The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	既存プライイェムの生活・居住ユニットケア導入プロセス : デンマークのヨアツホイ（Hjortshøj）介護型住宅の実践から
Author(s)	石黒, 暢
Citation	IDUN ー北欧研究ー. 2007, 17, p. 207-226
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/95576
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

既存プライイェムの生活・居住ユニットケア導入プロセス

― デンマークのヨアツホイ (Hjortshøj) 介護型住宅の実践から ―

石黒 暢

1. はじめに

日本では2003年の介護報酬見直しにより，新設の特別養護老人ホームは原則として全室個室・ユニットケアの小規模生活単位型特養ホーム（新型特養）となった．老人保健施設や介護療養型施設においてもユニットケアに取り組む施設が増えている．既存の施設でユニットケアを実践するために，内部に工夫を施したり，改修したりするケースも増えている．その際，どのようにユニットケア導入を進めていくのかは，各施設で模索している状況である．ユニットケア導入を決定してからそれを実現するまでのプロセスは，ユニットケア開始後の成否を左右する．例えばトップダウン方式で施設長が独断で計画を進めることは，ユニットケアに対する職員の理解を十分深められないことにつながり，職員の不安感と不満足感を助長することもありうる．それでは既存施設でユニットケアを導入するためには，何を目指してどのような手順・計画プロセスをたどって実践へと進めていけばよいのであろうか．

デンマークにおいても1990年代後半から，いわゆる古いタイプのプライイェム (plejehjem) や介護型住宅 (plejebolig)[1] から，日本のユニットケアに類似した生活・居住ユニットケア (leve- og bomiljø) を取り入れた介護型住宅への転換が盛んに行われている．デンマークの生活・居住ユニットケアとは，十分な広さの住戸数戸とリビング・ダイニングなど共用スペースから成るユニットにおいて，身体介護と家事援助を行うだけでなく，入居者の人間関係，交流を支え，できるだけ自宅に近い生活を可能にするために入居者の自己決定やプライバシーを尊重するケア形態である（石黒 2004：167）．これらのことを可能にするために生活・居住ユニットケアでは従来とは異なる職員の新しい勤務形態・配置を取り入れている．本稿では，デンマークのオーフース (Århus) 市にあるヨアツホイ介護型住宅を事例として取り上げる．ここは古いタイプのプライイェムから生活・居住ユニットケアを実践する介護型住宅へと改修を行ったのであるが，その転換がどのように行われたのかプロセスを分析し，どのような変化を遂げたのかを検討したい．日本の既存の施設がユニットケアへの改修を計画・実施するうえで参考となる一つのモデルになりうると考えるからである．

2. 研究の目的と方法

本研究の目的は，デンマークのある介護型住宅が旧タイプのプライイェムから生活・居住ユニットケアを提供する介護型住宅へと改修するプロセスを分析するとともに，ケア理念の変容を明らかにすることである．

研究の方法であるが，本研究はヨアツホイ介護型住宅の関係者へのヒヤリング結果と，当住宅の生活・居住ユニットケア導入に関する報告書を中心とした文献の分析に基づいて行う．

施設の選定にあたっては，生活・居住ユニットケアのプロジェクトについて書かれた文献 (Jensen 2004) を参考にし，施設生活・居住ユニットケアの導入を先駆的に行ったデンマーク全国の施設を選び出して郵送・電子メールによって調査依頼文書を計５ヶ所に送付した．その結果，３施設から承諾の返事を受け取り，そのなかで，既存のプライイェムから生活・居住ユニットケアを取り入れた介護型住宅への転換のプロセスに関する資料を比較的多く残しているヨアツホイ介護型住宅を選び，研究の対象とした．

関係者へのヒヤリングは，以下の日程で行った．

＜2005 年＞

２月７日　コンサルタントのクヌーズ・イーレク・イェンセン氏 (Knud Erik Jensen)（生活・居住ユニットケア導入のコンサルティングを手がけている）

２月８日　ヨアツホイ地区副リーダー (assisterende områdechef) のトリーネ・ピーダセン氏 (Trine Petersen)

＜2006 年＞

８月 16 日　オーフース市健康・ケア部局のクラウス・ラスムセン氏 (Claus Rasmussen) とヨアツホイ地区リーダー (områdechef) のインゲ・ヒーゼゴー氏 (Inge Hedegaard)

８月 18 日　インゲ・ヒーゼゴー氏，トリーネ・ピーダセン氏，グループリーダーのキアステン・オブリング氏 (Kirsten Obling)

さらに2006年11月にはヨアツホイ地区センターのアクティビティリーダーのヘニング・ホルム氏 (Henning Holm) から電子メールによって有用な情報を得た．

3. ヨアツホイ介護型住宅

3.1. ヨアツホイ介護型住宅の概要

ヨアツホイ介護型住宅は，デンマーク第２の都市であるオーフース市（人口294, 273 人（2006 年７月現在））(Århus kommune HP) の北東部のヨアツホイ・スナスコウフース (Hjortshøj-Sønderskovhus) 地区に位置している．オーフース市は介護サービスの地区割りを行い，市を 37 の地区 (plejedistrikt) に分けているが，近年は地区の統合により，業務の一部を統合している．それとともにヨアツホイ地区とスナスコウフース地区の業務の一部が統合されてヨアツホイ・スナスコウフース地区と呼ばれるようになった（ヨアツホイ地区の人口 4, 857 人，スナスコウフース地区の人口 10, 284 人（2006 年７月現在））(Århus kommune HP). オーフース市全体の高齢化率は 12. 1%であるが，ヨアツホイ・スナスコウフース地区の高齢化率は 9. 9%，ヨアツホイ地区は 11. 5%，スナスコウフース地区は 9. 2%と，比較的低い (Århus kommune HP). ちなみにデンマーク全体の高齢化率は 15. 3%である (Danmarks Statistik HP). 原則として各地区に高齢者福祉サービスの拠点である地区センターが１箇所配置されているが，合併後ヨアツホイ地区とスナスコウフース地区の地区センターは存続しているため，ヨアツホイ・スナスコウフース地区に地区センターは２箇所あることになる．地区センターとは，当該地区に住んでいる年金生活者のためのアクティビティセンター（ニーズ判定により認定された人のみが参加できるアクティビティと，地区の年金生活者であれば誰でも参加できるアクティビティとがある)，カフェテリア，ホームヘルプセンター，居住施設などを備える複合施設で，市内に 25 箇所ある．

