

研修会前



写真3：4人部屋（プライバシーのない雑然とした居室）

研修会前

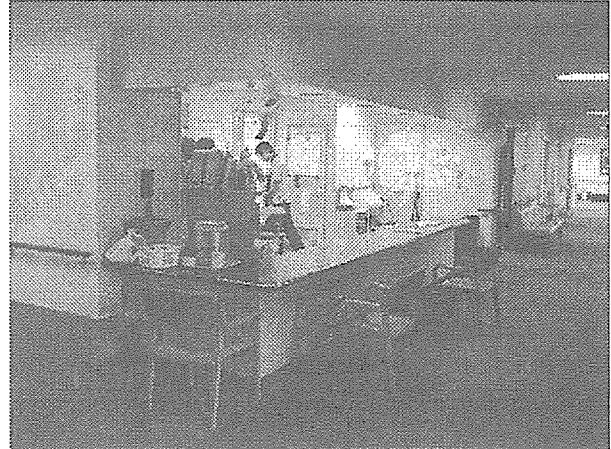
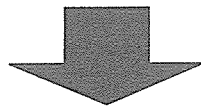


写真5：寮母室前（人気のないカウンター）



研修会后

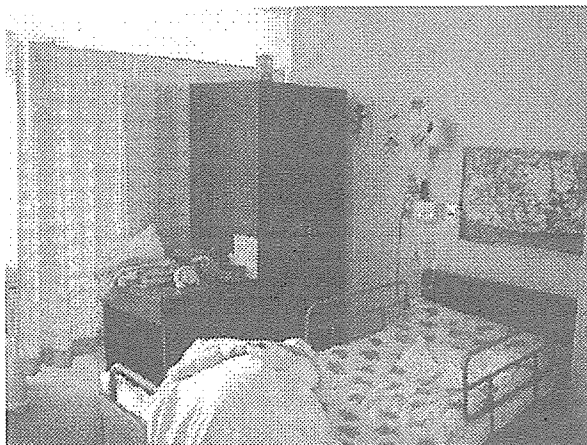
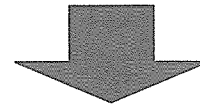


写真4：4人部屋（家具等でセミプライベート空間作り）



研修会后

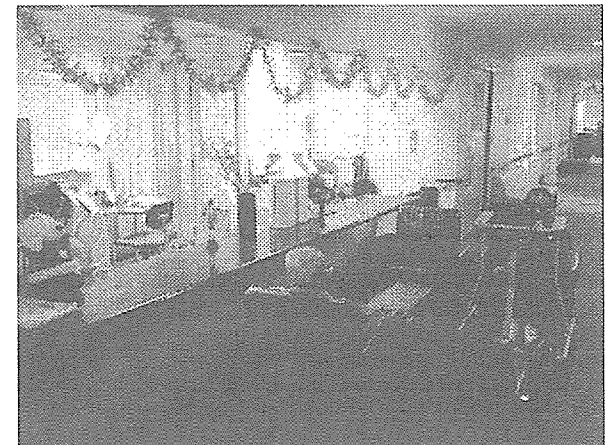


写真6：寮母室前（ソファの設置で居場所づくり）

研修会前は隣のベッドとの仕切りがカーテンのみであり、気配が感じられ、プライバシーが確保されていなかった(写真3)。研修会后(写真4)には、ダンスを配置することによって気配を遮り、プライバシーがある程度確保された。また、ベッドのシーツ等に個性を出すことで、施設的な設えから家庭的な環境に近づき、準個室化を図ることができた。これはPEAPの「次元V：生活の継続性への支援」と「次元VII：プライバシーの確保」に関する改善事例である。

研修会前は寮母室前に、入居者が集まってくるため、カウンターに並列してイスが置かれていた(写真5)。研修会后には、入居者の居場所とするために家具が置かれるなど、工夫されている(写真6)。ソファを向かい合わせにすることで、入居者同士の会話を促している。これはPEAPの「次元VI：自己選択への支援」と「次元VIII：ふれあいの促進」に関する改善事例である。

### E. 研修会の経過と施設の変容

約半年間、研修会を軸にいくつかの調査を行った。調査期間中の8施設の動きを図12に示す。各施設の矢印の長さが調査、研修会等への参加期間を表している。

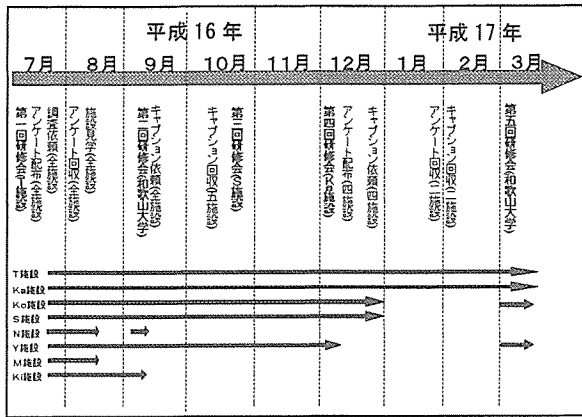


図12：環境づくりの取組状況

T、Ka施設は最後まで調査や研修会に参加したが、残りの6施設は、業務多忙などの理由から回を追うごとに参加人数が減少した。その要因は、これらの施設は、環境づくりと日常業務を区別していることにあると考えられ、業務でない環境づくりは職員の負担となっていることが示唆された。

図13～16はT、S、Ko、Ka施設の施設体制を示している。T施設では環境改善の取り組みに対してボトムアップ※5とトップダウン※6の双方向によって問題の解決に至るが、他施設はボトムアップのみによって、

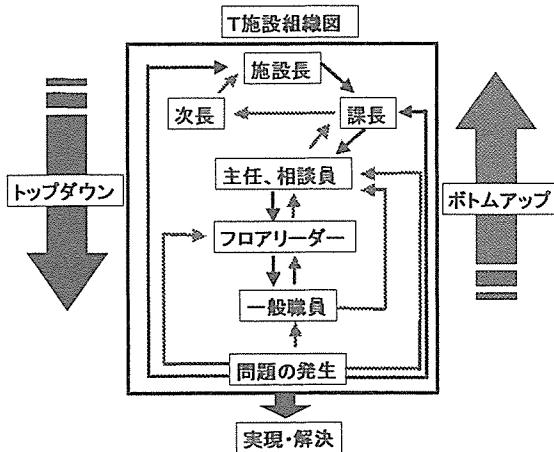


図13：環境づくりに対するT施設の取り組み

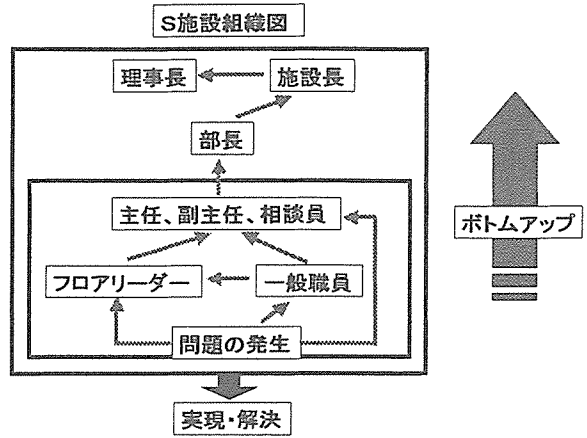


図14：環境づくりに対するS施設の取り組み

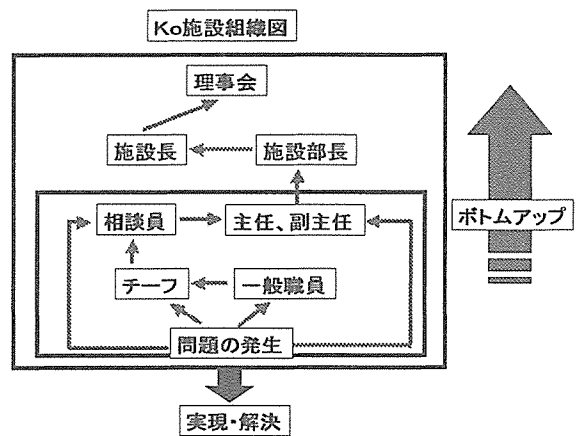


図15：環境づくりに対するKo施設の取り組み

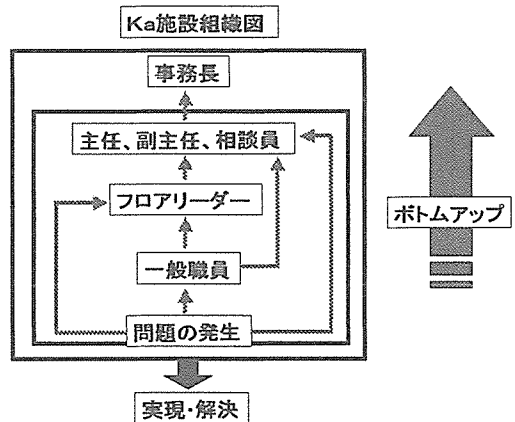


図16：環境づくりに対するKa施設の取り組み

解決しようとしていた。

研修会を行ってきた期間、T、S、Ko、Ka施設は熱心に環境づくりに取り組んできたが、環境改善の必要性への職員の理解は深まったが、調査結果からもわかるようにT施設以外は環境の大きな変容がみられなかった。

## F. 結論

半年間の研修会の中で、環境づくりに関する大きな変化は少なかったが、環境改善に対する施設職員の意識は飛躍的に上昇した。一方、施設体制の違いにより、職場づくりの進行度に大きな差がみられた。8施設中6施設の職員は普段の業務に追われ、回を追うごとに研究者が提案した改善手法は負担となり、ついには研修会へ参加しなくなってしまった。

