特設会場
E1

高齢者福祉分野

事例 1

社会福祉法人 友愛十字会
特別養護老人ホーム 砧ホーム

施設長
鈴木 健太 氏

事例 2

介護老人保健施設アルカディア
リハビリテーション科

主任
芳賀沼 麻美 氏

事例 3

社会福祉法人　堺福祉会
特別養護老人ホーム　ハートピア堺

施設長
古川 英宏 氏

事例 4

社会福祉法人 正吉福祉会
世田谷区立きたざわ苑

リハビリチーム
マネージャー
山本 亮輔 氏

養・短期チーム
マネージャー兼生活相談員
西山 啓一 氏

事例 5

社会福祉法人 正和会

在宅部部長
吉田 勉 氏

司会・進行

社会福祉法人 六親会

常務理事
湯川 智美 氏

■ 事例 1

職員と利用者をサポートする福祉機器で介護を豊かに

社会福祉法人 友愛十字会
特別養護老人ホーム 砧ホーム

施設長 **鈴木 健太** 氏

活用の場が広がる福祉ロボット

当法人は、昭和25年に設立した施設です。私は機能訓練指導員という立場で介護職員と関わりながら、福祉用具や道具によって介護を豊かにできないかと考えてきました。そのようなことから「福祉用具専門相談員」や「リフトインストラクター」の資格を取得するなど、勉強しながら福祉機器の導入を進めてきました。

最初にご紹介するのは、装着型移乗介助ロボット「マッスルスーツ」です。中腰姿勢をサポートするもので、主に排泄介助や入浴介助の場面などで活用しています。

資料①がベッドでの排泄介助の様子です。準備の段階からマッスルスーツを装着し、利用者の横で空気を背中に送り、補助力をつけてから中腰姿勢で介助します。

装着型の移乗介助ロボットは施設の外でも手軽に利用できるため、高齢者福祉実践・研究大会など、介護の魅力を広くアピールできる場で来場者が装着して体験することができます。また、当施設の職員が区庁舎へ行き、区長にマッスルスーツを体験していただきました。これが、その後の補助金制度につながるきっかけの1つになったのではないかと思います。介護補助のロボットにはさまざまな分野があり、介護以外の場面でも使えるという特徴があります。装着型の移乗介助ロボットはこれからますます活用の場が広がると期待しています。

また、コミュニケーションロボットも導入しています。一見、普通のぬいぐるみのような外見ですが、たくさんのセンサーが入っていて、いろいろな反応をしてくれます。職員のお子さんのお下がりの服を着させて、ペット用のケージやクッションを使うと、いかにもペットらしい演出ができます。名前も利用者と一緒に考え、投票で「パロちゃん」に決めました。導入直後は、服を着させていない状態のパロちゃんを利用者に紹介して、廊下の脇の机の上に置いていました。最初はかわいいと関心を示してもすぐに飽きてしまっていたのが、ペットとしていろいろ手をかけるようになると、利用者がパロちゃんに毎日会いに行くようになりました。

資料②の写真にあるように、自室から車いすでパロちゃんに会いに行くことが「運動の場」となり、同じようにパロちゃんに会いに来た利用者と

資料①

資料②

の「出会いの場」となり交流が生まれています。そして、パロちゃんに触れることで癒されるというセラピー効果があります。使い方しだいで、身体的・精神的・社会的な効果を多様に引き出すことができると感じました。

リフト導入時の選定基準とは

当施設は、4人部屋がカーテンと間仕切りで仕切られた従来型の多床室で、非常に狭い空間です。その部屋に、どんなリフトを入れるのかを想像していただければと思います。

一般的に2つのリフトが想定されます。1つは床走行式のリフトで、タイヤがついて移動できるタイプです。もう1つはベッド固定型のリフトで、ベッドの重さで固定するタイプです。それぞれ特徴があります。床走行式は複数の人に使うことができ、ベッド固定型は一人にしか使えません。また、利用者を支える吊り具も2種類の候補が上げられます。1つは脚分離型といわれるもので、取り外しができて複数の人に使うことができます。もう1つはシート型といわれるもので、ハンモックのように吊るして移乗し、椅子に敷いたまま使用するので一人にしか使えません。

私たちが選択したのは、ベッド固定型リフトです（**資料③**）。いろいろなデモ器で試した結果、使いやすいことを実感したからです。床走行式リフト、脚分離型吊り具など、さまざまな組み合わせで試しました。福祉機器は使う人の立場に立って選定することがとても大事だと思います。介護職員の視点から、一番使いやすいものは何だろうと突き詰めていった結果が、今回の導入の成功につながったと思います。ベッドに固定されているので、探す必要もなく、同じ場所で同じように使えるので、確実に職員が使うようになります。これにより、職員の技術向上にもつながります。「もっと導入してほしい」と介護職員からリクエストがあり、現在は6台に増えています。

