
関連施設

田上診療所

訪問看護ステーション 野の花

訪問リハビリステーション事業所

種子島医療センター／田上診療所

介護老人保健施設 わらび苑

院内保育所



南種子町の大浦川には、最北端のマングローブ林が広がります。

田上診療所

事務長 濱添 信人

私は令和6年11月1日より田上診療所の事務長に就任いたしました。それ以前は種子島医療センターにて作業療法士として勤務しており、リハビリ現場とは全く異なる立場や業務内容に戸惑いと不安を感じる日々のスタートでした。しかし、事務長としての新しい役割を始めてから、職員の皆さまが親切丁寧に仕事を教えてくださり、失敗時も迅速にフォローしていただいたおかげで、温かく支え合う職場環境を改めて実感しました。

田上診療所は、患者に寄り添う姿勢を大切にしながら対応できる職員が集まる場所です。これが当診療所の最大の強みであると感じております。今後も地域に根ざした診療所としての役割を果たすべく、職員一丸となって努力を重ねてまいります。

○職員体制

院長/岩元二郎

非常勤医師/瀬戸山 充(皮膚科)、竹野孝一郎(内科)、田上寛容(循環器科)、中目康彦(泌尿器科)、塩川直宏(小児科)、西遼太郎(小児科)、嶋田博文(整形外科)、吉留寛人(整形外科)

事務長/古元康德(令和6年10月31日退任)

濱添信人(令和6年11月1日就任)

看護師長/政田育子

看護師/光都志子、秋田由紀代、峯下代美子、石堂いみ子、中崎真美

医事課/立石鈴美、秋田幸子、大久保沙織、向井さおり

○人事面

入職/濱添信人(事務長)

退職/古元康德(事務長)、光都志子(看護師)

向井さおり(医事課)

○診療面

	午前	午後
月	(内科/発達外来) 竹野 Dr./岩元 Dr.	(内科・小児科) 岩元 Dr.
火	内科/小児科 岩元 Dr.	内科/小児科 岩元 Dr.
水	(内科小児科/泌尿器科) 岩元 Dr./中目 Dr.	(循環器科) 田上 Dr.
木	(内科・小児科/皮膚科) 岩元 Dr./瀬戸山 Dr.	(皮膚科) 瀬戸山 Dr.
金	(内科) 竹野 Dr.	(小児科) 小児科 Dr.
土	(内科/整形外科) 竹野 Dr./整形外科 Dr.	(整形外科) 整形外科 Dr.

※整形外科:月2回(土曜日)

※発達外来:月2回(月曜日)

○トピックス

令和6年度は、3名の職員が退職されました。古元康德さんは、田上診療所の開設当初から事務長として長年にわたり診療所に尽力してくださいました。その貢献には感謝の念に堪えません。光都志子さんは、鎌田医院で看護師として勤務され、田上診療所へ移行後も引き続き活躍されました。患者さまのみならず、職員からの信頼も厚く、診療所にとって欠かせない存在でした。向井さおりさんは、医療事務の専門知識を活かし、レセプト業務から受付、会計まで幅広く貢献してくださいました。

3名の方々が診療所に与えた多大なる貢献に深く感謝するとともに、その退職を寂しく思います。これからの新たな道でのご活躍を心よりお祈りしております。



前列左から向井さん、岩元院長、光さん



古元前事務長

訪問看護ステーション野の花

管理者 榎本 親子



【令和6年度職員】(令和7年3月31日付)
 代表者／田上寛容 管理者／榎本親子
 訪問看護師／西川秋代、副島悠子
 理学療法士／内村寿夫、大津留麻子、馬場健大、入江宣圭

