

福祉社会の担い手に求められるもの

老人福祉の現場から

廣末 利弥*

「21世紀の福祉社会建設とマンパワー形成の課題」をテーマに、二人の学者の方からお話がありました。21世紀にはどういう福祉社会を作るのか。どういうマンパワーを望むのかということだと思えます。福祉の現場、社会福祉の担い手に、我々はどんな人間像を望んできたか。マンパワーに求められるものとしてレジュメに簡単にまとめています。

福祉がかつての救貧救護の時代から一般化、普遍化をしてきたことは紛れもない事実です。とりわけ、老人福祉の現場でみると、端的には1950～60年代の高度経済成長の時期に産業化や都市化の現象が顕著となり、その結果として家族形態が大きく変わり、又、社会のありようが大きく変化することとなりました。それ故に、老親の介護問題が深刻となり、公的責任＝社会制度として、高齢者介護、老人福祉の拡充が求められることとなったのです。そして、社会的に担っていくこととして介護保険制度が始まりましたが、この制度が始めて介護を社会化しておし進めるものでもありません。これまでも老人福祉法にもとづく各種施策は、今日までずっと介護の社会的責任として、そしてその保障として公的に実施されてきたのでした。サービス

を受ける国民の権利は、憲法でも老人福祉法でも明瞭なのです。しかしながら、尚残る救貧救護性や福祉見直し論のもとで、十分に具現化できず、今日に至ったことはある意味では確かな事実でもあった訳です。

新しい福祉社会としての21世紀を迎えるわけですが、社会の大きな変化の中にあっても我々は権利主体としての利用者の生命、健康、暮らしの尊厳を守っていくことが大切だと思って今日まで歩んできました。その本質は昔も今も未来も変わらないのではないかと思います。あるお年寄りが、脳梗塞を起こされて体に少々障害があり、意思疎通がうまくできず、痴呆に伴いなせ施設に入っているかが理解できず、家に帰りたい想い一つでよく出かけてしまいます。いわば徘徊なのですが、この方と歩きながら話を致しましたが、本人は体の痛みや障害となった悔しさを訴え、意思疎通ができないもどかしさや田舎に帰りたいと訴えられます。最後は泣かれて悔しさ、無念さを表現されるわけです。その人の体の痛み、心の痛みを思い、私もつい涙したわけですが、相手の気持ちを共有できる職員、マンパワーであってほしい。相手の悩みや想いを共有できる人こそが、これからも大切だし、そのような人づくりを目指して今までも努めてきました。今、福祉の現場ではヘル

* 老人福祉総合施設原谷こぶしの家代表、
立命館大学非常勤講師

パー制度のように講習制度で資格取得できる制度が生まれてきていますが、狭い意味の介護技術だけではなく「人」そのものを育てていくことが大切だと感じています。豊かな人間性をもつ＝そういう人材によって、さまざまな問題を持った方に対して生活を総体として捉え支援していくことができるものと思います。簡素で性急な人材養成ではなく、福祉サービスを求められる方からの期待に真に応えられる人材、人づくりをしっかりとしていく、そういうことが大事だろうと思っています。

さて、介護保険制度が導入され、21世紀は豊かな福祉社会であるかのように言われていますが、果たしてこれでよいのでしょうか。福祉はどうなるべきなのでしょう。

介護保険制度になってから、福祉の現場は大きく変わってきました。何か変わったかといいますと沢山ありますが、中でも福祉の援助者＝マンパワーやその専門性にとって大きく変わったことのみ簡潔に述べます。

介護保険では、介護だけを取り出して要介護認定なり、要介護区分支給額、限度額によってサービスを提供する。これが介護保険制度というケアマネージャーの仕事であり、概ねそれがすべてであるかのような様相となっています。ここに生まれる最大の問題は、社会福祉の原理とはいったい何であったか、そしてあるべきかが問われます。私どもは、援助技術の4つの原理＝全体性の原理、社会性の原理、主体性の原理、現実性の原理を原則として守るべきだと習い、教え、実践してきました。社会福祉士養成講座の社会福祉原論の中には、次のように書いてあります。

