

障害のある人たちの介護現場での「“ならでは”の働き」

から見えてきたこと

報告書

目次

はじめに

1. 「“ならでは”の働き」の意味するところ ……2
 2. 「いきいき生活支援員の活躍に関する社会参加の広報」までの経緯(フロー図) ……4
- ※コラム1 「“3ヘル事業”の誕生と発展に想うこと」 瀬古 隆氏

第1章 障害のある人たちの介護現場での「“ならでは”の働き」から見えてきたこと

1. 「“ならでは”の働き」の始まりと経緯 ……8
 2. 「“ならでは”の働き」の意義 ～障害のある人が介護現場で働くことの意義～ ……10
- ※コラム2 「人生の膨らみ」 城 貴志氏 ……12

第2章 「いきいき生活支援員」の制度化

1. 「いきいき生活支援員」の始まり ……14
 2. 滋賀県らしく ……14
 3. 制度化 ……15
 4. 制度の実施 ……19
- ※コラム3 「Y君のーコマ」 森本 信吾氏 ……20

第3章 「いきいき生活支援員」に多く見られる「“ならでは”の働き」の「見える化」

1. 調査の概要と数値化 ……22
 2. 考察とまとめ ……35
- ※コラム4 「Yさんは、こんな人です！」 村田 美穂子氏 ……37

第4章 解決すべき課題と今後の可能性

1. 解決すべき課題 ……39
2. 今後の可能性 ……40

あとがき

…41

参考資料

- 検討委員会名簿 ……42

はじめに

1. 「“ならでは”の働き」の意味するところ

2000年から宅老所で働いてきた K 子さんが、19年経ったいまは車いすの生活になってしまった。年齢はまだ60歳手前だが、ダウン症による障がいのため衰えも早く、今はしゃべることも、自力で食べることも出来ない。

そんな彼女だが、今でも週2回小規模多機能型居宅介護事業所に通っている。時々共生型の利用(登録)者に間違われることもあるが、有償ボランティアとして身を置いている。

以前みたいに、おとしよりと一緒に散歩にも行けないし、おはこだった「リンゴの唄」も歌えない。しかし、今も彼女“ならでは”の仕事はしっかりと残っている。

事業所を利用している和子さん(仮名)。このところ認知症がさらに進み、トイレや台所が分からなくなったり、他のおとしよりにくってかかるなど、賑やかな日々が展開されている。

ところが、K 子さんと向き合うと、えっ？本当に認知症なのかと思うほど様子が変わる。

久しぶりに出勤した K 子さんを見るやいなや「K 子ちゃん、はいはい、おいでやす」と声を掛けられる。和子さんからスタッフの誰一人、名前を呼んでももらえないのに、何故か K 子さんの名前だけはインプットされている。ちなみに、管理者の私を呼ばれる時は「アンタさん」でしかない。

和子さんや他のおとしよりと K 子さんが居る部屋をスタッフがちょっと離れた時に、和子さんが K 子さんの車いすの後ろに回り込み、K 子さんの襟元を整え、手櫛でよじれた髪の毛を解いておられたのである。「K 子ちゃん、ちゃんとしとかんとアカンよ」とやさしい声を添えながら。

和子さんにとって K 子さんは安心して心許せる存在であり、その K 子さんに助けが必要となった今、自然と手助けをしているのであろう。認知症が進み、いろんなことが分からなくなっておられるが、「人の役に立つ」という本能は確実に存在する。

一方、和子さんの支援を受けた K 子さんも、和子さんにお世話になっただけではない。K 子さんは、和子さんの役割(働き)を作る役割(働き)を果たしたのである。

これまでも、一般のスタッフに比べて、知的障がいのあるスタッフはおとしよりに自然に向き合う、人間的に接する、生活感がある等々が言われてきた。これこそが、「“ならでは”の働き」を生み出す原点であり、「この世を照らす光」としての源であり、K 子さんの働

きが、このことを物語っている。

私たちの取組みのベースとなった糸賀一雄は、どんなに障がいが高くても、主体的、社会的な存在として世にあり、世で活躍する権利があると説いた。

19年前に、この「いきいき生活支援員」の取組のモデルとなったK子さんが、くしくも区切りの時に、今度は究極の「“ならでは”の働き」を示してくれた。大変感慨深いことで、関係のみなさまのこれまでの一步一步の積み重ねに感謝である。

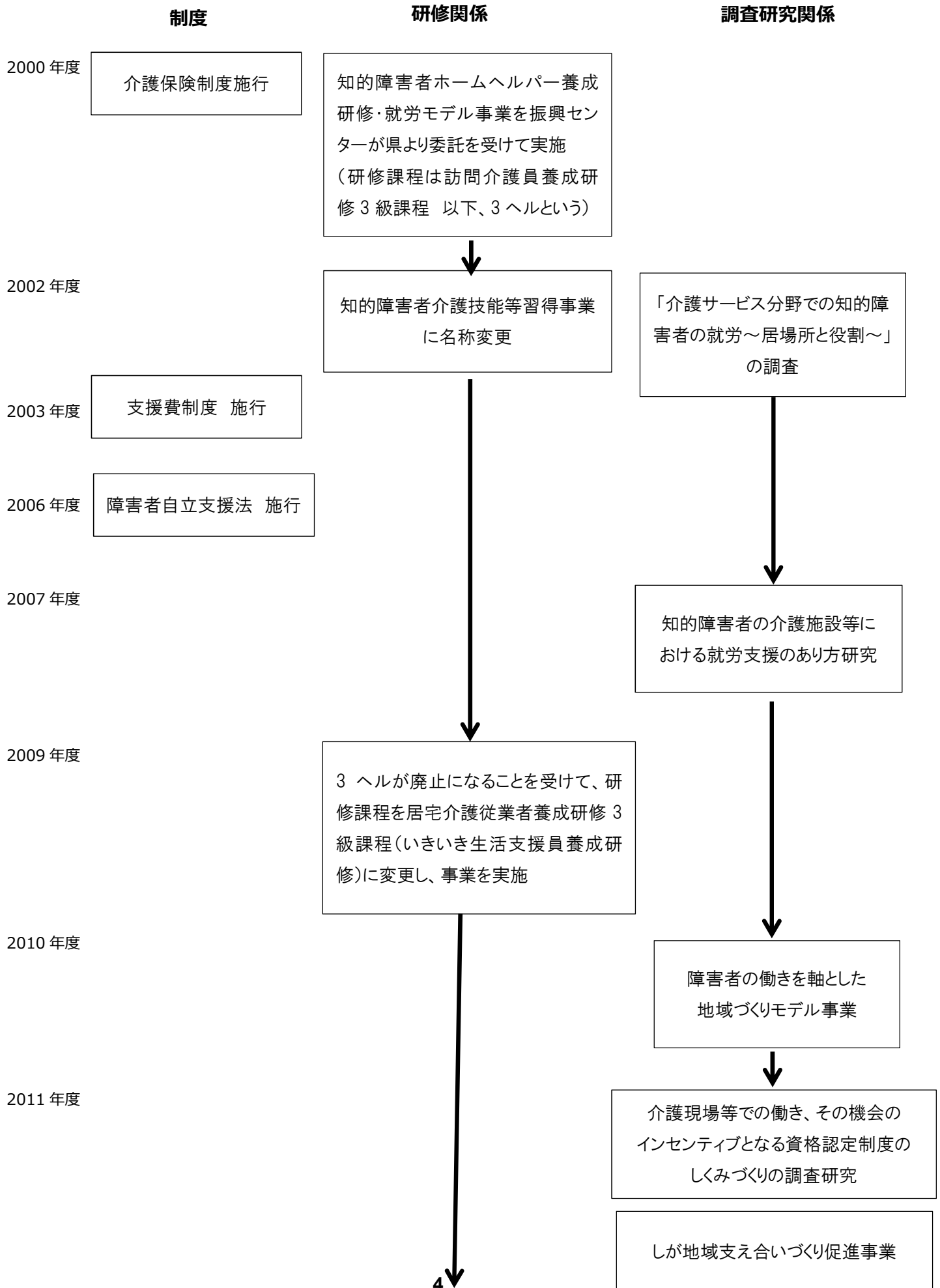
今後も、いきいき生活支援員の活躍の場を拓ける取組は続けて行くが、調査研究としては、今回のまとめで一先ず終わりにしたい。

調査研究を担っていただいた委員の皆様、とりわけ忙しい職務をぬってお力をいただいた龍谷大学の村井、栗田の両先生には厚く感謝を申し上げたい。

また、数年に渡ってこの調査研究に助成をいただいたダイロン福祉財団様にも熱く御礼を申し上げねばならない。

街かどケア滋賀ネット
溝口 弘

2. 「いきいき生活支援員の活躍に関する社会参加の広報」までの経緯（フロー図）



制度

研修関係

調査研究関係

2012 年度

3 ヘルの廃止

2013 年度

障害者総合支援法 施行

2014 年度

2015 年度

いきいき生活支援員
養成研修制度創設

2016 年度

介護等の場における知的障害者
就労促進事業
(いきいき生活支援員養成研修)
滋賀県の制度として開始

2017 年度

2019 年度

介護現場等での働き、その機会のインセンティブとなる資格認定制度のしくみづくりの調査研究
(しが地域支え合いづくり促進事業)

障害者の介護現場での
就労促進研究事業

介護の場における
知的障害者就労促進検討事業

「いきいき生活支援員」に
多く見られる「“ならでは”の働き」
の見える化に向けての調査

いきいき生活支援員の活躍に
関する社会参加の広報
(※今回の事業)

<“3 ヘル事業”の誕生と発展に想うこと>

訪問介護 3 級過程は、無くなりましたが、滋賀ならではの「いきいき生活支援員養成研修事業」として、“3 ヘル事業”の呼び名と精神は、チャレンジする人たちに今なお受け継がれています。

2000年に誕生した3ヘル事業は、私が滋賀県障害福祉課で在宅福祉を担当していた1999年11月に、国の緊急地域雇用特別交付金事業の協議で、当時の国松善次知事から「障害者雇用のアイデアを」との指令が下ったことがきっかけでした。常々、実践に基づく教を乞うていた(株)なんてん共働サービスの溝口弘社長の助言により、事業の骨格が出来上がりました。

間もなく始まる介護保険において介護人材の不足が不安視されていた課題と、障害者の職域拡大という政策ニーズとのマッチングを行い、牽引力を福祉滋賀ならではの公民協働のネットワークに求める事業仕立てでした。滋賀県社会就労事業振興センターがネットワークのハブとなり、本人を代弁する手をつなぐ育成会や共働作業所・宅老所などの支援の実践者も交え、福祉・労政の公的機関も参画して、研修プログラムが開発されました。

応援団のマスコミも半信半疑のなかでスタートした3ヘル事業でしたが、多くの関係者に支えられ、何よりも介護や子育ての職場でチャレンジした本人の努力によって成果が徐々に広がりました。事業を受け継いだ街かどケア滋賀ネットと滋賀県社会就労事業振興センターのご尽力により、今後とも、世を照らす光となる事業として発展するよう心から祈ります。

NPO ワイワイあぼしクラブ・糸賀一雄記念財団
瀬古 隆

*2019年11月5日 寄稿

第 1 章

障害のある人たちの介護現場での「“ならでは”の働き」から見てきたこと

第1章 障害のある人たちの介護現場での「“ならでは”の働き」から見えてきたこと

1. 「“ならでは”の働き」の始まりと経緯

(1) 福祉サービスの「受け手」から「担い手」へ

介護保険制度がスタートした2000年、滋賀県社会就労事業振興センター（現 特定非営利活動法人 滋賀県社会就労事業振興センター）では「知的障害者ホームヘルパー養成研修・就労モデル事業（現 介護等の場における知的障害者就労促進事業 以下、養成研修事業）」を滋賀県より委託を受けて開始した。

