

介護＝笑顔を地域に広げよう！

アクティブ福祉

第63号

2025年12月発行

社会福祉法人東京都社会福祉協議会
東京都高齢者福祉施設協議会 機関誌



高齢協
ウェブサイト
はこちら♪



東京都高齢者福祉施設協議会
マスコット「アクティブル」

特集

生産性向上の取り組みシリーズ 第2弾 第二光陽苑（練馬区）

東京ケアリーダーズが行く！うわさの施設 アクティブ福祉 in 東京 '25 優秀賞受賞施設

- （その39）働きやすい職場による利用者満足度の向上
特別養護老人ホーム博水の郷（世田谷区）
- （その40）介護ロボット等を活用して
「持ち上げない介護」の実践による生産性向上の取り組み
好日苑（大田区）



2025年8月、令和7年度介護職員の働きやすい職場環境づくりにおいて、高齢労働大臣表彰奨励賞を受賞した練馬区の第二光陽苑。開所から26年、旧式の特別養護老人ホームだった第二光陽苑は足掛け5年をかけ、今年9月に記録システム、見守り機器、ナースコールの一元化をはかり、すべて理想のICT機器導入が完了しました。法人内の複数施設も同様にICT化を経たそうで、その道のりはどのようなものだったのでしょうか。

当初から生産性向上委員であった第二光陽苑の施設長 秋元拓さんに、具体的な取り組みについてお話を伺いました。



〈取材の様子〉
第二光陽苑 施設長 秋元拓さん

社会福祉法人泉陽会 特別養護老人ホーム 第二光陽苑

社会福祉士・精神保健福祉士・施設長 秋元 拓さん

——導入したICT機器をご紹介ください。年ごとにどの手順で入れましたか？

第二光陽苑は、定員100名の特別養護老人ホームです。2025年9月、入居者の状態に応じて全床にICT機器導入が完了しました。ICT導入支援事業補助金、介護ロボット導入支援事業補助金、IT導入補助金、デジタル機器導入促進支援事業補助金を活用し、現在施設内で使われているのは以下の機器です。

① 2021年導入
アイホン「ナースコールシステム
Vi-nurse（ビーナース）」



② 2021・25年導入
パラマウントベッド
「眠りSCAN」



③ 2022～23年導入
パラマウントベッド
「離床CATCHⅢ」



——ICT機器導入前の施設の状況は？抱えていた困りごとは？

最初に法人を横断してICT機器導入会議を開いたのは、2019年のことでした。第二光陽苑を含め、各施設ではナースコールでPHSを用い、入居者の方は踏むタイプのフットセンサーを利用していました。第二光陽苑をはじめ、法人では30年選手の介護士も多く、職員が機器のハレーションを起こさぬよう、2020年はまずガラケーからスマホに移行することが先決でした。

当時の困りごとはいくつかありました。一つは、PHS使用のナースコールの故障が多かったこと。二つ目は、介護士の仕事の中で一番大変な介護記録と事故報告の負担軽減でした。今まではすべての仕事を終えてから、事故報告をPCで長々文章入力していました。

——ICT機器導入後はたらきやすさを法人内でどのように決めましたか？

最初に法人内で定めたのは、将来的に介護記録、事故報告、見守り機器の画像情報を一元化して介護システムに落とすことでした。このイメージをより具体化できたのは、ナースコールシステム Vi-nurse のアイホン担当者と話したことがきっかけです。

担当者から「介護付き有料老人ホームのアズハイムさんが、スマホ1台で記録入力、ナースコール、見守りのすべてが可能になるEGAO linkというシステムを組んでいる」と教えてもらい、実際に伺ってみたところ、第二光陽苑が目

④ 2025年導入
ケアコネクトジャパン
「CAREKARTE（ケアカルテ）」



①転倒リスクが高い人に使用するベッド頭上設置型の見守りカメラ。ナースコールに連動。2021年20台導入。他の機器と同時に使うこともでき、画像を見ながら検証ができる

②マットレス下のセンサーで寝返り、呼吸、心拍などの体動を検知する非接触型見守りセンサー。2021年に25台、2025年に30台導入。入居者の睡眠状態の可視化が狙いで、覚醒、離床もリアルタイムに把握できる。月に2回精神科の療養指導を受ける際にも、眠りSCANの情報を医師に伝えている

③ベッドに内蔵された荷重センサー。起き上がり、端座位、離床といったベッド上の入居者の動作を正確に検知し、眠りSCANより即効性を重視する。2022年に25台導入

④ Vi-nurse や眠りSCAN の画像情報を一元化して記録に落とせる見守り機器連動型の介護記録システム。AIを活用し、介護士のインカムを通じた音声で介護記録も付けられる。フロアに2台あるタブレットとも連動。2025年4月導入。9月までは以前のシステムからの移行期間とし、10月から現システムのみで運用

指していた CAREKARTE、ナースコール、眠り SCAN の連動を実践していることに驚きました。

そこでアズハイムさんで職員の研修をしていただき、法人内で取り入れることに決めました。ただし ICT 機器を一元化するにあたり、Wi-Fi とサーバーが弱くてはいけませんので、2021 年に Wi-Fi とサーバーも刷新しました。

——CAREKARTE を導入することで、現場の介護士さんはインカムの音声入力で介護記録が付けられるのは驚きです
事故が起きた際、現場状況をインカムで話すことに加え、写真 1 枚で記録できるのが強みです。圧倒的に記録時間の短縮につながり、職員の心理的障壁がなくなるとは思いますが、今後は判で押したような画一的な介護記録にならないよう注意したいところです。

