

# 【No.1】

心が満てれば腹も満てる

～認知症ケアの原点に返って～

社会福祉法人緑山会

悠久の里

(山口県)



## 抄録【B】

<b>タイトル/ 副題</b>	心が満てれば腹も満てる ～認知症ケアの原点に返って～
<b>取組の目的</b>	認知症への理解を深め、様々な訴えの裏にある入居者の想いを読み解き、穏やかな気持ちで生活していただく。
<b>取組の背景</b>	<p>認知症を患っている入居者様の寂しさや不安、孤独感は私たちの想像をはるかに超えたものなのかもしれない。食事や排泄、入浴等の身体的な部分は状態に応じたケアが行われているが、心のケアは十分だろうか。</p> <p>「お腹がすいた」「ご飯を食べさせてもらえない」と繰り返し訴えられる入居者 K 様。訴えを分析したところ、隠れていた「想い」に気づくことができた。K 様の入居から現在までの経過を辿り、認知症ケアの基本の重要性をあらためて学ぶことができた事例である。</p>
<b>取組方法</b> ①対象 ②期間 ③内容 ④方法	<p>①対象          K 氏 90代女性 要介護度 3          障害高齢者自立度: B-1 認知症高齢者自立度: III a 長谷川式簡易知能評価スケール: 1          食事: 自立 排泄: 失禁あり半介助 移動: 入居時は杖歩行、現在は車椅子自操 既往歴: 胃がんのため胃を切除</p> <p>②期間          2023年2月(入居)～2024年9月</p> <p>③④内容・方法</p> <p>①対象          ②期間          ③内容          ④方法</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>K 氏の訴えを書きだす          月別に訴えの内容ごとに回数をカウントし一覧にする</li> <li>カンファレンスや認知症研修の効果を検証          【カンファレンス】2023年8月に実施(参加者5名 介護主任、介護リーダー、看護師、相談員、ケアマネ)          → カンファレンスの議事録を回覧し周知          【認知症研修】2024年3月に実施(参加者11名 介護5名、看護師3名、事務員1名、相談員1名、栄養士1名)          → K 氏をテーマにグループワークを行い、現在の状況と対応策を検討 → 研修内容を回覧(口頭でも周知)</li> <li>K 氏の変化とスタッフの対応を整理</li> <li>K 氏の想いを分析</li> </ol>
<b>結果</b>	<p>1. 【訴えの内容】2023年2月から2024年9月で多かったもの          1「空腹」、2「帰宅願望」、その他「身体の調子が悪い」「眠れない」「電話をかけたい」であった。          2023年8月データ比較 空腹：46回 帰宅願望：3回 身体の痛み：9回 電話：4回</p> <p>2. 【空腹と帰宅願望訴えの比較】【カンファレンスと認知症研修の効果検証】</p>  <p>カンファレンスや研修後は K 氏の訴えが減っていることがわかる。          カンファレンスでは現場介護スタッフの参加がなかったこと、議事録に目を通すだけでは理解が得られず、ケア方法の統一が図れなかった。          認知症研修では、グループワーク形式全員参加型だったこともあり、多くの意見が集まった。又、職種により把握している情報に違いがあったこともわかった。対応策をグループごとに考え、発表。その場で全体の K 氏のケア方針を決定したため、より多くの職員から理解が得られた。その結果、対応方法の統一が図れ、空腹の訴えが減少＝K 氏の穏やかに過ごせる時間が増えた。</p>

3. K氏の変化とスタッフの対応を整理			
		K氏	対応
A	2023 2,3月	入所 ADL 自立、問題行動なし	身体的介助なし、訴えもないため、 関わりが希薄
	4月	昼夜問わず1日に数十回とご家族へ電話され、ご家族の負担増	
	5月	電話の回数が日に日に増える	
B	6月	ご家族から相談を受け、携帯電話は持ち帰っていただく 家族と連絡がとれないことで、不安感が強くなる	その都度傾聴 → あまり改善しない
	7月	帰宅願望が強くなる ご飯を食べさせてもらえないと不満を口にされることが増える	離設の危険が高まる
C	8月	空腹の訴えが急激に増える 「私だけ・・・」と悲観的に考えられるようになる	カンファレンス開催 ・帰宅願望が強い為、離設の恐れがある ・常に空腹を訴えられる
	9月	空腹の訴えや帰宅願望が少なくなる	↓
	10月	膝痛悪化により、思うように動けなくなる (杖歩行から車椅子へ)	・しっかり声掛けを行う
	11月	「お菓子」ではなく「ご飯」が食べたいと頻繁に 訴えられるようになる	・ユニット担当だけで解決しない
	12月	ご家族が冷凍焼きおにぎりを持参される	・空腹を否定せず、お菓子を少量ずつ提供する ・他入居者の輪に入れるよう配慮する
	2024 1月	↓ 焼きおにぎりの提供量が増える	↓
	2月	↓ 食べきれず、タンスの中に隠される	空腹時にはお菓子又は焼きおにぎりを提供するが、空腹の訴えは増える 一方で改善せず ※提供方法を見直す
D	3月	空腹の訴えが再び増加	認知症研修
	4月	帰宅願望が強くなる	K氏についてグループワーク
E	5月	空腹、帰宅願望の訴えが激減する	・日中は一人の時間を作らないようにする
	6月	表情が和らいだ日が増える	・何かと一緒に取り組む
	7月		・塗り絵やクイズ、間違いない探しを提供 → 終了時は感想を言う
	8月		・食後の役割を用意する
	9月		・一緒に歌を歌う <u>職員アンケート</u> 訴えの内容・対応方法・成功したこと・失敗したことを共有
4. K氏の想いを分析			
<p>A 携帯電話で家族と繋がっているため、安心感が得られていた。</p> <p>B 携帯電話を失い、家族から見捨てられたという想いが募り、孤独感が増した。</p> <p>C 空腹の訴えが増え、その都度少量ずつ食べる物を提供。空腹の訴えは減ったが、食べ物隠されるようになった。本当にお腹がすいているわけではない → 腹が満たされていても、心は満たされていないのではないか？</p> <p>D 再び空腹の訴えが増加。「空腹」の本当の意味は、「孤独」や「寂しい」「不安」の表れだった。</p> <p>E 一緒に何かをする時間を多く持つ、じっくり話す時間を増やしたところ、表情が和らぎ、空腹の訴えが少なくなった。スタッフとの関わりが増えたことで孤独感が軽減され、心が満たされた♡</p>			
結果に基づく考察	<p>カンファレンスや研修後には、「空腹」の訴えが減っていることから、定期的な学びの機会を設けることは必要であるとする。</p> <p>認知症高齢者の繰り返しの訴えは、「寂しさ」や「不安」、「孤独」の表れであることを理解し、ケアすることが大切である。</p> <p>身体的介助が少ない方は、スタッフとの関わりの時間が少ないことから、「私は相手にされない」という想いを抱かれたかもしれない。</p>		
今後の課題	<p>入居者の一番身近な存在はスタッフである。「劇団悠久の里」の劇団員として、どんなに忙しくても、余裕がなくても演じることを忘れてはならない。一緒に何かをすること、じっくりゆっくり目を見て話を聴くことは、簡単な言葉ではあるが実際には難しい。しかしチームプレイなら、寂しさを埋めることができる。</p> <p>今後も認知症ケアの原点に立ち返るきっかけを作り続け、認知症ケア力の向上を目指していきたい。</p>		
引用文献 参考文献			

## 【No.2】

「すごい」「カッコいい」から始まる未来

～子育て世代が次世代へつなぐ、介護の魅力出張授業～

S O M P O ケア株式会社

西日本第一本部 中部第二事業部

(愛知県)

介護付きホーム研究サミット2025 第13回事例研究発表全国大会

優秀賞受賞者 研究発表概要

No. 2

抄録【A】

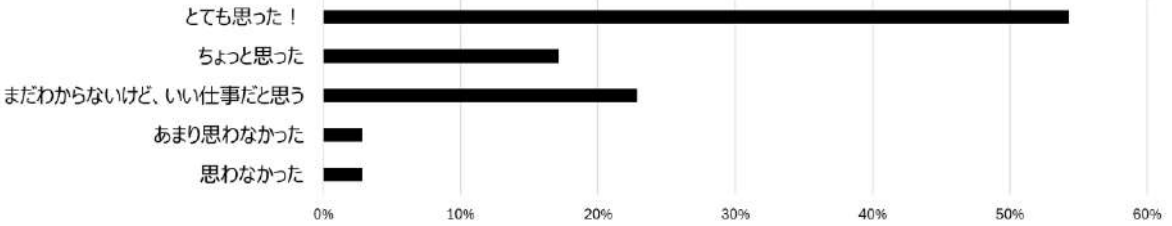
法人名	SOMPO ケア株式会社					
ホーム名	西日本第一本部 中部第二事業部 (代表ホーム: そんぼの家十番町)					
ホーム住所	〒454-0055 愛知県名古屋市中川区十番町1-302					
開設	2003年11月1日		定員	69名		
平均介護度	2.5		職員比率	3 : 1		
発表者氏名	氏名	小林 由果	役職	ケアマネジャー	職種	計画作成担当者
タイトル/副題	「すごい」「カッコいい」から始まる未来 ～子育て世代が次世代へつなぐ、介護の魅力出張授業～					
テーマ分類	該当するものを選択 (□→■に塗りつぶし) <input type="checkbox"/> ①自立支援・重度化防止 <input type="checkbox"/> ②生活リハビリ <input type="checkbox"/> ③認知症ケア <input type="checkbox"/> ④看取りケア <input type="checkbox"/> ⑤食のケア <input type="checkbox"/> ⑥減薬の取組 <input type="checkbox"/> ⑦科学的介護の取組 (LIFE の活用) <input type="checkbox"/> ⑧テクノロジーの活用 <input type="checkbox"/> ⑨業務改善・効率化 <input type="checkbox"/> ⑩事故防止・再発防止 <input checked="" type="checkbox"/> ⑪人材育成・離職防止 <input type="checkbox"/> ⑫感染症や災害への対応 <input checked="" type="checkbox"/> ⑬地域交流・連携 <input type="checkbox"/> ⑭保険外サービス活用 <input type="checkbox"/> ⑮その他 ( )					
「3つの未来チャレンジ」の中で該当する項目	以下「3つの未来チャレンジ」の中から、応募した事例が該当する項目を選択 <input type="checkbox"/> 1. みんなが笑顔になれる介護サービスへ ～ご利用者さまの幸福を追求～ <input checked="" type="checkbox"/> 2. もっと働きがいを感じる介護業界へ ～魅力的な職場環境の創造～ <input type="checkbox"/> 3. 持続可能な介護保険制度へ ～品質の伴った生産性向上～					

※「3つの未来チャレンジ」とは介ホ協活動の中で目指している取組方針となります。

## 抄録【B】

タイトル/副題	「すごい」「かっこいい」から始まる未来 ～ 子育て世代が次世代へつなぐ、介護の魅力出張授業 ～
取組の目的	介護出張授業を通して、子育て世代の職員が介護の魅力ややりがいを実感し、その価値を次世代に伝えていくことを目的とした。そして、小学校・保育園での出張授業や地域交流活動を通して、介護を身近に感じてもらうことで子供たちの将来に介護が価値ある憧れの職業になることを目指している。
取組の背景	超高齢社会を迎え、介護の需要はますます拡大する一方、担い手不足や需給のギャップは深刻化している。介護職への関心を高め、将来の人材を育むことは社会的に喫緊の課題である。そこで、子育て世代の職員が地域の子どもたちに介護の魅力ややりがい伝えることは、介護を「憧れる仕事」としてのイメージを醸成する大きな役割を担うのではないかと考えた。また、この取り組みは職員自身の働きがい向上にもつながり、子育てと仕事の両立を支える職場づくりにも好影響を与える。こうした背景のもと、未来の介護を支える人材確保と地域への介護の価値継承を目指した出張授業の取り組みを実践している。
取組方法 ①対象 ②期間 ③内容 ④方法 ⑤結果	<p>1) 対象：西日本第一本部 中部第二事業部に所属するホーム</p> <p>2) 期間：2024年12月～現在に至る</p> <p>3) 内容 2024年11月、SOMPO ケアから「大研究！ 笑顔をつなぐ！ 介護の仕事」が発行された。子育て世代だからこそできることは何かを考え、介護を価値ある憧れの職業とするため、SOMPO 流子ども食堂や小学校、保育園、地域へ出張授業を実践した。</p> <p>4) 方法 ①保育園・小学校での出張授業による介護の仕事の紹介。 アポイントは、日常的に保育園や小学校と接点のある子育て世代の職員が担当した。子育て世代は自身の子どもを通じて地域の教育機関との関係性を日頃から築いており、その信頼関係が相手方（保育園や学校）の安心感や共感につながった。また、子どもを通じた同じ立場や視点を持つ者同士としての会話することで、先方も興味をもって話を聞くことができ、アポイントに対して前向きな姿勢を示してもらうことができた。その結果、スムーズに日程調整が進み、協力体制の構築にも良い影響を与えた。 ②介護の現場を体験できる出張授業を通して、「介護」の楽しさや感謝される喜びを実感できる機会を提供する。子供たちは、身近な大人の影響を大きく受けるため、子育て世代である職員が登壇する出張授業を行い、仕事に対する誇りややりがいを語る事が非常に効果的であると考える。</p> <p>1. 介護現場の体験型授業 高齢者疑似体験ト、車いす操作、ゲームなど、子どもたちが五感で介護を学ぶ。</p> <p>2. 子育て世代の職員が登壇 子どもたちにとって身近な存在である「親世代」の職員が、介護のやりがいや誇りを自らの言葉で語る。これは子ども達の職業理解がすすむだけでなく、職員の「働く姿勢」に影響を与えると考える。</p> <p>5) <u>1. 出張授業開催実績</u> ≪ 1 2 回開催：子ども参加数 2 3 5 名 ≫</p> <p>2025年 1月：名古屋市 A 保育園</p> <p>2025年 1月：そんぼの家十番町</p> <p>2025年 2月：名古屋市 B 小学校</p> <p>2025年 2月：そんぼの家十番町</p> <p>2025年 3月：名古屋市 C 保育園</p> <p>2025年 4月：名古屋市 D 保育園</p> <p>2025年 5月：名古屋市 E 小学校トワイライトスクール</p> <p>2025年 6月：名古屋市 F 保育園</p> <p>2025年 7月：名古屋市 G 小学校</p> <p>2025年 8月：名古屋市 H 図書館</p> <p>2025年 8月：名古屋市 I 保育園</p> <p>2025年 9月：名古屋市 J 小学校トワイライトスクール</p> <p>≪今後の出張授業開催予定≫</p> <p>2025年 9月：名古屋市 K 小学校</p> <p>2025年10月：名古屋市 L 小学校</p> <p>2025年10月：名古屋市 M 区民祭り（地域包括支援センター協同）</p> <p>2025年10月：名古屋市 N 幼稚園</p> <p>2025年11月：名古屋市 O 子ども食堂</p>



	<p>出張授業内容（30分～）</p> <p>①介護の仕事について説明 人を助けることの大切さ、優しい心の大切さを伝えた。子どもたちに、介護は「ありがとう」が返ってくる素敵な仕事であると伝えたいと考えた。身近な大人が誇りをもって働く姿を知ることで、介護があこがれの職業となる気持ちを芽生えるきっかけになると考える。</p> <p>②認知症について説明 子どもの時から「物忘れ」や「同じことを何度も聞く」といった認知症の特徴を学ぶことで、高齢者に対する誤解を減らし、思いやりの気持ちを伝えた。また、子どもたちに伝えることで認知症のある人も安心して暮らせるような地域の第一歩になると考える。</p> <p>③高齢者体験会 高齢者体験セットを使用した。高齢者の身体機能を体感し、高齢者への理解と共感してもらうことを目的とした。また、介護職員が補助を行いながら、実際の介護現場でどのような配慮や工夫がされているかを説明することで、介護の大切さや役割も伝えた。</p> <p>④高齢者体験ゲームの実施 「お豆運びゲーム」は、軍手をつけ、指先の感覚や動かしにくい高齢者の状態を体験し、箸を使って豆を皿から皿へ移すゲーム。高齢者の身体的な不自由さを理解することを目的とした。楽しみながら高齢者の気持ちを学ぶ体験型学習とした。</p> <p>（出張授業実施後アンケート） 将来、お年寄りを手助けする仕事(介護)をしたいと思いませんか？</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>回答内容</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>とても思った！</td> <td>約55%</td> </tr> <tr> <td>ちょっと思った</td> <td>約18%</td> </tr> <tr> <td>まだわからないけど、いい仕事だと思う</td> <td>約25%</td> </tr> <tr> <td>あまり思わなかった</td> <td>約5%</td> </tr> <tr> <td>思わなかった</td> <td>約5%</td> </tr> </tbody> </table>	回答内容	割合	とても思った！	約55%	ちょっと思った	約18%	まだわからないけど、いい仕事だと思う	約25%	あまり思わなかった	約5%	思わなかった	約5%
回答内容	割合												
とても思った！	約55%												
ちょっと思った	約18%												
まだわからないけど、いい仕事だと思う	約25%												
あまり思わなかった	約5%												
思わなかった	約5%												
<p><b>結果に基づく考察</b></p>	<p>子育て世代の職員が出張授業を行い、介護の魅力ややりがいを語り、介護体験や高齢者疑似体験を取り入れた。授業後、子どもたちからは「介護ってすごい」「やってみたい」といった前向きな反応が多く、やさしさや思いやりの大切さが確かに伝わったと実感できた。また、登壇した職員自身も、自分の仕事を言語化し伝えることで介護の価値を再確認し、やりがいや誇りを感じる機会となった。中でも、自身の子どもから「お父さん、カッコいい」と言われたエピソードは印象的で、職員のモチベーションや働きがいの向上にもつながっている。この取り組みは介護のネガティブイメージを払拭し、「介護＝価値ある・魅力的で憧れる職業」として次世代に伝える効果が期待される。現在はテンプレートやマニュアルを整備し、他施設でも再現可能な形となり、地域ごとの特性に応じたアレンジを加えながら出張授業を各地で展開することを目指している。今後は各地域の教育機関との連携を深め、独自の出張授業へ発展させ、全国的な広がりを持続可能な仕組みとして定着させたい。</p>												
<p><b>今後の課題</b></p>	<p>子育て世代の職員が介護のやりがいや喜びを語る姿は、介護の価値を次世代に伝えるうえで非常に効果的である。一方、この取り組みを継続的かつ広域に展開するには課題がある。まず、登壇する職員が無理なく参加できるよう、業務調整や職場全体での支援体制を整える必要がある。また、一過性のイベントで終わらせず年間計画に組み込み、教育機関との継続的な連携を築くことが求められる。さらに、子どもたちの反応をアンケート等で可視化し、記録・分析を通じて PDCA サイクルで質を高めることが重要である。取り組みの効果と意義を社内外に発信し続けることが、介護職の社会的価値を高め、「介護職＝価値ある憧れの職業」とするために必要である。そのため、介護付きホームと教育機関、地域がそれぞれの役割を担い、相互に連携して持続可能な仕組みを築く視点が鍵となる。</p>												
<p><b>引用文献 参考文献</b></p>	<p>なし</p>												



