

## 5—生かし生かされて

### (1) 「人間らしく生きゆく社会」めざして

「老人ホームでは三度死ぬ」という言葉がある。それはホームを敬遠する考えを巧みに表わしている。一度めは死んだつもりでホーム入りを決意する。「世間」からのさようならである。二度めは死んだつもりでなければ、ホーム生活は耐えられないということである。「自分」とのさようならである。三度めはこの世からの最後のさようなら。このように、老人ホームは窮屈な集団生活であるだろうと、多くの人に予想されている。

集団生活だから規則が当然必要だと考えるひとは多いだろう。しかし、私はそうは考えない。集団生活だからせめて気楽にしてもらうため、規則はないほうがよい。とくに、特養のように欲求水準の低くなった老人たちに、予め押しつける規則はどうして必要だろうか。

任運荘に規則がないのは悪いと県からいわれた。また、数年遅れて開所した療護施設「騰々舎」



の認可申請に際し、厚生省は「入退所規則」がないとして返してきた。利用者が施設に入所することも退所することも、すべて福祉事務所の一存で決まることで、施設側には何の権限もない。事前調査、事前訪問という名目で選り好みできないはずだが、厚生省はそれがどうしても信ぜられず、施設側が勝手に入所退所に手心を加えて、利用者の人権を損うことがありうるとみたのだろう。

そうした県や国の規則作成の要求を肯定したくはなかったが、いつまでも「書類不備」は許されなかった。「運営基準」(41年制定・厚令19号)の第七条「老人ホームは被収容者が守るべき規律を定めおかねばならない」というおかしな規則があるので、従わねばならないが、規則とせず「利用者へのお願い」とした。

### 利用者へのお願い

任運荘はお互が人間らしく生きてゆくことを助けあうためにあるのです。たしかに、住みなれた家や身内と離れて暮らすことは寂しいことです。ですから、からだの不自由や家族との関係などを少しずつ直して、家庭に帰れるようにすることを第一の目標にしましょう。

でも、ここが一番の落ちつき場所と思う人はいつまでもいて下さい。ここに居ることも、ここを出ることもあなたの考え一つでまゐることです。

あなた方五十名と私たち職員二十名あまりが力を合わせて、小さな楽園を築いていくことを

ただ一つの願いとしていますので、希望することは何でもいいつけて下さい。直ぐには実行できにくいことでも、心をこめて工夫します。

こちらからあなたに守って頂く難しいことはありませんが、次のことをお願いします。

一 「火の用心」は強く守って下さい。タバコなどは特に気をつけて下さい。

二 自分の身体を動かすことは老年にとって一番大切なことです。動かない機械はすぐサビついてしまうのと似ています。自分でできることは自分でするよう、できるだけ拵げて下さい。

三 頭を働かすことはもっと大切なことです。いろいろな工夫し、ひとの役に立つことを考えるのも、生活にハリをもたらします。「何でもしてもらおう」だけの生活はたいくつしてしまします。

四 「何もかもタダ」と考えず、自分の生活には自分の金をかけて豊かにすることも大切です。よゆうがあれば、違った境遇の身の上にも思いをはせて、精神的でも物質的でもつくすことを考えましょう。

五 家族や面会人が来た時は、頼みたい用事があれば遠慮せず頼んでみて下さい。温い連がりをもって深くなります。

六 個人的に特定職員にお礼などのつけ届けは絶対にしないで下さい。そうしたことが分れば職員が罰せられます。寄付などなされたい時は正式に申し出て下さい。

このお願いは、何もかもタダではない、家族は老人を預け放しにするな、と施設依存の怠惰をきびしく戒めている。たしかに、小さな楽園を築くための基本思想をこめてこの戒めは、ただ一片の紙として読むだけであるなら、なかなか分かってもらえるものではない。施設運営の長い歩みの中で、施設の実質が伴うにつれて、自然と分かってくるものであろう。「お願い」を貫いている思想は根源的には私たちのホーム経営の理想であり、私たちこそただこれの「お願い」のもつ意味を日々の実践の中で理解しているか、問題なのである。

任運荘にはいわゆる規則も日課もない。ただ職員の勤務や作業の便宜上、食事入浴リハビリ等の時間の流れが定められているので、事実上日課があり、それに沿うた生活が営まれている。しかし強請はしない。

