2023 年版

あかしの福祉の好事例集

明石市福祉局福祉政策室
施設人材育成課

目次

Ⅰ　あかしの福祉の好事例集とは 1
Ⅱ　取り組みの概要 3
(1)介護サービス事業所 3
(2)障害福祉サービス事業所 10

個別の取組み事例【介護サービス事業所】 17
事例1:「デスクにメモだらけ状態」が解消！法人・施設内連携における
ビジネスチャット活用による生産性向上のアプローチ 18
事例2:人材確保に向けたリクルート推進チームのアクション
～【学生ファースト】スタイルで仕事の魅力を伝えるアプローチ～ 21
事例3:現場職員が学びたい、伝えたい教育訓練を通じて人材育成！ 24
事例4:"生活期リハビリテーション"の取り組み
～well-being を design することで見えてきた可能性～ 27
事例5:誤嚥性肺炎予防に向けて～看護師の口腔ケアの積極的な実践～ 30
事例6:眠りスキャンの活用～みんなで考えよう！～ 33
事例7:きずな食堂を通じて、引きこもり予防、フレイル予防、健康増進の 3 方良し！ 36
事例8:ちいさくても大切な声に耳を傾け汲み取る介護 39
事例9:みんなの笑顔が見たいから～With コロナに向けた対面面会の実現～ 42
事例10:施設へ入所しても家族と共に自分らしく生きる
～最期まで家族と共に歩む施設生活～ 44
事例11:ノーリフト革命！～サヨナラ腰痛～ 46
事例12:健康体操 48
事例13:長生きの秘訣　いきいき暮らし 51
事例14:やさしさつむいで笑顔で未来へ 54
事例15:全国大会から学んだこと 57
事例16:SNSによる発信を活用したイメージアップ＆職員のやりがいアップ戦略 59
事例17:老いるも、活きるも、取り組み次第 60
事例18:高校生への授業を通して得た「地域とのつながり」と「職員のスキルアップ」 63

個別の取組み事例【障害福祉サービス事業所】 65
事例1:障害者の生活を豊かにするための障害者手帳や障害年金の取得 66
事例2:デイサービス稼働時間外は地域のこどもからご高齢の方々の交流の間へ 68
事例3:分かりやすくなった支援！！～個別療育・小集団療育～ 70
事例4:働きやすい職場環境作り 73
事例5:保育所等訪問支援がお子さんや保護者のためにできること 75

事例6：代替サービス用の動画が園のイメージアップや療育材料にお役立ち♪ 77
事例7：切れ目のない支援について
～児童発達支援センターと放課後等デイサービスの連携～ 79
事例8：実習・ボランティア・トライやるの受け入れ 80
事例9：ARTSHIP2022に初参加 82
事例10：Aさんとバス　～バス通所から見えてくる助け合い～ 84
事例11：在宅から通所への希望を抱いて 86
事例12：視覚障がいに寄り添って 88
事例13：ふれ愛コンサートを通じての地域との連携 90
事例14：新型コロナウイルス感染症の対応について 92
事例15：利用者への支援方法・活動充実化の推進とワークライフバランスの推進 94
事例16：紋付き袴と着物で特別な新年会に！1年に1度の煌びやかなイベント 96
事例17：「言わない自由がある」 メンバーさんの一言から始まった
個人の尊厳に対して私たちが決断した支援のステップ 98

Ⅰ　あかしの福祉の好事例集とは

明石市内の介護及び障害福祉施設等で実施された、「利用者支援の充実」や「職員の職場環境の向上」に向けた取り組みの好事例を公募し、市内の福祉施設等で働く職員がともに学びあい、ともに質の向上への取り組みに挑戦する風土を醸成し、福祉サービスの質の向上を目指すことを目的に当事例集を作成しました。

また、好事例を広く公表し、求職者等に福祉の仕事を知ってもらうことにより、福祉人材の確保につながることを期待しています。

応募資格	明石市内に所在する以下に掲げる事業を行っている施設・事業所を対象としました。 ✓ 介護保険法（平成９年法律第123号。以下「法」という。）第8条第1項に規定する居宅サービス事業。 ✓ 法第8条第14項に規定する地域密着型サービス事業。 ✓ 法第8条第24項に規定する居宅介護支援事業。 ✓ 法第8条第26項に規定する施設サービスを行う事業。 ✓ 法第8条の2第1項に規定する介護予防サービス事業。 ✓ 法第8条の2第12項に規定する地域密着型介護予防サービス事業。 ✓ 法第8条の2第16項に規定する介護予防支援事業。 ✓ 明石市介護予防・日常生活支援総合事業実施要綱（平成29年3月28日制定）第3条第1項第1号ア、ウ及びオからキまでに掲げる事業。 ✓ 老人福祉法（昭和38年法律第133号。）第29条第1項に規定する有料老人ホーム（有料老人ホームに該当する「サービス付き高齢者向け住宅」を含む）。 ✓ 老人福祉法第20条の4に規定する養護老人ホーム。 ✓ 老人福祉法第20条の6に規定する経費老人ホーム。 ✓ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。）第5条第1項に規定する障害福祉サービス事業。 ✓ 障害者総合支援法第5条第18項に規定する一般相談支援事業又は特定相談支援事業。 ✓ 障害者総合支援法第77条第1項に規定する地域生活支援事業又は同条第3項に規定する障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むために必要な事業。 ✓ 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の2の2第1項に規定する障害児通所支援事業。 ✓ 児童福祉法第6条の2の2第7項に規定する障害児相談支援事業。 ✓ 明石市障害者小規模通所施設運営補助金交付要綱（昭和63年3月29日制定）第2条第1号に規定する障害者小規模通所事業。

<table>
<tr><td>募集内容</td><td>
「利用者支援の充実」や「職員の職場環境の向上」などに寄与する以下の取り組みについて事例を募集しました。

<table>
<tr><th>大分類</th><th>小分類</th><th>事例数
（延べ）</th></tr>
<tr><td rowspan="9">利用者支援の充実</td><td>① 利用者への虐待防止</td><td>－</td></tr>
<tr><td>② 利用者への相談体制の充実</td><td>1</td></tr>
<tr><td>③ 認知症高齢者へのケアの充実</td><td>3</td></tr>
<tr><td>④ 利用者ニーズへの対応</td><td>13</td></tr>
<tr><td>⑤ 利用者家族ニーズへの対応</td><td>7</td></tr>
<tr><td>⑥ 利用者の健康維持・介護認定区分維持、改善</td><td>5</td></tr>
<tr><td>⑦ 利用者の自立支援への取組み</td><td>5</td></tr>
<tr><td>⑧ 利用者が生き生き生活できるための取組み</td><td>8</td></tr>
<tr><td>⑨ 新型コロナウイルス感染症防止の取組み</td><td>1</td></tr>
<tr><td rowspan="6">職員の職場環境の向上</td><td>⑩ 職員の人材育成</td><td>5</td></tr>
<tr><td>⑪ 職員の離職防止・定着支援</td><td>4</td></tr>
<tr><td>⑫ 業務の効率化</td><td>5</td></tr>
<tr><td>⑬ 職員が生き生き働けるための取組み</td><td>6</td></tr>
<tr><td>⑭ 職員採用が増えるための取組み</td><td>4</td></tr>
<tr><td>⑮ 福祉職場のイメージアップ</td><td>4</td></tr>
<tr><td rowspan="2">その他</td><td>⑯ 地域との連携</td><td>6</td></tr>
<tr><td>⑰ その他</td><td>2</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>募集期間</td><td>令和 4 年 12 月 19 日（月）～令和 5 年 3 月 31 日（金）</td></tr>
<tr><td>応募法人数</td><td>介護サービス 4 法人（12 事業所・部門）
／障害福祉サービス 8 法人（10 事業所・部門）</td></tr>
<tr><td>応募事例数</td><td>35 事例（介護サービス 18 事例／障害福祉サービス 17 事例）</td></tr>
</table>

Ⅱ　取り組みの概要

（1）介護サービス事業所

今回募集した事例は、「①利用者支援の充実」、「②職員の職場環境の向上」、「③その他」の分野に分けることができます。

まず、介護サービス事業所における「①利用者支援の充実」の事例を見てみると、「本人からやりたいことを聞きだして、それを実現する取り組みの実施」、「心身の健康に繋がるイベントや取り組みの実施」、「事業所を超えた連携支援」に関する取り組み内容が挙げられました。

この中でも、利用者の方に、長く、健康に、充実した生活を送って貰うための「心身の健康に繋がるイベントや取り組み」を工夫して実施する事例が多く挙げられています。

■「①利用者支援の充実」に関する取り組み内容

取組分類	取組概要
本人からやりたいことを聞きだして、それを実現する取り組み	● アンケートを取ってニーズに関するチームケアを実施。 ● 看取り時の一時帰宅支援。
心身の健康に繋がるイベントや取り組み	● 口腔ケアの実施による誤嚥性肺炎防止。 ● 家族面会可能な設備の設置と機会の提供による精神面の安定の実現。 ● 健康体操の実施による運動不足解消や他社交流の促進。 ● おやつづくりによる全身機能の維持。 ● 本人がやりたい趣味・家事実施による認知機能の維持。 ● お茶会、ウォーキング活動、集団体操、レクや作業活動、生活機能チェックなど健康寿命を延ばす活動や入居者交流イベントによる心身機能維持と生活の質の向上。
事業所を超えた連携支援	● ケアマネジャー、ホームヘルパー、デイサービスが連携支援による、これまでに利用者が出来なかったことが出来るようになった事例の増加。

介護サービス事業所における「②職員の職場環境の向上」に関する事例については、「業務の効率化などによる職員負担の軽減」、「人材確保面の工夫」、「職員の囲い込みの実施」、「職員教育の工夫」に関する内容が挙げられています。

「業務の効率化などによる職員負担の軽減」については、IT 技術の活用や機器の導入によるもの、「人材確保面の工夫」についても IT 技術の活用による事例が挙げられています。

「職員の囲い込みの実施」については、福利厚生面の充実とコミュニケーション強化の取り組み、「職員教育の工夫」については、研修等を職員に主体的に取り組ませる工夫が挙げられています。

これらの取り組みは、それぞれ単体の効果をもたらすだけでなく、職員負担の軽減や職員教育の工夫が職員の囲い込みに繋がったり、それぞれの工夫などを情報発信することで人材確保につながったりするなど、複次的な効果が期待できる取組みとなっています。

■「②職員の職場環境の向上」に関する取り組み内容

取組分類	取組概要
業務の効率化などによる職員負担の軽減	● ビジネスチャット導入による電話の行き違いやメモの減少による業務効率化。 ● 布団の下に敷いて使う、睡眠状態や離床・在床を把握できる機器の導入による夜間の巡回の負担軽減や事故予防の実現。 ● 介護リフト、移乗用ベルト、スライディングボード、スライディングシートなどの導入による腰痛予防に伴う求職者、離職者の減少。
人材確保面の工夫	● LINE を使ったやり取りの実施、ZOOM を使った面接の実施、若い職員のリクルートイベントへの参加などによる人材確保。 ● フォロワー数、更新頻度、運用方法などを取り決めたうえでの SNS を活用した情報発信。 ● 外国人技能実習生の受入れ、高齢者職員の雇用による人材の確保。
職員の囲い込みの実施	● 内々定後から入職までのフォローアップや個別アプローチの強化、新卒住宅補助制度の創設、新人研修の実施による離職の予防。 ● 教育・資格取得支援の充実、福利厚生の見直し、有給休暇等休暇の取得促進による人材の定着。
職員教育の工夫	● 職員アンケートによる研修内容の検討と職員による研修の実施による研修への意識の高まりの実現。 ● 職員による高校での介護に関する授業の実施による話す技術、伝える能力の向上。 ● 利用者支援に関する研究チームの立ち上げによる職員の自立支援に対する理解度の向上、職員のアセスメント能力の向上。

介護サービス事業所における「③その他」に関する事例については、「地域貢献」に関する取り組みが挙げられています。地域との関係性を良好に保つことで、施設運営への理解の促進を図り、将来的な利用者確保に繋がっていくことが期待できるものとなっています。

■「③その他」に関する取り組み内容

取組分類	取組概要
地域への貢献	● 地域の方々に、自宅送迎で施設に来てもらい料理を提供することで、閉じこもり予防、フレイル予防、健康増進に貢献。

各事業所の取り組み概要は以下のとおりとなっています。

■介護サービス事業所の事業所別取り組み概要（①利用者支援の充実）

事業所名	取組のテーマ	取組の概要
介護老人保健施設恵泉	健康維持など	● 誤嚥性肺炎予防のため、昼食後に看護師が利用者の口腔ケアを実施。取組後は誤嚥性肺炎の発生がゼロとなっている。
特別養護老人ホーム恵泉	利用者ニーズ	● 「食事」「住環境」「関わり（接遇）」に関する利用者のニーズを聞き取り、ニーズとケアプランを連動させて、チームケアを実践。期首、期中、期末のそれぞれで満足度調査を行い推移の測定を行った。 ● 期首、期中、期末へと進むにつれて、不満が解消され、満足度が高まった。
特別養護老人ホーム恵泉	利用者家族ニーズ	● コロナ感染防止対策で面会の制限を行わないといけない中、臨時面会場所を設置。その後、スクリーンで隔離できる個室の面談室を設置した。 ● 利用者／家族の不安解消、精神面の安定につながった。

恵泉第 2 特別養護老人ホーム	認知症高齢者ケア／利用者ニーズ／利用者家族ニーズ／利用者生き生き支援	● 入所者の看取りの時期に、自宅への一時帰宅援助を行い、1 時間程度の帰宅を実現した。 ● 利用者は家族との穏やかなひととき過ごすことができ、家族、利用者の願いをかなえることが出来た。家族から感謝の手紙をいただけた。
ケアハウス恵泉・第 2 ケアハウス恵泉	健康維持など／自立支援	● 運動不足解消、他者交流の促進を目的に、週に 1 度健康体操を実施。 ● 週に 1 度の健康体操には 3 割程度が参加。居室で取り組んでいる人は 9 割程度と多くの入居者の実施を確認している。
恵泉グループホーム	認知症高齢者ケア／利用者ニーズ／利用者家族ニーズ	● 個人リハビリの実施、手作りおやつレクなどによる全身機能の維持、本人がやりたい家事・趣味活動の実施による認知機能の維持により、健康を維持してグループホームで長く生活して貰える環境づくりを行った。 ● 2021 年度に比べて、転倒事故や骨折などによる施設退居者数が減少するなど、重介護化を防ぐことが出来た。
生活協同組合コープこうべデイサービス上ノ丸	認知症高齢者ケア／自立支援／利用者生き生き支援	● ケアマネジャー、ホームヘルパー、デイサービスが定期的に打ち合わせを行うなど、サービス業態を超えて協力し、自宅で自分らしく生活して貰えるよう、チームとして利用者にアプローチした。 ● 服の着脱や水分摂取、他者交流などこれまで出来なかったことが出来るようになった事例が増えた。
清華苑シルバーライフ	健康維持など／利用者生き生き支援	● お茶会、ウォーキング活動、集団体操、レクや作業活動、生活機能チェックなど、健康寿命を延ばす活動や入居者交流イベントを企画し、入居者の心身機能維持と生活の質の向上に資する取り組みを実施した。内容は、利用者の健康志向の高まりを反映したものを組み込んでいる。 ● 生活機能チェック結果のフィードバックにより、入居者の意識や行動の変化を促すことができた。

■介護サービス事業所の事業所別取り組み概要（②職員の職場環境の向上）

事業所名	取組のテーマ	取組の概要
社会福祉法人明石恵泉福祉会	業務の効率化	● ビジネスチャットの導入により、法人内のやりとりにおいて、電話の行き違いの減少やメモ削減などを実現し、業務の大幅な効率化を実現した。
社会福祉法人明石恵泉福祉会	定着支援／職員採用／イメージアップ	● 学生に対し、LINE を使ったやり取りの実施、ZOOM を使った面接の実施、若い職員のリクルートイベントへの参加などにより、新卒者の安定的な採用を実現した。 ● また、内々定後から入職までのフォローアップや個別アプローチの強化、新卒住宅補助制度の創設、新人研修の実施などにより、離職率の低下を図っている。
社会福祉法人明石恵泉福祉会	人材育成	● 職員アンケートで必要な研修を募り、研修講師も工夫しながら研修を実施。 ● これに伴い、研修参加者が増え、教育訓練への職員の関心が高まった。また、部門責任者が研修講師を担うことで、スキル発揮の場を提供することができた。
介護老人保健施設恵泉ほか	利用者ニーズ／自立支援／利用者生き生き支援／人材育成／業務の効率化／職員生き生き支援／職員採用	● 主観的幸福感と呼ばれる welll-being な状態を利用者に感じて貰うための職員の関わり方について研究する推進チームを立ち上げた。 ● この取り組みが、職員の自立支援に対する理解度の向上、職員のアセスメント能力の向上、利用者の満足度の向上、職員のモチベーションの向上に繋がった。 ● また、当該取組みの就職活動者への訴求により、求職者が関心をもち、採用に繋がるきっかけにもなっている。
介護老人保健施設恵泉	業務の効率化	● 職員で活用方法を事前に検討したうえで、布団の下に敷いて使う、睡眠状態や離床・在床を把握できる機器を導入。 ● 夜間の巡回の負担軽減や事故予防、看取りの方の遠隔からの状況把握、などに活用することで、業務負担の軽減につなげている。

恵泉第 3 特別養護老人ホーム	職員生き生き支援	● プロジェクトチームを立ち上げ、持ち上げない介護についての取り組みを進めた。介護リフト、移乗用ベルト、スライディングボード、スライディングシートなどを導入するとともに、使い方の研修を実施。また、腰痛体操を毎日実施した。 ● 職員の腰痛への意識は高まり、腰痛による退職者、休職者、欠勤者が減少した。
グループホームふれあい明石	離職防止・定着支援	● 外国人技能実習生の受入れ、高齢者職員の雇用による人材の確保、教育・資格取得支援の充実、福利厚生の見直し、有給休暇等休暇の取得促進などによる人材の定着に取り組んだ。 ● 教育・資格取得支援により職員の意欲が向上。外国人技能実習生受け入れにより、教える職員のモチベーション・知識・技術が向上。また、有給休暇等の休暇取得促進により職員のストレスが減り、職場の人間関係が良くなった。
特別養護老人ホーム清華苑ほか	職員生き生き支援／職員採用／イメージアップ	● 職員確保のため、SNS を活用した取り組みを実施。フォロワー数、更新頻度、運用方法などを取り決めてSNSを活用した情報発信を実施した。 ● 目標期間内にフォロワー数の目標値をクリアした（2023 年 2 月 22 日時点 Instagram7,179 名、Twitter2,751 名、YouTube195 名）。
老人保健施設　清華苑養力センター	人材育成／職員生き生き支援／地域との連携	● 兵庫県立明石南高等学校　総合学科で年間を通じて介護に関する授業を実施した。 ● 職員の話す技術、伝える能力の向上を図ることが出来た。また、地域への貢献にも寄与している。

■介護サービス事業所の事業所別取り組み概要（③その他）

事業所名	取組のテーマ	取組の概要
特別養護老人ホーム恵泉	利用者ニーズ／健康維持など／地域との連携	● 食事を通じた地域支援である、きずな食堂を実施。地域の方々に、自宅送迎で施設に来てもらい料理を提供。併せて、健康体操や相談対応を実施している。また、新型コロナウイルスがまん延した時期も、配食サービスとして事業を継続。 ● 事業を通じて、地域の方々の、閉じこもり予防、フレイル予防、健康増進に貢献している。

（2）障害福祉サービス事業所

障害福祉サービス事業所における「①利用者支援の充実」の事例については、「寄り添い支援の強化」、「イベント等の工夫」、「危機対応」に関する取り組み内容が挙げられました。

これらのうち、「寄り添い支援の強化」に関する事例が最も多くなっています。利用者の方にしっかりと寄り添って、丁寧に対応することで、利用者の方が出来なかったことが出来るようになった事例が数多く挙げられています。

■「①利用者支援の充実」に関する取り組み内容

取組分類	取組概要
寄り添い支援の強化	● 障害手帳、障害年金の取得のための申請を支援。 ● 放課後デイサービスの療育事業において、個別療育の内容や集団療育の内容に工夫を加えることで、利用者の行動や言動が変化。 ● 保育所等訪問支援事業において、保護者に担任の先生の狙いや適した支援方法などを共有することで、こどもへの対応が統一され、こどもが自分でできることや理解できることが増加。 ● 児童発達支援センターの卒園後の支援として、卒園後の事業所に相談支援専門員が訪問し、状況観察や特性の共有を実施することで、事業所が本人の特性にあった環境の構築や関わりを実施。これにより、本人の不適応行動が減少。 ● 就労継続支援 B 型事業所に通う自閉症の利用者がバス通所出来るように対策を検討し実現。 ● 就労継続支援 B 型事業所において、在宅サービス利用者の通所利用を促進し通所回数の増加を実現。 ● 就労継続支援 B 型事業所において、在宅サービスを提供し、在宅サービス利用者の作業の幅が拡大。 ● 児童発達支援センター事業において、在籍する保育士が出演する療育用動画を作成し YouTube で配信することで、コロナ禍でも利用者が施設を身近に感じられるサービスを提供。 ● 就労移行支援サービス・就労定着支援サービスの利用者について、支援するうえで、本人が関わって欲しくないといった希望を持っているという困りごとがあったが、本人と信頼関係を構築し、家族とも連携した取り組みを実施。支援を実施することで、自己開示が出来るようになった。

