

日本愛護授産施設運営研究協議会第4回東日本大会より

講演

障害をもつ人達の人権を考える

法人常務理事・事務局長 江口 武

ひとりひとりの存在を認め、けっして切り捨てないこと、

それが福祉の原点

ただ今、ご紹介をいただきました地元旭川市にございます社会福祉法人北海道療育園の常務理事江口でございます。

司会の方で気を利かせて省略をしていただきましたが、お気づきの方もあらうかと思いますが私の学歴についてですが、実は、田舎の農業高校をやっと卒業いたしまして、自慢ではございませんけれども終戦直後の新制高校、出来たばかりの一期生でございまして、120人卒業したうちの実に120番目という輝かしい成績で卒業いたしました。学校では問題児扱いされた私でございますから当然ろくに勉強しておりませんし、遊ぶことが大好きでございました。いつも同窓会などで顔を合わせると同級生に「お前は出来が悪かったよな」などと馬鹿にされるのですが、私はいつも反論するのです。

「俺は120人卒業したうちの120番目だったら、おまえ達は120番中の1番であり、2番であったのだ。120番目がいなかったらおまえ達は119番目の1番ではあっても120人中の1番ではありえなかったのだ。そこに俺の存在価値があるではないか」と。

もしかすると、私の福祉の原点などというものは意外とそのようなところからきているのかなという気もいたします。

「一番出来が悪いものを切り捨てない」そのようなところが福祉の非常に大切な要素ではないかないつも思っております。

今の教育といいますと優等生をつくるための教育ですから、一生涯外国などには行く予定もないし、行くはずもないそのような仕事に就かないという子までも一緒になって英語を勉強させる。中学で3年、高校で3年、大学で4年、あわせて10年勉強させられて、私のところにも随分大学を出てきたのがおりますが、英語を話すことができるのは一人もおりません。これは何のための10年だったのでしょうか。すべてがエリートを養成するために焦点を絞った教育であるから出来の悪いものの全部に「お前は出来損ないだ」「お前はどんなにもならない奴だ」「お前は落ちこぼれだ」とこういう教育が今の教育の中で大手を振って歩いているのです。

教師の暴力を容認する社会に福祉社会は訪れない

さらに許せないのは、先生が生徒を叩くことに対して、社会の考え方が非常に穏健なので

すね。「先生が生徒を少しぐらい叩くことは仕方がないのではないか」こういう気持ちが随分あります。

私の娘が非常に躰に厳しいある学校へ入ったのですが、そこではスカートが規定より長いとすぐにハサミで切られます。髪の毛も長いとすぐに切られます。私は娘に言いました。

「もしお前が切られたなら即刻お父さんに報告しなさい。こういうことは絶対に許せない」なぜ許せないかというと、校則というのはいかなれば特約条項です。つまり、私的な契約なのです。私的な契約を破ったからといって、何故先生がスカートを切ったり、髪を切ったりするのでしょうか。スカートを切れば、刑法上は器物損壊罪です。髪の毛を切ればこれは傷害罪です。私的な契約を破ったからといって先生が刑法に触れる行為をして良いはずがありません。しかし、そのようなことが大手を振って社会を通っています。この辺りに私は基本的に日本に福祉が定着しない根本原因があるのではないかといつも不思議に思っています。

なかには、物分かりの良いような顔をしたお母さんが「先生、うちの子も悪いのだから何かあったらぶん殴ってください」と自ら子供を殴ってくださいと頼む馬鹿な親がいます。子供の躰は自分がすべきものであって、学校の先生にしてもらうものでもないし、また学校の先生もその気になって殴るべきものでもないでしょう。少なくとも暴力でものを解決するものではなく、人間の知性において解決すべきことなのです。そのことを教える立場の先生方が平気で暴力をふるう。情けないことです。

実は私の息子も学校の先生で、顔を合わせるたびに言い合っているわけですが、おかげさまで息子はあまり叩く方ではないようですが、それでもたまにはしているのではないのでしょうか。たまにであろうと何であろうと絶対に手をあげてはいけないのです。先生はどれ程悔しくとも、どれ程辛くとも絶対に手をあげないというところから出発しなければ良くないのではないかという気がいつも致します。

「園児者に手をあげたものは即刻解雇」を宣言する

私共の施設は現在 326 ベッドございまして、職員数は、365 日 24 時間介護体制ですから非常に人手がかかりまして、360 名になります。これを全体に目を届かせて管理していくのはいろいろと大変なわけですが、そのような仕事を 20 年させていただきまして私なりの労務管理の考え方というものをもっておりますが、そのようなことも含めながらお話しをしていきたいと思うわけであります。

私は、先ほど司会の方からもお話しがありましたように、福祉施設というのは人権の砦でなければならないといつも思っております。福祉施設こそが社会的に弱い人達の人権を守れる場所であればなりません。そのための施設であろうと思いますが、果たして福祉施設が本当に人権を守り、福祉施設としての役割を果たしているのかということと必ずしもそうではないのではないかという気がしてなりません。

愛護協会傘下のある、あえて「ある」と申し上げますが、検討資料によりますと、入所者

の約3分の1が体罰を受けた経験があると答えております。また、70%以上の職員が体罰を与えた経験があると答えております。それに対して90%以上の施設長さんがいかなる理由があろうと体罰というものはあるべきではないので、そういうことの一切ないように指導していると答えております。どうですこの白々しさ。これ程欺瞞に満ちた話がありますでしょうか。それが今の福祉の現状だとすればあまりにも情けないと思うのです。

私は重症児が初めて私共の北海道療育園に入ったとき驚きました。全身が硬直したり、けいれんしたりしていることに必死になって耐えて生きている子供達を職員が平気で殴っている。18、19歳の若い女の子が馬乗りになって往復ビンタをしている。私は看護助手で入ったものですから、到底発言権など何もございませんでした。しかし、4年後に事務局長になりましたので、その時の第一声として「園児に手をあげた場合には即刻解雇する。どんなに困難であっても必ず解雇する。これは最低限度の条件だ」ということを申し渡しました。

