

NEW LIFE

No. 135

2024年5月

発行者／社会福祉法人 京都社会事業財団
制作・印刷／有限会社 アクト

ライフ・イン京都

〒615-8256
京都市西京区山田平尾町46-2
TEL.075-381-1870 FAX.075-381-1899
<https://lifeinkyoto.or.jp>

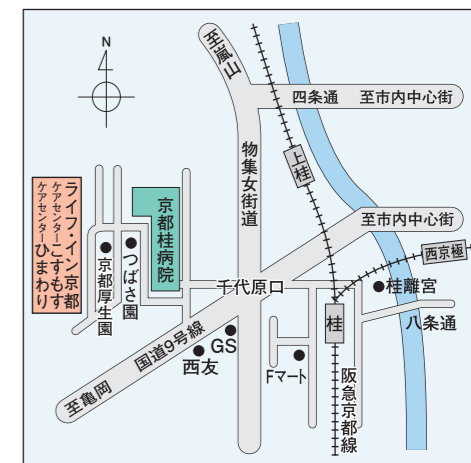
理念

介護付有料老人ホーム「ライフ・イン京都」は、自立支援の信念のもとに、永年社会に貢献された方々に、今一度自分の個性を見出し、豊かな生活環境の中で、活気ある生活、楽しい「生きがい」を再認識していただくと共に、すべての職員が自分の仕事に誇りを持ち、社会と地域に貢献することを目指します。



ライフ・イン京都のデータ

- 事業主体：社会福祉法人 京都社会事業財団
- 敷地面積：14,216.87㎡ 事業主体所有
- 建物延面積：22,200.88㎡ 事業主体所有
- 居室数：一般居室（1DK～3LDK）全室個室77タイプ 226室（定員288名）
介護居室（ワンルーム）全室個室3タイプ 82室（定員82名）
- 居室面積：一般居室 31.19㎡～85.56㎡ 介護居室 15.71㎡～21.45㎡
- 交通の便：阪急京都線桂駅から約2,200m（専用バス約15分）
- 類型：介護付有料老人ホーム（一般型特定施設入居者生活介護）
- 表示事項：①居住の権利形態：利用権方式 ②利用料支払方式：選択方式
③入居時の要件：入居時自立・要支援・要介護
④介護保険：京都市指定介護保険特定施設（一般型特定施設）
⑤介護居室区分：全室個室
⑥一般型特定施設である有料老人ホームの介護にかかわる職員体制：2：1以上



！入居推進室からのお知らせ

個別入居見学受付中

ライフ・イン京都が選ばれる3つのポイント

- ポイント1** 同一法人が運営する 京都桂病院（545床）との 医療連携体制が充実
- ポイント2** ほとんどの居室から 京都タワーや御所など 京都市内が一望できます
- ポイント3** 手厚い配置で 介護職・看護職が 24時間常駐

※ご見学の際は新型コロナウイルス感染症対策を徹底させていただいております。なお、ご体調によってはご見学をご遠慮いただくこともございますので、予めご了承ください。

臨済宗大本山 東福寺
撰政九條道家が、奈良における最大の寺院である東大寺に比べ、また奈良で最も盛大を極めた興福寺になぞらえようとの念願で、「東」と「福」の字を取り、京都最大の大伽藍を造営したのが慧日山東福寺です。1236年（嘉禎2年）より1255年（建長7年）年まで実に19年を費やして完成しました。
禅宗伽藍を代表する室町最古の三門（国宝）をはじめ、浴室、東司（便所）、禅堂（いずれも重文）など室町時代の禅僧の生活を知る上で貴重な建築が残っています。

初夏には、京都の寺社のあちこちでさわやかな「青もみじ」が見ごろを迎えます。紅葉の名所・東福寺の境内では、毎年5月から6月にかけて、イロハモミジやトウカエデなど、約2000本ものもみじが眩しいほどの若葉を茂らせます。おすすめの鑑賞スポットは、東福寺三名橋とも称される、臥雲橋、通天橋、偃月橋の周辺。特に境内の中心に架かる通天橋からは、谷いっばいに海のように広がる青もみじの絶景に出合えます。
『日めぐり京都365』
朝日新聞出版より編集・引用

東福寺 あおもみじ

社会福祉法人 京都社会事業財団
ライフ・イン京都
LIFE IN KYOTO

〒615-8256 京都市西京区山田平尾町46-2
TEL.075-381-1870 FAX.075-381-1899
<https://lifeinkyoto.or.jp>



P7脳トレ
【漢字バスル】バラバラ漢字の答え
問1

国際会議

ご入居に関するお問い合わせは ☎0120-406-140（入居推進部まで） 午前9時～午後5時（365日対応受付）

問2

通勤快速

第三者評価結果 (特定施設入所者生活介護)

令和5年12月21日、京都介護・福祉サービス第三者評価を受診いたしました。この度評価結果が出ましたので下記の通りご報告致します。今回の評価でご指摘を受けた項目につきまして、改善に向け前向きに取り組み、更なるサービスの質向上を目指して参ります。

評価結果対比シート					
事業所番号	2674000704	事業所名	ライフ・イン京都	受診メインサービス(1種類のみ)	特定施設入所者生活介護
併せて評価を受けたサービス(複数記入可)	介護予防特定施設入居者生活介護	訪問調査実施日	令和5年12月21日	評価機関名	一般社団法人 京都市老人福祉施設協議会