——ちなみに介護記録は、インカムだけで入力するのですか？

いえ、インカムとスマホとタブレットと PC を併用して記録します。例えば食事介助の場で、「●●さん、主食全、副食半」などと簡単に記録できるものはインカム入力。もちろん全員スマホを持っているので、スマホ上での入力も可能です。それよりも少し長い入力が必要な場合は、フロアに 2 台あるタブレットに。さらに長い記録入力は PC を使います。

今までは職員の間で、誰かが紙に書いた記録を PC に転記する作業や、PC の入力待ちなどが発生していました。すべてがペーパーレス化されたわけではありませんが、若い職員を中心にインカム音声入力はかなり好評です。

ただしインカム使用に戸惑うベテラン職員には、最初からインカムを使いこなせなくても、タブレットも PC もどんどん使ってくださいと伝えています。無理強いしないことが大切ですね。

——見守り機器を導入することで、事故は減りましたか？

実は、事故件数自体はさして減らなかったことに驚きました。例えば、年間 100 件事故があるとする、導入後の件数は 90 件といった具合です。

しかし、転倒しても膝をついた状態で発見されるといったように、事故の中身が変わり、大きな事故が減りました。これは機器を導入してからわかったことですが、実際に重大な事故の前には伏線があるものです。画像の解析や機器による可視化によって、全体の 1 割程度にのぼる大きなインシデントを未然に防いでいたことは大きな収穫でした。その他ですと、看取りの方に対する職員の心理的な負担が減りました。特に眠り SCAN は、睡眠状態を可視化できるバイタル機器のため、看護師のいない夜間帯に居室に行かずとも心拍数と呼吸数が計測できるのはありがたいですね。

——ICT 機器を徐々に導入するにあたり、施設内で気をつけたことは？

一つは、複数機器を一斉導入しないことです。二つ目は、機器を導入したら職員アンケートを導入直後と半年後に取ることです。例えば下記の内容でアンケートを取ります。

- 1) 今、ICT 機器を使っていて課題に感じることはありますか？
- 2) 導入してみて、良かった点と悪かった点を具体的に挙げてください。
- 3) 今後、機器の建設的な活用方法に向けての意見ををお願いします。

アンケートで助けられたのは、ベテラン職員が離床 CATCH III の使い方に苦労していた点が炙り出されたことでした。若い介護士が A4 の紙 1 枚に写真で機器使用のフローを作ったことで、年代にかかわらず新しい機器が使いこなせるようになりました。

——機器導入には、ICT 導入検討機器委員会や生産性向上委員会の活躍があったと思います。どのようなメンバーが何人いますか？

この二つの委員会は性格がやや違います。

ICT 導入検討機器委員会は、導入後の危機管理から物の置き場所まで、非常に現場寄りな話をするため、主任生活相談員、主任介護士、リーダー介護士、介護士、機能訓練士を中心に 5 名で進めます。ここに予算が必要な場合は、施設長や課長が入ります。

生産性向上委員会は働く環境を考える必要があるため、基本メンバーは役職者で固めています。施設長、課長、主任生活相談員、主任介護士、リーダー介護士など 7 名程度で組織しています。

——今後の課題について教えてください

介護システムの CAREKARTE を本格導入したのが 2025 年 9 月のため、今後はまた職員アンケートを取り、システムの意見を募ります。法人全体で決めた ICT 機器導入の方向性で間違っていないかどうか。2019 年より新たな取り組みをするごとに、常に方向性を検討する姿勢を貫いていますが、それを今後も継続していきたいです。

また施設長としては、CAREKARTE の導入で記録時間の減少を数値化していきます。それが残業率の低下や育児休暇の取得率上昇につながり、職員一人ひとりがゆとりの時間を持てたかどうかをじっくりと検証したいと思います。



▲ ICT 機器会議の皆さんの様子

社会福祉法人泉陽会 第二光陽苑

所在地：〒177-0051 東京都練馬区関町北 5-7-22

電話：03-5991-9917

記録・編集：横山 由希路



第二光陽苑
ホームページ

東京ケアリーダーズが行く！

東京都高齢者福祉施設協議会の数ある会員（約1200施設・事業所）のうち、表彰や推薦など、名誉ある経験をもつ施設を紹介するコーナー。毎回「うわさ」の施設を東京ケアリーダーズが訪問し、お話を伺います。

うわさの
施設

その
39

2025年開催 第20回高齢者福祉実践・研究大会「アクティブ福祉 in 東京'25」優秀賞
社会福祉法人大三島育徳会 特別養護老人ホーム博水の郷

働きやすい職場による利用者満足度の向上

待遇改善、職場環境の整備、新人育成システムの強化などを通じて職員の離職を防ぎ利用者満足度を向上させた特別養護老人ホーム博水の郷が「アクティブ福祉'25」で優秀賞を獲得しました。今回は、発表者である岩永真祐さんと佐藤大介さんにお話を伺いました。



〈取材の様子〉

——取り組みの成果をお聞かせください

岩永

24か月間離職者ゼロの達成により、教育に割かれていた時間をご利用者とのふれあいや個々の希望に沿ったイベントや行事に費やすことができ、

第三者評価によるご利用者、ご家族、職員の満足度向上につながりました。

——職員配置「1.9対1」達成はどのように実現しましたか

岩永

積極的な採用活動で徐々に職員が増えてきました。また、職員のワークライフバランスや体調面を考慮しながら臨機応変に勤務体制の調整を行っています。1日の勤務職員が増え、ちょっとした困りごとに対応できるようになりました。