ヨアツホイ介護型住宅はヨアツホイ地区センターの一部である．オーフース市中心部から約 10 キロ離れたところにあり，周囲には広大な畑が広がり緑が多い地域である．ヨアツホイ介護型住宅はオーフース市で最初に生活・居住ユニットケアを取り入れた住宅である (Århus kommune 2005: 41). 地区センターの敷地内の独立した平屋建ての建物３棟からなっており，各棟が１つのユニットになっている．３棟はドアと小さなスペースを隔ててつながっており，簡単に行き来ができる．入居者数は２ユニットが各９人，残りの１ユニットは 10 人である．介護型住宅の入居者は要介護度が高い人が多い．入居を希望する人（またはその家族等）が居住地区の地区センターに申請すると，判定員が申請者宅を訪問し，入居判定を行う．このとき申請者の家族やかかりつけ医が同席してもよい．入居が必要と判断されると，申請者は待機者リストに名前を連ねる．住宅に空きが出ると，ニーズが最も高い人から優先的に入居することになる．

2006 年８月現在のヨアツホイ介護型住宅の入居者は女性が 24 人，男性が４人であった．原則的に各ユニットに固定的に専属の職員がついており，入居者の日

常生活をサポートしている．職員は７時から 22 時までは各ユニットに２人配置されており，夜間は３つのユニット全体で２人だけになる．

ヨアツホイ介護型住宅には入居者・家族委員会 (beboer- og pårørenderåd) がある．これは介護型住宅の住民と家族から組織され，介護型住宅の運営に大きな発言権をもつ．2001 年にはすべての介護型住宅やプライイェムに入居者・家族委員会を設置することが国レベルで法制化 (lov om tilsyn med indsatsen overfor ældre med videre) され，2002 年から実施されている (Socialministeriet, Institut for Pensions- og ældrepolitik 2002: 12)．またヨアツホイ地区センターには利用者委員会 (brugerråd) がある.[2] 利用者委員会とは，当該地区に住む 60 歳以上の住民と早期年金受給者のなかから２年ごとに選挙で９人の委員が選ばれるものである．1990 年にオーフース市議会が，すべての地区センターに利用者委員会を置くことを決定し，設置されるようになった．利用者委員会の目的は，市の高齢者施策が地区レベルで地区住民の利益になるよう保障することである．利用者委員会は地区センターの事業や一部の予算，人事についても影響力を有している (Århus kommune HP).

3. 2. 生活・居住ユニットケア導入の背景

デンマークでは高齢者の介護サービスと居住機能を結びつけた入居施設からの脱却がすでに 1980 年代後半から行われており，その一環として，1987 年に高齢者住宅法（ældreboligloven, 現在は「非営利住宅法」(almenboligloven）に統合されている）が施行され，1988 年の社会支援法（bistandsloven, 現在は「社会サービス法」(lov om social service) に改正されている）改正により，プライイェムの新設が禁止された．高齢者住宅に住む介護が必要な高齢者には，ホームヘルプなどの在宅サービスが提供され，これは一般の住宅に住む高齢者と同様の条件である．しかし，住まいと在宅サービスの拠点とが離れることによる要介護度の高い高齢者の不安が増大し，社会的交流の不足などの問題が顕在化してきた．このような背景を受け，デンマークでは 1996 年１月１日から介護型住宅改革 (plejeboligreform) が施行され，高齢者住宅においても従前のプライイェムと同様の安心感を得られるように，ケアの拠点が住宅に付随している介護型住宅の整備を進めることが明確化された．面積が 15 ㎡以上，専用バス・トイレがあること，車椅子利用者が自由に移動できること，という条件を満たさないプライイェムを介護型住宅に改築することが推奨された．これを受けて 1996 年９月にオーフース市議会はこれらの条件を満たさない市内のプライイェムの住戸 457 人分とショートステイ用住戸 77 人分を改築することを決めた．計画では 2001 年末までにすべての改築を終えることとなっていたが，利用者や職員の参加のもとに計画が実施されたため，より長い時間がかかり，計画の終了が 2003 年に延期されることとなっ

た (Hjortshøj lokalcenter 1999b: 5).

ヨアツホイ介護型住宅の前身であるヨアツホイ・プライイェムもオーフース市のこの計画により，改修対象となった．ヨアツホイ地区センターのアクティビティリーダーであるホルム氏提供の資料によると，改築前のヨアツホイ・プライイェムは，長い廊下に約 13 ㎡のワンルームタイプの住戸が並び（2フロアで 23 戸あった），バス・トイレも共同という旧式のものであった．改築により，敷地内に新しく 28 戸の介護型住宅を建設し，プライイェムの建物は地区センターの事務室等に転用されることとなった．地区センターのリーダー職はできるだけ早い段階から計画に携わり，ハード・ソフトの両面において納得のいく形を作り上げようと立ち上がった．

3.3. 生活・居住ユニットケアへの転換のプロセス

地区センターのトップである地域リーダーのヒーゼゴー氏は，新しい介護型住宅の設計というハード面を描出する前に，その内部で営まれる高齢者の生活とそれを支えるケアの理念について勘案しなければならないと考え，ソフト面の議論から始めることとなった．計画に当たっては，生活・居住ユニットケアについて詳しいコンサルタントを依頼し，全段階において関わってもらうこととなった．

1997 年 9 月にはプロセス全体に関わる建設委員会を立ち上げ，最初の会議が開かれた．また，1997 年 9 月と 10 月には専門家を招いてプライイェムの入居者，家族，職員を対象とした，将来の介護型住宅に関するセミナーを開催した．また，1997 年 10 月には職員と利用者委員会を招いて「夢のミーティング」(drømmemøde) が開かれた．ここでは自分たちの夢であり理想である地区センターやその一部である介護型住宅のあり方を自由に発表し，意見交換を行った．続けてブレーンストーミングの機会が設けられ，新しい介護型住宅のヴィジョンがさらに深められた．これらのプロセスは，介護型住宅のハード面と生活・居住ユニットケアの中身（ソフト面）について，より具体的な方向性を定めるためのプロセスと位置づけられている (Hjortshøj lokalcenter 1999a: 15).

