

福岡

福祉活動専門員の

ま な こ

社協活動前進のために

No.39

1996年2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



第3回全国社協職員をつどい

雄琴温泉 体験レポート!

「じゃなくって、第3回全国社協職員をつどい参加報告」
福井県社協 木山 淳二

一月十三日、十四日の両日、「出会おう、ふれあおう、わかちあおう」をつくろう、ウチらのライフライン」を

一月十三日、十四日の両日、「出会おう、ふれあおう、わかちあおう」をつくろう、ウチらのライフライン」を

一月十三日、十四日の両日、「出会おう、ふれあおう、わかちあおう」をつくろう、ウチらのライフライン」を

一月十三日、十四日の両日、「出会おう、ふれあおう、わかちあおう」をつくろう、ウチらのライフライン」を

女子大生との 相席もつかの間

博多九時発東京行ひかり三六号は、連休のせいか指定席は満席。仕方なく、自由席に座るべく三十分前から並び、寒風が

吹き荒ぶプラットホームに缶ビールを片手に立った。

その努力の甲斐あって、無事座席を確保。隣は、と見ると女子大生風のギャル。これまた、超ラッキーである。

「これは、春から縁起がいいや！」とビールで喉を潤した。その幸せも束の間、徳山から歳のころなら八十四〜五歳、腰が九十度に曲がったご婦人が乗車してきた。

悪い予想ほど当たるもの。私と女子大生の座席の横にすがるように立つそのご婦人。状況は、どちらが席を譲るか、それとも死んだ振りをするかである。

女子大生は、なにやら一生懸命お手紙を書いておられ、いっこうに立つ気配なし。

私も、せっかく苦勞して確保した座席をそう簡単には譲りたくない。ましてや京都までは、まだまだたつぷりである。「えーい、死んだ振りだ」、「いやいや、福祉労働者たる者、お年寄りに席を譲るべきだ。」葛藤は続く。

「よしこうなったら、次の駅で降りられることを期待して席を譲ろう。お年寄りの事だ、そんなに長旅はしないだろう。」、そう決心して席をたつ。

「どうぞ、こちらの席にお座りください。」

少々遠慮はされたが、ご着席。

さあ、本題である。「どちらまでお出掛けですか」。期待に満ちた私の声。だが奇跡は二度起こらず、不幸は二度続

く、「東京までです」。

ハイ、そのそれまでよ、である。こうして京都までの長い旅は始まった。京都駅から湖西線に乗換え約二十分。憧れの雄琴温泉駅到着。頭の中は、男性週刊誌で見たあのグラビアが駆け巡る。ところが、駅は小さく、周りはいくと、住宅地の造成中らしくそれらしき建物は、なにもない。客待ちするタクシーもなく、待ち受けていたホテルの送迎バスに乗り込む。これからが、憧れの光景かと思ってもなく、会場である琵琶湖グランドホテルに。琵琶湖が眺められ、期待の建物はなく、静かで、本当に研修には最適の場所であった。

これからが正念場
未だ厳しい震災後の状況

まず初めに、開会行事と兵庫県から震災後のいまだ厳しい市民の生活や社協の現状が報告された。

テレビや新聞では着々と進む復興の様子だけが伝えられるが、四百人を越す人々が、未だテント生活を強いられしており、また、四万七千戸ある仮設住宅では、高齢化率が、三二・五%、そのうちに占める一人暮らしの方の比率が、一九・九%と非常に高い数値になっている。しかもこの状況は、今後ますます進展することが予想されるらしい。

このような状況下で、日々活動する社協職員は、自らも被災者としてのス

トレスと厳しい財政、労働条件などで体調を崩す人が多く、人と資金の不足が大きな課題となっているようだ。一周年を迎えたいま、「これからが正念場だ」という報告を聞き、すつかり、過去の出来事として、また他人ごととなつてしまっている自分を恥じた。

個別援助ネットワークができなければ
小地域福祉活動じゃないの？

一日目の中心は、九つに別れての分科会だが、私は、その第七分科会「小地域ネットワークについて」というテーマの分科会に参加した。

今日的なテーマのせいにか、三十三人構成の最も大きいものとなった。

寝屋川市社協職員の方からの「市社協職員から見た小地域福祉活動の課題」と題した問題提起を受けて、AからFまでの六グループに別れ、小地域ネットワークの目的と活動をKJ法で討議した。KJ法という慣れない討議方法に少しばかり肩の凝りを覚えたが、大変勉強になる進め方であった。

