

(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。

職種の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。

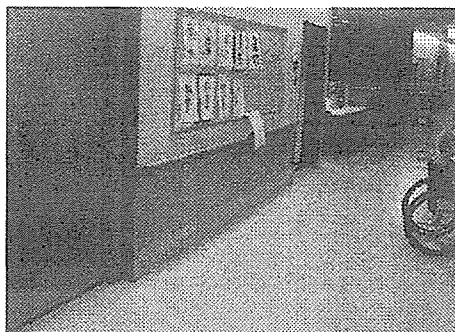


写真3 トイレ、汚物処理室

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った形式ではない、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に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
- ・利用者の傍にいたことが多くなった
- ・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かが大きな課題
- ・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で、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、よかれと思いきり取り組んではいるが、常に振り返りながら、評価、実施を繰り返していかなくてはならない」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ない」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、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」という言葉が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、生活を利用者に戻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、ということを感じることによって繋がっている。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なものであるが、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】

	環境改善の取り組み	取り組みの効果	取り組み後の課題	気づき
A	<p>1. PEAPを意識した年度予算の提案</p> <p>2. 居心地の良い空間作り 食堂にソファアア、観葉植物を飾ったり、鳥の声などの音楽を流す</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>4. ショートステイ受入業務の合理化を検討</p> <p>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。</p> <p>6. 行事内容の変更：大規模行事をほとんどなくし個別で夕食。フロアでクッキングを一緒にするなど個別対応に取り組み。</p>	<p>2. 居眠りばかりの方が活気を取り戻した。 ソファアア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アに座り徘徊をされなくなった。 3. 施設見学での収穫：直接見ることでイメージが沸いた。 ・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アや観葉植物を持っ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。 ・バタバタする事が減少。サービスの質が安定。</p>	<p>★人材育成</p> <p>★フロア専属のソフト面での充実</p> <p>3. PEAPの取り組みの継続</p> <p>4. ショートステイ利用者への対応 ・業務の合理化。同業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>	
B	<p>1. 食堂へ冷蔵庫設置</p> <p>2. 廊下のソファアの配置換え：個別にくつろげるスペース作り</p>	<p>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>	<p>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</p> <p>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強い。 ★一部の人の取り組み。 ★重度化した利用者にとつての「くつろぎ、安心の空間作り」 ★認知症の方の安全確保、なほ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>	<p>・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。 ・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>

<p>C</p> <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 (1F: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 ・時間に少しず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、利用者の傍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「なみみの関係」「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。それをいかにも和らげるか についても取り組みが必要。</p>
<p>D</p> <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量分へ「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. 手狭と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 「菜園花見物がしたい」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. 物珍しさもあつてか新しい憩いの 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。 ★施設内行事が忙殺されてトーン ダウン。</p>
<p>E</p> <p>1. 居室を家に似た空間に 2. ベランダ菜園:利用者とは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. 生活を利用者に返していく試み: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 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>
<p>F</p> <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、改善に取り組んだ。 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。→ 取り組む意欲が出てきた。 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、協働体制が良くなった。 ・‘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 ・入居者のニーズは増えてきている。「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にごデニングがしたい」など、聞かえてくるようになった。</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、ハードの充実に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>
<p>G 1. 1 ユニット12名の構成のユニットケア実施</p>	<p>1-1 細かい記録をとることが実現できる。 1-2 面会者数は非常に多く、徐々に関係が構築されつつある。 1-3 行事等、物事がスムーズに進行できる</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ことが大きな課題。</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>
<p>H 1. ケアの見直し 1-1 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。 1-2 入浴：各ユニットで入浴。 1-3 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また、エプロンの必要性の見直し 1-4 スタッフ室での仕事を利用者のそば 1-5 スタッフの予防着、消拭車、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みむことができた。 ★個人が見えてきた。 ★暮らしが見えてきている。 1-2 入浴日を増やし時間を長くする事でユニットごとの入浴が可能に。入浴人数も減りゆっくりと入浴できる。 1-3 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の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ことが大きな課題。</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>

