

サービス付き高齢者向け住宅 楽リハLIFE高知杉井流

グリーンライフ株式会社
プレゼンテーション担当 金堂 義夫

1. 基本理念

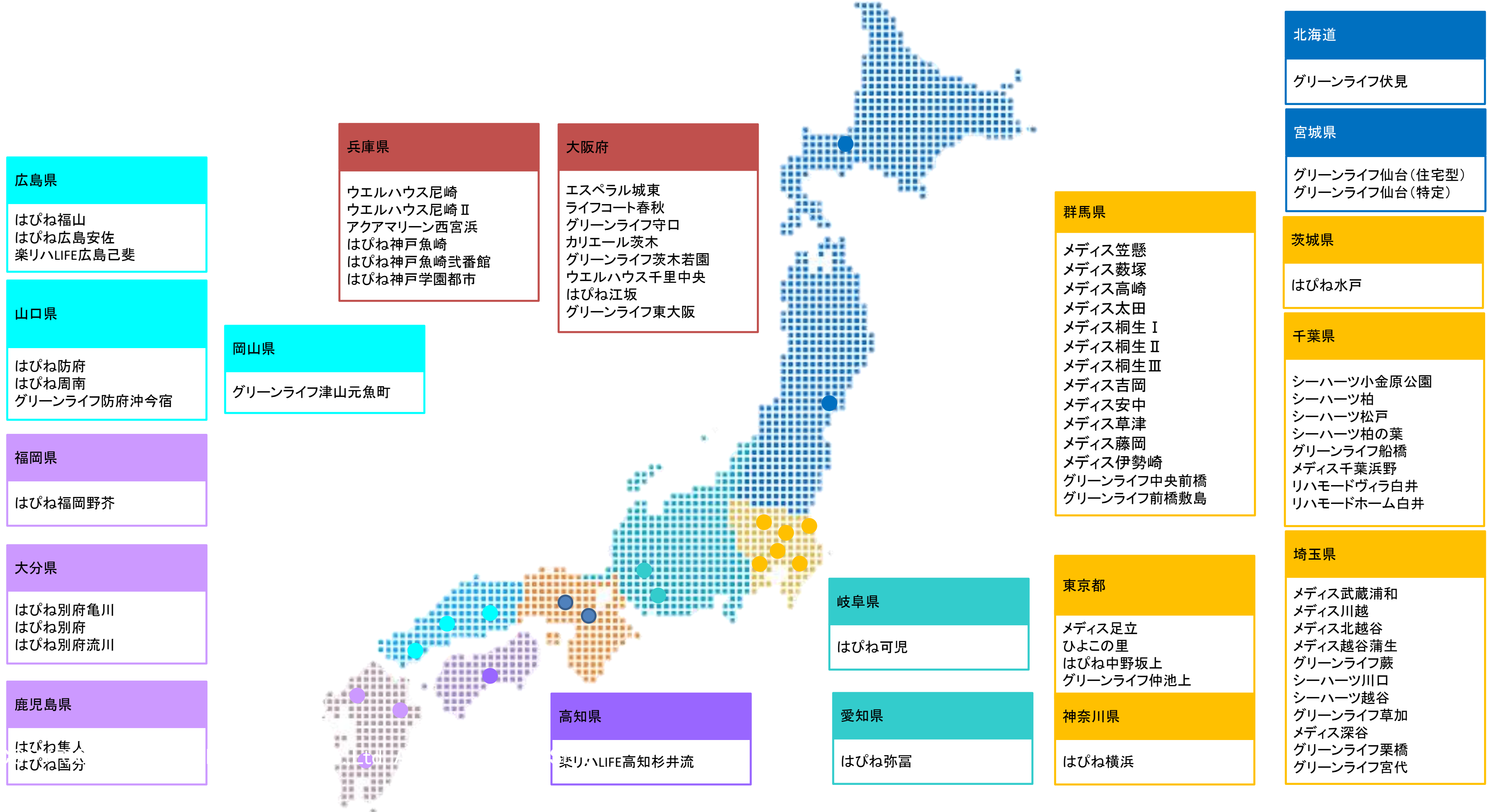
- ・特定施設入居者生活介護に対する考え方

(1) 会社概要

- ・ 名 称 グリーンライフ株式会社
- ・ 代表取締役 代表取締役 玉井 信行
- ・ 本 社 大阪府吹田市春日三丁目20番8号
- ・ 東京オフィス 東京都中央区八重洲一丁目4番16号 東京建物八重洲ビル11階
- ・ 設立年月日 1994年5月16日
- ・ 資 本 金 5,000万円
- ・ 開設エリア 北海道、宮城県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、
岐阜県、愛知県、大阪府、兵庫県、岐阜県、愛知県、岡山県、
広島県、山口県、高知県、福岡県、大分県、鹿児島県
介護施設 72施設 在宅事業所 48事業所
- ・ 従業員数 2,557名（2025.3月現在） ※直接雇用のみ

