

株式会社アクティブ

アクティブ訪問看護ステーション アクティブデイサービス

利用者の「その人らしさ」を活かすために、職員が「らしく生きる」職場創りを
そして「らしく生きる」ための人・地域創りへ

代表取締役・作業療法士：阪東祐一郎 看護師：松並裕馬
言語聴覚士：碓井理知 作業療法士：伊藤健次郎 理学療法士：軽部孝

1. はじめに

株式会社アクティブは、「らしく生きる・生きるを応援する」をスローガンに、大阪府で活動している。訪問看護ステーション2事業所（サテライト事業所4か所）、デイサービスを6事業所運営しており、職員数は常勤職員が101名、非常勤職員が17名である。平成18年10月訪問看護ステーションを開設し、平成23年5月に通所介護事業を開設、平成24年6月からは医療機関と業務提携を結び、通所リハビリテーションや外来診療へセラピスト・看護師の出向を行っている。加えて、非常勤でリハビリテーション専門医が在籍し、各事業所での症例相談や勉強会の講師として活動している。

当社はCSR（企業の社会的責任）活動にも力を入れており、就労支援の一環で利用者がPT・OT・ST養成校に有償のリハモデルとして講義に出向く試みや、利用者の就労先としてカフェの経営をしている。また、無償で保健所や地域の老人会、他事業所などで介護、嚥下に関する勉強会や講師派遣、利用者・家族向けのイベントを実施している。

このように当社の活動は多岐にわたるが、なぜこのような事業展開をしているのか、地域で目指しているものは何か、具体例を交えて紹介する。

2. 地域の現状と問題点

高齢者の地域における新たなリハビリテーションの在り方検討会（以下リハ在り方検討会）による報告書¹⁾では、高齢者の地域におけるリハビリテーションの課題として4つの項目が挙げら

（表1）、平成27年度介護保険改訂では「参加」「活動」を重要視すると明記された²⁾。

高齢者の地域における

リハビリテーションの課題

- ①個別性を重視した適時・適切なリハビリテーションの実施
- ②「活動」や「参加」などの生活機能全般を向上させるためのバランスのとれたリハビリテーションの実施
- ③居宅サービスの効果的・効率的な連携
- ④高齢者の気概や意欲を引き出す取組

表1 高齢者の地域における新たなリハビリテーションの在り方検討会報告書より

地域の中では、年齢や性別、病状、生活環境、経済状況、病期等が人によって違い、「活動」「参加」へのアプローチも必然的に多種多様になるだろう。しかし実際のリハビリテーション（以下リハ）は、「何を」「どこまで」行うかセラピスト個々によるところが大きく、その結果は個人差が大きい現状がある。また、地域におけるセラピストのコンピテンシー（成果を達成しうる思考、行動特性）が明確でない為、セラピストが目指すべき方向性が見えにくいだけでなく、成長を阻害している要因にもなっていないだろうか。

当社はこうした現状を踏まえて、「利用者」「職員」「地域」に向けて以下のようなアプローチを模索してきた。

3. 利用者と職員の可能性を引き出すアプローチ

(1) 個別性の高いサービスの提供とチーム作り

当社では、利用者が「らしく生きる」ために、その人に合ったアプローチを皆で検討し、実行している。時に困難と思われるような「挑戦的」な目標が出てくることも多い。しかし、当社では挑戦こそが利用者を含めたチーム作り根幹であると考えている。「挑戦的」な目標は、しばしば失敗やリスクを伴う。そのリスクを回避するために医師や看護師との連携に努め、より多くの力を集めるために社内外の様々な人々を巻き込む力が生まれている。更に、利用者とスタッフが目標に向かって主体的に取り組み、自分らしさや強みをお互いに発揮し合う場面を、度々体験してきた（表2）。

難病患者の外出サポート（ALS・人工呼吸器使用の方・写真①）

- 外出機会としてデイサービスでボランティア活動を提案・実施（高次脳機能障害の方）
- 主治医クリニックにおいて訪問看護利用者のハーモニカ演奏会を企画・実施（脳出血・右片麻痺の方）
- ICT（情報通信技術）を利用した連携で自宅での看取りをサポート（口腔癌の方）。
- 終末期患者のADLの拡大・外出へ向けたサポート（悪性リンパ腫、脊髄腫瘍の方）

表2 「らしく生きる」を応援した事例



写真1 難病患者の外出支援

(2) 「利用者参加型」のイベントの開催

様々なアプローチでサービスを実施する中でも、引きこもりがちな生活から抜け出せない利用者は多い。そこで、外出の目的となる場所を作ろうと考え、利用者に主体的に参加してもらうイベント「アクティブクラブ」を平成22年から開催、年に1~2回の頻度で実施してきた（参加社員は有給）。その内容は利用者が何かを「発信」し、主体的に参加することで何かを「発見」し、参加者同士で新たな「交流」が生まれるような企画である（表3）。このイベントに参加後、自ら積極的にデイサービスやボランティア活動に参加するようになった利用者もあり、イベントを超えた「参加」にもつながっている（この事例は第6回日本訪問リハビリテーション協会学術大会にて発表）。

