

みんなであらる 認知症ケア

～ 利用者の気持ち、あなたの気持ち～



みんなであらる
認知症ケア

～ 利用者の気持ち、あなたの気持ち～

このテキストの使い方

高齢化の進行に伴い介護を要する人が増えていく中で、介護事業に携わる人の不足が深刻な問題となっていることは周知のとおりです。これに対し、介護人材の確保と定着に向けて様々な対策が取られていますが、本年4月からは改正入管法により外国人材の大幅な導入も図られることとなっています。

重要なことは、人手不足が常態化することが、現に介護事業に働いている人の負担を強めていることです。もとより介護という仕事は、介護される人との人間関係の中で行っていくために、身体的な負担だけでなく心理的にも大きな負担を与えるものです。そのため、ストレスが高じて自身の健康を害したり、ひいては介護事業で働く意欲を失ったりして離職するという事も見受けられるのは大変残念です。

とりわけ、認知症介護に携わる人については、こうした負担が強くなっていることが想定されます。認知症の利用者さんの心理の複雑さや予想できない行動などに振り回され、ストレスが溜まることも多いと思います。そこで、実際のケアの場面でどのように対応すれば、仕事のストレスを溜めることなく、利用者さんに対しても最善のサービスを快く行えるようにすることに主眼を置いた研修プログラムを作成しました。

このテキストは、その研修プログラムを紹介するとともに、その実施後にこれをどう評価して実践に結びつけるかを解説したものです。取り扱った事例は3つですが、それぞれ一般介護職の人向けと主任等の人向けに、その事例で考えるべきポイントを分けて示してあります。したがって、同じ事例を立場の違いから考えることができますので、別々に研修を行っても、後で職場において全体で議論するときにも役立つでしょう。

研修の実施に直接役立つツールというのがこのテキストの大きな目的ですが、研修という形だけでなく、職場での討議の際の材料として活用していただくことも考えられます。ここで書かれた事例を参考にして、日頃の経験を振り返ることでテキストがより身近なものとなるでしょう。また、介護をする人が自己学習を行うためのツールという点にも配慮して、それぞれの事例をどう読み解いていくかという解説も加えています。さらに、ストレスを溜め込まないようにするための自己トレーニングの資料も巻末に載せています。

実際の研修においては、実施できる時間数や対象者数がそれぞれの施設の事情によって違いがあると思います。したがって、取り上げる事例数はもちろん、討議ポイントを適宜まとめたり、絞ったりして、実態に即応して効果的に実施できるよう工夫してください。

ここでの研修の目的は、認知症介護に携わることによって生ずるストレスをどう軽減するかにあります。ストレスへの対処の仕方は様々です。もちろん施設全体としての対処方針を定めることは重要ですが、現場でのリーダーの指導や援助、あるいは同僚間での助け合いなどがあって、それが生きてくるものです。

そのため、各事例に対して考える際には、認知症介護に携わる職員がストレスを溜め込んで悩むことのないよう、上司やリーダーの役割、同僚間のサポート、施設など組織全体としての管理体制、といった視点から考えるよう「問いかけ」という討議ポイントを設定してあります。これによって、ストレスを単に職員個人の問題とせず、多角度から考察できるようにしています。このテキストによって、そうしたストレスに上手に向き合う対処方法を考える際の一助となることを期待しています。

事例への取り組み方

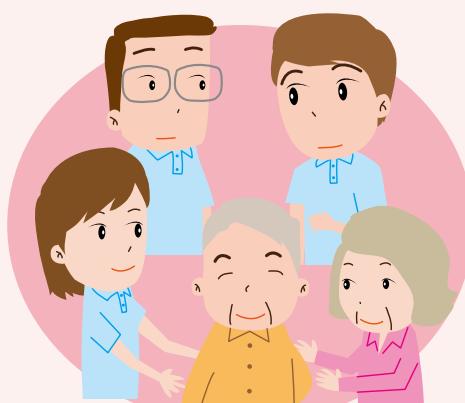
実際の研修では、認知症介護で日頃からストレスを強く感じている人が多く参加することが考えられます。出来れば、この研修を受けることによって、今後の仕事の進め方に参考になるだけでなく、受講後には少しでも心の落ち着きが得られることも期待しています。

このため、研修の前後には、「事前チェック」と「事後チェック」が置かれています。事前チェックでは、研修前の今の気分を聞いたり、職場での普段の様子を中心に振り返ってもらうよう質問を置いています。事後チェックは研修の終了後ですから、認知症介護への対処の仕方への理解が深まる中で、事前チェックの気分がどう変わったか、どういう気づきがあったかなどを聞いています。これによって、この研修が認知症介護によるストレス対策に少しでも役立つかどうかを見ることを狙っています。

事例は3つあります。まず、この事例に登場する利用者さんや施設の職員のプロフィールが書かれていますので、それを把握します。その前提のもとで、ここでの事例の内容が構成されていることを最初に確認してください。事例1は、自分の慮りや働きかけがなかなか利用者さんに理解してもらえず、気持ちの食い違いに悩む職員の対応を考えるものですが、認知症介護ではよく起こり得る典型的な例です。事例2は、利用者さんにはどのように接したらよいかはわかってきたが、その家族の方との関係に苦慮しているものです。利用者さんの家族の理解が得られないことも大きなストレスの原因となってしまいます。事例3は、利用者さんが自分の世界に閉じこもったような行動ばかりするので、施設も対応に困っていて、担当の職員が孤軍奮闘しているものです。

これら3つの事例に対して、「問いかけ」として、この事例で考えるべきポイントを示しています。一般介護職向けと主任等向けに分けてありますので、それぞれを対象とした研修を行う際の討議の材料として活用してください。また、「考えるヒント」として講師から解説するにあたってのポイントとなる点をそれぞれ示してあります。これを研修後に読むことによって、受講した人がその研修のまとめや、継続してこの問題を考えていくための資料として役立ちます。もちろん、自己学習という形でこのテキストを読んでいる場合も、自分で考えた対応の仕方がどう評価されるかをチェックするための有効な材料となるでしょう。

なお、巻末にある「疲れをためない暮らしのヒント」は、自分で出来るストレス対応の方法を示したものです。研修後のフォローアップとして日頃の実践に役立ててください。



目次

このテキストの使い方	2
事例への取り組み方	3
事前チェックシート	5

事例 1

食事の時間に食堂へお誘いしたけれど…

エピソード	6・7
問いかけ(一般介護職用)	8
問いかけ(主任等用)	9
考えるヒント	10・11

事例 2

利用者さんの家族とうまくかかわるためには…

エピソード	12・13
問いかけ(一般介護職用)	14
問いかけ(主任等用)	15
考えるヒント	16・17

事例 3

忙しいときに「帰りたい」と言われても…

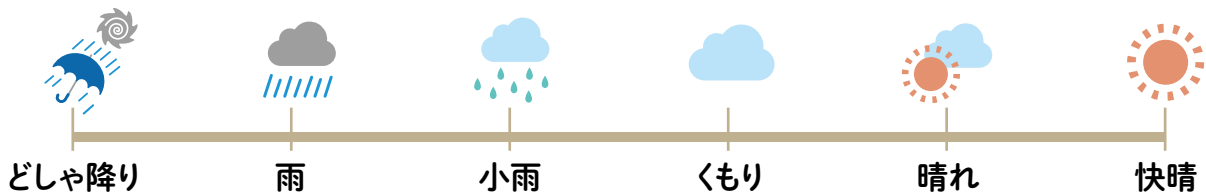
エピソード	18・19
問いかけ(一般介護職用)	20
問いかけ(主任等用)	21
考えるヒント	22・23

事例検討のまとめ	24・25
事後チェックシート	26
むすび	27
疲れをためない暮らしのヒント	28～31

事前チェックシート

研修前に、ご自身のコンディションや悩んでいることを質問に答えながら理解しましょう。

1 今日の自分のコンディションを天気にとたとえると、次のうち、どれが近いですか？



2 認知症の人へのケアで難しいと思うことはありますか？

いつも思う • たまに思う • そんなに思わない • 思わない

3 仕事中、落ち込んだりイライラしたりすることはありますか？

いつもそうだ • たまにそうだ • あまりない • ない

4 認知症の人のケアで困ることがありますか？

よくある • たまにある • あまりない • ない

5 仕事のことで相談できる人はいますか？

いる • いない

事例 1

食事の時間に食堂へお誘いしたけれど…

Aさん

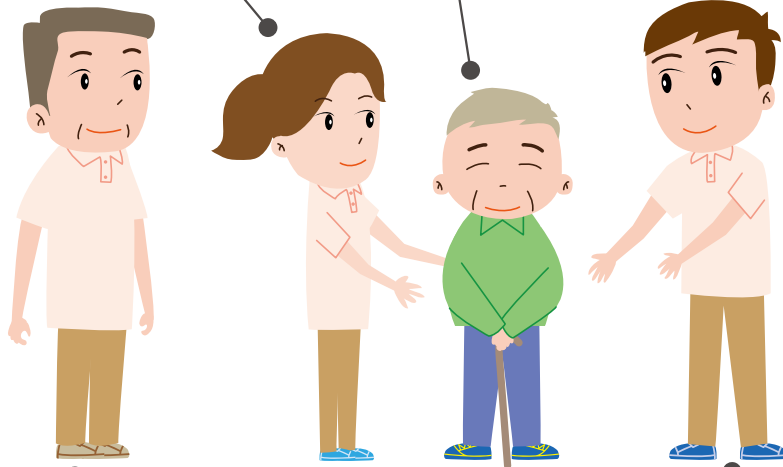
一般介護職

初任者研修を終えた後、介護職として入社した新人職員（入社後3ヶ月）。現在も仕事をしながら実務者研修を受講している。事業所が開催する定期勉強会へも積極的に出席していて、特に認知症に関する専門知識の習得には積極的な姿勢を見せている。

