

誠晴會 だより

Medical corporation SEISEIKAI
Public information magazine

1月
新春号

January, 2022

No.21

謹賀新年

旧年々はお世話になりました
本年もよろしくお願ひいたします

令和四年 正月



写真撮影：一ノ瀬慶太

ふきあげ納富病院：佐賀県鹿島市大字高津原 1867-1 介護老人保健施設ふるさとの森：佐賀県藤津郡太良町大字糸岐 6797 番地 1



SEISEIKAI INFORMATION MAGAZINE

1月 新春号
2022.NO.21

- | | |
|----------------------|---------------------------------------|
| 01.目次 | 11. コロナに負けるな
Staff interview Vol.5 |
| 02.朝長医院理事長ご寄稿 | 17.病院イベント「サッカー教室」 |
| 03.理事長寄稿
「格差について」 | 19.老健イベント「おせち料理」 |
| 05.足立先生ご紹介 | 21.わいわい通信 |
| 07.研修報告(ふきあげ納富病院) | |
| ①医療安全研修 | |
| ②誠晴會新人研修 | |

CONTRIBUTION

朝長医院 朝長弘道理事長ご寄稿… 「60パーセント幸せに」

理事長寄稿 納富貴嗣… 「格差について」

TOPICS

【研修報告】

- ①医療安全研修...中島律子
- ②誠晴會新人研修...武部壮馬

【病院イベント】

かしま・ふきあげサッカー
フェスティバル...武部壮馬

【コロナに負けるな】

- Staff interview Vol.5
- ・山中 龍太郎
- ・浦川 大輝

【病院イベント】

「おせち料理」...徳村こゆき

【わいわい通信】...武部壮馬

■ふきあげ納富病院理念■

1. 温かみのある誠実な医療提供を通じて、地域医療の推進に貢献いたします。
2. 泌尿器疾患、腎臓疾患に関する専門性をより追求します。

■ふるさとの森理念■

1. 温かみのある誠実な看護と介護を通じて、地域介護の推進に貢献し、一日も早い在宅復帰を目指します。
2. ご利用者とそのご家族、私達とのチーム全体による目的意識を持ったリハビリテーションを中心とする残存機能維持、向上を目的とする医療ケアを目指します。
3. ご利用者の人間らしさと豊かな人生に寄与し、新しい生き方のサポートを致します。
4. 生きがいのある生活空間と生涯教育の場を提供します。



護
賀
新
年



「60パーセント幸せに」

朝長医院理事長 朝長 弘道

「君は、おじいさんの後を継いだら60パーセント幸せになるよ」光武岱造先生から言われた、そのひと言は今でも忘れません。

昭和三十四、五年ごろ、今から四十年前も前のことです。私は心の片すみの「迷い」がどうしても拭い切れないでいました。

私の家は嬉野町の代々の開業医ですが、父親が太平洋戦争に軍医として召集され、終戦の年(昭和二十年一九四五年)の二月にフィリピンで戦死しました。その時、兄は旧制鹿島中学三年生、私は一年生、あとに弟と妹が二人いました。祖父はひとり息子に 先立たれましたが、残された五人の孫を育てるために現役に復帰し、老骨にむち打って戦後の混乱期を頑張ってくれました。

兄と私の二人が医学の道に進み、兄は一般外科からのちに専門性の高い脳外科に移りました。私は家業を継ぐことも視野に入れて内科の教室に入りました。それから三、四年経ち、学位論文のための研究も軌道に乗ってききましたが、戦後、独りで十数年間、ずっと頑張ってくれた祖父は八十歳を超え、このまま開業を続けるのもう限界でした。たまたま帰省して、段々小さくなってゆく祖父の後ろ姿を見ると、これ以上負担をかけるのは相すまぬと身を切られる思いでした。

しかし、当時は都市化、工業化のうねりが押し寄せていました。人は都会に集まり、都会の大病院は人を求め、田舎の小さい開業医は目立たない存在と写りました。又、戦後十年経ち、アメリカへの留学も身近なものとなりつつあります。同期に卒業の友人も留学にそなえて英会話の勉強を始めました。さらに個人的には、大学における研究は目鼻はついたもののまだ十分ではありません。

こんな雰囲気に囲まれていると、そして、三十(歳)前の若さでは、田舎の開業医になることに心は弾みません。いつそ医院を閉じてしまつたらと考えることもありました。しかし、今まで頑張ってきた祖父を思い、嬉野で私の帰りを待っている昔からの患者さんのこととを思うと、医院を閉じることが出来ない私の内なる血がささやきます。

こんな時、心あら信頼出来る方に意見を聞いてみたくなります。私の足は自然と光武岱造(たいぞう)先輩の方に向いていたのでした。

前ぶれもなく訪れた私を先輩は気持ちよく受け入れて下さり、拾い庭の見える居間で話を聞いてもらいました。先生は私の家の事情もよくご存知で、私が家に帰り、祖父の後を継ぐことを勧められました。そうすることによって、君が幸せになるか、ならぬかは五分ではなく、「五部以上」「60パーセント」別の表現をすれば「多分」幸せになるだろうと私の背中を押してもらったわけです。

更に「開業しても勉強は続けんばいけんばい」とつけ加えられました。

田舎に帰るとしても、みじめな思いをしなからはいやだ。希望を持って立ち向かおう、前からそう思っていました。改めてそのように決心したのでした。

それから三十余年、佐賀医大に入院中の先生を見舞いました。病室の窓から広い佐賀平野が見渡せます。先生と二人切りになると、ずっと以前言ってもらった、あのひと言が思い出されます。二、三の思い出話のあと、先生から「うん、ゆうやつたな(よくやつたな)」と声をかけてもらいました。短いその言葉は私の心に触れ、思わず熱い思いが込み上げてきました。