大項目	中項目	小項目	通番	評価項目	評価結果	
					自己評価	第三者評価
I. 介護サービスの基本方針と組織	① 組織の理念・運営方針	理念の周知と実践	1	組織の理念及び運営方針を明確化・周知している。また、法人の経営責任者(運営管理者含む)及び事業所の職員全員が、理念及び運営方針に沿ったサービスの提供を実践している。	A	A
		組織体制	2	経営責任者(運営管理者含む)は、公正・適切なプロセスで意思決定を行い、組織としての透明性の確保を図っている。	A	A
		(評価機関コメント)		1. 施設ロービーへの理念の掲示や職員の名札の裏側に理念が記載をされていました。年度初めには管理者が基礎研修を行い職員に理念や運営方針を周知する取り組みがされていました。 2. 法人理事会の開催や法人運営会議、法人内の高齢4施設長会議、部長会議、管理運営会議と事業所内での各種委員会等案件別に検討が行われていました。		
	② 計画の策定	事業計画等の策定	3	組織として介護サービスの質の向上に向けた計画を策定するとともに着実に実行している。また計画策定には多角的な視点から課題を把握している。	A	A
		業務レベルにおける課題の把握と目標の設定	4	各業務レベルにおいて課題を把握し、課題解決のための目標が設定され、各部門全体が組織的に目標の達成に取り組んでいる。	A	A
		(評価機関コメント)		3. 法人内の高齢4施設で共通の項目を出し合い中・長期計画を策定しておられました。事業計画は各部署の所属長を中心に職員から出された課題や要望を検討し盛り込むようにされていました。 4. 各部署で目標を設定し、定期的(年2回)に評価、見直しを行っておられました。		
	③ 管理者の責任とリーダーシップ	法令遵守の取り組み	5	遵守すべき法令等を正しく理解するための取り組みを行っている。	A	A
		管理者等によるリーダーシップの発揮	6	経営責任者又は運営管理者は、自らの役割と責任を職員に対して表明し、サービスの質の向上や経営の改善、業務の実効性を高めるため事業運営をリードしている。	B	B
		管理者等による状況把握	7	経営責任者又は運営管理者は、事業の実施状況等を把握し、いつでも職員に対して具体的な指示を行うことができる。	A	A
		(評価機関コメント)		5. 法令遵守のための研修参加や責任者による法令研修を実施されていました。法令をまとめた冊子については、いつでも見る事ができるようになっていました。 6. 職員に対して個別にヒアリングを行うほか、全職員からの要望等を書面により汲み上げられていることを確認しました。毎年、年度初めには管理者が講師となり「基礎研修」を実施し職員からの意見を聞いておられました。管理者自らの行動が職員からの信頼を得ているかどうかの把握や評価としては弱さがありました。 7. 館内PHS、介護記録システム等を通じて管理者は常時事業状況を把握されていました。外出時も管理者用の事業所携帯電話を持って出かけられ、常に連絡がつく体制をとられていました。		
	II. 組織の運営管理	① 人材の確保・育成	総合的な人事管理	8	人事管理は、理念・運営方針にもとづく「期待する職員像等」を明確にしたうえで、能力開発(育成)、活用(採用・配置)、処遇(報酬等)、評価等が総合的に実施される仕組みがある。	A
質の高い人材の確保			9	質の高い介護サービスを提供できる人材の確保のために、必要な人材や人員体制についての管理・整備を行っている	A	A
計画的な人材育成と継続的な研修・OJTの実施			10	採用時研修・フォローアップ研修等を実施し、段階的に必要な知識や技能を身につけることができる。また業務を通じて日常的に学ぶことを推進しており、スーパービジョンを行う体制がある。	A	A
実習の受け入れ			11	実習の受け入れに対する基本的な姿勢を明確にし、体制を整備している。	A	A
(評価機関コメント)				8. 法人内の高齢4施設からなる「高齢事務センター」の人事部門で総合的な人事管理を行い、「期待する職員像等」に照らし合わせた評価を行っておられました。 9. 法定(3:1)に対し1.5:1の職員配置を行うなど質の高い介護サービス提供に対する取り組みがされていました。法人内の高齢施設4つで構成される人材確保の拠点となる「高齢事務センター」と協同して人材確保に取り組んでおられました。 10. 研修推進委員会が外部研修、内部研修を推進し研修計画を作成しておられました。研修参加者は講師として伝達研修を行う仕組みもありました。資格取得に対する(金銭的支援を含む)支援等キャリアアップの取り組みが進められていました。 11. 実習の受け入れ体制を整備した上で、看護師養成校や福祉人材・研修センターからの実習生を受け入れておられました。事前に学校での講義を行ったり、現在の学生について学んだあとに実習プログラムを作成するなど丁寧な対応をされていました。		

ごあいさつ

ライフ・イン京都は昭和61年11月に開設されました。場所は京都桂病院の発祥とされる北園があった跡地で、工事着工から2年をかけて建てられました。私は昭和49年3月に京都桂病院付属看護高等専門学校を卒業し、ライフ・イン京都が開設される頃は京都桂病院 外来で勤務していましたので入居を予定されている方々が入居前の健康診断を受けに来られていたのを覚えています。その後、ご縁があり開設18年目のライフ・イン京都に入職しました。当時の私は、有料老人ホームについての知識はほとんどない状態で看護師として何が求められるのか、どんな仕事が行っているのかわからない状態でした。