ICTによる情報共有と見守り支援

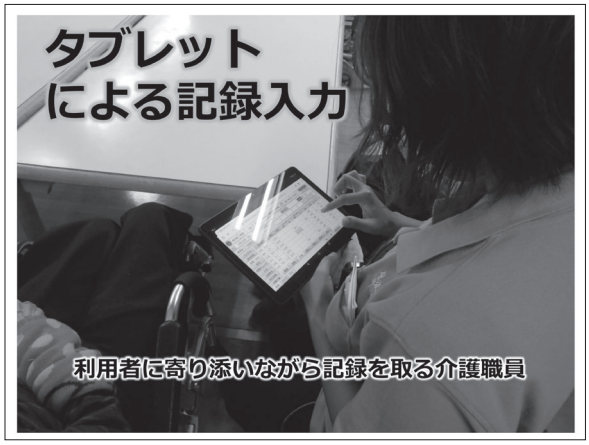
施設の中ではWi-Fi環境を構築し、介護ソフトとタブレットやモバイルパソコンを使って、職員間のコミュニケーションに役立てています（**資料④**）。

これまで、利用者の様子などは、職員がその都度スタッフルームに戻って手書きで記録することで共有していました。ICT導入後は、入力するだけで情報を共有できるため、職員の負担が軽減されています。利用者にとっても、職員がその場を離れずに済むことで、不安な時間が減り、安心感につながります。

介護の現場では、見守り支援も重要です。介護関連のロボットもさまざまな機種が出ています。私たちが選んだのは、「見守りセンサー」というものです。車のドライブレコーダーのように、見守りセンサーも利用者の転倒や転落したときの状況が記録されます。こうした施設内で起こる事故に対して、この画像を振り返ることで予防策を立てることができます。転落時の状況から、利用者のADLの低下が分かり、その後のケアプランの変更につながった事例もあります。また、インカムを

資料③

資料④



使うことで、ナースコールがいくつも同時に鳴り出したり、すぐにはその場を離れられない状況下で指示を受けたりした場合にも、職員同士で状況を判断しながらスピーディーかつ効率的に機能できます。

人類の営みは、道具によって進化してきました。福祉や介護の人材不足の問題もありますが、こうした課題解決の一助となるのが福祉機器なのではないかと思います。介護ロボットなど福祉機器は高額なものが多いのですが、政府もさまざまな補助金などを準備しています。年度が変わり、補助金の説明会があるのが夏ごろで、その後の申請になります。それまでにどのような福祉機器が必要なのか、実際にデモンストレーションをして現場への適応を見て、準備を進めておくとよいと思います。ただし注意しなくてはいけないのが「道具が何かをしてくれるというわけではない」ことです。道具と効果の間には「使い手」がいます。使い手がしっかりと福祉機器を使えてこそ効果が発揮されるのです。そうすれば、職員2人で介助していたところを1人で済むようになるなど、費用対効果にも表れてくると思います。私たちはこれからもこうした視点をもって介護福祉を支えていきたいと考えています。

■事例 2

利用者の生活支援と安全を支える車いすメンテナンスの取り組み

介護老人保健施設アルカディア
リハビリテーション科
芳賀沼 麻美 氏

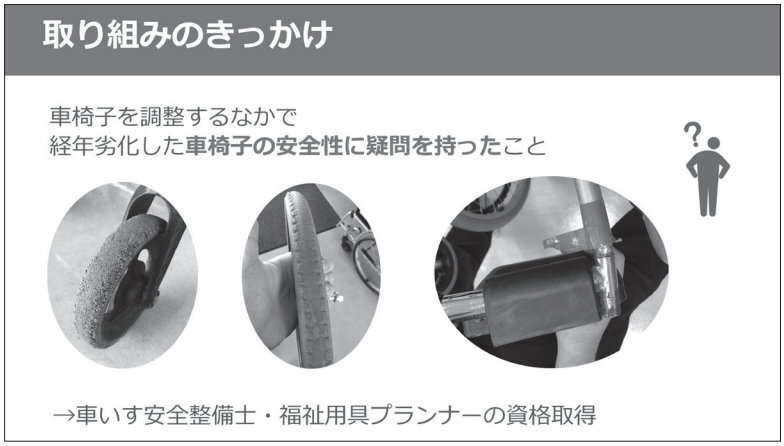
メンテナンス不備のリスクを知る

私は、介護老人保健施設で理学療法士として働いています。車いすを使う利用者は車いすに触れている時間が長く、また、座っている姿勢はさまざまな影響を及ぼします。そのため、私が所属するリハビリテーション科では、車いすに座っている姿勢に負担がかからないよう、体格や状態に合わせて車いすやクッションを調整する業務が増えてきました。

