

福岡

福祉活動専門員の

ま な こ

社協活動前進のために

No.33・34

1993年3月発行 福岡県専門員連絡会 まなこ編集委員会

印刷 コロニー印刷



「筑後地区社協職員連絡会」活動への取組み

筑後市社協 中山 陽一

特集

PART I

職連協は今

一九八七年末、「社協職員全国連絡協議会（仮称）」の組織化が全社協によって提案されました。これを機に、県内でも職連協づくりに向けての討議と取り組みが始まりました。

「まず、ブロックで職連協を結成して、県組織

を」という方針が専門員連絡会として確認されましたが、未だ県組織の結成には至っていません。今回は、「筑後地区社協職員連絡会」と、「嘉穂郡地域社協連絡協議会」を取り上げレポートします。

まずはじめに

筑後地区内の市町村社協二〇協議会が集まって「筑後地区社協職員連絡会」を結成してから五年になります。

五年前の一九八七年五

月、広川町の山下喜市社協会長の「同じ社会福祉協議会に働く仲間たちが集まる機会さえないのは・・・」という発言をきっかけにして、初めての筑後地区内社協のボーリング大会を瀬高町で開催。瀬高町の平川治事務局長、待鳥朋子専門員の尽力により、楽しい交流

をもつことができました。

大会後の懇親会の席上、職員連絡会の提案がなされ、全員の賛同の下に以降、準備会の結成、福島信昭久留米市社協事務局長を第一期会長とした「筑後地区社協職員連絡会」が動き出したのでした。

こうした動きは、すでに社協をやめられた幾人かの方々の尽力と、数多くの現役の職員の方の共通の思いと努力があわさってできたものと思います。

その思いの中には、なんとか社協を良くしたいと思う気持ちが重なっていたのではないのでしょうか。

行政職とはかなりの格差を持つ社協職員の処遇状況、働く職場としての職場環境に様々な課題を持っているのが社協の現実、それでいて社協に働く職員一人一人がなんとなく孤独に仕事をしているという感じはどこにもある課題と云っていいのではないだろうか。

加えて、当時、県内のある町社協における社協職員辞職に関わる問題は、社協に働く職員の身分の不安定さを物語るものがあり、一人の職員では解決できない問題を、社協全体、地区内社協全体で考え、解決していくことが大切であるということ、骨身にしみて感じた事件でした。

ともかく、このようにして結成した職員連絡会ではありますが、結成後は、二〇社協の職員みんなが楽しく交流できることを前提としながらも、職連（職員連絡会）として、社協を良くするために、職員全体の知恵を結集して、今後の活動

のあり方や方向性を考えていく、そんな組織にして行きたいと考えています。

職連結成の動機 社会福祉協議会に 思うこと

一三年前、社協に入った私は、それまで久留米市の社協で実習やアルバイトをさせてもらっていた経験から、なんとなく、社会福祉協議会というものにはこんなものだったとすりこみ現象を裏意識の中で持っていたように思います。

そんな私が筑後市の社協に入ってから感じたことは、①事務局の人数が少ないということ、②若い人が少なく、話相手がいないということ（まわりは年配者で、見守ってもらおうといった感じ）、③「社会福祉協議会」について、何が理想であり、何が課題かを語ることができないということなどがあつたように思います。加えてこれまでに感じたことを上げると、④同じ社

協に勤める社協事務局職員とホームヘルパー、老人福祉センター職員の間は何とも知れぬ心の溝が感じられたこと（お互いの勤務を影で批判し合う状況などが見られ）、⑤それぞれの職員間で雇用の状況が違っており、非常勤や嘱託職員の方に対して、同じ仕事をしているのに給料だけが違うのは、といった素朴な疑問がありました。また、⑥社協活動

について、全体的に報告や会議というものが一切なく、なんとなく社協としてのまとまりを感じることができない職場であつたように思います。

民間の企業に勤めた経験からすれば、その営業方針、営業状況、日々の伝達事項の発表、勤務評定、仲間づくりは、その企業の営業目標を達成するために、一丸となつて当然行わなければならない事項であるのです

が・・・さて、そのような社協について感じることは、今で

もほとんど状況としては変わっていないように思います。

地域福祉の時代、それは従来から社会福祉協議会の目標点でもあり、そのような重要な時に事業推進体制の点で課題があることは、重大な問題といえるのではないかと思います。それがまず第一に職連づくりを考える動機といえます。

職連結成の動機 専門員連絡会の 取り組み

在宅福祉サービスが県社協を通して声高に叫ばれるようになって、それまで各社協が自主的な事業運営として展開してきた取り組みに波風が立っていた一九八五年頃、筑後地区の専門員連絡会は、この在宅福祉サービスについての研究会を盛んに開催しました。