けれども、それにもかかわらず三ヶ月も経たないうちに一人手をあげた者がありました。午前中に手をあげまして、昼までに解雇になりました。その後は解雇はございません。ということは暴力行為は一切ないということで、このことだけは自信を持って自慢して良いことだと思っております。しかし、今、施設のなかに暴力が存在していることは絶対に否めないと思います。勿論、全部が全部でないとは思いますが、かなりの施設の中で暴力行為が行われていることを私は非常に情けないと思っているわけでございます。

施設職員の中にある障害者差別の根深さ

昨年でしたが、ある通園施設を見学に行ったことがございました。ここは色々ユニークな事業に取り組んでいるところで、そういった意味では立派な施設なのですが、まず、玄関に入って驚いたのは、あまりにも汚いので、靴を脱いであがるのか、脱がないであがるのか迷いました。そばにスリッパがあったものですから、これはやはり一応脱ぐのだろうなと思ひましてスリッパに履きかえて入って行きました。長い廊下の突き当りにドアがありまして、これが曇りガラスだと思っていたのですけれども、そばまで行って見たら実は素通しのガラスでございました。あまりに汚れていて曇りガラスと間違えたわけでございます。

中へ入ると訓練室で、この訓練室がまたひどいのです。床から壁から汚れていて、その訓練室に似合わないグランドピアノが置いてあり、ピアノというものはみんな黒くてピカッと光っておりますが、ここのは手垢だらけでおまけにふたが開かないようにガムテープで貼ってあるのです。そのガムテープもきちんと切って貼ってあるのならまだ良いのですが、ベターッという感じで貼ってあるのです。

保母さんが保育をしておりまして何か用事があったのかソックスをはいたままで表へ出て行きまして、その土足でそのままパタパタと入ってきました。これでは中が汚れるのは当たり前前の話でございます。子供達の顔もベロベロ、鼻は垂らしている、よだれは垂らしている、臭いはプンプンする。服装は勿論の事です。

私はそこを見学して出てきたときに、一緒に行っていた経理課長に、「おい、あそこの保

母さんブスだったなあ」と思わず言ってしまったのです。そうしたらその経理課長が「ブスだなんてそんな失礼なこと」と言っていました。それは、美人か不美人かではなくて、その保母さんのみだしなみがひどいのです。よれよれのジャージのようなものを着て、髪の毛といえば3日も櫛を通していないような頭をして、薄化粧ひとつしていない。私はこの施設にがっかりしました。ここでどれほど素晴らしいメニューをこなしていようとこれは駄目だと思いましたね。

何故、保母さんはそのように汚い服装で、薄化粧もしないで、髪もとかさないで、職場へ出てこれるのでしょうか。どうせ子供達は汚いから、どうせこの子らにきれいな汚いなど分らないのだから、私が化粧をしようとして、していまいとこの子には関係ないのだから。このような意識ではないのでしょうか。これを差別と言わないで何と言うのでしょうか。施設に携わっている者自身がはっきりと障害者を差別している。

あえてもう一つ憎まれ口を言わせてもらえば、今、日本の福祉施設の中で障害者の雇用を熱心になさっているところは幾つあるのでしょうか。極めて障害者の雇用率は低いのです。何故、低いのでしょうか。「私みる人、お前みられる人。俺はお前たちの面倒は見るけれども、一緒には働かないよ」こういう意識ではないですか。明らかに差別している。

私に、「それでは貴方のところはどうなのですか」という質問があるだろうと思いますが、私のところには今、脳性麻痺後遺症の職員が3人働いています。小児麻痺の後遺症は5人か6人、更に聾啞者は8人おります。

更に市内の知的障害施設から毎日20名以上の園生さんが働きにきております。彼らと一緒に働こうとする姿勢が大事だと私は思うのです。それができていないということは何らかの形で彼らの対する差別観をもっているからではないのかなとそのような気がしてならないわけです。

今、例を挙げて申し上げたように、まず、施設というのはあまりにも汚いので驚きますね。初めから障害者を汚いものとしているのではないのでしょうか。例えば、知的障害施設の園生さんがよくうちの庭に散歩に来ますけれども、顔を見なくても遠くから見ただけで「知的障害の園生さん」と分かりますね。服装からして独特な服装です。何故もう少し可愛らしい恰好をさせてあげられないのでしょうか。何故もう少し可愛らしい髪形にしてあげられないのでしょうか。私共の子供達は皆、一流メーカーの服を着ています。頭は園の方でもきちんと3人の美容師を雇って最近では男の子でもパンチパーマをかけたり、結構お洒落をしています。やはり一般社会の人達と同じような流行も追いたいし、髪形もしてみたいのではないのでしょうか。しかし、およそ、そのような、配慮は全くないと言って良いような気がするのですが、いかがでしょうか。私はそのような中にもやはり差別を感じます。

ですから、私は「日本は決して福祉国家などではない。明らかに差別社会だ」とそういうふうに思っているのです。ようやく福祉について皆がものと考え始めた時代なのだというぐらいにしか言えないのではないのでしょうか。

景観賞を受賞した園庭、“施設は社会の共有財産、を貫く

例を挙げればきりがありませんけれども、私も知らなかったのですが、10月4日というのは建設省かが定めた都市景観賞の日というのですね。都市の景観を良くしようというためのアピールの日なのだそうですが、平成2年に制定されたそうです。

旭川市では同年にそれを記念して、全市の中から選定しまして4ヵ所都市景観賞というものをだしたのです。それをだしていたことも私は知らないでいたのですが、3年毎にこの景観賞をだすということで、今年はその第2回目、全市から応募があった98点のうち、2点が都市景観賞に選ばれました。そのうちの1点に私共の施設の園庭が選ばれたのです。

これは北海道ならではのことかなと思いますが、実は、私共の施設は昔の軍隊の演習地の払い下げでございまして、3万坪ございまして。建物の延べ坪数が3千坪くらいですから非常に広い敷地をもっておりまして、この3万坪の敷地はジャングルのようなところでしたが、熊笹を刈ったり、張芝をしったりしながら環境整備をしてまいりました。