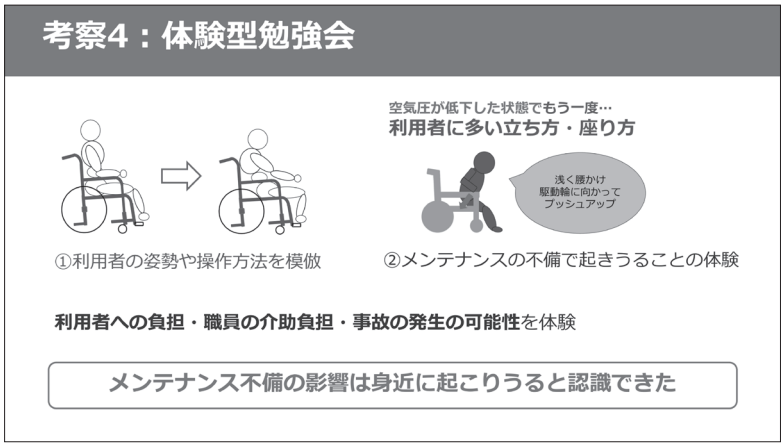
ある日、車いすを調整していたとき、フットサポートが動かなくなり、この車いすは乗っていて大丈夫なのかと不安を感じました。これがきっかけで、経年劣化した車いすの安全性に疑問を持ち、メンテナンスについて学ぶようになり、車いす安全整備士や福祉用具プランナーなど、関連資格の取得に至りました（**資料**①）。

施設利用者の移乗や移動に関わる事故の原因の一つが、身体機能や環境に適合した福祉用具を使用できていないことだといわれていますが、メンテナンスの不備もその一つに含まれます。たとえば、タイヤ空気圧が低下している車いすは漕ぐのが重くなるため、利用者は姿勢が崩れて転落したり、車いすを使わずに歩いて転倒したりするかもしれません。また、タイヤ空気圧が低下していることで駐車ブレーキの効きが不十分になり、移乗

資料①



資料②



動作が安全に行えない可能性があります。このことを知らないと事故を防ぐための対策が不十分になるといえます。さらに、使いづらい車いすでは本来の能力を発揮できず、自分で動こうとする気持ちや活動することさえ妨げてしまいます。これは結果として介助量を増やすことにもつながります。

車いすのメンテナンスについて学んでから、施設で実際に点検を行ってみると、修理した形跡はあるものの、どの車いすを修理したのか修理伝票を見ても分からない状態でした。そのため、施設にある全ての車いす154台のナンバリングを行い、購入年月日、または製造年月日を調べてデータ管理するところから始めました。データ収集したところ、当施設の車いすの41％は10年以上が経過していました。厚生労働省の目安では車いすの耐用年数は6年です。6年以上が経過した車いすは58％と半数以上になりました。このことは新規購入や廃棄を進めるうえでも重要な情報の一つとなりました。

施設全体で取り組むことが大切

車いすの不具合や間違ったメンテナンスが多数見つかったことを受け、状況を改善するには施設全体で取り組む必要があると判断し、職員に向けた勉強会を開催しました。開催にあたっては、上司の承認を得て1年に1回、業務終了後に介護・看護職に対して実施しました。

勉強会では、なぜメンテナンスが必要なのかという説明と点検方法の伝達、メンテナンス不備のある車いすの使用体験を行いました（**資料②**）。

勉強会の資料は、施設の現状が伝わりやすいように、できる限り施設の備品の写真や動画を使用し、車いすは施設で多く使用されているタイプを用いました。たとえば利用者が座った状態で使用

資料③

置き場の固定をポスターで周知

タイヤの空気圧の調整を含めた
メンテナンスの可視化を図る

する駐車用ブレーキの点検を、使用時を想定した方法と、そうではない方法で比較しました。点検方法がばらばらだとブレーキの効き不足を見落としてしまう危険性があることや、使用状況を想定した点検方法の重要性についても伝えました。

資料③の左側で紹介している空気入れポスターは、タイヤ空気圧の調整向上を目的に作製し、各フロアの空気入れの置き場所の統一もあわせて行いました。**資料③**の右側のメンテナスカードは車いすに取り付け、車いすを見ればタイヤ表面を見なくても適正空気圧が分かるように表示し、ホワイトボードのように繰り返し使えるようにすることで、メンテナンスの最終実施日を更新できるようにしました。どちらも、職員にとってメンテンスをより身近なこととして気に留めてもらえるように、職員の意見を聞きながら考えたものです。

車いす安全整備士の資格取得時に学んだ点検項目は39項目ありましたが、有資格者が閲覧できるホームページの内容を参考に、10項目に絞って簡易点検表を作製し、点検方法を伝達しました。工具や空気入れがなくてもある程度の判断ができるようにすることで、日常点検としても職員が取り入れやすい点検方法を採用しました。点検方法や判断基準、対応を記載することで、職員の誰が実施しても同じ判断や結果が得られるようにしました。

こうして施設全体で取り組めるようにしながらも、正しいメンテナンス方法の周知と情報収集のために、車いすの修理依頼の窓口を一本化しました。そこで施設での修理が可能かどうかを判断し、施設で修理する場合は、先の資格を持つ私が対応するようにしました。

福祉用具の管理を徹底することの重要性

修理業務に介入後、修理依頼は2018年1月から2019年3月までに延べ71台あり、うち44％は「ブレーキの効き低下」についてでした。ブレーキの効き低下の原因の内訳は、タイヤの劣化65％、ブレーキ本体の不具合19％、空気圧の低下10％、ブレーキ本体を固定するボルトのゆるみ6％でした。2017年4月から2019年3月までの点検履歴を調べたところ、点検により空気圧調整以外のメンテナンスを行った車いすは、154台中130台となり、84％になりました。

