

改訂

# 介護職基本姿勢 10 則

—29歳主任介護士からのメッセージ—



天晴れ介護サービス総合教育研究所

代表 榊原宏昌  
Sakakibara Hiromasa

## 介護職はこうあってほしい！ こうありたい！

…という祈りにも似た気持ちから、  
そして、グループホームでの日々の実践から生まれた、  
介護職一人一人に向けての

主任介護士からの熱いメッセージ。

### 本書の読み方

- ① 「はじめに」からの序文（2ページ～9ページ）は、時間がない方も、ぜひお読みください。僕がどうしてもこの本を書いたのかが分かって頂けると思います。
- ② 時間がない方は、序章と第1章（15ページ～）は、飛ばして頂いて構いません。
- ③ 第2章（36ページ～）は、若干難解なことを書かせて頂きました。僕も書くのに一番苦勞した箇所ですが、本書のメインテーマである「介護職基本姿勢 10 則」の根っこにある考え方です。時間がない方も、ぜひ後から振り返って読んで頂きたい1章です。
- ④ というわけで、時間がないけれど、急いでこの本のエッセンスをつかみたい！という方は、第3章からの10則本文をお読みください。特に重要な部分は、第1則、第3則、第4則、第8則です。もちろん全部読んで頂けたらうれしいです。
- ⑤ 本書を読んで内容に興味を持たれた方は、ぜひ天晴れ介護サービス総合教育研究所のホームページをご覧ください（<http://www.appare-kaigo.com> 天晴れ介護で検索）。介護現場をよくする研究・活動を行っています！

## はじめに

平成 19 年 6 月、介護業界最大手のコムスンに事業者指定取消の処分が下りました。介護業界からの事実上の退場宣告となる、大変に厳しい処分でした。ニュースでも連日報道され、売上至上主義の経営体制が強く非難されました。同時に、現場の介護職はよくやっているのにかわいそうだ、ということが盛んに言われました。

それらの報道を聞きながら、僕は「あれっ？」と、何か強く違和感を覚えました。というのも、いつぞやの虐待事件が起きた時には、介護の仕事の大変さに対する同情が一部ありつつも（この同情に対しても違和感を覚えてしまいますが…）、介護職の質の低さや研修体制の未整備が声高に叫ばれたからで、それを受けて厚生労働省も介護職の資格体制の整備や研修の強化といった方策を打ち出したわけです。それなのに、今回の事件では、現場はよくやっていて、経営陣が悪い、という論調になるのはいかななものか？マスコミも世間も勝手なものだ、と正直感じました。

冒頭から悲観的に思われるかもしれませんが、僕は、介護事業の経営についても、介護職の質についても、現段階ではどちらにも懐疑的です。経営についてはよく知りえないことも多いので、関心はありつつもまだハッキリとした

意見を持たずにいますが、介護職の質については、自分も介護現場の中にいるだけに、実感を持って「変だなあ、おかしいなあ」と思うことがいろいろあります。介護職の質と言っても虐待などといった事件性のあることばかりではありません。もっと日常行われている介護職の言動一つ一つについて「変だなあ、おかしいなあ」と感じています。

**本書は、これらの違和感が出発点**です。

そんな本書ですが、タイトルを「介護職基本姿勢 10 則」と名づけました。なんだか厚生労働省の文書みたいですね。教科書的と言えるかもしれません。我ながら硬いなあと感じますし、とっつきにくい感じもしますが、「介護職」、「基本」、「姿勢」という単語の一つ一つに強いこだわりを持ってつけました。この本を読まれる中で、その意味や思いを感じて頂けると幸いです。サブタイトルは「29 歳主任介護士からのメッセージ」。仰々しいタイトルに比べて等身大の自分です。メッセージの内容は、少し分かりにくいかもしれませんが、一言で言えば、**主任介護士として働く僕が日々感じている「素敵な介護職」論**です。「素敵」という言葉は、個人的にとっても大切にしている言葉で、気持ちよくすがすがしい感じをイメージして頂ければと思います。

このように相反するイメージを合わせ持つ本書ですが、この 2 つのイメージの交わる所が、この本の立ち位置であり、今の僕自身の立ち位置です。そして、本書を貫くテー

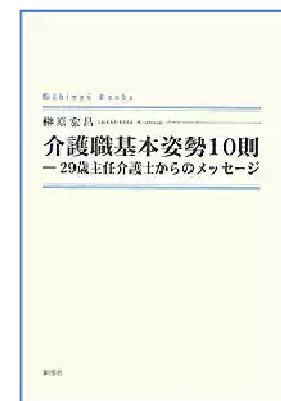
マ、問題意識が、「**介護職の仕事とはそもそも何なのか？**」「**素敵な介護職とはどんな人か？**」「**素敵な介護職になるにはどうすればよいか？**」「**そのための教育体系が作れないか？**」ということで、その第一歩としての試案が、本書の内容である「**介護職基本姿勢 10 則**」という位置づけになります。

ただ、29 歳という年齢、経験では、そんな大それたものは書けるはずもない、という自覚は当然ながらあります。そんなすごいものは永久に書けないのではないかと、とも自問自答しました。それでも、今の自分にしか書けない何かがあるはずと信じて、今、自分が感じている介護現場の現状について真正面から切り込んでみることにしました。客観的でなくても、少くく理論的でなくてもいいから、感じることを素直に書いてみよう。マニュアル的でなく、未完成ながらも一つの価値体系を提示してみよう。本書がきっかけとなって何か新しいものが生まれたら素敵だなあ。これが本書の試みであり、執筆し出版した目的です。

書名にあえて、29 歳と銘打ったのは、「介護の大ベテランでもなく、大学の先生でもない、どこにでもいる一介の介護職が感じたこと」という点が、世の中に約 100 万人いるという高齢者に関わる介護職が共に切磋琢磨していく上で大切だと考えたからで、「みんなで学びあい成長する」ということが本書の最大のキーワードです。

詳しくは序章をお読み頂くとして、本書は、**介護職はこうあってほしい、こうありたい、という祈りにも似た気持ちから生まれたもので、職場を越えて、介護職一人一人に向けた、主任介護士として働く者からの切なるメッセージ**です。最近の流行に反して、図も絵もなく文字ばかり。加えて僕の文章というのは、どうしても硬くなる傾向があるので、かつ、内容的にも目一杯詰め込んだので、なかなか読みづらい本になってしまいましたが、最後までお付き合い頂ければうれしく思います。そして、これはわがままなのかもしれませんが、読み終わった後、介護職という仕事が素敵に感じられ、すがすがしく、晴れ晴れとした気持ちになってもらえたら最高です！

平成 19 年 9 月 榎原宏昌



初版の表紙

## 小冊子版に寄せて

平成 19 年 11 月、自らの体験から得た思いや考えを世に出すことで、同じ気持ちを持つ仲間に出会い、一緒にいい介護をつくりたい。そんな気持ちで、自費出版という形ではありましたが、初めての著作を出版させて頂きました。

しかし、翌年、平成 20 年 1 月、出版元であった新風舎の突然の民事再生法申請のニュースが飛び込んできました。製造も流通も中止。事業譲渡先である会社からも、再出版を希望するなら追加費用が必要、ということで、やむなく再出版は断念することになりました。出版から 2 ヶ月も経たない日のことでした。

自宅には新風舎から引き取った本も含め、100 冊余りの自著。突然のことだったので、落ち込むというよりは、ただただ呆然としていましたが、せっかく一生懸命書いた本だから、と思い直し、インターネットを使っての販売をスタートさせました。

4 月以降、ブログのアクセス数の増加とともに、徐々に注文が増え、平成 20 年 12 月 27 日に完売することができました。本当にありがたいことです。それで、この度、小冊子版として、新たに増刷していくことにしました。

外見という面では、書籍に見劣りはするでしょうが、内容は全く同じです。むしろページ数の制約がなくなったので、読みやすいような紙面に作りかえることができました。加えて、書籍の時には契約ページ数の関係で入れることができなかったコラムも追加してあります。

新たに生まれ変わった「介護職基本姿勢 10 則— 29 歳主任介護士からのメッセージ」。気に入って頂ければ幸いです。

平成 21 年 1 月 すでに 31 歳となった著者より



小冊子版の表紙

## 5年目の「介護職基本姿勢10則」

平成24年6月をもって、初版の500冊、そして小冊子版として増刷した500冊が完売しました。たくさんの方から励ましのお言葉や感想を頂くことで、「理想の介護現場を作りたい！」という目標の火を絶やすことなく、頑張ることができました。本当にありがとうございます！細く長く、そして、ゆっくりではありますが、自らの目標に向かって一歩ずつ歩みを進めているところです。

グループホームで主任介護士を務めていた時にこの本を書いてから、その後職場も変わり、居宅のケアマネジャー、小規模多機能の管理者、そして、現在は勤務先である医療法人で介護事業部全体の仕事をしています。並行して、各種専門学校での講師や、執筆、講演の仕事を行い、平成24年9月には、天晴れ介護サービス総合教育研究所を設立し、介護現場をよくする研究・活動を始めています。

そんな自分の原点は？というと、やはりこの「介護職基本姿勢10則」です。今読むと、少し恥ずかしい表現もありますが、当時の熱い気持ちがよみがえってきます。今回の増刷に際して、若干書き直したり、加筆した部分もありますが、大筋ではほとんど初版のままです。成長が足りない、というお叱りの声も聞こえてきそうですが、29歳当時

の思いや表現を残しておきたい、という気持ちからそうさせて頂きました。荒削りではあっても、その方がより生々しく、臨場感があると思うからです。

また、出版してみて、読者の方とやりとりする中で感じたことは、世の中にはたくさん介護現場があり、たくさん介護職がいて、そこには、たくさんの主任さん、リーダーがいる、ということです。そして、みんな大変な思いをしながら、それでも介護現場をよくしようと奮闘している、ということです。本書の読者層をみても、約4割が主任、施設長などの指導層です。このように現場の最前線で頑張っておられる方のお役に立とうと思うなら、僕はもっともって頑張って、汗を流し、悔しさに涙しないといけないな、と思います。

僕も頑張りますよ。共に頑張りましょう！

平成24年9月

天晴れ介護サービス総合教育研究所

代表 榊原宏昌（34歳）

## 「介護職基本姿勢 10 則」

### — 29 歳主任介護士からのメッセージ」目次

はじめに	2
小冊子版に寄せて	6
5 年目の「介護職基本姿勢 10 則」	8
目次	10
序章 一本文ができるまで一	15
§ 「素敵な介護職とその仕事の質」の公式	
§ 「介護職基本姿勢 10 則」	
第 1 章 なぜ「介護職基本姿勢 10 則」なのか？	29
§ 「介護職基本姿勢 10 則」の必要性	
§ 「介護職基本姿勢 10 則」の使い方	
コラム「ジグソーパズルの話」	
第 2 章	
基本理念 「障害があっても、 自分らしく暮らすことを支援する」	36
§ 「基本理念」は全てのベースであり、拠り所	
§ 治らないから障害	
§ はだかのいのち	
§ 「障害」があっても…	
§ 「自分らしい」とはどのような状態か？	

§ 「暮らし」とは？「生活」とは？	
§ 介護の目標としての「自分らしい暮らし」	
§ 「受容」について	
§ 「介護の仕事」とは	

## 第 3 章 介護職基本姿勢 10 則 56

### 第 1 則 相手を変えようとしなない。 まず自分が変わる。 56

§ 相手のせいにしない。悪く言わない。	
§ 相手を変えようとするのは失礼	
§ 気持ちを抑えこむのではなく…	
§ 私たちの見方、関わり方を変える	
§ 自分が変わる、ということ	
§ 介護職本来の業務とは	
§ 介護職の専門性とは	

### 第 2 則 相手を信じる。 71

§ だったら聞かなきゃいいのに…	
§ 相手に信じてほしければ…	
§ お年寄りを信じるということ	
§ 職員同士も信じあう	

**第3則 相手の行動をむやみに制限しない。  
制限しないで目的を達する方法を考える。 82**

- § 僕にはこの方の電話を止める権利なんてない！
  - § 介護職とは何なのか？
  - § 必要だから、仕方ないから…！？
  - § 介護職に求められる態度とは
  - § どうしても制限しなければならない時は
  - § 介護職の本分に立ち返る
- コラム「リスクマネジメントの見方」

**第4則 相手の近くに。  
相手と共にある存在になる。 97**

- § 介護職が優先すべき業務とは
- § 相手の細かい変化に気付くことができる
- § 気付いたことに対し、さりげなく介助できる
- § 介護者対利用者ではなく、人同士になれる

**第5則 自らの仕事の目的と効果、  
相手にとっての意味を考える。 112**

- § 目的や意味を明確にする
  - § 何が目的かを常に意識する
  - § グループホームは家庭的であるべきか？
- コラム「平等をどう考えるか？」

**第6則 食事、入浴、排泄、睡眠といった、  
基本的な生活行為を大切に考える。 124**

- § 自立支援介助の基本姿勢
- § 自分らしい暮らしへつなげる方法論  
食事/入浴/排泄/睡眠/座る/立つ/歩く

**第7則 自身の考え方、行動、態度を  
厳しく見つめ直し、改善に努める。 137**

**第8則 自立した介護職を目指す。  
お互いの仕事を尊重する。 142**

- § 何か変だなあ…
  - § 上司とお年寄りの間で…
  - § 誰の判断が最良なのか？
  - § なぜ「自立した介護職」を目指すのか？
  - § 「魚のとり方を教わった」仕事とは
  - § 「責任」を考える
- コラム「自由と責任とやりがい」

**第9則 理想像を描き、目標を立て、  
達成に向けての計画的な仕事をする。 160**

- § 理想像を描く
- § 現状把握を正確に
- § 問題分析(原因追究)
- § 根本原因(=真因)を突き止める

- § あらゆる原因を広く考える
- § 目標設定は慎重に
- § 計画的な仕事をする
- § 仕事の基本と言われるものの…

**第10則 素敵な介護職は素敵な人。  
人としての自分を磨く。 174**

- § 私たち自身が問われている
- § 「介護職基本姿勢10則」の示すもの
- § みんなで素敵な介護職を目指したい

**おわりに 一ひとりではできない仕事だからー 180**

**参考文献 183**

- 天晴れ介護サービス経営理念 184**
- 著者プロフィール 187**

## 序章 一本書ができるまで一

### § 「素敵な介護職とその仕事の質」の公式

僕は、平成19年現在、介護の仕事始めて8年目。特養の介護職員1年、生活相談員3年を経て、同法人グループホームの主任介護士として4年目を迎えました。

「**素敵な介護職は素敵な人**」が僕の合言葉で、素敵な人になりたくて介護の仕事を始めました。今もその思いは一層強くなっています。では、どうしたら「素敵な介護職」になれるのか？「素敵な介護職」とはどんな人か？と、近頃改めてよく考えるようになりました。「そりゃ、素敵な人になることだよ」と言いたくもなりますが、それでは堂々巡りになってしまいます。「素敵な人」というのは、ある意味究極的な答えで、それ以上の答えはないのだろうとも思いますが、もう少し具体的に一般的にと、自分なりにまとめてみたのが次の公式です。

#### **素敵な介護職とその仕事の質＝**

**考え方×スキル×経験×実行力×環境×生活習慣×個性**

これは、京セラ名誉会長（当時）の稲盛和夫氏や介護アドバイザーの高口光子氏、それに体育教師で人材教育の分



野で活躍されている原田隆史氏の著書をベースに、かなり欲張りに、漏れなく無駄なく、重複はしながらも、全体として一つのイメージ、ビジョンを示すものとして、また、各要素が密接にリンクしあうものとして考案したものです。自分自身の成長のための点検表であるとともに、人を育てていくことが責務である主任介護士の指導方針として、そして、大きく言えば、「**素敵な介護職**」への道筋として、**給合的、体系的に考えたもの**です。一つ一つの要素がとても大切な内容を持ち、どれか一つが不十分でも質の高い介護は難しくなると思っています。根本的な発想は、稲盛和夫著「生き方」に詳しくありますが、7個の各要素の意味するところを簡単に説明し、本書との関連や他の参考文献等を紹介します。

「**考え方**」は最も根本的で、**全体の方向を決めるもの。方向性、姿勢、価値観**とも言えます。よって、この値については、「悪い考え方（端的に言えば犯罪に向かうようなもの）」もあるだろうということで、「一(マイナス)」も存在します。詳しくは後述しますが、本書の大半はこの「考え方」を取り扱っています。

「**スキル**」は知識、技術といった内容です。介護に関する基礎知識は、人の生活全般を対象とすることから、その範囲の広さゆえに習得は容易ではありませんが、ますますその必要性は高くなり、そうしたスキルを備えた人材が求

められていくことと思います。本書では、第3章第6則の「食事、入浴、排泄、睡眠といった基本的な生活行為を大切に考える。」で、基本動作等の知識に触れていますが、この公式で言う「スキル」とは、もっと広く捉えるべきものだと考えています。

「**経験**」は、年数や内容、それに密度をさします。介護経験に限らず、より広く考えるなら「人生経験」と呼ばれるものもこの中に入ります。「経験」を伴わない「知識」は、やはり現実では使いづらいもので、より実践的な「知恵」へと高めていく必要があります。そのための肥やしが「経験」と言えます。本書では、あまり詳しく扱いませんでしたが、シンクタンク・ソフィアバンク代表の田坂広志著『意思決定 12 の心得』に、経験の活かし方について分かりやすく書かれていますので、参考にしてみてください。

「**実行力**」は、実際にイメージを具体化させる力で、これがないと物事は進みません。また、「実行力」の中には、実際の行動の「前後の活動」も含まれます。具体的に言えば、「理想像を描く→現状把握→問題分析(原因追究)→目標設定→計画→行動→反省」という内容になります。そしてそれらを支えるベースとなるのが「やる気」というイメージです。第3章第9則の「理想像を描き、目標を立て、達成に向けての計画的な仕事をする。」で概略を書きましたが、原田隆史著『夢を絶対に実現させる方法』に、より詳

しく書かれています。

「**環境**」については、身の回りの人や物のこと、介護職であればやはり職場が一番大きな環境でしょうか。人間は環境の動物と言われるほど、周囲から受ける影響は大きいと思います。周囲と共に成長していけるような相乗効果のある環境に身をおきたいものですし、また、そのような環境を自ら作り出していこうとする姿勢が大切だと思います。本書では第3章第8則の「自立した介護職を目指す。お互いの仕事を尊重する。」が参考になると思います。

「**生活習慣**」は、具体的な社会生活のベースになると考えます。心身ともに健康でなければ、よい仕事はできませんし、日々の一つ一つの行動を律することは、強い心を養うはずです。第3章第7則「自身の考え方、行動、態度を厳しく見つめ直し、改善に努める。」で少し触れましたが、これも「実行力」と同じく、原田隆史氏の著書が大変参考になります。ちなみに原田氏は、「大人のための生活指導が必要だ」と書かれており、自分自身を振り返ってみると、まさにそのとおりと納得させられる内容です。

最後の「**個性**」は、人との関わりを仕事とする介護職にとって、大きな武器となり得るものです。その人からにじみ出る「個性」、俗に言えばキャラクターやオーラといったものは誰にも真似の出来ないもので、これを存分に活か

した仕事をしたいものです。本書では、第3章第10則の「**素敵な介護職は素敵な人。人としての自分を磨く。**」で触れていますが、この「**素敵**」という言葉には大きな意味を込めています。というのも、どんな性格の人が介護職としてふさわしいか、などとは簡単に言えないからで、そもそもお年寄りも人それぞれなのですから、例えばよくしゃべる人が良くて、ロベたな人が悪い、とは一概に言えないというわけです。ロベたな人にこそ心を開いてくれるお年寄りもいるはずで、そういった**様々な個性を包含する価値観を提示できる考え方として、「素敵な人」という言葉を考え、目標としました。**また、「個性」の中には「能力」という要素も入ります。やはり人には向き不向き、得手不得手、適材適所がある、ということを忘れないようにして、お互いに助け合って仕事をしたいものです。

これらの各要素を数値化することは非常に困難ですし、また、わざわざ数値化する必要もないと思います。ですから、ここでは具体的な数値ということではなく、イメージとして掛け算の積で結果が出るという風に考えて頂きたいと思います。そして、掛け算というところが、この公式のミソであり、ひとつでもゼロになれば結果もゼロになってしまう。さらに、「考え方」がマイナスになると、結果は途端にマイナスとなってしまいます。特に、他の要素の値が高ければ高いほど、大きなマイナスとなるという仕組みです。

また、これらの要素を大雑把にグループ分けするなら、はじめの3つ(考え方・スキル・経験)は、主に「介護職の専門性」と言えるもの、次の3つ(実行力・環境・生活習慣)は、「仕事全般の基礎力」と言えるもの、そして、最後の「個性」はそれらを包括する「人間性全般」というイメージ図になります。

以上が、少し長くなってしまいましたが、「素敵な介護職とその仕事の質」の公式の内容で、僕が考える「素敵な介護職」になるための具体的な科目です。

ところで、どうして、このように介護職の育成について広範に考える必要性に駆られたのかと言え、それは、**現状の介護サービスの質に対して危機感を抱いているとともに、それを打開するために真に必要となる教育が十分に体系化されていないと考えているから**です。無論、「素敵な介護職は素敵な人」と定義している自分ですから、「素敵な人」になる教育など一般化されなくて当然とも言えますが、そうは言っても、介護職として一人前に働くには、現在の教育カリキュラム等は、質量ともに十分ではないと感じています。また、逆に、「この部分は後で学ばよいか」と思う内容も多くあるように感じています。

同じ土俵の上で考えるのも失礼かもしれませんが、日本医科大学教授(当時)の竹内孝仁氏も1998年の著書『介

護基礎学』の序文の中で、こう述べています。

\*

この領域を語りうる基礎理論をもち合わせていないことに気づかされる。(中略)私たちがいま大急ぎで行わねばならないのは、制度や資源の整備と同時に、介護を支えるすぐれた理論と、それを身につけた能力の高い広い意味での介護職の養成である。(中略)介護の一部を語るに過ぎないものをあえてこのような書名(介護基礎学、筆者注)としたのは、広がりある介護学への集約と体系化へのよびかけの思いを込めてのことである。

