

17 「ユニットケアへの取り組み」

社会福祉法人永甲会 清家忠男 戸板謙次

1 はじめに

特別養護老人ホームうねめの里は、平成17年4月1日付け入所50床、ショート10床の個室、ユニット型(新型特養)で開業した。試行錯誤を繰り返しながら、平成18年後期より、ユニットリーダー研修実地施設として認可され、ユニットケアの充実に努めているところである。その取組やその取組課題について報告する。

2 法人の沿革

- (1) 所在地 三重県四日市市
- (2) 平成10年6月 法人設立
- (3) 平成11年5月 デイサービス20名、在宅・居宅訪問給食事業所開業
- (4) 平成15年8月 デイサービス45名に変更
- (5) 平成17年4月 特別養護老人ホーム 50床、ショート10床開業
- (6) 平成18年4月 地域密着型認知症デイサービス10名開業
- (7) 平成18年10月 ユニットリーダー研修施設として認定される。
- (8) 平成20年5月 福祉法人大智長寿苑と業務提携し、施設長以下6名業務出向させ、運営責任を持つ(身体障害者療護施設80名、生活介護事業所30名の経営)
- (9) 平成21年4月 法人吸収合併(職員180名)

3 職員配置及び勤務形態

(1) 職員配置(介護職配置率・・・H21年4月時点1.78:1)

- ①管理者・・・・・・・・正職員1名
- ②介護支援専門員・・・・正職員1名
- ③生活相談員・・・・正職員1名
- ④管理栄養士・・・・正職員1名
- ⑤生活支援員(介護員)・正職員22名、嘱託職員4名、常勤パート職員5名
非常勤パート1名 計32名
・各ユニット5名体制(正職員(嘱託職員含む)4名)
- ⑥看護師・・・・・・・・正職員2名 嘱託職員2名計4名→ユニット担当を決めユニット支援体制をとる。
- ⑦事務職・・・・・・・・正職員3名
- ⑧庶務・・・・・・・・常勤パート職員1名、非常勤パート1名
- ⑨総計・・・・・・・・正職員29名、嘱託職員6名、常勤パート職員6名、非常勤パート2名 計43名

(2) 勤務形態・・・ユニットリーダーにてシフト表作成

8時間勤務を主体に勤務シフトを組む(各ユニットで勤務開始時間変更)

- ①早番・・・6時40分～15時40分
- ②日勤・・・8時30分～17時30分
- ③遅出・・・13時～22時
- ④夜勤・・・21時50分～7時50分(1時間残業)

・8時間勤務により、職員の定着も良く、余裕のある介護が出来ている。

(3) 労働加重のない、家族の絆も深められる8時間勤務と夜間勤務月4回程度、休暇希望も織り込んだ勤務シフトにより、月1日以上の有給休暇取得も出来、職員定着も良く、退職理由も結婚退職以外にない状況である。

4 会議体

(1) ユニット会議 月1回（ユニットにて・・・施設長、ユニット職員全員、看護師）入所者（里人さんと呼んでいる）のケース検討、業務検討と改善、施設方針、行事等の周知

(2) ユニットリーダー会議 月2回（ユニットリーダー、サブマネージャー、施設長）・・・法人方針、施設方針、行事、事務連絡、人事連絡等

(3) 経営会議 月1回（各施設長、各事業責任者、事務長）・・・月次決算書に基づき収支検討と職員採用、施設整備計画等の検討

(4) 各種委員会

- ①研修委員会(法人全体)
- ②広報行事委員会(法人全体)
- ③身体拘束委員会
- ④事故防止委員会
- ⑤感染症・褥そう委員会
- ⑥個別ケア委員会
- ⑦働きやすい職場づくり委員会

5 ユニットケアの取り組み

(1) 住まいづくり

①住まいづくり

施設への入居は、ご家族様との生活空間の距離が遠くなり今までの家庭や地域での生活との違いから大きな戸惑いや混乱を生じやすい。

そこで当施設への入居は引っ越しをするという考えのもと事前説明を行ないながら、慣れ親しんだ馴染みのもの（家具や仏壇、神棚など）を持ち込んでもらい、家庭的な雰囲気を取り入れ、安心した生活空間作りをご家族の協力のもと行っている。また、よりよい環境作りは、ご家族様やご本人様との対話などを持ちながら、里人さんを知ることによって居場所作りの工夫を暮らしの変化に応じて随時行っている。