全体性の原理とは「生活での諸問題が利用者の立場において相互にどのように関連し、二-

ドを構成するかに着目し、決して問題を介護だけに分解したり、部分的に切り離してとらえないことに特徴がある」

社会性の原理とは「個人の精神内患や心身機能を社会環境の中でとらえて援助していくところに特色がある」

現実性の原理とは「社会福祉の援助がいかに論理性や一貫性の整合性をもっていようと、利用者の現実的な基本的要求の充足に有効でないものは、無意味であるといわねばならない」

この原理からすると介護保険制度による要介護認定からケアプランにいたる援助は様々な問題を内在しています。

全体性の原理からすると、要介護認定は心身の状態だけを切り離して分析し、介護の必要度だけを判定します。ケアプラン作成では社会的条件も反映されると言われますが、自立と判定されれば、その対象者からは除外されケアプラン以前の問題となってしまいます。

社会性の原理からすると、介護が必要であるかどうかを入浴や排泄だけでなく社会的な存在として位置づけることが重要です。ショッピング、クッキング、クリーニングや電話の応対、留守番等ができるかどうかは、社会的な存在として考えていく時に重要な要因ですが、介護保険による要介護認定の調査項目からは除外されています。

現実性の原理も、利用者の現実的な基本的要求を基礎とした課題分析ではなく認定によるサービス上限の設定と区分内でのサービス適用だけが主たる援助に矮小化されています。

主体性の原理はここで言うまでもありませんが、この4つの原理を大切にしながら人を総体としてとらえ、社会の中の位置づけをして、それぞれが抱える諸問題の連関性をしっかりと理

解しながら援助を作り上げていきたい=それが福祉の援助技術の原理だと思います。介護保険ではそういうこととはほど遠い状況が生まれてきています。介護だけを抜き出すことによって、本来堅持すべき福祉の概念からかけ離れといくという大きな問題が起きています。

人づくりにとっても原理性が大きく変更させられようとしています。介護保険制度では「多様なニーズに応えるための多様な事業者の出現」をうたい、民間企業を含めた事業化が促進されました。この中で社会福祉法人に対する市民の見方も随分と変わってきています。ある人から次のようなご意見をいただきました。

「今や世の中は福祉、福祉だといっても民間企業が参入しているではないか。コムスンが参入したのは儲かるからだ。儲けを目的とする会社と社会福祉法人が行う事業は、同じサービスを行い、同じ金をもらっている。お前達が何と言おうが事業者に変わりはないのだ。」と。

私たちは「社会福祉事業者」とは思いますが、営利企業の事業者と同じと思ったことはありませんでした。しかし市民の見方はそうではない。これも一つの現実です。社会福祉で働くマンパワー=介護福祉士や社会福祉士、ケースワーカーが、企業利益に血道をあげる商社の営業マンと同列であって良いのかと思います。社会福祉法人は社会福祉事業として公益性と公共性を持って事業をしており、その中に社会福祉のマンパワーが存在するわけです。福祉のマンパワーは「儲け」を考えるマンパワーとの差、違いを明確にすることが今求められているのです。

もう一つは、私たちはフォーマルな公的福祉制度の質を高めることを目指すと共に、インフォーマルな部分=地域福祉の構築、地域のネットワークの確立を求めて歩んできました。その

ことにより、総合的なサービス適用と共に、地域の中でのサービス評価が現実に行われ、質の高いものへと発展していく努力をおこなってきました。

ところが事業の利潤追及、企業化が進んできますと、事業者としての対立構造を作っていくこととなります。社会福祉法人同士でも、それに近い現象が起きつつあります。

「事業者が利用者から選択される」という脅し文句と、出来高払いの給付システムは、利用者の安定的確保が絶対的に必要であり、俄かに事業者間競争を起していることも事実です。そして、社会福祉基礎構造改革は、競走の原理のもとで質を担保しようとしています。