Dさん：86歳

利用者さん

小学校の校長としての経験が10年以上あるだけでなく、長年にわたって自治会長を務めた方。笑ったときの表情によって周囲の人々は何とも言えない幸せな気持ちを味わうことができ、小話をたくさん持ったきさくなおじいちゃんである。アルツハイマー型認知症を発症して以来、不安や抑うつ症状を呈することが増え、少しずつ重症度が増している状況にある。特に最近は徘徊と暴言が多く見られるようになってきた。



C主任

介護主任

法人の理念である を大切にしている先輩職員（入社後5年目）。ご利用者Dさんの状態がやや不安定であることを認識していて、朝礼や申し送りの際には重点的な情報共有に努めている。

先輩B

一般介護職

真面目で優しい先輩職員（入社後2年目）。Aさんとは挨拶や仕事上の連絡事項に関するやりとりのみで、それ以外の関わりはあまり多くない。

事例は全てフィクションです。この物語に登場する人物・名称等は架空であり、実在のものとは関係ありません。例として作成したイメージです。

には、あなたの事業所の理念を入れましょう。

episode

Aさん 「(笑顔で明るく気持ちのいい声色で) Dさん、お食事ですから、食堂に行きましょう。」

Dさん 「……………」

Aさん 「(あれ? 聞こえなかったのかな?) Dさん～。
お～しよ～く～じ～で～す～よ! お食事の時間ですよ～」

Dさん 「……………」



Aさん

「(優しい声で)おなかすいてませんか〜?

(と言いながら、Dさんの真横に立ち、Dさんの肩をトントンと叩く)」



Dさん

「あ〜〜! さわるな!」



Aさん

「(急に大声を聞いたので驚き、面くらった表情で)えっ。あの・・・お食事です。」



Dさん

「うるさい! あっちへ行け! あんた誰! シャベリたくない! あ〜!」



Aさん

「(立ち尽くしたまま)・・・

でももうお食事の時間ですから、来てもらわないと。」



Dさん

「(フロアに響き渡るほどの大声で)帰れというのが分からんのか!」

そこへ、C主任が駆けつけてきました。



C主任

「(事態を落ち着かせることに一心となって)Dさん、どうしましたか〜? お食事ですよ。」

今度は、先輩Bもやってきました。

ちょうどそのとき、DさんがC主任を叩こうとして、態勢を崩し、

ベッドから転落しそうになるところを、Aさんが反射的に抱きかかえるようにして支えました。

すると、



Dさん

「なんだよ! (と言いながら、Aさんの体を突き放す)」

突き放されたAさんはよろめき、そのまま床に尻もちをついてしまいました。

C主任は、Dさんに落ち着いてもらうように努めています。



C主任

「Dさん、落ち着きましょう。大丈夫です。」

先輩Bは尻もちをついたAさんを心配そうに見つめた後、



声には出さず口を(大丈夫ですか?)と動かしながら微笑みかけ、

Aさんのがんばりをねぎらいました。↩ a

この後、Dさんは安定し、食堂で食事することができました。

ですが、しばらくの間、フロア全体は落ち着かない雰囲気にも包まれていました。↩ b



問いかけ
一般介護職用

1 あなたが  Aさん だとしたら、 Dさん とのやりとりをどのように進めていきますか。
また、あなた自身は利用者さんとのやりとりでこじれてしまった場面を経験したことがありますか。
そのときのあなたは何を感じ、何を思い、どのように行動しましたか。思い出して書いてみましょう。

.....

.....


.....

2 あなたが  Aさん だとしたら、 C主任 がどのように行動することを期待しますか。
また、あなたはC主任に対してどのような行動をとりますか。

.....

.....


.....

3  先輩B に対して、あなたならどのように協力を求めますか。
また、あなたが先輩Bだとしたら、Aさんにどのように接しようと思いますか。

.....

.....


.....

4  Dさん の心身状態について
(1)「認知症について学んだ知識」と「Dさんの生活歴」から、Dさんが日ごろどんな気持ちで過ごしているのか、考えてみましょう。
(2) Aさんに声を掛けられて興奮した時のDさんの思いを、Dさんの気持ちになって表してみましょう。

.....

.....

.....

5 あなたが  Aさん だとしたら
(1) 周囲の同僚や先輩たちとともに、これからDさんや他の利用者さんにどのような対応をしようと思いますか。
(2) あなた自身が利用者さんとのやりとりでこじれてしまった場合、周囲の同僚や先輩たちにどのような対応を期待しますか。
(その場面の最中でも、その後や日ごろのやりとりの中でも構いません。)

.....

.....

.....

6 あなたは困っている同僚職員を助けるのをためらった経験はありますか。
助けるのをためらったり、助けなかったとしたら、それはなぜですか。
また、助けるのをためらってしまう状況について、組織的にはどのように変わっていくことが必要だと思いますか。

.....

.....

.....

問いかけ
主任等用

- 1 あなたが  の立場だとしたら、 と  とのやりとりについて、どのように対応しますか。
(やりとりが行われている最中、やりとりが行われた直後、しばらく時間が経った後などに。)
- 2 あなたが  の立場だとしたら、 がどのように行動することを期待しますか。
また、あなたはAさんに対してどのような行動をとりますか。
- 3 あなたが  の立場だとしたら、 への接し方について、 に対し、どのように指導・アドバイス等を行いますか。
- 4 事例中の **a** に関して
 へねぎらいの言葉をかけた  に対して、あなたが  だとしたらどう声をかけますか。
- 5 困っている同僚職員を助けるのをためらっている他の一般介護職を見かけた経験はありますか。
その人が助けるのをためらったり、助けなかったとしたら、それはなぜだと思いますか。
また、助けるのをためらってしまう状況について、組織的にどのように変わっていくことが必要だと思いますか。
- 6 一般介護職が困っているときにとったあなたの上位職としての行動のうち、どのようなものがうまくいきましたか。
また、逆に上位職のあなたがどのように振る舞うべきか困っていたとき、
一般介護職がとったどのような行動があなたにとってうれしい行動でしたか。
- 7 事例中の **b** に関して、あなたが  の立場だとしたら、このあと、、、 それぞれに対して、どのようなことに注意しますか。「短期的な対応」「中・長期的な対応」についてそれぞれ考えてください。



「事例1」について

この事例は、介護施設で食事の時間に入居者Dさんを食堂へ連れていこうとする新人職員のAさんの対応をめぐる場面です。

事例の中では、DさんがAさんをあまり好ましく思っていない節が見受けられるところですが、その原因（それは一体どうしてなのか）やこの状況の意味（このような場面においてどのようなことが求められているのか）について意見を交わすことで、様々な考え方や経験・価値観に触れることができ、それらを通して「私とはどのような考え方や経験・価値観を持った人間なのか」を考える良い機会となります。いわゆる「自己理解を深めること」は多くの同僚や先輩、そして入居者やご家族とのやりとりを日々行っていく上で、主人公である「あなた」の人となりを探ることを意味します。たとえば「あの人はどうしてそのようなことを言うのか」や「この人はどうしてこのような状態が平気でいられるのか」といったあなたの考えは、他の人にはない考えかもしれません。つまり、あなたの考えはあなたの経験や価値観の影響を大きく受けています。この事例を通して、また他の参加者との話し合いを通じて、オリジナリティに富んだ「あなた」の特徴に目を向けてみましょう。

「問いかけ」を

あなたが
現場で働く介護職なら

個人として

セルフケアによりストレス軽減を図りましょう

日々の出来事を通して自己理解を繰り返したり、積極的に他者の意見を学び、他者からのフィードバックや先輩のスーパービジョンを受けたりすることはセルフケアとして有効です。十分なセルフケアを行うことで、まずは自分自身のストレスの軽減を図るとともに明日への英気が養われることは、利用者さんの生活環境の安定につながり、QOL向上にも寄与するでしょう。

チームや組織の一員として

仲間や同僚と利用者さんの情報を共有しましょう

仲間や同僚との間で利用者さんに関する多くの情報を共有しましょう。共有すべき事柄は、利用者さんの生活歴や家族との関係・健康状態などだけでなく、利用者さんの趣味や好きなこと・大切にしていること・好きな言葉などさまざまです。そして、その利用者さんにまつわる情報が共有されればされるほど、チームケアの形が見えてくるでしょう。

