

利用者の人生歴作成で「人に向き合う」意識を植え付け

ありすの杜きのご南麻布（東京都港区）

社

会福祉法人新生寿会・ありすの杜きのご南麻布（東京都港区）は、特別養護老人ホーム（入所定員118人、ユニット型）、グループホーム、小規模多機能型居宅介護事業所などの複合施設だ。

新人研修を担当する現場統括の原田まゆみ氏は、同法人の教育方針について「高齢者に対して介護だけをするのではなく、生活全体を良いものにする視点を持たせるようにしている」と話す。しかし、得てして新人職員は介護の技術を覚えるのに精いっぱい。また、高齢者とのコミュニケーションに慣れていない人も多いという。そこで、新人研修では「職員と利用者・入所者の人生歴を書かせる」というカリキュラムを導入している。

1人の利用者について深く知る

研修の進め方は次の通り（図1）。あらかじめ4、5月のOJT（職場内訓練）の間、新人に毎週レポートを提出させる。そのテーマの一つが、「1人の利用者について深く知る」。担当する利用者のうち1人を選んで、「生きがい」や「不穏のときの様子や言動」「関わる中でのエピソード」などを毎回記録してもらう。どの利用者を選ぶかは、職員に任せる。

次に、5月末に行う1日研修で、職員自身の人生歴を「私は〇年〇月〇日に〇〇で生まれました」から始める一人称の文章で、A4用紙1枚にまとめさせる。次に、それを基に自分のアイデンティティーや、大切にしてい

いことについて考える時間を取る。最後に、自らの人生歴と同じフォーマットで、これまでOJTの中で“深く知ろう”としてきた利用者の人生歴を書かせる。「自分の人生はすらすら出てくるのに、利用者の人生はほとんど知らないことに気づく職員が多い」と原田氏。研修を通じて、業務中に利用者を「自分と同じ1人の人間」として見ていなかったことに気づかせる。

仕上げに、事業所内の利用者情報を閲覧したり、本人から直接話を聞くなどして、2～3時間かけて利用者の人生歴を完成させる。「利用者が大切にしていることはそれぞれ違う。それを把握すれば、認知症の周辺症状が出た際などに、本人の訴えたいことが見えてくる」と原田氏は話す。

作成した人生歴は特養なら各ユニットの職員レベルで共有し、利用者の理解に役立てる。「先日も、絵を描くことが好きな人を看取った際に、職員たちが居室にその人の描いた絵を集めて飾っていた」（原田氏）。利用者の人生を踏まえたケアを行おうという意識が共有されている。

図1◎「人生歴作成研修」の流れ

入職後、OJTをしながら1週間に1枚程度、レポートを提出させる（テーマは「1人の利用者について」）

5月の新人研修で

- 1 現時点までの職員自らの人生について、家族・友人・勉強・大事にしてきたことなどを交えながら、文章にまとめさせる
- 2 「自分が脳梗塞で倒れ、言葉がしゃべれなくなり手足に障害が残った」と仮定して、それでも残る自分のアイデンティティーと、自分の世話をしてくれる人に大切にしてほしいと思うことを書かせる
- 3 1人の利用者について、人生歴を書かせる（ほとんど書けないケースが多い）

改めて、利用者本人から聞いたり事業所にある利用者情報を閲覧する時間を取り、人生歴を書かせる。その後、「気づき」を発表



フク師 研修後は、利用者と積極的に会話しようとする新人職員が増えるみたいだよ。

ヤヨイ 「利用者の人柄」に興味を持てる職員が増えそうですね。

フク師 そうだね。

ヤヨイ 座学よりもこういう「気づきを促す」研修の方が、職員の心に響きそうだな。