この事業は、知的障害のある人が、介護に関する知識、技術を習得し、介護事業所等に就労することにより、福祉サービスの「受け手」から「担い手」となり、知的障害のある人が地域であたりまえに働き、暮らし、地域でさらなる自立を目的とした事業である。

2019年3月末までに231名が資格を取得され、94名が介護事業所等への就労へと結びついた。（介護職員初任者研修も含めると275名が修了し、121名が就労している。）

特定非営利活動法人 滋賀県社会就労事業振興センター

- 社団法人として1998年10月1日に設立。滋賀県内障害者団体6団体が母体となり、障害福祉サービス事業所（作業所）の仕事の受注拡大と開拓、共同受注を主の事業として活動。
- 活動を進める中で事業が拡大し、障害者雇用の促進や企業とのネットワークの拡充、事業を通じた地域づくり等活動は多岐にわたる。
- 「障害のある人の雇用を創る」、「雇用に繋げる」、「就労支援システムを創る」を三つの使命として活動している。
- 詳細はホームページ <https://hataraku-shiga.net/>

(2) モデルになった就労の背景とその働き

養成研修事業創設のきっかけは、ダウン症で知的障害のあるK子さんの宅老所での働きぶりであった。もともとはメンテナンスの仕事をしていたK子さんだったが、視覚障害もあり、外回りの仕事が難しくなった。しかし、みんなから親しまれるK子さんなら直接おとしよりと接する仕事もきっと出来るとの認識から宅老所での就労が始まった。

一般的な介護職としての働きは難しい部分もあったが、名前を覚えることが出来なくなっていた認知症のおとしよりに、いち早く名前を覚えてもらい、スタッフというよりも「気になる存在」としておとしよりに認識され、K子さんが居るとおとしよりが安心して昼寝をしたり、自然に接するという、他のスタッフには真似の出来ない光景が展開され、事業所にとって「なくてはならない存在」となった。

これが「“ならでは”の働き」を構想する原点である。

(3) 「“ならでは”の働き」の意味と重要性

養成研修事業をきっかけとして滋賀県内の介護事業所等における障害者雇用が少しずつ拡がり、障害の重い人たちが介護現場で働く姿も出てきた。そしてこの事業を通じた十数年の実践により「知的障害のある人たちは、飾らず自然体でおとしよりと接するので、おとしよりの気持ちに寄り添う事が出来る」と多くの雇用事業所から評価を受けるようになった。実際、おとしよりが障害のないスタッフの名前を覚えることはなくても、障

害のあるスタッフの名前は覚えて呼んでおられるといった例が多く挙げられている。

お互いに関係を認め合い、お互いに安心出来る居場所を自然と創り出せる、このような「相互関係」を構築出来るのは、知的障害のある人それぞれに効率性や生産性だけでは計れない能力があるからであり、それを「“ならでは”の働き」と呼ぶようになった。

この「“ならでは”の働き」はおとしよりに対する関わりだけではなく、一緒に働くスタッフや、地域にも広がるようになってきた。「障害のあるスタッフと一緒に働くことで、おとしよりに対する支援のあり方を見直すきっかけとなった」という声も上がっている。「“ならでは”の働き」により雇用事業所や地域が活気づいており、このことからすれば、「“ならでは”の働き」はケアの質を高める根源とも言えよう。

(4) 3 ヘル（訪問介護員養成研修 3 級過程）の廃止

介護サービスの質の向上を図る上で、介護職員の専門性を高める必要があることから介護保険制度の改正により、3 ヘルの研修は 2012 年度末で廃止されることになった。2 級課程の研修も介護職員初任者研修へと移行され、130 時間もの研修を受けなければならなくなり、これまで取り組んできた養成研修の対象予定者にはハードルが高いものになった。

(5) 雇用事業所での評価

しかし知的障害のある人の「“ならでは”の働き」は、介護事業所等において、スタッフ、おとしより側の双方にプラスの作用をもたらし、おとしよりの自発的な行動を引き出し、また、事業所全体を癒し、その事業所の価値を高めていると評価を受けるようになってきた。

おとしよりの役割を引き出し、障害のないスタッフの力を引き出し、知的障害のある人の能力も引き出す。まさに、滋賀県の養成研修事業の取組は「エンパワメント」の実践そのものとなった。

知的障害のある人の「“ならでは”の働き」が展開されている事業所は、まだまだ少ないのが現状であるが、「“ならでは”の働き」を拡げていくことが、おとしよりが安心してゆったりと過ごせる場や温かい地域の拡大につながっていくと考えている。

(6) 介護保険制度の研修課程から障害福祉制度の研修課程へ

滋賀県における養成研修事業が、介護事業所等に対する「“ならでは”の働き」を拡げる役割を果たしてきたことを考えれば、3 ヘルが廃止されることで、研修自体を単に打ち切るのではなく、県内の多くの介護事業所で障害のある人たちが働き、おとしよりや障害のないスタッフが共に輝きあう光景を拡げていくためにも、この事業を継承し発展させていく必要があると考えた。

そこで 2009 年度からは居宅介護従業者養成研修 3 級課程+重度訪問介護従業者養成研修基礎課程とし、『いきいき生活支援員』養成研修』として取り組むことにした。

この研修では、障害のある人たちが介護や保育の場で「働くこと」を通して、おとしよりや子どもたち、あるいはスタッフが“お互い様”を感じ、助け合い、支え合う場が広がるよう、またその周辺の地域づくりの担い手となれるような研修を行っている。

(7) 「いきいき生活支援員」の意味とねらい

そして、その場づくり、地域づくりの担い手を「いきいき生活支援員」と名付けた。「いきいき生活支援員」は、障害のある人本人やおとしよりはもちろんのこと、雇用事業所や共に働くスタッフ、さらには地域の人々が『「生き生き」生活出来るように』という願いが込められている。

(8) 三先人の理念

これらの取組を継続してこられたのも糸賀・田村・池田の三先人の理念(どんなに障害が重くても主体的、

社会的に生きる・共に、水平に・仕事と役割を持って街や村の中で暮らす)が受け継がれている滋賀県だからこそのことである。介護や保育の現場でいきいきと働くことで事業所や地域が活気づけられるという障害のある人がもたらす効果を拡げる取組は、まさしく糸賀一雄が唱えた「この子らを世の光に」そのものを現実化する実践だと考えられる。

2. 「“ならでは”の働き」の意義 ～障害のある人が介護現場で働くことの意義～

(1) おとしよりとの関係

知的障害のある人が、福祉サービスの「受け手」から「担い手」となり、仕事としての役割を持って、地域の中で「普通」に働き、暮らしていけることを目的として開始した養成研修事業ではあったが、その目的ばかりではなく、利用者であるおとしよりや、共に働く障害のないスタッフに対しても好影響をもたらせてくれたことはこれまでに述べてきたところである。

(2) 事業所や障害のないスタッフとの関係

事業所や障害のないスタッフからは、「場が明るくなった」「普通に、自然に向き合うことの大切さを学んだ」「ゆったり感や安心感のある働き方を学んだ」等の感想も述べられていた。

障害のある人が働く介護事業所の近隣住民からも、「毎朝障害のある人が、日傘をさしてゆったり歩きながら通勤している姿を見るとこちらも気持ちになごむ」といった感想も、ヒアリング調査で再確認することが出来た。

(3) 「“ならでは”の働き」は「個別的」

もちろん、障害のある人すべてに介護の仕事が合う訳ではなく、またすべての人が「“ならでは”の働き」を発揮する訳でもない。「“ならでは”の働き」をしていても時には課題が生じ、関係機関に関わってもらいながら課題解決する場合もある。雇用事業所すべてでうまくいっている訳ではなく、日々よいこともあり、課題もあるというのが正直なところである。

(4) 「“ならでは”の働き」の再確認

しかし、調査研究を積み重ねてきた中で、アンケート調査の再検証、ヒアリング結果の検証、調査研究委員会の議論の中から、介護の場でのおとしよりやスタッフ、また近隣地域に対する「“ならでは”の働き」の効果は予想通りであったことも事実である。

(5) 保育所での働き

保育所においては、園児はおとしよりと違い、行動が早くて範囲が広く、また即時に判断が必要な業務が多いので、なかなか“ならでは”は活かしにくいことは分かったが、保育所のスタッフや保護者にとっては「ゆったり感」「やさしく接する」「素直に接する」という効果が報告されている。つまりお互いを認め合い、助け合い、支え合う職場づくりにも繋がっている。

(6) 助け合い、支え合いの地域づくり

障害のある人も、ない人も、それぞれの違いを認め、“お互い様”と助け合い、支え合いながら働き暮らせる場所は、とても居心地の良い温かい場所である。そして、近隣住民からの感想にもあるように、その居心地のよさや温かさは周辺にも拡がり、認め合い、支え合う地域づくりにつながっていく。それは「だれもが住みたくなる福祉滋賀」を打ち出している滋賀県だからこそ出来るのである。

(7) 雇用の促進に向けて

介護や保育等の一定の講習と実習を経て、公の修了証を受け取ることは本人の自信にもつながる。また、雇用する側の安心感にもつながり、雇用の促進に大いに寄与することになる。

だからこそ研修を行い、地域で働くいきいき生活支援員として養成する研修には大きな意義があると考え
る。

<人生の膨らみ>

夕方のラッシュで込み合った電車内、東京出張からの帰りで疲れていた私は、車内でぼんやりと外を眺めていた。その時ふいに「こんばんは」と若い女性に声を掛けられる。振り向くも、直ぐには誰であるかわからなかったが、修了生の T さんであることに気付く。

T さんは作業所(就労継続支援 B 型事業所)に通われていた7年前、旧のホームヘルパー3級課程である「居宅介護従業者基礎研修」を修了され、さらには4年前に介護職員初任者研修(旧ホームヘルパー2級)を修了。その後特別養護老人ホームに就職をされた。

3年ぶりに偶然出会った彼女は、私の記憶のなかの彼女とは雰囲気は違っていた。スマホから延びるイヤホンで音楽を聴き、化粧に流行のファッション…作業所におられたときの彼女とは違って見える。

最寄り駅が同じなので約10分、車内で会話をした。就職した特養で今でも働いていること、普段は自転車で通勤していること、原付の免許を取りたいこと、今日は有給を取り京都に遊びに行ってきたこと…。笑顔で話す彼女の話しに聞き入っているとあっという間に駅に着いた。

改札を出て別れた彼女の後姿を見つめると、「働く」ことが人生を大きく膨らませることを改めて感じる。誰もが「就職」とは大きな人生の節目である。彼女が介護の資格を取得し、今の職場に就職したことで、彼女の人生は膨らんだはずである。

今度、働いている彼女に会いに、特養へ行こうと思う。

滋賀県社会就労事業振興センター
理事長 城 貴志



第2章

「いきいき生活支援員」の制度化

第2章 「いきいき生活支援員」の制度化

1. 「いきいき生活支援員養成研修」の始まり

(1) 「いきいき生活支援員」の実現に向けて

養成研修事業も含め、これまでの取組は滋賀県から他県にも広がっていった。そして滋賀県では多くの障害のある人が介護現場で働いていることもわかり、「“ならでは”の働き」の効果は予想通りであった。

しかし、介護保険制度改正により3ヘルは2012年度末で廃止されることになり、3ヘルの研修は行えなくなった。2級研修へのバージョンアップも検討したが、訪問介護員養成研修の課程(介護職員基礎研修課程、訪問介護に関する1級課程、2級課程)は、障害のある人にとってはハードルが高いものになってしまった。

(2) いきいき生活支援員養成研修の組み立て

養成研修自体を単に打ち切るのではなく、県内の多くの介護事業所で障害のある人たちが働き、おとしよりや障害のないスタッフが共に輝きあう光景を上げていくためにも、この事業を継承し発展させていく必要があると考えた。

そこで2007年度に新たな滋賀県らしい取組として「いきいき生活支援員」養成研修を提案し、2009年度からは居宅介護従業者養成研修3級課程+重度訪問介護従業者養成研修基礎課程+独自研修+現場実習とし、『いきいき生活支援員』養成研修』として取組むことにした。

