



認知症ケアにおける チームアプローチの 理論と方法

地方独立行政法人 長野県立病院機構
木曽介護老人保健施設アイライフきそ
井上佳子



この単元の目的と到達目標

《目的》

多職種、同職種間での適切な**役割分担**や**連携**にあたって、認知症ケアにおけるチームアプローチの方法を理解し、実践するための指導力を身につける。

《到達目標》

1. 認知症ケアにおけるチームケアの意義と必要性を理解する。
2. 認知症ケアにおけるチームの種類と特徴を理解する。
3. 認知症ケアにおけるチームアプローチの方法を理解する。

認知症ケア

認知症ケアとは・・・

- ・ 認知症の人との関わりだけではない
- ・ 家族や周囲の人々、地域、その人たちを支援する専門職などの多くの人との関わりで成り立つもの

- 方針設定は「**尊厳の保持**」「**自立支援**」が大前提
- 認知症ケアを実践するチームが大切にすること



認知症の人を一人の人として尊重し、その人の想いや価値観、これまでの生活や人とのつながりを理解し、その人らしい暮らしを支える。

認知症ケアに不可欠な3つの力

想像力

- ・ 相手の気持ちや、周囲のことを、物事を考える力

内省力

- ・ 自分自身の考え方、行動などを省みる力

伝達力

- ・ 一方的にならずに、自分の思いや考え方を伝えたり、相手との関係性を築いていく力

チームとは何か



- チームとは、ある目的を達成するために編成された集団のこと。
- チームには、どこに向かって事業を展開するのか、サービスやケアを提供しようとするのかといった目標が必要。

チームとは何か



- 法人や事業所においては、目指すべき理念や支援方針が共通の目標となり、さまざまな職種が
連携・協働しながら、サービスを提供している。

連携：複数の個人や組織が共通の目的のために、互いに連絡を取り合い協力し合って物事を進めること。

協働：複数の主体が共通の目的や目標を達成するために、それぞれの特性や役割を活かし、対等な立場で協力し合うこと。

チームとは何か



- チームとは、**多職種**・**他職種**が参加することで、異なった知識や技術、経験が投入され、互いの強みを活かしあい、また、互いの弱みを補い合うことで、より良い成果が期待される。

多職種：多くの職種が連携・協働することを指し、広範な連携を意味する。

他職種：ある特定の職種から見て、それ以外の職種を指す。

チームとは何か



- チームには、法人や事業所、職場全体としてとらえる大きなチームから、フロア毎のケアワーカー同士のような小さなチームもある。
- チームは、スタッフの入退職や転勤、異動などでメンバーの入れ替えがあるため流動的であり、チームの状態も変化する。

チームアプローチとは



チームアプローチの目的と意義

・チームアプローチの目的：

本人中心の認知症ケアを実現する。

- ①ケアの質を高める。
- ②チームの力を高める。
- ③チームで学び、成長する。

★ 専門職の異なる視点をひとつにつなげる ★

チームアプローチの目的と意義

チームアプローチの意義：

- 認知症ケアの質の向上
- 認知症ケアに対する理解と認識の共有化
- 認知症ケア提供者の一体感の熟成
- ケアの難しさを生む要因の共有と本人理解の深化
- 本人の情報・変化・思いをチームで共有する
- 本人を多角的に捉え、より良いケアを検討する
- チームによる学習効果

認知症ケアにおける

チームアプローチとチームケア

チームアプローチとは

『本人を中心に、それぞれの力をつなぐこと』

認知症のある本人とその家族を支援するために、医療・介護・福祉の多職種が連携し、異なる専門性や役割を持つメンバーが1つのチームを形成し、共通の目的に向かって互いに連携・共同しながら課題解決を図る。

チームケアとは『つないだ力を本人のケアとして実践すること』

認知症のある本人とその家族が住み慣れた地域や施設で生活を続けるために、医療・介護・福祉の多職種対等な立場で連携し、一貫した質の高いケアを提供する。

チームアプローチにおけるリーダーの役割

リーダーシップとメンバーシップ

	リーダーシップ	メンバーシップ
定義	目標達成に向けて、メンバーを導き、動機づけ、方向性を示す	チームや組織の一員として、自律的に役割を果たし、協力・貢献していく姿勢や行動
特徴	・目標やビジョンを明確にする ・チームの方向性を示す ・メンバーの力を引き出す ・意思決定を行う ・状況に応じた柔軟な対応が求められる	・チームの目標に貢献する ・積極的な意見を出す ・リーダーや他のメンバーと協力する ・自己管理、自己成長を意識する ・状況に応じてサポートやフォローを行う
主なスキル	・コミュニケーション力 ・判断力、決断力 ・信頼関係の構築 ・問題解決力	・協調性 ・傾聴力、対話力 ・責任感 ・主体性

