

[研究ノート] 介護問題の破れ口に立つこと  
それによって得られるもの

中澤秀一

キリストと世界 30号抜刷 2020.3.1



# [研究ノート] 介護問題の破れ口に立つこと それによって得られるもの

中澤秀一

(東京基督教大学キリスト教福祉学専攻教授)

## 1 はじめに

2018年7月2日、東京基督教大学（以下「TCU」と略す）では大学改革のコンセプトとして「Stand in the Gap 破れ口にキリストの平和を」を定めた。それは、神と人、人と人、あらゆる破れ口に立って下さるキリストにあって「破れ口にキリストの平和をもたらす人」を育成したいという願いが込められている。

周知のとおり、我が国の65歳以上人口は3000万人を超え、2042年には3900万人となるなど、高齢者の人口割合は増加し続けると予想されている。このような状況の中で喫緊の課題は団塊の世代が75歳以上となる2025年問題であり、国民の医療や介護の需要がさらに増加し、介護難民、老々介護・認認介護、高齢者虐待、孤独死、成年後見問題など、介護保険制度でカバーできないような課題が取り沙汰されている。

これに対して、2025年には介護を担う人材が約38万人不足すると予測されている。すなわち、介護問題は就労人口の減少や心の病の問題などさまざまな別の社会問題の温床となる我が国の重大な破れ口といえ、それを担う人材の確保は待ったなしの状態である。そのため、国をはじめ関連機関は外国人を呼び込むための制度（ビザ、技術訓練）を整えたり、介護福祉士養成施設においても、生き残りのため如何に外国人留学生を確保するかに重点が置かれている。しかし、介助や手助けをするだけならいざ知らず、日本のような高コンテクスト文化では、相手の想いを如何に汲み取れるかが重要といえる。また、自立支援のための計画能力や実践能力も必要になるので、それらの要件を満たす外国人はそう多くないと考えられる。

このようななか、TCUは建学の理念を元に介護人材を送り出してきた。そして今後は、大学改革のコンセプト“Stand in the Gap 破れ口にキリストの平和を”を実践できる人材を育成するため、教育目標や内容を変革させようとしている。た

だし、いくらコンセプト通りの専門職を育てたとしても卒業後の就職先（破れ口）や仕事内容に希望がなければ本当に必要な人材は育たず、また目指そうとする者も増えてはいかないだろう。そこで、本研究では介護問題という破れ口に立とうとする者にはどのようなプラスの面や希望が持てるのかについて検討した。

## 2 高齢者福祉・介護現場の破れ口とは

前述の人材不足と相まって高齢者福祉・介護現場の破れ口とは何かについてみていきたい。まず、キリスト教関連の介護事業所は多くあると思われるが、一般の介護事業所とは何が異なるのだろうか。キリスト教系の介護保険事業には、教会が主体の事業所もあれば、信徒が経営する事業所もあるが、介護保険制度上の事業による報酬を得ることだけが目的であれば、キリスト教系であることの積極的な意義はどこにあるのであろうか。

たとえば、身寄りのない高齢者が施設に入所する時の身元引受人を誰が担うのかという問題がある。この場合、もし施設側が介護支援専門員に依頼したなら、本人と居宅介護支援事業所との契約が終わるので無報酬で行わなければならないことになるため、金銭と引き換えに身元を引き受ける事業所も出てきている。またグリーンケアの重要性が叫ばれているが、それはいったい誰が行うのだろうか。たとえば、居宅や施設において利用者が亡くなると、事業所との契約関係が終了する。そのため、残された家族のグリーンケアは報酬にはつながらない援助となり、多くの事業者は関わろうとしない、いわば破れ口となっている。他方、市町村などの行政機関は法律に則った事業しかできず、公平性の原則から外れるサービスを提供することは難しい。では、その役目をボランティアに期待すればいいのだろうか。確かにボランティアは自発的な活動なので、公平性が絶対的な原則ではなく、特定の相手のためにできる範囲で思いのままに援助ができるという特徴がある。しかし、ボランティアには専門性の有無や活動に対する責任の保証などの課題があり、また、「ここまですれば十分」という一定の基準がないので、頑張るボランティアほど重荷を背負う例は少なくない。また、ボランティアは好きですものなので、援助を受ける立場に立つと「好きです人に、好かれなければならない」という重荷を抱えることにもなる。さらに、ボランティアは人権の擁護は出来ても人権を保障することは

とても難しいのである<sup>1</sup>。

このような制度の谷間の課題以外にも「高齢者虐待」や「老老介護」「介護疲れ」などの重篤な社会問題が多いが、そこに平和をもたらすためには、社会の綻びを発見する能力と活動を支える組織の力がとても重要になるのである。