## **【No.3】**

**100歳も現役“働くりハ”が入居者を変え、介護職を救う**

**～60歳非専門職が支える66カ月の成果～**

株式会社サンライフ小野谷

サンライフ小野谷

(福井県)

# 介護付きホーム研究サミット2025 第13回事例研究発表全国大会

## 優秀賞受賞者 研究発表概要

### No. 3

#### 抄録【A】

法人名	株式会社サンライフ小野谷						
ホーム名	サンライフ小野谷						
ホーム住所	〒915-0074 福井県越前市蓬萊町6-24						
開設	2004年11月1日			定員	70名		
平均介護度	2.0			職員比率	3 : 1以上		
発表者氏名	氏名	佐藤 辰明		役職	なし	職種	生活支援員
タイトル/副題	100歳も現役“働くりハ”が入居者を変え、介護職を救う ～60歳非専門職が支える66カ月の成果～						
テーマ分類	該当するものを選択（□→■に塗りつぶし） ■ ①自立支援・重度化防止 □ ②生活リハビリ □ ③認知症ケア □ ④看取りケア □ ⑤食のケア □ ⑥減薬の取組 □ ⑦科学的介護の取組（LIFEの活用） □ ⑧テクノロジーの活用 ■ ⑨業務改善・効率化 □ ⑩事故防止・再発防止 □ ⑪人材育成・離職防止 □ ⑫感染症や災害への対応 □ ⑬地域交流・連携 □ ⑭保険外サービス活用 □ ⑮その他（ ）						
「3つの未来チャレンジ」の中で該当する項目	以下「3つの未来チャレンジ」の中から、応募した事例が該当する項目を選択 □ 1. みんなが笑顔になれる介護サービスへ ～ご利用者さまの幸福を追求～ □ 2. もっと働きがいを感じる介護業界へ ～魅力的な職場環境の創造～ ■ 3. 持続可能な介護保険制度へ ～品質の伴った生産性向上～						

※「3つの未来チャレンジ」とは介ホ協活動の中で目指している取組方針となります。

## 抄録[B]

<b>タイトル/副題</b>	100歳も現役“働くりハ”が入居者を変え、介護職を救う 副題：～60歳非専門職が支える66カ月の成果～
<b>取組の目的</b>	<p>本研究は、介護職不足が深刻化する中で、非専門職による間接支援が、介護現場に与える影響を検証した実践事例である。平均年齢90歳を超える介護付きホームの入居者が、製紙会社から受注した製品の「箱折り作業」を担うことで、日々の心身機能の維持、向上を図っている。</p> <p>5年超（66カ月）に渡り、継続しているこの活動を「働くりハビリテーション」と位置づけ、「働く」という生活意欲を持つこと、「役割」や「社会とのつながり」を持つことで日々のルーティンにモチベーションをもたらし、結果として心身機能の維持や QOL 向上、社会参加につなげてきた。</p> <p>また、この業務は無資格・未経験の60歳の男性スタッフが担っており、結果として介護職全体の業務効率化に貢献している。今回、介護現場にもたらす波及効果を検証し、更なる介護職の負担軽減や、ケアの質向上につなげていきたい。</p>
<b>取組の背景</b>	<p>介護付きホームにおいて、平均年齢90歳を超える入居者の多くは、日常生活における「活動・参加」や「社会的役割」の機会が乏しい。サンライフ小野谷では「地域に開かれた明るく家庭的なホーム」を目指し、開設以来ボランティアの力を借りながら、毎月多くのレクリエーションやイベントを企画していたが、コロナ以降その機会は激減した。重ねて介護現場は職員が不足し、常勤職員の業務過多が課題となっていた。</p> <p>そんな中、本施設では2019年12月より、製紙会社から直接受注した箱折り作業を入居者が行い、製品として納品する活動を導入。当初、この作業プロセスは複雑で煩雑、時間もかかるため、かえって業務負担が増すことが懸念された。</p> <p>しかし導入後、従来のリハビリテーションやレクリエーションを超えて、入居者が“働く場”としてこの活動が定着するようになった。特に、平日は毎日14:00から1時間、食堂で作業するという「出勤ルーティン」が定着し、その結果、介護職が担っていたレクリエーションや、生活リハビリの計画・実施負担が軽減。さらに、居室に閉じこもりがちだった入居者が作業に参加するようになったことで、見守りや不穏対応の負担も減少した。</p> <p>現在も平均年齢90歳以上の入居者約30%が活動に参加し、作業の継続によって個々の良い変化が見られている。</p> <p>また、これらの取り組みの中心は、無資格・未経験で入職した非専門職（現在60歳の男性職員）が、当該作業の運営・マニュアル化・業務支援を担い続けており、その関与が施設全体のケア構造に変化をもたらしている</p> <p>*参考）施設職員33名の内13名が60歳以上。法人全体でも職員88名のうち22名（1/4）が60歳以上で、最高齢は80歳女性の調理補助職である</p>
<b>取組方法</b> ①対象 ②期間 ③内容 ④方法	<p>① 対象</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護付きホーム入居者（5年間の月平均入居者約50名、平均年齢90歳超）</li> <li>・担当する職員（当初55歳、現在60歳の無資格・未経験の男性）</li> <li>・常勤介護職と、非専門職（生活支援員）スタッフ5名</li> </ul> <p>② 期間：2019年12月～2025年6月（66か月）</p> <p>③ 内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入居者による箱折り作業（週5回程度、約60分）を実施。納品し、有償ボランティア活動費（以下、活動費）を支給</li> <li>・発注、作業、検品、納品、請求といった作業プロセス全体の計画、管理を非専門職員が担い、活動をマニュアル化</li> <li>・66か月分の参加者の推移、作業時間、箱折り枚数、支給した活動費の整理</li> <li>・数年に渡り、現在も継続して作業している4名の入居者の心身機能の変化を分析</li> <li>・生活支援員と、常勤介護職の業務再編／常勤介護職の業務時間の評価</li> </ul> <p>④ 方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入居者参加数、参加率、抽出した数名の介護度や ADL（歩行、排泄）、HDS-R の変化（専属医の経年評価）を比較</li> <li>・生活支援員の業務の再編成</li> <li>・介護職の「時間」の推移を業務記録から分析（見守りやレク→介護介助、個別ケア、環境調整の時間へ）</li> <li>・職員構成、離職率等の経年変化を集計</li> </ul>
<b>結果</b>	<p>本取り組みにより、①「入居者の機能維持」②「常勤介護職員の負担軽減」等の効果が確認された</p> <p>① 「入居者の機能維持」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入居者の約30%（月平均15名×66カ月＝900名超）が活動に参加。4名が5年以上の継続している</li> <li>・継続事例においては、介護度、HDS-R を確認し、5年という長期間において、3名の心身機能の維持＋改善を確認</li> <li>・仕事がない日は「今日は箱折らないの？」と心待ちにし、「働くて楽しい」「人の役に立てる」「小遣いが嬉しい」との声が多数</li> </ul>

<p><b>結果</b></p>	<p>▶ 活動の社会的波及：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・作業により得た活動費を、「孫の誕生日プレゼントに充てた」「子ども食堂へ寄付した」「児童養護施設へお米を買って贈りたい」とこの活動が生活の枠を超えて、地域社会への循環、貢献を生み出している</li> </ul> <p>▶ 5年間続けておられる事例</p> <p>Kさん（男性、100歳）：平成24年5月入居（当時要介護1→現在要介護4）      脊柱管狭窄、心不全あり。他のレク、リハに消極的。認知症、妄想などがあり、こもりがちだったが、箱折りは当初から積極的。      （几帳面／時間前に、歩行器で降りてくる／箱折りは笑顔／仕上がりが良い／自分のやり方を覚えている）などの記録が残る。</p> <p>Hさん（女性、85歳）：平成22年5月入居（要支援1→現在要支援2）      パーキンソン症状とADL低下が進行し、排泄や歩行不安が見え始めるが、手の震えがあっても作業を継続。活動費を得ることで生活意欲が維持されている</p> <p>② 「常勤介護職員の負担軽減」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・箱折りのある日は、常勤介護職がレクや見守りに費やす時間が減り、他の業務に集中することができている</li> <li>・これを契機に（居室清掃、レク、水分、見守り、安否確認）などを生活支援員が担う“タスクシフト”を進めた</li> <li>・結果として、常勤介護職が直接介護に専念でき、加えて個別ケア（QOL）や環境・家族調整、認知症ケアの時間が増えた</li> <li>・介護職の離職率は低下し、10%未満を維持（介護現場の定着率向上に寄与していると評価）</li> </ul> <p>▶ 生活支援員の活躍：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・箱折り活動の工程を可視化、マニュアル化し、誰でも業務遂行可能な仕組みに発展させた</li> <li>・その経験、コミュカを生かして、（新人にできない認知症ケア）や（困難な入居者への関わり）（チームワークへの貢献）などの『見えない専門技術』で活躍し続けている</li> </ul>
<p><b>結果に基づく考察</b></p>	<p>入居者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「働くリハ」に参加し続けている4名は、要介護度、ADL、認知機能で一定の維持が認められる</li> <li>・100歳の方が、他の活動には消極的だが、（箱折り）だけは5年間参加し続けている</li> <li>・“働き、その報酬を自らの意思で使う”という一連の流れに主体性、地域への関わりが内包されていると感じる</li> <li>・「認知症基本法」の理念を実践し、高齢者が“働く”という形で社会とつながり、役割を果たす事例</li> </ul> <p>スタッフ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・生活支援員が“介護職以外の支援者”としての活動を担うことで、本来の常勤介護職の負担軽減が認められた</li> <li>・加えて、日常業務の再編成によるタスクシフト（常勤介護職と生活支援員の役割分担）が進んだ</li> <li>・常勤介護職が、個別ケア（QOL）など質の高い支援に専念できるため、やりがいにつながり、離職防止にも効果的と思われる</li> </ul> <p>→「高齢者が役割を持ち、支援者も救われる」この両輪こそが、持続可能な＝「サステナブル介護」をつくる原動力だと考える</p> <p>▶ 社会参加につながるエピソード</p> <p>箱折り作業で作った箱が、福井県の特産品「へしこ」の商品として実際に道の駅に並んでいた。職員が思わず写真を撮って、入居者に見せると、「これ、わたしが折ったやつ？」と笑顔に。自分の仕事が誰かの手に届いている”という実感した瞬間だった。</p> <p>福井県写真師会の企画で、箱折りや仕事をする入居者2名が取り上げられた。「生涯現役」と銘打ったパネルが福井駅に展示された。北陸新幹線に乗って、その写真展を観に行った（その方の年齢は106歳！！）</p>
<p><b>今後の課題</b></p>	<p>今後は、この活動の普及と継続のために、以下の課題への対応が求められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・70%近くの非参加者（重度要介護者や、認知症中等度以上の入居者）へのアプローチ</li> <li>→排泄用の古新聞たたみや、ごみ入れ用チラシ折りを「ボランティア活動」レクとして設け、ハードルの低い軽作業を促す</li> <li>・専門職と生活支援員が業務を分担することで、情報がタテ割りになり、トータルケアができなくなる弊害が予想された</li> <li>→箱折り作業や、生活支援の中で得られた情報や、ケアプラン、アセスメント、目標を共有できるように</li> <li>→60歳以上も個別のAIデバイスを使い、箱折りや生活支援で見た課題を記録（音声入力）し、トータルケアに貢献</li> </ul>
<p><b>引用文献 参考文献</b></p>	<p>作業に対しては、入居者の意欲・貢献に対する感謝として「有償ボランティア費（活動費）」を3か月ごとに支給      金銭管理が困難な方には、欲しいもの、生活必需品など商品として購入し、プレゼントしている      活動費は福井県長寿福祉課とも確認のうえ、雇用関係を伴わない自発的活動として適正に処理している</p>

## 【No.4】

### 「森林音楽セラピー 第二章」

～自然音に寄り添い、相手も自分も大切にする特別なひととき～

株式会社ツクイ

ツクイ・サンシャイン新倉敷

(岡山県)

介護付きホーム研究サミット2025 第13回事例研究発表全国大会

優秀賞受賞者 研究発表概要

No. 4



抄録【A】

法人名	株式会社ツクイ					
ホーム名	ツクイ・サンシャイン新倉敷					
ホーム住所	〒710-0253 岡山県倉敷市新倉敷駅前3-171					
開設	2020年5月18日	定員	60名			
平均介護度	2.2	職員比率	2.2 : 1			
発表者氏名	氏名	小林 奈美・石岡 瑠美佳	役職	なし	職種	介護職
タイトル/副題	「森林音楽セラピー 第二章」 ～自然音に寄り添い、相手も自分も大切に作る特別なひととき～					
テーマ分類	該当するものを選択（□→■に塗りつぶし） ■ ①自立支援・重度化防止 □ ②生活リハビリ ■ ③認知症ケア □ ④看取りケア □ ⑤食のケア ■ ⑥減薬の取組 □ ⑦科学的介護の取組（LIFE の活用） □ ⑧テクノロジーの活用 ■ ⑨業務改善・効率化 □ ⑩事故防止・再発防止 □ ⑪人材育成・離職防止 □ ⑫感染症や災害への対応 ■ ⑬地域交流・連携 ■ ⑭保険外サービス活用 ■ ⑮その他（ 音楽と自然を活用した心身の健康増進効果 ）					
「3つの未来チャレンジ」の中で該当する項目	以下「3つの未来チャレンジ」の中から、応募した事例が該当する項目を選択 ■ 1. みんなが笑顔になれる介護サービスへ ～ご利用者さまの幸福を追求～ □ 2. もっと働きがいを感じる介護業界へ ～魅力的な職場環境の創造～ □ 3. 持続可能な介護保険制度へ ～品質の伴った生産性向上～					

※「3つの未来チャレンジ」とは介ホ協活動の中で目指している取組方針となります。

抄録【B】

<p><b>タイトル/副題</b></p>	<p>「森林音楽セラピー 第二章」 ～自然音に寄り添い、相手も自分も大切に作る特別なひととき～</p>
<p><b>取組の目的</b></p>	<p>ストレスホルモンの軽減 交換神経の活動の抑制 NK 活性による免疫力の向上 細胞活性化による体質改善 癒し効果によるエネルギーの回復 認知症・精神疾患予防 職員の生産性向上・ストレス軽減・離職防止</p>
<p><b>取組の背景</b></p>	<p>認知症2025年問題をきっかけとして、希望の持てる共生社会の構築が重要な課題と捉え、人生100年プランとして、「音」×「共生」×「予防医学」をテーマに自分らしく生きるヒントを「音」に見いだせないかと考えた。昨年6月より、ボランティアで関係のあるサックス講師と協同で森林音楽セラピーイベントを実施した。お客様の中には、①意欲が向上した②認知症の方の穏やかな時間が拡大できた③睡眠リズムの改善が見られた。また、職員の中にも、①セラピー効果で職員もリラックスできた②セラピー後の業務パフォーマンスが向上した③セラピーを通してお客様を観察する時間が増えたなど、実施前と比べると、良い変化となる効果を実感できた。その後、継続することで、お客様と職員の良い変化が、持続していくのではないかと考え、長期での取り組み検証ができないかと検討し、セカンドステージを実施した。「健康増進」「病気予防」「体質改善」を目的に、森林が人間にもたらす効能源である「揮発性物質＝フィトンチッド」「高周波数帯音＝ハイパーソニック」を組み合わせ、カリキュラムとして取り入れている活動を「Ks 森林音楽セラピー研究所」が勧める「森林音楽セラピー」の室内編を継続した。高齢者施設であるツクイ・サンシャイン新倉敷の入居者様に森林音楽セラピーを実施することで、その心身に現れる変化を体験していただき、心身の変化を数値化することで、高齢者の健康増進、免疫力向上など、小谷氏の想いをのせて、ツクイ・サンシャイン新倉敷職員と共にセカンドステージとして、約1年間挑戦した。</p>
<p><b>取組方法</b> ①対象 ②期間 ③内容 ④方法</p>	<p>①ツクイ・サンシャイン新倉敷対象者 ②2024年6月～2024年8月（第1章） 2024年9月～現在（第2章） ③室内で行う森林音楽セラピー（毎日）</p> <p>ハイレゾ録音による森林音の再生聴音（ハイパーソニック・エフェクトの効能） 樹木葉等の香り利き（樹木から発出される揮発性物質フィトンチッドによる効能） 楽器（サックス）から発する倍音（高周波（ハイパーソニック・エフェクトの効能））の聴音 森林音＋楽器倍音＋心地よい曲→歌唱によるストレスホルモン軽減</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 48%;">  <p><b>1. ハイレゾ録音による森林音の聴音【聞く】</b></p> <p>暗い森の中のように施設内の空間を演出し、余計な音も遮断。森林音のみ聴こえる環境を整えて、ハイパーソニックを体感する。</p> </div> <div style="width: 48%;">  <p><b>2. 樹木葉等の香り利き【見る・嗅ぐ・触る・味わう】</b></p> <p>ヒバ・レモンの木・ヤブニツケイ・サンシヨウ 笹の葉・笹茶を飲むなど、五感で自然を体感する。 ※揮発性物質フィトンチッドによる効能</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="width: 48%;">  <p><b>3. 『サックス』から発する倍音・振動【聞く・触る】</b></p> <p>528HZリラクゼーションサウンド、楽器に触れることの振動を体感。 ※倍音＝高周波：ハイパーソニック</p> </div> <div style="width: 48%;">  <p><b>4. 「毎日10分間」森林音の聴音【聞く】</b></p> <p>日常の施設内（共有フロア）で、森林音の再生聴音を「毎日10分間」各階で視聴する。暗い森林の中のように空間を演出します。お客様全員で参加。</p> </div> </div>

