H.C.R.セミナー
REPORT 2019

～福祉・介護現場のイノベーション、福祉機器イノベーション最新情報！～

〔テーマ〕

1. 福祉施設の実践事例発表 ～役立つ、活かせる工夫とアイデア～

2. 新卒人材確保にかかる最新動向と広報のあり方について

3. 新卒人材確保にかかる最新動向と広報のあり方について

4. 『働き方改革』のねらいと働きやすい職場づくり ～介護福祉分野を中心に～

5. 日本の医療・介護産業による中国・ASEAN 展開の状況と課題について

6. 施設で役立つ介護ロボット・ICT の最新動向

7. 障害者文化芸術活動の推進と展望

8. 障害のある人が社会参加しやすい共生社会の実現
   ～ 2020 年とそれ以降に向けた取り組みと課題～

一般財団法人 保健福祉広報協会

目 次

9/25（水）

1. 13:30～16:00 2p

福祉施設の実践事例発表

～役立つ、活かせる工夫とアイデア～

特設会場E1（西3ホール内）
高齢者福祉分野

- 事例 1　福祉機器と“共に生きる”
  社会福祉法人 友愛十字会 特別養護老人ホーム 砧ホーム
- 事例 2　車いすメンテナンスを広げる取り組み
  ～職員の意識を高めるアイデア～
  医療法人 財団立川中央病院 介護老人保健施設 アルカディア
- 事例 3　スタッフが働きやすい環境を作る！
  ～離職者を出さない施設の取り組みと効果について～
  社会福祉法人 堺福祉会 特別養護老人ホーム ハートピア堺
- 事例 4　理想の排泄ケアを実現する用具開発
  ～開発用具を使用した事例紹介～
  社会福祉法人 正吉福祉会 特別養護老人ホーム
  世田谷区立きたざわ苑
- 事例 5　まちと共に 未来をともに
  社会福祉法人 正和会

司会・進行　湯川　智美 氏
社会福祉法人 六親会 常務理事

18p

102会議室（会議棟1階）
障害者福祉分野

- 事例 1　すべては「人を大切にすること」からはじまる
  ～「人を大切にする」経営の九つのキーワード～
  社会福祉法人 雲南ひまわり福祉会
- 事例 2　職場における企業在籍型ジョブコーチの効果的かつ具体的な支援内容について
  社会福祉法人 阪神福祉事業団
- 事例 3　農福連携を取り入れた工賃向上に向けての取り組み
  ～地域における農福連携の可能性～
  社会福祉法人 ラーフ 障害福祉サービス事業所やまもも
  共同受注窓口を活かした農福連携　～香川県モデル～
  NPO法人 香川県社会就労センター協議会
- 事例 4　ノーリフトケア　～リフト等の介護機器活用と効果～
  社会福祉法人 すぎのこ村
  障害者支援施設 ひばり～ヒルズ
- 事例 5　災害支援を行う意義
  ～社会福祉法人 南山城学園の実践～
  社会福祉法人 南山城学園

司会・進行　久木元　司 氏
社会福祉法人 常盤会 理事長

9/26（木）

2. 10:30～12:00　102会議室（会議棟1階） 33p

新卒人材確保にかかる最新動向と広報のあり方について

講師　東郷 こずえ 氏
株式会社マイナビ リサーチ&マーケティング部 HRリサーチ1課 課長

3. 13:30～15:00　102会議室（会議棟1階） 42p

『働き方改革』のねらいと働きやすい職場づくり

～介護福祉分野を中心に～

講師　齋藤 直路 氏
株式会社 スターパートナーズ／一般社団法人 介護経営フォーラム 代表

9/27（金）

4. 10:30～12:00　特設会場E1（西3ホール内） 50p

日本の医療・介護産業による中国・ASEAN展開の状況と課題について

講師
呉 冬梅 氏
日本貿易振興機構（JETRO）大連事務所 高級経理

鈴木 将史 氏
株式会社メディヴァ 海外事業部 部長

5. 13:30～15:00　特設会場E1（西3ホール内） 60p

施設で役立つ介護ロボット・ICTの最新動向

講師　五島 清国 氏
公益財団法人 テクノエイド協会 企画部長

6. 10:30～12:00　102会議室（会議棟1階） 68p

障害者文化芸術活動の推進と展望

講師
大塚 千枝 氏
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 企画課 自立支援振興室
障害者芸術文化活動支援専門官

吉原 貞典 氏
文化庁地域文化創生本部事務局 総括・政策研究グループ チーフ

柴崎 由美子 氏
障害者芸術活動支援センター @宮城（SOUP）

堤 康彦 氏
特定非営利活動法人 芸術家と子どもたち 代表

7. 13:30～15:00　102会議室（会議棟1階） 81p

障害のある人が社会参加しやすい共生社会の実現

～ 2020年とそれ以降に向けた取り組みと課題～

講師　阿部 一彦 氏
日本身体障害者団体連合会 会長／
全国社会福祉協議会 障害関係団体連絡協議会 会長

※各プログラムにおける登壇者の肩書き、本文の前提やデータなどは、セミナー開催当時のものです。

福祉施設の実践事例発表

～役立つ、活かせる工夫とアイデア～

9/25(水)

全国の福祉施設・事業所では、利用者への支援のため日々創意・工夫を図り、福祉サービスの質の一層の向上に努めるとともに、法人として地域福祉の推進のために公益的活動を進めるなど、多くの取り組みが実践されています。

本講座では、こうした高齢者・障害者(児)施設・事業所における先駆的な取り組みの発信をすることで、多くの福祉施設・事業所で活かせる工夫やアイデアを共有しました。

本レポートでは、下記の高齢者ならびに障害者(児)福祉施設・事業所の福祉機器を活用した利用者のQOL向上のための実践や、人材確保・定着のための職場環境づくり、地域の公益的な取り組みなどの事例発表を紹介します。

特設会場 E1

高齢者福祉分野

- ■ 事例 1　福祉機器と“共に生きる”
- ■ 事例 2　車いすメンテナンスを広げる取り組み
  ～職員の意識を高めるアイデア～
- ■ 事例 3　スタッフが働きやすい環境を作る！
  ～離職者を出さない施設の取り組みと効果について～
- ■ 事例 4　理想の排泄ケアを実現する用具開発
  ～開発用具を使用した事例紹介～
- ■ 事例 5　まちと共に 未来をともに

102 会議室

障害者福祉分野

- ■ 事例 1　すべては「人を大切にすること」からはじまる
  ～「人を大切にする」経営の九つのキーワード～
- ■ 事例 2　職場における企業在籍型ジョブコーチの効果的かつ具体的な支援内容について
- ■ 事例 3　農福連携を取り入れた工賃向上に向けての取り組み
  ～地域における農福連携の可能性～
  共同受注窓口を活かした農福連携 ～香川県モデル～
- ■ 事例 4　ノーリフトケア
  ～リフト等の介護機器活用と効果～
- ■ 事例 5　災害支援を行う意義
  ～社会福祉法人南山城学園の実践～

※各施設・事業者の発表映像（PPT）の利用者の写真については、ご本人の確認を得て使用されたものです。

特設会場 E1

高齢者福祉分野

事例 1

社会福祉法人 友愛十字会
特別養護老人ホーム 砧ホーム

施設長
鈴木 健太 氏

事例 2

介護老人保健施設アルカディア
リハビリテーション科

主任
芳賀沼 麻美 氏

事例 3

社会福祉法人　堺福祉会
特別養護老人ホーム　ハートピア堺

施設長
古川 英宏 氏

事例 4

社会福祉法人 正吉福祉会
世田谷区立きたざわ苑

リハビリチーム
マネージャー
山本 亮輔 氏

養・短期チーム
マネージャー兼生活相談員
西山 啓一 氏

事例 5

社会福祉法人 正和会

在宅部部長
吉田 勉 氏

司会・進行

社会福祉法人 六親会

常務理事
湯川 智美 氏

■事例 1

職員と利用者をサポートする福祉機器で介護を豊かに

社会福祉法人 友愛十字会
特別養護老人ホーム 砧ホーム
施設長 鈴木 健太 氏

活用の場が広がる福祉ロボット

当法人は、昭和25年に設立した施設です。私は機能訓練指導員という立場で介護職員と関わりながら、福祉用具や道具によって介護を豊かにできないかと考えてきました。そのようなことから「福祉用具専門相談員」や「リフトインストラクター」の資格を取得するなど、勉強しながら福祉機器の導入を進めてきました。

最初にご紹介するのは、装着型移乗介助ロボット「マッスルスーツ」です。中腰姿勢をサポートするもので、主に排泄介助や入浴介助の場面などで活用しています。

資料①がベッドでの排泄介助の様子です。準備の段階からマッスルスーツを装着し、利用者の横で空気を背中に送り、補助力をつけてから中腰姿勢で介助します。

装着型の移乗介助ロボットは施設の外でも手軽に利用できるため、高齢者福祉実践・研究大会など、介護の魅力を広くアピールできる場で来場者が装着して体験することができます。また、当施設の職員が区庁舎へ行き、区長にマッスルスーツを体験していただきました。これが、その後の補助金制度につながるきっかけの1つになったのではないかと思います。介護補助のロボットにはさまざまな分野があり、介護以外の場面でも使えるという特徴があります。装着型の移乗介助ロボットはこれからますます活用の場が広がると期待しています。

また、コミュニケーションロボットも導入しています。一見、普通のぬいぐるみのような外見ですが、たくさんのセンサーが入っていて、いろいろな反応をしてくれます。職員のお子さんのお下がりの服を着させて、ペット用のケージやクッションを使うと、いかにもペットらしい演出ができます。名前も利用者と一緒に考え、投票で「パロちゃん」に決めました。導入直後は、服を着させていない状態のパロちゃんを利用者に紹介して、廊下の脇の机の上に置いていました。最初はかわいいと関心を示してもすぐに飽きてしまっていたのが、ペットとしていろいろ手をかけるようになると、利用者がパロちゃんに毎日会いに行くようになりました。

資料②の写真にあるように、自室から車いすでパロちゃんに会いに行くことが「運動の場」となり、同じようにパロちゃんに会いに来た利用者との「出会いの場」となり交流が生まれています。そして、パロちゃんに触れることで癒されるというセラピー効果があります。使い方しだいで、身体的・精神的・社会的な効果を多様に引き出すことができると感じました。

資料①

資料②

リフト導入時の選定基準とは

当施設は、4人部屋がカーテンと間仕切りで仕切られた従来型の多床室で、非常に狭い空間です。その部屋に、どんなリフトを入れるのかを想像していただければと思います。

一般的に2つのリフトが想定されます。1つは床走行式のリフトで、タイヤがついて移動できるタイプです。もう1つはベッド固定型のリフトで、ベッドの重さで固定するタイプです。それぞれ特徴があります。床走行式は複数の人に使うことができ、ベッド固定型は一人にしか使えません。また、利用者を支える吊り具も2種類の候補が上げられます。1つは脚分離型といわれるもので、取り外しができて複数の人に使うことができます。もう1つはシート型といわれるもので、ハンモックのように吊るして移乗し、椅子に敷いたまま使用するので一人にしか使えません。

私たちが選択したのは、ベッド固定型リフトです（**資料③**）。いろいろなデモ器で試した結果、使いやすいことを実感したからです。床走行式リフト、脚分離型吊り具など、さまざまな組み合わせで試しました。福祉機器は使う人の立場に立って選定することがとても大事だと思います。介護職員の視点から、一番使いやすいものは何だろうと突き詰めていった結果が、今回の導入の成功につながったと思います。ベッドに固定されているので、探す必要もなく、同じ場所で同じように使えるので、確実に職員が使うようになります。これにより、職員の技術向上にもつながります。「もっと導入してほしい」と介護職員からリクエストがあり、現在は6台に増えています。

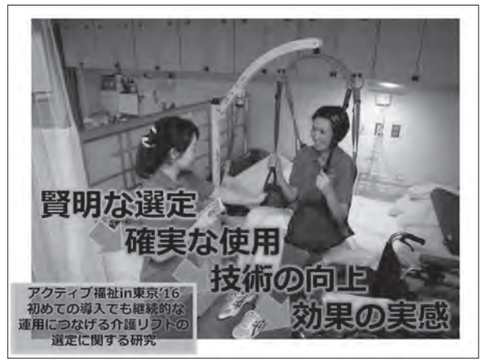
ICTによる情報共有と見守り支援

施設の中ではWi-Fi環境を構築し、介護ソフトとタブレットやモバイルパソコンを使って、職員間のコミュニケーションに役立てています（**資料④**）。

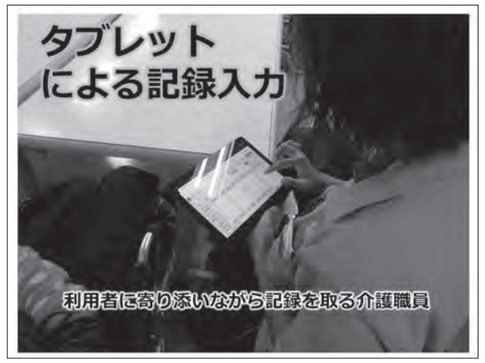
これまで、利用者の様子などは、職員がその都度スタッフルームに戻って手書きで記録することで共有していました。ICT導入後は、入力するだけで情報を共有できるため、職員の負担が軽減されています。利用者にとっても、職員がその場を離れずに済むことで、不安な時間が減り、安心感につながります。

介護の現場では、見守り支援も重要です。介護関連のロボットもさまざまな機種が出ています。私たちが選んだのは、「見守りセンサー」というものです。車のドライブレコーダーのように、見守りセンサーも利用者の転倒や転落したときの状況が記録されます。こうした施設内で起こる事故に対して、この画像を振り返ることで予防策を立てることができます。転落時の状況から、利用者のADLの低下が分かり、その後のケアプランの変更につながった事例もあります。また、インカムを

資料③



資料④



使うことで、ナースコールがいくつも同時に鳴り出したり、すぐにはその場を離れられない状況下で指示を受けたりした場合にも、職員同士で状況を判断しながらスピーディーかつ効率的に機能できます。

人類の営みは、道具によって進化してきました。福祉や介護の人材不足の問題もありますが、こうした課題解決の一助となるのが福祉機器なのではないかと思います。介護ロボットなど福祉機器は高額なものが多いのですが、政府もさまざまな補助金などを準備しています。年度が変わり、補助金の説明会があるのが夏ごろで、その後の申請になります。それまでにどのような福祉機器が必要なのか、実際にデモンストレーションをして現場への適応を見て、準備を進めておくとよいと思います。ただし注意しなくてはいけないのが「道具が何かをしてくれるというわけではない」ことです。道具と効果の間には「使い手」がいます。使い手がしっかりと福祉機器を使えてこそ効果が発揮されるのです。そうすれば、職員2人で介助していたところを1人で済むようになるなど、費用対効果にも表れてくると思います。私たちはこれからもこうした視点をもって介護福祉を支えていきたいと考えています。

■事例 2

利用者の生活支援と安全を支える車いすメンテナンスの取り組み

介護老人保健施設アルカディア
リハビリテーション科
芳賀沼 麻美 氏

メンテナンス不備のリスクを知る

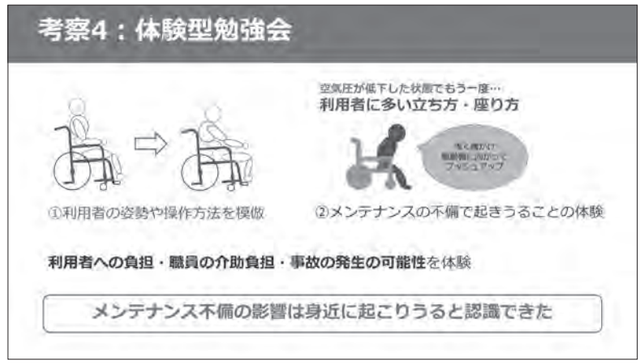
私は、介護老人保健施設で理学療法士として働いています。車いすを使う利用者は車いすに触れている時間が長く、また、座っている姿勢はさまざまな影響を及ぼします。そのため、私が所属するリハビリテーション科では、車いすに座っている姿勢に負担がかからないよう、体格や状態に合わせて車いすやクッションを調整する業務が増えてきました。

ある日、車いすを調整していたとき、フットサポートが動かなくなり、この車いすは乗っていて大丈夫なのかと不安を感じました。これがきっかけで、経年劣化した車いすの安全性に疑問を持ち、メンテナンスについて学ぶようになり、車いす安全整備士や福祉用具プランナーなど、関連資格の取得に至りました（**資料①**）。

施設利用者の移乗や移動に関わる事故の原因の一つが、身体機能や環境に適合した福祉用具を使用できていないことだといわれていますが、メンテナンスの不備もその一つに含まれます。たとえば、タイヤ空気圧が低下している車いすは漕ぐのが重くなるため、利用者は姿勢が崩れて転落したり、車いすを使わずに歩いて転倒したりするかもしれません。また、タイヤ空気圧が低下していることで駐車ブレーキの効きが不十分になり、移乗動作が安全に行えない可能性があります。このことを知らないと事故を防ぐための対策が不十分になるといえます。さらに、使いづらい車いすでは本来の能力を発揮できず、自分で動こうとする気持ちや活動することさえ妨げてしまいます。これは結果として介助量を増やすことにもつながります。

資料①

資料②



車いすのメンテナンスについて学んでから、施設で実際に点検を行ってみると、修理した形跡はあるものの、どの車いすを修理したのか修理伝票を見ても分からない状態でした。そのため、施設にある全ての車いす154台のナンバリングを行い、購入年月日、または製造年月日を調べてデータ管理するところから始めました。データ収集したところ、当施設の車いすの41％は10年以上が経過していました。厚生労働省の目安では車いすの耐用年数は6年です。6年以上が経過した車いすは58％と半数以上になりました。このことは新規購入や廃棄を進めるうえでも重要な情報の一つとなりました。

施設全体で取り組むことが大切

車いすの不具合や間違ったメンテナンスが多数見つかったことを受け、状況を改善するには施設全体で取り組む必要があると判断し、職員に向けた勉強会を開催しました。開催にあたっては、上司の承認を得て1年に1回、業務終了後に介護・看護職に対して実施しました。

勉強会では、なぜメンテナンスが必要なのかという説明と点検方法の伝達、メンテナンス不備のある車いすの使用体験を行いました（**資料②**）。

勉強会の資料は、施設の現状が伝わりやすいように、できる限り施設の備品の写真や動画を使用し、車いすは施設で多く使用されているタイプを用いました。たとえば利用者が座った状態で使用

資料③

する駐車用ブレーキの点検を、使用時を想定した方法と、そうではない方法で比較しました。点検方法がばらばらだとブレーキの効き不足を見落としてしまう危険性があることや、使用状況を想定した点検方法の重要性についても伝えました。

資料③の左側で紹介している空気入れポスターは、タイヤ空気圧の調整向上を目的に作製し、各フロアの空気入れの置き場所の統一もあわせて行いました。**資料③**の右側のメンテナスカードは車いすに取り付け、車いすを見ればタイヤ表面を見なくても適正空気圧が分かるように表示し、ホワイトボードのように繰り返し使えるようにすることで、メンテナンスの最終実施日を更新できるようにしました。どちらも、職員にとってメンテンスをより身近なこととして気に留めてもらえるように、職員の意見を聞きながら考えたものです。

車いす安全整備士の資格取得時に学んだ点検項目は39項目ありましたが、有資格者が閲覧できるホームページの内容を参考に、10項目に絞って簡易点検表を作製し、点検方法を伝達しました。工具や空気入れがなくてもある程度の判断ができるようにすることで、日常点検としても職員が取り入れやすい点検方法を採用しました。点検方法や判断基準、対応を記載することで、職員の誰が実施しても同じ判断や結果が得られるようにしました。

こうして施設全体で取り組めるようにしながらも、正しいメンテナンス方法の周知と情報収集のために、車いすの修理依頼の窓口を一本化しました。そこで施設での修理が可能かどうかを判断し、施設で修理する場合は、先の資格を持つ私が対応するようにしました。

福祉用具の管理を徹底することの重要性

修理業務に介入後、修理依頼は2018年1月から2019年3月までに延べ71台あり、うち44％は「ブレーキの効き低下」についてでした。ブレーキの効き低下の原因の内訳は、タイヤの劣化65％、ブレーキ本体の不具合19％、空気圧の低下10％、ブレーキ本体を固定するボルトのゆるみ6％でした。2017年4月から2019年3月までの点検履歴を調べたところ、点検により空気圧調整以外のメンテナンスを行った車いすは、154台中130台となり、84％になりました。

施設は福祉用具を管理する義務があり、保守管理上の不手際やミスの責任を問われているというのが現状です。入院中に貸し出された歩行器のネジがゆるみ、転倒し骨折に至って訴訟問題となった記事を目にしたこともあります。メンテナンスに対する認識を深め、対応していく力をつけなければ福祉用具の管理として不十分ということになるのではないでしょうか。

また、メンテナンス実施前後で利用者の変化を目にする機会が多くありました。ある利用者は、顔をしかめてときには片方の手で壁の手すりにつかまりながら、ゆっくりと車いすを漕いでいましたが、タイヤの空気を入れたら「軽くなったわ、ちょっとお散歩してくるわ」とニコニコして、スイスイ漕ぎ始めたこともありました。あらためて車いすは環境の一部、体の一部になると感じました。利用者の日常生活支援や事故防止など、メンテナンスの重要性は身近にあるものとしてより多くの人に感じてもらい、関心をもって取り組む仲間が増えてほしいと思っています。

今後も福祉用具に携わる施設職員、理学療法士として、利用者が安全に安心して、福祉用具を継続利用できる社会の構築に貢献できるように取り組みを続けていきたいと感じています。

■事例 3

働きやすい環境を作るための取り組みと効果について

社会福祉法人　堺福祉会
特別養護老人ホーム　ハートピア堺
施設長 古川 英宏 氏

感情労働への向き合い方とは

介護の現場はヒューマンサービスであり、「感情労働」であるということを押さえておく必要があると思います。感情労働とは、感情の抑制や鈍麻、緊張、忍耐などが職務要素として不可欠な労働のことです。従事する者は常に自分自身の感情をコントロールして、相手に合わせた言葉や態度で対応することが求められています。人間は感情を持った動物であるといわれますが、私自身、仕事の現場では感情的になったり、イライラしたりしてはならないと思っていました。

さらに、現場ではスタッフを採用しても、短期間で退職することが少なくありません。それが繰り返されることで、在籍スタッフが疲弊して退職に至る。このようなスパイラルが平成17年から平成20年まで続き、苦しみました。どうしたら温もりのある施設になるのかと常々悩んでいました。この体験が、平成21年から私が大学院で学ぶ契機になりました。

当施設は特養を主とした100床ある大規模多機能施設で、特養とデイサービスを合わせて、1日およそ155名の利用者、70名のスタッフが滞在しています（**資料①**）。

たくさんの人間が狭い施設の中にいるので、感情が錯綜しています。その感情を、私は赤外線

に例えています。もしその赤外線が太くて本数が多ければ、当たる確率が高くなり、人が受けるダメージも大きくなります。逆に赤外線が細くて本数が少なければ、当たる確率が低くなり、受けるダメージも小さくなります。人の価値観や思いや感情は千差万別ですので、理解するのは非常に難しいことです。ですから、まずは「理解しよう」から「認めましょう」ということを意識しています。

構造に注力することの必要性

介護業界でも「ドナベディアンの医療の質の定義」は採用されています。「構造」「過程」「結果」、つまり医療が実践される構造的な特徴が、医療過程の質が良くなったり、悪くなったりすることに影響する傾向があることを意味しています。しかし、私も含め、管理者は構造に注力せず、過程と結果ばかりを求めてきました。当然、現場は疲弊し、退職者も増えます。

そこで、働きやすくするために、全てのスタッフに同じルールを採用して不公平感を解消し、対応した結果について説明責任を果たすようにしました。必ず衛生委員会の場で話し合い、その結果を会議録に記載し、さらに会議録閲覧システムで回覧します。また、誰かに何かをしてもらったときに、日本人のほとんどは「すみません」「ごめんなさい」と謝ってしまいます。こうしたマイナスの言葉ではなく、「ありがとうございます」と言えば、プラスの感情に変わります。このように人間の中の感情を、プラスに変えることを心掛けています。そのほか、利用者とスタッフの負担軽減を考え、原則として人力のみによる移乗介助などを禁止し、さまざまな介護機器を使用しています。付随業務は、パートスタッフ、学生アルバイト、アウトソーシングに傾注させています。いろいろな方に出入りしていただくことで、風通しや雰囲気がよくなることにもつながります。

それから、誰でも心の中で、悪いことを促す「ブラックデビル」と、それを制止する「天使」が戦う場面が、仕事の中でも数多くあります。シーツが汚れていても、時間が取られることを避けて後回しにする可能性があります。この場合、「構造」の視点からボックスシーツを採用することで取り換え作業の時間が短縮され、すぐに取り換えることがあたり前になるかもしれません。また、当施設は平成8年4月に開所し、かなり古くなっています。ベッドを動かす際に角を壁にぶつけると穴が開いてしまうのですが、ぶつけた本人は名乗り出てきません。穴を見つけて報告に来たスタッフに向かって私は怒ってしまっていました。施設改修の際に腰板を全居室に貼ったのですが、ぶつけても穴が開かず、スタッフが怒られることもなく、私も腹が立つことがなくなりました。これも「構造」で解決できるということです。

資料①

組織と人材に対する独自の取り組み

当施設では事業部制組織を採用しています。縦割りの組織では部・係間に軋轢が生じるため、なるべく横串を刺す必要があると考え、次のような取り組みをしています。

- ●全部署正規スタッフは委員会に所属する（必ず部署混在）
  9委員会（入浴・排泄、広報、5S、リスクマネジメント、OJT、認知症ケア、地域活動、ボランティア、ICT）
- ●委員会の実践報告会（6月第3土曜日） 審査員：2人のコンサルタント
  総合優勝（2万円）研修委員会賞（1万円）審査委員賞（1万円）
- ●年3回スタッフ交流会：新入職スタッフ必ず参加、子どもも参加OK
  毎回約50名参加 ⇒ 期間中に入職したスタッフの自己紹介（合計約30万円）
- ●新入職スタッフの顔写真とコメントを入職前に貼り出し
  （掲示スペース・休憩場所など）

また、どんな組織であっても、よくできる人2割、普通の人6割、できない人が2割という「2・6・2の法則」があるといわれています。できない2割の人が辞めたところで、また「2・6・2」ができるというのがこの法則です。できない人を標的にするのではなく、丸餅型のフラットな2・6・2にするための人材育成が必要だと思っています。

そして、やる気やモチベーションは、動機付けによるといわれています。しかし、賃金や待遇などの「外発的動機付け」は、改善してもすぐに満足できなくなるものです。そこで、当施設では、次のような「内発的動機付け」を採用しています。

【内発的動機付け】
- ●内部・外部含めて年間研修費 約133万円（平成30年度）
  - ▶内部研修：哲学について語る、レゴブロックを活用して価値観や思いを伝えるために語る（語りと内省に重き）
  - ▶外部講師：階層別・役職者・専門職・マネジメント研修（年間約20回）
  - ▶外部研修：72の研修（延127名）に参加（平成30年度）
- ●実習受入:年間約381日 約119万円 ※講演など収入含む（平成30年度）
- ●介護機器などの開発、モニタリング
- ●寄稿、掲載、発表：大阪万博誘致PRビデオ、テレビ、行政・社協の刊行物、新聞、雑誌、機関誌etc.
  定期的にスタッフが、HCR・全社協・近老協・大阪府社協・堺市などで発表

地域貢献や社会貢献、街づくりという分野において頑張ることが、私たち社会福祉法人の使命だと感じています。こうした活動に熱心な施設に対して、養成校などの先生方も積極的に実習生を送り出してくれますので、人材確保にもつながります。

IT・ICT化を進めることの重要性

業務の中で、伝えたつもりが、実は伝わっていないということが多くありました。「知りません」「聞いていません」など、言った方も、言われた方も、いい気がしません。しかし、会議録閲覧システムを導入したことによって、意識がだいぶ変わります。マニュアルやショートステイの荷物チェックもタブレットを採用し、介護ソフト「ほのぼの」や、デジタル電子体温システムも導入しています。情報共有のツール以外に、「ナイスな気づき（ヒヤリハット）」やアクシデントについても入力をしています。特養だけで月に500件以上が上がってきます。

帰属意識として、スタッフを無視しないということを前提に、透明性と説明責任を必ず果たすことを意識しています。加えて、私たちは「プチいらの解消」と称していますが、現場の中で感じるちょっとしたイライラを、スタッフに表出しても

らい、それに対して我々がきちんと答えを返して実践するようにしています。決裁権のある人間がすぐにアクションを起こすということが、とくに大事だと思っています。

今後さらにIT・ICT化を進め、スタッフ間での食い違いはもちろん、スタッフの負担を減らす必要があります。それらの維持コストや更新費用が足かせとなり、経営状況は厳しくもありますが、取り組みを通じて評価していただきながら、これからも実践していきたいと思います。

■事例 4

理想の排泄ケアを実現する支援方法と用具開発

社会福祉法人 正吉福祉会
世田谷区立きたざわ苑

リハビリチームマネジャー **山本 亮輔** 氏

特養・短期チームマネジャー兼生活相談員 **西山 啓一** 氏

基本ケアを見直して気づいたこと

当苑は平成13年に開苑しました。地下1階、地上4階建ての従来型施設で、特別養護老人ホームとして100床、平均要介護度は4.2、平均年齢は89歳、平均在苑年数は4年7か月となっています。また、短期入所生活介護が25床あるほか、デイサービスの一般型と認知型、居宅介護支援、訪問介護、訪問看護、配食サービスなど、在宅支援事業も広く行っています。

当苑の主な取り組みは次のとおりです。

- 平成14年　認知症の軽減プログラムの一つとして逆デイサービスを展開
  夜間入浴の開始（6か月で中止）
- 平成15年　高齢者筋力向上トレーニング事業を展開
- 平成17年　介護力向上講習会（全国老人福祉施設協議会主催）に参加
- 平成18年　在宅・入所相互利用制度の展開
- 平成20年　日中の排便を、利用者全員がトイレで行うことを達成
- 平成30年　全事業ICT化へ

私たちが、排泄ケアに取り組むきっかけとなったのは、平成17年に初めて参加した「介護力向上講習会」でした。この研修会は単発の研修ではなく、1年間を通して、全国各地の特別養護老人ホームの職員が参加して行われています。介護のプロとしてどのような支援を行うことが大事なのか、という講義をはじめ、基本ケアとされる水分や栄養、活動の必要性、そして排便への取り組みの必要性を丁寧に学ぶことができました。

このとき、施設は開苑して4年目でしたが、在宅で介護をしている家族の方と同じ支援をしているような状況でした。たとえば、オムツをして入苑する方は7割ほどいましたが、オムツの交換を適時に行うことに対して、とくに疑問を持たずにいました。また、食事の嚥下が難しくなってくれば、食事形態を落としていく、あるいは、歩行が難しくなってくれば、車いすを使うようにするなど、職員本位の支援を行っていた部分も多くありました。

これらのことを振り返り、施設利用者に対し、私たちはプロとしての支援ができているのだろうかと、職員同士で討議する場を何度も持つようになりました。その結果、利用者のニーズやご家族の介護負担の面から、排泄の面でさらなる改善に向けた取り組みを行いたいとの意見がまとまり、オムツを外し、トイレでの排便を促すことを始めました。