(2) グリーンライフの介護施設

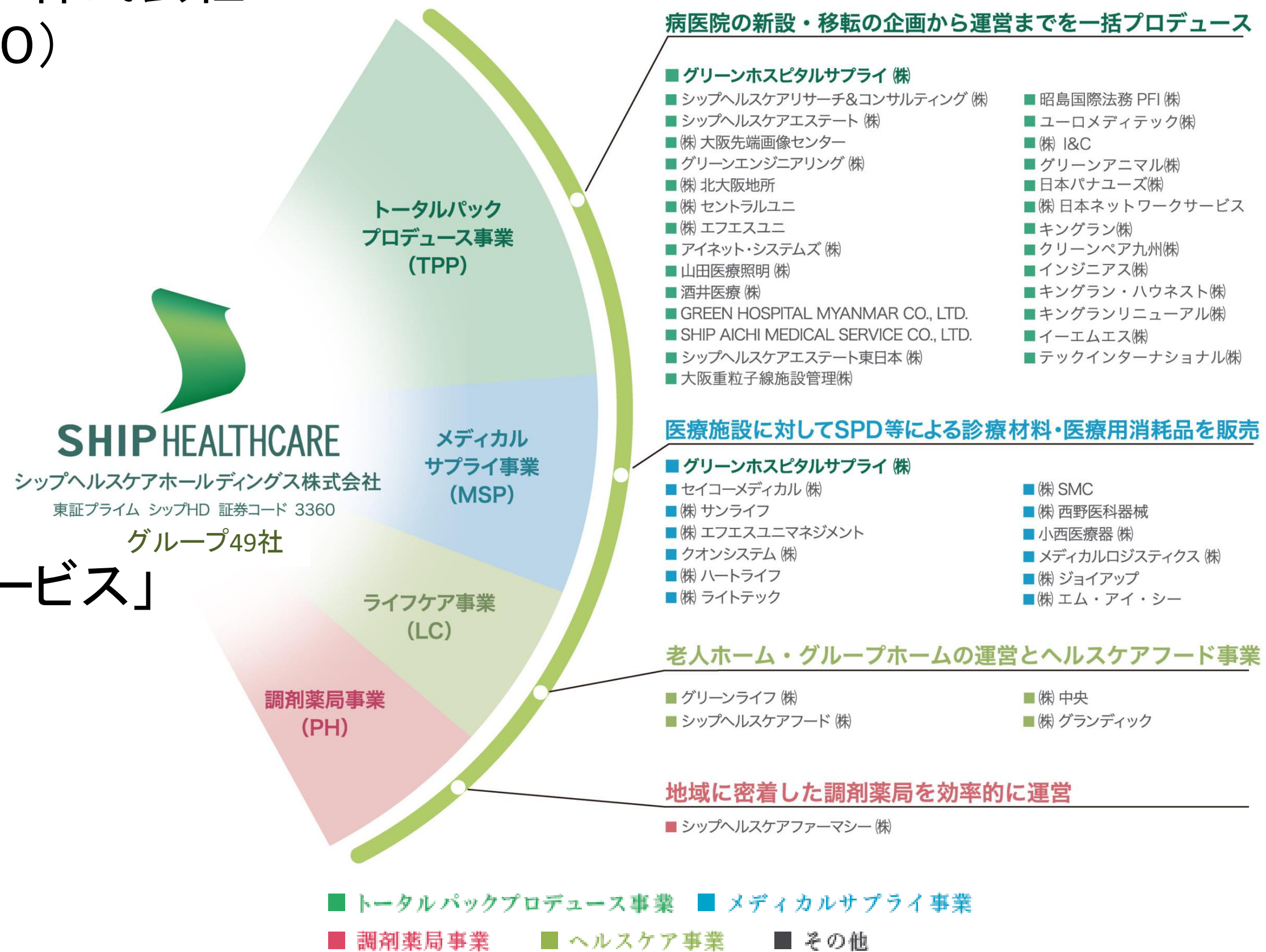
※2025年10月現在



(3) シップヘルスケアグループについて

- ◆企業名 シップヘルスケアホールディングス株式会社
(東証1部上場 証券コード:3360)
- ◆企業数 49社(2025年4月1日)
- ◆売上高 6,782億(2025年3月期)
- ◆従業員数 連結16,866人(2025年3月末)
- ◆事業内容 「医療」「保健」「福祉」「介護」「サービス」

ライフケア事業



(4) 施設概要

- ・ 施 設 名 楽リハLIFE高知杉井流
- ・ 所 在 地 高知県高知市杉井流16-15
- ・ 開 設 年 月 2014年2月1日
- ・ 定 員 60名／60室(2F～5F 各15室)
- ・ 施設の種類 サービス付き高齢者向け住宅
- ・ 併設事業所 楽リハデイサービスセンター高知杉井流
楽リハヘルパーステーション高知杉井流



(5) 運営方針

“できる”ことを、ひとつずつ増やし、生きがいと暮らしを大切に。

- ・身体機能の維持・改善を目的としたパワーリハビリ機器を使ったリハビリの提供。
- ・リハビリを行うことで、日常生活動作の自立につなげ、“自分でできる”を蘇らせ、自信をもって生活ができる環境の提供。
- ・地域資源として、パワーリハビリの地域開放（介護予防教室）。

(6) S.H.I.P 理念

Sincere 誠実な心

「誠実」な心で、お客様、仕入先様、ともに働く社員との信頼を築きます。

Humanity 「情」の心

人をいつくしみ、思いやる「情」の心を磨き、人間力の向上を目指します。

Innovation 革新者の気概

常に旬を求め、「革新者の気概」をもって「カイゼン」活動を継続実施し、
常に時代の変化に先駆けます。

Partner SHIP パートナースhip精神

お客様、仕入先様、ともに働く社員、そして私を支えてくれる家族を「良きパートナー」として、
生命を守る人の環境づくりを通じ、社会に貢献します。

(7) グリーンライフの誓い

- 一、私たちは、施設を「**家庭の延長**」と考え、「**365日同じ質と量**」の介護サービスを提供します。
- 一、私たちは、「**至誠惻怛**」の精神や「**日常の五心**」の心構えを毎日意識し、
実行する事を習慣とし、介護サービスを提供します。
- 一、私たちは「**全員が介護スタッフ**」であるという自覚を持ち、「介護」「看護」「ケアマネ・相談員」「事務管理」の四つが、車の車輪のように連携、協力し合い、介護サービスを提供します。
- 一、私たちは、1人ひとりが「**緊張感**」の中に「**やさしい気配り・目配り**」を心がけ、
「**規律を守り**」、「**清潔な職場**」で、明るい介護サービスを提供します。
- 一、私たちは、共に働く仲間を「良きパートナー」として、お互いに「**教え、学び合い**」、
「**助け合い**」ながら、地域になくてはならない老人ホームを、
そして、行列のできる老人ホームを目指し、介護を通じ社会に
貢献していきます。

S.H.I.P理念	至誠惻怛	日常の五心
Sincere 誠実な心 「誠実」な心で、お客様、仕入先様、ともに働く社員との信頼を築きます。	まごころ(至誠)と、いたみ悲しむ心(惻怛)があれば、やさしく(仁)なれます。	一、ハイと云う 素直な心
Humanity 「情」の心 人をいつくしみ、思いやる「情」の心を磨き、人間力の向上を目指します。	そして、目上にはまことを尽くし、目下にはいつくしみを持って接するのです。	一、すみませんと云う 反省の心
Innovation 革新者の気概 常に旬を求め、「革新者の気概」をもって「カイゼン」活動を継続実施し、常に時代の変化に先駆けます。	心の持ち方をこうすれば、物事をうまく運ぶことができると言います。	一、わたしがしますと云う 奉仕の心
Partner SHIP パートナリシップ精神 お客様、仕入先様、ともに働く社員、そして私を支えてくれる家族を「良きパートナー」として、生命を守る人の環境づくりを通じ、社会に貢献します。	つまり、この気持で生きることが、人としての基本であり、正しい道なのです。	一、おかげさまでと云う 謙虚な心
	誠意中心主義	一、ありがとうと云う 感謝の心

(8) 応募動機

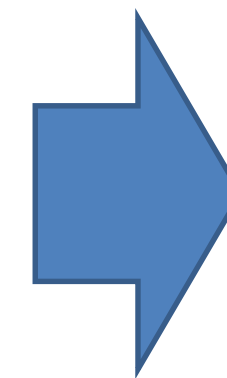
楽リハLIFE高知杉井流は、おかげさまで開設から12年目を迎え、当初はお元気な状態で入居された方も、10～11年経過すると、介護度があがり、訪問介護や訪問看護のサービス提供を受けられる方が増加。