	<p>とても良い    良い    少し良い    ふつう    あまり良くない    良くない    とても良くない</p>  <p>④方法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・フェイススケール（主観）</li> <li>・お客様からのご意見、お客様の心身変化などのコメント（セラピー時）</li> <li>・血圧・脈拍測定（セラピー前後）</li> <li>・WHOQOL—OLD（高齢者の生活の質を評価）</li> </ul> <p>所要時間：10分程度 質問項目：6領域、24項目</p> <p>【評価6領域】</p> <p>①感覚能力 ②威厳 ③過去・現在・未来の活動 ④社会参加 ⑤死と死にいくこと ⑥他者との親密さ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員離職率</li> <li>・ヒヤリハット（日常報告）によるリスクマネジメント強化</li> </ul>	 <p>金子書房ホームページより</p>
<p><b>結果</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・データを収集し、分析した結果から最適なケアを選択するという根拠に基づくケアが出来た</li> <li>・職員の負担軽減や業務時間内での気持ちの切り替えによるパフォーマンス向上は生産性の向上につながることを感じられた</li> <li>・お客様を観察する時間が増えたことに伴い、気づき力が訓練されリスクマネジメントの強化に繋がる</li> <li>・安眠時間の拡大やお客様が穏やかに過ごす時間が増えることは高齢者虐待防止、不適切ケア防止の取組にも繋がる</li> <li>・森林音楽セラピーを通して職員とお客様の共通する会話、コミュニケーションが増えた。</li> <li>・日常的な取り組み方法であれば、「いつでも」「だれでも」「どこでも」実施可能である点から他の施設でも日常的な余暇の一つとして運用することができる</li> <li>・「森林音楽セラピー」の効果が安定的な施設運営に繋がられる可能性はある</li> </ul>	
<p><b>結果に基づく考察</b></p>	<p>継続的な室内の森林音楽セラピーにより、音楽と自然の力で高齢者の意欲向上（認知症・精神疾患の予防・進行を緩やかにする）や心身の変化（身だしなみを気をつける、自発的な会話が増える）が現れはじめたと考えられる。また、一緒に参加している職員にも、ストレス軽減効果がみられ、お客様と職員の相乗効果を継続することで、効果が長期的に続き安定した施設運営につながる。</p>	
<p><b>今後の課題</b></p>	<p>①今後は、保険外サービスとして、通常のレクリエーション（余暇活動）とは違うサービスを目指す。参加者のニーズを深掘、体感型レクリエーションと非日常を感じて頂くイベントを通じて、参加者の顧客満足度の向上に重点を置き、参加者の増加を目指す。1人でも多くの方の参加意欲を引き出し、外部講師と職員の連携をはかり、さらなる工夫をしていきたい。</p> <p>②地域共生の一つとして「森林音楽セラピー」が多くの高齢者施設でケアの一部になること、また在宅生活の高齢者の意欲向上につながることを目標とし、人生100年の多幸感の一助となるよう普及活動に努める。</p>	
<p><b>引用文献 参考文献</b></p>	<p>小谷雄司.“森林音楽セラピー研究所”.<a href="https://forest-sax.simdif.com/">https://forest-sax.simdif.com/</a>(参照2024-6-5)</p> <p>山下眞智子・和田由美子（2023）.気分の簡易検査法としてのフェイススケールと全体・部分課題の妥当性の検討 心理・教育・福祉研究,22,75-80</p> <p>田崎美祢子.WHOQOL-OLD 日本語版手引き.金子書房.2022</p>	



## 【No.5】

**音声認識 「声」に着目したIoT導入の成功事例**

**～自ら選択する事の重要性～**

S O M P O ケア株式会社

ラヴィーレふじみ野

(埼玉県)

介護付きホーム研究サミット2025 第13回事例研究発表全国大会

優秀賞受賞者 研究発表概要

No.5

抄録【A】

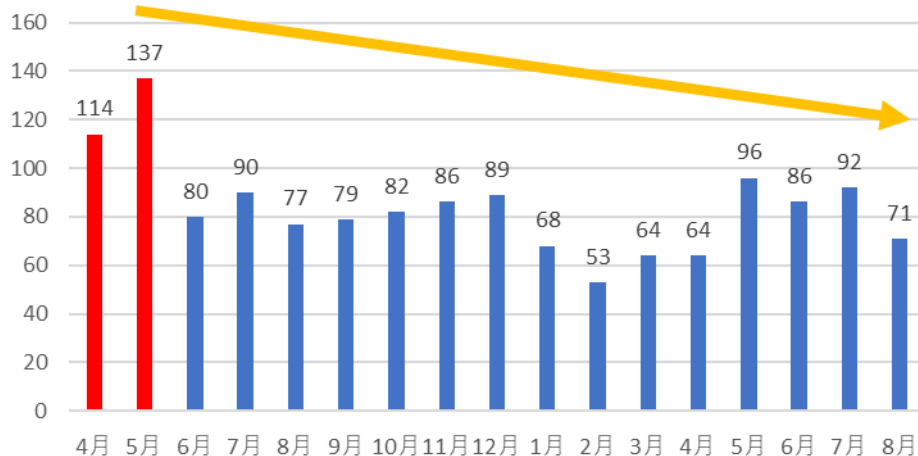
法人名	SOMPO ケア株式会社				
ホーム名	ラヴィールふじみ野				
ホーム住所	〒356-0052 埼玉県ふじみ野市苗間1-7-21				
開設	2004年7月1日		定員	61名	
平均介護度	2.1		職員比率	2.5 : 1	
発表者氏名	氏名	志村 拓海	役職		職種 介護スタッフ
タイトル/副題	音声認識 声に着目した IOT 導入の成功事例 自ら選択する事の重要性				
テーマ分類	該当するものを選択（□→■に塗りつぶし） ■ ①自立支援・重度化防止 □ ②生活リハビリ □ ③認知症ケア □ ④看取りケア □ ⑤食のケア □ ⑥減薬の取組 □ ⑦科学的介護の取組（LIFE の活用） ■ ⑧テクノロジーの活用 □ ⑨業務改善・効率化 □ ⑩事故防止・再発防止 □ ⑪人材育成・離職防止 □ ⑫感染症や災害への対応 □ ⑬地域交流・連携 □ ⑭保険外サービス活用 □ ⑮その他（ ）				
「3つの未来チャレンジ」の中で該当する項目	以下「3つの未来チャレンジ」の中から、応募した事例が該当する項目を選択 ■ 1. みんなが笑顔になれる介護サービスへ ~ご利用者さまの幸福を追求~ □ 2. もっと働きがいを感じる介護業界へ ~魅力的な職場環境の創造~ □ 3. 持続可能な介護保険制度へ ~品質の伴った生産性向上~				

※「3つの未来チャレンジ」とは介ホ協活動の中で目指している取組方針となります。

## 抄録【B】

タイトル/副題	音声認識 声に着目した IoT 導入の成功事例 自ら選択する事の重要性																
取組の目的	自立支援に向けて、「できること」に着目して自立を支援し、カスタムメイドケアを通じて QOL の向上を目指す。 ご入居者さまとスタッフが体験・経験した内容を共有し、未来の介護の取り組みから「自らが選択」することの重要性を学び、自立支援の横展開を推進する。 自立支援の横展開を推進し IoT の活用で持続可能な魅力ある新しい介護の方法を創造する。																
取組の背景	四肢麻痺の方が入居されている。 居室内の電気や室温管理など居室環境に関するご利用者のご希望や思いに十分に答えられていなかったため、頻繁なコールを引き起こし、介護スタッフに過度な負担を与えていた。 ご利用者さまと対話を続け残存能力である「声」に着目し、テクノロジーを活用して効果的な解決策を模索した。																
取組方法 ①対象 ②期間 ③内容 ④方法	① 対象：82歳 要介護 現病歴 頸椎損傷・頸椎脱臼骨折 四肢麻痺だが、意思の伝達長期記憶の保持は可能 ② 期間：2024年3月9日～ ③ 内容：音声 AI「Alexa」の導入 方法：居室内に Alexa を設置。声で家電製品の操作を自由に操作し、遠隔で操作を可能にした。																
結果	<p>表1) Alexa 導入前後の変化</p> <table border="1" data-bbox="316 837 1524 1200"> <thead> <tr> <th></th> <th>導入前</th> <th>導入後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A 様</td> <td>何事もスタッフの手を借りないといけないうえ、申し訳ない気持ちでいっぱいだった</td> <td>テレビや照明などの操作が自立するだけでなく、好きな時間に音楽が聴けるなど生活の質が大幅に向上した</td> </tr> <tr> <td>ご家族様</td> <td>今の状態が維持できれば良いと思っていた</td> <td>居室内の家電操作が自立し、得意げに話をしているのを見て安心している</td> </tr> <tr> <td>職員</td> <td>家電操作の非定時対応が多く、アシスト判定で赤ラインだった</td> <td>非定時対応が大幅に減少し、職員の負担軽減に繋がった</td> </tr> <tr> <td>環境</td> <td>生活全般に NC を押さないといけないうえ、頻コールとなっていた。</td> <td>Alexa の導入により、居室内での家電操作が自立する事ができた。</td> </tr> </tbody> </table> <p>【Alexa 導入後の A 様の気持ちの変化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「不自由の中でも楽しみを見つけて自分に出来る事をしていきたい」</li> <li>・自分の声でテレビやエアコン操作が出来ると思っていなかったため、出来る事が格段に増えて良かった」</li> </ul> <p>とお言葉をいただき、自立支援に繋がった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・歌が好きな A 様が「アレクサ、音楽をかけて」と言う事で、いつでも好きな音楽を聴ける環境が整った。</li> </ul> <p>就寝前など好きな歌を口遊まれており、日々の生活の質が向上した。</p> <p>【Alexa 導入後の A 様ご家族の気持ち】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「今の状態の維持ができ、元気に過ごして欲しいと思っていたが、今の状態でも出来る事がある事に大変うれしく思っている。」</li> <li>・「母も操作に慣れたようで、得意げに話をしているのを見て安心している。」</li> </ul> <p>【Alexa 導入後の職員の気持ち】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Alexa 導入前は家電操作の非定時対応が多く、アシスト判定で赤ラインだったが、Alexa 導入後は非定時介助が大幅に減少し、非定時介助が大幅に減少し、職員の負担軽減に繋がった。</li> <li>・職員が A 様と向き合い「出来ること」に着目して自立を支援し、ケアを通じて QOL が向上した事により、ケアの価値を学び自信を持って働く事に繋がった。</li> <li>・Alexa 導入前はお部屋で過ごす事が多かった A 様が、「皆さんのように身体は動かせないけれど、体操のレクに参加したい、リハビリを頑張りたい」など、自分自身が能力を持っていると感じる自己効力感が高まった。</li> <li>・自己効力感が高まった事により居室内で過ごす事が多かった A 様が、体操などのレクリエーション等ご自身が出来ないレクにも積極的に参加されるようになり、ICF の観点からも「参加」に繋げることが出来た。</li> <li>・ストレスやプレッシャーが原因で申し訳ないと思っていた事が、周囲のサポートや気分転換を経て、精神的な余裕が生まれた。</li> </ul>			導入前	導入後	A 様	何事もスタッフの手を借りないといけないうえ、申し訳ない気持ちでいっぱいだった	テレビや照明などの操作が自立するだけでなく、好きな時間に音楽が聴けるなど生活の質が大幅に向上した	ご家族様	今の状態が維持できれば良いと思っていた	居室内の家電操作が自立し、得意げに話をしているのを見て安心している	職員	家電操作の非定時対応が多く、アシスト判定で赤ラインだった	非定時対応が大幅に減少し、職員の負担軽減に繋がった	環境	生活全般に NC を押さないといけないうえ、頻コールとなっていた。	Alexa の導入により、居室内での家電操作が自立する事ができた。
	導入前	導入後															
A 様	何事もスタッフの手を借りないといけないうえ、申し訳ない気持ちでいっぱいだった	テレビや照明などの操作が自立するだけでなく、好きな時間に音楽が聴けるなど生活の質が大幅に向上した															
ご家族様	今の状態が維持できれば良いと思っていた	居室内の家電操作が自立し、得意げに話をしているのを見て安心している															
職員	家電操作の非定時対応が多く、アシスト判定で赤ラインだった	非定時対応が大幅に減少し、職員の負担軽減に繋がった															
環境	生活全般に NC を押さないといけないうえ、頻コールとなっていた。	Alexa の導入により、居室内での家電操作が自立する事ができた。															

ナースコール数の推移



結果に基づく考察

- ・IoT 活用により A 様の出来る事が増え、A 様「自らが選択」する事により自発的な行動のサポートに繋がった。その結果、日々の後ろめたさが解消され、自信に繋がったと考えられる。
- ・居室環境に関するナースコールが大幅に減少した事により、スタッフの負担軽減にも効果があるものと言える。
- ・発声機会が増えた事で言葉がはっきり話せるようになり、音量アップや誤嚥予防にも繋がると考えられる。
- ・IoT の活用に際し、【認知症があるから】難しいのではという意見もあるとの意見もある。実際には難しいボタン操作は必要なく、操知りたい内容を Alexa に問いかける事で必要な情報を引き出すことができるため、多くの方に活用ができ自立支援に繋げる事が出来る。
- ・【自ら選択する】ことで障害の有無に限らず、QOL の維持・向上が行えるのではないか。IoT はそのための手段として、積極的に活用するべきではないだろうか。

引用文献  
参考文献

Alexa ガイドライン  
「Amazon、Alexa および、これらに関連するすべての商標は、Amazon.com, Inc. 又はその関連会社の商標です。」  
<https://developer.amazon.com/ja-JP/alexa/branding/alexa-guidelines/trademark-guidelines>

## 【No.6】

**外国人職員と共に創る、笑顔と定着の職場づくり**

**～文化の違いを強みに変える人材育成と働きがいの創出～**

社会福祉法人敬友会

ケアハウスあおさぎ

(岡山県)

介護付きホーム研究サミット2025 第13回事例研究発表全国大会

優秀賞受賞者 研究発表概要

No.6

抄録【A】

法人名	社会福祉法人敬友会					
ホーム名	ケアハウスあおさぎ					
ホーム住所	〒701-3204 岡山県備前市日生町日生801					
開設	1998年10月16日			定員	52名	
平均介護度	1.8			職員比率	3.6 : 1	
発表者氏名	氏名	安田 和広	役職	次長	職種	施設長
タイトル/副題	外国人職員と共に創る、笑顔と定着の職場づくり ～文化の違いを強みに変える人材育成と働きがいの創出～					
テーマ分類	該当するものを選択（□→■に塗りつぶし） <input type="checkbox"/> ①自立支援・重度化防止 <input type="checkbox"/> ②生活リハビリ <input type="checkbox"/> ③認知症ケア <input type="checkbox"/> ④看取りケア <input type="checkbox"/> ⑤食のケア <input type="checkbox"/> ⑥減薬の取組 <input type="checkbox"/> ⑦科学的介護の取組（LIFEの活用） <input checked="" type="checkbox"/> ⑧テクノロジーの活用 <input type="checkbox"/> ⑨業務改善・効率化 <input type="checkbox"/> ⑩事故防止・再発防止 <input checked="" type="checkbox"/> ⑪人材育成・離職防止 <input type="checkbox"/> ⑫感染症や災害への対応 <input checked="" type="checkbox"/> ⑬地域交流・連携 <input type="checkbox"/> ⑭保険外サービス活用 <input type="checkbox"/> ⑮その他（ ）					
「3つの未来チャレンジ」の中で該当する項目	以下「3つの未来チャレンジ」の中から、応募した事例が該当する項目を選択 <input type="checkbox"/> 1. みんなが笑顔になれる介護サービスへ ～ご利用者さまの幸福を追求～ <input checked="" type="checkbox"/> 2. もっと働きがいを感じる介護業界へ ～魅力的な職場環境の創造～ <input type="checkbox"/> 3. 持続可能な介護保険制度へ ～品質の伴った生産性向上～					