【令和6年度 年間目標と振り返り】

1. 組織の機能拡大に対応し、事業所運営に参加できる。

① 野の花運営会議を充実させ業務改善の提案ができる場をつくり、スタッフ全員が運営に関わる。

運営会議の実施と参加は定着したが、スタッフからの意見や提案が少ない。

② 介護報酬、診療報酬改定内容について理解し、基準や要件の維持、加算の追加取得に取り組む。

重要な改訂ポイントについては理解できている。

また、加算取得にも積極的に取り組めた。

③ コスト意識を持った医療機器、医材備品の管理ができる。

医療機器の破損・紛失0。備品もコスト意識を持って管理できていた。

2. 安全で質の高い看護が提供できる。

① 勉強会、研修会への参加率を昨年度よりあげる。また、法人内の勉強会だけではなく、事業所内での勉強会実施を計画していく。

法人内や院外での勉強会、研修会には昨年より積極的に参加することができたが、事業所内の勉強会を充実させることができなかった。

② 新興感染発生時、災害時でも業務が継続できるようBCPの内容を充実させる。

新興感染、災害共にBCP、初動対応フローの作成は終了した。

③ 利用者カンファレンスを充実させ、統一性のある看護ができる。

毎朝のカンファレンス・1回/月の医師とのカンファレンスの実施により、問題の解決や情報の共有ができた。

3. 活気ある職場を目指し、働きやすい職場環境を整える。

① 多職種と協働できる。

利用者に関わるサービス関係者と協働し対応できた。

② 個々の目標設定を明確にし、達成のための支援ができる。

日々の業務をこなすことが優先され個々の目標に配慮することができていなかった。

③ 計画的な年次休暇(年間7日以上)、リフレッシュ休暇の取得ができる。

全員取得とはならなかった。また、業務的に連休の取得が難しかった。

【実績】

令和6年度利用登録者総数:113名

令和6年度訪問件数:2,500件

訪問看護ステーション野の花では、病気や事故、加齢により、これまでのような生活が難しくなった方々の「住み慣れたお家で過ごしたい」、「できる限り自分らしく、自分の力で暮らしたい」という思いを24時間365日サポートするためのサービス事業所です。

種子島医療センターとの連携により、急性期から在宅まで一貫した医療ケア、サポートを提供することが可能です。在宅での生活や介護について不安や疑問に思われることがあればぜひご相談ください。

訪問リハビリテーション事業所(種子島医療センター・田上診療所)

リハビリテーション室 内村 寿夫



【振り返り】

今年度は利用者の自立支援を常に意識しながらの関わりができた1年だったと思います。様々な意見のぶつかり合いがあったと思いますが、問題解決に向けて取り組むことができたと思います。令和6年度介護報酬改定の準備や、調整に苦労しましたが、無事乗り越えられそうで、ほっとしています。

来年度は地域に根差した活動ができるように、活動の幅を広げていきたいです。

【令和6年度職員】(令和7年3月31日付)

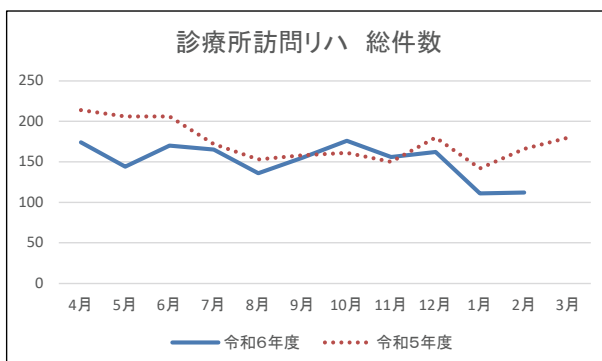
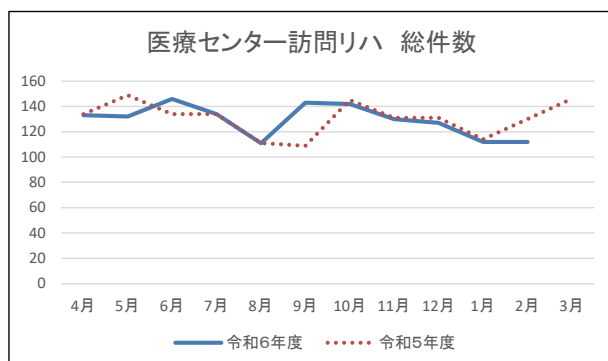
理学療法士／内村寿夫、入江宣圭、大津留麻子、馬場健大
言語聴覚士／松尾あやの

【令和6年度 年間目標】

利用者にとって最適な妥協のない自立支援と生活支援を実践する

- ・妥協のない評価、リハ計画の実践
- ・妥協のない実績
- ・妥協のない研鑽
- ・妥協のない関係スタッフ、地域との連携
- ・妥協のない管理体制の構築

【実績】



介護老人保健施設 わらび苑

施設長 松本 松昱

平素より格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。昨年も引き続き、新型コロナウイルス感染症やインフルエンザの流行により、施設運営において多くの困難がありました。特に施設内で発生した新型コロナウイルスのクラスター対応では、職員一丸となり、迅速かつ的確な対応を行うことで、被害を最小限に抑えることができました。この場をお借りして、職員の皆様の献身的な努力と、利用者様やご家族の皆様のご理解とご協力に心より感謝申し上げます。

