

受講番号：9番
グループホームきりん
深川 友寛

より良いグループホームを目指して

～質の良いユニットケア～


背景

- グループホームきりんはA・B・Cの3ユニットで出来ている。
- 各ユニットにユニット長がいる。その下に数名の職員がおりユニットケアを実践している。
- 協力スタッフはBユニットのユニット長を行っている。



課題

- ①ユニットリーダーとして他のスタッフへの指導が少なくなんでも自分自身で行っている所がみられる。
- ②認知症介護について業務を優先しパーソンセンタードケアの理念を忘れている。



原因の究明①

- ・聞かれたことに対してスタッフに考える事をあまりさせていない。



- ・頼むより自分で行った方が早い。



- ・指導するにあたり自分に自信が持てない



- ・指導方法が分からない。教えてもらっていない。

原因の究明②

- ・ 利用者の楽しみより業務を優先的に考えている。



- ・ 利用者の認知症進行の意識が薄い。



- ・ 認知症が進行する事でもっと大変になる事に気づいていない




- ・ BPSDの緩和や予防、パーソンセンタードケアの勉強不足。先輩や上司の指導不足。

■ なぜ、なぜと考えていくと

- ① 指導方法が分からない。教えてもらっていない。


- ② BPSDの緩和や予防、パーソンセンタードケアについての勉強が不足している。先輩や上司の指導不足。



①スタッフの成長がなく利用者に対してサービスの向上が望めない。自分自身が大変になり心身ともにきつくなり、体を壊していく。

②利用者の認知症が進みグループホームでの生活が困難になっていく。


- ・協力スタッフの指導実技の向上を目的としユニットスタッフのレベルアップを図り、サービスの向上を目指す。
- ・利用者への関わり方を考え利用者自身が穏やかに過ごせるよう支援する。



目的

①助言や的確なアドバイスが出来るようになり指導が上手くいく事で成長が望める。認知症についても理解する事が出来、関わり方にも変化が出てくる。

②パーソンセンタードケア中心の考えになり、その人らしい生活が送れるようになる。BPSDの出現も少なくなりスタッフ自身の業務軽減にも繋がっていく。



期待される成果

- ①スタッフの仕事の質が向上する。
協力スタッフ自身の仕事量も減り、また違ったサービスの提供が出来る。
- ②いつまでも楽しくグループホームで生活が送れる。
BPSDの出現も少なくなり利用者の笑顔をより多く引き出せるようになる。



協力スタッフの紹介

- 男性スタッフ。
- 保育士として働いていた。
- 介護の経験はなく入社し介護福祉士を取得。
- 認知症実践者研修は受講している。
- 真面目で何に対しても意欲的に取り組み、利用者に対しても接し方や言葉使いが優しい。
- 職員の事にも良く気配りが出来ている。
- 気を使いすぎてなんでも請け負ってしまう部分がある。

ステップ 1 取り組み

- 協力スタッフの認知症の理解度を知るためにアセスメントを実施し私が考えている協力スタッフとズレがないか確認。
- 指導に関して今現在の考え方や実践方法、困りごと、どのようなユニットリーダーになりたいかのアンケートの実施。
- 協力スタッフを多面的に見ていく為、ユニットの他のスタッフからもアンケートの実施。

ステップ 1 結果

- アセスメントは大きなズレはなかった。（参考資料 1 参照）
- 考え方や困りごと（参考資料 2 参照）
- リーダーとして利用者に対して心地よい生活空間、環境の整備。職員に対しては働きやすい職場環境作り、各職員が自身で物事を考える事が出来るようになり、ユニット内の介護力の底上げを図りたい。
- 親身になって相談を聞いてくれてアドバイスをくれるので相談しやすい。（参考資料 3 参照）

ステップ2 取り組み

- 協力スタッフと面談を行い、現在出来ている所と出来ていない所の把握を行っている。
- どのように指導を行っていくのか、何の指導を行っていくのか話し合いの実施。
- 業務優先になりパーソンセンタードケアを忘れている事に対してもどのように改善を行っていくか話し合いの実施。