しかし、御自分の肝臓病について淡々と話先生自身は、少し寂しそうです。

(光武岱造先生追悼文集より、一部加筆)
(平成十六年)





「院長の窓」

ふきあげ納富病院
理事長 納富貴嗣

「格差について」

2021年9月25日

内田樹研究室より(省略改訂版)

階層格差が拡大している。所得格差の指標であるジニ係数は格差が全くない状態を0、一人が全所得を独占している状態を1とするが、日本のジニ係数は1981年が0.35、2021年は0.56と上がり続けている。この勢いはこの先も止まらないだろう。

格差拡大の要因は、終身雇用・年功序列という雇用の仕組みが日本から消えたからだ。

植木等の「ドント節」(作詞青嶋幸男)は「サラリーマンは気楽な稼業ときたもんだ」というインパクトのあるフレーズから始まる。本当にあの頃は随分と気楽なものだった。

60年代はじめのサラリーマンの日常を描写した小津安二郎の映画では、サラリーマンたちは小料理屋の小上がりで昼間からビールの小瓶を飲んで、午後のお勤めに出かけていた。もちろん全員定時に帰る。私の父もそうだった。毎日、同じ電車で出勤し、同じ電車で帰ってきた。雨が降ると、駅前には傘を持って父親を迎えにきた子供たちが並んでいた。今の人には信

じられないだろう。だが、人々がこの判で捺したようなルーティンを営んでる時代に、日本経済は信じられないほどの急角度で成長していたのである。

それはこの時代の日本人が大変効率よく仕事をしていたからだと思う。どうして効率が良かったかという点。「査定」や「評価」や「参課」に無駄な時間や手間をかけなかったからである。

年功序列というのは「勤務考課をしない」会社である。誰にどういう能力があるかは仕事をしていたら分かる。人を見て、その能力に相応しいタスクを与えればよい。別に査定したり、格付けをしたりする必要はない。難しいタスクを手際よくこなしてくれたら、上司は「ありがとう」と部下の肩を叩いて「今度一杯奢るよ」くらいで済んだ。この時代の日本には査定する仕事「ブルショット・ジョブ」が少なかったのだ。

「ブルショット・ジョブ」とは人類学者デビット・グレーヴァーの定義によれば「被雇用者本人でさえ、その孫座を正当化しがたいほど完璧に無意味で、不必要で、有害でもある雇用の形態」のことである。

それなしでは社会が成り立たない仕事を「エッセンシャル・ワーク」と呼ぶ。公共交通機関やライフラインの管理運営、行政や警察や消防や、医療や学校教育、衣食住の必需品の精算・流通は「エッセンシャル・ワーク」である。

それがきちんと機能していないと世の中が回らない。一方、いなくなっても誰も困らない仕事をする「ブルショット・ジョブ・ワーカー」た

ちは「エッセンシャル・ワーカー」がちゃんと働いているかどうか管理したり、勤務考課したり、「合理化」したり、組織が上意下達的であることを確認することを主務とする人々である。そして、この人たちが「エッセンシャル・ワーカー」よりもはるかに高い給料をもたらしている。

不条理な話だが、ソースティン・ヴェブレンの『有閑階級の理論』によれば、人類が農業を始めてからずっとそうであった。実際に労働している人たちが社会の最下層に格付けされ、自分では価値もない創出しないで奇食している王侯貴族や軍人や聖職者たちの方が豊かな暮らしをする。

今日本では格差が拡大しているのは「いかなる価値も創出せず、下層民の労働に寄生していただつてる人たちが」が増えてくるからだ。一部の人が天文学的な個人資産を蓄え、圧倒的多数が貧しくなり、集団全体としては貧しくなる。

この不具合を解消する手立てはあるのだろうか。

格差解消に、公権力が強権的に富裕層から召し上がった富をいったん国庫に収めた後、細分配を行うのは難しい。歴史上、ほとんどの「強権的再分配」は失敗している。権力を手に入れた後に「公庫」と「自分の財布」の区別ができる人間は例外的である。

だから、いくら「有閑階級」が「ブルショット・ジョブ」で高禄を食んでいても、彼らの懐にダイレクトに手を突っ込んで、他の誰かの懐



にねじ込むというやり方は止した方がいい。たいていの場合、それは更なる社会的不平等をもたらしただけである。

それよりは富裕層が自ら「公共財」として、パブリックドメインに供託するのがよいと思う。「みんながすぐに使えるもの」にするのである。学校とか、病院とか、図書館とか、美術館とか、体育館とか、あるいは森や野原や湖沼や海岸というかたちもあるものにして、「さあ、皆さんご自由にお使いください。」と言って差

し出すのである。私が「コモンの再生」ということを主張している時に考えているのはそういうイメージである。

「公共財」のエリアを広げるのだ。

コモン(Common)というのは中世の英国にあった村落共同体の共有地のことである。村人たちはそこで牧畜をし、鳥獣を狩り、魚を釣り、果樹やキノコを採った。コモンが広く豊かであればあるほど、村人はたちの生活もまた豊かなものになった。コモンが消滅したのは、「こんな使い方をしていたのではカネにならない」と言って、私有地として買い上げて、牧羊したり、商品作物を栽培したりする「目端の利いたやつ」が出てきたせいである。「囲い込み」が行われて、コモンは消滅し、農民たちは没落して都市プロレタリアートになり、産業革命のための労働力を提供し、資本主義が繁栄することになった。