ここで最期を迎えたいと希望されるが、訪問介護や訪問看護の提供量が増えると経済的負担が増加。
経済的理由で、他施設へ移られる方が一定数ある。

1人でも多く、当施設を終の棲家として選ぶことができるために、
今回の公募に応募した。



ご利用当初

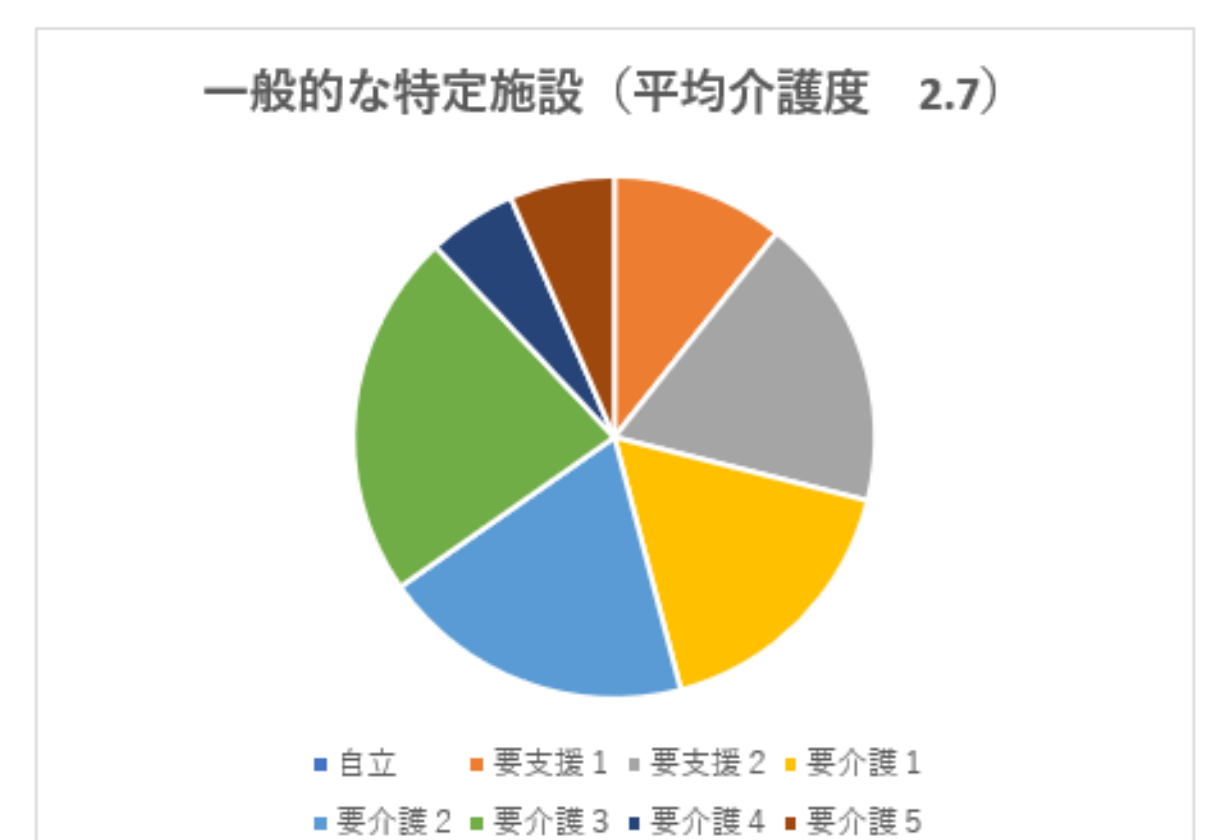
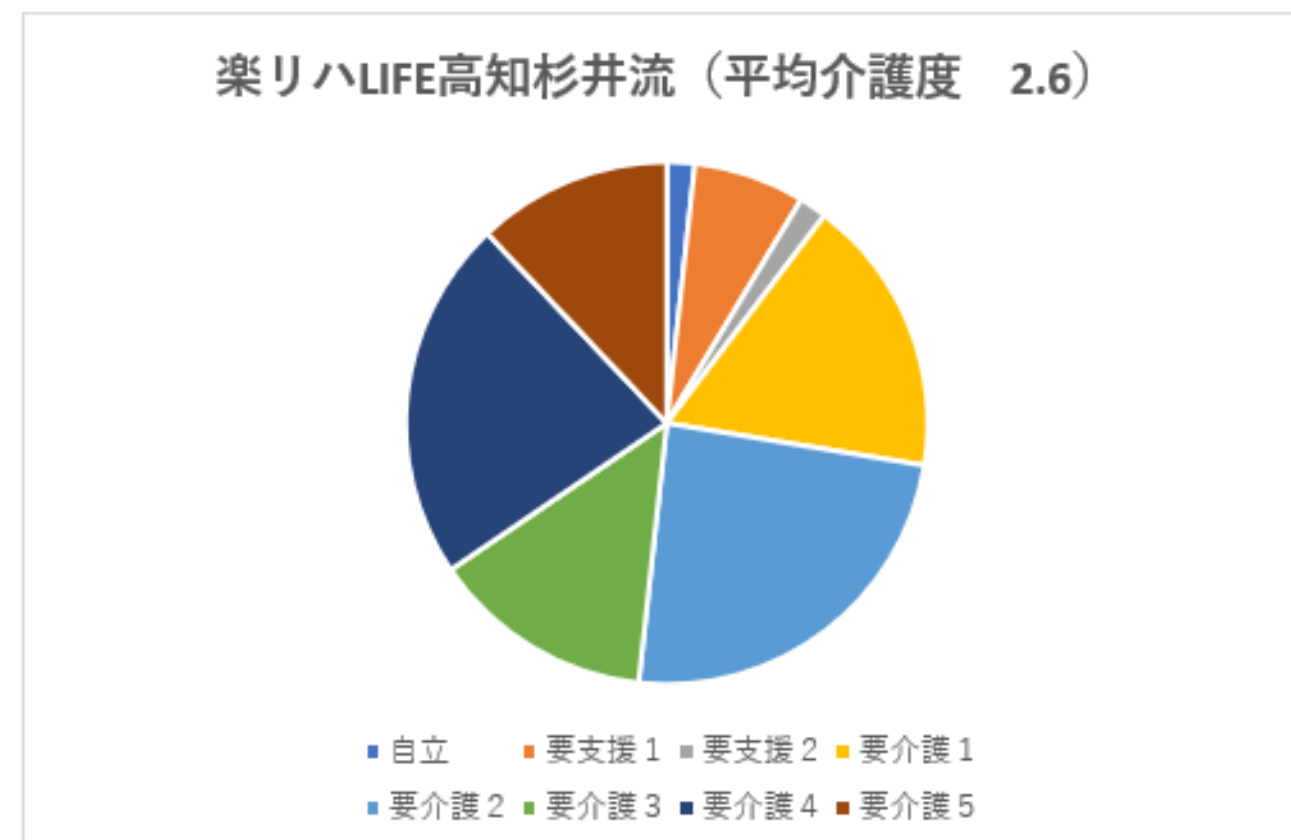
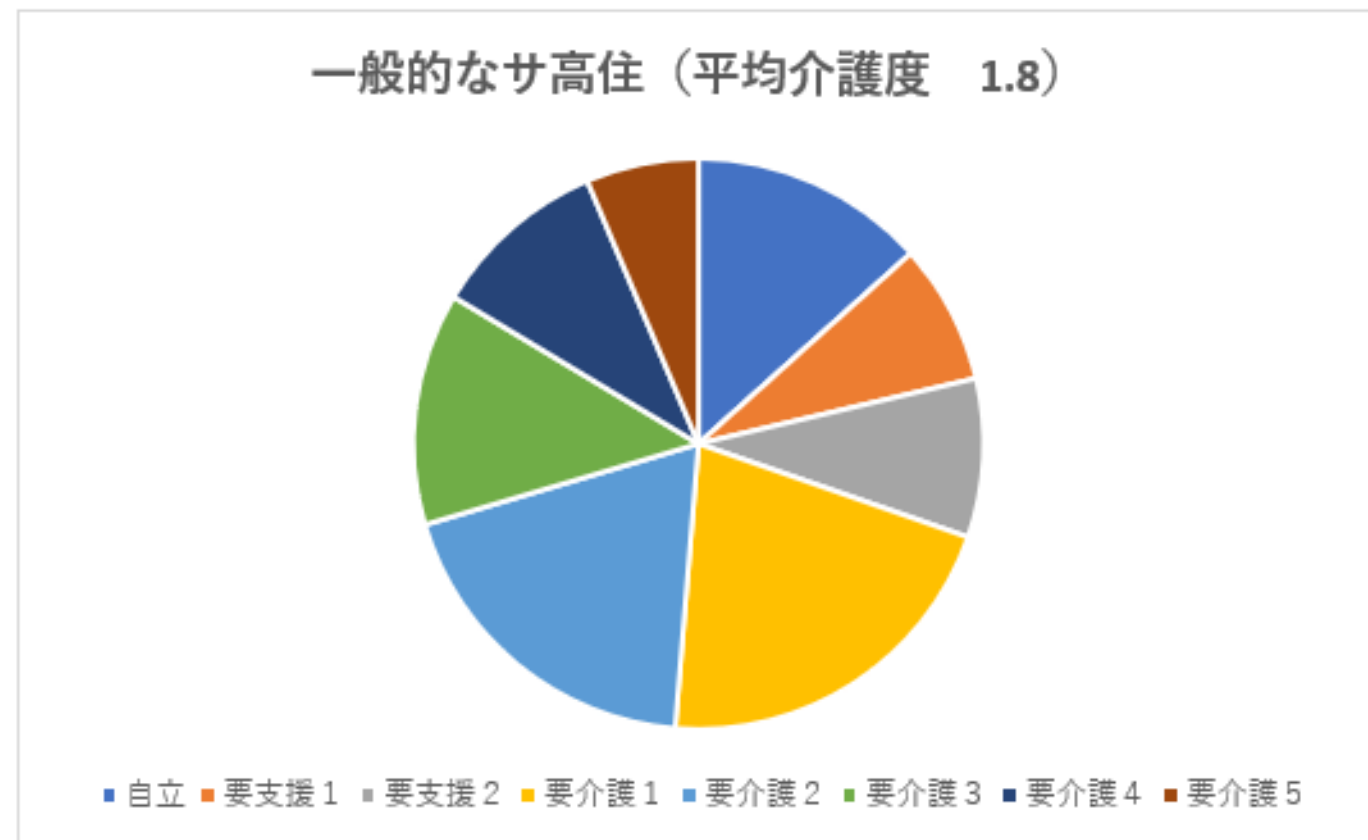