	<p>見直し</p> <p>I-6 家具の位置やソファの位置等いかに落ち着ける居場所を提案できるか検討</p> <p>2. ハード面の見直し: キッチンの確保、スタップ室撤去しセミバングリックススペースを確保、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</p>	<p>話が弾みます。同じ時間帯にユニットからご飯の炊ける具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たいものはお代わりもされます。前年度、保温車に変わ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。</p>	<p>・物だけではなく、人としての関係、ごみ関係、信頼関係の築き、大切なことであるが、難しい。</p>	<p>・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。</p>
I	<p>1. ソファ、椅子をいろいろなところに設置</p> <p>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。</p>	<p>1. 色々なところで、個々のお年寄りが座って、ゆっくり過ごされている姿がみられる。</p> <p>2. 自分でお茶をくみ、飲んでいく姿が多く見られた。</p> <p>★家族様や、職員の協力を得て、椅子やテーブルの寄付を頂き、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。</p>	<p>1. 職員へ変更したことを周知できているいなかった。理由を明確に詳しく伝える努力をすること。</p> <p>・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</p> <p>・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ていけるかを精査しておく。</p> <p>5. プライバシーを守る点については暖簾が短く、カバーできない。</p> <p>6. 今後居室に戻していく検討。</p>	<p>1. 職員へ変更したことを周知できているいなかった。理由を明確に詳しく伝える努力をすること。</p> <p>・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</p> <p>・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ていけるかを精査しておく。</p> <p>5. プライバシーを守る点については暖簾が短く、カバーできない。</p> <p>6. 今後居室に戻していく検討。</p>
J	<p>1. 数冊のPEAP指針ファイルを作成し、回覧式で署名し全員に目を通してもらう。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4. 3階トイレ: 臭い、排泄用具による雑然とした雰囲気 → シヤワーカーテンによる目隠し。消臭剤使用の徹底。</p> <p>5. 浴室: 分かれ難い。中が見えプライバシーが守れていない。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つきり分かるように。</p> <p>6. 3階食堂の洗面台: 個人持たの歯磨き用品を近くの机に。</p> <p>7. 居室前、廊下: 病棟的雰囲気、表札の議論</p>	<p>1. 効果が上がり、一定の理解は得られた。</p> <p>2. 食器棚は利用者独自に活用するというところまでは至っておらず、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。</p> <p>5. 雰囲気について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。</p> <p>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。</p>	<p>1. 職員へ変更したことを周知できているいなかった。理由を明確に詳しく伝える努力をすること。</p> <p>・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</p> <p>・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ていけるかを精査しておく。</p> <p>5. プライバシーを守る点については暖簾が短く、カバーできない。</p> <p>6. 今後居室に戻していく検討。</p>	<p>・新たに何かを設置するということよりも、機能していない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。</p> <p>・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で、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。</p> <p>・入居者に寄り添い、その気持ちを感じる事が大切。</p>

K	<p>＜中度の認知症フロア＞：皆が集まる場所を変える</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 食堂：周りに見えにくくなっている 2. くつろげる場所を作る 3. 横になれる畳を設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設感が少しずつなくなってきた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護者側の自己満足で終わっている。「らしさ」が欠けている。 	
L	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>タイムテーブルの変更</u>：ゆっくりとゆとりのある生活にしても らえるように変更 2. <u>自己決定・自己選択</u> 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。 2-2 食事の工夫：17年度より厨房が委託になるにあたり、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。 <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 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。 4. <u>生活にメリハリをつける</u> 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。 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（お供養の日は生妻ごはん・菊の節句には菊茶）事や、近隣のお祭りなどへの参加など。 5. <u>環境の整備・家族との関係づくり</u> 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た環境づくり：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。 5-2 緑や花と触れ合う空間を増やす：殺風景な屋上・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・徐々に入所者の声から、少しずつではあるが今までは聞こえない、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、慣れしてい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。 		<ul style="list-style-type: none"> ・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場により機会になりました。 ・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。 ・普段から細かな変化や御利用者の行動、発言に気を配りながらの対応が本場に重要で、すばやい対応に繋がる。 ・他部署の協力連携が必要不可欠。 ・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。

