

ケアとは何か

～ケアワークの人的発展とケアのネットワークづくり

田嶋康利（労協センター事業団第1事業部）



介護保険制度が実施されて以降、要介護高齢者は毎年15万人ずつ急増している一方で、介護の重度化を予防する有効な手だては講じられていない。特養施設の急増や待機者問題、ケアマネジャーの力量不足など、事態は“住み慣れた家や地域で暮らし続けることを支え合う”という介護保険が掲げる在宅重視の理念に逆行する事態が起こっている。介護保険制度が利用者・市民の可能性を拓いた反面、日本社会にその理念が定着しているとは言い難い。これらの前提に立って“利用者本位のケア、高齢者の本当の自立を促進するケアとは何なのか”“コミュニティケアと地域のケア力の向上に向けて

何が必要か”“ケアワーカーや市民一人一人に何が問われているのか”、6人の報告者からそれぞれ実践報告をいただいた。報告に時間を割いたためテーマに基づいた議論は十分にできなかつたため、ここでは各報告を基にまとめることとする。

●第1報告「在宅現場で働くホームヘルパーの実態と、ケアの専門性と質向上を求めるケアワーカーの自主的ネットワーク活動」

櫻井和代（全国ホームヘルパー連絡会）

ホームヘルパーとして江戸川区役所で働いている。東京・千葉・埼玉でホームヘルパー達が自主的に「在宅ケア研究会」を開き、事例検討や介護実技、福祉に関するありとあらゆる内容について毎月1回勉強してきた。

ホームヘルパーの仕事は生活保護法の補完として始まった。介護保険により、いまではケアを必要とする人は誰でも受けられる制度になった。その中で、ホームヘルパーに対する社会的認識は低いというのが実感。介護保険の報酬は家事と介護に分けられ、実働時間のみが対象である。措置時代に行

■コーディネーター

石島紀子(生活クラブ生協千葉たすけあいネットワーク事業部)

田中羊子(労協センター事業団)

■報告者

櫻井和代(全国ホームヘルパー連絡会)

前田喜恵子(コープ生活クラブ船橋介護ステーション)

森口弘美(ケアする人のケア研究委員会)

大見京子(宅老所「ひなたぼっこ」)

小菅恵子(労協センター事業団)

小野寺道子(東北福祉会せんだんの杜)

われていた「相談・援助」業務が介護保険下の訪問介護業務から削られ、単なる家事・介護を行うパートの家事代行作業とみなされ、それが劣悪な労働条件を生み出している。その一方で、医療的知識から家事援助まで生活すべてにわたってプロとして幅広く対応できる技術が要求される。介護労働の本質とは何か。掃除や洗濯・調理一つとっても単純なものではない。それぞれに意味がある。この意味を明らかにしていくためにも、訪問介護員の職務の範囲と責任がはっきりさせることが必要である。

“寝たきりになっても自立する”ということは、人間が最後まで発達しうる存在として必要なことだと思う。しかし、同時に人は相互に依存しなければならない存在として家族や会社や地域という協同社会の中で生きている。自立を助けるのが訪問介護労働、ホームヘルパー、ケアワーカーの仕事である。ケアワーカーの行う家事や介護は、利用者の自立を最後まで助ける仕事である。質の良いヘルパー、悪いヘルパーがいるのも事実だ。ヘルパー資格は公的資格であり、集団としてある程度の質が確保は不可欠だ。この資格に見合った技術を身につけていく

こともケアワーカー一人一人に求められている。

ケアワーカーは単にケアを提供するだけではなくて、利用者から別のケアを受けている。ケアという協同作業をいっしょに築き上げていくことが大切だ。

●第2 報告「150 人のケアワーカーのコーディネートに取り組んで～チーム制の導入とケアワーカー一人一人の自立をめざして」 前田喜恵子(コープ生活クラブ船橋介護ステーション)

7年前に生活クラブのケアグループとして活動を始めた千葉県での5つのグループを介護保険開始時に合併、船橋市の北習志野に「コープ生活クラブ船橋介護ステーション」として立ち上げ、現在は約140名のワーカーがいる。月平均のケア時間は4,200時間位で、その内介護保険外のケアは500時間。介護保険の仕事で手一杯になり、保険外の仕事に派遣できないのが実情だ。