数年経過後

(9) 介護保険における特定施設の役割、位置付けについて

楽リハLIFE高知杉井流は、重度の認知症、帰宅願望が強い、ゴミ屋敷住まいなども積極的に受けており、「なんとかしてくれる施設」と地域の病院、居宅のケアマネージャーから評価され、ご相談を頂く。

引き続き、難しいケースも寄り添いながら、地域のセーフティーネットとしての機能を果していきたい。



2. 非常災害に関する体制

(1) 非常災害発生時の対応

□非常災害発生時の対応

①初動対応の対応準備

BCP発動基準、行動基準、対応体制、対応拠点

②人命安全確保対応の徹底

安否確認、施設内外での避難場所・避難方法

③重要業務の継続

職員の参集基準、重要業務の継続、職員の管理

④復旧対応



□各種訓練(消火・避難等)の実施体制

消火訓練、避難訓練を各1回ずつ、年2回実施

□避難及び発生時の地域との連携

機能訓練スペース兼地域交流スペース(現デイルーム)を使い、地域を巻き込んでの避難訓練や保存食を使った炊き出しを実施していく。



(1) 非常災害発生時の対応

□防火対策

①共用部

- ・居室がある2階～5階の共用部にキッチンがあるがIHコンロを採用。

②厨房

- ・厨房内に消火器の設置
- ・調理中にコンロから離れるときは火を止める。調理が終わったらガスの元栓を閉めるなどをルール化
- ・ガスコンロ、フライヤー、ダクトなどの定期清掃の実施

③居室

- ・防火カーテン
- ・スプリンクラー
- ・煙感知器

④全体

- ・スプリンクラー、火災報知器、消火用散水栓(各階)、消火器、緊急通報装置は設置。
- ・耐火建築物鉄骨造
- ・たばこは館内禁止 ※敷地内の所定の場所に喫煙スペースあり

(2) 非常災害発生時の業務継続に向けた取組

□業務継続計画について

①業務継続計画の策定

2023年12月1日に業務継続計画を策定

②想定災害

南海トラフ地震及び津波、久万川、国分川、江ノ口川の水害

③計画の基本方針

- ・生命、安全の確保を最優先に行動
- ・入居者を支援する職員の生命、安全の確保を最優先に行動
- ・入居者の生命、身体の安全、健康を守るために最低限必要となる機能を維持と早期復旧

④今後の対応

研修や訓練の実施により新たな課題とその解決策をBCPに反映させる

(2) 非常災害発生時の業務継続に向けた取組

□想定される災害に対する具体的な対策(減災への取組)