現場のアイデアを形にすることの必要性

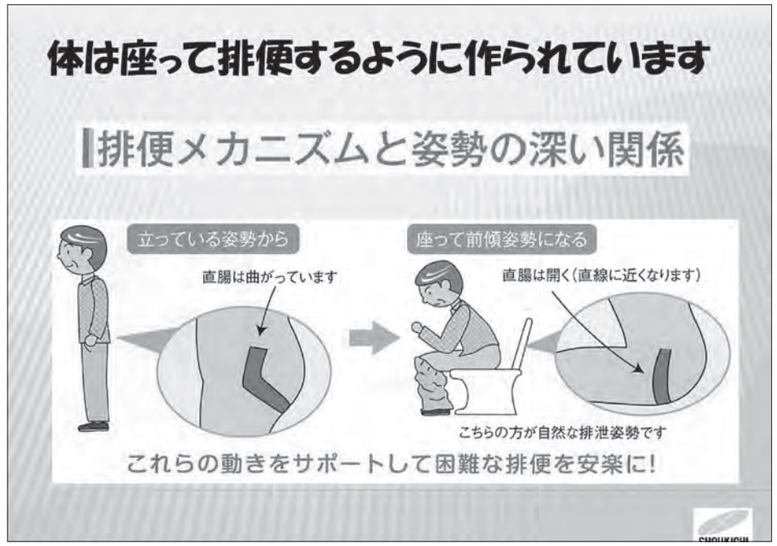
トイレでの排泄を支援するにあたって、解決すべき課題も多くありました。

最初に、職員が排便のメカニズム（**資料①**）を理解するために、基本ケアである水分の必要性や取り方、工夫の仕方、栄養面、また、活動量との関わりなどを、研修を通して学びました。

そして、私たちは、今から何を行っていくべきなのかということを、施設長、各部門の責任者が集まり、認識を共有したうえで、現場の常勤職員と非常勤職員の全職員に内容を伝え、実務的な勉強会を重ねました。職員の体制が整ったら、次は利用者自身とご家族の理解を得なくてはいけません。トイレでの排泄支援について個別に説明をし、承諾をいただいていきました。

しかし、実際に利用者がトイレに座ってみると、簡単には排便できないこともあるほか、要介護度5の利用者であれば、トイレに座って排便してもらうほうが介護する時間が多くなりました。便座に安全に座ることができるのかが分からず、リスクが高い利用者以外でもずっと付き添っていたため時間がかかってしまったこと、それから排泄をしている間、力んでいる間は、少しの時間でも職員がその場を離れて利用者の羞恥心を大事に

資料①



していきたいということから、何か工夫ができないかと話し合いました。

検討していく中で、便座に座った姿勢を支えながら排泄を補助する器具がないかと市販品を探してみましたが、自分たちが思い描くものが見つからず、また、それに近いものがあっても値段が高くて購入できませんでした。そこで、当施設長がアイデアを絵に描き起こし、それに職員の意見を加えながら改良していったものを簡易的な設計図にして、ホームセンターで部品を買い揃え、オリジナルの補助器具を作ってみました。これがとても重宝したため、もっと作ろうということになり、どこか製作を引き受けてくれる業者がないかと問い合わせてみましたが、次々と断られました。そんな中、のこぎり会社の社長に相談したところ、実際の現場を見てみたいと話があり、1週間ほど排泄支援の実習のために来苑しました。社長は、介護職員と意見交換をしながら補助器具の改良点を指摘し、より精度の高い試作品を自ら作り上げ、結果として「トイレでふんばる君」という名前で商品化されることになりました。

排せつ支援計画書を基に職員全員でサポート

当苑では、介護・看護・リハビリ担当者によって、利用者へのアセスメントを実施し、配置医の先生と相談をして、利用者に負担がかからないようなかたちでケアマネージャーが排せつ支援計画書を作成します。リハビリ担当者、介護担当者にも確認を取りながら、トイレに座ることができるかどうかを考えていきます。トイレに座る動作ができればいいということではなく、下剤を使わずに食物繊維やオリゴ糖を使って自然なお通じを促すなど、生活全体を見ていくことが当施設の取り組みの方針です。

2人介助でトイレに座ったらどうかという提案では、次のような意見やアイデアが出されました。

①立位が困難でも下肢の支持性があればトイレに座れるのではないか、②便座に座っても両足の接地ができる。もし、できなければ、台を置くなどし、座ることができる姿勢を検討する、③座ってから「トイレでふんばる君」を前に置き、その座位姿勢をどのような角度にしたらいいかを調整する。

こうしたリハビリ担当者の視点を基に、介護担当者が利用者に合わせたセッティングをしていきます。腰痛への配慮なども含め、利用者の表情を見ながら、このタイミングであればトイレに座ったら少し排便があるかもしれない、との予測を立てながら実施していきました。

こうした取り組みにより、1年以上ベッド上で排泄をしていた利用者がトイレで排泄できるようになったケースが多く見られています。施設内で使用している「トイレでふんばる君」の使用方法が簡単で、定着しているというのも大きな利点の一つです。しかし、補助器具を使うということだけではなく、利用者の身体機能面や栄養面、水分量や服薬面など、総合的に評価・アセスメントすることが職員全員のルーティンワークになったという点が、排泄支援の大きな効力になりました。在宅でも使えるような物ができないかと、ケアマネージャーに提案をしながら開発し、導入している例もあります（**資料②**）。

利用者の思い、ご家族の思いに少しでも応えられるように、これからも作れる物は作りながら、協力していただける業者さんがいればお願いしながら、創意工夫をして利用者の安心と、職員の安全な支援をしていきたいと考えています。

資料②

■事例 5

地域共生社会の実現に向けて地域とつながる法人をめざす

社会福祉法人 正和会
在宅部部長 吉田 勉 氏

地域におけるニーズを把握

当法人は、奈良県五條市と和歌山県橋本市の県境にあり、四季折々の風情が楽しめる山間部に立地しています。五條市の人口は3万人弱、高齢者率は全国平均を上回る35％と高い水準です。主な事業として、介護老人福祉施設をはじめ、老人保健施設、グループホーム、ケアハウスなど348名が入所できる施設と、186名が利用できる通所施設や各種デイサービスなどを運営しています。

平成5年の設立当初から、少しでも地域の方のお役に立てたらと、在宅高齢者を対象に趣味活動の場を提供してきました。平成28年の社会福祉法人制度改革を機に、社会福祉法人として私たちに何ができるかを再認識するため、今までの活動の見直しを図ることにしました。

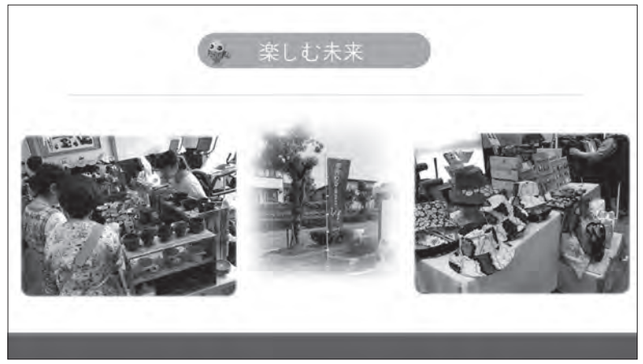
最初に行ったことは、地域におけるニーズの把握です。問題や課題について調査してみると、「介護・健康不安」と「世代を超えた地域住民の交流」という大きな2つの課題が見えてきました。その上で、当法人は「地域とつながる正和会」を5年後のビジョンに掲げ、「交わる世代」「支える暮らし」「楽しむ未来」という3つのコンセプトで取り組んでいくことを決めました。人手不足といわれる中で、日々の業務もたくさんあります。新たな取り組みがプラスαの業務として負担にならないように、余分なものは切っていくという業務の断舎利プロジェクトを行いながら、時間を最大限に生かすようにしました。

「やりがい」「つながり」を生む場づくり

「楽しむ未来」の事業として、60歳以上の方を対象に趣味活動を通した交流の場「未来塾」を開催しています。メニューは、陶芸、絵手紙、手芸、囲碁があり、教室で制作した作品は、定期的に開催する「手作りマルシェ」で展示・販売を行っています（**資料①**）。

「交わる世代」の事業として、国の重要伝統的構造物群保存地区にある五條市起業家支援施設「大野屋」を借りて、地元の方のくつろぎの場となるよう喫茶店を運営しています。地元の農家から食材を仕入れ、軽食や飲み物を提供しており、地域の方から回収した本で、子どもから大人まで楽しめる図書コーナーも設置しています。本には書

資料①



き込めるしおりを付けて、前回読んだ方が感想を記入して次の方へ渡せるようにしたり、当法人の入所者が作ったストラップを希望者にプレゼントしたりしています（**資料②**）。

また、市内のショッピングモールの店舗を借り、各種ボランティアの協力により、無料で参加できるウクレレ教室や歌声サロン、共鳴音を楽しむシンギングボウル、絵手紙教室のほか、ワンコインや低料金で参加できるヨガ教室、セルフケア教室、陶芸教室、キッズ向けの英語教室や美術教室などを開催しています。夏休みには、未来塾の参加者が地域の子どもに陶芸や手芸などを教えて夏休みの宿題をお手伝いする「子供未来塾」も開催しています。

そのほか、地元の祭りが後継者不足により開催できなくなったため、当法人が継承し、毎年地域の方と一緒に開催しています。秋のイベント「秋穫祭」は、フリーマーケットの会場を地域の方へ無料で提供し、1,500人もの来場者で賑わう当法人最大のイベントとなっています（**資料③**）。

不便や不安を支援する取り組み

「支える暮らし」の事業として、市内の小学校へ出向いて防災時の対応について出前授業を行っています。実際に備蓄非常食を紹介しながら、災害時の食の大切さを伝えています。また、次世代育成として、高齢者福祉の理解と役割について楽しく学べる授業を、授業参観の機会に実施しています。

地域全体では、地域防災協定を結び、年1回、合同防災訓練を実施しています。自治会の役員と当法人の専門職員でテーマを決め、防災に対する備えを共有しています。たとえば、災害時に起こりうる身体の症状を想定した内容で、講義や避難訓練などを行っています。この講義への取り組みは、職員のスキルアップにもつながっています。

交通の便が悪い山間部の地域には、出張フィットネス、介護教室、転倒骨折予防教室などの出張サービスを行っているほか、近年、社会的問題になっている「高齢者の免許返納」に向けた取り組みの一つとして、2019年8月から循環バスの運行を始めています。市内にはコミュニティーバスやバス会社が運行する路線バスはあるものの、身体に障害のある方や歩行に困難のある高齢者などは自宅からバス停までの行き来ができないという問題がありました。そこで、市や自治会と協議し、当法人がバス停までの送迎を行うことになりました。

そのほか、自治会の要請により月1回、公民館で健康体操なども行っています。毎週土曜日と水曜日には、デイサービスのトレーニングマシーンを地域の方に有料で開放し、利用者からの身体の悩みや介護の悩みなどがあれば、当法人の専門職へバトンを渡し、解決に向けて取り組むシステムを構築しています（**資料④**）。

子育て世代の支援として、専門家を講師に招いて、子どもの個性や才能を開花させるコミュニケーションのノウハウについて学ぶ講座や、お金の大切さをゲーム方式で学ぶことができる子ども向けのマネースクールなども開催しています。

地域住民に寄り添う法人をめざして

これらの取り組みを行った結果として、各種教室やイベントの参加者自身が変化を感じたことの1位に「心身ともに元気になった」、2位に「人とつながりができた」、3位に「生きがいができた」、4位に「将来の不安がなくなった」というアンケート結果が得られました。この回答から、「子どもには迷惑を掛けたくない」「今まで一人で将来のことを考えて不安になっていた」という思いが読み取れます。教室やイベントに参加したことをきっかけに、不安な思いを共有できて安心感が生まれ、安心感が生まれたことで心身機能の向上につながり、元気になった参加者が新たな参加者を呼ぶ流れが生まれ、教室の参加者数はどんどん増えています。

当法人の専門は高齢者分野ですが、分野横断的な事業を展開していく中で批判的な声も多くありました。しかし、地域共生社会の実現に向けて誰かが取り組まなければならない問題がたくさんあります。私たちは、これから正和会はどうなっていくべきなのかを職員同士で討論し、今持っているノウハウの中でできることから始めていきました。

これからも地域住民同士で助け合いながら、10年後、20年後も安心して暮らせる町づくりをめざしていきたいと思っています。そのために、母体の事業の基盤を確立しつつ、地域住民の方に寄り添い、その中から「当法人に何ができるか」を考え、地域貢献を発展させていきたいと考えています。

資料②

資料③

資料④

102
会議室

障害者福祉分野

事例 1

社会福祉法人 雲南ひまわり福祉会

常務理事
周藤 靖之 氏

事例 2

社会福祉法人 阪神福祉事業団

ジョブコーチ
中野 弘仁 氏

ジョブコーチ
川澁 孝行 氏

事例 3

社会福祉法人ラーフ
障害福祉サービス
事業所やまもも

施設長
石川 浩久 氏

NPO法人香川県社会
就労センター協議会

理事長
高橋 英雄 氏

事例 4

社会福祉法人すぎのこ村
障害者支援施設 ひばり～ヒルズ

施設長
武久 晋介 氏

サポーター（総括）
岩下 博之 氏

事例 5

社会福祉法人 南山城学園

岩田 貞昭 氏

加藤 健 氏

司会・進行

社会福祉法人
常盤会

理事長
久木元 司 氏

■事例 1

すべては「人を大切にすること」からはじまる

～「人を大切にする」
経営の九つのキーワード～

社会福祉法人 雲南ひまわり福祉会

常務理事 周藤 靖之 氏

2011年から経営方針を刷新

当法人の設立は2000年7月、障害者福祉施設として事業を開始したのが2001年4月です。2011年に役員が退任することになり、組織体制の強化と職場環境を図るため新たに常務理事制度が導入されて、私が外部より就任しました。このときから「人を大切にする」経営の実践を職員と共にめざしてきました。現在は障害福祉サービス事業として7事業、10種のサービスを提供しています。

このような取り組みが次第によい結果を伴うようになり、2019年3月には「第9回日本でいちばん大切にしたい会社大賞」（人を大切にする経営学会主催）において、実行委員会特別賞を受賞させていただきました。実行委員会特別賞は、社会福祉法人やNPO団体に授与される賞で、全国から5団体が選ばれます。その中に入ることができたのは、大変名誉なことです。

主な受賞理由は2つあり、1つは「7年8か月、正規職員離職者ゼロ」（応募時点）で、これは現在も継続中です。2つめは「社会福祉法人として、傾注に値するES（Employee Satisfaction ／職員満足度）重視経営とPDCAサイクル経営の実践」です。外部から常務理事に就いた私は、職員の目には部外者的な存在に映っていたかもしれませんし、私自身、就任当初は戸惑いや不安もありましたが、志の高い職員たちの意欲を肌で感じ、後押しされたように思います。一緒に一歩ずつ前に進んできたことが、このようなかたちで評価されて大変うれしく思います。

人を大切にする経営の具体策とは

当法人が「人を大切にする」経営をめざすうえで実践してきたことを、九つのキーワードに基づいて説明していきます。

最初に手掛けたのが、キーワード1となる法人の運営指針です。設立当時から掲げていた法人の基本理念「地域で共に暮らす喜びをめざし」を再認識したうえで、職員で構成する策定委員会を設置

「人を大切にする」経営の九つのキーワード

1. 基本理念の再認識から経営戦略のプロセス
2. 改革から改善に向けたマネジメントの推進
3. 業務プロセスに目を向け、改善のポイントはリセットする勇気から
4. サービスプロフィットチェーンの仕組みと効果
5. 人事労務管理はスタッフ目線で
6. スタッフの定着は、しっかり向き合うことから
7. 風通しのいい職場環境を目指して（チェックリスト⇔実践）
8. 人を大切にすること
9. 更なるチャレンジ…「さぁ！みんなでどうやってやろう」

し、中・長期経営計画の策定を約1年かけて行いました。また、事業計画と予算の連動化を、少しずつハードルを上げながら、5か年計画で事業所ごとに作成し、サービスの質の向上につながる収入の増大と支出の縮減を図るために、できることから実践していきました。これによって事業所ごとの主体性、スタッフの経営参画意識の高揚を図るとともに、事業所間の連携や協力体制が生まれてきました。

キーワード2の「改革」とは、組織体制の強化の確立、ぶれない経営方針に向けての仕組みづくり、明るい職場環境づくりの施策展開などです。新しい経営に対する流れが生まれたら、次はスムーズに運ぶよう緩やかにあらためていく「改善」です。トップダウン方式ではなく、ボトムアップ方式によって職場のニーズやアイデアを汲み上げること、職員としっかり向き合いながらPDCAサイクルを活用した継続的な改善を繰り返すことを実践してきました。

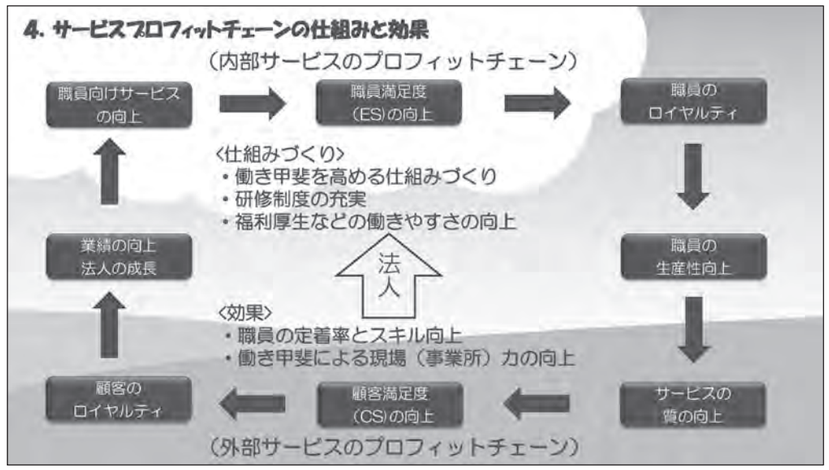
キーワード3の「リセットする勇気」とは、めざすべき方向の明確化と改善に向けて、既成概念にとらわれず、積極的に提案して前に進んでいく姿勢を表しています。改善に向けた意見の反映をするためには、職場内の意思の疎通、情報の共有が欠かせない要素です。現場の声をしっかりと受けとめ、フィードバックを繰り返しながら、PDCAサイクル経営の実践を行い、継続的な改善につなげています。

キーワード4の「サービスプロフィットチェーン」は、**資料①**のような「職員満足度（ES）の向上 → 職員のロイヤルティ → 職員の生産性向上 → サービスの質の向上 → 顧客満足度（CS）の向上 → 顧客のロイヤルティ → 業績の向上、法人の成長 → 職員向けサービスの向上 → 職員満足度（ES）の向上」というサイクルの流れを作り出すことで、CS満足度とES満足度が密接に関わり、サービスの質の向上、スタッフの定着、スキルアップの向上という相乗効果が生まれています。職員の現場力が着実に向上し、職場全体のレベルが上がってきていると実感しています。

職員とともに更なる挑戦へ

キーワード5にある「人事労務管理」は福祉経営の要ともいわれますが、当法人では①人事考課制度の適正な運用、②研修を活用した職員の育成、③職員の処遇体系の見直しと適正化に重点をおいています。年3回の人事考課だけでなく、年度末に自己申告書を提出してもらい、個人面談を行っています。研修はプロジェクト委員会を構成し、外部研修への参加だけでなく、内部研修も独自で継続して行っています。また、2017年には1年かけて職員の給与体系の見直しを行い、非正規職員の給与についても、毎年上がっていくような体系を取り入れました。職員の意向をどう汲み上げていくか、まずは職員の立場に立って問題と向き合うため、最初に100項目程度の意向調査を行いました。繰り返し検討しては説明会を開き、反論や意見を汲みながらスタッフ目線での人事労務管理の実践に努めています。

資料①



さらに先を見据えた「定着」支援がキーワード6になります。地域に選ばれる法人としての競争力を身につけていくためには、職員の「満足度」＋「幸福度」を求めていくような施策の対応と、働き方改革に対応した働きやすい職場づくりが必要だと考えています。職員に対する評価、育成・活用、処遇に対してしっかり向き合うとともに、社会福祉法人としての多機能化などの自律的な経営の確立をめざしています。

キーワード7の「風通しのいい職場環境」をめざすにあたり、①職場のニーズや要望に応えているか、②現場の創意工夫が活かされている組織か、③すべての職員による参画が保たれているか、④何でも言える職場の雰囲気か、⑤必要なことが上下隔たりなく伝わっているか、というチェックリストを掲げて、職場環境を良くする手法などの実践を行っています。

「自然」「地域」「人」に共通する良さは「温もりと共存」です。この良さは決して普遍的なものではなく、日頃から守り、続け、直すことによって、形を変えて育まれていくものです。法人の宝物は、利用者と職員です。朝が訪れ、今日も皆が笑顔を輝かせて施設にやってくる姿に、キーワード8の「人を大切にすること」の重要性を再認識しています。

そして、最後のキーワード9の「更なるチャレンジ」は、これまで実施してきた第1期の中・長期計画を検証して、第2期（2018年?2022年）の計画をまとめ、「さぁ！ みんなでどうやってやろう」を合言葉にして取り組んでいます。これまでのスタンスを変えることなく、新たな事業環境に適合した地域福祉の展開に向けて、これからも皆で手を携えて、さらなるチャレンジをしていきたいと思います。

■事例 2

職場における企業在籍型ジョブコーチの効率的かつ具体的な支援内容について

～組織体制の整備と企業在籍型ジョブコーチの役割～

社会福祉法人 阪神福祉事業団
ジョブコーチ 川澣 孝行 氏
中野 弘仁 氏

ジョブコーチ就任までの経緯

当法人は、兵庫県の西宮市北部で主に入所系事業に取り組んでおり、職員数は常勤・非常勤合わせて約320名、施設利用者は全体で約560名です。障害者雇用への取り組みについては、平成26年度までの障害者雇用率は平均2.22％と当時の法定雇用率を上回っていましたが、以降は定年退職などにより雇用率が下がることが予想されました。そこで、積極的な障害者雇用に向けた組織体制を整えるため、「ジョブコーチ」の養成研修を私と中野の2名で受講し、企業の中で実習の受け入れや採用、定着支援、関係機関との連携を行う「企業在籍型ジョブコーチ」に就きました。そして、実務責任者であるセンター所長と人事担当者を加えて、障害者雇用推進事務局を結成し、各事業所から1名を障害者雇用推進委員に任命し、法人全体で組織化を図りました。現在は、障害者雇用推進事務局に企業在籍型ジョブコーチ（以下「ジョブコーチ」）を3名配置しています。

面談を重ねることの重要性とは

私たちがジョブコーチとして行っている具体的な支援は、主に次の5つです。

①定期的な面談
②就労支援機器の活用
③関係機関と連携した家族支援
④配慮と改善
⑤評価と目標

①の「定期的な面談」は、ジョブコーチ1名につき、2?3名を担当します。雇用後1か月程度は週3～4回実施し、仕事に慣れてくるに従って、面談回数を週1回から2週に1回と頻度を減らしていきます。とくに精神障害のある人は、仕事のスキルよりもそのときどきの気持ちの変化が大きく、仕事中の些細な出来事やプライベートでの出来事が仕事に影響を及ぼすことがあります。面談後には明るい表情が見られる方も多く、自分の気持ちを出せる場所、伝える人がいることの大切さを実感します。

また、知的障害のある人は自分の気持ちを話さずに不安をため込んだり、仕事に没頭してオーバーワークになったりします。そのため、雑談ではなく、しっかりと向き合って話し合う時間を設けます。日頃、思っていること、業務改善につながることを話すことができるので、その内容についてその場でお互いに確認し、記録用紙に記入します。

一方、発達障害のある人の場合には、面談を設けても「とくに困っていません」「話すことはありません」とよく言われるのですが、日頃から近くにいて、様子を見ておくだけでも、支援者の存在を理解して安心する方が多いと感じています。

このような面談が、②の「就労支援機器の活用」にもつながります。身体障害と精神障害のあるAさんは、感音性難聴のため両耳に補聴器を使用しています。特別養護老人ホームで洗濯業務をしており、常に大型の乾燥機や洗濯機、換気扇が回っている環境下では声が聞き取りづらい様子でした。そこで、受話器の音を増幅させる機器「テレアンプ」（**資料①**）の導入を事業所に掛け合い、設置してもらいました。その後に起こった大阪北部地震の際には、震度5弱という大きな揺れの直後に、事業所の管理者がAさんに乾燥機のガス栓を閉めて避難するように電話で指示しました。緊急事態の中、指示がAさんに明確に伝わり、迅速かつ安全な対応ができました。普段の面談でAさんを理解し、事業所とも情報共有をしていたことが役立った事例です。

連携による多面的支援

③の「関係機関と連携した家族支援」についてです。就労移行支援事業所に通っている知的障害者の場合、採用後はトライアル雇用（3か月）の間、就労移行支援事業所の訪問型ジョブコーチによる週1回の職場訪問支援があります。さらに福祉サービスを利用している場合には、相談支援事業所の相談支援専門員も関わります。私たち企業在籍型ジョブコーチが週1回の面談を実施し、面談内容を日誌に書いて関係者に報告します。相談支援専門員が定期的に家庭訪問し、仕事の状況を家族に報告するほか、訪問型ジョブコーチ、企業在籍型ジョブコーチ、相談支援専門員に家族を交えた四者でのモニタリング会議を月1回実施しており、本人支援と家族支援の両面を行っています。

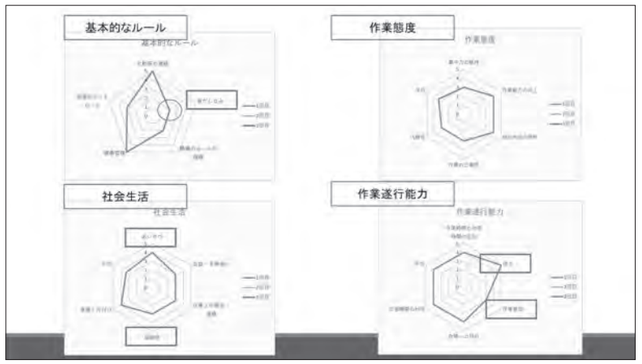
④の「配慮と改善」については、主にルールの範囲内で配慮をすることを心掛けています。とくに多い例が、休憩時間の取り方です。障害者雇用の方々は「お昼休憩に45分もいらないので、業務と業務の間に体力や集中力の回復をするための休み時間がほしい」と希望されます。そのため、お昼休憩30分と、5分休憩を3回にしたり、お昼休憩40分と、午後に5分休憩を設けたりします。また、気温や湿度などに敏感な方には、ユニホームを変更するなどの改善を行い、快適な仕事環境を提供しています。

⑤の「評価と目標」については、私たちジョブコーチと職場内の支援者で役割を決めています。まず、ジョブコーチが実習などの依頼を受けると、依頼のあった事業所に調査に向かいます。その後、受け入れとなった場合には、本人や事業所からアセスメントを実施し、障害の特性や配慮事項などの確認をしていきます。実際の仕事内容を決めた後は、定期的に仕事に対する評価をジョブコーチが行います。

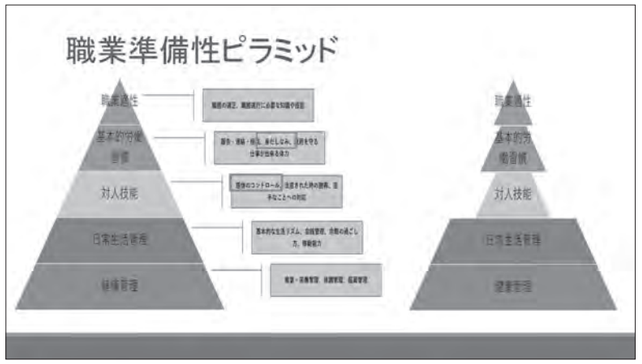
評価方法は、それぞれ5つの中項目からなる4つの大項目「基本的なルール」「社会生活」「作業態度」「作業遂行能力」をそれぞれ5段階で評価し、4つの五角形でグラフ化します（**資料②**）。さらに、「職業適性」「基本的労働週間」「対人技能」「日常生活管理」「健康管理」の5つの層からなる「職業準備性ピラミッド」（**資料③**）で表し、バランスの取れたピラミッドを形成するためにどのような支援が必要かを、モニタリング会議で今の状態を確認しながら関係者で話し合います。その結果を職場内の支援者に伝えて、支援者が改善のた

資料①

資料②



資料③



めの掲示物を作成するなど注意事項などを視覚化し、利用者本人、支援者、ジョブコーチの三者で確認しています。よりバランスの取れた五角形、あるいはピラミッドに近付くことで、本人だけでなく職場内の支援者にとっても励みとなり、次の目標や支援に進むことができます。

障害者雇用の発展のために

令和元年度6月1日時点での障害者雇用状況報告書の実雇用率は、3.92％と目標値を上回る成果が得られています。次の課題は、雇用定着です。精神障害のある人の3年目を超える定着率は6割程度といわれていますので、すべての障害のある人に向けてしっかりとしたサポート体制を取り、定着支援に力を注いでいきます。また、兵庫県精神障害者社会適応訓練事業の協力事業所や、障害者仕事体験事業の協力企業に登録している法人として、仕事に対するハードやソフトを積極的に提供して、働きたい障害のある方々へのサポートに努めていきます。

障害者雇用を通じ、地域に対して何ができるかを考え、就労をサポートする福祉機関や、相談機関、病院や行政、家族と、多くの方々と連携しながら障害者雇用を発展させていきたいと思っています。

■事例 3

農福連携を取り入れた工賃向上に向けての取り組み

～地域における農福連携の可能性～

社会福祉法人ラーフ
障害福祉サービス事業所やまもも
施設長 石川 浩久 氏

作業工賃を上げていくためには

当事業所は、平成4年に小規模作業所として運営を開始し、平成21年にNPO法人ラーフ傘下となって地域活動支援センターⅢ型に体系移行しました。平成24年に就労継続支援B型事業を開始し、平成27年に社会福祉法人運営に変更して現在に至ります。利用者は現在29名で、知的障害者が21名と大半を占めています。

香川県観音寺市は、もともと小規模作業所の割合が多い地域で、地域活動支援センターⅢ型に移行後、就労継続支援B型の事業に移行するというケースが多くあります。そのような性格上、当施設でも焼き菓子の生産、「さをり織り」などの手芸品の制作、軽作業などの作業提携を行っていました。利用者への工賃は、地域活動支援センターⅢ型のときは1人当たり月平均3,000円程度と微々たるもので、就労継続支援B型事業に移行後、職員を増やして他の焼き菓子の販売・製造も増やしていったのですが、それでも月平均1万円程度にしかならないという状況でした。

そこで、収益を上げていくために、もっと地域性を活かすことはできないか、自家菜園を活かすことはできないかと考え始めました。その中で、コーディネーターと共に、地元産のいりこを前面に打ち出した「いりこさぶれー」や、小エビを練り込んだちくわを使用した総菜パン「えびちくパン」を開発。この商品の販売拡充を進めるとともに、焼き菓子のセット販売（**資料①**）を始めたことで、顧客の拡大と収入増を少しずつ実感できるようになりました。

しかし、自家菜園を活かした事業や活動についてはなかなか展開できずにおり、農作業の拡充につながればと、平成26年に香川県社会就労センター協議会の農福連携共同受注に参加することにしました。