施設は福祉用具を管理する義務があり、保守管理上の不手際やミスの責任を問われているというのが現状です。入院中に貸し出された歩行器のネジがゆるみ、転倒し骨折に至って訴訟問題となった記事を目にしたこともあります。メンテナンスに対する認識を深め、対応していく力をつけなければ福祉用具の管理として不十分ということになるのではないでしょうか。

また、メンテナンス実施前後で利用者の変化を目にする機会が多くありました。ある利用者は、顔をしかめてときには片方の手で壁の手すりにつかまりながら、ゆっくりと車いすを漕いでいましたが、タイヤの空気を入れたら「軽くなったわ、ちょっとお散歩してくるわ」とニコニコして、ス

イスイ漕ぎ始めたこともありました。あらためて車いすは環境の一部、体の一部になると感じました。利用者の日常生活支援や事故防止など、メンテナンスの重要性は身近にあるものとしてより多くの人に感じてもらい、関心をもって取り組む仲間が増えてほしいと思っています。

今後も福祉用具に携わる施設職員、理学療法士として、利用者が安全に安心して、福祉用具を継続利用できる社会の構築に貢献できるように取り組みを続けていきたいと感じています。

■事例 3

働きやすい環境を作るための取り組みと効果について

社会福祉法人　堺福祉会
特別養護老人ホーム　ハートピア堺

施設長 古川 英宏 氏

感情労働への向き合い方とは

介護の現場はヒューマンサービスであり、「感情労働」であるということを押さえておく必要があると思います。感情労働とは、感情の抑制や鈍麻、緊張、忍耐などが職務要素として不可欠な労働のことです。従事する者は常に自分自身の感情をコントロールして、相手に合わせた言葉や態度で対応することが求められています。人間は感情を持った動物であるといわれますが、私自身、仕事の現場では感情的になったり、イライラしたりしてはならないと思っていました。

さらに、現場ではスタッフを採用しても、短期間で退職することが少なくありません。それが繰り返されることで、在籍スタッフが疲弊して退職に至る。このようなスパイラルが平成17年から平成20年まで続き、苦しみました。どうしたら温もりのある施設になるのかと常々悩んでいました。この体験が、平成21年から私が大学院で学ぶ契機になりました。

当施設は特養を主とした100床ある大規模多機能施設で、特養とデイサービスを合わせて、1日およそ155名の利用者、70名のスタッフが滞在しています（**資料**①）。

たくさんの人間が狭い施設の中にいるので、感情が錯綜しています。その感情を、私は赤外線

に例えています。もしその赤外線が太くて本数が多ければ、当たる確率が高くなり、人が受けるダメージも大きくなります。逆に赤外線が細くて本数が少なければ、当たる確率が低くなり、受けるダメージも小さくなります。人の価値観や思いや感情は千差万別ですので、理解するのは非常に難しいことです。ですから、まずは「理解しよう」から「認めましょう」ということを意識しています。

構造に注力することの必要性

介護業界でも「ドナベディアンの医療の質の定義」は採用されています。「構造」「過程」「結果」、つまり医療が実践される構造的な特徴が、医療過程の質が良くなったり、悪くなったりすることに影響する傾向があることを意味しています。しかし、私も含め、管理者は構造に注力せず、過程と結果ばかりを求めてきました。当然、現場は疲弊し、退職者も増えます。

そこで、働きやすくするために、全てのスタッフに同じルールを採用して不公平感を解消し、対応した結果について説明責任を果たすようにしました。必ず衛生委員会の場で話し合い、その結果を会議録に記載し、さらに会議録閲覧システムで回覧します。また、誰かに何かをしてもらったときに、日本人のほとんどは「すみません」「ごめんなさい」と謝ってしまいます。こうしたマイナスの言葉ではなく、「ありがとうございます」と言えば、プラスの感情に変わります。このように人間の中の感情を、プラスに変えることを心掛けています。そのほか、利用者とスタッフの負担軽減を考え、原則として人力のみによる移乗介助などを禁止し、さまざまな介護機器を使用しています。付随業務は、パートスタッフ、学生アルバイト、アウトソーシングに傾注させています。いろいろな方に出入りしていただくことで、風通しや雰囲気がよくなることにもつながります。

それから、誰でも心の中で、悪いことを促す「ブラックデビル」と、それを制止する「天使」が戦う場面が、仕事の中でも数多くあります。シーツが汚れていても、時間が取られることを避けて後回しにする可能性があります。この場合、「構造」の視点からボックスシーツを採用することで取り換え作業の時間が短縮され、すぐに取り換えることがあたり前になるかもしれません。また、当施設は平成8年4月に開所し、かなり古くなっています。ベッドを動かす際に角を壁にぶつけると穴が開いてしまうのですが、ぶつけた本人は名乗り出てきません。穴を見つけて報告に来

資料①

平成８年４月開所

特養８４床
短期入所１６床

通所介護６５名
（１単位目４０名・
２単位目２５名）
訪問介護ステーション
居宅介護支援事業所

地域包括支援センター
在宅介護支援センター

懐かしミュージアム
「ふらっと三宝」

認知症カフェ
「ハートカフェ」

みんな食堂（こども食堂）
「ハート食堂」

ワーカーズカフェ
「おとひめカフェ」

堺市堺区海山町3丁150−1
072−222-8080

たスタッフに向かって私は怒ってしまっていました。施設改修の際に腰板を全居室に貼ったのですが、ぶつけても穴が開かず、スタッフが怒られることもなく、私も腹が立つことがなくなりました。これも「構造」で解決できるということです。