1997 年 11 月には建設準備室が設計事務所と最初のミーティングを行い，設計について話し合いがもたれた．

1998 年 3 月にはコンサルタントのもとでリーダー職のセミナーが開かれ，職員が介護だけでなく，入居者の人間同士の関わりを調整・支援する能力を開発していくことの重要性が確認されるとともに，下記のような生活・居住ユニットケアの価値基盤 (værdigrundlag) が定められた (Hjortshøj lokalcenter 1999a: 11).

1．私たちは皆，自分で物事を決定するプライベートゾーンを必要としています．
2．私たちは皆，共用スペースにおいて共同性 (fællesskab) を必要としており，そこで物事は共同で決定されます．
3．私たちは皆，コミュニティにおいて影響力をもつことと交流を必要としています．
4．私たちは皆，自分たちの周囲の世界において影響力をもち様々な経験をすることを必要としています．

高齢者や家族が理解しやすい文体で書かれているが，内容のポイントを整理すると，これらの価値基盤は次の３要素に集約されるだろう．一つはプライバシーの重視である．入居者のプライベートゾーンを確保し，入居者の生活を尊重するということである．二つ目に挙げられるのは共同性の確保であり，ユニットにおいて他の入居者や職員と交わりながら生活を送ることを意味している．最後に挙げられるのは自己決定の尊重である．プライベートゾーンにおいても共用スペースにおいても自己で物事を決定したり，意見を表明したりする権利を保障するということである．

1998 年６月にはリーダー職グループが計画を進めていく上での組織について議論し，組織図が作成された（図１）．1998 年９月に立ち上げられたプロジェクトグループは，建設準備室の下にあり，利用者，職員，リーダー職から組織されている．その任務は，諸グループの作業を割り当て，プロジェクト全体のコーディネートを行い，情報資料を作成すること，そして「価値ワーキンググループ」（後述）の報告書をまとめることである．

プロジェクトグループの下にある価値ワーキンググループは，1999 年１月に立ち上げられ，報告書を完成させた同年５月までの約４ヶ月半の間，生活・居住ユニットと地区センター全体の基本的な考え方の枠組みをテーマ別にまとめる作業を行った．価値ワーキンググループは職員，利用者，プライイェム入居者，入居者・利用者の家族から構成されていた．これに先立ち，２回の準備ミーティングが設定された．第１回目は 1998 年 12 月に職員と利用者委員会が参加して，新しい地区センターのあり方についてのブレーンストーミングを行った．プロジェクトグループはそれを基に価値ワーキンググループが取り組むテーマを導き出した．第２回目は 1999 年１月に開かれ，職員と利用者，家族が出席するなかで，① 生活・居住ユニットと地区センターの計画とヴィジョンの提示，② コンサルタントのヨアト・ハンセン氏 (Hjorth-Hansen) のレクチャー，③ 今後の利用者・家族・職員の協力関係についての提示が行われた．その約１週間後に職員，利用者，家

族が参加できるミーティングが開かれ，プロジェクトグループが，価値ワーキンググループの取り組むテーマを発表した．募集していた価値ワーキンググループのメンバーはこのミーティングで締め切られたが，最終的に54人がメンバーとなった．メンバーのうち最も多いのは職員であり，次に多いのが利用者，プライイェムの入居者で参加したのは２人，入居者・利用者の家族は８人であった（ホルム氏提供情報による）．メンバーは８つのグループに分かれて各テーマに取り組むことになった．テーマは以下の通りである．

① 労働時間と人員配置
② ミーティングの設定と協力体制
③ 財政，家族・利用者・職員の協力体制，ユニットのインテリア・エクステリア
④ 横断的な連携，能力と責任
⑤ ユニットにおける日常生活
⑥ カフェ
⑦ ボランティア
⑧ アクティビティ

各グループはそれぞれが自由にミーティングの時間や回数を設定することになっていた．ミーティングに出席した職員は合計12時間まで手当てが支給された．

また，価値ワーキンググループのメンバーには，コンサルタントであるヨアト・ハンセン氏による研修に参加する機会が与えられた．利用者と家族は２日間，職員は５日間の研修を受けることが義務付けられた．

1999年３月には中間報告会が開かれ，ワーキンググループの進行状況が報告された．これを受けてプロジェクトグループは４月に「新しい文化に向かう ヨアツホイ地区センター ― プライイェムから生活・居住ユニットへ ― 」というタイトルのニュースレター第１号を発行し，中間発表の内容を職員，利用者，家族に対して公表するとともに，意見や提案があれば価値ワーキンググループに連絡をとるように呼びかけた．ワーキンググループのミーティングが公開されていたため，実際に地区センターを利用している高齢者や利用者委員会のメンバーなどがミーティングに出席し，意見表明することもあった（ホルム氏からの情報による）．５月の最終報告会においては，各グループからの最終報告が行われるとともに，報告書がプロジェクトグループに提出された．プロジェクトグループはこれらをまとめ，最終的な報告書を作成し，協働作業室と利用者委員会に提出して採択された．