\*

当時、介護職1年目であった僕は、強く共感、感動しました。もう10年近くも前の著書ですが、今でも十分に通用するメッセージではないでしょうか。

僕自身もこの「体系化」を志しており、それにより、まずは自分自身が素敵な介護職となるための勉強をし、素敵な介護職の仲間が増え、素敵な介護サービスが増えることで、介護が憧れの職業となり、介護サービスを利用するお年寄りとそのご家族が安心し、世の中に幸せな人が増えることが大きな夢です。若気の至りとも言われそうな夢で恥ずかしくもありますが、今はそう信じて仕事に取り組んでいます。幸せなことです。

## § 「介護職基本姿勢 10 則」

さて、前置きが長くなりましたが、本書の内容である「介護職基本姿勢 10 則」について、その由来と目的を概観して頂こうと思います。まず肝心の内容は以下の通りです。

### ◎基本理念

「障害があっても、自分らしく暮らすことを支援する」

### ◎介護職基本姿勢 10 則

1. 相手を変えようとしな。まず自分が変わる。
2. 相手を信じる。
3. 相手の行動をむやみに制限しない。  
制限しないで目的を達する方法を考える。
4. 相手の近くに。相手と共にある存在になる。
5. 自らの仕事の目的と効果、  
相手にとっての意味を考える。
6. 食事、入浴、排泄、睡眠といった、  
基本的な生活行為を大切に考える。
7. 自身の考え方、行動、態度を厳しく見つめ直し、  
改善に努める。
8. 自立した介護職を目指す。お互いの仕事を尊重する。
9. 理想像を描き、目標を立て、達成に向けての  
計画的な仕事をする。
10. 素敵な介護職は素敵な人。人としての自分を磨く。

先に紹介した「介護基礎学」が、「素敵な介護職とその仕事の質」の公式に当てはめてみると、主に「スキル」の要素を取り扱っていたのに対し、この「介護職基本姿勢 10 則」は「スキル」をベースとしながらも、「**考え方**」の要素を重点的に示すものです。よって、「理念」「姿勢」という名称となっています。

では、なぜ、こういった「理念」や「姿勢」を改めてまとめたのかと言えば、介護の仕事をして以来、**介護現場には、明らかに誤った考え方、非常識、思い込みが蔓延している、そしてそれらは、日々気付かない間に介護職を蝕んでいく(ウィルスの蔓延より怖い！)**と常々感じていたからです。

せっかく介護福祉士やヘルパーの養成校でスキルを身につけてきても、「誤った考え方」のもとでそれらを活用すると、かえって逆効果になってしまう。正しいスキル、否それだけではなく、経験も実行力も、「よき考え方」のもとで、はじめてその意味をなし、本領を発揮するということ。**間違った考え方、方向性のもとでは、頑張れば頑張るほど間違った方向に行ってしまう**ということを体験的に学ぶ中で、「よき考え方」と言われるものの体系化の必要性を強く思いました(第 1 章のコラム「ジグソーパズルの話」参照)。

それで、まずは、素敵な介護職になるための「考え方」を研究することにたどり着きました。その研究は、偉そうなようですが、自分自身も含めた現状の介護現場に対するアンチテーゼ、批判から始まりました。これまで、**介護現場で気になったこと、不満に思ったことを列挙し、具体的に箇条書きにして、それを大きく 10 個に分けて、簡潔な文章にまとめていきました。**それが「介護職基本姿勢 10 則」であり、一から作り上げた手作りの理念です。

先に「誤った」考え方、「間違った」考え方、と書きましたが、この表現に抵抗を覚える方もいると思います。確かに、一つのことがらの正否を判断することはとても困難なことですし、判断できかねることもあるだろうと思います。しかし、介護の現場において、お年寄りの目線に立って物事を見ようとする時、それはないだろう、と思うことが多いのも事実なのです。

本書の中では、違和感を覚えた具体的な言動を例示して、なぜそれを誤りと考えるのか、間違っていると考えるのかを、あくまで僕の主観によって書きました。僕自身も含めて、日頃の仕事をみつめ直すきっかけとなればと思っています。

実際にも、この「介護職基本姿勢 10 則」は、現在も勤務先のグループホームの毎朝のミーティングで復唱し、毎

日確認しています。そして、詳細な説明文を全員に配り、毎月の会議でも一つずつとり上げています。

つまり、「介護職基本姿勢 10 則」は、**グループホーム全体の共通目標であり、介護職はこうあってほしい、こうありたい、という祈りにも似た気持ちから生まれたもので、介護職一人一人に向けた主任介護士からの切なるメッセージ**です。

はじめは職員教育が目的の、言わば職場内の文書に過ぎません。それらを公表しても、理解しにくい部分もあるでしょうし、一般的に受け入れられるかどうかは正直なところ自信はありません。それでも、介護分野の「体系化」の一助になればと思い、本書にまとめるにあたって、若干の加筆修正を行いました。

また、書籍にするに当たって、改めて感じ、大切だと思うことは、ここで述べる内容はあくまで介護サービスを仕事とする介護職に向けてのものであって、介護をされているご家族へ向けて書かれたものではないということです。もちろん、介護をされているご家族にとっても有益で役に立つ内容でありたいとは思っています。しかし、家族介護という大変に厳しい状況下におかれている方々に、この「介護職基本姿勢 10 則」の内容を求めるのは、かなり酷なことだとも感じています。

それに対し、介護サービスを仕事とする介護職は、あくまでプロです。お金を頂いている以上は、責任ある良質のサービスを行わなければなりませんし、専門性に裏付けされた自信とプライドを持って職務にあたるべきだと思います。そのためにこそ「介護職基本姿勢 10 則」を書きました。介護をされているご家族の皆様には、「介護サービスはこんな風に考えてしっかりやっていますので、どうぞ安心して大切なご家族をお任せ下さい。」というメッセージとして、この「介護職基本姿勢 10 則」を受け止めて頂ければうれしく思います。

さて、実際にグループホームにおいて、この「介護職基本姿勢 10 則」を運用し始めて 2 年半になります。その中で新たなユニットの立ち上げに関わり、多くの新人職員を迎えましたが、「考え方」の基礎固めには、ひとまず役に立ったのではないか、と思っています。そして、その経験の中で、新人職員やお年寄りから学んだことを取り入れて、日々新たに説明文の改訂作業を行ってきました。あまりに学んだことが多すぎたので、改訂しなければならない、という義務感もありましたが、同時に、この貴重な体験を早く文章化したい、という欲望にもかられました。

このようにして生まれた本書は、これまで僕が学び考えてきたことのエッセンスをまとめたもので、個人的には感慨深くもありますが、敢えて客観的に厳しく言えば、僕個

人の中で醸成されてきた一つの価値体系に過ぎません。よって、未成熟未完成であることはよく理解しているつもりですが、介護の分野を考える上での一つのたたき台となり、議論の種となってくれば、という思いで心を込めて書かせて頂きました。そして、さらなる学びを得て、再び改訂作業にかかることのできる日を楽しみにしています。

## ◎追記

本書の執筆を進めている最中、東京の特養における性的虐待事件が報道されました。事件の詳細はここではとり上げませんが、この報道を耳にした時、正直なところ、「やっぱり」と思いました。テレビのコメンテーターが「介護現場でまさか…」などと発言していましたが、僕は「まさか」でもないだろう、と感じてしまいました。

第 3 章第 3 則の「相手の行動をむやみに制限しない。制限しないで目的を達する方法を考える。」でも書きましたが、介護関係にはこの事件のような暴力性が本質的には内在していると思っています。だからこそ、そうした暴力性を踏まえた上での介護職のあり方、使命や倫理観、本書の言葉で言うなら「考え方」「方向性」「姿勢」「理念」の確立と普及、そして、それを具体化する人材の育成、敢えて言うならば人選、が急務だと思います。非常に残念なこと

ですが、僕は「この事件は氷山の一角である」と断言せざるをえません。それぞれの介護現場の管理者は、危機感をもって、その責任において、職員の育成、あえて言うならば、人選に当たらなくてははいけません。そして、おそらくそれ以上に、自らを厳しく律し、奮い立たせなければならぬでしょう。いよいよ、その取り組みに「異常なほどの真剣さと責任感」が求められる時だと感じています。闘うべき対象は、想像以上に根が深く、小手先のことではどうにもならないからです。できることなら闘いたくなんかありませんが、闘わないと守れないものもある、と最近を感じています。

## 第1章 なぜ「介護職基本姿勢10則」なのか？

### §「介護職基本姿勢10則」の必要性

グループホームに勤務して半年が経ったころ、この「介護職基本姿勢10則」を書きました。久しぶりの介護現場での仕事のなかで、改めて感じたこと、考えたこと、勉強し直したことが多くあり、その体験の中で、**介護現場には、基本理念や基本姿勢といった一つの軸や方向性が必要だ**と考えるようになりました。それはグループホームへ異動して4年目を迎える今でも変わりませんし、ますますその必要性を感じているところです。そこで、まず、はじめに「なぜ介護職基本姿勢10則が必要なのか？」という問いを発するところから一緒に考えていきたいと思います。

「介護職に問われる資質とは何か？」と、この仕事を志してから、僕はいつもいつも考え続けています。それは自分がよき介護職になりたいからに他なりません。これは自分自身の目標であり、個人的なものです。グループホームでの主任介護士としての経験は「**介護チームに問われる資質とは何か？**」ということを考えさせてくれました。

**介護チーム全体として、質の高い介護を提供するには何が必要なのか？** そもそも「質の高い介護」とは何なのか？

僕は、お年寄りに喜ばれる介護をするためには、まず、職員ひとりひとりがお年寄りの身になって、自由な発想で想像力豊かに、感じ、考え、判断し、行動することが必要だと思っています。仕事をする上で、上司、部下間の指示命令は基本であり、重要であることは言うまでもありませんが、職員の自発性が育たなければ、お年寄り本位の介護は実現できないだろうと考えています。（このあたりは第3章第8則「自立した介護職を目指す。お互いの仕事を尊重する。」で詳しく取り上げます。）

しかし、職員ひとりひとりが、ただ自発的に動いて、全体としてうまくいくというのは、やはり理想にすぎないのではないか。自発性と親律性が両方備わって、はじめて健全な集団、組織になるのではないかと考えています。チームケアの介護現場で言えば、「**こういう介護の仕事をしていこう**」という方向性、**基本部分を職員全員で共有した上で、お年寄りを目の前にした職員ひとりひとりが、自由な発想、想像力、個性を発揮し、お互いを尊重しあいながら、伸び伸びと仕事すること。**これこそが、「介護チームに問われる資質」であり、「質の高い介護を提供する土台」になると考えています。この方向性、基本部分となるのが、これから紹介する「介護職基本姿勢 10 則」であり、**こうした方向性が明確であり、共通の目標を持つことによって、逆説的なようですが、職員ひとりひとりがお互いを尊重しあいつつ自由に伸び伸びと仕事をする雰囲気**が生まれ、結

**果として、お年寄りに喜ばれる介護が実現できる、**と考えています。

しかし、そうした方向性、基本部分というものは、一番大切なものにもかかわらず、一度聞いたり確認しただけでは実現されないどころか、ともすれば存在自体忘れられてしまいがちです。そこで、「介護職基本姿勢 10 則」という形で簡潔にまとめ、チーム全体として毎日確認できる内容とする必要がありました。これが、最初の問いである「なぜ介護職基本姿勢 10 則が必要なのか？」の答えになると思います。

## § 「介護職基本姿勢 10 則」の使い方

「介護チームに問われる資質」については、僕は以上で述べた内容が基本だと考えていますが、ここまででは、まだ「質の高い介護」が何か？ということには、答えを出していません。ですが、それについては、「介護職基本姿勢 10 則」が、その答えを導き出す基本になると考え、「質の高い介護」とは何か、ということイメージしながら、一言一言、心を込めて書かせて頂きました。

対象は介護現場で働く全職員。同じお年寄りの方に関わる仕事をするという意味で、正職員もパート職員も特に区



別していません。お年寄りにとっては、正職員もパート職員も関係ないだろう、と考えるからです。もちろん、雇用形態や責任性といった部分では異なる所もあるでしょうが、「介護職」というカテゴリの中では特に区別する必要を感じていません。下手に区別することで、せっかくの能力や発想が埋もれてしまったり、本当にやる気のある職員が働きにくくなる、といったことが起こりうるからです。(このあたりも、第3章第8則「自立した介護職を目指す。お互いの仕事を尊重する。」でより詳しく触れました。)

ところで、僕は、介護という仕事には、深く豊かな人間性と高い専門性が必要だとしみじみ感じています。僕もただか7年の経験しかありません。僕自身も成長を続けていかなければいけない介護職の一人です。最初に書いたように、「介護職に問われる資質とは何か？」といつもいつも考えています。そして、その中で学んだこと、お年寄りの皆様から教わったこと、先輩や同僚、後輩から学んだこと、研修や本などで勉強したこと、自分自身が悩み、考えたことなどを、自身の体験に基づいて整理し、また恥ずかしげもなく他の著書からの引用や便乗を行いながら、それらをこった煮にし、再編成して、「介護職みんなで共有したい価値観」をまとめたもの、それが「介護職基本姿勢10則」です。また、「こんな風に考えて介護をしよう、そうすれば上手くいくかもしれませんよ、というポイントをま

とめたもの」、それも「介護職基本姿勢10則」の一面であり、一つの提案集、ヒント集として活用することもできるでしょう。

いずれにしても、私たちが、**もう一度、自身の働く姿勢を、そして日々行っている介護業務の意義を見直して、お年寄りの皆様に喜んで頂き、高い意味で楽しく、自身の成長も実感できる仕事をするために、そして、何が正しいか分からなくなった時、判断の基準として立ち返るために、この「介護職基本姿勢10則」を役立てて頂きたい**と思います。

職員ひとりひとりの個人レベルでも、介護チームとしても、「介護職基本姿勢10則」を使って、自身を見つめ直したり、よい介護とは何か？と考え直したり、分からなくなった時の立ち返る基本としたり……、そういった営みを続けていくことが、大きなレベルアップにつながると思いますし、同じ目標をもつことで、職員みんなが「心を合わせ、力を合わせる」ことにもつながると思います。それが「介護職基本姿勢10則」の効果であると考えています。毎朝全員で声を合わせて復唱するのは、これらの効果を狙っており、毎日の一言一言を通して、日々成長していきたいからなのです。

**声を合わせ、心を合わせ、力を合わせる。みんなで、大**

きな意味での一つの方向を目指して毎日働くことができれば、介護現場が、お年寄りの皆様にとっても、職員にとっても、素敵な場所となるだろうと思います。そんな夢を抱きながら、楽しく仕事をさせて頂いています。

序章でも書きましたが、この「介護職基本姿勢 10 則」の説明文は、改訂を重ねています。もちろん本質的に大きくは変化していませんが、ひとつひとつの新たな経験は、僕により深く、より豊かな発想や考え方をもたらしてくれます。私たちが成長するのと共に、私たちの夢であったり、目標であったり、この「介護職基本姿勢 10 則」も成長するものなんだと改めて思います。

## ◎コラム「ジグソーパズルの話」

先日、とあるデイサービスの管理者の方から、ジグソーパズルの話を伺いました。有名な話なので、ご存知の方もいると思いますが、「子供たちにジグソーパズルをしてもらう時に、どうすれば簡単になるか？ どうすれば難しくなるか？」という問題です。答えは次のようでした。

◎普通なのは、何も見せずに始めさせる。

◎簡単になるのは、完成図を見せてから始めさせる。

(なるほど、全体像がイメージできていれば楽にできそうだな。)

◎難しくなるのは、間違いを見せてから始めさせる。

(確かにこれは、何も見せないより逆に難しい。混乱するだろうな。)

一見、何のことはないシンプルな話にも思えますが、ものすごく深刻で大切な課題を投げかけているように感じます。「介護職基本姿勢 10 則」は、「完成した絵」、つまり、完成型、理想型、あるいはそこへ至るための羅針盤、として書きました。でも、もしこれが「間違った絵」だったら…、そう思うと空恐ろしくなってしまうのですが、書籍として出すことによって、様々なご意見ご感想を頂く中で、「完成した絵」により近づくことができればいいなあ、と思っています。

## 第2章 基本理念 「障害があっても、自分らしく暮らすことを支援する」

### § 「基本理念」は全てのベースであり、拠り所

全ての行動や判断のベース、基本となる考え方を「基本理念」と呼びます。後に詳述する「介護職基本姿勢10則」も、この「基本理念」の実現のための姿勢と言えます。仕事をする中で、色々と悩み、迷うことも多くあると思いますが、そんな時こそ、「基本理念」に戻りたい。私たちの仕事の拠り所とも言える、基本理念「障害があっても、自分らしく暮らすことを支援する」を、じっくりと、ひとつひとつの言葉の意味するところから考えていきたいと思っています。

### § 治らないから「障害」

最初に、「障害」という言葉について考えてみます。僕は、学生のころ、ある方から「**障害は病気ではない。病気は治るけれども、障害は治らない。治らないから障害って言うんだよ。**」と聞きました。辞書的な定義ではないにせよ、僕の障害観とでも言うものは、この言葉に強く影響を受けています。

病気で入院する人は、治療を受けて病気を治し、家に帰って、病気をする前の社会生活に戻ることが目標となります。「原因」であった「病気」が「治る」からです。

では、「障害」を負った人はどうか？障害の定義にもよるでしょうが、先の考え方によれば、「原因」であった「障害」は「治らない」ということとなります。もちろん、現実的には程度差があるでしょう。例えば、同じ脳卒中からのマヒでも、早期に適切なリハビリを受ければ軽くなる場合もありますし、認知症についても、早期に適切な治療を受ければ回復する事例が出てきています。ただし、根本的に治ったというわけではないでしょうし、本書ではお年寄りの障害を想定しているので、自然の成り行きとして、現状維持どころか徐々にでも悪くなっていくことがほとんどであると言えます。昔なら亡くなっていた状態でも、医療の進歩に伴って生きることができるようになり、そののちに「障害」が残る。それでも生きていかなければならない。そんな「治らない障害」を持ちながら社会生活の中に戻っていくこととなります。

「治る」ことができ、以前と全く同じ状態で社会生活に戻ることができる「病気」とは、根本的に大きく異なるということです。では、「**治る**」ことが目標とならない「**障害**」を負った方は、何を拠り所として生きていけばよいのか。また、障害を負った方に関わる家族や介護職はどう接

**していけばよいのか、将来にどんなビジョンを描けばよいのか。**そんな問題が立つことと思います。

さらに具体的に、障害を負った状況下での生活を考えると、お年寄りによく起こる脳卒中からのマヒや認知症、広く考えれば老化に伴う五感の衰えや記憶力等の低下など、これらによって、例えばトイレに行くことやお風呂に入ること、外出することなどが一人ではできにくくなることがあります。それまで元気だった自分、特に考える事もなく、当たり前にかけていた自分からの、予期せぬ突然の不可逆的变化を経験するということになります。

「思うようにならなくなる」という言葉はお年寄りの口からよく聞かれますが、こういった状態をよく表しているように思います。誰でも生きていくうえで基本的な自分のこと、先ほど挙げたようなトイレやお風呂については、やはり自分で行いたいだろう、と思います。自分であるのが当たり前であったわけです。それが、常に人の手を借りなければいけなくなる、というのは、たとえば海外旅行に行けなくなるとか、外食に行けなくなるとかいったことに比べて、相当に大きな変化であり、負担であり、生活とリハビリ研究所を主宰する三好春樹氏の言葉を借りるなら「危機」である、ということが言えます。**私たち介護職が対象としている方々は、トイレやお風呂に限らず、多かれ少なかれこのような状況にある方だ、普通に暮らしていくこと**

**そのものが困難になっている方だ、「思うようにならない」という気持ちで生きている方だ、**ということ、まずはよく理解しておくべきだろうと思います。高口光子氏の言葉で言えば「生きにくい」状態である、ということをよく頭に入れておくことが大切だと思います。当たり前のようにですが、忘れがちなことではないか、と感じています。

## § はだかのいのち

そして、もうひとつ、「障害」を考える際に、僕にとって忘れられない言葉があります。それは、高谷清著『はだかのいのち』からの一節です。高谷氏は、小児科の医師で、重症心身障害児施設・第一びわこ学園の園長をされていた方で、対象として障害児とお年寄りとは異なる点は多くあるでしょうが、僕が介護職として、特に重度の障害を負ったお年寄りの介護に携わる際には、必ずと言ってよいほど思い出す言葉です。少し長くなりますが、紹介させていただきます。

\*

心身ともに重い障害児者は、入間としての「付加価値」が何もないように見える。自分で移動さえできず、しゃべれず、理解力はきわめて低く、生きていくために全面的に他人の助けが必要である。

人間が「いのち」以外の「付加価値」で価値評価されるとしたら、彼らは成人しても労働能力はないし、学力・知力やスポーツ能力もない。のみならず人の全面的な介助なしには生きられない彼らは「価値ゼロ」である。彼らにあるのは「いのち」そのものだけである。「いのち」しかもっていないのだから、彼らが大事にされるということは、だれもがひとつずつもっている「いのち」が大事にされるということであり、彼らが認められないとしたら、「いのち」が認められないということになる。

\*

この発想は、「障害」を考える上で、最も根本的な見方となるだろうと思います。高谷氏は、同書の中で、さらにこう言います。

\*

少なくとも、いのちを守り、健康を回復するための看護は、いのちはみんなはだかで、いのちそのものが大事にされるということが基本であるのだろう。

重い障害をもつ人たちは、いのちだけがはだかで存在している人たちであるといえる。彼らの存在はそのものがいのちであり、もし付加価値のみに人間の価値をおけば、彼らの存在は無である。

私は、あるがままを価値観ぬきで、受けとめることの大事さを思うのである。

\*

お年寄りに照らして考えてみると、どんな障害があったとしても、すなわち、重い身体障害で寝たきりの方、拘縮（関節が固まって動きにくくなること）が強くなっている方、口から食事が摂れずに胃ろうから栄養を摂っている方、重度の認知症を持たれている方であったとしても、高谷氏の言う「いのち」そのもの、また長い苦楽の道を歩んでこられて「今、生きている」という事実そのもの、それだけで、もうすでに素晴らしいことだと感じたい、「あっぱれ」だと感じたい！と僕は思うのです。そして、そう感じると、**見えてくる世界、感じられる世界が変わってくる**と思うのです。抽象的かもしれませんが、介護観、人間観といった根底にある見方、考え方が変わると思うのです。

