

# なのほな だより

老健ちば

No. 108

January 2024

NANOHANA  
DAYORI

さんふらわ: 2024年 新春書初め会



## INDEX

1  
2

トレンドTOPIX 潮流  
(ニュースウォッチ)

『心理的安全性』の高め方  
業務改善、イノベーション、  
職員定着…効果は抜群！

フォーカス「老健ちば」

〈新年のご挨拶〉

千葉県老人保健施設協会 会長 平山 登志夫

〈理事会〉

3  
4

〈特集〉

(老健)シルバークアセンター

新人教育の力で挑んだ13年間の報告

5  
6

〈研修会報告〉

自由気ままに

ペーパーブログ

〈私のリフレッシュ方法〉

介護老人保健施設シルバークア松戸  
事務長 村越 満久



〈なのほなスマイル〉施設の笑顔紹介

● おみがわ

● エクセレントケア志津

〈老健ちばカレンダー〉

(編集後記)

<http://www.chiba-roken.jp/>

2024年1月22日 発行

● 発行者/一般社団法人 千葉県老人保健施設協会 ● 編集者/広報委員会

● 〒262-0042 千葉県千葉市花見川区花島町149-1 TEL:043-259-8435 FAX:043-259-8436

# トレンド TOPIX 潮流

ちょうりゅう

チーム力を発揮する  
心理的安全性  
人材定着やリスクの  
回避などの経営効果も

ニ  
ュ  
ー  
ス  
ウ  
オ  
ツ  
チ

『心理的安全性』の高め方  
業務改善、イノベーション、職員定着・・・効果は抜群！

心理的安全性とは「率直に発言したり懸念や疑問やアイデアを話したりすることによる対人リスクを、人々が安心して取れること」である。

医療・介護を取り巻く外部環境は目まぐるしく変化し、患者や利用者対応も複雑化している。さらに人材確保の難しさに直面している施設も少なくないだろう。こうした不確実な時代に対応していくためには、経営者一人の力だけでなく多様な意見を認め合い、チームで対応していくことが重要となる。そしてそのチーム力を高めるベースとなるのが「心理的安全性」ということだ。

心理的安全性が高い職場とは、単に職員同士の仲が良いことではない。変化に対応し、『健全な衝突』をしながら挑戦や実践から学び、結果として成果の出る『学習する職場』のことである。(図1)

### 鍵を握る「話し方」や「聞き方」

心理的安全性を育む因子としては、「話しやすさ」「助け合い」「挑戦」「新奇歓迎」の4つがある。日常業務の中でも『話し方』や『聞き方』を工夫するだけで4つの因子がそれぞれ高まっていく。自分自身の発言について、相手の行動を促す『きっかけ言葉』と相手の行動や結果を受け止める『おかし言葉』の言い方や割合を見直すだけでも、周囲との関係性は変化す

るはずである。(図2)

### 日常業務の中でセルフチェック

例えば、部下からの報告に対して「なぜ今になって？」「なぜもっと早く言ってくれなかったのか？」という疑問が湧いた時には、「言い出しにくい雰囲気があったか」と考える必要がある。さらに、報告以外のコミュニケーションを取っているか、最後に話したのはいつか、意見の取りまとめでは声の大きい人の意見に傾いていないかなど日常の小さなところから気にかけていきたい。「意見を言う人が善」「意見を言わない人が悪」といった対立構造や個人の問題として帰結するのではなく、組織の構造としてとらえることが大切である。

心理的安全性の担保は職員の働きやすさの確保にもつながり、人材の定着や採用への貢献が期待できる。さらに誰もが意見を出せる環境であるため、業務改善やイノベーションが推進されやすくなる。早期に異変に気が付き、地位や職種を超えて「おかし」と言い合える環境は、リスク回避にもつながる。特に医療や介護現場では安全管理上、重要な効果と言える。

(日経ヘルスケア No.405より記事抜粋)

(図2)

	相手の行動を促す きっかけ言葉	相手の行動や結果を受け止める おかし言葉
ポイント①	相手の経験年数や仕事の理解度に合わせて言葉を工夫する	相手の行動や進捗、結果をしっかり受け止める
ポイント②	相手が余裕でできることよりも一歩上を目指して分かりやすく伝える	相手の行動をその場で承認する
ポイント③	慣れてきたら思考を深めたり視野を広げる言葉も活用する	良い結果が出た時だけでなく、メンバーの存在そのものを認めていく