※「3つの未来チャレンジ」とは介ホ協活動の中で目指している取組方針となります。

抄録【B】

<p><b>タイトル/副題</b></p>	<p>外国人職員と共に創る、笑顔と定着の職場づくり ～文化の違いを強みに変える人材育成と働きがいの創出～</p>
<p><b>取組の目的</b></p>	<p>外国人介護人材の「職場定着」と「働きがい」の両立を目指し、文化的背景を尊重した人材育成支援・対話促進・資格取得支援の仕組みを整備すること。外国人職員が“活躍実感”を得られることで、職員間の協働を促進し、組織全体の満足度とチーム力向上につなげる。</p>
<p><b>取組の背景</b></p>	<p>全国的に外国人介護人材の受け入れが広がる中、当施設でも技能実習・特定技能制度を活用し、外国人職員の受け入れを進めてきた（2024年に6名、2025年8月2名 10月1名 12月2名採用 合計11名）。背景には、地域内における慢性的な人材不足と高齢化の進行、そして多様な人材確保の必要性があった。</p> <p>しかし現場では、言語・文化の違いによる孤立感や、業務理解の難しさ、日本人職員との意思疎通への不安など、定着以前の段階での課題が顕在化。とくに「どう教えていいかわからない」「誤解を恐れて関わりを避ける」といった指導側の不安や悩みなどの声も職員から聞かれた。</p> <p>また、過去には法人内で1年以内で離職したケースもあり、「受け入れるだけでは不十分」「制度だけでは人は定着しない」との危機感が広がった。外国人職員と日本人職員双方が安心して働き、共に成長できる職場環境づくりが、今後の持続的な運営には不可欠であると捉え、本取り組みに至った。</p> <p>職員間のコミュニケーションや相互理解のあり方を見直し、「受け入れた側の環境整備」こそが喫緊の課題であるという危機感から、本取組が始まりました。法人内1年以内の離職も過去3年平均で7.9%「受け入れた側の環境整備」が喫緊の課題と認識された。</p>
<p><b>取組方法</b> ①対象 ②期間 ③内容 ④方法</p>	<p>① <b>対象</b>：当施設の外国人職員（8名）とその OJT 担当者、全職員 ② <b>期間</b>：2024年6月～現在継続中 ③ <b>内容</b>：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外国人職員向け「ビジュアル型業務・生活マニュアル」の整備</li> <li>定期的な対話面談の実施（入社時週1回 その後月2回）</li> <li>多文化理解研修（職員対象）の実施（入社前に全職員に実施）</li> <li>ICT ツールを活用した記録・伝達補助（OJT 職員によるサポート2か月）</li> <li>個々の能力に基づいた役割・業務の明確化（早遅・夜勤など個々の成長に応じ計画）</li> </ul> <p>④ <b>方法</b>：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外国人職員の声を定期面談にて収集するフィードバック活用</li> <li>日本人職員の「指導負担感」を軽減する“ペア制”OJT と仕組化（2か月間）</li> <li>母国文化の紹介イベント等の企画などを通じた相互理解の促進（食事交流会・フットサル・ボーリング）年 各2～3回</li> <li>毎週1回（8時間）の日本語勉強・介護勉強を専門の講師より実施（介護福祉士国家資格取得までの期間 最長5年）</li> </ul> <div data-bbox="1043 1016 1501 1272"> <p><b>入社からの育成段階・評価</b></p> </div> <div data-bbox="384 1588 818 1861"> <p><b>補完的な取り組み</b></p> <p><b>ペア制OJT（2ヶ月）</b> 経験豊富な日本人職員と外国人職員がペアを組み、実践的な技術と知識の習得を支援する</p> <p><b>文化交流</b> 互いの文化を理解し尊重するための交流イベントを</p> </div> <div data-bbox="927 1588 1441 1861"> <p><b>入国時のサポート体制</b></p> <p><b>オリエンテーション</b> 来日された外国人に入職前研修（生活オリエンテーション）を実施 住民登録から銀行口座開設にも対応</p> <p><b>住宅支援（家電整備・Wi-Fi環境）</b> 各施設の近くに寮を業者様と連携して物件選定を行い、住</p> </div>

<p><b>結果</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●外国人職員の定着率が100%（2年目も継続）</li> <li>●外国人職員による記録記入率が100%</li> <li>●日本人職員の「指導ストレス」の主観評価が大幅に低下</li> <li>●利用者との関係性も良好化し、「外国人職員の笑顔が増えた」</li> <li>●介護福祉士国家試験に1名が合格</li> <li>●近隣の福祉系高校に出向き外部講師のアシスタントとして経験（昨年1回）</li> <li>●多国籍によるフットサル大会に日本人職員と一緒に参加</li> <li>●多国籍によるフットサル大会に日本人職員と一緒に参加</li> <li>●介護職員の働きやすい職場環境づくり 厚生労働大臣表彰優良賞受賞</li> </ul> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div data-bbox="1129 152 1452 376" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="491 465 861 649" data-label="Complex-Block"> <p><b>質的成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本人職員の指導ストレスが主体的に低下</li> <li>・入居者との関係が良好になり、笑顔が増加</li> <li>・外部登壇の機会を創出</li> </ul> </div> <div data-bbox="997 454 1332 667" data-label="Complex-Block"> <p><b>補完的な取り組み 同好会</b></p> <p>Holiday &amp; Activity</p> </div> </div>
<p><b>結果に基づく考察</b></p>	<p>外国人は育てるのではなく育つ環境を整えることで成長するものである。  文化の違いを尊重し、それを強みに変えることで、外国人職員と共に成長する職場づくりが可能となるこの取り組みが介護現場の人材課題解決の一助となれば幸いである。</p> <p>「外国人であること」とらわれず、「個人の特性」と「文化背景」の両方を理解することが、支援の基盤として重要だった。多文化理解は単なる配慮ではなく、組織の多様性を活かす“価値”であると再認識している。</p> <p>外国人職員が成長を実感し、戦力として信頼されることで、日本人職員の離職予防にもつながる好循環が生まれた。支援体制の構築を通じて、日本人職員の視野や対話力も広がり、組織全体に「学び合う風土」が育ってきている。</p> <p>特に OJT 制度やフィードバックの仕組みは、外国人職員に限らず全職員の育成基盤として定着しつつある。こうした“共に育つ”環境の整備が、持続的な人材力の向上と職場の安定性に大きく寄与している。</p>
<p><b>今後の課題</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●中長期的なキャリア設計（資格取得支援や昇格制度）の整備</li> <li>●外国人職員の活動を起点とした地域との交流促進策の検討</li> <li>●将来的には、外国人職員をユニットリーダーに据えた「昇格モデル」の構築</li> </ul>
<p><b>引用文献 参考文献</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「外国人介護人材の受け入れガイドライン」</li> <li>・介護労働安定センター「多文化共生職場ガイドブック」</li> </ul>



## **【No.7】**

**入院率の低下を目指して MNAと6つの介入**

**～低栄養からのフレイル予防のケア実践！～**

株式会社チャーム・ケア・コーポレーション

チャームやまところりやま

(奈良県)



## 抄録【B】

<b>タイトル/副題</b>	入院率の低下を目指して MNAと6つの介入 ～低栄養からのフレイル予防のケア実践！～
<b>取組の目的</b>	本研究は、フレイル進行とその関連疾患（転倒、誤嚥性肺炎等）による入院率を低下させるための介入策を評価することを目的とする。
<b>取組の背景</b>	<p>当ホームの入院率は約8～9%である。入院の弊害は、ご本人様の ADL・QOL 低下のみならず、緊急対応などに割かれるマンパワーや介護度の悪化、入居費と入院費用の二重払いやホームへの不信任感など、計り知れない。</p> <p>入院事由は、誤嚥性肺炎などの肺炎や転倒による大腿骨骨折などが多い。これは厚生労働省がデータする介護施設からの入院患者割合に大きく相違ない。</p> <p>厚生労働省は「入院時に高齢患者の42%が低栄養リスクが指摘され、26%が低栄養状態であった。高齢入院患者の栄養状態不良と生命予後不良には関連が見られる。」（1）と言っている。このことから、ホームの全ご入居者様に対し MNA（簡易栄養判定 項目 A～F1）（2）を行い、低栄養状態（7点以下）もしくは低栄養リスク（8～11点）のご入居者様に振り分け、低栄養状態の方から優先的に下記の介入を行い、入院率の低下に努めることとした。</p>
<b>取組方法</b> ①対象 ②期間 ③内容 ④方法	<ol style="list-style-type: none"> <li>① チャームやまごおりやまに入居されているご入居者様 全69名</li> <li>② 2024年8月1日から2025年1月31日</li> <li>③ MNA スクリーニング結果：右図 約2割の方が「低栄養」、約6割の方が「低栄養リスク」に該当</li> <li>④ 「低栄養」の方から優先的に、転倒・誤嚥性肺炎予防などを目的に下記6つの介入を行う             <ol style="list-style-type: none"> <li>（1） 転倒対策---ヒヤリハットの提出促し・その対策、居室レイアウト変更、福祉用具の見直し・追加、多職種（PT など）との相談・検討</li> <li>（2） 栄養改善---変更食、主食量のUp、補食、市販栄養補助食品、半消化態栄養剤</li> <li>（3） 誤嚥予防--- ST 介入、とろみ剤使用、パタカラ体操、食事形態変更、食事姿勢見直し、口腔ケア向上</li> <li>（4） 異常の早期発見・早期介入---様子観察を短期にし、早期の検査・受診を働きかける</li> <li>（5） ACP の推進--- ACP の聞き取り、ホーム看取りの説明、看取りカンファレンス日の調整</li> <li>（6） 長期入院予防---入院になった場合は、入院先の地域連携室への聞き取りを行い、ご状態・治療結果の聞き取りを実施。チャームの受け入れ態勢の説明を行った</li> </ol> </li> </ol> <div data-bbox="1145 712 1406 965"> <p>研究開始時 MNA結果</p> <p>■ 低栄養 ■ 低栄養リスク ■ 栄養状態良好</p> </div>
<b>結果</b>	<div data-bbox="405 1330 783 1603"> <p>入院率の変化</p> <p>■ 介入群 ■ 非介入群</p> </div> <div data-bbox="1007 1330 1299 1592"> <p>転倒による入院</p> </div> <ol style="list-style-type: none"> <li>1, 入院率（入院件数/延べ入居者数）が<b>2.53point 低下</b>した 研究開始前：8.43%→研究期間内：5.90%</li> <li>2, <b>約160万円</b>（研究期間中6か月間、約27万円/月）の収益改善を認めた。</li> <li>3, 平均入院日数が短縮した 介入前：15.24日→<b>介入後9.61日（約3割程度短縮）</b></li> <li>4, 転倒による入院件数が、研究前半年間は8件に対して、研究中は1件と<b>87.5%減少</b>した。 転倒対策への介入が入院率の低下に大きく寄与したと言える。</li> </ol>

<p><b>結果</b></p>	<p>≪ 事例 ≫</p> <p>92歳女性A様は、肺炎加療後に嚥下食を摂取していたが、「おまんじゅうを食べたい」との意欲からNSTが介入【栄養改善】。STの助言で市販菓子の提供が可能となったが、認知機能の低下とともに嚥下が困難になり、菓子をくちどけの良いものへ変更。その後、飲水時のむせが目立ち、STの助言を受けゲル化剤を導入し、栄養補填として栄養ゼリーを追加した【誤嚥予防】。</p> <p>また、自力での離床や麻痺側への傾きが強く、転倒・転落防止のため、ベッドサイドにマットを設置し、リクライニング車椅子へ変更【転倒対策】。呼吸状態が悪化すると、往診医やスタッフ・家族と看取りについて話し合い、在宅酸素療法を開始。家族も徐々に看取りを受け入れ【ACP】、A様は入院することなく施設で療養しながら、1月下旬に永眠された。</p> 
<p><b>結果に基づく考察</b></p>	<p>1, <u>フレイル進行（病気への脆弱さ）に素早く介入が行えた</u></p> <p>MNAを施行することで、個々のご入居者様の健康状態を把握し、低栄養をフレイル進行の一側面として捉えることができた。MNAの結果を持って、低栄養の方から各リーダー中心に介入方法を検討し、ご家族様へも報告・相談できる機会を得られた。これは、ACPの聞き取りにもつながり、看取り期の不要な救急搬送や入院も防げた。</p>  <p>2, <u>スタッフ間のコミュニケーションが増えた</u></p> <p>月1回のリーダー会議で、低栄養・リスクのご入居者様に対し、どのような介入を行えるか、介護リーダー中心に、ケアマネジャー・看護スタッフなどスタッフ全体で検討する機会を持たせた。その結果をスタッフ全員へ発信することで、意識が向上し、会議以外でも積極的に介入方法について日々話し合いを持つことができ、情報共有も行った。</p> <p>3, <u>多職種とも情報共有し、連携を行え、多角的に介入できた</u></p> <p>ホームスタッフだけでなく、ST・PT（生活機能向上連携）・往診医・薬剤師・歯科医・NSTの意見も取り入れ、それにより得られた情報で介入を行えた。</p>  <p>4, <u>入院先の病院と密に連絡を取ることで、早期退院を目指せた</u></p> <p>入院中のご入居者様の病院と定期的に連絡を取り、ホームで受け入れられる状態や治療内容を伝えることで、早期退院を実現した。病院との連絡が密であったため、病院も当ホームの実情を把握しやすく、主治医からの質問に対する回答も迅速だった。スタッフが日々真摯に向き合ってきたことで、ご入居者様やご家族から信頼を得られたことも早期退院に寄与した。</p>
<p><b>今後の課題</b></p>	<p>1, <u>相対的に尿路感染症での入院が増えた</u></p> <p>尿路感染症での入院が2件発生した。厚生労働省のデータでも入院事由の2位であったが、今回は尿路感染症に特化した介入は行っていなかった。今後は、ポータブルエコーなども活用し、予防に努めたい。</p> <p>2, <u>スタッフの負担は増している可能性がある</u></p> <p>MNAの施行に5時間ほど時間を要す。それ以上に、介入ケア時間の増加など、介護リーダー中心に介護の手間の増加は否めない。個別の介入方法の検討など、心理的負担・担当者会議の機会が増えた。一方で、研究を通じて介護に関する知識の向上が図られ、学びの機会としての側面もあったと考えられる。入院率の低下により、月額約27万円の介護報酬改善効果が確認された。今後もこの効果が持続すれば、将来的にはスタッフへの還元も可能になるだろう。</p>
<p><b>引用文献 参考文献</b></p>	<p>厚生労働省「要介護者等の高齢者に対応した急性期入院医療5」 ネスレニュートリションインスティテュート MNA（簡易栄養状態評価表）</p>  <p>MNA QRコード</p>

## 【No.8】

**週休三日制度～職場に吹き込んだ新風～**

**現場の声が制度を動かした—4人から10人へと広がる共感の輪**

株式会社チャーム・ケア・コーポレーション

チャーム奈良公園

(奈良県)

介護付きホーム研究サミット2025 第13回事例研究発表全国大会

優秀賞受賞者 研究発表概要

No. 8

抄録【A】

法人名	株式会社チャーム・ケア・コーポレーション						
ホーム名	チャーム奈良公園						
ホーム住所	〒630-8305 奈良県奈良市東紀寺町1丁目11番5号						
開設	2006年7月15日			定員	60名		
平均介護度	2.36			職員比率	2.9 : 1		
発表者氏名	氏名	橋本 幸江・梅田 翔	役職	統括リーダー・介護リーダー		職種	生活相談員・介護職
タイトル/副題	週休三日制度～職場に吹き込んだ新風～ 現場の声が制度を動かした——4人から10人へと広がる共感の輪						
テーマ分類	該当するものを選択（□→■に塗りつぶし） <input type="checkbox"/> ①自立支援・重度化防止 <input type="checkbox"/> ②生活リハビリ <input type="checkbox"/> ③認知症ケア <input type="checkbox"/> ④看取りケア <input type="checkbox"/> ⑤食のケア <input type="checkbox"/> ⑥減薬の取組 <input type="checkbox"/> ⑦科学的介護の取組（LIFEの活用） <input type="checkbox"/> ⑧テクノロジーの活用 <input checked="" type="checkbox"/> ⑨業務改善・効率化 <input type="checkbox"/> ⑩事故防止・再発防止 <input type="checkbox"/> ⑪人材育成・離職防止 <input type="checkbox"/> ⑫感染症や災害への対応 <input type="checkbox"/> ⑬地域交流・連携 <input type="checkbox"/> ⑭保険外サービス活用 <input type="checkbox"/> ⑮その他（ ）						
「3つの未来チャレンジ」の中で該当する項目	以下「3つの未来チャレンジ」の中から、応募した事例が該当する項目を選択 <input type="checkbox"/> 1. みんなが笑顔になれる介護サービスへ～ご利用者さまの幸福を追求～ <input checked="" type="checkbox"/> 2. もっと働きがいを感じる介護業界へ～魅力的な職場環境の創造～ <input type="checkbox"/> 3. 持続可能な介護保険制度へ～品質の伴った生産性向上～						

