

振り返りは必要と感じ、第4回目にビデオを見て感じたことについてグループ討議を行う。ただし早い段階でビデオが回ってきたものについては、振り返る時期が遅く、ビデオを見た感想にも温度差を感じ、このビデオも改善計画を作成していく前に見てもらえるように工夫すべきであったように思う。

(2) オリエンテーション

従来の講義を中心とした研修と違って、参加型のゼミナール方式で行う長期的な研修と並行して、各回出される課題や施設の改善を行っていくことは、施設での業務を抱えた介護職員にとっては困難な場合があり、受講生の中から、そこまで予想していなかったという戸惑いの意見も聞かれた。

オリエンテーションにて、各回の研修内容の意図とスケジュールを明確に伝えるとともに、受講生自身の動機づけを強化することが必要である。また、受講生以外の職員と、研修会参加により得た知見を共有化し、自施設で共に課題に取り組む体制を整えていくことも重要である。

(3) 課題の抽出・整理について

キャプション評価を用いて、現状の課題を抽出・整理し、写真にて課題を明示することは、他の職員に対しても理解を促しやすく有効であった。研修で学んだPEAP（認知症高齢者への環境支援のための指針）の視点からの評価がみられる中、PEAPを十分に理解できておらず、評価の基準が不明確なキャプションもみられた。

ここでの課題の抽出状況が後の改善計画作成に大きく関わってくるので、重要な部分だと思われる。したがって、環境を評価するにあたりPEAPを十分に理解し評価基準を明確化することが重要である。

(4) 改善計画作成について

各施設の現状・課題に即した改善計画を作成する。また、これまでのグループ討議にて他施設との意見交換により、取り組み状況や

成功事例を知り得ることができ、改善へのきっかけにもつながっている。

(5) 個別発表について

平成16年度は先進的な取り組みを行っている施設、平成17年度は前年度受講施設より改善の取り組み実践を報告してもらい、受講生自身が今後の取り組みのイメージを持つことができた。

個別発表はパワーポイントを使って自施設の取り組みをまとめて報告するという点で、各自の努力がうかがえる。しかし、平成16、17年度ともに受講生からの積極的な質問や意見は少なく、個別発表に対して消極的な態度がみられた。今後、講師陣からの質問やコメントを受けるだけでなく、受講生同士の活発な意見交換により、新たな気づきを得ることが期待される。

また、個別発表を受けて、発表者が設定したテーマでグループ討議を行うことで、より密で有意義な内容となった。

D. おわりに

研修内容についてはマニュアルを作成し、受講生に配布することで、各回の目的やねらいを事前に伝えやすくなると思われる。

また、この研修では、自施設のことを話し、また他施設の取り組みを聞く、という内容ですすめてきた。今後は、受講生がより改善計画や方向性を具体化できるように、施設見学を研修プログラムに組み入れていきたいと考えている。

従来型施設を対象とした認知症ケア研修プログラムと環境改善の多面的評価
（その2） 研修プログラムにおける施設キャプション評価

主任研究者：足立 啓 （和歌山大学教授）
研究協力者：岩本 明日香（和歌山大学学生）
研究協力者：安岡 真由 （和歌山大学大学院生）
研究協力者：郡山 智彦 （和歌山大学大学院研究生）
研究協力者：品川 靖幸 （和歌山大学大学院生）

職員のケア環境に対する気づきや認識を明確化、共有化するために、キャプション評価法を用いた。キャプション評価は、施設の良い箇所、改善を要する悪い箇所を、写真に撮り簡単な説明を加える手法である。20施設、230人、総数732例のキャプションを分析した結果、良い評価が全体の34%、改善を要する悪い評価が66%であった。共有空間、トイレ、廊下、居室の順に要改善箇所が多い。一部に施設長と現場職員では評価が異なり、意識の相違も見られたが、キャプション評価を実施することで、現場のケア環境に対する認識を高め、改善に対する意識を共有しうる有効な手段となることが示された。

A. 研究の背景と目的

特別養護老人ホーム（以下特養）では、認知症高齢者に対する専門的ケアとともに、その生活の質（QOL）が重要視されている。2002年度より全室個室・ユニットケアを基本とした新型特養が制度化してきたものの、現状では全国で5000施設を超える圧倒的多数の施設は従来型特養である。

新型特養におけるユニットケア研修は存在するが、従来型施設の職員に対するユニットケアや環境改善の重要性を理解してもらう研修は、極めて少ないのが現状である。

平成16年度より大阪府社会福祉協議会が主体となり、従来型特養の職員に対する認知症ケアやユニットケアを目指す専門ゼミナールを実施している。

本研究の目的は、このユニットケア研修会の中で環境改善に関する課題として出された施設キャプション評価を用いて、ケア環境を分析するとともに、キャプション評価法の有効性と効果を検討することである。

B. キャプション評価法について

キャプション評価法は、評価者がカメラを持って良い箇所、改善を要する悪い箇所を撮影した写真を評価表に貼り込み、評価者の感じたことや気付いたこと、簡単な説明を自由に書き込む手法である。

図1に、その「キャプション評価表」を示す。これを、掲示または回覧して他の評価者と情報共有する中からKJ法などを用いて、共同で課題を発見、抽出する、という方法である。

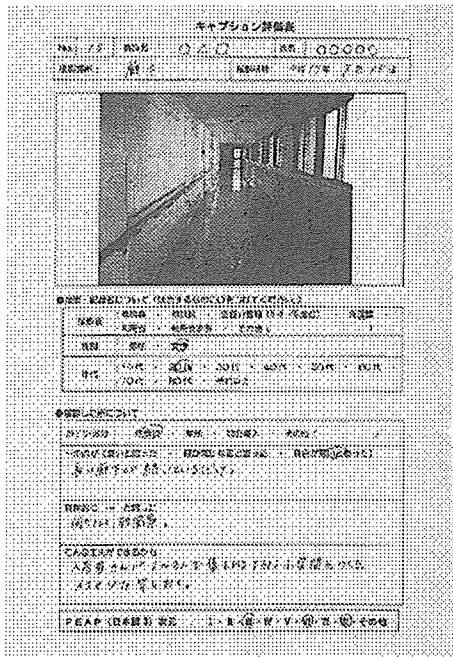


図1：キャプション評価表

C. 研修会参加 20 施設のキャプション評価

研修会参加の 20 施設から表 1 に示す 230 人、総数 732 のキャプションを得た。

1. キャプション総数

総数	732
良い	248 (34%)
気になる・悪い	484 (66%)

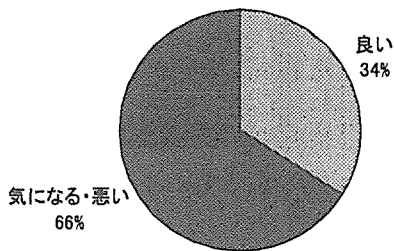


図 2 キャプションの各割合

表 2 1 施設の平均キャプション数

キャプション平均	36.6
良い	12.4
気になる・悪い	24.2

「良い」と評価されたキャプションは全体の 34%、「気になる・悪い」と評価されたキャプ

ションは全体の 66%で、「気になる・悪い」の評価が過半数を占める。

平均キャプション数は 1 施設、36.6 である (表 2)。「気になる」と評価されたキャプションについては、全てが負の評価と捉えられるキャプションであったため、「気になる」と「悪い」の項目は同等の評価として集計を行う。

2. 場所別にみたキャプション評価

表 3 場所別にみたキャプション評価数

	良い	気になる・悪い
総数	248	484
居室	19	62
廊下	28	66
共有空間	132	114
トイレ	11	83
浴室	11	30
玄関・出入り口	4	42
その他	43	87

表 3 は、評価されたキャプションについて場所別の集計結果を示す。なお、共有空間とは、ダイニングや食堂 (キッチン) などを示す。その他については、屋上や中庭などを示す。

