

# アクティヴ福祉

第33号  
2018.6

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 広報誌

## 特集

### 通所介護における 平成30年度介護報酬改定の 影響及び経営課題

#### ● 連載

東京における介護事業所経営  
の課題とは 第1回

#### ● 連載

ここがポイント！

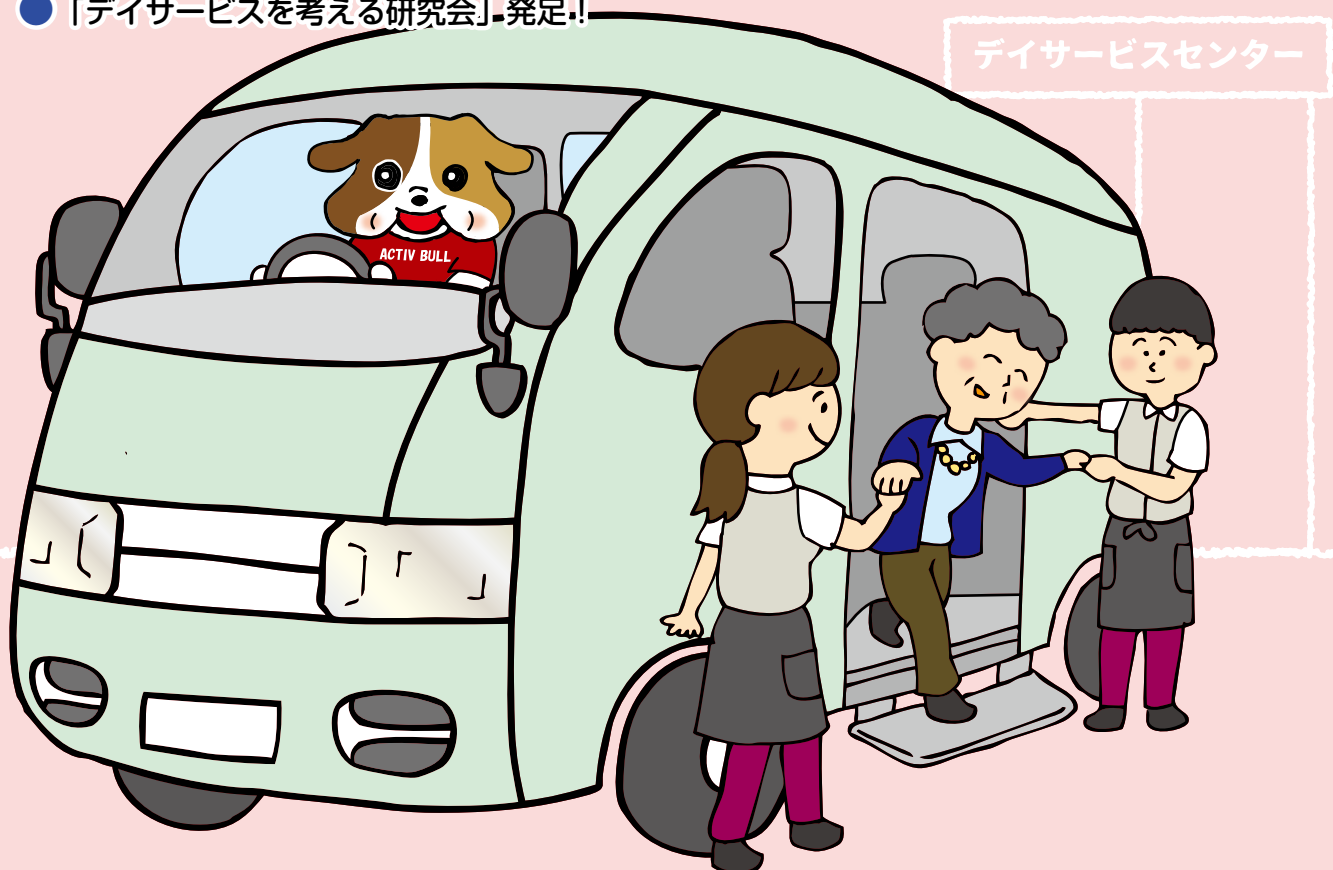
次期報酬改訂 第4回

- 未来の仲間への呼びかけ
- 養護老人ホームの役割と江東園の取り組み
- 「地域における公益的な取組」と軽費老人ホームについて
- 「デイサービスを考える研究会」-発足!-

#### ● TOPICS

なりたい「私」にちかづくために。  
—平成30年度職員研修のご案内—

- 「東京ケアリーダーズ」活動紹介 No.1
- 私の心に残るエピソード
- 第3回 福祉職場の“リア充”さん！



小濱介護経営事務所代表

一般社団法人医療介護経営研究会専務理事

こはま みちひろ  
小濱 道博

## 1. 基本報酬の時間区分変更の影響

今回の介護報酬改定で通所介護サービスは、通常規模型では基本報酬が据え置きの上で、時間区分が1時間単位に変更されました。さらに大規模型は、基本報酬が引き下げられた上に時間区分が変更されたことで、ダブルパンチとなります。それに対して地域密着型通所介護は、前回の改定で小規模型が10%近いダウン改定であった影響で収支の悪化が深刻であることも踏まえて、今回は実質的にプラス改定です。しかし、3時間以上4時間未満の短時間型に限っては、-4.5%と大幅なマイナスとなりました。

この点に関しては、従来から検討されてきた通所リハビリテーションとの役割分担の考え方が大きく影響しています。通所介護と通所リハビリテーションの違いが曖昧な状況となったため、今回の介護報酬改定の論点の一つに役割分担の明確化が示されました。通所介護は短時間サービスの報酬単位が大幅なダウンでしたが、通所リハビリテーションは対照的に長時間サービスが大幅なダウンで短時間サービスの報酬は現状維持と明暗を分けています。ここで示された結果は、通所介護は長時間のサービスを中心に提供し、通所リハビリテーションは短時間のサービスを中心に提供するという方向です。この点に関しては、新設されたADL維持等加算の算定要件に、5時間以上の通所介護サービスを受ける利用者が20人以上居なければならないという基準が含まれている事からも明らかです。

