

# 自立支援へ取り組める4つのヒント ～利用者さんと向き合うために～

株式会社リカバリータイムズ代表取締役 石田 輝樹



あなたらしく

生きる



神奈川県立保健福祉大学



横浜労災病院



リカバリータイムズ

東京医科大学大学院



## 自己紹介

株式会社リカバリータイムズ



リカバリータイムズ



代表取締役 石田 輝樹



# 横浜市鶴見区・港北区で11事業所



横浜市鶴見区のリハビリテーション・介護・看護・保育・配食ならリカバリータイムズ



店舗へのお問合せ



お問い合わせ

サービス内容 ｜ 施設を利用したい方へ ｜ 働きたい方へ ｜ 会社実績 ｜



歩行特化型リハビリデイ  
リカバリータイムズ駒岡



歩行特化型リハビリデイ  
リカバリータイムズ師岡



歩行特化型リハビリデイ  
リカバリータイムズ鶴見



歩行特化型リハビリデイ  
リカバリータイムズ末吉



歩行特化型リハビリデイ  
リカバリータイムズモア



歩行特化型リハビリデイ  
リカバリーホームズ獅子ヶ谷



訪問看護ステーション  
リカバリースマイル鶴見



訪問看護ステーション  
リカバリースマイル駒岡サテライト



配食支援・通所サービス  
グッドタイムズ



小規模保育・横浜市認可  
ひまわりニコニコ保育園

リハビリデイ等8店舗  
訪問看護2店舗  
小規模保育

↑  
Page Top



# 全天候型ショッピングモールリハビリ リカバリーチョイス@トレッサ横浜

だれもが

ずっと「**買い物できる**」

街は、きっと素敵な街だ



## ビジョン・ミッション

ショッピングリハビリで人と街を元気に。

住み慣れた地域で、安心していつまでも元気に暮らせる社会の実現。「生きるほどに格好よく美しく」いられる街づくりこそ、私たちの**持続可能社会に向けての挑戦**です。

> お伝えしたいこと・理念

> ショッピングリハビリとは



資料請求



オンライン  
セミナー



ログイン

# 地域で住み続けられる街づくりを支援

ケアプラザ・コミュニティーハウス・町内会

通所・買い物

リハビリデイ

1日デイ

訪問看護

24h

# 2022かながわ介護ベストセレクト20 受賞



## 株式会社リカバリータイムズ リカバリータイムズ駒岡

### サービスの質の向上 のための取り組み

- 体重負荷を軽くしてダイナミックに行えるレッドコード運動・一定のリズムやバランスを鍛えるボール運動など、機械に体をあわせるトレーニングではなく、「人の体の動きに道具を合わせる」プログラムを提供しております。体の機能が変化した時には、機能評価を行った上でレベルに合わせて適宜プログラム変更をするように、満足度の高いプログラムを

### 人材育成のための 取り組み

- 3か月に1回の頻度で管理者とスタッフの1on1面談を実施しております。スタッフの悩みや課題を定期的に逃さず確認できる仕組みをとっており、必要なスタッフには通年通して代表取締役との面談を組むことができます。代表自身がキャリアコンサルティング(国家資格)の資格を有しており、傾聴・助言を行い、ス

### 処遇改善にむけた 取り組み

- 定期昇給制度にて毎年給与が増額する仕組みを構築しております。
- 社内SNSの導入により、スタッフへの感謝を「サンクスメッセージ」として送り合っています。それによりタイムリーなコミュニケーションや称賛を送る事業所風土を作っております。社内SNSを積極的に利用しポイントを獲得したスタッフには、毎月500円のボーナスが贈与さ