開設当時はご入居者のほとんどの方がお元気で職員数は全部で10名ほど、私が入職した時には特別介護棟(現こすもす)が出来ており全職員数80数名、看護師は4~5名と夜勤担当者でした。その後、ケアセンターひまわりが出来、令和6年3月時点の職員数は約170名、看護師は夜勤担当者も含め30名となりました。私も含めた看護師は、以前各々が病気の治療、命を救うことを目的とする病院で勤務していましたが、有料老人ホームであるライフ・イン京都は生活の場、皆様をここを終の棲家として日々を過ごさ

れているところです。厚労省老健局通知では、有料老人ホーム看護職員について「保助看法において有料老人ホームでも医師の指示の下で一定の医療行為が可能・利用者の健康状況に注意するとともに健康保持のための適切な処置を講ずる・医療ニーズを有する高齢者の生活を支える役割」と表示されています。ライフ・イン京都には診療所がありますが、医師は常駐していません。必要時は電話で指示を仰ぎながら私たちが行っていることは、日常の健康管理と喀痰吸引・経管栄養管理・服薬管理・点滴・褥瘡処置などの医療行為、急変時の対応、感染症対策と看取りケア

(ターミナルケア)です。中でも急変時の対応については看護師が初期処置、受診判断を行うとともに医師に連絡をして指示を受けますが責任と緊張を感じます。そして、看取りケアは施設看護職としてとても大切にしていることです。私が入職した頃、本館と特別介護棟に数人の経管栄養の方と脳梗塞や老衰、認知症末期などで食えることに対する意欲が低下した方、食べたくても嚥下障害などで食えることができな

有料老人ホーム

ライフ・イン京都の看護師として



社会福祉法人 京都社会事業財団
介護付有料老人ホーム ライフ・イン京都
元副ホーム長 大西 摩由美

大項目	中項目	小項目	通番	評価項目	評価結果	
					自己評価	第三者評価
Ⅲ. 適切な介護サービスの実施	⑥ 衛生管理	感染症の対策及び予防	29	感染症の対策及び予防に関するマニュアルの作成等により、職員全員が感染症に関する知識をもってサービスの提供を行っている。	A	A
		事業所内の衛生管理等	30	施設（事業所）内における物品等の整理・整頓及び衛生管理を行い、効率的かつ安全なサービスの提供を行っている。	A	A
		(評価機関コメント)		29. 最新の感染症情報を日々の申し送りや月1回開催されている委員会で共有をしておられました。感染症対策のシミュレーション研修を2カ月に1回開催を目標に実施されていました。 30. 施設の清掃は委託業者によって行われており清潔が保たれていました。委託業者からの日報は毎月提出されており、月1回場所を決めて委託業者との現場確認が行われていました。		
	⑦ 危機管理	事故・緊急時の対応	31	事故や緊急時における対応等を定めたマニュアルがあり、年に1回以上、必要な研修又は訓練が行われている。	A	A
		事故の再発防止等	32	発生した事故等に係る報告書や記録を作成し、事故の再発の防止のために活用している。	A	A
		災害発生時の対応	33	災害発生時における対応等を定めたマニュアルがあり、年に1回以上、必要な研修又は訓練が行われている。	A	A
		事業の維持・継続の取り組み	34	大規模な自然災害、感染症まん延等に備えて、被害の拡大を抑え事態を迅速に収束させ、事業を維持する体制を整えている。	A	A
		(評価機関コメント)		31. 緊急時対応マニュアルを整備されています。感染症流行時中断されていたAEDの研修も2チームに分けて実施を再開しておられました。玄関には受付対応者がおられ、さすまたを置き外部からの侵入者に対応できるようにされています。 32. 事故の内容としては転倒事故が多いとのことで、事故報告書、事故発見報告書、ヒヤリハット報告書を作成し家族に報告をされています。毎月開催されるリスクマネジメント委員会で事故原因や対応方法について検討がされています。 33. 地域と共に学区の避難運営マニュアルを策定し毎月1回合同防災会を行い連携が図られています。防災無線の地域への貸し出しも行っておられます。 34. BCP（事業継続計画）を策定し毎月災害対策委員会を開催されています。会議ではライフライン、備蓄、設備等について確認を行い見直しが必要なものについては計画の変更につながられています。		
		人権等の尊重	35	利用者本位のサービス提供及び高齢者の尊厳の保持に配慮したサービス提供を行っている。	A	A
		利用者の権利擁護	36	虐待防止、身体拘束禁止等の利用者の権利擁護に配慮したサービス提供を行っている。	A	A
① 利用者保護	プライバシー等の保護	37	利用者のプライバシーや羞恥心について、常に問題意識をもってサービスの提供を行っている。	A	A	
	利用者の決定方法	38	サービス利用者等の決定を公平・公正に行っている。	A	A	
	(評価機関コメント)		35. 人権擁護委員会が中心となり「イラッとシート」「ほっこりシート」という独自の職員アンケートを年1回実施し、「イラッとシート」では高齢者虐待につながる不適切事例を振り返り、「ほっこりシート」では利用者とのほっこりするエピソード、成功事例を収集することでサービスの質の向上を目指しておられます。 36. 人権擁護委員会を毎月開催し、ミトンが使用されるケースについて、わずかの時間でも拘束をせずに済む方法がないのか等細やかな検討が行われていました。 37. プライバシー保護の研修は年度当初に行われる基礎研修の中で行われていました。全室個室であり、相談やオムツ交換は個室で行われていました。 38. 同一法人が運営する総合病院が近隣に位置すること、事業所内に看護師が24時間待機する医療支援体制を活かして医療ニーズの高い利用者も受け入れをされています。入所の判定は「住替適格者判定委員会」により管理者、介護、相談員等多職種の実務者が参加して検討されています。			
	意見・要望・苦情の受付	39	利用者の意向（意見・要望・苦情）を広く拾い上げ、収集する仕組みが整備され、利用者等に周知されている。	A	A	
	意見・要望・苦情等への対応の仕組みとサービスの改善	40	利用者の意向（意見・要望・苦情）に迅速に対応するとともに、サービスの向上に役立っている。	A	A	
② 意見・要望・苦情への対応	第三者への相談機会の確保	41	公的機関等の窓口相談や苦情を訴えるための方法を、利用者及びその家族に周知している。	A	B	
	(評価機関コメント)		39. 入居半年程度の利用者5名程度を対象に「新しい出会いの会」を開催し、困りごとや要望の聞き取りを行い利用者同士の交流の場や仲間作りの機会となっています。 40. 「苦情・相談対応マニュアル」「苦情処理細則」を作成されています。苦情解決委員会を開催し「苦情は宝」と管理者がリーダーシップを発揮して解決に臨まれています。 41. 重要事項説明書やホームページ、事業所内に掲示されているポスターにて第三者委員の連絡先を記載されています。実際に外部の相談窓口で家族が相談をされ、その後事業所内のマニュアル改訂につながった事例もありました。感染症が流行する前までは定期的にオンブズマンに来てもらわれていました。しかし第三者委員は施設の取り組みにもかかわらず、外部の人材への相談機会確保のための第三者としては弱さがみられました。			
	利用者満足度の向上の取り組み	42	利用者の満足度を把握し、サービスの質の向上に役立っている。	A	A	
③ 質の向上に係る取組	質の向上に対する検討体制	43	サービスの質の向上に係る検討体制を整備し、運営管理者を含む各部門の全職種の職員が積極的に参加している。	A	A	
	評価の実施と課題の明確化	44	サービス提供状況の質の向上のため、定期的に評価を実施するとともに、評価結果に基づいて課題の明確化を図っている。	A	A	
	(評価機関コメント)		42. 毎年、利用者や家族へ生活満足度アンケートを実施し調査結果は「管理者会議」で検討をされています。その結果をまとめた「回答集」を利用者だけでなく職員や各部署に配布することでサービスの向上に活かされています。 43. 全国有料老人ホーム協会や全国介護付きホーム協会が実施する事例研究発表、研修会に参加することで他施設の取り組みの情報収集を行っておられます。委託先の事業者とも定期的にミーティングを行いサービスの改善に努めておられます。 44. 全国有料老人ホーム協会の評価項目を用いて自己評価を実施されています。			