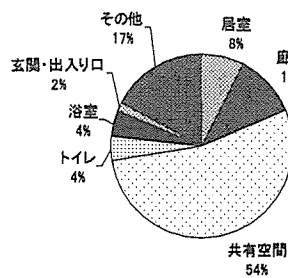


図 3 場所別にみた「良い」評価割合

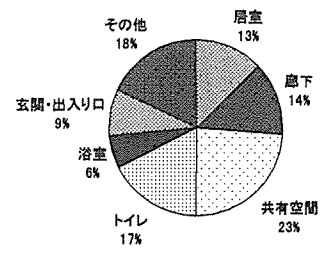


図 4 場所別にみた「気になる・悪い」評価割合

図 3 は、場所別にみた「良い」評価割合、図 4 は、場所別にみた「気になる・悪い」評価割合を示している。

共有空間のキャプションが、「良い」、「気になる・悪い」ともに、一番大きな割合を占めている。特に、「良い」評価では、共有空間が、大きな割合を占める。

共有空間は、入居者、職員共に1日の滞在時間が長いので、問題や課題が目につきやすい。家具配置の工夫などで、気付いた課題を比較的容易に改善できるために、「良い」評価割合が比較的高くなったと思われる。共有空間における、家庭的な雰囲気を目指すハード面の改善として「家具や衝立などで空間を小さく区切る」「木を使う」「畳を置く」などの実施例がみられる。ソフト面での改善例として、「キッチンで入居者と職員と一緒に料理やお菓子を作る」「おしぼり巻きや洗濯物をたたむ手伝いを行う」など、慣れ親しんだ生活行為を取り入れたことも「良い」評価が高い理由の一つと思われる。

「良い」評価の中には、「死角がなくて困る」という、職員側の管理的視点からの評価もみられた。

一方、共有空間で「気になる・悪い」評価の多いキャプションには、「リビングのソファに入居者が座っているのは良いが、座りっぱなしで何もしていない(職員が関わっていない)」「入居者に高さが合わないテーブルがある」「集団食事」「どこにいても同じ雰囲気」などがみられる。これらは、職員が見守りをしやすいように、入居者をリビングに集めていたり、テーブルを置いただけの殺風景な空間であること、業務に追われて集団ケアを行っていること、異食や転倒など事故の不安から物を何も置かないこと、などが理由と考えられる。

共有空間に次いで「気になる・悪い」評価はトイレが多い。その理由は、三大介護である日々の排泄介助であること、従来型施設のため、個別的ケアがしにくい構造であること、などが挙げられる。

3. P E A P次元別にみたキャプション評価

表4はP E A P^{*18}次元の項目を示す。図4

はP E A P次元別のキャプション評価数を示す。キャプション数が多い次元Ⅲ「環境における刺激の質と調整」が223、次いで次元Ⅳ「安全と安心への支援」が206である。

次元Ⅲに関する「良い」評価として多い内容は、「五感を刺激する為に音楽をかける、アロマセラピーを行う」「木製のベッドを使用している」「入居者になじみの装飾品を飾る」などがあり、一方、「気になる・悪い」評価で多い内容には、「居室内に日光が入らない」「トイレの臭いがこもる」などがあつた。

表4 P E A P8次元の項目

I:見当識への支援
II:機能的な能力への支援
III:環境における刺激の質と調整
IV:安全と安心への支援
V:生活の継続性への支援
VI:自己選択への支援
VII:プライバシーの確保
VIII:入居者とのふれあいの促進

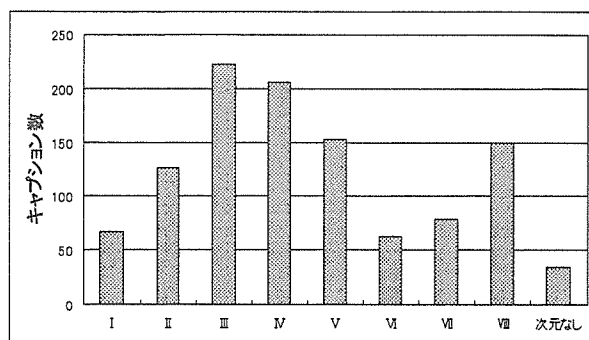


図5 P E A P次元別にみたキャプション評価数

次元Ⅳに関する「良い」評価として、「トイレ床にクッション製のあるものを使用」「浴室のスペースが広い」などがあつた。しかし、「気になる・悪い」評価の方が多くみられ、特に「非常口に置いてある車イス」「トイレ・浴室・居室内の手すりの位置」「トイレのスペースが狭い」「急なスロープ」「廊下の床が滑りやすい」「脱衣室の暖房設備」「ナースコールの位置」「居室の引き戸で入居者が転倒の危険性」など様々な改善を要する内容がみられた。

次元Ⅲ、Ⅳの次に多い評価は次元Ⅴ「生活の継続性への支援」である。「良い」評価として、「畳の部屋にこたつを置いている」「居室がその人らしい」「食事の準備や後片付けを行う」などがあり、他方「気になる・悪い」評価として、「大食堂の雰囲気」「廊下が寒々しく殺風景」などがあつた。

4. PEAP次元別・場所別キャプション評価

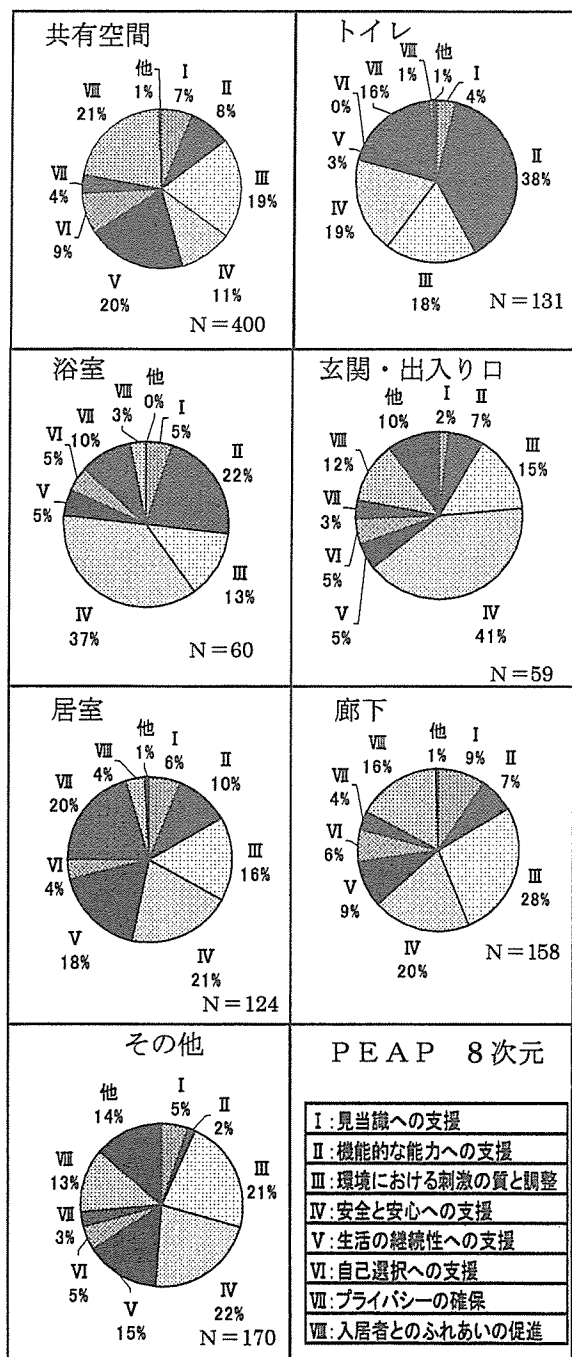


図6 場所別にみたキャプション評価
(N=キャプション数)

次元別に分類したキャプションを、場所別に集計した結果を図6に示す。

多くの入居者が1日の大半を過ごす共有空間では、次元Ⅴが20%と最も多い。入居者の生活継続のために慣れ親しんだ行為や残存機能への支援のための配慮が伺える。

居室では次元Ⅳが21%と最も多い。入居者が一人になる場面も想定され、また「引き戸による転倒の危険」「手すりが不十分」「手すりの位置が悪い」「プライバシーの確保が困難」など、様々な課題が記述されている。

浴室は、次元Ⅳが37%と最も多い。「介護ができる十分なスペースをとる」などの記述がみられる。入居者が、安全で安心な日常生活を確保され、職員や家族の安心も高めるような環境への配慮が求められる。

トイレは次元Ⅱ「機能的な能力への支援」が38%と最も多い。排泄は一人で行える入居者もいるが、出来る限り入居者の日常生活上の自立活動を支えるための環境が重要であるという認識が職員に存在することが伺える。「手すりの位置」「トイレのサイン」「ドアの開閉」「臭い」などの様々な課題が記述されている。