①利用者・家族の発表

- 利用者の講演（構音障害の方による講演、障害体験の発表・写真2）
- 楽器演奏の披露
- 様々な作品（絵、写真、俳句など）の発表

②様々な可能性の発見

- ヘルパー事業所や社会福祉協議会の協力による外出支援サービスについての講義
- 福祉機器・義肢装具業者の協力による装具体験や最新のリハビリ機器の体験

③利用者同士の交流やレクリエーション

- バーベキュー大会
- 日帰り温泉旅行
- 美容専門学校学生の協力によるネイルケア

表3 過去のイベント実施例



写真2 障害体験の発表

4. CSR（企業の社会的責任）活動

（1）就労支援

当社では、障害がある利用者の就労支援や障害者雇用に力を入れている。当社の就労支援は、利用者の可能性を発見し、強みを仕事にどう活かすのかを重視しており、「就労先を探す」ことだけでなく、その人が本当に「生きる」場所を「創り出す」ことである。実践例を以下に紹介する。

①障害を武器にした就労支援

脳出血後遺症にて右片麻痺、中等度失語症、ADL自立の50歳男性。実働年齢で「仕事したいな・・・」との希望があったが復職困難な事例であった。「失語症と片麻痺を武器にする」という逆転の発想から、「セラピスト養成校での実技モデル」を提案し、担当のSTが数々の養成校と交渉。その結果、STと共に講師として招かれることになり、そこで報酬を得られるようになった。そして平成27年の



写真3 学園祭での「失語症漫才」

秋には森之宮医療大学の協力を得て、学園祭にてSTとの「失語症漫才」を披露するというチャレンジを試みた（写真3）。以前と比べて「表情も格段に豊かになって、よくしゃべるようになった」と家族は語る。そして本人の中には「小中学校で講演したい」という夢が膨らんでいる。

②就労支援カフェの開設

平成27年8月より、当社は「Cafe Ordinary」をオープンした。これも、「その人が生きる場所を私たちが創り出す」という考えの基に実行したチャレンジの一つである。積極的な障害者雇を進めていく場所として、当社のOTを中心に営業中

である。現在は高次脳機能障害のある20代男性を雇用しており、今後様々な雇用を広げていけるよう、準備を進めているところである。

（2）講師派遣（地域への還元）

当社では、「地域で得た経験を地域に還す」という目的で、介護や嚥下、食事についての講義を無償で行っている。これまで、地域の関連職種向けや、保健所、社会福祉協議会、地域の老人会等へ講師を派遣している。平成27年度は15回の派遣実績がある（平成28年1月現在、表4）。

講師派遣内訳（平成27年度）	
●施設・作業所・病院等	2件
●在宅分野の事業所	9件
●老人会など地域向け	2件
●患者会・医師会	2件
合計	15件

表4 講師派遣実績

リハビリ在り方検討会は「地域へのリハビリテーション理念の啓発普及などの活動を実施する、地域のリハビリテーションの拠点の必要性」を指摘している³⁾。当社で行っているこうした地域への還元は、まさにこの「理念の啓発や普及」であり、CSRであると考えて実施している。その先には、病気になり障害を負った時に困らない地域、そして皆が「らしく生きる」地域になることを理想としている。

5. 人材開発アプローチ

当社は、創設当初から利用者が「らしく生きる」ことを目標にしているが、職員自らが「らしく生きる」こと、自身の可能性に気づき自律的に成長することが基盤であると考えようになった。そこで平成26年に人材開発室を開設、代表取締役と管理職11名が人材開発プログラムを策定し、平成27年度より運用を開始した。その柱となるのが、当社の理念やスローガンを実行に移し成果を上げるためにどのような資質が求められるのか