大項目	中項目	小項目	通番	評価項目	評価結果		
					自己評価	第三者評価	
Ⅱ. 組織の運営管理	② 労働環境の整備	労働環境への配慮（働きやすい職場づくり）	12	質の高い介護サービスを提供することができるよう、職員の労働環境に配慮している。	A	A	
		ストレス管理	13	職員の業務上の悩みやストレスを解消するために、具体的な取組みを行い業務の効率を高めている。また、職員が充分にくつろげ、心身を休めることができる休憩場所を確保し必要な環境を整備している。	A	A	
		(評価機関コメント)		12. 同種事業に比較し休日が多く（年間120日）、複数の育休短時間勤務職員もおられ、職員ヒアリングから、「働きやすい職場」であることが確認できました。 13. 十分な休憩が取れる休憩室や、現場を離れて昼食を摂れる食堂等があるほか、産業カウンセラーによるカウンセリングや上司によるヒアリングが行われており、職員のストレス管理が充実していました。			
	③ 地域との交流	地域との連携・情報発信	14	事業所の運営理念や事業所情報を地域に発信するとともに、地域の情報を積極的に収集してサービス提供に活かしている。また、地域の各種団体や機関、介護サービス事業所等と連携している。	A	A	
		地域との交流（入所系・通所系サービスのみ）	15	ボランティアの受け入れ、地域の学校教育への協力を通じて様々な地域との交流を積極的に行っている。	B	B	
		地域への貢献	16	事業所が有する機能を地域に還元している。	A	A	
		(評価機関コメント)		14. ホームページを通じて事業所情報を発信するほか、共有スペースを地元住民のグループ活動に提供するなど、地元とのネットワーク構築を行っていました。 15. ボランティアの受け入れ態勢や地域の教育機関からの職場体験の受け入れは確認できましたが「受け入れの基本姿勢」の明文化は出来ていないとのことでした。 16. 共有スペースの貸出、清掃活動、防災訓練への参加、講演会の開催等を通じて、地域への貢献が行われていました。			
	Ⅲ. 適切な介護サービスの実施	① 情報提供	事業所情報等の提供	17	利用者（希望者含む）に対してサービス選択に必要な情報を提供している。	A	A
			(評価機関コメント)		17. ホームページ、パンフレット、ホーム紹介ビデオ、季刊誌等を活用して事業所の紹介をされていました。契約前の体験利用が最長3カ月受け入れが可能であることもホームページで紹介されていました。		
		② 利用契約	内容・料金の明示と説明	18	介護サービスの利用に際して必要となる内容や料金について、利用者に分かりやすく説明し同意を得ている。	A	A
(評価機関コメント)				18. 入居時に重要事項説明書と契約書等で費用負担についての説明を行い同意を得られていました。必要な場合は成年後見制度の手続きの援助も行っておられました。成年後見制度についての個別相談会を専門職団体の協力のもと行っておられ建物内に掲示をして周知をされていました。			
③ 個別状況に応じた計画策定		アセスメントの実施	19	利用者一人ひとりの心身の状況や生活状況を踏まえたうえでアセスメントを行っている。	A	A	
		利用者・家族の希望尊重	20	個別援助計画等の策定及びサービスの提供内容の決定に際して、利用者及びその家族の希望を尊重している。	A	A	
		専門職種を含めた意見集約	21	個別援助計画等の策定に当たり、必要に応じて利用者の主治医・リハビリ職（OT/PT/ST等）・介護支援専門員・他のサービス事業所等に意見を照会している。	A	A	
		個別援助計画等の見直し	22	定期的及び必要に応じて、個別援助計画等の見直しを行っている。	A	A	
(評価機関コメント)			19. アセスメントは医師、看護師、介護福祉士、管理栄養士等各専門職から情報を収集して行われていました。アセスメントの際にも利用者自身からも話を聞くようにされていました。 20. 利用者の持つ障がいに応じた希望や暮らしの意向を聞き取り計画書に反映されていました。利用者の7、8割の家族の来訪があり、感染症流行時にはオンラインも活用し意向や希望を確認するようにされていました。 21. 医師、看護師、管理栄養士、理学療法士、介護職、相談員と意見照会を行い、且つサービス担当者会議で集まり、計画書の原案についても話し合っておられました。 22. 計画書の見直しの時期、手順、変更については、マニュアルに定められており、マニュアルに沿って実施されています。変更が生じた際には申し送りや記録で周知が図られていました。				
④ 関係者との連携		多職種協働	23	利用者のかかっている医師をはじめ、関係機関との間で、連携体制又は支援体制が確保されている。	A	A	
	サービス移行時の連携・相談対応	24	利用者の状況変化等により、他サービスへの移行をする場合や、介護施設を変更する場合の連携がとれている。	A	A		
	(評価機関コメント)		23. 建物内に診療所があり、すぐ近くには同じ法人が運営する総合病院があり入退院も含め日常的に連携が図られており医療面での安心感がありました。利用者の抱える課題に応じて行政や地域包括センターとの連携も確認できました。 24. 入居継続困難となった時には本人や家族の意向を確認しながら他の施設への申し込み代行をされていました。地域での受け入れのための地域包括センターへの相談実績等もありました。				
⑤ サービスの提供	業務マニュアルの作成	25	事業所業務について、標準的な実施方法（業務マニュアル）を整備され、スタッフに活用されている。標準的な実施方法は自立支援につながり、事故防止や安全確保を踏まえたものになっている。	A	A		
	サービス提供に係る記録と情報の保護	26	利用者の状況及びサービスの提供状況等が適切に記録されており、管理体制が確立している。	A	A		
	職員間の情報共有	27	利用者の状況等に関する情報を職員間で共有化している。	A	A		
	利用者の家族等との情報交換	28	事業者はサービスの提供にあたって、利用者の家族等との情報交換を行っている。	A	A		
(評価機関コメント)		25. 生活満足度アンケートを実施し、見直しが必要な意見があれば検討を行いマニュアルの変更につなげておられました。業務マニュアルにおいて、個人の尊厳やプライバシーについては法人内の高齢の4つの施設共通として記載されていました。 26. サービス提供の記録はパソコン・システムで管理されておりいつでも状態が確認できるようにされていました。記録類は施設される環境で保管されており保存年数に従って保存と廃棄が行われていました。 27. 回覧日報、課内日報、夜間日報の記録で情報を共有し、朝と夕に全体での申し送りの時間を作り職員間で情報を伝達し共有しておられました。 28. 家族等の希望時や状態変化が生じた際等必要と思われる時にはいつでも面接をする機会を設けられていました。任意後見人、任意後見受任者には毎月、情報提供書を送付すると共に必要時には日々の記録も渡し、いざという時に迅速に動いて頂けるようにされていました。					

