

The Journal of True Care

2014
夏号
Summer
【Vol.22】



「それぞれの未来」

- ・ トップと語ろう 02
- ・ 提言 06
- ・ 特集 ～事業活動の社会的価値を高める～ 08
- ・ コラム 15
- ・ 現場レポート 16
- ・ 感動体験 心のバトン 18



株式会社創心會® 機関誌
2014年夏号 Vol.22

The Journal of True Care

2014
夏号
Summer

【Vol.22】

» INDEX

P02-05	<p>「トップと語ろう」 ～新入社員第一回・第二回メンバー～</p>
P06-07	<p>提言 グループホーム 心から撫川 介護福祉士 内藤 暁</p>
P08-14	<p>特集 ～事業活動の社会的価値を高める～ 訪問看護ステーション福山 エリアリーダー 理学療法士 福尾実人 リハビリ倶楽部五感岡南 岡山ブロック長 介護福祉士 小林正幸 介護福祉士 木村貴子 リハビリ倶楽部笹沖 管理者 社会福祉主事 水野文彦 訪問看護ステーション 作業療法士 西江勇太</p>
P15	<p>コラム 本物ケア推進部 佐藤健志</p>
P16-17	<p>現場レポート リハビリ倶楽部玉島 生活相談員 片平ひとみ</p>
P18-19	<p>感動体験 『心のバトン』 ハートスイッチ 中島香織 地域リハ訪問看護ステーション 作業療法士 四角修造</p>
P20	<p>ニュース 編集後記</p>

「トップと語ろう」

～新入社員第一回・第二回メンバー～



はじめに

今年のトップと語ろう会（以下、語ろう会）は、新入社員同期会役員3名と、人事部で企画進行しています。当企画は平成19年度から継続しており、趣旨は変わりなく、社長と新入社員が懇親会を通じて、個人目標や悩みを共有し、前向きな気持ちを得る会です。

今回は第一回、第二回の開催の模様を紹介します。

二神社長と語りたこと

【第一回メンバー：地域リハ訪問看護ステーション 田邊由人 リハビリ倶楽部益野 木村歩・栗田光弘・紀井悠希・水口総洋 リハビリ倶楽部邑久 下本茄奈 リハビリ倶楽部東岡山 赤木優美・橋本健太 リハビリ倶楽部築港 湯浅純也】

田邊 私は、コミュニケーションを大切にし、ご利用者様とご家族の信頼関係を少しでも早く築くことが目標です。ただ私はご利用者様の前で緊張しやすく、ご利用者様のことを知るためにパーソナル情報をうまく引き出すコツを教えてください。

社長 言語的コミュニケーション（会話）をしないといけないということに一生懸命になり過ぎて、それが逆に悪循環になってしまっていないだろうか。コミュニケーションというのは会話をする事だけではないですよ。同じ空間に居るといふ事の意味と感覚を、頭で感じるのではなく、ハートで感じ取れるようになると良いでしょう。緊張しやすいというのは、そうなるイメージが湧いてしまっているのではないですか。まずは良いイメージを持って臨む事。それは経験が積まれるごとにできるようになります。相手のパーソナル情報を引き出す上で、まずは自分がある程度無防備にしないと（構えをつくらない）、相手は自分の

パーソナルな話をする事ができない。そして聴くからには覚悟を持って接するという事です。自身のパーソナリティーを知ること、相手のパーソナリティーを理解すること、相手を心から敬愛すること、そして自分が与えられる存在になることです。

木村 私の目標は、信頼関係を大切にし、ご利用者様の思いを聴き出し、モチベーションを下げないようアプローチを行っていくことです。質問ですが、ご利用者様と良い関係を築くために、二神社長が今までに実行してきたことを教えてください。

社長 親身になること、本気になること、この二つの意味を理解してください。それを理解してと言ってもなかなか難しいことではありますが。また一人のご利用者様だけに一生懸命になり過ぎると言う事はプロの仕事とは言えません。なぜなら、ご利用者様皆さんから同じだけのお金をもらっているからです。（あなたがデイサービスに一人の人員としているということの意味）。なので、全体に対して平等でなくてはならないという考えも頭の片隅に置いておきながら、対応できるような人になってください。全体を考えるとこの事は難しさがありますがこれから経験を積みましょう。

栗田 他のスタッフには話されないようなことなども話していただけるように、信頼関係を築いていくことが目標です。フロア介助中に同時にご利用者様が動かされていて、どちらの介助に入ったらよいか動揺してしまうことがありました。全体をみる余裕がない時に、二神社長ならどういう風に落ち着きを取り戻しますか？

社長 全体を見て、遠慮なく声を出す事。たとえ先輩であっても呼ぶ事です。その危険かもしれないという事実を周囲のスタッフに伝える事です。上の立場に上がろうとする人は必ず全体が見られる人です。フロアで危険なことがおきていたことに気が付けていたのだから、むしろあなたは全体を見られていたという事です。もし、その言い方が生意気に取られたとしたら、後からその先輩に謝ればいだけのこと。それでもその先輩が許してくれない時には、ブロック長になんとかしてもらいなさい！

余裕がない時は落ち着きません。まずは余裕を作ることですかね。（笑）しかし、全体を見る事ができないようでは、トップは務まりません。頑張ってください。

紀井 私は、ご利用者様の生活能力の向上に貢献するため、専門の知識・技術の取得など自己研鑽に努めていくことを目標にしています。私は先々管理者やブロック長などのポストに昇りたいと考えています。二神社長が考える、経営者として部下から慕われるために必要なスキルを教えてください。

社長 自分が人を尊敬できる人間になることです。尊敬されるためには、他の人を認め、尊敬できるようになる

ことです。それに加えて部下を嫌いにならず、家族のように想うことです。そして若い時は負けん気、強気も大事。20代はそれがないと上には立てない。それを全面的に出しても許される時期。ただし、いつまでもそれでは許されない。私はどんな人でも尊敬できるころはあると考えています。だから、20代のあなたであれば負けん気、強気でいながらも、例えば10歳年下の人間でも尊敬できる部分を見つけて、認められるようになることです。頑張ってください。

水口 福祉用具と環境整備から、ご利用者様の新しい生活を支えられるようになりたいです。

環境整備（ユニバーサルデザイン、バリアフリー）のバランスの着眼点について教えてください。

社長 一言では答えにくい問題ですね。環境整備というのは物理的な環境整備だけではないので、それをよく考えておいてください。ご利用者様にとって自分の能力を発揮できる環境というものがあります。標準環境と実際の環境とのギャップを埋められるのは、メンタル的なもので克服できる場合もあります。この辺りはしっかりリハケア講座で学んでください。講座を受けた上で、またこの質問をしてください。

下本 私は、ご利用者様が楽しいと感じながらリハビリを行えるように、ご利用者様にあったメニューの提供を行っていきたくです。質問は、あるリハビリ意識の高いご利用者様ですが、入院をきっかけに、現在、デイサービスでは運動メニューを控えて、手指訓練中心になられている状況にあります。ご自宅での状況では、ご家族の意向で、居室から動かないようにと杖や歩行器を傍に置いてもらえず、もっとしたい、できることがあるのにできないという悩みを抱えているご利用者様です。そういう方から悩みを相談されたときにどのように対応されていきましたか。

社長 あなたがそのような相談をしてもらえたという事は素晴らしいことです。ご利用者様との関係の質が高まったからこそその経験が得られましたね。その方にどう対処するかについてですが、今はその方の行っている行為に対して、少しオーバーアクションで、その人にとって「これは良かったんだ、素晴らしいことなんだ」と一緒に喜び、その行為を認めることが大切です。その人にとってはまだ満足していない状況でも、あなたのアクションを通じて、とてもポジティブなこととして捉えられるようになります。それをその方が認められるようにしてください。なお、家族の意向を変える事は大変エネルギーが要ります。変えられないことも多いものです。そういう場合にはもっとデイサービスに来ていただき、活動的に過ごせる環境を提案する等してみてください。

赤木 ご利用者様と信頼関係を築くため、個人に合った声掛けを意識して行動し、ご利用者様お一人おひとりの

家庭での生活で困っていることを聴き出せるようになりたいです。

そして、その問題を解決するためのアプローチや提案ができるようになりたいと考えています。ご利用者様の困っていることを聴き出すためには、どのような方法がありますか。

社長 困っていることを聴くこと以上に、「どんなことができるようになりたいですか?」と、ポジティブなことを聴き出すようにしてみてもどうでしょうか。なぜかという、ご利用者様は困っている事に対して“職員にしてもらっている感”を抱きがちです。自分は人のお世話になってしまっている、申し訳ない気持ちがあるという方に、困っていることを更に伺っても、気持ちの面で言いづらく答えられなくなってしまう方が多いのではないかと思います。うちのサービスを利用されている方は皆さん困っている事がある方々です。それをまず認識し、プロとして困っていることを尋ねます。聴き取れるかどうかは、私達が信頼関係をどの程度築いているかによりますし、プロとして信頼されなければなりませんね。それだけあなたは一生懸命になれているということ、素敵ですね。

橋本 リハビリ倶楽部で、今まであまり取り組まれていなかったようなサービスを提案、提供できるようになることが、私の目標です。社長は普段どうされているのかと、社長の業務についてご利用者様から質問を受けます。中でも特に気を遣っている点を教えてください。

社長 吉備センターが開設された頃までは、自分がトップとなって現場に入っていました。しかしそれは、吉備センターで止めました。なぜかという、私が入ることによって現場スタッフから、心理的にも実務的にも頼られ過ぎていたと感じたからです。自分が現場に入って直接指導する事では、会社として成長しないと感じたからです。それよりもむしろ、退いて現場スタッフたちできちんと運営できるようにすることに期待をかけました。私一人でできる事は限られます。リハを担当したとしたら一日に十数人でしょう。しかし今、一日に数百人のご利用者様の対応をする会社になっているということから言えば、皆さんのような若い人たちがもっともっと育て、たくさんの人と交わって、たとえ小さくても結果を出してくれる方が、会社全体としては大きな成果を出せると思っています。