組織と人材に対する独自の取り組み

当施設では事業部制組織を採用しています。縦割りの組織では部・係間に軋轢が生じるため、なるべく横串を刺す必要があると考え、次のような取り組みをしています。

●全部署正規スタッフは委員会に所属する（必ず部署混在）
9委員会（入浴・排泄、広報、5S、リスクマネジメント、OJT、認知症ケア、地域活動、ボランティア、ICT）
●委員会の実践報告会（6月第3土曜日） 審査員：2人のコンサルタント
総合優勝（2万円）研修委員会賞（1万円）審査委員賞（1万円）
●年3回スタッフ交流会：新入職スタッフ必ず参加、子どもも参加OK
毎回約50名参加 ⇒ 期間中に入職したスタッフの自己紹介（合計約30万円）
●新入職スタッフの顔写真とコメントを入職前に貼り出し
（掲示スペース・休憩場所など）

また、どんな組織であっても、よくできる人2割、普通の人6割、できない人が2割という「2・6・2の法則」があるといわれています。できない2割の人が辞めたところで、また「2・6・2」ができるというのがこの法則です。できない人を標的にするのではなく、丸餅型のフラットな2・6・2にするための人材育成が必要だと思っています。

そして、やる気やモチベーションは、動機付けによるといわれています。しかし、賃金や待遇などの「外発的動機付け」は、改善してもすぐに満足できなくなるものです。そこで、当施設では、次のような「内発的動機付け」を採用しています。

【内発的動機付け】
●内部・外部含めて年間研修費 約133万円（平成30年度）
▶内部研修：哲学について語る、レゴブロックを活用して価値観や思いを伝えるために語る（語りと内省に重き）
▶外部講師：階層別・役職者・専門職・マネジメント研修（年間約20回）
▶外部研修：72の研修（延127名）に参加（平成30年度）
●実習受入:年間約381日 約119万円 ※講演など収入含む（平成30年度）
●介護機器などの開発、モニタリング
●寄稿、掲載、発表：大阪万博誘致PRビデオ、テレビ、行政・社協の刊行物、新聞、雑誌、機関誌etc.
定期的にスタッフが、HCR・全社協・近老協・大阪府社協・堺市などで発表

地域貢献や社会貢献、街づくりという分野において頑張ることが、私たち社会福祉法人の使命だと感じています。こうした活動に熱心な施設に対して、養成校などの先生方も積極的に実習生を送り出してくれますので、人材確保にもつながります。

IT・ICT化を進めることの重要性

業務の中で、伝えたつもりが、実は伝わっていないということが多くありました。「知りません」「聞いていません」など、言った方も、言われた方も、いい気がしません。しかし、会議録閲覧システムを導入したことによって、意識がだいぶ変わります。マニュアルやショートステイの荷物チェックもタブレットを採用し、介護ソフト「ほのぼの」や、デジタル電子体温システムも導入しています。情報共有のツール以外に、「ナイスな気づき（ヒヤリハット）」やアクシデントについても入力をしています。特養だけで月に500件以上が上がってきます。

帰属意識として、スタッフを無視しないということを前提に、透明性と説明責任を必ず果たすことを意識しています。加えて、私たちは「プチいらの解消」と称していますが、現場の中で感じるちょっとしたイライラを、スタッフに表出しても

らい、それに対して我々がきちんと答えを返して実践するようにしています。決裁権のある人間がすぐにアクションを起こすということが、とくに大事だと思っています。

今後さらにIT・ICT化を進め、スタッフ間での食い違いはもちろん、スタッフの負担を減らす必要があります。それらの維持コストや更新費用が足かせとなり、経営状況は厳しくもありますが、取り組みを通じて評価していただきながら、これからも実践していきたいと思います。

■ 事例 4

理想の排泄ケアを実現する支援方法と用具開発

社会福祉法人 正吉福祉会
世田谷区立きたざわ苑

リハビリチームマネジャー **山本 亮輔** 氏

特養・短期チームマネージャー兼生活相談員 **西山 啓一** 氏

基本ケアを見直して気づいたこと

当苑は平成13年に開苑しました。地下1階、地上4階建ての従来型施設で、特別養護老人ホームとして100床、平均要介護度は4.2、平均年齢は89歳、平均在苑年数は4年7か月となっています。また、短期入所生活介護が25床あるほか、デイサービスの一般型と認知型、居宅介護支援、訪問介護、訪問看護、配食サービスなど、在宅支援事業も広く行っています。

当苑の主な取り組みは次のとおりです。

- 平成14年　認知症の軽減プログラムの一つとして逆デイサービスを展開
  夜間入浴の開始（6か月で中止）
- 平成15年　高齢者筋力向上トレーニング事業を展開
- 平成17年　介護力向上講習会（全国老人福祉施設協議会主催）に参加
- 平成18年　在宅・入所相互利用制度の展開
- 平成20年　日中の排便を、利用者全員がトイレで行うことを達成
- 平成30年　全事業ICT化へ

