

H.C.R.セミナー 2018 報告

2018/10/10(水)
特設会場G1(東8ホール内)

高齢者福祉施設・事業所における工夫事例



福祉施設の実践事例発表 ～役立つ、活かせる工夫とアイデア～

全国の福祉施設・事業所では、利用者への支援のため日々創意・工夫を図り、サービスの質の一層の向上に努めるとともに、法人として地域福祉の推進のために公益的活動を進めるなど、多くの取り組みが実践されています。

本講座では、こうした高齢者・障害者(児)施設・事業所における先駆的な取り組みと、多くの福祉施設・事業所で活かせる工夫やアイデアを共有しました。

本号では、下記の高齢者福祉施設・事業所の福祉機器を活用した利用者のQOL向上のための実践や、人材確保・定着のための職場環境づくり、地域の公益的な取り組みなどの事例発表を紹介します。

事例発表

社会福祉法人 豊悠福祉会
特別養護老人ホーム「豊悠プラザ」



ホーム長
権神 ひろみ 氏



バリデーションワーカー
孝子 綾子 氏

社会福祉法人 八尾隣保館
特別養護老人ホーム「第二成法苑つむぎ」



主任
小山 隆博 氏



ユニットリーダー
竹ノ株 栄子 氏

社会福祉法人 聖寿会
特別養護老人ホーム「健生苑」



相談員
前 嘉郎 氏



介護員
新山 久代 氏

司会・進行

社会福祉法人 六親会



常務理事
湯川 智美 氏

社会福祉法人 グロー
養護老人ホーム「ながはま」



副所長
舞鶴 正吉 氏



生活支援員
徳田 尚也 氏

社会福祉法人 黒松内つくし園



理事
大代 貴輝 氏



■事例1

認知症高齢者とのコミュニケーション法(バリデーション)を現場実践に活かす

社会福祉法人 豊悠福祉会
特別養護老人ホーム「豊悠プラザ」
ホーム長 バリデーションワーカー
権神 ひろみ 氏 孝子 綾子 氏

認知症ケアに取り組む背景

社会福祉法人 豊悠福祉会の理念は、「Art(情熱)& Science(冷静な判断)」です。「Art」とは、人間だからこそできる創造活動、共感、主観性、そのときその場で生まれた思いやアイデアを意味します。「Science」とは、科学的に裏付けられた活動、理論、客観性、万人の中で磨き上げられてきた思いやアイデアを意味します。「&」としているのは、どちらか一方を高めたとしても、いずれ限界が生じるもので、両者を融合するからこそイノベーションが起こるということを意味しています。つまり、情熱的な部分と冷静な判断が融合することが、私たちの施設では重要であり、介護のいろいろな場面に存在すると考えています。

それでは、バリデーションについて説明します。

私たちが、認知症ケアに取り組むようになった背景には、過去のケアでの失敗経験があります。

例えば、夕方になると「帰りたい」と訴える利用者がいらっしゃいます。以前は「今日のバス、もう終わっちゃいました」と嘘をついたり、「そんなこと言わずに、まあ、お茶でも飲みましょう」とごまかしたり、「あなたの家はここですよ」と現実を突きつけていたりしていました。しかし、これはその場しのぎのケアですから何も解決しません。利用者の訴えは大きくなり、やがて混乱し、スタッフは疲れてしまうといった悪循環を生みます。

そのときに出会ったのが「バリデーション」です。これは、アメリカのナオミ・ファイル氏が開発した、認知症高齢者とのコミュニケーションを通して感情レベルに訴える方法論です。バリデーションは、もともと「確認する」「強化する」という意味がありますが、コミュニケーション法としてのバリデーションは「自分の生きていた意味や、価値を確認する」というとらえ方をしています。

バリデーションを活用する

まず、バリデーションの「基本的態度」を紹介します。

- 傾聴する
- 誘導しない
- 共感する
- 嘘をつかない
- 評価しない
- ごまかさない

これらはそもそも、人づき合いにおける基本ともいえます。

次に、「基本テクニック」を紹介し

ます。

資料①の通り、「オープンクエスチョン」「リフレージング」などの言語的コミュニケーションテクニック、「アイコンタクト」「タッチング」といった、非言語的コミュニケーションがあります。これらのテクニックを使うことで、認知症高齢者だけでなく、話すことができなくなった寝たきりの方でもコミュニケーションを取ることができます。

バリデーションでは、利用者のすべての行動に意味があると考え、言動の奥にある、本当の訴えを探ります。訴えている「言葉」そのものではなく、「感情」に寄り添い、共感し、探索していくのです。例えば「帰りたい」と訴える利用者には、まずその帰りたい気持ちに寄り添い、共感し

資料①

バリデーションの基本テクニック

- 1、センタリング
- 2、好きな感覚を用いる
- 3、オープンクエスチョン
- 4、リフレージング
- 5、極端な表現
- 6、反対のことを想像する
- 7、レミニシング
- 8、アイコンタクト
- 9、曖昧な表現
- 10、はっきりとした低い優しい声で話す
- 11、タッチング
- 12、カリブレーション(共感)
- 13、音楽を使う
- 14、ミラーリング
- 15、満たされていない人間の欲求と行動を結びつける



ます。そして、会話をしながら、なぜ帰りたいのかを探ります。帰りたいのは、今いる場所が落ち着かないからか、誰かに会いたいからか。誰かに会いたとしても、それは今、生きている人とは限りません。また、帰りたい場所は子どものころの家かもしれません。あるいは、やり残した仕事があるのかもしれません。こうしてさまざまなことを想像しながら、目の前の方に対し「理解したい」「教えてほしい」との思いで近づいていくことで、その思いは、利用者者に必ず伝わると思います。