寄稿

空想系創作小話②

熊五郎の恋の行方

(2024.2.20)

前回のあらすじ…

時は元禄。恋の手下として語られる人形浄瑠璃の「曾根崎心中」を観て、そのような「真(まこと)の恋」に憧れていた熊五郎は、お花という春風のような女性と出会い、一目で心を奪われた。その彼女に弟の苦境を救って欲しいと頼まれ、彼女に大金を工面した。彼女はそれを弟に渡すと言って出かけたが…。果たして熊五郎の恋の行方は？



お花は出かけたきり戻ってこなかった。恋焦がれるお花が突然消えた衝撃が大き過ぎて、熊五郎は狂乱状態になった。お花の消息を訪ねて、来る日も来る日も手あたり次第に探して回り、家にも帰れなくなった。やがて巷では「詐欺師のお花に熊五郎狂乱」という噂が流れた。そんな時、疲れ果てて草むらで眠っていた熊五郎の頬を、暖かい春風がやさしくなでた。「お花は春風のような女性だった」と思いながらふと枕もとを見ると、なんと恋焦がれるお花がいるではないか!! 「こんなに長く待たせてごめんさい!お陰様で弟は命が救われました。本当に有難うございました。ところが私は戻る途中で突風に飛ばされ、崖から落ちて死んで