私たちが、排泄ケアに取り組むきっかけとなっ

たのは、平成17年に初めて参加した「介護力向上講習会」でした。この研修会は単発の研修ではなく、1年間を通して、全国各地の特別養護老人ホームの職員が参加して行われています。介護のプロとしてどのような支援を行うことが大事なのか、という講義をはじめ、基本ケアとされる水分や栄養、活動の必要性、そして排便への取り組みの必要性を丁寧に学ぶことができました。

このとき、施設は開苑して4年目でしたが、在宅で介護をしている家族の方と同じ支援をしているような状況でした。たとえば、オムツをして入苑する方は7割ほどいましたが、オムツの交換を適時に行うことに対して、とくに疑問を持たずにいました。また、食事の嚥下が難しくなってくれば、食事形態を落としていく、あるいは、歩行が難しくなってくれば、車いすを使うようにするなど、職員本位の支援を行っていた部分も多くありました。

これらのことを振り返り、施設利用者に対し、私たちはプロとしての支援ができているのだろうかと、職員同士で討議する場を何度も持つようになりました。その結果、利用者のニーズやご家族の介護負担の面から、排泄の面でさらなる改善に向けた取り組みを行いたいとの意見がまとまり、オムツを外し、トイレでの排便を促すことを始めました。

現場のアイデアを形にすることの必要性

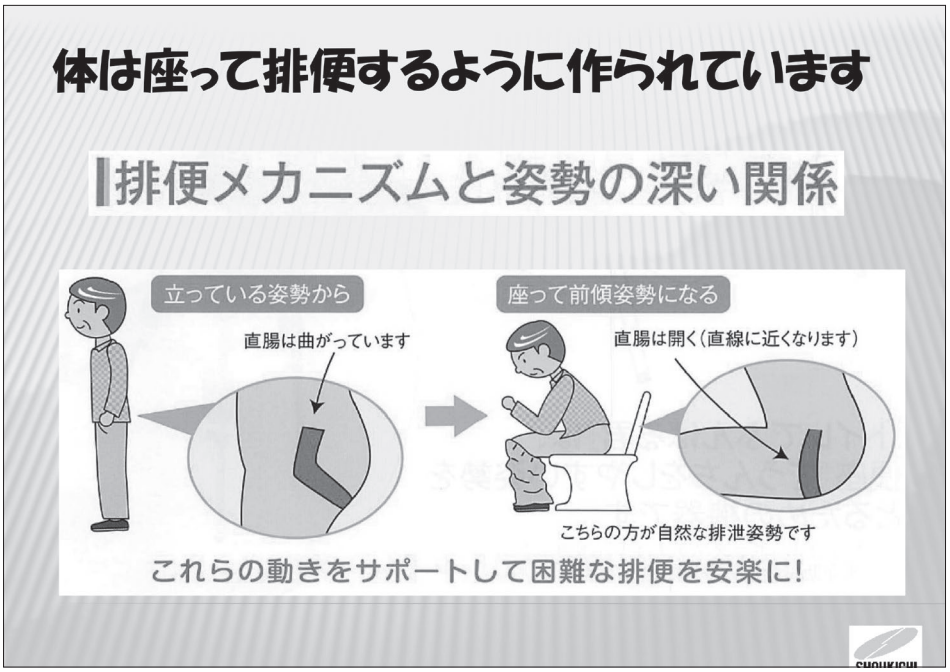
トイレでの排泄を支援するにあたって、解決すべき課題も多くありました。

最初に、職員が排便のメカニズム（**資料①**）を理解するために、基本ケアである水分の必要性や取り方、工夫の仕方、栄養面、また、活動量との関わりなどを、研修を通して学びました。

そして、私たちは、今から何を行っていくべきなのかということを、施設長、各部門の責任者が集まり、認識を共有したうえで、現場の常勤職員と非常勤職員の全職員に内容を伝え、実務的な勉強会を重ねました。職員の体制が整ったら、次は利用者自身とご家族の理解を得なくてはいけません。トイレでの排泄支援について個別に説明をし、承諾をいただいていきました。

しかし、実際に利用者がトイレに座ってみると、簡単には排便できないこともあるほか、要介護度5の利用者であれば、トイレに座って排便してもらうほうが介護する時間が多くなりました。便座に安全に座ることができるのかが分からず、リスクが高い利用者以外でもずっと付き添っていたため時間がかかってしまったこと、それから排泄をしている間、力んでいる間は、少しの時間でも職員がその場を離れて利用者の羞恥心を大事に