私の所属するD班は、調布市、奈良市、福井市の三人の女性と千葉市の男性との五人で、小地域福祉活動は、福祉コミュニティづくりを目的にするもので、そのための活動として人と人との関係づくりや福祉ニーズの把握と住民の主体的な解決活動などがある、といったようなことを話し合った。また、いま流行の「個別援助ネットワーク」は、それ自体を目的とするのではなく、

あくまでも小地域福祉活動の一部であるといったことを確認した。

他グループからの報告も、まとめ方や表現に差異はあるもののおおよそ同じような結果であったように思う。

二時間三十分の時間が大変短く感じられ、研修としては徐々に充実した時間を過ごすことができた。

他の分科会については、報告することができないが、各分科会に参加した方の感想を参考までに掲載するので、推察していただければと思う。

第一分科会 二十代の分科会

いろんな人の話を聞けたし、私の日頃思っていることと同じことを思っている人がいて、嬉しかったし、自分の意見も(少し)言えたので、充実した時間でした。

仕事内容の話はのちのち身につけていくとして、それ以前の間関係とか連携の大事さがやっぱり印象に残りました。(兵庫県)

第二分科会 職場で自分の思いが語り合えますか？

分科会の参加者の方々と同じ悩みを持つていることを知り、ちょっと安心しました。

皆、意欲的な発言をされており、「自分も積極的にならなければ」と思いました。

この分科会で少し、リフレッシュできそうな気がしています。(愛知県)
第三分科会 私ももっと育ちたい、
そのためには...

「箱庭づくり」と言う事でこの分科会に参加させていただきました。でもそうではなく少し残念でした。

でも心理テストも大変楽しくやらせていただき、有意義でした。

全体的に自己紹介があればよかったのにも思いました。(滋賀県)

第四分科会 語ろう！社協への夢・希望

そして未来
土と風―楽しかった。あしたは、風になりたい。福祉は人なり―を実感しています。社協もすてたもんやないナ
すごい人材あるやん！！(滋賀県)

第五分科会 農・漁・山村での在宅福祉を考える

大変な田舎の我が町ですが、これから頑張る力がわきました。(奈良県)

第六分科会 在宅福祉の「質」の向上について

地域によって、在宅福祉サービスのとらえ方が違うのがわかりました。

これから先の課題、自分の中で注意すべき点があったと思います。(奈良県)

第七分科会 小地域ネットワークについて

「小地域福祉活動」についての討議は久しぶりだったように思います。
ハウツーでの検討が多くなってきた中で、コミュニティに対する福祉をあらためて意見交換ができたと思います。

(?)

第八分科会 社協ワーカーのこだわり
現状追認するのはやめて、愚直なほどこに本質論にこだわることの必要を感じ

じました。(目の前の課題はその本質の中で考えましよう)(?)

第九分科会 委託事業と行政の関係
委託については、みんなそれぞれ何か想いをもっている。なかなかまとまらないけど明日もみんなで言いたいことを言いましよう。(神戸市)

いろんな人がおるぞ
盛り上がった名刺交換

分科会終了後、交流会、二次会と相成った。

その席上、熊本からの女性出席者とお会いしたが、自費での参加とのこと。「井の中の蛙になりたくないから」という彼女の参加動機に、自分の存在場所が井であることすら無自覚な私は、ただただ頭が下がる思いだった。

また、地域から「ソーブランド」に話が及んだのだが、障害を持つ人が利用できる店を当番制で決めていられるらしく、当番の店では入店拒否はなく、たとえ全介助でも利用できるとのこと。まさに特殊入浴サービスである。

強いて言えば、当番など決めること無く、好きなときに、好きな店に行ければと、話したことであったが、女性問題の運動家の方々からは、「ソーブランド」の存在を認めることで大層お叱りやひんしゆくを買うかもしれないが、障害を持つ人やお年寄りの性の問題から目を逸らしている現実にあつては、必要悪ではないかと私は感じた。

