

第1回

かながわ福祉サービス大賞

～福祉の未来を拓く先進事例発表会～



公益社団法人

かながわ福祉サービス振興会

Kanagawa Welfare Service Association

目 次

ごあいさつ：.....	3
第1回かながわ福祉サービス大賞に寄せて.....	3
福祉に従事する人は.....	4
1. 日程.....	5
2. 会場案内.....	6
3. 事例発表.....	7
<<発表演題一覧>>.....	8
口頭発表演題（1～7演題）.....	8
紙上発表演題（8～17演題）.....	8
4. 記念講演 『当事者主権の福祉社会へ』.....	58
5. 公益社団法人かながわ福祉サービス振興会資料.....	59
(1) 法人概要.....	60
(2) 会員一覧.....	62
6. 後援・協賛一覧.....	66



ごあいさつ：

第1回かながわ福祉サービス大賞に寄せて

公益社団法人かながわ福祉サービス振興会 理事長 板橋 悟

本日は、多くの皆様にご参加いただき、このように盛大に発表会が開催されますことを大変うれしく思います。当振興会は、神奈川県や市町村、民間企業やNPOなど、「公」と「民」を構成員として平成9年3月に設立され、福祉サービスの振興と質の向上を目指して活動してまいりました。これまで16年にわたって公益事業を展開できたのも、ひとえに会員の皆様のおかげと感謝しています。

急速に高齢化が進行する神奈川県において、介護サービスの充実や質の向上を図ることは急務であります。そのためには、介護職員の意欲を高め、誇りを持って明るく元気に働ける職場づくりを進める必要があります。こうしたことを背景として、神奈川県では、黒岩知事が介護の現場に光を充てる施策を展開するなか、当振興会も、神奈川県と連携・協力しながら、新たな事業を創設いたしました。それが、「福祉の未来を拓く先進事例発表会の開催」と「優良事業所の表彰」です。

この事業は、介護や障害福祉の分野で、介護・福祉の未来を拓くことにつながる先進的な取り組みを実践している事業所を広く募集し、発表会での審査により一番優れた事業所に「かながわ福祉サービス大賞」を授与するものです。

本日は、17事業所のうち一次審査を通過した7事業所が先進事例を発表することになっています。この中には、認知症ケアの実践事例や基本理念を大事にしながら障害者と一緒にケアを創り上げている事例の発表等があり、大変興味深い内容となっています。こうした事例の発表をとおして、介護・福祉の現場の職員がお互いに「切磋琢磨」しながら育ち合い、福祉の未来を拓いていくことができれば、神奈川の福祉の水準が上がっていくと思います。

私たちは、これからも、活力ある福祉社会の実現に向けて、市民とともに福祉サービスの振興と質の向上を目指して活動してまいりますので、皆様のご理解とご支援をよろしくお願い申し上げます。



福祉に従事する人は

かながわ福祉サービス大賞 実行委員長

かながわ福祉サービス振興会 常務理事 小川 泰子

福祉に従事する人々は「お客様」から感謝の言葉を多く頂きます。「ありがとう」が多い職場です。お客様から頂く「ありがとう」だけではなく、スタッフは常に利用者やそのご家族に育てていただいているという「ありがとう」を持って働いていることもそうです。さらにもう一步踏み込んでみますと、働いている者同士のお互い様の仕事に対する「ありがとう」もあります。

福祉の仕事は、人と人の「信頼」と「感謝」が行き交う素晴らしい職業です。私たち福祉従事者・事業者はそのことをもっと多くの人に、社会に広く伝える責任があるのではないのでしょうか。

福祉現場にある日常は、実はこの「感謝」と「信頼」をベースにして、高齢者、障がいのある方やそのご家族、地域社会、そして福祉従事者・事業者が、成功と失敗を繰り返しながら「人間力」を強め、命を繋いできたのです。福祉事業所は、そこにいる人々の知恵、労力、時間、いくばくかのお金を出し合いながら、「一人の命」に丁寧に向き合っており、その価値を確認する、それが毎日毎日繰り返されているところです。そこで起こっていること、取り組んでいることをもっともっと多くの人を知ることは、人々が自分事として「生き方・死に方」を考えることが出来るものでもあります。

世界のトップを走る日本の少子高齢社会、経済成長至上主義と高度なグローバル化の進行する一方で「いのち」を繋ぐことや真の豊かさとは何かを真剣に捉えてこなかった私たちが、もう先送りにはしてはならないこと、それは（１）他者に関心を持ち、“思いをやる”こと、（２）相手を感じながら交わすコミュニケーション、（３）そして笑顔を忘れないこと、です。

時代の不安を嘆く前に、今、しなければならぬこと、一人ひとりが出来ることを見つけ、そして行動することが大切だと考えます。

そこで、当かながわ福祉サービス振興会では、福祉現場にある素晴らしい出来事を一人でも多くの人に知って頂くことが、人々を繋ぎ、信頼と感謝がいっぱいの福祉社会の実現へと続くものと考え、「かながわ福祉サービス大賞」を誕生させることとしました。

今回、多くのすばらしい福祉現場にある取り組みを紹介して下さった事業所みなさんに心から感謝申し上げます。本当にありがとうございます。この一つひとつの事例にある感動を一人でも多くの方々に知っていただき、福祉の仕事に理解を深め、人間力や地域力の凄さと真の豊かさを信じる機会になれば幸いです。2012年度をスタートとし、この神奈川の地が元気で心豊かな福祉の時代を市民の手で創れるように、「かながわ福祉サービス大賞」を共に育てていただければと願います。

1. 日程

日時：平成24年11月6日（火）10:20～16:00

福祉の未来を拓く先進事例発表会 当日スケジュール

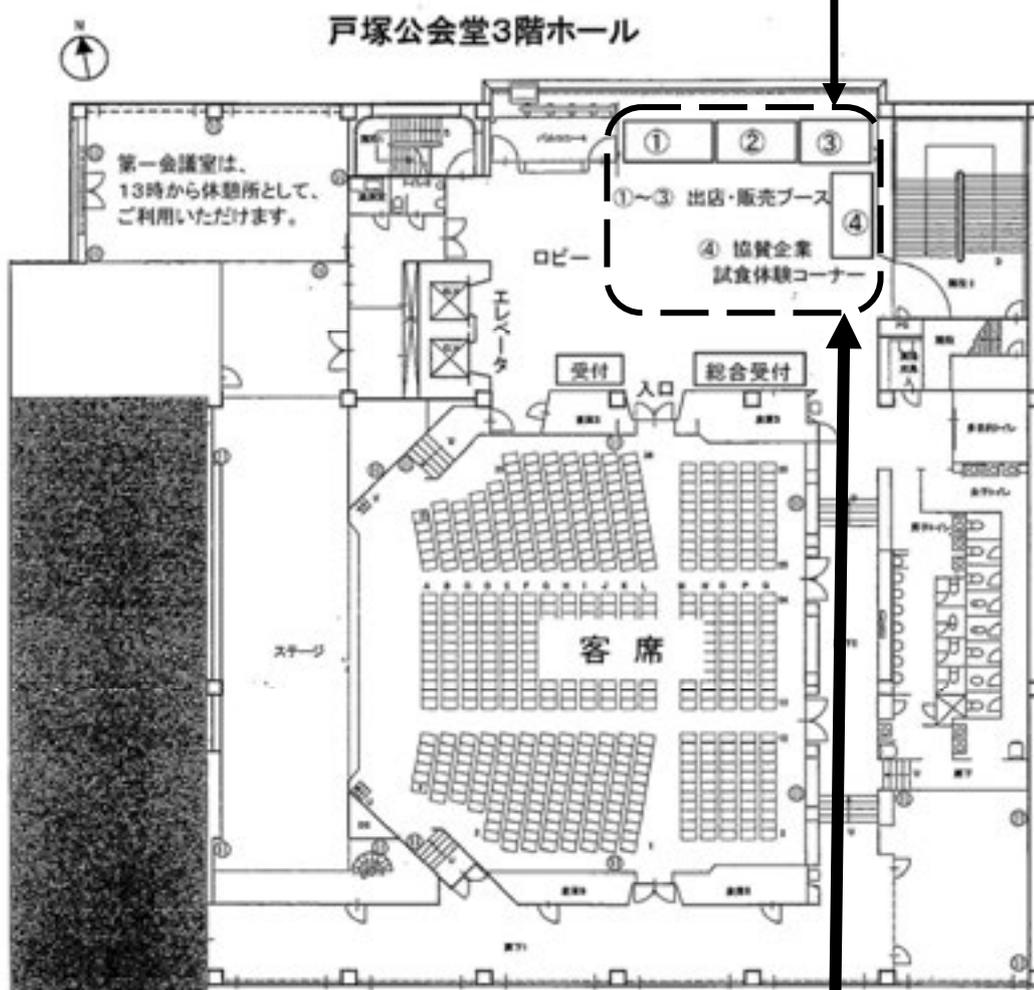
時間	内容
10:20	<p align="center">開会式（10分）</p> <p>■開会宣言 かながわ福祉サービス大賞 実行委員長 小川 泰子 ■来賓挨拶 神奈川県保健福祉局長 菊池 善信 氏</p>
10:30	<p align="center">発表（120分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「特養併設の通所介護における倶楽部活動の展開」 ふれあいの森デイサービス 成田 慎一 氏 ・「被介護者ではなく地域資源としてのお年寄、たくさん！」 小規模多機能型居宅介護おたがいさん 加藤 忠雄氏 ・「認知症ケア」～先入観を捨てたケアの取組み～ ニチイケアセンター湘南銀河 山崎 登代 氏 ・「共に楽しく生きる」 障害者グループホームケアホーム P.W.L 真輪 一美 氏 ・「サービスを提供する側の心得 ソーレ愛の12か条」 ソーレ平塚 小原 一洋 氏 ・「介護のプロとしての認知症のケア 夜間せん妄によるBPSDの改善により笑顔を取り戻したご夫妻」 介護付有料老人ホームすいとびー三ツ境 及川 かおる 氏 ・「利用者と職員が共に成長できる就労支援サービスの取組み」 多機能型事業所あみ 神崎 寛明 氏 <p>■座長 神奈川県立保健福祉大学名誉教授 山崎 泰彦 氏</p>
12:30	
12:30	休憩（70分）
13:40	<p align="center">講演（90分）</p> <p>■講師 NPO法人ウイメンズアクションネットワーク 理事長 上野 千鶴子 氏 ■テーマ 当事者主権の福祉社会へ</p>
15:10	<p align="center">かながわ福祉サービス大賞の発表及び講評（30分）</p> <p>■審査委員長 延命法律事務所 所長 弁護士 日本弁護士連合会 高齢社会対策本部事務局長 延命 政之 氏</p>
15:40	<p align="center">表彰式（10分）</p> <p>■大会長 公益社団法人かながわ福祉サービス振興会 理事長 板橋 悟</p>
15:50	<p align="center">閉会式（10分）</p> <p>■閉会挨拶 公益社団法人かながわ福祉サービス振興会 副理事長 深谷 昌弘</p>
16:00	閉会

2. 会場案内

会 場：戸塚公会堂3階ホール図

出店・販売ブース <<お菓子と手作り雑貨>>

- ①戸塚障害者地域活動ホームしもごう
[マドレーヌ、クッキー、手すきハガキ、さをり織、ビーズ製品等]
- ②ワークステーションⅡ
[プリン・クッキー・パウンドケーキ等]
- ③まどか工房
[フロランタン・ポンデケージョ、ビーズ製品等]



④ 協賛企業

イーエヌ大塚製薬株式会社 様 提供
試食・体験コーナー

・暖かな介護食をお試しいただけます。

抄録・巻末広告をご覧ください。

3. 事例発表

座長： 山崎 泰彦 氏
神奈川県立保健福祉大学名誉教授



<プロフィール >

大学卒業後の1968年社会保障研究所（現国立社会保障・人口問題研究所）研究員となる。後、上智大学文学部教授を経て、2003年より神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部教授となる。

その他、現在公職として厚生労働省社会保障審議会介護保険部会長等を務める。著書に「年金・医療・福祉政策論」「社会保障の財源政策」等多数。



<<発表演題一覧>>

口頭発表演題（1～7演題）

	事例名	所属法人	勤務先	発表者
1	特養併設の通所介護における倶楽部活動の展開	社会福祉法人 麗寿会	ふれあいの森デイサービス	成田 慎一
2	被介護者ではなく地域資源としてのお年寄、たくさん！	株式会社あおいけあ	小規模多機能型居宅介護おたがいさん	加藤 忠相
3	「認知症ケア」～先入観を捨てたケアの取り組み～	株式会社ニチイ学館	ニチイケアセンター湘南銀河	山崎 径代
4	共に楽しく生きる	特定非営利活動法人PWL	障害者グループホームケアホーム PWL	箕輪 一美
5	サービスを提供する側の心得 ソーレ愛の12か条	社会福祉法人至泉会	障害者支援施設 ソーレ平塚	小原 一洋
6	介護のプロとしての認知症のケア 夜間せん妄によるBPSDの改善により笑顔を取り戻したご夫妻	日総ニフティ株式会社	介護付有料老人ホームすいとぴー三ツ境	及川 かおる
7	利用者と職員が共に成長できる就労支援サービスの取り組み	社会福祉法人らっく	多機能型事業所あみ	神崎 寛明

紙上発表演題（8～17演題）

	事例名	所属法人	勤務先	発表者
8	福祉の未来を切り拓く若手人材の育成	株式会社若武者ケア	若武者ケア戸塚営業所	佐藤 久美子
9	鎌倉おんぶ隊(1人だけど)	有限会社みどりケアサービス	有限会社みどりケアサービス	滝口 裕一
10	楽しみのある日常を	社会福祉法人 むつみ福祉会	特別養護老人ホーム 菖蒲荘	常盤 眞之
11	ご入居者本人の思いを家族に伝えたい！ GA活動『食寝遊部！』の取り組み	株式会社生活科学運営	上布田つどいの家	山崎 隆子
12	おたよりで知る介護	株式会社生活科学運営	ライフ&シニアハウス港北2	豊田 菜々子
13	「死ぬことは自然なこと」を教わったターミナル事例	医療法人博生会	本牧介護支援事業所	金井 弥生
14	施設の生活に慣れるまで～環境の変化に戸惑われてしまった方との関わり～	日総ニフティ株式会社	コミュニティハウスすいとぴー新横浜	平野 洋貴
15	仕事で毎日が充実すると・・・	NPO法人ぶかぶか	カフェバーカリーぶかぶか	高崎 明
16	「私の言葉を分かって欲しい」～失語症の方へのADLの向上を目指した取り組み～	日総ニフティ株式会社	介護付有料老人ホームすいとぴー金沢八景	金井 瑤子
17	利用者の声に見る、福祉サービスの原点	(株)ヘルスアンドソーシャルケア事業団	さくらデイリハセンター東戸塚	曾根 真也

～特養併設のデイサービスにおける倶楽部活動の展開～

神奈川県茅ヶ崎市
 社会福祉法人麗寿会
 ふれあいの森デイサービス
 機能訓練指導員 成田 慎一

1 はじめに

平成23年4月より理学療法士である管理者を配置し、平成18年から行っている午後の倶楽部活動を見直して当事業所の特徴と位置付けることで、稼働率の向上だけでなく利用者の満足度アップにつながっただけでなく、平成24年4月の法改正においても円滑に移行することが出来た。また、理学療法士を専属とすることで新しい個別機能訓練加算を取得することも出来ている。現在、特色を前面に押し出した通所介護事業所が増えている中において、介護保険制度開始以前からサービスを行っている事業所としての使命を果しながら時代の流れや地域の特性に対応していくことの難しさを感じているが、改めて自分たちが提供しているサービスの特徴に焦点を当てていくことで働く側においてもやりがいや達成感を得られていることは大変意義があることである。

2 事例の紹介

- ・施設概要：定員30名、サービス提供時間9:30～15:40（H24年4月～16:40まで延長）、
 平均年齢82.4歳、登録者数—男性29名・女性50名 計79名（H24年3月末）
 ＊介護度別—要支援①7名②8名・要介護①21名②15名③5名④17名⑤6名
- ・倶楽部活動の説明：（平成24年3月31日まで14:00～15:00、4月1日以降14:00～15:30）
 午後は以下の3つの倶楽部に分れて体と頭の体操を1時間程度行い、毎日の生活に活かして行ける様取り組んでいる。
 - ①ハツラツ倶楽部：少人数の馴染みのあるグループで、回想法の手法を取り入れた話題や体験を通じて昔の記憶をたどり、情緒の安定を目的にしている。
 - ②リハちゃん倶楽部：機能訓練指導員（看護師）の下マンツーマンで、上下肢筋力の維持・増強、関節可動域の改善、姿勢・動作改善による日常生活能力の向上を目的にしている。
 - ③お達者倶楽部：大人数の活気のあるグループで、リハちゃん倶楽部よりハードな内容の転倒予防体操を40分程度通しで行って、健康維持・増進および転倒防止を目的にしている。
- ・倶楽部活動の課題：
 - ①お達者倶楽部における体操と利用者の実態にギャップがあり対応が困難となっていた。
 - ②リハちゃん倶楽部における個別機能訓練の評価が曖昧でプログラムが画一化していた。

③職員の倶楽部担当のローテーションがなくマンネリ化し、倶楽部間の協力も薄れていた。

・倶楽部活動の見直し：上記課題を踏まえて下記の1)～7)の経過で改善

1) 平成23年7月の定例会で倶楽部活動の見直しを行うことを決定し、後日各倶楽部ごとに職員が集まり意見交換を行う。→現在所属している利用者の見直し・各倶楽部のプログラムの見直し・必要な物品の購入の検討等意見をまとめる。