**今、あるがままを価値観ぬきで「あっぱれ」と思う。**

先に書いたように、「治らない障害」だからこそ、必要な見方だと思います。ちなみに「あっぱれ」は、漢字で「天晴れ」と書きます。僕は最近になって初めて知り、その晴れやかですがすがしいイメージにとっても感激しました。

## § 「障害」があっても…

「障害があっても」という言葉の「障害」には以上のイメージを持たせています。「障害」に対して、障害を負った本人の受けとめ方は様々であろうと思います。一般的には「受容の過程」と言われるものがあります。すなわち、認めたくなかったり、混乱したり、楽観的になったり、諦めたり、怒ったり、と言った感情の変化ですが、そのような本人の精神状態に寄り添う時、**私たち介護職はどうあるべきか、私たち介護職の拠って立つ考え方とは何だろうか、という問い。**この問いへの答に少しでも迫ることこそ、この項の目的だと考えています。

それは、これまでの論を踏まえて考えてみると、つまり、「治る」ことのみを目標としない、「今、生きている」だけで素晴らしい、そういう視点が根本的には必要だということになるだろうと思うのです。もし、介護職の側が、「治る」ことを最上とし、以前のように戻ってほしい、とだけ願うとしたら、余計に本人を苦しめてしまうことにもなりかねません。その思い自体を否定するわけではありませんが、その思いだけでは、介護職自身も苦しいはずです。

そんな苦しみから、障害を負った本人も、関わる介護職も希望を見出ししていくには、まず、「**今、あるがまま**」を肯定し、**そこから出発する**、ということが大切であるよ

うに思います。その上で、いわゆる「残存機能」に目を向けていく。つまり、「全てを失ったわけではない」という認識に立つことです。失ってしまったものを嘆くより、心身両面から残された力を発見し、できる所を応援していくこと。障害により難しくなった所は、道具や人の手によってカバーすること。そうやって新たな力を借りて、以前と変わらない暮らしへの希望を持ち、実現していくこと。これこそが、障害を負った方や、関わる家族、介護職の共通目標となりうるのではないかと思うのです。

治ることのない「障害」があつたとしても、**障害を負う前と変わらないくらい自由に楽しく暮らしたい。そんなかけがえのない思いを発見し、支え、応援し、実現に向けてお手伝いすることを仕事としている、ということ。**

介護を仕事とする者は、このことをいつも頭に置いて、介護職のあり方というものを常に問い直し、実践の中で常に再発見する姿勢が必要だと思います。

**障害を負った方が生きていくのを支えるのが介護の仕事だということ。**

**どんな障害があっても支えていく気持ちを持ち続けるのが介護の仕事だということ。**

重度の障害、または進みつつある障害を前にしても、  
残された心身の力に目を向けて、  
それを最大限に活かし、生きていく気持ちを支えるのが  
介護の仕事だということ。

どんなに重い障害があっても、  
その人らしい暮らしの実現を精一杯考えること。  
そのために、介護職は  
勝手にくじけたり、諦めたりせず、  
たくましく応援し続ける存在になりたいと願う、  
その気持ちや方向性自体が  
介護の仕事だということ。

「障害があっても」という言葉は、**介護職の一つの決意**  
として、強く願いを込めて書かせて頂きました。

## § 「自分らしい」とはどのような状態か？

次に「自分らしく暮らす」ということについてみていきます。高口光子氏の著書『リーダーのためのケア技術論』に、「当たり前前の生活を基礎にして、その人ならではの生活習慣を大切にする。これを総称して、その人らしい生活ということになる。このその人らしい生活を守り抜いていく状態、または守り抜こうとすることそのものがQOL

(Quality of Life：生活の質、人生の質とも訳される。筆者注)の向上です。」とあります。この文章の中に大切なことは全て入っており、大変に力強い言葉だと感じましたが、自分なりにも噛み砕きながら、再度ひとつずつ考えていきたいと思います。

まず、「その人らしく」「自分らしく」とはどのような状態か？分かりやすいようで、実は曖昧な言葉だと思います。具体的には、だらしのない人はだらしのないまま。せっかちな人はせっかちなまま。世話好きな人は世話好きなまま。頑固な人は頑固なまま……つまり、「その人のあるがまま」、というようなイメージを僕は抱きます。これは、当然のことながら、**ひとりひとり違います**。違って当然の、「その人のあるがまま」、「自分らしさ」が、**周囲から否定されず、認められる。もっと言えば、歓迎され、好まれ、喜ばれる、応援される**。このような状態を「自分らしい」と僕は考えます。

そう考えると、**周囲のあり方が「自分らしさ」の実現に大きく影響する**、と言えるでしょう。人間は「社会的動物」「環境の生き物」と言われることとつながります。

## § 暮らしとは？ 生活とは？

次に、「暮らし(=生活)」について考えてみます。「あたたかくておいしい食事」、「したい時にできるトイレでの排泄」、「心も体も温まる気持ちの良い入浴」、「親しい仲間との語り」などといった、万人に共通するであろう「生活の基本」。これらは、前提としてきちんと支えられる必要があります。よく個別ケア、積極的ケアと言って、このような生活の基本を軽視するような意見もありますが、食事・入浴・排泄・睡眠といった基本的な生活行為を抜きに、快適な生活は築けないだろうと思います。これは、自分自身の生活を考えてみれば、よく分かるのではないかと思います。

その上で、「刺身が好き」、「朝はパンがいい」、「お風呂は熱めの湯でじっくりつかりたい」、「夜は1時まで起きている」など、その人その人で異なる「こだわり」、「好み」といった要素も、あわせて大切になります。「自分らしさ」というキーワードにもつながっていきますが、これがなければ、生活に「潤い」が欠けるように感じます。

「みんなに同じ物を」といった安易な平等観や画一的な見方とは対照的な発想と言えます。また、有料老人ホームを経営するワタミ社長（当時）の渡邊美樹氏は、「お客様はみんなわがまま。そのわがままに120%応える。」と言っ

ています。よく介護の現場では、「それはニーズか？わがままか？」などという議論がされますが、渡邊氏の言葉から考えると、ニーズもわがままもその人の欲するものであり、それに応えることにこそ満足や感動がある、ということになるのでしょう。

もちろん、著しく危険であったり、他の方に迷惑がかかるなどの事情がある場合には誠意を持ってお断りする勇氣も必要だとは思いますが、お年寄りの要望に対して、「それはニーズか？わがままか？」と安易に識別しようとする姿勢はいかがなものかと思います。

ここまでをまとめると、これらの要素(自分らしさ、生活の基本、こだわり、好み)を全て含めて「自分らしく暮らして頂く」の内容と考えます。どの要素も、どれが一番ということではなく、また、独立して存在するのではなく、密接に関連しあっていますので、トータルバランスをよく考えることが、QOLの向上につながっていくというイメージです。

よく言われる「個別ケア」とは、まさしくこの「自分らしく暮らす」ことを実現させるケアであり、QOLの向上につながるケアだと思います。私たちが目指す介護は、まさに「個別ケア」、つまり「自分らしく暮らす」ための介護と言えるでしょう。



## § 介護の目標としての「自分らしい暮らし」

ここまで考えた上で、そもそも、「なぜ、自分らしく暮らすことが大切なのか？」ということを改めて問うてみます。いかがでしょうか？

答えになっていないかもしれませんが、僕は、個人的にはあまり科学的な根拠を求めています。というのは、以上の内容をイメージしてみる、「自分らしい暮らし」をイメージしてみると、きっと心地よいだろうし、健康も保たれるだろうし、楽しいだろう、と感じるからです。そして、そのように「自分らしく暮らすこと」は、「心身ともに健康で、充実感を持ち、納得して暮らすこと」につながる、と思うからです。

そう、介護の目標はまさしくこの「心身ともに健康で、充実感を持ち、納得して暮らすこと」です。そのための「障害があっても、自分らしく暮らすことを支援する」という基本理念ですし、「介護職基本姿勢 10 則」も、この「心身ともに健康で、充実感を持ち、納得して暮らすこと」の実現のためにあります。

では、なぜ、「心身ともに健康で、充実感を持ち、納得して暮らすこと」を基本理念としなかったのか。それは、陥りやすい罠として、「健康」という言葉が一人歩きして

しまっ、「健康」を追求するあまり、「自分らしさ」が損なわれる危険があると考えたからです。

僕は、強く強く思います。「健康」も「安全」も、全ては「自分らしく暮らす」ためにあるのであって、そのための手段だということ。誤解を恐れずに言えば、健康第一でも安全第一でもなく、「自分らしく暮らすこと」を最優先に考えることが大切だということ。そして、「自分らしさ」を追求する中で、逆説的にも思えますが、健康も安全も最適なバランスで実現され、結果として「心身ともに健康で、充実感を持ち、納得して暮らすこと」が実現できる、と思うのです。極端かもしれませんが、タバコが好きな人に対して、身体に悪いからと禁煙を強制するとします。一面的には健康的になるのかもしれませんが、好きな物を奪われたことで元気をなくしてしまい、奪った人たちとの人間関係も悪くなり、さらには、ストレスが原因でかえって健康を害する結果になってしまう、という例を考えてみると分かりやすいかと思います。

以上の内容を簡単にまとめると、いかなる「障害」があっても、「その方らしい暮らし」＝「心身ともに健康で、充実感を持ち、納得した暮らし」を考え、支え、応援すること。これが、介護の目標＝「基本理念」となります。

ただ、「自分らしく」とは思いのほか、相当に難しい判

断基準かもしれない、と最近よく感じます。というのも「自分らしさ」そのものがそもそも簡単に分かるものではないからで、自分自身のことでも難しいのに、ましてや他人の「自分らしさ」など、さらに答に困るものだと思うからです。ですが、究極的には、介護とはこのように答に窮する問いに直面し続ける仕事だと思うので、「自分らしさ」を考える時に、「相手の心をいかに察することができるか」、「相手の心にいかに近づくことができるか」、それが勝負なんだろうと感じています。

また、少し話が飛躍するかもしれませんが、「自分らしく生きること」＝「幸せ」と考えた時、ビジネスバンク社長である浜口隆則氏の著書『戦わない経営』の中にある「社長は幸せの専門家」という言葉に感銘を受けました。それはつまり、社長は、お客さん、社員、協力業者、株主など、会社に関わるすべての人の幸せを考えないといけない、ということなのですが、僕はその言葉を読んで、「ああ、介護職もまさに幸せの専門家でありたい！」と思いました。相手を幸せにする、という少々高飛車で傲慢な感じではなく、相手の幸せを思い、祈り、相手の幸せを自らの喜びにできる介護職でありたい、と強く感じました。

## § 受容について

---

また、「自分らしく」の補足として、「受容」という言葉について考えてみます。認知症のケアには「受容」が大切と言われますが、本当の意味で「受け容れる」ということは、**お年寄りの全存在を大らかに肯定的に感じることだ**、と僕は思っています。例えば、「我がまま」とか「自己中心的」という言葉。一般的には否定的なイメージの言葉ですが、

我がまま = 「われがまま」と読み替えてみると、  
何だかとても大切な言葉に思えませんか？

自己中心的 = 中心となる自己が存在する、  
これは素晴らしいことではないですか？

というように、肯定的に解釈することもできるのですね。こんな風に、ひとつひとつの事柄を肯定的に読み替えて、お年寄りと接していきたいものだ日々思います。その方がお年寄りも心地よいですし、私たち介護職も幸せに過ごすことができるのではないかと、思えます。

さらに言えば、「老化」という現象についても「**自然過程**」である、という受容の仕方が介護職には大切だと感じます。認知症の重い方を見て、介護職が「私もあんな風に

なっちゃうのかしら？」と言っているのを耳にしたことがありましたが、その不安自体は仕方ないとしても、お年寄りに対して「ああはなりたくない」という見方で接するのは失礼とさえ思います。また、身体障害が進んでいく方に、「もうダメね、寝たきりだわ。」などと言うのも、僕からしたら「何を言ってるんだ!？」という感じです。

ここまで読んで頂いていれば自明のことかと思いますが、本書で提唱する人間観、障害観とは全く相容れないものだと思います。はっきり間違っていると言つてよいと思います。

理由は明解です。

**そうした見方、考え方は、お年寄りを幸せにしないからです。**衰えゆくものを過度に恐れる姿勢は、老化という自然現象に直面するお年寄りの存在自体を否定しかねない、と考えています。

## § 「介護の仕事」とは

「介護の仕事」とは何度も繰り返しになるかもしれませんが、身体の障害、脳の障害はもとより、性格や習慣、生活歴までをひっくるめて、「その方の大切な個性」。そのよ

うに考え、関わり、「その方らしい生活」を支え、応援すること。介護の仕事とは、こう位置付けることができると思います。だからこそ、「自分らしく暮らすことを支援する」を、一番大切な「基本理念」としました。

改めて介護という仕事は、大変で難しい仕事です。人の生き方や幸せに関わる仕事です。広範で奥深い知識と共に、豊かな感性や人間性が必要な仕事だと思います。しかし、それだけに、奥深く面白く、人としての成長につながる仕事であるとも思うのです。

僕は、「**人は大切にされれば、そんなに無茶なことはしないものだ。**」という言葉が好きです。また、「人を大切にする」ということは、何も危険から守るということばかりではなく、「**その方らしさを大切にする**」ということだと考えています。(裏を返して言えば、無茶な行動、いわゆる問題行動等がある時は、その人らしさが大切にされていないのではないかと考えることができます。もちろんそれだけが理由ではないとも思いますが……)

私たち介護職ひとりひとりが、本当の意味でお年寄りを大切にし、「障害があっても、自分らしく暮らすことを支援する」ことを目標として、日々の仕事に取り組む。そんな介護サービスを、お年寄りと一緒にみんなで作っていきたいと考えています。

## ◎追記

認知症が深くなっていく時、混乱状態にある時、私たちはどうしても、それら問題となっている症状ばかりに気をとられてしまいがちですが、やっぱり、まずは「その方自身」を見つめることが大事。「その人」のことを考えることが大切なんだ、と思います。認知症という一つの障害から見るのではなく、その方はどんな人柄なのかというところから見る。その方はどんなことを望んでいて、どんなことに困っているのかを考える。その上で、認知症というものを知る。認知症の知識はもちろん大切ですが、まず「その人」からという基本は忘れたくないものです。このことは実際のカンファレンスの場で学ばせて頂いたことです。実際の体験を通して、改めて深く学ぶことができました。最新の理論とか、ともすれば流行とも言われかねない方法論については、「最新」ではなく「最深」、つまり深いところに根ざしているか、人としての実感に基づいているか、という再検討が必要だと思います。

また、もう一点、本項の補足となりますが、障害は「治らない」という見方について、これは、「治る」こと一辺倒であり、「治らない」ことを「よくない状態」、とだけ考える風潮に対してのアンチテーゼとして書きました。逆に、竹内孝仁著『認知症のケアー認知症を治す理論と実際』では、「認知症は治るもの・治せるもの」という理論を展開

しており、素人的ケア、治そうともしないケアに対しての、これまたアンチテーゼのように感じました。一見すると互いに対立する立場にも思えますが、よく読み込んでみると、「障害の治癒構造」といった概念においても再検討がされており、「治る」という言葉の定義づけにもよる課題だと感じましたし、同書の中の「ケアの4原則」では「人間的な接し方」について「本来ここから始めなければいけない」とも書いており、介護職とお年寄りとの関係性、距離のとり方について共感できる部分が多くありました。

つまるところ「治る」「治らない」という二元論のみでは簡単には語れない課題なのでしょうし、三好春樹氏は著書の『元気がでる介護術』で「介護はあきらめから始まる。」とも書いています。僕はやはり、お年寄りの介護においては、まずは「今、あるがまま」を肯定できる大らかな感じ方が大切ではないかと感じています。

### 第3章 介護職基本姿勢10則

#### 第1則 相手を変えようとしな まず自分が変わる。

##### § 相手のせいにしない。悪く言わない。

相手のせいにしない。  
相手を悪く言わない。

と、当たり前のようなことですが、  
まず、ここから考えてみたいと思うのです。

例えば、排泄時に失敗して汚れた下着をタンスに隠す  
といった、俗に言う問題行動。

「〇〇さんが、今日もまた汚れた下着を  
タンスにしまいこんでたよ。  
何回出してねって言っても駄目なの。  
本当に困っちゃう！」

…なんて言葉、介護現場でよく耳にします。

タンスに汚物を隠す、ということ。

確かに不衛生ですね。  
何とかしたいと思いますよね。  
解決すべき「問題だ」と捉えられますよね。

でも、その「問題」、よく考えてみると、  
**その方の残存能力、失ってはいけないもの、  
かけがえのないものが存在していると、  
僕には思えるんです。**

汚れて恥ずかしいと思う気持ち、  
見つからなさそうな場所に隠すという周到さ、  
洗ってもらうのが申し訳ないという配慮…、  
そういったものが存在しているように思えるんです。

相手の身になってみれば、そう考えたかもしれない。

汚れた下着をタンスに隠すとは、  
そういう気持ちからとった行動なのかもしれない。

これらの気持ち、  
**恥ずかしさ、周到さ、申し訳ないという配慮は、  
どれもこれも大切な気持ちであり能力、  
その方の生きる力であり、  
これまでの人生で培ってきた大事な人としての心だと、  
僕には思えてくるのです。**

そうだとすれば、

**失っていないことをむしろ喜ぶたい。**

まず、そう思ってみる、感じてみる。  
この視点からスタートする。

その上で、相手にとって抵抗のない  
衛生管理というものを工夫する。

それが介護の仕事のあり方だと思っているのです。

相手のせいにする、  
相手を悪く言っているうちは、  
できるはずの工夫も生まれてこないでしょう。

**創意工夫とは自ら自発的に行うものなので、  
相手のせいにしては生まれてきません。**

厳しい言い方かもしれませんが、  
自己批判であったり自己反省という姿勢から、  
そして、**何より、相手にとってよりよい介護を考えよう  
という気持ちから生まれてくるものだと思います。**

なので、介護を「仕事」とするのなら、  
まず大前提として、  
相手のせいにしては始まらないだろう、と思うのです。

## § 相手を変えようとすることは失礼

本書の基本理念の中で、

「その方らしく暮らす」ということを書きましたが、  
そもそも「その方らしい」ということを考えてみると、  
そして、人生の大先輩であるお年寄りが相手であるなら、

否定したり、注意したり、  
ましてや叱ったりして、

**「相手を変えよう」とすること自体、失礼じゃないか**  
と思います。

自分の身に置き換えて考えてみれば、  
「あなたを変えてあげましょう」、  
「あなたが変わらないから駄目なのよ」  
などと言われているようなものです。

僕だったら不愉快です。

まず変わるべきは私たちの側であり、  
その姿勢が必要だろうと思っています。

そして、その結果として、  
相手が変わることはあるのかもしれない。

## § 気持ちを抑えこむのではなく…

ただし、相手のせいにしない、悪く言わない、と言っても、きれいごとにする、と思う方もあるでしょうね。

実際のところ、僕もそう思っています。

相手に対して「まったくもう！」とか「勘弁してよ！」と思うことだってあります。

人間ですから、心を抑えこむことは不可能です。

でも介護の職場だったら、そんなことを話しあえる仲間がいます。

お互いに話し合って笑いあって、まあ仕方ないよね、なんて片付けて、休憩でもしたら、次の瞬間には笑顔で接することができます。

それでいいと思いますし、それでお年寄りも職員も精神的に健康に過ごすことができればいいんじゃないかと思っています。

(まあ、そんな雰囲気職場であれば、の話ですが…)

抑えこむのも、お年寄りのせいにばかりするのも、いずれにしても、よい結果を生まないように感じます。

そんなスタンスで、基本としては、相手のせいにしないこと、相手を悪く言わないことを踏まえつつ、結果として、双方が気持ちよく過ごせるように感情をコントロールしていくことも介護職の役割と言えそうです。

コントロールというと難しそうですが、状況によって変化する自分自身の移ろう感情に付き合っていく、ということができれば、達人の域かなあ、なんて思っています。

## § 私たちの見方・関わり方を変える

最近は「問題行動」という言葉自体適切ではない、と言われるようになってきました。

そもそも、誰にとっての「問題」なのか、ということで、

「問題行動」とは、  
介護する者にとって厄介なこと、  
介護しにくい状況をうむこと、として  
捉えがちではなかったか？という、  
古くてなお新しい「問題提起」が  
されるようになってきました。

本当の意味で、本人にとっての「問題」とは何か？が  
問われるようになってきたということですが、  
この「問題」の見方について、  
ユング研究者として知られる故河合隼雄氏の言葉が  
大きな示唆を与えてくれます。

\*

問題児というのは、われわれに「問題」を提出して  
くれているのだ。(中略)  
学校へ行かなくなった子は、  
大きい「問題」を親や教師に提示しているのである。

それは、「学校のあり方は今のままでいいのか？」、  
「お父さん、お母さんは結婚ということを  
どう思っているのか？」、  
「現在の社会はどこかひずんでいないのか？」  
というような疑問にさえつながってくる。

彼らは、われわれにその「解答」を迫っているのだ。  
(河合隼雄『子供と学校』より)

\*

つまり、お年寄りのいわゆる問題行動は、  
介護職である私たち自身にも何か問題があることを  
示してくれているのではないか。

**私たちの見方、関わり方、  
そして本人をとりまく環境に問題があることを  
提示してくれているのではないか、と考えられる  
というわけなんです。**

私たち自身のあり方を見直してみることで、  
見方、関わり方を考え直してみるとということ。

この第1則で例示した内容で言えば、  
問題となっている行動を、  
大切にかけがえのない個性の表れなのかもしれないね、  
その人らしい行動なのかもしれないね、  
という見方へ変えていくことが求められていると、  
僕は強く思うのです。

