

地域福祉活動職員の

まなこ

地域福祉活動推進のために

No. 94

2023年10月発行 福岡県地域福祉活動職員連絡会

役員 研修会



the end of social work ソーシャルワークの終わり

と き 2023年3月15日実施

初めての試みで、役員研修会を実施しました。

講師に稲葉美由紀さん（九州大学教授）を迎え、イギリスのソーシャルワークジャーナルで発表された「The end of social work」（ソーシャルワークの終わり）という、非常にショッキングな論文を切り口に、ソーシャルワークのあるべき姿を探りました。

それは、ソーシャルワーク そのものを求める叫び

この論文では、

● 本来ソーシャルワークは、「社会正義」「人権」「集団的責任」「多様性尊重」の諸原理がソーシャルワークの中核をなすのだが、実際そうした大きな社会的変化をもたらしていない点

● 社会的統制の役割を担いながら働くソーシャルワーカー[※]は、本質的に不公平で抑圧的なシステム／構造の打撃や影響を和らげるだけであり、そうすることでシステム自体を存続させるだけである点

● 気候変動・気候に対する実践に対し、ソーシャルワークの力（キュラム及びソーシャルワーク実践に統合すること）を求める呼びかけに応じなかった点

● 人種差別などの差別問題に対して、消極的である点

● 既存のシステムでは充足できない部分を他の運動と連携して改革・改善する動きが弱い点
などが指摘されています。

つまり、the end of social workは、ソーシャルワークそのものを求める叫びであり、今のソーシャルワークのあり方では本来のそれとは程遠いという指摘でした。

既存の枠組みにとらわれず 実践と研究を行う必要性

そうした指摘を克服するために、

● 先進国のソーシャルワーカーは、途上国のソーシャルワーカーから多くを学ぶ必要がある

● 社会開発の視点を持つこと。予防的
社会福祉は先行投資である。先行投資の必要性は、きちんと説明・プレゼンしないと見えてこない

● 社会開発活動と経済開発活動を結びつける視点を持つ。例えば、介護施策が充実していないから、介護離職という現象が生まれ、結果、経済開発活動にも影響が及ぶ。社会開発活動は縁の下（きずもと）の力持ちなのである

※ 既存の枠組みの中だけで活動するソーシャルワーカー

といった視点を持ち、これまでのソーシャルワーク実践を振り返り、既存の枠組みにとらわれない実践と研究を行っていくことの必要性を説明されました。

VUCA時代という

社会背景を捉える

また、今の社会の在り方が「VUCA時代」と表現されているそうです。それは、

- Volatility (変動性)
- Uncertainty (不確実性)
- Complexity (複雑性)
- Ambiguity (曖昧性)

右記の頭文字をとって作られた言葉だそう、先行きが不透明な時代であることを示唆する言葉です。

こうした時代背景の中で、社会福祉は今まで以上に、政治・経済・社会・人々の価値観の変化に敏感でなければならず、多面的な視点を持ち、よりクリエイティブに、既存の福祉の枠から出るような考え方が必要であるという指摘がありました。

地域福祉が制度化する中で、右記の

指摘のような既存の枠組みの中で行動するソーシャルワークが、ある意味では当たり前になっていきます。

そうした中で、社協が培ってきたコミュニティワークがそれにのまれてしまつては、社協が社協であるべき理由を失つてしまいます。本来のソーシャルワークのあり方を問い、今の実践を振り返り、足りない視点がないか、考えていく作業がとても大事なのだと感じた研修でした。

研修を受けて

講義を受けて稲葉講師のお話にあつた、福祉職は女性が多いのにも関わらず日本のジェンダー平等が達成されていない点や、外部への広報をもつてかっこよくクールにおしゃれに社会福祉をデザインしていこうという点も私の中で印象に残りました。

社会福祉が社会的弱者やあわれみの対象ではなく、当たり前前の日常を創るクリエイティブな活動であれと背中を押していただいた研修であつたと同時に、社会全体を変革していくために社協ワーカーとしての専門性や強みを発揮し失敗をおそれずもつと前に出ていくことが重要だと感じた研修でした。

(北九州市社協 藤永)

