

「キートスホームにおける ユニットケアの実施状況」

社会福祉法人至誠学舎立川 至誠ホーム
至誠キートスホーム

(1) 施設の概要

- ・立地:東京都立川市幸町に平成12年4月開設
- ・運営の状況:特別養護老人ホーム(従来型)
- ・建物構造:鉄筋コンクリート造地下1階地上4階
- ・延床面積:5,427.28平米(各階3ユニット)
- ・利用者状況:定員 特養70名、SS20名
:平均介護度(開設時3.2、現在3.4)
:平均年齢(開設時83.7現在87.0歳)
- ・職員の状況:開設時 3 対 1
現在 2.02 対 1
(看護・介護職員)
- ・ユニット型施設、コミュニティー型施設がコンセプト

(2) 施設の理念

- ・ 法人の理念「まことの心」、信念『まことの心の働きは人の心を動かし 天に通ず』と福祉の心「人間尊重」を基本理念とし、地域の中で「高齢者文化」を創造する至誠ホームであり続けます。

・至誠ホームのテーマ

「明るく、健康で豊かな高齢期の生活づくり」

法人の創立1912年。司法少年保護事業に着手。法人の理念は当時作成。至誠ホームは1951年、生活保護法の養老施設として開設(入居者33名)。至誠ホームのテーマは至誠特養開設時(1977年)作成。

(3) 理念を具体的サービスに置き換えると

1. 「ケアサービスの三原則」の遵守

- ①「自己決定・納得の原則」
- ②「持てる能力・機能の最大限の発揮」
- ③「自分なりの生活継続」

2. 支援・援助の原理

- ①「自立・自律の援助」と「共に生きる生活づくりの援助」
- ②「生涯学習」の視点から人間の成長・変われることの可能性を信じる援助
生活づくりの原理
- ③「愛情」溢れる対人援助
- ④「人権とプライバシー」の遵守

・利用者を受け入れ、信頼関係を構築し、その人らしい生活を実現する。
24時間シートを活用してその人のニーズにあった生活の実現に努め、
合わせて他の利用者との人間関係作りに努める。

(4) ユニットケア導入までのこと

1. 橋本正明ホーム長の北欧ソーシャルワーク研修(1987年)
ヘルシンキ市内のパキラホームで認知症高齢者のグループリビングケアを見学する。経営効率から見ると非合理的だがケアの効果性は高いと認識。
2. 「グループホームしせい」の試み(1995年)
至誠 特養の中に10名のグループリビングケアを導入。人手はかかるが認知症高齢者に有効なケアである。NHKの1年間の取材があり、「ボケなんか怖くない」(50分間のドキュメント番組)の放送となる。グループリビングケアの効果を報告され、現在に至るまでグループホーム・ユニットケアの教育材料となっている。
3. 「至誠ホーム第1次中長期計画」の策定
〈通称「プラン21」〉 (1996年3月)
幸町にユニット型の特養の建設を計画する。

(5) ユニットケア導入時と職員対応

- ①各フロアー職員配置が3対1。介護職員9名と看護職員1名配置。5月から夜勤専門職員を3名採用。2階と3階にそれぞれSSが10名ずつ予定され、当初はほとんど利用がなかったことが少ない職員でも業務を進めることが可能だった。
- ②研修としては新入職員を施設長が3日間特別研修実施。
(至誠ホームの理念、ケアの仕事に望みたい能力、対人関係の技術、集団のコミュニケーション)
- ③旧職員対象の夜間、2時間の施設長の講義。旧職員は従来型の職場からそのままキートスへ移動し何とか業務を軌道に乗せようとした。
- ④開設数ヵ月後、ユニットケアPJを立ち上げ、従来型のケアからユニットケアを模索(主要な職員が月1回夜間、検討したり、研修会に職員を派遣し自主研で報告会を夜間もち、一般職員とも話し合い)。PJの成果を、「ユニットケアはいかにして創られてきたか」(中央法規出版、2006年6月発行、B5版P260)にまとめ上げた。

(6)入居者と家族

- ①入居者決定の事前訪問面接では、「新しい形式のホームなのでボランティアや研修生・実習生を導入するが、ご家族も是非手伝ってほしい。」と説明し、賛同を得たがほとんどのご家族の具体的な行動は見られなかった。
- ②開設の年の秋に開かれた「家族介護者教室」(車椅子の操作、食事の介助、着替えの介助)には20名以上の家族が参加。家族としてもお手伝いしたいという気持ちは高かった。
- ③個室使用の部屋で、家具の持ち込みも自由としたが、ご家族のいる入居者ほど反応は弱かった。
- ④それでも、従来型の特養と比べ、家族の面会が気を使わないのでできる利点があり、面会の時間や頻度も多いと感じた。
- ⑤カンファレンスが充実している。家族参加は100%に近い。

(7)運営の工夫

- ①契約職員の導入(職員配置換算で3対1→2対1へ)
- ②ボランティアの導入。ボランティアは事業推進のパートナー(契約常勤職員のボラコーディネーター配置は開設から。クラブ活動、話し相手、活動・行事補助、園芸、縫い物、喫茶。個人活動家が9割)。
- ③中古家具の導入(費用を懸けずに家庭的な環境作りを推進)
- ④家族会の立ち上げ。(事業の共催、ユニットケアの理解者を増やす。世話人の6割は家族会OB。)家族も事業推進のパートナー。
- ⑤各フロアは小集団自立(律)での運営管理方式をとっているため、全体の調整に時間がかかることもある。