2. 滋賀県らしく

(1) 政策提案

「いきいき生活支援員」は関係者で名付けたものであったため、研修機関長の修了証は発行される、公の修了証ではなかった。また、「居宅介護従業者養成研修3級課程」もいつまで存続できるものかわからず、だからこそ、未来に向けた新たな滋賀県らしい仕組みとして、「いきいき生活支援員」を確立し、知事名での修了証発行という形での政策提案を行った。

(2) 提案内容(2014年度提案資料より)

① 対象者 知的障害のある人たちを主とする

将来的には障害者基本法に規定する障害者を対象としていきたいが、まずは、事業提案の元となった、知的障害者介護技能等習得事業(2014年当時の研修名)の対象者と同じとする。

② 養成・研修

障害のある人の介護現場での働きと、その機会のインセンティブとなる資格認定に必要なと考えられる研修は以下のとおりである。

ア. 障害のある人を対象とした研修

a. いきいき生活支援員養成研修

現 知的障害者介護技能等習得事業(2014年当時の研修名)

b. スキルアップ研修

介護事業所、保育事業所で働いている人を対象としたスキルアップ研修

イ. 雇用事業所スタッフを対象とした研修

a. 内部ジョブコーチ研修

障害の理解、障害のある人への指導方法や職業生活の支援方法を雇用事業所スタッフに学んでもらう研修

b. 雇用受入研修

障害のある人の雇用を希望している事業所、予定している事業所の代表者や管理者クラスに対する研修

③ 本人の資格に対する認証

ア. 障害のある人がいきいき生活支援員の資格を取得する為に必要な経過は以下の通りである。

a. 仮認証((2)-①a.知的障害者介護技能等習得事業(2014年当時の研修名)による養成研修を修了した段階)

b. 本認証(仮認証の後2年間の実務経験を積み、合わせて(2)-①b スキルアップ研修を受講した段階)

イ. 認証の為に検討内容は以下の通りである。

a. 審査・認証方法

b. 審査・認証機関

④ 本人への表彰等 いきいき生活支援員の本認証を受けた者が継続して働いている場合、3年ごとに表彰を行う。

⑤ 雇用事業所のメリット

事業所のメリットとして考えられるのは以下の通りである。

ア. 優良事業所として認証

イ. ホームページに優良事業所として紹介

ウ. フリーペーパー等で紹介

エ. メディア等での紹介

⑥ いきいき生活支援員の養成・開拓・継続の支援を行う機関が必要とする経費

ア. 雇用優良事業所の認証や紹介にかかる経費

イ. 養成や研修に係る経費

(3) 提案の検討

県は提案を受けて「知的障害者就労促進検討事業」として

①知的障害者介護技能等習得事業の研修カリキュラムの開発を行う

②スキルアップ研修の研修カリキュラムの開発を行う

③事業所の管理者や代表者を対象とした研修カリキュラムの開発

④内部ジョブコーチ研修の研修カリキュラムの開発

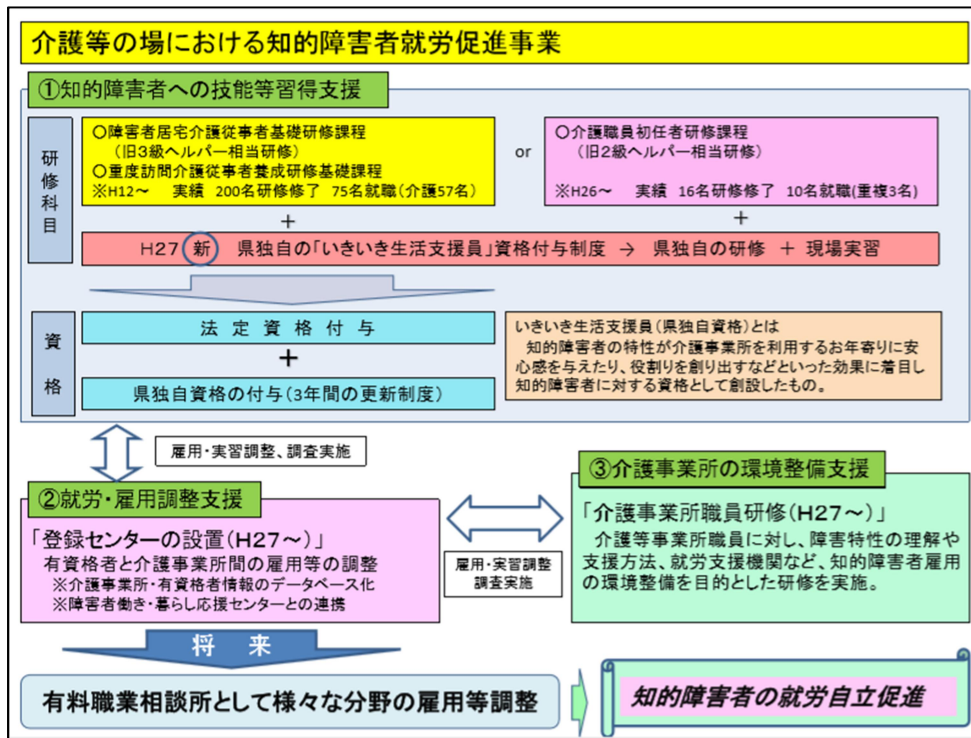
以上を街かどケア滋賀ネットに委託し、検討委員会を設置し、検討を行った。また、この委員会とは別に県が関係課による検討委員会を設置し、認定制度や顕彰制度等の検討を行った。

3. 制度化

(1) いきいき生活支援員の実現

検討・協議の結果、これまでの事業実績を認めてもらい、2015年からは「介護等の場における知的障害者就労促進事業」として実施され、県単独の「いきいき生活支援員養成研修事業」として、知事名の修了証を発行出来ることとなった。「いきいき生活支援員」の実現である。

(2) フロー図



資料提供：滋賀県

(3) カリキュラム

研修は、居宅介護従業者養成研修3級課程＋重度訪問介護従業者養成研修基礎課程＋県独自研修＋現場実習の合計218時間のカリキュラムが組まれている(いきいき生活支援員養成研修事業カリキュラムは別紙1)。

これまでの研修でもそうであったが、一般のカリキュラムをそのまま知的障害者に当てはめると難しい方もおられるため、一方通行の講義にならないように、また視覚から学ぶ方が認識しやすいという事から、ビデオ、寸劇、ロールプレイを用いて進められている。

また、技術演習(実技)では力加減や介護を受ける側の心理も体験してもらうため、介護する側、される側、両方の体験を行っている。

実地研修に関しては、座学上での知識の獲得よりも経験を通しての方がよく理解をされるため、126時間という長い時間数となっている。

(4) 更新研修

いきいき生活支援員の有効期間は3年とされ、更新のためには「いきいき生活支援員更新研修」を養成研修修了後3年度以内に、修了しなければならない。(別紙1に定められたカリキュラム)

これは、大変なようにも思えるが、障害のあるスタッフに対するフォローアップや定着に向けた障害のあるスタッフ同士の交流としても有効だと考えられている。

別記様式第1号（第9条第1項関係）

第 号

いきいき生活支援員認定証

氏 名

年 月 日生

滋賀県知事が定める滋賀県いきいき生活支援員養成研修事業実施要項に規定する いきいき生活支援員養成研修 を修了したことを証明するとともに、いきいき生活支援員として認定する。

有効期限 年 月 日 ～ 年 2月21日

年 月 日

滋賀県知事

別記様式第2号（第9条第1項関係）

いきいき生活支援員認定証（携帯用）

第 号

氏 名

年 月 日生

滋賀県知事が定める滋賀県いきいき生活支援員養成研修事業実施要項に規定する いきいき生活支援員養成研修 を修了したことを証明するとともに、いきいき生活支援員として認定する。

有効期間 年 月 日 ～

年 2月21日

平成 年 月 日

滋賀県知事

1. いきいき生活支援員養成研修	合計	157.0時間
(1)講義	計	26.5時間
ア 介護等の基本に関する講義		10.0時間
(ア) 高齢者疑似体験		2.5時間
(イ) 介護従業者の職業倫理		2時間
(ウ) 保育の基礎知識		2時間
(エ) 介護職員の心得		2時間
(オ)ピアカウンセリングについて		1.5時間
イ サービス提供に関する講義		11.5時間
(ア) レクリエーションについて		2時間
(イ) 生活援助の方法		4.5時間
(ウ) メンテナンスについて		3時間
(エ) 緊急時対応について		2時間
ウ 認知症に関する講義		2時間
(ア) 認知症の理解と対応		2時間
エ 自立に関する講義		3時間
(ア) 生活に必要な知識		3時間
(2)実習	計	130.5時間
ア 高齢者サービス提供現場の見学		2時間
イ 保育現場の見学		2.5時間
ウ 実地研修		126時間
2. いきいき生活支援員資格更新研修	合計	12時間
(1)講義	計	12時間
ア 介護技術について		6時間
イ 生活援助について		4時間
ウ 生活に必要な知識		2時間

4. 制度の実施

(1) 2015年度からの実施状況

2015年度からは「介護等の場における知的障害者就労促進事業」として、1年に2クールの研修が行われている。2クールとなったのは、滋賀県の南部と北部で行い、研修に参加してもらいやすくするためである。

2015年度の修了生は2クール合わせて17名。2016年度の修了生は2クール合わせて9名。2017年度の修了生は10名。2018年度の修了生は12名であり、すべての修了生はいきいき生活支援員の修了証も手にしている。

また、2015年度からの介護・保育の場への就労者数は15名となっている。

<Y君の一コマ>

正規介護職員として、夜勤もこなしながらバリバリ働いているY君！
Y君の最近の様子をエピソードとともに紹介します。

今年の一泊旅行は、10月に土山のダイヤモンド滋賀に行ってきました。ゆっくり温泉に入り、夜は宴会を楽しみ、翌日は新名神土山サービスエリアでランチに舌鼓を打って皆さん(もちろんY君も)ニコヤカニ帰って来られました。幸い天候に恵まれ、抜けるような青空の下、「秋」を感じてこられたようです。

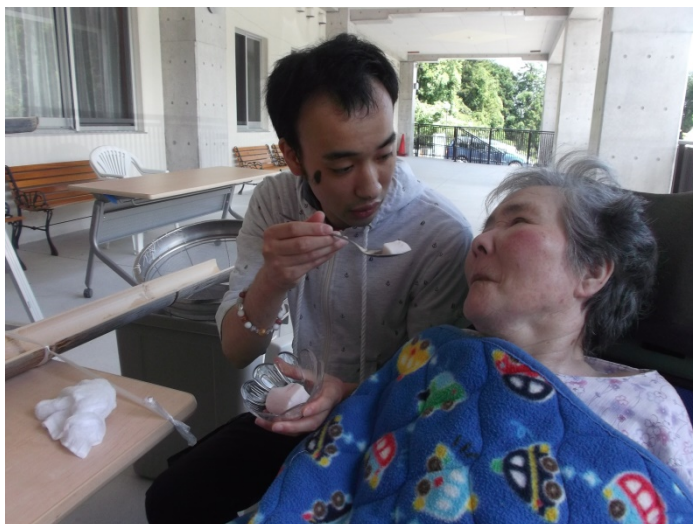
Y君は夜勤スタッフとして参加し、ほとんど眠れなかったようですが、「大きな事故もなく、お年寄りが楽しそうにされていて良かったです。」と話してくれました。

ヴィラ十二坊も十二年目に入り、お年寄りの重度化も進行しています。そうした中で1日のほとんどの時間を居室で過ごされる方でも、季節行事の雰囲気だけでも楽しんで頂くようにしています。外に出ることで、その時々風のにおいを感じてもらうことも、大事なケアの一コマと考えているからです。Y君も慣れたもので、場所が変わっても落ち着いて一人ひとりに丁寧に対応しています。