①洪水浸水対策

当施設は、南海トラフによる津波浸水想定浸水高2.0～3.0mの地域に立地しているが、
入居者の居室は、浸水の恐れはない高さ3.4mの2階以上に設置

大雨洪水警報発令時には、入居者を2階以上に垂直避難させる。

②地震対策

鉄骨造

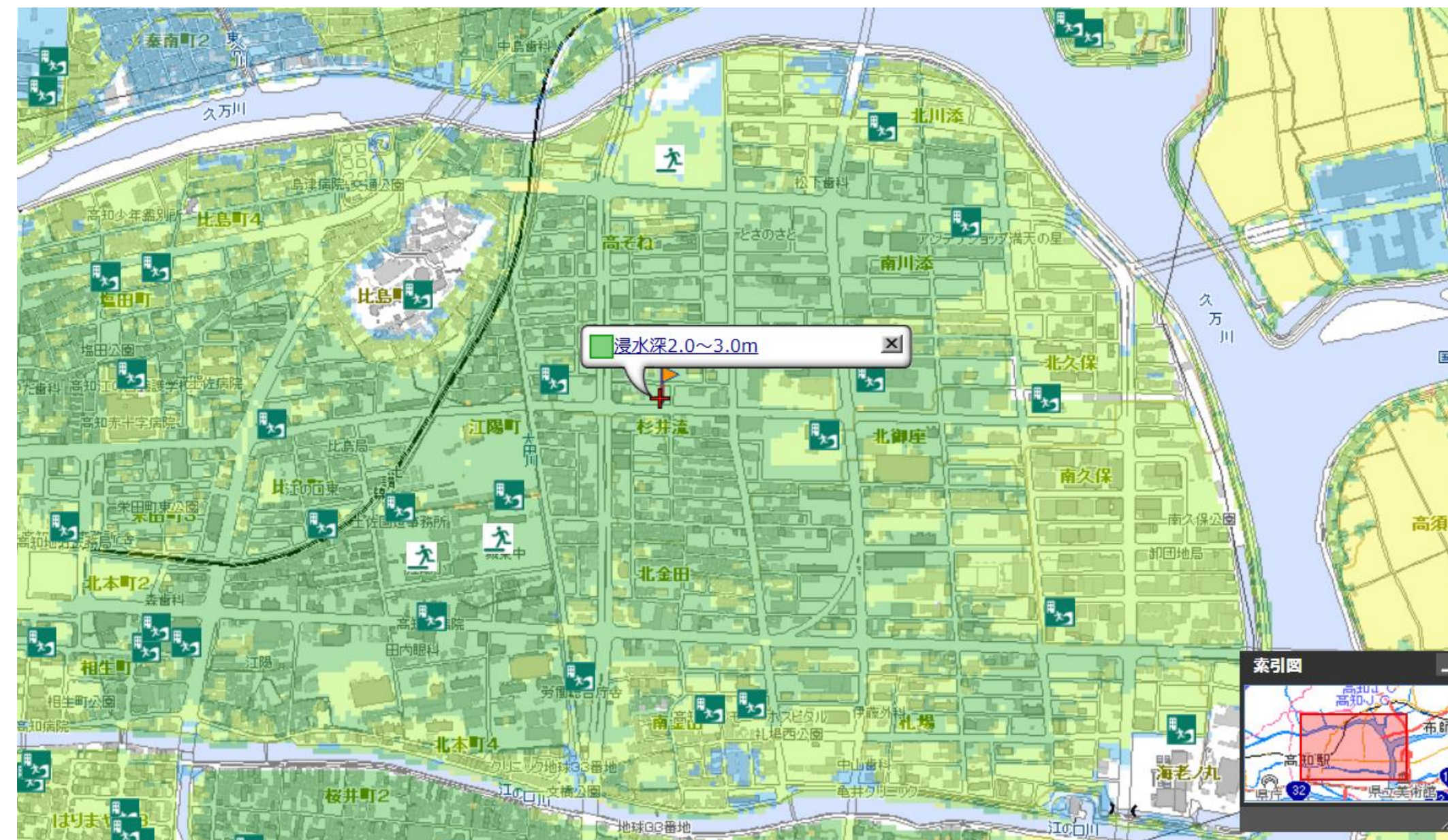
杭打ち工事済み

共用部の備品については、転倒防止対策済み

③共通対策

食事は、同じグループ会社のシップヘルスケア
フード(株)、(株)中央は完調品やケータリングを
取扱う。

地震発生時の被害が比較的軽いとされる
香川県に高松工場と坂出工場があり、
救援物資の補給について協定済み。



(2) 非常災害発生時の業務継続に向けた取組

□備蓄品の確保

①食料の備蓄

・主食(米飯4日分・お粥3日分)	入居者60名、職員 10名	×	合計7日分
・副菜(煮物4日分・汁物3日分)	入居者60名 職員 10名	×	合計7日分
・飲料水(1人1日分3ℓ)	入居者60名、職員 10名	×	合計7日分

②備品の確保

・発電機(電源バッテリー)	3台
・懐中電灯	10台
・ラジオ	3台
・ボール	2個
・ヘルメット	5個
・乾電池式ランタン	60個
・乾電池(単3)	200個
・簡易トイレ	1,020個



3. サービスの質 (利用者個々の状態や希望に応じた対応)

（１）食や排泄の自立、歩行改善等の取組

□食の自立支援

食事を楽しむことで、コミュニケーションが生まれ、人と人を結びつける役割があります。

また日本には四季があり、その時期だけとれる作物が多く、季節感を味わい、生活のリズムを作ることができます。

食欲を促すような見た目の工夫、好みや食の形態（刻み、ミキサー、ペースト）、自助具の選定など入居者の状態に合わせて、食事の時間を楽しんでもいただく。



お誕生日食（毎月１回）



イベント食



ご当地食



敬老会の食事風景

(1) 食や排泄の自立、歩行改善等の取組

□歩行改善と排泄の自立への取組

日常生活動作に連動した6種類のパワーリハビリ機器を使った運動プログラムで下肢の筋力を維持・増加。特定転換後も、保険内で運動プログラムを受けることができる。
適時、運動機能評価を行い、効果測定を行う。■

毎日の体操や歩行スタンプラリーの実施で活動量を増やす。
法人所属のPTと連携し、PTによる状態にあった歩行器等の福祉用具の選定。
IT機器を活用したオンタイムでの評価・アドバイス、
必要に応じて現地にて直接支援可能な体制。



(2) 認知症の進行防止に向けた取組

□認知症利用者への対応、支援方法

①入居者による楽器演奏(ドレミパイプや鍵盤ハーモニカ)を実施。

サービス付き高齢者向け住宅は、個別ケアが中心となるため、全体でのレクリエーションが少ない状況。特定施設へ転換したのちは、全体レクリエーションを設けることが課題のひとつ。

レクリエーションの1つとして、認知症リスクの低減に係る有力な趣味の1つとして考えられている楽器演奏を取り入れる。1つの曲を演奏できる喜び、観客の前で演奏する喜びを味わってもらう。

②脳トレの実施(軽度の方で負担のない範囲で)

③LOVOTによる温かい触れあいの機会を設ける



(3) 重度化及び看取りに対する支援の取組

□医療連携、看取り支援

①医療連携について

協力医療機関の高知中央クリニックを中心に、今まで繋がってきた医療機関連携をベースに、夜間看護体制を含めて構築する。

②看取りについて

看取りに関する方針の策定と職員への周知。
年1回の看取りの研修の実施。

看取り実績

2022年度 4名
2023年度 3名
2024年度 3名

③ACPについて

私たちは「ACP(アドバンス・ケア・プランニング)」を取り入れ、人生最期の医療・ケアについて、6つのステージにおいて入居者・家族と話し合い、意思を確認します。



(4) 生活の質向上のための具体的な取組

□生活の質向上取組(日頃の支援方法や外出支援)

①入居者による楽器演奏(ドレミパイプや鍵盤ハーモニカ)を実施。 ※再掲
サービス付き高齢者向け住宅は、個別ケアが中心となるため、全体でのレクリエーションが少ない状況。
特定施設へ転換したのちは、全体レクリエーションを設けることが課題のひとつ。
レクリエーションの1つとして、認知症リスクの低減に係る有力な趣味の1つとして考えられている
楽器演奏を取り入れる。1つの曲を演奏できる喜び、観客の前で演奏する喜びを味わってもらう。

②1日の生活のリズムづくり

機能訓練スペース兼地域交流スペース(現デイルーム)を活用し、
いきいき百歳体操やご当地ラジオ体操で1日の生活のリズムづくり

③パワーリハビリ機器を使った機能訓練

④行事やレクリエーションの実施

⑤LOVOTと会える楽しみ



(5) 自立支援に向けたサービス(利用者と職員との関わり等)

□利用者との関わり(見守りと寄り添いのバランス、家族との連携)

①自立支援のために

残存能力がある方には手を出し過ぎず、ご自身でされるのを見守るお世話しすぎない介護の実施。

②家族との連携について

日頃から家族とのコミュニケーションの中で、入居者の状況の共有や本人・家族の希望を伺う。

介護度が変わるタイミング、状態の変化、プラン更新の際に、
家族に介護の方針を共有し、
施設と家族が共通認識のもとでケアプランを作成する。



4. サービスの質 (利用者の交流)

(1) 家族、地域住民やボランティアとの日常的な交流への取組

□家族、地域等との具体的取組

- ①認知症カフェ、いきいき100歳体操、ご当地ラジオ体操
機能訓練スペース兼地域交流スペース(現デイサービス)を活用し、
地域から参加してもらい入居者や家族、地域との交流の機会をつくる。
- ②認知症世界の歩き方ワークショップや認知症サポーター講座の実施
スタッフや地域社会への啓もう

□屋外スペースや地域交流スペースを活用した定期的な取組

- ①介護予防教室
- ②定期的に介護相談窓口を開設



※グリーンライフ仲池上の介護予防教室

(2) 施設での利用者の交流に関する取組

□屋外スペースや地域交流スペースを活用した定期的な取組

①現デイサービスを機能訓練スペース兼地域交流スペースに変更し、
談話スペースを設け、利用者同士の交流の機会を促す。

②コミュニケーションのハブにLOVOTが活躍

共通の話題があると会話も弾む。

「まっことかわいいねえ」「今日の服似おうちゅうね」との会話が飛び交い、
かわいいLOVOTが入居者の感情をやわらかくする。



※グリーンライフ仲池上

5. サービスの質 (安全対策)

(1) 身体拘束廃止に向けた取組

□身体拘束廃止の理念

入居者を一人の人として人格を尊重し、常に尊敬の念を持って、「ご自身の意思でその人らしく
生きられる暮らしの場」と、「安全に配慮するとともに、安心・快適に過ごせる暮らしの場」を提供する
ことに努めます。

～樂リハLIFE高知杉井流 身体拘束廃止のための指針より抜粋～

身体拘束廃止に向けた取組の結果、身体拘束はゼロ

(2) 高齢者虐待防止、早期対応への取組

□高齢者虐待防止の考え方

「虐待は尊厳の侵害」という認識のもと、虐待を絶対に許さない姿勢を貫きます。

虐待を起こさない環境づくりのために、入居者の抱えている困りごとに寄り添い、解消のサポートができる専門性や入居者をケアする職員自身の心身のケアについて、教育研修を行う。