施設方針としていかに熱心に環境改善に取り組んでいても、日常行われる介護や介助などの業務と環境づくりを区別している状態では、環境づくりは職員の負担となり、やがてはストレスを感じてしまうことが示唆された。

そのような問題を回避し、環境づくりを円滑に進めていくためには以下の①～④を踏まえた施設体制の構築が必要である。

### ①施設内外における環境づくりに関する会議、

または勉強会は、現場の職員だけでなく、トップに位置する職員を含む、施設全体で取り組む。

### ②環境づくりを進めていく上で、その中心となる、現場に最も詳しい複数名のリーダーを任命する。

### ③環境改善の必要性の意識を高揚させるために、介護、介助のような入居者に対するケアだけを日常業務とせず、環境づくりもその一環とする。

### ④環境づくりの成果を、仕事として評価する。

今後、従来型施設は、環境づくりに取り組む際に、PEAPを適用し、入居者の生活の質を向上させるための基盤として、施設の運営体制や環境改善に対する取り組み体制を変化させていくことが重要である。

また、PEAP（日本版3）に組織体制、学習体制を組み込み、再編していく必要性があることも示唆された。

## G. おわりに

T施設の施設体制は、PEAP評価の上昇、アンケートによる施設環境配慮の実施度の上昇から、環境づくりを進めていく上で示唆に富むと考えられる。T施設が環境づくりへの取り組みを進めていく上で、他の施設よりも優れた点は以下の6つである。

- ・施設長の研修会への参加
- ・トップダウン、ボトムアップの双方向性
- ・職員を引っ張るリーダーの存在
- ・業務の一環としての環境づくり
- ・ユニットケア化に向けた多角的方面からの取り組み
- ・ユニットケア化に向けた情報の共有

なお、これらについての詳細な事例は次ページ以降で検討する。

## 注釈

※1 ユニットケア：介護老人福祉施設において、施設の居室をいくつかのグループに分けて、それぞれをひとつの単位とし、少人数の家庭的な雰囲気の中でケアを行うもの。人数に上限は無いが、1ユニット10人前後が原則とされる。

※2 従来型特別養護老人ホーム：2002年以前に建てられた施設の中で老人福祉法第20条の5に規定する特別養護老人ホームであって、常に介護が必要で、自宅では介護を受けることができない方が対象の施設である。日常生活上の世話、機能訓練、健康管理および療養上の世話を行うことを目的とする施設をいう。本論文では特別養護老人ホームだけでなく老人保健施設も含める。

※3 PEAP（日本版3）：「痴呆性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「痴呆性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。

※4 キャプション評価：古賀らによって開発された手法。「写真投影法」の応用として「キャプション評価法」と名付けられた。写真を撮った人物がどのような点に興味を持ち、どのような基準によって評価しているのか、その全体像を把握・整理することを目的としている。

※5 ボトムアップとは、運営者などからの指令や命令によってではなく、現場などから何らかの行動を起こすことを指す。

※6 トップダウンとは、運営者などが決めたことを現場などに伝達命令する方法を指す。

## 参考文献

- 1)痴呆性高齢者が安心できるケア環境づくりー実践に役立つ環境評価と整備手法ー 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 施設環境づくり検討グループ 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ず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 別刷 2004.3

従来型特別養護老人ホームにおける環境づくりに関する研究  
 ～和歌山県下の施設を事例として～  
 <事例研究>

T 施設における個別ケアに向けての環境づくり

1. はじめに

ここでは、積極的に環境づくりに取り組んだ T 施設の事例を検討する。

2. T 施設概要

施設所在地：和歌山県海南市

施設種別：特別養護老人ホーム

開設年月日：平成 5 年 5 月 10 日

入所定員：62 名(長期：50 名、短期：12 名)

介護職員：22 名(常勤：14 名、非常勤：8 名)

併設施設：デイサービスセンター、グループホーム

延べ床面積：2602,13 ㎡

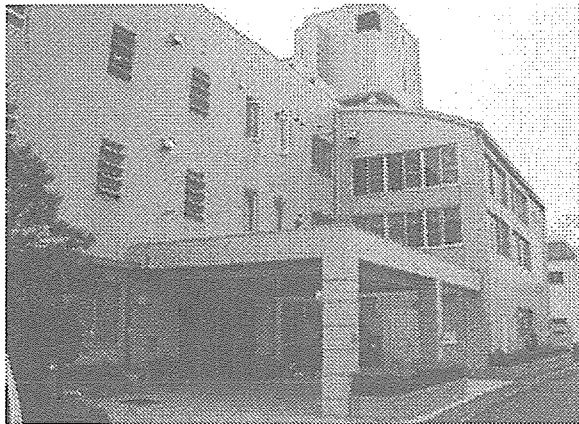


写真 1：T 施設外観

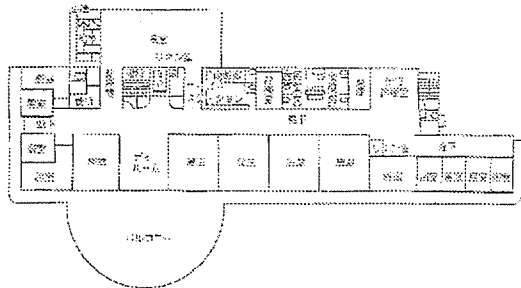


図 1：T 施設平面図

3. 環境づくりに対する取り組み

T 施設は前編で述べた 8 施設の中で PEAP 研修会に最も積極的に参加していた。表 1 に研修会参加者の役職と人数を示す。

表 1：研修会参加者の役職

	参加役職／人数
第1回	施設長/1 課長/1 相談員/1 主任/2 フロアリーダー/2 一般介護職員/3
参加者合計	10
第2回	課長/1 相談員/1 主任/1
参加者合計	3
第3回	施設長/1 課長/1 主任/1 一般介護職員/1
参加者合計	4
第4回	施設長/1 課長/1 相談員/1 一般介護職員/2
参加者合計	5
第5回	施設長/1 課長/1 相談員/1 主任/1
参加者合計	4

表 1 から、T 施設は、研修会に施設長から一般介護職員まで、様々な職員が参加していることがわかった。現場の職員だけが環境改善の必要性を理解しても、トップの指揮がなくては改善が困難である。しかし、T 施設のように、施設長などのトップに位置する職員も、積極的に研修会に参加することによって、環境づくりに対する職員全体の士気を高揚させることができると言える。

また、T施設は研究者が開催した研修会以外にも、環境改善に関する会議等、様々な独自の取り組みを行っている。図2にその概要を示す。

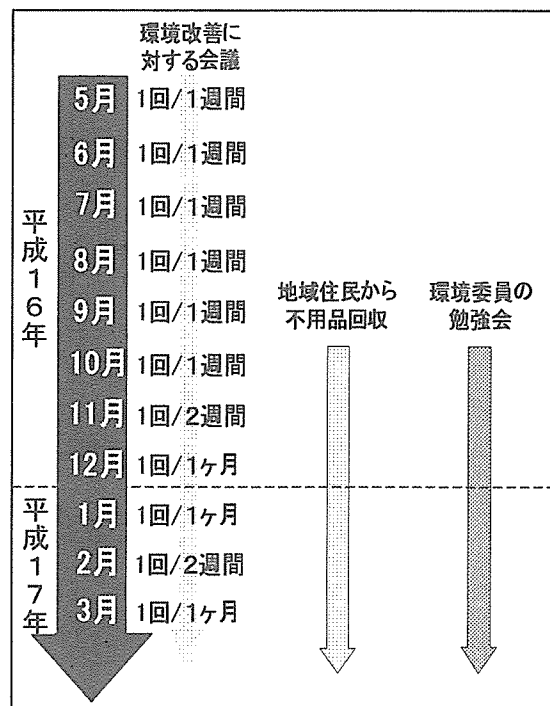


図2：T施設独自の取り組み

環境改善に関する会議は、ほぼ毎月、1週間に1回行われている。会議に参加する役職は、その日の現場の勤務職員である。中でも、環境づくりのリーダーである課長、相談員は必ず参加している。環境改善に対する会議は、ケアや設えなど住環境すべてに対して課題を挙げ、対応策・改善案を話し合っている。また、1ヶ月に1度行われている施設全体の会議においても、環境改善について話し合う時間が設けられ、翌月の方針を決めたり、職員が自ら前月の評価をしたり、施設長に確認してもらったりしている。

会議の他にも地域住民と連携して不用品を回収し、家具の収集をしたり、環境委員（フロアの環境づくりのリーダー）を任命し、課長がPEAP等の環境づくりの手法を指導したりしている。

#### 4. ユニットケア化に向けての取り組み

T施設はユニットケア化に向け、設えの整備、ケアの整備、空間の小規模化など様々な取り組みを行ってきた。その概要を表2に示す。

表2：T施設の環境づくりに対する取り組み

日時	実施内容	課題
平成16年9月	ユニットケア化に向け、試験的にグループでのケアを開始	職員が作業に慣れず混乱
平成16年10月	環境づくりに関する会議を定期的実施	人員配置
平成16年11月	グループでのケアが職員に浸透	ハード面での改修の必要性
平成16年12月	改修について研究者との共同作業を開始	寮母室の使われ方
平成17年1月	研究者と模型を使って打ち合わせを実施	入居者の居場所が不足
平成17年2月	ワークショップ開催	改修の具体化