そこでの課題は、①「在宅福祉サービスをといても現在の仕事で手一杯」という課題、それに、②「や

人的な配置は？財源の捻出は？事務的な対応は？資器材の導入は？社協事業における位置づけは？行政との責任分担の課題は？など、在宅福祉サービス実施については、根本的な課題が山積みしていました。

筑後地区専門員連絡会では、とりあえず専門員が取り組んでいる業務調査を実施。委託業務や社協業務外の仕事を数多く抱える社協の実態が明らかになると

もに、不十分な体制の中で在宅福祉サービスの見切り発断の実情が判明しました。

真に在宅福祉とは何か、それを社協としてやる場合の方法は、といった点での十分な煮詰めがないままの実施だったようです。

結局のところ行き着いてきたのは、在宅福祉サービスのあり方云々ではなく、社協事務局の業務推進体制のあり方に根本的な課題があるということでした。

そこでの課題としては、羅列的にたくさん項目が出されています。

- ① 団体事務・委託事務が多すぎる。
- ② 事業の見直しができない。
- ③ 委員会・部会が事務局まかせの状態。
- ④ 仕事は増えるが職員は増えない社協の実態（事務局の職員数が少なすぎる）。
- ⑤ 業務分担がはっきりしない。
- ⑥ 事務局長が定着しない。
- ⑦ 思いつきだけ見られる。

で事業が開始される場合が多い。⑧社協役員が社協を理解していない。⑨行政でやるべきことと社協でやるべきことの区別がつかない。

⑩事務局内の話し合いがなされていない。こんな数多くの社協の課題を考え、解決していくには、一職員の考えでは到底どうしようもなく、必然として、社協全体にこれらの問題を考え、職連結成の動きにつながっていくべきです。

職連結成の動機
社協職員の死・ある町社協で起こったこと

職連結成の動機 社協職員の死・ある町社協で起こったこと

県内社協に若い福祉活動専門員が徐々に入り、活気が出てきて、社協もおもしろいと思いつつ始めた頃、二つの暗い話が飛び込んできました。

その一つは、町社協で協会長から一職員が退職を勧告され（具体的には退職に見合う理由もなく）、地区内社協会長さんたちによる

説得（町社協会長に対する）の甲斐もなく、退職に追い込まれた事件です。

この町の社協の専門員は、県内社協専門員の中でも、生え抜きとしては一番古株で、仲間たちに信頼されている人で、専門員仲間の動揺には隠しきれないものがありました。

少数職場の社協とは、こんなにも雇用が不安定なのか・・・なんとかできないか・・・

もう一つの方は、行橋市の緒方さん、赤池町社協の池田さんという両専門員が亡くなられたことです。いずれも四〇歳代という若さでの他界でした。

その後の家族の生活が心配されるといふことで、社協専門員他の呼びかけで募金活動が取り組まれました。

日常的な健康管理の体制はどうだったのか。社協職員としての身分的なことはどうだったのか。改めて問題となる事柄でした。二度と町社協のような不

合理的な退職者を出してはいけない、日々の健康管理や身分的な課題は、全ての社協職員にとっての課題であり、それらのことを考えていくべき新たな組織づくりが必要。

そんなことも、職連結成の強い動機となっています。

結成までの経過

「筑後地区社協職員連絡会」の結成までの経過については、「はじめに」に記している通りの経過で結成の運びとなったわけですが、そこに重要な役割を果たしたのは、やはり筑後地区の専門員仲間たちです。

ともかく一つの行事（ポリング大会や総会後の懇親会等）を行うためには実行委員会をつくり、それぞれの役割分担でもって楽しい企画にし、会を盛会なものにする必要があります。

そのために、いろいろな能力を持っている専門員が工夫を凝らし、また、各社

協の参加者を取りまとめることができたから、今日の職連結成がスムーズに運んできたということがいえると思います。

地区内専門員が職連結成に一丸となっていたことが、やはりなにより力だったように思います。

加えていえば、活動を支えていく屋台骨として、未熟な社協をどうにかしていかなばと考える多くの事務局長の後ろ楯があったからともいえるように思います。

そして何より、社協に働くほとんどの人々の中に社協をどうにかしなければという意識があり、職連結成準備会の趣旨が時代の要請としてあったということがいえるのではないのでしょうか。