## 2. 個別機能訓練の提供の必要性

また、以前より財務省を中心に言われていた、機能訓練を提供しない預かり中心の通所介護の報酬削減の主張は、長時間サービスの報酬がほぼ現状維持に保たれたことから一時的に棚上げされた感があります。しかし、この点に関しては、個別機能訓練加算を算定しない通所介護の多くが小規模型であり、理学療法士等の常勤配置による人件費負担で、個別機能訓練加算を算定すると収支が赤字になる状況を考慮した措置である感が強いといえます。この点は、理学療法士等を雇用せず、外部と提携してアドバイスを受けることで機能訓練を評価する生活機能向上連携加算が新設されたことから明らかです。同時に、この加算は預かり中心型への最後

通告の意味もあり、この加算を活用して機能訓練を提供出来なかった場合、次回の介護報酬改定で厳しい状況に於かれることが予想されます。

それらの措置の根拠は、介護保険法に位置づけられた通所介護の役割にあります。介護保険法第八条では、通所介護とは、「その他の日常生活上の世話であって厚生労働省令で定めるもの及び機能訓練を行うことをいう。」とされています。すなわち、日常生活のお世話（お預かり、レスパイト機能）とともに機能訓練を行う場であることが明記されています。このことから、お預かり、機能訓練のどちらにも偏ること無く、バランス良く2つの機能を提供することが改めて確認された介護報酬改定であったと言えます。同時に、片方に偏ってサービスを提供している場合は、その見直しが迫られた改定でもあったのです。通所介護事業者は、今回の改定で明確に示された課題を、次回の改定までに解決をするよう宿題を課せられたと言えます。

### 3. 自立支援介護への移行が加速

また、他の加算を見ると、栄養改善に関する加算として栄養改善加算の算定要件が緩和されて、外部の管理栄養士との連携によって算定が可能となっています。その栄養改善に繋げる加算として、栄養スクリーニング加算が創設されました。これは、半年に一度、介護職員による栄養スクリーニングの結果を担当のケアマネジャーに報告させることで、ケアマネジャーが低栄養状態の利用者を把握し、栄養ケアをケアプランに位置づけて栄養改善に繋げることを想定した加算です。

今回の介護報酬改定では、自立支援介護の考え方が相当に反映されています。栄養改善の取組を進める背景には、機能訓練を単独で提供するよりも、機能訓練に栄養改善を組み合わせることで、一層の機能訓練の効果、成果が期待出来るというデータの存在があります。自立支援介護とは正しく、従来の「介護をするだけで報酬を得ることが出来る」から「成果、結果に対して高い報酬を提供する」へ、考え方の軸足を転換することを意味するのです。次回以降の介護報酬改定では、一層、成果型の介護報酬に移行すると思われます。機能訓練も、ただの集団体操から脱却し、成果の期待出来る理学療法士等が担当する個別機能訓練の提供に早期に移行すべきなのです。通所介護事業者は、今回の介護報酬改定で新設された加算、すなわち、生活機能向上連携加算、ADL維持等加算、栄養スクリーニング加算および栄養改善加算を可能な限り算定して、次回の介護報酬改定に備えることが大きな経営課題となっています。

新任施設長の皆さまに向けて、今号から4回連続で「東京における介護事業所経営の課題とは」を連載いたします。

東京都高齢者福祉施設協議会 経営検討委員会で毎年実施している「経営実態調査」にご協力いただいている福祉規格総合研究所の栗原英彰氏に寄稿いただきます。

## 第 1 回

### 1. はじめに

介護事業所経営の課題というテーマは非常に多岐に渡ると思われるが、今回は会計的な側面から4回にわたり話を進めて行くこととする。

まず第1～2回では、東社協「平成28年度経営実態調査」における都内施設の特性、同調査の平均貸借対照表等から社会福祉充実残額（拠点区分別）を推計して、どのような数値が得られたのかを認識し、現行施設の大規模修繕や建替えという将来的に必要な課題把握を行うこととする。

第3回は、上記の現状課題をどのようにしたら解決していけるのかを検討すると同時に、将来的に必要な大規模修繕や建替えについて、より具体的なプランを考える事（例えば、将来的な高齢者人口予測等を考慮しながらなど）が必要になる。

最後の第4回は、事業計画、予算に基づいた事業執行のあり方、その結果の検証となる事業報告、決算はどうだったのかの検証を通じて、施設で日々行われている経理事務が、経理規程に沿って実施され、月次報告書の適時性は確保されているのか。課題解決のための情報として機能しないことについて、大規模化している社会福祉施設の実情を特定社会福祉法人の範囲が拡大されることに対応して説明することとしたい。

### 2. 東京都内の特別養護老人ホームの特徴について

東京都内の特別養護老人ホーム（以下、「特養」）の特徴とその多様性に、気づかされた。介護報酬算定の際に考慮する「地域ごと・サービス種類ごとの1単位の単価」が1級地～その他の8段階に分かれているが、東京都内の各市区町村は全ての段階を網羅する。そういう意味では、一つの都道府県の中で、唯一すべての級地が存在していることになる。

ここからは、「平成 28 年度経営分析結果報告書」（東京都高齢者福祉施設協議会 経営検討委員会）から読み取れる東京都内の特養の特徴を見てみる。

まず、級地区分については、1 級地（適用対象は 23 区内に所在する施設）が 51.8%を占めており、続いて 3 級地（八王子市、武蔵野市、府中市など 11 市）が 19.8%、5 級地（三鷹市、青梅市、清瀬市など 5 市 1 町）が 14.1%となっている。

次に、特養の建物の階層については、3 階建が 38%と最も多いが、4 階建が 27.5%、5 階以上が 29.2%となっており、4 階建以上が、56.7%を占めている状況である。