同僚に自分の考え方や感じ方を伝えましょう

大切にしていることが異なれば、考え方や感じ方にも違いが生まれます。一人として全く同じ利用者さんがいないことの尊さを熟知している介護職であっても、仲間である同僚が持つ異なる考え方や感じ方を受け入れるのには困難を伴う場合があるようです。良好な人間関係を維持・構築するため、他者の考えや感じ方を安易に想像したり決めつけたりする代わりに自分の考えや感じ方を伝えるようにすることが、他者と意見を上手に交えるコツです。

ヒント

また、事例の中では、自らが率先して働きかけることの重要性についても描かれています。先輩Bは、普段やりとりがあまりないAさんに対して「心配そうに見つめた後、声には出さず口を（大丈夫ですか?）と動かしながら微笑みかけ、Aさんのがんばりをねぎらった」といったシーンがあります。他者に対して「大丈夫かなと思うこと」は『関心を持つこと』であり、「大丈夫ですか?」と言葉や表情に出して伝えることは『関心を示す行為』です。介護人材が不足する中、人材が定着する最も優れた方策は良好な職場の人間関係の維持であることは、「人間関係を理由とした離職」が最も多いことから裏付けられるところでしょう。『関心を示す行為』とは、大丈夫ですかの一言や表情に限らず、たとえば元気な挨拶や心の通った何気ない雑談も該当します。入居者への関心と同じぐらい、同僚や先輩・後輩に対する関心を持つことは、巡り巡ってあなたの職場環境がさらに良くなることに繋がっていくはずで、その良い循環を、あなたやあなたのチームからスタートしていただければと思います。

考える際のヒント

あなたが
現場で働く介護職をまとめる
リーダー的立場なら

個人として

介護職一人ひとりに合ったリーダーシップを発揮しましょう

主任は利用者さんの生活の場に関わる全ての関係者を適正に管理し調整する役割を担っています。そのため主任には、介護職一人ひとりの強みと特徴、介護技術の水準や知識量と経験値を把握した上で、一人ひとりに合ったリーダーシップの発揮が求められます。介護職の体調と意欲の変化をいち早く察知するだけでなく相手のレベルに合わせた柔軟な注意・業務指導、日常的なやりとりをも含んだ関係の構築に積極的であることが求められます。

また、達成の場面に立ち会っては努力をねぎらい、課題をクリアした職員を褒めることで、自信を持たせ、その人の成長を促すことも重要です。主任によるこれらの行為は、巡り巡って主任の業務負担の軽減につながり、チーム力を向上させます。一方で、悩んでいる職員の話をじっくりと傾聴するといった姿勢はストレスの緩和を図るだけでなく、その職員との信頼関係を構築する上においても大切なことです。これらを適宜・適切に使い分けることが重要です。

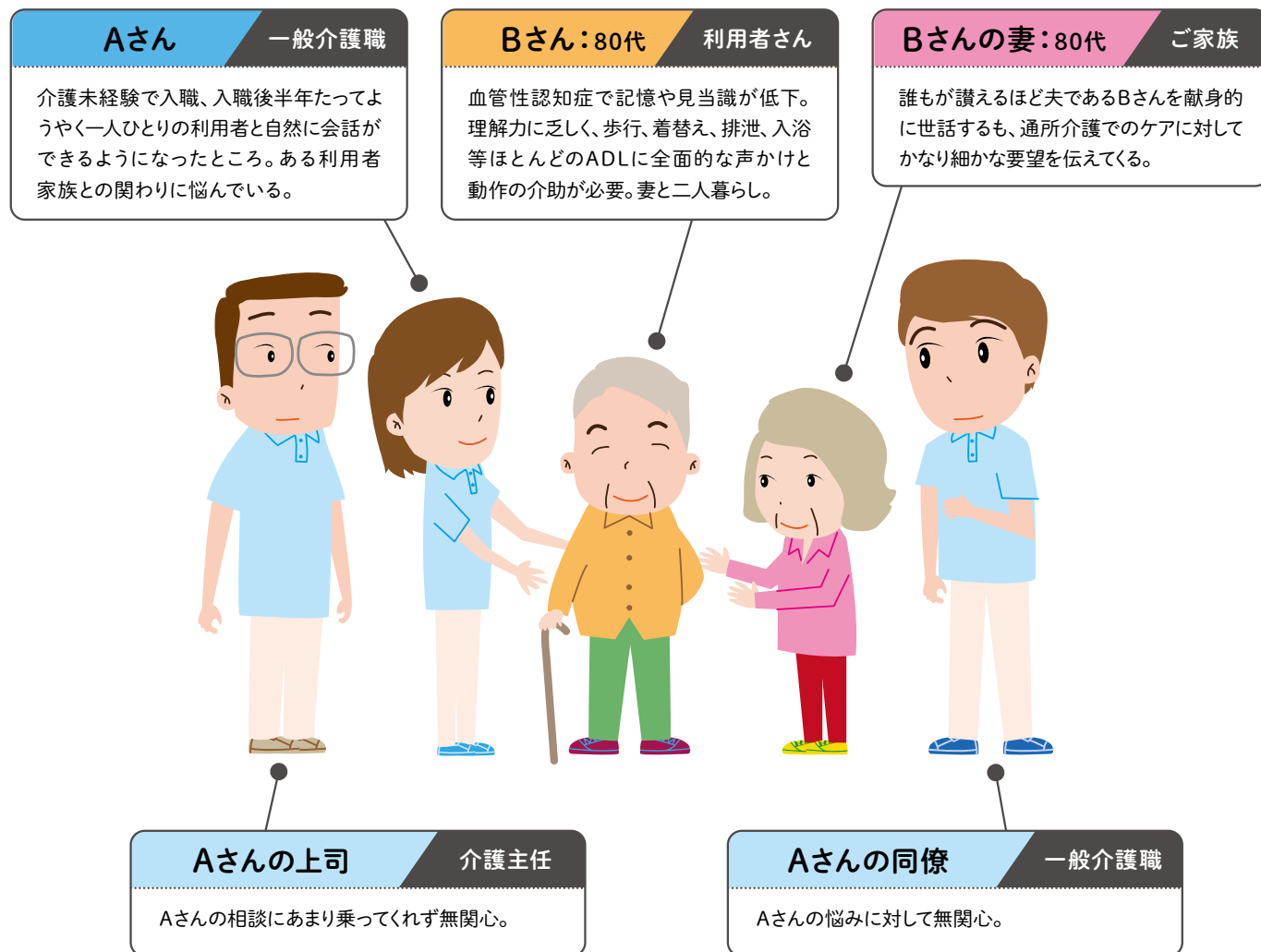
チームや組織の一員として

異なる意見から学ぶ姿勢を持ちましょう

自分の意見や考えだけが正解であるという思い込みから自らを解放し、異なる意見から学ぶ姿勢を持ちましょう。相手の思いや考えを聴くことで多くのことを発見し、お互いにとってさらに良い方向へ共に進むことができれば理想的です。

事例 2

利用者さんの家族とうまくかかわるためには・・・



事例は全てフィクションです。この物語に登場する人物・名称等は架空であり、実在のものとは関係ありません。例として作成したイメージです。

episode

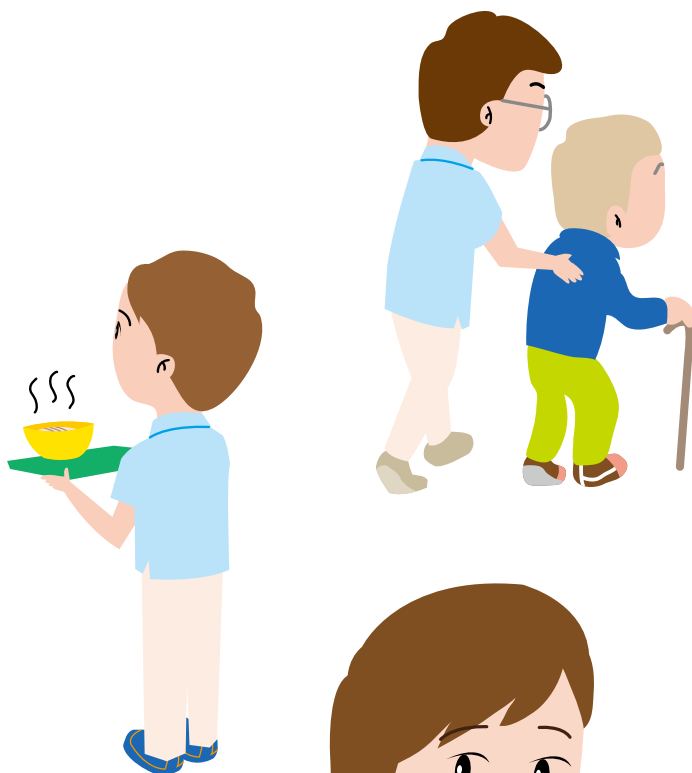
1 (Bさん宅へAさんが迎える場面から)