〈結成までの経過〉

- 1987年 6月16日 専門員研修会で広川町の山下会長が「社協職員が交流できるような場づくりを」と発言。
- 10月24日 筑後地区社協職員交歓会実施のための準備会で6人が集まる。
(呼びかけ/中山・執行)
- 11月7日 社協職員交歓会実行委員会
(実行委員長/平川事務局長)
- 12月19日 第2回社協職員交歓会実行委員会
- 1988年 1月21日 第3回社協職員交歓会実行委員会
- 1月24日 社協職員交歓会(瀬高町)
(34人参加・職員連絡会結成の緊急提案)
→各社協への報告
- 2月3日 社協職員交歓会反省会
(交歓会の反省と社協職員連絡会結成の提案の取扱い協議)
→各社協への報告
- 3月16日 筑後地区社協職員連絡会(仮称)結成の打ち合わせ会
(呼びかけ/交歓会事務局長名)
(職員連絡会設立準備委員会と名称)
- 5月17日 職員連絡会設立準備委員会
(3人の事務局長を代表呼びかけ人として)
→各社協への報告
- 6月29日 第2回職員連絡会設立準備委員会
(職員結成までの段取り、規約案・役員体制・事業計画・財政計画づくりの協議)
- 8月11日 第3回職員連絡会設立準備委員会
(総会議案づくり・交歓会計画)
- 8月31日 代表呼びかけ人により、地区内20社協に対し、社協職員連絡会への加入願いと、設立総会の案内
(設立趣意書・加入申込書を添付、市部2万・町村部1万の会費)
- 9月23日 筑後地区社協職員連絡会 結成総会
初代会長 福島信昭事務局長
(アンケートの実施→全職員・当日の出席59名)

活動状況の紹介

このようにして地区内すべての社協の参加を得て結成された「筑後地区社協職員連絡会」は、その当初、会のあり方・組織機構の問題を中心に協議。会のあり方については、①社協活動についての研修会(各部・全体)・情報交換・調査活動、②福利厚生、③身分保障についての調査・研究、④交流・親睦会、⑤広報活

動を重点に活動していくことが確認されました。

また組織機構の点では、事務局長、専門員、事務職員、事業職員、ホームヘルパーのそれぞれにどのような組織があるかを調べ、全体としてどう調和させていくかを協議し、将来的には各部の組織(部会のような)をつくり、それぞれが独自に活動を展開できるようにし、その連絡組織、連絡組織としての連絡会を考えていきたいということになり

ました。

しかし、当面は専門員連絡会をのぞき、地区内組織として独自の活動が展開できる状況にはなく、連絡会活動で各部研修会を展開し、その発展を待つて下部組織の結成を図ることとなりました。

全国的な職員連絡会活動の展開が話題になる中で、筑後地区の社協職員連絡会は、社協職員の資質の向上と職場環境の改善を主なテーマとして活動を開始しま

した。

その第一の取り組みは、「社協活動基盤調査」の実施。社協に対する基礎調査と、職員に対する業務環境・処遇状況・職連活動のあり方に関する調査を行いました。社協調査は、すべての社協から回答、個人調査は、一一〇人(総数は一五〇人)からの回答があり、その集計結果は、第二回総会で発表、以降の活動指針となっています。

第二の取り組みは、各部(事務局長・事務・事業・ヘルパー)の研修会の実施。社協活動に関する資質向上を目的とする研修と、職場環境や職連活動に望む事などについての自由交流は、全ての職員の研修の機会を保障すると共に、職務における課題点が集約され、職連並びに各社協の取り組みべき課題を明確にすることができるようになりました。

第三の取り組みは、会報の発行。各部研修会の後に発行する「連絡会通信」の

発行は、研修会当日に出席できなかった職員並びに全体の社協職員に連絡会活動を知らせることとなり、研修会を全体のものとすることができたように思います。

第四の取り組みは、総会。年間の連絡会活動を総括すると共に、地区内社協職員の交流の機会の貴重な場面づくりとして、年々その出席者数は拡大してきています(第五回総会では八二人の参加あり)。

「職連」活動のこれから

職員連絡会の取り組みは五年を経過し、一応の定着化が見られます。しかし、その取り組みも定式的なものとなる傾向があり、見直しの時期にきているように思います。

社協活動に関する資質の向上はどこまで高められたか。各職場環境の改善は進んだか。各社協間、職員会の交流は十分展開できるようになったか。

これらの質問を浴びせられたら、どれもまだ十分とはいえないと答えるしかありません。

事務局の片手間の職務では十分いきとどかないし、役員並びに各社協・各職員の自覚的な実践が今後の行方を左右するものだと思います。

各部の職員における課題は次の通り。

事務局長ノ

①社協活動の牽引車として、「高齢化社会」対応の課題と社協力量の問題、県社協の指導や行政への対応を大きな課題として持っている。②二〜三年といった期間を決められた雇用実態があり、これからの地域福祉の時代に中核を担おうとする社協にあつて、事業の継続性の点から見ても大きな課題となっている。③社協の職場環境の改善の中心的な担当者として、行政その他との交渉に最大の課題を持たされている現状がある。

事務職員ノ

業務には、一般会計・共同募金・生活福祉資金・団体事務・福祉センター事務・善意銀行・香典返事務・委託業務事務と様々にある。

①身近な業務の改善について細やかな研修が欲しい（具体的な改善の手立ても）。②委託事務・団体事務など、本来社協が取り組むべき事務活動かの検討が欲しい。③事務屋は事務をということだけでなく、社協活動のあり方を研修する機会づくりを。