——本研究での博水の郷独自の取り組みをお聞かせください

岩永

休暇取得推進の一環で設けている「家族応援休暇」ですね。例えば子供の運動会など家族のイベントに応じて年間3日間休暇を取得できるもので、職員のモチベーションの一つになっています。昨年は取得率100%でした。

佐藤

「家族」の名称ですが、ベットと過ごす時間に充てる職員もいます。職員間あるいはご利用者との会話でプライベートの話題が出るようになり、施設全体の雰囲気がよくなったと感じます。

——法人施設間合同の職員イベントはどのように実施していますか

岩永

アンケートでやりたいイベントを募り、上位のものから実施を検討します。新たな交流が生まれるよう、参加者は複数部署から集まるルールにしている、施設間の円滑な連携に寄与しています。活動に対し法人で1人1万円の補助をしています。

——SNSやWEBはどのように活用していますか

佐藤

昨今の求職者はInstagramを見ますので、現場の雰囲気を知ってもらえる発信を心がけています。職員によるブログでは介護と関係ないことも積極的に発信し、「こんな人がいるんだ」という、職員間の横のつながりを作ることも狙いとしています。

——受賞の感想や反響をお聞かせください

岩永

シンプルに介護業界のイメージアップにつながったと思います。大学教授から共同で働く環境の調査をしたいというご連絡も頂きました。

——今後の目標をお聞かせください

岩永

職員が入職してよかったと感じられる職場にするために、不安や相談事をすぐに聞き入れられる姿勢を持ち続けます。

佐藤

日常ケアに加え「このご利用者にこんなことをしたい」という個別的ケアを実現できるよう、どんな提案も否定せず、実現できる手立てと一緒に模索していきます。

——今後研究活動を行う施設へのアドバイスをお願いします

岩永

一つの目標に向かって多くの協力者を募り、会議で議題に挙げる等して、皆に他人事じゃないという意識を持ってもらうことがポイントだと思います。

——お話を伺い、人材施策では担当者の熱量や現場への想いが浸透度に大きく影響すると感じました
本日はありがとうございました



左から岩永真祐さん、佐藤大介さん

社会福祉法人大三島育徳会 特別養護老人ホーム博水の郷

所在地：〒157-0077 東京都世田谷区蒲田 3-16-6

電話：03-5491-0340

取材：東京都高齢者福祉施設協議会 広報戦略推進委員会 長島 利恵さん（マイライフ徳丸）

記録・編集：東京新聞 木下 聡文



博水の郷
ホームページ

その
40

2025 年開催 第 20 回高齢者福祉実践・研究大会「アクティブ福祉 in 東京 '25」優秀賞
社会福祉法人響会 好日苑

介護ロボット等を活用して「持ち上げない介護」の 実践による生産性向上の取り組み

次世代の ICT 機器を導入しノーリフティングケアを通じた自立支援やご利用者の望みを叶えることを実践した特別
養護老人ホーム好日苑が「アクティブ福祉 '25」で優秀賞を獲得しました。今回は、発表者である渡邊千尋さんと佐々
木綾子さんにお話を伺いました。



〈取材の様子〉

左から佐々木綾子さん、渡邊千尋さん、芝山玲さん（東京ケアリーダーズ）

——介護機器を利用した
ボディメカニクス
の実践でご利用者の苦
痛が軽減され笑顔が
増えることに感銘を
受けました。導入し
た機器の特長をお聞
かせください

佐々木

立ち上がりの補助機器を
二点導入しました。どち

らもご利用者の下肢の残存能力を生かすことができるので、
機能維持目的にも使用できます。また、全介助の方にも対応
した抱き上げ型の移乗機器を1点導入。これまで二人必要だっ
た移乗が一人でできるようになりました。

——今回の取り組みで工夫した
ことをお聞かせください

渡邊

目標の共有と機器利用の浸透が
難しかったです。研修の度に機
器利用の根拠やメリットを一貫
して伝え続け、従来のやり方で
よいという考え方にならないよ
うにしました。また、使い方を
見える化するため、写真や動画
も用いて研修を行いました。

