

The Journal of True Care

2016
冬号
Winter

[Vol.28]

「今後の制度改革にむけて」



株式会社創心会® 機関誌
2016年冬号 Vol.28

・ 巻頭言 —30年改定の見通しと創心会の対応—	01
・ 事業に関連する制度・政策動向について(1)	04
・ 事例紹介	06
・ 創心流地域ケア推進会議	12
・ 地域包括ケアシステムとは 何か?	14
・ 行動すれば、先が見える	17
・ Good! なあっぱれ提案紹介	19
・ 永年勤続者表彰～前編～	21
・ よろしくお願いします!	25
・ 支援本部だより	27
・ お知らせ情報	29

巻頭言

—30年改定の見通しと創心會の対応—

代表取締役 二神 雅一

はじめに

医療・介護業界では、平成30年の同時改定に向けた動向に注目です。地域包括ケアシステムの構築を念頭に、創心會の第21期の重点取り組み目標についても、社員各自が振り返る時期ではないでしょうか。この度、二神社長に上期を振り返りインタビューをいたしました。各センターや部門にて、事業推進の理解を深めていただきたいと思います。

——1年後に迫った30年改定ですが、今回は医療・介護の同時改定です。どのような改定がなされ、創心會にどのような影響を与えるのでしょうか。

利用者の自己負担割合の増加や総報酬割の導入など、全般的に負担増が進むでしょう。消費税率の引き上げが先送りされ財源が枯渇する中で、上向きな話はほとんど期待できません。色々な分野において重点政策に切り替えないと、単価が引き下げられていきます。

——どの分野が重点政策になるかは要注目ですね。

例えば、地域包括ケアシステムの中核的な存在として看護小規模多機能があります。その中でも訪問看護の機能強化、いわゆる「機能強化型訪問看護ステーション」ですが、ここはもう少し重点的にやりたいと思います。訪問看護ステーションからのリハの基本単価を下げる動きもあり、当社にとっては非常に痛いところですが、訪看からのリハは前回の改定でもかなり引下げられました。それ以上にリハ部門自体の生産性が落ちています。これは大きな問題で、単価がさらに引き下げられると、療法士の身分保障の問題にもなります。リハ部門は再編のうえ機能強化が必要です。厳しい言い方ですが、財源がない中で給付抑制の話をしているのですから、どんな分野でもその傾向は強くなります。

——経営に大きな影響を与えそうな30年改定ですが、会社として現在進めている取り組みについて伺います。国の進める重点サービスの開設のチャンスは

狙っていくということでしょうか。

そうせざるを得なくなります。早い者勝ちですし、総量規制も出て来ます。つまり、既得権化していくサービスが増えるということです。

また、通所介護はメリハリを付けられます。デイケアは短時間化、短期集中化、アウトカム評価が進みます。一方、通所介護は重度・認知症対応は当然としても、いわゆる介護離職をなくしていく中で、預かり機能の強化が、気になる形で出てきています。つまり、時間の延長です。そうなると、相対的に報酬は低くなり、生産性はますます落ちます。生産性が上がらなければ、職員の処遇も難しくなります。大きな課題を色々な形で抱え込んでいるように思えます。

専門職の活用に向けた様々な働きかけ

——少し話が変わりますが、社長は今年も、制度改定への対応など、色々な社外活動に奔走されてきました。まず、日本作業療法士協会（OT協会）理事としてのお仕事がありました。

OT協会では制度対策に大きく関わっているのですが、その中でも一番は介護報酬の制度対策です。その他、社会保障審議会（社保審）や厚労省の老健事業、通所介護のあり方検討会、予防事業などにも関わっています。

それに加えリハビリテーション医療関連9団体、リハ専門3団体協議会など、かなりの数になります。私が構想している「地域共生型の自立支援事業所構想」は3協議会でも了承を頂けそうで、これからまた制度化に向けた活動が必要になります。

——「地域共生型」というキーワードが出ましたが、それはどんな特徴になるのでしょうか。

「訪問リハビリステーション」という言葉を使わずにその機能を持つことのできる事業構想を温めています。予防事業や総合事業については、自治体も困っていま

す。例えば、「地域リハビリテーション活動支援事業」では、多くの療法士が所属機関から休暇を取って地域ケア会議に出席しています。このようなやり方が長続きするはずはありません。所属機関の長である医師も問題視しており、医師会からクレームが出ている現状があります。そこで、我々がその役割を担い、ケア会議への専門職の派遣や予防事業などを手掛けるのです。まだ構想段階ですが、3協議会が了承してくれたのは大きな成果の一つです。

OT協会ではその他、障害保健福祉の就労支援や認知症対策も担当しています。まず前者ですが、平成30年に就労定着支援事業が制度化されます。そこに作業療法士が関与できるよう、現在要望書を作成しています。

認知症については、作業療法士が地域生活の場面で、あまり認知症に関わっていません。多くが精神科で、重度化した認知症と向き合っているところに大きな課題があります。国が求めているのはそこではなく、「いかに地域生活を継続させるか」です。そのためには早い段階から作業療法士が関わる必要がありますし、また作業療法士が認知症対応型デイサービスの機能訓練指導員を務める必要があります。そのためには色々な研修が必要ですが、この度研修カリキュラムを作成しました。来年から47都道府県で一斉にその研修が始まります。

——『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会（民介協）では、団体会員を会員に含めることで、各県の事業者を巻き込むことができました。民間事業者も、組織として声を上げていくことが大切だということですね。

NPO法人「全国在宅リハビリテーションを考える会」に加え、この度岡山県通所介護事業所協議会が団体会員に入ったことにより、これまで500社に満たなかった構成団体数が600社を超えることができました。

社保審にリハビリテーション専門職を引き立ててもらえるような仕組みを作ることができたことも有意義でした。民介協を含む介護事業者6団体の協議会があり、持ち回りで社保審に委員を派遣しています。かかりつけ医の連携の下でリハビリテーション専門職の一層の活用を求める提言書が、6団体の応援を得て、上手く行けばまとまるかもしれません。これも成果の一つです。

また、7月の参議院選挙では、私たちの仲間である小川かつみさんが当選しました。応援して頂いた皆さんには感謝しています。

——団塊の世代が後期高齢者の仲間入りする2025年（問題）は業界のターニングポイントになりますが、団

塊の世代という顧客層に対して社長はどのようなイメージをお持ちですか。

今の団塊の世代は、下手をすると20代30代も負けるくらい、パワーがある人たちです。彼らに対して質の高いサービスを提供するには、私たちはもう少し腹を括る必要があります。

——団塊の世代の利用者からクレームがあったとしても、直ちに苦情と受け止めるのではなく、背景には個々の利用者のしっかりしたニーズがあることを読み取らないといけない、ということですね。

彼らは経験値が圧倒的に違います。若いスタッフの経験値の少なさは空気の読めなさにつながる部分があることを認識しておく必要があります。

● 専門職の活用に向けた様々な働きかけ

——今期の経営発表会の重点目標ですが、「法人組織の強化」でホールディングス化に言及されました。なぜホールディングス化が当社に必要なのでしょうか。

一番の目的は、事業を継続させるためです。これから必ず業界再編が始まります。今はどの業界もトップは数社に絞られていますが、介護業界はこれまで全く再編が進まず、一部大手はありますが、圧倒的多数の中小零細事業所が地域に点在しています。今の動きを見ているとM&Aも活発に進んでいます。厚労省は小規模事業者の経営の不安定さを課題と捉えており、限られた財源の中で効率よく運営してもらいたいと考えています。そうすると大規模事業者しか生き残れなくなるというのは、既に平成18年の改正の頃から学識経験者の間で指摘されていたことでした。

創心會は現在、社会福祉法人の立ち上げに動いてますし、医療法人も視野に入れています。株式会社創心會とグループ企業が地域に根差していくことが盤石の態勢を作ります。地域でナンバーワンになれば潰れることはありません。例え大手が入ってきて資本参加を受入れても、影響力を残すことはできます。小規模事業者はこれからどんどん淘汰され、再編が進むでしょう。厚労省自身が、デイは更に淘汰が進んでも構わないと言っているのですから。

——株式会社や社会福祉法人や医療法人など、それぞれ

単独ではやりにくい事業も、ホールディングス化することで進めやすくなる、ということでしょうか。

既得権益というより、できない業務があります。特に訪問看護ステーションからのリハが抱えるリスクについては、平成18年以来ずっと頭の片隅に置きながら運営してきました。これは経営側にとっては大きなストレスで、安心して仕事に打ち込める体制が必要です。逆に、その要因を解消することができれば、後は連携による相乗効果で、サービス機能を高めることができます。

——短期的な課題として、売上30億、利益3億の目標がありました。上期が終了するに当たり、この目標についてどのようにお考えでしょうか。

利益率が低下しており、その影響が出るのではないかと懸念しています。「30億の壁」は確かにあり、組織体制を強化しないと乗り越えられないのではないかと考えています。色々と考えてはいるのですが、なかなか妙案が思いつきません。

人財の問題もあります。社員がもっとハングリーに育ってくれることを私は熱望しています。研修など、会社としてもやることはやるので、もっと前に出てきてほしいのです。夢のあるグループ企業を目指しているの、ともに成長していきましょう。取締役や役員の皆さんも、これだけの規模の企業を率いて行くのですから、それなりに勉強もして、腹が据わっていないといけません。

——どのような立場の社員にもチャンスがあります。法人組織としてより強靱になるために、社員に何を期待されますか。

とにかく、日々の業務に流されないことです。常に、一ミリでもいいから良くしようと思ってください。自らを振り返って、皆さんは生き甲斐を持って生き活きと働くことができていますか。もし出来ていないとしたら何が原因か、それを積極的に考えてほしいのです。愚痴することは誰でもできるので。

——社外で、当社の社員や会社全体の評判を耳にすることはありますか。

社外でお褒めの言葉を頂くこともありますし、逆にお叱りを受けることもあります。そう考えると、格差がはじまっている印象を受けます。もう少し注意して、真摯に反省すべきは反省する姿勢がないと良くなりません。クレームも、基本がしっかりできていれば起きなかったこ

とが多いのではないかと思います。些細なことでしたらに処理を長引かせるのは本当にもったいない話です。「クレームから何を学ぶか」が大事であり、クレーム処理も、「やらされ感」で取り組んではいけません。

——社員にメッセージがありましたらお聞かせください。

ここ1～2年の新卒者の中には非常に有望な人もいて、大丈夫だなという安心感があります。一方、3年目以降、中間管理職に対しては、もっと「このような研修を受けさせてほしい」「このような能力を身に着けたいがどうしたら良いか」など、ポジティブな発想でオーダーを出してくれてもよいと思います。それを応援したいと考えています。創心會人として「出る杭(くい)」は大歓迎なので、どんどん伸びてきてください。

(了)

制度情報

「事業に関連する制度・政策動向について（1）」

執行役員 内部監査室 社会福祉士 宮内 祥



現在の創心會グループに関連する政策としては、厚労省管轄では「介護保険制度」、「社会福祉法」、「障害者総合支援法及び児童福祉法」、「介護離職問題」、「労働者人口減少問題」、文科省管轄では「学校教育における発達障害児支援」、「学童保育等」、法務省管轄では「入管法（介護）」、「技能実習制度（介護職種）」、経済産業省では「AI」、「介護事業の輸出」、「介護ロボット」、財務省では「財政再建計画」と各省庁をまたがり介護・福祉事業に関連する制度・政策が議論されています。株式会社創心會の事業もそうした様々なマクロ環境の影響を受けるため、検討や議論の段階から予測した早期な対応が求められるようになります。対応の遅れは単に経営に影響を及ぼすだけでなく、本物ケアの実現に向けた利用者・家族へのケアや支援を絶ってしまう恐れさえあります。その様な動向の中、今回は「介護保険」の極一部分に絞って傾向をお伝えします。

現在、特に議論されているのが要介護者への訪問介護（生活援助）・福祉用具の介護予防・日常生活支援総合事業（市町村管轄）への移行。これについては訪問介護・通所介護の予防給付移行状況をみながら検討するという厚労省の判断で30年度に向けてはいったん見合わせをされるようですが、財務省側からの政策提言は「早急な」移行を検討となっています。さらに、ケアプラン料の自己負担を求める動きや福祉用具の自費への提言が根強くあります。

創心會の収益の半分を担う通所介護事業については「通所介護の今後の在り方を見直す」動きとなっております。図1のように軽度者の給付については財務省からも提言を受ける状況もあり厳しさを増しそうです。

