

＜我がの集団＞におけるケア実践  
—デイケアハウスにぎやかのエスノグラフィー—  
About the care interaction of the <Group of ego>:  
The ethnography of the daycare house “NIGIYAKA”

学籍番号 47-156740  
氏名 三枝 七都子 (Saigusa, Natsuko)  
指導教員 清水亮 准教授

## 1. 問題の所在

1980年代、日本では、にそれまでの施設収容主義的な政策から在宅福祉へと転換した。その後、福祉サービスの供給の在り方は、国が「措置」する形から、当事者自らが「選択」する形へと変化した。このように政策が整備される一方で、ケアの質への関心も寄せられる。そこでは、ケアが持つ相互行為の非対称性が抑圧や疲弊を招くとして主題化されていた。特に、重度の知的障害者や認知症など、意思表示の難しい対象となるとその問題は一層深刻である。こうしたなか、現在、ケア論では個を独立した存在としてではなく、人とモノとの関係性の中で成り立つものであるという＜オータナティブな自立概念＞（佐藤 2010）<sup>i</sup>から三者関係に開いた＜支え合い＞の関係性が必要であると考えられている。では、多様な他者同士が互いの差異を認め、集団としてあることができる関係性とはどのように成立可能なのだろうか。

## 2. 研究の目的

本研究では、在宅福祉施設の利用者の固

有な生活を支えるケア実践を通し、多様な他者同士が差異を認め、生活を共にする関係性を捉える。対象施設では、施設理事長や一部の職員がこの関係性を「我がの集団」と表現していた。これを踏まえ、本論では以下の3点を明らかにする。

1. 施設の職員・利用者、そして家族が如何なる関係性を築き、集団として成立しているのか。
2. 異質な他者と共にある関係性を維持する葛藤のプロセスは如何なるものか。
3. その関係性はケアの非対称性を如何に拡張し、また地域に開いていけるのか。

## 3. 研究手法と対象施設概要

本研究では、現場を観察し、ケアの関係性及びその成立過程を明らかにするため、介護ボランティアをしながらの参与観察及びインタビュー調査によるフィールドワーク（2015/08～2016/08）を行った。

対象施設は、富山市綾田町にある富山型デイサービス<sup>ii</sup>にぎやか（以下「にぎやか」）である。理事長である阪井由佳子が1997年に開所し、1999年にNPO法人格を取得、さ

<sup>i</sup> 佐藤恵, 2010, 『自立と支援の社会学——阪神大震災とボランティア』東信堂

<sup>ii</sup> 富山県独自の通所型（通い）の福祉施設。対象者を一律に限定せず、障害の有無・種別・年齢に関わらず利用を受け入れるのが最大の特徴である。

らに、法人とは別枠で会員性の組織「にぎやかサポータークラブ」(以下 SC) も設立した。SC は、利用者が主体となって各種事業を展開している。施設では一日 20 名前後の利用者が自宅から通い、職員 6~7 名と共に一定時間生活を共に過ごしている。

#### **4. 「私の集団」であるための条件**

##### **■ 居合わせる人達と生活の場を共有**

「にぎやか」では「生活の場」であることが常に意識されている。ここでいう生活とは、食事をし、入浴し、整理整頓し、寝るなどといった生活習慣である。利用者だけでなく職員もまた共に食べ、共に休み、そして皆にとって住みやすい環境を整え、生活を一緒に営んでいる。

「にぎやか」には明示化された毎日のスケジュールは存在しない。その代わり、朝ミーティングや昼の団欒など、互いが顔を合わせる時間にその都度その場で「皆でどう過ごすか」を決めていた。こうして利用者も職員も生活を成り立たせるそれぞれ固有な一構成員として位置づけられ、相互に関与しながらその場その時を共有することが必要であるとされていた。

#### **5. 生活の場を共有することの難しさ**

##### **■ 利用者と職員の衝突**

利用者が自己中心的な態度を取り、集団に不和を起こすこともある。「にぎやか」では職員がそうした利用者と衝突する激しい関係性が観察された。衝突では、職員は感情を素直に表出しており、職員としてではなく「同じ生活者」として対峙していた。

