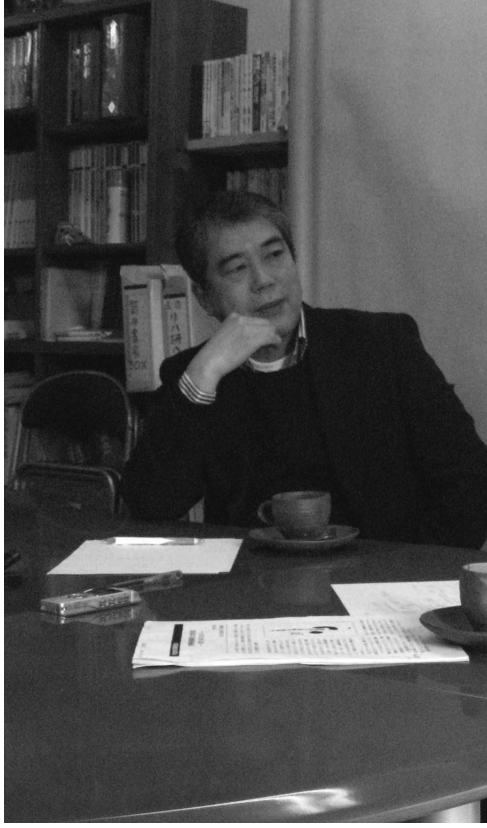
何かいい介護職場とは

近代システムから遠く離れて

対談

三好春樹×佐藤義夫



現在、介護現場は大変だ。人手不足だというのに、記録はとれ、書類を出せ、研修に行け、とうるさいから、ちゃんと介護する時間がない。それでも人手不足とは無縁の職場もある。そんな職場は、どんどん人が辞めていく職場とどう違うのか……。探っていくと、見えてきた“介護共同体”

三好春樹：介護保険導入後、つぶれたコムスンを始めとして、一般企業が続々と介護業界に進出してきました。資本主義社会で成功した人たちが介護の世界に入ってきて、それでいい介護が保証されるかというと、どうもそうではないということがやっと明白になったと思います。

彼らがもつ資本主義社会の企業の論理と介護現場にはどこかにズレがある。そのズレの正体と、では介護現場には何が必要なのかということを、さまざまな現場を見ている佐藤さんと話したいと思います。

生きている実感が感じられない世代

佐藤義夫：昨年12月に井戸端げんき（千葉県）の代表の伊藤英樹さんたちが呼びかけて「吹く詩の宴」というイベントが千葉県木更津市で開催されました。僕はそこでいくつかおもしろい発見をしました。

一つは伊藤さんが壇上であられもなく「社会の中に自分の居場所がない」と発言したことです。居場所がないなんていうことは、僕たちの世代なら恥ずかしくてとてもじゃないけど口に出せない。それを35歳の伊藤さんは堂々と言うわけです。

毎日の勤務に追われブリコを開くこともできません。何かが違うと思いながらお年寄りと関わってきました。幸い、訪問介護は1対1の現場なので私の思う介護をしています。違うと思っていることを誰にも言えないって変ですよね。ブリコを読んで

ヘーゲルは、「個人は階層的な集団のうちに自己を見つける」と言っていますが、人々は大衆消費社会の中で、集団から切り離され、ただの住民や市民になってしまいました。決して自由な個人として「主体化」したわけではありません。これを「貧しい主体性」と仮に呼んでいます。ですから、彼らの集団のつくり方はいわゆる同じ思想で組織するのではなく、「この私は一人ではない」ことの確認のような趣をもつことになります。

「居場所を求めるこの私＝貧しい主体性」ということは、若者にとっては、みっともないことではなくて、みんなでどうしようかといっしょに考えるアプローチになっているのだなと思いました。

２つ目は、阪井由佳子さん（富山県・にぎやか）と中迎聡子さん（鹿児島県・いろ葉）の話です。対応困難な老人のケアをがんばってやったという話なのですが、僕がおもしろいと思ったのは、彼女たちは、この世間ではどうしようもないと思われている老人との関わりに、むしろリアリティを感じていて、そのリアリティで「にぎやか」や「いろ葉」を組織しているということでした。

