

# 資 料



リベラ荘ご利用の皆様

## せんだんの杜が実施する「研究事業」へのご協力について 【お願い】

謹啓、時下ますますご清栄のことと存じ、お慶び申し上げます。

当施設のご利用につきましては、日ごろより格別のご愛顧を賜り衷心より深謝申し上げます。

さて、このたびせんだんの杜「リベラ荘」及び「中山の家」では、下記により研究事業を実施することといたしました。皆様にはお手数をおかけいたしますが、同封の説明書によりご承諾をいただけましたら、同意書にご記入のうえ、ご返送くださいますよう、書面にて誠に恐縮ではございますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

なお、ご不明な点などがございましたら、お問い合わせ先までご連絡ください。

謹白

### 記

#### 1. 研究テーマ

「認知症ケアにおける学習ツールの活用方法の検討と効果」について検証します。

#### 2. 実施する場所

特別養護老人ホームリベラ荘及び中山の家とします。

#### 3. 実施の方法

- 1) ご利用者の皆様に関する生活上の課題とそれにふさわしい対応を検討します。
- 2) 他の研究事業で開発された学習教材を用いて、職員の学習会などを行います。
- 3) ご利用者の皆様に対する職員の対応を確認し、学習効果などを検討して介護職員等の育成プログラムを作成します。

#### 4. その他詳しい内容は、別紙「説明書」をご一読ください。

また、同様の内容について、お電話などで直接お伝えいたします。

### お問い合わせ先

宮城県仙台市青葉区国見ケ丘7丁目141-9 社会福祉法人東北福祉会 せんだんの杜 研究代表者：水澤里志（みずさわ） 研究担当者：西田 真（にしだ） 同 ；松本 久（まつもと） 電話（022）277-1122
--

## 研究協力者に対する研究目的等の説明書

所 属 社会福祉法人東北福祉会  
 せんだんの杜高齢者福祉施設  
 研究責任者 総合施設長 舟越 正博

### 1. 研究事業のテーマ

認知症ケアにおける学習ツールの活用方法の検討と効果の検証

### 2. 研究目的

認知症の人のケアに携わる職員（特に経験年数1～5年程度の初任者、中堅職員）に対し、認知症の人のケアに関する「学習ツール（教材）」を活用しながら、必要な視点や対応等を学習、実践していくことを通じて、学習ツールの有効な活用方法及び認知症の人に対する実践的な介護力の向上にかかる人材育成手法を検討することを目的としています。

### 3. 研究方法

- 1) 当施設の職員に対して他の研究事業で開発された学習教材を用いた学習会などを行い、その後の職員による介護等の対応とご利用者様の生活の様子などについて、どのような変化などがあったか確認し、その状況を書面へ簡易的に記録します。
- 2) 研究期間中（本年11月から平成24年3月までの間）に、定期的にビデオカメラなどで職員の対応とご利用者様の生活の様子を撮影・録音して、研究成果を検証することがあります。ただし、撮影した映像（画像）のうち、外部に公表するものは背面から写したもので、または画像を加工したものだけにし、個人を特定できないようにします。また録音した音声等を公表する場合は、個人名など特定できる内容を削除します。なお、撮影・録音はリビング（茶の間）や廊下など共有スペースだけで行い、居室やトイレ、浴室などプライベートな場面では行いません。
- 3) 研究期間中に、ご本人様またはご家族様に生活状況（様子）の変化や感想などをインタビューさせていただくことがあります。

### 4. 研究協力者への不利益または危険性についての説明

- 1) この研究ではビデオカメラなどによる撮影等を行います。それに伴いご本人様が落ち着かないなど生活に支障が生じる場合は、ただちに撮影を中止し、その後の対応についてご家族様にご相談の上、研究方法の変更を試みます。
- 2) 得られたデータのすべては、特別養護老人ホームリベラ荘内にある鍵付き保管庫に錠錠して厳重に保管し、鍵は研究代表者が管理します。なお、研究担当者以外の者が、データを取り扱うことは一切ありません。

### 5. 研究上の留意点

- 1) 人権・権利の擁護  
 得られたデータは本研究事業以外の目的には使用いたしません。収集した情報は、すべてせんだんの杜が厳重に保管します。
- 2) 研究協力者の中途同意取り消しの自由  
 本研究へのご協力の取り消しは自由に行うことができます。その際、ご要望があれば、ご本人様個人に関する研究情報はすべて返却または廃棄いたします。
- 3) その他研究目的、方法などに関するご質問などがございましたら、お知らせください。

この説明書の有効期限は、本説明書の日付から平成24年3月31日までです。

社会福祉法人東北福祉会せんだんの杜高齢者福祉施設総合施設長 舟越 正博

#### お問い合わせ先

宮城県仙台市青葉区国見ヶ丘7丁目141-9  
 社会福祉法人東北福祉会 せんだんの杜  
 電話（022）277-1122  
 担当者：研究代表者・水澤里志（みずさわ）

# 同意書

## 1. 研究の目的

認知症の人のケアに携わる職員（特に経験年数1～5年程度の初任者、中堅職員）に対し、認知症の人のケアに関する「学習ツール（教材）」を活用しながら、必要な視点や対応等を学習、実践していくことを通じて、学習ツールの有効な活用方法及び認知症の人に対する実践的な介護力の向上にかかる人材育成手法を検討することを目的とします。

## 2. 研究の方法

- 1) 当施設の職員に対して他の研究事業で開発された学習教材を用いた学習会などを行い、その後の職員による介護等の対応とご利用者様の生活の様子などについて、どのような変化などがあったか確認し、その状況を書面へ簡易的に記録します。
- 2) 研究期間中（本年11月から平成24年3月までの間）に、定期的にビデオカメラなどで職員の対応とご利用者様の生活の様子を撮影・録音して、研究成果を検証することがあります。ただし、撮影した映像（画像）のうち、外部に公表するものは背面から写したものの、または画像を加工したものだけにして、個人を特定できないようにします。また録音した音声等を公表する場合は、個人名など特定できる内容を削除します。なお、撮影・録音はリビング（茶の間）や廊下など共有スペースだけで行い、居室やトイレ、浴室などプライベートな場面では行いません。
- 3) 研究期間中に、ご本人様またはご家族様に生活状況（様子）の変化や感想などをインタビューさせていただくことがあります。

## 3. 研究を実施する上で特に配慮すること

- 1) この研究ではビデオカメラなどによる撮影等を行いますが、それに伴いご本人様が落ち着かないなど生活に支障が生じる場合は、ただちに撮影を中止し、その後の対応についてご家族様にご相談の上、研究方法の変更を試みます。
- 2) 得られたデータのすべては、特別養護老人ホームリベラ荘内にある鍵付き保管庫に施錠して厳重に保管し、鍵は研究代表者が管理します。なお、研究担当者以外の者が、データを取り扱うことは一切ありません。
- 3) 人権・権利の擁護  
得られたデータは本研究事業以外の目的には使用いたしません。収集した情報は、すべてせんだんの杜が厳重に保管します。
- 4) 研究協力者の中途同意取り消しの自由  
本研究へのご協力の取り消しは自由に行うことができます。その際、ご要望があれば、ご本人様個人に関する研究情報はすべて返却または廃棄いたします。

所 属	社会福祉法人東北福祉会せんだんの杜高齢者福祉施設		
説 明 者	_____		
研究責任者	総合施設長	舟越	正博
研究代表者	高齢福祉部長	水澤	里志

私は、この研究についてその目的などをよく理解しましたので、本研究協力者として参加することに同意します。

平成 年 月 日

署 名 \_\_\_\_\_

(代理人の署名捺印、本人との続柄)

署 名 \_\_\_\_\_

続 柄 \_\_\_\_\_



～ 検討材料集約用紙 ～

(用紙への記入についての留意点)

➤ スタッフからの抽出材料は下記にカテゴリー・カテゴリー構成要素に集約ください。

<b>ご利用者における様子・項目</b>
例) (帰宅願望) <ul style="list-style-type: none"><li>・夕方になると「帰りたい」という訴えが多くなる</li><li>・いつも帰りたいとソワソワしている</li></ul>
<b>スタッフにおける項目</b>
例) (認知症の理解) <ul style="list-style-type: none"><li>・認知症の方をどのような視点で理解したらいいか分からない (落ち着かない方への対応)</li><li>・帰りたいという利用者になんと言葉をかけたらいいいか分からない</li></ul>
<b>今の状況をより良く改善するために、自分が知る必要があると思われるもの、学びたいと思われるもの等</b>