Y君ですが、口数が少なくボーッとしているように見えても観察眼は確かで、〇〇さんの〇〇は、～～で！と、お一人おひとりのことを私なんかよりずっと良くわかっています。そんな彼なので、慣れた手つきでスムーズに介助するため、お年寄りの表情からも「安心」が感じられるかと思えます。

彼の次の目標は介護福祉士の試験に合格し、介護の専門職として働いていくことです。職場のみんなも応援してるよ、Y君 Fight！

特別養護老人ホームヴィラ十二坊
施設長 森本 信吾



第3章

「いきいき生活支援員」に多く見られる「“ならでは”の働き」の見える化

1. 調査の概要と数値化

(1) 「“ならでは”の働き」の客観化

介護の場で食事の準備や後片付け、掃除や洗濯などを行いながらレクリエーションや外出等に参加し、おとしよりと自然に飾らずふれあう中、おとしよりに安心感やゆったり感、生活感や日常感をもたらすことが多く報告されてきたことはこれまでに述べてきたところである。

そして「“ならでは”の働き」と名付けた知的障害のある人たちの働きを、抽象的な言葉や文字ではなく、「見える化(客観化)」し、知的障害のある人とない人の働きの違いを明確化することで介護現場での就労を促進し、地域・共生社会の実現をはかることを目的として2015年より調査研究を進めることとなった。

そこで2015年度は、この「“ならでは”の働き」の「見える化」についての予備調査を行い、適切な調査項目・内容や調査方法、分析方法等を導き出した。

翌年、その形式で行う本調査では、「ゆったり感」に絞った調査を行い、「“ならでは”の働き」をより客観化することとした。

そして、2017年度は撮影の時間設定、場所設定を厳密に行い、比較検討が出来るように障害のないスタッフを被写体とした場面の追加撮影を行った。

(2) 調査の実施

- ①調査時期
- | | |
|------|-------------|
| 予備調査 | 平成28年1月～2月 |
| 本調査 | 平成28年9月～11月 |
| 追加調査 | 平成29年7月～9月 |
- ②調査場所(事業所種別)…大規模施設(入所施設)1、中規模施設(デイ)1、小規模施設(在宅)2
- ・規模やサービス種別に偏りが無いようにして、大規模・小規模、施設・デイサービスと選んだ。
 - ・在宅系サービスは3ヶ所、施設系(入所)サービスは1ヶ所とした。
 - ・対象事業所の地域・圏域は考慮していない。
- ③調査事業所
- | | |
|--------------------|---------------------|
| デイサービス和 | (滋賀県大津市山百合の丘5番1号) |
| 特別養護老人ホーム ヴィラ十二坊 | (滋賀県湖南市岩根690番地の4) |
| 小規模多機能型居宅介護事業所 心 | (滋賀県草津市駒井沢町246-1) |
| 小規模多機能型居宅介護事業所 秋桜舎 | (滋賀県湖南市石部東一丁目9番26号) |
- ④調査対象者
- 上記4事業所にて働くいきいき生活支援員、障害のないスタッフ、利用者(おとしより)

⑤調査の実施内容

調査方法

- ・ビデオ撮影調査…「ゆったり感」にポイントを絞って撮影を行った。
その人一番のゆったりシーン、おとしよりの関わり場面を中心に撮影した。比較対象となるように障害のないスタッフについても撮影した。
- ・ヒアリング調査…「ゆったり感」についてのヒアリングを行った。

⑥分析方法

分析方法は、ビデオ撮影内容の客観分析と主観分析とした。前者の分析対象と、後者の分析項目を龍谷大学の先生方に検討いただき、各施設のビデオ撮影内容を各2名の評定者で分析した。

客観分析については、分析対象の動作回数や動作継続時間を測定した。これらについては評定者間で確認し、一致した数値を最終データとした。主観分析については、2名の評定者ごとに分析項目にそって評定し、後に評定者間の一致度をk係数で示した。

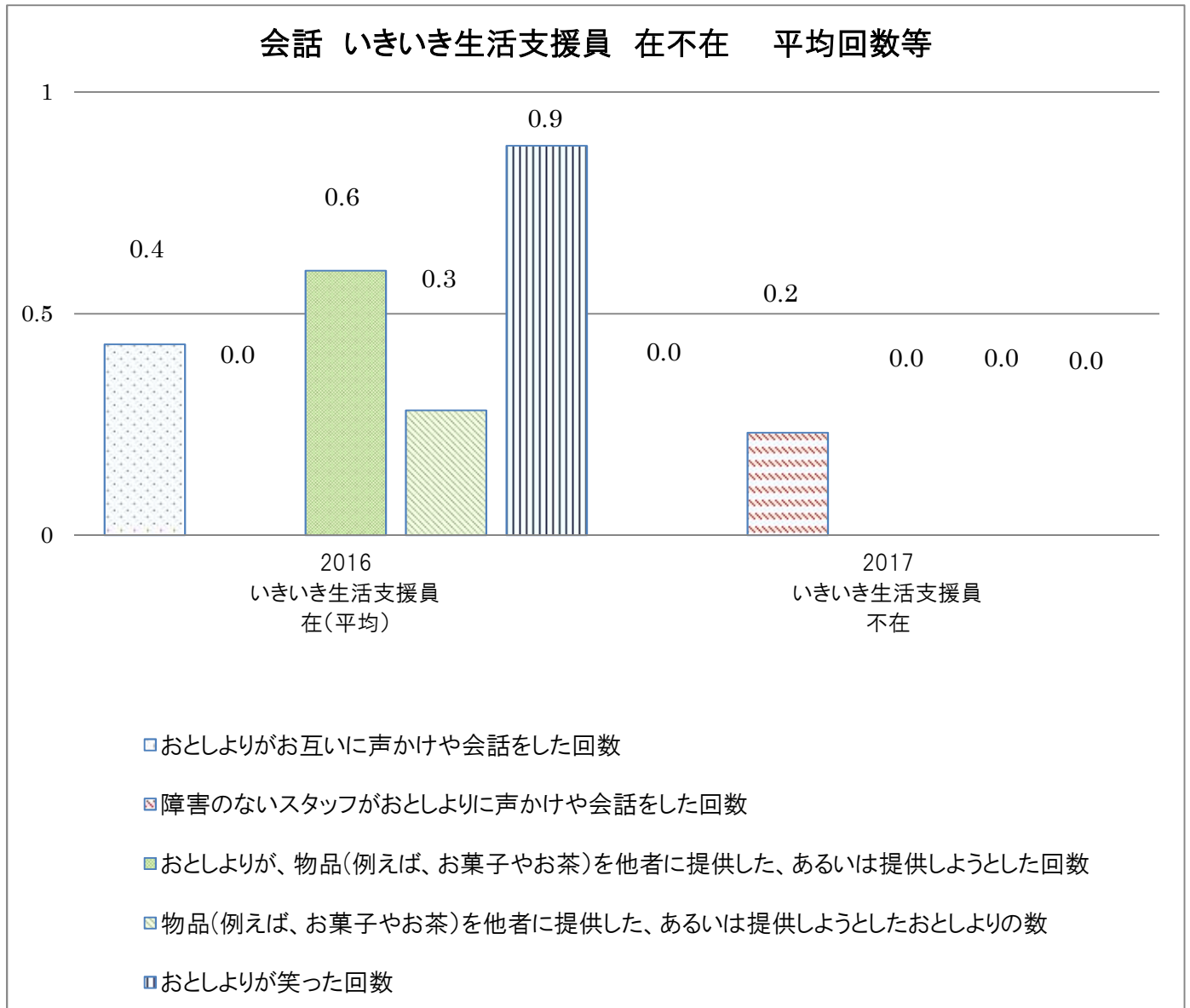
また、本研究は、龍谷大学「人を対象とする研究に関する倫理審査」(2016-01)の認証を得ている。

(3) 分析結果

表記としては、客観分析は棒グラフ、主観的尺度に関してはレーダーチャートで表している。

なお、表などの項目に関しては、一部、調査時点の表現からよりわかりやすい表現に変更している。

① 客観分析

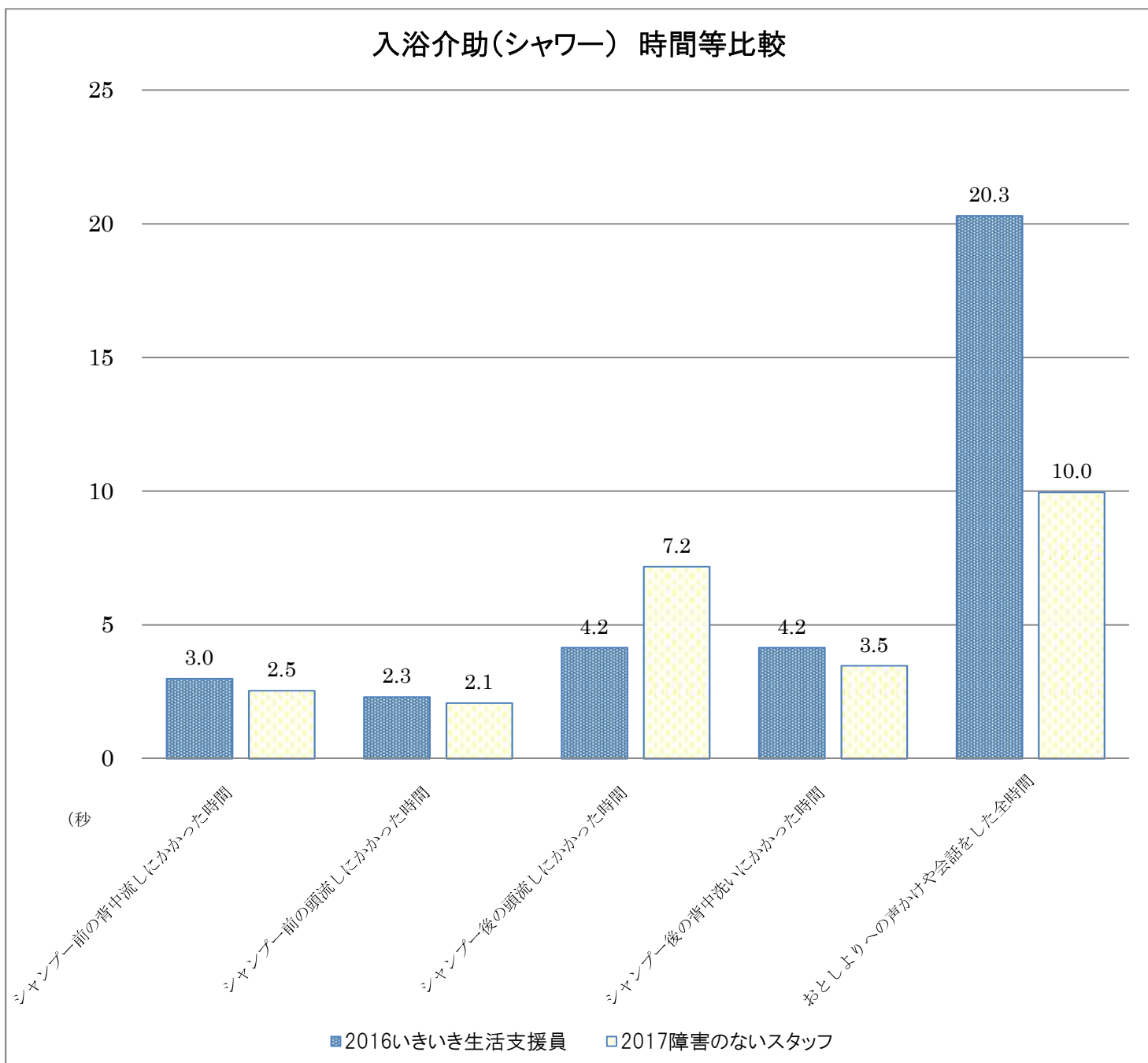


会話 いきいき生活支援員 在不在 平均回数等比較

○単位時間は 60 秒として比較している。

○利用者たちがお互いに声かけや会話をした回数、物品(お菓子やお茶)を他者に提供した、あるいは提供しようとした回数、利用者たちが笑った回数が、いきいき生活支援員が不在の時は0に対し、いきいき生活支援員が居る時の方が多いたことがわかる。