任運荘での生活はできるだけ普通の家にいるような暮らしを理想と描いている。家庭に日課はなくても、主婦の作業の流れでほぼ一定の流れがある。規則や掟おきてはなくても、躰は存在している。躰のない家は家庭ではない。ホームでの躰は皆が気持ちよい暮らしを工夫するために、自ら作られていくようだ。「火の用心」は最も重要な躰だし、夜以外は寝巻きのままで廊下を歩くことは遠慮されている。だから、ものぐさの人でも何かをひっ掛けている。まして、食堂ではだらけた姿は全く見られない。上バキのまま便所に入らないことも規則ではなく躰である。

「おむつ」たたみに参加することなどはホームでは高度な躰といえよう。躰は一見経営者側の好都合のように見えるかもしれないが、協同生活を営む者お互いの創造的意志の表現しゆくものとして、

捉えるべきである。

時に起こる過ちやいざこざは起こったつど考えればよいことで、それを予想して規則や罰則を用意しているのは好ましくない。注意し、注意される生活は人間が生きている証であり、実は必要な刺激剤でもある。

利用者の中には自己抑制の弱くなったのも少なくない。某日、便所入り口で老人が「おれの女をとったな！」と、いきなりもうひとりの胸ぐらにとびついた。彼はある老女を日頃から心に描いていたが、幻覚を起こして暴力を振ったのである。しかし、相手が驚きながらも抵抗せず、彼を許したが、許した方の老人の変化はめざましい。この人も著しい痴呆状態を続けていたが、このことで心の余裕をとり戻したのだろう、珍しく笑顔を見せ初めた。許された方も恥じ入るといふ正常さをとり戻した。こうしたいざこざの中を、ホームは創造の歩みを続けている。

たまには意識的に非常識なことをする者も出る。そんな時、つい管理者は「ここは団体生活だから」と抑えこみたくなる。相手はグーの音も出ないからである。そんな切り札的な言葉を、弱い立場の利用者にふりかざして何の名誉であろう。もし、そんなことをしたとすれば、職員たちは老人処遇において敗北したといわれねばならない。

任運荘は「お願い」にある通り、規則で強請もせず、教育もしない。言葉でお願いすることもあまりしない。私たちは団体生活や、集団生活とは完全に区別して、「協同生活」という言葉を使う。

「人間らしく生き行くことを助け合う」社会をめざしているからである。

人間らしく生きゆくとは何か。身心共に老衰しゆく人たちに對して、なお「人間らしく」を要求する道は、たしかに困難であり、酷かもしれない。しかし、私たちはその理想をめざす。理想のない生活は人間の生活ではない。老人ホームは人間を廃業した人の集団ではない。

この協同生活への手がかりは、人間にとってごく自然な感情から出発することである。自然な感情とはどういうものを指すか。人と人とを結合させる本源的なものは実利と同類感情の二つである。私たちはこの本能的なものを尊重し、育てるというごく自然の道を歩もう。

実利とは、任運荘にいて得たという計算である。この計算が働ける場所でなければ、いかなる理想社会も築けない。理想的な社会とは実利の取引きが理想的に行われている社会なのである。任運荘にまず、「どこのホームよりもよい」「家よりもよい」と思うだけの内容が現存しなければならぬ。勿論、ただそれだけの考えなら、我利我利の集団にすぎない。

これを小さな楽園に転じゆく原動力が同類感情である。同じ境涯に生きる者どうしの同類意識である。縁あって一つ屋根で暮らしを共にする。できれば快い生活をしたいというのが当然の欲求である。かりに、今この暮らしを不快と思うのも、快くありたいが満たされないが故の不快である。もろ共に快くあるためにはどうするか、どういう社会を築かねばならないか。そのことを老人と共に私たちは考え、共に悩みつつ、平凡な者どうしの平凡な生活を深めゆく長い道程を歩もう。

私たちがひたすら謙抑であれば、それは不可能なことではない。

任運荘内で起る小さな変化、出来事もめざす理想社会への一步である、と評価しなければならぬ。ないケースは少なくない。

例えば、年一回の老人たちの寄付行為もごく自然な所から始まっている。開所して一年たった頃保育園児たちが手製のねんど灰皿を贈ってきたので、そのお返しに、二十五名が五千円を出しあって色紙と鉛筆をお礼したのが起こりである。