ステップ2 結果

- 優しく親切に教えていただけるという事に関しては出来ている部分なので今後も継続するよう指導する。
- スタッフを育てるという部分では不十分な所もあり指導方法の仕方を教えていく。
- BPSDやパーソンセンタードケアに関する勉強の実施。
- ユニットスタッフに対しても勉強会の実施。
- 活動の提供を行うにあたって、ユニット利用者全員は難しく一人に焦点をあてて、活動の提供を実施する。
生活歴や背景を調べ、以前サービス付き高齢者向け住宅に入居されていた時にお茶をされていたのでグループホームでも取り組みを行う。目標を決めて実施する。

ステップ2 結果

- 協力スタッフに対してティーチングとコーチングの指導。
- BPSDやパーソンセンタードケアの指導とユニットスタッフに対して勉強会の実施。
- お茶会を目標とした活動の提供。



合意形成

ステップ3 取り組み

- 指導に関する手本をみせる。
- ティーチングとコーチング技法を伝える。
- オンラインを活用しての勉強。テストの実施。
(参考資料4・5 参照)
- リーダーとしての在り方の勉強。テストの実施。
(参考資料6・7 参照)
- BPSDに関する勉強。テストの実施。
(参考資料8・9 参照)

- 協力スタッフに対して知識の注入を行い、その後ユニットスタッフに対してBPSDに関する勉強会の実施。





- ユニットスタッフもBPSDやパーソンセンタードケアの理解が出来た状態で利用者に活動を提供していく事を伝え、協力スタッフが一人で行うのではなくユニット全体で取り組みお茶会を実施する趣旨を伝えている。
- 活動（お茶）実施。

ステップ3 結果

- 指導方法のティーチングとコーチングは学んだ事はあったが、身についていなかった。指導方法を学んでの気づき、どのような指導を行っていきたいか（参考資料10上参照）
- リーダーとしての在り方についてはユニットスタッフと信頼関係を気づいていく事は行っているので続けていく。
- 指導を行う上で一方的になっていた可能性もあるので今後は確認を行っていき、出来ている部分と出来ていない部分の把握を行う。（参考資料10下参照）

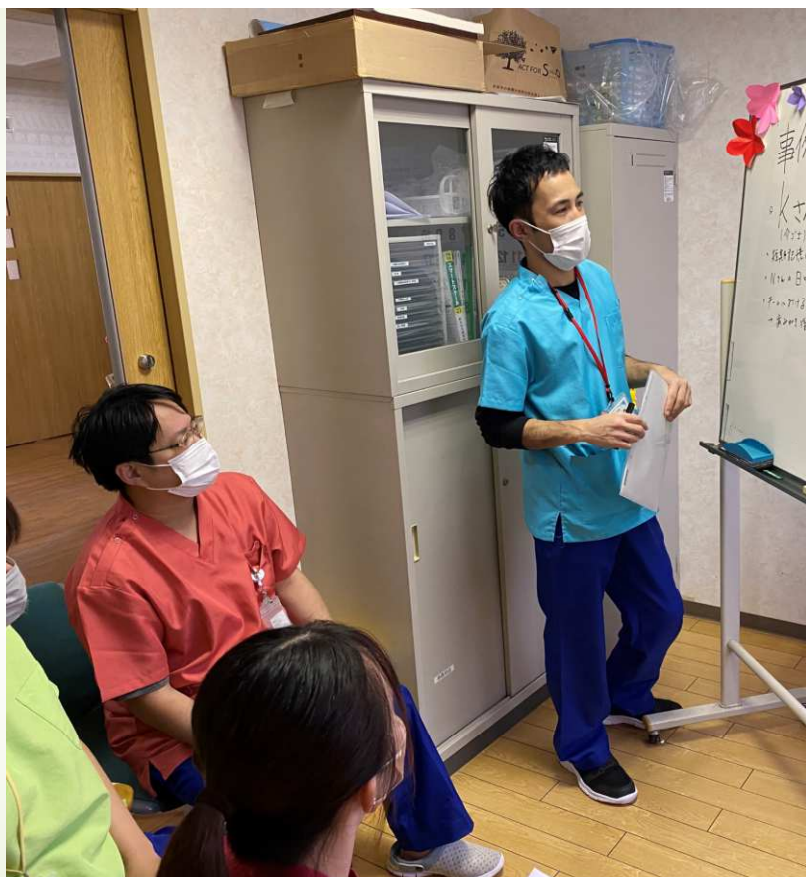
- 認知症ケアについて再度学びなおす事が出来た。業務を行う上でBPSDの表出において対処的なケアが多くなっていた。原因を探る事やそれに対するアプローチが出来ていなかった。（参考資料11上参照）
- 認知症ケアについて理解がないわけではなく、日々の業務を行う上で意識が薄くなっていた。
- 今回の実習で再度学びなおす事が出来た。