——人にものを伝えていくのは
本当に大変ですね。伝え
方の工夫はありますか？

渡邊

全体研修の場での発信だと理解に偏りが出ることが多いの
で、個別に職員へアプローチして動いてもらった方が広まり
やすいと感じました。

——機器導入でネックとなる予算の問題はどうすれば解決し
やすいでしょうか

渡邊

意思決定では費用対効果なども意識するので、根拠に基づく
意見を提示することが必要です。また、数多くの提案をする



立ち上がり補助機器体験の
様子

ことが導入につながると思います。

佐々木

まずはレンタルで試しましょうという提案の仕方もありま
す。他施設含む過去の事例や報告を提案に盛り込むと説得力
が生まれると思います。

——取り組みに対する職員の反応はいかがでしたか

渡邊

筆記テスト、ボディメカニクスなどのコーナーに分けてスタ
ンプラリーを行う参加体験型の研修にしたところ、楽しみな
がら学べたようです。

——ご利用者の反応はいかがでしたか

佐々木

最初は嫌がる方もいましたが、次第に積極的に使ってもらえ
ました。また、失禁がなくなった方や、立ち上がりが自力で
できるようになった方もいました。

——今後の課題と目標をお聞かせください

渡邊

職員による取り組みへの温度差は今もあり、機器が使われな
いケースもありますので、引き続き使用を促す発信をしてい
きます。

佐々木

理学療法士は一人しかおらず全員を同時に見ることは難しい
ので、評価と検討や機器の取り扱いについて、現場の方で
できることを増やしていきたいと思います。

——今後研究を行う施設へのアドバイスをお願いします

渡邊

中心となるメンバーが熱量を持って関わり、目的を常に意識し
て、皆に伝えてやっていきたいという想いが大事だと思います。

佐々木

現場の介護職員は発表の機会が少なく研究発表に抵抗感があ
るかもしれませんが、何がやりたいかの軸があれば十分だ
と思いますので臆せず取り組んでください。

——恥ずかしながらこれまでノーリフティングケアを知らず
に働いてきたので、お話のすべてが新しく刺激をもらい
ました。地道な活動が実を結んで花開いたことが素敵で、
ぜひ私の施設でもやりたいと思います
本日はありがとうございました

* この記事のより詳しい内容は高齢協のホームページの「機関誌アクティブ福祉デジタル」でお読みいただけます。

<https://www.tcs.w.tvac.or.jp/bukai/kourei/activefukushi/digital/index.html>

社会福祉法人響会 好日苑

所在地：〒145-0064 東京都大田区上池台 5-7-1

電話：03-3748-6193

取 材：東京都高齢者福祉施設協議会 東京ケアリーダーズ 芝山玲さん（あかね苑）

記録・編集：東京新聞 木下 聡文



好日苑
ホームページ

教えて！外国人採用・研修・施設の取り組み

----- 外国人職員と過ごした日々 -----

社会福祉法人さくらぎ会 特別養護老人ホームこもれびの郷

理事長・採用担当 ^{みやばやし}宮林 ^{だいすけ}大輔

特別養護老人ホームこもれびの郷では、新卒やパート職員の確保が難しくなってきたことから、2022年から外国人職員さんの採用を始めました。

今回は、この3年間外国人職員さんたちと過ごした日々を振り返ってみたいと思います。既に採用をされている事業所では、「あるよな〜。」と、そしてこれから取り組まれる場合は「そんなこともあるのね。」などとお感じいただければと思います。

1. 日本語学校へ行く

近隣の先輩施設が外国人さんを「アルバイト」で雇用している、しかもとても優秀だというお話を聞き、近隣の日本語学校へ説明を聞きに行きました。説明によると、2年制の学校で生徒さんは200人近く在籍されており、生徒さんは①日本語学校を卒業し介護福祉士の専門学校に行き卒業後に施設等で働く。②日本語学校を卒業し、そのまま施設等で働く。という2つのコースを選ぶとのことでした。そして生徒さんは、学校在籍中は週に28時間のアルバイトが可能で、学校のある日も授業時間以外に働くことができるということがわかりました。

2. 外国人職員の面接

日本語学校の授業は昼間なので、それを避けて朝7時から、或いは夕方から夜にかけて働きたいという生徒さんの希望を聞き、「これは朝食と夕食後など人材確保が難しい時間にピッタリ合うな。」と判断し、すぐにアルバイト雇用の希望を出しました。丁度、外国からたくさんの学生さんが新たに来日される時期だったため、100人近い学生さんから面接の希望をいただきました。そして実際に面接をしたのですが、こちらが外国人さんとのコミュニケーションの素人だった為、どういう基準で選んだら良いかさっぱりわかりませんでした。仕方がないので笑顔の良い人を選びました。

3. 契約から実際に働いていただくまで

採用した外国人さんは、お二人ともベトナムの方でした。当然私たちは、ベトナム語を話せないの
で日本語での会話になりました。日常会話は十分なレベルの方々でしたので、契約から仕事の説明ま
でほぼ問題なく行うことができました。ただ、ときどき日本語の単語が通じない時があったので、そ
のときは英語で話してみましたが「あなたの英語ワカリマセン。」と一笑に付されました。

授業の関係で、お一人は朝7～12時まで、もうお一人は14～20時までの配置になりました。週
に5回も担当してくれるので、朝夕の忙しい時間帯が非常に助かりました。

4. 困ったこと

日本語能力も高いので、補助的なお仕事（日本人とペアを組んで行う様なもの）はほとんど問題なくこなしてくれました。利用者様にも好評で、マスクもしていたので、「外国の人」だということを気が付く利用者様はほとんどいらっしゃいませんでした。

そんな中でも、やはり困った出来事もいくつかはありました。一つは契約書のことです。内容の説明は行っているのですが、後になって細部を十分に理解していないことがわかりました。外国人であること、そして労働した経験があまりない若年であることを考えれば、もう少し時間をかけて説明してあげれば良かったと反省しました。

実際のお仕事の中で困ったこともありました。ある日、とても多くの職員が出勤している日がありました。その日に出勤してきた外国人職員さんは「今日は人が沢山いる。私がいても無駄だ。」と思ったようで、なんと自主的にタイムカードを打刻して帰ってしまいました。職員が多く出勤していたのは理由がありましたが、まだ彼女にはそれは理解できなかったのです。コミュニケーション不足もあるし、自分自身の判断で帰ることはできないというルールを教えていないことに気が付きました。反省しています。

