



桜並木を巡るお花見ドライブを行いました

二十間道路桜並木は、「日本さくら名所100選」に加え、「日本の道100選」「北海道遺産」にも選定されている、新ひだか町が誇る歴史的景観であり、全国に知られる桜の名勝です。約7kmにわたり続く桜並木は、かつて御料牧場の防風林として整備された歴史を持ち、今では町の象徴として多くの人々に愛されています。例年は5月上旬が見頃ですが、今年は気温の影響もあり、4月25日に満開を迎えるという早い春の訪れとなりました。

おうるの郷では、今年も数回に分けてお花見ドライブを開催いたしました。当日は天候にも恵まれ、澄み渡る青空と満開の桜の淡いピンクが織りなすコントラストが見事で、車窓からの景色に思わず息をのむほどの美しさでした。利用者の皆様からは「今年も見られて嬉しい」「昔家族と来たことを思い出した」といった声が聞かれ、桜が持つ力強い生命感が、心の奥にある思い出をそっと呼び起こしているようでした。

駐車場では、外の心地よい春風を感じながら、ゆったりとお菓子タイムを楽しんでいただきました。桜の香りがほのかに漂う中で味わう甘いお菓子は、普段とはまた違った特別なひとときとなり、皆様の表情も自然とほころんでいました。

今回のお花見ドライブは、見事な桜の「眼福」、春の香りに包まれる「香福」、そしてお菓子の「口福」を味わっていただく、まさに五感で楽しむ春の行事となりました。自然の美しさに触れ、季節の移ろいを感じる時間は、利用者の皆様にとって心身のリフレッシュとなり、職員にとっても共に季節を楽しむ大切な機会となりました。

人事に関しましてご報告いたします

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。平素より当法人の事業運営に格別のご理解とご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。

社会福祉法人ふくろう会では、地域福祉の更なる充実、並びに利用者の皆様に安心してご利用いただけるサービス基盤の強化を図るため、組織体制の再編および人事異動ならびに役職就任を執り行いました。本改編は、法人の中長期的な発展を見据え、事業所間連携の強化、職員育成体制の充実、サービス品質の向上を目的とするものであります。

ここに、その内容を下記のとおり謹んでご報告申し上げます。

1. 福司 哲也（令和8年7月1日付）

特別養護老人ホームおうるの郷 施設長 → 社会福祉法人ふくろう会 統括施設長

この度の統括施設長就任により、新冠事業所・遠別事業所の双方を総合的に統括し、法人全体の運営基盤強化および事業展開の方向性を牽引する重責を担ってまいります。地域福祉の持続的発展に向け、より広域的かつ戦略的な視点から法人運営を推進いたします。

※統括施設長は、当法人が運営する二事業所を総合的に管理し、法人全体の発展に資する中核的役割を担う役職です。

2. 菅原 育己（令和8年7月1日付）

特別養護老人ホームおうるの郷 介護長 → 特別養護老人ホームおうるの郷 施設長

介護長として、現場の統率、職員指導、利用者支援の質向上において卓越した能力を発揮し、施設運営の安定化に大きく寄与してまいりました。

施設長就任後は、安全・安心を最優先とした施設運営の推進、職員が誇りを持って働ける職場環境の整備、地域から信頼される施設づくりをさらに強化してまいります。

利用者・ご家族・地域社会の期待に応えるべく、より高い水準の福祉サービス提供を目指して尽力いたします。

3. 谷山 智恵子（令和8年6月1日付）

介護支援専門員 → 介護支援専門員・生活相談員 兼任

ケアマネジメント業務を通じて、利用者一人ひとりの生活課題に寄り添い、適切な支援計画の立案と実行に尽力してまいりました。

今回の兼任により、生活相談員として利用者・ご家族の相談窓口を担い、よりきめ細やかな支援体制の構築、並びに多職種連携の強化を推進してまいります。

利用者の生活の質向上に向け、専門性と経験を生かした総合的な支援を展開いたします。

ご家族・地域の皆様には、日頃より温かいご理解とご協力を賜り、深甚なる感謝申し上げます。

今回の新体制のもと、職員一同、法人の理念である「地域に根ざし、共に生きる福祉の実現」を胸に、より一層のサービス向上に努めてまいります。

今後とも変わらぬご支援を賜りますよう、謹んでお願い申し上げます。

高齢者虐待防止及び身体拘束廃止について研修を行いました

おうるの郷では、利用者様の尊厳を守り、安全で安心できる生活環境を維持するため、高齢者虐待防止および身体拘束廃止に関する研修を継続的に実施しております。これらの研修は、単に法律で義務付けられているから行うものではなく、利用者様・職員・そして施設という組織全体を守るために不可欠な取り組みです。