同時期に夏季職員評価面接（非常勤職員も含む）を行い、倶楽部の進行の円滑化と職員の担当倶楽部の流動化が提案される。

2) 上記を受けて平成23年8月より3倶楽部の開始時間の統一をはかり利用者の見直しと倶楽部の入れ替わりを開始する。

3) 平成23年9月の定例会より3倶楽部の活動状況と課題を報告することにする。

→リハちゃん倶楽部のプログラム進行の統一化、各倶楽部間での相互協力の徹底をはかる。

4) 平成23年11月の定例会→時間や場所の制約への工夫、職員対応人数の課題が挙がる。

5) 平成23年12月の定例会→5月に行った全利用者アセスメントの見直しを実施する。

6) 平成24年2月の定例会→平成24年度介護報酬改定に伴う変更について研修を行う。

7) 平成24年3月の定例会→3月までは従来の加算Ⅰを算定し、4月から一旦加算を外す。

<新たな取り組みのまとめ>

① 新規利用者へのアセスメント（利用者や家族の希望を踏まえて倶楽部の決定）

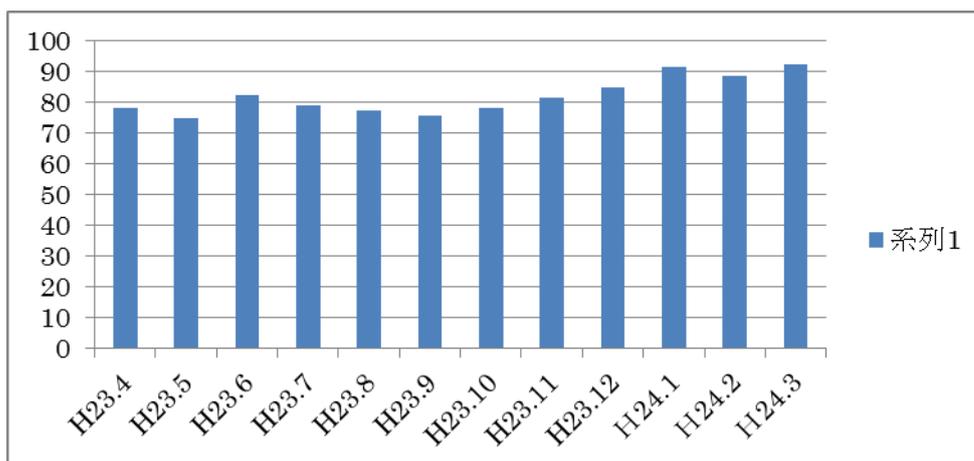
② 既存利用者への評価（リハちゃん倶楽部における効果判定とタイムリーなプログラム変更）

③ 倶楽部合同での評価会議（毎月の定例会での議題、必要に応じて開催し見直し）

④ 3倶楽部の活性化（リハちゃん⇄お達者⇄ハツラツ、体力的に困難⇄休養）

⑤ 居宅介護事業所への営業（ケアマネージャーへの倶楽部の宣伝、ホームページ更新）

・稼働率の推移：見直し後稼働率は向上し、12月以降は85%台をキープしている。



・利用者満足度調査（平成24年3月）：回答者68名（登録者79名）

①倶楽部活動：満足52名・どちらともいえない15名

②リハビリ：満足52名・どちらともいえない11名

*ここ数年調査は行っていなかったため、昨年度との比較は出来ていない。①・②ともに約7割近くの方から満足の回答が出る。回答者については利用者本人より家族が多かった（家族58名・利用者10名）。

・平成24年4月からの法改正により加算取得準備:

管理者を変更し専属の理学療法士を配置、看護師との2名体制とする

①(新)個別機能訓練加算Ⅰ:お達者倶楽部に該当、理学療法士を1日配置する

②(新)個別機能訓練加算Ⅱ:リハちゃん・ハツラツ倶楽部に該当、看護師が兼務する

*合わせて従来からある運動器機能向上加算も新たに取得する

⇒上記を決定してから家族へ加算のお知らせを周知する。6月の1か月間を準備期間として、加算は取らずに実施すると共に職員も新しい流れで対応出来るように準備する。

・平成24年7月からの加算取得開始:

①各倶楽部ごとに毎月の評価会議を開催し、利用者の状況を確認する。

②評価会議から利用者アセスメントへタイムリーな対応をしていく。

③倶楽部活動を通じて個別ケアの推進と重度化への対応を目指す。

3 考察

管理者が交代した平成23年4～6月の間で、職員とのかかわりや倶楽部の体験を通じて挙がったのが3点の課題であった。そこから約5か月間という期間をかけてじっくりと見直しを行ってきた。まずは、全職員の意見を集めることで全員参加での見直しを行うことを強調してきた。そのため、毎月1回開催する定例会の場を有効に活用してきた。これにより、今まで個別機能訓練を担ってきた看護師と3つの倶楽部活動を支えてきた介護職員と新たに管理者となった理学療法士が一つのチームとなっていくことが出来たことは大変意義があった。合わせて職員の担当性も廃止されて職員一人一人のやりがいもアップして、冬季職員評価面接においては倶楽部活動に関する意見は出なかった。現在の展開において多職種協働という視点を根付かせる機会となった。

次に、倶楽部間での利用者の移動がタイムリーに出来る様になったことで、3つの倶楽部相互間での流れが生まれ、倶楽部を通じて利用者一人一人の状態把握を行うことが出来る様になった。集団ケアで構成されているプログラムに、個別ケアの考え方が浸透していくことによりアセスメントだけでなく様々な場面において実践ができるようになった。要支援1～要介護5までの幅広い利用者に対して、介護予防から重度化の進行の歯止め、更には看取りへと進むライフステージに合ったプログラムとして倶楽部活動は対応が可能であることもわかってきた。同時に体力的な限界のある利用者に対しては休養を選択出来る様にした。

新たな取組みの結果、稼働率の向上や利用者満足度に反映されただけでなく、介護予防や退院後まもない回復期にある利用者の受け入れもしっかり対応出来る様になった。

4 おわりに

倶楽部活動という午後のメインのプログラムになかなかメスが入らず約5年が経過していた。今回の一連の改善の流れの中で気づいたことは「倶楽部活動が当事業所の一番の特色であり、これを看板としていくことが利用者のためだけでなく職員のやりがいにつながる」ということであった。まだまだ発展していく余地が残されているところに職員のスキルの向上や新たな知見の導入が必要不可欠であり、利用者・家族の声を聴きながら1日1日のプログラムを丁寧かつ大切に取組んで「よりよいデイサービス」にしていきたいと考えている。

「被介護者」ではなく「地域資源」としてのお年寄りたくさん！

神奈川県藤沢市

小規模多機能型居宅介護おたがいさん

代表 加藤 忠相

1 はじめに

介護保険の理念は「自立支援」にある。しかしながら、多くの介護施設で行われているのは、高齢者を施設内に囲い込み、「世話になるお年寄り」をつくりだしているのではないのでしょうか。認知症の人は何もできない人ではありません。介護職員は寄り添う事の出来るプロとして、業務ではなく本当の意味での Care を「～さんに」ではなく「～さんと」していく事を真剣に考えなければ専門職としての地位向上など望むべくもなく、福祉の専門学校の卒業生の9割が一般企業に行ってしまう状況に歯止めなど打てない。誇りをもって楽しく働ける介護現場を作らなければいけない。また、労働者人口が激減してくる社会に於いて「地域」にいて障害者も子どもも高齢者も、さらには回復期医療も支えあってみていかなければならない以上、地域社会を育て、これまで隔離されてきたものに対する理解を深めて支えあえる地域を醸成できなくてはならない。介護保険事業所であるだけでなく、地域を高齢者とともに支えていく事業所が必要ではないでしょうか。

2 事例や取り組みの紹介

「おたがいさん」は藤沢市の住宅街の中にあります。同じ敷地にグループホーム（7人1ユニット）とデイサービス（13人/1日）が独立して建っていて、中を通る通路（私道）を近隣の子どもたちや大学生が通学に使い、サラリーマンも通っていきます。塀などはまったく設けておらず、放課後は子供たちが遊んでいます。事業所も巻貝状？になっていて屋根に登れ、2階は習字教室になっているので近所の人がたくさんやってきます。井戸やビオトープもあります。玄関スペースは駄菓子屋さんをしています。子どもたちがやってくると、お年寄りが「いくらだ？」って聞いて店番をしています。事業所の中にはマンガや玩具が置いてあり、ごく日常の事として子どもたちが遊んでいます。離れていたり、くっついたり、見ていたりというのが日常になっているので、慰問で遊びにくるのは違い継続的でしっかりとした人間関係が構築されています。例えば、庭で（他にもNPOより借りています）お年寄りが米作りや畑作りをしています。お年寄りの真似をして放課後に子どもたちが余った稲を植えたり畑を作ったりしていますが、農家だったじいちゃんの指導で植えた稲と子どもたちの稲では成長の差が歴然です。子どもたちは尊敬のまなざしでそれをみています。7月に流しそうめん大会を庭でやった時も、子どもだけで50人以上の地域の人たちがやってきて、準備から運営まで手伝ってくれます。その際に自立支援の一環で利用者さんが作った牛蒡茶や柿の葉茶、畑で採れた野菜を販売するのですが、作るのも売るのも子どもたちが手伝っています。ちなみに売り上げた金額で近くのファミレスなどでお年寄りがスイーツを食べています。自分で稼いだお金で楽しめます。

また、地域を支えるという観点で公園愛護会にも登録しています。月に1度の公園清掃や花壇作り、花がら積み講習会にも参加しています。公園にあって花壇に水をやったり、花の手入れをしていると、子供づれのお母さんたちから「いつもご苦労様です」と声を掛けられています。その縁で愛護会の人たちの要望で介護教室を開催したり、逆に忘年会にもお招きいただき地域の一人としてお年寄りが活躍しています。その他にも地域包括主催の公園体操への参加率が芳しくないのです。全事業所のお年寄りが参加して地域の人へ参加を促すための協力もしています。

当社のスタッフは子どもをつれてきても良いことにしていますので、学校から直接おたがいさんにやってきて遊んでいますし、高校のバスケ部が終わっておたがいさんに来て風呂に入っている子もいます。婆ちゃんに「座んな！」といわれて髪を乾かしてもらっていました。ちなみにその子は昨年高校を卒業する年に（私に相談はなく）就職先にうちの名前を書いていました。実際に働いています。誇りを持って働く親の姿や、カッコいい高齢者の姿を見たから「介護職」を選んだのではないのでしょうか。

3 考察

見学に来られるケアマネさんに時々言われます

「おたくは（介護負担の）軽い人しかとらないんですね」と。とんでもない話です。困難すぎて包括から丸投げされたケースや、DV などがあり他の事業所でサービスができなかった人が沢山います。

そんななか、先日 NHK の認知症の特集を見ていたときに私の小学5年生の長女が言いました。「おたがいさんのおばあちゃんたちは認知症じゃないよね？普通だもんねえ」と言いました。（利用されている方の9割強は認知症です）

介護職の方ならご理解頂けると思いますが、私は心の中でガッツポーズをしました。

認知症はアルツハイマーや脳血管、レビー小体など、原因となる病気が予防できない。つまり最大のリスク要因は「長生き」です。だからこそ認知症になっても安心できる社会をつくっていく事が介護事業者ならびに介護職の責務ではないのでしょうか。「世話になるお年寄り」を増やしていないか？専門職として立ち位置を見直さなければいけないのではないのでしょうか。

4 おわりに

毎日のように見学の方が来てくれるようになりました。「理想ですね～」と言われることが不満です。僕とスタッフたちが築いているのは「現実」です。これまで、事例発表等はしてきませんでしたが、一緒に福祉業界のこれまでのイメージにとらわれずに改善していける仲間が増えて欲しいと痛切に願っているからです。私の文章は拙いため、ぜひパワーポイントを使って実際のカッコイイじっちゃんばっちゃんとスタッフを見て頂きたいとおもっています。

「認知症ケア」～先入観を捨てたケアの取り組み～

神奈川県平塚市

ニチイケアセンター平塚湘南

グループホーム ニチイのほほえみ

現：ニチイケアセンター湘南銀河勤務

管理者 山崎 径代

1 はじめに

グループホームは認知症専門でありながら、専門的知識のないケアにより精神薬の投与が過剰に行なわれ、多くの認知症高齢者がグループホームから精神科への入院を強いられている現実があります。

その背景には「認知症」である前に「人」であることを忘れてしまっているのではないかと、私達は介護のプロとして、心に寄り添う・薬に頼らないケアを実践しております。

2 事例や取組の紹介

他社グループホームに入居されていた方が、暴力・暴言を理由に即退去及び精神科病棟への入院を勧められ、また、抗精神薬の過剰投与により意識混濁もあったため、今後について御家族さまが悩まれていた。ニチイケアセンター平塚湘南では、まず他GHで問題とされていたことへの解決に向けた取り組みを課題とし、精神薬の中止および精神科への通院も終了できるよう、繰り返しのケアカンファレンスやモニタリングを行い、その都度ケアプランの見直しを行いました。

何よりチームが一丸となって目標に向かうこと・御入居者さまを中心考えること・プラスの視点をもつことを実践した事例です。

◆介護計画（仮説）

①暴力・暴言・・・スタッフの先入観・苦手意識・過剰介護・薬の副作用・認知症ケアの理解不足

②ADLの低下・歩行不安定・・・抗精神薬の副作用・歩行をしないことによって起こる廃用症候群では？

◆実践・経過

①ケアプランへの落とし込み

ケアカンファレンス及びモニタリングの実施

スタッフの意識統一&先入観を捨てる研修の実施&ケアマネジメントシステムの研修

②階段昇降の試み・外を歩く試み（アスファルト・砂利・土）

往診医・専門医・訪問看護師・御家族さまとの連携

3 考察

「認知症」という先入観を捨てることで見えてくること・「認知症」への偏見を捨てなければ

気付け

ないこと・「認知症」を理由にして諦めないことで、お客様が本来の「その人らしさ」を発揮できる環境が整うと考えました。その環境をつくるのがプロの介護職であることを研修やカンファレンスを通して伝え、ケアマネジメントを理解した上でケアの実践をし、スタッフはいつでも情熱をもってお客さまやスタッフ自身の限りない可能性を信じることで、問題が発生した際の矛先をすべてお客さまに向けてしまうことのないケア・薬に依存しないケアの実践ができました。

4 おわりに

プロは根拠をもって仕事をする・・・スタッフ1人1人が“素人の作業的ケア”ではなく、チームが一丸となって介護職としてのプロ意識と目標をもって統一した支援を行なうことで、お客様の行動や言動に変化がみえた。問題の原因をお客さまの責任にせず、いつでもその行動の背景に何があるのかを考え、適切な視点をもってケアにあたることが出来れば、多くの認知症の方々の“ほほえみ”が続くと実感いたしました。



共に楽しく生きる

神奈川県横浜市

障害者グループホームケアホーム PwL

管理者 箕輪 一美

1 はじめに

1992年9月1日にグループホーム PwL はスタートしました。今年で20年が経過しました。

20年間の運営から様々な出来事を一つ一つ乗り越えてきましたが、根底の目指すものは変わりませんでした。夢や目的など持てないと思って生きてきた彼らに、一人ひとりの夢の実現に向けて丁寧に一人ひとりの生き方や目的、夢を見つけていく地道な作業でした。

20年の間生活や人生への満足感を感じるにはどうしたらよいのか模索しながらスタッフもメンバーも一緒になって時を共有してきたことが大きな成果を上げてきました。この事例が、関係者からは誰でもができることではないので参考にならないなどと言われてきました。しかしながら確実に一人ひとりに変化があり、社会の中で自分たちの生きている意味を感じながら生活をしている人たちは確実に増えていき、社会の一員として活躍していく利用者も少なくありません。

PwLの理念にある、「共に楽しく生きること」が、スタッフにも利用者にとっても大事なことであると言えます。障害を持って生まれてきたことで、PwLと出会う前の環境では自分が楽しむことや自分のやりたいことを前に出さずいつも静かに周りの動きを見ながら生きてきた人たちにとって自分にもやれるという気持ちを持ってもらうそのプログラムこそが人生を切り開く手掛かりになっていくのです。グループホームのスタッフが単なる働く場としての位置づけではなく、障害者を愛し共に生きる仲間として一緒に楽しみながら、人生に向き合っていくことを価値ある職場ととらえていくこと。本来制度もない予算もなかった時代に、地域のコミュニティで支えられた家族や近所の人思いやりで支援されてきたそんな人たちへの心を少し思い出してみることがPwLの願いです。

2 事例や取り組みの紹介

① 余暇活動への取り組み

人が生きていく時間は1年365日24時間、この時間を何年も刻むこと、幸福感は、その時間をどう生きていくかによります。余暇に何をするか。健常者は自身で見つけます。しかし彼らは情報の得方も楽しみ方も自分から選択することができません。そんな中で、様々な方法で彼らに余暇の楽しみ方を伝えていきます。すべての人が同じ楽しみ方であるとは限りません。でもまずは知ってみる、そしたら思わぬ喜びに出会えるかもしれないのです。

事例1. 夏冬のお休みも彼らにとってどう過ごすかはとても大変なことです。

お正月のスキー。スタッフにもスキーをやったことのない人、子供のころ両親に連れられてスキーの経験をして大人になってから仲間と一緒にスキーをやるようになり自分の楽しみとして資格を持っているスタッフもいました。スタッフ自身にも様々な生い立ちがあり、彼ら

に出会い一緒にスキーを楽しむレベルから一緒に一から滑れるまで練習するレベルそして指導者としてのレベルなど様々です。これは障害者であろうが健常者であろうが様々なレベルの人たちが存在するという現れです。そこにはスタッフ・障害者と分ける必要はありません。まさにコミュニティの中で何かができる人できない人教える人教えられる人の区別はあっても障害者健常者の区別はありません。

スキーに行かないグループはディズニールンド 1泊+年越を仲間で過ごし初詣に行くという企画。

事例2. 毎日仕事が終わってからの時間に趣味の教室に通う健常者は少なくない。

英会話・ダンス・カラオケ・手芸など様々なカルチャースクールを選んでいきます。しかしながら彼らにとって、健常者の中に入ってカルチャースクールに通うことはかなりハードルが高いのです。彼らが通いやすいカルチャースクールの仕組みをどうやったら作っているかとなります。

ここにまたコミュニティの存在が大切になってきます。近くに住む人たちが何かやりたい自分の特技を活かせる何かをしたいそんな人たちから生み出された様々な活動があります。テニス・ソフトボール・バスケット・卓球・ギター・太鼓・フットサルなど、プログラムが増えれば増えるほどそこに楽しみを見つけてくれる彼らの姿があります。外部の方がボランティアで参加してくれる姿があり、彼らにとって身近なスタッフも外部のボランティアと同じような立場で自分の特技を生かして楽しみながらボランティアとして余暇を楽しんでいます。

事例3. ホノルルマラソン

だれもが一度は行ってみたいと思うホノルルマラソンです。できるだけ費用が掛からないように、自炊をしました。コンドミニアムを借りて炊飯器を持ち込み、お米を持っていき、現地のスーパーで食材を買い、毎日がワイワイガヤガヤのホームパーティーでした。きれいな海を見ながらちょっぴりお酒も飲み、女子も男子も思い思い交流ができました。ここにもたくさんの笑顔がありました。

事例4. 五月の連休をどう過ごすか？

クルージング5月の連休に横浜発のアメリカの7万トンの船がクルージングを計画した。クルージングはとても高いイメージ贅沢なイメージがあると思います。しかし手ごろな値段で、様々な経験ができる彼らにとっては夢のような空間です。以下の様々な経験ができる場となりました。