しまったの。三途の川を渡るお金がなくて船賃を稼ぐのに時間がかかり、幽霊になるにも流行り病で死者が多く順番待ちだった。今やっとあなたに会えて本当にうれしいわ!」

熊五郎の心にパッと花が咲き一挙に春が訪れた。これは夢だったのかとも思ったが、お花が語った墓所に行く小さな無縁塚がひとつあった。彼はそこにお花の名を刻んだ立派な墓を建てて厚く供養し、その横で茶店を開いて、お花を側に感じながら死ぬまで暮らした。こうして熊五郎の恋は、彼が憧れていた『曾根崎心中』のような「真の恋」となって実ったのである。

〈A・A〉

アドバイス・レポート

令和5年12月7日付けで第三者評価の実施をお申込みいただいた(介護付有料老人ホーム ライフ・イン京都)につきましては、第三者評価結果に基づき、下記のとおりアドバイスをいたしますので、今後の事業所の運営及びサービスの提供に役立ててください。

特に良かった点とその理由(※)	<ul style="list-style-type: none"> ●質の高い人材の確保 <p>法定の3対1の職員配置基準に対して、1.5対1の手厚い職員体制をとってられました。介護人材の確保が難しい社会状況の中で働きやすい環境を整備し退職後の再雇用や外国人労働者の受け入れもすすめてられました。外国人労働者の受け入れについては空き家バンクの活用や賃貸借契約の際の保証人確保等にも取り組み、住まいの確保から暮らしの相談まで行っておられました。そのことにより職員は暮らしを安定させ仕事に集中できる環境で業務にあたっておられました。事業所において職員採用後は、研修計画に沿って新人研修、現任研修等様々な研修が組まれており、職員の育成にも力を入れてられました。更に法人内の高齢分野の4つの施設が集まる高齢事務センターをつくり人材確保に力を入れてられました。高齢事務センターで法人内の人事異動を行う事で、今までは一旦退職をしたのち別の施設で採用する仕組みとなっていた所を、退職をせず異動を行える事になり、職員の確保と育成につなげてられました。</p> ●権利擁護等にも配慮した多様なニーズのある利用者の受け入れ <p>人権擁護委員会を毎月開催し身体拘束の廃止に向けて真摯に取り組んでおられました。重度の認知症、医療的ニーズが高い利用者も積極的に受け入れをされているため、生命を守るために避けられないミトンの使用事例がりましたが、「短時間でも解除をすることができないか」を細かく多職種で検討を重ね、わずかな時間でもミトンの使用を外す時間を作り記録に残しておられました。事業所内に診療所が併設されており、隣には法人が運営する総合病院もあり医療を受けられる環境が整っている中で経管栄養や点滴などの医療処置を希望する方もおられ、医療行為実施の為にはミトンの使用を行わざるを得ない利用者の方もおられます。一方、利用者個人の意思に関係なく自らの動きを制限されることがどれだけ苦痛であり、人権を侵害する行為であるかを職員が共通の認識として持っておられました。その結果、わずかな時間でも身体拘束解除の取り組みを積極的に行っておられ、利用者本人や家族の希望により医療や介護が必要になっても暮らし続けられる取り組みがされていました。</p> ●多職種協働の取り組み <p>事業所の隣には法人が運営する総合病院があり、事業所内の診療所には総合病院からの医師が嘱託医として勤務しておられ、体制的に情報のやり取りをしやすい環境が整えられていました。その為通院や入院での情報提供などの相互連携が十分に図られており、高齢期においては健康面で不安が生じやすい中で、医療面で安心できる環境が整えられていました。他にも地域の歯科や訪問歯科診療、精神科等の専門病院との連</p>
特に改善が望まれる点とその理由(※)	<ul style="list-style-type: none"> ●第三者委員への相談機会の確保 <p>第三者相談窓口、電話番号、受付時間などを重要事項説明書に記載し、契約時には説明を行い、ポスター掲示やホームページにも掲載されています。地域の役員や司法書士に第三者委員を委嘱しておられました。利用者の相談機会の確保としては、以前には市民オンブズマンの定期的な訪問もあり、コロナ禍のため訪問は中断され、現在は再開されていないものの契約は継続中の事でした。また、有料老人ホーム110番に入っ</p> ●ボランティアの受け入れについて <p>近隣の中学校の職場チャレンジ体験の受け入れの実績や、ネイルボランティアの受け入れもあり、また地域の大学や看護学校への講師の派遣等も行っておられ、地域で行われているカラオケ大会に参加したり、地域で行われている公園掃除に参加をすることで地域との交流も図られていました。ボランティア規約や登録手続きや受け入れマニュアル等も作成されていますが、「受入の基本姿勢」の明文化は作成予定とのことできていませんでした。</p> ●管理者が自らの行動を職員からの信頼を得ているかどうかの取り組み <p>管理者は4月の年度当初に全職員を対象に基礎研修を実施し理念にも触れ運営方針や事業計画の説明を行い役割についても説明を行われ、職務分掌表には管理者の役割や責任が明確に示されています。各種専門委員会などからの意見や要望を吸い上げる仕組みもできており、基礎研修の際には管理者は、職員からも意見や要望を聞く機会を作られています。しかし管理者自らの行動が職員からの信頼を得ているかどうかの把握や評価については工夫が必要ではないかと思われました。</p>
具体的なアドバイス	<ul style="list-style-type: none"> ●第三者委員への相談機会の確保 <p>管理者自らが「苦情は室」ととらえ、自ら利用者からの要望や苦情がないかを聞き取る機会を作っておられました。「苦情は室」の信念は職員にも周知されており、受けた苦情や意見は速やかに上司に報告をされ関係部局等で協議を行い対応されていました。意見を受け付ける第三者委員として地域の自治会長と司法書士を委嘱しておられましたが、利用者の相談機会を確保するための第三者委員の活用としては弱さがみられました。有料老人ホームである施設の特性も踏まえ、任意後見のニーズに対応できる専門職と、外部から利用者の意見を吸い上げる第三者委員の区別等も検討をされてははいかがでしょうか。更に入所判定にあたる「住替適格者判定委員会」に第三者委員に出席をしていただく事で事業所運営の透明性を高める事にもなると考えられます。</p> ●ボランティアの受け入れについて <p>施設においてはネイルのボランティア等の受け入れ実績がありますが、入所施設がボランティアを広く受け入れる上では施設が地域に対して開かれたものである必要があると考えられます。町内活動や防災の活動においても地域との交流は十分に図られていますが、ボランティアの受け入れの明文化を行う事で明確に地域との交流を積極的に行う事を示せると思われます。大規模な法人であり、病院でのボランティアの受け入れ等もありますが、施設によってはボランティアに求める役割が違うところが生じる可能性もあるかとは思いますが。法人で共通の部分を取り入れながら特定施設であるライフ・イン京都が地域に開かれた施設であるためにも、ボランティアを受け入れる基本姿勢を明文化し、示していくことが必要かと思われます。</p> ●管理者が自らの行動を職員からの信頼を得ているかどうかの取り組み <p>管理者自らの行動が職員からの信頼を得ているかどうかの取り組みとして「組織活性化プログラム」を行った事もありますが、活かしきれなかったとのことでした。法人においては高齢部門4つの施設をまとめた、「高齢事務センター」をつくり人事等の一体化を進めようとしてあります。管理者は大きな人事権を持つ事になる状況の中では、今まで以上に職員からの信頼を得ているかを客観的に把握できるようにしていく事が大切であると思われまます。以前に取り組まれた「組織活性化プログラム」がなぜ活かしきれなかったのかを振り返り、管理者の行動が信頼を得ているかを評価できる取り組みを検討してみられてははいかがでしょうか。</p>