事業職員ノ

業務には、運転手・ポイラー・売店・管理・在宅サービス担当・児童館職員などなど、それぞれが別個の業務についている現状にある。①業務ごとの研修が欲しい（そうすると対象者がごく少なくなり、また再三の研修設定が必要となる）。②各社協間で自由に職場を訪問できる関係づくりが欲しい。③統一した研修日の設定が難しい。④雇用状況に

は様々に形態の違いがあり、不安定な状況がある。

ヘルパーノ

①ホームヘルパーの活動は、在宅福祉の展開にとって重要な位置を占め、対象者との関係づくりや活動の方法・範囲・記録表の書き方・相談業務のあり方など数多くの研修課題がある。

②社協内で業務の打ち合わせや会議の設定がなく、社協活動とのすり合わせがほとんど行われていない。③雇用の条件がまちまちで不安定な状況が見られる。④そのことからくる職員間の関係に悩む人も多い。

また、職員連絡会全体についての課題としては次のようなことがあります。①各部研修会の設定が役員まかせの状況となっており、各部の主體的な動きが見られない。②各社協における職場環境改善の動きが鈍いよう。③すでに出されている課題について、各社協・職連の解決の取り組みが不十分。④職連活動では

解決できない課題もある。⑤「通信」発行が事務局の多忙でできていない。⑥職員間の交流活動をもっと展開する必要がある。⑦役員を出す社協に偏りがあり、各社協の職連への参加意識を高める必要がある。

以上のような課題がすでにあり、また残されており、これらの課題を解決していくことが職連活動を進展させていくものと考えています。

「職連」活動のこれから

職連活動は、在宅福祉の時代に、職員の資質向上と処遇環境改善の取り組みという全国的な動きに、われわれ社協職員が自らその道を切り開く取り組みといえます。

社協のことはわれわれが一番よく知っている。地域のことはわれわれが一番よく知っている。よく知っているわれわれが自らの手で社協を働きやすい、また生

き生きとした地域福祉の活動拠点にしていく取り組みをすることが、住民にとつて安心して頼れる社協をつくることになっていくのではないか。そう考えたいものと思います。



「嘉穂郡地域社協連絡協議会」への取り組み

筑後市社協の中山陽一さんにレポートいただいた「筑後地区社協職員連絡会」以外に、県内にはどのような職連があるのでしょうか。

「〇〇郡事務局長連絡協議会」といったものではなく、加入対象を社協職員と規定している連絡会としては、「嘉穂郡地域社協連絡協議会」、「粕屋郡社協連絡協議会」、「山門三池郡社協連絡会」、「鞍手郡社会福祉協議会」などがあるようです。加入対象・会費・活動内容もさまざまですが、目に見える実績をあげている職連として「嘉穂郡地域社協連絡協議会」（以下、「嘉穂郡社協」という）の取り組みをレポートします。

活動内容の紹介

嘉穂郡社協の発足は、一九七三年。発足当初からきわだった活動があったわけではなく、穂波町が事務局を担当した一九八六年ころからがぜん動きが活発になってきました。

活動の原動力は、専門員を中心とした担当者会議で、最低月に一回（その他、必要に応じて）は集まる。ここで企画を叩き、会長・局長会議、さらには、「郡町長会と郡社協会長会との懇談会」へと積み上げていく。一九九一年度の事業報告書には、次のような実績が報告されています。

- 会議12回
 - 会長・局長会議1回／専門員会議8回／会長・専門員会議1回／会長・町長の懇談会1回／郡内老人ホームとの懇談会1回
- 研修会5回
 - 職員研修会1回／ヘルパ
 - 研修会1回／役員研修

会1回／郡民協との合同研修会1回／会長・局長・専門員研修会1回

□ 共働事業2回
なかよし交流会（郡内障害児のゲーム交流会）1回／カラオケ交流会（郡内障害児親の会のレクリエーション）1回

活動の頻度と多様性には目を見張るばかり。さらに一九九二年度には、社協・民協・社会福祉施設・行政（保健婦）による「保健・福祉関係者合同研修会」、行政福祉担当係長との合同会議といった新しい取り組みも始められています。当然、郡社協事務局を担当したところの事務量がいかほどのものか、察しのつくところです。

嘉穂郡社協の力量を象徴的に示しているものとしては、一九九二年一月六日付の西日本新聞にも掲載された「平成四年度郡内老人ホーム入所者実態調査（六二〇名）」があげられます。一職連である嘉穂郡社協が、郡内老人ホーム一〇施