さらに定員規模別には、81 人～100 人が 31.2%、101 人以上が 27.1%となっており、81 人以上が 58.3%を占めている。

最後に、居室タイプ別では従来型が 72.6%、ユニット型が 24.6%となっており、従来型が多くの割合を占めている。

以上、4 つの項目だけでも東京都内の特養の特徴が見て取れると思われる。

### 3. 拠点区分ごとの社会福祉充実残額の算定

平成 23 年 7 月の日本経済新聞の記事に端を発して、社会福祉法人の貯めこみ儲けすぎという議論が沸き起こった。その結果、平成 28 年度の決算からすべての社会福祉法人では、社会福祉充実残額（以下、「充実残額」）を毎年度算定しなければならなくなった。この「充実残額」は、法人全体の決算書から算定することになっており、多くの社会福祉法人では独立行政法人福祉医療機構から提供される「財務諸表等電子開示システム」を利用して上記の「充実残額」を算定している。「充実残額」を算定した結果、プラスとなった場合は「充実残額」が存在しているということになり、社会福祉充実計画を作成し、実行（原則 5 年間、例外 10 年間）していかなければならない、とされている。

一方、「充実残額」がマイナスとなった場合はそれ以降、特に法人が行動を起こさなければならないような制度上のしぼりがないため、この時点でホッとしている社会福祉法人の関係者は多かったのではないだろうか。

しかし、「充実残額」がマイナスの場合におけるリスクについて、何も気にしなくて良いものなのだろうか。また、マイナスと言ってもどの程度のマイナスを背負っているのかをわからず、将来に向かって社会福祉法人の安定的な経営ができるのだろうか。

今回のテーマとなっている高齢者福祉施設の新任施設長向けに、施設経営の現状を知っていただくため、上記「充実残額」を法人単位ではなく、施設単位で算定してみることにする。まずは、現状を把握したうえで、算定された数値から課題を抽出して、課題解決のための議論をはじめきっかけにすることが大切なことだと思われる。次回は、具体的な数値を使っていくことにする。

平成30年度介護報酬改定について、淑徳大学コミュニティ政策学部 鏡 諭 教授に4回にわたり連載いただきました。今回は最終回として、改定を受けての解説をいただきます。第1回・第2回・第3回の内容は、東京都高齢者福祉施設協議会ウェブサイトに掲載のバックナンバーをご確認ください。



## 第4回

## 平成30年度介護報酬改定の概要と課題

## 1. はじめに

2018年4月からの介護報酬改定は、地域包括ケアシステムの推進、質の高い介護サービスの実現、多様な人材の確保と生産性の向上・介護保険料の上昇の抑制、介護サービスの利用者負担の軽減及び介護事業者の安定的経営の確保等の視点を踏まえて行うこととし、改定率は全体で+0.54%となった。

しかし、このプラス分は、これまで説明した通り多くが加算報酬で、基本報酬では、マイナス0.5%となっている。通所介護・介護予防訪問看護では、基本サービス費は減算となり、全体の収入も減算となった。したがって、今回の改定は、医療対応やリハビリに手厚く、生活を支える介護サービスには冷たい報酬改定となった。

## 2. 改正の主な内容

## (1) 地域包括ケアシステムの推進

中重度の要介護者も含め、どこに住んでいても適切な医療・介護サービスを切れ目なく受けることができる体制を整備

## 【主な事項】

- 医療・介護の役割分担と連携の一層の推進
- 医療と介護の複合的ニーズに対応する介護医療院の創設
- ケアマネジメントの質の向上と公正中立性の確保
- 認知症の人への対応の強化
- 口腔衛生管理の充実と栄養改善の取組の推進
- 地域共生社会の実現に向けた取組の推進

## (2) 自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの実現

介護保険の理念や目的を踏まえ、安心・安全で、自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスを実現

## 【主な事項】

- リハビリテーションに関する医師の関与の強化
- リハビリテーションにおけるアウトカム評価の拡充
- 外部のリハビリ専門職等との連携の推進を含む訪問介護等の自立支援・重度化防止の推進
- 通所介護における心身機能の維持に係るアウトカム評価の導入
- 褥瘡の発生予防のための管理や排泄に介護を要する利用者への支援に対する評価の新設
- 身体的拘束等の適正化の推進

## (3) 多様な人材の確保と生産性の向上

人材の有効活用・機能分化、ロボット技術等を用いた負担軽減、各種基準の緩和等を通じた効率化を推進

## 【主な事項】

- 生活援助の担い手の拡大
- 介護ロボットの活用の促進
- 定期巡回型サービスのオペレーターの専任要件の緩和
- ICTを活用したリハビリテーション会議への参加
- 地域密着型サービスの運営推進会議等の開催方法・開催頻度の見直し

## (4) 介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保

介護サービスの適正化・重点化を図ることにより、制度の安定性・持続可能性を確保

## 【主な事項】

- 福祉用具貸与の価格の上限設定等
- 集合住宅居住者への訪問介護等に関する減算及び区分支給限度基準額の計算方法の見直し等
- サービス提供内容を踏まえた訪問看護の報酬体系の見直し
- 通所介護の基本報酬のサービス提供時間区分の見直し等
- 長時間の通所リハビリの基本報酬の見直し

## 3. 主な個別事業の内容

## (1) ケアマネジャーのターミナルマネジメント加算 [400単位/月] (新設)

例えば末期の悪性腫瘍と診断された場合であって、日常生活上の障害が1ヶ月以内に出現すると主治の医師等が判断した場合に、アセスメント→サービス担当者会議→利用者の同意・交付のプロセスを踏み、主治の医師等の助言を得た上で状態変化を想定し、今後必要と見込まれるサービス事業者を含めた会議を実施するものである。

予測される状態変化と支援の方向性について確認の上、ケアプランを作成し、利用者の状態変化を踏まえ、主治の医師等の助言を得た上で、介護保

除サービスの修正について、①サービス担当者、②利用者又は家族の了解を得る必要がある。しかし、サービス担当者会議の招集は不要となる。これは、ターミナル期に通常より頻回になる訪問、状態変化やサービス変更の必要性の把握、支援等を新たな加算で評価するものである。