(8) ハードの特徴

- こだわったこと
 - ①個室仕様の居室(当時は個室は全体の3割しか認められていなかった)②リビングルームを広く取る。③北欧のイメージで木質系の素材を使用。④ユニットの独立性を高めた。⑤居室の外気に触れる面積を多く取った。
- 工夫したこと
 - ①車椅子でも居室からベランダへ出れる。②共有部分の内装は樹脂系塗料吹付。(10年経過したが館内の壁面は新築当時と変わりなし)
- 気が付かなかったこと
 - ①セミパブリックスペースが少ない。②リビングの流しが後ろ向き。③個室仕様の部屋の隔壁がアコーディオンカーテンのため独立性に欠ける。

(9) ケアの質を支えるハードとソフトそして人材育成

1. ユニットケアを実現する空間(ハード)
 - ①個人的空間(プライベートスペース):各居室(10.67平米から14.4平米)
 - ②準個人的空間(セミプライベートスペース):各ユニットのリビングルーム
 - ③準公共的的空間(セミパブリックスペース):各階のELVホールや廊下
 - ④公共的空間(パブリックゾーン):1階(交流スペース、デイ訓練室、廊下)
2. 生活を築く人間関係作りのケア
 - ①個別ケア(24Hシートの活用による)
 - ②個人と個人をつなぐケア(ユニットでの隣人関係作り)
 - ③グループワークケア(他のユニットの入居者との関係作り)
 - ④地域住民としてふれあうケア(多数のボランティアとの関係作り)
 - ⑤天寿を全うするケア(「看取りケア」の実践)
3. 人材育成
 - ①新入職員チューター制度
 - ②研修制度
 - ③人事考課制度(チャレンジシート作成と成果考課とプロセス考課)

(10) 管理者として求められること

- ①ホームの理念と方向性を伝える
事業計画書の配布、会議やフロアー勉強会等で伝える、個人面接の実施(中間期)、至誠ホーム園長会便り「風」の発行、朝礼速報での園長メッセージ
- ②ケアの向上と職員の能力向上
ホーム全体で取り組むサービス向上、研修の設定(施設外研修・階層別研修・職員研修・自主研修・契約職員研修・交換研修)
- ③小集団自立(律)管理的運営の推進
フロアー主任を中心にしたグループで事業推進
- ④地域に役立つ高齢者福祉の拠点作り(地域を支え、地域に支えられる施設を目指す。)
併設の地域サービスだけでなく、都や市委託事業で認知症支援事業に取り組む。ボランティア活動の推進。
- ⑤なるべく現場に顔を出す。職員と共に悩む、笑う、楽しむ。
たまに現場に行くと、職員が気付かない点が見える。それをさりげなく伝える。職員の努力に感謝を伝える。

(11) 今まで課題をどう乗り越えたか

- ・ 2000年5月/ユニット炊飯の実施(家庭的に)
- ・ 2000年7月/クラブ活動の実施(生活に変化を。管理職レベルが担当)
- ・ 2000年10月/カンファレンス開始(法令順守)
- ・ 2000年10月/ユニット配膳の実施(家庭的に)
- ・ 2000年11月/ユニット浴の開始(家庭的に)
- ・ 2001年5月/瀬戸の食器(家庭的に)
- ・ 2001年5月/ユニット担当(職員と入居者とのなじみの関係)
- ・ 2001年5月/自分の食器の導入(家庭的に)
- ・ 2002年5月/介護職員の制服を私服に(家庭的に)
- ・ 2002年6月/予防着の見直し(家庭的に)
- ・ 2002年7月/SSの隔壁設置(居住空間の改善)
- ・ 2003年4月/家族会発足(施設と家族の相互支援関係)
- ・ 2003年4月/セミプライベートスペース作り(家庭的に)
- ・ 2004年4月/ユニット費の導入(ユニットの自律性を高める)
- ・ 2004年11月/夜勤シフトの変更と朝礼の廃止(経費削減と介護負担軽減)
- ・ 2008年1月/24Hシートの導入
- ・ 2008年4月/ユニット会議の本格化実施
- ・ 2009年6月/契約職員を対象にしたユニットケアに関する研修開始
- ・ 2010年11月/温冷配膳車を使用しない配膳方法の検討。(進行中)

(12) 施設整備等に関わる新たな課題

- ①経年老朽化による施設整備、大規模修繕等の実施のためには、多額の資金が必要となり、法人でまかなえない部分について公的な資金としての補助金の交付をより多く願いたい。
- ②特養待機者が多い状況の中であるが、施設利用者のアメニティーの改善に伴い、利用者一人当たりの居室面積を広げるための減員変更については、監督官庁のご理解を願いたい。
- ③施設整備の伴う資金計画において、借入金の比率が総事業費の50%以下にする基準は社会的ニーズである待機者解消のため施設を整備しようとする法人にとって、厳しすぎる基準のため緩和を願いたい。

ご清聴誠にありがとうございました。