廊下では、次元Ⅲが28%と最も多い。「誰もいない時は電気を切る」「異食などの問題行為を防止するために何も物を置かない」などの記述がみられ、廊下が殺風景な雰囲気の施設が多いことがうかがえる。

次元別に分析を行うことで、それぞれの空間で、どのような配慮が必要かを抽出することができ、環境改善の方針をより明確に設定できる。

5. 各施設の評価者状況

表5は、20施設別のキャプション評価者の職種、人数、キャプション総数を示している。施設によって評価者は3人~30人、職種は3~7種、キャプション数は8~100と大きく異

表 5 施設別のキャプション評価者

施設	施設長	相談員	主任介護職	介護職	入居者	職種							評価人数	キャプション数
						入居者家族	看護士	実習生	事務長	事務員	栄養士	その他		
A			○	○									4	23
B		○	○	○	○	○	○				○		17	36
C			○	○									8	53
D		○	○	○			○	○		○			21	46
E	○	○					○			○		○	25	57
F			○					○				○	4	15
G		○	○	○						○			30	100
H	○	○	○	○	○								6	8
I			○	○									7	59
J	○	○	○	○						○		○	8	19
K	○		○	○			○				○	○	12	27
L		○	○							○		○	7	27
M	○		○	○									14	28
N	○		○	○									3	11
O	○			○									10	48
P		○	○	○				○		○		○	10	30
Q	○	○	○	○					○				12	36
R	○	○	○	○								○	10	29
S		○	○	○							○	○	9	30
T		○	○	○									12	50

なる。キャプション評価が受講生に限定された施設と、施設職員全般で取り組んだ施設と施設間で隔差がみられた。

とりわけ、施設長がキャプション評価した施設は9施設あり、入居者やその家族が評価した施設は2施設ある。このような施設では、現場職員、管理者、入居者の多様な視点や考えの相違を把握することができる。また、栄養士や事務員が評価を行うなど、多数の職種でキャプション評価を行うことで、気づきがより多く、環境の改善計画を立てるのに有効であると思われる。

6. 職種の違いからみたキャプション評価事例

K施設においては、評価者の職種の違いにより様々な評価事例がみられた。以下に、特徴的な3事例について考察する。

(1) 廊下 (写真1)

廊下については、施設長、主任介護職員、機能訓練指導員の様々な立場の3人がキャプション評価を行っている。施設長と主任介護職員は、「介護動線が長い為、コール対応がすぐできない」と「悪い」評価をしている。

しかし、機能訓練指導員は、「廊下の幅も広くフラットである為、長距離の歩行練習ができる」と「良い」評価をしている。

この事例より、同じ場所でも、職種によって評価が異なることから、お互いに相違を認識することが重要である。



写真1 廊下

(2) 浴室 (写真2)

施設長と副主任介護職員が浴室の評価を行っている。施設長は「機械浴2種類、大浴槽、個別浴があり選択肢が多い」と「良い」評価であるのに対し、日常的に現場で介護を行う、副主任介護職員は「個別浴だが、利用者の顔が壁面に向くことになり、表情の確認が難しい」と「悪い」評価である。日常業務を行う職員の方が入居者の視点に近いことを示している。



写真2 浴室

(3) トイレ・汚物処理室 (写真3)

デイルーム隣のトイレと汚物処理室について、施設長、主任介護職員が共に「悪い」評価をしている。キャプション内容は、「入居者が多く集まるデイルームのすぐ横でトイレ誘導を行っている」「くつろぐスペースの横に汚物が置かれている」「臭気が気になり、食事がとれない」であった。改善案として、「トイレ誘導のやり方の工夫」「汚物室の移転」「日中は別のトイレを使う」などが挙げられた。

職種異なる評価者がそれぞれの考えや意見を述べ、問題を共有し、改善案を抽出することは、スムーズな環境改善へつながると思われる。

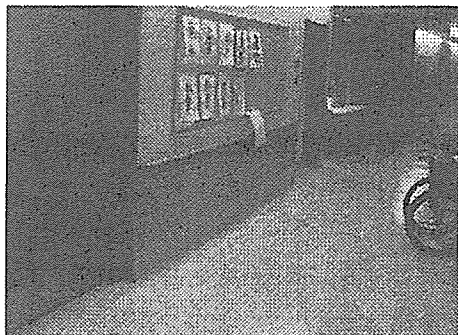


写真3 トイレ、汚物処理室

J. まとめ

施設内のケア環境改善をする上で、個々の職員の考え方を集約したり、共有できない場合は、環境改善に対する困難や、あきらめが生じやすい。

今回、研修会で用いたキャプション評価法は、様々な人が個々の視点で、自分の考えや意見を記すことで、個人個人の考えや意見が集約、共有化でき、今まで気付かなかった新たな問題点の抽出や、改善案の提案を容易にしうる。

また、キャプション評価法で、施設の良い点、改善すべき点を具体的に写真で提示することで、認識もしやすくなる。さらに、研修会で他施設のキャプション結果を基にグループ討議を行い、共通課題に対する議論を深めることが

できた。

施設全体のキャプションを集約することで、施設のより明確な課題抽出や目標設定にもつながる。

キャプション評価は、施設職員が自らのケア環境を多面的に評価することで、管理者と現場職員の相互的理解を深め、より明確なケア環境改善計画を立案する上で、有効な手段となることが明示された。

注釈

※1 PEAP (日本版 3): 「認知症高齢者の環境とケア研究会」がアメリカの PEAP を基に、日本の文化的背景などを考慮して、PEAP を「認知症高齢者への環境支援のための指針」として提唱したもの。8 次元の下に、中項目 (31 項目) と小項目 (111 項目) がある。改訂版 3 (2002 年) に相当する。

参考文献

- 1) 痴呆性高齢者が安心できるケア環境づくり－実践に役立つ環境評価と整備手法－ 児玉桂子・足立啓・下垣光・潮谷有二編 彰国社 2003 年
- 2) 痴呆性高齢者への環境支援指針 (PEAP) を用いた施設環境づくり実践ハンドブック 代表 児玉桂子 2004 年
- 3) ユニットケア白書 特養・老健・医療施設ユニットケア研究会、全国コミュニティライフサポートセンター2003 年
- 4) Gerald D.weisman 訳 松永公隆・足立啓 痴呆症状緩和とケアをたすける環境づくりの指針と手法 日本痴呆ケア学会誌 第 3 巻第 1 号 別冊 2004. 3

従来型施設を対象とした認知症ケア研修プログラムと環境改善の多面的評価 （その3）参加者の最終論文にみる研修の効果と気づき

分担研究者：佐瀬 美恵子（甲南女子大学助教授）

大阪府社会福祉協議会の認知症ケア研修の参加者は平成16年7月から平成17年5月までの約1年間をとおしてさまざまな視点から学習を深めた。事前学習として文献学習やビデオ視聴を行い、研修では参加者間の意見交換、グループワークを実施して認知症ケアの学びを深めてきた。研修では単なる学びで終わることなく、所属する施設のキャプション評価、改善計画、改善の取り組みを同時に実施してきた。そして、1年の研修を締めくくる論文が最後の課題とされ16の論文が提出された。その論文を元に研修の取り組みとその効果について分析した。参加者はハード、ソフト両面の環境改善に取り組み、その結果、さまざまな効果や変化を経験し課題を整理している。また、その過程の中で多くの気づきを得ている。それらは、今後の認知症高齢者ケアに活かされると考えられる。

A. 分析の目的・方法

本研修は20数名の参加者と4名の講師による約1年間10回にわたる取り組みである。研修の中で参加者は事前学習として文献学習やビデオ視聴を行い、毎回の研修ではグループワークを行い、各施設の課題や、優れた取り組みを相互に学びあった。参加者は研修の中で課題（宿題）として所属する施設のキャプション評価を行い、改善すべき課題を抽出し、改善計画を立てて実際に取り組むことが要求された。さらにその経過や成果を報告し、最後に1年間のまとめとして論文を作成して研修が終了することになった。このように本研修は、多くの研修にありがちな、講義を受けて知識を得て帰るという形式ではない、参加型、進行型の研修である。本研究では研修が参加者にどのように受けとめられ、どのような成果があったのか、改善すべき課題は何なのかを知る手だてとして、提出された16の論文を分析することとした。

