

## I. 特別養護老人ホーム ディアコニア

### 1. 職員について

職員が安定して働くことができる環境を作っていくことが課題です。現状では、看護師や介護士の募集をしても応募が皆無です。このため、現在いる職員のスキルを上げ、団結するチームを作っていくことが不可欠な状況です。この中で、2012年度は、施設長及び事務長が交代しました。職員は、常勤職員60名、非常勤職員24名でスタートしましたが、正規職員10名、契約職員1名、パート職員4名が退職しています。その原因の多くが、職員間の人間関係によるものであると考えます。

退職者の対応として、契約職員から正規職員への登用や新規採用を行い、3月31日現在、常勤職員55名、非常勤職員29名となっています。合わせて84名、育児休暇中2名です。

### 2. 経営について

施設が建てられてから10年経過し、入替えが必要な物がありました。施設用の送迎車や北館2階のエアコンの室外機などです。高額な設備等の入替えが起り得るため、今後、年間計画を立て行っています。

### 3. 連携について

2012年度は特にこひつじ診療所の柴田看護師のコーディネートにより、ユニットリーダー研修が行われ、職員間の意見交換と意識向上の場とすることができました。

### 4. 事業計画の振り返り

#### 重点目標

#### ①理念の継承

・ディアコニアとして大切にしている礼拝のあり方を考えることが重点目標でした。職員も礼拝に参加できるように礼拝時間の検討をしました。検討には、入居者の朝食時間等の調整が必要となりました。検討の結果、開始時間を8時40分から9時に変更しました。この結果、入居者が朝食後の歯磨き等を終え、余裕をもって参加できるようになったと感じています。現状では、1日40名前後の入居者が参加されています。しかし、職員は、事務所職員と入居者を送迎する職員しか参加できていません。これは、今後の課題です。また、礼拝担当者として、新たに職員（教会員）1名が加わり、月1回の礼拝を担当するようになりました。

・各部署から理念について意見を求めると、礼拝のことは留意しているが、送迎を終えるとユニットの業務が忙しくなってしまう。礼拝の声が聞こえてくるので職員も半分参加している状態である。などという意見がありますが、職員は時間・人員に余裕があっても、礼拝に参加しようという意識は薄いようです。

・介護については、キリスト教的な介護観（心構え・あり方）が見え難く課題であると思う。礼拝やお別れ会を行うことは、ディアコニアがディアコニアとしてある最低限の条件だと思う。という意見がありました。

・今年度から、法人の理念を職員に認識してもらうため、年1回の職員面接時及び新規採用時のオリエンテーションの際、法人の理念を渡し説明することにしました。これについては、面接時に理念の説明は有効であり、その後、各ユニットで理念について話し合うと更に良いという意見がありました。また、理念を記載したものを玄関に掲示し、入居者のご家族にも伝えるようにしました。

#### ②職員の育成

研修を系統的に見直し、介護の現場に即した研修を行うことが重点目標でした。このため、以下の研修を実施しました。

・ユニットリーダー研修を毎月1度定例で開催しました。これは、こひつじ診療所の柴田看護師にコーディネーターをお願いしました。

・対外研修として、ショート・デイサービス・相談員・施設長が他の施設を訪問しました。

・個人が努力して新しい資格を習得した職員がいました。

職員からは、以下のような意見がありました。

・困難事例が多かったが、職員間で相談しあい支えあった。

- ・資格等の更新に関わる研修、袋井市主催等の研修などに積極的に参加している。ただし、外部の研修に参加出来る職員が少ないため、施設に講師を呼んで行う研修をすればもっと参加し易くなる。
- ・歯科衛生士による指導を検討して欲しい。
- ・食事の提供の仕方や口腔ケアに自信のない方の研修と話し合いが必要。  
 今後は、それぞれの研修が体系的に繋がりを持つこと、自分自身のキャリアプランを考える際にわかりやすくすることなどが課題だと考えます。