朝、お迎えに行くと、Bさんの妻はAさんに対して「夫が拒否しても必ず入浴させてほしい」、「1日30分以上は職員がつきっきりで一緒に運動させてほしい」などと伝えてきます。また帰りに送って行った際にはデイでの様子を事細かに確認され、言われたとおりにできなかった日には強い口調で「もっとしっかりしてくれなくちゃダメじゃないの!」などと言います。



2 担当職員が作成した案をもとに介護計画を話し合うカンファレンスには、利用者さんの家族も同席することになっていますが、Bさんの時には、他の職員もいる前でBさんの妻から「新人だと私の要望を汲み取ってくれないので、担当を代えてほしい」と言われてしまいました。その場で介護主任が「Aもがんばっていますから、大目に見てくださいよ」と言っても、Bさんの妻は聞く耳を持ちません。

3 デイに来ている間、Bさんは日中いつもうつらうつらしており、疲れている様子です。朝送り出す時のBさんの妻もとても疲れた様子であり、AさんはBさん夫妻が互いにストレスをためているのではないかと考えていました。少しでも疲れが取れ、気持ちよく家に帰れるよう入浴には誘っているのですが、それ以上に「あまり無理させたくない」という気持ちが先にたち、Aさんは通所介護の場を気分転換と休養の場と考えて清拭や足浴などをする計画案を立てていました。Bさんの妻の要望とは矛盾するため介護主任に相談もしましたが、いつも忙しい様子で、あまり相談には乗ってもらえません。同僚も「ああいうご家族は多いから、慣れていくしかないよ」と言います。



4 Bさんの妻からの強い要望、通所利用中のBさんの様子、主任や同僚の無関心の間で、Aさんは孤立感や虚しさを感じ始めています。利用者がいる間は笑顔を絶やさないようにしていますが、最近は、ふと1人になると「このまま介護の仕事が続けていいのかな」と思うようになりました。



問いかけ
一般介護職用

1 あなたは、利用者さんの家族との関係でこの事例のような思いをした経験はありますか。

- (1) その時、あなたはどのように対応しましたか。
- (2) その対応の後、利用者さんの家族との関係はどうになりましたか。

.....

.....

.....


2 あなたには、上司や同僚との関係でこの事例のような思いをした経験はありますか。

- (1) その時、あなたはどのように考えたり働きかけたりしましたか。
- (2) その時の上司や同僚はどのような助言をくれましたか。

.....

.....

.....


3  Bさんの心身状態について

- (1) 認知症について学んだ知識から、Bさんの今の状態を説明してみましょう。
- (2) Bさんは現在の生活をどのように感じているのかを想像して、Bさんの立場で考えてみましょう。
- (3) Bさんが妻とどのような関係を築いていきたいのかを想像して、Bさんの立場で考えてみましょう。

.....

.....

.....

4  Bさんの妻 について

- (1) 妻はBさんへの介護についてどう感じているのかを想像して、妻の立場で考えてみましょう。
- (2) 妻自身はどんな暮らしをしたいのかを想像して、妻の立場で考えてみましょう。

.....

.....

.....

5 あなたが日頃、利用者さんの家族とのやりとりで心がけていることについて話してみましょう。
意識して行っているだけでなく、ふだん無意識に行っていることも役に立っているかもしれません。
意見交換しながらお互いに相手の行っている心がけを見つけてあげてください。

.....


.....


.....

問いかけ 主任等用


1 あなたは、利用者さんの家族との関係でこの事例のような思いをした経験はありますか。

- (1) その時、あなたはどのように対応しましたか。
- (2) その対応の後、利用者さんの家族との関係はどうなりましたか。
- (3) この事例のような場合、経験の浅い職員はどのような対応をすることが多いですか。
あなたの新人時代も思い出してみましょう。


2 あなたは日頃、部下や後輩が  Aさん のような状況に置かれた時、どのような支援や働きかけをしていますか。

3  Bさん の心身状態について

- (1) 認知症について学んだ知識から、Bさんの今の状態を説明してみましょう。
- (2) Bさんは現在の生活をどのように感じているのかを想像して、Bさんの立場で考えてみましょう。
- (3) Bさんが妻とどのような関係を築いていきたいのかを想像して、Bさんの立場で考えてみましょう。
- (4) (1)～(3)について、新人時代の自分や今働いている経験の浅い職員なら、どう答えるでしょうか。

4  Bさんの妻 について

- (1) 妻はBさんへの介護についてどう感じているのかを想像して、妻の立場で考えてみましょう。
- (2) 妻自身はどんな暮らしをしたいのかを想像して、妻の立場で考えてみましょう。
- (3) (1)・(2)について、新人時代の自分や今働いている経験の浅い職員なら、どう答えるでしょうか。

5 あなたの施設・事業所では、 Aさん のような経験の浅い職員をより良い介護職として育てるためにどのようなことをしていますか。

- (1) 研修関係
- (2) バックアップ体制
- (3) 個別の相談支援

6 あなたが日頃、利用者さんの家族とのやりとりで心がけていることについて話してみましょう。
また、通所介護事業所が組織として利用者さんの家族とより良い関係を築くために、
どのようなことを心がけると良いでしょうか。



「事例2」について

この事例は、通所介護での業務や利用者とのコミュニケーションによく慣れてきた職員のAさんが直面した認知症ケアの新たな壁です。

初めての職場では、業務の流れや同僚や上司との人間関係はもちろん、利用者とスムーズにコミュニケーションがとれるまでは毎日が緊張の連続です。そんな中で少しずつ関係ができていくことは本当にうれしく、働きがいや自信につながっていきます。

しかし、いまAさんは、自分が考えるBさんにとってのより良い介護と、Bさんの妻からの数々の注文の中で悩んでいます。また上司がBさんの妻の思いをあまり考えず、同僚も「慣れるしかない」と表面だけの対応を考えていることにも、何となく虚しさを抱えています。この事例は、家族など利用者を取り巻く人々の関係で生まれるストレスだけでなく、職員間の介護に対する姿勢やチームや組織として目指す方向性から生まれるストレスという側面からも考えてみる必要があります。

「問いかけ」を

あなたが
現場で働く**介護職**なら

個人として

妻の思いや妻からの見え方を素直に聞いてみましょう

利用者にかかわる人は、それぞれの立場、それぞれの眼で、みな違った見方で利用者や家族の様子をとらえて接しています。中でも、週に数回かかわる通所介護事業所の職員と、その他ほぼすべての時間を共有する家族とでは、見え方やとらえ方はまったく違うでしょう。だからこそ家族である妻には、自宅ではどのような暮らしをしているのか、妻自身はどんな思いでどのように介護をしているのか、率直に聞いてみてはどうでしょうか。

自宅でのBさんは、事業所の中では見ることのできない姿を見せているかもしれません。また、そんなやりとりを通して、Aさんの考えていることが妻にもきっと伝わります。妻と「Bさんを共に支えるパートナー」としての関係を築ければ、互いにとってより良い介護のあり方を見出すことができると思います。

チームや組織の一員として

同僚の思いや主任の考えを聞いてみましょう

Aさんはいま自分に見えていること・感じられることが的確なのか自信が持てません。でも他の同僚にもきっと自分なりの見え方があるはず。「ありのままのBさん」「Bさんにとっての妻」「妻にとってのBさん」といったことをどう考えているのか、まずは話しやすい同僚に聞いてみてはどうでしょうか。きっと新しい発見があるはず。うまくいけば、そんな同僚と一緒にBさんの妻に声をかけ、ゆったりと会話を楽しめるようになるかもしれません。

また、本来、Bさんへの介護方針や家族への対応は担当者一人が悩んで決めるのではなく、チーム全体で話し合うものです。ましてやAさんのように経験が浅い職員であればチューターをつけたり、上司が細やかに相談に乗ってくれなければいけません。しかし、周囲の人たちはAさんがこれほど悩んでいるとも知らず、Aさんを温かく見守っているのかもしれません。主任とじっくり話し合ってみてはどうでしょうか。

ヒント

利用者さんが暮らす世界は、この通所介護事業所だけではありません。利用者さんは社会の中で長い時間をかけて人間関係をつくり、自分らしさを築き上げてきました。中でも家族との関係がもっとも濃密な世界でしょう。認知症の人の多くは、自分の思いを上手に言葉や態度に表すことが難しいため、Bさん自身もいろいろな思いを抱えているはずで、Aさんもそれを何とか汲み取り、通所介護でリラックスし、リフレッシュして家庭に帰ってもらいたいと思っています。これと同じようにBさんの妻も妻なりの思いがあるに違いありません。そんな皆の思いを汲み取りながら、互いに良い関係を築けるような支援を考えていきたいですね。

また、介護の目標や内容は担当職員一人が考えるものではなく、個々の職員の視点や知恵を結集して、チームや組織として進めていくものです。個々の職員には自分一人で抱え込まずに上司や同僚に発信・共有すること、上司や先輩にはそんな風通しの良い関係を意図的に作る事が求められていると言えるでしょう。