16の論文は17人分の体験（1施設から2人参加）記録である。その書きぶりや内容には若干の相違が見られ、各施設の取り組みの全容が正確に記述されているとは言い切れない。しかし、そ

こからは約1年間にわたる参加者の環境改善の取り組みや気づきが読み取れた。そこで、各論文の中から、1年間の「環境改善の取り組み」と「取り組みの効果」、「取り組み後の課題」、「取り組みをとおしての気づき」を抽出し分類、分析を行った。

B. 分析結果

論文のほとんどが、最初に研修への参加動機を述べ、自分の問題意識や所属する施設の課題について触れ、約1年間にわたる環境改善の取り組みの概略とその結果、効果や変化が記述されていた。主な内容は以下のとおりである。なお、「環境」とはハード面とソフト面の両方を含めたものと捉え分析している。

1. 環境改善の取り組み

環境改善の進め方は委員会やプロジェクトチームを作って開始したり、有志を募ったり、一人ひとりのスタッフに声をかけたりと施設によって異なるが、どのように上司や同僚に伝えるのか悩みながらの取り組みであったようである。

（1）ハード面の取り組み

多くの施設は、従来型の特別養護老人ホームの限界を抱えながらもキャプション評価を契機として居心地の良い空間づくりのための取り組みを行っている。くつろぎの場所を確保することを考え、廊下の活用や居室の個別化、家庭的な空間づくりなどを行っている。例えば、

- ・くつろげる場所づくりを意図してテーブルやソファを設置
- ・廊下を活用し、くつろぎスペースに変えようとソファを設置、掲示物を見やすい位置に
- ・居室内の個別化、家に似た空間づくりへ
- ・トイレのドア改修
- ・キッチンの確保
- ・家庭に近い食器、陶食器の使用
- ・居室のカーテンを扉に
- ・個人浴の増築
- ・浴室の表示
- ・のれんによりプライバシーへの配慮
- ・家族のための談話スペースの確保 など

(2) ソフト面の取り組み

ハード面の取り組みと同時に小グループケアの試みや排泄、入浴、食事、そしてレクリエーションなどの日常生活の見直しが行われている。

- ・タイムテーブルの変更
- ・排泄ケア：おむつ外し
- ・入浴ケア：手順の見直し、1対1の形式へ
- ・食事：スタッフも一緒に食事、エプロンの必要性の見直し、いつでもお茶の飲める環境づくり、食事時間を長く
- ・レクリエーションの取り組みや行事内容の変更
- ・家族との関係づくりを意識して、談話室を作る。各居室に椅子を配置する など

(3) 労働環境の改善

参加者は環境改善に取り組むために勤務時間の変更など労働環境の見直しも行っている。

- ・勤務時間の変更：人員が必要な時間帯にあわせて出勤時間帯の変更、夕食介助をゆっくりするために退庁時間を15分遅く
- ・業務の見直し：ショートステイの受入業務の合理化。大規模行事を少なくした。入浴手順の変更。食事時間の変更。小グループ化

- ・人員の確保 など

2. 取り組みの効果（変化）

前述した環境改善の取り組みの結果、高齢者やスタッフにさまざまな効果（変化）が現れている。

環境（ハード面）の変化として、「より家庭に近い環境になった」「家人との面会の場の確保された」「廊下が活用されてくつろぎのスペースや作品展示の場として活用されている」「明るく施設臭もなくなった」などの効果（変化）がみられ、さらにケアの場面では以下のような効果（変化）が見られた。

(1) 高齢者の変化

- ・徘徊していた方が落ち着いた
- ・居眠りばかりの方が活気を取り戻した。テレビや新聞を見たり、トイレ誘導にも快く応じてくれるようになった。
- ・利用者の主体的、能動的な行動が見られた
お茶を自分で入れて飲んでいる
いろいろな所に座っている
職員の誘導がなくても利用者どうしの交流が生まれている
- ・ニーズが増えた
自宅に帰りたい、紫陽花見物がしたい
今までとは違う喜びの声、不満の声、希望の声が聞こえている
- ・高齢者とのスタッフの関係性の変化
寄り添う時間が増えた
高齢者と職員の距離が近づいた
高齢者の方からスタッフに話しかけてくれる
スタッフが高齢者に「ありがとう」という
食堂から帰った高齢者に「お帰り」と声かけ

(2) ケアの変化

- ・声かけが変わる
- ・高齢者一人ひとりに目を向けて、寄り添うケアに一步近づいた
- ・利用者への寄り添いが、目に見えるようになった
- ・入浴日を増やし、ユニットごとの入浴が可能に、一度に入る人数も減少
- ・一緒に食事をするにより食事の時の表情、

嗜好が見えた

- ・バタバタすることが減少して、サービスの質が安定
- ・車イスの転落の危険が減少
- ・プライバシーに配慮
- ・車イスの長時間利用者がソファーに移動
- ・排泄ケアの改善 など

(3) スタッフの変化

ケアの変化と連動して、環境改善が行われた結果、スタッフの動きや意欲の変化が生まれていた。

- ・メンバー間での意識の統一ができた
- ・利用者の傍にすることが多くなった
- ・利用者の表情がよく見え、個人の情報が得やすく、異変にすぐ対応できる
- ・ナースコールが確認しやすく、すぐ対応できるようになった
- ・シーツ交換日をなくし、入居者とのかかわりがもてるようになった
- ・1対1の入浴、ゆっくりと入浴、スタッフに余裕が生まれた
- ・中庭で入居者と一緒にガーデニングしたいと申し出がある
- ・改善を受け入れられて取り組みに意欲が出てきた など

(4) スタッフと家族の関係性の変化

- ・家族への声かけが増えた
- ・作品展示をとおして家族とのコミュニケーションが増えた
- ・椅子やテーブルが家族から寄付 など

(5) スタッフ・組織の変化

- ・チーム内の意識の変化
- ・メンバー間での意識の統一
- ・提案や要求をトップに上げやすくなったなど

3. 取り組み後の課題

環境改善の取り組みは研修期間中には予算化が難しく、大きな改修を行う段階まで至らず、できる範囲の取り組みが中心となった。

また、環境改善をしたことによって新たな課題に遭遇することもあった。例えば、食堂に冷蔵庫を設置すると、もの取られ妄想の方への対応に苦

慮するなどである。

さらに、施設利用者のADLは一様ではなく、歩行できる方を対象とすることになり、車イスや歩行器利用者の場所づくり、重度化した利用者にとっての「くつろぎ、安心の空間づくり」が課題となっている。その他の課題の主なものは以下のとおりである。

(1) 意識の共有や全体への広がり

- ・PEAPの理解や継続が課題
- ・施設全体の取り組みへの広がりが課題。一部の人の取り組みになってしまう。職員への負荷を和らげることが課題

(2) 人材確保などスタッフの体制

- ・人材確保・人材育成：職員が辞めない環境作り、問題意識を持った職員に活躍の場を提供、人を育てる教育・研修マニュアルの作成、スーパーバイザーの役割・資質、あり方が課題
- ・組織の課題：情報伝達、課題の共有の強化。変革に必要な組織力

(3) ケアの課題

- ・ショートステイ利用者への対応：同室者が日々入れ替わり、利用者同士馴染みの関係を持ちにくい
- ・個人が見えてきたからこそ、スタッフの感性を磨き、個別ケアに結びつけその人らしさを大切にすることが大きな課題
- ・人としての関係、なごみの関係、信頼関係の築きが大切であるが難しい

4. 取り組みをとおしての「気づき」

(1) 利用者との関係性への「気づき」：ニーズを聞いていない

ある参加者は、「こちらが思う以上に利用者の受身姿勢が強く、寮母が出してくれて当たり前、といった考えの強い人が多かった」と記述している。また別の参加者は、「自分で選択するという事ができない、してはならないという意識がいつの間にか入所者側、もちろん職員側にもあったのではないかと思う」と気づいている。

そして、「入所者、利用者やその家族に意見や要望を聞くことが無かった」、「改善過程で無意識

のうちに抜け落ちていった部分は、入居者が何を望んでいるかという視点。介護に従事する中で入居者に意向を聞く事ができない、またはしない場面が多い。入居者のために行っているのだから、必ず入居者のためになるはずであるという思い込みがあったように思う」と記述している。