遊歩道をつけたり、野外トイレをつくったり、水飲み場をつくったり、いろいろなことをいたしました。今ではだいたい150人規模でバーベキューを楽しんでいただけるコーナーや野外ステージの設備もつくりました。

そして何より今回評価を受けたのは、「芝生内立ち入り歓迎」の立て札ですね。だいたい公共施設は「立ち入り禁止」が多いですからね。

芝生というのは誰のためにあるのでしょうか。人間のためです。あれは、遠くから見れば楽しいかというそうではなくて、芝生というのは中へ入って行って寝そべってみて初めて楽しいのではないのでしょうか。そのように思いまして私は立ち入り歓迎では堅いので、「自由にお入りください」という看板に立て直しをいたしました。今では小中学校が遠足に来たり、写生会に来たり、近隣のひとたちがジンギスカン鍋を囲みに来たりと、色々なかたちで利用されるようになりました。

私は社会福祉法人というものは、もともととはどなたかが持っていた土地やお金の寄付もあったかも知れません。しかし、いったん寄付をして社会福祉法人を作ってしまったら、これはもう社会の財産です。社会の財産を私たちがお預かりしているわけですから、これはやはり付加価値をつけてしっかり管理をしなければなりません。そういうふうに思っております。

それと同時に、こういう子供達のがびのび生活のできる素晴らしい環境をつくってあげたい、そう思って庭を整備し、回りをいっぱい花壇にしましたが、当時、厳しい批判にさらされました。おいでになる方の多くは「福祉施設がこんなにぜいたくでいいの」こう言われましたね。でも皆さん、考えてみてください。もし、自分に重症児が生れたときに山奥に薄暗く、みすばらしく、貧乏くさい、そのような施設があったらそこに入れたいと思いますか。やはり「明るくて良いなあ」「きれいで良いなあ」「環境が良いなあ」そういう施設に誰だって入れたいと思うのです。

ですから私は「誰でも入りたくなるような施設をつくりたいなあ」と考えてやってきたわ

けで、私も強情ですから、頑固にそれを守ってまいりました。だんだん近隣の施設の皆さんもそれに歩調を合わせるようになり、最近では私共の、いわゆる福祉村と言われていますが、皆がそれぞれ協力してきれいにするようになりました。

地域と共にある生きていく福祉施設を目指して

更に、とかく福祉施設が町の中にできるといって地域住民が猛烈な反対がおきたりしますが、あれは単に住民の無理解だけではなくて、福祉施設側の怠慢もあるのではないのでしょうか。

地域と交流しようとしないうち、地域に開放しようとしないうち、地域とともに生きていこうとする姿勢に欠けているとか、色々な問題があるとあるように思います。ですから、私は地元の町内会と話し合って、私共は、春光台といいまして70メートルくらいの高台にありますけれども、その高台地の登り口から私共の福祉村まで約2キロの道路の両側を全部花で飾りました。長く咲いていてくれるものですから、毎年サルビアとマリーゴールドばかりですが。

これには地域の町内会も近隣の施設も協力いたしまして皆で苗を植えて、水をあげてそして成長を楽しんでおります。これを始めました頃に、随分いたずらがありまして花を折っていく人がいる。どうも子供のいたずらのようなので、町内会の子供会を動員して雑草抜きをさせました。それ以来花に対するいたずらはひとつもなくなりました。これは立派な社会教育だったと思うのです。自分が手がけない花は平気で抜けるのです。しかし、少しでも手をかけたらその花は大事なものになるのです。この辺りが色々な意味で仕事をしていく上での原点ではないかなと思うわけであります。ですから、まず人権を考えるとときに子供達がどのようなところに住むべきなのかをやはり真剣に考えてみるべきではないでしょうか。

特に悪いのは国立・公立ですね。お役所というのはどこでもそうですけれども建物を建てる時には「えっ」驚くほどお金をかけて建てるのです。しかし、その後は殆ど手を加えません。ボロになるまでそのままにして、いよいよみすぼらしくなったら建て直しなのです。

税金がたっぷりあるからできるのでしょうかけれども、私共はそのようなわけにはいきません。私共のところを建て直すとなると50億円かかります。逆立ちしてもそのようなお金は出てきませんから一生懸命手入れをしながら使っているわけですが、おかげさまで私共の施設はどなたがお見えになっても「明るいですね」「きれいですね」「園児も良い顔をしていますね」と皆さんにほめていただけます。

このようにしていつもホラを吹くものですから、職員が「局長、またホラを吹かないでください。局長がホラを吹くたびにそれにあわせるのは大変ですから」と言われるのですけれども、多分にホラですけれども、もしと思われる方はぜひお時間がございましたら私共の施設もご見学いただきたいと思いますと思っております。

“園児者の為の日課表、が、“日課表の為の園児者、に変わってしまう

管理主義の恐ろしさ

もうひとつ非常に気になりますのは、施設の管理主義です。子供さんが家庭にいるときには色々な外的、物理的、経済的と色々な要因があって抑制される部分が多いわけですね。だから施設に入るのだと思います。

そして施設の方はつくるときに最低基準というのがあります。最低基準というのは最低ギリギリいっぱい生活できるという基準ではないことは皆さんご存知だとは思いますが、憲法第 25 条の「すべて国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」ここでいう健康で文化的な最低生活をするための基準が最低基準ですから「お前偉そうにそんなことを言って良いのか」といわれる方もあるかも知れませんが、これは厚生省が出している措置費手帳に明確に書いてございます。ですから、施設というのは健康で文化的な生活が保障される場所でなければならないはずなのですが、そこへ入られた子供さんはどうなのでしょう。

皆さんの施設はあまり知りませんから重症心身障害児（者）を中心に言っているのですが、徹底した管理ですね。医療管理・看護管理・衛生管理・健康管理・安全管理・経営管理、なんでも管理がつきますね。目的は良いのですが、管理をするということは大なり小なり入所者の自由を束縛することであることは間違いのないと思います。これが行き過ぎますと大変なことになってしまう。