1999年秋には建築が最終段階を迎え，職員の勤務体制やケアの実践計画等など

も定まってきた．職員に対する最終的な研修がさまざまなテーマにおいて実施された．1999年末には建物が完成し，2000年1月4日に入居が開始された．改築前のプライイェムに居住していた21人全員が新しい介護型住宅に移動し，残りの住戸には新しい入居者が入った．（計画開始から入居，入居後のフォローアップまでの流れは図2の計画表を参照．また介護型住宅の平面図は図3を参照のこと）

3.4. ケアの「新しい文化」

改築後のヨアツホイ地区センターは，事務部門，アクティビティ部門，介護部門に分かれており，介護部門がさらに介護型住宅部門と在宅介護部門に分かれている．このうち本章では本稿の主要なテーマである介護型住宅に絞って論じていく．

改築されたヨアツホイ介護型住宅は，それぞれ10戸，9戸，9戸からなる3つのユニットから構成されており，プロジェクトグループがまとめた最終報告書に基づいた体制での運営が開始された．ユニットケアへの転換によってケアの「新しい文化 (en ny kultur)」の創造が企図されている．この3ユニットにおける介護は改築前のプライイェムのケアとどのような違いがあるのだろうか．これについては次のようにまとめられている (Hjortshøj 1999a: 10).

<u>改築前のプライイェム</u>

プライイェムでは職員はまず入居者の障害について考える．

- 入居者の無力さ
- 身体的ニーズ
- 職員が入居者をもてなす
- 入居者が静かであると満足しているとみなし，入居者の意見が出ないことを目指す

プライイェムの24時間のリズム：

私たちは個別のニーズを満たすことを目指している．入居者の生活行為の大部分は，もっとも多くの職員が働いている7時から14時までに行わなければならない．

<u>改築後の生活・居住ユニット</u>

ユニットで職員はまず入居者に何ができるのかを出発点として考える．職員が考慮するのは，

- プライベートスペースにおける入居者の自己決定を尊重すること

・入居者の社会的交流の能力
・日常の大小のできごと
・ユニットの入居者間の人間関係

ユニットの24時間のリズム：

上記の４点を満たすためには１日の間の職員の配置をもっと均等にしなければならない．職員の大きな任務の一つは入居者の交流を促して，各ユニット内の諸事項について皆で決定できるよう支えることである．生活は当然のことながら午後や夜間も続いているので職員の配置をもっと均等にしなければならないし，職員がもっと職域を超えて仕事をすることが必要である．

職員の均等な配置によって，入居者のニーズにより柔軟に対応できるようになり，入居者が自己決定をする範囲を広げることになる．従来は午前中に行っていた行為を午後や夜間にも行うことができるのである．

ここで提示されているのは，新しい入居者像であり，入居者と職員の新たな関係づくりである．入居者を弱いもの，援助する対象という受動的な立場から，可能性を秘めた主体として認識の転換を行い，それとともに職員の関わり方を変えていくことが求められてきた．

また具体的な勤務体制のうえで必要とされる最も大きな変更は，１日の職員勤務体制の組み方である．従来は日勤職員が出勤する７時頃から日勤職員が帰宅する14時頃までに日常業務の大半が集中していたが，それは職員側の都合によるもので，入居者の希望に沿った生活リズムでないという反省から，出来る限り職員の配置が１日を通じて均等になるように工夫がなされた．各ユニットに日勤職員は７時～15時勤務と８時～14時勤務の２人，準夜勤職員が14時～21時（または22時）と15時～23時の２人，深夜勤については３つのユニット全体で23時～翌朝７時勤務が２人となっている．土日は日勤職員・準夜勤職員とも，３つのユニット全体で５人配置され，深夜勤職員は平日と同様２人となる．このような職員配置は入居者の生活における自己決定を支える役割を果たす．原則的に朝起きてから夜寝るまでの間の職員配置が均等であるため，例えば夜にシャワーをあびたいなどの希望をかなえられるようになった．また，職員が出来る限り同じユニットに配置され，入居者と固定的な関係を続けられるように配慮するが，職員の休職などによる人員不足の時には別のユニットに入って手伝ったりすることもある(Hjortshøj lokalcenter 1999a: 29).

また「新しい文化」においては入居者のQOL（人生の質）を高めるために入居

者自身が何を望んでいるのかに焦点を当てる (Hjortshøj 1999a: 10). 特にプライベートな時間と，他人と共に過ごす時間とのバランスに配慮する．つまり，入居者が一人で過ごしたいときにはそれを尊重するが，他の入居者や職員と一緒に時間を過ごしたいときにはそれを可能にし，入居者間の交流を促進し，心の通い合う空間と時間を作り出す役割を職員が担うのである．例えば入居者たちがテーブルのところに集まっているときには会話を媒介することを心がける．地区リーダーのヒーゼゴー氏が次のようなエピソードを話してくれた．

「生活・居住ユニットケアが始まった頃には，職員もまだ入居者の社会性を高める援助をすることがどういうことかよくわかっていませんでした．あるユニットで数人の入居者と２人の職員が一緒に午後のコーヒーを飲んでいたときにこんなことがありました．職員の一人は 14 時出勤の準夜勤職員で，ユニットに到着してすぐにコーヒーの輪に加わっていたのですが，そのうちにふと時計を見て『さあ，仕事にかかろう！』と言って立ち上がったのです．すると一緒にいた入居者は急に不安になりそわそわとし始めました．彼女が仕事にかからなければならないのなら，私たちもここにのんびり座っているわけにはいかない，どうしよう，と，特に認知症の高齢者たちは不安にかられて，いても立ってもいられなくなったのです．これは介護職員の好ましくない言動の典型といえます．こういうときには黙ってさりげなく立ち上がってその場の落ち着いた雰囲気や会話を邪魔しないように配慮しなければなりません．介護そのものだけでなく，このような入居者の交流の場における適切な言動を常に考えながら職員は働かなければならないのです．」

