

九州集会 / 第2分科会 /

ケアワークの充実と ケアのネットワーク づくり

谷村恒子

(労協センター事業団ヘルパーステーションまごころ)

皆さん、こんにちは。私は北九州地域福祉事業所、ヘルパーステーション「まごころ」の谷村と申します。今度こうこうこういう集会があるので、そこで20分くらい話をしよ、と中村所長から指名があったのが9月の終り、何かよくわからないまま大慌てで文章を作りました。したがって纏まりがありません。お許してください。とりあえず自宅では集中できないので図書館に通いました。私の住む行橋市の隣町、苅田町の図書館は町民の要求で木曜と金曜はヨル8時まで開館していますので、仕事が終わってから椅子席で頭を捻っていると、あるとき私の前の席にケアマネ試験を受けるらしい娘さんが座っていて、私と同じように頭を抱えて呻吟していました。私たちヘルパーがもっとも連携していかなければならないケアワークの構成員です。来年4月の介護報酬見直し案では唯一大幅アップが見込まれる、といわれている分野です。できることなら試験に受かりますように、と、人ごとながら願いました。

さて、私は今年の7月に他事業所から「まごころ」に移ってきた登録ヘルパーです。「まごころ」を立ち上げた中村さんとは、介護保険が始まった年に私が受講したセン

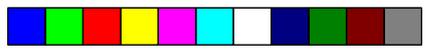
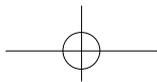
ター事業団主催の2級ヘルパー講座の同期生としてお会いしたのが始まりです。中村さんは皆さんご存知のように、将来のことを「どうなる?」とはいいません。「どうする」といいます。まるで男です。孫子の兵法です。いつでも打って出る構えの人です。当時、いわゆる法定老人の65歳だったと思います。

講座終了式の日、「門司で絶対ヘルパーステーションを立ち上げるけね」と明言して一年後、本当に現在の門司区役所の前に「まごころ」を作ったのです。

私は講座が終わっても、中村さんと同期の誼というか、年下のくせに生意気ですが一脈通じるところがあるというか、いつも押しかけてはナンダカンダと話していました。当時私が働いていた保健生協とセンター事業団が度々ヘルパー講座を共催していたという繋がりもありました。ある日中村さんに連れられて行った門司労災病院で、センター事業団の清掃現場を見たことがありました。部所の人たちが文字どおり汗びっしょりになって、剥離液を使い、へらで床面をこすり、モップ、扇風機と作業が続き、一筋の繊維でも残せば次の仕事は無いぞ、というような真剣で切迫した姿で働いていました。

一般の人々はこういった現場を目にすることはめったに無いでしょう。大抵事業所が休みの時、閉じられたドアのむこうでやる仕事のようなのです。私は密やかに驚愕しました。センター事業団の人々の労働に立ち向かう姿に、です。中村さんはこの人たちと共にヘルパー講座を企画し、「まごころ」を立ち上げたのだと改めて認識したのです。

労協の運動方針が中村さんの夢を支え、対象が決まり、目標が決まり、そしてやり



きったのです。

その中村さんが、一時保健生協のデイケアの送迎者の運転をしていた時に、独居の利用者さんが孤独死した、という事態に遭遇したことがありました。ご本人の生活環境の中でもう少し地域のコミュニティが機能していたら、と、そのとき中村さんは強くつよくなったそうです。

現在「まごころ」では2級ヘルパー講座第9期を開講中で、私も7期から講師としてお手伝いさせて貰っています。私は受講生の方々に必ずいうコトバがあります。「皆さんは講座受講の前は、身近に高齢者がいても具体的にあれこれは想わなかったと思いますが、講座終了後は、常に福祉という視点で周辺を見てください」というのです。この受講生の方々が本気で地域に係って行ったとき、かつて中村さんをして臍をかむ思いをさせた地域コミュニティの空洞という現実が、期待のもてる展開をしていくのではないかと思うのです。