※それぞれ内容を3点程度に絞って掲載しています。評価項目毎のコメントを「評価結果対比シート」に記載しています。

ブータンとの交流



京都大学東南アジア地域研究研究所 坂本 龍太

2024年1月9日ブータン王国の国民議会選挙の結果、ツェリン・トブゲイさんが率いるPeople's Democratic Party (PDP, 国民民主党) が47議席中30議席を取り、政権に返り咲きました。ライフ・イン京都におられる方には縁遠い話に聞こえるかもしれませんが、実はそう遠い話ではありません。ライフ・イン京都を訪問されたルンテン・ドルジさん(当時タシガン県知事)が今回の選挙にPDPから出馬し、当選されたのです。1月25日にはルンテン・ドルジさんがSpeaker(議長)という要職に就任することが決まりました。

わいわい健康探検

コラム
～フィールド医学通信～



向かって左サングラスをかけておられるのがドルジ・ワンチュクさん、右がルンテン・ドルジさん

(2011年8月11日ライフ・イン京都のテラスにて撮影)

ルンテン・ドルジさんがライフ・イン京都を訪ねられたのは2011年8月11日のことです。奥宮清人先生が代表を務めた総合地球環境学研究所のプロジェクトの一環としてブータンで活動を進める中で、当時保健省医療サービス局長であったドルジ・ワンチュクさん、タシガン県知事ルンテン・ドルジさん、保健省医療サービス局長主任企画官ナワン・ドルジさん、タシガン県保健局長ツェワン・ドルジさん、カリン診療所所長ケサン・ラドンさんの5名を招聘することとなりました。ライフ・イン京都では、英語の教師をされていた入居者のご夫妻に英語で案内いただき、ピアノ、ビリヤード台、お茶室、図書館など充実したリクリエーション設備を見学させていただきました。

そこで私の中で今も強く印象に残っているのは、ドルジ・ワンチュクさんが入居者の女性に「御歳はおいくつですか？」と尋ねた場面です。女性は、冗談めかして、「レディーに年齢を聞くのは失礼です」とピシヤリと言われたのです。ドルジ・ワンチュクさんは、「これは一本取られました」とおっしゃり、ルンテン・ドルジさんを含むブータンからのメンバー、ライフ・インの方々皆で大笑いしました。本物の交流とは何かということをおっしゃっていたように思います。

ブータンの方々には日本の老人ホームを訪問する前、老人ホームはブータンの文化に合わないとおっしゃっていました。ところが、ライフ・イン京都を実際に訪れると、彼らのイメージとは違っていたようです。そして、入居者の方に「あなたはこのように幸せですか？」と尋ねると、入居者の方が「ここはスタッフの方が親切で幸せですよ」と答えたんです。訪問を経てブータンの方々、高齢者は地域の中でケアされるのがよいと思うが、状況によっては老人ホームのような施設が必要かもしれないとおっしゃられました。ドルジ・ワンチュクさんは保健省の事務方のトップであるSecretaryを務められた後、交通事故にて亡くなられました。しかし、彼らのライフ・イン京都への訪問が、ブータンの高齢者保健政策にも多少影響を与えた可能性があるのではないかと思っています。その後、ブータンには実際に高齢者が入居する施設が設置されるようになり、2020年2月にはライフ・イン京都の河島久徳さんがそこを訪問し、その施設や保健省に専門的な助言をしてくださいました。

