

おはよう21

OHAYO21

7

July 2012

特集

デイサービスを 元気にする!

在宅特集

排泄介助の達人になろう!



好評連載

喜怒哀楽でわかる 高齢者のこころ 大川一郎

ヘルパーのお悩み相談室 竹添敦子

魅力ある介護職になろう! 阿部充宏

地域で支える認知症ケア

命が命を生かす瞬間 藤川幸之助

おはようウォッチング

(株)ハートケア飯田あんきの森
(長野県飯田市)

第25回介護福祉士国家試験予想問題
介護の基本②

平成24年度ケアマネジャー試験対策講座
ケアマネジメント問題

中央法規



デイサービスを 元気にする！

デイサービス利用者は1日をどのように過ごしていますか？
 デイサービスに通うことで利用者が元気になれば、自宅での生活の質も向上し、利用者・家族にとって大きな効果をもたらされます。
 そして、それは介護職にとつてのモチベーションにもなります。
 今回の特集では、利用者が心身ともに元気になり、介護職もモチベーションが高まるデイサービスのあり方を考えます。



I

利用者の元気が職員にやる気に

介護ホッとステーションクローバー教育研修部アドバイザー
 たちばな訪問介護ステーション・ケアプランセンター代表 山下 総司

利用者が元気になることは、本人だけでなく、職員にとっても嬉しいものです。

では、職員の意識はどうでしょうか。

ただ業務をこなせばよいという考え方になっていませんか。

ここでは、まずそんな意識を見直し、

利用者が元気になることの意義について考えます。

初心の思いを形に

まず、皆さんが「介護の職場で働きたい！」と思った頃のことを思い出してみてください。どんな思いを胸に、介護の仕事に従事するようになったかを考えてみてください。おむつ交換や入浴介助を業務としてこなすことに日々追われたり、その場しのぎの嘘で利用者をなだめたり……。こうしたことをしたくて介護の世界に飛び込んだ人はいないでしょう。

利用者とかかわり、利用者に笑顔が生まれ、元気になる

姿を想像して、そのためにできることを全力で取り組みたいと、熱い思いを胸に現場に入られたのではないのでしょうか。仕事に前向きで、素直で、利用者とかかわりを楽しみに、理想と期待とやる気に満ち溢れていたのではないのでしょうか。

では、今はどうでしょうか。

最初に思い描いていたことが実践できているでしょうか。今も変わらず、熱い思いが存在していますか。もしそうでないとしたら……。今一度、初心に戻ってみてください。

初心の思いを形にして実践する。このことが利用者の元気につながる、介護職である自分

「利用者の元気」と「職員の考え方」の関係

介護職の気持ち、心構えは、利用者の状態にも影響します。

にとっても充実感や達成感を得ることにつながるはずです。

たとえば、ある利用者を見て、「この人はもう1人で歩くのは無理だ！」と考える場合（ネガティブ）と、「この人は方法によっては1人で歩けるかもしれない」と考える場合（ポジティブ）とは、その方に対する取り組みの内容が大きく変



利用者が元気になるための条件

①
利用者本位の選択と自由

②
職員の理解

③
利用者との信頼関係

④
信頼関係の度合いを計る

⑤
選択肢が多いプログラム

わかります。

前者では、「最低限、機能訓練をやっておけばよいだろう」と捉え、回復の可能性をほとんど考えないまま時間が過ぎることになります。現状維持どころか、一気に機能低下に向かってしまう可能性すらあります。また、職員のモチベーションもたいして上がることはないでしょう。

一方、後者では「機能訓練をしつかりやっつけていけば良くなるかもしれない」と捉えるため、前向きで積極性のあるプラン

となり、回復の可能性を引き

出せるようになります。つまり、機能向上を目指すことができるのです。自然と職員のモチベーションも上がるのではないのでしょうか。

利用者が元気になるための条件

① 利用者本位の選択と自由

利用者が元気になるためには、いくつかの条件があります。心身ともに向上を目指すためには、まず「利用者本位の選択

と自由(利用者の意思)」が欠かせません。もちろん、さまざまな人が同時に存在するデイサービス内において、すべてを自由にすることはできませんが、ある程度(職員や状況を考慮する余地)の選択と自由を併せ持った内容を提供することで、利用者も職員も良い形へと変化していきます。

時間、場所、内容などを自由に決定できるということが選択性です。利用者の気持ち、思いをしつかりとケアやプログラムの内容に反映させていけば、利用者には目的が生まれます。そうすると、その目的を達成するために、自主的に動くようになります(目的の達成)。

つまり、動きと気持ち为一体になった時に初めて、利用者に自主性が生まれるのです。

② 職員の理解

前述の①を実現させるためには、職員の理解が必要です。お風呂、レクリエーション、機能訓練、飲食、トイレなど、すべての場面において選択の自由が

あるからです。

その大部分を利用者の自主性に任せるわけですから、職員が何人いても足りないと考え、てしまいがちです。しかし、十分にリスクヘッジを行っただけで、施設として承認し、職員が利用者1人ひとりの状態を把握していけば、利用者が自主的に動くことができるので、心身ともに元気になる、利用者が動く分、職員の業務は軽減されます。

大切なのは、この時に軽減される業務は、利用者が時間をかければできる内容が大半だということです(お茶を入れる、トイレに行く、普段の移動、食



事の準備や片づけなど。飲みたい時にお茶を飲む、トイレに行きたくなったら行く……。これらは人として当たり前の行為です。この当たり前を、職員が当たり前として理解できるかどうかのポイントとなります。

