



日医研クラブ

VOL.25

特集 Vol.4

海外の高齢者施設の環境づくり

高齢者施設のインテリア

03 戸倉 蓉子 株式会社ドムデザイン 代表取締役

08 MEMBERS INTRODUCTION

佐藤 文彦 株式会社日本医療経営研究所
医師の働き方塾塾長

09 Inforamtion

病院経営改善のための観点
ほめ育の観点を医療現場に落とし込む！

特集 VOL.4

病院・高齢者施設の環境づくり

海外の高齢者施設

1.はじめに

「人生の最期まで自分らしく生きる」というテーマはどのような環境で最晩年を迎えるかで大きくその質が変わるように思います。

現代は高齢者といっても若々しく、多趣味で自分の時間をエンジョイする方々が増えています。一人暮らしでも施設に入らず自宅で生活し最期を迎える人は今後ますます増えるのではないのでしょうか。しかし、高齢者施設に入るという選択もあります。集団生活のため入所すると往々にして今までの生活が制限され、日常生活を施設のスケジュールに合わせる必要が生じます。そんな中で最期まで自分らしく生きる場としての高齢者施設はどのようなものなのでしょうか。

アメリカ ダラスの高齢者施設「Harbor Chase」を見学しましたのでご紹介させて頂きながら考えてみたいと思います。

2.一番の楽しみである「食」の場を考える

高齢者施設での生活で一番の楽しみは「食」だといいます。

ダラスの高齢者施設「Harbor Chase」のレストランは圧巻でした。まるでホテルのダイニングの様なしつらえとサービスがありました。

ダイニングではテーブルセッティングがきちとなされ、ここで食事をするピンと背筋が伸びる感じがします。パジャマのまま背中を丸めてなんとなく食べるのではなく、食事を日常の最も大切な事とするというコンセプトを感じました。このようなレストランなら身支度を整えて行こうという気にもなります。少しお化粧をしてみたり、お洒落してみたり…。

そのような気持ちを持ち続けることは元気の素、環境がなせる業だと思います。そして食欲の無い人でも食べたいような演出は見事でした。厨房はガラス越しに料理している様子が良く見えます。ジュージューとお肉を焼く様子や、香りまで感じる事ができます。こうして五感が刺激されれば思わず食欲も出ますね。

高齢者施設 Harbor Chase USA



厨房はガラス張りで料理の風景が見え
シズル間を十分に演出している



背筋が伸びるダイニング
テーブルセッティングもしっかりと

病院・高齢者施設の環境づくり

3. 廊下やロビーの装飾

軽度認知症の患者さんのフロアでも、廊下やエレベーターホールに小物がたくさん置いてあるのには驚きました。書籍やキャンドル、花瓶、オブジェ…。

私は思わず施設のコンシェルジュの方に聞きました。

「こんなに小物が多くて危なくないのですか？」と。

日本では手の届く範囲になるべく物を置かないようにする傾向があります。認知症の方が小物を用いて怪我やトラブルになる事が多々あるからです。

コンシェルジュの返事は、

「いいえ危なくはありません。私たちは家のような環境を提供するというコンセプトなので、何も無いのは不自然です。」

家の様に過ごして欲しいという想いから、小物もあって当たり前。その徹底したマインドと同時にスタッフが目を配れるほど手厚く人員が揃っているのには感銘しました。



ロビーの装飾、認知症の方がいても
こんなに小物が多い



エレベーターホールの一角
アートと照明は至る所に

4. 自宅に居るような部屋

この「Harbor Chase」はアメリカの高齢者施設の中でもグレードの高い施設です。日本でもハイグレードの高齢者施設はたくさんあり、私も見学させて頂いておりますが、インテリアのつくり方を比較するとなぜか日本の施設は似たり寄ったりのイメージがあります。

例えば、その方らしいインテリアや今までの暮らしの延長線上で大きく環境を変化させなくても良いようなしつらえ、安全性だけでなく美しいと感動してしまうお部屋（高齢者でなくても思わず住みたくなるような）にはまだ出会って無いように思います。次ページでは、「Harbor chase」のプライベート空間をご紹介します。

写真はモデルルームですが、ブルーをテーマとしベッドもサイドテーブルも施設の家具のように冷たくなく、今まで暮らしていたような家の家具のスタイルを尊重しています。トイレやシャワールームも同じ色彩でコーディネートされ、シャワールームのカーテンにまでデザインに気を使われています。