資料①



していきたいということから、何か工夫ができないかと話し合いました。

検討していく中で、便座に座った姿勢を支えながら排泄を補助する器具がないかと市販品を探してみましたが、自分たちが思い描くものが見つからず、また、それに近いものがあっても値段が高くて購入できませんでした。そこで、当施設長がアイデアを絵に描き起こし、それに職員の意見を加えながら改良していったものを簡易的な設計図にして、ホームセンターで部品を買い揃え、オリジナルの補助器具を作ってみました。これがとても重宝したため、もっと作ろうということになり、どこか製作を引き受けてくれる業者がないかと問い合わせてみましたが、次々と断られました。そんな中、のこぎり会社の社長に相談したところ、実際の現場を見てみたいと話があり、1週間ほど排泄支援の実習のために来苑しました。社長は、介護職員と意見交換をしながら補助器具の改良点を指摘し、より精度の高い試作品を自ら作り上げ、結果として「トイレでふんばる君」という名前で商品化されることになりました。

排せつ支援計画書を基に職員全員でサポート

当苑では、介護・看護・リハビリ担当者によって、利用者へのアセスメントを実施し、配置医の先生と相談をして、利用者に負担がかからないようなかたちでケアマネージャーが排せつ支援計画書を作成します。リハビリ担当者、介護担当者にも確認を取りながら、トイレに座ることができるかどうかを考えていきます。トイレに座る動作ができればいいということではなく、下剤を使わずに食物繊維やオリゴ糖を使って自然なお通じを促すなど、生活全体を見ていくことが当施設の取り組みの方針です。

2人介助でトイレに座ったらどうかという提案では、次のような意見やアイデアが出されました。

①立位が困難でも下肢の支持性があればトイレに座れるのではないか、②便座に座っても両足の接地ができる。もし、できなければ、台を置くなどし、座ることができる姿勢を検討する、③座ってから「トイレでふんばる君」を前に置き、その座位姿勢をどのような角度にしたらいいかを調整する。

こうしたリハビリ担当者の視点を基に、介護担当者が利用者に合わせたセッティングをしていきます。腰痛への配慮なども含め、利用者の表情を見ながら、このタイミングであればトイレに座ったら少し排便があるかもしれない、との予測を立てながら実施していきました。

こうした取り組みにより、1年以上ベッド上で排泄をしていた利用者がトイレで排泄できるようになったケースが多く見られています。施設内で使用している「トイレでふんばる君」の使用方法が簡単で、定着しているというのも大きな利点の一つです。しかし、補助器具を使うということだけではなく、利用者の身体機能面や栄養面、水分量や服薬面など、総合的に評価・アセスメントすることが職員全員のルーティンワークになったという点が、排泄支援の大きな効力になりました。在宅でも使えるような物ができないかと、ケアマネージャーに提案をしながら開発し、導入している例もあります（**資料②**）。

利用者の思い、ご家族の思いに少しでも応えられるように、これからも作れる物は作りながら、協力していただける業者さんがいればお願いしながら、創意工夫をして利用者の安心と、職員の安全な支援をしていきたいと考えています。

資料②

■事例 5

地域共生社会の実現に向けて 地域とつながる法人をめざす

社会福祉法人 正和会
在宅部部長 吉田 勉 氏

地域におけるニーズを把握

当法人は、奈良県五條市と和歌山県橋本市の県境にあり、四季折々の風情が楽しめる山間部に立地しています。五條市の人口は3万人弱、高齢者率は全国平均を上回る35％と高い水準です。主な事業として、介護老人福祉施設をはじめ、老人保健施設、グループホーム、ケアハウスなど348名が入所できる施設と、186名が利用できる通所施設や各種デイサービスなどを運営しています。

平成5年の設立当初から、少しでも地域の方のお役に立てたらと、在宅高齢者を対象に趣味活動の場を提供してきました。平成28年の社会福祉法人制度改革を機に、社会福祉法人として私たちに何ができるかを再認識するため、今までの活動の見直しを図ることにしました。

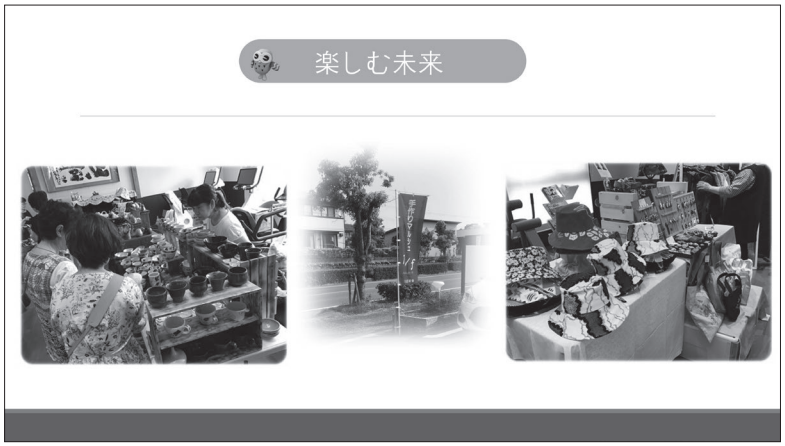
最初に行ったことは、地域におけるニーズの把握です。問題や課題について調査してみると、「介護・健康不安」と「世代を超えた地域住民の交流」という大きな2つの課題が見えてきました。その上で、当法人は「地域とつながる正和会」を5年後のビジョンに掲げ、「交わる世代」「支える暮らし」「楽しむ未来」という3つのコンセプトで取り組んでいくことを決めました。人手不足といわれる中で、日々の業務もたくさんあります。新たな取り組みがプラスαの業務として負担にならないように、余分なものは切っていくという業務の断舎利プロジェクトを行いながら、時間を最大限に生かすようにしました。