M	<p>1. 廊下にソファ等を置いてみる</p> <p>2. のれん：目隠しのため</p>	<p>1. 徘徊・暴言・暴行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ソッと腰を掛けられ、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</p> <p>・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</p> <p>・発見、観察、会話、寄り添うといったケア技術の向上が重要</p> <p>・職員の理解、職員教育</p> <p>・自らの教育不足と、意識づけが上手くできていない。</p> <p>・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。</p> <p>・入居者の為に、よかれと思いついて取り組んでおはいるが、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ねければ、ただの自己満足に陥ると思った。</p> <p>・ユニットケアとは、単なる1つの手段であると思う</p>
N	<p>1. PEAP を使って施設環境改善に取り組んだ。</p> <p>・施設環境改善委員会、排せ委員会、入浴委員会等で施設環境改善を検討</p> <p>2. ソフト面の改善</p> <p>2-1 オムツ外し:24時間オムツ装着者を対象に食事アセスメント、基本ケアプラン、排せケアプランを作成し実施。</p> <p>2-2 個人浴：3フロアが独立して入浴を実施。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>3. ハード面の改善</p> <p>3-1 ながみ室の増築：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。</p> <p>3-2 新館食堂：ながみ室増築により利用人数減少。</p> <p>3-3 洗面台：改修。</p> <p>3-4 廊下灯：横向きを縦向きに方向を変える。</p>	<p>1. 漠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。</p> <p>2-1 おむつ使用者 42名→36名に減少</p> <p>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。</p> <p>3-1 食堂までの長い移動がなくなつた。</p> <p>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。</p> <p>3-3 車イスで使用できるようになった。</p> <p>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。</p> <p>・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。</p> <p>・感染症対策。</p> <p>・医療リスクの高い利用者、入所者への医療支援体制の確立。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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すなければならぬ。</p>	<p>・建物のお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る。</p> <p>・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>素早くこたえられることができる。</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.介護の基本を大切にするための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：側に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>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、再検定の必要はあるが、1対1でゆつくりと入浴していただけの方が増えた。また、毎日入浴できる体制があることで、今日が無理なら明日入れれば良いと、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、長い間解決できずこいたことが、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利用していただくことができた。</p>	<p>1.ハード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、不安になりやる気に繋がらないこともある。</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ぎ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>・気持ちを維持していくことの難し</p>	<p>・新しいやり方に変えようとするとき、最初は戸惑い、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ばかりあり、そこから新たな改善策が見えてくることがある。</p> <p>・設置する側の自己満足になることとが、入居者の目線で見えなくてはいけない。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> <p>・ショートステイの方がこのスペースを利用されることが多く、普</p>

<p>3-3 廊下の飾り：作品・献立・スケジュール表などの掲示する位置を下げた。入居者の習字・スタッフの得意分野を活かした絵画やパッチワーク・行事ごとの写真などを飾った。</p> <p>3-4 掲示する位置を下げた。</p> <p>3-5 居室：生活感を出す、入居者が迷わずに自分の部屋に戻るような工夫、ベッド周りの飾り付けや表札の設置。</p>	<p>普通の暮らしとは何か考えるきっかけになる。</p> <p>3-3 明るく楽しい雰囲気を出すことができた。入居者もスタップも自分の作品が展示されることは嬉しく、家族も含めてコミュニケーションの手段にもなっている。</p> <p>3-4 多くの方に見ていただけのようになった。</p> <p>★勉強会を進める中で、別のフロアへも繋がった。</p>	<p>3-3 季節ごとの張り替えや作品の更新を誰が、いつするのかという点である。</p>	<p>段自宅で生活されている方にとっては大集団でいることに違和感を覚えるのかもしれない。そのことが、普通の暮らしとは何か…を考えるきっかけになるように思う。</p>
<p>P</p> <p>1. 落ち着いて過ごすことができる居場所づくり</p> <p>1-1 デイルーム：デイルームの存在をアピールテーブルやソファを設置。職員もそこで仕事を。寮居室に居着かない。食事やおやつをとってもらったり、テレビを設置する。</p> <p>1-2 廊下：寮居室前の廊下に、ソファやテーブル、テレビを設置し、周りをラティスで仕切ってひとつのくつろげるスペースを作った。</p> <p>・施設を見学：廊下に家具や仕切りを設置しても問題なく、むしろ利用者の居場所として活用できるということが分かった。</p> <p>1-3 4人部屋：部屋の4隅に設置されていたタンスを使って利用者間の視界を遮る。</p> <p>2. ソフト面</p> <p>2-1 利用者を小グループに分けケア</p> <p>2-2 個別の排泄ケア：利用者の排泄時間や尿量に応じて、オムツの種類や交換回数を変えることによって、失禁による利用者の不快感を軽減しながら、オムツ交換の回数を減らし、その時間を他のケアにあてるという試みに取り組んだ。それまでのオムツ交換は、常に失禁状態にある利用者に対して、同じ時間に同じオムツを使用するといった一律的なものであった。</p>	<p>1-1 少しずつ利用者にデイルームがくつろげる場所だと認識してもらえようになり、職員が誘導せずとも利用者が集まり交流する趣いの場へと変化してきた。</p> <p>1-2 これまで以上にくつろいで過ごせる空間となった。</p> <p>・利用者が自ら選んでそこに座れることがある。</p> <p>・職員にとっても見守りができやす、安心できる場所に。</p> <p>・車イスに長時間座ってもらうことが多かった利用者に、ソファに移動してもらうこともできるようになった。</p> <p>1-3 ベッドに横になった状態で利用者間の視界を遮り、以前よりはくつろいで寝ていられる雰囲気になった。</p> <p>2-2 ケア時間短縮。ビニール製のオムツカバーから布製のパンツに。オムツがふくれ等の問題解決。その空いた時間を、利用者へ寄り添う時間に。</p> <p>★ハード面の変更に伴う外観上の変化だけでなく、利用者や職員との距離が縮まり、それを家庭的な雰囲気として感じることができている点も大きい。</p>	<p>2-1 それぞれのグループ（1グループ約15人）に職員が1人しか就けない状況であったため、効率よく業務をこなすことができず、いつの間にかグループ分けができなくなってしまう。</p>	<p>・職員が施設を自分の仕事場としてとらえ、利用者の住まいであるという認識が薄かった。</p>