そうやってコモンが消滅したなら、「コモンの再生」はそのプロセスを逆にたどることになる。それは私有財を「これをみんなで使ってください」といつて公共財として差し出すことである。

「そんなのは絶対嫌だ」といつて、私有財にしがみつくと人間はもちろんいるだろう。いて当然である。その人間たちから強権的に奪うべきではない。それは前にやって失敗した。「いやだ」という人は放っておけばいい。「私財を提

供してもいい」という人たちの頭数をひとりずつ増やしてゆくだけでいい。

私の道場は現在は私物だけだが、いずれ寄贈して門人たちに「コモン」として利用してもらうつもりである。そういうささやかな個人の実践の積み重ねが迂遠なようだけれど、一番確実なやり方だと思っている。

『コモンの再生』

…作者…内田樹 出版社…文藝春秋
天下りのマッチポンプ、地方の過疎化、アンチ・グローバル化現象……コモン(共有地)の再生が日本の活路を開く!

西部劇『シエーン』が示すコモンをめぐる原理的な主題・ベリックインカムの成否を決定づける要素とは?・トランプ現象とアンチ・グローバルイズムの流れ・マナーの悪い「幼児的」なオヤジのマウンテイングについて
・明治維新前の藩制度とフランスのコミュニンの共通点・「自我の支配」から解放される瞑想のやり方……etc. 分断を超えて、新しい共同幻想が立ち上がる希望の書。



Google Books よりご紹介

令和3年10月からふきあげ納富病院へ入職していただきました。足立先生には、泌尿器科を担当してもらい前立腺疾患の組織生検、各種の手術などを行ってまいります。これまでの長年の経験を、ここふきあげ納富病院で患者さんたちのために発揮していただきたいと思っております。これからよろしくお願いいたします。

【プロフィール】

生年月日：1972年3月9日
出身地：鳥取県米子市
福岡大学医学部卒業
趣味：機械いじり

主な所属学会及び取得資格：
・日本泌尿器科学会専門医・指導医
・日本泌尿器内視鏡学会
・日本内視鏡外科学会
・日本小児泌尿器科学会



【本人コメント】

令和3年10月より入職しました足立です。平成10年に福大医学部を卒業後に福大泌尿器科へ入局し、これまで主に筑豊地方の病院に約15年勤務し、泌尿器科一般の治療を行って参りました。

納富院長からは数年前より勧誘頂いており、今般の入職となりました。入職後、これまで私が経験しなかった医療関係以外の他職種との連携があり、今後、かなり狭い私の視野も広げることが出来るように思います。

私の趣味は機械いじり全般であり、平日は患者さんの手術を、週末は機械、自動車等の手術をしています。

このような者ですが、納富病院の今後の発展の一助となれば幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

2020.1.15

医療法人 誠晴會 ふきあげ納富病院

医師紹介



医師：泌尿器科 担当

Adachi Tomotaro

足立 知太郎 先生

医療安全研修 (WEB 研修)



～職場でのコミュニケーション～

令和3年 12月 12日
ふきあげ納富病院
病棟： 中島 律子

●コロナ禍でのスタッフ間のコミュニケーションは大丈夫か？

「コロナ禍になってから、スタッフとのコミュニケーションが取りづらくなった」「このままコミュニケーションが不足したままで良いのだろうか？」と感じていませんか？

コロナ禍において、新しい生活様式に合わせた働き方(テレワークやサテライトオフィスの利用)が増えています。しかし、これまでのように対面する機会が減ったため、職員間のコミュニケーションが希薄化し、円滑な業務、診療に支障がでてしまうと感じる人も少なくないと思います。医療事故の7割近くは、コミュニケーションエラーが原因と言われています。

そこで今回の研修では、医療安全「コミュニケーション」をテーマに、安全のためどんなコミュニケーションが必要なのか自身の傾向を振り返りつつ、現在の院内でどんな問題があり今

後どういった対策をしていかなければいけないのかを考え、より良いチームを作っていく為に何が 필요한かを学びました。

●院内のコミュニケーション不足はどんな問題に繋がるのか？

コミュニケーション不足は、単なる人間関係の問題に留まりません。円滑なコミュニケーションが取れない状態が続いていくと、以下のような影響が出てくる可能性があります。

- ▼ 従業員エンゲージメントの低下により、業績や生産性が悪化する
- ▼ 業務が進めにくくなり、ストレスが増加してしまふ
- ▼ スタッフ同士の繋がりが減り、イノベーションが起こりにくくなる

※従業員エンゲージメント・・・従業員が会社に抱く愛着や思い入れのこと

コミュニケーションが不足してくると、このように様々な問題が発生してきます。皆さんは業務の中で疑問を感じた際に上司や同僚に訊くことをためらった経験はありますか？

この『訊くことをためらう』ということは、安全上かなり心配な要素になります。

Googleが行ったプロジェクト・アリストテレスという調査があり、数百あるGoogleのチームの中にも生産性の高いチームと低いチームがありその違いについて、莫大な資金と約4年の歳月をかけて調査分析が行われました。