ケアワークのシステムとして、チーム制を導入した。月1回の定例会だけで個々のワーカーとの対話不足が生まれてきた。140名を10のグループに分けて提供責任者が

リーダーとなりミーティングしている。

人間として自分自身も成長・自立できる職にするためには、ゆとりを持ってケアに入れるようにしていくことが重要だ。

地域での共存・協同のなかで、利用者に安心してもらえるサービスを提供するためには利用者を取りまくすべてのサービスが効率よく働いて、はじめて効力が発揮される。習志野市で在宅ケアシステムブロック会議が2カ月に1回ある。そこで報告・連絡・事例検討をしているが、サービス事業所として大変心強い。信頼して連携していく中で安心してケア事業に携われ、これがいちばん利用者に安心して喜んでもらえるケアだと考えている。

●第3報告「ケアする人のケア～ケアする人が癒され、支持され、力を発揮するために～」 森口弘美（ケアする人のケア・サポートシステム研究委員会事務局）

「ケアする人のケア」は、財団法人たんぼぼの家が呼びかけて、介護保険の施行と同時に委員会を発足した。1970年代から、障害のある子供たちが地域で生活するのを支援してきた中で、一所懸命になりすぎて燃え尽きたり、疲れ果ててしまう職員やボランティアの姿が見られるようになり、「そうした人たちを放ってはいけない」と思ったのがきっかけである。

研究者が活動をするのではなく、現場の有志で委員会をつくり、調査やプロジェクト活動を進めている。最初の年にケアする人を「家族」「福祉職」「ボランティア」の3つに分けて、ヒアリングとアンケートの2種類の調査を行い、その結果を分類した。

アンケート調査結果（福祉職の場合）のなかで、介護をする家族がいちばん深刻では

ないかと予想していたが、インターネットのメーリングリストからの回答では、「病院に家族が通院していて亡くなったが、自分は何も救えなかった」という人や、児童擁護施設で働いている人等、狭間にいる人が割といるというのが分かった。介護をしている訳でもない、看護をしている訳でもない、でも誰かのことを気かけたり心配したりしている人も含めて「ケアする人」という言葉があるとしたら、そういう狭間の状態にある人たちも包み込んで考えていける、一つのキーワードではないかなと思っている。鷺田清一先生（大阪大学）の著書「弱さの力」の中に「人に関心を向けるのことが人間の喜びである。だとしたら“弱さ”というのは他人から、関係するとか、関心を向けるということをして力を引き出すものすごい力があるんだ」という記述があった。ヘルパーの方が利用者にケアされていると話される方が多い。そこにある価値みたいなものを含めて、ケアする人をケアしていけたらと思う。

●第4報告「利用者・家族のニーズに応える 宅老所づくりとケアワーク」 大見京子（特定非営利活動法人ひなたぼっこ代表、宅老所ひなたぼっこ）

13年前の1989年9月に同居の父が脳梗塞で入院した。退院後、“痴呆のフルコース”と24時間介護を5年間体験した。この体験を原点として介護が始まった。

「ひなたぼっこ」は、私が生まれ育った平塚で昨年7月20日に開所した。1993年、仲間と「ワーカーズ・コレクティブ笑顔（ホームヘルプサービス）」をつくり、活動していたが、2000年8月、13年間大型施設で介護職をしてきた女性と出会い、在宅ケアの限界と大型入所施設の欲求不満から「何

か小さいの創ろうか」と言うことになり、9月から運営委員会を発足した。専業主婦・ヘルパー・介護福祉士・建築士・行政書士・行政マンなど多様な方が参加し、皆が感じている高齢者の状況や、自分たちがこれからどうしたいのか、何が必要なのかということをもとめた。それを基に設立趣旨をつくった。

資金がないので、自宅の2階(25坪)を開放して改修工事をしてNPOに貸すことにした。介護者の「親を預けるストレス」を解消することと、介護者のリフレッシュ、働き続けることができる環境を整えるためのお手伝いが必要ということ等、設立趣旨に基づいて、適切な介護者への支援からゆとりある在宅介護の実現ということで、24時間365日受け入れることができる宅老所を創ることにした。