(2) 利用者の立場で考える

利用者の立場に立ってケアすることはケアの原則である。が、現実にはスタッフの都合でケアしていることが多い。環境改善を行いながら、「介護者側の都合が優先していた」、「設置する側の自己満足になることがないように、入居者の目線で考えなくてはならない」、「入居者の為に、よかれと思いきんで取り組んではいるが、常に振り返りながら、評価、実施を繰り返して取り組んでいかなければ、ただの自己満足に陥ると思った」と振り返っている。

「物の位置も職員の立場ではなく、お年寄りの目線、立場で考えなければならぬ」と記述している。「相手の立場に立ってケアをする」というのはケアの基本である。そのことが環境改善をとおして改めて気づくことになったと思われる。

(3) 個別ケアへの気づき

参加者のひとりには、「お年寄りの居場所も、私たちと同じように個々に違う」と記述し、利用者を特別な存在ではなく自分と同じ存在として気づいている。そして、「職員一人ひとりの関わり次第で、利用者の生活や表情が一変する」ことを体験し、「個人が見えたからこそ全ての介護がその人によって時間や、方法や対応が変わるのだと思います」と、一人の人への個別ケアへの気づきが見られる。

(4) 家族との協働したケアへ

「入居者の中には自分の好きなものを選んで、その中で生活できる方は少なく、スタッフの思いと家族の協力がなければ進めることは難しい」、「ハード面だけでなく、生活の場に何が必要かを入所者やその家族と共に考えていける環境作りが必要」と、家族と協働したケアへの気づきが見られる。

(5) あきらめないこと、その他

取り組みをとおして「あきらめないことが大切」と気づいている。参加者は上司に提案してもダメだと提案をせずにあきらめていた経験があるが、環境改善をとおして、「あきらめないことが本当に大事」と記述している。

その他、「他部署の協力連携が必要不可欠」と振り返り、「新たに何かを設置することよりも機能していないとが必要である部分の改善、修正がより難しい」、「できていないのはそれなりの理由がある」と記述している。

また「良いと思えるような職員の行動や施設の設備をうまく活用できていないことがある。今ある資源を生かして、職員全体で共有して機能させることも、新しいことをはじめると同時に必要なこと」、「建物の老朽化により危険箇所が目につき、安全を重視したため、慢性的な人手不足から来る業務の効率アップを無意識の内に図っていた」と日頃のケアを振り返る機会となるなど、さまざまな気づきを得ていた。

C. 考察

1. 環境改善の効果と課題

論文では研修で学んだキャプション評価という具体的な手法を使うことによって、環境改善が具体的に動き出していることがわかった。参加者はキャプション評価やPEAPの学習会を行いながら環境改善に取り組んでいた。参加者が中心となり上司や同僚を巻き込んでキャプション評価を実施、その結果明らかになった課題や施設がそれまで抱えていた課題の改善に向けて、改善計画の立案、実施が行われた。

居心地の良い空間づくりを目的に、環境改善を行った結果、徘徊していた高齢者が落ち着かれたり、居眠りばかりしていた方が活気を取り戻したり、自分でお茶を入れて飲んだり、利用者相互の自発的な交流が生まれたり、利用者の主体的な行動を引き出したりしていた。

参加者は高齢者の目に見える変化を体験しているだけでなく、ニーズが表出されたり、不満の声が出されたりするなど、今までにない高齢者の

行動を見て、それを喜んでいる。

また、環境改善の取り組みは、3大介護といわれる排泄・食事・入浴ケアに関連する内容が多かった。それぞれの項目において、取り組みは一定の効果を生んでいた。また、小グループ化などのソフト面を中心とした環境改善の結果、ゆとりが生まれたという記述がある。時間を気にしなくなり利用者の傍にすることが多くなり、一人ひとりの高齢者のことが見え始めたことと記述し、寄り添うケアへの動きが見える。

ケアの変化は「水分補給」が「ティータイム」という言葉に変わっていくことに象徴される。利用者の「生活」を支援しているという視点になっている。まさに、生活を利用者に返していく取り組みである。

また、ハード・ソフト両面の環境改善の取り組みは労働環境への取り組みに繋がっている。それは参加者が環境改善に取り組む中で運営管理、経営などの組織内の課題に直面することにもなる。どのように上司に課題を伝え具体的な展開を引き出せるか、どのように他のスタッフに取り組みを伝えていくか。その方法論の模索や自分自身の課題に向き合うことにもなる。それらのことは研修のグループワークの中でも議論され、他施設の取り組みや研修参加者から一定の解決策を得たりしているが、継続した課題となっていた。

2. ケアの変化、ケアへの気づきから

参加者は環境改善の取り組みをとおして、高齢者の変化を実感し、また自分たちのケアを振り返り、さまざまな気づきを得ていた。

まず、利用者との関係性への気づきがあった。施設の生活において、「自己選択できない、してはいけない」という意識が利用者にも職員側にもあったのではないかと、「利用者が受動的な態度になっているのは自分達にも責任があったのではないかと振り返っている。入居者のためになっている思いこみ（パターナリズム）への気づきである。環境改善も自己満足に陥らないようにと考えている。

そして、環境改善をとおして、日頃のケアが介護者の都合で行われていたのではないかと気づい

ている。利用者の立場にたつてケアや環境改善を行うことが大切であるということに気づいており、ケアの原則への振り返りが行われていた。

環境改善は参加者やスタッフが、高齢者は一人ひとり異なる人格を持った人である、ということに気づくことに繋がっている。そして、個別性への気づきは個別ケアへの気づきへと繋がっている。

ある参加者の施設では、エプロンの必要性の議論や居室の表札についての議論（表札をかけるとその人が亡くなったときにそれが外されるのが寂しい）が行われている。ささいなことのようにあるが、高齢者の意見を聞く機会をもったことの意味は大きい。利用者の自己決定を支援することでもある。利用者との関係性の変化はケアへの変化につながると思われる。

また、ある参加者やスタッフは上司への環境改善の提案をして受け入れられた体験などから、達成感ややりがいを感じている。

これら研修や環境改善をとおしての学びや気づきは、参加者の今後の認知症高齢者ケアを考える際に影響を与えるものと考えられる。

3. 研修プログラムについて

参加者は約1年間の研修期間中に施設の環境評価、評価に基づいた改善計画の立案、計画の実施、実施後の報告などが要求される。1年間にわたり、それまで施設が抱えていた課題に向き合うだけでなく、キャプション評価などを通じて新たな課題に向き合うことになる。そして、改善計画の立案・実施・評価という過程を体験する。決して楽な研修プログラムではないが、約1年をかけることによって、この一連の過程を経験することができている。この過程を経ることによって参加者はさまざまな「気づき」を得ることになる。長期の研修プログラムの成果であると考えられる。

ところで、環境改善に取り組む中で施設見学が具体的な行動のきっかけになっている事例が数例ある。研修で得られた情報を元に先進的に取り組んでいる施設見学を行っている。先進施設を見学することによって、自分の施設の課題解決への具体的なアイデアを得るだけでなく、改善できると

いう確かな事実を見て改善に取り組むことができている。今後、研修期間中に施設見学を取り入れること検討する必要がある。研修を契機として環境改善を進める際の大きなヒントが得られると考えるからである。

また、論文では環境改善は高齢者全体に通じるものとして検討されており、一定の効果が出ている。しかし、認知症高齢者へのケアを意識した記述は少ないと感じた。さらに、認知症高齢者の混乱の根底にある記憶障害や見当識障害に対する配慮を意識した環境改善に取り組めるよう研修を深める必要がある。平成17年度の研修では施設の課題を抽出する際に、PEAPのどの次元に該当するか記入するように説明した。その効果が出ることを期待したい。