二次会では、大学時代に上野英信や

土門拳を読み筑豊や炭鉱に興味を持ち、田川や直方、あるいは高島など旅をしたという若者と出会い、意気投合してしまい、いつものごとく二日酔いパターンであった。

蛇足ながら、落語の宣伝もしてきたので、仕事ができるといいいなー。

あなたが望むからネットを
組むのです

二日目は、早朝(私にとっては)九時より、昨日からの分科会。

福山市社協の藤井悟氏の「福山市社協の小地域福祉活動と小地域ネットワーク」と題した総括事例発表がなされ、個別ネットワークを組むときに、福祉専門職がおかしがちな対象者の人格を無視した押し付けや、自立心を損なうような過剰な援助などが指摘された。

また、ネットを組む際、「あなたが望むからネットを組むのです」という対象者との共通理解を持つことが必要であり、ネットワーク活動は、非常に息の長い活動だとの話があつた。

教育とは根を張る教育であつて
芽を伸ばす教育ではない

分科会終了後、全体会へと席を戻し、

近江学園で糸賀一雄氏と活動を共にされた三浦了氏の講演、「滋賀の障害者福祉の歴史と現状」は糸賀一雄氏から学ぶが行われた。氏の関わりの中からの糸賀氏の人となりや、その昔、社協に入ったばかりの頃、書店で見つけた

「福祉の思想」を買って読んだことを思い出しながらうかがつた。

この講演の中で、「教育とは、根を張る教育であつて、芽を伸ばすものではない。」という言葉が印象にのこつた。

今の教育は、芽を伸ばすどころか伸びようとする芽さえ摘み取ること、芽を揃えることに躍起な「剪定教育」ではないだろうか。

教育だけでなく社協活動も打ち上げ花火的な事業で伸びた芽を行政に、あるいは一部の住民にアピールしているにすぎないのかもしれない。根気強く土にしつかりと根を張る活動、言い換えれば、「目に見える社協」ではないけれど、悩みや課題を抱える住民の一人一人と向き合った地道な活動を続けることこそが、本当の社協生き残りの道かもしれない。そんな事を考えていた。

全国に広げよう
自主研究会の輪を

昼食をはさみ、「社協職員自主研究会の意義と役割」をテーマに、パネルディスカッションが行われ、静岡県、大阪府、兵庫県での取り組みが発表された。

県社協主催の研修会や研究会では、自由な論議ができなかったり、あるいは主体性に欠けると言う事から、自分たちで月に一度や二か月に一度といった具合に、研究会を開いているのと。三者に共通しているのが、その会に参加することによって、「明日からの

仕事のエネルギーになる」、「視野が広がる」などがある。また同様に参加者が少い、メンバーが固定化してくるなどの悩みも共通しているようだ。

いずれにしても、福岡県専門員連絡会の形骸化が危惧される現状と照らし合わせながら、フロアーからも報告されるその他の地区での取り組みを羨ましさを感じながら聞いていた。

二日間を通して感じたのは、企画への心配りのきめ細かさである。

たとえば、昼食時に各分科会の報告をビデオに編集して流したり、二〜三時間おきに発行される「たぬき」というミニニュース紙など、徹夜の作業を敢行してのご苦労は、主催した関西社協コミュニケーションカー協会並びに実行委員会の結束力こそ成せるものだろう。

自主性を欠いた今回の参加ではあつたが、最近に無く元気をいただいた研修に、帰路につく頃は「来年もまた…」の思いが芽生えていた。

もちろん、次回は報告レポートなしで。



特集

社協、専門員に問われる「専

社協事業が多岐にわたっている今日、社協、あ
にとつての「専門性」とは何か？
あなたも一緒に考えてみませんか。

資格社会と専門性

直方市社協 高石 伸人

「いま、なぜ専門性論議か」という
問いを念頭に置きながら、与えられた
テーマについて、「専門員」であること
をいくらかは自覚しつつ、昨今の想
いを述べてみたい。

まず、「社協の専門性」と「社協職員
の専門性」とが、住民の眼からすれば
ずれているかもしれないと思う。それ
は、私が入った頃は、実態はともかく
社協イコール地域組織化活動の推進組
織であったが、いまその業務は多岐に
及んでいて、給食サービスやデイサー
ビス、在宅介護支援センターまであつ
て、そこには、保健婦や看護婦、栄養
士、中には作業療法士まで、いわゆる
「専門職」の人が社協職員として採用
されている。
その種の職種「専門性」というの