おそらく知的障害施設の一部にあらうかと思いますけれども、日課表があります。あの日課表は何なのでしょう。何時に起きて、何時に洗顔して、何時に朝食で、トイレは何時だ、と全部決めてしまっている。たまに夜おもしろい TV の 2 時間番組等を見ていても「いつまで起きているの。消灯時間です」と電気・TV を消して無理矢理眠れというのです。

この日課表を一生懸命守って、一生懸命生活したら健常者になれるわけではないでしょう。何のことはない日課表というのは職員が勤務しやすいようにつくっただけのものではありませんか。それを何故そこまで厳密に守られる理由があるのでしょうか。しかも日課表は一度決めたら 30 年も変わらない。年中同じ日課表の繰り返しです。その中に徹底的に閉じ込めて、そこからはみ出すものは怒鳴りつけ、おどしつけ、それでもきかなければ叩く。私は、これは福祉施設ではなくて刑務所であると言いたいのです。私が見た施設の中にも、まさに刑務所に近い施設が現実として随分ございます。

私共の施設に働きにきている園生が頬を真っ赤にして出て来たことがあります。「どうしたんだ」と聞いたら、「指導員に叩かれた」と言います。私はその足で、その施設へ怒鳴り込みました。私は通りがかりの一市民であってもそれを見逃しません。それが福祉の精神ではないですか。今、弱い人が何らかの迫害を受けている。それを見て見ないふりしたら、もうそこには福祉は存在しないと思うのです。それだけの決意と情熱がなければ福祉の仕事をするべきではないのでは、といつもそう思うのです。

特に食べ物も非常に悪い。ひどいところへ行きますとお昼ごはんは丼におかずがみんな

のっているというのです。なぜかという皿を洗う手間が省けるから。これが健康で文化的な食事ですか。そういうのは私は「えさ」というものだと思うのです。このぐらい低レベルの施設が沢山あることに憤りを感じるのです。

措置費が“補助金、として扱われることへの疑問

行政は何をしているのか。行政は帳面づらだけ見にきます。私共のところへ来ても随分細かいことを言っていますが、そのようなものを見ても何も解らないのです。

お金の処理ではなくて、誰がどう処遇されているのか、何が行われてたかそのことの方がずっと大事だと思うのです。しかし、それは一切できない、しない。何故しないのでしょうか。これは措置費に大きな誤りがあるからです。措置費というものは今、厚生省でも都道府県でも皆補助金として扱っていますね。しかし、殆どの法律学者の中でこれを補助金だという人はおりません。むしろこれは明らかに契約報酬だと言っています。

では契約報酬と補助金はどう違うのでしょうか。もともと元になるお金が無いのに補助金のお金、補助金があるということがおかしいので、元金が無いときに補助金だけという馬鹿な話は無いわけです。言葉の上から言ってもおかしいのですけれども、補助金だから補助したお金がどう使われたのかという見方をするのですね。

これが契約報酬ということになれば全然考え方が違ってきます。契約報酬ですから報酬はどう使おうと自由です。しかし、契約通りの事業ができたかということを見なければなりません。実績の評価が始まるわけです。これはまるで違うと思うのです。これをしないのには行政側の考え方があります。

補助金でおさえたいほう为全国の施設をきちんと掌握できるのです。格別上の施設もなければ、格別下の施設もなく、なんとかそれなりの施設ができる。私はそれを金太郎飴行政と言っているのです。北は稚内から南は沖縄まで例えば老人施設ならどこの老人施設を折ってみても皆同じ顔をしているのですから、まさに金太郎飴です。その方が行政は行いやすく、統率しやすいのですね。だから、変えないのです。このようなことをいつまでもしていると、そのおかげで悲惨な憂き目をみるのは入所者ばかりだと思います。施設によってはひどいところもありますね。子供さんをお預かりしていてこの人がお客様だという意識がまったくない。親が何か処遇の上で文句を言うと「お母さん。貴方達、持て余したから、私達に預けたのででしょう。文句があるのなら連れて帰りなさい」こういう態度ですね。そこまで言われても、生活が破壊されてしまうので連れて帰ることができない。仕方がないから涙をのんでおいていきます。これが「福祉」の実態ですか。あまりにも情けないような気がするのです。

目的達成の為の組織に民主主義はない

何故これほどまでに悪いのか方向を変えて話してみたいと思うのですが、例えば職員です。生まれたときから民主主義のゆりかごで育っているものですから、学校を卒業して、就

職しても民主主義はどこにでもついてまわっているのです。だから過すぐ会議を開いて多数決で決める。監督者も下手なことを言うと職員に嫌われるからなるべく職員の意見を尊重しようとする。そして長い時間をつぶして会議をして、多数決で決めてそれが失敗したら皆で決めたのだから私の責任ではないというのです。

皆さん、企業の中に民主主義はあるのですか。あれは政治用語であっても企業用語では絶対ないのです。企業というのは目的達成のための集団ですから、その中に民主主義などあるはずがないのです。

少し極端な例かも知れませんが、軍隊の組織と同じではありませんか。目的を達成するために組織された集団ですから、「撃て」と言われたら鉄砲を撃つ人は撃てば良いのです。鉄砲を撃つ人が何故、連隊本部や参謀本部にまで出て来て、作戦に顔を出すのだというのです。そのような軍隊があったらいくら戦ったとしても、全部の戦争に負けるでしょう。

軍隊というのは少々極端かもしれませんが、組織として非常に解りやすいので申し上げたのですが、それぞれの役割があって、その役割を果たせば良いのです。組織の中には命令と服従しかありません。皆さんの就業規則にはそう書いてありませんか。命令があって服従しかないのですよ。わずかに意見具申が認められているだけです。意見具申というのは取り上げるか取り上げないかは上の判断です。さも皆がものを考えて、意見を出し合って・・・言葉でいえばかたち良く、恰好良いけれどもそれは結果的に組織の命令系統に混乱をきたすだけです。

