

12—任運荘は私たちの学校

相談員・三代茂子

定員五十人で、現在(63・3)までに一八六人のお年寄りとめぐり会っています。お世話をしながら、逆に、老いと死という人間の根本問題を日夜教えられてきました。「任運荘は私達の学校」です。

身内をほめよ

八十八歳のAさんはその異常行動が原因で、三年前の六十年に任運荘に入居しました。ひどい妄想で、日夜をとわず徘徊します。こういう時は身内の方、この場合は息子さんと電話でお話をさせます。「幸ちゃん、お母さんは帰りたいけど迎えに来ておくれ」と必死に頼むのです。「今、夜中よ。何をねぼけたことをいう。帰ったらいいけん」。電話はガチャン。再び徘徊を始めます。



寮母室には便秘や食欲のない方のために、果物やジュースをいつも用意しています。ある日、そのジュースを出して、「これは、あなたの息子さんから送って来たのよ。ジュースをのんで息子さんの迎えを待ちましょう」と渡しました。すると、ジュースを手に、「あの子はとっても優しい子で」と、目を細めて自慢話をします。思いがけない反応です。それからは、Aさんが一番逢いたがっている肉親、ある時は父親、ある時は息子と、その人からの送りものとして、果物やジュースを渡すようにしています。非常に効果的で、もう戸外へ出ることはなくなりました。

身内をはめること。―このことはぼけさんにとって、大事なことだったのです。今では他の痴呆の方にも、身内からの送りものとして、ジュースや果物を渡しています。

無言の案内人

任運荘では在宅老人訪問介護をしており、ホームのお年寄りも一、二名ずつ参加します。Aさんが参加した時のことです。訪問先の老婦人がAさんに訴えます。「息子や嫁が私をボケたと馬鹿にして、二階に鍵をかけて入れる。おむつを外すと、もう死ねという」。涙をためて。

するとAさんは、「あなたもですか。私も息子からよく叱られました。血の繋がった親子だから言いたいことが言えるんでしょう。でも、あなたのように息子と一緒に暮らせるうちがはなですよ」。ホームにいる時とは別人のような話し振りで、家族の方からは、「あなたと話し

ていると、うちの母はまともです。こんなにあれば何も鍵のかかる部屋に入れなくてよいので、時々話し相手になって下さい」と頼まれます。こうして、痴呆の方には、やはり、同じ痴呆のお年寄りが話し相手によいということを教えられました。これまで十三回参加していますが、訪問先から喜ばれています。

ロジャーズは、「クライエントこそ最上の案内人である」といっています。クライエントをお年寄りに置き替え、「お年寄りこそ、そのお世話の方法を一番よく指し示している案内人」であるといえます。

しかし、お年寄りが良き教師であり、無言の案内人である、と考えるに至るには、私達の間的成长がその基礎になければなりません。そのためには、私たちの仕事の本質を明確にしておかなければなりません。「お年より本位」に仕事をしていけばよい。経営者側の方も見ない。職員どうしの側も見ない。お年よりの方に眼を向けていけば、たいていの問題は解決するとうことです。

二つのおとし穴

問題は管理者がお年より本位ということを口先だけではなく、本気であるかどうかです。経営者が本気であれば私達職員も本気にならざるを得ません。えてして、経営者は常に正しく、職員は過ちやすい、と決めてかかりがちであるのが現実です。

経営者、職務上の上位者が本気であるための心得として、理事長はその恩師、下村湖人の言葉をよく引用します。「職務上の上位者が人間としては勿論のこと、知識技能の点でも上位者であることは極めて望ましいことである。しかし必ずしもそうでないのが実社会の現実である。この現実を謙虚に認識するところに、職務上の上位者が上位者としての責任を果たす道が残されているのである」。

理事長はまた、福祉経営者の陥り易い二つの欠点として、金銭欲、名誉欲の二つをあげて自らを反省しています。誰だって利益追求はしますが、福祉施設を舞台にしての金銭欲がいけないというのです。名誉欲もそうです。福祉事業に乗った虚名の追求が汚れを招くというのです。それら二つより免れようと反省していることが、管理者が本気であるとの印です。