令和 5 年度

福岡県地域福祉活動職員連絡会総会



令和 5 年 5 月 26 日 (金) に、リファレンス駅東ビルにて開催し全議案、可決されました。

なお、令和 5 年度地職連役員体制は以下の通りです。今年度も「役員任せではない主体的な参画」をよろしく願いいたします。

●令和 5 年度地職連役員体制

会 長	宿利 幸央	(志免町社協)
副会長	卜部 善行	(筑後市社協)
幹 事	永松 泰貴	(苅田町社協)
幹 事	下田 六花	(中間市社協)
幹 事	中島 望	(東峰村社協)
幹 事	山内 友香	(大野城市社協) ※新規
幹 事	藤永 恭子	(北九州市社協)
幹 事	藤野 圭亮	(久山町社協) ※会計兼務
監 事	井手 達也	(宇美町社協)
監 事	伊達 智和	(新宮町社協)

新任役員の紹介



福岡ブロック
山内 友香
/ 大野城市社会福祉協議会

前任の退職に伴い、役員の仲間に入りました、大野城市社協の山内です。

私は地域にいらっしゃる多くの方からいろいろな表現で育ててもらっています。いまだに組長会や区長会での説明、事業所訪問で緊張したり、意外な質問や意見が出ると動悸がしたりすることもあるけれど、働く中でいろいろな意味で“視線が合う”一瞬が出てきます。その瞬間が面白いです。

微力ですが恩送りができるよう学び続けていきたいです。

それぞれの 社協と地元にお土産を
持ち帰ってね 地職連で



とき：2023年5月26日実施 ところ：リファレンス駅東ビル 会議室 Y-1 / 参加者：53名

プロローグ

総会の翌日の5月27日が『ドラゴンクエスト（ドラクエ）の日』とのことで、スキル獲得のために必要な経験値、取り組み、アイテムなどを知り、ワーカーとしてのレベルをワンランク上げることを目指し、ドラクエ風？に楽しみながら学ぶ研修が行われました。

立志編 〜グループワーク・KJ法〜

《一人旅》
最初に、ワーカー（勇者）として目指す姿をイメージし、その目指す姿に近く上で、必要なスキル・経験・アイテムなどを書き出す個人ワークを行いました。

《仲間を求めて》
次に、個人ワークの意見をグループで出し合い、意見のグループピング、基本・応用・最高スキルとワーカーとして必要

ふっかつのじゅもん
Dragon Quest is a story aiming for world peace
真の目的は、住民の幸せづくり・自己実現の支援

1. スキルに溺れない。
2. 完璧を目指さない。
3. 未来と一緒につくっていく視点。
4. 支援対象者化し続けない。
5. 遊び心を大事にする。
6. 個別支援から始まり仕組みになり地域支援になり個別支援へとかえていく。
7. おにぎりとお餅の種の視点
8. 夢を持つ。
9. 与えられた業務と与えられている役割は異なる。
10. 助けられる姿を次の世代に見せる。
11. あなたの“ふっかつのじゅもん”は？

と思われるスキルのレベル分けを行いました。

《作戦会議》
旅立ち編に備え、グループの主（あるじ）を決め、他の勇者は、旅立つグループが重ならないよう作戦会議を行ないました。

旅立ち編 〜ワールドカフェ〜

《旅立ち・探索》
いよいよ旅立ちです。他の地域グループに行き、出た意見を主から聞き、多くのアイテムを手に入れます。

帰還編 〜ベテラン勇者より〜

《帰還》
最後に、手に入れたアイテムを持ち帰り、レベルアップに必要な経験などをメンバーで共有し、各々のレベルアップには何が必要かを話し合いました。

冒険の最後に、筑後市社協 下部勇者（後の大魔王）から、「社協ワーカーは、地域住民が勇者であるように支える存在である。」「社協が住民から信頼されることを目指すと同時に、社協が住民を信頼することが大切である。」「住民の自己実現を応援するという原点を忘れてはならない。」などの《ふっかつのじゅもん》を授かりました。

エンディング

といった流れで行われたドラクエを模して組み立てられた研修会。
自グループでは、経験値20年以上の2人が好き勝手に意見を出し、まとめることが難しい中、8年目の勇者にグループの主を押し付け、放浪の旅に出るという暴挙に出て、大変迷惑をかけたなど反省しております。

私が回ったグループでは、《基本スキル》として、『コミュニケーション力や受容力、傾聴力、共感力《応用スキル》では、発想力、行動力、広報力などが挙げられ、本やテレビ、研修会への参加などの必要なアイテムや経験が挙げられていました。《最高スキル》では、説明力や発言力、的確な助言力などがあり、社協内部での研修の実施や説明会の場数などが出ていました。