～ DCRC 事業費研究第 1 回アンケート 事例検討会集約版～

本研究の取り組みについて、率直な印象やご意見をご記入ください。

本日のような、他部署も入った事例検討はいかがでしたか？

本日の事例検討において、新たな視点や対応策など見つけられましたか？

本日の事例検討において、今の自分に必要な知識や技術等に気付くことができました

ありがとうございました。遅くまでお疲れ様でした。12/12



# 認知症についての基本的理解

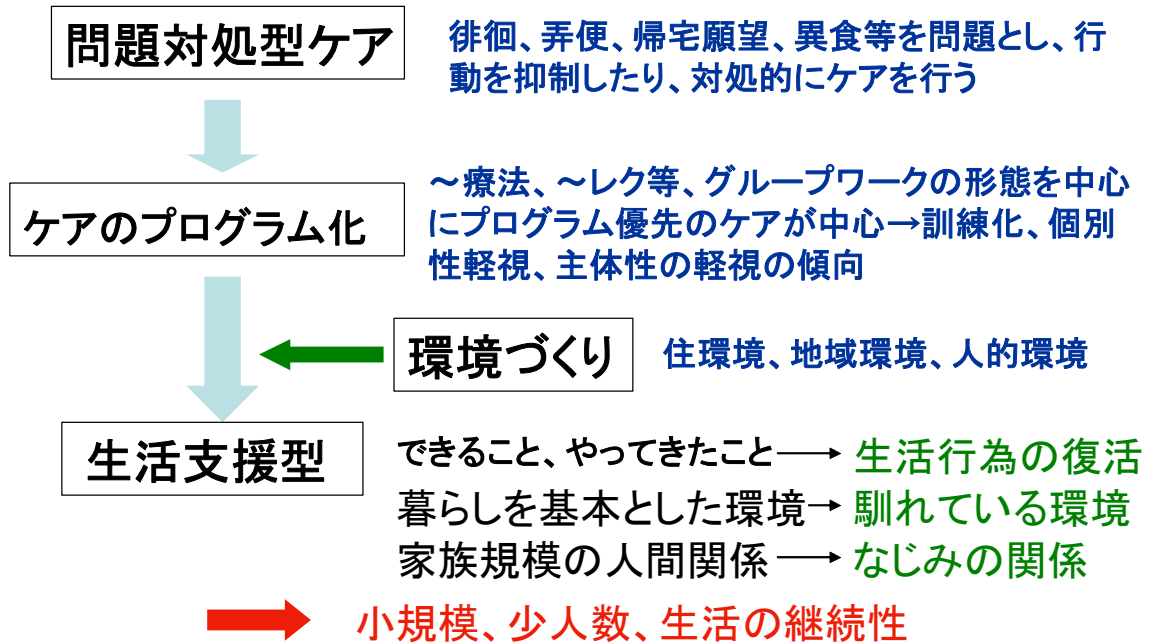
平成23年12月27.28日

千脇 隆志

## 一緒に考えたいこと

- 認知症の理解を深める。
- 認知症高齢者の心理の理解を深める。
- 適切な対応を振り返る。

# 認知症ケアの変遷



## パーソンセンタードケア

イギリスの心理学者 T.キットウッドが提唱

### その人中心のケア

介護者や事業所の都合によって行うケアではない。  
その人が生きていく過程の中で、表現したり受け取っていく精神の独自性に着目し、大切にするケア

# パーソンセンタードケア

## その人中心のケア

○認知症だから分からないという  
決めつけをしていませんか？

○自分だったらどんな気持ちができる  
どうしてほしい？

○その人って、どんな人？



## 認知；わかる力

☆人が自分らしく日々を暮らしていくために欠かせない力

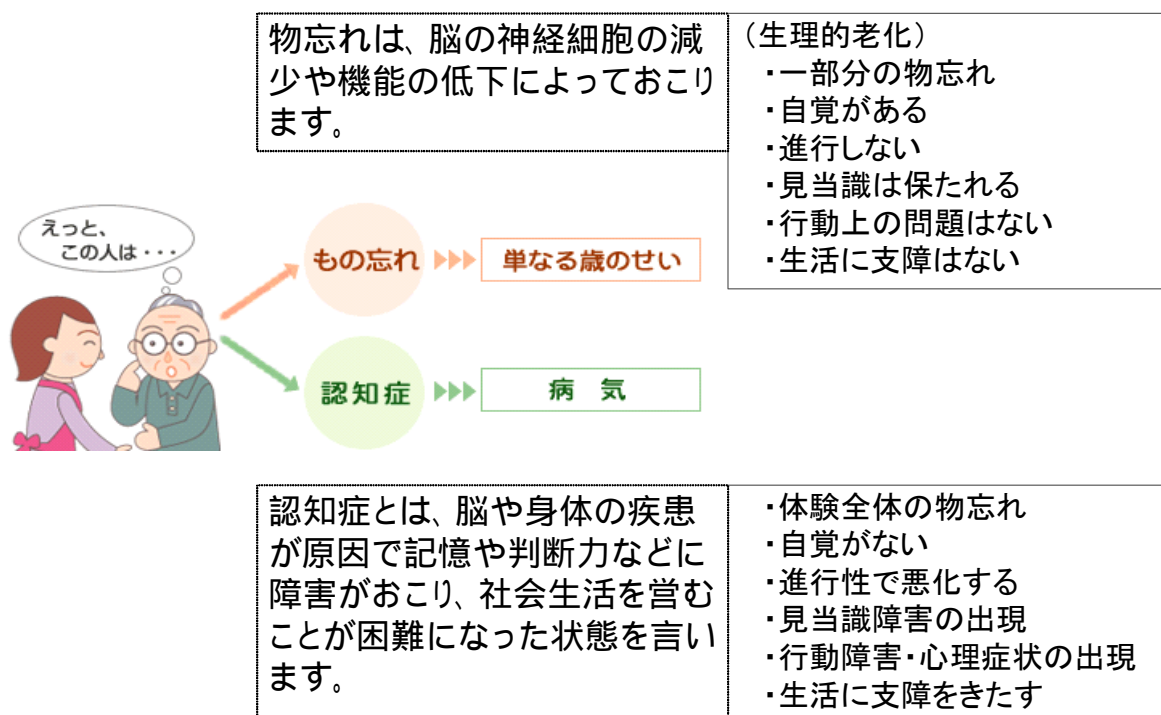
- 覚える (記憶：記銘・保持)
- 思い出せる (記憶：想起)
- 場所がわかる (場所の見当識)
- 時間がわかる (時間の見当識)
- 人がわかる (人の見当識)
- それがなにかわかる (理解)
- 起きていることがわかる (理解)
- どうしていいかわかる (判断・選択・実行)
- 数えられる (計算)
- 新しいことがわかる (学習)



## 認知症の定義

認知症とは\_\_\_\_\_により  
されて記憶や判断力など、脳の認知機能  
が障害された状態が持続し、  
が出ている状態と定義されている。

## 生理的老化と認知症の相違



# もの忘れ？認知症？

加齢による物忘れ		認知症の記憶障害
経験したことが部分的に思い出せない	↔	経験したこと全体を忘れている
目の前の人の名前が思い出せない	↔	目の前の人が誰なのかわからない
物置場所を思い出せないことがある	↔	置き忘れ・紛失が頻繁になる
何を食べたか思い出せない	↔	食べたこと自体を忘れている
約束をうっかり忘れてしまった	↔	約束したこと自体を忘れている
物覚えがわるくなったように感じる	↔	数分前の記憶が残らない
曜日や日付を間違えることがある	↔	月や季節を間違えることがある

## BPSDの理解と対応

### BPSDの出現原因



## 脳血管性認知症の症状と経過

(原因)

脳梗塞や脳卒中が原因で起こる

(症状と経過)

①急激な発症

(発作後に発症する)

②まだら上の症状

(低下している部分としっかりしている部分が混在)

③階段状の進行

(再発作のたびに進行する)

## アルツハイマー型認知症の症状と経過

(原因)

脳の萎縮性の認知症で原因は不明

(症状と経過)

①緩慢な発症

(ゆっくりと発症する)

②全般性の症状

(もの忘れを中心とした全般性の認知機能障害)

③ゆっくりと確実に進行

(スロープを降りるように進行する)

## レビー小体型認知症

1. 緩徐に発症し、徐々に進行
2. \_\_\_\_\_を伴うことが多い
3. 注意障害や空間認知の障害が多い
4. 認知機能の変動が激しい
5. \_\_\_\_\_症状を伴うことが多い
6. 転倒しやすい
7. 夜間大声を出すことがある
8. 自律神経障害を示すことが多い

13

## レビー小体型認知症の特徴

### 認知症の症状

記憶障害  
注意障害  
精神症状  
幻視・妄想

### パーキンソン病の症状

動きが遅い  
ころびやすい  
自律神経症状  
失神発作  
睡眠障害



## 中核症状（１）記憶障害

- 正常な老化（覚えるのに手間がかかる）
- 認知症（覚えられない）
- 認知症が進行すると  
（覚えていたことを忘れる）

## 中核症状（２）見当識障害

見当識障害とは・・・現在の年月や時刻、自分がここにいるかなど基本的な状況を把握すること

見当識障害は、  
時間→場所→人物の順に進む。

- 時間や季節感の感覚
- 場所の見当識
- 人間関係の見当識

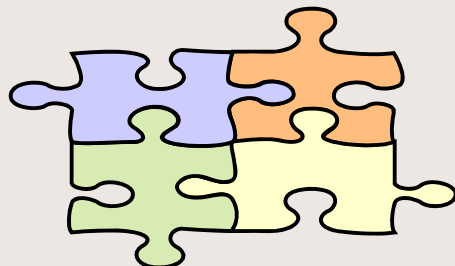


## 中核症状（3） 理解・判断力の障害

- 考えるスピードが遅くなる
- 2以上のことを同時並行で処理できなくなる。
- 些細な変化で混乱を起こしやすくなる。
- 観念的な事柄と、現実的・具体的な事柄が結びつかなくなる。