③ 利用者との信頼関係

①②を形にするためには、普段からの利用者との信頼関係が必要となります。

ところが、この信頼関係の構築が実に難しいのです。それは、信頼関係に対する職員の定義がバラバラであったり、基準が曖昧であったり、なおかつその定義や基準を職員が決められていることが多いからです。

利用者が「信頼関係ができている」などと言うことはほとんどないでしょう。目に見えないものの、表現しにくいものであるがゆえに、できているか否かの判断が難しいのです。

では、どうすれば信頼関係は構築できるのでしょうか。現場で職員と話をする、こんな声が聞かれます。

「Aさんはデイサービスに來られてもう1年になりますから、Aさんのことはほぼ理解していますよ。信頼関係もすっかりできていますから大丈夫です」

このことについて、皆さんはどう考えるでしょうか？

まず、1年間という期間から考えるAさんへの理解。はたして利用期間と理解度は比例するのでしょうか。たとえば、利用方法においても、週1回の方もいれば、週3回の方もいるわけです。利用期間とAさんへの理解度は必ずしも比例しないことがわかるでしょう。

次に、信頼関係ができているということについてですが、もちろんAさんがそう言ったわけではありません。その場でAさんに確認したわけでもありません。まして、1年間利用しているという理由だけでAさんを理解していると職員が考えているとしたら、信頼関係ができているということの信憑性は低くなります。

④ 信頼関係の度合いを計る

どのようにして信頼関係の度合いを計るのかが課題となります。まず介護職として、利用者との距離をイメージしてください。最も身近で利用者を見ているのは家族ですが、その次に見ているのは、介護職の皆さんです。そこで共通しているのは、会話をするということ。そして、さまざまな表情で常に向き合っていることです。

相手の表情や様子を見て、察しながら、笑顔で挨拶をして会話をする。利用者のほとんどは、介護職の皆さんより年上の方々だと思います。そのため、

職員には常に謙虚で、ていねいな言葉で接することが求められます。謙虚な態度、ていねいな言葉は、とても大きな恩恵をもたらします。

謙虚であることで、利用者に対する上から目線の姿勢を防ぎ、ていねいな言葉遣いによって、利用者のプライドや自尊心が尊重されます。また、相手をきちんと見ながらの笑顔の挨拶は、利用者自身の存在と必要性を感じてもらふこととなります。

こうしたことを毎日、毎回繰り返していくのです。そうすると、職員が利用者を知っていくのと同様、利用者も職員のことを理解してくれます。お互いを深く知ることが信頼関係の構築につながり、ちょっとした表情の変化や言葉の発し方、声色や物事を頼んだ時などの反応などによって、お互いの変化に気づくようになっていきます。この時のお互いのやりとりが信頼関係の計る物差しになると考えられます。



⑤ 選択肢が多いプログラム

これらのことを実践する際、求められることがあります。それは自主性と選択性の内容です。利用者1人ひとりの性格、好み、状態が違いうように、求めている内容もそれぞれ違うものです。よって、それぞれに対応するためには、できる限り選択肢を増やすことが必要になります。

職員主導のレクリエーションだけでは、選択肢を増やすことは難しいでしょう。また、職員がすべてを決定しているとしたら、そこに利用者自らの選択性は存在しないため、自主性が生まれることはありません。

選択肢を増やすために必要なのは、利用者が元気になるために自らがやってみたい、やってもいいかなと思える魅力あるメニューづくりです。魅力あるメニューづくりは、ニーズを満たすためのメニューづくりともいえます。

間違っではいけないのは、「介護予防が必要だから、自主性をもってメニュー選択をしてから動いてもらう」という順序

ではなくて、「ニーズを満たすメニューを実施することによって自主性を養い、介護予防となる心身の動きを生み出す」ということです。

利用者側の感じ方からいえば「機能訓練をしている感覚はなくて、自分のやりたいことを行うために自らが動いた結果、機能訓練になっていた」というストレス状態です。

職員が利用者には「○○の運動をやります!」「今から△△をするので集まってください!」と言っている光景をよく見かけます。しかし、いくら職員といえども、利用者から見たら年下であり、その年下の人間から命令、指示口調で言われたら、少なからずストレスとして蓄積されていきます。

当然、ストレスがたまれば、さまざまな形で発散されて、二次的なストレスを生み出す可能性があります。よって、ストレスレスの状態を維持しつつ、日々の選択肢を実践してもらうことが重要です。ストレスを感じることが続く、利用者は「やっている」から「やらさ

れている」となり、その捉え方も180度違ってくることをよく理解しておいてください。

お互いが元気になるために!

利用者と職員がともに元気になる意義をまとめると、お互いの立場を日々尊重し、選択と自由をもって接点を重ねること、利用者には自主性が生まれ、気持ちも向上し、心身ともに良い変化が表われるということです。

また職員は、利用者1人ひとりの状態を理解することで、正しい目標が設定できるようになり、利用者が本来もっている可能性を引き出せるようになります。高い目標を設定して日々のケアの質と学びを深めていくことにもなります。

利用者が自主的に動くことで、デイサービス内において社会性、活気が生まれ、現状の職員業務の一部を利用者とともにすることや、利用者任せることが可能になります(利用者が役割をもつことの必要性

を知る)。

利用者は自らの役割と存在を意識し、自主的に動くことで元気になる、職員は一部の業務負担の軽減への取り組みが介護予防への効果につながることを理解するようになります。取り組みを評価されることで自信となり、モチベーションアップにも反映されます。

その結果、お互いが元気になるデイサービスが生まれるのです。皆さんにはこの意義をしっかりと理解してもらい、日々の業務の中で「常に考えて、常に形にする」(常考常形)ことを実践していただければと思います。



