

1. 事務局長挨拶

今回は地域福祉活動計画の重点課題である小地域福祉活動と人材育成についてのご意見をいただきたい。小地域福祉活動については、コミュニティワーカー、コミュニティ・ソーシャルワーカーとしての役割を、現在社協が行っている事例を参考に説明させていただき理解を深めていただくと同時にご意見をいただきたい。人材育成につきましては相談業務課題調整委員会での取り組みを例に説明させていただき中のご意見いただきたい。

2. 配布資料確認

3. 次期活動計画について

①個別支援を通じた地域との連携について（事例説明から）

【質疑応答】

・権利擁護センターの本来業務として金銭管理等行っているかと思うが、それ以外で自治会長への働きかけや認知症サポーターへの講習などを通して住民の偏見がどう変わったかという結果がでるまでにはいたっていないのか。

→現在、権利擁護センター職員として認知症サポーターの存在は知りながらも、そこに直接かかわりを持って一緒に何かを取り組むなどの具体的なところまでには至っていない。

・今後、理解や見守りを含めた取り組みを権利擁護センターとして考えているのか、あるいは包括支援センターに引き継いでいくのか、または、ボランティア・市民活動センターを通して社協内部で取り組んでいこうとしているのか。

→権利擁護センターの職員としては、できるだけ地域を意識してコミュニティ・ソーシャルワークの視点をもって取り組んでいるが、地域全体の問題としてとらえる動きはできていないので、コミュニティワーカーを社協で持つことや役割を担い連携することで地域の問題として解決していくものと考えている。

・ご本人から自治会長やサポーターへの働きかけがないが、そういったコーディネーターへどのようにつなげていくか。そこが重要になってくる。

→今回コミュニティ・ソーシャルワークやコミュニティワークを含めたケース検討の議論ということより、事例をもとにコミュニティワーク、コミュニティ・ソーシャルワークの流れや地域福祉コーディネーターの捉え方をご理解いただければと考えている。

・事例を検討するという意味ではないが、順当にいけば包括を紹介して、認知症サポーターを動員するという流れになると思われる。そうした場合、権利擁護センターの役割は包括を紹介しても終わりにはならないので、皆で取り囲んで包んでいく際に、コミュニティ・ソーシャルワーカーやコミュニティワーカーが全体の中で、どこに位置づいて何を担うのかがもう少し明確になる必要がある。

→具体的な役割をこのあと説明をさせていただきたい。

・団地における自治会の組織率はどうなっているのか。現在高齢化がひとつの原因として組織率が低下傾向にあるが、そのことが閉じこもりやそういった世界の葛藤に転居したいという人が増えている。また、組織率によってその度合いが違ってくると考えているので、できれば自治会の他に老人クラブ

等が入ってくるなどで、横のつながりを作っていく必要があるのではないかと考える。また、自治会と老人クラブ等をどう繋げていくかを考えていかないと高齢者への対応が難しい。

・これからは、実際にだれがリーダーシップをとるのか、小地域福祉活動をどのような内容で進めていくのかなど考えていくことが必要。地域権利擁護センターでつかんでいない地域内の自治会や老人会などの資源があるかも知れない。

練馬区社協が考える小地域福祉活動への取り組みについて説明

【質疑応答】

・今回はどこまで詰めるか。モデル地区やコミュニティワーカーの体制なども含めた具体的な話で進めるのか、機能や役割として進めていくのか。

→区と協議を行いながらのエリア設定や推進体制の整備については今後考えていくこととし、今回は機能や役割等でご意見をいただきたい。

・区の計画で住民を対象としたコーディネーターを作る予定は進んでいると思うが。

区の担当係長→现阶段では地域福祉コーディネーターの位置づけについてはこれから。社協で考えているような認知症サポーターを地域福祉コーディネーターとして考えるというところは進んでいないので、地域福祉コーディネーターを住民が担うのか、行政が担うのかまだ議論の余地がある状況。

