

平成 29 年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

若年性認知症を含む認知症の人の能力を  
効果的に活かす方法等に関する調査研究事業

学校法人国際大学

平成 30 (2018) 年 3 月

はじめに

462万人（2012年）とされる認知症の人の数は増加を続けており、2025年には700万人を突破すると予測されている。そして認知症の人が地域社会の中で生活する機会も増えていく中、居場所づくりや社会参加、あるいは経済的な問題として、若年性を含む認知症の人の新たな就労を含む社会参加、活躍の場づくりが求められている。

そしてこの問題は、これまで認知症の人と深く関わってきた医療・福祉等の専門領域だけではなく、認知症の人の日常生活を取り囲む行政や企業、地域の人々など様々な分野の人に関わる余地（関わりしろ）がある問題であるといえよう。

国際大学の附属研究所であるグローバル・コミュニケーション・センター（GLOCOM）では、「マルチステークホルダー・プロセス」という手法で社会課題の解決に取り組むことについて、実践と研究を進めてきた。現代の政策課題は複雑化し、合意形成に関わる利害関係者も増加し複雑多様化している。その複雑性を可能な限り受け止め、政府、企業、消費者・国民、NPOなどさまざまな立場の組織や個人が対等な立場で参加し、議論し、学び合い、解決策を見出していく過程がマルチステークホルダー・プロセスである。その実践には時間も手間もかかることもあるが、当事者たち自身が生み出した合意は、深い理解と納得に支えられた良質な合意となる。このような考え方に立ち、国際大学 GLOCOM では、マルチステークホルダーによる協働の最前線の課題として、2013年頃より「認知症の人にやさしいまちづくり」についての調査研究を行ってきた。

本事業ではそれらの成果を踏まえつつ、平成29年度の厚生労働省 老人保健健康増進等事業の採択を受け、若年性認知症を含む認知症の人の特性や能力を活かした新たな就労を含む社会参加、活躍の場の創出に資する手法や事例等を整理し、その結果を国内で展開する方法の確立を目指す調査研究を行った。そして認知症の人の「はたらく」を考える人のために、本報告書の概要版として冊子を作成した。

ご協力をいただいた関係各位にお礼を申し上げつつ、本事業の成果が、多くの方が新たな取り組みに踏み出す契機となり、認知症の人と社会との関わりの深化につながっていくことを祈念したい。

平成30年3月  
学校法人 国際大学  
国際大学 グローバル・コミュニケーション・センター  
主任研究員 庄司昌彦



## 目次

第1章 事業の概要 .....	7
1. 事業の背景・目的 .....	7
2. 事業の流れ .....	8
3. 実施体制 .....	8
第2章 調査1：海外先進事例に関する調査と分析 .....	13
1. 目的 .....	13
2. 調査の対象と方法 .....	13
3. 調査内容 .....	13
4. 結果と考察 .....	14
第3章 調査2：国内横展開に資するプロトタイププログラムの 実践的検証（Ⅰ） .....	47
1. 目的 .....	47
2. 調査の対象と方法 .....	47
3. 調査内容 .....	47
4. 結果と考察 .....	49
第4章 調査3：国内横展開に資するプロトタイププログラムの 実践的検証（Ⅱ） .....	63
1. 目的 .....	63
2. 調査の対象と方法 .....	63
3. 調査内容 .....	63
4. 結果と考察 .....	65
第5章 調査4：国内横展開プロセスの設計（まとめ） .....	133
1. 目的 .....	133
2. 調査の対象と方法 .....	133
3. 調査内容 .....	133
4. 結果と考察 .....	134
第6章 資料編 .....	147



# 第1章

## 事業の概要



## 第1章 事業の概要

### 1. 事業の背景・目的

#### (1) 事業の背景

2015年に新たに策定された「認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）」では、「認知症高齢者等にやさしい地域づくり」を目指す柱の一つとして「若年性認知症施策の強化」を掲げている。そこでは若年性認知症の人を取り巻く課題として、「就労や生活費等の経済的な問題」が大きいと同様に、「居場所づくり、就労・社会参加支援等の様々な分野にわたる支援」を総合的に講じていく必要があるとしている。

しかし、若年性認知症を含む認知症の人の特性や能力を活かしながら新たな就労へとつなぐ体制や地域での活躍の場の創設に資する手法や好事例は、未だ十分に検討されていない。海外の先進事例を分析しながら、認知症当事者の意見も取り入れた、より具体的な、若年性認知症を含む認知症の人の、新たな就労を含む社会参加、活躍の場づくりとマッチングのモデル化と、国内における展開方法の考察が必要とされている。このことは、従来のレクリエーション型ではない社会参加型の活動やプログラムとして、若年性認知症の人たちのみならず、65歳以上の認知症の人にとっても有意義であり、さらにその人なりの働き方で参加できる社会への手がかりにもなることから、そのプログラム化を幅広く進めることが求められる。

#### (2) 事業の目的

本調査研究事業は、

若年性認知症を含む認知症の人の特性や能力を活かした、新たな就労につながる体制や地域での活躍の場の創設に資する手法および好事例等を整理し、その結果を国内で展開する方法を確立することを主眼とする。

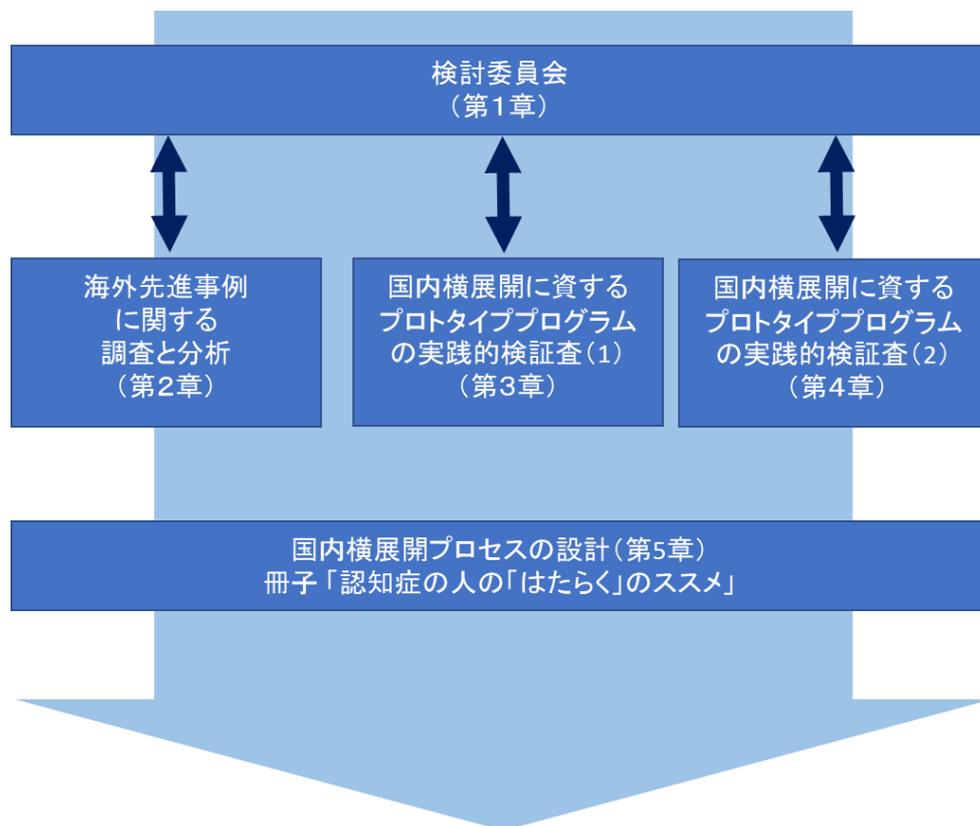
具体的には、(1) 海外の先進事例に関する調査と分析、(2) プロトタイププログラムの実践的形成、(3) 国内展開プロセスの設計、を行う。

これらの取組みにより、若年性認知症を含む認知症の人の特性や能力を活かした新たな就労につながる体制や地域での活躍の場が、広く国内に展開するきっかけを創成する。

本事業を通じ、認知症の人たちとともに新たなアイデアや活動が組成する社会（DFC：Dementia Friendly Community）の構築と、その社会を、企業等を含むさまざまなステークホルダーによって社会全体で支える取組み（DAA：Dementia Action Alliance 等）を推進する。

## 2. 事業の流れ

本事業の流れ（と報告書の対応部分）は下図のとおりである。検討委員会の指導・助言を受けながら4つの調査を行う。成果は本報告書と普及用の「概要版冊子」にまとめる。



図：本事業の流れ

## 3. 実施体制

### (1) 検討委員会の設置

本事業の実施にあたっては、各調査の実施方法及び内容、調査結果の分析方法、事例収集、さらには報告書及び事例集の作成等について助言することを目的に、検討委員会を設置した。3回の会合の場において、または調査実施期間中メールや電話等での問い合わせにより、上記内容につき、助言をいただいた。

### 1) 趣旨

本調査研究事業では、若年性認知症を含む認知症の人の特性や能力を活かした、新たな就労につながる体制や地域での活躍の場の創設に資する手法および好事例等を整理し、その結果を国内で展開する方法を確立することを主眼とする。

本委員会は、各調査の実施方法及び内容、調査結果の分析方法、事例収集、さらには報告書及び事例集の作成等について各委員の専門的見地からご助言をいただくことを目的として設置する。

### 2) 構成

氏名	所属
◎井出 訓	放送大学 教養学部 教授
岡田 誠	一般社団法人認知症フレンドリージャパン・イニシアチブ 共同代表理事
河野禎之	筑波大学 ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門 助教
丹野智文	おれんじドア実行委員会 代表
徳田雄人	株式会社スマートエイジング 代表取締役
堀田聡子	慶應義塾大学大学院 健康・マネジメント研究科 教授

◎印は委員長

#### <事務局>

庄司昌彦 国際大学 GLOCOM 准教授・主任研究員  
 小島安紀子 国際大学 GLOCOM シニア・コーディネーター  
 井上絵理 国際大学 GLOCOM リサーチアシスタント

### 3) 開催日程と検討内容

下記の通り、検討委員会を3回開催した。また、各回の間の期間にも、メール等により、

必要に応じて調査へのアドバイスをいただいた。

回	日時・会場	主な議題
1	2017年11月8日(水) 7:30-9:30 羽田空港国際線旅客ターミナル TIAT 待合室「月」応接室 A	調査趣旨・実施方法の確認等 －本調査研究事業の概要 －海外先進事例調査の概要・進め方 －国内プロトタイププログラムの概要・進め方
2	2018年1月30日(火) 14:00-16:00  国際大学 GLOCOM	調査の中間報告の確認等 －海外先進事例調査の内容と考察 －国内プログラムの内容と考察
3	2018年2月27日(火) 14:00-16:00  国際大学 GLOCOM	報告書等の内容の確認、その他 －報告書の内容と考察 －概要版冊子の内容と考察

## 第 2 章

### 調査 1 :

### 海外先進事例に関する調査と分析



## 第2章 調査1. 海外先進事例に関する調査と分析

### 1. 目的

若年性認知症を含む認知症の人の特性や能力を活かした、新たな就労につながる体制や地域での活躍の場の創設に資する手法および好事例等を整理することを目的とし、海外先進事例調査とその分析を行った。

### 2. 調査の対象と方法

#### (1) 対象地域・対象者、悉皆／抽出の別

対象地域は、海外複数地域：英国（イングランド／スコットランド）・ドイツ・オランダ・ベルギーとした。

調査対象者は、文献調査および有識者インタビュー（先進地域で認知症の課題に取り組む政策担当者、研究者、自治体職員・まちづくり関係者等実践者）である。先行事例、文献調査および海外関連団体関係者等へのヒアリングから訪問インタビュー先を抽出した。

#### (2) 客体数・属性

訪問インタビュー調査先：海外6カ所（組織／地域）程度を想定して実施した。

### 3. 調査内容

#### (1) 調査内容と進め方

##### 1) 海外先進事例の調査対象選定と調査項目の設計

海外の先進事例の抽出は、文献調査とともに、ADI (国際アルツハイマー病協会) / WYLD (World Young Leader in Dementia) / UCL (University College London) / エジンバラ大学等の海外関係者とのネットワークを利用して行った。調査対象に対する調査項目の設計は、本事業で設置した“海外事例調査WG”を中心に、国内当事者／関係者へのヒアリン

グも踏まえ実施した。

## 2) 海外先進事例のインタビュー調査

訪問インタビュー調査により実施した。調査は ADI(国際アルツハイマー病協会)や WHO(世界保健機構)等の世界的組織による Dementia Friendly Community や Age Friendly Community に関する取組みも踏まえながら、国内横展開に資するよう具体的な活動実態を調査した。

## 3) 海外先進事例の特徴点の抽出

海外の先行事例の実態調査から、今後の国内展開において必要となる「目的」、「基準・定義」、「カテゴリー」、「組織」、「プロセス」、「運用形態」等を整理した特徴点の抽出を“海外事例調査WG”を中心に実施した。必要に応じて追加的なフィードバック調査(メール/電話等)を実施し、今後の国内展開に資する実態調査としての精度向上を図った。

# 4. 結果と考察

## (1) 海外先進事例の調査対象選定と調査項目の設計

本調査に関連する英国および欧州の予備調査を実施した。また、本調査の範囲を明確にするために、認知症の人の就労継続について文献調査を行った。

その結果、本事業の海外先進事例の調査では、狭義の就労という意味での「働く」にのみ注目するのではなく、本人の参加・参画に関する先行事例も含むこととした。また、その本人の参画に関する状況も非常に先行的な状態に留まっていることが想定されるため、調査手法としてマーケティング手法でしばしば用いられるエクストリームユーザーインタビューを実施することとした。

インタビュー対象は、協力先のエジンバラ大とも協議をし、本人としての自覚的な活動を行う英国の当事者とその関係者に絞り、より具体的に日本国内での展開に資するものとするに決めた。

## 1) 英国研究者との国内先進事例視察および意見交換

海外の先進事例の調査対象選定に先立ち、UCL (University College London) の研究者

とともに町田市の視察調査を実施した。町田市は、本事業の目的でもある「若年性認知症を含む認知症の人の特性や能力を活かした新たな就労につながる体制や地域での活躍の場の創設に資する手法および好事例」の国内先進地域のひとつである。英国の研究者とともに彼らの視点から国内先進事例を再評価し、本事業の調査の範囲を明確にすることが本視察の目的である。

UCLは、2009年よりグランドチャレンジプログラムを開始し、分野を超えた学内の学際共同研究の促進と強化を通じ、新たな知識や世界的な課題解決に貢献する大学の研究力を高めることを目的として活動している。UCLのグランドチャレンジは、6つのテーマ：「Global Health（国際保健）」「Sustainable Cities（持続可能な都市）」「Cultural Understanding（文化的理解）」「Human Wellbeing（人間のウェルビーイング）」「Transformative Technology（変形技術）」「Justice & Equality（正義と平等）」からなり、認知症に関する研究は「Human Wellbeing（人間のウェルビーイング）」の中心的な課題として位置づけられている。また、UCLのDementia Research Centreは、英国の認知症研究のハブ的な研究センターとして位置づけられている。

UCLとの国内先進事例視察は、2017年9月27日に行った。概要は下記の通りである。

【視察したUCL研究者のバックグラウンド】

氏名	バックグラウンド
Ian Scott 博士	神経科学、人口、生涯にわたる健康、環境、eResearch、および、協働型の社会科学に関し、UCLの研究領域全体の監督責任を担っている。また、学問的・社会的に関心を持たれている幅広いテーマに関し、新たな学際的なプラットフォームの開発を支援している。
Gill Livingston 教授	UCLの精神医学部門の高齢者精神医学を専門とする教授で、老齢精神医学の研究部門を率いている。また、ロンドンのカムデンとイスリントン地区のNHS財団のトラストの中にある、メモリクリニック（記憶に関して専門に扱う診療所）で働いている上級精神科医（コンサルタント）でもある。Livingston教授の研究は、現代の最も重要な健康と社会の問題、つまり認知症の人々とその介護者に関するものであり、系統的レビュー、疫学および定性的研究を通じて、認知症のリスク要因および認知症およびその家族の異なる症状の規模およびメカニズムを解明することを目的としている。
Nick Tyler 教授	UCLのチャドウィック土木工学教授。人間との環境の相互作用を多面的に研究するために、実生活の環境空間であるUCL歩行者アクセシビ

リティ・ムーブメント&環境ラボラトリーを運営している。英国政府はインフラストラクチャと都市に関する英国共同研究室の一環として、この研究所の拡張に資金を提供している。英国、EU、中南米、日本、中国の市民社会など、ロンドン交通局、国や地方自治体、市民団体などと幅広く協力し、人々とそのニーズに対応する適応的で持続可能な都市圏の創出を支援している。Tyler 教授は UCL の土木工学の学位プログラムの変革を率いており、英国国境なきエンジニアの評議員でもある。

#### 【UCL 研究者との視察先】

- DAYS BLG! 町田：DAYS BLG!が毎朝行っている「今日の活動の選択」を視察
- ホンダカーズ 町田東店：DAYS BLG!の活動の一環として行っている「洗車」の様子を視察。合わせて、ホンダカーズ町田東店側の位置づけについてもインタビュー
- DAYS BLG! 町田：DAYS BLG!の昼食風景の視察
- 本人会議 町田：支援者へのインタビュー
- 町田市役所 高齢者福祉課：行政と地域の活動との関係について行政担当者へのインタビュー

#### 【町田視察風景】



図：DAYS BLG! 町田で「今日の活動の選択」の視察



図：ホンダカーズ 町田東店での洗車の視察



図：ホンダカーズ 町田東店でのインタビュー



図：DAYS BLG! 町田の昼食の視察



図：町田市行政担当者インタビュー



図：本人会議 町田で支援者へのインタビュー

視察終了後、UCLの3人の研究者に町田市での印象を英国の現状との比較において聞いた。主な意見は下記の通りであった。

- 英国においても教会での活動など認知症の当事者が参加するプログラムはあるが、介護事業者が「本人の参画」ということを強く意識し、本人がその活動に積極的に関わって活動している事例は英国から見ても非常に新鮮に感じた。
- ホンダカーズの例のように、認知症本人がいきいきと社会への関与の一環として「働く」というモデルは英国においてもほとんど聞いたことがない。
- 昼食をどこでどのように食べるのかを皆で話し合っている様子はとても印象的であった。本人が日々の活動の何にどのように関わるかという視点は非常に先進的に感じた。

- ・ 英国において、認知症の当事者がはたらくというモデルは寡聞にして聞いたことがない。

今回訪問した3人の意見はあくまでも彼らの見解ではあるが、UCLは英国の認知症研究のひとつの中心的な役割を担っている。彼らからみて町田の事例が先進的なことが明らかになったことで、本事業における海外事例の調査においては、網羅的な学術的状況を精査するのではなく、認知症当事者である「本人の参画」に関して、より先進的な事例を調査していくべきとの感触を得た。

## 2) UCL グランドチャレンジ「Human Wellbeing」の取り組み

本調査全体の目的でもある「若年性認知症を含む認知症の人の能力を効果的に活かした新たな就労や社会参加」をより広いスコープで捉えるための講演会を実施した。講演会は、町田を視察調査してもらった3人のUCLの研究者に依頼し、UCLが実施しているグランドチャレンジテーマのひとつ「Human Wellbeing（人間のウェルビーイング）」の現状について聞いた。

講演の中でも特に、Nick Tyler 教授が投げかけた問い、「How can we make a city open for everyone to move around」（人々が自由に動き回れる都市はどのように作り上げることができるか）は、本調査との関連において重要な示唆を与えるものであった。

Tyler 教授は、上記のような問いに答えるための理念の構造は「People：人」を中心として5つの要素を持っていると指摘した。

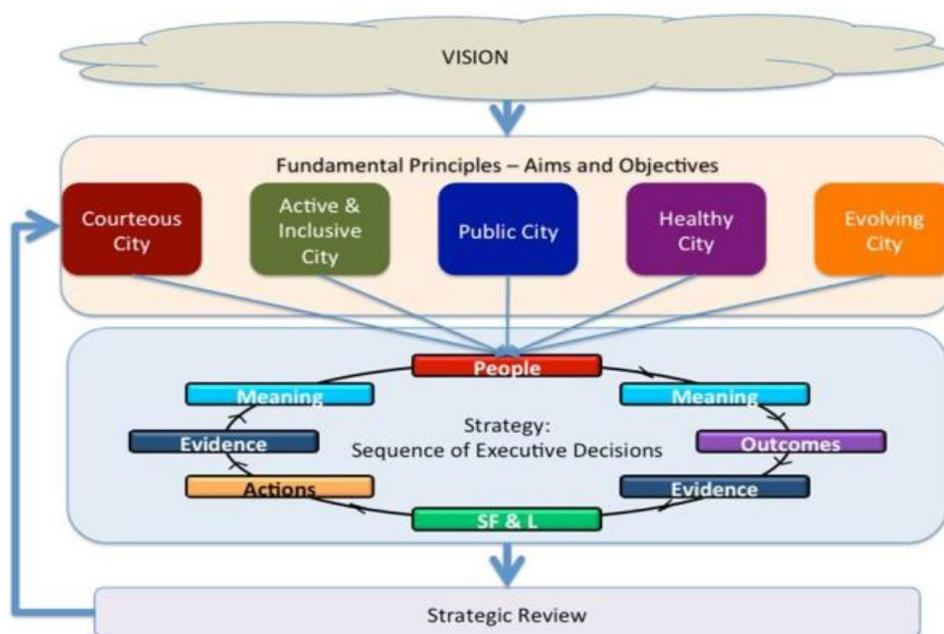


図：都市構築の理念

1つ目は「Courteous city」。これは、住民がお互いに敬意を払いながら、信頼して生活し

ているということである。2つ目は「Active & Inclusive city」。経済活動の自由が保障され、誰もが参画できるような都市である。3つ目は、「Aesthetic & Public city」。誰もが住みたい、安心して街を歩き回りたいと思えるような場所にすることである。4つ目は、「Healthy city」。健康的に生きていくには、さまざまな要件が必要とされる。5つ目は「Evolving City」。時代の変容に柔軟に対応していける都市の姿を目指すという視点である。

さらにこのような活動を都市に実装していくために、理念と活動のサイクルを構成する必要について述べた。認知症の人々とともにこれをいかに成し遂げるのか（“How to do this with people with dementia?”）、認知症の人にとって住みよい街とはどのような街でそのように創り出していくのか。そのために、プロセスに人々を巻き込んでいくことが重要だと指摘した。



図：都市変革のサイクル

Tyler 教授は、富士宮のグループホームを訪問した際にグループホームの利用者が自らの手で昼食を用意している写真を提示し、「答えはすでに日本の中にある」と指摘し、「この写真は、認知症とともにある街とともに創っていくことを象徴している」と述べた。



図：認知症の人がプロセスに関わっている富士宮市の事例

Nick Tyler 教授は、町田という国内先進事例を視察した上で、社会を構成する人々までをプロセスに巻き込み、より大きな理念と戦略を実装していくというアプローチの重要性を提示した。

以上を踏まえ、本事業の海外先進事例の調査では、認知症当事者である「人」を中心としながら、国内の先進事例との比較・差分が可能な部分、およびそのための仕組みや方法論に焦点を当てるという方向を採択することにした。

### 3) 欧州における先行事例調査

WYLD の欧州メンバーの協力を得ながら、欧州のベルギー・オランダ・ドイツの3カ国についての事前調査を実施した。本事前調査は、続く英国でのヒアリング調査のポイントを絞るためのものと位置づけた。

欧州における事前調査の結果、WYLD メンバーの実感としても、欧州での訪問先の実体においても、若年性認知症の人を含む認知症の人の新たな就労や社会参加においては、ほとんどがボランティアワーク的な領域で留まっていることが明らかになった。

#### 【欧州訪問期間】

2017年9月26日～10月5日

【欧州訪問先】

- ・ フランデレン認知症エキスパートセンター（ベルギー・アントワープ）
- ・ Foton（ベルギー・ブルージュ）
- ・ Zet（オランダ・ティルブルフ）
- ・ DemenTalent（オランダ、ラディオ・コートウェイク）
- ・ Meeting Center（オランダ、ザイスト）
- ・ International Dementia-Friendly Network（ドイツ、ベルリン）
- ・ Alzheimer（ドイツ、ベルリン）

たとえば、オランダの DemenTalent プロジェクトは4年前に始まったもので、林野庁との協働で、認知症の人が敷地の管理の仕事をしている。作業内容は、敷地に生えてくる木の伐採、清掃、排水溝の管理、建物のペイントなどであり、その他、サッカー場の芝地の管理や清掃、学校や老人施設の庭の管理などもしている。訪問先した DemenTalent には、現在30人ほどが登録しており、訪問した日は15-16人が作業に従事、女性はひとりで、残りは全員男性とのことだった。

訪問先の DemenTalent は、町田の DAYS BLG! のモデルと似た活動スケジュールで動いており、朝、集合すると、その日の作業がいくつか紹介され、好きなものに参加するというもの。認知症の人5、6人と、プロジェクトのスタッフや林野庁のスタッフ、作業のプロが1、2人でチームを組んで作業に従事している。作業にはノルマはなく、それぞれのペースで、認知症の人同士で助け合いながら作業をしている。参加者は比較的若い人が多いが、若年の人に限っているわけではなく、たとえば、訪問時の参加者の一人は82歳であった。

## Locaties DemenTalent

Klik op het bolletje voor meer informatie over het project op de desbetreffende locatie.



図：オランダ DemenTalent の所在地



図：オランダの DemenTalent で働く参加者（筆者撮影）

オランダ全土で、20 の DemenTalent プロジェクトが動いているとのことであった。それぞれの DemenTalent プロジェクトは、認知症の人の能力にフォーカスしているという点で共通しているが、運営はそれぞれ別で、仕事の内容も異なるとのこと。認知症の当事者は働くことで賃金は発生させていない。運営は地方政府からの資金によって行われ、林野庁からは、建物や一緒に働く所員の人件費が現物供与されている。

DemenTalent プロジェクトは、ソーシャルワーカーのネットワーク組織、大学（アムス

テルダム大学)、国が連携しながら、1つのプロジェクトから20へと拡げてきたものである。

DemenTalent プロジェクトの厳密な費用効果は測定できないが、デイケアに行っても、この取り組みに参加しても、コストはほぼ変わらないとのこと。認知症当事者のQOLが向上しているので、費用対効果は高いと考えている。費用対効果についてはこれからレポートが出る予定とのこと。地域への影響などソーシャルインパクトは測定しておらず、多くの地域のプロジェクトでは、ソーシャルワーカーが取り組みの中心になっている。

課題としては、仕事をしたいという認知症の人を探すこと、認知症の人に仕事をお願いしたいという組織や人を探すことであり、いずれも、簡単ではなく、各地で試行錯誤しているとのことであった。

#### 4) 調査スコープを明確にするための予備的な文献調査

文献調査に先だって行ったUCL研究者との意見交換によれば、認知症の人の特性や能力を活かした就労は、英国においてもまだ一般的なものではない可能性がある。そこで、本事業の文献調査では、本事業の調査スコープを明確にするために、新たな就労につながる活動の以前の「継続就労」の問題がどのように議論されているかに焦点を当て、予備的な文献調査を実施した。

文献調査<sup>1</sup>の結果、英国においては、定年年齢の上昇に伴い就労中に認知症と診断される人が増加する事実と直面しているにも関わらず、診断後の継続就労に関する文献や統計は殆どないことが明らかになった。

また、就労中に認知症と診断を受けた人の就労経験に関する文献も非常に少ないことがわかった。就労継続については、スウェーデンの2001年の質的研究に基づく文献<sup>2</sup>が最初である。15年以上を経た2016年にようやく英国において、この分野に関する文献<sup>3</sup>が出版

---

<sup>1</sup> Chaplin, R. & Davidson, I. (2016) What are the experiences of people with dementia in employment? *Dementia*, 15(2), 147-161

<sup>2</sup> Ohman, O., Nygard, L. & Borell, L. (2001) The vocational situation in cases of memory deficits or young onset dementia. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 15, 34-43.

<sup>3</sup> Chaplin & Davidson (2016); Evans, D. (2016) An exploration of the impact of younger onset-dementia on employment, *Dementia*, DOI: 10.1177/1471301216668661.

されはじめる。

しかし、これら文献の結論は、質的研究に参加した認知症の診断を受けた就労者のほぼ全員が、就労継続を断念せざる負えない結果となっており、その原因として、職場の同僚の理解やサポートの欠如や「合理的配慮」の欠如が指摘されている。<sup>4</sup>

つまり、英国で2010年に法制化された『平等法』が現実にはかならずしも十分に実施されていないことが浮き彫りになってくる。

平等法：英国では、2010年に年齢、障害、性適合、婚姻及び市民的パートナーシップ（同性婚）、人種、宗教・信条、性別、性的指向を理由とする差別を禁止する『平等法』が法制化され、職場においても適用される。認知症は障害に含まれるので、認知症の就労者には合理的配慮がなされることと、差別の禁止が法で守られている。

もちろん、これら問題を改善しようとする動きがみられる。例えばスコットランド自治政府は、チャリティ団体や当事者団体と協働して情報提供や啓発を行っている<sup>5</sup>。

また、最近ではこの問題に積極的に取り組む職場も現れてきた。例えば、英国看護協会は、看護師が認知症の診断後も実体験を活かしながら就労継続することを支援すべきことを訴えている。しかしながら、実施の効果等についての報告は今回の予備調査では見いだすことはできなかった<sup>6</sup>。

上記の就労継続に関する予備的な文献調査から、英国の就労継続の現状はきわめて萌芽的であり、また「合理的配慮」に関しても必ずしも先進的な動向が存在するわけではないことが明らかになった。

---

<sup>4</sup> Ohman et al (2001); Chaplin & Davidson (2016); Evans, D. (2016); Roach, P. & Drummond, N. (2014) 'It's nice to have something to do': Early-onset dementia and maintaining purposeful activity. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21, 889-895.

<sup>5</sup> NHS Health Scotland, *Living well with dementia*; NHS Health Scotland, *Younger people with dementia*.

<sup>6</sup> <http://www.telegraph.co.uk/news/2017/05/15/nurses-dementia-should-allowed-keep-jobs-says-royal-college/>

以上から、「就労継続」については英国で実施するインタビューにおいて補足的に質問項目には加えるものの、本調査のスコープからは除外するものとする。

## 5) 調査対象選定と調査項目の設計

以上の予備調査の結果を踏まえ、次の英国での先行事例調査では、就労という意味での「働く」にのみ注目するのではなく、本人の参加・参画に関する先行事例を実施することとした。また、その本人の参画に関する状況も非常に先行的な状態に留まっていることが想定されるため、調査手法は、マーケティング手法でしばしば用いられるエクストリームユーザーインタビューを実施することとした。インタビュー対象は、エジンバラ大・林氏とも協議をしながら、本人としての自覚的な活動を行う当事者を中心にするものに絞ることとした。

### (2) 海外先進事例のインタビュー調査

上述したように、海外先進事例のインタビュー調査には、エクストリームユーザーインタビュー手法を用いた。本調査の目的に鑑み、本人としての自覚的な活動を行う当事者として、英国の E-CRED、DEEP、Innovations in Dementia の活動を中心に調査した。

訪問先およびインタビューのスケジュールは下記の通りである。

#### 【英国ヒアリング調査・スケジュール表】

Day 1 : 2017年11月27日(月)

- (01) James McKilloop (E-CRED 研究会) : “Core Principles for involving people with dementia in research”
- (02) Heather Wilkinson (E-CRED) : E-CRED’s core principle and activities
- (03) Liz Talor (E-CRED) : How to support dementia activists

Day 2 : 2017年11月28日(火)

- (04) Andy Hyde (UPSTREAM) : UPSTREAM and its methodology how to work together with transport companies

Day 3 : 2017年11月29日(水)

- (05) Philly Hare (Innovations in Dementia) : DEEP network, its approaches, core principles, cases

Day 4 : 2017 年 11 月 30 日 (木)

(06) Minds & Voices DEEP Group example

(07) Damian Murphy (Innovations in Dementia, Minds & Voices Facilitator) : How to support DEEP groups

(08) Wendy Mitchell : What is important for me

Day 5 : 2017 年 12 月 01 日 (金)

(09) Philly Hare (Innovations in Dementia) : Activities of Innovations in Dementia

(10) James McKillop : What is important for me

1) James McKillop (E-CRED 研究会) : “Core Principles for involving people with dementia in research”

エジンバラ大学の E-CRED (Edinburgh Centre for Research on the Experience of Dementia)<sup>7</sup>の研究会に参加した。この日は、スコットランドで認知症当事者グループを立ち上げた James McKillop 氏を中心にスコットランド当事者グループのメンバーで作った”Core principles for involving people with dementia in research” (『認知症の人に参加してもらおう研究の基本原則』)<sup>8</sup>についてのディカッションが行われていた。この小冊子には、研究に認知症の当事者の人に参加してもらおうにあたっての 6 つの基本原則が記されている。



図 : E-CRED 研究会風景

---

<sup>7</sup> <https://www.ed.ac.uk/health/research/e-cred>

<sup>8</sup> <http://dementiavoices.org.uk/wp-content/uploads/2014/06/Involving-people-with-dementia-in-research1.pdf>



図：『Core principles for involving people with dementia in research』

研究会では、この小冊子の背景やニーズを制作した側のメンバーである McKilloop 氏が内容を研究者に説明するだけでなく、全体の司会進行も行い、各研究者が均等に発言できるように丁寧な配慮を行っていた。

研究者たちと認知症当事者である McKilloop 氏とが、「研究」という共通のテーマに対してまったく平等に、より正確に言えば、McKilloop 氏がイニシアチブを取りながら議論を行っている様子は、認知症の本人が、その人の特性に合わせて、自分たちの思いを社会に反映させていく社会参加の一つの姿を象徴していた。ここでは、認知症当事者である本人と、大学関係者や認知症当事者の活動を支える人たちとが、イコール・パートナーの関係にあることはその進行から明らかだった。

さらに、当事者と研究者がそれぞれお互いに応援し、応援されるものとして存在していた。McKilloop 氏は認知症当事者という専門家であり、自らの知見、自らが見聞きした話を語っていた。

## 2) Heather Wilkinson(E-CRED)<sup>9</sup> : E-CRED's core principle and activities

E-CRED の研究会終了後、McKilloop 氏も寄稿している”The Perspectives of People with Dementia: Research Methods and Motivations”<sup>10</sup>の編著者であるエジンバラ大の Heather

<sup>9</sup> <https://www.ed.ac.uk/profile/professor-heather-wilkinson>

<sup>10</sup> <https://www.amazon.com/dp/1843100010/>

Wilkinson 教授にインタビューした。

Wilkinson 教授へのインタビューの中で、認知症当事者と研究との関わりにおいて、特に注目すべき内容は以下の通りである。

- ・ 研究のアイデアが認知症の当事者から生まれることが参画の入り口である。
- ・ 当事者を含む複数のセクターが共同で研究提案が行われている。
- ・ 認知症の当事者は研究に参加したがつている。
- ・ 認知症の人を共同研究者にする、共同提案者にするという動きが進んでいる。
- ・ 実際の社会に影響を与えるには、研究は認知症の人と共同で行うのが良い。
- ・ 共同提案者である当事者は、リサーチクエストを共同で作る、提案書を書く、共同提案者とのミーティングに参加する、共同研究者として研究グループに参加する。

Wilkinson 教授は、「実は新しい研究助成が取れたのよ」と嬉しそうに話されていた。その助成では、研究提案の中に認知症当事者の方が含まれており、同時に、研究の実施においても認知症の当事者の皆さんに関与していただくことになっているとのことであった。共同提案や実際の研究を進めるにあたってのポイントは下記の通りである。

- ・ プロジェクトの全体の予算は 9 万ポンドである。
- ・ 認知症当事者である共同提案者には時給が支払われる。認知症当事者である共同研究者には 1 時間 30 ￡ほどのバウチャーが提供される。共同研究者である認知症当事者は、経験を写真に撮影し、感想を録音する。
- ・ 共同提案者である認知症当事者については、PA（パーソナル・アシスタント）が付き、E-CRED のミーティング参加をサポートしている。なお PA 費用は別の助成団体が提供している。

Wilkinson 教授に、最後に、認知症当事者が働くことについてどう考えているかを聞いた。以下がその回答である。

- ・ 認知症アクティビストと呼ばれる人たちについては、認知症であるからこそできる貢献の仕事がある。そうでない場合について研究以外の分野で、認知症と診断された後に仕事をするとということに関する事例は知らない。

Wilkinson 教授に最後にひとこと求めたところ、教授は、「Involvement is Empowerment」と語った。

### 3) Liz Talor (E-CRED): How to support dementia activiss

スコットランドの認知症当事者グループ SDWG に長年関わり、Agnes Houston の PA (パーソナル・アシスタント) にもなっていた Liz Talor 氏に話を聞いた。Talor 氏が PA について話した要点は下記の通りである。

- SDWG のひとつの課題は、アクティビストが極端に疲れた状態になり、バーンアウトしてしまうことである。
- 費用はかかるが PA を付けるなど、アクティビストに対するサポートが必要。
- Agnes の PA は 1 日／週の費用で動いている。
- Agnes の PA は、現在は一日分のオンラインサポートだが、それだけでは足りない。
- PA の役目はとても難しいので、多人数で支えるというモデルも難しい。
- PA は感情面や心理面でのサポートも必要である。
- Activist の活動を支えるためのサポーターとして PA を、たくさんの人たちが必要としている。
- PA の必要性は、認知症の人自身がそれぞれに持っている人間関係、家族、サポーターにも依存する。
- SDWG の人の誰も個人的な PA はおらず、メインは家族である。
- SDWG の人が講演などにいくときのサポートは SDWG が主催者が付けているが、全員に毎回というわけではない。

Talor 氏は認知症の当事者が当事者として活躍するためには、それを支える PA の存在が不可欠であると考えており、部分的にしか存在しない現状に強い課題意識を持っていた。

その他の現状の課題について、Talor 氏が語った内容の要点は下記の通りである。

- 知的障害の人が Activist として活動をするためには公的資金 (障害者手当) が使えるが、認知症ではそのようなものはない。
- 知的障害の人は、日常の延長として講演に行くなどのサポートにアクセスすることができるし PA が付くことは良いことだというコンセンサスがあるが、認知症の場合はそうではない。
- 認知症の人のすべてが Activist になりたいわけではない。
- SDWG のメンバーでさえ、参加の動機は受動的な場合がある。参加すれば講演することが期待される。
- SDWG のメンバー獲得も課題である。
- Activist ではない人の満足を拓げるためには、話を聞くことが大事である。

さらに、Wilkinson 教授が語っていた研究テーマへの認知症当事者の関与についても聞いた。以下がその要点である。

- SDWG の良さは、居場所になっており、活動に価値があると認められて何かしらのインパクトを政府内に与えていることである。
- SDWG が政府に影響を与えたのは、SDWG がアルツハイマースコットランドの傘下であり、母体である組織自体が政府に影響を与えてきたのでそれが大きい。
- SDWG がアルツハイマースコットランドの傘下にあることで、SDWG 単独の声ではなく、よりプロアクティブになって自信が付き、看護師協会などに提言できた。
- SDWG がアルツハイマースコットランドの参加に入ることで政府に影響を与えやすくなったことは良い点であるが、一方で、経済的に関係が密になり依存が高まったことは良くないところでもある。
- SDWG はアルツハイマースコットランドに経済的に依存することで、独立した声ではなくアルツハイマースコットランドのアジェンダに対応するような感じになっている。
- SDWG の小委員会は GP へのアクセスについて取り組みたいと考えたが、アルツハイマースコットランドが考えるアジェンダと異なっていたため、アルツハイマースコットランドはこれを拒否した。
- 当初は、SDWG がアルツハイマースコットランドに影響を与え、そこが頑張ってスコットランド自治政府に影響を与えていたが、現在はそれが逆になっている。
- 現在の SDWG は、より受動型になり、アルツハイマースコットランドのアジェンダに従ってこれにお墨付きを与える方向に動いている。アジェンダは認知症の人の方から出なくなり、今はすべてアルツハイマースコットランドから来ている。
- Dementia Alumni ができたのは、SDWG ではアジェンダを自分たちで決定できなくなることに嫌気がさしたからである。
- Alumni は自身がアジェンダを作り、政府や他機関に影響を与えるために助成をとって研究や活動をしている。
- Alumni が今取り組んでいるのが Self-Directed Support、自分自身で生きていくための活動である。リンクワーカーのサポートが終了した後の状況について研究されていないため、自分たちで現状を調べようとしている。
- Alumni はさまざまな活動をしてきた当事者の少人数のグループである。ミーティングの部屋を使う費用は無料だが、ファシリテーターも特におらず、自分たちだけで行っている。ひとつのテーマに絞ってプロジェクトを行うというグループである。

Talor 氏には認知症の当事者の就労についても聞いた。彼女の意見は下記の通りである。

- ・ 認知症の雇用については、1週間に2回仕事をするという個別の事例はあるが、認知症の人を雇う企業・事業所は少なくともスコットランドにはない（もしくは非常に少ないか系統的には行われていない）。
- ・ スコットランドでも認知症の当事者からもっと仕事をしたいという声を聞いたことはあるが、一方で、退職は良いことだという文化的な違いもあるかもしれない。
- ・ 仕事を失ってボランティアをするのと、リタイアしてボランティアをするのとでは、報酬の考え方は異なる。
- ・ 元警察官や元看護師など **Activist** が自らの職業での経験を生かした活動は、スティグマを減らすような一般的な活動だけではなく必要である。

Talor 氏は、SDWG Alumni の Sensory プロジェクトについてもいくつかのポイントを話している。以下はその要点である。

- ・ Sensory のプロジェクトはインタビューが元になっており、認知症の人が研究のリーダーになっている。
- ・ Sensory のプロジェクトでは、より広い範囲の人に、自身の経験を語るという機会を与えた。それもひとつの「はたらく」という価値の提供である。
- ・ より多くの人の声を聞く方法と、それを聞いた後にどう支えるか、サポートを見つけていくかは必要である。
- ・ Sensory (Dementia and Sensory Challenges Booklet)<sup>11</sup>のプロジェクトでは、100万～200万円ぐらいの予算で、冊子を作り短いビデオを作って広めていくというモデルを行った。Self-Directed Support の研究でも同じことをしようとしている。
- ・ Alumni が活動を進めるにあたり、E-CRED が相談に乗り、アドバイスを行っている。そのことが Alumni の成果になっている。
- ・ Sensory (Dementia and Sensory Challenges Booklet)<sup>12</sup>のプロジェクトでは、映像作成の費用は含まれているが、リサーチの人件費は含まれていない。したがってリサーチについては Alumni のグループだけでやっている。
- ・ Sensory のプロジェクトのようなことができるのは、Activist の中でもごく一部の人だけである。
- ・ スコットランドの Activist は非常に少人数ではあるが研究する能力も高い。一方で、認知症と全く関係なく、自分の興味でアクティブに参加したいと思っている人たちはいる

---

<sup>11</sup> <http://www.lifechangestrust.org.uk/people-affected-by-dementia/dementia-and-sensory-challenges-booklet>

<sup>12</sup> <http://www.lifechangestrust.org.uk/people-affected-by-dementia/dementia-and-sensory-challenges-booklet>

かもしれない。

#### 4) Andy Hyde (UPSTREAM ): UPSTREAM and its methodology how to work together with transport companies

UPSTREAM という非営利の活動で認知症当事者とともに交通に関わるプロジェクトを実施している Andy Hyde 氏に認知症当事者とともに実施する活動について聞いた。以下は Hyde 氏が語った要点である。

- ・ 認知症の当事者に課題 (ex:交通) の問題点を決めてもらっている。
- ・ アクティビストとは特別の人ではなく、地域のごく一般的な認知症の当事者である。
- ・ 地域の認知症の当事者がアクティビストとして活躍するためには、DEEP のように、それを支えるネットワークやコーディネーター、そのネットワークを運用するガイドラインが必要である。
- ・ 主体を認知症の人にシフトし、認知症の人自身が自分たちはできると信じれば、こういうすごいことが起きる。
- ・ ファシリテーターは地域のボランティアもいるし、認知症の人が行うときもある。

また、Hyde 氏には、プロジェクトへの認知症当事者の参加における謝金の考え方についても聞いた。以下は Hyde 氏が語った要点である。

- ・ 貢献の価値をしっかりと認識して謝金は支払った方がよい。一方で公的資金との関係ははっきりさせておく必要がある。
- ・ 認知症の当事者がアクティビストとして課題に向かいあうのに、必ずしも費用等が必須というわけではない。
- ・ 謝金も大切だが、認知症の人がより参加しやすい環境を整えることが参画を促す上で重要である。認知症の人に合わせた計画を立てることが認知症の人の価値を認めているのだと捉えることもできる。
- ・ 話を聞いてもらって変化が起こったことを良しとする人もいれば、これだけの時間を使ったので対価が欲しいという人もいる。大事なことは利用しないことである。
- ・ DEEP グループの活動の基本的なコンセンサスはボランティアである。
- ・ 交通のワークショップに参加した認知症の人で対価を求める人には出会っていないが、求められれば考える必要がある。経費をすべてまかない、良い経験を体験してもらったとは思っている。これから本当に仕事の発生が始まるかもしれない。
- ・ 謝金については、認知症の人がどう感じるかということが最初のステップである。
- ・ 英国では認知症の人の価値を認めようという動きは強くあるが、お金以外で価値を認め

るところに留まっている。

#### 5) Philly Hare (Innovations in Dementia) : DEEP network, its approaches, core principles, cases

Innovations in Dementia という非営利団体のディレクターである Philly Hare 氏に Innovations in Dementia の活動について聞いた。Innovations in Dementia は、DEEP (Dementia Engagement & Empowerment Project) のネットワークを支えている。それぞれの DEEP グループは英国各地の本人を主体とする活動グループであり、現時点で全英に約 90 のグループが存在し、1000 人程度の参加者がいるという。

まず Hare 氏に DEEP や Innovations in Dementia について聞いた。以下はその要点である。

- Innovations in Dementia のプロジェクトの根底には基本原則がある。それは、認知症の人たちの声を聞くこと、エンパワーすること、権利を保障すること、である。
- DEEP は Innovations in Dementia のプロジェクトのひとつで、大きなプロジェクトである。DEEP に対する助成はあと 3 年残っている。
- グループへの助成は存続経費ではなく、何かのプロジェクトを行うことに対して支払う。オープンコール（随時受付）であり、金額はまちまちだが最大は 75 万ほどで、全体で 750 万ほどかけている。
- DEEP の助成プログラムで奨励しているのは、ひとつの課題を 3 つか 4 つのグループで一緒に取り組むというモデルである。DEEP ネットワークの 90 のグループをつなげ、支え合い、より多くの人たちの声にし、それぞれのグループが孤立しないという状況を作ることを目的にしている。
- 設立して 7・8 年のすでに確立した DEEP グループと始まったばかりの DEEP グループとが繋がると、自分たちにもできるかもしれないと思えるし、いろいろサポートしてもらうこともできる。
- サーフやケントにある DEEP グループは 100 人、200 人という規模になり、サテライトのような小グループを作り始めている。社会に影響を与えるといった政治的にアクティブな活動とは別に、ソーシャルに会って活動したいというグループも生まれており、ソーシャルな活動とアクティビストとしての活動の間で、人が行き来している。
- はたらくを支えることを考えるとき、単純に労働を支えるのではなく参画を支えるが含まれるとすれば DEEP はまさしくそのための組織である。
- DEEP は誰かのためにやっているのではなく自発的に生まれてきたものである。
- DEEP ネットワークのグループが、4 年半で 12 が 90 になっていくにあたっての KSF