老人というのはある種の“自然”ですが、その自然のリアリティを核に組織しているのです。具体的にこの人をどうするんだというリアリティが彼らにとっては集団を組織する、仲間づくりの重要な核なんだということです。それは伊藤さんも同じです。

３つ目は、大橋謙策という学者がソーシャルワークとケアワークが合体したものが宅老所だという言い方をしたことです。それまで介護保険を含む近代的な制度は、ソーシャルワークとケアワークを分離して提供することをひとつのスタイルとしてきました。ケアマネとサービス事業者の分離ですね。

しかし、宅老所はケアの現場にソーシャルワーク機能を持ちこんでいるから、方針を出しながら同時にサービスも提供するのだというのです。宅老所の人たちは「この人のためにこうする」「あの人だからこうする」という言い方をしますが、あれはソーシャルワークだったのです。おもしろい切り口だと思いました。

三好：「貧しい主体性」というのはおもしろい言い方ですね。それは要するに、近代的個人は万能であると思われていて、民主主義になって一人ひとりが個人として成熟して政治をやっていけばまちがうはずはないという幻想がなくなったということでしょうね。介護の世界でいうと、われわれが賢い消費者になって正しい選択をすればいい介護が選ばれるはずだとなるわけですが、選ばれないんですよ、これが。

なぜかというと、資本主義の仕組みにわれわれが組み込まれていて主体性を発揮するどころではないからです。

自分を感じられない「貧しい主体性」をもつ若者が、介護の現場で老いという“自然”、あるいは問題老人という“自然の猛威”というか

「やっぱり、あれでいいんだよね」と自答しています。（岐阜県　K.M）

profile　佐藤義夫（さとうよしお）

1951 年東京に生まれる。東北大学文学部哲学科卒業。都市科学研究所、医療法人財団石心会を経て、1991 年（株）シニアライフ研究所設立。2000 年に三好春樹と（株）日本生活介護を設立し、代表取締役に就任。施設ケアの改善事業、小規模多機能施設の立ち上げ、第三者評価事業などを実施。

著書に『2000 年に何が起こるか』（メディカル･コア）『顔の見える介護保険』（光芒社）『小規模多機能の意味論』（雲母書房）など多数。

【日本生活介護】東京都練馬区練馬 1-20-2
TEL 03-3991-8440　FAX 03-3991-8441

暴力に向き合うなかで初めて、自分が自分であることを確認できるということが起きているんでしょうね。

介護を合理化した老人ホームがある

三好：コムスンも、ワタミも資本主義社会で成功した人たちです。彼らが成功したのは、効率よく働かせて、効率よく搾取するか、人をだますか、見栄をくすぐって金を出させるか、その程度のことなんです。その方法を介護の世界にもち込んでも、見栄をはっている家族には通用するかもしれませんが、もっと切実なニーズをもっている老人や家族には通用しないでしょう。

佐藤さんはとんでもないシステムをつくった有料老人ホームに行ったそうですね。

佐藤：入居金が安くて人気の有料老人ホームが全国展開をしています。どうしてそんなに安いコストで運営できるのかとても興味がありました。

見学して驚いたのですが、ケアのシステムがちょうどファミレスのようなオーダリングシステムでとても合理的につくられているのです。

ケアワーカーは出勤すると自分のオーダーシートをもって現場に出ます。シートには「○○さん、何時から何時までオムツ交換」などと書かれていて、その指示にしたがってケアワーカーは一人で居室をまわります。

そのホームは在宅が理想だと思っているので全室個室ですし、部屋から出てくる、出てこないはその人の「自由」であると考えています。ケアワーカーが個室に行って身体ケアさえやれれば、あとは自由……、つまり、本人の主体性にまかせて時間を過ごせばいいということなのです。

だからデイルームには何の機能もないし、遊びリテーションなどの集団的ケアは一切ありません。

三好：放っておくのが主体性を大事にすることで、集団的なことをやらなければ個別ケアだと思ってるんだよね。

佐藤：遊びリテーションなどの集団的ケアが人間の尊厳をだめにしているという考えなのです。特に風船バレーが嫌いのようでしたよ（笑）。在宅で身体的なサポートさえあれば、豊かに暮らせるはずだという考えなのです。

