

# 北海道社会福祉研究

## 第34号

### 〈論文〉

発達障害児をもつ父親の成長過程についての研究－青年期の子どもの父親の語りから－

今 西 良 輔・・・1

高齢者福祉施設における組織マネジメントと人材育成との関連性に関する研究

－「おむつゼロ」を達成した施設における取り組みを通して－

遠 藤 可奈美・・・13

### 〈研究ノート〉

自立生活センターにおける重度身体障害者の自己決定に関する研究

－調理介助からみえた介助者との「やりとり」を通じて－

高 橋 銀 司・・・26

編集規程・投稿規程・執筆要領・査読報告書・・・・・・・・・・・・・・・・・41

2014年3月

北海道社会福祉学会

## 【論文】

発達障害児をもつ父親の成長過程についての研究—青年期の子どもの父親の語りから—  
Study on growth process of father of the development handicapped child—The talk of  
father of the child of the youth—

今 西 良 輔（札幌市児童福祉総合センター）

**要旨：**本研究は、障害児をもつ父親がどのように成長過程しているのか描くことを目的とした。発達障害のある子どもをもつ父親がどのように協力して子育てに参加し、役割を果たしているのかを検討することは発達障害児を支援するために必要だからである。結果、障害がわかったことや子どもの異変に気づく前は『関わり方への戸惑い』『母親任せ』『経済的な支え』があり、その後は『反省と模索』『家庭と仕事での悩み』『後悔しつつ将来を考える』『障害理解』『子どもに関わろうとする』『家庭内に居場所を感じる』ことを右往左往しながらいろいろな思いを巡らせ『社会に対して啓発活動』『子どもの社会自立』を目指すという 11 の変化が明らかとなった。また、父親の成長過程は個々に合わせた体験ときっかけを上手く結び付けられる経験をすることが重要である。そして、父親は障害を現実的・楽観的に捉え悲しみ続けるよりもどのように適応していくかに注目していた。

**Keywords：**父親 発達障害 成長過程 家族 青年期

### I. はじめに

親の子育てを考えるにあたりその役割と認識というものには、父親と母親という歴史的・社会的役割、男性と女性という性差による位置付けがあるため、子育てを通して様々な差異が生まれている。

従来から父親は、家計の支え手として期待されており、いわゆる経済的支柱が役割とされてきた。国民生活白書（2007）によると、子育てに参加することも父親へ求められるようになってきていると示されているが、やはり父親は家事・育児分担から免除される暗黙の合意が形成されている。育児に関しては、主に母親が中心となっている傾向が個人的にも家族的にも社会的にも求められているのが実情である（北川ら 1995；及川ら 1995）。そのため、母親の変化に焦点を当てた研究は沢山行われている（稲浪 1982；奇 1999；新美ら 1985）。一

方で、父親については役割を検討している研究は散見する（原井川 2008；柏木 1993；森下 2006；下川原 2004）が、子育てを通しての父親の成長変化を描いた研究は、蒐集した中では見つけることが出来なかった。

障害児を育児する上で、父親がいる家庭であれば経済的な支援だけではなく、積極的な役割が求められる。障害児の父親に求められる子育て役割として、土屋（2003）は父親を母親の協力者として位置づけ、子どもと母親を経済的に支援すること、ケア役割があること、母親を評価し母親に感謝するという役割が期待されていることを明らかにした。また、田中（2006）は、「子どもの父親」と「母親のサポーター」として自己認知をし、子育て過程を通して「母親のサポーター」としての役割が大きく作用すると述べている。父親の役割としては、サポーターというような母親の側面的な支

援であったり、家庭に対する後方支援という立ち位置となっている。

しかし、近年、父親の子育てが多く取り上げられており、どのように父親が家庭に参加していくのかに焦点が当てられている（小島ら 2007; 菊地ら 2007; 前田 2004）。母親の育児の負担が大きいと言われている発達障害のある子どもを持つ家庭では、父親も協力して子育てすることで育児負担は軽減すると思われる。また、仕事をしている父親は、子どもに接する時間が少なく、関わりたくても十分に関われないということがある。田中（2006）は、そのような父親の役割として「職業人」というものが父親を構成するのに重要な部分となっていると示し、さらに、母親とのコミュニケーションが良好な場合、子どもの障害や母親の遂行している家事・育児についての内容を肯定的に受け止められるということも明らかにしている。

現代社会における父親がどのような役割を果たすべきなのか、あるいは果たしているのかを改めて考えることは、今後の日本における障害児をもつ家庭の在り方を検討するために大切である。しかし、その役割を考える前に、まず父親自身がどのように歩み、変化しているのかを検討する必要がある。

## Ⅱ. 研究の動機と目的

### 1. 研究の動機

近年、発達障害に対する社会的認知が拡大しつつある。障害児の養育や教育に対してその子の特性に合わせた関わりが重要視されてきており、家庭において、子どもに適切な療育や育児を行うためには、母親だけでなく、父親の協力も必要不可欠と言われるようになってきている（岩崎ら 2007; 小崎 2008）。小島ら（2007）が、母親は父親に育児の世話行動における協力と精神的支

えを求めていることも示されている。そして、障害児を養育する親は、健常児を養育する親に比べて負担感が大きい所が挙げられるが、子どもが生まれた後も就労している母親はおり、夫婦共働きで家庭を築いていることはすでに珍しいことではなくなっている。

つまり、従来の家庭や育児を母親が行うとされてきた時代に比べ、現代では夫婦で育児協力することは必要とされており、父親が育児の役割や使命を担うということは以前よりも増している。仕事と育児をしながら生活をするというような家庭において、障害児を育てている親を理解し支援をするためには、障害受容のみに焦点を当てるだけではなく、親を取り巻く社会、家庭、という周辺生活全てを捉えておくこと、その変化を知っておくことが必要とされる。

障害児を養育する母親の変容に関する研究は取り上げられている（氏家 1996）が、父親に関する変容を取り上げている研究については乏しい所が見受けられている。沢山の親がそれぞれの生き方をしており、生物学的に母性と父性があるように、母親は母親なりに変化し、父親は父親なりに変化しているのである。それぞれが家庭の中で試行錯誤を行いながら、関わり合いを持ちながら生活を送っていることから、これからの現代社会における障害児を養育する上で、母親に着目するだけでなく、改めて父親の成長変化に迫ることが必要であると考えられる。

### 2. 研究目的

本研究では、子どもが生まれ父親となり、障害に気づき、障害児をもつ父親となることをどのように感じてきたのかという視点を明らかにし、父親としての成長変化を描くことを目的としている。また、父親が成長変化の中で父親としての特徴的な部分を

有しているかも明らかにしていきたい。

### Ⅲ. 研究方法

#### 1. 調査方法

調査協力者は、北海道の発達障害の親の会に所属している父親を対象とし、18歳から29歳の子どもをもつ父親3名に行った。調査方法は、インタビュー調査法を用いて半構造化面接を実施した。調査期間は、2010年8月から9月にかけて数回に分けて面接を実施した。面接は、1人3時間程度の間で実施。全員の承諾を得て、ICレコーダーに録音し逐語録を作成した。主に父親が思っていること、家族と歩んできたストーリーを語ってもらうことを提示している。インタビューガイドとして、①これまでの子どもへの印象や気持ちの変化はどのようにありますか、②子どもが生まれたことによって自分の人生が変わったと感じることはありますか、といった父親の主たる気持ちの変化を中心に語ってもらうようにした。インタビュー内容の中で“子どもが生まれて”、“障害がわかり”、“子どもの成長”等の語られた言葉を用いて、その前後における出来事を詳細に聞き取りながら、現在に至るまでを時系列に沿って自由に語ってもらった。

#### 2. 分析方法

分析方法は、定性的（質的）コーディングを用いている（佐藤 2008）。インタビュー内容としては、父親が父親として育児や障害に気づき、感じていたことの語りを研究目的に照らし合わせながら質的に分析を行った。インタビューにより語られたデータに沿って、意味内容ごとにコード化を行う。さらにコードからカテゴリーへと一般化を行った。そして、各カテゴリーを照らし合わせながら、コアカテゴリーへと抽象度を上げていく作業を実施した。障害児を

もつ父親としての変化の振り返りの中で、子どもの障害への気づきが機転となっている語りであることから、“障害に気づく以前”“障害に気づいた以降”と分けて示すこととした。

#### 3. 倫理的配慮

研究対象者となる父親に対して研究の趣旨を書面と口頭にて説明を実施し、データは目的以外に使用しないこと匿名と守秘の保障、参加を途中で拒否する権利の保障、研究参加を断った場合に個人に不利益が生じないことについて同意を得ている。本研究は、北海道大学倫理委員会の承認を得て実施した。

### Ⅳ. 研究結果

調査協力者は、40代1名（Xさん）、50代2名の父親（Yさん、Zさん）で、子どもは青年期に達している10代1名、20代2名である。障害は、アスペルガー症候群、LD、ADHD、自閉症など発達障害の診断を受けている。

Xさんは、公務員である。地方転勤あるが転勤を希望せず、会社に理解してもらっている。妻と子ども3人の5人世帯である。

Yさんは、電気関係の職業に就いていたが、現在は独立して会社経営をしている。妻と子ども3人の5人世帯である。

Zさんは、建築関係の職業をしている。過去に1度だけ単身赴任で家を離れたことがある。妻と子ども2名、母方祖父の5人世帯である。

調査協力者である父親たちの語りを“”を引用し、コードを「」，カテゴリーを【】，コアカテゴリーを『』と示している。コードは115項目、カテゴリーは29項目、コアカテゴリーは11項目が抽出された。

障害や子どもの変化に気づくまでの父親は、『関わり方への戸惑い』、『母親任せ』、

『経済的な支え』という変化が窺えた。障害や子どもの変化に気づいた後は、子育ての問題に直面し、子どもや家庭に向き合うようになり、『反省と模索』、『家庭と仕事での悩み』、『後悔しつつ将来を考える』、『障害理解』、『子どもに関わろうとする』、『家庭内に居場所を感じる』、『社会に対して啓発活動』、『子どもの社会自立』という変化が窺えた。父親の気づいた後の変化という部分については、障害を疑うことや障害告知を受けた後からすぐというわけではない。父親自身がそれらを受けてすぐに動き出すという明確なものとは言い難い部分がある。以下では、障害に気づく以前の父親と気づいた以降の父親に分けて示す。

## 1. 障害に気づく以前の父親

### 『関わり方への戸惑い』

ここでは、【関わり方がわからない】、【関わりたいが上手くいかない】、【よくわからない】の3つで構成されている。まず、【関わり方がわからない】とは、実際に父親から子どもに対して関わろうと思うがどうしていいのかわからないということや「なんとか物を介して関わろうとする」という気持ちを抱えている。実際に父親自身で子どもに関わるが「子どもの行動に対する困惑」を抱えてしまい、【関わりたいが上手くいかない】という失敗した気持ちを抱える様子があった。子どもの様子に対して、母親が“ちょっと変だ”と違和感を抱いても父親から見ると、何が普通で何が変なのか【よくわからない】という状態に陥っているため十分に理解できない。

### 『母親任せ』

ここでは、【家庭は母親任せ】、【育児は母親任せ】の2つで構成されている。【過程は母親任せ】というのは、家庭内であること基本的に母親に任せている。“母親から言われて行事に参加”するように育児などの家

庭のことに関しては受身がちな姿勢が窺えている。【育児は母親任せ】では、基本的に「子どものことは母親から聞いていた」という形態になっていた。“母親から障害を聞かされた”という語りも見られたが、すべての父親が母親から聞いたというわけではない。しかし、障害があることを聞いた後もやはり母親に子どものことは任せるといった対応になりがちな傾向が窺えている。

### 『経済的な支え』

ここでは、【仕事することで得る充実感】、【仕事による父親的振る舞い】の2つで構成されている。まず【仕事することで得る充実感】では、子どもが生まれて成長している期間について、“仕事盛りっていう歳”と語られており、男性として「仕事への充実感」を受けている。そこでの父親は、男としてさらには、父親としての姿を仕事に投影している意識があるため、【仕事による父親的振る舞い】が見られている。そこでの父親は「家庭に不在な父親」であるが、「仕事で家庭を支える」という父親意識を感じているようである。

## 2. 障害に気づいた以降の父親

### 『反省と模索』

ここでは、【母親頼みにしすぎた後悔】、【父親像の模索】、【父親とは何か悩む】、【関わり方の模索】、【子どもを理解したい】の5つで構成されている。【母親頼みにしすぎた後悔】では、子どもの大変さを母親から聞き、実際に子どもの様子を見ることで気にするようになったことで“家庭に対して仕事しかしてこなかった”と変化が生まれる。父親として「家庭を顧みずに仕事をしていた」と後悔の念を感じている。さらに、子どもの行動に対して「母親から頼られる」など母親の見たことのない姿を見てより仕事に明け暮れて家庭を任せてしまっていた気持ちになっている。【父親像の模索】では、



「父親なりに考える」ようになったり、とにかくどうしていいかわからないため、とりあえず母親についていくことで“お父さんがついて行くってことにすごい意味あると評価される”経験があることで父親ってなんだろうと模索するきっかけにもなっていた。模索をしながら【父親とは何かを悩む】一面もあり、「何か父親としてできたんじゃないか」ということや「父親の子どもと向き合い方」を考え悩むようになっていく。【関わり方の模索】では、“重大さを感じて具体的な手立てを考えようと思ひだした”というように子どもの障害に対して「対応方法を考えようとする」など父親自身が子どもに直接的に関わろうと考えていた。そのような子どもの大変さを目の当たりにすることで父親には、【子どもを理解したい】という意識が働いており、自ら「思ったことを子どもにしてやりたかった」という気持ちで反省をしたり、今後の方法を考えるような変化に結びついていた。

### 『家庭と仕事での悩み』

ここでは、【気になる家庭と仕事への未練】、【仕事と家庭でのバランス】の2つで構成されている。まず【気になる家庭と仕事への未練】では、“仕事から離れることは勇気がある”と語っているように父親にとっては「仕事という役割を捨てる後悔」を考えていた。さらに、仕事が家庭に影響してしまうと考えるようになり「家庭生活優先」と意識も抱えるようになっていた。【仕事と家庭でのバランス】では、これまでの仕事で“単身赴任するべきでなかった”というように父親が家庭に不在となったことが子どもに良くなかったのかもしれないなど「仕事が悪影響なのか気にする」など仕事の在り方を考えるようになっていた。父親にとっては、「仕事と家庭でのバランスの難しさ」を子どもや家庭に関わろうとすることで悩む様子が窺えていた。

### 『後悔しつつ将来を考える』

ここでは、【父親として使命感】、【子どもを知ること募る将来の不安】の2つで構成されている。まず【父親として使命感】では、いろいろなことを父親なりに揺れながら、子どもに関わりを持つことによって「子どものためにできることをしたい」という意識から役割や使命として考えるようになる。その一方で、関わりから「子どもの様子の変化を感じられるようになる」ことによって父親の中に【子どもを知ること募る将来の不安】を強くさせることにも繋がっていた。そのため、子どもへの関わることや知ることが増えた分、子どもの今後を考えてしまうようになり、将来を不安になる様子が窺えた。

### 『障害理解』

ここでは、【障害と社会に対する見解の変化】、【障害というより特性と考える】、【冷静に障害ありのままを受け止める】の3つで構成されている。

【障害と社会に対する見解の変化】では、「障害が社会でどのように見られるのかを知る」というに障害が社会でどのように見られたり、扱われるのか体験を通して理解をしていた。【障害というより特性と考える】とは、父親自身あまり障害に対して「治る部分だろうし、ショックもない」と楽観的に捉えており、治らないということを知ってもショックよりも子どもの特徴や特性として見ていた。また、【冷静に障害ありのままを受け止める】ように父親は、まず“いつか追いつくだろうと思っていた…中学校の成績を見て違うぞ”とゆっくりと子どもの様子を見ながらも、客観的なテストなどを通してしっかりと考えていた。そして、普通の子供と「違うかもしれないという感覚」を持ち冷静に比較していた。また、「障害なのか甘えなのかかわからない」というような、障害によって曖昧な部分を解消

しようと、子どもにやらせてみよう、経験させようとする考え方を持っていることがわかった。それでも父親は、“重度になってきている意識はないけど、客観的に見たら…”というように「障害があっても自分の子ども」だからというように障害も特徴として理解するなど、否定や拒否をするのではなく、どのように受け止めるかという意識が見られた。

### 『子どもに関わろうとする』

ここでは、【子どもとの時間】、【関わっても上手くいかない】、【具体的関わり方の模索】の3つで構成されている。子どもの行動が目につくようになった父親は、“最近は食事をした後、一緒にテレビを見たりするようになった”と子どもと一緒に過ごしているなど「子どもと関わる」ことを意識するようになった。しかし、【関わっても上手くいかない】というように「子どもへの関わる努力」をしているにも関わらず、子どもとコミュニケーションがうまく取れないため、「子どものことが判らないことが辛い」と消極的であったり、自信を失う経験を抱えていた。そのため、【具体的な関わり方の模索】する気持ちを持っており、「母親と障害の勉強」するなどのどこかできっかけを模索するような一面を持っていることがわかった。実際に、関わることは上手くできていると父親は感じていないようであった。