9月からは、昼食時間に限定してグループケアを試験的に始め、入居者をいくつかのグループに分け、小さな介護単位とした(図3)。

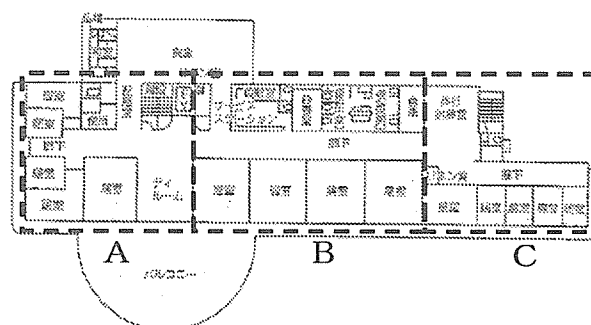


図3：グループ分け

グループ分け導入の2週間後、職員会議に参加し、ヒアリングした結果を以下に述べる。

<メリット>

- ・食事の速度が上がった。
- ・落ち着いて食事をするようになった。
- ・見守りしやすくなった。

<デメリット>

- ・配膳に時間がかかる。
- ・職員が作業に慣れず、混乱した。
- ・食事の後、入居者はデイルームに居るが職員は寮母室に戻ってしまい、それにつられて入居者も寮母室に集まる。

10月には、9月のグループケアで挙げられた課題が検討された。以下にその内容を示す。

- ・グループケアに向けた取り組みの見直し(人員、グループ割、曜日毎の問題を検討)
- ・グループケアの継続
- ・グループに分節するための道具を収集(民生委員、利用の者家に協力依頼)
- ・職員の滞在場所(寮母室に集まる)
- ・各デイルームを拠点にした居場所作り

11月になると、職員が作業に慣れ始めたため、継続してグループケアを行うことができた。また、食事の時間だけでなく、日中ずっとグループケアを行うことができた。9月に課題とされていた寮母室に関しては、職員は集まらなくなり、入居者が寮母室に自然と集まってくることもなくなった。

12月には、入居者の居場所づくりのために、寮母室の改修を研究者と共同で計画した。研究者は施設の現状を把握しやすい寮母室周辺の模型を30分の1のスケールで作成した(写真2、3)。

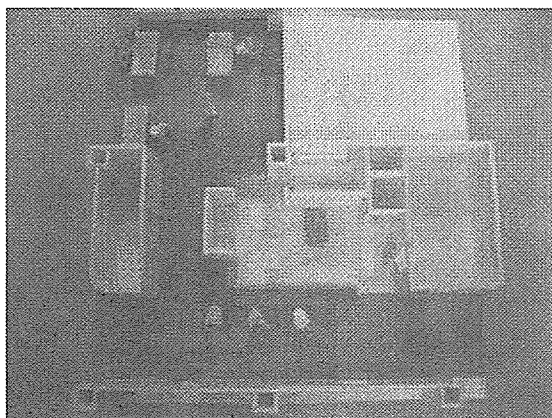


写真2：模型(提案1)

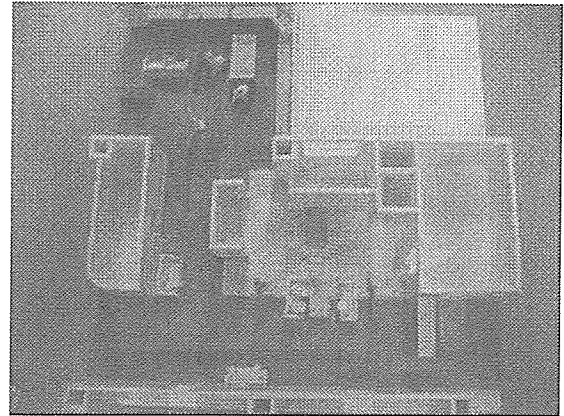


写真3：模型(提案2)

1月に行った打ち合わせでは寮母室周辺の模型を使い、改修後のプラン(図4、5)の提案を行った。参加者は課長と相談員、研究者である。

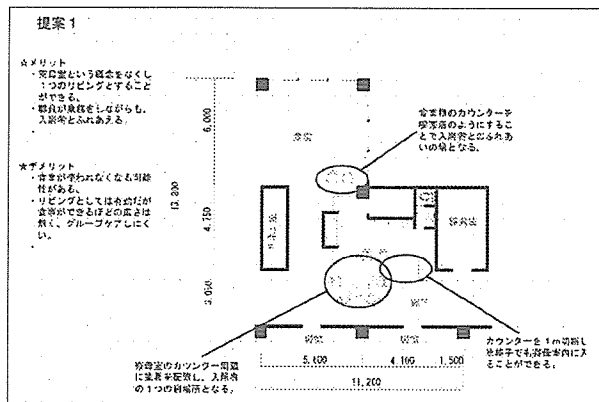


図4：提案1

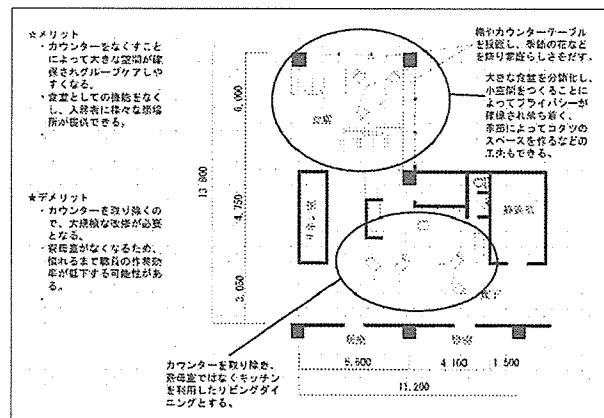


図5：提案2

図4、5を元に施設職員の要望を整理した結果を図6に示す。模型作成範囲が拡大され、2月には、改修についてのワークショップを開催することに決まった。

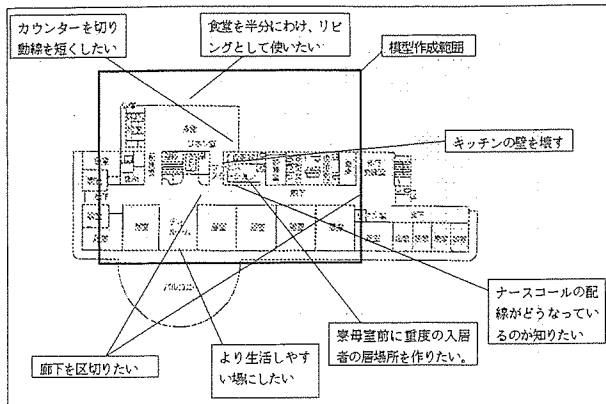


図6：要望の整理

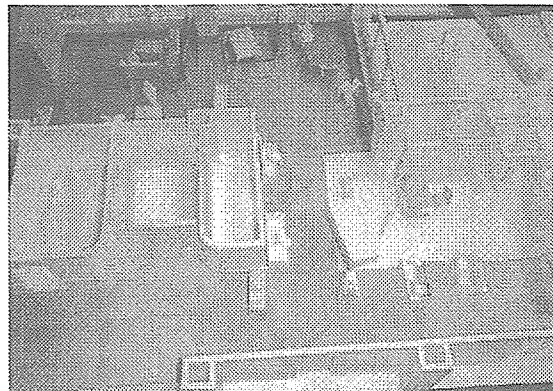


写真5：模型（ワークショップ時の計画案）

2月には、施設職員と研究者でワークショップを開催し、改修計画について議論した(写真4)。参加者は施設長、課長、現場の職員、事務、研究者、学生である。30分の1の模型(写真5)の中を小型 CCD カメラで撮影し、実際の目線に近い映像をプロジェクタに映し出した。その映像を見ながら、議論を進めることで、改修後のイメージがつかみやすくなり、研究者の提示するプラン(図7)を深く理解してもらえた。また、模型であるため家具の配置や壁の取り外しなどが容易にでき、自由に空間をイメージでき、改修にあたってのシミュレーションもできた。ワークショップだけでは職員全体にその内容を伝えることができないので、施設内での議論に使用してもらうために、模型をT施設に預け、プランを作ってもらい、それを元に、研究者と共同して改修計画を具体化していく段階に達した。

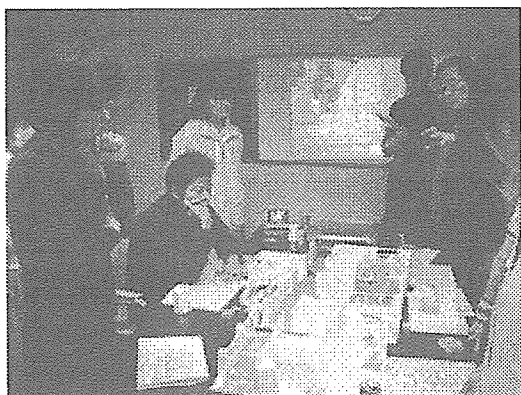


写真4：ワークショップの様子

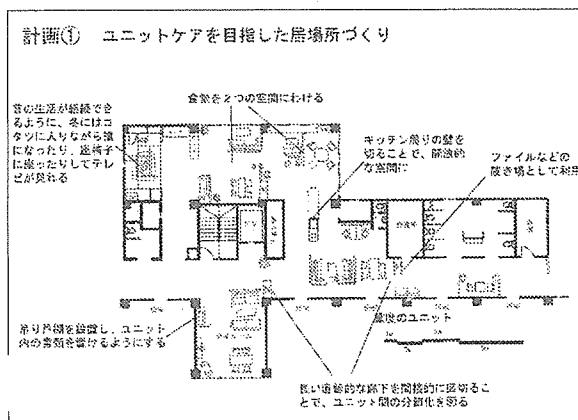


図7：ワークショップ時の計画案

## 5. おわりに

T施設が環境づくりへの取り組みを進めていく上で、他の施設よりも優れた点は以下の6つである。

- ・施設長の研修会への参加
- ・トップダウン、ボトムアップの双方向性
- ・職員を引っ張るリーダーの存在
- ・業務の一環としての環境づくり
- ・ユニットケア化に向けた多角的方面からの取り組み
- ・ユニットケア化に向けた情報の共有