しかし、実態は一人で部屋にいるわけですか

ら老人はさみしくて仕方がないのです。部屋から出ても誰もいない。だから、ケアワーカーが来るととにかく話をしたいわけ。素直に話がしたいと言えばいいものを「ここにホコリがある」とか、そんなクレームで話をしようとするんです（笑）。

老人から言われてケアワーカーは一生懸命掃除をする。しかし満足してもらえない。そりゃそうでしょう、お年寄りのニーズは掃除ではないのだから。ケアワーカーはさらに一生懸命働いて、オーダーシートによれば、30分後には隣の部屋に行かなければいけないのだけど、時間がオーバーしてしまう。

隣の人はいつくるかとじ〜っと待っているのです。そして、やっと来たケアワーカーに倍加して要求をたたきつけるということになります。

三好：ケアワーカーはロボットじゃないからね。消耗してどんどん辞めていく。

佐藤：老人といっしょにお茶を飲んで、ゆっくり過ごすということはないわけですからね、消耗しますよ。

管理者に聞くと、「こちらが提供するサービスはここまでという契約関係なのだから、それ以上の要求は契約違反だ」と言うのです。上の人はそう言うけど、現場の人間は老人にそんなことは言えないですね。

三好：ケアワーカーが辞めても、そいつが悪いんでシステムが悪いのではないと思っているんでしょうね。

欲望をコントロールさせる関係

三好：老人介護の世界は効率的にやろうとすればするほど効率は悪くなるんですよ。

たとえば、“50人のお年寄りの検温を15分でやる”などと決めると問題をいっぱいつくるんです。検温に来た看護師にお年寄りが「ちょっと家族に電話してくれ」と言う。看護師が「それは私の仕事じゃないから」と言ってとりあわない。だけど、お年寄りは誰が何の担当かなんてわかんないですよ。だから、人が来るたびに声をかける、ナースコールを鳴らす。

お年寄りが落ち着いているところは、看護師もケアワーカーも何の仕事で部屋に入ってもその部屋のニーズをすべて聞いてから部屋を出ます。だから検温だけで1時間ぐらいかかってしまうのですが、ふだんからそういう対応をしていればお年寄りは待てるのです。誰が何の担当というのではなくて、目の前のニーズはすべて引き受けますから、誰か来ればやってくれるからナースコールは鳴らないのです。スタッフの役割は非常に混沌としている。だけどみんな全体が頭に入っていてうまくいっている。

そのうち、介護職集団と老人集団の垣根がなくなっていきます。老人が老人の世話をするし、逆に老人が職員の世話をするということが出てくるんです。垣根がなくなると、現場は老人に癒される場にもなっていきます。たとえば、添い寝していて先に寝てしまったスタッフにお年寄りが布団をかけてくれたりする、“介護共同

いただけるようにやっていきたいです。（愛知県　I.H）

【井戸端げんきの風景】お年寄りと関わる場が自分の居場所にもなっていた（左側が代表の伊藤英樹さん）

Photo／川上哲也

体”とでもいうような奇妙な世界がそこに生まれているのです。

佐藤：「井戸端げんき」がそうですね。利用者のじいさんから「わしがお前たちのために一肌脱いでやろう」と言ってもらっている関係なのです。じいさんは客観的には利用者なんだけど、自分がここを支えているという気持ちがあるから、他の利用者に対してにらみをきかせるわけです。それが無言のルールをつくり出している。

本人のニーズは青天井でも、できることは有限なのだから、それに合わせたルールが、小さい社会なりにできていくわけです。そういう意味で「欲望のコントロール」、「自由の制限」が働いている感じがしました。

三好：この共同体は、職員の一人が「今日は風邪をひいていてしんどい」が通用する世界。老人たちが、今日はあの人はしんどいのだからおとなしくしていようぜ、みたいな自己コントロールが自然に生まれている。

この関係はすでに介護する側、される側という契約関係を超えているのですが、近代的システムでうまくいった人たちには、この関係がまったくわからないんだろうと思いますね。近代的な契約関係を超えた人間関係は強いから、介護職はお年寄りが亡くなると泣くんですよ。通夜に行くほど仲良しになってはいけないと言っていたコムスンと対極にある世界です。