環境改善とはハード・ソフト両面を含むもの。各項目の数字は、「環境改善の取り組み」に対応する

★：環境改善の取り組み項目と直接一致しない記述

従来型特別養護老人ホームにおける環境支援指針（PEAP）適用による
環境づくり（その1）－和歌山県下の施設を事例として－

主任研究者：足立 啓 （和歌山大学教授）
研究協力者：林田 大作 （和歌山大学講師）
研究協力者：土居 加奈子（和歌山大学大学院生）
研究協力者：重田 洋志 （和歌山大学学生）
研究協力者：豊田 学 （和歌山大学学生）

本研究では、和歌山県下の8施設の環境づくりにPEAP（日本版3）の考え方をを用いて、介入調査を行い、その過程を分析した。調査内容はPEAP研修会、キャプション評価、PEAP評価、アンケート、定点観察の5つである。その結果、①従来型施設の環境づくりは施設体制の違いにより、その進行度に大きな差がみられた。②環境づくりを業務の一環としていた施設はPEAP評価と環境への配慮の実施度が飛躍的に上昇した。その一方で、環境づくりに対して特に業務体制を整えない施設は研修会を通して環境づくりの変化がみられなかった。したがって、今後は、新しいケア環境を再構築する基盤として、施設の運営体制や環境づくりに対する施設全体の取り組みが重要であることが明らかとなった。

A. 研究の背景と目的

近年、日本では高齢者人口が急速に増加し、2050年には、約3人に1人が65歳以上の高齢者となる本格的な高齢社会の到来が見込まれている。

このような動向に伴い、介護サービスを提供できる老人ホームや宅老所とよばれる施設の存在が重要となってきた。また、高齢化とともに高齢者施設に関する研究が盛んに行われてきており、ユニットケア^{*1}のような新たな介護方法や介護空間のあり方などが提示されてきている。しかし、その成果を従来型特別養護老人ホーム^{*2}（以下、従来型施設）にそのまま適用すると、多くの課題や問題点が発生する。従来型施設に新たな介護方法や空間などを導入する際に、普遍的な道しるべが

あれば施設環境づくりに関する問題が減少し、介護の質が上がり、ひいては入居者の生活の質も上がると考えられる。そこで、児玉、足立らの研究グループが開発した「認知症高齢者への環境支援の指針(PEAP日本版3)^{*3}」（以下、PEAP）の考え(表1)を用いて従来型施設の居住環境を評価・改善するとともに、普遍的な道しるべとなる指針を作成するために、環境づくりに必要な要素を考察することを、本研究の目的とする。表1:PEAP次元とその定義

PEAP次元	定義
I 見当座への支援	環境の物理的、時間的次元の効果が、利用者の見当座を最大限に引き出すような環境支援についての指針
II 機能的な能力への支援	日常生活動作への援助において、入居者の日常生活上の自立を支え、さらに継続していくための環境指針
III 環境における刺激の質と類型	入居者の適応や感性に望ましい刺激、ストレスにならない刺激の質や調整への指針
IV 安全と安心への支援	入居者の安全を脅かすものを最小限にとどめるとともに、入居者はじめ、職員や家族の安心を最大限に高めるような環境支援
V 生活の継続性への支援	個々人が慣れ親しんだ環境と生活様式を、個人的なもの所有者、非施設的環境づくりの2つの側面からユニット内において実現するための指針
VI 自己選択への支援	物理的環境や施設方針によって入居者の自己選択が図られるような環境支援についての指針
VII プライバシーの確保	入居者のニーズに対応して、一人になったり、他との交流が選択的に図られるような環境支援についての指針
VIII ふれあいの促進	入居者の社会的接触と相互作用を促進する環境支援と施設方針についての指針