正会員・ボランティア会員、賛助会員として参加できる仕組みをつくり、運営委員は自分のネットワークを活用して賛同者を集めた。ご近所や自治会長にもご挨拶に伺い

ながら地域の賛同を得た。部屋の広さは12畳と6畳の居間、ワーカーは20人。マスコミに取り上げられ、見学者も多い。私がどこへ引っ越しても利用できるように全国にたくさん宅老所を創って欲しいと思う。利用者、ワーカーも「ひなたぼっこ」で幸せを感じて欲しい。

ケアワーカーの経営参加として全員が出資している。ワーカーズ・コレクティブで協同組合方式の利点を学んだ。全員が発言権を持ち、各自が責任を持って活動している。「ひなたぼっこ」の発展も衰退もワーカー自身にあることを確認しあっている。毎月1回以上は話し合いを持ち、メーリングリストもつくって、その中でも話し合いを進めている。

発足当時は「税金を投入しない民家改修型デイ」が信用を得られるのは5年かかるだろうと事業計画を立てた。しかし予想は見事にはずれ、開所4カ月ではほぼ定員に達し、常勤ワーカーも増えている。報酬を出せるようになり、雇用保険・社会保険に入ると

「雇用」という言葉に戸惑った。非常に矛盾を感じているが、税務上、代表は代表取締役社長で、雇う・雇われるではないと言い張っても、NPOの社会的認知が低い現在は不具合を受け入れざるを得ない。NPO法人だけでも、協同組合方式で立ち上げた。

問題は多々ある介護保険だが、NPO法人にとって大きな収入源となっている。常勤10人、非常勤10人の働く場所を創ることができた



ことを私たち自身が驚いている。

●第5報告「協同労働によるコミュニティケアとケアワーカーの成長」

小菅恵子（ワーカーズコープけやき）

私は夫の両親の介護のために12年勤めていた特養を辞め、自営業の夫を手伝っていた。1994年9月、特養時代の友人に誘われて、「呆け学会」のシンポジウムに夜行列車で富山まで出かけて参加した。在宅介護の仕事への夢を膨らませながら、いろいろ調査をしているうちに「労働者協同組合」があることを知った。3月には労働者協同組合の本部を訪ねて話を聴き、組合員自らが出資・経営することに共感して、7人でヘルパーステーションを創った。福祉の仕事は単に介護だけでなく、いかに地域を良くしていけるか、介護力を高めることができるかということが必要だと思った。

1995年6月「ワーカーズコープ・けやき」を町田市に設立した（訪問介護事業）。当時、民間の有料サービスを使うニーズがあるのかどうか不安もあり「24時間いつでも対応します」と営業し、突然の介護や泊まりの介護も受けてきた。仕事は大変だったが利用者は順調に増えていった。事業的には、ヘルパーの待遇を保障するどころか、運営をどんなに切りつめても、効率のよくないこの仕事にいつも悩んでいた。しかし、利用者や地域の事実を知る事で、「良い仕事をして地域の介護を良くしていこう」という理想を仲間と語り合いながら、地域の祭りやフリーマーケットなどのイベント、ヘルパー養成講座等に取り組みながら事業を行ってきた。

ホームヘルパーの仕事は専門的な技術と人間性が問われる。利用者や家族と信頼関

係をつくることや、ヘルパーどうしのチームワークが重要。お互いに良い関係をつくるまで時間もかかる。ヘルパーは事業を自分たちで運営することや、課題を一つ一つ解決しながら、自ら学び、困難を切り開きながら、自立した働き方のできる組合員として成長することがもとめられる。ケアの仕事にとっても大切なコミュニケーションは、協同して働く仲間にとっても大切である。それぞれ月1回の運営委員会、事業所会議、ヘルパー会議、随時開催されるケース検討会。その他の様々な交流会を通しての仲間との交流。忙しさのなかでも積み重ねられてきたコミュニケーションは、ケアの仕事にしっかりと生きてきている。

事業をしていくなかで大切にしてきた「地域のニーズ」をどんなふうを実現するか。試行錯誤があったが、毎年2回、他団体と交流をかねてフリーマーケットを開催したり、ヘルパーステーションを会場に、「絵手紙講座」「俳句講座」などを開催し、市民との交流からニーズを見つけてきた。