(図1) ◎心理的安全性と仕事の基準

		基準	
		低い	高い
心理的安全性	高い	ヌルイ職場 コンフォートゾーン 仕事の充実感はない	学習する職場 学習して成長する職場 健全な衝突と 高いパフォーマンス
	低い	サムイ職場 余計なことをせず 自分の身を守る	キツイ職場 不安と罰による コントロール

# フォーカス 老健 ちば



## 謹賀新年

### 新年のご挨拶



千葉県老人保健施設協会  
会長 平山 登志夫

事が出来るように医療機能を強化する事と、看取りが増加している現状への対応が必要でです。

第三に、介護人材不足への対応として、元気な高齢者を活用する介護助手は全国の施設で活用されており、正規職員の離職率の低下等良い影響を与えています。また、ICT化については、種々のロボット、AI等の技術が開発されており、施設への導入には種々の補助制度を有効に活用する事が求められています。

第四に、認知症への正しい対応が挙げられます。現在、記憶力や見当識、意思疎通能力など、認知症患者共通の残存能力の評価指標の検討が厚生労働省の主導で開始されています。BPSDの評価だけでなく、認知機能の残存能力を評価する事は、認知症患者の尊厳の保持はもとより、認知症患者の正しい理解やBPSDの予防にも繋がる重要な対策です。

老健施設としては、以上のような対応をしながら地域包括ケアシステムの構築に向けて在宅支援・在宅復帰施設としてますますその存在意義が重要性を増すことと思われれます。また、老健施設として30年を経過しましたが、当協会と致しまして今後とも、施設の皆様の多様な声を汲み上げ、有益な情報発信と職員の資質向上に努力して参ります。

終わりに、皆様におかれましては、本年が輝かしい躍進の年となり、老健施設の益々の発展の年となることを祈念いたしまして、新年のあいさつとさせていただきます。

### 理事会

令和5年10月24日(火)にポートプラザ千葉にて千葉県老人保健施設協会の理事会が開かれた。平山会長が欠席の中、理事9人中6人と監事1名と研修委員長と災害等対策委員長が出席し、会が開かれた。

広報委員長からは、新しく新メンバーが2名加わった事と計画的になのはまだよりを発行出来た事と来年1月発行内容では、これから取材をする内容を報告。

続いて、災害等対策委員長より、まだ始まったばかりの委員会であり、これから各施設の通常の仕事をしながら災害等対策委員会を進めていくため、どこまで出来るか分かりませんが、勉強会や訓練を年に数回行いながら、連絡ツールなども視野に入れて検討を進めていきたいと語る。

最後に、研修委員長の報告で令和5年度の研究事例発表大会という名称を改め、千葉老健大会として研究事例というイメージを払拭し、大会の間口を広げる思いでタイトルを変え、開催時期を全国大会の前の9月頃に移行し、全国大会に向けて発表する事で、その後修正等もして全国大会に向けた予行演習が出来るのではないかと語る。更に全国大会の時に、会員施設の横の繋がりが出来ると千葉にある老健の発展に繋がると思い、開催時期も変更した事を語る。

その後、理事会の承認を得て無事に閉会した。

新年あけましておめでとうございませす。

日頃より会員施設の皆様におかれましては、当協会へのご理解とご支援を賜り、また、施設で活躍されている職員の皆様、関係者の方々に感謝申し上げます。

今年では介護・医療・障害の報酬同時改定に向けた準備、5類に移行した新型コロナウイルス感染症対策、稼働率の低迷対策、物価高騰対策、IT化の進展対策等様々な課題に対応していかなければなりません。このような状況下で老健施設の特徴を生かした今後の展望としては、老健の機能強化を改めて有効活用する事が重要でです。

第一として求められる事は、リハビリ機能の強化があげられます。老健施設が唯一リハビリを提供して在宅生活を支援する施設として介護保険法の改正で採りいれられており、今後もICFの理念に基づき自立支援に資する老健施設らしいリハビリの提供を進めていく事です。

第二として、医療機能の強化が重要でです。入所者を医療機関へ転院する事なく、老健施設内で適切な医療を提供する



(老健)シルバーケアセンター

# 新人育成の力で 挑んだ13年間の報告

今回、昨年9月に行われた千葉県老人保健施設大会の中で、「新人育成の力で挑んだ13年間」について発表をしたシルバーケアセンター様を取材してきました。今、シルバーケアセンター様の近隣で面白い取り組みがあったり、新人教育におけるより具体的な現状や今後の課題などもお聞きしたのでご紹介致します。