湯浅 私は、全てのご利用者様のパーソナル情報に合ったアプローチを行い、信頼関係を築き“湯浅ファン”になっていただけるご利用者様を一人でも多く増やしていくことが目標です。ご利用者様のやる気を安定して引き出すコツを教えてください。

社長 やる気がない人をやる気にさせる事がまさにあなたの仕事ですね。私はあなたが専門資格や技術があるこ

と以上に、そのご利用者様をやる気にさせることができる価値の方が素晴らしいと思います。あなたの想いや経験をフルに活用して、そのご利用者様に向き合ってください。今はそれが大切です。ご利用者様は必ずあなたを見ています。性格や能力も全て。それがまだ不足していたとしても、それ以上にあなたに信頼があり、何かをお願いしたいと思われるようになってもらいたい。やる気を引き出すという手法については、今後の創心流リハケア理論から学びましょう。

【第二回メンバー：リハビリ倶楽部吉備 難波真由・藤田寛也 リハビリ倶楽部陵南 西岡佳乃 リハビリ倶楽部今 釘持睦 リハビリ倶楽部茶屋町 岩木良平・上田祐企奈・藤原詩絵里・小林加奈・登喜望・信原由佳 リハビリ倶楽部高松中央 村上琴音】

難波 私は、介護家族支援を行えるケアマネジャーになる事が目標です。ご家族との連携により、ご家族が回復に向かった成功事例について教えていただきたいです。

社長 まずはご家族と関わろうとすることは、大変覚悟がある事を認識しましょう。関わったなら途中で止める事はダメです。私も過去はご利用者様の支援のために、家族に指導するという事もやってきましたが、家族と向き合う為には、相当なエネルギーが必要です。それにかけるよりは、ご利用者様にかけるウェイトの方を多くとっていました。

まずは、我々はプロなので、今あなたがご利用者様にできる事を一生懸命やることです。

社内の事例集（本物ケアジャーナル）からも、豊富な情報が得られると思います。

藤田 ジョブローテーションで、8月からグループホームで仕事をさせていただくことになりました。私の目標は、介護スキルの向上、そしてデイサービスで学んだことが活かせるように頑張ることです。デイサービスでは、事業所内でサービスを行うことが原則ですが、事業所以外で歩行訓練を行いたい場合は、どのようにすればよいでしょうか。

社長 いろいろと思う事があります。屋外で歩行することが歩行訓練の目標になっているのかということが一つ。つまり目標が“外を歩く事”になっているのか、歩行能力を高める事になっているのかということ。もし、歩行能力を高める事が目標なのであれば、屋内でもできるトレーニングの手法は無限にあります。例えばうちのデイで行っている歩行訓練においては、どこに課題があって、どこをどうしたらより正常な姿勢での歩行に近づくのか、またはより耐久力がつくのか、歩行スピードが上がるのか、その人その人に目標とする課題があるはず。まずはそこから整理してみたいかがでしょうか。そして、もしそのご利用者様にとって屋外での歩行が一番求められる訓練なのだと思われたとしたら、あらゆる知恵を使ってやり方を探します。

西岡 「ありがとう」をブロック内で一番多く伝えられ

るスタッフになることが今の目標です。二社長が考える、ご利用者様との丁度いい距離感は何のくらいなのか教えてください。

社長 距離感を感じることが出来ますか？感覚によるものだと思うので説明することは難しいですが、私の場合だと例えば初めて訪問するご利用者様宅でも、どれくらいの距離感で話せばよいかわかるようになる。

その方の波長を感じるようにしています。人間の意識は全て波のエネルギーでできているのです。その波のエネルギーをどう感じられるか（波動）。相手が発してくるその波長を、どこでどのようにキャッチして自分の発している波長とを、どのような距離感でとるかということになります。この感覚が分かるのでしょうか。感受性を磨くこと、そのためには感じる努力をすることが大事ですね。そしてお互いに緊張が起こらない心地よい距離感を経験してみる事です。

釘持 デイサービスのOTとして、ご利用者様が少しでも満足できるリハビリを提供できるようになることが私の目標です。社長の考えるデイサービスのOTについて教えていただけますか。

社長 多くの場合のケアマネジメントが現状評価で終わっています。OTの場合はそれではダメです。

参加、活動の視点で予後予測（予後評価）ができるようになることが一番大切です。

それをやった上で、それに対してプログラムを立案し説明ができること。そしてその意味をちゃんと説明できること。そしてファシリテーターであること。ハードルが高いかもしれないけれど、OTがデイサービスに関わるならばそれくらいのレベルで取り組んでもらいたい。

岩木 私は、介護・リハビリ・医療・ビジョン等の豊富な研修から全てを吸収して、ご利用者様に頼られるような存在になりたいです。地域包括ケアシステム完成に向けての、創心會医療法人設立について教えてください。将来MSWに携わりたいという気持ちがあります。

社長 今のところないです。医療法人を持つ事がうちにとってメリットになることばかりではないからです。医療に巣食うことが、いい事かどうかで言うといい事もあるが、でも圧倒的にマイナスの方が大きいと思っています。一患者さん（ご利用者様）にとって、何が良い事なのかと考えた時に、案外医療が入り込まない方が、良い事ができ、自立が進むことがあるからです。医療って意外とマイナス評価になりがちなので、現状評価をして、マイナス点をあげては安静にしていなさい、という判断になりがち。

もう一つは特定の医療機関と深く仕事をしてこなかったからこそ、このような自由な経営をして来られたという面があります。あなたが想っているMSWとしての仕事は、この在宅の領域の業界にいても十分できます。医

療でやるMSWよりも質の高い仕事ができる。うちは高齢であっても、障害があっても、就労ができるという支援モデルを描いている。医療ではそうはいかない。それを信じて欲しい。

上田 活動的で、生き生きとした高齢者を増やしていくことが私の目標です。社長がご利用者様ぐらいの高齢者になったとき、どのように過ごしたいと思われませんか。

社長 このような質問をもらう迄、高齢者になるというイメージがありませんでした。

意図している質問とはかけ離れるかもしれませんが、普通の高齢者になるのは嫌ですね。今思うのは80代になってもハーレーに乗ってみたい。その為だったら自身を鍛えられるような気がする。また就労年齢はこれから75歳まで伸びると予測しています。そういう時代になると思います。であるならば、私の目標は、和久やど根性を創ったということに繋がります。要介護状態になったとしても生産的な活動に身を置きたいと言う気持ちです。

小林 日々成長、日々努力を目標に前を向いて頑張ることを目標にしています。二神社長が日々成長する為に気を付けていることがあれば教えてください。

社長 まずは成長しようと思う事が大事です。それからちゃんと自分の事が解っている事です。研修で自己洞察の課題を出したじゃないですか。成長のためにはそれが大事です。

さらに、自分の感性に一番合うモデル（先輩）を探す事です。あんな風になりたいなと思う人見つけると早いです。いればその人のマネをしたりするところから入るのが一番良いと思います。私も人生の中でそういうマネをした人が何人かいました。

その昔、瞑想をしていました。その瞑想ではある課題に直面した時に、マネをしたそのモデルの人だったらどのように対処するかを一生懸命想像していました。有効な方法としてお勧めします。

登喜 介護の経験を多くされた方との思い出を聴き、真剣に介護と向き合っていくことが私の目標です。介護をされる側、する側の気持ちなどを踏まえ、介護の先にはなにがあるのか、二神社長の考えをお聴きしたいです。

社長 まずは、困っている方に上から手を差し伸べると言うような独善的な考えにならないこと。自分の体を自分でコントロールできなくなった方が介護を受ける（例えばお風呂に入る）ということの中にもハッピーな要素はあるし、それを見つけられるようになってください。もし向上の見込みがあるならばアプローチを試みます。（それはケースバイケースですけどね。）そこにどれだけの可能性があるかをチャレンジして、繰り返して経験するしかないね。70～80年も生きてこられた方は、余生を生きるという楽しみの要素があっても良いと思い

ます。その活動性にどのような意味を持つようにするかという視点で取り組むのがあなたの仕事になります。

信原 私は、ご利用者様のニーズにアプローチできるようになる事が目標です。「この本は絶対に読んで欲しい」という本があれば教えていただきたいです。選ぶ本にはその人の人柄が表れると考えているからです。

社長 私の人生を変えた本と言うテーマで言えば、「人生熱くなければ意味がない」という本を紹介します。その本の後に読んだのは「思考は現実化する」という本です。これをまさに実践しました。その他は船井幸雄の本です。「船井幸雄の人間学」とか。

本を選ぶのは、自分のアンテナが大事。こういうものを欲しているというものがあるはずです。私は書店に行ったら、たくさんの本の目次を見ていき、引っかかるものがあるかどうかで選びます。

村上 茶屋町から高松へ異動になり不安もありますが、一回りも二回りも大きくなって戻ってくることが目標です。質問ですが、ご利用者様の心を掴むために社長が行ったことを教えていただきたいです。

社長 まずは心を掴もうなんて思わない事です。心を掴もうとする心の奥には必ず邪念が入りますから。そうじゃないと思うんです。本当のコミュニケーションをとっていくという意味では。なので、コミュニケーションの幅とか、人と合わないとか、波動のスペックと言うか領域が狭いので、それを膨らまして行くという事がまず大事です。もっと自分を広く持つという事。スタッフを見ていて対人関係で挫ける人を見ると思うのは、特徴的に波動レベルが狭いんだよね。あとは本気になること、好きになる、親身になる、主体変容、それしかありません。これができるようになったらあなた自身の人生も豊かになりますし、魅力的な女性になります。それはいいトレーニングの場になると思って取組んでみてください。