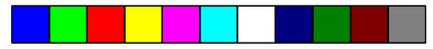
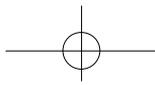
しかしそうはいつでも、今までの私の乏しい経験ではありますが、講座修了者の全員がホームヘルパーとして働くかという、一概には言えないのです。施設実習をし、同行訪問実習をしていくうちに、介護職は甘くないぞ、果たして自分がヘルパーとして適正か、などと考えてしまいます。初志貫徹、と思い直していざ働こうとしますと、多くの事業所が「登録形式」を採っています。自分のいいだけの時間を事業所に申し、その時間だけのサービスに入る、という働き方です。この介護職で生活をしようという方はそれなりの勤務体制の事業所を選ぶでしょう。また現行の、介護報酬から各事業所が採算が取れるように算出されたヘル

パーの給与面から見ましても、利用料の発生するサービス以外にも、利用者の日常生活全般の安全に目に見えない配慮をしている中で、自分の労働が賃金に見合っているのかと考えたりもします。

また講座内容で、利用者さんを多角的にとらえるためにケアカンファレンスの重要性をいうのですが、実際はあまり開かれない、とか、利用者さんのそのときの状況で即時判断が必要になったときに、事業所に連絡しても、適切な指示、指導、援助が得られないときは、ヘルパーさんの方がパニックに陥ったりします。ほんとうに、どうすればいいの、ということになります。反対にヘルパーさんの個人的判断、勝手な思い込み判断でサービスが継続していく場合もあります。

いまあげた事例はごく一般的なヘルパーさんの葛藤です。福祉の志を持ったヘルパーさんといえども賃金労働形態のひとつにくみこまれて、高齢者の生活と深く関わる時、いやがうえにもこの国の現実社会と対決せざるを得なくなるのです。住宅環境、疾病、経済、家族、およそ「問題」と提起されるものはあらかじめ解決を前提にしたものをいうのですが、それこそ全力で知恵をだして、課題をひとつひとつ、乗り越え乗り越えしていった、自覚的なヘルパーさんになったとしても、まだ前を遮るもの、連携していこうとする相手に心のかべがあったりするのです。

それは介護保険が実行される中でのケアマネの悩みは何か、というような内容の集会でした。その中で、ある利用者がケアカンファの必要が生じたさいに、それを要求し、意見を上げてきたのが担当ヘルパーだった



ので、自分としては‘ヘルパーごとき’に指示されて腹が立ったが一応対処した、いまは次第にヘルパーの仕事内容も理解できてきた。云々等告白のような話をしたケアマネさんがいたのです。私は吃驚しました。同じケアワークの仲間の中にそんな差別意識があるのか、と。

しかしあるかもしれない、とも思いました。第一利用者さんの意識がそうです。月に一度印鑑を貰いにくるケアマネを「先生」と呼び、「偉い人」という利用者さんが結構いるのです。

いや、あるかもしれない、と思ったままで放置すれば容認になります。こういう時こそ不断の学習が大切なのだと私は思うのです。在宅の利用者さんは病をかこちつつ、社会生活を営むことを放棄しない確固たる意志の人々です。そういう利用者さんに大いに学びつつ、かつ、知識、技術としての介護、また社会資源を活用できる知恵、などを学習していくと、対等な立場でケアワークの協同、よりよいケアを連携して実現していくという呼びかけもできるのではないかと思います。

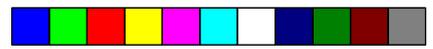
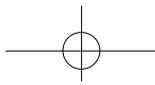
現在日本の様々な企業、事業所で内部告発者が警告を発しています。何年か前のように「密告者」とはいわれなくなりました。余りにも不正が横行しているからでしょう。告発者は不正を叫び、警鐘をならす、勇気を持った人ということができましよう。現にイギリスでは「笛をふく人」と呼ばれ、企業内で告発者が不利益を蒙らないように保護される、と聞いています。

