

ホームヘルプサービスにおけるワーカーズ・コレクティブの可能性

- たすけあいワーカーズ A の実践から
見えてきたこと -

日本社会事業大学
院前期 2005 年卒 梅原幸子

1. はじめに

高齢者や障害者などが、地域社会でその人らしく暮らし続けるという視点にたち、適切なコミュニケーションを通じ信頼関係に基づいた援助関係の形成とチームケアの実践が、ホームヘルパー（以下、ヘルパー）に求められる能力として新たな研修制度において指摘された（平成 24 年 3 月 28 日老振発 0328 第 9 号）。また、堀田（堀田 2006）によるホームヘルパーの職業能力の幅と深さを測定する尺度にも、ヘルパーの職業能力の関係性の構築をめぐる要素が重要であることが示されている。一方、ホームヘルプサービスの事業所は、様々な供給主体が参入し、ヘルパーが所属する事業所理念や方向性は、利用者との人間関係に影響を及ぼすことが斎藤（2007）により指摘されている。本報告では、ワーカーズ・コレクティブという働き方をするヘルパーたちに焦点をあてる。雇用する・されるという関係性を持たず、地域のなかから生み出されたワーカーズ・コレクティブという組織が行うホームヘルプサービスでは、他とは何が違うのか、東京都内「たすけあいワーカーズ A」の実践事例を紹介し、その特徴を探る。

2. ワーカーズ・コレクティブとは

ワーカーズ・コレクティブとは、「協同労働」を行う組織を意味する。「協同労働」とは、複数の人が自主的に（他者の支配の下ではなく）協力しあって仕事をすることを意味する（富沢 2009）。協同労働の目的は、①ディーセント・ワークの実現、②地域の活性化に役立つことであり、地域に根差した組織である（富沢 2013）。ワー

カーズ・コレクティブは、1982 年に横浜の「デポー」と呼ばれる生活クラブ生協の拠点で始められたのが第 1 号である。その後、相次いで設立され、他の生協もワーカーズ・コレクティブの設立を進めるようになり、全国に広がった（ワーカーズ・コレクティブネットワークジャパン・生活クラブ連合会 2013）。この先駆けは、1960 年後半から 1980 年代、都市部の（生協）組合員の主婦層を中心に大きく発展した市民運動・消費者運動にある。なお、ワーカーズ・コレクティブの母体となる生活クラブ生協（東京）も、1968 年のこの時期に設立されている（山添 2012）。ワーカーズ・コレクティブの働き方は、参加する個人のワーク&ライフ・バランスに応じて、週何日何時間というかたちが通常で、働く時間の自己決定という意味で、働き方が多様である。一方で、市民労働が持つ地域社会に貢献する社会的有用性の価値を自分の中に内面化していても、労働の経済価値が相応しない問題が、参加するメンバーの中に生じている現実がある（石毛 2011）。

3. ワーカーズ・コレクティブで働くホームヘルパー：たすけあいワーカーズ A の実践から

以下、内容については、たすけあいワーカーズ A の 10 周年記念冊子『10 年の歩み』（2006 年）および「第 14 回定期総会議案書」（2013 年）の資料をもとに、報告する。

(1) たすけあいワーカーズ A の概要

東京都 A 地区で 1996 年に設立された「たすけあいワーカーズ A」は、生活クラブ生協（東京）を母体とし、当初は任意団体として設立、2000 年に特定非営利活動法人（NPO 法人）格を取得している。同じく生活クラブ生協（東京）を母体とする「アビリティクラブたすけあい（ACT）」と業務提携を結び、会員への自立援助サービスを行う。事業内容は、自立援助サービス事業および非常時経済支援事業（ACT との連携事業）、訪問介護・介護予防訪問介護（介護保険制度）、障害者福祉サービス事業・移動支援サービス事業（障害者総合福祉法）、養育支援ヘルパー派遣事業（自

治体からの委託)、食事サービス・コミュニティレストラン事業、新規事業設立準備である。会員数は33名(2013年3月末現在)、すべてが女性である。組織構成は、年1回の定期総会(必要に応じて臨時総会)において次年度の事業計画等を決議し、その決議内容の執行役としての理事会(月1回)と、定例会(月一回)がおかれている。定例会は、基本的に全員が出席し、月次の活動・事業の点検と課題解決に向けた各チームの進捗状況の確認、ケア状況の確認、対人援助技術等の研修も行う。また、定例会では、事務局が事務局にかかってきた問い合わせの内容とその対応をメンバーに報告し、地域での需要とそれに対応できたか否かをメンバー全員が把握する。