### 3 介護の破れ口に立つ人材に求められる能力

ここでは、介護問題という破れ口に立つ人材に求められる能力を検討したい。一般的に「介護とは何か」という問いに対しては、たとえば介助という身体的援助や看護の一部と見られたり、また世話をすることや守ることなど、さまざまな意見が混在している。また社会福祉士および介護福祉士法においても、「介護福祉士の名称を用いて、(中略)心身の状況に応じた介護を行い(中略)介護に関する指導を行うことを業とする者をいう」とあるが、この文言からは介護の具体的な中身については見えてこない。そのため、国民からは単純労働と同一視されやすくなっている<sup>2</sup>。したがって、今一つ明瞭でない介護の本質と、それを担う人材に求められる能力を明確化することが重要である。この点について広井は、介護を包括する概念である「ケア」の意味を次の3つに分類している<sup>3</sup>。①もっとも広義なものとして「配慮・気遣い・関心」など人が他の人を気にかけることのすべて、②少し限定されて「世話」などの中間的なもの、③最も狭義のもので医療や福祉などの分野において特化された「専門的」「職業的」意味をもつもの。換言すれば、①はすべての人が日常的に行っていることであり、②は食事や排泄などの介助を意味していることから単純労働である。しかし、③「専門的」「職業的」意味をもつものは少々異なり、社会福祉基礎構造改革の理念である、「個人が人としての尊厳をもって、家庭や地域の中で、障害の有無や年齢にかかわらず、その人らしい安心のある生活が送れるよう自立を支援する」こと、介護保険法第一条「この法律は、加齢に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病等により要介護状態となり、(中略)これらの者が尊厳を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、(中略)もって国民の保健医療の向上及び福祉の増進を図ることを目的とする」支援と

1 大阪ボランティア協会監修、巡清一・早瀬昇編著『基礎から学ぶボランティアの理論と実際』中央法規出版、2000年、2-18頁

2 内閣府「介護保険制度に関する世論調査」2010年

3 広井良典『ケア学—越境するケアへ』医学書院、2000年、14-15頁

いえる。したがって、渦中のただ中に立つ人材には図1の「求められる介護福祉士像」に示された能力が必要といえる。

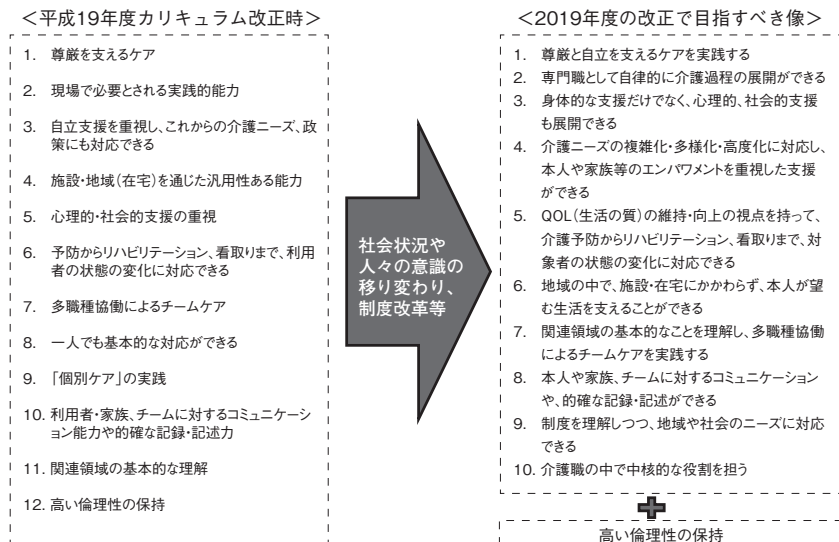


図1 2019年度からの「求められる介護福祉士像」

厚生労働省「第11回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会 参考資料2」(2018年)より

これらの資質をみてみると、当たり前ではあるが、自分の利益になるための行動を目指すのではなく、相手(利用者)の利益を目指すために必要な資質となるものである。なかでも、特に「高い倫理性の保持」は個人因子やこれまでの生き方などに大きく左右される価値観が土台になるものであるから、命の尊さに対する価値観は常に磨いておく必要がある。

#### 4 なぜ価値観を持たないといけないのか

この点に関して、日本介護福祉士会は「人間とは何か」を認識し思索すること、特に「人間の尊厳と自立」「生活と福祉」を重視すべきと指摘している。また、その裏づけとして、そもそも「尊厳」とは何を意味するのか、倫理についても単に職

業倫理に限らず、倫理と倫理公準の一般的理解が欠かせないとしている<sup>4</sup>。したがって、「なぜ人間には犯すことのできない尊厳があるのか」「なぜ人権は何にもまさって尊ばれなければならないのか」「そもそもいのちとは何なのか」という問いに対してしっかりとした答えを持たなければ、そのときそのときの政治・経済・社会事情によって福祉実践は揺さぶられ、翻弄され、時に後退することにもつながるのである。

それでは、「人間とは何か」についてみていきたい。釜谷は、人間とは自分を「人間たらしめていく」ことを目指す「人間本性的傾向」のうちに生きる存在であり、なかでも、その重要なひとつが他者と交わって生きようとする「社会的本性」だとしている<sup>5</sup>。したがって、他者との間にケアしケアされる「ケア関係」を展開していくことができるのである。一方、全人的ケアといわれるなか、介護現場においては、日々の作業に追われて、自分が携わっている介護本来の持つ意味が見えなくなることがある。しかし、介護が人間を相手にしている行為である限り、「人間とは何か」「なぜ尊厳があるのか」が分からないままでは、介護が「介助」や「世話」などの単なる手助けに陥ることになりかねないといえるのである。

