

ケアは発展途上で、可能性に満ちている

小牧 智 (社会人)看護学生2年 青山キャンパス

堀田 聡子さんへ

乃木坂スクールでの授業ありがとうございました。看護学生の小牧です。

堀田さんの話を学会や勉強会で聞いたことはあったのですが、どのような経緯を経て現在に至っているのかについてお話を伺うのは初めてだったので非常にワクワクしながら聞いていました。

授業そして放課後の笑笑での話を聞いて、「原点・本質」「そもそもこれってなんだっけ？」という初心を忘れないでいることが今大事なのだなと思いました。

主婦だったら普通に気づいたり考えたりするようなことがケアの現場ではできず、人間的な関わりが形式化しているケアの現場。連携か融合かといった言葉を難しく考えるのではなく、「本人(利用者)」が中心としてスタッフ・上司が考えられているかということなど、1つ1つは決して難しくないので、それが忘れられ実践できていない状況が発生してしまっている。

これまでの堀田さんの活動が、介護に関わった時に「自分の想いと相手の想いが重なったときの喜び」に魅せられ、介護に関わるうちに「現場の知見・問題意識が政策に活かされていない」ことに気づいたことが出発点だったと初めて知りました。そして自分からの持ち出しで介護の世界の調査研究を行い、道を切り拓いてこられ、現在の輝かしい活動に至っていると初めて知りました。自分も将来、現場で活躍しながら、現場で抱えている問題点を間接的でもいので政策に繋がることのできたらと思っていたので、「現場と政策をつなぐ」プロフェッショナルというのは堀田さんのような人のことをいうのだと思いました。

授業の中で言われていた、介護に関する3つの誤解の話、うなされました。

誤解1) 介護職はすぐに辞めてしまう

スライドで介護職の離職率の割合が全産業と比較して、同程度であり。さらに訪問介護の非正社員の離職率では、全産業の離職率に比べて低いというのが正しい事実(2012年10月~2013年9月)。このデータは意外でした。マスコミが介護職のことを実態以上に悪く報道しているという刷り込みを自分はされ

ているのでは、と思いました。

なぜ介護職が辞めてしまうかという、「やりたいと思っていたような介護をすることができないから」。この問題に介護事業者が手を付けなくて、他人(スタッフ、従業員)のせいばかりにしているから、介護職がどんどん辞めてしまう状態が一部の事業者に生じているだけなのだと、この統計から理解しました。他の調査からも「事業所が地域に開かれているなど、いいケアが提供できている事業者は、定着率がいい」ことが分かっているという話を聞いて、藤沢のあおいけあなどが、その代表格なのですね。

誤解2) 介護人材は不足している(2025年 38万人不足)

介護人材と医療人材とが同じところ(厚労省+経産省の社会保障国民会議)で試算されていて、医療人材の予測には技術革新が考慮されているが、介護人材の予測にはなんら技術革新が考慮されずに試算されており、都道府県の推計を単に積み上げただけのものでしかない。

現状を考えても、介護職の働き方の改善などによって、大いに効果的・効率的にする余地がある。従って、介護職員が2025年に38万人不足するという話は、本当なのか?となる。技術革新やロボットによっても変わってくるかもしれない。

誤解3) 介護職の給料は安い

確かに賃金センサスレベルでは介護職の給料は安い。しかし、勤続年数が短いことなどの要因を差し引いて考えると「中の上」くらいになる。

そうはいっても、介護職では食べていけない現状がある。しかし世の中には「食べていけない職業」は、介護職以外にもある。となると、なぜ介護職だけクローズアップされるのか?ということを含わせて考える必要がある。

この点、以前、友人と話して、食べていけないのは介護職だけでないと議題に上がり、騒がれたもの勝ち、という構図はいい方法ではないとも思っていたのでフムフムと思いながら聞いていました。

これらのことが誤解だ、と言えるのは介護分野の基礎調査を堀田さんが自分からの持ち出しで調査・研究されていたものが、もともになっていると初めて知りました。

そしてその調査に関わる中で「日本はデータをとったら、自分のデータと考えてしまい、詳細を公表して第三者が利用できるようにする(寄託する)意識が薄

い」ので、そうならないように力を尽くしたのだと。との話を聞きながら、友人が材料研究分野で全く同じことに苦勞していたので、それって日本全体にありがちな傾向だったのか、、とビックリしました。そして堀田さんがデータを寄託して研究目的で誰でも利用できるようにする、ということに並々ならぬ障害があったのだろうか、と想像しながら聞いていました。