ユニット入口には、玄関を設け入居されている里人さんに合わせさまざまな雰囲気を出している。

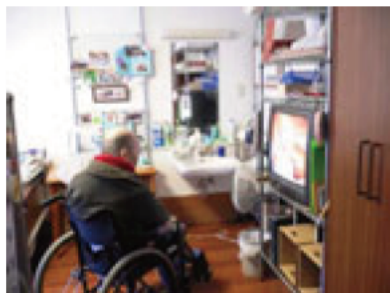


和のしつらえ玄関



洋のしつらえ玄関

居室・・・個々の馴染みの家具類（火器類、危険物以外は制限無し）の持ち込みを行ない自由にレイアウトが出来るよう、ご家族様の協力のもと、職員と協力して行っている。



居室での暮らしのひとこま



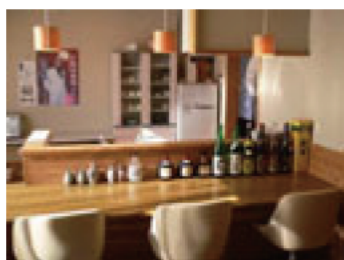
リビングには着物などしつらえ



食器を洗う様子

食堂・リビング・・・テレビ、ビデオデッキ、ラジカセ、観葉植物など設置。テーブルの上には季節を感じる生花、急須や湯飲みを手の届くところに設置。掲示物は、車椅子の方の目線の高さに出来る限り配慮したものにしている。

町並みの工夫・・・ユニットから一歩外に出れば、ユニットを越えた交流を促す仕掛けとして、居酒屋、喫茶、無人売店などを設置している。



居酒屋



喫茶コーナー



無人売店

②24時間シートによる入居者に応じた暮らしの継続への支援

入居者の8割～9割の方々に何らかの認知症状があるなかで、今まで慣れ親しんだ生活空間である自宅を離れ、暮らしの場所の変化は、その方にとって大きな環境が変わることが認知症を進行させる要素である。

暮らしの場所が変わることで、今まで同居してきた家族と離れた場所での生活の距離は遠くなる一方で、いかに心の距離を近くのまま保つかが永遠の課題である。

疎遠なご家族様などには如何に興味を持って面会頻度を高めてもらえるかが大切であり、居室の掃除や季節に応じたタンス内衣類の入れ替えなどの協力や絵手紙による近況報告を行うなど行っている。

自分らしく、ふつうの暮らしを送る事がユニットケアでは大切であり、その方に応じた生活リズムの把握は必要である。

開所当初より24時間シートというツールを導入し、意向や好みを確認し、リスクを理解しながら支援することを心がけている。

リスクを考えても、自力で出来ることを取り上げてしまうことを極力避けなければ自立支援へは結びつかない。また、支援するにはアセスメントをより深く行うことが重要であり、センター方式を導入。それらを踏まえ24時間軸の中で個々の生活リズムを把握

することで、よりその方に適した暮らしの継続支援を心がけている。職員の勤務は 8 時間。しかし、入居されている里人さんの暮らしは 24 時間であり、最低でも 3 名の支援者がいなくては継続した支援は出来ない。その職員間で他職種協同して支援を行うにあたり、暮らしの情報を共有し、統一した支援を行うことが重要であり、それを容易にしたものが 24 時間シートである。

起きた時がその方の 1 日の始まりであり、起きた時に温かいご飯とみそ汁が出せるように配慮している。

おひとりずつの生活状態に合わせて支援を行うにあたり、里人さんに合わせた生活を 24 時間シートに情報を随時追加・見直しを行いながら里人さんの生活範囲と支援者の支援する導線を近くする工夫を行った。そのことにより一斉ケアでなく、その方に応じたリズムでのランダムなケアを行うことが少しずつ出来るようになり、職員のケアの統一と共に、職員間の協力体制が構築され、生活の中で職員側の時間にゆとりができた。そのことにより里人さんとの寄り添いの時間やコミュニケーションが多く図ることが出来るようになり、その中から暮らしのヒントが見つけやすくなった。