チームアプローチにおけるリーダーの役割

リーダーシップとメンバーシップ

リーダーシップ

方向性を示し、チームの環境を整える

メンバーシップ

現場の状況を捉え、主体的に多職種に提案・行動する

両者が繋がることで得られる効果

- ・BPSDの軽減
- ・ケアの質の平準化と事故防止
- ・離職防止とチームのモチベーション向上



リーダーとして何を考えるのか

本人に今、何が起きているのか

- * 認知症の原因疾患、中核症状、BPSD、生活のしづらさ
- * 身体状態、その他の疾患、使っている薬剤、感覚機能
- * 性格、生活歴、生活習慣
- * 本人の思い、望み、価値観
- * スタッフとの関係性
- * 人的・物理的な環境 など
- * できること、できにくくなったこと
- * 本人が大切にしていた事・物
- * 家族、地域社会とのつながり・関係性

★一つの情報だけで判断するのではなく、その人の言動を様々な側面から捉える。



集めた情報から何を考えるのか

様々な情報や視点をつなぎ合わせ、チームの実践につなぐ

- * 何が分かっているのか？
- * まだ分からないこと、足りない情報は何か？
- * 本人にとって、今一番大切なことは何だろう？
- * 何をする？ 誰が？ いつ？ どこで？ どのように？
- * 誰に伝えるのか？ 誰と連携するのか？
- * 実践した結果をどう確認するのか？

★リーダー：本人中心に、情報・人・視点をつないでいき、チームの実践につなげる。

《事例》

混合型認知症（アルツハイマー型認知症・脳血管性認知症）のA子さんは、腰椎圧迫骨折で入院加療後、病院から老健に入所しました。骨折後の痛みの訴えもなく杖歩行ができ、日常生活動作は時々排泄の失敗はありますが、声掛けや見守りで行えています。

A子さんは夕方になると「なぜ、私はここに居るのか」「家に帰らないと」と落ち着かなくなり、施設から出ていこうとする日が続いています。スタッフは帰れないことを伝えてなだめていますが、A子さんは「みんなで私をだましている」「私は捨てられたんだ」と声を荒げ、泣きながら怒り出てしまいます。

毎日繰り返されるA子さんとのこのやり取りに、スタッフはA子さんのへの関わり方に困惑し、疲弊しています。

個人ワーク（5分）

A子さんの「家に帰らないと」という言葉を、あなたはどうか捉えますか？

- ①A子さんはどんなことを感じているのか？
- ②A子さんは何を伝えようとしているか？
- ③私たちはA子さんについて、どんなことを知る必要があるか？

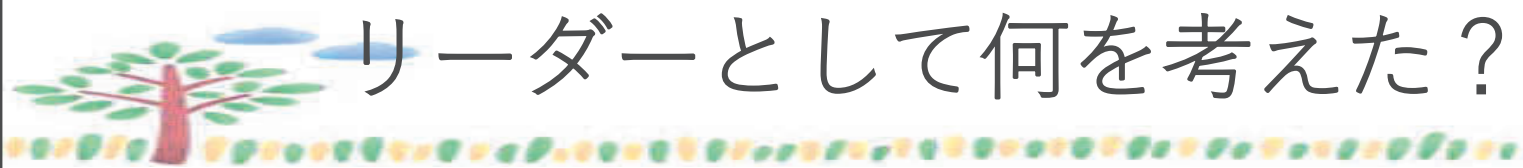
グループワーク（10分）



- ①それぞれの考えを共有し、A子さんについて「仮定したこと」を整理する。
- ②スタッフはなぜ、A子さんへの関りを「難しい」と感じているのかを考えてみよう。

※メンバーそれぞれの考えが分かるように工夫をしてください。

【MEMO】



リーダーとして何を考えた？

◆認知症について正確な理解ができているか

- ・ 中核症状とBPSD
- ・ どんな生活のしづらさがあるのか など



リーダー：チームの知識・専門性を把握し、
活かす視点



リーダーとして何を考えた？

◆A子さんの言動の中にある 本当の想いを知ろうとしたか

- ・ 病気や薬の影響 ・ 健康状態の影響 ・ 意欲や望み
- ・ A子さんの生活や生活習慣 ・ ストレス耐性や感情
- ・ 能力と滑動のズレ ・ 自分たちも含めての環境 など