### 『家庭内に居場所を感じる』

ここでは、【育児で父親として成長】、【家族との関わりから父親を意識】、【育児による充実感】の3つで構成されている。【育児で父親として成長】とは、子どものことを知り、仕事ばかりに打ち込んでいた頃に比べ、家庭に入ることによって自分自身を「トゲが取れた父親」になったという感覚を抱くようになった。【家族との関わりから父親を意識】では、仕事で家庭と関わるのがなく、仕事で父親らしさを示してきたが、“仕

事後にランニングを一緒にしている”など触れ合うことを通して「家庭に関わる大切さを知る」ことから新たな父親を意識するようになっていた。【育児による生活の充実感】では、これまでなかなか関われなかった子どもと触れ合うことにより“子どもと一緒に過ごすことを本能的に求めている”という父親自身の本心を語っていた。実は、父親の中にも「子どもとの関わりを父親は求めている」という気持ちがあるということ、少しずつ理解できるような経験を重ねることが父親に良かったことが窺えた。育児に関わることで、「母親から良い評価を受ける」という経験が家庭生活の中でより充実感を持たせていた。

### 『社会に対して啓発活動』

ここでは、【社会的な不利な状況へ向き合う】、【障害のある人の力になろうとする】の2つで構成されている。【社会的な不利な状況へ向き合う】では、“悩みを打ち明けるっていう感じではない”と語っているように、父親なりに抱えている「気持ちを打ち明ける場所がない」という経験していた。また、保育園や学校などの施設に“なかなか受け入れてくれなかった”ことで「社会での障害児に対する不満と怒り」も抱えていた。悪いことばかりではなく、「理解してもらえる環境での安心感」を持てる経験もしている。【障害のある人の力になろうとする】では、初めはよくわからないまま生活を送っていたが、同じ障害を持っている親同士など「知り合いの輪の広がり」を経験することで、同じような子どもたちの生活の厳しさや現状と課題を共有することで力になろうという意識を持ちやすいようだ。以上のようなことを父親なりに受け止めていることによって、直接的に上手にかかわることを不得手としていることもあるため、社会に向けて何かできないかという意識を抱いているようであった。

## 『子どもの社会自立』

ここでは、【子どもの自立（就労）を強く意識する】、【自立のための子離れ】の2つで構成されている。【子どもの自立（就労）を強く意識する】では、“なんとか就労に結びつくであろうとぼやっと思っていたが、”と語るように社会で働くことを期待していたにもかかわらず上手くいかないということによって「子どもの将来に対する不安」を募らせ、“就労支援施設でいいとは思っていない”というように父親なりに子どもに働いてほしいと期待しているようで「就労への不満」も見せている。子どもの就労に対しては、母親だけに任せておけないという意識も持っており、「就労は父親の出番」であると思っている。父親としては、子どもに多くのことを経験させてやりたいという意識はもっており、その背景として障害があっても「子どもの自立のため多くを経験させてやりたい」と考えているようである。そのため、父親にとって子どもが働くという自立に対する意識は強い傾向が窺えた。【自立のための子離れ】では、子どもに自立してほしいという部分では、“将来、一人で生活できるようになってほしい”と語るように親亡き後も含めて、障害があっても自立した生活が出来ていることを期待しているようである。「自立できる環境作り」を模索したり、「子どもの自立するために親がすること」に考えが移りやすくなっている。自立のために子どもに多くの関わることで“親が長いこと関わると子どもの自立を阻むことも一理あるな”と語るように徐々に親側が「自立するための子離れ」を意識していかないといけないと父親は考えているようだった。

## V. 考察

障害や子どもの変化に気付く前の父親には、『関わり方への戸惑い』『母親任せ』『経

済的な支え』があり、その後の父親には、『反省と模索』『家庭と仕事での悩み』『後悔しつつ将来を考える』という上手くいかないという意識や感情が見える、一方で『障害理解』『子どもに関わろうとする』『家庭内に居場所を感じる』と積極的な気持ちを示す部分も見られている。最終的には、子どもの成長と共に父親は、『社会に対して啓発活動』『子どもの社会自立』という成長変化をしている仮説が導き出された。

### 1. 障害児をもつ父親の成長変化（図Ⅰ）

今回の調査において、障害の気づきや変化を顧みる前の父親は、家庭のことは『母親任せ』であることは、子どものことはよくわからないという『関わり方への戸惑い』意識が強く、家庭よりも仕事に対して意識を向けやすい様子が窺える。そのため、父親が家庭に対しては、従来から言われているような『経済的な支え』になりやすいことがわかる。これは、Parsons,&Bales (1977) が父親は道具的な役割であり、経済活動に従事することを担うと指摘していたように、やはり父親として障害や子どもの異変に気付く前は、この役割に近い意識を強く持ちやすいと思われる。

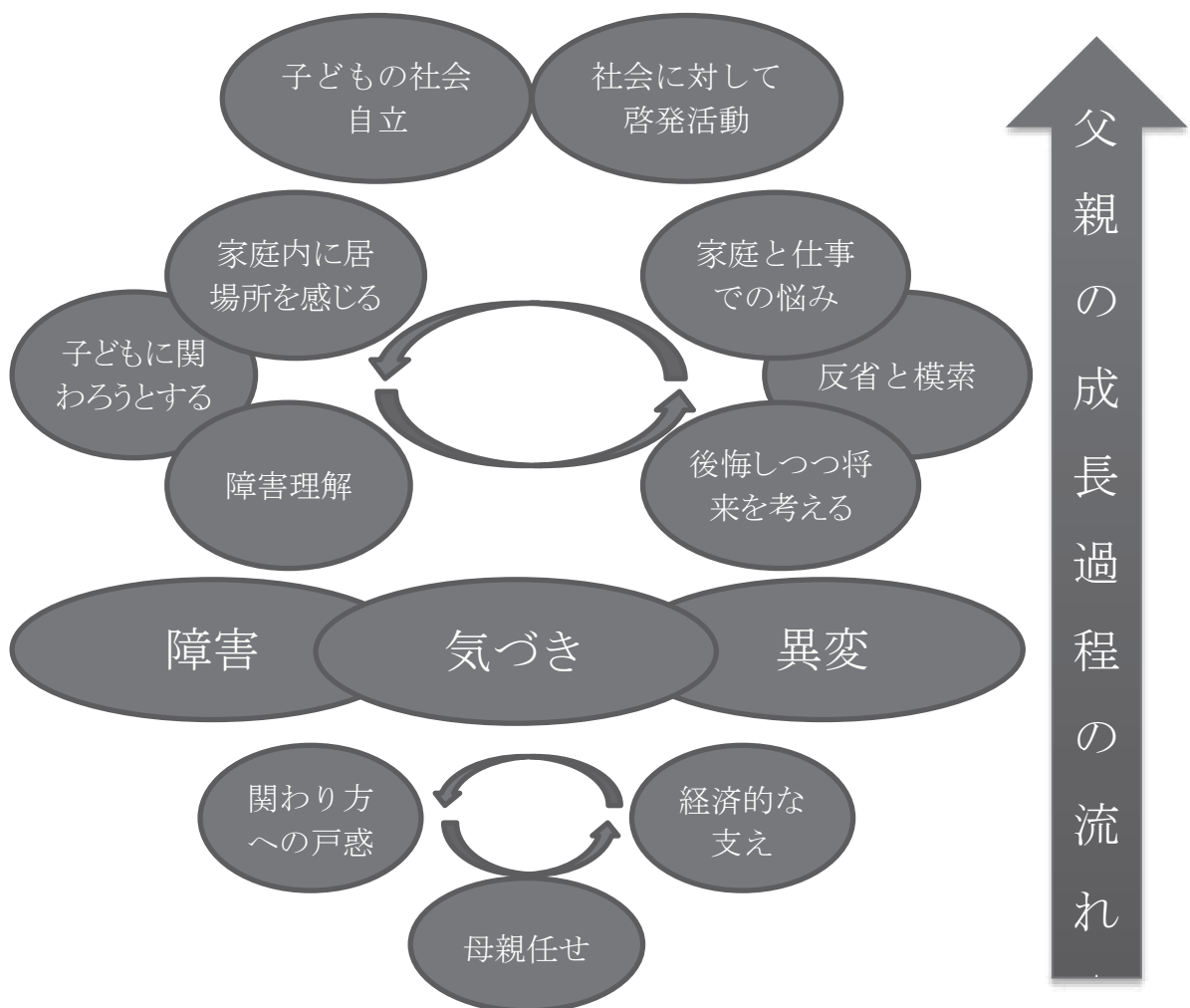
母親が困難を訴えてきたり、子どもの困難な場面を見て、父親が気づき、頼られるようになると活躍する場を探すような様子がある。それまでに家庭の変化や子どもの異変、困難さに気付いている父親もいると思われるが、実際にどうしたら良いのか父親一人で何かを行うことは難しく、『反省と模索』を繰り返している。これまでの仕事をしながら、家庭のことも考えるようになり、『家庭と仕事での悩み』を抱いている。竹村（2006）が、過度に育児負担を母親に与えてしまったという状況を見て、突き動かされていると述べているように、父親は、急に育児のことを言われても明確な方法や



解決の示し方がわからないが何かをしなければならぬという危機的反応していると思われる。水上（1980）の障害のある子どもの父親が早期から責任を感じているというように子どもや家庭の状態を知ることを通して『後悔しつつ将来を考える』という意識が芽生えていると思われる。父親にとっては、いつもと違ったことや上手くいかないというような意識や感情もあれば、そうでない気持ちも起きている。

それは、子どもの状態や様子を見ることで改めて社会や母親と理解しあっていくなどの『障害理解』があり、以前から子どもに上手に関わることが出来なかったが、障害を知ることによって責任を感じることや、いろいろな知識を得たことを通して『子どもに

関わろうとする』気持ちを強く持っていると考えられる。そのようなことへの理解を通して『家庭内に居場所を感じる』ことができるというように仕事と家庭における意識のバランスに変化が生まれている。三木（1956）が、障害の理解が進むと態度の変化や人格的な成長が見られると指摘したように、子どもの成長と共に父親自身も成長変化し、今までとは違う自己を発見していると考えられる。そして、『反省と模索』『家庭と仕事での悩み』『後悔しつつ将来を考える』『障害理解』『子どもに関わろうとする』『家庭内に居場所を感じる』ということが障害や子どもへの気づきによって父親の中で巡っている。



図Ⅰ 障害児をもつ父親の成長変化

中根(2004)が、障害のある子どもに対する奇異な視線を父親が体験することで、社会に対して不信感を持つようになると述べているように、本研究での『社会に対して啓発活動』を起こす様子については、これまでの生活過程を通して、子どもにとっての生活環境の改善と共に、親としても厳しい生活環境の改善を求めて起きていると考えられる。そして、『子どもの社会自立』を目指すということについては、三原(2010)の知的障害者をもつ父親の意識調査において、知的障害者の働ける場所の確保に期待したり、働いて社会に貢献してほしいという期待を抱いている。これは、子どもが高齢化してくにあたり、親亡き後に子どもの生活や世話に対して高い不安を抱えている(三原, 2008)ように、特に父親または男性、職業人として社会で働いていることで、子どもが社会でどのように関係していくのか考えている。

## 2. 父親の役割変化と家庭の間にある想い

正高(2002)は、父親の役割というと子どもを外の世界に導き子どもを後方支援するという社会化への手助けをするとして述べているように、今回の研究結果から父親は、社会に対して子どもを支援するという意味で類似していることが指摘できる。しかし、その考えに行き着くまでには父親なりの悲観的な感情や楽観的な感情などいろいろな想いを巡らせていることが推察される。

田中(2006)は、障害児の父親が意識や役割を獲得するまでに様々な葛藤を感じながら子どもと妻との固有の関係を作り上げていっているとして示している。本研究における各カテゴリー間を父親は、順を追って起きるという一方向的な成長をしているということではなく父親になっていく過程において、経験して自分自身を振り返ることによって成長変化しているのだろうと考える。

つまり、父親として個々の生活の中で段階や過程を進むことで自然と父親となっていくのではなく、父親の中で起きている変化を自ら考えたことによって父親という像に包まれていると考える。そのため、今回のインタビューより抽出された結果の状態を行き来し、留まり、避けるといったことが父親となっている中で概ね起きていると考えられる。

今回の調査協力者の父親達は、社会的なサポートのない時代に父親として過ごしている。仕事と家庭の間でバランスを図らなければならない生活というのは、今も昔も同様の課題であったと考えられる。現代では、徐々に男性の育児参加や育児休業などの整備が進み、促されているものの上手く機能しているとは言い難い。父親としてというよりも男性として仕事を離れて育児をするということが難しいことなのかもしれない。仕事よりも家庭に関わることを多くするということは、仕事を失う恐怖や今後の出世が難しくなるなど、仕事人としての父親または男性としての権威が危ぶまれてしまうと考えられ、それは男性としての生きがいの喪失してしまうことにも繋がるのかもしれない。

ただ、母親が父親と同様の仕事をしながら育児していることを考えると、今後の父親が父親を行うためには社会である程度保証される部分が必要である。小島(2007)は、現代の父親が家事・育児行動に参加しているのが増えていることを示した上で、母親が求めるものとのズレによって、母親自身の育児ストレスに繋がっていることを明らかにした。このように、日本の文化や価値観があるため、すぐに変わることは難しく、日本の父親なりの方法や状況が出来るようになるまで時間を要すると思われる。

父親には母親のような家庭内で活躍する場や機会が必要であり、子どもとの関わり

方でも失敗しても繰り返し立ち向かえるような環境や働きかけが必要である。やりがいや充実感を持てるような経験を積み上げることで、母親のような育児などを父親が行える可能性は持っているはずである。実際には、子どもが生まれて父親として生活をしていても、実感が湧かなかったり、母親でないと子どもが落ち着かないなどにより、父親の出番が先送りにされた経験が、家庭よりも仕事というように意識が傾いてしまうのかもしれない。

### 3. 父親の障害受容について

子どもが生まれてから、父親として成長変化している過程や状態を経ているが、最終的に父親は、『子どもの社会自立』を目指している。障害があっても社会の中でどのように自立できるのかを考えていた。

障害受容については、一般的に障害児をもつ母親は、Drotar(1975)の段階説のように5つの障害受容過程を重なりながら変化することが挙げられている。また、Olshansky(1962)の慢性的悲哀説のように絶え間なく悲しみ続けている状態を示している。それに対して、障害の肯定と否定との両方の気持ちが存在するという障害受容を中田(1995)は、螺旋形モデルが示されている。実際に、障害に対しては悲嘆と回復を繰り返していると思われる。しかし、親にとって障害を抱えた子どもを育てながら生活を送るは、鑑(1963)の指摘した慢性的な悲嘆を繰り返しながらも障害に対する態度が発達していると考えすることはできる。今回の調査結果を踏まえると、父親はショックや否認を飛び越えて現実的・楽観的に捉え悲しみ続けることよりも、どのように適応していくか、子どもが将来どのように自立するのかを念頭に掲げがちな傾向があると考えられた。

広瀬(1991)が、脳性麻痺児をもつ父親は、

障害告知されたことで現実対応型(客観的)、楽観的な反応があると述べており、今回の研究からも同様のことが指摘された。しかし、今回の研究では発達障害であることから、子どもの社会自立を念頭に障害理解するというものが強く表れている。それは、社会で自立できる可能性が、他の障害に比べて高い可能性があること、子どもの特徴として考える枠組みが出来ているからなのかもしれない。

障害受容については、障害の程度、現代社会の状況、生活環境などが影響していると考えられるが、懸念されることとしては、発達障害という目には見えにくい障害であるため、父親が障害認識そのものをしていない可能性は考えられる。そのため、障害に対して夫婦によって理解の違いが起きていることも考えられた。

## VI. 結論と研究の限界

### 1. 結論

発達障害をもつ子どもの父親は、大きく分けて11の変化を示すことができた。これは、父親が子どもや家庭との関わりに戸惑い、障害を知り、家庭での役割を感じていく過程において、社会的な立ち位置、仕事との葛藤などを乗り越えながら、新たな振る舞いに変わっていくというダイナミックスな姿を捉えることが出来た。

このような父親をどのように支援するかを考えると、環境や経験を積むことが挙げられるだろう。母親から見ると今になってというような思いや子どもと同じように手がかかるといった気持ちも抱くかもしれない。それでも非難や拒否をせず父親の背中を押すような関わりがあると、家族や子どものために何かできるのかを考えやすくさせる。

研究結果でも示したように子どもの将来のためにどうしたらいいのかを父親なりに考えるものの、上手くいかないため肯定的

な経験を積むことが難しいことや気づくのが遅いなどがあるだろう。父親なりに右往左往しながら悩んでいるが個々様々であるため、いつでも使えるように、経験ときかけは積み上げておくことが大切である。今回の調査協力者である父親たちは、親の会に入っているが母親に連れられて入ったと語っていたが、今になると入っておいたこと、母親に連れられてきたことが良かったと語っていたように父親にとって初めは無効な経験でもいずれは有効な経験に変わっているのである。