Ⅱ 利用者の元氣は ここから生まれる！

山下 総司

では、利用者が元氣になるためには、どんな支援をすればよいのでしょうか。ここからは、その具体的な方法と実践のポイントを紹介します。

食 事

食事というと、味のみを求めがちですが、視野を広げて工夫をすれば、さまざまな効果がもたらされます。

人は生きていくうえで、「食べる」ことが欠かせません。その必然性を上手に使った取り組みをいくつか紹介します。

食事を楽しくむいこ

開設時の立ち上げから教育に至るすべての過程に私が携わったデイサービスセンターサザンパーク（大阪府和泉市）では、毎日バイキング形式の食事を提供しています。おかずは4

＋1種類で、ご飯と汁物は自施設で作ります。食事を自分で選択するために導入したのですが、狙いと波及する効果はこの部分だけではないことを、これからひも解いていきます。

感覚を刺激する

バイキング形式の食事には、利用者のさまざまな感覚を刺激する効果があります。「見る、におい、量を調節する、食べる」少なくともこの4つは何らかの刺激を受けます。

そしてこれらは、利用者が自

分で選べなければ意味がありません。職員がすべての作業を行う「バイキングのような配膳」では、逆に職員の負担が増えるだけです。利用者が選択することの大切さを理解して、いないと、形だけの実践となり、失敗してしまいます。

役割づくり

バイキング形式、もしくはそうでなくともできることが、食事から波及する効果になります。準備と片づけを利用者の仕事（役割）、もしくは一緒にするということ定着させるのです。普段の生活の中でできることを自らやっている利用者であれば、特に負担なく実践

利用者の自主性

できます。しかし、アプローチ方法によっては、やらされていられると思われてしまいます。この部分に注意して、その方に合ったアプローチをしましょう。

食事の盛り付け、コンディメントのセッティング、テーブル拭き、ご飯や汁物をよそう、食器



※ 塩、こしょう、ドレッシング、ソース類などの香辛料のこと。

バイキング形式の食事の様子



類の出し入れ、自分で食事を取りに行く……。食事にはさまざまな準備が必要です。

これらのほとんどを職員が行っているのが現状だと思います。しかし、利用者のことを思い浮かべてみると、「これはYさんにできるかな?」「あれはFさんにお願いでできるだろう」と考えることができます。簡単にいえば、職員が業務と思いついては利用者で、やり方によつては利用者が十分にできることなのです。

このような思考で1人ひとりの利用者の状態を見直してみると、これらが利用者の仕事(役割)として存在し、「利用者の自主性」「機能訓練」につながっていきます。

かわりの時間

片づけもまた同様です。食器類の下膳、コンディメント片づけ、テーブル拭き、食器類の洗浄などがあります。これらもほとんどを職員が業務として行っています。なおかつ、休憩などで職員が少ない状態になることが多い時間です。

しかし、前述と同様に考えると、できそうな利用者がおのずと浮かんでくるとしています。特に食器類の下膳をしてもらえると、利用者の数だけ作業が減少し、利用者は自然と動くので、お互いに効果を体感できます。そして、お互いの努力で生まれた職員の時間は、利用者とのさ

まざまなかかわりの時間に還元されることになります。

「ゆつくり話を聞きたいなあ」「少しでも歩くことができた」という利用者の希望をかなえたい。ちよつとした職員の取り組みによつて、そうした時間が作れるようになるのです。

任せる、信用する

調理を行うことについて考えてみましょう。サザンパークでは、施設内で提供しているご飯と汁物は、原則として利用者に任せて作ってもらっています。もちろん、衛生面での管理を徹底したうえで、取り組みではあります。大切なのは利用者

を信用してお願ひすることです。「味噌汁を作ってくださいね」というお願ひを受理した時、利用者はまずどんな味噌汁をつくるか頭に思い浮かべます。もしくはわからない時は聞かれます。

味噌汁の味が決まると、そこからは利用者のほうが手慣れたものです。毎日家庭で家事を

切り盛りされていた頃の姿が重なります。その表情は自信に満ち溢れ、明るく笑顔になる方がほとんどです。

職員は、感謝と労いの言葉かけを繰り返し、施設の中で必要かつ求められている存在であると利用者を感じていただけるように心がけます。そこには賑やかな雰囲気でおいしさを評価している利用者と職員の光景があることでしよう。

職員が理解しておくべきなのは、人は任されること、頼まれることを求めている場合が多いということです。家族がすべてを行っている場合、その背景には労わりの気持ちがあると思います。利用者本人は「物足りない」「必要とされていない」「もうできない」と感じている時もあります。活躍の場がなくなることへの危機感がそうさせてしまうのです。

だからこそ、デイサービスで活躍できる場を提供すれば、すすんで行ってくれることが多いです。利用者の背景にある気持ちを察することが大切です。

図1 見やすさへの配慮

内容	注意点
大きさ	表示全体、文字・線の太さ
色	背景色と文字色のバランスと組み合わせ
位置、高さ	見やすいこと、見たくなくても見えるような位置、高さ
場所	利用者が最も視線を止める物の位置（テーブルの上、便座の前の壁、入口のドア、時計の位置[高さ140～150センチ]など）

見やすさという点で重要なのは、「大きさ」「色」「位置、高さ」「場所」です(図1)。

目から得た情報は脳に伝わります。このことを意識して、自然に視界に入るように配慮すれば、利用者は無意識のうちに情報を得ることができます。

身近な例では、某ファストフード店です。トレイには必ず宣伝などが書かれた紙が敷かれてい

ここでは、利用者が情報収集しやすいことをポイントに考えます。もちろん、それには理由があります。たくさん情報を得られるほど、考える可能性が高まるからです。人間は、感覚機能のうち視覚、つまり目から最も多くの情報を得ます。ですから、利用者が見やすい環境に配慮すれば、効率も良くなるということになります。