- (Key Success Factor) のひとつは、ネットワークにつながることで何らかのサポートが受けられること、どうやってグループを作ればいいのかということがわかることである。
- DEEP グループに入っていない本人からの連絡や、グループを作りたいという問合せに対しては、近隣の関係者とつなげ、それを応援することをしている。
  - コンタクトを取ってくるのは認知症の本人であることもあれば、研究者やサービス提供者であることもある。研究プロジェクトが終わったときに、プロジェクトで生まれた関係性を活かすためにグループを作りたいという場合もある。認知症カフェやデイセンターの活動の中でその中に現状に不満を持っている人をサービス事業者が見てグループにしたいと連絡がくることもある。
  - DEEP ネットワーク自体は会費もなく、とても緩くて、その状態を極力保ち続けるように努力している。
  - DEEP ネットワークに加わるために僅かな情報を記入して送ってもらうだけになっている。DEEP ネットワークのコアな基本原則を送り、それに賛同してもらえれば DEEP ネットワークに入ることができる。そこを複雑にすれば、それだけで嫌になり圧倒されてできなくなることもある。極力そこをシンプルにしている。
  - DEEP グループに対しては、運営に必要であれば、そのグループ支援する組織を探したり、地元の財団に応募したりすることも勧めている。
  - 多くの DEEP グループでは、他のグループの情報を共有するために、ミーティングのときに DEEP のニューズレターのまとめを 10 分から 15 分、読むこともしている。
  - DEEP グループが別の DEEP グループと出会うことを積極的に支援し、DEEP グループ間でメンバーが出会う機会を増やしている。
  - DEEP のインパクトの評価では、グループそれぞれがどんなことをしているのかというストーリーを集め、何を変えたのか、何に影響を与えたかを考えている。指標というよりは個人の経験・ナラティブなものになっている。
  - 小冊子(“Making the Impact Together”)は、DEEP のグループが変化を起こすために何をすればいいのかという学びを共有する目的で書かれている。
  - それぞれの DEEP グループがどんなことをして、なぜそれを行い、どんなことが起こったか、どんな変化が起こったかなど、DEEP のすべてのグループのすべての活動が集められたら素晴らしいが、そのようなことは起きない。グループの活動として何かをしたときに、記録してくれると良いとは思っている。

Hare 氏には、認知症当事者の謝金や労働対価についての考えも聞いた。以下がその要点である。

- 多くの人が講演をするが、謝金に関する確立したやり方はない。ほとんどの人は経費以外もらわない。

- 例えば、当事者の Wendy Mitchell はほとんどのことをボランティアでやっているが、私的企業のコマーシャルや講演については謝金を求める。Innovations in Dementia と一緒に行う仕事では Innovations in Dementia から 50 ポンドほどの謝金を渡し、Wendy はそれを地元の認知症の活動に寄付している。
- 講演者の誰かが謝金をもらっていて、認知症の人が無償で話すのであれば、公正ではない。しかし、認知症の人にも謝金を貰いたい人と貰いたくない人がいる。
- 学会を企画する人や認知症の人に参画して欲しい人が、DEEP や Innovations in Dementia に支払いや謝礼について問合せをしてくる。特に決まったルールはないが、いつも、認知症の当事者である本人に謝礼等が欲しいかどうかを尋ね、欲しいといわれたら支払う選択肢があることを明確に伝えるように促している。
- 経費については、書式を提出すれば後払いするというような単純なものではなく、どのようなサポートが必要か、チケットの手配の調整、支払い方法など、さまざまな配慮が必要となる。
- 支払う、支払わないと同じくらい大事なことは、経費を支払うときに合理的配慮がなされることであり、参加する経験を良くするために必要である。
- 自分には価値があると本人が感じて、自分が貢献したと思えることが最も大切である。一例として、当事者の Wendy にとって大事なことは、切符の手配をしてくれること、出会った人たちが笑顔であること、すぐに紅茶を持ってきてもらえることである。

## 6) Minds & Voices DEEP Group example

Minds & Voices は、ヨーク市内から車で 15 分ほどの教会の会議室で月に一回、会合を開いている DEEP グループの一つである。メンバーのほとんどは歩いて来られる場所かバスで来られる近所に住む認知症当事者である。

Minds & Voices のメンバーにその活動について聞いた。以下はその要点である。

- Minds and Voices では、概ねテーマがあってそのことについて話している。
- 自治体が作っている認知症の人向けの団地にも行き、その建物をみてコメントをしたり意見を言ったりした。標識が少ない、エレベーターに問題がある、トイレや浴室が良くない、タイルの色が黒と白だから良くないなど、いろいろなことを話した。
- テーマを持って話す理由は、自分たちは認知症の人たちの生活を良くしたいと思っているからである。
- Minds & Voices という名前も自分たちで考えた。
- Minds & Voices の集まりはソーシャルグループではなく、それ以上のものがある。グループの名前の下にある”Opening Minds”と”Moving Forwards”をメッセージとして表

している。

- Minds & Voices に入るまでは積極的ではなかった。認知症になって 14・5 年経っているが、このグループに入る前は人生がなかった。ここで人生を取り戻した。このグループに入って、また人になった感じがする。このグループに入って良かったと思う。
- 問題を見つけたら、ただ自分たちで不平を言っているだけではなく解決する
- ひとつのテーマについて、ずっと話している。話が脱線し、また戻ってくる。一方で、1 回のミーティングでひとつのことだけについて話すということでもない。

Minds & Voices では、言葉が出にくかったり、気おくれをしたりしてしまう人のために小さな黄色いカードを使って話している。



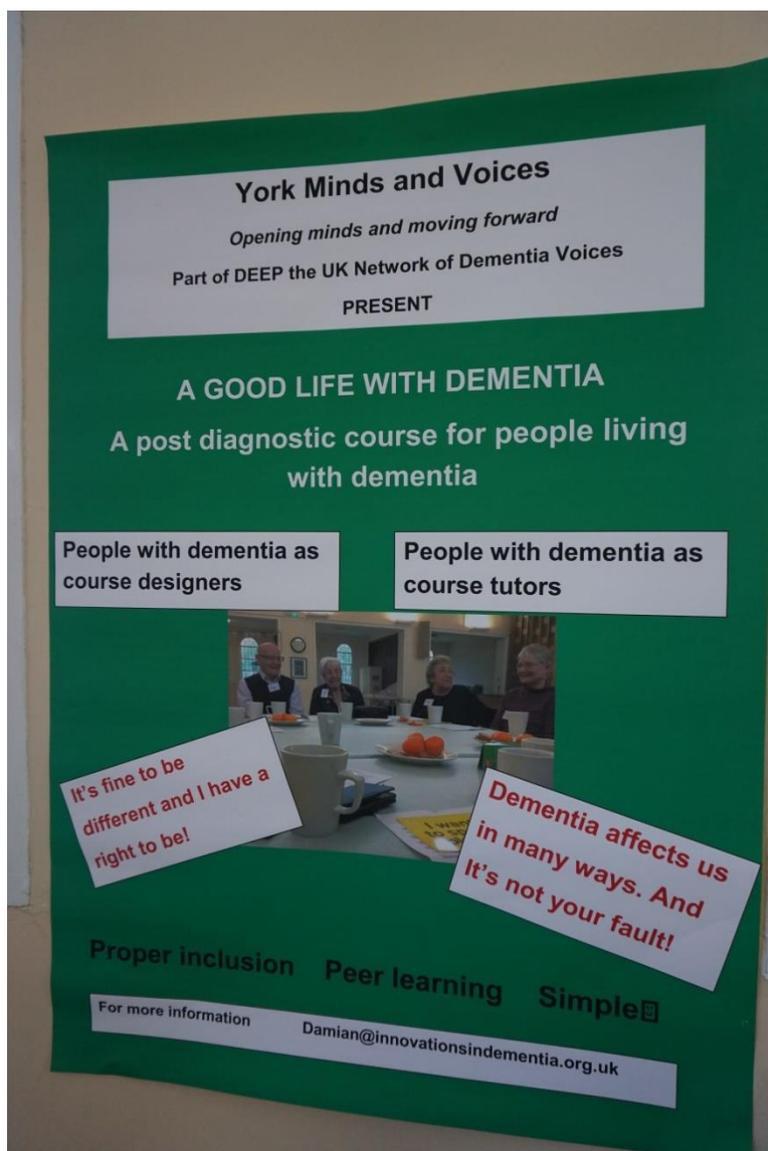
図：Minds & Voices の様子



図：均等に話すための工夫

Minds & Voices は、現在、認知症と診断された後にどのような学びの機会があればよい

か、診断後の当事者に向けた学習コースについて話し合っている。自分たちが認知症であると診断されたときのことを振り返りながら、”認知症とともによりよく生きる (a good life with dementia)”のために「自分たちが何を伝えたいか」「自分たちがどんなふうに関われるか」を話し合っているとのことである。この学習コースの実施にも、Minds & Voices のメンバー自身が直接関わっていくことを計画している。



図：診断後プログラムの概要

Minds & Voices が非常に印象的なのは、そこに集う人々が、ごく普通の市井の人たちであることだ。DEEP の活動は、認知症であることを自覚的に考える人たちによって行われている。英国ではそのような人々を Dementia Activist と呼ぶ。しかし、Dementia Activist は必ずしも特別な人たちだけではない。それぞれの街にそれぞれに暮らしてきた人々であ

る。活動自体は日本の本人会議とほぼ同等である。唯一の差分は、そのような DEEP グループ同士が相互につながり連携しているネットワークが構成されていることかもしれない。

#### 7) Wendy Mitchell : What is important for me

Wendy Mitchell 氏は、Minds & Voices のメンバーであるとともに、Dementia Activist として講演、研究活動などに積極的に関わっている。Mitchel 氏に Minds & Voices の活動について聞いた。以下はその要点である。

- ・ Minds & Voices の良さはピアサポートの部分。皆が認知症と診断されているので、認知症ということその人を判断したりしないのが良い。認知症でない人たちと一緒にいるときには、名前を間違えたり日にちを間違えたりするとおかしいと言われるが、認知症の人同士であればそういうことが問題にならない。そこが良い。
- ・ 自分が一人ではなく、他の人がいるということが、自分にとって慰めになる。私たちは普通だということが感じられる。認知症という診断がつく前にはいろいろな才能を持っている。診断によってそれが一気に失われるものではない。
- ・ 積極的な参加や参画に関して最も大切なことは、社会や仕事の間などから、自分たちが分断（疎外）されてしまわないこと。疎外されてしまえば、そのコミュニティや社会につながり包摂されることが無くなってしまふ。自分に価値があると感ずることもなくなってしまう。インテグレーションが大事。
- ・ インテグレーションを上手く進めるためには、できないことに注目するのではなく、出来ることに焦点を当てること。多くの人にはできないことにばかりいう。そういうことは気にしないことにしている。認知症によって書くことはできないが、タイプすることはできる。
- ・ Minds & Voice の診断後コースは素晴らしいと思う。私たち自身が何をコースの中を含めなければいけないかを決めた。財政的、心理的感情的サポート、ピアサポートなど、必要で実践的なものを入れた。その中で自分に必要なものだけを持ち帰ってもらえばいい。それぞれの人は異なるものを必要としている。こういうものがあると自分だけではないと思える。
- ・ DEEP がグループのネットワークであるというのは、少数の有名な人が話すのではなく、認知症は誰にでも起こりうることなので、DEEP の各地にいるメンバーがそれぞれの地域で話すことを意味している。
- ・ 自分自身がいつまでこういう風に話せるかわからない。そのため、私たちの後ろにそういう人がたくさんいることが、活動をしていく上で大切だ。

Mitchell 氏に、研究などの活動に関わる意味などについても聞いた。以下はその要点であ

る。

- **Minds & Voices** に参加するまでは、参加する機会があるということもまったく知らなかった。このようなグループがあることはとても大事。それは自分にとってのターニングポイントだった。
- 最初の機会は、ヨークの地方自治体による、標識を認知症にやさしい標識にするにはどうすればよいかというプロジェクトに関わったこと。ジェンダーからみた認知症というプロジェクトにも参加し、アグネスなどの女性の認知症の人に出会ったことも大きかった。
- 研究計画を企画するところを含め、研究のすべての過程に参加している。医学研究の治験に参加することもあれば、社会科学系の研究でインタビューされることもあるし、アプリが世にでる前のテストにも参加している。
- 研究には、認知症についてよく知っている専門家として、研究者として参加している。
- 研究者としてボランティアではなく、研究チームの一員として参加している。一回一回、研究者として参加するたびに報酬を貰う。
- 研究に参加する機会は他の人にも増えた方がいい。認知症のことを研究するのに認知症の人なしでどうやって研究できるか。
- 研究への参加にはきちんと報酬が支払われることも大事である。いろいろな方法で関われば良い。
- 研究というと躊躇する人もいるかもしれない。ポスターを見て評価するなど、いろいろな方法で関われば良い。先日も、認知症の人に研究に参加しないと声をかけたが、「私は賢くないから無理」と言われた。私は、「あなた自身が認知症について専門的な知識を持っているのですよ」と言った。
- 研究へのアドバイザーも **Active Participation**、参加から参画に含まれる。ただし、狭い意味での受動的な参加と **Proactive** な参加（参画）の意味は、一人ひとり違う。その人がどういう参加をしたいかによる。本人にはその人が自分で思っている以上にやれることがあり、より **Proactive** な参加もできる。いろいろな方法があるので、それを探るのが大事。

#### 8) Damian Murphy (Innovations in Dementia, Minds & Voices Facilitator) : How to support DEEP groups

Innovations in Dementia のディレクターであり、Minds & Voices のファシリテーターでもある Damian Murphy 氏に、DEEP グループの支援について聞いた。以下はその要点である。

- DEEP グループを支えるには、円滑・容易に進めていくファシリテーター役の人が必要である。認知症の人と連絡をとり、安全な場所の確保をし、交通の確保が必要。
- Minds & Voices は皆が経験を共有したいと思っているのでポジティブ。
- 会場に来るための交通の手配はとても大事。
- 定例以外にも、どこかに行って話をする、場所の監査をするなど、さまざまな機会がある。年に 11 回の定例ミーティングを設定しているが、診断後コースがはじまればそれ以外に 6 回会う機会がさらに生まれる。
- ファシリテーターを増やすには、グループの活動に来て、見ながら学んでもらうことが重要。認知症に対する最低限の理解は必要だが、認知症の人と過ごすこと、時間を共有するということが大事。
- 規則をつくるということに賛成ではない。上手にファシリテーションされていないグループは結局続かず、自然消滅する。DEEP はネットワークでしかない。

#### 9) Philly Hare (Innovations in Dementia) : Activities of Innovations in Dementia

Innovations in Dementia のディレクターである Minds & Voices という具体的な DEEP グループの支援について、再び話を聞いた。以下はその要点である。

- SIB (Social Impact Bond) のような取り組みは、お金を出す人がコントロールしてしまうリスク、認知症の人にとって制約と負担になってしまうリスクを考える必要がある。現在の DEEP のモデルは何をしなければいけないということについてはフリーハンドで、自分たちが感じることが大事で、やりたいことをやるのを大事にしている。
- アルツハイマー協会に所属している団体の問題は、ある程度協会がコントロールし、どんなことを話すのかというテーマや何に優先順位を置くかを決めていることにある。
- DEEP がとても幸運なのは 3 つの助成機関が支援してくれており、DEEP の活動である声を聞くや参加について信じて助成をしている点。特別なこれをしなさいという指示がまったくない。SIB が悪いモデルだと言っているのではなく、注意が必要だとは思う。

#### 10) James McKillop : What is important for me

スコットランドで認知症当事者グループを立ち上げた James McKillop 氏に、認知症当事者としてさまざまな活動に関わることについて聞いた。以下はその要点である。

- エジンバラで始まっている雇用に関する研究はアドバイザーとして研究の委員会に入っている。
- 雇用に関する研究にはボランティアで参加している。経費はもらっている。

- その人が好きだったので研究に参加することにした。
- 65歳が定年なのでそれ以上の人は年金があるが、それ以下の人は年金を多くするために働く必要がある。それで働きたいと思った。古い世代の考え方だが、仕事をして稼ぎ、妻と子どもを養っていくということが誇りであり、そういうことがしたかった。家族を養えないということは面子を失うこと。
- 日本を訪問したとき、ホンダで洗車をしているのを見て、素晴らしいことだと思った。スコットランドでは、自動車を傷つけてしまうのではないかとということを気にするし、認知症の人は仕事ができないという思い込みがある。役に立たないような仕事ではなく、本当に良い仕事をしていたので、本当に嬉しく思った。綺麗に磨けば、これだけできるというプライドと達成感が得られる。
- 医学部の学生と精神保健学部の学生にコミュニケーションについて教えている。準備に時間がかかり、リハーサルを行い、いろいろなことを覚えなければならず、ハードワークであるが、好きな仕事だ。
- 学生には、言っていることが本当に感じていることではないのだから、自分の目を使ってコミュニケーションをなさいと話している。
- 人権擁護のプロジェクトの委員会のメンバーもしている。スコットランドだけだが、ケアホームの監査もしている。いずれもボランティアで報酬はないが、意義のあることをやっている。他の人がよりよく生きることを助けること、その人たちの生活がよくなることを支援したいと思っている。
- トーキングマットの開発にも関わった。コミュニケーションが難しくなったときに、例えばコーヒーについてカードで好き・わからない・飲みたくないかを示してもらい、好き嫌いなどその人に関する知識を多くするもの。実際にそれを試しながらコメントした。
- DEEP 以外にトーキングマット、人権擁護のプロジェクト、DEEP、SDWG の Alumni にも関わっている。Alumni は DEEP グループでもある。ストラップライド・グラスゴー大学とカレドニア大学ではロールプレイングのトレーニングに関わっている。ハミルトン大学、スターリング大やペイズリー大でもやっている。
- もし楽しくなければやらない。もし行って対応が不適切であれば、もう行かない。ストラップライド大の場合は、タクシーが必要ですかと聞いてくれる。普通は必要ないというが、寒いとき、早く行かなければいけないときにはお願いする。終了後にもタクシーが必要ですかと聞いてくれる。ほとんど使わないが一度だけ気分がよくなかったのでお願いした。そういうときはタクシー代を支払って貰う。タクシーについて尋ねることは主催者側の責任とは必ずしも言えないが、多くの場合はどうやって来ますかとも尋ねられない。しかしストラップライド大は特に良い対応で、いつもタクシーが必要ですかと聞いてくれる。
- ある会議は参加者からは参加費を取っており、認知症の人にも話をして欲しいと思っているにも関わらず、それだけの価値があると主催者は思っていない。大きな会議であり、

他の人が報酬をもらっているのであれば、自分も支払われていいと思う。さまざまな手当に影響を与えるので支払われたくないと思う人ももちろんいるが、自分は影響を受けないので関係ない。

- E-CRED のミーティングには経費はもらっているが、報酬は特にない。
- 研究への参加やユーザーに意見を尋ねる際、報酬を支払うのは普通なので、認知症の人に対しても支払うのは良いことだが、お金が関わって意見が歪んではいけない。
- Dementia adventure のアドバイザーをしている。Dementia Adventure はチャリティで、認知症の人と家族向けに認知症にやさしい冒険的な旅行をサポートしている。気球に乗りたい、船に乗って一週間ほどセーリングするなど先方が何かプロジェクトを企画するときに安全に行えるようにアドバイスを。人気があるのは例えばポルトガル旅行。丘陵地帯を歩くプログラムも人気がある。
- Dementia Adventure への参加費は、可能な限り安く設定しているが、ひとりあたり概ね7万5千円ほど。行く価値はある。トレーニングを受けたスタッフがいる。
- 自分たちで問題を発見してそれに対して活動することとして、グラスゴー空港に対して Alumni で話をしたりしている。
- だいぶ前からスコットランド自治政府に10個ほどの質問を答えてもらうということをはじめた。当時は年に一度だったが、今は年に4回になっている。応答がなければドアを叩き続けることだ。現在はスコットランド自治政府側が、認知症に関する委員会を作るときに、認知症の人に入ってもらいたいと頼みにくるようになった。
- 政治家で認知症の家族を持つ人を探すことは大事。話を聞いてもらえる確率が高くなる。話すときには攻撃的ではなく敬意を払って交渉すること。彼らのいうこともきちんと聞くこと。政治家自身がやりたいと思っても財政的なことなどでできないこともあるので相手の意見も聞くこと。施設に入ることは国としても支出が増えるので、適切なことにお金を投資すれば結局は安上がりになるということを強調している。
- Brenda というサポーターがいて、その人に出会わなければ何年も前に施設に入っていた。Brendaのおかげで現在も施設に入らずにいることができています。
- Brenda は、いろいろと背中を押してくれた。講演もそれまでの人生で1度しかしたことがなくそのときもとても緊張した。ブrendaは、まずは6人ほどの小さなグループで5分だけ話すことから始め、絶対できるからと応援してくれた。話すときも近くにいてくれた。その後、より多くの人前で話をするようになった。
- 最初の講演のときは震えていた。ブrendaはだんだん遠くへと引き下がってくれた。いまでは日本でも話をできるようになった。ブrendaには感謝の言葉がない。
- 認知症と診断されたとき、機会を作ってくれる人がとても必要。いままで認知症の人にたくさん会ったが、皆とても発想力が豊かで、それまで何もやったことがないのに可能性を持っている。新しくグループに入ってくる人は、人生の中でそれまで人前で話すことがまったくなかったのに、それができるようになる。

- ・ そうなるためには、まずはグループの中でリハーサルをすること。出てこない言葉は当然あるが、そのときは違う言葉に置きかえればよいというアドバイスをしている。
- ・ 日本人とスコットランドの人と違いはない。希望を持ち、やりたいことを持ち、良い人生を送りたいと思っている。認知症という診断によって落ち込んでどんどん悪くなっていくのではなく、認知症であってもエンジョイできる人生があるということを信じて、そういう人生をよく生きていくこと。認知症というのはどんどん悪化していくもので、私自身もそうだが、それは事実として認めなければいけない。しかし、私のように良い人生が送れるということを伝えたいと思う。
- ・ 丹野さんを見てもわかるように、認知症になっても輝かしく生きることは可能。自分に自信を持って生きること。ADI 京都では丹野さんが会議の議長をしていた。自分が診断を受けたときにグラスゴーで学会があった。私は出席したかったが認知症を理由に拒絶された。丹野さんを見て欲しい。国際会議の議長をしているのだ。自分が診断を受けたときはそんなことは想像すらできなかった。

### (3) 海外先進事例の特徴点の抽出

海外先進事例のインタビュー調査には、エクストリームユーザーインタビュー手法を用いた。調査対象は、本調査の目的に鑑み、本人としての自覚的な活動を行う当事者として、英国の E-CRED、DEEP、Innovations in Dementia の活動を中心に調査した。

今回インタビューした対象は、英国において **Dementia Activist** と呼ばれる認知症の当事者であるからこそできる社会的貢献に取り組む人々と、それを支える仕組みであった。特に、**DEEP** というピアサポートの場である日本でいうところの本人会議が英国においてはネットワーク化し、相互が影響し合いながら、社会的な貢献を深めていることが印象的であった。

**DEEP** については、エジンバラ大を中心に”**Making an Impact Together**”<sup>13</sup>という小冊子がまとめられている。日本において、若年性認知症を含む認知症の人の特性や能力を活かした新たな就労につながる体制や地域での活躍の場の創設に資する手法を考える上で非常に参考になる取り組みであると考えられる。

---

<sup>13</sup> <http://dementiavoices.org.uk/2016/11/making-an-impact-together/>

## 第3章

調査2：

国内横展開に資するプロトタイプ

プログラムの実践的検証（I）



## 第3章 調査2：国内横展開に資するプロトタイププログラムの実践的検証（I）

### 1. 目的

若年性認知症を含む認知症の人の特性や能力を活かした新たな就労や社会参加の推進のため、地域内でどのようなステークホルダーが、どのようなプロセスを経て、取り組みを進める必要があるのかを、実際にプロトタイププログラムを実施しその成果を踏まえて分析する。また、各地で生まれている優れた取り組みを他地域に横展開するためには、どのような課題や解決手法があるのかも検討し、今後全国で取り組みを広げていくための効果的なプログラム案を提示する。

### 2. 調査の対象と方法

調査対象地区は、メイン対象地区を東京都町田市、サブ対象地区を福岡県大牟田市とした。

調査対象者は、対象地区の認知症の人、認知症の人の支援に取り組むケアセクター・自治体の関係者、認知症の課題に関心を寄せるまちづくり関係者・企業等、自治体の経済産業部・労働関係機関、成長産業・人手不足業界の関係者等、および有識者とした。そして、若年性認知症を含む認知症の人の地域での活躍の場の創設や新たな就労へのマッチングに関する先進的な事例の関係者を中心に抽出した。

調査方法は、ワークショップ・インタビュー調査、プロトタイププログラムの実施を採用した。

### 3 調査内容

#### （1）新たな就労と地域連携構築における課題の整理

若年性認知症を含む認知症の人の活躍や新たな就労に関わる課題、先進事例における課題解決手法やそのプロセスを、国内での横展開を視野に入れながら調査・整理する。地域での新たな就労機会の開発とマッチングに向けて地域で求められる連携体制について、ケアセクター、公共セクター、ビジネスセクターそれぞれの役割と課題、地域連携の鍵となる要素をインタビュー・ワークショップによって抽出する。

## (2) 地域での実践的プロトタイププログラムの設計と実施

行政、ケアセクター、企業が協働し、地域全体で認知症の人の働く場を増やすプロジェクトを推進している町田市で、各セクターへのインタビューと全セクターが参加するワークショップを開催する。働く場を増やすためのインプット・活動・アウトプット・アウトカムのロジックを共有した上で、実践的プロトタイププログラムを設計、実施する。

## (3) 実施プログラムの分析

町田市におけるプロトタイププログラムから、国内他地域への横展開で必要となるリソース、改善点、実施上の課題を分析、より具体的な実施プログラム案としてまとめる。

実施時期は下記の通りである。

- ・2017年09-10月 国内事例調査・ワークショップ開催（上記（1））
- ・2017年11-12月 実践的プロトタイププログラムの設計と実施（上記（2））
- ・2018年1-2月 課題の分析と実施プログラムとしての整理（上記（3））

### <ワークショップ>

- 2017年11月14日 町田ワークショップ1回目
- 2017年12月14日 大牟田ワークショップ1回目
- 2018年1月19日 大牟田ワークショップ2回目
- 2018年2月13日 町田ワークショップ2回目

### <インタビュー>

- 2017年11月14日 町田市（1）
- 2017年12月15日 大牟田（1）
- 2018年2月8日 町田市（2）
- 2018年2月13日 町田市（3）

### <実践的プロトタイピングプログラム>

町田市と大牟田市で、本テーマに関係者するステークホルダーを集め、ワークショップを行い、その中からでてきたアイデアの中で、期間内で実施可能なものを選び、プロトタイププログラムとして実施した。

町田：竹林プロジェクト（2017年12月より開始）

大牟田：ホンダでの洗車活動（2018年2月より開始）

## 4 結果と考察

### (1) 横展開に向けた課題

明らかになった課題は、「働く側の課題」、「仕事を発注する側の課題」、「コーディネート・マッチングの課題」の3つに大別することができる。インタビューやワークショップを通じて、とりわけ、働く側で中心的な役割を果たす介護事業所において、認知症の人や高齢者が、制度内で働くことが難しいという認識をもつ関係者が多く、意識や制度の解釈が取り組みの普及や横展開を阻害していることがわかった。立場ごとの課題をポイントごとに整理すると以下のようなになる。

#### ◆働く側（介護事業所など）の課題

##### 1) 介護保険制度上の位置付け

介護事業所関係者からは、介護保険制度上、地域へ出て活動をする、働くという場合に以下のような点が懸念されるという報告があった。介護保険者から明示的に指摘がある場合もあれば、実際には照会はしていないが、介護事業所側が指摘を受ける可能性があるという懸念されている場合もあった。

- ・施設からの外出
- ・人員配置
- ・ケアプラン上の位置付け
- ・対価を得ること

##### 2) 介護スタッフのリソース不足

上記のような制度上問題がなかったとしても、スタッフの人員体制がギリギリで、施設内と外で分かることが難しいという介護現場の運営状況もあった。

##### 3) 移動・交通手段

実施したプロジェクトの一部は、介護保険制度の枠組みの外で、認知症の人が個人で、保険サービスを利用している曜日以外に、活動に参加するという事例もあったが、その際には、活動の現場までどのように移動するのかという問題があった。中には一人でバスなどを利用する方もいたが、自動車での送迎する必要がある、家族や地域ボランティアなどが往復同行したケースもあった。

## ◆仕事を発注する側（企業など）の課題

### 1) 課題を理解する機会

町田市のホンダで、店舗関係者が認知症の人と実際にあって話をする中で、当初持っていたイメージや懸念が払拭したというように、企業の関係者には、認知症の人と実際に接したことがある人は多くない。取り組みの推進には、地域の認知症の人と出会う機会や、課題を理解する機会をどのように作るかが課題になる。

### 2) 業務の分解

認知症の人ができることは個人としての能力だけでなく、チームで一緒にやった場合にできることもあり、個別性が高く、文脈に依存するケースも多い。既存の仕事内容と個々の能力のマッチングをするだけでは難しく、第三者としてのコーディネーターや企業内の担当者が、その人にあつた業務を検討し、適切なサイズに業務を分解することが大切になる。

## ◆コーディネート・マッチングの課題

### 1) 人材育成

町田市・大牟田市の両地域においても、ワークショップを開催するにあたり、介護事業所と企業双方と話を進めてきたコーディネーターの役割が非常に重要であった。（コーディネーターとなったのは、大牟田市において相談支援包括化推進員、町田市においては高齢者福祉課、DAYS BLG!の前田氏、およびNPO 法人認知症フレンドシップクラブ町田事務局）。

介護セクター、企業セクターの双方とコミュニケーションを円滑にとれる人材をどのように育成・配置していくかが課題となる。

### 2) 普及にあたってのコーディネート・マッチングのコスト

今回のプロトタイププログラムの実施では大きな問題とならなかったが、地域内で案件が増加した場合には、コーディネート・マッチングのコストをどのようにまかなっていくのかも課題となる。

## (2) 考察

本調査を通じて明らかになったことは、全国で数は少ないものの、認知症の人の働く場づくりを実施できている事例があるにも関わらず、行政や介護事業者など多くの関係者が制度上できないと理解している現状である。

一方、仕事を発注する企業側は文脈が合致すれば、協力的であることが多く、ワークショップに参加した企業も業種を問わず、できることはまずやってみようという機運があった。

介護保険制度上の解釈の課題をクリアしつつ、地域内に、両セクターをつなぐコーディネーターがいれば、地域における働く場づくりは、展開可能であると考えられる。

一方で、関係者へのインタビューから以下の2点が挙げられたことも留意する必要がある。ひとつは、認知症の人が働く取り組みは、自立支援や地域社会への参画という文脈では十分な成果をあげている先進事例においても、働くことで一定の収入を得るところには十分な水準には達していない現状があることである。とりわけ若年認知症の人の世帯における経済的な課題を解決するという文脈では、十分な対価をもらうには至っていない。

ふたつめは、「働く」ということの労働の側面だけが強調されると、望んでいない形で就労をして、安価な労働力を提供するという形になる危険性もはらんでいるという点である。「働く」という取り組みは、あくまで自立支援や社会参画という文脈と、企業などの経済活動の文脈が接点を持ったときに、意義が出てくると考えられる。そのためのロジックモデルの設定や、コーディネーターの存在が重要になってくる。

### (3) 横展開のための実施プログラム案

以上のような課題と考察を踏まえて、本格的な横展開のための実施プログラムの骨子を整理すると以下のようなになる。

#### 1) よい事例の見える化、動機形成

- ・ 具体的な取り組みの情報が全国的に不足しており、プロセスも含めた情報を共有できるように、見えるようにする。
- ・ 取り組んでみたいという動機を持つ、介護事業者、自治体、企業の裾野を広げる。

#### 2) 取り組みをスタートしたい介護事業者向けの実践的情報の提供

- ・ 制度の解釈が壁になる介護事業者向けに、どのようにそれらの壁を解決するのか、実践的な情報をまとめ提供する。

#### 3) マッチングの場の設計および人材育成

- ・ マッチングの場（関係性構築、ワークショップ、プロトタイプの実施）の企画・設計に

についての事例共有。

- ・ マッチング・コーディネーターの人材育成。

4) 実施した取り組みを共有する場

- ・ 地域を超えて、全国的に実施した取り組みを共有する場。  
(町田と大牟田で行ったキーパーソンの相互訪問なども含む)

資料1（インタビュー先リスト）

【町田市】

町田市高齢者福祉課地域支援係係長 古川歌子氏

町田市経済観光部産業観光課担当係長 佐藤健氏

おおるりファーム代表 青木瑠璃氏

町田市経済観光部北部丘陵整備課担当係長 中川慎介氏

認知症フレンドシップクラブ町田事務局代表 松本礼子氏

横浜信用金庫成瀬支店営業課 佐田峻氏

町田病院地域連携課課長・町田市医師会在宅医療コーディネーター 長谷川昌之氏

ホンダカーズ町田東店 営業主任 小林栄作

【大牟田市】

医療法人親仁会小規模多機能ホームいまやまの家ホーム長 梅崎優貴氏

ブドウ農家 内野浩嗣氏

ホンダカーズ大牟田北（有限会社ホンダフレンドリー）代表取締役社長 甲斐田浩伸氏

医療法人コミュニティライフサポートすがはら 菅原病院 専務理事 菅原知之氏

佐川急便株式会社大牟田営業所所長 橋本隆氏

佐川急便株式会社大牟田営業所営業課係長 友田敬太氏

## 資料2 インタビュー（要旨抜粋）

（1）佐川急便株式会社大牟田営業所所長 橋本隆氏 営業課係長 友田敬太氏



- ・ 会社全体での取扱い量は、年間1%ずつ増えているが、人員はそれに対応しては増えないため、それぞれのドライバーの業務量は増えている。
- ・ 小口配送を外部業者（サポーター）に委託しているが、高齢化などにより担い手が減少している。
- ・ そうした背景もあり、九州エリアでは、2017年から地域内の配送を、地域のNPO（高齢者グループ）に委託（北九州市・伊万里市）を始めている。
- ・ 宅配以外にも、荷物の仕分けや電話対応などバックオフィスの業務も人手不足があり、短時間勤務、女性に働きやすい職場づくりも進めている。
- ・ 認知症の人の働く場づくりの話をはじめて聞いた際に、上記文脈もあり、特に違和感はない。
- ・ 宅配であれば、認知症の人単独では難しいかもしれないが、家族や介護職員の方との二人体制であれば、全く問題と思う。
- ・ 他の分野での実績もあるので、荷物あたりいくらという形で委託をすることは難しいと思う
- ・ 協力をお願いする場合、まずは、その方と面接をするところから始め、適した業務は何かを一緒に考えるところから考えたい
- ・ 配送においても、徒歩県内を、車を使わず台車による配送をするという選択肢もある
- ・ 現在業務委託をしている外部業者（サポーター）も、高齢化や人員不足なので、地域や日程の住み分けは可能で、競合にはならないと考える。

(2) 医療法人親仁会小規模多機能ホームいまやまの家ホーム長 梅崎優貴氏



- ・ 認知症の人の働く場づくり、地域の困り事のマッチングの重要性は認識しているが、現在、小規模多機能の利用者の中では、「働きたい」という声が強くなるわけではない。
- ・ ホームで畑をもっており、農作業が好きな男性（80代）が畑作業をしている。言われれば、他のところの畑の手伝いもしたいと言っている。
- ・ デイサービスに来ている高齢者は、もっと元気で、地域に役立つことをしたいという声はあるので、何かを始めるのであれば、その方たちから始めるとよいのではないかと思う。
- ・ 実際に外に出た活動をするとなった場合の課題としては、家族の許可を得ること、人繰りやスタッフの育成がある。
- ・ 家族に反対された場合、事業所としては実施しづらい。
- ・ 現状で、スタッフのやりくりが大変なので、新しい取り組みに対応できるよう人材育成をする余裕がない。
- ・ 小規模多機能を利用する人も、すぐ近所という人は少なく、ご近所との関係性はそれほど強くない。徒歩圏内のご近所で何か仕事がありそうかななどの情報はあまり持っていない。
- ・ 近所で働くことを通じて、ここを知ってもらうきっかけづくりができればよいと思う。

(3) ホンダカーズ町田東店 営業主任 小林栄作氏



- ・ DAYS BLG! の前田さんとは、自動車販売のお客さんとして出会った。
- ・ 雑談をする中で、認知症の人が地域で働きたいという希望をもっており、なんとか実現したいと思っていることを知った。
- ・ 事業所のすぐ近くだったこともあり、しばしば、前田さんから働く場づくりに協力してもらえないかという要請を受け、草むしりなどができないか上司に相談したが、許可が出ず、諦めて、前田さんにお断りの返事をした。
- ・ その後も、頻繁に前田さんから問いかけがあり、根負けして、何かできることがないか再度考えることになった。上司の異動などもあり、なんとか理解を得ることができ、無償のボランティアという形から洗車を依頼することにした。
- ・ 最終判断をする際に、前田さんとメンバー（DAYS BLG! の利用者）が訪問したが、上司はメンバーをデイサービスのスタッフだと勘違いしていた。実際に認知症の人と話をし、上司もこれならば大丈夫ではないかという印象を持つにいった。
- ・ 洗車の作業にあたって、車に傷をつけるのではないかと、作業中に行方不明になったらどうするのかなどという声も従業員の中にはあったが、実際に始めてくると仕事は丁寧で、情熱を持っているやっっている姿をみて杞憂に終わった。
- ・ これまで従業員が洗車に当てていた時間を、営業など他の仕事にあてることができるので、助かっている。
- ・ 当初無償のボランティアだったが、前田さんから度々要請があり、月2万円の謝礼をお支払いしている（店舗の判断で使える予算の中から雑費として捻出）。

(4) おおるりファーム代表 青木瑠璃夫妻、  
町田市経済観光部北部丘陵整備課担当係長 中川慎介氏



- ・ 町田市の北部丘陵（約 1000ha）は、高度経済成長期に計画された宅地開発の計画がなくなり、土地の有効利用が課題となってきた。
- ・ おおるりファームは、農地幹旋制度を利用して、市の所有地を借りる形で農業を行う青木夫妻は、世田谷から移住し、新規で就農。
- ・ 都心からの農業体験などの受け入れを行っているが、身体障害者の受け入れなどの実績もあり、認知症の人の受け入れに関して抵抗感はなかった。
- ・ 認知症の人が農作業をする場所を探していた、認知症フレンドシップクラブ町田事務局代表の松本礼子さんと知り合いになり、働く場づくりができないかと話し合うようになり、第1回のワークショップに参加。
- ・ 松本さんの紹介で、実際に認知症の人たちと話すと、働きたいというニーズと、特に若年認知症の方を中心に、一定の収入を得ないといけないというニーズを感じるようになった。
- ・ 市の所有する竹林で、管理が課題になっている場所があることを、中川係長から教えてもらい、おおるりファーム、松本さんが協働して、認知症の人が竹林を使って、働くプロジェクトを構想。
- ・ 2018年2月に市と契約し、プロジェクトが本格的にスタートした。
- ・ 本プロジェクトに参加する認知症の人は、介護保険サービスを使っていない日の個人、すでに働く活動を実施しているデイサービス利用者を予定している。

(5) 大牟田 ホンダでの洗車活動



ホンダカーズ大牟田北（有限会社ホンダフレンドリー）代表取締役社長 甲斐田浩伸氏

- ・ 町田市でのホンダでの洗車活動を知り、大牟田でも実施できないかと構想
- ・ オーナー社長が直接経営する店舗のため、町田のような社内手続きは不要
- ・ 先代の社長が認知症で、課題に対する距離は近く、やれることはやりたいという思いをもった
- ・ その後、すぐに実施することが決まり、2月から洗車の活動を開始



### 資料3 町田 ワークショップの概要

タイトル：ワークショップ 地域でしごとをつくる、シェアする

実施年月日：2017年11月14日（水）18：00-21：00

場所：町田市役所（会議室2-2）

#### 1) ワークショップの流れ

1. これまでのまとめ、しごと、はたらく場を増やす
2. 大牟田市の取り組みと課題
3. チーム町田でできることを考える

#### 2) 参加者属性

保健師、ケアマネ

介護福祉士、理学療法士

NPO、作家、市役所

農業（おおるりファーム）、スターバックス

介護事業所、作家、町田市役所、他、周辺地域からの参加者

#### 3) これまでに見えてきた課題

- ・マッチング・しごとのシェア
- ・仕事の創造（発注する企業・組織）、
- ・チームづくり（はたらく側）

#### 4) 課題の整理

課題1：働く側の課題。ノルマが過酷だとサポートする人で帳尻を合わせている。

課題2：発注する側の課題。少量では困る。実現可能な仕事をどんな風量・内容に分割するか。

課題3：需要と供給はある。それをどうマッチングしてシェアするのか。

#### 5) 課題から見えてくる仮説とニーズ

上記の3つをクリアすることで、地域で働くことが増えていくのではないか。

大きなところでは事業所や会社で完結する取り組みはあるが、小さなところでもできるようにしたい。

#### 6) ワークショップのゴール

町田でできることを考える

- ・ 3ヶ月以内でできること
- ・ 地元企業がしごとを発注
- ・ 複数の事業所（グループ）でしごとをシェア

#### 7) WSで創出された主なアイデア

- ・ 車の洗車
- ・ 農業（第六次産業的、畑だけではない。デザインとか、PCが得意とか）
- ・ 宅配業（団地が多く、サラリーマン世帯、公園が多い）
- ・ ご近所を見守る
- ・ スタバなどの草取り・剪定の仕事、店舗内作業
- ・ 高齢者施設の簡単な作業

## 第4章

調査3：

国内横展開に資するプロトタイプ

プログラムの実践的検証（Ⅱ）



## 第4章 調査3：国内横展開に資するプロトタイププログラムの実践的検証（Ⅱ）

### 1. 目的

「認知症になっても社会に参加したい、仕事をしたい」という認知症の人の思いの実現には、さまざまな関係者の参画が求められるが、そのなかで本調査は、若年性認知症を含む認知症の人を支援する介護・福祉事業所等で働く職員の意識・行動の変化による動きの加速に期待し、介護・福祉事業所等の職員を対象とする教育プログラムを実証的に設計することをねらいとする。

具体的には認知症の人の就労支援の経験がない事業所等とともにプロトタイププログラムの試行と評価を実践的に行うことで、プロトタイププログラムをより実践的なものとする。

### 2. 調査の対象と方法

調査対象地区は、東京都町田市と大阪府大阪市とした。

調査対象者は、就労支援の経験がない事業所等の介護・福祉職、認知症の人の就労の場となる企業等とした。そして、検討委員やWGメンバーが所属する大学（大阪大学・慶應義塾大学）等及び周辺地域の事業所や関係機関等に協力を依頼した（抽出）。

調査方法は、グループディスカッション・インタビュー調査、アクションリサーチとした。アクションリサーチは、集団活動の実際の展開場面において、実験的に刺激を加え、それによって生じた変動の過程を観察・記録していく手法である。今回のアクションリサーチでは、就労支援の経験がない事業所等の介護・福祉職の人々が、実際に経験のないことを実施することで、プロトタイププログラムを社会実装する際の手がかりとなることを把握する。特に認知症の人との出会い直し（その思いに耳を傾ける、できることに光をあてる、ともに仕事に取り組む等）を通じた介護保険サービス事業所のスタッフ等の意識変容とそれに基づく行動変容に着目する。

### 3. 調査内容

既に若年性認知症を含む認知症の人の就労・社会参加の場となっている介護・福祉事業所等（A）に、現段階ではそうっていない介護・福祉事業所等（B）の職員を5日間にわたりインターンとして派遣し、（A）の利用者である認知症の人との出会いや共にする体験、職員との対話等を通じた意識の変化と、それに基づき実際に（B）において就労の場づくりに向けてアクションを起こすに至る過程を、逐次フィードバックしていただく。インターンとして派遣される方には、それぞれ調査メンバーがメンターとして付き、派遣先での1日が終了したのちに、体験したことの振り返りを支援した。

詳細は下記の通りである。

#### ■期間

受け入れ先、派遣元・インターンとして派遣されるスタッフ、メンターの間で日程調整の上、計5日間実施した（連続でもそうでなくても可）。

#### ■（A）受け入れ先事業所への依頼事項

インターンの滞在中、次の2点の実施に協力を依頼した。

- ① 認知症の人の就労・社会参加の場を含む日常業務の体験
- ② 認知症の人の就労・社会参加の実現に向けたプロセスについてのインタビューへの回答

#### ■（B）インターンとして派遣される方への依頼事項

- ・受け入れ先・メンターと調整し、インターン日程を決定。
- ・受け入れ先で5日間にわたりインターンとして日常業務を体験するとともに、終了後に（インターン自身の）勤務先事業所で認知症の人の就労・社会参加の場づくりに向けたアクションプランを立てることを想定し、事業所スタッフの方々等に必要な情報収集を行う。

#### 1) 日々のフィードバック

- 1-1) 振り返りの材料とするため、活動の様子を写真に残す、メモ・録音等により記録した（画像や音声データはメンターとの間でのみ共有するものとする）。
- 1-2) インターンを行う5日間は、原則として業務終了後、メンターに写真やメモ、録音等を共有しながら面談（オンラインを含む）をつうじてフィードバックを行う。5日間は、些細なことでもポジティブもしくはネガティブな心情の変化を振り返り、メンターに伝達する。

- 2) 5日間終了後、各インターンには勤務先事業所でのアクションプラン（ver.0.1）の骨子を検討してもらおう。
- 3) 全体を通じてのフィードバック  
骨子を踏まえ、メンター及び受入れ先事業所と全体のフィードバック面談を実施。

#### 4. 結果と考察

以下、4名のインターンの○事前レク、○日々の振り返り、○全体振り返りとアクションプラン、および○関係者による全体振り返りの記録を1人分ずつ順に掲載する。

##### 4. 1. インターン A 氏

### 事前レク

インターン対象者氏名（ A ） メンター（ 山川みやえ ） 実施日（ 2017/12/4 ）

#### ① 事前挨拶（30分程度で負担にならない範囲で）

簡単に趣旨を説明する

- ✓ 依頼書にかかっている内容を伝える（それ以上は伝えない、出会い直しに焦点をおいていることも伝えない）。

メモのとり方や録音・撮影等記録について確認する

※メンタルゲージ、メモ、画像、音声他

メンタルゲージについて了解。毎日の振り返りは16時～17時を目安に開始。Zoomでの接続になるが、機器は弱いのでおたがいさんの太田氏にサポートしてもらうことで了解。

メンターとマンツーマンで振り返りを実施予定。アクションプラン及び全体振り返りについても了解。

インターンの方への質問

✓ 基本属性・キャリア

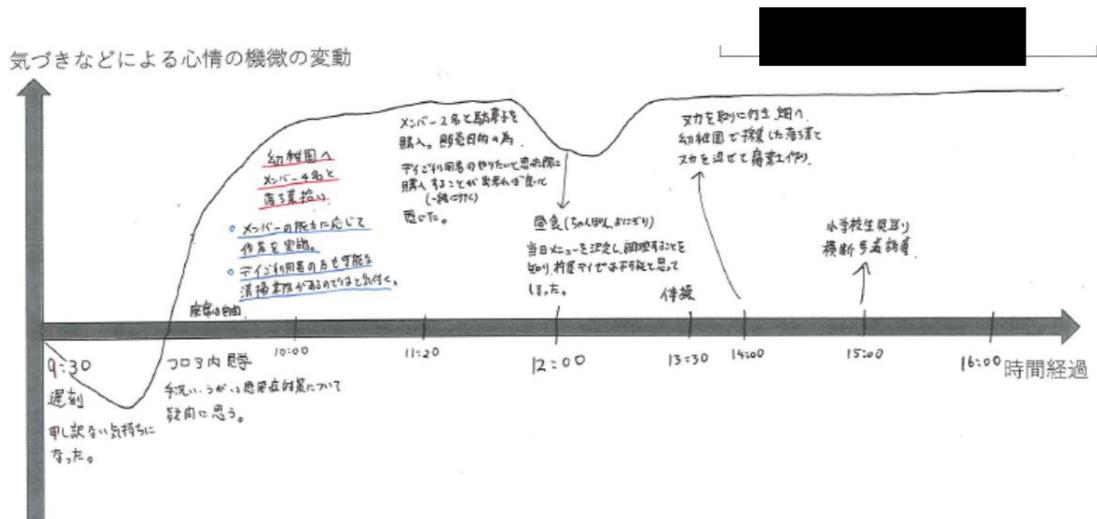
- 職種（介護職、係長、デイサービスの実質的なまとめ役）
- 資格（介護福祉士）
- 医療介護福祉の仕事の通算経験年数（14年目）
- 現在の勤務先での勤続年数（14年目）
- 今の事業所での勤続年数（14年目）
- 今の勤務先での立場・どんな仕事をしているか