「やりがい」「つながり」を生む場づくり

「楽しむ未来」の事業として、60歳以上の方を対象に趣味活動を通した交流の場「未来塾」を開催しています。メニューは、陶芸、絵手紙、手芸、囲碁があり、教室で制作した作品は、定期的に開催する「手作りマルシェ」で展示・販売を行っています（**資料①**）。

「交わる世代」の事業として、国の重要伝統的構造物群保存地区にある五條市起業家支援施設「大野屋」を借りて、地元の方のくつろぎの場となるよう喫茶店を運営しています。地元の農家から食材を仕入れ、軽食や飲み物を提供しており、地域の方から回収した本で、子どもから大人まで楽しめる図書コーナーも設置しています。本には書

資料①



き込めるしおりを付けて、前回読んだ方が感想を記入して次の方へ渡せるようにしたり、当法人の入所者が作ったストラップを希望者にプレゼントしたりしています（**資料②**）。

また、市内のショッピングモールの店舗を借り、各種ボランティアの協力により、無料で参加できるウクレレ教室や歌声サロン、共鳴音を楽しむシンギングボウル、絵手紙教室のほか、ワンコインや低料金で参加できるヨガ教室、セルフケア教室、陶芸教室、キッズ向けの英語教室や美術教室などを開催しています。夏休みには、未来塾の参加者が地域の子どもに陶芸や手芸などを教えて夏休みの宿題をお手伝いする「子供未来塾」も開催しています。

そのほか、地元の祭りが後継者不足により開催できなくなったため、当法人が継承し、毎年地域の方と一緒に開催しています。秋のイベント「秋穫祭」は、フリーマーケットの会場を地域の方へ無料で提供し、1,500人もの来場者で賑わう当法人最大のイベントとなっています（**資料③**）。

不便や不安を支援する取り組み

「支える暮らし」の事業として、市内の小学校へ出向いて防災時の対応について出前授業を行っています。実際に備蓄非常食を紹介しながら、災害時の食の大切さを伝えています。また、次世代育成として、高齢者福祉の理解と役割について楽しく学べる授業を、授業参観の機会に実施しています。

地域全体では、地域防災協定を結び、年1回、合同防災訓練を実施しています。自治会の役員と当法人の専門職員でテーマを決め、防災に対する備えを共有しています。たとえば、災害時に起こりうる身体の症状を想定した内容で、講義や避難訓練などを行っています。この講義への取り組みは、職員のスキルアップにもつながっています。

交通の便が悪い山間部の地域には、出張フィッ

資料②

資料③

トネス、介護教室、転倒骨折予防教室などの出張サービスを行っているほか、近年、社会的問題になっている「高齢者の免許返納」に向けた取り組みの一つとして、2019年8月から循環バスの運行を始めています。市内にはコミュニティーバスやバス会社が運行する路線バスはあるものの、身体に障害のある方や歩行に困難のある高齢者などは自宅からバス停までの行き来ができないという問題がありました。そこで、市や自治会と協議し、当法人がバス停までの送迎を行うことになりました。

そのほか、自治会の要請により月1回、公民館で健康体操なども行っています。毎週土曜日と水曜日には、デイサービスのトレーニングマシーンを地域の方に有料で開放し、利用者からの身体の悩みや介護の悩みなどがあれば、当法人の専門職へバトンを渡し、解決に向けて取り組むシステムを構築しています（**資料④**）。

子育て世代の支援として、専門家を講師に招いて、子どもの個性や才能を開花させるコミュニケーションのノウハウについて学ぶ講座や、お金の大切さをゲーム方式で学ぶことができる子ども向けのマネースクールなども開催しています。

地域住民に寄り添う法人をめざして

これらの取り組みを行った結果として、各種教室やイベントの参加者自身が変化を感じたことの1位に「心身ともに元気になった」、2位に「人とつながりができた」、3位に「生きがいができた」、4位に「将来の不安がなくなった」というアンケート結果が得られました。この回答から、「子どもには迷惑を掛けたくない」「今まで一人で将来のことを考えて不安になっていた」という思いが読み取れます。教室やイベントに参加したことをきっかけに、不安な思いを共有できて安心感が生まれ、安心感が生まれたことで心身機能の向上につながり、元気になった参加者が新たな参加者を呼ぶ流れが生まれ、教室の参加者数はどんどん増えています。

当法人の専門は高齢者分野ですが、分野横断的な事業を展開していく中で批判的な声も多くありました。しかし、地域共生社会の実現に向けて誰かが取り組まなければならない問題がたくさんあります。私たちは、これから正和会はどうなっていくべきなのかを職員同士で討論し、今持っているノウハウの中でできることから始めていきました。

これからも地域住民同士で助け合いながら、10年後、20年後も安心して暮らせる町づくりをめざしていきたいと思っています。そのために、母体の事業の基盤を確立しつつ、地域住民の方に寄り添い、その中から「当法人に何ができるか」を考え、地域貢献を発展させていきたいと考えています。

資料④