は、自他共に認められ
のそれとして分かりや
ではその人達が「社協
を代表しているかとい
よつと違うんじゃない
つまり、給食やデイは
ても特養や老健施設に
ケースもあつて、社協
事業ではないからだ。

言わば、「専売特許
門性」こそが社協の、
のアイデンティティに
るといふことになりそ
ところ、資格化現
門性」を考へてみるの
口ではあつて、少し長
いる職員なら、たとえ
べて社会福祉分野でも
者が採用されてきてい
お持ちであろう。
一九八七年の「社会
護福祉士」の制定を引
の有資格者が地域の施
「その面」下げて入っ

病院などに
いて、せ

は専門員

「専門的技術」

「しかし、

「誰しも「ち

「思うだろう。

「協じゃなく

「されている

「かやれない

「としての「専

「て社協職員

「責任感を与え

「ある」

は、「ソーイングスタッフ」、流行色の
選定は「カラーリスト」、爪の手入れは

いぜい社会福祉主事資格しか持たぬ社
協職員としては、文字通り顔負けして
小さくなってしまふということだつて
あるのかもしれない。

しかし、字野裕氏も指摘するように
社会福祉の「資格制度は福祉改革への
社会という要請から、いわば行政的に
作られたもの」(月刊福祉 94・5)
であり、一連の法改正に沿って、社会
福祉のマンパワーの増員と資質の向上
という必要に見合う形で資格化による
「専門性」の強化が図られてきている
と理解すべきであろう。

田川市にある福岡県立大学は、筑豊
では、唯一の福祉系大学として、今日
まで福祉現場にユニークな人材を送り
込んできた学校ではある。先日久し振
りに大学を訪ねて、ある先生と話をす
る中で、「このごろの学生は、資格取得
に必要な受験課目以外の受講をあまり
しない傾向があつて、学生気質もずい
ぶん変わってきた」と言われる。これ
はまさに資格化が生み落としている現
象の一つとして、考えさせられる例で
ある。

佐々木賢氏によると、今日、いわゆ
る「資格」なるものは二〇〇種類を
越えていて、カタカナの横文字を駆使
したものが多いという。たとえば、職
安資料に「店員」とあるのを、就職情
報誌では、「ハウスマヌカン」とか「フ
アッションアドバイザー」、「縫い子」

図を予感させて、ハツとしないだろう
か。

「エステイション」、その他「テレホン
アポインター」や「フロアーレディ」、
「フィニッシュワーカー」など、それ
だけ聞いても何の仕事だか分からない
ような資格が増えている。要するにイ
メージチェンジ(アップ)には横文字
が武器になり、イメージしたとたん
に資格化するものがかなりあるのだ。

私たちの間でも、専門員というよう
グサイ名称じゃなく、コミュニティワ
ーカーとかオーガナイザーなどと呼ば
れば、ちよつとした専門家の気分を
味わえるという感覚がないだろうか。
先の宇野氏の指摘は、「必要は資格化
の母」と言うことができようし、それ
は、国の要請であると同時に、この国
の人々の「便りさ」や「快適さ」(生活
の質の向上)や「安全性」などを求め
る精神に符合しているというようにも
読み取れるだろう。つまり、資格は権
威に結びついていて、より「便利で、
快適で、安全な暮らし」を求める人々
の心性が、資格を持った「専門性」の
高い人を増やしていくということにも
なる。

佐々木氏は、その著「怠学の研究」
の中で、①資格によって仕事を独占す
る。②資格は人間の序列化を図る。③
資格は仕事の現場にセクシヨナリズム
を持ち込む。④資格はそれのなかつた
頃、共同労働を破壊している」などを