## (老健)シルバーケアセンター施設紹介

千葉県の北東部に位置し、最北東部の銚子市に隣接して旭市があります。その旭市の中心にある国保旭中央病院に併設されているシルバーケアセンターは、入所100名、通所30名の利用者が通う3階建ての施設です。

## イオンタウンを散策

今回、取材前に旭中央病院のすぐ隣にあるイオンタウン旭を散策しました。印象として、利用客の高齢化が見え、車椅子の方を押しながら買い物や病院に向かっている方をよく見かけました。イオンタウンの中には、オープンキッチンの中で高齢の方が料理を作っているうどん屋のようなお店があり、お客様が高齢者だけで満員になっている状況を見て、高齢者にとって過ごしやすい環境なのかなと感じました。2階には、図書館や子供が遊べる施設が整っており、決して大きなイオンタウンでは無かったが、ニーズに合わせて作られた商業施設というような印象を受けました。そのような施設は、旭市が中心で創られたのかな？イオン側が中心？病院が中心？と興味がわきました。もし、病院側が中心で街の組み立てをしていたら大変興味深いと思います。シルバーケアセンター様の施設へ向かいました。

## 「みらいあさひ」のまちづくり

内部監査室長伊原様より2015年度に官民連携で「旭市生涯活躍のまち構想」の実現に向け、2018年「持続可能な多世代交流拠点」をコンセプトにイオンタウン代表事業者とするグループによる事業計画「みらいあさひ」が選定されました。その計画は、診療圏人口90万人を誇る旭中央病院が核となり、道の駅季楽里あさひを一体的に構想エリアとして高齢者を中心とする都市住民の誘致と若者世代の流出抑制と流入促進、旭市全体の活性化に繋げる為の街づくりを行うとの事です。

**質問① 右記の説明によると、イオンが中心となって地域と協力しながら街を作っている感じですね？**

回答 仰る通りです。何度も会議を重ね、イオン様と連携をして、イオンの駐車場を利用している方が病院も利用できるような位置関係を整備しました。

**質問② 上記の高齢者で満席になっているお店は、何ですか？**

回答 楽天堂という介護事業者のデイサービスです。その他、特養と移住者居住施設も建設予定です。

地域との連携で高齢者が過ごしやすい環境が作られていると知ったら、心がホッと温まるように感じました。

## 人材育成の問題

シルバーケアセンターでは2010年に人材確保の問題に直面し、その要因として早期離職率に着目し取り組みを開始、その後13年間という長期にわたる取り組みの成果を千葉県老人保健施設大会の場で発表されました。

人材確保の問題は各施設共通であり、定着に繋がる育成の問題は大きな課題の一つとなっています。

13年間における研究は、他施設においても貴重な情報であり、取り組みの内容から成果まで取材をさせて頂きましたので、ご報告致します。



## 早期離職率の改善

	取り組み後の早期離職率 2010～2023年の13年間	取り組み前の早期離職率 2003～2010年の7年間
半分に以下に	3年未満 24.9%	3年未満 54.8%
4分の1以下に	1年未満 8.3%	1年未満 38.7%
2倍に改善	在職率 75.0%	在職率 32.3%

\*新規採用入所介護職員 12名対象

\*新規採用入所介護職員 31名対象

## 改善への取り組み

シルバークアセンターが取り組みを始める前の早期離職率は、3年未満で54.8%と対象者の約半数と高い数字で、1年未満でも38.7%と全国平均より高い数字でした。  
この結果から13年間のどのような取り組みで改善を図ったのでしょうか？