積極的に育児や家庭に対して意識している父親も存在しており、父親によっても様々である。しかし、今回の調査から筆者は、父親が成長変化するには、体験ときかけの経験を通して上手く結び付けていく作業をすることで力を獲得しているのではないかと考える。具体的にどのような経験を行い、結びつけることが良いのかは今回の研究から示せなかったが、今後の父親支援を考えるために、今回の父親自身の語りから一般化することは難しいが、ダイナミックではあるが成長変化を描けたと考えている。

## 2. 研究の限界

調査協力者が3人ということから、父親の成長過程がダイナミックスには示せたが、詳細な部分まで網羅したものと言いきれない。さらに、調査協力者である父親の世代が、今なお一生懸命に育児や療育をしている父親の世代において生活環境や障害児に対するイメージ、社会的な支援体制において違いがあるかもしれない。しかし、父親がどのような変化をするのかという枠組みは、今回提示した11個の要素を父親達の特徴であると考えられた。研究対象である発達障害は、種別が広範であり、本研究でも多岐に渡ってしまったのは、協力可能な父親

の数が少なかったため、詳しく分けることが難しかった。一方で、現代の発達障害が様々な特性特徴を含んでいるため、詳細に分けて見るのではなく描きたかったため、広範な対象者となってしまった。

今後も父親を取り巻く環境や求められるニーズの変化はあると思われることから、継続的かつ年代に応じた研究を進めていくことは必要であろう。そして、語ることが可能な父親を増やしていくことは必要であり、多く父親が主張するような環境を整うことによって、子どもや家庭、社会においてより大切に、新たな存在意義を持っていることが示されるかもしれない。

## 文 献

- ・Drotar,D.,Badkiewicz,A.,and Irvin,N.,et al.(1975)「The Adaptation of parents to the birth of an infant with a congenital malformation」『A hypothetical model Pediatrics』56(5),710-717.
- ・原井川誠仁(2008)「保護者の障害受容において父親が果たす役割—父親の家事・育児行動への参加に着目して—」『高知大学教育学部研究報告』68, 137-148.
- ・広瀬たい子・上田礼子(1991)「脳性麻痺児(者)に対する父親の受容過程について」『小児保健研究』50(4), 489-494.
- ・稲浪正充(1982)「障害児に対する親の意識」『発達障害研究』4, 90-95.
- ・岩崎久志・海蔵寺陽子(2007)「軽度発達障害児をもつ親への支援」『流通科学大学論集-人間・社会・自然編-』20(1), 61-73.
- ・柏木恵子(1993)『父親の発達心理学 父性の現在とその周辺』川島書店.
- ・奇恵英(1999)「障害児をもつ親から学ぶ」『教育と医学』47(3), 19-25.
- ・菊地ふみ・柏木恵子(2007)「父親の育児—育児休業をとった父親たち—」『文京学院大学人間学部研究紀要』9(1), 189-207.



- ・北川憲明・七木田敦・今塩屋隼男(1995)「障害幼児を育てる母親へのソーシャルサポートの影響」『特殊教育学研究』33(1), 35-44.
- ・内閣府(2007)「国民生活白書 つながりが築く豊かな国民生活」時事画報社.
- ・小島末生・田中真理(2007)「障害児の父親の育児行為に対する母親の認識と育児感情に関する調査研究」『特殊教育学研究』44(5), 291-299.
- ・小崎恭弘(2008)「子育てにおける父親-父親が「親」機能を果たすために」『月刊福祉』9, 40-43
- ・正高信男(2002)「父親力 母子密着型子育てからの脱出」中公新書.
- ・町田おやじの会(2004)「「障害児なんだろうちの子」って言えたおやじたち」ぶどう社.
- ・三木安正(1956)「親の理解について」『精神薄弱研究』1(1), 4-7.
- ・三原博光(2008)「高齢知的障害者に対する介護支援の検討」『介護福祉学』15, 207-212.
- ・三原博光・松本耕二(2010)「知的障害者の父親の意識に対する考察」『発達障害研究』32(2)191-201.
- ・前田由美子(2004)「男性の子育てと社会環境についての研究 事例研究に見る男性の子育ての有益性」『共愛学園前橋国際大学論集』4, 69-84.
- ・水上勉(1980)「生きる日々-障害の子と父の断章」ぶどう社.
- ・森下葉子(2006)「父親になることによる発達とそれに関わる要因」『発達心理学研究』17(2), 182-192.
- ・中根成寿(2004)「障害者家族の父親とは誰か—「家であること」と「ケア」の間で—」第1回障害学会自由報告資料.
- ・中田洋二郎(1955)「親の障害の認識と受容に関する考察—受容の段階説と慢性的悲哀—」『早稲田心理学年報』27, 83-92.
- ・新美明夫・植村勝彦(1985)「学齢期心身障害児をもつ父母のストレス-ストレスの背景要因-」『特殊教育学研究』23(3), 23-33.
- ・及川克紀・清水貞夫(1995)「障害児をもつ家族の問題-家族研究の問題と課題」『発達障害研究』17(1), 54-61.
- ・Olshansky,S.(1968)『絶えざる悲しみ—精神薄弱児をもつことへの反応 家族福祉 家庭診断・処遇の論文集』松本武竹子訳 家庭教育社, 133-138.
- ・Parsons,T.,&Bales,R.F. (1955) Family socialization and interaction process, Glencoe:Free Press.(=1977,橋爪貞雄・溝口謙三・高木正太郎・武藤孝典・山村賢明訳『核家族と子どもの社会化』黎明書房.)
- ・佐藤郁哉(2008)「質的データ分析法 原理・方法・実践」新曜社.
- ・下川原茂和(2004)「父親の役割と子どもへの想い」『小児看護』27(9), 1260-1262.
- ・竹村淳子・泊祐子(2006)「幼児期の障害児をもつ父親の養育行動獲得プロセス」『家族看護学研究』12(1), 2-10.
- ・田中智子(2006)「障害児の父親の「当事者性」に関する考察」『大阪健康福祉短期大学紀要』4, 49-57.
- ・田中美央(2007)「重症心身障害のある子どもを育てる父親の体験」『自治医科大学看護学ジャーナル』5, 15-23.
- ・鑪幹八郎(1963)「精神薄弱児の親の子供受容に関する分析的研究」『京都大学教育学部紀要』IX, 145-172.
- ・土屋葉(2003)「＜障害をもつ子どもの父親＞であること—母親が語る／子どもが語る／父親が語る」桜井厚編『ライフストーリーとジェンダー』せりか書房.
- ・氏家達夫(1996)「親になるプロセス」金子書房.



## 【論文】

### 高齢者福祉施設における組織マネジメントと人材育成との関連性に関する研究

#### —「おむつゼロ」を達成した施設における取り組みを通して—

「Study on the Relevance of between Organization Management and Development of Human Resources in the Elderly Person Welfare Institution: Through the Action in the Facilities Which Achieved “Diaper Zero”」

遠藤 可奈美（社会福祉法人 北海長正会四恩園）

**要旨:**本研究は、利用者利益へとつなげられる人材育成を高齢者福祉施設という組織の中で展開する際に組織マネジメントが及ぼす影響・問題を検討することを目的とし、高齢者福祉施設3ヶ所の役職職員と介護職員へのインタビュー調査を基に、KJ法を用いて分析を行った。分析結果、511生データ、68サブカテゴリー、19カテゴリーが抽出され、介護職員の本来のミッションである利用者利益を生み出すことを施設内の人材育成方策として位置づけ、組織的・体系的に取り組む施設は介護職員の離職を低く抑えられるという仮設が立証された。そして組織は、①組織論を会得する、②良好な人間関係を築ける環境を整備する、③現場の声を汲み上げる、等が求められると考えられた。さらにその上で、組織は目指すべき到達点を描き、そこに至るまでのシナリオを考えながら、組織論を基に総合的かつ意図的に各要素を組み立て、チームを組織化していくことが重要と考えられた。

**Keywords:** 目標管理, リーダーシップ, 利用者利益

## I. 研究背景と目的

高齢者支援において、その介護サービスの質を左右する介護職員の離職率は、財団法人介護労働安定センターの「平成23年版介護労働実態調査」によると17.8%であり、全産業の平均離職率16.4%（平成21年雇用動向調査結果）を1.4ポイント上回っている。さらに、現在法人での勤続年数は介護職員、訪問介護員、介護支援専門員などいずれの職種とも5年未満の割合が半数以上を占めており、職員の早期退職が多く定着率の低い現状にあることがわかる。その原因を現場職員に尋ねたところ、勤務環境や処遇の劣悪さをあげていた。さらに、事業所側は半数以上が人材不足を感じ、また「良質な人材の確保が難しい」と答えていた（財団法人介護労働安定センター、2011）。

介護保険制度開始後、利用者の選択による契約制度に変わった。そして、規制緩和によってサービス供給主体も多元化し、競争・競合関係のなかで事業運営上の一定の成果を果たしながら事業経営を行なっている。そのため、利用者が求める質に応えるためにも職員の数さえ確保できれば良いということにはならない。先行研究においても、職員の職務満足がサービスの質を左右し、結果的には利用者の利益・満足を高めるなど、質の高いサービスにつながり、安定した施設経営にも反映されることが明らかにされている（徳永ら、1998：18-22・神部ら、2002：201-209）。このように、安定した施設経営のためにも、利用者が求める良質なサービスを提供できる職員の資質が重要となる。だが、現在サービスの質を左右する職員の離職率は高く、職場の定着率

も低いのが現状である。働く人材が定着していかないと、職員の質と量が確保できず、安定した継続性のあるケアの実現が難しくなる。その結果、利用者には不利益が生じ、退職せずに働き続ける職員にもしわ寄せとなり施設経営も不安定となる。

介護職員の離職意向は「職場における管理」が高い場合には低減することが明らかにされている（小木曾ら，2010：103-118）。また、職員のストレスをいかに緩和できるかは、施設運営いかに係っているといえるとの指摘がある（前川，2006：89-112）。このように、職員を辞めさせず、職員の質と量の両面を確保できるように育てていくことは職員の個人努力だけでは解決できず、組織の責任であると言っても過言ではない。だが、現場で働く職員の現状は、仕事には満足を示すが、上司との関係にストレスを感じていることが明らかにされている（渡部ら，2003：1-72・中野ら，2000：7-19）。

組織は利用者の利益・満足を高めるためにも、職員に辞めることなく、仕事への満足感が得られるようなサポートや体制づくりを努力し、人材育成の環境を整えていくことが求められている。

これらの先行研究から、介護現場は良質な人材の確保や職場定着を目指し、組織単位で人材育成への取り組みが重要視されているが、実際は効果的な取り組みを見出すことが出来ずにいることが推察される。また、現場職員もこのような状況の運営側もしくは役職職員に対し、ストレスを感じている職員も少なくなく、現場職員と役職職員が理解し合うことが出来ず、悪循環を招き、効果的な人材育成の方策を見出せないことが予測できる。利用者利益、経営利益へとつながる人材育成は、役職職員及び運営側もしくは現場職員の一方向的な働きかけでは成立しないと考える。換言すると、

利用者利益、経営利益へとつながる人材育成は、役職職員及び運営側と現場職員の相互関係において組織体制の枠組みの中で、施設の理念や方針の下に行い、その成果が実践に反映され、利用者利益を生み出していくことが求められる。

本研究は、利用者利益へとつなげられる人材育成を高齢者福祉施設という組織の中で展開する際に組織マネジメントが及ぼす影響・問題を検討することを目的とする。

この研究目的にアプローチするために、ここでは利用者利益の指標に「おむつゼロ」に向けた取り組みとその達成度をとり上げる。2004年より全国老人福祉施設協議会はおむつ外しの研究を行っており、研修会や取り組みを通じ介護の専門性や質の向上を目的に、入居者全員がトイレで排便している施設を“おむつゼロ”と認定している。2011年度末で、全国の特別養護老人ホーム全6,374事業所のうち道内の3事業所を含む32事業所が“おむつゼロ”を達成している。本研究で利用者利益の指標に「おむつゼロ」に向けた取り組みとその達成度をとり上げた理由は、単におむつを外すことが利用者利益になるという認識によるものではない。「おむつゼロ」という取り組みを通じ、利用者利益を目指す過程において、職員の専門性や質を向上させていくリーダーシップやチームワーク、人材育成を行なう組織マネジメントが問われるためである（竹内，2011，12-18）。

## Ⅱ．先行研究

### 1．リーダーシップ

リーダーシップの理論は、論者の数だけリーダーシップ理論が存在する、と言われるほど非常に多角的で複雑なテーマである。リーダーシップの理論は、1940年代頃まで、現存するリーダーを研究し、共通の資質を明らかにしようとする特性理論から始まっ

た。しかし、共通の認識をつくるに至らず、1940年代後半にはリーダーの行動に着目した行動理論や1960年代には状況的影響に主眼をおく条件適合理論、さらに1970年～1980年頃はカリスマ的リーダーシップ論や変革的リーダーシップ理論が登場するなど、多岐に渡るようになる。

このリーダーシップについて、スタジルは、フォロワーシップとの対応関係で理解されるものであり、フォロワーあつてのリーダーであり、フォロワーがいなければリーダーシップは有り得ないとしている(Stogdill=1999:168-169)。そして、そのフォロワーに着目したのが、ハウスによって提示されたパス・ゴール・モデルである(House=1999:175-177)。これは、フォロワーが目標(ゴール)を達成するためには、その目標が達成可能であり、リーダーはどのような道筋(パス)を通れば良いのかを示すことであるという考え方に基づいている。このモデルによるとリーダーシップは①指示的(職員の意向には関係なく、規則を押し付け従わせる)、②支持的(職員の気持ちを慮り、職員に快適な状況を作りだそうとする)、③参加的(職員に相談しながら何事も決めようとする)、④達成指向的(職員の能力を信用し、それに期待しながら、より一層の目標の達成に向けて活動する)の4つに区分している。

## 2. 目標管理

組織が目的・目標を達成するための手段の1つに、目標による管理(MBO:Management by Objective)がある。これは、目に見える、達成可能な、測定できる目標を設定すること、さらに、組織全体の目標を組織の単位部門や個々のメンバー向けに特定の目標に置き換えることを強調している。これにより、目標による管理は、下位部門のマネジャーも自身の目標設定に参加するので、トッ

プダウンと同時にボトムアップにもなり、個人が全て各々の目標を達成すれば、所属する部門の目標が達成され、組織全体の目標が現実のものとなる見込みが生まれる。この目標管理(MBO)には4つの要素として、①「目標の限定」(目に見える測定や評価ができる具体的な目標)、②「参加型の政策決定」(上司と部下と一緒に目標を選択し、測定の仕方についても合意する)、③「明白な期間の設定」(目標を完了すべき期間)、④「業績のフィードバック」(進捗状況や定期的な評価)がある(スティーブン P. ロビンズ=2012:104-107)。

## 3. 動機づけ要因・衛生要因理論

リーダーシップや目標管理などにより、仕事への動機づけが促進され、組織の成果につなげていくことが可能になる。では、リーダーシップや目標管理などによって仕事のどの部分が動機づけされることにより、職員はやる気に導かれるのだろうか。

武居によると、動機づけ理論として代表的なのはマズローの欲求五段階論やマクレガーの提唱したX理論とY理論、ハーズバーグの動機づけ要因・衛生要因理論などがある(武居, 2010:159)。その中で動機づけ要因・衛生要因理論は、人間が働く場合に、環境に対する欲求と、仕事そのものに対する欲求の2つがあるとし、前者は不満足を与える要因、「衛生要因(ハイジーン・ファクター)」として「会社の政策と経営」、「監督技術」、「給与」、「上司との関係」、「作業条件」などをあげ、後者を積極的に満足を与える要因、「動機づけ要因(モチベーション)」として「達成」、「承認」、「仕事そのもの」、「責任」、「昇進」などをあげた。動機づけ要因である満足要因と衛生要因である不満足要因は同一線上ではなく、いくら不満足の解消に努めても決して満足な状態にはならないこと、つまり、積極的な満足

のためには、動機づけ要因による動機づけが重要であることを主張し、動機づけ要因の実現、すなわち職員に対する精神的成長もしくは自己実現欲求充足の場を与えることの必要性を説いた（武居，2010：159）。

### Ⅲ．研究の視点および方法

介護職員の離職率の高さと「やりがい」や「達成感」などの「労働条件以外の要因」には因果関係があることが先行研究には明示されている．この「労働条件以外の要因」は介護職員の本来的なミッションである「利用者利益に向けた取り組み」を通して介護職員に「実感」されるのではないかならば、「利用者利益に向けた取り組み」を施設内の人材育成方策として位置づけ、組織的・体系的に取り組む施設は、介護職員に対してその職務に積極的に向かわせる「実感」を持たせやすく、結果的に介護職員は辞めないのではないかな．よって、「利用者利益に向けた取り組み」として「おむつゼロ」が当該施設における組織的・計画的な取り組みである以上、そこには先行の組織論研究において焦点化されてきた組織マネジメントの機能が目標に対して有効に働いていたという仮説を立てることが可能だろう．