企業理念  
私たちはあなたに  
価値と喜びと安心を提供します





家族 健康 ついでに仕事





ベースターズ応援



# 行動指針

- ①元気な声かけ
- ②姿勢を意識した挨拶
- ③できる限りのパフォーマンスの発揮
- ④無・減・代の効率性の検証



本日のお品書き

## \* 自立支援へ取り組める4つのヒント

\* ① コミュニケーションスキル

\* ② 専門職スキル

\* ③ ビジョンスキル

\* ④ 社会性

→「ブラッシュアップする」事で  
利用者さんと向き合えるんじゃないか？



# ①コミュニケーションスキル

A: 利用者さん役      B: スタッフ役

朝の挨拶バージョン

A: 「おはようございます。今日の調子はどうですか？」

B: 「〇〇〇（実際の自分の具合を30秒程度で伝えてください）」



気持ちいい、気持ち悪いの差はどこにあるのか？

①「                      」 ②「                      」 ③「                      」

コストにつながっていく

## ②専門職スキル(介護職員の場合) 自立支援介護の4重点課題





## 4つの基本ケア

- \* 水分 一日1500mL 摂取以上
- \* 食事 一日1500KCAL  
摂取以上(常食・咀嚼)
- \* 排泄 排便はトイレ(定時座位排便)  
下剤撤廃
- \* 運動 歩行

# 水分不足から認知症！？

「認知症 脱水」で検索  
梅宮アンナ44歳で若年性認知症を指摘される。

国際医療福祉大学 竹内教授のコメント

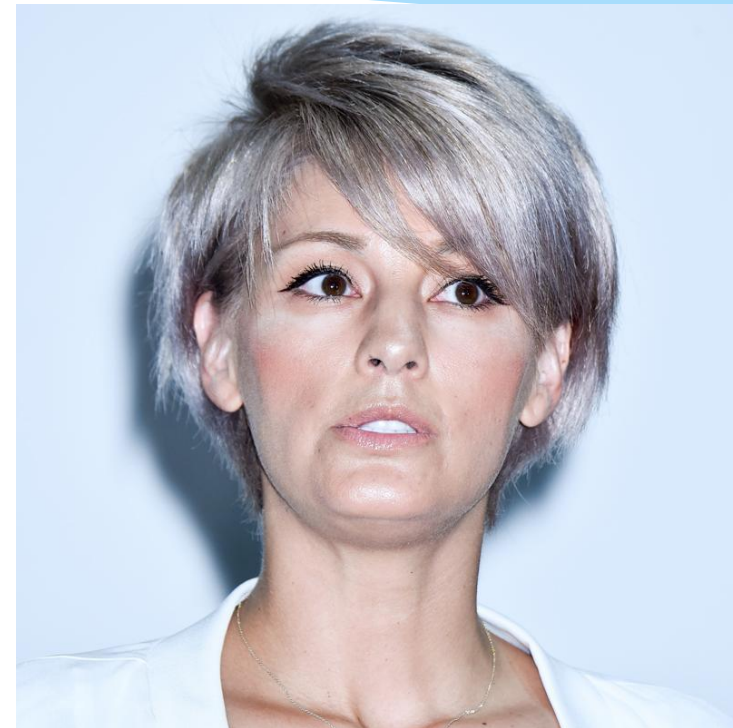
「実は体内の水分不足は、認知症と非常にかかわりが深いんです」

「老化とは体内の水分を失っていく過程」

「血液はもちろん、体の細胞全ては水分。(中略)  
筋肉量が少ない高齢者は水分不足に陥りやすい」

「感覚の鈍化により、喉が渴いてもそれを感じにくくなることで生じる“摂取量の減少”や、腎機能の低下により尿に含まれる水分の割合が増える“排出量の増加”が追い打ちをかける。」

「体内の水分のたった1%でも欠乏してしまうと、意識がぼんやりしてきて、意識障害に陥ります。」



(介護ポストセブンより抜粋)



# 水分ケアの工夫として①

## 起き抜けの水を習慣に

- 毎日、コップ1～2杯飲む(励行する)
- 習慣になれば(目安は3週間)、飲まないと物足りなくなる

## 水分の種類を多く用意

- 水、コーヒー、紅茶、お茶、スポーツ飲料、乳酸菌飲料、ジュース等
- 冷たい、常温、暖かい飲み物を用意

## 一緒に飲む、集団で飲む

- スタッフも一緒に水分をとる
- 談笑しながら複数で場所と場面を変えて飲む

## 水分ケアの工夫として②

むせる人は  
ゼリーや寒天  
で

- 水がのみづらい場合は、ゼリーや寒天を使用する
- 寒天は食物繊維なので、便秘の解消にも役立つ

水分補給時の  
用具の工夫

- 大きい、小さいコップ、おちょこ、陶器系、ガラス系など容器にも工夫を(ストロー、水すい、自助具等)