ただ、グループを回る中で、皆さん真剣に地域福祉に向き合っていることを感じる事ができましたが、少し『社協』や『地域福祉』といった枠に嵌りすぎているのではないかと感じました。私たちも地域の一生活者として広い視野・知識、様々な繋がりを持って地域に関わっていく必要があると思います。

行動制限が緩和され、久しぶりに大人数でのグループワーク。ワーカー間の『繋がり』は確実にレベルアップした研修会となりました。（福岡市社協 中島）

コミュニティワーカー育成者養成研修

問われているのは誰？

- とき 2023年8月25日実施
- ところ リファレンス駅東ビル 会議室 V-2
- 参加者 32名



問題提起

社協ワーカー・

コミュニティワーカーに

期待することと育成の意義



福岡県立大学
社会福祉学科
教授 村山浩一郎さん

コミュニティワークは専門職や地域リーダーが使用する地域援助の方法で、社協だけに限ったわけではない。しかし、社協職員が行うコミュニティワークには、自治会・町内会等コミュニティ組織をベースに小地域福祉活動を展開したり、当該自治体の圏域全体を視野に入れた地域福祉の推進を図るという強みがある。

今日、社協は様々な事業をしているが、社協が社協であるために欠かせないものは、援助実践の方法となるコミュニティワークであり、社協のどの部門でもコミュニティワークの視点をもっておくことが社協らしい事業展開につながる。しかし、コミュニティワークは、現場（地域）でなければ学べないことが多く、捉え方も難しく、結果も時間がかかり、教

え方も難しい。だからこそ、社協組織としてどのように地域支援をしていくのか共通認識をもち、組織としてコミュニティワーカーを育てていかなければならないのではないかと。そんな問題提起から研修はスタートしました。

3人のパネラーからの提起

「社協らしさ」とは何か？

社協内で共有化できているか



川西市社協 / 兵庫県
高田浩行さん

トップバッターの高田さんは、「生きるを支える」にこだわり、3ヶ所の社協（箕面市社協、宝塚市社協、川西市社協）を経験し、その長い社協活動の中から策定に至った「高田版 社協活動の原則」を説明。

社協は黒子であり、主役は住民なので社協は表に出なくても良いと言われるが、社協職員が当事者の方に関わる様子を地域に見せることで、地域ができるようになるので、『見える黒子』になるようにと話されていました。

また、「社協らしさ」というが、この「らしさ」とは、どういう意味なのかを組織で考え直しているそうです。

「高田版 社協活動の原則」

① ニーズがあること。禁止されていないこと。人の心がうごくこと…の条件がそろえば全て社協活動である。

② 「公平・平等の原則」が不公平・不平等にもなる。社協では「必要なエコヒいき」はあたりまえ。

③ 社協の究極の目標は人が生きることを支えること。社協は縁の下の力持ちじゃなく「見える黒子」になるべし。

④ 役所と同じ数だけある社協は…。社会福祉法による「置き物」じゃなく社協にしかないことを実践する「化物」に。

そもそも自分たちは コミュニティワーカーなのか？



うきは市社協 / 福岡県
國武竜一さん

國武さんの自己紹介は、「コミュニティワーカー育成というけれど、そもそも自分たちはコミュニティワーカーと言える

のか」という、戦々恐々とする投げかけからスタート。

社協側が問題を決めつけ、福祉の枠に捉われすぎていては、地域に潜在する困りごとを把握することが出来ないし、課題解決にも至らない。

地域に潜在する困りごとを発見するアンテナを持ち、困っている人の吐き出し口のきっかけを社協が作っていく。そして、この人のためにと困っている人の顔を思い浮かべながら、何かできることはないかと考え、地域の人と一緒に問題解決に向けて取り組んでいく。そのためには、社協外部から資金を調達する方法を探したり、スクラップ&ビルドの視点も必要である。

「井の中の蛙」であることを知る 学び続ける姿勢で



洲本市社協 / 兵庫県
東佑樹さん

東さんは、就職2年目に災害VOCを開設する中で、応援に来てくれた方々との出会いがあり、その後、市役所に向向し他所から社協を見る機会もあり、現在

は支部で管理職をしながら、組織を改革中。様々な部署での経験があるからこそ、井の中の蛙であることを自覚し、関西社協コミュニケーションカー協会などに参加し、意図的にいろんな人と繋がり続けている。