笑笑での話で意外なことだと思ったのは「理念で会社が1つにまとまるというのは、ケアの分野特有の傾向」と言われていたことでした。自分はいい会社、人を大事にする会社、ということに興味があって坂本光司先生の本などを読み、実際に企業を見てきたことがあります。年輪経営の伊那食品が有名ですが、そのような「いい会社」と言われるところは「理念経営」が徹底されていると感じていたからです。

とここまで書いて伊那食品の塚越会長が「企業の利益はウンチ(結果にすぎない)」ということを言われていたのを思い出しました。そして堀田さんの講義・笑笑での話のときも「ケアの効率を追い求めたらケアは効率的にならない」。「いいケアをしようと改善をすることで、『結果として効果的・効率的になる』」という話と、塚越会長が言われていた話が全く同じ内容だ、と今、気づきました。そして塚越会長は「社員が喜びを感じ、幸福になれて初めて顧客に喜びを提供することができる」とも言われていて、これってケアにも通じる話だな、と思いました。そしてケアのいい会社でも、同じことがなされている。

私としては結局、普通の企業のいい会社も、ケアの分野の企業もどこも、「理念(発想の根っこ)」がしっかりとしていて、それが徹底されていると、いい仕事・会社ができるのだな、と思いました。

●看護職への期待と、その期待にこめられた責任

堀田さんからの看護職への期待をヒシヒシと感じました。

これからの時代、「いかに看護が住民を重症化させないで、暮らせるようにすることが大切」というメッセージ、しっかりと受け取りました。

何も、病気の人を治したりするのが看護ではなく、「その人の持っている生きる力をどれだけ気づき、引き出すことができるか」そのための疾病理解であり人との関わりが看護だ、と先週開催された在宅医療学会での、在宅看護専門看護師の平原優美さんの講演で伺ったばかりでした。その看護の特性を如何に発揮できるかが問われているのだ、と改めて思いました。

堀田さんの話の中で、そのためには「家庭医と組んで、しっかりと看護もレベルを上げていくことが大事」と言われていたので、医師に教えてもらわないと看護師は成長できないのかあ、とあってしまい、その時は少し寂しかったです。しかしその話は、日本を理解するためには海外に一度出ないと日本のことを理解できないという話に似ているのかな、と今自分なりに理解できました。たとえば言う、日本の外に出ると日本のことが理解できるというように、看護を高めていくためには看護の世界に閉じ籠っているのではなく、ちゃんと外の世界を(家庭医の世界を)みることで、看護を深めることができるのかな、と理解しました。

●看護師は書類・制度に縛られていることは信用されていないことの現れ
看護師は多くの事務作業・書類作成があって、大変ということを知ります。このことは「看護師が信用されていない」ことの現れだというご指摘なるほどと思いました。

では、「看護のことを信用してもらうために、私たちは何をしなくてはいいのかな？」そんな宿題を頂いたと思っています。今の自分には明確なことは言えないのですが、ビュートゾルフのように「看護師がケアすることで、介護量が半減する」というようなことを考えなくてはいいのかな、ですね。

●「あと一声」をかけあえるかの重要性
最後に、「あと一声をかけるか」が大事、と言われていたことが印象に残っています。これ、聖路加大学である日本在宅看護学会のときに、堀田さんから、「小牧さん、こんにちわ！」と堀田さんの素敵なスマイルで微笑みかけられ声をかけていただいたことがあったのですが、たったそれだけだったのですが、気にかけてもらったことで、すごく元気になりました。そんな経験があったので、なるほど、納得！と思いながら聞いていました。

自分はできているかというと、、、とてもできていないので、これからしっかりとやりたいと思います！！

堀田さんの弾丸トークから新しい知見、モノの見方など、非常に勉強になることばかりでした。そしてこれからケアに携わる人が心得ておくべき、ケアの方向性について、イメージを持ってました。

貴重なお話、どうもありがとうございました！！

小牧 智