・ある狭いエリアでコーディネーターを配置していくのか、事例の内容でコーディネーターを配置していくような形をとっていくのかなどのイメージはあるのか。

→现阶段ではそこまではイメージしていないが、一定程度の役割を担える人や担っている人達、地域の実情が分かり課題を提起できる、福祉課題について実際にコーディネートしているということをイメージして先ほどの事例説明を行っている。

→サポートを必要とする人が自主的に手を挙げる現状ではない。そういう人をつかもうとするのであれば、末端で人間関係ができていないと難しい。地域の中でサポートを必要としている人が出て来やすいようなポイントを作ることや人間関係が作れることを具体的に考えていく必要がある。そういった積み上げの中から具体例が生まれてくると考えるし、まとめた中から地域の課題等が見えてくる。具体的には、区の助成なども含めて公民間わず会食の場や一人暮らしの相談センターの設置など。実際には会食などを行う団体は少ないが、そういった団体を作れるような意欲的な人を社協が探していく必要がある。

・そういったことはコミュニティワークに近い感じになってくる。地域を個別にではなく大きく捉え、様々な団体を育てたり、地域の課題を発見しながら次に繋いでいく。

・重点的に具体的な取り組みを考えていくスタートが良いのではないかと感じる。

→社協の組織として地域福祉を言葉で説明するとどうしても定義付けて説明をするため形から入るような形式や抽象的になってしまうが、本来はイメージをしてもらえよう事例をもとに提示しながら、委員が行ってきたような経緯・活動が、社協が考える地域福祉コーディネーターの位置付けとして考えてもらいたい。そういった方々を見つけ出し、一緒に地域福祉を推進していきたい。

・勉強やセミナーには参加するが卒業後に社会的なパブリックな活動はともかく個人のサポートにまで自主的にかかわる人は少ないので、会食場所とか一人暮らし相談センターなど物理的な活動場所を作ることは有効である。そこでサポートの必要な人との人間関係を作りながら人を育てていくことが出来ると感じる。

- ・現状で繋がりのない団体を、社協が把握しながらお互いを繋げていくことが必要。
 - ・社会的に制度的な取り組みができて、その任に当たる人の対象が極めて多くなる練馬区などの現状ではいざという時サポートを必要としている特定の個人を確実に支えられないのではないかという不安がある。家族が遠隔地にいる場合は殊にそうで、独り暮らし親の地域での生活には不安が強く、その点有償で責任の明確な施設へ殺到することとなる。地域でサポートを必要としている人を支えるためには責任者の存在が必要。しかしボランティアの世界で人間関係のないところで責任者などといえば引いてしまうことが多い。責任者などと言わなくても人間関係が出来ていれば人情としてその人の身になって責任感のある行動が取れるもの。まずは人間関係の出来る環境を作ることが重要と思う。
 - ・責任は一概に言えないが最終的にはサポートを受ける本人と考えている。先ほど資料説明の中で、社協が解決に向けた活動を主体的に行っていくことを支援していくとあったが、未だ発掘されていない活動者がある可能性がある中で、既に現場で活動している人達（委員を含め）を支援するという発想そのものが違っていると思う。立場は逆で、実際の現場で働く人達からの情報やノウハウ、スキルなどの教を請いながら一緒に協同していくという姿勢が必要と感じる。また、立場が支援を受ける側をお客様にしてしまう傾向がある。能力に違いはあるが、できるだけ最小限であったとしても、責任をその人自身に持ってもらう必要はないと関係を持ちながら一緒に作る地域づくりは難しい。必要に応じて専門職に入ってもらわなければならないが、地域を作る担い手はお互いであることを認識した上での立場が大切だと考える。
 - ・専門職とそうでない人の区別は難しいが、専門職とそうでない人の責任は違うと考える。自分は自分で取れるところの責任は取るのが実際のところだが、専門職や行政などの別の責任の取り方を織り交ぜながら考えていく必要があると考える。具体的なところから入っていくことや専門職の責任として具体のレベルにどう関わらせてもらうか、また発揮していくかということが重要。
 - ・今までの説明を聞き具体的に自分の周りの話として当てはめてみた。実際に支援が必要な事例に対し、民生委員、一人親家庭支援の会、塾、ボランティアコーナーと繋がりを持つことになったが、その上もう少し遠く離れたところから大局を見て専門的機関も含めたケース会議などを開いてくれるところが欲しいと感じている。しかし、どこに話をすればよいか分からないので、例えばコミュニティ・ソーシャルワーカーが役割として機能してもらえると良いと感じる。関町はボランティア・市民活動コーナーが情報の拠点になっているので、コミュニティワーカーの役割を担っていると感じている。社協本部で大局をみて考える機能があると良いと思う。
- 区の担当係長―練馬区では地域福祉推進委員会を設置し、地域福祉コーディネーターについての話もしているが、今後計画策定に伴いどのような形で地域福祉コーディネーターを考えていくかについては社協と協議し調整を行っていく。
- ・地域福祉コーディネーターをどう考えるかについては区と社協のすり合わせが必要。全国区では有給職員で社協に配属されている事例や地域のボランティアに地域福祉コーディネーターとしての研修を実施している例もある。行政職員が直接行っている事例はあまりない。
 - ・現段階で自分達の活動の中ではコミュニティワーカー、コミュニティ・ソーシャルワーカーという人材は出てこない。皆が困っていることは皆で助けるという思いで、高齢者、学校、商店街、障害者関係の各団体が日常的に繋がりを持っているため地域福祉コーディネーターという感覚はない。説明で役割を持つ人が地域福祉コーディネーターとなると感じた一方、行政で担う場面があっても良いと感じた。地域福祉コーディネーターが内容等を含めてどのように分かれていくのか分からないが、社協だけではできないと思うので、行政との兼ね合いが必要なことと同時に、住民に理解をもとめてい