私のところではそのようなことを絶対認めません。例えば病棟の中で詰所会議をします。その会議で課長なり、婦長なりがそれぞれに責任に応じて命令を出し、指示伝達をします。内容が分かっていなければ困りますから、質問は受けて、それに答えます。あとは意見とか討論は一切要りません。命令に従ってすぐに実行しなさいということですね。

どこの施設へ行ってもまず年中会議をしていますね。指導員会議だ、保母会議だ、入所者はそのように毎日毎日しているのなら日課表がもう少し変わっても良いのではないのでしょうか。

特に職員は会議が好きですね。何かというときすぐ会議をする。現場から逃げてお茶を飲みながら、椅子に座ってダラダラしていれば良いのですから、これほど楽な話はありません。皆現場から逃避してしまうのです。私共もかつてはそうでした。婦長会議というものがあり、定例的には週一回ですが、臨時の婦長会議も頻繁に開かれている。

「1時から婦長会議です」

「あ、そう、2時に終わるんだね」

2時のはずが、3時になっても4時になっても終わらない。そのくせ、退庁時間の鐘が鳴ると何故かすぐに終わるのです。不思議ですね。私はとうとう業を煮やして、丁度ぞろぞろ出て来たので、「ちょっと待て。貴方がたは何故今終わるんだ。1時間の予定の会議が3時間も4時間もかかったのだろう。もう3時間ぐらいしたらどうだ」と言って叱ったことがあります。とかくそういうものなのです。そこまでもめた会議が、帰りの鐘が鳴ると終わる

はずがない。何故、そのように簡単に終わってしまうのか非常に疑問に思います。

仕事の間はムダな時間を過ごさない、使う時間の質を高めること

それからムダな仕事を平気でしている。私共の施設の保母さんは交替勤務ですけれども、当然、毎日当番の保母さんは替わるわけです。それが保育記録というものを毎日 30 分かけて書いて、たまたまそれを病棟の事務監査に行ったときに見たのですが、「今日のお遊びボール遊び。用意するものボール」と当たり前のことしか書いていない。ボール遊びに鍋や釜を用意するはずかないではないですか。ろくなことを書いておりません。だいたい、毎日職員が替わるわけですし、職員が替われば見る目も、判断も、表現力も違ってくる。そのようなものを何千枚書いても、何の記録にもなりません。ですから保母記録も指導員記録も全部やめさせました。

「こんなものおまえ達が単に『私はこういう仕事をしました』という証明書ではないか。そんなものを書いてもらわなくても俺はしっかりみているから、おまえ達が遊んでいたのか、仕事をしていたのかは、きちんと分かっているから書かなくていいよ」と。もったいない話です。

私共の施設は病院ですから、基準寝具の関係もありまして、寝具の管理にはある程度うるさいのですが、週に 2 回シーツ交換をしています。シーツ交換は一病棟から 6 人ずつ、5 病棟ありますから全部で 30 人が出てきまして、大きなマスクをして向かい合って汚れたシーツをたたむのです。全部角を揃えてきちんとたたんで、枚数を数えて、引継ぎをします。「何故なんだ」と担当者聞いてみました。「紛失するからです」「こんなもの無くなるのか」「局長、そう言いますが、しょっちゅう無くなるのですよ」聞いてみたら無くなるはずで、担当の係がものすごくうるさい人なので、1 枚でもどこかへ紛失したら大変だということで、皆ストックするのです。まず、病棟毎でストックします。病棟毎でストックしたものは、もしも無くなったときに婦長さんに頭を下げて、貰ってこななければならない。それが嫌だから、職員がそれぞれのグループ毎にまた皆でストックするのです。そうしてストックした分が丁度無くなるのです。

「年間どのくらい無くなるのかな。1000 枚も無くなるのか」

「いや、そんなには」

「100 枚くらい無くなるのか」

「いや。そんなにも」

「わかった。南京袋を作って、それにたたまないで全部入れて、そのまま出しなさい」

「枚数の確認はどうするんですか」

「それは業者に数えさせなさい。そしてその都度言ってきてもうるさいから、年間トータルで 10 枚なら 10 枚、100 枚なら 100 枚足りません。と言ってくればその分全部弁償するからいい」とやめさせました。どこに皆さん、家庭でだってシーツをきちんとたたんで折り目をつけて洗濯屋に出しませんよね。Y シャツをきちんとたたんで洗濯屋に持っていったなど

聞いたことがありません。施設というのはそのようなことを平気でしているのです。

これでどのくらい節約できたと思いますか。週に2回ですから60時間ですよ。それで52週出したら3000時間以上ですよ。約2人分の人件費がういてしまうのです。

他には、おしぼりたたみ。おしぼりを全部きれいに喫茶店のおしぼりのようにきちっと丸めてたたむのですが、夜勤の良い仕事なのですね。くだらない話を一生懸命しながら、たたむのにちょうど良いのでしょうけれども、そうしてたたんだおしぼりをどうすると思いますか。子供たちの顔を拭いて終わりなのです。それならなにもたたまなくても良いではないですか。そこで中心に丸い穴を開けた四角い箱を作らせて、洗ったらそのまま入れておいてそこから1枚ずつ使うようにさせました。これでも大幅に人手が減らせました。減らそうと思えばそのようなことは山ほどあるのです。

このあいだ、総婦長相当職と婦長相当職の2人が自分の部屋で一生懸命に袋詰めをしているのです。「何をしているの」と聞いたら、「病棟の方で今ちょっと忙しいものだから、薬の袋詰めを手伝っていたのです」私は早速聞きましたね。「貴方の給料1時間あたりいくらなの」と。

時には職員の仕事を一緒になって、士気を鼓舞する意味で手伝ったり、一緒に働く場面があっても良いと思います。少なくとも、自分の給料がいくらなのか、私のところは年間あたり1835時間ですから、年間総収入を1835で割ってみたらすぐに分かるわけです。それに相応しい仕事をしているのか、いないのか、それすら分かっていない監督者が沢山いるのです。これでは良い仕事ができるはずがない。私はそのことをいつも厳しく言っているのです。