この仮説を検証すべく、本研究は「おむつゼロ」を達成した A 県の高齢者福祉施設 3 ヶ所を訪問し、インタビューガイド（表 1・表 2）を基に 30 分前後の半構造化面接により「現場トップ」2 名と「現場 No. 2」4 名と「現場 No. 3」3 名の役職職員計 9 名と介護職員 2 名の合計 11 名に対しインタビュー調査を行なった．インタビュー内容は、筆記による記録と IC レコーダーによる録音を行い、終了後に逐語録を作成した．逐語録より抽出したものを、KJ 法を用いて、どのような組織マネジメントの機能が発揮されたのかを明らかにするため、組織論の先行研究の知見と照合しつつ、分析を行っ

た．

<表 1> 役職職員インタビューガイド

|                  | 設 問<br>番号 | インタビュー内容                       |
|------------------|-----------|--------------------------------|
| 役<br>職<br>職<br>員 | ①         | “おむつ外し”の「取り組み前の課題」と取り組んだ「きっかけ」 |
|                  | ②         | 取り組みに対し、現場の理解を得て、動き出す際の働きかけ    |
|                  | ③         | 現場が同じ方向を向き、それに向かって主体性を育てる働きかけ  |
|                  | ④         | 施設理念や方針について                    |
|                  | ⑤         | 取り組み中の現場での葛藤・摩擦・チーム崩壊の危機などの有無  |
|                  | ⑥         | “おむつゼロ”を達成できた要因                |
|                  | ⑦         | 取り組みが人材育成へどのようなポジティブな影響を与えたか   |
|                  | ⑧         | 職員数の過不足・離職者数・採用者数で感じていること      |
|                  | ⑨         | 取り組んだことによる変化                   |
|                  | ⑩         | “おむつ外し”の取り組みを振り返り思うこと          |

<表 2> 介護職員インタビューガイド

|                  | 設 問<br>番号 | インタビュー内容                   |
|------------------|-----------|----------------------------|
| 介<br>護<br>職<br>員 | ①         | “おむつ外し”の取り組みの「きっかけ」（課題）    |
|                  | ②         | 取り組みに対しての役職職員のリーダーシップの内容   |
|                  | ③         | 現場が同じ方向を向いていたか．職員の主体性は感じたか |



|      |   |                               |
|------|---|-------------------------------|
| 介護職員 | ④ | 施設理念や方針について                   |
|      | ⑤ | 取り組み中の現場での葛藤・摩擦・チーム崩壊の危機などの有無 |
|      | ⑥ | “おむつゼロ”を達成できた要因               |
|      | ⑦ | 職員数の過不足・離職者数・採用者数で感じていること     |
|      | ⑧ | 取り組んだことによる変化                  |
|      | ⑨ | “おむつ外し”の取り組みを振り返り思うこと         |

#### IV. 倫理的配慮

調査対象施設の管理者に、調査内容の説明や調査への参加は自由であることを説明し、承諾を得たうえで調査を実施した。調査対象者の選定を依頼した特別養護老人ホームの管理者及び調査対象者には、個人が特定されないこと、調査結果は調査研究の目的以外には使用しないことも口頭で説明し同意を得た。また、インタビュー時の筆記による記録と IC レコーダーによる録音についても説明し、許可を得た。なお、職員個人や施設が特定されないようにするため、具体的な役職名は避け、施設長、現場トップ、現場 No. 2、現場 No. 3 で表記するなどした。

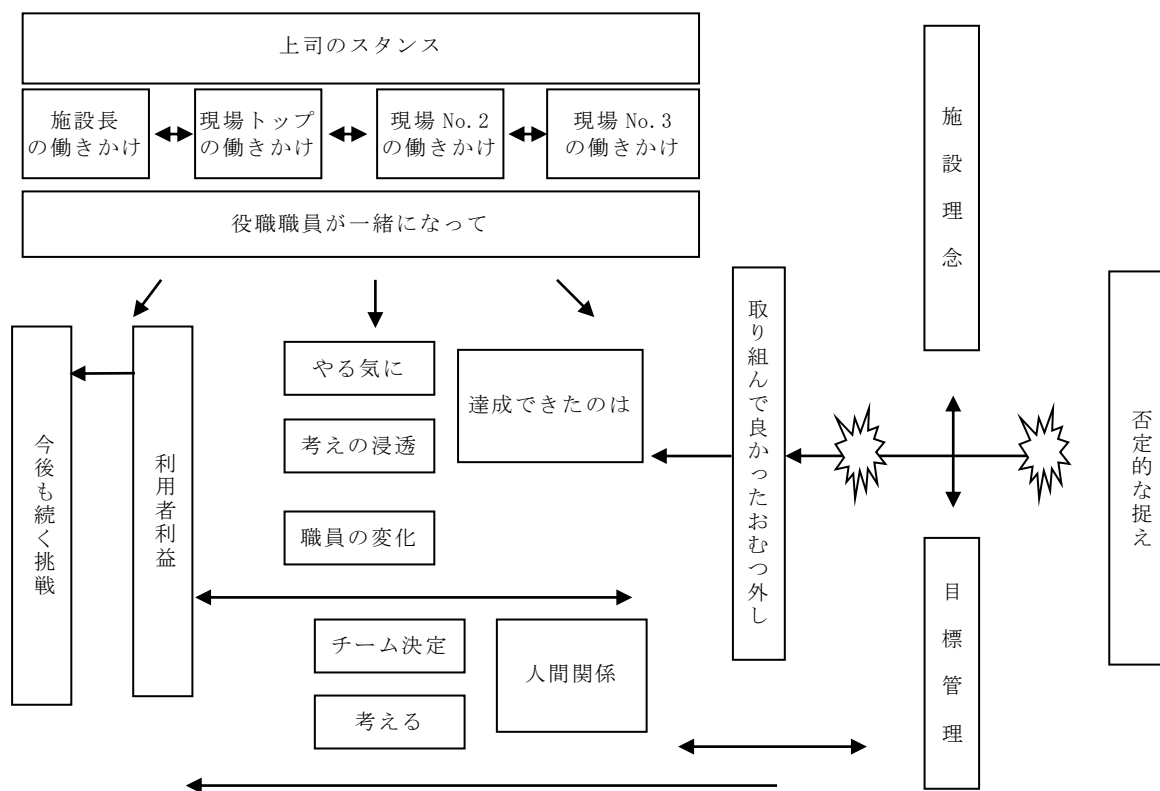
#### V. 研究結果（図 1：調査結果）

3 施設より得られたデータをまとめ、KJ 法を用いたデータ分析を通して、511 生データ、68 サブカテゴリー、19 カテゴリーが抽出された。カテゴリーは【 】で表現する。

「おむつゼロ」を達成した施設の介護職員は、【施設長の働きかけ】、【現場トップの働きかけ】、【現場 No. 2 の働きかけ】、【現場 No. 3 の働きかけ】など、各役職職員より働きかけを受けていた。また、組織構成にお

いて階層に近い役職職員を中心に【役職職員が一緒になって】動いていたという認識が介護職員にはあった。さらに、介護職員は肯定的な【上司のスタンス】も認識していた。しかし、取り組みの中で、時には取り組みに対し【否定的な捉え】があった。だが、【施設理念】の下に、【目標管理】を行いながら、「おむつゼロ」を達成したことがわかった。その背景には、良好な【人間関係】の中で、【チーム決定】や【考える】ことを積み重ねていた。そして、「おむつゼロ」が【達成できたのは】、介護職員が【やる気に】なり、おむつを使用しないことが当たり前になるといった【考えの浸透】があることもわかった。また、この取り組みを通して【職員の变化】があったと客観的に振り返る職員も多くいた。結果的にはこの取り組みを通し、【利用者利益】がもたらされたことで職員は、【取り組んで良かったおむつ外し】と感じていた。そして、目標達成後の現在も【今後も続く挑戦】と捉え、現在勤務する施設に期待を抱いていた。





< 図 1 > 調査結果

## VI. 考察

3施設より得られたデータをまとめ、調査結果の分析によって得られたデータを先行研究の知見に基づき仮説を検証しつつ、目標管理、リーダーシップ、動機づけ要因・衛生理論、人間関係について考察を加える。

### 1. 目標管理（図2：調査考察図Ⅰ）

本調査の結果から、【目標管理】が行なわれていたと考える。なぜなら、おむつ外しに取り組む中で職員は、〔目標がある〕という認識をもち、その目標を達成すべく〔委員会を設立〕し、委員会や職員個人単位に目標が転換されて取り組んでいたこと、また、その目標は評価できる具体的な目標であったからこそ、委員会あるいは会議などで個人・委員会・特別養護老人ホームとしての〔結果の提示〕を行い、その結果に基

づき〔フィードバック〕が行なわれていたためである。なお、本調査の結果では、役職職員は〔命令ではなく〕、〔現場から〕の意見を尊重し、また、職員同士も〔伝える〕ことや〔話し合う〕こと、あるいは〔委員会で決める〕など【チーム決定】を行っていたことがわかった。以上より、おむつ外しの取り組みは、目標管理の見込み通り、トップダウンと同時にボトムアップという意思決定の中、「明白な期間の設定」は行なわれていなかったが、それ以外のMBOの目標管理（スティーブン P. ロビンズ＝2012：104-107）の基礎要素である「目標の限定」を行い、【チーム決定】を行なうことで「参加型の政策決定」を図り、その〔結果の提示〕をしながら、進捗状況や評価など「業績のフィードバック」を行なうという機能的な展開をしていたと捉えられる。その結

果、全職員が目標設定に参加し、個人や委員会レベルで各々の目標を達成していくことで、最終的に組織全体の「おむつゼロ」という目標が現実のものとなったと解することができる。

## 2. リーダーシップ (図3: 調査考察図Ⅱ)

調査結果の分析によって得られたデータから、「パス・ゴール・モデル」(House=1999: 175-177)の知見との合致が見られた。まず、施設長は職員より「尊敬されている」こと、さらに職員へ組織としての「決定事項として伝える」ことや「考えさせる」ことを行っていた。このことから施設長は、組織全体の目標を掲げ、それを職員に伝達し、その達成に向けて、職員に期待や信用を寄せながら、組織全体を集团的に導き、引っ張っている「指示的」で「達成指向的」なリーダーシップを発揮していたと分析できる。現場トップは、施設長より伝えられた事項に対し「方向性を示す」ことや「体制づくり」を行っていた。これより、現場トップは、組織全体の目標を達成すべく、各職員やチーム全体へ思慮しながら職員にとって働きやすく、また目標を達成するために最適な環境を作り出している「達成指向的」で「支持的」なリーダーシップを発揮していたといえよう。現場 No.2 は、おむつ外しの取り組みにおいて、「委員会と共に」動き、取り組みの「結果の集約・提示」の作業を率先して行っていた。さらに現場 No.2 は、現場職員の仕事を「手伝う」、あるいは現場職員と「一緒に考える」ことを行っていた。この結果から現場 No.2 は、現場職員と直接関わり合いながら、職員個々人やチーム全体の行動や考えを把握し、現場職員にとって働きやすい環境を整え、作り出そうとする「支持的」でもあり、「参加的」なリーダーシップを発揮していたと解釈できる。現場 No.3 は現場職員個人

や小単位のグループなどと直接関わり、「口々に伝える」こと、あるいは「具体的な提案」を行っていたことから、「支持的」でもあり、「参加的」なリーダーシップを発揮していたと捉えることができる。

なお、おむつ外しの取り組みを振り返ったとき、職員からは【役職職員が一緒になって】同じ役割を担っていたという意見があった。また、組織構成において階層に近い役職職員同士で幾つか結果が重複していた。これはスタジルが提言する「フォロワーシップの機能」(Stogdill=1999:168-169)がリーダーシップ機能と共に発揮されていたといえよう。

次に、各役職職員より、職員への精神的サポートも同時に担っていることが示唆された。つまり、現場 No.3 は、現場職員と直接関わり、「口々に伝える」ことを日々行ないながら、「具体的な提案」を行ない、現場 No.2 は、職員の仕事を労い、元気づけるといった「励まし」を行ない、さらに、現場トップは、チームの縁の下での力持ちとして職員の「支え」になっているという姿勢が見られた。そして、施設長は、最後の砦のような存在として「職員のことをわかってくれる」という認識を職員より持たれており、精神的なサポートにつながっていたと考えられる。

その他にも、上司に対し「上司が一生懸命」であり、「ぶれない上司」だったという意見もみられた。さらに、役職職員同士も協力し合いながら、「メッセージを伝える会議」を上手く活用し、現場職員に対し、「みんなでやる」という姿勢を示していた。これらからも、【上司のスタンス】を現場職員は肯定的に捉えていることが表現された。

以上により、役職職員は現場を先導することだけを求められているのではなく、各々の立場で求められる異なる内容のリーダーシップや精神的サポートを発揮してい

くことが重要であると考え、その背景には、フォローシップとの対応関係の中で上司と部下が同じ役割を担い、共に現場に働きかけ、発揮させていくこともポイントとなるであろう。

### 3. 動機づけ要因・衛生要因理論（図 2：調査考察図 I）

調査結果の分析によって得られたデータから、ハーズバーグの動機づけ要因・衛生要因理論（武居，2010：159）の知見との合致が見られた。

おむつ外しに取り組んだ過程の中で職員は、〔不安・葛藤〕を抱き、さらに〔成果を感じない〕など、時には【否定的な捉え】だったこともあった。しかし、職員は徐々に〔結果が見えて〕きたことで、〔やらなきゃ〕ならないという自覚を持つなど、仕事自体に〔使命・責任〕感を持つに至った。これは、ハーズバーグの言う動機づけ要因である「責任」、「達成」、「承認」、「仕事そのもの」などに合致し、この動機づけ要因を得ることで職員の〔モチベーション〕が向上し、その【やる気に】を導き、満足感を与えているといえる。次に、肯定的に捉えている上司より、リーダーシップや目標管理などの働きかけを受けたことにより、職員は“おむつ外し”の取り組みの必要性を感じるに至っている。これは、衛生要因である「会社の政策と経営」、「監督技術」、「上司との関係」などに合致し、上司の働きかけが職員の不満を抑えている要因となったといえる。

このように職員の不満を抑えつつ、満足感を高め自己実現を果たしたことにより職員は、結果的に職員の〔ケアスキルの向上〕を果たし、〔職員の自信〕や〔職員の行動変化〕などにつながった。さらには、職員の中でおむつを外すといった新たな〔考えの定着〕や、おむつを外すということが〔当

たり前〕になるなど、【職員の变化】をもたらした組織改革を果たしたものと解釈される。

以上により、“おむつゼロ”が【達成できたのは】、職員がおむつ外しの取り組みが施設として〔決まったことだから〕と受け入れ、また〔利用者のために〕なるのなら〔諦めない〕という強い気持ちをもてたと職員が振り返られることを可能にしたためと解釈される。また、職員はおむつ外しの取り組みに対し〔学ぶ〕ことができ〔やって良かった〕などと【取り組んで良かったおむつ外し】と認識するに至る結果に結びついたのではないかと。そして、最終的に【利用者利益】というものを産出することを可能にしたのではないだろうか。そのことにより、利用者やその家族より〔喜びを伝えてもらって〕、さらには、〔利用者のプラスの変化〕を目の当たりにすることで、職員は〔役立っているという実感〕をもつことができたと考えられる。

しかしながら、職員は“おむつゼロ”という目標が達成された今日も、この取り組みは〔継続する〕という考えを持ち、現状に満足することなく〔課題〕も感じている。さらには、〔これからの期待〕も抱いている。つまり、おむつ外しの取り組みは、【今後も続く挑戦】であるという認識でいるといえよう。

### 4. 人間関係（図 2：調査考察図 I）

実際に“おむつゼロ”を成し遂げた施設でさえ、おむつ外しに取り組む中で職員は、〔もお無理〕と感じたことがあり、また、おむつ外しの取り組みに〔反対〕の気持ちを持ったこともあった。また、〔理想は理想〕であるという考えを持つ職員や、あるいは〔職員の負担〕が増したと思う職員がいたのも事実である。その他にも、取り組む中で職員は〔不安・葛藤〕、さらに〔成果を感

じない]という気持ちを抱えた時もあった。このように、おむつ外しに取り組む中で職員は、常に一致団結して前向きだったわけではなく、時には【否定的な捉え】の中でおむつ外しの取り組みを行っていたこともあった。

しかし、【否定的な捉え】があったことも事実ではあるが、その【否定的な捉え】が増大し、おむつ外しの取り組みが衰退、あるいは消滅することはなかった。また、チームがバラバラになることもなく、実際に3施設は組織でおむつ外しに取り組むと決め、目標に掲げた“おむつゼロ”を現実達成している。