それらを踏まえて、27年度改正では「中重度対応」「認知症対応」「活動・参加」がキーワードでしたが、30年度に向けては「重度・認知症対応」「自立支援介護」「地

図1 軽度者に対するその他給付の在り方

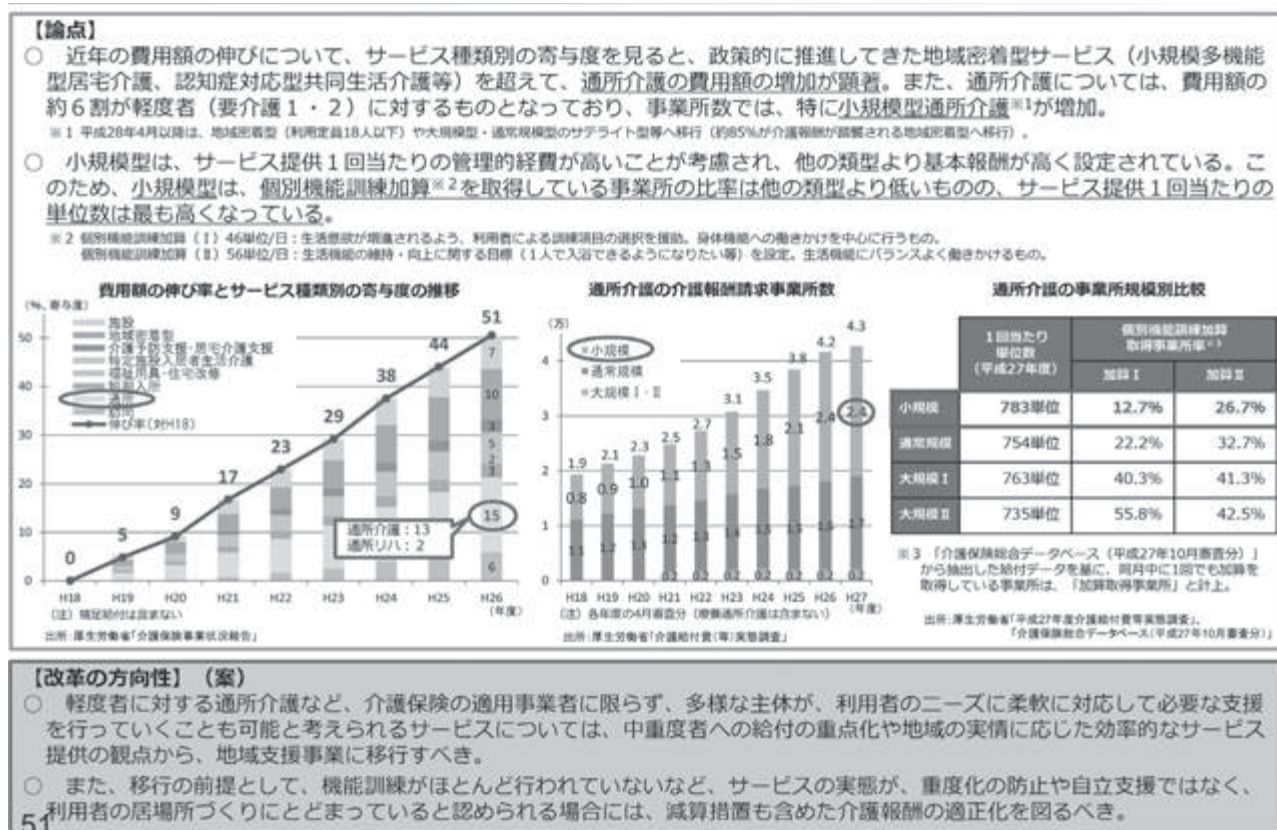


図2 軽度者に対する生活援助サービスの在り方



48

域連携」をキーワードにしてはどうでしょうか。また、報酬面では以下の表から外れる事業所は改定の影響が大きい可能性がありますので対応できるようにしておく必要があります。

事業所規模	大規模Ⅰ、Ⅱ		
実施加算	個別機能訓練加算ⅠとⅡの併算定	口腔機能向上加算	栄養改善加算
体制加算	サービス提供体制加算Ⅰ（イ）	中重度者ケア体制加算	認知症加算

例えば、口腔機能、栄養改善加算については利用者の状態によっては期間限定的なことも多いはずですし、報酬の算定回数も月上限がありますので、算定回数＝加算実施回数と考えれば、複数事業所を兼務する「非常勤・専従」のような配置で対応することが良いのではないのでしょうか。さらに、各体制加算取得に向けては「国家資格取得者」の人材獲得が必要であり、人材＝国家資格者の時代になっています。精神保健福祉士、社会福祉士、介護福祉士の養成段階から教育介入し、有資格者の採用や育成に携わる必要があります。処遇改善加算については29年度の前倒し見直しが予定されており、現行Ⅰ～Ⅳ

の上位要件が追加されるので準備が必要になります。

訪問介護については、介護給付における「生活援助の在り方」について財務省より提示されています。見て頂くとわかるように、民間家事代行サービスと報酬の比較をしています。つまり、自費扱いもしくは、同等の報酬設定で調整していくことがみとれます。

訪問介護ステーションはケアマネジャーと協力し生活援助サービスの自費を想定した料金プラン作りとスタッフ育成、要介護者の身体介護サービス、特定行為（医行為）サービスの獲得と介護技術向上が必要になります。一旦、以上といたしまして次の機会がありましたら他の事業等について動向を紹介したいと思います。

事例紹介

療法士としてデイサービスで学んだこと

執行役員 リハビリ倶楽部高松中央 作業療法士 若林 佳樹



● はじめに

あっという間に高松中央センターの開設から3年が経過した。私は訪問看護ステーションからの訪問リハビリを経験した後、高松中央センターの立ち上げから経験させていただいた。デイサービスは、訪問リハビリと異なり、同時間に多職種と連携しながらご利用者の支援をさせていただく。私はリハビリだけでなく介護、看護、送迎など多岐にわたり勉強することができた。こうした中で、療法士としてデイサービスで学んだことを私の経験とともに共有させていただきたい。

● 訪問リハビリでは出来なかった介護経験

訪問リハビリでは経験しなかったデイサービスの介護における気づきについて具体的に紹介させていただく。

■入浴介助

入浴介助では、一般浴とリフト浴を担当した。まず、準備物のご利用者様によって異なり、薬、タオルの枚数、櫛、個人用のシャンプー、洗顔フォーム、スキンケアグッズなどある程度暗記しておく必要がある。入浴前には脱衣が必要であり、できることはしていただき、かつ時間を気にかけながら実施する。浴室までの移動では、装具を着用しないため、普段の歩行よりも注意が必要である。入浴時は、お湯の温度、シャワーの勢い、シャンプーやボディーソープの量など気を付ける。更に、洗体時には泡が手にも床にもついているので滑りやすい。浴槽内でも滑らないように十分注意が必要である。入浴後、脱衣室に戻り、身体を拭いていただくが、感覚障害により一部拭くことが出来ていない状況もある。手指の拘縮が強い方は指の間をしっかりと拭ききることや乾かす必要があることも経験した。服を着る際には、シャツの入れ方や靴下をズボン下に覆うようにするなどご利用者様によって異なることを学んだ。

■排泄介助

排泄介助では、リハビリパンツやパットの交換を行う。立位保持時間が短時間のご利用者様では、素早く適切に

パットを装着する必要がある。立位保持時間延長により、介護負担が大きく軽減できることを実感できた。車椅子から便座への移動でも車椅子の種類やトイレの形状によって方法を変更していく。また、言語障害があるご利用者様では、排泄がいつ終了するのかがわからないことも多い。

■食事介助

訪問リハビリでは、食事介助を行う場面はあまりなかった。デイサービスでは、ミキサー食やとろみをつけた飲み物の介助をさせていただいた。コミュニケーションが困難な方が多いため、食事量はその日の体調や食事内容、介助するスタッフなどによって変わり、その食事量が変わる理由がとらえにくい。

■車への移乗

デイサービスでは送迎があるため、ご利用者様に車に乗って頂く必要がある。軽自動車であれば、車椅子のご利用者様でも乗って頂きやすい。ワンボックスカーになると、中重度の片麻痺など、中等度の介助が必要のご利用者様では乗ることが出来るのか、後部座席に行くことが出来るかなど悩むこともある。安全面に十分注意しながら、後部座席への移動を行っていただくと、思っていたよりもスムーズに出来ることもあり驚く。

● ピアの力を実感

訪問リハビリではみられなかった光景を目にすることが出来た。例えば、男性ご利用者様が集まり、他者の歩行姿を見て、「いい感じに歩けているやないか、左足をもう少し真っ直ぐ出すイメージでいこう」などアドバイスする様子が見られた。アドバイスをもらったご利用者様は、そのアドバイスも参考にしながら更に努力されている。他には、「俺も以前はあなたみたいな歩き方やったけど、リハビリ頑張っただけでここまで歩けるようになったんや。あなたも頑張ろうな。絶対良くなるよ。」といった励まし合う様子も見られた。女性ご利用者様の中では、1人のご利用者様が洗濯干しを他の方にも勧め、楽しそうに話しながら洗濯干しを行って下さっている。それが

役割となり、洗濯物を広げる役、渡す役、干す役など自身の能力に見合った動作を行い、協力して完結させている。

このように、個人でリハビリに取り組む場合と違い、様々な性格のご利用者様がリハビリを共にすることで、刺激を与え合い、モチベーションを高め合っているように感じられた。身体的、機能的な回復以外の面において集団で得られる精神面への効果も大きく期待できるのではないかと考える。

● 療法士としての関わり

新規のご利用者様の場合、生活相談員からの情報をもとにアセスメントを実施する。その結果、入浴・排泄介助はどの程度必要か、マシントレーニングはどの種類が適しているか、機能訓練の内容はどうするかなど看護・介護スタッフに伝えていく。そして、実際に行っていた、スタッフからフィードバックをもらい修正していく。多職種が関わっていくことで、ご利用者様のパーソナル情報も多く収集できる。その結果、更に詳細なアセスメントが完成していく。

外部ケアマネジャーさんとのコミュニケーションでも役立てることは多い。リハビリをしてほしいため、紹介して下さるケアマネジャーさんが多い。療法士が専門用語を使用せず現状や方針を伝えることで、安心感を持って頂きやすい。

見学対応においても、ご利用者様の疾患から日常生活上の困難をある程度想定した対応が出来る為、安心していただけることが多い。その結果、利用していただけることが多いと感じる。

● 事例紹介

▶ A様

疾患：脳出血(左片麻痺)、高血圧

初回状況：車椅子座位であり、移動は全て介助が必要であった。肩の痛み、疲労から来所後すぐに静養室で休まれる。入浴はリフト浴を使用される。立位保持時間が短かったため、排泄介助においてスタッフへの負担も大きかった。

利用経過：徐々に起床時間が増加し、リハビリに取り組むことが出来るようになった。スタッフの役割は下記の通りである。

● 看護師

静養室で痛みや辛い気持ちを親身になって聞き取る。

● 介護士

痛みを助長させないように、入浴介助、排泄介助を行っ

ていく。また、徐々に車椅子駆動をご利用者様自身で行ってもらうように声かけしていく。

● 送迎スタッフ

ご家族様からどのような調子が聞いて、スタッフに伝達する。

● 療法士

肩の痛みを緩和しつつ、下肢筋力強化訓練、起き上がり動作訓練、車椅子駆動訓練、靴の着脱訓練等実施していった。

現在の状況：車椅子座位であるが、ほぼ車椅子駆動を自身で行い好きな所へ移動される。静養室で休まれることはない。入浴は一般浴へ変更した。縦手すりを把持し1人で立ち上がり、ズボンの着脱には全く問題ない時間の立位保持ができる。

良かった点：痛みの軽減具合などを情報伝達でき、リハビリに取り組むことが出来た。車椅子駆動の方法をお伝えし、ご自分で移動していただくよう介護士が声掛けを十分にしてくれたことで、活動範囲が広がった。

▶ B様

疾患：脳出血(左片麻痺)、高血圧、心房細動

利用初回状況：デイケアも利用されており、その中では常に車椅子移動、特浴を利用している。私たちは初回から常に4点杖歩行、一般浴を利用していただくようにした。4点杖歩行では中等度介助が必要である。装具の着脱は介助が必要、トイレ動作では、扉の開け閉め、ズボンの上げ下ろし等介助が多く必要であった。

利用経過：リハビリを多く取り組まれていたので、できることが増加していった。

● 看護師

バイタルチェック。血圧が高いことが多いので、運動開始に十分注意する。

● 介護士

移動は4点杖歩行で介助する。入浴時は、できることをなるべくご自分で行って頂くように声かけする。

● 療法士

装具の着脱訓練、下肢筋力強化訓練、トイレ動作指導など行う。実際のトイレ時には、看護師、介護士、療法士ともにできるだけご自分で行っていただくようにした。

現在の状況：4点杖歩行では、近位見守りレベルまで向上してきている。装具を脱ぐことは自立している。トイレ動作は近位見守りにて可能になった。

良かった点：スタッフ全員で4点杖歩行を徹底し、移動能力の向上を図ることが出来た。トイレ動作も多くのスタッフができないところのみ介助させてもらっていたため、できることが増加していった。

● おわりに

デイサービスでは訪問リハビリの1対1のサービスとは異なり、同時間に様々な職種、年代の方と連携する必要が生じた。視野を広くもち、様々な状況に冷静に対応することの大切さを痛感した3年間であった。初めての事が多く、失敗も繰り返してきたが、デイサービスのスタッフがフォローしてくれて前に進むことが出来ている。今後、地域包括ケアシステムの推進の重要性が高まってくることを考えると、ご利用者様の生活の多様な場面に関われていることは、非常に価値ある経験だと考える。より充実した介護サービスが提供できるよう連携を強化し、ご利用者様の多様なニーズに応えられるセンターを目指したい。そして、私自身も常に学び続ける姿勢を大切に、本物ケアの追究を目指し研鑽を積んでいきたい。