#### 小目標

##### ① ユニットケアを見直す

ユニットケアのメリット、及びデメリットを職員間で話し合い合意形成するということが目標でした。

- ・ユニットケアは入居者と職員が固定化され、馴染みの関係を大切にしているものですが、それが出来なければ嫌な関わり・空間になってしまう。
- ・施設設立時の精神・理念を持ち続け、ディアユニアは何を使命として作られたかを職員に伝え続ける必要がある。
- ・ユニットで外出企画を協力した。
- ・入居者さん本位の姿勢・目線を忘れずにプランの作成にあたった。などの意見がありました。

##### ② チームケアの取り組み

専門職としての認識を更に深める。他職種との連携を強化することを目標としました。

職員からは、以下のような意見があり、今後も他職種との連携については継続課題とします。

- ・利用者のサービス担当者会議を開く際、出席できない部署があった。人手は充足してきたので、皆が出席し意見交換をしていきたいと思う。
- ・連絡のタイミングがずれ苦情の対応が悪く、家族に不信感を与えた事があった。
- ・介護主任、副主任、リーダーの権限がどの程度のものかを、施設としての考え方を伝えなければならない。
- ・職務上のルールを職員に再度確認しないといけない。自己都合で判断する職員がいる。
- ・3ヶ月毎の入所者全員の栄養評価を情報提供した。
- ・医務からの情報提供が少なく、やり難さを感じる。施設長を交えて話し合った。
- ・ユニットミーティングに施設ケアマネの出席があり良かった。
- ・サービス担当者会議に、他部署やご家族の出席が得られるよう努力したい。
- ・介護と協力して働くべきだが、職域を越えた介入や報告先の違いが見られた。

##### ③ ターミナルケアを全体で話し合う

ターミナルケアについて施設の職員同士で話し合うことは十分にできていません。職員からは次のような意見があり、今後も継続して検討していく必要があります。

- ・ターミナルケアに入るタイミングは、嘱託医と医務とが決定しユニットの介護士へ伝えられ、実行に移されてきた。判断は嘱託医に託されているので、時期が合わないとターミナルに入らず、亡くなられる方もおられた。
- ・常に入居者や利用者が亡くなるという事が起きる世界で働いている私達が、きちんと話し合わなければならないテーマだと考える。
- ・食べられない・飲めない時期が来た時どうするか、家族の意向と本人の考えを聞いておく必要がある。

## II. 児童養護施設 まきばの家

### 1. 新小規模棟運営スタート

①2011年度に完成した新小規模棟（小規模グループケア棟）には、2012年4月から小学生男子6名の子どもたちが入居した。30名の定員は変更せず6~8名の小グループが3棟、そして10名前後のグループが1棟になり、ハード面において「丁寧な養育」が可能な整備は一定整ったと考える。

②今後の最大の課題は、ソフト面における「丁寧な養育」が可能な職員の体制作りである。

### 2. 職員について

①退職者の補充を含め新規に5名の職員を採用した。トレーナー制度（先輩職員が個々の新人職員を担当

し、助言指導、振り返り等を行う。)を用い、新人職員の育成を図った。

②職員が、この仕事を通して人間性を磨き、真に人間的な繋がりを大事にする職場を目指しているが、過酷な環境の下で育ってきた子どもたちを支え、かつ労働環境の厳しい中にあるには、職員の定着が大きな課題となってきた。

### 3. 経営について

①後援会からの物心両面にわたる力強い支援は、「措置費施設」と言われながらも、十分な手当てがない現状においては、経営に不可欠な要素となっている。また、食料品、日用品、衣類、絵本、玩具等々地域から物資の寄付もいただいております、経営面で大いに助かっている。