施設でおむつ外しに取り組むことに決めてから、“おむつゼロ”という目標達成に向けて、職員は取り組みの中で積極的に【考える】ということを積み重ねてきた。つまり、職員はおむつ外しに取り組むのにあたり、[自分の施設でも]取り組んでみたいといった前向きな考えを持つ、あるいは、おむつ外しの取り組みを進める中で、[専門職として]のあり方を問いながら行ってきた。また、職員は[今までに捉われず]、新たな支援の内容や方法を考え模索しながら行っていた。さらには、[ケアの検討]を日々実行してきたという職員もいた。その他にも、職員個人ではなく、おむつ外しの取り組みを進めていく中で、チームとして[みんなで考える]ことを積み重ねてきたという意見も見られた。

そして、本調査の結果では、職員は共におむつ外しに取り組む現場職員と役職職員との間に、さらには役職職員同士や現場職員同士の関係に、揺るぎない[信頼]を寄せていた。そのような信頼を寄せる[仲間の存在]の大きさを感じながら取り組んでいたことで、孤独を感じることも回避でき、チームに一体感が生まれていったのではないだろうか。このような【人間関係】の

下、“おむつゼロ”という目標を達成するために、職員同士は取り組みの間[情報交換]を行う、あるいは職員個人、そしてチームとして【考える】ことを行い、日々切磋琢磨してきたものと示唆される。

つまり、このように各々の職員が同じことについて真剣に考えること、あるいはチームとして考えを進め、利用者に利益をもたらすことができた過程には、日々[情報交換]を積み重ね、【考える】ことができたことが大きいと考える。そして、それらを可能にしたのは横の関係性、または縦の関係性において風通しが良く、[信頼]を寄せられる[仲間の存在]があるという確固たる【人間関係】が存在したからではないであろうか。

このように、利用者利益を生み出した3施設の調査から、職員が同じことについて真剣に考えること、あるいはチームとして考えを進め、利用者に利益をもたらすことができた過程には、利用者利益を生み出すことについて職員が日々【考える】ことや[情報交換]を行なうことが重要であることが示された。そして、それを可能にするのは、[信頼]を寄せられる[仲間の存在]の有無であることが考えられ、改めて確固たる【人間関係】の重要性が示された。このことから、組織は縦横の関係性において風通しが良く、切磋琢磨することができ、仲間に信頼を寄せられる確固たる人間関係を構築することも重要な役割と捉えられる。

以上のように、仮説通り組織が介護職員の本来的なミッションである利用者利益を生み出すことを施設内の人材育成方策として位置づけ、組織的・体系的に取り組むことは、職員の不満を抑えつつ、満足感を高め自己実現を果たし、その結果、現場で働く職員は現在勤務する施設における自分の将来像を前向きに描いていた。つまり、お



むつゼロが達成した3施設の介護職員においては、離職者さらには早期退職者が多いと言われている中にもかかわらず、おむつ外しの取り組みを通じて先を見据え将来に期待感も抱きながら働いたことから仕事継続意思を確認することができた。しかしながら、具体的に離職に関するデータを提示できなかったことから、この仮説が離職を低く抑えることに有効であったかについては不明瞭であると言わざるを得ない。そのため、本研究で仮説は立証されなかったと判断する。だが、本研究の結果より組織は、目標管理やリーダーシップなどをはじめとする組織論への理解を深めることが求められると言えるだろう。また、良好な人間関係を構築することができる環境を整え、そこから発信される現場の声を汲み上げる姿勢や努力も求められるだろう。そして、その上で、施設長や現場トップを中心に、組織として目指すべき到達点を描き、そこに至るまでのシナリオを考えながら、組織論を基に総合的かつ意図的に各要素を組み立て、チームを組織化していくことが重要となるであろう。

## VII. 今後の課題

今回の研究は、限定された地域の3施設に勤務する役職職員計9名と介護職員2名の合計11名を対象に調査をし、そこから得られたデータを合わせて結果を導き出し考察を行なったものであり、知見の普遍化に関しては限界がある。本研究の妥当性を検証するには異なる対象に対し質的調査を行なう必要がある。加えて、特別養護老人ホームというチームを中心に、施設長を最上位と位置づけ、組織というものを考えてきた。しかしながら、施設によっては、業務執行における合議機関として理事会が機能している法人もある。あるいは、今日社会福祉サービスの提供主体が国や地方自治

体、NPOや民間営利企業など多様化しており、本研究のような社会福祉法人が経営する高齢者福祉だけではない。そのため、福祉サービス提供組織全体として組織を捉え、そこから及ぼされる影響や問題から、離職を防ぐことにつながる人材方策を検討していくことも今後の課題であると考えられる。

## VIII. 謝辞

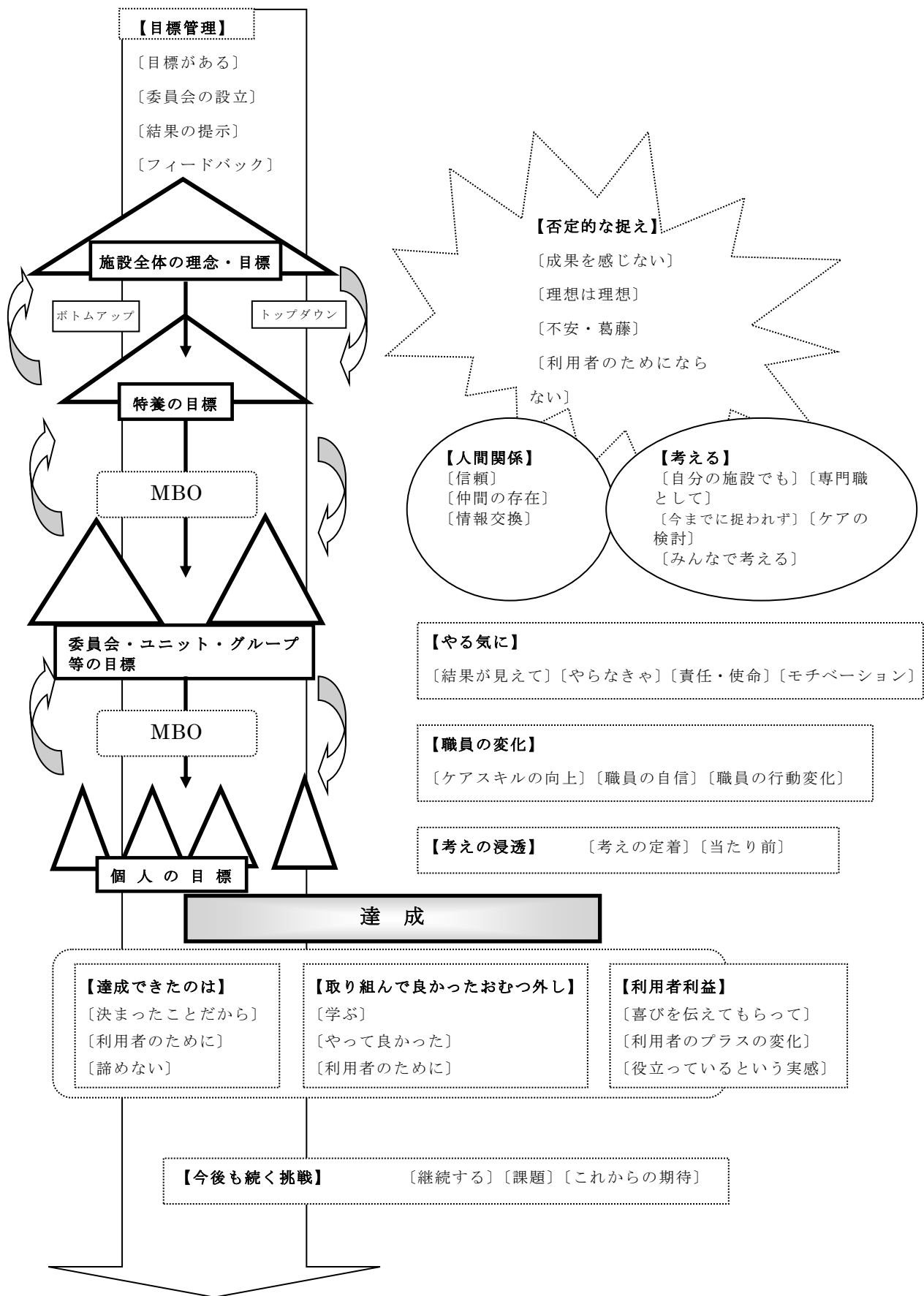
ご多忙の中、調査にご協力くださった特別養護老人ホームの職員の皆様に心より感謝申し上げます。また、貴重な時間を割いて調査に応じて下さった職員の皆様にも、重ねて深く感謝申し上げます。

## IX. 文献

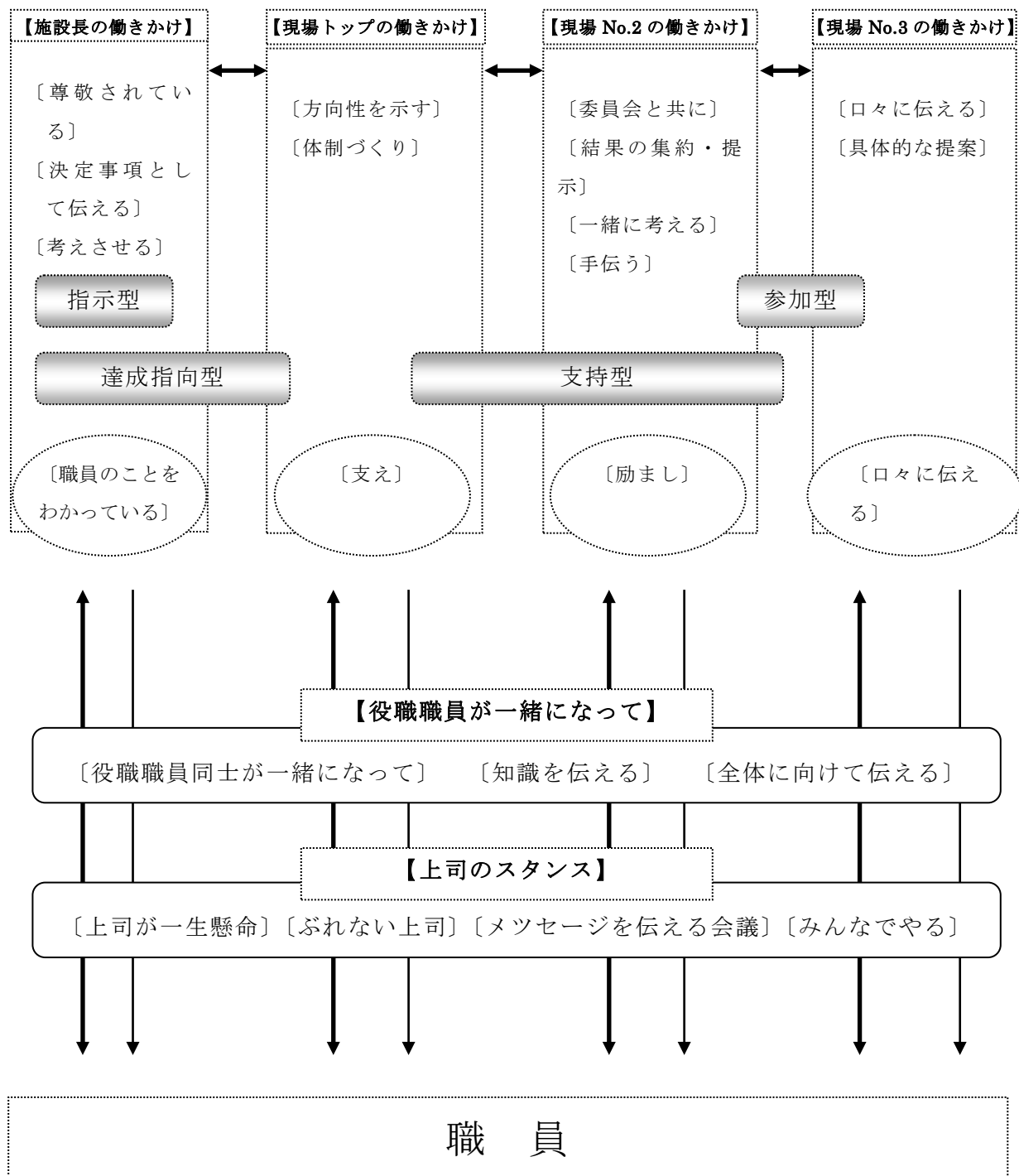
- Herzberg, F. (1966) *Work and the Nature of Man*. Cleaveland: World=2010 武居敏「第3章第3節 組織」社会福祉士養成講座編集委員会『福祉サービスの組織と経営』中央法規.
- House, R. J. (1971) A path-goal theory of leadership effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16=1999 田尾雅夫訳『組織心理学』有斐閣.
- 神部智司他 (2002) 「施設入所高齢者のサービス満足度に関する研究—領域別満足度と総合的満足度との関連—」『社会福祉学』(43)1 日本社会福祉学会 201-209.
- 前川義量 (2006) 「介護職員からみた、特別養護老人ホームのあり方の研究—歩数調査による介護負担の研究—」 *Kwansei*.
- 中野隆之、福渡靖 (2000) 「介護職員の職務満足と生活満足：高齢者保健・福祉施設を中心に」 *日本保健福祉学会誌* 6 (2) 7-19.
- 小木曾加奈子他 (2010) 「介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満



- 足度・転職・離職の要因—職務における  
9つの領域別満足度との関連を中心に  
—」『社会福祉学』51(3) 103-118.
- ・ステイーブン P. ロビンス著 高木晴夫訳  
(2012)『新版 組織行動からのマネジメ  
ント—入門から実践へ』ダイヤモンド社.
  - ・Stogdill, R.M. (1974) *Handbook of  
Leadership: A Survey of Theory and  
Research*.  
New York: Free Press = 1999 田尾雅夫訳  
『組織心理学』有斐閣.
  - ・武居敏 (2010)「第5章第1節 人事と労  
務管理」社会福祉士養成講座編集委員会  
(2010)『福祉サービスの組織と経営』中  
央法規 159.
  - ・竹内孝仁 (2011)『介護・看護・医療がわ  
かる 理論と実践 おむつを外し尿失禁  
を改善する』筒井書房 12-18.
  - ・徳永淳也他 (1998)「病院医療における職  
務満足と患者満足との多軸的關係」『厚生  
の指標』45(10) 厚生労働統計協会 18-22.
  - ・渡部律子他 (2003)「高齢者福祉施設職員  
の職務意識：公的介護保険の影響，ソー  
シャルサポート，職務満足，ストレスを  
中心にして」 Working papers series.  
Working Paper 291-72 .
  - ・財団法人介護労働安定センター (2011)  
『平成23年版介護労働の現状Ⅰ』財団法人  
介護労働安定センター 24-129.
  - ・財団法人介護労働安定センター (2011)  
『平成23年版介護労働の現状Ⅱ』財団法人  
介護労働安定センター 10-156.