そして、その生産性の違いについての結果は『**心理的安全性の高いチームは機能する**』という結果がだされました。

医療は多職種によるチーム構成であり、また同職種同士の協力で業務を遂行しています。

専門・知識・視点が違うのは当たり前で、全員が100%の力を発揮してこそ共通の目的が達成できるようになります。

●心理的安全性の高いチームとは

- ・チームの中で自分の無知、無能さを示すような言動をしても誰にも馬鹿にされないチーム
- ・メンバーそれぞれ違う気付き、視点を持つていて医療安全が発揮できるチーム
- ・聴いてくれる、応えてくれる、議論ができる医療は**多職種**チーム構成である。

●心理的安全性を妨げるコミュニケーション

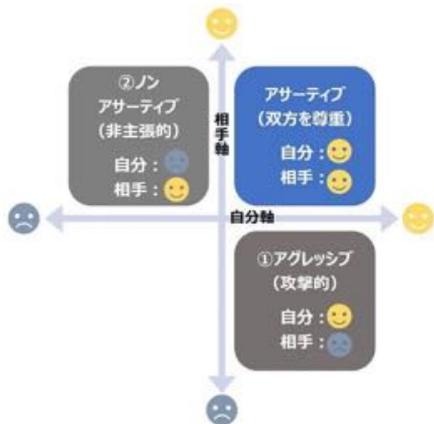
- ・声が掛けづらい
- ・もし自分が間違っていたらと相手の反応に不安を感じる
- ・これ以上は言えないと諦めてしまふ

心理的安全性の高いチームを作るのに役立つ「アサーティブコミュニケーション」

アサーティブ(asservative)とは「自己主張すること」という意味です。ただし、ここでいう自己主張とは、自分の主張を一方的に述べるのではなく、**相手を尊重しながら適切な方法で自己表現を行うことを指します。**つまりアサーティブ・コミュニケーションとは、お互いを尊重しながら意見を交わすコミュニケーションのことです。アサーティブの代わりにアサーション(asserition)という言葉が用いられることがありますが、こちらも同様の意味です。

●避けた自己表現のスタイル

アサーションを提唱したアメリカの心理学者ウオルピイ氏によると、自己表現のスタイルは大きく3つに分けられます。ここでは、アサーティブコミュニケーションとは対照的な避けたい2つの自己表現スタイルについて解説します。



また、相手との対立を避けることができて、相手優先の判断となることで、誤った判断を招く可能性がデメリットがあります。

② ノンアサーティブ(非主張的な自己表現)
自分よりも相手を優先したコミュニケーションとなり、相手の意見を尊重し過ぎるあまりに受け身になってしまう特徴があります。周囲の目や評価を気にし過ぎるあまりに自己表現することを恐れ、自分の意見や感情を軽んじてしまいます。そして、不満や不満を抱えてしまうことでストレスをため込んでしまう傾向にあります。

① アグレッシブ(攻撃的な自己表現)
相手よりも自分を優先したコミュニケーションとなり、考えや意見が相手と異なると感情的になり、一方的に自分の主張を押し通そうとする傾向があります。
一方通行の自己表現となるため、相手への配慮が足りていないことで相手へ良い印象を与えることが少なく、信頼関係の構築が難しい傾向があります。
また、相手からの警戒心が強くなり、防御的な態度を相手にとらせてしまうデメリットがあります。

① アグレッシブ(攻撃的な自己表現)

●アサーティブコミュニケーションが重視される理由

アサーティブコミュニケーションが、日常生活における人間関係だけでなく、ビジネスシーンでも重要視されている背景に関して、ここでは2つのポイントがあります。

- ・社内コミュニケーションの活性化
- ・従業員のメンタルヘルスケアに貢献

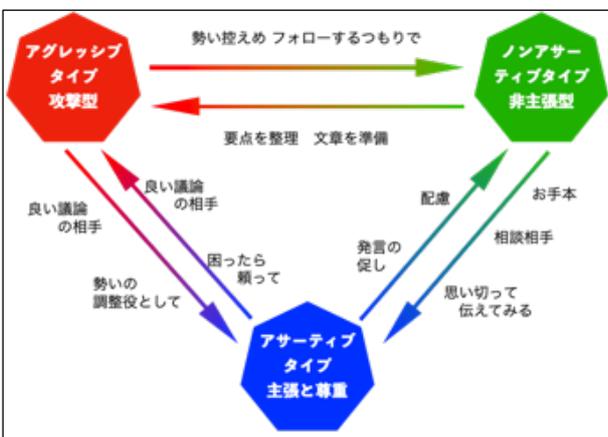
強いチームワークが生まれることで、アサーティブコミュニケーションがより活性化され、**企業の持続的な成長**も期待できる好循環が生まれやすくなります。そして、従業員のメンタルヘルスケアの取り組みとして、アサーティブコミュニケーションが根付くことで、**ストレスが原因の離職を未然に防げる**メリットもあります。

●4つのポイント

では、職場でアサーティブなコミュニケーションを行っていくには4つのポイントがあります。

- ① 相手への尊敬を示す、誠実な態度と言葉
- ② 感情を相手が受けとめやすい言葉で伝える
- ③ 前向き、肯定的な表現で伝える
- ④ メッセージで伝える

アサーティブコミュニケーションは、職場全体に浸透することで社内コミュニケーションが活性化され、Win-Winな関係構築につながります。具体的には、人材育成や研修のプログラムに取り入れることで、従業員のアサーティブコミュニケーションへの理解を深めることが可能です。