イベント等の工夫	● アートを通じたユニバーサル社会の実現を目指す展示会に通園児の作品を出展することで、通園児の達成感と自己肯定感を実現。 ● 新年会で利用者に非日常の体験を提供するなど、楽しい時間を提供。
危機対応	● 新型コロナウイルスの陽性者が施設内に発生したときに、陽性者の隔離などの対応によりクラスター発生を防御。

障害福祉サービス事業所における「②職員の職場環境の向上」に関する事例については、「人材確保面の工夫」、「職員の囲い込みの実施」に関する内容が挙げられています。

「人材確保面の工夫」については、実習生を受け入れて、実習後もリレーションを維持する方法として、ボランティア登録を活用している点に工夫が見られます。

「職員の囲い込みの実施」については、ミーティングやメンター制度、役職者による指導・助言など、主に担当者を孤独にさせない取組みの実施により休職者の減少、離職率の低下を実現している事例が挙げられています。

■「②職員の職場環境の向上」に関する取り組み内容

取組分類	取組概要
人材確保面の工夫	● 実習生の積極的な受入れと、実習経験者へのボランティア登録推奨による実習生との関係性継続により人材を確保。
職員の囲い込みの実施	● 特定の人への業務負担を、非常勤職員なども含めた業務分散や、役職者による指導・助言により軽減することで、休職者の減少、離職率の低下を実現。 ● 毎日のミーティング、メンター制度の導入、チームビルディング研修の実施、事例検討会などの内部研修の実施、時短勤務の導入などにより、職員の定着を実現。

障害福祉サービス事業所における「③その他」に関する事例については、「地域貢献」に関する取り組みが挙げられています。地域との関係性を良好に保つことで、施設運営への理解の促進を図り、円滑な施設運営を目指す取り組みとなっています。

■「③その他」に関する取り組み内容

取組分類	取組概要
地域への貢献	● 事業所の営業時間外を地域の方々の活動に開放することで、地域の方々の交流促進に寄与。 ● 事業所利用者による地域の方たちに向けたコンサートを実施し、地元住民と障害者施設利用者の交流を促進。

各事業所の取り組み概要は以下のとおりとなっています。

■障害福祉サービス事業所の取り組み概要（①利用者支援の充実）

事業所名（法人名）	取組のテーマ	取組の概要
就労継続支援 B 型事業所　さくら工房	利用者ニーズ	● サービス利用前の段階の計画相談時に、障害者手帳を持っていない人や障害年金を貰っていない人がいたため、取得を支援。 ● 対応できる社労士を見つけ、各種書類を作成するなどして数名の方の受給権等の取得に至った。
feel 大久保	相談体制の充実／利用者ニーズ／利用者家族ニーズ／自立支援	● 放課後デイサービスの療育事業において、個別療育の内容や集団療育の内容に工夫を加えた。 ● 結果、利用者について、自ら進んで勉強したり、気持ちが落ち着いて過ごせる時間が増えたり、声の大きさを調整して話せるようになったり、ゲームで負けることへの抵抗感が少なくなったりするなどの変化が見られた。

feel 小久保	利用者ニーズ／利用者家族ニーズ	● 保育所等訪問支援事業において、保護者と保育所等の担任の先生の信頼関係の構築を補助するため、密に担任の狙いや工夫をこまめに伝達した。 ● 現時点の目標、こどもに適した支援方法等を共有できたことで、こどもへの対応が統一され、こどもが自分でできることや理解できることが増えた。
明石市立あおぞら園・きらきら	利用者ニーズ／利用者家族ニーズ／イメージアップ	● 児童発達支援センター事業において、コロナにより在宅になってしまうケースが増加。こどもが孤立感を感じないよう、在籍する保育士が出演する療育用動画を作成し、YouTube で配信。 ● 保護者から好評をいただいている以外に、特別支援学校や大学において動画を活用する事例が出てきた。また、就職の志望動機にもなる事例があった。
明石市立あおぞら園・きらきら	利用者家族ニーズ／地域との連携	● 児童発達支援センターの卒園後の支援として、放課後等デイサービスの事業所に相談支援専門員が訪問し、状況観察や特性の共有を実施。実際に本人と関わる姿も見て貰ったり、本人が好きなおもちゃを貸し出したりするなどの取り組みを実施した。 ● 事業所がその後、本人の特性にあった環境の構築や関わりを積み重ねてくれて、不適応行動が減少し、楽しく本人が過ごせている状況が作れた。
明石市立ゆりかご園	利用者生き生き支援	● 障害のある方の豊かな表現活動と、アートを通じたユニバーサル社会の実現を目指す ARTSHIP2022 に通園児の作品を出展した。 ● 自発的に取り組む経験により、通園児が達成感を感じた。また、自分が作った作品を褒められることで、自己肯定感を感じることが出来た。

ワークスペースななかまど	その他(通所支援)	● 就労継続支援B型事業所に通う自閉症の男性がバス通所出来るように、5 日間バス通所に職員が同行し、対策を検討した。 ● パニックにならないよう工夫することで、一人でバス通所することが出来た。
ワークスペースななかまど	利用者ニーズ/その他(通所支援)	● 就労継続支援 B 型事業所において、利用者で在宅サービスの契約をした方(車いす利用)に、通所の回数を増やしてもらう取り組みを進めた。 ● 通所回数を増やすことで、週に 2 日、施設外就労先に通所。また引きこもりがちだったのが、積極的にプライベートでも外出するようになった。
ワークスペースななかまど	利用者ニーズ	● 就労継続支援 B 型事業所において、在宅サービスを提供し、職員が作業に必要なものを届けて、商品が出来れば取りに行くなどの取り組みを実施している。 ● 在宅サービス利用者の出来る作業の幅が広がった。
障害者支援施設博由園	新型コロナウイルス感染防止	● 新型コロナウイルスの陽性者が施設内に発生したときに、陽性者を隔離したうえで、接触時間を少なくし、防護具、おむつ等汚染物の運搬ルートを通常とは別に設定するなどの対策を行った。 ● クラスターの発生には至らず、最初の陽性者発見から 2 ヶ月弱で収束した。
大地の家	利用者ニーズ/イメージアップ	● 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う社会参加の機会の制限に対し、新年会というイベントを通して、利用者の方に非日常を提供し、特別な思い出となる時間を過ごしてもらう取り組みを実施。 ● 着物、袴を着て貰い、楽しんで貰うことが出来た。

LITALICO ワークス明石	利用者生き生き支援	● 就労移行支援サービス・就労定着支援サービスの利用者について、支援するうえで、本人が関わって欲しくないといった希望を持っているという困りごとがあったが、本人と信頼関係を構築し、家族とも連携した取り組みを行って、支援を実施した。 ● 利用者が通所での成功体験を生かして、無遅刻・無欠勤で働く意欲を持つことができた。また、企業に対し自己開示を行うことが出来るようになった。

■障害福祉サービス事業所の取り組み概要（②職員の職場環境の向上）

事業所名（法人名）	取組のテーマ	取組の概要
feel 小久保	人材育成／業務の効率化／離職防止・定着支援／職員生き生き支援	● 毎日のミーティング、メンター制度の導入、チームビルディング研修の実施、事例検討会などの内部研修の実施、時短勤務の導入などにより、職員の人材育成と定着を図った。 ● 毎日のミーティングやメンター制度は職場での相談のしやすさに繋がった。チームビルディング研修は職員間の距離を縮めるのに役立ち、時短勤務は育児や介護のための離職の防止に役立つなどの効果があった。
明石市立あおぞら園・きらきら	職員採用	● 実習受け入れを積極的に行うことにより、職員採用に繋げている。実習後もボランティア登録を行って貰うなどにより関係性を継続している。また、トライやるウィークの受入といった長い目での職業選択に繋がる取り組みも実施している。 ● 実習生から採用に繋がったケースや実習受入大学教授からの就職紹介に繋がったケースがある。

博由園デイサービス	健康維持など／人材育成／離職防止・定着支援	● デイサービス事業において、強度行動障害、高次脳機能障害、精神疾患等の利用者が増加し、専門的な知識を身に着ける必要性が高まってきた。これに対し、定期ミーティングの時間に各種疾患や障害特性、福祉制度への理解を深める勉強を実施した。これに基づいた対応により、利用者の意識や様子にも変化が出てきた。 ● 特定職員しか実施出来ない業務があり、特定の人に負担がかかっているという問題があったが、非常勤職員もケース会議に参加させ情報を共有するのに加え、業務の分散や、役職者による指導・助言により、特定職員の負担を軽減した。これに伴い、休職者の減少、離職率の低下などに繋がった。

■障害福祉サービス事業所の取り組み概要（③その他）

事業所名（法人名）	取組のテーマ	取組の概要
雅の里リハビリテーションセンター	地域との連携	● 通所介護施設をサービス時間外に地域の方たちが利用できるように開放した。 ● 地域の方たちが集まる場所、こども食堂、カフェ、フィットネス事業所として利用されており、地域の方々の交流促進に寄与している。
ワークスペースななかまど	地域との連携	● 就労継続支援 B 型事業所の利用者による地域の方たちに向けたコンサートを実施した。 ● 地元住民と障害者施設利用者の交流が可能になった。コンサートも複数年開催されており、定着しつつある。

個別の取組み事例

【介護サービス事業所】

事例1:「デスクにメモだらけ状態」が解消!法人・施設内連携におけるビジネスチャット活用による生産性向上のアプローチ

発表テーマ:業務の効率化
事業所名:社会福祉法人　明石恵泉福祉会(法人本部)
担当者:リクルート推進チームリーダー　高木　裕佳

施設・事業所紹介

明石恵泉福祉会は平成元年 10 月に明石市初の介護老人保健施設を開設し介護事業をスタート。以降ケアハウス、特別養護老人ホームなど大規模の介護施設を同一敷地内に開設しています。

ケアハウス・サービス付高齢者向け住宅などお元気な高齢者から特別養護老人ホームなど一定のケアが必要な利用者まで幅広くケア施設・サービスを提供できることが当法人の強みのひとつとなっています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

法人内の各施設には多くの医療福祉の専門職が勤務しており、従来の職員間・施設間の連絡の方法は内線電話・メモが主な連絡方法でした。内線電話では、それぞれの職員が業務を行っている中、お互いが同じタイミングで電話口に出ることが出来ませんでした。また、メモによる伝言ではデスクや引き出しがメモだらけになり整理することに時間を要するという問題があるなど、連携を図っていくことが難しいという課題がありました。

このような課題に対して、何か方策があるのではと考え、当時外部の営業担当との連絡方法として活用することがあったビジネスチャットを、法人内の連携に活用できないかと考え、導入することで課題の解決を図りました。

２ 具体的な取組内容

■ビジネスチャットの特徴

- パソコン、スマホ、タブレットなどでメッセージ送信することで発信側は伝えたい情報を発信し、受信側もパソコン、スマホ、タブレットで好きなタイミングでメッセージを確認し情報を共有することが可能。
- グループチャット機能により複数で情報を共有することが可能。
- メッセージ以外に画像やファイルデータも送受信することが可能。

以下のような取組を実施することでビジネスチャットの利用拡大を図りました。

① 徐々に利用拡大を進め運用の課題を確認

まずはメリットを感じてもらうために「伝言メモを無くそう！」をテーマに小規模で試行的にチャットを活用するところからスタート。実用にあたってどのような課題があるかを確認した。その後一つの施設で活用するフロアや部門を拡大し、その後法人内の各施設、法人本部などさらに拡大を進めた。

② 運用ルール作り

ビジネスチャットは情報共有に大きな効果を発揮するが、一方で情報の流出などのリスクも考えられるため、ビジネスチャットの運用ルールを作成し、運用ルールに基づいた活用によって運用トラブルの防止を図った。

③ スタッフへ活用メリットを感じてもらうアプローチを実施

現場での活用にあたって操作等に不安を抱くスタッフもいたため、説明会や操作体験会を実施した。

④ 上層部を巻き込むアプローチを実施

法人内でビジネスチャット活用をさらに推進するため、事務局長や本部にも積極的に活用するよう働きかけ、便利なツールであると理解を得たうえで上層部のツール活用につなげた。これをきっかけにビジネスチャットの活用が法人全体へさらに拡大し、利用定着につながった。

3 成果と評価

ビジネスチャットの導入により、以下のような成果が得られました。

① メモによる伝言がほとんどなくなったため、何枚も伝言メモがデスクに貼られている状態は一切なくなり、情報共有の整理が簡単にできるようになった。
② 内線電話で頻繁にみられていた行き違いの繰り返しはなくなり、情報を発信するスタッフ、情報を受信するスタッフそれぞれの情報共有にかかる時間の大幅な節減につながった。
③ ビジネスチャットに連絡内容の記録が残るため、しばしば発生していた情報の「言った・言わない」など情報共有のトラブルの発生がなくなった。
④ 施設内全職員に対しての連絡事項等にビジネスチャットでメッセージを発信することで、今まで複数の部署や部門へ内線連絡や書面による連絡にかかっていた時間が、ほんの数秒で効果的に情報発信することができたことも時間の削減や質の高い情報共有につながった。
⑤ 法人外で頻繁に連絡を取る福祉用具業者や介護タクシー業者との連携についても活用。ビジネスチャットを通して連携をとることで、従来発生していた電話連絡や担当スタッフ不在に伴う行き違いの発生がなくなった。これにより事務スタッフが外線電話を受ける頻度の減少にもつながった。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

　ビジネスチャットは法人内の部門間、施設間、スタッフ間の連携に大変便利であると法人全体で実感しています。
　法人の多様な施設・サービスの機能をより活かしていくために情報共有はひとつの重要なポイントであると考えています。ビジネスチャットは、法人のサービス向上やそれぞれの施設・サービスの機能の向上に繋げられるツールであり、今後も有効に活用していきたいと考えています。
　ビジネスチャット活用にあたっては【①運用ルールを作る】、【②現場が便利と実感する】、【③上層部の理解を得るアプローチ】という取り組みを行えば、効果的な活用につながると考えます。

【参考資料など】

当法人が導入しているビジネスチャットの導入事例（チャットワーク）
https://go.chatwork.com/ja/case/

事例2:人材確保に向けたリクルート推進チームのアクション~【学生ファースト】スタイルで仕事の魅力を伝えるアプローチ~

発表テーマ:離職防止・定着支援/職員採用/イメージアップ
事業所名:社会福祉法人　明石恵泉福祉会(法人本部)
担当者:リクルート推進チームリーダー　高木　裕佳

施設・事業所紹介

明石恵泉福祉会は平成元年 10 月に明石市初の介護老人保健施設を開設し介護事業をスタート。以降ケアハウス、特別養護老人ホームなど大規模の介護施設を同一敷地内に開設しています。

ケアハウス・サービス付高齢者向け住宅などお元気な高齢者から特別養護老人ホームなど一定のケアが必要な利用者まで幅広くケア施設・サービスを提供できることが当法人の強みのひとつとなっています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

近年福祉業界では人口減少社会による担い手不足、超高齢化社会による福祉ニーズの増加、また介護・福祉の仕事に対するネガティブなイメージなど様々な要因から、介護・福祉の仕事につきたいと考える人材が減少し、人材確保が非常に難しくなっています。我々も法人全体でそのような課題に直面していました。

今後も地域で介護サービスを持続的・安定的に提供するために、福祉人材の確保へ取り組むことを目的に、法人の特命チームとして 2020 年3月にリクルート推進チームを立ちあげ、法人一体となって新卒者へのアプローチ強化の取り組みを本格的にスタートしました。

2 具体的な取組内容

キーワードは【学生ファースト】です。介護・福祉の仕事の魅力を学生に伝え、学生ニーズに対応できる体制を整備することを目的に、「リクルート推進チーム」を結成しました。リクルート推進チームの具体的なアクションの一例は以下の通りです。

- ビジネスシーンでよく活用されているEメールや電話での学生への連絡ではなく、学生が日常に使っているLINEを活用し学生へ発信するシステムを導入(リクルート専用公式 LINE)。
- コロナの影響を大きく受ける状況に対して、いち早く ZOOM などオンラインミーティングを活用した選考を実施(緊急事態宣言時などは理事長の最終面接も ZOOM を使用して実施)。
- 入職 1、2 年目のスタッフがリクルートイベントに参加し、スタッフ自身の経験や考えを伝える機会を設けることで、学生が働くイメージを具体的に持つことが出来るような取り組みを実施。
- どのように仕事のやりがいを感じるかを考えたプレゼンテーションを実施。学生の興味・関心のフェーズから【教育】【ファン化】のフェーズを目指したアプローチを実施。
- 学生のアクションを待つような待ちの姿勢ではなく、積極的にアプローチを実施。
- 内々定後から入職の期間、リクルート推進チームでフォローアップや個別アプローチを継続して実施。
- 新卒者が働きやすい環境を構築(新卒住宅補助制度を新たに創設、入職後の採用チームによる個別面談、新人研修の実施等)。

3 成果と評価

取組により以下のような成果が得られたと考えています。

- 21年度採用は 8 名、22 年度採用は 14 名、23 年採用は 9 名（予定）とリクルート推進チームでの活動スタート後は毎年コンスタントに新卒者の採用につながっており、一定の成果を得ることができた。
- 継続したフォローアップの実施によって、4/1 スタートではなく事前準備や関係性を整える入職前の期間を含めた接触機会が入職後のギャップを軽減し、離職率の低下にもつながっている。
- リクルート推進チームの継続的なリクルート活動が定着し、一般的な採用スケジュールに合わせたインターンシップ開催や説明会の実施、学生の個々のニーズに対するアプローチなどにより、採用活動期間を通して学生と接触する機会が以前に比べて大きく増加したことが採用人数として成果につながった。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

採用市場は刻々と変化しており、その時代の学生ニーズに合わせたアクションが求められます。また、現在の学生は承認欲求が高く学生の特性を捉えたアプローチも重要なポイントになると考えています。

年々新卒採用市場は厳しさを増していますが、「人の役に立ちたい」、「人と関わる仕事に魅力を感じる」と考えている学生は多くいます。

そのような学生の興味・関心を高めていくために、仕事や職場の魅力をどのように伝えていくかを考え、学生の行動を待つスタンスではなく積極的に働きかけ、学生が行動しやすいようなアプローチを継続していくことが大事であり、それが成果に繋がっていく重要な要素になると考えています。

事例3：現場職員が学びたい、伝えたい教育訓練を通じて人材育成！

発表テーマ：人材育成
事業所名：社会福祉法人　明石恵泉福祉会
担当者：事務次長　小高　幸一、介護主任　藤田　弥理、介護主任　吉川　卓子

施設・事業所紹介

高齢者総合施設　　職員数　580 名

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

当法人は市内に様々な形態の福祉施設を運営している総合施設です。これまで職員の人材育成については、教育訓練を重要視し、法令順守の研修実施や有効性の高いと思われる研修を各施設責任者などが発案、実施していました。教育訓練計画は各施設に委ねられており、法人として一貫性がなく、現場職員が参加したい、学びたいと思える研修も少なく、画一的という問題を抱えていました。その影響もあり、その場限りで終結してしまう研修となっているのが実態でした。

人材育成に繋がる継続性がある有効性の高い研修を実施するためには、現場からのニーズに合わせた研修の実施や施設のスケールメリットを活かした研修開催などが必要です。これを実現するため、主導となるチーム編成を行うことでニーズに即した実践に繋げることが出来るのではないかと考えました。

2　具体的な取組内容

- 法人にて教育訓練推進チームを編成。
- 現場職員へのアンケート調査にて要望抽出。
- 法令順守研修（虐待・拘束・感染症）の具体的実施方法の検討及び現場ニーズの多い研修の策定。
- 適材適所の講師を施設内外で準備調整。福祉分野の講師のみに捉われず新たな視点からの学びが出来る研修講師を調整。

■研修内容

危険予知研修、拘束・虐待研修、接遇研修、腰痛予防研修、看取り研修、災害研修、ゲートキーパー研修、認知症ケア研修、認知症家族会との意見交換会、市民救命士研修

教育訓練年間計画書（法人統一）

対象施設：全施設　　　　2022年3月22日　ISO事務局・教育訓練チーム

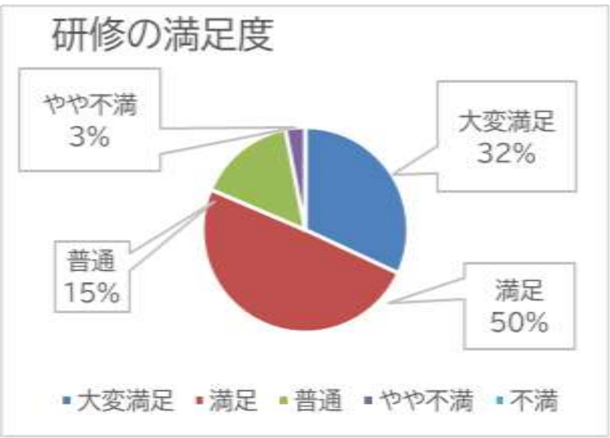
教育・訓練項目	対象者 所属	種別/方法	テキスト 講師	実施 期間	教育・訓練項目	対象者 所属	種別/方法	テキスト 講師	実施 期間
事故予防研修（危険予知）	介護職員	講義	介護主任	R4年 4月15日	ゲートキーパー研修	管理者 部門責任者	講義	〃	R4年 9月予定
災害研修（被災地体験より）	全職員	講義	外部講師	R4年 5月予定	身体拘束研修	全職員	講義	〃	R4年 12月予定
虐待研修（児童虐待）	全職員	講義	〃	R4年 6月予定	腰痛予防研修（基礎編）	全職員	講義	〃	R4年 11月下旬
接遇向上研修	全職員	講義	〃	R4年 7月予定	腰痛予防研修（基礎編）	介護職員	実技	〃	R4 12月予定
感染防止研修	全職員	講義	〃	R4年 8月予定	市民救命士研修	未受講者	講義・実技	明石消防署	R4年 11月予定
メンタルヘルス研修	全職員	講義	〃	R4年 9月予定	認知症研修（認知症家族の会）	部門責任者	意見交換会	外部講師	R5年 1月予定
看取りケア研修	全職員	講義	〃	R4年 10月予定					

