

高齢者福祉

本間郁子

Ikuko HONMA

特定非営利活動法人Uビジョン研究所理事長
図書館情報大学卒業(現・筑波大学)。NPO法人特養ホームを良くする市民の会。2010年エイボン女性大賞受賞。近著に『間違えてはいけない老人ホームの選び方』(あけび書房、2011年)、ほか著書多数。

豊かなターミナルケアを どう実現するか

特養ホームにおける ターミナルケア

特養ホームのターミナルケアは、1963年、老人福祉法で特養ホームが制度化されて以来、ずっと行われてきたといっても過言ではない。特養ホームでのターミナルケアが爾々と普通の暮らしのなかで自然に行われているなか、社会の家族のあり方は大きく変化していった。人が生まれ、死ぬ場所は家庭から病院へと移っていった。家で死ぬということが急速に減っ

て、2004年には病院で死ぬ人が82%にも達していた。死を看取るといふことは、もはや家族の役割ではなくなってきたが、特養ホームでは、入居者の思いに添うように日常生活の営みのなかで行われてきたのである。

特養ホームの入居者の平均年齢は86歳、平均入居期間は3・9か月、平均要介護度は3・9で、なかには4・6という施設もある。年々、重度化し高齢化してきていることも背景にあるのか、入居者や家族は、最期を迎える場所とし

生活延長線上にある死

特養ホームでは、入居者や家族の意向を尊重し、できるだけ普通の生活が続けられるように見守るという生活の延長線上で看取りを行っている。

特養ホームが最もふさわしい場所として選ぶ人が増えている。病院で延命を図り、管理されて長生きするのではなく、普通の暮らしを最期まで望む人が増えてきているのだと思う。

制度における支援もすすみ、2006年4月には、一定の要件を満たせばターミナルケア加算がとれるようになった。今後、ますます特養ホームは、ターミナルケアを担う場として大きな期待がもたれている。

人間が死に至るプロセスには、全身機能の低下により身の置きどころがないというような辛く苦しい倦怠感が続くといわれているが、それは見守る人にとっても辛く、多くの職員や家族も不安や戸惑いを感じながら関わっているというのが現状である。すべての人が同じプロセスでターミナルを迎えるのではなく、一人ひとり異なる。対応に迷い、悩みながら、体の向きをどうしたら楽になるのか、足をもっと高くすれば楽になるのではないかなど、その日の体調や気

分によって、表情が穏やかになるまで体を動かしては工夫してみる。手や足をやさしく擦り、顔を撫ぜながら、「どこか辛いところない？ ちょっと苦しいよね」と声をかけながら、少しでも心地いい状態を探っていく。尿が出にくくなり、悪心も強く、むくみも出て

冷たい水なら飲みやすいのか、温かいほうがいいか、ワインなら飲めるのではないか、職員は、耳を澄まして望みを聞き、それに一所懸命応えていこうとする。本人が辛さや苦しさを乗り越えることができるように、そばで見守ることを大切にしたいケアの実践に多くの施設が試行錯誤しながら取り組んでいるのである。

このようなきめ細かい職員の関わりに「私は大切にされている」ことを全身で感じ取ることができのだろう。ベッドで穏やかに過ごす表情がやさしいのである。施設は、普通の暮らしを大切にしながら最も人間らしい看取りができる場所ではないかと思っている。

生活の質を高める 環境を創る

ターミナルを迎える人にとって大切な環境とは、静かで穏やかな生活が守られることである。顔色が蒼白になりがちな人には、明るい寝具を使う。身体の皮膚から出る体液の成分の臭いなどを緩和する効果があるポプリやお香、アロマエッセンスを使って空気を和らげ、その人が好きな音楽をかけて心を癒す。庭に咲いている四季折々の草花を飾り、目覚めた時にそれが目にとまるようにする。介護しやすいようにではなく、人間としていつも美しい姿でいられるように身だしなみや整容には特に気を配る。髪にはきちんと櫛を入れ、顔はいつもきれいでいられるように目や口元には特に気をつけて温かいおしぼりですぐに拭けるように部

屋の中に温蔵庫を置き、家族にもできるようにする、服装は明るく清潔でいられる状態にしておくために複数の着替えを用意する、また、身体を清潔に保つために排泄介助は丁寧に行い、足の指の間には埃や汚れがたまらないように心配りをする。24時間ずっとそばにすることができなくても人のやさしさを感ずることができるよう工夫をする。そうした職員のやさしい気遣い、心遣いは居室やその人の姿から感じとることができる。反応がないように見えても、職員のような温かい気持ちは必ず伝わるものである。何でもない穏やかな生活のなかに人間の尊厳があり、希望をもって生きる力が与えられるのだと思う。その人のこれまで生きてきた人生をたたえるケアはささいなこのようなところに感じるものだと思う。

家族とともに支える

家族の関わり方もさまざまだが、

可能な限り家族とともに看取ることができるよう努力する。状態の変化に応じて悔いのない判断ができるように家族に情報を提供していくことはもちろんのこと、家族のなかには看取った経験のない人もいるため、死に至るプロセスを医師や看護師から説明するなど、不安や迷いが軽減できるよう援助していくことが必要である。

また、医師の関わり方や看護師の体制、夜の介護職員の体制などを説明し、提供できるサービスの内容を説明して納得してもらうことが重要で、過度な期待感で曖昧な解釈が起きないようにする。そして、延命についての確認をカンファレンスのたびに行い、常に、今の気持ちを尊重する姿勢をもつことでよい信頼関係を築き、入居者にとって幸せな旅立ちができるよう援助していくことが、施設に望まれるターミナルケアではないかと思う。