記録する

- 飲んだ量を記録(飲めなかった原因を模索)
- 体調や体重の数値、時間や水分の種類も記録がベター



# 仕事の根拠を求められる時代へ(LIFEフィードバック)

## 基本情報

要介護度

要介護 4

日常生活自立度（身体機能）

B2

日常生活自立度（認知機能）

Ⅱa

サービス

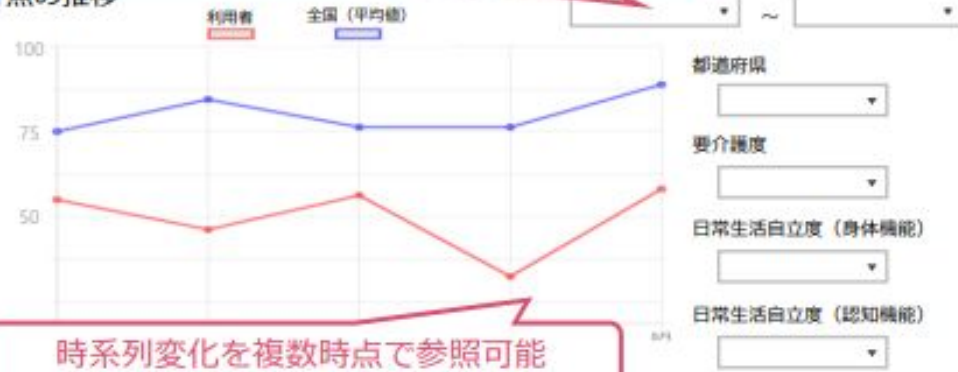
介護老人福祉施設 ▼

サービス種類、都道府県、要介護度等による絞り込みにより、全国の同じような利用者との比較が可能

Excel形式ではなく、ブラウザ上で層別化等の設定を可能とすることで、操作性・視認性を向上

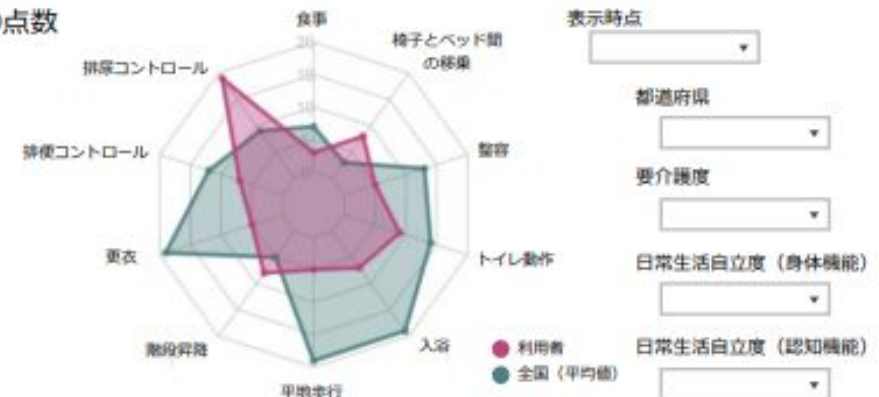
## ADL（Barthel Index）の状況

合計点の推移



時系列変化を複数時点で参照可能

ADL各項目の点数



## 栄養状態

低栄養状態のリスクレベル

表示期間

▼ ~ ▼

2024/4	2024/7	2024/10
高	低	低

全国値



表示時点

都道府県 ▼

要介護度 ▼

日常生活自立度（身体機能） ▼

日常生活自立度（認知機能） ▼

## 口腔の健康状態

各項目の3か月間の推移

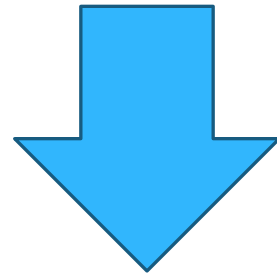
表示期間

▼ ~ ▼

	2024/4	2024/7	2024/10
歯・入れ歯が汚れている	あり	あり	なし
歯が少ないのに入れ歯を使っていない	なし	なし	なし
むせやすい	なし	あり	あり