(2) ケアの実施体制

各種事業は、チーム制をとり、チームリーダーとして機能するのがコーディネーターであり、ケアメンバーの構成、Aさんに対するケアの把握と運営責任を担う。担当ケア者は、ケア実施後、報告書の提出とともに担当コーディネーターにその日の利用者の様子などを報告する。各ケアチームは、ケアチーム会議を行い(概ね1年に1回程度)、ケアの状況や課題をメンバー間で共有し、解決に向けた対策を協議する。コーディネーターは、月2回コーディネート会議を開催し、月次のケア組み、ケア状況の点検と課題解決をはかる。なお、「コーディネーター」とは、ACT独自の仕組みで、各助け合いワーカーズのコーディネーターは、ACTで開催されるコーディネーター会議に出席し、各団体での事故報告や状況報告などを持ち寄って検討・研修し、自らの団体に持ちかえって情報の共有を行う。ヘルパーは、担当利用者についての情報を、事務局にある利用者ごとの個人情報ファイルを事前に確認し、ケアに取り組む。サービス実施手順書などは、個人情報保護の観点からコピーを渡さず、ケア者それぞれが目を通し必要だと思われる情報をメモして対応する。すぐに共有することが必要と思われる情報は、Eメールを利用して伝えられる。実際のケアは手順書に従い、ヘルパー個人が判断することはせず事務局に連絡

し指示を仰ぐが、「ヘルパーはすべて均一」という考え方ではなく、事務局側は各ヘルパーの個性を尊重し、それぞれが作り上げる利用者との関係性を認めている。

4. まとめ - ホームヘルプサービスにおけるワーカーズ・コレクティブの可能性と限界 -

(1) ワーカーズ・コレクティブで働くホームヘルパーの特徴

①ヘルパーの主体性

原田(2008)は、ヘルパーの裁量の範囲が小さく主体性が発揮されにくいこと、ひいてはヘルパーのやりがいを阻害していると指摘する。しかし、Aワーカーズは、組織設立からの中心的事業として会員制の「自立援助サービス」を置いており、それは、「おたがいさまの助け合い」を基本にだれもが「助け・助けられる」存在であるという理念の下、行われている。こうした組織の特徴から、ヘルパーは、自分が組織を運営している一人であるという責任と、「助け・助けられる」という理念から、利用者に寄り添いケアに向かう姿勢が、「自ら考え、提案・意見するし、改善を図る」というヘルパーの主体性を生み出していると考えられた。また、ヘルパーの主体性が尊重され、ケア内容の不具合や利用者の変化について、コーディネーターに意見や提案をする場が与えられることでソーシャルワーク的側面(須加2002、大和田・加賀谷2008)を発揮する場につながっていくと考えられる。こうした、ヘルパーの主体性は、「ディーセント・ワークの実現」につながっていくと考えられた。

②チーム・アプローチ

ホームヘルプサービスではチームケアの重要性が挙げられる一方で、その実践の難しさも指摘されている。(財)長寿社会開発センター(2004)の調査によれば、ヘルパー同士の連携が取りづらく、ヘルパーが訪問介護サービス計画の作成段階でほとんど関わっておらず、事業所内でのカンファレンスにも出席していないことが多い。Aワーカーズによるチーム制のケアでは、チーム

メンバーとの交流やコーディネーターへの相談によって不安や孤独感を解消し、また、ケアの情報共有・アプローチの統一化が図られていた。また、コーディネーターは、事業所内の他のコーディネーターと連携することで、困難事例などの対応について相談する機会を持ち、さらに、ACTと業務提携を結んでいる他の「たすけあいワーカーズ」のコーディネーターと情報交換することで多様な事例の把握ができ、キャリア形成を行う機会を持っていた。こうした多重の連携体制から、周辺他職種への連携が喚起され、チーム・アプローチが強化されうると考えられた。

③コミュニティ指向性

ワーカーズ・コレクティブは、事業を大きくしていくことが目的ではなく、地域に必要とされるニーズを掘り起し事業にして、その収入で人件費や運営費をまかない、継続していく。ワーカーズ・コレクティブにおけるホームヘルプサービスは、地域に必要なサービスとして生み出されたものであり、それを具体的に事業化し実践していくという使命が存在し、ディーセント・ワークの実現と地域の活性化を目標に、単なる一事業としてではなく、市民によるコミュニティワークとして地域に存在すると考えられた。