また、組織として人材を育成していくためには、ティーチング（指導）とコーチング（育成）を使い分け、OJTとOFFJTだけでなく、SD（自己啓発）も今後は支援していき、一人ひとりが常に学び続けていくことが大切であると話されていました。

グループワーク・情報交換

グループワークでは、育成の課題や方法などを話し合いましたが、研修に参加した世代は、先輩の背中を見て、自分の感覚でコミュニケーションワークを実践してきたので、今ある事業のやり方は説明できても、コミュニケーションはどう教えていいのか分からないと、どこも同じような悩みを抱えています。

それに対してパネラー皆さんの育成方法として、最初に種明かしをせず「地域に出て行って、なにか自分と職場へのお土産を持って帰るといって」と職員に地域に足を運ばせ、帰ってきてから種明かしをする「放牧スタイル」や、指示を先走っ

てせず本人のパッション（やってみよう）を待つ方法、自分で考えてもらおう機会を意図的に与える方法、それぞれのカラーがあるので方向性だけは合わせるようにしているなど様々でしたが、一人ひとり気づきの容量が違うし、積んでいるエネルギーも違うので、そこを見極めサポートしているという点がパネラーの皆さんの共通点だったと思います。



最後に…問われているのは誰？

最後に、村山先生からのコメントがありました。

組織として人材を育成していくためには、「心理的安全性」を高めることが大切であるということ、その人に響くタイミングがあるので、その気になってい

る時のタイミングを見極め助言することが大切であると仰っていました。

研修を終えて…

後輩の育成…難しいですよ。難しいと感じている中堅の皆さんが多いからこそ、今回の研修が企画されたし、普段の業務で悩みを抱えているからこそ、藁にも縋る思いでこの研修に参加された方もいたのではないのでしょうか。

私自身、後輩の育成から逃れることが出来るものなら逃れたいと思っていましたが、パネラーの皆さんからの発信される鋭い言葉は、胸をえぐられるものがあり、育成の前に自分自身が学び・考え・行動しなければと改めて思いました。

そして3人のパネラーのように、自分が覚悟を持って仕事に向き合っているのか、「出来ない」と断るのではなく、できる方法はないのか今一度考え、一緒に動きたいという気持ちをしつかり伝えることができるのか自問自答しながら、研修の帰路につきました。

(上毛町社協 中村)



◆特別寄稿◆

社会福祉協議会職員の使命とは

山口浩次さん

元：(滋賀県) 大津市社会福祉協議会 事務局次長

現：(京都府) 龍谷大学社会学部現代福祉学科 特任教授

命をどのようにつづるのか

使命とは、「命をどのようにつづるのか」と書きます。

組織においては、何のためにその組織が存在するのか。その組織は何を担うのか。自分たちは何を存在するののか。これらを明らかにすることが、「使命」の意味だととらえることが出来ます。社会福祉協議会(以下、社協)職員の使命とは何か。私見をまとめてみます。

自らの価値観を自覚し、

相手の価値観を尊重する人柄

「花は香り、人は人柄」という言葉をご存知でしょうか。花は香りがなかったら二七物です。人間もいくら実力があっても、容姿端麗でも、人柄が悪かったらその価値は半減してしまうという教えます。社協職員は、自らの価値観を自覚し、相手の価値観を尊重する「人柄」を育むことが大切と考えます。

そして、日頃から、社協の法的根拠や使命、自社協の理念を整理しておくことです。新任の役員や職員、行政職員、実習生の研修の際には、自分の言葉で法的根拠や使命、理念の説明を粘り強く行うことが重要です。

住民主体の活動を一緒に創る

社協職員の使命とは、所属する自治体

や都道府県の「地域福祉推進基礎組織」を大切に、日頃から一緒に地域福祉活動に取り組むことだと考えます。キーワードは、「地域福祉推進基礎組織」と「一緒に創る」です。住民にやらせるのではなく、時代や地域に合わせた住民主体の活動を一緒に創ることです。

自治会の組織率が低下傾向にあります。また、行政からの受託事業が増えています。介護保険事業や受託事業で採用した職員も多くなります。こうした時代の変化の中で、社協職員は「地域福祉推進基礎組織」のあり方や展開方法を丁寧に検討し、住民と一緒に前に進めて行くことが最大の役割だと考えています。「地域福祉推進基礎組織」を一緒に前に進める役割は、今のところ社協職員にしかできません。このことの自覚と覚悟を持つことです。