農福連携の収益とやりがいに満足

農福連携共同受注に参加し、初めて依頼された委託作業は、玉ねぎの定植作業でした。しかし、畝に穴を開け、苗の根元を3cmほど埋めて土を被せるという定植作業に加え、その前後には苗を運んだり小分けしたり、確認する作業も含まれるので、利用者1人で作業を完遂するのは難しいだろうと判断し、断念しました。それでも数か月後には、玉ねぎの収穫作業の依頼がありました。これについては、私たちの家庭菜園でも玉ねぎの収穫を経験しているため、受注をすることができました。玉ねぎを引き抜き、並べ、葉を切り落とすという一連の作業を順調にこなせたことで、分担の仕方などを工夫することにより作業内容の幅が広がるのではないかと期待が持てるようになりました。

玉ねぎの収穫が終わった畑では、レタス栽培がはじまるのですが、レタスの定植作業についても依頼がありました。初めての作業でしたが、職員が事前に説明と実習を受けておくことで、利用者の作業をリードできると判断して受注することにしました。それ以降は、にんにくや金時人参の収穫作業など、季節ごとの農作業に取り組みながら1年近くが過ぎたころ、再び玉ねぎの定植作業の依頼があったので、今度は受注することにしまし

資料①

資料②

た。

すると、私たちが頻繁に畑で委託作業に取り組む姿を見た農家やJA、地域の方々から、みかんの袋詰めや栗の皮むき、清掃作業、花壇の手入れ、家庭の除草作業など、次々と新たな依頼が入るようになったのです。現在、利用者の適性を見ながら可能な範囲で取り組んでいます（**資料②**）。

農福連携共同受注に参加して以降、工賃は着々と増えて、平成29年度には月平均20,000円を超えました。農家の方からは「人手不足が深刻な中、障害のある人が作業に携わることで農作物の生産が安定し、助かる」といった評価をいただき、利用者も職員もやりがいを感じています。

共同受注窓口を活かした農福連携
～香川県モデル～

NPO法人香川県社会就労センター協議会
理事長 **高橋 英雄** 氏

共同受注窓口の役割とは

NPO法人香川県社会就労センター協議会としての、共同受注窓口を活かした農福連携の取り組みについて紹介します。

私たちが取り組む農福連携のポイントは主に3つあります。1つは、共同受注窓口の仕組みです。香川県社会就労センター協議会は現在90の施設が入会しており、そのうち25施設が農福連携に参加しています。どのようにコーディネーター機能が働いているかというと、たとえば「5月3日に10a（アール）の収穫をしてほしい」と、にんにく農家から依頼があったとします。すると、**資料③**のようなかたちでコーディネーターが施設へ連絡し、Aの施設では1日5aできる、Bの施設では3aできる、といった形で、複数の施設を合わせて10a分を取り付けます。やむを得ず行けなくなった利用者が出た場合にも、代わりに参加できる施設を探すなどの対応をしています。

この共同受注による平成30年度全体売り上げは7,600万円に上り、農福連携は1,178万円で全体の15％程度を占めます。初年度（23年度）の売り上げ約250万円から、翌年には700万円を超え、27年度には1,200万円に近い数字まで伸びました。以降は1,200万円弱をキープし続けていますが、これは参加施設の数が見合わず、供給しきれていない実態があるからです。とくに収穫作業は短期間に依頼が集中するため、地域によっては農家の方にはくじ引きで決めさせていただいている状況です。

ポイントの2つめは、「できる作業」をする、さらに「できる作業」を増やしていくことができる点です。たとえば、にんにくの作業は8月からの畝づくり、土壌づくり、種子割を経て、10月に定植作業、12月から3月にかけての肥料づくり、4月から6月にかけての収穫、という流れで年間を通して作業があります。その中で、利用者ができる収穫作業、あるいは定植作業の日程が決まったところで、施設側に依頼の連絡をします。農福連携への参加施設を増やすことが課題となっているので、農業経験のない職員の不安をカバーできるよう、今年度からジョブコーチの派遣を導入しました。新しく取り組む施設にジョブコーチが行き、一緒に作業をしながら指導していきます。農業経験に乏しい職員も利用者も、実績を積んでいくことでできる作業が広がり、作業機会が増えることにもつながります。

資料③

ポイントの3つめは、作業工賃が時給ではなく出来高払いで計算されるため、人件費が効率的であるという農家側の利点です。たとえば、にんにくの収穫作業の場合、担当面積1a当たり1,900円、収穫量1キャリー当たり100円、交通費が施設から畑までの距離1km当たり10円で計算され、農家から共同受注窓口へ支払われます。その売り上げの10％を共同受注窓口が受け取り、残り90％が各施設に支払われます。さらに、施設外就労のため、利用者1人が1日現場で働くことにより、1人当たり1,000円が給付加算されます。

農家の方にも利用者にも喜んでいただける農福連携ですが、まだまだ依頼の数に応えきれていません。地域の農福連携がさらに広がるように、共同受注窓口はこれからも農家、施設、自治体それぞれの歯車の1つとなって取り組んでいこうと考えています。

■事例 4

ノーリフトケア
～リフト等の介護機器活用と効果～

社会福祉法人すぎのこ村
障害者支援施設 ひばり～ヒルズ

施設長 **武久 晋介** 氏
サポーター（総括）**岩下 博之** 氏

ひばり～ヒルズの概要

社会福祉法人すぎのこ村は、「やさしさあふれるまちづくり　その人にとってどうなのか？」を法人理念に掲げ、常に相手の身になって考える姿勢を大事にしています。運営している障害者支援施設「ひばり～ヒルズ」の利用者は、生活介護60名、施設入所支援50名、短期入所事業2名と、日中一時支援を数名受け入れており、現在は多少増えている状況です。職員数は56名で、同性介護を行っていることもあり、常勤職員の男性18名と女性23名に、非常勤職員の女性15名が在籍しています。

現在、当施設では、抱えない介護「ノーリフトケア」を行っています。ノーリフトケアというと、職員の腰への負担を軽減するために、リフト等を使って利用者を楽に抱えるような、職員側に配慮した介護ケアと捉えられがちです。しかし、ノーリフトケアは、介護する側・される側、双方の健康的な生活を保障するケアの実践を意味しています。つまり、安心・安全な介護、抱え上げない・持ち上げない・引きずらない・引っ張らない介護をすることで、利用者も職員も守っていこうというものです。

また、私たちは介護職員のことを「スタッフ」

ではなく「サポーター」と呼んでいます。スポーツ選手やチームを応援するように、障害のある人たちを応援していこうとの思いを込めて、このように呼ぶことにしています。

当施設の開所は平成7年ですが、最初からノーリフトケアが徹底されていたわけではありません。開所して間もないころは、手動のスタンディングマシンを導入していましたが、利用者の身体を引っ張り上げた状態で固定するためのロックが突然外れて身体がバタンと落ちたり、車輪が小さいため少しの段差でも引っかかりやすく、バランスを崩して転倒させたりと、利用者にケガを負わせてしまうようなことがありました。そのため、当初はサポーターの多くが、ノーリフトケアに対してあまり期待してはいませんでした。

ノーリフトプロジェクト始動

以前、研修でヨーロッパの介護施設を訪れた施設長が、現地で目にしたノーリフトケアを当施設でも実践しようと発起し、平成22年に最新の電動スタンディングマシンを2台購入しました。ところが、その2台はまったく使われることなく倉庫に置かれる羽目になったのです。その理由をサポーターに尋ねると「大がかりな機器は時間がかかる」「温かみがない」「介護サポーターは頑張るのが当たり前」「機械の使い方が難しそう」「今までの経験・資格・知識があるので間に合っている」「慣れている方法から違う方法になるのはイヤだ」「現状で負担を感じていない」などの意見が集まりました。

そこで、平成24年4月、7人のメンバーを招集し「身体的負担の軽減、安全性の向上、60歳・力が弱くても働ける職場」づくりをめざすノーリフトプロジェクトチームを発足させました。日本におけるノーリフトケアの第一人者・保田淳子先生が代表理事を務める日本ノーリフト協会のコンサルティングも受けました。保田先生をアドバイザーに迎えた研修会では、電動スタンディングマシンや電動床走行式リフトを、介護する側・される側の両方で体験し、「これはいいね」という声を聞きながら成功体験を少しずつ積み上げていきました。そして、定期的にメンバーを交代したり、習得できた人が他のサポーターに伝えたりしながら、賛同者を増やしていきました。地域にも多くの賛同者が増えるようにと、近隣の施設にも声をかけて参加者を募り、合同研修会も行いました（**資料①**）。

しだいに、介護現場での活用につながると、「身体的負担が減った」「マンツーマンで対応が可能になり、手を借りなくて済む分、周りに気を使わなくて良くなった」「リフトがゆっくり動くので安心」「最初は変な感じだったけれど慣れた」との感想が増え、ノーリフトケアの良さがサポーターの間で実感され始めました。

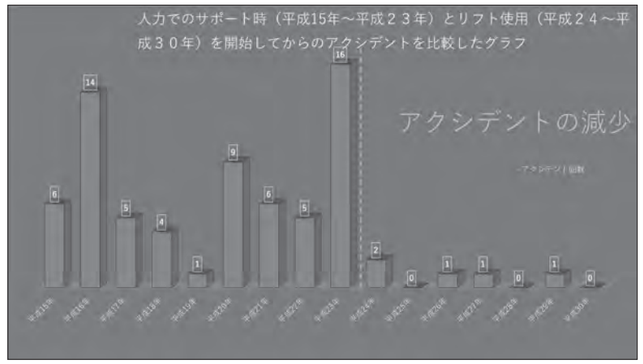
2?3日間かけて実施する研修会を、年間6?7回行ったことで、平成25年度には施設利用者全員のリフト移乗が完全に定着しました。以降、リフト以外にも多方面で見直しを図っていき、サポーター全員がスライディングシートを携帯したり、記録用タブレットを活用したりするほか、天井走行式リフトの設置、トイレや浴室のレイアウト改修、トロリーバスの導入、生体センサーや体圧センサーの導入なども進めました。資金面では、介護労働者設備などモデル奨励金、職場定着助成金、IT助成金、自動車事故対策費補助金など、各種助成金を活用しています。

成果の振り返りと今後の課題

ノーリフトケアが浸透し、一番大きな変化として実感できたことが「利用者のケガの減少」です。**資料②**のグラフに示した数値は、主にベッドや車いす移乗時の転倒による、ずり落ち・打撲・擦り傷などのアクシデントの回数です。胃ろうチューブや膀胱ろうのチューブが引っ掛かって抜

資料①

資料②



資料③

けるなどの大きなアクシデントも含まれます。こうした移動サポートにおけるアクシデントが、電動床走行式リフトを導入した平成24年以降は激減しました。

利用者に対する効果としては、リフトを使うことでトイレでの排泄が可能になりました。ほとんど寝たきりで車いすを漕ぐことができない利用者でも、**資料③**のような姿勢で、トイレに移乗することで排泄が可能になっています。多くの利用者がトイレで排泄できており、常時オムツで過ごす方は減っています。経理担当者が試算したところ、年間25万円もオムツ代が安くなったということです。また、トイレの移乗はなるべく同性介護に努めてきましたが、リフトを使うことでこれが徹底されています。

このようなリフトでの移乗は、まるでブランコにでも乗っているような感じで利用者がとてもリラックスできます。これを人の力で抱えようとすると、利用者自身も身体に余計な力が入ってしまい、そのままベッドに寝かせることで身体の拘縮にもつながるのですが、そのような症状も緩和されています。

介護する側・される側にとってさまざまな面で効果を発揮しているノーリフトケアですが、ベテランのサポーターから「利用者との会話が増え、距離が縮まった」という声もありました。「リフトがあって当たり前」の環境しか知らないサポーターでは気づくことができない、貴重な意見です。ノーリフトケアが浸透したからといって、自分たちの役割が終わったわけではありません。今後も、利用者に合ったスライディングシートの選択、機能的な導線の確保、設備の充実、サポーターのスキルアップ、コミュニケーションスキルの向上などが求められ続けます。利用者も職員も大切にするノーリフトポリシーの理解を深めながら、自分たちの施設だけではノウハウには限界があるため、事業所、地域、企業との連携も積極的に行っていくことが大切だと思っています。

■事例 5

災害支援を行う意義

～社会福祉法人南山城学園の実践～

社会福祉法人 南山城学園
岩田 貞昭 氏
加藤 健 氏

災害時に備えて何ができるか

当法人は、京都市、城陽市、宇治市を中心に、隣県の大阪府島本町を含めて30余りの事業所を展開しています。京都府では2013年3月に、災害時の一般避難所の二次被害防止を目的として「京都DWAT」が設立されました（DWATとは「Disaster Welfare Assistance Team」の略で、災害派遣福祉チームを示す）。このチームは、京都府内にある事業所の福祉専門職で構成され、医療関係6団体、福祉関係14団体、行政が連携して活動しています。現在は府内に12チームが編成され、約140名がチーム員として登録しています。当法人からも、介護福祉士、管理栄養士、作業療法士の計5名が登録し、京都府の要請により職員を派遣しています。

また、当法人は福祉避難所を整備しており、避難所を活用した交流事業や、地元自治体と合同での総合防災訓練、他法人のDWATチームとの連携事業を企画するなど、災害時に備えた啓発事業を積極的に行っています（**資料①②**）。そのような態勢もあり、京都府から熊本県や岡山県の被災地支援の派遣要請を受けた際は、第一陣で職員を派遣することができました。

避難所での高齢者支援

約3年前に京都DWATのチーム員として登録した加藤です。2018年の西日本豪雨で被災した岡山県への派遣活動では、7月20日?8月13日の期間を4泊5日のサイクルで計6班が編成され、私は第1班として参加しました。派遣場所は倉敷市真備町にある一般避難所の岡田小学校で、私が現地入りした7月20日時点で373名の方が避難生活をしていました。

京都DWATの活動内容は、岡山DWATの後方支援と、避難生活を送られている方々の生活改善支援です。具体的には、排泄や服薬ができているかの確認と、35度を上回る猛暑日が続いていたので、食中毒や熱中症などを起こさないように声掛けをしながらの巡回などです。岡田小学校では、校舎北館、南館、体育館以外に、運動場で車中泊をする方、校舎から離れた歴史館に避難している方もいました。歴史館にはトイレがなく、「ラップポン」というポータブルトイレを設置していて、私はこのトイレの点検、掃除、排泄物の回収処理を担当しました。

歴史館に避難していた方の中には、足腰が悪いうえに、自宅の1階が浸水したことで気持ちが滅入り、動くのがおっくうだと話す70代の女性Aさんがいました。足には浮腫が出て、パンパンに腫れ上がり、医療保健福祉チーム内での共有事項によると、5分前の記憶がないなど、認知症の症状もあるとのことでした。歴史館は食事の配給所まで距離があり、校舎からの放送も聞こえにくいなど、避難所内でも生活環境は良くありませんでした。Aさんは食事の配給がいつなのかもわからず、受け取りに行くこともできずにいたので、私が代わりに食事を配給所で受け取り、Aさんに届けていました。避難生活がいつまで続くかわからない中、Aさんのように人の助けが必要な方はどうしていくべきなのかを考えさせられました。この件について、活動期間内に解決することはできませんでしたが、後のチームにしっかり引き継ぎをしました。

「要配慮者」以外の支援も必要

避難所生活では、子どもたちが時間を持て余す姿が目につきました。体育館内では3DSのゲームをしている子が多く、ときには体育館内を走り回るなど、周囲の迷惑になっていたかもしれません。その中の1人だった10代のB君が、京都と岡山のDWATメンバーで運営していた「なんでも相談窓口」（**資料③**）に座っている私の所に来て、夏休みの宿題を始めました。それ以来、B君との距離が縮まり、私が避難所周辺の清掃活動をしていると、「一緒にやる」と言って避難所周辺のゴミ拾いに参加してくれました。翌日からは「何時から掃除するの？」と尋ね、定期的に参加するようになりました。そのほか、子どもたちとは中庭の一角でサッカーやバレーボール、ドッジボールなどをして一緒に汗を流すこともありました。

子どもたちと接していくうちに、体育館に勉強机の必要性を感じるようになりました。もちろん校舎には机がたくさんあったのですが、体育館にはそのようなスペースがなかったので、段ボールなどで簡易的に作ってあげられないものかと考えました。個人の判断で勝手な行動はできませんので、班長に相談したうえで、学習スペースの設置に取り掛かりました。

5日間の活動を通して、毎朝、全体ミーティングできめ細やかな情報共有がなされていたことから、避難者のサポートをするうえでいかに「連携」が大事であるかを認識しました。一方で、早い段階で課題に気づきながらも、速やかに解決できず、やるせない気持ちもありました。しかし、岡山DWATの方からは「京都から来てくれてありがとう」と労いの言葉をいただきました。

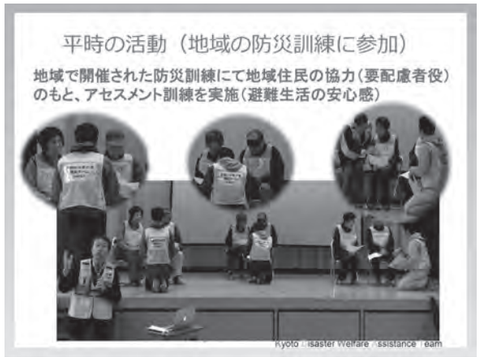
岡山派遣から戻り、もっとも考えさせられたことは「要配慮者」についてです。一般的に要配慮者とされる定義は、防災、災害対策の分野において、高齢者、障害者、妊婦、乳幼児、外国人など、支援を要する人々ですが、実際に私が活動を通じて感じたのは、被災地の住民全員が等しく支援の対象者ではないかということです。また、罹災証明を受けている方と受けていない方、あるいは避難所生活者と自宅避難者など、情報や物資や補償などの違いから、住民の間に格差が生じているとの声も聞こえてきます。

今回、私は支援する側として携わりましたが、いつ何時、支援を受ける側に回るかもわかりません。日々、日常業務に追われがちですが、災害対策の分野においても、優先度の高い課題として取り組んでいきたいと強く思います。

地域共生社会の担い手として

派遣先で経験した地域活動のノウハウや視点

資料①



資料②

資料③

は、今後必ず活かされます。職員全体の資質向上にもつながるため、京都DWATに登録している5名のうち、派遣活動実績のある3名は管理職を務めています。災害時に備えるため、今、自分たちの地域でどのようなことをしていけばよいのかを、若い世代の管理職から発信することで、法人内だけでなく地域の連携にも広がっていきます。もちろん職員が潤沢にいるわけではないので、法人内でも日頃からの支え合いが必要です。

社会福祉法人が、地域の中でどれだけ役に立つのか、地域の中でどれだけ存在意義があるのかを問われていることもあり、事業計画などでも積極的に地域活動を組み込んでいます。地道に一歩一歩進むことで、地域の方から着実に信用を得られるようになってきています。こうした活動を通して、今後も地域共生社会の担い手としての社会福祉法人の意義を、しっかりと見つめていきたいと考えています。

特設会場 E1

102 会議室

9/26(木)

新卒人材確保にかかる最新動向と広報のあり方について

『2020年卒就職戦線報告資料』より

講　師
株式会社マイナビ
リサーチ＆マーケティング部
HRリサーチ1課
課長
東郷 こずえ 氏

今期全体の概況

●インターンシップの増加

今回は新卒人材確保について、福祉業界だけでなく全業界に関する今期全体の概況をお伝えし、それを踏まえて2021年卒（以下、21年卒）や2022年卒（以下、22年卒）以降の採用活動の見通しをお話しさせていただきます。

まずは、「プレ期間」といわれる2月までの時期の行動についてご紹介します。

最近、企業側は採用意欲の高い状態が続いています。中でも福祉業界はサービスインフラに含まれ、全体的に見ても採用意欲が高い、裏を返すと人材不足感の高い業界と捉えています。

こうした中、非常に重要なのがインターンシップです。プレ期間中はインターンシップをする学生と、インターンシップを実施される企業が多くなります。インターンシップというと、昔は外資系企業だけが行い、特別に意識の高い学生だけが参加するものだと思われていましたが、ここ数年でかなり一般的になりました。企業側の実施率も年々増加しており、2020年卒では50％以上の企業がインターンシップを実施しています。ただし、従業員の規模別でみると、300人未満と1,000人以上の企業では実施率に開きがあり、大手企業を中心に実施されているのが現状です。しかし、インターンシップの実施が増加傾向であることは確かであり、おそらく21年卒と22年卒の就職活動に際しても、この傾向は継続すると思われます（**資料①**）。

インターンシップの実施時期は、メインが8月～9月の夏休みと、春休みがはじまる2月です。インターンシップには、1日だけの「1Dayインターンシップ（ワンデイ インターンシップ）」から、1～2か月の間、職場で就業体験をする長期のものまで、さまざまなパターンがあります。夏休みは学生が参加しやすいため、1Dayはもちろん、2～3日または1週間程度のインターンシップが数多く実施されています（**資料②**）。

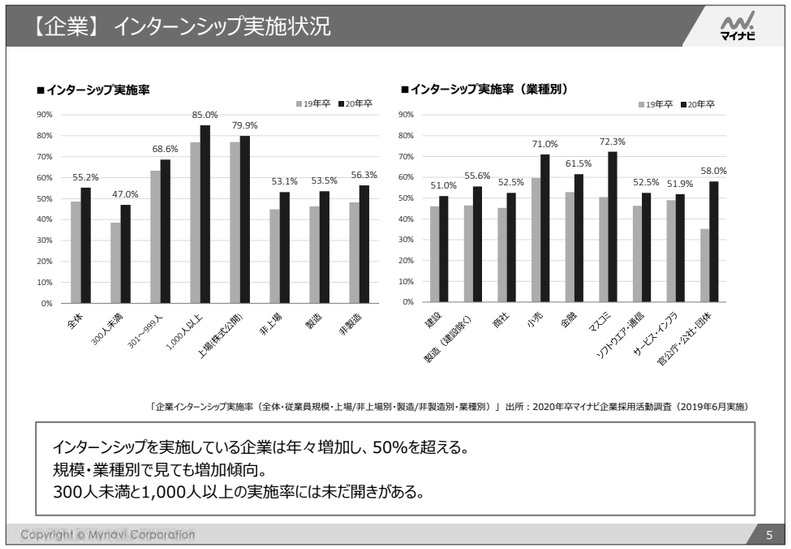
●プレ期間中の学生の動き

最近の学生の動きとして、インターンシップ以

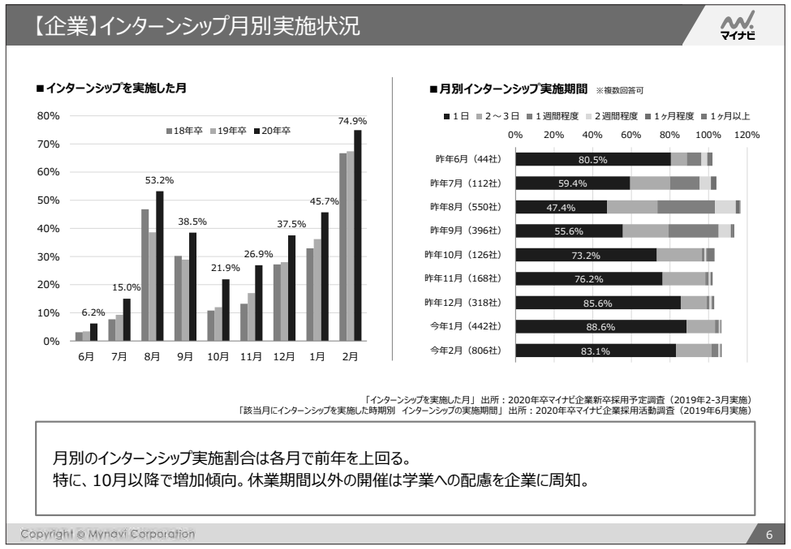
外で注目されているのがOB・OGやリクルーターに会う活動です。こちらに関しては個人的に先輩に会うということもあり、女子学生を中心にトラブルも発生しています。OB・OG訪問自体は仕事への理解が深まり、人事担当者以外の人にも会えるため、学生にとっては本音が聞ける大切な機会ですが、個人と個人で会うことにはリスクが伴いますので、なるべく人事担当者の管理下で会っていただくことをお勧めしています。

一方、大学内の就職ガイダンスへの参加者は年々減ってきています。インターンシップガイダンスへの参加者が増えているため、結果として大学の就職ガイダンスへの参加率が悪くなっているとみられます。学生のインターンシップへの参加率は、ここ2～3年で80％近くにのぼっています。しかし、早くから多くの企業に訪問する学生と、そうではない学生とで二極化している状況があります。また、一社に対して一度きりではなく、たとえば夏と冬で2つのプログラムに参加する学生も多くなっています。何度か同じ企業に訪れることは志望度を上げる要因になっているようです（**資料③**）。

資料①



資料②



こうしてインターンシップに参加することは、業界理解や企業理解、職種理解を深めることにつながりますが、講義型に終始するインターンシップでは就業体験とはいえず、逆に志望度を落としてしまう可能性があります。そうした中、福祉業界は現場実習を行うことで就業体験の機会を作りやすい環境だと感じています。就業体験ができることは学生にとって大きなメリットになるため、その点を配慮されるとよいと思います。

●学生が企業に求めること

次に、プレ期間を過ぎた3月以降について、学生の応募状況とエントリー状況をご紹介します。**資料④**のグラフに表されている通り、ここ数年、学生は3月の最初の1週間でほぼエントリーを終えてしまう傾向が見られます。そして、最初にエントリーした企業群の中でいくつか内定を得る状況が続いている結果、3月初旬より後、あらためてエントリーをする学生は年々減っています。プレ期間中に企業研究を進め、エントリーする企業をある程度決めていた学生が多く、未内定の学生は逆にその割合が少ないのが現状です。

学生が企業を選ぶ際に求めるものは、今も昔も「安定していること」が一番です。しかし、昔と違っているのは、「安定している会社」と「大手企業」が同義ではなくなり、そのために大手志向が下がっていることです。給与を気にする学生も多くいますが、近年、志望企業として上位に選ばれるのは「これから伸びそうな会社」です。100年創業し続ける企業は稀で、全体の3%程度とするレポートもあります。そのため、学生は安定よりも、将来ずっと成長し続ける企業かどうかをシビアに見ていると感じます。それだけでなく、学生は自分が成長できる環境を強く求めます。終身雇用など、昔ながらの雇用制度が立ち行かなくなっていることを感じている最近の学生は、その会社に入ることによって自分自身にどんなメリットがあるのかなど、働く場に対する期待値を重視しているのです。また、2019年4月に働き方改革関連法案が施行されたこともあり、ワークライフバランスを気にする学生が増えているため、働き方についての説明も非常に重要です。ブラック企業の存在を前提とした時期もありましたが、現在はブラック企業ではないことを前提として、さらにプラスアルファが求められています。会社で働くことにやりがいを感じ、自分が成長できるかどうかを総合的に判断する傾向が、社会情勢としてベースにあるのだと思います。

●面接の意義

次に、個別企業セミナーへの参加状況についてご説明します。

資料⑤は、就職活動時の学生の「行動量」について、2018年卒の行動量を基準に、2019年卒、2020年卒の3年分を比較したグラフです。これをみると、左側の3つの項目で示した、エントリー社数や説明会への参加など、就職活動初期の行動量は減っていますが、一番右の項目で示した、内々定を受けた社数は増えているのがわかります。

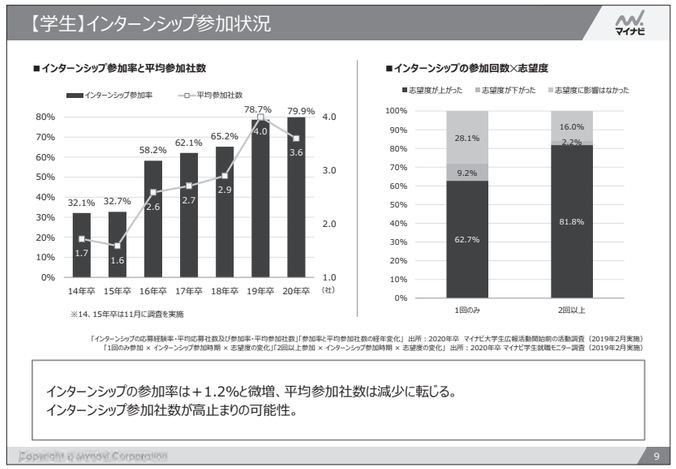
おそらく、プレ期間中に企業の方に会い、ある程度絞り込んだうえで活動し、その中で内定を取っている人が多いのだと考えられます。そのため、企業側はプレ期間中にある程度学生とコネクションを持ち、絞り込まれる際の選択肢に入っておくことが必要になります。

次に、面接についてです。

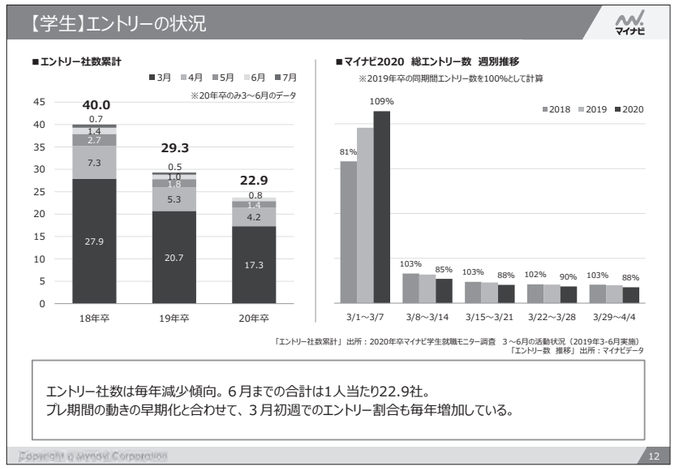
やはり面接の実施も早くなっており、上場・非上場にかかわらず、とくに4月から積極的に実施され、役員面接や最終面接は5月がピークです。上場企業の役員面接・最終面接に関しては、実に9割弱が5月に実施されています。これまで、最終面接は内定を出す直前のものであるため、6月に実施するのが一般的といわれていましたが、2019年はかなりの割合で5月に実施されていました。

一方で、学生にとって第一志望ではない企業や、あまり知られていない企業の場合、面接の際に面接官と話すことで志望度を高め、入社につながるケースも多くなっています。当然、面接に至るには応募が必要ですので、ある程度は事前の接触が必要になりますが、学生が就職先を決める上で、面接もとても重要な局面だといえます。

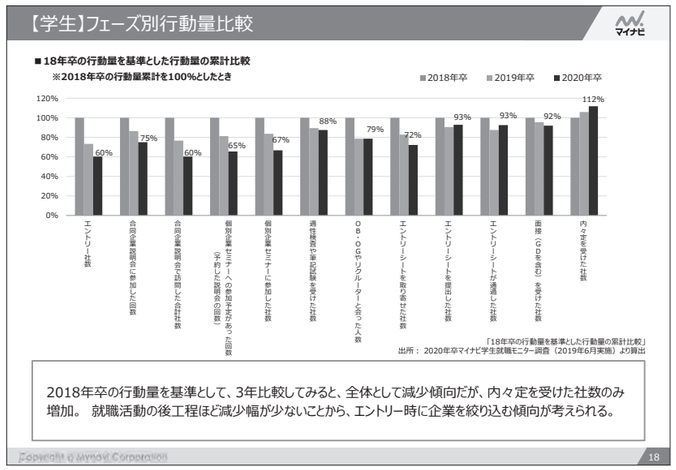
資料③



資料④



資料⑤



●内定の獲得

次は、学生の内々定率の推移についてご紹介します。

6月が採用選考の解禁とされていますが、実際は5月までに6割の学生が内定を持っている現状がありました。そして、その後も引き続き内定率が高い状況が続いています。内定通知や内々定通知も、上場企業では5月の段階で7割、非上場企業では5割以上が出しています。