なお、T施設の環境づくりは、平成17年4月以降、予算化され、具体的な改修計画に進展する見込みである。

## 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2）-和歌山県下の施設環境改善の取り組みシステム-

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

本研究では、和歌山県下の従来型8施設を対象にPEAP（認知症高齢者環境支援指針）研修会を開催し、環境づくり支援の介入研究を行った。その結果、環境づくりの取り組みや進捗状況に施設間で大きな差が見られた。その要因として、環境づくりに対する現場職員の意識共有の浸透度、幹部職員の環境づくりに対する理解度、業務の一環としての環境づくりの位置づけ、環境づくりのキーパーソンの有無、などが明らかとなった。また、環境づくりを通じてケア環境を見直すシステム構築の必要性が挙げられる。

### 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に到来が見込まれている。

このような動向に伴い、高齢者施設に関する研究が盛んに行なわれてきており、ユニットケア<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>（以下、従来型施設）にそのまま適用する際に、多くの制約条件や課題が発生する。

そこで、施設内のケア環境づくりに必要な要素を考察するため、和歌山県下の従来型施設8施設を対象にPEAP<sup>※3</sup>研修会を開催し、介入調査を行なった。

その結果、昨年度の研究報告<sup>※4</sup>から、環境づくりの取り組み状況に施設間で大きな差が見られた。

そこで今年度の研究では、環境づくりの阻

害要因と成功要因を明らかにする事により、従来型施設における環境づくりの取り組みシステムを考察する。

### B. PEAP研修会

#### 1. PEAP概要

表1に、PEAP次元とその定義を示す。

表1 PEAP概要

PEAP次元	定義
I 見当識への支援	環境の物理的、社会的、時間的次元の効果が、利用者の見当識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活動を支え、さらに継続していくための環境支援の指針
III 環境における刺激の質と調整	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についての指針
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、個人的なものの所有、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、ひとりになったり、他との交流が選択的に図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



## 2. P E A P 研修会参加施設

P E A P 研修会参加施設を表 2 に示す。和歌山大学の呼びかけで集まった、和歌山県下の従来型施設 8 施設である。

表 2 研修会参加施設の概要

施設名	T 施設	Ka 施設	Ko 施設	S 施設
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 m <sup>2</sup>	3495 m <sup>2</sup>	3325 m <sup>2</sup>	4487 m <sup>2</sup>

施設名	Y 施設	N 施設	M 施設	Ki 施設
開設年	昭和 57 年	昭和 57 年	平成元年	平成 9 年
定員	100 名	54 名	63 名	100 名
延べ床面積	3512 m <sup>2</sup>	1548 m <sup>2</sup>	3669 m <sup>2</sup>	5978 m <sup>2</sup>

## 3. P E A P 研修会概要

研修会の主な内容と参加状況は表 3 の通り

である。

5 回の研修を通じて、施設職員同志との意見交換や相互の施設見学によって、環境改善に取り組む施設がでてきた。

## 4. 環境改善の介入調査

研修会参加施設の中でも、環境づくりに特に積極的な T・K a・K o・S の 4 施設について、介入調査を行い、その過程を検討した。

### (1) P E A P 評価 (図 1)

施設の状態を客観的視点より把握するため、研修会前後に P E A P 評価を行った。P E A P 次元別に 5 段階で評価する (5 : 最高、0 : 最低)。評価は第 3 者である研究者が行う。

表 3 P E A P 研修会概要と参加者

	内容	研修会参加人数と役職								開催場所
		T 施設	Ka 施設	Ko 施設	S 施設	Y 施設	N 施設	M 施設	Ki 施設	
第 1 回 2004 年 7 月 30 日	PEAP の解説	◎ ○ ● □ ■ △△△	□ △	● □ △	□ ■ △	● ○ □ △△	□ △	□	△ ▲	T 施設
		10	2	3	3	3	2	1	2	26
第 2 回 2004 年 9 月 15 日	PEAP の解説の解説 改善事例紹介 参加施設現状報告	○ ● □	□ ■ △△	● □	□ ■	● ○ □ △△			▲	和歌山大学
		3	5	2	2	6	0	0	1	19
第 3 回 2004 年 10 月 27 日	PEAP 実践現状報告 グループディスカッション	◎ ○ ● □ ■	□ △	● □ ■	□ ■ △△△△△	● ○ □ △	□			S 施設
		4	2	4	10	5	1	0	0	26
第 4 回 2004 年 12 月 2 日	PEAP 実践現状報告 グループディスカッション	◎ ○ ● □ △△	◎ ● □ △△△△△△△△△△ ▲▲	● □ □	□ △△△	● ○ □ △				K a 施設
		5	17	3	4	4	0	0	0	33
第 5 回 2005 年 3 月 4 日	総括	◎ ○ ● □	□ △△△	●	□ △	● ○ △△				和歌山大学
		4	4	1	2	4	0	0	0	15

◎：施設長・事務長 ○：課長 ●：相談員 □：主任・副主任 ■：フロアリーダー △：一般介護職員 ▲：その他

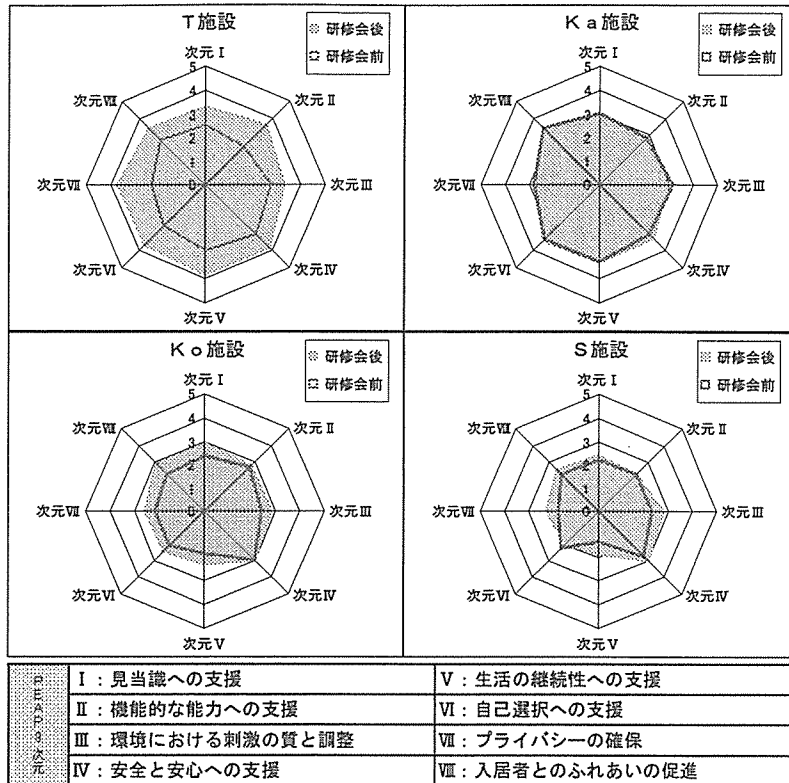


図1 PEAP評価結果

Ko、S、T施設ともに研修会を通じて上昇したが、特にT施設は、全次元において、大きく上昇したが、Ka施設は、ほとんど変化は見られなかった。

(2) 定点観察調査

研修会前後で設えが変容し、PEAP評価が上昇したのは、T施設のみだった。

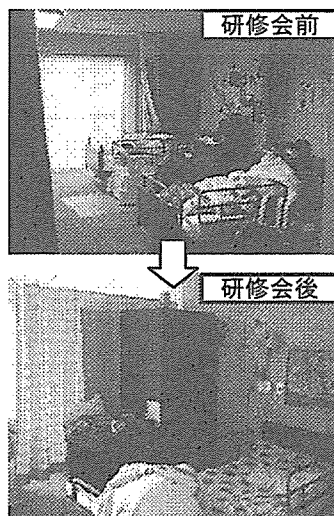


写真1 4人部屋の変容

写真1は、T施設の居室内の変容事例である。研修会前は、隣のベッドとの仕切りがカーテンのみで、気配を感じてプライバシーが確保されていなかった。研修会後には、タンスを配置して、私的領域を明確化し、プライバシーをある程度確保した。また、ベッドのシーツ等を個性化し、施設的な設えをより家庭的な環境に近づける工夫を行った。

5. 環境改善の取り組み状況

2004年7月より約半年間、

PEAP研修会を軸に、い

くつかの調査を行った。調査期間中の施設の動向を図2に示す。各施設の矢印の長さが調査、研修会等への参加期間を表している。

T、Ka施設は、最後まで調査や研修会に参加したが、他の6施設は、業務の位置づけがない、介護業務多忙などの理由から、回を追うごとに参加回数や参加人数が減少していった。