事例紹介

～ Chaya-café 就労のその後～
目標達成後の先を見据えての関わり方

訪問看護リハビリステーション ブロックリーダー 理学療法士 千葉 好浩



● はじめに

「活動・参加への促しを」と言われ始めたのが平成27年の改正前のことである。今では当たり前のワードになっているが、A様と関わり、活動・参加を意識したのが平成24年のときである。1年後に発足したスイーツ倶楽部の活動に向けての準備の段階で、機能訓練主体から活動・参加へのアプローチに切り替えた。現在に至るまで、各所でポイントがあり、今回の執筆依頼を機会にサービスに関わったスタッフはもちろん、A様自身にも振り返っていただき、まとめることとする。

サービス担当を含め関わっているスタッフは社内が中心である。居宅介護支援センター倉敷の坂本健二さん、笹沖元気デザイン倶楽部の秋山大樹さん、Chaya-caféの廣田圭子さん。訪問リハビリ(以下、訪リハ)は、私以外に花田真智子さんが中心に関わり、今回の執筆にあたりこのメンバーからもポイントを聴取し、執筆させていただく。特に廣田さん、坂本さんから多くのポイントを聴取させていただいた。

● A様の紹介

50歳代女性。平成18年、左脳出血発症。右片麻痺、失語症はあるが、ADLは自立している。車の運転も左手で行なえるよう改造している。平成20年から、短時間集中型デイサービス「元気デザイン倶楽部 笹沖」と「訪問看護リハビリステーション」によるリハビリの利用開始。思ったことが言葉でなかなか出てこない、言葉を間違える、複雑な話は理解しにくい状況であり、慣れた人としか交流はなかった。特に訪リハは、担当変更を拒むことが多く同一スタッフしか訪問できていなかった。

● スイーツ倶楽部とは

私が介入した当初、A様は身体機能的な依存が強い状況があった。娘様の結婚式に和服を着て歩くという目標を達成されてから、次の生活目標は明確になかった。上記にも記載したが、自分の思ったとおりの言葉を発する事ができないとA様も感じておられ、これが人との交流

を遮断させてしまう要因の1つであった。まずは、顔見知りのご利用者様(ピア)とプライベートの時間を使い、交流を図り、自信をつけていただきたいという想いと、以前、笹沖の五感リハビリ倶楽部でおやつ作りの講師をされたことがある経緯を踏まえ「スイーツ」をピアで作ろうということになった。スイーツ倶楽部発足当時は、3名のご利用者様から開始し、現在は笹沖センターのみならず、倉敷ブロックや本部のご利用者様を巻き込み、参加経験があるご利用者様は15名を超えている。

開催回数を重ねることと併行して行なったのが、祭り等での販売である。笹沖の秋祭りを中心にChayaの市、内覧会等で経験を積んでいる。笹沖の秋祭りでは昨年よりメンバーで費用負担を分担し、売上利益をメンバーの打ち上げ、通称「女子会」の費用に充てている。

● スイーツ倶楽部は、あくまで通過点

A様にとってスイーツ倶楽部はあくまで通過点であり、ゴールではない。目標設定は各個人で設定するものである。参加者によってはスイーツ倶楽部に参加すること、祭りに参加すること、女子会に参加することが最終目標なのかもしれない。ただ、私の経験上、ゴール達成後はすぐに次の目標に視点を変えないと意味がないと考える。上記にも記載したが、A様の場合、娘様の結婚式に和服を着て歩く明確な目標を達成されてから次の目標設定まで時間を要している。ここで起こることは退行である。積み重ねてきたことを無駄にしないようにサービス担当者は次のステップに導くことが在宅で常に大切である。

● Chaya-caféのボランティアに至るまでの経緯と変化

この過程は担当ケアマネジャーの坂本さん、訪リハ担当の花田さんが中心の関わり。

平成27年6月…パン屋のボランティア協力依頼。興味はあった様子だが、失語の事が壁になり悩まれていた。➡坂本さん、花田さんが連携し「パン屋のボランティアをする事は言語訓練にもなり、緊張感も時間と共に慣れていける」事などを丁寧に伝える。

平成27年7月…ボランティア協力承諾。理由を伺うと

「パン屋のボランティアを続ける事で何故か体も発語も良くなっていく事が不思議と想像できた」と笑顔で返答。

- ➡一年以上経過したが、実際に接客やレジ対応も当初ほど緊張したり、間違ふことなくこなせており、今では堂々と振る舞われている。



上の写真は、Chaya-caféのレジの写真を撮り、訪リハ時にレジ打ちの模擬練習に取り組むためのもの。訪問時の8割は、Chaya-caféでの役割を上手くできるような訓練を週1回で継続されている。

ケアマネジャーより、新たな目標設定を提案があり、外部接点交流を深めながら、他のご利用者様にも自身の活動を通して刺激を与えていくことを目標に設定する。

- ➡手芸教室への参加。Chaya-caféでボランティア中にリハビリ倶楽部茶屋町のご利用者様と触れ合う機会が持てた事で、一緒に同病者を巻き込んでの参加がみられた。
- ➡他者への刺激を促進。スイーツ倶楽部のメンバーとパン屋で交流する機会が増え、良い刺激を促す事ができている。

平成28年4月…介護保険サービス縮小。以前は訪リハ依存を強く感じていたが、ボランティアの効果か、認定更新のタイミングで訪リハを3単位から2単位への縮小に承諾。

- ➡Chayaの市参加。手芸作品を店頭展览展示したり市にも出店。
- ➡他センターにて自身の活動状況の展示協力。今センターの周年祭にて、自身のパン屋活動を展示する事で更なる他者刺激を促進。

平成28年11月…出張販売協力。利用はないが、馴染みのスタッフもいる中洲センターへ。(右上写真参照)



言われるぐらいの状態。言葉も障がいの為、スムーズではなく、逆の事を言われたり、全く違う言葉が出てしまったりといったことが目立つような状況であった。すぐ言い直されるが、店頭に出る不安を常に持たれており、当初は緊張もあって声も小さかった。パンの在庫確認で電話のやり取りも行っていたが、受け答えが曖昧な為、電話は無理と判断する程の混乱も見られた。また、Chayaの市の開催日は、来店するお客様の数とパンの注文数の多さから、一層緊張と不安が大きくなり、始めはいつも休まれていた。しかし、A様のやる気と負けず嫌いの性格が功を奏し、Chaya-caféスタッフによるサポートのもと、劇的に適応していくことになる。

Chaya-caféスタッフである廣田さん、守屋さんの関わり方は、A様に対し「指導する」という伝え方ではなく、まずやっているのを見ていただき(両手の作業)、失敗しても、まずはやってみることから始めていただく。何度かやることで自分の(左手だけの)作業方法ができ、はじめは廣田さんから、左手だけでやる方法を提案していたが、現在は何度かやる上で、自分で考えてできるようになった。できないことはサポートするが、先回りの手伝いはしない——。よって、A様から「できません」と言われることもある。作業は「お客様に迷惑をかけるはいけない」が基本。逆に言えば、迷惑をかけないなら、A様ができるまで、時間がかかっても見守る。常に色々な会話をしているA様とChaya-caféスタッフは、できないことはできない、無理なら無理と言える関係性と認識している。レジでは、A様が金額を言った後とおつりの金額を言った後に復唱して、A様が言った言葉が聞き取りにくかったり、言い間違いをすることに対し、自然と訂正をかけるようにして、お客様への対応でA様の言葉のミスを自然と伝えている。

現在では、作業がとても早く丁寧にできており、以前は難しかった電話のやり取りが、現在は落ち着いて電話のやり取りができ、内容を聞き取れている。自分(A様)の役目はレジと決めている様子で、お客様が来店したらすぐ反応し、店内に移動し、右手をうまく利用して出来

● Chaya-caféでの様子

ボランティア開始後は体力があまりなく、3時間の仕事もやっとという感じであった。A様も足がパンパンと

ることを増やせている。例えば、チーズを使った後、袋の口を左手でたたみクリップする作業は、以前は「やってください」と頼まれていたが、現在は右手で袋の口を押さえ、左手でクリップを持ち止めることができています。人前に出る緊張はあるものの、Chayaの市に平成28年の9月、11月と参加もされている。

ここまで人前に出て色々なことができるようになった背景にはA様の努力は勿論、創心會の施設内に併設しているパン屋さんであるということが大きいと思われる。ケアマネジャーの坂本さんやスタッフの方々がA様が仕事にいられている際には、必ず立ち寄ってA様に声を掛けたり、A様からパンを買ってくれている。創心會のスタッフがA様のことを知っているからこそ、できるまで「待つ」といった関わり方がA様の自信につながったのではないかと考える。

Chaya-Caféは介護現場ではなく、就労模擬体験が出来る部門だが、「過剰介護でも介護不足でもいけない」といったリハケアで学んだことが大変役に立ち、介護現場に限定されない必要な知識であると実感できた。



● まとめ

社会参加に視点を当てた関わりがA様の心境の変化に繋がったことは大きい。今回の執筆にあたり、A様自身にこれまでの振り返っていただいた。スイーツ倶楽部発足当時の不安や楽しみ、今の心境、これまでのプロセスでの自身が思うポイント等。スイーツ倶楽部では開催からピアの幅が広がり、人数増加、祭りでの販売、利益での食事会という流れがA様にとってプラスに大きく働いていたと考えるが、それ以上にA様はスイーツ倶楽部を開催にするにあたり、公共施設の予約が一人でできたことが1番大きかったと話される。振り返れば言葉の影響で人と関わることに消極的だったA様が、自らの意思を伝え、それが相手に伝わったことが大きな自信となった。これをきっかけに、もっと自分の言葉が相手に伝わるのではないかと考えられ、Chaya-caféをはじめ、新

しい環境に向き合えたと考える。また、現在はスイーツ倶楽部、食事会(女子会)、Chaya-caféでのボランティアの中で圧倒的にChaya-caféのボランティアが1番楽しく、やりがいがあると笑顔で話される。自分の存在価値が高いボランティアだからこそ、自分のできることが他者の役に立っていることを実感でき、生きがいとなっている。

「連携」という言葉をよく使うが、どう捉えるべきだろうか。単に情報共有をすることが連携ではない。また、コミュニケーションの量＝連携でもない。連携とは、関わる人が「同じ目的」に向かい、各人各様の役割を全うすることでゴールへと導くことこそが「連携」であると私は考える。そういう意味で坂本さんらの考え方、行動はまさしく連携である。坂本さんは、ボランティア開始後よりA様が感じている不安事は毎月の訪問時に確認し、それをChaya-caféスタッフに伝える事で、「どうすればA様が不安を軽減し意欲を引き出せるか」と、いつも考えてくださった。特に、能力だけでなく気持ちに配慮してくださった効果は大きいと感じている。Chaya-caféスタッフのA様の出来そうな事は最小限のフォローに留め、まずは出来そうなことから役割を設け、見守ってくださった事。また出来た事はしっかりと具体的に伝える事でモチベーションを徐々に高めてくださった事も大きかったと思う。こういった関わりが出来る背景にはA様自身の特性『緊張が高まるとパフォーマンスが低下する』『挑戦してほしい事は直球で伝えると遠慮される傾向があるため違う角度での促し方をしていく』等、パーソナルな部分をしっかりと汲み取っていただけない限りは出来ない対応である。A様にとって“楽しくてしょうがない”という自身の役割を存分に感じられるパン屋のボランティアには、本人の努力とご家族の理解、働ける場所を提供してくださった会社、そして役割の創出に向け支えてくださったケアマネジャー、リハビリやデイサービスの職員、手芸教室のピア、そしてChaya-caféスタッフ…誰一人欠かすことは出来ないと思う。

身体機能への依存から始まり、数年前までは身体機能訓練中心であったが、現在では活動、参加訓練が訪問時間の約8割を占めている。生活期では身体機能訓練からの脱却、活動・参加の促しがまだまだ弱い。これも医療、介護の世界で起こりうる連鎖の要因であり、地域包括ケアを求められる時代だからこそ、横連携での在宅だけに視点を当てるのではなく縦連携での医療現場との連携は特に療法士にとって欠かせない。急性期→回復期→生活期の流れの中で、身体機能の視点だけでなく活動・参加に焦点を当てた引き継ぎ・関わり方を行うために我々は今後ももっとできることがあると、A様を通じて感じている。

創心流 地域ケア推進会議

五感リハビリ倶楽部茶屋町 管理者 介護福祉士 浦道さとみ
グループホーム心から 管理者 介護福祉士 森 和也
植田 貴也

グループホーム心からでは、2か月に1回、年6回のペースで運営推進会議を開催している。この11月の開催で58回目の開催となった。グループホームは地域密着型サービスであり、長年近隣地域の方に支えられてきた証である。参加していただいている方々には、この場を借りて、感謝を申し上げたい。

6月の本物ケア学会でも発信させていただいたが、運営推進会議は、介護保険法の運営基準で定められているもので、

- ①事業所運営の透明性を確保する
- ②サービスの質の確保、向上する
- ③利用者の「抱え込み」を防止する
- ④地域との連携を図り、地域交流等の体制を築くこと