提言

振り返る入社からの想い



グループホーム 心から撫川 介護福祉士 内藤 暁

はじめに

19期に入り、創心會ジャーナルより入社からの想いを執筆してほしいという依頼があり、2回目の原稿執筆に感謝している。前は創心會との出会いを中心に執筆したが、今回は自分の想いを含めて、来年で会社を知り20年という節目になるので、その事も踏まえて書きたいと思う。

出会い

20歳で社長と知りあい、入社する前の4年間で今の私の考え方や行動の指針となっている。

入社前は老人保健施設で働いていたが、その当時の自分は自分中心的なケアをしていた。「ご利用者様に対して楽しんでいただきたい。」その思いで関わっていたが、あまりにも人生の大先輩に対して、言葉かけや態度が伴っておらずその様子を見ていた社長が後日、私にご利用者様とは何かと質問されて、その時にすぐに答える事ができなかった。

あえてすぐに答えを言わずに考える機会を与えられた事で真剣に今までやってきたことを振り返り、幼稚な言葉や態度をしていた事に気がつく事ができた。今では当たり前前の事であるが「自分の大切な人がケアを必要になった時にどうなって欲しいのか」という答えに辿りつく事ができた。

ケアの主体者は誰か。自分の大切な人に言動は伴っているかなど、ご利用者様の目線に立つという基本的考え方を学ぶことができ、その時から社長の人間力に惹かれ、ここで自分を高めていきたいと考えるようになった。

この件を境にして自分を今以上に高めていきたいと考えるようになって、その当時、勉強していた介護福祉士を口実に事務所に出入りさせてもらう事になり、そこで当たり前前の事を学ぶ機会を与えられた。

今も字を書くのが下手であるが、その当時は誤字・脱字のオンパレード。挙句は何を書いているか自分でも解からない状態。自分でも解からない文章が相手に理解できるわけがなく「相手の事を考える」「文字には性格が表われる」とその時から文字のバランスを養う訓練を行

うことになった。

その他の事では、当時は生活環境プランニングなど存在すらなかった時に、ご利用者様の家に手すりをつけたり、シャワーチェアを作成したりする事を、社長や先輩がやっているのをみていて、社長から介護チェアの作成を依頼された。嬉しくてすぐに作成したが、実際の寸法よりはるかに大きなものを作ってしまい、結局は無駄にしてしまった。この失敗は全体のイメージがつかめていない事と、確認する事を怠った為に発生した事が原因である。社長からは社会人としての基礎となる事を教えていただいたが、私にとっては、もう一人の存在があったからこそ今があるといっても過言ではない。

そのもう一人の存在はある先輩である。彼と出会えなければ創心會や人と接する仕事をしていなかっただろう。

彼との出会いは、最初の職場で知り合って、環境も考え方が違うのにすぐに意気投合して、仕事やプライベートでも関わる事が多く、その当時の夢を沢山語った事が思い出である。

彼は老若男女問わず惹きつける魅力をもっており、デイでのご利用者様に対する話のかけ方・接し方が当時から同期のなかでもずば抜けていた。自分中心主義の私とは逆で一人ひとりに対しての気配り、心配りにたけて、いつの間にか皆を巻き込んでいく姿を鮮明に覚えている。集団の体操でも、身体的に重度のご利用者様でもできる事を探して行っていた。

人づきあいが苦手である私が何とか人づきあいができているのも、彼が仲介してくれた事が大きい。特に異性と話をするのが苦手であった私の為に、話しやすい環境を設定してくれたおかげで苦手意識を克服する事ができた。

彼は1年間で退社して更なる目標の為、リハビリの学校に進学した。

社長と先輩の二人に巡りあえた事で理想とする人物像を描け、仕事をするうえでとても役立っている。

再就職

平成13年から念願の創心會に入社する。5年間勤め

た経験があるので心配はないと考えていたが甘かった。

当時入った訪問介護の現場は、男性だからという理由で断られるケースもあったが、一番苦労したのは時間が足りないことだった。決められた時間内で料理をつくり身体ケアを行う。段取りよくしないとすぐに時間が過ぎてしまう。自立支援に向けての取り組みも行う。それだけでキャパがない私はすぐに周りが見えなくなり、おどおどして失敗も増えた。

そんな時に自己洞察はできているかと社長に言われ、自己洞察の訓練をしていた事を思い出して、振り返る作業をしたら、自分はこういったところが苦手なのか、何が今できているのかを冷静に分析する。次の訪問では、私なりに時間配分と内容を再確認する事を決めて取り組む事で課題を克服していった。

ケアの実務については、別の先輩がヘルパーの管理者をして技術・知識面での相談を親身になって聞いてくれたのが力になり、ヘルパーとしてやれると確信した。

ヘルパーは自分だけではないので、空き時間があると、その時には事務所の環境整備（草取り）を行い、ご利用様の笑顔を想像してひたすら草を抜いていた。

平成15年8月にグループホームが本社に開設し、異動となる。オープン当初は3人のご利用者様が入居されて認知症ケアを提供させていただく。365日、生活されるので笑顔で過ごして欲しいと勝手な勘違いをしまい、不安にってしまう事があった。もう一度、初心に戻り、入社前にやっていた事を思い出して、ケアをさせていただく様、考えを改めた。徘徊されるご利用者様と一緒に外出するが戻る為の声掛けが上手くできず、その場しのぎの言動でホームに戻っていただいた。

徘徊には必ず理由があり、その理由を説く鍵はその方の生活暦を辿るのがよいと聞き、生活を知ること認知症ケアの質的向上に繋がると思う。

日々のケアで大切な事はその人に興味を持ち、何でと思う事が大切でその想いで現在、取り組んでいる。

● 気は力なり

仕事に就く・何かを行うには「気」が大切である。仕事や日常的に「気」のつく言葉が沢山ある。

やる気・元気・根気・負けん気・熱気・勇気・本気などの肯定的な言葉が多い。

「気」の意味は心のはたらき・心の持ち方であり、創心會は「気」を重要視している会社だけに、ご利用者様に向き合う前に自身の心が安定していないと最高のパフォーマンスを披露することは難しいと思う。

波で例えるなら大きな波や小さい波ではなく、中間の波(心)が安定しているとアプローチもしやすくなる。この事について述べたのは、中間の波を作るのが苦手であり失敗した経験があるので伝えたかった。

● 長く勤める

入社してから14年目に入り、10年以上勤める事ができたのは人に恵まれたからである。いつも本気で良い事はしっかりほめてくれて、悪い事は何処がだめなのかを的確に話してくれる人がいたからである。

ヘルパーで2年、グループホームで11年。現在の上長にはいつも助けてもらっている。率先して動いて気配り・心配りを行いご利用者様とスタッフに配慮して決して上からものを言う事もなく。

その姿勢を近くでみるとこの人のようになりたいと考えるようになって、まだできていない所が多いが、その一心で勤めている。

部門を問わず、相談できる人を作ることが重要である。一人で抱え込むと、経験上いい方向に行った試しがない。私には相談できる相手がいたことで前進できた。

● おわりに

創心會も19期を迎えて、私も会社と共に少しずつ成長していると思う。社員数4、5人の時代から働く事ができて当時は何から何まで自分達で作ることが多かった。

看板も自分達で作作り、駐車場のロープを張り、ビラ配りなど雑務が多かったように思う。現在は環境が整備され働く環境がよくなった。

しかし、それに甘え、無駄にしている事が増えたように思う。電気のつけっぱなしや水道の出っぱなし、紙の無駄遣い等かつてはできていた事ができなくなっていることの表れだ。創業当時を知っているスタッフとして率先してその事に向き合わなければならない。

最後に社長が話してくれた事で印象深い話を書きたいと思う。

「仕事は大きな険しい山に登る山登りに似ている。登り方は人それぞれ異なる。1合目、2合目は大変苦しい事もあるが5・6合目からは頂上を目指す力ができる。頂上と一緒に目指していこう。」



特集

～事業活動の社会的価値を高める～

認定理学療法士を取得して

訪問看護ステーション福山
エリアリーダー

理学療法士 福尾 実人



はじめに

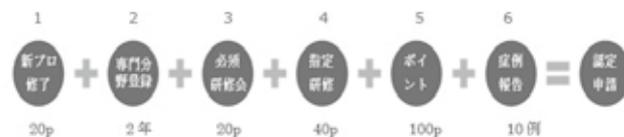
第19期の基本方針は、皆様ご存知の通り「事業活動の社会的価値を高める」である。企業が社会的責任を果たす活動をCSR (corporate social responsibility) と言う。この言葉を調べてみると企業の経済活動には、利害関係者に対して説明責任があり、説明できなければ社会的容認が得られず、信頼性のない企業は持続できないとされている。第19期経営計画書のなかに1. 創心流CSR活動で健全な企業活動を推進する、とある。その中で、社長がおっしゃられている「人としての資質、専門職としての技能、社会人・組織人としての道徳観と事業運営を共に磨きをかけましょう」という言葉がある。私は、理学療法士として8年目が経過している。その中で、1年目の駆け出しの頃は、毎日が新しい事の連続で専門職として技術・知識の向上に主眼が置かれていた。理学療法士として勤務を続けるうちに専門職としての技能だけでなく、ご利用者様への対人関係、心の在り方を考えることで「心に寄り添うケア」が必要と考え、専門職としての技術や知識だけでなく人としての資質、接遇や法令遵守など社会人・組織人としての道徳観がこの仕事には重要だと考えてきた。今回、執筆の依頼をいただいたのは、認定理学療法士（脳卒中・介護予防）を取得した経緯や思いについてされており、主に専門職としての技能に磨きをかける、という内容になる。私が認定理学療法士を取得するまでの流れとそこに至るまでの過程、後に必要な活動について述べさせていただく。