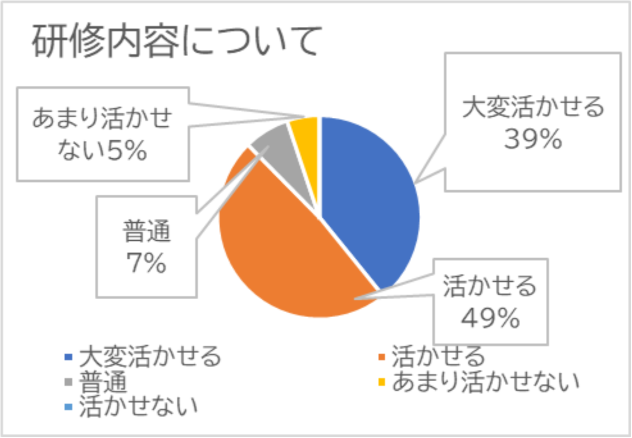
3 成果と評価

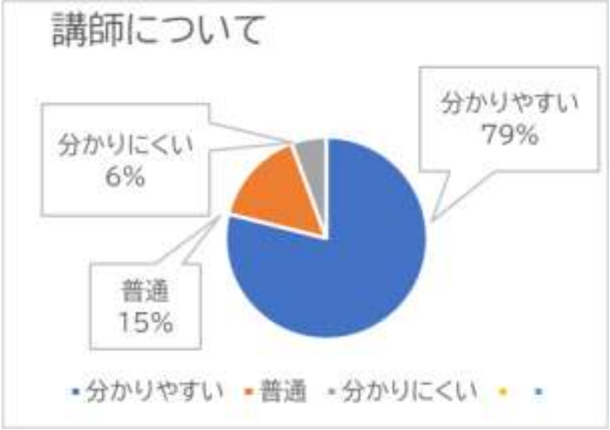
研修参加者は1回あたり20～30名の参加へと増加。研修後は職員による積極的な伝達講習に繋がり、情報共有が強化されました。また、『次はこんな研修をしてほしい』との希望もあり、教育訓練への関心が高まった職員も見られました。

法人としては一体的に教育訓練計画を策定することで、業務実態に合わせたスケジューリングを事前調整することが出来ました。研修内容についても、法人のスケールメリットを活かし、通常では費用面で依頼しづらい講師調整が行えたこと、多種多様な研修実施の選択肢が広がったことでより有効性の高い研修の機会が確保出来ました。

部門責任者などは自身が講師やファシリテーターとしてのスキルの発揮の場となったことも成果に挙げられます。







4　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

■課題

　研修参加者がモチベーションの高い方や一部の職員に偏る傾向があり、本来人材育成も兼ねて参加してもらいたい方にも参加を促すシステムも必要と感じました。

■他の施設・事業所へのアドバイス

　教育訓練は人材育成の柱であり、教育訓練内容、計画が法人のニーズに沿っていなければ、方向性にずれが生じます。多様性の有る研修を行いつつ、法人目標に沿った研修開催などの調整が求められます。外部講師に依頼すべき部分、当該施設職員が実践の成果を伝え、他施設へ拡げる場となる研修にするなど実施形態など見極めも不可欠であると感じました。

事例４：“生活期リハビリテーション”の取り組み～well-being を design することで見えてきた可能性～

発表テーマ：利用者ニーズ／自立支援／利用者生き生き支援／人材育成／業務の効率化／職員生き生き支援／職員採用

事業所名：介護老人保健施設恵泉ほか

担当者：作業療法士　上田章弘

施設・事業所紹介

平成元年 10 月介護老人保健施設を開設。以降ケアハウスや特養などの複数事業を開設し、“すべての人が幸せを実感できるサービスを提供する”を理念に掲げ、職員一丸となり業務に取り組んでいます

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

介護保険制度の変遷に伴い、1）多職種協働、2）自立支援や重度化防止、3）「活動」「参加」等々の推進、がより一層求められるようになりました。法人としても 2025 年の超高齢化社会を迎えるにあたり新たな取り組みを行っていくことが必要であると考え、2018 年より法人一体となって多職種協働して利用者のより良い状態（well-being）を目指す自立支援型思考の取り組みである“生活期リハビリテーション”を実践しています。

2　具体的な取組内容

“あなたの「したい」を本気で考える！”というキャッチフレーズを掲げ、推進チームを結成。10 個のキーワードを作成し、1）研修、2）対話、3）実践という think-action-learn のサイクルを繰り返し実践しています。事例演習や事例報告会などを通して理解を深め、成功体験を積み重ねることで職員の自信やモチベーションアップにもつながる取り組みにもなっています。

■10 個のキーワード

＊本人ど真ん中　＊対話重視　＊潜在ニーズ　＊多職種協働　＊包括的視点
＊強みにフォーカス　＊可能性を見出す　＊活動と参加　＊story として考える
＊well-being

2018 年 11 月：自立支援型思考リーダー育成プロジェクト開始
2020 年　4 月：生活期リハビリテーション推進チーム発足
2021 年 12 月：【生活期リハビリテーション】虎の巻　発刊
2022 年　4 月：生活期リハビリテーションマネジメントシート（事例集）作成開始

事例報告会の様子

コアメンバー会議の様子

虎の巻

3　成果と評価

主な成果として、①自立支援に対する理解度向上、②アセスメント能力向上、③利用者の満足度向上、④職員のモチベーション向上、⑤リクルート活動へ反映の 5 つがあります。

① 自立支援とは、自立だけではなく、自律をしっかりと意識し自己選択と自己決定の支援を行うことが重要であるが、頭で理解するだけではなく演習を通して体験することを繰り返し行ったことで、本当の意味での自立支援を多くの職員が理解することができていると感じている。
② ICF を用いたアセスメントを多職種で行うことで、包括的に事象を捉えることができるようになり、利用者の新たな可能性を見出すことができる職員が増えている。特に、家族や本人から個人因子の丁寧な聴き取りを行うことで、興味や関心、価値観などを反映させたより深いアセスメントが行えるようになったと感じている。
③ 結果の判定には客観的な評価指標を用いるだけでなく、主観的な指標である実行度や満足度を用いて評価していくことを意識して取り組みを行った。その結果、利用者の自己評価も向上していることが確認できた。
④ 科学的介護元年と呼ばれた 2021 年、エビデンスに基づくケアが介護現場に求められるようになったが、この生活期リハビリテーションの実践を通して、真の自立支援を理解し、アセスメント力を身につけ、利用者の well-being について包括的に考えることができるようになった職員が多くなった。その結果、自分たちが行っている関わりに自信を持ち、関わりによる変化をしっかりと捉えることができる職員も増え、仕事に対するモチベーションアップにもつながっている。
⑤ 上記のようなリアルな体験をリクルート活動へ反映させていくことで、求職者が取り組みに興味や関心を抱き、採用につながるきっかけとなっている。

この数年間多くの職員が、目の前にいるひとり一人が大満足でなくとも、「なんとなくいい感じ！」であり、主観的幸福感と呼ばれる well-being な状態になるにはどうした関わりが必要なのかを日々考え続けています。

この取り組みを行ってから、職員同士、職員と利用者、職員と家族、色々な場面で対話することが劇的に増えています。対話無くして well-being を引き出せることは絶対にありえ

ません。対話の数だけ利用者や職員の well-being が生まれています。
　何よりも職員ひとり一人の“考える”力がついてきたことは法人にとっての大きな財産であると考えています。生活期リハビリテーションの取り組みを通し、多くの利用者の well-being を design することで利用者・職員・法人に多くの可能性を見出すことができました。
　当たり前のことを人には真似できないくらい徹底して行い、人と差をつける「凡事徹底」という格言がありますが、今後も徹底した対話の継続で理念を達成すべく、すべての人が幸せを実感できる法人を目指していきたいと考えています。

利用者との対話の様子

採用者に対する新人研修の様子

4　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

　現在取り組んでいる“生活期リハビリテーション”は我々医療や福祉に携わる職員としては聞きなれたフレーズである「自立支援」の実践であり、当たり前の日常すぎて、ともすれば容易に見過ごされてしまいがちであるといった危険性があります。今後の課題は、習慣的に実践できるまで、お互いに意識し続けられるような仕組みを創っていくことであると考えています。

【参考資料など】

生活期リハビリテーション推進チーム（2021）【生活期リハビリテーション】虎の巻.明石恵泉福祉会.

事例5：誤嚥性肺炎予防に向けて～看護師の口腔ケアの積極的な実践～

発表テーマ：健康維持など
事業所名：介護老人保健施設恵泉
担当者：看護師　上原　久美子、渡邊　弥生、志賀　由香里

施設・事業所紹介

当施設は「介護老人保健施設」として、平成元年に開設され、一般棟86床、認知症専門棟100床、通所リハビリ定員30名で運営しています。

介護老人保健施設の中でも在宅復帰などの一定の条件をクリアした施設である超強化型老健として「地域で一番の施設」となれるよう日々努力をしています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

肺炎は毎年、高齢者の死因の上位になっています。高齢者に多い誤嚥性肺炎は体力の低下や嚥下能力の低下、安静による日常生活動作の低下など高齢者の生活に大きな影を落とします。また、誤嚥性肺炎で入院となると施設運営にも大きく影響してきます。

高齢者ケアの大きな課題の一つである誤嚥性肺炎は、口腔内を清潔に保つことで防ぐことができると言われています。取組前は昼食後に誤嚥性肺炎のリスクが高い一部の利用者の口腔ケアを行ってきましたが、その口腔ケアの対象者や実施方法などを見直し、検討することで誤嚥性肺炎のリスクをより引き下げることができました。

2 具体的な取組内容

この取組は一般棟看護師、常勤職員 7 名、契約職員 1 名、非常勤職員 3 名によるものです。

① 看護師会議でどのような方を対象にするのか、どのような方法を取り入れるのか、などを検討。
② 看護師一人ひとりが担当する利用者の中から、「過去に誤嚥性肺炎を発症された方」「ご自分では歯磨きが困難な方」「舌苔がある方」「食後口腔内に食物残渣物が残りやすい方」など介入が必要な方をピックアップ。
③ 歯科衛生士の口腔衛生管理のチェックシートやアドバイスを参考に歯ブラシ以外に、スポンジブラシ、歯間ブラシ、ガーゼなど必要物品を揃えた。特に歯間ブラシについては、どのサイズが良いのか歯科衛生士に相談し、実際に歯間ブラシを何種類か試行。
④ 昼食後に看護師が洗面所に誘導し、義歯を外しうがい後に歯ブラシ、スポンジブラシ、歯間ブラシ、ガーゼを用いて口腔ケアを実施し、口腔内や歯の状態を確認。
⑤ 毎月の看護師会議で、利用者個々の問題点を洗い出し、見直しを行い実践につなげた。
⑥ 実践した評価をカンファレンスなどで他職種と共有しケアプランに反映。

3 成果と評価

- 2022 年度は 2 月末時点まで誤嚥性肺炎で入院した利用者はなかった。
- 利用者の口臭や舌苔が激減し、動揺歯の確認や痛みや炎症など口腔内の状態が把握でき、早期に歯科診治療へ繋げることができた。
- 一見綺麗に見えても、奥には食物残渣物があり磨けているようで磨けていないことが多いことがわかった。
- 口腔ケアを行うことで、利用者が爽快感を味わい、自ら進んで歯磨きをされるようになったり、看護師が行なう口腔ケアに協力動作が得られるようになった。
- 看護師だけでなく歯科衛生士や介護士と連携を図り多職種共働することで、利用者個々の口腔に関する情報が集まりやすくなった。
- 看護師がこれまで以上に口腔内の状態に意識を向けるようになり「今日、〇〇さんの口腔ケアをしたら舌がきれいになっていました。」など自然と口腔内の状態が話にでるようになった。

基本的な口腔ケアを１日１回、歯間ブラシやガーゼなどを使いながら丁寧に実施することで、これまで以上に口腔内を清潔に保つことができ誤嚥性肺炎の予防につなげることができました。同時にこれまでリスクを感じていなかった利用者の口腔内の状態にも注意するようになりました。また、看護師が一丸となって取組むことでチーム内のコミュニケーションが活発になって、取り組みが積極的に進んでいきました。

この成功体験を活かして、今後も利用者の健康を守る役割を果たしていきたいと思います。

４ 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

「取り組みを行って良かった」「成果が得られ満足した」で終わるのではなく、継続して口腔内の清潔を保つことで誤嚥性肺炎を予防していきます。誤嚥性肺炎の予防は、口腔内の清潔がカギとなり、家庭でも施設でも「今すぐできる」ことです。継続して行うことで効果が感じられるようになります。

【参考資料など】

- 日本老年歯科医学会　「口腔機能維持管理マニュアル」
- 日本歯科衛生士会　「介護保険施設における口腔ケア推進マニュアル」
- 建志会グループ　「口腔内ケアで誤嚥性肺炎予防」

事例6:眠りスキャンの活用～みんなで考えよう!～

発表テーマ:業務の効率化
事業所名:介護老人保健施設恵泉
担当者:介護福祉士　吉川　卓子、小林　利行、三井　正之

施設・事業所紹介

　当施設は「介護老人保健施設」として、平成元年に開設され、一般棟 86 床、認知症専門棟100床、通所リハビリ定員30名で運営しています。
　介護老人保健施設の中でも在宅復帰などの一定の条件をクリアした施設である超強化型老健として「地域で一番の施設」となれるよう日々努力をしています。

【取組内容について】
1　取組を行ったきっかけ

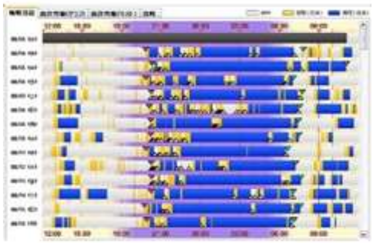
　在宅復帰、家族とのつながりなどの役割がある当施設では、施設入所、退所が頻繁に行われています。
　病院や自宅から新しく入所された方は、事前の情報だけではわからないことも多く、夜間については、巡回を1時間に1回、3日間行って睡眠や行動などの把握を行っていました。
　また、施設内で看取りをするケースや事故予防の観点から訪室回数が増えることもあり職員の負担が増大していました。
　見守り支援機器「眠りスキャン」を活用して、職員の負担軽減と利用者に負担なく事故予防することを検討し実践した結果を報告します。

■眠りスキャンとは

マットレスの下に薄い板のような機器を敷くことで人の体動を捉え睡眠状態に加え、起き上がりや離床在床を把握できる機器です。

2 具体的な取組内容

1. メーカーの方に講師を依頼し、眠りスキャンの使用方法の勉強会を実施。
2. 眠りスキャンを導入して「どのようなことができるのか？」「業務がどうなるのかイメージする」ことを全介護職員で実施。
3. 眠りスキャンの具体的な活用方法を検討。
   ① 新規入所の方に眠りスキャンを設置し、「覚醒」「起き上がり」いずれかのタイミングで音が鳴るように設定。音が鳴った時に職員が状態確認のため訪室。
   ② 看取りの対象の方に眠りスキャンを設置し、呼吸状態や心拍数が指定した数値より高くなったり低くなったりしたときに音が鳴るように設定。そのタイミングで職員が訪室。
   ③ ナースコールの活用が曖昧で、事故のリスクが中程度ある方（センサーマットなどの離床センサーを使用するほどではない）に対して、「覚醒」「起き上がり」いずれかのタイミングで音が鳴るように設定。音が鳴った時に職員が状態確認のため訪室。
   ④ 夜間不眠傾向や不眠の訴えがある方に対して眠りスキャンを設置し、睡眠の状況を確認。
4. 3①～④を実践。
5. 介護職員対象に業務負担が軽減したかどうかアンケートを実施。


毎日の睡眠状態

心拍や呼吸状態も確認可能

覚醒、睡眠、起き上がりの表示

3 成果と評価

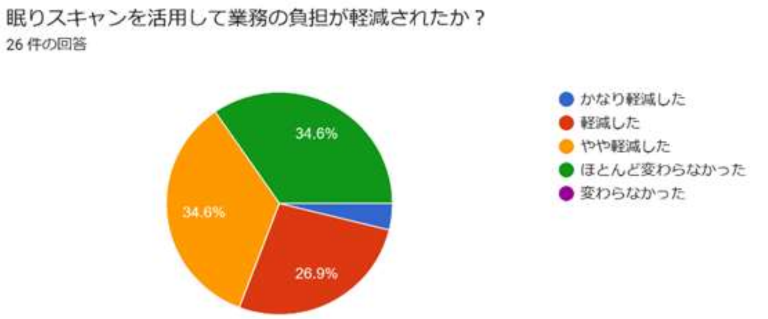
ICT 活用は介護職員にとっては苦手な分野でしたが、全職員でどのように活用していけばよいのかを考え繰り返し話し合っていくことで ICT への苦手意識から積極的に活用していこうという意識に変化してきていました。最近は「ICT 機器は業務の負担軽減に有効」と言われていますが、導入しただけでは実際の負担軽減にはつながっていきませんでした。「どのように使うのか」「どのような方を対象とするのか」など使い方を整理することで統一した使用方法ができ業務負担の軽減につながりました。

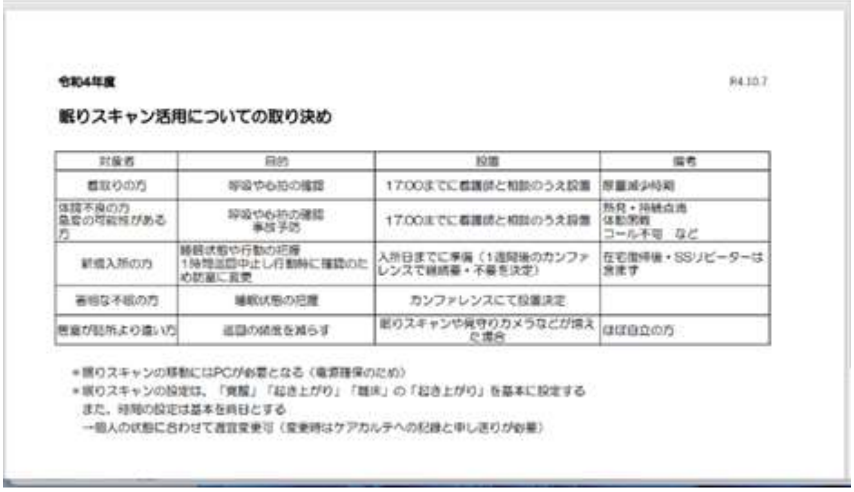
また、ICT を上手に使うことで、職員の業務負担を軽減し、必要なときに必要なところに時間が割けるようになることも体験しました。

職員アンケートでは、夜間勤務する職員が 61.5%、日中のみ勤務する職員が 38.5%の中、業務が「かなり軽減した」「軽減した」「やや軽減した」の回答を合わせると 65.4%となりました。「ほとんど変わらなかった」と回答した職員は 34.6%でした。

職員のコメントから夜間の対応に眠りスキャンが有効であったことがわかりました。業務が軽減したという職員はほとんど夜間の勤務をする職員であり、夜間の巡回の負担や事故予防に対する職員のストレスなどが軽減したことがわかりました。

その反面、日中の対応に活かしきれていないこともわかりました。
職員アンケートからのコメントを一部抜粋します。
「頻繁に巡回しなくても状態確認ができた」「看取りの方に設置したときは呼吸状態・睡眠状態が分かったのでよかった」「詰所から遠い利用者の行動確認に役立った」「日中は眠りスキャンよりナースコールで対応することが多かった」「接続エラーなどが時折見られ不安なときがあった」など
眠りスキャンは、離床センサー（事故防止）の役割ではなく、あくまで眠りに特化した機器ですが、工夫することで事故予防にも活用できることもわかりました。




令和4年度　R4.10.7

眠りスキャン活用についての取り決め

対象者	目的	設置	備考
看取りの方	呼吸や心拍の確認	17:00までに看護師と相談のうえ設置	尿量減少時期
体調不良の方 急変の可能性がある方	呼吸や心拍の確認 事故予防	17:00までに看護師と相談のうえ設置	熱発・持続点滴 体動困難 コール不可　など
新規入所の方	睡眠状態や行動の把握 1時間巡回中止し行動時に確認のため訪室に変更	入所日までに準備（1週間後のカンファレンスで継続等・不要を決定）	在宅復帰後・SSリピーターは除きます
著明な不眠の方	睡眠状態の把握	カンファレンスにて設置決定	
居室が詰所より遠い方	巡回の頻度を減らす	眠りスキャンや見守りカメラなどが増えた場合	ほぼ自立の方

＊眠りスキャンの稼働にはPCが必要となる（電源確保のため）
＊眠りスキャンの設定は、「覚醒」「起き上がり」「離床」の「起き上がり」を基本に設定する
また、時間の設定は基本を終日とする
→個人の状態に合わせて適宜変更可（変更時はケアカルテへの記録と申し送りが必要）

4　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

眠りスキャンの睡眠日誌の機能を活かして、日中の活動を考えたり、見える化している睡眠状態をもとに家族への説明を行ったりするなど眠りスキャンの機能を活かしきり、利用者に質の高いケアを提供できるように努力していきたいと思います。
ICT を活用して職員の負担軽減を図り、利用者との対話の時間にあて、利用者の well-being さらには職員の well--being につながるように取り組んでいきます。

【参考資料など】

パラマウントベッド
https://www.paramount.co.jp/learn/reductionworkburden/nemuriscan

事例7:きずな食堂を通じて、引きこもり予防、フレイル予防、健康増進の3方良し!