学生に対し、就職活動についての反省点を6月の時点で聞いたところ、自己分析や業界研究、企業研究をもっとすれば良かった、といった就職活動の準備段階に関する項目が多く挙がりました。学生は、インターンシップで仕事理解や業界理解が深まる一方で、企業と出会い、内々定を受けるまでの時間が短いなど、学生自身の成熟度が浅い段階で大切な決断をしなければならない状況にあります。これまでインターンシップはよい面ばかりがクローズアップされてきましたが、実は、学生がきちんと悩み、考えて結論を出す時間が少なくなっている面もあるのです。

次に、活動を継続している学生の動きについてです。

夏の段階で学生に聞いたところ、2019年は内定出しがかなり早く行われていたということもあり、内定を保持したまま就職活動を続けていた学生も多くいたようです。そういった学生は業界を広げるのではなく、むしろ同じ志望業種や志望職種などの中で、さらにチャンスを広げていくという動き方をしています。

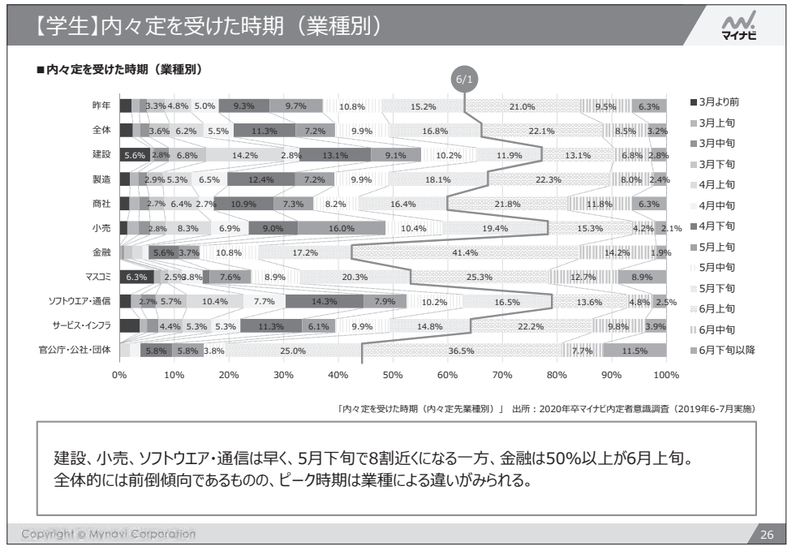
一方、未内定の学生は夏の段階で業界や職種を広げて活動を続けていることがわかっています。とくに、インターンシップをしていない学生は、6月まで内定をもらえないことが多く、インターンシップの有無によって、かなり違いが出ることがわかります。

次に、業界別に内々定を受けた時期を比較しました（**資料⑥**）。選考開始や解禁といわれているのは6月1日ですが、そのルールを守る金融などの業界もあれば、建築業のように早めに内々定を出す業界もあります。最大手の企業がどのような動きをするかによってバラツキが生じていると感じます。やはり大手企業の内定出しが早くなると、周りもつられて早くなる現象が見られます。

次に、最初の内定を受けた時期、そして入社予定先に入社の意思を連絡した時期の比較についてです。

19年卒、20年卒の学生について調べたところ、5月までに内定を受けた割合が高まっているだけでなく、入社予定先に連絡をした割合も20年卒の方が10%近く高まっています。しかし、それでも

資料⑥



入社予定先に入社の意思を伝える学生の割合は、5月末でも半分に満たないことから、学生側は6月以降に内定を出す企業を含め、全ての結果を待ってから企業に回答していることがわかります。一時期は、内定を出すことを条件に他社を断らせる「オワハラ」が問題になっていましたが、最近はそうしたハラスメントは少なくなっています。

●夏以降の追加選考

企業側では、夏以降の追加選考の際、エントリーしながらも選考に進まなかった学生に対し、あらためてアプローチをするケースが見られます。一度エントリーし、企業セミナーに来た学生は、少なからずその企業に興味を抱いているため、あらためてアプローチをすることは非常に有効です。ただし、内定を持っている学生は最初と同じ条件で活動を続けていますが、未内定の学生は視野を広げて幅広く企業を選ぶ傾向にありますので、そうした学生に対しても新たにアプローチをする必要があります。現在、AIの発達が進み、AIに仕事を奪われることを心配する学生も多いのですが、介護業界は人と人とのコミュニケーションが不可欠ということもあり、AIが人に取って代わることのできない業界です。そうした部分を学生に強く伝えることも、人材確保において重要だと考えています。

●今期全体の概況のまとめ

企業のインターンシップの増加については、さまざまな功罪があるものの、今後も非常に大事になると感じています。そして、働き方改革の流れもあり、多くの企業で労働者を守る環境が整っていますので、そうした点はアピールポイントとして学生に説明していただくとよいと思います。そして、企業探索における学生の行動量は減少傾向で、エントリー時にはかなり絞り込みをしています。この傾向は今後も続いていくと思われます。そのため、学生が絞り込みをする3月より前に、なるべく学生と接触をしておくことが必要になります。

今後の見通しと対策

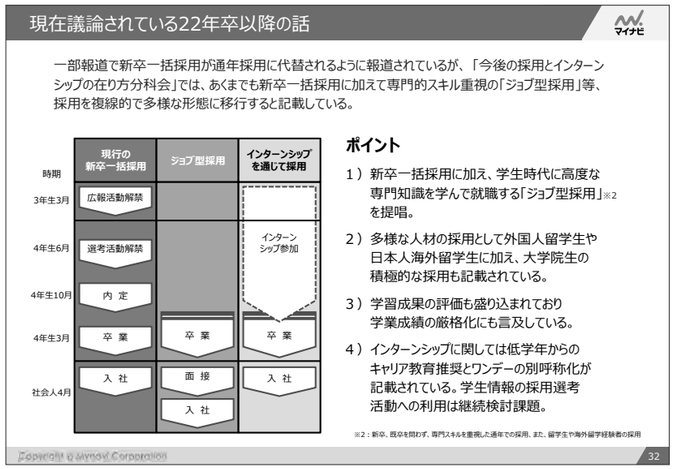
●現在議論されている22年卒以降について

まず、経団連（一般社団法人 日本経済団体連合会）と大学団体による産学連携の協議会に関するお話をさせていただきます。

政府が「日本が目指すべき未来社会の姿」として提唱した「Society5.0」時代の人材育成を背景に、経団連では21年卒の学生に対し、採用スケジュールや指針を出さず、内閣府が出した方針に則ったスケジュールで採用活動が進むことになっています。報道で新卒採用のルール撤廃や通年採用が可能になると聞いた方も多いと思いますが、実態はそこまで大きく変化するわけではないと捉えています。ここでの通年採用というのは、新卒一括採用のスケジュールにこぼれてしまった学生、つまり入社する予定先もないまま卒業を迎えてしまった学生や留学されていた学生に対しても、就職活動を行う機会を用意するということです。経団連によると、この方針で重要なのはスケジュールではなく、学生に社会で活躍できる能力を身に付けてもらおうとの意図です。したがって、いわゆる「青田買い」はこうした目標から外れたことであり、矛盾を感じます（**資料⑦**）。

22年卒以降の新卒採用に向けた活動は、多くの企業でまだ本格的に始まっていませんが（2019年9月講演時）、企業では、新たな動きに対してさまざまな議論がなされています。2019年6月に調査をしたところ、一番多くあがった意見は「卒業後も門戸を開き、多様なフローで採用活動をするのはよいことだと思うが、採用担当者側にかなり負担がかかる」といったものです。一部の企業では、新卒採用を専任されている方もいらっしゃいますが、多くの企業では中途採用と同じ方が担当しているか、総務の中の業務の一つとして行われています。また、ベンチャー企業や中小企業では社長ご自身が採用活動をされているケースもあるため、新卒採用業務を専任で担うことはかなり難しくなります。そのため、ある程度スケジュールがあり、今までと同じように繁忙期と閑散期がある状態の方が業務を回しやすいというのが企業側

資料⑦



の本音だと思います。

大学側も、どちらかというと現在の新卒一括採用が維持されることに賛成される方が多いとの印象を持っています。大学のキャリアセンターの方は、学生を動かして就職活動を支える立場ですので、ある程度ガイドラインがあるほうが業務を行いやすいのだと思います。しかし、卒業生を何とか社会に出したい気持ちも当然ありますので、両方の利点を生かすことができる方法を議論する必要があると思っています。

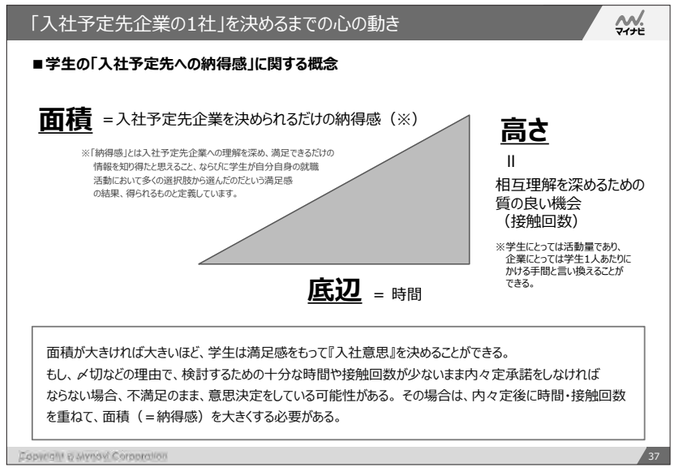
さて、内定率調査として3月～4月の内定率がよくニュースに取り上げられますが、これは夏の段階からじっくりと準備を進め、3月の解禁になってからようやく選考を受けられた学生の内定率が主になっています。**資料⑧**は、学生の「入社予定先への納得感」を、時間と企業への接触回数により面積で表したものです。つまり、時間と接触回数が多く、面積が大きくなるほど学生は納得感を持って入社の意思を決めることができるというわけです。しかし、どれだけ企業が時間をかけようと思っていても、周りの企業が次々内定を出していれば、思うように時間をかけることができなくなります。そのときは、できる限り接触回数を増やし、お互いの理解を深めていくことが大切です。

このような、1人の学生と1つの企業との間で醸成する納得感に加え、学生には自らの就職活動全般についての満足度も聞いてみました。すると、入社予定先の企業に対して満足度が高い学生は、自身の就職活動に対しても満足するという結果が見られました。そのため、企業は学生との間で理解を深めると同時に、学生が後悔することのないよう、就職活動を後押しすることも大事だといえます。たとえば、内定を出した学生が他の企業の選考も受けてみたいとか、活動中の企業を断りたくないなどの意思表示をした際は、できれば止めずに活動を続けさせたほうがいい場合もあると思います。とても勇気の要ることではありますが、学生は比較検討し、じっくり活動したからこそ満足感と納得感を持って入社できる側面もありますので、内定を出したからといって、むやみに就職活動を辞めさせないことも一つの選択肢だと感じています。

●21年卒に向けた検討課題

弊社では、学生が選ぶ「インターンシップアワード」という表彰制度を設けています。厚生労働省・経済産業省・文部科学省・日本経済新聞社にもご後援いただき、運営母体として関わらせていただいています。これは、学生にとってどのようなインターンシップがよいのかを、皆さんと一緒に考えていくことを目的としたものです。毎年、数多くの企業にご応募いただき、学生の皆さんや有識者の方がたと評価をさせていただき、表彰をしています。第1回は富士通株式会社、第2回は三菱電機株式会社が大賞を受賞されました。大賞は大手企業ですが、優秀賞には地方の中小企業

資料⑧



も入られています。

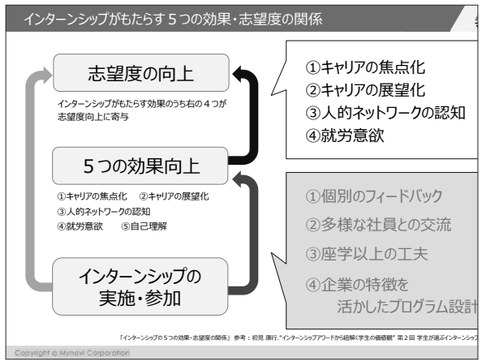
インターンシップにはさまざまな効果がありますが、大きく分けると5つあると考えています。まず1つめは「キャリアの焦点化」です。もともと興味はあったけれど、インターンシップをすることで具体的に仕事内容のイメージが明確になり、志望度を高めることにつながったというものです。2つめは「キャリアの展望化」です。インターンシップに参加したことで、自分が今まで知らなかった世界を見て新しい発見をし、視野が広がるといった効果です。3つめは「人的ネットワークの認知」です。社会に出るとさまざまな年齢層やポジション、役割の方と接することがありますので、そうした人的ネットワークの多様さを認識し、コミュニケーションを取ることの大切さに気づくことです。4つめは「就業意欲の向上」、5つめは「自己理解」です。この企業で働きたいとの気持ちが高まること、そしてフィードバックを受けることによって自己理解が深まるということです。

資料⑨は、インターンシップの5つの効果と志望度の関係について、多摩大学経営情報学部准教授の初見康行氏が研究された内容です。こちらによると、インターンシップの5つの効果は、次の4つのことからもたらされるとのことです。

まず1つめが「個別のフィードバック」です。インターンシップの現場では社員が学生に対してフィードバックをする場面があります。グループに対してではなく、一人ひとりにフィードバックをすることが、満足度を高めることがわかりました。2つめは「多様な社員との交流」です。インターンシップの担当者だけではなく、課長職や部長職、役員や社長、さらには取引先など、多様な方と交流することが志望度を高めます。3つめは「座学以上の工夫」です。インターンシップは、現場体験など大学の座学では得られない体験ができるため、志望度を高めることにつながります。4つめは「企業の特徴を活かしたプログラム設計」です。独自性があり、ほかにはない体験ができることは、志望度を高めるうえで効果があるとみられています。このような4つの具体的な取り組みが効果をもたらし、企業への志望度が向上したことが明らかにされています。

今後、インターンシップを計画される場合、個別のフィードバックや多様な社員との交流につい

資料⑨



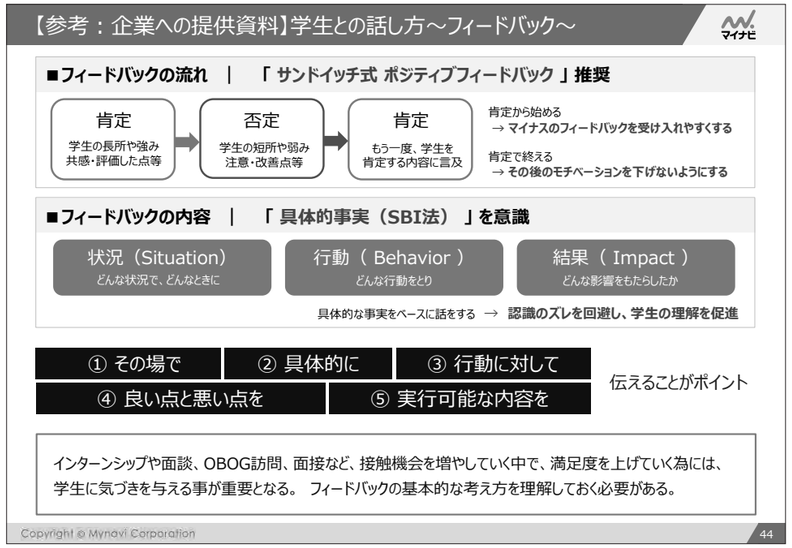
ては、少しの工夫で可能になると思いますので、ぜひ実現していただけたらと思います。その際、学生との話し方について、工夫していただきたい点があります。これは弊社の新人教育でも気をつけていることなのですが、最近の学生は怒られ慣れていません。否定されることにとても弱いので、指摘の言葉を肯定の言葉で挟む「サンドイッチ式」の話し方をするとよいと思います。また、職場で日常的に用いている言葉は専門用語の場合がありますので、学生にとってわかりやすい言葉で具体的に伝えることが求められます（**資料⑩**）。

さらに、学生は仕事について考えるとき、ご両親から大きな影響を受けます。最近「オヤカク」という言葉が出てきているように、学生自身がある企業をよいと思っていても、ご両親が反対すると学生の心が揺らいでしまうことがあります。そのため、ご両親に対して「親向けパンフレット」を作るなどし、企業側がフォローするような事例も見られます。

また、OB・OG訪問は学生にとって極めて満足度の高いものですが、業務の中の1時間を学生との面談に割くことを負担に感じる方も少なくありません。そこで、法政大学のキャリアセンターでは、企業の方と学生とで昼食を一緒に食べるイベントを行っています。業務中に時間を割くのは負担でも、昼の1時間なら、企業の方も少しは気楽に受け入れることができます。もちろん基本的には割り勘ですが、ご馳走してあげてもよいのだそうです。こうした案も、採用活動において一つの参考にしていただければと思います。

弊社では、今後もさまざまな方法によりこうした情報提供をさせていただきたいと思っています。ご清聴ありがとうございました。

資料⑩



『働き方改革』のねらいと働きやすい職場づくり

～ 介護福祉分野を中心に ～

9/26(木)

講　師

一般社団法人 介護経営フォーラム
株式会社 スターパートナーズ
代表
齋藤 直路 氏

働き方改革の背景

◆ 働く人の視点に立った働き方改革の意義

働き方改革の実施率について、NTTデータ経営研究所の調査によると、従業員1,000名以上の会社では74.5％ですが、100名未満の中小企業では約30％と、まだ十分に進んでいるとはいえません。

今回は、介護福祉分野の働き方改革について、とくに重要である①時間外労働の上限規制、②年次有給休暇の時季指定、③同一労働・同一賃金、の3つに絞ってお話をさせていただきます。

まず、首相官邸のWEBページ「働き方改革の実現」から、基本的な考え方を引用します。

＜日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの＞

＜働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される＞

こうした文言から、政府が強い気持ちで働き方改革を推進しようとしていることや、働き方改革を、社会問題であると同時に経済問題でもあると考えていることがわかります。

◆ 労働人口の減少

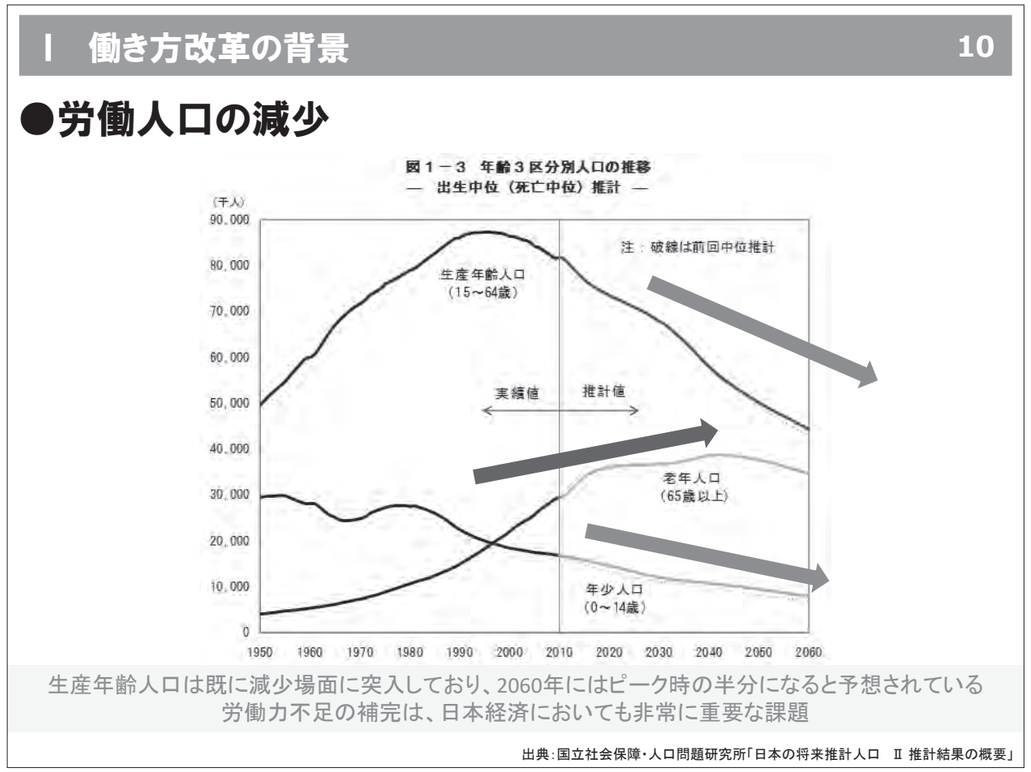
では、なぜ労働生産性を上げなければならないのでしょうか。まず根本的な問題として、労働人口の減少という現実があります（**資料①**）。生産年齢人口はすでに減少傾向に突入しており、2060年には1990～2000年のピーク時の半分になると予想されています。労働力不足の補完は、日本経済において非常に重要な課題といえます。

◆ 日本の労働制度と働き方の課題

第1の課題として「正規、非正規の不合理な処遇の差」が挙げられます。

「非正規」という言葉が、非正規労働者に「正当な処遇がなされていない」との気持ちを起こさせ、意欲を失わせる一因となっています。社会から「非正規」という言葉を一掃し、非正規職員の待遇改善とキャリアアップを推進していくことが

資料①



必要です。

第2の課題として「長時間労働」が挙げられます。長時間労働は日本型労働として象徴的ですが、健康の確保や仕事と家庭の両立を困難にし、少子化の原因にもなるほか、女性のキャリア進出や男性の家庭参加を阻む要因となっています。ワーク・ライフ・バランス、労働時間の管理強化が求められます。

第3の課題として「単線型の日本のキャリアパス」が挙げられます。これまではライフステージに合わせた仕事の仕方を選択することが難しかったのですが、これからは多様なキャリアパス制度などの構築が求められます。

このような職場の環境を改善することで、職員のモチベーションや学習意欲のアップを狙うことができます。それが結果として、施設利用者への還元へとつながっていくのです。

介護現場における働き方改革 3つのポイント

①時間外労働の上限規制

今回の改正により、法律上の時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間となりました。管理者を含めた全職員の労働時間の管理が問題になってきます。介護現場では、残業が月45時間（毎日平均2時間）というのは考えにくいため、おそらく問題ないかと思いますが、罰則規定も新たに設けられていますので、問題がある場合は早期の見直しが必要です。

時間外労働でとくに問題になるのが、自主的な残業の取り扱いについてです。たとえば、職場の自席で資格の勉強をしていたとしても、管理者からは仕事をしているのか勉強をしているのかわからない場合があります。仕事の内容について、自分の知識や技術不足を補うために勉強をするのであれば構いませんが、資格や別の勉強となると自

己研さんにあたるため、職場の自席ではなく、別フロアの会議室を自習室にするなどの対策が必要になります。もちろん会社外で実施していただくことが望ましいことが言うまでもありません。

ここで大切なのが、労働時間の正確な把握です。原則として必要なのが、タイムカードによる記録やPCの使用時間の記録など、客観的な方法や使用者による現認です。訪問介護で直行・直帰のケースなどでは難しいかもしれませんが、やむを得ない場合には適正な申告を阻害しないなどの措置を講じたうえで自己申告をすることもできます。管理・監督が徹底できていない場合、不払残業代として会社側に訴訟リスクがあるので気をつけましょう。

管理・監督の対策としては「残業禁止命令書」を作成して残業を禁止にする方法もあります。それにより仕事が終わらない場合は、必要に応じて役職者への引き継ぎを行うことで対応していきましょう。それでもまだ仕事が多く、規定時間内に終わらない場合は根本的な業務の改善が必要です。施設利用者のために行いたいことでも、減らすという決断が求められることもあります。

もう一つの対策は「事前許可制」です。残業をするときは、あらかじめ所定の書式で申請を行い、所属長の許可を受けることを徹底しましょう。

②年次有給休暇の時季指定

これは、管理・監督者や有期雇用労働者も含め、年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。使用者は、労働者ごとに年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に、5日以上の年次有給休暇を取得させなければなりません。時季指定については、できる限り労働者の希望に沿った取得時季となるよう努めます。使用者が指定するのではなく、労働者本人に最終決定を委ねる必要があります。繁忙期など取得が現実的ではない時季を希望した場合、使用者が拒否することは可能ですが、訴訟になった場合は使用者側が不利になります。したがって、取得時季について地道に交渉するしかないかと思います。

また、すでに5日以上の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、することもできません。本人の希望で休みをとることができます。

さらに、使用者は労働者ごとに「年次有給休暇管理簿」を作成し、3年間保存しなければなりません。この年次有給休暇管理簿には「年休の発生する基準日」「取得日数」「その日付」の記載が必要です。休暇に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項（労働基準法第89条）であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲および時季指定の方法などについて、就業規則に記載しなければなりません。

また、次のような場合は労働基準法第120条の罰則規定により、30万円以下の罰金を科せられることがあります。①年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合、②使用者による時季指定を行う場合において就業規則に記載していない場合、③労働者の請求する時季に所定の年次有給休暇を与えなかった場合。

次に、年次有給休暇を計画的に取得するための仕組みづくりについてお話します。

(1) 基準日に「年次有給休暇取得計画書」を作成する

休暇の取得は後半になればなるほど調整が困難になってきます。残り1か月で3日取らなければならないといった事態を避けるため、計画的に取得できるよう、事前に消化予定を計画にまとめておく必要があります。

(2) 時季指定を行う

計画表および消化状況を確認し、適宜、取得候補日を提示し、職員に取得を促します。このとき、強制したり賛同が得られないルールを作ったりしてはいけません。意見を尊重し、年間の計画を立て、お互い「このあたりで5日間取る」といった意識付けをしていきましょう。

(3) 計画的付与制度を活用する「アニバーサリー休暇」と「プラスワン休暇」

年次有給休暇の取得に対する職場の理解を得やすくするため、労働者本人の誕生日や結婚記念日、子どもの誕生日などを「アニバーサリー休暇」にすることで、年次有給休暇の取得を促進することができます。あらかじめ日にちが確定しているうえに、労働者同士で日にちが重なることも少ないため、計画的付与を実施しやすくなります。

また、土日・祝日に1日プラスして連続休暇にする「プラスワン休暇」も、一つのアイデアです。最近、月曜日が休みになることが多いため、金曜日を休みにすると4連休になります。

いずれにしても、休暇取得のルールづくりには、就業規則の改定と労使協定の締結が必要です。どのような労使協定にするのか、厚生労働省から例示はされていますが、あくまでも例ですから、やはり社会保険労務士と相談をするのがよいと思います。

③同一労働・同一賃金

使用者に求められる第1のポイントは、同じ職場で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇において不合理な差を設けることが禁止されていることです。

第2のポイントは、使用者は短期労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合、応じなければならないことです。

これらに罰則規定はありませんが、説明に応じる義務はあります。そして、説明をしたうえで納得を得られなければ労働争議となる危険性があり、その場合は司法の判断となります。

(1)「均衡待遇」と「均等待遇」

使用者は、正社員と短期労働者・有期雇用労働者の働きの違いに応じて、均衡な待遇、均等な待遇の確保を図るための措置を講じなければなりません。

「均衡待遇」とは、不合理な待遇差の禁止のことです。異なる働き方をしている2人がいた場合、異なる点のみを根拠に待遇に差を設けなければいけません。

「均等待遇」とは、差別的取り扱いの禁止のことです。まったく同じ働き方をしている2人がいた場合、その2人に特別な差異を設けることは禁止されています。

具体的には、10の事業所のうち、全てを担当しているAと、7つを担当しているBでは、担当する業務の重要性や難易度を根拠に基本給に差を設けます。また、業務内容は同じでも、週40時間働いているAと、週20時間働いているBの間に、就業時間に応じた給与の差を設けます。これが「均衡待遇」です。

一方、正社員のAとフルタイムパートのBは、業務内容およびその責任について、まったく同一だったので同額の賞与を支給します。これが「均等待遇」です。ここで差がある場合は根拠を明確にし、差がない場合は同一の待遇にするとことが、同一労働・同一賃金の趣旨となります。

(2) 施行時期

法施行日は、2020年4月1日（中小企業は2021年4月1日から適用）です（**資料②**）。

就業規則や賃金規定を見直すには、短時間労働者・有期雇用労働者を含む労使の話し合いが必要です。話し合いの結果、手当などの改善を行う場合は原資などを考慮して検討しなければいけませんし、テスト運用の必要が出てくるケースもあります。

施行は2021年4月からですが、職員への周知などもありますので「まだ時間がある」と思わず、前倒しで余裕を持って進めましょう。

(3) 根拠の明確化

基本給や各種手当などについては、まだ明確な判断が示されていないものもあります。判例のないものに関してはガイドライン「厚生労働省告示第430号　短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止などに関する指針」を参考に、自社で合理的な解釈を設定し、それを明確に示さなければなりません。そして、職員の理解を得るために、説明会を開いたり、差を設けた根拠を明確にしたりする必要があります。そのために、まずはスキルや貢献度、責任を「みえる化」するとよいでしょう。

資料②

(4) 基本給について

基本給について、「同一労働同一賃金ガイドライン」には次のように明記されています。

＜労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの（中略）実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない＞

また、昇給については次のように明記されています。

＜労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない＞

当たり前のことのようですが、実際にはガイドラインにそっていない状況が生じている場合も少なくありません。そこで、基本給について問題にならない例と、なる例をご紹介します。

まず「問題とならない例」です。

「A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者XとYのうち、能力または経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容および勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更があることを理由に、Xよりも基本給を高く支給している」

要するに、同一の労働でも職務内容や勤務地の変更の有無により、基本給に差をつけることは認められているということです。また、同一の労働でも、深夜・土日祝日などの勤務制限がない場合とある場合では、差異が認められています。

次に「問題となる例」です。

「通常の労働者Xが、有期雇用労働者Yに比べて多くの経験を有することを理由として、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xの経験は、現在の業務と関連性がない」

つまり、経験年数を根拠に差異が生じる場合、過去の経験が現在担当している業務と関連性がない場合、差異は認められないのです。

(5) 賞与について

同一労働同一賃金ガイドラインには、次のように明記されています。

＜ボーナス（賞与）であって、会社の業績などへの労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない＞

ルールがまだ明確ではなく、どの程度まで差異を設けられるかは不透明な部分が多いものの、非正規を理由に支給ゼロとすることは難しいでしょう。

では、この賞与についても、問題とならない例と、なる例をご紹介します。

まず「問題とならない例」です。

「A社において、通常の労働者Xは、生産効率および品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。一方、通常の労働者Yや、有期雇用労働者Zは、同様の責任を負っておらず、目標値を達成しない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。このとき、A社はXに対しては賞与を支給しているが、Y、Zに対しては、待遇上の不利益を課していないことから、賞与を支給していない」

これは問題とはなりません。認められます。

次に「問題となる例」です。

「賞与を、労働者の業績など、会社への貢献度に応じて支給しているA社において、通常の労働者Xと同一の貢献がある有期雇用労働者Yに対し、Xと同一の賞与を支給していない」

つまり、有期雇用であることを根拠に賞与を支給していない例ですから、これは問題となります。

(6) 各種手当てについて

同一労働同一賃金ガイドラインには、次のように明記されています。

＜役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない＞

＜そのほか、（中略）交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、（中略）同一の支給を行わなければならない＞

つまり、正規、非正規に関係なく支給しなければならないということです。

この役職手当について、問題とならない例、なる例をご紹介します。

まず「問題とならない例」です。

「通常の労働者Xと同一の役職で、同一の内容の仕事をしている短期時間労働者Yに、所定労働時間に比例した役職手当（たとえば労働時間がXの半分であれば半分の役職手当）を支給している」