### (2) 通所介護のインセンティブ評価

通所介護への心身機能の維持に係るアウトカム評価の導入として、通所介護事業所において、自立支援・重度化防止の観点から、一定期間内に当該事業所を利用した者のうち、ADL（日常生活動作）の維持又は改善の度合いが一定の水準を超えた場合を新たに評価するものである。

次の要件を満たす通所介護事業所の利用者全員について、評価期間（前々年度の1月から12月までの1年間）終了後の4月から3月までの1年間、新たな加算の算定を認めるものである。

#### ● ADL維持等加算（Ⅰ）3単位／月（新設）

評価期間に連続して6月以上利用した期間のある要介護者の集団について、以下の要件を満たすことが必要である。

- ① 総数が20名以上であること
- ② ①について、以下の要件を満たすこと。
  - a 最初の月において要介護度3、4または5である者が15%以上含まれること
  - b 初回の要介護・要支援認定があった月から12月以内であった者が15%以下であること
  - c 6月目に、機能訓練指導員がBarthel Index（機能的評価）を測定して、それぞれの月に報告されている者が90%以上であること
  - d cの要件のADL利得が上位85%の者について、0より大は1、0より小は-1、0ならば0として合計したものが0以上であること

#### ● ADL維持等加算（Ⅱ）6単位／月（新設）

上記の要件を満たした通所介護事業所において、評価期間の終了後にもBarthel Indexを測定、報告した場合、より高い評価を行う。

※（Ⅰ）（Ⅱ）は各月でいずれか一方のみ算定可。

### (3) 通所介護のサービス時間区分の見直し

通所介護の基本報酬のサービス提供時間区分の見直し等として、2時間ごとの設定としている基本報酬を以下のとおり見直す事となった。基本報酬について、介護事業経営実態調査による収支差率等の実態を踏まえた上で、規模ごとにメリハリをつけて見直すこととしている。

#### 【例】要介護1の場合

（筆者作成）

《現行》	《改定後》
地域密着型7時間以上9時間未満 735 単位／日	7時間以上8時間未満 735 単位／日 8時間以上9時間未満 764 単位／日
通常規模型7時間以上9時間未満 656 単位／日	7時間以上8時間未満 645 単位／日 8時間以上9時間未満 656 単位／日
大規模型（Ⅰ）7時間以上9時間未満 645 単位／日	7時間以上8時間未満 617 単位／日 8時間以上9時間未満 634 単位／日
大規模型（Ⅱ）7時間以上9時間未満 628 単位／日	7時間以上8時間未満 595 単位／日 8時間以上9時間未満 611 単位／日

※ 認知症対応型通所介護の基本報酬のサービス提供時間区分についても、通所介護の見直しと同様の見直しを行う。

### (4) 生活援助支援員の創設

訪問介護事業所における更なる人材確保の必要性を踏まえ、介護福祉士等は身体介護を中心に担うこととし、生活援助中心型については、人材の裾野を広げて担い手を確保しつつ、質を確保するため、現在の訪問介護員の要件である130時間以上の研修は求めないが、生活援助中心型のサービスに必要な知識等に対応した研修を修了した者が担うこととなる。

このため、新たに生活援助中心型のサービスに従事する者に必要な知識等に対応した研修課程を創設することとする。その際、研修のカリキュラムについては、初任者研修のカリキュラムも参考に、観察の視点や認知症高齢者に関する知識の習得を重点とする。（カリキュラムの具体的な内容は今年度中に決定する予定）なお、この場合、訪問介護事業所には多様な人材が入ることとなるが、引き続き、利用者の状態等に応じて、身体介護、生活援助を総合的に提供していくこととなる。

（下記参考資料（4）より筆者作成）

参入促進	1. 裾野を広げる参入促進	人材の裾野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る
労働環境・処遇の改善	2. 道を作る	本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する
	3. 長く歩み続ける	いったん介護の仕事についた者の定着促進を図る
資質の向上	4. 山を高くする	専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
	5. 標高を定める	限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

国・地域の基盤整備

## 4. この後の介護保険制度改革

今回の改定では、要介護度の改善や重度化防止に対して財政的「インセンティブ」を交付との考え方が示された。今回は調整交付金をその財源に充てることはなく、国の200億円が評価指標による自治体独自の適正化計画の実施財源のみとなった。調整交付金の活用について、財務省が熱心に対応を迫っており、引き続き市長会等との調整を進めていくとしている。さらに、所得に応じて2割から3割へとサービス利用料の自己負担を増やしたが、この後65歳以上のすべての人が2割負担になること、訪問介護と通所介護の介護予防給付を総合事業に移行したが、要介護も移行などが議論されるであろう。負担増と給付の縮減はこの後も続く予想されるからである。

こうした事態が、現在も発生する介護虐待や介護殺人を助長する懸念は否定できない。介護保険制度創設の理念に立ち返り、安心して暮らせる社会について、改めて国民的な議論を必要とする時期にある。

#### 参考資料

- (1) 社会保障審議会介護給付費分科会 「平成30年度介護報酬改定に関する審議報告」平成29年12月18日
- (2) 社会保障審議会介護給付費分科会 第150回 「基本報酬（基本サービス費）・加算報酬」平成29年11月8日
- (3) 社会保障審議会介護給付費分科会 第152回 資料1「居宅介護支援の報酬・基準について（案）」
- (4) 社会保障審議会介護給付費分科会 第158回 参考資料1「平成30年度介護報酬改定における各サービス毎の改定事項について」