### 4. 連携について

①入所児童のうちで、4割弱の子どもたちがこひつじ診療所に通院し、治療を受けている。(2013年3月現在)。子どもにとっても職員にとっても欠かせない存在である。

②東海教区主催の「ワイワイワーク」をはじめ、「デンマーク牧場を緑化する会」、「笠原地域福祉推進委員会」、女性中心のボランティア団体「笠の会」、退職女性教師の会等々、これらの団体により、草刈り、まきばの家中庭の芝生管理、花壇の植え替え、ガラス拭き等、様々な奉仕活動が行なわれた。これらの機会に職員や子どもたちも共に参加し、交流することで、地域との協力関係や連携作りの一助となっている。

### 5. その他

①今年度も多くの見学者を迎えた。民生児童委員、主任児童委員、他府県の児童養護施設職員の方々である。

②理事会・評議員会において、牧場部門を社会福祉法人の責任の下に運営をしていくことが決定され、宗教法人から移行するための具体的な準備、手続きを行ってきた。

## III. 自立援助ホーム こどもの家

### 1. 職員について

①常勤2名、非常勤1名の体制は変わらない。こどもの家単独ではまきばの家・こどもの家はそれぞれの職員が「相互乗り入れ」をしている状態であり、職員はどちらの施設の子どもたちにも関わると共に、牧場の仕事も職務の一環として担っている。

②牧場を有効に活用するためには、その管理もまた職員の大変な仕事である。まきばの家・こどもの家の職員は、新入職員を含め牧場の仕事に慣れて違和感なく遂行している。

### 2. 経営について

2011年より児童養護施設と同様に措置費の「定員払い」となり、他の改善も含め、自立援助ホームの制度はこの3年間に大きく前進し、経営的に一定の改善がなされている。

### 3. 入所児童について

③子どもたちは、他の児童養護施設や児童自立支援施設からの「措置変更」により入所してくる。発達障害が疑われる寮生、知的なハンディを持つ寮生、また暴力的な寮生の入寮が続いた。職員との信頼関係を築くことが極めて困難な子どもたちであり、その対応に困難を極めた。寮生・職員の安心、安全な生活の確保のため、半ば強制的な退寮を求めたケースもあった。職員の徒労感と不全感によるストレスは大きなものがあり、チームとしての関わりが強く求められた結果であった。

④不況の下で、職探しは困難を極めている。18歳未満、学歴なし、頼れる保護者なし・・・、この三重苦四重苦の子どもたちが就労できる職場と、就労後のサポートシステムの必要性は今後も続く切実な課題である。2009年度より開始した就業支援事業「しあんくれーる」の個別支援は、他の施設の児童の支援まで手が回らず、こどもの家の子どもたちのアフターケアに終始している。

### 4. その他

①理事会・評議員会において、牧場部門を社会福祉法人の責任の下に運営をしていくことが決定され、宗教法人から移行するための具体的な準備、手続きを行ってきた。

②新しいこどもの家を牧場内に建設するために市、県等の役所との協議を始めた。

#### IV. 就業支援事業 しあんくれーる

児童養護施設退所者などの就業支援事業として2009年12月に設立した「しあんくれーる」は、4年目に入り、以下の活動を行った。

1. こどもの家OBのアフターケア（就業支援）に追われた。職場での人間関係、欠勤、住居の確保、仕事探し等々トラブルが絶えず、会社の責任者と協議したり、不動産屋と交渉したり、ハローワークへの同伴と業務は多岐に渡っている。
2. 就業支援セミナーの開催 ～「社会に旅立つ君に」これだけは伝えておきたい・・・～  
施設退所予定児童等を対象にして、今年度2回開催した。  
〈参加〉中部地区、西部地区6施設（児童養護施設、児童自立支援施設）  
・第1回2013年2月16日（土）〔参加者〕児童11名 職員11名 計22名  
・第2回2013年3月16日（土）〔参加者〕児童20名 職員14名 計34名  
場所：まきばの家ホール  
浜松市福祉交流センター  
ホテルクラウンパレス（テーブルマナー講習会）
3. その他  
「安心こども基金」を活用した本事業は、当初2009年度～2011年度の3年間の期限付き県委託事業であった。2012年度はその必要性から事業の継続が決定された。2013年度以降は、1年ごとの県との委託契約であるが、事業の継続ということでは県と認識が一致している。