# この4つの課題で必要な共通項

水分をとる      ご飯をたべる  
トイレに行く      運動する



すわるこ  
と



## ②専門職スキル（機能訓練の場合） 利用者さんもスタッフも楽になる 立ち上がりから考えてみよう

立ち上がりに必要な条件は？

①

②

③

④

さらに姿勢を良くするために

- ①呼吸体操
- ②ポーズング
- ③リズム体操
- ④脳トレ体操



## ②専門職スキル(生活相談員の場合)

- ①外回りと問い合わせ(ケアマネとのコミュニケーション)
- ②体験・見学における困りごとのヒアリングと利用案内
- ③契約(誤解の少ない端的な説明とリスク管理)
- ④連絡調整(利用者・ケアマネ)
- ⑤計画書・評価表・モニタリング

## ②専門職スキル(生活相談員の場合)

⑥実績報告・請求

⑦送迎調整

⑧店舗運営・利用状況把握

⑨環境整備

→役割分担表を作成し、ブラッシュアップしていく

属人化を避けるために管理者、介護職員にも共有へ



## ②専門職スキル(管理者の場合) 利用しつづけてもらえる空気を創る

うまくいくのはアート(偶然の重なり)  
うまくいかないのはサイエンス(原因がある)



キャプテンシー



新たな歴史を創る



チームワークと歓喜

チーム力をあげる  
＝個の力  
×矢印の向き・強さ  
×連携の力

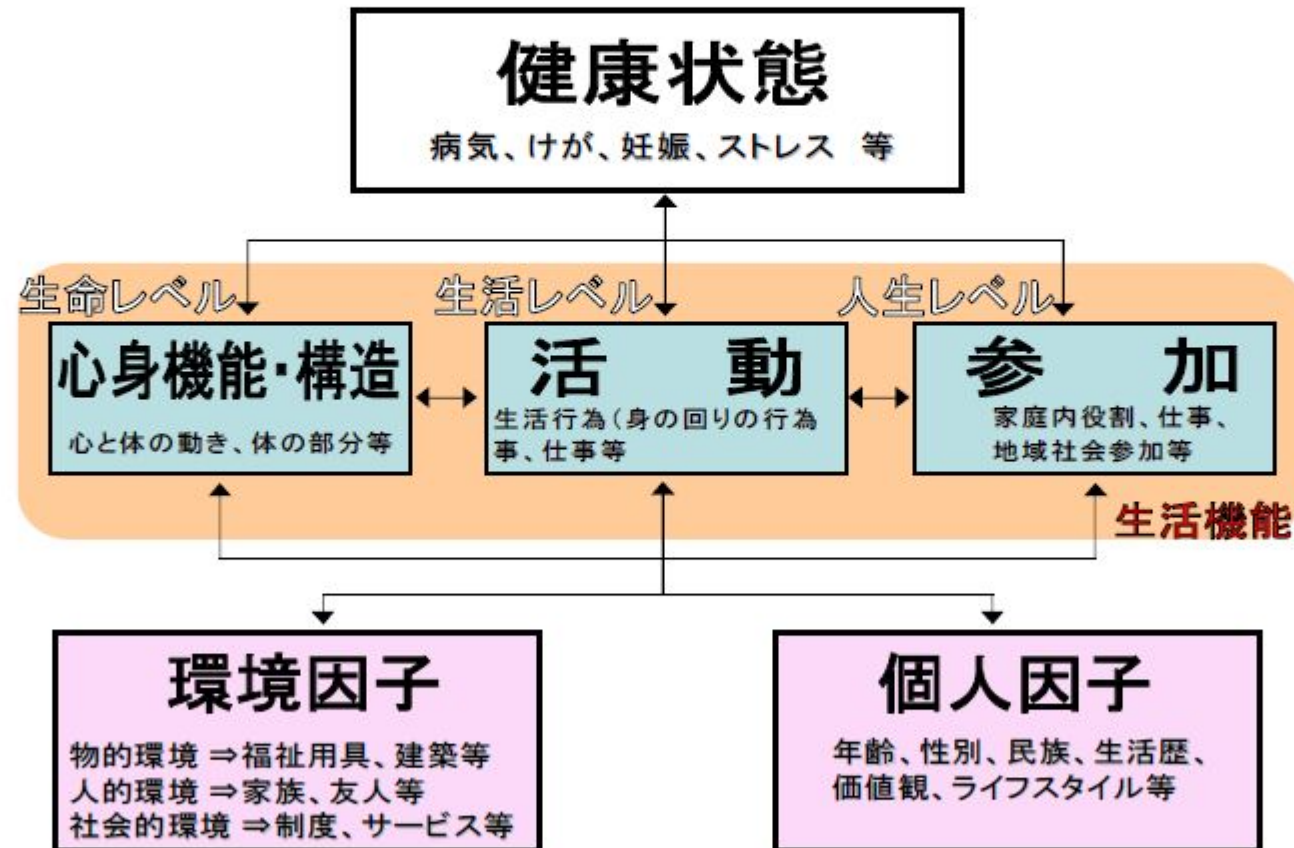




この時間をいかにすぐに（早く）  
しっかり（固まった時間を確保し）  
効果的に（チーム一体で）できるか

# 国際生活機能分類(ICF:2001)

障害を持つ、持たないに関わらず、全ての人を対象とした生活機能、生きる事の全体を現わすもので、健康上のあらゆる問題について、共通した見方や捉え方をする事。



### ③ビジョンスキル

法人の行動指針をもとにみんなで動けること

①**元気な**声かけ

②**姿勢を意識した**挨拶

③**できる限りの**パフォーマンスの発揮

④**無・減・代**の効率性の検証



