

## おむつ内の排尿の状態を見える化！ ～ おむつナビで排泄ケアの悩みを解決しませんか～

### 排泄ケア支援センサー「おむつナビ」

「おむつナビ」は、専用パッドに内蔵されたライン（黒い線）にクリップ（センサー本体）を取り付けるだけで、おむつ内の排泄の状態を見える化することができる全く新しい排泄支援システムです。

お部屋の中でセンサー本体が排尿を検知すると、中継器が排尿データを受信し、Wi-Fiに変換します。その後、ルーターを介してお部屋の外からでもPCやタブレットを見るだけでおむつの中の状態がわかります。（図①）

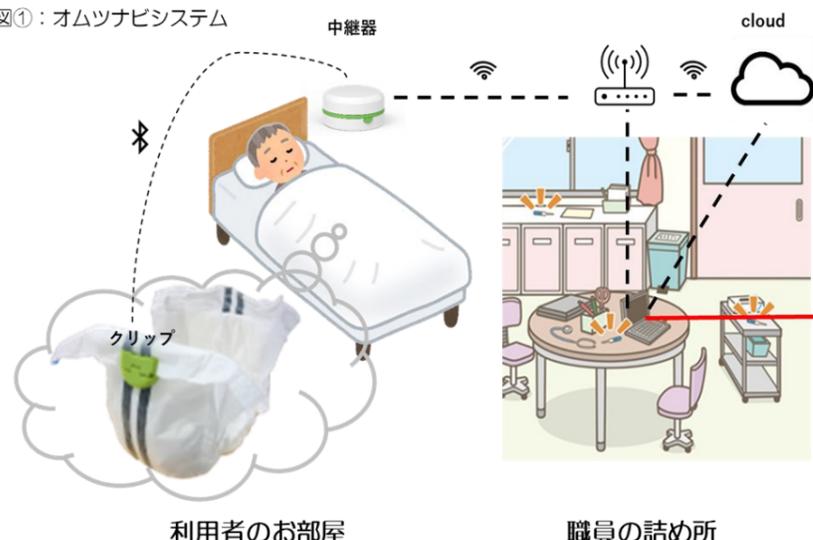
### おむつ内の排泄状態を見える化

排泄ケアを行っている中で、「もれが不安」「正しいパッド選定が出来ているのかわからない」「交換のタイミング（排泄リズム）がなかなか掴めない」といったお悩みはないでしょうか？

おむつナビはシステム画面に

- ① ご利用者のお名前
  - ② お部屋番号・性別
  - ③ おむつ内の温度
  - ④ ご利用者の体位
  - ⑤ ご利用者の無動作の時間
  - ⑥ 排尿量（おむつの濡れ具合）
  - ⑦ 着けているパッドの種類
- などが表示されます。（図②）

図①：オムツナビシステム



また排尿量や排尿回数などのデータをクラウドを介して分析ソフトに収集・蓄積することで、ご利用者一人ひとりの排尿タイミングを自動で集計し、排泄パターンを可視化することで

- もれの防止
- コスト削減
- パターンに合ったトイレ案内やおむつ交換
- スキントラブルの防止・改善
- トイレでの排泄実現
- 職員の業務負担軽減

などの排泄ケアの見直しが簡単に行えます。

### 排泄ケアの課題解消事例

#### ～特養A様の取り組み～

特養A様ではおむつナビを2名（B様、C様）の方にモニタリングしていただきました。

目的は昼間のトイレ案内のタイミングを掴むことと、夜間にほぼ毎日起こる全更衣をなくすことでした。お二人には2週間おむつナビを使用していただき、ナビによって収集されたデータを基に、お二人に推奨されるトイレ案内のタイミングと、夜間の交換タイミングを分析しました。（図③）

その結果、日中適切な時間でトイレにご案内することで、トイレでの排尿回数が増え、夜間もいつ交換に入ればよいのかが明確になったため、もれはな

り、安眠を確保することができ、お二人の日中の活動が向上しました。また、日中何度もトイレにお連れすることがなくなり、もれによる全更衣がなくなったため、職員の負担軽減にも繋がりました。