個室内のリビング



ソファ、スタンド、鏡など
家でくつろぐインテリアそのままに

ベッドルーム



クッションやアート、スタンドに至るまで
コーディネートされた部屋

トイレとシャワールーム



シャワールームのカーテンも美しい柄手摺は
それぞれの障害に合わせて後付けする

軽度認知症の方にとって環境がガラリと変わると症状が進行すると言いますが、なるべく今までの家での生活のように過ごせること、美しい環境が心を癒してくれること。それは日本の施設でももっと取り入れたい要素ではないでしょうか。

5. 美容室ではネイルやエステも

次ページでは、施設内にある美容室です。シャンプーしたり髪を整えたりすると清潔で気持ちよくそれだけで気持ちが変わりますね。鏡に映る自分の姿が髪ボウボウではなく、きちんとしていると気持ちも前向きになれます。施設内に美容室がある所は日本にもあると思いますが、インテリアまで街のオシャレな美容室の様に気を使っている所はあまり無いように思います。

写真のように天井が高く、色彩もコーディネートされ、大きな鏡に映るキレイになっていく自分を見ることは元気が出る事でしょう。若き頃を思い出してワクワクする気持ちが沸いてくるかも知れません。ただ美容室があるというだけでなく、徹底してどんな体験をして頂きたいかを考えてインテリアを創ることも大切な要素です。

病院・高齢者施設の環境づくり



施設内にある美容室 壁紙 椅子 アート 照明器具とコーディネートされている

6. 運営会社のマインド

この施設には数多くのスタッフが働いています。

皆スペシャリストで利用者さんの事や家族との連絡などコーディネーターさんが行います。このようにプロの視点から利用者の日々を細かく観察し、どのような状況かを家族に連絡し お互いを繋ぐコーディネーターの存在は誠に大切です。

写真の右端、左端の方々はコーディネーターさん。白衣でなく、こんなカラフルなスタイル がユニフォーム。施設利用者にとっても面会の家族にとっても家のような環境を創り上げる…。

このマインドはハイグレードの施設だから出来る話と終わらせてしまわずに、日本の施設でも取り入れられる要素はあるはず。少し発想を変えみると時代に合う高齢者施設のサービスが生まれるはずです。



両サイドの方々がコーディネーターさん
色彩のあるファッションでお出むかえ

7. 日本の事例

アメリカに負けず日本にも豊かな最晩年を過ごす事をコンセプトとしている高齢者施設はあります。そのひとつが医療法人社団慶友会さんが運営する「青梅慶友病院」と「よみうりランド慶友病院」です。大塚宣夫会長は、親を安心して預けられる施設が必要だと自らの体験を基に看護、介護と医療の一体的提供の施設をつくられました。

入居さんが日常の楽しみを止めなくて良いという考えでサービスを提供されています。例えば食堂でお酒が飲めたり、夜眠れない患者さんには無理に寝させる事をせず、ホットミルクを飲んで頂きながら夜勤のナースがお話相手になるなど、通常では考えられないようなサービスを提供しています。

車椅子の方でも、寝たきりの方でも日中は洋服に着替えて過ごす。パジャマを着るのは夜だけ、と徹底しており、終日寝てしまうような事を避けて日常のリズムで生活するように心がけています。

女性の利用者さんが多い中で、いくつになってもおしゃれを楽しむ心を忘れない工夫も。

廊下には散歩に行く際に自由に被れる帽子や、選べるアクセサリーのコーナーもあり、入居さんへ大変喜ばれています。

これから高齢者施設には団塊世代の方々が入ってきます。海外旅行に行き、フレンチやイタリアンなどグルメな時代を謳歌した方々・・・。

その方々が満足できる高齢者施設とはどのようなものか。インターネット通信も、趣味も諦めずに今まで通りの生活が送れる環境。ポイントは「自由度」と「時間の質」にあるかもしれません。



よみうりらんど慶友病院。
帽子は入居さんが散歩の時にお好きなものをご自由に被れるように。と大塚会長。



これらのアクセサリーもご自由に装着して良い物です。と大塚会長。



戸倉蓉子

【プロフィール】

株式会社ドムスデザイン 代表取締役
慶応義塾大学病院にてナースとして勤務後、
病院の環境を変えたいと建築デザイナーに転身
看護師と一級建築士の資格を持つ建築デザイナー