## 中核症状（4）実行機能障害

- 計画を立て按配することができなくなる。
- 保たれている能力を活用する支援



# 認知症をもっと知る

■ 認知症の人には何が起こり、  
どう対応すればいいのでしょうか。

1. 記憶障害・・・物忘れを責めず、根気よく対応しましょう。
2. 見当識の障害・・・生活リズムや生活環境を整えましょう。
3. 判断力の障害・・・複雑なことを伝えず、判断材料を限定しましょう。
4. 実行機能の障害・・・一度に伝えず、ひとつひとつの言葉をかけましょう。

19

## 行動・心理症状とは

○中核症状に本人の性格や環境・人間関係など様々な要因が絡み合って、うつ状態や幻覚妄想のような精神症状や、徘徊・興奮・暴力などの行動・心理症状が起こる場合がある。

## 行動・心理症状（1）うつ状態

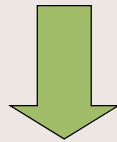
○自信を失い、すべてが面倒に

○将来の望みを失ってうつ状態になる場合も

## 行動・心理症状（2） もの盗られ妄想

中核症状：記憶障害

大事な物をいつもと違う場所にしまい、その場所を忘れる。



もの盗られ妄想：「息子が通帳を盗った。」  
「嫁が印鑑を隠した。」

## 行動・心理症状（3）徘徊

「徘徊」の意味を考えてみましょう。

○帰り道が分からない。

○家のなかや屋外を  
さまよい歩く。



## ～認知症を伝えよう～

### テーマ1

最近トイレがうまくいかないのです。たまに、  
玄関で用を足していることもあるようです。  
尿を漏らしたりもしています。すぐにオムツに  
したいのですが……

## ～認知症を伝えよう～

### テーマ2

同じ話しが何度も続くのです。「ご飯はまだか？」と。「さっき食べましたよ」というと少し落ち着くのですが。またすぐに、「ご飯はまだか？」「ご飯を食べさせてくれない。」と。私はどうしたらいいのでしょうか？

## 認知症の進行の段階

### 健忘期

- ・物忘れがひどくなる
- ・体験をそっくり忘れる
- ・同じことを何度もたずねる
- ・簡単なものや人の名前が思い出せない
- ・会話に代名詞が増える
- ・簡単な計算ができなくなる
- ・作話が出てくる

### 混乱期

- ・判断力が低下し混乱する
- ・勘違いや妄想がおこってくる
- ・時間・場所・人などの見当識障害がおこる
- ・徘徊などの行動・心理症状がおこる
- ・過去と現在の区別がつかなくなる

### 終末期

- ・家族のことや自分の名前がわからなくなる
- ・言われたことをほとんど理解できなくなる
- ・発語は意味のない単語の羅列になる
- ・尿失禁や便失禁がある
- ・常にケアが必要となる
- ・体力が低下し、感染症にかかりやすくなる

## 認知症の人の生活の不自由さとは

- 1) ストレスに耐える力が低下
- 2) 見当識が低下し、不安や混乱  
→病状は急激に現れない(徐々に進行)
- 3) 潜在力があってもうまく使えない
- 4) 失敗の連続で自信喪失  
→自分自身の価値を見失う
- 5) 意思や欲求を適切に伝えられない
- 6) 身体の変調を適切に伝えられない

## 生活の場を施設に移したとき体験する落差

- ・「空間」の落差
- ・「時間」の落差
- ・「規則」の落差
- ・「言葉」の落差
- ・「最大」の落差＝役割の喪失

\* 外山義著：自宅でない在宅 医学書院2003

## 認知症の診断・治療

早期発見・早期治療が大切なのでしょうか

- 治る病気や一時的な症状の場合がある。
- 早い時期に受診することのメリットがある。
- 進行を遅らせる、止めることができる場合がある。

## 認知症の予防

発症のリスクを少なくする。

- 発病を予防する
- 進行を予防する

## 認知症の人が伝えたいこと

「私」をもっとよく見て

—認知症の人の思いを代弁したある老婦人の手記—

(認知症とみなされていた老婦人の遺品のなかから、入院中につづっていた詩が見つかりました。)

## 認知症の人と接するときの心がまえ

特別な付き合いでなく、当たり前前の付き合いを

- 認知症という病気を持つ人として理解する。
- 本人のプライドを尊重する。
- 豊かな感情を理解する



## 認知症高齢者の日常生活の援助

- 機能の発見と活用
  - ・・・できることは積極的にやってもらう
- 部分だけへの援助
  - ・・・自立支援のための援助という視点
- 体験の蓄積
  - ・・・喪失した自信の回復
- 体験の回避
  - ・・・自信を失うことがないように配慮

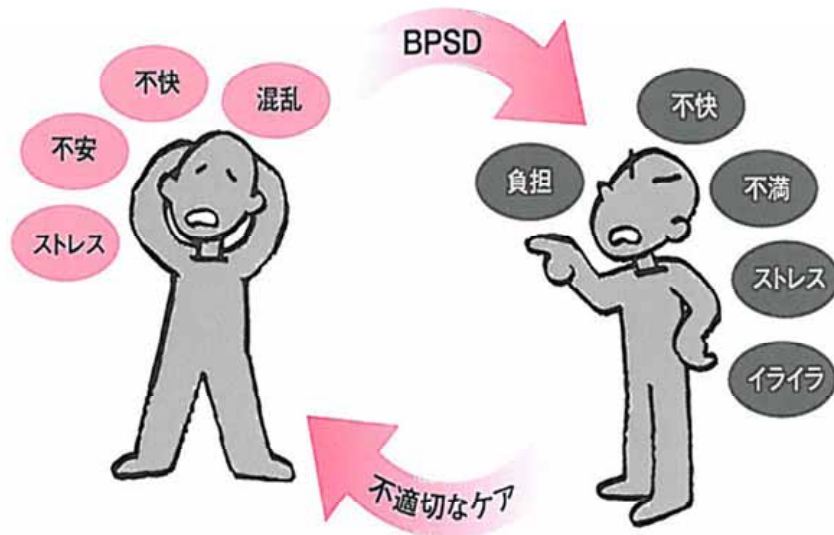
## 接し方の基本

- 視線を合わせて話す。(アイコンタクト)
- わかる言葉でゆっくり・はっきり
- ゆっくり相手のペースに沿って
- 否定しない
- 触れる

■ 『**認知症**』の人を見るのではなく、  
認知症の『**人**』を見ていきましょう

## BPSDの理解と対応

作られたBPSD



虐待は不適切ケアの延長線上にある

DGRC SENDAI

クリスティーン・ボーデン  
「アルツハイマー病患者からの10のお願い」  
アルツハイマー国際会議, 2001.

- ・私のことを我慢してください
- ・私に話しかけてください
- ・私に親切にしてください
- ・私の感情を考えてください
- ・人間としての尊厳と尊敬をもって扱ってください
- ・私の過去を思い出してください
- ・いまの私を知ってください
- ・私の将来を思ってください
- ・私のために祈ってください
- ・私を愛してください

