

「なにかひとつ改善しよう」とすると、妨げになる困難な条件がわんさどあります。しかし、だからといって、まずい夕食を五時に食べさせてよいか、死期が近づいた高齢の患者さんを点滴せめてに放っておいてよい、という言い訳は成り立ちません。今の条件だって、当たり前前

ジャーナル

# パイオニア効果

## 大熊由紀子 ● 朝日新聞論説委員

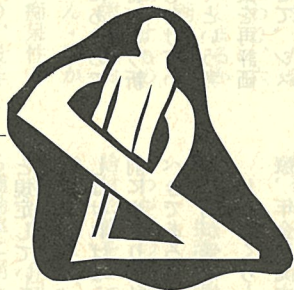


illustration:

「なにかひとつ改善しよう」とすると、妨げになる困難な条件がわんさどある」という状況に、日々直面しておられることだろう。いったい、どうやって「当たり前前」のことを実現していったのか。前回のこの欄の最後に触れた春日市社協とこの病院

社会福祉版といった趣きである。男性は大型免許をもっていて、受け持ちの仕事のほかに運転の腕を発揮する。たとえば心身障害児施設や老人農園、老人別荘、老人福祉センターへのバスによる送迎、福祉給食やおかず材料の配達、入浴サービス車、リフトバスの運転……。食事を届けるときは笑顔で手渡し、言葉交わす。集金もするし、相談にもある。老人別荘では、調理人やフトン敷き番頭さん、ときには別荘の修理工に早がわりする。料理のできない男性職員は本当の一人前ではない

これは、病院関係者の間で評判になっている『患者本位のこんな病院』朝日ブックレット66)の一節。新村さんとは、瀬戸物の食器で夜六時以降に温かい食事を出す、など患者本位を追求しつづけている長野県厚生連・篠ノ井病院の新村明院長のことである。

の歴史と活動を重ねあわせてみると、いくつもの共通点が浮かび上がってきて興味深い。その一 レオナルド・ダ・ビンチ方式 春日市社協の職員の仕事ぶりを拝見しているところ、芸術家としても科学者として

らしい。女性職員も普通免許も持っている。ヘルパーさんは朝のうちは食器洗い係を応援する。会議用の机をパーティ用のテーブルに変身させるフリルのついたテーブルクロスも彼女たちの作品である。

ていないが、調理作業のピーク時には事務系の職員が応援するなど、従来の病院の常識では考えられなかった大胆な手が打たれている。

その二 えらい人ほど働く

社会福祉協議会は、しばしば「ねたきり社協」などと陰口をきかれる。すばらしい活動をしている社協をいくつも知っている私は、反論しようと試みるのだが、「ねたきり」の実例をいくつも挙げられると引き下がらざるをえない。

そうした姿に刺激を受けて職員が奮闘する。その職員の姿に市民が打たれ、労力奉仕や募金が活発になる……。ねたきり社協の場合、これがすべて裏目の悪循環になるのではないだろうか。その三 目的は福祉、方法は企業精神

そんな社協では、トップに天下りのお役人が隠居仕事気分です座っていたり、実力者が名誉職のつもりで引き受けていたりすることが少なくない。もちろん例外はおられるのだが、多くは任期を大過なく、との心づもりがわざわざいして、長期的な大胆な計画が生まれにくい。陣頭に立つことも少ない。

篠ノ井病院では、院長と事務長が誰よりも早く出勤して院内をまわり、患者の求めていること、職員の困っていることに目を配るという。

じつは「その三」は、春日市社協を一年間見守ってこられた高橋紘士法政大の教授の命名である。それは、篠ノ井病院の精神とも一致している。新村院長は「赤字を出すことこそ良心的医療」という医療関係者に批判的である。「無責任もはなはだしい。うちではたとえ紙一枚でもムダを省こうと努めてきた。それも結局、患者本位のサービス向上となって地域社会へ還元される。借金経営では職員は安心して働けないし、仕事に誇りをもてません」。春日市社協の本田義信会長も共著者『しあわせへの挑戦』(全社協発行)の

ら、利益を上げることではできませんけれども、いろいろな仕事を有機的に組み合わせれば、必要な財源は出てきます。何かというと、すぐ行政に泣きついて、補助金をもらわなければ社協活動ができないということは考えられません」どちらも、赤字の病院、赤字の社協以上に患者本位、住民本位に徹している。「方法としては企業精神を発揮するけれど目的は福祉」という価値観がトップから若手まで浸みとおっているためだろう。不燃ゴミ捨場から拾ってきた流し、自宅から持ち寄った電気ガマを使って春日市社協が食事サービスを始めたのが昭和五十年十月、篠ノ井病院が夕食六時配膳に踏み切ったのが同じ年の四月。最近集団検診の専門家などの中で「パイオニア効果」が話題になっている。パイオニアがパイオニア精神に燃えている間は検診の質が高いのだが、それを全国に広めると形ばかりのものも現れるのだという。福祉の分野ではくれぐれもその轍をふまないように。