閉じた共同体、開いた共同体

三好：「にぎやか」は、職員を採用する時に「資格よりワケあり」の人を選ぶそうです。11月の「ほんとのケアを見に行くツアー」で訪れた時にも、スタッフが自己紹介で「僕は精神分裂病です」と言ったりします。

自分の弱味ををちゃんと明らかにできる介護集団と、介護されていることに弱みをもっている老人が不思議な共同体をつくっています。

佐藤：僕は「にぎやか」には場末の飲み屋のような印象をもっています。常連さんの世界なんですね。常連が店を仕切っていて、新人の客にこんなことをしてはだめだよと教えたり……、つまり、その「場」が自分たちのものなのです。自分たちにとって大切なものだから壊したくないというのは、共同体だからなんですね。そういう意味での共同体は宅老所には明確にあるのです。

厚労省もそれがいいものだということはうす

介護職として5～6年目に入りました。ユニットケア施設から従来型の特養にかわり、158号の特集「よい介護の育て方、見分け方」が的を射ていると思いました。近い将来、自分の理想の施設を立ち上げるのが目標なので、最高のものにするために参考にしたい

【井戸端げんきの風景】
介護する・される関係が消失した世界がここにある

Photo / 川上哲也

うす気がついているんです。だからユニットだとか、グループホームだとか、人為的につくろうとした。

三好：かたちでやろうとしたんだよね。

佐藤：そう。だけど、ハードから入られると、この共同体は非常にきついのです。ユニットケアをやっている新型特養に行ったことがあるのですが、じつに暗い（笑）。照明もうす暗いのだけど、そんな暗いところで老人とケアワーカーがいっしょに飯を食べていて、入っていくとみんながジロッと見るんです。

ケアワーカーは人が少ないから仕事がきつくてストレスがたまっていて恨みもある。だけど一方、でいいケアをしているという誇りもある。この２つの思いが錯綜してケアワーカーだけの小さな世界をつくってしまっているのです。

三好：「このゆびとーまれ」（富山県）は知的障害のある人がスタッフとして働いているのですが、見学者が来るとすごく喜ぶんです。自分が働いているところを見てもらいたいと思っている。利用者もそうなんです。今、佐藤さんが話された新型特養ホームと対極にありますね。つまり、開いているか閉じているか。

佐藤：そう。閉鎖的なんですよ。よそ者が悪意をもって入ってきたという感じね（笑）。

「およそユートピアというのはどんづまりにある」のだそうですが、閉じられた空間の中でしか成立しないものらしいです。閉鎖的なユートピアをいかに開いていくか。それは端的にリーダーシップやマネジメントの仕事だと思います。

三好：進歩的な人や世の中に批判的な人が共同体をつくると、悪い影響を排除して理想郷をつくろうとするから、閉鎖的になるのでしょう。今考えなければいけないのは、共同体を開くためには何が必要なのかということでしょうね。

佐藤：高口光子さん（静岡県・鶴舞乃城）は、「大変な老人」をもってきて組織に負荷を与え、強くするという方法をとります。彼女はこれをターミナルケアなどと称して戦術的にやっていますね。

阪井さんや中迎さんの“どうしようもない老人”もそうですね。彼女たちは意図的にやったのではないでしょうが、問題老人を受け入れなければ共同体はだめになっていくという感覚は共通ですね。

三好：ということは、こんな人は引き受けられないよと断っているようなところは閉じてしま

です。（神奈川県　K.N）

【にぎやかの風景】
「俺がにぎやかを支えているんだ」奥で新聞を読む山谷じーちゃん

Photo／川上哲也

うんでしょうね。そして、それは共同体の内部の個人にとって抑圧的な共同体にしかならない。

佐藤：問題老人はあたかも自然現象のような不合理さをもってある日突然やってくる。それを排除するか、しないかという１点で集団にとって本質的なことが問われる。そうした状況をどのように誘導していくのかがリーダーの重要な仕事だと思います。

