

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. 95

2024年4月発行 福岡県地域福祉活動職員連絡会

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～

★とき 2023年11月27日(月)実施

★ところ リファレンス駅東ビル2階 T会議室 ★参加者 35名



本研修では、社協の仕事のやりがい・働きやすさについて事前アンケートの集計分析を踏まえてグループワークを行いました。テーマは次の5つ。

- ① 新たな人材の確保をしたい！
- ② CW術をもっと磨きたい！
- ③ もっと地域を知りたい！
- ④ 今こそ考えたいワークインライフ
- ⑤ 職場環境を整えたい！

当日は35名の方に参加頂き、前半6グループ、後半7グループに分かれ、2回グループワークを行いました。

仕事のやりがいや働きやすさについて考えることは、日頃から各社協の中でできている方もいらっしゃると思いますが、アンケート結果にもある通り、いつでも誰にでも相談できるとはならず抱え込むことがあるかもしれません。

また社協の特徴として地域をフィールドにするからこそ平日/休日や時間内外に関わらずに現場へ向かう、さらには家族も一緒に活動をするということもあり得ます。

関係先が増えるのは嬉しくもあり、調整に悩むこともあり…。その特徴を共にする仲間がいる地職連だからこそ、一人で抱え込まずに話し合う機会\*アンケート報告書は地職連ホームページで公開しています。

を頂けたことは今後の各職場での提案材料や支えになると思いました。

常に悩み、もがきながらも目指すべき社協ワーカー像に向かって頑張る社協ワーカーの皆さんにとって、今回の地職連のつながりがココロの支えになれば幸いです。

★報告 山内友香(大野城市社協)

●参加者より・・・

**住民に必要とされるため「自分磨き」が必要**

「新たな人材を確保したい」をテーマに選びました。どの社協も、新たに職員募集をしても、応募が少ないという、共通課題があることが分かりました。これは社協に限らず、近年の福祉業界全体の課題です。私は、他業種から転職して福祉の仕事に関わり始めましたが、いま思い返せば、「ぶくし」に触れる機会はあっても、それを「我がこと」としてとらえることができていなかったんだと思います。福祉の仕事は幅広く、やりがいのある仕事と思える人を増やすため、我々が、福祉教育等を通じて子どもたちに伝えていく必要があると思います。

また、地域住民に必要とされ、外部に発信できるワーカーになるため、「自分磨き」が必要です。地職連はそうい

う機会を多く提供してくれま。さらに、横の繋がりを持つことができま。これからも地職連に多くの社協職員が参加し、福祉に関わる喜びを感じてもらえることを願っています。地職連役員の皆さま、研修の企画等、いつもありがとうございます。

(飯塚市社協 高野)

## 心理的安全性のある職場、 チームワークが発揮できる 組織づくりを

職場環境といっても休日や福利厚生  
の待遇面。人材不足等による業務過多。  
人材育成や人間関係。様々なことがあ  
ります。調査報告書からも分かるよう  
に「原則土日休み」「社協の事業や業  
務」が社協の魅力と感じている社協職  
員が多くなります。しかし、土日に地域  
活動が行われることも多く、理想とし  
ていた「土日休み」と「地域活動への  
参加」に葛藤することもあるのだと思  
います。

私自身も子どもの行事と地域行事への  
参加で悩んだことがあります。平日  
だけでなく、土日にも子どもに我慢を  
させるのか。地域活動に参加せずに関  
係づくりができるのか。会議でも今回  
のテーマは全て繋がっているとの話が

ありました。先輩方は家庭と仕事のバ  
ランスをうまくとりながら地域活動へ  
参加してきたのだと思います。

心理的安全性と聞くとも難しく感じま  
す。しかし、頭の中でイメージしてみ  
ると先輩後輩にかかわらず、相談がし  
やすく、雑談からもコミュニケーション  
をとれ、アイデアを出し合える環境  
だと思いました。(直方市社協 香川)

## 課題は伸びしろ！ 広い視野で柔軟に考える

私は、業務の中で自身の目線で物事  
を考えがちになり、後で振り返っては  
1人で考え込んで、どうしていいか分  
からなくなることがあります。今回の  
研修では、他の社協職員さんほどのよ  
うにされているのか気になり、参加さ  
せていただきました。