## 介護している家族への支援

- 介護の大変さを理解する。
- 感謝やねぎらいの言葉をかける。
- できることは協力する



～ DCRC 研究事業 第 1 回勉強会 『認知症の基本的理解』 振り返りシート～  
「認知症についての基本的理解」：千脇隆志 氏

平成 23 年 12 月 27 日（火） ・ 28 日（水）（どちらかに を記入）

参加者所属： \_\_\_\_\_

参加者名： \_\_\_\_\_

本研修に参加して、認知症に関する基本的な要素を理解することはできましたか？

本研修に参加して、認知症の方の心理を理解することはできましたか？

本研修に参加して、自分における適切な対応について振り返ることはできましたか？

部署で策定した「あるべきケア像」もしくは、事例ご利用者への課題改善にどんなふうに活かそうですか？

今後、欲しい勉強会などの内容がありましたらご記入ください。

遅い時間までお疲れ様でした。

# リーダーの役割と視点

---

## 「リーダーである」事への山登り

---

職員、現場を見渡せる人物になるための「岳」





## 本日の到達地点

- リーダーの役割とは？を考える
- リーダーとしての必要な要素を考える

を考えて、自分なりに今できる事を見つけてみましょう！

終了時にはこれを眺めよう！！



## ルート（講義）の構成

ルートの途中には2つの山場がある！！  
ルートの途中には4つのポイントがある！！

### 山場1：リーダーの役割

- 1) ケア理念・ケア目標理解の必要性
- 2) より良いケアに向かう為のコミュニケーション

### 山場2：リーダーの必要な要素

- 1) リーダーに必要な姿勢
- 2) リーダーに必要な視点



# 1 ケアチームにおけるリーダーの役割

- 1) ケア理念・ケア目標理解の必要性
- 2) より良いケアに向かう為のコミュニケーション

## さまざまな密接する境遇

- 人員が足りない
- スタッフが育たない
- 忙しい
- 対応がバラバラだ・・・
- 板挟みだ
- 上からも下からも要求される・・・

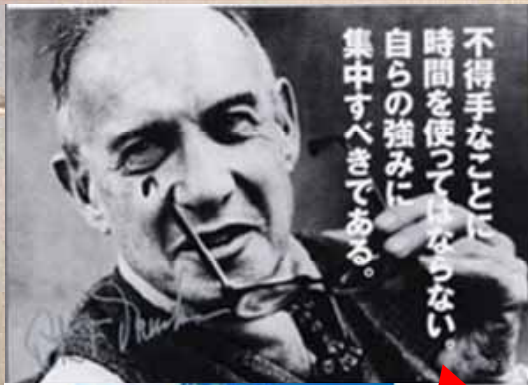
沢山の考えやスキルを身につけるあまり、何枚もの鎧を身にまとってるのよね♥





## 前半の山場での「ねらい」

ケア理念やケア目標を理解する**必要性**  
**の再確認**をし、チームケアにおける  
リーダーの**基本的役割を**考える機会と  
しましょう！



「マネジメントの父」と呼ばれた  
ピーター・F・ドラッカーの  
言葉と共に考えてみましょう！



## 1 - 1 ) ケア理念・ケア目標理解の必要性

# そもそも、リーダーシップとは？



「リーダーシップとは、人を惹き付けることだけではない。仲の良い人を作り、影響を与えることでもない。それだけでは人気取りにすぎない」 「マネジメント(中)/P・Fドラッカー(著)

人財育成に力が入るあまりに・・・

スタッフとの関係作り・話の聞き方・伝え方・褒める・ねぎらう・コーチング・スーパービジョン等

「手段」ではなく、「目的」になってはいないか？

※では、リーダーシップとは？☞



## 1 - 1 ) ケア理念・ケア目標理解の必要性

# リーダーシップとは？

組織の目的を達成するために、組織の成員にその目的や方針を理解させて、進んで必要な行動を起こすよう影響を与える力、動機付ける力

- 広義のリーダーシップ  
「人の人に対する影響力=対人影響力」
- 狭義のリーダーシップ  
「集団の目標を達成するためにメンバーの力を結集する働きかけと動機付け=指導・統率力」

※だから、ケア理念やケア目標を理解する必要がある☞



1 - 1 ) ケア理念・ケア目標理解の必要性

日頃、どちらの表現をしていますか？



部下に現場の方針を話をする時・・・

①「私は」「自分は」「俺的には」と言うか？

②「私達は」「自分達は」「このユニットは」と言うか？



- ▶『誰の為の何に向かっているか？』の理解が表れる
- ▶部下はどちらの表現で日々の実践を確認されたいか？
- ※表現の仕方で受け取り方が変わりませんか？☞
- ※Youメッセージ・I,Weメッセージもお忘れなく

1 - 1 ) ケア理念・ケア目標理解の必要性

理念等の理解が  
ブれないケアチームを作る

チームの活動や認知症ケアは脆く不安定なもの。  
より安定した実践を維持するためには、高度な指導  
や指摘の前に、理念等の理解をベースとしたリー  
ダーとしての関わり合いが不可欠となる！



- ▶理解できるような説明
  - ▶ケアチームとして理解できる共有
  - ▶ケアチームとしての実践と確認
- } 理念等の理解がないとできないもの！

※「人との関わり合い=コミュニケーション」だったよね？！☞



## 1 - 2 ) より良いケアに向かう為のコミュニケーション

# リーダーの見られ方 ホントに孤独？

?

「あまりにも多くのリーダーが、自分のしている事とその理由は、誰にも明らかにはずだと思っている。そのようなことはない・・・。成果を上げる為には自分を分かってもらう為に時間を使わなければならない」 「非営利組織の経営」/P・Fドラッカー（著）

➤リーダーは・・・  
建設的な意見を言わない  
分からない部下が悪い  
自分は言っている  
言ってこないほうが悪い  
自分は孤独だ・・・

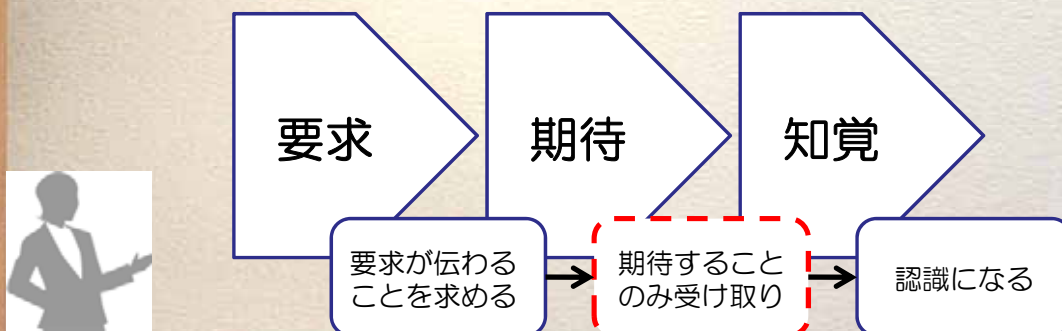
≠

➤部下は・・・  
すぐに理論でねじふせる  
自分の考えばかり  
きちんと説明してくれない  
話を聞いて来てくれない  
面白くない・・・

## 1 - 2 ) より良いケアに向かう為のコミュニケーション

# コミュニケーションの要素（部下）

自分達は目標が当たり前だと思っても、部下は眼中にないことも多い。

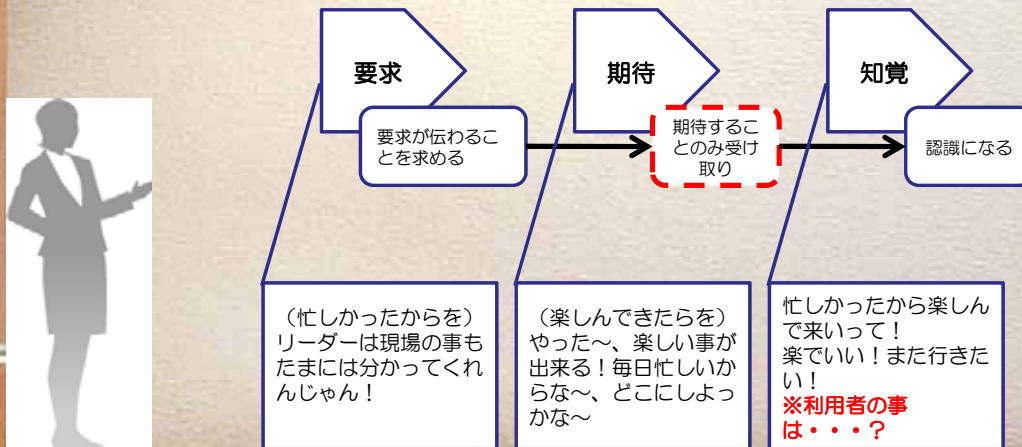


上司：大変だけど、利用者の為に乗り越えよう！  
部下：早く帰りたい。やりがいがある。楽しんで仕事がしたい。いつになったら状況が変わるのか？

## 1 - 2 ) より良いケアに向かう為のコミュニケーション

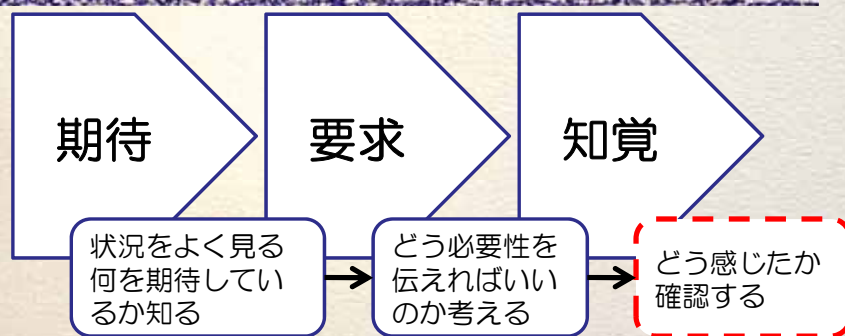
### 事例でみるコミュニケーション (部下視点)

事例) 「最近忙しかったから、Aさんと外出でもして楽しんできたら？」とリーダーはスタッフに声をかけました。  
帰館後、利用者の様子はどうだったか聞くと、スタッフは……？