3つのタイプがチームの中で、どのようなことを意識してコミュニケーションをとればいいのかをまとめました。

【感想】

今回の視聴内容ですが、私個人としても考えさせられる内容でした。理想はアサーティブコミュニケーションではありますが、そう上手くいかないのが現実です。自分はどのタイプか与自己診断をしましたが、ノンアサーティブに近いと、自己分析しました。

1人の中にも、複数のタイプが存在していると思います。だからこそ違うタイプの人を理解したり、違う視点での意見を否定せずに「伝える・伝わる」と言う事を大切なんだと感じました。医療事故の7割近くは、コミュニケーションエラーが原因と冒頭にもお伝えした様に安全のためにどんなコミュニケーションが必要なのか自身の傾向を振り返りつつ、3タイプの関わり方を参考に、心理的安全性の高いチームを目指し、コミュニケーションを図っていきたいと思います。



誠晴會 新人研修

2

フォレストアドベンチャー
研修プログラム in 吉野ヶ里

令和3年 11月 10日
ふきあげ納富病院 武部壮馬

●研修プログラム

令和3年11月10日(水)フォレストアドベンチャー吉野ヶ里で今年度2回目の新人研修を開催し11名の職員が参加されました。当日は、あいにく雨で、寒い中の研修でしたが職員さんたちは一生懸命課題に取り組んでおりました。

前回同様、研修の目的は、チームワークの向上、職員の一体感・連帯感の醸成とそれによる親睦融和、組織人としてのあり方をテーマに課題を組み立ててもらい、職員全員で取り組みました。

・PITCH(ピッチ)

自分を知り、自分を信じる。
仲間を知り、仲間を信じる。
知力と体力とチームワークで
森の課題を克服する。

P...Physical strength (体力)

I...Intelligence (知恵)

T...trust (信頼)

C...Cooperate (協力)

H...Help each other (助け合い)

これはフォレストアドベンチャーの研修で課題を解決する大切なカギになります。

●研修内容

今回の研修では、座学ではなく、一つの目標に対して身体を動かすことはもちろんですが、全員で話し合い、考え、改善することの一つの流れとしています。普段は身体を動かすことが苦手な方、コミュニケーションをとることに消極的な方でも、研修内容に「発表する」「体験する」ことが組み込まれています。



すので、自ら頑張って手をあげる必要はなく全員にチャレンジする機会がありました。

自分を知り、相手のことも知る。そして知力と体力とチームワークの向上を目指すプログラムを組んでもらい、普段の研修とは違い、体を動かして普段関わりのない方たちとたくさん話をしながら交流をすることができました。

・自己紹介

・ブランチタワー

・チーム対抗戦(ジャンケン対決)

・ジップダーツ

以上の4つを様々な形で行い、前回の研修内容とは違った形で行っておりました。

4つの課題を行うのに全てのプログラムにおいて「実行・評価・改善・共有」を行いました。全員で一連の流れを改善を行い共有することで、確実に1回目の成果より良くなることを実感しグループ全体の底上げレベルアップが出来ることを学びました。

Training



①自己紹介



②ブランチャタワー



④ジップダーツ



③チーム対抗ジャンケン対決



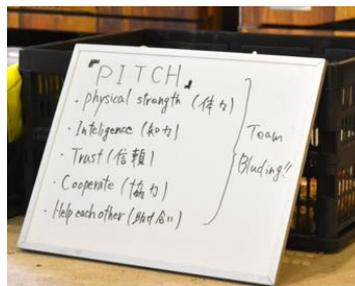
⑤お昼(やさしい直売所 マッチャん)



【フォレストアドベンチャー・吉野ヶ里】
〒842-0104 佐賀県神埼郡吉野ヶ里町三津2753-375
アドベンチャーバレー SAGA内

フランス発、「自然共生型アウトドアパーク」

フランス語で【La foret de l'aventure】。直訳すると【冒険の森】。1997年にフランス・アヌシー郊外でアルタス社がはじめたアウトドアパークの名前です。当初はスイスの企業研修用に作った施設でしたが、評判がよかったため一般に開放するようになりました。その後、フランス国内で人気ที่広がり、現在ではこの類の施設は、世界中に広がっています。【La foret de l'aventure】は、カタカナで書くと【ラ・フォレツ・ドゥ・ラヴォンチュール】となります。これをスラスラ発音できる日本人はとても少ないと思います。そこでわかりやすい英語での名称となりました。日本ではこの名称で展開しています。パシフィックネットワークはアルタス社と業務提携を結び、フォレストアドベンチャー事業を展開しています。



STAFF
INTERVIEW
Vol.5

【CLOSE UP】
第5弾は、子育てを頑張る
男性スタッフに話を聞く。

マスクをしていても笑顔は感染させよう！
コロナに負けるな



Registered dietitian
05

HITOMI
SAKEMURA



Care workers
04

HIROTAKA
KIHARA



Nurse
03

ASAMI
SUMIDA



Occupational therapist
02

ITSUROU
MORI



Rehabilitation assistant
01

TIE
MATSUO



Since 2011.4

SPECIAL INTERVIEW

山中 龍太郎

R. YAMANAKA

2011年介護職として、当法人へ入社。療養棟勤務を経て、2017年介護支援専門員資格取得。資格取得後は、居宅介護支援事業所でケアマネジャーとして勤務し、現在グループホームで計画作成担当者として勤務。2016年には双子が誕生し、子の看護休暇を利用しながら、育児をサポートしている。