二回めは世話になる隣りの病院にリハビリセンターが建ったので、二十三名が六万円を寄贈。三回めの昨年は借りものの礼拝室のご仏像を自分たちのものにしようと、寄付運動を始め、大口の二十万円に加えて、四十七名の七万七千二百五十円を基礎にして施設の出資も加わって五十万円で購入できた。それが特徴的なことは年一回と定例化されていること、全員一致とは限らないこと、説得は一切しないことのような。ともあれ、お返しのある生活は自分への矜持きょうじを強めていく。

さらに、私たちの現場が友愛の表現に満ちているということは、一つの可能性を示している。弱者に対して、必ず誰かが手を出して助けている。そして、助けられた者は次の者を手助けしているという仕組が自然にできている。

「菅さんは同室の矢倉さんのやさしさに涙するようになりました。入浴の際も手を取り、危険な場所の手の持ち方、歩行の仕方など仲良く話して長い時間をかけて帰ってきます。彼女はいいです。菅さんと同室になって自分の精神状態がすっかりしてきた。また、初めて歩けるようになった時、親切に手を引いて仏間まで案内して下さったのがとてもありがたかった。それで菅さんの

手を引いてあげているのです。ラジオ体操、歩け運動にも二人で相談して参加しています」(「らん荘」13号・52・1・1)。

## (2) 管理的 余りに管理的

ある老人ホーム批判がある。「低い措置基準によって大部屋雑居、生活規則、強制労働、過剰管理、相互抑圧といった人権無視の状態におかれている」(渡辺英雄・51年『老人福祉年報』四八頁)。これではまるで前世紀の懲治監をみる思いで、信じがたいが、部分的にはあてはまる実態が散在しているらしい。特に養護ホームあたりでは、老人どうしの相互抑圧も自治活動の名の下に公然化するだろうし、牢名主と見まがう者も出てくるかもしれない。

「管理することが処遇である」という名文句も出るほどの現状は、福祉とは何かという反省を管理側にも強く要求している。利用者から一部負担金をとるようになったが、ますます管理主義は再検討をせまられねばならない。その実状を老人ホームが保有している管理規則の中に見ていくが、管理過剰の材料にはこと欠かない。

ある「老人指導方針」(45年・大分県・町立丁苑)は四点に分け、「(1)人間は感謝の念と反省をもつことが最も大切である。当苑に入苑し安定した老後の生活を送られることをまず感謝すると同時に大家族生活に対して静かに反省し、なごやかな生活を樂しむように指導したい。(2)過去の自我意識



を捨てさせ、集団生活の中で他人を大切にすることは自分が愛され、自我を大切にすることに連がる。これが自我の確立である」とし、(3)に「正しい人間関係」(4)に「老人の自由活動」をあげて説明しているが、以下の引用は略す。

雑居生活を大家族と思え、そして感謝せよ、過去の自分を棄てよと教える。ここでは確実に「二度めの死」が要求されている。老年にとって最後の唯一の財産は過去の自分だけであるものを、それでは自殺を強いるようなものであることに気づいていない。

「入寮者厳守事項」(46年・大分県・市立A寮)という厳めしいものは、(1)寮長その他の職員の指導に従うこと、(2)日課表に従い規律ある生活をする事、(3)清潔整頓、(4)喧嘩口論をしないこと……(以下略)となっている。

厳守させられる老人側にすれば、とうとう収容施設に入れられたという感慨に陥るだろう。職員側の指導はいつも無条件に正しく、老人は規則違反しそうだという前提があるので、相互不信は除かれぬ。J苑の説明書に「収容されている老人は正常なペースナリテイの発達が阻害されている」と記されていた。こう指摘されると、こんなことは古い書類上のことで、もはやそんな規則とは無関係に実際は運営されているというかもしれない。

しかし、現実には、「世間を所せましと暮らしてきた利用者に対し、生活指導ということばに力を入れるとしらけてくる」(50年・全国老人福祉施設会議資料・秋田県・S老人ホーム・一〇六頁)と堂々印刷されている。老人の人権の最後の砦であるはずのホームの責任者がこんな偏見でよいだろうか。

老人ホームで老人を世話する態度の基本にはまず老人を信頼し、老人のあるがままを受容するという困難な自己謙抑がなければならぬ。これは人間として極めて難しい修練を要す。アメリカの心理学者ロジャーズはそのように相手を受け入れることを、「まず自分じしんに許しを得なければならぬ」と表現している。そうでなければ、相手に対して何の力も及ぼし得ないし、何の関わりあひも持つことはできない。