<図2> 調査考察図I



< 図 3 > 調査考察図Ⅱ

## 【研究ノート】

### 自立生活センターにおける重度身体障害者の自己決定に関する研究

#### －調理介助からみえた介助者との「やりとり」を通じて－

Research on Self-Determination of the Severely Disableds in the Center for Independent  
-Through the exchange with Care Workers in the Aid for the Cooking-

高橋 銀司（オホーツク社会福祉専門学校）

**要旨：**わが国における重度身体障害者の自立生活は、1970年代の府中療育センター闘争やバークレー自立生活センター所長エド・ロバーツ来日、そして DPI（障害者インターナショナル）の立ち上げを機に発展している。

これまでの障害者福祉関連でなされてきた議論には、障害学における社会モデルの発展があり、障害者運動の現場としては、介助時間数確保に関する制度に数多くの時間を費やしてきた背景があった。そこで本研究では、重度身体障害者が自立生活を送る際に実施する介助者との「やりとり」に焦点を当てて、自己決定が成立する方法をみることにした。

すると、重度身体障害者の尊重された自立生活をするためには、自己決定に基づく「基礎的な指示」と、介助業務の質を上げるための「調整的やりとり」が実行されていることが明らかになった。

**Keywords:** 自立生活センター 重度身体障害者 介助者 介助 自己決定

#### I. はじめに－なぜ重度身体障害者と介助者との「やりとり」なのか

わが国における重度身体障害者の自立生活は、1970年代の府中療育センター闘争やバークレー自立生活センター所長エド・ロバーツ来日、そして DPI（障害者インターナショナル）の立ち上げを機に発展している。さらに、1980年代からは「施設で暮らすことを余儀なくされてきた重度身体障害者たちが、地域での自立生活を行うようになった」（菅 2010：41）とされ、身体障害者の「自立」とは「障害のある人たちが、施設の中での制約の多い生活ではなく、また親の庇護を監督の下での生活ではなく、普通に人が暮らす場所で、やりたいことをやり、生きたいように生きようとする」（福祉社会事典 1999：520-21）」<sup>(1)</sup>である。

さらに、安積・岡原・尾中・立岩（1997：1）は「自立生活となると、日常的に介助＝手助けを必要とする障害者が、『親の家庭や施設を出て、地域で生活すること』を指し示す」としており、代表的な例である「衣服を着替えるのに2時間かかっても、自分で着替えることを自立ととらえるのではなく、それを介助者と共に数分でしてしまっただけ、あとの時間を本人の望む活動をする」という考えが込められている（北野 1993：57）」ことは現在においても有効的な概念として存在している。

重度身体障害者が自立生活をするということは、本人の望む生活を施設等とは違う場所で介助サービスを利用しながら行うということになる。これらの理念や支援、サービスを担っている機関として自立生活センターが存在している。全国に設置され

る自立生活センターは、各地域の障害者に対して①介助サービス、②ピアカウンセリング、③住宅サービス、④自立生活プログラムを行うサービス事業体であると同時に運動体である。重度身体障害者の自立生活に必要なのは、介助者から介助を受けることであり、サービス事業体からの介助サービスを利用して自立生活が行われている。

これまでの障害者福祉関連でなされてきた議論には、学問的な側面として石川・倉本（2003）や杉野（2007）での障害学における社会モデルの発展があり、障害者運動の現場としては、介助時間数確保に関する制度に数多くの時間を費やしてきた背景があった。そのような中で重度身体障害者と介助者の関係性についての研究においては、介助者手足論や感情労働論を中心に行われてきている。究極（1988：179）は「介助者は障害者が『やってほしい』ことだけをやる。その言葉に先走ってはならず、その言葉を享けて物事を行うこと。障害者が主体なのだから、介助者は勝手な判断を働かせてならない」ことを介助者手足論として論じている。さらに、前田（2009：44-45）においては「介助の必要性が生活の全般に及ぶ障害者ならば特に、その数多い介助者一人ひとりと『親密な』『暖かい』関係を結ぶことなど求めてはいないということがある。そうした『関係』は障害者にとって多くの場合、『いらない』のだ」とその関係性について論じた。そして、渡邊（2011：58）は「介助者はしんどいときでも疲れた様子、しんどい様子を見せてはならず、また嫌なこと、嫌悪してしまうことがあっても、それを表に出してはならないとされる」ことを指摘して、感情労働への議論がなされている。

上記でなされる議論があるように、近年では障害当事者と介助者の研究が活性化し

てきている。その中で障害当事者と介助者との関係性においては、岡原（1986）を起源として究極（1998）の介助者手足論を経て、菅（2006）の両者の感情論へと展開されるようになる。そして近年に至っては前田（2009）や渡邊（2011）で再び介助者手足論を用いるなど、介助者は黒子な存在であることが論じられるようになってきており、現在では貴戸（2012）が当事者と支援者について「曖昧」や「生きづらさ」という視点から議論をし始めようとしている。

介助者側に求められる理由の1つは、より一般的な事柄であるが、彼らが目的達成に効率を求めるということである。ある目的をより円滑に、より少ないコストで達成しようと望むのは、現代社会に生きる人々の性向であろうが、介助活動に効率性を要求した場合、身体や言語をより自由に使うことのできる介助者が、諸々の活動（たとえば、一時的介助人のリクルート）を率先して行うのは、すぐれて合理的であり、それゆえに当然視される傾向が強くなる（岡原・石川・好井 1986：29）。

介助は、何より効率性が求められ目的を達成するための行為でしかなく、障害者が指示して望む自己実現を遂行するという意味でしかないと示されている。すなわち、日常生活動作それ自体を障害者の指示のもと、代わりに介助者が遂行すればいいという存在だと強調されている。

介助者は、障害者の自立性をただ支援するものであり、障害者の意思を離れて勝手に介助活動を進めてはいけない、最大限の意思に従わなければいけない。（中略）介助者は障害者が「やってほしい」ことだけをやる。その言葉に先走っ



てはならず、その言葉を享けて物事を行うこと。障害者が主体なのであるから、介助者は勝手な判断を働かせてはならない。このような論は「介助＝手足」論などとも呼ばれている(究極 1998:179)。

自立生活理念において、介助者が指示していないことに介入することは、自己決定権を阻害されることになり理念に反することになってしまう。介助者の存在というのは、障害者が指示したことを忠実にこなす者でなければならない。

感情公共性の場面では、障害者と介助者が自発的な感情経験であるということの意味する。このことは、感情経験の点からみると、援助関係の感情規則が存在しないことから、自発的な感情経験であるため、障害者と介助者が対等な関係であるということが考えられる。したがって、感情公共性は、対等な関係を生み出す場であると捉えられる(菅 2006:61)。

公共な場において、感情は障害者であっても介助者であっても自発的に抱き、その感情を制限してはいけない。しかし、これまで自立生活の理念における介助者は感情を表出することが許しがたいという背景が存在した。障害者も介助者も対等であるなら、介助者は多大なる不利益を受けないためにも場に応じて感情を表出する存在でなければならない。

介助者はまず、すべての大前提として、利用者の手足「でしかない」のであって、「透明」で「匿名」の存在だ(前田 2009:50)。

ここにきて、はじめて介助者の具体的な

存在を明確にするキーワードがでてくる。これまで介助者は、障害者の代わりの手足であるという一般論のなかで、前田(2006:57)は、「介助者は『黒子』として振舞うことを要求される。(一中略)介助者はあたかも存在しないのだと考えなければならない」と、介助者を存在しない者であると指摘した。

介助を「ケア」としてみた場合、当然ながら、相手に対する配慮や気づかいが必要となる。利用者さんの安らぎや喜びのために、介助者はしんどいときでも疲れた様子、しんどい様子を見せてはならず、また嫌なこと、嫌悪してしまうことがあっても、それを表に出してはならないとされる(渡邊 2011:58)。

渡邊(2011)は、自立障害者の介助の感情労働について指摘している。そのなかで介助者の感情は、介助をしている際には、表出してはならず、前田(2009)が指摘する「黒子」でなければならないことを示している。

以上、障害当事者と介助者の関係性に関する代表的な議論をみてきたが、それらは彼らの立ち位置やその感情を中心としたものが多く、介助現場で行われている両者の言動や行動から導き出された議論というのは、大きな展開をみせてこなかった。上記の先行研究を受けて、これまで大きな展開がなされてこなかった「介助現場で行われている両者の言動や行動」から、介助が成立し障害当事者の自己実現が完成するまでの「やりとり」について考察していく。そのためには、実際の介助現場で両者の中に、どのような「やりとり」があって重度身体障害者の自立生活がなされているか明確に

していく必要がある。

よって、本研究では自立生活を行なっている重度身体障害者と介助者の在宅における「やりとり」に焦点を当てて、介助現場で実施される両者の「やりとり」をみていき自己決定が成立するまでを明らかにしていく。

## Ⅱ．研究方法

### 1．調査対象と方法

調査期間は、2011年8月1日から10月31日迄の2ヶ月間実施し、介助サービスを利用する3名の重度身体障害者の在宅で自立生活の様子をビデオカメラで撮影し調査

を行なった。本研究では重度身体障害者の自己決定に関する議論の先駆けとして、重度身体障害者と介助者における3事例をフィールドワークにより、介助者が重度身体障害者に対して行う介助場面を観察し「重度身体障害者と介助者の『やりとり』からみえる介助業務」について事例研究をする。松山ら（2013）は、『『介助者からの提案』として『調理の仕方やアドバイスをもらう』ことや、『介助者の細部の決定』の部分では『調理』であること」を上げている。よって、本調査では観察調査の中から「調理介助」に焦点を当てて考察していく。

表 1 調査対象者概要

|       | 仮名        | 性別 | 年代   | 自立生活歴又は勤務年数 | その他           |
|-------|-----------|----|------|-------------|---------------|
| 観察対象1 | T氏(障害当事者) | 男性 | 40歳代 | 自立生活歴5年     | 障害程度区分6(ALS)  |
|       | H氏(介助者)   | 男性 | 20歳代 | 勤務年数5年      | ホームヘルパー2級     |
| 観察対象2 | N氏(障害当事者) | 女性 | 20歳代 | 自立生活歴 年     | 障害程度区分6(脳性麻痺) |
|       | D氏(介助者)   | 女性 | 20歳代 | 勤務年数3年      | 介護福祉士         |
| 観察対象3 | Z氏(障害当事者) | 女性 | 30歳代 | 自立生活歴12年    | 障害程度区分6(頸椎損傷) |
|       | O氏(介助者)   | 女性 | 40歳代 | 勤務年数2年      | ホームヘルパー2級     |

観察対象1において、T氏は、人口10万人のP市にある自立生活センターLの代表をしている40代男性の障害当事者であり、自立生活をはじめて5年が経過しA団体の介助派遣を利用しながら家族と暮らしている。T氏は、高校を中退し板前の仕事に就く。30代前半でALSが発症し、現在の障害程度は区分6で発語が困難なため、他者とのコミュニケーションは介助者による通訳を用いて行われている。日常生活動作においては全介助で、介助者との特殊なコミュニケーション方法<sup>(2)</sup>により指示を出し自立生活を営んでいる。H氏は、T氏同様の自立生活センターLに所属する勤務年数5年の20代男性CILスタッフ兼介助

者である。ホームヘルパー2級の資格を持っている。H氏は、高校在学中時のアルバイトに熱中し高校を退学する。その後、飲食店やネットカフェのアルバイトを数多く勤めて、知人からの情報提供により自立生活センターLの存在を知って入職に至っている。

次に観察対象2である。N氏は、政令指定都市のJ市在住でJ市にある自立生活センターAの介助派遣を利用している20代女性障害者であり、移動は常に電動車いすを使用し、障害程度区分6の脳性麻痺である。大学に入学するまでは、家族からの介助を受けて生活してきたが、大学入学後からの生活はヘルパーやボランティアを利用

して過ごしていた。その間、利用してきた介護事業所は3カ所を併用して利用しており、自立生活センターAではない介護事業所であった。N氏は大学卒業後、自立生活センターAに入職する。その入職と同時に、これまで利用してきた介護事業所の利用を辞め、全面的に自立生活センターAのヘルパーを利用することになった。その後、本人の一般就職希望のため2年で自立生活センターAを退職した。しかし、現在もなおヘルパー派遣は自立生活センターAから受けている。D氏<sup>(3)</sup>は、自立生活センターAで働く20代女性でN氏の介助をするようになって3年目になる介助者である。

観察調査3におけるZ氏は、J市の自立生活センターAの介助派遣を利用している自立生活12年目の30代の女性障害者である。さらに、Z氏は障害者スタッフとしても活動している。障害は頸椎損傷であり、歩行不可のため車いす（自走）生活を送っている。日常生活動作は、歩行と食事以外がほぼ全介助である。高校卒業まで家族と暮らしており、大学に進学すると同時に親元を離れ自立生活を始める。大学在学中はB団体ではない介護事業所を利用しており、大学卒業と同時に自立生活センターAの介助派遣を利用することになった。O氏は、自立生活センターAに所属する40代の女性介助者である。勤務年数は2年で、ホームヘルパー2級の資格を持っている。O氏は商業高校卒業後、化粧品会社の販売員として10年間勤める。販売員を始めて9年目に入る時に、販売員と併用して、子どもを対象とした英会話の先生のアルバイトを1年間する。化粧品の販売は女性社会が嫌で退職を決意した。その化粧品の販売をやめると同時に英会話の先生もやめ、すぐに保険会社の営業の仕事をし始める。保険会社は営業のストレスから3年で退職する。その後、スナックで働き出す。スナックは

勤めて10年目に経営破綻になり、O氏は無職となる。O氏は雇用保険の職業訓練でヘルパー学校に4か月通い、ホームヘルパー2級を取得する。ヘルパー学校の卒業を目前にして、就職の決まっていなかったO氏はアルバイト情報誌を購入し、そこで自立生活センターAの求人を見つけ、就職に至る。

## 2. 分析方法

事例分析は、観察事例を佐藤（2008：59-73）にある「物事や出来事について単に記述するだけでなく何らかの形での説明を提供することができる概念モデルをつくりあげ、またその概念モデルをもとにして…中略…筋道をつけていく」ため「事例－コード・マトリックス－概念モデルの構築」を援用にした方法を用いていく。本分析方法は、まずビデオカメラで撮影した各事例を記述し、重度身体障害者と介助者のやりとりを「観察場面」として抜き出す。それら「観察場面」からキーワードを上げて、各「観察場面のキーワード」と関連する内容を集約させる。その集約した群を「エピソード」として取り上げる。取り上げた「エピソード」を「重度身体障害者と介助者の『やりとり』から介助を実行する際に行われる方法を構造する」ことで考察していく。本分析では、エピソードの透明性を最大限確保するため、エピソード記載に紙面を割いている。

## 3. 倫理的配慮

本研究では、ビデオカメラを使用する観察調査という性質上、以下の内容を調査対象者に伝え、個人情報保護および倫理的配慮をすることとしている。

本調査では調査の際に、上記にあげられた「プライバシー」「個人情報」を厳守することから、情報の「収集・管理・利用」に

において「調査の趣旨」「調査方法」「調査での使用する機器について」「データの利用について」「調査結果の公表について」の 5 つの項目を設定し、それに基づいた「調査依頼文用紙」を作成して調査対象者書面承諾のもと実施した。

### Ⅲ．研究結果

調査対象である 3 組のフィールドワーク調査で重度身体障害者と介助者の「やりとり」をエピソードとして整理していく。その結果、6 つのエピソードが展開されていたことが明らかになった。

#### エピソード I 「重度身体障害者が介助者に指示を出すこと」

##### 観察場面 1

重度身体障害者 T 氏と介助者 H 氏

朝の身辺整容が終わった T 氏は寝室のベッドから H 氏に「朝食をつくります、冷蔵庫の中をみて」と伝えた。H 氏は冷蔵庫の野菜室を開け、その場から寝室にいる T 氏（冷蔵庫から T 氏までは 5 m 程度）に聞こえるような声で冷蔵庫の野菜室にある野菜の名前とある程度の分量を伝える。「野菜はですねー、ゴボウと長ネギとでっかいトマトとニンニクとキャベツ 1 つ・・・(いや) 半玉。茄子 2 つとキュウリとカボチャと玉ねぎとじゃがいもですね。」H 氏は野菜の名前とある程度の分量を伝えると、すぐに T 氏の方へ振り向くと同時に冷蔵庫の野菜室を開めた。

T 氏が「朝食をつくります、冷蔵庫の中をみて」と H 氏に指示を出したところから、T 氏にとっての朝食づくりと、H 氏にとっての調理介助業務がはじまった。その指示を受けて H 氏は「冷蔵庫をみて」という指示から「野菜ですよー、」という反応を示

した。さらに、冷蔵庫の開閉に関しても T 氏に断ることなく、冷蔵庫の開閉をしていたため T 氏の指示であった「朝食をつくります、冷蔵庫の中をみて」は冷蔵庫の開閉行為を網羅した指示出しといえる。よって、ここでのキーワードは「介助業務の始まり」「網羅した指示」である。

##### 観察場面 2

重度身体障害者 N 氏と介助者 D 氏

N 氏が D 氏へ指示を出す。

N：三合で

D：はい

指示を受けた D 氏は台所の下から 5kg の米袋を取り出し、台所の上に置いた。その後、同じ台所の下にあるザルとボールと計量カップを取りだし米三合をザルに入れた。

N 氏の「三合で」という指示は「米を三合磨いで下さい」という意味を持つ。その指示を受けた D 氏は、米袋やザルとボールの場所がわかっているためスムーズに介助をとり行っている。N 氏の「三合で」という指示で、D 氏が業務遂行できているということは、その指示が他の物品等に関することも含めた意味を兼ね備えているからである。よって、ここでのキーワードは「略語での指示」「スムーズな介助」「他の意味を兼ね備えた指示」となる。

##### 観察場面 3

重度身体障害者 Z 氏と介助者 O 氏

Z 氏はリビングでパソコンを見ており、O 氏はリビング内のソファに座り待機している。

Z：米二合

O：二合ですね。はい。

O 氏は立ち上がり、キッチンへ向かう。キッチンの電気をつけ、台所の下からザ

ルとボールを取り出し、同じ台所の下から米の袋を取り出した。米袋の中にあるカップで二合を量り、ザルの中に入れた。O氏は米を研ぐ。その米を研ぎ流水を入れて研ぎ汁を捨てる作業を5度行った。

Z氏の「米二合」という指示で、待機していたO氏が介助業務に入った。O氏は「米二合」という指示を受けただけで、米を研ぐ準備から米を研ぎ終わるまでの作業を行った。その間、Z氏はパソコン作業をしていた。ここでは、米を研ぎ流水を入れて研ぎ汁を捨てる作業を5度行なっている。この時の「筆者：お米の洗う回数とかは決まっていますよね。」という質問に「O：お米は基本、水が綺麗になるまで。」とZ氏とのこれまでの関係を含めてZ氏への介助経験が反映されている。それはZ氏も承知済みなことである。よって、ここでの新たなキーワードは「介助経験の反映」「障害当事者が承諾済みで行われる介助」である。