こうして寄り添うことで、多くの利用者の症状が落ち着いていきます。「大丈夫」「安心できる」と思うことができ、自分の居場所が見つければ、とても穏やかになれるのです。

なお、当施設のバリデーション研修は、毎年10名前後の職員が関西福祉科学大学の都村先生の指導のもとで行っています。平成30年度からは、バリデーションに特化したコアメンバーをつくり、研修以外でも定期的に勉強会を開催しています。現在、40名程度の職員が研修を修了し、現場で実践しています。また、バリデーションワーカー養成コースへの職員の派遣も行い、現在は2名のバリデーションワーカーがいます。

バリデーションの事例や地域への取り組み

ここでバリデーションを活用してケアを行った事例を紹介します。

資料②の写真は、男性職員がバリデーションの技術を活用しながら、80代の女性Aさんと話をしているところです。

Aさんは、10年以上前にご主人が他界してから一人暮らしで、子どもはいません。年齢を重ねるにつれ、できないことが増えていることがわかり、当施設から働きかけを行いました。介護拒否をされ、誰も自宅に入れませんでした。ほとんど歩けなくなり、家の中は荒れ、悪臭が漂うほどとなり、結果、行政からの依頼で緊急保護をし、当施設に入所されました。

入所当初は落ち着いて生活をされていたAさんですが、1週間が過ぎたころから食事や入浴をされなくなりました。そこで、バリデーションの研修で来所されていた都村先生にAさんと会話をしていただいたところ、「人の世話になりたくない」「施しを受けるのが嫌だった」など、Aさんの思いを知ることができました。私たちは、食事や入浴の拒否にばかり気を取られ、訴えたいことが他にあったことに気づけなかったのです。

その後、理解してもらえると分かったAさんに変化が起きました。食事や入浴をされ、身だしなみに気を使い、新聞を読まれるようになりまし

た。現在は、地元の盆踊りに参加するなど、地域との交流もされています。

バリデーションに取り組んだ職員からは、「以前より、利用者と信頼関係が築けている」「きちんと目線を合わせて話すことで、利用者が落ち着くことが増えたと感じる」などの感想が寄せられています。

一方で、バリデーションを実施する上での課題もあります。

- バリデーションをする時間の確保が難しい
- 職員全員がバリデーションを理解するのは難しい
- 利用者が変化しているのか分からない

こうした課題を解決するために、私たちは施設理念に基づき次のように考え、行動しました。まず「Art」の考え方として、職員がお互いの行動を見て、感じ、意識すること、利用者に向き合い、感情に寄り添うこと。「Science」の考え方として、普段から職員一人ひとりがしていることを形にしていくこと、日常業務の中にバリデーションを取り込むことです。これらを融合することで、施設全体でバリデーションに取り組むことができると考えています。実際に、利用者への対応がうまくいかなかった時期は、職員がお互いの手法を取り入れることで、少しずつ利用者に向き合えるようになりました。

また、当施設では地域に対して次のような取り組みを行っています。

- バリデーションワーカーの養成
- バリデーションの地域住民への普及、習得プログラムの構築・実施
- 対処療法から共感的療法の推進（バリデーションを地域へ広げる） など

バリデーションは施設だけでなく、在宅でも実践できます。当施設が認知症になっても住み続けられる地域の拠点となり、これらの取り組みを通して、住民が助け合いながら暮らすことのできる社会を目指していきたいと考えています。

■ 事例2

ICT活用による業務効率化～インカム・タブレットの導入による魅力ある職場づくり～

社会福祉法人 八尾隣保館
特別養護老人ホーム「第二成法苑つむぎ」
主任 ユニットリーダー
小山 隆博 氏 竹ノ株 栄子 氏

ICT導入の経緯

当法人は、今年で創立から83年を迎えました。法人全体としては、WebやSNSの活用、実習生の積極的な受け入れ、学生アルバイトの受け入れなどを通し、支持を得ながらブランディングを高めています。福祉の現場は3K（きつい、汚い、給料が安い）といわれることがありますが、私たちはこのイメージを払拭するために「カッコいい介護士」を目指しています。これを実現するための新しい取り組みとして注目したのが、介護技術の向上と介護機器の進化です。

今回は、当法人の施設の一つである特別養護老

人ホーム 第二成法苑つむぎ（以下、つむぎ）において、インカムとタブレットを活用し、魅力ある職場づくりに取り組んだ事例について紹介します。

インカム・タブレットの活用

まず、インカムとタブレットを導入するにあたり、つむぎにおける業務でこれらの悩みがありました。

1つめは、職員の所在確認ができないことです。全てが居室対応のため、居室に入ると所在が分からなくなり、職員を探し回ることがありました。

2つめは、チーム力が弱いことです。これはつむぎが新しい施設で、職員もお互いにオープニングスタッフであることが理由の一つです。コミュニケーションが十分に取れていないため仕事を単独で行うことが多く、連携不足になっていました。

3つめは、瞬時の情報共有ができないことです。1つの情報を複数の職員や全ユニットに伝えるのに時間がかかっていました。緊急時なども特定の職員だけが対応している状態でした。

4つめは、利用者への配慮ができていないことです。職員同士の伝達や業務上の会話が利用者の耳に入り、生活の妨げになっていました。これは、プライバシーへの配慮の点からも重要な問題です。