考える際のヒント

あなたが
現場で働く介護職をまとめる
リーダー的立場なら

個人として

Aさんからじっくり話を聞いてみましょう

Aさんはいま、介護職として第二のステージに立ったところです。リーダーとしての立場から、これを機にAさんに見えているBさんや妻の姿、Aさんなりに考えている介護のあり方、そして妻との関係形成について、膝を交えて話し合ってみてはどうでしょうか。経験の浅い人ほど観察眼や洞察力が冴えている場合も少なくありません。Aさんから新たな気づきを得るつもりで、じっくりと話を聞いてみましょう。

チームや組織の一員として

全職員が感じていることを語り合える場を作りましょう

事業所内での介護業務だけを考えれば、職員が利用者と1対1の良好な関係を築ければ十分かもしれませんが、通所介護事業所の目的はあくまでも、利用者の自分らしい在宅生活の維持、生活の連続性の保持です。また、介護サービスにおいて、自宅での主な介護者であるBさんの妻の思いを忘れるわけにはいきません。それはただ「妻の言いなりになる」とか「不満をうまくかわす」ということではなく、互いの立場の違いを理解し合って、ともにBさんのより良い暮らしを支えるパートナーシップを築くということです。チームや組織の責任者としてAさんとともにじっくり話を聞き、事業所として見えているBさんの姿を伝えながら互いに無理なく力を発揮できるような関係づくりに努めてみましょう。またチームが一丸となって進めるよう、全職員が感じていることを語り合える場、建設的にカンファレンスを進められるような風土やシステム作りを検討する必要があります。

事例 3

忙しいときに「帰りたい」と言われても・・・

Bさん：80歳前半

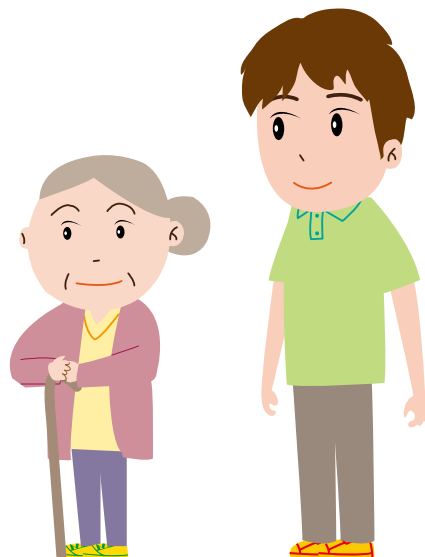
利用者さん

Bさんは結婚後長く専業主婦として家庭を支え、二人の子供（長男、長女）を育て上げた。夫が他界してからは長男と二人暮らしだったが、5年前にアルツハイマー型認知症と診断された。介護サービスを使いながら在宅生活を続けていたが、認知症の症状が進み、3ヶ月前にこの介護施設に入居した。長女は遠方に嫁いでおり、長男からもたまに電話がかかってくる程度である。

Aさん

一般介護職

介護職員実務者研修を修了した中堅職員。入社して3年が過ぎ、日々の業務もそつなくこなせるようになったが、最近は日々のルーチンワークに飽きも感じている。



事例は全てフィクションです。この物語に登場する人物・名称等は架空であり、実在のものとは関係ありません。例として作成したイメージです。

episode

Bさんは入居してきた日から、夕方や天気の悪い日には決まってソワソワして落ち着かなくなります。「家に帰らせてください。」と何度も訴え、職員が目を離すと玄関から出ていこうとし、これまで、施設から出て行ってしまったことが何度もありました。

Bさんの訴えが始まるとAさん始め職員はその対応に追われ、他の業務が滞るという日々が続き、職員はBさんへの対応に強いストレスを感じていました。

そんなある日の夕方、夕食の準備に追われるAさんに、Bさんがソワソワしながら声を掛けてきました。



Bさん 「あの～、すみません。そろそろ帰ります。」




Aさん 「Bさん、もうすぐ夕飯ですから、テレビでも見て待っててください。」





Bさん 「(腑に落ちない様子で) あの、その、わ、わかりました・・・」

その数分後のことです。


落ち着かない様子で玄関に向かおうとするBさんを見つけたAさんはやむなく夕食の準備を止め、Bさんに声を掛けました。


 Aさん 「Bさん、Bさん! どうかしましたか?」


 Bさん 「あの〜、すみません。そろそろ帰ります。」


 Aさん 「もう帰るんですか? もう少しゆっくりしていったはどうですか?」

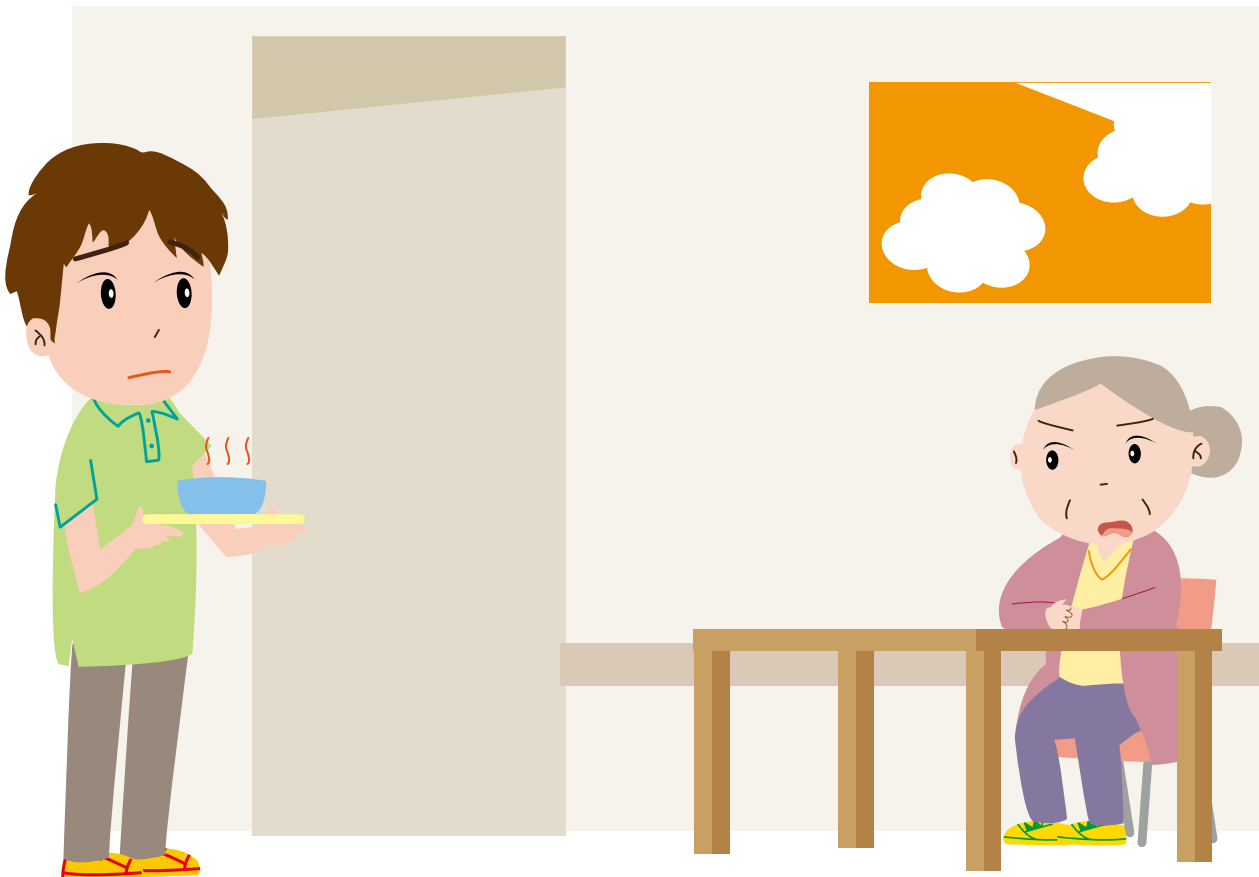
 Bさん 「早く帰って夕食を作らないと・・・」

 Aさん 「ご飯の支度は大丈夫ですよ。息子さんが今日は泊まってきてと言っていましたよ。」

 Bさん 「(切羽詰まった表情で) そうは言っても・・・困ります! 早く帰らせてください!」

 Aさん 「困るって、どうしてそんなに急いでいるの?」

 Bさん 「あのね!! 私は!! あれがあつて だから・・・いいから早く帰らせてください!!!」



問いかけ
一般介護職用


1 あなたはこの事例と似たような体験はありますか。

- (1) それはどのような体験ですか。
- (2) その時、あなたはどのように対応しましたか。

.....

.....


.....

2  Aさん はどのようなことにストレスを感じていると思いますか。

.....

.....

.....


3  Bさん の心身状態について

- (1) 「認知症について学んだ知識」と「Bさんの生活歴」から、
Bさんが日頃どんな気持ちで過ごしているのか、考えてみましょう。
- (2) Aさんに声をかけられて混乱した時のBさんの思いを、Bさんの気持ちになって表してみましょう。

.....