さて、今回はわらび苑の主演とも言うべき介護士について述べたいと思います。介護福祉士の邦人リクルート状況は非常に厳しいものです。介護業界全体を見渡しますと、深刻な人員不足が社会的な課題となっています。厚生労働省の試算によれば、2025年には約32万人、2040年には約69万人の介護職員が不足すると予測されています。この人材不足は、介護サービスを受けられない「介護難民」の増加を招き、社会全体に大きな影響を及ぼすと懸念されています。特に2025年以降、団塊の世代が75歳以上となることで、介護需要が急増し、適切なサービスを受けられない高齢者が増える可能性が高いとされています。

介護士の給与は他の職種と比較して相対的に低い水準にあります。2024年調べによると、介護福祉士の全国平均給与は月収でおよそ31.8万円、年収にすると約430万円です。一方、金融業の平均年収は約700万円、メーカー業は約650万円、IT／通信業は約600万円、建設／不動産業は約580万円です(1)。このように、介護士の給与は他業種と比べて最も低い水準にあります。さらに、介護職員は肉体的な負荷が大きく、精神的なストレスも多いため、給与の低さが離職の原因の一つとなっています。介護現場では、利用者や利用者の家族、職場のスタッフなど様々な人と関わることになります。幅広い人間関係を形成するので、苦手な人とも人間関係を形成する場面も少なくありません。また、介護サービスを提供する上では、関係する人と密なコミュニケーション

を取る必要があることから、人間関係で苦勞してしまう介護士が多いのです。

こうした状況の中、当施設では新たな取り組みとして、ミャンマーから4名の介護士をリクルートすることに成功しました。ミャンマー人は仏教思想に基づく「徳を積む」という価値観を持ち、介護職を尊い仕事と捉える傾向があります。そのため非常に真面目で勤勉であり、利用者様への思いやりを持ったケアを提供してくれることが期待されています。実際に彼女らはすでに施設内で重要な戦力となりつつあり、職員間の連携も良好です。そして既存の介護士の労働環境の改善に努め、離職者ゼロを目標にしていきたいと思っています。具体的な一手として中本事務長を先頭に介護DX化を推進する予定です。AIなどのデジタルトランスフォーメーションソリューションを活用して介護分野における人的資源の不足を解消することは、現在では確立されたアプローチとなっています。

当施設の収益面については、2023年の全老健調査によると超強化型施設の53.7%が赤字を計上する中、当苑は小生が赴任してから3年連続の黒字を達成しています。これは事務職員、相談員の皆様による入所利用率の100%近い維持と、職員全体が「地域住民が何度も利用したい施設づくり」という高い意識を持って取り組んだ結果です。

2025年は、新しい仲間とともに、さらに安心・安全な施設運営を目指していきます。感染症対策の強化はもちろんのこと、利用者様一人ひとりの尊厳を大切にし、より質の高い介護と医療を提供できるよう努めます。また、「職員が笑顔で長く働ける職場づくり」を最重要課題として、ワークライフバランスの実現、キャリアパスの明確化、育児・介護との両立支援など、総合的な職場環境改善に取り組んでいきます。職員一同、利用者様とそのご家族が安心して過ごせる環境づくりに全力を尽くしてまいります。どうぞ変わらぬご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

院内保育所

所長 大木 鈴香



【令和 6 年度職員】（令和7年3月31日付）

所長／大木鈴香

新原祐子、上妻明香、中村智美

院内保育所では、0～3歳までの子どもを中心に24時間保育を行っています。また、幼稚園がお休みの時や学校終わりのお預かりも行っています。その他、当院の受診を必要とする子どもさんの兄弟姉妹を、受診の間一時的にお預かりすることもあります。

病院で働くお母さん方が安心して働けるよう、また当院を気兼ねなく受診できるよう、日々努めています。



令和6年度 院内保育所 作品集

今年度も子どもたちのかわいい作品を掲示しました！

【春】



4月（クローバー）



5月（こいのぼり）



6月（時の記念日）

【夏】



7月（七夕）



8月（海とタコ）



9月（お月見）

【秋】



10月（ハロウィン）



11月（ミッキー）



12月（クリスマス）

【冬】



1月（巳年）



2月（節分）



3月（チューリップ）