## 5 破れ口に立つ人材のリスク

破れ口に立つということは、齟齬が生じる相手を理解、同意、納得させることが必要になる。したがって、こちらの意見が正しいと思っても、相手（クライアント）の中に適切な精神状態を作り出すために、自分の感情を意識的に受容する状態や表現（感情管理）を行い続けないといけないこともある。その結果、鬱やバーンアウトなどの心理的、精神的リスクを伴いやすくなる。このような心理的、精神的リスクを伴う原因の一つがホックシールド（Arlie Hochschild）の感情労働という概念である。

感情労働とは、肉体労働、頭脳労働に続く第3の労働形態のことで、①対面あるいは声による顧客との接触が不可欠であること、②従事者は相手の中に何らかの感情変化（感謝の念や安心など）を起こさせなければならないこと、③雇用者は研修・

---

4 介護福祉士養成教育に関する研究会『介護福祉士要請カリキュラム・教育方法の手引き』（日本介護福祉士養成施設協会、2008年、4頁）に詳しい。

5 釜谷明生『『ケア』の倫理的考察—井上英治のケア思想を中心に』（『キリスト教社会福祉学研究』38、日本キリスト教社会福祉学会、2005年、頁52-53）

指導や管理体制を通じて従事者の感情活動がある程度支配すること、に当てはまる労働と定義されている<sup>6</sup>。したがって、この概念からすると看護師、介護従事者、社会福祉従事者、接客業などの対人援助職、また牧師や宣教師、伝道師なども感情労働者に該当する。

上記の3原則は一般的な日常生活においても行われているが、感情労働との違いは、自分の感情活動を雇用者から管理されることである。すなわち、感情労働における人間関係は、give & takeではなく give & giveのような一方的なものへと変化するが、感情労働従事者は相手がどのような状態であろうとも、それぞれの職務に応じて期待された感情表現を行い続けなければならないのである。そのため、職場では感情の表出の仕方や程度を制限する規則が、公式・非公式な教育や職業上の規範の一部として、上から下、先輩から後輩へと伝えられていく<sup>7</sup>。

このような教育や規範は、「そうすべきである」「しなければならない」などの規則となり、相手との関係が一方的なものへと移るので、自分の感情がその規則から外れて違和感が出ると、その違和感を打ち消すため心の中で表層演技と深層演技という修正作業を行わねばならなくなる。

まず、表層演技は、相手との関係を波風立たずスムーズにするため本当の感情を隠して表向きの顔をつくらう作業である。しかし、不快な感情が残ったり長期間になると自分の想いや考えを見破られる危うさもある。そのため、嘘をついていないと自分自身を騙す状態である深層演技をすることが必要になる<sup>8</sup>。

これらは、相手との長期的な関係性を成立させるために必要不可欠になるが、その結果、本当の自分を見失い、心理的・精神的リスクをもたらすことになるのである。

## 6 破れ口に立つことによって得られるものⅠ：成長の側面から

これまで、破れ口に立つ人材のあるべき姿やリスクについて論じてきたが、業を行えば行うほど精神的リスクを受けるだけなのだろうか。ここでは、破れ口に立つことによってもたらされるものについて検討していきたい。感情労働職はバーンアウトなどのリスクは多いが、その反面、「困難を乗り越えることによって人は成

6 A・R・ホックシールド『勧請される心—感情が商品になるとき』石川准・室伏亜希訳、世界思想社、2000年、7頁

7 武井麻子『感情と看護一人とのかかわりを職業とすることの意味』医学書院、2008年、42頁

8 武井、前掲書、7頁



長する」という考え方が何千年も前から宗教や哲学で論じられ、特に信野はキャプラン (Gerald Caplan) の危機理論を取り上げ、ネガティブな出来事の経験から成長が生じる可能性について述べている<sup>9</sup>。また、介護職員から「自分が成長した」という言葉も多々聴かれる。この点について奥野<sup>10</sup>は、自己成長感は職務に伴うストレスという困難な体験を乗り越えたときに感じるものと定義づけ、①ハーデインネスが高い、②経験年数が浅い、③仕事で体験するストレスが多かった、④仕事を自分でコントロールできていた、⑤働き甲斐を感じていた、⑥1年後の職務上の身体的・環境的なストレスが強い、⑦同僚からのサポートがあった、ことと自己成長感には優位な関連性が認められたと述べている。

また、筆者の研究でも成長のメカニズムを明らかにした。図2は、介護保険事業所で働く77名の優れた経験やケアへの抱負、感動的な関わりをまとめた体験記『心あたたまる介護』<sup>11</sup>より、訪問介護の33事例をM-GTA<sup>12</sup> (修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ) 手法により分析したものである。