研修を通して、自分の考え方や視野  
が狭いことを実感し、広い視野で柔軟  
に考えることが大切だと、改めて思い  
ました。グループ内で、他の社協職員  
さんより様々な角度から意見を教えて  
いただき、とても参考になりました。  
地域への入り方として、「地域行事  
に参加する」「自身のキャラクターを  
意識して接する」など、今回出た意見  
で取り組めることから、日々の業務に

活かしていきたいと思いま。

また、事前アンケートを通して、周  
りの人の意見で共感できることが多  
く、1人で考え込む必要はないと改め  
て感じました。これからは、周りの職  
員さんや他の社協職員さんに相談した  
いと思いま。

今回の研修で、学びと共に、自身の  
課題も多く感じました。お話にあった  
ように、この課題を伸びしろだと思  
い、今後周りに相談しながら、日々  
の業務に取り組みたいと思いま。研  
修ありがとうございました。  
(うきは市社協 井上)

## 一人の「人」として、 諦めずに関わっていく。

地域ニーズを発掘するには、「まず  
は地域に出ること」から始まる。シン  
ブルな答えだが、どこから入るのか。  
どう声掛けをしていくのか。地域福祉  
の仕事をする中で一度は躊躇するの  
はないだろうか。

また、8050問題やセルフネグレ  
クトなど、社会的孤立による生きづら  
さを抱えた方にはなかなか出会いにく  
い現状がある。そのような潜在的ニ  
ーズにどのように出会うのか、グル  
ープの中で話し合われた。

地域への入り方として、地域の行事  
やサロン、サークル活動の取材などで  
住民活動へ参加し、何度も足を運ぶこ  
とでまずは社協を知ってもら。顔の  
見える関係から信頼関係の構築へ。住  
民のみなさんとの話題づくりの1つと  
して、地域の情報(人口や世帯数、高  
齢化率など)をいつでも見ることが出  
来るように手帳に貼っておくという虎  
の巻を教えてくださいました。先輩ワ  
ーカーもいらつしや。

また行政区ごとに地域に詳しいキ  
ャーソンを知ること、  
「あの人のこ  
とが心配」という声を拾いやすくなる。  
社協職員である前に「人」として、  
諦めずに地域の多様な存在と関わって  
いく。それが、地域に入ること  
なのかもしれない。(大川市社協 濱田)



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！～



- ★日 時：2024年1月26日（金）13:00～17:00
- ★会 場：リファレンス駅東ビル5階 V-2会議室
- ★参加者：30名
- ★内 容：基調講演、個人ワーク、グループワーク他
- ★講 師：中村秀貴さん（太良町社会福祉協議会／佐賀県）



## 地域格差＝地域の弱み？

山間部に位置し、人口は県内最小、高齢化率は県内最高。そんな東峰村で働いていると、「制度にはあるけど、ここにはない」、「隣の市にはあるけど、ここにはない」といった場面によく遭遇します。いわゆる、これが「地域格差」なのでしょう。

ですが、『地域格差を理由に、より良く暮らすためのプロセスを諦めてもいいのか』『格差をより地域に合った、オリジナルなものを生み出せる、伸びしろのように考えたほうが楽しそう』そんな思いから、中村秀貴さんを講師に迎え、住民に寄り添いながら実践する、社会資源の開発に向けた取り組みを学

びました。

## 社協の責任とはなにか。

### それを担う覚悟はあるか。

「住民が知らないまま不利益を被るの」はどうなのか。まずは現状を伝えることが社協の責任ではないか。

中村さんが話す太良町の現状は、佐賀県最高の高齢化率であるとともに、7年後には大幅な人口減が予想されています。その他にも、交通便利性の悪化や病院などの閉院・縮小なども喫緊の課題として挙がり、まさに超少子高齢社会の行きつく悩みそのものです。