(2) ワーカーズ・コレクティブの限界

① ニーズ対応への限界と葛藤

メンバーのワーク&ライフ・バランスを尊重しながら、地域のニーズに対応するには、限界もある。ホームヘルプサービスでは、朝・夕のニーズが集中しがちであり、夜中のニーズもある。しかし、Aワーカーズでは、子育て中のメンバーが多く、それらのニーズに対応できる人員が限られており、特に夜中のニーズには対応困難である。また、ヘルパーとコーディネーターが双方向性を保ち、メンバー全員が顔の見える状態にあるためには、組織としての規模にも限界がある。ケアは常に人手不足の状態でありながらも、組織規模の制約を受け、地域のニーズに対応しきれないという葛藤を抱えている。

② 組織形態の矛盾

現在の日本には、ワーカーズ・コレクティブのような労働者協同組合を規定する法律がないため、法人格を取得するためには、他の法律に則る必要がある。Aワーカーズは、NPO法人として活動している。しかし、雇う・雇われる関係にない原則とは反して、NPO法では雇用契約を結び、実際のケアはコーディネーターからの指示命令系統が存在する。これは、メンバーの主体性に関わる根幹の部分において存在する矛盾である。こうした状況において、メンバー一人ひとりが「出資者であり、運営者でもある」という意識を維持するには組織としての継続した積極的な努力が求められる。

③ フェミニズムの観点から

これは、ワーカーズ・コレクティブの母体である生協運動自体に指摘されるものである。ワーカーズ・コレクティブの母体である生協運動は、地域で地域による助け合いを掲げ、「主婦だからこそできる」を出発点にしていた(天野 1995)。しかし、こうした市民運動が発展し、「単なる『主婦による生協活動』というよりはもはや主婦概念でくくることはできないし、またその行動を主婦の担う家事・育児の延長線上に位置づけることもできない。彼女たちは主婦を脱した活動女性であり、活動女性として家事・育児をも担っている、あるいは担わざるを得ない」(佐藤 1995) 存在となっている。メンバーのほとんどが主婦であるワーカーズ・コレクティブにおいても、その活動をフェミニズムの観点から分析する必要があると考えられた。詳細については触れることができず、今後の課題として残された。

《引用文献》

- 堀田聡子(2006)「ホームヘルパーの職業能力」佐藤博樹、大木栄一、堀田聡子『ヘルパーの能力開発と雇用管理』勁草書房、39 - 63 頁
- 斎藤暁子(2007)「ホームヘルプの事業所関比較」三井さよ、鈴木智之編『ケアとサポートの社会学』、法政大学出版局、183 - 214 頁
- 富沢賢治(2009)「協同労働という働き方」『労働調査』

- 9月号、4 - 8頁
- 富沢賢治 (2013) 「NHK 総合クローズアップ現代：協同労働」2013年2月8日放送分コメント
- ワーカーズ・コレクティブネットワークジャパン・生活クラブ連合会 (2013) 「今こそ視野を広げよう！井の中のワーカーズにならない為に」講演会2013年2月4日資料
- 山添令子 (2012) 「協同組合、ワーカーズ・コレクティブと社会企業」神野直彦、牧里毎治編著『社会企業入門』ミネルヴァ書房、140 - 158頁
- 石毛えい子 (2011) 「NPO、ワーカーズ・コレクティブと市民労働」坪郷寛・中村圭介編『講座現代の社会政策5 新しい公共と市民活動・労働運動』明石書店、194 - 212頁
- 原田由美子 (2008) 「介護保険制度におけるホームヘルパーの裁量権に関する研究」『介護福祉学』No. 15(2)、161-171頁
- 須賀美明 (2002) 「ソーシャルワークとしての側面からとらえた介護福祉での援助技術」『長野大学紀要』第24巻第2号、149-158頁
- 大和田猛・加賀谷真紀 (2008) 「ホームヘルパーにおける生活援助としてのコミュニケーションスキル - 青森県内におけるホームヘルパーのアンケート調査結果を通して」『青森県立保健大学雑誌』第9巻第1号、21 - 28頁
- (財)長寿社会開発センター (2004) 『訪問介護におけるサービス提供責任者の在り方に関する実態調査報告書』
- 天野正子 (1995) 「『生活者』概念の系譜と展望 - 生活者運動の形成に向けて - 」佐藤慶幸・天野正子・那須壽編著『女性たちの生活者運動』マルジュ社、17 - 69頁
- 佐藤慶幸 (1995) 「主婦概念を超える女性たち」佐藤慶幸、天野正子、那須壽編著『女性たちの生活者運動』マルジュ社、157 - 174頁