（図④）

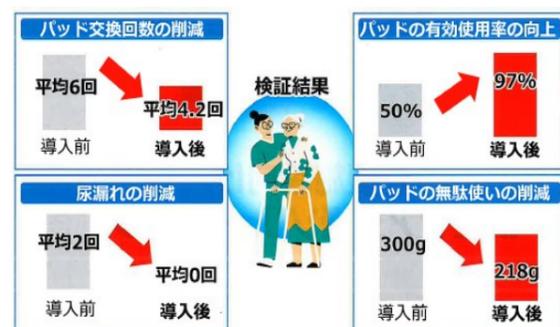
### 排泄で悩む全ての人へ

おむつナビは、ご利用者一人ひとりに合った排泄ケアを実現するだけでなく、ケアを行う職員の業務改善や生産性向上にも役立ちます。

特にこれからの介護業界は2026年には約25万人、2040年には約57万人の介護職員が不足すると言われています。そのような中では職員の精神的負担や肉体的負担は大きく、心にゆとりがなくなってしまい、ケアが流れ作業になってしまったり、離職に繋がってしまったり、最悪の場合虐待に繋がってしまうことも否定できません。

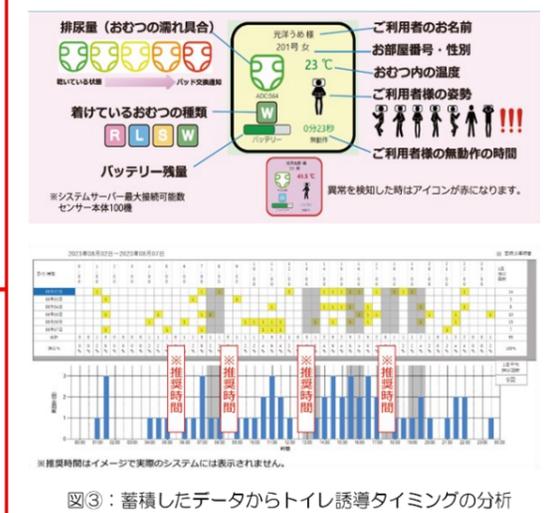
光洋は、おむつナビを使用することで、『ご利用者一人ひとりに合ったケアを実現して欲しい』『職員の皆様にゆとりのあるケアを実施して欲しい』『資源を無駄なく使ってほしい』そんな思いを込めて、この全く新しいシステムを開発しました。おむつナビについて詳しく知りたい方はぜひ担当の営業までお声掛けください。

図④：特養A様の実証テスト結果



←BluetoothとWi-Fiを使用し、おむつへの排尿状態をPCやタブレットに表示、データをクラウドに蓄積し分析ソフトを用いて個別の排泄ケアを支援

図②：PC/タブレット画面



図③：蓄積したデータからトイレ誘導タイミングの分析

## おめでとうございます！！

マイスター第19号  
社会福祉法人 伊方社会福祉協会  
特別養護老人ホーム つわぶき荘  
小原 皓千 様  
廣瀬 美優 様  
藤原 冴葉 様

マイスター第20号  
医療法人社団 晴和会  
介護老人保健施設 晴和会上所園  
新田 左千枝 様  
山際 優 様  
佐藤 直子 様

マイスター第21号  
社会福祉法人 翔洋会  
特別養護老人ホーム 玉野山田荘  
星 愛美 様  
山根 ひとみ 様  
山川 由美 様

マイスター第22号  
社会福祉法人 翔洋会  
特別養護老人ホーム 富山荘  
吉川 瞳 様  
吉元 睦美 様

# “若竹大寿会”離職率低減を実現した「人を育てる」研修制度

今回は「人を育てる」をモットーにした研修制度や新人研修の取り組みについて、若竹大寿会法人本部の山岡副本部長、わかたけ都筑の新田介護長、今年度(2024年度)入社された浅尾洋亮さんの3名にお話を伺いました。