述べているが、私たちの職場の近未来

述べているが、私たちの職場の近未来

社協職員の「専門性」という時、私たちに求められるのは、吉澤英子氏の指摘する、「人権という視点」や「問題要因明確化の視点」などと共に、たとえば生活問題を抱える当事者に接するときの「態度」とでもいうべき資質がきわめて重要な要素になると思われる。資質といえは生来のものと誤解を受けそうだが、他者への共感力(情力)や意欲、人間のしがらみに耐える力、腰の軽さ、立ち止まる勇氣、経験、そして価値感や専門的知識などの集積として考えるべきであろう。

その意味では、社協の固有の役割や職員の「専門性」を問う場合、いたずらに専門職化に振り回されることなく、さまざまな社会矛盾を背負わされた人々と歩みを共にし(問題を足場に)、他市町村の社協職員とも研修や情報交換の機会を持つて、具体的な活動事例に学びながら錬磨していくものだと思われる。そのような出会いの場として、職員の連絡会が目指されるべきではないだろうか。

社協自体の組織化について

八女市社協 中野 孝人

私は、昭和59年4月1日老人福祉センターの嘱託職員として八女市社会福祉協議会に就職しました。同期採用は水町芳博君、井上裕子さん、中島しげ

美さんの4名で、当時の職員数は私たちを含めて10名でした。その後福祉会館事務局へ移動、現在、専門員と事務局長を兼任し職員数は、36名です。これまでの11年間いつも頭のなかにあった「組織」について述べさせていただき、自分は社協を組織化出来たのか反省の場になりたいと思います。

社協という組織は 共同体組織か 機能体組織か

◆共同体組織(ゲゼルシャフト)は、構成員の満足が目的です。

家族、地域社会、趣味の会など、人の世の摂理によって自然発生的なつながりて生まれ、構成員の満足追求を目的とした組織であります。

従って、その組織の発展よりも、構成員それぞれが組織に属する目的(満足)を満たすことが重要になってきます。(社協はこれかな?)

◆機能体組織(ゲマインシャフト)は外的目的達成が目的です。

組織内部の構成員の満足や親交はあくまでも目的達成のための手段であって本来の目的は、利潤の追求や戦争での勝利や、一つのプロジェクトの完成など組織外の目的を達成することです。(官庁、軍隊、企業、政党、社協はこれかな?)

何が原因で社協は 元気を無くして 行くのか

(組織論理の類廃)

◆腐敗より恐ろしい類廃

論理には、腐敗と類廃とがありま

す。腐敗とは、悪いと知りながらも悪辣な行為が横行する現象です。(○の濫用や○○人事など)

これに対して論理の類廃とは、何が悪いかわからなくなる現象です。

◆情報の内部秘匿

事業成果の過大評価と過大報告。

◆総花主義(集中の不能)

能力の均等分散が固定化し、集中が不可能になる。

◆減びの美学

「どうせ私たちは○○だから、しかし、私は、生涯この事業をやり続けていくのだ!」という悲しい誇り。

企業の場合には、一旦事業が低迷し、他の企業よりも給与水準が低くなり出世が遅れだすと、共同の経済的受難に快感を感じはじめます。

◆「予算不足、施設の不備、人材不足」を並べ立て組織の欠陥を隠す。

ある会議で問題点を挙げてみると、大抵は、カネとヒトとモノの不備を並べて、組織的欠陥を述べる人はほとんどいません。

もともと機能組織は、効率を追求するのだから、費用対効果の比率が

重要であります。従ってカネとヒトとモノは不足気味なのが当然なので

◆機能体が共同体化すると...

構成員が心地よく生活するためには、まず内部での競争が少ないほうがよいのです。それには、まず終身雇用を徹底し、次いで内部の出世競争を無くしていきます。

能力や実績による抜擢人事を行わず、一番わかりやすく変えがたい基準で栄転昇進を決めるのがベターになります。最もわかりやすい基準といえば、年齢又は所属時期であります。従って共同体化した組織では、年功序列人事が一般化するの

組織は、組織を防衛する

◆組織は目的に向かって進まないことがあります。

組織とは、ある目的をもった集団です。組織が創られるときには、必ずそれを創る特定の目的が存在します。しかし、そうして創られた組織も、又組織としての特定の目的を持ちます。組織は、組織自体が目的を持つので、組織を創った人達が描いた夢(目的)を忠実に守るわけでは