発表テーマ:利用者ニーズ/健康維持など/地域との連携
事業所名:特別養護老人ホーム恵泉
担当者:事務次長　小髙　幸一

施設・事業所紹介

高齢者総合施設　職員数 580名

【取組内容について】

1 取組を行ったきっかけ

この数年、コロナ禍となり、もともとあった食事を通じて集まる機会がなくなり、社会活動の低下などで体力低下を気になるとの声が地域住民からありました。民生委員からは高齢者で足の悪い方は外出手段がないため、食事に触れる機会がなく困っているとの声も聞かれました。

当法人は以前より、地域貢献事業として、認知症カフェ、出張講座、100 まで歩こうプロジェクトなどさまざまな活動を行っています。特に、管理栄養士による美味しい食事に注力しており、送迎手段も兼ね備えた人的資源もありました。

地域のニーズに沿うために食事を通じての地域支援ができないかと検討する中で、きずな食堂が始まりました。当初は魚住地区のみであったが、法人本部のある高丘・山手台エリアにも拡大してきずな食堂を開催する運びになりました。

2 具体的な取組内容

■きずな食堂

日時	毎月第3木曜日 11:30~13:00
定員	30名
対象者	独居高齢者、高齢者世帯で介護を要する対象者
実施内容	管理栄養士が監修する季節に合わせたお食事提供 リハビリ職員による健康体操 法人の各専門職による健康相談
参加費	350円
対象エリア	高丘・山手台地区、魚住地区

■特色
- 管理栄養士監修の季節に合わせたお料理の提供。
- 自宅までの送迎対応。
- 新型コロナウイルスなど感染がまん延時も、配食サービスとして切れ目なく継続。
- リハビリ職員（理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）による健康体操の実施。
- 法人の専門職（管理栄養士、看護師、セラピスト、生活相談員、介護支援専門員）による相談対応。

3 成果と評価

きずな食堂の開催により参加者の社会性が向上したことがあげられます。参加者全員が、当日の外出時の衣装や表情を見ても本当におしゃれにされており、前日から当日にかけて身支度など事前準備に時間をかけたことがうかがえます。きずな食堂で学んだ健康体操も自宅で実践されており、体操を通じて参加者や職員との対話にも繋がっています。このことからもきずな食堂を通じた活動が、月１回のみの活動にとどまらず、普段の日常生活の場面にも派生し、閉じこもり予防、フレイル予防、健康増進に繋がっていることが感じとれます。

お食事については、毎月季節にちなんだ料理を心待ちにされているのが印象的です。法人としては、献立、飾りつけ、料理写真などを準備し、視覚や嗅覚、味覚など五感に訴えることで食事の時間を満喫してもらえるように準備しています。準備した料理写真を大切に保管しているとの声もありました。一人では調理しないメニューであり、特に正月のおせち料理の際は、数年ぶりに大勢の方と食事ができたと涙ながらに話をされる参加者の方もいます。

きずな食堂実施にあたっては、感染予防に最善の注意をし、原則参集で実施していますが、状況に応じて配食サービスに切り替えています。毎月１回は顔の見える関係を継続できていることで、参加者交流だけでなく、法人職員との交流も楽しみにされている方もいらっしゃいます。また、送迎付きであることが、なによりも助かったとの声もありました。

申し込みも民生委員や参加者からの紹介で継続的にあり、申し込み依頼が後を絶たない状態です。

きずな食堂の様子

４　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

　きずな食堂は、季節にちなんだ豪華な食事がふるまわれ、送迎付きで健康増進に繋がる体操や相談コーナーなど設けていることから、登録者数はすぐに定員いっぱいになりました。参加者友人や民生委員から申し込み依頼が殺到している状況です。
　食事の準備やコロナ感染予防策もあることから、定員はこれ以上増やすことが出来ないため、すべての申し込みに対応できない状況が今後の課題となっています。
　実施エリアは高丘・山手台、魚住地区と当法人の近隣地区のみとしており、回数を重ねるたびに職員とも話をする機会も増え、顔の見える関係が出来ています。
　きずな食堂のような地域支援事業実施が、施設を身近に感じる機会となり、地域の居場所の一つになることが良い効果に繋がっていると感じます。

きずな食堂の様子

リハビリ職員による健康体操

健康相談

配食弁当

事例8：ちいさくても大切な声に耳を傾け汲み取る介護

発表テーマ：利用者ニーズ
事業所名：特別養護老人ホーム恵泉
担当者：介護職　岩村陽子、西村健介、影山和広

施設・事業所紹介

特別養護老人ホーム 80 名　短期入所生活介護 20名
在宅での暮らしが難しく、介護が必要な方に日常生活のサポート、機能訓練、健康管理などを行います。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

要介護4・5の方が7割以上を占め、意思表示はできるものの、思い通りに体を動かせない重度高齢者のご利用が多いのが特別養護老人ホームの現状です。思いがあっても職員の支援なくしては、行動の選択が難しい利用者が、コロナ禍で外出や面会が制限され、さらにコミュニティが狭まって数年が経過。

私たち介護職員が今できることは何かを考えました。やむなく環境が制限されるなら、徹底的に利用者と向き合う。生活者である利用者の「もうちょっと～したい」を拾い、暮らしの満足度の維持向上に取り組みました。

2　具体的な取組内容

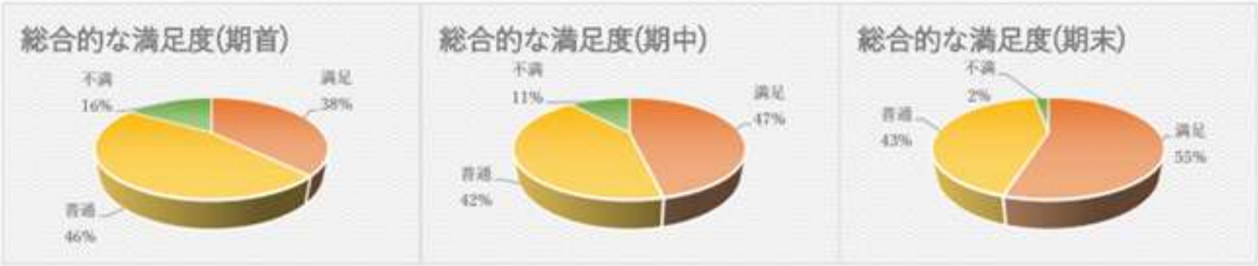
施設の年間目標として掲げ、介護部門では年間計画を立案。上半期は、暮らしの中の「食事」「住環境」「関わり（接遇）」の 3 つのチームを形成。期首には 3 つのカテゴリーで各 10 の質問を聞き取り調査、満足度の測定を開始。なぜそう思うのか、どうしたいのか、できることは何なのか、思考の交流を深めて本音を聞き出し、各チームでニーズ対応を開始しました。

下半期は 3 つのチームを一元化し、利用者のニーズとケアプランを連動させ、日常のケアに落とし込み、チームケアを実践。ニーズ対応の経過をモニタリング、サービス担当者会議につなげ、多職種とニーズを検討しました。

期中にも期首と同様対話形式のニーズ抽出とそれへの対応、中間満足度評価を実施。期末に最終評価を実施し、年間の満足度推移を測定しました。

3　成果と評価

利用者の満足度の推移を測定したところ、期首から期中、期末へと不満が解消され満足度に変化が出てきた。これまで「したい」と思っていても心の中で実は不満に感じていたことや、出来ないものだとあきらめていたかもしれないことも、「できる」を体感することで、満足に変化していったと考察します。総合的なサービスの満足度向上を認め、実践が一定の成果に結びついたと考えます。



4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

大勢の人が集い暮らす施設では、見過ごされがちな「実はこう思っている」という思いを対話形式で引き出し、思いが叶うまで、またそれが暮らしの中の当たり前となるまで関わり続ける姿勢がサービスの満足度向上に大きく関わってくると分かりました。中でも接遇はサービスに直結します。小さなことでもケアプランと連動することで一度拾ったニーズのその後や新たなニーズの抽出など、サービスの継続的改善に繋がります。

【参考資料など】

■年間計画

施設目標②達成のための介護部門目標の実行計画

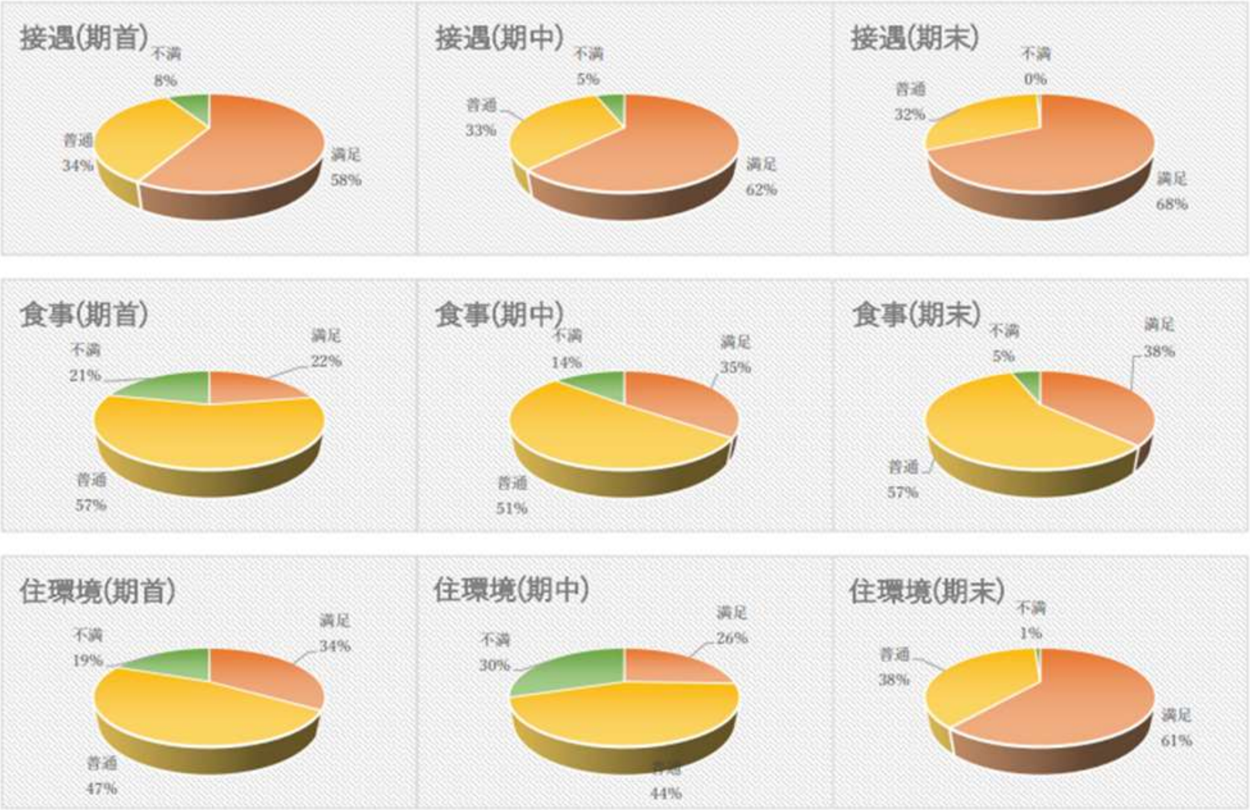
重度ご利用者の個々の暮らしのニーズを抽出、再現性・連続性のある日常の自律支援を実践し、満足度の向上を図る。

・期首、期末に行う対象ご利用者への調査で有効性の評価を行う。

特別養護老人ホーム[illegible] 2022.04.01

	R4.4	5	6	7	8	9	10	11	12	R5.1	2	3
接遇・食事・住環境にポイントを置き、ケアプランに基づいて多職種協働によって実践、年度内に実践内容を発表する。	・利用者聴き取り 内容決定	・チーム編成 ・対象者決定 ・調査票まとめ ・評価方法決定 ・聞き取りの ポイントまとめ	・利用者聞き取り 期首調査＆まとめ ・各チームの実践 ・職員意識調査	住環境チーム 食事チーム 住環境チーム		・半期レビュー ※３つのチームの 一元化 目標の見直し	・チーム会議 10/11火 ・利用者ニーズと ケアプランの 連動(カンファレンスに反映) 月１回の モニタリング	・チーム会議 11/8火 ・利用者聞き取り 期中評価	・チーム会議 12/6火 ・職員意識調査	・チーム会議 1/10火 ・顧客満足度調査	・チーム会議 2/3金 ・利用者聞き取り 期末調査＆まとめ ・発表に向けて まとめ	・マネジメントレビュー ・実践発表 3/14火予定
【役割：◎は特に指揮をとる/主体となって実践する】												
管理者	◎	◎				○				○		◎
相談員	◎	◎	○			◎			◎	◎		◎
ケアマネ	◎	◎	○			◎	○	○	◎	○	○	◎
看護介護主任	◎	◎	○	○	○	◎	○	○	◎	○	○	◎
介護副主任	○	○	◎	○	○	◎	○	○	○	○	○	○
看護	○		◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○
介護	○		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
OT/ST	○		○				○	○	○	○	○	◎
栄養	○		○				○	○	○	○	○	◎

■カテゴリー別満足度推移



事例9：みんなの笑顔が見たいから～With コロナに向けた対面面会の実現～

発表テーマ：利用者家族ニーズ
事業所名：特別養護老人ホーム恵泉
担当者：生活相談員　大賀　貞則、介護支援専門員　本田　茂

施設・事業所紹介

特別養護老人ホーム 80 名　短期入所生活介護 20名

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

コロナ感染・蔓延防止対策で対面での面会の制限をせざるをえない状況がありました。面会手段のひとつとしてリモート面会は随時行っていましたが、利用者・家族・職員はお互いが顔を見合える形での面会を行いたいと考えており、コロナ感染者数が減少した際には利用者、家族とで顔を合わせての面会を行っていました。

対面での面会は利用者、家族ともに不安の解消や、家族関係性の維持、精神面の安定に繋がり、前向きな気持ちが生活に様々ないい影響をもたらしていました。

世間的にコロナ感染者が増加傾向にあった令和4年の夏には面会の中止も検討しましたが、“Withコロナ“といわれる今、面会が出来ないと考えるのではなく、どう考えれば面会が出来るのかを施設間で考えました。

検討の結果、ガラス越しにて直接接触をしない環境を作り、対面での面会を継続しました。

2　具体的な取組内容

- 令和4年8月以降も、利用者、家族が、顔が見える形での面会を継続する。
- 施設玄関前に臨時面会場所を設置し、施設玄関のガラス越し（利用者は施設内、家族は施設の外側）で面会していただきました。ガラス越しで両者の声が聞こえにくい為、電話や LINE 通話を繋げて声がお互いに聞こえやすくなるように工夫しました。

- 利用者、家族共に上記のような形であればコロナの感染リスクが少なく、通常に近い形での面会が継続出来ることの説明を行いました。面会必要なアプリ（LINE）の登録を勧め、アプリを活用したリモート面会や利用者の日々の様子をお伝えする機会が増え、家族の安心に繋がっています。

3 成果と評価

- 対面面会ができることにより利用者の精神状態が安定しました。次に会えることを楽しみにされることで、日々の生活にも活気がみられるようになりました。
- 対面の面会を継続できたことは良かったが、臨時の面会場所が玄関先であった事で、プライバシーの配慮や寒暖の対策に課題がありました。このことから、玄関先に面談室を新設しました。
  - ➢ 家族は玄関から靴を履き替えることなく、スムーズに面談室へ入室できるようになりました。
  - ➢ 冷暖房完備で3～4名のグループでもご案内できる広さがあり、ゆったりと面談できるようになりました。

  - ➢ 感染対策として家族と本人の間にはスクリーンを設置しています。会話がスムーズに行えるように電話や LINE 通話を活用しておしゃべりを楽しんでもらえるようになっています。
  - ➢ 個室になった事で、気兼ねなく家族水入らずの会話が出来るようになったと好評をいただいています。
- 家族からは「顔が見られて安心しました。」と好評をいただく一方、「触れ合えなくて淋しい…」とのご意見もいただいています。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

■課題

①面会場所が一つの為、案内できる時間が限られている(1組15分程度)。

②触れ合うことについてはまだ制限を設けている。

■他の施設・事業所へのアドバイス

コロナ禍において、家族との絆をつなぐことが難しくなっています。しかしながら、利用者と家族のつながりこそが本人の生活の充実につながると、この取り組みを行うことで実感しました。

それぞれの環境が違うので難しいところもあると思いますが、利用者と家族の幸せのため、共に頑張っていきましょう！

事例10：施設へ入所しても家族と共に自分らしく生きる～最期まで家族と共に歩む施設生活～

発表テーマ：認知症高齢者ケア／利用者ニーズ／利用者家族ニーズ／利用者生き生き支援
事業所名：恵泉第2特別養護老人ホーム
担当者：生活相談員　黒田　雅人

施設・事業所紹介

平成 12 年に認知症専門の特別養護老人ホームとして開設。（入所：80 名・ショートステイ：20 名）

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

利用者 A 様の当施設への相談のきっかけは、自宅で生活している中で、アルツハイマー型認知症の発症と共に、お酒の量も増加、家族に対して、暴言、暴力、希死念慮が続き、家族も対応に疲弊されての相談でした。

令和3年に精神科病院に入院加療し、内服治療により、飲酒欲求、希死念慮は消失。易怒性の表出もあったが、徐々に軽減傾向が見られるようになりました。A 様は情緒安定が図れ、退院できる状況でしたが、奥様に対して強くあたる一面があり、高齢の奥様では在宅復帰は困難な状況でした。

家族より施設入所を希望され、令和3年4月より当施設の利用を開始。施設入所も当初は介護拒否、暴言、暴力行為は見られ、職員も対応に苦慮する場面もありましたが、徐々に本人の表情も軟化されました。職員も本人に対して、声掛けの仕方を工夫しながら個別性に合わせたケアを試行錯誤しながら行いました。家族の定期的な面会、協力、オヤツの差し入れなどの温かな協力もあり、穏やかな生活が送れるようになりました。しかし、施設生活が続く中で、心身共に衰えもあり、徐々に入退院を繰り返すようになりました。

令和5年 1 月初旬より、食事を拒否することも見られるようになり、食事量の低下、栄養状態の悪化が懸念されるようになりました。これを受けて、主治医、家族とのムンテラで、施設で看取り対応の方向性となりました。

その後も食事量低下が顕著に見られ、いよいよ人生の最期が見えてきた状況となりました。兼ねてから、自宅に帰りたいと希望がありましたが、精神科病院入院以来、コロナ禍の影響もあり、一時帰宅が難しい状況でした。

このまま施設で最期を迎えるのは、本人にとっても家族にとっても後悔が残るのではないか、まだ体力があるうちに、少しの時間でも自宅に帰らせてあげることは出来ないか、と

いう提案が職員間での話し合いの中で挙がりました。家族にも提案と共に一時帰宅に対しての想いを確認し、「ぜひお願いしたい」となりましたので、同年1月中旬に自宅へ一時帰宅されました。

2 具体的な取組内容

令和5年1月中旬、昼に一時帰宅援助。自宅まで施設車で送迎したところ、たくさんの家族が出迎えて下さりました。

自宅の門をくぐり抜けて、車椅子のまま自宅へ入りました。玄関を抜け、リビングへ行き、いつも座っていた馴染みの席に車椅子をとめ、長女様、奥様の手料理を少し口にして、大好きだったチョコレートや日本酒を飲まれました。本人からは言葉を発する体力はないものの、家族との温かな会話の中で、本人の表情もリラックスしたものとなっていました。昔よく聞いていた軍歌を聞き、愛犬と戯れられ、穏やかな時間が過ぎていきました。1時間程の滞在時間を終え、施設に帰りました。その5日後に老衰でお亡くなりになられました。

3 成果と評価

家族、本人の念願かなって自宅に一時帰宅。家族との穏やかな一時を過ごして頂けました。施設としても、コロナ禍で外出が難しい状況の中、看取りケアについての方向性の広がりが実感できた事例でした。

家族からも、「温かな時間を家族と一緒に過ごす事が出来、感謝しかありません。あの時間があったからこそ、送り出した、私たちは今も温かな気持ちでいられます」とお礼の手紙を頂くことができました。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

コロナ禍で外出が難しい状況の中でありましたが、家族の本人への想いや協力があり、そこに職員の想いが加わり、看取り期の自宅への一時帰宅が出来ました。自宅で食事をされることもあり、念のため携帯型の吸引機を持っていきました。

看取り期以外でも、このような機会をもつことは、本人にとっても、家族にとっても互いの「帰らせてあげたい」という、ニーズが重なるようであれば、自己実現となる取組になると思います。

事例11：ノーリフト革命！～サヨナラ腰痛～

発表テーマ：職員生き生き支援
事業所名：恵泉第３特別養護老人ホーム
担当者：介護フロアリーダー　池田朱里、介護フロアリーダー　宮内いく美

施設・事業所紹介

平成 19 年 4 月開設。全室個室。入居者数 80 名。「ユニット型」という全室個室で、その方お一人お一人の空間を大切にしています。自宅で使用されていた家具や思い出の品物込むことができ、これまでの生活をそのまま継続して暮らすことができます。

