

今後の小グループ活動のあり方 ～本事業を踏まえて～

カフェテリアプランの最大の利点として挙げられるところは、小グループにすることによって一人の職員が、グループの中の利用者一人一人に目を向けることができるという点である。複数の職員が大勢の利用者を見ることと1人の職員が少人数の利用者を見るのとでは、個別の視点が大きく変わってくる。デイサービスセンターでの利用定員が増えている中、個別のケアプランの作成も求められてきている。しかし、実際に集団処遇のままでもれだけ適正にそれらのプランの実施が行われてきているであろう。

「カフェテリアプラン」では、セラピューテックレクリエーションサービスの総合的プログラム計画の下、A - P I E プロセスを取り入れ個別の視点というところに重点を置いた。総合的プログラム計画、A - P I E プロセスのA（アセスメント） P（計画） I（実施） E（評価）の流れに沿って今回の事業を検証しながら、今後の「カフェテリアプラン」のあり方を探っていく。

1 総合的プログラム計画

A P I E プロセスに先立ち、セラピューテックレクリエーションのサービス体系の中では、総合的プログラム計画といういわゆる事業の方針・方向性を明確にすることが求められている。これは、この事業が何の目的のために行われるかという、大変基本的な確認事項である。ここでの共通認識が行われないと、それぞれの職員がさまざまな方向を向いて援助をしてしまうという状態になりかねない。

本来ならば、細かな分析作業をした上で、自分たちが提供できるものは何なのかを明確にしていくものであるが、今回は、時間の制約の中、大枠のサンプルをたたき台にそれぞれの施設に合う方針を設定していった。

今後は、事業を進めていく中、新たに議論を重ね、さらに独自の方針を固めていく必要がある。

2 アセスメント

(1) 個別ニーズの把握及び個人目標の設定

示された方針の下、アセスメントにおいて、援助者は、利用者のニーズを把握し、そのニーズの中から利用者一人一人の目標を設定していく。レクリエーションのための個別援助計画は、この目標が重要になってくる。

今回この事業を展開するにあたって、このアセスメントの方法や視点などの足踏みを揃えることが研修不足のため困難であった。

また、本来レクリエーションアセスメントは、ケアプランに沿ったものでなければならないはずである。

それゆえに今回は、それぞれの施設が行っているケアプランからレクリエーションニーズに関する情報収集をし、ケアプランと整合性を持たせたレクリエーションアセスメントを実施した。

(財)宇治市福祉サービス公社西小倉では、ケアマネージャーがケアプランを立てる時点で小グループ活動を盛り込むようになり、現場にとって理想的な状況であると考え。もちろんケアマネージャーのレクリエーション援助に対する理解が大前提となる。

このアセスメントを目標という形で個別に設定していかなければならないが、一から個別の目標を考えていくのではなく、方針に基づいて、考えられる提供すべき目標のサンプルをいくつかあげてみた。デイサービスを利用するという共通のニーズをもっている利用者であることを踏まえ、デイサービスが提供できるサービスと利用者が必要としているニーズを総合した目標のたたき台は、考えられるはずである。その中から利用者に合った目標を抽出した。特に今回、初めてこのようなシステムを活用した職員もいる中、取り組みやすい方法を模索してみた。

その結果、若干画一的な目標が多かったように見られるが、この事業に取り掛かる最初のステップとしては、適切だったと考える。

(2) 小グループの形成

利用者の個別ニーズが明確にされた後、小グループを形成するわけであるが、今回、この小グループの形成方法としては、提供できる活動を提示し、利用者がそれぞれ自分の興味のある活動を選択することによってグループが作られた。自分の興味を明確に認識できない利用者や意思表示できない利用者は、アセスメントで浮き出てきたニーズを基に援助者が適切な配置を行った。

自己選択ができることがカフェテリアプランの大きなポイントであるが、利用者の多くは、自分の余暇ニーズや余暇欲求の認識が不足している場合がある。これらの人々は、セラピューテックレクリエーションの余暇教育が必要な段階にある人々と理解し、援助者の専門的な視点から活動の機会を提供していくことも大切である。

3 計画

計画段階で、小グループの目標設定を行う。個別のニーズを持った利用者が集まってできたグループの目標であるが、ここでは、カフェテリアプランの小グループとして何を達成するか

を明確にしておく必要がある。ここの目標が曖昧になってしまうと、その後の援助や評価がやはり曖昧になってくる。

今回、とにかく、先ず目標を持って援助するという形を職員が獲得するところを目指したため、それぞれが立てた目標の内容は、曖昧な点も残された。

今後、もう少し、介護予防における目標の設定に関してそれぞれの施設ごとに議論を深め、明確な援助につながる目標の設定に取り組んでいく必要がある。この部分に時間をかけることによって、その後の個別目標や、日々の目標設定の方向性を決め、一人一人の職員の援助方針にも統一性が出てくると考えられる。