2000年6月、「ホッとステーションさくらはうす」を開設した。「住み慣れた地域でできるだけ長く元気でいたい」そんな活動のきっかけとして様々な趣味や実用講座を開催し、毎月120人の市民が参加している。「地域にこんな活動があつて良かった」と、たくさんの応援も頂けるようになった。この活動で新しく2名のホームヘルパーを育ててきた。また、「けやき」の利用者、ヘルパーや市民で交流旅行などにも取り組んでいる。

2002年9月、宅老所「コミュニティはうす・シナモン」を開設した。4LDKの民家を活用した小規模のデイサービスと訪問介護は、介護保険の指定事業として「宿泊介護」は保険外で対応。7年間に培った地域との関



係も生かしながら、たくさんの市民の応援を得て開設。地域の良き相談相手として、市民自身がヘルパーとなり地域を再生していく。そんな活動に取り組んでこられたのは「協同労働」を学んできた協同組合員だったこと、「地域の福祉の良き働き手」としての自覚を持ち続けていたからだと思う。

●第6 報告「利用者主体の徹底を目指した「地域分散型サテライトケア」の取り組みとケアワーカーの成長、変化」

小野寺道子（東北福祉会せんだんの杜・特別養護老人ホーム・リベラ荘高齢福祉部長）

私は「せんだんの杜」に入る前に3施設ほど渡り歩いたが、施設というのは、「食事」「排泄」「入浴」をするのが仕事だと言われ、施設での仕事に疑問を抱いていた。

平成8年4月に「せんだんの杜」はオープンしたが、オープンする前からここは「利用者主体の原則」を掲げ得ていることを聞いていた。

開設当初特養ホーム入居者は50名で、そのなかで痴呆と診断されていた方は36名で、うち15名は重度と診断されていた。入

居者の方たちは、食事のときに立ち歩いて他の人の茶碗に手を入れて食べ、部屋の中を歩きまわり服や物を持ち歩いたりしていた。また徘徊願望や帰宅願望も強く、私たちはこれらの対応に日々追われていた。数カ月経ってもおさまることはなく、むしろひどくなっていく。施設の生活はどうすれば良いのか、利用者主体って一体なんだろう

と、私たちは頭を悩ませていた。そこで、「宅老所・グループホーム」を施設の中で実践してみようとスタートしたのが「逆デイサービス」の取り組みだった。

まず、特養ホームに入居する3名の重度痴呆症の女性を対象に「デイホーム」を開始した。施設内の中に20畳くらいの家庭的な環境を設置し、ひとりの職員が継続的なかわりを追及する実践を開始した。最初、排泄の自立から始めようと、長年オムツをつけていた方のオムツ外しから取り組んだら、5日目に外すことができた。それと同時に1週間後に変容が見られた。たまたま、私がリンゴを食べようと思ってテーブルの上に包丁といっしょに置いていたら、重度の痴呆のお年寄りが自分でリンゴの皮をむいて食べ始めた。今まで重度の痴呆の人はそういうことができないと人たちだと決めつけていた。施設の職員とはなんと恥ずかしいものかと思った。

他の入居者も、あたかも自宅で生活しているかのように、ゆったりと座ってお茶を飲んだり、入居者どうして話をしたり、自ら

布団を敷くようになった。入居者が“ここが自分の居場所だ”ということを実感するようになり、職員だけとの関係から入居者どうしとの関係へと大きく変化した。そして、入居者の家族の方のご好意で、空き家になっている民家を提供してくれることになった。その結果、日中は施設から外に出て、民家での“新生活”に移行していった。民家での入居者は、思い思いに生活し、職員と一緒に昼食を作ったり、掃除や庭の植木の手入れをしたりと昔の懐かしい記憶が重なり合っているかのようである。職員も業務にとらわれることなく、デイホームのなかで生活者の一人として、楽しみながらケアに携わっている。この実践をきっかけに「日常に近い環境で生活を送れる場が用意され、担当職員を配置することによって信頼関係が作りやすい。重度の痴呆性高齢者であっても普通に暮らしていける」という認識を、職員も共有するようになった。施設の非日常的・非人間的な生活スタイル、痴呆性高齢者の日々の不自然な暮らしへの疑問等から、特養ホーム内での「ユニットケア」の実践に至り、現在5つのユニットがある。