## 1 - 2 ) より良いケアに向かう為のコミュニケーション

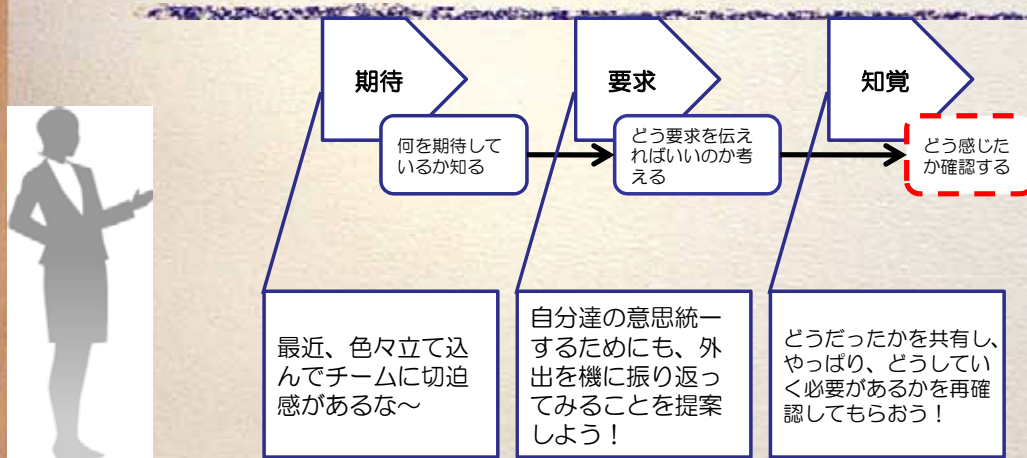
### コミュニケーションの要素 (リーダー)



これを意識することで、チームケアとしてのコミュニケーションが初めて成り立ち、リーダーとして役割を果たす土俵が出来上がる。



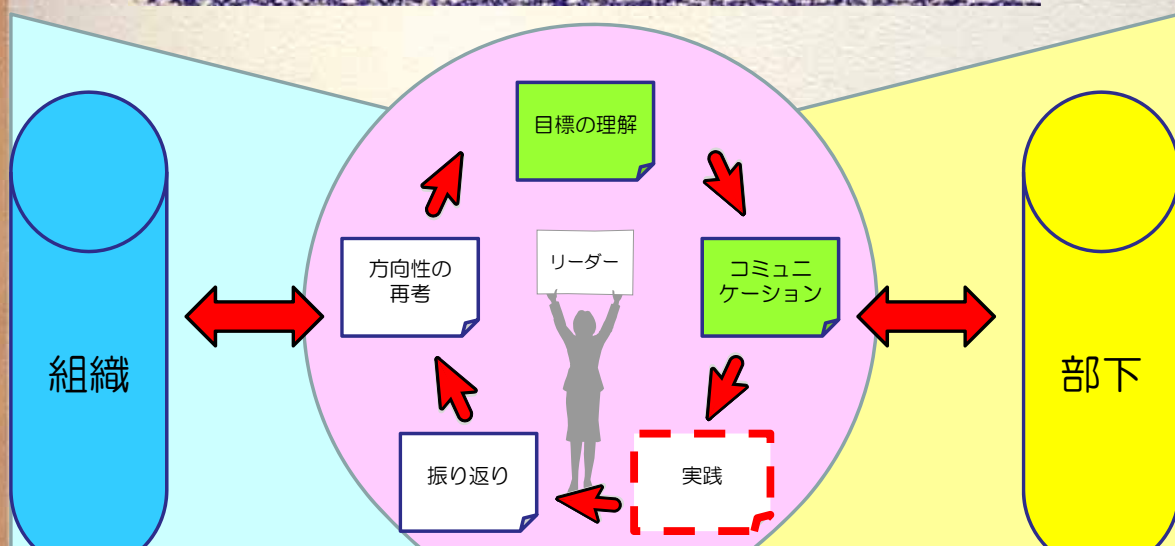
## 1 - 2 ) より良いケアに向かう為のコミュニケーション 事例でみるコミュニケーション (リーダー視点)



事例) 「最近忙しくてAさんと関わる時間無かったから、外出でもして楽しんできて、その様子を共有するミーティングを持ちましょう」とリーダーはスタッフに声をかけました。  
帰館後、利用者の様子はどうだったか聞くと、スタッフは……?

## 1 ケアチームにおけるリーダーの役割まとめ

### リーダーの役割は「マネジメント」



理念の理解から「信念」を持ち、チームを向かわせる「コミュニケーション」を積み重ね、目標達成に進めていく!

## 2リーダーとして必要な要素

---

- 1) リーダーに必要な姿勢
- 2) リーダーに必要な視点

### 後半の山場での「ねらい」

---

リーダーが持つべき、部下に対する**姿勢**や**視点の整理**を行い、ケア理念・ケア目標達成に向けてのリーダーとしての**実務的要素を考える**機会としましょう！





## 2 - 1 ) リーダーに必要な姿勢

# リーダーに必要な基本的資質

「真摯さを絶対視して、初めてマネジメントの真剣さが示される。リーダーシップが発揮されるのは、真摯さによってである。」 「マネジメント(中)/P・Fドラッカー(著)

良いリーダーに必要な要素は・・・



×円満な関係作りや指導方法

×豊富な情報量や理論的弁論ができる

○自分自身はどうなのか？を常に問うこと

○「真摯」であること

※これは基本装備です。オプション装備はこれから☞

## 2 - 1 ) リーダーに必要な姿勢

# こんなスタッフをリーダーはどう見る？

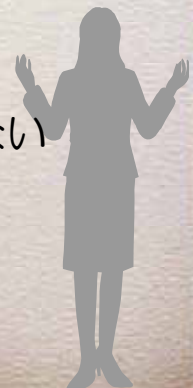
利用者への関わりは丁寧だが、日頃の会話や会議などでいつも意見を言う職員がいた。その職員は、施設長を交えた会議で「現場が忙しく、利用者に関わる時間もない。これが良いケアの環境か?!」と意見した。その職員の意見は、常にリーダーに対して投げかけられる難しい課題ばかりであり、リーダー自身も関わりに難しさを感じていた。

⇒口を開けば意見ばかり

⇒リーダーとしては、いちいち説明をしなくちゃ

⇒めんどうなので関わりを持ちたくない

⇒やってることは、いいんだけど・・・



## 2 - 1 ) リーダーに必要な姿勢

# そんなスタッフをトップはこうした！



このスタッフは、別のセクションでリーダーとなった！！！！

➤それは、なぜか？・・・

➤このスタッフの強みは・・・

- ・意見が利用者を中心にした内容からブレない
- ・現状を見て、どうするべきか見えている
- ・「信念」がある
- ・フォローする周りがいれば、利用者にとってより良い生活実現に向かう事が出来る



※トップはこのスタッフの資質を見抜いていた

## 2 - 1 ) リーダーに必要な姿勢

# コーチングとは？

人として誰もが持っている可能性。それを単なる可能性で終わらせるのではなく、行動に促すことによって実現させるための関わり

その人に**気付きを与え、自ら学ぶのを助ける**ことで、その人自身が目標達成にむけて自発的に行動できるようにサポートする**コミュニケーション（関わり合い）**





## 2 - 1 ) リーダーに必要な姿勢

### コーチングの前提となる3ヶ条

- 1 ) 人は皆、驚くべき可能性を持っている
- 2 ) 人は多くの場合、自分が必要としている **答えを自分の中に持っている** し、またそれを **判断する力** を持っている
- 3 ) その答えを確実に、早く見つけるためには **パートナーが必要になる**

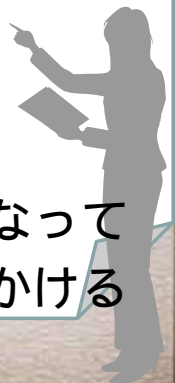


## 2 - 1 ) リーダーに必要な姿勢

### コーチングの3つのスキル

- 1 ) 傾聴
- 2 ) 承認
- 3 ) 質問

相手の中に答えがあると信じてしっかり聴く  
相手の良さを認める、違いを認める  
表現の装飾に目を向けるのではなく、「どうなっ  
ていきたいか?」「どうなりたいか?」を問いかける