B. 調査概要

研究者の呼びかけによって集まった、和歌山県下の8つの従来型施設(表2)を対象に、環境づくりに取り組んでもらった。PEAP研修会には8施設が参加したが、分析対象は、環境づくりの過程で、5項目の調査(表3)を実施することができたT、Ka、Ko、Sの4施設とした。

表2：研修会参加施設概要

施設名	T施設	Ka施設	Ko施設	S施設
所在地	和歌山県海南市	和歌山県那賀郡	和歌山県那賀郡	和歌山県那賀郡
開設年	平成5年	昭和57年	昭和55年	平成9年
定員	62名	100名	88名	100名
延べ床面積	2602㎡	3495㎡	3325㎡	4487㎡
施設名	N施設	Y施設	M施設	Ki施設
所在地	和歌山県海南市	和歌山県和歌山市	和歌山県海草郡	和歌山県和歌山市
開設年	昭和57年	昭和57年	平成元年	平成9年
定員	54名	100名	63名	100名
延べ床面積	1548㎡	3512㎡	3669㎡	5978㎡

表3：調査概要

調査	頻度	目的
① PEAP研修会	約2ヶ月に1回	①環境改善の必要性の認識 ②職員環境改善への意識の向上 ③他施設との問題点や改善方法の共有
② キャプション評価	研修会の前後を比較	①職員自ら評価し、現状の見直しを行なう ②問題点の再確認
③ PEAP評価	研修会の前後を比較	研究者が施設の現状を評価
④ アンケート	研修会の前後を比較	環境への配慮の把握
⑤ 定点観察	約2ヶ月に1回	施設内の設えの委容を比較

C. 調査結果

1. PEAP研修会

研修会の主な内容と状況(表4)は以下のとおりである。

- ①研究者によるPEAPの解説
- ②職員による環境改善の取り組み状況の発表
- ③参加者同士の意見交換

研修会参加者の役職は、研修会初期は現場の職員中心であったが、回を重ねるにつれ、施設長などの、トップに立つ職員も参加し始めた(表5)。環境改善の必要性への理解が施設全体で深まってきたといえる。

表4：研修会の状況

	開催日	参加人数	内容	開催場所
第1回	7月30日	約50人	PEAPの解説	T施設
第2回	9月15日	約30人	PEAPの解説改善事例紹介 参加施設現状報告	和歌山大学
第3回	10月27日	約30人	PEAP実践現況報告 グループディスカッション	S施設
第4回	12月2日	約35人	PEAP実践現況報告 グループディスカッション	Ka施設
第5回	3月4日	約35人	総括	和歌山大学

表5：研修会参加役職(役職^準/人数)

	T施設	Ka施設	Ko施設	S施設	N施設	Y施設	M施設	Ki施設
第1回	A/1 B/1 C/1 D/2 E/2 F/3	D/1 F/1	C/1 D/1 F/1	D/1 E/1 F/1	D/1 F/1	C/2 D/1	D/1	F/1 G/1
合計	10	2	3	3	2	3	1	2
第2回	B/1 C/1 D/1	D/1 E/2 F/2	C/1 D/1	D/1 E/1		C/2 D/2 F/2		G1
合計	3	5	2	2	0	6	0	1
第3回	A/1 B/1 D/1 E/1	D/1 F/1	C/1 D/1 E/2	D/2 E/2 F/6	D/1	C/3 D/1 G/1		
合計	4	2	4	10	1	5	0	0
第4回	A/1 B/1 C/1 F/2	A/1 C/1 D/1 F/12 G/2	C/1 D/2	D/1 F/3		C/3 F/1		
合計	5	17	3	4	0	4	0	0
第5回	A/1 B/1 C/1 D/1	D/1 F/3	C/1	D/1 F/1		C/2 F/2		
合計	4	4	1	2	0	4	0	0

注) A：施設長、事務長、B：課長、C：相談員、
D：主任、副主任、E：フロアリーダー、
F：一般介護職員 G：その他

研修会を始めた頃は、リスクばかり考えてしまい、環境を変化させることに戸惑いを感じている施設も多くあった。しかし、研修会を繰り返し、他施設との意見交換や施設見学により、さまざまな影響を受け、改善へと踏み切る施設がでてきた。このように研修会を継続して行うことは、環境づくりを進めていく上で大きな役割を果たすと考えられる。

2. キャプション評価結果

図1～4は、職員に実施してもらったキャプション評価^{※4}のうち悪いと評価されたものに

関するPEAP次元別の割合を示している。業務の都合上、研修会後のS、K○施設のデータは得られなかった。全施設ともに次元I、II、IIIのキャプションが少なく、次元V、VIが多い。環境づくりの初期段階においては、個別的処遇の必要性が重要視され、家庭的な空間の演出や、広い空間の分節化を目指す傾向にあり、個別ケアが十分に行えていないことが示唆された。また、図5にキャプション評価表の記入例を示す。