### ① 習得業務の分析

- ・ 習得シフトパターン13パターン
- ・ 指導項目200以上

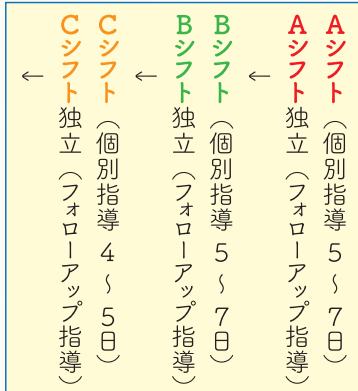
### ② 個別指導日数・習得方法の再設定

- ・ 未経験者55日 経験者45日
- ・ 業務習得負荷の軽減
- ・ ステップアップ習得

### ③ 独立後フォローアップ指導

- ・ 近くに指導者配置
- ・ 独立後もフォロー継続

### 【OJT計画作成】\*イメージ



業務習得期間 6ヶ月～1年

## 取材から見えた取り組みのポイント

習得業務を細かく分析、200以上の指導項目をリスト化し、OJT計画の基本となっている。

OJTとは、実務をとおして知識やスキルを身につける人材育成の手法で、シルバークアセンターの指導育成の中心となり、指導、評価が統一されている。

取り組み後、指導者が新規職員について指導する日数を、未経験者55日、経験者45日を基準として設定、必要に応じて『育成カンファレンス』を実施し、個人に合わせて短縮・延長している。

育成カンファレンスでは、「育成ノート」を活用。育成ノートとは、指導者間の伝達、情報共有、OJT指導進捗状況の記載・確認などで使用されているツールで、複数の指導者の意見が反映される点や課題が共有されている事などとても効果的に活用されている。

取り組みの中でも注目する点は、業務習得（育成）期間を6ヶ月～1年間と長期間で設定していること。一度にすべてのシフトを指導し独立するのではなく、シフトごとに指導、独立を繰り返していく方法を導入している。この方法により短期間で多くのシフトを習得する負担が軽減され、時間に余裕が生まれていることは、より取り組みの成果と感ずる。

また各シフトが独立した際にフォローとして『独立業務フォロー指導』という体制を取り入れている。主に指導者が近い業務に入りフォローしていく体制で、指導内容の再確認や再評価指導に繋がっている。

これだけの勤務体制を整備するには、スケジュールを見える化し、シフト作成者との連携が重要となっている。

## 久しぶりの取材に感謝！

導入から現在に至るまでの経緯や多くの資料を拝見させて頂きました。

導入から13年間の継続について、たくさんの方の苦労があったと思いますが、皆さんの話よりチーム力の必要性を強く感じました。

指導方法について、指導する側、受ける側両者のことを考え、細かく丁寧な育成に取り組まれている点に、取材担当者同感銘を受けました。

今回一部の取り組みの掲載となりましたが、その他にも指導者から新人職員への丁寧なコメントや育成マニュアルに掲載されている「新規職員には言ってはならない禁句集」など興味深い取り組みが多くありました。案内頂いた渡辺さんの「17年目で中堅です」という言葉もシルバークアセンターの現在を象徴しており、大変印象に残りました。

シルバークアセンターの皆様、お忙しい中長時間にわたり丁寧に案内頂き、ありがとうございました。



後方左から  
・片見武寿(事務長)・林幸江(介護支援専門員、介護福祉士副主査)、  
・飯島幹子(看護師長)・向後潤一(支援相談員、社会福祉士主査)  
前方左から  
・大崎俊哉(主任介護福祉士)・渡辺雅彦(主任介護福祉士)  
・金親孝好(主任介護福祉士)

# 研・修・会・報・告

## 千葉県老人保健施設大会基調講演



飯原 由貴子 氏

### 摂食・嚥下障害看護認定看護師から学ぶ食事支援の基礎知識

令和5年9月29日(金) ホテルポートプラザちばを会場に千葉県老人保健施設大会が開催されました。

食べた！お口から代表 嚥下障害コンサルタントナース 摂食・嚥下障害認定看護師の飯原由貴子氏を講師に迎え「摂食・嚥下障害認定看護師から学ぶ食事支援のポイント」をテーマに基調講演が行われました。

(1)口から食べる (2)嚥下障害のプロセスに基づく食事介助のポイント (3)摂食障害のマネジメントについての内容で講演がすすみました。

講演冒頭に飯原氏から発せられた「食べたい人に食べさせないのは罪である。」との一言に、参加者は背筋を伸ばし、緊張感をもって臨んでいました。

その後、食べるという行為は、栄養摂取の手段であるだけではなく人それぞれの価値観が存在します。

口腔周囲の筋肉や舌、口唇を動かさないで、手足と同様に関節が拘縮して

動きにくくなる。食べることは最大のリスクである。

摂食嚥下障害を悪化させる誘因について説明がありました。食事支援で大切なことは病態把握であり、お食事介助は高度な看護技術である。

お食事介助のポイントとして①食事に集中できる環境調整②覚醒状態の確認・認知機能への働きかけ③姿勢や体位の安定④食べやすい食具の選択⑤適切な介助者の位置⑥嚥下代償法の活用⑦食形態の調整について詳しい講義がありました。