もちろん、日々の生活に関わっていく中で、  
汚れた下着で困ることはありますよね。



でも、そこだけを捉えて  
「困った困った、問題だ」と騒ぐのは、  
プロとは言えないんじゃないかと思うのです。

まずは、その人らしさの表れと捉えて喜ぶこと。

そのあとで「さあ、どうしようか？」と困って悩んで、  
その方にあった方法を考えて工夫していくのが  
介護職の仕事だと思うのです。

## § 自分が変わる、ということ

「相手を変えようとしな。まず自分が変わる」と、  
書いてきましたが、  
自分が変わるんだ、という意味では、  
相手のペースや都合に合わせるということも  
大変重要なことだと思っています。

こちらのペースや都合に相手を合わせていくのではなく、  
**相手にも「やりたい時」がある、「都合」がある。**  
**それに合わせていく。**

もっと言えば、相手に振り回されるくらいでちょうどいい。

**相手に介護職を振り回すくらいの主張や主体性、  
そして元気があることを喜ぶたいものです。**

「相手に振り回されて一日が終わる、  
なんて体験をしたら介護職として一人前」  
という言葉聞いた時には、  
面白い考え方だなあ、と感心したものです。

三好春樹氏も著書『痴呆論』の中で、  
「振り回されるというのは、言い方を換えれば、  
老人が主体になることである。」  
と書いています。

見方を変えるというのは  
こういうことなんだと思いました。

## § 介護職本来の業務とは

相手に振り回される、ということ。

極論かもしれませんが、  
これこそが介護職本来の業務！  
とさえ思うことがあります。

お年寄りに何度も呼び止められて、  
全然仕事が進まない！  
とは、介護現場でよく耳にする言葉です。

ですが、呼び止めることすらできないほど  
職員がピリピリしていて、素早く動いているというのは、  
お年寄りにとって居心地がよいと言えるのか？  
という問題意識があります。

むしろ、呼び止められることを誇りに思いたい。

もしそれで、一日の仕事がこなせないのなら、  
現状のスタイルを見直した方が、  
お年寄りにとっても職員にとっても幸せじゃないか  
と思っています。

個人的には、「**業務改革**」と言われるものは、  
**現状の業務をいかに「本来の介護職の業務」に戻すか、**  
**ということに尽きる、**と感じています。

現実問題、とても困難なことであることは  
よく分かっていますが、  
この視点を欠いてしまっては、  
本当の業務改革にはならないよ、  
とは確信しています。

また、これも日常よく感じるのですが、  
**こちらの思うとおりに相手に生活してもらおう、**  
**こちらの言うとおりにしてもらいたい、**  
**という介護職が多いように感じます。**

もちろん善意から出ていることが  
ほとんどだと思いますが、  
なかなかお年寄りはこちらの考えるようには  
動いてくれませんよね。

「その方らしく暮らす」ことを目標として介護をする、  
お年寄りのその方らしい生活を支える仕事をする、  
ということを考えるなら、  
僕らはあくまで脇役だということになります。

**生活している人、生きていく人は**  
**まぎれもなく「本人」**なんですね。

「まず、相手を変えよう」としない」は、  
この「介護職基本姿勢 10 則」を作る上で、  
僕が一番はじめに言いたかったことです。

逆に「相手を変えよう」としているうちは、  
上手くいかないんじゃないの？  
という問題提起でもあります。

## § 介護職の専門性とは

---

僕は介護の専門性の最たるものは  
2つあると思っています。

1つは「相手に合わせること」だと思っています。

相手をこちらの型にはめるのではなく、  
相手の型に合わせること。

もう1つは、相手を選ぶのではなく、  
「選ばれる人になること、なろうとする姿勢」です。

この人といると何だか落ち着く、ホッとする。  
あの人といるといつも楽しい。

介護の知識技術以前に、  
そういうことが大切なんじゃないかと思うのです。

その為には、相手を変えようとしたり、  
悪く言っているのは選ばれるはずがありません。

**そんな人とは一緒にいたくないから**です。

## ◎追記

こちらの都合を相手に悟られないようにする配慮も、一流の介護職の要件だと思います。介護職のみならず、他の職種にも同じことが言えると思います。

みなさんが何かのお店に入って、店員さんに店側の都合ばかり言われたら、どう感じるでしょうか？相手の立場に立てば、当然の配慮とも言えますが、実際にはなかなか難しいことだとも思います。忙しくて周りが見えない、といった余裕のない時にはなおさらだと思います。しかし、「忙しい」ということ自体も、厳しく考えるなら「こちらの都合」になってしまうわけで、考え方としては、例えば、忙しくならぬような、介護現場の言葉で言えば「バタバタ」しないための業務の改善や、スキルアップや効率化、といった努力が必要だということになります。大変なことですが、こうした視点を常に持って、仕事に当たりたいものですね。（まあ、時にはこちらの都合を相手にもお話して、「共にある存在」としてお互い様の中でやっていくのも大切だとは感じています。）

また、問題の考え方に関する補論でもありますが、「問題の見方が問題」と、いつも心に留めておきたいと思っています。メガネを掛け間違えると世界が違って見えてしまうように、間違った見方をしていると、物事が違って見え

てしまう。少しでも成熟した見方ができるように努めていきたいものです。「違って見えるから、違って感じ、違って感じるから、違って考え、違って考えるから、違って行動する。違って行動するから、違う結果が出る」フランクリン・コヴィー博士の『7つの習慣』にそう書いてありました。

## 第2則 相手を信じる。

### § だったら聞かなきゃいいのに…

こんなやりとりを耳にしました。

職員「〇〇さん、スプーンはいりますか？」

〇〇「いや、いらぬよ。ありがとう。」

職員「…、今日はスープ煮だから、スプーンがあったほうが便利だよ。」

〇〇「いや、いいよ。」

職員「…、でも、あると便利だから置いとくね。使ってね。」

だったら、はじめから聞かなきゃいいのに…、と僕は思いました。

些細なやりとりではありますが、普段の関わり方を象徴しているように思えました。親切心からの言葉には違いないのですが、聞くからには相手の意見を尊重しなければ逆効果であり、失礼だと思うからです。

### 「相手の言うことを信じる」

シンプルで当たり前のことなのでしょうが、お年寄りの介護において、これほど軽んじられていることもないのではないかと、怖くなってしまふほど、改めて強調しなければならないことと感じています。

では、この場合どんな対応をすればよいか、ということになりますが、どんな場合でも具体的で正しい答というのは一概には言えないものです。

しかし、基本となる考え方は、「まず相手の言うことを信じる」だと思います。

僕ならまずはスプーンは置きません。その上で、相手が食べている姿を見て、やっぱり不便そうにしているのなら、さりげなくもう一度聞いてみるのもいいでしょう。

余談ですが、不便そうにしている姿を見て、「もう、やっぱりスプーンいるでしょ！はい！」なんてことになったら、もう最悪だと思います。

でもこんな当たり前にまずい対応、目にしなくもありません。

このはじめに紹介したやりとりで、僕が考える最大の問題は「相手の言葉を軽視して、職員の側から見た必要性を押し付けている」という点です。

僕には、相手がそれを必要としているかどうかは二の次のようにも思えてしまいます。

誤解のないようにと思いますが、職員の側から見た必要性などいらない、というわけではありません。

相手の身になって、何を欲しているか感じ取ることは介護職の大切な仕事だと思うので、必要性を感じることも自体は、むしろ大切なことです。

しかし、それを相手の意思に関わらず押し付けてしまうことに問題があるということです。

## § 相手に信じてほしければ…

もうひとつ例を挙げます。

ナースコールが頻回な〇〇さん。  
でも職員は他の方への対応も忙しく、  
なかなか訪室できません。

寮母室でナースコールを受ける職員も、  
「はい、ちょっと待っててね。」と言うばかり。  
もちろん、フロアにいる職員に、  
〇〇さんからコールあったよ、と伝える人もいますが、  
やっぱり〇〇さんにばかり関わるわけにもいかないのか、  
コールがあつて何10分か後に、  
ようやく「〇〇さん、どうしました？」と  
訪室しているのが現状でした。

そこで、その場にいた職員に  
そのことを相談してみると、  
「〇〇さんに待ってもらうことを覚えてもらわないと。  
私たちが信頼してほしいんです。」  
という答が返ってきました。

それは、〇〇さんが悪い、  
〇〇さんが変わってもらわないと！  
という姿勢がありありと表れている言い方でした。

「ふざけるな！」…僕は思いました。

あまりに悲しくて、情けなくて、  
やりきれない気持ちになりました。

〇〇さんが一体どんな気持ちで  
ナースコールを押しているのか、考えたことがあるのか？

何が、信頼してほしい、  
何が、待ってもらうことを覚えてほしい、だ！  
自分は〇〇さんに対して  
一体何ができてるといふんだ！？

〇〇さんの希望をどれだけ真剣に受け止めているのか？  
こちらの都合ばかり言って！相手にばかり求めて！

確かに、ナースコールに即座に対応することは、  
毎回難しいという実情はあると思います。  
しかし、相手にばかり何かを求める姿勢を  
よしとするわけにはいきません。

まず自分たちができていないことが何かを  
真摯に反省したいと思います。  
まず、その姿勢が大切だと思います。  
そういう姿勢で考えてみると、  
やれることはまだまだたくさん残されていることが  
多いものだと思います。

「なぜ、ナースコールを押すのか？」  
「どんな用事があるのか？」  
「なぜ、頻回に押すのか？」  
「コールに遅れて行った時、しっかり謝っているか？」  
「その後のフォローができていますか？」  
「日頃のコミュニケーションはどうか？」

…そういうことを考えもせず、  
ただこちらの都合を押し付けているだけだったとすると、  
信頼関係など生まれなくて当然。  
そこにこそ問題があると僕は思うのです。

(なかなか難しいことだとは思いますが…)

**信じてほしかったら、まずは相手を信じるのが基本**  
と、あえて訴えたいと思います。

## § お年寄りを信じる、ということ

相手の訴えやナースコールの緊急性を、  
まずは丸ごと信じ、受け容れ、  
そこから、その方にとって必要なケアを  
ひとつずつ考えていくのが介護職の仕事。

想像力をもって、相手の身になって感じ、考え、行動する、  
そんな介護職になりたいものだと、いつも思います。

自分を信じてもらえなかったら、  
あなたはその人を頼りにできるでしょうか？  
その人を好きになれるでしょうか？

まずは、相手を丸ごと信じるところから  
始めてみたいものです。

それが難しいなら、  
「信じようと努める」ところから始めてみたい。

相手が暑いと言う時、寒いと言う時。  
喜ぶ時、怒る時、悲しい時、楽しい時。  
おなかいっぱいの時。眠い時、眠くない時。

そういう、**当たり前の感覚を、  
相手が認知症だからといって、  
介護職は、時に、軽く考え、  
きちんと向き合わないことがある**ように感じます。

相手の生活リズムを秩序正しくするためにという理由で、  
眠くもない人を横にしたり、  
怒っている人の話を適当に聞いたり…。

もちろん、きちんと向き合うということはとても大変なことです。心がもたない、といった意見もあるでしょう。

それでも、まずは相手を信じる、相手の言うことを受け容れることからしか、何も始まらないと思うのです。

反対の立場だったらどうでしょう？頼りの人にちゃんと向き合ってもらえなかったらどう感じますか？

ただ、認知症の方の言葉の一つ一つを全部正しいものとし、信じるのには、やはり無理があるとは思いますが。

でも、僕なりの「信じ方」があります。

その一つは、その言葉、認知症の方から発せられる言葉が、正しいのか間違っているのか、真実なのか妄想なのか、という判断をするのではないのです。

**今、その人がそう思っている、そう感じている、そう信じている、という世界を正しいのかとか真実なのかという判断とは別に、理解し、受け容れる、という方法**です。

信じる、とはニュアンスが異なるかもしれませんが、お年寄りからしたら、「信じてもらえた」と感じてもらえるのではないのでしょうか？

もう一つが、抽象的で分かりづらいかもしれませんが、相手の「**これまで生きてきた力**」を信じる、そして、「**これから生きていく力**」を信じる、というスタンスでいることです。

その人の長年生きてきた人生を信じる、その中で培われた様々なもの、具体的には分からないことばかりですが、僕には見えない「何か」があることを信じる。

言い換えれば、これが僕なりのお年寄りに対する「敬意」なのかもしれません。

**信じる、とは、敬意の表現の一つなのかもしれませんし、信じる、とは、見えないものに確かな価値を与える、という意味もあるように思うから**です。



## § 職員同士も信じあう

---

また、相手を信じる、ということは、  
職員同士の関係においても、  
とても大切なことと感じています。

部下や後輩に仕事を頼んだり、  
任せたりしたのなら、  
ちゃんと最後までやってもらう。

もちろん適切なフォローは必要で、  
部下や後輩の側もうれしいものですが、  
うまくいかないからといって、  
上司、先輩が全部代わりにやってしまっは、  
部下後輩は「どうせ私では駄目ね」と無力感を感じ、  
自信をなくしてしまったり、  
「それなら、はじめから全部やってくればいいのか」  
と、ひねくれたりしてしまうでしょう。

相手を信じて任せただったら、最後まで信じて任せる。  
しっかり任せて、しっかりフォローする。

相手を気遣ってするフォローや手伝いも、  
適切でない時は、  
相手の自尊心を傷付ける場合もあると思います。

また、お互いに信じあえることができるチームは、  
本当に強いです。

1 + 1 が 3 にも 4 にもなると思います。  
そんな介護チームでありたい、と思いますし、  
自分もその中で働きたい、と思います。

詰まるところ、  
お年寄りとの関係も、職員同士の関係も、  
人間関係一般において  
「信頼は全ての基礎」だと言えるのでしょう。

信頼ある人になりたいものです。

### 第3則 相手の行動をむやみに制限しない。 制限しないで目的を達する方法を考える。

#### § 僕にはこの方の電話を止める権利なんてない！

僕が、特養の介護士として新人研修中の話です。

ある時、ショートステイ利用中の方から  
「家へ電話をしたい」と頼まれました。

「電話をしたい」という要望

お茶を飲みたい、とか  
姿勢を直してほしい、といった要望に比べて、  
その当時は、恥ずかしながら、  
随分難しい要望だなあ、と感じました。

初めてそういう要望を受けたからかもしれませんが、  
「はい、少しお待ちくださいね。」と答えたものの、  
「どうしたらいいのかな、う～ん」と考えこみました。

しばらく考えて、出た結論。

**「僕にはこの方の電話を止める権利なんてない！」**

そう思って、尊敬する先輩に、  
「ショートステイの方が家に電話をかけたいと  
言ってみるので、かけてもらっていいですか？」  
と相談をしました。

すると、その先輩もしばらく「う～ん」と考えてから、  
「電話はやめた方がいい」と答えをくれました。

正直、意外な答えだったので、  
「どうしてですか？」と理由を聞いたんですね。

「その方のご家族は、在宅で大変な苦勞をして  
介護をされている方で、  
こうしてショートステイを利用している時が、  
とてもホッとできるひとときだと思うの。  
そういう時に、頻繁に電話がかかってきたらどう？  
本人のことを考えると辛いけど、他の対応を考えよう」

随分と前の記憶ですが、  
そういう内容の答えだったと思います。

僕はああそうだな、と納得して、  
まだまだ考えが浅いなと反省したものです。

けれどもです、けれどもなんです。

この時感じた

「相手の行動を制限しなければならないという悲しみ」。

「僕にはこの方の電話を止める権利なんてない」と、強く心に思ったこと。

僕の介護の原点として深く心に刻まれています。

## § 介護職とは何なのか？

一体、介護職という立場は何なのでしょう？

「必要なケア」と称して、  
鍵をかけたり、嫌がる方を無理やりお風呂に入れたり。

また、こちらのさじ加減ひとつで、  
トイレに入る順番を決めたり、  
お風呂に入る順番を決めたり、  
外出する人を選んだり、ごはんの量を勝手に減らしたり。

さらには、お金を頂く仕事でありながら、  
ナースコールに出なかったり、呼び捨てにしたり、  
トイレに行きたいという人を無視したり、  
冷めたおかゆを、無言無表情で口に運んだり…。

一体、介護職に何の権利があって、  
そんなことをしているんだろう？  
と、僕は思うんです。

もちろん、上記の内容の中には  
その時々で必要なことはあります。  
自分でも日々行っていることもあります。  
大切なケアと言えるものもありますよね。

ただ、その「怖さ」に気付いてほしい。

僕らが、意識している、していないに  
かかわらず持っている「力の怖さ」、  
これに気付いてほしいのです。

そもそも介護職は、  
相手の意思に関係なく、  
相手の行動を左右することができる力を持つ人なのか？  
ということなんです。

僕には、相手の意志に関係なく  
相手の行動を左右することができる力というのは、  
「暴力的」とすら思えます。

## § 必要だから、仕方ないから…！？

力を持つ人は墮落すると言われます。

より正しく言えば、

「力を持つ人は墮落しやすい」

「力を間違って使う人は墮落する」

ということになるでしょうか。

介護の仕事に照らして言えば、

**「反省しない介護職は、  
人としての普通や当たり前、常識を失っていく」**  
ということだと考えます。

大げさな物言いかもしれませんが、  
僕は日常、ひしひしと感じていることです。

相手ができなかったり、  
危なかったりすることを、  
いかに「制限」や「無理矢理」という  
力を伴った強硬手段をとらずに  
上手にサポートするか。

これこそ**介護職の本領であり、醍醐味**だと思います。

「危ない、危ない」「だめだめ」「座ってて」という「制限」。  
また、相手がどんなに嫌がろうとも、  
必要という正義、錦の御旗のもとに  
2人介助、3人介助で力づくで移動させる、など。

いずれも安易に行ってしまうがちな介護です。

**禁止する、制限する、制止する、力づく。**

いずれも、介護職なら簡単に出来てしまうことばかりです。

個人の尊重、人権、自尊心という理念は  
一体どこへ行ってしまうのか、という感じがしますね。

もちろん、介護の仕事を始めただけの人は、  
誰だって抵抗があったはずで  
違和感を持ったはずなんです。

それでも、次第に慣れていってしまうのでしょうか。

そして、**「必要なケア」だからと、別の方法を考えるのを  
いつの日にか忘れてしまう**のかもしれない。

最後は**「仕方ないから」**となるわけですが、  
**相手の立場にも立ってみてよ、**と言いたくなります。

「必要だから」「仕方ないから」で、  
「ああ、そうですか」と納得できるでしょうか？

また、究極には、

**「認知症があって、どうせ忘れてしまうから」**

なんて言われたら、たまったもんじゃありません。

「必要だから」とか「仕方ないから」というのは、  
介護をする側の発想にすぎません。

**相手の立場に立ったとき、  
どんな介護が求められているのか。**

そのことを、  
少しでも振り返ることのできる介護職であり、  
介護現場でありたいです。

## § 介護職に求められる態度とは

介護職が備えるべき生活の場の専門性について、  
高口光子著『本気の人づくり術』より、  
2つ文章を紹介したいと思います。

\*

生活の場の専門職であるなら

「甘い物が食べたいな」と言うおばあちゃんに、  
糖尿病だけを理由に甘い物を取り上げるという  
素人でもするようなことはせず、

「食べたい」という本人の思いを最も尊重して  
「大丈夫。おばあちゃん。こんなふうに工夫すれば  
甘い物も食べられるよ。」と

その時持っている糖尿病に関する

知識・技術をすべて用いて、

食べ方の工夫を分かりやすく答えなければなりません。

すると、おばあちゃんは感心して

「あんたは何でもよう知っとるな」と言います。

ここで「うん。おばあちゃんのために

いっぱい勉強したんだもん」と言える人が、

生活の場の専門職なのです。

\*

さて、そのおじいさんがデイサービスにやって来ました。

血圧を測りました。入浴は中止となりました。

なぜ入浴中止になったのかというと、

血圧が高いからですって。

おかしいでしょ。

おじいさんはお風呂に入りたい一心で、  
自宅の玄関の前で車いすに乗って待っていて、  
待ちわびたバスに乗って、  
やっとこのデイサービスに到着して  
「ああ、やれやれ」という時に  
「今日はお風呂に入れませんか」なんて、  
そんなこと言うなよ。

いいですか。

お風呂が大好きなおじいさんの血圧の数値が  
高いことだけを理由に一方的に入浴を中止するなら、  
そこに専門職はいらないということです。

「確かに血圧は高いけれど、このように工夫すれば大丈夫。  
安心してお風呂に入れるよ。私が付いているからね」と  
持てる知識・技術と自身の存在を根拠にして  
「安心」の理由を分かりやすく説明できることが  
生活の場の専門職のしかるべき態度なんだ  
ということです。

\*

## § どうしても制限しなければならない時は

それでも制限しなければならない時には、  
細心の注意を払って、  
相手の身になって悩んで悩んでから、  
相手が受け容れやすいように  
上手に行うようにしたいものです。

**「必要だから」「仕方ないから」という上から目線、  
また他人事のような態度では、  
到底受け容れてもらえないだろうと僕は思います。**

人から制限されることがいかに辛いかな？

例えば、カップラーメンが好きな人が、  
自分で健康のために控えるのは  
結構なことだと思いますが、  
他人から制限をされたら、  
たまらなく辛いことではないでしょうか？

ある糖尿病のおばあちゃんがいて、  
大きいおまんじゅうを  
おいしそうに食べようとしているところを  
発見したとします。

何かの本で読んだのですが、それを見つけた介護職は、  
「おばあちゃん、うまそうやな。半分おくれ！」と言って、  
半分もらってきたそうです。  
お見事！と思いました。

僕はこの手を知って以来、よく使わせてもらっています。  
そして、上手くいく度にニンマリしてしまいます。  
(もちろん上手くいかないことだってありますが…)

それに対して、  
「糖尿病なんだから、こんなに大きいまんじゅう、  
食べちゃだめでしょ！！」  
と言って取り上げる人、  
もう少し控えめではありますが、  
「まあ、おばあちゃん糖尿病なんだから、半分にしよう。」  
と言って、渋々半分にさせる人。