■ なぜ研修が必要なのか

虐待や身体拘束は、決して「悪質な職員が突然行うもの」ではありません。多くの現場で見られるのは、次のような“日常の小さな妥協”が積み重なり、気づかないうちに不適切ケアへとつながってしまうケースです。

「人手不足で忙しいから」

「安全のためだから」

「良かれと思って」

こうした“善意のつもり”が、結果として利用者様の尊厳を損なう行為へと変わることがあります。

特に、「ちょっと待って」「座ってて」などの言葉による拘束は、現場で最も日常化しやすいグレーゾーンケアです。研修では、こうした行為が身体拘束や虐待の芽になり得ることを再認識し、職員が自らブレーキをかけられるようにすることが重要な目的となります。

■ 研修は「職員を責める場」ではありません

虐待防止研修は、職員の知識不足や技術不足を責めるためのものではありません。むしろ、現場の困りごとを組織の課題として吸い上げ、職員が一人で抱え込まないための仕組みづくりが目的です。

介護現場では、「転倒・骨折させてしまったらどうしよう」という強い不安やプレッシャーが常につきまといます。その不安が、結果として過剰な安全確保や拘束につながる場合があります。

- ・多職種で利用者様の状況を共有し、環境調整やケア方法を検討する
- ・職員個人が責任を背負い込まないよう、組織として支える体制を整える

こうした話し合いを通じて、「職員を守る」ことも虐待防止の大切な要素であることを確認しています。

■ 研修の本質

虐待防止や身体拘束廃止は、精神論だけでは決して防げません。研修とは、

- ・利用者様が被害者にならないよう守ること
- ・職員が加害者にならないよう守ること
- ・施設という組織を守ること

この三つを同時に実現するための、極めて重要な取り組みです。

おうるの郷では、定期研修・事例検討・多職種会議・環境整備の見直しなどを通じて、虐待や身体拘束の芽を早期に発見し、組織全体で未然防止に努めています。

■ 今後の取り組み

今後も継続して研修を実施し、利用者様が安心して過ごせる環境づくり、職員が誇りを持って働ける職場づくりを進めてまいります。

処遇改善加算による職員処遇向上への取り組みについて

皆様からいただいております利用料の一部である「処遇改善加算」が、どのように職員の処遇改善に活かされているのか、当法人としての取り組みとその概要を以下のとおりご報告申し上げます。

処遇改善加算は、介護サービスの質を支える職員の待遇向上を目的とした国の制度であり、利用者の皆様からお預かりしている大切な財源を、職員の働きやすさと専門性向上に確実に還元することが法人の責務です。

令和8年6月より、当法人では「処遇改善加算Ⅰ」から「処遇改善加算Ⅰロ」へ区分が変更となり、加算率が 14.0% → 17.6% に引き上げられました。

これにより、当法人が受け取る処遇改善加算の収入が増加し、職員へ支給する「処遇改善手当」の内容を一層充実させることが可能となりました。

■ 処遇改善手当の構成

処遇改善手当は、次の3つの柱で構成されています。いずれも、職員の働きやすさ・専門性・貢献度を適切に評価するための仕組みです。

・固定支給手当 — 毎月決まった額を支給

夜勤を行う介護職員：月額 50,000円

その他の職員：月額 25,000円

・変動支給手当 — 勤務実績や役割に応じて支給

・一時金 — 余剰が生じた場合に翌年度4月に支給

これらは、職員の努力や専門性を正當に評価し、継続的なモチベーション向上につなげるための重要な制度です。

■ 今年度の主な拡充内容

今回の加算率引き上げにより、特に変動支給手当の充実を図りました。現場での負担軽減、専門性向上、緊急対応など、職員の実際の働き方に即した評価を強化しています。

・夜勤負担軽減手当 (1回 1,000円)

・早番・遅番手当 (各 1回 500円)

・土日祝勤務手当 (1回 1,000円)

・連続勤務手当 (3日以上連続勤務で 500円)

・急な欠勤対応手当 (1回 1,000円／パートは500円)

・委員会活動手当 (1回 500円)

・研修参加手当 (1回 500円)

・資格手当 (介護福祉士)：月額 2,000円 (既存手当に上乘せ)

・初任者・実務者研修手当：月額 1,000円 (既存手当に上乘せ)

・皆勤手当：月額 5,000円

これらの拡充により、「頑張りが正當に評価される職場」「専門性を高めるほど報われる職場」「急な対応や負担に対して適切に還元される職場」という、より健全で働きがいのある環境づくりが進んでいます。