5つめは、新人職員が抱える、仕事への不安です。日常的な緊張やプレッシャーに加え、特に夜勤帯に不安があり、心身の負担が大きくなっていました。

これらの5つの問題点がスタッフのストレスになり、離職につながっていました。そこで、私たちが改善策として導入したのが、インカムとタブレットです。

【インカム】

資料③は、実際にインカム機器を使用している様子です。導入後は、当初から上司が率先して活用したこともあり、思った以上にスムーズに職場に浸透していきました。職員がインカムを使用すればするほど、利便性を実感できる点がよかったと思います。しかし、「耳が痛い」「インカムが重い」などの不満の声もありました。この点については、インカムのレンタル先と連携をしながら、イヤホンの種類を増やすなどし、不満を満足に変えることができました。

インカムの導入台数は計10台。数が少ないと思える場面もありますが、さまざまなスタッフと施設のどこにいてもつながることができる点は大きなメリットであると感じています。

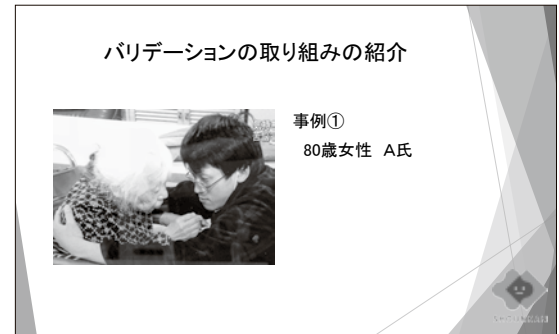
導入にあたっては、独自の活用方法とルールを決めました。特に、「なぜインカムを導入したのか」についての理由と意義を重点的に説明することになっています。

インカムを導入してから1年後に行ったアンケートでは、20人中19人が「インカムを導入してよかった」と回答しています。

職員からは、次のような声が寄せられました。

- 大きな声を出して職員を呼ばなくてよい
- 行事のときに便利
- インカムで済む用事があり便利
- 先輩と繋がっているから安心
- 利用者さんへの迅速な対応ができる
- 内線の回数が減り、うるさくない など

資料②



また、介護士だけでなく看護師や生活相談員からも、業務において効率的かつ効果的であるといった前向きな声が聞かれました。何より、新人職員の仕事に対する不安や緊張を緩和する効果もあったことが収穫でした。

インカムを活用することは、職員同士がつながることができ、不安解消にもなることが分かりました。このことが安心材料となり、職員の定着にもつながると思います。

【タブレット】

つむぎを開設した当初、タブレットは特に記録時間の効率化や、それに伴う業務の省略化を行うための機器としかとらえていませんでした。

しかし、タブレットのカメラ機能を使うと、理学療法士からの指示を動画で見ることができるなど、看護師であれば、利用者の皮膚状態などを撮影して情報を共有し、統一したケアができたりとさまざまな利点があることが分かりました。

また、ショートステイでは荷物チェックアプリが便利です。これまで、ショートステイの利用者1人あたりに30分を要していた荷物チェックが、このアプリで管理することで、1人あたり約10分に短縮されました。空いた時間を個別の機能訓練などに費やすこともでき、加算による収益が大幅に増えるのではないかと考えています。

さらに、このタブレットの大きな魅力の一つが、ゲームアプリやYouTubeを活用することです。職員の経験年数にかかわらず、タブレットで動画を見ながらレクリエーションを行うことで、均等な内容を提供することができます。

また、**資料④**のように、利用者と職員の年代が離れていても、YouTubeを利用することで簡単に音楽を検索して聴くことができます。タブレットを使用することは、業務の短縮化になるだけでなく、利用者となつながら時間を持つことができました。今や、タブレットは大切なコミュニケーションツールになっています。

最後に、今後の課題と展望について説明します。

1つめは、気づきのある職員を育てることです。例えば現場では、インカムで他の職員を呼んでいても、自分のことではないからと聞き流していたり、インカムを使用していない職員がいても気づかなかつたりすることがありました。これを介護の場面に置き換えて考えると、ヒヤリハットな場面があったり、その反対に、「ホッとする」ことにも気づかないのではないかと思います。インカムを使用することで、少しでも気づきを広げ、声をかけ合い、行動に移せる職員を育てていけたらと思っています。

2つめは、さらなるタブレットの可能性を探ることです。現在、LINE WORKSという、業務の効率化や共有化を図るアプリを使用しています。これは、災害時でも職員同士の連絡手段になると考えています。

さらに、これからは利用者の家族との連絡手段やコミュニケーションツールとしても大いに活用できると思います。日々の利用者の様子を写真や動画で送ったり、必要物品などの簡単な連絡をタ

ブレットで行ったりすることで、お互いがより身近に家族を感じられるのではないのでしょうか。介護の世界におけるタブレットの活用は、まだまだ無限の可能性を秘めていると思います。

介護は、身体機能維持や環境整備をどうするか、思い出の場所に行くことや、最後まで口から食べるにはどうしたらいいかなど、考察とクリエイティブであふれています。時間や人手を理由に諦めず、ICTを活用することでさまざまなことに積極的に取り組むことが大切だと考えています。これからも、介護の3Kを「感謝、感動、感激」に変え、常に前向きに利用者と向き合っていきます。