学習で大切なのは行動変容

そのための戦略として、いくつか思いつく実践を箇条書きにしてみます。皆さんの参考になると幸いです。

- ・地域福祉をめぐる制度・政策の現状を簡潔に整理すること。
- ・日頃から自組織を超えた自主研修会の場を持ち、仲間を作る。
- ・職員育成に日頃から力を入れる。自組織で職員育成計画を作成し実践する。

(参考文献)

藤尾秀昭『安岡正篤 心に残る言葉』致知出版社

山口浩次「コロナ禍における実践からこれからの地域福祉実践を展望する～困窮者自立支援について～」2022年5月『地域福祉実践研究』第13号、編：日本地域福祉学会機関誌編集委員会、発行：日本地域福祉学会 (pp. 15～19)

- ・困ったときは、「助けて」を言うことが出来る。「弱さ」の「強さ」の理解。
- ・組織内にマネジメント、コーチングの風土を創り、ミニリーダーを多く育てる。
- ・ソーシャルワークの各種スキルを磨く。合言葉は「ソーシャルワークで前を向く」
- ・災害時に備え、業務継続計画を作成し、訓練や覚悟が出来ていること。
- ・災害後のフェーズ・役割・動きの整理イメージ、学習をすること。

これ以外にも、あなたが思いつくことをぜひ実践してみてください。学習で大切なことは「行動変容」です。そして、仲間と一緒に人格、人柄を磨きましょう。

地域福祉活動職員連絡会 活動状況

各ブロックの活動が知りたい！

福岡地区 **福岡地区地域福祉活動職員連絡会**

参加社協 9市6町（筑紫野市・春日市・大野城市・太宰府市・那珂川市・古賀市・宗像市・福津市・糸島市・宇美町・志免町・須恵町・新宮町・粕屋町・久山町）

主な活動 ▼総会（年1回の定期総会と必要に応じて臨時総会を行う）、▼役員会、▼情報交換会（年1回）、▼課題別研修会（年2回）、▼先進地視察研修（年1回）、▼会員交流事業など

筑豊地区（京築エリア） **京築地区社会福祉協議会連絡協議会 担当職員会議**

地 区 2市5町（行橋市・豊前市・苅田町・みやこ町・築上町・上毛町・吉富町）

主な活動 ▼担当職員会議（毎月）、▼研修会の企画（年3回程度）、▼全体研修会（年1回）、▼担当職員会議とは別に事業担当者の情報交換会も実施、▼担当職員会議（各社協の情報交換）、▼福岡・京築きょうだい会れんげ想の支援

筑豊地区（直鞍エリア） **直鞍エリア社会福祉協議会連絡協議会**

地 区 2市2町（直方市・宮若市・小竹町・鞍手町）

主な活動 ▼担当者会議（年4回程度）、▼直鞍をエリアとした各団体との連携に関する協議、▼必要に応じて会長・事務局長による会議の開催、▼エリア内社協の活動に関する情報共有と連携

筑豊地区（嘉飯桂エリア） **嘉飯桂地区社会福祉協議会職員連絡会 企画会議**

地 区 2市1町（嘉麻市・飯塚市・桂川町）

主な活動 ▼担当職員会議の実施（毎月、研修の企画以外に、各社協の情報交換を実施）、▼地域福祉活動職員向け研修会（年1回）、▼各社協職員相互の連携が図りやすくするための交流会

筑豊地区（田川エリア） **田川地区社協連絡協議会 福祉活動専門員会議**

地 区 1市6町1村（田川市・添田町・香春町・大任町・川崎町・糸田町・福智町・赤村）

主な活動 ▼福祉活動専門員会議（毎月）、▼事務局長会議（隔月）、▼居宅介護支援専門員会議（毎月）、▼会長会議（今年度から実施予定、年3回程度）、▼総会及び交流会（年1回）、▼研修会（年3回程度）

筑豊地区（中間・遠賀エリア） **中間・遠賀地区社会福祉協議会連絡協議会 地域福祉担当職員会議**

地 区 1市4町（中間市・芦屋町・岡垣町・遠賀町・水巻町）

主な活動 ▼地域福祉担当職員会議（年3～4回程度）。事業実施について協議（テーマ決め、実践内容・方法、振り返り）、▼各市町社協及び地域福祉担当職員間の顔の見える連携や関係性の構築ができるよう取り組んでいる

