

UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン ユニオンニュース

第28号

2020年7月23日発行

発行責任者 船川 健吾
編集責任者 神余 秀紀

公平公正なルール作りを求めます ～ある事例を基に～

組合は無条件に組合員を擁護する組織ではありません。以下の事例では、処分決定までのプロセスと処分の妥当性に疑問を持っています

瑞祥会・ルボアユニオンが結成され3年が経ち、4年目に突入しています。これまでに処遇改善や働きやすい職場づくりのための問題解決の話し合いを法人と行ってきました。

特に懲戒委員会については、公平な判断ができる委員構成やルール作りを提案してきましたが、現段階では受け入れられておりません。

このような中、法人内施設にて職員から利用者に対する暴言や不適切ケア事案が発生し、ただちに懲戒委員会が開かれ、「虐待」であると判定されました。結果、その職員は重い懲戒処分を受けました。組合としても何らかの処分や指導があつて当然と考えますが、この事案について独自に調査を行ったところ、公平に判断されていないのではないかと疑問が出てきました。そこで法人へ異議申し立てを行い、また法人役員、各施設長へ処分の妥当性を問わせていただきました。

まず被害者・通報者・処分対象職員の証言に相違があること、処分対象職員は懲戒委員会にて弁明の機会を与えられたとはいえ、その発言についての検証がなくその場で処分内容が決まったことなどを重く捉え、十分な聞き取りや背景の調査が行われたかどうか、本当に虐待であると言えるのか等の疑問が生じました。また懲戒委員会が就業規則や内規の手順通りに実施されていないこと、以前の懲戒事案との差があり過ぎることも問題とし、法人に対して異議を申し立て、所感・質問を投げかけ、懲戒処分の再検討を求めました。

法人からの回答の要旨は、「虐待ではなく、虐待に近い不適切ケア（懲戒委員会での発言と相違あり）」、「迅速で適切な対応」、「処分の再検討はしない」などでした。

法人の回答を受け、理事・評議員・監事・各施設長へ処分決定のプロセスと処分内容の妥当性について書簡にて回答を依頼しました。この回答依頼は法人を運営・管理される立場の方々の率直なご意見をいただこうとやむなく実施させていただきました。ところが、現在数通の返信があるのみで、その少なさに困惑しています。自身の法人の問題であるはずなのですが…。無関心でないことを祈ります。

虐待や不適切ケア、パワハラ、セクハラなどは職場内の秩序を乱します。施設の信用を失墜させるものであり、絶対に許されるものではありません。また被害にあわれた方の救済が一番であることは当然のことです。同時に加害者に対しての処分や指導は適切な手順を踏み、公正に判断されるべきであると考えています。

しかし、この事案については、処分が決定されるまでのプロセスや処分の妥当性について疑問が残ったままです。これは、懲戒委員会の仕組みが公平でなく、十分でないのかもしれませんが。迅速さも重要ですが、行為の重大性、職場に与える影響、改善の可能性、過去の処分歴、他の事案との均衡などを考慮した、慎重に判断できる仕組みづくりが必要です。今後は、第三者に問うことも含め、処分の再検討と懲戒委員会の在り方の協議を求め続けます。

最後に、理事からの返信の中に「初めて組合の存在を知った」とありました。今まで法人と協議したことが一切役員会で協議されていなかったということでしょうか。これまでの団体交渉に理事長が出席されていないことも悲しいことですが、従業員の声が理事に届いていないことには失望しました。

私たちは現場の生の声を届けるために理事長との対話を望んでいます。また役員の方々にも組合活動を理解していただけるように情報を発信していきたいと考えています。

自分本位になっていませんか？

「利用者がたくさんいるのに、業務が残っているのに、職員の手が足りない」そして、少ない人数でより多くの利用者に対応するために、スピード重視、効率優先にならざるを得ないということを皆さんの施設でも感じていると思います。

このような環境の中で心がこもった声掛けができていますか？利用者の視点に立って援助ができていますか？利用者一人ひとりに寄り添った援助を行わなければならないと頭で分かっているけど、利用者を中心の援助が実践できていないと感じている方も多いのではないのでしょうか。

いくら職員が足りないからといって、できない理由にしてはいけませんし、介護の本来の「利用者本位」という目線を失ってはいけません。なぜなら、専門職であるからです。

効率だけを重視して、利用者の満足度を優先できない仕事にいつしかやりきれなさを覚え、やりがいや失ってしまうことにつながるでしょう。また利用者からの信頼を失うことになるのはもちろん、施設、法人全体のイメージダウンにつながりかねません。

私たちは日々、高齢者の自立を支援するために精いっぱい努力し続けています。業務をこなすことに手一杯で余裕がないかもしれません。しかし、自分の仕事の意味や目的を再確認することはとても大事です。利用者本位とは何か、私たちが目指すところは何なのか、今一度原点に立ち返り、まずは目的意識を高く持ち、質を上げていきましょう。

また、当然ながら利用者中心の介護を実践するには人材確保が急務です。法人に現状を伝え、実態に見合う人員の確保、人材育成を訴え続けていきます。

自分本位の援助になっていませんか。自分の仕事の意味、目的を持っていますか。職場の雰囲気はどうですか・・・。

✕-----きりとり-----

新規加入申込書

申込日 年 月 日

氏名	フリガナ	生年月日	
住所	〒		
電話番号			
施設名		経験年数	年 月
職種		雇用区分	正社員 パート