【著書】

医療の場を整える環境デザイン（日本看護協会出版）

MEMBERS INTRODUCTION

佐藤 文彦

株式会社 日本医療経営研究所
執行役員



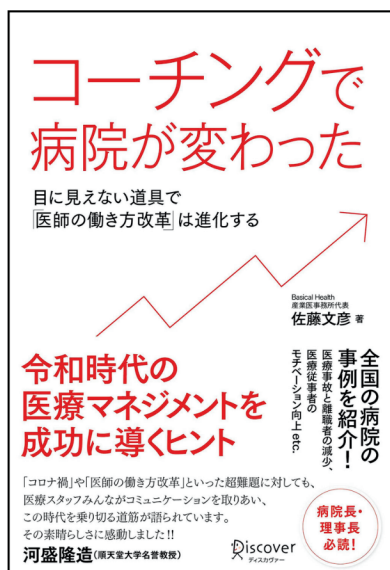
医師の働き方改革

日医研の病院経営塾シリーズの2024年度から医療機関における「働き方改革関連法」が適用されます。医師に対して時間外労働を要求する医療機関は、法令違反になるおそれがあり医療機関の経営者や管理者は、安全配慮義務の違反を回避するために、法令の順守が不可欠です。医師の労働環境は大きく変化しており、コーチングやコミュニケーションスキルを重視される病院も増加しています。こうした知識やスキルを学ぶ示唆に富んだ講座をご用意しています。

(株)日本医療経営研究所 医師の働き方改革塾 塾長プロフィール

順天堂大学医学部卒業。2012年41歳の若さで順天堂大学附属静岡病院糖尿病・内分泌内科 科長（兼 准教授）に就任。2016年から産業衛生分野で活躍。令和5年度 厚生労働省主催 トップマネジメント研修 講師。専門分野 医師の働き方改革 医師・コメディカルのコーチング。日本糖尿病学会（専門医・研修指導医）、日本コーチ協会（認定メディカルコーチ）、労働衛生コンサルタント（保健衛生）、日本医師会認定産業医・健康スポーツ医

コーチングで病院が変わった！ 目に見えない道具で「医師に働き方改革」は進化する



- あらゆる地域のあらゆる病院で「医師の働き方改革」を進めていくために
 - ① なぜ「医師の働き方改革」を行うのか
 - ② どのように「働き方改革」を行っていくのか
 - ③ 2024年春の「医師の働き方改革」に向けた、具体的な労務対策デザイン
 - ④ 院内だけではなく、地域との関係も変えていく
- 実際の医療現場で活用されている
 - ① コーチングスキルについて
 - ② コーチングとは
 - ③ コーチング・プロセス（フロー）
 - ④ コーチングを行う上で大切なポイント
- 医療現場でのコーチングの特徴
- 「上司と部下の関係性」

病院経営改善のための観点 ほめ育を医療の現場に落とし込む！

医療・介護分野に特化した 人材育成コンサルタントの「ほめ育」とは

今回からinformationは3回にわたり、「ほめ育」を連載します。医療・介護の現場で、スタッフの成長と組織をまとめ活性化させるプロの児玉ゆかり氏に医療現場を変える解決法としての「ほめ育」を教えてください。