この状況を太良町民はどれくらい知っているのか。そんな疑問をきっかけに、社協の責任として『太良町で暮らすとい

うことはどういうことなのか』、未来を伝える活動を始められたそうです。

そのツールとして紹介があったのは、①啓発ポスター『車を運転できなくなった日』、②啓発講座『太良町で暮らすということ』の2つ。

研修では、啓発講座を太良町民になったつもりで受講しました。すると、今後の太良町の予想として挙げられたシビアな実情に驚き、さらに、「前もって行動していれば変わったこともあった。ならば、住民に話に行く、出向く」と話された中村さんの言葉に、社協の責任とそれを担う覚悟を感じました。

## 地域の実情を知ったからこそ、

### 生まれた新たな地域の資源。

では、実際に実情を知った太良町の住民はどうされたのか。

実情を知人に伝え、課題意識をもって話し合い、自分たちで解決できる課題に取り組み始め、そうした中で、「知って、考えて、やってみる」を自発的に行なう住民活動『幸せの町づくりサポーター』誕生に繋がりました。

幸せの町づくりサポーターでは、取り組んでみたい地域ごとに、さちサポクラブ活動という、移送や生活のちょっとした困りごとのお手伝い、男性の居場所づくりなど、自分たちが暮らす地

域だからこそ必要な活動を話し合い、実践されています。また、住民が主役の認知症支援専門チームや有償の家事支援チームも住民の自発から生まれるなど、実情を知ったからこそ、意識改革や行動変容が起き、新たな社会資源の創出に繋がっています。

### 意識改革と行動変容を

#### 促し続ける意味とは

講演中に「意識改革」と「行動変容」という言葉が何度も出てきました。それは、「太良町で暮らし続けたい」という住民の願いを叶え続けるためです。そのためには、自助力（＝自分の将来は自分で決める力、今できることを探して取り組む力、まだ自分で出来ることを増やし維持する力）を育てることが必要であると、再認識したと話されていました。

講演を通し、地域を把握し、それを住民と共有する大切さを学び、将来を住民とともに考え、深めることで、新たな社会資源や社協の役割の創出に繋がるのではないかと考えました。

### 地域の弱みや強みを住民視点で把握できている？

個人ワークとグループワークでは、地域を分析し、より良い地域活動への取り組みを考えました。

しかし、地域を分析するはずが、いつのまにか自社協の事業の弱み・強みを挙げている声も多く、社協というフィールドを越して地域を捉えている現在を脱し、住民と同じ目線で地域を知る必要性を痛感しました。社協や社協の事業は手法であって、目的は住民の幸せな暮らしです。住民自身が幸せに暮らすために、社協がツールの一つとして活かされるには、私たち自身が一住民として、何を望むのか考える視点も必要ではないでしょうか。

### 弱みと強みは表裏一体

今回の研修で最も印象的だった言葉が、「弱みは強みに変えてゆける。それは表裏一体だから」という言葉でした。私たち社協職員は、地域の困りごとを聞く機会が多い故に、地域の弱みが気にかかりやすいかもしれません。ですが、太良町のように、一見、弱みに見える実情も、気付けば、住民の皆さんの力で強みに変えてゆけることもあります。

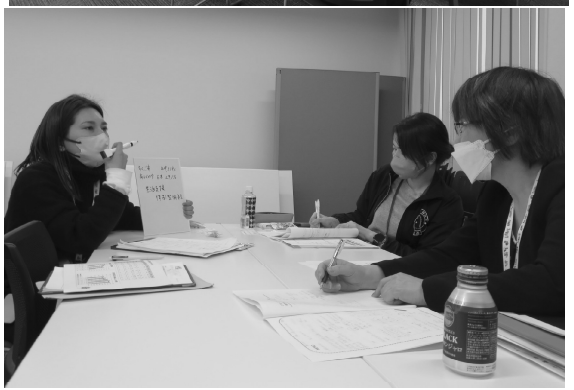
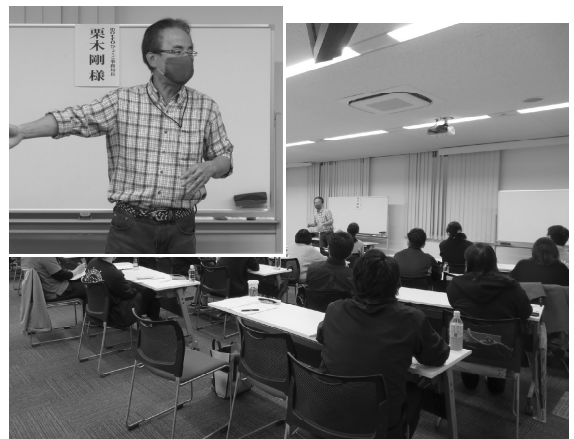
そして、弱みを強みに変えられる鍵の一つは、もしかしたら私たちのポジティブな、発想転換の視点が握っているのかもしれない。そう感じる研修会となりました。