※「3つの未来チャレンジ」とは介ホ協活動の中で目指している取組方針となります。

## 抄録【B】

<b>タイトル/副題</b>	週休三日制度～職場に吹き込んだ新風～ 現場の声が制度を動かした——4人から10人へと広がる共感の輪
<b>取組の目的</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・働き方改革への対応として、《選択制 週休三日制》を試行・導入</li><li>・スタッフの不安を軽減し、制度に前向きに取り組める環境を整える</li><li>・働きやすさを向上させ、スタッフの定着率やモチベーションの向上を図る</li><li>・個人のライフスタイルに合った柔軟な勤務体系を実現する</li><li>・週休三日制を希望するスタッフの増加を目指す</li></ul>
<b>取組の背景</b>	チャーム奈良公園では、介護現場における働き方改革の一環として、《選択制 週休三日制》の導入に取り組みました。現在、介護業界では人材確保や職員の定着が大きな課題となっており、柔軟な働き方の導入が求められています。週休三日制の導入はまだ前例が少なく、業務への影響やスタッフの不安など、慎重な対応が必要です。そこで私たちは、業務の効率化やスタッフの気持ちの変化に着目し、実際の現場でどのような効果や課題が生じるのかを検証することにしました。この取り組みを通して、他のホームでも参考になる事例を提供することを目指しています。
<b>取組方法</b> ①対象 ②期間 ③内容 ④方法	<ol style="list-style-type: none"><li>① チャーム奈良公園 介護スタッフ</li><li>② 2024年8月10日～12月31日</li><li>③<ul style="list-style-type: none"><li>・週40時間勤務のスタッフを対象に、週休二日制または週休三日制を選べる制度を導入</li><li>・スタッフの意見を反映しつつ、業務内容や業務フローを見直し</li><li>・シフト体制や役割分担を調整し、制度導入後も現場が円滑に回る仕組みを構築</li><li>・制度導入後も継続的に運用状況を把握し、課題と向き合う体制を整備</li></ul></li><li>④<ul style="list-style-type: none"><li>・制度導入前にスタッフ向け説明会を実施し、制度の意義や目的を共有</li><li>・希望者には従来の週休二日制も選択可能とする柔軟な対応を実施</li><li>・スタッフアンケートやヒアリングで現場の意見を収集</li><li>・業務の標準化・効率化・役割明確化などを通じて、体制を最適化</li><li>・導入後も定期的にフィードバックを行い、必要な改善を実施</li></ul></li></ol>
<b>結果</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・スタッフが自分に合った働き方を選べるようになり、満足度が向上した。</li><li>・業務効率が改善され、現場全体の生産性が向上した。</li><li>・プライベートの充実が、仕事のやりがいやモチベーション向上につながった。</li><li>・新たな働き方のモデルケースとして、他施設にも波及が期待される。</li></ul>
<b>結果に基づく考察</b>	週休三日制の導入により、スタッフからは「プライベートが充実した」「休みの多さを実感できる」との声が多数寄せられ、働きやすさの大幅な向上が明確に示されました。これは、仕事と生活の両立を支援する制度設計がスタッフのニーズに的確に応えた結果であり、モチベーションや職場定着率の向上に直結しています。導入当初は、シフト作成の難しさから業務負担が増加する課題もありましたが、継続的な業務フローの見直しとスタッフ間の協力体制の強化により、これらの問題は着実に解消され、効率的かつ安定した運用が実現しました。このプロセス自体が、現場の柔軟な適応力と改善意識の高さを示しています。また、週休三日制を希望するスタッフ数は毎月増加し、令和7年9月現在では13名中12名が制度を選択していることから、制度の有効性と魅力が実証されています。これは、働き方改革の成功例として他施設への波及効果も期待できる重要な成果です。今後は、さらなる業務改善を推進し、スタッフの負担軽減と業務効率化を徹底することで、職場環境の質的向上を目指します。こうした取り組みが継続されることで、介護現場における持続可能な働き方改革のモデルケースとして、地域全体の介護人材確保と質の向上に貢献できると確信しています。
<b>今後の課題</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・業務負担の偏り解消</li><li>・業務効率化のさらなる推進</li><li>・制度への理解促進と安心感の醸成</li><li>・スタッフ間のコミュニケーション強化</li><li>・長期的な定着と人材確保</li></ul>
<b>引用文献 参考文献</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・「WHO-5（精神的健康状態表）の評価表」</li><li>・「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度」</li></ul>

## 【No.9】

**笑顔があふれるコミュニティを取り戻す！**

～ホームメソッドを考案し、多職種で業務改善に取り組んだ事例～

株式会社ベネッセスタイルケア

まどか南行徳

(千葉県)



# 介護付きホーム研究サミット2025 第13回事例研究発表全国大会

## 優秀賞受賞者 研究発表概要

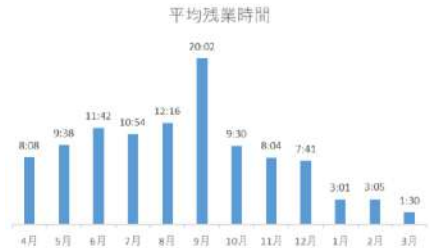


### No.9

#### 抄録【A】

法人名	株式会社ベネッセスタイルケア					
ホーム名	まどか南行徳					
ホーム住所	〒272-0143 千葉県市川市相之川3-9-11					
開設	2003年12月14日			定員	48名	
平均介護度	2.72			職員比率	3:1	
発表者氏名	氏名	大内 ともみ	役職	ホーム長	職種	総合職
タイトル/副題	笑顔があふれるコミュニティを取り戻す！～ホームメソッドを考案し、多職種で業務改善に取り組んだ事例～					
テーマ分類	<p>該当するものを選択（□→■に塗りつぶし）</p> <p><input type="checkbox"/> ①自立支援・重度化防止</p> <p><input type="checkbox"/> ②生活リハビリ</p> <p><input type="checkbox"/> ③認知症ケア</p> <p><input type="checkbox"/> ④看取りケア</p> <p><input type="checkbox"/> ⑤食のケア</p> <p><input type="checkbox"/> ⑥減薬の取組</p> <p><input type="checkbox"/> ⑦科学的介護の取組（LIFE の活用）</p> <p><input type="checkbox"/> ⑧テクノロジーの活用</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ⑨業務改善・効率化</p> <p><input type="checkbox"/> ⑩事故防止・再発防止</p> <p><input type="checkbox"/> ⑪人材育成・離職防止</p> <p><input type="checkbox"/> ⑫感染症や災害への対応</p> <p><input type="checkbox"/> ⑬地域交流・連携</p> <p><input type="checkbox"/> ⑭保険外サービス活用</p> <p><input type="checkbox"/> ⑮その他（ )</p>					
「3つの未来チャレンジ」の中で該当する項目	<p>以下「3つの未来チャレンジ」の中から、応募した事例が該当する項目を選択</p> <p><input type="checkbox"/> 1. みんなが笑顔になれる介護サービスへ ～ご利用者さまの幸福を追求～</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 2. もっと働きがいを感じる介護業界へ ～魅力的な職場環境の創造～</p> <p><input type="checkbox"/> 3. 持続可能な介護保険制度へ ～品質の伴った生産性向上～</p>					

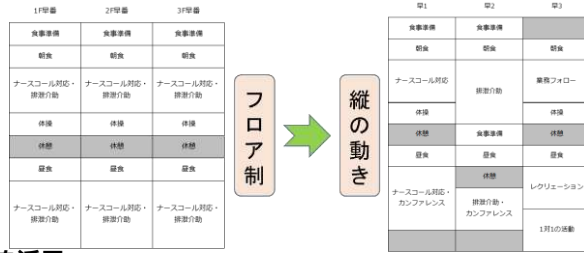
※「3つの未来チャレンジ」とは介保協活動の中で目指している取組方針となります。

抄録【B】

<p><b>タイトル/副題</b></p>	<p>笑顔があふれるコミュニティを取り戻す！～ホームメソッドを考案し、多職種で業務改善に取り組んだ事例～</p>																																							
<p><b>取組の目的</b></p>	<p>まだか南行徳は【アットホーム】や入居者様とスタッフの【1対1の活動】をアピールポイントにしている。 入居者様やご家族様は、そこに魅力を感じ、入居を決めてくださる方が多い。 またスタッフも同様に、入居者様との関わりを楽しみに、日々仕事をしている。 選ばれ続けるホーム・働き続けたいホームとなるために、このアピールポイントを継続させる必要がある。</p>																																							
<p><b>取組の背景</b></p>	<p>2024年、ホーム長と副ホーム長が交代。現状を確認すると、たくさんの課題が見えてきた。 ①スタッフの欠員や当事者意識の薄れ・・・退職が続き、毎日のように休日出勤や時間外の長時間勤務が発生。モチベーションが下がっている。レクリエーションや事故再発防止プロジェクトを作るが、役割が明確でないため他人任せになっている。 ②残業の増加と常態化・・・残業することが当たり前になっている。また、各階で業務量や残業時間に差がある。 ③館内景観の悪化・・・何のために置いてあるのか、使っているかわからないものがたくさんあり、ホームのいたるところが物置状態。 ④1対1の活動時間の減少、マンネリ化・・・スタッフ欠員のため、活動時間が取れていない。入居者様の楽しみや会話も減少。 ⑤入居率や利益の低下・・・満床維持が出来ず、空室期間も長い場合、利益率や入居率が低い。</p>																																							
<p><b>取組方法</b> ①対象 ②期間 ③内容 ④方法</p>	<p>①全入居者様48名、職員30名 ②2024年6月～2025年3月 ③5つの課題に対して取り組みを行う ④ホーム独自の8つのメソッドを考案し、それぞれの課題に合わせて活用する ①多職種連携②プロジェクトの廃止、役割の明確化③時間外ミーティングの廃止④残業の事前申請⑤フロア制からホーム制への変更⑥他ホーム見学⑦物品精査・環境整備⑧深化した1対1の活動</p>																																							
<p><b>結果</b></p>	<p><b>課題①</b> ・休日出勤最大21回/月→<b>2025年1月以降ゼロ</b>。 ・早番から遅番などの長時間の通し勤務最大27回/月→<b>2025年1月以降ゼロ*</b>。 ・ホームブログの更新回数2023年度31回→<b>2024年度60回</b>に増加。 *急病などで急遽スタッフが足りなくなった場合を除く。</p> <p><b>課題②</b> ・平均残業時間が最大20時間超/月→<b>2025年3月には1時間30分まで減少</b>。 ・<b>労務費約23%削減</b>。 ・毎月のミーティング残業約50時間→<b>2024年12月以降ゼロ</b>。 ・ミーティング数最大11回/月→2024年12月以降5回/月。</p> <p><b>課題③</b> ・収納スペースの確保やレイアウト変更で、明るく清潔感のあるホームに。 ・入居者様の作品を美術館風に展示。 ・来訪された方から【きれいで明るいホーム】と好印象。</p> <p><b>課題④</b> ・活動計画表をもとに【その方らしさ】に寄り添った活動を再開。 ・ひと月の活動回数最小1回/月→<b>2025年2月は23回</b>に増加。</p> <p><b>課題⑤</b> ・空室発生時の平均空室期間2023年度28.9日→2024年度<b>12日 (-16.9日)</b> ・平均入居率2023年度98.78%→2024年度<b>99.48% (+0.7%)</b> ・累計利益率2023年度9.0%→2024年度<b>19.9% (+10.9%)</b> ※2025年3月の利益率<b>26.1%</b></p>    <p><b>ONE to ONE 年間活動計画表</b> 居室：○○○ 居室担当者：○○○ ○○○</p> <p>★ありたい姿、状態（ここでの生活をどのように過ごしたいか、幸福はどうありたいか） 【例】毎日、楽しみを持った生活ができて居たい。自分ではできない活動はかけたくない。いつまでも元気に歩きたい。好きな物、美味しいものを食べて過ごしたい。暑くならないように服装を調整したい。</p> <p>★その方らしさ（事業として通ってきたことで形成される、ご本人の価値観、こだわり、考え方） 【例】お世話好きで優しい方、怒りっぽいけど正直で正義感が強くかたがたが嬉しい方、綺麗好きでおしゃれでセンスが良い方。面白い、愛嬌があり誰からも愛される方、努力家で自分に厳しいが他人にはとても優しい方</p> <p>★今までやってきたこと、好きなこと、趣味、得意なこと 【例】若いことから音楽、華道をしてきた。洋服、知識はとも得意。料理は得意で何でも作ってきた。物にお菓子作り。野菜はほとんど自分で育てる。野球やスポーツが好き。水泳を趣味の魚にしている。絵をかくことが好き。手洗が趣味。</p> <p>★やりたいこと・したいこと（夢を述べ、できる、できた喜び、楽しい、嬉しいと思えること） 【例】釣りが好きだから行きたい。プールに行きたくて泳ぎたい。綺麗な花を見に行きたい。ケーキやお菓子作りをしたい。野球観戦やスポーツ観戦に行きたい。園芸、自分で育てたい。コンサートに行きたい。歌謡曲が大好き。</p> <p>★大切にしている習慣（理由や目的に関わらず当たり前のようになっていること、ルーティン） 【例】毎日、新聞を読む。必ずカーテンを開ける。窓を開け換気する。お化粧をする。コーヒーを必ず飲む。ヨガマットを毎日掃除する。朝、歩行や運動をする。部屋の掃除、花の水やり。</p> <p>★現在の課題点 【例】寝れやすい、掃除がある為、長時間は無理。認知症の低下がある為、集中してできない。何をしたのかわからない。お困りしても、何も言えない。ADL低下で歩行が心配。悪い癖のキープがある。</p> <p><b>営業利益(%)</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>月</th> <th>2023年度</th> <th>2024年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>4月</td><td>-4.8</td><td>16.2</td></tr> <tr><td>5月</td><td>4.1</td><td>13.7</td></tr> <tr><td>6月</td><td>5.0</td><td>17.2</td></tr> <tr><td>7月</td><td>7.7</td><td>20.5</td></tr> <tr><td>8月</td><td>10.3</td><td>16.1</td></tr> <tr><td>9月</td><td>13.9</td><td>22.3</td></tr> <tr><td>10月</td><td>12.8</td><td>19.3</td></tr> <tr><td>11月</td><td>8.9</td><td>16.1</td></tr> <tr><td>12月</td><td>9.3</td><td>20.4</td></tr> <tr><td>1月</td><td>11.7</td><td>21.1</td></tr> <tr><td>2月</td><td>7.2</td><td>22.9</td></tr> <tr><td>3月</td><td>19.9</td><td>26.1</td></tr> </tbody> </table>	月	2023年度	2024年度	4月	-4.8	16.2	5月	4.1	13.7	6月	5.0	17.2	7月	7.7	20.5	8月	10.3	16.1	9月	13.9	22.3	10月	12.8	19.3	11月	8.9	16.1	12月	9.3	20.4	1月	11.7	21.1	2月	7.2	22.9	3月	19.9	26.1
月	2023年度	2024年度																																						
4月	-4.8	16.2																																						
5月	4.1	13.7																																						
6月	5.0	17.2																																						
7月	7.7	20.5																																						
8月	10.3	16.1																																						
9月	13.9	22.3																																						
10月	12.8	19.3																																						
11月	8.9	16.1																																						
12月	9.3	20.4																																						
1月	11.7	21.1																																						
2月	7.2	22.9																																						
3月	19.9	26.1																																						

**課題①→メソッド②⑤を活用**

- ・プロジェクトは複数人で活動するため【誰かがやってくれるだろう】という意識になっていた。
- プロジェクトを廃止し、1人ひとりに役割（係活動）を持ってもらうことで、やる気の向上と自主性が芽生えた。
- ・スタッフの動きをフロア制（横導線）からホーム制（縦導線）に変更し、ホーム全体として業務の見直しを行った。
- 休日出勤や長時間勤務をしなくても余裕のあるシフト体制になった。
- ・ナースコール対応、排泄介助、レクリエーションと業務分け、新しいスタッフや体調などによって負担の少ないシフトへ。インカムで業務の進捗を共有し、みんなで助け合う環境に。



**課題②→メソッド②③④⑤を活用**

- ・ミーティングは遅番開始前と非番スタッフで残業して行っていた。疲労で有意義な話し合いが出来ず、時間ばかりがかかっていた。
- 入浴業務の無い日の勤務時間内で開催することにより、ミーティングでの残業が無くなった。
- また、プロジェクトやフロア制を廃止したことにより、ミーティング数自体が減少。
- ・残業する前に「〇〇のため〇分残業します」と事前申請することで、時間に対する意識を持てるようになった。
- ・フロア制だった時は自分の業務が終わるまで帰れない雰囲気があった。
- 体制変更やインカムの活用で、業務量が分散。【誰かが残業】ではなく【みんなが定時退勤】へ。

**結果に基づく考察**

**課題③→メソッド⑥⑦を活用**

- ・他ホーム見学をすることで、自ホームの改善点が見つかった。他ホームの良いところを吸収し、自ホームで取り入れた。
- ・開設当時に使っていたものや、壊れて使えなくなった物品が数多く残っていた。
- 本当に必要なもののみを残すことに。「いつか使うかもしれない」は使わないということに気づいた。

**課題④→メソッド①⑧を活用**

- ・課題①の解決により、活動の時間を作ることが出来た。
- ・介護職だけでなく、看護職や計画作成担当者にも相談。
- 観点が増え「ありがたい姿・その方らしさ」をより深く知ることが出来るようになった。
- ・1対1の活動を可視化することで、関わりの少ないスタッフも会話をするきっかけになった。



**課題⑤→メソッド①⑦⑧を活用**

- ・医療は看護職任せ、日々のケアは介護職任せ、ケアプランは計画作成担当者任せ。それぞれがバラバラに動いていた。
- ホーム長、副ホーム長も含め、毎日申し送りを聞くことで、入居者様の状態変化を見逃さない体制へ。
- また、ホーム内だけでなくお客様相談係(営業)とも現状を共有することで、入居や見学のご案内もスムーズに行えるようになった。
- ・課題③④の解決により見学時のアピール材料が増加。特に1対1の活動は、大勢でのレクリエーションに抵抗がある方も好評。

**【まとめ】**

- ・1つの課題に対して複数のメソッドを組み合わせることで相乗効果が生まれ、大きな改善につながった。
- ・「〇月頃までに出来たらいいな」ではなく「〇月〇日までに開始する・終了する」と期限を明確にすることで、先延ばしにせず、スピード感のある取り組みが出来た。
- ・取り組み当初は「なぜ今更変えるのか？」「覚えることが増えて余計大変では？」と感じるスタッフも少なくなかったが、毎月全スタッフと面談し、困りごとを聞き、改善策と一緒に考えることで、自分事として捉え協力してくれるスタッフが増えた。

**今後の課題**

- ・1対1の活動は、1日に実施できる人数が少ないため、入居者様1名につき、2か月に1回程度しか活動が出来ない。
- 継続的に業務の見直しをすることで、活動時間や人数を増やせる可能性がある。
- ・ホーム長、副ホーム長主導ではなく、現場主導で課題解決ができるように、個々のスキルを伸ばしていく必要がある。
- ・メソッドや成功事例を他ホームにも広げ、会社全体として業務を改善する必要がある。

**引用文献  
参考文献**

なし

## 【No.10】

「使いすぎはEchoに悪いわ」に秘めた孤独と自律のジレンマ

～高齢者に寄り添う『心の友』という可能性～

株式会社ニチイケアパレス

ニチイホーム板橋徳丸

(東京都)