## 2 - 1 ) リーダーに必要な姿勢

# コーチング・マインド

～ 「直す」から「信じる」へ～

「何を言っているか？」と「何処から言っているか？」

その人が言葉で言っていることは何かを聞くことは重要です。

**なぜ今それを言っているのかを聞くことは、その人の本質に迫ります。**

コーチのアプローチは、言っている言葉の上の事だけではなく、**その言葉が出てくる源にアンテナを向けます。**

深い気づきは、本人が自分の源に目を向けてこそ、得られる喜びです。

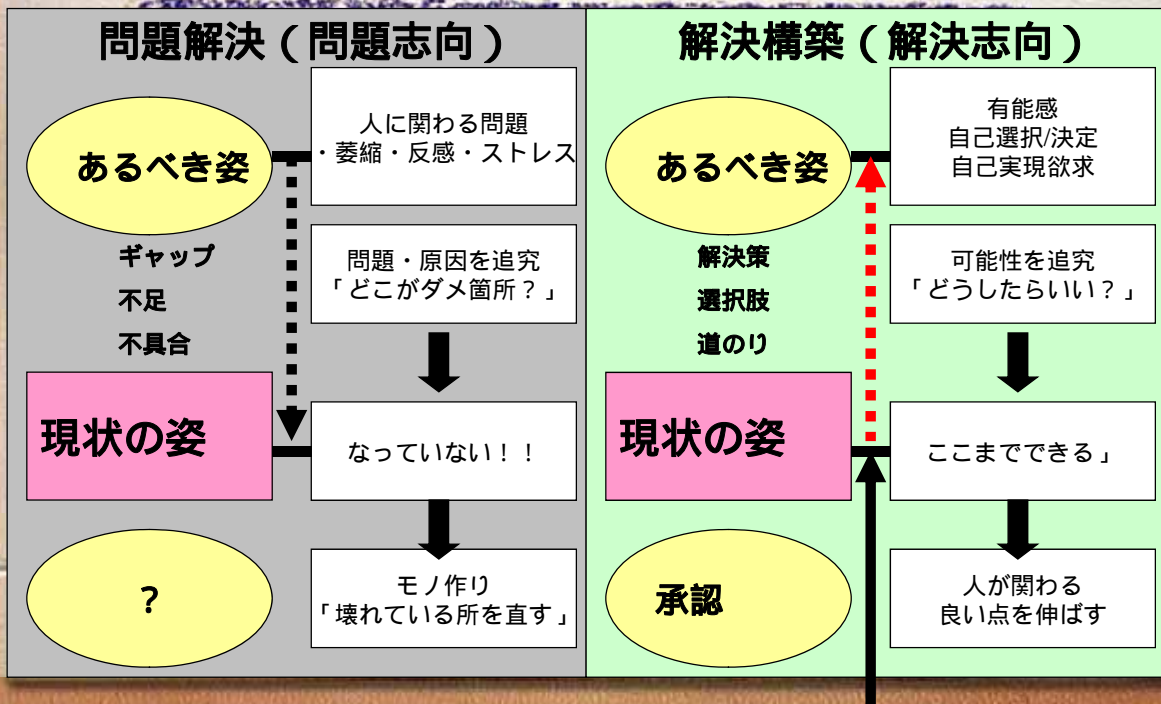
言ってくるメッセージに対し、諭すことや正すことの前に、相手がどう思っているか？を投げかける積み重ねが大切。

自分に置き換えても、指導してもらえることより、まず聞いてもらえることのほうがうれしいと思いませんか？

## 2 - 1 ) リーダーに必要な姿勢

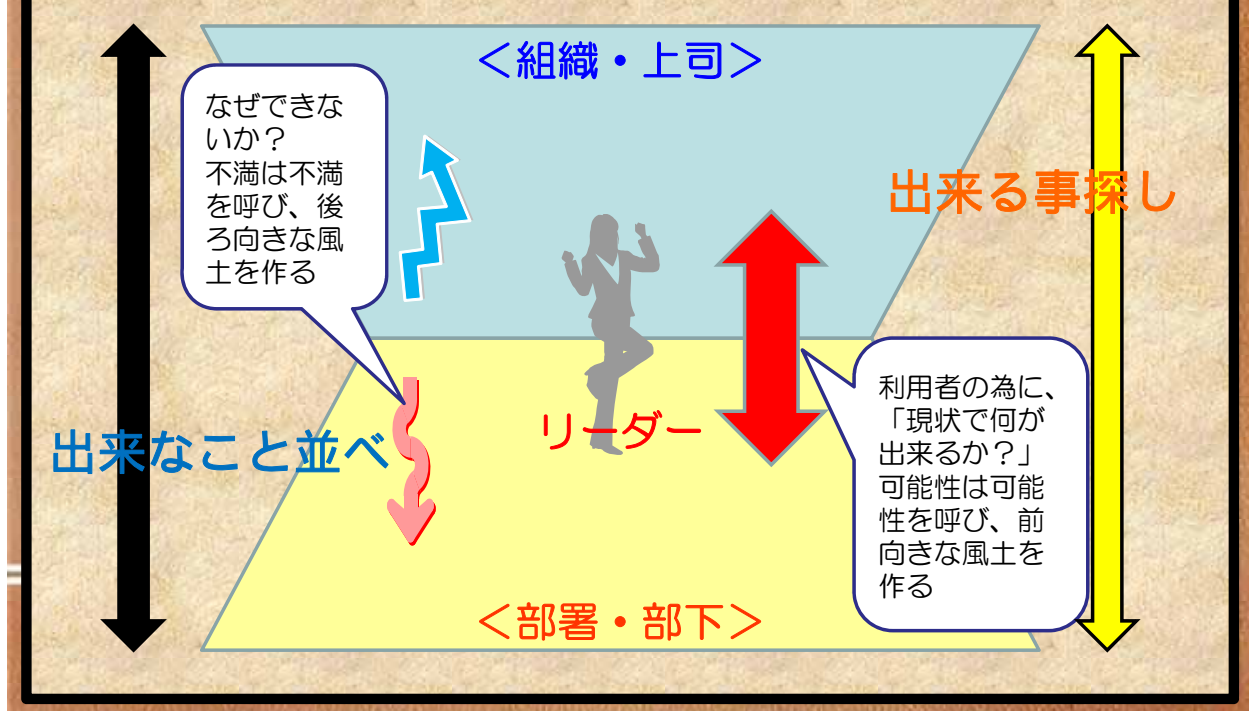
### 弱点強化型指導から

### 目標達成型指導へ



## 2 - 1 ) リーダーに必要な姿勢

# リーダーの姿勢が呼び込むモノを変える



## 2 - 2 ) リーダーに必要な視点

### ①間違っではいけない

### 「評価の（まなざし）視点」

スタッフとの「良好な関係作り」ばかりに終始してしまうと、悪循環を生むきっかけに・・・

アブナイ♥

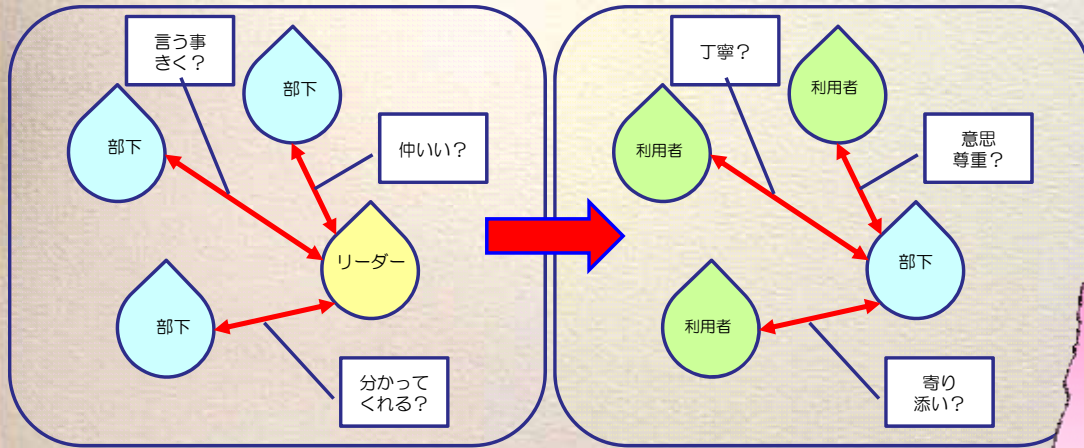
- 円満な関係を作りたい
- なるべく指摘しないで関係を維持していきたい
- うまいかないスタッフは目の上のたんこぶに
- 難しいスタッフを変える（こちら基準に）ことに終始
- リーダーからの評価として「悪い」となりがち



## 2 - 2 ) リーダーに必要な視点

### 必要な評価のまなざし (視点)

「関係性中心」⇒「成果中心の視点」を持つこと



「スタッフ自身」に評価の視点を当てるのではなく、「行っていること」や「貢献度合い」に視点を当てること!