- ① 毎日フルコースディナーが用意されていることからテーブルマナーを学べる。
- ② 毎日様々なエンターティメントを鑑賞でき、未知の世界を知ることができる。
- ③ 航空券代がかからず海外に寄港できる。海外の文化を知ることができる。
- ④ 健常者と同じ空間で活動することから同じ行動が身についていく。
- ⑤ TPOに合った服装を知ることができる。など

その中でも結婚式を挙げるメンバーがいました。手作りの人前結婚式を船上で上げる準備

をしました。その計画を立てている中で、一人の仲間ががんの末期状態であることが判明しました。そこで、彼の人生にとってたくさんの仲間と共に過ごした15年を確かめるような時間にすることをみんなで決めました。そしてたくさんの笑顔を作る約束をして10日間のクルージングに臨みました。彼は4か月後多くの仲間に囲まれながら息を引き取りました。とびっきりの笑顔がたくさんあふれるクルージング旅行でした。その後結婚したいと思っている仲間たちから要望も相次ぎました。

3 考察

小さいころから、軽い遅れがあることから、できないことの経験を多くしたことにより自分は何もできない人間なのだと思い込んで生きてきてしまった彼らに人生の楽しさを伝えていくことはそう簡単ではありません。しかしながら、何かを伝えれば伝えただけ彼らは自分に自信を持つようになります。そして一つ自信が持てたとき自分の足できちんと立って社会に立ち向かっていく姿が芽生えます。支えられて生きるだけだった彼らが、自らの力で生きていけるようになっていくのです。彼らは失っていた人生の生き直しにチャレンジしているようにさえ思います。

みるみる変化していく彼らを見るたびに、余暇支援の重要性を感じます。この社会に生きるすべての人に余暇の時間があるのです。その余暇の充実はだれもが必要としています。PWLが行っている試みについて、どこでもどんな組織でも取り組んでいける環境づくりが必要であると実感します。

4 おわりに

PWLの取り組みが特殊なものであってはならないと思います。私たち福祉関係者は、どうしたら彼らが生きやすい世の中になっていくかということを常に考えていくことが大きな仕事であると思います。地域の力を見逃さず多くの知恵を結集して、彼らのより良い環境づくりを考えていきたいと思います。なぜなら多くの人に彼らの笑顔を感じてほしいと思うからです。

税金で賄うだけでなくコミュニティが支える時代はすぐそこに来ているように思います。少なくとも私たち福祉関係者もそのコミュニティの一員であるということを忘れてはならないと思うのです。そのためには「共に楽しく生きる」気持ちをこの現場で働くすべての人がこのことを感じてほしいと願います。

事例写真



地域クラブのテニス練習会



正月スキー



太鼓の練習



体育指導員とソフトボール



卓球



ホノルルマラソン



クルージング&ウエディング



～サービスを提供する側の心得 ソーレ愛の12か条～

神奈川県平塚市
 障害者支援施設ソーレ平塚
 職員 小原 一洋

1 はじめに

当施設では、職員研修として毎年階層別研修を実施している。階層別研修は、職種は限定せずに、役職、経験年数別の6グループに分かれ、ディスカッションやロールプレイ、ディベート、KJ法等の研修手法を用いて行っている。平成17年度に実施した2、3年目研修において、サービスを提供する側の心得について討論し、『ソーレ愛の12か条(以下、愛の12か条)』ができた。

『愛の12か条』は、福祉に携わる仕事に限らず、社会人として心得ておくべき基本的な姿勢と定義している。日頃より『愛の12か条』を意識し、常に初心に帰ることにより、節度があり、馴れ合いを抑制した対応をとれること、利用者と職員、または職員間において、お互いが新鮮な気持ちを保ちながら、信頼関係を継続できると考えている。

『愛の12か条』の構成は、社会人としての基本姿勢「挨拶」「言葉使い」「公私のけじめ」「緊張感の保持」、利用者からの視点として「あなたの立場で」「安心感」「より良い生活」「広い視野」「情報収集と提供」、生活支援員からの視点として、「チームワーク」、「向上心」「責任と反省」の12項目から出来ている。

向上心
 私たちは、現状に甘んじることなく、技術及び知識の習得に勤めます。

緊張感の保持
 私たちは、初心にかえり、思いやりの気持ちを忘れないようにします。

挨拶
 挨拶は人と人を結ぶ大切なコミュニケーションです。私たちは、心をこめて挨拶を行います。

あなたの立場で
 私たちは、あなたの人権を尊重します。いつでもあなたの視点と立場から物事を考え、信頼を得られるように日々の関わりを深めます。

チームワーク
 私たちは、支援職員同士及び他の職種の職員と連携し、あなたの生活を支援及び応援します。

言葉使い
 私たちは、あなたとの良い関係を継続するためにも、思いやりの心を言葉にします。

責任と反省
 私たちは、自分の行為や言動、結果に対して責任を持ち、いつも見つめ直し、反省する気持ちを忘れません。

情報収集と提供
 私たちは、あなたに必要な情報を収集し、提供します。収集、提供する際には、個人情報保護には十分配慮します。

安心感
 私たちは、安全で楽しい生活空間と安心できる雰囲気を作ります。私たちは、いつも笑顔で接します。

より良い生活
 私たちは、あなたの視点に立ち、あなたのペースを大切にします。私たちは、あなたの可能性や持っている力を引き出す支援を行います。

公私のけじめ
 私たちは、仕事とプライベートのけじめをつけます。私たちは、清潔及び爽やかな印象を心がけます。

広い視野
 私たちは、注意を要らせずに、あなたの日々の生活の変化に気づける職員になります。私たちは、柔軟な考え方をもち、いつでも迅速に対応します。

ソーレ 愛の12か条

2 事例や取組の紹介

実施方法は、12項目を各月に割り振り、日々朝と昼の申し送りで復唱している。職員は、各自で具体的な目標を立て、月毎にグループ会議で振り返りを行っている。年度の終了時には、12項目すべてに対してアンケート形式で振り返りを行っている。同時に、利用者アンケートも実施している。取り組み当初は、職員アンケートのみで振り返りを行っていたが、平成19年度より利用者アンケートも実施するようになった。利用者からの聞き取り方法は、普段介助に入ることのない別フロアの職員が行い、答えやすいように配慮した。

当時の職員アンケートの結果から、「毎日読み上げることで意識することができた」「ふとした時に思い出し振り返ることができた」など、職員意識の向上に繋がり、基本的な姿勢として定着してきた。また、利用者アンケートからも、前年度と比較して職員が意識して実践できているとの回答があり、サービスの向上としても結果を出すことができた。

取り組みを開始して5年経った平成22年度の職員アンケートからは、「マンネリ化している」という意見が複数あがった。また、利用者アンケートからも、前年度と比較して職員の実践は変わっていないと答える方が増えてきた。そこで平成23年度は、各項目における課題を明確にして、より利用者の求めている職員のあり方に近づくために、利用者アンケートの見直しを行った。以前の利用者アンケートは、答えやすいように配慮し、質問に対して「はい」「いいえ」「どちらでもない」の選択であった。新しい利用者アンケートでは、利用者から具体的な意見を聞き取ることが出来るように、イメージしやすい具体的な例文を付け加えた質問にして、「はい」「いいえ」及び、その理由を聞くようにした。

利用者アンケートの結果から、職員は出来ていたと想定していても、利用者からは出来ていないとの意見が上がった。また、その逆の意見も上がった。職員と利用者の捉え方に大きな違いがあることが分かった。

平成24年度の課題を検討するにあたり、利用者から出来ていると評価された意見を「自分たちの強み」と打ち出した。次に改善してほしいところ、出来ていないところと評価された意見を「不足している部分」とした。そして、「今後の方針」を打ち出した。更に、今までの『愛の12か条』の復唱内容は、幅広く表現していたために、捉え方に個人差が生じていたと考えられる。そこで共通認識できるように、具体的な復唱内容に修正した。

挨拶	
自分たちの強み	声を出して挨拶することは概ねできている。
不足している部分	利用者は職員が忙しそうだと感じており、気持ちのこもった挨拶ができていないという意見がある。
今後の方針	一人ひとりに対し立ち止まり、利用者とも目を合わせて、明るく笑顔で挨拶をする。
私たちは、あなたと目を合わせて明るく笑顔で挨拶を行います。	

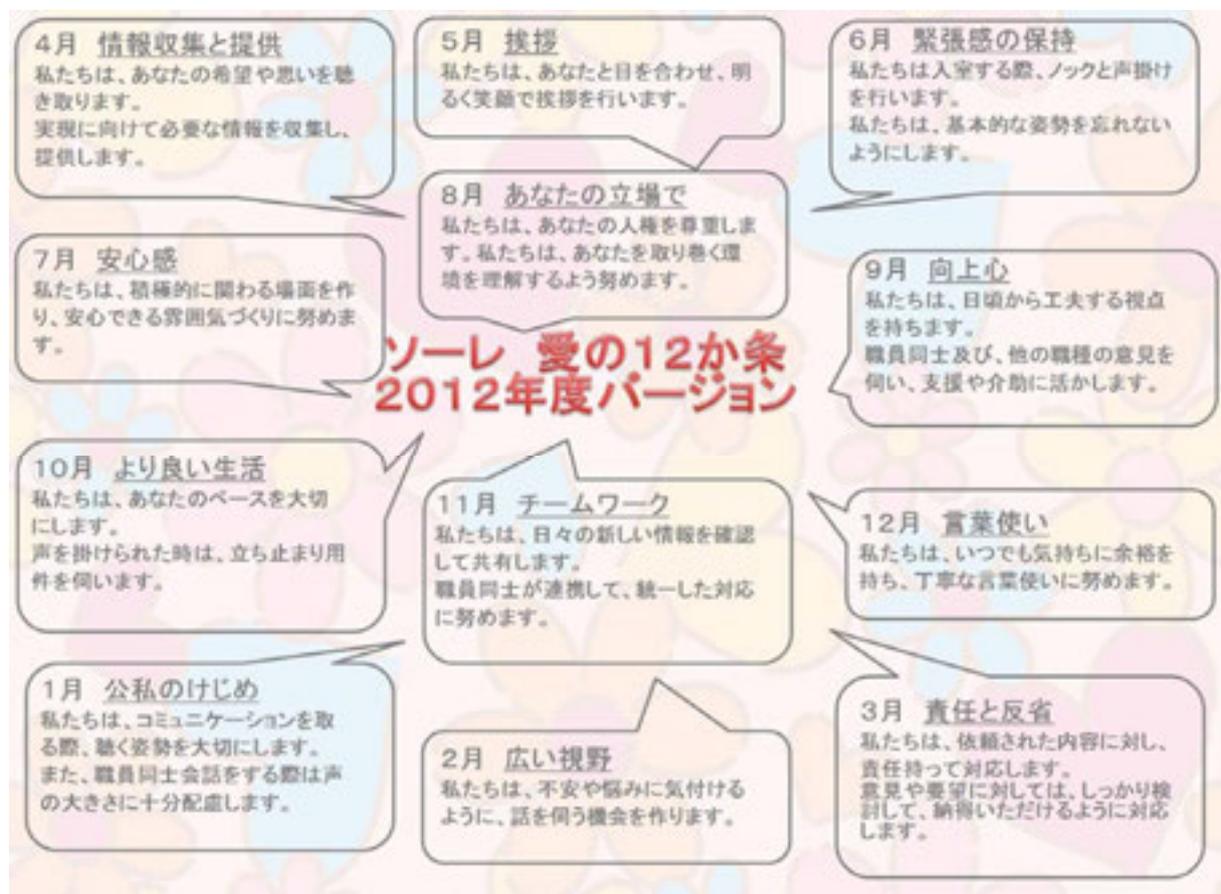
平成24年6月から新たな『愛の12か条』の取り組みを始めた。臨時で行った職員アンケート

からは、「新しい復唱内容となり意識できるようになった」「課題が明確になっているため重点的に取り組めた」など、より課題に沿った取り組みができるようになった。また、自分たちの強みを知ることで、自信を持って支援に取り組めた。

新しい取り組みを開始して4ヶ月が経過した。職員はスムーズに取り組むことが出来ている。今後は1年を通して職員間でより理解を深め、利用者へ浸透することが出来るようにしていきたい。

3 考察

今回の取り組みでは、平成17年度から行ってきた『愛の12か条』を改めて見直したことで、多くの気づきが生まれた。すべてにおいてキーワードとなっているのが『共通認識』である。利用者アンケートに、イメージしやすいよう具体的な質問事項を載せたこと、利用者の意見を具体的に引き出すことで、「自分たちの強み」「不足している部分」「今後の方針」の3項目が上がり、復唱内容を具体的に修正することが出来た。これにより、12項目全てにわたり見直しを行い、共通認識が持てる内容に一新した。



サービスの向上とは、職員が改善すべき内容を明確にして、意識して関わる必要がある。そこには職員自身で気付けること、お互いに指摘し合える環境の中で生まれてくること、そして何より大切なのは、利用者の意見から気付けることがあった。それぞれの視点から職員の基本的な姿勢を振り返り、新たな気持ちで取り組むことが出来た。

今回の評価できるポイントは、利用者の意見により職員の出来ているところが明確になったことである。職員が自信を持って支援できることは、不足している部分に対しても、前向きに意識できることにつながったと感じている。

4 おわりに

ソーレ平塚では、サービスの向上を目的としたものに、毎月の『懇談会』、年に一度の『職員の高圧的な言動』の個別聞き取り調査、第三者委員による『相談会』などがある。

当初『愛の12か条』は、職員が心得ておくべき基本的な姿勢として検討されており、職員の意識改革が中心であった。職員の支援に対する姿勢を客観的に振り返るために利用者アンケートを実施し、改善を繰り返していくことで、職員の意識改革から、利用者サービスの向上の中心的な取り組みに成長していった。

職員がやらなければならない業務は、日常の支援の他、個別支援計画、通院の付添、委員会、係、行事、記録など数えればきりが無い。一つひとつに十分な時間をかけられないことは、どこかの施設も同じであろう。その中で、何を大切にしていくのか、重点的に取り組めるのかは大きな課題となる。私たちは『愛の12か条』を職員の基本的な姿勢として位置付け、毎年の振り返りの中から課題を明確にし、より良いサービスの向上につなげていきたいと考えている。そして、いずれは職員が無意識の中で、基本的な姿勢を維持できることが大きな目標である。



介護のプロとしての認知症のケア（テーマ）

～夜間せん妄によるBPSDの改善により笑顔を取り戻したご夫妻～

神奈川県横浜市

介護付有料老人ホーム すいとぴー三ツ境

○及川 かおる 早川 正美 斎藤 廣子

1 はじめに

当施設は平成19年4月に「すいとぴー三ツ境」としてオープンした。個室の他に夫妻部屋が3室あり定員60名の施設である。現在は56名が入居しており平均介護度は2.32である。

開設から5年目を迎え、オープン当初より平均介護度が高くなってはいるが、入居者が安心して生活出来るような関わりを大切に、日々のケアに職員一同努めている。

2 事例の紹介

夜間せん妄により自宅での生活が困難となってしまったA氏が、職員の関わり、家族の理解、入居者同士の関わりを持ちながら入居に至った事例を紹介する。

通常すいとぴー三ツ境では、1週間程度の体験入居から本入居への移行となるが、A氏の場合は、施設として責任をもって生活援助・介護が可能か、職員・家族と検討を重ね、1か月の体験入居を経て本入居となった。

A氏 男性 88歳 要介護2 現病：アルツハイマー型認知症・肺気腫・うっ血性心不全・高尿酸血症。山口県出身。同郷の妻と結婚し1男1女あり。現在長男は県外、長女は市内で生活、本人は妻と瀬谷区内で二人暮らし。定年まで機械関係の仕事をされ、定年後は69歳まで関連会社で勤務される。穏やかな性格で家庭でも子供に大きな声を出すこともなかった。

昨年より認知症状が認められ、週3回デイサービスの利用を始める。歩行にふらつきがあるが独歩可。着替え・整容などは準備をすれば可能。入浴はデイサービスで行っていた。

今年の4月頃より布団に入るが寝付けず、室内を徘徊し暴力行為が出現。本人はトイレの場所がわからないため、対応する妻が眠れず介護疲れのため血尿が出るまでになった。

在宅生活に限界が感じられる中で地域の包括支援センターの担当ケアマネジャー（CM）より、すいとぴー三ツ境へ体験入居の相談がある。昼間はデイサービスに居ても午前中は寝て過ごすことが多く、午後から入浴やレクリエーションへ参加されていた。

相談日の前日は無理やり起こしたことにより、A氏は包丁を振り回し、妻が近所宅へ助けを求め警察を呼ぶ事態となる。面接後にも夫のBPSDにより警察が介入したとの連絡を担当CMより受ける。長女から「両親2人の生活にはつくづく限界を感じた。穏やかな父が何でこんなになってしまったのか。母も私たちに内緒にしていることもあるのが心配。環境が変わることで父が落ち着いてくれば。必要なら専門の医療機関にも連れていきたい。」との相談があり体験入居となる。

体験入居では、在宅では出来ていなかった服薬管理とともに日中の生活リズムを作りながら、職員や他入居者との関わりで夜間せん妄を改善することを課題とし生活状況の観察を開始する。

■体験入居後のA氏の様子

【体験初日】

- ①夕食後まで穏やかに過ごす。
- ②就寝介助後より落ち着かなく施設内徘徊あり。
- ③21時より職員への暴力、介護抵抗ある。表情が一瞬で険しくなり「俺に逆らうと殺す」等の過激な発言あり。
- ④早朝まで居室内の徘徊続く。

【2日目】

- ⑤20時入眠するが深夜大声で「泥棒が入ってきた」と居室内家具をひっくり返し、壁・床には穴が開き、カーテンも引き壊す行為あり。職員も身の危険、恐怖を感じる。
- ⑥早朝入眠し翌11時ころまで覚醒せず。覚醒後は「昨夜は台風で部屋がめちゃくちゃだよ」と穏やかに過ごす。

【1週間経過】

- ⑦毎晩大声や徘徊、職員への暴力行為がみられるが、日中の覚醒時は穏やかで食欲もあり、入浴も抵抗なく行える。
 - ⑧囲碁、カラオケなど趣味のレクリエーションにも笑顔で参加される。
- しっかり覚醒されている日中は穏やかに過ごされているのに夕方から、特に夜間になると別人のように攻撃的になってしまうA氏。職員はどのように関わっていけばA氏のために良いか、カンファレンスを開き話し合いを重ねた。