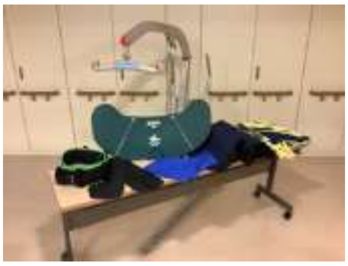
【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

当施設では、腰痛による離職や休職する職員が多く、職員が継続して働きやすい職場環境を作っていくために、腰痛の改善・ケアの産業化・人材確保・育成を進めることが必要でした。

2　具体的な取組内容

2017 年	ノーリフトケアの研修に参加。『持ち上げない介護』の知識と技術の全職員への伝達を行うためのチームプロジェクト発足。
2018 年	介護リフト 6 台、移乗用ベルト 4 個、スライディングボード 8 枚、スライディングシート 8 枚を導入。チームプロジェクトメンバーがリフトリーダー研修に参加し福祉用具の使用方法を学び、全職員に周知。
2021 年	乗せかえくん 4 枚導入、ハーティグローブを常勤職員に配布。
2023 年	腰痛予防チーム発足。毎日腰痛体操を実施。以降も定期的な福祉用具の勉強会や研修に参加。

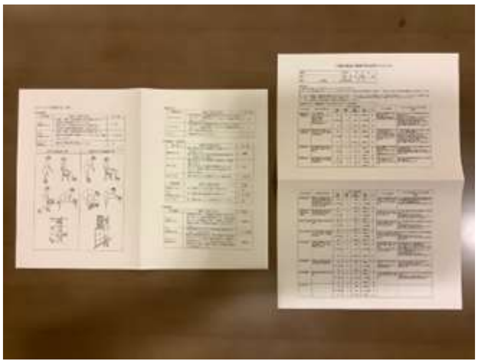


3　成果と評価

介護作業者の腰痛予防対策チェックを年に 2 度実施しています。プロジェクトチームのノーリフトの考え方や『（職員が）持ち上げない介護』の実践は定着し、職員の腰痛に対する意識が高まり、腰痛による退職者や休職者、欠勤する職員は確実に減少しました。

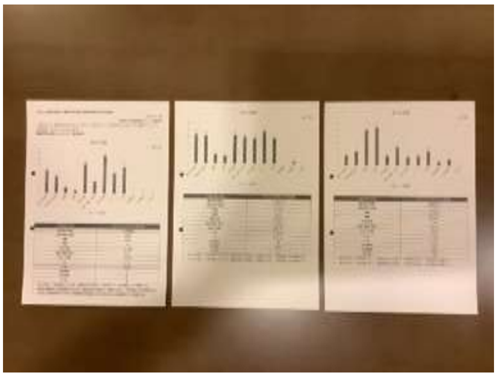
以前は離床が困難だった入居者もリフト導入により車椅子への移乗が安全に行えるようになり、今では自発的に「起きたい」と希望される声も聞かれ QOL の向上にも繋がっています。

走行式リフト使用者は 26 名、それぞれの生活場面によって福祉用具を使い分けています。



4　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

福祉用具導入により職員の腰痛は軽減されています。今後も介護ロボットの活用や ICT 化を推進していくために、ケアの産業革命に施設全体で取り組んで行く予定です。今後、予測型見守りシステム Neos-Care を 12 台導入予定です。



【参考資料など】

- リフトリーダー養成研修テキスト
- セーフティケアの介護・看護

事例12：健康体操

発表テーマ：健康維持など／自立支援
事業所名：ケアハウス恵泉・第2ケアハウス恵泉
担当者：生活相談員　平野　彰吾、生活相談員　西村　章吾

施設・事業所紹介

老人福祉法で定められた軽費老人ホームのひとつであり、定員はケアハウス恵泉が 82 名、第 2 ケアハウス恵泉が 100 名となっています。利用料の一部は入居者の収入に応じて市から補助があるため、低額でご利用いただけるのが特色です。

対象者は身体機能の低下により自宅で自炊することが負担になってきたなど、加齢に伴い自宅での生活に不安を感じるようになってきた方を対象としており、年齢は原則 60 歳以上の方となります。要介護認定を受けていなくても入居可能です。

サービス内容は、食事の提供、入浴等の準備、生活相談、緊急時の対応、生きがい支援、介護・医療サービスの連絡調整など。

要支援、要介護認定をお持ちの方は、訪問介護やデイサービスなどの介護保険サービスを利用することができます。

明石恵泉福祉会は、総合福祉施設です。クリニック（医療）やリハビリをはじめとした、たくさんのサービスが法人内にあり、総合的な支援体制が整っていることが魅力です。もし、ケアハウスで自立した生活が困難となっても、状態に応じて、介護老人保健施設、グループホーム、特別養護老人ホームなどをご紹介させていただきます。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

入居者について、居室で 1 人過ごす時間が多く、運動不足、他者交流が少ないことで生活意欲が低下してしまうことが課題としてあります。運動するには、「食事」が重要と考えており、「栄養」管理をするため、食事摂取量の計量も毎月実施しています。

自ら積極的に活動する入居者もおりますが、少数派であり、「あきらめ」の声をよく耳にするのが現状です。「単に運動したらいい」という考え方ではなく、自助努力のみに頼らない環境因子を適切に調整することで、入居者一人一人の Well-being（健康）の維持向上を目指したいと考えました。その目的を実現する一つの手段として、健康体操を実施することとなりました。

2　具体的な取組内容

健康体操プログラムについて、施設職員が見本となり、週に 1 度、入居者と一緒に体操する機会を設けている。また、健康体操カードを作成しており、参加すれば、職員がシールを貼り、モチベーション維持につながるよう努めています。プログラム内容は、入居者全員に配布しており、「居室でもできる」内容となっています。

3 成果と評価

健康体操の実施状況について、「居室で行っている」または「居室で時々行っている」と回答した入居者は全体の９割程度でした。週に1度の集まる機会には全体の約3割程度の入居者が参加し、体操を実施しています。

居室で取り組む入居者の中には、「足の筋力が弱っているから」「最近よくフラフラするから」と話す方が多く、下肢筋力の維持・向上を目的とし、体操に取り組んでいることが分かりました。また、集まる機会に参加する入居者からは、「みんなで笑ってできるのが良い」「1 人だったらやる気が出ないけど、みんなとだったら頑張れる」という声があり、他者交流を求めるコミュニティの存在は重要であると感じました。

これらのことから、「健康体操」することの意味や価値は、入居者一人ひとりによって異なるということに改めて気づきました。体操することについて「入居者本人はどう思っているのか？」を都度確認し、アセスメントするなかで、今後も、well-being（健康）を追求していきたいと考えています。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

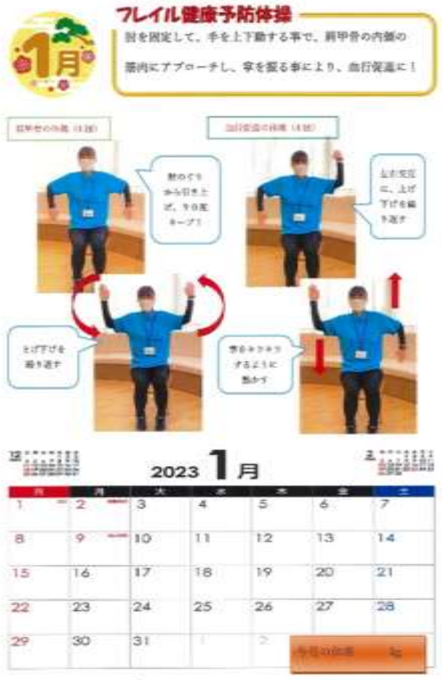
入居者一人一人のWell-being（健康）を追求することは、そう簡単ではありません。職員の細かなアセスメントのなかで、チームで支援していく必要性を感じています。

ケアハウス（自立型）には、ケアマネ、看護師がおらず、日々関わるのは介護職員、相談員、施設長がほとんどです。ケアマネジメントの中軸を担うケアマネとの協働はもちろん、医療的な側面を担う看護師との協働を図るため、ケアハウス職員としては、入居者の小さな変化に気づき、情報を提供することに力を入れていますが、十分でないと考えています。

そもそも「入居者にとっての Well-being（健康）な生活って何だろう？」がチームで共有できておらず、各事業所が「点」と「点」になって支援していると感じます。「線」を作り、同じ方向に向かって支援できるチーム形成を目指したいです。

【参考資料など】

フレイル健康予防体操
～タオルを使ってのびのび体操～
大きく動かし、全身をほぐす体操です
深呼吸しながら、ゆっくりと動かしましょう！
10月
October
縦まわし　左右20回
横ひねり　左右20回
横だおしと足ふみ　左右10回
腕を縦にゆっくり回します
上半身を横にゆっくり回します
真横へ身体を倒し戻して足踏み5回
10月
2022
みなと銀行
★今月の体重　kg


フレイル健康予防体操
1月
2023 1月

事例13：長生きの秘訣　いきいき暮らし

発表テーマ：認知症高齢者ケア／利用者ニーズ／利用者家族ニーズ
／自立支援／利用者生き生き支援
事業所名：恵泉グループホーム
担当者：管理者　池田　宏美、介護職員　石本　愛実

施設・事業所紹介

平成12年4月に開設。少人数の家庭的な生活環境のもと、認知症の方が落ち着いて自分らしく暮らしていくことができるように支援しています。2 階建て、各階 9 名 2 ユニットで 18 名が入居。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

今年度の施設の研究テーマとして「健康を維持してグループホームで長く生活するために」を掲げており、その為に「①全身機能の維持」、「②認知機能の維持」、を課題とし、取り組むことで心身機能の維持向上を目指し、その人らしい暮らしを長く続けて頂ける環境づくりを目標としています。

2　具体的な取組内容

「①全身機能の維持」について、リハビリ技能訓練士、栄養士との連携により多職種協働を実践。健康維持の為個人リハビリの実施、生活期リハビリテーションの実施、栄養士が企画する手作りおやつレク、手先の技巧性の維持、楽しみのある暮らしの提供などの取り組みを実施しました。

「②認知機能の維持」について、家事・趣味活動をケアプランに組み込み、レクリエーションのカレンダーを作成し、全職員が実施出来るように環境整備を行いました。生活期リハビリテーションとして、本人のやりたい事、やってみたい事をヒアリングし実施につなげました。

趣味活動･編み物

日本舞踊をされていた方による着付け教室

レクカレンダー

また、コロナ禍でも出来るコミュニケーションとして①や②の取り組みの様子や暮らしの様子を法人のホームページに掲載するとともに、独自に作成したグループホーム通信を家族に発送しています。

家族から好評の
グループホーム通信

3　成果と評価

90 歳代が半数以上を占め、平均介護度もわずかに上がっていますが、2021 度に比べ、転倒事故件数や骨折、また他要因での施設退居件数の減少が見られています。

多職種連携し、リハビリやレクリエーションを共同で行い、心身ともに機能の維持･向上を目指すことで結果、全体の重介護化を防ぐことが出来ていると感じます。

また、退居件数の減少からは、当施設での活き活き暮らしを維持、その人らしい暮らしを長く続けていける環境づくりにつながっていることが読み取れます。

	令和３年	令和４年
転倒による骨折	3	0
骨折による退居	1	0
退居合計数	3	1

令和４年　年代分布		
70代	80代	90代
2	6	10

90歳代が入居者の55%を占めています

☆入居年数

	半年未満	１年以上３年未満	３年以上５年未満	５年以上 10 年未満	10 年以上
令和3年	3	7	3	4	1
令和4年	1	8	4	4	1

☆要介護度

要介護度	1	2	3	4	5
令和3年	5	4	8	1	0
令和4年	5	4	8	0	1

入居者の笑顔、活き活きとした表情を沢山発見し家族に発信したことで、入居者の満足、家族から好評いただいています。

４ 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

　コロナ禍で日常生活が変わってしまった中でも、できることをしながら自分らしく生活して頂くことで、活き活きと楽しく暮らして頂けることができると考えています。また、家族とのコミュニケーションがとりづらい中、入居者の笑顔の様子をお伝えすることで安心して頂けると思います。

【参考資料など】

明石恵泉福祉会 HP https://www.akashi-keisen.com/

事例14：やさしさつむいで笑顔で未来へ

発表テーマ：認知症高齢者ケア／自立支援／利用者生き生き支援
事業所名：生活協同組合コープこうべデイサービス上ノ丸
担当者：デイサービス上ノ丸担当職員　小川　利美

施設・事業所紹介

民家を改修した1日10名定員の認知症対応型通所介護施設です。デイサービス上ノ丸のコンセプトは「第二の我が家」です。1階部分は認知症対応型通所介護施設で、2階部分に、居宅介護支援事業所と訪問介護事業所があり、日々連携をとりながら、サービス提供を行なっています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

民家を改修した複合型施設（認知症対応型通所介護、居宅介護支援、訪問介護）でひとりひとりの利用者の生活を支えたい。そのために、情報共有を随時行ない、人と人との顔の見える関係でサービスを提供したい。また、スムーズに利用者の思い願いを把握し、実現に向けた取り組みを行ない、利用者のくらしに寄り添いたいと考え、今回の取り組みを行いました。

2　具体的な取組内容

同じ建物の中に、ケアマネジャーとホームヘルパーの事業所、認知症対応型デイサービスの機能があります。コープこうべのケアマネジャーがケアプランを作成し、コープこうべの訪問介護サービスと認知症対応型デイサービスを利用しながら、自宅で自分らしく生活していただくためにチームとしてアプローチしました。

①　デイ、居宅、訪問の管理者の打ち合わせを定期的に行ないました。その中で、それぞれが支えている利用者に対する定期的なアセスメントを実施し、サービス内容について共有しました。
②　認知症の利用者に対する適切な声掛け方法や、「生協 10 の基本ケア」をベースにスタッフ間で知識や技術を共有し、サービス提供を行ないました。
③　定期的なモニタリングを実施することにより、利用者の状況を把握し、デイサービスを利用している利用者が、デイサービスで実施している掃除を、自宅でもヘルパーとともに行ない、居室の清潔を保つことができるようになりました。

3 成果と評価

令和2年10月からデイサービス上ノ丸をご利用になられている利用者において、職員の適切な声掛けにより、以下の点が出来るようになった事例がありました。

① 入浴時に声掛けがあれば自分で着脱が出来るようになった。
② スタッフが傍で声掛けをすると物事に集中でき製作レクリエーションが出来るようになった。
③ 食事に集中できるようになり、水分摂取が出来るようになった。その成果として体重が、利用開始当時から2年2か月で2キロ増え健康的になった（身長150センチ44.6キロ→46.6キロ）。
④ デイサービス内のテーブルの拭き掃除を続けることで、ヘルパーと共に、自宅でのクイックルワイパーでの掃除が出来るようになった。同じ建物の中に、3事業所が併設しているので、ケアマネやサービス責任者がデイサービスでの利用者の様子を覗いて日常生活動作の実行状況を確認し、利用者へのアプローチを統一することで、家の中での自分の役割を作ることが出来た。
⑤ デイサービスの中で他者との交流が出来るようになった。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

同じ建物の中にある複数の事業所で、法人内の理念や指針に基づき、サービス業態を超えて職員がチームアプローチを行ない、サービス提供を実施することで、利用者が、住み慣れた地域で自分らしく生活出来るきっかけをつくりたいと思います。今後もこのような取組を継続していきたいと思います。

デイサービス上ノ丸外観

利用者のデイサービスでの様子

【参考資料など】

生協 10 の基本ケア®

生協 10 の基本ケア®とは、「尊厳を護る」「自立を支援」「在宅を支援」をきほんに、生協の介護で大切にする 10 項目をまとめたものです。

1 換気をする

病気予防には換気が大切。新鮮な空気を取り入れ、衛生的な環境を守り、感染症を予防します。

2 床に足をつけて座る

日常生活がリハビリという考え方のもと、足を使って立ち上がる習慣を身につけることは大切です。トイレやお食事など自分でできることを増やすことにつながります。

3 トイレに座る

トイレで排泄することは、人間が護るべき尊厳の基本と考えます。また介護の負担も大きく減ることにつながります。

4 あたたかい食事をする

食べることは生きること。ご自身で調理して盛りつけたり、親しい方と楽しく食べましょう。誤嚥（ごえん）防止のためには、テーブルの高さも大切です。

5 家庭浴に入る

湯船にゆったりつかる習慣は日本のすばらしい文化。生活リハビリの効果を生かして家庭浴への入浴を大切にしています。

6 座って会話をする

共に時間を過ごし、寄り添いながら安心感を与えられるように、座って会話をすることを大切にしています。

7 町内におでかけをする

慣れ親しんだ地域に出かけることは社会性や精神的な豊かさを保つためにも大切なことです。

8 夢中になれることをする

日々のくらしの中で、自分らしく好きなことに夢中になれる機会をつくることは大切です。自然に笑顔が溢れることでしょう。

9 ケア会議をする

「本当の気持ち」を大切にしながら、自分の街に住み続けられるよう、チームを組んでケアに取り組み、ご家族を含めサポートします。

10 ターミナルケアをする

「残された時間を、どこでどのように過ごし最期のときを迎えたいか」を考えることはとても重要です。できる限り元気なうちから、取り組むことをおすすめします。

事例15：全国大会から学んだこと

発表テーマ：離職防止・定着支援
事業所名：グループホーム　ふれあい明石
担当者：グループホーム課係長　梅田　敦史、施設長　堂内　仁志

施設・事業所紹介

平成 21 年3月 31 日開設。2 ユニット　定員 18 名のグループホームです。
林崎松江海岸沿いにあり、明石海峡大橋や淡路島が一望できる絶景の施設です。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

全国的に介護職員の人材不足が深刻化しており、職員の高齢化が進んできています。少子高齢化の現在において、今後、職員の人材不足はますます深刻な問題となることが予測されるなかで、今いる職員の定着、教育に数年前より取り組みました。今いる職員を大切にすることにより、離職率は大幅に低下し、職員も定着してきました。

令和 4 年 10 月 26 日、27 日に三重県の総合文化センターで開催されました【第 23 回日本認知症グループホーム全国大会】に参加し、「人材定着・人材確保」をテーマにした事例研究、事例発表をおこないました。

全国からたくさんの施設の方々が参加しており、それぞれ「人材の定着」に向けていろいろな取り組みをされており、多くの事を学ぶことができました。全国大会で学んだことを地域の拠点として発信していけたらと思います。

2　具体的な取組内容

- 教育、資格取得支援の充実。
- 外国人技能実習生の受け入れ。
- 福利厚生の見直し。
- 有給休暇・リフレッシュ休暇の促進。
- 職場環境の見直し。
- 高齢者職員の積極的な雇用。

3 成果と評価

- 教育、資格支援を進めることにより、介護福祉士やケアマネジャーを目指す職員が増え、職員の意欲が向上した。また、在職している職員が資格取得することにより新たに職員を募集、雇用する必要がなくなった。
- 外国人技能実習生を受け入れることにより、教える側の職員のモチベーションや知識・技術が向上した。また、笑顔が増え施設の雰囲気がとても明るくなった。
- 職場環境の見直しや、有給休暇やリフレッシュ休暇の取得を積極的に進めることにより、働きやすい環境、効率性の向上、また、職員のストレスが減り、気持ちに余裕が生まれ、職員間の人間関係が良くなった。
- 高齢者職員(70 歳以上)を現在 3 名雇用。体力的にも問題なく経験も豊富であるため、本人が望む限り雇用を継続したい。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

兵庫県における福祉の発信力や関心力は全国に比べてまだまだ低いと思います。明石市が兵庫県の地域の拠点となって発展していくよう我々福祉関係者はもっと協力していく必要があると思います。

今回全国大会に参加し、いろいろな県の人が自分の県の福祉の発展に向けて取り組んでいる、地域との繋がりを大切にしているということを痛感しました。

地域の拠点として「あかしの福祉」を発信する場となるよう取り組んでいきたいと思います。

良質な安心と日々の小さな喜び
CARE ハートケアグループ

事例16：SNSによる発信を活用したイメージアップ＆職員のやりがいアップ戦略

発表テーマ：職員生き生き支援／職員採用／イメージアップ
事業所名：特別養護老人ホーム清華苑ほか
担当者：法人本部　田村　智之

施設・事業所紹介

特別養護老人ホーム清華苑や老人保健施設 清華苑養力センター、グループホーム清華苑などの入所施設を中心とした高齢者総合福祉施設。通所事業所や訪問事業所、居宅介護支援事業所の他、地域連携の窓口でもある「清華苑ふくし相談センター」を運営。すべての事業所を明石市大久保町内に集約しています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

以前は広報誌や冊子などの紙媒体で発信することが多かったが、SNSを通して情報収集をする人たちが増えてきたことやコロナ禍で直接見に来てもらったり会って伝えることが難しくなったことで、紙媒体の代替手段としてSNSにも力を入れるようになりました。

2　具体的な取組内容

集中的に取り組む期間とフォロワー数の目標値を設定し、担当者、更新頻度や運用方法などを決めて取り組みました。特に Instagram と Twitter、YouTube の3つに力を入れました。

3　成果と評価

期間内にフォロワー数の目標値をクリアできました。投稿した画像や動画に写っている職員が家族や恩師に元気な姿を見せることができたと喜んでいたり、求職者が事前にSNSの様子を見て志望動機が高まったという声もありました。

4　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

SNSは多くの事業所が取り組んでおり、ほとんどが無料で利用できるので基本的には活用を薦めたいが、使い方を間違うとマイナスの影響も働くので運用する前にルールをきちんと決めておく方が良いと感じています。