4 実施

(1) 意図的な援助

目標に基づいた意図的な援助をすることがセラピューテックレクリエーションの重要な課題である。ただ漫然とレクリエーションプログラムを提供しているのではなく、個別の目標を念頭に置き、その目標達成のためにどのように援助するかを考えながら利用者と接しなければならない。

今回、施設の感想から見ると、ものづくりのグループでは、目の前の作業にとらわれすぎて、完成させることや、どれだけできたということに集中してしまうケースが見られた。作成されたプランや目的が、関わっている全ての職員に日々周知されないと、直接関わる職員が毎回同じでない場合も出てくるため援助の方針にずれが生じてしまう。誰が見ても実施できる目的を持った計画を明確に提示していくことが必須となる。今後そのシステムの構築が課題となる。

(2) 目標の適正性の検証

目標というものは、利用者から「このような目標を持って援助してほしい」と提示されることは稀で、実際は、アセスメントから浮かび上がってきたニーズを福祉専門職の視点を持って、この利用者に必要な援助は何かと検討し、立てられるものである。それゆえに、レクリエーション実施の際、目標に沿って援助をしながら、利用者の状況や反応を観察して、目標の適正を判断していかなければならない。

今回、この事業実施期間が3ヶ月という短期間であったため、そこまで実行するのは、不可能であった。

しかし、職員が、大きな枠で個別援助の重要性とその可能性を体験することができたことは、3ヶ月の事業としての最初の段階として位置付けられる。

(3) 個別援助の効果と対応

実施では、職員にとって大きな発見があった。今までできないと思っていたことがやって

みるとできたことや、利用者の見えなかった部分が見えてきたりなど、小グループならではの成果である。職員にとって、このような関わり方をすることによって、これだけ今までと違う視点が持てるのだという認識は特筆すべきである。

また、目標は、個別援助の中で重要な役割を持っているが、その目標だけに縛られていては、新しい発見はできない。今回のモデル事業実施の中での職員の多くの発見と驚きは、目標以上の思いもかけない利用者の発言や行動であった。予想外の発見ではあるが、そのような発言や行動を引き出していく職員の技量も実施の中では強く求められてくる。

今回、多くの職員が、利用者からの学びを感想の中で述べている。今まで援助者から利用者へという一方通行の援助が主体であった。それが小グループになったことによって、一人一人の利用者の内面まで垣間見ることができたようだ。それができたとき、利用者個人の発言や行動を最大限に引き出していく職員の力量が問われてくる。この部分は、計画の中では予想されていないため、そのときそのときの判断が求められる。活動をスムーズにするための工夫であったり、障害に対応するためのアレンジ方法であったり、また、思いがけない発言に対する職員の受け答えであったり、他の利用者への促しであったりする。それらの対応は、各施設からの報告にもあるように、職員達はいきいきと取り組んでいる。

(4) 職員自身の自己実現

レクリエーションの実施をしていく中で、重要とされている項目の一つに、職員が共に楽しむということがあげられている。今まで提供されてきた活動の中には、職員自身がおもしろいとも生きがいを感じるとも思えないような活動がなかっただろうか。また活動自体には楽しめる要素があるにもかかわらず、やはり集団処遇の中で画一的に提供していたため楽しめなかったのかも知れない。

今回、小グループを形成し、一人一人の目線に立ち、グループ意識を持って活動につなげていったことによって、職員にも以前よりも強い利用者とのつながりがもてたように見られる。利用者の自己実現の達成を援助することによって職員も自己実現が達成されているのである。工夫することの楽しさ、意欲を引き出すことの喜び、一体感を持って活動することの楽しさは、利用者も職員も同じであるはずである。

(5) 課題の発見

レクリエーションの実施は一番おもしろいところであり、難しい所でもある。実際に小グループを運営してみて多くの課題が残された。しかし、その多くの課題への気づきが次の段階への原動力になるはずである。実施の中での可能性を一人一人の職員がもう一度振り返り検証していく必要がある。

5 評価・記録

(1) 評価の共有・活用

最後に評価である。質の高いプログラムを提供し、良い援助がされているにも関わらず、やったらやりっぱなしで、適切な評価と記録がなされていないと実際にどのような援助が行われ、それらの援助が利用者にどのような影響や変化をもたらしたのか形として残らない。また、そこで行われた援助に対して援助者は利用者に対する考察を深め、次の援助につなげていく必要がある。

今回、評価に関しては、期間に制約があったため個々のケースについて、話し合う時間がなかったようだ。

これは、もう少し長い期間をかけて、日常業務の中にどのような形で日々の利用者の様子について検討する時間をとるのか、また、定期的なケースカンファレンスを持つのか議論し、実行していかなければならない。