環境づくり

環境づくりにおける重要なポイント

は、利用者の目線、利用者への視線に配慮することです。利用者の目線では、利用者が情報収集しやすい環境づくりを、利用者への視線では、利用者が視線を感じる場所(動と視線を感じにくい場所(静をつくることに配慮します。

利用者の目線から考える

ここでは、利用者が情報収集しやすいことをポイントに考えます。もちろん、それには理由があります。たくさん情報を得られるほど、考える可能性が高まるからです。人間は、感覚機能のうち視覚、つまり目から最も多くの情報を得ます。ですから、利用者が見やすい環境に配慮すれば、効率も良くなるということになります。

ここでは、利用者が情報収集しやすいことをポイントに考えます。もちろん、それには理由があります。たくさん情報を得られるほど、考える可能性が高まるからです。人間は、感覚機能のうち視覚、つまり目から最も多くの情報を得ます。ですから、利用者が見やすい環境に配慮すれば、効率も良くなるということになります。

図2 落ち着いた環境



ます。書いてある情報は、店の取り組みや一押しの商品、アルバイト募集などです。商品を食べる間など、自然とその内容を見てしまいます。見ると意識しなくても見ているのです。これこそ、店側が仕掛ける情報発信であり、お客様である皆さんは自然に情報を収集しているのです。

このような手法を用いて、利用者と一緒にしてほしいこと、取り組んでほしいことなどを自然に情報収集しやすいように仕掛ければ、少しずつ利用者の脳に情報が蓄積されます。その結果、内容が理解しやすくなります。また、職員が利用

利用者への視線から考える

者に説明する時のツールとしても活用できるので、職員にとっても便利かつ有効です。

ここでのポイントは、まず場所づくり、次に視線を感じにくい空間づくり(仕切り方)です。場所づくりにおいては、普段利用者がいるフロアを思い浮かべてください。そのフロアにおいて、利用者が人の視線から逃れられる場所はどれくらいあるでしょうか。同じくフロア内において、視線を遮るような

壁、バーテーションなどはあるでしょうか。

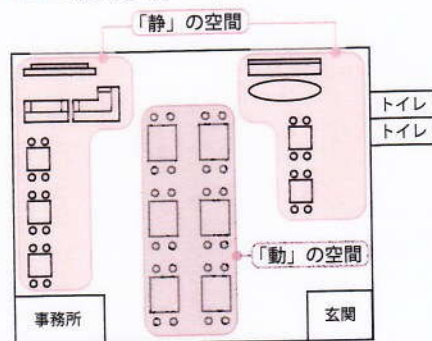
職員側がすべて見渡せるようなフロアになっていて、利用者にとっては、常に誰かの視線を感じる空間になっていないでしょうか。そうした状態だと、実は利用者は落ち着いて席に座ってられません。特に認知症の方などは、知らない場所で、知らない人の視線を常を感じなければならず、その場から離れたくなるのも仕方がないのです(図2)。

場所づくりの実践

これらをふまえて、フロア内の場所づくりを考えましょう。「動」と「静」がテーマです。「動」は賑やか、人がたくさんいる、開放感をイメージします。「静」は、ひっそり、片隅、狭い、1人をイメージします。この2つのイメージを意識して、フロア内に動と静の空間をつくっていきましょう(図3)。

まず、利用者が多く集まる賑やかな空間と、1人あるいは少人数で静かに過ごせる空間と

図3 「動」と「静」を分ける(例)



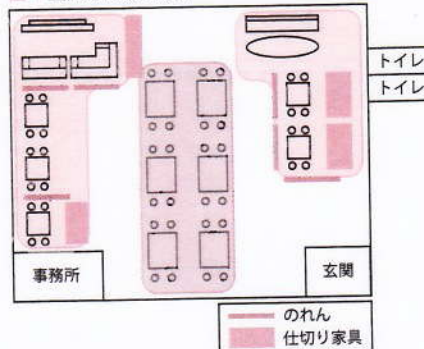
を大まかに分けることができます。この時点ではまだ分けただけなので、空間と空間が見通し良い状態だと思います。

空間の仕切り方の実践

場所づくりで区分けした空間を個々の空間として活用するために、仕切りを行います(図4)。仕切り方はさまざまです。そのヒントは、実は皆さんが行かれる居酒屋や喫茶店にあるのです。

これらの店には多くの方が出入りします。そして、年齢も性別も好みもそれぞれ違います。そのため、さまざまなニーズに合うよう、工夫とアイデアに満ち溢

図4 空間を仕切る(例)



れています。考えるのが大変という方は、まずはこういう場所をヒントにして、考えることに慣れていきましょう。

いくつかのキーワードを書き出します。

個室、個室っぽい部屋、ペアシート、窓際の席、宴会スペース、大きな場所を備品で区切る(壁ではない)、カウンター

ざっとこれくらいあれば十分でしょう。これらのキーワードにはそれぞれ特徴があります。視線の通り方もそれぞれ違うはずです。また、席によっては優越感、お得意感があります。イメージして考えてみましょう。

実際にはこれらを選択して、フロアの空間づくりを進めていきます。これらを実践すると、1つのフロアにさまざまな空間が存在するようになるはずです。このことで、利用者それぞれの好みに対応した場所になつていくと思います。