これは問題とはなりません。

次に「問題となる例」です。

「通常の労働者Xと同一の役職で、同一の内容の仕事をしている短期時間労働者Yに、Xよりも役職手当を低く支給している」

このような、正規・非正規のみを根拠とした単純な手当の減額は認められません。

(7) 正規職員と非正規職員の差異を設ける根拠

正規職員と非正規職員で差異を設ける際、根拠となるものの例をご紹介します。ただし、あくまでも例ですので、法人ごとに専門家と協議していただけたらと思います。

・勤務形態、業務内容

たとえば勤務日、曜日などに関する労働契約上の制限、制約がない場合、差を設けることは妥当です。また、オンコール対応など、緊急時の責任を正規職員が担っている場合は、差異を設ける理由になります。ただし、前提として業務の棚卸ができており、正規職員と非常勤・非正規職員の業務が「みえる化」されていることが前提です。

・業務上の責任

非正規を理由に賞与を支給しないことは認められません。業績や成果と結びつけることは可能ですが、合理的に説明できるかが重要です。例としては、さきほども述べたとおり、正規職員の中でも管理者が目標を達成できない場合には賞与が下がりますが、一般の職員はその責任を負っていないという差を設けて、賞与を与えることができるでしょう。ただし、どの範囲までが妥当か、現時点では明確になっていません。今後の情報を注視していきたいと思っています。

・各種手当

過去の判例やガイドラインをみると、一般的な手当は勤務時間において按分されると判断するのが無難かもしれません。また、資格手当などの手当については、時間給に内包化する、または、差異は業務・責任などを根拠に基本給に入れるというのも対策になります。「仕事内容が違うので基本給も違う」と、説明しやすくなります。

たとえば、訪問介護事業所における正規職員Aと非正規職員Bの差をみえる化する場合、**資料③**

（PPT52ページ）のように、何が違うかを明確にして説明しましょう。まず、介護業務は2人ともできますから「差異無し」です。しかし、Aには事務・管理業務として業務日報のまとめ、渉外業務としてサービス担当者会議への参加、事業所運営の責任として緊急時の呼び出しがある、などが生じます。こうしたことを書き出すことで、待遇の違いを示すことができます。

・キャリアパスを用いた根拠設定例

各等級における要件を整理し、キャリアパスに明確に関連づけることで、差異の根拠とすることもできます。たとえば、1から5までの等級の中で、一般パート、ベテランパート、一般正規、ベテラン正規、管理職級と分け、仕事の有無を整理していきます。

(8) 同一労働・同一賃金についてこれから考えること（シミュレーション）

自事業所の実際の業務内容、責任の範囲、労働契約などを参考に、キャリアパスの元となる要件の棚卸を行いましょう。「勤務日」「介護業務」「事務・管理業務」「渉外業務」「事務所運営への責任」の差を具体的に記述します。対象として、ベテラン正規職員A、若手正規職員B、ベテラン非正規職員Cをモデルに整理していくとわかりやすいはずです（**資料④**）。

介護分野における生産性の向上

厚生労働省から、介護分野における生産性の向上について、ガイドラインが公表されています。非常によく整理されていて、課題とその解決法もわかりやすく示されています。各事業所でゼロから生み出すよりも、まずはこちらを参考にして着手されるのがよいかと思います。いくつか抜粋します。

◆ サービス提供責任者の業務を棚卸し、可能なものは他職員へ分配

業務内容の棚卸を行うことで、サービス提供責任者の業務、それ以外の職員に振ることができる業務をみえる化します。

◆ 報告書の時系列推移を12か月・1ファイルとし、パソコン管理

もっとも業務過多に陥りやすいサービス提供責任者の業務負担を軽減します。ケアマネジャーへの報告書様式を見直し、時系列変化を視覚的に把握しやすくすることで、サービス提供責任者が記述する報告の質を上げつつ、文書量を削減し、文書作成業務を効率化するという提案もあります。パソコンを使うことで作成時間が短くなり、1年間分を1つのファイルとすることで、繰り返しの記入やファイリングなどの手間も削減できます。業務時間が短縮されることで、残業抑制や年次有給休暇の取得促進にもつながるはずです。

資料③

II－③ 同一労働同一賃金 52

●訪問介護事業所における正規Aさんと非正規Bさんの差の見える化

✓ 業務内容の近い正規職員と非正規職員の例

	中堅正規A	ベテラン非正規B
勤務日	制約無し	土・日曜日定休
介護業務	差異無し	差異無し
事務・管理業務	業務日報のまとめ	無し
渉外業務	サービス担当者会議への参加	無し
事業所運営への責任（例：緊急時対応）	緊急時の呼び出し有り	無し

差異を設けるには、「何が違うかを見える化」し、それをもとに説明できるようにしなければならない
正規と同等の貢献をし、責任を果たしている職員に対しては、同等の待遇が必要。

資料④

これから考えること 57

●正規AさんBさんと非正規Cさんの差を棚卸（例）

✓ 比較対象は、最も業務内容の近い正規職員と非正規職員

	ベテラン正規A	若手正規B	ベテラン非正規C
勤務日			
介護業務			
事務・管理業務			
渉外業務			
事業所運営への責任			
その他			

◆ 情報共有のルール化（基本 → チャット（SNS）、重要事項 → 電話）

チャット機能を持つICTツールを活用することで、職員同士の情報共有が円滑になり、職員がケアに集中することができます。コミュニケーションの回数が増え、課題を解決する時間の短縮にもつながるとの報告があります。

◆ マネジメント業務の棚卸とOJT制度化

職員の育成について、現場ではまだ「背中を見て覚えなさい」という風潮があるのが現状です。そこで、職員の特性に応じてマネジメントスタイルを変え、OJTを実施することでミドルリーダーの効率的な育成を行うことができるというものです。これにより、職員全体のレベルアップを図ることができます。

まとめ

◆「働きがい」と「働きやすさ」を分けて考える

今後、運営や経営を行う際は、「働きがい」と「働きやすさ」を分けて考えなければならないと思います。今回、とくにお話ししたのは「働きやすさ」の部分です。もちろん「働きやすさ」は大切なことですが、同時に、施設利用者や地域にどのような影響があるのか、ご家族にどのように貢献できるのか、職場にどのような意義があるのかという「働きがい」の部分を、経営陣が職員に伝えていくことが大切です。経営者や幹部が職員一人ひとりと向き合い、個人の成長を喜び、さらに上のレベルの目標を提示していくことは、どの段階でも必要だと思います（**資料⑤**）。

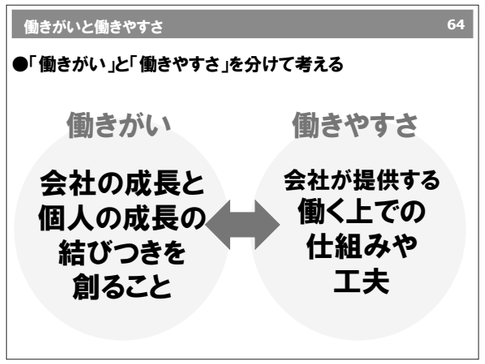
「働き方改革」への対応により、非正規職員が正規職員並みの労働条件を希望する可能性も出てくると思います。そのときは正規への転換を促すことも必要になるでしょう。確かに人件費は上がりますが、正規職員と同じような責任で同じように働いているのであれば、正規登用するべきだと思います。

今回の講演が、事業運営や経営のヒントになれば幸いです。なお、今回の講演で使用した資料やデータは以下のサイトからご覧いただくことができますのでご活用ください。

・「働き方改革特設サイト」
（厚生労働省、都道府県労働局、労働基準監督署）
https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/

・「同一労働同一賃金ガイドライン」
（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html

資料⑤



H.C.R.セミナー REPORT 2019

日本の医療・介護産業による中国・ASEAN展開の状況と課題

9/27(金)

① 中国の高齢者ビジネスの現状と課題

講　師
日本貿易振興機構（JETRO）
大連事務所

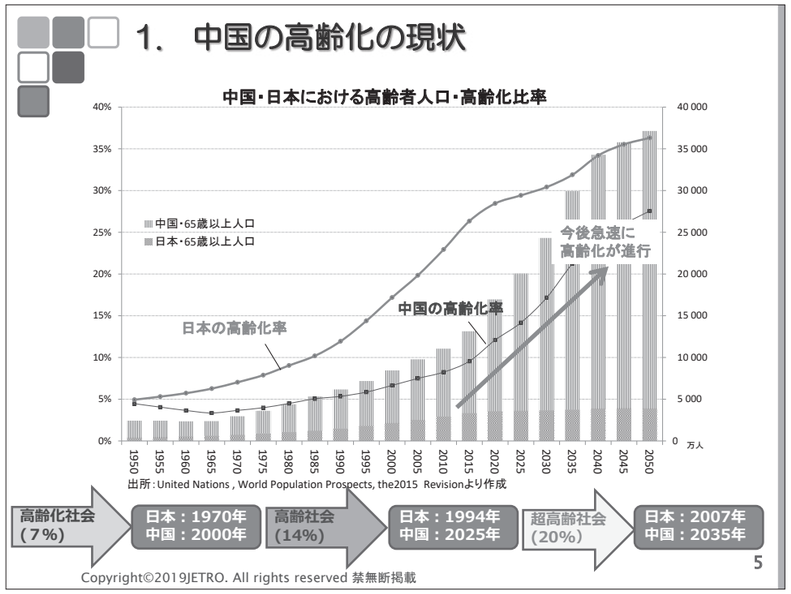
高級経理
呉 冬梅 氏

日本の総人口を超える高齢者数≠巨大な市場

●中国の高齢化と高齢者の現状

日本は1970年、中国は2000年に「高齢化社会（高齢化率7％以上）」になりました。その後、日本は1994年、中国は予測として2025年に高齢化率14％以上に、さらに日本は2007年に、中国は予測として2035年に「超高齢社会（同20％以上）」になるとされています（**資料①**）。このように、日中の間では、およそ30年の差で高齢化が進んでいます。

資料①



中国の65歳以上の高齢者人口は、1億6,700万人で、日本の総人口を超える規模になっています。そのうち要介護者数は、約4,000万人で、日本の高齢者数（2019年9月時点で3,588万人）とほぼ同じとなっています。

なお中国では、高齢化社会に入って17年が過ぎた2017年においても、1人当たりのGDPは1万ドルを超えていません。先進国は、高齢化社会に突入する前に1人当たりのGDPが1万ドルを超えるのが一般的です。豊かにならないうちに高齢化社会になったことで、高齢化は中国にとって今後大きな社会的課題になると考えられます。

中国の高齢者の主な収入源は、年金です。都市部の高齢者の生活資金源を調べた調査では、「退職金、養老金」が66.3％を占めています。2015年の企業退職者の月額平均年金受給額は、3000元程度です。

●ターゲットとなる中国の高齢者の特徴

中国における世代ごとの特徴を見てみます（**資料②**）。今、介護サービスや介護用品へのニーズがある層の70代から90代の高齢者は、節約志向が強いとの特徴を持っています。また、子どもやきょうだいの数が多く、介護サービスに頼らなくても、家族に依存できる状況にある人が多いのも特徴です。

これらの点を踏まえると、現時点での中国では、介護の専門的なサービスに頼らざるを得なくなっている人たちは少なく、市場としては成り立っていないといえると思います。

しかし、10年後、20年後の1950年代や1960年代に生まれた人たちが、高齢者になったころには、状況が変わってきます。この層は、一人っ子政策の時代に子育てをしていた世代で、介護を子どもだけに依存することが難しいと予想されます。したがって、介護の専門的なサービスが求められる時代が、中国にも必ず来るといえるでしょう。

中国政府の政策整備はまだ試行錯誤の段階

●高齢者福祉の担い手を国家から社会全体へ

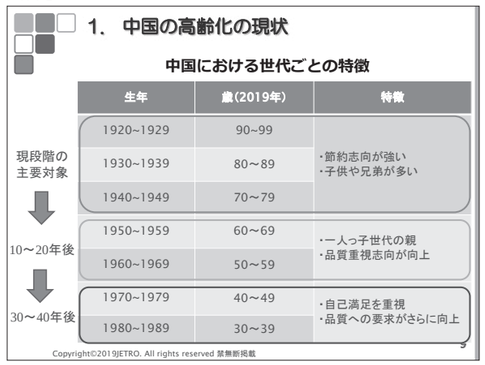
中国では高齢者福祉は、国が保障すべきものであり、低所得で親族のいない高齢者たちを国が施設でケアするとの考え方が一般的でした。

しかし、2011年に中国政府は「9064モデル」を確立します（**資料③**）。これは、90％の高齢者を在宅で、6％の高齢者を社区と呼ばれるコミュニティで、残りの4％にあたる高齢者は施設でケアしていくとのモデルです。

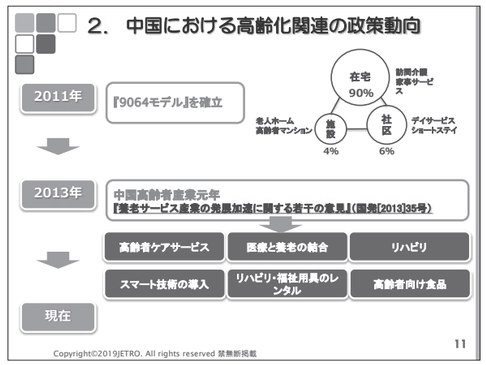
さらに2013年、中国政府は『養老サービス産業の発展加速に関する若干の意見』を発表しています。同意見において、高齢者施設分野への外資系企業を含む民間資本の参入を奨励する方針が示されました。このことから異業種を含む多くの企業が同分野に参入し、中国では同年を「高齢者産業元年」と呼んでいます。

そしてこれを機に、高齢化関連の「高齢者ケアサービス」など6分野について、さまざまな政策

資料②



資料③



が行われている状況です。とくに「高齢者ケアサービス」を中心に政策が打ち出されています。外資系企業を含む社会資本の参入を支援するものや、行政手続きの簡素化、サービスの品質を高めるための関連基準や評価体制の整備などが行われています。

また、中国で最近、注目されている政策テーマが「医療と養老の結合」です。両施設の連携のほかに、高齢者施設内での医療施設の設置、既存病院における高齢者専門科の設置などを促進するものです。しかし課題も多く、国がめざしているほど進んでいない状況ではあります。

「リハビリ・福祉用具のレンタル」については、2019年7月から、比較的手頃な価格による介護用品のレンタルサービス制度を普及するとの方針のもと、13都市を試験都市として定めて展開しています。

●試験都市で実施中の介護保険制度

介護保険制度についても、2016年に「長期介護保険制度試行拠点の展開に関する指導意見」が発表され、15都市において試験的に導入されることになりました。

各試験都市での主な特徴を見ていきます。

1つめは、財源です。医療保険を主な財源としている地域が多いのが特徴です。

2つめは、サービスの利用者です。中国では日本のような全国同一基準の要介護認定の仕組みはなく、地域ごとによって異なります。そうした中、主に重度の要介護者をメインとしていたサービスの利用者を、中程度の者や認知症高齢者に広げる動きが見られます。

3つめは、利用可能なサービスが、在宅と施設が大半であるということです。

導入開始から3年ほどが経ちますが、全国版の完成にはまだ時間がかかる見込みです。その大きな原因が、財源です。主な財源となっている医療保険は、潤沢な地域もあれば厳しい地域もあるからです。しかし、国は今の15の試験都市を拡大していくことを明言しています。

中国においても、住み慣れた地域で訪問サービスやデイサービスを受けて暮らしたいと考える高齢者が圧倒的に多くなっています。しかし、これを叶えるためには問題があります。まずは費用です。たとえば訪問サービスやデイサービスを受ける場合、介護が必要な度合いが重度の人たちはむしろ施設に入居したほうが安く済みます。さらに、デイサービスのメリットへの認知不足や、ソフト面の不足など、供給側の要因もあります。中国ではデイサービスに対し、元気な高齢者が麻雀をしたり、歌を歌ったりといった高齢者会館のような場所のイメージを持っており、介護面でのメリットへの認識が不足しているのです。また、デイサービスは介護保険給付の対象外となっており、全額自己負担です。もちろんここ数年、高齢者が地域で暮らすために、食事サービスや入浴サービス、訪問サービスといったさまざまなサービスを拡充していこうとの取り組みは行われています。各地方政府は、介護サービスに限定するのではなく、このような総合サービスの提供に取り組んでいる状況です。

有効な情報収集から市場参入の検討を

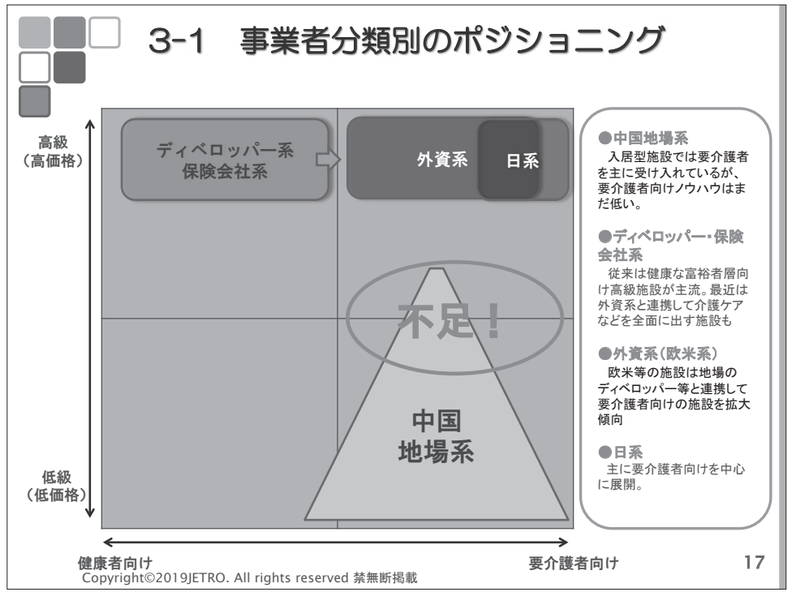
●もっともニーズが高い「中央」が不足している

事業者分類別のポジショニングを見てみます（**資料④**）。要介護者向けのサービスを提供し、かつ低価格帯を実現しているのは、地場系の企業が大半です。一方、高価格帯は、異業種から参入したディベロッパー系や保険会社系の企業が占めています。これらは、参入初期は健常者で富裕者層向けの高級施設を主流としていましたが、近年は要介護者向けのサービスも提供する方向に変わりつつあります。

日系企業を含む外資系企業は、要介護者向けの高価格帯に位置しています。最初から富裕層をターゲットにしているのではなく、さまざまな初期投資により価格帯が高くなり、結果的に富裕層しか利用できないものになっているのです。

一方で、今、中国でもっとも不足しているのが、サービスが良く、手ごろな価格で提供できる施設です。「高」と「低」はあるけれど、「中央」の部分が非常に不足しているのが中国の現状です。

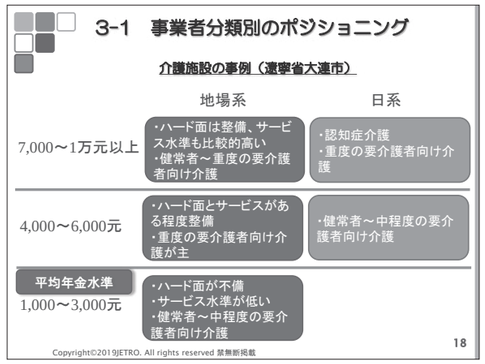
資料④



資料⑤は、遼寧省大連市の事例です。実際に参入している日系企業をみると、おおよそこの「中（4,000～ 6,000元）」と「高（7,000～ 1万元以上）」の価格帯を占めています。「中」の場合は健常者と中程度、「高」の場合は重度の高齢者もしくは認知症の方を対象にしたサービスを提供しています。

その一方で、地場系の企業は「中」価格です。ハード面とサービスがある程度整備されていて、かつ重度で一番困っている人たちを対象にしたサービスを提供できています。実際に、大連市ではこの分野に入っている地場の企業は入居率が高く、利益を出しているところが多くなっています。大連市の年金水準も3,000元程度なので、「中」であれば、少し手を伸ばせば届くレベルです。つまり、一般的な地場系の施設の入居率が高いのは、このポジショニングが主な原因といわれています。

資料⑤



●日本企業の中国展開とビジネスチャンス

日本企業の中国展開において、いくつか特徴があります。

1つめが、展開地域です（**資料⑥**）。北京や上海、広州、その周辺地域に集中しています。

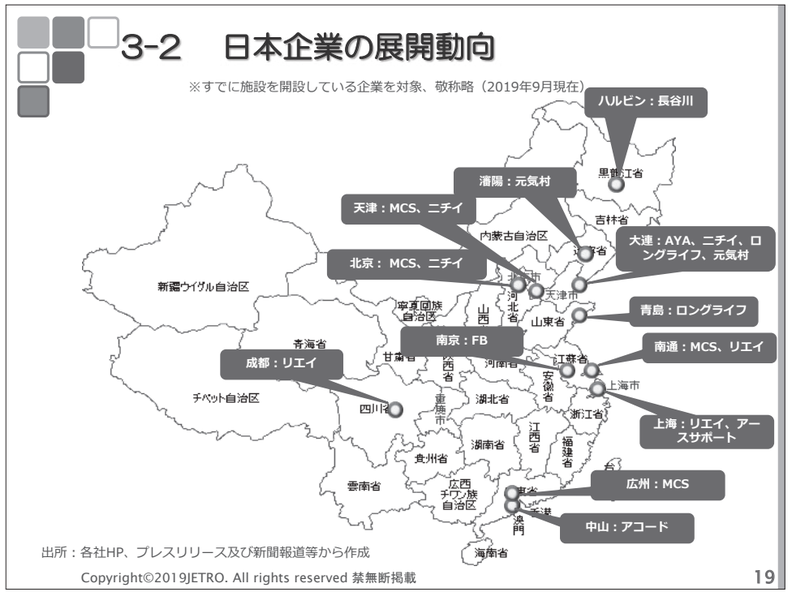
2つめは、進出形態です。合弁または合作の形で参入している企業が多くなっています。

3つめは、進出時期です。2012年に進出した企業や、2014年以降に施設をオープンしている企業が多くなっています。

4つめは、提供しているサービスの形態です。有料老人ホームがほとんどです。

私が、とくに日本企業にとってビジネスチャン

資料⑥



スだと考えるのが、認知症高齢者向けのサービスです。現在、中国国内の認知症高齢者数は500万人に達しているといわれていますが、認知症高齢者を受け入れる施設は少ないのが現状です。したがって、非常に困っている人たちが多いと耳にします。

以前、私が足を運んだ地場系の一部の施設では、車いすに縛られているかのような状態にある認知症の高齢者たちが小さなスペースで過ごしており、衝撃を受けたことがあります。その後、日系のグループホームを訪れ、その違いに専門的な介護サービスが必要であることを再認識させられました。

●日本式介護の差別化を

介護サービスのビジネス展開上の課題をまとめます。

まず、日本式介護の差別化です。中国政府関係者や企業からの、日本の介護に対する期待はとても高くなっています。しかしながら「日本式介護サービス」とはどう説明されるべきものでしょうか。中国の現地の高齢者や家族には、「自立支援」や「尊厳を持った介護」といった抽象的な言葉だけで、日本の介護のよさは伝わりません。たとえばデータや事例など、もっとわかりやすい具体的なかたちで説明することが必要だと思います。

そして、「収益モデルの確立」も課題だと考えます。中国企業も外資系企業も、利益を上げている事業者が少ないのが現状です。収入面では、中国での実質全額自己負担でのサービス提供と、日本の介護保険の前提下では、サービス対価への効用が異なります。また、中央政府も地方政府も、政策転換が行われることが多いとの特徴があります。そのため、補助金などの優遇策への過度な期待はしないほうがよいでしょう。コスト面では、不動産価格の上昇による賃料の高騰、人件費の上昇が課題です。このような状況に対し、どのように収益モデルを確立していくのかを考えなければなりません。

そして、「優良パートナーの発掘」も非常に重要です。中国の不動産や投資会社などは、介護サービスを「不動産ビジネス」としてとらえている傾向もあり、日本企業と理念の相違が生じるケースも多く見られます。また、日中に詳しい管理職人材の確保も、成功を左右する大きな要因だと考えます。できれば中国側の人材を採用し、日本本社からの指示を受けて現地の状況と照らし合わせ、解決策を探せる人材の確保が非常に重要だと思います。

そして最後は「対等な目線」です。中国側といかにWin-Winの関係を築くかとの目線や心構えも重要だと考えます。

中国は、国土が広大で、非常に大きな高齢者人口を抱える国です。介護モデルを確立するにあたって試行錯誤するのは、当たり前のことです。今後も、JETRO（日本貿易振興機構）は日本企業を積極的に支援していきたいと考えています。

② ASEAN展開の状況と課題
～アジア健康構想での活動を踏まえて～

講　師

株式会社MEDIVA

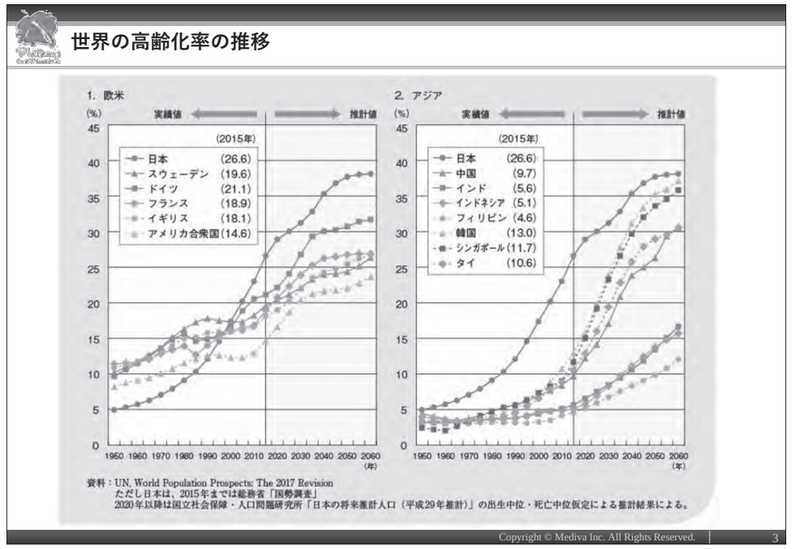
海外事業部部長
鈴木 将史 氏

6億人以上のマーケットがすぐ近くに

●ASEANの人口の現状と予測から

資料⑦は、世界の高齢化率の推移について、1950年からの実績値と2060年までの推計値を示したものです。左側が欧米と日本を比較したもの、右側がアジアと日本を比較したものです。ASEAN諸国を見てみると、とくにシンガポールやタイの高齢化率が急速に上がっていることがわかります。左側の欧米と比べ、高齢化率の上がり方が異なることを、まずはご確認いただきたいと思います。

資料⑥



次に、高齢化率が7％から14％に達するまでに要した期間を見てみます。たとえばフランスは、1864年から1979年と、115年もの期間をかけて緩やかに高齢化が進みました。これだけ長い期間があると、インフラの整備や人々の認識の変化など、高齢社会への準備を整える時間的猶予があります。その他、スウェーデンは85年、アメリカは72年、イギリスは46年、ドイツは40年です。一方、日本は1970年から1994年の24年という短期間です。そして今後、高齢化を迎えるASEAN諸国は、マレーシアが20年、インドネシアが19年、ベトナムが14年など、20年以下という短期間で高齢化が進展することが予測されています。このような短期間で高齢化が進展することは、各地域で社会問題になる可能性が高いとされています。

資料⑧は、アジアの主要国の人口推移予測です。

ベトナムとフィリピンは同じくらいで、2015年の段階で約9,500万人。インドネシアはその2倍以上の2億4,000万人です。

資料⑨は、高齢者人口予測です。中国とインドは除いています。特筆すべきは右の3つ、インドネシア、フィリピン、ベトナムです。インドネシアに関しては、2050年に日本よりも高齢者人口が圧倒的に多くなるとの状況が見込まれています。

●行政を中心に見られる高齢化への意識の広がり

ASEAN諸国の平均年齢は、タイやベトナムが30歳代、その他の諸国は20歳代です。そのため介護サービスへのニーズがないのではないかといった声も聞かれます。しかし、先述のような急激な高齢化率の増加と高齢者数の増加を見据え、国を中心に徐々にですが認識が広がっています。

たとえば、ベトナムでは、2010年ごろから「高齢者構造計画」が示され、高齢化対策の策定やモデル設定などについて、日本政府にも問い合わせが寄せられています。

ASEAN加盟国は現在10か国で、合計すると6億人以上の人口があります。中国以外にも、このような大きな市場がすぐ近くにあることを知っていただければと思います。

ASEAN進出の追い風と事業者が感じる不安

●官民一体で日本介護の輸出拡大を支援

2016年7月に、我が国の内閣官房健康・医療戦略推進本部により「アジア健康構想に向けた基本方針」が決定されました。およそ600社の企業が登録し、さまざまな情報交換をしており、弊社は事務局としてこの取り組みをバックアップさせていただいています。先述のように、アジアでは急速な高齢化が予測されているのに対し、社会制度や産業などがほとんど存在していない状況です。

一方、高齢化率世界1位の日本は、高齢化に関わる社会制度や産業が先行しています。しかし、日本国内では人材不足と保険財政の厳しさの面から、介護事業者などの収益向上がなかなか困難な状況です。そこで、日本事業者の海外進出の支援を行い、アジア地域に介護産業などを興すとともに、高齢化社会に対応する社会制度の構築において支援・協力を行うことを目標としているのが本構想です。そしてそれに伴い、期待できる人材の国際循環、その結果として日本の介護人材の充実、高齢者関係産業の収益力の向上なども目標としています。

●日本介護事業関連団体が感じている不安と課題

資料⑩は、2018年2月時点で、アジアへ進出もしくは進出を具体的に検討している介護事業関連団体の状況です。これらの企業のうち100社ほどに、不安と課題について調査しましたので、結果をご報告します。

・相談窓口がない

まずは、相談窓口がないことです。そのため、どこに何を聞いていいのかまったくわからない。現地の信頼できるパートナーをどのように見つければよいのかもわからないとのことでした。

先述したように、各国とも行政は介護関連事業に大変関心を持っており、窓口が整備されつつあります。たとえば、ベトナムでは外国投資庁の中に日本語で対応するジャパンデスクが設置されています。中国に関しては、大使館とJETROが中心となり、介護分野の進出相談を受け付けています。

・現地の許可申請が不明瞭。時間がかかる

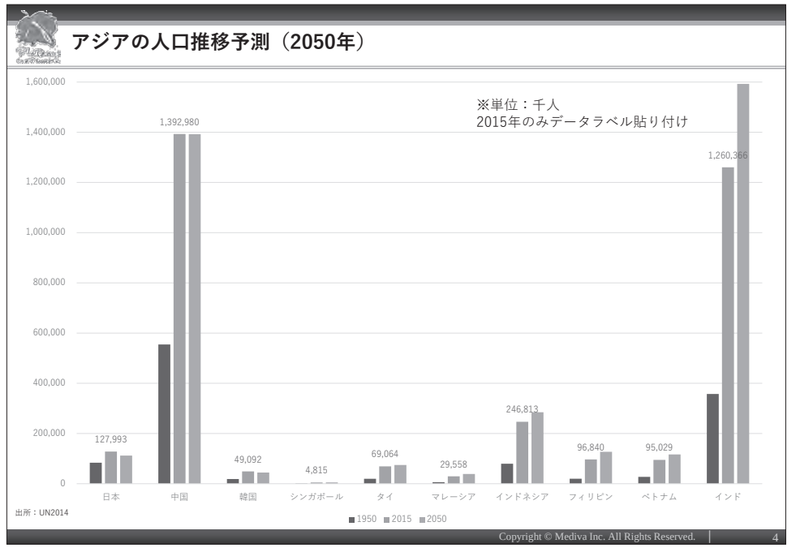
これは、実際にスタートしている企業から多く寄せられました。医療と介護の区分けすらされていない国や地域もありますし、中央政府と地方政府の連携が取れていないことも日常茶飯事です。国によっては、許可申請の際に賄賂を求められるとの声もあります。