この図2では、73の概念と15の成長過程が確認できた。これらの諸段階を述べていく。

#### [1 介護職に就いたきっかけ]

介護に就いたきっかけは6事例しかないが、やりがいを求めたり何かの役に立ちたいという想が伺える (概念1-5)。

#### [2 実践を行うまでの気持ち～5 実践初期の想い・悩み]

初期の活動では、不安や緊張、困惑等の好ましくない心理状態で仕事に臨んでいる者が多い (概念6-8、13-17、23-5、30-32)。

---

9 信野良太「自己成長感尺度の試み」(『北星学園大学大学院社会福祉学研究科北星学園大学大学院論集』11、2008年、125頁)

10 奥野洋子・萬羽郁子・青野明子・東賢一・奥村二郎「対人援助職のストレス体験が1年後の自己成長感に与える影響に関する断続的研究」(『近畿大医誌 (Med J Kinki Univ)』38 (3)・(4)、2013年、115-124頁)

11 名古屋市在宅介護サービス事業者連絡研究会「心あたたまる介護」選考委員会『心あたたまる介護—最良のケアとは何かを求めて』日経研出版、2001年

12 M-GTAとは、1967年にグレイザーとストラウスによって提唱されたグラウンデッド・セオリー・アプローチの基本特性を基に、実施しやすいように木下によってまとめられたものである。詳細は木下康仁『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い』弘文堂、2003年)を参照のこと。

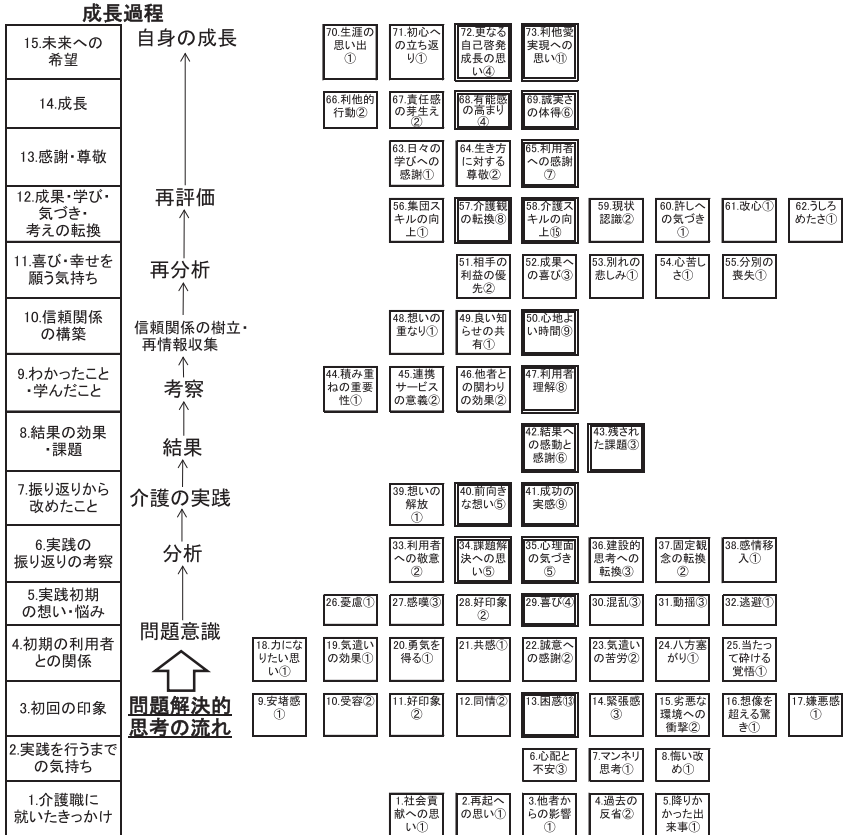


図2 訪問介護職員の成長過程

[6 実践中の振り返りでの考えや想い]

この段階では、利用者の状況を分析することで、想いや考えが理解できるようになり（概念 33-38）、消極的・否定的な気持ちも積極的・前向きに変化している（概念 33-37）。

[7 振り返りから改めたこと～8 結果の効果・課題]

すべての事例で、介護者自身の心の持ち方が変容しており（概念 39-41）、その過程で、利用者を意図的に良い方向へ導くように計画や実践を行っている。これらは、利用者との距離が縮まったからであるが、実践結果が良くなると、より援助者

と利用者双方が親密な関わり方へと変化している（概念 42-43）

[9 わかったこと・学んだこと～10 信頼関係の構築]

良い結果が起こると、支援する上での大切な気づきが生まれたり（概念 44-47）、信頼関係を構築したり、やりがいを見いだしたりするなど、幸福な相互作用の時間を持てるようになっていく（概念 48-50）。

[11 喜び・幸せを願う気持ち]

事例の対象は高齢者なので、今後（終末）に対する不安や心配（概念 51-52）、また突然の死という別れや悲しみが訪れている（概念 53-55）。

[12 成果・学び・気づき・考えの転換]

この段階に至るまでの関わりによって、介護スキルが向上（概念 56、58）し価値観が転換している（概念 57）。

[13 感謝・尊敬～14 成長]

感謝の気持ちが生まれ（概念 65）、自分の成長を感じている（概念 66-69）。

[15 未来への希望]