資料③



資料④



■ 事例3

排泄予知デバイスDFreeを活用した排泄ケア

～ QOLの向上につなぐ実践～

社会福祉法人 聖寿会
特別養護老人ホーム「健生苑」

相談員 介護員
前 嘉郎氏 新山 久代氏

DFree導入の経緯

当施設は、今年で開設から34年目を迎えました。利用者定員は、入所50名、短期入所4名、平均介護度は4.09（2018年6月現在）です。常時オムツを使用している人は17名で、夜間のみ使用の方が18名です。2017年3月、排泄系の職員から「失禁を減らすために尿量の分かる機器がないか」との声が上がりました。経営者としても、オムツが外せれば「オムツ代や処理費用、洗濯の経費が浮く」などの狙いがあり、施設として検討することになりました。

尿失禁は、QOL疾患の代表的なもので、QOL低下の例としては次のようなものがあります。「失

禁を知られると恥ずかしい」「外出を控えるようになる」「トイレに頻繁に行くことを気にして、水分摂取量を減らし、泌尿器系の疾患を発症」「夜間、何回もトイレに行くことで安眠が妨げられる」などです。中には、「他人にオムツを替えてもらうのなら死んだほうがマシ」との声も聞かれるなど、人としての尊厳にも関わる問題となっています。

これまでのオムツ外しでは、まず、排泄パターンの把握が求められました。そのための方法の一つが「ベテラン職員の経験と勘」に頼ることです。しかし、時にはその勘が外れることもありますし、ベテラン職員ばかりが勤務しているとも限りません。また、「尿の匂いがする」「ズボンが濡れている」と気づいた職員が、オムツの中をのぞいたり、匂いをかいだりすることで排泄を知る方法もありますが、利用者としては周囲の目が気になります。

もちろん、利用者本人から排泄の訴えがあることもあります。ただしこれは「もうすぐ出そう」というときに対応できる職員がいることが条件です。すぐに対応できない環境では、「どうせ呼んでも来ない」「職員は忙しいから迷惑をかけられない」などと諦めてしまうことになります。職員の方も、訴えがあったが、排尿が見られないことが重なると、「またか」「後で行くからいいか」という気持ちになってしまうこともあります。

また、身体が動かせない、尿意がない、認知症などにより、職員に訴えを表現できない利用者もいます。その場合は、もじもじしていて落ち着きがないなどの様子から、職員が「トイレに行きたいのではないか」と推察します。このときも、オムツの中をのぞいたり、トイレに誘導したりしますが、排尿以外のサインだった場合には、信頼関係が崩れるトラブルにつながることもあります。

そこで当施設では、経験や感覚ではなく、データに基づいた排泄ケアをするために「DFree」の導入を検討することになりました。

DFreeの導入と試用

DFreeは、超音波センサーによって膀胱の大きさを測り、手元のタブレットやiPhoneにたまっている尿の量をグラフで示し、「そろそろ尿が出そう」というタイミングを教えてくれる機器です。**資料⑤**のように、本体とセンサー部分に分かれています。

資料⑤

DFree導入の経緯

H29.4
インターネットでDFreeを見つける。
DFreeは、超音波センサーによって膀胱の大きさを測り、手元のタブレットに溜まっている尿の量をグラフで示すとともに、「そろそろ尿が出そう」というタイミングを教えてくれる機器であると分かり、会社を訪問する。

H29.5
DFree運用に必要な、iPadを購入し、Wi-Fi環境を作る。
1ヶ月間トライアル使用し、導入を決める。

H29.7
正式に5台を導入し利用を開始する。
特別養護老人ホーム 健生苑

まずは、導入に向けたモバイル環境の整備を行い、1カ月間のトライアル使用を実施し、2017年7月に、正式に導入することを決めました。導入台数は、利用者の1割にあたる5台です。つ

まり、50人の利用者に順番に同じ機器を使用することになりますので、使用前にはアルコールなどで消毒をし、使用後も再度消毒するなど、衛生管理を徹底しました。

また、実際にDFreeを導入した感想や意見からわかったことを紹介します。まず、DFreeを導入することでオムツなどにかかる経費が削減することを想定していましたが、履くタイプのオムツに変更したり、尿取りパットを使用したりすることから、必ずしも経費が抑えられるわけではないことが分かりました。

そして、利用者については、尿意があり、伝えられる方であれば、トイレまでの移動や、服を着脱する間の立位保持、便器への移乗、座位の保持などADLがそろえばトイレでの排泄ができるようになることもわかりました。もし、ある程度のADLがあるのにオムツが外れない場合には、生活空間や人員配置など環境面に問題があるのではないかと考えることができます。一方、オムツ外しを目標にできない方に対しては、DFreeをどう役立てることでできるかを考えることになりました。

DFreeの具体的な活用

DFreeを正式に導入してから6カ月が過ぎ、介護職員が取り扱いに慣れてきたため、看護師を交えたグループに分かれ、DFreeを使って何ができるかを考えることにしました。まず、グループごとの情報共有にはノートやグループLINEを使い、全職員の情報共有には、毎日の申し送りと、毎月の介護委員会でケースカンファレンスをすることにしました。それぞれのグループから出された意見は大きく4つです。

- ①排尿があってからオムツを交換するまでの時間を短くすることで、尿による皮膚かぶれ、じょくそうなどの皮膚疾患、膀胱炎や尿道炎、腎機能低下などの疾患を予防する
- ②睡眠中のオムツ交換や排尿点検を減らし、睡眠を妨げないことで、昼間の生活状況の改善を図る
- ③膀胱内の貯留量が見える化されることで、外出中のトイレ誘導のタイミングが分かり、トイレが心配で外出を控えることがなくなる
- ④失禁のタイプを知ることができ、それに応じた対応ができる。また、バルーンカテーテル抜去後の、尿閉の危険性の有無が分かり、バルーンカテーテルを外すためにも使えるのではないか