# ④社会性：介護保険報酬の背景を理解する

## 1. 地域包括ケアシステムの深化・推進

■ 認知症の方や単身高齢者、医療ニーズが高い中重度の高齢者を含め、質の高いケアマネジメントや必要なサービスが切れ目なく提供されるよう、地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組を推進

- ・ 質の高い公正中立なケアマネジメント
- ・ 医療と介護の連携の推進
  - 在宅における医療ニーズへの対応強化
  - 高齢者施設等における医療ニーズへの対応強化
  - 在宅における医療・介護の連携強化
  - 高齢者施設等と医療機関の連携強化
- ・ 地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組
- ・ 看取りへの対応強化
- ・ 感染症や災害への対応力向上
- ・ 高齢者虐待防止の推進
- ・ 認知症の対応力向上
- ・ 福祉用具貸与・特定福祉用具販売の見直し

## 2. 自立支援・重度化防止に向けた対応

■ 高齢者の自立支援・重度化防止という制度の趣旨に沿い、多職種連携やデータの活用等を推進

- ・ リハビリテーション・機能訓練、口腔、栄養の一体的取組等
- ・ 自立支援・重度化防止に係る取組の推進
- ・ LIFEを活用した質の高い介護

## 4. 制度の安定性・持続可能性の確保

■ 介護保険制度の安定性・持続可能性を高め、全ての世代にとって安心できる制度を構築

- ・ 評価の適正化・重点化
- ・ 報酬の整理・簡素化

## 3. 良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

■ 介護人材不足の中で、更なる介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組を推進

- ・ 介護職員の処遇改善
- ・ 生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくり
- ・ 効率的なサービス提供の推進

