

介護保険施設、GH、小規模多機能
居住系施設でのケアマネジメント、また
そこでのケアマネジャーの役割とは何だ
ろうか? 第一線からのレポート。

高いエビデンスのもと、利用者、家族、 そして職員の妥協なき自己実現をめざす

確固たる根拠を持って「選ぶ」こと

下町情緒が残る文京区・根津。東京大学に程近い住宅街の一角に、小規模多機能型居宅介護拠点・ユアハウス弥生がある。開設5年目。「拠点」とは、「自宅でも、通所や施設でもない、そこを中心にかかわる人々を包含する、一つの社会システムそのもの」との、所長・飯塚裕久さんの考えを示したものだ。

「あらゆる人間は、社会の中で『選択』をしながら自己実現を果たしています。利用者はもちろん、家族も、スタッフも、そして地域の人々も、すべてのステークホルダーが『選んで生きる』ことを実現していくための社会システムそのものを構築するというのが、このユアハウス弥生の理念です」(飯塚さん)

もちろん、「選ぶ」という理念を実現するためには、いくつかの大前提が存在する。

まずは利用者。認知症の人では、周辺症状が選択の幅を狭めてしまう。「だから、周辺症状をまず取り除くことに全力を注ぎます。中核症状のみの状態になったとき、初めて『～したい』という選択の意思が表に現れてきます」と飯塚さん。

そして、家族。本人の周辺症状が抑えられれば、「周辺症状に振り回され、反射的に拒否する心理」などが取り除かれる。そこか

ら、(決して義務的ではなく)進んで「介護する」という行為を選べるようになる。自分の選択が行われるわけだ。

そして、利用者や家族の「選択」をサポートするスタッフ。飯塚さんはスタッフの仕事について、「『選んで生きる』というグランドルールに基づく行動であれば何をやってもいい」と言う。ただし、その行動根拠を常に明らかにしなければならない。きちんと説明できるだけのエビデンスがなければ「仕事ではない」と、現場にも強く訴える。

「たとえば、『一緒に買い物・外食に行く』などの計画を立て、実行したとします。では、なぜそれが望ましいと思ったのか、やった上での評価がどうだったのか。この点をきちんと説明できなければなりません」(飯塚さん)

たとえ、その結果が失敗であっても、飯塚さんは咎めない。ただし、その根拠を「説明できない」ときは厳しく怒る。野球にたとえ、「たまたま振ったバットにボールが当たったのホームランは評価しない。たとえすぐに率は上がらなくても、常に根拠を見せるといふプロ的態度で臨めば、確実に打率は上向く」と述べる。



①所長の飯塚裕久さん。明確な理念は、ともするとトップダウン式につながるが、飯塚さんは職員の責任感・選択権を重視し、一人ひとりに大きな裁量権を持たせている。
②ユアハウス弥生。東大近くの閑静な住宅街にある。

③ケーキだけでなく、開催自体も「即興」で行われた。最年長の利用者さんの誕生日パーティー。利用者と職員が入り混じって主賓を囲む。

その「社会」での役割を自発的に選択

この日、ユアハウスでは、90代の利用者の誕生日パーティーが開かれ、小さなシュークリームとイチゴを生クリームで積み重ねながら、「卓上での即興ケーキ」が作られていた(できあいのケーキを用意するよりも、利用者が「製作」に参加する機会が増える)。

「まだ手を出しちゃダメよ!」と熱中する人、「お皿用意しないとね」とスタッフと一緒に台所から皿を出してくる人、「さあさあ、こちらへどうぞ!」と「来客」(取材者)に椅子を勧めてくれる人——利用者が自分たちの役割を自発的に選び、その分担の中でマイクロな社会が形成されていく。

一方で、歓声の輪に加わらず、一人静かに読書にふける人もいる。スタッフは無理に輪に誘ったりしない。その人がトイレに立つときも、スタッフは目配せだけして、声ひとつかけたりはしない。それがその人の「選択」であることを、センター方式D-4(24時間生活変化)シートなどをとおしたモニタリングで把握しているからだ。

「一人で本を読みたい人もいれば、トイレに立つたびに、声をかけられたくない人もいないじゃないですか」と、現場を統括する中澤怜央さんは当然のように言う。その人のその

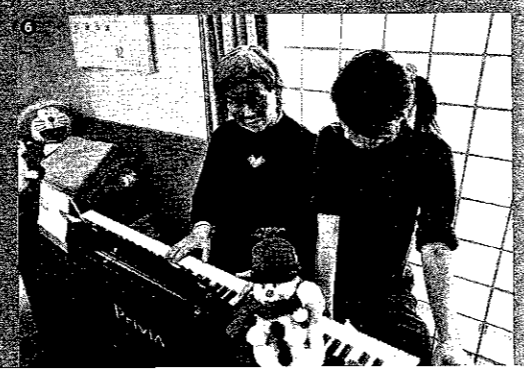
時々の「選択」にきちんと目が向いている自信が言葉に現れる。

「〇〇さんのピアノ、聴きたい!」という職員のひと言に、かつてピアノ教師だったという利用者が「では……」と鍵盤の前に座る。「エリーゼのために」を流暢に弾き、利用者、スタッフの拍手を受ける。

だが——アンコールに応えた2回目の「エリーゼのために」がうまく弾けない。スタッフが、「今日は出てこないな…?」とつぶやく。一瞬固くなる利用者の表情を見て取り、寄り添うように隣へ座り、「ピアノの先生と生徒」の位置関係を築く。再び「先生」の表情は和やかになる。その瞬間を、別のスタッフが小さなデジタルカメラで撮影する。