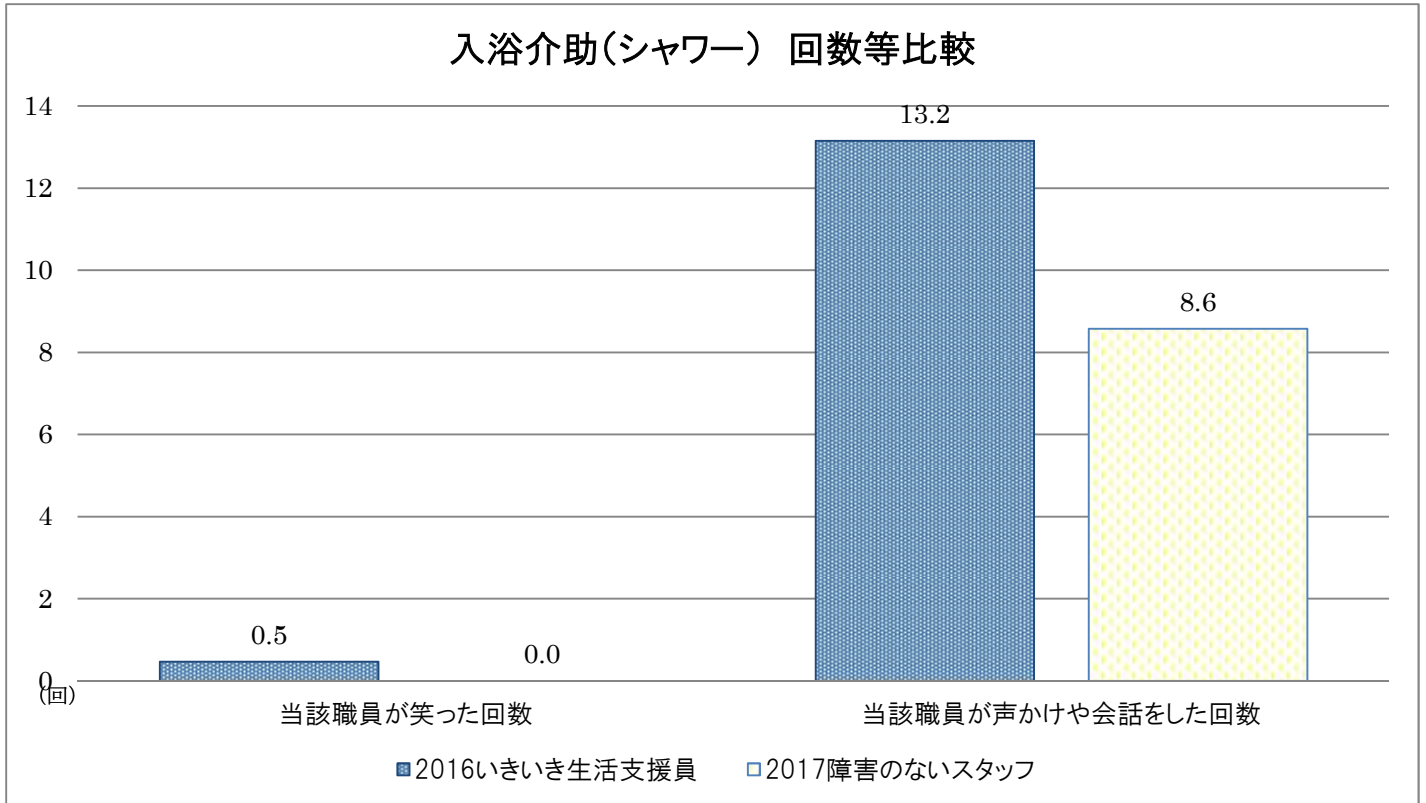
入浴介助(シャワー) 時間等比較



入浴介助(シャワー) 時間比較

○単位時間は 60 秒として比較している。

○いきいき生活支援員と障害のないスタッフでは、シャンプー前後の背中流しにかかった時間、シャンプー前後の頭流しにかかった時間はさほど変わりがないが、おとしよりへの声掛けや会話をした時間が、障害のないスタッフの倍以上多い。

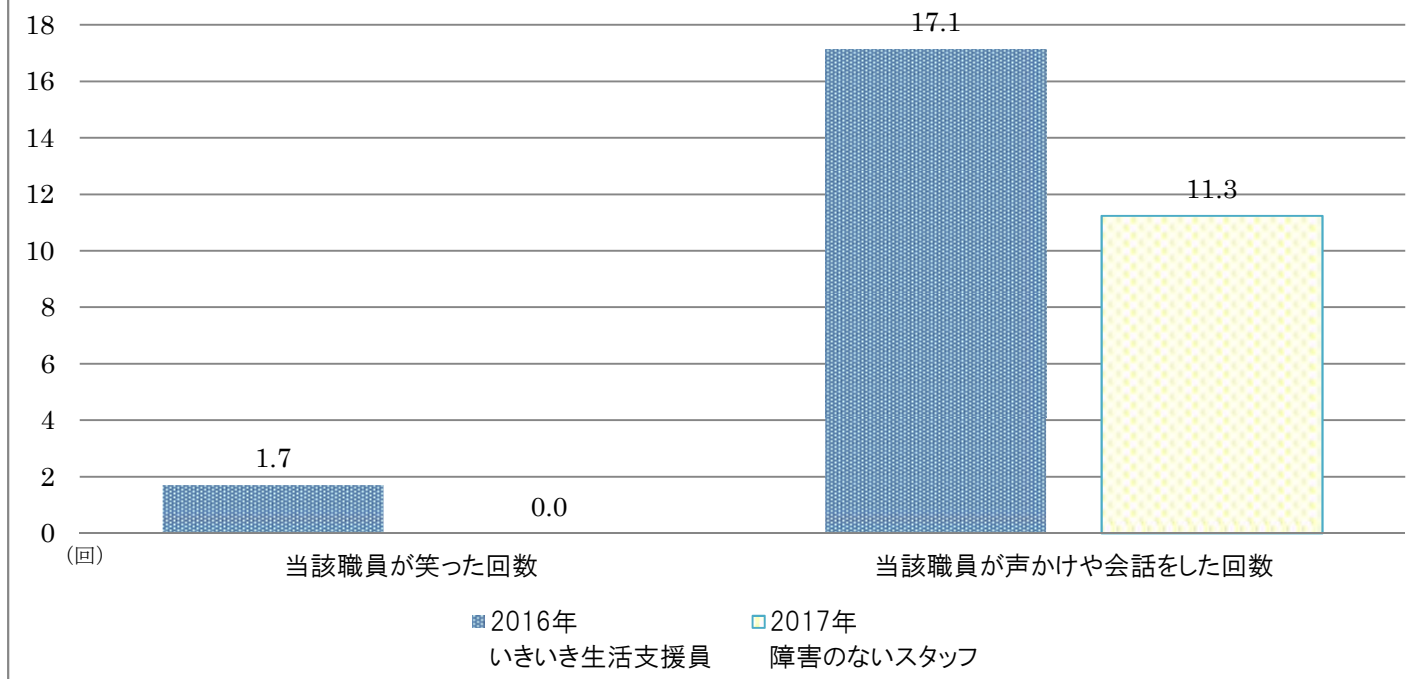


入浴介助(シャワー) 回数等比較

○単位時間は 60 秒として比較している。

○職員が笑った回数は、いきいき生活支援員の方が障害のないスタッフより多く、職員が声かけや会話をした回数は、いきいき生活支援員の方が障害のないスタッフより 1.5 倍多い。

入浴介助(脱衣) 回数等比較

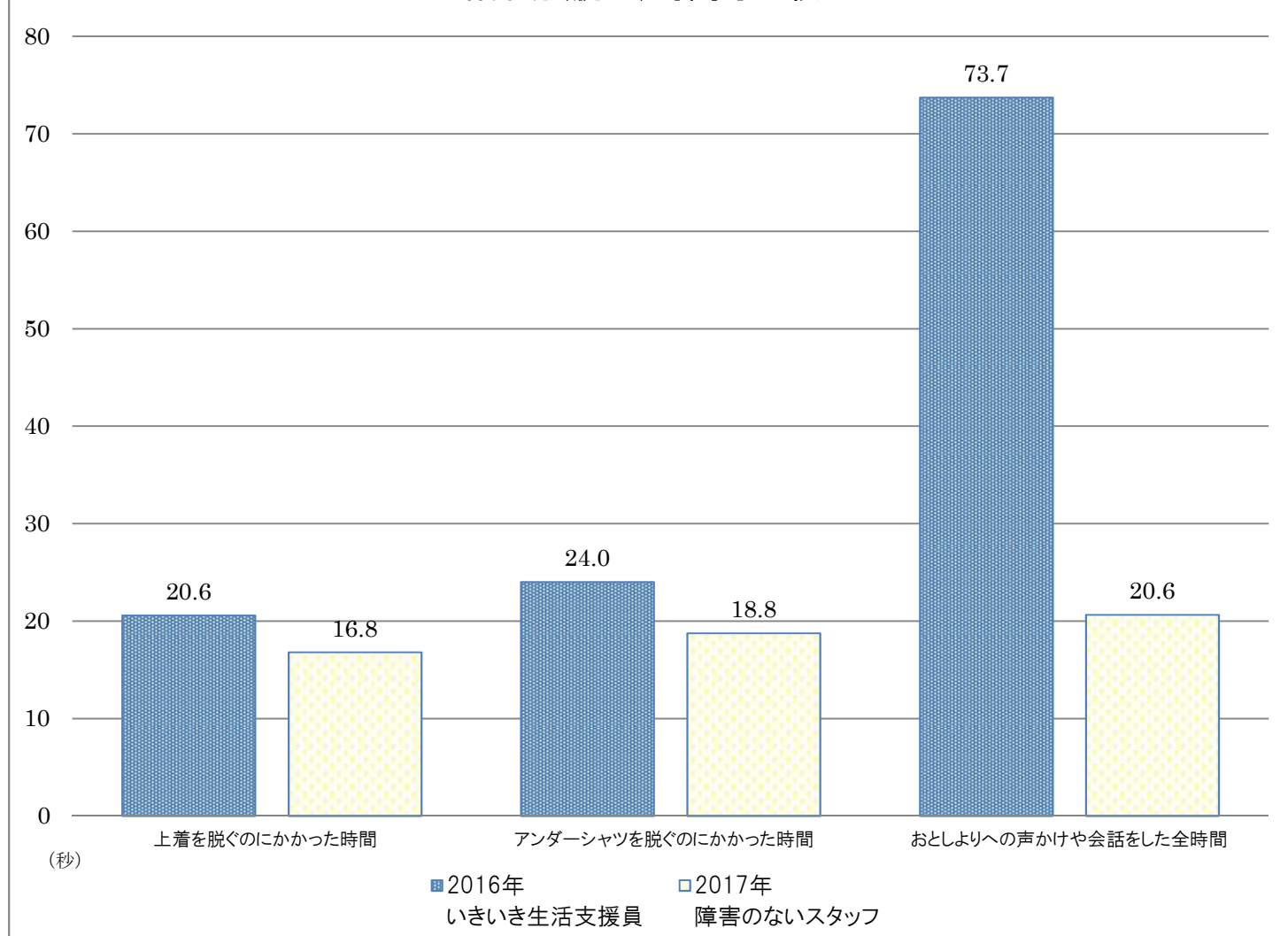


入浴介助(脱衣) 回数等比較

○単位時間は 60 秒として比較している。

○職員が笑った回数は、いきいき生活支援員が 1.7 回/分で障害のないスタッフが 0.0 回/分であり、職員が声かけや会話をした回数は、いきいき生活支援員の方が障害のないスタッフより 1.5 倍多い。