業務優先でなく、如何にケア優先出来るか支援者がしっかりと理解し実践することが大切である。

③認知症の入居者への対応による取り組み

施設方針より、自由な生活が出来るよう行動を制限するような施設などは行っていない。さまざまなケースはあるが、取り組みによる認知症状の軽減が図ることが出来ている。入居されてから、1 ヶ月程度経過し、自分の家に帰りたく毎日何度も訴えられ、興奮することが多く、施設外に何度も出ていくなどあった方が、その方の馴染みの生活、嗜好、趣味などの聞き取りを進め、本人さんの居場所づくりや役割、そしてご家族様に面会を多く来て頂き、また外出するなどの気分転換を図ることで、現在落ち着いている。



オセロを楽しむ様子



プランター菜園の収穫の様子



家の飾り付けをする様子

④暮らしの向上

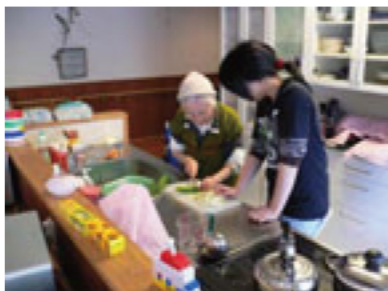
3 大介護である入浴、食事、排泄への支援を柱に、それぞれに応じたケアを行っている。その中でさまざまな工夫を行っている中で、食事についてさまざまな試行錯誤を通しており、まずは食器類をそれぞれ持ち込んで頂くことをベースとしている。

食事を楽しむために、食事準備から後片づけの時間を含めて、雰囲気づくりを心がけ、また支援者だけがするのではなく、里人さんにもその日その日によって、調理や準備、後片づけにも出来るだけ参加して頂くようにしている。また、目の前で調理する姿を見て、出来ない、手が使えないなどで参加していなかった方も、少しやってみようという意欲が出たり、そのことで笑顔が増えたりもした。参加出来ない方にも調理をする姿を見て、会話が弾み、食欲にも変化が見られる。

開設時は委託業者による調理を提供していたが、2008 年 2 月から厨房を自社化へ切り

替え、ソフト食の提供を開始し、出来る限り経口摂取が出来るよう、より里人さんに応じた食事の提供が可能となった。

暮らしの中で食事などをする際には、正しい姿勢を取る事が大切である。出来る方は、車椅子から普通の椅子への移乗を行うよう働きかけ、正しい姿勢をとり、



調理している風景



おかずを個別で盛りつけ風景

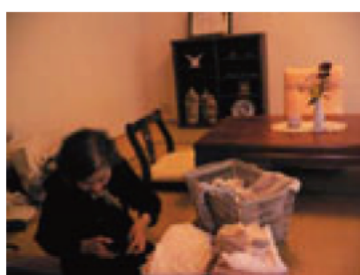
里人さんに好みの量を聞きながら、その方にあった『適量』を目の前でおかずを盛り付けるよう心がけている。つまり、おひとりずつ体格、生活活動強度、その日の食欲などにより量が異なりそれを日々確認しながら盛りつけを行うことはとても重要なことである。「これくらいでええかな?」「これはいらんわー」会話をしながら、雰囲気作りや嗜好の把握や新たな発見が出来る。

⑤リハビリ

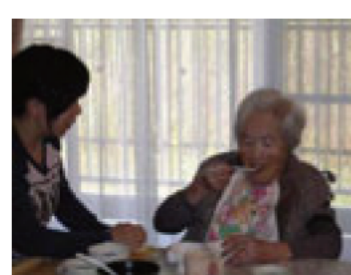
個別機能訓練を生活リハビリと捉え、暮らしの中でそれぞれの残存能力に応じた暮らしの中での生活リハビリを取り入れている。



食器洗いをする様子



洗濯物たたみをする様子



機能を活かし食事をする様子

⑥暮らしの充実へ向けた取り組み

施設内外をとおして、自由に行き来ができるよう、認知症で徘徊や不穏な状態がある方が入居されて見えますが行動抑制しないよう玄関、エレベーターなどの鍵の使用はしていない。