設とタイアップしてこの種の調査を実現できたこと自体が、まず驚きです。そして、人は在宅から老人ホーム入所生活へどういう状況で移るのかを問うたこの調査が、結果として本人・家族・福祉関係者が、本家に自宅で暮らしたい、させたいという意識・意欲をもっているのかを突きつけるものとなったという意味合

いで、この調査は、私（県社協・藤田）にはとてもショックなものでした。興味のある方は、この報告書を手に入れて一読ください。

郡町長会と郡社協会長会との懇談会

嘉穂郡社協の取り組みの中で、ぜひとも他の職連・地域でも試みていただきたい、その手法を学んでいただきたいのが、「郡町長会と郡社協会長との懇談会」です。老人保健福祉計画が各自治体で策定され、老人福祉施設と身体障害者施設への入所措置権が町村に委譲

される一九九三年度は、市町村格差の時代の幕開けとも言えます。この時代にこそふさわしい手法を、嘉穂郡社協は先取りしているのです。一九九二年度の懇談会に提示された要望事項は、以下の一六項目です。

- ① 社協職員の適正配置人員確保と役場職員と格差無しの身分保障を八町もれなく確立してほしい。
- ② ホームヘルパーなど、在宅介護看護専門職の増員と配置を早急に八町もれなく実施してほしい。
- ③ 「老人日常生活用具給付等（貸与）事業」を八町もれなく実施してほしい。／申請を待つのではなく、積極的に周知徹底してほしい。／自己負担をなくしてほしい。
- ④ タクシーおよび福祉タクシーの料金補助を八町でもれなく、七五歳以上の高齢者および障害児者に移動・外出保障として実施してほしい。
- ⑤ お年寄りのデイ・サービ

嘉穂郡地域社協連絡協議会
郡町長会と郡社協会長会との懇談会 資料(1)

要望事項	要望内容	説 明		
		事務局長	専門員	専任職員
1 社協職員の 適正配置人員確保と 役場職員と格差無しの身分保障を 8町もれなく確立してほしい	桂川町	人員の現状 1	1	1
	全社協モデル参考	-	-	-
	増員の実施	-	-	-
	役場職員と同一の給与費の適用	▲	▲	▲
	稲築町	人員の現状 1	1	1
	全社協モデル参考	-	-	-
	増員の実施	-	-	-
	役場職員と同一の給与費の適用	×	○	○
	嘉穂町	人員の現状	1	0
	全社協モデル参考	1	1	1
	増員の実施	-	×	▲
	役場職員と同一の給与費の適用	-	-	-
	額田町	人員の現状 0	1	0
	全社協モデル参考	1	-	1
	増員の実施	-	-	▲
	役場職員と同一の給与費の適用	-	○	-
	筑穂町	人員の現状 1	1	1
	全社協モデル参考	-	-	-
増員の実施	-	-	-	
役場職員と同一の給与費の適用	×	○	×	
碓井町	人員の現状 0	1	1	
全社協モデル参考	1	-	-	
増員の実施	-	-	-	
役場職員と同一の給与費の適用	-	×	×	
穂波町	人員の現状 0	1	2	
全社協モデル参考	1	2	-	
増員の実施	▲	▲	-	
役場職員と同一の給与費の適用	-	○	○	
庄内町	人員の現状	1	1	
全社協モデル参考	1	1	-	
増員の実施	-	×	-	
役場職員と同一の給与費の適用	-	○	×	

※実施(適用)状況
○ 実施(適用)
▲ 検討中
× 実施(適用)していない

*右の回答欄の
- については
要望無し
回答無し
回答不要
回答不能
のいずれかである

嘉穂郡の社協はすべて法人化が済んでおり、法人化にともなう最低限の事務局人員配置の時代は終わり、高齢社会に対応する地域福祉を進める時代の事務局人員配置が必要である。つづくわねばならないのは、社協は福祉の実践団体でもあり、ただ単に机に座っている人がいさえすればいいという「事務局」のイメージで人員配置を考えてもらうと、社協の特色が発揮できないということである。

◎ 全国社会福祉協議会参考資料
【町村社会福祉協議会モデル】
事務局職員体制の最小限のモデルはつぎの通りである。A総務部門と、B組織部門は人口の規模に応じて増やしていく必要があり、C事業部門は事業実施の状況に応じて増やす必要がある。

- 管理業務 専任事務局長 1名
最低4~5名+人口・事業規模に応じて
+直接事業職員
総務部門 共通事務機能、事業・活動支援機能、広報・啓発機能
*社協運営・経理・総務を含む 1名
組織部門 調査研究・開発機能
地域組織化機能・計画策定提言機能・福祉組織化機能
*福祉活動専門員 1名
ボランティアコーディネーター 1名
事業部門 福祉サービス等企画実施機能
相談援助機能
*1名 + 直接事業職員
受託事業部門 在宅福祉サービス等の受託による実施
*1名 + 直接事業職員