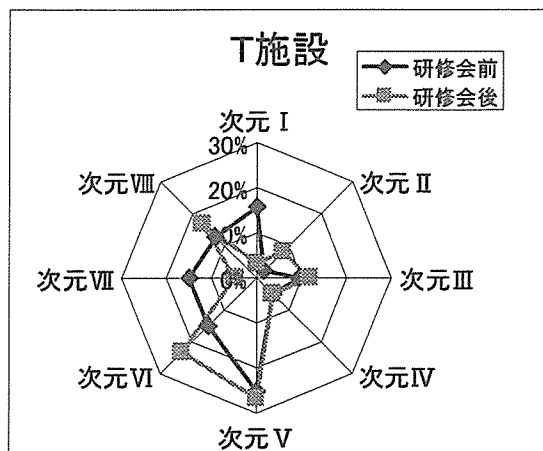


図1：T施設のキャプション評価の次元別割合

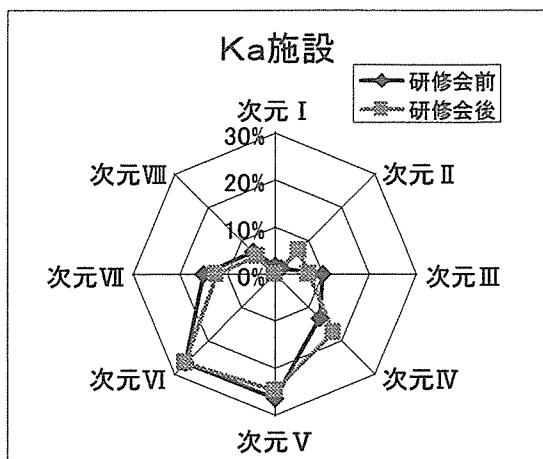


図2：Ka施設のキャプション評価の次元別割合

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

PEAP 8次元

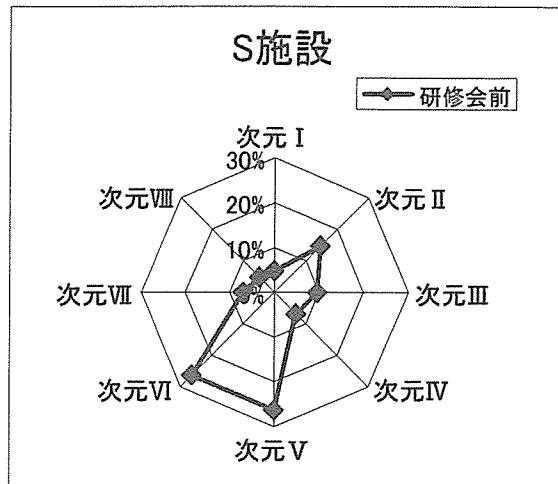


図3：S施設のキャプション評価の次元別割合

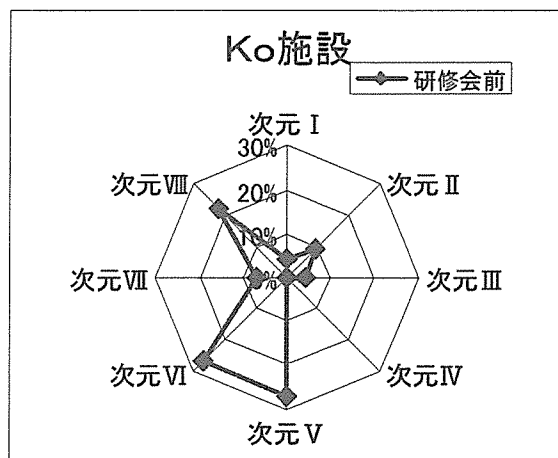


図4：Ko施設のキャプション評価の次元別割合

キャプション評価表

施設名：○○施設

No. 6

撮影日時：平成16年10月4日

～にとって(Qを付ける)
職員 (入居者) その他()

～というところが
税風景でただ物が置かれているだけ

～と思った
利用者が居づらいのでは

こんな工夫が出来るかも
広い空間なのでいくつかの空間に
わけプライバシーを確保すると居
てもらいやすくなるのでは

撮影場所：3F デイルーム

コメント

◎ 撮影・記録者の立場は？ (該当するものに○ 以下も同じ)
フロア主任 (担当職員) 課長 学生 先生 その他()