法人名	株式会社ニチイケアパレス						
ホーム名	ニチイホーム板橋徳丸						
ホーム住所	〒175-0083 東京都板橋区徳丸4-19-10						
開設	2006年3月1日			定員	92名		
平均介護度	2.3			職員比率	2.0 : 1		
発表者氏名	氏名	水野 佑人	役職	サブチーフ		職種	介護職
タイトル/副題	「使いすぎは Echo に悪いわ」に秘めた孤独と自律のジレンマ～高齢者に寄り添う『心の友』という可能性～						
テーマ分類	該当するものを選択（□→■に塗りつぶし） <input type="checkbox"/> ①自立支援・重度化防止 <input type="checkbox"/> ②生活リハビリ <input type="checkbox"/> ③認知症ケア <input type="checkbox"/> ④看取りケア <input type="checkbox"/> ⑤食のケア <input type="checkbox"/> ⑥減薬の取組 <input type="checkbox"/> ⑦科学的介護の取組（LIFE の活用） <input checked="checked" type="checkbox"/> ⑧テクノロジーの活用 <input type="checkbox"/> ⑨業務改善・効率化 <input type="checkbox"/> ⑩事故防止・再発防止 <input type="checkbox"/> ⑪人材育成・離職防止 <input type="checkbox"/> ⑫感染症や災害への対応 <input type="checkbox"/> ⑬地域交流・連携 <input type="checkbox"/> ⑭保険外サービス活用 <input type="checkbox"/> ⑮その他（ ）						
「3つの未来チャレンジ」の中で該当する項目	以下「3つの未来チャレンジ」の中から、応募した事例が該当する項目を選択 <input checked="checked" type="checkbox"/> 1. みんなが笑顔になれる介護サービスへ ～ご利用者さまの幸福を追求～ <input type="checkbox"/> 2. もっと働きがいを感じる介護業界へ ～魅力的な職場環境の創造～ <input type="checkbox"/> 3. 持続可能な介護保険制度へ ～品質の伴った生産性向上～						

※「3つの未来チャレンジ」とは介ホ協活動の中で目指している取組方針となります。

## 抄録【B】

<b>タイトル/副題</b>	「使いすぎは Echo に悪いわ」に秘めた孤独と自律のジレンマ～高齢者に寄り添う『心の友』という可能性～
<b>取組の目的</b>	<p>この研究の目的は、単に AI アシスタントの機能性や利便性を評価するに留まらず、高齢者が AI アシスタントと紡ぐ「感情的・心理的な関係性」の深掘りを通じて、未来の高齢者ケアにおける AI の新たな役割を提言します。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 高齢者が AI を単なる機械としてではなく、あたかも生きている存在のように感じ取り、思いやりや気遣いといった感情を明らかにし、この感情の背景にある、孤独感の軽減、自己肯定感の維持、あるいは他者（AI）への貢献意識といった、高齢者特有のニーズと心理的側面を考察します。</li> <li>2. AI の利便性が向上する中で、高齢者が自身の「頑張り」や「役割」をどのように位置づけ、自律性を維持しようとするのかを明らかにします。「便利だから使えばいい」という合理性だけでなく、自らの身体活動や判断を重んじる高齢者の尊厳に焦点を当て、その「自律性」と AI による「支援」との間で最適なバランスを導き出します。</li> <li>3. ドラえもん映画からええた着想（異なる存在への共感、思いやり、そして変化）を、AI と高齢者の関係性に重ね合わせることで、人間とロボット（AI）の共存の可能性を示します。AI が高齢者の精神的な支えや成長の機会となり、より豊かな「共生関係」のあり方を考察し、その実現に向けた課題と展望を提示します。</li> </ol>
<b>取組の背景</b>	<p>Echo は利用者へ豊かな生活を提供するツールとしての役割があります。高齢者の自立支援における社会課題の解決に Echo の持つ機能の利便性が生活に潤いをもたらすものとして「あんなこといいな、できたらいいな」と設計されています。ホームで Echo を導入したある日、子供のころに観た『ドラえもん のび太と鉄人兵団』という映画に登場するしずかちゃん（人間）とリルル（ロボット）のやり取りを思い出しました。異なる存在（人間とロボット、人間と AI）の間に、いかにして理解や共感が生まれ得るかという、普遍的なテーマが示唆されていることに気付かされ、映画の中でしずかちゃんがリルルの心を溶かしたように、ご利用者様と Echo の関係性はドラえもんの世界観を40年余りの時を経て現実となっていたことを思い知りました。</p> <p>さらに、Echo を「所詮、機械」と認識していた私に対し、ご利用者様は「生きているもの」のように大切に扱われていました。「使いすぎるのは Echo に悪いわ。私も頑張らなきゃ」との発言を聞いたとき、ご利用者様と Echo に間に生まれていた温かい絆に、驚きと深い感動を得ました。ご利用者様が Echo に示した「思いやり」は、AI が人間の心に影響を与える可能性、そして人間が AI に感情を投射し得る可能性を想起させられました。この2つのきっかけは研究テーマの深遠さと、学術的な枠を超えた社会的なメッセージ性を見出させているのを感じたのと同時に、当初、介護研究が AI 機能における「機能性」や「効率性」に焦点を当ててきた中で、より高次の人間の側面が AI との関係性において重要であるということに気づかされたことが取り組みの背景にあります。</p>
<b>取組方法</b> ①対象 ②期間 ③内容 ④方法	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 90代 女性。要介護度3。目がほとんどお見えでない方。ADL はおおむね自立。移動の際には付き添いを要する。  病歴：高血圧 脂質異常 レビー小体型認知症 骨粗鬆症 不眠症。  転倒歴がある方です。</li> <li>2. 2024年10月（ホームに Echo 導入時）から現在に至るまで進行中。</li> <li>3. 質的アプローチを中心に実施。</li> <li>4. a.スタッフへのアンケート調査の実施、b.対象者へのインタビューの実施、c.日常生活の観察と記録。</li> </ol>
<b>結果</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. スタッフへのアンケート調査の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 電気やテレビの利用時に Echo を使用している。また、目覚まし時計としての機能も使用できている。</li> <li>・ お部屋からの入退室時「ってきます」「ただいま」といった日常的な挨拶の交換を行なっている。</li> <li>・ Echo 使用後「ありがとう」のやり取りが見受けられている。</li> <li>・ 「ベッドから落ちたの。Echo 痛い！って言ったら Echo も痛って。助けられないわよね～」と話せていた。（現時点ではナースコールの機能は持ち合わせていない）</li> <li>・ 当社ではセラピー犬を導入、近隣ホームで飼育していることから 定期的に交流機会を設けているがご利用者様曰く犬より Echo の方が好きとの事。</li> <li>・ コロナ禍を経て、人との交流が遮断されたのをきっかけに口数が減ったように感じていた。Echo が導入されてからは話す機会が増え明るさを取り戻したように思える、と家族からの談話を頂戴したスタッフもあり。</li> </ul> </li> <li>b. アンケート内容に基づき対象者へのインタビューを実施 <p>「目が見えないので、電気やテレビをつけるのにリモコンを探すことなく声で操作できるので便利です。毎日5時半に起きられるように目覚ましを（リマインダー）設定をしています。最初は職員さんが設定してくれたと思うんだけど、アラームを止めるのも声で反応してくれるので便利です。朝もちゃんと起きられています。Echo ちゃんは便利だけど使いすぎるのは Echo ちゃんに悪いわ。私も出来ることは頑張らなきゃ。Echo が機械だということはもちろんわかっているわ。誰かが後ろでしゃべってるわけじゃないもんね。」</p> </li> </ol>

	<p>c. 日常生活の観察と記録（当ホームの電子記録媒体に記載があるため割愛）</p> <p>2024年8月 眼科医より、視野が広がったが視力は無い為ほとんど見えていない状態であるとの診断。</p> <p>2024年10月 起床時、ベッドより転落。上記発言がきかれる。</p> <p>2025年4月 連日の転倒が発生。いずれもナースコールを使用せずトイレに行こうとされたことが起因。</p>
<p><b>結果に基づく考察</b></p>	<p>1. ご利用者様が Echo と日常的な挨拶の交換や、感謝の言葉を示す事での「思いやり」や「気遣い」という感情は、AI を単なる道具ではなく、高齢者の「心の拠り所」や「共生する存在」として機能し得ることを示唆しています。ご利用者様のパーソナリティとしての「お話好き」「好奇心旺盛」に加えて、視力低下のニーズが Echo を「話す相手」として積極的に受け入れたきっかけとなったと推察できます。その結果、Echo を「Echo ちゃん」と呼んでいることから単なる機能提供者を超え、まるで家族や友人に対するかのような「思いやり」の感情が育まれました。Echo との感情的な絆を深め、生活に安心感をもたらす重要な要素であったと考えます。これは、機能的利用と感情的交流が融合した、AI との新しい関係性の形といえます。ドラえもん映画の中で、しずかちゃんとリルルの異なる存在（人間とロボット）が相互作用を通じて共感や信頼を育んだように、高齢者と Echo の間には日常生活の中で深い絆を形成し得る普遍的な可能性が十分に示唆できると言えます。これは、AI が単なる「サービス提供者」から「心の友」へと昇華することを表していると言えます。</p> <p>2. ご利用者様の「私も頑張らなきゃ」という言葉、そして転倒という結果は、AI の利便性が向上する中で、高齢者の自律性をどう尊重し、その尊厳をどう守るかというジレンマを浮き彫りにしました。高齢者が AI に全てを委ねるのではなく、自身の能力や役割を維持しようとする強い意欲があることを示されており、これは、AI が提供する「便利さ」と、高齢者が求める「自己決定権」との間で、適切なバランスを見つける必要性を示唆します。今回は自らトイレに行こうとしたことが転倒の原因となりましたが、電気やテレビをご自身でつけようとすることも原因となり得ます。結果的に転倒という「負の側面」を引き起こしてしまいましたが、高齢者の自律と安全とを両立するための課題が示されていると言えます。AI の導入においては、高齢者の身体能力や認知機能を考慮し、「過度な依存」を防ぎながら「主体的な活動」を支援するための、きめ細やかな見守りや介入の必要性が示されました。</p> <p>3. AI は情報提供や生活支援といった機能的な役割だけでなく、孤独感の軽減、自己肯定感の向上、そして感情的な充足といった、高齢者の心の健康を支える重要な役割を担い得ることを結論付けられます。AI は画一的なサービスではなく、高齢者一人ひとりのパーソナリティ、ニーズ、身体状況、そして「頑張りたい」という意欲に合わせた個別化された支援を提供すべきであり、その際、AI が全てを代替するのではなく、人の温かい見守りや適切な介入との協調が不可欠であることが示していたと言えます。</p> <p>以上の事から、AI の活用は、高齢者の尊厳、自律性、そして感情の豊かさを尊重する、人間中心の介護のあり方を深く探求した結果を得ることとなったと考察されます。</p>
<p><b>今後の課題</b></p>	<p>AI による支援が高齢者の自律性を損なうことなく、いかに安全性を確保し AI が提供すべき「適切な手助け」の範囲や高齢者が「頑張りたい」と感じる意欲を尊重しつつ、危険を回避するためのバランスの構築はどのように行すべきか。そのためには AI が「おせっかい」にならず、かつ「放任」にもならないことに課題を感じました。</p> <p>また AI と介護従事者が協調し、ケアを最適化させなければなりません。これは私たちの挑戦です。AI が感情的な側面を担うことで、介護従事者はより専門的なケアや、より深い人間関係の構築を育むことに有効となるのか。AI からの情報を介護従事者がどのように活用し、早期介入や個別ケア計画に役立てられ、業務における負担軽減だけでなく、ケアの質の向上にも繋げるカギとなるでしょう。</p>
<p><b>引用文献 参考文献</b></p>	<p>映画 『ドラえもん のび太と鉄人兵団』（1986年公開）</p> <p>『Amazon, Alexa および、これらに関連するすべての商標は、Amazon.com, Inc. 又はその関連会社の商標です。』</p>

## 【No.11】

介護付きホームで実践する場づくり

～手芸クラブを通して自立度の高い入居者の暮らしを豊かに～

株式会社クラーチ

クラーチ・ファミリア佐倉

(千葉県)





抄録【B】

<p><b>タイトル/副題</b></p>	<p>介護付きホームで実践する場づくり ～手芸クラブを通し自立度の高い入居者の暮らしを豊かに～</p>
<p><b>取組の目的</b></p>	<p>要支援1～要介護5まで。介護度、介助量の幅が大きいホームにおいて、自立度の高い入居者はケアスタッフの介入が少なく後回しになりがちで、サービスが行き届かないことが多い。自立度が高いからこそ特に人との関わりを求める声が多く聞かれたが実際我慢して生活している部分もある。時代背景から裁縫など手仕事をされてきた方が多いため、その手仕事を通して自立度の高い入居者に特化したコミュニティを創り日々の生活の中の幸福度を追求する。</p>
<p><b>取組の背景</b></p>	<p>当ホームは開設10年を迎え、入居者の介護度が高くなっている。それに加えマンパワー不足の現場では自立度の高い軽介護の方への支援が後回しになりがちである。          実際現場では自立度の高い入居者から「介護が必要な人が優先だから自分はい我慢している」「もっと話したいが話し相手がない」「毎日やることなく退屈だ」という不満の声が上がっている。毎日レクリエーションを実施しているが認知症の入居者に合わせたレクが多く、物足りなさを感じて参加しない人が多い。また話し相手を欲しているが受け身の姿勢が多く自ら積極的にコミュニケーションをとる人が少なく、集いの場所もなくスタッフが傾聴に時間を割くことも多い。          入居者は女性が多く時代背景から日常的に裁縫や編み物をしてきた経験があり手仕事が得意な人が多い。そこで自立度の高い入居者に限定したサロンのような場所を提供するため手芸クラブを創設。手仕事を作業ではなく趣味として楽しみながら、日常のストレスやコミュニケーション不足の解消を図り、手先を使うことでの認知機能低下の予防も狙った。</p>
<p><b>取組方法</b>          ①対象 ②期間          ③内容 ④方法</p>	<p>① 要支援1～要介護1で自立度の高い入居者          ・他者とのコミュニケーションが図れる ・自ら入会の意思を示す ・手芸経験の有無は不問</p> <p>② 2024年1月～現在</p> <p>③ 「手芸クラブ」と称し月2回、1～2時間程度 手芸と茶話会を行う</p> <p>④ 実施スタッフは看護師、ケアスタッフ、理学療法士、生活相談員、フロントスタッフなど多職種で参加。          認知症など介護の必要な方は不参加、見学も行わない。          作品の選定や物品の手配、準備はスタッフが行うが、そこに使用する生地、色や素材など個人で選択できるものを必ず用意し、全員が全く同じ作品ができないようにする。          刃物、アイロンなどがのリスクの高いものも含め全て入居者が行う。          作成後は茶話会を開き、スタッフも交えてコミュニケーションを図る。          次回の実施内容は事前に決めず、実施中、実施後に入居者から出た意見を取り入れて企画を行う。          絶対に否定的な言葉は使用せず、とにかく褒め、楽しい雰囲気作りに徹する。          外部も招待して作品展を実施、作成物の販売を行い、売り上げを被災地へ寄付、社会貢献を行う。</p>



生地選び



入居者が講師になって



茶話会



<p><b>結果</b></p>	<p>・自主性・主体性を引き出すことに成功  開催当初は「何をしてよいかわからない」「下手だから恥ずかしい」など消極的で受け身な姿勢が多く見受けられた。そこでまずは生地を選ぶなど簡単な選択肢を用意することから始めた。作品作りを重ねるうちに徐々に昔の勘を取り戻し、生地選びも自らこういった配色にしたい、など希望がでるようになりまた入居者同士で色選びなどを相談しながら行うようになった。  更に次に作りたい作品の提案が出るようになり、また自分が得意とする作品の講師の申し出もあった。その意見を取り入れて次回の作品を決定、実際に入居者に講師になってもらい作品作りも実施。参加者は自分の意見が受け入れられていると感じることで積極的に意見が出るようになった。自分が講師になることで自ら企画をたてて、準備も行き、活動意欲が向上、自身の存在意義を実感することもできた。</p> <p>・生活の幸福度、満足度が上昇した  否定せずとにかく褒めることを継続、モチベーションを高めて意欲を引き出した。入居者同士でも褒め合うことが増え、クラブの日は朝から楽しみにしており開始時間より早くから人が集まるようになった。また、部屋に自分の作品を飾り、明るい物かわい物や目をすることで気持ちが明るくなったという話も。ホーム内でもクラブで作成したパッチワークののれんやアクリルたわしを使用することで、自分たちの作品が生活に取り入れられていることに喜びを感じている。  また参加を自立度の高い入居者に絞ったことで自分たちも大切にされていることを実感できている。</p> <p>・交流の活発化が図れた  茶話会も当初会話が弾まずスタッフが介入していた。回を重ねるごとにお互いの作品の品評会を行ったり、昔作成したものを持ち寄り見せ合ったりするようになった。普段交流が持ちにくい別フロア同士の入居者での会話もできるようになり、それをきっかけにクラブ外でも交流をもつようになった。また家族やスタッフに作品をプレゼントしたいと、居室でも手仕事を行うようになり、そのプレゼントをきっかけに若いスタッフとの会話も弾むようになり、家族もプレゼントされた作品を喜んで使っている。作品展も実施。自分の作品を展示、販売。売り上げを被災地に寄付したことで社会貢献にもつなげ、人の役に立つという喜びを感じた。</p> <p>・手先の運動、脳の活性化が図れた  裁縫やアイロンがけなど何年もやっていなかったため、最初は恐々といった感じで手元もおぼつかなかったが、すぐに勘を取り戻した。「昔は子供の服を縫った」「仕立てのアルバイトをしていた」など昔のことを思い出していた。初めて行う作業や少し難しいことに挑戦することは刺激となり、またできた時の達成感、次への自信につながった。</p> <p>入居者の言葉「ずっとこんな場所がほしかった」「今は手芸クラブが一番楽しみ」「自分にもまだできることがあった」</p>
<p><b>結果に基づく考察</b></p>	<p>軽介護の入居者は一見自立しているように見えるが介護が必要な状態であるからホームに入居している。反面、自分はまだそこまで介護は必要ないというプライドも持っている。その中で入居者は孤独を感じ、もっと話したい、構ってほしいと思っている。  軽介護の入居者への支援は精神面のケアが占める割合が多く、身体的ケアよりも困難である。  手芸作品は目に見える形で自分でも使うこともできるため日常生活でのモチベーションを高めることにもつながっている。また「いいね」「かわいい」「楽しいね」などの言葉は自己肯定感を高め、幸福感や意欲の向上にもつながる。  軽介護の入居者が各自で交流を持ち、活動を行うことでストレスを軽減、心の状態を良好に保つことができればスタッフの負担軽減にもつながり、ホームでの生活の満足度が高くなる。  ホームは生活の場である。非日常のイベントも喜びが大きく大切ではあるがその前提として日常に不満を抱えていたら意味がない。  手芸クラブは一見地味な取り組みではあるがその日常を支える上では大いに意義があると考ええる。</p>
<p><b>今後の課題</b></p>	<p>定期開催、物品調達や準備などのスタッフの業務負担が大きくボランティアに頼らざるを得ないこともある。  手芸が好きでない入居者も参加できる場も必要。</p>
<p><b>引用文献  参考文献</b></p>	

