

## 事例 2

# 共生ケアの実践にはマネジメントが重要 人財育成もトップの大切な役割

## 社会福祉法人ひだまり

(滋賀県米原市)

看護師だった永田かおりさんが20年前にNPO法人を立ち上げ、空き家を改修して認知症の高齢者の居場所づくりからスタートした社会福祉法人ひだまり。ここで医療的ケア児を預かると、自然と多様な人が集まる地域共生の場になっていった。「制度ありき」ではなく、「暮らしありき」の視点によるサービス展開について聞いた。

### 制度内外を問わず 必要な支援を揃えていく

認知症で要介護1の高齢者2人をケアするデイサービスから始まったひだまり。当初から地域共生をめざしていたわけではなかったが、自分や職員の子ども、保育園に行けない地域の子どもも一緒に預かっていたことから、2歳の重症心身障がい児を引き受けることになる。

「医療的ケアが必要だと保育園では預かってもらえません。私は健常児を産んだから普通に仕事ができて、障がい児を産んだお母さんは仕事に復帰するのにハードルがある。そこに疑問を感じました」と理事長の永

田かおりさんは振り返る。

そこで、看護師だった永田さんと保育士とで、医療的ケア児の支援をスタート。これが地域共生の第一歩となり、障がい児やその兄弟の健常児、障がい者、要介護の高齢者と、多様な人が集まるようになっていった。

こうして徐々に事業が増え、2015年に社会福祉法人を設立。2021年には、放課後等デイサービス、生活介護、短期入所などの機能を備えた拠点も新たに整備した。障がいのある子どもが大人になっても、地域の中に居場所があり、必要に応じて泊まることもできるようにした。「今後、障がい者グループホームも必要だと思っています。高齢者の

支援についても同じで、要支援のお年寄りから看取り期の人まで、地域の中で最期までその人らしく暮らしてもらうことが大きな目標。そのためにも必要なものを、制度内外から揃えていきたいと思っています」

同じ建物内の放課後等デイサービスの利用児たちがつくったクッキーを、看護小規模多機能の高齢者におすそ分け



### 職員は法人のすべての分野の サービス提供を体験

NPO法人としての発足から今年で20周年を迎えたが、永田さんは近年使われるようになった「地域共生型」という言葉に、違和感を抱いているという。ひだまりは、障がいをもって生まれた人が年齢を重ね、認知症を併発して障がい者施設では対応が困難になった人を受け入れるなど、地域で困っている人を分け隔てなくサポートしてきた。それこそが地域共生であり、子どもと高齢者の支援を一緒に行えばよいという単純なものではないという。

「春休みや夏休みには、職員の子ど

もも受け入れられます。その子は遊びに来てはいただけですが、世の中にはチューブをつけた子がいたり、認知症の高齢者がいたりすることを理解することができます。それも地域共生を理解するきっかけになります」

職員も共生社会の一員だと考えており、新卒から子育て世代、子育てが終った人、60歳を過ぎてから地域にかかわりたいと思った人、そのほ

理事長の永田かおりさん



## 社会福祉法人ひだまり

滋賀県米原市本郷603-1  
hidamari-shigaiji.jp

2003年、NPO法人ひだまりとしてスタート。認知症高齢者のデイサービスと託児サービスを開始し、その後、障がい児支援を手がける。2015年、社会福祉法人ひだまりを設立。特養やデイサービスなどの介護事業、障がい福祉サービス事業などの基本的な事業は社会福祉法人に移行しつつ、送迎サービスなど地域住民の暮らしを支えるサービスをNPOで展開。2021年、放課後等デイ、生活介護などの機能を備えた新たな拠点を開設

かに外国人など、多世代・多国籍の職員がケアを担っている。

同法人では、正規、非正規を含めて約150人の職員が働いている。高齢者、障がい者、子どもを対象としたさまざまな支援事業を展開しているが、この4月から、現在働いている分野以外の事業所での1日体験を行っている。「たとえば、高齢者施設の職員が、障がい者支援を体験する。経験がないから怖いなど、不安がる職員もいますが、そこを取り払っていかないと共生ケアにはならないと思っています」と永田さん。

同法人では入職前に必ず体験実習を行い、新卒は最低3カ月かけて全拠点を回って仕事を体験。看護師やリハビリ職などの専門職も1カ月間の全事業所実習を受ける。今後は、一人の職員がいかにマルチに働くかがキーポイントになると考えているという。

## 幅広い活動をするためにも 経営面の安定は欠かせない

同法人ではさまざまな事業を展開している。職員にも目の前の利用者だけでなく、横断的に物事を見るよう意識づけさせているとい

う。たとえば、「このご利用者様はデイサービスよりも小多機のほうがサポートできるのではないか」と思ったら、小多機と連携する。医療が必要だと感じたら、看多機と連携する。そのときのベストの支援をチョイスできるように心がけている。

職員がマルチに働き、横断的に支援するには、事業所間をつなぎ、管理していく人が必要となる。「共生ケアを実践していくなかで大切なのは、マネジメントです」と話す永田さん。そうした人材を育てていくのもトップの重要な仕事だという。困ったときは助け合えるように、他

看護小規模多機能の利用者が行うテラス体操に法人内保育職員の子どもを預かっているの子どもたちも参加



法人や医療機関との協働体制をつくり、地域連携を図る仕組みを整えていくことも必要だ。

また、多様な活動を続けるには、経営面の安定も欠かせない。「私は現場上がりなので、困っている人がいたら助きたい。それがいちばん重要だと今でも思っていますが、理想論だけでなく、必ず黒字にすることをめざします」と強調する。職員にも福祉だけでなく、経営的な視点をもってもらうように努めているという。

今後の展開について、「医療職をしつかり育て、地域に根を張りながら病院にはできないことをやっていきたい。また、障がい者支援は発展途上なので、まだまだできることがあると考えています。そして、子どもの数は減っているのに、全然減らない発達障害の子どもたち。5月から、軽度発達障害の子どもの社会参加の仕組みづくりをスタートします」と意欲を示す。

支援する側・される側ではなく、「私自身も共生社会の一員として学び、成長していると感じている」と話す永田さん。その考え方が、地域共生そのものであるに違いない。