認定理学療法士とは

まず、認定理学療法士を取得するまでの流れを説明する。理学療法士を取得すると、任意であるが、(公社)日本理学療法士協会に加入することができる。日本理学療法士協

会に入会すると生涯学習として、新人教育プログラムと認定・専門理学療法士制度に大別された教育が行われている(図1)。日本理学療法士協会によると、認定・専門理学療法士制度の目的は、新人教育プログラム修了者を対象に、自らの専門性を高め良質なサービスを提供する臨床能力を備え、理学療法の学問的發展に寄与する研究能力を高めていくこととしている。私が取得した認定理学療法士資格は、脳卒中と介護予防である。まず、認定理学療法士を取得した経緯を述べると、専門性の自己研鑽と将来の理学療法士への社会的ニーズへの不安からである。私が病院勤務時代は、度重なる診療報酬の改定でリハビリテーション料の削減が行われていた。その理由は何であろうかと模索するなかで、ある雑誌に日本理学療法協会の会長である半田一登会長が述べた「なんちゃってリハビリ」という言葉が印象に残った。「なんちゃってリハビリ」とは、理学療法士の知識・技術不足、リハビリテーション科としての医療の崩壊等が考えられると説明されていた。その内容を知り、専門職としての技術・知識を高めるだけでなく、何か形があるものを残したいと思い、認定理学療法士の単位取得から受験までを決意した。この度、取得した認定理学療法士は脳卒中と介護予防であり、今後の超高齢化社会に問題となる介護の重度化、要介護の予防に関係すると考える。私が今まで活動してきた地域における脳卒中と介護予防について述べる。

図1 認定理学療法士取得までの流れ



超高齢化社会に向けて

わが国は、諸外国に例をみないスピードで高齢化が進んでいる。このような状況のなか、団塊の世代が75歳以上となる2025年には高齢化率が4人に1人となり、国民の医療や介護の需要がさらに増加することが見込まれている。平成22年度の国民生活基礎調査結果では、介護が必要となった原因をみると、要支援者の第1位が「関節疾患」、

第2位が「高齢による衰弱」、第3位が「脳卒中」であり、要介護者では第1位が「脳卒中」、第2位が「認知症」、第3位が「高齢による衰弱」とされている。加えて75歳以上の高齢者では、要介護の認定を受ける人の割合が大きく上昇するとも報告されている。

私は、平成25年度の第48回日本理学療法学会にて、高齢者の介護が最も大きな原因となる脳卒中患者の身体活動量が低いという報告を基にその影響を及ぼす因子を検討した。その結果、脳卒中患者の身体活動量に影響を及ぼす因子は、主観的健康感、加齢、転倒恐怖感の有無、連続歩行距離となり、身体活動量の向上には健康心理面や転倒恐怖感への介入が必要と考えた。次に本年度の第49回日本理学療法学会では、健康な65歳以上の地域在住高齢者を対象に階段昇降動作の非自立が運動機能と活動量・心身機能に影響を及ぼすかを発表した。高齢者では、加齢に伴い運動器の低下による要介護のリスクが高くなるロコモティブシンドローム（運動器症候群）のなかで簡単に診断できるロコモーションチェックの7項目である階段を上げるのに、手すりが必要であるかを基に要介護の要因を検討した。その結果、階段昇降に手すりが必要である高齢者では運動器の機能低下に加えて、活動量、転倒恐怖感や健康感の低下など心理面の影響も考えられた。

厚生労働省介護予防マニュアルでは、一次予防、二次予防、三次予防の3段階が挙げられている。まず生活習慣病予防における一次予防は、健康な者を対象に発病そのものを予防する取り組み（健康づくり、疾病予防）である。二次予防は、すでに疾病を保有する者を対象に症状が出現する前の時点で早期発見し、早期治療する取り組みである。そして三次予防は、症状が出現した者を対象に重度化の防止、合併症の発症や後遺症を予防する取り組みである。次に介護予防における一次予防は、主として活動的な状態にある高齢者を対象に生活機能の維持・向上に向けた取り組みを行うものである。二次予防は、要支援・要介護状態に陥るリスクが高い高齢者を早期発見し、早期に対応することにより状態を改善し、要支援状態となることを遅らせる取り組みである。そして三次予防は、要支援・要介護状態にある高齢者を対象に、要介護状態の改善や重度化を予防するものである。私の主な業務は、要介護認定を受けたご利用者様に対しての訪問リハビリであり、三次予防に該当する。創心流リハケア講座では、Point1のMental Attitudeの形成からPoint9 社会参加への支援までの内容は、厚生労働省の介護予防事業である運動器の機能向上・閉じこもり予防と支援、精神面のケアなどに重ねて考えることができる。よく理学療法士の介護予防の講義に参加すると、運動機能に主眼を置いていることが多いが、実際の在宅を伺うとご利用者様は運動機能以外の生活への不安、周囲の環境に慣れないなどの原因となることが多い。リハ

ケア講座の冒頭で習うご利用者様の身体的な変化による環境の変化を理解し、「ご利用者様がその気になるか」を考え、生活主体者への心創りが必要かと思う。

2025年には、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムが構築され、そのなかで介護・リハビリテーションは重要な役割を占めている。また、地域包括ケアシステムの基盤として「自助」が挙げられている。脳卒中片麻痺のような障害を残すご利用者様は「公助」に括られているが、ご自分の障害に対しても自助としての自己管理を含めて考えて頂く必要がある。認定理学療法士として、「自助を支える公助もしくは共助」になれるようご利用者様の自己管理を促せるよう介護予防の知識などを提供できるようになりたい。

最後に

この度は、このような執筆の機会に深く感謝している。入社して約1年半が経過し、その中で創心流リハケア講座の受講も終了した。私が認定理学療法士を取得して、一番感じたことは、創心會という会社が提唱している「何でもしてさしあがる介護はしない」という理念は、2025年の地域包括ケアシステムの構築に向けたご利用者様の「自助」にあたると思った。今後は、専門職としてのアセスメントにより正確なニーズを導きだし、デマンド迎合主義にならないようホープ目標を考えだし、創心會の掲げている「本物ケア」をご利用者様に提供できるよう日々自己研鑽していきたいと思っている。



ユマニチュードの アプローチによる成功事例

リハビリ倶楽部五感岡南
岡山ブロック長

介護福祉士 小林 正幸



介護福祉士 木村 貴子



はじめに

五感リハビリ倶楽部は定員12名で、認知症のご利用者様にご利用いただいているデイサービスである。地域密着型サービスに区分されている為、ご利用者様だけでなく地域の方に対しても、認知症の方を理解していただくという役割を負っている。またサービス内容としては、ご利用者様の状態・目標に合わせて、プログラムを作成して、五感（視覚、嗅覚、聴覚、味覚、触覚）にダイレクトにアプローチさせていただき、機能面やメンタル面の安定を目指している。しかしながら、認知症のご利用者様の状態は、一人ひとりが体調、天候等に大きく影響を受けられ、日々変化されるので、マニュアル通りの対応は難しく、毎日新しくアセスメントをさせていただき意識をもって関わらせていただくことが重要である。今回は、認知症の方に対する本物ケア提供を模索していく中で、ユマニチュードというケア技法を学ぶ機会があり、そのノウハウをもってご利用者様に対してチームで関わり、短期間でご利用者様に良い変化（習慣）が見られた為、成功事例として報告させていただきたい。

ユマニチュードによるアプローチ

ユマニチュードとは、人の尊厳に重きを置く考えで「見る」、「話す」、「触れる」、「立つ」を4本柱としたケアをいう。

ユマニチュードで具体的に「見る」という援助技術で説明すると、「見る」という事は相手の存在を認めるということで、「見ない」ということは、スタッフとしてその場に「いない」と同じであると考えられており、ご利用者様の視線や視野に意識を置いて、スタッフは必ずご利用者様と0.5秒以上のアイコンタクトを行い、気配り、目配りをして、さらに、目が合ってから2秒以内に話しかける事が基本援助技術の一つになっている。また視線をスタッフが自らつかみにいくことが大切で、ご利用者様の視野に入った状態で近づき目を合わせていくことが求められる。詳細は参考文献にも使用させていただ

いた『ユマニチュード入門』を確認していただければ幸いです。

ご利用者様紹介

氏名：I様

性別：男性

年齢：60代後半

介護度：要介護2

疾患：アルツハイマー型認知症、高血圧、糖尿病

認知症レベル：ⅢA

職業：農業（数年前まで）

X+22年1月より五感リハビリ倶楽部を週4回で利用開始。

同年5月より週5日利用。

デイ利用までの経緯

60代男性I様は、妻と二人暮らしで、X+22年頃にアルツハイマー型認知症と診断される。服薬をして様子を見ていたが、時には暴言などもあり、妻の言うことを聞かなくなった。主治医の勧めもあって、デイサービスの利用が開始となる。

デマンド：在宅で継続して生活をしたい。

ニーズ：排泄の習慣化、生活リズムの改善。

ホープ目標：筋力の維持を図りながら、排泄の習慣を身につけ、安全な入浴動作を獲得する。

排泄の状況：利用当初は失便が1～3回、失禁によるパット交換が5回程度。

取り組み内容

①排泄の習慣化を目指して、デイ利用時に1時間に1度トイレ誘導を行う。その際には、お声かけする前に目線を合わせたアイコンタクトを行い、すぐにトイレへ行くのではなく、コミュニケーションを取った後に誘導を実施。