★報告 中島望（東峰村社協）

## 心をわしづかみ！相手に響く表現・説明力向上研修 ～聴き手に伝わるプレゼンテーション～

### 研修事業

- ★日 時：2024年3月5日（火） 13:00～17:00
- ★会 場：リファレンス駅東ビル5階 会議室V-1
- ★参加者：28名
- ★内 容：基調講演、グループワーク、全体共有、総評
- ★講 師：栗木 剛さん（mottoひょうご 事務局長）



### しゃべりが上手くなるには、場数が9割以上！

研修が始まってすぐの先生の言葉に、「うっそくん！少しでも話し上手になりたいと思って博多まで来たんですけど〜！」って、心の中で一旦ずっこけました。でも！研修が終わる頃には、ずっこけた気持ちはすっかり忘れ、早くプレゼンで実践したい！とワクワクする様な、たくさんさんのヒントを頂いた美りの多い研修会でした。

### プレゼンの前から

#### プレゼンは始まっている！

まず、研修前半、栗木先生の講演で

は「話術を磨くには、場数を踏むしかない。だから、話術の話は置いておいて…」と、話をいかにやりやすくするのか、環境・雰囲気づくりについてそのコツを栗木先生が沢山話してくださいました。以下に羅列します。

**①まずもって、来ている人はそれほど真剣に聞いていない**

あなたに100点満点の話を求めているわけではないので、気負う必要はない。

**②しゃべる前に距離を詰めておく**

来場者と研修前に「コミュニケーション（挨拶、雑談など）を取り、話しやすい雰囲気を作っておく。

**③受付でのトラブルを避ける**

受付は字が見やすい明るい場所。受付簿は大きく印刷。名前が間違っている等の苦情を避ける方法として、白紙のカードに記名してもらい回収するなどの方法もある。

**④グループ分けでの苦情（あの人と一緒が良かった等）を避ける**

例えば、会場の周りに誕生日順に並んでもらい、前から○番目の人までAグループ…と分けていく（Bグループ分けは本人の誕生日のせいになる）。

**⑤一人ひとりキャラクターがある**

キャラに合わないことをやると寒いだけ。無理をしない。

**⑥話の冒頭で和ませる**

ちょっととした雑学（今日は松田聖子の誕生日ですなど）でいい。

**⑦マイナスな前置きはいらぬ**

最初に、「プレゼンが苦手なのですが…」など、マイナスな話はいらぬ。すつと本題に入る。

**⑧話すスピードは来場者の年代に合わせる**

子ども向けなのか、高齢者向けなのか。それによって話し方は変わる。

**⑨子ども（小学校1〜2年生）には**

しゃがむなどして、視線を合わせる

それだけで距離感が縮まる。しかし高学年には逆効果。話す姿勢も年代に合わせて。

**⑩意とは逆側に立ってしゃべる**

聞き手の目に与えるストレスを軽減させるため。

**⑪パワーポイントに溺れない**

パワーポイントは作れば作るほど自分がかっこよく見えがち。パワーポイントを使用しても良いが、効果的に上手に使うことが大事。

**⑫90分の講演で伝えるのは3つまで！**

あとは、講演内容と関係ないちょっと新しい情報などでいい。（例えば、グランドゴルフでボールがホールポストに静止した状態を、「トマリ」というんです。なんでだと思えますう？グランドゴルフを開発したのが、鳥取県泊村（とまりそん）教育委員会だからなんですよ〜みたいな話。