ホーム老人を蔑視する管理主義者たちはこうしてすでに入口で躓いている、福祉の本質から見ると、明らかに大きな過ちを犯かしている。

さすがに特養になると、老衰の老人を世話するためもある、こうした厳しい規定は少なくともかなり簡単で優しい内容と表現に変っている。

例えば、K苑管理規程（鹿児島市）は三項目だけになっている。(1)苑内の生活は苑長の定める日課に従うこと。(2)外出する時は苑長に届出ること。(3)その他苑長がこの管理規定に基づいて行なう指導、指示に従うこと。

でも、ここでも「日課主義」は思想として生き続けている。そのよしあしは考え方の差異に基づくものであるから、評価を控えるべきであらう。また、(3)についても、苑長の利用者に対するオーラマイティの立場はその根拠を与えられて、絶対性が保持されている。その善し悪しについてもまた、大いに見解の分かれるところであらう。

もう一つ特養の例。「入苑者心得」（大分市・H苑）は十カ条。

(1) お互の人格を尊重し、明るくやすらぎと喜びにみち溢れたホームづくりにつとめる。(2) 身上及健康上のことはよく職員と相談すること(要旨)。(3) 所持品の保管整理には特に注意。(4) 健康にして清潔な生活につとめる。(5) ホームよりの給食以外は一切とらないこと。(6) 火の用心(要旨)。(7) 備品等を大事にし位置形状を変更するな(要旨)。(8) 外出の許可制(要旨)。(9) 家族等の来訪は自由だが、受付けで職員の指示に従え(要旨)。(10) は略。

利用者の生活上の具体的な目標をさし示したものと考えれば、それなりに、一つ一つ特に異を唱える必要もないもつともなこととされよう。でも、(5)の園の給食以外の食事を禁じているのは目覚ましい規定である。任運荘では現在も老人の私用食品の冷蔵庫を用意しており、今後は各自用のキヤビネットに分けられた大型冷蔵庫を考慮中であり、ここでも意見を異にする。

### (3) 寮母は女中ではない

利用者が守る規則はなくてもよい。否、規程はないほうがよい。しかし、職員の守るべき重点目標はなければならない。私たちは直接処遇に当たるものを看護婦も指導員もいっしょに寮母と呼び習わしている。だから、職員心得といわず、「寮母心得」といっている。これが掲げられてから久しく、相当色あせた。色あせる頃は寮母たちそれぞれの心に定着したことになるのだろうかそれとも空文化したことだろうか。

## 寮母心得

- 一 任運荘のリーダーは寮母です。老人の孤独と不安の解消をめざす誇りある職務をいつも自覚しましょう。
- 二 利用者やその家族から金品を絶対に受取らず、断り難い時は寮母主任又は施設長に相談して善処しましょう。
- 三 利用者の事に限らず、悩み事のある時は、寮母間で打ち明け相談しあい、陰口はいわないように努力しましょう。
- 四 人から注意を受けた場合、腹をたてず一応素直な心で聞くよう努めましょう。
- 五 利用者の秘密は他の利用者の前又は家に帰っても話題にしないで下さい。守秘の義務は福祉職にとって守るべき大切な事項です。
- 六 利用者に対しては、身体の介助はていねいに、心は尊重して決してバカにしないで下さい。
- 七 食事の時はゆっくりと、楽しく頂けるような雰囲気で作らせて下さい。
- 八 利用者にできることは自主的にやってもらい、進んで何かの役割を受けもつようにして、過保護利用者を作らないで下さい。
- 九 一日が終わったら、反省を忘れないようにして翌日の勤務に備えましょう。

先に見た「利用者へのお願ひ」には職員や寮母の指導に従えなどとは書いてない。しかし、寮母心得の中心思想は「寮母はリーダー」ということである。家庭の中心が母であるように、ホームの柱は寮母である。母が確信ある存在となる時、家族はいきいきと動き、安んじていられる。同様に寮母の存在の仕方がホームの一切を決定する。