- 
- 勉強会を実施しての気づきは、他の人に伝える難しさを実感した。スタッフの反応をみてスタッフも認知症ケアについて知らないわけではなく意識が薄れていた。ユニットケアとして今後の課題も見えてきた。
(参考資料 1 1 下参照。)
 - 活動を提供してみてもの気づきは、普段のその場しのぎの活動提供から利用者のその人らしさと向きあい、パーソンセンタードケアを意識した取り組みで、普段とは違う姿勢や表情が見られた。
(参考資料 1 2 上参照)

- 
- 気づきシートを作成していなかったが、中間報告会で指導担当者の方から様々な気づきシートを作成した方がいいとアドバイスを受けた。協力スタッフも書くことで再度見直すことや考える事が出来た。

ステップ4 取り組み

事例検討会の実施。



ケアミーティングの
実施。





お茶会の風景



ステップ4 結果


- 事例検討会の気づきとして、指導者側が単に知識を相手に伝えるのではなく、相手の考えを引き出し課題に向き合っていく必要性。それぞれの視点や考え方が異なり相手をみとめながらもまとめてく力が必要。（参考資料 1 2 下参照）
- 意見をまとめたのが（参考資料 1 3 参照）

- 
- ケアミーティングは毎月実施している。普段はホーム長や他のユニット長が議長を行っていたが、今回は協力スタッフが主となり開催した。
 - 気づきとして、それぞれの考えを引き出す事を意識する。考えをまとめていく力が必要など、自分の今後の課題も見えてきた。（参考資料 1 4 上参照）
 - お茶会を開催しての気づきは、最初の頃は環境に対する配慮が足らなかった。認知症ケアについての取り組み方も今回の活動を通して考えるきっかけになった。（参考資料 1 4 下参照。）



考察

- 私自身も含めスタッフの教育や指導方法についての勉強が不足していた。
- スタッフの成長が遅いのは私たち上司の教え方や伝え方に問題があったのでは？
- 人の成長は個々で違ってくるのでその事をきちんと理解し、スタッフ一人ひとりにあった指導を行っていく事が重要。
- 職場環境も変えていく必要がある。

- 
- 利用者の個々の情報をしっかりと把握し、その利用者にあった活動を提供しなくてはBPSDの緩和や予防に繋がっていかない。
 - その時だけの対応では同じ事の繰り返しで、根本的な原因解決にはならない。
 - 管理者やリーダーだけが理解するのではなく、スタッフ全員が認知症ケアを理解し、パーソンセンタードケアを忘れることなく日々の業務に取り組む事でより良いグループホームに繋がる。



今後の課題

- 指導方法など今回学んだ事を自分だけの事にせず、みんなが共有出来るよう環境を整えていく。
- 認知症ケアについて他のユニットでもパーソンセンタードケアを忘れていていることがあるのでしっかりと情報を共有し業務優先にならないようにする。
- 根本的な認知症ケアの在り方を忘れないようにする。

まとめ

- 認知症リーダー研修を通して私自身も認知症ケアについての振り返りが出来た。
- 指導に関する部分でも反省点が多く、スタッフ個人に合った指導の仕方を見出していく必要がある。
- 今回の実習で学んだ事、気づいた事を忘れずに他のスタッフと共有し、より良いグループホームを目指していく。

ご清聴ありがとうございました