2024年 1月～4月 最近のイベントの紹介

講演会 & コンサート

- 1/8 ニューイヤーコンサート
- 2/7 由美かおる講演会
- 3/3 松陽合同防災会講演会
- 3/8 大岩戸(元力士)講演会
- 3/27 ほろよいコンサート



元力士の大岩戸関にお越しいただき、角界についてのお話と相撲の要素を取り入れた運動教室を開催しました。“塵手水”、“醜”相撲の所作ですがわかりますか？

その他の行事

- 1/1 新春互例会
- 1/12 どんと焼き
- 4/5 お花見のうたげ



今年はコロナ以降初めて2階ホールへご参集いただいた新春互礼会を開催することができました。2024年の元旦にご入居の皆様にご挨拶ができました。



ライフの枝垂れ桜もちょうど見頃を迎えた時期にお花見弁当をいただきながらお花見ができました。

健康体操遠足

- 1/11 初詣
- 2/14 サントリー山崎蒸留所
- 3/29 醍醐寺



太閤秀吉が盛大に行った醍醐の花見で有名な醍醐寺へお花見に行ってきました。今年の桜は例年より遅咲きでしたが醍醐寺は早くに開花し見事な桜を見ることができました。

information
お知らせ掲示板

入退去状況

●新しくご入居されました

令和6年1月から4月末まで

【本館】

令和6年1月22日 七二六号室 青山 行政 子様
 令和6年2月22日 三二六号室 辻 孝 子様
 令和6年2月23日 三〇三号室 岩 城 隆 夫様
 令和6年4月23日 二〇六号室 橋 本 富 子様

【ひまわり】

令和6年3月1日 四一七号室 白 神 康 子様
 *他に7名の方が
 ご入居されました*

●ご逝去のお知らせ

令和6年1月から4月末までの間に、9名の方がお亡くなりになりました。
 謹んでご冥福をお祈り申し上げます。

新人職員紹介

●本館介護課 生活援助



山下 友絵
 岐阜県出身
 趣味:DIY

●ケアサービス部 ケアセンター介護課



ダレルクシュトリチャハナ
 ネパール出身
 趣味:ランチに行くこと

●ケアサービス部 ケアセンター介護課



田口 稔也
 京都府出身
 趣味:ゴルフ

●生活サービス部 生活支援課 理学療法士



大塚 政幸
 大阪府出身
 趣味:水泳、スポーツ観戦

●生活サービス部 ホーム管理課



横山 楓
 京都府出身
 趣味:映画鑑賞

●看護部 本館看護課



中野 さおり
 京都府出身
 趣味:マラソン

●看護部 本館看護課



岡本 さゆり
 京都府出身
 趣味:音楽鑑賞

●看護部 ケアセンター看護課



糸井 碧巴
 長崎県出身
 趣味:音楽鑑賞

●看護部 ケアセンター看護課



左近 喜美子
 京都府出身
 趣味:家庭菜園

●看護部 ケアセンター看護課



西口 真由美
 熊本県出身
 趣味:神事

●看護部 ケアセンター看護課



大井 絵梨
 京都府出身
 趣味:旅行

よろしくお祈りします

ケアセンターひまわり・ケアセンターこすもす
ケアセンター便り

節分の日

節分の日に皆さんで豆まきしました!

赤鬼(職員)が襲いに
 来ましたが、鬼は外、福は
 内くと豆(ボール)を投げ
 て無病息災を願って退治
 しました。
 皆さん鬼をめがけて
 一所懸命ボールを投げて
 福を招いておられました!



『今年も鬼が来てくれて
 楽しませてもらいました。
 また、来年も来てくれたら
 福が来るように豆まき
 ができるのにお話し
 されていました。』



鬼は外
 福は内

夕食は、1年健康に
 過ごせるようにと恵方巻
 をいただきました。



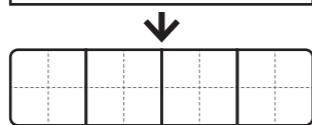
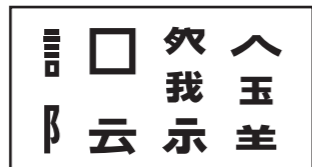
脳トレ

考えることで脳は活性化されます。脳トレ(脳のトレーニング)にチャレンジして
 脳を若返らせましょう。どうぞ気楽にやってみてください。

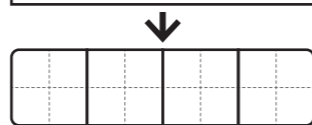
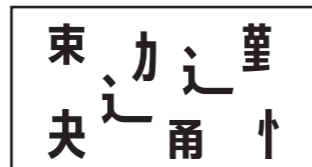
【漢字パズル】バラバラ漢字

4文字の漢字がバラバラに分けられています。パーツを移動して漢字4文字を完成させて下さい。
 分ける前の「4文字の漢字」は何でしょうか?

問1



問2



※答えは裏表紙の右下にあります。