主なサービス提供エリアとしている仙台の中山小学校区エリアに、通所介護、居住・ナイトケアサービス、訪問介護、障害児の放課後ケア、総合相談支援センター、居宅介護支援事業所の拠点を整備した。中山地域担当の相談員を主メンバーに「中山地域の調査」を行うことで、住民との繋がりや協力関係を持ちつつ、地域の課題やニーズについて把握しやすくなった。地域の住民の方たちから「施設（福祉サービス）が身近なものに感じられるようになった」との声もあった。個々の事業所が小規模であることで、職員、利用者、利用者の家族との関わりが親密

になり、利用者や家族の思いや希望にも柔軟に対応しやすくなった。現在「なかやまの家」に住んでいる家族の方は、歩いて行ける所、顔の見える場所に利用者（主人）がおり、買い物のついでに立ち寄ったり、家に連れて帰ったり、いつでもすぐに行ける場所があるということに、安心感を覚えると話している。

これまで介護の仕事では、身体介護が中心であると考えられ、仕事がスムーズに効率よくできることが優先されていた。痴呆性老人を問題老人とみており、徘徊、異食、弄便行為を、あたりまえの行為であると認識していた。だが、痴呆性老人とのかかわりの中から、【自分の側にいて欲しい、話を聞いて欲しい、なぜこんな行動をとるのか理解して欲しい、誰か助けて欲しい】という、内なる声が聞かれる。改めて一人の人間として尊重し、丁寧に関わっていかねばならないと思うようになる。また入居者・利用者・家族の方たちが望む生活に少しでも近づけていきたい。ケアワーカーの成長・変化は、入居者の人間理解に常に努力していく姿勢の中から生まれる。多様な角度から、多くの職員と施策を語り合い、未来へのビジョンを持ち続けていきたい。

最後に、地域の中に宅老所がたくさんできていけばいいなと思っている。全国には4,800カ所の施設がある。そこでは何千、何万人もの施設職員が働いている。良いケアを実践して施設職員の意識を変えていきたい。

●コーディネータのまとめ①

石島紀子 (生活クラブ生協・千葉)

日本介護福祉士会がまとめた介護報酬の改定にあたっての要請文書の中に『介護労働をディーセントワークにしなければならない』と書かれている。賃金も含めて働きやすい労働環境に変えていかなくてはならない。ホームヘルプサービスの80%以上は非常勤・登録のワーカーだ。介護報酬改定を前に、在宅介護を支えるケアワーカーの社会的評価を高めることと、ヘルパー自身がそれに応えられるような専門性を身につけていかなくてはならないとあらためて思った。

●コーディネータのまとめ②

田中羊子 (労協センター事業団)

協同と協同労働をテーマにした協同集会在、2日間にわたって開催された。協同労働を通して、一人一人のケアワーカーの自覚や主体性を高めることがあらためて大事だと思った。ヘルパー講座を全国で開催しているが、ケアの仕事を一生涯の仕事としてというよりも、地域のために何か貢献したい、他の人の役に立ちたいという受講生が多い。利用者本位とは何なのか、地域の資源を掘り起こしていくことの大切さを考えた。利用者にとって大事なことを、仕事や活動につなげていく力を持ったケアワーカーをどう育てていくことができるか。「けやき」のフリーマーケットや「せんだんの杜」の中山地域探検隊の取り組みに大いに学んでいきたい。

(参加者の感想)

- 地域の協同、行政とのかかわりについてじっとしては何も始まらないことを学んだ。(37歳女性：グループホーム職員)
- ヘルパーの仕事の奥深いことを知らされました。みんなの熱い思いに驚くばかりですが、これからの仕事にきっと役立てていけるものだと思いを新たにしました。(62歳女性：地域福祉事業所)
- ケアとは私たち自身の手で主体的につくっていくものだと思います。協同という言葉のもつ真の意味を深めながら新しい時代のケアを総合的に組み立てていきたい。(女性：たんぽぽの家)
- 介護も試行錯誤しながらどんどん変化しているんだと思った。日常の生活ではなかなか情報も入らないので、わざわざ日曜日に来て良かったと思っています。(42歳女性)
- とても内容が身近で、各発表者がそれぞれよかった。普段ケアの仕事に携っていて、感じていること、これからやらねばならない事など、励まされた。ケアの仕事の社会的地位をあげることもっともっとケアワーカー自身が学んで、より一層努力していきたいと思った。(女性：地域福祉事業所)