最終的には利他愛が生まれ自己実現への契機となっている（概念 70-73）。このような分析結果から特に重要なことを挙げると、初期に困惑や緊張が続いた者（概念 13-17、23-25、30-32）が最終ステージの [15. 未来への希望] へと到達した者は 17 事例中 11 件みられたことである。この最終ステージに到達した者は、33 事例中 16 事例なので、利用者に対する好印象や安堵感などのプラスイメージから介護業務を続けてきた者よりも確立としては高い。すなわち、奥野らが述べたように、たとえ利用者とのかかわりで困難が続いていたとしても、それを乗り越えることによって [14. 成長] や [15. 未来への希望] へと繋がるのである<sup>13</sup>。

では、成長とはどのようなものなのだろうか。キーガンは大人の知性には環境順応型知性（ソーシャライズド・マインド）、自己主導型（セルフオーサリング・マインド）、自己変容型（セルフトランスフォーミング・マインド）という 3 段階があると述べている<sup>14</sup>。

---

13 中澤秀一「介護福祉士の魅力を探る—実践過程で得られるもの」（『介護福祉教育』20(2)・通巻第 39 号、日本介護福祉教育学会、2015 年、53-64 頁）

14 ロバート・キーガン、リサ・ラスコウ・レイヒー『なぜ人と組織は変わらないのか—ハーバード流自己変革の理論と実践』池村千秋訳、英治出版、2013 年、30 頁

表1 大人の知性の3段階

環境順応型 知性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・周囲からどのように見られ、どういう役割を期待されるかによって自己が形成される。</li> <li>・帰属意識をいまだく対象に従い、その対象に忠実に行動することを通じて、一つの自我を形成する。</li> <li>・順応する対象は、おもにほかの人間もしくは考え方や価値観の流派、あるいはその両方である。</li> </ul>
自己主導型 知性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・周囲の環境を客観的に見ることにより、内的な判断基準（自分自身の価値基準）を確立し、それに基づいて、まわりの期待について判断し、選択を行える。</li> <li>・自分自身の価値観やイデオロギー、行動規範に従い、自律的に行動し、自分の立場を鮮明にし、自分にながができるかを決め、自分の価値観に基づいて自戒の範囲を設定し、それを理解する。こうしたことを通じて、一つの自我を形成する。</li> </ul>
自己変容型 知性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分自身のイデオロギーと価値基準を客観的に見て、その限界を検討できる。あらゆるシステムや秩序が漸片的、ないし不完全なものだと理解している。これは以前の段階の知性の持ち主に比べて、矛盾や反対を受け入れることができ、一つのシステムをすべての場面に適用せずに複数のシステムを維持しようとする。</li> <li>・一つの価値観だけいまだくことを人間としての完全性とは言えず、対立する考え方の一方にくみするのではなく両者を統合することを通じて、一つの自我を形成する。</li> </ul>

出典『なぜ人と組織は変わらないのかーハーバード流自己変革の理論と実践』2019年

主な内容は表1に示したとおりだが、環境順応型知性は、職場の上司など重要人物の意向に反しないことや好ましい環境に自分を合わせるタイプである。そのため、メッセージの裏の意味をくみ取ろうと神経質になるあまり、送り手が意図した以上に強い影響を受ける場合もある。その結果、職場の上司やリーダー等はしばしば、どうして「あの言葉をこんなふう解釈するのか？」と驚いたり戸惑うこともある<sup>15</sup>。

次に、自己主導型知性は、自分のゴールや目標、基本姿勢、戦略、分析などの価値観が自分の中心にある。したがって、最優先するのは自分が求めている情報、次に自分の計画、基本姿勢、思考様式との関わりが明白な情報である。このタイプは、さまざまな課題を限りある時間の中で有効に解決できるので、環境順応型知性よりも優れているといえる。ただし、自分が求めている情報や、自分の計画したことと関連しない情報はすり抜けたり見落としたりすることもある。したがって、自分の計画や姿勢に欠陥があったり、自分の思考様式が時代遅れになったときには、目

15 キーガン、レイヒー、前掲書、32-33頁

も当てられない結果を招いてしまう<sup>16</sup>。

自己変容型知性は、自己主導型知性の人と比べて自分の価値観でものごとを見るだけでなく、自分の価値観と距離を置いて情報を客観的に見ることができる。すなわち、彼らは特定の基本姿勢や分析、目標を大切にすると同時に、それに警戒心も抱くのである。また、自分の目標や計画を前進させることだけを考えず、それを修正したり改善したりする余地もある。このことから、自己主導型知性のように自分のための有用な情報を求めるのではなく、計画の妥当性を判断するための情報も求めようとする。つまり、彼らが重要視するのは、現在の計画や思考形式の境界を教えてくれる情報を得ることである。したがって、自己主導型知性よりも情報がすり抜けることがなく、人材として明らかに優れているのである<sup>17</sup>。