3 検討課題と結果

A氏の妻は環境が変わっても夜間せん妄が治らない事にショックが大きく施設での生活を選んだ事にA氏への後ろめたさを感じていた。

長女へ日々の生活状況を報告すると共に、地域での担当CMとの連携のもと専門医への受診を開始した。精神科への受診に抵抗を持っていた妻も同行する事で担当医の丁寧な対応に偏見も消え、安堵された表情を持たれ、信頼関係のもと服薬調整が始まった。

職員間では夜間の状況を把握するために様子観察記録を継続し、A氏が安心した気持で過ごせる生活を目標に支援内容を話し合った。

■検討課題1 生活リズムを保てるように日中の過ごし方を検討する。

囲碁やカラオケが大好きなA氏。碁盤を前に集中力をもって囲碁を楽しみ、カラオケの時間もマイクを離さず全曲熱唱されることもあるため次の支援を行う。

■支援1

- ①安心感が持てる笑顔で話し掛けを行う。
- ②囲碁、将棋が楽しめるよう調整する。
- ③興味のあるレクリエーションを工夫する。
- ④リビングに居場所が出来る。
- ⑤体操、クラブ活動への参加。
- ⑥他入居者との交流の橋渡しを行う。
- ⑦ガーデンなど散歩による外気浴での気分転換を行う。

■ 結果1

日中は居室で過ごすよりリビングにいる事で安心され居場所がつけられた。習字や絵手紙などクラブ活動や施設行事を楽しみに参加され他入居者様とも穏やかな交流がはかられている。体操や外気浴の定着により日中の生活リズムも確立し活動量も増えている。

■ 検討課題2 就寝時間のBPSDを検討する。

就寝時間になると落ち着かなくなり、不安のため大声や徘徊・他居室への侵入などが見られるため次の支援を行う。

■ 支援2

- ⑧夜間の様子の観察、記録を行う。
- ⑨言動の否定や抑制をする事なく安全に過ごせるよう声掛けを行う。
- ⑩服薬の管理、確認を行う。
- ⑪朝食時間に間に合うよう起床の声かけ。
- ⑫家族と共に専門医への通院。
- ⑬往診医師との連携

■ 結果2

専門医への通院を定期的にご家族と行き観察記録をもとに生活状況を報告。服薬調整によりADLの維持がはかられている。夜間徘徊時に他入居者様の居室に入られる事があった。夜勤者がフロアから離れる時間を持たないように工夫おこなう。結果、徘徊時に即座に安全な対応が出来る。

■ 検討課題3 排泄場所・失敗への対応を検討する。

トイレの場所が分からなくなってしまうため、トイレ以外の場所で放尿してしまう事が多々あるが、尿意がある事を尊重し、本人がトイレに行きたい時に失敗なく排泄が継続できるように次の支援を行う。

■ 支援3

- ⑭希望時はトイレへの誘導・排泄動作の介助を行う。
- ⑮排泄時間の把握を行う。
- ⑯夜間は定時のパット交換、排泄の声掛けを行う。
- ⑰着衣、下着の清潔保持。
- ⑱居室、トイレ内の見守り、環境整備、清潔保持を行う。

■ 結果3

日中はリビングで過ごしているが、不安気に立ち上がった時にタイミングよく声を掛けると共にトイレ誘導が定着でき排泄の失敗は改善出来た。しかし、就寝後の放尿がなかなか改善出来ないため、職員間で知恵を絞りだし、室内の電気は消灯しトイレだけ明るくすれば認識してもらえないのではないかと就寝後はトイレの明かりをつけたままにした。結果、便器から外れての失敗はあるが、ベッド周辺や壁などに放尿する回数がかなり減った。

4 考察

カンファレンスを重ねることで経験の浅いスタッフも認知症によるBPSDの理解が図られ、

また経験豊かなスタッフと行動をすることで恐怖心から脱却できてきたと思う。それに伴い認知症の対応にスタッフが自信をもち明るく関われるようになった事でA氏との信頼関係ができ施設の生活の中に安心した居場所づくりができたと思う。朝食をとる事を目標に生活リズムをつくりA氏の興味のあるレクリエーションを取り入れながら無理なく日中の活動量をふやすことが出来、夜間の険しい表情による大声や暴力行為を無くすことができてきている。それとともに夜勤時フロアを常に見守りができる体制づくりを行えた事で徘徊に対する他入居者様の不安や苦情を解消できA氏に対する理解を得るまでとなってきたと思われる。

5 おわりに（現在の様子）

服薬の調整と共に落ち着いて過ごせる日々が増えているA氏。入居当初は、朝起きる事が出来ず、朝食を摂れない事も多くあったが、夜間眠れる日が増えて来た事で、他の入居者と一緒に朝食を食べることが出来ている。

夜間のBPSDに恐怖を感じていた若い職員も、穏やかな優しいA氏に触れ「お父さん、おいしいコーヒー入りましたよ」と笑顔で積極的に関わりを持てるようになっていく。

A氏は、他の入居者とも「よっ」と挨拶を交わされ「歌、上手だね」「マイク回してあげて」などと声を掛け、笑顔での会話が日々増している。

「Aさんは夜になると変になってしまうよね」と周囲の眼もA氏を理解した温かいものに変わりつつあり、A氏も元気な女性の入居者に圧倒されながらも、穏やかな表情でマイペースに施設での生活を過ごしている。

また、施設入居に対し後ろめたさを感じ、怖々面会に来られていた妻も、A氏の笑顔で穏やかに生活されている姿を見る事で精神的にもゆとりを持たれた様子である。

妻は面会に来られる機会も増え、施設の行事にも一緒に参加され楽しんでいる。

まだ就寝後に不安気に居室から出て来られる事もあるが、顔なじみの職員へ信頼関係が出来ている事で安心して居室に戻る事が出来るようになった。

今後は新しいBPSDも出てくると思うが、A氏の笑顔が本物になるように、また妻にも心から「お父さんは施設で生活出来て良かった」と言ってもらえるように日々の関わりを大切にしていきたい。

A氏夫妻のように老老介護が今後更に増加すると見込まれるわが国。今回は地域、医療との連携が早期に図られた結果、解決の糸口が見られたと思う。今後も私たちは「真心を大切に」「分かちあう喜びを大切に」「地域貢献を大切に」「チャレンジを大切に」をモットーに、施設と地域との連携を図り、高齢者の方々がその人らしい生活を安心して安全に過ごせる社会づくりの一旦を担えるよう日々勤めていきたい。

利用者と職員が共に成長できる就労支援サービスの取り組み

神奈川県相模原市

福祉サービス事業所 多機能型事業所あみ

(就労移行支援・就労継続支援B型・生活介護)

職員 ○神崎 寛明 鈴木 純恵 木村 久子

1 はじめに

多機能型事業所あみは、精神障がい者を対象とした福祉サービス事業所で、平成21年4月より開業、レストランとチャリティショップを運営している。

定員は、就労移行支援事業24名・就労継続支援B型事業20名・生活介護事業20名で、9月1日現在の契約者数総数は110名、一日平均利用者数は約40名である。

当事業所の訓練の場である、レストラン、チャリティショップの仕事で収入を上げ、工賃を支払うためには、メニューの品質や接客の質を保ち集客数を多くする必要がある。利用者支援と営業努力の両方に力を遣うには大変であり、工賃を獲得するために、どうしても支援する現場では作業そのものを職員が行い、それに付随する業務を利用者が行うというような本末転倒なことが起きてしまう。そこで、支援を行うに当たり、以下の点を支援の基本的な指針とした。

(1) 作業は利用者中心で行う

(2) 「仕事が出来ない」、「指示が伝わらない」は、利用者の問題ではなく支援者の問題

(3) 出来る事は利用者に任せ、運営にも主体的に関わって頂く

また、レストランとチャリティショップの仕事は、精神障がい者にとっては接客などの苦手な複雑な内容が多々ある。そして、障害特性として、作業の習得に時間がかかり、不安や緊張が強いという特性等があるので、このような障害特性に配慮し、基本指針を実現するために、作業の構造化に取り組んだ。

2 具体的な取り組み内容

(1) 利用者の特性に合わせて、現場の作業プロセスを簡単・明瞭に提示する

①各部門の作業の流れをフロー図等でまとめ、作業場所、役割等を明確にする

②各部門の作業内容を工程表に起こし、作業の内容の整理を行う

③工程表にまとめた作業ごとに手順書を、視覚的にも理解しやすいように写真を多用して作成する

④現場を効率的かつ安全に行う為に必要なチェックリストや治具等の資料を作成する

⑤各部門で、実際に作業をして頂く中で、利用者の方たちのそれぞれの特性にも対応できるように、常に手順書や資料は改訂をし、必要があれば新たな資料の開発を行う

(2) 利用者の方が積極的に店舗の運営に関わる場を設ける

①店舗の運営に関わる事に対し、意見を吸い上げる仕組みをつくる

②仕組みに沿って積極的に企画を発案、実行していく有志を利用者の方から募集する

- ③発案された企画に対し、各部門で協力して実行する体制をつくる
- ④実行された企画に対し、効果測定を行う仕組みをつくる

3 考察

(1) 利用者への影響

- ①多くの利用者の方は、作業を行う機会と適切な支援があれば作業ができる
- ②多くの利用者の方は、意見を表現する機会と、それを実現させる体制があれば、多くの事について責任を持って実行ができ、結果を残すことができている

(2) 職員への影響

- ①工程表～作業手順書のような明確な指針があれば、職員も動きやすく、迷わずに統一した対応が可能になっている
- ②指針が明確である為に、作業を行う上での課題を明確にしやすく、利用者の方にもフィードバックをしやすい状況ができている
- ③資料が充実すれば、その応用で課題に対しての個別対応ができ、次第に支援の幅が広がっている
- ④利用者の方が企画・立案した物が形となり結果を残す事で、利用者の方たちの意見や意思を尊重するという事が自然の流れとなっている

4 おわりに

当事業所の3つの基本指針を達成する為に、行ってきた上記取組みについては、利用者の方たちに対する物が中心であるが、結果的には所属する職員についても、大きな効果があったのではないかと思う。

工程表や手順書、資料を作成していく為には、各部門の担当者とその内容を詰めていく必要があり、その過程の中で、職員は何を目的としているのかという事が明確になっていく。手順書の作成は、それを元に基準をつくっていく事でもあり、基準化するという事は、自分の行う業務について根拠をつくっていく事ともなる。その前提があると、自分の行っている業務の内容を、利用者の方に説明できる事になり、結果として、安心して、かつ、目的を持って業務に従事できる事となったのではないかと感じるからだ。

「利用者主体」の支援という方向性だけは無く、それを実現させる為に、どのような仕組みで、どのような方法で運営をしていくのかを、具体的に、それぞれの職員が動けるように提示して初めて組織は、目的を持って進み始める。その中で、利用者の方だけでは無く、職員にとっても今回の取組は大きく成長をする機会となったのではないかと思う。

～福祉の未来を切り開く若手人材の育成～

株式会社 若武者ケア
 代表取締役 佐藤 雅樹
 採用担当者 佐藤 久美子

1 はじめに

株式会社若武者ケアでは、下記の通りの経営理念を掲げています。

<経営理念>

- 在宅サービスを通じてお年寄りとの本来の人的交流を取り戻します。
- お年寄りの「知恵」や「生き様」、「アドバイス」を通じてスタッフの育成を行い地域社会に役立つ人材を輩出します。

将来の日本の介護を背負う若者を多く雇用し、育成する。しかも育成する側は会社だけでなく、人生経験の長いお年寄り（利用者様）も含まれます。この関係を作ることにより、結果的に若者の育成だけでなく、お年寄りが「生きがい」を持てるようになる、という win-win の関係を構築しています。

2 取組の紹介

弊社は介護未経験者の若者を新卒から積極的に採用しています。弊社は設立から6年がたっています。新卒採用は3年前から開始。その時の社員人数は10名ほどでした。正直、新卒採用を始めたのは「介護人材の不足」感があり致し方なく、でした。育てるのに時間とお金もかかる新卒採用。しかも「訪問介護」というのは「年配者、家庭の主婦がやるもの」というのが業界での常識でした。どうなることかと思いましたが、若い人材は「素直さ」と「やる気」があればみるみる成長し、しかも「純粹」に、固定概念なく仕事に取り組むことがわかりました。そして、彼らが成長しようとして成長していく姿、それがお年寄りに受け入れられることもわかりました。

介護保険としての具体的な効果としては、

- ・若い社員が失敗をして素直に教えていただくと、教える側のお年寄りは社会的役割があると実感する。
 - ・若者に教えよう、伝えよう、と「一緒に何かをする」ことによって自立支援につながる。
 - ・若い人の新しい話題を聞くことで外に関心が向く。引きこもりを防止できる。
- などがあります。

このような効果を上げるため、また、将来ますます進む高齢化社会に対応すべく、若武者ケアは継続して新卒採用をしています。現在正社員36人のところほぼ半分が新卒で入社した社員で

す。また、第二新卒、若いフリーターからの雇用など、就職難のこの時代に貢献できるような雇用もしています。

3 考察

今後の課題は、

- ①若者の、介護としての専門性の強化
- ②介護だけでなく、社会人としての知識、常識、スキル、マナーの獲得
- ③まだ介護職に目が向いていない人材の獲得・開拓

です。

これらを解消すべく、弊社代表・採用担当者・現場管理者を含め、日々アイデアを出し合い、実行しています。

具体的には、介護系資格取得の支援、社内勉強会、若手による社内プロジェクトの結成と実行、新聞・ビジネス書の定期的購読、上長による面談の機会の確保。などです。

4 おわりに

今後ますます高齢化は進んでいきます。そして、労働人口は減っていきます。定年年齢の引き上げは若い人材の雇用を脅かすことが懸念されています。そんな社会情勢の中、株式会社若武者ケアでは「お年寄りに貢献する」「将来の人材育成に貢献する」ことができ、それが弊社の経営理念です。

今回の事例発表会の趣旨と意向は株式会社若武者ケアでも大いに同感している部分です。まずは、現場で働いている人材が輝いているのが介護従事者を引き付ける第一歩です。私たちは輝いている社員を多数育てたい、若い人材を育成することによって介護の未来を作っていきたい、と考えています。

以上

～鎌倉おんぶ隊（1人だけど）～

神奈川県鎌倉市
 有限会社みどりケアサービス
 代表兼ヘルパー 滝口 裕一

1 はじめに

9年前より必要に迫られ、おんぶをして移動介助をする方法をとっています。

2 事例や取組の紹介

・下半身マヒや歩行能力がなくなった方でも気軽に外出してもらいたいという思いからおんぶを始めました。

・地域性として、鎌倉は山が多く階段も多いので、外出をあきらめている方が多い。又、昔ながらの家の階段は幅がなく、おんぶ以外に方法がない場合がある。

・(例) 80才の女性(下半身マヒ) お孫さん2人との3人暮らし。当初(7年前) お孫さん(高校1年生と中学1年生) もどう介助していいのかわからず、訪問のヘルパーさんと一緒に利用者さんの希望を聞きながら介助を始めました。

住まいが2階ということもあり、通院などの外出にはおんぶが必要でした。

また、車椅子ダンス、芸術館への歌舞伎鑑賞などもおんぶで対応しています。1階に降りてからは電動カーでご自身で移動できるので階段のみの介助でした。(最近では電動カーの運転が乱暴なので付いていないと危なくなっていますが・・・)

最小限の介助で対応することによって、利用者も気兼ねなくサービスを利用し、介護保険以外の趣味の方も、喜んで行かれます。今は孫の結婚式に行くことを何よりも楽しみにしています。現在もサービス中。

・(例) 建物の都合上、狭く急な階段を利用して2階に住んでいる90才の女性。1階は娘夫婦が商売をしているので寝室を移動することが出来ない。階段はとても急でおんぶ以外の移動手段はなく、利用者本人に足の膠着もあり股を広げられずにおんぶするという状態でした。家族は最後まで自宅で介護をしたいという気持ちでしたので、毎月のショート利用時に何も用事を入れずに対応していました。利用者さんも最後の最後まで手の力だけは残っていて、おんぶされることを解っているようでした。

・(例) 95才男性。「自宅の2階がいい」と言い張って他の人の話を聞かない為、家族からおんぶでの要請がありました。男性は「戦時中は負傷した仲間をおんぶして戦火をくぐったものだ」と話され、抵抗なくおんぶを受け入れてくれました。しかし、体重85kgは初めての体験で、冷や汗が出ました。入所するまで対応しました。

・(例) 75才男性。鎌倉山に住んでいて、自宅玄関から駐車場まで110段の階段があり、サービス依頼時は足を複雑骨折していた。疲れしました。

3 考察

おんぶは体同士を密着させるので、おんぶされている方が暴れなければ、安全だと思います。実際、事故は0です。しかし、足元の確認や利用者さんの体調など気を配りながらおんぶするのは気疲れします。しかし、利用者さんにとって2~3人で対応するサービスだと気後れしてしましますが、おんぶは1人で対応するので気兼ねなくサービスを頼めるのがいいと思います。そして、介護保険以外だと1回880円。リーズナブルなものも利用者さんにはいいこと。しかし残念なことは現在は1人で動いているので既存利用者さんの対応で手一杯なことです。

4 おわりに

今、在宅介助に自費サービスが増えてきています。介護保険では賄いきれない問題は自費対応となります。私たちは『利用者さんの財布から喜んで払っていただけるサービスをしているのだろうか?』自問自答している昨今です。介護保険の点数金額を基本に自費の金額を設定しているのが現状です。しかしそれは介護の世界の価値観であって、世間一般からすると高いように思います。

もっと自費サービスを喜んで使っていただける料金体系だと介護保険を使わずに、利用者本位や家族本位でいいと思うのですが・・・。

また、おんぶをするスタッフも学生さんなどのように、空いている短い時間に対応していけば、お互いのニーズが合っていくのでは・・・と、今後の展開に期待しています。

これからの高齢者介護の宿題だと思います。

～ 楽しみのある日常を ～

神奈川県秦野市

特別養護老人ホーム 菖蒲荘

生活相談員 常盤 眞之

宮崎 香織

1 はじめに

施設という限られた空間で生活されているご入所者にとっての楽しみは何であろうか。ドライブに出かけた時のご入所者の笑顔は施設内では見ることのできない表情であった。実際カンファレンスの際、ご入所者から挙がる希望の半数以上が「外に出かけたい」というものであった。ドライブに参加される方の多くは自分で意思を伝えられる方、食事付きドライブに至っては自己摂取が出来、飲み込みが良好な方が中心であった。

職員は御利用者の笑顔に喜びを感じるのと同時にご入所者全員にドライブに参加し、楽しんでもらいたいと考えるようになった。

2 事例や取組みの紹介

家族懇談会やカンファレンス時にご家族と意見交換を行なう中で、ご家族からも「昔からドライブが好きだった」「うちの親もできる事なら連れて行って欲しい」「車に乗って出かける事は二度とないと思っていた。是非お願いしたい」など職員と同じ気持ちでいることが分かり、原動力となった。