## 5. その他

- ・ 「書面揭示」規制の見直し
- ・ 基準費用額（居住費）の見直し
- ・ 地域区分
- ・ 通所系サービスにおける送迎に係る取扱いの明確化

## ④社会性:介護保険報酬の背景を理解する

業務を見直し、限られた資源で、時間を有効活用して  
利用者に向き合う時間を増やし、自分たちで質を高める





## ①職場環境の整備

取組前



取組後



## ②業務の明確化と役割分担 (1)業務全体の流れを再構築

介護職の業務が  
明確化されて  
いない



業務を明確化し、  
適切な役割分担を  
行いケアの質を向上



介護職員が  
専門能力を発揮  
介護助手  
が実施

## ②業務の明確化と役割分担 (2)テクノロジーの活用

職員の心理的  
負担が大きい



職員の心理的  
負担を軽減



## ③手順書の作成

職員によって異なる  
申し送り



申し送りを  
標準化



## ④記録・報告様式の工夫

帳票に  
何度も転記



タブレット端末や  
スマートフォンによる  
データ入力（音声入  
力含む）とデータ共有



## ⑤情報共有の工夫

活動している  
職員に対して  
それぞれ指示



インカムを利用した  
タイムリーな  
情報共有



## ⑥OJTの仕組みづくり

職員の教え方に  
ブレがある



教育内容と  
指導方法を統一



## ⑦理念・行動指針の徹底

イレギュラーな  
事態が起こると  
職員が自身で  
判断できない



組織の理念や行動  
指針に基づいた  
自律的な行動





## ④社会性:3月末までに対応すべきこと

①BCPの策定

②高齢者虐待・身体的拘束等の対応

(委員会の開催、指針の整備、研修、担当者の配置)

③認知症加算は実技研修が必要

④LIFE対応は3月までに準備。3か月「以内」

⑤入浴加算は研修&オペレーション見直しを

⑥処遇改善1本化のシュミレーションを！

(4月15日提出期限)

⑦機能訓練指導員の配置を見直す

## 特定処遇

段位	資格	金額(円)
A	介護福祉士	12000
B	初任者研修、看護師	8000
C	理学療法士、作業療法士、 管理栄養士	3000

## ベースアップ

段位	資格	金額(円)
A: 運転可能	運転免許証	10000

## 処遇改善加算：経験によるもの

段位	経験	金額(円)
A:RT勤続	7年以上	10000
B:RTデイ勤続 他デイ勤続歴	3年以上 7年以上	7000
B:他デイ勤続歴	3年以上	5000
C:RTデイ勤続	1年以上	5000



看護小規模多機能のように  
定額で地域でまるっとやってほしい

- ①管理者常勤専従を解除:どこいってもOK
- ②テレワークもOK
- ③共同送迎もOK



人員配置の緩和で  
人手不足でもなんとかやりくりして！

# 訪問看護

- ①専門性の高い看護を（緩和ケア、褥瘡ケア等特定行為）
- ②ターミナルケアの強化
- ③インターバル制度で看護師負担軽減
- ④訪問看護のリハビリは縮小→訪問リハor通所へ  
予防は見直し、フレイル対策しないなら減算  
ホスピスの医療保険への過剰介入も見直し！？

# 通所介護

- ①入浴加算は研修必須→自宅でできる工夫を
- ②減算したけど働く時間は緩和したからうまくやって

見送られたけども……

2027年度の課題

訪問・通所の要介護1・2の総合事業の移行

訪問＋通所の複合サービス

ケアプラン有料化

利用者負担引き上げ(物価高騰の長期化)



# 事業所運営

## 短期戦略

- ①稼働率・加算算定強化
- ②コストの見直し
- ③生産性向上（業務見直し・業務仕分け・デジタル化）
- ④採用コストと人材確保
- ⑤介護保険制度改正対策チーム（各種委員会の必要性和検証）

## 長期戦略

- ①大規模・多店舗化
- ②総合力・地域力による収支改善と本業集中
- ③本部機能の見直し

## 就業規則も毎年更新中

- ①有給付与は通常通り入社6カ月後付与へ  
(2024年4月入社より)
- ②慶弔休暇は事後申請可へ(結婚休暇を除く)
- ③定年引上げへ(65歳→70歳まで)

自立支援をする僕たちは  
ケースバイケースだからこそ  
質を上げて  
分かり合う時間をつくるしかない

↓  
できることをできるよう  
できないことをたよられるよう

どこまで寄り添えるか





# もいっかい質問

みなさんの中でできる  
自立支援とは？

# 時間を確保するために

仕事で多くの時間と気持ちをとられることは  
何ですか？



あなたの気持ちは  
しずくの一滴のように波及する







**想いは1つずつ形を変えながら育つと信じて  
今年もご縁いただきありがとうございます**