

## 福祉の現場で問われるもの —必要なエンパワメント—

東日本国際大学福祉環境学部助手 遠藤 寿海

福祉研究の中で「リーダーシップとは何か」という問いを耳にする機会が増えた。

つい先日行われた学会でも、施設の運営管理者やチームリーダーなどがどのようなタイプの指導力をもつかということが最前線で働く介護担当者のバーンアウト（燃えつき）と関係があるのではないかと、ということ調べてまとめてあるものなど、興味深い報告があった。

例えば在宅介護サービスを受ける場合でも、多くの専門職とのかかわりが出てくる。

訪問介護・デイサービス・ショートステイ・訪問看護・福祉用具の借り入れなど様々なサービスの中から、その人自身の生活にもっとも適したものを組み合わせて利用することになるので、訪問介護サービスだけに限っても、サービス利用申請ではケアマネージャー、訪問介護を受ける上では、具体的なケア計画を立てる訪問介護事業所のサービス提供責任者や実際に介護を担うホームヘルパーがかかわってくる。

このように多くの職種の人々が援助に関わるのは、現在の我が国の福祉に、連携やチームという考えに基づいて、色々なバックグラウンドをもつ専門職がそれぞれに知恵を寄せ合い、力を合わせて援助をするという理念があるからである。

そこには職種の違いによる上下関係が存在しないのが立て前であり、チームへの参加者はそれぞれが対等であるとする。それでも必ずチームリーダーは必要である。

福祉の仕事の多くは「それをやったら終わり」ではない。日々のルーティン、日によって変わる状況に合わせた対応、家族への対応、報告・連絡等の書類処理、相談を求められたり、ある程度の経験を積んだ人には判断責任などがもたされたりもする。

そのような中で、素晴らしいリーダーに巡り会えるのは幸せなことだ。自分の仕事に自信をもち、やりがいを感じられると同時に、判断力も養われリーダーとしての資質を磨いていくことにつながるからだ。

人が自らのもつ力を発揮し、自分で自分の強みを育てていけるように支援することを「エンパワメント」と福祉の世界では言う。

エンパワメントの対象は福祉の援助対象者に限定されるわけではない。介護に関わる一人ひとりが専門性に基づいたプロフェッショナルな仕事をするのが強く求められている中、介護労働者のエンパワメントも必要なことだ。

しかし「介護のプロ」がエンパワーされることなく「誰の仕事なのかという基準」もなく置き去りにされている一面もまた事実としてあることだろう。今回の学会発表の中で、ある介護現場の管理者が忙しいというのでどんな仕事で忙しいのかを尋ねたところ「全部」という答えが返ってきたという報告があった。

実際、一人が全部をこなさなくてはいけない、というような状況が介護の現場にも見られるようである。仕事熱心で誇りを持って働いている人ほど、何もかも自分で抱え込んでしまって、気がつくとう事に追われて、なぜ私だけがこんなに？という思いになることもあるだろう。

そのような状況が長くなるほど、仕事に自信や誇りややりがいを感じられなくなりバーンアウト状態に陥り、最終的には仕事を辞めるという選択をせざるを得なくなることも少なくないと言われている。

一人が全部を抱えていることは、他の職員にとってもサービスを利用している人にとっても不幸なことだ。

人とかかわりを持って初めて成り立つ「福祉」分野の仕事であるからこそ、エンパワーされたチームによる効果的なチームワークとチームリーダーの示す明確な指針に基づいた適切な援助が求められているはずである。

福祉の仕事は変化を余儀なくされている。しかし「福祉のお世話になる」のではなく「福祉を使う」時代になった現在、意欲と熱意をもつ人がエンパワーされてよりよい福祉専門職として育っていけるように、福祉の現場の人も福祉を利用する人も一人ひとりが考えていく時期に来ていると思われる。