どちらも本人のためであり、善意からの行動であり、  
間違っていないのですが、  
方法論としては、残念ながら素人と言わざるをえません。

私たちは、**プロの介護職を目指したい**ものです。

## § 介護職の本分に立ち返る

---

私たち介護職の仕事は、  
本来、お年寄りの生活範囲を広げることだったはずですが。

寝たきりだった方が座位をとれるようになり、  
車椅子に座って、家族と食事がとれるようになる。  
トイレで排泄ができるようになる。  
外へ散歩に出掛けるようになる。

デイサービスや地域の会合に出掛け、  
仲間と交流を持てるようになる。  
お盆にはお墓参りへ出掛けられるようになる。  
ヘルパーさんの手を借りながら、  
温泉旅行へ出掛けられるようになる。

そのための「知識」と「工夫」と  
「思い」を持ち合わせているのが  
介護職であったはずですが。

本人や家族は諦めているケースが多いものですが、  
「いえいえ、こんな工夫をすればこんなこともできますよ。  
大丈夫ですよ。一度やってみましょう！」と、  
その**専門知識を根拠に語れる人が介護職**です。

介護職が諦めたら、そこで終わり。  
生活範囲を制限することは実に簡単です。

私たち介護職の仕事は、  
**生活範囲を広げることで、  
その方の「自分らしい暮らし」を取り戻していくことです。**

リハビリテーションという言葉の真の意味は  
「リ・ハビリス」、  
つまり、元の習慣（ハビリス）を取り戻すこと、  
生活の再構築だと言われます。

決して、筋力や関節可動域だけの言葉ではなく、  
生活全般、QOLに直結する概念です。

その意味において、三好春樹氏の  
「特別な工夫で、普通の慣れ親しんだ暮らしを実現する」  
という言葉が光を放ってきます。

裏を返せば、  
**「安易な工夫で、特別で不慣れな暮らしを  
強制してはいけない」ということです。**

もちろん、お年寄りに  
必要以上の無理をさせてはいけませんが、

普通のこれまで慣れ親しんだ暮らしを継続するために、  
最大限の努力がなされるべきだと思います。

障害があるから外出できない、  
糖尿病だから甘いものが食べられない、と  
一般的に言われますが、  
**お年寄りの真なるニーズは違うはず**です。

「障害があっても外出したい」

「糖尿病があるけど甘いものが食べたい」

それに応えることのできる介護職でありたいです。



## ◎コラム「リスクマネジメントの見方」

僕がやむを得ずお年寄りの行動を制限する時には、大きく2種類あります。一つは危険な時、もう一つは、他のお年寄りに迷惑がかかる時です。その中で、危険(リスク)について、簡単にまとめておこうと思います。

### リスク管理の四段階

- ① 最悪なのが、リスクを把握せず、かつ、お年寄りの行動をむやみに制限すること。
- ② 悪いのが、リスクを把握せず、お年寄りに自由に行動させてしまうこと。
- ③ 普通なのが、リスクを把握し、お年寄りの行動を制限すること。
- ④ 最良なのが、リスクをよくふまえた上で、リスクを回避する工夫を凝らし、お年寄りの行動範囲を広げること。

①や②のなんと多いことか。③も僕らの目指す最終地点ではありえません。④ができる介護職、真にプロの介護職を目指して頑張りましょう。

## 第4則 相手の近くに。 相手と共にある存在になる。

### § 介護職が優先すべき業務とは

---

「ゆっくり、一緒に」と、グループホームなどでの認知症ケアを論じた本には、必ずと言っていいほど書いてあります。

「ゆっくり、一緒に」時間を過ごすことが、認知症を持つ方にとって安心感をもたらし、特に認知症の周辺症状(行動心理症状)の緩和につながるとの説明です。

認知症の介護に関わる人は、一度は目にしたことのある内容でしょう。

でも、これが本当にちゃんとできている介護現場は、一体どれくらいあるんだろう、とってしまいます。

やりたいと思ってもできていない、ということはあるだろうと思いますが、ここで問題としたいのは、今できているかどうかは別にして、

**本当に「ゆっくり、一緒に」やろうと思ってるのかな？**

ということなんです。

**「ゆっくり、一緒に」を目指して、  
苦しんでいるのかな？ 悩んでいるのかな？  
そもそも、「ゆっくり、一緒に」を  
本当に大切に思ってるのかな？**

という問題意識が僕にはあります。

僕は「介護職基本姿勢 10 則」を書く中で  
色々取り組んでいきたいこと、  
守っていきたいことを書きましたが、  
この「ゆっくり、一緒に」こそ、  
僕らが介護をする上で、  
まず行うべき具体的な行動だと考えています。

台所仕事、掃除等の業務が忙しく、  
お年寄りと「ゆっくり、一緒に」いることが  
できないというのなら、  
それは現状の業務のあり方自体に深い問題があるのだと  
思っています。

**私たちの業務とは一体何なのか？**

**介護職が優先すべき業務とは何か？**を  
考え直す必要があると思っています。

僕は、まずはお年寄りの近くにいること。

**そして、「ゆっくり、一緒に」生活を共にすること。  
これこそが介護職の第一の役割だと思っています。**

もちろん近くにおいて生活を共にすることだけが  
介護の役割ではありませんが、  
全ての業務の基本、ベースラインとして、  
それを最優先にできる業務内容を考え、  
改善を図りたいと考えています。

**そして、業務を行えば行うほど、お年寄りに近づく。**

これこそ、目指すべき介護業務のあり方であり、  
本来の介護職の業務なのだと思うのです。

では、なぜ「ゆっくり、一緒に」を大切と考えるのか。

その意義と効果を、三段階に分けて考えてみます。

1. 相手の細かい変化に気付くことができる。
2. 気付いたことに対し、さりげなく介助できる。
3. 介護者対利用者ではなく人同士になれる。

## § 相手の細かい変化に気付くことができる

ひとつずつ見ていきたいと思います。

### まず「1. 相手の細かい変化にも気付くことができる」

についてですが、気付く内容は、よく言われるような体調変化ばかりではなく、その日の気分であったり、夜よく眠れたかであったり、お隣の方との人間関係であったり、食べ物やテレビの好みであったり、何に興味をそそられるのかであったりと多岐に渡るもののはずで、まさに生活を共にしているから気付けること、感じ取れることだと思うのです。

近くにおいて、  
**言語・非言語のコミュニケーションの密度が濃くなるからこそ、  
気付くことができる内容が深く豊かになるはずなんです。**

自分の事で何か気付いてもらえる、気にかけてもらえることというのは、基本的にはうれしいことだと思います。

例えば、

- ◎何かいいことがあった時、「どうしたの、うれしそうな顔して！」と声を掛けられる。
- ◎悲しいことがあった時「どうしたの、元気ないね。」と心配される。
- ◎髪の毛を切った時、「素敵な髪型ね！」とほめられる。
- ◎化粧ののりがいい時、「今日は一段ときれいに見えるね。」と気付いてもらえる。
- ◎食欲がない時、「どうしたの、気分でも悪いの？」と心配される。

相手の出している何らかのサインを読み取って、「心配」したり「共感」したり「励まし」たり。

これは、いつも身近にいる介護職にしかできない仕事だと思います。

また、もし仮に意識的にサインを出しているとして、全然気付いてもらえなかったら、これはとても寂しいことですよ。

だから、「ゆっくり、一緒に」。

**まずは近くにおいて気付きを得ることが大切です、  
安心感の第一歩だと思っているのです。**

ただ、反証として、「一緒にいるのではなく、少し離れて見ていた方が気付けることもある」という考え方もできると思います。

これについては、あえて気づきを得るために、意識的に離れて見るということならまだよいのだろうと思うのですが、いつもいつもそのように関わるのはいかななものかと思っています。

いつもそんな風に客観的に見られていて、いつもそんな風にしか関わりを持たれないとしたら、お年寄りや、相手は、心を開くだろうか、安心して居心地のよいところとを感じるだろうか、と思うのです。

近くにいるから気付けること、隣にいるから分かることの方が、基本的には質量ともに多いでしょうし、何より「自然な関わり方」のように感じます。

三好春樹氏が『生活障害論』の中で述べているように、『冷静に客観的に」というと聞こえはいいのですけれど、言い換えれば「冷ややかに他人ごととして」ということですからね』ということであり、

『実際にどういう人がいい仕事をしているかというところ、  
“冷静”ではなくて“共感的”にやっている人です。  
“客観的”でもないですね。  
じゃあ“主観的”かというところでもない。  
“関係的”なんです。』

と考えると僕はスッキリします。

## § 気付いたことに対し、さりげなく介助できる

次に、「**2. 気付いたことに対し、さりげなく介助できる。**」  
ですが、ポイントはこの「さりげなく」にある  
と思っています。

遠い所にいると、ダアアッと走ってきて介助したり、  
もしくは大声で「ちょっと待っててねえ！」と叫んだり…。

特養などではよく見かける光景でしょうが、  
ちょっと騒々しいなあと感じます。

賑やかで、ワイワイガヤガヤしているのは  
個人的にはとても好きなんです、  
無駄に騒がしいというか、  
常に走っている人がいたり、大声が飛び交っているのは

やはり好ましくないとします。

隣にいれば、走らなくても大声を出さなくても、必要なケアができます。

そして、何より、介助を行わなくてもいい、手を出さなくてもいいところが発見できるようになります。

先に、たくさんのことに気付けるということを説明しましたが、

**気付けてしまうと、**

**「余計なおせっかい」にもなりがち**なのです。

当たり前のことではありますが、相手は年長者であり、大人です。

できることまで、自分でやりたいことまで手を出されれば嫌がる方もいると思うのです。

僕だったら、自分でできて、

自分でやりたいことまで、

「はいはい、私がやっつくからね～」

みたいに手を出されたら、

デリカシーがない奴だなあ、と、カチンときます。

相手が必要とするところだけ、ピンポイントで手を差し伸べるのが喜ばれる介助だと思うのです。

これがむやみに手を出さない、見守りを中心とした介護だと思うのです。

さらに言うなら、

**「見られていないかのような見守り」。**

**こんな見守り介助をしていきたい**ものです。

誰だっていつもいつも人から見られていると思ったら、嫌だと思うのです。

ですから、「見て見ぬふりをする。」

「気付いてはいるけれど、手を出さない。」

「気付いていることすらも気付かせない。」

そんな**相手の居心地を考えた細やかな心配り**が私たちには強く求められていると思います。

逆に言えば、**こういうことができないと、**

**「ゆっくり、一緒に」隣にいても、**

**返って窮屈なだけにしてしまうおそれがある**

と思うのです。

順番に考えていくと、  
介護職は、まず第一に相手のことを気にかけて、  
心配すること、共感することからスタートします。

次に様々な生活上の変化に気付くようになります。

そして、気付いたことに対して、  
適切な介助を行えるようになります。

気付くことだけでも、大変な次元の話かもしれませんが、  
やはり、最後までしっかりと、  
相手の身になって喜ばれる介助を行いたいものだと  
思います。

よって、相手にとっての「適切な介助」を常に見直し、  
過剰な介助や見守りを排し、  
窮屈でない居心地のよい環境を作り出すということが  
大切になってきます。

1と2を見ていくと、  
**「こんな人が側にいてくれたらうれしいし、安心」と**  
僕は思います。

介護職ってそんなふうに使われる人なんじゃないかなあ、  
と僕は思うのです。

## § 介護者対利用者ではなく、人同士になれる

そして、最後に、「**3. 介護者対利用者ではなく、  
人同士になれる**」の内容を考えていきたいと思います。

第3則の「相手の行動をむやみに制限しない。  
制限しないで目的を達する方法を考える。」  
でも書きましたが、

介護職は利用者に対して力を持ってしまいがち、  
より正しく言えば、力を持っていると錯覚しがちです。

自力で食べることのできない方の食事介助を、  
立ったまま無言でしている、  
というような情景を思い浮かべると、  
分かりやすいと思います。

他人から見下ろされている状況を思い浮かべてください。

いい気がするでしょうか？  
介護者がまず視線を合わせて、  
というのはこういう基本的なことだと思います。

人と人との関係性は、  
行動や言葉、表情といったものに端的に表れます。

相手の隣に座る、相手を尊重した言葉遣い、  
あたたかな表情、ゆっくりとしたトーンの声。

こういったコミュニケーションの技法、技術が、  
一般的に介護者に求められるのは、  
人対人、人同士の関係のとり方に、  
そもそもの基本があるからだと思います。

相手に安心できる、  
心地よいと感じて頂ける介護職になるためには  
欠かせないテーマではないでしょうか。

「ゆっくり、一緒に」の内容を突き詰めると、  
最終目的は、介護職が忘れがちな  
「人同士の関係に立ち返ること」に尽きると思います。

だからこそ、この項を  
「相手の近くに。相手と共にある存在になる。」  
としました。

介護者対利用者という  
一方的な役割を付せられた関係ではなく、  
共に生活を楽しむ、ということ。

そんな関係性を、  
とりわけ認知症を持つお年寄り  
求めているように感じています。

具体的には、**隣に座ることが、その第一歩であり、  
よき介護職になる一番の近道**だと僕は考えています。

相手の行動を観察する、  
という一方的な関係性ではなく、  
相手とふたりで同じものを見る、  
隣に座って同じものを見る、  
居間で家族と一緒にテレビを見ているような、  
そんな自然な情景。

そんな「自然さ」こそ、  
**介護現場が目指すイメージ**だと思っています。

介護現場において、何か不自然だと感じることには、  
やはり、どこかに矛盾や無理があるように思うのですが、  
いかがでしょうか？

長年介護職として働くと、だんだんと、  
そんな不自然さに気付けなくなるようにも思います。  
気を付けたいものです。

また、同じような意味で、  
認知症介護というものに急に慣れてしまわないのも  
大切だなあ、と、近頃よく感じています。

### ◎追記

この項を最初に書いた頃は、まずは職員がお年寄りの近くにいることを第一と考えていました。それ自体は今も変わりませんし、大切だと思っています。しかし、それと**同じくらい大切なことは、「職員が近くにいなくてもいい状況を作り出すこと」**じゃないか、と、最近よく思います。それは、お年寄り同士で、実にいい雰囲気でおしゃべりを楽しんでいる時であったり、お年寄りが編み物に夢中になっている時などに、感じることです。「側にいちゃ邪魔だなあ」と。でも、そんな時、個人的には最高にうれしくなる時でもあるのです。介護職がいなければいけない状況なんて、少しでも少ない方がよいと思うからです。**介護職がいなくなるくらいの状況を作る、それこそ、真の自立支援**じゃないか、と感じています。

また、職員とお年寄りが近くにいることが大切なように、**職員同士も近くなることが極めて大切**だと学びました。職員同士がお互いを理解し合い、共感し、認め合う。その関

係がもたらすチームワークの強さを学びました。それには、一にも二にも、コミュニケーションに尽きると思います。近頃、**ほとんどの問題の元凶は「コミュニケーション不足」にある**、とつくづく感じています。根本的なところで、やはり人は、よく話し合っ、お互いを理解する必要があるということなのでしょうね。

最後に、認知症の介護の基本として、お年寄りを受容する、受け容れるといいますが、この項を書きながら、それと同時に、**「お年寄りに受け容れてもらう」ことが大切**じゃないか、と感じました。僕らは「受け容れよう」なんて偉そうなことを言うてはいられません。お年寄りに「受け容れてもらえるかどうか」は分からないのです。でも、こういう相互性のある関係が僕は好きです。一方的でない関係。普通の人間関係は、きっとこういう関係なんだろうと思います。**受け容れようと努め、受け容れてもらおうと頑張る。そこには、普通の人対人の人間観がある。「介護者対利用者ではなく、人同士の関係」のあらわれ**だと思えます。



## 第5則 自らの仕事の目的と効果、 相手にとっての意味を考える。

### § 目的や意味を明確にする

---

僕は、「大らかな」心が好きです。  
仕事上とは言え、「何となく」のままでも  
よいものもあるでしょうし、  
あえて「あいまい」にしておいた方がよいものもある  
と思っています。

しかし、これらを踏まえた上で、僕は、基本路線として、  
**一つ一つの仕事に「目的」や「意味」を持たせたい**  
と考えています。

頭でっかちなのかかもしれませんが、  
物の置き場所一つとっても、  
「意味」や「理由」を求めます。

もし、「意味」や「理由」が分からなければ、  
明確になるまで考えます。

これはなかなか大変な作業でもあるのですが、  
とても大切なことだと思っています。

というのは、「目的」や「意味」や  
「理由」が明確でないと、  
「納得」して仕事ができないからです。  
何となく仕事をするにつながるからです。

そして、何となくこなす仕事は、  
説明がつかず、責任がとれないと考えるからです。

先に結論を述べてしまいましたが、  
言い換えれば「**考えて仕事をしましょう**」  
ということになります。

「なぜ？」を5回繰り返せ、と一般的にも言いますが、  
「なんでだろう？」「どうしてだろう？」と疑問を感じ、  
考えることから、本当の仕事は始まると思っています。

難しいことではあるんですけどね。  
まあ、そんな風に考えて、周囲を見渡してみてください。  
日常の業務、行動を一つ一つ見つめ直してみてください。

**ひとつひとつの仕事の「目的」が分かりますか？**  
**「効果」が言えますか？**  
そして、それは、目の前の相手にとって、  
**どんな「意味」がありますか？**

意外に「何となく」だった部分を発見すると思います。  
そして、「ここでは、こうしてるから」  
「ずっと、そうしてきたから」という**習慣性の部分**も  
多く発見すると思います。

僕は、「ここではこうだから」という理由は嫌いなんです。

というより、それでは理由になっていない、  
説明になっていない、と思います。

「なんで、そうしているのか？」という質問に、  
自信をもって、はっきりと答えられること。  
それが、いわゆる説明責任の具体的内容になると思います。

僕がご家族の立場だったら、  
「ここではこうだから」などと説明する職員は  
信頼できませんし、  
サービス全体の質も心配になってしまいます。

それは、「職員は納得して仕事していないのかな？」  
「職員はちゃんと理解して仕事していないのかな？」と  
不安を感じるからですし、  
職員にどこか他人事の部分を感じてしまいます。

また、専門職なのに勉強不足だな、  
と思われてしまっても反論できません。

お年寄り本人やご家族、地域から  
信頼される仕事をしたいものですし、  
自らも自信と誇りをもって仕事をしたいものです。

そのためには、ひとつひとつのことを、  
まず自分自身が納得できるまで考え抜く、  
という作業が必要となってきます。

以前、トイレ介助の必要性について  
勉強会でとり上げたことがありました。

それは、  
「認知症があり、移乗介助に強い恐怖心がある方に対し、  
あえてトイレ介助を行う必要性があるか？」  
といった疑問から始まりました。

この問いに対し、  
「みんなやってるから」「そう決まってるから」  
「主任がやれと行ったから」では話になりません。

本人、ご家族に、そんな説明はできません。

この問いに答えるには、  
**排泄に関する基礎知識をベースに  
考え抜くことが大切**です。

つまり、自然排泄にはトイレに座ることが一番、  
安易なオムツ使用は不快感、不衛生をもたらし、  
自信喪失、認知症の進行や尿意の喪失、  
便秘症をも招くおそれがあるということ。

それら基礎知識が分かっているならば、  
移乗介助の工夫をしつつ、  
トイレ介助を継続することの必要性や、  
トイレ介助を行わない場合のデメリットを  
説明できると思います。  
そして本人やご家族にも理解を求めることができます。

もし、その説明を考える段階で疑問に思うことがあれば、  
勉強の機会にもなりますし、  
そこから考えを発展させることもできるでしょう。

ともかくも、このテーマにおいては、  
「基礎知識をベースとした考える習慣(=なぜ?)」  
が必要となります。

そして、「考える習慣(=なぜ?)」を繰り返すことで、  
「基礎知識」も豊富になっていく。  
つまりは、何事も「なぜ？」から始まるというわけです。

この「介護職基本姿勢 10 則」の本文も、  
ひとつひとつの項目に対する「なぜ？」に答えるもの  
として書いています。

例えば、「相手を変えようとしなさい」を、  
なぜ大切に考えるのか？  
なぜ、「相手の行動をむやみに制限しない」のか？

自分自身も考えを明確にさせたいですし、  
皆さんにもその根拠を知って頂きたいので、  
少々理屈っぽくも細かく書かせてもらっています。

## § 何が目的かを常に意識する

そして、基本理念において、  
私たちの仕事の真の目的、目指すものを  
「自分らしく暮らすことを支援する」ことと明確化し、  
みんなで共有できるようにしました。

ここが一番のポイントと言えます。

おいしい食事を作るのも、  
トイレで気持ちよく排泄してもらうのも、  
ゆっくりとお風呂に入って頂いて清潔を保つのも、  
外出企画を立てるのも、  
銭湯ツアーを組むのも、  
掃除を一生懸命するのも、  
勤務体制を整えるのも、  
笑顔を絶やさずに接するのも、

**全ては、  
お年寄りが自分らしく暮らすことを支援するため。**

そのことを常に忘れず、  
常に基本に立ち返って、  
ひとつひとつの仕事を行ってほしいと願っています。  
(なぜ、「自分らしく暮らすことを支援する」ことを大切に  
考えるかは、第2章をご覧くださいね)

入浴を例にあげて考えてみると、  
その目的は「保清」「リラックス」「あたたまること」  
「循環を活発にすること」  
「一対一のコミュニケーションを密に行うこと」  
「自分でお風呂に入るという実感を持って頂くこと」等、  
心身両面からたくさん挙げられます。

そして、その全ては  
「自分らしく暮らす」ことにつながっており、  
決して「保清」だけでも「リラックス」だけでも  
不十分ということになります。

全てをバランスよく満たすような  
介助が求められていると言えますし、  
その時々ニーズにあった介助を  
考える必要があるでしょう。

また、上記の目的を達するために  
相手のペースに合わせて、ゆっくりと介助を行います、  
これは「手段」であって、「目的」ではないことを、  
認識しておかなくてはなりません。

「ゆっくり」と介助を行うことは、  
リラックスして頂き、  
その方のできることを引き出すための手段であり、  
ひいては「自分らしく暮らす」ための手段です。

「ゆっくり」行うこと自体が目的化しないように  
注意したいものです。

この「手段の目的化」という間違いは、  
一般によく見られますが、**そもそもの問題点は、**

**「何の為に？」という視点が  
抜け落ちてしまうこと**にあります。

「何の為に」ゆっくり介助を行うのか？  
つまり、ゆっくり介助を行う「目的」がはっきりすれば、  
ゆっくり介助を行うこと自体は方法論であり、  
手段であることが分かります。

