



# 大浦敬子 氏・ピュア・サポートグループ代表

## スタッフ・高齢者ともに楽しむ 「おとなの学校」の発想が これからの介護には不可欠

レクリエーションよりも  
学ぶことを求めている

**高橋** 大浦敬子さんは熊本市を拠点に病院や介護老人保健施設、在宅サービス、高齢者住宅などを展開するピュア・サポートグループの代表をされています。なかでも「おとなの学校」と名づけた、高齢

者が国語や理科、音楽などの授業を受けて1日を過ごすスタイルの介護老人保健施設やデイサービスは非常にユニークな発想で全国から注目されています。なぜ、このようなサービスを思いつかれたのですか。

**大浦** きっかけは、重度認知症高齢者の方々が学ぶことでいきいきするのを発見したことです。高齢者は従来型のレクリエーションよりも学ぶことを求めているのではないかと考えてスタートしたのがおとなの学校だったのです。そこでおとなの学校では、朝礼から始まり、いくつかの授業を受けて、終礼で終わるといふ学校と同じスタイルを採用しています。大規模なところでは部活動をしていることもあります。

学校と同じようにチャイムが鳴ると生徒である高齢者の方々は自然と席につき、教師を務めるスタッフが教壇に上がり、そこから授業が始まります。カリキュラムは学校にある科目のほか、「鍋料理の種類」「ご当地の名産品」などスタッフ工夫を凝らした内容にしています。一般的な科目よりもこちらのほうが好評です。

介護事業者として非常に大きなポイントを実際に授業を行っている時間、介護はほぼストップしていることです。介護は授業の休み時間に一気にします。介護にメリハリをつけることで高齢者の方々の生活にリズムができるほか、スタッフの負担軽減にもつながります。授業は基本的に1人のスタッフが20〜30人の高齢者の方々に対して行いますので、これによって効率性も大幅に向上します。授業を行っている間、他のスタッフは他の仕事を行うことができますというわけです。実際、自分たちの事業所では残業はほとんどありません。事務作業はもちろん、会議や勉強会なども原則就業時間内で終わらせるようにしているのです、ほとんどが定時に帰っています。

**高橋** 効率性を上げると同時に、スタッフの負担も軽減できる。まさに介護の業務改善を進めるイノベーションですね。今の時代、顧客

第一と言ってもスタッフに多大な負担を強いるようなところは生き残っていきませんので、非常に参考になる取り組みです。しかもおとなの学校ではジャケットとパンツという介護事業所とは思えない介護職の制服を採用し、良い意味で従来の介護職のイメージを覆すスタイルです。スタッフが格好いいし、何よりも楽しんで仕事している印象を受けます。

**大浦** 介護職がプライドを持って仕事ができる職場づくりができていないところは今後、若い人は集まってくれないと思います。たとえば、炎天下でポップコーンを販売したり、掃除をしたりしているデイズニールランドのキャストを見ると「つらそうな仕事だな」と思いますが、本人たちは楽しんでいて、希望者が後を絶ちません。簡単に言うと、おとなの学校は、この発想と仕組みを介護の世界に取り入れています。おとなの学校のスタッフは、自分たちのことを介護職とは言わず、人を元気にする専門職だと言っていますよ。

**手を出さないことが顧客満足度を高める**

**高橋** 確かにおとなの学校では高齢者もスタッフも楽しんでいますが、おとなの学校はFC展開もしていますが、すぐに同じようなサービスが提供できるようになるものですか。



おおうら・けいこ ● 1962年熊本生まれ。久留米大学医学部卒、熊本大学大学院医学研究科博士課程修了。2000年2月医療法人社団大浦会・社会福祉法人照敬会理事長に就任。03年6月傘下組織をピュア・サポートグループと総称し、その代表に就任。「高齢者の意欲を引き出す学校形式の高齢者サービス」「おとなの学校」を関東、近畿、中国、九州等でフランチャイズ事業を展開している

写真=下山展弘

**大浦** 単純に黒板を置いた教室をつくって、そこで授業をしてもうまくいかないと思います。お客様に喜んでいただき、スタッフは楽しみなが自己研さんに努めることが大切だからです。おとなの学校には当然この仕組みがあります。開校にあたっては1カ月の校長研修を行うほか、マニュアルやスタッフとお客様が楽しむことができるための仕組みについても提供します。全国に同じスタイルで開校している仲間があるので、気軽に電話やSNSで相談することができるのも大きな特徴です。

そもそも、日本人であれば学校で先生や生徒がどのように振る舞うべきかを知っています。授業についてのマニュアルもありますが、誰も「あの先生みたいにになりたい」という憧れの先生、あるいは「こんな先生がいればよかった」という理想の先生像を持っているでしょう。スタッフにはそれを実行してもらっています。

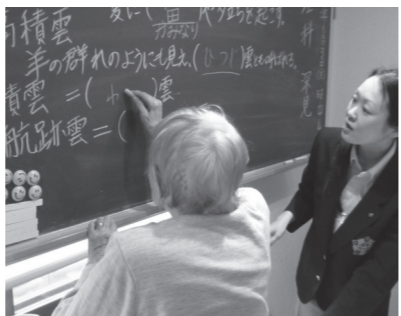
一方、晩年期を迎えた人たちの多くは「優等生になりたい」という思いを持っているようで非常に素直な生徒ばかりです。チャイムが鳴ったら自然と集まってきましたし、

給食の時間は助け合う。ぐれるよな人はいません。

授業をするため、よく脳トレと想像しますがこれとは違います。回想法の概念を取り入れていますが、単なる回想法でもありません。「高齢者が学びで元気になるアクティビティ」というキャッチフレーズをつけていますが、本質は高齢者に未来を提供していることにあると考えています。