などが主な目的であり、運営推進会議を通じて、地域住民がグループホームの活動や認知症高齢者への理解を深めていくだけでなく、グループホームが地域に根付いて、グループホームで暮らす利用者が馴染みの地域で、その人らしい豊かな暮らしを営んでいくための場所になっていくことが求められる。

現在の主な参加者(会議の構成員)は、地域包括支援センターの職員、地区の民生委員、愛育委員、地域における他社のグループホーム職員、家族、自社ではあるが他事業所のスタッフ(ケアマネジャー、看護師等)など10数名である。

昨年6月にリハケアタウン北館に五感リハビリ倶楽部茶屋町がオープンするまでは、グループホーム単体で



スライドを用いて、サービスの様子を参加者に報告

運営推進会議を開催してきた。それまでの会議での内容は、活動報告を中心になっており、その為テーマ不足陥り、ほぼ一方的な発信、ただ回数を重ねるだけの会議になっていた。

平成27年の7月のより、共に地域密着型サービスであり、通い・入居と事業形態は違うが、地域の認知症の方を対象としている点で、共通することが多い創心会五感リハビリ倶楽部茶屋町との合同開催に至った。

初めての合同開催、どのようにしたら参加者が増えるか、楽しい会議が継続してできるか、また参加してみたいと思える会議とは何かを考え、主催しているスタッフ間で話し合った結果、季節の行事を盛り込み、新しい取り組みにも積極的にアイデアを持ち寄り、挑戦することにした。そして今期は『地域ナンバーワンの面白い推進会議』を目標に取り組んでいる。



参加者の皆さんとスタッフの共同で「餅つき」が行われた



つきたてのお餅を協力して丸めると、自然と会話ははずみます



目で見て楽しく、食べても美味しい「そうめん流し」体験

合同開催を開始してからは、餅つき、流しそうめんなど、なるべく季節を感じる事を参加者に実際に体験していただき、まず楽しんでいただけることを第一に考えたものを取り入れるようにした。そして、「楽しい」と同時に「参加している意義」を感じていただける工夫をと、家庭で認知症の方と日々生活している方向けに、認知症ケアの事例をスタッフが役者になりきって、寸劇という形で行った。その他、日頃利用者に提供しているメニューを会議の場で体験していただくことで、自社のサービスの中身を知っていただく機会を設けました。

時には笑いあり、様々な気づきあり、貴重な意見・的確なアドバイスがあり、——この1年半、とても有意義な会議が開催出来ていると感じている。アンケート結果からも、回を重ねるごとに満足度が向上してきており、一定の成果が出ている。

合同開催は、視野と視点の広がりをお我々にもたらししてくれた。地域生活を送っている認知症の人、あるいは認知症に留まらず、防災に対する意識付けや、介護予防へのアプローチなども視野に入れて、今後も運営推進会議を有効に機能させていきたいと考える。

まだまだ地域に根付くまでは時間がかかると思うが、少しずつ地域の方々に認識していただき、貢献できたらと考える。そして、今後益々増えていくであろう認



寸劇を通じて、在宅介護での悩みや意見交換を行いました

知症の方々が、安心した生活を住み慣れた地域で営むことができるように、五感リハビリ倶楽部とグループホームが中心となって支援していきたいと考える。



和やかな雰囲気の中、意見交換をする参加者



運営推進会議のようす

地域包括ケアシステムとは 何か？

本物ケア推進部 ケアマネジャー 佐藤 健志



昨今の介護保険関連の話題で、もっとも重要なテーマとも言われる「地域包括ケアシステム」。この業界にいれば、どこにいても耳にするワードだと思いますが、では「地域包括ケアシステムとは何か？」と考えてみると、とたんに何のことかよくわからない、もやもやとした実態のないものに感じられます。

地域連携のこと？

地域を包み込む支援のこと？

一体的に提供できる仕組みのこと？

これらはいずれも正解ですが、実態はどうか、地域包括の仕組みが具体的にどう進んでいるかと言われると、捉えどころがなかなか難しい。そこでまずは、厚生労働省が法律用語として定義している「地域包括ケアシステム」とは何か、というところをひも解いてみま

しょう。

厚生労働省によれば、地域包括ケアシステムとは、「団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される」仕組みのことを言っています(図1)。後半に出てくる“住まい”“医療”“介護”“予防”“生活支援”が、地域包括ケアシステムにおける5つの構成要素、となります。この概念は、図2の植木鉢でよく表現されますね。

また、「人口が横ばいで75歳以上人口が急増する大都市部、75歳以上人口の増加は緩やかだが人口は減少する町村部等、高齢化の進展状況には大きな地域差が生じているため、その地域性に応じた独自の地域包括ケアシステムが必要である」とされています。そのため、地域包括ケアシステムは、保険者である市町村や都道府県が、

図1 地域包括ケアシステム

- 団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を実現していきます。
 - 今後、認知症高齢者の増加が見込まれることから、認知症高齢者の地域での生活を支えるためにも、地域包括ケアシステムの構築が重要です。
 - 人口が横ばいで75歳以上人口が急増する大都市部、75歳以上人口の増加は緩やかだが人口は減少する町村部等、高齢化の進展状況には大きな地域差が生じています。
- 地域包括ケアシステムは、保険者である市町村や都道府県が、地域の自主性や主体性に基づき、地域の特性に応じて作り上げていく必要があります。

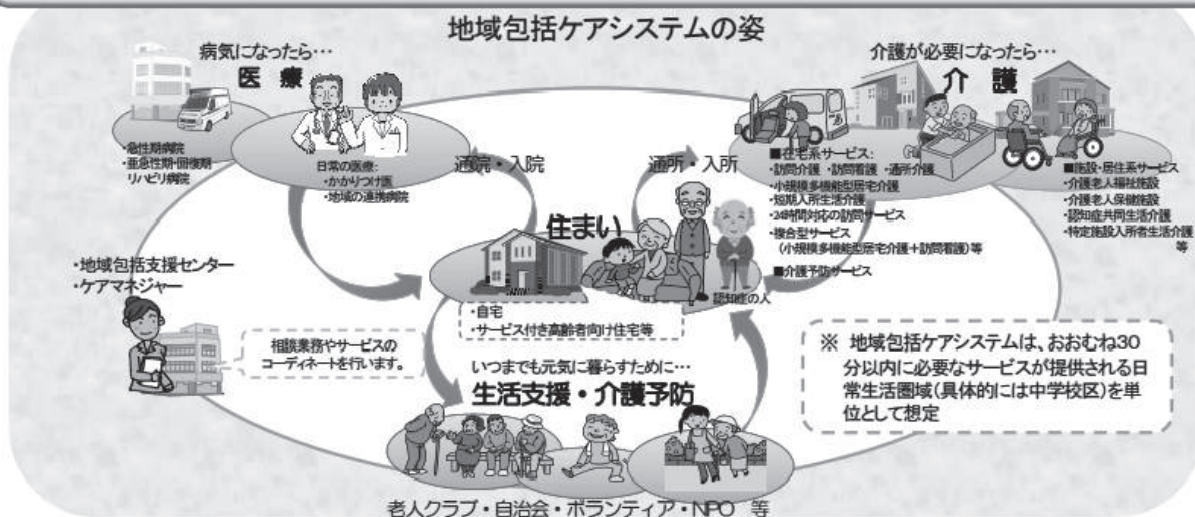
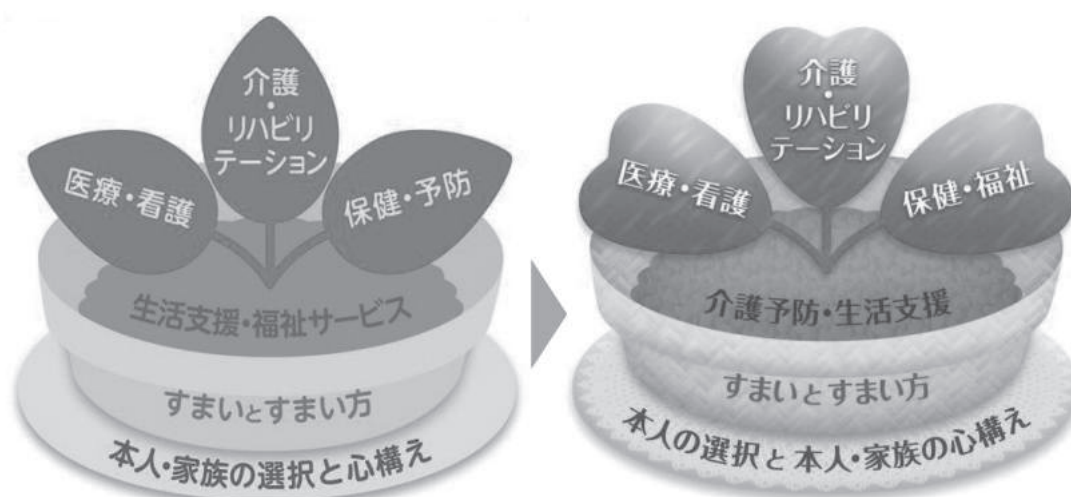


図2 進化する地域包括ケアシステムの「植木鉢」



地域の自主性や主体性に基づき、地域の特性に応じて作り上げていくことが必要となります。

また、地域包括ケアシステムには、「日常生活圏域」が設定されていますが、これは自転車又は徒歩によって30分程度で移動できる圏域、もしくはおおむね30分以内に必要なサービスが提供される圏域と定義されます。

この“日常生活圏域”をどのように設定するかは、自治体によってさまざま違うのですが、厚労省としては具体的に中学校区程度の圏域を“日常生活圏域”と示しています。また、この日常生活圏域は、高齢者に限らず、身体の不自由な方や児童など、様々な人を対象とする概念であるとされます。移動手段に困難を抱えている人々が「住み慣れた地域」での生活継続を可能にするためには、スモール、コンパクトかつ多機能的対応ができなくてはならないのです。

ここで、制度上の定義を一度まとめておきましょう。

- ①地域包括ケアシステムの構成要素は、住まい・医療・介護・予防・生活支援の5つ。
- ②日常生活圏域は、およそ中学校区。
- ③地域の特性、自主性、主体性に応じた独自の地域包括ケアシステムが必要である。

そもそも、この地域包括ケアシステムの考え方を提唱したのは、広島県御調町にある公立みつぎ総合病院の山口昇医師でした。山口医師は1970年代からこの「地域包括ケアシステム」の必要性について訴えてきたパイオニアでもあります。以下、当時の様子について一部引用します。

“山口医師によると、脳血管疾患等で救急搬送され、緊急手術で救命し、リハビリによって退院した患者さん

が、1、2年後に寝たきり状態になって、再入院してくるケースが目立つようになった。その多くが褥瘡をつくり、また、おむつをあてた状態で、しかも痴呆症症状が進んだ状態になっていることが多かった。その原因は共稼ぎ等による家族介護力の低下、おむつ失禁を余儀なくされる不適切な介護、自宅の療養環境の問題。さらに日中の家族不在により家に閉じこもりがちになるため認知能力の低下などがみられることなどの複合的な要因によるものであったと分析されている。”

こうした課題に対して山口医師は、訪問診療、訪問看護、リハビリテーションや住民参加型の地域活動などを展開し、地域包括ケアシステムのモデルを示した、とされています。この「みつぎモデル」は、寝たきり老人の発生を個々人の問題としてみるのではなく、地域社会の変化に伴う家族介護力の低下や、療養環境の問題、孤立の問題などの複合的な要因群と捉え、利用者個々に対象的に働きかけるだけでなく、地域全体に働きかける、というアプローチを行いました。具体的には、町役場の保健福祉行政、社会福祉協議会までも公立みつぎ病院に移転増設し、機能を一極集中させることによって、文字通り保健医療介護の一体的な推進体制をとったのです。このような、自治体全体を巻き込む大規模な組織改革を通じて、地域全体を包み込む「地域包括ケアシステム」の構築が行われたわけです。介護保険制度が走り出したのは、この改革から実に25年後のことでした。

その後、西暦2000年4月から「在宅重視」の介護保険制度が始まったわけですが、制度上のサービスのみでは地域の生活課題にアプローチすることは困難であることが明らかになってきました。そして、これから2025年以降に経験するであろう“介護ニーズ爆発”には、既存の

介護保険制度の枠組みだけでは対応しきれないと予測されます。

そこで、来るべき大介護時代に備え、病院施設完結型の医療介護を、地域完結型に転換していくことが、地域包括ケアシステムの至上命題として考えられるようになりました。

とはいえ、山口医師が取り組んだ「みつぎモデル」は、中山間地域の小さな自治体(人口8000人程度の規模)であったからこそ実現できた、とも言えます。山口医師自身も、「この方法が、他の自治体でもできるとは考えていない」と明言しています。重要なのは、前述したとおり、その地域における特性、自主性を反映した、独自の連携のあり方が求められる、という点にあります。

つまり、地域包括ケアシステムとは、地域特性の違いを踏まえ、「全国一律の基準」によるサービス提供をやめた、とも言えます。それを具体的に表しているのが、予防給付の総合事業への移行なのです。