係長で実質的なデイ管理者。現場が2割（送迎、食事介助などのケア）  
事務作業8割（クレーム処理。相談員業務、新規の受付、スタッフの勤務管理、勤務表、お話、スタッフの相談も全員きいている）

- ✓ 今の仕事についての問題意識あるいはこんなことを実現したいと考えていること
  - 今のデイのやり方を変えたい。
  - 自律支援と言われている中で、自分のところが出来ていないと思うから能力を把握したうえで、それを住み慣れた家でやっていく。
- ✓ インターンへの期待
  - 変えるためにおたがいさんから、スタッフの動き、システムなど吸収したい。環設定、デイサービスと近隣の関係性についても考えられるようになりたい。

## 日々の振り返り

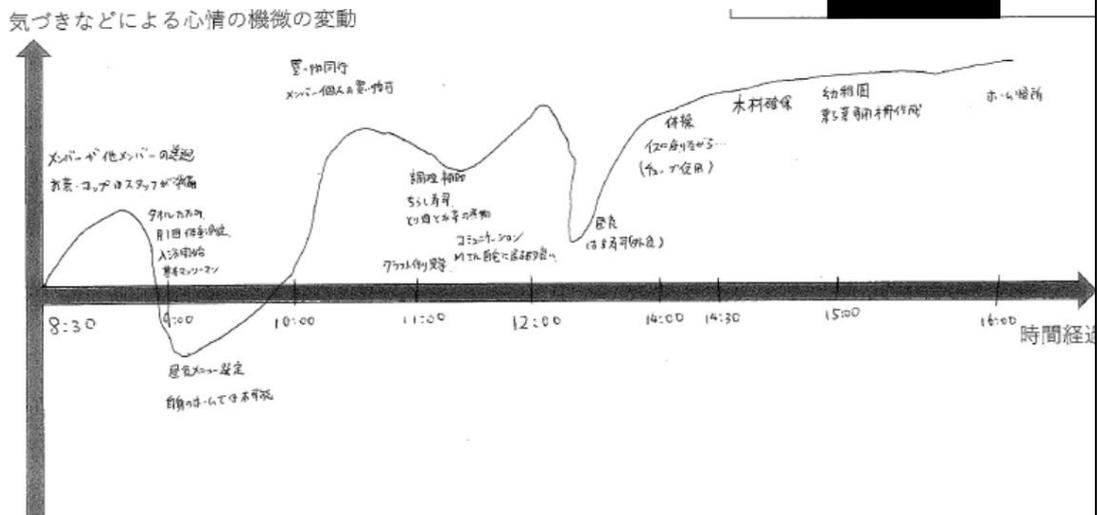
1日目 (2017/12/4)



- ・初めてなので、とても緊張したが、最初に遅刻したので、それが最低ラインで後は、新鮮なことばかりであった。
- ・自由にできている、自然すぎて自己紹介もなかった。それはウチの施設ではあり得ないが、そういう形式ばっていないのも良いのかもしれない。
- ・ファーストクリーニングコンセプト（北欧のコンセプト）を採用しており、男性がやっていた。強制ではないのに自然とできていた。なぜできていたかというのは、子供がいて（太田さんのお子さん？）、その相乗効果でできていたと思われる。自部署では、女性がやる感じになると思うので、むずかしいのではないかと思う。

- ・2018年4月から自立支援型のデイをすると宣言しているが、それが可能なのか、杵屋とのギャップを感じている。できるのかな？と思う気持ちを排除しないといけない。全員では無理。それで離れていく分には仕方ないようにも思う。
- ・お客さんという概念をなくしていると思った。そういう視点で、杵屋とは全く違う。おたがいさんで学んだことを、杵屋にどれくらいとりいれられるのかということを考えている。
- ・地域の資源の中で自然にできているのがよかった。わざわざそういう場を人工的に作っているわけではない自然さがよかった。
- ・感染症対策がないこと。良いがどうかということの是非は気になるが、やはり15名くらいの参加者で、スタッフの数を考えると、介助が必要な人もいる中で、衛生面など疑問に思うことは多い。施設の設備もそんなに手洗い場があるわけではなく、家と同じ程度にあるので、やはり疑問である。
- ・幼稚園の落ち葉拾いもフロアの清掃も慈善事業のような気分であり、デイの一環というよりももっと広い形での事業として認識されている。デイの参加者さんをお客さんではなく、人の手として考えるのも効率も良いのではないかと、そしておたがいさんではみんなが役割を持っているので、それがよかった。
- ・お昼ご飯をその場で食べたいものと考えて、準備するというのは、さすがに自部署では無理だと思う。特養併設なので無理だと思うが、その日の気分でも食べたいものも変わるし、体調もあるし、これが自然なことなのだと思うが、こちらでは制約がありすぎて難しい。
- ・駄菓子の仕入れは、何か好きなものを買に行くというのではなく、しっかり地域のニーズをきいて、事前にリサーチして決めていた。そもそもそういうシステムになっていたので、娯楽的要素はなく、仕事と思った。
- ・全体として、杵屋でできるのかどうかということを基準にメンタルゲージマップの上下がある。
- ・94歳の男性、女性（年齢不明）の体験利用に同行。テンションが上がりすぎて、かなり飛ばして作業していたが、おかげでお昼もきちんと食べれて、本人が使命感を持ってできる、安全が、入浴が、というのではなくその人がやりたいことができる環境ができている。やはり外に出るといいと言っていた。そうあるべきと考える。

2日目 (2017/12/6)

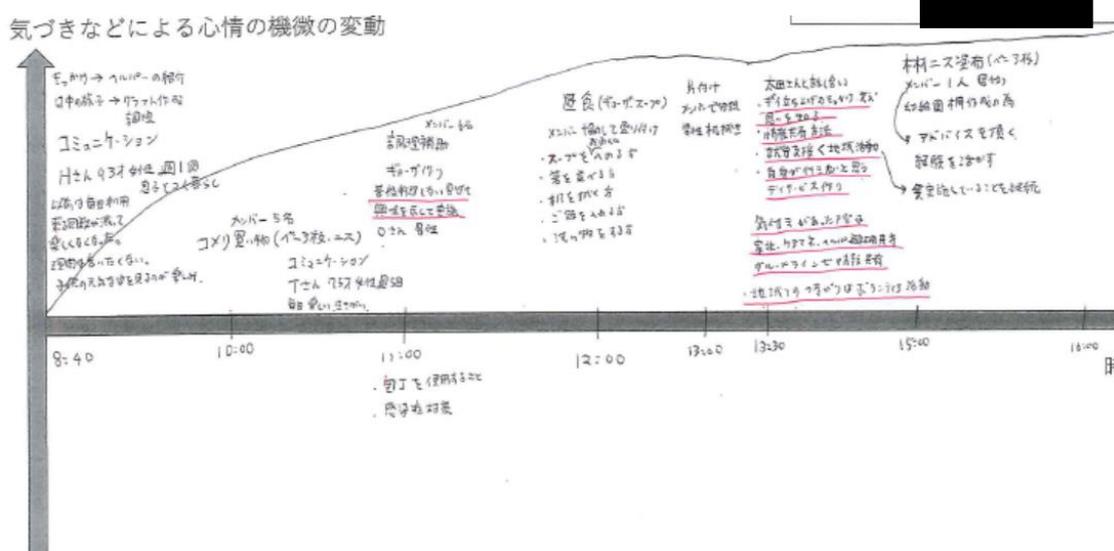


- ・ 終始笑顔。声がとても明るい。表情が子供のように無邪気。
- ・ 話が止まらない。この感動をスタッフにも感じてもらいたいし、共有したい。自分でもびっくりするほどリラックスしている。おそらくおたがいさんの雰囲気のため。
- ・ 自分はとても人見知りなのに、ここにずっといたいと思ってしまう。
- ・ 気になったところとか録音とか写真にとりたいが、もともとそういう機会も習慣もなく、録音は技術的問題のため難しい。
- ・ うれしい理由が、普段できないこと（直接の関わり）ができるということに対してのワクワク感。
- ・ みんなで作っている感じの施設であることを感じており、それが素晴らしい。
- ・ 自分の気持ちとしては常に高く、ハイレベルでマイナスになることはない。
- ・ 今回もメンタルゲージマップの y 軸は、自部所でどのように導入できるかという管理者視点であることは変わらない。
- ・ 最初は、前回遅刻したため、今日は早く着きすぎて、おかげでいろんなものが見えた。一番びっくりしたことは、既に到着している利用者が、他の利用者さんを迎えるに行くということで、勤務やデイのルールなどがきになるが、仲良しの人が迎えにくることで、休むことなどがなくなるのではないかと思う。
- ・ 買い物は、毎日言っており、店員とも顔見知りである。そのためこちらの状況をわかってもらえているので、一人で買い物に行けない人でも行けるからよくて、デイの買い物ではなく、自分のものも買っていることにびっくりした。たとえば妻の誕生日を毎年そこでワインを買って祝ったりしている。本当にうれしそうに買い物をするのを見てこちらもうれしくなった。



- ・アクションプランをおこすのに、何が一番大切かという、何がしたいのかということのマインドセットをパートの人、社員みんなですること。そうしないと利用者には伝わらないと思う。
- ・デイ全体の事が多く、就労支援という視点はあまりなかった。それも自然なかたちの就労ということだと思う。どんな形のものが誰にとっていいのかを考えたい、収益とかも気になる。
- ・メンタルゲージマップが下がっているところ（お昼ご飯の準備）は何も手伝わせてくれなかったから下がっている。
- ・午後に安倍文殊に行ったが、帰りたくて仕方がない認知症の人がいた時に、同じくやや認知機能が下がっている人が、窘めており、少し落ち着いたのを見て、良い関係性ができており、そういう雰囲気をもみんな持てるのだと感心した。

4日目 (2017/12/8)

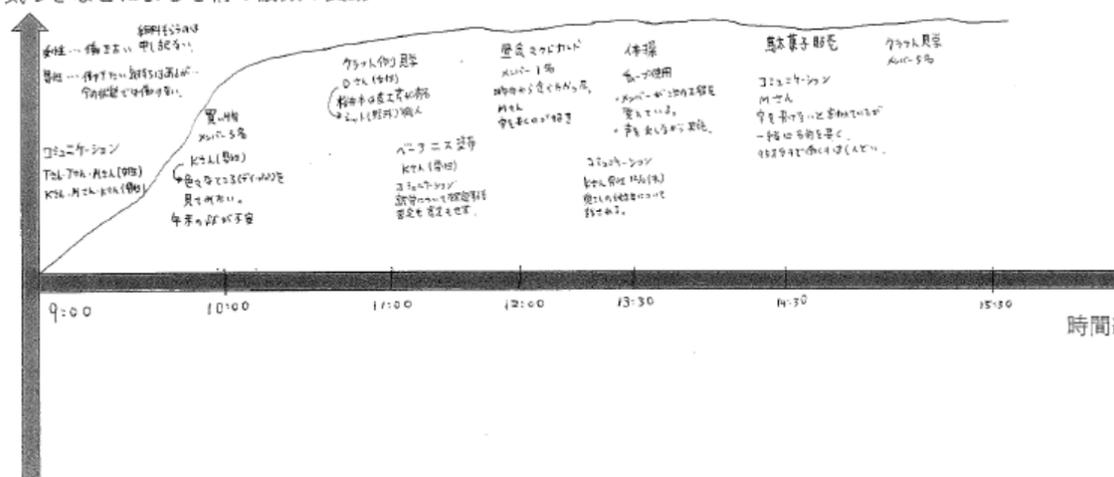


- ・今日も話が止まらない、怒涛のようにアクションプランについて話す
- ・太田さんとの話ができたので、そのためにテンションが上がっている。
- ・アクションプランの内容は、おたがいさんの現在の状況からして就労支援く地域活動となっているが、いろんな形の就労支援がある。自分のところのことも考えると、がっつりお金を稼ぐというイメージができていないが、地域のニーズに応じて、どのようなものがあるかによって、株式会社をつくることになるのかというのは違ってくる。別に役割や活動を無理やりつくるというのではない。
- ・考えると、認知症の人は気分にもらがあることも多いので、決まった時間に何かできるかということ、そういうルーチンワークは難しいのかもしれない。

- ・ 確かにお金が発生するときちんとしないといけないと自分は思っていたが、おたがいさんでは、失敗しても良いのだという余裕も大事だと思った。
- ・ しかし、無理してボランティアとかの仕事を探すんじゃなくて、定期的に仕事が入るように、地域で普段からニーズを見つける算段が必要。そのためには地域のイベントでそのリサーチやアピールを最初にする必要がある。人手として認識されるようにする。
- ・ 需要と供給のバランスがあるからそれが大事である。
- ・ 管理業務が多いので、現場に戻らないといけないと思う。現場を楽しいと感じた。久々の感覚。

5日目 (2017/12/9)

気づきなどによる心情の機微の変動



- ・ 仕事と働くということを考えていたが、この2つは違う。メンバーは、「お金（をもらうのは）は申し訳ない」という。働くのは、多少のお金はもらっても、奉仕の様相が多く、給料をもらう場合とそうでない場合の区別をつけている。給料があるかないかは重要で、男性2名も働きたいけど体が言うことを聞かずに働けないといっている。あるいは、もっと若かったら就労するという意欲はあった。
- ・ ここでの就労は「仕事」ではなく、「活動、社会参加」という感じで、メンバーはその区別をつけており、ここでの活動は、みんなで作るものであって仕事ではないので「誰がやったんだ？」とか「これ間違ってる！」というようなことにはならない。
- ・ 若年性認知症の人の意思はわかりにくいので、コミュニケーションが重要である。

かれらは「なんでもいいよ」というが、それはコミュニケーションを自分たちがとることができなからいから。

- ・この5日間で、ずいぶん早かったが、アクションプランがたくさんでき、しかもそれをするのに躊躇していたことが吹っ切れたように思える。
- ・早速、今回のまとめをするが、来週早々に住之江区のデイ連絡会があるので、この構想の話をしよと思う。
- ・メンタルゲージマップの y 軸は、最初は自部署でできるかどうかの度合いだったが、徐々に、自分の気持ちのテンションになっていった。その理由として徐々におたがいさんのスタッフ、メンバーさんに触れ、太田さんと話すことで、今まで自部署である場合のデメリットのほう（賛同しないスタッフがやめるとか）を考えて尻込みしていたが、別に賛同してくれずに辞めても良いと思えるようになった。この数日で、いままでふらついていた自分の軸ができた。マイナスのことがあったとしても、吹っ切れてできるとおもった。
- ・アクションを起こしていかないといけない。実行していくことが重要におもえた。

## 全体振り返りとアクションプラン

### 1. 振り返り

#### (ア) はじめに

デイサービスでは、介護ができない家族をサポートするために、安全やその場の時間を楽しくすることによることが大事だと思っていた。しかし、地域包括ケアシステムに関する法人の理念ということでは、今のままでは難しいと思った。それなりに自分としては問題意識があり勉強したが、勉強しても具体的なことは一切言えていなかった。今回の研修でそのあたりの具体的なことが言えるとよいと思った。スタッフにも説明できていなかったため、利用者のできることや可能性を過剰介護したりしていることがある。やりたい気持ちがあってもすぐにできない。入浴とか家族の負担軽減であることがあったりしていた。利用者の本質というものを考えていなかった。

#### (イ) 考えたこと、感じたこと

5日間振り返って今でも印象に残っていることはたくさんあるが、利用者のやりたいことを普通にしていた。認知症のある人やうまく伝えられなかった人いたが、スタッフが長く傾聴していた。傾聴するだけでなく、こういうことがしたいのかというヒントのようなものに時間をかけていた。自分のデイサービスでは、自分たちは業務に追われていた、時間に追われていたので利用者に関わる時間を長くとっていなかった。研修先でのスタッフの動きとメンバーさんへの傾聴が印象に残っている。

ある利用者は、家にいるよりも刺激があるので来ていると言っていた。本心としては何もせずにゆっくりしたいが、家にいると時間がたつもの遅いし、身体も動かせるが、特に何もしたいという目的がないが、研修先のおたがいさんにこれば何かすることがあるというのが印象的であった。

その他に、認知症があっても、帰宅願望があっても、本当に生き生きしてやっていたり、認知症の人同士が助け合っている、認知症とか関係なく利用者同士が助け合っているのが良かった。

自分はデイサービスをまとめている立場として、どうやったらできるか、できるためにどうした

らよいかということをしごく考えて葛藤していた。調理とかできることがあるということも考え

たり、見える化して、葛藤から次のステップにつなげてできることを考えていきたい。

他には記録のことがある。研修先では、連絡帳とか iPad でやっており、情報が電子化されてい

たので、書き物が多い自分の勤務先のやり方では業務量が多いので業務量を減らさないといけない。具体的に 1 月から初めていき、業務軽減ができるような形を作っていきたい。そして、職員のタイムスケジュールリングを自分も含めて立っていきたい。どこの時間帯に人が必要なのかということなどを捉えていきたい。

スタッフの印象として、慌ててない。時間に追われていない。決められている時間の中でしっかり仕事していた。自分たちの場合は、時間に縛られているという考えが、特にパートの中では根強い。自分のデイサービスがあわてているのは、見守りの人がいるのにその場を離れていいのか、担当が決まっているが、一つできないと業務がおくれるので、休憩ができない、次の仕事ができないというパートの人の中の時間管理（というか、パートの考え方）を変えるのが難しい。

研修で大丈夫なのか？と思ったことは安全面、衛生面（調理時のマスクとか手洗いうがい）では改善アリと思う。

(ウ) おわりに

自立支援ということが言われているが、数年前まではこういう考え方はなかった。自分の法人のためということを考えていなかったが、そういうことを本質的に理解できるようになった。自分の中にはそういうものを本質的に理解できたからイメージをみんなと共有できて、一人だけではできないので、みんなの協力をえて、地域貢献というものを利用者のためにやっていきたい。

## 2. アクションプラン

利用者との時間をとれるように、終局的には利用者と一緒に活動できるようにまず、スタッフの時間を捻出することが重要である。そのために、スタッフの仕事を見直す必要がある。

これまで受け入れる側としては、介護保険の自立支援云々とか制度的な説明をしてもスタッフにはわかりにくかった。そこを理解してくれというのは、難しく、実体験をしていくしかない。ADL 評価としての Barthel Index（以下 BI）も来月（1月）からやっていくが、アセスメントとか評価も自然な流れでやっていくことが重要だと思う。アセスメントとか評価とか自立支援とかそういう難しい言葉を使わずに、パートの人にもわかってもらえるように、パートの仕事のスケジュールリングなどをしていく。

具体的には、法人の理念の中にあるデイのビジョンを作っていく。中身に関してはまだ検討中で、デイサービスのビジョンは、住み慣れた場所で可能性を拡げて在宅生活を維持するというものだが、それを実現するために、今の業務では無理なので、その目標がスタッフのスケジュールリングをしていく。どんなイメージをもっているのかということとしては、買い物とか行ければよいのだが、よく送迎をする時も、スーパーにいきたいということでも、玄関まで送らないといけないとすることがある。そういう場合にスーパーにすぐにおろしていければと思う。また、社会福祉法人なので、何か買うにしても申請書とかが必要になっているので対応が遅くなってしまう。

想像ではなく実現させたいのだが、デイサービスにきて、利用者が元気になるというように、今までできなかったことができるというきっかけが支援できるというものがあるという良い。具体的にアドバイスができるようなデイサービスにしたい。

地域とのかかわりを持っていきたいとは思いうし、ゼロではないが、年に1回保育園との交流もあるので、畑仕事とかもやったこともあるが、上手く育たなかったりして、献立にはならなかったということもあり、続かなかったり、料理として出せなかったりしてなかなかうまくいかなかったが、地域とのかかわりも常日頃から持っていきたいとは思っている。

自分の中ではプランはすべてあり、もう主任には伝えている。いままでスタッフが、利用者ができることをやりすぎているのではないかということを見極めて、その上でパートの癖とか、性格とかがあるので、同じパートなので平等にとか、すぐに担当決めたりなど、本当に望むなら全部の担当を作っても良いが、余計に首を絞めたりもするし、時間なので業務は問わないとパートが言う割に、業務を任せると忙しいとか言ってみたりする。デイサービスの一つのものとして、そういうものを見る化しないといけない。忙しいというけど何がどのあたり忙しいのかのスケジュールリングをみんなで共有して、ここはどうしたらよいのかということがパートの中でもっとこうしたらよいとかそういうものが出てきたらよいのかというそういうことも具体的に話ができたらよいと思う。単にスケジュールリングではなく、何を一緒にやっていきたいのかということをもみんなで

考えていく事の筋道はできている。そのために、一人ひとりの評価もできるようにBIもやっていくようにしたいと思っている。自分の中では明確なプロセスはある。

タイムスケジュールをするまでの間で、各スタッフの性質をある程度わかっている。そのうえで、ある程度のスケジューリングも考えていて、それを出したさいに、誰がどのようなことを言うてくるのかもある程度想定している。そこで、その部分に対して、解決策とか対応策をみんなで共有する。それはこちらが提案する形にスケジュールを決めるというのではなく、何がその時に必要だということをみんなで共有していくことためのスケジュールのことで、タイムスケジュールというのではない。そのうえで配置とかをあげる。別にスケジュールをきめたのでその中で動くというものではなく、タイムスケジュールを決めたいというのではない。

おたがいさん全体振り返り：インターン A 氏（係長でデイサービスの実質の管理的立場）

日時：2017年12月30日（土）10:30-12:05

参加者：

- A（インターン研修生）
- Z（研修生の研修生の所属法人職員）
- 太田（インターン受け入れ先）
- 堀田（総括）
- 河野（メンターサポート）、
- 山川（メンター）（記録）（敬称略）

進行：堀田

① インターンの勤務先事業所の現状に対する問題意識とインターン参加目的

Z：法人で3年前から法人の理念を目標として達成するために、人材育成改善プログラムを実施している（でリーダー研修をはじめとしたコンサルティングを活用）が、人材育成の中で、地域包括ケアシステム、地域共生をしても何をしたらいいかわからない。現場レベルでも同じであるが、法人としての理念に地域包括ケアシステムの構築とその一端の担うものという主旨があった。

堀田：地域共生とかそういうものに対してデイでは何かしていたのか。

A：なかなか理解してもらえなかったが、自立支援としての理念を少しずつ説明して言ったりする中で、徐々に自立支援の取り組みの意味などが理解してもらえるようになった。

堀田：その取り組みの中で、特に何かデイの中での変化があったのか。

Z：自分たちの課題を自分たちの手で何かしていくという問題意識がデイでの反応が一番よかった。Aくんとその主任が、非常に反応が良く、人材育成プログラムの中での変化が大きかったということで、デイが自立支援ということでのモデル事業になっていった。

堀田：インターン中、常に自立支援ということの意識はあった（立つほうなのか、律するほうなのか）と思うが、インターンに行く前のデイの現状に対しての問題意識はどうだったか。

A：安全とか、その場の時間を楽しくすることによることが大事だと思っていた。しかし、地域包括ケアシステムに関する法人の理念ということでは、今のままでは難しいと思った。それなりに自分としては問題意識があり勉強したが、勉強しても具体的なことは一切言えていなかった。今回の研修でそのあたりの具体的なことが言えるとよいと思った。スタッフにも説明できていなかったため。

堀田：今のままではダメだと思った理由は？

A：利用者のできることや可能性を過剰介護したりしていることがある。やりたい気持ちがあってもすぐにできない。入浴とか家族の負担軽減であることがあったりしていた。利用者の本質というものを考えていなかった。

堀田：このデイの現状に対してスタッフの人はどう思っていたのか。どういうスタッフ間の空気があったのか。

A：一番新しい人で5年、10年以上の人が多いので、今までの業務が当たりまえだと思っていた。意識もなかったので、意識づけをするようにしたかった。

山川：スタッフ目線だったが、利用者の自立というものを削いでいる感じがあったという話はスタッフ間であったのか。

A：実際に本人のやりたいことをしようという話を徐々にしていった。買い物したりしたいということを実現したくて、スタッフと話はするが、パートにいうとそれは難しいし、時間が限られているので、そこまでしないといけないのか、それは正規職員のすることではという議論もあった。しかし、徐々に意識づけはできていった。

太田：受け入れるほうとしては、今まで集団型で来る人達が多いが、どれくらい持ち帰って次の行動にうつしていけるのかは常々思っていた。Aさんに関しては、1週間ということもあったし、質問もしてくれたので、持ち帰って形にしてくれるのかなと思っていた。自立支援はそんなに片意地貼らなくても良いのでは、買い物にいきたいといわれて、本当に買い物につれていけばよいので、目標達成のために具体的に動けばよい。実際に買い物に行きたい人でリハビリ頑張ったという人もいるので、目標を目標のままにせず具体的に達成させてあげてほしいとおもった。

## ② インターン中の学びや率直な印象

### 1) 利用者について

堀田：5日間振り返って今でも印象に残っていることは？

A：たくさんあるが、利用者のやりたいことを普通にしている。認知症のある人やうまく伝えられなかった人いたが、スタッフが長く傾聴している。傾聴するだけではなく、こういうことがしたいのかというヒントのようなものに時間をかけていた。杵屋のデイでも

自分たちは業務に追われていた、時間に追われていたので長く時間をとっていなかった。  
スタッフの動きとメンバーさんへの傾聴が印象に残っている。

堀田：印象に残ったメンバーさんとのエピソードは？

A：印象に残ったメンバーさん、T1さん、T2さんと一緒に畑仕事をしたが、認知症があっても、帰宅願望があっても、本当に生き生きしてやっていたり、認知症の人同士が助け合っているということが良かった。利用者同士が助け合っているのが良かった。

河野：自分のところではできないということで見つめていたと思うが、そのジレンマ、葛藤があったと思うが、そのあたりの葛藤をもう少し聞きたい。

A：基本的にグラフ（メンタルゲージマップ）+のイメージをして、デイをまとめている立場として、どうやったらできるか、できるためにどうしたらよいかということをもとに考えて葛藤していた。調理とかできることがあるということも考えたり、見える化して、葛藤から次のステップにつなげてできることを考えていきたい。

河野：おたがいさんに行ってできると思えることが変わっていった。視点が広がったということだったということ。

堀田：管理者としての使命感が強かったと思うが、視点が広がった具体的なおたがいさんでのシーンやエピソードはあったか。

A：連絡帳とか iPad でやっており、情報が電子化されていたので、書き物が多い杵屋のやり方が業務量を減らさないといけない。具体的に1月からやっていく、業務軽減ができるような形を作っていく。そして、職員のタイムスケジューリングを自分も含めて立っていく。どこの時間帯に人が必要なのかということなどを捉えていきたい。

堀田：業務改善は体制面で、業務量が多いから難しいのか。

A：調理でいうと、調理をするのに、メニューをきめて買い出しにいったら、調理するというのを全部するのが難しいということがある。

**【勤務勤務体制は、おたがいさんは3:1 杵屋30:8程度】**

堀田：おたがいさんでの規模で例えば調理をするということがあるが、そういう業務はどうなのか。

太田：メンバーができることも考えたら、職員がすることが減る。職員がすることは本当に記録と車の送り迎えとか、くらいしかない。極端に言えば、職員が絶対にしないといけないのはそう。できることはメンバーがするようにすれば、状況が違うができるのではないのか。

A：パートの仕事をわかっているようでわかっていないように思うので、そのあたりを明確にして整理して、スケジューリングができていないので精査してやっていきたい。

堀田：今の杵屋のメンバーがおたがいさんのようにやりたいことをやれると思っている利用者もいるのか。

A：やりたい、やれるという利用者はいると思う。自宅で長くいたいとかお墓参りにいきたく

いとか、踊りを続けたい、～したいとかいう人がいるので、その思いをきいて実現するにはデイとして何をしないといけないかということがわかってきた。

山川：おたがいさんで、そういう人にあったのか、自分たちのデイでそういう人がいたのか。

A：おたがいさんに行く前でもそういう人がいるのはわかっていた。でも自分だけが時間を削ればよいのかということなのかわからなかった。一度だけお墓参りにいきたいという人がいて高野山までいったが、家族も本人も泣いてよろこんでいたので、実現していく事をもっとやってみることが重要だと思った。

堀田：管理者として、業務量についておたがいさんのようなやり方が難しいのではないかと思ったりしているのかもしれないが、これについてどう思ったのか。

Z：やりたくてやれないとわかっているけど、やりたいならやればよい。大規模な事業所なので、今求められているものが、従来のやり方とはちがうとおもっていたので、事業計画の中でデイの解体をしていきたいと思っている。連絡帳の件も、変えたいということをおたがいさんにいって気が付いたが、実は前からやってほしいといっていた。自分たちの中で変えたいと思うことが大事だ。現場の人が変わりたいというタイミングで、変われることができる。

おたがいさんが、こういう自分のやりたいことがあるところだと思っている。杵屋はお昼ご飯食べれてお風呂に入れるデイだという売り込みで、それを期待して利用者は来ている。やりたいことがあるのかということ地域ケア会議で指摘をうけたので、聞いてみるとやりたいことがある人もいるし、そうではない人もいます。

## 2) スタッフについて

堀田：スタッフの印象はどうだったか。これでいいのかと思ったことがあったか。

A：慌ててない。時間に追われていない。決められている時間の中でしっかり仕事している。自分たちの場合は、時間に縛られているという概念がパートの中では根強い。大丈夫なのか？と思ったことは安全面、衛生面（調理時のマスクとか手洗いうがい）では改善アリと思う。

堀田：あわててないというのは、杵屋がなんであわてててるのか。

A：杵屋があわてているのは、見守りの人がいるのにその場を離れていいのか（フロア 2F、お風呂 1F）。担当が決まっているが、一つできないと業務がおくれるので、休憩ができない、次の仕事ができないというパートの人の中の時間管理（というか、パートの考え方）を変えるのが難しい。

太田：おたがいさんとしては、構造上の問題はどうしようもないので、利用者が動きやすい状況を考えてる。おたがいさんでも配置を5、6回変えている。衛生面では今までをいろいろ言われるが、大事なことだと思うが、家でもマスクして手袋して三角巾して、というそうやっているのかということなので、家と同じような環境を作る。あくまで自立支援は家と同じ環境を近いということを書いて言い訳にしている。

3) 受け入れ側のおたがいさんにとっては、どんなインパクトがあったのか。

太田：客が多いので、別に空気が変わることはない。メンバーも慣れており、改まった自己紹介もなく、そんな大変だったことはない。最初の2, 3日はお客さんのような感じだったが、最後のほうはスタッフのようになっていった。

山川：単発で来る人と1週間の人も来るということで、1週間のほうが、メリットがあったか。

太田：第3者の評価を得られるのはありがたい。

山川：単発でうけるより、やはり1週間くらいの長いものが日常化するような研修の仕方が良いのか。

太田：1週間の長期滞在もあるので、単発よりも長期のほうが良い。1週間の長期滞在はあるので、いつ来てもらっても良い。

4) その他

堀田：インターンの中で、メンバーの中で、それが本当にやりたいことではないという人があったとあったが、そのあたりの話を詳しく聞かせてほしい。

A：男性でTV側に座っている人にとっては、家にいるよりも刺激があるので来ている。本心としては何もせずにゆっくりしたい。家にいると時間がたつもの遅いし、身体も動かせるが、特に何もしたいという目的がないが、おたがいさんにこれば何かすることがある。

太田：みんながみんなしたいことをすることを実現するものではない。明確に何がしたいこれがしたいというものを明確にするものではない。きちんとデイの目的を言ってニーズとマッチすればよい。みんなのニーズにすべて応えられるものを提供するのがデイではない。サービスのメニューが増えるというのも一つとして重要なことだと思う。

堀田：杵屋はゴハンとお風呂が提供できるというもので、おたがいさんに来る人は明確にあげがしたいこれがしたいということを明確にしているものではない。

太田：8割くらい、他のところから来る人がいるが、デイとはこういうことをするものだという考えを持ってくる人がいる。でもおたがいさんであることを説明し、合う人はおたがいさんにきて、合わない人は来ない。

A：デイでは新規の人がきたら断らないということをモットーにしているので、目的とかよりも、入浴とその間はきちんとあずかるということが一番になっているので、そこでデイで何ができるという目的を入れていくのが大事だと思った。おたがいさんで学んだことをとりいれていきたい。

山川：多様なものを提供するのに、今のデイだとその選択肢が提供することができない。色んな選択肢を作れることが今回のインターンの目的か。一人一人の人のニーズに応えるということは難しいが、このデイはこれ、あのデイはあれというように、ユーザー側の視点では消費者目線としてサービスを提供することができるということにつながる。おたがいさんみたいなものはまだ少ない。

河野：銀木犀のうちの1人も同じようなことを考えていて、つまり、おたがいさんやBLG！  
でやっていることがフィットしない人もいる。Aさんが言って気づいたことは、選択肢としてのオプションのメニューの幅が広がるので、山川がいったことと同じで、堀田さんがいったことと同じで、やっていることがすべてではない。おたがいさんでやっていることをそのまま輸入するのはおかしい。いままでとは違う目線での杵屋のデイを考えるということは良いことである。

山川：アクションプランに行く前に、そういう点でも、サービスを考えるにあたり、サービスを提供してマッチした人が、そのサービスを受け取るというだけではなく、介護の現場ということなので、サービス提供側と受け取る側という明確な線引きではなく、一緒にやっていくという、それが、さっきの業務改善じゃないけど、メンバーにもできることをやってもらおうということにもつながるかと思う。

### ③ インターンのアクションプランの実現に向けて

#### 1) アクションプランの具体的なイメージ

堀田：レポートでも書いてもらったアクションプランをもう少し説明してほしい。

A：受け入れる側としては、介護保険云々とか制度的な説明をしてもスタッフにはわかりにくかった。そこを理解してくれというのは、難しく、実体験をしていくしかない。Barthel Index（以下BI）も来月からやっていくが、アセスメントとか評価も自然な流れでやっていくことが重要だと思う。アセスメントとか評価とか自立支援とかそういう難しい言葉を使わずに、パートの人にもわかってもらえるように、パートの仕事のスケジューリングなどをしていく。

堀田：どうやって具体的にすすめていくのか。

A：法人の理念の中にあるデイのビジョンを作っていく。中身に関してはまだ検討中で、デイのビジョンは、住み慣れた場所で可能性を拓げて在宅生活を維持するというものだが、それを実現するために、今の業務では無理なので、その目標がスタッフのスケジューリングをしていく。

堀田：もう少し具体的にはどんなイメージか。おたがいさんにいって、実現したい風景、姿を教えてください。こんな風景実現できるかも、やってみたいと思えたこと。管理者としての立場を取り払って教えてください。

A：どんなイメージをもっているのかということとしては、買い物とか行ければよいのだが、よく送迎をする時も、スーパーにいきたいということでも、玄関まで送らないといけないとうことがある。そういう場合にスーパーにすぐにおろしていければと思う。また、社会福祉法人なので、何か買うにしても申請書とかが必要になっているので対応が遅くなってしまう。

山川：具体的なイメージしている光景は何か。

A：想像ではなく実現させたいのだが、デイにきて、利用者が元気になるというような、今

までできなかったことができるというきっかけが支援できるというものがあるという良い。具体的にアドバイスができるようなデイにしたい。

Z: おたがいさんに行ったときに、この場面で、あ、この人ならこんな風にごせるだろうかというシーンは。

A: おたがいさんで、外食でお寿司が食べれてうれしいという風景が思い浮かぶ。そういうものをしていければとは思った。

堀田: スタッフに報告会をしたのか? おたがいさんを紹介するとしたら、どんなイメージを見せたいか。

A: 来月にまとめてする。おたがいさんは、調理などいろんなものをしている、好き好きに色んなことをやっている場面全体を見せたい。杵屋ではなかなかない。調理をしていたり、余暇時間を説明するという形でそういうイメージを説明したい。調理がないので。杵屋では、大体昼間は入浴待ってたりする。

堀田: おたがいさんでは、外に出ていき、地域とのかかわりをもっていたと思うが、そういう外との関わりを持っていくということについては、やはりホームの中のイメージのほうが大きいのか。

A: 地域とのかかわりを持っていきたいとは思いますが、ゼロではないが、年に1回保育園との交流もあるので、畑仕事をやったこともあるが、上手く育たなかったりして、献立にはならなかったということもあり、続かなかったり、料理として出せなかったりしてなかなかうまくいかなかったが、地域とのかかわりも常日頃から持っていきたいとは思っている。

## 2) アクションプランをどのように実現していくのか

堀田: アクションプランを進めていく上で、パートのスケジューリングなどを改善するといっているが、具体的にどうもっていくのか。できそうなかんじなのか。

山川: 福田さんのをやったので、パートのスケジューリングは難しいと思う。パートは時間管理なので、何をスタッフがやって、何をしないのかということにもつながるが、実際にどこまでできるのかということをおAくんが具体的にどう思っているのかを聞きたい。

堀田: そこを一番聞きたい。先ほど太田さんもスタッフがやらないといけないことは本当にすくなくて、メンバーさんができることもあるという中で、杵屋でシフトを組むにあたり、職員と利用者との関係で、職員がやりすぎていたのではないかということを見極めて、仕事の総量を変えて、その分新しいものをつくっていくのか、そのあたりはどうか。

A: 自分の中ではプランはすべてあり、もう主任には伝えている。いまでやりすぎているのではないかということを見極めて、その上でパートの癖とか、性格とかがあるので、同じパートなので平等にとか、すぐに担当決めたがったりなど、本当に望むなら全部の担当を作っても良いが、余計に首を絞めたりもするし、時間なので業務は聞かないとパートが言う割に、業務を任せると忙しいとか言ってみたりする。デイの一つのものとして、そういうものを見る化しないといけない。忙しいというけど何がどのあたり忙しいのかのス

ケジャーリングをみんなで共有して、ここはどうしたらよいのかということがパートの中でもっとこうしたらよいとかそういうものが出てきたらよいのかというそういうことも具体的に話ができたらいと思う。

堀田：単にスケジャーリングではなく、何を一緒にやっていきたいのかということをもみんなで考えていく事の筋道はできている。

A：それはできている。そのために、一人ひとりの評価もできるように BI もやっていくようにしたいと思っている。自分の中では明確なプロセスはある。

堀田：何か一つの風景を共有するのは難しいし、おたがいさんで学んだ、やりすぎだったのではないかということ、みんなで気づいていくというのが難しいと思うが、どこから手を付けるのか。

A：タイムスケジュールをするまでの間で、各スタッフの性質をある程度わかっている。そのうえで、ある程度のスケジャーリングも考えていて、それを出したさいに、誰がどのようなことを言うてくるのかもある程度想定している。そこで、その部分に対して、解決策とか対応策をみんなで共有する。それはこちらが提案する形に

堀田：杵屋のデイサービスの状況を知っている者としてどう思うか。

山川：やっぱりアセスメントだと思う。それをスタッフにもやっている。メンタリングしている間に A くんがしきりに言っているアセスメントをメンバーだけでなく、スタッフにも適用しようとしているところがすごい。

Z：来年度、業務改善をしようと思っていて分単位でやっていこうと思っているので、A くんが言っていたスタッフの性格だとかそういうものをディスカッションして改善をしていこうと思っているので、まずは、そのやり方でやっていきたいが、上手いかなかったら、具体的な業務分析を、数字をみせてやっていくことも提案していきたいと思っている。

山川：マインドセットを業務改善の間でやっているということだと思う。それは A くん立場だからできることだと思うので、A くんの方法がうまくいくことを願う。

太田：スタッフのアセスメントをあまりしていなかったもので、反省している。入職の間である程度マインドセットがされている人が入ってくる。今おたがいさんの職員は 13 人であるが、おたがいさんのスタイルや方向性がある程度わかっている人が 4 人いて、残りの 9 人はハローワークや紹介で来た人である。

研修期間は、1-2 か月はある。おたがいさんではこういう方針なので、ということで裁量を任せている。

面接には時間をかけており、その際に自分が年取ったときにどんな風が良いかということ、をきいているので、ある程度のマインドを持った人が入ってきている。あまりみっちりとその後のマインドをみっちり埋め込んだりはしない。

堀田：いまきいた A くんのアクションプランをきいて、助言はあるか。

太田：助言としては、規模が違うのでなんともいえないが、スケジュールを果たして決めないといけないのかというものが一番気になる。ある程度いまから変わっていくのであれ

ば、今いる利用者がある程度離れる人もいて、新しい人もくるということで、スケジュールを決めるとその中でしか動けないということにならないのか。

A: スケジュールを決めるというのではなく、何がその時に必要だということをみんなで共有していくことのためのスケジュールのことで、タイムスケジュールというのではない。そのうえで配置とかをあげる。別にスケジュールをきめたのでその中で動くというのではなく、タイムスケジュールを決めたいというのではない。

堀田: 杵屋のほうに、2つ聞きたいが、裁量というものについて、杵屋ではどの程度の裁量がデイの職員にあるのか。もう一つは、仕事のし過ぎということなどあるが、調理の話もでたが、何からしていきたいのかということ。

A: 裁量については管理的立場になって2年だが、施設長であれば能力があればやってもいいよといわれているが、一番の課題は突っ走ることがあるので相談をせずにしてしまうことがある。やりたいと思ったらすぐに行動にうつしてしまいたくなるので、後から事後報告になってしまうので、ブレーキをかけないと。

何から実現するのかについては、入浴について、一人一人の能力をきちんとアセスメントを個々の利用者のADLからやっていきたい。だからBIをする。スタッフもこの人ほんとは自分でできるよと言っているのだから、そのあたりからの業務を考えてみたいと思う。

#### 最後の感想

河野: Aさんの振り返りで、Zさんがいろいろ考えることができているので、立場の違いで共有できるのが良い。次はパートなので

山川: こういう場はよかった。重要なエッセンスがいっぱい出てきてて、個々の人を見るところ、メンバーだけではなくスタッフも見るところも大事で、何が必要かという一つの理念を達成するために、誰が何をすることまで落とせたのがよかった。これをずっとやりたがっていたので、良かった。

Z: おたがいさんのスタッフにはある程度考えてくれるので任せているといていたが、これまでA君は突っ走ってもイメージの共有ができなかったのが心配だったが、おたがいさんにイメージを共有できたので、さらに突っ走っていくと思うが、裁量を任せられると思う。

太田: よかった～。Aさんに負けないようにする

A: 数年前まではこういう考え方はなかった。法人のためということを考えていなかったが、そういうことを本質的に理解できるようになった。自分の中にはそういうものを本質的に理解できたからイメージをみんなで共有できて、一人だけではできないので、みんなの協力をえて、地域貢献というものを利用者のためにやっていきたい。

堀田: 法人のためということもあるが、自分がやりたいことをやって、結果的に法人のためになるという法人が先に来なくても良いなと思った。(他の人も笑いながら同意)

一同: それが方向性を共有することである。

4. 2. インターン B 氏

事前レク

インターン対象者氏名 ( B )    メンター ( 山川みやえ )    実施日 ( 2017/12/18 )

② 事前挨拶 (30 分程度で負担にならない範囲で)

簡単に趣旨を説明する

- ✓ 依頼書にかかっている内容を伝える (それ以上は伝えない、出会い直しに焦点をおいていることも伝えない)。

メモのとり方や録音・撮影等記録について確認する

※メンタルゲージ、メモ、画像、音声他

メンタルゲージについて了解。毎日の振り返りはメンターの都合で翌日の 9 時～10 時を目安に開始。Zoom での接続になるが、機器は弱いのでおたがいさんの太田氏にサポートしてもらうことで了解。メンターとマンツーマンで振り返りを実施予定。アクションプラン及び全体振り返りについても了解。

インターンの方への質問

✓ 基本属性・キャリア

- 職種 (パート、ケア、送迎)
- 資格 (介護福祉士)
- 医療介護福祉の仕事の通算経験年数 (11 年目)
- 現在の勤務先での勤続年数 (11 年目)
- 今の事業所での勤続年数 (11 年目)
- 今の勤務先での立場・どんな仕事をしているか

パート (中心的存在)

ケア、事務的なこと、スタッフの相談とかはきいたりする

✓ 今の仕事についての問題意識あるいはこんなことを実現したいと考えていること

スタッフ間のコミュニケーション

新しい試みができるのかどうか。利用者のしたいことをすぐできるデイ (今はいろいろ申請しないとイケない、下準備しないとイケないので、すぐに対応したい)

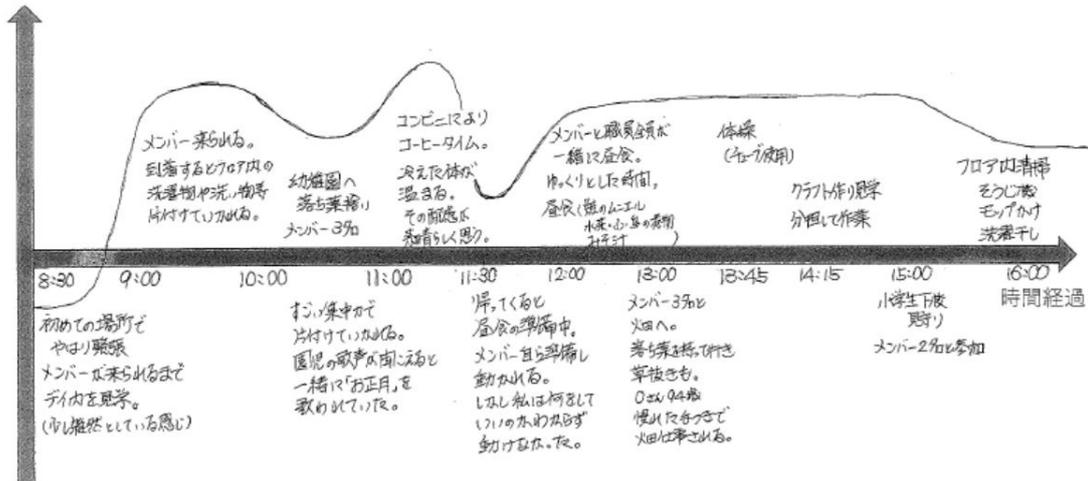
✓ インターンへの期待

杵屋しか知らないなので、楽しみではある。逆にわからないところや不安もある。

# 日々の振り返り

1日目 (2017/12/18)