誤嚥は食事の最初と最後におきやすいとの説明に、参加者は大きく頷き、終了後も講師に活発に質問がされる、基調講演でした。



## 感染症研修会



大塚 モエミ 氏

令和5年10月23日(月) ホテルポートプラザちばを会場に感染症研修会が開催されました。

研修目的は「感染症に対する基本的な知識・技術の確認と習得」。講師は千葉県循環器病センター感染症看護専門看護師・感染管理認定看護師大塚モエミ氏と同センター感染管理認定看護師の白熊久美子氏をお迎えしました。

午前の講義の内容は「基本的な感染対策について」でした。実技・演習では「个人防护具の適切な使用について」学びました。実際に个人防护具が配布され、写真の様に実技が行われました。

午後は講義及び実技・演習で「感染対策シミュレーション」のグループワークがありました。参加者は介護老人保健施設で働く介護スタッフ 定員50名の2階のフロアリーダーとして働く傍ら、施設の感染対策委員会に介護スタッフ代表と仮定され、「初期対応について」話し合いをしました。

2階フロアで感染者が発生したシナリオが、7回配布され、その状況に「あなたならどうする？」と問いかけられました。次々と発生する課題に、どう対応するか、グループで意見を出し合いました。

多くの参加者が、所属施設で新型コロナウイルスのクラスターを経験しており、経験に基づいた活発な発言がされていきました。全体の発表や質問も、多くの参加者が自発的に発言し、熱気あふれる研修会でした。



# 私のリフレッシュ方法

介護老人保健施設 シルバーケア松戸

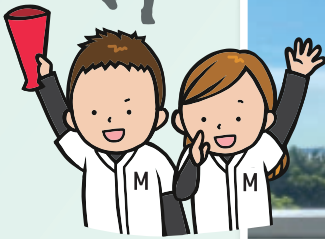
事務長 村越 満久

長い長いコロナ禍も街中では落ち着きを見せ始めているが、当施設では未だ感染へは細心の注意を払い、日々職員一人ひとりがご利用者様へ寄り添い業務を行っております。そんな忙しい日々の業務の疲れを癒す方法は、皆さんもお持ちかと思いますが、今回は私のリフレッシュ方法をご紹介します。

くたびに何を食べようかと子供と一緒に選んでいる時間も楽しみの一つです。

野球・サッカーはシーズンオフとなり春までしばらく観戦には行けませんが、この冬はバスケットボールを初観戦してみたいとひそかに思っております。

学生時代から野球に打ち込んできたこともあり、子供を連れてスポーツ観戦によく行きます。中でもZOZOMARINスタジアムへ千葉ロッテマリーンズやフクダ電子アリーナへジェフユナイテッド千葉の応援によく行きます。野球やサッカーなどのスタジアムは何度足を運んでも非日常的な空間でとても好きです。その中で技術・戦術を極限まで高めた者同士が繰り広げるプレーを観て、感動や勇気をもたらすリフレッシュしています。最良のチームが勝利すると尚更です。最近スタジアムグルメも多岐にわたっており、私が小学生のころはお弁当・ホットドックが観戦時の定番でしたが、行



<p><b>新車・中古車販売</b></p> <p>新車の福祉車両はもちろん、中古福祉車両もご用意しております！</p> <p>ハイブリッド車、EV車、中古車もご用意しております。</p>	<p><b>買取</b></p> <p>大切なお車を買い取りいたします。お見積りだけでも対応いたします。車イス移動車、スロープタイプ、その他福祉車両お持ちしております。</p>	<p><b>車検・点検 飯金・修理</b></p> <p>一般の車はもちろん福祉車両の車検、点検、飯金、修理も行っております。福祉車両ならではのリフト部分やサイドステップ、車イス固定装置などの車検部のメンテナンスも行っております。また、お車を預かりする際は、福祉車両の代車をお出しいたします。</p>	<p>福祉車両のことなら</p> <p><b>エンジニアズ株式会社</b></p> <p>お気軽にお問い合わせください！</p> <p><b>048-263-9180</b></p> <p>FAX 048-263-3452</p> <p>〒333-0848 埼玉県川口市芝下1-14-23</p>
<p><b>リース</b></p> <p>法人様向けに「車両管理メンテナンス」(福祉車両代車)をふくんだ福祉車両に特化したリースをご用意しております。その他、ファイナンスリース、保険付きなども承っております。</p>	<p><b>レンタカー</b></p> <p>様々な車種の福祉車両レンタカーをご用意しております。1ヶ月以上の長期貸出もできます。</p>	<p><b>保険</b></p> <p>自動車保険をはじめ、火災・盗難・傷害・賠償各種お取り扱ひいたします。請負・正産物をモットーとし、お客様の期待と信頼にお応えします。</p>	