以上から、介護の現場ではどの知性の人を必要としているのだろうか。まず、「専門的」・「職業的」意味を持つ介護業務<sup>18</sup>は「配慮・気遣い・関心」や「世話」と違い、利用者の自己実現を目指すために行うものである。この点において、環境順応型知性の方は自分よりも相手(利用者)の意見に影響を受けるので「配慮・気遣い・関心」や「世話」レベルのかかわりが精一杯といえる。また、自己主導型知性の方も「専門的」・「職業的」レベルの業務を担える能力には足りないだろう。すなわち、介護のかかわりは齟齬が生じる相手のニーズに対応し納得や理解、同意させてエンパワメントを重視することが必要になるが、自分の価値観で対象者を観たり、重要な情報がすり抜けてしまう人材は、自己実現どころか信頼関係さえ失う危険を伴うのである。その点、自己変容型知性の方は、自分の価値観でも距離をおいても利用者の情報を見て判断できるので、介護現場では最も必要とされる人材といえることができる。

前述した33事例では、介護利用者をよりよい生活に導くために介護者自身が困難や振り返りや価値観の転換を行っていた。このことにより、自分自身も成長へとつながったと述べている。すなわち、利用者のより良い人生のために寄り添って介護するということは、無意識のなかで自己変容型知性へ向かうための学習・訓練が行われていたといえる。したがって、介護のかかわりによる成長とは、自己変容型知性に向かう成長といえるのである。

---

16 キーガン、レイヒー、前掲書、33-34頁

17 キーガン、レイヒー、前掲書、34-35頁

18 広井、前掲書、14-15頁

## 7 破れ口に立つことによって得られるものⅡ：成功の側面から

前述した「求められる介護福祉士像」の資質や業務は、利用者本位、利用者主体といわれるように、相手の利益を優先する姿勢を求めている。たとえば、儲け至上主義といわれる企業等では、「何のために」という志よりも目的自体が利益の追求になるが、「求められる介護福祉士像」は相手の利益のために全人的にかかわることを求めている。換言すれば、専門的・職業的な介護は、障害を負った人の新しい人生を創造することを求めているのである。しかし、利益優先主義の人たちには馴染まないので豊かな暮らしや成功からは対極にある仕事と受け取られ、それがこの職種を敬遠する理由にもなっている。では、「求められる介護福祉士像」が求める仕事をする人は人生の敗北者なのだろうか。そこで、破れ口に立つことと成功という概念との関連についてみていきたい。

破れ口に立つ人と破れ口に立たない人の違いを例えるなら、「ギバー（与える人）」「テイカー（受け取る人）」「マッチャー（バランスをとる人）」という3タイプの思考と行動パターンの違いがわかりやすいといえる。平たくいうと、ギバーは自分が得る利益よりも多く与えようとする人、テイカーは自分が与えた量よりも多く利益を得ようとする人、そしてマッチャーは自分の利益と相手の利益を同じにしようとする人である。このことからすると、「求められる介護福祉士像」が求めているのは、「ギバー（与える人）」としての働きである。（表2を参照のこと）

表2 思考と行動のタイプ

類型	思考と行動
ギバー (与える人)	相手ファーストの人。見返りなど関係なしに人に与えようとするので、結果的にどこかからお返しをもらってしまう。
テイカー (受け取る人)	自分ファーストの人。頭の中にあるのは自分の利益。ただし、自分の利益を達成する手段と思えば、積極的にギブすることもある。（フェイスブックの投稿を見れば、内容から一目でわかる）
マッチャー (バランスをとる人)	いつも頭の中に「バランスシート」がある。彼らは、ギブとテイクの間に時間的なずれがあまりない。「これだけしてもらったから、私も同じくらいお返ししよう」という思考と行動パターン。

【GIVE&TAKE「与える人」こそ成功する時代】より筆者作成

アダム・グラントは、これら3タイプのデータを定量的・定性的に分析して「ギ

「パーこそが成功する」という論理を導き出した<sup>19</sup>。ここではその論理と介護職員の想いとを比較から考察していきたい。

表3 現在（介護）の仕事を選んだ理由 （複数選択 数字は%）

理由 \ 年度	26年度 n = 20334	27年度 n = 21848	28年度 n = 21661	29年度 n = 21250
①働きがいのある仕事と思ったから	52.6	52.2	52.4	50.1
②資格・技術が活かせるから	36.2	35.8	38.3	35.5
②今後もニーズが高まる仕事だから	35.3	34.1	31.9	29.0
①人や社会の役に立ちたいから	32.0	31.8	31.5	29.7
②お年寄りが好きだから	25.6	24.1	24.2	22.9
②介護の知識や技術が身につくから	24.3	23.3	23.0	20.0
③自分や家族の都合のいい日（時間）に働けるから	16.0	16.1	17.7	16.0
②身近な人の介護の経験から	16.5	16.1	15.5	14.1
②生きがい・社会参加のため	15.0	14.7	14.5	12.9
③他によい仕事がないため	10.1	10.0	10.7	10.5
③給与等の収入が多いから	3.9	4.2	5.1	4.8
特に理由はない	3.1	3.3	3.3	3.9
その他	4.7	4.7	5.4	5.2