.....

.....

4  Bさん の行動に影響していることについて考えてみましょう。

- (1) 「認知症について学んだ知識」と「Bさんの生活歴」から、Bさんの行動に影響しているのはどのようなことだと思いますか。
- (2) Bさんは生活の中でどのようなことに不自由していると思いますか。

.....

.....

.....

5 あなたと先輩・同僚職員との関係について考えてみましょう。

- (1) あなたがAさんだとしたら、これからBさんにどのような対応をしようと思いますか。
- (2) 事例と同じような場面に出会ったとき、周囲の同僚や先輩たちにどのような対応を期待しますか。

.....

.....

.....

問いかけ
主任等用

1 あなたの職場でこの事例と似たようなことはありますか。

- (1) それはどのようなことですか。
- (2) その時、あなたはどのように対応しましたか。

.....

.....

.....


2 あなたがこの介護施設の責任者(Cさん)だとしたら、

- (1) Aさんはこの事例のどのようなことにストレスを感じていると思いますか。
- (2) そんなAさんに対し、どのような指導・アドバイス等をしますか。

.....

.....

.....


3  Bさんの心身状態について

- (1) 「認知症について学んだ知識」と「Bさんの生活歴」から、Bさんが日頃どんな気持ちで過ごしているのか、考えてみましょう。
- (2) Aさんに声をかけられて混乱した時のBさんの思いを、Bさんの気持ちになって表してみましょう。
- (3) (1)・(2)について、あなたの施設(チーム)の職員ならどう答えると思いますか。

.....

.....

.....

4  Bさんの行動に影響していることについて考えてみましょう。

- (1) 「認知症について学んだ知識」と「Bさんの生活歴」から、Bさんの行動に影響しているのはどのようなことだと思いますか。
- (2) Bさんは生活の中でどのようなことに不自由していると思いますか。
- (3) (1)・(2)について、あなたの施設(チーム)の職員ならどう答えると思いますか。

.....

.....

.....

5 あなたと一般介護職との関係について考えてみましょう。

- (1) あなたがCさんだとしたら、これからBさんに施設(チーム)でどのような対応をしようと思いますか。
- (2) 事例と同じような場面に出会ったとき、一般介護職にどのような対応を期待しますか。

.....

.....

.....



「事例3」について

この事例は、ある介護施設で「家に帰りたい」と強く訴える利用者Bさんに中堅職員であるAさんが対応する場面です。Bさんの訴えが始まるとAさん始め職員はその対応に追われ、他の業務が滞るという日々が続き、職員はBさんへの対応に強いストレスを感じています。そんなある日の夕方、BさんはAさんに「家に帰りたい」と訴えますが、夕食の準備に追われるAさんはいち雑な対応をしてしまい、Bさんが混乱し怒り出してしまいました。どうしてBさんは怒り出してしまったのでしょうか。様々な要因が重なり合った結果といえますが、Bさんの「家に帰りたい」という訴えをAさん始め職員は単に「やっかいな行動」だと捉え、Bさんに対し真摯に向き合えなかったことも大きな要因ではないでしょうか。事例には「Bさんは結婚後長く専業主婦として家庭を支え、二人の子供を育て上げた」、「Bさんはアルツハイマー型

「問いかけ」を

あなたが
現場で働く介護職なら

個人として

認知症ケアの実践者としての自分を見つめなおしてみましょう

認知症ケアの実践者としての自分を今一度見つめなおしてみたいか、そうすることで自分自身に足りないもの(こと)や得意なもの(こと)が理解できると思います。自身の足りないもの(こと)を補い、得意なもの(こと)を高めていくことがより良い認知症ケアの提供につながります。

自分自身が心身ともに健康でいましょう

認知症の症状について理解しているつもりでも、自身の心身状態によっては認知症の人の言動にイライラしてしまうこともあるかと思えます。認知症ケアにやりがいと楽しさを感じるためには自分自身が心身ともに健康でいることが不可欠です。自分自身が健康であるためにはどうしたらよいかを今一度考えてみましょう。

チームや組織の一員として

認知症の人の言動に影響をあたえているものを考えてみましょう

認知症の人の言動に影響をあたえているものは何でしょうか。病気や薬の副作用、身体的痛みや身体の不調、精神的苦痛や性格などの心理的背景、周囲の人のかわり方や態度など様々な要因が考えられます。その要因が何なのかをチーム内で話し合うことで、ケアの糸口が見えてくると思えます。

チームで対応しましょう

認知症ケアはチームで行うものです。日々の実践の中では自分ひとりでは対応困難な場面がたくさんあることでしょう。そんなときは自分ひとりで抱えずにチーム全員で対応することが必要です。

理想と現実のギャップを埋めましょう

あなたの「こんな介護をしたい!」という思い(理想)と日々の実践(現実)にギャップ(乖離)を感じてしまうことも少なからずあるかもしれません。ですが、理想と現実のギャップを埋めていくことが認知症ケアの実践者の役割ではないでしょうか。現実を理想になるべく近づけるようにあきらめず取り組んでいきましょう。

ヒント

認知症」と書かれています。Bさんの人となりや認知症の症状をチーム全員が理解し、みんなでBさんに何ができるのかを考えることが大事です。より良い認知症ケアを提供することでBさんの「家に帰りたい」という訴えがなくなれば、職員のケアも楽になることでしょう。BさんのQOLが向上し、安心して楽しく施設で暮らすことができれば、職員が抱えていたストレスもきつとなくなるのではないのでしょうか。

より良い認知症ケアを提供するためには、認知症ケアの実践者であるあなた、そしてチームに何が必要なのかを是非考えていただければと思います。

考える際のヒント

あなたが
現場で働く介護職をまとめる
リーダー的立場なら

個人として

職員に合った指導方法を考えましょう

認知症ケアの実践者は自分自身そしてチームのケアの質を高めることを通して、認知症の人のQOLを高めることが求められます。

そのためにはリーダー的立場の人は、職員の知識や技術のレベルを正しく把握し、その人に合った指導方法が何かを考えることが不可欠です。また、知識や技術を単に教えるだけでなく、職員自身で考えてもらうような指導も大切ではないのでしょうか。

チームや組織の一員として

理念を実践での具体的なケア内容につなげましょう

チーム内の職員はバラバラな考えや価値観を持った個人の集まりですが、利用者さんに対してチームとして統一されたケアを提供しなければなりません。そんなチーム全体が目指す基本的考え方を示すものが理念となります。

ですが、理念がただ掲げられているだけでは絵に描いた餅にすぎません。理念に掲げられた方針を日々の実践での具体的なケア内容につながるためにはどのようにしたらよいかを、リーダー的立場の人は今一度考えてみる必要があります。





事例検討のまとめ



認知症介護といっても、介護業務の基本が十分に理解され、また実践されているかどうかが前提となります。その意味では、まず業務の内容と基本的な所作をしっかりと身につけていくことが不可欠になります。そこをおろそかにしては、まず認知症介護に臨む入り口に立てないことを自覚することが大事でしょう。

その上で、認知症介護の場合にストレスを強く感じる要因を考えると、職員と利用者さんないしその家族や関係者との人間関係のもつれが大きいようです。このテキストで扱った3つの事例を見ても、職員が悩みを抱える最大の理由はそこにあるようです。

事例1では、職員とのコミュニケーションがうまく成立しない中で利用者さんが怒り出してしまうといった、よく起き得る事柄が素材となっています。他の事例でも見られるように、認知症の利用者さんは、それぞれ自分の世界の中で「生活」しており、それが現実の「生活」とギャップを生じると大きく困惑してしまうのではないかと考えられます。そういったときに現れる様々な「行動」を「問題行動」だとしてしまうのか、利用者さんの苛立ちの表明と考えてあげるのか。いずれも判断が難しいところでしょう。

とりわけ職員が日頃担当していない認知症の利用者さんのケアを行うような場合、まずコミュニケーションの取れないもどかしさが大きな悩みになるでしょう。そのために利用者さんに対して表面的な理解で臨むと、往々にしてコンフリクトを生じやすいこととなります。そんなときに、周りの上司や職員も同じような見方をしているようだと、担当した職員は孤立してしまい、それが大きなストレスの要因にもなるでしょう。組織全体として、認知症介護についての深い理解を持ち、チームプレイで対処できるようにすることの重要性を考えましょう。

事例2や3についても、こうした点は同様です。事例2では、利用者さんとは一定の関係を作り上げたと思っても、利用者さんの家族やその他の関係者から対処の仕方に横やりが入ってしまった場合を取り上げています。介護業務は、常に利用者さんの生活全体を考えないといけないのですが、その場合に家族の人などの意向が働いていることは忘れがちです。自分だけが介護をしているのではなく、こうした関係間のネットワークをどう作り上げていくかも大きな課題です。そこがうまく行かないことでストレスが生まれやすいという視点も見過ごすことはできません。