【参考資料など】

Instagram（7179名）

Twitter（2751名）

YouTube（195名）

※フォロー数はすべて2023年2月22日時点

事例17：老いるも、活きるも、取り組み次第

発表テーマ：健康維持など／利用者生き生き支援
事業所名：清華苑シルバーライフ
担当者：生活相談員　村上　卓也

施設・事業所紹介

　平成8年に自立型ケアハウスとして定員36名で開設しました。大久保町の高台に立地し、最上階の展望食堂からの眺めは見晴らしもよく、播磨灘や淡路島を一望できます。浴室は、男女別の大浴場があり、朝7時から夜21時半まで自由にご入浴できます。トゴール鉱石を利用した準天然温泉が好評です。居室の広さは、26～28㎡でIHコンロとシンクがあり、簡単な調理を行う事が可能です。近隣のスーパーに買い物送迎支援のバスを運行して日常生活のサポートを行っています。要介護認定を受けられている方は、在宅介護サービス（訪問介護、デイサービスなど）を利用する事も出来ます。

　苑内イベントや外出行事もたくさん企画しており、利用者がケアハウスでの生活を自由に楽しく謳歌できるよう支援させて頂いています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

　開設当時は、大正生まれの方が入居者の半数以上を占めていたが、開設20年以上経過した現在では、昭和二桁代生まれの入居者が半数を占めるようになりました。入居者層の移り変わりともに季節行事を行う程度の旧態依然のサービスでは、健康志向がより高くなっている利用者ニーズとのギャップも生じてきていました。施設側の変革が必然的に求められるようになり、健康寿命延伸やフレイル予防に向けた取り組みを進めました。

2　具体的な取組内容

　健康寿命延伸に向けた活動、入居者間交流のイベントなどを企画する事により、入居者の心身機能維持・生活の質の向上を目指しました。またその取り組みの効果測定として、介護予防のための生活機能チェックを年1回全入居者に実施しています。

2016年　3月	午後の喫茶（お茶会・コーヒーや紅茶、お茶菓子を提供）を月1回実施。
2018年　5月	活き活き倶楽部を実施。「週1回・30分から無理なく始めよう！」をキャッチフレーズに苑内外のウォーキング活動にスタッフが付添い対応をする活動を開始。主に要介護認定を受けておられる方を対象として週1回の頻度で実施。

2019年 7月	健康教室（集団体操）を週2回実施。 華倶楽部（レクや作業活動）を週1回実施。
2019年10月	ジョイサウンド（健康王国）を導入し、映像を視聴しながらの体操にシフト。
2020年10月	介護予防のための生活機能チェックを年1回実施。

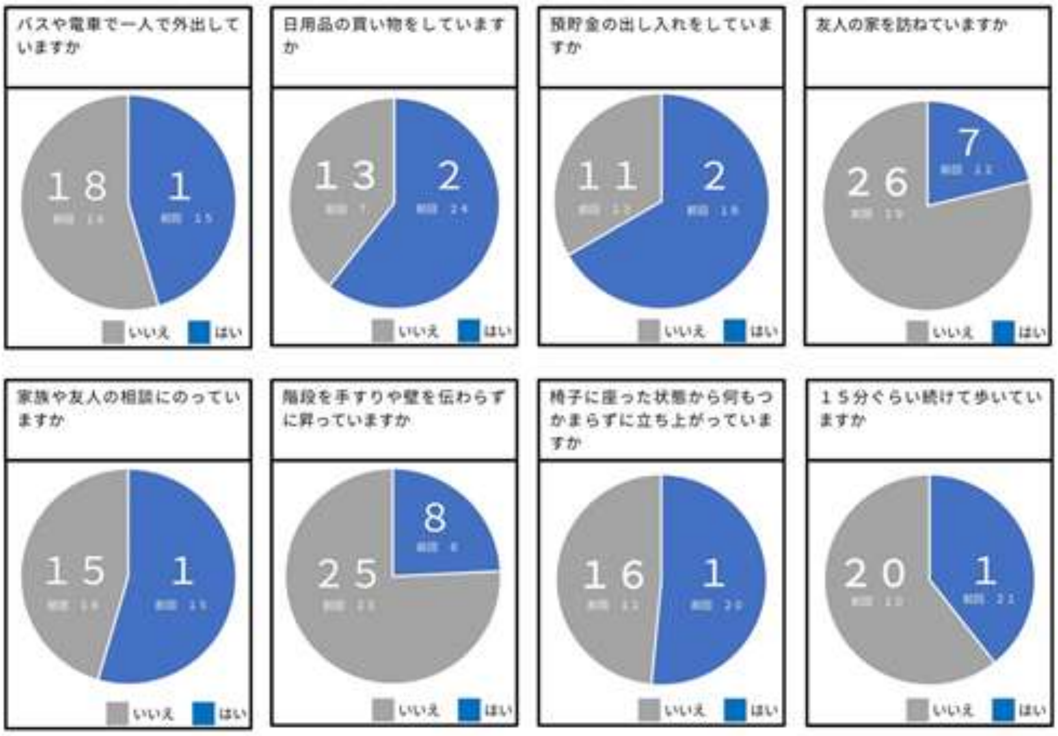
3 成果と評価

入居者が活き活きとした生活を送る事ができるか否かは、環境因子として施設側の取り組みが大きく影響するという事をスタッフが認識する事から始め、入居者に対しても丁寧な説明を行い、相互共通理解のもとで少しずつ開催頻度を増やし進めてきました。

介護予防のための生活機能チェックでは、入居者自身が現状を客観視できるように、個々の結果をフィードバックし、また全体の集計結果を年度ごとにグラフ化し、意識や行動の変化を確認しました。コロナ禍の外出制限や面会制限の影響を受けた影響などが顕著に見られたが、そもそも活動をしていなければ更なる心身機能の低下を招いていたかもしれないと考えています。

スタッフ主体での集団体操は、担当者のスキルによって活動の質が大きく影響し、またマンネリ化しやすい傾向もある為、ジョイサウンド（健康王国）を導入。これにより、バリエーションの幅がひろがり、一定の質を確保する事ができました。

ICFの生活機能モデルの観点である心身機能維持、活動、参加の機会に繋げる為、活き活き倶楽部では一定回数をクリアすると苑内イベント「午後の喫茶」の無料ドリンクチケットが1枚貰える仕組みとしました。チケット獲得が一つのマイルストーンとなり、達成感の獲得や連動するイベントに参加する事によって、更なる入居者間交流の機会に繋がりました。



令和3年度活動実績
健康教室　　　年間90回実施
活き活き倶楽部　年間65回実施
華倶楽部　　　年間45回実施
お茶会　　　　年間15回実施

4　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

　それぞれの活動への参加は、入居者の自由意思に基づいているため、一定数参加されない入居者もいます。ひとりひとりの入居者の想いを汲み取り、そっと見守りさせて頂く支援も同時に必要だと考えています。

【参考資料など】

介護予防のための生活機能チェック　健康長寿ネット
https://www.tyojyu.or.jp/net/check/index.html

事例18：高校生への授業を通して得た「地域とのつながり」と「職員のスキルアップ」

発表テーマ：人材育成／職員生き生き支援／地域との連携
事業所名：老人保健施設 清華苑養力センターほか
担当者：法人本部　田村　智之

施設・事業所紹介

　特別養護老人ホーム清華苑や老人保健施設 清華苑養力センター、グループホーム清華苑などの入所施設を中心とした高齢者総合福祉施設。通所事業所や訪問事業所、居宅介護支援事業所の他、地域連携の窓口でもある「清華苑ふくし相談センター」を運営。すべての事業所を明石市大久保町内に集約しています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

　施設内の業務に従事するだけではなく、地域に出向いて介護技術の伝達や仕事の魅力を発信する機会が欲しいと考えていたときに、講師派遣の依頼が来たことで始まりました。

2　具体的な取組内容

「兵庫県立明石南高等学校　総合学科」を対象に、年間6回～7回程度のカリキュラムを組んで授業を行っています。内容は移乗介助や車いすの操作などの介護技術の他、コミュニケーションの方法や認知症のことなど多岐に渡っています。例年、2年生・3年生合わせて4クラスを対象としています。※学年全クラスではなく、福祉系の選択授業のみ対象。

3　成果と評価

　職員にとっては地域とのつながり（地域貢献）を実感することができ、また人前で話したり、技術を伝える能力を高めることにもつながっています。
　現在は、高校での経験を踏まえて、中学校や専門学校にも単発ではあるが講師を派遣しています。

4　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

　講師選定においては、慣れている人を選定したり、向いている職員に偏りがちになるが、人材育成や働き甲斐の視点で考えた場合は、できる限り複数の候補者を育成して、経験できる職員を増やす方が望ましいと考えています。

【参考資料など】

個別の取組み事例

【障害福祉サービス事業所】

事例1：障害者の生活を豊かにするための障害者手帳や障害年金の取得

発表テーマ：利用者ニーズ
事業所名：就労継続支援 B 型事業所　さくら工房
担当者：施設長　南部　和幸

施設・事業所紹介

就労継続支援 B 型事業所として、精神障害者及び知的障害者を支援。サービス内容は、ゴムのバリ取りなどの室内作業と斎場掃除、わんぱく広場の潅水作業、ポスティングなどの外作業です。喫茶さくらを運営しています。利用者は定員 10 名です。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

計画相談にて通所者の課題を検討していると障害者手帳を持たれてない方、障害年金を貰っていない方が居られました。それぞれを取得するために職員が動こうとしたが、通常業務が多忙のため、中々作業が進みませんでした。

2　具体的な取組内容

- 施設長自身がこの作業を主体的に行いました。
- 障害者のために障害年金取得を熱心に進めておられる社労士を見つけてお願いすることとしました。
- 障害年金取得のためには若い頃の生活状況を説明できる第三者の方からの「状況説明書」が必要でした。その方を探し出して、障害者の当時の状況をお話して貰い、「状況説明書」を作成しました。
- 障害年金取得のための「病歴・就労状況等申立書」を本人と相談しながら作成しました。
- 療育手帳は、幼児期・小・中・高の若い時の成績表等資料が必要であるが、その資料が全く無い時でも「状況説明書」で代替して申請をしました。

3　成果と評価

- 中年の方の障害年金取得は困難に思えるが、診断書と共に、「状況説明書」を 2 通準備し、「病歴・就労状況等申立書」を注意深く作成した結果、4 名の方の障害年金を受給まで結びつけることが出来ました。
- 生活保護の方の場合は、社労士は謝金を貰えないので支援を断られたが、年金事務所に予約を取れば、1 時間ゆっくり説明して貰え、資料作成を進めることが出来ました。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

- 障害年金、障害者手帳取得には、障害福祉課や生活保護担当課と相談すると、色々アドバイスを頂けたので、色々な方に相談するのが良いと思います。何か方法は有る筈なので諦めずに進めると新しい道が開けます。

事例2：デイサービス稼働時間外は地域のこどもからご高齢の方々の交流の間へ

発表テーマ：地域との連携
事業所名：雅の里リハビリテーションセンター
担当者：門條　宏宣、山田　祐実

施設・事業所紹介

リハビリテーション特化型の通所介護・総合事業施設です。セラピスト・介護福祉士・看護師等と連携し、利用者の自立支援・介護予防に取り組んでいます。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

デイサービスを利用される利用者は、外出先が自宅と施設の往復のみとなる方が多く、加えて、地域にお住まいの方々には、「デイサービス」と聞くと一般の方には縁のない場所であるという認識がありました。今後、共生社会・地域を目指す上では、デイサービスをご利用の方がより多くの場所に出かけることができる、そして、地域にお住まいの方が気軽に交流できる場所が必要と考えました。

また、明石市は転入世帯が多く、人口は増加しているが、地元から離れての子育てが始まり、地域との関係が希薄な方が多いといった声をよく耳にしていました。

2　具体的な取組内容

① 通所介護稼働時間外は「地域の交流の場」として運営

通所介護の運営時間は平日の 8 時から 15～16 時までとなっています。16 時以降は近所の方が気軽に足を運ぶことができる間、また、通所介護の運動器具を使用できる運動提供と交流の間として提供しました。

② 通所介護施設を増設し、厨房スペースを作り、こども食堂をオープン

地域内の交流を作るには、「参加」の間が必要と考えました。そこで厨房を増設し、こども食堂をオープンしました（中尾こども食堂～バリオ～）。近所にお住まいの方々に、厨房担当のボランティアとして運営に参画していただき、地域にお住いの方が作る手料理を、地域の方々に提供する間としました。

③ 土曜日はカフェ・日曜日は自費のフィットネス事業所として開放

通所介護は平日のみの運営をしているため、土曜日は厨房スペースを活用してカフェを運営し、地域の交流の間としました（飲食店営業許可取得済）。第 3 土曜日は地域の民生委員の方々と認知症カフェを運営しています。

日曜日は地域の方々の健康増進と交流を目的に、自費のフィットネス事業所として開放しています。

3 成果と評価

①「地域の交流の場」について
　施設を開放している水曜日と金曜日には、毎回約 10 名の方にお越しいただき交流の間となっています。

② こども食堂
　地域のボランティア5名の方に参画していただき、毎回 15 名ほどの親子らに利用していただいています。
　また、明石こども財団、魚住総合支援センター、スクールソーシャルワーカーと連携し、支援の要請があったお子さんにこども食堂に参加していただくだけでなく、ボランティアスタッフとしても参画していただいています。

③ カフェとフィットネス
　地域の方々、通所介護の利用者、地域の親子が定期的にカフェを利用し、交流の間となっています。また認知症カフェにおいても、毎回約 10 名の方々にお越しいただき、地域のボランティアの方々との連携が図れていると考えています。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

　通所介護・総合事業の利用者の方々の社会参加の場となることを目指していきたいと考えています。
　当施設には要支援の認定をお持ちの方が多いが、心身機能の向上を図ることができれば通所介護を卒業し、こども食堂やカフェの運営に関わっていただくことなどに繋げていきたいと思っています。このような事例が増えると、真に健康な方が増え、社会保障費の抑制につながると考えています。
　課題は、多様性を尊重し合える間にしていくことです。障がいをお持ちの方、性的マイノリティーの方、不登校の方などとも、自然と交流が図れるようにしていきたいと思っています。
　そのためには、今現在お越しいただいている、俗にいう健常者の方々に“認識”をもっていただく必要があると考えています。ついては、今後は我々と一緒に様々な研修を一緒に受け、共に学びを深めていきたいと考えています。

事例3：分かりやすくなった支援!! ～個別療育・小集団療育～

発表テーマ：相談体制の充実／利用者ニーズ／利用者家族ニーズ／自立支援
／利用者生き生き支援／地域との連携
事業所名：feel 大久保

施設・事業所紹介

feel 大久保ではカウンセリング・検査・研修、フリースクール、その他放課後等デイサービス等の療育事業を行っています。発達障害、不登校を含む子ども・保護者・関係者が気軽に相談できる心のよりどころになれるよう、お子様や保護者、関係者のニーズをお聴きし、生活や学習に関わる相談や支援を行います。場合に応じて関係機関と連携して長期的なサポートを行います。

【取組内容について】

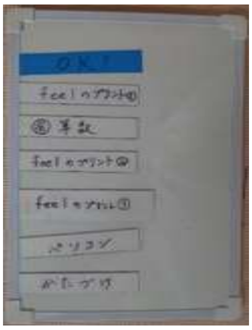
1 取組を行ったきっかけ

学校や日常生活の中で、困ったことやしんどいことがあった時に、お子さんや保護者の方が少しでも楽しく過ごせるように、そして、将来の生きる力につながるよう、力になれたらと思いました。

2 具体的な取組内容

■個別療育

スケジュールボード



ホワイトボードにマグネットシールを貼ることで、順番を簡単に変えられます。

本人が課題の全体を把握し、スケジュールを視覚化することで、見通しを持って、取り組むことができるようになります。

また、継続的に行うことで、自分に合った勉強方法を知り、習慣となるよう繋げていきます。

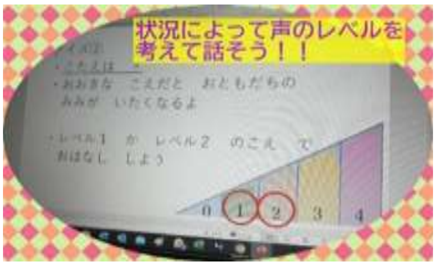
気持ちを整える方法

イライラした時や気持ちのコントロールが難しい時に＜怒ルジョだね＞等、本人の気持ちをキャラクターで表現することで、楽しく、気持ちを切りかえやすくなり、落ち着いて状況や気持ちを受け入れることが増えました。

また、自分でキャラクターを作り、楽しく気持ちを表現することもできるようになりました。

■小集団療育

SST



　声の大きさ：実際に声を出してみて、状況に応じた声の大きさを考えます。自分の考えを話したり、お友だちの意見を聞いたりすることで、他者の視点を持ち、他者の気持ちや考え方を知り、様々な場面でその場に応じたより良いコミュニケーションが取れるようにしていきます。

運動

　風船バレー：風船を追うことで視覚の運動や体全体を動かすことができ、直接風船バレーをしなくても、審判や応援などで、たくさんのお友だちが参加できます。また、『2回風船が落ちたら交代』などルールを自分たちで考え、話しあいながらきめていくことで、相手の意見を聞く力や自分の思いを伝える力などを養う SST にもなります。

制作

　スライム：色の配合を考えたり、自分の気に入った触り心地を追求し、ホウ砂やのりの分量を調節したりするなど、一人一人のオリジナルスライムを考え工夫していくことにより、作業に集中して取り組むことができます。
　作った後には型抜きをしたり、スライムをお友だちと交換したりなど色々な遊びを楽しむことができます。

ビジョントレーニング

　後だしじゃんけん：じゃんけんは年齢の小さいお友だちから大きいお友だちまで、参加することができます。いつもは勝つか負けるかのじゃんけんですが、この後だしじゃんけんは画面に出てくる＜負けます！！＞＜あいこになります！！＞等の指示に従うじゃんけんです。指示を覚え、画面に出たグーチョキパーを見た後、指示に沿って自分が何を出したらいいのか判断します。集中力を養いながら視覚と短期記憶のトレーニングになります。

■訪問支援

　支援員が保護者様からの要望で学校に訪問し、お子さまの様子を見ます。例えば、友だちと一緒に遊びたいと思っているお子さまに、個別の時間に支援員と一対一で遊びへの誘い方のロールプレイをし、その後に小集団で自分からお友だちを誘う練習をします。
　ここでの成功体験により、学校でお友だちを誘えるようになる等、家庭、学校、療育（個別・小集団）の連携をすることができます。

3 成果と評価

- 自分に合った勉強方法がわかったことで、自分からすすんで勉強できるようになり、自信もつきました。
- 遊びの中で、「しんドーナツになってきた」と自分の気持ちをキャラクターにして伝えることができるようになりました。いつもなら上手く言えなかったり、気づけなかったりする気持ちを伝えることができるようになったことで、落ち着いて過ごせる時間が増えました。
- 声のレベルカードを横に置くことで、自分自身で声の大きさを意識して、会話ができるようになりました。
- 体を動かすことが苦手なお友だちでも周りのお友だちの楽しそうな様子を見て参加するようになり、卓球や運動遊びをする時に「この線までな」「何回でも OK にしよ」など、自分たちでルールを決めることができるようになりました。
- いろいろなことに興味がいってしまうお友だちが長い時間、作ったり、遊んだりする姿が見られるようになりました。またお友だちに聞いたり、教えたり等、自然にやり取りする姿も見られるようになりました。
- 瞬時に判断する力や「お友だちはあっているかな？」等の観察力を養うことにつながりました。
- じゃんけんに勝つことを意識していたお友だちが「負けた～！でも、ゲームやし」と負けることへの抵抗感が少なくなりました。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

　これからも、保護者の方や一人ひとりのお子さまに寄り添った支援をいろいろな視点から考え、行っていきたいと思っています。

事例4：働きやすい職場環境作り

発表テーマ：人材育成／業務の効率化／離職防止・定着支援／職員生き生き支援
事業所名：feel 小久保
担当者：児童発達支援管理責任者　杉下　味香、心理専門職員　伊原　舞

施設・事業所紹介

　ことば、かず、手先、身辺自立、コミュニケーション、制作、運動、おやつ、聞く力、見る力などを個別療育＆小集団療育を通して支援している児童発達支援の事業所です。公認心理師、臨床心理士、教員免許、保育士などの資格を持ったスタッフが勤務しています。保護者の方へのカウンセリングなどや、幼稚園、保育園などに訪問して、お子さまへの支援や園の先生への相談活動を行うことができます。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

　働きやすく学びやすい風土作りを目的として、コミュニケーションを円滑にとることができる関係性作りを行うことが、事業所全体としてのパフォーマンス向上につながると考えました。
　（会社側）離職を防ぎ、人材の確保につなげている。
　（職員側）知識・経験の充実、キャリアの継続につながる。

2　具体的な取組内容

① MTG：スタッフ全員が同じ方向性を向いて支援を行うことができるように、利用しているお子さまの情報共有を毎日の MTG で行っています。話しあったことを議事録に残し、いつでも確認できるようにしています。また法人としては、4事業所の所長会議、管理職会議を実施し、法人としても同じ方向を向いて職場環境作りなどができるようにしています。
② メンター：困ったことを相談しやすい環境作りの一つとして、メンター・メンティー制度を取り入れています。常勤スタッフがメンターとなり、新人スタッフが困った時だけでなく、日常的に会話をする機会をもつようにして、関係性作りを行っています。
③ チームビルディング研修：簡単なゲームや制作などを通してスタッフ全体がお互いを知り、チームワークを高めることを目的として、チームビルディング研修を2カ月に 1 度行っています。
④ 内部研修：事例検討会（訪問支援、療育プログラムなど）や発達検査（K 式、KABC-Ⅱ、WISC-Ⅳなど）の研修など、年に5～6回以上の内部研修を行い、スタッフがスキルアップをできる環境を整えています。
⑤ 時短勤務（7 時間勤務等）：希望すれば時短勤務をすることができ、育児や介護等による勤務時間の調整を行うことで仕事と家庭のバランスを取りながら、仕事を継続できる環境を整えています。