**⑬好奇心旺盛になる！**

雑学を伝えると「何かこの人面白い！」となり、話を聞いてもらえるようになる。そのためには、好奇心旺盛でいること。気になる事があつたらすぐ調べる↓分かったことは、人に話す！↓人に話すと覚える↓ネタが増える。

////////////////////

お話しのプロ栗木先生でも環境を整える様々な工夫をされているのだから、話し下手な私は、栗木先生の何倍も環境を整える努力をすべき。全然努力しなかつたわ！と恥ずかしくなつた栗木先生の講演でした。

**■研修後半のプレゼン実践**

私の班は3名でのグループワークでした。パンフレット、パワーポイント

で作成した資料（冊子）、ホワイトボードなど、使用したアイテムも三者三様で、話し方も様々でした。それぞれに自分のキャラクターを理解した上で、自分に合った話し方をされていたため話ぐすん入り入りました。

中でも、サロン活動の推進のためのプレゼンをされた方が、「私たちと一緒に」という言葉を要所所に使われていて、地域の方は安心感を持ちながら話を聞く事ができるだろうなと感じたことが印象に残っています。これ、早速、わたしもパクらせてもらいます。

**■研修全体を通して**

プレゼンが上手になることは必要なスキルだけれど、それ以前に、なぜそれを地域の方に伝えたいのか？目的を明確に理解した上で、プレゼンに臨みたいなどと改めて思いました。

研修を企画してくださつた、地職連役員の皆さんに感謝をするとともに、地職連の活動により積極的に参加したいと感じました。ありがとございまして♡

★報告 宮原明香（筑後市社協）

役員研修

ソーシャルワーカーの役割を改めて考える  
〜パターナリズムを切り口に〜



★とき 2024年3月19日(火) 15:00～17:00  
★ところ クローバープラザ視聴覚室 ★参加者 9名

芹田洋志さん(NPO法人しようがい生活支援の会すみか/鳥栖市)を講師に招き「パターナリズム」を切り口に研修を進めました。

芹田さん自身が脳性麻痺で車イスユーザーです。冒頭、日本各地での旅行の話、パラグライダーを体験した話、障害者フレス団体に所属しフレスラーとして活動した話などが紹介されました。

そうした話の後、「障害者」困っている状態の人」としての認識はかりで困っている以外のその人の側面は世の中や支援者に見えているのだろうか?」という問いかけから研修はスタートします。

社会福祉士有資格者である芹田さんが実習を経験した時の話です。障害のある利用者に「障害のある貴方が実習して何になるのか?」と言われたというのです。

この言葉は芹田さんの心をえぐったそうです。「子どもの頃から『あなたは周りに助けてもらわないと生きていけない』と言われ続けてきた」「その言葉は心の根っこに刺さっている」「本当に支援などできるのだろうか?」と感じたそうです。

一方で、「障害当事者の中にも染み付いたパターナリズムがある。つまり、障害者が障害者を差別することがある」「しかし、その人も子どもの頃から、心の根っこに刺さる言葉を言われてきたのかも知れない」とも感じたとそうです。

最終的にはその言葉を発した人とは仲良くなれたそうです。「それが支援なのかは分からない。でも、関係性を構築する中での変化はあった」と言います。

「寄り添う支援が大事だ」と言われます。でも、想像してみてください。ずっと支援者が斜め後ろにいて、『どう?』『大丈夫?』などと頻繁に声を掛けられる。これって、鬱陶しいと思いませんか?と芹田さん。

この鬱陶しさの理由を次の3点で説明されました。

- ① 支援者↓被支援者の一方的な主客関係になっている。上下関係として固定化され、クライアントは客体になっている。
- ② 被支援者側。支援を受け続けることによる疲労感。暗に「ありがとう」を求められ、時に「ごめんね」という言葉にもなる。自己肯定感が下がっていく。
- ③ 支援者側。支援をし続けることによるコスト。正しくあり続けねばならない息苦しさやクレームへの不安感。