事例3では、利用者さんが自分の世界の中で暮らしていて、なかなか現実の生活に入ってきてくれないもどかしさや、そのことによって振り回される苦勞が素材となっています。職員が自分としてはこのようにしたいと思っても、その意図が通じてくれないならば、介護のプロとしても働きがいを見失いがちでしょう。こうしたときに、どのようにして利用者さんと寄り添い、現実の世界での生活に納得をしてもらえるかを考えることは難しい課題ですが、その取り組みに努めることが重要だと考えられます。

このように、それぞれの事例は、認知症介護での典型的あるいは特有のケースを扱ったものでしたが、介護によるストレスの少ない職場環境を作るためには、施設等がこうしたストレス対策にどう取り組んでいるかが重要です。したがって、研修では、認知症介護に限らず介護によるストレスをどう軽減していくかという観点から、施設等の経営理念あるいは運営方針、職場内での話し合いの内容、個々の職員のストレス解消法などについて議論していくことも考えられます。

認知症介護によるストレスは、利用者さんなどとの関係をどう築くかによって大きく左右されますが、それをサポートする体制のあり方によっても影響を受けるものと考えられます。施設全体として取り組む姿勢が職員一人ひとりに強く浸透し、また上司や同僚による支援体制が出来上がっていることは、直接携わる職員の大きな励みになります。もちろん認知症介護に関する知識・ノウハウの蓄積と共有も不可欠ですが、職員を孤立させないという日頃からの配慮も大事です。施設全体として取り組んでいるのだという安心感がストレス軽減につなげる大きな一歩となるでしょう。そのためにも、職員間の良好な人間関係の維持に努め、風通しの良い職場を作ることが重要です。

こうした一般的な問いかけとしては、以下のようなものがあります。研修中においても、一つの討議ポイントとして取り上げることや、別途職場で機会を設けて議論することなどが考えられます。また、実施できる時間数によっては、適宜まとめて取り上げるなどの工夫も行ってください。

- 1 あなたの認知症ケアに対する思いを述べてみましょう。
また、それが日々の実践にどう活かされていますか。
- 2 あなたの施設やチームの理念は何ですか。
また、それが日々の実践にどう活かされていますか。
- 3 あなたは普段、認知症ケアでストレスが溜まったとき、どのように解消していますか。
- 4 あなたの職場では、職員間でどのようなコミュニケーションが行われていますか。
理想とするコミュニケーションを踏まえながら、考えてみましょう。
- 5 あなたの職場が、さらにより認知症ケアをめざすために必要なことを考えてみましょう。

✓ 事後チェックシート

おつかれさまでした。研修を受ける前と何か変わりましたか。
ヒントになったこと等、書いておくと良いですね。

1 研修を終えて、今の自分の気持ちは、次のうち、どれが近いですか？



2 認知症の人へのケアで難しいと思ったことに対して、何かヒントを得られましたか？

とてもヒントになった • ヒントになった • 変わらない • 得られなかった

3 工作中、イライラしないために、自分で出来ることに対して、何かヒントを得られましたか？

多くのヒントを得られた • ヒントを得た • 変わらない • 得られなかった

4 研修を受けている時や後に、何かアイデアが浮かびましたか？

たくさん浮かんだ • 少し浮かんだ • 変わらない • 浮かばなかった

むすび

認知症の人は2012年の段階で462万人で高齢者の約7人に1人になったとされます。高齢化は更に進行していますので、この数値は更に高くなっていると思われませんが、2025年には600万人を超えるという予測も出ています。

介護自体が大変ストレスを溜めやすい仕事ですが、とりわけ認知症介護の仕事が増えることによって、その対応の複雑さや難しさが職員のストレスを倍加させることが想定されます。ストレスそれ自体は個人の問題となりますが、その対応のためには施設全体として取り組んでいくことが欠かせません。

そのためには、何よりもこの認知症介護に向けて、施設としての経営理念・経営方針がしっかりと打ち出されているか、管理者やリーダーの指導体制が十分かどうかが問われます。したがって、認知症介護だけに焦点を絞るのではなく、まず施設全体のマネジメントのありようを点検することが重要だと言えます。

その上で、このテキストで取り上げた事例を参考にすれば、認知症介護に取り組む職員がひとりで悩むことのないように、周囲の理解や支援が重要になります。管理職や上司の果たす役割、同僚の職員からの様々な支援、家族をはじめ関係者の協力など、職員を支える体制が職場にあることが、ストレスの蓄積への大きな対処となるでしょう。そうした施設・職場の雰囲気や人間関係づくりを日頃より心がけたいものです。

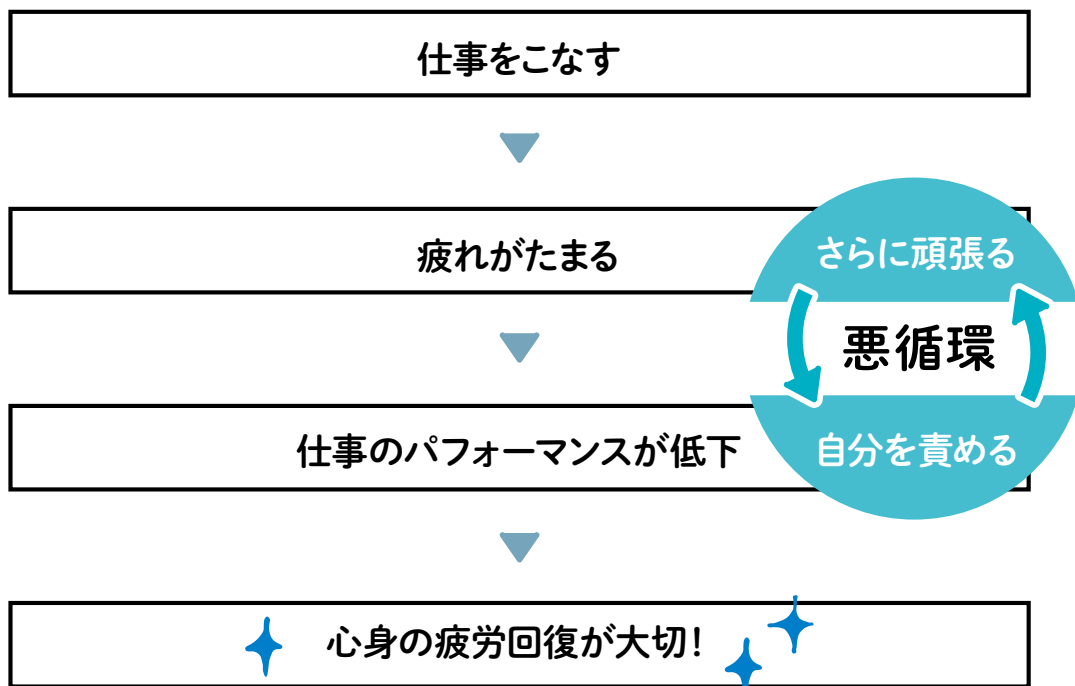
職員自身も、認知症介護やその対応に関する知識の習得によって、一般介護とは異なるような事態に対して専門性を発揮して取り組んで頂きたいと思います。このテキストには、そのためのヒントが多く含まれています。

ただ、認知症の利用者さんのQOLを考えて取り組もうと思っても、得てして「日常生活」の世界が現実と乖離してしまうことでのもどかしさを感じる人が多いでしょう。何事も達成感が得られないと自己肯定感も弱くなりがちです。そうした中でストレスを溜め込んでしまわないようにしなければなりません。そのためには、日頃からのセルフケアという自己努力も大事です。研修による効果もありますが、巻末の資料を参考にしてそうした取り組みも広めるよう、施設全体として考えてください。

介護問題は更に社会的に重要性を増すことは間違いありませんが、その中での最大の焦点の一つは認知症介護への対応です。ストレスの少ない、あるいはそれに上手に対処することによって、職員のモチベーションを高め、その持てる力が十分発揮できるように、このテキストが一助となれば幸いです。

疲れをためない暮らしのヒント

仕事以外のライフスタイルが原因となって
疲れ等の自覚症状が出てくることがあります。



あなたのライフスタイルを見直す際のポイントについて、まとめました。
やってみよう! というポイントを生活の中に取り入れて、疲れをためない生活を送りましょう。

簡単ストレス対処法

リラックス&
気分転換



正しい
生活習慣



専門家等に
相談



リラックス&
気分転換

休むときにはメリハリをつけて、 思いっきり気分転換を図りましょう。

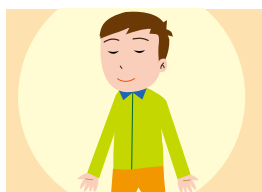
いくら好きなことでも熱中しすぎてしまうと、疲れてしまいます。
心地よいと感じる程度に、気分が楽になる、軽くなる活動を増やすとよいでしょう。

- 歩く。走る。泳ぐ。踊る。筋トレ。
- 文章を書く。絵を描く。
- 映画・芸術鑑賞。スポーツ観戦。
- 歌う。大声を出す。
- 部屋の模様替え。掃除をする。
- 趣味をもつ。