窓際の席



仕切り方の例

プログラムづくり

プログラムづくりのポイント

トは、利用者のニーズを満たすものであること、選べること、役割を担うものであること、生活リズムと時間の認識ができるようになることなど、多岐にわたります。

ここではプログラムが生み出す可能性を考えていきたいと思えます。

選べるプログラム (メニュー)づくり

メニュー数を増やす

利用者の満足度が高いものを提供することが必須です。そのためには、どうやってニーズを知るかがカギとなります。

そこで、利用者が自分のやりたいことを選べるように、複数のメニューを提供します。いくつかのジャンルに分けて考えても構いません。利用者の好みは人それぞれですから、メニューの数は多いに越したことはないのです。

食品系、作品系、仕事系、癒し系、運動系、頭脳系、娯楽系

これくらいの系統から考えていくとよいでしょう。

メニューはより具体的に

利用者が選べるようにするためには、もうひと工夫が必要です。それは、原則として固有名詞のメニューにすることです。たとえば、「お菓子づくり」というメニューがあっても、選ばない利用者が多いのです。それは、どんなお菓子をつくるのか、イメージできないからです。ケーキなのか、おはぎなのか、だんごなのか……。「お菓子づくり」だけではよくわかりません。

そこで、メニューを細分化します。「お菓子」ではなく、みたらしだんご、ホットケーキ、おはぎ、チーズケーキなどのように、具体的なメニューにするのです。「お菓子づくり」では、Tさんは

パン、Pさんは団子、Hさんはぜんざい……のように、それぞれイメージするものは違いますが、「みたらしだんごづくり」のように固有名詞で示すと、誰もがみたらしだんごをイメージできます。

メニューづくりを行う際には、こうした配慮が大切です。

「名前」「方法」「効果」+「事例」はセットで表記

メニューが決まれば、その名

名前
「パンづくり」

方法
1人分の材料から作り方の工程までを、写真等を入れながら表記します。

効果
パンづくりの効果を大きく表記します。これは機能訓練にもなっているという主張にもなります。

効果としては、
・生地をこねる＝手の握り開き、腕の振り上げ下げ、立位保持
・形を考える＝創造力を養う
・工程を確認する＝時間の配慮、他者との会話
・食べる＝達成感、意欲アップ、喜・哀楽(うまかった、まずかった、楽しかった)

事例
食べたい時に作れる、家族や友人と一緒に作れば楽しさ倍増、好きな材料で味も自分流に。

前、実施方法、効果を貼り出します。たとえば、「パンづくり」というメニューがあったとすれば、図5のようになります。
パンづくりを実践すること
で、つくる運動、考える頭脳、食べる満足の効果が一度に得られます。そして、食べたいから作るという自分の欲求のための動作なので、無理やり作らされていといったストレスもありません。楽しみながら元気になる効果的なやり方です。

ワンポイント効果

「事例」を表記すると、利用者が日常生活のどの部分で役に立つのかが簡単にイメージできるようになります。また、職員も具体的に勧めることが可能になります。



生活リズムを養うと

通常、メニューは朝来た時に、利用者が自ら決めるのが原則です。そして、選んだメニューは、必ず最後に利用者がボードに貼るということをルールにします。それは、自らが決定したという事実を残すためです。誰かに貼ってもらうと、その効果は薄れてしまいます。

自分で時間を見ながらメニューを貼るという行為は、生活リズムの構築の第一歩です。ここで選んで決めたメニューをベースに、利用者はもちろん職員もアプローチのきっかけとして使用します。

ここで、もしメニューが決まっていない時間があつたらどうでしょうか。次のようなやりとりが考えられます。

職員「11時から何をしましょうか?」
利用者「うーん……何をしよう?」

職員「体操はどうですか?」
利用者「……(心の中ではあまり動きたくないと思っている↓違うことがしたいのに……)」

レストランのようにメニュー一覧でもあればその場で考えるのですが、唐突に聞かれても答えようがないのです。こうした利用者の心理を知っておく必要があります。何も選ばれていない時ほど職員も聞きづらいものです。だからしっかりとメニューはタイムテーブルに対して埋めていくことが前提と考えています。

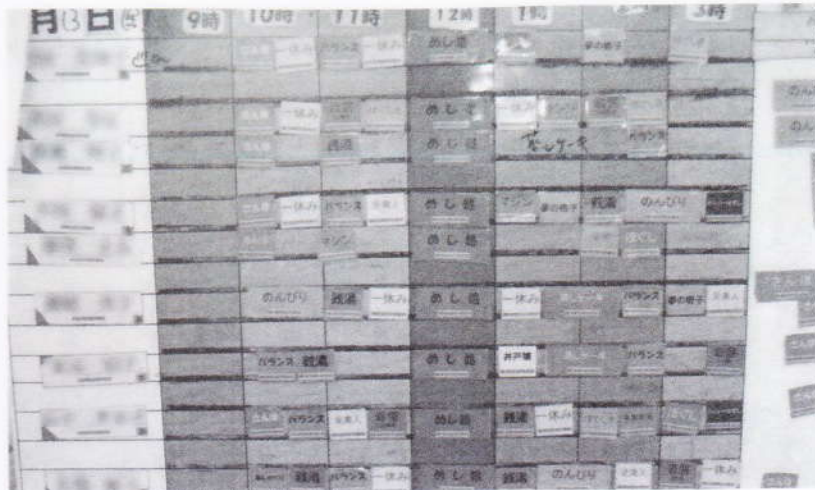
役割をもつメニュー

これは、淡々とこなすのではなく、仕事として人の役に立つものであり、利用者の存在を周囲が認めるためのメニューです。内容は、日常生活におけるすべての動作が対象

となります。たとえば、掃除、洗濯、片づけ、炊事、各種準備、定期的な換気、水やり、事務仕事、パソコン入力補助などです。

職員の普段の業務も、一部メニュー化して利用者と一緒に行うか、慣れてきたら利用者にお願ひします。「本当ありがとうございます」と言います。「Rさんのおかげでホントに助かります」「Kさんがいなかったら今日は大変なところでした。助かりました」「これはWさんしかできない仕事だね」というように、大袈裟なくらいに、言葉に出して言うことです。その時に利用者は、「自分は良いことをしているんだ」「これくらいいい仕事でこんなに喜んでくれるなんて」「次もまた手伝ってあげよう」というポジティブな思考に変化していきます。そうすると、メニューを選ぶだけでも覇気が違ってくるのです。