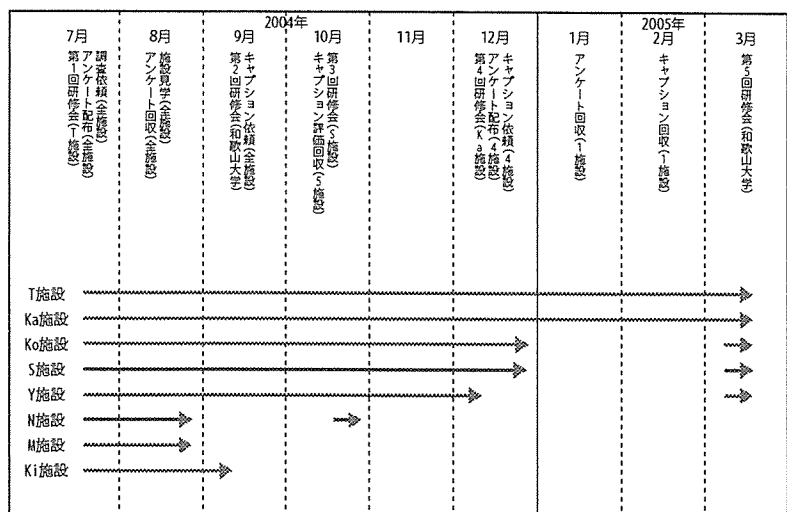


図2 環境改善取り組み状況

## C. 調査概要

### 1. 調査対象

PEAP研修会に当初参加していた8施設のうち、アンケートの調査協力が得られたT、Ka、S、Yの4施設である。

### 2. 調査内容

#### (1) 実地調査

PEAP研修会後からの施設環境の変容を把握するため、実地調査を行った。

#### (2) アンケート調査

環境づくりの阻害要因を明らかにするため、全施設職員にアンケート調査を行った。

## D. 調査結果

### 1. 研修会後の施設環境の変容

#### (1) T施設

T施設は2005年10月に入居者を2つのグループに分け(図3)、11月には職員を2つのグループに分け固定し、12月からユニットケアを開始した。その際、ユニットの境界線で、廊下にアコーディオンカーテンを設置し、ユニットの領域化を図る工夫が見られた(写真2)。

研修会を契機として、寮母室を個浴として

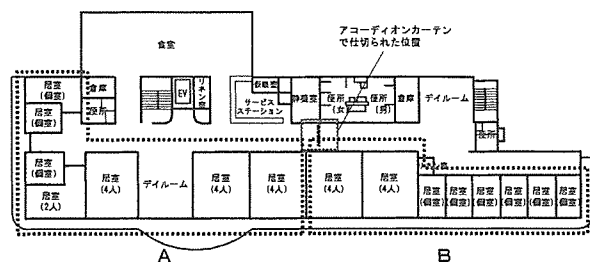


図3 2つのグループ

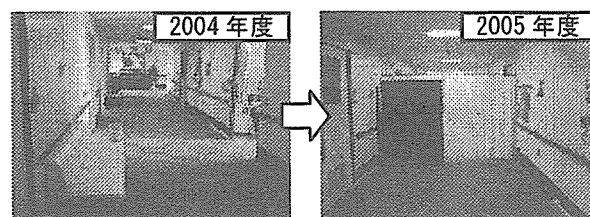


写真2 アコーディオンカーテンの設置

改修する計画を行った。さらに現在は、発展的に全室個室化の大規模改修の計画を策定中である。

#### (2) Ka施設

Ka施設は、PEAP研修会より前に、ユニットケアを導入しており、手作りのサインなど、簡単な工夫が多く見られた(写真3)。

しかし、ユニットケア導入時の環境改善以降、環境づくりにあまり進展が見られない(写真4)。この要因については後述する。

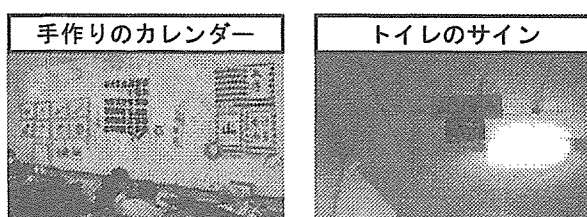


写真3 手作りの工夫

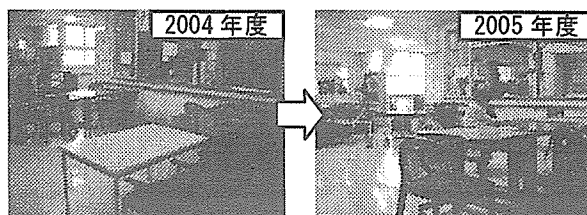


写真4 寮母室前の様子

#### (3) S施設

S施設は、個室の改修を行い新たな家具等を導入した(写真5)。改修前に個室で使われていた家具を利用し、廊下に入居者の居場所をつくる工夫が見られた(写真6)。

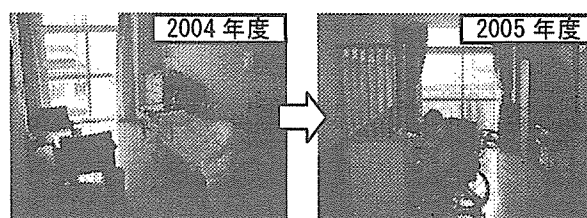


写真5 個室の改修

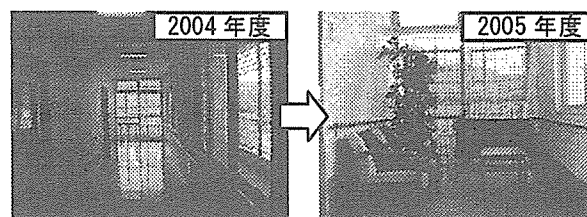


写真6 廊下の居場所づくり工夫

#### (4) Y施設

Y施設は、2004年に施設の増設を行い(図4)、全室個室の新型特養として、ユニットケアを開始したが、家庭的な設えなど、まだ少し時間と工夫が必要と思われる。これを契機に旧館でもユニットケアを行う計画を立てている。

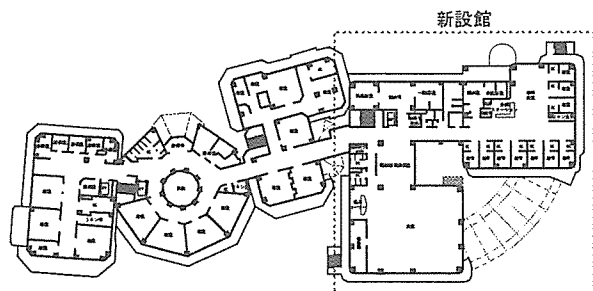


図4 Y施設の増設

## 2. アンケート調査結果

### (1) 回答者数

施設職員へのより良い環境づくりのアンケート調査を行った結果、各施設の回答数(回答率)を表4に示す。

表4 各施設の回答数

施設名	有効回答数	施設名	有効回答数
T施設	17 (70%)	S施設	26 (53%)
Ka施設	24 (70%)	Y施設	34 (60%)

### (2) 環境づくりの進展状況

設問Iでは、環境づくりの進展状況に関する項目について「はい」「いいえ」で回答してもらった。

「PEAP研修会以降、何らかの環境づくりが進んだ」とした人が多かったのは、T施設

(人) Q. 和歌山PEAP研修会以降、何らかの環境づくりが進みましたか?

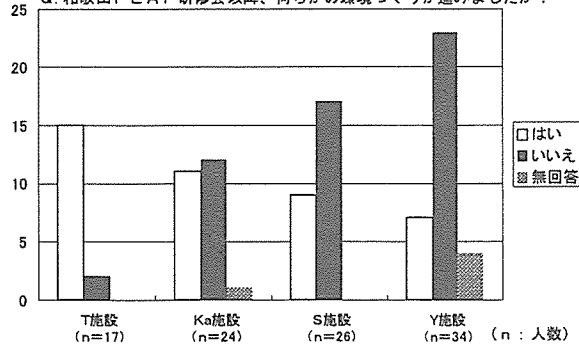


図5 環境づくりの進展状況

のみだった(図5)。

また、「環境づくりを行う予定がない」の回答が多かったのは、Y施設であった(図6)。

(人) Q. 今後、さらに環境づくりを行っていく予定はありますか?

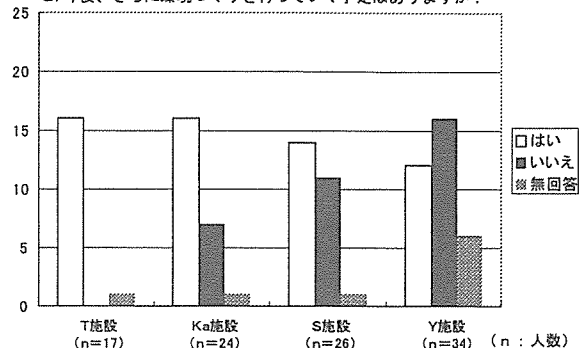


図6 環境づくりの予定

### (3) 環境づくりが行えない要因

設問IIでは、環境づくりが行えない要因について「はい」「いいえ」「どちらともいえない」で回答してもらった。

その結果、「職員数が足りず、業務で手一杯になる」が4施設共通の阻害要因として挙げられる。その他は、環境づくり阻害要因が各施設で異なった(表5)。

要因の違いは、環境づくりに対する各施設の要素の違いによるものだと考えられる。

表5 環境改善が行えない要因

項目	T	Ka	S	Y
どこから手を付けていいかわからない				
環境づくりのための話し合いがない				
積極的に環境づくりを行うのが、現場職員だけである				
職員数が足りず、業務で手一杯になる				
上の役職(課長以上)と現場職員のビジョンが違う				
家具などを購入する経費がない				
建物を改修する経費がない				
業務が体力的につらく環境づくりを行う気力がわかない				
業務に時間を追われて環境づくりを行う時間がない				