— みるさんの森を選んだきっかけは何ですか？

「派遣社員で働いていた時、契約更新ができず無職になり、ハローワークに行きました。そこで、介護雇用プログラムというものがあり、働きながら短大へ行けるとすすめられました。その時は介護の仕事には興味がなく、仕事内容もピンときませんでした。でも、学生ができるならと軽い気持ちもあり、プログラムに参加することを決め、ハローワークからみるさんの森を紹介してもらったのがきっかけです。」

— 仕事をする上で大切にしていることは何ですか？

「一番気を付けているのはコミュニケーションの取り方です。利用者と話をする時は、ため口にならないようにすこく気を付けます。利用者の立場になって考えた時、お金を払って利用していただいているし、年下のため口で話をされたら嫌なので、言葉遣いは常に意識をしています。職員間でも注意し合える環境を作るように、ケア会議でも話題にあがります。」

— これまで勤務してきた中で印象に残っていることは何ですか？

「居宅介護支援事業所でケアマネジャーとして働いている時は、現場とは違う大変さをすこく感じました。お風呂好きの末期がんの利用者さんを担当した時、寝たきりで自宅で湯船に入ることが困難な状態でした。利用者さんのお風呂に入りたいという希望をどうにかして叶えてあげられないかと思い、上司に相談をしました。すると、『訪問入浴サービスというものがあるから利用してみたら？』とアドバイスをもらいました。訪問入浴サービスとは、専用の浴槽を自宅に持ち

込んで入浴の介護を行うサービスです。久しぶりにお風呂に入ることができた利用者さんから『とても気持ちよかったですよ。ありがとう。』と言ってもらえた時はすこく嬉しかったです。その反面、利用者さんの希望を叶えられるサービスを提供する為には、もっとたくさん勉強をして、知識を身につけておくことが必要だと痛感しました。」

— みるさんの森は、子育てをしやすい環境があると思いますか？

「あると思います。子供が産まれるタイミングで、居宅介護支援事業所へ異動になったので、夜勤がなく、自分の調整で休みを取ることができました。グループホームでも職員間で理解をいただいているので、急な休みでも対応してもらえます。休みを取りやすい雰囲気があるので、安心して子育てに協力できます。」

— 子育てに関する制度は活用していますか？

「使っています！制度があるおかげで、子供の看病の時は『子の看護休暇』、家族との時間は『有給休暇』、自分の時間は『公休』と使い分けています。共働きということもあり、子育て・家事の協力をすることは当たり前だと思っています。なので、公休は自分の時間と言っています。休みはだいたい家事をしてから自分の時間といった感じです(笑)。」

— これからの目標を教えてください。

「認知症の利用者さんへの関わり方について、尊敬する先輩や上司の助言・指導を受けながら、もっと勉強をしていきたいと思っています。」

SPECIAL INTERVIEW

浦川 大樹

D. URAKAWA

塩田工業高校卒業後、当法人へ入職。療養支援部 介護課勤務。2020年9月に第3子誕生。温厚な性格で、同僚・利用者からの信頼が厚く、上司は「とても気が利き、先回りして仕事をしてくれる。忙しい時でも常に笑顔で対応をしているので、感心させられる。これからは、資格取得を頑張ってほしい。」と語る。

— 医療福祉の道を選んだ理由を教えてください。

「流れ作業等の仕事より、人と接する仕事の方が自分には向いていると思います。高齢化社会でもあるので、少しでも力になりたいと思い介護の仕事を選びました。」

— 今の仕事の森を選んだきっかけは何ですか？

「職場体験に来た時に、雰囲気がとても良く、職員の方々にたくさん声をかけてもらったことが印象に残っていて、自分もこの施設で働きたいと思ったのがきっかけです。」

— 仕事のやりがいは何ですか？

「利用者様から『ありがとう』『や』お疲れさま。大変だったね』と言ってもらえた時です。」

— 仕事をする上で大切にしていることは何ですか？

「業務を時間内に終わらせる事も大事だと思いますが、利用者様あってこそ自分たちの仕事が成り立っていると思うので、利用者様が『今日も一日笑顔で過ごしてもらえようね』ということを頭に置き、日々の業務をしています。」

— これまで勤務してきた中で一番印象に残っていることは何ですか？

「入社したばかりの時は右も左も分からず、悩むことや困ることがよくありました。新人の時はオムツ交換が一番難しく、最初の頃は『のく』くらいで大丈夫だろうと思ってやっていましたが、『これじゃダメだ』と思う様

になり、どうしたらもっと良くなるか悩むようになりました。そんな時、先輩方から『どうしたの？話聞くと声をかけてもらえばいいよ』とアドバイスをもらいました。自分から相談しなくても、悩んでいることや困っていることに気付いて、声をかけてもらったことが嬉しく、一番印象に残っています。そんな経験があったので後輩を指導する時は、『コミュニケーションも兼ねて休憩時間と業務終了後には分からないことはないか尋ねるようになっています。』

— 子育てに関する制度は活用していますか？

「正直あまり活用していません。子育てには協力していると思いますが、子供の急な発熱等で休みが必要な時は、奥さんをお願いすることが多いですね(笑)。奥さんは通所リ八部に所属していますが、通所リ八部が突発的な休みでも対応してもらいやすいので、妻に頼っています(笑)。」

— 休日の過ごし方を教えてください。

「やっぱり、子供と公園に行くことが多いですね。子供たちが保育園に行っている間は、『ロロロロ』しています。一人でいる時に掃除スイッチが入ると、掃除に没頭してしまいます(笑)。」