このように人間同士の交わりを伴う生活の場における職員の技量が試されているといえる．これらの援助技術は従来のプライイェムではあまり重視されていなかったものである．

ほかにも，ユニットの介護職員が入居者の生活に一貫して関わるために洗濯・掃除・料理などすべての業務を担当することや，食事作りに重きを置き，食事メニューにユニットの入居者の意見を取り入れてユニットごとに夕食を作ることなど，プライイェム時代からの変更点は多く見受けられる．長年介護の仕事をしている職員には，ケア理念・実践に関わる発想の大きな転換が必要であり，一朝一夕に変えることは難しい．

4. 考察

ヨアツホイ地区センターにおけるユニットケア導入プロセスの特徴として次の３点が挙げられるだろう．

まず，計画開始から完成まで約３年間と非常に長い時間をかけて多大な労力をはらって計画を進めている点である．地区センターの関係者と利用者，住民が手を取り合って合意形成を重ねながら納得のいく計画を作り上げるためには，じっくりと腰を据えて時間をかけて進めていくことが不可欠である．さらに計画の進め方は非常に組織的で，どのような組織でどのような計画表に基づいて遂行するかを明確に打ち出し，用意周到に手順を踏んで着実に進めている．

第２に，改築計画においてはトップがその大半を形作るのではなく，職員や利用者，その家族をも巻き込んだ形で進められたということである．職員の参加を保障することは，ただよいアイディアを広く募って取り入れるということ以外に，新しい介護文化と価値への職員の理解をより深め，新しい環境と体制の中での業務をスムーズにするという効果が考えられる．前述のように，古いケア理念や方法論からの脱却には時間がかかるからである．生活・居住ユニットケア開始１年後に書かれた報告書 (Hjortshøj lokalcenter 2001: 35) には，特に価値ワーキンググループにおいて職員が新しいケアの方法論や考え方について議論を行った経験が役立っていることが言及されている．

利用者（とその家族）が計画段階に参与する機会を保障することは「ユーザー・デモクラシー」(brugerdemokrati) の一環であり，デンマークの社会保障分野で広く行われていることである．ユーザー・デモクラシーとは「高齢者福祉，育児，初等教育，中等教育，医療といういわゆる社会保障における公共サービスを享受する特定のユーザー（利用者）を，地方自治体の政策決定および実施過程に直接参加させる概念」（朝野 2005：ｉ）である．ヨアツホイ介護型住宅の改築計画では，利用者委員会を組織図に位置づけて，計画の諸段階に組み込むことで，利用者参加を確実にしている．例えば，建設準備室，プロジェクトグループ，価値ワーキンググループには利用者委員会のメンバーが参加しており，また価値ワーキンググループの報告を受けてプロジェクトグループがまとめた最終報告書を承認するのは，職員から構成される協働作業室と利用者委員会であった．この方法論はデンマークのユーザー・デモクラシーを「それぞれの公共サービスごとにユーザーを特定し，ユーザーボードを設置することで，政策決定，実施過程での市民参加をより容易にする概念」（朝野 2005：viii）とする説明に一致している．しかしヨアツホイ介護型住宅改築計画では，ユーザーボード以外の経路からも市民参加の道を開いている．価値ワーキンググループの作業において，グループメンバー以外の地域の一般の利用者や家族も関心があれば価値ワーキンググループのミーティングに数回だけでも参加して意見表明できるとしていた．ユーザーボードのメンバーに固定せず，ゆるやかな形で市民参加の範囲をより広げる形態といえる．

３点目は，計画プロセスに「参加のデザインのワークショップ」（世古 2001：

56）形式の諸要素が随所に取り入れられていたことである．世古（世古 2001）はワークショップ形式を「多くの人々の協働作業を通して固定観念にとらわれない発想と新しい解決方法を見出していくことが可能」な方法とし，その要素として次の４点を挙げている（世古 2001：56，59-61）．

1．対等性の確保
2．合意形成
3．肩書き，社会的立場をはずす
4．楽しさの創造

ヨアツホイ介護型住宅の計画段階では，参加者が対等な立場で意見を出し合い，価値ワーキンググループの作業を受けて報告書を作成することによって合意形成を図っていた．また団体の長であるとか特定の社会的立場である人の意見を特別扱いするのではなく，参加者全員の意見を尊重することの重要性が強調されているとともに（ヒーゼゴー氏へのヒヤリングより），楽しく議論ができるよう様々な工夫がされ，例えば「夢のミーティング」で自分たちの理想の地区センターについて語り合ったり，ブレーンストーミングで楽しく発想を促したりといった手法がとられていた（3.3.参照）．このようなワークショップ形式の協働作業によって生まれたダイナミズムが，改築後の地区センターと住民との関係性にも大いに影響を与えていることが考えられる．

また第３章ではこれらのプロセスを経て開始された生活・居住ユニットケアの「新しい文化」について論述した．これは計画段階の初期に定められた生活・居住ユニットケアの価値基盤 ― プライバシーの重視，共同性の確保，自己決定の尊重 ― （3.3.参照）が基礎となっており，それを土台として価値ワーキンググループがつむぎだした理念と実践がユニットケアの「新しい文化」を形作っている．そこでは入居者はケアの客体ではなく生活の主体として捉えられるとともに，職員は介護そのものだけでなく入居者の社会性を高め，交わりを促進する役割を担うことが明確化されている．これはまさにアナセン氏（Andersen）の提唱する「交わり・ケア原則」(Andersen 1999) に基づく理念であるといえる．（以上を概念図で示したものが図４である．）

5. おわりに

ヨアツホイ地区センターのユニットケア転換プロセスについて検討を行ってきた．地区センター改築にあたってトップからの押し付けではなく，職員，利用者，家族などの参加を保障し，合意を形成しながら少しずつ組織的に計画を進めていく方法は，非常に時間がかかるが，手間をかける価値のある過程であるといえる．よい計画を作成し実践に移すという結果だけでなく，そこに至るまでのプ

ロセスを重視することは，関わる人すべての相互作用を促進し，理解を深めることにつながる．これが地区センターや居住地域に対する愛着を高め，コミュニティの力を高めていくことにもつながっていく．