■ 割合が高い項目

### (4) 施設環境づくりにおける重要な要素

設問IIIでは、環境づくりにおいて施設に重要だと考えられる要素について「できている」「まあまあできている」「あまりできていない」

「全くできていない」で回答してもらった。

T施設は、「できている」「まあまあできている」とした要素が多かった。逆に、Ka施設は多くの要素で「全くできていない」とした(図7)。

このように、環境づくりにおける施設の要素には、施設によって充実度に差が見られた。

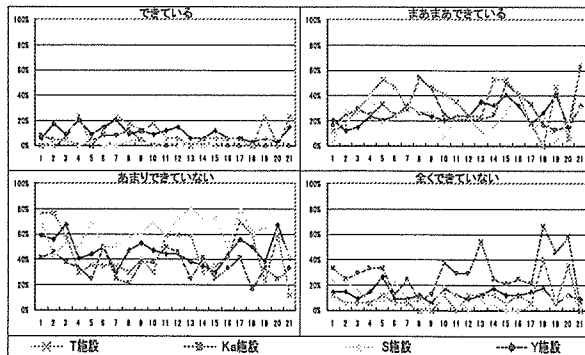


図7 環境づくりにおける重要な要素

「できている」「まあまあできている」のグラフで4施設に共通して高い割合を示す要素はなかったが、共通して低い割合を示す要素は、以下の通りである。

要素(1) 施設の1年後、3年後のビジョンが職員全体に浸透している

要素(20) 環境づくりを行う時間的余裕がある

要素(20)が低い割合を示したのは、4施設共通の阻害要因である「職員数が足りず、業務で手一杯になる」によるものだと考えられる。

表6は、PEAP研修会に最後まで参加し続けたT、Ka施設に共通して高い割合を示す要素である。

表6 T、Ka施設に共通して割合が高い要素

(8) 研修会で得た情報を他の職員との共有
(9) 積極的に環境づくりを行うリーダー的人物の存在
(15) 積極的な指導が、上司-部下・先輩-後輩に対して行える
(21) 環境づくりに対する意欲がある

T、Ka施設は環境づくりに積極的な主任クラスのリーダーがPEAP研修会に参加していた。また、研修会で得た情報を共有する事、先輩が後輩に積極的な指導を行う事で、他の職員の意識を高める事ができた、と考えられる。しかし、環境づくりの進捗状況には両施設間で差が見られた。

そこで、次項ではT、Ka施設のアンケート結果を比較し、その要因を考察する。

(5) T、Ka施設の比較

図8、9は設問Ⅲに対するT、Ka施設の回答を要素別に示したものである。図中○は「できている」「まあまあできている」の割合の高い要素(表中「良い評価」)、△は低い要素(表中「悪い評価」)である。それぞれを環境づくりにおける施設の要素として表7、8に抽出した。

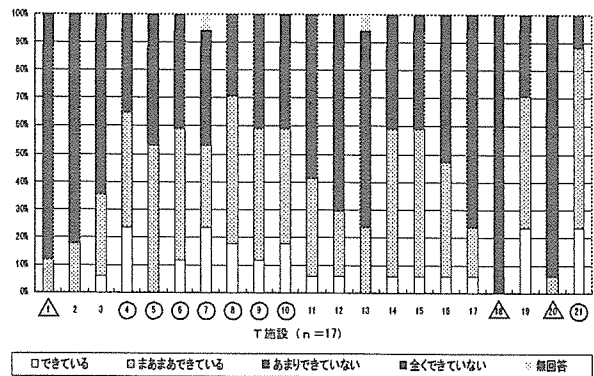


図8 T施設の設定問Ⅲに対する回答

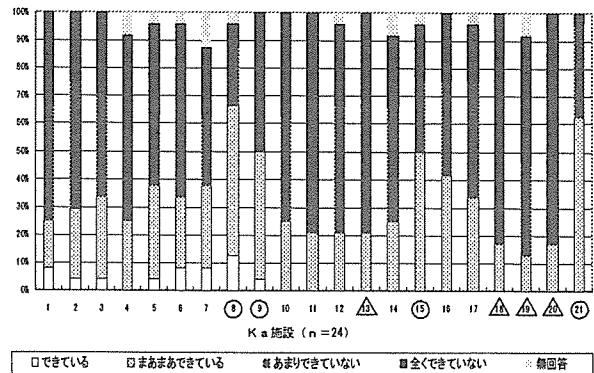


図9 Ka施設の設定問Ⅲに対する回答

表7 環境づくりにおけるT施設の要素

良い評価	
(4) 環境づくりの話し合い(会議)への上の役職(課長以上)の人の参加	
(5) 環境づくりの話し合い(会議)では皆が対等な立場で議論できる	
(6) 外部での環境づくりに関する研修会等への現場職員の参加	
(7) 外部での研修会等への施設長など運営者の参加	
(8) 研修会で得た情報を他の職員との共有	
(9) 積極的に環境づくりを行うリーダー的人物の存在	
(10) 環境づくりに取り組むチームをつくる	
(14) 環境づくりによる成果を仕事として評価される	
(15) 積極的な指導が、上司-部下・先輩-後輩に対して行える	
(19) 環境づくりのために家具などを買うお金がある	
(21) 環境づくりに対する意欲がある	
悪い評価	
(1) 施設の1年後、3年後のビジョンが職員全体に浸透している	
(18) 業務を行うのに、十分な人数の職員がいる	
(20) 環境づくりを行う時間的余裕がある	

表8 環境づくりにおけるKa施設の要素

良い評価	
(8) 研修会で得た情報を他の職員との共有	
(9) 積極的に環境づくりを行うリーダー的人物の存在	
(15) 積極的な指導が、上司-部下・先輩-後輩に対して行える	
(21) 環境づくりに対する意欲がある	
悪い評価	
(13) 業務時間内に環境づくりを行う	
(18) 業務を行うのに、十分な人数の職員がいる	
(19) 環境づくりのために家具などを買うお金がある	
(20) 環境づくりを行う時間的余裕がある	

Ka施設における環境づくりの阻害要因として「家具などを購入する経費がない」「建物を改修する経費がない」といった金銭面に關する要因が見られ、設問Ⅲでも「環境づくりのために家具などを買うお金がない」とした。

これに対し、T施設では「環境づくりのために家具などを買うお金がある」とした。T施設では、施設長などの幹部職員が環境づくりに關する外部研修、施設内の話し合いに参加している。そのため、幹部職員の環境づくりへの理解度が高く、環境づくりのための資金があると考えられる。

Ka施設は阻害要因として「積極的に環境づくりを行うのが、現場職員だけである」が挙げられた。現場職員だけの環境づくりでは資金面での困難だけでなく、達成感のにも差が生じる。

このように、環境づくりにおける幹部職員の理解度が進捗状況の差大きな影響を与える事が明らかとなった。

E. 各施設における環境づくりの取り組みシステムの考察

環境づくりの取り組みは、明確なビジョンの提示に始まり、①改善計画の作成、②改善の実施、③取り組み結果に対する評価、④課題の発見、再び①改善計画の作成、の過程を繰り返すサイクルによって、より良い環境をつくり出していく(図12)。

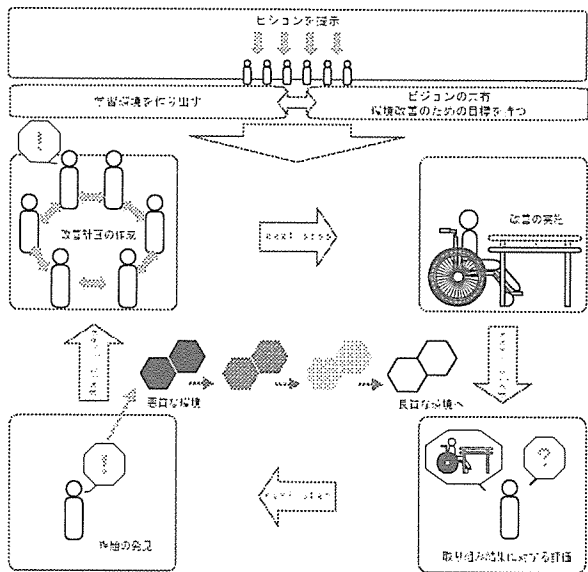


図12 環境づくりの取り組みサイクル

しかし、4施設ともに施設のビジョンが職員に十分に浸透していない事が明らかとなった。学習環境をつくる事で職員の意識を高め、共通の目標なしに、環境づくりに取り組んでいる(図13)。ビジョンを共有する事が、学習環境をつくり、また、環境づくりに對する共通の意識を高める事に役立ち、より良い環境づくりを實踐する可能性を高める事ができる。

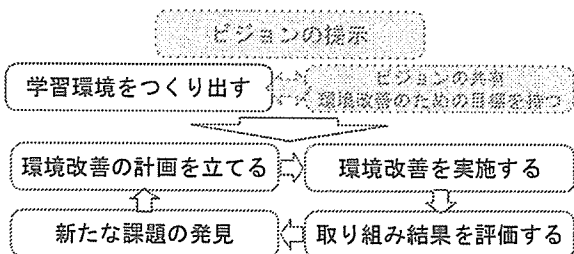


図13 ビジョンの浸透不足

以降では、各施設の環境づくりに対する取り組みシステムによってどのような困難が生じるか考察する。

### ① T施設

T施設はリーダーを中心に環境づくりに取り組むチームをつくる事で、環境づくりを行い、ユニットケアを開始した。また、寮母室の改修計画から会議を重ね、全室個室化の大規模改修の計画へと移行しつつある。