これに対しては、たとえばベトナムでは、日越両首相の会談が行われ、ルールの徹底と腐敗を排除することで合意されました。私も頻繁に訪越していますが、徐々に変わってきていることを肌で感じています。

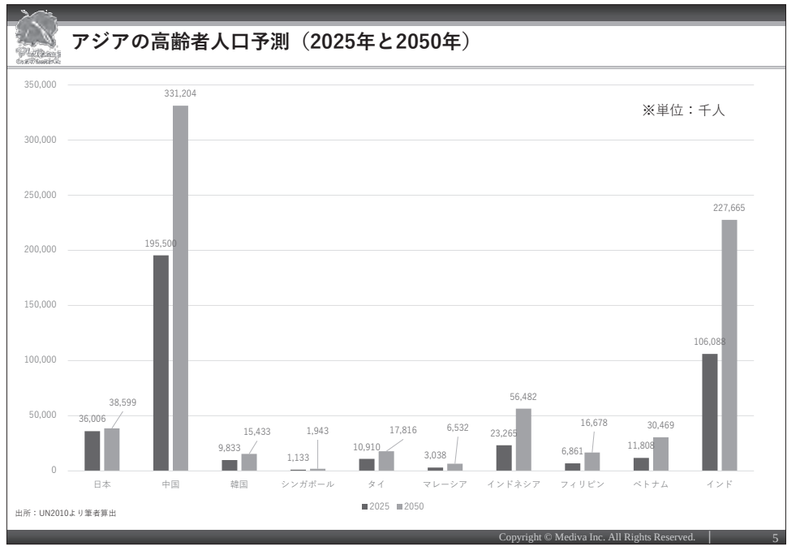
・介護事業に関する現地の理解がなく、価値が伝わらない

タイなど、いわゆるメイドを雇うことが一般的

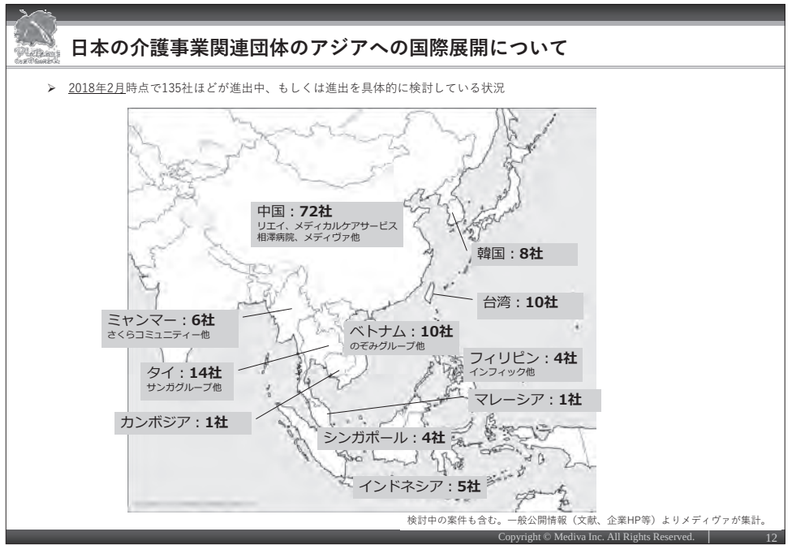
資料⑧



資料⑨



資料⑩



な国では、介護サービスとメイドサービスの違いが伝わりにくいようです。また、施設入所に拒否感をもつ国もあり、現地の文化風土に合わせるのが難しいとの声がありました。

こうした中、専門的な介護の大切さを、官民で連携して発信する動きが出ています。たとえば、2017年にベトナムのホーチミンで、アジア健康構想フォーラムが行われ、27か国の国会議員や政府関係者、事業者260か所が参加しました。このような取り組みが確実に増えてきています。高齢化は必ず問題になることですので、徐々に伝わっていくと考えています。

・成功事例がない

成功事例をあまり聞かないとの声も多く見られました。

これは、あまり成功をアピールしない会社や、アピールすることを得手としていない会社もあることが原因で、確実に成功事例は出てきています。たとえば、ベトナムでは所沢ロイヤル病院が非常にすばらしい取り組みをされています。カンボジアで病院運営をされている北原国際病院は、ベトナムにおいてリハビリ分野でも活躍されています。一方で、失敗事例もアジア基本構想の中に情報として蓄積されてきていますので、こちらを活用していただければと思います。

●日本介護事業関連団体が感じている人材についての不安と課題

主に、介護技能実習制度について、日本の介護事業関連団体が感じている不安や課題を調査しました。

・日本での介護は魅力的か？

これは、所得格差が縮まっていることもあり、日本での介護を希望する人が少ないのではないかとの不安です。

ベトナムは親日派が多く、ミャンマーではまだ賃金メリットがあります。中国は、帰国後のキャリアとして、他の技能実習に比べ、非常に条件がよくなっています。こうしたことから「日本での介護の魅力はまだある」といえます。

・悪徳ブローカーがいるのでは？

各国政府による業者の認定制度がスタートしています。また、SNSなどの発達により、悪徳ブローカーの情報が発信され、労働者自身で自衛できるようになってきています。私自身の体感としても、悪徳ブローカー問題は減っていると思います。

・N4、N3は厳しすぎるのでは？

言葉の問題です。介護の技能実習生の受け入れにあたっては、入国時に「N4」に合格し、1年後に「N3」に合格することを求めています。国内外で日本語教育機関の質を評価する統一された仕組みがないため、日本語教育の質の向上とみえる化を目的とし、優良な日本語教育機関を認定する仕組みの検討を行いました。また、介護現場にそくした内容になっていないとの指摘を受け、レベルは下げずに日本語カリキュラムやテストの内容の見直しに関する検討を行っています。

事例からみるアジア展開の実際と課題

●ベトナムとタイの事例から

ヘルスケア関連でアジアに進出済みの団体10社ほどに、2019年1～3月の間に調査した結果をまとめましたのでご報告します。

・ベトナム

＜進出状況について＞

医療に関しては、病院や健診センター、クリニックとしての進出が多く、収益化できているところも一部ありますが、大半が苦しい状況です。介護に関しては介護施設としての進出が多く、収益化は厳しいとの答えが多く見られました。

成功事業者のポイントは、現地に強いパートナーがいたことでした。現地の国立病院や政府関係者および地元の有力事業者と連携しなければ、スムーズな設立や運営は難しいことがわかりました。

＜現状の課題について＞

価格設定の問題があります。高価格のサービスを提供している事業者は黒字化が見えてきている一方、地方で低価格かつよいサービスを提供しようとしている事業者は収益化が望めないということでした。また日本製の介護機器や福祉用具が手に入らず、環境が整わないことで、日本式介護が実践できないとの声もありました。

そして、管理人材の不足も課題となっています。日本の事業者には、現地パートナーとともに事業を推進でき、現地スタッフを適切にマネジメントできる人材が少なく、仮に人材がいたとしても、採算性の問題から常駐として配属できないということでした。

・タイ

＜進出状況について＞

医療についてはリハビリやクリニックとしての進出が多く、介護については介護施設や介護商品販売としての進出が多くなっています。収益化はベトナムと同じような状況です。

成功事業者のポイントは、まずは社会や文化の理解です。タイ語やローカル文化を理解し、信頼関係を構築することが鍵です。そして大きなポイントになるのが、差別化できる専門性の高いサービスであることです。タイは医療先進国ですが、糖尿病や認知症という高齢者疾患については、現地の事業者ではまだ対応できていません。そこに入り込んだ日本企業は成功しています。

＜現状の課題について＞

国を挙げて医療ツーリズムの誘致に取り組んでいるため、現地企業が資金力やスピード、人材面において非常に強い状況となっています。また、寄付文化が根強く、非営利・営利組織ともに安価で良質なサービスを提供できる現地組織が多いのもタイの特徴です。しかし、その一方で、寄付文化により保険制度の整備が進んでいない側面もあります。さらに、「介護メイド」や施設に長期入居させることは一般的でないとの文化の課題もあります。

こうした課題はありますが、ASEANは大きなチャンスが見込める地域で、日本に対する現地からの期待も非常に大きくなっています。

ASEAN進出を考えている事業者の方は、まずは情報法収集をすることです。内閣官房や経済産業省、JETROなどには、現地情報が豊富に存在していますのでご活用ください。とくに、資金（補助金サポート）や成功（失敗）事例の分析、事業計画策定時の不備を防ぐなどの対策に有効です。国や地域によって細かく状況は変わりますので、最初に情報収集をし、各場面に合った緻密な計画を立てることで成功率は上がると考えます。

ぜひ、このチャンスを活かしてチャレンジしていただきたいと思います。

H.C.R.セミナー REPORT 2019

施設で役立つ介護ロボット・ICT最新動向

9/27(金)

～ 福祉機器・介護ロボットの効果的な利用を考える ～

講　師
公益財団法人テクノエイド協会
企画部長
五島 清国 氏

少子高齢化社会の現状と課題、今後の動向

当協会は、主に福祉用具・介護ロボットの開発企業に対する支援と、利用される方たちへの普及活動を行っています。今回は、まず日本の少子高齢化についてふれたうえで、そもそも福祉用具とは何か、どのような用具があるのかを押さえ、その後、開発や普及支援に関わる国の動向、福祉用具や介護ロボットの効果的な活用方法などをお話しします。

●高齢者と介護職の現状

日本では、2016年に人口が1億2,700万人になったのをピークに、以降は減少が続いています。そうしたなか、とくに75歳以上の人口が占める割合が増加し、2065年には全体の25.5％にもなると予測されています。要介護者の認定者数は、介護保険制度がスタートした2000年当時は218万人でしたが、2018年には約3倍の644万人となっています。

介護保険制度が創設された当初は、多くの人が「福祉サービスを受けること」や「要介護認定を受けること」への抵抗感を抱えていました。しかし、保険料を納めていることから権利者意識が芽生え、人々の抵抗感も弱くなり、要介護認定を受ける方が増えていると考えられます。これは、要介護2～5の重度の認定者数が、当初に比べ2倍程度しか増えていないのに対し、要介護1と要支援の軽度の認定者数が3.64倍と著しく増加していることからもわかります。

要介護認定者数の増加に伴い、介護職員数も増加しています。2000年の54万人から、2016年は183万人と、こちらも3倍強に増えています。一方、2017年度の有効求人倍率をみると、全職種では1.50倍なのに対し、介護分野では3.50倍となっており、とりわけ介護分野の人手が不足していることがわかります。介護職員の就業形態を職種別で比べると、施設などの介護職員は61％が正規職員ですが、訪問介護職員の正規職員は30.3％で、非正規職員が69.7％です。年齢構成は、施設などの介護職員では30代や40代の割合が高いのに対し、訪問介護職員は40代以降が多く、もっとも割合が高いのは60歳以上で38.5％となっています。介護の担い手の高齢化に伴い、長く働くことができる職場づくりをするためにも、ICTや介護ロボットの有効活用が求められています。

●福祉用具・介護を補助するロボットの需要の背景

2018年時点で6,580万人いる就労人口が、2040年には5,650万人まで減少するといわれています。そして、現状の介護や医療の質を維持していくためには、その就労人口の約19％である1,060万人の人が必要であるとの推計が出ています。

国は、このような2040年の展望に対して「誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現」を掲げた社会保障改革を検討しています。この改革の大きな柱としては、雇用・年金制度改革などを定めた「多様な就労・社会参加の環境整備」、健康寿命延伸プランを定めた「健康寿命の延伸」、医療・福祉サービス改革プランを定めた「医療・福祉サービスの改革による生産性の向上」があります。このうち「医療・福祉サービス改革」のなかに「ロボット・AI・ICTなどの実用化推進」が位置づけられています。

一方で、給付と負担の見直しなどによる社会保障の持続可能性の確保という課題があります。現在、介護保険制度では1割負担を原則にしながら、一部の所得が高い人は2割負担や3割負担となっています。現状の給付を維持していくために更なる負担増も検討しなければならないかもしれません。また、給付内容も現状のままでよいのかとの声もあります。一方、福祉用具や介護ロボットのメーカー側の視点から考えると、給付を制限したり公定価格化することは、開発意欲の低下をまねきテクロジーの活用も鈍化する可能性があるのです。こうしたバランスを見ながら慎重に検討されていくと思います。

近年、高齢化は日本に限らずアジアや欧米でも進んでいます。中国では65歳以上の人口が1億8,000万人と、日本の人口を超えている状況です。今後は、世界的な高齢化と人手不足が予想されます。つまり、介護ロボットや福祉用具の需要が世界で高まることが予想されるというわけです。世界に先駆けて高齢化社会を迎えた日本が、対策を先導して進めていくことが期待されています。

福祉用具とは？

●福祉用具の定義とは

法律面から福祉用具の定義を見ていきます（**資料①**）。

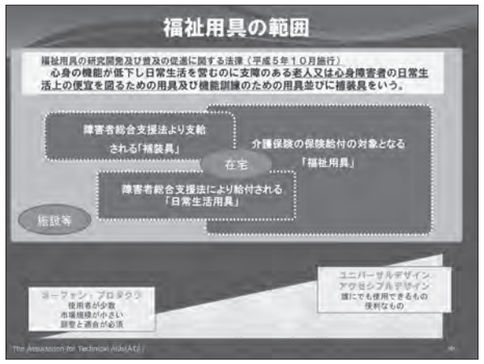
福祉用具には「福祉用具の研究開発及び普及の促進に関する法律」があります。ここでは、福祉用具は「心身の機能が低下し日常生活を営むのに支障のある老人又は心身障害者の日常生活上の便宜を図るための用具及びこれらの者の機能訓練のための用具並びに補装具」と定義されています。

さらに、障害者総合支援法により支給される「補装具」や、障害者総合支援法により給付される「日常生活用具」、介護保険の保険給付の対象となる「福祉用具」と、それぞれの福祉用具に関する法律と、社会保障システムのなかで定義されています。

市場規模からみると、たとえば目や唇の動きなどで意思伝達をサポートする重度障害者を対象とした福祉用具（オーファン・プロダクツ）から、障害の有無に関係なく誰もが使用できるユニバーサルデザインやアクセシブルデザインのものまで、範囲は非常に広くなっています。

次に、福祉用具と身体状況の変化について考えます。高齢者は、風邪や骨折などの身体状況の変化により、閉じこもりや寝たきりなど、居室での生活が中心になり、身体機能や本人の意欲が低下してしまうことがあります（**資料②**）。こうした悪循環を避け、好循環の形にしていくためには、きっかけが必要です。そのきっかけの一つと

資料①



して、福祉用具などの活用が考えられます（**資料③**）。

世界保健機関（WHO）により策定された「国際生活機能分類（ICF）」という概念があります（**資料④**）。これによると、人が健康な状態であるというのは、健全な「心身機能・身体構造」、生きるための基本的「活動」、社会的な「参加」、これらが制約なく可能になっている状態であるとされています。そしてこれらは、個人の特別な背景、思いや願いにあたる「個人因子」と、その方の置かれている「環境因子」とが相互に影響を与えるとしています。介護施設や職員、住居、福祉用具や介護ロボットはすべて環境因子に含まれます。

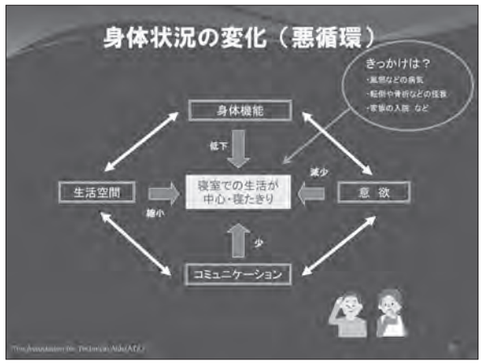
●介護現場のパラダイムシフトが求められる

福祉用具などを身体変化への好循環のきっかけや、よい環境因子にするためには、使用状況と適合性の見極めが重要になります。たとえば、歩行器一つを取っても、持ち上げながら進むものや、車輪やかご付きのものなどさまざまなタイプがあります。身体機能によっては、持ち上げながら進むタイプを使うことで炊事や料理が可能になります。しかし、適合性を誤り、車輪やかご付きのものを導入すると、これらの活動がしづらくなり、かえって転倒など事故を起こしたり身体機能を衰えさせたりしてしまいます。福祉用具や介護ロボットの導入は、こうしたことも踏まえて検討しなければなりません。

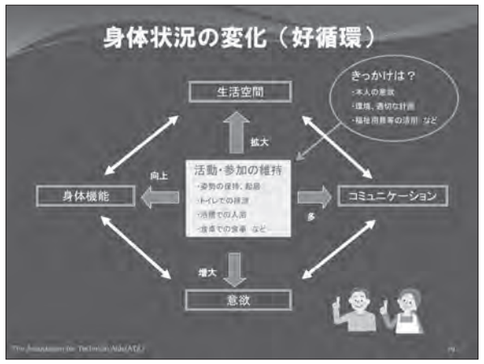
また、福祉用具や介護ロボットは、電源を差し込めば誰もが同じように使えるわけではないことも、認識しておきたいことの一つです。導入を検討する際は、介護者の介護力や使用する環境、高齢者の意向などを分析し、効率のよい活用の仕方を考える必要があります。最近の調査では、福祉用具や介護ロボットを使った介護を望む高齢者が多いとのデータも出ています。介護者の負担の軽減を優先しつつ、利用者の気持ちも考えながら検討していきましょう。

今、日本では、福祉用具や介護ロボットの開発支援を積極的に行っていますが、開発者側と使用者側との間に、意識のずれもあります。まず使用者側は、現状の介護方法でよいのか、改善すべきところはないか、他の産業では当たり前になりつつある新しい技術を介護の分野でも活用できないか、などのパラダイムシフトをしていくことが重要だと思います。そしてメーカー側には、適用できそうな技術などをきちんと介護現場の人たちにフィードバックしていくことが求められます。技術が先行すると、高額になったり機能が多過ぎたりして、使いづらいものになってしまいがちです。開発者側と使用者側が早い段階で連携し、どのような人にどのような場面でどのように使うのか、どのようなケースにどのような機能を採用するのか、開発早期の段階から現場を想定したリスクアセスメントなど、さまざまな事項を検討する必要があります（**資料⑤**）。

資料②

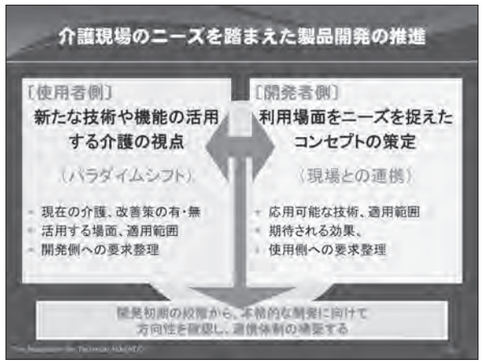


資料③



資料④

資料⑤



介護ロボットの開発・普及に関する取り組み

●介護ロボットとは

「ロボット」の定義は「センサー、駆動系、知能・制御系の3つの要素技術を有する、知能化した機械システム」とされています。大きく分けると、工場で使用される「産業用ロボット」と、医療・福祉やメンテナンス、生活支援、アミューズメントなど、多様な用途の活用が期待される「サービスロボット」の2つがあります。介護ロボットはサービスロボットに含まれ、利用者の自立支援や介護者の負担軽減に役立つ福祉用具を「介護ロボット」と呼びます。

2013年から、経済産業省と厚生労働省は連携して介護ロボットの開発重点分野を掲げています。開発重点分野には、次の6分野13項目があります。

- 移乗支援（装着／非装着）
- 移動支援（屋外／屋内／装着）
- 排泄支援（排泄物処理／トイレ誘導／動作支援）
- 見守り・コミュニケーション（施設／在宅／生活支援）
- 入浴支援
- 介護業務支援

下線の分野や項目が、2017年の改正で追加されたものです。これらは、2018年度から2020年度の3年間、「ロボット介護機器開発・標準化事業」の対象となっています。経済産業省から補助を受けたAMED（日本医療研究開発機構）が民間企業などに補助や委託を行い、開発を進めるとともに、現場への普及や海外展開に向けた環境整備を行っています。

●進化する介護ロボット

介護ロボットには、具体的にどのようなものがあるのかを見ていきます。

・移乗や移動を支援するロボット技術

高齢者自身による移乗や移動を支援するものとして、ベッドが車いすに変形するものや、ベッドから車いす、車いすからトイレといった座位間の移乗、脱衣場での立位保持、歩行をサポートするものがあります。介護者の身体に装着し、高齢者を持ち上げる負担を軽減するものや、非装着型で高齢者を仰臥位の状態からシートで抱き上げて移動するリフトなどがあります。収納型リフトは、必要なときに出して部屋間を移動できるので場所を取りません（**資料⑥**）。

・歩行やリハビリを支援するロボット技術

歩行アシストは、直接、身体に装着して歩行をサポートするもので、さまざまなメーカーが開発に乗り出しています。フレイルの段階から使えるものをめざす動きが出てきています。電動アシスト歩行器では、上り坂を上ったり、下り坂を制御したりするだけでなく、片流れ防止機能が付いたもの、免荷式リフトで歩行のリハビリを行うもの、データの「みえる化」ができる歩行訓練機器などがあります（**資料⑦**）。

・排せつや入浴を支援するロボット技術

排せつの介護では、高齢者のプライバシーや尊厳の保持など、精神的な負担が高齢者や介護者双

方にとって大きいとの課題があります。簡易工事で後付けできるポータブルトイレを水洗化し、においや後始末などの課題を解決するものや、膀胱の拡張を測ることで排尿のタイミングをみえる化できるもの、排便を感知し、吸引や洗浄、乾燥させるものなどがあります。入浴では、個浴にアシストして入浴をサポートするものや、マイクロファインバブルという微粒子を噴出して洗いづらい部分の洗体を支援する機器もあります（**資料⑧**）。

・外出を支援するロボット技術

次世代を感じさせる機能を搭載したものが出てきています。たとえば、簡単に分解して持ち運びができる電動車いすが開発されました。通信モジュールが備え付けられており、バッテリー残量や歩行位置なども自らチェックできるなど、利用者の利便性が高いものになっています（**資料⑨**）。

・服薬や腰への負担、自立を促すロボット技術

高齢者の薬の過剰摂取や飲み忘れが大きな問題となっています。そこで、設定した時間に音声案内が流れるなど、服薬を管理する服薬支援ロボと呼ばれるものや、カレンダータイプで、薬を取り出すと感知してスマートフォンに信号を送り、服薬を管理できるものなどがあります。

腰にかかる負担軽減のためのロボットでは、電気を使わずに、ばねの力だけで持ち上げて横方向への移乗移動もできるようなものなども出ています。

・コミュニケーションを促すロボット技術

癒しの効果が期待できるアザラシ型ロボットがあります。また、会話ができるものや、赤ちゃん型でお世話ができるロボットなど、本人の意欲や身体機能の引き出しが期待できるものがあります。聴覚の支援機器では、ワイヤレス対話支援機器があります。これは、介護スタッフなどが話す内容を、マイクを通して難聴の高齢者の近くに設置したスピーカーに伝えるものです。マイクは服に付けられるクリップ型などもあるので、話し手は動きながらでも話すことができます。これまではアイデアレベルの機能でしたが、最近は高齢者向けの製品として非常に進化したものが出てきています（**資料⑩**）。

資料⑥

資料⑦

資料⑧

資料⑨

資料⑩

資料⑪

・リハビリや間接業務を支援するロボット技術

腕などに装着できる小さな端末で、リハビリのデータを記録したり、可動域を測定したりできるものがあります。また、足圧のデータを把握することで事前に転倒リスクを共有できるほか、データとして確認することで効果的な指導を期待できる機能が付いているものもあります。間接業務の支援においては、浴槽の洗浄や湯張りを自動的にしてくれるものがあります。排泄パターンを記録するものも出てきており、データを蓄積し、ふだん行っている介護と比べることで、介護の質の向上につなぐことができます。

・見守りやデータ共有化に寄与するロボット技術

これは日本がいまもっとも進んでいる分野で、海外からも注目されている技術です。データ共有に関するロボット技術では、心拍や呼吸、眠りの深度などをデータ化し、介護の質を上げていくものなどがあります。転倒・転落を予防する見守り支援機器では、シルエット画像を確認することで、ベッドからのはみ出しや起き上がりなどを検知できるものがあります。検知前後の動画記録も可能なので、振り返りや学びのツールとしても有効です。暗いなかで利用でき、非接触で確認できますので、介護現場では駆けつける際に優先順位がつけられようになったとの声もあります。高齢者の行動を一方的に制限するものとしてではなく、本人の生活を可能な限りサポートするための機器として活用できるとよいと思います（**資料⑪**）。

介護ロボットなどの効果的な利用を考える

●介護ロボットなどの導入支援に関する政策

厚生労働省は、福祉用具や介護ロボットに関する事業を多数行っています。そのうちの一つが「介護ロボット開発等加速化事業」です。「ニーズ・シーズ連携協調のための協議会の設置」（着想段階）、「福祉用具・介護ロボット実用化支援事業」（開発段階）、「介護ロボットを活用した介護技術開発支援モデル事業」（上市段階）の3つの事業からなっています。このうち当協会は、開発段階にあたる「福祉用具・介護ロボット実用化支援事業」を受託し、モニター調査や専門職によるアドバイス支援、類似する機器の機能や性能が比較検討できる表示項目の検討などを行っています。

また、2019年の新規事業として、「介護ロボットの普及拠点事業」が実施されています。日刊工業新聞社が事業受託者となり、全国でシンポジウムや体験展示、試用貸出などを行っています。

そして、消費税増収分を活用した新たな財政支援制度である地域医療介護総合確保基金においては、介護施設などに対する介護ロボットの導入支援が行われています。介護ロボット導入計画を作成した介護保険施設などに対し、都道府県が導入支援を行うものです。2018年度からは1機器30万円の補助が行われています。都道府県が認めた介

護施設などの導入計画件数は、2015年創設時には58件でしたが、2018年では1,037件と大きく伸びています。

●介護ロボットの効果実証に関する調査研究事業

2018年度の介護報酬改定において、見守り機器の導入により効果的に介護が提供できる場合について、夜勤職員配置加算の要件が緩和される見直しが行われました。それに伴い、介護ロボットの幅広い活用に向けて、効果検証するために行われたのが「介護ロボットの効果実証に関する調査研究事業」です。各施設に対し、介護ロボット種別についてのアンケート調査が行われましたので、結果をご報告します。

・介護ロボット導入のきっかけ

ほとんどの介護ロボット種別において、「理事長や施設長の判断があったから」や「導入に関して助成・補助があったから」との答えが多く見られました。

・介護ロボット導入の目的

見守り機器以外の介護ロボット種別においては「利用者の負担軽減」との答えが多く、すべての介護ロボット種別においては「職員の負担軽減」を考えたためとの答えが多くありました。移乗支援（装着型と非装着の両方）については、「職員の離職防止」との答えも多く、見守り機器については、「ヒヤリハット・介護事故の防止」のためとの答えも目立ちました。

・介護ロボット導入効果（利用者に対する効果）

見守り機器以外の介護ロボット種別においては「自分が介護者に気を遣わなくてよい」との答えが多く、見守り機器については「転倒が減る」「緊急時にすぐ対応してもらえる安心感がある」との答えが多くなっています。

・介護ロボット導入効果（介護職員に対する効果）

見守り機器以外の介護ロボット種別においては「身体的な負担感の軽減」との答えが多く、見守り機器については、「利用者の行動パターンが把握できる」や「夜間の人数が少ないときに優先順位の判断がしやすくなった」との答えが多くなっています。

・導入するときに配慮した点

すべての介護ロボット種別において、「職員を対象とした講習会やトレーニングの実施」がもっとも多くあがりました。また、「どのような課題分析をして導入したのかを明確化する」や、「会議や委員会などを通じた職員への周知と、合意形成を図ることに配慮した」との意見も多く見られました。

・介護ロボットを導入していない理由

すべての介護ロボット種別において、「導入費用が高額」「研修や使い方の周知が必要」「機器に関する情報が少ない」との答えが多く見られました。

●介護ロボットの利用にあたり大切なこと

福祉用具や介護ロボットを利用すること自体が目的化し、利用者の残存能力まで機械が奪ってしまうことになれば、自立支援の視点が求められる介護において本末転倒です。高齢者の「人生の継続」「自己決定の尊重」「残存能力の維持・拡大」などを考慮しながら、利用者の思いや願い解決し、介護業務を円滑化する一つのツールとして慎重に活用を検討することが重要です（**資料⑫**）。一方で、深刻な少子高齢化が進むなかで、介護業務において「ここはロボットを使える」などと意識化・目的化していくことも必要な時期にきているのかもしれません。

福祉用具や介護ロボットを活用するにあたり、介護現場の方たちにお話を聞くと、やはり安全性が一番に求められているようです。こうしたなか、既存の福祉用具利用に伴う事故やヒヤリハットは、その約7割が目的外使用や誤作動で起きているとのデータがあることも認識しておきましょう（**資料⑬**）。

また、介護にかかる時間の短縮も求められています。経営者や施設長などのリーダーが、福祉用具や介護ロボット活用するにあたっての現場の声やコスト、運用、適用などについて、しっかりと課題を検討していくことが重要だと考えます。

福祉用具や介護ロボットの導入で効果を上げている施設のお話を聞くと、資料⑩（PPT76ページ）のような検討プロセスを繰り返しながら、常に施設内で互いが研鑽し、情報を共有しながら上手な活用を考えていることがわかりました。（**資料⑭**）

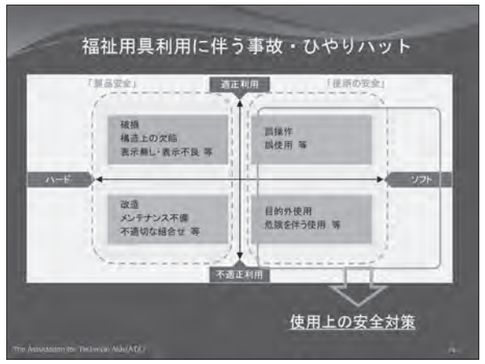
この度、国でも介護福祉士養成課程における教育内容の見直しが行われ、2019年度から福祉用具や介護ロボットの活用が盛り込まれた内容に変更されました。また、厚生労働省の2019年度の老人保健健康増進等補助事業でも福祉用具や介護ロボットを活用した人材育成に関する調査研究が進められています。

今後、福祉用具や介護ロボットに関する知識の習得や、介護現場において効果的に活用することができる人材の育成が、ますます重要になっていくでしょう。

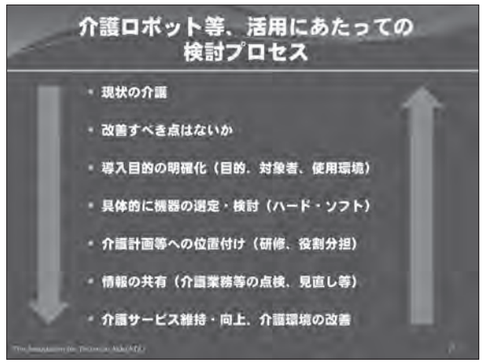
ご清聴ありがとうございました。

資料⑫

資料⑬



資料⑭



H.C.R.セミナー REPORT 2019

障害者文化芸術活動の推進と展望

9/27(金)