入浴介助(脱衣)時間等比較

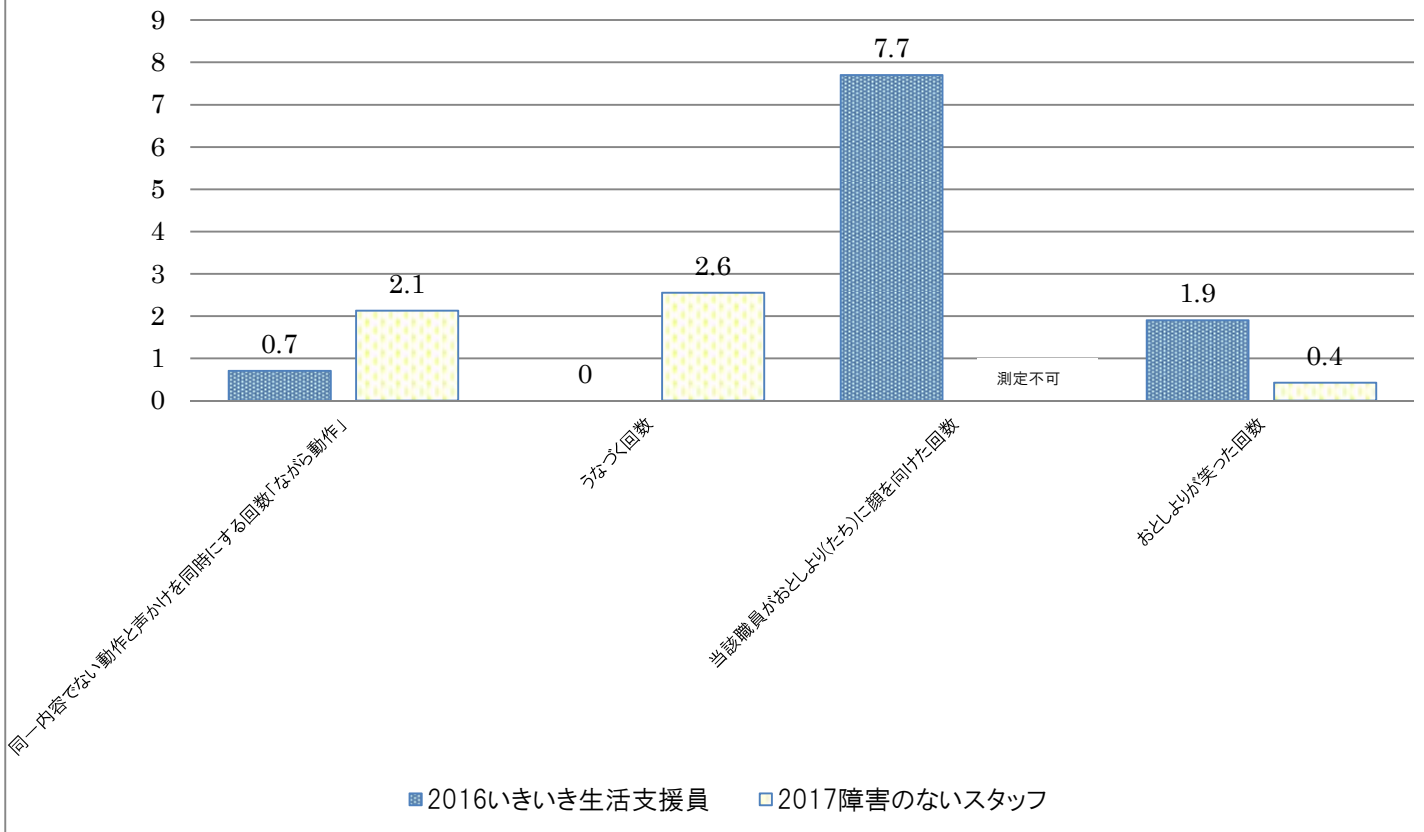


入浴介助(脱衣) 時間等比較

○単位時間は 60 秒として比較している。

○いきいき生活支援員と障害のないスタッフでは服を脱がすのにかった時間はさほど変わりはないが、おとしよりへの声掛けや会話をした時間は障害のないスタッフの 3.5 倍以上長い。

オーダー取 回数等比較

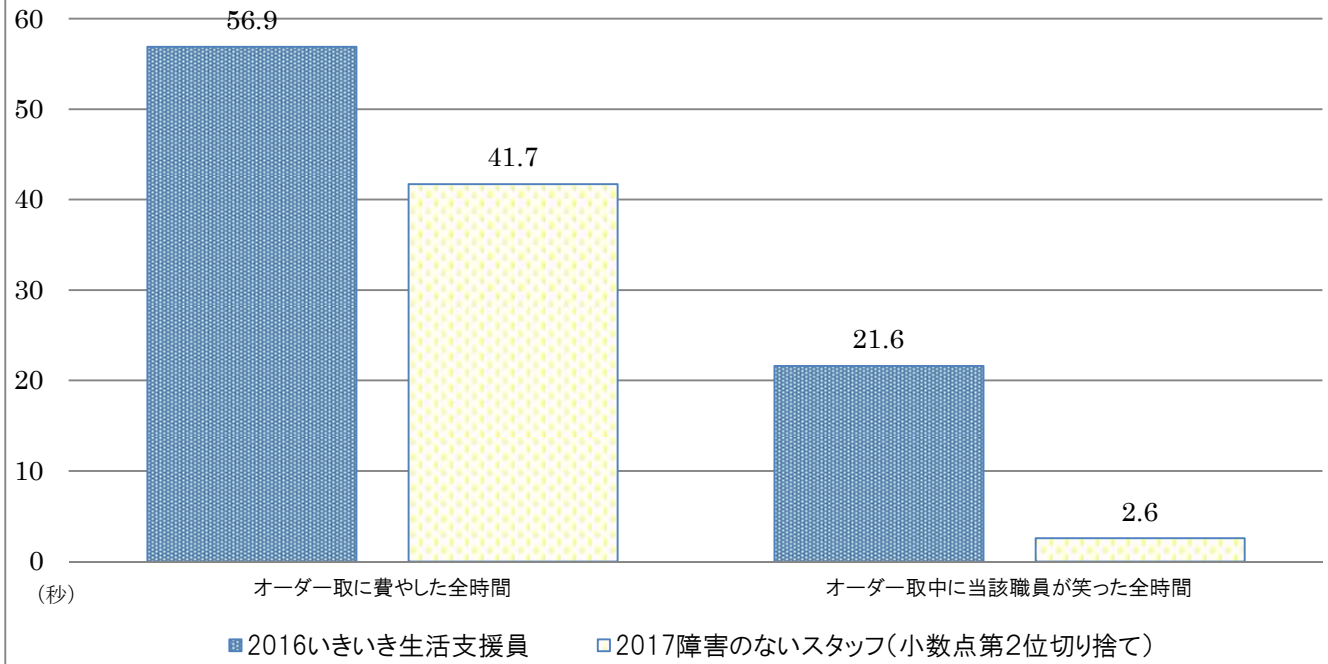


オーダー取 回数等比較

○単位時間は 60 秒として比較している。

○おとしよりが笑った回数は、いきいき生活支援員が1.9、障害のないスタッフは0.4で障害のないスタッフより4.75 倍多い。

オーダー取 時間等比較



オーダー取 時間等比較

○単位時間は 60 秒として比較している。

○オーダー取に費やした時間はいきいき生活支援員の方が長い。

○オーダー取中に職員が笑った全時間はいきいき生活支援員の方が長い。

②主観的尺度

以下、図内の尺度は、1.全くそうである、2.ややそうである、3.どちらともいえない、4.ややそうでない、5.全くそうでない となっている。また、★印は、本来の質問項目の記載内容を逆転して()内に記載し、()内の意味に相当する数値を記載している。

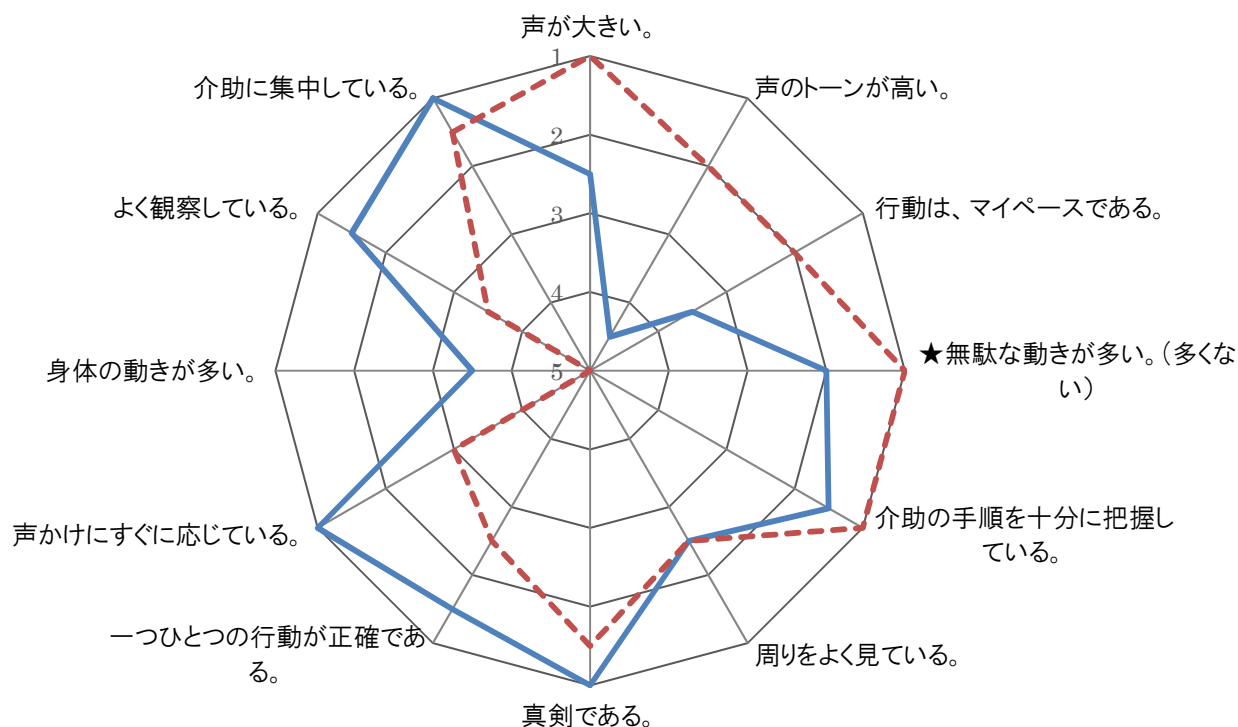


どの項目もいきいき生活支援員在の方が、不在に比較して適合している。

入浴介助(シャワー) 平均(逆転後)

k係数=0.499

— いきいき生活支援員の平均 - - - 障害のないスタッフの平均



いきいき生活支援員の方が、健常のスタッフに比較して内容により適合している項目は、
 真剣である(いきいき生活支援員 1 健常のスタッフ 1.5)

一つひとつの行動が正確である(いきいき生活支援員 1.5 健常のスタッフ 2.5)

声かけにすぐに応じている(いきいき生活支援員 1 健常のスタッフ 3)

身体の動きが多い(いきいき生活支援員 3.5 健常のスタッフ 5)

よく観察している(いきいき生活支援員 1.5 健常のスタッフ 3.5)

介助に集中している(いきいき生活支援員 1 健常のスタッフ 1.5)