次に、具体的な事例を1つ紹介します。

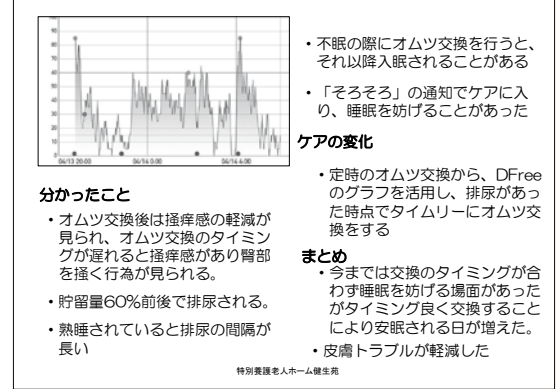
90代の女性Aさんは、排泄する際、常時オムツを使用されています。手足のまひは見られませんが、手足の変形、拘縮があります。精神疾患があり、同じ言葉を繰り返されることや、話の内容が噛み合わないことがあり、尿意、便意の確認が難しい状態です。掻痒感があり、臀部に掻き傷が見られました。また、排泄後の不快感からか、不眠にもなっていました。

これらのことから、DFreeを活用して掻痒感を軽減させ、安眠につなげることを目標にしました。観察点としては、掻痒感はないか、夜間の不眠状態と排泄の関係性、膀胱貯留量はどの程度かを見ていきました。

AさんにDFreeを使用して分かったことは、熟

睡中は排尿の間隔が長く、貯留量60%前後で排尿が見られることです。定時と随時のオムツ交換から、**資料⑥**のようなDFreeのグラフを活用し、排尿があった時点で、タイミーにオムツ交換を行うようにしました。その結果、以前に比べ、夜間も良眠される日が多くなり、日中、元気に過ごされることも増えたように感じます。

資料⑥



このDFreeは、高齢者施設以外でも広く活用できます。例えば、尿の「ちょい漏れ」に悩む方が膀胱訓練や骨盤底筋を鍛える体操をしても、あまり効果は実感できません。しかし、DFreeを使えば「80%まで蓄尿できるようになった」など、グラフで示されるため、数値に基づく訓練ができ、成果が実感しやすくなります。また、在宅介護では介護者が端末を持つことで、利用者の排尿に合わせてトイレ誘導やオムツ交換ができ、交換や洗濯などの負担が少なくなります。

DFreeをはじめ福祉機器の導入にあたり、単に職員の補完という視点ではなく、「どのように利用者のQOLの向上に活かすか」という視点をもつことが必要となります。当施設では、今後も「利用者のために何ができるか」という思いを忘れずに福祉機器を活用していきたいと思います。

■ 事例4

「ながはま子ども食堂」から地域の輪の広がりへ ～子どもが元気+大人が元気＝地域が元気！～

社会福祉法人 グロー
養護老人ホーム「ながはま」
副所長 生活支援員
舞鶴 正吉 氏 徳田 尚也 氏

子ども食堂開設の経緯

当施設が所在する滋賀県長浜市にある神田地区は、世帯数444世帯、人口1,207人、高齢化率33.89%、年少人口率は9.2%と、子どもの数が非常に少ない地域です。現在、小学生は40名程度であり、核家族化の影響で、地域内での世代間交流が難しくなっています。こうした中で、はじめに子ども食堂を行うことになった経緯を説明します。

まず、滋賀県社会福祉協議会の中にある、滋賀県内の社会福祉協議会や福祉団体などでつくる「滋賀の縁創造実践センター」が子ども食堂を開設する大きな柱となっています。このセンターは、

子どもや高齢者、障害者など、制度の狭間で支援を受けられずに困っている人を支えるプロジェクトです。この中で、子ども食堂は県内全域に広げていく主たるプロジェクトの一つに盛り込まれています。

そして、当法人の職員がこのプロジェクトメンバーに入っていたことや、法人が高齢者施設内で子ども食堂を開いたことは、全国的に一度もなかったことなどから、社会貢献の一環として子ども食堂を始めることにしました。

しかし、子ども食堂に関する専門的な知識を持った職員がいなかったため、子どもの孤食を防ぐための目的で行うのかや、対象を貧困の子どもたちに限定するのかなど、子ども食堂の位置づけから皆で検討していきました。その結果、「誰でも参加でき、地域全体で子どもを育てられる子ども食堂」として立ち上げることにしました。子どもを中心に地域のつながりをつくり、地域全体を活性化させたいという思いで考えました。

しかし、地域住民の方々は「子ども食堂は貧困な子どもが行く場所」とのイメージを持たれており、子ども食堂開設当初の子どもの参加者は10人を切っていました。

そこで、子ども食堂開設以来「協力会」と称して施設運営を手伝っていただいているボランティア団体に、地域への理解を浸透するための協力をお願いしました。その結果、少しずつ理解が深まっていき、子どもの参加が増え、地域からも好意的な声をかけてもらえるようになり、自治会の福祉施策に子ども食堂が盛り込まれるまでになりました。

「ながはま子ども食堂」の活動

現在、私たちが行う「ながはま子ども食堂」は、次のような内容で開催しています。

- 開催日時…毎月第3水曜日／ 16：30～ 19：00
- 参加者…自由（事前申込不要、年齢制限無し）
- 参加費…200円（子どもは手伝いをすれば無料）
- スタッフ…施設・法人本部職員3～4人／学生ボランティア2～3人／調理ボランティア4～5人
- 1回の予算（食材費）…4,000～5,000円