## 2 - 2 ) リーダーに必要な視点

### ②間違っはいけない

### 「育成の (まなざし) 視点」

リーダーの「出来る職員」という基準をもとに育成をしていくと・・・

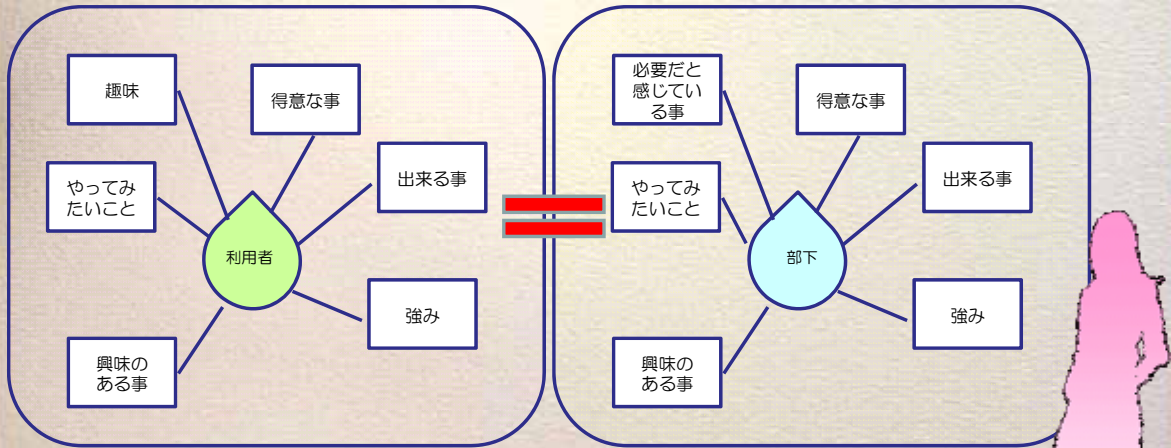
アブナイ♥

- ・リーダーの持っている「基準」まで出来るか? できないか? で判断
- ・出来るスタッフは「良いスタッフ」
- ・出来ないスタッフは「ダメ? まだまだなスタッフ」の烙印
- ・基準まで、どう上げてくるか? が重要視されていた

## 2 - 2 ) リーダーに必要な視点

### 必要な育成のまなざし (視点)

「不足点」⇒「得意分野を活かす視点」を持つこと



スタッフの「何が出来ないか？」ではなく、「何が  
できるか・考えているか？」を見つけること!

## 2 - 2 ) リーダーに必要な視点

### さあ、どちらをベースに見ている？

	「仕事」基準か？ (仕事してんだからさ～)	「個別」基準か？ (人それぞれたどり方はあるさ～)
1: 評価の視点	相対評価・協調性重視	絶対評価・取り組み内容重視
2: 育成の視点	一本の物差しで評価 (基準で評価される)	スタッフ分の物差しで評価 (個別の評価)
3: 求める動き	マニュアル通りの動きを重視 (利用者抜きの職員優先)	人同士の関係性を重視 (利用者との関係構築優先)
4: 作られる風土	クール、形式的な人間関係	利用者との関わりと同じ、スタッフ間 も人同士も擁護し合う人間関係

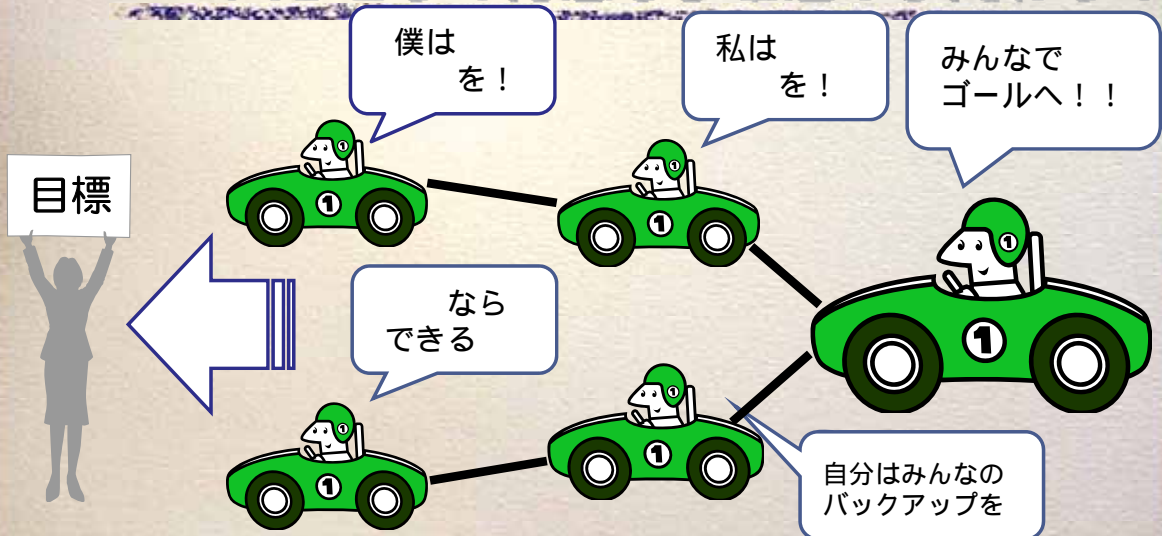
人として一律な基準をもとに変わらざることを求め、変わ  
れない事をダメなことだと判断されるのであれば、そ  
の風土はおのずと対利用者にも及んで行くのでは？



## 2 - 2 ) リーダーに必要な視点

リーダーに必要なのは

一人ひとりの得意な事を活かす関わり！



一人ひとりが判断し行動するリーダーに  
なれば強いチームが出来上がる

## 2 リーダーに必要な要素まとめ

### リーダーに必要な要素

「企業は人なり！」 < 「人づくりのための人づくり」

良い現場は良いスタッフで構成してなし得るものではない。

より良いケアをするためのスタッフとの関わり  
愛や育ち愛が重要！

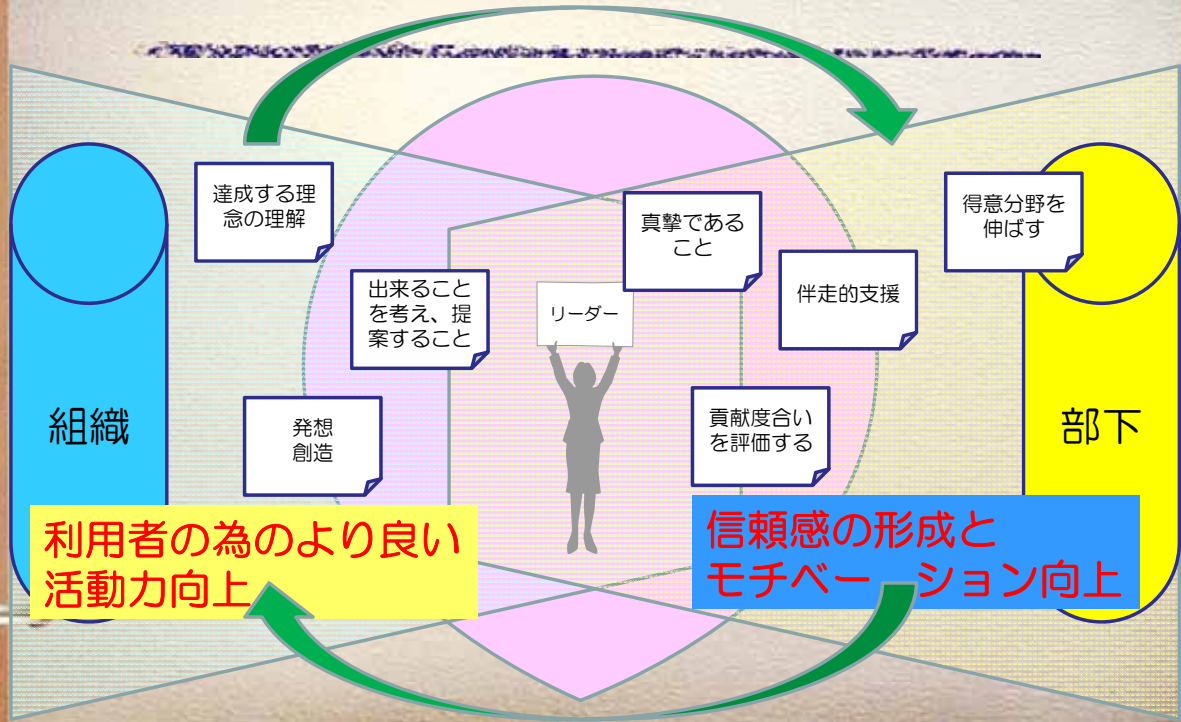
利用者と向き合う時と同様に、スタッフ一人ひとりに  
付き合い、受容し、その人のできることを見つけ  
出す事にリーダーとしての入口がある。

※リーダーは伴走的支援者に！



## 2 リーダーに必要な要素まとめ

### 必要な要素と周囲との関係



まずは、どうだ？どう感じている？どんな風にしたい？と、投げかけから始まる

まずは、どうだ？どう感じている？どんな風にしたい？という、感情を聞いてみましょう！！  
職員としての修正をかけるのはその次からです・・・。  
自分も同じことです。自分の感情も聞かれないで、こうしろ！ああしろ！だけでは、結果として気づきには至りません。