少し話がそれてしまってもいいかもしれませんが、現在の高齢者介護の最大の問題は未来を奪ってしまっていることにあります。たとえば、介護老人保健施設を併設している本校では、要介護3以上の高齢者が車いすで何十mも自走し、1人でエレベーターに乗っています。毎日自走しているだけで体幹が鍛えられ、筋肉もついてきます。日常生活自体がリハビリになっているのです。後ろから押されるのは単なる移動であり、その人の未来につながりません。そのため、自走している様子を見たスタッフは「A様おはようございます」とあいさつするだけで無理に介入することはありません。

**高橋** サンフランシスコの介護施設



おとなの学校では先生役のスタッフ、生徒役の高齢者が一体となって楽しみ元気になる場をつくっている

職が少ないため、現在のところそれほど苦労はしていません。問題は夜勤でしょう。5〜10年後、お金のために夜勤をするという若いスタッフがいないとは思えません。そのため、小規模多機能型居宅介護や有料老人ホームについては少し事業規模を縮小しました。夜勤についてはより効率的な取り組みを進めなければならぬでしょうね。ただ、効率性を高めると言っても、認知症の高齢者の方々を大規模な施設でケアすることに反対で、小さい規模のところも生き残れる仕組みをつくる必要があると考えています。

**高橋** 北欧では自分で食べることでできなくなった段階で無理をして食べさせることをあきらめて、自然に看取ります。食事介助が必要になる前に亡くなるため、重介

護者もいません。日本も変わらざるを得ない時期に来ているのではないのでしょうか。介護業界に24時間対応できる若者を集めていくのは不可能のように思えてなりません。重介護者でなければ、夜間の見守りは生体センサーなどを駆使したハイテク機器で対応し、カメラなどで確認した後、必要に応じて人間が行くということも可能になります。それに合わせて医療機関や介護施設における人員配置基準も変えていくことになるでしょう。実際、東京都では病床が足りないにもかかわらず、夜間の人員を確保できないため病棟やユニットを閉じざるをえない施設が出始めているようです。

要介護、要虚弱の期間を短くし、自立した生活を送ることができ

設を見たことがあります。アンダロサクソン系の施設は北欧などと同じで、みんな綺麗にして自立した生活をしている一方、東洋系の施設に行くと日本と同様、寝たきり施設になっていました。

東洋と西洋の文化の違いでしょうが、「孝」の文化は高齢者に「やっであげるケア」が基本で、それが高齢者のやりがいや奪ってしまっている面があるように思いますね。

**大浦** 「手厚い介護」顧客満足向上」と考えている人もいますが、これは大きな間違い。顧客満足は手を出さないほど上がります。高齢者の方々は老健やデイサービスに機能回復のために来ているのであって、お世話をされるために来ているわけではないからです。

期間を延ばすためのハイテク機器が開発され、介護職なしで自立生活の期間を延ばせるようになる可能性は高いと思います。こうした状況をつくりだすことこそが、高齢先進国である日本の役割ではないでしょうか。

**大浦** 同感です。ロボットという人間の形をしていると勘違いされがちですが、介護の機械化は1人で安全かつ気持ちよく排泄できるトイレや安心して眠ることができるベッド、異変を感知してくれるセンサーなどであり、これらについてはかなり高性能なものが開発されています。近い将来、食事・排泄・入浴の3大介護はすべてロボットで行われる時代が来ると思っています。夢物語のように考えている人もいますが、日本の技術者はこの分野に非常に力を入れており、豊田佐吉が自動織機を開発したのと同じようなイノベーションが今後介護分野でも確実に起きます。

1人で多くの人を介護できるよ

### 自立期間を延ばし 最後はあきらめる

**高橋** 人口減少社会に突入しており、今後、地域における総消費が1〜3割低下していく一方、医療介護費だけが1人当たり年間10〜30万円増えるという試算もあります。また、10年後には30万人の介護人材が不足するという見方もされています。全就業者に占める介護人材の割合は現在、5%未満ですが、このままでは10%を超える地域もでてきます。果たして10人に1人が介護職という社会が成り立つのか。この点については疑問を持っています。大浦さんのところでは介護人材の確保についてどのように進めていくかと考えていますか。

**大浦** おとなの学校については離

ン、高齢者が元気で意欲的になる部分を支えることが中心になっていくと思います。

**高橋** 自立の期間を延ばすうえで、早い段階からのかかわりが大切。自分の趣味を持っている人などはサークル活動をするなど意欲的な毎日を送っている一方、そうした趣味などがない人が課題です。その点、おとなの学校は誰もが参加しやすく、非常に大きな可能性を感じます。

**大浦** ありがとうございます。実は介護以前の高齢者の方々を対象とした新しい事業を考えています。3年後にはきちんと発表できるようになると思うので、それまで期待していただきたいと思います。



今春には「おとなの学校メソッド」と題したテキストの販売を開始する



たかはし・たい ●1986年、金沢大学医学部卒業。同年、東京大学病院第1第3第2内科・麻酔科で研修。92年、同大学医学系大学院医学博士課程修了（医学博士）後、米国スタンフォード大学に留学。94年、ハーバード大学公衆衛生校に武見フェローとして留学。97年4月より国際医療福祉大学医療福祉学部医療経営管理学科教授、2009年から現職。主な著作に『TAI 高齢者ビジュアル・ケアプラン作成』（日経BP出版局、共著）、『DPC実践テキスト』（じほう、共著）ほか