現在、多いときで30人近くの子どもの参加しています。メニューは1カ月前の開催日に発表しています。子どもの意見を取り入れ、食を楽しめるように変化をつけています。

当日の流れは、次の通りです。

- 16：00…スタッフ集合。その日のメニューや作る手順についてのミーティングを行う
- 16：30…子どもたちのお出迎え。調理開始。食事の時間まで、子どもたちは宿題をしたり遊んだり、調理の手伝いをしたりと自由に過ごす
- 17：45…食事の準備
- 18：00…食事開始
- 19：00…終了

また、子ども食堂では、季節に合わせた行事も行っています。夏にはスイカ割りやヨーヨー釣り、秋には焼き芋、冬にはクリスマス会や雪合戦など、子どもたちや地域の方々と一緒にの行い、一人ひとりが地域とのつながりを実感できる工夫をしています（資料⑦）。

資料⑦



なお、子ども食堂には、幅広い年齢の子どもや地域の方々が集まります。そのため、子どもたちにとって、いろいろな人との関わり方を学ぶ機会になっています。特に、調理や洗い物の仕方などを子どもたちに一度教えると、その子どもが知らない子どもにまで教えてくれます。子ども食堂という地域の拠点において、いろいろな人と関わることで、子どもたちの社会性や人間性が育まれ、地域全体で成長を見守ることができます。

参加している子どもの保護者からは、「食堂に参加して以来、一緒に料理を作ることが増えた」「子どもが進んで洗い物を手伝うようになった」などの声をいただいております。子ども食堂で得た経験が家族関係の中でも活かされていることがわかりました。

子ども食堂を通した地域とのつながり

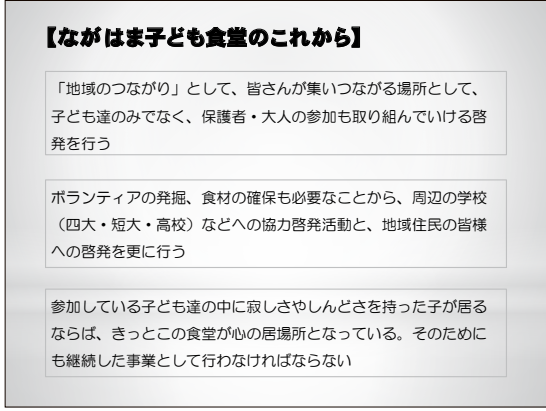
こうした子ども食堂の活動は、地域の人たちとの間にさまざまなつながりを生んでいます。例えば、個人や団体が積極的にボランティアとして参加してくださるほか、田畑を所有されている住民の方々からは、お米や野菜を提供いただき食材の確保に協力いただいております。また、将来、保育士を目指す学生ボランティアの人たちにとっては、実習のような経験ができる場にもなっているようです。さらに、参加する子どもの保護者からは「他の親御さんや地域の方々と話をする機会が増え、子育ての悩みなどを共有できる」などの声が聞かれ、保護者同士や保護者と地域のつながりを生む場にもなっていると感じています。また、地域の企業からは物品の寄付をいただくなど、子ども食堂の啓発活動を行っていただくようにもなりました。

一方で、子ども食堂を運営する上での課題として、例えば、子どもの参加は増えているものの、大人の参加が比較的少ないことや、依然として「子ども食堂＝貧困」とのイメージを持っている人が地域に多いことです。そしてボランティアやスタッフの確保や調整、生活の中で何らかの困りごとがあり、寂しさやしんどさを抱えた子どもへの対応、さらに事業を継続していくための資金についてなど、多くの課題があります（資料⑧）。

こうした課題を解決するため、地域の学校などの教育機関やスクールソーシャルワーカーと連携しているほか、県社協の主催で県内の子ども食堂が一堂に会し、課題やその解決法を共有する「子ども食堂実践者交流会」に参加しています。

これからも当施設は、子どもたちが大人になったときに、「子ども食堂でいろいろな大人や友達と

資料⑧



出会い、皆で遊んで、ご飯を食べて楽しかった」「この地域で育ってよかった」と思ってもらえるような居場所づくりを目指していきます。

子どもも大人も、誰一人もれることなく、地域が元気になる社会の構築を目標に、今後も社会福祉法人の使命として、子ども食堂の運営に取り組んでいきたいと思っています。

■事例5

外国人介護人材との共生 ～事業を継続していくための決断～

社会福祉法人 黒松内つくし園
理事

大代 貴輝 氏

外国人介護人材受け入れの背景

当法人が所在する黒松内町は、北海道の札幌と函館の中間にあります。人口3,000人を切る過疎の地域ということもあり、介護人材の確保は難しい状況にあります。そこで、5年ほど前から外国人介護人材の受け入れに取り組むことになりました。

介護の問題について、まず挙げなくてはならないのが「2025年問題」です。団塊の世代が2025年ごろまでに75歳以上の後期高齢者に到達することで、介護人材が足りなくなるなどの問題です。介護の仕事は低賃金かつ重労働で、定着率が低いなどのネガティブなイメージがあり、なかなか人材が集まりません。今後もこうした状況が続けば、もはや日本人の労働人口だけでは介護事業は成り立ちません。そこで必要になってくるのが、外国人介護人材との共生です。