「私がやらないとまた職員に泣きつかれるからなあ……仕方ない、やってやるか!」と。



その日のメニューを利用者がボードに貼る

入浴

「Rさん、3分半で！」Bさん、2分以上は絶対だめよ！」。

入浴時によく聞く話です。たしかに、本当にこれほどの時間しか入れないような疾患、その日の状態の方もいるかもしれませんが、根拠のない慣習的な数値の判断で時間を決めていくような現場もあります。

そうした利用者に申し訳ない現場を見てきて考えたのは、よほどのことがない限り、できるだけ様子を見ながら、ゆっくりとお風呂に入っていたらこうという、ごく普通のことでした。

できることは自分で

入浴の際、声をかけるところから出てくるまで、自分でできることをやっていたいただきます。教え先のデイサービスでも、入浴時間になるとご自身で荷物をもってお風呂場に向かってもらったり、お風呂か

ら出たらご自身でフロアに行き、お茶や水などを飲んでいただく。行っていることは、いたってシンプルです。

1日中どの時間でも入浴できるサザンパークを例に説明すると、入浴介助職員は午前1人、午後1人です。脱衣場1か所、個浴2か所という設備ですが、これで20人程度までの入浴には対応できています。重度の利用者の場合は、その間だけ必要な部分にヘルプ職員が入ります。

この取り組みのおかげで、フロアに職員の数が少ないから動けないという問題は解消しています。当然、お風呂への声かけなどは、フロアと入浴介助職員の緻密な連携、協力が必要であることは言うまでもありません。

ケアの統一を徹底する

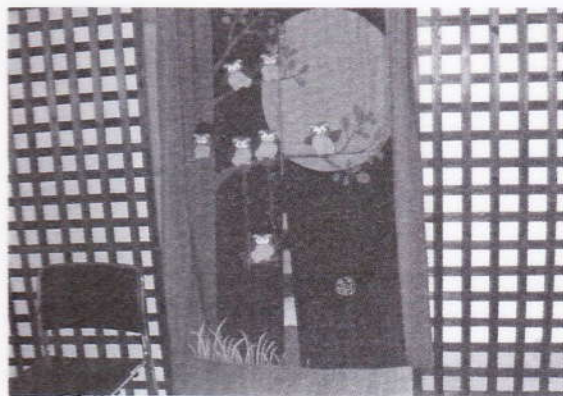
脱衣場に入り、おのおののペースで服を脱ぎ、入浴するこ

とになりますが、利用者がどの部分までできるのか、その情報を共有して、すべての職員が同一のサービスを提供することが重要です。情報共有自体は比較的容易にできますが、この情報をもとに、どの部分は手を出さず、どの部分は手伝うという微妙なサジ加減の統一は、相当苦労します。職員のスキルの問題でもありますが、利用者に頼まれて妥協したケアをしてしまうこともあります。

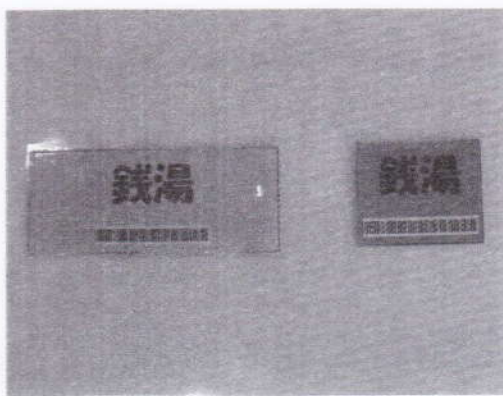
これは施設全体の方針を覆すほどの問題なのですが、それに気づかない職員もいます。たとえば、5人の職員のうち、ある1人の職員が、普段は利用者が自分で行っていることを利用者に頼まれて手伝ったとします。一時的には感謝されても、ケアの統一ができないと、結局妥協した職員に負荷がかかることとなります。この職員の言うことしか聞かなくなり、休みの日も出てきてくれと頼まれ、追い込まれていくこととなります。こうなれば職員にも利用者にも良い結果は生まれません。

れません。

ケアの統一は、利用者の状態の維持向上と密接に関係していることをしっかりと理解しておきましょう。



脱衣場の仕切り方(例)……広い脱衣所を脱衣と一服の場所に分ける



入浴時間も自分で選べるように(左:60分、右:30分)

送迎

日常生活の動きを引き出せるようにするためには、できることは自分でやってみようことが大切です。自宅での生活のように普通に動いてもらい、自分で見て判断して、目的をもった動きをする。

日常生活動作の向上のための取り組みについて考えます。

外出している意識をもつこと

デイサービスに来る利用者に、家から外に出てきたという意識をもってもらうためにはどうすればよいのか。「家から出たら外出」という考え方ではなくて、利用者が「自分は外にいるのだ」という気持ちをもってもらうにはどうすればいいのだろうかとうと考えたことがきっかけでした。