5. 人間関係をつくる

最初は2人だった外国人職員さんも、今では11人になりました。現役で介護福祉士の専門学校に通う方が4人。日本語学校を卒業してそのまま「特定技能」職員として就職してくれた方が5人。そして最初のお二人は無事介護福祉士の専門学校を卒業してから正職員となってくれました。全員が20代の方です。性格はそれぞれ異なりますが、勤勉さと仕事への意欲は日本人を上回る部分もあり、逆にこちらが恐縮する場面もあります。ただ、一方でやはり「若者」であることは変わりありません。社会との関わり方などは折に触れて指導しています。

職員の懇親会にもよく参加してくれます。隣り合った席になれば楽しくお話もしますし、「一緒に写真撮ってください。」と声をかけてくれることもあり嬉しく思いました。

6. 仕事場以外でのサポート

20代前半で生まれ故郷を離れ、遠い外国で仕事をするなんて凄い人たちです。同じくらいの歳のころの自分にはとても出来なかったでしょう。もの凄い挑戦です。

だから、大人の私達はその挑戦の道程が少しでも明るく、少しでも楽しいものになって欲しいと全力で応援しています。幸い私たちの法人は職員寮がありましたので、格安で入居してもらっています。冷蔵庫や洗濯機も無料で貸し出しをしています。電球が切れれば、行って交換方法を教えます。バスの乗り場を間違えたら、夜中でも迎えにいったこともあります。とにかく日本での生活が快適なものと感じていただき、仕事以外での生活の質を高めてあげたいと思っています。

そして「日本に来てよかった。」「ずっとこの場所で働きたいな。」と思ってもらえるように今後も努力を続けてまいります。



教えて！あなたの施設の職員の心の健康

施設の衛生管理者が取り組んでいること **その1**

介護の仕事は「やりがい」がある一方で、仕事へのストレスやメンタル面での不調を抱えている介護職員が多いと思います。各施設でどのように取り組まれているか、今回は、施設での「**職員の心の健康**」の**予防と対策**について紹介します。

■ 社会福祉法人大三島育徳会 特別養護老人ホーム博水の郷

衛生管理者・看護師

1 事業所内の衛生管理者等によるケアについて

- ・日ごろから職員に体調や困っていることがないか声掛けをするようにしている。
- ・多忙なフロアやインシデント・アクシデントが多いフロアには看護師がフォローに入って状況を把握する。
- ・看護師との面談希望のある職員がいる場合には即対応する。

2 事業所外資源によるケアについて

- ・産業医や嘱託の精神科医との面談を調整する。
- ・外部が企画しているメンタルヘルスやストレスの研修があることを広報し、勧める。

3 組織体制の整備について

- ・業務量の適正化（シフト、人員配置の見直し）や、労働時間の見直し、人事異動を提言する。
- ・ハラスメント研修、メンタルヘルス研修やストレスマネジメント研修の企画。
- ・法人は、心の相談室を設け、相談対応者を掲示し、相談しやすい体制を整えている。
- ・厚労省の、メンタルヘルスの取り組みをまとめたファイルを、各部署に常備している。

■ 社会福祉法人台東区社会福祉事業団 特別養護老人ホーム谷中

衛生管理者・保健師

1 事業所内の衛生管理者等によるケアについて

- ・定期的に安全衛生委員会を開催し、産業医、施設長、衛生管理者、安全推進者で施設内の職員の心の健康についての情報を共有し、健康障害を防止する対策に関することを検討し健康の保持増進に努めている。
- ・面談希望があった場合は即対応している。
- ・その他ストレスの多い部署には、なるべく顔を出して早期発見に努めている。

2 事業所外資源によるケアについて

- ・近隣の精神科医へつなぐこともある。
- ・産業医と面談希望の際は、セッティングを行っている。

3 組織体制の整備について

- ・法人内でメンタルヘルス研修を行っている。必要に応じて施設でも企画することがある。
- ・衛生管理者専用メールアドレスを職員へ周知している。

法定研修動画 配信のお知らせ

**新たに下記3テーマの研修動画を配信します！
新任職員への研修や中堅職員の振り返りにご活用ください。**

東京都高齢者福祉施設協議会では、会員に向けて、介護サービス情報公表制度や介護保険法等で必須とされる研修動画を公開しています。動画1本あたり15分程度で、空いた時間に簡単に学べます。



動画視聴はこちらから▶

配信内容

看取りケアについて（ターミナルケア含む）

講師 社会福祉法人武蔵野療園
研修室長 後藤 いづみ 氏



人生の最終段階を支える、看取りケアの基本と実践を学ぶ研修です。この動画では、「尊厳の保持」と「自己決定」の理解を深め、利用者が「その人らしい生活」を全うできるよう、ACP（人生会議）の重要性や、状態変化に応じた多職種連携のポイントを解説します。また、身体的・精神的苦痛を緩和し、安心・安全・安楽なケアを提供するための具体的な方法を習得します。本人と家族の望みを尊重し、安らかな旅立ちを援助するためのチームケアにご活用ください。

倫理および法令遵守

講師 田園調布学園大学 人間福祉学部社会福祉学科
永田 隆二 准教授



対人支援を行う福祉専門職にとって不可欠な「倫理」と「法令遵守（コンプライアンス）」の基盤を築く研修です。この動画では、福祉専門職に専門的倫理が求められる理由と、社会福祉士や介護福祉士の倫理綱領を確認します。介護保険法に謳われる尊厳の保持、自立支援、そして共生といった倫理的理念を深く理解し、実践における倫理的判断力を高めます。また、介護サービス提供の前提となる法令遵守の重要性と、その違反事例も再認識します。全職員の共通認識としてご視聴ください。