気づきなどによる心情の機微の変動

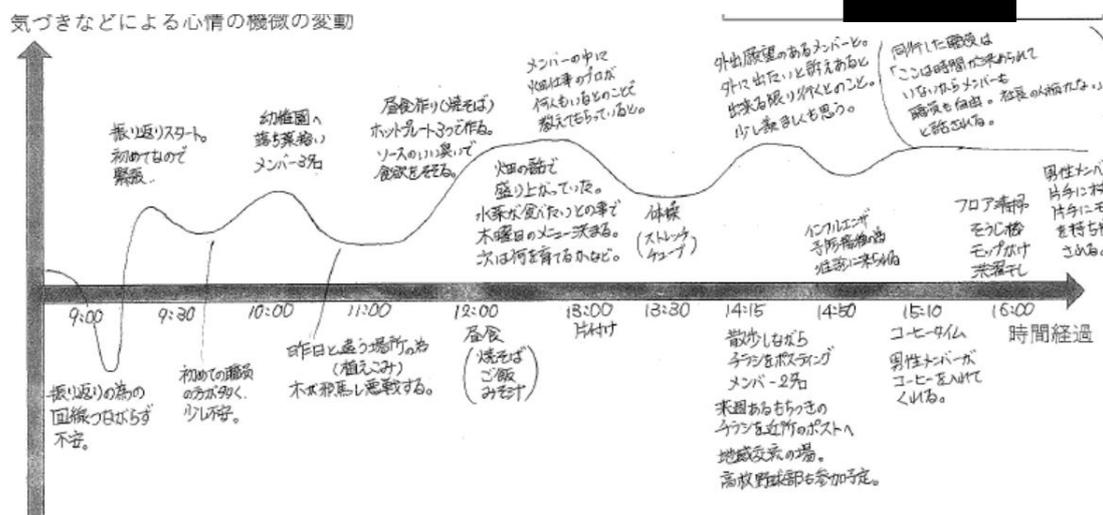


- ・規模が違う、こぢんまりしているのでアットホーム
- ・みんながゆったりしていきいきしていた。
- ・たのしかった。
- ・やる事がみんなあって、退屈しているひとはいない。杵屋のデイは退屈している人が多い。
- ・外に普通に外出している。杵屋は送迎だけかも。
- ・メンタルゲージの浮き沈みは気分。
- ・デイにいきなりきてエプロンをつけてはじめているのが、ごく自然で、お客様って感じではなく、家の延長で、自分ですることがあって自分で動いている。
- ・落ち葉拾いは寒かったのに集中力がすごい。小一時間集中していた。幼稚園でするので、園児との交流があるのかと思ったら、そういういわゆる「交流」というものはなく、普通に一緒に歌うったり、落ち葉拾ったりしてた。楽しそうに、また一生懸命に自分たちの仕事(したいこと)ができています。
- ・利用者とコンビニにいてコーヒーを買うなんて、よく考えたら普通のことなのに、できていないなと思った。その時にみんなの分も買おうという仲間意識があるのもよかった。ごく自然。杵屋は勝手に飲ませてよいのかな。いいのかな、砂糖とか入れてもいいのかなって思ってしまう。
- ・ランチメニューもメンバーからの提言。冷蔵庫の中のものをつかうので、、、云々ということを普通に言っており、下膳も自分たちのペースでやっており、まさに主体が

メンバーにある。杵屋はこちら主体でやってしまっており、何かしないといけないと思っている。

- ・家の延長見ただけで、外に出ていく事が多いので、楽しそうに自分たちのしたいことができている。杵屋のようにお客様扱いしてほしい人もいるだろうけど、いきいきしているおたがいさんの人たちの雰囲気はよかった。
- ・だがしやもやっているの、やることはたくさんある。

2日目 (2017/12/19)



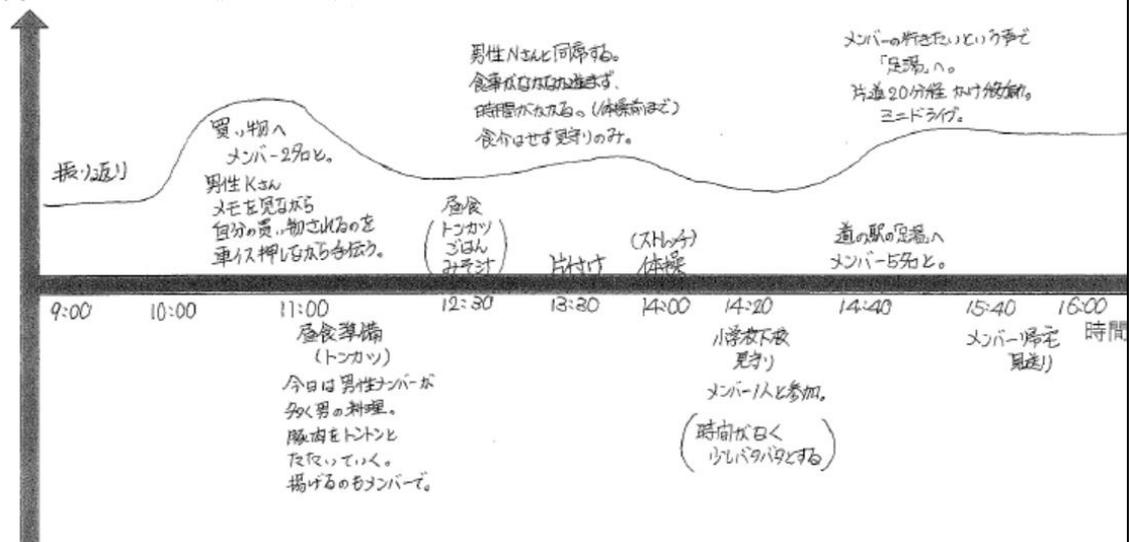
- ・知ったメンバーがいたので良かった。ものすごく人見知りするため、スタッフは知らない人ばかりだった。大体スケジュールとしては同じようなことをくりかえす感じで安心する。
- ・デイのイメージがお年寄りをあずかるとか、お風呂に入るとかそういうものであり、自分の父親も76歳であり、血圧が高いので心配ではあるが、デイはまだ自分には早いといっていい。そのためやはり普通のお年寄りにとってはデイというのは、積極的にいきたい場所ではない。
- ・最初は、杵屋のデイに行った時も、デイのテンションの高さについていけないことがあった。レクとかもとにかく明るいしなれないといけないので、場にそぐわないように思えて辛かった8今は慣れたので何も思わない。
  - ・大体同じことが繰り返されているが、ポスティングをする時は少しびっくりした。そのポスティングは、おたがいさんのもちつきの案内だったため、デイに自分たちがいくだけでなく、外から人が集まる場所、デイ自体が地域の活動の場になっていることに驚いた。おたがいさんで何をしているのかということを発信していくことを

皆でやっている。

・畑の話では、みんな自給自足でやっているが、畑に詳しい人がいて、スタッフもいろいろ教わるのは良いと思う。メンバーに詳しい人がいていろいろ教えてくれるが、昔から得意なことをジェスチャーなど交えてとてもうれしそうであったのが印象的。教えてくれるというのが良いと思うが、杵屋でそういうことをしたくても時間がなくて、おたがいさんでは自由にきめているので、良い。やはり社長の人柄だと思う。そういう管理の人にも現場を見てほしいと思う。今の管理者はあまり現場に出ない印象なので。

### 3日目 (2017/12/20)

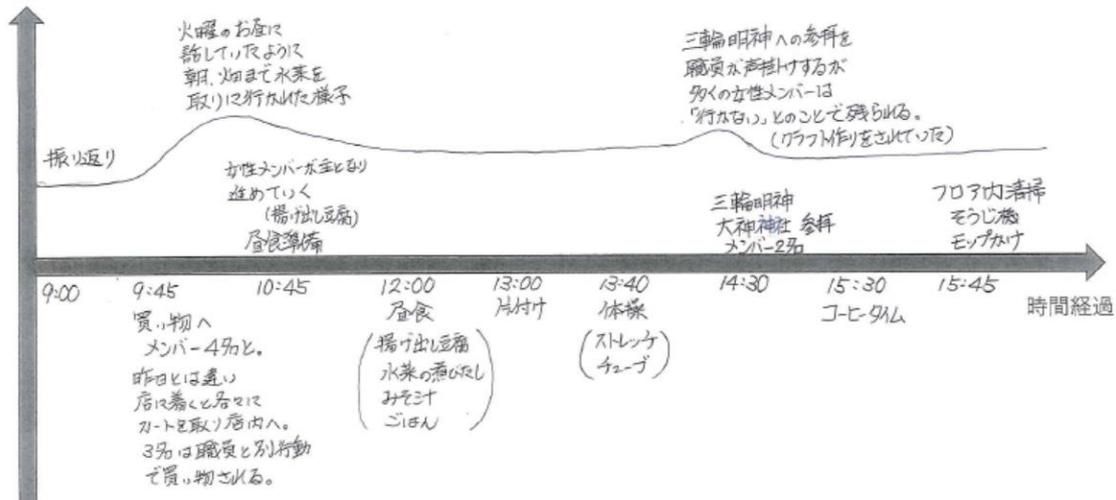
気づきなどによる心情の機微の変動



- ・やはり初めてのことに弱いので、質問があってもなかなか人に聞けない。
- ・いろいろおたがいさんで見させてもらい、ニーズをきいてやりたいことをやっていると思うが、杵屋では、それはあまりきけなかった。最近レクなどで何がしたいのかきいているも、「何してくれるの?」というスタッフへの受け身的な態度が根強く、徐々に時間がかかる。スタッフの意識も変えないといけない。
- ・特にレクは変えないといけない。外出してもいいが、パートから発信するのは難しいと思う。
- ・なれてきて、こんなこともできるんだという感動は減ってきたが、やりたいことをやれているのだと思う。
- ・男性 N さんで若年性認知症がある。時間がかかるときもあるが、見守りをしている。外出もするが、あまり交わらない。いろいろなこともおたがいさんの嫌な人にはいわないということがある。

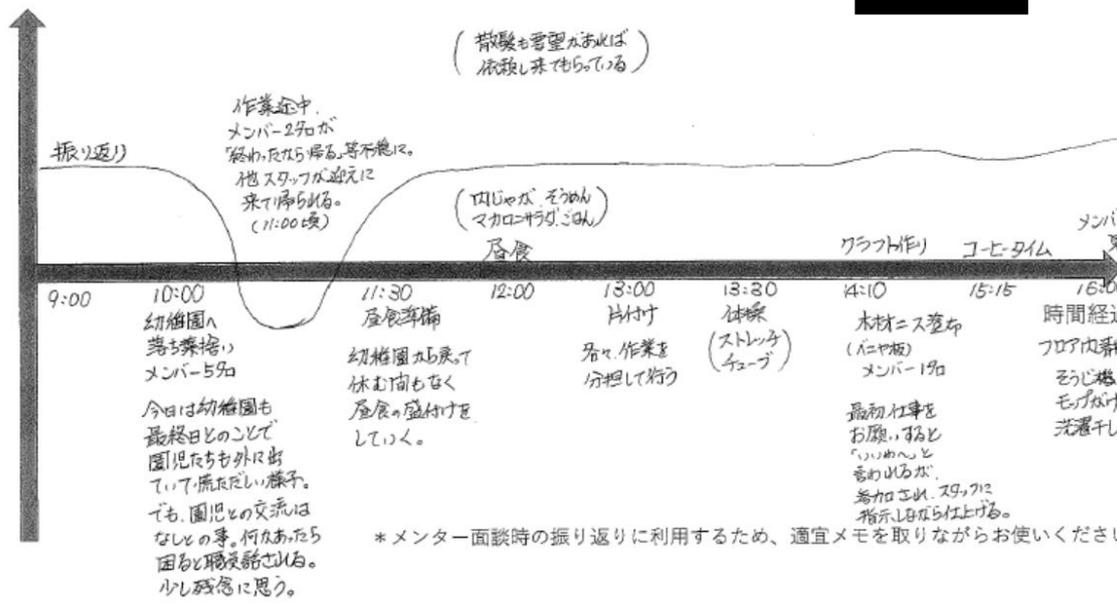
4日目 (2017/12/21)

気づきなどによる心情の機微の変動



- ・徐々に杵屋ではそうするのかということを考え始めている。
- ・外出とかになると杵屋ではむずかしく、歩ける人でもあぶないからといって車いすになっている。だから何かしようと思うと、ほぼゼロからの始まりになる。正規職員ではないので、自分たちから何か発信するというのは難しい。
- ・メンタルゲージは徐々に平たんになっているが、買い物では普通に買い物をしてたということが自然だった。杵屋だったら、スタッフがぴったり寄り添って、大丈夫かなと心配していないといけながおたがいさんではそういうことはない。デイで来ている間は見守りしないといけなということがあり、子供が常にいる感じがする。
- ・本当は個々の査定をしなければいけないが、なかなかそういうことにはならない。やりたいことをやるというようにはならないが、こちらから何か選択肢を用意して選択するということができればできていると思う。

5日目 (2017/12/22)



- ・スタッフ間の情報共有をどうしているのかということが気になったので、スタッフに質問してみると、グループ間のLINEのノートでやっているということであった。杵屋は紙での記録なので大変。
- ・アクションプランを少し考えてみると、杵屋でやっていくのに、人によって社会参加をみつけていくのに、どのようにやっていくのが良いのかということを考えてい。
- ・大きな目指すところは、外出したいときに自由に外出でき、また外出をしようという雰囲気になるようにする。地域の交流は必要だとも思うが、外にいきたくない人もいるので、そういうことも自分たちで決めるのがゴールである。
- ・そのために、まずは、現在喫茶を提供している(月に1回?)ので、そこにデイの利用者が参加して、その内、その運営を利用者ができるとよいと思う。
  - ・メンタルゲージでは、少し落ちていたところで、ほぼ毎日やっていた幼稚園での落ち葉拾いも、その日その日で雰囲気が異なることを感じた。この日は、園児が寄って来てたので、利用者のうちの一人が、園児のほうに行こうとするのをスタッフが制止していたので、あれ?いつもならそういうことはしないのにと感じた。あとでスタッフにきくと、その利用者は不穏になっていたので、手をだすかもしれないからということであった。

## 全体振り返りとアクションプラン

### 1. 振り返り

#### (ア) はじめに

現在勤務しているデイサービスでは、申請などに時間がかかり、スピーディに事が進まない。もう少し自由に動けたら良いと思っていた。勤務としても、やめようと思った事はない。職員は明るく、休みも取りやすく、子育てしながらパートで働きやすい環境である。利用者さんと密に接しておりアットホームだと思っていた（しかし、研修先のおたがいさんの方が密であったためショックは受けた）。

現在のデイは、温かい感じがある。スタッフも利用者を心配するが、逆に利用者から心配してもらえもする。スタッフが利用者を見ており、スタッフも利用者から見られている感じがある。特に不満ということはないが、現在の勤務先でやれたら良い事は外出。自身の入職時には、遠足や花見という外に出ることをしていたが、ここ何年かは頓挫している。施設の外にも自由にいけたら良いと思っていた。

#### (イ) 考えたこと、感じたこと

研修先のおたがいさんはデイサービスというより「家」だと思った。自分の勤務先以上にアットホームで温かい感じ、すなわち利用者の好きな事、やりたい事を尊重し、スタッフが気遣いながらやって行く感じがある。研修先では、利用者発信で、利用者自身が動いていた。例えば、利用者がおたがいさんに来たら、まずエプロンし流しへ行き、残った洗い物や、洗濯たたみをしていた。台所で、三つ葉があるから三つ葉を使って、今日のお昼ご飯は何かを作ろうか、ということになっていたが、自分の勤務先は、まず利用者に座ってもらってお茶飲んでもらって座っててもらって、ということが多い。家にいれば自身が動かないといけないのだが、勤務先では受け身の利用者（今日は何するの、という感じの方）が多い。

研修先のおたがいさんは小規模だからできると思う。自分の勤務先は大規模であるため、利用者がそれぞれに動いたら見守れないという点はあるので規模は関係すると思う。ただ、規模ではなく、うちにいるような、エプロンつけて自分で動くということ是可以する。

自分の勤務先でやってないこととして、例えば、夕方の掃除の時間。利用者が掃除をやっており、片手で杖を持ちながら、もう片手でモップを持ち掃除して回るのが当たり前の光景。「ああできるんや」と思い、衝撃を受けた。スタッフがモップと掃除機を出したら、利用者皆が、机の上に椅子を上げて行く。「してください」の声かけなく、自然とそうしていた。おそらく勤務先では、掃除はスタッフでやっているし、利用者が杖をついていたら無理という認識が自分にはあったが、その光景を見て「できるんや、すごいな」と思った。

全体をとおして、特にこの場面という事はなかったが、印象としては、利用者皆が、おたがいさんの運営のためにやっていくみたいな光景である。今日〇〇するから皆でやろうという、おたがいさんの活動自体も、利用者と共に共有していたのが印象的であった。スタッフがサッと巻いて招くのではなく、利用者自身が皆で動くということだった。

#### (ウ) おわりに

研修先でみたおたがいさんの風景は、デイサービスというより生活の延長で、誰がスタッフなのか誰が利用者なのかよくわからない、そのような姿の種が少しずつ広がって

いけば良いと思う。違うデイサービスに行って色々勉強になった。今後は、自分のアクションプランに書いたように、利用者さんに役割を持ってもらいたい。利用者さん発信で動けるようになれば理想的である。しかし、利用者を変えようと思ったらスタッフの考えも変わる必要がある。もう一人の研修生のA氏とも協力して、1年後喫茶ができるようになっていけば良い。スタッフの運営から手が離れていることをイメージして頑張りたい。

## 2. アクションプラン

現在自分の勤務先では、地域の人を対象に定期的に喫茶をしている。それは、現在はスタッフと地域のボランティアが運営しているが、その内利用者にも手伝ってもらい、最終形として、利用者が運営できるようになることが目標である。まだ自分の勤務先のデイサービス外での社会参加は、今はまだまだ難しいが、とりあえず、現在デイサービスの建物内でやっているサービスを利用できないかと考えた。

今は、スタッフが大人数かつ時間割がかっちりと決まっており、利用者から具体的に希望を聞き出す時間がないとのことだが、時間は作らないといけないと思う。時間を工夫して利用者にしてほしいことを聞いてくように変えていかなければならない。難しいところはあるが、やはり正職員とパートの壁はある。自分は、他のパートよりは正職員に接している時間は長く、正職員にはものは伝えている方だとは思っているので、積極的に話をしていきたい。

おたがいさん全体振り返り：B氏（勤務歴11年のデイサービス介護福祉士、パート職員）

日時：2018年1月8日（月）11:00-12:30

参加者：

- B（インターン研修生）
- Z（インターン勤務先）
- 太田（インターン受け入れ先）
- 堀田（総括）
- 山川（メンターサポート）
- 矢野（記録）（敬称略）

進行：堀田

### ①勤務先の現状に対する問題意識

B：

- ・申請などに時間がかかり、スピーディに事が進まない。もう少し自由に動けたら良いと思っていた。
- ・勤務開始1ヶ月間は、利用者皆のテンションが高すぎてしんどかった（今では慣れた）。
- ・ただ、やめようと思った事はない。休みも取りやすく、子育てしながらパートで働きやすい環境である。

### ②勤務先のデイサービスの良い点、具体的にこんなことがやれたらいい等の改善点

B；

- ・職員が明るい
- ・利用者さんと密に接しておりアットホームだと思っている。(おたがいさんの方が密であったためショック。)
- ・温かい感じがある。スタッフも利用者を心配するが、逆に利用者から心配してもらえもする。
- ・スタッフが利用者を見ているし、スタッフも利用者から見られている感じがある。
- ・勤務先でやれたら良い事は外出。自身の入職時には、遠足や花見という外に出ることをしていたが、ここ何年かは頓挫している。中だけじゃなく、外にもいけたら良いと思っていた。

③おたがいさんの一番印象に残ったこと

B：

- ・デイサービスというより「家」。
- ・勤務先以上にアットホームで温かい感じ、すなわち利用者の好きな事、やりたい事を尊重し、スタッフが気遣いながらやって行く感じ。

堀田：アットホームな感じはどこから生まれてくると思うか

- ・おたがいさんでは、利用者発信で、利用者自身が動いている。
- ・利用者がおたがいさんに来たら、まずエプロンし流しへ行き、残った洗い物や、洗濯たたみをする。台所で、三つ葉があるから三つ葉を使って、今日のお昼ご飯は何かを作ろうか、となる。
- ・勤務先は、まず利用者に座ってもらってお茶飲んでもらって座っていることが多い。
- ・家にいれば自身が動かないといけないのだが、勤務先では受け身の利用者（今日は何するの、という感じの方）が多い。

堀田：アットホームとは、規模の大小というよりも、利用者が家にいるような感じで、やることをやっているということが溢れているという意味でのアットホームか

B：

- ・おたがいさんは小規模だからできるとは思う。
- ・勤務先は大規模であるため、利用者がそれぞれに動いたら見守れないという点はあるので規模は関係する。
- ・ただ、規模ではなく、うちにいるような、エプロンつけて自分で動く。規模は関係すると思う。

④いろんな場面があった中で、一番思い出に残ったシーン、衝撃

- ・勤務先でやってないことをおたがいさんでやっていること
- ・例えば、夕方の掃除の時間。利用者が掃除をやっており、片手で杖を持ちながら、もう片手でモップを持ち掃除して回るのが当たり前の光景。「ああできるんや」と思い、衝撃を受けた。
- ・スタッフがモップと掃除機を出したら、利用者皆が、机の上に椅子を上げて行く。「してください」の声かけなく、自然とそうしていた。
- ・勤務先では、掃除はスタッフでやっているし、利用者が杖をついていたら無理という認識が自分にはあったが、その光景を見て「できるんや、すごいな」と思った。

⑤毎日の振り返りを聞いていた山川メンターから、もう一度皆で共有する必要がある、印象に残ったシーン

- ・毎日の振り返り時、研修生から「利用者が勝手に動いていた」とフィードバックを受けていた。
- ・特にこの場面という事はなく、振り返りの話から膨らんで来た印象としては、利用者皆が、おたがいさんの運営のためにやっていくみたいな光景である。

- ・今日〇〇するから皆でやろうという、おたがいさんの活動自体も、利用者と共有する。
- ・研修生が凄くびっくりしたと言っていたのは、おたがいさんで餅つきをする際、餅つきのビラのポスティング。

- ・スタッフがサッと巻いて招くのではなく、利用者自身が皆でポスティングをしており、そのようなやり方もあるのかと思った、という事だった。

堀田：毎日のシーンで皆が日々おたがいさんの運営をしていることがトータルで印象に残ったという事だが、ポスティングの話をもう一度。

**B：**

- ・おたがいさんで、年末最終日にある餅つきのチラシを作成し、ポスターを掲示していた。その餅つきチラシのポスティングすることになった。

- ・外に行きたいと言う利用者がいたため、その人と一緒に、周りにポスティングをした。

堀田：ポスティングは利用者スタッフの何人かで周って配ったのか。

**B：**

- ・おたがいさんでは、利用者が外に出たい時に出来る限り外に行ってもらおうという考え。外に出たい時に出て、そのついでにポスティングする。

- ・外の家をぐるっと周っている時に、在宅の人出てきたら、「今度そこのデイで餅つきがあるので来てください」と声かけも凄くしていたため「わあ、」と思った。

⑥勤務先でも、利用者がポスティングや出かけた時に外に出れるようなことがすぐやれそうか。パートの立場を考慮すると難しいか（振り返り時の研修生のその呟きが気になった）。

**B：**

- ・勤務先では利用者が外出したい時に外出はできない状況である。

- ・古田氏は行ってもいいよ、というスタンスだが、中のスタッフの人数の状況でなかなか難しい。

⑦決められたことを利用者がやるのではなく、利用者が外に出たい時にしたり、利用者自身のやりたいことが、自然に、家にいる時と同じように実現されている点が印象に残ったとのことだが、勤務先ではできそうか。人数のことが、利用者のやりたいことの実現を難しくしているのか。あるいは勤務先の利用者は、スタッフがやってくれるのを待つという感じであるとのことを振り返りで話していたが、利用者スタッフがどういう風に持っていくと利用者のしたいことが実現しそうだと思うか。

**B：**

- ・パートスタッフの自分たちが、こうしたいということを正職員スタッフへ伝えていない。

- ・そのため、暗黙に、「今ごめんちょっと無理だと思うからもう少し帰るまで待っていて」と言う声かけになる。

- ・出ていくという発想を利用者の頭の中にまず持たせてあげられていないため、利用者が行きたいと思ってもまず無理だろうと思っているところがあるかと思う。

- ・スタッフである自分たちの意識をまず変えていく必要がある。

- ・「行きたい」と利用者と言われても、外へ出て行かないし行こうとも正職員へ声をかけなかった。

⑧おたがいさんスタッフの印象はどうか。

**B：**

- ・それぞれのスタッフが判断している。

- ・上(太田氏)がそれを任せている。

- ・利用者が外行きたいから外へ行って来ます、ということが自然にできていて「あ、いいな」と思った。

・利用者の意思を尊重して、パートスタッフ達もうまくそれを実現しようとしているし、そう動いていると感じた。

⑨おたがいさんスタッフが利用者のしたいことを実現できているのはなぜか。裁量があるのも一つだが、介護職としての力やアセスメント力は勤務先より高いか。介護職としての基礎的な力は同じか。裁量さえあれば勤務先でも自身がやっていけそうだったか。介護職のどのような力を持てたらできるか。

B:

- ・まだやはり不安なところはある。1人で外へ連れ出すことで何かあったら、の不安が大きい。
- ・今までしたことがないことをするため、不安な面は大きい。

⑩買い物、畑、幼稚園、ポスティング時、スタッフの不安感を感じたか？

B:

園庭の掃除の時のみ感じた。園児たちに何かあったら困るため園児の方に行って欲しくないというスタッフの不安は感じたが、それ以外はないと感じた。

堀田:不安がなく、利用者の思いを実現するということろへいけている理由はなんだと思うか。(裁量以外で)

B:

- ・自分達にとっては外に出ていくことは特別な事であるが、おたがいさんでは外に行くのが普通になっていること。
- ・おたがいさんのスタッフに話を聞いた際、そのスタッフは以前大きなデイサービスに勤務し、徘徊する利用者は鍵をかけ施設内に閉じ込めていたのが普通だったが、おたがいさんも同じような状況なのかと思って転職したら、おたがいさんではそんなことはなく、普通に外出ができる、それが楽しい、と言っていた。

■11.スタッフから受けた刺激、スタッフのありようで一番刺激や、一番印象に残っていること

- ・園庭の後、寒かったのでコンビニに寄って温かいコーヒーを買って飲んだ。
- ・利用者を一番に考え、そのような心遣いが凄いなと感じた。
- ・自分達はコーヒーを買って飲ますなんてことやっていいの？という感じに勝手になってしまうが、おたがいさんスタッフは自由にできている。
- ・そのスタッフに皆このようなことをやるのか、と質問したら、「皆というかわたしはこういうこと結構するねんけど」と言っていた。
- ・ちょっとしたことなのだが、自由がいいな、と凄いなと感じた。生活の場かな、という気がした。
- ・自分達も寒くなったらコンビニでなんか買おう、となるように、アットホームでいいなあ、と感じた。

堀田:初日の振り返りの際に、デイサービスではなく普段の家の延長生活の場であるとのことであったが、スタッフも利用者もそのような感じか。

B: はい。

■12.太田氏がB氏を5日間受け入れた際のB氏の印象

太田:

- ・最初の2、3日はどうしていいかわからず緊張しており、自分のデイと比べて色々考えているような印象だったが、活動自体には抵抗なく参加していた。
- ・最後の方の日は少しずつ慣れてきた印象。
- ・おたがいさんスタッフも入社して最初は馴染めないもので、同じような感じかと思って見て

いた。

■13.最初の方はやはり戸惑ったという感じだったのか

B:

見ることが初めてのことでばかりで、自分のデイでは観られない光景ばかりで戸惑った「凄い、凄い！」という感じで1日を終えた（笑）

堀田：B氏がそろそろ慣れてきたかもしれないというエピソードはあるか。時間の中で次第におたがいさんモードになってきたのか。

B：特にこれといったことはないと思う。

堀田：太田氏がB氏の気になった点やありがたい一言などあれば。

太田：

- ・職員は、看護師以外は皆パートなので、正職員、パートという立場関係なく、自分で発信してアクションを起こして行って行けたら良い。
- ・パートという立場が難しいこともあると思うが、現場を動かしているのはうちでは全員パートなのであまりパート、パートと思わずに、古田氏をどんどん突っついていったら良い。

■14.山川メンターの5日間の毎日の振り返りの中でのB氏への一言

山川：

- ・古田氏の話にもパートは、という言葉が出てきていた。
- ・パートは時間で決められているから、時間管理を凄くしないといけないと思いつているところがあると思いつながら話を聞いていた。
- ・B氏自身のパートの立場を考えておられるが、おたがいさんの良いところを肌で感じておられるため、もっと裁量を持って、内部で裁量をどうもって、どう動かすのか。裁量の動かし方がポイントなのかなと思う。
- ・それが全部、利用者がどう動くかということや、スタッフからどう見えるか、というところにつながる。

■15.Z氏から、パート自身が諦めていたがパートが発信したら変わっていいのか、パートに裁量が本来はあるのだがそれが発揮されていないということなのか、裁量の点や研修後のB氏の変化などを含めて一言

- ・裁量は杵屋という法人の課題の一つ。
- ・働きからが違うだけなので、正職員に報告しないもしくは許可をもらわないとやってはいけないという、部署内での出来上がった暗黙のルールがある。
- ・採用時では正職員パートは分けてはいないが、部署の中で実際の仕事の内容が正社員とパートで別れていってしまう。その傾向はデイサービスだけではない。

堀田：仕事の役割分担も自然と流れの中で出来上がっている。明文化はされていない。逆に言えば、ルールがあるわけではないということか。パートだから黙っている必要はないということか。

Z:

- ・そうである。かつてこれをやっていた、とパートに話すと「え、やってもいいのですか！」という反応が返ってくる。やれることを明文化していないため、リスクを懸念してか、あるいはスタッフ自身が、自分達でこうしなきゃいけないと思うことが行動を制限してしまっている。
- ・B氏が研修に行ってくれたことで、職場で問題提起することになると思うので、法人側もうちも制限を課しているわけではないからやってみようかということではできると思う。
- ・ただ、B氏が指摘しているように、スタッフ自身が切り替えられるかというスタッフ自身の課題がある。

■16.B氏にこれだけは聞きたいこと

矢野：スタッフが利用者と自然体で生活を送るといった空気感になったのは、なぜだと思うか。スタッフの意識、具体的に刺さった言葉やいいなと思った考え方など、何があると勤務先に暖かさが一つ増えそうか。

B氏：

・勤務先は何時から何時はお風呂、などと時間に追われているため、その時間の合間に仕事をするので、利用者と話す時間がない。おたがいさんは全然違う。

・勤務先は、午前にお風呂介助があればそれにつきっきりで、午前中は風呂の利用者以外の方と全然話せない。午前は女性、昼から男性なのだが、そうすると午前にかかっていた間はあまり話せていない、話を聞けていないということになってしまう。

・勤務先では、回さなければならないため、昼食の後は配膳をどんどん下げていき、ゆっくりする時間がない。おたがいさんは、昼ご飯のあと雑談をして、ゆっくりしている。そのため、利用者の「したい」を聞けると思うので、そのような時間が持てないと、勤務先でなかなかできないのかなと思う。

■17.おたがいさんでは何をしてくれるの、という利用者ではなく、利用者が忙しく、利用者のしたいことをスタッフが尊重しているという様子を発見したとのことだが、自身の勤務先でも、利用者の意思を尊重し、行動で示していくと、雰囲気が変わると思うか。つまりスタッフの関わりのあるあり方で、あんなことがやりたいと思う利用者がいてその利用者のしたいことができるような雰囲気へ変わって行きそうだと思うか。そもそも利用者の層自体が違うのか。

B：

・両方あると思う。人数が多い分様々な利用者がある。例えば、お茶を淹れてくださいと言っても、ここではもう淹れてよ、ゆっくりしたいという利用者や、何かしたいという利用者もいる。

・今はまだ、何かしたいという利用者に声かけできているかといえばできていない。何をしたいという聞き取りもしていない。

堀田：勤務先の利用者が、やってもらえることが何より幸せと思っているわけではないということか。

B：自分でゲームをしたいと考えてきてくれた利用者もいたため、何かをしたいと考えている利用者はたくさんいると思う。声をかければ。

■18.具体的なアクションプランに挙げていた喫茶について。勤務先では、大人数かつ時間割がかっちりと決まっておき、利用者から具体的に希望を聞き出す時間がないとのことだが、その辺りは時間がないということなのか。

・うーん…時間がないからなのか。でも時間は作らなきゃねとは思う(笑)。時間を工夫して利用者にしてほしいことを聞いてくように変えていかなければと思う。

堀田：この点については、太田氏はどう聞いていたか。

太田：

・最初は、何をしてくれるのという利用者もいるが、ここ(おたがいさん)はここ、という感じである。

・何から何までスタッフがすることもできるが、そうするとどんどん利用者が弱くなっていくという話をするし、してもらおうことが弊害となることを利用者にもちゃんと伝えて、納得した上で自分から手伝ってくれたりしてくれるので、待ちの姿勢の利用者も、最初は戸惑うが少しずつ一緒に生活をしていただけるようになるのではないかなと思う。

・時間に追われる仕事という点に関しては、業務全体を見直すと改善される。

堀田：桜井市内でも、朝から時間が決まっているようなもっと規模の大きな施設があると思

うのだが、時間に終われないためにはまずどこから手をつけるか。普通の暮らしの姿に行けるという感触はどうか。

太田：他の施設でも、業務改善したところはある。まずは、時間ごとに自分たちの業務を細かいところまで洗い出す(お茶を出す、出さないという所まで)。次にそれを本当に職員がやらねばならない仕事なのかというのを考え、そして段々利用者と話す時間や活動の時間が取れ、何がしたいという希望を聞き出せてきて、変えていったという話がある。

堀田：デイの仕事を本当に職員がやらなければいけない仕事か、利用者と一緒にやってみることか棚卸しをするということ。

太田：はい。ゆくゆくは利用者任せにしまえる仕事になると、職員は仕事一つ減り、手が開くので、本当に専門性を生かした仕事に取りかかれる。

堀田：B氏によると掃除のシーンが印象に残ったという話であった。それもそういうことかと。

■19.B氏のアクションプランは具体性が高くエッセンスが詰まっておりますと感激(堀田、山川)。改めてプランを書いた心とは。

B：

- ・勤務先の外での社会参加は、今はまだまだ難しいが、中でできないかと考えた。
- ・メンバーの規模の大きさ(30人)と、フロアの配置(L字型)のせいで、同じ日にきている利用者で、手前と奥にいる人同士の交流が全くない。(場所により交流があるところはあつた。)
- ・昼食後に提供している喫茶(ボランティアが週3回、スタッフは残りの3日)をしている。
- ・考えたきっかけは、一度自分が1人で喫茶をしていた際、利用者が「あんた忙しそうやなあ。今日は私杖使わんでも歩けそうやから、これ持って行つたわ」と言い、持って行ってくれた。
- ・L字型のだいぶ遠い場所まで、行けそうだなと思ひ、座つている〇〇さんに持って行ってください、とお願ひしたら、「山本さんて知らんわあ」と。でも、向こうへ行つて〇〇さん！と言え返事してくれると思うので行ってと頼んだ。
- ・「〇〇さん！」「はーい！」と向こうも返事してくれ、自分としてはそれがなんかいいな、と思つたので、喫茶を考えた。

■20.アクションプランについてのコメント

太田：特にはないが、そもそもスタッフが関わる必要があるのかと思ふ。スタッフとメンバーに任せたらどうか。喫茶を利用者に任せ、ボランティアにきてくれている人をもてなす、そうすると利用者の気持ちも満足するのではないかと。

山川：

・目指す最終形は太田氏の言つたこと。どうなりたいかの希望で話をして良いということは振り返りの際に伝えていたのだが、やはり実際に勤務しているため、まずは自分が可能なやり方から、着実なところからという話であつた。

・最終的には利用者主体で喫茶ができるようなことを目指している。最終形を常に意識しながら、いまの状態を意識していれば良いのではないかと。今何でこれをやっているのだらうと忘れてしまうことや、やるのが周りに伝わらないと、「えーなんでやるの。面倒くさい」と周りのスタッフに思われてしまうと思ふ。

・目指すところを古田氏と相談しながらやると良いのではと思ふ。

堀田：現状の勤務先の空気や状況から、一気に最終形態に行くのはハードルが高いので、プロセスを周りと共有しながら推進するといふこと。

山川：他の事業所にも伝えるモデルになると思ふ。そうすれば、イヤできない、にはならない。

堀田：

- ・地に足がついた、目の付け所が素敵なアクションプランである。
- ・利用者皆から見える空間で行われる喫茶で、スタッフ待ちの利用者自身が、段々この場を作って行く側になると言う意識が起き、他の利用者にも伝わり、意識が起きるのではと思う。
- ・詳細に業務分解をし、利用者の誰が何をできるというアセスメントをして行香という着実なプランである。
- ・Z氏はこのプランはどのように考えているか。手始めに喫茶、ゆくゆくは社会参加という点は、Z氏が発信することで実現していきそうか。

Z:

- ・一気に社会参加はハードルが上がるが、まずはステップを置き、デイでできることから始めることは現実的であり、可能性がある。せっかく挙げたのでやっていきたいと思う。
- ・グリーンケアとしてきてくれているボランティアのこともB氏は考えてくれており、ボランティア発信でやりたいことをやっていたため、ボランティアの役割を奪うのではなく、ボランティアのしたいことはしばらく残しておくというB氏の見方がいいと思った。
- ・喫茶業務分担の人員配置の理由は、それぞれの人のADLに応じ、中でできていることを考えている点と、ゆくゆく社会参加へと広がった際に、社会の中である程度居場所を作れるだろうという人を挙げている。近くで見ているからこそその段階を終えていると感じる。
- ・B氏がまず中で出来ることを考えた上で社会参加に繋がられそうなことをイメージした人選を計画してくれているので、その気になれば社会参加が出来ると思う。

堀田：アクションプランがパートの制限を突破するきっかけになると良い。利用者も、スタッフも、みんながやっていきたいことを実現して行くという第一歩になると良いと思う。したい。

■21.B氏の5日間の研修、アクションプランを通じて、どんなことを変えてみるか、一年後の勤務先のデイがどうなっているといいかという点や感想など。

B:

- ・違うデイに行って色々見て勉強になった。
- ・アクションプランに書いたように、利用者さんに役割を持ってもらう。
- ・利用者さん発信で動けるようになれば良い。
- ・利用者を変えようと思ったらスタッフの考えも変わる必要がある。
- ・古田氏とも協力して、1年後喫茶ができるようになっていけば良い。スタッフから手離れていると良い。

■22.勤務先しか知らないスタッフとの思いを一つにするハードルはあるか

B:

- ・難しいところはある
- ・やはり正職員とパートの壁はある
- ・自分は、壁が薄い方のパートだが（終礼にも出ているため）、正職員に接している時間は長く、正職員にはものは伝えている方だとは思う
- ・もっと言えていないパートもいるため、そこは難しいところもあるかと思う。

■23.パートも正職員も一緒に変えて行こうとする空気を作って行くには、どこから手をつけると変えられると思うか。そのまま他のパートにB氏の考えを伝えると、だいぶ浮くか。

B:

- ・正職員から課題を与えられた時は、パート側は正職員が決めたらいいやんという感じ。
- ・そのようなパートを変えるのは時間が必要。
- ・正職員とパートさんとのコミュニケーションができていない部分がある。

■24.太田氏からエール

- ・一緒に生活をし、活動をすることになると、スタッフと利用者の境が段々なくなり、距離が近くなって行く。
- ・自分の事業所の課題でもあるのだが、利用者へ接する態度、言葉使いは崩れがちになるのだが、あくまでも年上の方として気を遣いながら、人としてもお互いの敬意を持ち、一緒に作っていかれると良い。

■25.山川メンターからエール

- ・一年後が楽しみである。
- ・ナースでも正職員やパートの立場の違いで、熱心さや見えるものが違ったりするため、パートという立場を考えず、突き進んだら良い。(全員笑)

■26.矢野感想

- ・唯一二人だけが貴重な体験を認め、協力してくれそうな仲間を署内で見つけ、二人の作成物を共有しながら、一年後の目標に向かって進み、一年後の姿がまた知りたい。
- ・B氏は利用者の細かい良いところを見つけることが得意な人であるため、利用者の良いところ生かすことを考えながら計画を具体化して行かれると良いと思う。

■27.Z氏からエールや総括、決意表明

- ・法人にとっては2人がいいときに行ったなど。3年前から法人で地域包括ケアとは、今後はどうあるべきかを発信し続けてきた。しかし以前は現場に具体的にイメージを落とせなかったが、今回2人がお互いさんに行ってくれたことで、スタッフの中で具体的にイメージが持てるようになってきた。
- ・B氏が職員の方向性を一つにまとめることは困難な可能性があると話したが、ただ、可能性が一番ある部署だと考えている。なぜなら皆で共有の機会を持つとした場合、法人の中でほぼ全員集まるのがデイのスタッフだからである。
- ・賛同してすぐ行動に移せるかどうかはまた別ではあるが、何かしらの関心を持っていてという点においては可能性があり、今回結果的に具体的にアクションプランなど出来てきたので、形にしていきたい。この場で言うとその責任も出る。(笑) またぜひ皆に報告ができるといい、それを始めていきたいと思う。

- 28.おたがいさんの風景は、デイサービスというより生活の延長で、誰がスタッフなのか誰が利用者なのかよくわからない、そのような姿の種が少しずつ広がっていけば良いと思う。B氏にエールを送り、皆様に感謝しこれにて終了。

以上  
(文責：矢野)

#### 4. 3. インターン C 氏

### 事前レク

インターン対象者氏名 ( C )    メンター ( 河野 禎之 )

#### ③ 事前挨拶 (30 分程度で負担にならない範囲で)

簡単に趣旨を説明する

- ✓ 依頼書にかかれている内容を伝える (それ以上は伝えない、出会い直しに焦点をおいていることも伝えない)。

メモのとり方や録音・撮影等記録について確認する

※メンタルゲージ、メモ、画像、音声他

メンタルゲージについて了解。メモ、画像等については BLG に確認後、再度連絡  
毎日の振り返りは 16 時半～17 時半を目安に開始。Zoom での接続は事前に練習  
する。

2 名同席で振り返りを実施予定。アクションプラン及び全体振り返りについても  
了解。

インターンの方への質問

✓ 基本属性・キャリア

- 職種 ( 介護福祉士 )
- 資格 ( 介護福祉士、社会福祉主事任用、介護職員初任者研修 )
- 医療介護福祉の仕事の通算経験年数 ( 3 年 9 ヶ月 )
- 現在の勤務先での勤続年数 ( 3 ヶ月 )
- 今の事業所での勤続年数 ( 3 ヶ月 )
- 今の勤務先での立場・どんな仕事をしているか

主に日常生活の支援 (入浴介助、食事介助、排泄介助等)  
いわゆる介護職の仕事をしている

✓ 今の仕事についての問題意識あるいはこんなことを実現したいと考えてい  
ること

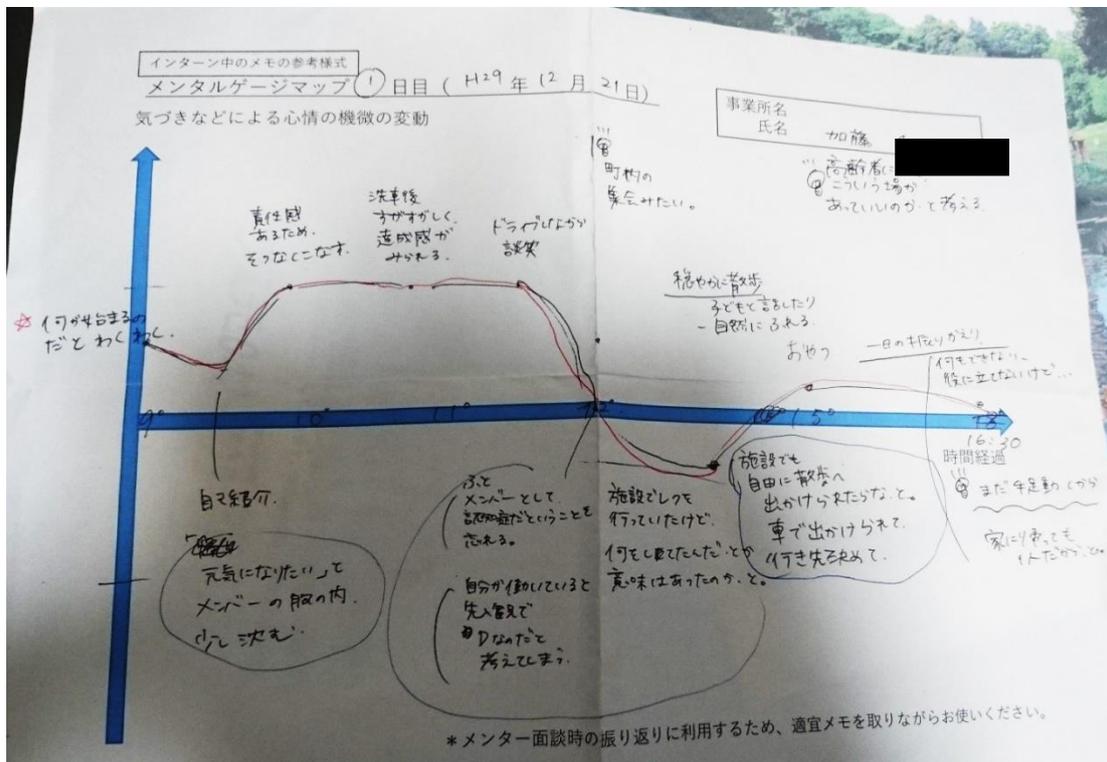
介護福祉士は小さい頃からの夢。世間的に介護職は底辺のイメージがあるから、それを払拭したい。小学生や中学生に介護の魅力を直接伝える機会をいつか作りたい。働いていると結構な人が部屋にいる。たまに時間が空いている時に体操等はしているが、何かないかなと感じている。

✓ インターンへの期待

今まで地域密着型の特養で重度の人しか経験がない。若年性認知症の人と出会うのは初めてのことなので、体験することで視野が広がるのが楽しみ。アクションプランも立てられるか分からないが楽しみ。インターンをちゃんと施設に還元したい。

日々の振り返り

1日目 (2017/12/21)

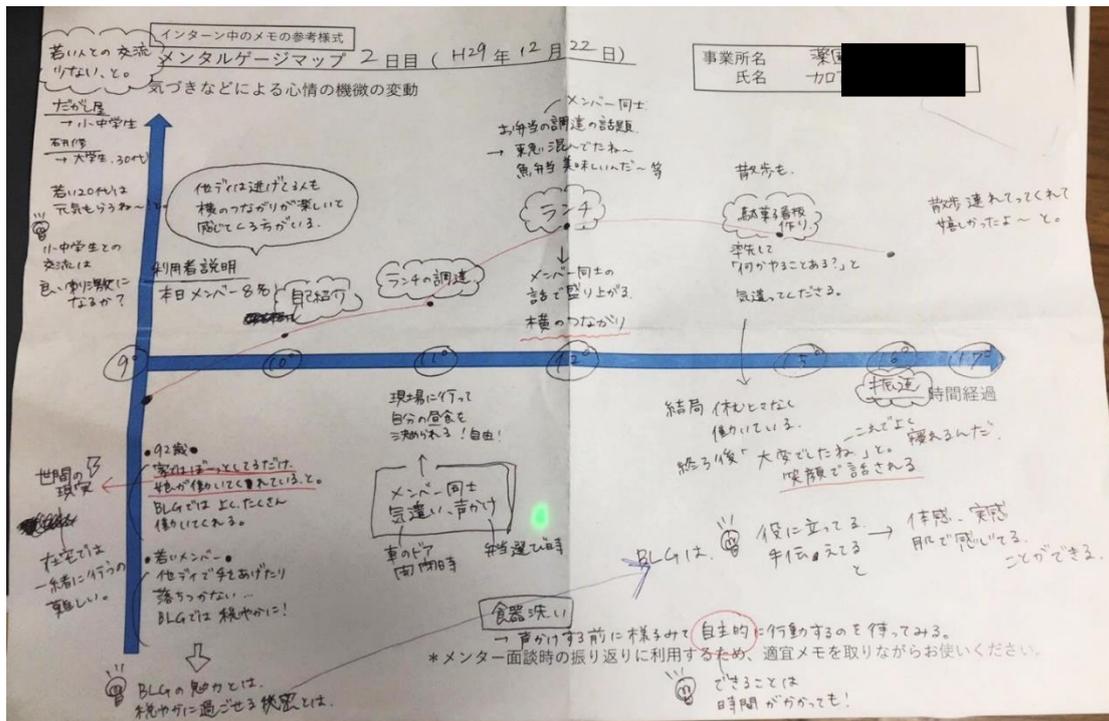


- ・ 任されたことをしっかりやる責任感のある人ばかりだと感じた。仕事だからときっちりやる姿をみてすごいなと思った
- ・ (認知症の人と一緒に何かをやるという経験は?) 施設では昔の遊び(お手玉等)を教えてもらいながら一緒にやる経験はあった。それらは一緒に楽しむという感じだったが、今回は遊びでもなく、別の視点で体験した。
- ・ 最初に自己紹介をした人が、「早くここから抜け出したい」と発言したメンバーさんがいた。「ここでもそういう人がいるんだ」と感じた
- ・ 自分が施設で働くとなると「認知症の人」という先入観を持って接するところがあっ