そのためには、一つの方法として、自らの足でなるべく歩いて施設に来ていただいたらどうかという考え方にたどり着きました。自宅から歩いて来る



施設までの距離を歩く

のは難しくても、送迎車が施設に着いたら、車から降りて、施設に入るまでの距離を歩いて行けば、機能訓練にもなるし、歩く練習をしたい方のニーズにも対応できる。そういう考えから生まれた発想でした。

サザンパークでは、車を降りてから施設に入るまで約30メートルの距離を歩きます。帰りも同じ距離を歩きます。杖、

シルバークーなど福祉用具等を使用しても構いません。歩くペースは人それぞれですので、その人のペースを尊重します。

もちろん、その後のケアもきちんと行います。たとえば、ただ歩行するだけでは、拘縮のある方は逆に悪化することが考えられます。つまり、訓練とケアは常にセットなのです。歩行と送迎の意識はしますが、地道な取り組みほど効果は高いのです。

自分で確認すること

施設から帰る前に送迎車の段取りを行っています。ここでも送迎は利用者へのアプローチのカギとなります。取り組みの目的は、自分が乗る車はどこにあつて、一緒に乗って帰る人、運転する職員は誰なのかを、ご自身で確認していただくことです。確認することで、利用者同士の会話が生まれ、手を差し伸べる気遣いが生まれ、職員の案内間違いを防止することもできるのです。



送迎車の確認

そして、自分で確認をすることで安心感が得られ、自分のことは自分でという自尊心も維持できます。この確認にはホワイトボードなどを使って、送迎車の形を線引きして、その車内図に運転手、利用者のマゲネットを乗車位置に貼り付けます。利用者はそれを見て、自分で確認するのです。職員も他の車種の送迎状態を確認できるため、連携してスムーズに送迎業務に取り組むことができます。



レポート

現場を変える ケアのひと工夫

ここからは、2つの現場における取り組みの工夫の様子をお伝えします。

1 環境づくりのひと工夫で 暮らしやすさがアップ

あかね園デイサービスセンター（鹿児島県出水郡）

あかね園デイサービスセンターは、特別養護老人ホームあかね園に併設する定員25名のデイサービスセンターです。海に面した立地で、フロア内においてもその絶景を楽しむことができるのが大きな魅力です。

2007年の開設以来、利用者の日中の生活を支えてきましたが、「環境」の重要性を意識するようになったのは、4年



主任生活相談員の
江口寿樹さん

前の2008年9月のこと。主任生活相談員の江口寿樹さんが、山口県にあるデイサービス「夢のみずうみ村」を見学したことが大きなきっかけです。

「夢のみずうみ村」は、①1日の過ごし方を利用者が自ら決める、②利用者が好きなことができるよう多種多様で豊富なプログラムを提供、③生活を楽しむためのリハビリを実践、といったことが特徴で、全国的にも有名なデイサービスです。

「たとえ規模は違っても、自分たちでも同じようにできるのではないか」。そう考えた江口さんは、あかね園でこの実践

を試みることにしました。そして、Ⅰ、Ⅱ章を執筆していただいた山下総司さんのアドバイスを参考に、フロア内が見直されていったのです。

環境を変える！

フロアは、に示すとおり、ほぼ長方形の空間となっていました。この空間を、決して大がかりではなく、ちょっとした工夫を施すことで、その雰囲気を変えていきました。

では、ポイントとなる箇所をいくつか見ていきましょう。

〈玄関〉

入り口のドア脇に上着掛けを設置。これは室内に入っただけに上着を脱げるようにするため。一方、各自の持ち物は、玄

関とは正反対の位置にある棚へ。歩くことを促すことが目的です。なお、この棚は一人ひとり個別に用意されています。

〈畳スペース〉

以前はただ横になるだけのスペースでしたが、部屋らしくするため、ソファとマッサージチェアを設置。テレビを観たり、外の景観をゆつくりと楽しめる場所へと変わりました。

また、すだれをかけたことで、周囲から仕切られた個別の空間となりました。完全には仕切っていないのがポイントです。

〈流し台〉

以前は流し台の前にリハビリ用の平行棒が置かれていましたが、それを移動させたことで、流し台の使用が可能に。利用者が洗い物などをする場面もごく日常的に見られるよう

フロアの様子

before



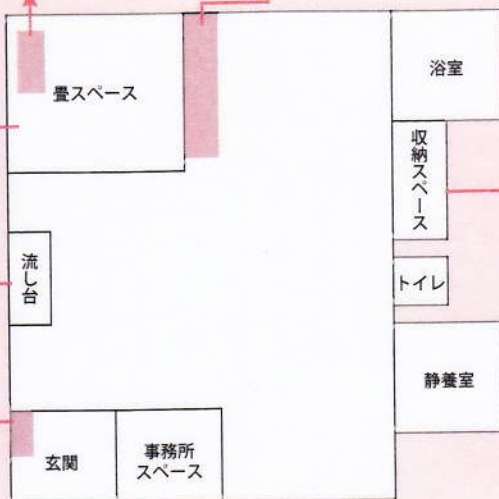
after



before



after



になりました。

〈表示〉

リハビリなどのプログラムには、その名称と効果を表示します。このことで、利用者にとってはプログラムの目的が明確になりました。



〈収納スペース〉

単なる物置だった収納スペースも有効活用します。中に入っていたものを必要に応じて処分して、利用者が休めるようソファを設置。その横には「あかね市場」と名づけ、利用者の作品を展示販売する場所としました。

〈その他の配慮〉

昼寝することが習慣の土地柄であるため、お昼過ぎには多くの利用者が昼寝をします。そして職員もあえて起こすことはしません。そんな利用者が心地よく眠れるよう、横になった