若竹大寿会は、「職員が一丸となって人を幸せにする」という理念のもと、神奈川県横浜市内を中心に30施設を運営されている法人です。

## —新人研修の在り方を見直したきっかけは？

⇒当時(2004年)、現場は人材不足で、法人の使命を実現するためにも集合研修を実施したいと思ってもそこに費やす時間も取れず、職員が疲弊して日々の業務をこなすのがやっとという状況でした。それを何とかしたいと思ったことがきっかけでした。そこで、老子の言葉である

「聞いたことは忘れる 見たことは覚える やったことはわかる」

に習い、従来の座学や技術指導のみの研修を見直し、「体験し、自ら気づく・わかる参加・体験型の研修体系」を確立しました(表①)。

## —新人研修はどのようなプログラムで行われているのですか？

「専門知識・技術」「理念」「コミュニケーション」を3本柱に、1か月のプログラムを組んでいます(表②)。

「専門知識・技術」は、おむつの装着体験はもちろん、介助される側の気持ちを理解するための体験メニューを多く取り入れています。

「コミュニケーション」は、先輩職員がファシリテーターとして参加することが最大の特徴です。ロールプレイング訓練や、チームビルディングなどのグループワークで自身で気づきを得たり、先輩からの助言に助けられたりしながら、良好な人間関係を

を結ぶ力を育てています。

「理念」は、法人の目指す姿や価値観、そして今後の具体的な取り組みについて、理事長から直接話を聞く機会を設けています。また、「職員の誓い」を掲げ、共有の認識・理解を深めることで、ケア方法で迷ったら、その誓いを指標にするという風土が作られています。

## —新人以外の職員のモチベーションをどのように維持・向上されているのですか？

階層ごとの研修制度も整え、キャリアパスと連動させたキャリア面談を行ったり、法人内の他の業態を体験する「法人内体験研修制度」で退職以外の選択を拡げたり、スタッフファースト研修として職員の生活を豊かにする研修(資産運用やパパ・ママ向けの内容など)も取り入れて職員の成長を後押ししています。

## —浅尾さん、新人研修に参加されていかがでしたか？

とにかく介護をするにあたっての心構えをしっかり学ぶことができました。ユニットに配属になってからも、先輩方の日々のケアにその心構えが浸透していることを利用者への対応の仕方や、優しさのある行動から学び、心の支えになっています。

## —研修内容が現場でどのように活かされていますか？

研修の中に、6分割されたカードの絵を見せなくて言葉だけで伝えて繋げていくゲームがありました。そのゲームは、自分本位のコミュニケーションではなく相手にとってどのような情報が必要なのか？を考えるワークになっており、今でも利用者や同僚とのコミュニケーションに活かされています。

また、先日夜勤中に事故が起きてしまった時のことです。あとで先輩に「どうすればよかったのか？」と聞いたら、「まずは自分で考えよう。じゃないと次に事故があったときに対応できなくなってしまう。まずは自分で振り返って再発防止に繋げるにはどうしたらいいか考えよう」と言われ、研修で学んだ「振り返り」の重要性を改めて感じました。

## —山岡副本部長、若竹大寿会様にとって新人研修の意義とは？

新人研修は1か月後に即戦力となるための研修ではなく、一人ひとりのこれからの人生に影響を与えられるようなものにしたいと思っています。1つ1つ手探りで、つまづきながら進めてきて、もちろん残念ながら別の道を歩む選択をする職員もいますが、私たちは少なくとも未経験で知らない世界に入る時の一歩目の手助けは確実にできており、退職に繋がらないように全力で手を尽くしています。

