

## スピーチロック廃止に向けた取り組み



社会福祉法人 梓友会  
特別養護老人ホーム 梓の里



施設フロア平面図(2階)



- 当時としては新鮮な回廊式フロアを有していたが、20余年の歳月に伴う老化と、増改築により...
- 死角が多く見通し(見守り)の効かない、介護現場としては非効率的なレイアウトというイメージに...
- 転倒等の事故多発!!

利用者の安全確保  
多くの利用者への処遇提供



スタッフの都合 > 利用者の意向  
流れ作業を主体とした業務優先の介護スタイルが自然に定着

平成19年

「身体拘束ゼロ宣言!!」により

フィジカルロック → 廃止済  
ドラッグロック

しかし...

残る1つ

スピーチロックが  
廃止できない

## 身体拘束とは

動く能力のある利用者の可動性を意思に反して制限する行為

### ・フィジカルロック

身体拘束を加えて心身の動きを制限

### ・ドラッグロック

行動を落ち着かせるため過剰に向精神薬等を服用

### ・スピーチロック

指示や禁止する言葉や激しい口調を相手に投げかけ、相手の心身の動きを封じ込める

## スピーチロック廃止に向けた取り組み

身体拘束ゼロ宣言の課題  
施設部門目標(20~21年度)

## 具体的な取り組み

- ①現状調査(アンケート、意識調査)
- ②外部研修、各種勉強会
- ③スタッフの意識改善
- ④法人としての取り組み(人材確保)
- ⑤評価と課題

## ①現状調査結果

3回のアンケート調査の結果

- ・スピーチロックが身体拘束行為である事への理解が薄い
- ・スピーチロックが多いと感じる

## 具体的には

- ・「ちょっと待ってて」
- ・「座ってて」
- ・「ダメでしょう」
- ・「一人で歩かないで」
- ・「早く食べて」

上記5つが特に多い

## スタッフはどう感じているか？

- ・精神的疲労、ゆとりがない、人員不足
- ・認知症利用者対応の知識不足
- ・事故防止と業務優先
- ・一部のスタッフ、注意できない
- ・○失礼な言葉... 反省しなければ...
- ・○ゆとりを持つ事が大事
- ・○このままではいけない何とかしなければ...

### スピーチロックをなくす(少なく)するには

- スタッフの意識改善が必要
- 業務の改善(業務の流れを見直す)
- スタッフ間の啓発(気軽に注意できる関係)
- 人員・ゆとりの確保
- スピーチロック頻発時期の検証

### ②外部研修・各種勉強会他

- 外部研修(認知症ケア研修等):7件、計16名参加
- 各種勉強会(施設内研修)他:7回実施
- 手順書類の作成  
身体拘束ゼロ宣言対応マニュアル  
認知症対応マニュアル

(平成20・21年度実績)

### ③スタッフの意識改善

- アンケートに考察を加える(どうしたら削減できるか考える)
- アンケート集計結果の公表(現状の把握、意見交換)
- 啓蒙活動(毎朝の申送時の唱和による意識付け)
- 評価表による効果確認と上司ヒアリングによるフォロー

### ④法人としての取り組み(人材確保)

- マイナビ登録(学生の為の就職情報サイト)
- 就職セミナー出展
- スタッフ紹介キャンペーン
- 非常勤職員の給与向上 他

### ⑤評価と課題

#### (1)「言葉づかひの適正に関する評価基準表」による評価(20年度)

言葉づかひの適正に関する評価基準表			20年	20年	20年
A 誤らざる言葉	B 注意を要する言葉	C 禁句	6月	11月	3月
言葉使用 ・ちょっと待って下さい 下さいね	誤使用禁止 ・ちょっと待ってね	誤使用禁止 ・ちょっと待ってなよ	A	A	A
			B	B	B
			C	C	C
<参考>介護・看護職のための言葉づかひチェックリスト/医歯薬出版/有馬良建著 日常生活全般 22項目 食事介助時 17項目 入浴介助時 11項目 排泄介助時 15項目 計 65項目の言葉についてチェック。					
※すべて「A」なら195点。全介護職員が150点以上をめざす。					

結果:スタッフ25名中13名が150点以上:達成率52%

#### (2)スピーチロック有無のチェック(21年度)

5つのスピーチロックに対して各ユニットリーダーが使用の有無について年3回チェック。

スピーチロックに該当する言葉づかひを介護職員一人ひとりが使用していなければ100%

6月の30% → 3月には**100%達成**

## 課題・考察

- 削減効果はあるものの、現実的な廃止には至っていない。100%廃止は困難であるが可能な限り近づけるよう意識継続が必要である。
- 最終的には高齢者個別理解!!
- ゆとりを欠く業務から感情的にもなる。スタッフの意識面への依存だけでは限度がある。(人間は不完全な動物である「理性の限界」)
- 間接処遇など可能な業務は合理化・効率化をはかり現実的なゆとりを確保し、質の向上も併せ得る。



ご清聴ありがとうございました