情緒が激しい不安定に陥る時、一、二の老人は寮母に対して食いつくように罵る。「わりやー」「お前じゃ」と怒鳴る。稀には「女郎奴が」と罵る老婆もいる。ひとりの独善的な老人は寮母を呼び捨てて話題にすることを自慢にしていたらしい。寮母を女中のように考えたい気持ちには分らないでもない。「わしらが食べさせている」という者も混じっている。劣等感の裏返しのような優越感情を持ちたがる者が、とくに施設生活を続けていると現れがちだが、その空気を放置しておく、施設内はじわじわと蝕まれていく。その対策としては寮母じしんが主体性をもてる実力を養成するより外に道はないが、それと並行して管理者側のとるべき応待が当然なければならない。

寮母が女中のようでは、利用者全体が忽ち重い施設病に冒されてしまう。何でもタダ、使わねば損と卑しい根性に陥っていく。寮母も仕事に自信と誇りがもてなくなり、ついに老人の世話も色あせ、最低の所で止めるようになり、投げやりになる。畳がすりきれても、便所が悪臭に満ちても、もはや気にすることもなくなり、修理もせず、外観も汚れたれて、施設全体が沈滞の一途を辿るだけである。ここにはもう愛がなくなっている。愛は相互作用でなければ育たない。

前節で管理主義の対象としての施設利用者の弱い立場を見た。たしかに、日本の施設利用者は自

己主張することを遠慮する。だから、かげに回って隠微な抵抗の形をとるのかもしれない。利用者を施設の主人公にどっかり据えねばならない。そうならない限り、日本に本当の福祉はない。

「老人こそホームの主人公」「寮母は女中ではない」。この二つは矛盾するように見えるかもしれないが、二つの柱が両立するのでないかぎり、施設は本来のあるべき姿をとることはできない。ホームを構成する全員が、それぞれの独自性を発揮しつつ、相互を尊重しあう。一人は皆のため、皆は一人のために存在する。まさにそのことをめざして率先実践するのが、寮母の女中でない任務そのものである。老人の主体性と職員の主体性が真実に共存しているのでなければ生活施設とはいえない。

二章「任運荘の出發」で見たように、任運荘はその出發において極めて恵まれていた。全くの素人集団のする特養ホームであったことは、それぞれがそれぞれの責任と工夫で毎日を切り開くことであった。そのことは自ら任運荘は自分たちが作ったという自負心と愛情を、それぞれが抱いているということである。かりに、任運荘に見るべきものありとすれば、その鍵はただこの一点に存している。そのことを、私たちは初めから予め計画したのではない。ちょうど、若き母が新しく築きゆくその家に限りない愛と責任を感じるように、寮母は誕生したての任運荘をわが荷い育てしものとして、愛着してやまないものようである。

(4) お互いは手段であり目的でもある

施設利用者と職員（寮母）との関係をもっと深く考えてみよう。両者は実のところ対立関係にある。利用者は手厚く処遇されたいだろうし、職員は楽な仕事をしたい。それは人情である。

しかし、そういうと必ず紋切型の反論が返ってくる。両者は本来同一陣営の中にある味方どうしであって、両者が対立的立場にあるというのは資本主義の立場にたつ錯誤にすぎないと。今ここで階級論を云々する必要を感じないが、資本主義とか社会主義以前の、人間の心そのものに基づく問題であることだけは明白にしておかねばならない。

人間には利他の愛もある反面、利己の自愛もある。利用者の福祉を援助するための福祉職でありながら、まず自分の福祉を先にしようとするのも人間である。

日本で有名な幾つかの大施設の争議があった。労使対立の図式であるが、経営者と職員との対立であり、結局、利用者の処遇をめぐる対立であるから、内容的には利用者対職員の関係ともなる。単純化すると、利用者にある水準の処遇を確保するためには、職員の労働の質と量のそれ相当の確保が必要であり、それに応ずる賃金と人員と勤務条件の確立が必要である、といった点をめぐっての論争であり、紛争であらう。

利用者はいつのまにか「人質」の性格を帯び、双方より引っぱられる。組合理論は利用者の処遇

向上を錦の御旗にするが、いつのまにか職員の利益増進が優先し、要求が通らねば、処遇放棄、利用者不在へとエスカレートすることになる。利用者至上がいつのまにか利用者不在にすりかわる。あるいは利用者をまき込んだ闘争が戦術ともなる。利用者に対しては、職員も利用者のための福祉援助を要求している同一の立場に立つ味方どうしであることを訴える。できることなら、彼らがしているその階級闘争に参加することを要求したいであろう。