# なりたい「私」にちかづくために。

## —平成30年度職員研修のご案内—

東社協 東京都高齢者福祉施設協議会 職員研修委員会

### ●平成30年度も多彩な研修会を開催します！

現場職員のみなさん、ぜひご参加ください。

研修会一覧

2018年6月20日現在

月	日	時間	研修名	対象
4	21	14:00～17:30	ソーシャルワーク・アカデミー（第1回）	相談員
5	9	14:00～17:00	「ケアプランとは？」をいま一度考える研修会	ケアマネジャー
	12	14:00～17:30	ソーシャルワーク・アカデミー（第2回）	相談員
	23	10:00～16:30	介護報酬請求事務に関する研修会（基礎編）	事務職、ケアマネ
	22	14:00～17:00	デイサービス新任職員研修	デイサービス職員
	24	14:00～17:00	介護報酬改定状況に見る機能訓練指導員の役割	機能訓練指導員
6	30	13:00～17:00	認知症ケアに関する研修会（区部）	介護職員
	16	14:00～17:30	ソーシャルワーク・アカデミー（第3回）	相談員
	26	14:00～17:00	デイサービス新任職員研修	デイサービス職員
7	29	13:00～17:00	認知症ケアに関する研修会（市部）	介護職員
	14	14:00～17:30	ソーシャルワーク・アカデミー（第4回）	相談員
	17	宿泊研修 (1泊2日)	高齢者福祉施設におけるチームマネジメントを学ぶ研修会 (宿泊研修・前期)	全職種
	18	13:30～17:00	災害時における食事提供	栄養士、調理師、 災害担当者、管理者
8	19	10:00～16:30	採用力UP研修会 現場が取組めば人材は確保できる	事務職
	3	10:00～16:30	トラブル対応に関する研修会	看護職、苦情担当
	11	14:00～17:30	ソーシャルワーク・アカデミー（第5回）	相談員
8	21	宿泊研修 (1泊2日)	高齢者福祉施設におけるチームマネジメントを学ぶ研修会 (宿泊研修・後期)	全職種
	22	10:00～16:30	高齢者の食支援に関する研修会	介護職員
10	20	14:00～17:30	ソーシャルワーク・アカデミー（第6回）	相談員
	1	10:00～16:30	移乗介助に関する研修会	介護職員
11	14	13:30～17:30	高齢者福祉施設におけるチームマネジメントを学ぶ研修会 (フォローアップ研修)	対象者のみ
	16	午後	機能訓練指導員のための情報交換会	機能訓練
	24	14:00～17:30	ソーシャルワーク・アカデミー（第7回）	相談員
	30	10:00～16:30	介護報酬請求事務に関する研修会（応用編）	事務職、ケアマネ
12	12	午後	栄養ケアマネジメントに関する研修会	栄養士
	15	14:00～17:30	ソーシャルワーク・アカデミー（第8回）	相談員
1	16	10:00～17:30	中堅職員のための能力開発研修	中間管理職
	19	14:00～17:30	ソーシャルワーク・アカデミー（第9回）	相談員
2	1	午後	リスクマネジメント研修会	相談員
	6	10:00～16:30	高齢者福祉施設におけるチームマネジメントを学ぶ研修会 (グレードアップ研修)	全職員
	23	14:00～17:30	ソーシャルワーク・アカデミー（第10回）	相談員
	27	10:00～16:30	接遇に関する研修会	事務職
3	未定	未定	福祉機器について	全職種
	15	10:00～17:00	生活相談員 全体会	相談員
未定	未定	未定	高齢者福祉施設におけるサービスマナー研修会	全職種
未定	未定	未定	ソーシャルワーク研修会	相談員

※平日午後の時間帯に約3時間程度の規模で開催します。（午前から行う場合や、開催日が土・日曜の場合もあります）

※おもに飯田橋駅（新宿区）周辺の会場で開催します。（他会場で行う場合もあります）

※参加費は研修会により異なります。

- お申し込みは、会員専用ページより受付いたします。（加入いただいた会員の施設・事業所には専用のID・パスワードを発行します。）
- 会員の施設・事業所宛に、研修の開催案内を開催日より1～2ヶ月前をめどに、メールでお送りします。
- ウェブサイトにも開催案内を掲載しております。  
<https://www.tcsw.tvac.or.jp/bukai/kourei/>



座学から実技まで、幅広いラインナップで開催！

東京 高齢協議会 検索

#### ！ご注意ください！





いずれの研修も東京都高齢者福祉施設協議会の会員施設・事業所に勤務する職員が対象です。未加入の施設・事業所からの受講希望の場合、はじめに会員加入が必要です。入会については、右記の事務局までお気軽にお問い合わせください。



## ● 職員研修委員会に参加しませんか？

左記の研修会は、都内各地の会員施設・事業所の職員や施設長が集まって企画し、開催しています。（研修当日の運営も担います。）

その他情報交換や、関連するテーマの調査研究などにも取り組んでいますので、「他の事業所の職員と交流したい」「同じ職種の方に悩みや疑問を相談したい」「こんな研修会を企画・開催したい」「スキルアップをしたい」など、ご興味のある会員施設・事業所職員の方はふるってご参加ください。

職員研修委員会	
<p>ケアのスキルアップを目指しています</p> <p>● 介護職員研修委員会 委員会：年2回程度／研修会：年3回程度 …これまでの開催例…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・認知症ケア</li> <li>・福祉用具選定</li> </ul> 	<p>相談員としてできることを考えています</p> <p>● 生活相談員研修委員会 委員会：年2回程度／研修会：年12回程度 その他：テキスト作成、調査研究 …これまでの開催例…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ソーシャルワーク</li> <li>・リスクマネジメント</li> </ul> 
<p>色々な情報交換を行っています</p> <p>● 事務職員研修委員会 委員会：年4回程度／研修会：年4回程度 …これまでの開催例…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護報酬請求事務</li> <li>・職員採用のための広報</li> </ul> 	<p>● 機能訓練指導員研修委員会 委員会：年4回程度／研修会：年3回程度 …これまでの開催例…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ケアとリハビリテーション</li> <li>・介護リフト導入の効果</li> </ul> <p>新しい知識を学ぶことができます</p>
<p>● 栄養研修委員会 委員会：年4回程度／研修会：年2回程度 …これまでの開催例…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・認知症の方への食支援</li> <li>・経口維持について</li> </ul> <p>食のプロとして一緒に勉強しませんか？</p>	<p>● 看護職員研修委員会 委員会：年4回程度／研修会：年2回程度 …これまでの開催例…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・トラブル対応</li> <li>・フィジカルアセスメント</li> </ul> <p>情報交換を通して一緒に学びませんか？</p> 
<p>● ケアマネジャー研修委員会 委員会：年4回程度／研修会：年2回程度 …これまでの開催例…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ケアプランの作成について</li> <li>・情報交換会</li> </ul> <p>業務の悩みも相談できる場です</p>	<p>● 人材育成研修委員会 委員会：年3回程度／研修会：年3回程度 …これまでの開催例…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・チームマネジメントを学ぶ</li> <li>・中堅職員の育成</li> </ul> <p>宿泊研修の企画もしています</p>