②安全な入浴動作獲得で、具体的な動作の指示を一つひとつ行いながら、ご自分で洗身できる部分は洗っていただくように声かけをして、浴槽にも安全に入っている際にも動作一つひとつの指示を行った。

③排泄、入浴動作後の正のフィードバックの実施。

結果として、失便と失禁によるパット交換は減少した。（デイ利用から4ヶ月）また現在、I様はデイの中心でフロアを盛り上げておられて、畑作業を行う際にも指導して下さっている。「何か手伝おうか?」、「掃除しますよ!!」とスタッフやご利用者様を気遣う声かけが多く聞かれて、週5日を五感リハビリ倶楽部岡南で穏やかに過ごされている。しかしながら、8月現在ではアルツハイマーが進行されて、習慣化は難しくなっ

てきている。入浴動作に関しては、声かけでの安全な実施ができています。

● ご家族様の声

以前は便意・尿意がなく、トイレへ自主的には行くことが無かったが、デイサービスを利用していく中で、(利用して4ヶ月)トイレの習慣化ができて、ご自宅で数ヶ月ぶりに、「トイレへ行く」と話され嬉しかった。奥様はデイサービスの効果と実感されて、利用回数を翌月より週5日に増日される。

● 考察

1様はアルツハイマー型認知症で進行性の病気ではあるが、様々な実践訓練を行うことで、生活の質を高めることができた。しかしながらデイサービスだけでな

く、ご家族とも連携して、継続的なアプローチを行うことができたからこそ成果が得られたと考えられることから、スタッフとご家族様との連携が今回の成功に繋がったと考えている。今後も五感では、ご家族様と共に目標や課題解決に向けて取り組み、少しでも認知症の進行を遅らせていけるようにチームケアを実践していきたい。

参考文献

『ユマニチュード入門』

『地域包括ケア』



「地域へ根差す。」

リハビリ倶楽部笹沖 管理者

社会福祉主事 水野 文彦



● はじめに

創心會19期の方針として「事業活動の社会的価値を高める」がある。主なCSR活動として、コンプライアンスの遵守や、サービスの品質を高めることなどがあげられる。この19期はブランドイメージを高めていくための土台作りをしていく期となっており、笹沖も基幹センターとして率先してCSR活動への積極的な推進を目指している。

そこで現在、笹沖センターの取り組みとして、笹沖周辺地域の方々へ企業活動を知っていただく土台作りのため、「アダプトプログラム」という地域清掃活動を実施している。地域清掃活動を始めた経緯や、今後の展望についてここに報告する。

● 地域清掃(アダプトプログラム)を始めたきっかけ

「アダプト」とは「養子縁組」という意味であり、「道路・水路・公園などの地域の共有財産を、清掃美化などのボランティア活動で、養子のようにお世話して下さる団体を募集し、清掃活動を倉敷市が企業などの団体にお問い合わせをする」という取り組みである。

この地域清掃活動に取り組むこととなった経緯としては、昨年8月に足高小学校を会場に毎年実施している「ふるさと祭り」という地域のお祭りに町内会長のお誘

いで出向くことがあった。笹沖3事業所の管理者3名でそのお祭りに出向いたのだが、そこで私たちが見たものは、笹沖にある様々な企業が出店をし、駐車場の整備をしたり、うちわを配ったりしている場面であった。地域の中に、町内会長以外挨拶を交わす事ができる知り合いがいないという、非常に肩身の狭い経験もした。私自身笹沖センターに配属となり、1年が経過しようとしていたが、地域との関わりをもった取り組みや行事が不足。いや全く足りないという現状を痛感させられ、その地域に存在する企業として、地域の方々に認めていただくの大切さを身を持って知る事ができたのである。

そこで、地域の方々にまずは、「認知」をしていただくきっかけとして、清掃活動を実施していくこととした。漠然と地域清掃といっても今まで経験したことがないため、本部長に相談を持ちかけたところ、倉敷市の市民活動推進課が募集している、アダプトプログラムを活用してはどうかというアドバイスをもらった。

● 導入方法

まずはセンター長と3事業所の管理者で、地域との関わりを深めることの重要性を再認識するために話し合いを設けた。そこから各事業所において協力をいただけるスタッフを募り、名簿を作成し倉敷市の方へ提出をした。実施時間などのスケジュールについては、センターミーティングにて全スタッフで話し合い決定をした。ここではあえてセンター長ではなく、中心となって実施していくという自覚を高めるため、私の方から発信をさせていただいた。また様々な環境を持つスタッフがいる中で、業務時間外で協力をお願いするのは非常に不安であった。そのため、実施時間や頻度などをより多くのスタッフと話し合っ決めて決める事で、理解を求めた。発信して強

く感じたのは事前にセンター長、管理者と話をすることで、各スタッフに協力してもらえそうな空気を作り上げてくださっていたのが、本当にありがたかったことである。

● 第1回目の清掃

1回目の清掃では、早朝から8名のスタッフが参加してくださり、センターで作成したオリジナルTシャツを着て、軍手やほうき、ちりとり、ゴミ袋を持ってセンターの周りのゴミを30分かけて拾っていった。道端に落ちていたゴミの量も多かったが、それ以上に笹沖を囲む用水路のゴミの量に驚いた。1回目の実施ということで、地域の方の反応はほとんどないと思っていたが、ゴミを拾っていると、朝の散歩をされている方、家の前でお話をされている方、除草剤を撒いている方、通学路の旗当番の方など、「ありがとう。」や「こういうのは若いもんがやらないとな。」など自然と声をかけてくださった。もちろん冒頭で述べたように笹沖センターを地域の方に少しでも知って頂くための活動として取り組んでいるが、この時ばかりはお互いに声をかけあうという、人と人とのつながりを純粋に感じる事ができた。

● 地域清掃を通してスタッフの変化

清掃活動を実施してスタッフの意識、行動の変化もみられている。ある朝、私が出勤をすると、あるスタッフがセンターの前の用水路に溜まったゴミを一生懸命に拾ってくださっていた。これは今までにあまりなかったスタッフの行動ではあるが、このアダプトプログラムに参加することにより、センター外の環境にも視点が生まれている。一人のスタッフが実際に行動を起こした事を感動体験で発信したところ、多くのスタッフが賛同して下さり、現在は駐車場からセンターまでの道のりにゴミがあると拾って下さるスタッフが増えてきている。ゴミに気付くようになったという事は、感受性が高くなった証拠でもあり、ご利用者様に対しても影響が出現する事を期待している。

● その他の取り組み

笹沖センターでは地域清掃活動以外にも地域の方々に招待した秋祭り、もちつき大会を実施している。秋祭りはご利用者様の作品展や、倉敷ブロックの各センターによる出店や、近隣のコンビニも協力して出店して下さり、ご利用者様主体のスイーツ倶楽部によるスイーツ販売など、地域の方々に楽しんでいただきながら会社の取り組みについても知っていただく機会としている。もちつき大会はリハビリ倶楽部のイベントに合わせて、地域の方々に餅つきの体験をしていただき、おもちゃを近所

の方にもお配りして、日頃の感謝を伝えさせていただくというものである。まだまだ、形となっていないイベントばかりであるが、倉敷ブロックのみならずブロックの垣根を越えて、協力して下さるスタッフの方々に支えられ、少しずつ、笹沖に地域においてなくてはならないイベントとして、定着させていきたいと考えている。

● 今後の展望

今後の展望としては、まず地域に密着した活動をきちんと「継続」していくことが一番である。多忙な毎日の中で、このような活動を継続していくことは容易なことではない。それをいかに実施し、継続するかが問題である。今までは上長レベルで管理してきたが、今後は一般スタッフ、パートスタッフにも年間スケジュールを通して、笹沖センターの活動を知ってもらい、役割を担っていただくことが継続の要となるであろう。地域貢献活動を継続することにより、笹沖センターが何の建物なのか、創心會とはどんな会社なのか、どのようなスタッフが働いているのか、など地域の住民の方に少しでも知っていただくきっかけとしたいと考えている。

またイベントや取り組みだけでなく、8月31日(日)には学区の防災訓練もあり、町内会長との連携から情報を提供して下さった事で、地域住民が笹沖センターの敷地で集合するようにして、これにスタッフも参加を予定している。今後は南海トラフ地震が想定されているが、その際行政だけでは対応できないことが予想される。笹沖地域でも自主防災組織が機能しており、笹沖センターとしても笹沖地域の防災計画への協力をさせていただきたいとも考えている。今回の防災訓練参加は、町内会長が直々にセンターまで出向いてくださり、防災訓練参加の際は笹沖町内所属として参加できる許可をいただくことができた。これは今までの取り組みの成果であると考えている。

最後に「事業活動の社会的価値を高める」の「社会的価値」とは、社会つまり地域から価値を見出していただくことである。地域の方に笹沖センター、創心會という会社の価値を見出していただけよう様々な活動を通して、地域に根差したセンター作りを継続して実施していきたい。



新規事業で社会的責任を果たす

訪問看護ステーション

作業療法士 西江 勇太



はじめに

第19期の基本方針は、「事業活動の社会的価値を高める」である。この基本方針の具体的な内容に1. 創心流CSR活動で健全な企業活動を推進するとある。現在私は、創心會の行う新規事業として障がい児通所支援事業（以下児童デイ）の立ち上げに携わせていただいている。今回児童デイを開設する発足の経緯となったのは、「近年発達障がい者が増加してきており、社会的な問題になってきている」、「NPO法人未来創造舎和一久、ハートスイッチといったA型・B型就労支援や就労移行支援事業に加え、児童デイ事業がスタートすることで、創心會グループとしての包括的な支援サイクルがより円滑に働き、生活主体者として、その人らしく生活を送ることができる方を、多く輩出させることができるのではないか」という観点からである。今挙げた項目に対して私達がアプローチをかけ、結果を残すことが今回の新規事業の使命であり、そのときこそ、創心會の児童デイが社会的責任を果たすことが出来たと言えるのではないかと考える。そこで今回新規に開設する児童デイについて、そしてグループで目指す方向性や展望について紹介していきたい。