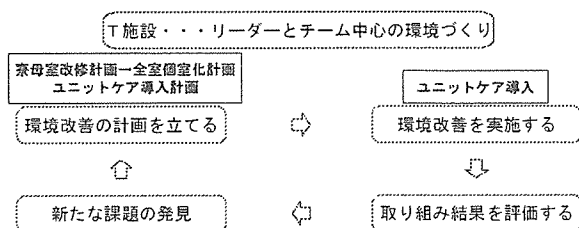


図14 T施設の取り組みシステム

### ② K a施設

K a施設は現場職員を中心に環境づくりに積極的な傾向が見られる。そのため、施設長などの幹部職員からの環境づくりに対する理解が不十分で、資金面などの問題から実施が困難となっている。

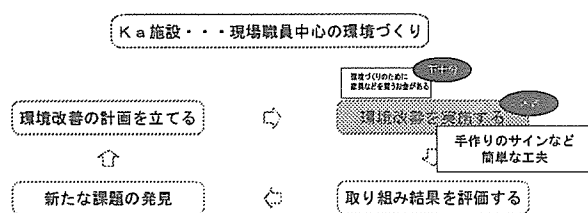


図15 K a施設の取り組みシステム

### ③ S施設

S施設は施設長などの幹部職員と現場職員のビジョンが異なり、改善計画がうまく立案できず、実施が困難となっている。しかし、一部の個室改修によって余った家具を使った廊下の居場所づくりの工夫などが見られた。

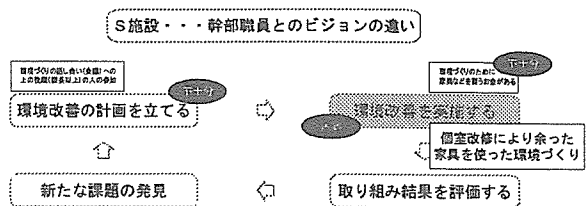


図16 S施設の取り組みシステム

### ④ Y施設

Y施設は施設長などの幹部職員が積極的に新型特養の増設を行っている。しかし、介護現場や入居者に対する細かな「気づき」が少なく、特に新型特養ではY施設独自の環境づくりの工夫は少なかった。

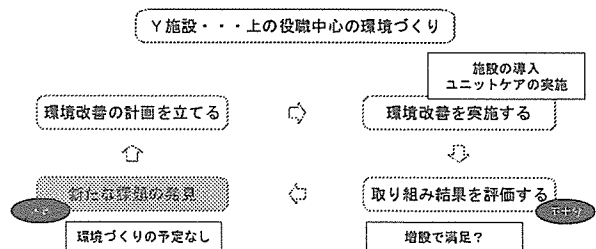


図17 Y施設の取り組みシステム

## F. 結論

環境づくりに取り組むには、施設長と現場職員との密な相互関係を保ち、施設職員全体で取り組む姿勢が重要である。施設長などの幹部職員だけの取り組みでは、入居者に対する細かな「気づき」が少なく、現場職員への周知が困難となる場合がある。また、現場職員だけの取り組みだけでは資金や体制が整わず、改善の実施が困難になる。幹部職員と現場職員が協同して環境づくりに取り組まなければ環境づくりのサイクルは成り立たない。

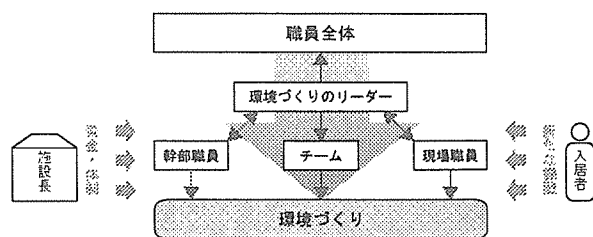


図18 環境づくりの取り組み

環境づくりは認知症ケアを見直すきっかけであり、業務の一環として位置づける必要も示唆される

また、職員数の不足などから、現場職員の環境づくりを行う時間に余裕がなくなっており、施設長の施設体制の見直しも、今後の環境づくりにおいて重要であると考えられる。

#### 注釈

- ※1 ユニットケア：介護老人福祉施設において、施設の居室をいくつかのグループに分けて、それぞれをひとつの単位とし、少人数の家庭的な雰囲気の中でケアを行うもの。人数に上限は無いが、1ユニット10人前後が原則とされる。
- ※2 従来型介護老人福祉施設：2002年以前に建てられた施設の中で老人福祉法第20条の5に規定する特別養護老人ホームであって、常に介護が必要で、自宅では介護を受けることができない方が対象の施設である。日常生活上の世話、機能訓練、健康管理および療養上の世話を行うことを目的とする施設をいう。本論文では特別養護老人ホームだけでなく老人保健施設も含める。
- ※3 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。
- ※4 平成16年度厚生労働省科学研究報告書 p.56-p.67  
「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 - 和歌山県下の施設を事例として -」

#### 参考文献

- 1) 痴呆性高齢者が安心できるケア環境づくりー実践に役立つ環境評価と整備手法ー 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 施設環境づくり検討グループ 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 別刷 2004.3



## ■テーマ 3

### 従来型施設における環境改善に伴う高齢者および職員の環境行動

9. 従来型特別養護老人ホームの環境改修の有効性に関する研究  
ー認知症高齢者と介護スタッフの行動変化からみた分析評価ー  
分担研究者：森 一彦 (大阪市立大学大学院教授)  
研究協力者：加藤 悠介 (大阪市立大学大学院生) 今井 朗 (大阪市立大学大学院生)  
山崎 愛 (大阪市立大学大学院生)
  
10. 従来型施設における環境改善に伴う高齢者、職員の環境行動の研究  
ー家庭らしさ (Homelike) に関する研究ー  
分担研究者：赤木 徹也 (工学院大学助教授)  
研究協力者：大久保 幸積 (幸清会総合施設長)  
小山 正子 (工学院大学大学院生)
  
11. 従来型特別養護老人ホームにおけるユニットケア環境整備継続の研究  
(その1) ー介護職員のストレスとバーンアウトの視点からー  
分担研究者：田辺 毅彦 (北星学園大学教授)
  
12. 従来型特別養護老人ホームにおけるユニットケア環境整備継続の研究  
(その2) ー介護職員のストレス・アレンジメントー  
分担研究者：田辺 毅彦 (北星学園大学教授)
  
13. 従来型特別養護老人ホームJ施設の事例調査  
(その1) ーユニットケアの導入に伴う環境改善の経過と評価ー  
分担研究者：林 悦子 (東京都老人総合研究所協力研究員)
  
14. 従来型特別養護老人ホームJ施設の事例調査  
(その2) ー心身機能別にみるユニットの環境改善と生活、ケア行為の実態、課題ー  
分担協力者：林 悦子 (東京都老人総合研究所協力研究員)

## 従来型特別養護老人ホームの環境改修の有効性に関する研究 —認知症高齢者と介護スタッフの行動変化からみた分析評価—

分担研究者：森 一彦（大阪市立大学教授）

研究協力者：加藤 悠介（大阪市立大学大学院生）

研究協力者：今井 朗（大阪市立大学大学院生）

研究協力者：山崎 愛（大阪市立大学大学院生）

本研究では従来型特別養護老人ホーム2施設において環境改修の有効性を認知症高齢者および介護スタッフの行動変化より分析評価した結果以下のことが明らかとなった。

- (1) スタッフルーム開放とダイニングテーブルの配置、小スペース化とそこへのソファの効果的な配置は高齢者とスタッフの共有の居場所を生み、高齢者とスタッフの会話や見守りの増加に有効である。
- (2) 安定的な高齢者のグループ形成を促進する畳スペースや異なる形状、大きさのテーブルの配置は、高齢者同士の会話行動の増加や無為状態の減少など自発的な行動の増加に有効で、それに伴いスタッフの負担が減少する傾向がある。

### A. はじめに

#### 1. 研究の背景と目的

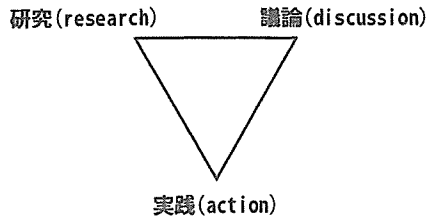
我が国は本格的な高齢化を迎え、特別養護老人ホーム（以下、特養と略す）を含む高齢者介護施設の需要は高く、高齢者が適応しやすいような、馴染みのある家庭的な施設環境を提供することが重要である<sup>文1) 文2)</sup>。また、ケアのあり方において一括集団的なケアではなく、少人数で個別的なケアが望まれている中で、2002年度より新設の特養には全室個室で小規模生活単位型（ユニットケア）が制度化され、高齢者個々人の生活を支援する施設環境の整備が進められている。

しかし、現存する特養の多くは個室化やユニット化が制定される前に建設された従来型のもので、高齢者の生活へ配慮した環境改修が求められている。従来型特養のユニット化の効果を捉えた既往研究<sup>文3) 文4)</sup>もみられるが、既存施設の条件によっては個室化やユニット化への改修ができない場合もあり、実情に合わせた環境改修が必要である。

現在までに高齢者介護施設の環境改修に適用できるようなデザインガイドが提案されている<sup>文5)</sup>。特に介護スタッフ（以下、スタッフと略す）にも理解しやすいように提案項目が整理開発されたデザインガイドのPEAPは、具体的な施設環境の改修への適用がみられ、これらの施設ではスタッフの環境改善に対する意識が向上し、スタッフが自主的にテーブルの配置や居室のしつらえなどの軽微な環境改修を継続的に行っている<sup>文6) 文7)</sup>。