求人難をどう解消するか ～新しい共同体への提案

三好：今、介護現場は人材不足が叫ばれて、あまりいいニュースはないのですが、僕は現場の下っ端にとってはチャンスだと思っています。

介護の現場に共通しているのは「仕事がきつい、給料は安い」ということですけど、もうひとつ、「やりがいがある」ところの職員は残る。罪悪感を感じたり、自己嫌悪を感じるような現場は職員が集まらなくてつぶれていく。そういうかたちでしか悪い介護を淘汰することはできないのではないか。だとしたら、現在の状況はいい状況だろうと僕は思っています。どこでも経験者大歓迎なのだから、ひどい現場は辞めればいいのです。

佐藤：施設の求人難は深刻です。本当に人がいない。ところが、都内の老健が職員寮を併設すしたところスタッフが集まったという話があります。考えてみれば、ちょっと前までは、病院には寮があって、看護師さんなどは田舎から出てきてその寮に入ったものでした。「井戸端げんき」のように、利用者も職員も合体してしまうという路線がこれから出てくるんじゃないかなあ。２階の部屋に職員が住みついて、一方に利用者が住んでというようなもの。

職員寮をつくるのだったらそこまでやってほしい。そうしないと、人材不足は解決しないんじゃないかな。時間どおり働いて、あとは渋谷・新宿で楽しい青春をおくってまた働く、そういう近代的な働き方ではなくて、寮は寮で本体とは別の職員同士の共同性があってもいいと思います。

寮はうっとうしいと言う人もいるけど、たとえばワーキングプアの人たちのようにそこでなければ住めないという人もいるわけで、多少給与が安くても、とにかく働けばその日からでも暮らしていける。そしてまた別のところに行って働ける。そんな働き方ができればおもしろい

６年間特養のデイサービスで働いていましたが身体をこわし、退職しました。現在、自分でデイサービスを始める準備で毎日忙しいです。仕事は楽しくなくちゃ!!（神奈川県　Y.K）

【いろ葉の風景】
自分の持ち味で勝負できる世界がここにある（写真『いろ葉レンジャー参上』（雲母書房）より）

と思いますね。

今、若い人たちの間ではルームシェアが隠れた流行になっていて、そこで暮らしたい若い人たちが多いと聞きます。介護という仕事の場はたくさんあるのだから、単に賃金だけでなく、いろいろなかたちで付加価値をつけていけばよいと思うし、都会の中におもしろい共同体（伊藤さんが言う居場所）がつくれるんじゃないかな。

デイサービス付きのグループリビングという形態もおもしろいかも……。デイサービスの２階に住んで、週に３日はそのデイで働くとかね。今年はそんなところを１か所ぐらいつくってみたいなとも思っています。

社会の中の位置を意識し始めた宅老所

佐藤：今年は正月から、マスコミがやたら環境問題と格差問題で騒いでいましたね。株価も下がるし、いいことないなとみんな思っているわけだけど、そこから見えてくるのは市場主義がだめだったということが広汎な常識になりつつあるということでしょう。

介護保険や改革途上の福祉制度は市場原理でできているから、あまりうまくいきませんね。そのことを介護に携わる人はもっと自己主張するべきだと僕は思っています。小規模施設をやっている人たちは「好きだからやっている」とか、「大切だからやっている」とか言って、あまりそうした発言をしません。

そんななかで、村瀬孝生さん（福岡・第２宅老所よりあい）が、朝日新聞に「これ以上われわれに求めてもらってもできやしない」と発言していて感心しました。伊藤さんも同じようなことを言います。30代の若い人たちが「社会」という視点をもって発言するようになってきました。これは非常に新しいことで、2008年の希望だと思いますね。

三好：最後に、佐藤さんから見ていい介護職場とは？

佐藤：アバウトなもの。いいかげんなものでいいんだと思うんだよね。

三好：渾然一体、臨機応変、融通無碍ってことですね。

佐藤：介護は鍋料理だ。みんなでつつこう！

（2008年1月15日収録）

老健に勤めたばかりです。よく職員から上司への愚痴がこぼれていますが、上司がダメなのか、私たちがダメなのか……。これからこの仕事を続けるかどうかのポイントになりそうです。（山口県　T.T）