— 今後の目標を教えてください。

「介護福祉士やケアマネジャーの資格取得を目指します。」



第1回 かしま・ふきあげサッカーフェスティバル

～サガン鳥栖選手によるサッカー教室～

令和3年12月11日(土)に鹿島市陸上競技場で小学生を対象にサガン鳥栖選手によるサッカー教室をかしま・ふきあげサッカーフェスティバル実行員会主催で開催致しました。

今回のイベントは佐賀県内でもサッカーとの親和性が高い鹿島市において、地元の児童、及びその保護者に対し、サッカーの楽しさと奥深さを知ってもらうこと、また、スポーツによる子どもの健康増進と地域振興を目指すために、かしまふきあげサッカーフェスティバル実行員会を立ち上げました。ふきあげ納富病院、プレイズ株式会社、佐賀LIXILFC、佐賀新聞社などで構成され、当院の職員が中心となって開催の運営を行いました。

今回のイベントは第一回ということで、佐賀県内で知名度の高いプロサッカーチーム「サガン鳥栖」にサッカー教室のお願いをしました。

イベント当日は、10番 樋口雄太 選手と14番 高橋義希 選手に来ていただきました。更に鹿島市出身でサガン鳥栖ヘッドコーチである片渕浩一郎コーチにもきて頂きました。

トップレベルの選手とその選手達を日々指導しているプロのコーチを招き、プロの練習メニューを体感し、高橋義希選手と樋口雄太選手というプロ選手のデモンストレーションを交えながら解説・実践をして高い技術や知識を伝えていくサッカー教室を行いました。

サポートには鹿島市を拠点に活動し九州リーグに所属している社会人チームの「佐賀LIXILFC」の選手達も指導やサポートに入り、30名の参加した子供達に練習内容を全体に共有するなどのサポートに入り、約90分のサッカー教室を行い汗をながしました。



なぜ、病院がサッカーイベント？

現在の日本では、運動不足が原因で約5万人が死亡していると言われております。

しかし、それは、適度な運動・スポーツを習慣化させることによって、運動不足を原因とする死亡者数を減少させることが可能と考えられております。

日本では、男女ともに平均寿命が80歳を超える長寿国であるが、平均寿命と健康寿命の差は10歳前後を保ったままであり、健康寿命延伸のためには、要介護状態になることを予防する必要があります。適度な運動・スポーツの実施によりロコモ・フレイル状態はもとより、生活習慣病予防にも寄与します。

上記を踏まえ当院では運動やスポーツを通じた健康増進の意識の変化が高齢化の進む鹿島地域で必要と考え、高齢者だけでなく子供達にも身体を動かす楽しさや大切さを伝え、発育期の健全な成長や日々の健康に繋げていければと思っております。

その為に、地元の大会や学校、スポーツチームなどに協賛をし支援をさせてもらい地域医療にスポーツを通して貢献していきたいと考えております。



持続可能な社会へ



トレーニングで樋口選手と手を組む参加者。奥に高橋選手



サポートでゲームに入る砂田選手(佐賀LIXILFC)

ここ最近、「耳にする機会が増えた”持続可能な社会”という言葉ですが、持続可能な社会をつくるために私たちが必要と考えているものには、さまざまな取り組みが必要となります。その中で社会の課題と自分のつながりに気づき、行動できる「意欲」や「能力」を持った「人」と、その行動を支える「人と人のつながり」を育てることがとても大切です。持続可能な社会をつくるための「基盤」として特に重要なもの、それが「教育」であると私たちは考えています。

医療機関がどうやって「教育」に取り組むのか...
当院では地元チームと協力し今回のサッカー教室を開催しました。サッカー教室を通して、サッカーはもちろん、トッププレイヤーまで上り詰めた人間の人としての考え方や取り組み方を学び、今後の自分の人生に活かして欲しいと考えイベントを行っています。その他にも、地元のチームがサガン鳥栖というプロチームとの繋がりがあある事も見せることができ将来的に、一度、県外や市外などに移り住んだ子供たちが地元でサッカーをしたいと思いい地元に残ったり、戻ってくるという人口流出の抑制の狙いもありました。

私達が微力ではあるが鹿島市の「持続可能な社会」の実現に少しでも貢献していくことを目指し、これからも医療だけでなく様々な分野で、様々な形で取り組んでいきます。

※ロコモ・・・ロコモティブシンドローム(運動器症候群)のことであり、運動器の障害のために自立度が低下し、介護が必要となる危険性の高い状態。

※フレイル・・・加齢とともに心身の活力(運動機能や認知機能等)が低下し、複数の慢性疾患の併存などの影響もあり、生活機能が障害され、心身の脆弱性が出現した状態。

おせち料理

FURUSATO NO MORI EVENT

2021.12.24 クリスマス会

2021.12.28 餅つき

2022. 1. 8 新春会



【おせち料理の意味】

- ・ 赤飯：邪気払い
- ・ 黒豆：勤勉、健康
- ・ 数の子：子孫繁栄
- ・ 栗きんとん：商売繁盛、金運
- ・ 伊達巻：学問成就
- ・ 紅蒲鉾：魔除け
- ・ 白蒲鉾：身を清める
- ・ 海老：長寿
- ・ 鰯：立身出世



謹賀新年

【おせち料理】

おせち料理の由来は一年間の作物の豊作や無病息災、子繁栄等を願うため歳神様にお供えをし、無事を祈る行事が始まりました。もともとは宮中行事でしたが次第に庶民にも広がり、お供え物の呼び名、お節供(おせちく)が「おせち」と呼ばれるようになりました。