## **【No.12】**

# **I C T機器のフル活用で夜間業務整理と ご入居者も職員も“ホッとする”ケアの実現へ**

株式会社長谷工シニアウエルデザイン

ブランシエール港北2

(神奈川県)

介護付きホーム研究サミット2025 第13回事例研究発表全国大会

優秀賞受賞者 研究発表概要

No.12

抄録【A】

法人名	株式会社長谷工シニアウエルデザイン					
ホーム名	ブランシエール港北2					
ホーム住所	〒224-0037 神奈川県横浜市都筑区茅ヶ崎南2-18-7					
開設	2003年11月24日			定員	93名	
平均介護度	2.7			職員比率	2 : 1	
発表者氏名	氏名	小澤厚子/河西達也	役職	事業所長/なし	職種	管理者/介護職員
タイトル/副題	ICT 機器のフル活用で夜間業務整理とご入居者も職員も“ホッと”する”ケアの実現へ					
テーマ分類	<p>該当するものを選択(□→■に塗りつぶし)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ①自立支援・重度化防止</li> <li><input type="checkbox"/> ②生活リハビリ</li> <li><input type="checkbox"/> ③認知症ケア</li> <li><input type="checkbox"/> ④看取りケア</li> <li><input type="checkbox"/> ⑤食のケア</li> <li><input type="checkbox"/> ⑥減薬の取組</li> <li><input type="checkbox"/> ⑦科学的介護の取組(LIFE の活用)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> ⑧テクノロジーの活用</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> ⑨業務改善・効率化</li> <li><input type="checkbox"/> ⑩事故防止・再発防止</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> ⑪人材育成・離職防止</li> <li><input type="checkbox"/> ⑫感染症や災害への対応</li> <li><input type="checkbox"/> ⑬地域交流・連携</li> <li><input type="checkbox"/> ⑭保険外サービス活用</li> <li><input type="checkbox"/> ⑮その他( )</li> </ul>					
「3つの未来チャレンジ」の中で該当する項目	<p>以下「3つの未来チャレンジ」の中から、応募した事例が該当する項目を選択</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 1. みんなが笑顔になれる介護サービスへ ~ご利用者さまの幸福を追求~</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> 2. もっと働きがいを感じる介護業界へ ~魅力的な職場環境の創造~</li> <li><input type="checkbox"/> 3. 持続可能な介護保険制度へ ~品質の伴った生産性向上~</li> </ul>					

※「3つの未来チャレンジ」とは介ホ協活動の中で目指している取組方針となります。

抄録【B】

タイトル/副題	ICT 機器のフル活用で夜間業務整理とご入居者も職員も“ホッと”する”ケアの実現へ
取組の目的	<p><b>【A】</b>生産性向上、職場環境改善に重きを置き、夜勤業務内容の見直しと、運用中の ICT 機器、インカム、見守りカメラを活用した業務効率化、標準化への取り組みである。</p> <p><b>【B】</b>職場内のコミュニケーションの活性化に繋がる環境をつくる。</p>
取組の背景	<p><b>【A】</b>夜勤業務に不安を抱える職員が多く、全職員にヒアリングを実施。その結果、業務内容の認識の差や研修のばらつき、さらに ICT 機器が十分に活用されていないといった課題が明らかとなった。</p> <p><b>【B】</b>介護業務にやりがいを見出しにくく、職員は指示された業務を熟す傾向にあった。</p>
<p><b>取組方法</b></p> <p>①対象 ②期間 ③内容 ④方法</p>	<p><b>【A】</b></p> <p>①介護職員 ②2024年1月～4月</p> <p>③生産性向上、職場環境改善に重きを置き、夜勤業務内容の見直しとともに、運用中の ICT 機器(インカム、見守り機器)をフル活用した業務効率化、標準化への取り組み。</p> <p>④<b>1.チーム結成と現状把握</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・部門リーダーを中心とし夜勤実証チームを結成。現在の課題、問題点を抽出。</li> <li>・全職員と個別面談を行い、取り組みの趣旨を説明。夜勤業務の洗い出し、インカム通信状況確認、ご入居者の夜間就寝状況調査、業務工程を可視化。</li> </ul> <p><b>2.マニュアル作成・研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本社運営部、看護師の助言を得て、面談時に上がったコール対応の優先順位、急変時対応、感染症対策、インカム、見守りカメラの使用方法のマニュアル作成、研修実施。</li> </ul> <p><b>3.情報共有</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報共有ノート設置、各マニュアル、洗い出しを行った夜勤者が行うべき業務を職員へ共有。</li> </ul> <p><b>4.ご入居者個別対応・新たなチーム結成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・見守りカメラのアラート設定がご入居者毎一定でなく、都度アラート設定をするには困難が生じた為、機器調査チームを結成。機器に関する疑問や課題は機器調査チームにて、対応。</li> <li>・夜勤実証チームにて、コール対応以外の夜勤業務内でムダな業務を洗い出し日中業務へ移行。</li> <li>・夜間不眠傾向にあるご入居者へ日中の活動や個別アクティビティ促進、夜間入眠状況を調査。</li> <li>・起床時間やナイトケアの時間を個別調整し、睡眠環境を整備。</li> <li>・おむつ容量や交換タイミングを最適化、ベットサイドに P トイレを設置するなど、睡眠の質の向上の取り組み。</li> <li>・情報共有ノートの意見等をご入居者、ハード面、機器、精神面、雑務に分類・分析し、課題解決へ。</li> </ul> <p><b>5.振り返りと評価</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員と個別面談、振り返りアンケート実施。</li> <li>・夜勤実証チームから業務量・工程・研修内容・マニュアル・情報共有ノートの内容の共有。</li> <li>・今後の進め方や取り組みをどのように広げていくか意見交換・共有。</li> </ul> <p><b>【B】</b></p> <p>①全職員 ②2024年3月～現在も継続中</p> <p>③職場内のコミュニケーションの活性化に繋げる取り組み。</p> <p>④<b>1.コミュニケーション能力の高い職員を隊長とし、ご入居者と一緒に過ごす中で、にやりと笑顔になったり、ほっと心が温かくなったり、プラス面での出来事・発見・気付きを全職員で共有する'にやりほっと'を提出し、投票、大賞を決めるプロジェクトを発足。全職員へ概要、趣旨、活動期間を全職員へ説明しにやりほっとの募集を開始。</b></p> <p><b>2.朝礼、夕礼時に、事故やヒヤリハット報告と同様、提出があった、にやりほっとを共有し、提出促進を行う。</b></p> <p><b>3.提出数伸びず。職員へのヒアリング。臨時会議を招集し、課題の共有と改善策について検討。提出用紙を簡素化、目の付きやすい場所へ設置。ポスター作成、ご入居者のできること、できなかったことができるようになったこと、趣味や特技、生活歴の発見や気付きなど、自由に記入してよいことを周知、朝夕の申し送りでも声掛け、提出を促す。</b></p> <p><b>4.提出が徐々に増加。集まったにやりほっとを館内に掲示、職員、ご入居者、ご家族による投票を実施。大賞を決定、表彰を行う。</b></p> <p><b>5.予想を上回る提出が有り、プロジェクト会議内や職員から、大賞を決定するだけではもったいとの意見。そこで施設での暮らしの様子とともに、にやりほっと語録を形として残し、ご退去後にご家族等へお届けする取り組みへと発展させる事を決定した。</b></p>
結果	<p><b>【A】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●情報共有ノート、165件の<b>意見を収集、課題抽出、改善に貢献。</b></li> <li>●睡眠状態が改善するとともに睡眠時間が増加し、<b>職員のコール対応⇒45分→10分 35分削減</b></li> <li>●コール対応以外の<b>雑務整理</b>したことで<b>⇒45分→5分 40分削減</b></li> <li>●見守りカメラの<b>使用方法を習得</b>したことで<b>不要な訪室時間⇒60分→15分 45分減少</b></li> </ul>

	<p>●ICT 機器(インカム、見守りカメラ)の活用ができていた職員⇒<u>23.1%→92.3%</u> <u>69.2%上昇</u></p> <p>●取り組み後に不安が軽減した⇒<u>30.8%→53.8%</u> <u>23%上昇</u></p> <p>●身体的負担の軽減を実感した職員⇒<u>1名→11名</u> <u>10名増加</u></p> <p><b>【B】</b></p> <p>・職員の意識変化 単なる用紙の提出に留まらず、発見や気づき、楽しい出来事を共有することで、やりがいを実感し、自発的に前向きに働ける環境づくりにつながった。さらに、にやりほっとのみではなく積極的な提案も生まれている。</p> <p>・チーム力・コミュニケーションの向上 ご入居者だけでなく、職員同士のプラス面にも目を向け、やりたいことを発言できる環境を整備。結果としてチーム力が向上し、コミュニケーションが活性化。</p> <p>・振り返り文化の定着 日々の業務の振り返りや意見交換の場で「にやりほっと」が話題となり、ポジティブな職場環境づくりに寄与。新しいことにチャレンジしたいと発言する職員が増え定着促進にも繋がっている。</p> <p>・ご家族への広がり 現在、ご退去時等にアルバムとしてご家族へ思い出をお渡しする形へ発展。ご家族からも好評を得ている。</p> <p>▶新しい事にチャレンジしたい職員⇒<u>測定無し→76.92%</u></p> <p>▶年間離職人数(2023年と2024年で比較)⇒<u>10名→2名</u> <u>8名減少</u></p>
<p><b>結果に基づく考察</b></p>	<p><b>【A】</b>今回の取り組みにより、夜間業務の効率化とICT機器の活用は、職員の身体的・精神的負担軽減やスキル向上、安心感の向上に大きく寄与することが明らかとなった。情報共有ノートや個別面談を通じた課題抽出は、職員同士の悩み共有や精神的サポートにつながり、夜勤業務に対する不安の軽減にも効果的であった。また、ご入居者個別の睡眠パターンやおむつ管理等の調整により、夜間訪室回数や覚醒が減少し、安眠確保とケアの質向上が両立できた。これらの結果から、ICT活用と業務改善の統合的アプローチが、職場環境改善とご入居者安眠の両立に有効であることが示された。さらに、今回の取り組みは、科学的介護に基づく持続可能な介護体制構築の好事例として位置づけることができると考えられる。</p> <p><b>【B】</b>業務の中に楽しさ、発見、共有を取り入れたことで、職員の内発的動機づけを高める結果につながった。ICT機器による業務効率化が進む一方で、発見や気づきの共有はICTでは補えない部分である。プロジェクトを通じて生まれた「ご家族へのアルバム提供」という活用方法は、グリーフケアにも寄与する革新的な展開となり、ご家族からの感謝の声も得られている点は非常に意義深い取り組みになっている。ご入居者、職員、ご家族の三者にプラスの連鎖を生み好循環を生み出しており、結果として新しいことにチャレンジしたいという職員が増え、年間離職者数が大幅に減少したことから、職場の定着力や魅力の向上に大きく貢献したと考えられる。</p>
<p><b>今後の課題</b></p>	<p>◎ICT活用とスキルの持続：ICT活用スキルを一過性で終わらせず、定着させるため、定期研修を行ったり、マニュアルや研修内容を現場の変化や機器更新に応じ継続的に見直す体制整備が必要。</p> <p>◎マニュアル・研修のアップデート：作成したマニュアルや勉強会内容を定期的に見直し、現場の変化や機器のアップデートに即した内容に更新していく体制の整備。</p> <p>◎睡眠・活動リズムの継続的な観察と介護：ご入居者の夜間安眠確保と日中活動促進は成果が見られたが、個別対応の継続的モニタリング体制が不可欠。</p> <p>◎取り組みの“マンネリ化”防止：活動が定着する一方、提出が義務感にならないよう、常に新しい視点や表彰方法、テーマの工夫が必要。</p> <p>◎ご家族へのアルバム等、質の担保：アルバム提供など感情に関わる内容であるため、品質管理、プライバシー配慮のルール整備が必要。</p> <p>◎効果測定の継続と定量化：離職減やチャレンジ意欲の向上など成果が見えてきたが、定期的なアンケートやKPI管理を導入し、PDCAを回せる仕組み作り。</p> <p>◎他部門・外部機関との連携強化：他施設との「にやり」共有や外部発信(ブログ)を通じた施設の魅力発信を検討。</p>
<p><b>引用文献 参考文献</b></p>	

## **【No.13】**

**在宅復帰が最終目標！ご自身の夢を実現させるリハビリ**

**～徹底した歩行リハビリでADL・QOL向上～**

株式会社東急イーライフデザイン

グランクレール芝浦

(東京都)





## 抄録【B】

<b>タイトル/副題</b>	在宅復帰が最終目標！ご自身の夢を実現させるリハビリ ～徹底した歩行リハビリで ADL・QOL 向上～																																																	
<b>取組の目的</b>	「歩くこと」を基本とした、日常生活動作（ADL）の向上をファーストステップとし、ご入居者お一人おひとりの「自分の足で歩いてやりたいこと＝夢」の実現、また最終目標を在宅復帰とした、歩行・活動量の強化を目指した歩行リハビリプログラムに取り組む。																																																	
<b>取組の背景</b>	グランクレール芝浦ケアレジデンスは2020年に開業し、自立支援介護を実践して来た。従来から自立支援介護の基本ケアである「運動」について、体操・アクティビティや生活リハビリは行っていたものの、ご入居者の「自分の足で歩いてやりたいこと」の実現が叶えられない事が課題であった。このような背景があり、自立支援型デイサービスを全国で展開している「株式会社ポラリス」と業務提携し、2024年8月に介護フロア内にパワーリハビリ（以下「PR」）の6種の機器と、免荷装置付き3連トレッドミル（以下「Pワーク」）を導入し、歩行リハビリプログラムの提供を開始した。																																																	
<b>取組方法</b> ①対象 ②期間 ③内容 ④方法	① 既存ご入居者：25名（男性8名・女性17名）／新規ご入居者：7名（男性2名・女性5名） 平均年齢：87.8歳（±6.6） ② 2024年8月～2025年5月 既存ご入居者は週2回、新規ご入居者は入居後3か月間は週5回（入居後4ヶ月目以降、週2回） ③ リハビリは体操、PR、Pワークでの歩行で構成。休憩時に水分ケアも実施。初回・3ヶ月毎に定期歩行測定を実施。 ④ 定期歩行測定では以下の6項目を測定。 【①握力、②5m歩行、③Timed Up and Go Test（以下TUG）、④10秒椅子立ち上がりテスト（以下CS-10）、⑤ファンクショナルリーチテスト（以下FR）、⑥体力（歩行距離）】を測定。																																																	
<b>結果</b>	<p>図1 グランクレール芝浦ケアレジデンスご入居者の歩行リハビリ定期測定結果          【平均値に含めた人数】n=17～30【測定期間】2024年8月1日～2025年5月2日          ※各項目・各回ごとに測定人数が異なるため、各平均値の算出に用いた人数（n）は項目ごと・回ごとに明記しています。</p> <p>定期測定6項目（握力のみ重複）のうち、5項目で改善が見られた。          その他の所見として、          ①身体機能が向上し、歩行量や活動量・水分摂取量が増加。          ②活動時間（1か月当たりの平均活動時間 753分±112分/月）を増やし、活動量を確保することで運動を習慣化し、ご入居者の「自分の足で歩いてやりたいこと」の実現に繋がった。          ③重度のご入居者でも歩行獲得・移乗能力の向上、覚醒時間の増加やコミュニケーションの活性化など変化が見られた。</p> <p>【事例紹介】既存ご入居者：A様男性80代、要介護度3、パーキンソン病</p> <p>図2 A様体力測定結果</p> <table border="1" data-bbox="331 1624 922 1960"> <thead> <tr> <th colspan="2">測定項目</th> <th>初回</th> <th>3ヶ月後</th> <th>6ヶ月後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">握力</td> <td>右 (kg)</td> <td>24.2</td> <td>25.7</td> <td>28.8</td> </tr> <tr> <td>左 (kg)</td> <td>24.2</td> <td>26.3</td> <td>31.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">5m歩行 (秒)</td> <td>4.9</td> <td>3.6</td> <td>3.1</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TUG (秒)</td> <td>15.9</td> <td>12.2</td> <td>7.6</td> </tr> <tr> <td colspan="2">CS-10 (回)</td> <td>3</td> <td>5.5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td colspan="2">FR (cm)</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td colspan="2">PW(m)</td> <td>70</td> <td>300</td> <td>1230</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="954 1579 1465 1780"> <thead> <tr> <th colspan="2">その他の改善点</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平均睡眠時間 / 日</td> <td>4時間 → 7時間</td> </tr> <tr> <td>夜間離床回数 / 日</td> <td>3回 → 1回</td> </tr> <tr> <td>転倒回数 / 6ヶ月間</td> <td>6回 → 0回</td> </tr> <tr> <td><b>要介護度</b></td> <td><b>3 → 1</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>歩行機能に改善が見られたことで、ご家族様との外出やご旅行、趣味であったラグビー観戦など、アクティブにご生活中。今後は、ゴルフを再開してラウンドすることを目標に、歩行リハビリを継続。</p>	測定項目		初回	3ヶ月後	6ヶ月後	握力	右 (kg)	24.2	25.7	28.8	左 (kg)	24.2	26.3	31.0	5m歩行 (秒)		4.9	3.6	3.1	TUG (秒)		15.9	12.2	7.6	CS-10 (回)		3	5.5	6	FR (cm)		17	18	18	PW(m)		70	300	1230	その他の改善点		平均睡眠時間 / 日	4時間 → 7時間	夜間離床回数 / 日	3回 → 1回	転倒回数 / 6ヶ月間	6回 → 0回	<b>要介護度</b>	<b>3 → 1</b>
測定項目		初回	3ヶ月後	6ヶ月後																																														
握力	右 (kg)	24.2	25.7	28.8																																														
	左 (kg)	24.2	26.3	31.0																																														
5m歩行 (秒)		4.9	3.6	3.1																																														
TUG (秒)		15.9	12.2	7.6																																														
CS-10 (回)		3	5.5	6																																														
FR (cm)		17	18	18																																														
PW(m)		70	300	1230																																														
その他の改善点																																																		
平均睡眠時間 / 日	4時間 → 7時間																																																	
夜間離床回数 / 日	3回 → 1回																																																	
転倒回数 / 6ヶ月間	6回 → 0回																																																	
<b>要介護度</b>	<b>3 → 1</b>																																																	