#### エピソードⅡ「指示なしで介助者が進めること」

##### 観察場面4

重度身体障害者T氏と介助者H氏

冷蔵庫の中を確認できたT氏が指示を出す。

T：なす一個

H：なす一個！（確認）

H氏は冷蔵庫の野菜室を開け、ポリ袋の中に何本か入っていた茄子を1つ取り出した。H氏は、T氏の方へ再度振り向きT氏が確認できるように茄子1本を掲げ、2度頷くと同時に、冷蔵庫の野菜室を閉めた。

T：縦に4等分

H：縦に4等分ですか。皮から切ってしまうと良いです？

T：（うなずく：了解の意味）」

H：ヨッシャ（小声）

H氏は、台所の前に立ち白いまな板を準備し、茄子をまな板の上に置いてT氏に目を向けた。

T：手を洗って

H：はい

H氏は、蛇口をひねり10秒流水で手を洗って、すぐ下にある白いタオルで手を拭いた。その後、台所下から包丁を取り出しまな板におくと、すぐに茄子を流水で洗う。

ここではT氏の指示を受けるH氏は作業が効率良くなるようにH氏独自で行動していることがある。「なす一個」と「縦に4等分」という指示を受けただけでH氏は「冷蔵庫の開閉」「まな板の準備」「蛇口をひねる動作」「白いタオルで手を拭くこと」を指示なしで行っている。そのことにT氏は何も注意しない。よって、ここでの新たなキーワードは「介助者の独自行動で良くなる効率」「指示なしで行動しても注意しない利用者」である。

##### 観察場面5

重度身体障害者N氏と介助者D氏

米を研ぐ準備ができたD氏は米袋を縛り、台所の下へ戻す。その後、ザルに入った三合の米を、流水で米を研ぎはじめる。米を洗い、流し、洗い、流しということを3度繰り返し、米の入ったザルをボールの上に重ねた。D氏はボールに入った米を台所に置いてあった炊飯釜の中に入れる。ザルの間に挟まった米も残らず炊飯釜に入れた。（※N氏のポジションは台所サイド）その後、シンク置いてあったボールを使い、水加減を調整した。



D：さあ、今日は一発でうまくいく  
だろうか。

ボールに入れた水を炊飯釜に注ぎいれる。D氏は横や上から三合の水加減を確認しながら3回水を少しずつ入れていく。N氏はそのD氏の様子を見ながら炊飯釜に近づいていく。

D：どうですかね。

N：どうかな。ちょっと多いかな。

D氏は米を研ぐ準備ができてから、米を研ぎ終えて水加減をN氏に確認してもらうまで指示なしで業務を遂行している。「ザルに入った米を洗う作業」「水を流す作業」「ザルに入った米を炊飯釜に入れる作業」「炊飯釜に水を入れる作業」はそのタイミングも含めて全てD氏のペースで行われていた。その作業が全て終わるとはじめてD氏からN氏に指示をもらう。よって、ここでのキーワードは「介助者のペースで行う介助」「作業後の確認」である。

#### 観察場面6

重度身体障害者Z氏と介助者O氏

Z氏から「米二合」と指示を受けたO氏はソファから立ち上がり、キッチンへ向かう。キッチンの電気をつけ、台所の下からザルとボールを取り出し、同じ台所の下から米の袋を取り出した。米袋の中にあるカップで二合を量り、ザルの中に入れた。その間、Z氏はパソコンで今日の夕食を何にするのかと決めている。O氏は米を研ぐ。5回洗う。(エピソードIと同様事例)

Z氏からの指示を受けたO氏は米を二合炊く作業に入る。この事例が上記二事例と異なるのはZ氏がO氏の介助業務を見ていないことである。Z氏が常にO氏を見ていなくても、O氏は「キッチンの電気をつけ

る作業」「ザルとボールを準備する作業」「米を準備して二合量る作業」を行なっている。エピソードIでも示したが米の研ぐ回数もこれまでの介助経験から指示を受けなくても作業が進むこととなっている。よって、ここでのキーワードは「介助業務を見ない障害当事者」「介助経験による指示の軽減」である。

#### エピソードIII「介助者から障害当事者へ介入して決まること」

##### 観察場面7

重度身体障害者T氏と介助者H氏

H氏は4等分に切った茄子を1つひとつに分け、1つずつ茄子のヘタをまな板の上で切り落としていく。

H：OKです。(茄子を掲げようにT氏に見せ、ヘタを切り終えたことを伝える)

T：フライパンで炒めて

H：(流水で3秒茄子を洗う：指示なし) 切れ目っていうのは？

T：(切れ目を) 3本いれて

H：端のところに3本入れれば良いです？中のやつはいい？(入れなくても良い？)

T：<うなずく>

ここでは茄子を切り終えてから次の作業に入る工程に入る途中で、H氏から介入してその介入の結果、新たな介助業務が増えるという場面である。H氏からの介入がなければ、T氏の「フライパンで炒めて」という指示で、茄子がフライパンで炒められる工程になるはずであるが、H氏の「切れ目っていうのは？」という介入によりT氏の「(切れ目を) 3本いれて」という指示が発生している。さらに、H氏は「端のところに3本入れれば良いです？中のやつはいい？(入れなくても良い？)」と具体的な

切り方を積極的に質問している。その後、この介入は茄子に火を通りやすくするという点につながった。よって、ここでのキーワードは「介助者の介入で発生する指示」「具体的な指示を求める質問」である。

#### 観察場面 8

重度身体障害者 N 氏と介助者 D 氏

D 氏は台所の下から包丁を取り出す。さらに、調理のできる態勢を整える。

D：包丁でしょ、まな板でしょ、フライパンでしょ・・・蓋は使いますか？

N：蓋使う。

D：まだ出さないでおう。

N：くうなずく>

D 氏は調理を進めるなかで、必要な調理器具を確かめながら D 氏が今後の工程のなかで必要だと思った物について N 氏に「蓋は使いますか？」と問いただしている。これは D 氏から発信したものであり、N 氏はその問いに「蓋使う」と応答している。しかし、D 氏は「まだ出さないでおう」と D 氏のペースで蓋を出すタイミングを決めることにした。N 氏はそのことに対してうなずきで応答し、D 氏が判断して行動することに肯定的であった。よって、ここでのキーワードは「介助者のタイミング」「介助者の判断を肯定する障害当事者」である。

#### 観察場面 9

重度身体障害者 Z 氏と介助者 O 氏

Z 氏は O 氏が米を炊く準備が整ったことを確認すると、パソコン見ながら次の指示を出した。

Z：とりあえずですね。豆腐のお味噌汁。

O 氏は冷蔵庫から豆腐を取り出す。

O：半分？

Z：三分の二で、残りタッパーに入れて水に入れといて。

O：はい。昨日の出汁でいいんだよね？

Z：そうだね。

Z 氏は「とりあえずですね。豆腐のお味噌汁」と指示を出した時、豆腐の使う分量については伝えなかった。そのことに対して O 氏は「半分？」と豆腐の使う分量を聞いた。すると、Z 氏は「三分の二で、残りタッパーに入れて水に入れといて」と応答する。これは O 氏が分量を聞いてはじめてわかったことである。さらに、「残りタッパーに入れて水に入れといて」という新たな指示を生み出すことにもつながった。O 氏が介入したことで Z 氏の自己決定を引き出したことにもなる。そして、O 氏が味噌汁に使う水分を「昨日の出汁でいいんだよね？」と断定的に聞いたことに対して、Z 氏は「そうだね」と応答し O 氏の介入が Z 氏の調理を遂行させることとなっている。よって、ここでのキーワードは「介助者の介入から障害当事者の自己決定へ」「介助者からの断定的な質問」である。

#### エピソード IV 「介助者が障害当事者にやることを確認すること」

#### 観察場面 10

重度身体障害者 T 氏と介助者 H 氏

ガスコンロの上にフライパンを準備し茄子を焼ける体制を整えた H 氏は T 氏に声をかけた。

H：何か味付けっていうのは？（介助者からの介入）

T：塩コショウ

H：はい、塩コショウで。

味付けの確認を終えると、H 氏は換気扇のスイッチを ON にした。

H氏が味付けについてT氏に聞くと「塩コショウ」という応答があった。その応答に対してH氏は「はい、塩コショウで」と確認の意味を込めて復唱している。ここで復唱することで「H氏による受けた指示の解釈の確立」と「指示が伝わっていることによるT氏の安心」という2つの意味をもっている。このような確認をする作業は、この事例の他にも数多く展開されている。よって、ここでのキーワードは「指示の解釈の確立」「介助者に伝わっている指示」である。

#### 観察場面 1 1

重度身体障害者N氏と介助者D氏

D氏はN氏の指示でオクラを包丁で切っていた。切り終えたオクラはまな板の右上の端に寄せられ、D氏は包丁を水洗いした。

D: はい。次は?

N: なす

D: なす、なす

D氏は1つ茄子を取り、N氏に見せた。

N: これ縦、半分。

D: 縦、半分。

D氏は茄子を包丁で縦に半分切り、その半分ずつを両手に一つずつ持ちN氏に見せた。

D: どっち使います?

N: こっち(右)

D: こっち(確認)

D氏は受けていた指示であるオクラを切る作業を終えると、N氏に次の作業について指示を求めた。N氏は「なす」と応答し、「なすを切る」という意味を込めた指示を出した。すると、D氏は「なす、なす」とD氏自身に言い聞かせるような返答をした。そして、N氏が切り方を指示する。その際も復唱して作業に入る。さらに、半分にな

った茄子に関してD氏が「どっち使います?」と聞くことによって今回使う茄子が決定した。この一連の作業は全てD氏が復唱し確認している。ここではエピソードIVの観察事例1と同様、「介助者(D氏)が受けた指示の解釈の確立」と「指示が伝わっていることによるN氏の安心」が展開されていて調理が進んでいるのである。よって、ここでのキーワードはエピソードIVの観察事例1と同じである。

エピソードV「障害当事者が介助者の行動を見て判断すること」

#### 観察場面 1 2

重度身体障害者T氏と介助者H氏

H氏はT氏から市販のドーナッツをオーブンで焼く指示を受けた。H氏はドーナッツをオーブンで焼いた。その後、焼け具合を確認するため、オーブンを一度開けパンを素手で触った。すると、焼かれたドーナッツは手では触れるような温度ではなかった。

H: アッチ!

H氏はドーナッツをすぐに手放した。そのすぐ後に、H氏はT氏の方を向いた。

T: トングを使って。

H: トング(確認)

H氏がオーブンのなかのドーナッツに触れ、ドーナッツが素手で触れないと認識したT氏は、次以降H氏が熱い思い(不利益)をしないために「トングを使って」と火傷対策を行なった。筆者は観察調査の最後に質問をした。

筆者: パンを焼いていた時にヘルパーさんが「アチッ」って言ったのを聞いていて判断しトングを使ったということなのではないでしょうか?

T: そうです。

筆者: その「アチッ」がなければ、トングは使わない予定でした?

T: そうですね. はい.

T氏の判断はH氏の行動をみて決定したことであった. 実際に実行している者(介助者)でしか感じ取れない触覚(温度・感触)に関しては注意深く気にしながら指示を出すこととなっていた. よって, ここのキーワードは「不利益にならないための対策」「介助者しか感じるができないこと」である.

エピソードVI「障害当事者が介助者に質問して決まること」

観察場面 1 3

重度身体障害者Z氏と介助者O氏

Z氏は野菜サラダを作るため, トマトとキュウリを切る指示と白菜お浸しのゴマとマヨネーズあえを作るための準備を行っていた. このとき O氏はキッチンにおり, Z氏はリビングでパソコンを見ている.

Z: トマトとキュウリ切った?

O: 切った.

Z: 白菜, 水出た?

O: うーん, 3cc くらい.

O氏は白菜の入ったボールを手に取り白菜の状況を確認した.

Z: うん, じゃあ, ちょこっと搾ってマヨネーズとすりゴマを混ぜて.

Z氏はO氏の作業がどこまで進んでいるのかを「トマトとキュウリ切った?」と「白菜, 水出た?」という質問で確認する. O氏は各状況報告をすると, Z氏は次の作業へ移っても良いと判断して「うん, じゃあ, ちょこっと搾ってマヨネーズとすりゴマを混ぜて」と指示を出した. ここでは, 介助者から状況を報告してもらい, 判断して次の工程に入ることを決断している. Z氏の

判断で調理が進み, Z氏が自己決定をして調理をしているということにつながっている. よって, ここのキーワードは「状況報告で決まる指示」「判断する障害当事者」である.

#### IV. 考察

本調査では, 自立生活センターの介助者が行う介助業務についてみてきた. その結果, 障害当事者と介助者の「やりとり」を整理していくと, 介助業務を実行するためのさまざまなやりとりをエピソードとして6つを上げることができた.

第一に, 障害当事者が介助者に指示を出すことである. 障害当事者が介助者に指示を出すことは, 介助者における介助業務の始まりを意味しており, その指示を受けて介助者は業務に取り掛かることが基本である. その指示が略語で出される場合が少なくない傾向があった. 例えば, 「米を三合研いで下さい」という指示を「三合で」ということである. この指示は「米を研いで下さい」という意味を含めて表現した内容となっている. さらに, この略語指示は新人ではない介助経験のある者に対して用いられることが多い.

そして, 毎回指示を出すと生活の効率が悪くなってしまうため, スムーズな介助にするためにも略語で指示を出すことが行われている. 具体的には, 自宅にいる障害当事者とその介助者が「米」または「食事」に関することをしていない状態であっても障害当事者は「三合で」と指示を出し, 介助者は受けた指示を実行することとなる. しかし, 介助者が他の介助業務をしている場合がある. その時は, 受けた指示である「三合で」を忘れないようにし, 今行っている業務を終えてから, 米を三合研ぐ作業に取り掛かることになる. これらを一連の動作にしてスムーズな介助とするためにも

有効であることが確認できた。

第二に、指示なしで介助者が進めることである。障害当事者は介助者に経験が積み重なってくると、指示を減らしていく、または減っていくようになる。それは障害当事者が生活するなかで、「指示を出し」に多くの時間を割くことができないからであろう。障害当事者が作業後の確認を行えば、細かい指示出しをしなくても良いことになる。例えば、次の作業をするために今行なっている作業を早く終わらせてしまいたいときである。この時、障害当事者は介助業務を見ないで介助者のペースで実行されることがあり得る。前提として経験のある介助者であることが上げられるが、介助者の独自行動で効率が良くなるのであれば、一つひとつの介助に指示を出さなくなるのだろう。本調査では、介助者が“指示なしで行動しても注意されることはなかった”のである。

第三に、介助者から障害当事者へ質問して決まることである。介助業務についてみていくと、障害当事者から介助者へ発信することが中心であったが全てがそうではなかった。介助者から質問することで、その後の介助業務が追加または変更されるケースが少なくなかった。介助者が質問して介助業務が追加されるケースというのは、介助者から提案的質問をする場合が多い。「当事者：一枚肉を焼いてください」「介助者：切れ目は入れますか」「当事者：3本入れてください」というケースでみると、介助者の「切れ目は入れますか」は「切れ目を入れると火が通りやすくなるから中までしっかり焼ける」などという効果があって質問しているのである。それに障害当事者が「3本入れてください」と応えることで指示が増え、介助業務が増えるのである。

次に、介助者が介入して介助業務が変更されるケースである。ここでは介助者が疑

問を感じたときに、具体的な指示を求める質問が多かった。「当事者：豆腐を味噌汁に入れてください」「介助者：どのくらいですか」「当事者：半分入れてください」というケースでみると、当事者の豆腐を味噌汁に入れる指示には分量について述べられていない。介助者からの質問がない場合、介助者が全て豆腐を味噌汁に入れていることも考えられる。障害当事者の中では「豆腐を半分入れる」となり、介助者の解釈が「豆腐を全て入れる」となって介助業務が遂行していたら不都合が生じてしまうことにつながっていたであろう。ここでは「断定的質問」と「具体的な指示を求める質問」という両ケースとも質問形式で介入することで、障害当事者の生活に効果をもたらす結果となっていた。

第四に、介助者が障害当事者にやることを確認することである。これは障害当事者がものを選択する際に多く用いられる。障害当事者が一つひとつものを選び、それらを介助者が認識しなければならないときに介助者が復唱して選択物が決定されてゆく。介助者が復唱することで、障害当事者側には指示が介助者に伝わっていることが認識することができ、介助者側としては受けた指示の解釈が間違っていないことを認識することができるのである。

第五に、障害当事者が介助者の行動を見て判断することである。障害当事者は基本的に介助者の行動を見ている。介助者が行うことは指示のもと動いているため障害当事者本人がしていることと同じだからである。しかし、介助業務を実行しているのは介助者である限り、介助者にしか感じることをできないことが生じてくる。触覚等の感覚で介助者に不利益が生じる場合や危機的状況が訪れてしまう場合に障害当事者から指示が出る。エピソードVのように、介助者が火傷をしてしまいそうな場合、事前



に介助者が火傷しないような障害当事者の判断が必要になってくる。

第六に、障害当事者が介助者に質問して決まることである。障害当事者から介助者に質問するということは、事前に指示を出していたことの状況を報告して欲しいとき

に生じる。その報告を受けてから次に取り組むことを決めるのである。介助者は継続して取り組んでいる業務の延長上のことであるから、指示が変更されても修正して介助業務に当ることができる。