初めはご入所者全員と、食事付きドライブに出かけたい、楽しんでもらいたいと思った事がきっかけであった。実現するためには課題もあった。①飲みこみの悪いご入所者の食事介助②マッシュ食の方の食事形態の工夫③ドライブ中の急変への対応等、付き添う職員の不安も大きかった。だが「ご入所者に笑顔を」「楽しみのある日常を」という原点に立ち返った時、不安よりも実現したいという思いが強くなってきた。結果、①看護職が同行し介助する②食事の形態の工夫（お粥をミキサーにかける。にぎり寿司から海苔は抜いてもらう）を店に協力いただく③施設長はじめ多職種で同行する事により付添職員の不安も解消していった。



食事付きドライブだけでなく季節を感じる事ができるドライブにも積極的に出かけた。ドライブに出かけご入所者がとても喜んでいるという事は地元の方にも伝わり、地元公民館で開催される四季折々の催し物へのご案内をいただく様になり、出掛ける機会も増えていった。

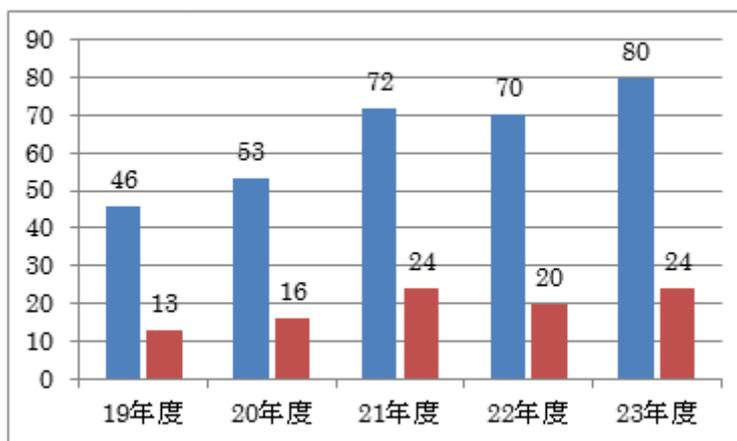


3 考察

結果、平成21年度には食事付きドライブに入所者50名全員が参加した。さらに平成21年度以降は1人あたり平均6回の外出が実現できている。特に食事付きドライブに出かけた際には新しい発見がたくさんあった。施設内ではスプーンで召し上がられた方が箸を上手に使っていたり、普段はご自分で水分を飲まれない方が、湯呑みを上手に持って飲まれていたり、施設内では決して見ることで

できない表情がみられた。ドライブの回数を増やしていくことにつれて、ご入所者自身にも変化が見られるようになっていった。「100円ショップに行ってみたい」「自分で本を選んで買いたい」「スパゲッティが食べたい」「海が見たい」「ピクニックに行きたい」。職員も今までは非現実的な内容を実行する事ためらいがあったが、職員の意識も変わり、ご入所者の希望を原点に、どうにか実現できないかと考えるようになった。

<過去5年間の外出データ> (ドライブ件数・食事ドライブ件数)



<平成23年度園外活動内訳>

<食事付きドライブ>		
内容	回数	参加人数
レストランA	13	52
レストランB	2	8
レストランC	1	4
そば屋	2	8
ピクニック	2	8
お茶席	4	13
合計	24	93

<その他のドライブ>		
内容	回数	参加人数
さくら	12	46
いちご狩り	4	12
ぶどう狩り	1	4
公民館見学	3	9
初詣	2	10
福祉展	1	4
長寿会総会	1	1
紅葉	13	47
海浜	1	3
買い物(A店)	14	42
買い物(B店)	3	3
買い物(C店)	1	2
合計	56	183

現在は、多種多様な場所にドライブへ出かける機会が増えてきている。また、ご入所者一人一人の声を大切にしていくなかで、50人全員が食事付きドライブに行くことを望んでいるのだろうかと考えようになった。ドライブに出かけて車酔いされる方もいた。しかし、ご入所者にとっての「食べる楽しみ」は奪いたくないと考え、施設内での「お取り寄せ食事会」「手作り食」「選択食」「そば打ち見学会」等企画している。「食べる楽しみ」だけでなく、体験する喜びや、四季を感じて欲しいと「花火観賞会」「そうめん流し」「イチゴ狩り」「ブドウ狩り」など計画している。



4 おわりに

こういった様々な活動が出来るようになった背景には、ご入所者家族からのご理解、地元の方々からの温かいご支援があったからこそ実現できている。

また、施設長をはじめ多職種が「ご入所者の思いを大切にし、限りある空間でより楽しく過ごしていただきたい」という共通の目標と互いの職種を尊重し合う良い関係性は築けているからこそ実現できているのだと思う。現実を見失ったり、行動に困った時には「ご入所者が何を望んでいるのだろうか」という原点に戻り、実行する事が、自然と「介護サービス向上」に繋がっているのだと考える。

～ご入居者本人の思いを家族に伝えたい！

GA活動「食寝遊部！」の取り組み～

神奈川県川崎市

グループホーム 上布田つどいの家

介護スタッフ 山崎 隆子

1 はじめに

私たち上布田つどいの家は、JR南武線中野島駅から徒歩11分の静かな住宅街にあります。株式会社生活科学運営とワーカーズ・コレクティブやどりぎ（地元を活性化させる取り組みを事業化した市民事業団体）が協業することで、地域密着型のサービスを具現化するべく日々、取り組んでいます。

グループホームは、1ユニット9名が生活されています。日常、ご入居者とは、一緒に買い物に出かけたり、ご飯を作ったり、洗濯物をたたんだり、喜怒哀楽をともにしていますが、ご家族とはなかなかゆっくりお話をする時間が取れません。そこで、実際にケアに携わる私たち介護スタッフが、「これはご家族に伝えたい！」というご入居者のちょっとした仕草、さりげないつぶやきを連絡帳というツールを使って、ご家族に伝える取り組みをすることとしました。

2 事例の紹介

当ハウスのグループホームには、スタッフとご家族をつなぐ「連絡帳」があります。開設来、存在意義がわからず、有効活用できておりませんでした。そこで、ご家族との関係を大切にして、ご入居者とご家族がよりよい関係を作っていくことを目的に、連絡帳を見直しました。

まず始めに、現状を把握するために話し合いをしました。①介護スタッフはシフト業務で手いっぱい。②スタッフは、ご家族に何をお話ししてよいのかわからない。というスタッフの問題と年に数回しかお見えにならないご家族の事情があることがわかりました。また、連絡するとしても、薬の変更や下着類などの不足品購入依頼であるため、日常の取り組みやご入居者の気持ちを伝えることができませんでした。ご入居者が「喫茶店に行きたいなあ」とか「息子に会いたいなあ」とさりげなくお話されることをご家族に知っていただきたい。そんな思いで、総合的に取り組んでいきました。

ではなぜ、今まで有効活用できていなかったのかというと、①書式が書きにくい。②連絡帳に記入するにあたりルールがない。③家族へのアピールが足りない。と3点を重点要因としてそれぞれ対策を立てていきました。

1点目の「書式が書きにくい」については、①書式変更の担当者を設置し、スタッフに周知する。②3月の運営推進会議にてご家族が知りたい情報を確認する。2点目の「ルールがない」については、①居室担当（2名）が月に2回ずつ記入する。②書けるときにすぐ書けるよう置き場を明確にする。③夜勤、遅番21時以降、早番が記入することとしました。最後に3点目の「家族へのアピールが足りない」については、①3月、5月の運営推進会議にてアピールする。②ご家族が来訪した時にスタッフから連絡帳を差し出し、日ごろの様子を伝える。③ご家族は「確認」のみでよい。④ご家族が希望を持てるよう、できたことなど喜んでいただけるような内容を書く。⑤ファイルにボールペンをつけておく。を実施しました。

実施中、運営推進会議にてご家族から「連絡帳の目的が理解できない。」「要望を聞かされても我々はできない。」という連絡帳の価値を疑問視するご意見がありました。しかしながら、マンツーマンで散歩に付き添ったり、入浴のひと時でお聞きしたことは、ひじょうに貴重な思いであり、それを受けてケアをしていくこと、ご家族とかかわりを持っていくことが大切だと考えておりましたので、そのような趣旨を説明いたしました。そういった思いが通じたのか、私たちの“思い”を聞いていただいた後に実施したご家族へのアンケートで、連絡帳の希望の有無を確認しました。その結果、なんと9名中8名の方が希望されたのです。希望をされなかった1名はご入居したばかりということもあり、連絡帳がどのように活用されているのか、私どもの説明が不十分だったのかもしれませんが。その後の運営推進会議等でご家族とお話をしていく中で、「とても希望を持てる内容です。」とご意見をいただきました。スタッフからは、「ご家族との

会話の幅が広がった。」という一方「どこまで話していいのかわかりしない。」という意見がありました。

そんな取り組みも「これでおしまい」ではありません。これからもずっと続きます。これをどう定着させるかが、ひじょうに大切なことだと考え、次の3つを実施しました。①連絡帳記入をシフト業務と位置づけた。②連絡帳をケアプランに記載し、介護保険上のサービスとして行うようにした。③リーダーによるチェックを行う。その結果、スタッフ全員が「お約束しているサービス」と認識し、定着させることができました。

3 考察

<振り返り>

- ・ 一歩踏み込んだ「かゆいところに手が届く」対応を意識できるようになりました。
- ・ ご家族に伝えることで、コミュニケーションがとりやすくなりました。
- ・ ご家族には文章で伝えるより、写真だとイメージが沸くのではないかと思います。

<今後の計画>

- ・ 引き続き、お手紙でご入居者の思いを伝えつつ、振り返りであったように「今月の写真」として日常の様子をよりわかりやすいように写真で伝えてはどうだろうか。

4 おわりに

今回の取り組みは、日常、直接かかわる私たち介護スタッフからのアイデアで行いました。ご入居者の思いを家族に伝えることは大切であるものの、一方でご家族に負担を押し付けかねないものなので、内容については、これからも検討していきたいと思います。

スタッフのアイデアを形にし、取り組んでいくことで、私たちスタッフのモチベーションアップにつながっていくと思います。今後も継続的にスタッフが一丸となって業務改善活動を行っていきたいと考えています。

～おたよりで知る介護～

神奈川県横浜市
 介護付有料老人ホーム ライフ&シニアハウス港北2
 職員 豊田 菜々子 鈴木 千寿
 北御門 哲也 湯澤 麻由美
 土橋 法子 熊澤 利彦

1 はじめに

ライフ&シニアハウス港北2は、2012年11月で開設9年目を迎える有料老人ホーム。自立型の『ライフ』居室と、24時間介護の必要な方がお住まいになる『シニア』居室の、複合型ホームです。

開設から7年が経過した頃から、ライフご入居者のADL低下によりシニアへ『住替え』をされる方が増えてきました。その一方で、ライフご入居者からは「シニアフロアに行ったことがない」「シニアでの生活がまったく想像できない」という意見も挙がっていました。

今後の住み替えに向け、ライフご入居者にシニアフロアを知って頂き、安心感に繋げたい。そのために、スタッフができることは何だろうか？そんな思いから、今回の活動を開始しました。

2 事例や取り組みの紹介

2-1 取り組みまでの経緯

① アンケートの実施

ライフご入居者を対象に、『シニアの生活について』のアンケートを実施し、現状の問題点を分析。そのアンケートから、「シニアのスタッフを知らない」「シニアフロアの場所が分からない」など、「シニアを知らない」という意見が多いことに着目した。

② なぜ、シニアを知らないのか？

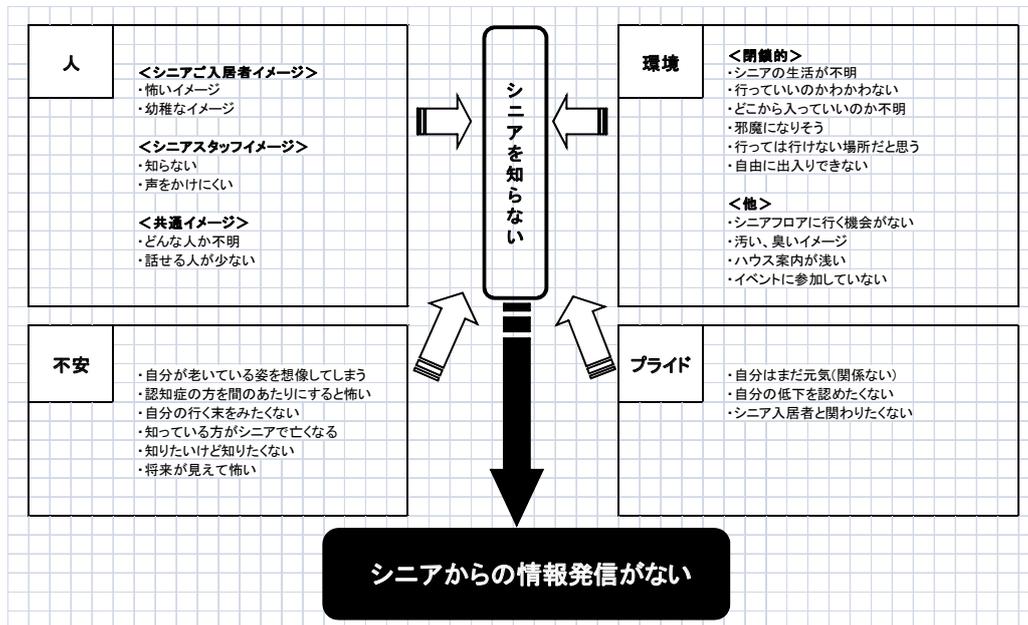
アンケートの結果を元に、スタッフ間で意見交換を実施。その結果、「シニアを知らない」最も重要な要因は、「シニアからの情報発信がない」ことではないか？という結論になった。(図-1 参照)

③ 情報発信をできるツールを作成する (図-2 参照)

「どうすれば情報を発信することができるか？」スタッフ間で話し合った結果、『ハウスだより』という新聞を発行することとなった。

記事の内容は、ハウスの全体行事、シニアのサークル紹介、シニアで咲いているお花の紹介、シニアスタッフの紹介など。A4紙両面刷りで2ヶ月に1度発行した。配布先はライフご入居者のみでなく、シニアご入居者及びご家族、入居予定の方にも行った。

<図-1>



<図-2>

ハウスの紹介

スタッフ紹介

サーター紹介

初心を忘るべからず
時は常に新しい

『看護サークル について』
毎週第3土曜開催
話し場・話し場
場所：シニアフロア
参加費：無料
参加希望の方はフロント
までお声がけ下さい。

ハウスの花びら

春の訪れ

ハウスの花びら

ハウスの花びら

ハウスの花びら

2-2 効果

ハウスだより配布後、数多くの反響があった。例えば…。

- ・園芸が得意なスタッフを紹介したところ、ライフご入居者から植物に関する質問が殺到し、交流が深まった。
- ・パソコンが得意なスタッフを紹介したところ、ご入居者の家族から声を掛けて頂いた。
- ・入居予定の方より「ハウスの暮らしが想像できてとても良い」と意見があった。

等々…。

2-3 アンケートにて効果の確認

活動開始から約1年後、再度ライフご入居者を対象に『シニアの生活について』のアンケートを実施。その結果、「シニアのスタッフで知っているスタッフがいますか？」という意見が増加傾向にあった。

また、ハウスだよりに関しては「ぜひ続けてほしい」「ハウス内の生活がよく分かる」「いつも楽しみにしている」など、好意的な意見を数多く頂いた。

3 考察

ハウスだよりを発行したことで、ライフご入居者やご家族からも、シニアスタッフに話しかけてくださることが多くなった。

また、既存のスタッフが、新しいスタッフをご入居者に積極的に紹介するようになったり、ライフ・シニアのスタッフが、お互い持っている入居者情報を、共有できるようになった。今回の活動を開始したことによって、スタッフ間で話し合う機会が多くなり、以前より連携が深まった様に感じる。

4 おわりに

今後はライフご入居者に対して情報発信だけでなく、シニアスタッフと、ライフご入居者が一緒に食事をする機会などを企画したい。

また、ハウスだよりの配布先も拡大していきたい。当ハウスでは毎年夏に、町内会と協力をして夏祭りを開催している。先月、夏祭りに関する記事をハウスだよりで掲載し、町内会の皆様にも配布をした。「おたよりで知る介護」を、ハウスだけでなく地域に広げ、より多くの方にライフ&シニアハウス港北を知って頂きたい。

～「死ぬことは自然なこと」を教わったターミナル事例～

神奈川県横浜市

医療法人博生会 本牧介護支援事業所

介護支援専門員 金井 弥生

1 はじめに

介護拒否がある一人暮らしの認知症が認められる高齢者に、「私たちは地域の健康応援隊です！」を合言葉にサービス提供の受け入れが実現し、自宅で家族とともに看取ることができた事例。ケアマネジャー（以下ケアマネと称す）は、「病気の先に死がある」という固定観念を「老いの先の健康な死があること」という発想の転換を本人から教わった。逝く人も送る人も、それぞれが目に見えない贈り物の交換をした事例。

2 事例の取組みの紹介

本人は古い一軒家に住む92歳女性。夫が亡くなってから20数年間、一人暮らしをしていた。体調が悪くても病院に行くことを嫌い検査もできない状態であった。

本人は認知症状が認められる時があり、火の管理ができず、ボヤを起こしたため、近所に迷惑をかけないようにガスは止められていた。掃除や洗濯等の家事を息子の妻がしようとすると怒り出し、室内を片付けることもできない状態であった。息子夫婦が家を修理しようとしても許さず、真冬でも隙間風が入り込み、雨漏りがしていた。風呂は数年来、使用しておらず使えない状態であった。以前は月に数回、近所の親戚の家で入浴することもあったが、次第に、それもできないようになっていた。

ご本人が両下肢の静脈瘤で歩行できなくなり入院したのを機に、期限が切れたままになっていた介護保険を申請。要介護4の認定が出た。退院したものの、本人は通院拒否があり必要な経過観察が行えず、困り果てた同市他区に住む息子夫婦が地域包括支援センターに相談。入院した病院と同法人の当居宅介護支援事業所が担当することになった。

本人は「私は健康だから、誰の世話も受けなくていい」「このままでいい」「どこにも行かない」と繰り返して話していた。初回訪問では、本人は育った故郷のこと、奉公に出ていた時のこと、亡くなった夫のことを何度も語った。本人は夫とともに漁をし、海を相手に働いてきたことを昨日の日のように話した。船板の下は海という状況の中、身を守る術を身につけてきたようだった。本人の「自分の身は自分で守る」という自立した気持ちがケアマネには伝わった。「病気ではない。健康だ。」ということは何度も言うのは、本人にとって「健康」は重要なアイデンティティであると判断した。