事故発生の防止・予防、緊急時の対応

講師 田園調布学園大学 人間福祉学部社会福祉学科
永田 隆二 准教授

リスクマネジメントの基本から、具体的な事故防止策、緊急時の対応までを解説します。転倒、誤嚥などの施設に潜むリスクの把握、過失評価と報告義務の基準の確認、そしてリスクアセスメントの範囲や方法を学びます。管理・運営・業務・設備等多方面からの施設評価に基づいた事故防止対策の策定方法を習得し、組織的な安全体制の強化にご活用いただけます。

ほかにも、介護サービス情報公表制度や介護保険法等で必須とされる研修について、今後動画を公開していきます！

専門委員会リレートーク

第30回 人材対策委員会

人材対策委員会 委員長
社会福祉法人至誠学舎立川 至誠ホームミナ
園長 ^{すわ}諏訪 ^{いつ}逸

■一人でも多くの介護・福祉に携わる人材を確保するために

恒常的な福祉人材不足の中、会員施設の皆様は日々人材確保・ケアの質の維持・離職者防止といった課題と向き合いながら大変な努力をされていることと思います。現制度の下で他産業との人材確保競争に打ち勝つのは至難の業ですが、確保に向けては以下の視点が重要だと考えます。

- ①働きやすい職場環境・風土の醸成（多様な勤務シフトやメンタルサポート等）
- ②職員育成やキャリアパスの充実（各種専門職としての知識・技術の向上等）
- ③多様性の尊重（外国人スタッフをはじめ、年齢・性別等に配慮した採用）
- ④介護機器等の適切な導入による業務の生産性と利用者のQOLの向上
- ⑤給与・待遇面の改善（各種手当の支給や福利厚生の実施等）
- ⑥広報活動の活性化（地域や次世代に向けた介護・福祉職の魅力発信）

人材対策委員会では、毎年会員施設で職員採用を担当されている方々との研修・情報交換の機会を設けています。施設の規模や専門部署の有無など環境の違いはありますが、採用活動のポイントや成功例等を同じ立場で学び、情報交換・共有できる重要な機会となっています。また、日本介護福祉士養成施設協会との協働で、次代を担う学生や外国人留学生の確保に向けた学習会なども開催しています。



▲「採用担当者研修の様子」



▲「パネルディスカッション」
～現場の声には説得力があります～



▲「研修参加者による情報交換会」
～ここで得た情報や気づきは宝物です！～

■東京都とのタイアップ！

人材対策委員会は高齢協の代表として、東京都の「福祉人材確保対策事業推進協議会」に委員として参画しています。福祉人材確保難については都も多大な危機感を持っており、協議会には東社協から高齢・児童・保育・障害の各部会、社会福祉士・介護福祉士等の専門職団体、民間有識者や介護福祉士養成校、行政の代表が集結し、福祉人材の確保・育成・定着に向けた取組の方向性や具体策の検討、介護の日（11月11日）に合わせ、SNS等による介護・福祉職の魅力発信等を行っています。

人材対策委員会は今後も委員の皆さんとともに、さまざまな方面から介護・福祉の人材確保に向けたアプローチを続けて行きます！

園芸クラブと地域交流

社会福祉法人有隣協会 養護老人ホーム千寿苑

支援員 ^{くまがい} 熊谷 ^{ゆみこ} 由美子

■当施設について

高度経済成長期に上京した日雇い労働者は簡易宿泊所を基点に就労しておりました。そのような方々が高齢者となり、就労が困難となった際の受け皿としての役割を担い、山谷対策事業の一環で養護老人ホーム千寿苑が平成14年4月1日に設立されました。

■園芸クラブ活動再開のきっかけ

ある日「食堂から花が見えなくなって寂しい」と利用者より声があがりました。この一言で一念発起、活動再開です。

花々は正直です。毎日面倒を見なければなりません。設立当初は利用者のADLが高く、活発に活動していました。花壇には花が咲き誇り、秋には手塩にかけて育てた菊を菊花展に出品するほどの実力があつたと聞いています。しかしここ数年は、利用者のADL低下、職員の人員不足も重なり、園芸クラブは数名の利用者の自主活動が主になりました。

■園芸クラブの活動を通じて

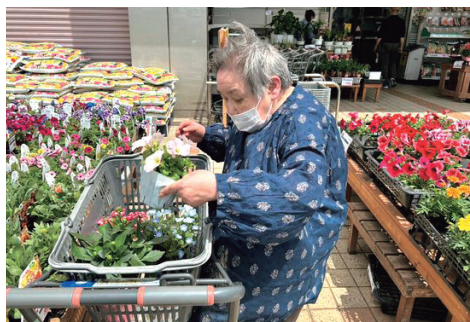
まずは利用者と土壌作りから花選びを行いました。利用者も「昔はよくやっていた」など記憶を思い起こしながら職員へアドバイスをくれます。職員へ教えている利用者はどこか誇らしげです。「手入れ簡単ですよ」との情報で撒いたカモミールが成長せず、がっかりした日もあります。しかし、それ以上に嬉しいことがいくつもありました。