■ 加算の目的

処遇改善加算は、単なる手当支給ではなく、介護サービスの質を高めるための“投資”であり、利用者の皆様へ還元される仕組みです。

目的は以下のとおりです。

・職員の待遇改善

・キャリアアップ支援

・人材確保と離職防止

・安心して働ける職場づくり

これらの取り組みは、最終的に 利用者の皆様へ「質の高い介護サービス」を提供することに直結するものです。

■ ご家族の皆様へ

皆様にはご負担をおかけしておりますが、制度の趣旨をご理解いただき、当法人が責任を持って職員の処遇改善に活用していることを、ここに改めてご報告申し上げます。

今後とも、利用者の皆様が安心して生活できる環境づくりのため、職員一同、より一層の努力を重ねてまいります。引き続き、変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。

おうるの郷でのひととき



スイーツバイキングを行いました。
ドーナツやゼリーなど様々な種類のスイーツをご用意。目移りしながら好きなものをチョイスされていました。



花壇にお花を植えていただきました。手慣れた手つきで綺麗に並べて植えてくださいました。



畑では、入居者様がーから畑づくりを行っていただきました。トマトやとうきびなどを植えて立派な畑になりました。98歳とは思えないパワフルな入居者様です。



この日のレクでは、パターゴルフゲームを行いました。狙いを定めて慎重にボールを打っていました。応援にも熱が入っていました。

高齢者の熱中症対策に関しまして

近年、全国的に気温の上昇が続き、熱中症は高齢者にとって重大な健康リスクとなっています。

おうの郷では、高齢者特有の身体的特徴を踏まえた専門的な予防対策を重視し、日々の生活の中で熱中症を未然に防ぐ取り組みを徹底しております。以下に、高齢者が熱中症を発症しやすい理由と、当施設で実施している具体的な対策をご報告いたします。

■ 高齢者特有のリスク

高齢者は、若年者と比べて熱中症を発症しやすい明確な医学的理由があります。

・体内水分量の減少

加齢に伴い体内の水分量が減少します。さらに、体内の老廃物を排出するために多くの尿を必要とするため、脱水状態に陥りやすい体質となります。

・暑さ・喉の渇きへの感覚鈍化

暑さや喉の渇きを感じる感覚が弱くなり、「気づかないうちに脱水が進む」という危険があります。

・自律神経機能の低下

汗をかくことで体温を下げる機能が衰えるため、体に熱がこもりやすく、循環器系への負担が大きくなることが知られています。

これらの要因が重なることで、高齢者は若年者よりも熱中症のリスクが著しく高くなります。

■ 三つの基本対策（おうの郷での具体的取り組み）

① 喉が渇く前に水分を摂る習慣づくり

高齢者は「喉が渇いた」と感じる頃にはすでに脱水が進んでいることが多いため、“予防的水分摂取”が最も重要な対策です。

おうの郷では以下のように、計画的な水分補給を実施しています。

・毎食時・入浴後の水分提供

・特養では 10時・15時に水分摂取時間を設定

・有料老人ホームでは、ホールに お茶・スポーツドリンクを常備し、自由に摂取可能

これにより、利用者様が自然と水分を摂れる環境を整えています。

② 室温管理は「体感」ではなく「温度計」で判断

高齢者は暑さを感じにくいいため、本人の体感に頼ると熱中症を見逃す危険があります。

おうの郷では、

・全居室に温度・湿度計を設置

・エアコンの設定温度ではなく、実際に過ごしている場所の室温・湿度を基準に管理

これにより、熱がこもりやすい居室環境を早期に察知し、適切な温度調整を行っています。

③ 夜間～朝方の熱中症予防

熱中症で搬送される高齢者の多くは、夜間から朝方に発症しています。睡眠中に大量の水分・塩分が失われるためです。

おうの郷では、

・朝食に 味噌汁やスープを必ず付加

・塩分制限の指示がある利用者様にも、主治医の管理のもと 適切な塩分量で提供

これにより、水分と塩分を同時に効率よく補給できる体制を整えています。

■ おうの郷の熱中症対策の特徴

当施設の取り組みは、単なる「水分補給」「室温管理」に留まりません。高齢者の身体特性を理解したうえで、科学的根拠に基づく予防策を体系的に実施しています。

・予防的水分摂取の徹底

・温湿度の数値管理による環境調整

・夜間～朝方の脱水予防

・医師・看護師・介護職員の連携による体調観察

・体調変化の早期発見と迅速な対応

これらの取り組みは、利用者様の安全を守るための重要な柱となっています。

■ ご家族の皆様へ

熱中症は、適切な対策を講じることで確実に予防できるものです。おうの郷では、利用者様の健康と安全を最優先に、高齢者に特化した専門的な熱中症対策を継続してまいります。