創心會の児童デイ

まず児童デイとは障害者総合支援法の児童福祉法に基づくサービスであり、正式には障がい児通所支援事業という名称の事業である。今回創心會で立ち上げる新規事業は、その障がい児通所支援事業の「児童発達支援」「放課後等デイサービス」という事業に当たる。

上記事業では対象となる方に対して運動プログラム、学習プログラム、ビジョントレーニング、社会適応トレーニングを軸として、療育にこだわりアプローチを実施させて頂く。（表1参照）

「療育」という言葉を聞きなれない方も多いと思うが、英語で表現するとrehabilitationである。つまり、ただ対象となる方をお預かりし、楽しく安全に過ごして帰っていただくのではなく、私達が目指す療育というのは、楽しく・安全に過ごしていただくということは大前提であるが、対象者のホープ目標を療法士や保育士をはじめとした専門職のチームで立案し、それぞれの専門職の特色を十分に発揮した意味のあるアプローチを実施し

ていくことである。これは既に私達の行っているケアと同様である。そして大切にしたいのはやはり「心」。対象が小児・児童と呼ばれる方になっても、私達がサービス提供させていただくのは人格を持った「人」であり、その背景にはその方を愛する人が必ず存在する。そのことをしっかりと刻み込み、何よりも「心に寄り添うこと」を大切に、少しずつ、これからの人生を一緒に歩めていけるような存在になっていきたい。

表1

児童発達支援 (0歳～6歳まで)	放課後等デイサービス (7歳～18歳まで)
<ul style="list-style-type: none"> ・運動発達支援 ・ビジョントレーニング ・トイレトレーニング ・就学に向けた社会性トレーニング ・集団療育（製作活動や音楽療法等） ・感覚統合療法など 	<ul style="list-style-type: none"> ・宿題の支援 ・運動プログラム ・感覚統合療法 ・ビジョントレーニング ・社会適応トレーニング（日常生活関連） ・就労支援準備支援など

将来的には、より多くのニーズにお応えが出来るように、より質の高いサービス内容が提供できるように、複数の事業所展開も考えている。しかしそのためには、まずはしっかりとサービスの質を構築していくこと、さらには事業を存続させなければ、私達の想いを対象となる方達にお届けすることもできない。まずはしっかりとコンプライアンスを遵守し、その中で安定した財務パフォーマンス発揮し、事業としてやっていけるということを証明していきたい。

創心會グループとの連携

創心會グループには(株)創心會をはじめ、就労支援事業A型・B型を行う未来想造舎和一久、合同会社のご根性ファーム、就労移行支援事業のハートスイッチがある。冒頭に述べたように、グループでの包括的な支援を行い、少しでもその人らしく、生活主体者として生活を送られる方を輩出することが1つの目標となってくる。そこで今後連携していきたい内容を表に示すと以下の通りとなる。（表2）

表2

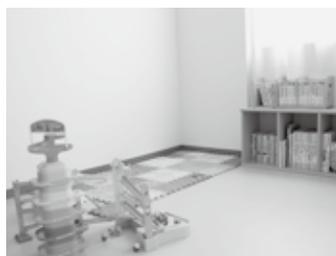
未来創造舎和一久 合同会社ご根性ファーム	ハートスイッチ
<ul style="list-style-type: none"> ・植え付け～収穫までの流れの体験 ・就労現場の見学や体験 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労を意識した情報提供・共有 ・講演や研修会や企業等の紹介

未来想造舎和一久や合同会社ど根性ファームとは、社会性向上を目的としたトレーニングの一環として、実際に農場の方に足を運ばせていただき、植え付け～収穫までの流れの一部分をお手伝いをさせていただいたり、同じ障がい者が働く現場を体験・見学をさせていただくことを考えている。その作業を「楽しむ」ことも重要であるが、私達はその活動を通して障がいを持っていても「できるかも」「できる」「できた」という感覚を少しでも、本人を含める全ての支援者にも感じて頂き、次繋がるきっかけとなるよう支援していきたい。

ハートスイッチとは、早期からの就労支援までのソフトランディングを連携により図っていきたくと考えている。具体的には児童デイにて療育を行ってきた方の経過や特性等の情報共有を、まずはハートスイッチの方にさせていただく。そして、その情報をもとにハートスイッチでは対象の方にあった就労準備等を実施し、今後対象の方に合った支援方法はどのような方法なのかを事業所間にて情報共有し実践していく。早期からこのような連携を図っていただくことでスムーズな就労支援までの流れを創り出すことができるのではないかと考える。また講演や研修会、企業に関する情報もいただきながら、将来を見据えて支援を行っていくための、常に近い存在であることもアピールしていきたい。

最後に

平成26年10月1日より事業を本格的に稼働していく。事業の立ち上げを経験させていただく中で、周囲のスタッフを初め、本当に多くの方の支えのなかで働かせていただいていることを改めて実感している。また自身を成長させてくれるスタッフや環境に感謝したい。私自身、創心會人として歩み始めてまだ6年目。想いを実現させる為にも、人としてもまだまだ成長していかなければならない。同時に小児という分野は大きなリスクの中でリハビリを行わなければならない可能性があるということ、また今後の成長に大きく関わるという重大な時期に関わりを持つという責任も生じることから、今以上に専門家としても成長をしていきたい。そして、これから出逢うご利用者様ひとりひとりに対して親身になって向き合い、この事業から1つでも多くの感動・歓働の発信をしていきたい。



ご利用者様の作品アルバム

album





コラム

『ココトレで快和しよう 第3回』
(10回連載)

本物ケア推進部 佐藤健志

さて、シリーズ連載「ココトレで快和しよう」の三回目。今回は、エゴグラムについて述べます。まず「エゴグラムってなに？」という基本的な解説から参りましょう。

エゴグラムというのは、50項目の質問に答える形で行われる、性格テストのひとつ。これによって、心の強さや思いやり、順応性、ストレス耐性などがある程度わかるという、質問紙法による心理検査の手法です。

エゴグラムを開発したエリック・バーンは、アメリカの精神科医。同じ症状の患者に、同じような薬を処方しても、治りの良い患者と悪い患者がいることに着目しました。両者を観察してみると、考え方と行動パターンが大きく影響していることが判明した。そこで、それらの特徴を抽出するために「交流分析」を考え出したのです。彼はこれを、あくまでも診療の補助として考えていたのですが、交流分析は病気の予防にも有効であることがわかり、弟子であるジョン・デュセイが研究を完成させました。

日本では、東大式エゴグラム (TEG) が普及しています。これは、健康な日本人の男女をそれぞれ4000人ずつ調査し、その統計データをもとに、日本人の価値観や生活習慣に合わせた形で、再編したものです。TEGは、健康な人のサンプルを元に統計処理がされているので、信憑性が高いのが特徴といわれています。ただし、この結果はあくまでも「目安」として用いるべき性質のもので、絶対的な評価指標を示すものではありません。とはいえ、相対的に見てかなりの信憑性がある、ということですね。

つまり、平たく言えば、その人の性格や考え方の特性が、エゴグラムに形になって現れてくるのです。「心の健康状態」を調べることができる指標、と考えてもよいでしょう。この設問項目について、詳しく説明してしまうと、エゴグラムの結果が意図的に歪められてしまう可能性もあります。なので、ここでは詳細な説明は避けることにします。

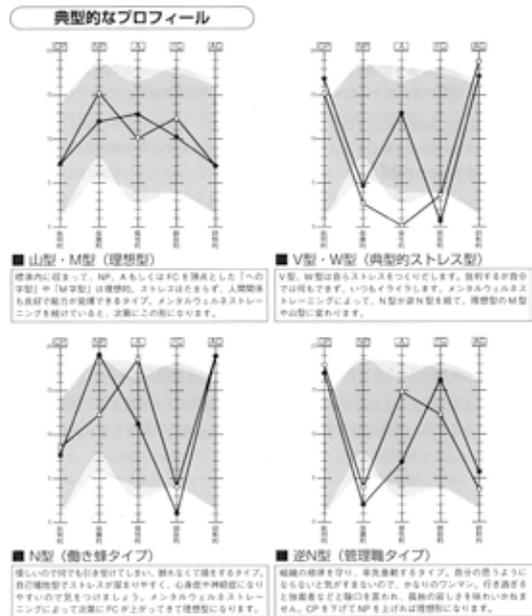
ひとつ言えるのは、この検査を行うときは、それを「誰かに見られる」ということを意識せずに、自分の気持ちに素直になる必要があるということ。そして、深く考え

ず、直感的に答える方が、信憑性が高い結果が得られる、ということです。導き出された結果を素直に見つめて、MWTに前向きに取り組んでいただくための指標として利用していただくのが良いでしょう。

また、この方法は健康な心理状態にある人を対象にした質問項目です。よって、何らかの心理的なトラブルを抱えている場合や、一般的な考え方とは異なる価値観を持っている場合には、データの信憑性は低下してしまいますので、ご注意ください。

まずは、疑問を抱かないで、素直な気持ちで、添付してあるエゴグラムをやってみましょう。エゴグラムの結果については、下の評価をご参照ください。

MWTの目的のひとつは、このエゴグラムの波形を「FC>AC」にしていくところにあります。？これは、「心理的抑制からの解放」とでも言いましょうか。まずはエゴグラム、やってみてくださいね！