趣味がテレビ鑑賞のみだった方は毎日の水やりを行うことにより、離床時間、活動量が増えました。今では体操にも参加され介護予防に繋がっています。

花を見るだけで笑顔になります。通りかかった地域の方々からも「綺麗ね」や、育て方のアドバイスをいただくことも

あります。また「前に植木のお世話をしていた方はどうしちゃったの？」などのお声がけもあり、職員の見えないところで利用者や地域の方との交流があつたことを知りました。

園芸クラブの活動が、介護予防や地域交流に繋がるとは思っていませんでした。これからも活動を通じ、施設、地域の方々へ花を通じ笑顔を届けられるように取り組んでいきたいと思ひます。



▲花選び



▲食堂から見える花々



▲自主活動利用者のバラ



養護老人ホーム千寿苑
ホームページ

介護＝笑顔を地域に広げよう！

特定非営利活動法人自立支援センターふるさとの会
ルミエールふるさと

生活相談員 ^かく^らい ^あき^お
加倉井 亮央

私たちの老人ホームでは、地域と連携しながら、利用者一人ひとりの暮らしを支える取り組みを大切にしています。介護を通して生まれる笑顔が、施設内にとどまらず、地域へと広がっていくことを目指しています。

毎年夏に行われる地域のお祭りでは、元気な子どもたちが神輿を担いで地域を巡ります。当施設はその休憩場所となり地域の方々と一緒に入居者の方々がスイカやジュースをふるまいながら、子どもたちとの触れ合いを楽しんでいます。こうした世代を超えた交流は、地域に笑顔を広げる大切な機会です。

また、近隣の大久保図書館との連携により、図書の貸し出しサービスをいつでもご利用いただけるよう、体制を整えています。さらに、新宿区社会福祉協議会 大久保ボランティアコーナーと連携し、地域ボランティアの方が毎月、フラワーアレンジメントや絵本の読み聞かせなどを通じて、入居者の心に彩りを添えてくださっています。

また、私たちは利用者ミーティングを大切にしており、入居者同士が自分たちの生活に関わる様々な課題について話し合う機会を定期的に設けています。これにより、一人ひとりが主体的に生活に関わり、利用者全体でのより良い環境づくりを目指しています。そうした対話が、小さな気づきや工夫を生み出し、地域との連携へと広がっています。

介護は人と人をつなぎ、心を通わせる営みです。私たちはこれからも、地域とともに歩みながら、笑顔あふれる日々をつくっていきます。



NPO 法人自立支援センターふるさとの会
ホームページ▶



～「つながれ ひろがれ ちいきの輪 in TOKYO」活動紹介～

社会福祉法人三幸福社会
特別養護老人ホーム 癒しの里 南千住
たけい けいすけ
武井 圭佑

■「つながれ ひろがれ ちいきの輪 in TOKYO」とは

「福祉施設の地域活動?」「地域には、どんなサポートがあるんだろう?」多くの人にとって、福祉施設の活動実態は意外と見えにくいものです。しかし、都内の福祉施設・事業所は、地域とのつながりを深め、誰もが安心して暮らせるまちを目指して、活発な取組みを広げています。その取組みを推進・発信していくのが「つながれ ひろがれ ちいきの輪 in TOKYO (通称: つなひろ)」になります!

「つなひろ」は、社会福祉法人が地域に開かれた活動(地域交流、介護予防、学びの機会など)を増やし、広くPRすることを目的として、2016年度からスタートしました。

9月の敬老の日、11月の介護の日に合わせ、この期間を活動期間となっています。



▲キャンペーンロゴマーク



▲つなひろ 2025 広報グッズ

■今年度のつなひろは、参加の幅を広げました!

今年の「つなひろ」は、施設・事業所だけでなく参加される地域の方々にとって、さらに魅力的な取組みとなっています。

キャンペーン期間(9月～11月)だけでなく、その他の期間(4月～8月、12月)に開催された地域事業もエントリーの対象となりました。参加者への特典も充実しています。エントリーされた事業には、広報を後押しする広報グッズ(ポケットティッシュやステッカー)が提供されました。地域の参加者の方々へ、活動の記念として配布することで、「つなひろ」の認知度向上に役立てられています。

■知恵と経験を共有する! 活動の「次」へ繋げる実践報告会

「つなひろ」は、活動のフィードバックの場も設けています。

実践報告会では、各施設の成功事例や直面した課題が共有されます。これは、自施設だけの経験にとどまらず、他の画期的な地域事業、効果的な運営方法を知る絶好の機会です。地域事業を担う他施設・事業所の仲間と交流ができるところも魅力的です。

講演および情報交換会の様子▶



つながれ ひろがれ ちいきの輪 in TOKYO 2025 活動詳細はこちら▶



東京ケアリーダーズ活動紹介

社会福祉法人一誠会 偕楽園ホーム
東京ケアリーダーズ やまざき じゅり
山崎 樹里

テーマ 話すことでつながる、ケアの輪



先日、アクティブ福祉のイベントにケアリーダーズとして参加して、「ケアトーク」というブースを出しました。ブースでは、介護職員の方はもちろん、様々な職種の方々とお話しできて、とても充実した時間になりました。

来てくださった方とは、日々の仕事で感じているやりがいや悩み、工夫している取り組みまで、普段なかなか話せないことも率直にお話しすることができました。

話しているうちに、「あ、私だけじゃないんだ」と思う瞬間が何度もあり、共感し合えることの安心感や心強さを改めて感じました。

みんなが同じような悩みを持っていることに気づき、自然に会話が広がっていったのも印象的でした。

また、他の施設での取り組みや工夫も聞くことができ、「これは自分の職場でも活かそう！」と感じるヒントをたくさんもらえました。参加者同士でアイデアを出し合ったり、笑いながら話したりする時間は、本当にあっという間で楽しかったです。