衝突を経験した若手職員リョウボちゃん

<sup>iii</sup>は、攻め立ててくる利用者に対して、最初「相手が悪い」と利用者側に変化を求めていた。しかし衝突後、「自分でもそうなることある」と自分の中にも利用者と同じ側面があることに気付く。リョウボちゃんは相手の自己中心的な「我」を否定しつつも、『その人がいないと「にぎやか」は成り立たない』といい、利用者の存在自体を承認し、集団内に共にあれるよう関係を再構築していた。

この利用者と職員の衝突の様子を阪井は現場目線で「私の集団」と呼ぶ。自己中心的な利用者も排除せずに共にあるためには、自分自身の対応を見直すことが求められる。それは、自身の不完全性(利用者を排除してしまう自分)と向き合う厳しい自己覚悟の過程であり、その実践の厳しさが「難しいちゃんね」と表現に込められていた。

##### **■ 利用者との関係性の共有**

知的障害者などの意思表示が難しい利用者に対して、相手の「分からなさ」から困難を抱える様子が聞かれた。「にぎやか」の元職員コマツダちゃん<sup>iv</sup>は、冷蔵庫の中の物を食べ続ける利用者を前に、どう支援すれば良いか分からず苦心したという。

「にぎやか」ではそうした利用者に対して、利用者を取り巻く人との関係性に目を向け、「なんとか」対応していた。つまり他職員と利用者との関係を見て、自己の実践との差異から利用者を知り、また自分の実践を見直していた。

以上より「にぎやか」では各々の職員が有している利用者との関係性が相互に共有

<sup>iii</sup> 2016/4 現在 3 年目の若手職員。介護職は「にぎやか」で初。前職は保育士だった。

<sup>iv</sup>2006 年から 6 年間「にぎやか」に勤務。

されることで、利用者の固有性が受け止められていた。

#### ■ 職員が利用者を管理・統制する危険

職員は、利用者が日常的に要する介護（トイレ・入浴・食事介助など）を「仕事」といい、反対に居合わせる人達の関係性から自ら考えて臨機応変に対応していくことを「いいかげん」という。職員は双方を天秤にかけ職務に向かうが、自ら考えて行動することが、特に若手職員は「難しい」という。そして「ただこの流れ」に乗って機械的に「仕事をこなす」傾向がみられた。しかもそれは無自覚的に行われていた。

### 6. 職員の固有性を担保する難しさ

#### ■ 理事長が抱える理想との矛盾

阪井は組織のリーダーとして「にぎやか」全体を「私の集団」と表現することもあった。これは、それぞれ異質な利用者と職員によって集団が成り立つことを意味する。阪井の理想は、職員が上述したような、利用者を管理・統制してしまう姿に陥らないためにも、職員が相互に指摘し合える関係性であることを望む。

しかし、若手職員（3年以内）が全体の6割を占め、さらにその内の9割が介護未経験者である現在の「にぎやか」においてはそのような行動は現実には難しい。また「にぎやか」の事業展開に伴い、阪井の権限は年々大きくなり、阪井と職員の間で権力格差が生れていた。

そのため、阪井は職員の固有性を大事にしながらも、自身の影響力の強さより逆にそれを限定してしまう危険を持つ。

#### ■ 中堅以上の職員が置かれる立場

一方、中堅以上の職員は自ら考え行う介護実践＝「我」といい、阪井も含め周りと折り合いをつけていかななくてはならないことを「私の集団」と表現していた。折り合いとは「自分を無理に納得させる」という意味で用いられていた。また、自己主張することへ不安や躊躇がみられ、主張を支える確固たる裏付けを探していた。

#### ■ 理事長阪井と職員の相互性の成立

しかし、1名だけ阪井に意見する女性職員カオルちゃん<sup>v</sup>がいた。カオルちゃんは「阪井さんに聞いても分かんないと思う」といい、彼女の固有の生活史や息子との関係性のあり方など、日常からヒントを得て阪井とは別様の実践の在り方を見出していた。カオルちゃんは障害児の母として他に「譲れない!」確固たる裏付けを持ち合わせている。