さて、では私たちは、どのように地域包括ケアシステムの構築に取り組むべきでしょうか。

三菱UFJリサーチ&コンサルティングの岩名礼介氏は、その仕組み作りを「まとめる仕組み」と「まきこむ仕組み」として、わかりやすく解説しています。

「まとめる仕組み」とは、地域の様々な社会資源をまとめていく仕組み作りのこと。特に、専門職については、事業所間の連携コスト(費用や手間)を引き下げるための取り組みを進めることが重要とされます。分かりやすく言えば、医療・介護連携、多職種連携などが、この「まとめる仕組み」で行うことに該当します。会社内で見れば、部門の垣根を超えて一体的に支援する仕組み作りを目的として、各センターで多職種による事例検討会を行っていると思いますが、こうした取り組みを通じてわかるのは、職種による立場の違い、視点の違いを踏まえ、自分が思いもよらなかったプラス発想の支援の方向性が見えることがある、ということだと思うのです。その手ごたえこそ、「まとめる」作業の醍醐味であり、モチベーションになる、ということがいえると思います。

また、「まきこむ仕組み」については、専門職以外をどう巻き込むか、ということがポイントになります。地域住民や家族とのつながりで、自生的に土壌が構成されることが重要で、見守り等への近隣住民の参加などを意識すること、介護分野以外の関係者をどれだけ「まきこむ」ことができるかが重要となります。また岩名氏は、「介護関係者だけで形成される地域包括ケアシステムは脆弱である」とも述べています。その地域に住む人の生活は、自分たちの力で支えるという当事者意識を持ってもらうように、専門職は側面的に地域に関わるという意識を持つことが重要とされます。

また、地域包括ケアシステムは、それを作ろうとして取り組むべきではない、とも言われています。地域包括ケアシステムを意図的に作ろうとするのではなく、地域住民にとって、必要と思われることを実施していけば、その中で地域課題が抽出され、地域包括ケアシステムが“結果として出来上がる”と言われています。つまり、地域包括ケアシステムとは、“結果として”そう呼ばれるのであって、“目的”や“手段”にしてはいけない、ということなのです。

こういって、大変難しいものに思われるかもしれませんが。しかし、求められていることは、そんなに複雑な話ではありません。最後に、ポイントを今一度整理しておきましょう。

Point

地域包括ケアシステムには、「まとめる仕組み」と「巻き込む仕組み」が重要である。

「まとめる仕組み」では多職種をまとめる。

「巻き込む仕組み」は地域住民を巻き込む。

地域包括ケアシステムを作ろうとしてはいけない。住民相互扶助の理念に基づいて、専門職は地域に側面的に働きかける。その結果として形を成すのが、地域包括ケアシステムである。

農業生産法人 合同会社と根性ファーム × NPO法人 未来想造舎和久

— 行動すれば、先が見える —

執行役員 就労支援担当 山田 浩貴



● はじめに

就労支援に関連すると根性ファーム、未来想造舎和久(以下和久)を設立して5年になる。道のりはなかなか険しいものだったが、それでもそれなりの結果を出すことができるようになった今日であり、それらをここにご報告させていただく。これからの創心會グループでの活動の中で、是非ともご参考にして頂ければ幸いである。



農福連携を目指して素人集団が立ち上がった



青ネギで農福連携開始



6次化でカットネギ事業開始！

● 笠岡農福連携の軌跡

脳卒中後遺症の方を対象とした障がい者をイメージし、ICFでいうところの「参加」の領域を農業で作る為に、私たちが農業のことを何も知らないでは活動にならない為、介護・リハビリ専門職の中から有志で農業活動を始めたのが平成22年である。歳月は流れ、平成24年に現在のど根性ファームを設立し、農福連携の活動を本格化させた。全ては就労弱者と言われる障がい者の「社会参加支援」の為であった。

本格的に活動するまでの間、多様な野菜栽培を実施してきた。しかし、就労支援を継続的に実施するには、①ルーティンで作業提供できること、②障がいがあっても作業提供しやすいこと、③ある程度の収益性が見込めること、の3点で絞り込みを行う必要があると考えた。結果、通年栽培が可能で、契約に応じて毎日出荷が可能である青ネギの栽培に着手することとなった。

農業素人が栽培できるはずない、なめるな——。障がい者が活躍は難しいと言われながらも、実際に経験し、毎年失敗、毎年1年生で継続した結果、近隣農家、農業法人の仲間、取引先との持ちつ持たれつつの関係ができていく。その過程の中で障がい者の就労の可能性を他の企業と共に模索でき可能性の拡大をすることが出来るようになった。

● 働くフィールド創りと地域産業との連携

一昨年より和久ステップという事業所名のとおりに、就労の段階的なステップアップに積極的に取り組んでいる。お陰様で現在B型からA型へ、A型から一般企業へと道を進めた方はこれまでに14名にも上る。しかし、そ



近隣農家から作業依頼(玉ネギ収穫)



近隣農家から選果作業依頼(ナス選果)

うした道を歩みながらも、見えてきた事、再認識した事が、これからのフィールド創りや地域産業との連携に繋がっていくと考えられる。

就労支援をしていくためには、雇用を創出をする他産業の形成が必要である。また、ステップアップを支援していく為には、様々な産業を知らなければならない。ビジネスとしての雇用促進、就労訓練ということを前提に考えた場合、我々が発展させるべき課題は、現在実施している農業・食品製造の発展と地域連携である。これらを実施するにあたり、地域産業への繋がりや和を大切に、福祉専門職として就労訓練者の可能性や社会参加へのストーリーを明示することは、地域産業に福祉分野(障がい者、高齢者)に対する人材の可能性を感じてもらうために必要となる。

● 在宅福祉を担う専門職として

ADLの自立は人生目標とはならない。就労支援を経験して思うことは、社会参加の重要性と参加に対するアプローチの改革である。その為には他産業に興味を持ち、体験し、イメージを持つ感性が求められる。社会参加の可能性を更に広げるには、ハードとソフトのマッチング

に向けた取り組みをする必要性を感じている。支援学校出身の利用者を支援して思うことは、夢と実現に向けてのビジョンが点在しており、線で結ばれていないケースが多いことである。線で結ばれていない理由は様々だが、そこに社会的ネットワークの弱さを感じる。我々の今日までの活動を考えると、ここにも本物ケアという理念に通じるものがある。

● ここにチャンスを感じる

人口減少、地方創生といったカテゴリーで福祉の力をどれだけ引き出せるのか——。人手不足が深刻な産業を支えるのは、シルバー人材センター等ではなく、福祉サービスを利用している高齢者かもしれない。企業の仕事と高齢者人材(とりわけデイサービス利用者)のマッチングを支援する機関があればと考える。その時に必要なのは、アクティビティではなく、労働者として作業に臨む心創りである。



桃の箱折り依頼。農福連携は高齢者施設へも

● これからやること、やりたいこと

- 1) 凍結含浸法調理技術習得。
配食事業をビジネスとして成長させるにあたり、これから迎える在宅での中重度化に備えた高齢者の食に対してのチャレンジ。
- 2) 上記1に関連する各種食品加工業者との連携による就労支援の機会拡充。
- 3) 食と農の強化のための栽培品目の追加。
- 4) 地域と地域産業復活に向けた福祉力の連携。
- 5) 企業と福祉力を繋ぐ、受注窓口ネットワーク作りとそれによる「参加」スタイルの拡充。

以上



● はじめに

今回、Goodなあっぱれ提案を紹介させて頂くことにより改めて、本来の「あっぱれ制度」の目的を考える良い機会となりました、感謝いたします。

● 「あっぱれ制度」とは

社員自ら主体的に歓働環境を創造する仕組みとして導入されたもので、職場における良い事、スタッフ間の感謝の気持ち等に着目し内発的モチベーションとハッピー感を高めることを目的としています。

制度に支配されるのではなく創意工夫と主体的に楽しめる仕組みにして行く為、「感謝の気持ち」「長所伸展」「遊び心」をキーワードに皆様に参加して頂ける制度です。

皆様もご存じのとおり、「あっぱれ制度」は3つの柱で成り立っています。

「あっぱれカード」「提案・改善報告」「アクティビティ」。今回その中で「提案・改善報告」にスポットを当て紹介させて頂こうと思います。

● 「あっぱれ！提案シート」

◆あっぱれ！提案シート◆	
センター名	豊中
事業所名	リハビリ事業部
提案者名	伊東 昌江
提案日	平成 28 年 9 月 5 日
提案内容	現役看護師向けアンケートの実施
提案理由 (現状改善等)	地域包括ケアに向けて、看護職の確保が今後の人材確保において重要になってくる。説明会や研修なども反響的な手段と考えるが、現在現場で働いてくださっている看護職さんに向けて、創心会に求めた理由や、意欲に燃えてみようと思った理由などをアンケートによって収集し、今後の採用活動に活かしていこうという考えでした。
実行計画 (具体的に記入)	各センターアンケートをセンターの看護職さんへ実施して頂き収集します。回収後に集約して「あっぱれ制度」で報告センターに提出しそこから人事、広報と連携して、何を着眼点として人材に繋がっているのかを分析し、改善の方法などに活かしていきます。
審査日	平成 28 年 9 月 14 日
審査結果	実行しましょう (その中をサマッてくたさい) 2 企画案議をあげてくたさい
実行委員会 コメント	ご意見ありがとうございます。もうちょっと細かく下げておきましょう！ 新しい制度にチャレンジ！
受付	総務部 (12/1)

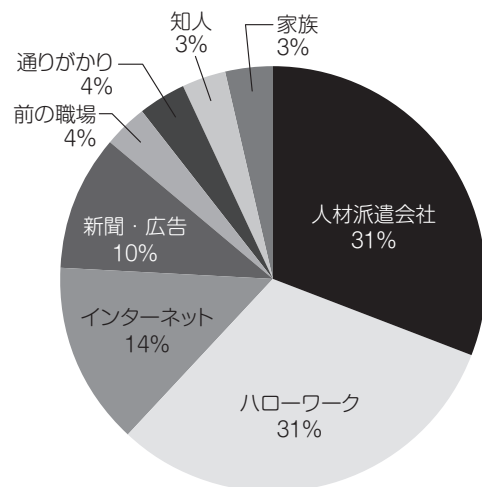
提案内容：「現役看護師向けアンケートの実施」

提案理由：現在働いて下さっている看護職の方に、創心会に就職を決めた理由等をアンケートによって収集し、将来地域包括ケアに向けての人材確保のための採用活動に活かしたい。

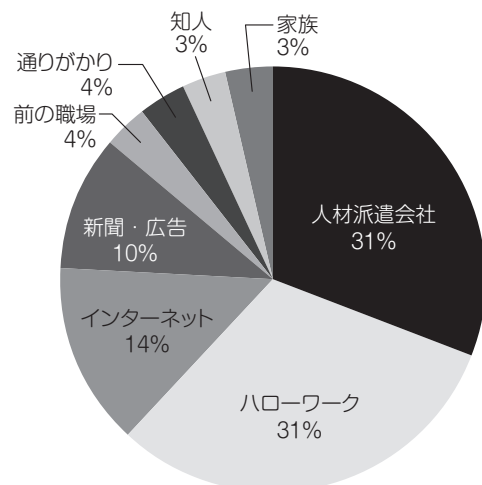
実行計画：アンケート用紙を配布し各センターの看護職さんに記入して頂き回収。人事・広報と連携し何を着眼点として入社に至ったのかを分析、啓発方法などに活かしていく。

改善結果：入社の決め手として働いているスタッフの雰囲気、対応などがポイントとなったようです。結果内容をどう思われるかは賛否あると思いますが、皆さんの正直な思いが数字として表れたようです。また円グラフにすることでより視覚的に分かりやすい報告が来ています。今回の結果をどう活かすかは今後、人事の方と連携を進め更に実のある提案として活かして頂けたらと思います。

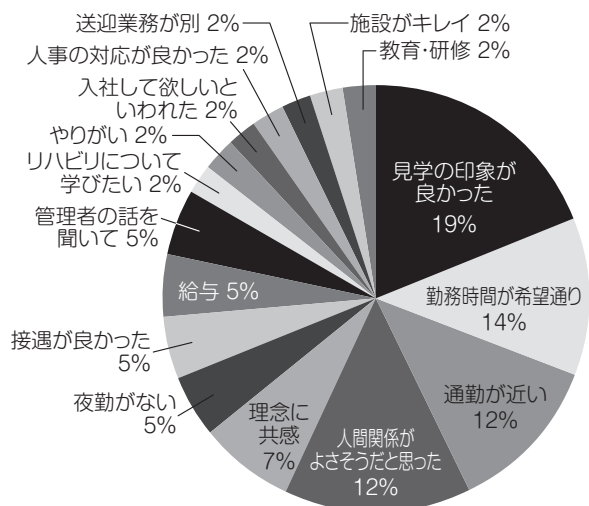
【求人を知った、見つけた場所】



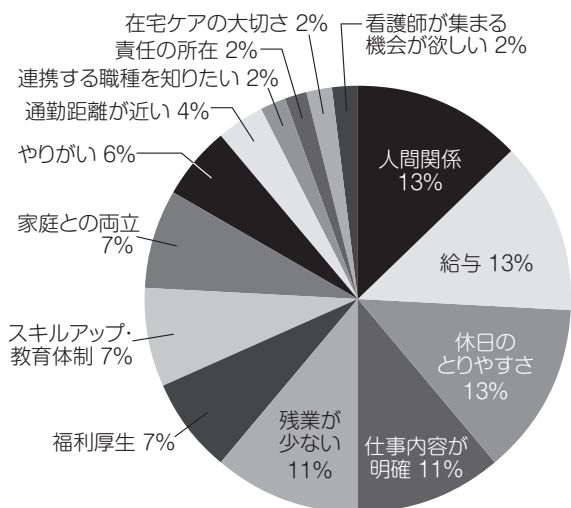
【面接に行ってみようと思ったきっかけ】



実際に決めたポイント】



【面接に行ってみようと思ったきっかけ】



「提案・改善報告」とあるように提案だけで終わるのではなく、実行に移し報告して頂くまでが着地点となります。またもちろん、ひとりで実施、完結できる物ではありません。上長の方も含め他のスタッフの方々の協力が必要となります。今回の提案においては倉敷ブロックのみの実施にはなりましたが今後は人事・広報とも共有、協力して全体的に進めていくことが必要だと思われます。自分ですべて解決でなく他の部門とも協力して取り組みの輪を広げることにより職員全員参加の飲働環境づくりに繋がっているのです。

● S評価により100あっぱれ獲得!!