□高齢者虐待防止の早期発見・対応方法

①自主点検

施設の管理者が、年1回自主点検シートに基づき、自事業所の高齢者虐待の兆候の有無を確認する。

②運営監査室による監査

施設側が行った自主点検を元に、年1回運営監査による現地での監査を行う。

なお無作為に選出された職員からのヒアリングも行う。

③高齢者虐待防止・身体拘束廃止委員会

毎月開催

1

2

3

(3) 衛生管理、感染症対策

□感染症や食中毒発生予防及び発生時の対応

①業務継続計画、感染症対策マニュアルの策定

2023年12月1日に業務継続計画を策定済み。

2024年2月1日に感染症対策マニュアルを改定済み。

②感染症対策委員会の開催

年2回、施設長・看護師を中心に多職種で行う。

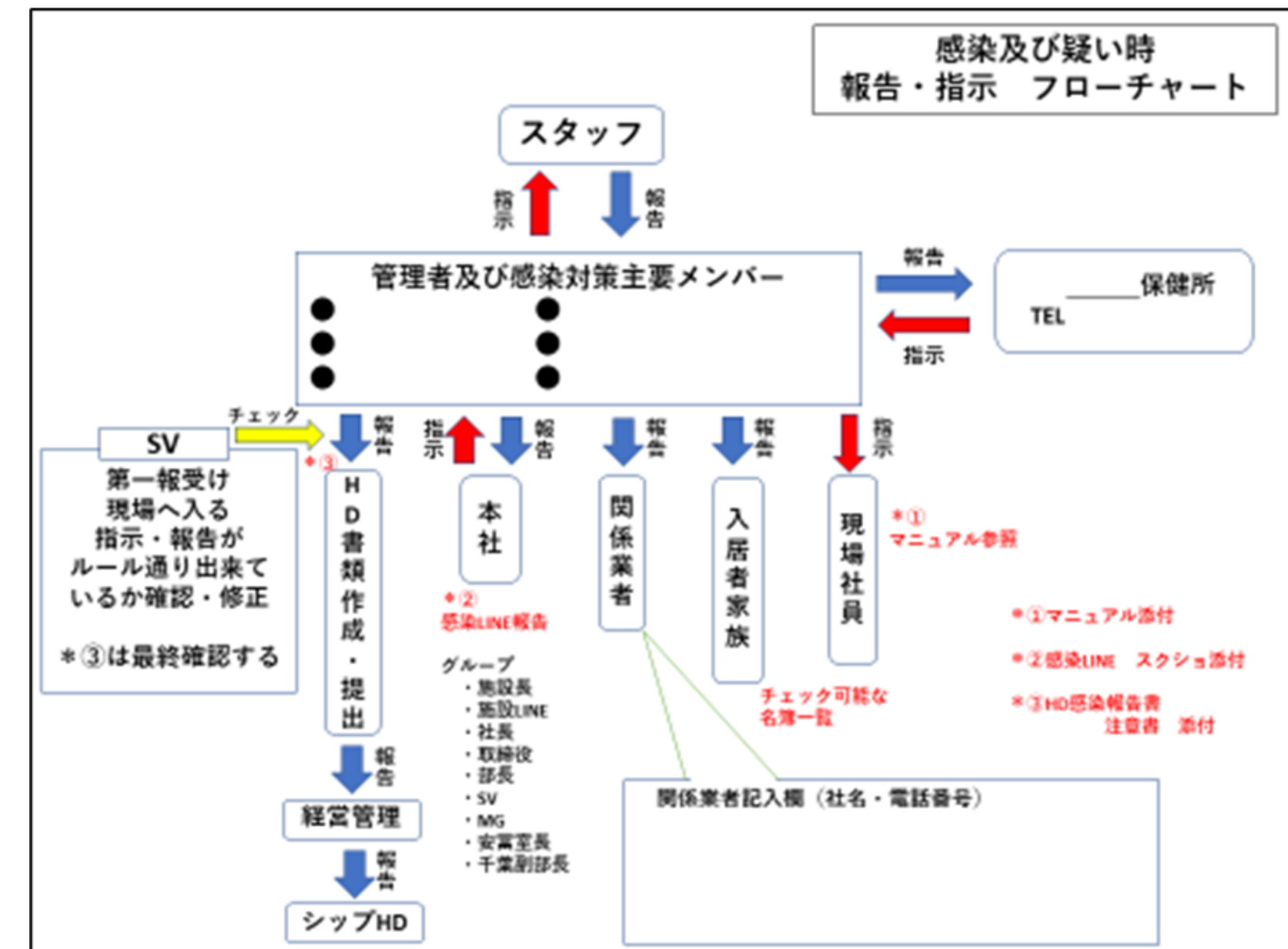
③感染症・食中毒の発生予防及びまん延防止 研修・訓練

年2回研修・訓練を同時開催。

④感染症発生時の対応

直近のコロナ時には、協力医療機関の高知中央クリニックと連携し、検査・処方。

法人の感染症担当者がゾーニングや施設内消毒の必要性を確認し、施設内の感染拡大を防止した。



(4) 苦情受付体制及びサービスの質向上の取組

□ 苦情を言いやすい体制づくり

① 苦情対応窓口について

施設長を苦情対応窓口として設定。

② ご意見箱の設置

入居者・家族からの意見を収集しやすいようにご意見箱を設置。

③ 社内ホットライン

職員が相談・通報・提案・意見を出しやすいように社内ホットラインを設置。

職員の端末でQRコードからホットラインへ簡単にアクセス。

④ 社外相談・通報窓口

顧問弁護士への相談・通報ができるように、クレドに相談・通報先を記載。



(5) 事故防止への取組

□事故の発生及び再発防止に向けた取組

①インシデント・アクシデント報告

インシデントやアクシデント発生時は、報告書を作成し、再発防止策を講じたのち、本部へ報告。
大きな事象については、全社で共有し、同様の事故等が起こらないように啓蒙する。

②介護事故防止委員会について

月1回、直近で発生した事故の検証と再発防止策の検討を行う。

事故発生への対応フロー



6. サービスの質 (職員の資質向上等)

(1) 質の高いサービスを継続して提供するための取組

□「ご家族アンケート」の実施

「ご家族アンケート」の年1回実施
→ご意見の施設へのフィードバック・サービス改善への反映

□体系的な社内研修

- ①全職員対象の体系的な社内研修
 - ・職種別・階層別・テーマ別など13研修を展開(2025年度)
→年間計53回を実施し、スキルアップの機会提供
→同テーマ研修の複数回開催により、受講機会の確保
- ②質の高い学習機会の提供
 - ・外部の有識者・専門家の講師招聘
→介護業界の最新動向や知識・技術のアップデート
 - ・他施設との意見交流を通じて、問題解決能力を育成

2025年度 社内研修 概要 (オンライン/集合)