高齢者福祉

本間郁子

Ituko HONMA

特定非営利活動法人Uビジョン研究所理事長
図書館情報大学卒業（現・筑波大学）。NPO法人特養ホームを良くする市民の会。2010年エイボン女性大賞受賞。近著に『間違えてはいけない老人ホームの選び方』（あけび書房、2011年）、ほか著書多数。

施設内高齢者虐待を どう防止するか

高齢者虐待防止法の制定

2006年4月に「高齢者に対する虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援などに関する法律」（以下、高齢者虐待防止法）が施行された。高齢者虐待の行為や現象は、身体的虐待、心理的虐待、介護・世話の放棄・放任、経済的虐待、性的虐待と5分類されている。

これまで、高齢者施設において人権意識の希薄さが引き起こす虐待問題は少なくなかった。特養ホームを良くする市民の会（以下、

市民の会）に寄せられる苦情や相談には、人権に関わる深刻な内容が多くあったが、調査権もない一市民団体の解決できる範囲は自ずと限界があった。法律の制定は急務を要すると思われたため、市民の会では2003年度に高齢者虐待防止法の制定に関する要望書を厚生労働省に提出している。要望書には、職員の言動の何が虐待にあたるかを具体的に取り上げ、全施設、職員に研修などを通して周知徹底させることや、職員による内部告発をプラスに受け止めるシ

ステムの構築を図ることなどを盛り込んだ。

利用者の権利擁護になるこのよ
うな法の施行は、人間としての人権を高齢者において強化するとう意義があり、認知症になっても、重い障害があっても第三者や行政機関が自分たちを守ってくれるという大きな安心感を与える。

高齢者虐待防止法の制定後、2009年10月には、法律を遵守する業務管理体制の整備が義務づけられた。こうした度重なる法律の改正で、利用者の権利擁護システ

ムは整備されつつあることを実感している。

毎年、厚生労働省は高齢者虐待に関する実態調査を都道府県や政令指定都市に行い公表している。年々虐待の通報の件数は増えているが、それは職員の質が落ちてきているのではなく、虐待に対する意識が高まってきていることだと評価している。

筆者が、2010年4月から11年10月までに新聞に掲載された虐待事件をまとめ分析した結果、虐待を行った介護職員は20〜30代が最も多く75%であった。また、虐待が起きた時間帯は職員が少なくなる夜間帯に多く87・5%であった。虐待の対象者は認知症・重度者が100%で、身体的虐待は50%、精神的虐待が71・4%と高くなっていた。私たちは、虐待の背

表 2010年度の調査

2009年度	2010年度	施設職員	家族・親族	30歳未満	30～39歳
408件	506件	34.8%	26.1%	25.6%	20.0%

〔出典〕厚生労働省「平成22年度高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査結果」より筆者作成

景にある問題についてきちんと向かい合って取り組む必要があり、特に、20～30代の世代への理解は必要不可欠な要因だと思っている。

拘束がなくならない背景とは

介護保険制度の導入と同時に、

利用者を拘束すること
は原則禁止
となった。
厚生労働省
は、拘束ゼ
ロに向けて
本腰を入れ
て全国キャ
ンペーンを
行うととも
に研修を实
施した。
その結果、
施設では急
速に拘束は
減少して

いったものの、2005年の厚生労働省の全国調査の結果では「ベッド柵」の拘束が47・8%に達し、ほかの拘束よりも改善がすすんでいないことがわかった。これは、介護保険法で「やむを得ない場合」の拘束を認めており、その判断が施設に任されているという安易なものとなっていることや、職員数の増員がないまま、入居者の重度化や認知症が急速に増え、さまざま症状を現す重度者の安全確保が優先されなければならないという厳しい状況が背景にあると思われる。

虐待を防ぐための職場風土づくり

人間としての権利を守るのは、専門職としての役割であり、介護職員の使命である。全職員が社会

福祉法人としての社会的な役割を認識し、地域から信頼される法人として常にサービスの向上に努めていかなければならない。施設に入居する高齢者は、弱い立場にあり、不利益な行為に対しても苦情を訴える力がほとんどない人たちで、職員の言動や人格に影響を受けやすい立場にある。誰も見ていない場面での介護も少なくないなかで、職員一人ひとりの高いモラルが必要とされている。施設経営者は、人権に基づいた「不適切ケア」について勉強する機会をつくり、さらに、職員が安心して「おかしい」と言える雰囲気づくり、年齢や性差、経歴、役職にかかわらず発言しやすい職場環境をつくっていくことが大切である。また、利用者に不利益な言動があった場合は、見て見ぬふりをしない勇気をもつことの大切さを職員に認識してもらい、通報した職員に感謝し評価する姿勢を示すことが必要だ。私たちの施

設は、利用者への虐待を見逃さない、許さない」という経営者の揺るがない考え方を伝えるとともに、虐待が起きた場合の社会的な責任の果たし方と人間の尊厳を傷つけたことに対する誠意の示し方、理念をどう考え、実現するためにどのような努力を積み重ねてきたか説明責任が果たせるようにすることが大切である。さらに、第三者機関による施設評価を実施しマンネリ化を防ぐなど、経営者には、常にサービスの質の向上に取り組む組織運営が求められる。地域においては、自治体だけでなくNPO団体などと連携し365日の支援体制を構築するなどあらゆる地域力を活用して取り組むことも考えられる。何よりも職員が自分の仕事に誇りと自信をもち、利用者を心から大切に思う気持ちがあれば、老いていく人たちが希望をもって生きていけるはずである。