\*①—③の番号については後述。【平成 26-29 年度介護労働実態調査】（介護労働安定センター）より筆者作成

平成 26-29 年の介護労働実態調査をみると、「介護の仕事の理由」を選んだ理由のうち、「人や社会の役に立ちたいから」はおおむね 30%を占めている（表3）。このことからすると、介護関係職員の 30%程度はギバーとしての傾向があるといえる。

では、このことと職場の成長には関連があるのだろうか。たとえば、介護現場でも他職種と同様に人間関係においては、自分を偉く見せて上司に取り入ったり（テイカー）、人に親切にしてもらうように働きかける者（マッチャー）も存在するだろう。一般に、組織がテイカーやマッチャーの考え通りに業務が進むとゼロサムゲーム（一方が得をすれば一方は損をするので和は 0 にしかならない）に向かうこと

19 アダム・グラント『GIVE&TAKE「与える人」こそ成功する時代』楠木建監訳、三笠書房、2012年、4-6頁



から組織は前に進まない。これに対して、ギバーの考えは自分の時間や専門知識を分け与え、人々の背中を押すので非ゼロサムゲーム（和が大きくなる方向）に向かい組織は発展するといわれている<sup>20</sup>。また、ギバーは相手のために与えるので日の目を浴びないのではと思われるが、結論としては、現象が起きるまでに非常に時間がかかるが与える人こそが成功するのである。なぜなら、組織の中で非常に才能のある人は嫉妬を受けたり嫌われやすかったりするが、組織に貢献するギバーは感謝される確率のほうが高いからである<sup>21</sup>。ただし、一つ気をつけなければならないのは、ギバーでも病的なまでに他人に尽くす自己犠牲タイプは成功しないという。したがって、他人だけでなく自分自身も思いやりながら他者志向的に与えれば、心身の健康を犠牲にすることはなくなるのである。

すなわち、「求められる介護福祉士像」が求める業務を「義務感」で行えば燃え尽きもすることになるだろう。しかし、「楽しいから人のために介護をする」というような思いに切り替え、また、遠慮せずに周囲からサポートを受けると燃え尽き症候群からの強力な特効薬になるのである。したがって、「求められる介護福祉士像」に自己犠牲は必要なく、みんなの幸せのために高い成果を出すことに目的を設定すると心の健康や人生の成功にもつながっていくと考えられる。

## 8 破れ口に立つことによって得られるものⅢ：自己実現の側面から

前出、表3「介護の仕事を選んだ理由」（複数選択）の理由の頭に①～③の番号を付けたが、①は他者に向かう・外に開く内発的動機（利他的動機）、②は自己に向かう・内に感じる内発的動機（利己的動機）、③は自己に向かう・内に感じる外発的動機（利己的動機）、に分類したものである。

このうち、内発的動機とは自分の内側から湧き起こる動機で、それにより仕事にやりがいを見いだすことに繋がるもの、外発的動機とは賞罰（アメとムチ）など自分の外側（他者）からの働きかけや、賞罰とはいかないまでも、「その仕事は他人からカッコよくみられる」「その資格を取っておくと有利」などにより意欲を焚きつけられるものである。一般に、内発的動機は持続的で意志的であるのに対して外発的動機は単発的で反応的である。たとえば、成果主義を導入する会社は多いが、それらは金銭的報酬による刺激的で外発的な動機を誘うものである。したがって、

20 グラント、前掲書、106頁

21 グラント、前掲書、134頁



人はそうした刺激に意欲を燃やすが、刺激疲れや競争疲れにも陥ることから長いキャリアを進んでいくには限界がある。したがって、その仕事や雇用組織に対する内発的な動機が欠かせないといえる<sup>22</sup>。

次に、利己的動機と利他的動機についてである。利己的動機は利益を自分中心に据えているものであり、利他的動機は、他者の利益がまず自分の思いの中にあるものである。したがって、利己的な人間ばかりの社会はうまく回転しないだろうし、利他的な動機を持つ人間が増えると信頼性のある社会の形成へと繋がりがやすくなるだろう。ただし、利他的動機にも短所はあり、例えば利他的な使命感が過剰（過価値観や固着観念）になると思い上がりや独りよがりが増えてしまう。これに対して、利己的な動機は、それが真摯なものであれば結果的に利他に働く場合がある。したがって、介護職に就いた動機が「資格や技術が活かせる」「今後もニーズが高まる仕事だから」という利己的なものだとすると、仕事の重要性に気づき真摯に向き合うこととなれば、介護の仕事の良さを他者に知らしめることにもなるといえよう<sup>23</sup>。