た。普通にご飯食べてお茶を飲んでいると、普通のおじさん達だなと感じた。ふと、「ああそういえばここに集っているんだな」、自分に先入観を持っていたんだなと気づいた。

- ・ 午後からは散歩に公園に行った。施設でも自由に外に出かけられたらなと感じた。施設では企画書等、細かい手続きで時間をかけないと行けない（メンター：なぜBLGではやっているのかとかも今後聞いたり、考えたりしてはどうか。いいなと思ったら何でいいと思ったのか、どうすれば実現できるのかとかも考えてみては。それらがアクションプランにつながるはず。いいなと思ったことを大事に振り返って欲しい）
- ・ 散歩中も近くを歩いている子どもや親子連れとの会話があったのは良かった。
- ・ 1日の最後の振り返りで、メンバーさんはみんな「何もできなかったけど」「邪魔者だけど」と謙遜されていたが、やっぱりみなさん責任感を持って働いたり行動したりして、楽しんでいたことが印象的だった。「家に帰っても一人だからここにきている」と言う人もいて、こういう場所が必要なんだなと感じた。働ける場所は、みなさんにとって元気になる場所、生きがいになる場所なんだなと思った。

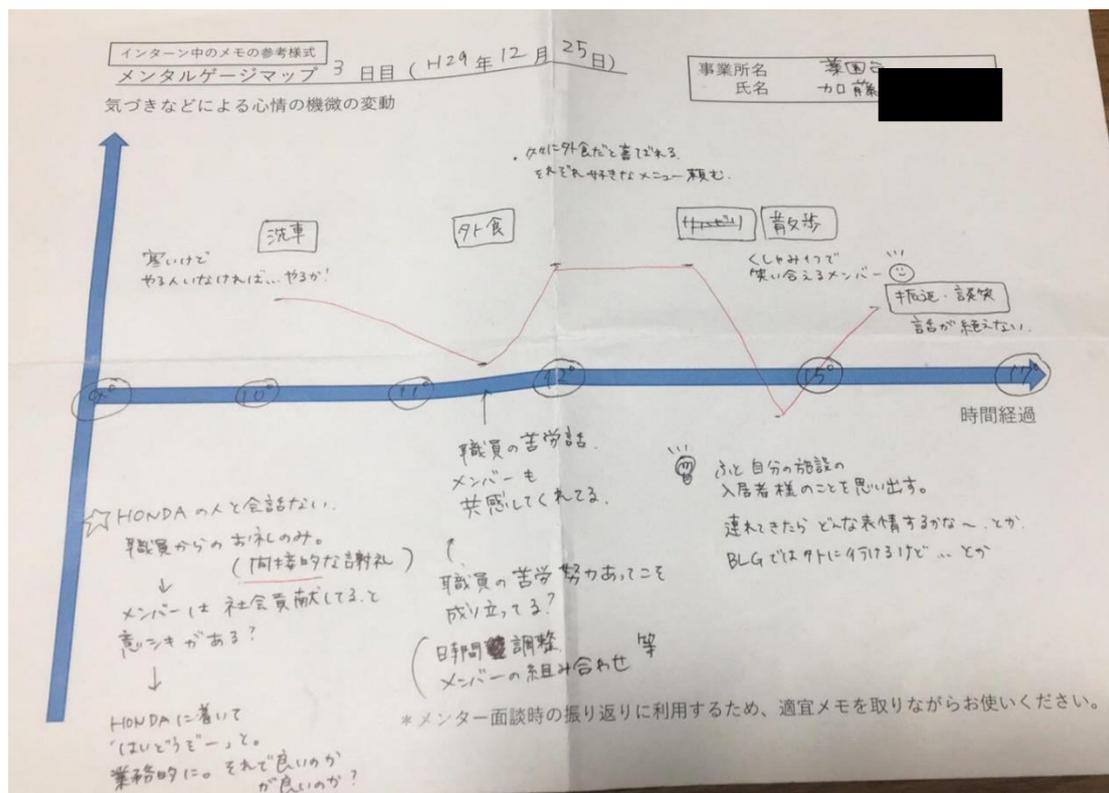
2日目 (2017/12/22)



- ・ BLG ではよく動き動いている人でも、在宅では家族と何かを一緒にやることは難しい人もいると聞いた。現実として自宅で何かをすることは難しいという現実があるのかと感じた

- ・他のデイでは落ち着きがない人でも、BLG では穏やかに過ごしている人がいると聞いた。なぜBLGでは穏やかに過ごすことができるのか、疑問に思った
- ・（それらのことの疑問を踏まえて）BLG で仕事をこなすメンバーをみて、人の役に立っているということを感じていることがBLGの魅力なんだと感じた
- ・建物の中、デイの中で作業をすることでも、お金をもらえなくても人のためになっている、社会的価値を見出させているのかなと感じた。
- ・「20代の人との交流が少ない」というメンバーさんの話を聞いて、たしかに銀木犀でも駄菓子屋をしていて小学生は来たり、研修として20代後半～30代以降の人は来たりするが、20代前半の人との交流は少ないという話がある。一番接点が少ない年代になるんだと感じた。
- ・駄菓子屋をやって小学生が来て、そこで交流が生まれた時に、メンバーさんにとってどういう刺激になるのかを知りたいと思った。いい刺激になっているとは思いますが、子どもが苦手な人にとっては悪い刺激になっているのかもしれないと思った。

### 3日目 (2017/12/25)

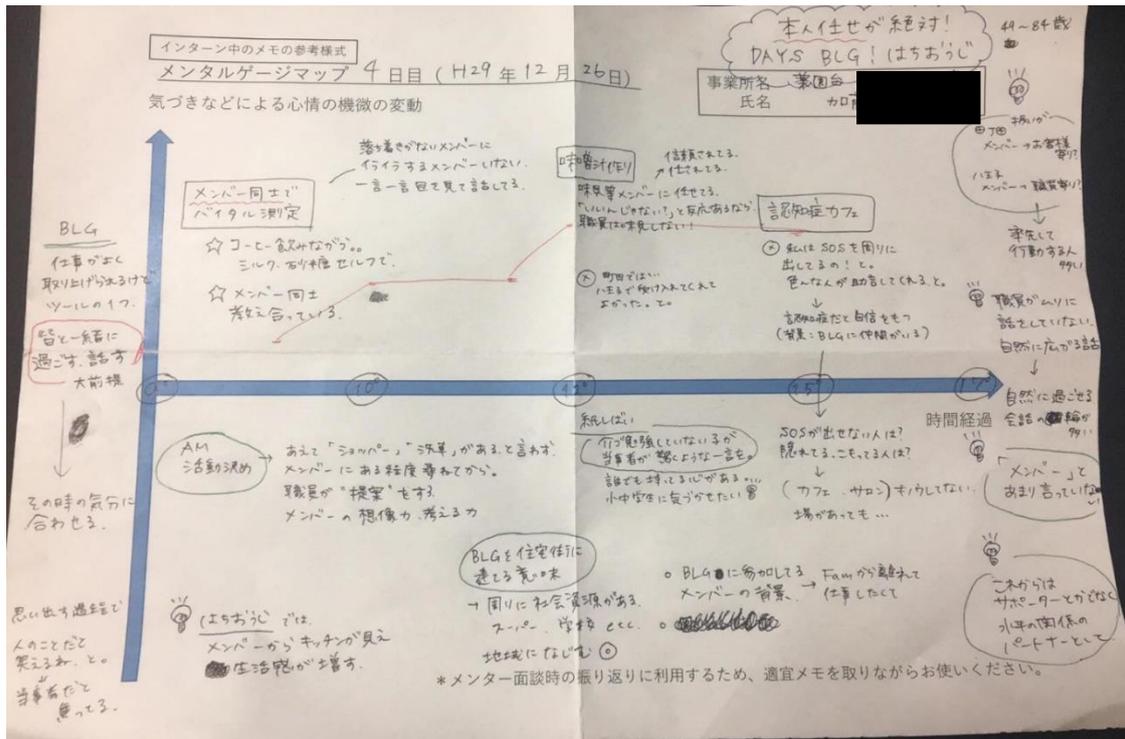


- ・洗車の時に、到着してからの作業の流れが出来ていて、ホンダの人との関わりがなく、それでいいのかなとふと感じた。謝礼はもらえるが、ホンダからスタッフ、スタッフからメンバーなので間接的に届く。社会とのつながりを感じられるのかなと思った。

洗車を通して地域の人との交流がないことが寂しいなと感じた。地域の人と直接的な交流があればいいなと思った。

- ・車の移動中にスタッフの苦勞話を聞いて、メンバーさんも共感している風景が印象に残った（「人が少ないんだよね」「そうだよな」等）。
- ・車で移動中に、一人のメンバーさんが変わったくしゃみをしてみんなで笑い合った風景が微笑ましかった。
- ・BLG では比較的自由に外の公園に散歩にいつているが、自分の施設の入居者の人、重度であり動けない人とかを連れて行ったらどんな表情をするのかなと黄昏れた。BLG では外の公園で穏やかな時間が過ぎている時に、元の特養のことを思い出し、そこでは職員も時間に追われていて入居者も嫌な思いもしていたりした。
- ・最後の振り返りは、楽しかった、充実した日だったという余韻が残るような雰囲気だった。

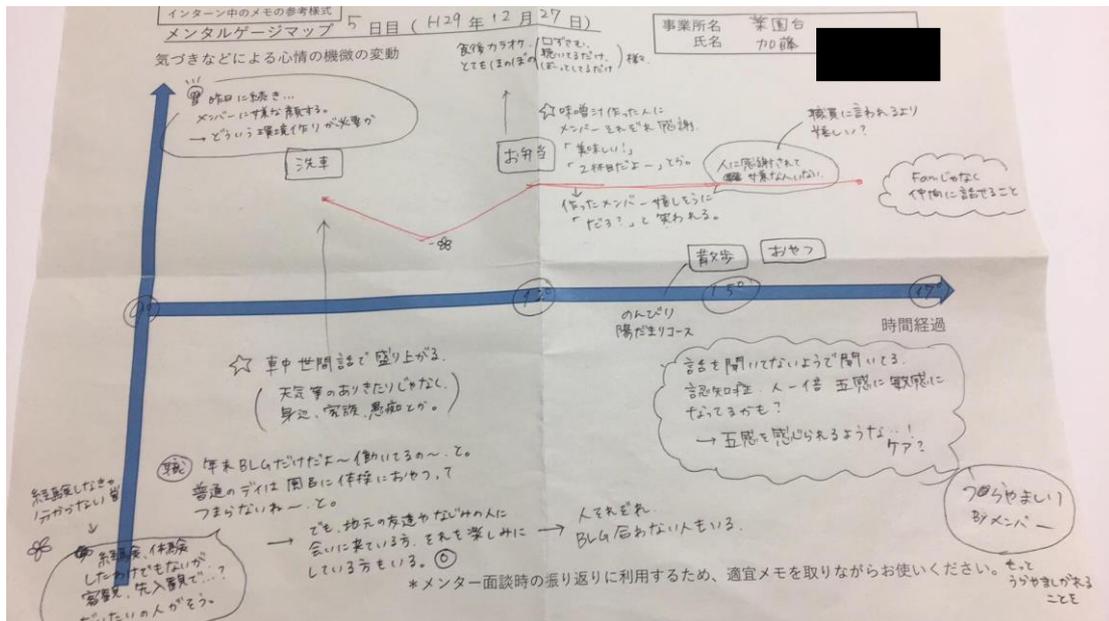
4 日目 (2017/12/26)



- ・町田ではスタッフがバイタルの測定をしていたが、八王子ではメンバー同士が血圧を測ったりしていた。メンバー同士が率先して、町田とも違う雰囲気だった。活動決めも、一人ひとりに何をしたいか聞いた上で、「提案」として予定した活動について話していた。一人ひとりの様子を確認しているのがいいなと感じた。

- ・ どの施設でもそうかもしれないが、自分よりも記憶力や言動がおかしい人を見るとイライラしたり変な顔をしたり指差して指摘する人がいるが、八王子の人は落ち着きがないメンバーがいてもメンバーが一言一言丁寧に対応していたことが印象に残った。たまたま対応した人がそうだったのかもしれないが、どうすればそうできるのか。指を指したりする人は、単に相手のことを知らないだけで、よく理解できればそうならないかもしれない。
- ・ 八王子ではメンバーが集まるところからキッチンが見えるので生活感を感じた。いまお茶いれているんだなとかを感じられて、そこから自分の何かしようとか手伝おうとかいう気が起きやすいのかなと感じた。
- ・ 味噌汁づくりでは、スタッフが味見をメンバーに頼み、確認を任されていた姿が信頼されているんだなと関係性を感じた。町田では仲間に入れなかったメンバーがいて、八王子では仲間に入れたというメンバーの話聞いた。詳しくは分からないが、受け入れられていないという思いは本人にとって嫌だろうから、受け入れられていると感じてもらえるようにしたいと感じた。
- ・ 認知症カフェに見学にいき、紙芝居の話聞いた。劇団や紙芝居も当事者達が携わっていて、自然な優しさを持っている小学生や中学生に、もっと知ってもらいたいと思った。
- ・ メンバーの一人が心境を話してくれた。「私は周りに SOS を出せていて、アドバイスをもらっているんだ」という話を聞いた時に、家に閉じこもっている人等はカフェがあっても機能しないので、そういう場があっても SOS を出せない人はどうすればいいんだろうと思った。出たくない人、何をすればいいかわからない人もいると思う。
- ・ スタッフからサポーターという支える関係ではなく、パートナーとして水平の関係でいられるようにという話をした。銀木犀では、ある意味お客様なので、できないことをサポートしているところがあるが、それだけではなく一緒に隣を歩くような、二人三脚のような関係で生活を支えられたらと感じた。

5日目 (2017/12/27)



- ・ 自分より記憶力が低下している人、言動がわからない人に対して嫌な顔をする人がいた。スタッフが注意をしていたが、どういうふう環境づくりをすればいいだろうと考えた。
- ・ 「他のデイではお風呂や体操におやつつまらないよね」という言葉が聞かれたが、以前実習や研修で入ったデイでは、地元の友人と一緒にくる人や、デイで出会った人と仲良くなった人等、好きな職員に会いに来ている人もいた。普通のデイが悪いわけではない。なぜそういう話が出たのかを考えると、デイサービスがこうだという先入観や悪い場面が思い起こされやすく、介護以外の一般の人もそう思いやすいのかなど感じた。BLG にあわない人もいるし、地元のデイサービスが合う人もいるんだなど、あらためて思った。
- ・ 昼に味噌汁を作ったメンバーがいたが、メンバー同士で「美味しい」「2杯めだよ」という会話があり、作ったメンバーも「でしょ」と笑いながら応えていた。スタッフが投げかけたり、働きかけるのではなく自然にメンバー同士で感謝や気持ちを伝えることが、メンバーにとっていい刺激になっているのかなと感じた。職員に言われたら事務的な感じがするが、メンバー同士だと素直に喜べると思う。
- ・ 散歩ではのんびり歩くチームに入って参加した。3人のメンバーと歩いたが、メンバーはそれぞれの話をよく聞いているなと思った。人一倍に五感に敏感になっているのかなと感じた。五感を感ぜられるようなケアや環境づくりをしていけたらいいなと考えた。
- ・ 最後の振り返りの時に、メンバーから若い人への一言があった。その中で「羨ましい」という言葉をもらった。もっと羨ましがられるような人生を自分で勉強して送ってい

きたいと思った。

## 全体振り返りとアクションプラン

5日間の研修は、気づかされることが多く日に日に濃い充実した研修となるとともに、改めて高齢者や認知症を抱える人の環境を考え直さなければならないと痛感した研修だった。

研修に参加する前、BLGは「若年性認知症の方が生き生きと働く」といったありきたりなイメージしかなかった。しかし研修後、洗車やポスティング等の任された働きだけではなくメンバー同士横のつながりを楽しんでいる方が多くBLG内でも自主的に働く姿勢がみられた。AM・PMの活動決めはメンバーの性格やこだわりが重視されていたり、昼食後の食器洗いもすぐメンバーに促すのではなく、時間をおき自主的に行動するのを待ったりと時間がかかってもメンバーに配慮された工夫が様々みてとれた。できることは時間がかかってもメンバーに任せている姿勢がBLGにあった。

メンバーと会話している中で、認知症を抱えている方が自分で「私は認知症だ」と発言できることにただただ驚いた。冗談で話しているのかもしれないが、そういう発言が出来るという事は、認知症を理解し受容しともに生きていくことを決心したからこそ言える発言だと感じた。メンバーと会話している中で、「服がキマってますね」と何気なく伝えたら「ワンパターンなの、迷惑かけないように」と返答があった。思い掛けない返答で、返す言葉が見つからない出来事があった。「迷惑かけないように」と思いながら生活するのはどれほど身が削られるのだろう。

また、認知症を抱えている方は人一倍、五感が敏感になると考えた。自分に関係ない職員同士の話は地獄耳のように聞いていたり、周りを見て気に掛けたり、それは認知症を抱えて生きていく為に五感を働かせ、自分自身を守っているのではないかと感じた。その為、外出するだけでも太陽の光を感じ、風を浴び、においをかぐことで五感刺激されると考え、自身のケアや対応の中で五感に配慮していきたいと考える。

課題としては認知症の方の身の回りの環境づくりを見直したい。他者を見下したり、嫌な顔して指をさしたりして職員が注意する場面がどの職場でもみられる。一つの理由に過ぎないが、その目立つ行動を職員が迷惑そうな顔して溜息つきながら、後処理をするのを見て、そういう行為を助長していると考えた。職員が業務で忙しい気持ちがわかるが、介護福祉も接客業でありサービス業の一部だと考える為、ケアするときだけでも表情良く過ごせるよう職員同士心がけたい。認知症を抱える人の隣に寄り添い、時には背中を押して時には先頭に立って引っばるパートナーとして向かい合いたいと感じた。

\*アクションプラン（継続的）

### 1. 若い世代のボランティア交流

対象：入居者関わる人：入居者ボランティア職員

場所：銀木犀

“若い世代との交流がない”と話していたメンバー。駄菓子屋は小学生メインだが、いい刺激になっているのか疑問だった。実際小学生が訪れて駄菓子を買って終わりのイメージが強く、あまり交流している場面が少ない。子どもが苦手な方もいる。

若い世代のボランティア（EX おしゃべりしながらのお化粧品教室若手の美容師による散髪演奏会等）との交流。主に対話がメインだ。男性入居者は女性と話すとお洒落したり、女性入居者は男性と話すとお洒落したりする。少しの時間でも生き生きすることができるのではないかと考える。

### 2. 農作業／販売

対象：入居者地域関わる人：入居者地域の人職員

場所：銀木犀（小さい畑等の他所確保が必要）

1のアクションプランでは女性入居者が好みそうなものだと感じるが、農作業は女性入居者もちろん、男性入居者にもウケがいいと考える。簡単な野菜を皆で育てながら見守りながら農作業を行う。銀木犀で銀木犀産の野菜を食べるのもいい。また、銀木犀の駄菓子屋に付き添いでくるお母さん世代に販売しても面白いのかな、と考える。

### 3. 現代の、これからの高齢者のために介護職を目指す若者を増やす

対象：小中学生（あるいは高校生）関わる人：当事者介護職

場所：各学校での開催や施設へ招待等

認知症が増えてきているからこそ、介護職がスポットライトを浴びるようになったが、まだまだ介護職は憧れの職業とはいえない。その為、介護職に少しでもイメージや憧れを持てるような講演会・体験会の開催。介護福祉の世界へ変な先入観を持つ前に、やりがいのある仕事だとイメージを持たせる。高校生くらいだと、だいたい進路も決まってくる頃だと考えるため小中学生に向けて。

すぐに結果が分からないアクションプランだが、1人でも多く介護福祉にやりがいをもち楽しんで仕事する人が増えることを期待したい。

C氏・D氏インターン全体振り返り

日時：2018年1月10日（水）12:00～13:30

参加者：

C (インターン研修生)  
D (インターン研修生)  
X (研修生の所属法人職員)  
Y (研修生の所属法人職員)  
前田 (インターン受け入れ先)  
堀田 (総括)  
河野 (インターン研修生のメンター)  
矢野 (記録) (敬称略)

進行：堀田

① 勤務先の現状に対する問題意識、インターン目的、モチベーションについて

C：特養約3年勤務、現在サ高住銀木犀に転職して3ヶ月目。特養より銀木犀の方が、プランが決まっており縛りがある。天気の良い日に自由に外へ出ることができたり、個人と会話することが少ないと感じている。

D：Cと同様だが、訪問介護なので、限定した時間の中で接し、会話するしかない。限定された時間で密に関わるしかない。勤務先は「住宅」であるためそのようなものかと。しかしそこに対する問題意識、ジレンマもあった。

堀田：勤務先のメンバーは部屋にこもりがちであると事前のレクでは2人とも話をしていたそうだが。

C：勤務先は住宅であるため皆部屋にこもりがち。でもこれがサ高住として当然かとも思う。

D：中にいたい人は、それはそれで。ただ、やることがないからしょうがないという人に対して、「そういう人はどうなのかなあ」と感じていた。

② 5日間振り返り、一番印象に残っている風景、メンバー、スタッフ等について

D：研修前の疑問として、メンバーが認知症であることを本人が理解していて、本人としては葛藤を抱えているのだろうが、勤務先のメンバーよりも断然ポジティブに捉え、活動していることが印象に残っている。

堀田：何がそうさせているか？

D：本人から聞いたのだが、BLGに来て同じ仲間と一緒に活動することによって自信がついて今はここまでなつたと聞いた。

堀田：ポジティブに捉える過程を聞いてどう思ったか。勤務先(サ高住)とBLG(デイ)の風景と比べてどうか？

D：BLGだからできたのではと思う。

堀田：前田氏はそれを聞いてどうか。メンバーがポジティブに捉えて互いに自信が付き、認め合えることが印象に残っており、それはBLGだからこそ出来るとのことだが。

前田：BLG だから出来ているということではなく、恐らくどこでも出来る。それをやるためには、環境を整えていかなければならない。環境とは、支援者側の心の持ちようである。失敗や忘れてしまう体験で、何事もなかったかのように「私も同じですよ」とごまかすとその関係は作れない。自分たちが行く先の道を歩み続けている人なので、1人の人として、失敗してもしようがない、みんなあるよね、という考え方を持つことから始めることだと思う。メンバーにとって、BLG では失敗してもいいのだ、忘れてもいいのだという安心感から、横の繋がりや安心感が繋がっていくと思う。

C：認知症の診断を受けて悲観的になっただろうが、認知症を受け入れ、自分なりに理解して受容していくのは良いかと、本人と話して思った。また気づいた点は、当事者同士で嫌な顔をしていたり、俺よりあいつは呆けている、変な行動をしているということは、どこの施設でもあるのだと思った。そのため、環境づくりが必要である。そのような場面において、職員がイライラしたため息をつくとき、その対応を見た当事者が、自分は迷惑をかけており、職員から嫌な顔をされていると感じ取ってしまう。以前勤務していた特養でも当事者同士の派閥ができてしまった。そのような職員の対応や環境を、五感が敏感になっている当事者が感じてしまう。

堀田：五感、という点を何回か触れておられたが。

C：以前の特養の経験から、本人は、自分を守るために五感が鋭くなっているのではないかと思っていた。BLGに参加して、より五感を大切にしたいと思った。

前田：2点。他の方が変な行動をした時に「ああいけない」と思っているのはひょっとするとスタッフだけであって、その気持ちが他の方へ伝わるのが往往にしてあると思う。BLGの中では、責めることなく「あって当然かな」と捉えるスタッフ側の気持ちによるのだと思う。また、五感については、そうとも言えるが、雰囲気、空気を敏感に感じておられることはあると思う。それを態度や行動に表すことが多くあると思う。環境づくりが大きなポイントになると思う。

③ いろいろな場面があった中で、どんな場面が一番印象に残っているか、ショックを受けた風景等について

C：一番は決めがたいが、メンバーと職員が世間話をしていることが印象的であった。特養では天気の話ぐらいだった。だがBLGではメンバーと職員が家族の話をしており、プライベートをさらけ出して、素を出せている。すごく信頼関係があると感じた。また、最終日に職員とメンバーと洗車に行った際、職員が他のデイだとかいうことがないという話をしていたところから、「デイはこうだ、特養はこうだ」という先入観を持ってしまうことも多いという印象を持った。

堀田：メンバーと職員が本当の仲間のように素で話している信頼関係の肝は何か。勤務先ではどうか。

C：洗車へ向かうドライブ中、密室空間でも運転者がそれぞれに話しかけるような雰囲気作

りをし、信頼関係が生まれやすいと感じた。

D：散歩等の風景。以前の職場での散歩は、職員で利用者に張り付き、利用者を挟んで登下校のような風景だった。しかし BLG だと、散歩時メンバーと職員 2~3 人で、つきっきりでなく自由に外を歩いている風景が印象に残っている。

④ 毎日の振り返りを聞いていたメンター（河野）から、もう一度皆で共有する必要があるエピソードについて

河野：2 人とも、始め、中頃、最終で視点の変化が少しずつ起こった。初めて洗車の場面を見て、メンバーが自主的に洗車を行っており、メンバーが社会とつながる意味をそこで感じたと思う。強いファーストインプレッションを受けたようだった。それから、C 氏が挙げていたように、BLG と既存のデイとの違いや、BLG でやっていることが全てかという疑問も芽生えていた。そこは重要な視点である。D 氏も挙げていたように、前田氏が本人から何をやりたいのかを聞きっぱなしでなく、どう実現するかを職員で考えないといけなさと述べていたように、ファーストインプレッションを持ち帰り、なぜ BLG では出来ているのかを考え、そこにいる当事者にきちっと話を聞くことが原点だと気づいていった。その上で、メンバーのニーズを満たすためには何が出来るのか、という点では BLG ではオプションがある。でも自身の勤務先では働くというオプションがない、というようにだんだん視点が深まっていったと自分は感じた。

⑤ いつもと違う風景を見たうえで BLG の何が良いと思ったか、BLG の良さを支えていることは何か。これから自身の勤務先でその良さを取り入れていくには何を取り入れることが必要だと思うか。職員としては何が必要か

C：インターン前は、BLG はどんな施設なのかとワクワクし、なぜメンバーが BLG では穏やかに過ごせるのだろう、BLG の魅力は何だろうと思っていた。そして 5 日間 BLG に行き、洗車や領収書整理、誰かのために昼の買い物をするという仕事から、本人は「自分は役に立てている、誰かのために自分は何かできることがある」と、本人にとって社会貢献を実感できることが、BLG の魅力であると思う。通常、体操や手作りの際は、職員はモデリングし、入居者へアピールするのだが、BLG ではモデリングよりも、職員とメンバーが最初から最後まで付き添って 1 対 1 で一緒にやっているところが安心感を生むと感じた。職員がお膳立てして見本を見せるのではなく、物事を完了することが良いと思い、自分の勤務先にも持って帰れるかな、と思う。

堀田：BLG の職員が特別なのか。考え次第で、自分の施設でもできると思うか。

C：出来そうだった。先生みたいな人は 1 人必要だとは思いますが、隣に座って、対話しながら一緒に何かやることはできると思う。職員が全部作ってしまうのではなく、一緒にやってみることが大事だった。

D：浦安のメンバーと比べて根本的に違うと思ったのは、BLG のメンバーは、BLG を踏み

台にして、活動をするんだという勢いがある。自主的に俺は何かやるのだという心意気を持ちながら活動をしていると思った。浦安のメンバーは「住まわせてもらっている、何かを使うにも許可がいるのかな」という態度。まだ家ではなく、拠点ではないという印象を受ける。「ここは自分の家で、好きにしていいいのだ」という意識があるともう少し変わるのかなと考えた。まだその環境がなく、どう環境を整えたら良いかと感じている。

堀田：受け入れ側からの前田氏の助言やフィードバックは？

前田：まず、C氏が指摘した、信頼関係をもとにした、天気等の共通項から入っていく雑談は一つにはあるのだが、自らプライベートをオープンにして話を進める点は1つポイントがある。それは関係作りと近い部分なのだが、まずはこちらから先にオープンになること。こちらがオープンにならなければ、相手がオープンになることは難しい。まずこちらがオープンになり、相手が次第にオープンになり、少しずつ信頼が生まれ、構築されていくと思う。また、D氏が書いた散歩の絵（スタッフがメンバーを挟む絵）は、中々面白く、「寄り添うとはどういうことなのだろう」という点である。常に横にいれば良いのではなく、視界には入っているが、あくまでもご自身でやってもらうという考え方で接していくと、メンバー本人の自信につながってくる。自分はまだここまで歩けるのだとか。家では家族が手助けするが、ふらつきがあってもまだできるのだ、ということ、メンバーの家族にも伝えると、家庭での過ごし方、家族の考え方も少しずつかわり、プラスになると思う。BLGは特別なスタッフがいる訳ではなく、ベテランもいるが、経験年数が浅い職員がほとんどである。BLGで大事にしているのは、メンバー本人の声を形にするということである。そこをどう形にしていくかという点では、まずは本人に聞かなければわからないでしょうということはいつも皆に言っている。BLGを踏み台にという心意気についてだが、まさにその通りで大事にしている。自分が勉強会でよく話すのは、BLGというツール（道具）をメンバーがうまく活用することで、自分のやりたいこと、思いを実現に近づけていくということを話している。まさにBLGを踏み台にしていく、仲間とつながって何かを実現していくというのがBLGらしさであり、大事なところ。私自身が当初BLG立ち上げの時に思っていたのが、河野氏の話にもあったように、いかにオプションを揃えるか、準備するかに囚われてしまい、周りが見えない部分もあった。しかし、目の前のメンバーが言うには、仲間の存在の方が大きかったということである。仲間がいるからこういう活動がしたいと思うのだ、できるのだ、という仲間の存在、仲間の居場所、自分の居場所が大事であるということが聞こえてきた。オプションより大きく、強いのだということを感じるようになってきた。居場所、仲間づくり、自分がいてもいいんだという居場所づくりを、いかにして、本人の声を聞きながら一緒にやっていけるかが大事なのではと思う。

堀田：様々な事業所から見学に来る職員からよく聞かれる質問かと思うが、自身の利用者が高齢で介護度も高く、何かやってくれるのを待っている、利用者が社会の役に立ちたいと思っているとは思えないという声を聞くことがあると思うが、D氏が最後に言ったように、家に住んでいるはずなのだが、何となく借り物の住まいであり、BLGに住んでいるメ

ンバーのような心意気が発せられている雰囲気では現在ない、ことを話していたが、それを一歩変えていくために、サ高住に住んでいる感じではなく、ここを使い尽くしてやるぐらいの感じにどうしたらなっていくか。

前田：通所介護とサ高住は住んでいる人や利用形態も違うのだが、サ高住ならば、そこに家があるなら、地域としてみなし、地域の人たちと一緒に、何をしてみたいのだろう、どんな地域にしていきたいのだろう、というところから始めてはどうか。働いている職員自身も、地域に所属している一員なのだという気持ちを持ち、そこに住まわれている人達と一緒に考えていくことが重要だと思う。どうしてもそこに住んでいる人と勤務している人が別れており、どうしてもその垣根が超えられないからこそ、「私は住まわせてもらっています」「私は働きに来ています」というように、どうしても壁がまだある。そのため、地域に所属している一員なのだという点から考えると違う景色が見えてくると思う。

#### ⑥ 銀木犀コミュニティをどうするかのアクションプランについて

D：BLGでのメンバー同士が仲間意識を持っているのが良いと思った。勤務先でも、仲間というか共通意識を持てたら良いと思う。以前から、メンバーから、一緒にみんなで話し合う場があったらいいと思うのだけれどなぜないのという声があった。職員の私達も言いたいことがあり、入居者も言いたいことがあるから、そういう場があったら良いのだけれどという声は前からあった。はじめは、銀木犀での生活について意見を出して話し合いの場を持ち、段階的に生活のしづらさ等の意見交換の場を持つと良いのかなど。勤務先の中だけではなく、周囲の住人もそのような意見を持つ人がいると思うので、そのような人も含めて行うのが良いと思う。前田氏と同じようなイメージを持っている。

堀田：共同生活の人と良い環境にしていこうという話し合いは持とうと思えばすぐ持てるのか。

X：中で住む人達に「こんなことがやりたい」と働きかけていくことは自由にできる。

堀田：今回の2人のプランを他の職員に共有することはできるか。

Y：まず社長と共有する機会を設け、一旦社内でも共有し、アクションプランを検討する。

堀田：支障なさそうなアクションプランだが、助言等。

河野：ぜひやって頂きたい。以前から入居者から話が出ているなら、積極的にやってほしいと思う。懇談会をやる時に、愚痴や不平や不満も出ると思うが、その懇談会をどういう場とするのかという、会の位置付けも考えておいた方がよい。愚痴は全然問題なくオープンにしていくのか、もう少し前向きな方向でやるのか、いろいろとやり方はあると思う。個人的に言うと、初めは愚痴もOKで、素の自分を出し、ざっくばらんに話し合うことが大事なのかと思う。X氏、Y氏にお願いすることかとも思うが、銀木犀は組織としてBLGよりも大きく、仕組みとして若手や職員のやりたい希望を、組織としてどう支援していくのかは考える余地があると思う。関西のプロジェクトでは派遣元の法人幹部は、法人として職員のやりたいことをどう支援していくかという視点で話していたので、今回の2人の考えを後押し

し、どう支援していくのが仕組みとなることが大事であるともう。第2第3のC氏、D氏が出てくると面白いと思う。

前田：まず場づくりをする際に、こちらからオープンにしていく点においては、自らが「銀木犀ってこうだよ」と口火を切っていき、「〇〇さんどう思います？」と聞く。オープンにできるような場づくりをする。それらを元に、次に事情により、もっとよくするためにはどうしたらいいだろうか、と皆が考える場が持てれば、愚痴から要望、希望に変わる。まずは目標を高くしないで、銀木犀の現状はこうだよという世間話から初めていくことが必要と感じる。

堀田：スタッフもメンバーも、初めは銀木犀の現状の棚卸しから始まり、銀木犀で〇〇があったら良いとか、〇〇を実現するために〇〇が使えるのでは、利用できるのでは、と言うようなことをお互いに出し合っていくようになると良いと思う。最初の2人の話にあったような、外出許可や使用許可が必要であるという思い込みや、新人パート職員の提案や意見が通りにくいとか、実現しないのではないかと思い込んでいる部分や、メンバーは職員がやってくれるものだと思っているとか、私たちが言っても変わらないと誤解しているようなところがある。しかし、明文化されたものはどこにもない。それぞれの現状を棚卸しして、できることを組み合わせていくことを順番にやっていけたら良いと思う。最初は愚痴からでも良いが、ワクワクする感じに。いる人みんなが、懇談会で喋ったらやれるかもしれないと言う気持ちは、D氏が言っていた、仲間がいて、自信が生まれて、皆がポジティブになっていけることは、懇談会の持ち方にも重要なのではと思う。思いついたことがどんどん実現していくことがあると良いと思う。次にC氏のアクションプランについて。

C：駄菓子屋は銀木犀でもやっているが、駄菓子屋は小・中学生でたまに小さい子とお母さん。20代と交流することは何かいい刺激になっているのではと思っていた。子供が苦手な人もいるため、誰と交流すれば刺激になるのかと思っていた。化粧や若手美容師の散髪や演奏会等、何かを一緒にすることが刺激になるのではと思う。

堀田：若いボランティアはこないのか。

C：いないと思う。

堀田：実現する場合、どうしたら良いか。

C：ネットで調べたところ、船橋の若いボランティア団体の要請サイトがあり、銀木犀に来てもらえば、イメージが変わるのではと思う。

堀田：近くに学校とかはあるか。

X：近くに若い人がいる学校があり、大学生の学習ボランティア（毎週日曜日の昼）が来ている。自分が知る限りでは6ヶ月前まではやっていた。毎週日曜日、駄菓子屋にくる小学生対象に宿題を教える大学生や高校生が来ている。

C：2つ目は、女性も男性も農作業をやる。駄菓子屋にきたお母さんとの交流のために、農作業で採れた野菜を販売してみる。

堀田：銀木犀の周辺に畑、農家があるか？

X：畑がある。斜面がありゴロゴロしており現在は封鎖。ちょっと平らな部分があるので、整地して開墾の可能性はある。

前田：みんなで開墾するのはいいかもしれない。

C：3つ目は、短大生の頃から自分が検討していたものだが、介護職は世間から見て底辺の業種で、3Kと言われる介護職のイメージを払拭したいという自分自身の夢があり、自分も親から介護職はやめろと言われたが押し切ってなった。高校生だと自分の夢は決まっていると思うので、小中学生対象に介護職のキラキラした良いイメージを伝えていきたい。

堀田：介護の魅力を伝えたいと言う3つ目の夢については、小・中学生に伝えるときに、BLGに行ってみて新たな介護の魅力の発見はあったか。

C：BLGで当事者と話す機会があったので、当事者と一緒に介護の魅力を伝えてもいいかもしれない。

堀田：前田氏からC氏へのエール。

前田：3番目のプランだが、メンバーと一緒に魅力を伝えていくという点においては、小・中学生が3Kとかなりたくない職業というイメージがある要因の一つに、本人と触れ合う機会がないとか、介護職が厳しい顔や辛い顔をしているところを目にしているからもあると思う。しかし、例えば保育士は、自身が育てられ接してきて、実際に保育士が楽しそうにしている姿を見ているからこそ、いまでもなりたい職業の上位に入っているのだと思う。介護職が憧れの職業とするためには、やはり私たちがいかに魅力をアピールし、接する機会を増やし、伝えていけるかだと思う。それを達成するためには、若い世代とのボランティア交流等でいろんな人に関わってもらうことも一つ。近くの学校でBLGでは紙芝居の読み聞かせという役割を当事者に持ってもらっているが、当事者の人とこんな風に過ごしている、こんな仕事だよということを間接的に伝えていくことができると思う。夏に14箇所をまわり、町田市内の小学生5000人以上に教えている。その中で、この仕事に魅力を感じている人も出てきていると思う。嬉しい実績としては、小学校から中学校に入るとき制服が変わるが、わざわざその制服をBLGのメンバーに見せに来てくれたということもある。成長の過程はこちらとしても楽しみである。成長を通じて、5000人のうち何人かでもこの仕事に魅力を感じてくれると、徐々に保育士といい勝負ができるようになっていくと思う。また、一つの畑を分割していくのではなく、畑を皆でならして、野菜を販売するという一連の過程を皆でできたら良いと思う。多世代の人が集まってくれるので、3つの提案を通して、仕事の魅力を伝えていけるのではと思う。

堀田：河野メンターからコメント。

河野：前田氏のコメントにプラスするとすれば、2人が今回感じたことを、どれだけ職場を含めて周囲に伝えていけるかに関わってくると思う。X氏が挙げていた学習ボランティアの件は面白く、それはC氏がまだ知らなかったりするので、法人内や法人外でリソースを共有していけるかということも重要だと思う。自分で全てやらなくても、ノウハウを持っている人たちとコラボレーションができれば、やりたいことが加速するのではと思う。農作業

の件でも、開墾し農作業して商品を売るということを地域の人と考え、地域でシェアする等。周りの人を巻き込んでやって行くと面白いしワクワクするような取り組みにつながると思う。

堀田：あったらいいな、を実現するには、30人くらいいると自分以外にもあったらいいな、と思っている人が他にもいることがわかる。実現するためには、お金も場所も人も必要なことが多いと思うが、実は、他の人で使えるものを持っている人がいたりするので、参加する人のバリエーションを増やして行くと、それぞれバックグラウンドが異なってくるので、違うリソースを持っていたり、もうすでにやっていることが同じ仲間の中にいたりするので、その棚卸しをしていくと、先ほどの畑も、斜面だけれど運良く銀木犀の敷地内に畑があるので、銀木犀内だけでやるにとどまらず、他の事業所も含めて考えると良いと感じる。

#### ⑦ 振り返り全体を通してそれぞれ一言

矢野：ワクワクややりたいという気持ちを2人で鼓舞し実現に向かってほしい

河野：じわじわ感動している。現実的な話としては、実現するためには知恵が必要で、いろんな人に話すということ。仕組みとして実現すると銀木犀としての価値も高まると思うので、前向きに法人としても考えていかれると良い。

前田：自分はあまり立ち会えなかったが、2人の報告書を見ると、お茶の淹れ方等の小さな気付きがたくさんあり、逆に教えていただいた。BLGとしてもスタッフの良い刺激となった。アクションプランについては、いきなり全部やろうと思ってもなかなか始まらないと思うので、まずはできることから手をつける。また、こんなことが自分はやりたいと周りに話さないと、周りが気づかなかつたりして結局自分が苦しくなってしまう。せつかくのアクションプランなので、周りに話すと手伝ってくれる仲間が出てくると思う。頑張ってください。いつでも連絡ください。

X：銀木犀スタッフが外に出ることが必要だとわかった。自分も含め若いメンバーがいるのだが、来年新卒が6人入ってくるので、若いメンバーがどんどん活躍できるように私自身も動いていけたらと思う。

Y：3点ある。1点目は、銀木犀は住宅と謳っており、本当に住宅を定義してやっているのだが、現場職員は入居者が実感していると思えずに仕事をしているので、そこを実感してもらえるようにすること。2点目に、今回学んだことをどう生かすかを含めて、社内で出来ることや、社内の体制の棚卸し、整理をしなければいけないと考える。3点目として、C氏やD氏の気づきややっていきたいこと等を聞いて、他の職員も思いを持っていると思うので、形にしてあげられるか検討したい。

#### ⑧ 最後に2人の感想や決意

D：河野氏、堀田氏、前田氏等、皆に言われたことを1mmでも進めて実行に移したい。

C：すぐには実行出来ないが、完成させたいため、完成させるように頑張りたい。

堀田：改めてインターン参加と送り出し、受け入れありがとうございました。素敵な振り返りの時間でした。アクションプラン完成させると言っていたので、それを少しずつ実現できたらと思う。本日はこれにて終了。

以上

4. 4. インターン D 氏

事前レク

インターン対象者氏名 ( D )    メンター ( 河野禎之 )    実施日 ( 2017/12/12 )

④ 事前挨拶 (30 分程度で負担にならない範囲で)

簡単に趣旨を説明する

- ✓ 依頼書にかかれている内容を伝える (それ以上は伝えない、出会い直しに焦点をおいていることも伝えない)。

メモのとり方や録音・撮影等記録について確認する

※メンタルゲージ、メモ、画像、音声他

メンタルゲージについて了解。メモ、画像等については BLG! に確認後、再度連絡

毎日の振り返りは 16 時半～17 時半を目安に開始。Zoom での接続は事前に練習する。

2 名同席で振り返りを実施予定。アクションプラン及び全体振り返りについても了解。

インターンの方への質問

✓ 基本属性・キャリア

職種 ( 介護職 )

資格 ( 社会福祉士、社会福祉主事、介護職員初任者研修 )

医療介護福祉の仕事の通算経験年数 ( 9 ヶ月 )

現在の勤務先での勤続年数 ( 9 ヶ月 )

今の事業所での勤続年数 ( 6 ヶ月 )

今の勤務先での立場・どんな仕事をしているか

ヘルパー

✓ 今の仕事についての問題意識あるいはこんなことを実現したいと考えていること

入居者が部屋にこもりがちと感じるときがある。ナンプレをやっている人に聞いてみても「他にやることがないからやっている」と答えがあると、暇つぶしではなく打ち込める何かがあればと思う。しかし「じゃあこれを」と言えないことは悔しい。このままでいいのかなと悩む時がある。一方で、入居者の人から「しんどいから」と体のことを聞くと無理にという感じでは言

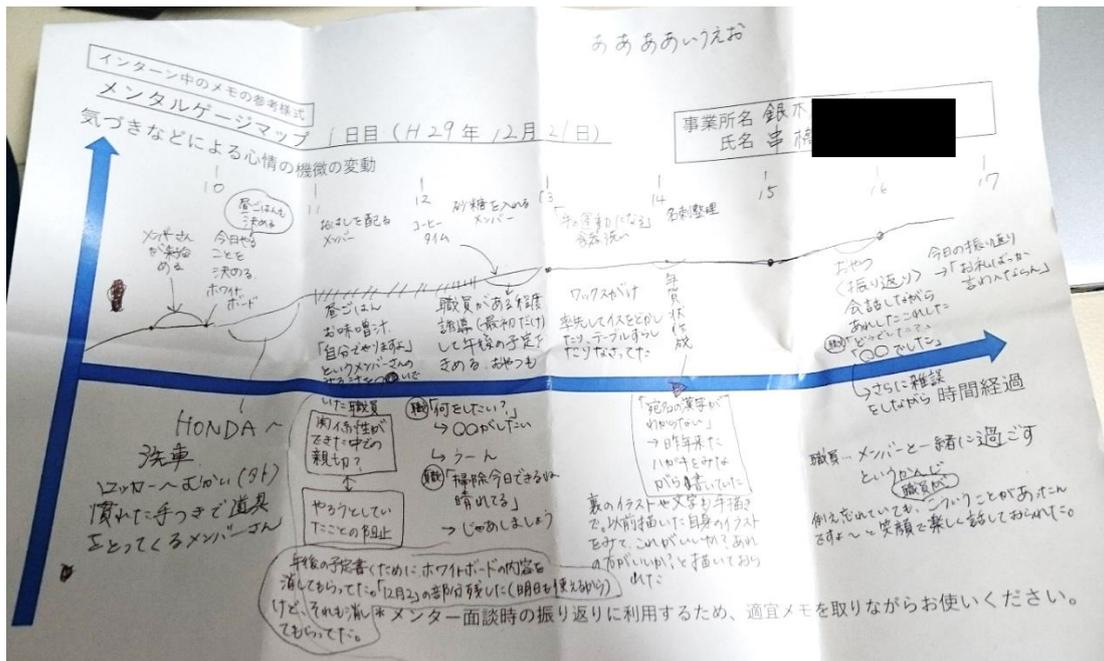
✓ インターンへの期待

入居者が対価をもらって働くとか、対価がなくても達成感を持って、誰かのためになったとか感じてもらえるものを実現したい。大層なものでもなくとも「これで夕飯が美味しくなる」ぐらいのものでいい。

メンバー（認知症の人）が、「認知症になっても大丈夫」と思うに至った過程を知りたい。今、自分が接している認知症の人はネガティブな反応（入浴したことを忘れて今日も入れてもらえていないと話す等）の人が多く。どうしたらポジティブに思えるのかを知りたい。周囲がどう関わればそう思える