**BCP・日常業務に業務用無線がお役に立ちます**

**災害時の避難誘導に**

**緊急連絡手段として**

**簡単操作で一斉通話**

業務用無線機・インカム・トランシーバー販売

**関東電子株式会社**

〒260-0022 千葉市中央区神明町5-15

**0120-456-720**

お気軽にお問い合わせください！

# もののほな スマイル

明るく!

元気!

施設の笑顔をご紹介します!



## ■ おみがわ

当施設は川や田園に囲まれた自然豊かな環境にあり、春には施設の桜と桃が一齐に色づき地域の方がお花見に来るほどです。法人の理念である「感謝の心・思いやりの心・癒しの心」を基本とし職員一同ご利用者の笑顔を大切に日々の業務に励んでいます。

住 所：香取市小見川4662-2  
電 話：0478-80-1315  
開設日：平成11年12月1日  
入 所：100名  
通 所：40名



ご利用者様の変化にいち早く気づける様に常に目線を合わせて介助する事を心がけています。

介護福祉士  
滑川舞優

## ■ エクセレントケア志津

県北西部に位置し、佐倉市、八千代市、四街道市、千葉市に隣接した施設です。認知症専門棟(40床)を有する施設として長年地域のニーズに応えて参りました。今年で25年目を迎える当施設は、今後在宅復帰支援、認知症ケア、ターミナルケアを3つの柱としてご利用者とご家族を支えていきたいと思っております。

住 所：佐倉市上志津1316-1  
電 話：043-461-1110  
開設日：平成12年1月10日  
入 所：100名  
通 所：30名



季節のイベントやレクリエーションなどを通して、日々の生活を楽しくいただけるよう、認知症専門棟の業務に励んでいます。入所者様の笑顔とありがとうの言葉が私の原動力です。

介護福祉士 鳥袋直美



## 老健ちばカレンダー

あけましておめでとうございます。今年がよい年になりますように！支援相談員部会の日程が決まりました。コロナ発生以来、久しぶりの相談員部会となります。ぜひご参加ください。

- 1月15日(月)…管理者研修会
- 2月28日(水)…第1回支援相談員部会

## ●編集後記

- あけましておめでとうございます。昨年11月に広報委員として初めて他施設へ取材に行かせて頂きました。職員さんの仕事に対する真摯な姿勢や根拠に基づいた取り組みを聞かせて頂き、大変良い学びの機会となりました。本年も皆様にとって有益な情報が少しでも発信できるよう精進してまいります。よろしくお祈りいたします。(古田)
- 今回の取材で長時間お話を聞かせて頂きました。取材終了後もしばらく話が終わらず、施設間の情報交換が必要であることを改めて感じました。広報誌が情報共有の一部になれば幸いです。シルバーケアセンターの皆様、ありがとうございました。(白石)
- 今回の取材担当として感じた事は、私も、もっと、もっとシルバーケアセンター様と情報交換のディスカッションをしたいと感じました。今、千葉県では介護人材が少ないと感じているので、今、在籍している方達を大事にして、更にレベルアップをしながら前に進んでいるシルバーケアセンター様が眩しく見えました。(福田)

- 明けましておめでとうございます。いよいよ今年は改正の年です。物価高対応、人材不足…難題が山積ですが、当施設も今年こそ強化型への移行が最重要課題です。また大変な1年になりそうですが、自分の身体のメンテナンスが一番大変かも?(坂本)
- 新年明けましておめでとうございます。昨年は広報委員会の活動も、徐々に日常を取り戻せる動きが出てきました。楽しく刺激的な取材もできました。会員施設の皆様のご協力に感謝申し上げます。今年もよろしくお祈り致します。(若林)
- 明けましておめでとうございます。昨年は皆様のお陰で広報誌の制作や研修を行うことが出来ました。感染対策が未だに必要とされている中で、徐々にではありますが、皆様からの「繋がりを求める気持ち」が盛り上がっている様に感じる年であった気がします。今年もよろしくお祈り致します。(松戸)