両筑地区 **両筑地区社会福祉協議会連絡会 地域福祉活動部会**

地 区 3市2町1村（朝倉市・うきは市・小郡市・大刀洗町・筑前町・東峰村）

主な活動 ▼地域福祉活動部会（年5回）、▼研修会（関心のある研修テーマを皆で決めている）、▼今年度は「新人研修」「コロナ特例貸付における償還フォローについての情報交換会」などを予定 ▼社協間の相互連携と情報交換の実施

筑後地区 **筑後地区社会福祉協議会職員連絡会 地域福祉部会**

地 区 7市2町（大牟田市・久留米市・大川市・八女市・柳川市・みやま市・筑後市・広川町・大木町）

主な活動 ▼地域福祉部会の実施（年4回）、▼各社協を周り、会場となった社協の実践を学ぶ、▼社協間連携の模索、▼情報交換の実施

* 北九州市と福岡市は各ブロックには属さず、2年交代で県地職連の幹事に就任しています *

研修予告

「令和 5 年度 地職連全体会議」

社協の魅力を伝え隊！！～社協ワーカーのやりがいと働きやすさ～

あなたは、なぜ社協で働きたいと思ったのですか？そして、その想いは今も変わっていませんか？社協ワーカーは日々地域を走り回り、額に汗して働いています。しかし、ワーカーも一人の人間です。コミュニティーワークの実践やスキルを磨くだけでなく、近年ではワーク・イン・ライフや心理的安全性等、働く環境を整えていくことも重要視されています。社協の仕事は大変ですが、やりがいのある仕事です。

今回は県内社協の正規職員に事前アンケートを実施します。その集計内容を受け止めつつ、社協の仕事のやりがい、働きやすさについて語り合うことでワーカー自身のセルフヘルプと成長を目指します。

と き 令和 5 年 11 月 27 日 (月) 13:30～17:00 (受付:13:00～)

ところ リファレンス駅東ビル 2 階 T 会議室 (福岡市博多区博多駅東 1 丁目 16-14)

定 員 30 名 (5 名×6 グループ)

申込み 参加を希望される方は、令和 5 年 11 月 10 日 (金) までに
右記二次元コードから Google フォームにてお申込みください。



研修事業「社会資源の開発～0 から 1 へ 地域格差は伸びしろ！～」を準備中です！

令和 6 年 1 月頃を予定しています。詳細は追ってお知らせしますので、ぜひご参加ください！

編集後記

「子どもの時に、どんな大人が近くにいたら良かった？」

不登校経験者で元ヤングケアラーの女性に質問したところ、「完璧ではない人」という答えが返ってきました。

そして、「周りの大人は、みんな完璧に見えた。完璧な人に、しんどい状況やつらい気持ちを話すことはできず、1人で抱え込んでいた」「できないこと、苦手なこと、失敗談を話してくれる大人がいたら、本音を話せたかもしれない」と言葉が続きました。

人生を振り返った時、「失敗・挫折・苦勞を全くせず、苦手なこともなく生きてきた」という人はいないのではないのでしょうか。

しかし、前述の女性は、周りにいた大人たちから「失敗・挫折・苦勞・苦手」を知らされなかったようで…。やはり、「完璧ではない姿」を周りに見せることには抵抗がある、という人が多いのかもしれない。

しかし、「完璧ではない姿」を見せられる大人は、子どもにとって貴重な存在であることを、この女性は示唆してくれました。

「学ぶ」という言葉は「真似ぶ」から生まれたそうです。「完璧ではない

姿」や「助けられる姿」をオーブンにすると、子どもたちはそれを見て学び(真似て)、「僕・私も相談してみよう」と思うようになるかもしれません。

つまりそれは「受援力」です。そんな力を持つことは、将来の孤立のリスクを軽減させるはずで。

私たちの地域の子どもたちには、どのように成長してほしいでしょう。少なくとも、「失敗・挫折・苦勞・苦手」に直面した時に、1人で抱え込まないでほしいものです。

受援力が育まれる地域づくりのためにも、「完璧ではない姿」「助けられる姿」を次の世代に見せていく。そんなことを意識してみませんか？(U・Y)

発行者 福岡県地域福祉活動職員連絡会
事務局

〒 811-2202

福岡県糟屋郡志免町大字志免 451 番地 1

志免町社会福祉協議会 担当: 宿利

TEL: 092-937-3011

FAX: 092-936-9067

mail:chiiki02@shime-shakyo.or.jp

HP:https://f-chishokuren.org/