施設の主役である園児者の生活リズムに合わせた勤務体制をつくる

私共のところには職員に制服を着せていますが、制服を制定したときに、これは思想の統一につながるものだという反対意見がありました。くだらないことです。制服を着せられたからといって、統一されてしまうような、そんな情けない思想なら初めから無いほうが良いのです。そういうことで強引に着せましたが、次には勘違いが起きました。子供達が汚いから自分たちの服が汚れたら困るから制服を着ると思っているのです。大きな間違いです。きれいな服装で子供達に接するために制服を与えているのです。この辺りの認識が全く間違っているのです。ですから私は汚い服を着ている職員を見たら「着がえてこい。それがお客さんに接する服装か」とすぐに怒鳴りつけます。

重症児施設の場合、食事なども全面介助ですから、そうすると職員と園児が同じように食べるわけにはいきません。ですから昼食は園児の場合、10時30分からになってしまうのです。そして12時から職員が休憩して食事をするわけです。「これが町のレストランならとっくにつぶれていますよ。『従業員昼食・休憩のため12時～13時まで休みます』という看板を出すようなところに誰が行くのか。当然お客さんである子供達が12時に食べるべきではないのか」とこれも改めました。

何より大きく改めたのは、だいたい病院はどこでもそうなのですが、日勤、準夜勤、深夜

勤という体制ですね。日勤 8 時間、準深夜勤 8 時間、深夜勤 8 時間なのです。私は入ったときからすぐにおかしいと思いました。当時看護助手ですから、婦長さんに恐る恐る聞いてみたのですが、「どこの病院でもみんな同じですよ」と言われて、また入ったばかりでしたから「そうですか」と頭を下げて帰ってきましたけれども、おかしいと思いませんか。朝から夜まで起きて生活している時間が 16 時間なのです。寝ている時間が 8 時間です。何故それを日勤の 8 時間に絞ってしまうのでしょうか。そして何もかも全部この 8 時間で行おうとする。だから職員は目をまわして走り、子供達は振り回され、その厳しい日課にじっと耐えられる重症児というのは本当に丈夫な子だな、というおかしな皮肉を言いたくなるくらい大変なのです。

朝食こそ早出勤務者がたべさせますけれども、日勤の 8 時間で昼食を食べて、夕食があって、医療があって、リハビリがあって、指導があって、保育があって、オムツ交換が 3 回もあって、そのうえまだ安静時間までとれと言うのですから、これは忙しいのは当たり前です。そして、準夜・深夜の内容はどうかというと一病棟大体 60 名くらいですが、60 名に対して 3 名ですよ。これはいうなれば、夜警番に毛がはえたような体制で残務整理がようやくですね。子供達はその間、日勤の職員が 5 時から 5 時半に「さようなら」と言って帰ってから就寝までの時間はボーッと TV を見ているしかないのですね。

何故、このような勤務なのでしょう。これは職員の勤務しやすいように勤務表を割り付けているからではないですか。そこで私は、これをひっくり返しました。早日勤・遅日勤で 16 時間。そして夜勤が 8 時間。職員から随分反対が出ましたね。

「冗談じゃない。今の勤務を半分に分けることになり、人手が減るじゃないか。どうしてくれるんだ」

「誰かの首を切るわけじゃないんだから、労働力は減らないよ。している仕事も減らないよ。時間にたっぷり余裕ができるだけだ。文句あるか」ということで強制的にさせました。

今では元へ戻せという職員は誰もおりません。今まで一日のうちに夜勤が 2 回あったのが 1 回になり、つまり、1 月に夜勤は 8 回以内にして欲しいと言っていたのが、今は 4 回以内になってしまったのですからね。そのかわり早出・遅出はありますけれども、どうということはありません。何よりも、在園者の生活のリズムに合わせて勤務が、組めたかどうかの方が、大いに問題であるだろうと私は思うのです。

「百の説法より花一輪」職員にも QOL を

最近、入所者の QOL ということが言われていますが、その前に職員の QOL を考えるべきだと思います。職員の質が非常に悪いように思われるのです。

例えば、私共はいくつかの施設を見学しておりますが、気持ち良く挨拶をしてくださる職員がいないですね。まず、挨拶が悪い。悪いのではなくて全然しません。朝、職員が私共と顔を合わせても誰も挨拶をしない。帰りに「さよなら」という人もいない。幹部諸君を通じて随分指導したのですが、いっこうに良くならない。いろいろ考えてみました。「何故かな。

今の若い人達は挨拶をできないのかな」そうして気づいたことは私共の方にも間違いがあったということです。

挨拶というものは、よくコミュニケーションの入口と言われますが、そうであれば何も向こうからするのを待っている必要はなかったのだと、我々の方からしてみようということで、幹部会議ではかりまして、「課長以上は必ず職員の顔を見たら挨拶をなさい、朝であれば『おはよう』昼間にあったのなら『ごくろうさん』帰りには『さようなら』と言え。一週間で良いから徹底してくれ」ときつく命令しました。

一週間もかかりませんでしたね。3日で皆するようになりました。考えてみると、職員の方も、挨拶をしないことが良いこととも思っていないし、できないわけでもなかったのです。ただ、誰もしないからしづらかっただけなのです。それを幹部職員の方から「おはよう」「ごくろうさま」と気軽に声をかけだしたら、皆一斉に喜んでするようになりました。

あるとき、警備の関係で旭川の警察署長が私共のところへお見えになりまして、その次の日私に「ちょっと、すまないけども、警察まで来てくれ」と言うので、「とうとう昔の悪さがバレたかな」と思って恐る恐る行ったわけですが、お宅はどうやって挨拶を教育しましたか。今、警察学校でも挨拶が悪いので頭が痛いのです。そのコツを教えて欲しい」言われましてね。「それと皆さんの精勤ぶりに非常に打たれたので、警察の職員皆で集めたお金です」と言って金一封をいただいて喜んで帰ってまいりました。