このように、「何の為に？」「なぜ？」と問いかけ、  
その理由、目的、効果、意味を問う。  
その不断の営みが、  
効果性の高い仕事を生むのだと思います。

## § グループホームは家庭的であるべきか？

最後に、グループホームは「家庭的」であるべきだ、  
という議論について考えてみたいと思います。

よく使われる言葉ですし、  
「グループホーム＝家庭的」と思っている方も  
多いことだろうと思います。

もちろん病院等に比べたら  
「家庭的」であることは間違いないのですが、

「家庭的」であることを「目的」にしてしまうと、  
何だか違った方向に進んでしまう気がしています。

僕はグループホームとは、一言で言えば、  
「認知症をはじめとする障害があっても、  
自分らしく暮らしていける場所」と考えていて、  
そのためにできうる限りの介護が行える、  
他の施設等に比べて行いやすい場所だ、と思っています。

つまり、「障害があっても、  
自分らしく暮らすことを支援する(基本理念)」が  
グループホームの「目的」であって、  
「家庭的」であることは、  
その「手段」だということになり、  
もしかしたら、目的を達成する過程の結果として  
「家庭的」になっただけ、などと言うことが  
できるかもしれません。

よく考えてみれば、  
「家庭的」であることを目的としてしまうと、  
ともすれば、お年寄り置き去りになる可能性すら  
孕んでいると言えます。

この場合にも、やはり「何の為に？」を熟慮することが  
極めて大切です。

気をつけたいものですね。

## ◎コラム「平等をどう考えるか？」

「平等」という言葉。お年寄りに「平等」にしなきゃだめよ、と介護現場ではよく耳にしますが、間違っ使われたり、解釈されていることが多いように思います。本当の「平等」とは、みんなに「同じものを」提供することではなく、それぞれの「必要に応じたもの」を提供することだと、僕は思っています。そもそも「平等」とは、みんなが平和に仲良く、気持ちよく暮らすために生まれた概念と考えます。「平等」であること自体が目的ではないと思います。その意味から考えても、みんなに同じようにしてさえいけばいい、というのは、安易な平等感と言えはしないでしょうか。必要としていないものを受け取ったところで、うれしいと思うのでしょうか。よく特別扱いはダメ、とも言いますが、それぞれの必要に応じたものを提供することを特別扱いと呼ぶのなら、全員に特別扱いすればいいじゃないか、という意見を聞いたことがあります。大賛成です。と、このような平等観を持っていた自分ですが、先日、生活とリハビリ研究所の講師である下山名月氏の研修に参加した際に勉強した言葉は衝撃でした。

『人には二つのニーズがあります。一つは、みんなと同じようにしてほしい。もう一つは私だけ特別にしてほしい。』

言われてみれば当たり前のことですが、片方だけではバランスが悪く、不平等感が残る。やはり、下山氏の言うように、両方を満たす必要があるのでしょうか。いやいや、平等とは難しいなあ、と改めて感じました。

## 第6則 食事、入浴、排泄、睡眠といった、 基本的な生活行為を大切に考える。

### § 自立支援介助の基本姿勢

「自分らしい暮らし」＝「生活の基本」＋「個別の部分」  
の図式の中で、この項は「生活の基本」をテーマとします。

また、食事、入浴、排泄、睡眠といった  
基本的な生活行為に加えて、  
座る、立つ、歩くといった基本動作も  
合わせてとり上げます。

そして、最終的には、各行為、動作別の考え方や基礎知識、  
技術的チェックポイントを確認することを  
目標としていますが、まずはじめに、  
このような行為、動作の介助を行う上で共通する、  
基本的な考え方を明確にします。それは、

- ◎「全介助」は「最終手段」と考える。  
ただし、「手段」のひとつではあるため、  
知識技術としては習得しておく必要がある。
- ◎「特別」な工夫(専門性)で、「普通」の「慣れ親しんだ」  
暮らしを実現する。

- ◎できるだけ「自分」で行えるような「環境」をつくる。
- ◎できるだけ「本人の力」を活用した「介助を工夫」する。
- ◎できるだけ「介助が少なく」なること、  
「他からの干渉を少なくする」ことを目標とする。
- ◎それが「自分らしい暮らし」につながる。

というものです。一言で言えば「自立支援」  
ということになるでしょう。  
介護保険法にも「自立支援」がはっきりと謳われています。

### § 自分らしい暮らしへつなげる方法論

それでは、まず、食事を例にとって考えてみます。

片マヒのお年寄りで、  
お一人ではご飯が食べにくく、  
よくこぼされる方がみえるとします。

車椅子のままテーブルにつけて、  
前掛けエプロンをして、全介助を行う、という方法は  
ここでは最終手段と考えます。

考えられる工夫として、  
まずは、食べやすい姿勢を作る為に、

椅子に座って頂き、足をしっかりと床につけて、前かがみがとれるようにします。

その時のテーブルや椅子の高さも確認します。

お皿がすべってしまわないように、滑り止めマットなどの工夫をします。

はしやスプーン等も使いやすいものを用意します。

すくにくい場合には、

皿の片方がまっすぐになっているものを選びます。

そのような環境を工夫しつつ、

ご自分で食べて頂けるような声かけ、雰囲気作りをします。

環境等の変化に、はじめは戸惑われたようでしたが、

段々と慣れられ、ほとんど食事介助は必要なくなりました。

少しはこぼされるようで、そのことを気にされていたので、ひざにタオルを敷きました、という例です。

**「栄養摂取」という観点からは、**

**上記のような介助方法でも全介助でも**

**同じと言えるでしょうが、**

**「自分らしい暮らし」を目標と考えると、**

**その差が明らかになる**と思います。

自分が食事介助を必要とするようになった場合を想像してみると、

全部食べさせてもらえるのは、

時にはうれしいかもしれませんが、

人の愛情を確認できるかもしれません。

しかし、それがずっと続くと考えたらどうでしょう。

やっぱり自分で食べるのが一番。

気兼ねもしないし、食べたい物を好きに選べるし、

それが一番おいしく感じる。と、僕は思います。

他からの干渉(=介助)が

少しでも少なくなるようにすることは、

その人が自由を獲得することにつながります。

(竹内孝仁著『介護基礎学』より)

**自由とは、自ら選択することができるということで、**

**それはすなわち「自分らしい生活」につながる、**

**ということになります。**

できるなら、自分の手でご飯を食べたい。

その願いを叶える手助けをするのが、

本来の介護の役割と言えます。

だからこそ、全介助は最終手段とし、

先に示した考え方を基本とします。



もちろん、お年寄りの状態や性格等によって、このような介助法が不適切な場合もあると思います。介護者側の価値基準を無理に押しつけるようなことは望ましくありません。

先の食事の例で言えば、全部を行わないとしても、基本的には自立支援の方向性を念頭に置きつつ、「行えるところ」「行いやすいところ」からひとつずつ始めていくのが色々な意味で現実的です。

受け身的、依存的なお年寄り（この表現には若干抵抗がありますが……）に対しても、新しい（本当は障害を負う前は行っていた）生活スタイルを選択肢として示し、体験して頂いて、選んで頂く機会ともなるでしょう。

あまり完璧主義になってしまっても介護は上手くいかないと思うので、高い理想は持ちつつも「できるところから少しずつ」という発想はとても大切だと思います。

このような考え方を基本とし、食事について再度まとめてみます。

## 食事について

- 「おいしく食べて頂くこと」を第一目標とする。
- 食べることは生きることに密接につながっている。  
**生きる意欲そのもの。**
- きちんと足を床につけて食べる。  
足の裏がしっかりと床につくと**姿勢が安定**すると同時に、脳への刺激もあり**覚醒水準**が高くなる。  
例え車イスのままでも、フットレストから足を降ろす。
- 軽い前傾姿勢**で食べる。自分で食べる人で  
反り返って食べる人はいない。  
反り返って食べると誤嚥を招く。  
寝たまま食べるのも同様。  
また、軽い前傾姿勢は食べる意欲を表しているようにも見える。  
そのためにも、できる限り車イスから**普通のイス**へ移って頂く。  
車イスはお尻側が沈み込むように作ってあるため、前傾姿勢がとりにくい。
- 適切な高さのテーブル、椅子**を用意する。  
足がつき、前傾姿勢がとれるようなものが望ましい。
- 食べやすい食器類**、また**見た目にもよい食器類**を工夫する。
- 好み**を知る。
- 献立を作る際は栄養バランスを考慮する。  
活動量や年齢に応じた摂取量を考える。

- 摂取量は**心身の調子のバロメーター**。  
しっかり把握する。
- だが、食べない時は単におなかがすいていない  
ということもある。おなかがすくような取り組みを行う。
- 食べたい時**がおいしい時。
- 見た目にもおいしそう**な献立を工夫する。  
目で食べる、という言葉がある。
- 食事の介助は原則**座って行う**。立って介助すると  
利用者は上方を向く為誤嚥を招きやすい。  
また、それ以前に失礼であると考える。
- 水分を先にすすめる。喉のとおりがよくなり、  
詰まりにくくなる。
- 誤嚥、喉に詰まらせる、という危険は  
常に頭に入れておく。
- 一緒に食べる、という関係性**を大切にする。  
「おいしいですか？」ではなく「おいしいね。」と  
共感できる。
- 口腔ケアをきちんと行う。
- 手の清潔に努める。
- 自分の手で食べ物を口に運ぶのが一番いい。  
一番食べやすいし、口も自然に開く。  
一人で食べるのが困難な場合も、極力その支援をする。
- 口が脳に占める感覚の割合はとても大きい。  
指先も大きい。その2つを使って食事をするとは  
覚醒水準を高めるし、最高のリハビリになる。

こんな形で、入浴や排泄等についても、  
確認事項をまとめていきます。  
この細かなひとつひとつが  
「自分らしく暮らす」ことにつながっていきます。  
ひとつひとつを大切に考えていきましょう。

### 入浴について

- 「**気持ちよく、さっぱりして頂くこと**」を第一目標  
とする。
- 安全面**に配慮。  
滑らない工夫、おぼれない工夫、のぼせない工夫。
- その為に、手すりの設置や姿勢を保ちやすい  
浴槽の工夫。
- 全身の状態を確認**できる機会とする。
- 血行促進、疲労回復、便秘予防、拘縮予防、  
安眠につながる。
- 移乗に関しては、普段の椅子やベッドへの移乗法と  
基本的に同じ。
- 「入れられる」お風呂ではなく、  
**「自ら入る」お風呂**という発想。
- 障害があっても普通の慣れたお風呂に入れるような  
ハードの工夫。
- 自分のことは**自分で行うことをサポート**する。  
その工夫。
- 自分の体は自分で洗うのが一番。

かゆい所もよく分かる。

はだかの付き合い。

**最良のコミュニケーションの場**となりうる。

時には仲の良い方同士で背中を流し合う。

お年寄り同士の**社交の場**。

あたたまってさっぱりして、湯上りに冷えたお茶。

**最高のレクリエーション**。

### 排泄について

「**恥ずかしくなく、スッキリ気持ちよく**」を

第一目標とする。

自然排泄を大切にする。**したい時にトイレ**でする。

したい時(尿意、便意)を**最優先**し、

特に排便は食後に出やすいことを知る。

腹圧と重力の関係から、

トイレに座ってするのが一番効率がよいことを知る。

安易なオムツの使用は避ける。

**オムツの弊害**を知る。(不快感、不衛生、自信の

喪失、尿意の喪失、便秘症、認知症の進行)

その上で、上手な使用法を考える。

羞恥心に配慮し、**介助は最小限**になるようにする。

### 睡眠について

「**ぐっすり、安らかに**」を第一目標とする。

昼間はしっかり活動して、

心地よい疲労感を感じるとよく眠れる。

**日光**を浴びると、安眠をもたらす。

お昼寝も大切。**活動と休息のバランス**をとる。

おなかがいっぱいになると眠くなる。

**不安**だったり、**気がかり**なことがあれば眠れない。

眠くなければ眠れない。

### 座る

寝たきり状態からの第一歩。自立支援ケアへの第一歩。

全身の筋肉が重力に逆らうことで**全身リハビリ**になる。

同じ理由で、表情筋も引き締まり、**表情がよくなる**。

食事、入浴、排泄の**基本となる姿勢**。

関節可動域の訓練にもなり、拘縮を防ぐ。

### 立つ

立ち上がりの基本動作は、**足を引いて、前かがみ**。

足を引かず、前かがみにならないと、

人は立ち上がれない。

よって、それを保障するハード(椅子、手すり等)の工夫。

よって、それを誘導するような声かけ、介助。

### 歩く

自分で行きたい時に、行きたい所へ行ける。

この**自由**を大切に考える。

□その為には、手引き歩行という手段の前に、  
手すりの工夫、つたい歩きができる工夫、杖の工夫、  
押し車の工夫が求められる。

□手引き歩行では、「**行きたい時**」に行けなくなる。  
誰かを呼ばなくてはならない。

□たとえ車椅子を使用しなければいけない状態だった  
としても、行きたい時に、行きたい所へ行ける自由は、  
可能な限り保障する。

□車椅子介助や歩行介助をする際は、相手の意向を十分に  
確認する。

以上、基本的な生活行為と基本動作に関する考え方、  
基礎知識、技術的なポイントをまとめてみましたが、  
物理的な面はともかくとして、考え方の部分では、  
少し個人的な要素が強くなってしまったかもしれません。

あくまで、個人的に感じていることを書きましたが、  
参考にして頂ければと思います。

それで、日々の介助を見つめ直すきっかけになれば  
と思います。

また、基礎知識と呼ばれるものは、  
本来はもっと広範なものだと思いますので、  
これも、一つの出発点として捉えて頂きたいと  
考えています。

いずれにしても、これら細かなひとつひとつの  
行為、動作、視点は、

「自分らしく暮らす」ために実現していくものです。  
常にそれを忘れずにいたいと思います。

また、これらのポイントは、ケアプランを作成する際の  
アセスメントにも活用できます。

### 「目標とする生活像」と

「**ひとつひとつの生活行為に関する基礎知識**」がなければ、  
適切なアセスメントは行えず、  
それゆえ、ケアプランも  
ピンと外れのものになってしまうので、  
ぜひ、ここで挙げた考え方や基礎知識を  
頭に入れて頂きたいと思います。

そうすることで、

これまで見えてこなかったニーズが見え、  
ケアプランの内容がぐっと深くなるだろうと思います。

本来なら、

ADL (Activities of Daily Living: 日常生活動作  
食事、入浴など)の他の項目や、

IADL (Instrumental Activities of Daily Living:  
手段的ADL。買い物、料理、電話など)

といった部分にまで踏み込んで、  
こうした考え方や基礎知識を  
考えていく必要があるのですが、  
ここでは、まずは基本的な部分から  
固めることを目的としました。

### ◎追記

先日、ほぼ全介助で食事をとってみえる方が、食事を前  
にして久しぶりに茶碗に手を伸ばす姿を見かけました。す  
ると、側にいた職員が喜んだのですね。ご飯がひっくり返  
っているにもかかわらず、その姿に喜べる。この発想が全  
ての介助の基本的姿勢になると思います。

## 第7則 自身の考え方、行動、態度を 厳しく見つめ直し改善を続ける。

この「介護職基本姿勢10則」の文章の中では、  
しきりに「**見つめ直す**」という言葉を使っています。

もしかすると、「成長」を考えた時、全ての原点は、  
この「見つめ直す」「反省する」という心に  
集約されるのかもしれませんが。

もはや介護職に限ったものではありませんが、  
この項では、そんな基本姿勢について書いてみます。

見つめ直す対象ですが、  
ここでは、全ての仕事のベースとなる  
**「考え方」「行動」「態度」の3つ**に絞っています。

**「考え方」**については、以前も述べたように、  
最も根本的で、全体の方向性を決めるもの。

この「介護職基本姿勢10則」も  
「考え方」を重点的に示しています。

**姿勢、心の持ち方**とも言えそうです。

例えば、

- ・前向きに考えられるか。
- ・逆境にもくじけず、投げやりにならず、最後まで頑張れるか。
- ・創意工夫、活用を考えているか。
- ・常に学ぶ姿勢でいるか。
- ・自信を持ちつつも、謙虚さを失っていないか。
- ・これ以上はない、と思っていないか。
- ・長所はさらに伸ばしつつも、短所を厳しく見つめているか。
- ・自らの言動に責任を持っているか。
- ・感謝の心を持っているか。

といったようなことです。  
(…何だか説教くさいですね。)

次に、「行動」については、もっと具体的なもので、

- ・よく人の話を聴くか。
- ・愚痴や悪口ばかり言っていないか。
- ・約束、ルールは守っているか。
- ・決めたことはやり抜いているか。
- ・締め切りを守っているか。
- ・事前準備を怠らないか。
- ・毎日の生活習慣はどうか。

という、ある意味、評価しやすく、自ら振り返りやすい内容となります。

最後の「態度」は、行動よりは少し抽象的になりますが、他人に対する印象を決めるものと言えそうです。

よく「態度教育」と言い方がされますが、一旦身に付いて習慣化されれば、本人にとっては当たり前となり、よりよい人間関係の構築や自身の成長において、最高の武器となりえるものだと考えています。

- ・あいさつは元気にしているか。
- ・返事ははっきりできるか。
- ・笑顔は明るいか。
- ・背筋は伸びているか。
- ・見だしなみは適切か。
- ・人の顔を見て話を聴いているか。
- ・人の話をうなずきながら聴いているか。
- ・一生懸命か。
- ・真面目か。
- ・素直か。

というような内容です。  
書きながら、自分自身できていないことだらけで、

恥ずかしくもありますが、  
それだけ、難しい内容とも思っています。

ですが、きっと、  
難しいことはいつまでたっても難しいものではないか  
と思います。

その「難しさ」と付き合っていく、  
「難しさ」に取り組み続ける、  
「難しさ」から逃げない、  
「難しさ」にくじけない忍耐力、  
この姿勢こそが成長には不可欠の要素ではないか  
と思っています。

よく「適材適所」と言って、  
不得手な部分は問わないこともありますが、  
下手をすると、その人にとって  
「ああ、このままでいいんだ」という  
間違った安心感と逃げ道を与えてしまうことにも  
なりかねません。

適材適所をしつつも、  
正すべきは正し、反省すべきは反省しないと、  
向上もありえないでしょう。

そして、失敗した時には、しっかり反省し、  
次につなげればよいと思います。

ですから、取り返しのつく範囲内では、  
大いに挑戦し、大いに失敗して、  
成長し続けていくことが大切だと考えています。

あまり失敗を恐れすぎないことが、  
大失敗を防ぐためにも必要ではないかと感じています。

いずれにしても、日々自らを見つめ直し、反省し、  
少しずつでも成長を続けていくことが大切だと感じます。

そのためには、どんな自分になりたいか、という  
理想像を描くこと。  
そして、その理想像に対して、今の自分はどうなのか  
という自己分析が必要です。

ここに挙げた内容は一般的なものだとは思いますが、  
僕が個人的にも使っているチェックリストを参考にして  
作成したものです。  
活用して頂けると嬉しいです。

## 第8則 自立した介護職を目指す。 お互いの仕事を尊重する。

### § 何か変だなあ…

---

僕がまだグループホームに異動したばかりの頃。  
遅番でお昼から出勤したときのことです。

夕食のお米の準備をしようと、  
みなさんの様子を見て、  
お米研ぎの好きなAさんをお誘いしました。

「Aさん、夕食のお米を研いで頂けませんか？」

「ああ、いいよ。やるよ！」

いつものように、笑顔で応じて下さいました。

「じゃあ、台所をお願いします。ありがとうね。」

Aさんが、よいしょ、よいしょと  
台所へ歩きかけた時のことです。

「Aさんにはお昼のお米を研いでもらったから、

Bさんをお願いしてください！！」

他の職員から、突然に大きな声で言われました。

僕は「え！？」と、思いながらも、Aさんに言いました。

「ごめんね、Aさん、お米研ぎは大丈夫みたい。

ありがとうね。」

「ああ、いいよ。また何でも言ってな。」

Aさんは、その時も笑顔で答えて下さいました。

その後、Bさんにお米研ぎをお願いしました。

ほんのささいなことかもしれませんが、  
僕は、果たして、これでいい仕事ができるのだろうか？と  
真剣に悩みました。

その時に考えたことを箇条書きにまとめてみます。

◎まず、Aさんがお昼のお米を研いだことを

僕は知らされていなかった。

◎では、誰がお昼のお米を研いだかということまで、

聞かなくてはいけないのか？

◎そもそも、Aさんはお昼のお米を研いだら、

夕食の分を研いでいけないのか？

◎Bさんに研いで頂くのは結構だが、Aさんが2回研いで、

一体何が悪いのか？

◎Aさんが快く応じて、歩き始めているのに、

止める必要性があるのか？

(よくAさんは怒らなかつたなあ…)



- ◎こんな生活のひとつひとつのことまで指示命令で動かなければならないのか？
- ◎職員が気付いて動くことに、いちいち許可がいるのか？では、誰の許可がいるのか？
- ◎何か不自然だなあ…

## § 上司とお年寄りの間で…

もうひとつ例を挙げます。

上司が部下Cさんに対して、「〇〇さんの入浴介助をしてね」と言います。Cさんは「〇〇さん、お風呂に入りましょうか？」とお誘いしますが、「えらいでやめとく。(注:名古屋弁で「疲れたからやめておきます、の意)」と断られました。