3 成果と評価

① MTG：毎日 MTG が実施されることで、対応に困った時にいつでも相談をすることができ、またその情報を職員同士が把握してご利用のお子さまに関わることができました。
② メンター: MTG で聞くまでではないが気になることなどをメンターにいつでも聞くことのできる環境があるので、心配や不安が大きくなる前に解消することができることにつながりました。
③ チームビルディング研修：普段の業務を通してだけではなかなか知ることのできない部分を知ることができ、また話すことが苦手な職員にとっては、自分自身を知ってもらう機会となり、職員同士の距離を縮めることができました。
④ 内部研修：心理士、保育士など他職種の専門知識を共有することで、職員全体のスキルを上げることができました。
⑤ 時短勤務：育児や介護のために離職という選択肢だけでなく、勤務時間を減らして勤務を続けることができるという選択肢があることで、離職防止につながりました。

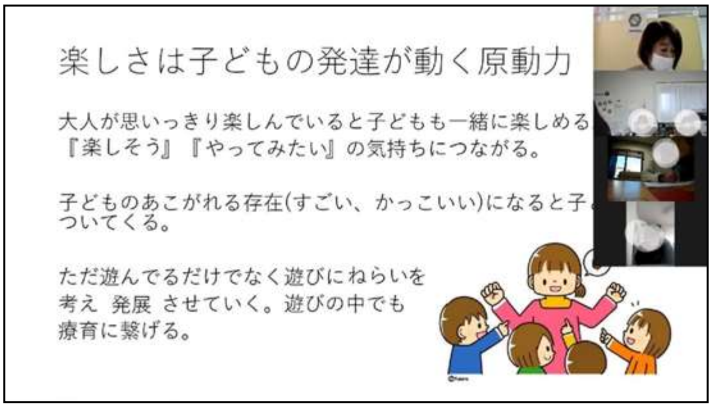
4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

2022 年度に初めてチームビルディング研修を行いました。その時々で研修内容などを考えて実施していましたが、来年度は新入職員が増える事業所もあるため、職員のコミュニケーション度合なども推し量りながら、内容を決めて取り組み、コミュニケーション活性の一助にしていきたいと考えています。

【参考資料など】

■チームビルディング研修の様子

■内部研修の内容例



事例5：保育所等訪問支援がお子さんや保護者のためにできること

発表テーマ：利用者ニーズ／利用者家族ニーズ
事業所名：feel 小久保
担当者：心理専門職員　西井　香純

施設・事業所紹介

お子さまが集団生活を営む施設（幼稚園・保育所・学校）へ訪問して、お子さまへの支援や訪問先施設のスタッフへの支援方法の提案や連携等を行います。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

保育所や学校で取り組んでいる支援、学習の内容、その目当て等について、家庭と話したり説明したりする機会が少なかったがために、保護者の方が心配されている事例が複数あるように思いました。

今一度『保育所等訪問支援の効果的な実施を図るための手引書』等を振り返って訪問支援のあり方を学習し直したり、事業所内のミーティングや事例研修会等を通して議論したりする中で、改めて保育所等訪問支援の難しさや魅力、ニーズの高さを感じました。

2　具体的な取組内容

- 担任の先生が工夫されていること（例：楽しく学習するための教材づくり、予定が分かりやすい時間割表の作成、子どもたちが主体的に学びやすい環境づくりや宿題の設定）を保護者の方に積極的に伝えました。
- 保護者が疑問に思っていた点や、目当てを知りたいと思っていた点（例：学習の範囲や宿題の決め方）について、訪問支援員が担任の先生にねらいや目当てを確認し、それらを保護者の方に伝えることで、保育所や学校と、保護者の方との間で、より信頼関係を構築できるよう支援しました。

3　成果と評価

- 現段階の目標やお子さんに適した支援方法・学習方法等を共有したことで、お子さんへの対応が統一され、無理なく効率的に学習を進めることができ、お子さんが自分でできることや理解できることが増えました。
- 保護者の願いや思いを担任の先生に伝えたり、先生の思いや学習の目当てを保護者に伝えたりすることで、お子さんにとっての強みや現在の課題、今取り組むべき目標や支援の方法、学校・家庭・療育でのそれぞれの役割分担などを共有し合って、お子さんの発達や学習を支援することができました。
- 家庭と保育所・学校との関係が良好になることで、お子さんがより先生を信頼し、園生活や学校生活を笑顔で楽しめることが増えました。

4　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

保育所等訪問支援は、お子さんの発達支援や保護者の方への相談支援等に関する知識はもちろんのこと、保育所や学校等の現場に関する知識も必要になったり、「保護者と学校」をはじめとする人と人とをつなぐ力が求められたりと、より専門的な知識やスキルが必要で、難しいと感じることも多々あります。

しかし、日々お子さんのために努力されている保育所や学校等の先生方からたくさんのことを直接教えていただくことができる上に、お子さんにとってより楽しく、充実した園生活や学校生活を送れるようになるために少しでも貢献できる、やりがいのある事業だと感じています。

【参考資料など】

厚生労働省 HP 掲載「保育所等訪問支援の効果的な実施を図るための手引書（2017）」

事例6：代替サービス用の動画が園のイメージアップや療育材料にお役立ち♪

発表テーマ：利用者ニーズ／利用者家族ニーズ／イメージアップ
事業所名：明石市立あおぞら園・きらきら（指定管理：社会福祉法人三田谷治療教育院）
担当者：服部　記昌

施設・事業所紹介

平成 21 年より明石市から社会福祉法人三田谷治療教育院が指定管理を受け、運営している児童発達支援センターです。"「すきな遊び」を「すきな場所」で「すきな大人」とともに " をモットーに就学前の発達に支援の必要なお子様やその家族に対してサポートさせていただいております。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

コロナ禍において、在宅で過ごすことを余儀なくされたお子様や家族の代替サービスとして運動や制作、歌などの療育用の動画を作成しました。

2　具体的な取組内容

テレビや Youtube などでクオリティの高い保育用の動画はたくさんありますが、あおぞら園・きらきらに通うお子様に慣れ親しんだ保育士が代替サービス用の動画に出演し、作成することでお子様はもちろんのこと、保護者の方においても「つながり」を感じて、孤立感を感じないように配信しつづけました。

2022 年４月 21日　代替サービス用の動画を Youtube に配信開始。2023 年３月１日時点で約 140 本以上の療育用の動画を HP 上にて配信しています。

3 成果と評価

代替サービス用に動画を作成し配信しましたが、特別支援学校の先生からは教材としてご活用いただいているとのことや、大学の先生からはコロナ禍において実習ができない生徒の代替案として動画を活用しているとのお話を伺いました。またあおぞら園・きらきらに就職を希望する方からは動画を見て、「楽しい雰囲気で、ここで仕事したいと思いました」と就職希望動機にもなっています。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

顔出しが苦手なスタッフもいますので配慮が必要です。

しかし、保護者の方から好評いただくことで動画作成の意欲にもつながり、スタッフから人形劇などの動画も作りたいなどのアイデアもあり、顔出しでなくても主体的に作成に関わることになりました。

今後は職員の入れ替わりもある中で、お子様に応じた療育動画を更新していきたいと思います。

事例7：切れ目のない支援について　～児童発達支援センターと放課後等デイサービスの連携～

発表テーマ：利用者家族ニーズ／地域との連携
事業所名：明石市立あおぞら園・きらきら（指定管理：社会福祉法人三田谷治療教育院）
担当者：相談支援専門員　小坂田　博美

施設・事業所紹介

　障害のある方や家族から、生活等に関してお困り事などを相談いただき、よりよい地域支援を送るためには、どうしたらいいかを一緒に考え、必要に応じて支援を行い、安心した地域生活が送れるようサポートしていきます。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

　児童発達支援センターを卒園し、放課後等デイサービス利用のお子様において、新環境への戸惑いや不安から不適応行動につながり、事業所利用が難しくなる状況がありました。
　相談支援専門員として、事業所への情報提供や環境の観察等も行いましたが、解決にはつながらず、児童発達支援センターと放課後等デイサービスの連携に取り組むこととなりました。

2　具体的な取組内容

- 児童発達支援センター園長と児童発達支援センター児童発達管理責任者に状況の相談を実施しました。
- 卒園後のフォローアップとして、放課後等デイサービスの事業所に児童発達管理責任者と相談支援専門員が伺い、本人の状況の観察や本人の特性についての情報提供を行いました。また、実際に本人と児童発達管理責任者が関わっている場面をみていただくこととなりました。
- 今まで好きだったおもちゃや、本人が得意なおもちゃも持参し、期間を決めて貸し出す取り組みも行いました。

3　成果と評価

　本人は児童発達管理責任者を見て、少し驚く様子もあったが、すぐに状況を理解し一緒に遊び始めました。好きなおもちゃと、今まで一緒に過ごしてきた先生の登場に、とても落ち着いて、笑顔で一緒に遊ぶことができました。また、その様子を事業所のスタッフだけでなく、他の利用児もとても暖かい眼差しで、見守ってくれるといった状況でした。その後、事業所が本人の特性に合った環境設定や関わりを積み重ねていただいた結果、不適応行動も徐々に減り、現在は仲のいい友達もできて、とても楽しい放課後を過ごしています。

事例8：実習・ボランティア・トライやるの受け入れ

発表テーマ：職員採用
事業所名：明石市立あおぞら園・きらきら（指定管理：社会福祉法人三田谷治療教育院）
担当者：保育士　泉川　桂子

施設・事業所紹介

- 児童発達支援センター：あおぞら園（定員：30 名）
- 児童発達支援事業：きらきら（定員：50 名）
- 相談支援事業：そよかぜ
- 保育所等訪問支援事業：ぽけっと

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

- 実習に来る学生の中には、実習で初めて障害のある子どもと関わるという学生もいます。実習が始まる時にはとても緊張した様子であるが、実習が終わる時には「実習が楽しかった」「子どもたちがかわいかった」「こういう施設で働きたい」という感想を持つ実習生もおり、実習を通して、仕事の魅力を伝えることができると感じています。
- 現在働いている職員（保育士）にこの職業に就いたきっかけを聞くと「実習に行くまでは保育園や幼稚園での就職しか考えていなかったが、実習で施設実習に行き、働きたいと思った」「学生の時にボランティアで障害のある子と関わったことがあったから」という職員がいました。「保育科」に進む学生は保育園や幼稚園での就職を希望している人が多く、福祉施設への就職が選択肢にない人が多いのが実態です。実習やボランティアをきっかけに就職先の選択肢になることを感じました。

2　具体的な取組内容

以下のような取組を実施しました。

- 実習の受け入れを積極的に行う。
- 実習後も行事や通常療育などのボランティアに来てもらえるように実習生にボランティア登録を勧めている。
- ボランティア登録の学生に、行事などの際にボランティア募集の呼びかけを行う。
- 実習生以外のボランティアも積極的に受け入れる。
- トライやるウィークの受け入れを行う。

3　成果と評価

- 園での実習をきっかけに就職した職員がいます。仕事内容や職場の雰囲気を知り、就職を希望してくれました。採用側としても実習の様子を通して、人柄を知ることができ、採用の判断となりました。
- 継続して実習を受け入れている大学の先生から就職希望の紹介がありました。大学側にも園の雰囲気や仕事の内容など知っていただいていることで紹介してもらえることがあります。同じ出身大学の職員を通して、職員募集について問い合わせがあったりすることもありました。
- 行事の際、ボランティア登録している学生に呼びかけると、来てくれた学生がいます。特別支援学校に就職希望の学生が定期的にボランティアに来たり、実習に来た学生がボランティアに行きたいと希望してくれることもありました。
- トライやるウィークで来た中学生が福祉の仕事に興味を持ってくれたり、ボランティアに来てくれたりしました。小さい時にきょうだいがあおぞら園に通っていて興味を持っていた中学生がトライやるを希望する場合があります。トライやるを通して、将来の職業選択につながったり、日々のきょうだいとの関わりに繋がったりすることがあると考えています。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

- 継続して実習・ボランティア・トライやるを受け入れていき、福祉の仕事の魅力を伝えていきたいです。
- 直接就職につながらないとしても、地域の保育園や幼稚園で働いた時に子どもへの支援に繋がると思っています。
- より一層ホームページの充実や広報活動に取り組み、福祉の魅力を発信したり、園の様子を伝えたりしていきたいと考えています。

事例9：ARTSHIP2022に初参加

発表テーマ：利用者生き生き支援
事業所名：明石市立ゆりかご園（指定管理：社会福祉法人三田谷治療教育院）
担当者：児童発達支援管理責任者　徳岡　優子

施設・事業所紹介

令和4年度より明石市から社会福祉法人三田谷治療教育院に運営がかわり、新たなゆりかご園としてスタートしました。身体に障害や発達に遅れがある就学前の子どもたちが通園する施設です。現在45名の通園児が親子での登園や通園バスに乗って単独で登園されています。通園以外でも外来でのリハビリも実施しており、就学前から22歳までの方が利用されています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

お子様の自己選択・自己決定を大切にし、自分で選び決めたことで自由に表現する場があることでお子様の自己肯定感を高めていきたいと常日頃感じています。

たくさんの可能性を秘めたお子様の力が存分に発揮され、その可能性を多くの方に見ていただきたいと思い、障害のある方の豊かな表現活動と、アートを通じたユニバーサル社会の実現を目指す ARTSHIP2022で作品展示を行いました。

2　具体的な取組内容

画用紙、絵の具の色などはお子様が自ら選択したもので取り組みました。どの画用紙を使うか、どの色を使うかは視線や顔の向き、手を伸ばす、言葉などそれぞれの表出方法で伝えてくれました。

書き始める位置も自ら選択し、そこまでは職員と一緒に筆を持っていきます。そこからは自分の力で筆を振り下ろしキャンバスを彩ります。また、筆や画材だけでなく、手や足につけた絵の具の感触を楽しみながら自分の身体の動きを使い画用紙やキャンバスを彩っていきます。手に握ったクレパスを左右に大きく動かし、画用紙いっぱいに虹のように彩っていく。それぞれ表現方法も様々であり、職員や保護者が決めた描き方ではなく自由に表現してもらいました。

3　成果と評価

お子様が自己選択・自己決定をして取り組むことで、誰かにさせられているのではなく自発的に取り組むという経験ができ、達成感を感じられたように思います。取り組んでいることに対して「もっと〇〇して」「こうしたらよかったのに」といった否定的な言葉かけをせずに、ありのままの作品が素晴らしいと伝えたことでお子様に「このままでいいんだ」という自己肯定感を感じてもらえたように思います。

4　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

お子様が自分の可能性を最大限に発揮し多くの方に見てもらえる機会はまだ少ないように思います。自分で選び取り組んだことが形となって現れることで、お子様だけでなく家族の方にとっても可能性を信じることに繋がればと思います。今後も自己選択・自己決定を大切にし、自己実現ができる社会へ向けてゆりかご園でも取り組んでいきたいと考えています。

事例10:Aさんとバス～バス通所から見えてくる助け合い～

発表テーマ:利用者ニーズ／その他(通所支援)
事業所名:ワークスペースななかまど
担当者:統括　柿本 助宝、総務　加々良 舞

施設・事業所紹介

就労継続支援Ｂ型事業所。西明石にて支援を行っています。定員２０名、主な作業内容は手芸品の加工・キット作りで、難病などのため通所できない方への在宅作業の支援やひきこもりの方の社会復帰にも力を入れています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

Aさんは自閉症の男性。毎日休まず通って、作業所の中の清掃や、隙間時間の作品制作などにも意欲的に取り組む、事業所(ワークスペースななかまど)にとってなくてはならない存在です。ただ、バス通所中に他の乗客とトラブルになることがありました。いったん、車での送迎をおこなっていましたが、やはり本人のできることを少しでも増やしたいという想いから、再びバス通所が出来ないか考えました。

そこでAさんの自宅へ帰るまでの経路を知りたいと思い、Aさんと一緒にバスに乗り、遠くから彼の様子を見守ることにしました。月曜から金曜までの５日間、帰りのバスに同乗。そこで見えてきたことは、事業所の最寄りのバス停からだと乗客が多く、立ったままの姿勢を維持しなければならないことでした。体の接触も度々起こり、パニックになり声を荒げることもありました。

「何とか座席に座ることができれば」と考えた私たちは、最寄りのバス停から2つとばし西明石駅2番乗り場まで歩きました。事業所から歩いて15分かかりましたが、そのバス停から乗車してみると、乗客はかなり減っていて、彼は後部座席に座ることができました。そこから自宅近くのバス停までは、瞳を閉じ、眠っているかのように感じられました。彼なりの視線からの情報を遮り、自分を平常心に保つためのルーティンでした。バスに乗車してから40分、土山のバス停の案内アナウンスが流れるとAさんはスッと立ち上がり、リュックを背負いバス下車の用意を始め、問題なく自宅マンションまで帰れることができました。

5日間一緒にバスに乗りました。彼の自宅まで帰るのを見届け、私たちは土山駅(JR)から西明石駅まで戻ってくるという繰り返しでしたが、何故か、心地よい疲労感を感じることができました。

今では、帰りにAさんと一緒に向かうバス停までにいろんなドラマが生まれています。

2　具体的な取組内容

　ななかまどの最寄りのバス停からの乗車は止め、西明石駅2番乗り場までAさんと一緒に歩くといった試みをしました。すれ違う女性の方がいると、「こんにちは、暑いね」と声をかけ、子供が泣いていると「泣いてはいけません。頑張るんです。」といった声掛けをするAさん。そんな光景を見ながら約15分歩くと西明石駅2番乗り場に着きます。
　定刻になるとバスがやって来て、Aさんは、ヘルプマークを揺らせながらバスに乗り込みます。時々「独語」を言いながら席を探している彼をみて、乗客の誰もがみんな笑顔を浮かべていました。みんなが彼を受け入れてくれています。取り組みとしては、ただ、駅まで送りながらの見守り、バスに乗るまでの周りへの配慮を促すだけですが、座席に座っているAさんの様子を確認し、出発時にバスの運転手さん、乗客の皆様に、深く頭を下げ、バス停を後にします。そこには何かさわやかな風が吹いているような気がします。

3　成果と評価

- 利用者のできることを増やし、自信を持ってもらうことが出来ました。
- 時々、車椅子の乗客の荷物を持ち上げるお手伝いや神姫バスさんのスロープを掛ける時のお手伝いをしていると、定刻から5分～10分ほど遅れる場合があります。しかし、私たちが手伝うことによってスムーズに事が運んだ時、誰彼とはなく、拍手が起こり、車内があたたかな雰囲気に包まれます。
- Aさんが席を探していると乗客の一人が「あそこの席空いているよ」と声をかけてくれることもあります。
- リュックサックの横で揺れているヘルプマークの認知度が広まっているのを感じます。

4　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

- 他の施設利用者と遭遇したりするとすぐに握手を求めます。その行為を嫌がっているような利用者とのトラブルも発生することもありましたが、相手側の事業所の職員・管理者（PSW）とも話し合いを持ち、今では、問題なく、同じバス停から乗車しています。
- 今回は、Aさんの「バスに乗って帰りたい」というニーズに応えたいと思っての取り組みでしたが、近所のローソンの主任をはじめ、郵便局の職員、駅のバス停までの間で出会う食品関係の人たちに「ご苦労様」と声をかけていただきました。人の温かさ、人という社会資源の頼もしさを感じることができました。

【参考資料など】

（障害者配慮条例）啓発用パンフレット

事例11:在宅から通所への希望を抱いて

発表テーマ:利用者ニーズ/その他(通所支援)
事業所名:ワークスペースななかまど
担当者:統括　柿本 助宝、総務　加々良 舞

施設・事業所紹介

　就労継続支援 B 型事業所。西明石にて支援を行っています。定員 20 名、主な作業内容は手芸品の加工・キット作りで、難病などのため通所できない方への在宅作業の支援やひきこもりの方の社会復帰にも力を入れています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

　特定相談支援事業所の相談員から「車いすの方で、一人で自宅にて生活されている方です。『在宅支援』のサービスを受けながら、後に通所に繋がったらうれしいのですが…。」という相談があり、「在宅サービス」として契約をして、手芸用品の加工等を在宅でしていただいていました。

　お会いしてみると、A さんは明るくひたむきな方でした。彼女には、初め在宅にて作業をしていただいていましたが、半年が過ぎ、月に1回程度の施設外就労先での他の利用者との交流をきっかけに、「ぜひ、もっと彼女と作業がしたい」という職員や利用者の要望が出てきました。そこで通所の回数を増やしながら、半日だけの通所を週に1日増やしていきました。今では、月曜日と木曜日、バリアフリーの設備のある施設外就労先に通所されています。