#### V. 精神科診療所 こひつじ診療所

小回りのきく精神科診療所として、地域に密着し特色のある福祉医療活動の実践につとめた。

1. 児童精神科、発達障がい者にも対応できる精神科、心療内科として診療活動を続けた。  
看護師（常勤1名 非常勤1名）、精神保健福祉士（2名）、臨床心理士（非常勤3名）、教師（非常勤1名）たちと共に、午前8時前より診察を開始し18時前後まで、40分ほどの昼休みを除いて、ほぼ絶えることなく診察に明け暮れた。水曜、金曜日には1日50～80名来院するが、初診診察には60分程度を確保している。発達障がいを含む3歳児も含め、子どもの受診が多い（2012年1～12月：6歳未満20.2% 7～12歳21.2% 13～15歳13.5% 16～19歳11.9%：20歳未満 計66.8%）。成人の受診も増加している（開院以来の受診者数、疾患別、年齢層別、地域別の割合は別資料を参照）。「まきばの家」「こどもの家」から以外でも、児童相談所などの紹介も含めて、母親などから愛着を受けることが困難であったり、虐待を受けてきた子どもたちの診療の要請が増えている。初診時になるべく丁寧にみて、必要なケースはフォローし、成長を見守っていくように心がけている。  
看護師、精神保健福祉士、臨床心理士、教員との連携を大切にしている。背後から「まきばの家」のスタッフたちとの協力がえられていること、さらに、豊かな自然環境、動物たち（現在、待合室、診察室の前に5頭の羊が放牧されている）が備えられていることに感謝している。診療所内のデイケア空間を「居場所」として生かし、特別支援学校などに長年勤め、退職された教師に、ひき続き、週2日、小中学生の個別面談や学習指導をして頂いた。  
5月17～19日、北海道・浦河にある「べてるの家」（精神障がいなどを体験している方々が「当事者研究」をしながら全国に情報発信している仲間たち）を訪ねた。「ホップ・ステップ・ダウン」「手を動かすよりも口を動かせ」などのユニークな言葉を伺い、暖かなもてなしを受けた。
2. 「ディアコニア」「まきばの家」「こどもの家」により連携するためのあり方について模索した。  
必要な「こどもの家」「まきばの家」の児童、青年を診察しフォローしている。今年度も「まきばの家」の症例検討会（児童相談所の職員なども参加）に、診療所スタッフも可能な限り参加した。  
「ディアコニア」の入所者も必要な方の診察を行いながら、施設スタッフの相談に応じた。さらに柴田恵子看護師が、介護スタッフのリーダーとの研修、勉強会に、4月より定期的に参加するようになった。

牧場での日々の酪農の働きが、診療所においても不可欠な役割をしてきたこと、今後も牧場の働きの維持に可能な限り支援していきたい旨を、理事会・評議員会、福祉村検討委員会にて報告をした。

3. 比較的小規模な地域において、福祉・教育・医療連携の可能性を、特に養護が必要な発達障がいなどの子どもたちを中心に据えながら模索した。

袋井市と掛川市の特別支援教育支援チームの委員長、静岡県西部の就学指導委員会（20年間）と袋井市の就学指導委員会の委員を継続して勤めた。2010年4月より、袋井特別支援学校磐田分校の精神科医師として校医を勤め、袋井特別支援学校全体に在籍する子どもたちのために教員からの相談に応じた。

今年も袋井市のしあわせ推進課、教育委員会、保健センターが、横断的包括的に連携する、子どもの事例検討会に参加した（5回）。2013年2月14日、東遠地域自立支援協議会こども部会（掛川、菊川、御前崎市、森町）にて講演をした。その他、中東遠地域連携パス作成部会、精神疾患の協力医師として「うつ病」地域連携パスの作成に参加した。