「これって、お互いにとって幸せですか?」と問いかけます。

一方的な寄り添い支援は、支援者が主役だから鬱陶しくなります。であれば、クライアントを客体からエンパワメントする主体になるような関わりを考えることが大事です。

「支援が必要な部分以外を見る視点を持ちませんか?」と芹田さん。

「地域共生の力ギは関係性の流動化。ある時は支え、ある時は支えられる。そんな支え合う関係性が大事」という指摘に、これは社協・コミュニティワークそ

のものではないかと感じました。

最後に「背中で見守る」という言葉がありました。芹田さんの子どもの頃のエピソードで、台所で母は料理をしていて「お母さん」と呼ぶと、「なあに?」と振り向いてくれる、というものがありません。普段同じ空間にいて、必要な時には声をかけることができる関係性が心地よかったです。

そんな、ある意味では「何もしない支援」というスタンスや、支援員を消す努力が大事なかもしれません。

その他にも、「社会福祉ワーカーは人との出会いやつながりの素晴らしさを知りすぎているが故に、人や出会いが苦手な人にそれを無意識的に押し付けようとしていないか」「福祉サービスを上げることはばかりを考えて、支援のための支援になっていないか」といった指摘もありました。

地域福祉の制度化が進み、人を支えるための手法や事業を学ぶ機会がたくさんあるのですが、今回のような基本的な支援の核となるような考えを学ぶ研修はとても貴重です。原点に返りながら、私たち自身のあるべき姿を考えていくことが大事だと思えます。

与えられた「仕事」と与えられている「役割」は異なるのですから。

★報告 卜部善行(筑後市社協)



寄稿

社協には無限の可能性がある！

…のだけど、

それを活かすも殺すも私次第

● 宿利幸央 (志免町社会福祉協議会)

社協や福祉の仕事をしていく中で考えないといけないのは、「人間」とは何かということだと思っています。社会福祉士養成校の学部名で「人間科学部」といった名称のものがあります。つまり、人間を科学するというものです。

私が福祉業界に進むにあたり、最初に関心を持った科目は心理学です。当時心理学の本を読み漁っていましたが、心理学の本の冒頭に『人間の心理は分からない』ということを書かれているのが心理学である」と書かれていたことを今でも覚えています。

その後、精神科病院やデイサービス等での仕事を経て、社協に就職しました。ほとんどの業界がサービスを提供する側と受ける側が明確に分かれており、それをお金でやりとりするという方式で、福祉業界においてもお金を支払ってサービスを受けるといったのが一般的です。しかし、社会福祉固有の視点で考えると、主体的側面がどの様に

反映されるのが重要であり、客体的側面の条件に左右されないものである必要があります。

地域で活動する方やボランティアの方々は「この人のために力になりたい」「何となく気になる」「地域に恩返しをしたい」「人の力になれることが自分の幸せ」といった、まさに社会福祉固有の視点を地で行っている活動で、こういった方々と関わって仕事をする職種は他にあまり無いように思います。

この様なボランティアな精神を、マズローの欲求5段階説にあてはめて考えると、低次の欲求が満たされると高次の欲求を満たしたくなると定義されており、社会的欲求や承認欲求、自己実現等も関連していると考えられます。

こういった感情はどこから生まれるのだろうかと考えると、生まれ育った環境、家族や友人との関係、部活や趣味、恩師などの存在、自身や身近な人が体

験したエピソード、テレビや映画、漫画ネットの影響など様々だと思いますが、我々社協職員はそのきっかけを創り出す役割を担っているのではないかと思います。そういった意味では、地域の方々の感情をどう震わせられるかということを考えないといけないのではないかと思います。

また、社協には多くの所謂困りことに直面している方々からの相談が入ってきます。相談を受ける際は「現在」「過去」「未来」の順番で対応を考えるようにしています。まずは、今の状況への対応。話をじっくり聞き、食料支援などの今すぐ必要な支援を行ったうえで、その方が今までの様な人生を送ってきたのかをお伺いし、そのことも踏まえて、今後どういった生活を送っていきたいのかということと一緒に考えていくということです。