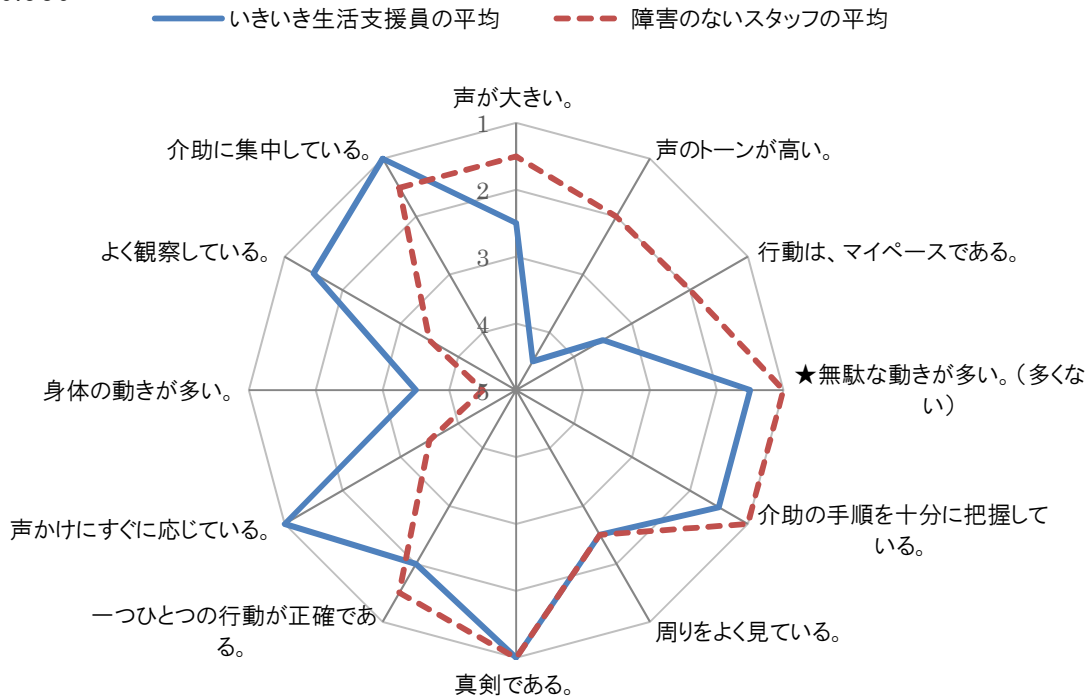
調査項目には、表情が硬い(硬くない)、おとしよりの表情が硬い(硬くない)、おとしよりは、支援員(スタッフ)によく反応している の 3 項目もあり、それぞれ平均は以下の表の様であった。しかし、動きの中で表情をとらえることが難しいと考えられることや映像角度的におとしよりの反応が掴みにくいと考えられることから、これらは判定がむずかしかった項目と思われる。そのため評点者間の一致が低くなったのでグラフに加えていない。

	表情が硬い(硬くない)	おとしよりの表情が硬い(硬くない)	おとしよりは、支援員(スタッフ)によく反応している
いきいき生活支援員	3	2	1
障害のないスタッフ	2	2.5	3

()は逆転後の表現、数値は逆転後

入浴介助(脱衣) 平均(逆転後)

k係数=0.539



いきいき生活支援員の方が、健常のスタッフに比較して内容により適合している項目は、
 声かけにすぐに応じている(いきいき生活支援員 1 健常のスタッフ 3.5)
 身体の動きが多い(いきいき生活支援員 3.5 健常のスタッフ 4.5)
 よく観察している(いきいき生活支援員 1.5 健常のスタッフ 3.5)
 介助に集中している(いきいき生活支援員 1 健常のスタッフ 1.5)

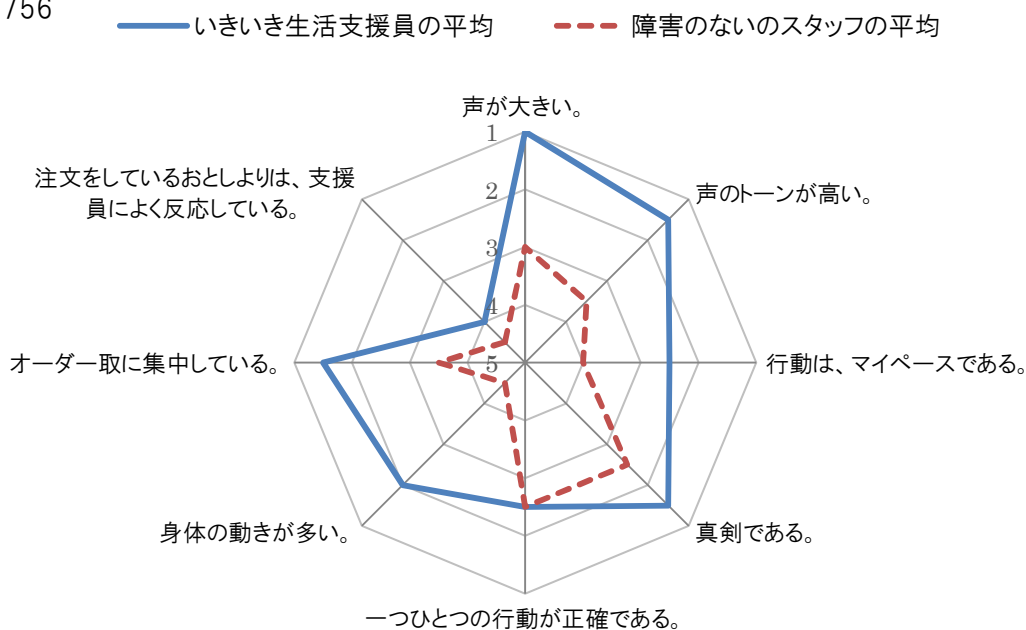
調査項目には、表情が硬い(硬くない)、おとしよりの表情が硬い(硬くない)、おとしよりは、支援員(スタッフ)によく反応している の 3 項目もあり、それぞれ平均は以下の表の様であった。しかし、動きの中で表情をとらえることが難しいと考えられることや映像角度的におとしよりの反応が掴みにくいと考えられることから、これらは判定がむずかしかった項目と思われる。そのため評点者間の一致が低くなったことや、欠損値の存在からグラフに加えていない。

	表情が硬い(硬くない)	おとしよりの表情が硬い(硬くない)	おとしよりは、支援員(スタッフ)によく反応している
いきいき生活支援員	2	1.5	1.5
障害のないスタッフ	2.5	3	3

()は逆転後の表現、数値は逆転後

オーダー取り 平均

k係数=0.756



いきいき生活支援員の方が、健常のスタッフに比較して内容により適合している項目は、

声大きい(いきいき生活支援員 1 健常のスタッフ 3)

声のトーンが高い(いきいき生活支援員 1.5 健常のスタッフ 3.5)

行動はマイペースである(いきいき生活支援員 2.5 健常のスタッフ 4)

真剣である(いきいき生活支援員 1.5 健常のスタッフ 2.5)

身体の動きが多い(いきいき生活支援員 2 健常のスタッフ 4.5)

オーダー取に集中している(いきいき生活支援員 1.5 健常のスタッフ 3.5)

注文をしているおとしよりは、支援者はよく反応している(いきいき生活支援員 4 健常のスタッフ 4.5)

である。

調査項目には、表情が硬い(硬くない)、注文をしているおとしよりの表情が硬い(硬くない)の2項目もあり、それぞれ平均は以下の様であった。しかし、動きの中で表情をとらえることが難しいと考えられることから判定がむずかしかつたと思われ、評点者間の一致が低くなったことからグラフに加えていない。

	表情が硬い(硬くない)	注文をしているおとしよりの表情が硬い(硬くない)
いきいき生活支援員	3	3
障害のないスタッフ	3.5	5

()は逆転後の表現、数値は逆転後

(4)「ゆったり感」に関するヒアリング特記事項

- おとしよりに無理な訴えをされた時等丁寧に話を聞いて対応をしているところをよく見かける。
- おとしよりが同じ訴えをされ、イライラするような場面でもそれを表面に出さずにその都度優しく答えているところを共に働く仲間として尊敬している。
- 訴えの多い入居者に関しても都度そばに寄り添って丁寧に話を聞いている。会話や介助のペースがゆっくりめなので丁度おとしよりのペースで対応ができていないのか。
- 本人(障害のあるスタッフ)がいないところで、おとしよりに人柄を聞くと、すぐに「知っている。優しいで」「あの子は優しいからええねん」との感想を下さった。日頃の関係が上手くいっていると感じた。
- 飲み物の希望をうまく伝えられないおとしよりに対して、寄り添いながら答えを焦らせず、表情から読み取ろうとされている。
- タイムスケジュールにとらわれることなく、おとしよりのかわりの時間を大切にした体操の進行をしている。
- 普段体操をすることのないおとしよりの横に寄り添い、声掛けをしながら体操することで、おとしよりが体操に参加出来ている。
- 障害のないスタッフが大体の目分量で飲み物を入れているのに対して、いきいき生活支援員は量を気にしながら飲み物を入れている。おとしよりに配る際にも名前を呼び、声掛けを行いながら配っていた。
- 飲み物のオーダーを取る時もゆっくり丁寧に取っている。また、笑顔で穏やかである。
- おとしよりに障害のあるスタッフの様子を聞くと、「親切にしてくれるけど、直ぐに忘れやはる」と話される。でも、「折り紙が上手いんや」と評価されていた。
- 共に働くスタッフからは「全体を包み込むような雰囲気があり、ほっこりさせてくれる」との評価。
- 出勤したら、必ず全員に挨拶をしに回られる。
- 昔からマイペースな方。本人がどう思っているかわからないところもあるが、おとしよりの皆さんは障害のあるスタッフを気にかけてお世話して下さっている。

2. 考察とまとめ

(1) 考察

①食事等の場面

客観分析「会話 いきいき生活支援員 在不在 平均回数等」(23頁参照)のグラフを見て頂くと、おとしよりがお互いに声かけや会話をした回数、お茶やお菓子を他者に提供しようとした回数、おとしよりが笑った回数が、いきいき生活支援員が不在の時は0に対し、いきいき生活支援員が居る時の方が多いたことがわかる。

また、主観分析「いきいき生活支援員 在不在 全平均(逆転後)」(30頁)の平均結果グラフを見てもいきいき生活支援員、在不在の差があることがわかった。

② 飲み物の希望を聞く場面

客観分析「オーダー取 回数等比較」(28頁)のグラフでは、職員がおとしよりに顔を向けた回数がいきいき生活支援員が7.7と障害のないスタッフより多く、おとしよりが笑った回数もいきいき生活支援員が障害のないスタッフより多いたことがわかる。

また、これは数値としては分析できなかったが、飲み物の希望を聞く場面を撮影した際、障害のないスタッフはおとしより全員に対し、1回で希望を聞いたがいきいき生活支援員はおとしより一人一人に聞いて回ったというエピソードがあった。

これは効率としては悪いと判断されるかもしれないが、おとしよりに寄り添った介護と言えるのではないか。

③ 浴介助(シャワー)の場面

客観分析「入浴介助(シャワー)時間比較」(24頁)では、いきいき生活支援員と障害のないスタッフでは、シャンプー前後の背中流しにかかった時間、シャンプー前後の頭流しにかかった時間はさほど変わらないが、おとしよりへの声掛けや会話をした時間が、障害のないスタッフの倍以上多いたことがわかる。

同じく客観分析「入浴介助(シャワー)回数等比較」(25頁)では、職員が笑ったり、おとしよりに声掛けや会話をした回数はいきいき生活支援員のほうが多いたことがわかる。

④ 衣介助の場面

客観分析「入浴介助(脱衣)時間等比較」(27頁)では、いきいき生活支援員と障害のないスタッフでは脱衣介助でも、服を脱がすのににかかった時間はさほど変わらないが、おとしよりへの声掛けや会話をした時間が、障害のないスタッフの3.5倍以上長いことがわかる。

また客観分析「入浴介助(脱衣)回数等比較」(26頁)でも入浴介助同様、職員が笑ったり、おとしよりに声掛けや会話をした回数はいきいき生活支援員のほうが多いたことがわかる。