スセンターを八町もれなく町行政で設置してほしい/進んで小学校区ごとに一つずつ設置してほしい/障害児者のデイ・サービスセンターを八町もれなく町行政で設置して

ほしい/当事者団体が取り組んでいる分については、その事業を町に移管するか/町がその事業を当事者団体に委託するか/町がその事業主体の法人化を十分援助する

か/いずれにしても、早くに十分な職員・予算をつけてほしい。
6 緊急通報システムを八町もれなく設置してほしい/設置台数を必要な人に行き渡すように増やし

てほしい/設置申請の制限につながる要項は削除してほしい。
7 ショートステイ(短期保護)の制度を八町もれなく利用しやすくしてほしい/老人ホームについては、利用券方式を導入してほしい/老人保健施設にも老人ホーム同様にショートステイを委託してほしい。

ほしい/送迎付きの施設入浴と訪問入浴とどちらも用意し、選択できること。
10 在宅介護支援センターを八町もれなく設置してほしい。
11 訪問介護ステーションを八町もれなく設置してほしい。
12 自立支援型(介護軽減型)住宅を八町もれなく保障してほしい/住宅改造を、利子補給・相当額援助・無償で実施してほしい/自立支援型(介護軽減型)公営住宅をできるだけたくさん建設してほしい/これからできる公営住宅は自立支援型(介護軽減型)にしてほしい。
13 在宅介護者には十分な介護手当を八町もれなく支給してほしい。
14 「地域福祉基金」の使途については、八町もれなく早急に活動計画を立て、住民福祉活動に活かしてほしい。
15 老人保健福祉計画づくりは、住民の意向を十分に

9 入浴サービスを八町もれなく実施してほしい/町行政で実施して

ほしい/送迎付きの施設入浴と訪問入浴とどちらも用意し、選択できること。
10 在宅介護支援センターを八町もれなく設置してほしい。
11 訪問介護ステーションを八町もれなく設置してほしい。
12 自立支援型(介護軽減型)住宅を八町もれなく保障してほしい/住宅改造を、利子補給・相当額援助・無償で実施してほしい/自立支援型(介護軽減型)公営住宅をできるだけたくさん建設してほしい/これからできる公営住宅は自立支援型(介護軽減型)にしてほしい。
13 在宅介護者には十分な介護手当を八町もれなく支給してほしい。
14 「地域福祉基金」の使途については、八町もれなく早急に活動計画を立て、住民福祉活動に活かしてほしい。
15 老人保健福祉計画づくりは、住民の意向を十分に

嘉穂郡地域社協連絡協議会
郡町長会と郡社協会長会との懇談会 資料(2)

要望事項	要 望 内 容	要 望					説 明	
		ホームヘルパー	保 健 婦	訪 問 看 護 婦	訪 問 リ ハ ビ リ 士	保 健 福 祉 専 門 職		
2 ホームヘルパーなど、在宅介護看護専門職の増員と配置を早急に8町もれなく実施してほしい ※実施(充足)状況 ○ 実施(充足済み) ▲ 検討中 × 実施(充足)していない ★保健福祉専門職とは 役場の福祉課や保健衛生課に配属を予想される内部異動をしない専門職のこと ケースマネージメントや保健福祉関係者・関係団体・関係機関のコーディネートや、制度サービスの改善創設勧告などをする *右の回答欄の-については 要望無し 回答無し 回答不要 回答不能 のいずれかである	人員の現状	5	1	0	0	0	●ホームヘルパーの人員配置 少し古くなるが一応ゴールドプランに基づく厚生省基準を仮に採用すると 75歳以上人口 千人当りの要配置数 $6.7 \times 75 \text{歳以上人口} \times \frac{1}{1,000} = \text{要配置数}$ ●ホームヘルパーの設置補助金 問い「ホームヘルパーの補助金については、4分の3が国と県の負担ですね。その残りの4分の1を出せないという市町村があるのですが」 中村厚生省老人福祉計画課長 「4分の1を出せないということとは、絶対にありません。4分の1を出したとすると、それは確実に地方交付税で埋められます。出せないということは絶対にありません」 ●訪問看護婦、訪問リハビリ士の訪問にはお金が出る 「訪問看護婦さんが訪問した場合には、これは老人保健法の制度ですから、医療保険の方から支払われます。訪問OT、訪問PTも同じで、OT、PTが訪問すると、お金が出ます」 (中村厚生省老人福祉計画課長)	
	桂川町	人員の要望	11	3	-	-		1
	桂川町	実施状況	▲	▲	-	-		▲
	稲築町	人員の現状	3	2	0	0		0
	稲築町	人員の要望	-	2	-	-		-
	稲築町	実施状況	-	○	-	-		-
	嘉穂町	人員の現状	3	1	0	0		0
	嘉穂町	人員の要望	4	-	1	1		1
	嘉穂町	実施状況	▲	-	-	-		-
	頼田町	人員の現状	1	1	0	0		0
	頼田町	人員の要望	2	-	1	1		1
	頼田町	実施状況	▲	-	-	-		-
	筑穂町	人員の現状	2	1	0	0		0
	筑穂町	人員の要望	3	-	1	1		1
	筑穂町	実施状況	○	-	-	-		-
	碓井町	人員の現状	2	1	0	0		0
	碓井町	人員の要望	-	-	-	-		-
	碓井町	実施状況	-	-	-	-		-
穂波町	人員の現状	8	2	0	0	0		
穂波町	人員の要望	11	3	1	1	1		
穂波町	実施状況	▲	▲	-	-	-		
庄内町	人員の現状	4	2	0	0	0		
庄内町	人員の要望	5	-	1	1	1		
庄内町	実施状況	▲	-	-	-	-		