※1つの委員会では、約20名程度のメンバーが活動しています。  
※いずれの委員会も経験年数は不問です。

## ● 参加のお申込み、研修内容の確認等、お気軽にご連絡ください！

東京都社会福祉協議会 東京都高齢者福祉施設協議会  
事務局 社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 福祉部 高齢担当  
〒162-8953 東京都新宿区神楽河岸1-1 飯田橋セントラルプラザ内  
TEL 03-3268-7172 FAX 03-3268-0635





# 未来の仲間への呼びかけ (法人連携による委員会活動)

● 社会福祉法人 溪流会  
特別養護老人ホーム 草花苑  
さんえんキャンプ 実行委員

ふくいずみ かな  
福泉 加奈

## ▶ 私たちが伝える介護の魅力 ◀

「介護の魅力」の発信は様々展開されています。私たちの伝えたい介護の魅力は「心と心が通う瞬間の積み重ね」とし、活動を通してお年寄り・学生・職員が「共有」していくことを目標としています。

二つの法人連携のもと、「さんえんキャンプ」という活動を運営しています。主体となるのは私たち介護職員であり、日々実感しているからこそ伝えられる「魅力」があります。それが、介護のイメージアップや人材育成に必要なだと考えます。

活動内容の詳細を下記 QR コードか URL からご覧頂ければ幸いです。

## ▶ 私たちは歩き続ける ◀

法人が連携する事により、活動の幅の多様性の実現、活動で関わる学校との関係構築、他法人職員と協働する機会が職員の引き出しを増やす事にもなりました。

しかし、他法人協働ゆえの勤務調整の困難さや他職員の負担増、各施設のソフトやハードの違いによる難しさもありました。時には委員同士での衝突、心が折れそうになる事もありましたが、それでも私たちはこの活動を続けていきたいと強く思っています。

## ▶ 私たちは信じている ◀

アクティブ福祉 in 東京 16' から推薦され関東ブロック、そして全国会議と実践発表の機会を頂き、「中村ひろひこ賞」という望外の受賞に至り大変感謝しております。

異なる社会福祉法人同士の連携は、人材交流や合同研修等だけでなく、地域性も加味した多様性のある活動に発展していくことができると思います。様々な地域の介護人材対策の一つとして、同様の取り組みが広がるのが私達の望みです。

何よりも介護職員自身の言葉で伝える「介護の魅力」に勝るものはありません。現場から発信される未来の仲間への呼びかけこそが、今後の介護職の明るい未来に繋がると私たちは信じています。



さんえんキャンプ  
<https://3encamp.jimdo.com/>



「さんえんキャンプ」の様子  
(参加学生と現場職員と一緒に!)

# 養護老人ホームの役割と 江東園の取り組み

～利用者のADL維持・向上を目指して～

● 社会福祉法人 江東園  
養護老人ホーム 主任生活相談員

やす だ みのる  
保田 稔

## ▶ 機能訓練に着目 ◀

江東園では『措置控え、精神疾患の増加や重度介護利用者が増加し、特養入所要件が上がった』結果として介護に重点が置かれ、チームとして利用者支援が困難な状況にあります。そのため、私たちは機能訓練に着目し利用者の介護からの脱却を図っています。個人個人のADL・QOLが維持



江東園の外観

し続けられるように、平成29年度より『個別リハビリプログラム』を強化してきました。

1. 会議 ⇒ どういった内容で実施をしていくかの検討。
2. 利用者意向調査 ⇒ 最後まで残したい機能は何か？ 例) 歩いて外出したい
3. 班編成 ⇒ 1班6～7名程度に振り分けをする。
4. 器具使用方法 ⇒ 機能訓練指導員と協力し、支援員が器具を使用出来るように覚える。  
使用した器具 ⇒ 滑車・平行棒・自転車・マット・階段昇降・トランポリン等々。
5. 体力測定 ⇒ 握力、5m歩行、片足立ち等々……。
6. 実施 ⇒ 実際に利用者が器具を使用しリハビリを行う。
7. アンケート ⇒ 利用者によりハビリを通じて効果があったか等の確認。
8. 再度体力測定 ⇒ 効果が上がっているかどうかの確認。

途中で何度も会議をしながら、方法の修正、現状の確認、今後の進め方を話し、職員も利用者も諦めることなく毎日リハビリを実施してきました。

## ▶ 本来の自立支援に向けて ◀

その結果、1年が経過したデータを確認すると、全体平均として筋力や歩行能力が上がっている事が分かりました。今までは杖歩行でエレベーターを使用していたのに、現在、杖を使用せず階段昇降まで出来るようになった方もいます。意欲のある方からは「個別に自分の弱い部分を鍛えられるようなリハビリを教えて欲しい」という嬉しい声も挙がっています。

1年間で利用者の方々には運動習慣がついて良い傾向となっています。平成30年度は日常生活の中でベッドや椅子に座りながら出来る運動を取り入れ、更に利用者の方々には元気に過ごして頂けるように頑張る事によって、本来の自立支援の実現に向えればと思っています。



# 「地域における公益的な取組」と 軽費老人ホームについて

● 社会福祉法人楽友会  
軽費老人ホーム偕楽荘 施設長 つる おか 鶴岡 てつ や 哲也

## ▶「地域における公益的な取組」で軽費老人ホームが担う役割◀

改正社会福祉法が施行され1年が経過しました。その間、法人や施設では社会福祉法人の責務とされた「地域における公益的な取組」について様々な議論がされてきたのではないのでしょうか。