2　具体的な取組内容

　就労継続支援 B 型事業所における在宅支援については、以下のような条件があります。

- 在宅でのサービス利用を希望しており、同意を得ていること。
- 在宅でのサービス利用に係る支援効果が認められること。
- 知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援が行われるとともに、常に在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューが確保されていること。
- 1日2回の連絡、助言又は進捗状況の確認、日報作成を行うこと。また、作業活動、訓練等の内容又は在宅利用者の希望等に応じ、1日2回を超えた対応も行うこと。
- 緊急時の対応ができること。
- 作業活動、訓練等を行う上で疑義が生じた際の照会等に対し、随時、訪問や連絡等による必要な支援が提供できる体制を確保すること。
- 事業所職員の訪問、在宅利用者による通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により、評価等を1週間に1回は行うこと。
- 原則として月の利用日数のうち1日は事業所職員による訪問又は在宅利用者によ

る通所により、在宅利用者の事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。

利用者 A さんについては、すべての条件を満たしていました。その他、個別支援計画、運営規定にも「在宅支援」に取り組むと記載されていました。

在宅での作業においては、ちりめん加工やクリップ止めの作業を中心に行っています。週に2回（月・木）定期的に通所して、手芸品の加工業務に取り組んでいます。その他、週に1回のペースで面談を行っています。

3 成果と評価

- 食堂が2階にあるため、利用者 A さんは、食堂で昼食をとることが難しい。しかし、職員だけではなく、利用者が「1 階で A さんと一緒にご飯食べる」といって、彼女と一緒ににぎやかにお弁当を食べています。
- トイレのバリアフリー化を考えていた時に、実際に A さんに使用していただきました。室内での車椅子での回転やドアの内開きが問題となり、見直しを図り改修工事を行うことができました。
- 以前は引きこもりがちであった A さん。現在は、昼休みに近くのショッピングセンターに自力で出かけ、食材等の買い物をするようにもなってきています。バリアのあるところでも積極的に出かけ、「バリアはどこにあるか」を身をもって私たちに問いかけています。
- A さんが帰りかけるとなると他の利用者は積極的に「さよなら、お疲れ様」と手を振り、声をかけています。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

- 在宅の支援において、居宅サービスの充実を図るためのマンパワー不足が課題だと考えています。健康状態のチェックリスト等を作成して、無理なく通所につなげるようにしたいと考えています。
- 常に利用者Aさんにとってどういうサービスが必要なのかをサービス担当者会議を持ち、専門職サイドの話を聞きながら、ケースによっては、再アセスメントといった形も取り入れていきたいと考えています。
- 利用者 A さんの支援を通じて、職員はいろいろと学ぶことができました。「ありがとう！」と利用者に感謝の気持ちを伝えるだけではなく、自らの支援スキルの不足がもたらすことによる失敗時に「ごめんなさい。もっと勉強して、貴女を支えるから」という自らの支援を省みる事に繋がりました。

【参考資料など】

- 就労移行支援、就労継続支援（A 型、B 型）の在宅支援について（明石市福祉局生活支援室障害福祉課自立支援係）／（障害者配慮条例）啓発用パンフレット

事例12:視覚障がいに寄り添って

発表テーマ:利用者ニーズ
事業所名:ワークスペースななかまど
担当者:統括　柿本 助宝、総務　加々良 舞

施設・事業所紹介

就労継続支援 B 型事業所。西明石にて支援を行っています。定員 20 名、主な作業内容は手芸品の加工・キット作りで、難病などのため通所できない方への在宅作業の支援やひきこもりの方の社会復帰にも力を入れています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

ななかまどには、知的・精神・身体・発達障害のある方が通所されています。また、視覚に障害があって通所できない方々には、在宅で作業をしていただいています。

この取り組みは厚生労働省、県民局、市の障害福祉課、相談支援事業所との相談や話し合いを経て実現しました。市に四十か所以上ある就労継続支援 B 型事業所の中で、『在宅でのサービス利用』は初めての取り組みとなります。

A さんは、元々は通所して、ちりめんの布をたたんだり、小さな手芸キットを袋に入れたりする作業に携わっていました。五十代で網膜色素変性症にかかり、やがてほとんど光を失ってしまいました。

いま、A さんは事業所には通えないけれど、指先の感覚と事業所職員の協力のもと、在宅で、通所時と変わらぬ作業をしています。自宅ならではの動線や作業スペースの確保が出来るところ、体調に合わせてペースを決め作業に取り組むことができるところが、在宅ワークのメリットです。

2　具体的な取組内容

- 作業に必要な物は、定期的に職員が訪問し、渡して説明します。
- 毎朝、『今から作業を始めます』と挨拶の電話をかけて貰います。
- 体調や、日常的なことなど、少しお話をすることもあります。
- 出来た商品はまた、職員が受け取りに行き、販売を行います。

3　成果と評価

A さんは新しく、ちりめんの布をボールに貼る作業もできるようになりました。完成した『ちりめんボール』は、お子さんやペットの玩具として人気で、よく売れています。

4　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

　在宅利用者の支援を行うには、

『常に在宅利用者が行う作業活動や訓練のメニューが確保されていること』
『緊急時の対応ができること』
『週に一度は事業所職員が訪問し、評価を行うこと』

　など、いくつかの要件を満たしていることが必要です。

　通所者の支援に加えて、在宅利用者を訪問し、材料を届けたり様子を見に行ったりすることは、それだけ人手がかかります。
　しかし、事業所に通うことができなくても、仕事が出来る方は大勢おられ、一人でも多くの方に、自分が思い描く充実した毎日を送ってほしいと考えています。『在宅ワーク』は、障害を持った方の働き方に対する、合理的配慮といえると思います。
『合理的配慮』とは、一方的に何かを押し付けたり、相手の要求を飲んだりすることではありません。障害をもつ方の特性や困りごとに目を向け、理解し、どうすれば過度の負担なしにそれが解消できるかを考え、実現することが大事だと思います。

　A さんら在宅利用者には、実はまだ解決しなければならない課題があります。利用者には毎月、作業の対価として工賃を渡していますが、工賃とともに渡される明細は、墨字で紙に印刷されています。A さんたち、視覚障害者に渡す明細も同様です。『自分がいくら稼いでいるのか』こうしたことがわからないままでよいはずがありません。
　現在、事業所で点字プリンターを購入出来ないか、検討中です。点字プリンターがあれば、視覚障害者のための仕事を請け負うことも可能です。一人に対する合理的配慮が、他の多くの障害者への合理的配慮にも繋がってゆく、ということが言えると思います。

事例13：ふれ愛コンサートを通じての地域との連携

発表テーマ：地域との連携
事業所名：ワークスペースななかまど
担当者：統括　柿本 助宝、総務　加々良 舞

施設・事業所紹介

　就労継続支援Ｂ型事業所。西明石にて支援を行っています。定員20名、主な作業内容は手芸品の加工・キット作りで、難病などのため通所できない方への在宅作業の支援やひきこもりの方の社会復帰にも力を入れています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

- はじめに「企画書」を作成して、コンサートの意義を 8 つの自治会長を前にプレゼンテーションを行い、賛同を得ました。学校側と交渉し、地元の誰もが知っている、小学校の体育館にて開催できることとなりました。物販については、初めは許可が難しいということでしたが、和坂校区にお住いの135Eネットの副理事長の協力もあり、障がい者施設・事業所の自主製品・授産品の物販について許可を得ることができました。
- 第1回目は、震災復興のために頑張っている東北の人達にエールを送りたい、応援したいという思いを込めて3月11日に決まりました。
- 「和坂に住むすべての人が笑顔と希望に溢れる街づくりに参加できるように」との想いから実行委員会を結成し、スタートしました。

2　具体的な取組内容

- 全自治会長の賛同のもと、コンサートを開催することとなりました。プログラムについてはアンケートを取り、曲目を決定しました
- 和坂校区、地元の方たちが育ち学んだ小学校をコンサート会場に選びました（誰もが知っている、また、思い出のある場所）。
- 「ワークスペースななかまど」の利用者と職員がステージに立ち、ピアノとバイオリンの伴奏で「あの素晴らしい愛をもう一度」を熱唱しました。
- 体育館の後方には、木の根学園などの地元の障がい者施設による物販ブースが設けられました。
- 車いす対応のエレベータを活用し、身体の不自由な方にも多数ご参加いただきました。
- 会場設営、準備、片付けまで、自治会役員と障がい者施設職員と地元住民で行いました。
- 135Eネットの協力を得ることが出来ました。
- 50台のバイオリンを用意。参加者がバイオリンを体験することが出来ました。

3 成果と評価

毎年3月に、和坂小学校の体育館をお借りして開かれるコンサートには、200名を超える地元の住民が足を運んでくださいます。定着しつつある「ふれ愛コンサート」、令和5年の今年はバイオリンとピアノ、三味線のコラボレーションを企画し大変好評でした。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

和坂校区にあるまちづくり協議会との連携によって、地元住民と障がい者施設利用者との交流の場が出来るようになりました。コンサートの他にも、1月に小学校校庭で実施される左義長（餅つき）や納涼祭、和坂マルシェ、防災訓練等の行事に参加させていただいています。

障がい者が地域で働き、地域で自立していくためには、我々のように施設で働く職員が、様々な行政機関と連携し、協力体制を組むことが大切だと考えます。障がいの有無に関係なく「この地に生まれてきてよかった」、「この街に来てよかった」、「ここが私の故郷です」と胸を張って言えるような街づくりのために少しでも貢献できればと考えています。

【参考資料など】

- 和坂まちづくり協議広報誌
- 135E ネット（明石障がい者地域生活ケアネットワーク）西明石ブロック報告

事例14:新型コロナウイルス感染症の対応について

発表テーマ:新型コロナウイルス感染防止
事業所名:障害者支援施設博由園
担当者:生活支援員　栗原　祥子

施設・事業所紹介

主に身体に障害を有し、在宅生活が困難となった方に、食事や入浴等の生活支援や健康管理、リハビリテーション等を行う施設入所・生活介護サービスを提供しています。
また、介護者の冠婚葬祭や休養等に、短期間の入所による生活支援を行います。

施設入所、短期入所共に全室個室(2階男性棟:30名、3 階女性棟:30 名)、浴室:2 階
施設入所・生活介護:定員 52 名　短期入所:定員 8 名

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

職員が新型コロナウイルスに罹患した後、支援にて接触した利用者に感染し、陽性者が発生したことから、取り組みを行いました。

2　具体的な取組内容

1. 陽性者への対応
   ① 各フロアの端に陽性者専用の居室を用意。廊下にパーテーションを設置し他利用者との隔離を行いました。
   ② 居室に入る際は、個人用防護具(ガウン、マスク、フェイスシールド、手袋)を必ず着用。入室時間は 15 分以内を目安とし、介助者と陽性者の接触時間を極力減らし、対応職員も出来る限り固定しました。
   ③ 居室からベランダ、または外階段へ出る事が出来、階段は回廊式で上下に繋がっている為、使用済みの個人防護具や、陽性者が使用したオムツ、衣類、使い捨て食器などは、ベランダにゴミ箱やバケツを設置し処理しました。またそれらの汚染物は外階段を使用し、1 階の廃棄場所まで捨てに行く事としました。
   ④ 行動障害を有する利用者については、嘱託医に相談、指示のもと協力医療機関への入院調整を行いました。
2. 他利用者への対応
   ① 非感染利用者は各居室のドアを閉め過ごして頂くよう依頼し、他者との接触を極力減らすようにしました。
   ② 感染者が発生した棟の入浴は控え、清拭等にて対応を行いました。
   ③ 日中活動やリハビリテーションは中止し、職員が各棟を移動する際には保健所の指導のもと、消毒等感染症対策を徹底しました。
   ④ 短期入所利用者の食事は居室もしくは入所利用者が摂取した後とし、接触する機会を極力減らしました。

⑤ 利用者全員１日に４回の検温を実施。37.5℃以上の発熱で感染症対策とし、嘱託医の指示のもとコロナ抗原検査を行い、早期発見に努めました。

３ 成果と評価

- 陽性者が同時発生した最大の人数が３人に留まり、クラスターには至りませんでした。
- 初めの陽性者が判明してから、2 か月弱で収束しました。

４ 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

- 陽性者が発生した際速やかに対応を行う事が出来る様、BCPを含め職員全体へ周知を図っていきたいと考えています。
- 今後法改正の動向を注視し、適時BCPや感染症マニュアルの見直しを図っていく必要があります。

事例15：利用者への支援方法・活動充実化の推進とワークライフバランスの推進

発表テーマ：健康維持など／人材育成／離職防止・定着支援
／業務の効率化／職員生き生き支援
事業所名：博由園デイサービス
担当者：サービス管理責任者　専野　大智、生活支援員　秋月　智香子、渡邊　孝司

施設・事業所紹介

地域生活を送る主に身体障害をお持ちの方々の<もっと楽しく過ごしたい>、<体を動かしたい>、＜お風呂に入りたい＞などの思いを実現するために、入浴や排泄、食事の介護やリハビリ専門職によるリハビリテーション、余暇活動の提供などを行っています。
また、特別支援学校等に通学している方々の＜学校卒業後の進路を考えたい＞、＜学校以外の場所で社会経験をして欲しい＞、＜仕事等で学校へお迎えが出来ない＞などの思いに応え、放課後や夏休み等の学校が長期休暇の時に、通所の利用者と過ごし入浴等の身体介護や余暇活動の提供を行っています。

生活介護、タイムケア共に明石市内、近隣地区の送迎サービスも行っています。
通所生活介護：1 日の利用定員 30 名（9 時～16 時）タイムケア：15 時 30 分～18 時

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

① 利用者の障害特性への対応
主に身体に障害がある方を対象としていますが、近年、強度行動障害、高次脳機能障害、精神疾患等を有する利用者が増加傾向にあり、専門的な知識を身に着ける必要性が高まってきています。正規職員は外部研修へ参加する機会もありましたが、個々の直接的な支援への導入が難しく、また非常勤職員は学ぶ機会が少ない為、統一した支援の実施が困難となっていました。

② 特定職員への負担増加
事務業務や利用者の支援について、特定の職員しか実施出来ない業務が複数あり、業務の内容に個人差が生じていました。また残業時間が増えることもあり、身体的・精神的なストレスの蓄積に繋がっていました。

2　具体的な取組内容

- 定期ミーティングの時間を用いて、各種疾患や障害特性、福祉制度などについての理解を深める為の学習機会を設けました。
- また、正規職員中心に行っていたケース検討会議に非常勤職員も参加し、利用者個々の支援の方向性について共有する機会を設けました。
- 利用調整等パソコンを実施し行う業務は、様式の変更、自動化を図りました。

- 同じ業務を連続して行う事がないように、分散した業務分担の作成を行いました。
- 職員全員が同様の業務を行える様に役職者が中心となり指導・助言を行うとともに、職員配置の工夫を行いました。

3 成果と評価

- 障害の特性を理解し、ケース検討会議にて支援の方向性を共有したことで、支援の目的や留意点などを考慮しながら関りを持つことが出来る様になってきています。結果、利用者の支援や活動内容にも個別性を持つ事ができ、利用者自身の意識や様子にも変化がみられる様になりました。
- 職員個々にかかる身体的・精神的負担の分散に繋がり、腰痛や体調不良で休む職員が減少しました。
- 職員全員が同じ業務に入れる様になりフォロー体制が強化されたことで、有給休暇制度を利用しやすい環境となり、取得率も向上しました。結果的にワークライフバランスの推進が図れ、従業員の離職率の低下、女性従業員の定着率向上にも繋がっています。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

- 利用者の障害特性や業務体制等について、より理解を深め新たな視点で業務を行えるように、事業所間交流を図り他施設の取り組みを参考にしていきたいと思っています。
- より良い在宅・地域支援を行う為には、利用者の障害特性のみならず生活背景等にも着目していく必要があると考えます。その為、家族や関係機関との関わり方の検討、担当制の強化を図っていきたいと思っています。

事例16：紋付き袴と着物で特別な新年会に！1年に1度の煌びやかなイベント

発表テーマ：利用者ニーズ／イメージアップ
事業所名：大地の家
担当者：生活支援員　谷口　悠太、生活支援員　古川　裕明

施設・事業所紹介

大地の家は、主に知的に障害のある方が生活する入所施設です（定員 40 名）。
日中は生活介護事業所として運営し、地域にお住まいの障害者に対するサービスも提供しています。
また、短期入所事業（定員 6 名）も実施しています。

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

集団生活となる入所施設の利用者の方は、コロナ感染対策のため特に制限の多い状況下での生活が続いていました。この間、社会参加の機会が著しく制限された利用者の方に対し「少しでも季節感を感じていただきたい、今年こそは皆で楽しく明るい年になるように新年を祝いたい」という想いから企画しました。
新年会というイベントを通して、利用者の方に非日常の体験を提供し特別な思い出となる時間を過ごして頂くという取り組みを行いました。

2　具体的な取組内容

職員の知り合いで写真館を営む方から「使わなくなった着物一式要りませんか」というお声をいただいたことから非日常体験と特別な思い出の企画がスタートしました。
重度の知的障害ある方など「着物、袴」と言葉での伝達理解が難しい利用者の方に対しては、実物を見て、着ていただく事でそのイメージを持っていただきました。
お殿様・お姫様とはいかないまでも、満足気に今年の抱負を述べられるなど普段の生活では体験できない和装での新年会ベントは、当事者は勿論、周囲のスタッフにとっても特別な思い出となりました。
当日はなんとか着付けもできて、記念撮影もばっちり！

3 成果と評価

利用者の方に普段とは違った体験を提供したい、皆が笑顔になる企画をしたいという事でスタートしましたが、ベテランスタッフと若手スタッフが着付けやお化粧を担当し、始まる前からムードも高まり世代間の交流を図る機会にもつながりました。
また、利用者の方も最初は緊張した様子も見られましたが「素敵。かっこいい」という周囲の声掛けからとても良い笑顔が見られるようになりました。
感染対策は行いつつも、数年ぶりの大勢での新年会、カラオケ大会等大いに盛り上がり、素敵な新年会になりました。後日家族様ともその時の様子を共有することが出来ました。

4 今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

施設に入所されている利用者の方の暮らしは、時として一般社会の暮らしとは異なることもあります。今回はコロナ禍でもあり施設内でのイベントにスポットをあてた取り組みとなりましたが、今後は地域社会の中で利用者の方が活躍できる、笑顔になれる企画も検討したい。

事例17:「言わない自由がある」 メンバーさんの一言から始まった個人の尊厳に対して私たちが決断した支援のステップ

発表テーマ:利用者生き生き支援
事業所名:LITALICO ワークス明石
担当者:栢　菜穂、小栢　麻衣、清水　麻衣子

施設・事業所紹介

サービス内容:　就労移行支援サービス・就労定着支援サービス
利用者人数　:　43 名程度 (両サービス含)

【取組内容について】

1　取組を行ったきっかけ

あらゆる困り感があったある利用者(以下 A さん)。しかし本人は「不都合な事には目をそらしたい、答えたくない」というお気持ちがあり、なかなか支援者に困り感や抱えている問題の開示をしてくれませんでした。

そんな中、困り感のヒアリングを行おうとした際に「言わない自由がある」との発言がありました。支援者たちは本人の気持ちを尊重し無理に聞き出すことやめ、その一方でどのように支援を行ったら良いのかが課題となりました。A さんの思いをくみ取ったうえで支援者の想いを実現させる取り組みが必要になりました。

2　具体的な取組内容

①信頼関係の構築

訓練時での関わり方について、遅刻欠席があったときは通所された努力や連絡された気持ちを受け止めました。また、指示理解が難しい際には、紙に説明を書くことで可視化し、何度も一緒に復唱をすることで理解できるまでサポートするなどコミュニケーションの時間を増やし、出来ることへの支持や自己肯定感を高めることを意識して関わりました。

②家族連携

家族に本人の特性を説明。通所への理解を得るために本人の困り感を踏まえて就労支援の必要性を伝えることで理解を得て、交通費を支給して貰えることになりました。また、リタリコから就職活動について協力を求め、家族も求人を一緒に検索をしてくれるようになりました。

③成功体験を積むためのスモールステップ検討・作成

【通所の安定】【ヘルプの要求】【金銭】【自己理解/開示】の 4 項目の課題を設定。各課題をいきなり全て解消するのではなく、まずどのような内容を解決すれば、本人が自立して課題の解消へ向かうことができるのかの検討を行いました。

④地域連携

　本人の希望ではありませんが、将来的に何かあったときに「ご自身から」向き合いたい、必要だと思ったタイミングで頼れる相談先を地域に作りました。

相談先：明石社会福祉協議会、明石市福祉局生活支援室障害福祉課、司法書士、明石土山病院、相談支援事業所、明石市障害者就労・生活支援センターあくと

3　成果と評価

■支援者

　支援において実践してきた内容は今までと変えなくても、本人の『守って欲しい尊厳・状態』に合わせて『何をどのタイミングでどのように支援するか』を見定め、カスタマイズするスキルを身に付けることが出来ました。

■利用者

　通所での成功体験をお守りに無遅刻・無欠席、そして仕事を行う意識を持てました。また、自己理解に励み、企業に自己開示をすることができるようになりました。

■保護者

　娘の部屋に行って体調等のヒアリングや気にかけをしてくれるようになりました。

■職場

　受診について促してくれるような関係性を築けています。一般就労ですが本人への理解があり月に１回企業へ訪問し定着面談を行っています。

4　今後の課題、他の施設・事業所へのアドバイスなど

　課題としては、今後、本人が定着支援事業にかわった際にさらにフォローアップを行う必要があることが挙げられます。

　担当制で行ってきた当事業所ですが、今回のように支援者の方向性に悩むようなケースの場合、「センター全員で見守る・支援する」という支援に切り替えました。その結果、情報共有がしやすくなり風通しの良い事業所になりました。支援者一人で抱え込まないようにすることがより良い支援になる場合もある事が分かりました。