(2) まとめ

①食事等の場面の結果と考察より、いきいき生活支援が居る時は、会話、笑顔などがあり、おとしよりの活動が増えていることがわかる。また、分析の対象となったいきいき生活支援員は、会話がほとんどない方で、座っているだけとみられがちだが、おとしよりの活動を活発にして集中力を高めている可能性がある。また、おとしよりの笑顔が増えるということはその場が和んでいることがわかる。

②③④の3つの場面からは、介護技術にそれほどの差は見られないが、おとしよりに寄り添った介護が出来ている。障害のないスタッフは、いきいき生活支援員からおとしよりに自然に接する姿を学ぶという効果があるということが言えるのではないだろうか。

(3) 結論

①見える化の調査研究から得られたまとめ

おとしよりの活動を活発にして集中力を高めているという結果は、おとしよりと give&take の関係性が創れ、おとしよりの役割を創ることに繋がり、おとしよりの笑顔が増え、場を和ませ、こうしておとしよりに安心感やゆっ

たり感を与えているという事に繋がる。

介護技術にそれほどの差は見られないが、おとしよりに寄り添った介護が出来ているという結果は、先ほどの笑顔、場が和む同様、おとしよりに安心感やゆったり感を与え、場が穏やかな雰囲気になり、いきいき生活支援員が働くことで、事業所の人手不足を解消できることが考えられる。また、障害のないスタッフは、いきいき生活支援員の「自然に接する姿」を学ぶという結果は、効率だけでない介護を発見することができる。

いきいき生活支援員を雇用することでおとしよりはゆったりとし、事業所の人手を補え、しかも共に働く職員もゆったりとした気持ちで業務に取り組める。さらにいきいき生活支援員とおとしよりの自然体の姿が事業所の雰囲気をよくすることが出来れば、事業所力の向上や職員の成長とこれに伴う事業所の成長へと繋がり、このことは障害のある人を雇用することの強み、また、障害のある人の雇用がもたらす生産性の向上と言えるのではないだろうか。

②「“ならでは”の働き」の裏付け

今回の研究調査結果で、数値上の差が表れる「ゆったり感」の特徴的な場面があることがわかり、「“ならでは”の働き」が存在する客観的な裏付けが得られた。

この研究調査結果は、いきいき生活支援員が介護現場で働くことにより、おとしよりや他のスタッフにゆったりとした柔らかい雰囲気を提供していることの客観的根拠であり、いきいき生活支援員が高齢者の施設で働くことの重要性を示すものであると考える。

※なお、今回の結果は「いきいき生活支援員」の利点を中心に記載しているが、障害のないスタッフの利点についての結果は文章化していない。障害のないスタッフは資格を保持する優秀なスタッフであり、「いきいき生活支援員」との項目の比較の結果をもって介護における両者の優劣を指摘するものではない。結果をもとに、より良い介護力を身につけるための参考としていただければ幸いである。

また、調査の限界として、あくまでも特定被調査者の特定調査時期における比較の結果に過ぎないことも明記しておく。

〈Yさんは、こんな人です！〉

平成18年頃から、当法人の宅老所で働いてもらっているYさんです。元々は掃除が得意で、理容室で働いておられました。

当事業所とのご縁は、介護の3級ヘルパーの実習でした。当法人に実習に来られた際、「ここで働きたい」と言われ、就職となりました。

就職してからは、一生懸命に仕事をされていますが、時に体調面で「しんどい」と言われる事があります。でも、声をかけると「がんばります」と気を取り直して、仕事に取り組まれます。

Yさんが働いているのは高齢者を支援する事業所なので、認知症を患っているご利用者もおられます。不安からか何度も同じことを確認されるのですが、Yさんは耳を傾けられ、丁寧にうなずかれます。

事業所ではご利用者とも関わりつつ、事業所の掃除をされます。丁寧な仕事が印象的です。当法人は、平成22年に宅老所を小規模多機能型居宅介護事業所に変更しました。Yさんには変わらず、当法人で働いてもらっています。新入スタッフを相手に「先輩なので」と気を張っておられたことが印象的でした。

長年、当法人で働いておられたYさんです。今後も当法人で頑張ってもらいたい人材です。

小規模多機能型居宅介護事業所 心
理事長 村田 美穂子



第4章

解決すべき課題と今後の可能性

1. 解決すべき課題

(1) 養成研修、制度の課題

①3ヘル、介護職員初任者研修等の受講者の減少

直近4年間の受講者人数は下記の通り。3ヘルに関しては年々受講者の数が減少している。

年度	3ヘル第1期	3ヘル第2期	初任者研修
平成28年度(2016)	6名	3名	15名
平成29年度(2017)	8名	2名	7名
平成30年度(2018)	7名	6名	6名
令和元年度(2019)	6名	0名 ※未開講	8名

※ 未開講

彦根会場において受講希望者がなく、開催時期・会場を見直し再募集するも受講希望者なし。このため第2期開催を未開講とした。

○3ヘル受講希望者の減少理由として考えられること

ア. カリキュラム(研修期間)の長さ

2019年度現在、約6か月(218時間)のカリキュラムで実施。介護の勉強の入門編としては、受講時間・期間が長く、本人が「興味があるので勉強してみようかな」と思うには時間数が長すぎるのが課題として挙げられている。また、障害のある人が所属する障害福祉サービス事業所等の支援者が、障害のある人に職業の選択肢を拡げるための提案するにも、時間数のハードルが高い。

さらに、遅刻・早退・欠席をすると未修了となることも受講に踏み出せない理由の一つと考えられる。

イ. 研修課程のあり方

現在実施している研修課程は下記の通り。

- a. 障害者居宅介護従業者基礎研修課程(3ヘル相当)
- b. 重度訪問介護従業者養成研修基礎課程
- c. いきいき生活支援員養成研修課程(県独自認定資格)

介護保険法において3ヘルが廃止される際に、これに相当する課程として「障害者居宅介護従業者基礎研修課程」に変更した。3ヘルや介護職員初任者研修ではない課程にわかりづらさがある事も原因の一つと考えられる。

ウ. 職業選択の幅の拡がり

約20年前の研修開始当初は、障害のある人の新たな活躍の場として介護現場に着目し取り組んできた。

しかし、近年は障害者雇用が進み、介護分野以外にも製造、卸売業・小売業、サービス業・公的機関等、様々な分野での雇用が拡がり、本人の選択の幅が広がった。

エ. 障害福祉サービス事業所等の課題

基本はご本人のみの研修となるが、実技や実習ではご本人が所属する障害福祉サービス事業所等の支援者のサポートが必要となる。その事業所等の職員不足による研修サポート体制整備の難しさも課題として挙げられる。

(2) 就労開拓・定着での課題

①通勤手段の確保

実習の受入れや、雇用に積極的な介護事業所はあるものの、通勤手段の課題により雇用に至らないケースがある。

②いきいき生活支援員登録センターの強化

2015年度より、有資格者と介護事業所間の雇用等のマッチングを担ういきいき生活支援員登録センターが設置されたが、まだまだ介護事業所の登録数が少なく、十分に機能を果たしておらず、今後、雇用希望事業所や、実習の受入協力事業所のデータベース化などの強化が必要。

2. 今後の可能性

(1) より良い研修の仕組みの構築

研修課程については県と相談のもと、「介護に関する入門的研修(21h)」または「生活援助従事者研修(59h)」とし、その後、介護職員初任者研修の受講等のステップアップに繋げる仕組みとすることも考えられる。

〔研修課程見直しのメリット〕

ア. 介護に関する入門的研修を取得すれば、介護職員初任者研修の研修時間 130 時間のうち既に学んだ 21 時間が免除される。

イ. 生活援助従事者研修を取得すれば、介護職員初任者研修の研修時間 130 時間のうち既に学んだ 59 時間が免除される。

(2) 未来に繋ぐ

事業開始から 20 年、知的障害者のある方たちに向けた旧 3 級ホームヘルパー養成研修は、介護職員初任者研修へとも研修内容が拡がり、2019 年度からは新規事業で精神障害者のある方向けの介護研修等、様々な障害種別の方にも受講しやすい環境(制度)が整い、幅広い人材が受け入れられる可能性と活躍の場が拡がった。

同時に、滋賀県社会就労事業振興センターの介護事業所向けアンケート調査により雇用希望や実習受入れの協力など多くの情報が得られ、情報のデータベース化などの人材登録センターの機能強化を図ることで、一人でも多くの方とマッチングが実現し、「“ならでは”の働き」の拡大と介護人材不足の解消、双方向のメリットを生み出せると考えられる。

とりわけ、「“ならでは”の働き」の拡大は「誰もが暮らしやすい滋賀づくり」を進める原動力となるはずである。

あとがき

3 ヘルから始まった取組であったが、3 ヘルの廃止もあり、現在は介護職員初任者研修、精神障害者のある方向けの介護研修へと研修内容も広がった。そこにいくまでも何度も何度も議論が繰り広げられた。研修事業のきっかけとなった方に重度の障害があったため、カリキュラム数、難易度が上がってしまうと多くの方の道を閉ざすのではないかと・・・。

でも、重度の障害がある方とおとしよりの関係に多くの「“ならでは”の働き」を見つけることが出来た。これこそが「この子らが放つ光」であり、その道を閉ざすのではなく、まずは滋賀県独自の制度を作ろうという事になった。制度創設に10年近くかかったが聖地「滋賀」だからこそ創設につながった。

また、制度創設と同時期に、これまで言葉では伝えにくかった「“ならでは”の働き」を「数値化」してはどうかと、龍谷大学の村井教授、栗田教授からご意見を頂き、3年間の調査を経て、一定の成果を得ることが出来た。これにより、雇用希望の介護事業所に「“ならでは”の働き」を伝えやすくなった。

さらに、より伝わりやすくするために動画制作を！というご意見を頂き、今年度、県の委託事業で動画制作（滋賀県社会就労事業振興センターへの委託）、パンフレット制作（ダイトロン福祉財団助成金）を実施することが出来た。ここにいきつくまで、まさに20年がかりの取組であった。

様々な事業を組み合わせながらの事業であったため、検討委員会メンバーは全く一緒ではないが、その中での「“ならでは”」に対する想いは、ブレていなかったように思う。重度の障害がある方にも「“ならでは”」はあり、それは計り知れない可能性を持っていると。そしてその「“ならでは”」は、介護の場のみならず、広く一般就労の場でも計り知れない可能性を持っていること。その想いは一緒であった。

第4章で挙げたような課題も出てきたが、これも滋賀県らしく乗り越えて未来に繋げていきたい。そしてこれまでの取組を元に雇用が広がり、障害のある人もない人も“お互い様”と助け合い、支え合いながら暮らせる場所、地域が増えることを望む。

最後になったが、約20年の取組にお力を頂いた方々、滋賀県、ダイトロン福祉財団様に厚く感謝を申し上げたい。

検討委員会名簿

	所属	役職	氏名
委員長	働き・暮らし応援センター(おおつ)	センター長	白杉 滋朗
検討委員	龍谷大学 社会学部現代福祉学科	教授	村井 龍治
	龍谷大学 社会学部現代福祉学科	教授	栗田 修司
	滋賀県健康医療福祉部 医療福祉推進課	課長補佐	橋本 弘三
	滋賀県健康医療福祉部 障害福祉課	主任主事	山田 恭平
	NPO 法人滋賀県社会就労事業振興センター	理事長兼センター長	城 貴志
	NPO 法人滋賀県社会就労事業振興センター	事務局次長	深津 千景
	特別養護老人ホーム ヴィラ十二坊	施設長	森本 信吾
	NPO 法人 宅老所 心	理事長	村田 美穂子
	株式会社 六匠	取締役	松川 恵
	小規模多機能型 居宅介護事業所 秋桜舎	管理者	溝口 弘
事務局	街かどケア滋賀ネット	事務局員	野村 祐子

街かどケア滋賀ネット

〒520-3107 滋賀県湖南市石部東二丁目1-36

TEL 0748-60-2899 FAX 0748-60-2907

E-mail jimukyoku@machikado-csn.com

URL <http://machikado-csn.com>