## 本日の到達目標

### ➤リーダーの役割とは？

ケア理念やケア目標を理解する必要性は確認できた？

リーダーとしてのコミュニケーションのあり方は考えることできた？

リーダーの役割は「マネジメント」だということにつながった？

### ➤リーダーとしての必要な要素

真摯である事は確認できた？

まなざし（評価の視点&育成の視点）は考えることできた？

利用者と同様に伴走していくことから始まる認識につながった？




## 最後に・・・

リーダーになることはやさしいが・・・  
リーダーであることは難しい



## 最後に・・・



リーダーの仕事とは、自分の為の仕事ではなく、抱える部下の為の仕事である。そう思う事で、部下を大切に思い、変わらぬ事に悪者を見つけず、真摯に自分と向き合える。

## 『相田 みつを』ギャラリー

いいことは おかげさま  
わるいことは 身から 出たさび

チーム状態がいいことは みんなのおかげさま

チーム状態がわるいことは みんなの身から出たさび

さび取りをするのは、誰でしょうか？



## 『相田 みつを』ギャラリー

---

アノネ、がんばらなくてもいいからさ、具体的に動くことだね。

アノネ、変化や立派な事を言えなくてもいいからさ、みんなと意見を出し合い、考え、それを具体的にしてみることだね

## 『相田 みつを』ギャラリー

---

歩くから道になる

歩かなければ草が生える

何かチャレンジしてみるから実感になる  
思っているだけで、何もしてみなければ、現状がルールとなりマニュアルとなる



# 『標高：利用者中心 気合い：何℃?』



人は、人でしか救えない

氏名： \_\_\_\_\_

自分自身が考えるリーダーとは？

リーダーとして、中堅職としての自己覚知を比較する

研修前		研修後	
今の自身の中で、うまくできていると実感するものは何ですか？		研修後の実感として、やれていたなと感じるものは何ですか？	
今の自身の中で、うまくできていないと感じているものは何ですか？		研修後の実感として、新たにチャレンジしてみようと思うものは何かありますか？	

上記以外で、リーダーとして、中堅職員として感じたことはありますか？

DCRC 研究事業 第3回勉強会 『認知症介護における具体的視点と対応』  
～リーダーの視点から～

担当講師：阿部 哲也 氏

参加者所属： \_\_\_\_\_

参加者名： \_\_\_\_\_

認知症の方(特に対応が難しい方)に対するケアの視点について、従来の自分の視点と比較し、発見や気付きはありましたか？

日頃のスタッフへのアドバイス内容について、従来の方法と比較し、発見や気付きはありましたか？

より良いケアをチームで行っていくためにも、研修での気付きから新たに取り組みそうなことはありますか？

全3回なる勉強会が終了しましたが、参加しての感想を教えてください。

お疲れ様でした。  
この後は検証委員会です。



平成 23 年度認知症介護研究・研修仙台センター運営事業費による研究事業  
「認知症ケアにおける学習ツールの活用方法及び育成方法の検討と効果の検証」

= 最終評価アンケート =

< 記入上のご注意 >

- ・設問によっては、研修などへの参加の有無によって該当とならない場合もありますので、設問文を良く読んで回答ください。(波線\_\_\_\_\_のある部分が該当者のみとなります)
- ・自由記述欄については、今後の職員研修や新任研修、人財育成に活かしていきたいと思っておりますので、ご自身が思うことをご記入ください。

所属：\_\_\_\_\_

1 あなた自身は本研究の趣旨について理解できていましたか？

- ・ 理解していた
- ・ まあまあ理解していた
- ・ あまり理解できていなかった
- ・ 理解できていなかった

2 あなたは本研究に参加できていましたか？

- ・ 参加できた
- ・ まあまあ参加できた
- ・ あまり参加できなかった
- ・ 参加できなかった

3 事例検討会に参加した方にお伺いいたします。参加してみて収穫はありましたか？

- ・ あった
- ・ まあまああった
- ・ あまりなかった
- ・ なかった

4 事例検討会に参加した方にお伺いいたします。同様の機会を職員研修に活用できると思いますか？

- ・ 思う
- ・ まあまあ思う
- ・ あまり思わない
- ・ 思わない

5 「あるべきケア像」の策定について、自分自身に気づきや収穫はありましたか？

- ・ あった
- ・ まあまああった
- ・ あまりなかった
- ・ なかった

6 「あるべきケア像」について、実施過程で自分自身のケアに変化はありましたか？

- ・ あった
- ・ まあまああった
- ・ あまりなかった
- ・ なかった

7 「あるべきケア像」について、実施過程でご利用者の様子に変化はありましたか？

- ・ あった
- ・ まあまああった
- ・ あまりなかった
- ・ なかった

8 「あるべきケア像」の策定について、今後も同様の機会を取り組んだほうが良いと思いますか？

- ・ 思う
- ・ まあまあ思う
- ・ あまり思わない
- ・ 思わない



9 勉強会 「認知症の基礎的理解について」に参加した方にお伺いいたします。参加してみて収穫はありましたか？

- ・ あった
- ・ まあまああった
- ・ あまりなかった
- ・ なかった

10 勉強会 「認知症の基礎的理解について」に参加した方にお伺いいたします。参加してみて自分自身のケアに変化はありましたか？

- ・ あった
- ・ まあまああった
- ・ あまりなかった
- ・ なかった

11 勉強会 「認知症の基礎的理解について」に参加した方にお伺いいたします。同様の機会を現在在籍している職員研修に活用できると思いますか？

- ・ 思う
- ・ まあまあ思う
- ・ あまり思わない
- ・ 思わない

12 勉強会 「認知症の基礎的理解について」に参加した方にお伺いいたします。同様の機会を新任職員研修に活用できると思いますか？

- ・ 思う
- ・ まあまあ思う
- ・ あまり思わない
- ・ 思わない

13 勉強会 「リーダーの役割とは？」に参加した方にお伺いいたします。参加してみて収穫はありましたか？

- ・ あった
- ・ まあまああった
- ・ あまりなかった
- ・ なかった

14 勉強会 「リーダーの役割とは？」に参加した方にお伺いいたします。参加してみて自分自身の態度・考え方に変化はありましたか？

- ・ あった
- ・ まあまああった
- ・ あまりなかった
- ・ なかった

15 勉強会 「リーダーの役割とは？」に参加した方にお伺いいたします。同様の機会を現在在籍している職員研修（中堅者以上）に活用できると思いますか？

- ・ 思う
- ・ まあまあ思う
- ・ あまり思わない
- ・ 思わない

16 「初めての認知症介護 付属シート」についてお伺いいたします。シートの記入を行って、内容や記入方法は分かりやすかったですか？

- ・ 分かりやすかった
- ・ まあまあ分かりやすかった
- ・ あまり分からなかった
- ・ 分からなかった

17 「初めての認知症介護 付属シート」についてお伺いいたします。シートの活用をしてみて収穫はありましたか？

- ・ あった
- ・ まあまああった
- ・ あまりなかった
- ・ なかった

18 「初めての認知症介護 付属シート」についてお伺いいたします。同様の機会を現在在籍している職員に活用できると思いますか？

- ・ 思う
- ・ まあまあ思う
- ・ あまり思わない
- ・ 思わない

19 「初めての認知症介護 付属シート」についてお伺いいたします。同様の機会を新任職員に活用できると思いますか？

- ・ 思う
- ・ まあまあ思う
- ・ あまり思わない
- ・ 思わない

20 一人の人をチーム全体で理解しようとする過程を学ぶ事はできましたか？

- ・ できた
- ・ まあまあできた
- ・ あまりできなかった
- ・ できなかった

21 一人の人の理解を通じて、他の利用者さんを理解しようとする意識や自発的な行動につながっていると思いますか？

- ・ 思う
- ・ まあまあ思う
- ・ あまり思わない
- ・ 思わない

22 今後において、より良い認知症ケアを進めていく際に、あなた自身が考える必要な学習方法や研修内容など思いつくものがあればご記入ください。

学習方法
研修内容

23 今後において、より良い認知症ケアを進めていく際に、あなた自身が考える新任職員に必要な学習方法や研修内容など思いつくものがあればご記入ください。

学習方法
研修内容

24 本研究を総括して、あなた自身がもっとも得た気づきは何でしたか？

--

25 本研究を総括して、あなた自身がもっとも得た知識や技術は何でしたか？

--

ご協力ありがとうございました



平成23年度認知症介護研究・研修仙台センター運営事業費による研究事業

認知症ケアにおける学習ツールの  
活用方法の検討と効果の検証  
に関する研究事業報告書

平成24(2012)年3月

編集 社会福祉法人東北福祉会 せんだんの杜

発行 989-3201  
宮城県仙台市青葉区国見ヶ丘7丁目141番地9  
TEL(代):022-277-1122 FAX(代):022-719-0688  
e-mail(代) : mori@tfu-mail.tfu.ac.jp  
URI : www.sendan.or.jp

印刷 株式会社 ホクトコーポレーション  
989-3124  
宮城県仙台市青葉区上愛子字堀切1-13  
TEL(代):022-391-5661 FAX(代):022-391-5664  
URI : www.hokuto-web.co.jp