離職理由に迫る！

医療現場を変える解決法とは！



医療スタッフが辞める本当の理由とは？

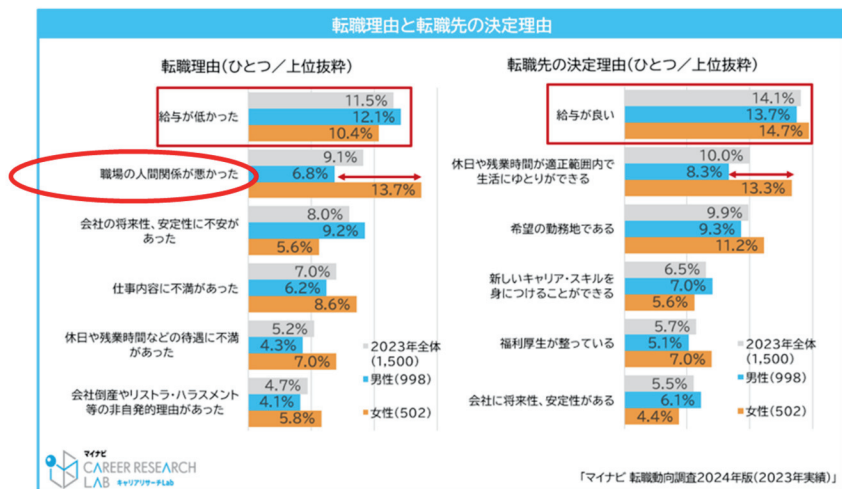


医療現場では、スタッフの離職が深刻な問題となっています。厚生労働省や総務省が2022年に発表したデータでは、医療従事者の離職理由として「賃金や労働条件」「仕事の内容」「キャリアアップの機会不足」が主な要因として挙げられています。また、日本看護協会の調査では、看護師の離職理由として「子育て・結婚・介護」が3大要因として報告されています。一方で、転職エージェントが発表しているデータによると、多くの転職者は「職場の雰囲気や人間関係」を理由に前職を辞めています。この二つのデータには明らかに違いがあります。このギャップがどのようにして生まれているのかを理解することが、離職防止には非常に重要です。なぜなら、**転職者は「働く意志」と「働ける状態（心・体・家庭環境）」を持っている人だからです。**働ける人が流出しているという現場の実態を踏まえ、離職防止策を講じるためには、政府のデータに表れない転職の要因に注目する必要があります。

離職防止のカギは転職者の本音にあり！

医療従事者が転職を考える際、その本音には「職場の人間関係が悪化している」「上司や同僚とのコミュニケーションがうまくいかない」といった問題が多く含まれています。これらは、単に賃金や労働条件だけでは解決できない深刻な問題です。職場の雰囲気やコミュニケーションの質は、医療従事者の満足度やモチベーションに直結します。

したがって、これらの課題にこそ注力する必要があります。



モチベーションダウンの真実：いじめに見えない裏いじめの影響



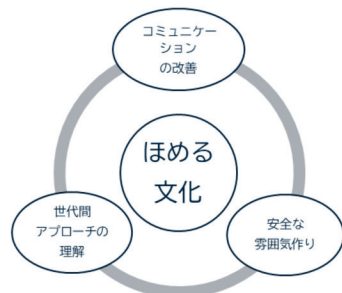
私自身も、10年間看護専門学校の教員として働いていた際、いわゆる「お局様」から小一時間にわたって少し離れたところから聞こえるように嫌味を言われたり、毎日の服装をチェックされるといった他の人にわかりにくく「いじめ」を経験しました。その結果、大好きだった学生指導へのやる気も失い、「辞めたい」と思うことが増えていきました。このように、人間関係が悪化すると、どれだけやりがいのある仕事でも辞めたい気持ちが生じてしまいます。職場での人間関係は、土台となる部分であり、それが崩れるとモチベーションも維持できなくなります。離職を防ぐための現実的なアプローチ人間関係を良好にするために日常の中で取り組むべき課題は3つあります。

①コミュニケーションの改善

②職場の安全な雰囲気づくり

③世代別のアプローチ

これらの課題を解決できると、専門職としての行動意欲を高め、チームとして技術や知識を磨きながら長く働き続けてもらうための鍵となります。その軸となるのが「ほめる」文化を作る事です。成長を促す『ほめる』文化の作り方「ほめる」という行為は、単なる賞賛に留まらず、従業員が自身の役割を再認識し、より良い仕事をするための原動力となります。また、個々の努力を認めると同時に、チーム全体の連携を深める効果もあります。したがって、職場全体に「ほめる」文化を根付かせ、ポジティブな人間関係を築くことが求められます。次回は、どのような基準でほめるべきか、ただほめるのではなく「個人も組織も成長する」ほめ方についてお伝えします。



専門職としての行動意欲
チーム力 UP
離職防止

ほめ育コンサルタント 児玉 ゆかり
株式会社 上昇志向デザイン研究所

2024年7月発行 VOI.25
発行 株式会社 日本医療経営研究所
編集・制作 日医研クラブ

東京都新宿区本村町2-23 京都荘ビル3F
TEL:03-5206-8199 FAX:03-5225-1522
Email info@nichiiken.com
