



施設長だより

令和8年9月号

「風土」

ふくろうの郷は、「釧根地区老人福祉施設協議会」（釧根老施協）という団体に加盟しています。昨今の福祉業界の動向や、国が示す介護保険事業に関する情報を共有したり、研修会を開催したりと、ふくろうの郷としても大変お世話になっています。

今回、11月に帯広・網走地区との合同研修会が開催され、その中で行われる事業所ごとの研究発表にふくろうの郷も参加することになりました。今回は釧根老施協が開催担当ということで、「ホスト側として発表者を少し多めにしたい」という事情もあるようですが…

（笑）。

介護施設では、普段からいわゆる「研究」というものを行っているわけではありません。私の前職である幼児教育の現場では、1～3年ほどかけて「研究テーマ」を設定し、仮説を立て、実践の経過を振り返りながら成果と課題を整理し、それをまた現場に生かしていく、という取り組みを行っていました。日々の仕事をしながら進めるので、本当にこれが大変なのですが…（笑）。

一方、介護施設での研究発表は、普段行っている取り組みをあらためて振り返り、「これまで何をしてきたのか」「その結果、どのような変化があったのか」を検証していく形が合っているように思います。

今回、ふくろうの郷が発表するテーマは、「職場風土」についてです。

「施設長ができる内容がこれしかなかった」という、少々情けない理由でもあるのですが…（笑）、介護現場での経験がない私が施設長として入職した際、唯一、率先して取り組めると考えたのが「職場環境を良くすること」でした。

職場風土というテーマは、どの職種、どの職場にも共通するものです。しかし介護現場はシフト勤務であり、職員全員が同じ時間に集まることも難しく、施設全体で会議を行う機会もなかなか持てません。

そのような環境の中でも、職員一人ひとりが自分の仕事に誇りを持ち、スタッフ同士が同じ方向を向いて協力し合いながら仕事を進めることができれば、それは必然的に良いサービスにつながり、入所者様にとっても居心地の良い生活環境につながっていくのではないかと考えています。

そのために、管理者としてどのような取り組みが必要なのか。そして、どのような施設を目指していくのかという「長期的な理想像」について、今回の研究内容としてまとめました。

今回の研究にあたり、職員の皆さんにも無記名のアンケートに協力してもらいました。その結果をもとに、これまでの変化や今後の課題をグラフなどにして整理しました。

これは私自身にとっても、自分のこれまでの取り組みを振り返る大変良い機会となりました。振り返ってみることで、「少しずつでも前に進んできたのだな」と感じられる部分もあり、達成感を得ることもできました。

一方で、施設全体としての評価だけで完結してしまうと、職員一人ひとりが抱えている困りごとや悩みが見えにくくなってしまう危険もあります。

だからこそ、普段から一人ひとりの職員に目を向け、それぞれをサポートしていく姿勢を崩さないこと。その積み重ねが、結果として施設全体を良くしていくことにつながるのだと、今回あらためて実感しました。

ここ数年、職員からの紹介をきっかけに入職してくださる方も増えてきました。誰かに自分の職場を紹介するということは、紹介する職員自身にも少なからず責任が伴うものだと思います。それでも「ここで一緒に働いてみない？」と声をかけてもらえるということは、少しずつではありますが、職場に対する信頼が生まれてきているからこそなのではないかと、うれしく感じています。

「良い施設」は、建物や設備だけでつくられるものではありません。そこで働く職員一人ひとりが、自分の仕事に誇りを持ち、お互いを支え合いながら働くことのできる「風土」があってこそ、入所者様にとっても安心して暮らせる場所になるのだと思います。

これからも、羅臼町唯一の特別養護老人ホームとして、入所者様にとっての「良い施設」、そして職員にとっての「良い職場」の両方を目指しながら、少しずつでも前に進んでいきたいと思っています。

施設長 米井