リーダー：スタッフそれぞれが持っている情報・経験
・ 気づきをつないで、本人理解を深める視点



リーダーとして何を考えた？

◆日々繰り返されるA子さんの言動に対し、スタッフは大きな負担に感じていて、とても疲弊している

・リーダーのあなたは何を大切にするのか

SVの視点

どんな声掛けをするのか など



リーダー：本人だけでなく、ケアをしているメンバーにも目を向ける

スーパービジョンの視点

メンバーに対し「どうしてわからないの？」という問いかけでなく、

「毎日大変だったね」 **(SV:支持的機能)**

「どんな時に特に難しいと感じる？」

「うまくいっているときはある？」

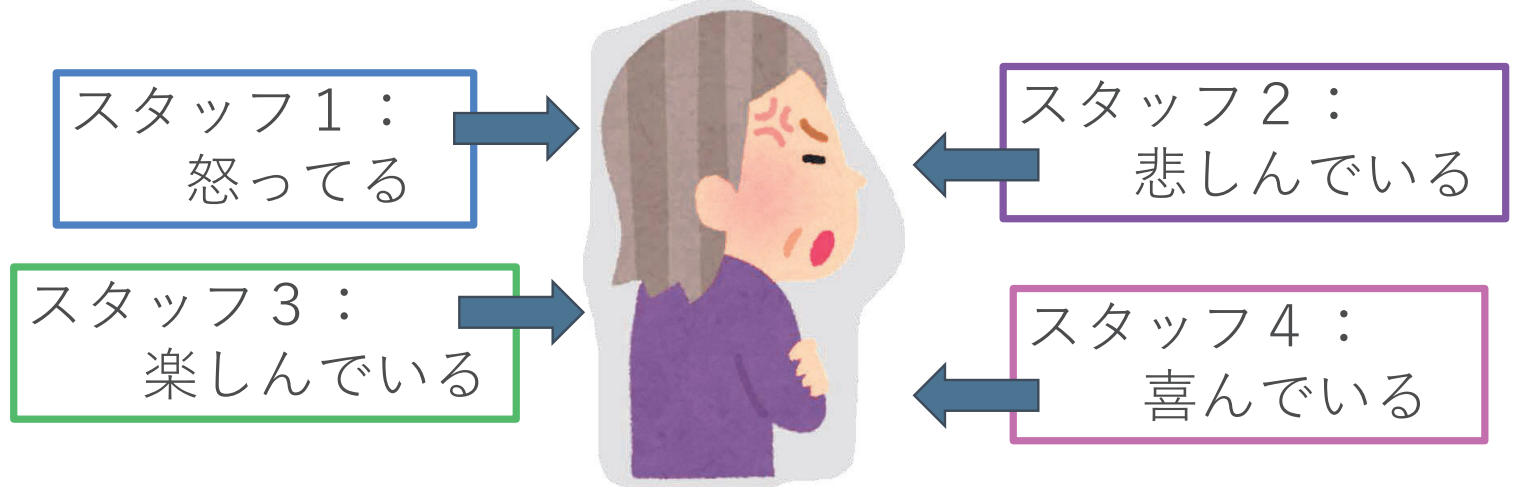
「一緒に考えてみよう」

(SV：教育的機能)