健康でなければならないと思っている本人にとって、「介護」という言葉はマイナスのイメージがあり受け入れ難い言葉のようであった。そこで、息子夫婦の承諾を得て、本人には介護保険制度の用語を健康的なイメージの表現で説明をした。ケアマネはじめ介護サービスの提供者はす

べて「地域の健康応援隊」と紹介。看護師がバイタルチェックをするのは「健康を確かめる元気検査」、訪問入浴は「健康な人が使う湯舟サービス」。ヘルパーは「朝の健康応援隊で一す！」と声をかけて訪問するようにした。介護サービスは、本人の了解を得ながら、訪問看護、訪問入浴、ヘルパー、福祉用具と順々に入っていった。

介護保険サービスが入らない時間帯には、近所の親戚の人たちが来たりしていた。本人から、働く時や夜の宴の席で民謡、歌謡曲、童謡等を歌うことが楽しみだったことを聞き、看護師もヘルパーも訪問入浴の職員も唄を手段にコミュニケーションをとった。本人は「こんなにしてもらって、今の人は幸せ」「私が（舅、姑、夫の介護を）していた時は、何もなかった。いい時代になった」と何度も話し、信頼関係を築いていった。唄の合間に、本人は昔話を思う存分話した。息子の妻も毎日来ていた。家族と一緒に今後について話し合った。本人や家族のできていることや課題、今後の選択肢について検討した。（資料：「〇〇様の今後について」参照）

訪れる人が増えて、家の中がだんだん明るくなってきた。家族や看護師やヘルパーの協力で、給湯のみが使えるようにし、ガス栓を開くことになった。

しかし、だんだん本人の体力が衰え、トイレに行くことができなくなってきたので、ベッド脇にポータブルトイレを設置し、本人が自力で排泄できるようにした。初回面接の相談目的の通院拒否は、その後も未だ続いていた。介護保険の更新認定のため、健康診断と説明し病院に診察に行ったところ、大腸に腫瘍があり入院となった。主治医からは、①「人工肛門の増設」②「点滴をして様子をみる」③「自宅で療養」の3つの選択肢が示された。本人は「家に帰る」と言い続けた。息子夫婦から「本人の意思を尊重したいが、今の状況で家に帰れるのか？」「帰るとしたら、どんなサービスをどのように使っていけるのか？」「自分たちもできる限り介護をしようと思うが、事情があって同居はできない。」「どこまで介護すればいいのか？」「緊急の時はどうしたらいいのか？」等について、相談があった。週間予定表を家族と一緒に作成し、一日の流れも決めた。サービスの入る時間帯は朝夕、昼間は息子の妻、夜は主に息子が担当し、息子が来ない時は息子の妻が担当するように時間配分をした。また、緊急時には、近所の親戚にも協力してもらったこととなった。家族と話し合い、主治医に往診ができる在宅療養診療の往診医を紹介してもらい、医療職がバランスよく入るように調整した。庭を見ることが好きな本人の希望を入れ、庭の近くにベッドを設置し、本人が自宅に帰ってきた。

退院後は往診医と各サービスが連携し、家族や親戚の協力を得て、緊急時体制が整った。本人はゆっくりと衰えていたが、「ありがとう」と何度も介護者たちに手を合わせた。寝ている時間がだんだん多くなり、サービス時に「このまま寝ていたい。何もなくていいよ。」と言う日が増えた。退院後1ヶ月して、体温や血圧が低くなり、入浴が困難となった。同日中に緊急で連絡を受けたサービス担当者が次々と訪問。家族の見守る中で、本人は、ゆっくりと永眠した。準備していた疼痛コントロールの薬も服用することなく、穏やかな死を迎えた。支援期間は約6ヶ月であった。

3 考察

〔本人が拒否的になる要因の捉えかたについて〕

認知症の周辺症状等としてのみ捉えるのではなく、本人の生活歴や価値観等、本人側の目線で拒否について捉えたことで、本人と共感し信頼構築に繋がったのではないかと考える。

〔介護保険用語の使用について〕

本人は「健康」「元気」をアイデンティティとしていることから、介護を受けることを認めたくない気持ちがあった。「介護」という言葉を始め、介護保険用語は本人にとって拒否を増長するので、プラス志向の用語に変換して説明したことで、適切なサービス利用を可能にしたと思う。

〔家族への支援について〕

家族ができる範囲を決めることで、医療や介護サービス提供者と一緒に支える体制作りができたと思う。介護サービスの説明時に図式や表を活用することで、ニーズの明確化ができ、支援の方向性が決まり、情報共有ができたと思う。

4 おわりに

家族や親戚、介護サービス担当者が、本人の安らかな死に顔を見て安心した様子であった。半年前までの本人の様子から見ると、どのような最期を迎えるのかについて不安であった。死後、家族からは「安らかに穏やかに逝くことができよかった」と話しがあった。また、今回の介護に関った全ての医療、介護サービス担当者に対して、家族から感謝の言葉をいただいた。

私は、いつ頃からか分からないが、ターミナルケアの事例をいくつか担当しているうちに、死ぬことについて「病気がだんだん悪化して死ぬ」という固定観念に縛られてきた気がする。今回の事例の本人は、自然の中で働き生きてきていた。本人が「健康だ」と繰り返す言うのを聞いているうちに、「死ぬ」ということが、自然なことのように思うようになった。「歳だから諦める」のではなく、「病と戦う」というのでもなく、「死を受け入れる」というのでもなく、健康な心の先の、人間としての尊厳ある「死」を教わった気がする。介護の仕事は、時に辛く苦しいこともあるが、この事例も含めて、担当した方々は皆何かを全身で教えてくれているように思うのである。

(敬称省略)

施設の生活に慣れるまで ～環境の変化に戸惑われてしまった方との関わり～

神奈川県横浜市

介護付有料老人ホーム すいとぴー新横浜

職員 平野 洋貴 山下 泰正

1 はじめに

すいとぴー新横浜は平成17年6月、横浜市営地下鉄「北新横浜」から徒歩7分の、近くには日産スタジアム、遠くには富士山が望める大変立地条件の良い場所にオープンしました。全室個室で80室、施設横には専用のガーデンも設けてあります。現在、入居者の平均介護度は2.8となっています。

すいとぴー新横浜では施設のモットーである「心のある介護」をご入居者に提供できるよう職員一同日々励んでおります。

今回のテーマは、「遠隔地で独居をされていた方が施設の生活に慣れるまで」を取り上げてみました。誰にも生まれ故郷や住み慣れた所があります。施設に入居されている方も同様に、その思いを多かれ少なかれ持ちながらご入居されています。入居した時は、窓から見る風景の違い、真新しい居室の環境に戸惑いを感じられていることでしょうか。さらに周りのご入居者やスタッフは、知らない人達ばかりということもあるので不安は更に増すことと思います。ご入居される方それぞれによってケースは異なりますが、施設にご入居された皆様には施設の生活に慣れて充実した日々を過ごして戴きたいと願い職員一同、日々の介護サービスに取り組んでおります。

2 事例の紹介

A様 94歳 男性 横須賀で生まれ、戦争へ出兵されました。終戦し戻ってくる際、間違えて四国の宇和島に送られましたが、すぐに生まれ故郷の横須賀に戻り、A銀行に定年まで勤められていました。定年後は、宇和島に住みフォークダンスや社交ダンスを教えていて、多いときには300人位の教え子がいたということです。囲碁や将棋が好きで、月曜日～金曜日までは集会所に近隣の方が集まり皆様に楽しく過ごしていたとA様は楽しそうにお話されておりました。

約束事や時間に対して厳しく、きっちりとしている性格と頑固な一面もあります。宇和島にお住まいの時には在宅ヘルパーを利用されておりましたが、ヘルパーの方からきっちりしている性格ということで、次のようなお話しを聞いています。訪問する際、事前に連絡をすれば問題なかったのですが、連絡を怠ってしまい訪問時間が少し遅くなってしまった時には大変ご立腹されたとの内容でした。おそらく今までの生活の中できっちりした性格と時間に対する厳しさを大切にされていたからご立腹されたのだと思います。

入居の経緯としては、一人暮らしをされていて長谷川氏が30点中15点、中程度の認知症があるということで最近では思い違いや物忘れが多くなってきていることがあり、その状態を心配された妹様の娘（対象者の姪御様）から連絡があり、姪御様の住まいである横浜市内で施設を探したいということで話しがありました。

姪御様も本来であれば、一緒に住みたいという希望でしたが、一緒に生活されているお母様（対象者の妹）が高齢ということや姪御様が仕事をされている状況ということで一緒に生活することが困難と判断しての決断でした。

ご入居前の面談時には、ご本人へ姪御様から施設の関係者が面談をするということを説明されていましたが、ご本人は役所の調査員と勘違いされていました。面談中も施設の職員ということをお伝えしましたが、介護認定の調査員だと最後までおっしゃっていました。面談時の質問に対しては終始笑顔が見られ殆どの方は自分で行っています。とおっしゃられる A 様いました。実際に認知症は中程度。ADL は、見守りや一部介助で日常生活を送ることが可能というような方です。

【施設に入られてからの A 様の様子】

7月下旬にすいとぴー新横浜に入居されました。入居された日の夕食時に、急に気にいらないことがあったのか「係りの方を呼びなさい」と大きな声をあげる A 様がありました。周りのご入居者も驚かれており、スタッフが駆け寄りお話しを聞いたところ、「ご飯がまずい。」という訴えでした。

今まで一人暮らしをされていて、自分の口に合った食事をされていた A 様にとってはとても不満に感じる場所があったのかもしれない。

職員は A 様が不満に感じた内容をお聞きし、食事はどのようなものが好みですか？などお話しをすることで、今後は A 様の好みの食事が提供できることもあると思いますよと声を掛けさせていただくことで、何とかその場は納得していただきました。

少し落ち着いていただいた後はご飯を召し上がっていただけましたが、食後に話しをすると「食事は不味い」との訴えは変わりませんでした。

食事後は、居室に戻られ自宅でいつも大切に持っていたノートを何度も見返している様子がありました。そのノートには、一人暮らしをされていた際に在宅ヘルパーの方に書いてもらったメモや姪御様が記入したメモが書かれています。一人暮らしをされている頃は、わからないことがあるとノートを見て確認することで解決できていたようです。この不安や不満が夜間も続き、眠ることなくナースコール押されていました。

翌朝になると、前日の興奮の影響が頭の中に残っていたのか、朝食を勧めても拒否をされ、ご自分で居室のベッドのシーツや布団のカバーを外して、「お金がない。」とお昼頃まで探し続けている姿があります。

2日目も「持ってきた通帳がない。印鑑もない。ノートもない。誰かにとられた。」と興奮している様子がおさまりませんでした。

この状態を踏まえて、ご本人からどのような訴えが聞かれているのか整理し、その訴えに対してどのようにアプローチをしていくのかフロアで検討しました

。

【ご本人の訴えとその対応】

(1) 食事が不味い。

- ・まずは初日の夕食時に不味いと訴えられた食事のメニューを確認しました。その結果、入居前にお話しをお聞きしていた中で青魚は嫌い。という内容がありました。この日の夕食は白身魚だったのですが、もしかしたら魚類全般が嫌いなのではないかと推測し魚類全般を禁食として、代わりの副食を出していただくよう厨房に依頼して対応することとしました。

(2) ノートを見ても不安・不満なことが解決できない。

・ノートに在宅ヘルパーの方や姪御様がメモされていた内容は、施設での内容ではなく宇和島で生活されていた頃のものでした。今後もノートを活用していくことでA様の訴えに対する答えを姪御様に記入していただき、A様にとっては不安なことや不満なことを改善できる一つの大切なものとして使用していただきましょう。ということで話しをしました。また、このノートは、施設の職員がA様と親しさを育み、宇和島で生活されていた頃の在宅ヘルパーのようにノートを使用することでより一層A様が落ち着いた生活を送っていただけるものになるのではないかと考えました。

(3) 夜眠れない。(昼夜逆転)

・この時のA様の訴えでは、「ベッドの硬さが合わない。」「枕の高さが合わない。」ということでした。今まで眠るときに使用していた寝具が変わることで眠れない方はよくいらっしゃいます。そこで、ご家族に以前使っていた枕や敷布団を持ってきていただくようお願いすることにしました。また、昼間の運動が少ないことで夜間眠ることができないことも考えられました。そこで日中はできるだけ体操やレクリエーションに参加していただくことで夜間にゆっくり休んでいただけるよう取り組むことにしました。

(4) 持ってきた通帳がない。印鑑がない。

・通帳と印鑑は姪御様が管理されていたので、A様は持っていませんでした。しかし、A様が自宅にいた頃はいつも肌身離さず持っていたのかもしれませんが、A様にとっては今までにあったものがなくなってしまったと考えられます。ご家族には、A様の訴えを説明しA様へ一度説明していただくことと大切にされているノートに姪御様が管理していることを書いていただくことで同様の訴えが聞かれた時に姪御様が管理されていることを職員から説明させていただきたいことをお願いしました。

3 結果・考察

(1) 食事が不味いという訴えについては、推測した通り魚類全般が嫌いのようでした。魚類の提供をなくすことで現在では殆ど召し上がっていただけています。しかし、魚類ではなくてもA様にとって不味いと感じるものがある場合は訴えられることもあるのは事実です。しかし、A様の嗜好を知って食事を提供することで大きな声で「不味い」と言われる回数を少なくすることができていることは間違いありません。今後もA様の訴えが聞かれる時にはできる限りの対応を行っていくよう努めます。

(2) ノートを見ても不安・不満なことが解消できない。(3) 持ってきた通帳、印鑑がないという訴えについては、ご家族へ来館していただく度に通帳と印鑑はご家族が持っていることを説明していただきました。また、ノートにもそのことをメモしていただきスタッフ間でも統一して家族に書いてもらったA様の大切にしているノートをその都度見ていただく対応をしました。また、家具は誰のものかという訴えや施設で外出対応をさせていただくことの今後の予定、往診の対応があることなど細かいことをノートに書いていただき職員がご家族とお話しをさせていただいていることを説明することで訴えが全くなくなることはありませんが、徐々に少なくなってきました。それに伴って興奮されることも減ってきています。また、自宅で暮らされていたようにA様にとってノートが不安や不満を解消できる大切なものであり続けていることもできています。

その対応を繰り返す中で職員の顔を覚えていただき信頼を少しずつ得ることができるようになってきました。今では職員によって冗談を言われる姿も見られるようになっています。

(4) 夜眠れないこと（昼夜逆転）の対応は翌日から対応しましたが、ベッドの硬さと枕の訴えはご家族から説明していただき、毛布だけを持ってきていただくことでその後の訴えは続きませんでした。

しかし、昼夜逆転については完全に改善できているわけではありません。入居当初に比べると眠られることが多くなってきていますが夜中に起きてしまうことはあります。A様の生活スタイルを理解し無理に入眠してもらうような対応をするのではなく、A様に精神的・身体的な負担がないような対応を行っていくように職員の考え方を変えていきました。

その他にも、施設に入る前は在宅ヘルパーを利用していたので、以前と同じような生活スタイルに近づける為に、施設でも隔週でヘルパーを利用し、近隣でお茶をしたり、散歩をして少しでも気分転換できるような試みをしています。

また、家族の協力のもとに愛着があるものや趣味でもある書道の道具や囲碁を持ってきてもらうことにより、A様の今までの生活スタイルに少しでも近づけることができるよう取り組んでいます。その結果、施設に対する安心感と少しずつではありますが職員に対する信頼感も出てきています。

4 おわりに

私達も職場が変わったり、部署が変わったりすることで少なからずストレスを抱えこんだり不安な気持ちになることがあると思います。ましてや今回の事例のA様は、遠く離れた土地から施設に入居をされたので、その不安の大きさは計り知れないものがあつたでしょう。

私達スタッフは、A様のようなケースの場合にどのようにアプローチをすれば、安心した生活をしてもらえるのかを考えていかなければなりません。事例のA様は、入居してから約3ヶ月しか施設での生活をされていません。最初にスタッフで話し合ったアプローチは一定の成果を得たと思います。日々落ち着いてきているのは、スタッフの目にも映りました。しかし私達スタッフは、入居者が落ち着いてきたからといって、現状の対応に満足するのではなく、よりよいケアを模索し行動し続けることが必要だと思います。すいとぴー新横浜では、今後も全ご入居者様に対して「心のある介護」を提供していけるよう職員一同日々の関わりを大切にしていきたいと思っております。

仕事で毎日が充実すると…

神奈川県横浜市
就労継続支援B型事業所
カフェベーカリーぷかぷか
職員 高崎 明

1 はじめに

「カフェベーカリーぷかぷか」では、お互い「いい一日を過ごそう」ということを目標に仕事をしている。「いい一日を過ごす」とはいうまでもなく、仕事を楽しみ、充実した一日を過ごすということだ。そのことを大事にすると、利用者さんの介護の度合いが格段に減る、という思いもよらない結果を生んだ。福祉事業所における仕事について考えてみたい。

2 事例の紹介

Yさんは「ぷかぷか」に来る前、ある作業所で働いていた。働いていたと言っても自分の好きなことをやって一日のんびり過ごすような感じだった。二十歳半ばになってどこか物足りなさを感じたのかどうか、仕事をしっかりする「ぷかぷか」にやってきた。クッキーやラスクを作る仕事をやったのだが、仕事のペースが作業所時代とは全く違い、慣れるまでは本当に大変だったと思う。それでも自分の作ったものが商品として売れ、それが収入となって自分に返ってくる、といったことが見えてくると、仕事がだんだんおもしろくなって、毎日生き生きと働いていた。仕事がおもしろくなると、更に仕事ができるようになり、いつの間にかクッキー、ラスクの生産を任せられるくらい仕事を覚えていた。

Yさんは「ぷかぷか」に来て初めて「仕事」というものに出会った、とっていいのではないかなと思う。それまでいた作業所では、一応「仕事」とは言っても、自分の好きなことを、特に時間に追われることもなくやるだけなので、「ぷかぷか」の「仕事」とは質的に全く違うものだ。その違いが何を生み出すか、2年ほどたってからはっきりする。

2年ほどたった頃、担当のケースワーカーが介護認定の調査にやってきた。作業所にいた頃は何するにしても介護が必要で（Yさんには発作がある。通勤の時はそのためいつもヘルパーがついている）、ほとんどの項目がスコア表の右の方に○がついていた。それが今回ほとんどの項目が介護の必要のない左端に○がつき、こんなに評価がいいと介護サービスが受けられないとケースワーカーが心配するほどの結果だった。