時に目に入る照明を取り外しました。ささいなことではあります

ますが、利用者の生活を考えているからこそ配慮といえます。



生活が変わる！

以上のような環境面での見直しを行ったことで、利用者の生活は変わっていききました。くつろげる場所が増え、自分の居場所が作りやすくなりました。そして、皆で協力して食事作りをしたり、自分でできることは自分で、自分で行うなど、生活の幅が広がったのです。朝来た時には、自分でバイタルチェックも行っています。

利用者の生活は、介護職の気づきと配慮、そして行動力によって大きく変わる。あかね園デイサービスセンターの取り組みはそんなことを教えてくれます。

2 自由選択型へと大転換をとげたデイサービス

— デイサービス友愛の里箱作(大阪府阪南市) —

決められたプログラムに沿って、

利用者に動いてもらっていませんか？

1日の流れが決まっている一般的なデイサービスから、自己選択型へと大転換をとげた友愛の里をご紹介します。

自由選択型への転換

その姿にはつとさせられた貞熊さんは、自由選択型を導入することを決意しました。

大阪府阪南市にあるデイサービス友愛の里箱作(以下、友愛の里)は、決められたプログラムに沿って利用者に過ごしてもらう受け身のデイサービスでした。このような特色のないデイサービスのままでもいいのかと看護師の貞熊展子さんが悩んでいた時、定期的に指導に来てもらっている理学療法士から、山口県にある「デイサービス」夢のみずうみ村」の話を聞きました。

改修なしの転換

貞熊さんをはじめ、3人の職員がさっそく山口県まで赴き、夢のみずうみ村を見学させていただくことに。そこで目にしたのは、活き活きと楽しそうに過ごしている利用者の姿でした。

自由選択型への転換に関して、上との話し合いで決まったのは、「改修はせず、既存のものを活用する」ということでした。そこで、広々とした空間に収納棚を置いて区切りをつけたリ、



看護師の貞熊展子さん

理事長室として使っていた部屋にテレビを置いて映画鑑賞室にするなど、設えの工夫によって、利用者一人ひとりが落ち着いて好きなことをして過ごせる空間を作りました。

転換後の過ごし方

以前の友愛の里の1日のプログラムは「迎え→入浴→口腔体操→お昼ご飯→体操→おやつ→ゲーム→送り」と決まっていました。しかし、自由選択型を導入後は「迎え」「お昼ご飯」「体操」「送り」以外の時間の過

写真1 各自でバイタルを計る



写真2 やりたいことを選んでボードに貼る



3) 3. ごし方を利用者がすべて自分で選べるようになりました。友愛の里にきた利用者は、まず各自でバイタルを計り、指定の用紙へ記入します(写真1)。その後、豊富なメニューの中から、好きなものを選んでボードに貼っていく(写真2)、カラオケ、散歩、書道、編み物、読書など、自分で決めたプログラムに沿って、思い思いの1日を過ごします(写真3)。

食事も上げ膳据え膳の形から、テーブル拭きを手伝ってもらったり(この担当も、朝自分でボードに貼る)、各自で下膳するように。そういった日常生活の動きによって足腰を鍛える「生活リハビリ」を積極的に行い、で

写真3 思い思いの1日を過ごす

パン作り



聞くだけでもOKのカラオケ



近所を散歩



書道をたしなむ



健コード(ロープを使った体操)



編み物を楽しむ



写真4 飲みものコーナー



きることは自分でやってもらい、職員は介護が必要な場面に集中できるようにしました。

かつては、利用者の席も事業所側が決めており、各テーブルに利用者の名札を置き、そこに座ってもらっていました。利用者が着席すると、何を飲みたいかがあつて職員が運んでいたため、飲み物がなくなると利用者から「お茶ください」と言われてから運ぶことになり、気を遣ってなかなか言い出せないという場面がありました。現在は、飲みも

利用者・職員の反発

のコーナー(写真4)を作り、座りたいところに座り、自由に好きなものを飲めるようになっていきます。

当初、既存のデイサービスからの転換はスムーズに進みませんでした。食事の下膳を一人ひとりをお願いしたところ、「なんでやねん!」と利用者の反発が。そのたびに貞熊さんは「職員がやる

やり方もありますが、私たちはもっと良いデイサービスを知ってしまった以上、今までのやり方でやるのが、皆さんにとって良いとは思えません。皆さんにさらに元気に長生きしてもらいたいから、このやり方でやらしてもらいたいです」と、利用者に訴え続けました。

その思いが通じたのか、徐々に利用者も納得してくれるようになり、楽しみながらその日のメニューを選び、活き活きと過ごしてもらえるように、「1日のメニューを自主的に選べるから、脳トレになる」という利用者の声も聞かれました。

見学に行った貞熊さんたちとは異なり、活き活きと過ごす利用者をイメージできないというのがその原因だったようです。

自由選択型を行ううえで、職員の細やかな配慮と見極めは欠かせません。1日のプログラムを決める時に、「いづく」や「のんびり」といった休憩を多く選ぶ人には、活動的な時間をつくれるように声をかけますが、押し付けにはならないように、一方でいろいろなことにチャレンジができるような配慮が職員に求められています。

これからの展望

自主選択型を導入して2年が経とうとしている友愛の里。自己選択型が定着し、集団で過ごすことを苦手とする男性利用者が増えました。

軌道に乗ってきた現在は、「娯楽や目新しいことだけでなく、認知症の人も落ち着いて過ごせるような生活環境に配慮した場所をつくっていきたい」と貞熊さんはさらなる展望を語ってくれました。