この評価の時間を持つことは、日々忙しい業務をこなしている施設職員にとっては、困難なことのように感じられるであろう。しかし、利用者の個別援助を考えると、他の職員との意見交換、さまざまな視点からの援助の方法を議論することによってこの小グループにおける個別のかかわりが質の高いものになってくる。

(2) 記録の方法

今回の事業では、資料で示した記録用紙を各施設に提示した。これは、セラピューテックレクリエーションの中で活用される S.O.A.P 形式の記録の仕方を若干修正したものである（12ページ参照）。

それをたたき台として、それぞれの施設が使いやすいようにさらに修正を加えた。各施設とも、それぞれの工夫を加え、取り組んでいた。

今回、事業実施期間が3ヶ月だったため、3ヶ月用の企画書の必要性があまり見えなかったように感じられるが、これが長期間続けると、その意味も見えてくるかと思う。この3ヶ月の企画書とユニットレクスケジュールを基に、グループワークの方向性や目標の再確認などのカンファレンスを定期的に関わられていくことが望まれる。

1日用の企画書は、その場に携わっていない者にも、誰がどのようなねらいで活動に参加したか、レクリエーションの流れや目標がどうだったかなどが一目瞭然にわかるため、当日参加のボランティアや企画に携わっていない職員との当日の事前確認時に活用することができる。また、後にプログラムを評価する時などに活用するとき大変役に立つ資料である。

個別記録のところが一番各施設の工夫が見られた。

亀岡あゆみデイサービスセンターの様式は、「行動や発言」の部分が考察の中に含まれていた。そのため、職員の考察があまり読み取ることができなかった。

天橋の郷通所介護事業所の様式は、コンピューター入力ができるように工夫されていた。

記録の箇所は、S.O.A.P モデルを活用し、職員の負担が少ないようコンパクトにまとめられるようになっていた。しかし、端的にまとめられすぎているため第三者が見たときに何が起きているかが読み取れないところに問題が残った。

(財)宇治市福祉サービス公社西小倉の記録様式は、原本どおりのものを活用していた。書かなければならないスペースが多いため負担感があったのではないかと思うが、その分、職員と利用者の関わりが、よく読み取ることができた。

記録は、できるだけ簡素化していくべきである。しかし、あまりにも簡素化してしまうことによって、第三者が見たときに、実際の援助過程が見えてこなければ意味がない。単に記録を残すためだけに記録を書くのではない。自分達がどのようにこの記録を活用していきたいのかということを考えながら記録を作っていかなければならない。

今回の事業では、職員自身が、記録を活用するところまでいけなかったため、どのような記録が記録として意味があり、どのような書き方をしていくと今後のケアにつながっていくのかを議論することができなかった。

今後、どのような形での記録がもっとも適切かの議論を深める必要がある。

(3) 不安感と負担感について

評価・記録に関しては、職員の中からかなりの不安感と負担感を持ったようだ。また、結果として記録が不十分であったという非達成感が感じられたようだ。

まず、不安感に関しては、十分な研修の時間が取れなかったことがあげられる。事業導入前に、活用する記録の様式で事例を活用しながら、具体的に評価の記録の仕方を示していく必要があったと考える。ここで、関わる全ての職員にどのような視点で観察し、評価を行い記録していくかを丁寧に示していくことによって、この不安感は若干解消されたのではないだろうか。

次に負担感であるが、記録の形をいかに簡素化するか検討し、職員の残業につながらないようにしなければならない。しかし、先ほども述べたように、実際に活用できる、意味のある記録にするためには、丁寧な記録が必要になってくる。そこでやはり必要になってくるのは職員の技術の向上である。多くの良い記録を読むことによってどのような記録が求められているかが理解できるであろう。また、職員の研修、適切なスーパービジョンによって質が高められていく。

6 職員の意識・技術向上の重要性

この事業を通して職員の意識は大きく変わった。利用者の楽しみ・やりがいへの可能性を発見した。本事業の一番の特徴である、小グループを通して、今まで大勢の中の一人であった利用者が一人の可能性を持った人として見え始めた。また、その可能性を職員たちの援助を通し

てさらに引き出すことができた。その職員自身の可能性にも気づくことができた。さらに、今回の事業を通して、結果的に利用者の変化を期待することよりも、先ず、職員の意識、技術の向上、そしてそれを支える環境の設定の重要性を見ることができた。この部分に力を注がなければ、利用者の介護予防には決してつながらない。

今後の大きな課題として、繰り返し述べているように、職員の意識、技術を向上するための質の高い研修内容を精査していかなければならない。小グループそのものが持つ、利用者の個別性を引き出す力だけに頼らず、職員の個別援助技術を向上させ、さらに利用者の適切な介護予防につなげていく努力をしていきたい。