

テーマ：認知症看護の質向上と認知症ケア加算取得への取り組み

施設名：東京医科歯科大学医学部附属病院 氏名：小松佳子

### 【概要】

当院利用患者の居住地の高齢化率は上昇傾向にあり、高度先進医療を受ける認知症高齢者患者の増加が予測される。2014年の看護部内における「せん妄患者のケアの質向上」活動は継続されず、2016年に誕生したユマニチュードインストラクター任せの状況が散見され、現場の実践力の向上につながっていない。認知症看護認定看護師がいない中、認知症ケア加算の取得を目指し、教育担当として2017年度に認知症対応力向上研修受講者を募り、24名誕生したが加算要件には満たなかった。

そこで、認知症対応力向上研修修了者とユマニチュードインストラクターからなる『オレンジケアワーキング』チームを結成し、4つのグループに分けて、①認知症ケアに関する手順書作成②認知症ケア加算対象者スクリーニングシート作成③標準看護計画作成④スタッフへの研修会資料作成に取り組み、関係する診療科や事務部門の協力を得て試案はほぼ完成した。次年度は、看護部の正式なチームとして『オレンジケアチーム』を設置し、活動を継続して認知症ケアの充実に取り組むこととなった。看護部全体への啓蒙活動として、「認知症サポーター養成研修」を開催して約20%の看護師が参加し、3か月後評価では学んだことを実践できていたことより次年度も継続していく。また、認知症ケア加算Ⅰ・Ⅱ取得を病院長ヒアリングにおいて増収案として提案し、多職種からなるワーキングの設置を依頼し今後準備を進めていく予定である。

### 【背景】

当院利用患者の居住地の61.5%が23区内で、高齢化率が高い地区が多く、60歳以上の患者が61.5%、80歳以上の患者が12.8%占め、年々増加傾向にあり高度先進医療を受ける認知症高齢者の増加が予測される。これまで看護部では、2014年に「せん妄患者のケアの質向上」に取り組み一定の効果はあったが、継続した取り組みができていない。2016年にはユマニチュードインストラクター2名が誕生し、4～5件/日のコンサルトを受けて現場の認知症・せん妄患者への対応支援を行っているが、インストラクター任せの状況が散見され、スタッフの実践力の向上につながっていない。昨年度、教育担当副部長として2016年度導入された認知症ケア加算取得Ⅱを目指し認知症看護対応力向上研修の受講を積極的に募り、現在24名が研修修了した。しかし、加算取得要件を満たすことはできず、研修修了者は現場の認知症看護の実践力向上に向けて主体的に行動できていない現状がある。そこで、認知症看護の質の向上と、認知症ケア加算Ⅰ取得を見据えた認知症ケアチームの体制づくりも併せて取り組んでいく必要がある。

### 【実践計画】

1. 認知症ケア加算Ⅱ取得に向けた認知症対応力向上研修受講者を各部署複数名設置できるよう育成する
2. 各部署内で認知症看護について推進できる人材の育成と看護部全体への啓蒙活動を行う。
3. 認知症ケア加算Ⅱ取得要件となっている各種手順書を作成および改訂する。
4. 認知症ケア加算Ⅰ・Ⅱの取得について、病院上層部へ提案する。

## 【結果】

1. 認知症対応力向上研修修了者が複数名いない部署の看護部長に必要性を説明し、研修参加への人材の選出を依頼して、2018年度で認知症看護対応力向上研修修了者36名(2017年度24名)誕生した。しかし、人事異動の関係で2019年度登録可能な者は30名(9名不足)であり、複数配置が困難な部署が7つ残った。研修修了者の名簿を看護部長および総務担当副看護部長へ情報提供し共有したが、人事異動への反映は困難であった。
2. 認知症看護の質向上と認知症ケア加算取得を目的として、認知症対応力向上研修修了者とユマニチュードインストラクターからなるオレンジケアワーキンググループを結成し、①認知症ケアに関する手順書作成②認知症ケア加算対象者スクリーニングシート作成③標準看護計画作成④スタッフへの研修会資料作成の4つの課題に取り組み、標準看護計画以外はまだ完成されていない。また、8月に全看護職員対象に「認知症サポーター養成」研修を開催し、全看護師の22%(164名)が参加し、参加した看護師の3か月後評価では64%(101名)の回収率で、そのうち92%が認知症患者に対する認識の変化がみられ(図1)、他者にも勧めたい研修との評価(図2)であった。認知症の方への対応の心得10項目について95%以上の看護師が実践していた(図3)。
3. 各種手順書等の作成については、認知症ケア加算対象者のスクリーニングに関して医事課・医療情報部と老年内科医師の協力を得て、認知症ケア手順書はリエゾンチームと老年内科医師の協力を得て作成中である。認知症看護認定看護師教育機関受講修了者と精神看護専門看護師からのアドバイスを得ながら検討した。
4. 1月末の病院長ヒアリングにおいて、増収案として認知症ケア加算取得Ⅰ・Ⅱについて提案し、必要な人材の確保と病院としての多職種からなるワーキングの設置を依頼した。