さて、今回実はアンケート結果より伊東さんの行動に着目してほしいのです。あっぱれ制度を活用しよりよい職場環境を作るにはどうしたいのだろうか？という思いから自分が入社する時を思い返し同じ専門職の仲間と情報を共有することにより少しでも職場環境が改善され

ることを望まれ、看護師の方だけでなく既存の他の職員のスタッフの方にもこの取り組みを見て頂くことにより更なる改善を目指したいという思いがあったと思います。そして、結果内容の中でスタッフの雰囲気、活気がポイントになっている様に新しい仲間も増やす事も出来ると考えて頂いたようです。当然職員の方が生き生きと仕事をされていると活気も出ますし自然とサービスの向上にもつながります。もちろん見学に来られた方にも良い印象を持って頂けます。アンケートを取るというのは入口であって、より良い職場づくりを目指すあっぱれ制度本来の目的へと繋がっているのです。

「提案・改善報告」とあるように提案だけで終わるのではなく、実行に移し報告して頂くまでが着地点となります。またもちろん、ひとりで実施、完結できる物ではありません。上長の方も含め他のスタッフの方々の協力が必要となります。今回の提案においては倉敷ブロックのみの実施にはなりましたが今後は人事・広報とも共有、協力して全体的に進めていくことが必要だと思われます。自分ですべて解決でなく他の部門とも協力して取り組みの輪を広げることにより職員全員参加の飲働環境づくりに繋がっているのです。

☆提案・改善報告をしてくださった伊東さんの紹介☆

創心会リハビリ倶楽部® 笹沖

看護師 伊東 昌江さん
(入社：6年目)



創心会に入社して5年以上が経ちますが、以前は医療の業界で働いていました。やはり看護師という仕事とはいえど、違う業界へ飛び込むときは本当に勇気が必要だったなと思い出します。そして、医療においても介護においても大きな存在となる看護師さんですが、なかなか採用や定着が難しい現状もあり、その不安を少しでも払拭することで、採用につながるのではないかと考え、アンケートの提案をさせて頂きました。



永年勤続者表彰 -前編-

～ 10年を振り返る～

入社以来 十年の永きにわたり常に創心會の経営理念を大切にし
顧客第一主義の姿勢をもって『心に添った本物ケア』を
率先推進してくださった皆様の益々のご活躍を期待しております。



10年を振り返って

居宅介護支援センター吉備

介護支援専門員 安藤 寛之



創心會に入社して気が付けばあっという間に10年が過ぎていました。これまで様々な経験をしてきました。今回執筆の依頼をいただき、非常に悩みましたが自分なりの考えを書かせていただこうと思います。

私は創心會に入社してから児島センター、笹沖五感、吉備グループホーム、居宅と経験してきました。児島、五感、グループホームでは管理者をしていましたが、この3か所については「立て直し」が大きな目標でした。特に児島、五感のご利用者様も少なく、職員の方が多い日もあり、とにかく新規獲得に必死でした。その結果、現場の職員に負担や迷惑をかけてしまうことも多々ありましたが、皆の努力のおかげで軌道に乗せることができ

ました。

グループホームでの勤務は、正直に言うと自分の中では一番きつい時期でした。何をやっても上手く行かず、何度も辞めようと思った時期で仕事を続けるモチベーションを維持するのも難しくなっていました。そんな状態だったので当時は職員にかなり負担と迷惑をかけていて今でも申し訳ないことをしたと思っています。それでも周りのスタッフが支えてくれたおかげで辞めずに続けてこられたと思っています。居宅に異動になってからも周りに支えられてのびのびと仕事をさせていただいています。

私は、入社当初は知識も経験もほとんどなく、周りに助けてもらってばかりでしたが、10年続けてきたことでそれなりの知識と経験を得ることができ、資格も取ることができました。「継続は力なり」を実感しています。ここまで頑張って続けてこられたのも周りのサポートのおかげなので、周囲への感謝の気持ちを忘れず今後は少しずつでも自分なりの恩返しをしていければと考えています。



創心會に出会って

ポジリハショート茶屋町

看護師 岩井イツミ



私は、十年前に病院でケアマネジャーとして働いていた。その雰囲気として、保守的な方針に悶々とした限界を感じていた。そこに訪問してくれる創心會のスタッフの活力のある表情がとても頼もしく印象的だった。

それから、創心會に入社して数か所の職場を異動した。各職場では、それぞれ利用者様の年齢層、身体的精神的な障害の違いがあり、私を含めて個性的なスタッフとの出会いがあった。どこもスタッフの笑顔があった。

私自身も体調を崩す事もあり挫けそうになったが、何とか周囲に支えられて乗り越えてきた。その中でも一番の支えは利用者様の笑顔だった。それぞれの利用者様が抱える家族関係 身体的障害 高次機能障害も含めた性格などすべて異なる状況の方々に接し、苦戦をしながら

日頃のケアを行い、笑顔を見せてくれた時が日頃の苦労が吹き飛ぶ一番嬉しい瞬間だった。

特に印象的なのは、笹沖元気の利用者様だった。身体的障害を持ちながらも、社会に参加して行こうとする勇氣と努力に尊敬した。何もかも跳ね返す笑顔があった。その中でも特に40代男性の片麻痺の利用者様がいた。kさんは脳梗塞を発症してから母と同居をし、デイに通いながら一人暮らしになり自炊に挑戦して就職まで達成した。元気な頃には料理をしことのないkさんが片手で自炊を始めた。私は簡単な片手でできるメニューと一緒に考えた。東京、宮崎まで一人で出かけた時のことをとても嬉しそうに話してくれた。私も自分の事のように嬉しかった。発症してから自分の時間を失った人が、また自分らしく充実した生活を取り戻していく姿はとても生きる力に満ちていた。

現在のショートステイは家族のレスパイト的要素が多いが、利用者様の身体機能の改善に努めながら、家族と利用者様自身も穏やかに過ごしていただけるよう配慮して、業務に取り組んでいきたいと思う。



10年を振り返って

五感リハビリ倶楽部茶屋町

管理者 介護福祉士 浦道さとみ



平成17年10月1日に入社し、早いもので10年が経ちました。配属先は吉備センターのグループホームでした。当時吉備センターがオープンしたばかりで、ご利用者様、スタッフ共に少ない状況で一から作っていくという状況でした。入社当日のことは、今でも覚えています。当時は帰宅願望の強いご利用者様の訴えを一晩中枕元でお聞きしていました。その方がグループホームでの生活に慣れられ、夜間良眠されるようになると「さとみさんと一晩中話をしたなあ、ありがとうなあ」と顔を見るたびに感謝の気持ちを声に出してくださって、この仕事をさせていただいていることに感謝と誇りを持つようになりました。創心會のグループホームでは、訪問に出ているリハスタッフの方々が利用者様の状態を見てリハビリの提案をしてくださったり、寝たきりだった利用者様が車いすでの生活になられたりと余生を送る中で、少しでもその方らしい生活が送れるように支援できていることが楽しくて、楽しくてなりませんでした。

平成22年7月から五感リハビリ倶楽部へ異動となりました。グループホームでは生活のほぼ全てを支援させていただいていましたが、デイサービスですと、利用時間以外でのご利用者様の生活のコントロールが難しく、結果が見えにくいことに悩む日々でした。しかし、在宅で生活を続けられていることは社長のおっしゃる「大切な家族と共に過ごす」ということであり、何より生きるパワーとなっていることに気づかされました。ご利用者様や支えているご家族それぞれで何が大切なのかを考えるきっかけとなり、視野を広く持つことが出来たように感じています。

また五感リハビリ倶楽部では、岡南、茶屋町と立ち上げに参加させていただき、コンセプトや環境設定など新しいことにも挑戦させていただきました。私自身は人前に出たり、まとめたりすることは苦手ですが、創心會で働かせていただくことで違った自分を発見したり、壁を乗り越えることが出来るということに気づかせていただくことが出来ています。10年間で何度も壁にぶつかりました。そのたびに支えてくださった全ての方に感謝しています。そして現在本部センターに勤務させていただいて、ご利用者様、センタースタッフの皆さんに支えていただきながら充実した時間を過ごすことができています。永年勤続賞をいただき感謝しています。



最高の瞬間とは

ポジリハショート茶屋町

介護福祉士 小林 正幸



私が福祉の仕事を選択して10年が経過します。石の上にも3年という言葉がありますが、大変なこともありました。日々の感動が上回る状況で、一言でいえば充実した濃厚な10年でした。この度は執筆の機会をいただきありがとうございます。

私が創心會に入社したのは、平成18年4月になります。入社当時は、かなり内気な性格で、笑顔もぎこちなく、ご利用者様とコミュニケーションを上手く取れなかった記憶があります。現在では先輩方のご指導により、ご利用者様や外部の方と積極的にお話しができるようになり、むしろご利用者様とお話しをする時間が自分にとって一番働きがいを感じるようになっていました。私自身がご利用者様と円滑なコミュニケーションを取れるようになったきっかけは『傾聴』を意識するようになったことが大きいと感じています。

私は野球も10年以上継続しており、寝る前や試合前に

は、イメージトレーニングで、最終回に逆転ホームラン打つイメージをしています。仕事に入る前のイメージトレーニングは、ご利用者様やご家族が不安を抱えた中、相談に来られて、初対面の方でも私とお話しをすると、帰りには良い将来イメージをもって笑顔で帰宅されるイメージトレーニングをしています。私にとって最高の瞬間はご利用者様やご家族が今後の良い将来イメージをもって、少しでも不安を小さくして、ハッピーになっていただくことです。今後もスタッフと一丸になって、多くの方に良い将来イメージをもって自分らしい生活ができるようにチームで援助させていただきます。

私の幼少期の夢はドラフト1位でプロ野球選手になり、両親に契約金の1億円をプレゼントすることでした。その夢は叶わなかったですが、後悔はありません。後輩はドラフト1位でプロ野球選手になり、色々な華やかな話を聞きますが、現在の道を選択でき本当に良かったと感じています。両親や支えて下さった皆さんに恩返しできるように次の10年もさらに飛躍したいと思います。



創心會で働いた10年を 振り返る

居宅介護支援センター倉敷

介護支援専門員 佐藤 健志



この度、創心會勤続10年の節目にあたり、このように振り返りの機会を与えて頂き、ありがとうございます。

私が創心會で働きだしたのは、平成18年3月。小泉政権の「聖域なき構造改革」の影響で、介護保険が今後より厳しくなるだろうと予測される中でのことでした。私としては、介護保険改正が“厳しい”と予測されるタイミングだからこそ、民間企業でケアマネとして経験を積むことが重要であると考え、創心會の門をたたいたことを覚えています。

振り返ると、当時の私は、独善的で“横暴”なケアマネでした。そのために、利用者様や同僚、事業者の方々に嫌な想いをさせてしまったこともあったと思います。元々私は、現場ドブプリの介護職でしたから、ケアマネの仕事自体がつまらなく感じたり、向いていないと感じこんで、環境を一新したいと思ったこともありました。しかし、それでも辞めずに10年続けて働くことができたのは、素晴らしい仲間にも恵まれていたからだと思います。

以前の職場では、職員同士の人間関係に労力を割かないといけなかったことがストレスでした。そういう状況が続くと、利用者本位でない、職員本位の業務に偏ったりします。もちろん良い仲間もいましたが、全体としては“利用者様に失礼ではないか”と感じていました。

創心會では、そういったストレスが皆無でした。職員はみな、利用者様の事を考えているし、そういう人でないと居心地が悪くなってくる。だからこそ職員同士が目的を同じくして助け合う“仲間”になれるのだと思います。ひらたく言えば、「職員の人間関係が良い」という事なのですが、これは当たり前のことではありません。この点は、若手の皆さんには、しっかり伝えておきたい部分です。