◎ 性別は？
男性 女性

◎ おいくつですか？
10代 (20代) 30代 40代 50代 60代 70代 80代 それ以上

◎ その他、もし何かありましたら何でもご記入下さい。

図5：キャプション表記入例

3. PEAP 評価結果

図 6～9 は研修会前後の PEAP 次元別 5 段階評価を示している(5 : 最高、0 : 最低)。評価者は第三者である研究者である。T 施設は全次元ともに大きく上昇した。S、K o 施設は、わずかな上昇が見られた。K a 施設はほとんど変化が見られなかった。図 10 に PEAP 評価の記入例を示す。

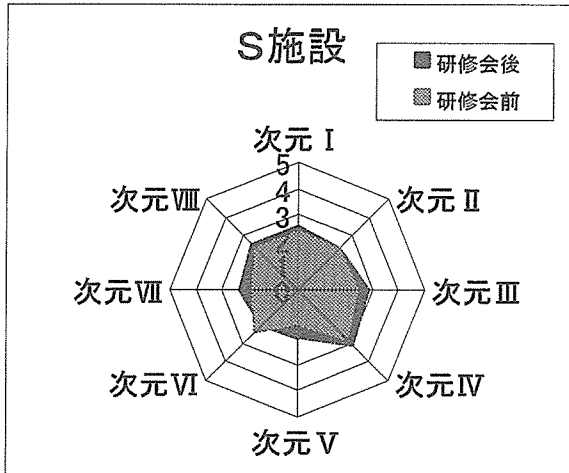


図 6 : S 施設 PEAP 次元別評価

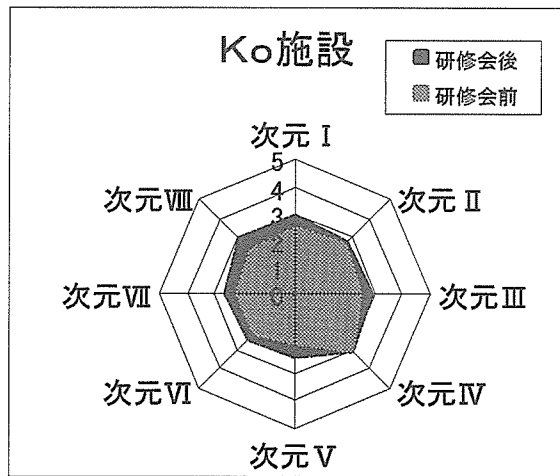


図 7 : K o 施設 PEAP 次元別評価

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

PEAP 8 次元

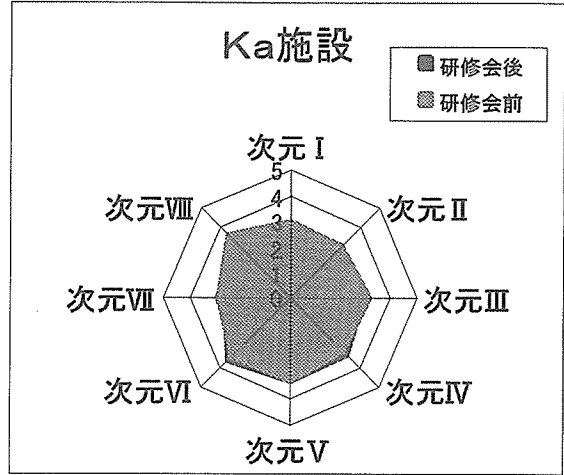


図 8 : K a 施設 PEAP 次元別評価

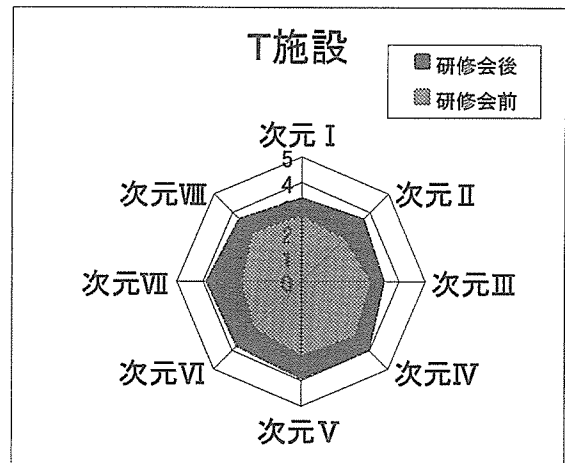


図 9 : T 施設 PEAP 次元別評価

PEAP 施設 3 アセスメント記入用紙						
施設名	○○施設	志保年月日	2004 年 9 月 27 日	志保者	○○	
項目	1	2	3	4	5	コメント
I-1	1	2	3	4	5	積極的な言葉かけ
I-2	1	2	3	4	5	
I-3	1	2	3	4	5	
I-4	1	2	3	4	5	
II-1	1	2	3	4	5	
II-2	1	2	3	4	5	
II-3	1	2	3	4	5	
III-1	1	2	3	4	5	
III-2	1	2	3	4	5	
III-3	1	2	3	4	5	
III-4	1	2	3	4	5	
III-5	1	2	3	4	5	聞き流しを繰り返す
III-6	1	2	3	4	5	
III-7	1	2	3	4	5	
III-8	1	2	3	4	5	
IV-1	1	2	3	4	5	
IV-2	1	2	3	4	5	
V-1	1	2	3	4	5	
V-2	1	2	3	4	5	
V-3	1	2	3	4	5	
VI-1	1	2	3	4	5	
VI-2	1	2	3	4	5	