新年の健康や繁栄を祈って歳神さまへ料理をお供えし、年が明けてから神様のお下がりとしていただきます。

おせち料理の食材やメニューにはそれぞれ五穀豊穡や無病息災、子孫繁栄などの願いが込められており、「めでたさを重ねる」という意味から重箱に入れて作られ、重箱へ入れる料理の内容も決まっています。

【お屠蘇】

屠(屠る)は邪気をはらい、蘇(蘇)は魂を目覚め蘇らせるという意味で無病長寿の願いが込められています。



①ぜんざい



②きなこ



③もち巾着



④クリスマスにはケーキ



写真左上から時計回りに
太巻き、稲荷寿司、かんぱち、サーモン、穴子

【ご馳走続きな年末年始】

年末年始はクリスマス、餅つき、年越し蕎麦におせち料理とイベントが目白押しです。昨年はコロナ禍で実施できなかった握り寿司の提供を行いました。町内にある「万よし」さんをお願いし当日届けて頂きました。

「万よし」さんは、太良町「寿司 万よし」はお寿司屋さんですが、事前に電話をすると竹崎かにも食べることができます。

お寿司もかにも食べたいという方におすすめです。店舗情報は下記に記載致しますので、もし、よかったら食べに行ってみてください。

餅つきも昨年、今年と中止した為少しでも楽しんで頂けるようにバーベキューコンロを購入し目の前で餅を焼きながらおやつの提供を行いました。美味しいものを食べると元気がでます。来年こそは皆さんと一緒に集まれる年末年始になることを願いましょう。



「寿司 万よし」

〒849-1612

佐賀県藤津郡太良町大字大浦丁368-13

TEL：0954-68-2655

営業時間：11：00～20：00不定

定休日：不定休

寿司 万よし



サイト：観光たら

わいわいクラブ 新春一月号(十、十一月編)

写真：スタッフ一同
文：武部 壮馬

新年のご挨拶
謹んで新年のお喜びを申し上げます。昨年を振り返りますと新しいわいわいクラブが完成し引越したというビックイベントがありました。数多くの課題がある中で、沢山の方々のご支援があり、なんとか無事十月八日に、この地で新たにスタートする



わいわい大作戦 毎週土曜日 (10-12月編)



プレイズフェスティバル



棚じぶで魚をとろう



トトロとパシャリ



お絵描きテーブル



秋を満喫!!



棚じぶで魚をとろう



どんぐり拾い



新しいわいわいクラブ!



ビンゴゲーム大会



マキ先生ありがとうございました!!



Let`s cooking!



食欲の秋 焼き芋をしよう!



ハーバリウムペン作り

次号もお楽しみに～
4月号に続く～

あけましておめでとうございませぬ寅



『わいわいクラブ&』
十月から新しく生まれ変わった『わいわいクラブ&』。その名前について少しお話しさせていただきます。
この建物にも付いている『&』とは、子供達が「ただいま」と言って帰ってくる温かい家、それが『&』です。アンドには、子供達が安心していられる場所『安堵』と子供達がこれから、もっと成長していく意味の「それから and」の2つの思いが込められています。
年齢も学年も違う子供たちが集まっていますが、みんなが一つ屋根の下で楽しく過ごせる空間を今年も作って行きたいと思っております。

昨年引き続き新型コロナウイルスによる影響で先を見通しづらい状況ではありますが、子供達や保護者様たちに安心してご利用していただける環境を提供する為に、引き続き感染対策をしっかりとして行なって参ります。(こまごまご支援、ご協力していただいた関係者の方々には心から感謝しております。まだまだ未熟な私達ではありますがわいわいクラブの発展の為に精進して参ります)

対象
鹿島市内の
小学生

利用時間
平日の放課後場合
放課後～18時

2022年度



利用時間
土曜日、学校代休日、
長期学校休業日の場合
7:30～18:00

民設民営型放課後児童クラブ

わいわいクラブ&

新規会員募集中!!

輝く子どもの未来 そんな未来につながる 貴重な「今」を大切にします。

毎日の貴重な放課後の時間を、仲間とわいわい楽しく、有意義に過ごすことができます！
私達、「わいわいクラブ&」は子育て世代の保護者様を精一杯応援します！

～基本スケジュール～



～わいわいクラブ&の魅力～

- 毎日18:00まで開いています。
- 宿題を習慣化してきちんと毎日取り組みます。
- 小学校までお迎えに行きます。
- お子様の入室がメールで確認可能です。
- 「わいわい大作戦」で多くの経験・体験ができます。
- 『子育て支援』の福利厚生として、わいわいクラブ&を利用できます。
- わいわいクラブ&に居ながら習いごとを受ける事ができます。
- 高学年割・兄弟割があります。
- いろんな小学校・学年の子と仲良く自由に遊べます。

『子育て支援』福利厚生事業 指定法人企業一覧

- | | | |
|--------|----------|---|
| 医) 誠晴會 | ふきあげ納富病院 | 様 |
| | ふるさとの森 | 様 |
| 医) 好生堂 | 下川辺眼科医院 | 様 |
| | ひだまり歯科 | 様 |

【問い合わせ先】

ブレイズ株式会社 放課後児童クラブ わいわいクラブ&
〒849-1311 佐賀県鹿島市大字高津原1883-3
Emails: waiwaicluband@yahoo.co.jp
phone: 080-4692-8181 ☎: 0954-68-0246