10年ひと昔、と言いますが、私にとってこの10年はあっという間で、それほど実感がありません。「もうそんなになるのか…」という感じです。でも、それだけ長くお世話になっているわりに、「創心會の為に何ができたか」と考えると、充分な事が出来たとは思えません。これからの10年は、自分に何ができるのかをしっかりと考えて、頑張りたいと思っています。



10年で担当したご利用者様を 数字で振り返る

訪問看護リハビリテーション

作業療法士 園山 矩之



“212”、これは2006年(平成18年)5月に新卒として入社してからこの執筆までのおおよそ10年7ヵ月の間で、訪問看護でサービス提供をしてきた人数です。

入社当時からのバイタル記録のメモを見返してみるとこれだけ多くの方々と関わり、学ばせていただいていることを感じます。

この“212”という人数は決して多い人数ではありません。リハビリ倶楽部の機能訓練指導員として午前中は携わる時期もありましたし、今のように1週間で2日3日利用されるご利用者様に複数名で担当する体制が整備されていない時期でもありました。

さて、この212名を細かく見ると、

フォローでの訪問 : 35名(16.5%)

後任に引き継ぎ : 72名(34.0%)

入所・転居 : 9名(4.3%)

他界 : 27名(12.7%)

入院や終了 : 44名(20.8%)

卒業(目標達成) : 4名(1.9%)

現在担当中 : 21名(9.9%)

となります。

“卒業”と前向きにサービスを終了されたご利用者様が4名(1.9%)と少ない一方、“他界”が27名(12.7%)と多い印象を受けました。

サービスを利用しながら在宅生活を続け最期の数日あるいは数週間を病院で過ごし亡くなられたということであり、ご家族の介護と各種サービスの連携により在宅生活というご希望が叶えられているのではないかと感じています。年々サービス利用者の年齢が高くなり、90歳代が珍しくなくなりました。独居・老老介護の中、介護保険サービスを活用しながら、在宅で生活を長く続けたいと訪問するたびに耳にします。その援助ができるようこれからも精進し、多くの方々から学ばせていただきたいと思います。





永年勤続者表彰

～10年を振り返る～

五感リハビリ倶楽部茶屋町

送迎職員 坪井文美江



この度、原稿依頼を受け誠に驚いています。丁寧にお断りしようと思いましたが、創立20周年記念祝賀会に出席させていただき、また永年勤続者表彰をしていただいた感謝の気持ちから、寄稿させていただきました。

平成18年2月に入社させていただき、気が付けば11年目に入っております。大石常務から面接を受け、会社の概要を説明していただき、中でも「業界一不親切」は感銘を受けました。

フロアでは、ご利用様がリハビリを頑張っておられ、デイサービスの認識が変わったことを思い出します。現在、五感リハビリ倶楽部茶屋町に所属し、五感ご利用者様のお迎えと五感・百年煌・リハビリ倶楽部のご利用者様をお送りさせていただいています。

私がこれまで続いたのは、社風に誇りを感じることに、同時期に女性送迎職員や同年代のスタッフがいたこと、そして吉備センターに配属されたことです。当時、現在本社の宮内さんが管理者でござられ、ご利用者様への対応や送迎の仕方を教えていただきました。そして、若くて元気なスタッフの仕事ぶりに福祉に興味湧き、やりがいを感じ、9年8か月間ご利用者様やスタッフに支えられ、楽しく勤めることができました。また、茶屋町への異動では、快く受け入れてくださり感謝しています。とりわけ五感リハビリ倶楽部では、きめ細やかな接待と丁寧な対応を勉強させていただいています。

これからも感謝を忘れずに、笑顔での挨拶や会話に心掛け、ご利用者様の自宅環境に気を配り、ご家族や地域住民の皆様、会社、スタッフに、安心・安全・信頼を与えられるように、微力ながらもお手伝いをさせていただきたいと思います。

最後になりましたが、株式会社創心會の益々のご活躍とご発展を、心からお祈り申し上げます。



よろしくお願ひします！

4～11月入社スタッフより

4月中途入社

- リハビリ倶楽部築港（送迎） 後藤 高雄
スタッフの皆様のご指導に感謝し、ご利用者様に誠意をもって対応していきたいと思っています。
- 五感リハビリ倶楽部岡南（看護師） 吉行 洋子
人を大切に笑顔忘れず、自己の持っている知識を共有しチームワークを大切に頑張りたいと思います。
- リハビリ倶楽部（送迎） 井上 八郎
送迎中は聞き役ドライバーに徹し、生き歸りを楽しんでもらおうと思っています。
- リハビリ倶楽部今（機能訓練指導員） 岩本 奈央
自慢の笑顔で社内をより明るくできるように頑張ります！
- リハビリ倶楽部茶屋町（送迎） 大月 正一
「安全運転」と「㊦：明るく、㊩：活き活きとした、㊩：嬉しそう、㊦：笑顔一杯の、㊩：対応、の対応」で利用者様から信頼されるドライバーを目指す！
- ぽっ歩保育園（保育士） 川北 裕子
子ども達の笑顔あふれる保育園を目指して頑張りたいと思いますので、よろしくお願いします。
- 元気デザイン倶楽部笹沖（事務） 永野久美子
早く知識を身に付けて、皆さんに安心して事務サポートを任せてもらえるよう頑張ります！
- 五感リハビリ倶楽部邑久（調理） 横山 恵子
ご利用者様と一緒に笑顔で調理できるよう頑張ります。
- 百年煌倶楽部（環境整備） 塩成 弘治
環境整備の仕事を丁寧にきちんとし、利用者様に快適に過ごして頂けるように頑張ります！
- 総社元気倶楽部（介護） 山本 麻里
勉強好きになります。
- リハビリ倶楽部中洲（送迎） 坪井 光雄
今までの運転経験を活かして、先輩ドライバーに色々アドバイスを受けながら頑張りたいと思います。
- ハートスイッチ岡山校（職業指導員） 川上 恵理
楽しさとやりがいを感じてもらえるよう頑張ります。

5月中途入社

- NPO法人未来創造舎和久ステップ茶屋町
（職業指導員） 黒住 吉弘
ご利用者様の就労支援に役立てるように頑張ります。
- NPO法人未来創造舎和久ステップ茶屋町
（生活支援員） 佐藤貴代美
みんなが楽しく前向きに作業が出来るように、お一人

おひとりとしっかりコミュニケーションをとって笑顔の絶えない場所にしていけるように頑張ります。

- NPO法人未来創造舎和久ステップ笠岡
（作業員） 小川 玲子
いつも笑顔で、正しい挨拶や言葉遣いを心がけ、ご利用者様の長所が伸ばせるようにコミュニケーションをとっていききたいです。
- リハビリ倶楽部益野（機能訓練指導員） 杉山 智江
一期一会のご縁を大切に頑張ります！
- リハビリ倶楽部茶屋町（介護職員） 大熊 律子
早く利用者様のお名前を覚え、笑顔で頑張りたいと思います。
- 訪問看護リハビリステーション（看護師） 下山 真利
一日でも早く仕事に慣れることが出来るよう頑張ります。
- 百年煌倶楽部（看護師） 岡本 弘美
まだまだ未熟ですが、ご利用が安心、安全、笑顔で過ごして頂けるように頑張ります。
- 支援本部（事務） 郝 沛之
創心會の理念を理解したうえで、地域社会に貢献できるように努力します！

6月入社

- リハビリ倶楽部笠岡（事務） 山田 倫江
周りのスタッフが効率よく動けるように事務方で頑張ります。
- リハビリ倶楽部陵南（介護職員） 坂野 弘幸
全くの未経験ですが、心に添ったケアで1人でも多くのご利用者様のお役に立てるように頑張ります。
- 五感リハビリ倶楽部茶屋町（介護職員） 山内 郁江
介護職は初めてで戸惑うことばかりですが利用者様に喜んでいただけるように頑張ります。

7月入社

- 訪問看護リハビリステーション福山
（事務） 藤井 里美
一日でも早く仕事を覚えるように頑張ります。
- 五感リハビリ倶楽部岡南（介護職員） 田邊 みき
心に添った接遇で、ご利用者様の笑顔を増やせるよう頑張ります。
- リハビリ倶楽部東岡山（送迎） 三宅 義明
朝には前向きな気持ちを、夕には達成感をもって利用者が往復できる送迎につとめます。

●リハビリ倶楽部水島（介護兼生活相談員） 塩田 恵梨
技術の向上と共にご利用者様の心に寄り添える「心」
創りにも努めて日々の仕事を頑張ります。

●リハビリ倶楽部児島（介護職員） 吉岡 里美
たくさん ありがとう と言ってもらえるよう頑張ります！

●グループホーム心から（介護職員） 藤原亜希子
ご利用者様もスタッフも自分も笑顔になれるように頑張っていきたいです。

●訪問看護リハビリステーション岡山
（看護師） 鶴海巳千代
ご利用者様の心に寄り添える訪問看護ができるよう頑張ります。

●リハビリ倶楽部陵南（介護職員） 森 あやみ
ご利用者様を元気で笑顔にできるよう頑張ります。

●リハビリ倶楽部東岡山（看護師） 古川久美子
ご利用者様が安心して そして安全にリハビリが行えるように支援したいと思います。

8月入社

●リハビリ倶楽部児島（介護職員） 石井 彩加
今までの介護の経験を活かし、明るく笑顔で頑張ります。

●リハビリ倶楽部笹沖（看護師） 福本 光子
今までの看護師の経験を活かし、ご利用者様に寄り添って笑顔にできるよう頑張ります！

●リハビリ倶楽部笠岡（介護職員） 荒木 梨美
利用者様と一緒に成長していき、やる気につながる精一杯の笑顔で頑張ります！

●ポジリハショート（送迎） 大賀 清恵
送迎スタッフとしてご利用者様を安全に送迎できるよう頑張ります！

●リハビリ倶楽部笠岡（介護職員） 福島 明美
100万ドルの笑顔でご利用者様の笑顔を引き出します。

9月入社

●居宅介護支援センター笠岡
（介護支援専門員） 池田 和彦
“素直と謙虚”をモットーに皆様から信頼されるケアマネとして頑張っていきます！！

●リハビリ倶楽部笠岡（看護師） 谷口ひろ子
事故を起こさないよう、笑顔で頑張ります。

●元気デザイン倶楽部笹沖（看護師） 三宅安伊子
利用者様が楽しく笑顔で過ごしていただけるよう頑張ります。

●リハビリ倶楽部笠岡（介護職員） 工藤 伸子
初めての介護という仕事ですが、スタッフの皆様に助

けていただきながらご利用者様の一助になれば、と思います。

10月入社

●訪問看護リハビリステーション福山
（作業療法士） 奥田 美咲
一日でも早く業務を覚え、笑顔で頑張ります。

●ぽっ歩保育園（保育兼事務） 藤田 由衣
一生懸命努めます。ご指導よろしくお願いします。

●五感リハビリ倶楽部茶屋町（介護職員） 田邊 典子
他のスタッフの皆さんと仲よく、楽しく、元気に過ごしてゆきたい。

●五感リハビリ倶楽部岡南（送迎） 高橋 伸二
今までの友愛の経験を活かし、ご利用者様を笑顔にできるよう頑張ります。

●リハビリ倶楽部水島（送迎） 岡田 忠博
私は68歳の男性、ご利用者様のほとんどが私より年配の方々です。相手を敬い、失礼のないよう送迎に頑張ります。

●元気デザイン倶楽部笹沖（送迎） 閑野 洋志
思いやりの精神で安全運転に徹しご利用者様から「創心會の人は皆さんやさしくて安心していられる、これからも宜しく願いするネ」と言われるようなドライバーを目指していきます。

●訪問看護リハビリステーション サテライト岡山
（看護師） 平田 桂子
訪問看護という未知の世界へ再挑戦です。困難も多いと思いますがよろしくお願いします。

●リハビリ倶楽部益野（看護師） 唐川美也子
今までの医院での経験を活かし、ご利用者様を笑顔にできるよう頑張ります。

11月入社

●リハビリ倶楽部築港（送迎） 丸山 彰
送迎マナーを向上して利用者に安心感を与えます。

●リハビリ倶楽部邑久（看護師） 植田由紀子
お一人お一人の利用者様に教えていただく看護を学びたいです。

●元気デザイン倶楽部笹沖（送迎） 神田 晃一
毎日笑顔で安全運転で利用者様に喜んでいただけるよう頑張ります。

●五感リハビリ倶楽部岡南（介護職員） 森 ひとみ
ご利用者様を笑顔にできるように頑張ります。

支援本部だより

「ご存知ですか？ 人事広報CSR部のこと」

本社 支援本部 人事広報部CSR 部長 河崎 崇史

はじめまして。株式会社創心會 支援本部「人事広報部」の河崎です。このたび縁あって、コラムを書かせていただくことになりました。「え、人事広報部って何をしているの？」と思われた皆さんに、まず「人事広報部」がどんな部門なのか、簡単な紹介をさせていただきます。

支援本部内は塚原本部長を中心に財務、総務、業務管理、内部監査室、人事広報部で構成された部門です。組織運営において欠かせない要素である『ヒト・モノ・カネ・情報』を扱う部門です。