くためにも行政と社協の地域福祉コーディネーターの位置づけを共通の認識として持つてもらうことが必要。

- ・地域福祉コーディネーターはコーディネーターと意識しないで日頃活動を行っている人の中に多くいる。

- ・地域福祉コーディネーター、コミュニティ・ソーシャルワーカー、コミュニティワーカーが使命感を持って、例えば老人会や地区区民館の運営委員や青少年育成などとの繋がりを持つことが必要。その中から新しい地域福祉コーディネーターやコミュニティ・ソーシャルワーカーが生まれてくると感じる。

- ・現場からではなく上から組織をかぶせても実際は難しい。様々な相談に対し、自分の中で解決できるものは解決する。制度上必要なことなどに対しては必要な場所に繋げていく。地域で地域の中から出るつばやきを取り上げて、解決に繋げる方策を作りだしていくことが重要ではあるが、地域住民だけで行うことは難しいので、仕組みを作り出していくことが必要。

- ・どこにも繋がっておらず、一人にいる人は発見が難しく大変な場合がある。今後東京でも一人暮らしや認知症などに対する課題が増えていくことを公的な責任として捉えて行く必要はあるが、行政だけでは難しいので、兼ね合いを確認しながら地域での仕組み作りを行っていく必要がある。今回の話をまとめ、他社協のモデルなどを参考にしつつ、区と十分なすり合わせを行い、社協として行える範囲、手順、内容についてももう少し詰めた具体案を出してもらいたい。

- ・再度確認でコミュニティワーカーとコミュニティ・ソーシャルワーカーの役割などを分かりやすいモデルを通して教えてほしい。あと、地域から出た問題をその場だけで考えることが難しいこともある。例えば子供の場合、学校コミュニティには入れない。行政からの働きかけなどを通して学校コミュニティと地域が繋がるきっかけが欲しい。

- ・コミュニティ・ソーシャルワーカーについては権利擁護センターの業務を例にした場合、金銭管理やサービス利用の手続き等は支援員の業務だが、本人の課題を解消するために本人の立場に立って地域で生活できるよう地域を基盤としてその人を支援していくことがコミュニティ・ソーシャルワーク。現在では地域包括支援センターのソーシャルワーカーが役割として近いと感じている。具体的に支援する人がすぐにその場にいる訳ではないが、将来必要とされることを想定して、そのため人達のために準備することがコミュニティワーク。