今後とも、安心してお過ごしいただける環境づくりのため、職員一同努めてまいります。引き続き、温かいご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和8度 今後の行事スケジュール

7月	七夕	七夕飾りを作り、短冊に願いを託したりと、季節の風物詩を楽しむことで心の癒しと交流の場を提供し、豊かな暮らしを支えます。
8月	夏祭／ 家族懇談会	【夏祭】暑気払いのためゲームやアトラクションなどを行い、非日常の楽しさや思い出に残る特別なひとときを提供します。 【家族懇談会】有料老人ホーム入居者のご家族と一緒に会し、近況報告と、今後の処遇・施設管理等の問題を話し合い、より良い施設運営の向上を目指します。
9月	敬老会	「敬老の日」に古希・米寿・白寿・新百歳の方をはじめとして入所者皆様の長寿と健康を祝い、あわせて地域の方々との交流を図ります。
10月	お月見居酒屋	秋の月を楽しみながら、特別なお食事を通して季節の趣を感じていただき、皆様に心の癒しや和やかな交流の場を提供します。
11月	紅葉ドライブ	紅葉の綺麗な場所へドライブし、季節を感じながら気分転換を図ります。
12月	クリスマス会 ／冬至	【クリスマス会】愛や希望の象徴とされるクリスマスを通じて交流を深め、心温まる思い出をつくり、特別な日を共有することで生活に彩りを添えます。 【冬至】厄を払い、心身を清めるという願いをこめて、ゆず湯に入ります。
1月	新春獅子舞	皆様の居室に獅子舞が訪問し、長寿と健康を寿ぎます。
2月	節分	立春を迎えるにあたり、邪気を払い福を招く豆まきをし、健康と幸福を祈念します。
3月	ひな祭り	雛人形を飾り、節句を祝います。 ひな祭りにちなんだ思い出話やお子さん、お孫さんの話を皆さんで語り合うことで、脳の活性化や精神の安定を図ります。

※ 感染症の状況等により、延期や中止となる場合がございます。

4・5・6月もたくさんの寄贈品をいただきました。ありがとうございました。

橋本裕美子様	宮本直美様	湊瀬勇造様	若林博幸様	齋藤松枝様
貝澤弘美様	森田幸子様	北所ミドリ様	廣岡みどり様	野垣義一様
紺谷泰規様	壁岸幸江様	山本孝子様	ボランティアグループあゆみ様	
渋谷綾子様	塚本房代様	須田巧様	大井久子様	

求人のお知らせ ～ハローワークにも掲載しております～

【資格】 ※未経験者・無資格者大歓迎です

介護職員： 初任者研修修了者 または ホームヘルパー2級（あれば尚可）
実務者研修修了者 または ホームヘルパー1級（あれば尚可）
介護福祉士（あれば尚可）
看護職員： 看護師免許・准看護師免許

【正職員】

月給： 184,900円～387,000円 ※各種手当込み

★月給に含まれない手当等

夜勤手当： 特養／1回4,000円 有料／1回5,000円
待機手当： 看護職員／1回1,000円
通勤手当： 上限37,800円
処遇改善手当： 固定手当 25,000円～50,000円
変動手当 早番、遅番等勤務状況により支給
処遇改善手当一時金： 処遇改善手当に余剰が生じた場合に翌年度4月に支給
扶養手当： 該当者に支給
住宅手当： 賃貸、持ち家の内容により支給額が変更となる
賞与： 年2回

休日： 月9回（2月は8回）シフト制

【パート】

時給： 1,080円～1,220円
勤務時間： 要相談
通勤手当： 上限37,800円
処遇改善手当： 変動手当 早番、遅番等勤務状況により支給
※保険の加入状況により変動あり

【夜勤専従パート】

日額： 20,800円
勤務時間： 特養夜勤専従 16:30～8:30
有料夜勤専従 16:30～8:30
通勤手当： 上限37,800円
処遇改善手当： 変動手当 早番、遅番等勤務状況により支給
※保険の加入状況により変動あり

希望される方には、当施設の厨房で調理した朝食・昼食・夕食をご提供しています。
また、給食手当が支給されるため、手頃な価格でお召し上がりいただけます。



ご協力をお願い申し上げます

ご家庭でご使用になっていない、または処分をご検討されているバスタオルやフェイスタオルなどがございましたら、よろしければ当施設へお譲りいただけますと幸いです。

拭き掃除やウエスとして、さまざまな場面で大切に活用させていただきます。

また、不要になった車椅子につきましても、お譲りいただけましたら大変ありがたく存じます。お持ちいただいた際には、お近くの職員までお声がけください。

皆さまの温かいご協力を心よりお願い申し上げます。