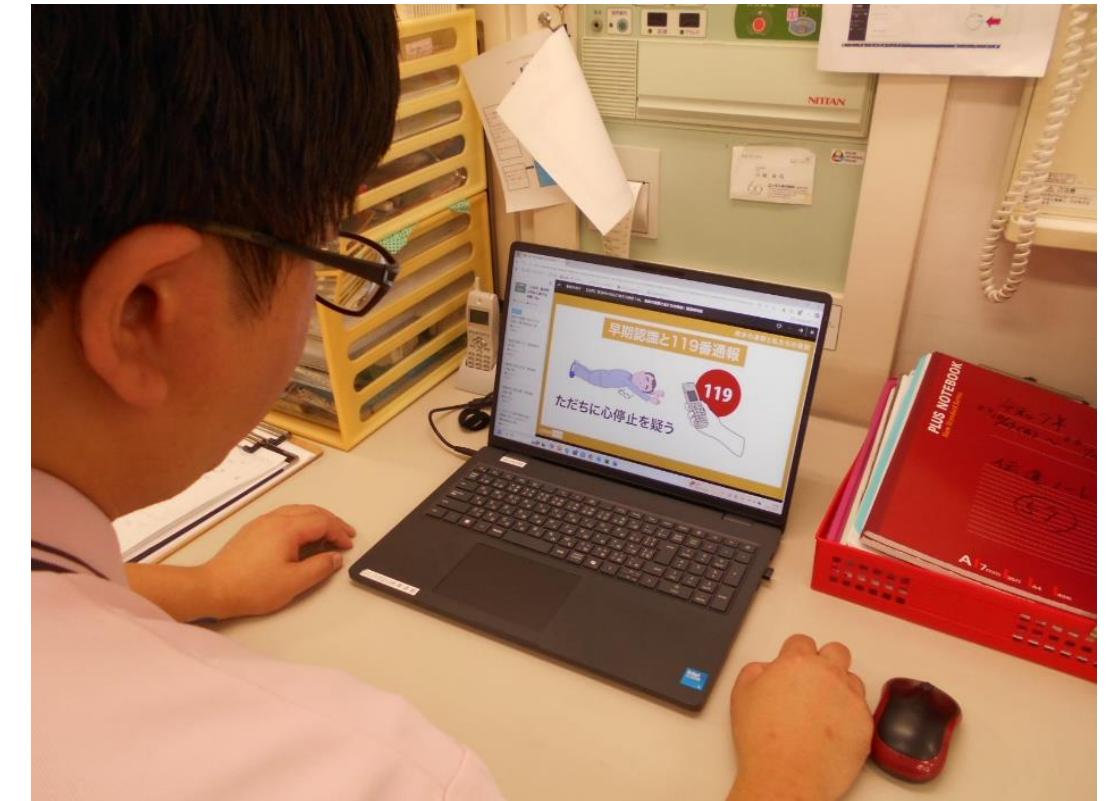
区分	No.	研修名	研修テーマ	開催月
職種別	1	施設長研修	①ハラスメント ②コンプライアンス	8月 10月
	2	新任施設長研修	①マネジメント ②業務改善	11月 12月
	3	生活相談員研修	①不同意メッセージ ②相談員の役割、専門性の3つの視点	9月 2・3月
	4	ケアマネ研修	・ケアカルテを使用したケアプラン作成	12・1月
	5	ナース研修	・生活の中から健康を引き出す視点	12・1月
階層別	6	リーダー研修	・リーダーの役割、立ち回り方等	1・2月
	7	新任リーダー研修	・リーダーシップ・コミュニケーション	6・9月
	8	介護職2年目研修 (集合)	・VR認知症体験、介護技術	7・8・9月
	9	新人研修	・会社理念、介護とは、薬、認知症等	偶数月
	10	介護未経験者研修	・高齢者の理解、コミュニケーション等	奇数月
テーマ別	11	新卒社員研修 (集合)	①心構え、接遇マナー、理念、虐待等 ②カレンダー制作、レク、ハラスメント ③メンタルヘルス、付加価値 ④目標管理	4月 5月 10月 3月
	12	介護職の医療的行為研修	・やってはいけない医行為	毎月
	13	認知症介護研修	・不同意メッセージ	8月

(2) 職員が研修に参加しやすい環境作り

□負担軽減と学習効果化の向上

①働きやすい参加環境の整備

- ・シフト調整により、勤務時間内の参加推進
- ・オンライン研修(ライブ): 移動や時間の負担の軽減
- ・集合研修(対面): 他の施設参加者との交流や意見交換を重視



②学習効率を最大化する研修の実施

- ・2～3時間の短時間・集中型のオンライン研修
→業務への影響を最小限に
- ・eラーニングの活用
→全職員が法定研修テーマを効率的かつ均質に習得
→自己学習の機会の提供
→個人ID付与により、受講状況・管理

eラーニング「care hint」の活用



(3) 資格取得に関する支援

□キャリアアップと人財定着に繋げる資格取得支援プログラム

①新卒社員への 介護職員初任者研修取得支援		受講料の全額会社負担
		勤務扱いによる受講と給与の支給
		学校探し・受講手続き、受講状況の確認フォロー
②介護福祉士受験・合格者支援		受験に必要な実務者研修の情報提供
		eラーニングによる自主学習サポート
		合格者へお祝い金の授与・資格手当アップ
③ ケアマネジャー資格取得・資格保持支援 試験合格者の「実務研修」 資格保有者の「更新研修」		受講料・交通費・事務手数料の全額会社負担
		勤務扱いによる受講と給与の支給

(3) 資格取得に関する支援

□働きやすい職場づくりに向けての具体的な取組

①職員の不安・不満の早期対応

職員がもつ不安・不満については、管理者が適時話を伺い、不安・不満を早めに解消する。

②職員面談の実施

施設長による職員面談は、年2回実施、エリアの責任者(SV)による職員面談は、年1回実施し、職員からの相談・通報・提案・意見を聞く。

③休みについて

月9回の公休に対し、諸事情がある場合は、できる限り希望休の配慮を行う。

④記録の確認、申し送り、着替え

就業時間内にすべて行う。

⑤介護記録システム

2025年11月より介護記録システム「ケアカルテ導入」、音声入力サポートの「ハナスト」を同時導入。
話すだけで、介護記録、連絡、申し送りなどの間接業務をAIアプリがサポート。

?

?

?