日々の振り返り

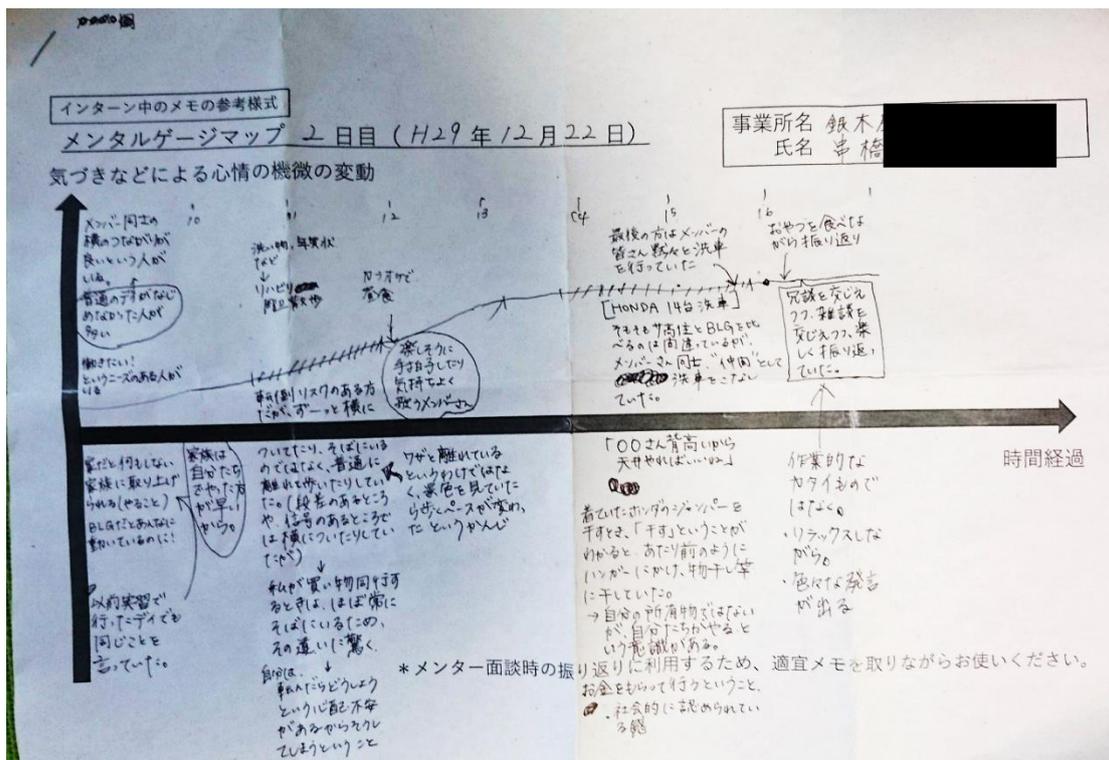
1日目 (2017/12/21)



- ・ 今日純粋にメンバーと一緒に1日を過ごしたという感覚。
- ・ 午前中の洗車はみなさん慣れていて（職人のよう）、私たちが教えてもらう感じ。
- ・ 介護保険の中で（施設を含めて）、こういう（洗車をしている）風景を見たことがなかったからすごいなと感じた。
- ・ （認知症の人と一緒に何かをやるという経験は？）施設でリネン交換をする時に、元看護師の人にやり方を教わりながら作業をしたことはある。

- ・ 昼に味噌汁を職員が自然によそってあげている場面を見て気づいたこと。銀木犀ではやれることは全部自分でやらしてもらっている。たとえばご飯をよそう時も自分でできるのであれば自分でやらしてもらい（もしくは入居者同士）。しかし、職員と入居者の関係性の中で、たまにはよそってあげる場面があってもいいと思う。関係性のなかでの親切もあっていいのではないかと感じた。
- ・ 午後のワックスがけの時、スタッフが大まかな指示を出したら、メンバーたちが自主的に動いていた姿はいいなと感じた。（河：なぜいいなと思ったのか）みなさんのやる気とコミュニケーション。メンバー同士で仲良く話をよくしている。メンバー同士の連携がある。
- ・ 1日の最後の振り返りでは、マイナスな発言も聞かれつつも、その裏にはどっちかという充実してできることができ1日良かったなと感じている表情、話し方だった。みんなで振り返ることによって、さらに達成感を感じているのかなと感じた。

2日目 (2017/12/22)

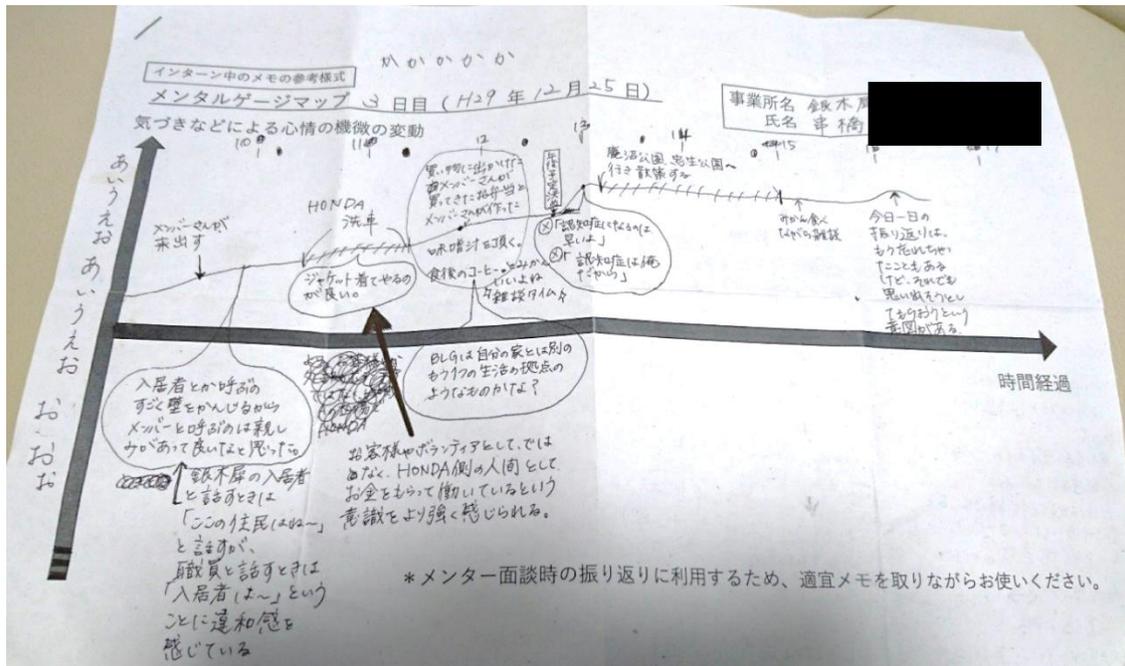


- ・ グループホームにいた頃、散歩に行く時はとても近くで「付いていく」感じで見えていたが、BLG では、それぞれのペースで普通に歩いていた。そういう風景を見たことがなかった。銀木犀でも散歩に行くときはできるだけ近くにいる。転んだりしたらどう

しようとして過剰に反応していたのかもしれないと感じた。銀木犀で買い物と一緒に歩く人は、BLG の今日一緒に散歩にいった人よりも身体機能的には良好な人であったのもあるので、なおさら感じた。

- ・ 「サ高住」の銀木犀の入居者は、基本的に付き合いたい人とだけ付き合うという感じがある。BLG ではメンバー同士が一日を通して作業を進めて仲良くなって、テーブルを囲んでお茶を飲んでいても「仲間」という感覚を持っていると感じる。洗車のとき、車の天井を拭く作業の時、自分が必死に手を伸ばしてやろうとしていたら、あるメンバーが「〇〇さんは背が高いからやってもらおうよ」と声掛けをしていた。普通に「仲間なんだな」「いいな」と感じた。ただ、そこで銀木犀の入居者同士の関係性を思い返してみた時に、そもそもサ高住の入居者という状況と BLG のメンバーとは単純に比較もできないなと感じた。
- ・ 以前の実習で行っていたデイでは、いわゆる典型的な「デイサービス」ではあったがやれることはやってもらおうと、デイの手伝い（タオルをたたむ等）をやってもらっていた。それでも役に立ったという気持ちにもなると思うが、それはデイの中だけ、職員と自分の中だけで完結していた。BLG では、洗車をしてお金をもらうということは、さらに建物の外にでて、ホンダという BLG とは離れたところとも関わっていて、さらにお金も動いている。働いている時と同じことをやっているというところが、内々で終わっているものとは違う、もっと大きなものを感じているのではと思った。
- ・ 昼食にカラオケに行った。銀木犀でも食堂の奥にカラオケができる機器があるが、カラオケに外に行って歌うことと、食堂で歌うこととの違いを感じた。カラオケに行くために外に出て、車に乗って、お店に行ってしまうというのは、それまでの普通の生活と同じだと感じた。銀木犀で食堂にカラオケがあってそこで歌うというのは、それまではそういう生活をしていなかったのになと思った。外にカラオケに行くということを通じて、社会で生活するということ考えた。

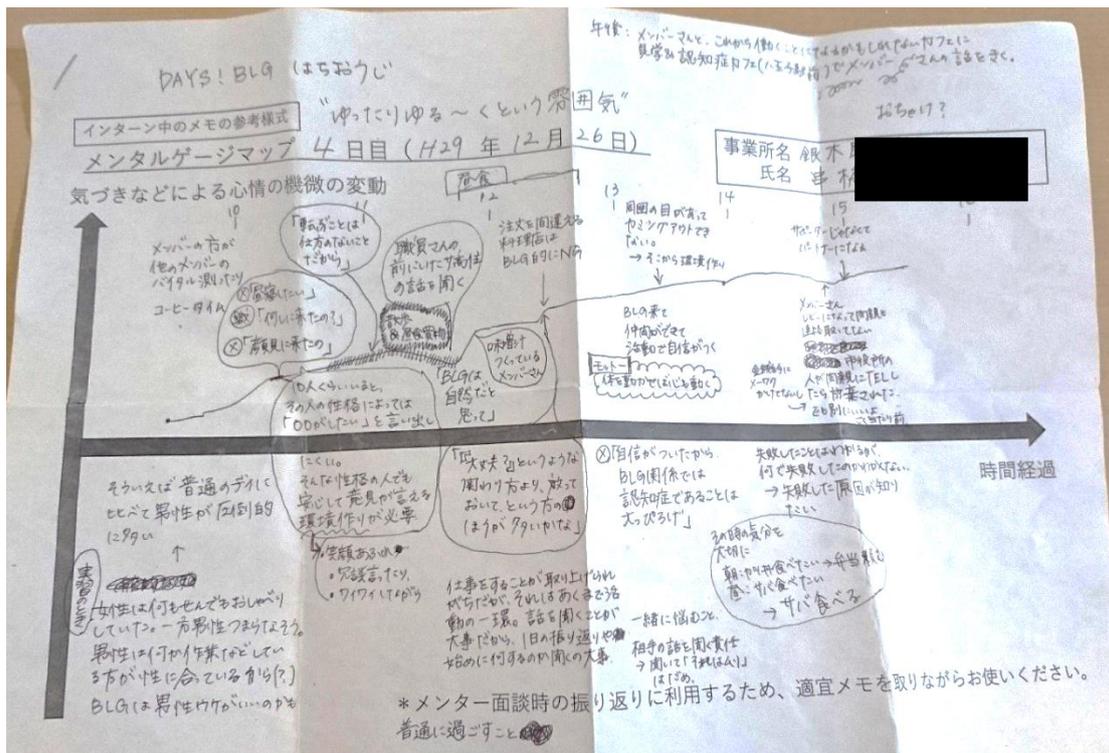
3日目 (2017/12/25)



- ・ 銀木犀では、銀木犀に住んでいる人を個人的には「住民」として見ていて、「入居者」という言葉に違和感を覚えることがある。BLGでは「メンバーさん」と呼んで接している姿がいいなとあらためて感じた。「入居者」は施設的な感じがする。ただの呼び方かもしれないが、どう表現するか、どう呼ぶかで普段の意識が出てくると感じた。
- ・ 洗車の作業はジャケット（制服）を着て行っているが、ジャケットを着ることで、自分たちがホンダ側の人間として、お金をもらって仕事としてやっているという意識を感じているのではないかと思った。ボランティアではなく、お金をもらって働いているということ意識できると感じた。
- ・ 認知症になって社会とのつながりが希薄になったり、役割がなくなって家にいる時間が増えたりすると思うが、BLGで、外で仕事をしたり、中で作業をしたりする。これは、認知症になる前は普通にそれぞれがやっていたことだと思う。それが認知症になってからできなくなってしまったけど、BLGに来ることによってできるようになった。そういう点で、BLGは自分の家とは別の生活の拠点になっていると思った。
- ・ 午後の予定を決める時に、職員が予定を忘れたことについて、メンバーが「認知症は俺だから気をつけなよ」と笑いながら突っ込んでいた。このメンバーは病識があり、自分が認知症であることを、納得しているのかどうかは分からないが、笑いながら話せるぐらいに受け入れている姿に驚いた。ここまでに至るのにどんな過程があったのだろうかと思った。
- ・ 毎日、今日一日どうだったかを雑談しながら振り返っているが、なかには「今日お昼何食べたっけ」等、思い出せないことがある。その時に、周りが自然とヒントを出し

たりしている。メンバーは、心の中は焦っていたりしているか分からないが、「何だったけかな」と周りと笑いながら思い出そうとしていた。忘れたことを責める雰囲気がないことが良いと思う。そういう雰囲気で周囲が思い出す手助けをしてくれているという感じなので、それなら忘れても大丈夫、仲間意識みたいなものを本人は感じているのかもしれない。

4日目 (2017/12/26)

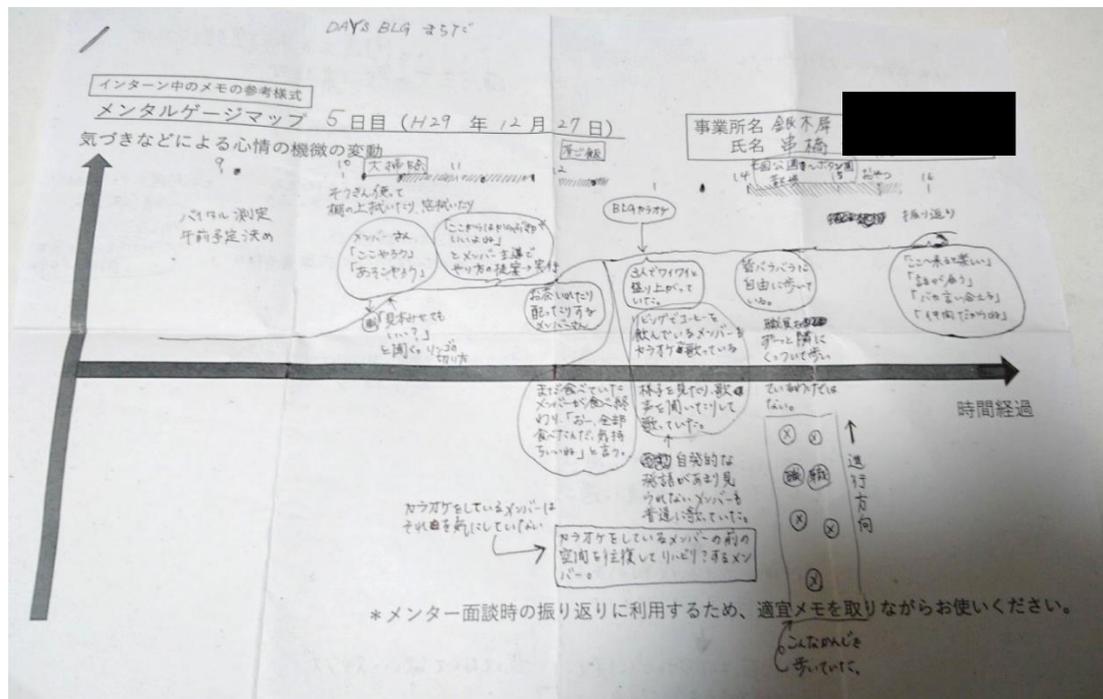


- ・ 町田も八王子も圧倒的に男性が多いことに気づいた。実習の時に行ったデイでは圧倒的に女性が多かった。女性は集まれば井戸端会議みたいなものが始まるが、男性は一人である人が多かった。その時のスタッフから女性は集まれば何か始まるが、男性は作業があったほうが良いと言っていたことを思い出した。BLGには一日作業ややることがあるので、男性の方が多いいかなと感じた。
- ・ 今日一日何をするか決める時にメンバーが「昼寝をしたいな」と冗談めいて行った時にスタッフが「何をしにきたの？」と返したところで「顔を見に来たんだよ」という会話が和やかに進んだ場面が印象に残った。関係性が見えていいなと思った。いろいろな性格の人が集まっていて、中には「これがしたい」と言い出せない人にとっても安心して言い出せるような雰囲気、環境作り（冗談が言えたり、わいわい言い合える等）、が大事だと思った。男女関係なくそういう雰囲気の方が言い出しやすいんだと思

った。

- ・ 八王子のメンバーは「大丈夫？」という関わり方よりは自主的に任せるような関わり方を好む人が多いと聞いた。そのスタンスはもともとどの性分の人が多いのか、ここでの活動を通じてそうなったのか、疑問に思った。もしかしたら、認知症になって役割がなくなって、家に閉じこもりがちになった時点では「大丈夫？」という、こちらからの関わり方がよいのかもしれない。自信がついてきてという段階では「放っておいて」という心境になるのかもしれない。
- ・ BLG に来て、仲間が出来て、いろんな活動をすることで自信がついたから、BLG では認知症であることをおおぴろげにできているという話を聞いた。ずっと知りたいと思っていた、なぜ認知症であることを話せるのかという疑問について、答えのようなものを得た。視野が広がった。まさに、この研修で得たもの第一位。自信がついたということが大きいのかなと思った。認知症の診断を受けたときは周りに迷惑をかけたくないという思いが強くなったり、家でも家族がなにもさせてくれないという話を聞いて、BLG に来て、認知症になっても自分はできるんだという自信がついたことが、自分が認知症であることを話せるようになった過程なのかなと思った。
- ・ BLG ではデイサービスの中で仕事をしている珍しさが取りあげられることが多いが、それは BLG の活動の一部、普通に生活をしている。特別なことをしているというよりも、生活の拠点となっている感じ。みんなで過ごす、話をしたり、話を聞いたりすることが前提で、そのうえで仕事をするということがある。だからこそ、仕事をしたいというニーズが聞き出せたのだと思う。ニーズを聞いた上で仕事をするという流れがあるのだと思う。相手の話を単に聞くだけではなく、聞いたからには何ができるかを考える、一緒に悩む責任があると思った。パートナーとして一緒に考える必要があると感じた。

5日目 (2017/12/27)



- ・ あるメンバーが大掃除をすることになり、自分と2人で大掃除をした。2人であると決まった時に、「普段やらないところをやろう」と率先してメンバーが掃除場所等を考え、実行していた。スタッフは見守る感じで口を出さず、どんどんメンバーが主体的に「こうしよう」「ああしよう」と進めていた。BLGの建物自体を自分の家のように感じているようだった。
- ・ メンバーがお茶を入れていたが、町田では初めて見た。
- ・ 昼食で自分のペースでゆっくり食べている人もいた。その人が食べ終わった時に、他のメンバーが「全部食べたんだ。気持ちいいね」と声をかけていた姿が、仲間として認識しているようで印象に残った。
- ・ 今日は外に行ってカラオケに行かず、BLGの中でカラオケをした。3人がカラオケをしていたが、1人のメンバーがテレビの前をリハビリのために普通に歩いて横切ったりしていたが、それに文句を言ったりせず自然な感じで受け入れられていた様子だった。お互いのことを仲間として認識して、それぞれのしていることを自然に受け入れている感じだった。
- ・ 自発的な発話がずっとみられなかったメンバーがいたが、カラオケの歌声が聞こえた時に普通の声量で歌いだしたことに印象に残った。好きな曲、その人にあった曲や五感を使うことが大事だと思った。
- ・ 散歩ではずっと隣にくっついて歩くわけではなく、自由に散策していて、保護していますよという感じではなかった。

- ・最後の振り返りのときに、あるメンバーが、「ここに来ると楽しいよね、話も合うしさ」と言った後に別の人が「バカも言えるしね」と応え、「私たちは仲間だからね」と会話が続いた。結局、このメンバーは仲間なんだなと5日間を通じて感じていたが、それがメンバーの口から聞かれたのが印象に残った。

## 全体振り返りとアクションプラン

### 1. 振り返り

#### (ア) はじめに

私がこの DAYS BLG で行われた研修に行く前、事前情報として「認知症は取るに足らないことだ、という人がいる」ということを聞いた。実際に私が働いている銀木犀浦安にも認知症の方はいるが、忘れてしまうことに対してマイナスに捉えている方が多く、そもそも自身が認知症だと理解している方はほとんどいない。今までに職場以外でも認知症をポジティブに捉えている方を見たことが無く、なぜそのような捉え方をするようになった興味湧き、どのような過程がありそのように捉えるようになったのか疑問に思った。

#### (イ) 考えたこと、感じたこと

DAYS BLG では、利用者のことを「メンバー」と呼ぶ。職員と利用者というふうに分けるのではなく、どちらも同じ BLG の仲間として活動するということの表れだと感じた。とある職員が、「話を聞くことが大切、聞いたからには聞きっぱなしにしない。」「職員はメンバーのサポーターではなく、パートナーになる」と仰っており、当事者の話に真摯に向き合いながら、支援するだけではなく相棒のような存在として共に活動するという BLG の在り方が表れているのだと考えた。

現在日本で運営されているデイサービスの多くは一日のスケジュールが大体決まっており、それに利用者が合わせるという形だ。しかしこの DAYS BLG では、メンバーひとりひとりに午前中やりたいこと、お昼ご飯はどこで何を食べるか、午後やりたいことを聞き、やりたい活動を行って過ごす。その中にはカラオケに行き歌ってお昼ご飯を食べたり、BLG の建物内で掃除をしたり書類の整理をしたり、HONDA の洗車のように報酬を得る活動もある。認知症になると社会とのつながりが希薄になり、家の中にいても家族にやることを取り上げられてしまうという話を職員の方から聞いた。働くことや遊ぶことや料理をすることなどができなくなってしまったりやらせてもらえなくなってしまったりするが、BLG に来てメンバー同士共に活動することによって、認知症になる前に家や外で行ってきたことが同じようにできるのだと考えた。

BLGのメンバーは男性が多い。学生時代実習で行ったデイサービスでは女性の比率の方が多く、女性同士楽しそうに話している様子が多くみられたが、男性は人数が少ないうえに諸活動に消極的で手持ち無沙汰というような様子が印象に残っている。男性はずっと社会に出て働き家族を支えていたという人が多いと考えられるが、認知症になっても何か役割を持って活動したいという人が多いためにBLGには男性が多いのではないかと感じた。

ひとりのメンバーから「自信がついたから私は認知症であることはBLG関係ではおおっぴろげ」という発言が聞かれた。BLGに来てから、メンバーという仲間ができて活動をすることによって自信がついたのだという。また、他のメンバー同士の会話でも「ここへ来ると楽しい」「話が合う」「バカ言い合える」「仲間だからね」という発言が見られた。認知症になり、今までのようにできなくなったり周囲にやらせてもらえなくなり自信を無くすが、BLGに通い出して同じような経験をした仲間たちと今までのように役割をもって活動できることによって自信を取り戻し、認知症をポジティブに捉えることができるようになるのだということを学んだ。そしてこのことによって研修参加前の疑問が解消され、研修に参加した一番の成果だと感じる事ができた。

(ウ) おわりに

この研修に参加させて頂くまでは私自身も認知症をネガティブに捉えていたが、参加してみて、仲間やパートナーと共に自信を取り戻すことによって少しでもポジティブに捉えることができるのだと私自身の考え方もポジティブなものに変わった。そしてこのポジティブに捉えることができるようになった過程を学べたことは今回の研修に参加した一番の成果だと言える。また、今の日本は認知症のネガティブな部分ばかりが取り上げられがちだが、ポジティブな部分も多くの人に知ってもらいたいと考えるようになった。

## 2. アクションプラン

一懇談会(のようなもの)を開催する

第一段階として銀木犀の入居者と職員が、銀木犀をより良い生活の場にしていくために、食堂やみんなのキッチンでお互いに話す機会を設ける。

以前より、入居者から、「せっかくみんな同じ建物の中で暮らしているのだから、一度皆さんと話をする機会が欲しい」という話が出ていた。ある意味共同生活のようなものだから、みんな言いたいことがあれば出し合ってより良い関係を築きたいとの事であった。もちろん入居者だけでなく職員も参加し何か伝えたいことがあれば伝えて欲しいとの話も聞かれたため入居者だけでなく職員も平等な立場で参加する。

まずは身近な銀木犀での暮らしという部分で話をし、将来的には入居者同士、その次の段階として地域の方々も含めてピアカウンセリングのような当事者たちの語り合う場のような会を開きたい。そうすることで、仲間とまではいかないかもしれないが、同じような経験・思いをしている人がいるということで少しでも認知症をポジティブに捉えることができるきっかけになればと考えた。

※D 氏の全体の振り返り C 氏とともに実施（4. 4. 参照）

#### 4. 5. 考察

##### ●当初の仮説

インターン生（介護事業所職員）が認知症の人との「出会い直し」をする過程を通して、認知症の当人の持つ可能性や「思い」に着目した支援や、当人の就労につながる「発想」が醸成されるであろうと仮定した。

##### ●何が介護事業所の職員の意識や行動を変えることに繋がったのか（要素）

- ・当初は想像しなかったような変化があり、感動があった。
- ・インターン生は、自分とインターン先施設が認知症の人をどう見ているかを比較し、違いに気づいていった。
- ・「職員とメンバーという関係ではなく同じ住人だ」、という認識の変化があった。

##### ●何が具体的なトリガーになったのか。変化をもたらしたポイントはどこにあったのか（契機）

- ・変化にはいくつかのステップがあった。
- ・本人の内省  
自分自身の「こうあるべき」という信念との対決によって、その信念をどうほぐせるかが重要。メンバーの意思の尊重や価値最大化の観点から業務を内省して初めてアクションプランが成就する。
- ・現場での体験  
現場へ行き、職員と関わり、生の空気を感じ、自分が関わることで相手はどう反応するかを経験することで知識が行動に変わる。
- ・アセスメント  
メンターと手厚い振り返りをしたことが大きい。インターン生はアセスメントを通じて、今回体験した「本人はどうしたいのか」という視点を自分の事業所に取り入れようという考えに育てていった。  
しっかり振り返りをサポートすれば、たとえ1日のプログラムでも効果があるのではないかという意見も出た。また、施設の管理者も一緒にインターン生本人の振り返りに入ることに意味がある。管理者側の意識も変わるのかもしれない。

##### ●今後のプログラムに向けて

- ・思考の転換をコンパクトに再現するためには、強烈な体験が有効ではないか。
- ・表在化に必要な箇所をメンターが上手に取り上げることができれば、大人数対メンター1でも実現できるのではないか。
- ・視点の転換・コントロールをシナリオ作りに盛り込めば良い。

- 具体的な行動に落としこむためのアクションプランのフォーマットを具体的に作る必要がある。
- 達成目的も明確にしないと、教育に入れづらい。
- 効率の面では、地域の中でお互いが学び合う仕組み＝地理的に近い人がインターンに行くことは可能である。
- バリエーション
  - 「偏見を取り除く」「行動変容を起こす」などスコープを絞るのも一つの考え方である。
  - 「基礎編」「実践編」に分けたり、「管理者編」のように受講者の立場で分けたりする。
  - 「疑似体験」「疑似体験と現場体験との折衷」に分けることもできる。
  - どの時期に導入するかもポイントである。

## 第 5 章

調査 4 :

国内横展開プロセスの設計（まとめ）



## 第5章 調査4：国内横展開プロセスの設計（まとめ）

### 1. 目的

本調査全体の総括として、若年性認知症を含む認知症の人の特性や能力を活かした新たな就労につながる体制や地域での活躍の場の創設に資する国内横展開プロセスの設計を行う。

### 2. 調査の対象と方法

調査(1)(2)(3)のWGにオブザーバー参加し、各調査より得られた手法および好事例、その他国内参考事例を対象として分析をおこなった。その他の国内参考事例については、今後の横展開に資すると考えられる地域・事例を検討委員・各WGのネットワークより6地域程度抽出し、リモート会議も活用して調査分析をおこなった。

### 3. 調査内容

#### (1) 国内横展開プロセスに関する設計フレームワークの検討

「認知症にやさしいまちの指標に関する段階的プロセス設計手法」と「ロジックモデル設計手法」を組み合わせ、国内横展開プロセスの設計フレームワークを検討する。国内横展開を想定し、(調査(2)(3)関連以外の)国内参考事例を収集する。

#### (2) 調査(1)、調査(2)、調査(3)から得られた手法・事例の分析

調査(1)「海外先進事例に関する調査と分析」、調査(2)(3)「プロトタイププログラムの実践的検証I II」から、国内横展開に資する特徴(「目的」「基準・定義」「カテゴリー」「ステークホルダー」「必要リソース」「運用形態」「アウトプット指標」「アウトカム指標」等)を整理した上で、段階的な国内横展開に資する構成要素を抽出・分析する。検討結果は早い段階で国内先行事例関係者ともリモート会議等により共有しフィードバックを得る。

#### (3) 国内横展開プロセスの設計

上記(1)(2)から、若年性認知症を含む認知症の人の新たな就労につながる体制や地域での活躍の場の創設に資する国内横展開プロセス(ロジックモデル)を設計する。設計に

においては横展開を具体的に実施する現場の現状やニーズも取り入れていく。設計したプロセスは最終報告としてまとめ、国内関係者に広く提示する。

調査は下記のようなスケジュールで行った。

- ・ 2017年09月 横展開設計フレームワークの検討
- ・ 2017年10-12月 調査(1)、調査(2)、調査(3)から得られた手法・事例の分析
- ・ 2018年01-03月 国内横展開プログラム・運用プロセスの設計とまとめ

#### 4. 結果と考察

##### (1) 国内横展開プロセスに関する設計フレームワークの検討

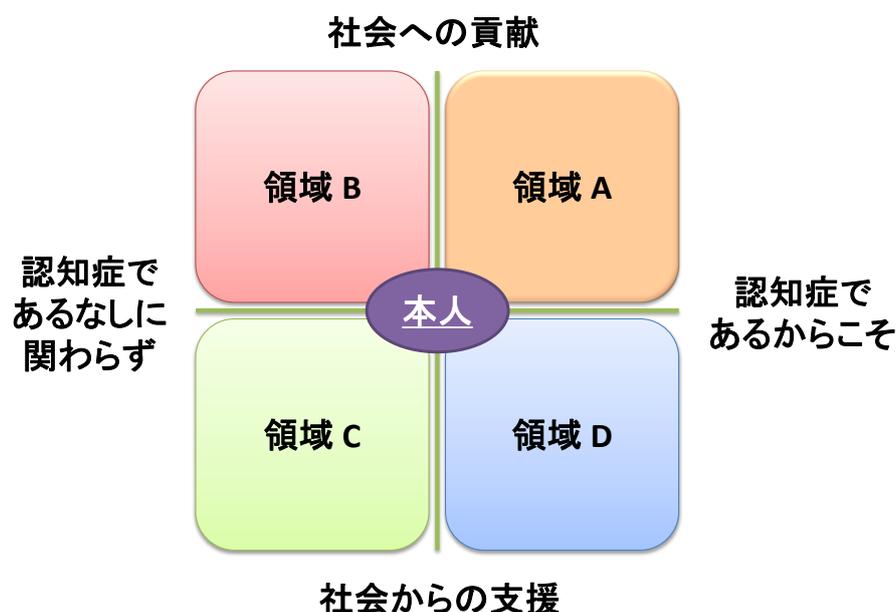
第2章において、本事業の海外先進事例の調査では、いわゆる就労という意味での「働く」にのみ注目するのではなく、本人の参加・参画に関する先行事例を実施することとした。また、その本人の参画に関する状況も非常に先行的な状態に留まっていることが想定されるため、調査手法としてマーケティング手法でしばしば用いられるエクストリームユーザーインタビューを実施することとした。

第3章、第4章の調査方法の方針も、網羅的調査ではなく、先進的な取り組みを行っている事例や地域とともに、先行的な試行を実施し課題の抽出を抽出するという意味で、第2章の海外先進事例の調査と位置づけは同様となる。

本項では国内横展開プロセスの設計フレームワークの検討として、第2章、第3章、第4章の相互の位置づけと関係性を以下に述べていく。

##### 1) 国内横展開プロセスの設計フレームワークの検討

国内横展開プロセスの設計フレームワークの検討として、まず、「若年性認知症を含む認知症の人の特性や能力を活かす」ことを、第2章の Tyler 教授が提示したフレームワークと同様、中心に「本人」としての“People”を置いたフレームワークの検討を進めた。以下の図は、第2章に述べた海外調査の先進事例を含めて検討したフレームワークである。



図：若年性認知症を含む認知症の人の特性や能力を活かすためのフレームワーク

本図において、図の上段部分の2つの象限（領域A・領域B）と下段部分の2つの象限（領域C・領域D）の違いは、“本人”としてのとの“私”の“社会への関与のベクトル”である。すなわち、4つの象限は、上下で

- ・上の2つの象限（A, B）：本人である“私”が“社会に対して提供する者”である象限
  - ・下の2つの象限（C, D）：本人である“私”が“社会から受益する者”である象限
- に分解される。

このような分解は、「与え・与えられるということは不可分である」ということを前提にした上で、強いて分解することで、現象を明確化していくという立場を一旦取るというものである。

本図において、図の右部分の2つの象限（領域A・領域D）と左部分の2つの象限（領域B・領域C）の違いは、認知症である“本人”としての社会との相互作用のベクトルを、「認知症であるからこそ」と「認知症であるなしにかかわらず」の2つに分けて考えるためのものである。このような分解は、第2章に述べた町田のホンダカーズ東町田店における作業やオランダにおける DementiaTalent における作業と、第2章で述べた英国の James McKilloop、Wendy Mitchell などの Dementia Activists の活動や DEEP グループである Minds & Voices の活動を分解して考えることを可能とする。

ここでも左部分と右部分は不可分であり、「認知症であることを特別視する」という方

向性は、個々の認知症当事者の人々の心情とはかならずしも一致しない可能性がある。

しかし、ここではそのような個々の人々の不可分の心情を前提とした上で、あえて一旦、左部分から右部分を切り出すことで、議論を明確化するという立場を取る。このようなアプローチは、認知症である“本人”を“スーパー・ユーザー”として位置づけるマーケティング的なアプローチといえる。また、このような分解を行うことで、現象を再統合したときに、より包摂的な取り組みが生まれるというアプローチともいえる。

以上を踏まえて、4つの象限を整理すると、それぞれの象限における活動のイメージは下記のようなものとなる。

**【右上の象限（領域 A）：認知症であるからこそその社会への貢献】**

- ・ 講演を行う
- ・ 本人としてピアサポートをする
- ・ 認知症の当事者として体験や経験を語る
- ・ 社会の課題について認知症の当事者として意見を述べる
- ・ 警察官であった・営業であった・看護師であったという自らの特性を活かしつつ認知症の当事者として社会に働きかける
- ・ おれんじドア・居場所の活動・ワーキンググループ等について認知症当事者としての意見を述べる など

**【左上の象限（領域 B）：認知症であるなしに関わらずの社会への貢献】**

- ・ 仕事を行う（例：DAYS BLG!）
- ・ ボランティアをする
- ・ 社会人として経験を活かして新しい取り組みに寄与する
- ・ 誰かの相談に乗る、人生観・生き方を語る
- ・ 新しい取り組みを立ち上げていく など

**【左下の象限（領域 C）：認知症であるなしに関わらず社会から支援を受ける】**

- ・ 地域の趣味（卓球、サッカー、コーラス等）の会や地域の行事に参加して楽しむ
- ・ 居心地のよい居場所に行く、図書館など公共的なサービスを使って勉強をする など

**【右下の象限（領域 D）：認知症であるからこそその社会からの支援】**

- ・ 介護保険等の社会サービスを受ける
- ・ 認知症であるからこそその合理的配慮のあるサービスを受ける
- ・ パーソナル・アシスタント等の個別の活動を実施する上での支援

- ・ おれんじドア・居場所の活動・ワーキンググループ等の仕組みを利用する
- ・ 領域 A や領域 B をより積極的に実施できるような仕組みやサービス、家族の理解や家族の理解を支援する仕組みやサービスを受ける

第 2 章に述べた海外先進事例の調査から明らかになってきたことは、それぞれの領域は相互補完的であり、中心にある「本人」にとっては、必要や状況に応じて 4 つの象限のそれぞれのアクティビティに適切にアクセスできることが望ましいということである。すなわち、「若年性認知症を含む認知症の人の新たな就労につながる体制や地域での活躍の場」が存在するとは、単純に金銭の授受を伴う「労働としての就労」が存在するというだけではなく、認知症当事者としての「社会への貢献」を行いたいという心情とそれを支える「社会からの支援」の環境が適切に用意された状況を指すものといえる。このような状況を整理すると次の表になる。

表：認知症当事者と認知症当事者を支援する社会的状況

領域	社会との関係	認知症の有無	領域としてのアクションのイメージ	社会との関わりの傾向	構成比のイメージと相互の関係
A	社会への貢献	認知症であるからこそ	Dementia Activistとしての講演・執筆・提案・研究活動を介した社会への能動的な働きかけ		
B	社会への貢献	認知症であるなしにかかわらず	洗車、農業、木工作业所での作業・運営企画・営業活動など、仕事を介した社会参画・社会参加		
C	社会からの支援	認知症であるなしにかかわらず	コーラス・卓球・旅行などの活動を介した社会との関わり		
D	社会からの支援	認知症であるからこそ	フォーマル・インフォーマルサービスの利用による社会からの支援		

なお、本表中の「構成比のイメージと相互の関係」は、個々の当事者ひとり一人の中にも存在するものであり、同時に社会全体の人々の心情の構成比としてのイメージでもある。ただし、図中の数字の比率、1 : 10 : 100 もあくまでもイメージとしての比率である。

「構成比のイメージと相互の関係」の図中に示した Roll-Down、Roll-Up の考え方もまた、個々の当事者ひとり一人の中にも存在するものであり、同時に社会全体の人々の心情の中にも存在するものでもある。すなわち、たとえば領域 B に属する人々は、機会やきっかけがあれば、領域 A の活動へ移行 (Roll-up) するだろうし、また、領域 A の活動を行う当事者の姿が「可能性の共有」として、領域 B, C, D の領域にいる当事者の中に共感の共有 (Roll-Down) を生む。また、Roll-down と Roll-up はそれぞれ単独に存在するのではなく、相互に影響し合いながら、循環的關係にもなっている。

国内横展開プロセスの設計フレームワークにおいては、上述した4象限のフレームワークをロジックモデルの想定事項とする。

## 2) 国内横展開を想定した国内参考事例

上述した4象限のフレームワークを踏まえ、国内横展開のための国内参考事例調査を実施した。調査対象は、若年性認知症の当事者である丹野智文氏を中心として医療・福祉・行政が連携しながら、「おれんじドア」「仙台認知症ワーキンググループ」等の活動が進展している仙台地域とした。調査方法はインタビュー調査とし、丹野氏を含む関係者のグループインタビューと当事者である丹野氏への個別インタビューを行った。

2つのインタビューの結果、以下が明らかになった。

- ・ 丹野氏は、社会への貢献、同じ認知症の仲間への働きかけを強く意識し、講演活動に加えて仙台地域の活動の方向付けについても中心的な役割を担っている（領域A）。
- ・ 丹野氏自身は現在も元々の職場で職種を変えながら仕事を継続している（領域B）。
- ・ 丹野氏自身が認知症の診断直後から領域Aの活動をしていただけではない。当事者としてさまざまに模索し、やがて周囲の支援を受けながら少しずつ領域Aの活動を増やしていった（領域Dの支援+個人として Roll-up）
- ・ 丹野氏自身が他の地域の認知症当事者の活動に触発され、少しずつ変わっていった（個人としての Roll-down）。
- ・ 丹野氏の領域Aの活動に触発され、仙台地区の他の認知症当事者が領域Aの活動を増やし始めた（地域としての Roll-down と Roll-up）。
- ・ 仙台における領域Dの活動は、単純な当事者支援ではない。領域Aで積極的に活動している丹野氏の当事者ならではの視点と発信に応え、領域Dの仕組み自体を領域Aにいる丹野氏を中心として構築しつつある。

上記に加え、仙台での活動に関して下記のような指摘もインタビューの中でなされた。

- ・ （領域Dの付加的機能の必要性）仙台の活動においては、単純に認知症当事者にとって居心地のよい「居場所」を作るだけでは十分ではないと考えている。
- ・ （領域Dの付加的機能の性質）認知症診断前、診断直後の認知症当事者は強い不安を持っており、その不安に対応するためには、他の認知症当事者との対話による共感がまず必要である。仙台の「おれんじドア」はそのための活動である。
- ・ （領域Dの機能と領域Dにつなぐ機能の分離）「おれんじドア」自体が「居場所」になってしまえば、新たな当事者にとって敷居の高いものになってしまう。「おれんじドア」自体はあくまでも入り口であり、本人の希望や属性に合った「居場

所」への接続をするための通過点である。

- ・（領域 D の支援者の理解）上記を実現するためには、領域 D を構成する家族や周辺の人々の強い理解が必要である。
- ・（領域 A への Roll-up）「おれんじドア」を支援する当事者は丹野氏だけではなく、地域の他の当事者自身によってなされるべきである。
- ・（領域 A の機能の拡大）仙台における活動は「おれんじドア」と「居場所」だけでは十分ではない。認知症当事者として、よりよい地域を考え発信するための「仙台認知症ワーキンググループ」が必要である。
- ・（領域 A への Roll-up）一方で、「仙台認知症ワーキンググループ」の活動に参加する人は「居場所」に参加する人のすべてではないと考えており、参加したい、発言・発信したいという人が参加すればよいと考えている。

上記の仙台の活動の方向感、海外の先進事例調査でみた英国の DEEP グループの「Minds & Voices」と比べると下記のような共通点と差違がある。

- ・ 活動はあくまでも本人が中心である（Minds & Voices と仙台の共通点）
- ・ Minds & Voices では、参加者である本人が自由に話をする「居場所」的な会話の中から、当事者として社会に貢献できることは何かという話が出てくる。そのきっかけには他の地域の DEEP グループの活動や、他の地域と協働があり、そのような状況を促進するために、各地の DEEP グループの活動とは別に、それらを横串でつなぐ DEEP ネットワークが存在する（Minds & Voices の活動の特徴）
- ・ 仙台では、当事者の参加への不安を低減する工夫（「おれんじドア」と「居場所」の分離）や、当事者といってもいろいろな志向があることへの配慮（「居場所」と「仙台ワーキンググループ」の分離）がみられる。

これを模式的に描くと下記のようなになる。



図：仙台、英国の当事者団体の活動領域の比較

すなわち、英国の Minds & Voices には、仙台の「おれんじドア」に相当する部分がなく、逆に仙台については、一部、Dementia Activists での丹野氏自身が担っているものの英国における「DEEP ネットワーク」に相当する部分が不足している。

第2章の海外事例調査および海外の先進事例と比較した上で国内横展開を考えると、下記の点について考慮していくことが国内横展開プロセスの設計フレームワークの要件となる。

- ・ 領域 A における本人の活動を支えることに特化した領域 D の支援活動の確立。
- ・ 領域 A への本人の活動を Roll-up するための領域 A の活動の活性化と両者を支えることに特化した領域 D の支援活動の確立。
- ・ 領域 A の本人の活動を Roll-down するための領域 A の活動の活性化と両者を支えることに特化した領域 D の支援活動の確立。
- ・ 領域 A・領域 B の活動を下支えする領域 D の支援基盤の確立。

### 3) 調査 (1)、調査 (2)、調査 (3) から得られた手法・事例の関係について

調査 (1)、調査 (2)、調査 (3) から得られた手法・事例の関係について改めて振り返る。下記の図は、調査 (1)、調査 (2)、調査 (3) の関係を模式的に示したものである。

実現したい状況と各調査との関係 (矢印の先が矢印の元の前提基盤となる)	実現したい状況に対する 阻害要因
<p>本人を主体とする活躍(社会への貢献への参加と参画)</p> <p>第2章:調査(1)      領域A・B</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人の内発的な自信の不足</li> <li>・ 参画に向けたロールモデルの不足</li> <li>・ ピアサポートの環境の不足</li> <li>・ 合理的配慮に基づく支援の不足</li> </ul>
<p>本人を主体とする活躍のための介護・福祉専門職の変化(教育)</p> <p>第4章:調査(3)      領域A・B・C・D</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人の自信を支えるアクションに関する支援者の体験的理解の不足</li> <li>・ 本人の自信を支えるアクションを促進する支援者の教育プログラムの不足</li> </ul>
<p>本人を主体とする活躍のための社会的な理解(社会的環境整備)</p> <p>第3章:調査(2)      領域A・B</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会における本人の活躍の機会の不足</li> <li>・ 本人の活躍の機会を生み出す社会プログラムの不足</li> </ul>

図：調査 (1)、調査 (2)、調査 (3) の関係

すなわち、本章で示してきた4象限のフレームワークを踏まえ、海外や仙台の先進事例を全国に横展開する上で、海外の事例や仙台の先進事例の特徴点を実装するだけでは十分

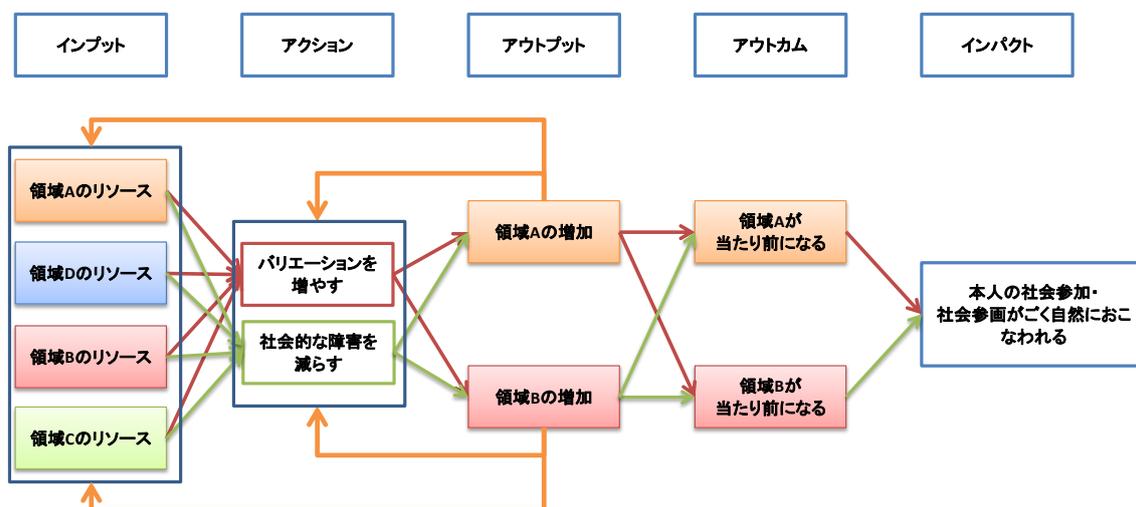
ではなく、第3章と第4章の取り組みの前提となる「支援者」および「社会構成者」の行動変容の促進が必要ということである。

いくら認知症当事者が領域Aや領域Bで活動しようとしても、領域Dの主体となる「支援者」や「社会構成者」の行動変容がなければ、認知症当事者の思いや行動が社会として広がっていくことにはならないからである。

#### 4) 国内横展開モデルの設計について

ここまでの調査・分析を踏まえ、若年性認知症を含む認知症の人の新たな就労につながる体制や地域での活躍の場の創設に資する国内横展開プロセス（ロジックモデル）について述べる。なお、ロジックモデルはその利用状況・利用目的に応じて、記述粒度や詳細化するポイントが異なるものである。本項では、全体理解を促し、次の具体的なアクションを喚起するためのコミュニケーション・ツールとして、ロジックモデルの記述を利用する。