① 「障害者による文化芸術活動の推進に関する法律と基本的な計画」および厚生労働省における障害者の芸術文化活動支援について

講　師

厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部企画課 自立支援振興室

障害者芸術文化活動支援専門官

大塚 千枝 氏

障害者による文化芸術活動に関わる法律について

●法律と基本計画について

2018年6月13日に、「障害者による文化芸術活動推進に関する法律（平成30年法律第47号）」（以下「障害者文化芸術推進法」とする）が成立しました。この法律は、文化芸術基本法と障害者基本法の基本的な理念に則って、文化芸術活動を通じた障害者の個性と能力の発揮および社会参加の促進を図ることを目的としています。法律における「障害者」の定義については、障害者基本法で定める身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他の心身の機能障害がある者であって、障害および社会的障壁により、継続的に日常生活、または社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものとしています。

障害者文化芸術推進法は、「共生社会の実現を目指す障害者の芸術文化振興議員連盟」による法案が、国会を通って成立した議員立法です。その法律の中に、国の責務として「障害者による文化芸術活動の推進に関する施策を総合的に策定し実施する」ことが記されています。また、所管は文部科学省と厚生労働省で、文部科学大臣および厚生労働大臣が「障害者による文化芸術活動の推進に関する基本的な計画」（以下「基本計画」）を定めること、関係行政機関による推進会議を設けて協議すること、その際、有識者から意見聴取をすることなどが記されています。文化庁と厚生労働省とで、2018年6月から2019年3月まで、約1年間弱をかけて、基本計画を策定しました。法律や基本計画の詳しい内容は、文化庁または厚生労働省のホームページでご覧いただけます。

●障害者による文化芸術とは

文化芸術の領域については、美術や音楽、演劇、舞踊などをイメージされる方が多いと思いますが、文化芸術基本法の中では、これらに加えてアニメーションやコンピューターなどによるメディア芸術や伝統芸能、生活文化、国民娯楽、文化財、さらにはその保存技術といった広い範囲のことを文化芸術としています。

障害者文化芸術推進法やその基本計画の策定において、障害者の文化芸術活動を推進することは、まるで「障害者の文化芸術」という分類があるかのような印象を強め、他の文化芸術活動との分断が生まれるのではないかとの懸念の声がありましたが、まずは「障害者による文化芸術活動がもたらすもの」「障害者による文化芸術活動の課題」について有識者を交えて考えました。その中で、以下のような意見が集まりました。

●障害者による文化芸術活動がもたらすもの

- 表現や創造の過程に魅力があるもの
- 既存の文化芸術に対して新たな価値観を投げかけるもの
- 従来の方法や既存の芸術理解を揺さぶる多様な在り方を示唆するもの
- 見えづらかった障害者の個性と能力に気づかせる
- 障害者を新たな価値提案をする主役として位置づける
- 障害の有無に関わらない対等な関係を築く機会を提供する
- 障害者のアイデンティティ形成、自己肯定感の向上や、自己表現およびコミュニケーション能力の拡大に大きな成果をもたらす
- 障害者を取り巻く家族や支援者の考え方を前向きにする
- 障害者本人だけでなく、周りの人々の人生や生活を幸福にする
- 地域における多様な人々をつなぎ、共生社会の実現に寄与する

●障害者による文化芸術活動の課題

- 活動の際に生じる制限や障壁
- 文化・福祉・教育など関連分野の縦割り
- 障害者本人に十分な支援や情報が届かない
- 障害者本人の意思が尊重されない
- 全国的な実態把握や課題・改善策を明らかにするための基礎調査が不十分

これらの意見を踏まえ、基本計画の中で、障害者の文化芸術活動を推進する意義を、次のように位置づけました。

「現在、生じている文化芸術活動への参加や創造における物理的・心理的障壁を取り除き、誰もが多様な選択肢を持ち得る社会を構築するためのものであり、文化芸術活動全般の推進や向上に貢献し、我が国に新しい価値の提案をもたらすと同時に、共生社会の実現に寄与するものである」

施策に関する進捗と今後の展望

●施策の基本となる3つの視点

具体的な施策を進めていくために、私たちは障害者文化芸術推進法の定める3つの基本理念をもとに「3つの視点」を基本方針としました。

1つめの視点は「障害者による文化芸術活動の幅広い促進」です。障害の種別や特性の違いにかかわらず、いかなる障害者でも、自宅、学校、福祉施設、文化施設、民間の教室など、地域のさまざまな場で、幼少期から生涯にわたり、多様な文化芸術活動に全国津々浦々で参加できることが重要であるとしています。そしてより多くの障害のある方が多様な文化活動に参加できるよう、芸術家をめざす人から、日常の楽しみとして行う人まで幅広いニーズや多様な特性に応じた環境整備が必要です。ひいては、障害のある方の文化芸術活動を幅広く推進することが、すべての国民の文化芸術活動の推進につながるとしています。

2つめの視点は「障害者による芸術上価値が高い作品などの創造に対する支援の強化」です。これは、法律の基本理念に記載されている「専門的な教育に基づかず、本来有する創造性が発揮された文化芸術の作品が高い評価を受けており、その中心となっているものが障害者による作品であることを踏まえ」た視点です。一方で、文化芸術には多様な価値があり、時代とともに変化する価値もあれば、時を超えて変わらないものもあります。芸術的価値とは、常に1つである、あるいは絶対的に1つしかない、というものではありません。また、スポーツのように高得点や速い記録を出せば勝つような価値のものではなく、個人によって価値観が大きく違うため、さまざまな角度から論じられることがあります。基本計画におい

ては、「芸術上価値が高い」という表現により、ある特定の価値や評価軸を前提としてしまわないように気をつける必要があるとしています。

3つめの視点は「地域における、障害者の作品などの発表、交流の促進による、心豊かに暮らすことのできる住みよい地域社会の実現」です。障害者による文化芸術活動は、障害者本人だけではなく、地域の学校や福祉施設、文化施設、行政などさまざまな主体と関わりながら連携体制を整備することが重要です。このような連携がお互いを尊重し合う豊かな地域社会の基盤となり、また、国民一人一人が地域社会の一員として関わっていく役割を担っていることを認識することにもつながります。

これら3つの視点を基に、**資料①**にある「施策の方向性」を決めたうえで、各省庁で具体的な施策を展開しています。

●厚生労働省における障害者の芸術文化活動に関する取組について

厚生労働省では、次の3つの事業を実施しながら、さきほどご説明した基本計画に基づいた方向の施策に計画的に取り組んでいこうとしています。

- **障害者芸術文化活動普及支援事業（令和元年度予算額 231,500千円）**
- **全国障害者芸術・文化祭（令和元年度予算額 70,500千円）**
- **障害者芸術・文化祭のサテライト開催事業（令和元年度予算額 地域生活支援促進事業・54億円の内数）**

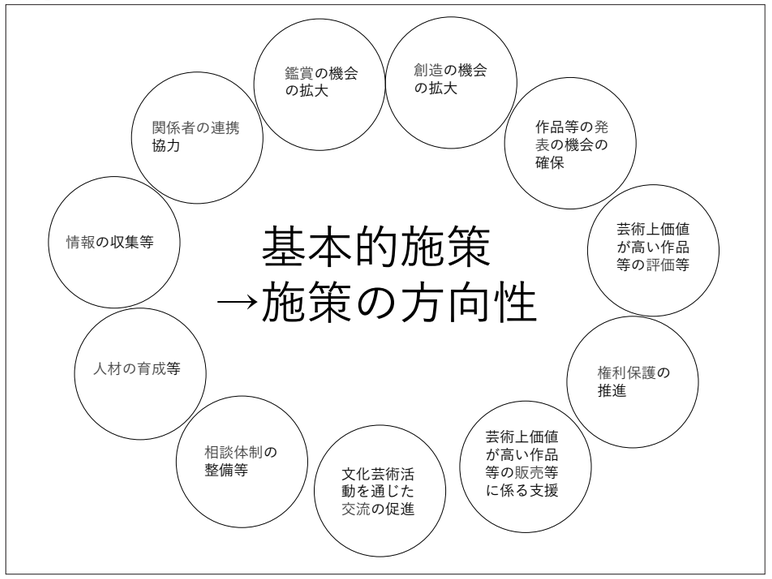
これらの事業を実施しながら、さきほどご説明した基本計画に基づいた方向の施策に計画的に取り組んでいこうとしています。

●全国障害者芸術・文化祭とサテライト開催事業

全国障害者芸術・文化祭は、平成13年度から厚生労働省と開催都道府県の主催で行っている事業です。目的を「全ての障害者の芸術及び文化活動への参加を通じて、障害者の生活を豊かにするとともに、国民の障害への理解と認識を深め、障害者の自立と社会参加者の促進に寄与する」としており、平成29年度からは、文化庁主催で行われている国民文化祭と一体的に開催しており、同じ期間に同じ開催地で障害者芸術・文化祭と国民文化祭を行う形になってから3年めを迎えています。

そして、この全国障害者芸術・文化祭のサテライト開催事業として、2020東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた文化プログラムの充実を図る事業も行っています。オリンピック憲章では、オリンピック・パラリンピック競技大会は、スポーツの祭典であると同時に文化の祭典でもあるとされていますので、今大会でも文化プログラムに非常に注目が集まっています。全国の都道府県で実施されている事業を連携し、障害者の芸術活動の拡大や参加機会の拡充を図るなど、盛り上げていこうと取り組んでいるところです。

資料①



●障害者芸術文化活動普及支援事業

3つめに基幹事業ともいえる障害者芸術文化活動普及支援事業についてご説明します。各地で障害者による文化芸術活動への取り組みが行われていますが、都道府県ごとに地域の取り組みをサポートする支援センターを設置し、活動の相談支援、支援する人材の育成、ネットワークづくり、発表の機会の創出などを、支援センターと自治体が一緒になって進めていくものです。現在は30都道府県に支援センターが設置されており、ブロックレベルで支援する広域センターを5団体、全国の支援センターを取りまとめる連携事務局を2団体設置しています。

基本計画が2019年から開始しましたので、支援センターを中心として、しっかりと基本計画にもとづいた施策に取り組んでいるところです。皆さんもここ数年の間に、イベントなどで作品やパフォーマンスを通し、障害者の方がたが活躍する姿を目にする機会もあったのではないでしょうか。そのような機会にはぜひ足を運んでいただき、応援していただきたいと思います。

また、「障害者の文化芸術活動」を支援することで、その他の文化芸術活動との分断が起こるのでないかといった懸念もありましたが、障害者による文化芸術活動に取り組む際には、障害者ご本人を中心として、福祉、文化、教育、芸術というさまざまな分野の専門家や行政、民間の多様な立場の方々が関わられることが多く、分断が起きるどころか、多く人がつながり、よい形へと向かっていることを実感しています。

② 厚生労働省によるモデル事業 障害者芸術活動支援センター事例紹介

講　師

障害者芸術活動
支援センター@宮城（SOUP）

柴崎 由美子 氏

地域に密着した芸術活動支援

●SOUPについて

SOUPの運営団体は、東京に本部を置くNPO法人エイブル・アート・ジャパンです。1994年から障害のある人の芸術文化活動の推進を行っており、国の制度が整う前から美術館などで障害のある人によるアートを発表してきました。

宮城県に東北事務局を置いたのは2011年です。その大きな理由として、東日本大震災の発災があります。民間の立場から、仕事を失った障害のある人たちの支援をしている中で、生きる力や仕事を取り戻すためにも、芸術文化の力を県内に広めたいと考えていました。そのタイミングで障害者芸術活動支援センターのモデル事業の募集があ

り、応募したのです。

そして2014年から3年間、モデル事業として全国約10か所のうちの1つとして地域に応じた実践的な活動をしてきました。3年間で生まれた多くの知恵や方法、仕組みが全国に普及されはじめ、各地に支援センターも設置されつつあります。また、2018年には「障害者による文化芸術活動推進に関する法律（以下「障害者文化芸術推進法」）」が成立したこともあり、社会の潮目が変わってきていることを実感しています。その中で、障害のある人がどのような文化芸術体験をし、社会参画をしているかについてご紹介します。

●協力委員会の重要性

モデル事業の応募条件には、協力委員会の設置がありました。2014年に芸術・福祉・教育分野のNPO・行政・大学機関が集まり、協力委員会を立ち上げ、支援センターをスタートさせました。

●協力委員（2014～2017年）

・宮城県美術館　教育普及部学芸員
・せんだいメディアテークディレクター
・せんだい演劇工房10-BOX 工房長
・仙台市市民活動サポートセンターセンター長
・とっておきの音楽祭実行委員会SENDAI 実行委員長
・宮城教育大学、東北芸術工科大学、東北工業大学
・宮城県文化振興財団 理事
・宮城県保健福祉部障害福祉課
・宮城県環境生活部消費生活・文化課
・弁護士

多様なネットワークをつなぐうえで、この仕組みづくりは非常に大切だったと感じています。また、障害者の人権を尊重する視点から、弁護士は必須とされ、著作権や所有権などの権利に関する勉強会の講師や相談役としてもご協力いただきました。

●始動時に掲げた3年計画

支援センターをスタートするにあたり、私たちは「障害（バリア）から価値（バリュー）へ」とのミッションを掲げました。震災のあと、沿岸の小さな町をめぐっていたときのことです。家族が障害者であることを開示できず、避難所などの社会サービスから孤立している方がたが数多くおられました。さらに、障害者の文化芸術活動の先進地域として精力的に活動している西日本に比べ、東北で文化芸術活動に関わる方がたの発言の弱さや謙虚さなど、地域の特性に差があることを知りました。

そこで、「障害のある人・生きにくさを抱える人たちが、地域で芸術文化活動に参加する環境と活躍の選択肢がもてる社会に」との理念を掲げ、3年間の事業内容を次の3つのステップで計画しました。

［Step1］　情報収集・人材育成・ネットワーク化の取組み
［Step2］　福祉・芸術文化・教育・NPOの支援機関との連携
［Step3］　芸術文化活動に参加する環境の醸成

これらのステップを踏むにあたり、私たちが環境を醸成するうえで常に重視していたポイントがあります。まず、同じ目標やミッションを皆で共有する「意識づくり」、それを新しく出会う人たちに広げていく「仲間づくり」です。そして、実践的に研修や展示会をする「モノコト場づくり」、物事が広がり、複雑化する中で必要になる「仕組みづくり」。さらに、当事者性を持って行動する「内発的な取り組み」、これらのすべてを積み重ねながら地域の方と築いていく「地域づくり」です。

●障害者芸術活動支援センターの役割

私たち支援センターが担う役割についてご説明します。もともと厚生労働省で設計されていた必須項目は次の4つです。

(1) 相談窓口の設置
(2) 人材育成のための研修
(3) 展示会・公演会の開催
(4) ネットワークづくり

1つめの「相談」の具体的な例として、最近では「在宅で表現活動をしたい」との相談や、日中働いている方から「夕方や週末に創作活動をしたい」といった相談が寄せられることが増えています。また、普通学校の支援学級に通う障害児も増えていることから、地域の中で活動を選べることが重要との意見があり、市内の美術館、生涯学習施設、公民館、民間のアトリエなどをウェブ上で紹介しています。このように、参加したい、使いたい、発表したいとの目的や機能にそって、障害のある人がどのように利用できるのかをわかりやすく示すと同時に、芸術文化活動に取り組みたい方と多様なセクターの方たちとの間に入ってサポートを行っています。

2つめの「研修」については、さまざまな視点があります。**資料①**左上の写真は、創造の発露や動機がどのように生まれてくるのか、創造や表現をするための環境を作るにはどのような見守り方や支援が必要なのかを考える研修です。当事者とアートサポートをする人が講師となっています。また、右上の写真は「伝える力」をキーワードに、情報を伝えることが仕事であるライターやデザイナーを招き、この人たちがどのようなことをしているのかを学んだり、右下の写真では、展示会で発表する際の準備や視点について宮城県美術館の学芸員の方と検証したりしました。

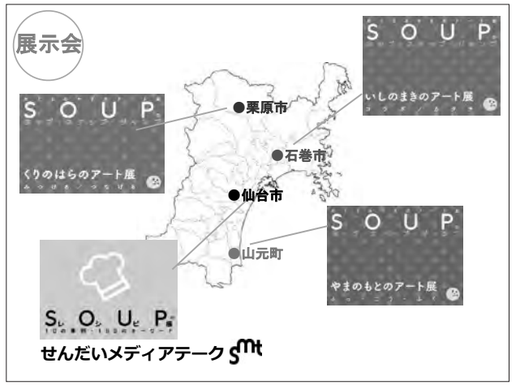
震災以降、宮城県にはコミュニティセンターや防災機能を備えたコミュニティスペースが増えて、障害のある人の発表の場として活用してほしいとの要望が高まっています。美術館だけではなく、商店街、カフェ、市役所、病院などで作品を展示する機会も増えたことから、それぞれの状況に応じてどのように作品を編集し、皆さんに伝えるかについても研修の場で実践的に検証しています。その他、左下の写真として著作権を守ると同時に活かすという視点で、商品化や二次利用の機会に関する研修なども行っています。

3つめの「展示会」の事例をご紹介します。

私たちは、2014年から県内の社会福祉法人やNPO、町のコミュニティのキーパーソンらと各々の圏域に「ネットワークハブ」と称する機能づくりを始めました。**資料②**は、2016年の事例です。栗原市、石巻市、仙台市、山元町と、県内4地域で

資料①

資料②



小さな展示会や研修会を開きながらハブを作り、最後に4地域同時開催の展示会を開催しました。

●人とアートの豊かさを実感できる展示会

2016年に県内4地域で同時開催した展示会は、それぞれにテーマも作品も趣向も異なります。

栗原市では、田園風景を臨む藁葺き屋根の「風の沢ミュージアム」を会場に、障害のあるアーティストの作品展示や、地域の方と交流するワークショップを開催しました。その土地にしかない風景や建物や人との融合を意識した展示となりました。たとえば、月をテーマに描いているダウン症の方は、10年ほど描きつづけた作品を、**資料③**のような土間に展示しました。また、**資料④**は、半身まひの方の作品で、ノミで1つの作品を仕上げるまでに1年ほどかかるそうですが、この蔵を改

装したギャラリーで重厚な時間と作品とを紹介しました。**資料⑤**左は、精神障害のある方たちが、栗原市の風景とそこに暮らす自分の記憶とを重ねながら描いた風景画です。

石巻市は、震災後、地域住民の流出が著しかったのですが、復興途上では若い人たちの流入もあり、文化的で刺激的な要素が非常に増えてきています。同市では「コラボレーション」をテーマに、地元の障害のある中高生と、デザインを学んでいる大学生が協働してファッションアイテムを制作しました（**資料⑥**）。

山元町では、震災から5年を経てJR常磐線の山下駅が再開することになりました。このタイミングに合わせ、駅前に大きな壁画を制作しました（**資料⑦**）。この壁面を所有する地元スーパーの社長から機会をいただき、地元の障害のある人や子どもから高齢の人まで、みなが一緒に切り絵の手法を使い、1年をかけて制作しました。

SOUPの活動は、小さくゆっくりしたものばかりです。「集まる」「実践する」「検証する」を繰り返しながら、ようやく地域の中で障害のある人の文化的豊さや魅力が認められ、以前よりも環境が豊かになってきたと感じています。

芸術活動支援の成果と今後の展望

●モデル事業の成果と報告

モデル事業を3年間実施してきた成果を紹介します。まず、1年めは158件だった相談件数が、3年めには249件に増えたことが挙げられます。次に、3年間の研修回数が42回、参加者総数は800人を超えました。そして、3年間の展示会における出展作家の総数は149人で、宮城県内の各地域での発表や文化施設として著名な「せんだいメディアテーク」での発表を通して、1万人を超える方たちにご来場いただくことができました。こうした成果も含めた活動報告書『障害者の芸術活動支援モデル事業@宮城2016-2017』（**資料⑧**）は、支援センターのウェブサイトで公開しています。

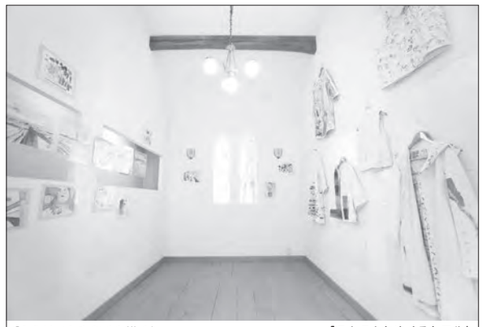
資料③

片寄大介展

資料④

松浦　繁展

資料⑤



「ふうけいときおくを描く」　「タムタムとめぐるトワル」

資料⑥

●2016年11月19日（土）～12月25日（日）
会場：石巻市　ペンギンズギャラリー

ダウンロードもできますので、関心のある方は参考にしていただければと思います。障害者芸術活動支援センター @宮城 http://soup.ableart.org

●皆で障害者の「豊かな人生」を作る

とくに2018年からは、文化行政の方たちが障害のある人の支援に対し積極的に関わるようになったと感じます。東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた機運醸成もあり、仙台市文化プログラムの一環として、「障害のある人たちの文化芸術活動を支援・推進する文化プログラム」という活動が生まれ、私たちも協働事業として取り組んでいます。2018年から仙台の文化施設を活用して、障害のある人とない人が共に活動する文化プログラムを展開しています。宮城県内から集まった方たちの作品を発表すると同時に、東北各県からも中間支援組織の活動や情報を集め、「障害のある人と芸術文化活動の大見本市」を開催しています（**資料⑨**）。

また、2019年度からは「みんなでつくるよ広場の人形劇」のテーマで、ダンスや音楽を組み合わせた人形劇の制作に加え、文化施設におけるアトリエの定期的な実践、障害者アートの商用利用など、活動を広げています（**資料⑩**）。

障害者が「ここで生まれ、豊かな人生を送ることができてよかった」と思える地域社会を作っていくことが、私たちの役割であるとの信念のもと、これからも宮城県での活動を推進していきます。

資料⑦

●2016年11月15日（火）～12月11日（日）
会場：山元町　ポラリス＆こう・ふくアトリエ

資料⑧

資料⑨

資料⑩

③ 文化庁における障害者文化芸術活動の推進について

講　師

文化庁 地域文化創生本部事務局

総括・政策研究グループ チーフ

吉原 貞典 氏

文化庁における取り組み

●東京2020大会に向けて始動

障害者による文化芸術活動の推進について、文化庁における取り組みをご紹介します。

2019年12月4日～8日に、六本木の国立新美術館において文化庁主催で「ここから展」という展覧会を開催します（2019年9月の講演時点）。

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の日本招致が決まった年に「スポーツ・文化・ワールド・フォーラム」の開催計画があり、その中で、障害者による文化芸術活動の紹介ができないかとの意見が出ました。加えて、最近は障害者によるアートやデザインの展示、活用なども広がりを見せています。そうした中で、国立の美術館において展覧会をしようとの声があがり、アートを通して共生社会を考える機会になることを期待してスタートしたのが「ここから展」です。2019年で4回目を迎え、2020年のオリンピック・パラリンピックを目前に控え、いっそう精力的に取り組んでいます。

●主な支援事業と予算について

障害者による文化芸術活動の具体的な支援について、令和元年度の文化芸術活動に関する予算資料にそって説明していきます。

障害者が文化芸術を鑑賞できる機会の拡大に対する支援として、日本映画のバリアフリー字幕や、音声ガイド制作に対する支援（予算額7.4億円の内数）、劇場・音楽堂での字幕、音声ガイド、多言語対応への支援（予算額26億円の内数）をしています。また、音声ガイド制作や、メディア芸術作品を障害者が鑑賞する際の環境づくりについて、調査研究に対する支援（予算額3.9億円の内数）も行っています。

特別支援学校を対象とした支援として、全国高等学校総合文化祭の中で、特別支援学校の生徒による作品の展示や実演、芸術の発表の場を提供する支援（予算額1億円の内数）があります。また、文化芸術の鑑賞・体験機会の提供や障害のある芸術家の派遣などの支援（予算額52.9億円の内数）では、車いすダンスの披露と車いすダンス体験の機会をあわせて提供するなどしています。

その他、地方公共団体が主体となり、地域住民や地域の芸・産学官とともに取り組む地域の文化芸術資源を活用した文化芸術事業への支援（予算10.5億円の内数）や、障害者の芸術活動を支援する人材育成事業に対する支援（予算12.8億円の内数）などがあります。

予算額を「○億円の内数」としているのは、厚生労働省の場合には、対象を障害者に限定した支援に対しての予算額になりますが、文化庁の支援ではさまざまな芸術の分野ごとの支援が大枠としてあり、その中で、障害者による取り組みに対しても、申請があれば採択して支援をしていくという仕組みになっているためです。

●令和元年度からの新事業

令和元年度から、障害者による文化芸術活動推進事業（予算額3億円）が新たに創設されました。この事業は、平成29年度までは戦略的芸術文化創造推進事業の一部として、共生社会関連の事業を採択してきた支援がベースとなっています。これが、平成30年度は、戦略的芸術文化創造推進事業の一部として「共生社会関連の事業」をメニュー化したうえでの採択に変わり、その後の「障害者による文化芸術活動推進に関する法律」の策定と、基本計画の策定を受け、令和元年度からは独立した形で事業化されました。

内容については大きく3つのプロジェクトに分類されます。

1つめは「共生社会の実現に向けた文化芸術プロジェクト」です。障害者などによる鑑賞や創造の機会の拡大、作品などを発表する機会の創出などを図る取り組みを行う団体に委託するものです。活動の規模によって、全国モデルケース型（500万円以上2000万円未満程度）、地域促進型（50万円以上500万円未満程度）に分かれます。

2つめは「障害者等による文化芸術活動推進プロジェクト」（500万円以上4000万円程度）です。障害者などによる文化芸術活動をより広く促進していくため、次のような取り組みを行う団体に委託するものです。

- **障害者などによる文化芸術活動を国内外へ普及促進していくための取り組み**
- **文化芸術活動を行う上で関係する諸権利への理解を促進するための取り組み**
- **障害者などによる文化芸術活動をサポートする人材育成を促進するための取り組み**

3つめは「障害者等への配慮を促進するためのプロジェクト」（100万円未満）です。

全国的に影響力のある大規模な文化イベントなどで、障害者への情報保障（手話通訳、要約筆記、点字、文字変換アプリなど）を実施する際、その効果検証を行う団体に委託するものです。

この新事業の事例紹介として、この後、「特定非営利活動法人 芸術家と子どもたち」の堤氏にお話しいただきます。

④ 文化庁における取り組み 障害者による文化芸術活動推進事業 事例紹介

講　師

特定非営利活動法人
芸術家と子どもたち

代表

堤 康彦 氏

障害児のいる場に アーティストが行く活動

●「芸術家と子どもたち」について

私たちは、東京を拠点に20年ほど前から活動している団体です。さきほど、吉原氏にご説明いただいた事業も含め、独自で自治体や民間企業などと行っている活動など、障害児に関する取り組みをご紹介します。

私たちは、たとえば劇場や美術館に子どもを連れて行くのではなく、子どもたちがいる場にアー

ティストが出かけていくスタイルで活動しています。このような活動を、私たちは「エイジアス」（ASIAS＝Artist's Studio In A School）と呼んでいます。小中学校、保育所、幼稚園、障害児入所施設、児童養護施設などにアーティストを連れていくための橋渡しをするのが私たち役割です。そのための運営資金は、国や自治体からの助成金、企業や個人からの寄付をいただくことで賄っています（**資料①**）。

私たちは2000年度にこのエイジアス活動を開始しました。これまでの19年間で1,045か所、約4万3,500人の子どもたちが、ダンス、音楽、美術、演劇などのワークショップを体験しています。2018年度は、小学校(33校)、中学校(6校)、特別支援学校(2校)、幼稚園(9園)、保育所(37か所)、児童養護施設(4施設)、障害児入所施設(1施設)、計92か所で延べ301日間実施し、2,769人が体験しています。

●障害児を対象としたエイジアスの展開

本題の障害児を対象とした活動については、以下のような実施ケースがあります。

(1) 小中学校の通常級での授業：発達障害などの児童生徒を含む（平均2～3人／クラス）

(2) 小中学校の特別支援学級（固定学級・通級指導学級）での授業
⇒2018年度実績：小学校16校・289人、中学校4校・65人参加。

(3) 特別支援学級（固定学級）と通常の学級との交流及び共同学習（インクルーシブ）授業

(4) 特別支援学校での授業
⇒2018年度実績；2校（知的障害及び重度重複障害・中学部)、27人参加。

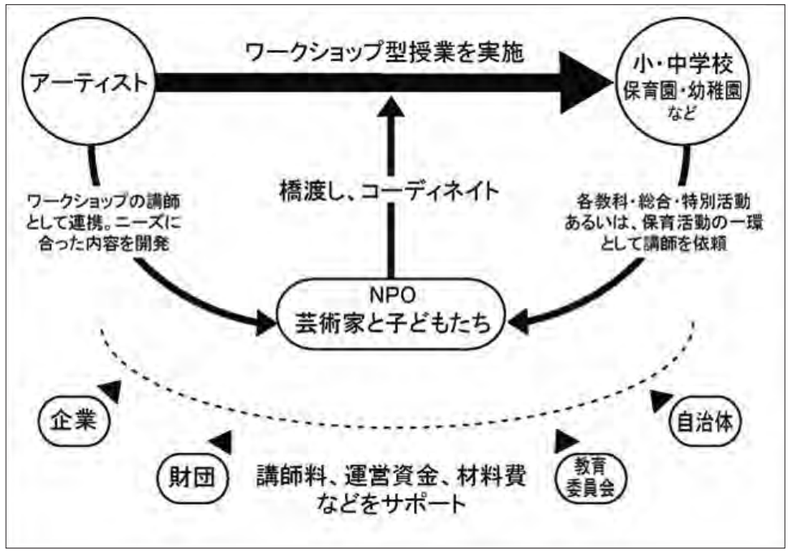
(5) 障害児入所施設でのワークショップ
⇒2015年度から1施設（同一施設、知的障害など、重度＆軽度）で継続実施中。

(6) 児童養護施設でのワークショップ：発達障害・愛着障害など児童を含む
⇒2018年度実績：4施設、延べ24日間、43人参加。

小中学校の教員に対するアンケート調査など（文部科学省）によると、発達障害などの傾向のある児童・生徒が全体の6.5％とのデータも出ています。(1)に関しては、通常級1クラスに発達障害などがある児童・生徒が平均2～3人含まれていると想定しています。

(5)と(6)に関しては、行政的には福祉分野になるかと思いますが、障害児入所施設や児童養護施設でも同じようにエイジアス活動を実施しています。

資料①



す。

このように、障害児の居場所はさまざまですから、環境に応じた内容を検討し、アーティストを派遣する取り組みをコーディネイトしています。

●多様なワークショップ

ワークショップの内容は、年を重ねるごとに多様化してきています。その一例として、長期間のワークショップが増えています。同じ学校や施設で、半年または通年で実施、あるいは年度を越えて数年間継続して実施するケースもあります。

また、長期で実施した場合に多いのが、ワークショップの成果の発表として、オリジナルの舞台作品を子どもたちと一緒に創作し、学校や施設の行事などで発表する取り組みです。

ワークショップでは、音楽、ダンス、演劇などの共同創作、即興的な表現のやり取りが多く、いわゆる鑑賞型ではなく、障害児が自発的に活動し、表現していくことをメインとしています。