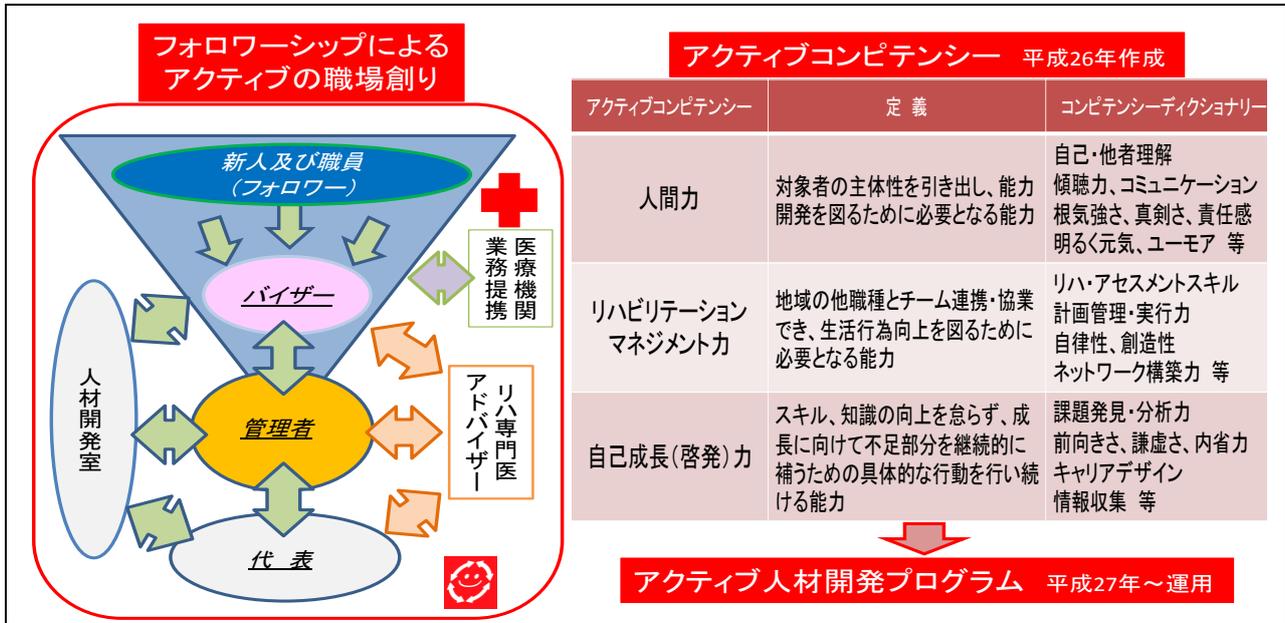


図1 アクティブ・コンピテンシー

という「アクティブ・コンピテンシー」である(図1)。当社は独自のコンピテンシーを作成し、それに沿った人材開発プログラムを運用している。また、仕事の満足感・幸福感と業務の質・成果は密接に関連するとされていることから⁴⁾、Employee Satisfaction (ES: 職員満足度) および Employee Happiness (EH: 職員幸福度) のアンケート調査を実施した。この結果を基に、多様な人材を活用する働きかけを模索している。

6. その他の取り組み

①アドバイザー(非常勤医師)

当社では、アドバイザーとしてリハビリテーション医が非常勤で勤務している。月毎に社内6事業所を巡回し、症例相談や社内勉強会の講師として活動している。身近に医師がいることで、利用者について気になっていることを気軽に聞くことができ、より医学的根拠に基づいたサービスの提供につながっている。特に新人スタッフの心強いサポーターとして、貴重な役割を担っている。

②提携医療機関への職員出向

当社は医療機関と業務提携を結んでおり、通所リハビリテーションや外来診療へのセラピスト・看護師の出向を行っている。これにより地域の医師との連携が深まり、職員の働くフィールドを広

げることにつながっている。

7. おわりに

当社の訪問看護におけるリハビリテーションやそれに関連する事業を紹介してきたが、その一つ一つの内容はこの分野において決して目新しいものではないだろう。しかしこうした全ての取り組みは、各職員がご利用者やご家族、地域の様々な方々と関わる中で、「これっておもしろいとちゃう?」という素直な想いを抱いたことから生まれ、様々な不安がありながらも勇気を持って創り上げてきた取り組みである。その点で、一つ一つが個別性の高い、オリジナルで唯一無二のものであると言えるのではない。まさに「らしく生きる」支援である。

こうして今迄の活動を振り返ると、我々は地域リハビリテーションの偉大な先人たちが作り上げた轍を踏みしめつつ、ここまで歩んできたという感慨がある。今後、地域リハビリテーションの分野に、そして当社にとっても、大きな岐路が何度も訪れると思われる。その度に組織が迷い、現場が混乱するだろう。しかし、当社の理念である「基本に戻ること」を常に忘れず、努力を惜しまず、地域を見つめていきたい。そして勇気をもって地域リハビリテーションの現場で「おもしろいこと」を追求し、更に歩みを進めていきたいと考えている。

引用文献

1) 高齢者の地域における新たなリハビリテーションの在り方検討会報告書. 平成 27 年 3 月: 21-25

2) 平成 27 年度介護報酬改定の骨子: 活動と参加に焦点を当てたリハビリテーションの推進, 厚生労働省

3) 高齢者の地域における新たなリハビリテーションの在り方検討会報告書. 平成 27 年 3 月: 46

4) 川上真史: 成果を高めるこれからの働き方 ハピネス、エンゲージ、ダイバーシティをどう考えるか: 日本の人事部 HR カンファレンス HP