まず、領域A・領域B・領域C・領域Dの仮想的な各活動のリソースをインプットとするとき、アクション・アウトプット・アウトカム・インパクトの関係を下記に示す。



図：フレームワークをもとにしたロジックモデル

アクションは、抽象的には「パリエーションを増やす」と「社会的な障害を減らす」ことに集約される。

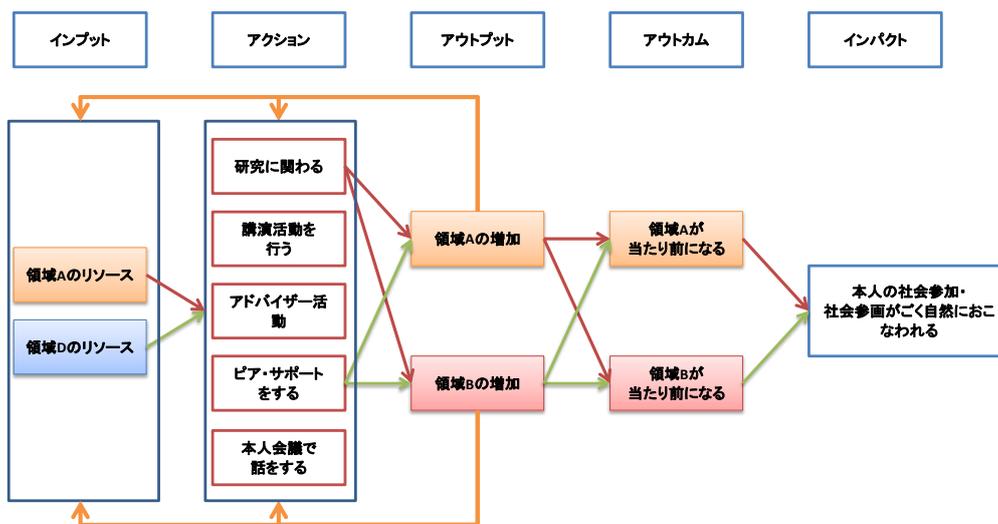
本ロジックモデルにおいて重要な視点は、アクションの結果もたらされる事例の増加が、アクションの増加と各領域のリソースの増加に正のフィードバックをかけるという観点である。正のフィードバックがリソースとアクションの双方をさらに誘発し、好循環が回転していく。したがって、ほんのわずかの機会であってもその影響は強く波及することになる。その結果、アウトカムとして、領域 A と領域 B のそれぞれの活動は「当たり前」のこととして社会的に認識され、最終的な「認知症本人の社会参加・社会参画が当たり前」である社会の実現というインパクトを生み出すことになる。

第 3 章で取り組んだ活動は、上述した正のフィードバックをかけるために、国内先進事例地として町田・大牟田を設定し、働くバリエーションの機会を増やすための試行的なワークショップや意見収集を行ったといえる。また、そこで行われた意見集約は、阻害要因の抽出にも資するものである。この両者を全国としての視点と各地域での視点で繰り返すことによって、アウトプットとして計量可能な領域 A、領域 B の事例が増えていく。

第 4 章で取り組んだ活動は、特にアクションにおける阻害要因の低減に注目した活動である。認知症本人の意欲とは別に、その周辺環境を支える人々の体験的理解をいかに促進するか注目した活動といえる。同時に、第 4 章で取り組んだ活動を指数関数的に横展開するためには、組織的に活動を加速する取り組みが必要なことも見えてきた。これがすなわち、バリエーションを増やすためのアクションとなる。

第 2 章で行った海外先進事例の調査からは、Innovations in Dementia が実施する DEEP ネットワークを支える仕掛けが、活動の「バリエーションを増やす」ことに強く寄与することが見えてきた。また、James McKillop、Wendy Mitchell などの Dementia Activists の活動や Minds & Voices などの各地の DEEP グループの活動が可視化されることで、より強く正のフィードバックがかかることも明らかになった。同時に、本章の仙台の事例で記述したように、単純に国内でも DEEP グループを形成すればよいというものもない。国内においては、仙台の事例のように、不安を強く感じている当事者の気持ちや社会貢献に関心のある人々と、それほど関心を持たない人々の分解も必要だ。そのような配慮がアクションにおける社会的な阻害要因を低減することになる可能性があるといえる。社会的な阻害要因の低減については、各地域の特性を加味することが重要であるが、その場合も、認知症当事者による領域 A の活動が鍵となることが仙台の状況から明らかになりつつある。

海外先進事例の調査から「活動のバリエーションを増やす」ことに関してはさらにさまざまなアクションが可能であることが見えてきた。海外先進事例調査から見えてきたアクションを抽象化して記述すると下記のようなロジックモデルとして展開できる。

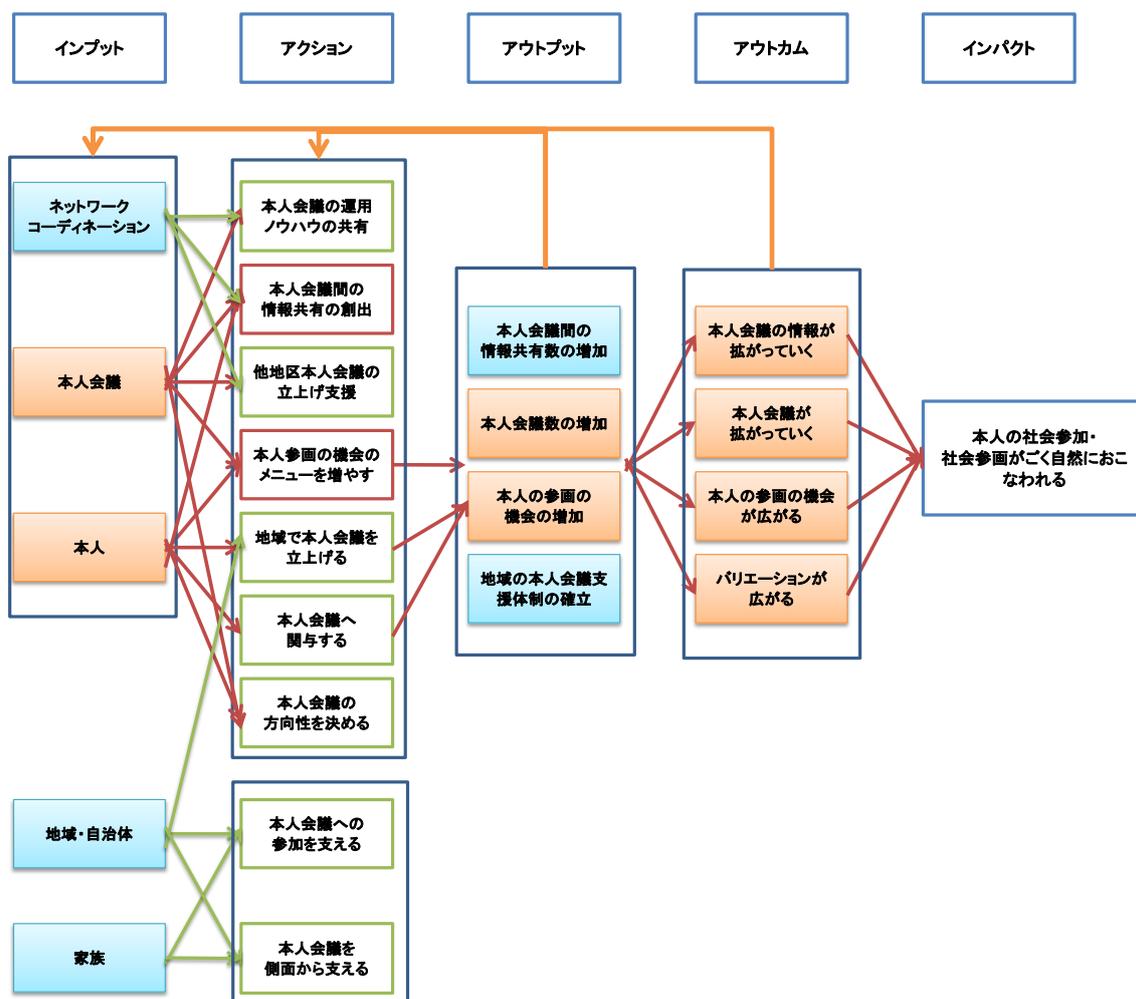


図：アクションに着目したロジックモデル

いずれのアクションも国内において各地域の属性に合わせて実施可能なものであるし、すでに様々な先行的な事例が生まれつつある。したがって、国内横展開において追加的に求められるものは、各地の事例を収集し、相互に活用するための DEEP ネットワークに相当する活動である。その兆しは、すでに町田市を中心として多摩市・八王子市・川崎市などエリアな連携としても活動が生まれつつある。この促進が上述した正のフィードバックに大きな影響をあたえることになるだろう。本調査事業ではその活動の一環として、DEEP の活動を活性化するための冊子 (Making an Impact Together) の日本語版「一緒にインパクトを生み出そう」の作成も Innovations in Dementia、エジンバラ大学等の協力を得て実施した。本日本語冊子も各地の活動を促進する一助となることだろう。

<http://dementiavoices.org.uk/2016/11/making-an-impact-together/>

DEEP グループの活動を参考に国内での本人会議を中心とする活動をブレイクダウンした形でロジックモデルを構成すれば下記のようなになる。下記ではインプットも領域名ではなくブレイクダウンした例を示している。



図：本人会議を中心としたロジックモデル

本項で示したロジックモデルは、あえて具体化を一定の段階に留め、抽象的に記述した。これはロジックモデルがあくまでもコミュニケーション・ツールであるという認識に基づいている。本項で記述したロジックモデルをひとつの雛形として、各地域でより具体的なアクションを設計することが国内における横展開において、もっとも重要なことだからである。

いずれにせよ、4つの領域のいずれもが必要であることは間違いがなく、その中でも領域Aと領域Bの事例を増やし、そのための領域Dの活動を促進することが、今後の横展開で重要であるといえる。

## 第 6 章

### 資料編



## 第6章 資料編

本事業の活動の成果として以下の資料を掲載する。

- ・ 検討委員会（第1回）議事要旨
- ・ 検討委員会（第2回）議事要旨
- ・ 検討委員会（第3回）議事要旨
- ・ イベントレポート：  
UCLにおけるグランドチャレンジ ～Human Wellbeing における認知症～
- ・ イベントレポート：  
認知症に関わる日英の取り組み：学際的な研究として、地域・当事者と連携する
- ・ 英国 DEEP(Dementia Engagement & Empowerment Project)小冊子 “Making the Impact Together”（日本語訳版『一緒にインパクトを生み出そう』）
- ・ 本報告書ビジュアル普及版『認知症の人の「はたらく」のススメ ～認知症とともに生きる人の社会参画と活躍～』

若年性認知症を含む認知症の人の能力を効果的に活かす方法等に関する調査研究」

検討委員会（第1回） 議事要旨

日時：2017年11月8日（水） 7：30－9：00

場所：羽田空港国際線旅客ターミナル TIAT 待合室「月」応接室 A

出席者：＜委員＞井出訓（委員長）、岡田誠、河野禎之、徳田雄人、堀田聰子  
＜事務局＞庄司昌彦

1. 事業概要、全体スケジュール（予定）＝省略

2. WG1・4の進捗確認・議論

2-1 WG1・4の概要説明

- ・ WG1として海外先進事例の調査。英国（イングランド／スコットランド）、ドイツ、オランダ、ベルギーの4か国を対象としている。
- ・ WG4は短期的なアウトプット、中長期的なアウトカムを設計してひな形で見せようとしている。政策決定の粒度は全然違うので、WG2、WG3と海外事例を入れて粒度を三つ程度に分けて何種類作ってみることを想定している。
- ・ 12月からの英国出張では研究として本人をどう絡めていくかというアプローチ、また、宝くじのお金を使って助成をしているチャリティ団体の人にも話を聞く。
- ・ 中間支援団体として構造的には本人たちを巻き込みながら活動している団体がある。この組織に目指していること、活動の内容、当事者団体への支援の考え方、そこに至るまでのプロセス、歴史的な経緯を聞く。今回は非政府系のところに聞く。

2-2 質疑

岡田：位置づけを整理すると、認知症の人だからできること、認知症であるなしに関係なくできることという軸で考えられる。日本で少し足りないと思うのは研究プログラム自体に当事者の人に入ってもらおうとか、認知症の人だから政策や次の活動を作っていくという活動である。イギリスでもスコットランドでも熱心なので、そうした活動をどう支えているかをというところを聞きたい。

堀田：本調査の対象について。就労については国内でも事例が出てきつつあるが、もう少し海外にもあるのではないかと調査を期待されている。就労についてそもそも「ない」なら「ない」でOKだが、そう示してほしい。新たな視点として、日本でも起きつつあるという位置づけがあると良い。参加のあり方、基盤を安定的に支えるためにはこういうことが必要だということがある程度整理されてくると良い。

岡田：非常に狭い就労の definition にしてしまうと、福祉作業所における働き方というような話になりがち。当事者だからこそできること、当事者であろうがなかろうができ

ることという2つの視点に対して働く、社会に対して関与して状況によってはそれなりの対価をもらうという構造をどう描くかということだと思う。

庄司：実例を図に整理することで、どういう種類の働き方、活躍の仕方があり、どの部分は無さそうということがいえるようになるのではないか。

井出：マップを作る際に認知症のところだけ見るのではなくて、精神疾患で、地域で生きている人たちがどうスペクトラムを描いているのかということに認知症の人たちがどう埋まっていくのかをやってみると、うまくいくのではないか。

岡田：Personal centralized care というのと、権利ベースのアプローチとどういう位置関係になるかを整理すると今言ったような話になると思う。日本との違いも明らかにしたい。

堀田：収入を伴う働き方は世界的にもまだまだないと思うが、精神障害の方、若い障害のある方々の働き方はどうなっているのかというのも見ていただくとよい。就労の形態は各国サービスがあるので、それを追加していただくと示唆があるかもしれない。

岡田：スコットランドでは権利ベースのアプローチを最初にビジョンとして決めて、そのフォーラムに当事者が入るというプロセスの参画で、同じような構造が必要だと思う。就労継続については、あまり論文は出ていない、結論的なものも社会の理解がないと難しいという当たり前なことで終わっている、という現状分析にしている。

井出：それを精神疾患、就労でリサーチすると結構出てくるのではないか。

河野：国内の精神障害もあるがワールドワイドでやれば国内の精神障害の分野、タイプのにはここがないと言えるかもしれない、サーベイしやすいかもしれない。

岡田：そういう意味では、働くという事例が少ないというのはまず言える。

堀田：政策形成や研究、企業のさまざまなことに対する、いわゆる働くというところの検討が、今はないにしても、いわゆる障害のある方々の就労というところから検討されようとしているのか、それとも全く認知症の人が働くという視点なのかが分かると良い。

庄司：報告書でもこういう視点はあるというのは入れておいた方が良いと思う。

河野：就労について前田さんが一人で事業所を回せないために、いろんな就労の形態の事業所と組んで仕事をとってきて、その中でシェアするというで動いたという経緯がある。大きな事業所の中で取ってきたものをシェアするというのはあるが、法人枠を超えてというのは珍しいと言われるのではないか。

井出：歴史的に見ていくと以前は認知症の人たちはそうした施設で働いていたのではないか。認知症の人たちをこちらに持ってきてどういうふうに働こうかというのを考え始めている部分がある。コワーキングみたいなことではないだろうか。

堀田：オランダは認知症の人が働くというところにはお金が今のところついてこない例が多いと思う。障害者の就労の継続の支援ということでやっているが、それが認知症の人の就労の継続の支援としてやっているかという視点では調べたことがない。日本も

今、次第に障害を持っている方が高齢化して、議論が始まっている。調査でイギリスの中で就労者支援はどう位置付けられているか、日本のような就労支援がもしあるのであれば、若い障害の人に対象を広げようとしているのかを聞いても良いだろう。

岡田：当事者自身ではなく、中間支援の人たち、当事者団体を支援している人たちにも話を聞く。今までの障害のモデルの中での働き方か、アナロジーでやっていないかと聞けると思う。エジンバラ大学はリサーチに当事者を巻き込むという歴史的な流れの中でやっている。中間支援団体にこだわっている理由は、街に閉じているだけでは動かせないところがあり、お金の流れとか、組織の作り方とか、戦略の立て方を概観したい。

庄司：本当にやろうとすると一事業所だけではできない話になってくるので、中間支援団体みたいな大きい枠が必要だという話になる。

堀田：英国で、認知症の人の就労に関して、日本の場合の中間支援団体のようなものに対応するものがあるのか聞いてみると良いのでは。

岡田：就労というのは opportunity の作り方と、マッチングみたいな話に落ち着きがちなので、イギリスでも同じ話になると思う。WG4 は今のような議論を進めている状況だ。ロジックモデルの概要は書いたうえで、ロジックモデルのような構造の中で全体を記述しようと思う。

### 3. WG2・3 の進捗確認・議論

#### 3-1 WG2・3 の概要説明

- WG2 で認知症の人たちが就労を含む社会参加に取り組んでいける体制づくりについての全体像を手引き的な形でまとめる。3 は 2 と連動するが、特に 2 ではどのように認知症の人たちが就労を含む社会参加に取り組めるかに着目する。3 は「ダスラーマッチング」、介護保険事業所のスタッフの方々の意識が変わることを通じて認知症の人たちの就労が進むのではないかということで、事業所のスタッフの方々が認知症の方との出会い直しに焦点を絞って学習プログラムを作る。
- 町田と大牟田はすでに地域全体で認知症の人たちに対しての理解が温まっている。キーパーソンである前田さん、猿渡さん、徳田さんと、これまでやってこられたことを記述しながら、今回は町田と大牟田の関係者が行き来してお互いの街の就労に係る状況を見ることによって次なる可能性を確認してプラスアルファの手引きに価値を追加していこうと考えている。
- 町田と大牟田で発注し得る側、マッチングし得る機関、一緒に受注し得る側、ご本人たちにインタビューをして、就労や社会参加に関する考えを聞く。また、関連して現状、どんなことをやっていて、何が壁になっているか、もしその壁を取り払うことに取り組んでいるのであれば、そのチャレンジは何か、あった方がいいと思うサポートや枠組みについて聞く。町田で大牟田のナレッジ、大牟田で町田のナレッジを共有し

ていただいたうえで、4つの関係者からある程度の方々を集まっていただいて、ワークショップを行う。町田は11月14日、大牟田は12月14日に予定している。

- ・ WG3 は認知症の人との出会い直しというところから、どうやって意識を変えていったのかをピックアップして、それに基づいて学びのプログラムを作っていく。
- ・ 今まで就労プロセスの経験のない事業所が出会い直しを行うプロセスとして、既に就労・社会参加の場になっている介護保険サービス事業所のメンバーとそのパートナーと、そういう事業所が地域にあるものの、まだ就労・社会参加の場になっていない介護保険サービスの事業所のスタッフと利用者である認知症の人を対象にしている。

### 3-2 質疑

堀田：2, 3の中でも、その地域の中で認知症の人の就労、社会参加を進める社会的インパクトのモデルを大牟田で作りたい。

岡田：日本にインストールするためのロジックには何があったらいいのか。4の中の仕様の中には実際の例は町田と大牟田が入っているが、それではカバーできない地域があると思う。そういうところも話を聞いた方がいい。お金の対価は出ていないけど大きな意味を持つ働き方もある。大牟田と町田で何を明らかにするためにやっているのかという仮説をはっきりさせた方がいい。

堀田：4つのセクターの発注し得る側とのマッチングを考えたとき、一番壁になっているのは事業所ではないかと考えた。事業所側の意識が、ご本人たちをだいたい厄介な人と捉えている。しかし、もう一度認知症の利用者さんをメンバーさんととらえてもらうことで、その意識が変わることにも認知症本人が寄与しているということを3の方で作っていきたい。

岡田：3の場合、**opportunity** を作る側の人たちの意識がどんなふうにもともと形成されていたのかという仮説があると思う。重くなって施設に来て、出会って、その思いが強くなってしまう。もし社会参加とか社会参画に早い段階からその人たちが関わっていれば、そういう意識の手前でこういうことをするということが強まってくるかもしれない。その辺の仮説がうまく描けると、こういう施策をしたほうがいい、事業所はもっと参加した方がいいということにもなると思う。

堀田：各地域の中での社会的インパクト評価のロジックモデルをつくって、地域を超えると違う視点も出てくると思うので、特にアウトカムの評価を定量的定性的にどうすればいいかというのは2で触れようと思う。

井出：受注する側と発注する側も大切だが、横の関係性も大切なのではないか。先ほどの中間支援施設と考えると、ここに挙がっているものだけで足りているのだろうか。

堀田：マッチング機能の存在がマッチングや就労の鍵になるのではないかと思うので、ここにどういう人たちがフィットしているのか、どういう人が中間支援として成り得るのか、が出てくるといいのではないか。どこの地域の包括化推進員でも前田さんや猿

渡さんが行っていることができるわけではない。猿渡さんがこの1年半やってきたことを記述することで、今、猿渡さんが担っている機能を落とし込みたい。WG3の学習プログラムの開発はご本人とのコンタクトのリ・デザインみたいなことで、これは介護保険や障害者事業所のスタッフの意識を変えるという教育に本人が参画することに位置づけられると思う。何によって意識が変わって行動が変わるのか、という「何によって」のところにご本人との出会いが位置づいているということが出てくると良いと考えている。

岡田：何によって誰の意識がどう変わるか。その仕組みをどういうふうにだれがコーディネートしていくのか。それが記述されていると、学習プログラムを再現しやすい。

庄司：逆にWG1、4でもこれは町田みたいな所なのか、大牟田みたいな所なのか、首都圏のどこかみたいな、全然そういう素地のないところなのかというのが分かりやすくなると良いと思う。

河野：評価の話はどうするか。プログラムに参加する前後のバイアスをどう考えるか。更な状態でどういう変化を追うべきなのか。それとも事前事後まで全部含めてこういうところを意識して欲しいと言った方がちゃんと変化するかもしれない。尺度はないのでインタビュー形式でどういう意図をもって事前と事後に聞くべきなのかというのは難しい。

岡田：こういう考え方に基づいて設計する必要がある、エビデンスのところ、というところまで記述されればいいのではないか。

河野：おそらく単純にプログラムに参加するだけではなくて、事前事後の評価も込みで教育プログラムになるはずなので、そうなると事前の段階でどういうことを聞いたほうが、変化がちゃんと起こるのかというのは仮説を持って、意図して聞いて変化が起こるか起こらないかをフォローした方が良いと思う。

堀田：事前に意図を伝えるのか？

河野：そのつもりだ。プログラムの意図を伝えるべきなのか、意図をちゃんと伝えてちゃんと変化が起きるのかをフォローするのか、それとも何も言わずにさらな状態を追いかけて、本人がどこで気付いたかを内省してもらって、それに基づいて分析してもらう一回組み立てなおすかを行いたい。

「若年性認知症を含む認知症の人の能力を効果的に活かす方法等に関する調査研究」

検討委員会（第2回） 議事要旨

日時：2018年1月30日（火）16:00-18:00

場所：国際大学 GLOCOM

出席者：＜委員＞井出訓（委員長）、岡田誠、河野禎之、堀田聰子

＜事務局＞庄司昌彦、小島安紀子、井上絵理

決定事項：

- ①スケジュール：報告書締切 2月28日
- ②報告書は事業実施計画書に従って章立てし随時書き進める
- ③DEEPのリーフレットを作成する
- ④事務局でDEEPリーフレットの制作方法を決める

1. WG2・3の進捗確認・議論

1-1 WG2・3の進捗

- ・ 町田は11月、地域からオープンで参加者を募ってワークショップを行った。そこから3ペアが次の具体的な動きに進む。一つは「おおるりファーム」と本人会議の方々の提案、二つ目は前田さんたちのBLGとスターボックスのペア、もう一つが町田病院の長谷川さん。2月のワークショップではこの3つが11月からこれまでの間のプロセスを市役所と共有したうえで、認知症の人が地域、あるいは社会に参画、活躍する際にどんな受益者があるのか、どんなアウトカムが期待できるかというロジックモデルに近いような考え方を議論したい。
- ・ 大牟田は1月19日、仕事を出す側、仕事をしたいと考えている人、介護保険事業所と事業所、一般の事業者、3法人5人、市役所のキーパーソンでワークショップをやった。そこで小規模多機能とミカン農園とリハビリ特化型のデイサービス、地域密着ではない中小介護とホンダカーズ、佐川急便と小規模多機能というペアが出来ている。
- ・ 大牟田も町田と同じように、実現するための「壁」を棚卸した。最初に出てきた壁はリスクマネジメント、2つ目は人手不足、3つ目はケアマネジャーがこのことをちゃんと理解してくれるのか、自分たちのサービスの中で外に行って仕事をするをどのようにケアプランの中に位置づけるか、4つ目は始まる前に家族の理解がちゃんと得られるかという懸念、もう1つは保険者、監督権者。普通の通所介護は市ではなくて県が監督する。市役所は保険者として利用者さんが望んだら働くということを位置づけると宣言してくれたが、監督権者である県は困るという。他にも同じような懸念が挙がっている。

- ・ WG3 は仕事を出すに当たって一番の阻害要因は介護保険事業所などの職員さんではないかと初期の段階で合意されていたため、「認知症の方との出会い直し」を行った。2月5日に4人分のインターンの全体の振り返りを見ていただいたうえで、この後のアクション、行動の変容につながる学習プログラムについて議論をする。

## 1-2 WG2・3の質疑

岡田：WG2の「働く」はどのレベルの「働く」をイメージしているか

堀田：広く役割を持って、場合によっては対価としてのお金を得るというイメージだ。

河野：彼らのアクションプランをどう広げていくかというのは、派遣した側の銀木犀や杵屋さんから、バックアップや制度を法人のなかでどの程度整備するのかということだと思う。

岡田：アクションプランがプログラムのアクションプランと派遣側のアクションプランとセットになってないといけないのでは。

堀田：今回の銀木犀や杵屋さんから行った彼女、彼らが作ったアクションプランを少しでも動かせば受け入れる側になっていくと思う。倍々ゲーム式にだんだん広がっていく。

庄司：町田がずっと受け入れるのは大変ではないか。

堀田：管理者側の気付きから「実現するためには組織を変えていこう」となる。がらっと変わりうるというポイントは出し側にあると思う。銀木犀の1人はBLGに行って、住民懇談会をやるというアクションプランを立てた。明確に仕事などにつながるかわからないが、まずは入居者と職員を超えて、地域の人も巻き込んだ形でこのコミュニティをよりいいものにするためのことを考えていきたいという意見が挙がった。必ずしも「外に」だけではない、ケア全体の自立支援とか尊厳とは何かと問う、あるいは職員がやりすぎていたかもしれないことに気が付く。単に外で生産することとは違う意味合いもあると感じた。

河野：杵屋の保険管理者の人も前のめりになって振り返りをしていたし、銀木犀の人も若い子たちが何かしたいという気持ちを仕組みとしてバックアップする感じで、就労ではない波及効果は中に対しても相当ありそうだと感じた。また、5日間でボリュームが良かったと思う。懇談会でアクションプランにつながったのは、想定していたのとはだいぶ違うシナリオになった。行く人のフェーズでそれぞれ起こる変化が違うのは面白い。ステージごとにいろいろな反応があって、どのタイミングの人でも行っていいという気はした。同じ出会い直しのパッケージで、行く人によってオートマチックに変化が変わる。メンターが入るポイントさえきちっと変えて関われば、コンテンツはリソースを割かなくてもいいと思う。

堀田：今回のように5日間で送り出す、受け入れるということが手配できて、メンターをやる人がいれば良いのではないか。しかし、人手不足等考えると一挙に広がるという

感じではない。その5日間をダイジェストで、VRで体験できる、そこから対話で展開してどこまで疑似的に効果が得られるのかを次にやらないといけなく感じる。

岡田：インターンシップのプログラムの要素をきちんと定義しないとイケない、5日間という時間の要素が大事だとか、そういうものがないと方法論にならない。

庄司：2人行ったのも良いのでは。持ち帰って1人でこうだったと言っても自分のところで変えるアクションにつながりにくい。

井出：「若年性認知症を含む認知症の人の能力」ということで、若い人たちと高齢の人たちも同じコード表で載せて良いか。

堀田：WG2、3は若年の方から上は90という方もいる。様々な背景、ステージの状況によってしたいことも出来ることも違うという状況なので、逆に年代ごとの注意や可能性の整理には踏み込まない。

井出：明確に若年だとはっきりさせるという考え方もある。若年性の方は実際に子供が小さくて「稼がなきゃ、養っていかなきゃ」という思いが強い。お金を稼いで社会に貢献しているという満足感、充実感、それは自己肯定につながるだろうが、リタイアした人はそういったところが弱い気がする。

岡田：ここにいていい、役割というのは同じ。ただ、それで、金が欲しいという気持ちの強弱だけ違うのではという気がする。ひっ迫感の違いか。

堀田：お金のひっ迫感に加えて、役割についてグループホームのおばあちゃんたちのごはん作りも、どこからどこまでを扱うのかということに通じる。介護保険の利用者というとお茶もごはんも全部出すというタイプもまだまだある。利用者さんがごはんを作るというところにすら行ってないかもしれないと職員側が気づくというレベルもあるのではと思う。保険者も事業所でサービスを提供するという事になっているが、WG2は地域の仕事をみんなでシェアする感じだと思う。

井出：絶対にぶち当たるのが地域の人たちのスティグマ。このWG3のプログラムの中に地域の人たちが入ってきて一緒に開放していくというのがないと、また壁に当たるのでは。

岡田：地域の人を変えるプログラムと内部のケアをする人たちを変えるモデルが必要、両方ないとセットで変わらない。WG3は、内部の人たちを変えるプログラムでは。

井出：2つのプログラムが本当はビジョンを共有しているというところが大事。

岡田：WG3の中で全部というより、違うプログラムだが一緒にできるとか、相互に乗り入れた方が本当の価値が出るという言い方ができる。

堀田：「働く」は象徴的なもので、改めて本当にどうやって生きたいのか、この人の思いを実現しようと思うと、地域に出ざるを得ないと気が付く。一方で地域の人側にスティグマがあって、そこでアクションが起きるかもしれないということも期待している。

井出：地域に出ていかなきゃと気付き、その地域のスティグマがあり、その一つの施設の何人かの職員で地域の中に同じような志を持つステークホルダーの人達が協力しよう。

堀田：町田や大牟田ではない他の所で、地域で仕事をシェアしましょうといっても、人を集めるのは難しいと思う。大牟田の場合はモデル事業に参加していることもあって、関心のある人を集めている。そういう環境がないと突然介護事業所で仕事をさがして来いと言われても困るのではないか。

庄司：カフェの中で注文を取っているというのを地域の方が知るといふ、3の話に2の仕掛けを仕込んでおく考え方ができるというのでは。

## 2. WG1・4の進捗確認・議論

### 2-1 WG1・4の進捗

- ・ ロジックモデルは関係者がディスカッションするためのマップで、コミュニケーション・ツールとして位置付けている。今回は概要設計的なロジックモデルになる。
- ・ Appendix Bは本人の参画のモデルのイメージ図。認知症であるからこそできることが右、左が認知症にあるなしにかかわらず出来ること、上下が社会への貢献、下が社会からの支援と、4つに分類している。多くの活動はA、B、C、Dのどこかに入るだろうし、それに対する支援というのもA、B、C、Dのどれを支えるのかということになる。下の図は領域としてのアクションで、Aはディメンシアアクティビストというイギリスの講演執筆提案、研究を介した社会への能動的な働きかけなど社会への貢献、Bはホンダでの洗車とか農家とか木工作业などの仕事を介した社会への参加、参画。Cは社会的な受け入れの状態、コーラスとか卓球とかの活動を介した社会との関わり、Dはフォーマル、インフォーマルサービスの利用による社会との関わり。広く言えば介護保険、狭く言えば領域AやBをやるためにWG3でやっているようなこと、本人を手伝うために助けるための支援があると思う。
- ・ ディメンシアアクティビストは100人いたら1人ぐらいしかいないかも知れないが、その人たちによって、10とか100の人達が変化するようなロールダウンのモデルと、逆に100や10の人たちが自分もやりたいと思うロールアウトのモデルがあると思う。

### 2-2 WG1・4の質疑

井出：Bに関してはそのアクションによって対価を得ているのがベースか。

岡田：必ずしも対価で評価しない。貢献によって対価を得る場合もあるし、満足感で良いとするという場合もある。そこをイギリスのアンディは「感情と対価という軸もあるのでは」という言い方はしていた。今回のプログラムをWG2、WG3だけあればいいというものではなく、ここで議論していないものも必要になるという言い方も必要になる。WG1は本人を主体にした活躍にスコープを置いている。本人と周りの人達が

どんなに熱心に言っても、社会的な理解、環境が整わなければいけないので、そのためのトライアル的なことをWG2でやっていると言っている位置付けている。

堀田：この事業全体を考えたときに、4のロジックモデルで何を出すと意味があるのかが共有されていると良い。

岡田：今回は「若年性認知症の人を含む認知症の人の能力を効果的に生かす」ためにどんな状態になっているのかというのがインパクト、アウトカム、そしてそれを支えるためにどんなリソースを使うべきか、そのリソースをうまく生かすための全体の仕掛けにどんなものが必要かを書き下していく。

### 3. WG3の進捗確認・議論

#### 3-1 WG3の進捗・議論

岡田：エジンバラ、グラスゴー、ヨークに行って、Scotland Dementia Working Groupから4、5人が独立して作ったアルムナイ、エジンバラ大学のE-CRED、Innovations in Dementia、Community Interest Company、CICの活動を見てきた。何を大切にしているのか、どのように本人を支えているのか、展開に向けた工夫は何かという視点で、自覚的な活動を行う当事者を対象にエクストリームインタビューを行った。E-CREDとかInnovations in Dementiaの人に認知症の人が働くことについて企業側がどうなのかを聞いたが、あまり聞かないという感じなので、ゼロではないけどおおむねないと思う。DEEPは英国の90ぐらいの団体が参加している本人会議で、それをネットワークしているのもDEEPで、その中にはBっぽいものも、Cっぽいものもある。今回はAに相当する人たちにインタビューしている。国内については、仙台、町田八王子でインタビューをしている。

庄司：海外調査の結果が分厚いのはいいと思う。2、3の方針もある。ここに厚みが出てくると企業と一緒に稼ぐモデルが前に出てくるのではないかな。

岡田：DEEPのように本人会議がこれからネットワークされていくと思う。それをどうやって支えるかというインプットにできるのではないかなと思う。いわゆるディメンシアアクティビストの人たちが社会を革新するというのを始めているが、日本でもこういう活動があり得るのではないかな。英国ではMinds and Voicesという本人による居場所兼アクティビストの活動がある。Mind and Voiceは家族みたいだという感想の一方で、この人たちが交通プロジェクトに対してものをいうとか、診断後講座のメニューを考えることをやっている。このことを丹野さんは「宮城認知症とともに考える会」も3つの階層として、一つは「おれんじドア」、そして「居場所」、最後が「ワーキンググループ」という構造で考えている。DEEPも各拠点によって活動が異なるので、DEEPをやればいいのかというより、仙台は3つぐらいの機能を分けて考えてやっているということを書いたら面白いと思っている。認知症カフェも居場所さえあればいいと

いう感じになると、本当の意味での本人の権利ベースの話がディスカッションされなくなるとも思う。

庄司：イギリスや仙台で実際に調査をやったのひとつの成果であるので、調査記録として後ろに付けてもいいし、エッセンスは本文に載せても良いと思う。

#### 4. 概要版冊子の構成・方向性

岡田：周りを巻き込んでいく資料にするために、そもそもこれは何かをロジックモデルやビジョンで示す。加えて海外で起こっていることを示すのは一つのやり方だと思う。

井出：人が変わると社会が変わるといふ仮説がある形で、実際にこう変わっていると見せる。

河野：DAYS BLG!もおたがいさんも、いきなり示しても読み手はわからないから、バックグラウンド情報を出そうと思う。

岡田：見開き2ページで何かあるが、ただ、それは今までと同じという感じもする。あちこちでいい取り組みがある、しかしそれが構造化されて行かない。

河野：それがはじめの4象限で触れられるのではないか。本人にフォーカスし、本人の思いにこたえるというところで一本筋を通すのを前面に出すというストーリーがきちっとあるといいのでは。

井出：本人というのを主軸に置きつつ、方法論的な効果的に生かす方法がどうやって進めていくかというマニュアル的な要素も入って説明されているという方が良いのでは。取り組みの中の書きぶりも本人を中心にお願いしたい。

河野：書きぶりは客体が誰かによって変わってくる。マニュアル的なことで保険者とか事業所から出てくるようなQAを実際の手続き上の物理的に難しいところを載せ、障壁を取り除くためのハウツーも入れる。

#### 5. 認知症データ

庄司：「国民生活調査」という調査で、いろんな病気の方と仕事の間接性を示す数字があった。過去の分に遡って割合で認知症である人の中で仕事ありと答えた人、なしと答えた人、不詳の人をグラフにしてみると、母数が違うが、仕事ありという人の割合は数パーセントを推移している。3ページ目は就労しているという人が何をしているのかという数字。専業主婦、家事が一番多くて、強いて言うとなとは農林漁業が少しある。

井出：かなり高齢の人も入ってくるので、就労していない人が多くなるのだと思う。

庄司：逆に言うとこれぐらいしか見当たらなかったが、これ以外にないか。

河野：ないと思う。国民基礎調の個票は厚労省で60万件分所持しているが、健康表の個票は無理だと思う。事実上、今すぐにオープンデータとしてはこれ以上のものはないと思う。東京都は若年性認知症の人の就労に関する調査をやっていた（注：「東京都

若年性認知症生活実態調査 報告書」(平成 20 年)

[http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/zaishien/ninchishou\\_navi/torikumi/chousa/jakunensei/pdf/jakunen\\_chousa\\_honbun.pdf](http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/zaishien/ninchishou_navi/torikumi/chousa/jakunensei/pdf/jakunen_chousa_honbun.pdf)。

河野：昔、認知症の人たちに対して一回調査をして、本人が認知症の診断を受けて仕事を辞めたかと聞いた。人数としては 120 人ぐらいで高齢者。参考文献で出せると思う。

庄司：ひとつですべてが分かるものはないということはよくわかった。今回の報告書のスコープが幅広くなっていて難しいが、若年については東京都の調査などや、マスではこういうのがあると参考文献に書いて、ストライクはないことは言ってもいいかと思う。

「若年性認知症を含む認知症の人の能力を効果的に活かす方法等に関する調査研究」

検討委員会（第3回） 議事要旨

日時：2018年2月27日（火）14:00-16:00

場所：国際大学 GLOCOM

出席者：＜委員＞井出訓（委員長）、岡田誠、河野禎之、徳田雄人

＜事務局＞庄司昌彦、小島安紀子、井上絵理

決定事項：

①報告書概要版冊子：1,000部作製

②報告書執筆・監修業務→河野委員、報告書概要版冊子編集業務→徳田委員

1. WG2／制度上の課題についての進捗確認・議論

徳田：WG2は、今月、町田でワークショップをしたが、そもそも介護保険事業所で働くということに制度上制約があり、難しいのではないかという課題が浮かび上がってきた。町田市においてBLGは例外で、介護保険を所轄しているところでは認めていないという話になり、今回議論しているテーマの手前のところで、それぞれの市で、デイサービスで外に出るはいけないと言っているところが結構たくさんあるということがわかってきた。今回の就労のテーマの整理も必要だが、その手前で制度上出来ないとされていることの整理、でも出来る話の整理もする必要があるという気がしている。概要版の方で紹介する取り組みを実際にやろうとすると、市とか町役場から出来ませんと言われることが予想されるので、それに答えられるような内容がいいと思う。私が通常お付き合いがあるのは町田の高齢者福祉課だが、別の部署では解釈が違う。前田さんがやっている事業を広めようとしている一方で、そういうのはできないという課があるという構図が当たり前であるということがわかってきたので、そういうところに向けてのメッセージ、情報が大事だと思う。

庄司：町田市がこうやって乗り越えているという話にならなかったということか。

徳田：乗り越えていると思ったが、実はBLG以外は乗り越えられていないということが分かった。そういう意味では収穫があった。

井出：ほぼ全てのところで同じような問題があるのか。

徳田：分解するといくつかあるが、そもそも外に出ることがダメという解釈をするところも結構あるようなので、そこは解きほぐす必要があると思う。我々が想定していることとは違う次元でダメだと言われていることがあって、そのあたりを強調しなければいけないかなと思う。

井出：それをこうだと上から落とすと良いのではないかな。

徳田：そのこと自体をトップの人自体がどうこう言うところはあまりない。町田市では、町田病院で洗車の活動などアイデアなどいくつか出てきたが、なかなか認められないのではないかと話でストップしている。それは町田市特有の話ではなくて、多くのところで起こりうる話ではないかと思う。そこを無視してしまうと机上の空論になるのできちんと触れておきたい。BLGの活動は全国で数えるほどしかないが、こういうのがあるという事例を紹介することでやろうという人は増えると思う。ただ、誰でも、どこでもできるわけではないという現実もある程度踏み込まないといけないと思う。BLGで出来るので、内規的には出来るはずだが、所轄するところでの遠慮があって、介護事業所と介護保険課と一緒に推進するというより許諾する、しないという関係になっていて、前田さんだけはそこを対等にディスカッションしている感じがあるようだ。桜井市でも「おたがいさん」で同じような活動を始めているが、同じようなやりとりは結構あったようなので、どこでも始めようとするとそういうことが起こるようだ。

岡田：おたがいさんの時に堀田氏が厚労省に質問を出していたのでは。

徳田：今ある正式な行政文書としては5年ほど前の「有償のボランティアを入れる」という通知書が唯一最初のものだが、それを見ると、若年の対策みたいに捉えられ、高齢者も含むデイサービスではできないとも取れるような書き方をしている。実際は若年性に限っていないようだが、通知としてはそれしか出ていない。

## 2. WG4/ロジックモデルについての進捗確認・議論

岡田：WG4では国内のことも少し書いている。ひとつは、町田のBLGで認知症の当事者の人たちに話を聞いたという事例。また、本人会議のモデルということで仙台は丹野さんを含む山崎さん、石原さんたち、宮城認知症とともに考える会の人たちにインタビューをしている。英国先進事例ということでインタビューしているが、本人が中心となった参画が仙台では起きていると思う。Minds and Voicesは居場所兼外部への働きかけというのを兼ねているが、丹野さんは「おれんじドア」という入口と、居場所とその居場所の中から外、社会に向かって発信したい人たちのワーキンググループ、3階層に分けてやったほうがいいのではないかと強く思っている。日本で展開する場合にはDEEPみたいに本人会議がネットワークしていけばいいと考える一方で、その場所の機能を少しわかりやすくした方がいいというのが一番大事なポイントだ。後半は河野氏と、イギリスで聞いてきたことからロジックモデルに組み込む要素について議論をしている。ロジックモデルは軸にすべきものが3つぐらいあると思う。本人のこうしたいというモチベーションと周囲の人たちのそれを支えたい、社会として理解したいというインプットに対して、アウトプットと統合されることによって本人がいろんな場面で社会参画していくという構図になると思う。

徳田：何らかの形でクリアしてやっているものや介護保険の制度の外で実現しているものもあるので、実際には両方ある。大牟田もワークショップの後、佐川急便の仕事とか、ホンダの、町田をまねしたものとか、ミカン農家の作業はもう始まっている。

岡田：始まっているだけだとロジックモデルには作りにくい。その分析がないとそここのところに踏み込んでいくことが出来ず、一般論的としてオポチュニティをたくさんあったほうがいいという話しかできない。オポチュニティを作る作り方ではなく、作る時にこんな事例があるということで2を参照する感じだと思う。

庄司：2は精緻にロジックが出るというより実例、現場の紹介がされるという形になるか。

徳田：もちろんうまくいったものもあるが、やれないってことも含めてどうだったかということまでしか行けないと思う。

### 3. 報告書概要版冊子についての進捗確認・議論

徳田：ビジュアル版なので写真を多用して、ある素材を中心に組み立てる。

岡田：WG2とWG3と海外調査の内容をどのように扱うのか。WG2,WG3がメインとなったときに、全体の調査としての建付けとずれていかないか。

庄司：報告書概要版はWG1から4のなかで外にアピールしたい部分を切り出すという建付けだと思う。この冊子は2、3のアウトプットではなくて全体のアウトプットではあるので、WG1、WG4の内容も入る。そこで、うまくメッセージングすることだと思う。ただし、皆がDAYS BLGに行くということにならないようなやり方、観点が必要だと思う。

徳田：一般の人というよりはBLGみたいな取り組みをしたい地域とか介護事業所の人たちが制度上の壁があるので、ぜひやりたいと思った時に第1歩を踏み出す理由にするというのがもともとの狙いだ。

岡田：海外調査をした結果、本人の参画を支えるためにどんなことをしたらいいのかという仕掛けをちゃんと作らなければならないというのがWG1とかWG4のロジックを考えるうえで出てきたメッセージだ。

徳田：そこからスタートしていないものもある。ただ、参画の話は、考え方は参考になると思うが、具体的に日本で動いていることと、それに対しての次の一步はどうなのかというガイドブックとしてはWG2、WG3の話が中心になると思う。働くということについてどういう事例があって、どういうところから始めるのかというのが、中心的なメッセージであるべきだと思う。

庄司：その時に働くというテーマは参加、参画の延長線上で、いろいろ幅のあるなかのこの話だということと言わなければならない。

河野：4象限は参考になると思う。働くというテーマで本人の視点がないまま仮に形になったとしても、この概要版で哲学を植え込む。一番始めにキーになるのは前田さんた

ちで、本人に何をしたいかという問いかけから始まる。それをどう叶えていくかというか、というストーリーを概要版で示す。「働く」というところをメインにして事例を出すというのもいいが、その根底には哲学というか理念があって、スタートは本人の向かい合う、その表出として働くというのがたまたまある、というメッセージを伝えるまとめ方が3で出来ると思う。井出：最初に挙げていたテーマのところを一本にしておくというところではないか。認知症の人の能力を効果的に生かす、就労だけに限ったことではなく参画というのが能力を効果的に生かすというところ。その中のひとつに就労という問題がある。報告書も概要版も、認知症の人の能力を効果的に生かすというものを1本通したうえでそこに何がのっかってくるのかというところではないか。

河野：WG2、3もそもそもそういうことではないか。はじめの4象限を位置づいたなかで働くというものが出てきている。あれには働く以外も書いてある。今回は特に働くというところにフィーチャーをしたという見せ方なのではと思う。

庄司：仕事を取ってこればいいだろうと勘違いされないように哲学を位置づける。1とか4を踏まえて、いくつかの事例が紹介されるという流れではないか。

岡田：2-1は何か。

徳田：DAYS BLGと桜井市のおたがいさん。あとは、ちょっと違うタイプの働く事例だ。

岡田：参画をどれだけ社会が支えるのかというのがメインストリームなので、一番わかりやすい事例をピックアップするのがいいと思う。丹野さんも「おれんじドア」を通じて自分たち当事者がこういうやり方ではだめだという意味で社会に働きかけている。丹野さんはトヨタメッツの仕事とは別に「おれんじドア」という仕事を自分で生み出して周りの人たちと一緒に仕事を進めている位置づけだと思う。

徳田：佐川やおおるりファームはやってみたという章立てで考えている。注文を間違える料理店も、こういうものもあるということで幅広く紹介したい。

岡田：汎用可能性があるかどうかも大事。

河野：紙面が限られており、どういう事例をどういう文脈で見せるかという話だと思う。ディメンタレントは海外事例だが、DAYS BLGとおたがいさんに対して海外でもそういうのをやっているというのは見せられると思う。「おれんじドア」と Minds and Voicesは対になるので見せやすいと思う。

徳田：この冊子自体は働く、就労にフォーカスを当てた方が読みやすくなると思う。認知症の人の社会参加みたいな広いテーマの事例が増えればよくなる。

岡田：社会にインパクトを与えるという意味では、就労にある程度スコープを当てた方が読みやすくなる。

河野：働くということ自体が相当インパクトを持つと思う。働くということで見せておいて、この冊子を読んだら社会参画のこともきちんと意図されて読み手に伝わるというのであればいい。働くにはいろいろな働き方がある、機会を作ること自体が大事だと