<b>結果に基づく考察</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 継続的な歩行リハビリプログラムの実施により、定期歩行測定時の項目にて、体力・心身機能の向上の傾向が見られた。また、歩行量や活動量を増加させる効果があると示唆された。</li> <li>● 体力改善だけではなく、睡眠の質改善、転倒回数の減少、介護度の改善においても効果を認め、QOL（生活の質）が向上した。</li> <li>● 上記2点の他、事例のような、ご入居者の「やりたいこと＝夢」の実現につながった。</li> </ul>
<b>今後の課題</b>	<p>住宅内での歩行リハビリプログラムだけではなく、今後は「買い物リハビリ」として、住宅外での歩行機会の提供を強化予定（現在では8名実施）。周辺のスーパーへ、スタッフ同行のもと買い物へ行き、ご自身での商品選択や買い物の計画をするなど、日常の歩行リハビリとは異なる、一種のサービスとして位置付ける。</p> <p>また、今後の目指す姿として、①「自分の足で歩いて、やりたいこと」を実現できる支援体制の確立、②「在宅復帰」を最終目標とした歩行リハビリの機会提供、③地域にも貢献できる歩行リハビリの拠点づくりに取り組む。</p>
<b>引用文献 参考文献</b>	<p>『介護の生理学』      著者：小平めぐみ、井上善行、野村晴美、藤尾祐子、古川和稔      出版社：秀和システム      発売日：2013/3/14</p>

## **【No.14】**

### **3 交代制シフトと柔軟な日勤シフト導入による働き方改革**

**～長時間夜勤からの脱却・働きやすい環境づくり～**

株式会社南日本ケアマネージメント

介護付有料老人ホーム今日館

(鹿児島県)

介護付きホーム研究サミット2025 第13回事例研究発表全国大会

優秀賞受賞者 研究発表概要

No.14

抄録【A】

法人名	株式会社南日本ケアマネージメント					
ホーム名	介護付有料老人ホーム今日館					
ホーム住所	〒899-5101 鹿児島県霧島市隼人町住吉188番地					
開設	2011年11月15日	定員	20名			
平均介護度	3.7	職員比率	3:1			
発表者氏名	氏名	指宿 文恵	役職	看護・介護主任	職種	看護師
タイトル/副題	3交代制シフトと柔軟な日勤シフト導入による働き方改革 ～長時間夜勤からの脱却・働きやすい環境づくり～					
テーマ分類	該当するものを選択（□→■に塗りつぶし） <input type="checkbox"/> ①自立支援・重度化防止 <input type="checkbox"/> ②生活リハビリ <input type="checkbox"/> ③認知症ケア <input type="checkbox"/> ④看取りケア <input type="checkbox"/> ⑤食のケア <input type="checkbox"/> ⑥減薬の取組 <input type="checkbox"/> ⑦科学的介護の取組（LIFEの活用） <input type="checkbox"/> ⑧テクノロジーの活用 <input type="checkbox"/> ⑨業務改善・効率化 <input type="checkbox"/> ⑩事故防止・再発防止 <input checked="" type="checkbox"/> ⑪人材育成・離職防止 <input type="checkbox"/> ⑫感染症や災害への対応 <input type="checkbox"/> ⑬地域交流・連携 <input type="checkbox"/> ⑭保険外サービス活用 <input type="checkbox"/> ⑮その他（ ）					
「3つの未来チャレンジ」の中で該当する項目	以下「3つの未来チャレンジ」の中から、応募した事例が該当する項目を選択 <input type="checkbox"/> 1. みんなが笑顔になれる介護サービスへ～ご利用者さまの幸福を追求～ <input checked="" type="checkbox"/> 2. もっと働きがいを感じる介護業界へ～魅力的な職場環境の創造～ <input type="checkbox"/> 3. 持続可能な介護保険制度へ～品質の伴った生産性向上～					

※「3つの未来チャレンジ」とは介ホ協活動の中で目指している取組方針となります。

## 抄録【B】

<b>タイトル/副題</b>	3交代制シフトと柔軟な日勤シフト導入による働き方改革 ～長時間夜勤からの脱却・働きやすい環境づくり～
<b>取組の目的</b>	○長時間夜勤による身体的負担を軽減し、職員のワークライフバランスと業務効率を向上させることで、離職率の低減を図る。 ○長時間勤務の精神的緩和を図ることで、利用者対応へのゆとりに繋げる。
<b>取組の背景</b>	○従来の夜勤体制は一回あたり16時間超の勤務となり、慢性的な睡眠不足と疲労蓄積 ○日勤帯ではパート職員の勤務時間が固定化されており、業務需要とのミスマッチが生産性低下を招いていた。 ○人材定着や業務効率化に向けて、総合的な働き方改革が急務となった。 ○高ストレスからの離職希望者増加により採用コスト・業務継続性に悪影響が顕著化。 ○働き方改革への対応として、勤務体制の見直しが最優先課題となった。
<b>取組方法</b> ①対象 ②期間 ③内容 ④方法	対象 看護・介護職員 期間 平成31年4月～段階的に 内容 ○2交代（日勤・当直明け）体制 → 3交代（日勤・準夜勤・深夜勤）体制への移行 日勤：8：30～17：30      日勤：早出・遅出の時間を変更 夜勤：16：30～9：30      準夜勤：16：00～24：00 深夜勤：0：00～9：00 ○パート勤務を約10パターンのシフトに細分化し、業務需要に応じた配置 方法 ○複数パターンのシフト案を試行し、職員代表との調整会議で最適案を決定 ○食事時間帯や居室誘導時間帯などの事故の起きやすい時間帯に、人員配置を手厚くし、業務負担の軽減を図る。 ○パートシフトの時間固定化を中止し、4時間・5時間・6時間など、流動的な勤務時間のシフト化した。 ○業務負担量の多い準夜勤は、勤務拘束時間を1時間軽減し、準夜勤・深夜勤の不平等性の緩和を図った
<b>結果</b>	○夜勤の短時間化で疲労回復が進み、業務効率が大幅に改善された ○パートのシフト細分化により、需要ピーク時の人員過不足が解消され、生産性が向上。 ○柔軟なシフト対応ができることで、欠員が出た際のシフト変更がやりやすくなった。 ○シフトパターン数増加は自由度を高めた一方で、シフト管理負担は課題として浮上。
<b>結果に基づく考察</b>	○3交代制の短時間化により、疲労回復やストレス軽減が図れ、利用者への接し方や対応の仕方が変わった。 ○介護現場の勤務時間を変更することで、厨房業務の時間変更や業務改善にも繋がった。 ○日勤→準夜勤→深夜勤の切替に伴い、業務引き継ぎ機会が増え、情報共有とミス防止効果も認められた。 ○離職者の減少が図れた。また、短時間労働による負担軽減にて、特定求職者（65歳以上）の雇用が増え、事業所としては助成金の支給にも繋がった。 ○有休休暇も取りやすい環境となった。 ○準夜勤シフトや短時間パートシフトがあることで、即戦力（同業他社のWワーク）の採用がしやすくなった。
<b>今後の課題</b>	○シフト管理負担の増加 ○勤務の不平等感と職員満足度 ○情報共有の質とタイミング ○中堅職員・リーダー層の育成と定着 ○高齢職員・Wワーク者の長期雇用安定
<b>引用文献 参考文献</b>	

## **【No.15】**

**認知が合えば、なんでもできる！**

**～状態改善率75%達成の秘伝のタレ～**

株式会社アライブメディケア

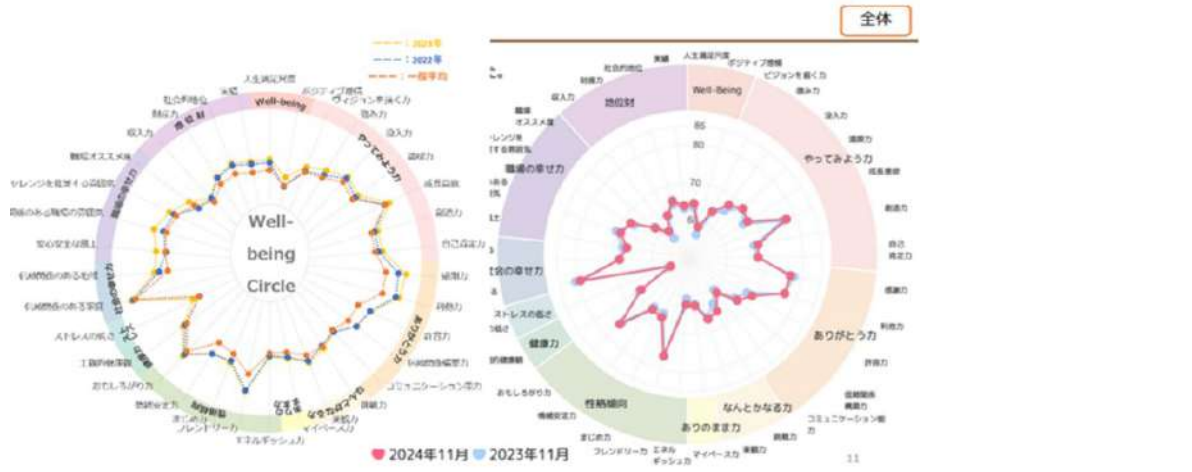
教育推進部 ケアサービス室

(東京都)





抄録【B】

<p><b>タイトル/副題</b></p>	<p>認知が合えば、なんでもできる！ — 状態改善率75%達成の秘伝のタレ —</p>																																										
<p><b>取組の目的</b></p>	<p>アライブの Mission（命の使い方）は、ご入居者の「真の望み」を叶えること。そのためにスタッフ全員の「共有認知（なんのためにやるのか）」を合わせ、そして「どのように、相手を深く知り、こころからだを整えるのかを学ぶ姿勢」の改革が必要と考えた。</p>																																										
<p><b>取組の背景</b></p>	<p>第一号ホーム開設から 25 年。稼働順調の創業期を経て、いつしか現場は慢心。変化を嫌い、「学ばない現場」となる。顧客から選ばれなくなり、2017年から3期連続の赤字へ。代表取締役社長交代を機に、改革へ踏み出した。「何をするかより、誰とやるか」を明確にし、一緒に働きたい人物モデルを確定。（知情意モデル） 「共有認知」をつくるために、理念（Vision/Mission/Value）、5つの行動規範（5 Value）、幸福学（自分が幸せでなければ、人を幸せにできない）をベースに幸せなスタッフが評価される人事評価制度まで、一気通貫で再構築。理念はお飾りになりがちだが、そこを打破するために、会社の Mission に年間5000万を投資。現場のフリーシフトを確保して、2024年4月1日より、横断的プロジェクト「アライブ2.0プロジェクト」を開始。「学ぶ現場」への改革に踏み切った。</p>																																										
<p><b>取組方法</b> ①対象 ②期間 ③内容 ④方法</p>	<p>① 1)全スタッフ 2)7ホーム150名 ② 1)2020.4.1~2025.3.31 2)2024.4.1~2025.3.31 ③ 1)明確に旗を立てた/徹底的にスタッフに向き合った/バリュー採用を進めた 2)パートナーの力を借りた/横断的な学び合い/変化を嫌う心に向き合う ④ 1)カルチャー絵本を使用した面談/社内 SNS のフル活用（年間投稿数1187） 2)7ホームから「認知症プロジェクト」「基本ケアプロジェクト」「生産性向上プロジェクト」の3プロジェクトにメンバーを輩出。メンバーの毎月半分をフリーシフトとし、学び合い、ラウンドを行い、対象者に紹介し、毎月事例発表会を行った。「誰が、何を、いつまでに」行うのかを明確にし、成功も失敗も共有しながら、是々非々を明確にし、大切にしたい価値観を醸成していった。</p>																																										
<p><b>結果</b></p>	<p>1)会社の理念とスタッフの志がマッチし、共有認知が加速。人生の満足度や人間関係、達成感等を測定するウェルビーイング・サークル(幸福度診断)も全産業平均超えを達成。ウェルビーイングアワードファイナリストに続き、ホワイト企業大賞推進賞を獲得。</p>  <p>2)ご入居者の状態改善率は74.67%を達成。（7ホームで150名へ介入。112名の状態改善に成功。）諦めていた旅行へ/結婚式へ。寝たきりを余儀なくされていた方が、再び歩ける/表情を取り戻される等の数々の事例を創出した。</p> <table border="1" data-bbox="359 1702 1236 1915"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>浜田山</th> <th>荻窪</th> <th>目白</th> <th>下馬</th> <th>大井</th> <th>御殿山</th> <th>大山町</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">2024年度</td> <td>対象人数</td> <td>33</td> <td>21</td> <td>19</td> <td>24</td> <td>26</td> <td>17</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>改善人数</td> <td>21</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>16</td> <td>23</td> <td>13</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td><b>改善率</b></td> <td><b>63.64%</b></td> <td><b>71.43%</b></td> <td><b>84.21%</b></td> <td><b>66.67%</b></td> <td><b>88.46%</b></td> <td><b>76.47%</b></td> <td><b>80.00%</b></td> </tr> <tr> <td>定員に対する対象者割合</td> <td>33/40</td> <td>21/38</td> <td>19/40</td> <td>24/62</td> <td>26/58</td> <td>17/45</td> <td>10/45</td> </tr> </tbody> </table>			浜田山	荻窪	目白	下馬	大井	御殿山	大山町	2024年度	対象人数	33	21	19	24	26	17	10	改善人数	21	15	16	16	23	13	8	<b>改善率</b>	<b>63.64%</b>	<b>71.43%</b>	<b>84.21%</b>	<b>66.67%</b>	<b>88.46%</b>	<b>76.47%</b>	<b>80.00%</b>	定員に対する対象者割合	33/40	21/38	19/40	24/62	26/58	17/45	10/45
		浜田山	荻窪	目白	下馬	大井	御殿山	大山町																																			
2024年度	対象人数	33	21	19	24	26	17	10																																			
	改善人数	21	15	16	16	23	13	8																																			
	<b>改善率</b>	<b>63.64%</b>	<b>71.43%</b>	<b>84.21%</b>	<b>66.67%</b>	<b>88.46%</b>	<b>76.47%</b>	<b>80.00%</b>																																			
	定員に対する対象者割合	33/40	21/38	19/40	24/62	26/58	17/45	10/45																																			

<p><b>結果に基づく考察</b></p>	<p>① 持続的かつ生産性の高いケアを実現するために専門性と人間性を研鑽し続けることが必要である。</p> <p>② 「何をするより、誰とやるか」- 共通の目的をもつ仲間を作ることが、一番の生産性向上である。</p> <p>③ 「共有認知」が生まれ、人間関係やコミュニケーションのミスマッチが減ったことで、スタッフが幸福になった。</p> <p>④ 「学び、成長（変化）し続けること」を行動指針として明確にしたことで、「学ぶ現場」という新たな文化が醸造された。</p> <p>⑤ 対話の質が向上し、人間関係が良好になり、「やりがい」と「つながり」が促進されたことで、スタッフの幸福度が向上し、その影響からご入居者の幸福度も向上した。</p>
<p><b>今後の課題</b></p>	<p>① 共有認知を主体的に牽引できる「リーダー」の育成</p> <p>② 油断と慢心を排し、学び・成長し変わり続けるカルチャー</p> <p>③ 社員の幸福度と顧客の幸福度の相関（データ収集）</p> <p>④ 介入群85%の状態改善（現状75%）</p>
<p><b>引用文献 参考文献</b></p>	<p>前野隆司：幸せのメカニズム, 講談社, 2013</p> <p>渋沢栄一：論語と算盤,KADOKAWA,2008</p> <p>サイモン・シネック, 鈴木義幸監訳：「一緒にいたい」と思われるリーダーになる。 ,ダイヤモンド社, 2019</p> <p>ジム・コリンズ：ビジョナリーカンパニー②飛躍の法則, 日経 BP, 2001</p> <p>クリスティー・ボラス：Think CIVILITY「礼儀正しさ」こそ最強の生存戦略である, 東洋経済新報社, 2019</p>