同じ人間がそのくらい変わるのです。変えるべきだと思うのですよ。そこで私はあえて経営者の皆さんに言いたいのですが、発想を変えて、自分自身を変える勇気を持たなければ、絶対に相手を変えることはできないと思います。

例えば、私共の職員も非常に言動が悪かったのです。女子職員が多いはずなのに声だけ聞いていたら男が話しているかと思うくらいです。職員にはガラの悪いのが多くてと思っておりましてけれども、これは休憩室をきれいにし、職員の使うトイレをきれいにし、食堂をきれいにし、花をたくさん飾って、それで解決しました。とたんに物腰・態度が良くなりました。

私は、昔よく「百の説法屁一つ」という言葉がありまして、偉い坊さんが説教して皆がありがたくなってきたときにプツと誰かが屁をして一度に壊れてしまうという話ですが、でもなかなか含蓄のある話だなと思いますが、私は「百の説法より花一輪」だと思うのです。窓辺に花一輪飾ってあげる。経営者にそういう気持ちがあるかないか、それによって職員の物腰・態度も変わってくるのではないのでしょうか。

福祉と慈善事業は全く別のもの

私は何よりも気になるのは、いまだに多くの福祉施設の経営者の中に福祉制度と慈善事業の見分けのつかない人が山ほどいるということです。非常に気になります。厚生省のお役人さえ、「社会福祉法人の経営者は古いんだよな。まだ、福祉と慈善事業の区別がつかないんだよな」とぼやいております。私は基本的に寄附やボランティアに頼らない主義です。

我々が本来すべき仕事、子供を措置されてこの子供のすべてを私達がみることが仕事だと思っておりますから、例えばボランティアが「洗濯でも手伝いたい」「いや、うちは皆そろっているから結構です」「ガラスでも磨きたいのです」「ガラスを磨くのは私達の施設管理の一端ですから、皆さんに磨いてもらわなければならないようなガラスは1枚もございません」と言って断ります。あえて、ボランティアが来たときをお願いするのは環境整備だけです。環境整備は補助対象ではありませんので、措置費の中に含まれておりません。これは人々のご協力をいただいて良いと思っております。私は法的に福祉制度というものがきちんと整備された段階では、すべて国の責任ですべきものだと思うのです。その福祉の網の目からもれる部分については寄附・あるいはボランティアにも頼らなければならないでしょう。しかし、制度がきちんとできていて、憲法 25 条によって最低限度の基準ができていて、それに基づいて措置費が出されている以上、子供達の健康で文化的な生活はすべて公の責任ではないですか。

ところが、重症児施設にもあるのです。「頭を刈るのはお母さんが来い。風呂に入れるときも手伝いに来い。洗濯は当然回り順番で来い」とそれで親たちが行かなければどうするのでしょうか。子供達はお風呂にも入れないで、髪も伸び放題になってしまうのですか。それが健康で文化的な生活ですか。そのようなことには絶対にならないはずですが。当然措置費の中で行われなければならないことなのです。その姿勢が足りないから、国に対する福祉団体の要求は極めて貧弱ですね。

皆さん、農民がお米の値段を 5 円や 10 円上げるために必死になって陳情しているでしょう。我々福祉施設はいくらで抑え込まれても何も言わないではないですか。

我々日本重症児福祉協会もそうです。「おい、これでは大変だから重症児指導費を上げてもらおうじゃないか」とそう言うと、必ず「いや、そのためには資料が必要だ」というのです。資料をつくるから潰されるのです。なぜなら、皆わが身が可愛いから赤字を出したくなくて、何とかして黒字にしているのです。黒字にしていって資料を出したのなら赤字ではないのですから、「お前、黒字じゃないか」と言われるのは当たり前です。黒字を出すためにどれほどの努力をしたかを言ったところで「いや、そのくらいの経営努力は当たり前だ」と言われたらそれまでなのです。

そんな資料など出す必要はないのです。基準になるものがはっきりあるのです。それはなん何かと言いますと、国立と公立です。重症児施設で申し上げますと、公立は実に私共の倍経費がかかっております。何故、民間の施設は公立の半分の金額で運営しなければならないのでしょうか。これほど馬鹿にされた話はないでしょう。おそらく皆さんの授産施設にも公立があると思いますが、そこでいくらかかったのか、一度計算してみてください。きっと驚かれることと思います。これが基準ではないですか。この基準に近づけろと要求したら良いだけです。それを一生懸命そろばんはじいて、おかしい資料をつくるから、矛盾を突かれてしまって結局引き下がって来なければならないのです。政府を動かすのは力です。私は福祉法人というのは本当におとなしいと思います。おそらく色々な業界団体がありますけれども、

福祉法人くらいおとなしい団体はないのではないのでしょうか。しかも人々の命を守るとい
う仕事をしていながら、それに対して極めて浪花節的ですね。

だから私は、おためごかしのボランティアなどというのは皆断ってしまいます。ボラン
ティアに行くから送迎してくれとか、昼食をとる時にはみそ汁を出してくれるとか、冗談で
はないと全部断ります。そういうものに対して厳しい姿勢をとらないのも福祉施設の悪い
癖ですね。

園長先生がどのくらい暇なのか知らないけれども、ボランティアさんが来たら朝からつ
いて歩いて、案内して、説明して、そしてガラスも3枚も磨いてもらって「ありがとうございます
」とにこにこして、「帰りに金一封置いていかないかな」とそんなに情けないことを
考えていたのでは福祉など絶対に良くなれないと思います。

不幸な人間は、けっして他人を幸せにはできない

それからもう一つは、何故福祉施設はこれほど職員の待遇に対して無関心なのでしょう。
私は職員にいつも「給料が高くて労働条件の良いことはいいことではないか。給料が安く
て労働条件が悪いことは社会的罪悪だ。何とかして良い給料にして良い労働条件にしよう
ではないか」と言っているのです。

職員と一緒にあってそういう事を考えながら真剣に努力しておりますが、他はそういう
努力をされてないですね。何とか安い給料で抑え込もうとする。なるべく年休はとらせな
いようにする。なるべくサービス残業はたっぷりさせるようにする。