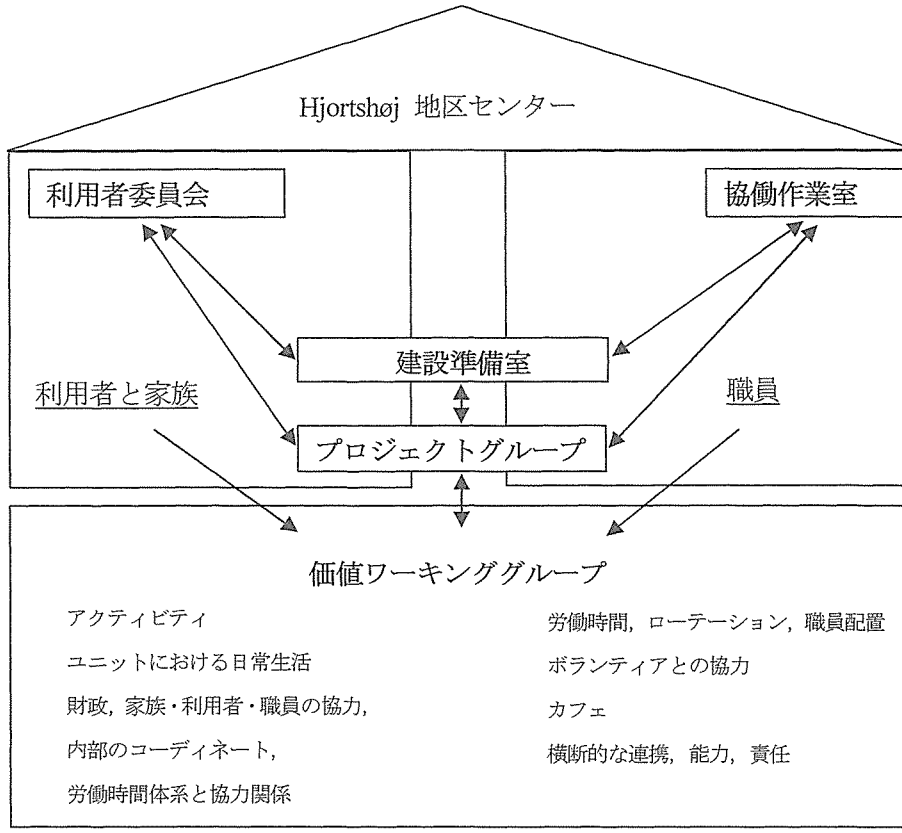
今回の事例は地区センターの介護型住宅であり，公的セクターのものであるため，社会福祉法人運営が主流の日本のユニットケアとは前提条件が違うだろう．しかし，多様な方法でさまざまな意見を引き出しながらユニットケア導入に至ったプロセス，そのような方法によって実現したユニットケアの理念など日本のユニットケア実践に参考になる点も多いのではないだろうか．[3]

(2006.11)

注

1. プライイェムとは，在宅福祉サービスを受けても自宅で生活を続けることができない高齢者が入居する施設．1988年に新設が禁止され，その後多くの既存の施設も高齢者住宅や介護型住宅へと改築されている．介護型住宅とは，介護スタッフの拠点が建物内に配置されている高齢者住宅のことである（3. 2. 参照）．現在残っているプライイェム数は非常に少ないが，デンマークでは介護型住宅を便宜上プライイェムと呼ぶ場合もあるので，注意が必要である．
2. ここでの利用者 (bruger) は，地区センターを実際に利用しているかどうかに関係なく，地区センターの利用者となりうる人々（60才以上または早期年金を受給している地区住民）を指している．
3. 本研究は，平成16年度・18年度科学研究費補助金若手研究（B）を受けて行われた研究成果の一部である．

図１．計画段階の組織図



上の図は準備段階における組織図を示したものである．上記のように，上部組織として建設準備室がある．これらのプロジェクトの組織はもちろん利用者，職員，リーダー職から構成されている．利用者のみで構成されている組織（利用者委員会）や，職員のみで構成されている組織（協働作業室）がある．さらに双方の代表から構成されている組織もある．

プロジェクトグループは一時的な組織である．入居から約半年後に行われる準備期間全体の評価作業が終了した後に組織は解散する．

プロジェクトグループの下に一連の価値ワーキンググループがおかれ，新しいユニットの日常生活に関する具体的な取り組みに関わる上位的な価値基盤を定める．

プロジェクトグループは次の任務を行う．

・価値ワーキンググループの作業を決定する．

・準備期間全体を調整しコーディネートする．

・価値ワーキンググループの作業に関する情報を伝えるニュースレターを作成する．

・協働作業室と利用者委員会が後に認可を行う総合的なモデルを作成する．

(Hjortshøj lokalcenter 1999: 16)

図２．プライイェムから生活・居住ユニットへ ― 計画表 ―

建築準備室

プロジェクトグループ

価値ワーキンググループ

ヴィジョンと目標

1996. 秋　アイディアとヴィジョン
1997. 5　リーダー職レベルの議論
1997. 9　専門家のレクチャー
1997. 9　第１回建築ミーティング
1997. 9　職員への周知
1997. 10　コンサルタントのレクチャー
1997. 10　職員と利用者対象の「夢のミーティング」
1997. 11　建築大学訪問
1997. 11　設計士とのミーティング
1997. 11　グリーンガイド
1998. 3　リーダー職対象セミナー
1998. 3　リーダー職のミーティング，価値基盤の設定
1998. 4　計画案を市議会に提出

基本的価値・目標・戦略

1998. 5　市議会
1998. 6　職員の研修ツアー
1998. 6　職員と家族に価値基盤を提示
1998. 6　リーダー職が組織図を作成
1998. 7　設計図の最終認可
1998. 8　組織図を建設準備室に提示
1998. 9　プロジェクトグループの設置，
価値ワーキンググループの作業について議論
1998. 11-1999. 1　職員の能力開発ダイアログ
1998. 12. 2-1999. 1. 6　価値ワーキンググループについて発表
職員の能力開発ダイアログ後　講習，研修，
研修ツアー
1999. 1. 12　価値ワーキンググループ設置
1999. 3. 24　価値ワーキンググループの中間報告
1999. 5. 26　価値ワーキンググループの報告書提出