1週間お風呂に入っていないことをCさんは知っていたので、色々とお話しし、根気よくお誘いしますが、やっぱり断られてしまいました。

「どうしましょう？」  
Cさんは上司に相談します。

上司も1週間入浴をしていないことを知っているのに、「何とかして入浴していただけないか？」と再度お誘いするように言います。

Cさんは、〇〇さんのために思い最善を尽くしたけれど、色々お話しする中で、「〇〇さんは、今は入りたくないんだよな」と感じています。

どうしよう？と困るものの、上司に言われた手前、もう一度誘いに行きます。すると、今度は「少し横になりたい」と〇〇さん。

「横になりたいとおっしゃるのですが…」  
Cさんは、また上司に相談に行きます。「何とか入浴して頂けないか？あともつかえているんだけど……」

適切な例でないかもしれませんが、Cさんは〇〇さんと上司の間を行ったり来たり…。これでは〇〇さんの希望が大切にされているとは言えないのではないのでしょうか？

もちろん、ここでの上司の命令、判断は適切でないとも思います。

しかし、Cさんはここまで全部  
上司に相談しなければいけないのでしょうか？  
また上司の立場としては、ここまでの相談が  
果たして必要でしょうか？

そして結果的に、OOさんは、  
いちいち上司の指示を必要とするCさんを  
信用することができるのでしょうか？

## § 誰の判断が最良なのか？

僕はこう思うのです。

**介護という仕事においては、  
その時その時、その場その場、  
お年寄りの目の前に、一番身近にいるあなたが、  
お年寄りにとって一番いい判断ができるはず。  
そう自信を持って言える介護職でありたい。**

施設等のチームケアの場合、  
例えばお年寄り9人に対して、  
介護職員が3人その場にいるとします。

しかし、その時その時、その場その場で

お年寄りと接するのは、  
究極的にはお年寄り対介護職の対一の関係となります。

基本的にケアというのは  
マンツーマンで行われるものです。

何人かで一緒に行動することも当然にあり、  
意識的にそうした状況を作ることは  
グループワークの観点からも大切ですが、  
生活の中では、入浴、排泄、その時々のお誘いなど、  
「関わる」という視点から考えてみると、  
圧倒的にマンツーマンの関係が多いと思います。

このように考えると、私たちが行う介護の仕事は、  
細かく見れば、マンツーマンの関係の連続です。

指示命令がなければ判断できず、  
行動できない職員であれば、  
そのようなマンツーマンの関係は豊かにならず、  
成り立たないでしょう。

だからこそ、ケアの充実を考えるなら、  
職員ひとりひとりが、お年寄りの身になって、  
自由な発想と想像力で、感じ、考え、判断し、行動できる  
「自立した介護職」になる必要があるのです。

先の部下Cさんの例で言えば、  
指示を与える上司の側に

「自立した介護職」の必要性が足りないことが、  
うまくいかない原因のひとつだと考えられます。

部下Cさんが、  
〇〇さんの気持ちを汲み取って判断したことなら、  
まずそれを尊重する姿勢でありたいものです。

「そうか、〇〇さんがそう言うのなら、  
明日またお誘いしよう。Cさんお疲れ様」  
という姿勢でありたいものです。

上司として、部下の行動を尊重するためには、  
部下Cさんが、〇〇さんのためを思って  
最善を尽くすはずだ、という信頼が前提となるでしょう。

しかし、こうした信頼関係は、  
自立した職員同士、お互いの仕事を尊重しあう中でしか、  
育たないのではないかと思います。

そして、その信頼関係の中で、  
個人としてのレベルもアップし、チームとしても成長し、  
非常に高い力を発揮するのではないかと思うのです。

## § なぜ「自立した介護職」を目指すのか？

高口光子著『いきいき・ザ・老人ケア』にこうありました。

介護現場の原則として、  
お年寄りに笑顔になってほしかったら、  
まず、職員が笑顔になること。  
お年寄りに信じてほしかったら、  
まず職員がお年寄りを信じること。  
お年寄りに主体性を望むのなら、  
まず職員が主体的に、自主的になること

お年寄りが「主体的に暮らす」、  
つまり「自分らしく暮らす」ためには、  
**私たち介護職が「主体的に動く」、**  
**つまり「自分らしく」関わっていかねばなりません。**

すなわち、「自立した介護職を目指す」ということは、  
**「お年寄りに喜ばれる質の高い介護を目指すこと」に**  
**他ならないということです。**

また、こんなことわざがあります。

**魚を与えれば、その人は一日飢えないでいられる。**  
**魚のとり方を教えれば、その人は一生飢えないでいられる。**

全ての行動を指示命令で管理してしまっは、その職員はずっと指示命令を必要とします。

そもそも、そんな指示命令が適切に続けられるとも思えません。

ある一定の原則やルール、介護現場で言えば、この「介護職基本姿勢 10 則」であったり、申し送り事項や、会議で決まった徹底事項などをきちんとふまえた上で、

**職員ひとりひとりが自主的に創造的に、考える習慣を持たなくてはなりません。**

そして、そのための体制や姿勢、方法を整えていかななくてはなりません。

これは、「放任」とは本質的に異なります。  
**自由な発想を尊重しますが、決して「何でもあり」ではありません。**

原理原則の部分ではしっかり管理されたチームワークなのです。

もちろん、指示命令は、必要な部分では、確実に行っていかなければなりません。

何度も強調しますが、こういった自主性を重んじる体制、チームが、お年寄りにとってよい介護を提供する土台になります。そして、私たち介護職が成長する土台になります。現場リーダーの第一の仕事は、こういう土壌を作り上げることだと思っています。

## § 「魚のとり方を教わった」仕事とは

さて、細かいことばかりで恐縮ですが、もうひとつ考えたい事例をあげます。

正職員とパート職員との関係で、業務分担であるとか、その線引きで悩む現場も多いでしょうから、あえて挙げてみました。

※ 「 」はセリフ、( )は心の中で思ったことや行動の内容です。

パート職員「(正職員)さん、お昼のお米、何合炊きましょう？」

正職員 (リビングから台所へ来て)「ええと…。」  
(今日の勤務表を見て出勤者を確認し、

冷蔵庫へ行って残りご飯の量を確認  
(その間、パート職員は答えを待っている)  
「3合半でおねがいします。」

パート職員 「はい、分かりました。」

本当に細かいことですが、  
この中にはたくさんの無駄があります。こうしませんか？

パート職員 (お昼のお米を準備しよう)  
(今日の勤務表を見て、出勤者を確認。  
冷蔵庫へ行って残りご飯の量を確認)  
(3合半でいいかな。)  
「(正職員)さん、お米は3合半で  
いいですか？」

正職員 「勤務表と残りご飯の確認はOKですか？」

パート職員 「はい。」

正職員 「では3合半で大丈夫です。  
ありがとうございました。」

これが、先程のことわざで言えば、  
「魚のとり方を教わった」仕事のやり方です。  
こういうことをひとつずつ改善していくことが、  
様々な無駄を省くことのみならず、  
職員自身の成長を促し、  
お年寄りにとっての介護の質の向上につながるはずです。

そして、次の段階では、こうなるでしょう。

パート職員 (お昼のお米を準備しよう)  
(勤務表と冷蔵庫を確認。3合半にしよう)  
「(正職員)さん、お米は3合半にしますね」  
正職員 (勤務表、冷蔵庫の確認をした上で判断して  
いると分かっているので)  
「はい、お願いします。ありがとうございます」

これは、最後には  
「3合半にします」との報告もいなくなる内容の業務  
だと思のですが、どうでしょうか？

この発想が、職員一人ひとりの業務遂行能力の向上を促し、  
チームとしても、人や時間をより有効に使う  
無駄のない形になっていくための考え方です。

例えば、散歩のお誘いをするにしても、  
「次は誰を連れていけばいいですか？」  
という「質問型」ではなく、

「誰がまだ行かれてないですか？」  
(〇〇さんと△△さんがまだです)  
…では、〇〇さんと行ってきていいですか？」  
という「提案型」。

もしくは、「〇〇さんに行って来ますね」  
という「**報告型**」で十分です。  
それで、何か特別な不都合がある場合には、  
ちゃんと指示があるはずです。

厳しい言い方かもしれませんが、  
「次は誰を連れていけばいいですか？」という質問には、  
自ら考える姿勢が感じられませんし、  
もっと言えば、  
「今は花がとても綺麗で、風も気持ちいいから、  
ぜひ〇〇さんを連れて行ってあげたい!」と、  
職員自らが感じて考えて、散歩のお誘いをしたいものです。

**その方がきっと〇〇さんも喜ぶ**と思うのですが  
いかがでしょうか。

しかし、職場全体が、そういう自由な発想を歓迎し、  
お互いの仕事を尊重する雰囲気大切にしないと、  
こういった関わりは難しいのかもしれない。

## § 「責任」を考える

この項では、一貫して自主性、  
自由な発想での仕事の大切さを強調してきましたが、

最後に、「責任性」ということについて  
考えていきたいと思います。

当然のことながら、自由には責任が伴います。

責任という言葉を嫌う人は多く、  
あまり使わない方がいいと教えられたこともありますが、  
よく考えてみると、  
**そもそも責任のない仕事などはじめからない**  
と思うのです。

主任介護士としての僕には、  
グループホーム全体として、  
お年寄りに喜ばれる介護をする責任があります。  
そして、そのために様々な取り組みをします。

その取り組みの中においては、  
責任は主任にありますし、施設長、理事長などの上司が  
その上の責任者です。

だからこそ、上司ともよく相談をし、  
取り組みを報告します。  
それで僕は、よい意味で安心して  
仕事をすることができます。

正職員とパート職員との関係を考えると、  
あえて言うのなら、「魚のとり方」  
つまり「仕事の考え方、やり方」を  
チーム内で統一することが正職員の仕事。

それを学び、その中で最大限の自主性を発揮するのが  
パート職員の仕事と言えるかもしれません。

しかし、本音を言えば、  
これらはもっと潭然一体としていてよいと思っています。

パート職員であっても、実力があるのなら、  
大いに発揮してもらいたいものですし、  
本来、「できる人ができない人に教える」ことが  
自然で正しいあり方ではないかと思っています。

よって、パート職員の方が「できる」ことなら、  
「魚の取り方」を教えるのはパート職員ということになり、  
必ずしも正職員が常に指導的立場にいらなくてもよい  
と考えています。

ただし、それでも「責任」は正職員が持たなければ、  
パート職員は不安に感じるでしょうね。  
「上」は責任をとるためにある、とは自覚しておくべき  
と思います。

まあ、このあたりの話は、一般論では難しいので、  
これくらいにしておきますが、  
いずれにしても、立場や肩書きだけでは  
仕事は上手く流れないこともあり、  
その組織において、一番自然な形を模索するのが  
大切だと思います。

無理は長続きせず、そうした疲労感や行き詰まり感  
お年寄りにも伝わってしまいます。

話を前に戻してまとめをすると、  
先にも書いた「ルール」や「原則」、  
「仕事の考え方、やり方」に反しない限りにおいては、  
上司である主任が責任を持ちますので、  
安心してお年寄りのためを思い、自由に仕事をして下さい。

判断に迷う時には、相談してもらえれば大丈夫です。

もちろん、失敗した場合には、  
今後同じことがないように注意はします。  
しかし、責任は主任が持ちます。

お年寄りのためにも、職員の成長のためにも、  
必要な考え方だと思います。

「自立した介護職を目指す」とはそういうことなのです。

## ◎コラム「自由と責任とやりがい」

自由と責任に関しては、僕自身、色々考えることがあります。自分のことを振り返ると、特養の生活相談員になりたての頃は、自由の幅を喜ぶどころか、その責任の重さや仕事の量に押しつぶされそうでした。確かに、責任が増す分だけ、全体のことを見渡して、様々な取り組みができるという自由もありました。しかし、その自由の貴重さに気が付き、やりがいと感じられるようになるまでには、2、3年という月日を要しました。今、グループホームの主任介護士として、やりがいを持って仕事ができるのは、この頃の経験があるからですし、時に押しつぶされそうになりながらも、その責任の重さに見合う裁量や自由が与えられ、それを喜びと感じているからなのです。

## 第9則 理想像を描き、目標を立て、達成に向けての計画的な仕事をする。

この項は、詳しく見ていけば、これだけで一冊の本ができるくらいボリュームのある内容です。

そのため、ここでは概要を示すにとどめますが、仕事をする上で是非とも知っておいてほしいポイントは外さないようにして、効率よく見ていきたいと思います。

まず、この項の全体像は次のフローチャートのようになります。

**理想像を描く→現状把握→問題分析(原因追究)  
→目標設定→計画→行動→反省**

それでは、一つずつ見ていくことにします。

### § 理想像を描く

まず、「理想像」とは何か、と言えば、最終目標地点と考えればよいと思います。



途中経過の目標ではなく、最終地点。  
富士山で言えば頂上ということになります。

もちろん、はじめから頂上をイメージできない  
ということもありますし、  
頂上だと思っていたら、  
もっと先に進める領域があった、  
ということもあります。

イメージできる限界が今のその人の力量、と言われますが、  
まずは一生懸命考えて考えて、考え抜いて、  
**一つの形を描くことが大切**です。

それも漠然としたイメージではなく、  
**ちゃんと言葉にして書くことが大切**となります。

「言葉に移す」ということは、  
「具体的である」ということであり、  
言葉に移せないことは、具体的でなく、  
実現できないと考えてよいと思います。

この「言葉に移す」という作業は、  
この先のどのプロセスにおいても重要となりますので、  
よく覚えておく必要があります。

また、「理想像を描く」とは、  
どこを目指すか、という方向性を示す作業ですので、  
ここをいい加減にすると、  
全てが骨抜きになってしまいますので注意が必要です。

## § 現状把握を正確に

次のステップである「問題分析」を行うためにどうしても  
必要な作業です。

というのは、「問題」とは、  
「理想像」と「現実」とのギャップと考えるからです。  
よって、「**問題**」を**正確に導き出すためにも**、  
「**現実**」を**正確に把握する必要があります**。

現状把握が甘いと、  
問題の出し方が生ぬるくなってしまいます。

ただ、「現状把握」を考える上で欠かせないのが、  
日々の仕事の中で、一つ一つの工程を意識して考えて行う、  
ということです。

日頃からそのような意識で取り組んでいれば、  
自ずから現状は正確に見えてくるはずだと思います。

これは、「現状把握」にとどまらず、  
全てのステップにも当てはまることですが、  
「現状把握」により強く言えることだと感じています。

## § 問題分析(原因追究)

先の「理想像」と「現実」のギャップから、  
「問題」が明らかになりました。

今度は、「問題」を「分析」するプロセスに入りますが、  
それはすなわち「原因追究」ということです。

ここでは、QC (Quality Control:品質改善) 活動から  
多くのヒントを得ており、  
僕自身も、QCの研修を受けて、  
問題解決の手法を学んだ経験があるので、  
その成果をふまえつつ、  
原因の考え方について説明をします。

他のプロセスに比べ、説明をかなり詳しく行いますが、  
それは、この「原因追究」の過程が  
一番誤りやすいと考えているからで、  
例を挙げながら見ていくことにします。  
間違いやすいポイントは2つあります。

## § 根本原因(=真因)を突き止める

1つは、これまで原因と思っていたものは、  
それ自体まだ根本原因ではなく、  
さらにその原因が隠されていることがある。

つまり、原因の原因がある、ということです。

例えば、「お年寄りの表情がよくない」、  
という問題を考えてみた場合、  
「外出行事が少ない」という原因があげられるとします。

では、なぜ「外出行事が少ない」か、というと、  
「職員の外出に対する意識が低い」  
という原因があげられる。

では、なぜ「意識が低い」のかと言えば、  
「外出行事の持つ意義が整理されていない」ことが  
原因としてあげられる。

じゃあ、まずは  
「外出の意義を勉強して、話し合って整理してみよう！」  
という対策が出てきます。

最初の原因である、

「外出行事が少ない」だけで対策を考えようとすると、ここまで深く考えることはできないだろうと思います。

**根本原因（真の原因＝真因）まで遡って、  
そこに対策を打つからこそ、  
根本的で効果的な対策が打てる**というものです。

原因の原因、これ以上遡れないところまで突き詰めた根本原因（＝真因）が大切だということ。  
**安易に原因はこれだと考えない、**ということ。  
これが1つ目です。

## § あらゆる原因を広く考える

もう一つは、原因は決して一つではない、ということ。

先の例で言えば、  
では、外出行事が充実しさえすれば  
利用者の表情がよくなるかとなると、  
おそらく違う。他にも原因があるはず。

では、「個別のケアができていない」  
という原因を考えてみる。  
それに対して、根本原因を考えてみると、

「個別ケアができていない」  
→「職員が他業務に追われている」  
→「職員数が少ない」というように遡ることができる。

では職員数が増えれば万事解決かと言えば  
これも違うだろう。

「個別ケアができていない」  
→「個別のニーズを把握していない」  
→「アセスメントが十分でない」  
→「職員が個別ケアの重要性を理解していない」  
→「研修が十分ではない」  
というようにも考えられます。

このように、**問題の原因とは決して一つではない**  
ということ。

**安易に原因を一つに絞らない**ということ。  
これが2つ目です。

2つのポイントを合わせて考えると、  
**あらゆる原因を広く深く考えて、  
その一つ一つに対して根本原因を考える、**  
ということが大切になります。

これが「問題分析」「原因追究」のプロセスの考え方の要旨です。

また、「問題は答えを背負って現れる」などという言い方がされますが、つまり、問題自体を深く追求していけば、自然に根本的で効率的な解決法、答えにたどり着く、ということだと僕は思います。

よって、問題提起ができる人は、問題解決の方法を見い出せる可能性があるということです。

問題提起にととまらず、解決に向けての対策まで立案していく姿勢は仕事をする上でとても大切だと思います。

## § 目標設定は慎重に

ここまで考えてくると、理想像に向けての様々な問題とその原因が明らかになります。

ですが、理想像がより高度であればあるほど、にわかには達成できないものです。

なので、**一段一段階段を昇っていくように、目標を設定して、理想像に近づいていくというプロセス**が必要となります。

理想像を長期目標、大目標とするなら、このプロセスでの目標は、短期目標、中目標という位置付けと考えられます。

原田隆史氏の『夢を絶対に実現する方法』にこの辺りの方法論は明解に述べられていますが、原田氏は「目標は上・中・下の三つを考える」と言います。

つまり、今回狙う最高の目標、絶対にクリアできる最低の目標、その中間(物理的に中間ではない)、という3つを想定してみる。

そうやって、自分の可能性の「ゾーン」を把握した上で、今回狙う目標の位置を決定する、という方法です。

このようにして自分の力量と相談して慎重に目標を決めないと、簡単に下方修正することになり、次第にやる気もなくしてしまう、ということです。

一般的に言う目標設定に比べ、  
とても緻密なことが分かります。

目標達成の精度を上げていくには、  
こうしたプロセスが必要不可欠だと思います。

## § 計画的な仕事をする

---

計画とは、シンプルに考えてみると、  
**「内容」と「期日」**です。

「内容」については、原田氏は、  
「期日目標」と「ルーティーン目標」の2つと言います。

つまり、何日までに〇〇をやるというのが「期日目標」で、  
毎日やることが「ルーティーン目標」です。

これらを積み重ねていくことで、  
予定の期日までに、  
先のプロセスで設定した目標を達成する、  
という流れです。

そして、大切なことは、  
これらの期日は自発的に決める、という点です。

上司から仕事を命じられた場合、  
もともと期日が設定されているものはよいのですが、  
特に設定されていないものは、後回しになりがち、  
ともすれば催促されてようやく手を付ける、  
といったことが多いのではないのでしょうか。

自分の仕事には、自分で期日を設定する。

なかなかできることではありませんが、  
自立した社会人として、  
僕はカッコいいなあ、と憧れます。

**僕が実践しているコツは、  
誰かに約束してしまうことです。**

〇日までにこれをやって渡すから、と言ってしまえば、  
何が何でもやるしかありません。

忙しい時ほど、そうやってどんどん約束して、  
ある意味、自分を追い詰めています。

もちろん過剰な無理はいけないでしょうが、  
時間があっても、期日が決まっていなければ、  
結局のところ、仕事は放っておかれることがほとんどです。

僕はこうした仕事の管理が自分一人ではできないので、

他人に約束をしてしまうことで、  
結果として予定どおりに仕事を進めるための  
工夫をしています。

第2章でも紹介した、渡邊美樹氏は  
「夢に日付を」と言います。

つまり、いつまでにこれを達成すると決めることにより、  
じゃあ、あれはいつまでにやっておかなきゃ、  
じゃあ、あれは…、と、  
一つ一つの具体的行動と  
それぞれの期日目標も決まってきます。

計画性とは期日目楫そのものだとも言えます。

さらに、人間は締め切りがあって  
はじめて我が身を振り返る、とも言われます。

期日を切る、というプロセスは単純なようで奥深い、  
仕事の質を大きく左右するものだということが  
理解して頂けるとと思います。

やるべきことが期日とともに明確に決まっていれば、  
後は実行あるのみです。

ここまでのプロセスをふんでいけば、  
ある意味、行動すること自体は単純なプロセスと言えます。  
(簡単である、ということとは違いますね)

ただ、ここで注目したいのは、  
**実際の行動の前には**  
**こんなにも綿密なプロセスがあるのだ**、ということです。

もちろん、現実的には  
「走りながら考える」と例えられるように、  
同時進行の部分がほとんどでしょうが、  
それでも、綿密なプロセスなしには、  
効果的な行動は望めないと思います。  
しかるべき準備が必要だということです。

そして、行動の後には「反省」が大事です。  
しっかりとここまでの成果を確認し、  
プロセスを振り返ることで、  
次のプロセスへと進むことができます。

序章で紹介した田坂広志氏は、  
「経験」は「反省」をすることで「体験」に変わる、  
と言っていますが、  
「反省」という過程を通して、  
人は「成長」していくものだと思います。

## § 仕事の基本と言われるものの…

---

以上、紹介したプロセスは、  
一般にPDS (Plan Do See) や、  
PDCA (Plan Do Check Action) とも言われますが、  
ほぼ同じ物と思って頂いてよいと思います。

ですが、原田氏の著書をベースとして、  
本項で紹介した内容の方が、より緻密であり、  
その分達成の精度も高いと確信しています。

こうしたサイクルは仕事の基本である、とされますが、  
日常どこまで活かされているかと言えば、  
相当怪しいのではないのでしょうか。

介護職として社会人経験をスタートすると、  
こうした仕事の基本を学ぶ機会を  
得にくい現状があると考えたので、  
こうした内容を盛り込みました。

また、ケアプランを考える際にも、  
基本は全く同じだと思います。

是非、お年寄りの喜びにつながるケアプランの作成に  
役立てて頂きたいと思います。

## ◎追記

結果には必ず原因がある、と言い切りたいところですが、  
介護現場にいと、何が原因か分からないことにもしばしば  
出会います。また、何が原因が分からないうちに上手く  
いってしまうことにも出会います。結果には必ず原因があ  
る、と、まず初めは考えて、原因を見極める努力をすること  
は必要だと思いますが、同時に、人間のことなので何が  
原因かなんて分からない、不思議なこともあるんじゃない  
か、という大らかな姿勢も時に必要なのでは、と、思うこ  
ともしばしばです。