呼吸法

軽く目を閉じます。
普段よりゆっくりと
呼吸します。



お腹を意識しながら、
鼻から息を吸い、
口からフーッと
息を吐きます。



～ 体の緊張は、ほどけましたか？ ～

正しい
生活習慣

適度に運動しましょう

適度な運動は、気分転換だけでなく、疲労に負けない体づくりに役立ちます。
いきなり激しい運動を始めるのではなく、生活の中にウォーキング等を取り入れて、
身体を動かす習慣を身につけましょう。

健康づくりのための身体活動量の目標 週 23エクササイズ

1エクササイズに相当する活発な身体活動

運動



軽い筋カトレーニング
20分



バレーボール
20分



ゴルフ
15分



速歩
15分



軽いジョギング
10分



エアロビクス
10分



ランニング
7～8分



水泳
7～8分

生活活動



歩行
20分



自転車
15分



子供と遊ぶ
15分



階段昇降
10分



重い荷物を運ぶ
7～8分

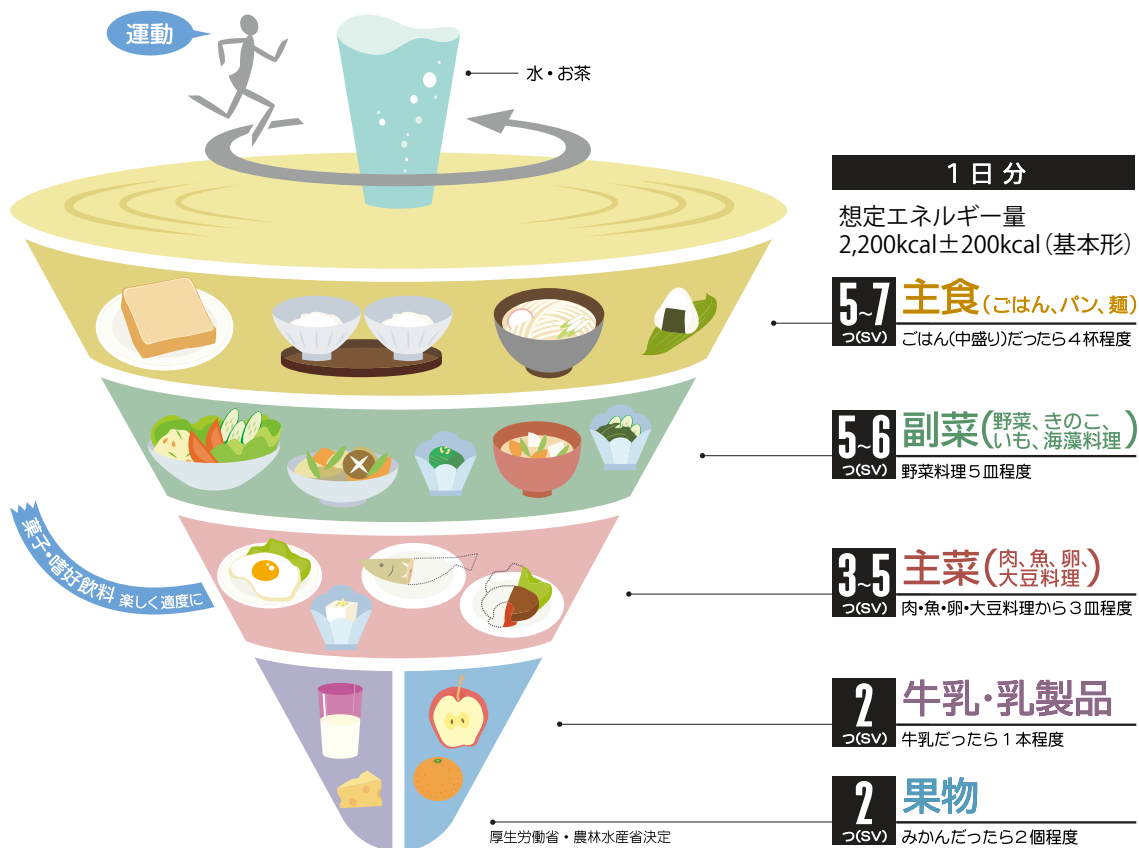
出典：厚生労働省「健康づくりのための運動指針2006」をもとに作成

正しい生活習慣

食事のバランスを考えましょう。 飲酒する場合は適量に

1日3食、バランスのよい食事を心掛けましょう。

食事バランスガイド



1日分

想定エネルギー量
2,200kcal±200kcal (基本形)

5~7 主食(ごはん、パン、麺)
ごはん(中盛り)だったら4杯程度

5~6 副菜(野菜、きのこ、いも、海藻料理)
野菜料理5皿程度

3~5 主菜(肉、魚、卵、大豆料理)
肉・魚・卵・大豆料理から3皿程度

2 牛乳・乳製品
牛乳だったら1本程度

2 果物
みかんだったら2個程度

出典：厚生労働省・農林水産省「食事バランスガイド」2005

アルコール = 「節度ある適度な飲酒」 = 1日平均 純アルコール約20g

(注) 主な酒類の換算の目安

お酒の種類	ビール (中瓶1本500ml)	清酒 (1合180ml)	ウイスキー・ ブランデー (ダブル60ml)	焼酎 (35度) (1合180ml)	ワイン (1杯120ml)
アルコール度数	5%	15%	43%	35%	12%
純アルコール量	20g	22g	20g	50g	12g

出典：厚生労働省「21世紀における国民健康づくり運動<健康日本21>」2000

質のよい睡眠をとりましょう

睡眠不足は、疲労のもと。ぐっすり眠って、日々の疲れを解消しましょう。

良い睡眠で、からだも心も健康に

- ▶ 良い睡眠で、事故防止。

適度な運動、しっかり朝食、ねむりとめざめのメリハリを

- ▶ 睡眠薬代わりの寝酒は睡眠を悪くする。就寝前の喫煙やカフェイン摂取を避ける。

良い睡眠は、生活習慣予防につながります

- ▶ 睡眠時無呼吸は生活習慣病の原因になる。肥満は睡眠時無呼吸のもと。

睡眠による休養感は、こころの健康に重要です

- ▶ 睡眠による休養感がなく、日中もつらい場合、うつ病の可能性も。

年齢や季節に応じて、ひるまの眠気で困らない程度の睡眠を

- ▶ 必要な睡眠時間は人それぞれ。年をとると朝型化、男性でより顕著。

良い睡眠のためには、環境づくりも重要です

- ▶ 自分に合ったリラックス法が眠りへの心身の準備となる。

若年代は夜更かしを避けて、体内時計のリズムを保つ

- ▶ 休日に遅くまで寢床で過ごすや夜型化を促進。朝目が覚めたら日光を取り入れる。
夜更かしは睡眠を悪くする。

勤労世代の疲労回復・能率アップに、毎日十分な睡眠を

- ▶ 日中の眠気が睡眠不足のサイン。睡眠不足が蓄積すると回復に時間がかかる。
午後の短い昼寝で眠気をやり過ごし能率改善。

熟年代は朝晩メリハリ、ひるまに適度な運動で良い睡眠

- ▶ 寢床で長く過ごしすぎると熟睡感が減る。年齢にあった睡眠時間を大きく超えない習慣を。

眠くなってから寢床に入り、起きる時間は遅らせない

- ▶ 眠ろうとする意気込みが頭を冴えさせ寝つきを悪くする。
眠りが浅いときは、むしろ積極的に遅寝・早起きに。

いつもと違う睡眠には、要注意

- ▶ 睡眠中の激しいいびき・呼吸停止、手足のびくつき・むずむず感や歯ぎしりは要注意。
眠っても日中の眠気や居眠りで困っている場合は専門家に相談。

眠れない、その苦しみをかかえずに、専門家に相談を

- ▶ 専門家に相談するのが第一歩。薬剤は専門家の指示で使用。

平成30年度

「認知症介護におけるストレス対策研修に係るテキストに関する研究会」

委員長 | 北浦 正行 | 武蔵大学 客員教授

副委員長 | 服部 安子 | 社会福祉法人浴風会 本部 ケアスクール校長

委員 | 小山 文彦 | 東邦大学医療センター佐倉病院
産業精神保健・職場復帰支援センター センター長・教授

委員 | 佐々木 宰 | 社会福祉法人浴風会 認知症介護研究・研修東京センター
研究企画主幹

委員 | 永嶋 昌樹 | 日本社会事業大学 通信教育科 講師

委員 | 田邊 恒一 | 有限会社ウェルフェア 代表取締役

委員 | 藤野 和良 | 藤野経営労務管理事務所副所長 特定社会保険労務士

委員 | 田所 薫 | 株式会社産業社会研究センター 主任研究員

委員 | 佐藤 広道 | 厚生労働省人材開発統括官付参事官(人材開発政策担当)付
特別支援室長

委員 | 久志 実 | 公益財団法人 介護労働安定センター 理事長

発行日 平成31年3月

発行元 公益財団法人 介護労働安定センター

〒116-0002

東京都荒川区荒川7丁目50番9号 センターまちや5階

TEL:03-5901-3041

FAX:03-5901-3042