しかし、現場で働くスタッフが中心となった環境改修では、高齢者やスタッフの行動に対する改修項目の有効性を客観的に評価しにくいという問題が生じており、デザインおよび評価の立場から計画研究者の環境改修への実践的な参加が求められている<sup>文8) 文9)</sup>。

このような問題へのアプローチ手法のひとつとして実践活動と研究活動が一体化したアクションリサーチがある<sup>文10) 文11) 文12)</sup>。図1に環境改修におけるアクションリサーチ項目を示す。研究・実践・議論を相互に補足関係づけ



アクションリサーチを用いた  
環境改修プロセス：  
①現状の問題点を分析する  
②実践計画を立案し議論する  
③具体的に実践する  
④結果を科学的に記述・評価する  
⑤①～④を繰り返す

図1 アクションリサーチ項目と改修プロセス

ながら環境改修が行なわれ、次のようなプロセスが発生する。①改修計画を立案し、②施設の運営者やスタッフと改修計画案を議論し、③改修計画案を実施し、④改修項目の有効性について科学的に評価し、⑤①～④を繰り返す。このような環境改修プロセスの中で、改修項目の有効性を評価・整理し、今後の環境改修に適用していくことが重要であると考えられる。

そこで、本研究は、アクションリサーチを適用して環境改修が行なわれた2つの特養を対象として、環境改修プロセスにおける高齢者およびスタッフの行動変化と環境改修項目の関係性を考察することで、環境改修項目が行動にどのように影響しているのかを捉え、その有効性を検討することを目的とする。

## 2. 計画研究者の立場と活動

本研究のアクションリサーチにおける計画研究者の立場と活動を図2に示す。まず施設環境として、基本的に管理者・スタッフと認知症高齢者がサービスをする側・される側の関係で生活が営まれている。また物理的環境に対して管理者とスタッフは仕事場として、また認知症高齢者は住まいとしての関係を持っている。そして、ここにデザイン提案や改修項目を科学的に評価する専門的な立場として計画研究者（研究室）が加わる。具体的には、計画研究者は研究としてスタッフへのヒアリ

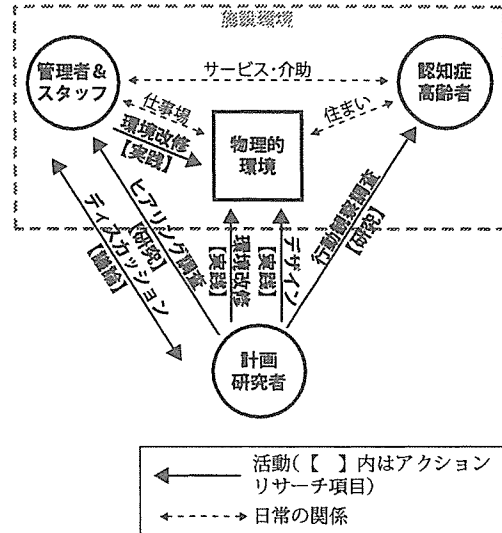


図2 アクションリサーチにおける計画研究者の立場と活動

ング調査や高齢者への行動観察調査、実践として物理的環境の改修デザインや実際の環境改修への参加、議論として管理者・スタッフとのディスカッションの活動を行なう。

## B. 調査対象施設

### 1. 調査対象施設の概要

本研究の対象施設では計画研究者が実態の問題に配慮しながら計画した改修デザイン案について、管理者・スタッフを交えたディスカッションを数回行ない、その都度修正しながら実施する改修案を決定していった。表1に調査対象施設概要を、表2に環境改修プロセスの具体的なスケジュールを示す。S施設は1980年に大阪府M市に建設されたRC3階建ての施設で、改修の対象は2階にある定員14名の重度認知症高齢者専用フロアで、2003年12月2日から5日の計4日にわたり環境改修

表1 調査対象施設概要

	S施設	N施設
所在地	大阪府M市	大阪府S市
開設年	1980年	1974年
構造	RC3階建て	RC5階建て
対象フロア（定員）	2階フロア（14名）	2階フロア（12名）
環境改修期間	'03年12月2日～5日 （合計4日間）	'03年12月～3月 （合計約4ヶ月）
フロア面積	約270㎡	約280㎡

表2 環境改修プロセスのスケジュール

S施設			
日時 (年/月/日)	活動	内容	参加者*
02/11/8-21	ヒアリング調査	対象スタッフ：8名	L
02/11/21	行動観察調査	対象高齢者：14名	L
02/11/27	ディスカッション	調査結果(家具の使われ方等)の報告	M, S, L
02/12/下旬	デザイン	環境改善計画案(5案)と1/30模型作成	L
03/1/9	ディスカッション	平面計画全体について	M, S, L
03/1/中旬	デザイン	環境改善計画案作成・提案(実現せず)	L
03/10/14, 23	行動観察調査	対象高齢者：12名	L
03/10/中旬	デザイン	環境改善計画案(5案)と1/30模型作成	S, L
03/10/22	ディスカッション	共用空間計画について	M, S, L
03/10/下旬	デザイン	実施する環境改善計画案の作成	L
03/11/中旬	ディスカッション	仕上げ等についての打ち合わせ	M, S, L
03/12/2-5	環境改善	環境改善を手づくりで実施	M, S, L
04/2/10, 14	行動観察調査	対象高齢者：13名	L
04/2/10, 14	ヒアリング調査	対象スタッフ：7名	L
N施設			
日時 (年/月/日)	活動	内容	参加者*
03/10/15	プレ調査	施設の問題点等を大まかに把握	L
03/12/下旬	デザイン	環境改善計画案(2案)と1/30模型作成	L
04/1/6	ディスカッション	平面計画全体について	M, S, L
04/1/中旬	デザイン	環境改善計画案(4案)と1/30模型作成	L
04/1/21	ディスカッション	居室配置計画について	M, S, L
04/2/9	ディスカッション	照明計画(ブライトケア)について	M, L
04/2/中旬	デザイン	家具の配置計画およびデザイン	L
04/2/17	行動観察調査	対象高齢者：11名	L
04/2/17	ヒアリング調査	対象スタッフ：2名	L
04/2/17	ディスカッション	家具のレイアウトについて	M, S, L
04/2/26	ディスカッション	モックアップ作成	M, S, L
04/3/10	ディスカッション	仕上げ等についての打ち合わせ	M, L
04/7/20-22	行動観察調査	対象高齢者：12名	L
04/7/20-22	ヒアリング調査	対象スタッフ：2名	L

\*「M:管理者」、「S:スタッフ」、「L:計画研究者」を示す。

が行なわれた。N施設は1974年に大阪府S市に建設されたRC5階建ての施設で、対象は2階にある定員12名の重度認知症高齢者専用フロアで、2003年12月から2004年4月の約4ヶ月間にわたり環境改修が行なわれた。

また環境改修プロセスと高齢者の環境移行の関係を図3に示す。S施設では対象フロアで生活しながら環境改修を行なったのに対し、N施設では環境改修期間が長く、改修中に別フロアへの環境移行が発生した。本研究では改修プロセスのうち、S施設では改修前と改修後のフロアで調査が行なえたが、N施設では現状の制約が多く改修中と改修後フロアでの調査となった。単純に施設間や改修前・後を比較することは難しいが、それぞれが環境改修プロセスの様態のひとつと捉えるならば、

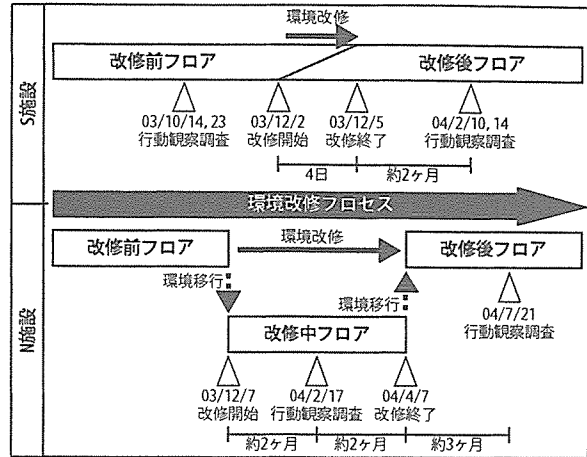


図3 環境改修プロセスと環境移行

今回の調査結果に妥当性はあると考えられる。

## 2. 環境改修プロセスと活動内容

環境改修プロセスと活動内容を詳細に説明するため、S施設を取り上げ図4に示す。アクションリサーチは実践的な研究であることから、実態の制約が大きく、S施設では2002年11月の行動観察およびヒアリング調査からはじまって、管理者やスタッフと共有できる具体的な目的をもち、実際の改修に至るまでには、改修デザインの提案やディスカッションを幾度か繰り返さなければならなかった。またアクションリサーチを適用した環境改修の独自的な特徴としてディスカッションにおける活動内容がある。ここでは家具などを動かしながら配置できる30分の1の模型を用意した。スタッフが日常抱えている物理的環境に対する問題点やイメージを具体的に表現できるためである。

## 3. アクションリサーチによる環境改修項目

2施設における環境改修項目とその具体的な改修内容および目的を表3に示す。環境改修項目は改修する規模の大きい順から空間構成、設備機器、しつらえに境界が明確ではないが大別できる。S施設とN施設を比べると、大規模な環境改修が行われたN施設は空間構成と設備機器の項目が多かったのに対し、S施設ではしつらえの項目が多かった。