MWTの目的は、FC>ACとすることです

- 留意点**
1. その人の今、ここで回答した状態の一面が現れているので性格の全てがわかるわけではありません。
 2. プロフィールは変化させるものであり、絶対的なものではありません。
 3. 自分のエゴグラムを変化させることができるのは、自分自身だけです。
 4. エゴグラムにおいては各尺度の得点が平均得点より著しく低かったとしても、それが良いとも悪いともいえない意味もありません。

現場レポート

たくさんの元気と笑顔で

リハビリ倶楽部玉島 生活相談員

片平 ひとみ



私は昨年5月に水島センターに配属されました。玉島センターオープンを間近に控えていたその頃、私は玉島センターへ異動されるご利用者様と、そこで初めてお会いしました。

水島センターは、スタッフ間、ご利用者様間ともに、とても関係性が良いため、ご利用者様のお話をお聞きする限りでは、玉島センターへ分割することへの印象は、あまり良くありませんでした。

分割にあたっての説明会が水島センターで開かれたとき次から次へと質問があがり、ブロック長が丁寧にその質問に答えておられましたが、それでもご利用者様からは、不満の声が出たのを覚えています。私は玉島センターのスタッフとして、困惑しながらその話を聞いていました。

特に玄関、フロア内の段差の状況など、センターの環境について質問が多くあげられていたと思います。ご自宅での生活環境を意識していただくために、あえて設けてある段差について、説明はさせていただいたのですが、ご利用者様にきちんと認知されるまで、開所してからも当分の間は否定的な意見が出ていました。

そんな中、6月の開所を迎えました。万全の準備をしてご利用者様をお迎えできたとは言い難く、スタッフは日々の対応に追われながら業務を行い、振り返りを行いながら経験あるスタッフや、他センターからの応援スタッフに支えていただきました。またご利用者様から教えていただくこともありました。ご利用者様には玉島センターの環境や、一日の流れに慣れていただくまでに時間が掛かり、以前のセンターと比べての、様々なご意見を言われるため、スタッフも困惑してしまい、どう対処し、ご理解をしていただくかが非常に難しい課題でした。

私はご利用者様のお話「対応」ではなく「反応」してしまい、怒らせてしまうこともありました。今思い返せば、失礼なことをしてしまった、と反省しております。以前おられたセンターのことばかり話しておられるご利用者様に、少しでも早く玉島センターに慣れていただきたいと思っています。そう考えたとき玉島センターは、ご利用者様と一緒にセンターを作り、共に歩み、成長していくことがこれからのセンター作りに必要不可欠だと思ったのです。それからは、ご利用者様のお話を、貴重なご意見として聞かせていただくよう心がけました。それは私だけではなく、他のスタッフも同じだったと思います。ご利用者様と一緒にセンターを作っていくためには、まず私たちスタッフ自身が業務に対して自信を持ち、サービスの提供を行っていくことができるように変わっていかなくてはなりません。私たちが変わらない限り、ご利用者様の気持ちが玉島センターに向いてはいただけなかったと思います。パートスタッフの方も、週一回開かれるお品書き勉強会に参加しスキルアップを図り、日々の業務に対して自信をつけていきました。

この一年間一番変わったことは、ご利用者様、スタッフと共に笑顔が増えたことです。スタッフは人生の先輩であるご利用者様から多くのことを学び成長しています。スタッフは、ご利用者様のために何ができ、何が必要なのか。そして今の自分たちに求められていることは何かを、常に考えながら日々の業務を行うことで、姿勢・目配り・気配り・心配りがご利用者様とのよりよい関係性の構築に役立っているといえます。何よりスタッフのご利用者様第一の気持ちが、皆様の笑顔を引き出すきっかけとなっているように私は思います。

そして一番嬉しい変化はご利用者様から「玉島に来て良かった。」と言っていただけたことです。この言葉をいただいたときは、スタッフ一同嬉しく、これまで頑張ってきて良かったと思えた瞬間でした。

一周年を迎えた今年6月、感謝の気持ちを込めて、笑顔の写真入感謝状を用意させていただきました。皆さん、とても素敵なお写真で、眺めているだけでこちらも笑顔になり穏やかな気持ちになります。スタッフも全員センター長から感謝状をいただき、気持ちを新たに業務に取り組みました。そしてもう一つ、感謝の気持ちを込めて紅白饅頭をスタッフで手作りし召し上がっていただきました。「美味しい」と言ってくださった笑顔が二年目スタートの活力となり、スタッフ一同気を引き締めました。

二年目は機能訓練指導員が専従し、新卒の二人が加わり新たな一歩を歩んで行くこととなりました。どんなことを取り組んでいこうか考えた時、ご利用者様・スタッフみんなが楽しみながら日常生活動作の基礎を一緒に獲得できるようにしようと思いました。現在は基本動作訓

練を行っており、立ち上がり動作の確認・歩行動作・段差昇降を行っています。ご利用者様がご自分で選んでいただけるよう工夫し、参加できるようにしています。将来イメージをご利用者様に持っていただき、その為に必要な訓練であることを意識してもらうことにより意欲の向上に繋げています。ご利用者様の中には、今はスタッフが介助に付いて歩行されていますが、一年後はセンター内のフリー歩行を目指している方もおられます。6月から新たな取り組みは、少しずつですがご利用者様の気持ちを動かし、またそれに応えようとスタッフの意識も変わり、玉島センターが動き出しました。ご利用者様が見通しを持って行えるようスタッフも勉強し、準備を行い取り組んでいける段階づけを機能訓練指導員中心に協力して行っています。一年後どれだけの変化が見られるのか今から楽しみです。

玉島センターで力を入れていることは、月一回の「実践調理」です。できる動作の獲得を図ることもですが、ご利用者様同士やスタッフと一緒に調理を行い、交流を図ることも大切にしてきました。実践調理の日は男性ご利用者様が多い中、初めは不安もありましたが、開始してみると皆様想像以上に残存機能を生かし、調理動作に取り組まれておられました。「男性が料理なんかできるか」と言われ、見ていた方も時間の経過とともに皆様の輪の中に入り、お隣の方のボウルを押さえてあげたり、たまねぎの皮をむいたり、包丁を持たなくてもご自分でできることに参加されていました。作らなくても「見ていだけ」というのも大丈夫、ということにしているため、安心して来ていただける環境づくりにも配慮し、今回は「参加」できる状況を作っています。また、スタッフもご利用者様のできることの確認をするため、献立における工程の工夫なども視野にいれ、少しずつですが難易度を上げています。毎回ご利用者様は残されることなく召し上がられており、その中には初めて食べるメニューもあるようで楽しみにされています。実践調理は賑やかに行われており、いつもと違うご利用者様の表情を見ることが出来てうれしく思っています。調理が出来た達成感に満ち溢れ、それを美味しく食べることができる。また、ご自分のできる動作が一つずつ増えていくことが楽しみになっているため、皆様意欲的で準備から後片付けまで最後まで取り組まれておられます。

昨年12月あるご利用者様から「実践調理の時に、訪問リハビリのスタッフに、“できる様子”を見に来て欲しい」とお話がありました。「様子を見ていただくだけでなく、招待状を送って、召し上がってもらったらどうでしょうか」と提案したところ、時間をかけお手紙を書かれ、次の訪問リハビリのときにスタッフに手渡されていました。当日、招待を受けたスタッフは、実践調理

の時間には間に合いませんでしたが、空いた時間に駆け付けてくれ、料理を食べてもらうことができました。ご利用者様は来てもらえたことに喜んでおられ、訪問リハビリスタッフもそのお手紙を、今でも大事に保管しているとのことでした。

私たちはこれを機会に、ご利用者様に関わりのある方に日々の様子を見ていただきたく、今年2月「参観日」と名づけて1週間センターを開放しました。ご家族の方、ケアマネジャーの方々に案内を出させていただき、多くの方が来所されセンターでの様子を見ていただきました。多くの方にセンターを開放することをご利用者様もスタッフも「できることをもっと知ることができる」ようになりました。また、ご家族の方にはいつも見ることのできないセンター内の環境を知っていただく良い機会となりました。

玉島センターがご利用者様に選んでいただいた要因は、スタッフの元気と笑顔がいっぱいだからだと私は思います。きっと管理者の影響が大きいと思います。センターの顔、管理者の元気と笑顔が素敵だから、スタッフにも伝染！？しているのです。きっとその伝染は、スタッフだけではなくご利用者様にも移ってきています。

皆さんも玉島センタに一度遊びに来て下さい。

元気と笑顔でお待ちしております。



参観日にてケアマネさんと



紅白まんじゅう



実践調理にて



クリスマスメニュー



歩行動作訓練



畳からの立ち上がり訓練

感動体験「心のバトン」



「人と人をつなぐ仕事」

株式会社ハートスイッチ

中島 沙織

株式会社ハートスイッチに入社して約1年が経ちました。以前は求人広告の営業などをしており、全く福祉とは関係のない



仕事をしていました。そんな私が福祉に興味を持ったのは、前職で中小企業の社長様と商談をしていた際に持ちかけられた、障がい者の方の採用についての相談でした。私は、家族に障がいのある者もあり、相談をいただいてから障がい者の方の「仕事」について深く考えることになりました。その後、通信教育で福祉の大学に3年次から編入し、仕事をしながら福祉について勉強しました。そして縁あって株式会社ハートスイッチに入社することになりました。

グループ会社なのでご存じの方は多いかと思いますが、ハートスイッチは障がい者の方の就労移行支援事業、研修事業（資格取得）、人財紹介事業、コンサルティング事業といくつかの柱を持った事業体です。入社してすぐ、私はまず研修事業に関わらせていただきました。福祉の事は多少学問で学んでいたこともあり、訪問介護員2級（現・介護職員初任者研修）の講座となると申し訳ないですが、簡単に考えていたところがありました。しかし、講座に関わらせていただいて、講義内容の濃さと講師の方々の熱い講義、そしてスタッフの丁寧で繊細な対応にとっても感動しました。ライセンスを取得することだけが目的ではない本当の介護の仕事を知る内容であり、そして介護の仕事を好きになる要素がいっぱい詰め込まれた、まさに創心會の「本物ケア」が学べる素晴らしい講座だと思いました。受講生の方からは授業を受けた次の日から現場ですぐに使える講義だったと良く聞き