しかし、そこまで至ると事がらは一変する。争議の場で組合理論の進行は自由であるが、福祉の場面では自ら限界があることを知るべきである。利用者を階級闘争に参加させるに至ると、問題は全く違ってくる。共闘とはいいいながら、闘争の手段に使っていることになる。利用者に対するイデオロギー的關係は福祉と利用者への背信である。なぜなら、争議・闘争によって得られたものだけでは、利用者の求める処遇は解決されないままいつまでも残っているからである、という点だけをここでは述べるにとどめよう。

ともあれ、やがて結着はつけられるとしても、願わくば、福祉現場における闘争も結着も、利用者の正しい要望に出発し、それを満たすためのものであってほしい。

ここで、貴重とすべき経験をみよう。重症心身障害児施設S療育園の争議は有名になった。K園長は辞任した。そのことを数年たって彼は「私の中の歴史」(『月刊福祉』53・2)で語っている。



「福祉どころか、もう（児童の）生命を守ることも危くなり、私は辞任した。無法の反福祉に泣く施設が、今やあちこちにある」と。無法の反福祉とは職員の組合活動をさしているようである。その頃の施設の労働条件に組合闘争を呼びよせる下地が、あるいは、あったかもしれない（そのことについては私は全く知らない）。

しかし、彼はいう。「施設は子どもを対象にし、子どもが本尊であるが、それは表面的、公式的なこと。現実には影武者である職員が主体であるべきことを教えられ、以後の私はその方針で一貫してきたつもりである」。

つまり、職員本位で職員処遇第一としてきたのに、こともあろうにその職員に裏切られた、と失望と怨念をのぞかせている。彼の言葉通りの用語を使って、彼は「本尊」をとり違えて、職員を施設の本尊にしてしまい、本当の本尊を裏切っている。職員を大切にすれば無条件に子どもにお返しがあると信じていた。たしかにその甘さは施設経営者の陥りやすい点でもある。福祉職員を大事にすることは根本的には自分を大事にしていることになる構造に気づいていないのである。阿ねるなら、福祉従事者に阿ねるよりは利用者に阿ねるべきであった。その争議で、「福祉」の思想を裏切ったのは誰か。彼自身であった。彼が真先にそれをしてきた。彼の文面から見ると、そのことに今もなお、気付いていないようだ。裏切りは職員であり、職員の後にいる組合指導者である、といい続けているから。

ここで私がいいたいことはただ一点——施設においてはタテマエもホンネもない、利用者のみが

常に本尊であり、主座につくものである。

もう一度、利用者と職員、老人ホームでいえば老人と寮母の関係を考えておこう。

人間はそれじたい目的である。自己目的の存在として尊厳である。しかし、他から見た場合、人間は手段としての立場に立たされている。ホームに例をとると、老人から見れば、職員は老人を世話するために存在する、だから老人の手段として存在する。職員から見れば、職員は職業のためにホームで働く、職員が生存するために老人はあり、いわば手段になっている。こうみると、ひとり人間は目的として存在しながら、同時にひとりの手段である位置にもつかねばならない。老人のおかげで寮母はその職についている。「わしらが食べさせている」というリクツである。同時に老人は寮母によってその生活を安全に保証されている。

だから、このことを哲学者のカントは明確に教えている。ひとは手段であるが、同時に目的でもあるので、決して単に手段として使わぬようにせよ。—この深い哲学的忠告は、施設においてとりわけ秀れた職業倫理であると理解されるであろう。

職員と老人との関係だけでなく、職員どうしの間にも、また管理者と職員の間にも確立されるべき倫理的格率である。先に、老人が寮母を女中扱いにしてしまう場合があるといったが、管理者側の方がいち早く女中扱いにしている場合があるかもしれない。

(5) 教材は現場に満ちて

「寮母はリーダー」といくら力んでも、一主婦であった者が、たとえ相手が老人であるとしても一挙にリーダーの位置につけるものではない。現場で苦勞しつつ、介護のプロとして自分を意識化する修練がなければならぬ。私は專業主婦の意義を評価する立場であるから、すぐれた主婦であることは寮母であることの基本と信じる。今まで慢然としか考えていなかった主婦業の中身を、改めて福祉職の中に捉え直し、少しずつ自覚化するのである。