今回のケアトークを通して、同じ現場で働く仲間思いを知ることができ、職場でのつながりや情報交換の大切さを改めて実感しました。こうした交流の場をこれからも大切にして、日々のケアや職場環境の向上につなげていきたいと思います。



▲ケアトークの様子

事務職員研修委員会

社会福祉法人広域福祉会

特別養護老人ホーム 府中若松苑

事務職員 ^{いた い}板井 ^{きょう こ}京子

■事務職員研修委員会の活動について

事務職員は他施設と交流する機会がほとんどありません。

ですから、委員・幹事の業務内容は多岐にわたりそれぞれ異なりますが、年4回の委員会と、年2～3回の研修会の企画・準備活動の時間が、情報交換や日頃疑問に感じていることなどを伺うことのできる場でもあり、毎回とても有意義です。委員・幹事の施設をお借りして行う委員会も、他施設を知り学ぶことのできる貴重な機会で大いに刺激を受けています。



▲会議の様子

■今年度の研修について

①介護報酬請求事務研修（初任者編） 2025年7月14日～8月13日 配信済

林 正先生の研修は、わかりやすく受講して良かった、定期的開催してほしいと毎回大好評です。新年度から介護報酬請求業務に携わるようになった方は、この期間に基礎から学べ、現に介護報酬を行っている方は、再確認できる内容です。期間中に、何度も見返してより理解を深められるように配信形式にしています。

②カスタマーハラスメント研修 2026年2月頃予定

近年増えている問題を取り上げました。

対応に苦慮している施設の方が多いのではないのでしょうか。

事例検討を用い、グループワークを通じて学びを深める内容のため集合形式にしています。



◀施設見学時の1枚

福祉・介護の魅力にまつわるなんでもエピソード

社会福祉法人 村山苑 特別養護老人ホーム 第2ハトホーム 看護主任 ^{いしかわ}石川 ^{りえ}里枝

命と向き合う現場での葛藤と学び

看護師として老人福祉施設に勤務する中で、認知症が進行し、意識が不明瞭な女性利用者Aさんとの関わりが深く心に残っています。ご家族は「口から食べられるうちは、できるだけ施設で穏やかに過ごしてほしい」と希望されており、私たちスタッフもその思いに寄り添いながら、日々のケアにあたっていました。

Aさんは嚥下機能が低下しているものの、少量ずつであれば食事摂取が可能な状態で毎回、嚥下の様子を注意深く観察しながら介護スタッフと連携し、慎重に食事介助を行っていました。

しかしある日の夕食時、いつものように介助していたにも関わらず、突然嚥下がうまくいかず食塊が気道に詰まりました。すぐに吸引を行い、心肺停止に対して心臓マッサージを開始。救急搬送の手配をしながら必死に蘇生処置を続けました。病院で蘇生は成功したものの、Aさんは低酸素脳症となり、施設へ戻ることができず退所されました。

この出来事は、私たちにとって大きな衝撃でした。経口摂取の継続は『生活の質』を守るための選択でもありましたが、同時に『命のリスク』と隣り合わせであることを痛感しました。ご家族の思い、本人の尊厳、医療的安全性…そのすべてのバランスをどう取るのか、看護師として何を大切にすべきか深く考えさせられたケースでした。

今でも、ご家族の「ここで過ごせて良かったです」という言葉が忘れられません。私たちができることは何か…その問いを胸に、これからも真摯に向き合っていきたいと思います。



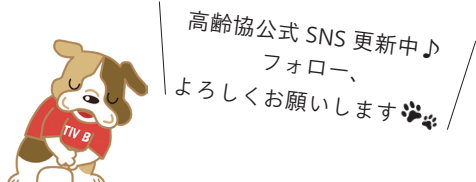
読者モニターからのご意見（一部抜粋） - 62号 -

- 写真が多く使われていて、大会の様子がよくわかりました。また、口演発表受賞した施設の主題が記載されており、次回チャレンジしようとしている施設の参考になると思いました。（特集）
- 施設の取り組みはとても参考になります。受賞された施設がどのような点で評価され、どんな取り組みをされているか、とても興味深く、とても参考になりました。（うわさの施設）
- 生産性向上では介護サービスの効率化に着目しがちですが、介護職員のモチベーションや働きやすい環境作りを含めた考え方が素敵だと思いました。（生産性向上の取り組み）
- 外国人受け入れは、近い未来検討していかなければならないと感じています。積極的に受け入れされている施設のお話はとても参考になります。（教えて！外国人採用）
- 養護老人ホームならではのエピソードで養護老人ホームの在り方を考える内容でした。（養護分科会トピックス）
- ▶いただいたご意見はよりよい機関誌発行のために活かしてまいります。

編集後記

2025年も間もなく終わります。今年も「アクティブ福祉」をお読みいただきありがとうございました。今年は「生産性向上」が誌面でも多く取り上げられましたが、その先にある職員の皆さまと利用者の皆さまの笑顔を大切に、来年も様々な情報を発信してまいります。今号では新たな動画配信も紹介しています。ぜひご活用ください。来年は午年。「うま（馬）くいく年」となると信じ、また情報交換をしていきましょう。よろしくお願いいたします。

社会福祉法人 東京弘済園
ケアハウス弘陽園
副施設長 都崎 博子



Facebook



Instagram



高齡協公式
@TokyoKourei



高齡協会長
@koureikyoku



東社協
東京都高齡者
福祉施設協議会