汲み上げてほしい。
 [16] 覆たきりゼロ作成の一環として、「機能訓練事業」を八町もれなく町で実施してほしい。
 実際に懇談会資料として提示された文書の中から、

上記の一六項目の[1]、[2]を引用し、皆さんの参考に供したいと思えます。
何が変わりましたか

一九八六年度から一九九

○年まで嘉穂郡社協事務局を担当された穂波町社協の井上英晴さんに、「郡社協の取り組みが活発になってきて、何が変わりましたか」とたずねてみました。
 次のような答えが返って

きました。「一番大きな変化は、何か問題が起きたとき、個別に○○さんと○○さんが話し合うのではなく、嘉穂郡社協の担当者会議で考えようというようになってきたことです。たとえば、福岡市の福祉公社がらみでホームヘルパーの問題が起きたときには、何が問題なのか(問題意識の持ち方)を担当者会議で話し合

い、署名活動をやろう、ホームヘルパーさんと合同会議をやるとういうことになりました。結果として、署名活動に取り組み、ホームヘルパーさんとの合同会議を嘉穂郡社協の次年度計画に組み入れま

した。担当者会議は事業を起し、課題の解決を行政へ働きかけ、政策レベルに高められる仕掛けをします。郡の共働事業も始まり、会長・局長会議も単なる承認のため

の会議ではなくなりました。当然情報交換も密になり、良い意味でお互いに気がかりな関係ができてきました。どうという課題に対し、どういう取り組みが展開されているのか気がかりになってきました。逆に、「ボランティアが何人増えた」などという気にならなくなり、担当者も会長も事務局長も、意識は変わってました。専門員はもっと勉強せいかん!という意識も高まってきています。勉強もしてきていますし、勉強もしてきています。日常の活動を通して、住民の意識も確かに高まってきていると感じています。住民がある程度の共通認識を持てる時代になってきたのだと思います。」

職 連
新たな
なる局面

「高齢者保健福祉推進十か年戦略」と、それを法的に担保する「社会福祉関連八法」の改変。「新・社会福祉協議会基本要項」の制定、そして「地域福祉活動計画」と「ふれあいネットワークプラン21」の提起。新たな時代状況の中で、社協と職連の果たすべき役割も新たな局面を迎えているのだと思います。

「社協としての思想と行動論理、そして社協職員、専門員の福祉意識と態度」が鋭く問われようとするとき、広島県社協の宮本秀夫課長（まなこ発行一〇周年記念特集に「今こそ自己点検を」というタイトルで原稿を寄せてくださいました）が、昨年の十一月に他界されました（の姿と言葉を思い浮かべてしまいます）。

ある研修会の席上、「在宅福祉サービスのあり方」が市町村社協の専門員により論議されていたとき、やおら立ち上がって「そんなものはする必要はない！風呂桶かつぐのが社協マンの仕事ではない」と一喝されたこと、よく口癖のように「広島弁の福祉を創ろう」と言われていたこと、地域からの発想・地元からの発想を最も重視し、自分では「モノロウ主義」と言い訳して、全国会議もキャンセルして、ひたすら広島にこだわり、愛した社協マンであったこと、「組織化そのものが「運動」である」という哲学をお持ちであったこと等々を伝え聞きます。詳しくは、月刊福祉（一九九三年三月号）の福祉つれづれ記③「地域福祉近代化の中の情念」に「こだわり続けたものから学ぶ」をお読みください。

こだわりにこだわり続ける社協マンでありたい。

フリートーク

私の一日……



しめまち NOW!!