任運荘の寮母たちのそれへの道程は、しかし、平坦ではなく、涙を流したり、数名の退職という犠牲さえもあり、今はあるていどの平穩さがあるとはいえ、問題は絶えることなく、努力は止むことがない。<sup>注1</sup>

味つけに注文つけた老人に対して、「いいんじゃ、いいんじゃ、あなたがたは黙って食べればよい」と返事した職員は、いろいろのことが重なって自発的に退職しなければならなかった。

夜間、そっと老人に近寄ってものをねだったが、隣の人に知られて発覚した出来事。最も重苦しい慄然たる出来事も記さねばならない。皮膚炎が急に多発し、それがおむつを通して起こっていることが分かった。つきつめていくと、洗剤に多量の消毒剤が混入していること、洗濯婦がしたことも分かり大騒動となった。過失か故意によるものか分からないまま、彼女は発覚した日から姿を消

していった。そのことがあってからは、洗濯は寮母が輪番でするようになった。

夜のナース・コールが頻繁過ぎるために、電源をこっそり切っていたこと。ある寮母の夜勤の時「今晚はせちー(せつない)な」と老人の嘆きの声がささやかれた。おしめ換えの際ドスンと落すように意地悪をされていると思いたくなるらしい。

年越しソバの汁が出し汁だけの水であったという信じられない過失もあった。それもひとりの勇気ある老婦人の指摘で分かったことで、それまでは「今晚のソバはおいしかった」と老人たちは返事していたので、職員のショックは大きかった。

おむつを外すことに成功したが、その直後便所に行く途中骨折するとい痛ましい出来事があった。これは明らかにホーム側の過失というべきであろう。起きて歩き始めるある期間は、一人歩きは絶対させてはならないからである。

これらは出発して一年ほどの間の失策であり、分かっただけでもこの通りであるから、分からない隠れた所では何が起こっていたか、考えると恐ろしくなる。

だから、研修がどうしても必要になってくる。調理員も含めて全職員が週一回一時間の「福祉講座」が定められ、福祉関係図書の説と輪説がなされる。また、もう一回は各自担当の老人のケース検討会が開かれ、多くの眼でみつめあうことの重要さを考える。テキストに仮名をふっつけていてもまた幼稚な読み違いにも、誰も失笑することはなく、励まし、助け合う学習の空気が漂っている。

しかし、こうした学習は即刻間にあうものではなく、本当に勉強になるのは老人たちと接触する現場である。現場は真剣の場であるから、恥をかき、後悔し、ある時は喜ばれ、ささやかに自信を感じたり、身に刻む勉強をさせられる。

寮母がワゴンを押して朝食を配っていた。いつものようにお粥<sup>かゆ</sup>をついであげたが、ご飯にしてくれといわれたので、お碗を空けてそのままついで差し出した。ホーム一番のうさいおばあさんは黙ってはいなかった。「それでも寮母か。あなたは理事長の精神が分かったらん」と一喝<sup>いっかく</sup>。寮母としては返す言葉もない。骨身にこたえる学習である。家庭でならそんなことぐらい大したことでもないが、他人どうしの大人がより合うホームでは許されることではない。

考えようによっては、この寮母は好運であった。強い老人に遭遇したからよいものを、たいていの老人にそうした勢いはない。だから老人ホームでは寮母が正しく学習する機会よりも、反学習の落し穴の方が多いのである。いかに多くの寮母のミスが見逃され、したがっていかに多くの学習のチャンスを失っていることか。

だから、表面に現れる失敗や経験はとても貴重なものであり、ひとりだけのものとせず、皆の共通の経験としなければならぬ。経験に勝る学習はない。経験は力である。そうならしめるためには話し合いをたえずもち、経験を報告し合い、お互いの失敗も俎上<sup>さか</sup>にのせる。上位者は職員の過失を温く受容してこそ、それを恰好の教材となし得る。失敗をお互いに恐れてはならない。失敗を隠すことを警戒しなければならない。

現場はすべて学習の教材の満ちている所である。職務上の上位者が常に問題意識を持って現場を見つめ、適当な教材を発見し、それを意義づけ、理論化する。それが出来なければ上位者としての能力があるとはいえない。

単に見ることより、一步深めてよく見ることである。現場に散在するがごとく生起している問題も、考えて見つめることである。その習慣を身につけるよう努力しておれば、軽く見逃してきた事にも豊かな内容があることに気づき始めるだろう。そうすることを問題意識を持つというのである。すべて問題の解決は問題を意識することから始まる。