ます。私はそんな素晴らしい講座に、本当に少しですが関わらせていただき大変うれしく思っています。

また、今年度は少しずつですが、講座の企画から運営まで一人で行わせていただいています。私は資格取得の受験対策講座の担当をしておりますが、受講生の方々にとって何が必要なのかを、講師の先生と考えながら試行錯誤して行っています。誰かに紹介したくなる講座、次の資格もハートスイッチで受けようと思われる講座を目指して頑張っている最中です。

そして、今年度は人財紹介事業にも少しずつですが、関わらせていただいております。事業所や会社にとって人は財産です。求職者の方にとって仕事は人生そのものです。ハートスイッチの人財紹介は、その事業所と求職者双方を上手くマッチングさせることが使命だと思っております。とはいえ人財紹介事業はまだまだ、ハートスイッチの中でも特に小さな事業体ですので、本当に手探り状態です。まずは、一人ひとりの求職者の方の気持ちに寄り添うことが大切だと思っております。時に厳しい現実問題もあるかもしれませんが、求職者の方と共に乗り越え転職や就職を成功に導けるようにします。

『仕事が楽しいと人生も楽しい』前職でよく使われていた私の好きな言葉であり、私自身の目標でもあります。この言葉の中には色々な意味があると思っており、「仕事」は賃金が発生しないものも含まれてもいると思います。主婦の方なら家事も仕事に入ると思います。そして、この言葉は健常者だけでなく障がいのある方にもあてはまる言葉だと思います。どんな人にとっても「仕事が楽しいと人生が楽しい」のだと私は思っています。人と人



を仕事でつなぐ人財紹介は誰かの人生に関わることができるすばらしい事業です。

本当にまだまだ私自身の力は微力であり、人財紹介事業自体もまだまだこれからですが、目標をしっかりと持って頑張っていこうと思います。

今回はプランニングの谷口さんにバトンを渡します。

～憧れの訪問リハビリに就いて～

創心会地域リハ訪問看護ステーション

作業療法士 四角 修造

私は平成25年4月に入社しました。学生時代、最後の実習として創心会にて実習をさせていただきました。実習を通して、生



活期において病気や障害を有しながら主体的な生活、人生を送ることの重要性、その生活を安定し活力ある人生の一助を担う訪問リハビリの必要性を、見学を通して教えられました。今まで勉強、実習を経て形成された「患者・病者を療法士が治す」、「療法士に治してもらう」という共依存の概念を根本からひっくり返されたことを今でも鮮明に覚えています。それまで作業療法に対する自信を、うまく説明できないやるせなさや悩んでいた時期がありました。しかし、訪問先で一人ひとりのご利用者様の心に寄り添い、生命、生活、人生レベルで評価し、ご利用者様らしい生活を送るためにどんなりリハビリ的介入が必要か、真剣に悩み取り組む姿勢を見て悩みは消えました。強いられるリハビリではなく、療法士もご利用者様と同じ視線で共に目標を立て共有し、目標達成のために主体的に試みるリハビリこそが、私の求めた答えでした。

訪問リハビリを行って来て数多くの事を学ぶことが出来ました。訪問リハビリに同じ日はありません。交通状況、天候、祭事等の外部環境はもちろん独居、同居等のライフスタイルにより、良し悪し様々なイベントが発生します。合わせてご利用者様の心身機能も変化します。病院や施設といった統括、整備された環境ではないため、蛇口をひねると水が流れる如く、当たり前の事です。いかに問題に即時対応するかが、私達に求められるスキルの一つと感じられました。私一人の力ではご利用者様の目標は達成できません。一人ひとり目標達成のため、ケアチーム内での情報の共有を密に行うこと、医学的知識や社会資源、その人の嗜好や文化を鑑み可能性を提案し、実施のため準備に努力を惜しまないことが訪

問リハビリの本質だと確信しております。

その人らしい人生を送るための作業獲得を目指すにあたり、ご利用者様を含め私自身の多くの「できる」を知ることが出来ました。その事例を紹介いたします。A様80代後半、女性のご利用者様です。ある日、視力の低下を訴え受診すると白内障の増悪のため、近く手術をすることになりました。手術日が近づくにつれ、習慣化していた地域行事への参加や庭の手入れも滞りようになり、次第に日中臥床傾向となり全身の不定愁訴が増加するようになりました。ある日の会話で、以前俳句を嗜まれていたことから、私が最近帰郷し親と田植えをした事、植え終わった田んぼに吹き抜ける風が気持ちよかった事、親の後ろ姿に哀愁を感じた事を告げ、下手ながら一句捻も「そう、いい句やね」と反応するばかりでした。次回の訪問の際「この前の添削してみた」とメモ帳を笑顔で見せていただけました。私が「いい句ですね、もっとA様の句が聴きたいです。題材探しと一緒に風に当たってきませんか」と提案すると「よしいこうか」と1ヶ月半ぶりに、応用歩行をすることができました。その後無事手術を終えられ、心身共に安定してきたある日「今日は四角さんに見せたいものがあるの」と今まで見たことない笑顔で、NHK俳句の冊子を見せていただきました。「久しぶりにいい句が出来たから投稿したら載ったの」と見ると入賞の欄と一緒に捻った句が掲載されていました。お互い嬉しさを共有し、堪らなく撮ったのが下の写真です。その後、以前にも増して精力的に地域活動や趣味活動に取り組まれるようになりました。ご利用者様の個人史を知ることや小さな提案はやがて大きく心を動かす原動力となることを知ることが出来ました。

2年目を迎えた今、自信を持って創心会で訪問リハビリが行えてよかったと、心から思います。今後、学生に近い立場として実習の際は誰よりも親身に関わり、日々のリハビリにベストを尽くし、私と同じように創心会ファンになれるよう日々精進してまいります。

今回はこのように執筆の機会をいただきましてありがとうございました。次のバトンは岡山センターの田邊さんへお願いします。





■ハートスイッチ



ハートスイッチの資格取得講座

受講生募集中!!

介護職員初任者研修

9月生 火曜クラス、土曜クラス

受講料 (教材費、税込) :

割引キャンペーン継続中!

85,000円

- *教育訓練給付制度が使えるようになりました
- *創心會スタッフの方は資格取得支援制度を使うと50,000円で受講できます。



介護福祉士実務者研修

9月生 木曜クラス

受講料 (教材費、税込) : 無資格者150,000円、ヘルパー

2級取得者130,000円

*創心會スタッフ特別割引 受講料20% OFF

介護福祉士受験対策講座

日曜クラス 10/5(日) 開講! (9:30 ~ 13:30、全5回)

受講料 (教材費、税込) : 28,000円

*昨年受講者の合格率は89%

一緒に合格目指しましょう!



■和一久

未来想造舎 和一久の取り組み

1. 本社本部、元気デザインお弁当販売について

4月から開始した本社本部弁当販売ですが、当初は5食売れるか売れないかでしたが、少しずつ認知されてきて、また、味のフィードバックなどもいただきながらブラッシュアップしていき、「美味しい」という声を多くいただけるようになりました。本社にお昼立ち寄りされた際は、是非お買い求め下さい。



2. 季節イベント弁当について

季節に応じたイベント弁当の企画を随時行ってまいります。

3. 栄養表示の開始について

A型に創心會訪問リハを利用している塩出さんがスタッフとして入社され、データ入力の作業に取り組んでくださっています。彼の作業として、栄養価を記載した新たな献立表のレイアウトを作成しています。これにより創心會の現場でも、ご利用者様から塩分やタンパク質の問い合わせなどにお答えいただける効果が期待できると思います。



4. 岡山市の宅配弁当事業の委託事業所になりました

5. 19期よりパワーアップメニューのPR開始

和一久配食事業の大きなテーマである「食リハ」の提供発信にチャレンジしてまいります。(食リハ=食を通じての健康増進効果、介護予防および身体機能の維持・向上効果を推進)

私たちはご利用者様に「食」を楽しみながら、「食べることもリハビリになる」ということをどんどん発信していきたいと考えています。

編集後記

19期を迎え、それぞれが新たなチャレンジに向かってスタートされたことと思います。新入社員の皆さんも少しずつ現場に慣れ、新たな目標や課題と向き合っていることでしょう。今回の対談「トップと語ろう」では、そんな新入社員の想いに社長が自らの経験を踏まえ、真剣にそして温かくアドバイスを送られています。19期の基本方針「事業活動の社会的価値を高める」。社長は「人としての資質、専門職としての技能、社会人・組織人としての道徳観を事業運営と共に磨きをかけよう」と言われています。私たちは各々が、どんな目標に向かい、どう変わっていききたいのか。自身が成長できる機会を逃すことなく、19期も邁進していきましょう。(赤澤)

書名 株式会社創心會®機関誌『2014年夏号』Vol.22

The Journal of True Care

発行者 株式会社 創心會®

〒710-1101 岡山県倉敷市茶屋町2102番地14

創刊日 2009年5月1日

発行日 2014年8月29日

定価 500円(税込)

※無断転載は固くお断りいたします。

The Journal of
True Care

2014年夏号

第22号

平成26年8月29日発行(年4回発行)

編集・発行 / 株式会社 創心會 〒710-1101

岡山県倉敷市茶屋町2102番地14

TEL: 086-420-1500

E-mail: info@soushinkai.com

創心から

株式会社 創心會®