そうしたなか、平成30年1月23日付厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知『社会福祉法人による「地域における公益的な取組」の推進について』（以下、通知）が発出され、「地域における公益的な取組」についての解釈が明確化されました。そこで示された内容をみると、軽費老人ホームが担う役割が多分にあるのではないかと思います。

## ▶軽費老人ホームが培ってきた経験と機能を生かす◀

通知の詳細な内容は省かせていただきますが、今回の解釈において、軽費老人ホームとして注視したいポイントは、公益的な取組の対象者として「日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者」に、自立した日常生活を営んでいるものの、単身で地域との関わりがないなどの理由により、将来的に支援を必要とする可能性の高い高齢者も含まれ、そうした高齢者への予防的な支援も取組に含まれる点です。多くの軽費老人ホームでは、そうした高齢者への支援に長年取り組んでおり、介護予防支援などにも取り組んでいるかと思います。

軽費老人ホームはA型\*、B型\*からスタートし、時代とともにケアハウス\*、都市型\*などの類型を生み出してきました。対象とされるご利用者も多様化しており、また、運営主体も必ずしも社会福祉法人だけではありません。しかし、軽費老人ホームが培ってきた経験と機能を地域に活かし、地域との関わりを深めていくことは、全ての軽費老人ホームにとって必要なことだと考えます。特に社会福祉法人が運営する軽費老人ホームにおいては、今回の通知で示された「地域における公益的な取組」についてが、これからの施設の取組み、地域のなかでの役割を検討するうえで非常に有用なものであるといえるのではないのでしょうか。

\*軽費老人ホームには、「A型」・「B型」・「都市型」・「ケアハウス」の4つの種類があり、入所の要件や費用、受けられるサービスに違いがあります。

# 「デイサービスを考える研究会」 発足！

●医療法人社団 清新会  
ピースプラザ高齢者在宅サービスセンター

みやざき かすみ  
宮崎 夏純

## ▶現場職員による現場職員のための会を新たにつくろう◀

デイサービス分会では、講師による講義を含めた会を年に数回開催しています。しかし、普段現場で働く職員にとっては、講義の内容自体初めて聞いたという場合もあり、一度だけでは飲み込みきれないことも多いと考えられます。分会に参加し、新たな情報を得られることはとても重要ですが、より現場職員の立場に立って、職員自身が考える場を提供することがとても必要ではないかと考えた結果、新たに「デイサービスを考える研究会」を発足することとなりました。全4回の連続開催のうち、今回は、第1回、第2回の様子を報告させていただきます。

## ▶第1回、第2回の開催報告◀

第1回（4月20日開催）では、会の趣旨説明とともに、全4回のテーマである「介護報酬改定」について、今後掘り下げていきたい点を参加者に発表していただきました。自施設での状況や地域ごとの特色と合わせて、それぞれの言葉で、課題と考えている事を話しているのがとても印象的でした。参加者全員から意見発表をしていただいた後に、出てきた意見の中から次回の課題としてキーワードを絞り込みました。

第2回（5月11日開催）では前回抽出したキーワードについて、自施設での状況や各自が調べてきた内容を持ち寄って、グループワーク形式で情報共有をしていただきました。新たな情報について確認し合うだけでなく、「実際に現場で行うにはどんなことが課題として挙がるだろうか」「自施設の特色や方針は…」と現場で働く職員同士だからこその感覚で活発に意見交換が交わされていました。

この「デイサービスを考える研究会」は、参加者が課題を持ち寄りながら、テーマを決めて考えを深めていく「場」であるという点が、従来の受講形式のものとは異なる大きな特徴となります。会員の方々と一緒に、デイサービスについて考え、理解や知識を深める一助となるよう、今後も会を開催してまいります。

第3回（6月15日）、第4回（7月13日）では、各グループで議論した内容をまとめていく予定です。皆様の参加をお待ちしています！



第1回の様子



第2回の様子

東京ケアリーダーズ

# Tokyo Care Leaders

活動紹介  
No1

歌も!



SING



私達、こんな活動してきました!



ダンスも!



TALK



トークも!



DANCE



仕事紹介も!



Q&A



平成29年度 参加・活動報告

5月

・第三回WADAMミュージックフェスティバル in 愛生苑

7月

・福祉の仕事就職フォーラム

8月

・地域ケアリンク取材  
・東京都高齢者福祉施設協議会フロア  
・モーションビデオ撮影

9月

・第12回高齢者福祉実践・研究大会  
「アクティブ福祉 in 東京17」  
・MRTラジオ録音

10月

・地域フェス・あやめ  
・八王子介護フェア

11月

・練馬区介護サービス実践報告会  
・介護予防大作戦 in 東村山

12月

・東京の介護ってすばらしい  
グランプリ

2月

・アクティブ福祉 in 東京受賞演題  
再発表会

※定例研修会・ミーティング

全6回(4月・6月・8月・10月・12月・2月)

## 平成30年度の目標

平成29年度は、様々な活動に参加させていただき、東京ケアリーダーズの活動紹介や介護の魅力をお伝えする機会をいただきました。しかし、世間の介護へのイメージアップはまだ必要であり、私達もイメージアップ活動にはこれからも協力していきたいと考えています。

平成30年度は介護イベントへの参加だけではなく、座学や研修等を通して「より良い介護の魅力の伝え方」を学び、私達自身も成長していこうという目標を立てました。まだまだ未熟な私達ですが、今年度も介護の魅力を伝えていくために全力で取り組んでいきますので、皆様の応援、ご指導等よろしくお願い致します!