その中に、「人事広報部」という部門があります。特に「ヒト」に関するウェイトを任されており、手前味噌ですが、岡山県の介護サービスを主たる業種とする中小企業で、人事部と広報部を専門部署として持つ会社は、そうそうないのではないのでしょうか。

人事で、皆様と関わりを持つのは、まずは、採用活動です。これは求職者と創心會との最初の出会いをつくる活動です。介護保険事業の特徴として、人員配置基準がございますので、必要な専門資格者の確保は、重要な責務です。県内外で就職説明会を開催し、より多くの求職者に応募していただけるよう広報活動をしています。そこから応募があれば、採用面接・試験を行い、入社手続きを行います。入社後は新人研修(新卒・中途)を運営し、新入社員が会社に馴染めるように支援します。そして、全従業員の出勤簿をチェックし、毎月の出勤・休暇等を照合し、給与の根拠となる手続き業務行っています。その他、社会保険の加入、福利厚生手続きにも関わっています。転居・結婚・出産・扶養・介護など生活が変わりがあつた際には福利厚生届や育児・介護休暇届などの申



請書を通して、社内の福利厚生サポートを適用する手続きを行います。

特に、保活シーズンの10月～11月は、保育園の入園申込みに必要となる就労証明書の申請が増えます。また、4月以降は介護支援専門員や介護福祉士受験のための実務経験証明書発行も行っています。必要であれば社員との相談に出向き、社員皆さんの話や相談にのることもあります。





人事はその名の通り「人の事」に関わる仕事と言えます。すべての社員が働きやすく、やりがいを感じられるような職場づくりを目指しています。社員の活性化を図る、そんなお手伝いをします。そして、社員のやる気がアップすることで、結果的に会社全体の力もアップさせるよう努めています。会社の力をアップさせる、という面で次に紹介する「広報」にも共通するところがあります。

広報は、会社のことを社内外問わず知ってもらうための活動をしします。こちら漢字を「広く報じる」と読めば、なんとなくイメージが湧くと思います。例えば社外報(Pride design)を発刊し、利用者様、関係取引先、求職者に配布する支援を行っています。本物ケア宣言の「知らないこと不幸をなくす」という精神を意識しながら、介護業務へのポジティブなイメージづくりを目指し、発信していく活動をしています。この他パンフレットや販促物・チラシなどの制作も行っています。上長とのご相談の上、社外配布物制作・配布許可申請書をご活用ください。

社内報のTrue care journal、Heart messengerでは、社内のニュースや事例紹介を中心に、理念の浸透、共育・働き環境の教材となるような情報の提供を心掛けています。

この他にも、ホームページでは、会社概要やサービス内容の発信(更新)を行いながら、ネットを通じてより広

い範囲に創心會に関心を持ってもらえるよう発信しています。Facebookユーザーの方は、ぜひ創心會に「いいね!」をしてください。情報更新のお知らせフィードが届きますよ。

最後に**CSR**をご紹介します。創心會の組織活動が与える社会への影響に責任を持ち、社会・環境課題やそのニーズに対して、創心會の事業活動そのものを統合させていくことが、CSRの目指すべき姿です。例えば、少子高齢社会となり、どの産業においても労働者不足に伴う、経済活動低迷が深刻化してきています。さらに、介護離職者は年間10万人越えという背景もあり、来る2025年問題までに、介護従事者やサービス整備を充実させることが求められています。創心會のCSRは、一人でも多くのご利用者様を受入れ、質の高いサービス提供で、介護の重度化を防ぐこと。それによって、地域・世帯を支えることに繋がります。また、介護福祉士初任者研修・実務者研修や県内外のリハ・看護・介護職養成校の実習を受入れ、将来の専門職育成にも協力しています。それに携わっている社員皆様のはたらきは、日本社会全体への貢献活動に繋がっているのです。

そうした日頃の創心會の事業活動を、時には、パブリシティ(新聞や雑誌、テレビ・ラジオなど)を使って、広報することも行っています。今年は、新聞に3回、業界誌に3回の掲載、TVニュース報道2局、FMくらしきに3回出演しました。取り扱われた内容は、複合型施設整備、障がい者就労支援、再就職支援「ハッピーリターン制度」、一日子ども社長、地域交流祭りなどでした。

世間の方に反響をいただけた機会も多数ございました。こうした発信活動も含め、社内の現場活動にこれからも近い部門でありたいと感じております。



以上



21期も楽しんで働いていただくイベントとして、年度始まり前の礎を築くイベントのお知らせです。

これまで社内向けのイベントではありましたが、今回からより多くの方の意見、声を届けられる場となればと考えています。改めて、「下剋上大会」「マネーの龍」の2つの大会ついて趣旨説明をします。

下剋上大会

毎年1回、3月に実施されており、今回で6回目となります。

かつて、倉敷エリアのスタッフ間で「来期の取り組み方針を対決方式で決定しよう」と始まった大会ですが、現在では創心會全体のイベントになっています。この日だけは『上司のGood部分・Bad部分』を叩くことが許されており、「自分自身が現任者いになった暁には、この様な取り組みをするぞ!」と、熱い想いをぶつける場であります。

最終的に、現任者と挑戦者双方のプレゼンを観衆から評価してもらい、投票で決めていきます。投票結果の勝った方を中心に来期の取り組みを作っていくことになるので、現任者が変わる可能性もあります。これまで過去5回実施しており、実際に現任者変更が毎年起きています。この大会を通して、皆で会社を創っていくという想いの基盤になっています。

第6回下剋上大会は、平成29年3月17日(金)開催予定です!



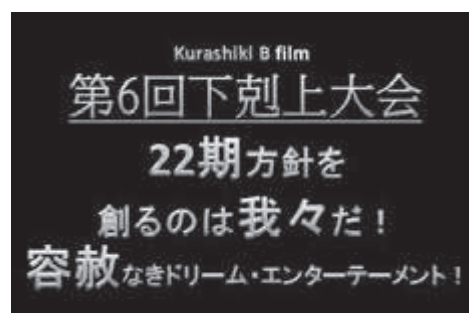
マネーの龍(ドラゴン)

昨年、満を持して岡山エリア主催で始まったイベントになります。

マネーの…と聞いて「どこかで聞いたことあるな。」と思われると思いますが、それです。元ネタを基に、岡山エリアでダイナミックにお金を稼ぐアイデアを募集し、参加対象者は正社員のみならず、パートさんから、デイサービスの送迎職員さん、調理員さんまで、幅広い参加を期待したイベントとなります。もちろん、お金を出す側の顔ぶれも豪華に並んでいただき、いつでも札束を出す準備をしております。前回は6名の猛者たちが暴れてくれましたが、今回も多くのエントリーが期待されております。

このイベントを行うことで、現在のサービスに捉われず、「創心會に期待されていること」、「利用者様に期待されていること」、「職員に期待されていること」、「地域に期待されていること」等、様々なアイデアを楽しんで考えられる時間を設けさせてもらっております。今後の岡山エリアに好期待です。

第2回マネーの岡山は、平成29年3月24日(金)開催予定です!



この様なイベントを通して、スタッフ育成を進め、現在置かれている立場や、やり方に固執しない“フラットな状態で見える”機会を会社全体で共有させてもらっております。

ぜひ、社外からも「この様な取り組みどうか?」と、素晴らしいアイデアやアドバイスをいただけると嬉しいです。

一般教育訓練給付制度厚生労働大臣指定講座

介護福祉士実務者研修

茶屋町教室 受講生募集!

スクーリング 平成29年1月平日クラススタート

スクーリング日程

①1/19(木) ②2/2(木) ③2/27(金) ④3/16(土) ⑤4/16(日) ⑥5/12(金) ⑦5/26(金) ⑧6/2(金)
時間:①～③ 9:00～17:00 ④ 9:00～12:00 ⑤ 9:00～10:00

働きながらでも学べるカリキュラム! 受講期間 6ヶ月:自宅学習+スクーリング(9日) ※7月開校

早トク割キャンペーンのご案内

受講料 (テキスト代・税込) 無資格の方、ヘルパー2級・初任者研修修了の方に限り
平成28年12月末までのお申込みで15,000円割引!

無資格 通常 150,000円 → **135,000円**

ヘルパー2級 初任者研修 通常 130,000円 → **115,000円**

ヘルパー1級 80,000円 (キャンペーン期間外)

介護職員基礎研修 40,000円 (キャンペーン期間外) (スクーリングは、①～③のみ)

さらに一般教育訓練給付制度の条件を満たしている方は修了後受講料の20%が給付されます!

介護福祉士実務者研修とは...

平成28年度から『介護福祉士国家試験の受験資格』となった研修です。
・施設吸引・経管栄養などの医療的ケアも習得できます (本研修修了後、現場での実地研修を
受ければ認定され、医療的ケアを提供することが出来ます)
・サービス提供責任者になれます

あなたも活躍できる職場を一緒に探します

就職・転職相談時対応しています!!
資格を取ったばかりの方、2級の方がある方、
まずはお気軽にご相談ください。



創心会グループでは「福利厚生の一環として」「社内資格取得支援制度」がおります!!

受講生大募集!! 受講満足度95%の講座です

介護職員初任者研修

「ホームヘルパー2級」課程は「介護職員初任者研修」へと移行しました。

茶屋町(土・日短期集中)クラス開講!

スクーリング 平成29年1月～3月

時間 9:00～17:00 (開校内容に必ず修了が1時間前渡します) ※自宅学習のスクーリング(14日間) ①修了試験(3/19)

日程 ①1/21(土) ②1/22(日) ③1/29(土) ④1/29(日) ⑤2/4(土) ⑥2/11(土) ⑦2/18(土)
⑧2/25(土) ⑨2/26(日) ⑩3/4(土) ⑪3/6(日) ⑫3/11(土) ⑬3/18(日) (全14日間)

※修了日より1週間後の引渡となります。

ハートスイッチの嬉しい4つのポイント

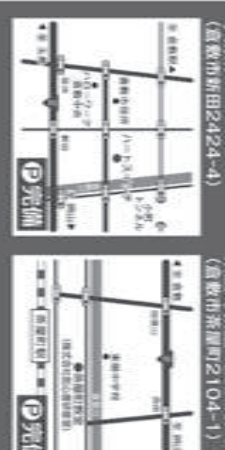
- 1 今なら特別価格!!
受講料 (教材費・税込) 10万円 → **85,000円**
修了後もしも働き始めたら「ハートスイッチ」
さんにご登録ください!!
そんなあなたも大丈夫!!
- 2 共同開発したカリキュラム
介護現場での経験豊富な講師陣により
実践的な内容が学べます。
受講料は無料で現場実習もできます!!
- 3 無料
お仕事紹介
介護職員初任者でも受給
資格取得からお仕事紹介まで
サポートします。
- 4 介護事業所へ
8月以降は修了後、介護事業所へ
岡山県内の事業所は「岡山県介護職員初任者研修修了者奨励金補助金」
が利用できます。
修了後、介護事業所へ
岡山県内の事業所は「岡山県介護職員初任者研修修了者奨励金補助金」
が利用できます。

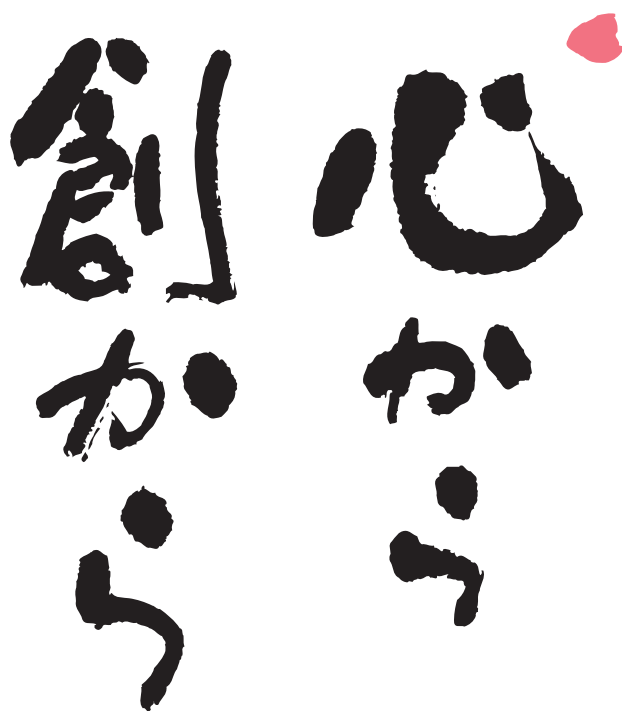
介護職員による...

■たん吸引等(1・2号)研修
日程:①1/16(土) ②1/24(土) ③1/31(日) ④2/7(土) ⑤2/14(土) ⑥2/21(土) ⑦2/28(土)
場所:茶屋町教室 受講料:80,000円 (基本研修) (他、テキスト代別)

資料請求・お問合せは...

〒710-0038 岡山県倉敷市新田2424-4
FAX: 086-435-7021
086-420-1600
受付時間 月～金 9:30～17:30
Mail: info@heart-switch.com
URL: http://www.heart-switch.com





株式会社 創心會®