就業規則というものは経営者側と労働者側の契約書です。契約書の中に書かれたことは、
これはお互いが尊重しなければなりません。超過勤務をした場合には、100分の125の割増
賃金を支払います。と書いてあるのではないですか。何故福祉法人だけがサービスを強要さ
れるのですか。年休は職員の権利ですから、職員が請求したら貰えることになっているの
です。

有給休暇と言いますが、あれはお金と同じなのです。仮に平均賃金一日一万円として年間
20日間の20万円。これを休暇ではなく、お金に換算して考えてください。経営者側が「貴
方の分として20万円預かっています。請求があったら払いますよ」と言えば職員は皆持っ
て行ってしまうのではないですか。休暇になった途端に職員の方も上司の顔色を窺いな
がら恐る恐る取っている。上のほうも請求されたら思い切り嫌な顔をする。これはどうい
うことでしょうね。そのようなことで本当に良い職員がたくさん集まるのでしょうか。私はこの
辺に福祉法人の大きな間違いがあるような気がします。勿論、実際に経営運営がづらいので
何とか協力してくれというときはあると思います。それはそれで話し合って協力を求めた
ら良いのです。それをあたかも当然の権利のように「1時間、2時間ボランティアをしてい
くのは当たり前のこと」とか、「年休はめったにとるべきものではないのだ」とか、これは
おかしいではないですか。私がそのことを特に大事にするのは、職員にとって自分の権利と
いうものは、他人の権利より何より大事なもののはずですから、その大事な権利が理解でき

ない人間に果たして満足にももの言えない重症児の権利が解るのかということです。すべて、人は自分の権利から出発すると思うのです。そうして自分の権利が大事なものだということを十分に理解したときに初めて回りの人々の権利との調和を考えるとと思うのですね。それなのに職員の権利を踏み潰しておいて、「さあ、入所者の権利を守れ」こちらから奪い取った権利を他へ配っておいてそれで「おれは福祉事業をした」などということにはならないと思うのです。私はあまりにも労務管理が粗雑だと思いますね。やはり、障害者も、健常者も、働いている職員も、一人ひとりのすべての権利を守ろうという努力が福祉経営者のなすべき姿なのではないでしょうか。

私は二言目には「奉仕、奉仕」と言われるのが大嫌いです。何故、福祉が奉仕の精神を強要されるのでしょうか。就業規則を見ても解るように労働提携をして賃金を受けるだけの関係ですよ。だいたい奉仕ができると考えているほうがおかしいのです。私は22年この仕事をしてきて、いまだに子供達に奉仕が出来たなど全く思っておりません。給料分も働いていないのではないかという不安がいつもつきまとっています。それなのに昨日、今日入って来た人が、私は奉仕の精神でどうのと、聞いたふうな口をきくなといたいのです。「お前に本当の奉仕が出来るのか。それより給料分だけしっかり働くことを考えろ」ということです。

インドで頑張っているマザーテレサさん。大分、体の具合が悪いと言っていましたけれども、あの方は奉仕の精神で立派な人ですし、私も奉仕そのものを否定するものではありません。奉仕は立派なことだと思います。でも誰かれ出来ないことだから、マザーテレサは偉いのでしょう。誰にでも簡単に、真似して出来るのであれば、マザーテレサはただの人なのです。その辺をしっかりと考える必要があるのではないのでしょうか。それよりも自分の家庭を幸せにしてください。貴方自身が幸せな家庭を築きなさい。年休も十分に取みなさい。そして幸せな顔で職場へ出て来なさい。不幸な人間がいくら頑張っても他人を幸せにすることは、出来はしない。自分自身が幸せになったとき初めて、「俺もこんなに幸せなのだから、お前も幸せになってくれよ」このような働きかけができるのではないのでしょうか。それを生半可に奉仕の精神などというものですから、「私だって奉仕をしてあげて、1時間や2時間ただ働きをしているのだ。私も我慢しているのだから、貴方も我慢しなさい」といういう後ろ向きの姿勢になってしまいますよね。これでは、いつまでたっても福祉の福祉たる所以は出て来ないのではないのでしょうか。その辺について、私は思い切って発想を変えて、この20何年やってみました。そして非常に良い状況ができてきたと自負しています。職員のためにも、子どものためにも、一生懸命してきました。環境も一生懸命良くしてきました。その結果、財政は年中火の車です。しかし、そこまでして、これだけしたのだからもっと措置費をよこせと厚生省に胸を張って、ものをいうべきだと思うのです。そういう施設がたくさんにならないと本当の意味での福祉が尊重される時代にはならないと思いながら、随分何年もこの話をしているのですけれども、いまだにそれに歩調を合わせてくださる施設は極めて少ないのです。ですから、そういう体制が出来ないうちに私共の施設はだんだん借金が出来て、

いずれつぶれるだろうと思いますけれども、つぶれた時には、「あの野郎、やっぱりつぶしたか」と皆さんで笑っていただいて結構です。笑ったあとで、本当に笑っていいのかなという思いが少しでも出ていただけたならありがたいなと思っております。

重症児と共に生きる

私は、たまたまこの重要児施設に携わって本当に重症児が可愛くて、この子達と共に何かを成し遂げたいという思いで一生懸命しているだけでございますが、若い頃からろくなことをしていませんから、死んだら閻魔さんが「お前は どう見ても悪いことのほうが多いから地獄行は間違いない。ただ、重症児のことを一生懸命したから地獄の福祉係でもやれ」というふうに言ってくれないかなと思っているのです。そして、もしもそう言われたなら、早速地獄の針の山を刈り込んで張り芝をしたり、血の池に浄化槽をつけて鯉を放したり、なかにはグラマーな赤鬼、青鬼だっているでしょうから、その鬼たちをお立ち台に立たせたりと、いろいろと良いなと思いながら頑張っております。私の後から地獄へおいでになると大変住みやすくして楽しい地獄ができていると思いますので、ぜひまたその節には、地獄でお会いしたいと思います。今日はこの辺で終わらせていただきます。どうもありがとうございました。