Yさんはケースワーカーさんに今の気持ちを聞かれ、「作業所にいるときはいつもうつむいて生きている感じでしたが、今はまっすぐ前を向いて生きています。」と応えていた。

「まっすぐ前を向いて生きています」なんて、そうそう口にできる言葉ではないが、その言葉がさらっと出てくるくらい、毎日が充実しているのだと思う。

介護が必要かどうかは、その人の能力によって決まってしまうものではなく、その人自身の

生き方によって大きく変わるものであるということをYさんの事例は教えてくれている。人は「まっすぐ前を向いて生き始めるとき」、そう生きようと、体全体が変わってくるのかも知れない。心がはずんでくると、体全体が元気になる。その結果、介護の度合いが減ってきたということだろう。

「ふかぶか」では「いい一日を過ごす」ために、利用者さんがおもしろいと思える仕事を提供することを心がけている。その結果、Yさんのような事例を生み出した。

3 考察

毎日が充実すると、介護の度合いまで変わってくるという事実はたくさんの方を教えてくれる。介護の度合いが下がったと言うことは、自立の度合いが上がったと言うことで、人生を生きていく上でものすごく大きな意味を持っていると思う。そのことが何か訓練をした結果ではなく、仕事のおもしろさに出会い、そのことで充実した毎日を送ることができた結果であった、というところに「仕事」というものの持つ新しい可能性があるように思う。

仕事は単にお金を儲けるだけでなく、その人の人生そのものでもある、ということを経験した事例は教えてくれる。福祉事業所がそういったことまで視野に入れ、利用者さんに仕事を提供することができれば、利用者さんの毎日はもっともっと充実するのではないかと思う。

4 おわりに

「ふかぶか」は就労支援の事業所だが、就労に向けた訓練としての仕事が、利用者さんの毎日をこれほどまで充実したものにしていたこと。このことは福祉事業所で何を大事にすべきなのかを具体的な形で教えてくれたと思う。

Yさんがもし作業所で仕事を続けていれば、Yさんの人生は全く違ったものになっていただろう。福祉事業所で提供する仕事は、利用者さんにとって、それくらい大きな意味を持っている。

人は「うつむいて生きる」より、「まっすぐ前を向いて生きる」方がいいに決まっている。利用者さんもスタッフも「まっすぐ前を向いて生きる」ような仕事をこれからも創り出したいと思う。

「私の言葉を分かって欲しい」 ～失語症の方への ADL の向上を目指した取り組み～

神奈川県横浜市金沢区
介護付有料老人ホーム すいとぴー金沢八景
職員 金井 揺子

1 はじめに

すいとぴーの花言葉は献身そして喜び、私達のご入居の皆様そしてスタッフが共に喜びを分かち合えるような質の高いサービスを提供し、日々の暮らしをご入居者にとって意味のあるものにしていきたいと常に願っています。

今回は、我々が日常何気なく使っている「言葉」というものが失われた中での生活を行なっている方が入院期間を経て、変化したADLやQOLについて、それらの改善を多角的に捉え、支援した経緯を報告いたします。

2 事例について

T様 81歳 要介護度 2

大阪出身、活動的で明るい性格、長女の家族と同居していた。

平成15年クモ膜下出血を発病する。後遺症として右片麻痺、失語症。リハビリ後H16年在宅復帰デイサービス、ショートステイを行なっていた。平成18年老建入居後平成19年2月より当施設に転居となっている。

入居時介護度4であったが平成21年介護度3となり平成22年介護度2となって自力で車椅子でのトイレ移動可、ベッドのバー使用で立ち上がりができるようになっていた。発語は失語症の為直ぐでないが数語のみ、相手の会話は理解できる筆談をして意思確認を行なっていた。尚、入居時医療情報に長谷川式スケールは失語症の為検査できないと記載あり。

平成22年12月2日 起床時に腰部、腹部の痛みにて起床不可となり緊急受診、「腸閉塞」との診断で加療し平成22年12月17日退院する。

退院時発語は「シュッシュ」、「ウン、ウン」であり表情での意志判断。麻痺側の筋力低下及び関節の拘縮が見られた。

検証期間・・・平成22年12月17日～平成23年9月30日

「心の内を汲み取り、入院前のADLの回復と、ご本人が心豊かに生活を過ごす事」を検討し、実践していく。

課題となる問題点

- ①片麻痺による車椅子移動の為、行動範囲が限られている。
- ②心因性と思われる頻回な排尿回数。
- ③失語症により、スタッフへその気持ちを伝えることが難しい。他の方の言葉を理解出来ても

話せないストレス（会話が成り立たない）への対処。

3 支援経過

目標① 行動範囲を広げる為、脚力の安定を測り、立位保持を安全に行えるようにする（ADLの回復）

【取り組み】

- ・機能訓練士によるADLの動作確認、下肢各関節の拘縮又筋力低下の予防を行っていった。
- ・膝足関節拘縮の為、個別訓練とし関節可動域訓練、マッサージを行う。
- ・下肢筋力低下防止の為、立位バランス訓練を行う。
- ・上記訓練に伴わせ、足関節の内反内旋を防ぐ為のサポーターを使用した

（平成23年1月2日～）。

また、立位等、足底をしっかりつくようにインソールを使用した（平成23年9月7日～）。

【結果】

健康上、下肢の筋力は維持され、麻痺側の拘縮も関節可動域の広がりが見られ、自ら下肢を振り出す筋力もついてきた。サポーターやインソール使用することにより立位が安定してきた。退院時よりADLの向上が見られ、車椅子から自動車の乗降も小型車なら軽介助にてスムーズに移乗出来るようになった。



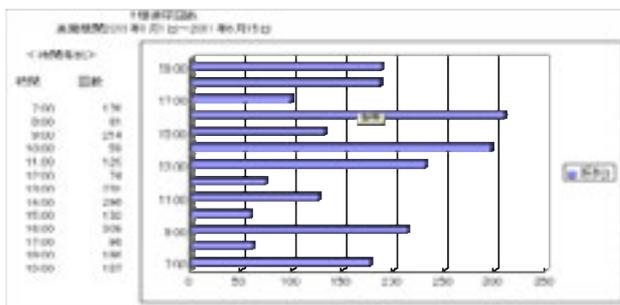
サポーターを使用し内反内旋を補正することによって立位時の安定性を図った。

目標② 心因性尿失禁の軽減と腸閉塞予防としての排便コントロール

【取り組み】

- ・限られた言葉の中から詳細を知る事が困難、スタッフ側から一日の排尿回数確認や排便の形状確認をしていくこととした。
- ・トイレ内に確認表を置き、スタッフが必ずトイレに付き添うようにした。
- ・離床センサーにより出入りが分かるようにした。

排尿回数のタイム推移表 実施期間 2011年1月1日～2011年6月15日



【結果】

- ・排便・排尿どちらも状態観察が出来るようになった。
- ・退院当初はとても頻回だったトイレが徐々に回数が減った。
- ・排便は医務スタッフによる漢方を使った服薬コントロールを行っている。

目標③ 限られた言葉の意味を分かっていたい、QOLの向上

【取り組み】

H23年1月より楽しいと思える事への参加を促す

フラワーアレンジメント 工芸クラブ

塗り絵 貼り絵 歌レク 茶話会レク

アニメ・映画のDVD鑑賞

【結果】

- ・月に一度行われるフラワーアレンジメント、工芸クラブには必ず参加し、作品が出来上がるととても嬉しそうで笑顔が沢山見られるようになった。
- ・フラワーアレンジメントの継続により、麻痺側の右手でハサミが使えるようになった。
- ・塗り絵は柔らかめのクレヨン・色鉛筆を提供し、配色も自由に選んで塗ってもらい、色使いも考えながら出来るようになった。
- ・「歌う」ということは出来ないまでも、歌詞を見ながら口を開け発声をしているように思われる。
- ・体操の中に組み込まれている「言葉遊び」では発声音を聞くことが出来る。
- ・茶話会は外に出て気分転換をしながら、甘味を楽しもう！という非日常的な時間を持つ目的で行い、元々社交的な性格であった事で何のためらいもなく参加でき喜ぶ笑顔が見られた。
- ・DVDは集中力を高めてもらうという観点からはじめ、好きなアニメ・お笑い・映画など好んで鑑賞。

上記取り組みは、本人が好まれる内容としてこれからも継続が可能。

～考察～

「失語症」というハンディを持つT様にとってすいとぴーで暮らすということ、何処まで自分自身が出来るか分からずに、日常を送っている。

しかし、入所当初は話せる単語から理解するまでが私たちにとっては分からない事だらけ、本人に

とっても理解してもらえないこととの葛藤がありました。

他の後遺症として、認知症（スケールでは測れない）と診断は出来ないが、楽しかったこと、外出、家族の来訪などの記憶が留まらず流れていく。何よりも楽しみにしている家族の来訪は、当初別れ際にとても悲しい顔をし、暫くはその表情が続いていました。ここ1.2年はエレベーターで別れた後、リビングの指定席に戻り普段どおりの顔に戻っている事が多くなりました。

このように、立位が安定してトイレに行けるようになったことや、右手の箸の使い方が上手になったり、Yes、No がはっきりするようになり、工芸のハサミが右手で使えるようになり、出来ることが増えてきました。心の優しさも垣間見れるようになり、特に隣席のリウマチの方のお手伝いや、気配りをとても良くしてくれます。感情の起伏の激しさはありませんが、足袋を履いてもらうという話になり、本人に伺ったところ「絶対いや」と言わんばかりの表情による拒否があり、介護用の靴の試し履きでは「これ！」と指差し、しっかりと自己主張をされています。

4 終わりに

楽しみをより多く見つけ出し、少しでも心の言葉を理解出来るよう係わっていこうと思います。また、工芸クラブやフラワーアレンジメント、外出レクなどこれまでと同様に参加していただき、言葉の壁を越えた係わり合いが出来ることを医師、看護師、機能訓練士、介護士のより密な連携を行い施設としての行事運営を相談員、ケアマネと図ってまいります。

又期間内に二回の月例カンファレンスで本事例の検討を行ないました、各フロアを越えたスタッフ間の意見交換を持ち、協力も得る事が出来ました。今後もフロアを越えたスタッフや入居者のつながりも強化してまいりたいと考えております。

平成 23 年 6 月 23 日

工芸クラブ



この時期はスタッフ
手伝いで完成しました

平成 23 年 8 月 24 日

フラワーアレンジメント



一人でハサミを使っています。

平成 23 年 9 月 24 日

レストランにて茶話会



車椅子を使っていません。

利用者の声にみる、福祉サービスの原点

神奈川県横浜市
 通所介護・介護予防通所介護事業所
 さくらデイリハセンター東戸塚
 管理者 曾根 真也

1 はじめに

『寝たきりにさせない!』=当施設(2012年4月開所)の基本理念である。

形態：3時間以上4時間未満のデイサービス、定員10人の少人数制

サービス内容：運動機能訓練に特化。一人では継続しにくい運動習慣を無理なく楽しく身につける。

利用者：70～80才代が中心、要支援1～要介護3、週1または2回来所、9月現在80名が在籍。

この9月に開所半年という節目を迎え、利用者・スタッフ共に、それぞれの立場なりの成果を実感しはじめたところである。そこで、一デイサービスとしての半年間の取組みを振り返り、利用者との関わりの中で当施設の理念をどれほど達成できたか、それを利用者ほどの程度実感しているかといった視点から考察を加えることで、福祉の未来を拓く一助としたい。

2 取組み

アンケートの実施

開所半年という節目に、今後のさらなるサービス向上に役立てるため利用者の満足度調査を実施。51人にアンケート用紙を配布、33人からの回答を得る。無記名式。質問のほか、自由記述欄を設ける。施設内にアンケート回収BOXを設置し、自由に投函できるようにした。

質問項目と回答結果は別紙、表1の通り。

3 考察

質問1：半数以上が「改善した」と感じている。「身体の疲れが少なくなった」「坂道が難なく歩けるようになった」等の理由を挙げた利用者も。その感覚は主観的なものみに由来するわけではない。当施設でも3ヶ月ごとに実施している体力測定の数値が根拠である。事例。別紙、事例1(要介護2・86歳・女性・週2回)、事例2(要介護3・77歳・男性・週1回)。すべての項目で記録アップ=身体機能の向上。加えて特記欄。事例1のT&Gで8月には杖・介助なし測定へと変わっている点。事例2の初回時に測定そのものができなかった片足立ちが9月には測定可能となっている点=3ヶ月のトレーニング期間の過程で、利用者が「今回は杖無しでやってみよう」「今回は片足立ちもできそうな気がする」という意欲を持てたということ。こうした心理面でのポジティブな進歩が、体力測定の数値に裏打ちされた結果、多くの利用者が「改善」を実感できたのではないだろうか。

質問2および4：半数以上が「満足」と回答。どんな点に満足を感じたのか。自由記述欄に見る、

利用者の声の一例・・・「職員の笑顔で心の安らぎを感じる」「心配りがうれしい」「わかりやすい説明」「高齢者に対して話を良く聞いてくれる」「笑顔で迎えてくれて、よしがんばろうという気持ちになる」「予定時間がよく守られている」等々、こうした言葉は職員にとって素直に嬉しい(慢心を避けるべきなのは言うまでもないが)。アンケートを通して改めて利用者の声に触れることは、サービスの質をさらに高めてもっと利用者に喜んでもらいたいという動機付けとなる。

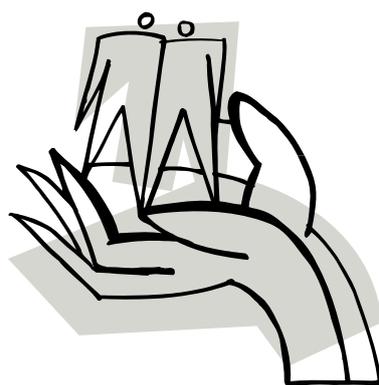
質問3: 当施設では、準備運動をかねたストレッチ、リラックス効果を期待できるシルバーヨガ、マシンによるアイソキネティックリハビリテーション、平行棒や専用マットを使用した歩行訓練、そのほか様々な道具を使っののアビリティ訓練をメインとしたプログラムを、個々の状況や必要に合わせて提供している(註)。概ね「今のままでよい」との回答。改善を望む回答者は「マシン毎の個人別目標を定めて応援してほしい」というコメント。また、「今のままでよい」を選択した利用者でも、「簡単な歩行訓練機が欲しい」「足を鍛える器具がもう一台欲しい」「大勢の方がマシンを使うため紙のおしぼりがあったらよい」等の付記あり、善処中である。アンケートを通して、利用者の具体的・直接的な要望を引き出した。その要望に可能な限り添うことで利用者の満足度をアップし、サービス向上を図れよう。

註) 座位でも仰臥位でも参加できるヨガポーズの考案等、誰もが無理なく参加できる工夫、新鮮さを保つため定期的に行なうプログラムの見直し・改変。一人ひとりに運動メニュー表を作成(別紙、表2)。マシントレーニングに割いた時間(5分の人もいれば、10分あるいは20分の人もある)や負荷量(弱～強まで6段階)、マシン以外の訓練の具体的内容等をその都度細かく記録。漫然と半日を過ごしてしまうことを避けられ、職員にとっても、行き当たりばったりではなく点が線になるような機能訓練のサポートをしやすくなる。トップには利用者本人が決めた目標・希望を記入する欄を設ける。利用者職員とが運動に対するモチベーションを常に共有でき、目的意識を持った声かけ・励ましをする上で効果的。例えば、単調に思える握力訓練でも、「料理くらいは自分でしたい」という利用者には「水を張ったお鍋も持てるようになるといいですね」という声掛け、「また旅行に行けるようになりたい」という利用者には「自分の旅行鞆を自分で持てるようになればいいですね」という働きかけ。結果、利用者自身がADLに直結した機能訓練を意識し、意欲を持ってトレーニングに取り組むようになったという手ごたえを得られた。

その他: 自由記述欄の、「こちらに来るのが大変楽しみ……生活に張りが出てきている」「利用する側も施設の意とすところを汲んで応えられれば・・・」「寝たきり老人にはなりたくないの一生懸命励んでいる」「自分のことは自分でできるように元気で過ごしたい」「毎週のリハビリは愉しめで、今後も頑張ろうという気になる」「79才で仕事を持つキャリアの源は機能回復自主トレ!」等のコメントから、なぜ当施設に通っているのか、なぜトレーニングを行なうのか、トレーニングを続けて自分はどうなりたいたいのか……といった点を利用者自身もまた再認識している様子を読み取れる。アンケートの実施は、利用者にとっても、運動に対する能動的な意識を言語化する良い機会となったのではないだろうか。そうした意識は必然的に運動意欲を高め、機能面や心理面での向上・進歩へ繋がると考える。

4 まとめ

良質な福祉サービスを提供するために・・・利用者の心に寄り添うこと、利用者本位の立場、利用者の意向を尊重することが欠かせない。その点で、アンケートの実施は、利用者に対して「私たちはいつでも皆さんの意見に耳を傾けていきたい」という姿勢を示す、効果的なひとつの方法である。その姿勢を示し続けることで、利用者の心を少しずつ開き、忌憚のない意見も聞かせてくれるようになる。もちろん、普段のサービス内での声かけ・コミュニケーション上でも、利用者の要望や本心に近い部分を引き出すことはできる。とはいえ、じかに接していると——皮肉なことに、親しい信頼関係が築かれているほど——かえって利用者が遠慮してしまい、「本当は言いたいのに口にはなかなか出しにくいこと」が知らず知らず積み重なってしまうパターンが、ままあろう。だからこそ、今回に限らず、次の半年後もそのまた次の半年後も、こうしたアンケート調査を実施し、利用者の心の底を掬いあげ、サービス向上につなげていきたい。



4. 記念講演 『当事者主権の福祉社会へ』



講師： 上野 千鶴子 氏

社会学者・東京大学名誉教授・
NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク (WAN) 理事長・
日本学術会議会員

1948 年富山生まれ。京都大学大学院社会学博士課程修了、1995 年から 2011 年 3 月まで東京大学大学院人文社会系研究科教授。2011 年 4 月から NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク (WAN) 理事長。

専門は女性学、ジェンダー研究。この分野のパイオニアであり、指導的な理論家のひとり。近年は高齢者の介護問題に関わっている。

「当事者主権」(中西正司と共著、岩波新書)、「ニーズ中心の福祉社会へ」(中西正司と共著、医学書院)、「岩波シリーズ ケア その思想と実践」(共編著、全 6 巻、岩波書店)、「老いる準備」(学陽書房)、「おひとり様の老後」「男おひとりさま道」(法研) など著書多数。