作業

1999 春　価値ワーキンググループの報告書のまとめ
プロジェクト全体の評価
報告書の作成
協働作業室への提出

開始

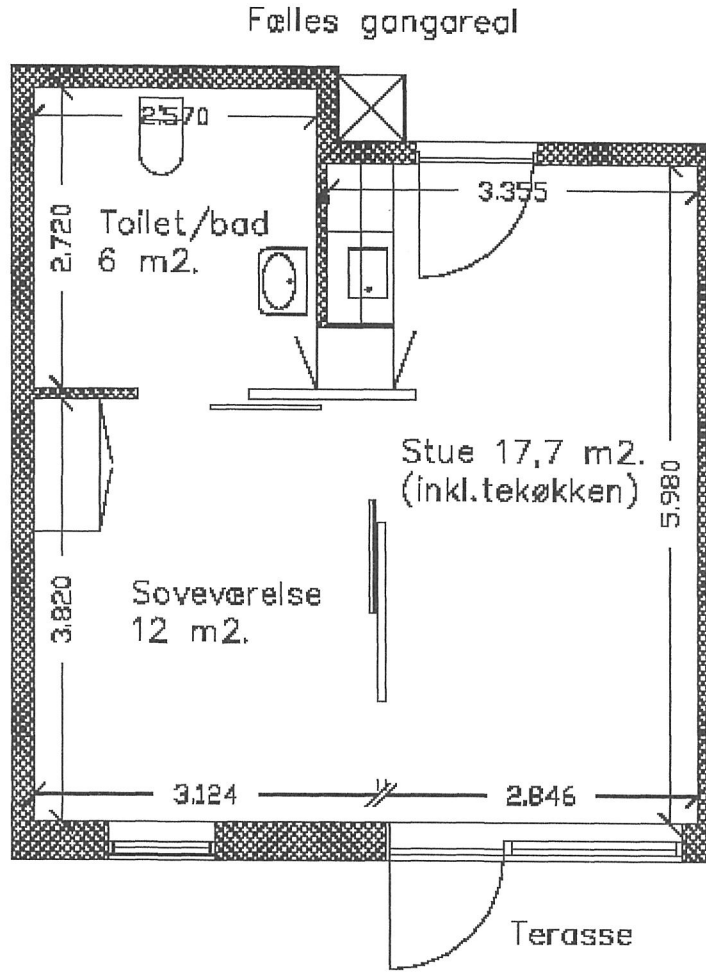
協働研修・チーム編成

追跡

入居
ユニットのスーパービジョン
半年後のフォローアップ，評価

（Hjortshøj lokalcenter 1999: 17 より筆者作成）

図３．改築後の Hjortshøj 介護型住宅の住戸平面図



（出典：ヒーゼゴー氏提供資料）

＜図中のデンマーク語の日本語訳＞

Fælles gangareal：共用廊下

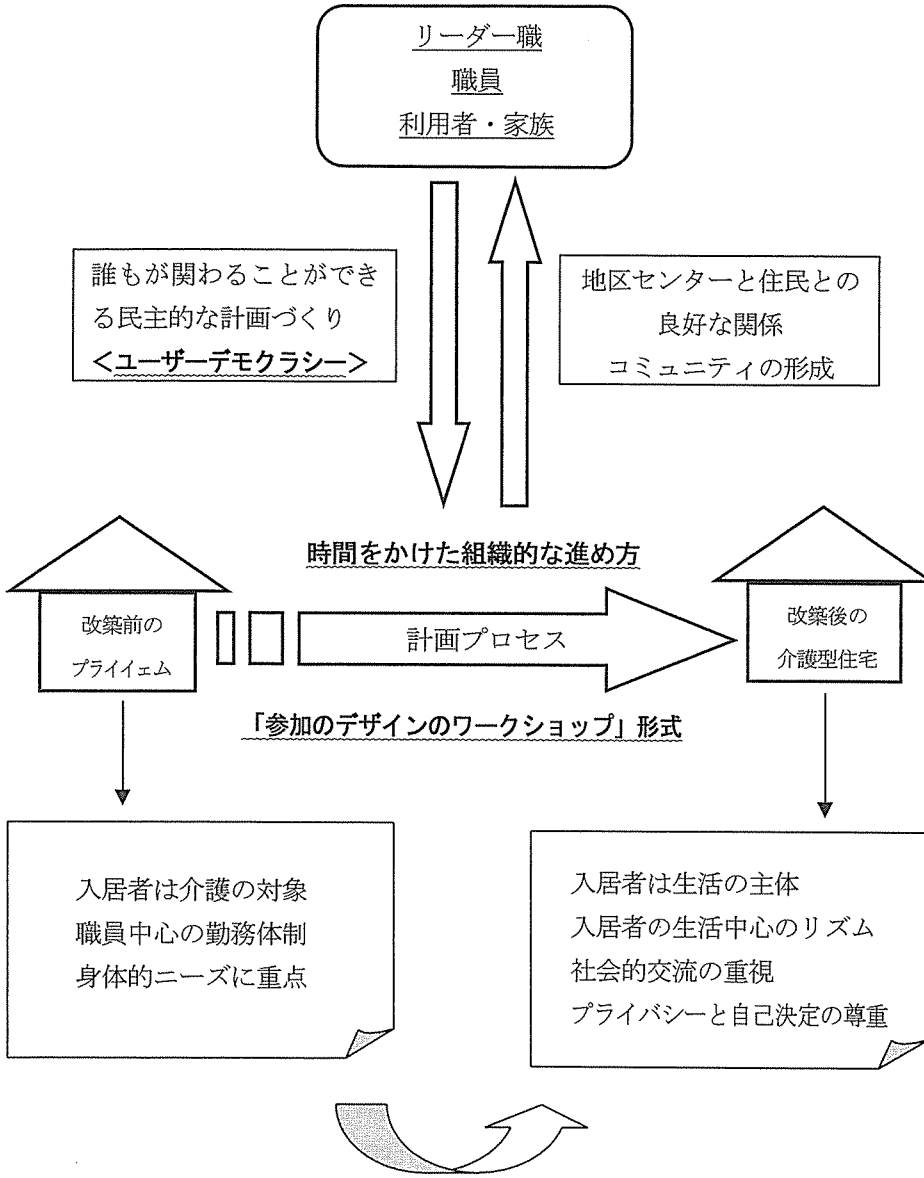
Toilet / bad：トイレ・バスルーム

Soveværelse：寝室

Stue (inkl.tekøkken)：リビング（キチネット（簡易台所）を含む）

Terasse：テラス

図４．ヨアツホイ介護型住宅への転換プロセスの概念図



「交わり・ケア原則」への転換

Omstillingsprocessen fra det gamle plejehjem til leve- og bomiljø

Nobu Ishiguro

Resumé

Den danske ældrepolitik har i de seneste år gennemgået en stor forandring med fokus på beboernes privatliv og selvbestemmelse. I tanken om leve- og bomiljø er der lagt vægt på at skabe rammer, der giver forskellige sociale rum for hverdagslivet. Der ydes hjælp til opretholdelse af et fællesskab og naboskab mellem beboerne, og kontakten mellem beboerne og personalet er også central. Der er flere og flere plejeboliger, som har indført leve- og bomiljøtankegang, og plejeboligerne ved Hjortshøj lokalcenter i Århus er et af eksemplerne. Formålet med denne artikel er at analysere Hjortshøj Lokalcenters omstillingsproces fra traditionelt plejehjem til moderne leve- og bomiljø og gøre det klart, hvad "en ny kultur" i de nye plejeboliger drejer sig om.

For det første skal det konstateres, at omstillingsprocessen strakte sig over lang tid med store indsatser fra ledelsen, medarbejderne, brugerne af lokalcentret og de pårørende. Der blev lavet en organisationsplan og tidsplan, der blev nedsat udvalg og arbejdsgrupper, og projektet foregik på en organisatorisk måde med stor hensyntagen fra ledelsen.

For det andet er det slående, at ikke kun ledelsen blev inddraget i processen, men også medarbejderne, brugerne og de pårørende. Med hensyn til inddragelsen af medarbejdere stod det klart, at værdigruppearbejdet, hvor medarbejdere, brugere og pårørende diskuterede for at udmønte det fastlagte, overordnede værdigrundlag, har skærpet medarbejdernes opmærksomhed over for de nye værdier og gjort dem fagligt forberedte til opgaverne i de nye rammer. Det er også bemærkelsesværdigt, at der var mulighed for brugere, som ikke var medlem af brugerrådet eller værdigrupperne at komme med ideer og kommentarer til arbejdet, hvilket kan betegnes som et fleksibelt brugerdemokrati.