7. 安定した事業所運営

(1) 職員への処遇改善

□ 処遇改善

① 処遇改善手当の支給

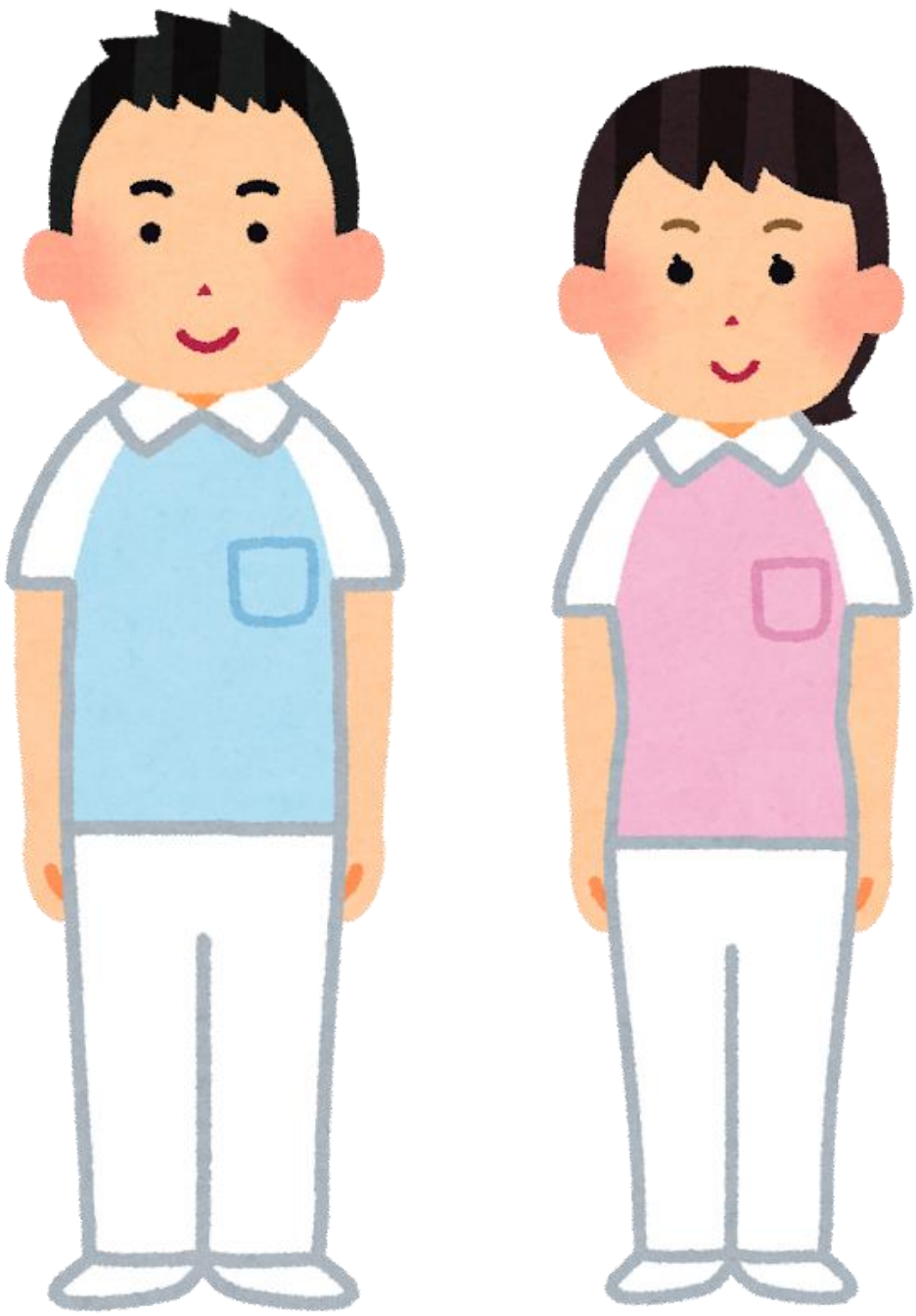
保有資格	月給者	時給者
介護福祉士	38,000円	235円
実務者研修	33,000円	204円
初任者研修	31,000円	192円
保有資格なし	28,000円	173円

② ベースアップ加算の支給

月給者	時給制
9,100円	56円

③ 社員登用

施設長の推薦により年1回社員登用



(2) 人材確保に向けた具体的な取組

□職員の新規採用に向けた施策

- ①社員紹介制度
- ②お祝い金の支給
- ③特定技能外国人の受入れ

特定施設へ転換したのち、特定技能外国人の受入れを計画。

□職員の定着(離職防止)に向けた施策

- ①職員の不安・不満の早期対応 ※再掲

職員がもつ不安・不満については、管理者が適時話を聞いて、不安・不満を早めに解消する。

- ②職員面談の実施 ※再掲

施設長による職員面談は、年2回実施、エリアの責任者(SV)による職員面談は、年1回実施し、職員からの相談・通報・提案・意見を聞くようにしている。

- ③新入社員(新卒)の1年目についてはメンター制度、2年目以降は階層別の研修にてフォロー

- ④勤務条件の柔軟な見直し

(2) 人材確保に向けた具体的な取組

□職員の心身へのケア

①定期健康診断の実施

年1回、夜勤従事者については年2回実施。

②メンタルヘルスチェックの実施(年1回)

③介護記録システム(11月導入)

紙の記録をシステム化し、間接業務の負担を軽減。

また音声サポート機能が、外国人にも記録のハードルが低下。

④お掃除ロボットの導入(予定)

共用スペースの掃除を自動化することで、介護職が入居者とより接する時間を確保することができる。

⑤LOVOTの導入(予定)

LOVOTと接することで感情が穏やかになる入居者の存在が認められる。介助しやすくなることに期待が持てる。



(3) 応募内容の遵守に向けた具体的な取組

□応募の提案内容を遵守していくための運用方法

①求人票の管理

本社の人事部採用課が一括し、就業規則・給与規定に沿って、求人内容を管理。

②決裁申請

採用決裁時に、各決裁者が雇用契約の内容を確認するため、求人票と一致しない雇用契約は除外される仕組み。

採用時の決裁者フロー

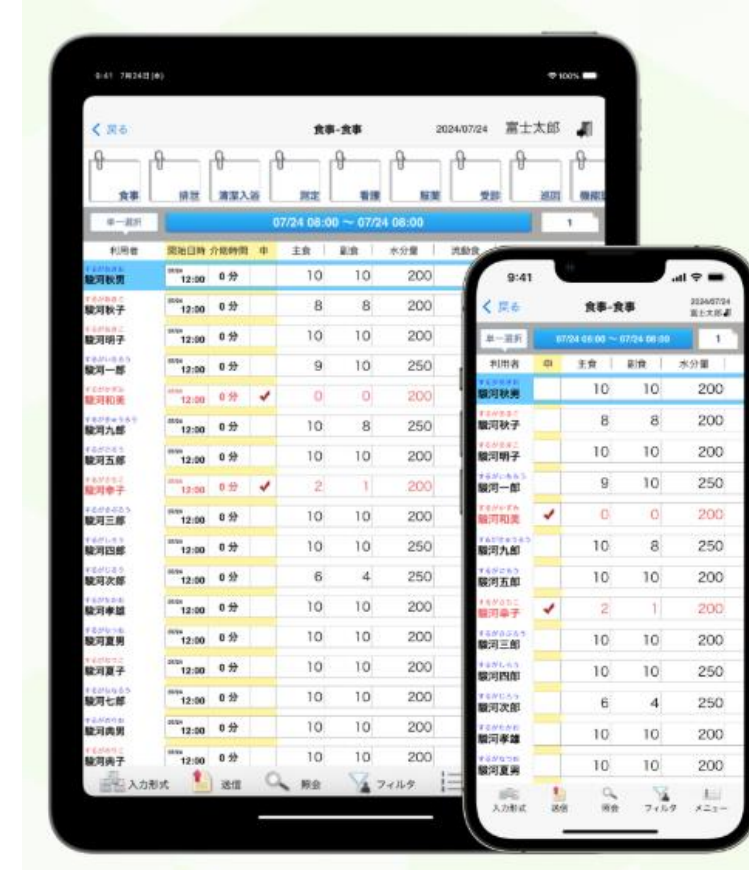


8. その他

(1) DX

□介護記録システム

2025年11月より介護記録システム「ケアカルテ導入」、音声入力サポートの「ハナスト」を同時導入。
話すだけで、介護記録、連絡、申し送りなどの間接業務をAIアプリがサポートする。



□お掃除ロボットの導入(予定)

共用スペースの掃除を自動化することで、介護職が入居者とより接する時間を確保することができる。

□LOVOTの導入(予定)

LOVOTによる癒し、入居者・職員との交流のハブ化。
認知症状を持つ人とのやり取りを通じて、認知機能の低下の抑制や精神的ケアに役立つ可能性が実証実験で示されている。
LOVOTの存在が入居者の発話や行動を促し、笑顔を増やしたり、ストレスを軽減したりする効果が期待される。



(2) その他

□デイサービスの今後の活用

機能訓練スペース兼地域交流スペースとして活用する。

- ・認知症世界の歩き方ワークショップ
- ・いきいき100歳体操
- ・ご当地ラジオ体操
- ・パワーリハビリテーション機器の無料開放

地域住民の健康寿命を増進する。
地域住民と入居者との交流を図る。