## 【評価及び今後の課題】

認知症看護の質向上については、「認知症サポーター養成研修」参加者の認識および行動に変化をもたらし、研修後の実践につながっていることから、引き続き同研修を開催し、新採用者は必須研修、看護助手も対象とするなど多くの看護職員が受講できる機会を設定していく。さらに、高度先進医療を提供していく中での認知症看護について、事例検討など研修内容を充実していくことも今後の課題である。そして、オレンジケアワーキングの活動により、オレンジケア＝認知症ケアが周知され、高度急性期病院においても認知症ケアの重要性が理解され、次年度、正式な看護部内チームとしてオレンジケアチームが設置されることとなった。引き続き活動を継続して、認知症ケアを充実させていく必要がある。今回取り組んだオレンジケアワーキングの組織化がうまくいった要因としては、メンバーが認知症看護に関心が高く、目的を達成するための専門知識を共有することができ、メンバー構成が看護管理者58%、ジェネラリストラダーⅢ/Ⅳ38%と課題に対して自己の能力を発揮できるスタッフィングであったことが大きいと評価する。また、ワーキングメンバーのモチベーションの維持への支援として、副看護部長が多職種との繋ぎの役を担いグループリーダーを支援したこと、グループ間の情報共有への支援として他グループの進捗状況の橋渡しを行うことが大切であると実感した。

認知症ケア加算取得については、認知症ケア加算Ⅱの要件である各部署研修修了者複数名育成は、部署の人員不足や繁忙な状況から研修修了者を育成できなかった。次年度は、オレンジケアチームが設置され、各部署1名参加することとなるため、チームメンバーに研修を受講するなどより計画的な研修受講計画を提案していく。認知症ケア加算Ⅰについては、引き続き医師・事務職員と協力し、認知症ケア加算Ⅰを見据えた病院内ワーキングの設置に向けて取り組んでいく必要がある。

【資料】

● 「認知症サポーター養成研修」受講後 3 か月アンケート結果

回答率：64% (101 名/164 名)

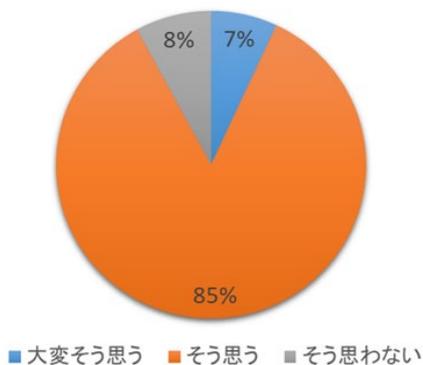


図 1. 研修受講後の認知症患者に対する認識の変化の有無

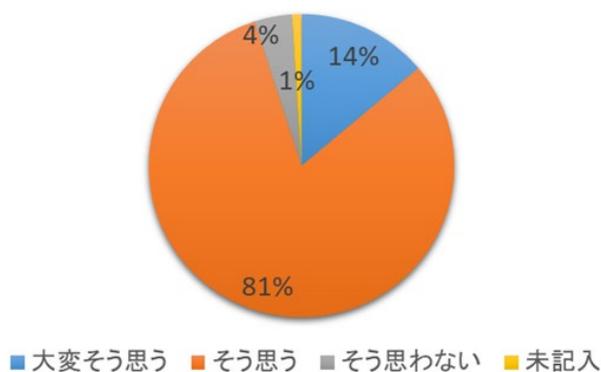


図 2. 他者にもこの研修を薦めたいか

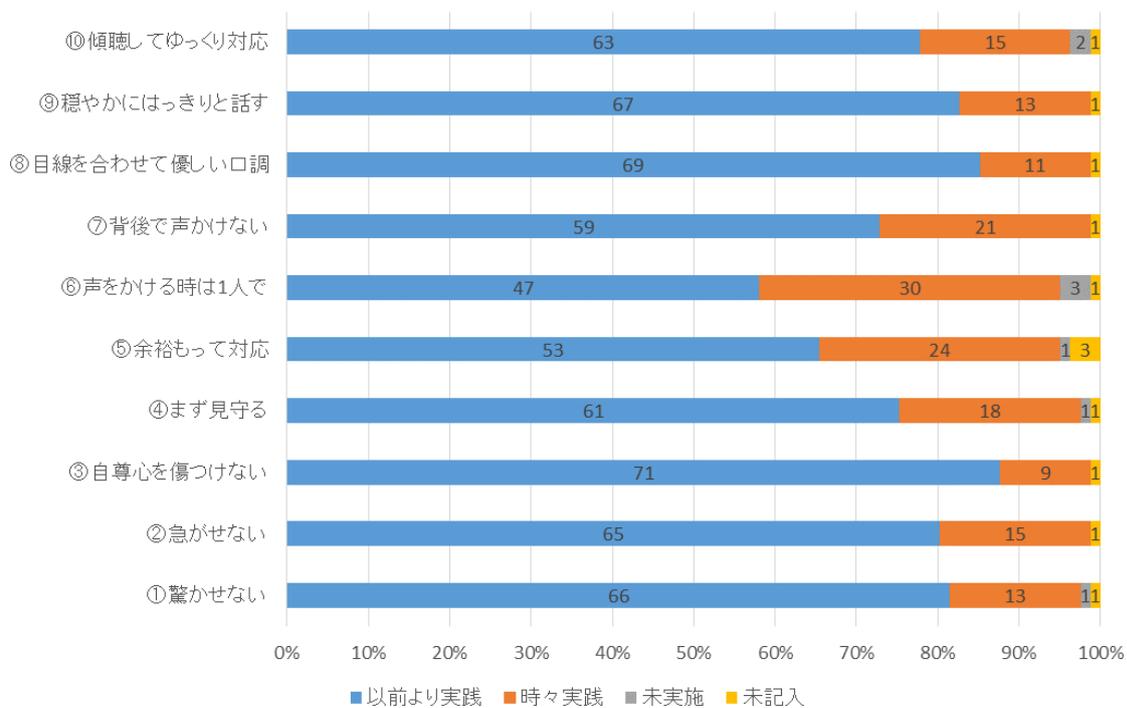


図 3. 「認知症の方への対応の心得 (10 項目)」実践状況