

ひと・ネットワーク¹¹⁷

「『多飲水・水中毒』を
知ってますか？」

津久井郡知的障害者入所更生施設
多飲水・水中毒研究会
代表 小山創 (藤野さつき学園)



自閉症の診断を受けた利用者が70%を越える入所施設を運営するようになって、はや7年目に入ります。その中で、水分を激しく摂る人が数人いて対応に追われています。

ヒトの体重の50%~60%は水分です。ヒトは、毎日数リットルの水分を摂取し、同時に、数リットルの水分を発汗・排尿等を通して排泄して生命を維持しています。通常の量の飲水は、生命維持にとって必要不可欠です。

しかし、人によっては通常以上の量の水分摂取をします。職員も「飲み過ぎ」が気になります。これが『多飲水』の状態です。これが進むと、血液中の電解質に異常が現れます。特に、Naイオンが低下します。これは『病的多飲水』の段階です。個室(保護室)で対応し、施設し、水分摂取の制限を必要とします。

さらに、水分嘔吐・意識障害・けいれん発作を起こす場合には、『水中毒』の段階とされ、致死率も10%~50%と高くなってきます。

これらの状態は、精神科入院病棟では長期間入院し、長期にわたり向精神薬を服用している患者に多いといいますが、原因はまだ特定できていません。

私たち知的障害者施設においても例外ではありません。多くの施設で、職員ができる限りの努力と工夫をしながら対応に苦慮しています。

そこで私たちは、知的障害者更生通所・入所施設(県内約100施設)を対象に、多飲水・水中毒の現状についてアンケート調査を実施し、現在集計を行っています。県社協の研修・研究活動費の助成を活用して(本紙7面参照)、研修及び研究を進めているもので、その結果を報告し、関係者の方々に役立ててもらおうと思っています。

はするが、社員の頑張りの全てを評価することはできないということとを、社員とよく話し合い、理解してもらおう努力をし、互いに譲歩し合える関係を作っていくことだと思ふのです」

会社に愛情を持ってもらうために

「弱者に重点を置く評価では、企業は生き残れない。でも劣等感を抱かせる評価はもつてのほか」と岩佐さん。

この一見矛盾する言葉の裏側には、社員への限らない愛情があるように感じます。

「評価は一年に一回が企業の通例ですが、これでは社員がその結果を真摯に捉えずに改善しよう

としても、一年間は評価されないことになってしまう。そこでわが社では、二カ月ごとに評価を行うことにしました。各部署のリーダーは、自分の部下を評価対象にして欲しいと申請できる権利を持つていて、社員の頑張りをタイムリーに評価しています。当然結果が悪い社員も出てきます。私はそんな社員を切り捨てるのではなく、敗者復活の評価をしていきたいのです。会社の意に反しなれば、何度落ちてもいいのではないのでしょうか。逆にそれが発奮材料となり、社員一人ひとりが成長してくれることを期待したいのです」と笑顔で語ってくださいました。

(企画課)

今月のまとめ

◆ 昨今、福祉業界においても人事制度の改革が始まっています。この人事制度のなかで一番のポイントとなるものが、今回のテーマである評価(人が人を評価する難しさから考課制度とも言われています)制度です。今までの評価制度というと、勝者と敗者を明確にし、勝者には報酬が与えられる、あるいは社内的地位が上がり、そして敗者はその逆に、昇給の延滞や降格するといったしくみのものが多く見受けられます。

◆ これからは、組織としての求心力を高める人事制度が重要となります。職員一人ひとりが、組織の中で自己実現が図ることができるよう、自己成長を助ける育成制度が重要です。評価は、育成のために、今出来ていない事を把握する意味を持つているのです。

◆ また今回の取材先では、顧客である生徒に対しても、そして社員に対しても同様の考え方をしているとこちらも大変特徴的で、参考になるのではないのでしょうか。

◆ 組織に関わる全ての人が何を望んでいるのかを把握し、対応していく。この気持ちを大切にしたいものです。

(「今月のまとめ」協力) 株式会社川原経営総合センター 福祉経営指導一部
TEL: 03-3289-0867 URL: <http://www.kawahara-group.co.jp/>