## 第10則 素敵な介護職は素敵な人。 人としての自分を磨く。

### § 私たち自身が問われている

さて、いよいよ「介護職基本姿勢10則」も残すところあと1つとなりました。

色々考えていくと、やっぱり、究極には「素敵な介護職は素敵な人」という言葉におさまるような気もしますが、それくらい介護職という仕事は、**極めて人間的な仕事で、人としての総合力、人間力が問われる仕事**ということなのだろうと思います。

いつかの講演会で、講師の大学教授の方が言われた言葉があります。

**「認知症を通して、実は私たち自身が問われているのですね。」**

まさしくその通りだ、と思いました。私たち自身の中に課題を見つけない限り、認知症の方の介護は上手くいかない。

私たち自身のあり方、見方、考え方自体が大切であり、問われている、ということだろうと思います。

ただ、これは、認知症の介護に限った話ではありません。人と人が関わる時には、全く同じことが言えるのではないかと考えています。

「介護職基本姿勢10則」も、この視点から見直してみると、特に前半は「人との関わり学」という分野を担っているように思います。

だからこそ、「素敵な介護職は素敵な人」と、僕は信じています。

### § 「介護職基本姿勢10則」の示すもの

また、ある職員さんからこんなことを言われました。

「プライベートでもこの10則を思い出します。役に立ってますよ。」

僕は、その言葉を聴いて、飛び上がるほどうれしく思い、



同時に「ああ、これでよかったのかな」と、  
ホッと胸をなでおろしました。

勝手な解釈かもしれませんが、  
その職員さんは、この「介護職基本姿勢 10 則」が  
介護業務に限らない  
人間性全般を範囲とすることを感じ取り、  
僕の「素敵な介護職は素敵な人」という思い、  
一番深いところにあったその思いに共感してくれた。  
そして、この理念が指し示す職員像、  
人間像に共感してくれた。

そんな風に僕は思いました。

一つの方向を明確に打ち出す、ということは  
正直、大変に不安なものでした。

ある先輩からは  
「これは余程覚悟しなければ書けないよ」  
とも言われました。

だからこそでしょうか。  
こうして、共感してくれる人がいて、共に働けることは、  
とても感動的で幸せな体験です。

最近、介護サービスには「うり」が大切だと  
よく耳にします。

「食事」がおいしい、「お風呂」がひのき作り、  
全室個室、などなど…、  
もちろんそうした内容も大切でしょうが、  
**僕は、断然、「素敵な職員がいますよ！」と言いたい。**

「職員自身」が「うり」になる。  
サービス業の王道だと確信しています。

## § みんなで素敵な介護職を目指したい

最後に、僕の個人的な実感、目標として、  
素敵な介護職とは、

- ・ 独特のあたたかみとたくましさ、
- ・ 得体の知れないすごみとスキル、センスをあわせ持ち、
- ・ 不思議なほどに生きることを楽しんでいるような  
幸せオーラを身にまとい、
- ・ 相手のハートをつかんで離さず、
- ・ その笑顔の輝きで、大らかに相手を包み、
- ・ 共に喜び、共に悲しみ、
- ・ 共に生きる存在となる、

- ・ **そんな人。**
- ・ **そんな人に憧れを持つ人。**
- ・ **そんな人になろうと頑張る人。**

と、そんな風に感じています。

何だか宮澤賢治の「雨ニモマケズ」みたいですが、その言葉どおり「そういう人に、わたしはなりたい」というのが本音です。

これは、僕の個人的な理想像ですが、究極的な目標とは、みなさん一人一人が、自分なりの理想の介護職像を作り上げて、それに向かって日々努力することだと思っています。

これまで一緒に勉強してきた「介護職基本姿勢 10 則」も、そのためのステップだと考えています。

何かを目指す過程において、人は輝くものだと思いますし、介護職が輝いている現場はお年寄りも輝く、と信じています。

駆け出しの僕が言うのもなんですが、介護職は人としての成長をもたらす

素敵な仕事だと思います。

人が人を幸せにする世界に生きているんだ、ということを実感する毎日です。

そんな日々の中において、仲間とともに、「人という存在、心というものの不思議さ」を知り、ゆっくりではあっても深く深く掘り下げていくことで、「生きる」ということの意味に触れている。

そんなかすかな感触を楽しみながら、お年寄りの幸せを願いつつ、自分自身も素敵な人生を送りたいと願っています。

## おわりに 一ひとりではできない仕事だから

これまで介護現場で学んできたことを言葉にしたい、伝えたい、と思い、とにかく書きました。言葉にすると、豊かなはずだったイメージが、何だか妙に痩せてしまうような寂しさにも襲われました。それでも、少しでも伝わるようにと、何度も何度も推敲を重ねて、ここまで書いてきました。

最後まで書いてみても、やはり、寂しさは拭い去れませんでした。これは仕方のないことなのかもしれません。それだけ、介護現場で日々起こる現実にはあまりに豊かだ、ということなのでしょう。ただ、苦しみもがきながらも「言葉にする」という体験を通じて、改めて現実の奥深さを実感することにもなりました。現実の中から真理を看破する感性がより深く豊かになるための貴重な機会であったと思います。

そんな勉強中の身ですので、本書の中でも表面的で底の浅い記述が見られたことと思います。そんな未熟な状況にも関わらず、ともかくも、僕は「伝えたい」という一心で、この文章を書き、書籍として出版することを決めました。それは、介護の仕事は、決してひとりではできない仕事だからです。みんなで取り組まなければうまくいかない仕事

だということを学んだからです。そして、みんなで力を合わせることの偉大さと尊さを深く学んだからなのです。

例えば、芸術の分野では、世界に超天才が一人いれば事足りる、と言えます。その天才が作り出した絵画や音楽を、全世界が享受することが可能です。たくさんの天才は生まれ得ないでしょうし、また必要もなさそうです。ところが、介護の仕事では、超天才一人では何もできません。グループホームのような介護現場ひとつとってみても、チームで取り組む場合には、みんなで仕事をします。そして、高齢化が進む中、もっと広い意味において、多くのすぐれた介護職が全国に必要となります。さらに今後は、圧倒的に多くの人数が必要となるでしょう。僕も、その一人になりたい、と思い、日々勉強中です。そして、一人でも多くの仲間とともに歩みたいと思っています。

介護の分野は、環境問題や戦争と同じくらい、人類の到達した最前線の課題だと思っています。史上類を見ない超高齢社会に突入していく日本は、まさに、その真っ只中にいます。そんな大きく広いグローバルな視点を持ちつつ、目の前のお年寄りの笑顔を大切にするという日々の実践を積み重ねていく。そんなスタンスで、精一杯、力を尽くしたいと思っています。

最後になりましたが、多くの学びをもたらして下さった

お年寄りの皆様、いつも一緒に学びあい頑張りあってきた先輩・同僚の皆様、そして、どんな時も一番近くで応援してくれる両親と妹、そして妻に感謝申し上げます。

ありがとうございました。そして、今後ともよろしくお願ひします。

平成 19 年 9 月 榊原宏昌

#### 参考文献

- 稲盛和夫著『生き方』サンマーク出版  
河合隼雄著『子供と学校』岩波書店  
高口光子著『いきいき・ザ・老人ケア』医学書院  
高口光子著『本気の人づくり術』日総研  
高口光子著『リーダーのためのケア技術論』関西看護出版  
高谷清著『はだかのいのち』大月書店  
竹内孝仁著『介護基礎学』医歯薬出版  
竹内孝仁著『認知症のケア認知症を治す理論と実際』年友企画  
田坂広志著『意思決定 12 の心得』PHP 文庫  
浜口隆則著『戦わない経営』かんき出版  
原田隆史著『夢を絶対に実現する方法』日経 BP  
三好春樹著『老人の生活ケア』医学書院  
三好春樹著『関係障害論』雲母書房  
三好春樹著『元気がでる介護術』岩波書店  
三好春樹著『生活障害論』雲母書房  
三好春樹著『痴呆論』雲母書房  
渡邊美樹著『夢に日付を！』あさ出版  
和田行男著『大逆転の痴呆ケア』中央法規  
スティーブン・R・コヴィー著『7つの習慣』キングベアー出版

## 天晴れ介護サービス経営理念

「天晴れの心」とは、  
どんな時でも、人に学び、人に対して気持ちよく、  
人を大切にすること。  
そして、それらを守り抜く強い心です。

「天晴れの介護サービス」とは、  
どんな時でも、相手の立場に立ち、味方となること。  
そして、どんな障害があっても、その方の「生きてこられた姿」、  
「今、あるがまま」「存在そのもの」を歓迎し、  
その方らしく生きることを応援させて頂きながら、  
その方とともに歩むことです。

「天晴れの社員」とは、  
どんな時でも、人としての魅力を磨き、社会人としての基礎を身につけ、  
プロの介護職として、また、天晴れ介護サービスの一員として、  
利用者さん、ご家族をはじめ、地域社会に喜ばれる人財となることを  
目指す人です。

「天晴れの経営」とは、  
以上の理念を、社員みんなで実現し、最高の介護会社を作ることで、  
新たな文化を創造し、介護会社のモデルとなること。  
そして、人と人がお互いに気持ちよく支えあい、  
幸せに生きていける社会づくりに貢献することです。

## 天晴れ介護サービス 経営目的と使命

- ① 利用者さん・ご家族・社員全員に、  
「生活の安定」と「感動」をもたらします。
- ① 生活常識に照らして、専門職の「当たり前」を見直し、  
「その方」にとっての「全体的幸せ」を追求します。
- ② 「最高の介護会社」を作り、介護会社の「モデル」を示します。

## 天晴れ介護サービス 21 の基本姿勢 (H16. 12 初版 H23. 4 改訂)

### ◎人としてのあり方

1. 素敵な介護職は素敵な人。人としての自分を磨く。
2. 相手のせいにして、相手を変えようとする。まず自分が変わる。
3. 相手を信じる。信頼関係は全ての基礎。
4. 相手の行動をむやみに制限しない。  
制限しないで目的を達する方法を考える。
5. 相手の近くに。相手と共にある存在になる。
6. 自身の考え方、態度、言動が周囲にどのような影響を与えているか。  
常に見つめ直し、改善を続ける。
7. 気持ちよく明るくて、感じのよい所に人は集まる。  
笑顔とあたたかい言葉を大切にする。  
不機嫌、失礼は厳しく禁止する。

### ◎仕事のあり方

8. 「どんな時も」「何事も活用」の姿勢・精神をキープする。
9. 職場に立つ1分1秒をプロとして使う。  
自らの仕事の目的と効果、相手にとっての意味を考える。

10. 環境と心のすさみを、素早く取り除く。
11. 量を厭わない。量をこなすことで、質が高まる。
12. 理想像を描き目標を立て、達成に向けて計画的に仕事をやり抜く。  
基準の高さが、その人の仕事の質を決める。  
人が見ていなくても自分が納得できる仕事をする。
13. 当たり前のことを疎かにしない。  
凡事徹底は信頼と感動のベースとなる。  
規則・ルールを守る人は、規則・ルールから守られる。
14. 同じ目標に向かう当事者意識と仲間意識。  
一人ひとりが力を出し切った上で、お互いの仕事を歓迎し、  
話し合い、認め合って、活気のある職場を手作りする。

#### ◎介護職としてのあり方

15. 介護とは障害を負った方に「生活の安定」と「感動」を提供する  
「超サービス業」と心得る。
16. 食事、入浴、排泄、睡眠といった基本的な生活行為を大切に考える
17. 特別な工夫で普通の生活を実現する。  
特別な生活は最終手段と考える。生きる力を一番に支援する。
18. 介護職は「幸せ」の専門家。もっと言えば「その方の幸せ」の  
専門家。幸せを支援するなら、自らも幸せに。  
生きがいを支援するなら自らも生きがいを持って働く。
19. 真のニーズを察すべく、アンテナの感度を高めて仕事にあたる。  
また、自由とリスク管理の両立はアンテナの精度にかかっている。
20. タイムイズマネー、そして、タイミングイズマネー。
21. プロの介護職になる。50 のところに 70 の覚悟で臨む。

#### 著者プロフィール（当時）

##### 榊原宏昌(さかきばらひろまさ)

昭和 52 年生まれ愛知県出身

県立新川高校卒業

京都大学経済学部卒業

平成 12 年 特別養護老人ホーム

岩倉一期一会荘に就職、

介護士 1 年、生活相談員 3 年の後、グループホーム主任  
介護士として 4 年勤務。

平成 20 年 医療法人愛礼会にて居宅のケアマネジャーとして勤務。

平成 22 年 小規模多機能+有料老人ホームの管理者兼計画作成担当者  
として新規開設に携わる。

平成 23 年 居宅介護部副部長として、介護事業部全体に携わる。

平成 24 年 医療法人愛礼会に勤務するかたわら、介護現場をよくする  
研究・活動のため、天晴れ介護サービス総合教育研究所を  
設立し、研修・講演・執筆活動を行う。

愛知県稲沢市在住。介護福祉士、介護支援専門員。



#### ◆講演・講師歴

◎保健・医療・福祉サービス研究会主催のセミナー「小規模多機能の開  
設運営」

◎東海医療科学専門学校 理学療法科・作業療法科「日常生活活動学」  
「地域リハビリテーション学」「教養学」非常勤講師

◎福祉の学校キャリアアップ 介護支援専門員受験対策講座講師

#### ◆執筆活動

- ◎中央法規「おはよう 21」平成 20 年 10 月号増刊号にキャリアアップ特集で掲載
- ◎三好春樹編集「ブリコラージュ」平成 21 年 6 月号の特集「ブリコラージュなケアマネでいこう！」に記事が掲載。  
同じく「ブリコラージュ」平成 21 年 7・8 月にて「介護の読書会レポート」が掲載。
- ◎環境新聞社「月刊ケアマネジメント」平成 22 年 10 月号に介護の読書会についての記事が掲載
- ◎月刊誌「時局」(時局社)平成 23 年 9 月号に介護の読書会が紹介
- ◎産労総合研究所「介護人材 Q & A」平成 24 年 4 月号に愛礼会における地域密着事業の取り組みについて記事が掲載  
同じく「介護人材 Q & A」では、平成 24 年 10 月号より、毎月のコラム「介護奮闘記」が連載
- ◎QOL サービス「認知症ケア最前線」平成 24 年 4 月号に認知症ケアの新人研修について記事が掲載
- ◎平成 19 年 11 月に新風舎より「介護職基本姿勢 10 則 - 29 歳主任介護士からのメッセージ」を出版
- ◎ナツメ社より「ケアマネジャーのためのケアプラン文例集」を平成 24 年 11 月に出版
- ◎日総研「介護人材マネジメント」にて平成 25 年 1 月号より、「介護職の新人研修」「管理者の業務」について連載をスタート
- ◎平成 20 年第 21 回 G Eヘルスケア・エッセイ大賞「認知症を生活崩壊の元とは言いたくない! - 認知症の早期発見意義再考」でアーリー・ヘルス賞を受賞

#### ◆その他の活動

- ◎平成 24 年 9 月にオープンした、天晴れ介護サービス総合教育研究所のホームページ!  
<http://www.appare-kaigo.com> (天晴れ介護、で検索!)  
オリジナル音声教材をはじめ、介護現場で働く方々にとって役に立つ情報をたくさん掲載していきます。
  - ◎毎月第 3 水曜日「介護の読書会」主宰  
→平成 21 年 4 月より始めた読書会です。詳しくはホームページをご覧ください。平成 24 年 9 月で第 42 回を数えます。
  - ◎平成 17 年よりスタートしたブログがあります。  
「Natural Sense ♪介護も人生も自然体♪」  
→ホームページよりご覧頂けます。
  - ◎毎朝 6 時 30 分にお届けするメールマガジン  
「【介護の名言】感性をより深く豊かにする言葉」  
携帯でも受信できます!
  - ◎Facebook にて毎日情報発信しています。  
<http://www.facebook.com/hiromasa.sakakibara.5>
- #### ◆連絡先
- 〒492-8435 愛知県稲沢市中之庄町辻畑 13 番地 1  
メール [sakakibara1024@gmail.com](mailto:sakakibara1024@gmail.com)  
平成 24 年 9 月現在、4 歳半、2 歳 10 カ月、4 か月の息子の子育てに奮闘中です。  
今後ともよろしくお願ひします!

天晴れ介護サービス総合教育研究所 株式会社

代表取締役 榊原宏昌



昭和 52 年、愛知県生まれ

京都大学経済学部卒業後、特別養護老人ホームに介護職として勤務  
社会福祉法人、医療法人にて、生活相談員、グループホーム、居宅ケア  
マネジャー、有料老人ホーム、小規模多機能等の管理者、新規開設、法  
人本部の仕事に携わる。

15 年間の現場経験を経て、平成 27 年 4 月「介護現場をよくする研究・  
活動」を目的として独立。介護福祉士、介護支援専門員

執筆、研修講師、コンサルティング活動を行う。著書、雑誌連載多数  
年間講演、コンサルティングは 300 回を超える。

ホームページ内のブログ、facebook は毎日更新中

- ◆保健・医療・福祉サービス研究会介護事業コンサルタント
- ◆ウェルフェア・J・ユナイテッド株式会社介護事業コンサルタント
- ◆C-MA S 介護事業経営研究会スペシャリスト
- ◆日本福祉大学 社会福祉総合研修センター 兼任講師
- ◆愛知県稲沢市 介護保険事業計画策定委員会、地域包括支援センター  
運営協議会、地域密着型サービス運営委員会委員
- ◆出版実績：日経研出版、中央法規出版、ナツメ社、その他多数
- ◆平成 20 年第 21 回 G E ヘルスケア・エッセイ大賞にてアーリー・ヘル  
ス賞を受賞

## ■天晴れ介護サービス総合教育研究所 経営理念

一、介護現場をよくすることをテーマとした研究・開発・普及活動を行  
うことで、利用者・家族をはじめ、介護現場で働く人たちが、お互いに  
支えあい、幸せに生きていくことを実現する組織づくりを応援します。

一、天晴れの心とは、どんな時でも、人に学び、人に対して気持ちよく、  
人を大切に作る心。相手を「天晴れな存在」と感じる心であり、この姿  
勢を守り抜く強い心です。

## ■天晴れ介護サービス総合教育研究所 経営方針

1. 制度、経営、リーダーシップ、看護、リハビリ等、介護現場を取り  
巻く様々な要素を巻き込んで改善をする「総合教育」を行う
2. 第一に、利用者の立場に立って是非を考える価値観を持つ
3. オールラウンドでバランス感覚のあるジェネラリストとしての視点  
で研究開発を行う
4. コンセプトとノウハウの両者をあわせ持つ
5. 15 年間の豊富な現場経験に基づいた現場で実践できる具体的な方  
法論を確立する
6. 人の資質に依りすぎない、仕組み・システムを構築する
7. 顧客が求める内容に可能な限り応じるサービス精神を持つ
8. 経営者、幹部、管理者、介護職等の複眼的な視点を持つ
9. 論理と同時に感情を重視する
10. 常に本質的なテーマを掘り下げる

以上の経営理念、研究方針に賛同して頂ける方と仕事をいたします



## ■研修やコンサルティングでご提供できる内容

### 1. 居宅・施設ケアマネジメントマスターコース【3ヶ月～6ヶ月】

アセスメント・ケアプラン立案、サービス担当者会議、モニタリングの質の向上と省力化を同時に実現する具体策／居宅介護支援の運営基準、算定基準／居宅サービス、施設サービスの活用法／周辺制度の活用法／認知症、中重度者、介護予防のケアプラン／法人、地域への貢献

### 2. 介護事業所の管理職養成プログラム【6ヶ月～1年】

介護事業所の管理業務6領域／事業所評価シートを使つての実地トレーニング／チームワークをよくする会議、個人面談／事業所ラウンドの具体的方法

### 3. 介護保険法令遵守完全プログラム【6ヶ月～1年】

日常業務で必須書類を完全整備できる仕組みと運用／居宅介護支援／居宅サービス／地域密着型サービス／施設サービス等／法令に弱い管理職の能力を補完

### 4. 介護職の業務完全マニュアル【1年～3年】

業務標準＋研修＋OJT＋評価が1枚のシートで行える仕組み／新人の早期戦力化／離職の防止／採用のアピールポイント／管理職の経験・能力を補完／キャリア段位制度／社会人基礎

### 5. 多職種による疾患別ケアマニュアル【3ヶ月～6ヶ月】

代表20疾患、中重度の受け入れが可能になる／医療知識への不安の軽減／ケアプランやケアの内容に直結する／医療機関への営業活動で活用できる

### 6. 認知症ケア・個別ケアの実践プログラム【3ヶ月～6ヶ月】

認知症の基礎知識／10のアセスメントと5つの基本ケア／原因疾患別ケア／BPSD対応／個別ケア

### 7. 家族連携、地域連携の具体策【3ヶ月～6ヶ月】

家族連携の具体的取り組み／家族会の行い方／地域連携の具体策

### 8. 介護事業所における虐待防止プログラム【3ヶ月～6ヶ月】

虐待の基礎知識／不適切ケア／身体拘束／法人・事業所で取り組む多角的な取り組み

### 9. 小規模多機能開設運営パック【6ヶ月～1年】

公募／指定申請／開設時の業務／早期から単月黒字を達成する営業／法令・制度の理解／収支構造／ケアマネジメント／個別ケアの具体策／管理業務

### 10. ケアマネジャー受験対策音声付きプログラム【3ヶ月～6ヶ月】

試験の概要／勉強法／介護支援・保健医療・福祉分野／介護保険の基本を学べる／営業職教育にも

※1回3時間程度、1ヶ月に1回～2回を想定。※研修だけでなく、宿題、演習、訓練も含まれます