福祉とは「未来を信じる力を持てるということ」だと教わったことがありますが、どうすれば未来を信じる事ができるのかということを我々はパートナーリズムに陥らない様に気を付けながら、相談者と一緒に考えていく必要があるのだと思います。

社協は無限の可能性を秘めた組織だと思いますが、それを活かすも殺すも職員の手にかかっています。

では、誰がやるのか。それは自分以外の何者でもありません。誰かのせいにせず、環境のせいにならず、「自分が何をするか」に拘って仕事をすることが私は大切だと思っています。もちろん誰かと協力をすることを進めていくことは大切ですが、それが言い訳になっていく人も多い様に思います。私という「人間」はどういった生き物なのか、どう活用すれば社会の役に立つのか、強みと弱みは何か等も自分自身を俯瞰し検証していくことが必要だと思っています。

上記であげたようなことを地職連での活動を通じて学びました。今後の課題は私自身がどう成長し続けていくことが出来るかです。私は受援力が高いので、自身の成長のために地職連の力も大いに活用していきたいと考えています。

今期で役員は退任予定ですが、皆様の変わらぬご指導、ご鞭撻のほどよろしくお願いいたします。

# 令和 6 年度 福岡県地域福祉活動職員連絡会総会・研修会

- 日 時 2024 年 5 月 31 日（金）
- 会 場 リファレンス駅東ビル 2 階 Y-1 会議室  
(福岡県福岡市博多区博多駅東 1 丁目 16-14)

〈タイムスケジュール〉

## 13 時～ 14 時 総会

- 〈議案〉
- ・ 令和 5 年度事業報告及び収支決算報告について
  - ・ 任期満了に伴う幹事の選任について
  - ・ 任期満了に伴う会長の選任について
  - ・ 令和 6 年度事業計画（案）及び収支予算（案）について
  - ・ その他

## 14 時～ 17 時 研修会

### 「社協ワーカーの眼まなこ～ワーカーたるものここに拘れ！～」

型にはまらない社協ワーカーたちが、どういった視点（まなこ）で、何に拘って日々の活動をしているのかについて学び、ワーカー一人ひとりが視野をより広げていくきっかけとなればと企画しました。

### ■申込み

下記 URL または QR コードより出欠連絡をお願いします。

締切 **令和 6 年 5 月 8 日（水）**



(URL: <https://forms.gle/Xk7VMWsCEH5gTL7EA>)

### ■事務局・問合せ

志免町社会福祉協議会 宿利  
TEL 092-937-3011  
Mail [chiiki02@shime-shakyo.or.jp](mailto:chiiki02@shime-shakyo.or.jp)

## 編集後記

たまたま観ていたテレビで、シマフクロウの保護活動を行う夫婦が紹介されていました。

この夫婦は次のように話しました。  
「シマフクロウだけを保護するのではない。人と生き物の調和を考えながら、環境全体を良くしていくことが必要。その結果として、シマフクロウも保護されていくのです」  
そんな話が、様々に示唆に富んでいるように思えて。

昨今、ヤングケアラー支援の強化のために、国による法整備や各自自治体での相談体制の拡充などの取り組みが進められています。ヤングケアラー支援の機運の高まりを感じます。

確かに大事です。しかし、前述の夫婦の言い方を借りれば、次のような感じでは。

「ヤングケアラーだけを支援するのではない。子ども全体のことを考えながら、子どもが豊かに育まれるような地域であることが必要。その結果としてヤングケアラーの支援になっていくのです」

ヤングケアラーや子どもたちの貧困等、多くの子どもが生きづらさを感じてい

るのだとすれば、条件なしに全肯定してくれる人との関係性が重要なのかもしれません。

つまり、「ヤングケアラー支援事業」と銘打たなくても、できることがたくさんあるのだらうと思うのです。

社協の事業ではなく、社協の機能がどうあるべきかを起点に考えていく必要がありそうです。

もちろん、ヤングケアラーに限った話じゃないわけで。本来の機能に着目すれば、社協はたくさんの可能性を秘めている組織なのでしょうね。(善)

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](mailto:chiiki02@shime-shakyo.or.jp)

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