【表一 論文にみる研修参加者の取り組みと効果及び気づき】

	取り組みの効果	取り組み後の課題	気づき
<p>A</p> <p>環境改善の取り組み</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. PEAPを意識した年度予算の提案 2. 居心地の良い空間作り 食堂にソファアーム、観葉植物を飾ったり、鳥の声などの音楽を流す 3. PEAPを進めていく 各フロアに自由に使える予算を10万円 各フロアの現場スタッフからメンバーを選出フロア毎に環境改善に取り組み。施設見学 4. ショートステイ受入業務の合理化を検討 5. 勤務時間帯の変更 人員が必要な時間帯に合わせて出勤時間を変更。 退勤前の夕食介助を急がずゆっくりするように食事時間を長くして退勤時間を15分遅くした。 6. 行事内容の変更：大規模行事をほとんどなくし個別で外食、フロアでクッキングを一緒にするなど個別処遇に取り組み。 	<p>取り組みの効果</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 居眠りばかりの方が活気を取り戻した。 ソファアームでテレビを見たり新聞を読むようになりトイレ誘導にも快く応じてくれることが多くなった。 ・徘徊ばかりをしていた方が落ち着いた。ショートステイの利用者がソファアームに座り徘徊をさなくなかった。 3. 施設見学での収穫：直接見ることでのイメージが薄れた。 ・スタッフの志気が高まった。スタッフが進んで家からソファアームや観葉植物を持ってきてきて生活感のある空間に取り組みようになった。それに対して利用者が反応を示すことに喜びを感じるようになった。 提案し、実現できた経験をし、提案や要求をトップへあげやすい雰囲気になった。 ・パタパタする事が減少。サービスの質が安定。 	<p>取り組み後の課題</p> <p>★人材育成</p> <p>★フロア専属のソフト面での充実</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. PEAPの取り組みの継続 4. ショートステイ利用者への対応 ・業務の合理化。同室者が日々入れ替わり、利用者同士のなじみの関係も持ちにくい。 ・専用のフロアを設ける。ショートステイのベッド数を減らすようトップに働きかけていく必要。 	<p>気づき</p> <ul style="list-style-type: none"> ・こちらが思う以上に利用者の受身姿勢が強く、寮母が出してきて当たり前、といった考えの強い人が多かった。 ・多額の資金を必要とする部分も多く、園長や他部署も巻き込んで展開せねばならない問題が多く生じ、結びつきや、トップの意向を反映していく必要があると感じた。
<p>B</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 食堂へ冷蔵庫設置 2. 廊下のソファの配置換え：個別にくつろげるスペース作り 	<p>取り組みの効果</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 利用者の作品展示の場として活用できる。 ・好んで座っている方がいる。 ・各階が特徴を持って違って見える。 	<p>取り組み後の課題</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 丁度いい高さが難しい。 ・もの取られ妄想の方の対応に苦慮 2. 歩行可能者に限らる。車椅子や歩行器利用者にとっては不向き。 ★利用者の視点に立って、変化させていく姿勢が弱い。 ★一部の人の取り組み。 ★重度化した利用者にとっての「くつろぎ、安心の空間作り」 ★認知症の方の安全確保、なおかつ精神的安定も図れる場所作り ★施設ケア向上、変革に必要な組織力、現場職員の質の向上。 	<p>気づき</p> <ul style="list-style-type: none"> ・こちらが思う以上に利用者の受身姿勢が強く、寮母が出してきて当たり前、といった考えの強い人が多かった。 ・多額の資金を必要とする部分も多く、園長や他部署も巻き込んで展開せねばならない問題が多く生じ、結びつきや、トップの意向を反映していく必要があると感じた。

C	<p>1. 環境改善・老朽化に伴い、平成16年1月から 1-1 施設の内装いわゆる壁のクロスと床のジュウタンの張替え 1-2 パブリックスペースや喫煙所などの床の色を変えるなど分かりやすくした。 2. 利用者を小集団化：70人を4グループ化（IF：22名 2F：20名・14名・14名） ・個別ケアを目指すと共に、レクリエーションなどニーズの多様化にも力を入れている。</p>	<p>1-1 明るく。施設臭もなくなった。 ★職員の変化 ・時間こ少しづつゆとりができると、あまり時間を気にすることがなくなり、利用者の側にいることが多くなった。 ・利用者の方から時間を見つけては、話かけてくれる。 ★利用者一人ひとりに目を向け孤独な利用者も少なくなり「なじみの関係」寄り添うケア」にも一歩ずつ近づく。</p>	<p>★職員の質やモチベーションを高めることで、必ず負荷がかかってくる。それをいかに和らげるかについても取り組みが必要。</p>	
D	<p>1. 屋上庭園の活用：日よけの流行のテントの設置 2. サンプルーム部への タタミ配置（失敗） 3. 居室内の個別化：生活臭のある環境を 4. 人部屋内でも量での対応が出来るようになった。家具の配置やベッドの配置を工夫して。量2畳分へ「ふとん」整理たんす「ちゃぶ台」がなんとか配置。 4. 見当識の支援：徘徊癖のある方を対象に、誘導ポスターを。危険な場所へも警告表示など。 5. 手狭になった食堂の安全活用：時間差の食事提供、12人分のテーブルを別々に確保 6. 入浴手順の変更：「流れ作業式の入浴」を「1対1形式」</p>	<p>1-1 家人の面会時場所・レク活動の場として連日活用されるようになった。・・・場の活用 1-2 「紫陽花見物がしたい」と希望をされるケースが増えているように感じている・・・ニーズが増えた。 3. より家庭に近い環境に。 4. ゆとりを持たせようと工夫がされた。 ★利用者への寄り添いが、目に見えるようになりました。</p>	<p>2. 物珍しさもあってか新しい憩いの場として脚光を浴びたが、その後活用されなくなって撤去。 ★施設全体での問題意識の共有化。 ★PEAP 8 次元が理解できない職員が多かった。 ★施設内行事に忙殺されてトーンダウン。</p>	
E	<p>1. 居室を家に似た空間に 2. ベランダ菜園：利用者と相談してトマトと胡瓜を作る。一緒に苗を買い植え、交代で水やり。 3. 月一度は食事作り：包丁を使う。エプロンは、家から持ってきたり、買いに行ったりして準備したマイエプロン。 4. 生活を利用者に戻していく試み：下膳、食器洗い。 職員側から利用者に「ありがとう」</p>	<p>★キャプション評価表：施設長をはじめ、看護職や栄養士、新人パートからベテラン職員、主役である利用者やそのご家族たちにも協力いただいた。</p>	<p>★最低限の人材確保</p>	<p>職員一人ひとりの関わり次第で、利用者の生活や表情が一変する</p>
F	<p>1. PEAP を用いての環境改善：プロジェクトチームを作り、キャプション評価を用いて、改善に取り組みだ。 2. ベッド上での打撲予防のためのベッド柵のタオルをはずす。：ケ</p>	<p>1. チーム内での意識の変化が見られた。 職員一人ひとりに責任感が強くなった。 2. メンバー間での意識の統一ができた。</p>		

	<p>アの方法を変える。ケアの方法を統一する。</p>	<p>3.メンバーが「意識により改善できるもの」が多いことが分かった。→ 取り組みの意欲が出てきた。 備品購入、改修工事に関して意見を出すことにより受け入れられることが分かり意欲が出てきた。 ★職員間の意識統一、協力体制が良くなった。 ・‘水分補給’の時間が、‘ティータイム’となった ・食堂から戻られた入居者に、「おかえり」と声かけ ・入居者のニーズが増えてきている。「自宅に4年ぶりに帰りたい」とニーズが聞かれ、目標に向かって、職員と共にリハビリに励んでおられる入居者がいる。 ・職員からも意欲のある声が。「中庭で入居者と一緒がデニングがしたい」など、聞こえてくるようになった。</p>		
G	<p>1. 1ユニット12名の構成のユニットケア実施</p>	<p>I-1 細かな記録をとることが実現できる。 I-2 面会者数は非常に多く、徐々に関係が構築されつつある。 I-3 行事等、物事がスムーズに進行できる</p>	<p>1. グループ間のコミュニケーションが困難。横のつながりが希薄。 ★連絡系統を簡素化、情報伝達・共有の強化を図り、ユニット・グループを超えて組織全体を見ることができるようになること ★教育・研修体制の充実、組織の整備が欠かせない。スーパーバイザーの役割・資質・あり方が課題。</p>	<p>・ハード面の充実がご利用者一人ひとりが「個」というものを保持していくための重要な要素である。併せて、ハードの充実もあくまでも個別ケアを実現していくための最初の第1歩にしか過ぎないということであった。</p>
H	<p>1. ケアの見直し I-1 排泄：個人に合った排泄介助。時間・排泄用具も個人にあわせて。さりげなく自尊心を傷つけないよう声掛けに心がけて。 I-2 入浴：各ユニットで入浴。 I-3 食事：利用者と一緒に食事を。ご飯は各ユニットで炊いている。 ・食事前のエプロンの廃止も、エプロンの必要性の見直し I-4 スタッフ室での仕事を利用者のそば I-5 スタッフの予防着、清拭車、トイレでの行列など日々のケアの</p>	<p>★PEAP を勉強し、利用者の目線での居場所作りに取り組むことができた。 ★個人が見えてきた。 ★暮らしが見えてきている。 I-2 入浴日を増やし時間を長くする事でユニットごとに入浴が可能に。入浴人数も減りゆっくりに入浴できる。 I-3 声掛けが変わる。どんな表情で食べているのか、嗜好等、一緒に食事をすることにより一人一人がよく見えてきました。昔の得意料理等や食べたいもの等、自然と会</p>	<p>・人材育成、人材不足。 ・スーパーバイザーの役割が大きい。 ・個人が見えてきた。だからこそ、その人たちに関わるスタッフが感性を磨き、どう個別ケアに結び付けその人らしさを大切にするかが大きな課題に。</p>	<p>・人が育てばケアの質も変わるものだと思います。 ・個人が見えたからこそ全ての介護がその人によって時間や、方法や対応が変わるのだと思う。</p>