問題を意識することが学習の始まりであり、さらに深く学習をすすめる原動力である。日常経験することを大切に見つめ続けることだといってもよい。問題を、考えても分からない、とすぐ放棄するのでなく、握って放さず、折にふれ、ことある毎に考えておれば、やがて問題の輪郭は明らかになり、問題解決の緒につくものである。

夕食時のことである。室内を回ってみると、ほとんどの老人が食膳の肉に口をつけた跡もなく、残している。よく見ると、塊のままで切れ目が入っていない、それでは口に入れようがない。

初歩的な大きなミスである。配膳し介助する寮母もそれに気がつかない。調理人たちの神経も普通ではない。

私は現場に栄養士を呼びつけ、残飯の中から肉塊を掴み出して示すほどの勢いで、叱らねばならなかった。

栄養士は細く切ることを指示したという。確かに一部は切ってあった。それだけに問題は単純ではない。

職員会議で緊急議題になったことは当然である。調理場の救い難い程の心なき、それ以上に老人に一番身近く世話する者の無神経さ。

いかなる教訓や理論よりも、皆の前で展開されたこの事実こそ、多くのことを深く蔵している。会議の席で、ある老人が職員の失態をかばうため、肉塊を急ぎ懐にかくしたことも報告された。陰湿な失敗の中に、光明もまたあった。

ともあれ、失策こそ皆の学習の教材とされねばならない。福祉現場は教材に満ち、よき教師にとりまかれている。そのためにも、失敗は下位者にもあると思いがちな管理者、上位者こそ、このことに鋭く注目しなければならない。下村湖人の言葉を噛みしめたい。

「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、必らずしもそうでないのが実際社会の現実である。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す道が残されているのである」。

注1——職員の過失は始末書の提出ではほぼ結末を迎える。現在勤務中の職員全員が一回以上の提出をしている。指導員をはじめ直接処遇に当たる職員十七名が計三十九件の始末書提出。厨房は栄養士を含めて八名が計十五件。両者総計して一人平均二・一件となっている。看護婦二名を除いて主婦出身者だから、始末書を自発的に提出することは職業婦人としての自覚を高めていく著しい効果がある。

こうして五年が過ぎもはや大過失はないと考えられるが、やはり突発した。夜勤寮母が老婆に平手打ちを与えるというショッキングな事件が起きる。老婆はホーム随一の意地悪で悪口家、全寮母が泣かされている。その上寮母は若く新任であるので同情の余地はあるが、老人への暴力は厳しく罰せられ、休職三週間。彼女の始末書には退職処分も致し方ないと記されていた。

## (6) みかん一個もとらない

「寮母心得」は九項目に分かれているが、「寮母はリーダーである」の第一項目ですべてが統べられるともいえる。「身体の介助はていねいに、心は尊重して」という第六項は老人処遇のすべてを覆うものであり、一つの項目が実行できれば他の項目も自ら履行されていることであろう。

寮母が「してはいけない」二つの具体的な項目がある。一つは「守秘の義務」である。福祉の上で知り得た相手の秘密を守ることに、寮外人びとは無神経であり、専業主婦だった寮母も例外ではなかった。

もう一つは「金品を受けとるな」である。

某養護ホームからこちらに移り住んだ老人の最初の言葉は、「ここに来てお金がかからないのが一番の安心」ということであつた。養護ホームでは身体が弱ってきたので、職員や同室の老人に何がしかのつけ届けをしなければならなかつた。当番ももう出来なくなり、買物も誰かに頼まねばな



らず、それをすべてお金ですませていたという。ところが、任運荘では老人からアメ玉一個でも個人的にもらうことは禁じられているからである。

そういう定めを挿入することになったのも根拠がある。某施設を訪問した時、そっと千円札を渡そうとする老人がいた。私をそのホームの職員とまちがえたらしい。

金品を届けたがるのは病院や施設に居た者に多い。断わると、病院では取ってもらっていたのとか、汚ないとも思っているのか、などと不満を示す。

また、ものをあげようとする相手は必ずしも人気のある者とは限らない。強そうな人、いじ悪そうな人に多いものである。だから、こういう悪習を放置すると、ホーム内に陰湿な空気が漂い、やがて腐敗につながっていく。