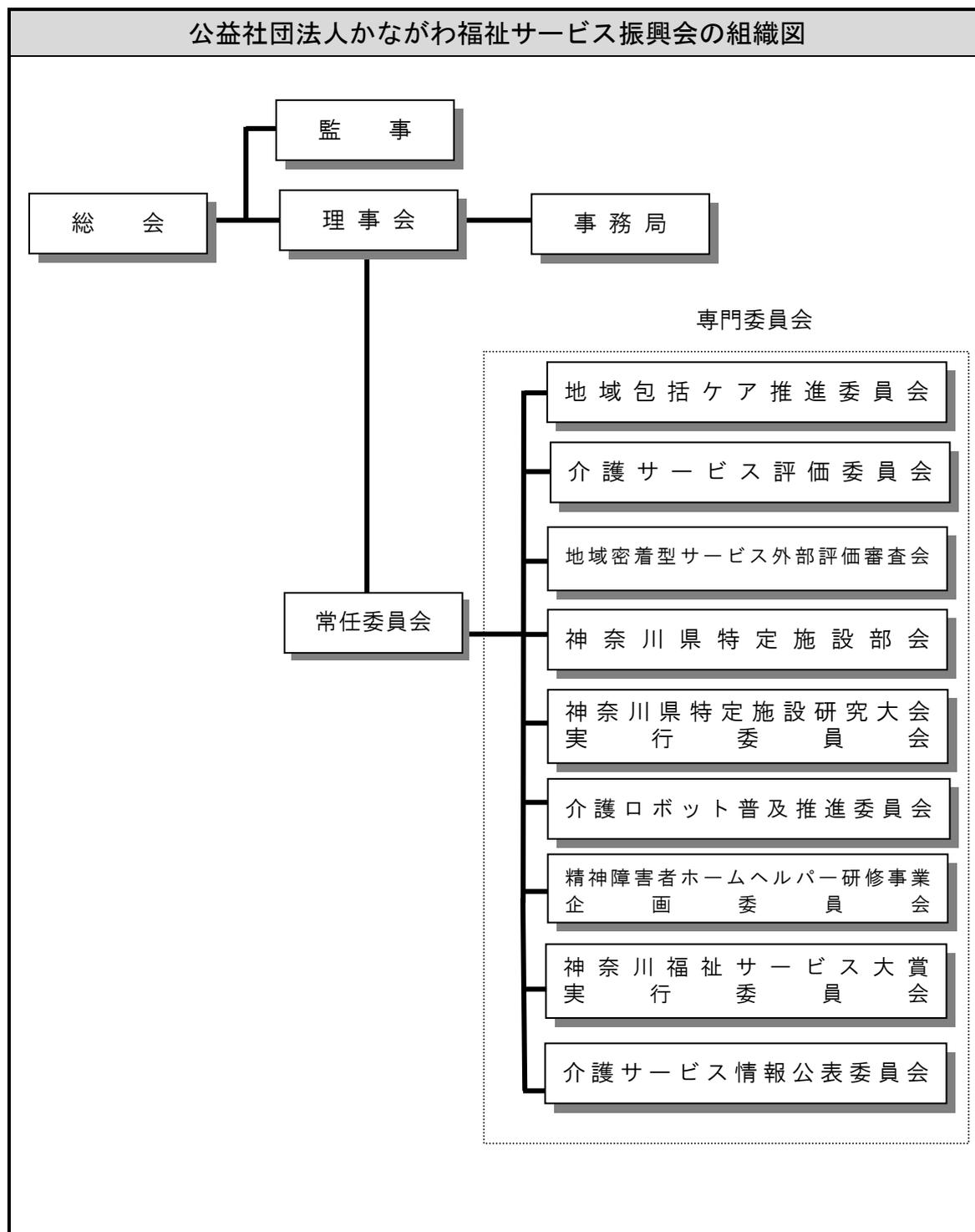
5. 公益社団法人かながわ福祉サービス振興会資料

(1) 法人概要

公益社団法人かながわ福祉サービス振興会の概要

名 称	公益社団法人かながわ福祉サービス振興会																																		
法人の性格	公益認定法第2条第1項の規定による公益社団法人																																		
事務所	横浜市中区本町2丁目10番地 横浜大栄ビル8階																																		
目的	この法人は、高齢者や障害者が心身の健康を保持し、自立した日常生活を営むことができるよう、地域福祉サービスの振興と質の向上を図るとともに、子育て支援を推進することにより地域福祉の増進に寄与することを目的とする。																																		
事業内容	(1) 介護・福祉サービスに関する情報の提供 (2) 介護・福祉サービス評価の推進 (3) 介護・福祉に関する各種相談 (4) 介護・福祉人材の確保及び育成 (5) 介護・福祉に関する調査研究 (6) 行政機関その他の関係団体との連携並びに介護・福祉の振興施策に関する提言 (7) 指定情報公表センターの業務 (8) 指定調査機関事業 (9) 指定市町村事務受託法人にかかる要介護認定調査業務 (10) その他公益目的を達成するために必要な事業																																		
設立許可年月日	平成9年3月31日																																		
規模	職員数 常勤職員27名（平成24年4月1日現在） 収支予算額 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>平成9年度</td> <td>58,090千円</td> <td>平成17年度</td> <td>116,872千円</td> </tr> <tr> <td>平成10年度</td> <td>82,306千円</td> <td>平成18年度</td> <td>233,160千円</td> </tr> <tr> <td>平成11年度</td> <td>83,476千円</td> <td>平成19年度</td> <td>295,818千円</td> </tr> <tr> <td>平成12年度</td> <td>101,237千円</td> <td>平成20年度</td> <td>274,580千円</td> </tr> <tr> <td>平成13年度</td> <td>129,935千円</td> <td>平成21年度</td> <td>254,162千円</td> </tr> <tr> <td>平成14年度</td> <td>115,678千円</td> <td>平成22年度</td> <td>294,186千円</td> </tr> <tr> <td>平成15年度</td> <td>122,557千円</td> <td>平成23年度</td> <td>353,439千円</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>115,805千円</td> <td>平成24年度</td> <td>370,889千円</td> </tr> </table>			平成9年度	58,090千円	平成17年度	116,872千円	平成10年度	82,306千円	平成18年度	233,160千円	平成11年度	83,476千円	平成19年度	295,818千円	平成12年度	101,237千円	平成20年度	274,580千円	平成13年度	129,935千円	平成21年度	254,162千円	平成14年度	115,678千円	平成22年度	294,186千円	平成15年度	122,557千円	平成23年度	353,439千円	平成16年度	115,805千円	平成24年度	370,889千円
平成9年度	58,090千円	平成17年度	116,872千円																																
平成10年度	82,306千円	平成18年度	233,160千円																																
平成11年度	83,476千円	平成19年度	295,818千円																																
平成12年度	101,237千円	平成20年度	274,580千円																																
平成13年度	129,935千円	平成21年度	254,162千円																																
平成14年度	115,678千円	平成22年度	294,186千円																																
平成15年度	122,557千円	平成23年度	353,439千円																																
平成16年度	115,805千円	平成24年度	370,889千円																																
会員数	197社（正会員 一般62、県市町村34、賛助会員101）																																		
会費	入会金 正会員 5万円 賛助会員 1万円 会費（年額） 正会員 12万円 賛助会員 6万円																																		
所管部課名	神奈川県総務局情報統計部文書課																																		

組織体制



(2) 会員一覧

(平成24年9月20日現在)

正会員（一般62団体）						
株式会社旭クリエイト	アサヒビール株式会社 横浜統括支社	アズビルあんしんケアサポート株式会社	株式会社アルプスの杜	医療法人社団ANSWER	社会福祉法人いきいき福祉会	株式会社伊勝
有限会社ウェルフィックス	社会福祉法人合掌苑	神奈川県商工会議所連合会	神奈川県生活協同組合連合会	社団法人神奈川県土地建物保全協会	神奈川県農業協同組合中央会	社団法人かながわ住まい・まちづくり協会
株式会社木下の介護	株式会社ケアサービス	株式会社小俣組	医療法人社団三喜会	サンタクシー株式会社	株式会社CFSコーポレーション	株式会社柴橋商会
十全堂株式会社	生活協同組合コープかながわ	生活協同組合パルシステム神奈川ゆめコープ	生活クラブ運動グループ福祉事業連合	社会福祉法人清光会	株式会社セレモニア	セントケア神奈川株式会社
ソフィアメディ株式会社	大栄電子株式会社	株式会社高千穂	株式会社ツクイ	株式会社ティー・シー・エス	株式会社ニチイ学館	株式会社ニチイケアパレス
日興テクノス株式会社	日清医療食品株式会社	ニッセイ情報テクノロジー株式会社	日総ニフティ株式会社	株式会社日本ケアサプライ関東支店	株式会社日本コンピュータコンサルタント	日本ワン・ポテト・ツー株式会社
株式会社ハーツエイコー	株式会社ファミリーサービス	フランスベッド株式会社	株式会社へいあん	株式会社ベネッセスタイルケア	株式会社ヘルスアンドヘルス	株式会社ヘルスケア
ホームネット株式会社	株式会社北全	株式会社丸新	株式会社メディケアー	株式会社ヤマシタコーポレーション	株式会社横浜アーティスト	横浜エレベータ株式会社
株式会社横濱ハウネス	株式会社リフレ					
正会員（自治体 34 県市町村）						
神奈川県	逗子市	大和市	愛川町	大磯町	中井町	小田原市
横浜市	三浦市	海老名市	清川村	伊勢原市	大井町	箱根町
川崎市	葉山町	座間市	藤沢市	寒川町	松田町	真鶴町
横須賀市	相模原市	綾瀬市	茅ヶ崎市	二宮町	山北町	湯河原町
鎌倉市	厚木市	平塚市	秦野市	南足柄市	開成町	
賛助会員（101団体）						

<p>あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 社会福祉法人 愛翁会 株式会社アイシマ 有限会社あいぜん 社会福祉法人愛生福祉会 特定非営利活動法人アイ・ボランティア・ サポートセンター</p> <p>株式会社あうん アサヒサンクリーン株式会社 特定非営利活動法人 あしほ 株式会社あすか 一般社団法人全国特定施設事業者協議会 株式会社イノベーションオブメディカルサービス 医療法人社団景翠会 エイチ・ピーアンドシー株式会社 株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ 特定非営利活動法人NPO中小企業再生支援 有限会社エフ・イー・エヌ・トレーディング 株式会社M. I. T. ホールディングス 大塚製薬株式会社 特定非営利活動法人神奈川県介護支援専門員協会 社会福祉法人神奈川県社会福祉協議会 社団法人神奈川県鍼灸マッサージ師会 神奈川県高齢者生活協同組合 株式会社神奈川新聞社 キャノンシステムアンドサポート株式会社 工藤建設株式会社 クリエイティブカミヤ株式会社 湘南営業所 特定非営利活動法人グループおおきな木 特定非営利活動法人グループたすけあい 株式会社クローバーエイト 株式会社ケア・ファシリティーズ 株式会社ケアホテルマネジメント 社会福祉法人恵伸会 社会福祉法人研水会 医療法人社団康心会 特定非営利活動法人 港南たすけあい心 サクラサービス株式会社 サクラサービス相模株式会社 有限会社サポートにんじん 有限会社サン・ファブリックス 株式会社サンフォーレ サンリバティー株式会社 有限会社サンワ通商サンワヘルス 財団法人シニアライフ振興財団 特定非営利活動法人市民セクターよこはま 株式会社ジャストアメニティ スギメディカル株式会社 逗子菊池タクシー株式会社 特定非営利活動法人すずかけ会 株式会社S P I K E S セコムフォート株式会社</p>	<p>瀬戸建設株式会社 株式会社双和 株式会社ダイイチ 大和ハウス工業株式会社 東京支社 株式会社高柳 タケダ株式会社 特定非営利活動法人たすけあい あさひ 社会福祉法人たすけあい泉 特定非営利活動法人たすけあい多摩 社会福祉法人たすけあいゆい 特定非営利活動法人たすけあい・ゆりの木 社会福祉法人つちや社会福祉会 株式会社デベロ 株式会社テレビ神奈川 株式会社東急イーライフデザイン 東京海上日動火災保険株式会社 一般財団法人同友会 東和医科器械株式会社 有限会社トモエヒューマンサポート 社会福祉法人 日本医療伝道会 株式会社日本ライフデザイン 株式会社ハンドベル・ケア 有限会社ひかりケアサービス 日立キャピタル信託株式会社 株式会社ひよこ 株式会社フィルケア 株式会社フォーラム フジックス・システムエンジニアリング株式会社 株式会社ホームヘルパー福祉協会 特定非営利活動法人ホームヘルパー福祉センター 特定非営利活動法人 ほっとハンド マイルド・ライフケア株式会社 特定非営利活動法人 まごころポッポの会 株式会社マザーライク 三浦藤沢信用金庫 株式会社ミクニ 合同会社日本ビューティーヘルパー協会 医療法人 芽依美会 株式会社やさしい手 社会福祉法人山根会 社会福祉法人 湯河原福祉会 横浜エフエム放送株式会社 横浜市夜間対応型訪問介護連絡協議会 横浜石油株式会社 横浜ゆうふくの郷株式会社 有限会社ライフケア建築舎 医療法人社団 亮友会 福住医院 特定非営利活動法人ワーカーズ・コレクティブ想 特定非営利活動法人ワーカーズわくわく 株式会社わかば</p>
--	---

公益社団法人かながわ福祉サービス振興会 会員募集のご案内

~~~~~ 福祉社会のあらたな地平に向かって ~~~~~

私共 社団法人かながわ福祉サービス振興会は、行政と民間企業・NPO が連携協働で「高福祉社会」を実現することを目的として平成9年に設立されました。

少子高齢化がますます進み様々なことが危惧される中、福祉サービスの充実は社会的な課題の一つです。

当会ではそのサービスを受ける側はもちろん、サービスを提供する側にとっても充実した環境を実現すべく、様々な事業や提言を行ってまいりました。人々が安心して暮らすことのできる社会づくりの一助となることは、私共の願いです。

神奈川県および県内の全市町村の自治体会員をはじめ現在約200の法人等会員の皆様のご支援、ご協力を賜りながらこれからもより広く、より活発な事業を展開してまいります。

当会事業へのご理解とご賛同を賜り、入会のご検討をいただきたくご案内申し上げます。

~~~~~

当会会員について

- ★ 当会の趣旨に賛同される法人・団体であれば、どなたでも会員になることができます。
- ★ 会員の皆様には各種会員割引制度があります。

- * 当会実施の各種セミナー・フォーラムの参加費の割引
- * 利用者満足度評価、特定施設外部評価 受審料の割引
- * 会員専用のホームページの利用



公益社団法人かながわ福祉サービス振興会の主な事業

◇情報事業◇

高齢者介護、障害福祉、子育て支援の総合情報サイトの運営や広報誌の発行等

◇評価事業◇

介護サービス事業所の事業評価介護サービス評価プログラムおよび地域密着型サービスの外部評価実施等

◇教育事業◇

介護サービスの管理者や従業者を対象とし、サービスの質の向上を目的とした研修の企画及び実施

◇指定情報公表センター◇

介護サービス情報公表制度に係る公表計画原案等の作成、報告書の受理、審査、および公表システムの運用等

◇要介護認定調査事業◇

指定市町村事務受託法人として、横浜市から要介護認定調査を受託し実施

◇指定調査機関◇

介護サービス情報公表制度に係る訪問調査

◇介護支援ボランティアポイント事業◇

管理機関として、ボランティアの研修及び登録、受入施設の登録、ポイントの管理・換金等の業務を実施

◇介護・医療分野ロボット普及推進モデル事業◇

介護現場へのロボットの導入（貸与）、その効果の検証、ロボットのニーズ調査

会費について

会員種別	入会金	年会費	会費納入方法
法人正会員	5万円	12万円	一括または2回分割
法人賛助会員	1万円	6万円 (市民団体は1万円)	一括または2回分割 (市民団体は一括のみ)
個人会員 (来年度以降募集開始予定)	なし	3,000円 (予定)	一括

入会手続きについて

※ 入会申込書に必要事項をご記入の上、法人の場合は次の書類を添付し、事務局にご提出下さい。

- ・法人等の概要、定款、登記簿謄本(市民団体は事業計画等)
- ・法人発行の案内書、パンフレット、会報等

※ 入会申込書は、事務局、又は公式ホームページ (<http://www.kanafuku.jp/>) から入手可能です。

6. 後援・協賛一覧

後 援

神奈川県

横浜市

川崎市

相模原市

社会福祉法人 神奈川県社会福祉協議会

社団法人 神奈川県社会福祉士会

一般社団法人 神奈川県介護福祉士会

特定非営利活動法人 神奈川県介護支援専門員協会

特定非営利活動法人 神奈川県精神障害者地域生活支援団体連合会

特定非営利活動法人 かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク

特定非営利活動法人 神奈川県障害者地域作業所連絡協議会

神奈川新聞社

tvk

協 賛

イーエヌ大塚製薬株式会社

◆発行・お問い合わせ先◆

発行日 平成24年11月6日

**発行 公益社団法人かながわ福祉サービス振興会
かながわ福祉サービス大賞 実行委員会**

〒231-0005 神奈川県横浜市中区本町2-10 横浜大栄ビル8F
TEL : 045-227-5692 FAX:045-671-0295

定価 : 1,500 円(税込)



かむ力が低下しても、きざみ食や
ミキサー食では満足できない方へ。
目でみて、自分の舌で味わう喜びを。

食べられない人、食べさせたい人の
食卓に笑顔を提供します

【 摂食回復支援食 】

いーと

【 語源：I eat 】

「摂食回復支援食」とは、通常の食事をとることが難しい方の、
食べる機能と栄養摂取を支援するための食事です。

驚きのやわらかさ

酵素の力で舌でもくずせる
やわらかさを実現



食材の形を保持

見た目は普通の食事と
変わりません



栄養摂取に配慮

少量で必要な栄養素が摂取できます

※当社調べ

イーエヌ大塚製薬株式会社

〒025-0312 岩手県花巻市二枚橋第4地割3-5

【お問い合わせ】 TEL 03-3515-0170

〈受付時間 月～金 9:00～17:00(土日祝日・年末年始・お盆を除く)〉

あいーと

検索

<http://www.ieat.jp/>

第1回 かながわ福祉サービス大賞

福祉の未来を拓く先進事例発表会

平成24年11月6日（火） 10:20～16:00

戸塚公会堂 横浜市戸塚区戸塚町127

主催 公益社団法人かながわ福祉サービス振興会