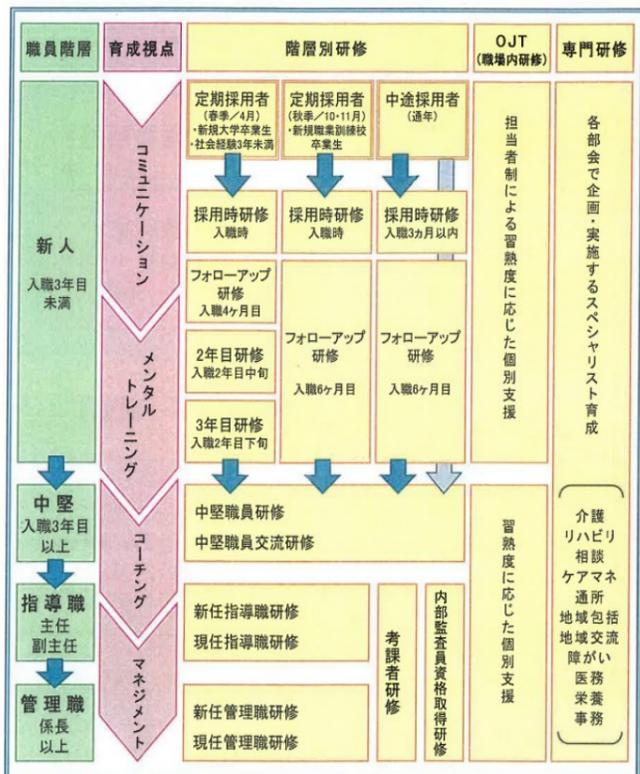
## 最後に—

研修制度導入時に下がった離職率は、コロナ禍で研修をオンライン研修に変えざるを得なかったことで上がってしまった時期もあったけれど、2024年度から対面研修を本格的に復活させ、今年度24名の新人職員の退職はないそうです。

常に人材不足が叫ばれている介護業界ですが、中でもこの業界に入ってきてくれる方々を成長に導き、やりがいを持って働ける環境を作り、精一杯守ろうとする熱意こそが離職を防ぐ一番の力になっていると感じました。

取材にご協力くださいました若竹大寿会の皆様、ありがとうございました。

表① 若竹大寿会 人材育成体系



表② ファーストステップ研修 (抜粋)

| 日程   | 研修項目  | 研修内容  |
|------|---|---|
| 1日目  | 研修オリエンテーション<br>法人概要、法人理念<br>コミュニケーションの基本①<br>マナーと接遇 | 1. 研修オリエンテーション<br>2. 法人の概要(沿革、使命、組織、大切にしている価値観他)<br>3. コミュニケーションの基本①<br>4. マナーと接遇                     |
| 4日目  | 高齢者とのコミュニケーション力を高める                                 | 1. 高齢者の心理を理解する<br>2. 高齢者に対する伝達力を向上させる<br>3. 自分の特性を理解しうえで高齢者とのコミュニケーション<br>4. 高齢者とのよりよいコミュニケーションをとるために |
| 6日目  | 介護職として仕事をする①  | 1. 高齢者に携わる業界で働く社会人<br>2. 高齢者に携わる事業で行う組織で働くこと<br>3. 高齢者に携わる仕事に求められること                                  |
| 10日目 | 介護技術進場  | 1. 移乗・移動<br>2. 着脱介助<br>3. 体位交換<br>4. 排泄交換   |
| 17日目 | 介護職の自律性向上<br>攻撃的行動の予防                               | 1. 介護職としての自立を高める<br>2. キャリア形成に目を向ける<br>3. 介護現場における攻撃的行動とその予防  |
| 18日目 | 高齢者対応に係る問題解決  | 1. クリエイティブな対応を目指す<br>2. 現場対応できるための考える力を身につける<br>3. 高齢者対応における問題解決<br>4. 演習～介護職員をよくなるために～               |
| 21日目 | 研修の振り返りと総まとめ  | 1. 研修の振り返りグループワーク<br>2. 研修のまとめと目標設定   |



写真右から山岡副本部長・新田介護長・浅尾さん



研修風景