今までは地域の中で、ローカルに、互いに手を携え、協力しあって、地域社会の中で福祉を増進させるために共に協力をしてやってきた。医療と福祉と保健の各制度間の垣根が高く、うまくいかなかったのをできるだけ地域のネットワークを作ろうと取り組んできた。その中で、利用者本位に質の高いサービスを提供してきたと思います。しかしこれからは、関係団体が競争原理の中でしか生き残れない、そういうものでいいのかが問われます。介護保険制度によって生まれるこのような現象は、社会福祉援助技術の原点からの大きな逸脱ではないでしょうか。

専門職にふさわしい身分保障についても困った問題がいくつかあります。社会福祉士と介護福祉士は名称独占です。そして介護保険制度によって生まれた資格であるケアマネージャーは業務独占です。ケアマネージャーになる近道は高校を出て介護福祉士の専門学校に行き、介護福祉士になり、5年働いて試験に合格すれば有資格者となります。社会福祉士は22歳まで大

学で勉強し、試験に通って5年働き、27歳になってやっとケアマネージャーになることができます。援助技術の原理が失われようとしているもとの、社会福祉士の役割も同じく危うくなっています。ちなみに、業務独占であるホームヘルパーは受講修了のみで有資格となります。このように、資格制度そのものが、その専門性や経験の蓄積を重視せず、安上がりに造られていくことも次代を担う福祉マンパワーにとって大きな危機となると思われます。

又、折角福祉現場で働くこととなった職員に対し、厳しさが予想される事業運営のもとで、職能給の導入や、非常勤化、アルバイト化、外部委託がどんどん進んでいます。生活の総体と連続性が見えない人事構造の中で果たして、どれだけ質の高いサービスが提供できるでしょうか。又、従事する職員の働き甲斐、生きがい、誇りは幾ばくのものでしょうか。ここにも福祉マンパワーの大きな課題が生まれています。

社会福祉基礎構造改革、社会保障構造改革の中で、先人が培い、多くの人々と共同で作りに上げてきた福祉、利用者の権利擁護と公的責任に

おいて展開されてきた福祉、豊かな専門性と人間性に裏打ちされて歩んできた福祉が、今、大きく歪められようとしています。21世紀の福祉マンパワーを考えると、今一度原点に帰り、考えるときだと感じています。そして、そこに福祉を学び教える大学の役割が存在するものとも思います。

最後になりますが、私は介護保険制度が高齢者介護のすべて、老人福祉のすべてではないと思っています。

そこで、これらの争点を変革の視点で考えていくことが大事だと思います。公的福祉サービスは現に残っているわけですし、老人福祉法が無くなったものでもありません。そして、人の暮らしは営々と続いています。冒頭にもふれた対象者の心に共感でき、援助技術の原理を具現化できる専門職であってほしいと思います。残念なことは、社会福祉の職能団体が変革の視点を、あまり持たずにいることも含めて、真の介護保障のあり方を皆さん方に考えていただきたいということをお伝えし、報告とします。

〔2000年12月2日シンポジウムレジュメ〕

福祉社会の担い手に求められるもの

老人福祉の現場から

廣末 利弥

はじめに

1．対象者を見る視点

- ① 権利主体者として
- ② 尊厳
- ③ 対象者を取り巻く環境
 家族，地域，政治，経済，文化

2．求められるもの

- ① ヒューマニズムと心
- ② 専門性
- ③ 価値観の尊重
- ④ チームプレイ
- ⑤ 援助者ということ
- ⑥ 変革の視点

3．介護保険制度と社会福祉士

- ① 介護保険制度によって変わったこと
- ② 変わらないこと，変えてはならないこと

4．専門職にふさわしい身分保障を