For det tredje kan processen kendetegnes ved de fire elementer af den "workshop", som skal bruges i demokratisk planlægning, og som er en måde at opnå nye ideer og løsninger på med samarbejde mellem flere parterne på. Ifølge Kazuho Seko er der fire elementer: at sikre ligestilling blandt parterne, at skabe

konsensus, at se bort fra social status og stilling, og at processen forløber i en munter atmosfære.

Med henblik på "en ny kultur" i de nye plejeboliger er det klart, at den er baseret på det værdigrundlag, som ledelsen vedtog i den tidligere fase, hvilket kan opsummeres som følgende: respekten for beboernes privatliv, fællesskabet med andre i hverdagen og større grad af selvbestemmelse. På Hjortshøj synes man, at beboerne lever et aktivt liv, ikke et passivt liv, selv om de bliver svækkede og får hjælp til mange gøremål. Jeg kan således konstatere, at "en ny kultur" i plejeboligerne ved Hjortshøj Lokalcenter er en måde at omsætte "samvær-omsorgsprincippet" til praksis på, således som Bent Rold Andersen påpeger, at nutidens ældrepolitik skal fokusere på.

参 考 文 献

Andersen, Bent Rold. 1999. *Ældrepolitik på afveje*. København: Fremad.

Hjortshøj lokalcenter. 1999a. *På vej mod en ny kultur. Udvikling af den moderne plejebolig*. Århus: Hjortshøj lokalcenter.

——. 1999b. *Pjece. På vej mod en ny kultur. Udvikling af den moderne plejebolig*. Århus: Hjortshøj lokalcenter.

——. 2001. *På vej mod en ny kultur. Erfaring og udvikling af den moderne plejebolig*. Århus: Hjortshøj lokalcenter.

Jensen, Knud Erik. 2004. *Leve- og bomiljøer*. Hellerup: Videnscenter på Ældreområdet.

Socialministeriet, Institut for Pensions- og ældrepolitik. 2002. *Baggrundsrapport 1 - Litteraturstudie om trivsel i plejeboligen*. Odense: Socialministeriet, Institut for Pensions- og ældrepolitik.

Århus kommune. 2005. *Jubilæumsskrift med indtryk fra jubilæumsdagen*. Århus: Århus kommune.

朝野賢司．2005.「はじめに」，朝野賢司，生田京子，西 英子，原田亜紀子，福島容子．『デンマークのユーザー・デモクラシー』，ｉ－ｘｉｖ．東京：新評論．

石黒 暢．2004.「デンマークにおける生活・居住ユニットケアー「交わり・ケア原則」からの一考察ー」，ＩＤＵＮ －北欧研究－ 16 号，167-198.

世古一穂．2001.『市民参加のデザイン』，東京：ぎょうせい．

インターネット上の資料

Århus kommune ホームページ
http://www.aarhuskommune.dk/portal/forside

Danmarks Statistik ホームページ
http://www.dst.dk/