②人材育成について説明

【質疑応答】

- ・相談業務課題調整委員会主催の拡大ケース検討会議に、社協の職員以外の参加者はどれくらいいたのか。

→地域包括支援センター職員 5名と実習生

- ・系統立てた研修の考え方を社協で考えてほしい。具体的には職員の育成についてどう考えるかなどの基本的考え方を整理していくようなプログラム作り。

- ・都道府県レベルで社協が福祉人材センターを行っているところもある。研修などを行うと同時に研修体系をつくっている他エリアもあるので、参考にしながら練馬区バージョンなどを考えていくことはできる。

- ・現在サービスの売り手と買い手という視点での研修が多くなってきているので、そこを超えて地域を考えていけるものがあればと感じている。

・現在研修を行う際に、福祉の質の向上などが掲げられている反面、研修費の縮小などが現実となっている。小規模なNPOや事業所等がどのような部分を情報として必要としているのかニーズ調査してから行えると良いと感じている。同時に以前は研修に講師を呼んで参加する形態が多かったが、これからは拡大ケース検討会議のような形式や事業所ごとにニーズに基づいた独自のプログラムを作るなどバリエーションを広げていっても良いと考える。

・地域福祉コーディネーターのあり方がはっきりしないと難しいが、人材育成における地域福祉の推進や小地域ネットワークがどのように絡んでいくかが重要。ひとつの事業所等で考えていく場合、本来業務に必要なスキルを習得していくような方法が一般的だが、それだけではなくそういう人たちが地域福祉のネットワークの中で、どういう役割を果たさなければならないのかを気付いていけるような研修が必要。社協が地域で展開するダイナミズムの中にあることが認識されて、一緒にやっていくということが必要と感じる。

・現在作業所では、重要ではあるが利用者との関係性だけになりがちなので、その人が生活をしている周近的な状況まで見て支援を行うという視点が薄れてきている。そういった視点を高めていくための仕組みを社協で取り組んでもらいたい。

・利用者が通所をしている施設だと、利用者が家に帰ってからの生活や課題をどれだけ想像力豊かに取り込めるかが大きい。通所してから起きていることに対処するということはベーシックなスキルとして大切だが、その先のことについては、社協の職員も事業の情報を提供する先に何があるのかを想像することや、どこに繋げていくのかを考えながら取り組んでいくと同時に、スキルの向上を図っていかなければならない。

③練馬区社会福祉協議会 事業体系図について説明

【質疑応答】

・今回の資料は案ということでよいか。

→案として捉えていただいてよい。

・障害者福祉人材育成とはどういうことなのか。

→資料の「福祉にかかわる施設や事業所職員の研修の充実を図ります」を指している。練馬区で人材研修センター等の長期構想等があるので、区と協議しながら社協が実施主体になりたいという形でだしているもの。

・5つの柱から財源がなくなっているが、発展強化計画等で動いているものはあるのか。

→新しい計画には新しい組織改編も含めた形で、財源を強化するという計画を計画の中で位置づけていく予定。それに応じて経営改革指針も修正を行っていく。

・順当にいけば来年度計画ができて、その計画に合わせた形で組織改編と経営指針が変わるということでよいか。

→最大の目標として取り組んでいく。

4. まとめ【委員長・副委員長】

・このような会議に多くの職員が参加して、時間を共有できていることに社協の将来に明るさを感じている。今回の小地域福祉活動が来期の重点事業になっていくことに楽しみを覚えるが、私はこの場に参加していながらも、小地域福祉活動という言葉や横文字で出てきた言葉は耳慣れない。一般区民に対してはもっと耳慣れないことなので、成功させるためにはどうしたらよいかということをご丁寧に考

えていく必要がある。そのためには、社協の職員が自分の職場だけにとどまることなく様々な地域へ出ていく必要がある。地域には未だ人材が埋もれている。人材の発掘やいろいろなところをみる中でつながるきっかけを発見してほしい。そうすることで様々なつなげ方がみえてくる。

・計画に落とせるような形で次回出させていただきようをお願いしたい。

5. 次回の日程について

日 時：平成 22 年 6 月 3 日（木） 18 時 30 分～

場 所：練馬区役所 本庁舎 20 階 交流会場