表 2 エピソード (EP) とキーワード (KW) 一覧

| エピソード (EP) 名 |                               | 自立障害者 T 氏と<br>介助者 H 氏 KW | 自立障害者 N 氏と<br>介助者 D 氏 KW | 自立障害者 Z 氏と<br>介助者 O 氏 KW    |
|--------------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| EP I         | 障害当事者が<br>介助者に指示を<br>出すこと     | 介助業務の始まり                 | 略語での指示                   | 介助経験の繁栄                     |
|              |                               | 網羅した指示                   | スムーズな介助                  | 障害当事者が承諾<br>済で行われる介助        |
|              |                               | —                        | 他の意味を兼ね<br>備えた指示         | —                           |
| EP II        | 指示なしで介助<br>者が進めること            | 介助者の独自行動<br>で良くなる効率      | 介助者のペース<br>で行う介助         | 介助業務を見ない<br>障害当事者           |
|              |                               | 指示なしで行動して<br>も注意しない利用者   | 作業後の確認                   | 介助経験による<br>指示の軽減            |
| EP III       | 介助者から障害<br>当事者へ質問し<br>て決まること  | 介助者の介入で<br>発生する指示        | 介助者の<br>タイミング            | 介助者の質問から<br>障害当事者の<br>自己決定へ |
|              |                               | 具体的な指示を<br>求める質問         | 介助者の判断を肯<br>定する障害当事者     | 介助者からの断定的<br>な質問            |
| EP IV        | 介助者が障害当<br>事者にやること<br>を確認すること | 指示の解釈の確立                 | 同左                       | —                           |
|              |                               | 介助者に伝わって<br>いる指示         | 同左                       | —                           |
| EP V         | 障害当事者が介<br>助者の行動を見<br>て判断すること | 不利益にならない<br>ための対策        | —                        | —                           |
|              |                               | 介助者しか感じる<br>ことができないこと    | —                        | —                           |
| EP VI        | 障害当事者が介<br>助者に質問して<br>決まること   | —                        | —                        | 状況報告で<br>決まる指示              |
|              |                               | —                        | —                        | 判断する障害当事者                   |

## V. 結論—「基礎的な指示」と「調整的やりとり」

以上、介助業務を実行するための 6 つのエピソードをみてきた。はじめ 3 つの「障

害当事者が介助者に指示を出すこと」「指示なしで介助者が進めること」「介助者から障害当事者へ質問して決まること」は本調査対象である 3 観察事例に共通した内容であ

り、これら3つを基礎（基礎的な指示）として障害当事者は生活を送っていることが明らかとなった。この「基礎的な指示」には、障害当事者における自立することの前段階にある「生きていく」という意味での「生活」を成立させる機能を果たしており、生活維持のための自己決定になっている。

その他のエピソードにある「介助者が障害当事者にやることを確認すること」「障害当事者が介助者の行動を見て判断すること」「障害当事者が介助者に質問して決めること」については、基礎とされる3つを受けてからの「調整的なやりとり」として、作業の効率化や指示内容の微調整を図るために行われていることがわかった。この「調整的なやりとり」には、障害当事者の自己実現を達成させる機能があり、障害当事者における自立を成立させるための自己決定となっており、介助業務の質を上げる効果もある。それは「調整的なやりとり」を行い、障害当事者と介助者のやりとりが増えることによって介助業務の方向が障害当事者の自己決定により近くなり、そうすることで、障害当事者の尊重された自立生活が実行できるようになってくるからである。

よって、障害当事者の尊重された自立生活をするためには、生命維持のための自己決定に基づく「基礎的な指示」と介助業務の質を上げるための「調整的なやりとり」が実行されていることを確認することができた。しかし、その一方では、「調整的なやりとり」がなされにくいことで障害当事者が自立していない、または自立しにくい状態にあることが示唆されたこととなった。

#### 【注】

(1) 立岩真也著

(2) 特殊なコミュニケーション方法は、介助者が「あ・か・さ・た・な」とT氏の発したい言葉の頭文字を聞いていく。

この時、介助者が「あ・か」と言った時にT氏が瞬きすると「か行」となる。次に「か・き・く・け・こ」と聞いていく。「か・き」の部分でT氏が瞬きをすると頭文字が「き」となる。その方法を用いて、次に「あ・か・さ」瞬き、「さ・し・す・せ」瞬きで「せ」。「あ・か・さ・た」瞬き、「た・ち・つ」瞬きで「つ」となる。最後に、長く目を閉じていれば、発信が終了する。すると、ここでは「き」「せ」「つ」となるので「季節」という単語が完成する。このようなコミュニケーション方法を用いて、T氏は他者とコミュニケーションを図っている。

(3) D氏の情報は年代と勤務年数、介助業務の観察のみ許可が得られた。D氏の概要は記述した通りである。

#### 【引用文献一覧】

- ・安積純子・岡原正幸・尾中文哉・立岩真也（1997）『生の技法（増補改訂版）一家と施設を出て暮らす障害者の社会学』藤原書店。
- ・在原理恵（2002）「地域生活障害者の介助をすることの積極的意義—グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて」『社会福祉』43,135-146.
- ・橋本真奈美（2007）「自立生活障害者の地域生活を支えるヘルパーに求められる障害観—ヘルパーがもつ可能性と困難・「社会モデル」と「医学モデル」」『社会関係研究』13（1）,43-74.
- ・橋本真奈美（2007）「自立障害者と介助者の関係性についての一考察—創世記から現在までの、求められる役割とその本質」,『社会関係研究』12（2）,29-55.
- ・菅由希子（2006）「重度身体障害者の自立生活における介助関係—感情労働の

- 視点から」『北星社会福祉研究』21,42-62.
- ・菅由希子（2010）「自立生活における身体障害者と介助者の関係に関する研究の現状と課題」、『関西福祉大学社会福祉学部研究紀要』13 41-48.
  - ・北野誠一（1993）「自立生活支援の思想と介助—援助者の役割とインパワメント」, 定藤丈弦・岡本栄一・北野誠一編『現代の障害者福祉 - 改訂版』有斐閣 42-70.
  - ・究極Q太郎（1998）「介助者とは何か?」, 『現代思想』26（2）176-183.
  - ・石川准・倉本智明（2003）『障害学の主張』明石書店.
  - ・糸賀美賀子（1998）「『介助者』という仕事と, 介助される側と一地域に根ざした日本流『自立生活』『福祉労働』79,38-45.
  - ・丸岡稔典（2006）「障害者介助の社会化と介助関係」『障害学研究』2,70-98.
  - ・松山光生・大橋徹也・藤田和弥（2013）「介助場面における障がい者と介助者間の権限の譲受に関する研究」『九州保健福祉大学研究紀要』14, 97-101.
  - ・佐藤郁哉（2008）『質的データ分析法—原理・方法・実践』新曜社.
  - ・庄司 洋子・武川 正吾・木下 康仁・藤村 正之（1999）『福祉社会事典』弘文堂.
  - ・末永弘（1998）「介助者と障害者の関係について—介助者の立場から考える」『福祉労働』79,46-52.
  - ・杉野昭博（2007）『障害学—理論形成と射程』東京大学出版会.
  - ・高橋銀司（2012）「自立生活センターにおける介助者の存在—介助者手足論の変遷と特徴から示唆された『者』の意義」『北海道社会福祉研究』32,13-28.
  - ・貴戸理恵（2012）「支援者と当事者のあいだ」『支援』2, 65-71.
  - ・田中耕一郎（2005）『障害者運動と価値形成—日英の比較から』現代書館.
  - ・土田耕司（2000）「障害者と介助者の関係について—善意の介助事故から」『川崎医療福祉学会誌』10（2）,231-235.
  - ・土田耕司（2000）「身体障害者の事故に関する研究」『川崎医療福祉学会誌』10（1）,171-174.
  - ・渡邊琢（2011）『介助者たちは, どう生きていくのか—障害者の地域自立生活と介助という営み』生活書院.
  - ・山下幸子（2002）「重度心身障害者と介助者とのコミュニケーションに関する質的研究」227-236,『社会福祉学』43(1).
  - ・山下幸子（2004）「健常者として障害者介護に関わること—1970年代障害者解放運動における健全者運動の思想を中心に」『淑徳大学社会学部研究紀要』38,51-61.
  - ・全国自立生活センター協議会（1998）  
<http://www.j-il.jp/about/ilc.html>: 2012. 11. 18 参照.

## 機関誌『北海道社会福祉研究』編集規程

1. (名称) 本誌は、北海道社会福祉学会の機関誌『北海道社会福祉研究』と称する。
2. (目的) 本誌は、原則として本会会員の社会福祉研究の発表にあてる。
3. (発行) 本誌は、原則として1年に1号を発行するものとする。
4. (投稿規程) 原稿の投稿は、所定の規程に従う。
5. (編集) 本誌の編集は、編集委員会が行う。編集委員は、理事会において選出する。
6. (掲載) 原稿の掲載は、審査結果に基づき編集委員会が決定する。
7. (事務局) 編集委員会事務局は編集委員会委員長の所属機関におく。
8. (著作権) 本誌に掲載された著作物の著作権は一般社団法人日本社会福祉学会に帰属する。

(附則)

1. 本規程は、2009年2月28日より施行する。
2. 本規程は、2013年4月1日より施行する。

## 機関誌『北海道社会福祉研究』投稿規程

1. 共同研究者も含め、投稿者は、前年度中に学会員資格を得ていなければならない。
2. 論文、研究ノート、調査報告、実践報告、資料解題は、原則として本会会員による自由投稿とする。
3. 投稿する原稿は未発表のものに限る。日本社会福祉学会研究倫理指針「F 二重投稿・多重投稿」を参照し、同じデータ・事例・資料等に基づいて投稿者及びそのグループが執筆した別の論文・報告書等（共同執筆も含む）があれば、投稿時に添付すること。なお、添付する資料には、既発表論文・報告書等のみならず、現在査読中であるものも含む。
4. 投稿原稿は、1編ごとに独立、完結したものと扱い、審査過程に挙げる。したがって、表題に「上、下」「1報、2報」「I、II」等をつけない。
5. 投稿の締切りは、毎年11月末日とする。
6. 印刷した原稿およびCD-R等の提出媒体を、北海道社会福祉学会機関誌編集委員会事務局宛てに送付する。
7. 投稿論文掲載の可否は、審査の上、編集委員会が決定する。
8. 投稿された原稿およびCD-R等提出媒体は返却せず、2年間保存のうえ、廃棄する。
9. 投稿論文の審査結果に不満がある場合には、文書にて編集委員会に申し立てることができる。また、編集委員会の対応に不服がある場合には、北海道社会福祉学会理事会に不服を申し立てることができる。
10. 研究動向欄は、社会福祉に関連する研究動向のレビュー・紹介にあて、掲載については編集委員会が依頼を行う。
11. 書評欄は、国内外の社会福祉研究に関する批評にあて、その依頼は編集委員会が行う。
12. なお採用された投稿論文は電子化のうえCiniiに登録され、その著作権は一般社団法人日本社会福祉学会に帰属する。
13. 本規程の改廃は、編集委員会で検討し、理事会の承認を経て行う。

- 付則
1. 本規程は、2009年2月28日より施行する。
  2. 本規程は、2013年4月1日より施行する。

## 機関誌『北海道社会福祉研究』執筆要領

1. 共同研究者を含め、投稿者全員が前年度中に学会員資格を得なくてはならない。
2. 本誌には、論文、調査報告、実践報告、研究ノート、資料解題、研究動向、書評などの欄を設けるが、原則として本会会員による自由投稿とする。
3. 投稿する原稿は、未発表のものに限る。もし同じデータ、事例、資料等に基づいて投稿者が執筆した別の論文、報告書等（共同執筆を含む）があれば、投稿時に添付すること。また、投稿原稿は、1 回ごとに独立・完結したものとして扱い査読を行うので、表題に「上、下」「1 報、2 報」「I、II」等をつけない。
4. 投稿原稿は、図表・注・引用文献を含めて 2 万字（400 字詰原稿用紙換算で 50 枚）以内とし、図表は 1 点につき 600 字換算とし、図表込みで 2 万字以内を厳守すること。ただし 1 頁全体を使用する図表については 1600 字換算とする。
5. 投稿の締切りは、毎年 11 月末とし、末日消印有効とする。
6. 投稿論文掲載の可否は、編集委員会による審査の上、投稿者に結果が通知される。
7. 投稿する原稿の執筆にあたって
  - ・原則としてワープロまたはパソコンで作成し、縦置 A4 版用紙に横書きで、1600 字（40 字×40 行）で印字した原稿 2 部と CD-R を提出する。
  - ・投稿に際しては、印字した原稿に 3 枚の表紙をつけ、本文にはタイトル（英文タイトル併記）のみを記載し、所属、氏名、会員番号を記載しないこと。
  - ・表紙の 1 枚目には、①タイトル、②原稿の種類、③所属、氏名（連名の場合は全員）、④連絡先を記入する。なお、掲載時には読者からの問い合わせを可能にするために、原則として連絡先（住所または電子メールアドレス）も掲載するが、希望しない場合はその旨明記すること。また、原稿の種類は①論文、②調査報告、③実践報告、④資料解題、⑤書評から選択する。
  - ・表紙の 2 枚目には、和文抄録（400 字以内）とキーワード（5 語以内）を記載する（無記名）
  - ・掲載決定通知後の最終原稿は次のとおり作成する。
    - ①本文・注・引用文献は、ワードかテキスト形式で保存したファイル（添付ファイル送付可）および縦置き A4 版用紙に編集委員会の指定による様式（2 段組み）で印字した原稿を 1 部提出する。
    - ②図表は、本文とは別に 1 葉ごとに A4 版にコピーして提出する。図表の挿入箇所は、本文に明記する。なお、特別な作図などが必要な場合には、自己負担を求めることがある。
8. 原稿および CD-R 等は、北海道社会福祉学会編集委員会事務局に送付する。
9. 文章の形式は、口語体、常用漢字を用いた新かなづかいを原則とする。注や文献引用の記述形式は、「日本社会福祉学会機関誌『社会福祉学』投稿規定〔引用法〕」によるものとする。
10. 投稿原稿に利用したデータや事例について、研究倫理上必要な手続きを経ていることを本文または注に明記すること。
11. 投稿論文の査読は、著者名等を匿名にて行っているため、文献等の標記の際には、本人の著であっても「著者」「拙稿」とはせず、筆署名による表記とする。また、査読に対する回答の必要がある場合は編集委員会宛てにこれを行う。
12. 国内外の研究動向欄は、社会福祉に関連する研究動向のレビュー・紹介にあて、掲載については編集委員会が依頼を行う。
13. 書評欄は、国内外の社会福祉研究に関する批評にあて、その依頼は編集委員会が行う。

（附則）

1. 本要領は、2009 年 2 月 28 日より施行する。



## 北海道社会福祉学会『北海道社会福祉研究』第( )号投稿論文等査読報告書 1

| 番号 | 原稿種類 | タイトル |
|----|------|------|
|    |      |      |

## I 項目別評価 (修正を必要とする項目に✓を入れてください)

| 項 目                       | チェック欄 |
|---------------------------|-------|
| 1. 執筆要項に適った形式になっているか      |       |
| 2. 先行研究を踏まえているか           |       |
| 3. 研究目的は明確であるか            |       |
| 4. 研究目的を踏まえ、研究方法は明確であるか   |       |
| 5. 概念・用語は適切であるか           |       |
| 6. 調査方法・分析が適切で、結果は明確であるか  |       |
| 7. 論理の展開には一貫性があるか         |       |
| 8. 表題は内容に合致しているか          |       |
| 9. 図表の体裁が整っており、内容と合致しているか |       |
| 10. 研究倫理上の問題はないか          |       |

## II 掲載についての評価

|    |                                |
|----|--------------------------------|
| 評価 | A 掲載可能 (査読コメントがあれば参考に)         |
|    | B 部分的な修正がなされれば掲載の可能性あり (再査読あり) |
|    | C 大幅な修正がなされれば掲載の可能性あり (再査読あり)  |
|    | D 掲載不可                         |

査読年月日 年 月 日

査読者署名 ⑩

(査読者 → 編集委員会 → 投稿者)

北海道社会福祉学会『北海道社会福祉研究』第( )号投稿論文等査読報告書 2

|           |  |
|-----------|--|
| 掲載についての評価 |  |
|-----------|--|

| 番号     | 原稿種類 | タイトル |
|--------|------|------|
| 査読コメント |      |      |
|        |      |      |

## 北海道社会福祉研究 第34号

---

発行日 2014年3月31日

編集 北海道社会福祉学会編集委員会

発行者 田中耕一郎（会長）

発行所 北海道社会福祉学会

〒004-8631 札幌市厚別区大谷地西2丁目3-1

北星学園大学社会福祉学部 田中研究室気付

TEL 011-891-2731（代表） FAX 011-896-7660

印刷 社会福祉法人北海道リハビリー

〒061-1195 北広島市西の里507番地1

---