なぜ突然こういうことを言うか、というと、実は私自身が「内部告発」をして組織防衛体制に入った事業所から放り出された、

という経緯があるからです。

私が告発したのはヘルパーステーションのトップ、私はいわゆるナンバー2の立場でした。介護保険が開始された当初はお役人でさえもその内容をきちんと把握できてなかったといえますから、その頃立ち上がったばかりの事業所で多少の混乱、齟齬が会っても許容枠である、と対外的な評価も概ねそんなところでした。しかし、時間経過があり、次第に業務が徹底されていくなかで、トップがその独特な考え方を実践して、その結果何人もの利用者さんとヘルパーさんが不利益を蒙っていたのです。トップと衝突したヘルパーさんがつぎつぎ辞めていきました。私が、それはいうところの不正になりはしないか、それはいうところの不公平処遇である、といえますと、トップにはその認識がありませんでした。仕方なく事業所の総責任者に話をし、暫くの間喧々諤々の討議が繰り返され、総責任者から、自分がトップを指導していこうという言質を取りました。しかし、一定の期間が過ぎても改善はなく、そのうちに私へのパッシングが始まりました。私はもはやこれまで、と「まごころ」へ移ったのです。この行動にもトップはクレームをつけました。「商売がたきに移って」と非難したのです。かつて「まごころ」とヘルパー講座を共催していた間柄だということに、です。提携と協同を大いに提唱していたのに、です。もうこうなりますとその人に人間的欠陥があると思えませんが、異端者を排斥しようというムラ意識、そこには介護に携わると同じ目的をもった暖かい人間同士の連帯感など一切無く、ただ組織防衛に邁進する姿があるばかりでした。勿論自分の非は一切触れずに、です。

私は流れのなかで、ヘルパーが事業所を



辞めるときの苦衷を噛み締めていました。自分が担当していた利用者さんとの別れは大層辛いものでした。経験主義が物事を大きく飛躍させないのは判っています。しかし私にとっては貴重な経験ではありません。その経験があればこそ、判る、言える、ということがあるのです。私は組織と人間という観点、福祉と介護にたずさわる人間の資質という観点で、自分の経験した事柄を、これからもここに留めて吟味していくつもりです。講座のなかで、福祉とはみんなであわせになることです、と黒板に書いている私としては、自分もしあわせでいたいので、経験も学習ととらえたいのです。

さて、私も「まごころ」の登録ヘルパーとして働いていますが、この登録ヘルパーそれ自体がひとり親方の自営業です。労協でいうところの、みづからが経営しみづからが働くという形態に一番そう形で納まりやすい制度だと思えます。しかし、これはどの職業にもいえると思えますが、理念というものを持たなければ、せち辛い資本主義の利潤追求だけの事業体になりがちでしょう。また介護をそういう対象、つまり利潤がある程度上がるとみた多くの企業家が多くの事業所を立ち上げているのも事実です。北九州には「きた福」という巨大な組織も営業中ですし、いまだに県のほうには月に25件ほど事業所立ち上げの申請書が上がってくるときいています。

ともすれば、よい介護をしたいという希望が「儲かる、儲からない」という資本主義の概念の中で歪んでしまった、という体験をしているヘルパーさんがおられるやもしれません。介護保険報自体にもどこかに取りこぼしと矛盾が内包されているのかもしれ

ません。ともあれ「まごころ」では地域福祉事業所として「協同労働」の実践を展開中です。

さいごになりましたが、私たちはこの世に生を受け、たったひとつの命でたったひとつの詩をつくる詩人たちだと私は思っています。勿論ホンモノの職業詩人もいますが、多くの人々は労働と生活で詩をつくるのです。私の知っている北九州のセンター事業団と「まごころ」の人々は、おおきな志を持った詩人たちだと、敬意を表して、私の発言を終わります。ご清聴ありがとうございました。