	見直し 1-6 家具の位置やソファの位置等いかげん落ち着ける居場所を提案できるか検討 2. ハード面の見直し: キッチンの確保、スタッフ室撤去しセミパブリックスペースを確保、全居室個室化、居室のカーテンを扉に、トイレの改修工事、トイレに扉	話が弾みます。同じ時間帯にユニットからご飯の炊ける臭いが立ち込め食欲をそそります。陶器の茶碗でアツアツのご飯を美味しく食べられお代わりもされます。前年度、保温車へ変り冷たいものは冷たく、温かい物は温かく食器にもこだわり少しでも家庭に近づける努力をしています。体調不調に合わせて。	・物だけではなく、人としての関係、なごみの関係、信頼関係の築き、大切なことであるが、難しい。	・居場所って本当に大切だ。 ・お年寄りの居場所も、私たちと同じように、個々にちがう。 ・物などの設置も職員の立場ではなく、お年寄りの目線、立場で、色や高さも。 ・あきらめないことが本当に大事。
I	1. ソファ、椅子をいろいろところに設置 2. いつでもお茶が飲める環境づくり。「お茶を飲みたい…」自分の家であれば、急須、湯のみの場所を知って、勝手に飲める。ポット、急須、湯のみを、お年寄りの高さにあわせ、いつでも飲んでいただけるように設置をした。	1. 色々なところで、個々のお年寄りが漕ぎ、ゆっくり過ごされている姿がみられる。 2. 自分でお茶をくみ、飲んでる姿が多く見られた。 ★家族様や、職員の協力を得て、椅子やテーブルの番付を頂き、普通の家具を施設に取り入れることができました。なにかホッとしました。	1. 職員へ変更したことを周知できていなかった。理由を明確に詳しく伝える努力をすること。 ・メンバー自身が他の職員との温度差を意識して他の職員が分かるように説明すること ・管理が必要となる改善について、現実的に負担になり過ぎず実行し、いけるかを精査しておく。	・新たに何かを設置するというのとよりも、機能していないのが必要である部分の改善、修正の方がより難しい。できていないのはそれなりの理由があるから。 ・改善過程で無意識のうちに抜け落ちていった部分は、入居者が何を望んでいるかという視点、介護に従事する中で入居者に意向を聞く事ができない、またはしない場面が多い。入居者のために行っている、必ず入居者のためになるはずであるという思い込みがあったように思う。 ・入居者に寄り添い、その気持ちを感じることが大切。
J	1. 数冊のPEAP指針ファイルを作成し、回廊式で署名し全員に目を通してもらう。 2. 3階デイホールの改善: 間仕切りによって、他人の目線から死角をつくり、気兼ねなく寛げる空間に変えること、間仕切りによって生まれた各スペース独自の楽しみ方ができるようにすることとを念頭に、ラティスを設置するとともに、各コーナーの特色ある寛ぎ方ができるよう、書籍の充実、マガジンラックの設置、食器棚の設置を行い、必要物品を充実させた。 3. 2階の食堂: 穏やかな音楽をかける、テーブルクロスをかける。 4. 3階トイレ: 臭い、排せ出用具による雑然とした雰囲気。→ シャワーカーテンによる目隠し。消臭剤使用の徹底。 5. 浴室: 分がかり。中が見えプライバシーが守られていない。殺風景。→ 以前に入居者と一緒で作成した暖簾設置。→ 浴室であることがはっきり分かるように。 6. 3階食堂の洗面台: 個人持ちの歯磨き用品を近くの机に。 7. 居室前、廊下: 病棟の雰囲気、表札の議論	1. 効果が上がり、一定の理解は得られた。 2. 食器棚が利用者独自に活用するところまで至っておらず、職員がそこに集まってきた人に取りとめもない話をしながらコーヒー、お茶などを出している。 5. 雰囲気について、明も明るい色の暖簾をつけることにより、多少は効果があるように感じました。 7. 表札を掛けるとその人が亡くなったときにそれが外されるのが寂しいという意見も。	1. 職員へ変更したことを周知できていなかった。理由を明確に詳しく伝える努力をすること。 ・メンバー自身が他の職員との温度差を意識して他の職員が分かるように説明すること ・管理が必要となる改善について、現実的に負担になり過ぎず実行し、いけるかを精査しておく。	1. 職員へ変更したことを周知できていなかった。理由を明確に詳しく伝える努力をすること。 ・メンバー自身が他の職員との温度差を意識して他の職員が分かるように説明すること ・管理が必要となる改善について、現実的に負担になり過ぎず実行し、いけるかを精査しておく。

<p>K</p> <p>〈中度の認知症プロアア〉：皆が集まる場所を変える</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 食堂：周りから見えにくくなっている所 2. くつろげる場所を作る 3. 横になれる量を設置 	<p>・施設感が少しずつなくなってきた。</p>	<p>・介護者側の自己満足で終わっている。「らしさ」が欠けていた。</p>	<p>・あたりまえのように使用していた設備が高齢者には使いづらい物だったり、使いづらい所だったり、職員も介助しづらい所などを変えていける本当により機会になりました。</p> <p>・ほんの少しの事で使い良い物になるので、改めて振り返る機会を持つようにしていきます。</p> <p>・普段から細かき変化や御利用者への行動、発言に気を配りながらの対応が本当に重要で、すばやい対応に繋がる。</p> <p>・他部署の協力連携が必要不可欠。</p> <p>・自分で選択するという事ができない、してはならないという意識がいつの間にか入所者側、もちろん職員側にもあったのではないかと。</p>
<p>L</p> <p>1. <u>タイムテーブルの変更</u>：ゆっくりとゆつとりのある生活をしてもらえように変更</p> <p>2. <u>自己決定・自己選択</u></p> <p>2-1 外出の機会を増やし、行き先もご本人の希望に極力添えるようしたり、複数の行き先を設定し選択していただく。</p> <p>2-2 食事の工夫：17年度より厨房が委縮になるにあたり、食事時間の延長をし、1時間半から2時間の間で好きな時間に食事。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・席も自由な所へ座る。 ・朝食のセレクトメニューの実施：1週間単位で、朝食（パンかご飯か）を選ぶ <p>3. <u>業務の見直し</u>：入所者の方とかわる時間を多く取るために、そこに必要な職員が必要な位置にいられるように、他の担当の職員と業務の分担を行い、かわる時間を多くする。</p> <p>4. <u>生活にメリハリをつける</u></p> <p>4-1 クラブ作り：毎日、日によって違うクラブを設定し、何かのクラブに参加する。複数選択・臨時参加可。</p> <p>4-2 暦にあった食事・近隣世間との交流：さまざまな年中行事で、その日その日に暦にある（例：供養の日、生薑ごはん・菊の節句には菊花）事や、近隣のお祭りなどへの参加など。</p> <p>5. <u>環境の整備・家族との関係づくり</u></p> <p>5-1 家族と利用者との交流促進：ゆっくりにしていただける環境づくり：談話スペースの設置・各個人の居室へ椅子を設置。積極的に家族へ話し掛けたり、利用者との関わりを深めてもらえるような言葉かけ、利用者の普段の生活を伝える。</p> <p>5-2 緑や花と触れ合う空間を増やす：殺風景な屋上に花壇・畑をつくり、面会時や午後からのひと時に憩いの場所として活用。</p>	<p>・徐々に入所者の声から、少しずつではあるが今までにはない、今までとは違う喜びの声、不満の声、希望の声が聞こえてきている。初めは職員から不満もあがり、慣れない事でバタバタしていましたが、ようやく落ち着きが出てきている。</p>		