(愛生苑 太田将仁 / みたか紫水園 高橋雅之 / わたしの家府中 丸山華奈)

・東京都高齢者福祉施設協議会からのお知らせ

「東京の介護ってすばらしい! グランプリ」12月1日(土)開催決定! エントリー受付は今後順次開始いたします。



# 私の心に残る エピソード

社会福祉法人江戸川豊生会 みどりの郷福楽園  
主任機能訓練指導員 比企 和昭

## 楽しんで仕事をしている理由

私は、あん摩、マッサージ、指圧師免許、はり師免許、きゅう師免許取得後一年間、病院でリハビリテーション業務に従事してから介護福祉の仕事に就き、今年で27年目を迎えました。この仕事を長く続けていると様々なエピソードがありますが、今回は私が楽しんで仕事をしている理由について書かせていただきます。

### ●大切にしている言葉

最初に就職をした特別養護老人ホームで、私の上司となる理学療法士の星虎男氏との出会いがありました。永年、理学療法士や三療\*を養成する学校で教鞭をとられて来た星氏と一緒に仕事を始めたわけですが、彼はさすが教員を長く務めてきただけあって、私や他の職員ともコミュニケーションを取るのがとても上手でしたので、気兼ねなく仕事の相談をし指導を頂いて、はたまたお酒の席までお世話になりました。

そんな気さくな人柄の星氏から「あなたを全面的に信頼しているので自分のやりたいように仕事をしなさい。何かあれば上司である自分がきちんと責任を取ります。」という言葉をかけられたことがあります。仕事をする上で互いを信頼し、相手のことを考えてしっかり責任ある仕事をしなさいという意味であると私は解釈をしています。私自身もこうありたいと思い今も大切にしている言葉です。

※あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師のこと。

### ●職員との信頼関係が利用者へのサービス向上に繋がる

介護の仕事は、ご利用者を中心に介護の専門職がいてその周りに各専門職がいると考えています。私のように機能訓練指導員など少人数の専門職はとかく孤立しやすい職種でもあります。だからこそご利用者はもちろんですが、他の職種とも積極的な関わりを持ち相手の立場を考え、その中で自身の立ち位置や専門性を活かすための方法を考えながら仕事を行うようにしています。気兼ねのない職員との信頼関係を築く事は、ご利用者へのサービスの向上にも繋がると考えています。結果、自身も楽しく仕事が続けられる理由であると思っています。

星氏から頂いた言葉を、私自身どれだけ他の職員へ具体的にできているかはわかりませんが、今後も努力をしていきたいと思えます。



### 編集後記

今回の特集と連載はやや堅苦しい記事となりましたが、介護報酬改定やそれに影響を受ける事業所経営は、私達の施設や事業所にとって大きな課題です。「管理者にまかせておけばいいや」ということでは経営はうまくいきません。

介護現場の職員一人ひとりが介護保険制度や介護報酬のしくみを理解し、「経営課題について自分はどうなことが出来るのか」を考えられるようにならないと施設や事業所は生き残れない状況になっていきます。また管理者自身も、職員にわかりやすく制度について伝える責任があります。その際の参考資料として「アクティブ福祉」をぜひご活用ください。

社会福祉法人弥生会  
特別養護老人ホームぐにたち苑

苑長 林 瑞哉

第3回 福祉職場の

リア充さん!



東社協 東京都高齢者福祉施設協議会  
マスコットキャラクター「アクティブ」

こんにちは！東京都高齢者福祉施設協議会のアクティブだブル。このコーナーでは仕事やプライベートを楽しみながら福祉職場で働く「リア充」さんを紹介していくブル！

今回のリア充さん



むかさ あゆ  
武笠 愛由さん

社会福祉法人芳洋会  
特別養護老人ホーム ひのでホーム  
ケアワーカー

**アクティブ：** いまのお仕事について教えてほしいブル！

**武笠さん：** ひのでホームで介護職として働いていて1年と1ヶ月になります。昨年新卒として、ひのでホームに就職したフレッシュ介護ガールです☆

**アクティブ：** どうしてこの仕事を選んだブル？

**武笠さん：** お年寄りが好きだからです。学生時代、実習の最終日に、ご利用者の方々から「ずっとここにいてほしい」「来なくなっちゃうなんてさびしいよ」と声を掛けて頂きました。1ヶ月という短期間でしたが、ご利用者の方々こんなにも思って頂けたのだと感動しました。

**アクティブ：** 実習での日々が仕事の原点なんだブルね。では、仕事のやりがい、教えてブル！

**武笠さん：** ご利用者とお話することが私は一番好きです。毎日のかかわりの中で、ご利用者との信頼関係が築けていると感じることが出来ます。介護職として、ご利用者の一番近くで一緒に生活を送ることが仕事の楽しみです。また、若いスタッフが多いので、仕事だけではなく、たくさん活動を行っています。今はダンスをイベントで披露しています。

**アクティブ：** お休みの日はどんなことをしているブル？

**武笠さん：** 趣味は旅行です。昨年は、休日を利用して3カ月に1度のペースで出掛けました。今後の目標は、47都道府県に行く事です。シフト制なので休日が不規則ですが、不規則だからこそ平日にまとめて休みが取れ、旅行に行きやすいです。

**アクティブ：** 仕事もプライベートも充実しているブルね！最後に読者のみなさんへ一言！

**武笠さん：** 自分でご利用者の気持ちになり、どうしたらもっと楽しく生活してもらえるかを考えて、それを一緒に働くスタッフと形にしてご利用者の笑顔をそばで一緒に見ることが出来る。こんなにやりがいを感じることが出来る仕事は、なかなかないと思います！！



毎日のかかわりが信頼に…



職場の仲間と！

社会福祉法人芳洋会 特別養護老人ホーム ひのでホーム

所在地：東京都西多摩郡日の出町平井3067 TEL：042-597-2021 FAX：042-597-1973

ひのでホームは、自然豊かな西多摩郡日の出町の「文化の森」の中にあります。福祉機器を積極的に導入し、シーティングの取り組みやリフトを活用した「抱え上げない介護」に取り組み、ご利用者もスタッフも安心・安全・安楽なケアを実践しています。

施設の特徴として「暮らす人も、はたらく人もずっと楽しく生きよう」というテーマを掲げ、研修体制の充実や職員向けのイベントなどにも力を入れています。また、これから福祉を担う人材の種まきとして、地域に向けて、福祉の仕事の魅力を伝えて行くこと取り組みを積極的に行っています。

明るく活気ある雰囲気や、職員が自分の得意なことを活かして働ける環境が自慢の施設です。

あなたの施設の「リア充」さん募集中！自薦・他薦は問いません。掲載を希望する方は事務局にぜひご連絡ください。