VI-3	1	2	3	4	5	
VI-4	1	2	3	4	5	
VII-1	1	2	3	4	5	
VII-2	1	2	3	4	5	
VII-3	1	2	3	4	5	
VII-4	1	2	3	4	5	
VIII-1	1	2	3	4	5	
VIII-2	1	2	3	4	5	
VIII-3	1	2	3	4	5	
VIII-4	1	2	3	4	5	

図 10 : PEAP 評価の記入例

4. アンケート調査結果

図 11 にPEAP次元別のアンケート結果を示す。アンケートは施設内の環境における配慮の実施度を明らかにするために行われた。アンケート項目の実施度が低ければ0となり、高ければ100となる。業務の都合上、研修会後のS、K○施設のデータは得ることができなかった。T施設は実施度が大きく上昇した。また、全施設ともに次元Ⅲの実施度が低い。環境づくり初期段階において、次元Ⅲに関する改善には取り組みにくいといえる。

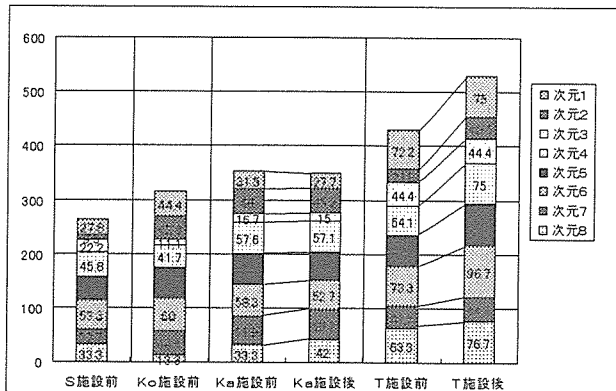


図 11：次元別アンケート結果

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

PEAP 8 次元

5. 定点観察

定期的に環境の変容を捉えるために、同一箇所からの写真撮影を行った。研修会前後で施設の設えが変容し、PEAP評価、アンケート調査の実施度が上昇したのはT施設のみであった。その他の施設には設えの変化はみられなかった。以下はT施設の代表的な環境改善事例を示している。

研修会前

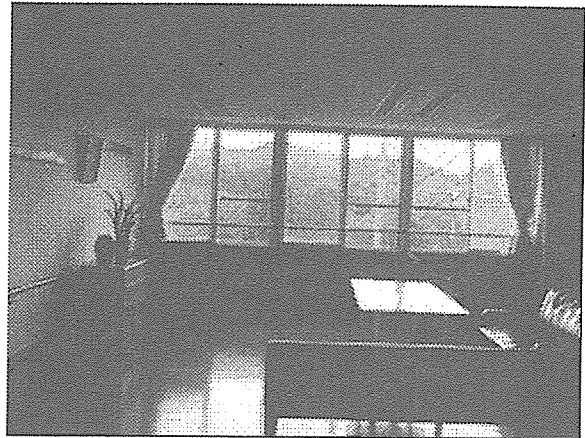
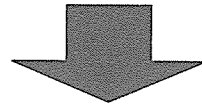


写真 1：デイルーム（家具が少なく殺風景）



研修会后



写真 2：デイルーム（小空間に仕切り、植栽等を設置）

研修会前はテーブルとソファが意図もなく配置されていた(写真 1)。入居者が集まることは少ないうえに、単調な空間のために居場所を自ら選択することができず、決められた場所にしか座れなかった。研修会後には家具の配置の工夫により空間を分節化した(写真 2)。その結果、ひとつのデイルームに複数の居場所ができたことで入居者が自然と集まるようになった。これは、PEAP の「次元Ⅵ：自己選択への支援」と「次元Ⅶ：プライバシーの確保」に関する改善事例である。