4. 日本キリスト者医科連盟（J CMA）静岡部会（武井が部会長、柴田恵子看護師が会員）の例会を、デンマーク牧場福祉会と共催し、4回、「まきばの家」を会場にして講演会を開催した。

3月10日 岩本直美氏「消えることない光 一心の傷、知的ハンディを持つ人々と共に歩んで」（バングラデシュにおいて）、6月9日 関根義夫氏（元 東京大学精神科 助教授）「精神科医師として歩む」、11月13日 石川聡氏（函館医師会病院リハビリ科部長）「老年医学に導かれて」、2013年1月26日 島しづ子氏（NPO愛実の会 理事長、名古屋堀川伝道所牧師）「心開いて互いを大事にするために」。

8月24日、J CMA総会（長野県清里・清泉寮）にて、100歳の日野原重明氏の開会礼拝の言葉に続いて、武井が「同じ目線でケアする一野村実著作集から学びつつ」と題して1時間、主題講演をさせて頂いた。デンマーク牧場での営みについて、「まきばの家」「こどもの家」の働きも含めて、写真を多く示しながら語った。このために1月から準備をして、総会前後に、『医学と福音』5・6月号・総会準備号、11・12月号・総会報告号の2回に、多くの紙面を頂いて原稿を記すことができ、よき反省、慰めの機会となった。（ふくしむら21 2012年11月号参照）

5. その他の活動

その他、2012年6月25日、金城学院大学の新入生に『真実な交わりを求め、心を開きあうこと—児童精神科医師として、デンマーク牧場の営みに関わるに至ったこと—』と題して講義した。9月22日、日本キリスト日本基督教団、中部教区「障害者と教会」交流集会にて（名古屋中央教会）、『精神科臨床、児童養護施設などで出会う子どもたちとどう交わるか？—「発達障害」「愛着障害」などのカテゴリーを越えて—』と題して講演をした。

柴田恵子氏が、日本キリスト教海外医療協力会（J O C S）の国内活動として、2011年度（3回）に続いて2回、2012年7月26日～31日、12月6日～10日、岩手県釜石市にて震災支援として、保健活動をした。

## VI. 牧場運営

デンマーク牧場の管理運営を宗教法人から社会福祉法人へ移行するという課題について、ここ数年間は、静岡県の担当部局の指導を受けながら理事会・評議員会は勿論、具体的にはその下に立ち上げた土地利用検討委員会等において内部的議論を煮詰め、それをもとに宗教法人、東海教区等各関係機関の代表者による協議が進められてきたところである。結果、本年度内に宗教法人と土地建物に関する契約が成立し、牧場事業開始に必要な定款変更の申請手続きも予定通り運び、本年度中に認可を受けることができた。

これにより来年度初めから社会福祉法人として新しく牧場事業を行う準備が整ったことになる。理事・評議員の皆さんを始め、ここに至るまでの関係者各位のご努力に心より感謝申し上げる次第である。

以下検討課題であった事項と結果を整理する。

1. 土地建物に関する契約

- ① 牛舎一帯の敷地、及びそこに点在する牛舎、資材置き場、乳製品製造機器、トラクター等々の建物、機器材を有償譲渡する契約が3月に成立。
- ② 建物、機器材購入代金は支払い済み。

2. 牧場部門を社会福祉法人の中に位置づける。
  - ① 静岡県及び名波会計事務所所長の指導のもと牧場事業を公益部門（牧場運営部）と収益部門（乳製品販売部）に分けて法人内に位置付ける。
  - ② ①のことを含めた定款変更申請について、3月に認可を受ける。
  
3. 営業許可証の新規取得
  - ① 乳製品の製造・販売に関する社会福祉法人の営業許可証の申請に関して、予定通り4月1日付で取得することができた。これにより瓶に表示する牛乳やヨーグルト等の乳製品製造者は「宗教法人日本キリスト道友会」から「社会福祉法人デンマーク牧場福祉会」となる。
  - ② 新しい表示の瓶やラベルは2013年4月1日から使用することになる。