志免町社協
 佐々木 信哉

我が社協は、町民ふれあいセンター二階の社会福祉センター内にある。ちなみに一階は保健センター（役場健康課）・三階は町民図書館である。

センターは、平成三年四月にできたこともあり、とにかくキレイで気持ちがいい。……入口の自動ドアが開くと吹き抜けで、天井には、カモメが飛んでいるしBGMがいやらしくない程度に流れている。

一階の美人保健婦五人衆をガラス越しに見ながら、二階に上がってみると社協事務局がある。

みなさんここまで読んでうらやましいと思っただけでしょう。まあ、問題はこれからです。

事務局をチラッと覗いて思わず息をのみ、首をすくめたあなた！
 そこには何がありましたか？……そうですね！言わずと知れた……坪内局長がいるではありませんか！
 （ここでちょっと紹介を）

我が町は、人口約三万五千人の小さな町ですが「ちなみに佐々木は宇美町に住んでいます」、事務局には五人のスタッフがいます。
 ☆坪内局長 ●歳。もう何も言いません。 ☆吉原主任 ●歳。いつも笑顔でキツイ一言。 ☆木村君 二十六歳 独身。アイキョウはいいが心は真っ黒。 ☆飯田君 二十三歳 独身。オーツとびつくり エピスさんそっくり。 ☆佐々木 二十五歳 独身。ヒマと女は自分で探せ主義。
 そのほかにも、ヘルパー（宮崎主任・伊藤・廣田・吉本さん）、福祉バスの中島さん、重度心身障害者施設の安河内さんと事務所には十一人います。
 そして、我々をいつも温

かい目で見守ってくれているドン江藤会長（常勤）：こういう愉快なキャラクターとともに、毎日楽しく働いています。

この文章を読んで、興味半分でも見てみたいと思われた方は、遊びに来てください。待っています。

一方、佐々木は……四年度新規の社協型ディサービス、事務局通信など仕事に追われる毎日で、タバコを吸いながら企画をしている時に幸せを感じ、アフターファイブに夢を追い、目をランランと輝かせているのであります。

点訳一年生

杷木町社協
塚本 朋子

福祉福祉と言われながら毎日が雑用で終わる私ですが、僅かでも自分の力で役にたてればと思ひ、今点

訳の勉強をしています。

最初は軽い気持ちで、簡単な文章の読み書きが出来れば、福祉に係わる者として、言い訳ぐらいにはなるだろうと思ひ、始めました。又、社協でも、昨年八月、一週間学習会を開きました。これが最初のきっかけです。その後も数名の参加者を得ながら、月二回の学習会をし、短い文章に挑戦しています。

墨字を点字に直すことがこんなに難しいとは思いませんでした。五十音、濁音、拗音などを覚える事は覚悟していたんですが、マスの開け方、長音符の使い方、その他にもたくさん決めがあります。一つの文章が出来あがるまでには何度テキストの説明を読まなければならぬか分かりません。晴眼者である私達はテキストを見る事が出来ますが、盲人の方は全部記憶する以外はありません。すばらしい頭の持ち主だと思います。私にとって点

訳は良い頭の体操になり、

自分の頭の悪さ、記憶力の無さを感じる時でもありません。ところで、私達は、墨字も点字も見ることが出来ます。読む時は凹面の方を右から左へ目で読んでいきま

す。とても盲人の方のように凸面から指先だけで読むことは出来ません。しかも、私達が墨字を読むのと同じ速さで読まれます。凸面は音標文字が逆になるので晴眼者の人にも難しいものです。しかし、最近、テープを好まれる盲人の方が多いように思われます。テープは仕事をしながらでも聞かれるからだそうです。又、音響混じりの明るい声を聞けば気分転換にもなります。我が社協では、テープの吹込みは、現在ボランティアの人達を取り組んであります。私達点訳グループも昨年の福岡ボランティアの集いで、他町の点訳仲間を知ることが出来ました。すばらしい活動内容も聞くことが出来、ただただ感心する

ばかりでした。

食堂のメニューや電話番号、案内図等、実生活の中で点字に直さなければならぬものがある。暇を見つけては、テキストを開くこととし、いつの日にかお役に立ちたいと思っています。

**さよなら
"文化街"**

北野町社協
野瀬 光治

テーマが私の一日ということ。原稿を依頼されましたが、何を書くか迷いました。編集委員さんとの雑談の中で子供が生まれたことを話していたら、そのことを書いてもらっていいですよとの事でしたのでペンを取りました。私は、結婚七年目にしてやっと父親になった専門員です。これまでの経過を話しますと長くなりますので省きますが、こ

の道のりは大変長いものでした。わが家も大人ばかりの生活で話題が乏しかったんですが、子供がいることで何か明るく楽しくなったような気がします。仕事から帰ってきて子供が寝顔など見ていると、又明日から頑張ろうという気にさせます。子供というのは不思議な力を持っているものですね。私のことですから、何か親バカになりそうな感じも多少しています。

ついこの頃まで久留米の文化街をうろついていた私も、足が自然と家庭に向くようになりました。子供の力とはたいしたもの。これからも公私ともに一層頑張らなければならぬと思つてます。余り書くことがなく短文で申し訳ありませんが、これで終わりにします。