日本における、外国人介護人材の受け入れ可能な資格は次の3つです（資料⑨）。

- ①EPA（経済連携協定による介護福祉士候補生）
- ②外国人留学生＋在留資格「介護」
- ③外国人技能実習生

当法人としては、②外国人在留資格「介護」と、③外国人の技能実習生の2つの方法で人材を確保していくことにしました。

最初に取り組んだのが、介護福祉士

の養成校とタイアップし、留学生の受け入れを開始することです。それまで養成校も充足率が非常に悪く、北海道では50%を切るなど、なかなか学生が集まりませんでした。また、このままだと学校存続にも関わる状況を受け、いろいろと検討したところ、「外国人を留学生として迎え入れ、施設に勤めていただく事業を展開したらどうだろうか」という話になりました。そして、養成校の皆さんと協力をし、養成校で受け入れた学生に対し奨学金などの支援も含め、当法人で採用する流れを作りました。

続いて、外国人技能実習生の受け入れを行うことに取り組みました。

また、3つめは、介護事業者とタイアップし、介護だけの監理団体を設立し、全てにおいて自分たちで教育する仕組みをつくることに取り組みました。

さらに、4つめは、教育の仕組みも全て自分たちで作ることに取り組みました。

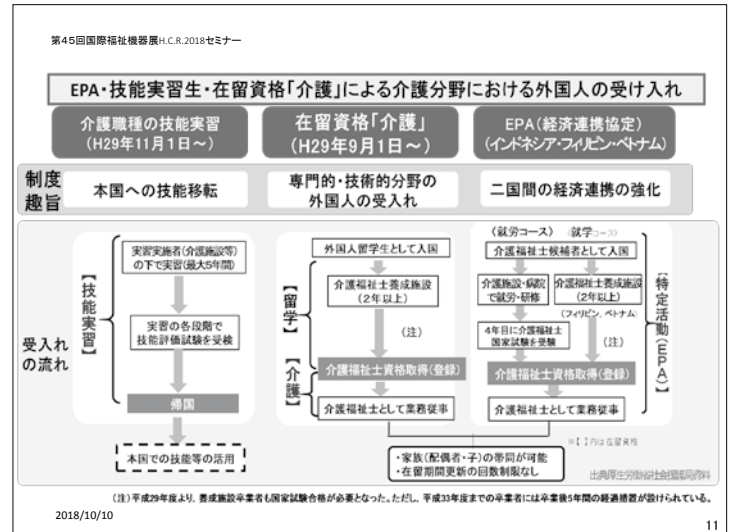
ここで、当法人で介護福祉士として働くベトナム人のAさんについて紹介します。

彼女は、アニメなどの影響で日本に憧れ、ベトナムの学校に通いながら日本語を勉強しました。北海道についてはよく知らなかったものの、インターネットで介護に関わる奨学金を見つけ、26歳のときに来日しました。そして、日本語学校に留学しながら介護の専門学校で2年間学び、日本の介護福祉士の資格を取得しました。

彼女は、当法人に勤め始めた当初、言葉や文化の違いがある中で高齢者とうまくコミュニケーションが取れるのかと不安を抱いていました。しかし、日本語能力検定N1に合格するほどの日本語力があるわけですから、ほとんど問題はありませんでした。むしろ、利用者の方に戸惑いが生じるのではとも思いましたが、こちらも全く支障がなく、自然なコミュニケーションができていました。

実は、Aさんのような優秀な人材は、確保するにあたっての競争が激しいのが実情です。そのため、EPAでは外国人を初めから介護福祉士の研修生として受け入れ、日本語の勉強や受け入れ施設での研修について、さまざまな補助やバックアップを用意しています。研修生は勉強しながら収入を得ることができますし、研修を終えて母国に帰っても問題はありません。国はできるだけよい条件をそろえて、介護業界に外国人の労働力を導入しようとしています。現在、介護福祉士が仕事を辞める理由の2割は、結婚や出産です。当法人

資料⑨



で働く外国人も日本人同様、結婚退職や帰国があると想定し、1人が辞めても次のベトナム人介護福祉士を受け入れ、安心して働ける仕組みをつくらうとしています。外国人介護福祉士をどう呼び込み、どう継続・定着させられるかが、これからの鍵になるといえます。

外国人技能実習生の受け入れについて

外国人技能実習生受け入れについての、メリットとデメリットを紹介します。

【メリット】

- 職場が明るくなった
- 職場の活性化につながった
- 日本人介護職員の意識変化（仕事へのモチベーションも高く、真面目な勤務態度がみられ、利用者からの信頼を得られている様子を目の当たりにして）
- 日本人とは違う視点でのアイデアや発想が、新しいサービスを生むことが期待される
- 業務幅が広がり、余裕が持てるようになった

一番多く挙がった意見が、「現場が非常に明るくなった」です。また、外国人スタッフのモチベーションの高さに刺激を受け、日本人スタッフがマンネリ化している業務などについて見直してくれるようにもなりました。また、日本人とは違った視点によるアイデアを持っているため、日本人スタッフが外国人スタッフに「これはどう思う？」と意見を求めることもよくあります。

一方で、次のようなデメリットもあります。

【デメリット】

- 日本語教育等、職員の仕事量が増えた
- 文化や言葉の違いによってストレスが生じる（異文化への理解）
- 日本のルールやマナーを理解してもらうのが大変
- 失踪や事件への不安

異文化への理解については、日本人スタッフにもきちんと理解を求め、スタッフ一丸となって取り組む必要があります。その他の不安や心配については、職場内で共有し、「みんなで乗り切っていこう」と話しています。