「気になる行動・シーンはデジカメで撮影することにしてあります。文字記録に残すことはもちろん必要ですが、感覚的な状況は映像で記録した方がわかりやすいことがあるからです。その後、別の表情・シーンがあった時、『あの時の表情はどうだったか、その時にどのような対応をしていたのか』を振り返るための材料とします」

飯塚さんは、こう説明する。映像という感覚的な材料とエビデンスは一見相容れないようにも思えるが、「ある一場面も、それを蓄



④ ケアマンの軌跡をデジタルカメラで撮影した画像は、その時の感情の記録として振り返りに使われることもある。

⑥ 職員にできる方法としてアロマオイルを使う。時間等によって目的に応じた配合のアロマになる。

⑦ 利用者の日々の生活状況として自己評価を行う。⑧ その利用者とスタッフとの関係性を評価する。⑨ 利用者が自由意思で意思決定するかどうかで自己評価を行う。⑩ 利用者の生活状況として自己評価を行う。

③ 利用者AさんとBさん。Bさんが訪問した際に、Aさんの家族を含めた交流機会をもつ。④ 利用者AさんがBさん宅に足を運んで、そこで過ごす。⑤ スタッフも同行する。⑥ こうした「たすきがけ」的な資源の活用も当然のごとく行われる。

積することで重要な理屈が見えてくる」のだという。飯塚さんは大学の医学部で学んだことがあり、臨床研究で「不確定要素が大きい現象でも、データを取り続ければ発見が得られる」という経験を積んできたからだ。

評価実行のサイクルは「光より速く」

ユアハウス弥生のケアマネジメントは、インテーク→初回アセスメント（センター方式と「簡易版アセスメント」）を経て、ケアプラン原案→カンファレンス→本ケアプランへと至る。この本ケアプランをもとに、現場で先のセンター方式D-4によるデータを積み上げ、小規模多機能型居宅介護サービス計画が作成される。

肝心なのは、小規模多機能型居宅介護サービス計画に沿って、サービスが行われてからである。スタッフは「選ぶ」というグランドルールに沿って、「仮説→実行→評価→見直し」というサイクルを日々実践する。いわゆるPDCAサイクルであるが、特徴的なのが、Check（評価）とAct（改善）の間にタイムラグがないことだ。その速さを、飯塚さんは「光よりも速く」と表現する。

この速さを可能にしているのが、「根拠があれば何をやってもいい」との姿勢が生みだ

す、職員一人ひとりに与えられた裁量権の大きさだ。

最初の仮説を生み出す上でのエビデンスとなるのは、原則として「本人の言葉」。ただし、利用者は認知症による短期記憶障害がある。「だからこそ、コミュニケーション能力が重要課題となる」と飯塚さんは言う。

ユアハウス弥生では、独自に「コミュニケーション自己評価表」を作成し、20項目の自己評価をもとに半年に1回、スタッフ全員の個人面談を行う。評価表の内容は、バリデーシオンの手法をベースとしたもので、「本人が言ったことをオウム返しして会話の方向性を保つ努力をしているか」「本人が言ったことの正反対の事柄に真の望みがあることを常に意識しているか」といった項目が並ぶ。

加えて、重視しているのが五感に訴えるコミュニケーション手法である。たとえば、「音楽を使って落ち着いてもらっているか」「嗅覚をコミュニケーションの助けとして意識してアロマオイルを使っているか」といった項目がある。飯塚さんは、精神症状に対するアロマオイルの薬理効果に注目しており、ここにも科学的根拠を投入する。

もちろん、自己評価であるゆえに、そこにはスタッフ本人の主観が入る。それでも飯塚

さんは、「この面談を通じた自己評価と、項目に示された内容を実践し、その成功体験を通じて成長してくればいい」という。

「半年ごとの面談では、コミュニケーションの自己評価とともに、その人の言動などをどう見ればいいのかという視点も徹底的に話し合います。現場に始終は入れない自分にとって、スタッフはモニタリングにおける大切な目ですから」（飯塚さん）

利用者との対話し、関係を築きながら得られた情報は、D-4シートによって毎日記録されていく。ただし、毎日同じスタッフが評価できない状況もあり、特に7段階の気分の評価グラフは、同じ利用者のことを記した場合でもスタッフによって変わることがある。

「でも、何かがあった時の波の変化は共通して生じるものです。たとえ異なるスタッフの記録であっても、この『波』のデータを蓄積することで、『この時にスタッフは何をすればいいのか』のエビデンスが得られます」

社会資源の上流にもアプローチを

ユアハウス弥生にかかわるすべての人が、主体的な選択による自己実現を図っていく上では、本人・家族・スタッフという関係だけでは限界も生じる。そこでかかわってくるの

が多様な社会資源であり、「利用者のニーズありきでそれを作れるのが、小規模多機能の持つ無限機能」と飯塚さんは言う。

たとえば、利用者Aさんの家にBさんが訪れ、その家族を含めた交流機会をもつ。違う日に、今度はAさんがBさん宅に足を運んで、そこで過ごす。そして、そこにスタッフも同行する——こうした「たすきがけ」的な資源の活用も当然のごとく行われる。

「先だって、あるご利用者と散歩をしていたら、昔の知人という人とばったり出くわし、『昔よく行ったあんみつ屋に行こう』と誘われました。以降、（これを介護計画に加えて）3人であんみつ屋に出かけています。地域の人の助けがないと小規模多機能は機能していきませんから」と言う中澤さん。利用者の社会生活に必要と見れば、事業所のパンフレットをもってご近所の家を訪ねることもある。

「その人の『選ぶ』を実現するため、そもそものような社会を築くことが必要なのかという“上流”に当たる部分にアプローチしていく。これにチャレンジできるのが、社会の『拠点』である小規模多機能。とてもクリエイティブな仕事です」と飯塚さんは強調する。

（介護福祉ジャーナリスト 田中元）