スタッフを支えながら、そのスタッフ自身の気づきを引き出していく。

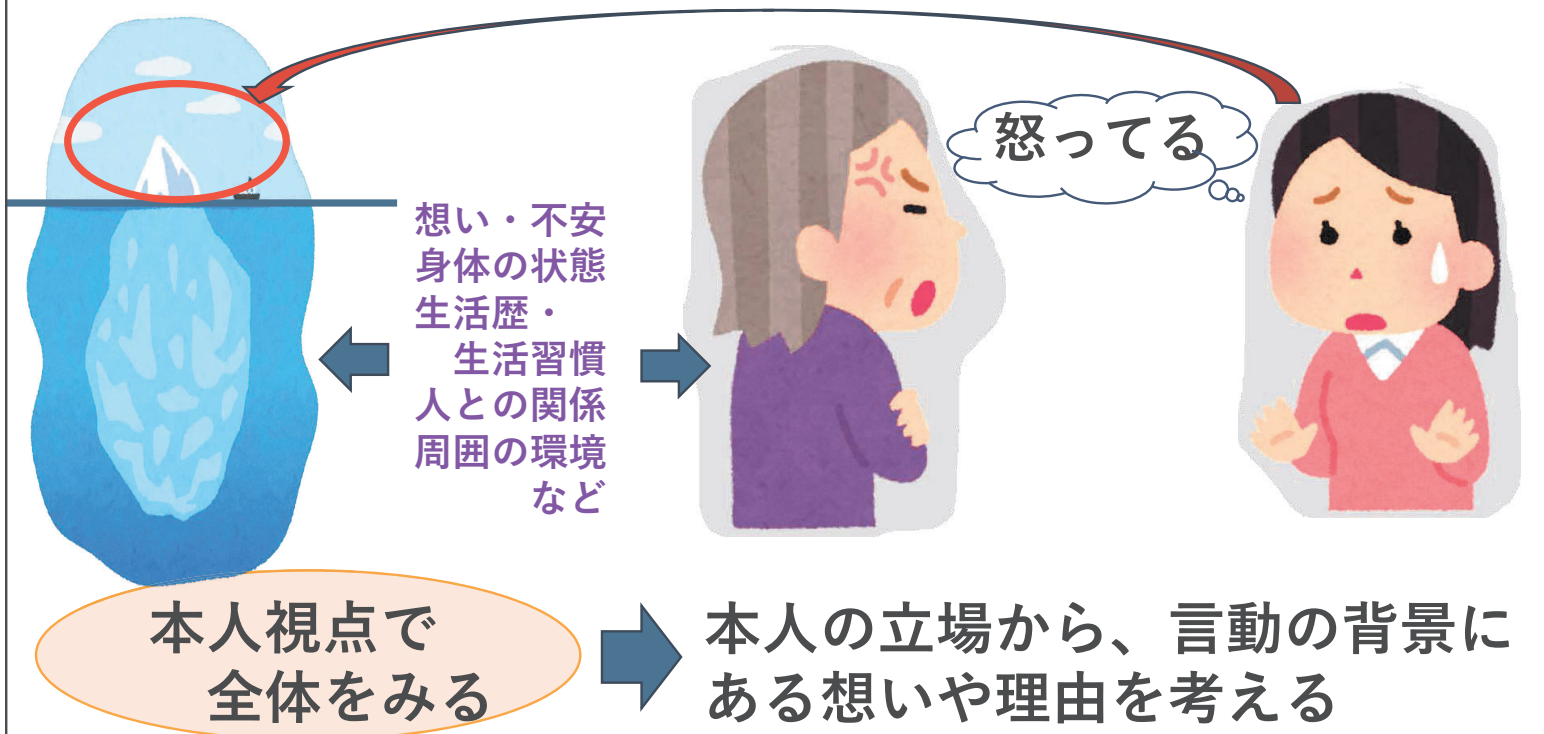
捉え方の違い

A子さんの『帰らないと』という言動に対して

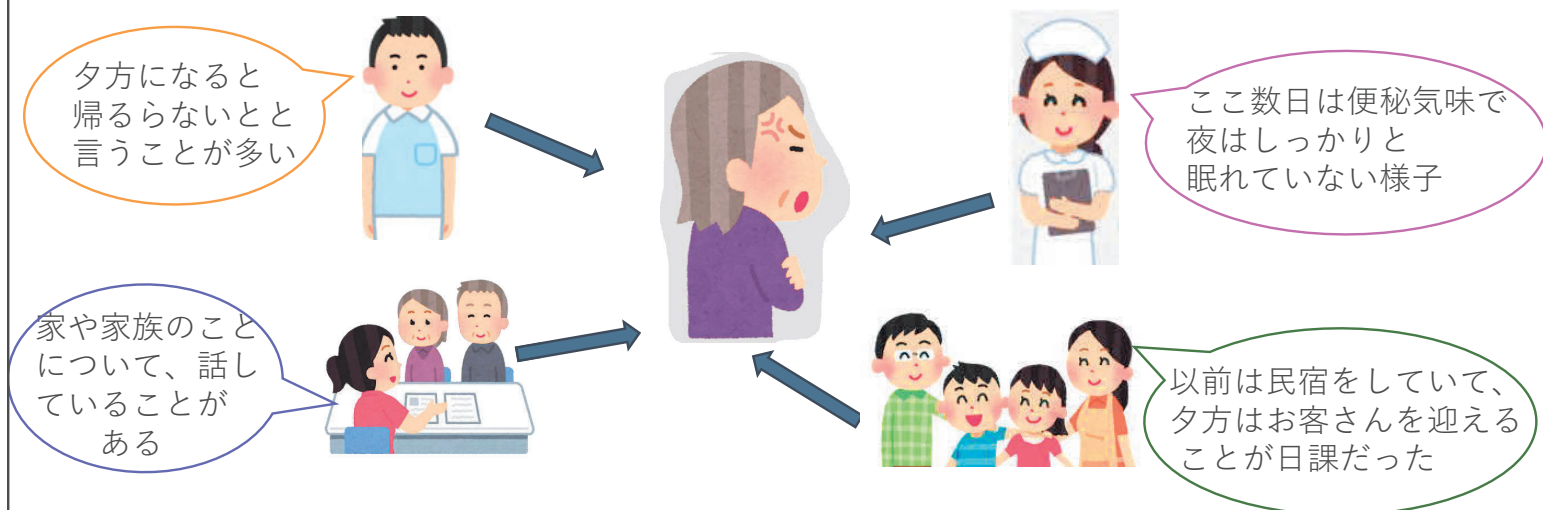


同じ本人の言動でも、
スタッフによって捉え方は異なる。

捉え方の違い



一人の視点では見えないことがある



それぞれが情報を持ち寄る

一人では見えなかった本人の姿が見えてくる

多職種で連携する意義



『報告』：経過や結果を伝える

『連絡』：必要な情報を伝え合う

『相談』：判断に迷うことを一緒に考える

『連携』：情報や考えを共有し、共通の目標に向かって協力する

報告・連絡・相談 ⇒ 情報や考えを共有する

本人の支援のためにつなげる = **連携**

「捉え方の違い」をチームの力に変える

スタッフそれぞれの

「知識」「専門性」「経験」「情報」「気づき」



共有する・つなぐ・意味を考える



本人理解を深める



チームとしてのケアにつなげる

リーダー：それぞれの違いを活かし、チームとしての理解につなぐ。

チームアプローチを成功させる

3つのステップ

1. 気づく

本人の言動や生活の変化に気づく。