#### ■ 看護職と他職員の相互性の成立

現在、医療的処置が24時間必要な利用者が「にぎやか」に住んでいる。そうした利用者の受け入れ体制を整えた職員リエ<sup>vi</sup>さんは、医療的知識を他職員と共有するのに苦労したという。最初は気構えるあまり医療的処置を他に任せきれず、利用者の周囲との関係性をリエさん自身で奪っていた。しかし「医療がなくてはならないわけではない」と認識を改め、積極的に看護業務を他に任せていくよう変更した。そして他職員に任せた業務が医療から逸脱したやり方になろうとも「これで良い」とし、別様の

<sup>v</sup> 現在6年目の女性職員。息子が障害を持ち、「にぎやか」を利用している。

<sup>vi</sup> 看護師資格を持つ職員。

方法も承認していた。

## 7. 考察

### ■ 「私の集団」におけるケア実践

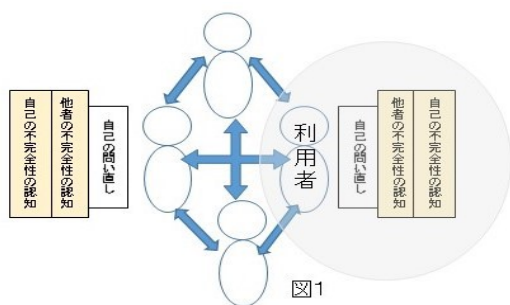
阪井が「私の集団」と言い表す実践で注目すべきなのは、差異ある他者との相互行為の中で、職員側が自分自身の不完全性に気付くという点である。しかもそれは気づくことで悲観的になり、関係性を閉じるものではない。むしろそれを契機として：

「異質な他者の認知（他者の不完全性）」

➡ 「自己の問い直し」

➡ 「自分も相手と同じ弱さをもつ（自己の不完全性）」

➡ 「相手と自分は同じ生活者である」という異質な他者を自分の延長線上に置いてみる新たな視点の獲得に繋がっていた。さらに、異質な他者を取り巻く周囲の関係性にも目を向けることで、その他者をただちに自分の延長線上に置くことが困難であっても、「その人らしさ」として、了解し相互性を切らずに維持されていた（図1）。



異質な職員同士の関係性における課題：

- ①職員間の権力格差（決定権や知識量・情報量を多くもつ）、例えば阪井と他職員や看護師と他職員。
- ②職員の自己主張することへの戸惑い。

### ■ 看護職員が見せた寛容さ

「にぎやか」で働く看護師たちは「医療

は必ずしも正解でない」と自身の不完全性を認識しており、さらにそこから他職員に業務のやり方を伝え、尚且つ「任せる」という。この「任せる」とは、他職員が医療から逸脱した方法で処置をしても、そのやり方も一つとして「良い」と伝えるという寛容さだった。

業務を任される職員にももちろん不安がないわけではないが、失敗しても責められず、問題が起きれば、看護師は再び別の方法を提示し、また仕事を任せる。そうした看護師・利用者・職員の相互行為を長期的に繰り返すなかで職員は看護業務を獲得していた。

### ■ 結論——〈私の集団〉の定義

以上より、「私の集団」とは差異を前提に自分の延長線上に相手を据えることでそこに相互性を生み、また例えそれが難しくても周囲の関係性に目を向け相互性を維持する集団的な働きかけであった。また、その集団であることの根柢には差異を認めるか否かの二者択一でなく、自身の在り方は数ある内の一つであり、他にも違う考え方や生き方が存在し得るという寛容さと、関係性を営む長期的な視野が据えられていた。本論では、調査を通して知り得たこのような相互行為の在り方は多様な他者が差異を認めながら共に在れる大事な要素であるとして、〈私の集団〉として定義づけた。

例えば、ケア現場だけでなく災害ボランティアなど、多様な支援者が集まる場や障害児と健常児が共に学ぶ在り方を探る就学運動にも通じ、今後さらに視野を広げた議論が可能だと考える。