いうメッセージが伝わっているというところをきちんとコントロールできていればいいと思う。

井出：かなり読者は限定された人を狙っている印象だ。そうすると一般の人たちが見たときに何を思うのかというのと、その人たちの狙いに向けて、どうインパクトを与えるのかというのは分けて考えないといけない。

河野：専門職自体も相当ステレオタイプを持っているのが事実なので、こんなに働く、働き方があるとか、働く機会とか作れるはずだというメッセージは見せられると思う。

庄司：能力を効果的に生かすといったときにはグラデーションだと思う。一般人は認知症になったら何もできないでしょうと100の状態から一気にゼロの状態にするが、実は段階があって、それに合わせて出来ること、やりたいと思っている人がやれるというストーリーが先にあって、一番端の働くという形でこういうのがあるという話に焦点を当てると理解している。その時に、参画、周りの人の関わりの度合いというものも今はいろんな幅があって、ほとんどお膳立てに近いものでも能力を発揮しているというものであれば、我々なりの書き方をしてもいいと思う。

岡田：「働く」を固定的な労働と対価と捉えない方がいいという方針は流れていると思う。「働く」という言葉は強いメッセージなだけに、労働とか対価という方に振られるなら、そうではないメッセージをきちんと出すというところはこだわりたい。もっと普通に今の制度の中で出来ることがあると伝えたい。

庄司：受け取られ方を注意したい。冊子が出来た後、顔が見える渡し方をした方が良いと思う。

## UCLにおけるグランドチャレンジ ～Human Wellbeing における認知症～

登壇者：イアン・スコット/Ian Scott 博士（UCL グローバル・チャレンジ・学際開発ディレクター）

ジル・リビングストン/Gill Livingston 教授（精神医学部、脳科学学科）

ニック・タイラー/Nick Tyler 教授（土木工学部、UCL グランドチャレンジ Human Wellbeing 部門リーダー）

進行：岡田誠（認知症フレンドリージャパン・イニシアチブ共同代表理事／国際大学 GLOCOM 客員研究員）

日時：2017年9月27日 19:00-21:00

会場：SHIBAURA HOUSE（シバウラハウス）

主催：認知症フレンドリージャパン・イニシアチブ（DFJI）

共催：ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン(UCL)、国際大学 GLOCOM

後援：日本医療政策機構

### 【概要】

私たちの社会は従来型の分野別研究では解決困難な多くの課題を抱えている。2009年に開始された UCL（University College London）のグランドチャレンジプログラムでは、分野を超えた学内の学際共同研究の促進と強化を通じ、新たな知識や世界的な課題解決に貢献する大学の研究力を高めることを目的として活動している。

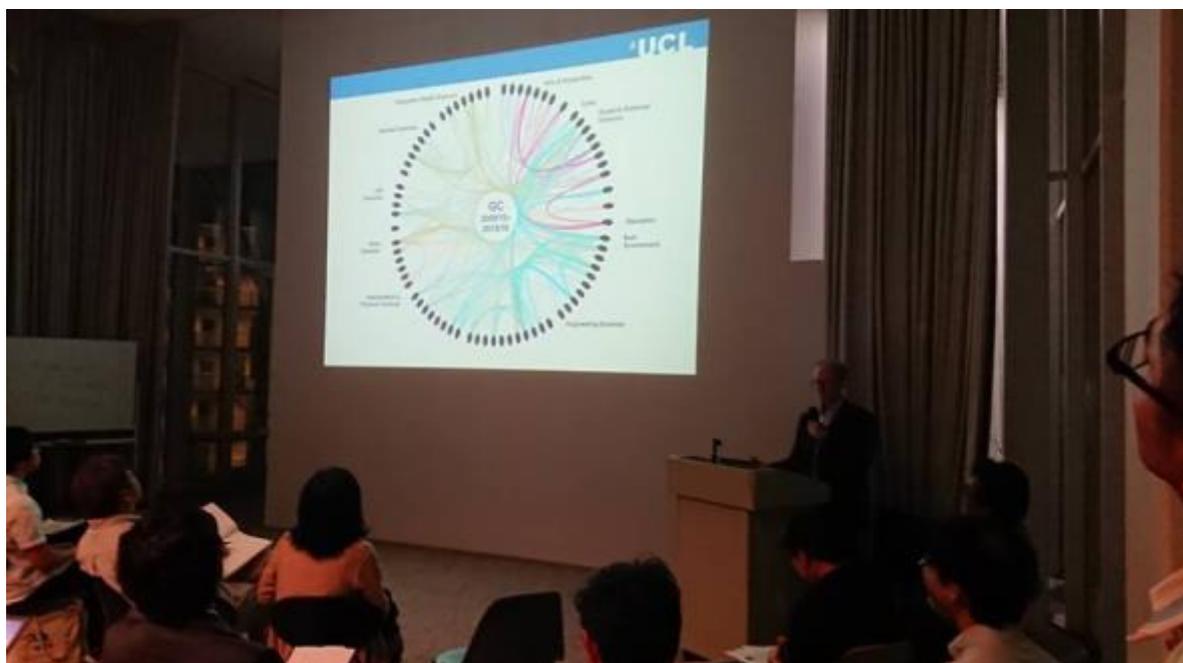
本講演では、このグランドチャレンジの取り組みについて、Human Wellbeing の観点から、特に認知症にフォーカスして下記の観点から 3 人のゲストスピーカーに講演をいただいた。

- ・ UCL はなぜ認知症研究においてグランドチャレンジのようなアプローチが大切だと考えているのか？
- ・ UCL ではどのように認知症研究にアプローチしようとしているのか？
- ・ グランドチャレンジという学際的なアプローチはイノベーションにどのような意味を持つのか？

### 【ダイジェスト】

1. ” UCL Grand Challenges Dementia and Grand Challenges” Ian Scott
2. “Dementia prevention, intervention, and Care” Gill Livingston
3. “Civilizing a city: A Grand Challenge” Nick Tyler
4. まとめ

## 1. UCL Grand Challenges Dementia and Grand Challenges (イアン・スコット博士)



イアン・スコット博士の講演の様子

今、地球は地球温暖化、環境破壊、グローバリゼーション、少子高齢化など様々な問題に直面している。これらの問題は複数の分野にまたがっており、我々UCL (University College London) は、解決のためにはより学際的な活動を行うべきであると考えた。そこで、イギリスの由緒ある総合大学として、我々はグランドチャレンジに取り組み始めた。UCL がグローバルで先進的な大学である強みを活かし、民間企業や非営利団体との連携なども進めている。

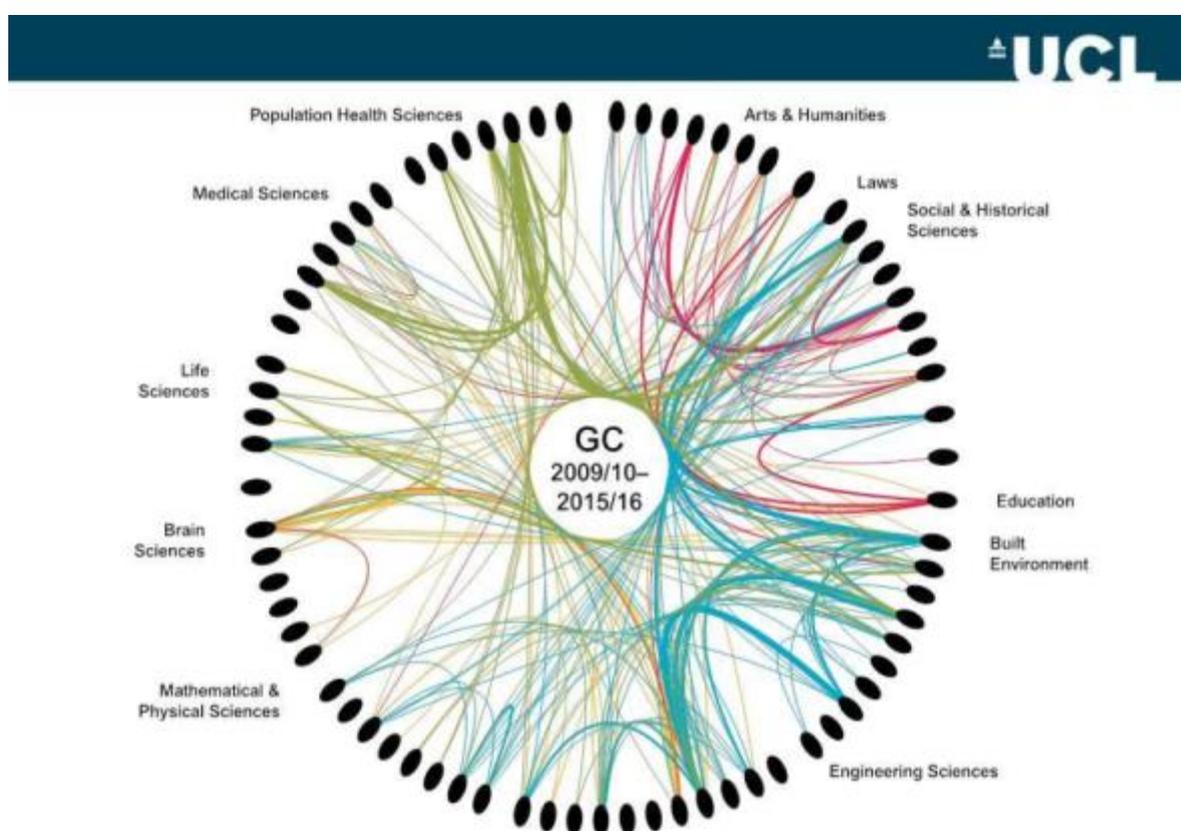
我々はグランドチャレンジを推進するにあたり、2011年に「Research Strategy」を2014年には「UCL 2034」という2つの戦略を立ち上げた。前者では、UCL がリーダーシップを発揮して、様々な学問分野を結びつけていくこと、そしてインパクトのある成果を社会に還元していくことを目指している。後者では、UCL の大学戦略として、学内の研究成果を積極的に広報し、世界中の優秀な大学と連携して、若者の活躍する社会にしていくことを目指している。

グランドチャレンジでは、当初4つのテーマで立ち上げ、その後6つのテーマへと拡大して活動を展開している。6つのテーマはそれぞれ「Global Health (国際保健)」、「Sustainable Cities (持続可能な都市)」、「Cultural Understanding (文化的理解)」、「Human Wellbeing (人間のウェルビーイング)」、「Transformative Technology (変形技術)」、「Justice & Equality (正義と平等)」となる。各テーマにはさらに複数の小テーマが含まれている。いずれも「社会をどのように安全に21世紀末に至らせるか？」という問い

に対するテーマである。

6つのテーマにはそれぞれ主要課題が設定されている。またテーマを横断する形の6つの課題が設定されている。地球上の問題には、複雑で、いくつかのテーマにまたがって存在するものもあるからである。例えば、移民問題、Brexit（イギリスのEU離脱）が挙げられよう。

下記の図はグランドチャレンジの元でUCLの各学部・学科が協同している様子を示したものである。図から明らかなように非常に多数の協同がグランドチャレンジプログラムから生まれている。特に「Human Wellbeing」については、黄色で少し見にくいだが、あらゆる学部が興味を持っており、学際的な連携がもっとも期待されるテーマといえる。



### UCLにおける学部・学科の協同の状況

最後に、グランドチャレンジの具体的な活動を紹介する。まず我々は、研究者支援のために4000-5000ポンドの奨学金を補助している。奨学金の採択を受けた活動の分野は多岐にわたる。例えば、生命科学、脳科学、教育などの分野である。社会科学系の学部は「Cultural Understanding」に強く関心を持つ傾向にあるが、我々としてはぜひ他分野へのチャレンジを支援したい。また、高齢化問題に関する取り組みでは、認知症予防や早期発見に関するテ

ーマを含めて様々な大学と研究成果を共有する場を設け、研究者以外の人も参画できるような活動を行っている。

講演資料リンク

[https://www.facebook.com/pg/dementia.friendly.japan/photos/?tab=album&album\\_id=761164544071013](https://www.facebook.com/pg/dementia.friendly.japan/photos/?tab=album&album_id=761164544071013)

## 2. Dementia Prevention, intervention, and care (ジル・リビングストン教授 ii)



ジル・リビングストン教授による講演の様子

日本は、世界的に見ても超高齢化社会である。現在認知症の人は世界で 5000 万人いると言われているが、2050 年までに 1 億 3200 万人にまで増加すると予測されている。認知症は患者だけでなく、家族や近所の人々にまで及ぶ問題である。認知症にかかるコストは、現在世界では 8000 億ドルと算出されており、それが 2050 年には 2 兆ドルに膨れ上がると言われている。

認知症という課題はこれまで重要であるにも関わらず相対的に無視されてきた。そしてこれまで認知症は、予防も治療もできないと考えられてきた。しかし、我々は 24 の国際的な研究者の協力を得ながら、今回初めて、人生の段階ごとの分析調査を行った。その結果、認知症の予防は早すぎるということはなく、また遅すぎることもないことを、エビデンスに基づき言えるようになった。予防は治療よりも有効な手段である。

米国・英国・スウェーデン、オランダ、カナダの調査から、ライフスタイルを変えることで 1000 人中 20% の認知症患者を減少させられる可能性を示した。教育レベルが高いほど認知症の予防もしくは進行を遅らせることにつながることを、反対に教育レベルが低いほど、認知症の予防につながりにくいという結果も出た。もし認知症の発症を 5 年遅らせることができれば、患者数を半分に減らせると結論づけることができた。

認知症の予防に関連する要素を紹介する。若年層は教育、中年期は高血圧、肥満、聴力低下、高年期は喫煙、うつ、運動不足、社会的な孤独感、糖尿病などが、それぞれ認知症の発

症リスクに影響すると考えられる。今回、12～14 歳の間で教育を受けていなければ認知症の発症リスクが高まると判明した。現在世界人口の 4 割が教育を受けていないことを考えれば、最大の認知症の発症リスクは教育にあると言える。また高年期においては、65 歳以上の人で聴力が低下している人は相対的にリスクが高いことも今回初めて明らかになった。

リスクを取り除くことができれば、認知症の発症数を 35%軽減できる可能性がある。一般に認知症は防ぎようがないと思われているが、遺伝的に認知症になる人は、7%に過ぎない。大多数の人は認知症の発症リスクをコントロールできる。認知症を予防することにもっと積極的になろうというのが今日のメッセージである。

まだエビデンスが不足していることだが、例えば赤肉と砂糖の摂取頻度を減らし、フルーツと野菜を多く摂るようにすると予防につながり、睡眠不足や空気の汚染は、発症リスクを高めると考えられている。一人一人が予防策を実践し、世界規模で認知症を予防できれば、全体的な医療費も下げることができると言える。

講演資料リンク

[https://www.facebook.com/pg/dementia.friendly.japan/photos/?tab=album&album\\_id=761168130737321](https://www.facebook.com/pg/dementia.friendly.japan/photos/?tab=album&album_id=761168130737321)

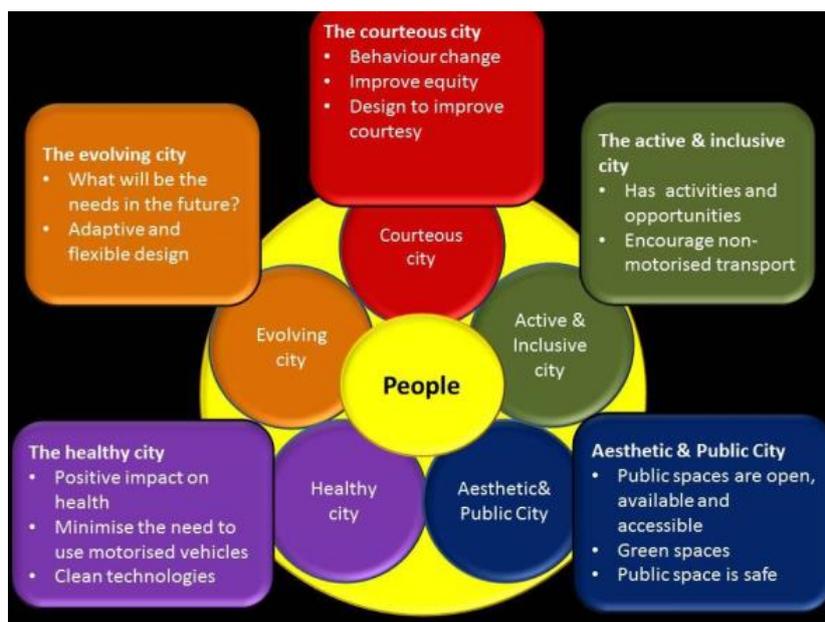
### 3. Civilizing a city: A Grand Challenge (ニック・タイラー教授 iii)



ニック・タイラー教授による講演の様子

はじめに問いを投げよう。”How can we make a city open for everyone to move around” (人々が自由に動き回れる都市はどのように作り上げることができるか)だ。その問いに答えるために、コロンビアのメデジンという街のことを紹介することにしよう。メデジンでは非常に顕著な街の変化を見ることができるからだ。

メデジンの人口は200万人でコロンビアの高地に位置する。そして、この街は今、「最も革新的な都市」として世界中から注目を集めている。しかし、実は、この街は1990年代、1万5000件の殺人が起こるような殺伐とした街だった。この街はどうやってたった一世代で急激な変化を遂げたのだろうか。彼らは非常に強力な理念を共有することで街を大きく変えたのだ。その理念を構造的に描いた図が下記だ。



図：メデジン市の都市変革の理念

その理念の構造は「People：人」を中心として5つの要素を持っている。1つ目は「Courteous city」。これは、住民がお互いに敬意を払いながら、信頼して生活しているということである。2つ目は「Active & Inclusive city」。経済活動の自由が保障され、誰もが参画できるような都市である。3つ目は、「Aesthetic & Public city」。誰もが住みたい、安心して街を歩き回りたいと思えるような場所にするということである。4つ目は、「Healthy city」。健康的に生きていくには、水質のよさ、住環境のよさなども必要な条件に含まれる。5つ目は「Evolving City」。メデジンは時代の変容に柔軟に対応していける都市の姿を目指した。これらを実装していくには、雇用、教育、文化から始め、住環境、食生活の改善など、あらゆるものを変える必要があった。街を変えるためには、建築学、栄養学、物理学、アート、科学など様々な学問分野が必要となった。そしてそれらを効果的に組み合わせることが必要になった。

メデジンの街づくりの一例を紹介しよう。そこでは様々な学問や知見が理念の元で統合され活用されている。たとえば、メデジンでは農業を営む貧困層が街の高地で生活していた。彼らの栄養と改善するために耕作地を整備することが奨励された。しかしそれだけではない。彼らが豊かになっていくためには余剰の農産物を都市の中心部に運びビジネスとして成立させていく必要がある。そしてそのためには高地と街の中心部をつなぐ道の整備が必要となる。道の整備に住民が参加し、目の不自由な人や車椅子の人も移動しやすいような設計にした。土地の伝統や文化を反映させた。そして完成した道の脇にある石碑には、コミュニティの人々の名前が刻まれている。そのような協働によって、住民はお互いの信頼関係を築いていった。栄養や健康、ビジネス、移動、文化と包摂、そして進歩と信頼が統合されていった。



メデジン市の統合都市プロジェクトの事例



メデジン市の統合都市プロジェクトの事例

別の例も紹介しよう。市はペンキを提供し、住民が壁に好きなものを何でも自由に描くことができるようにしたのだ。今でも、街中には住民による作品が数多く残されており、塗り替えも自由にできる。まさに、市民のアイデアが街をつくっていく取り組みである。そこでは市民自らが変えていくこと、自分たちが暮らす街に対する理解とそれを自らの手で改善していくことが組み込まれている。



メデジン市の統合都市プロジェクトの事例

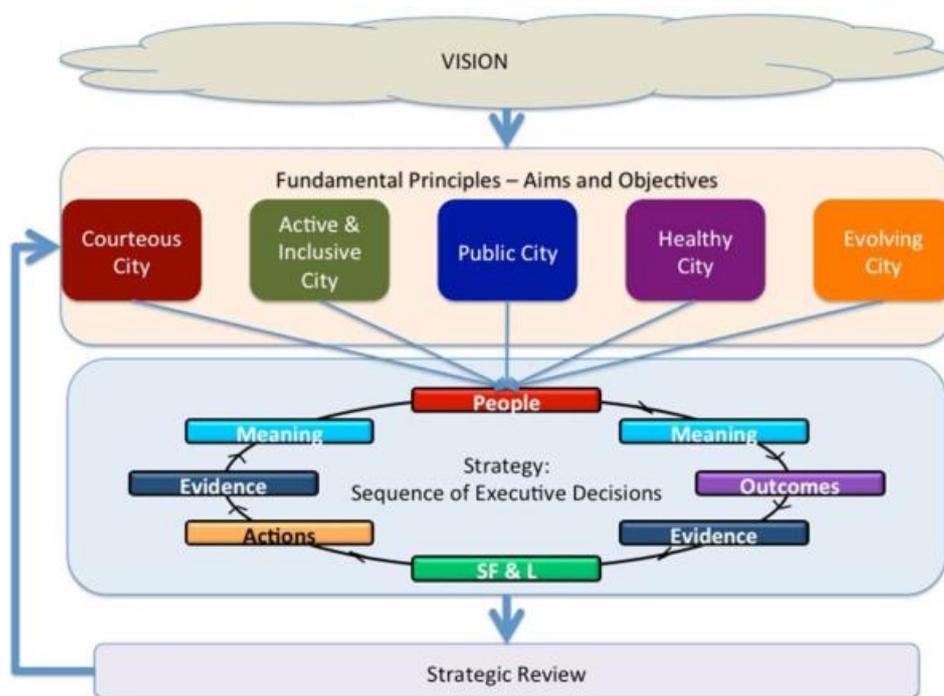
さらにメデジンでは、大学生がシティーバスや電車を運行している。学生は次世代を担う人々だ。その学生が街の交通機関の運転手となり、その業務を通じて様々な社会階層の人々を見つめることになる。左の写真の女性は医学部で学ぶ学生だ。彼らは街の人々と関わりながら将来の社会を担うものとしての自覚、互いに理解し尊重することの大切さを身につけるのである。ここでは、トラムを単に人を詰め込んだ交通機関ではなく、自由に過ごすことのできる、人々の交流が生まれるスペースとして捉えている。



メデジン市の統合都市プロジェクトの事例

大切なことは最初にビジョンを創り上げることだ。そのビジョンは人々が参加しながら自らの手で創り上げる必要がある。チリのサンティアゴで、住民と地下鉄を運行する会社が新たなメトロ建設のための戦略を議論した例がある。地下鉄を運行する会社にとっては線路を通すことが優先で、地元に興味はない。そこで一般市民の人々に、どのようなメトロを設計すべきか意見を募り、メトロ会社と議論することによって、多くの地元住民の意見を反映したメトロシステムを作ることができた。

ビジョンの元に理念という戦略を作る。意思決定はビジョンと理念によって位置付けられる。全ての意思決定は理念に基づかなければならない。意思決定から戦略を決め、そのサイクルを循環させていく。それを模式的に描いた図が下記だ。



メデジン市の都市変革サイクル

メデジンの例に戻ればこうなる。



メデジン市の都市変革の理念と成果

では、認知症の人々とともにこれをいかに成し遂げるのか (“How to do this with people with dementia?”) 認知症の人にとって住みよい街とはどのような街でどのように創り出していくのか。プロセスに人々を巻き込んでいくことだ。そして、その答えはすでに日本の中にある。この写真は日本の富士宮のグループホームを訪問したときのものだ。彼らが自らの手で昼食を用意している写真である。



富士宮市内グループホームでの様子

この写真がすべての本質を物語っている。彼らはみな協同し全員で全体のプロセスを構成している。この写真は、認知症とともにある街をともに創っていくことを象徴しているのだ。

講演資料リンク

[https://www.facebook.com/pg/dementia.friendly.japan/photos/?tab=album&album\\_id=761169827403818](https://www.facebook.com/pg/dementia.friendly.japan/photos/?tab=album&album_id=761169827403818)

#### 4. まとめ

いずれの講演も印象深いアプローチが提示されているものとなった。日本と英国、異なる国ではあるが、認知症を含む社会的な課題にどのように取り組むのかということに対して3つの象徴的なアプローチが提示された。Ian Scott 博士からは大学の様々な研究チームがトップダウン的な戦略に基づき学問領域を越えて協同するアプローチが提示された。Gill Livingston 教授からは国境を越えた研究チームの協同によりエビデンスベースで社会的課題を解きほぐしていくというアプローチが示された。そのアプローチは Ian Scott 博士が提示した学問領域を越えた戦略的な協同のための基礎データとして非常に有効なものになるだろう。さらに Nick Tyler 教授からは社会を構成する人々までをプロセスに巻き込み、より大きな理念と戦略を実装していくというアプローチが提示された。社会的課題を社会全体で解決していくためのより大きな構成要素が提示されていたといえる。

会場からは、Gill Livingstone 教授に対して「予防が強調されるあまり、認知症であるということ自体がさらに強い偏見にさらされるのではないか」という質問も寄せられた。Nick Tyler 教授の講演によってこの問いはより大きな文脈に統合されたといえる。Livingstone 教授は適切な予防により 35%リスクが低減できると述べている。非常に大きな意味のある数字であると同時に 100%ではない。我々の社会は認知症とともに生きることを自然な前提としなければならないのだ。Nick Tyler 教授が述べたように、我々がどのようなビジョンと理念の元で社会を構成していきたいか、そしてそのためにどのような人々をプロセスに巻き込んでいくかがより強く問われることとなる。これは日本も英国も同様だろう。

たとえば、若年性認知症を含む認知症の人の社会や地域での活躍を推進するためには、どのようなステークホルダーと、どのような領域で、何を目指して活動するのか。Nick Tyler 教授が指摘したように、ビジョンと理念を構成し、“人”を起点としながら、“意味”と“成果”と“エビデンス”と“行動”のサイクルを回していくことが求められている。引き続き、日英を含めた様々な知見を統合し応用しながら活動していくことを継続していくことが重要だといえる。

(文責：庄司、岡田)

i イアン・スコット博士：神経科学、人口、生涯にわたる健康、環境、eResearch、および、協働型の社会科学に関し、UCLの研究領域全体の監督責任を担っている。また、学問的・社会的に関心をもたれている幅広いテーマに関して、新たな学際的なプラットフォームの開発を支援している。

ii ジル・リビングストン教授：UCLの精神医学部門の高齢者精神医学を専門とする教授で、老齢精神医学の研究部門を率いている。ギルはまた、ロンドンのカムデンとイスリントン地区のNHS財団のトラストの中にある、メモリクリニック（記憶に関して専門に扱う診療所）で働いている上級精神科医（コンサルタント）である。ギルの研究は、私たちの時代の最も重要な健康と社会の問題、つまり認知症の人々とその介護者に関するものです。系統的レビュー、疫学および定性的研究を通じて、認知症のリスク要因および認知症およびその家族の異なる症状の規模およびメカニズムを解明することを目的としている。

iii ニック・タイラー教授：UCLのチャドウィック土木工学教授。人間との環境の相互作用を多面的に研究するために、実生活の環境空間であるUCL歩行者アクセシビリティ・ムーブメント&環境ラボラトリーを運営している。英国政府は、インフラストラクチャと都市に関する英国共同研究室の一環として、この研究所の拡張に資金を提供している。英国、EU、中南米、日本、中国の市民社会など、ロンドン交通局、国や地方自治体、市民団体などと幅広く協力し、人々とそのニーズに対応する適応的で持続可能な都市圏の創出を支援している。彼はUCLの土木工学の学位プログラムの変革を率いて、英国国境なきエンジニアの評議員である。

認知症に関わる日英の取り組み：  
学際的な研究として、地域・当事者と連携する

日時：2018年3月14日 13:30-16:00

会場：国際大学 GLOCOM

主催：認知症フレンドリージャパン・イニシアチブ (DFJI)、国際大学グローバル・コミュニケーション・センター (GLOCOM)

後援：駐日英国大使館

進行：

岡田誠 (認知症フレンドリージャパン・イニシアチブ共同代表理事／国際大学 GLOCOM 客員研究員)

スピーカー：

下河原忠道氏 (株式会社シルバーウッド代表取締役)

ニック・タイラー/Nick Tyler 教授 (Professor of Civil Engineering and Chair of the UCL Grand Challenge for Human Wellbeing, UCL)

ルイーズ・ロビンソン/Louise Robinson (Director, Newcastle University Institute for Ageing; Professor of Primary Care and Ageing)

エマ・レイニッシュ/Emma Reynish (Chair of Dementia Research, Stirling University)

ドーン・ブルッカー/Dawn Brooker (Director of Association for Dementia Studies, University of Worcester)

## 1. 講演

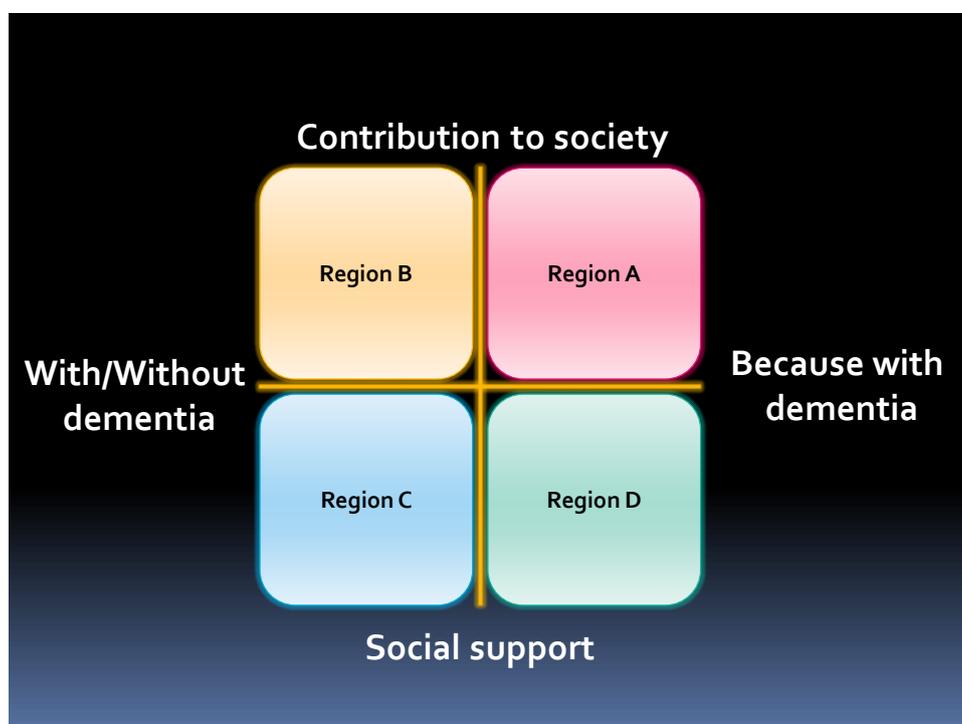
### 1) 岡田 誠氏

「認知症当事者の参加と参画：日英の本人会議の事例より」※平成29年度老健事業

「若年性認知症を含む認知症の人の能力を効果的に活かす方法等に関する調査研究事業」

福祉や介護の観点ではなく、研究者として、あるいは大学として、認知症当事者の方とどのように関わっていくのか。あるいは、自分の生活や生き方を輝かせる機会や瞬間をどうやってつくるのか、私たちに何ができるのか。それが今日のメインテーマである。私は、認知症を調査対象者でなく、一緒に何かを解決するパートナーとして見なしている。私は実際に、自分たちが求めているのは、他の人と同じように働くことだという当事者の声を聞いた。ここで「働く」と言うと、仕事をするを指すかもしれない。しかし、誰かと関わって何か

をすることも、働くことではないだろうか。



こちらの4象限の図をご覧ください。上は「社会に対する貢献」、下は「何かが社会から得るサポート」、左は「認知症であろうとなかろうと」、右は「認知症であるからこそ」が、それぞれ軸になっている。東京都町田市では、認知症の方の施設とホンダが提携して洗車サービスが提供されている。この例は左上のBに該当する事例かもしれない。認知症であろうとなかろうと社会に働きかけていくことだからである。積極的な当事者の中には、自分が考えていることを伝えたり、講演したりする中で、福祉の新しいものを作りたいと考えている人もいる。それは右上のA領域に該当する。このように、4象限のうちAやBの領域を広げていくことが求められているのではないか。もちろん、認知症の方に不自由がないわけではない。また、下部のCやDの領域を作っていくことも大事なことである。しかし、CやDの領域を目的にせず、AやBをつくっていくための資源とするべきではないだろうか。そこに、大学としてできることがある。

エジンバラ大学には、認知症の方々を実際に研究に巻き込んでいる事例がある。当事者として研究に関わるジェームズさんは、大学院生や研究員と話し合ったことを「コア・プリンシパル」という冊子にまとめた。これも、研究事業や大学ができることの1つだ。認知症になると、記憶だけでなく、匂いや触られたときの感覚も変わるといふ。そうした認知症の方々の様々な声を集めようと、認知症当事者が冊子をつくっている。つまり、研究提案者の一人が知症当事者なのだ。このような取り組みは、日本ではまだまだ少ないだろう。

また、ウェンディ・ミッチェルさんは本を出版するほどの人物である。彼女はイギリスの

ナショナルヘルスサービス（NHS）で看護の教育プログラムを運営している。彼女は自分が認知症だと言われたときショックを受けた経験があった。そこで、家族や本人が認知症という診断を受けたときにどうするべきかを教えるプログラムが必要だと考えた。こうして自らの手で設計した全4回の講座には、専門家の講習に任せっきりにするだけではなく、当事者である自分たちも参加して、重要なことを直接伝える。この例では、給料をもらうことではなくて、社会に働きかけることが「働く」ことだと示しているだろう。

これらの事例のように、これからも4象限の図のうち、AやBの領域でできることを探っていきたい。

## 2) 下河原忠道氏（株式会社シルバーウッド代表取締役）

「生活の場としてのサービス付き高齢者住宅「銀木犀」：その取り組みとビジョン」



「銀木犀」は、高齢者住宅である。写真を見て分かる通り、従来の高齢者施設とは一線を画し、自分たちが住みたいと思う住宅を設計している。従来の高齢者施設は、安全や尊厳を重視し、建築の観点から見ると建物が全く魅力的ではない。私たちの施設では、建物にはヒノキをふんだんに使ったり、友人が手作りした家具を置いたりして、住みたいと思える空間づくりをしている。犬や猫も一緒に住んでいるし、住民同士のコミュニティもある。私たちは、彼らの生きがいや社会参加、就労と役割を重要視している。例えば、入居者の中には、公園の清掃を年間5万円で委託されている人などがいる。また地域住民のために、陶芸教室を開いたり、ママ向けのダンススクールを開いたりしている。さらに私たちの施設には駄菓子屋さんがあり、子どもがたくさんやって来てくれる。当然、店番をするのは認知症のおじいさんやおばあさんだ。中には銭湯の番台をしており、さばくのがお手の物のおばあさんも

いて、なんと1ヶ月で40万円を売り上げた。そんな彼女の姿に影響を受けたあるおじいさんは、提灯をぶら下げ、彼が自分で仕入れ、もつ煮を作って居酒屋をやった。認知症かどうかは関係なく、多くの人が施設を出入りすることが重要だ。地域住民とのタッチポイントを増やし、コミュニケーションを生み出すことを目指している。1つの場所に、認知症患者、障がい者、LGBTなど、様々な人が1つの目的を持って集まってくると、認知症があるかないか、障がいがあるかないかなどのことはどうでもよくなってくる。私たちは、高齢者住宅こそ、ダイバーシティの文脈で活動するべきだと考えている。そこに、大げさな理念やイデオロギーはいらないのである。

### 3) Prof Nick Tyler (Professor of Civil Engineering and Chair of the UCL Grand Challenge for Human Wellbeing, UCL)

「人々とそのニーズに対応する適応的で持続可能な都市圏の創出」

今日は認知症であるかないかは関係なく、人々が生活しやすい町づくりという観点から話したい。まず私は、様々な町の事例を見ながら町の機能について考えてみた。1つ目は、お互いが信頼できる町であること。2つ目は、活力のある町であること。これはつまり、人々が何かやりたいと思ったら、それを実現することができることである。3つ目は、住んでいる人たちが、ここが自分たちの町だと思えること。ここから引越したくないと思えるような町となることを目指す。4つ目は、心身ともに健康でいられること。5つ目は、発展できる町であること。停滞せず、若い世代に移り変わっていく町であることだ。5つの機能の中心にあるのが、「人」である。人が、町をつくる。人は、社会性のある生き物だ。だから、お互いに話し合いながら、いかなる状態にあっても、人間関係を保つことのできるような町づくりが大切である。

私は静岡県富士宮市を視察した。富士宮市は、これらの要素が全て揃っている素晴らしい事例であった。この写真は、訪問先のグループホームで、皆がお昼ご飯を用意しているところである。ここでは皆が役割を果たしている。ある者は、畑から野菜を取ってくる。またある者は、綿棒で生地を伸ばす。ある者はそのまな板をおさえる。つまり、皆が昼食作りに貢献している。

町づくり自体を変えていく必要もある。例えば、町づくりには、建築家などのプロが関わっている。彼らは専門家として町づくりに取り組む。しかし、町は人が使うものであり、その町を使う人々のことを、専門家である彼らは知らない場合が多い。専門家たちには、皆で町づくりに取り組んでいくのだと考えられるような意識改革が必要となる。また、町づくりとは、単にスペースを作ることではない。その瞬間、時間を生きたいと思う場所をつくることである。富士宮市の事例でも、まさに皆そこで起きている瞬間を一緒に楽しんでいる様子を見ることができたと考えている。

あるコロンビアの町では、市内を走る電車の運転を学生に任せている。そうすることで、学生は世代を超えて町が繋がる実体験を得る。町の歩道には考古学的な歴史の産物を素材に使い、町のアイデンティティーを表現している。あるいは、美しい町を自分たちの手でつくろうと、住民たちが自由にペイントできるようになっている。また、心身ともに健康でいられる町にするために、住民への食育にも力を入れている。住民の耕した畑が豊作の時は、山から降りて市場で売る。この時、収穫された作物は学生の運転する電車で運ばれたという。このように、信頼できる町づくりを実現している例もある。

高齢化問題が、町の抱える問題全てではないが、平均年齢が比較的低いロンドンも、やがて高齢化が進む。今から若い世代を交えて、高齢化や認知症に対する認識を深めていくプロジェクトを行っている。

#### 4) Prof Louise Robinson (Director, Newcastle University Institute for Ageing; Professor of Primary Care and Ageing)

「アカデミアと臨床、看護やケアの垣根を越えた連携」

私は「町のお医者さん」として、また研究者として認知症のテーマに取り組んでいる。私は医学生だった時に初めて認知症患者にあった。その時私のトレーナーだった人が、この人に診断を下しても意味がない、認知症に対処する手段が無いのだからと言ったのをよく覚えている。それを覆すためにも、私は認知症研究に取り組み始めた。

3年前アルツハイマー協会が発表したある調査結果に、私は落胆した。イギリスでは8年前に国家政策として認知症への取り組みがとりまとめられていたのにも関わらず、2015年ですら、アンケート対象者である認知症患者の40%が、自分に適した仕事に就くことができていないと回答した。現在、私はアルツハイマー協会から200万ポンドをもらい、数年かけて認知症調査を実施している。このプロジェクトでは、認知症の人たちとその家族、サービス提供者と共に、認知症の人たちに効果のあるサービスや、それらのサービスを向上させることが目的となっている。今まで認知症サービスは専門家から提供されていることが多かった。しかし認知症患者は増え、サービスへの需要は増加している。継続的にサービスを提供していくためには、ファミリードクターが必要である。そこで、実際に認知症患者への日々のケアについて、その家族を対象とした受講コースも提供している。認知症とはどういうものか、どのように健康的な生活を維持するか、どういう風にケアするかを学べるようになっている。また、デバイスを使って定期的に薬を飲む助けとなってくれる管理システムを、当事者と共に設計するプロジェクトを立ち上げている。

私は医者立場から調査に取り組んできたが、ビジネス、産業方面からの関わりが少ないと感じている。ビジネスの関わりを、ニューキャッスル大学の取り組みで増やしていきたい。時にはサービス提供者をも巻き込みながら、当事者にふさわしい形にしていきたい。現在、

2000 人の高齢者に登録してもらい、高齢者社会に対する認識を深めつつ、同時に調査結果をまとめているところである。

5) Prof Emma Reynish (Chair of Dementia Research, Stirling University)

「認知症フレンドリーな施設・住居のデザイン」

今、認知症の人が必要としているものはなんだろうか。私たちが提唱する取り組みの1つが「Co-Production (コ・プロダクション)」である。様々な調査に当事者に関わってもらうことで協働創造を目指す。当事者の声を反映するだけでなく、トレーニングを受けてもらい、私たちと共同研究をするためである。スコットランドでは、すでにこうしたリサーチプロジェクトが立ち上がっている。次に、色々な分野の人たちが一緒に1つの取り組みを行っている。私は高齢者医学の専門家として取り組んだが、建築家など、畑の違う人たちも関わったことで、幅広い成果を創出することができた。最後に、パートナーシップを重視し、ビッグデータを使いながら未来を見ていくことを行っている。テクノロジーの活用、そして今日のような国際的な交流も重要であると考えている。このような様々な知識や経験を、実際におこしていく取り組みもある。

さらに、スターリング大学は、認知症のためのガイドラインを世界に普及させたいと考えている。アプリを用いて、認知症に関するデータを収集するプロジェクトを検討中である。今後も、VR などテクノロジーを活用して認知症に関わる人々に展開していきたい。

6) Prof Dawn Brooker (Director of Association for Dementia Studies, University of Worcester)

「認知症フレンドリーなデザインとテクノロジー」

この20年間、心理学、医学、職業セラピーなど多岐にわたるリサーチや社会的な取り組みを行ってきた。あらゆる取り組みに参加しているのが「リンクグループ」と呼ばれる当事者で構成されるグループである。この写真の中にもリンクグループの人が写っているが、誰か認知症か分からないだろう。私たちのリサーチチームは、地元の評価サービスと提携し、認知症と診断された人たちを対象に、その人が先生であっても、研究者であっても、ビジネスマンであっても、そのバックグラウンドを活かせる環境づくりをしている。このセンターでは、40プロジェクトが進行し、リンクグループのメンバーも携わっている。あるプロジェクトでは、20年間にわたってオランダで積み上げてきた経験を、3つの異なるヨーロッパの国、イギリス、イタリア、ポーランドで展開した。

初めにオランダでセンターを発足したとき、まずはコミュニティの人全員招いて、全体会議を行った。まずはミーティングセンターがどんなものか説明し、プランニンググループメ

ンバーを募った。それに多様なメンバーが手を挙げてくれた。しかし、全員の目的は共通していて、何か変化を起こしたいと思っている人たちの集まりとなった。プランニンググループのミーティングでは、様々な議論が持ち上がった。どのような構成で、どのようなことを行っていくのか、最適な会場はどこか、どのようにボランティアや彼らのトレーニングの管理を行うのか、雇用関係や資金の運営をどうするのかなどを話し合った。そうして20年の蓄積ができ、今では手紙の書式に至るまで仕組みが確立している。

また、私たちはソーシャルクラブという、週3回くらいの部活動をコミュニティセンターで開催している。特に私たちは、この活動を地域に定着させることを目指している。センターの取り組みで最も興味深かったのは、認知症にフレンドリーな取り組みだけでなく、人々が一緒になって、住みやすい環境をつくる土台ができたことである。

## 2. 質疑応答・ディスカッション

Q. こうして医療と福祉以外の観点から取り組む時、当事者を巻き込む学際的な取り組みをどのように科学的に評価するのか。

A. 細かくビフォー・アフターを比較するなどしている。しかし、町づくりという規模の大きな物になってくると、既存の枠組みではなかなか評価しきれない。ケースバイケースで、既存のものをパーツで利用しながら評価しているのが現状だ。

どんな調査でも、リサーチの設計以前に当事者やその家族を巻き込み、彼らにケアの仕方を教えたり、啓蒙したりしながら調査に関わってもらうこと（コ・プロダクション）を重視している。当事者たちとベストプラクティスを作り上げていく過程の中で、やがて調査の設計や見方自体、調査の見方や重きも変わる。

Q. 一緒にプロジェクトを進めていく当事者の主観、評価をどう扱うのか。過去に認知症の方のQOL評価軸を開発したが、認知症の方の主観は、特に重度の場合、信頼性がないと指摘された。

A. イギリスで、これまでに苦情や論文の却下などの偏見に直面したこともたくさんある。幸い、少しずつだが社会は変わりつつあると言えるだろう。これからも訴え続けていくしかないと考えている。2年前から、日本で東急と「世田谷中町プロジェクト」に取り組み、そこでは認知症の方のQOL評価のシステム開発をやっている。まだまだ取り組みは少ないが、これからイギリスや日本を横断しながら客観的な評価軸が確立していくのだろうと期待している。

Q. 認知症の方、家族の方のトレーニングとは具体的にどのようなものか。

A. リンクプログラムでは、まず個人個人に会って話すようにしている。私たちは当事者を巻き込む時に、彼らがすでに持っているスキルを生かせるような土壌を作っている。そのおかげで、私たちは別に一から教えなくて良いし、彼らも自信を持って取り組むことができる。

アルツハイマー協会は、私たちが関わるにあたり、そもそもリサーチとは何か、基礎から講義してくれる。当事者らの関わる頻度や、関わる場所（センターか、家）など、人それぞれで合わせるようにもしている。

Q. 認知症から遠い一般企業の関わりが重要ではないかと考えている。しかし、そのタッチポイントはどうやって作れば良いのだろうか。イギリスでは、どのようにしているのか。

A. 私たちができることは、コンサルテーションやデザインサービス、トレーニングなどを提示し、関係づくりをすることだろう。そこから、知識やスキルの共有、共同での問題解決に取り組める。もちろん、企業との相性も大事である。利害だけでなく、目指すものがある程度共通していることが必要である。一緒に取り組んでいこうと、成長させるのがいい。

Q. 関わる人が多いと、認識の違いを乗り越えられないことも多いのではないか。

A. 私の場合は、色々なパーツを合わせて機能させるという、エンジニアの発想をしている。コラボレーションするのは物ではなく人なので、まずはその人を理解することから始めるようにしている。その人にどのような志やスキルがあるかを話し合えば、対話が生まれる。また、私たちに関わってもらった人たちには必ず、自分が抱いていた考えが変わることを覚悟してもらおう。

（英国人スピーカーから日本人スピーカーへ）

Q. イギリスでは、私たちのような認知症プロジェクトに取り組む研究機関などに近い人たちは感度が良いのだが、アクセスの悪い地域もあり、地域差があるのが課題となっている。

A. 日本でも地域格差は問題になっている。町田市や千葉県のように、働きながらデイサービスを利用するなど可能な地域もあるが、全国でそうした環境が揃っているわけではない。ベストプラクティスの横展開を努力しているところだ。

平成29年度 厚生労働省 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業  
「若年性認知症を含む認知症の人の能力を効果的に活かす方法等  
に関する調査研究事業」

発行：平成30年3月

学校法人 国際大学

国際大学 グローバル・コミュニケーション・センター (GLOCOM)

〒106-0032 東京都港区六本木6-15-21 ハークス六本木ビル2階

電話：03-5411-6677 (代表)

本報告書に関するお問い合わせ等は、下記までお願いいたします。

「認知症の人にやさしいまちづくりに関する研究」(プロジェクト名)

<http://www.glocom.ac.jp/project/dementia/>

代表者 庄司昌彦 (国際大学 GLOCOM 准教授・主任研究員) [shoji@glocom.ac.jp](mailto:shoji@glocom.ac.jp)