2. 読み解く

それぞれの情報・経験・専門性・気づきを持ち寄り、本人の立場から、その背景や意味を考える。

3. つなぐ・回す

チームとしてケアにつなぎ、

実践⇒評価⇒再アセスメントする。

チームアプローチを実践につなげるために

- 定期的に話し合う
 - ⇒ 本人の変化や、気づきを持ち寄る
 - 多職種の視点を活かす
 - ⇒ 一人では見えない本人の姿を捉える
 - 実践したら、また本人を見る
 - ⇒ 支援があっていたかを確認し、必要なら見直す
- 『本人を中心に、考える⇒実践する
⇒振り返る』をチームで続ける

リフレクション（振り返り）

- 今日の講義を振り返って、
『リーダーとして大切にしたいこと』
『職場で実践してみたいこと』
はどんなことですか？



引用・参考文献

- 認知症介護実践研修テキスト 実践リーダー編：認知症介護実践研修テキスト編集委員会；中央法規出版(株)
- 認知症介護実践研修テキスト 実践者編：認知症介護実践研修テキスト編集委員会；中央法規出版(株)
- 新訂・認知症介護実践リーダー研修標準テキスト：認知症介護研究・研修センター；(株)ワールドプランニング
- 介護関係者のためのチームアプローチ：日本認知症ケア学会監修；岡田進一編著：(株)ワールドプランニング



ご清聴ありがとうございました。