<p>M</p> <p>1. 廊下にソファ等を置いてみる 2. のれん：目隠しのため</p>	<p>1. 徘徊・暴力・暴言が居場所を見つけれられた事によって減少した。ソファを置いてみるとスツと腰を掛けられ、徘徊が減った。テーブルを置いて食事を勧めると、今までの事が嘘のように落ち着いて食事を召し上がった ・施設長にユニットケアの提案を受け入れられた。やりがいを感じる。</p>	<p>・勤務の見直し、職員のケアの工夫 ・発見、観察、会話、寄り添うといったケア技術の向上が重要 ・職員の理解、職員教育 ・自らの教育不足と、意識づけが上手くできていない。 ・朝食の内容、配膳の仕方、エプロンを検討。</p>	<p>・死角を利用することが、大事。 ・入居者の為に、よかれと思いついて取り組んでいいるが、常に振り返りながら、評価、実施を繰り返えし取り組んでいかなければ、ただの自己満足に陥ると思った。 ・ユニットケアとは、単なる1つの手段であると常に思う</p>
<p>N</p> <p>1. PEAP を使って施設環境改善に取り組んだ。 ・施設環境改善委員会、排泄委員会、入浴委員会等で施設環境改善を検討 2. ソフト面の改善 2-1 オムツ外し:24時間オムツ装着者を対象に食事アシスト、基本ケアプラン、排泄ケアプランを作成し実施。 2-2 個人浴：3フロアが独立して入浴を実施。 2-3 ケアカンファレンス：1回/週、2件程度。施設長、Dr、Ns、PT、相談員、栄養士、担当フロア介護職員、ケアマネジャー参加。 ミーティング：始業前15分間。フロアチーフ中心。 2-4 勤務体制の見直し：日勤を2通りに分け、30分の時差より個人浴の時間的余裕を図る。 2-5 職員の増員：常勤介護職員を中心に、朝・夕2時間勤務の介護補助、洗濯要員、掃除専門にシフト人材センターからの派遣の受け入れ等人員を増員し、以前の2.6:1から2.3:1に改善。 3. ハード面の改善 3-1 なごみ室の増築：約20畳。食堂の混雑緩和、少人数でゆっくり食事をしていた。だく。 3-2 新館食堂：なごみ室増築により利用人数が減少。 3-3 洗面台：改修。 3-4 廊下灯：横向きを縦向きに方向を変える。</p>	<p>1. 徳然と感じていた危険箇所の改善、業務の見直しや利用者、入所者の生活の質向上のための環境改善を図ることができた。 2-1 おむつ使用者 42名→36名に減少 2-2 職員が限定されることで情報が行き届き、利用者に安心して入浴をしていただいた。 3-1 食堂までの長い移動がなくなった。 3-2 利用者の表情がよく見え、個人の情報が得やすく、異変に直ぐ対応できる。 3-3 車イスで使用できるようになった。 3-4 ナースコールが確認しやすくなり、利用者のニーズに</p>	<p>・狭い建物での個々のプライバシーの確保とくつろげる空間作り。 ・暑さ、寒さを感じることでできる屋外への自由な出入りの確保 ・感染症対策。 ・医療リスキの低い利用者、入所者への医療支援体制の確立。 ・職員の質の向上。特に新人教育については、看護、介護、相談業務等各部署での教育カリキュラムを作成し、各部署の担当者が責任を持って教育できる体制の整備。 ・入所者、利用者のその時々のニーズに対応出来るように、常に検討していかねばならない。 ・職員間で同じ意識、温度を保つことが出来るように工夫をしなければならぬ。 ・入所者にとって、介護者にとって居心地の良い環境を目指さなければならぬ。</p>	<p>・介護者側の都合が優先していた。 ・建物の老朽化により危険箇所が目につき、安全を重視したため、慢性的な人手不足から来る業務の効率アップを無意識の内に図っていたこと、そして何よりは、入所者、利用者やその家族に意見や要望を聞くことが無かったためと思われ。 ・ハード面だけでなく、「生活の場」に何が「必要か」を入所者やその家族と共に考えていける環境作りが必要。</p>

	<p>3-5 個人浴増築、脱衣から装着まで1人の職員で実施。</p> <p>3-6 階段：降り口にポールを設置。</p> <p>3-7 ナースコール：騒々しいものからソフトな音に変更</p>	<p>素早くこたえることができる。</p> <p>3-5 特浴でしか入浴できなかった人も座位で入浴、入浴時間が長くなった。</p> <p>3-6 車イスでの転落の危険が減少した。</p>		
<p>○ <u>1.業務の見直し</u></p>	<p>1-1 シーツ交換：担当が1週間に最低1回換えれば、いつやっても良い」へ。</p> <p>1-2 入浴：「1週間をフルに活用した入浴」へ。</p> <p>2.介護の基本を大切するための5つの目標設定：ゼミの他施設の取り組みを参考に。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大声を上げない：側へ寄って声を掛けましょう。プライバシーに関わる内容に気を使いましょ。 ・バタバタ走らない：スタッフの余裕のなさは、確実に入居者に伝わります。 ・言葉遣いと態度を丁寧に：認知症の入居者でもちゃんと理解されています。目上の方に対する接し方を考えましょ。 ・声掛けをしてから介助に移る ・目線の位置を合わせる：上から見下ろされると相手は威圧感を感じます。また、介護する側とされる側の上下関係ではなく、対等な立場にいますという態度の表れです。 <p>3. <u>環境改善</u></p> <p>3-1 ベッドを居室に戻す：居室変更：スタッフにとって見守りがしやすいという理由だけで廊下に並んでいた。見守りができてプライバシーも守れるようにするために、居室変更。</p> <p>3-2 セミパブリックゾーンづくり：廊下の活用：スタッフの見守りが可能で、そこが入居者の集まってくる場所なのかを知りたい。めにも、使っていないソファアワーを置いてみた。</p> <p>観葉植物やサイドテーブルを置き、スペースづくりを進めている。</p>	<p>1-1 シーツ交換日をなくすことで、他の仕事に影響がなくなり、毎週同じスタッフが居室を訪問することで、入居者との関わりが持てるようになった。</p> <p>1-2 現段階でも、再検討の必要はあるが、1対1でゆとりと入浴していただける方が増えた。また、毎日入浴できている体制があることで、今日が無理なら明日入れ替えいと、スタッフの考え方にゆとりができた。</p> <p>3-1 プライバシーより安全が優先という考え方のもと、長い間解決できずにいたことが、意外と簡単に実行できた。</p> <p>3-2 長い廊下の休憩場所として利用される方、座った正面に掲示した写真や作品を楽しまれる方、面会に来られた家族も一緒にご利用していただくことができた。</p>	<p>1.ハート面のように変化が目に見えるものは良いが、ソフト面・業務の流れなどは成果が判断しにくい。ため、不安になりやる気にならないことある。</p> <p>2. スタッフの意識ひとつですぐに取り組める内容ばかりである。お互いのレベルアップを目指すには、気付いたその場でお互いが注意し合える関係を作りたいが、なかなか難しい。</p> <p>★スタッフの人数の確保：ある程度人数の確保は必要。日勤帯のスタッフ数を増やす、一夜勤一労働日制を一部取り入れることを検討中</p> <p>★小グループ化：グループ分けの方法やスタッフの固定など検討課題。取り組みを始める予定</p> <p>★食堂：セミパブリックゾーンを。</p> <p>★決まったスタッフにだけ負担がかかることのないように。</p> <p>・気持ちを持していけることの難し</p>	<p>・新しいやり方に変えようとするとき、最初戸惑い、前のほうが良かったと思うこともあるが、実際にやってみなければ分からないことある。そこから新たな改善策が見えてくることある。</p> <p>・設置する側の自己満足になることがないように、入居者の目線で考えなくてはならない。入居者の中には自分の好きなものを選んで、その中で生活できる方は少なく、スタッフの思いと家族の協力がなければ進めることは難しい。</p>