日中の活動として、年一回の餅つき大会、納涼祭、交流会、かくし芸大会、月1回の編み物教室や、園芸活動を主に行い、また、月2回のカフェ居酒屋、サークル活動、ユニット毎の行事などご家族様、地域の方々やボランティアの皆様のご協力をいただく中でさまざまなイベントを行っている。



ボランティアの催しの様子



納涼祭の様子



敬老イベントの様子

⑦趣味の聞き取り

里人さんの暮らしの充実へ向けた趣味や特技の把握や職員の趣味や特技の聞き取りを通してサークル活動化している。(身だしなみサークル、フラワーサークル、書道サークルなど)



身だしなみサークル



手紙サークル



フラワーサークル

(2) 職員の質的向上(ソフト)

個別ケアを行うにあたり、良いケアを行うためには最低2:1以上が必要であり、職員人員配置指定基準に対し、開所当初より手厚く配置(H21年4月時点1.78:1)を行っている。

「自分も入りたい、家族も入れたい」という施設の信念の支援の実践を目指し、ケアの質を高めるためには、職員研修の機会を多くもち、理念、施設の方針や想いをしっかりと職員が共有しながら進めていく様心がけている。また、第三者評価制度の活用による、施設内での改善すべき事項を明確化し、皆が同じ方向を向きながら一緒に成長して行くことが大切である。

6 まとめと課題

ユニットケアを推進する中で、ハード・ソフト・システムが相まって初めて良い支援ができるものであり、それらのバランスをうまく保ちながら質を高めていくことが重要。

ユニットケアは、誰のために、何をするのか、どうするのかは、お一人おひとりの里人さんからであり、何回でも原点に戻ることが必要であると考えます。

ハード、システムはお金をかければいくらでも良いものが出来る。

しかし、それらを使いこなすソフトの質向上があってこそ初めてよい援助が出来るものと考えます。

そのためには、働きやすい職場作りへ向けたさまざまな取り組みをする一方、処遇向上が不可欠である。今年度、介護職員改善交付金をいち早く申請し、少しでも職員へ還元していくことが大切である。しかし、施設の自助努力だけでは限界は見えている。

介護報酬の改定による、民間企業と同等の賃金の支給が、よい人材確保となる。地域とのつながり、ボランティアコーディネートが今後の課題である。

先進施設に学び、今後もさまざまな工夫を行うことで生活の質向上を図っていききたい。

7 厚労省への提言

(1) 新型特養の推進について

地方自治体では、低所得者対策と掲げて、新型特養不要を唱え、従来型の特養を推進しようという動きがあるが、厚労省の計画である7割の新型特養に賛成である。何故なら、今後入所対象者である方は、個室での生活、個人を主体とした生活スタイルで人生を生きてきた人ばかりになり、住まいの質向上はさけられない。またケアの充実が要請される。低所得対策は、現行の補足給付制度を継続することが筋であると考えられる。生活保護者は、旧型特養入所か、地域に入所施設が無ければ、特例として新型特養入所の場合は、補足給付制度の第一段階を適用を考えるべきで、特養建設の基本的考え方を変えることは、将来に禍根を残すと考える。

(2) 地区加算について

現行の地区加算区分では、都市部と近隣地区は、給与水準そのものにそんなに開きがないと思われる。その他地区には、最低賃金に大きな違いがあるのに同一加算額である。また、ユニットリーダー研修受入施設として、研修生のお話を聞くと、東北地区、中国地区等は、職員の採用競争も少なく、相当基本給も低い状況であることが窺い知ることが出来る。地区加算については、最低賃金をベースにし手細分化することを望む。

(3) 職員配置について

ユニット型、個室の処遇は、2対1以下の職員配置である。3対1の職員配置では、介護および、勤務シフトは不可能である。よって報酬額改定時には、2対1を基準に計算願いたい。まだまだ旧型特養との配分が不公平である。旧型特養からの再配分を検討すれば、財源は出ると思われる。旧型特養では、相当の剰余金（埋蔵金）を持っておくことから、吸い上げるか、再配分を見直すことを望みたい。

(4) 第4段階の人は、住民基本台帳法から考えて、第3段階以下になり、補足給付の限度額の枠に縛られ、厳しい経営状況に追い込まれている。限度額の枠の緩和を望む。