また、実習生を受け入れるための課題としては、やはり環境づくりが一番大事だと考えています。一人前の介護職員になるためには時間がかかりますが、きちんと教えることができれば貴重な人材となります。長い目で育成していくことが大切です。

しかしながら、技能実習生としては、出稼ぎという感覚を持っている人も少なくありません。そのため、面接の中で介護職員として長く働いていただく意識や、働きやすい環境整備、その他当法人の受け入れ姿勢のことなどについて、きちんと説明をしていくことが重要だと考えています。なお、当法人としては、技能実習生には第3号（5年間）は施設で働いてほしいという考えをもっています。

また、外国人介護人材の教育につ

いては、私たちがその仕組みを考え、試行錯誤しながらつくっているところです。資料⑩は、当法人が教育に使う教材です。

最後に、外国人介護福祉士を受け入れるときに、失敗しないポイントを紹介します。

- 人材ではなく、人財として育成し、仲間としてともに仕事をする
- お国柄、文化、歴史を理解する
- 物事を、誠心誠意、きちんとはっきり伝える
- 日本人職員と同等の処遇を心がける
- ボーダレスの心を持つ(多文化共生社会の実現)
- 日本人職員への理解と刺激を与える
- 決して諦めず、どんな困難でも事業所一丸となって取り組む

以上、当法人の取り組みが少しでも皆さんの参考になれば幸いです。

資料⑩



H.C.R.セミナー 2019にて発表いただく、全国の高齢者ならびに障害者(児)福祉施設・事業所の実践事例を募集します！

昨今、高齢者・障害者(児)福祉施設・事業所では、利用者にとって安心・安全な支援につなげるために、サービスの質や職員の専門性の向上などのソフト面に加え、ICTや介護ロボットなどの福祉機器を活用した業務の効率化などのハード面、また、人材確保・定着のための職場環境づくりなどの充実も注目されています。

そこで本会では、上記の内容に関する取り組みを含めた、以下に該当する実践事例を募集し、多くの施設・事業所で活かせる工夫やアイデアを共有します。

選定された事例は、第46回国際福祉機器展の会期中に行うH.C.R.セミナー「福祉施設の実践事例発表～役立つ、活かせる工夫とアイデア～」にて発表いただくほか、保健福祉Newsなどに掲載します。

1. 募集事例

- ①福祉機器を用いた業務効率化や、サービスの質の向上に関わる取り組み
 - ・ケアの場面における福祉機器の活用、介護ロボットの導入に向けた環境整備など
- ②事業運営に係る開拓的な取り組み
 - ・人材確保や定着に向けた働きやすい職場づくりや、職員研修による専門性向上策など

- ③福祉施設等が取り組む地域公益事業
 - ・社会福祉法に規定される「社会福祉法人の地域公益事業」にもとづく取り組みなど
- ④災害時の危機管理・BCP、被災からの復興に関わる取り組み
 - ・災害に強い法人体制づくり、被災から事業再開に至る復興活動など
- ⑤その他、創意工夫の取り組み

2. 応募資格

全国の社会福祉法人等が経営する高齢者ならびに障害者(児)福祉施設・事業所の役職員

3. 発表概要

- ・発表日 2019年9月25日(水) 午後(予定)
- ・会場 東京ビッグサイト内
- ・発表時間 1発表テーマ20分および質疑応答(予定)

4. 応募方法と選定について

応募方法の詳細は、H.C.R.Webサイトの「福祉施設・事業所の実践事例」ページ(<https://www.hcr.or.jp/idea-registration>)にてご確認ください。募集締め切りは2019年5月31日(金)です。応募いただいた内容は、保健福祉広報協会にて審査し、6月下旬頃に発表者へ決定の連絡をする予定です。

「仕事と育児・介護の両立支援～その現状と対策～」好評販売中 働き手にやさしい国スウェーデンに学ぶ。両立支援のあり方をまとめた一冊！

現在、わが国における「仕事と育児・介護の両立支援」は、少子高齢化を背景に男女共通の急速な課題として認識されてきています。また、育児や介護のために仕事を辞める人は多く、安心して働き続けるための充実した支援策が求められています。

本会ではこの課題にいち早く対応すべく、昨年の国際シンポジウムにおいて、先駆的な施策を展開するスウェーデンから講師を招き、わが国の今後の両立支援のあり方について考察しました。

特にスウェーデンにおいては、公的財源による育児サービス、親の就業時間短縮権、介護手当、家事サービス助成などの施策を積極的に展開していることで、女性の多くが労働市場に参入できています。また、男性においては、わが国にはない育児休暇取得促進策として、「父の月」(育児休暇日数の一部をパートナーに譲渡ができない月)が定められていることにより、男性の育児休暇の取得率が年々増加していることは注目すべき点です。

本書ではこれらの内容をまとめ、スウェーデンからの報告、日本からの報告とわけて紹介しています。ぜひ、ご購入ください。

【スウェーデンからの報告】

シンポジスト: アニタ・ニーベルグ 氏
ストックホルム大学 名誉教授

【日本からのレポート】

シンポジスト: 池田 心豪 氏
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員

〈仕様〉体 裁: A5判、92頁
価 格: 700円(税込、送料別)
刊行日: 2月15日
編著者: 一般財団法人 保健福祉広報協会

※「送料」と、「代金引換」もしくは「代金振込」に関わる手数料は申込者負担です。

※ご注文は、保健福祉広報協会ホームページの「出版物のご案内」(<https://www.hcrjapan.org/book/>)にて承っています。