●特別支援学校、障害児入所施設での実践例

実践例として、ダンス分野のアーティストである新井英夫氏による活動をご紹介します。

中学部の重度肢体不自由および重複障害のある15人の子どもたちを対象に、特別支援学校で計9日間のワークショップを行い、最終日にその成果の発表を行いました。新井氏は、五感など身体感覚を刺激するワークショップを数多く行っている方です。身近にある素材、たとえば新聞紙をちぎって、皆で一斉に宙にまくことで、手触りや音、景色を楽しんだり、音が鳴るおもちゃや民族楽器を使い、即興演奏をしたりしています。

また、知的・情緒障害のある小学3年生～高校2年生14人を対象に、障害児入所施設で計8日間実施し、最終日にその成果の発表を行いました。新井氏が鳴らす楽器の音に反応して身体を動かすワークで、グループごとさまざまな形をつくったり、ポーズを取ったり、人の隙間をトンネルのようにくぐってみたりと、全身で表現していました。新井氏のワークショップで最近よく使っているのが、ごみ袋のような大きなビニール袋に毛笛をつけ、空気を入れて体重をかけることで音を鳴らす新井氏オリジナルの手づくり楽器です。風船のような感触も楽しめるため、子どもに人気の楽器となっています。

ほかにも、ペアで寝転がり、お互いの足裏を合わせたり、グループで輪になり、長いゴムバンドを持って動いたり、ストールのような軽い布を音楽に合わせて揺らしながら身体を動かしたりなど、動きのあるワークショップを展開しています。

●児童養護施設での実践例

次に、舞台音楽家である棚川寛子氏による活動の実践例をご紹介します。

小学2年生～高校1年生の18人を対象に、児童養護施設で計13日間実施しました。棚川氏が用意するさまざまな楽器を使い、皆で演奏することに加え、演劇作品を創作して最終日に発表をしました。創作にあたっては、小道具や大道具など、舞台美術に関わる部分にも皆で一緒に取り組みます。さらに、物語そのものも子どもたちと一緒に作るため、ストーリーに合う舞台美術や衣装とはどのようなものかについても話し合います。大人が子どもたちの提案を少しサポートするようなかたちで進めています。

次に、振付家・ダンサーである入手杏奈氏の活動の実践例をご紹介します。

小学1年生～中学3年生の12人を対象に、児童養護施設で計13日間実施し、最終日に成果の発表をしました。ペアを組み、1人はマネキンのように操られる役をし、もう1人が相手のポーズを作る役をするといったワークや、「○本足で立ってみよう」と呼びかけ、3本足や1本足のポーズ、皆で一緒に10本足や20本足の形を表現するワークをしました。ほかにも、体育館の壁にプロジェクターで映した葛飾北斎の絵に、子どもたちが入り込んで形を作るワークも行いました。子どもたちが発表に向け、皆で相談しながら取り組んでいる様子が見られました。

児童養護施設にいる子どもたちの多くは親などからの虐待を受けた経験がある子どもたちです。そうした背景から、なかには初めて会う大人に対

して「試し行動」として攻撃的になる子どももいるため、初めはアーティストとの関係を作ることが難しい場合もあります。しかし、長期にわたるワークショップで、じっくりと物づくりに向き合うことで、しだいに子どもたちが心を開いていく傾向が見られます。

取り組みの効果と今後の展望

●子どもたちに与える影響

こうしたアーティストによるワークショップが、障害児や児童養護施設の子どもたちに与えている影響として、2つのことが考えられます。

1つは「自己肯定感、自尊感情、自己表現力の向上」、もう1つは「他者とのコミュニケーションや関係づくりの質的向上」です。

とくに、音楽や身体表現を通した他者との即興的なやり取りにより、個々の違いを認め合うことができます。さらに、共同で何かを生み出す喜びを味わう場にもなっているのではないかと考えています。

このワークショップは、障害児や児童養護施設の子どもたちにとって、自由な表現が許される場です。そして、否定されることがなく、自分の表現に対して肯定的な評価が得られる場でもあります。さらに「また来るからね」と、次回につなげることは、子どもたちにとって「定期的に用意される自分の空間、居場所」の提供になっているのではないかと思います。

●大人たちが受ける影響

ワークショップは、障害児や子どもたちに対する影響だけでなく、アーティストをはじめ大人たちにもプラスの影響があると考えています。

1つは「アーティストへの刺激・創作活動への影響」です。たとえば、障害児はたびたび、革新的な発想や、アーティストも予想していないような表現を披露します。また、自閉傾向のある子どもは、こだわりが強かったり、独特の感じ方や反応の仕方があったり、他者との関わり方がそれぞれ違います。そのような個性や感性が、アーティストにとって非常に大きな刺激となり、彼ら自身の創作活動によい影響を与えている面もあります。

もう1つは「学校の先生や施設職員の気づきの機会」になっていることです。ふだん見られない子どもの反応や表現を通して、日頃の指導や接し方を見直す機会になり、子どもとの関係性によい意味で変化が生じていると実感しています。

●これからの取り組みについて

2019年度は、文化庁よりご支援をいただき「障害者による文化芸術活動推進事業」としても展開しています。この取り組みでは、東京と埼玉の2つの児童養護施設にアーティストを派遣しています。障害児を含む子どもたちを対象にワークショップを通じた施設間交流を促進し、共同で作品を創作し、発表の場として公演を開催するものです。1年めはワークショップ7回と公演2回を想定しています。

今後、音楽家、振付家、ダンサーなど複数のアーティストと協力し、成果を記録したCD付きのドキュメントブックを制作し、広く活動を発信していきたいと考えています。

また、2年め以降は、地域の施設退所者や一般の参加者も対象に加え、さらにインクルーシブな場を提供し、地域のホールなどでの公演につなげていけたらと夢を膨らませています。そして、関東だけでなく、もっと幅広い地域でワークショップを行うなど、活動の場を広げていきたいと思っています。

9/26(木)

障害のある人が社会参加しやすい共生社会の実現

～ 2020年とそれ以降に向けた取り組みと課題 ～

講　師

社会福祉法人
日本身体障害者団体連合会 会長
東北福祉大学 総合福祉学部 教授
阿部 一彦 氏

（社福）日本身体障害者団体連合会の概要

私は、ポリオによる下肢障害のある障害当事者です。私が代表を務めている社会福祉法人日本身体障害者団体連合会（以下、日身連）は、全国の各都道府県・政令指定都市の障害者を中心とする当事者団体と公益社団法人 日本オストミー協会、一般社団法人 全日本難聴者・中途失聴者団体連合会の計64団体で構成されている連合団体です。2018年に創立60周年を迎えました。

創立当初の1958年ごろは、「国が声を上げれば、地域も動く」という中央集権体制でした。そのような社会において、日身連は、障害年金や障害者の就労機会などの充実を掲げて、いくつかの障害者団体が連合して生まれたのです。

2000年、社会福祉事業法が改正された社会福祉法の中で地方分権がうたわれました。私たち日身連は、国の施策立案にも携わりながら、それを地域の施策に反映させること、また地域のニーズを発信して国の施策に反映させることを大切にしながら、活動に取り組んでいます。

社会変革の絶好の機会をどう活かすか

●障害者施策のこれまでと大きな2つのチャンス

まず、わが国におけるこれまでの障害者関係施策を振り返ります（**資料①**）。

1945年から1970年ごろは、戦後の混乱からの経済の立ち直りが大きな課題でした。そして、高度経済成長期を迎え、1964年に東京オリンピック・パラリンピックが開催されました。そのパラリンピックでの経験について、障害当事者の先輩、そして通訳者から聞いた印象深い話があります。

パラリンピックは「パラプレジア（paraplegia：脊髄損傷などによる下半身麻痺者）」と「オリンピック」を組み合わせてつくられた言葉です。1964年の東京パラリンピックでは、脊髄損傷の人たちだけに参加する資格がありました。

当時のパラリンピックの日本選手たちの多くが、施設や病院に入所・入院していました。そんな日本選手たちの状況を知って、欧米の選手たちは「日本の障害者は、病院から来ているが、彼ら

資料①

（1）

1945～1970　戦後の混乱から経済の立ち直りの時代
　1964　東京オリンピック・東京パラリンピック
　　日本選手は入所者？病人？　→　地域生活への希望

1970～1990　保護の時代・社会福祉施設整備の時代
　1981　国連・国際障害者年　地域生活の大切さ

1990～2010　自立支援の時代・在宅福祉サービス整備の時代
　2006　障害者自立支援法施行

「生活の充実」「心の豊かさ」に価値をおく成熟型時代へ
2009（2010）～　障害者権利条約締結のための条件整備
　2011.3　東日本大震災
　2011　障害者基本法改正　　2013　障害者総合支援法施行
　2014.1　障害者権利条約批准
　2016　障害者差別解消法施行・改正障害者雇用促進法施行

2020.8～9　東京オリンピック・パラリンピック　「オリパラ」
2020.8～9　国連・障害者権利委員会による建設的対話
　　そして、総括所見

4

は病人なのか？」と驚いたそうです。逆に日本の選手たちは、海外の脊髄損傷の人たちが地域で生活していることに驚きました。そして将来、日本でも自分たちが地域で生活できる希望を見出したということでした。

1970年から1990年の間の出来事としては、まず、1973年の「福祉元年」を契機に福祉施策の拡充が図られました。しかしそれは、入所施設がメインとなる施策でした。その中で、1981年に国連・国際障害者年を迎えます。多くの障害のある人たちが再び海外から日本に訪れ、地域生活の大切さを学び、そして実現への希望がさらに大きくなりました。

1990年からは、自立支援の時代・在宅福祉サービス整備の時代です。措置制度の時代から、利用者主体、地域主体に変わりました。そして、2006年に障害者自立支援法が施行されました。

また、2006年は、国連総会で障害者権利条約が採択された年でもあります。

日本では2009年3月、条約を締結するための閣議決定を行う際に、多くの障害当事者などが、条約の締結前に国内法の整備を行うべきだと声を上げました。そして、閣議決定が取りやめになり、これらの声を受け、障害者に関する国内法の整備が集中的に進められたのです。これは異例な取り組みだったと聞いています。合言葉は「Nothing about us without us（私たちのことを私たち抜きで決めないで）」でした。国内法の整備を経て、日本はようやく2014年に障害者権利条約を批准しました。

そして、2020年には、国連の障害者権利委員会による建設的対話と、そのあとに日本政府に対して総括所見（勧告）が出されます。建設的対話では、参加団体は1時間から1時間半、意見を述べることができます。そして国連からの勧告である総括所見は、我が国の障害者施策を改善・向上に導く大きな力となります。参加は当事者団体だけでなく、さまざまな団体が参加できるため、連携しながら2020年に備えたいと思います。

また2020年は、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会(以下、東京2020大会)も控えています。私たちには、この2つの社会変革への絶好の機会が与えられているのです。

●権利条約の批准に向け築かれた共生社会への基礎

日本は、2014年の障害者権利条約の批准に向けた国内法の整備に、5年の年月を費やしました。

まず、障害者基本法の改正により「障害者」の定義が変わりました（**資料②**）。

改正前の2011年7月まで、「障害者」は、身体障害者、知的障害者、精神障害者の3種類の障害のみを対象にしていました。改正後の2011年8月からは、これら3種類の障害だけでなく「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他の心身の機能の障害のある者」と、発達障害者、難病者も障害者に含まれることになりました。

あわせて示された「障害及び社会的障壁により継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」という定義も重要です。障害だけでなく、「社会的障壁」、つまり社会の中にバリアがあるために、障害のある人が暮らしづらくなり、日常生活や社会生活に相当な制限を受けている、ということが明確に示されたのです。これを「障害の社会モデル」といいます。

社会によってつくられた社会的障壁を取り除くのは、国や地方公共団体の責務であること、そしてそれを多くの国民と障害当事者が認識し、社会的障壁を取り除いていく活動をする重要性がここにうたわれたことは、とても大きなことでした。

社会的障壁とは、具体的には「社会における事物（通行、利用しにくい施設や設備など）」、「制度（利用しにくい制度など）」、「慣行（障害のある人の存在を意識していない慣習や文化など）」、「観念（障害のある人への偏見など）」、「心の壁（心のバリア）」をいいます。

これらの社会的障壁を取り除くことは、障害のある人たちだけではなく、超高齢社会に住む多くの人たちにとって、暮らしやすい社会の基本になります。

2013年に制定された障害者差別解消法では、「不当な差別的取り扱い」と「合理的配慮の不提供」が禁止されました。「不当な差別的取り扱い」だけでなく「合理的配慮の不提供」も差別である、と示されたことがポイントです。

合理的配慮とは、障害者が社会的障壁の除去を必要としている場合、当該除去の実施に伴う負担が過重でないときには、性別、年齢及び障害の状況に応じて、必要かつ合理的な変更、調整を行うことをいいます。

厚生労働省の調査では、心身の機能に障害のある人は、国内総人口の7.4％、つまり13.5人に1人とされています（**資料③**）。

ただし、この数字には発達障害や難病のある人は含まれていません。つまり、障害のある人の割合はもっと大きいのです。

社会的障壁の中身は、同じ障害名でも一人ひとり異なります。したがって、社会的障壁に対する

資料②

（1）

障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備をはじめとする制度の集中的な改革により　（平成21年12月～）

障がい者制度改革推進会議（～平成24年3月）
障害者政策委員会における検討（平成24年～）

私たちのことを私たち抜きに決めないで！

平成23年（2011）の改正前の障害者基本法では、
障害者は「身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者」と規定

平成23年（2011）の改正では、
障害者は「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」と規定

障害の社会モデル

「障害」は個人の心身機能の障害と社会的障壁の相互作用によって創り出されているので、
社会的障壁を取り除くのは社会の責務

6

合理的配慮も、障害名ではなく一人ひとり異なるということを理解することが大切です。13.5人に1人よりも、もっと多くの人たちの数だけ異なる合理的配慮が求められるのです。

そのほか、障害者雇用促進法が改正されるなど、各関係法律に反映されました（**資料④**）。

東京2020大会のレガシーとは

●ユニバーサルデザイン2020行動計画

東京2020大会を契機として「ユニバーサルデザイン2020行動計画」が示されました。

同計画では「障害のある選手たちが繰り広げる圧倒的なパフォーマンスを目にすることができる2020年パラリンピック競技大会は、共生社会の実現に向けて人々の心の在り方を変える絶好の機会」だと考えています。

そして共生社会への実現に向けた具体的な取り組みとして、ユニバーサルデザインの街づくりと心のバリアフリーという2つの柱を示しています。

ユニバーサルデザインの街づくりでは、東京2020大会に向けた重点的なバリアフリー化だけでなく、全国各地で高い水準のユニバーサルデザインも推進することとしています。

そのためには「より一層、強力かつ総合的に、国、地方公共団体、民間が一体となって取り組みを進めていく必要がある」としています。

また、ユニバーサルデザインの街づくりは「災害発生時に障害のある人を含め、人々の避難行動を円滑にすることから、災害に強くしなやかな国づくりの観点からも重要な取り組みである」とされています。

同計画を受け、国土交通省のバリアフリー推進施策として、大会後も見据えた全国のバリアフリー水準を底上げしていくために、あらゆる取り組みを推進しています。その一つが、2018年5月に成立したバリアフリー法の改正です。

私たち障害当事者にとってとくに大きな改正点は、バリアフリー法の対象が従来の路線バスや離島航路などに加えて、新たに貸し切りバスや遊覧船などが対象になったことです。この改正により、障害のある人たちが外出できる機会をより広げられることにつながったと思います。

また、障害者などの参画のもと、バリアフリーの取り組みについて評価を行う会議を設置することが、法律に位置づけられたことも重要なポイントです。

●心のバリアフリーへの取り組み

心のバリアフリーの定義については「様々な心身の特性や考え方を持つすべての人々が、相互に理解を深めようとコミュニケーションをとり、支え合うこと」と、2017年2月のユニバーサルデザイン2020関係閣僚会議で決定されました。これを体現するポイントも行動計画で示されています。

まずポイントの1つは、障害のある人への社会的障壁を取り除くのは社会の責務であるという「障害の社会モデル」を理解することです。これは障害者基本法を踏まえたものです。

そしてもう1つのポイントは、障害のある人及びその家族への差別である、不当な差別的取り扱い及び合理的配慮の不提供を行わないように徹底することです。これは障害者差別解消法でうたわれていることです。

最後のポイントは、「自分とは異なる条件を持つ多様な他者とコミュニケーションを取る力を養い、すべての人が抱える困難や痛みを想像し共感する力を培う」ことです。

具体的な取り組みも5つ示されました。

1つめは、学校教育における取り組みです。2020年に学習指導要領が改正されます。そこで、教科書に心のバリアフリーについてしっかり明記することが決定されました。それに伴い、教員やこれから教員になる学生に、心のバリアフリーについて理解してもらう研修などを実施していくことになっています。そして障害のある人とともにある「心のバリアフリー授業」の全面展開や障害のある幼児・児童・生徒を支える取り組み、高等教育での取り組みも重要で、検討を始めており、今後さらに深まっていくと思います。

2つめは、企業などにおける心のバリアフリーの取り組みです。内閣官房東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会推進本部事務局で、研修マニュアルをつくり、企業などにおける社員教育や接遇対応の向上を図るとしています。そして、障害のある人が活躍しやすい企業などを増やします。中央省庁における障害者雇用率の水増し問題がありました。労働政策審議会の障害者雇用分科会で、企業の人たちとともに、本音の話し合いを進めているところです。

3つめは、地域における取り組みです。心のバリアフリーを地域で進めるということと、災害時における支え合い、避難行動要支援者に配慮した避難支援の在り方を検討することです。

4つめは、国民全体に向けた取り組みとして、障害のある人とない人がともに参加できるスポーツ大会などの開催を推進しています。私たちの地域では、行政も企業もボッチャという競技で取り組みを始めました。また、特別支援学校を拠点としたスポーツ・文化・教育の祭典の実施も挙げられています。

そして大事なのが5つめの、障害のある人による取り組みです。私たち障害当事者自身が、障害の社会モデルを踏まえて、自らの障害を理解し、社会的障壁を取り除く方法を相手に分かりやすく伝えるコミュニケーションスキルを身につけることが重要です。

●障害当事者からの発信が求められている

この、障害当事者による発信の重要性について、仙台市で障害者保健福祉計画を作成する際、住民に対して行われた「仙台市障害者等保健福祉基礎調査」を例に考えたいと思います。

資料⑤の、「あなたのご近所で、障害などのために困っている世帯があったらどのような対応をしたいですか」という質問に対して、もっとも多かった答えは「支援を求められたときはお手伝いしたい」で、約65％でした。続いて多い順に、「できる限りのお手伝いをしたい」「多少のお手伝いをしたい」という結果でした。

また、「どういうことを手伝えばよいか分かれば手伝いたい」や、「余計なお世話になってしまうのではないか」と、手伝ってよいのかを躊躇する人も多いことが分かっています。このことから、私たち障害当事者自身が求めていることを発信する力が大切だといえます。

資料⑥は、「福祉サービスを充実させていくうえで、行政と地域住民との関係について、あなたの考えにもっとも近いものを選んでください」というアンケートの結果です。

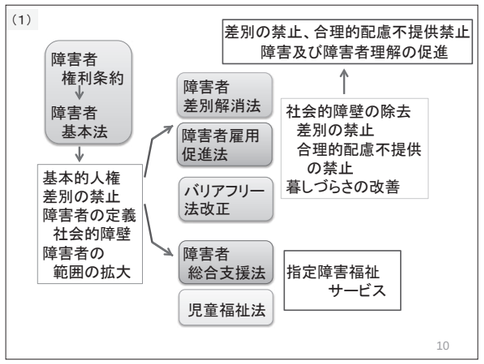
「社会福祉を実施する責任は行政にあるので、住民はとくに協力することはない」と答えた人が4%ほどいますが、もっとも多かったのは「福祉課題については、行政も住民も協力し合い、ともに取り組むべきである」との答えでした。

続いて多い順から「行政の手が届きにくい福祉課題については、住民が協力していくべきである」「まず家庭や地域で助け合い、できない場合に行政が支援すべきである」という結果でした。行政任せにせず、地域での支え合いの意識を持っている人が多いことが分かります。

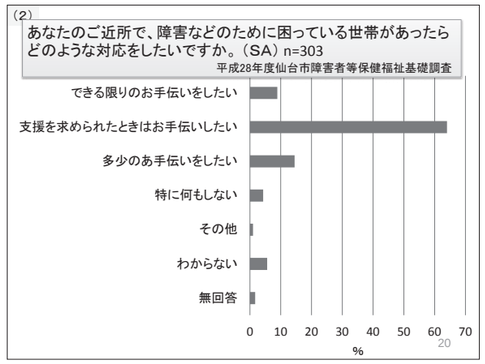
確かに、見た目では分からない障害のある人たちに対する難しさはあると思います。東日本大震災のときにも、見た目で分かる障害のある人たちか

資料③

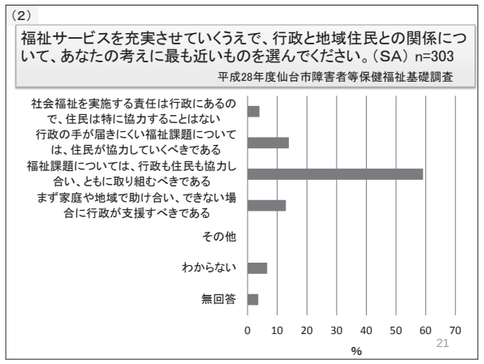
資料④



資料⑤



資料⑥



らは「近所の人たちの支えを強く感じた」という声が多かったのに対して、見た目では分からない障害のある人たちからは「近所の人たちからの支援は得られなかった」との声が多く聞かれました。当事者に話を聞くと、自分が障害者であることさえも親戚や近所の人に伝えられないということでした。

過重な負担にならない範囲で必要な配慮を行うことがあたり前の社会になれば、障害のある人だけでなく、誰もが暮らしやすい社会になるはずです。障害当事者にも、その声の貴重さを認識してもらえることを願います。

●ユニバーサルデザイン2020評価会議がもたらすもの

2019年3月に行われた「第2回 ユニバーサルデザイン2020評価会議」では、ユニバーサルデザイン2020行動計画の施策の改善状況が示されました（**資料⑦**）。

まず1つめとして、ホテルのバリアフリー化の推進が少しずつ進んでいます。

2つめは、ユニバーサルデザインタクシーの改善についてです。初期のタクシーは乗りにくかったのですが、最近は乗りやすくなっており、車いすユーザーにとっても少しずつ改善してきているようです。

3つめの、障害者割引における利用者利便の改善については、まだすべてのところではありませんが、障害者手帳を提示しなくても、障害者割引を利用できる鉄道もでてきているようです。

4つめの、最新技術を活用した情報提供の強化も進められています。ただし、最新技術が進歩しても、その使い方が難しければ、流れについていけない人たちが出てきてしまいます。皆が使いやすい形で技術が進歩していくことを期待しています。

5つめの、心のバリアフリー研修の拡大・向上については、私たち日身連でも、2019年度は全国6ブロックでモデル的な研修を行い、各加盟団体によって各市町村に広げてもらう取り組みを行っています。

6つめは、障害者雇用の推進です。

この会議の中で「評価会議は2020年を過ぎても続けるのか」を確認しました。内閣官房の担当事務局長の答えは、「東京2020大会組織はなくなるが、評価会議については続けていくことを検討したい」とのことでした。ぜひ存続して、共生社会づくりへの取り組みを地域に反映し続けてほしいと願っています。

●環境整備の事例：仙台市から

国連の障害者権利委員会が意見書として、社会的障壁の除去方法を提示しています。

まずは、アクセシビリティを提供する義務を果たす、つまり環境を整えることです。ただし、環境を整えるには時間や費用が掛かる場合があります。環境整備が整っていない場合において、個人に当面の利用の機会を提供する手段として、合理的配慮を提供する義務が求められる、としています。

私の住む仙台市における環境整備の事例をご紹介します。

仙台市には、もとより南北線という地下鉄があります。南北線では、ホームと車両の間に段差があり、車いすユーザーが電車を利用する場合、駅員にお願いして携帯用のスロープを持ってきてもらいます。つまり、合理的配慮です。しかし、降りる駅でも同じように対応してもらわなくてはならないため、好きなときに自由に電車に乗れないという環境でした。

こうした中、2015年に完成した地下鉄東西線では、計画段階から障害当事者が参加し、意見の聴取を経て設計などに反映させました。その結果、**資料⑧**のように、ホームと車両間の段差をなくし、隙間もほとんどないホームができあがりました。

駅員による介助なしで乗降ができるようになったのです。車両内には、車いすユーザーからの声を受け、二段の横の手すりに加え、縦の手すりが追加されました。駅の多機能トイレも、右から便座に移乗しやすい人と左から移乗しやすい人、それぞれに対応できるよう2つ設置されました。これらは、設計段階から障害当事者が参加したことにより実現できたことといえるでしょう。

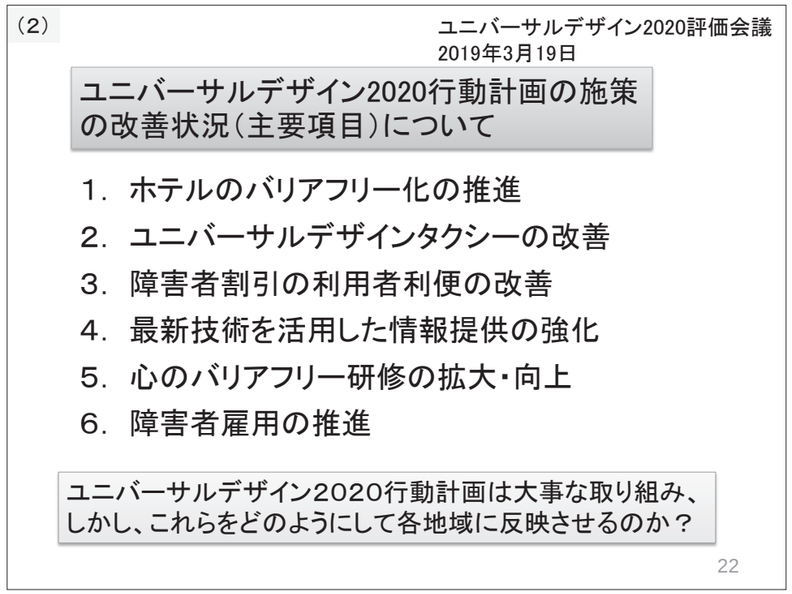
資料⑨は、仙台市につくられた津波避難タワーです。

ここには、多くの津波避難タワーでは設置されていないスロープが設けられました。スロープがあるので、車いすユーザーは自走もできますし、地域の人に押してもらうことも可能です。

屋内は、アコーディオンカーテンで区切って、プライバシーを確保できるようにしました。これは、東日本大震災の際、導尿が必要な人などから「避難所でのプライバシーがなく苦労した」との声を受けて反映したものです。障害者や高齢者など当事者のニーズに合わせて整備したことが評価され、国土交通省から「バリアフリー化推進功労者大臣表彰」を受けました。

2015年に、国連の防災世界会議が仙台市で開かれ、そのときに初めて、障害者がステークホルダー（関係者）として参加しました。そして、障害のある人の参加は、ユニバーサルデザインに配慮し、多様なニーズのある人たちに応えることのできる防災計画とその実施のために重要であることが提起されたのです。

資料⑦



2020年以降の課題と取り組み

●2025年問題に向けた対策

団塊の世代のすべてが後期高齢者になる「2025年問題」が目前に迫っています。団塊の世代が後

資料⑧

（2）

合理的配慮とは：例えば携帯スロープの活用
多くの鉄道、仙台市地下鉄南北線など

不特定多数の障害者を主な対象として行われる
事前の改善措置とは
仙台市地下鉄東西線：携帯スロープなしで乗降可能

内閣総理大臣表彰　（全国2件）（平成29年12月）

24

資料⑨

（2）

国土交通省　バリアフリー化推進功労者大臣表彰
（全国で4件）（平成29年1月）

南蒲生津波避難タワー
高さ：2階部分避難スペース　6m
最上階避難スペース　9m
備蓄品：簡易トイレ3台、発電機1台、防災行政用無線1台、毛布・非常食・飲料水　各250人分　　収容人員：約250人
（仙台市役所ホームページから）

バリアフリー化された津波避難タワーなどによる、高齢者・障害者などにも対応した面的避難エリアの実現　　仙台市

車いすで津波避難タワーへ避難

仙台市内6か所に津波避難タワー

25

期高齢者になりはじめる2022年ごろから、医療費などの社会保障費が増大することが指摘されています。支える側である生産年齢人口は減少しつつあり、厳しい時代になることが予想されています。

そうした中でも、障害のある人たちが元気に生活する仕組みをつくっていくことが必要です。では、2025年問題の人手不足と財源不足を回避するための方策として、何が考えられるのかを検討します。

これからの時代には「自助」「共助」「公助」だけでなく、「互助」が求められるようになってきました。互助とは「地域の支え合い」です。公助に期待することが厳しくなる中、障害当事者団体としても、この互助の力をしっかり発揮する必要があると考えています。障害があるために体験した困りごとや不便なことを共有しながら、お互いに支え合う仕組みをつくり、関係事業所の人たちと連携していくことがより重要になってくると思います。

また、高齢者が住み慣れた地域で自分らしい生活を最後まで続けることができることをめざしてつくられた「地域包括ケアシステム」を、どのように障害者の分野に取り入れるかということも課題です。高齢者だけでなく、私たち障害者も地域で暮らしていきたいと考えています。「財源が少なくなってきたから」ではなく、「地域で生活する仕組みをしっかりつくる」という視点から取り組まなければいけません。

また、各種センサー技術などの発展、IoT、AI機能を駆使したロボット化などによって、労働力不足の解消を図っていく必要があると思います。

そして、東京2020大会のレガシーや障害者権利条約の総括所見を含めて、私たち障害当事者自身が積極的に活動していく必要があります。

●誰もが暮らしやすい共生社会の実現に向けて

最後に「自立支援」について考えます。「自立」を国語辞書で調べると「人に頼らないこと」と書いてあります。しかし、福祉領域での「自立」とは「どのような生活をしたいのか、どのような人生を送りたいのか。さまざまな支援を活用しながら、それらの希望を自己決定、自己選択して（自己責任を引き受け）自己実現していくこと」だとされています。

障害福祉のめざす社会は、障害のある一人ひとりが生きがいをもってその人らしい生活を送ることです。そのために、日身連も含めた当事者団体は「出かける機会」をつくることが重要だと考えています。

2012年に改正された「健康日本21（第2次）」では、高齢者が元気に暮らすために必要なこととして、体力をつけることや休養すること、適切な栄養の摂取、口腔ケアやガンの予防などだけでなく、「出かけること」「集まること」「社会参加すること」の促進があげられました。このことは障害者に対しても同じだと考えます。

したがって、出かける機会をつくるとともに、出かける場所や集まる場所の整備も進めていく必要があります。場所の設備が老朽化しているのであれば、バリアフリーやユニバーサルデザインの視点をしっかりもって改築していただきたいと思います。そして、出かけるための移動支援を含めた移動手段の整備も必要です。

かつての社会は、障害のない人や健康な青年に合わせて基準がつくられたものです。今もまだ、その傾向が少し残っているかもしれません。しかし、障害者権利条約の批准における国内法の整備、そして東京2020大会や障害者権利条約の総括所見、また国での検討を地域に反映させることによって、障害のある人々や不安を感じている人々に基準を合わせた社会を実現できると期待しています。

そのために、繰り返しになりますが、障害のある私たち自身が不便に感じていること、困っていることを声にすることが求められます。それらが活かされれば、高齢者や妊婦さん、ベビーカーを押したお母さん、一時的にけがなどによって不便を感じている人にとっても暮らしやすい共生社会が実現されるはずです。このチャンスは、必ず活かさなければなりません。