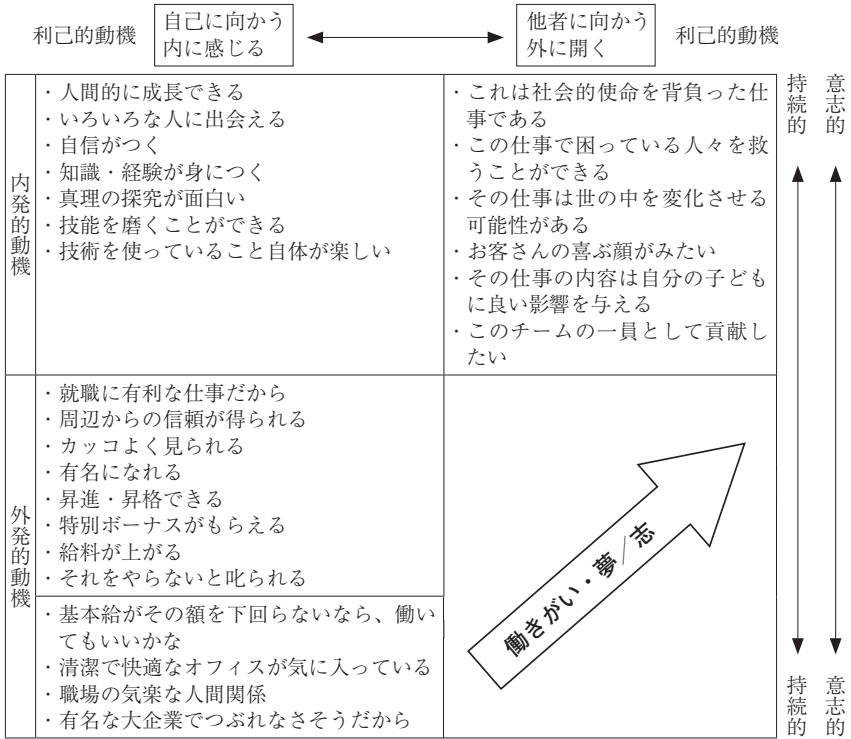
そこで、これらを介護職員に当てはめると、表3における現在の仕事を選んだ理由の「①働きがいのある仕事と思ったから」は、他者に向かう・外に開く内発的動機（利他的動機）といえよう。これらは、毎年約50%以上と2人に1人以上が該当している。また、「①人や社会の役に立ちたいから」の29%以上も利他的動機から選んでいることがわかる。これに対して、③自己に向かう・内に感じる外発的動機（利己的動機）の中心である「③自分や家族の都合のいい日（時間）に働けるから」は16-17%未満、「③給与等の収入が多いから」は、いずれの年も5%未満となっている。

---

22 村山昇『“働く”をじっくりみつめなおすための18講義』朝日香出版社、2007年、56頁

23 村山、前掲書、58頁

表4 働く動機の種類



出典：村山昇「“働く”をじっくりみつめなおすための18講義」

さて、表4は働く動機を分類したものだが、村山は、利他的で内発的動機から仕事を選んだ者ほど働きがいや夢/志を発生させるので、自己実現へと向かい、利己的で外発的動機から仕事を選んだ者ほど自己実現とは反対の方向へ向かうとしている<sup>24</sup>。このことからすると、介護職員の50%以上である「働きがいのある仕事と思ったから」「人や社会の役に立ちたいから」などの理由で介護の仕事を選んだ者が専門的・職業的ケアの姿（求められる介護福祉士像）を目指して介護問題にかかわっていくと、何らかの形で自己実現へと向かえる可能性が高いといえる。一方、「ほかに良い仕事なかった」や「都合のよい時に働ける」などの理由で介護の仕事に

24 村山、前掲書、59頁

就いた10%程度は短期間で離職したり自己実現とは反対方向を向いてキャリアを歩むことになるだろう。

## 9 おわりに

本研究では、介護問題の破れ口に立つことによって得られるものについて述べてきたが、そのために心に留めておくべきことは、利己的動機ではなく利他的に問題を解決するという思いを持つことが非常に重要だということである。このことにより、第1に、破れ口に立つことは鬱やバーンアウトなどの心理的、精神的リスクが伴いやすいが、困難を乗り越えたと成長や自己実現へと向かえる可能性がある。それは、義務感や自己犠牲という考え方や、または自分も楽しんで行くかで大きな分かれ目となるが、「楽しいから人のために介護をする」という思いや周囲からサポートを遠慮せずに受けることは精神的リスクに対する強力な特効薬となるのである。

第2に、みんなの幸せのために高い成果を出すことを目的とすると、心の健康や人生の成功へと向かえる可能性が高くなりやすいということである。「求められる介護福祉士像」の資質は、利他の利益のために業務にかかわるということを暗に示しているが、介護職員の50%以上は「働きがいのある仕事と思ったから」「人や社会の役に立ちたいから」などの動機から現在の仕事に就いている。したがって、日々の業務ではこの2点が忘れ去られないかぎり、何らかの形で自己実現へと向かえる可能性は高くなるのである。

以上、介護問題の破れ口に立つということは、負の連鎖の中でもがき苦しみがら業務を行わなければならないということではなく、目標ややりがいのある人生に向かえる可能性を秘めているということである。ただし、高い倫理性の保持や命の尊さに対する価値観を常に磨いておくには、日々の教育や指導や訓練が必要なのは明らかである。また、福祉分野の専門職団体の倫理綱領には拘束力がなく、また培われてきた価値観は教育や訓練などを行ってもなかなか変えられないことは明らかである。ということは、如何に自分のなかに志や思いを保ち続けられるかが重要になると思われる。