始末書

次に、私達職員側の問題。開所当時を振り返りますと、夕方になると「明日も早よう来ておくれ」と手をふり、朝は「よう来てくれた」と迎えて下さるお年寄り。「自分を待っていてくれる人がいる」。—こんな職場は初めてです。そうなると、自然、「この方がたを大切にしなければ」という思いが深まります。こうして素人集団の手さぐりのホーム建設が始まりました。「手造り」とは心が籠っていることではありませんが、失敗作がつきまとうということでもありません。体温計を振ってベッドの角で割る等、器具道具の破損は幾重にも重なります。不注意が

過ぎたと思うと始末書を提出しました。それは私達自らの意思で始められたものです。そのことは、私達に対して職業婦人という自覚をいつしか養っていました。

始末書提出とは、職員の資質向上のための職員各自がなし得る消極的な面ではあるが、大事な方法と考えます。なぜなら、道具の破損でなく、直接お年寄りの身の上に及ぶこととなると重大だからです。そのことこそ強く問題とされなければなりません。今では、お世話上の失敗についての始末書だけとなっています。始末書を提出しても、処分は別で、これまで著しい過失による退職者（事実上の免職）は四人です。現在勤務中の者では八人が謹慎の処分を受けています。辞めていった同僚Sさんは移っていった職場で、「任運荘は私の心のふるさどです。あの時の厳しさがあったから今の私が培われた」と懐かしそうに語っているそうです。それだけに、胸が痛みます。

福祉講座や輪番制

では、任運荘での資質向上のための積極的な面は何か。強いて探すと次の二、三点が考えられます。週一回一時間の福祉講座。それぞれが出席した各研修報告や、たまたま当日来訪のお客様の話も臨時にあるが、主としてテキストの輪読です。テキストは全員購入。一回にわずか数ページ読んでいるうちに、いつの間にかまとまった本を幾冊も読み終えています。テキストは福祉に限らず、教育、人生論といった教養面に重点がおかれます。（注12参照）

もう一つ輪番制があります。大、小を問わず、全ての行事の企画、実行、司会等は職員が輪番で当たるといふことです。適材適所もよいですが、任運荘は全員が適不適をかまわず当ることになっています。すべて実行委員会制ですが、その委員が輪番です。委員会には老人代表も入っています。「ホーム内のことだから、失敗もしている、毎日が練習だ」と理事長はいいます。ですから各種の会議、研修会の参加や研究発表もほとんど輪番でやっています。もちろん、輪番ということは、皆がばらばらですということではなく、皆に仕事の責任が順番に回って来るといふわけですから、当番の人を中心に案外協力がよせられています。

各自が責任を持つことで、それぞれの特性が活かされます。また、行事の司会等をするにしても、必ず緻密な進行メモを用意することを求められています。それは誰かに検討協力してもらっているといったあんばいです。

ある施設を見学した時、その施設長さんが、「私達のホームは、職員が楽しく働いてくれればそれでよいのです」と説明されました。しかし、老人ホームで職員が楽しければ、お年寄りも又楽しいというふうには必ずしもいきません。職員が笑っていても、お年寄りは泣いているかもしれません。職員間に楽しみあう喜びよりも、向上することを喜びあうことが重要です。この場合、向上とはお年寄りの幸せにつながる私達の努力です。

私がしゃんとして

任運莊の五月祭で講演された永杉喜輔先生（群馬大学名誉教授）の次の言葉は味わうべきものがあります。「福祉をやっている人は、まず自分を鍛えるということが非常に重要になってくる。自分自身が人間的向上を目指してゆけば、よりよい人間関係をつくっていかざるを得なくなるのです。自分がしゃんとしないと、よい関係はできっこないです。よい職場関係をつくるには、自分自身が無限の向上を努力する。それ以外にはない」。

福祉職に色々の資格が必要とされ始めています。法制化されました。そのことについてとかく言いません。ただ私達が今、力説していることは、この向上を求める人間性は、資格や国家試験を通れば必然的に培われているものではないということを、お年寄りのために言いたいのです。それは人間性の問題であり、職場雰囲気の問題に帰するからです。

ナイチンゲールが「看護の心、看護の精神は国家試験で養われるものではない」と言っています。自分の仕事の本質をめざしてお互いが啓発しあい、常に努力しあう職場精神、仲間愛が大切です。そういう空気のそよぐホームは、お年寄りにとっても楽しく心安らぐ所であるに違いありません。ひと言つけ加えて終わります。お互いが向上することを喜びあう寮母を、理事長は外来者に対していつも、「寮母は宝」と言います。しかし、私達はそうは思いません。「お年寄りこそ宝」です。