

平成28年度第2回神戸市市民福祉調査委員会・小委員会 議事要旨

1. 日 時 平成28年12月12日(月) 午前9時30分～11時30分
2. 場 所 三宮研修センター605会議室
3. 議 題 (1) “こうべ”の市民福祉総合計画2020の進捗状況について
 - ・地域コミュニティ施策
 - ・地域福祉ネットワーク事業(2) 事業報告
 - ・地域で「はたらく」キックオフ！シンポジウム
 - ・神戸市福祉人材確保施策懇話会
 - ・神戸市ネットモニターアンケート調査結果

(1) “こうべ”の市民福祉総合計画2020の進捗状況について

・地域コミュニティ施策

(事務局より資料3について説明)

○担い手づくりというのが一番の課題。地域で何か事をする時は、コーディネーターという役割がとても重要。要支援者支援を取り組もうとした時、地域の人だけでは難しく、ずっとコーディネーターに入ってもらい、10回ほど会議を開いた。すると、要支援の取り組みができたということがある。コーディネーターという専門の意見を取り入れることは、地域の意見がまとまるように思う。

○「コーディネーター」というのは、だれのことか。

○まちづくりから来てもらったNPOだと思う。

○取り組みの方向性として、とりあえず自分たちが住んでいる一番身近な生活圏域の小学校区で、どういう実態になっているかについて興味をもっているのだが、住民にはほぼ知らされていないという実情がある。

野田北部の状況が出されているが、もう少しシビアな事例があってもいいと思う。例えば、要支援・要介護の人数や、障がい者数、保護世帯数など。知ることによって、必ず人はもう少し良くしようと向かっていく。実態を調べるというところから始めているのは、とてもいいと思う。

カルテを作る時は、地域団体、地縁団体系と役所だけがするのではなく、もっと多くの住民を巻き込む。一軒一軒にチラシを配布し、どなたでも関心がある方は来て下さいとすれば、新たな住民の層がそこで加わり、非常に活発になる。一人一人の力を引き出すことをカルテ作りから始めないと、なかなか途中から巻き込むというのは難しい。住民の参画をどのようにするのかということが、ホップの第1段階では大事ではないかと思う。

○ただ聞く、ニーズを吸収するのではなく、それが既に参画の過程に入っており、その段階から住民が関わる。そういう意識や実際の行動を入れていくということか。

○ニーズだけではなく、シーズ。もっとどんな資源があるのか。人が持っている能力や、ハードの面もあると思うが、両方の側面をバランスよく住民が捉えていく。

●住民参加の部分で、どうやって多くの人に入ってもらい、議論の場に出てきてもらうかというところが本当に悩ましい。小学校区くらいをイメージしており、相当数の人が来てもらわないといけないが、試行錯誤しながらやっていっているところ。

担い手についても、去年からプロジェクトチームを立ち上げているが、現在は事例を集めて紹介したり、WEBページ上で研修・講座をまとめて紹介したり、わかりやすく広報していこうというところ。

○学童保育の子どもたちにビーコンをつけて、子どもたちがいなくなった場合、地域のみんなで探したり、反対に、子どもたちが独り暮らしのお年寄りのところへ定期的に何か作って行ったりして地域コミュニティを作っていこうと考えているが、個人情報の問題もあり、どこに相談したらいいのかが分からない。一人一人の市民がわかりやすいように参画できる入口があればいいと思う。

●窓口としては幾つか考えられると思う。区役所のまちづくり課や区の社会福祉協議会、保健福祉部の部門など。

窓口は一本化したほうがいいのか、今のように2つ、3つあったほうがいいのか。

●メリットとデメリットと両方あると思う。案件によって、一つに窓口を絞って行こうほうがスムーズに行く場合があるが、ただ、そこで詰まってしまったときに、違うやり方が見えなくなってしまうのではないかと危惧する。また、一つの窓口にした場合、職員も含めて体制のスキルがどこまで担保できるのかという課題もあると思う。

総合的に一本にしていくほうが、住民・市民にとってのメリットが高まるという期待はあるが、なかなかこれだけの大きな組織になってくると、当然そこを取りまとめる組織のあり方を考えないといけないというがあるので、現実的には、まだ連携という中の方

策を模索しているというのが正直なところ。

○A市は小学校区ごとのまちづくり協議会をつくっていく過程にあるが、なかなか補助金の一本化というのは大変。そこよりも既存にある組織の整理、統廃合や、発展を支援していくことが重要だと思っている。地域によって本当にさまざま、自治会が中心で活躍しているところもあれば、婦人会のところや、地区社会福祉協議会のところもある。あまり一律に「こうだ」と言えない。地域ごとに既存の活動をどう発展するかをサポートしていかなければいけないと思う。

その時に、コーディネートする、あるいは支援していく側の立場がとても大事。NPOは中間支援という立場で、第3者だから入れる部分や、役所の縦割りじゃないところを両方にまたがれるところがあると思う。地域の組織強化をやっていくプロセスというのは、NPOの支援と非常に近いところもあると思っている。

「地域自治協議会」という話が出てきていたが、組織の面をどのように形成していこうと思っているのかという質問と中間支援をうまく使ったらどうかという提案である。

●190小学校区、192ふれあいのまちづくり協議会があるが、それぞれごとに違うと言っても過言ではない状況。

その中で、地域自治協議会を目指していった欲しいというのが根底にはあるが、どんな形でめざしていくのかというのは、それぞれに違う。それを支援するためのコーディネーターを新たに配置させてほしい等の予算を今お願いしている。

地域自治協議会になっていただくやり方については現在考えているところである。

○NPOが第3者的な、仲介的な役割ができるのではないかということに関してはどうか。

●アドバイスのできるような人は必要だろうと思う。行政として、指導や指示をすることは難しいので、協議する場の中で上手にリードしていってもらい形で役割を果たしていただけるというのはあり得ると思う。

行政の中にコーディネーターを置くよりかは、第3者的な役割に、中間支援のNPOに事業としてコーディネーターを配置する等、アドバイザー的に地域にかかわれるようなポジションが大事。

もう一つは、確かに自治なので、行政がどうこうと言うべきではないが、今の地域は、行政だけでなく地域も縦割りになってしまっており、行政の動きをかなり意識するので、方向性はちゃんと示してあげるほうがよいと思う。目指すべき地域の組織像というようなことは提示することも一方では大事。

○目指すべき地域の組織像で、幾つかのパターンに分けて、「こういうパターンだったらこれ」というふうな、処方せんというか、ビジョンを書くというのは、戦略としては望ましくはないか。

お金の話ではなくて、組織のあり方、地域の組織再編を考えないと。行政のやり方を変えないと、地域が変わらないのではないか。

○日中人口、昼間人口の入りと出がある地域とない地域、入りが多い地域と出が多い地域があり、転入・転出が多い少ない地域がある。コミュニティ施策というのは、エリアがベースになってくるということを考えると、日中また日常的にどういう人たちがいて、その人たちがどれぐらいの期間住んでいて、地域に愛着や関心をどれぐらい持っているかによって、アプローチの仕方というのは全く変わってくると思う。昼間人口で、転入・転出の人の出入りによるパターン化・類型化というのはできるのかなと思った。

○どのような組織のあり方のパターンがあるかというよりは、その地域がどのような人口構成であって、そこにどうやってアプローチをかけるかとか、どういうプロセスを踏むかということのパターンがあったほうがいいのではないか。パターン分けをしたところで行政がある程度押しつけるみたいな形になってしまう可能性はある。むしろ、ほかからNPO等が入った方が、議論がまとめやすいと言っていたように、そこまで市民成熟はできていると思うので、そこも十分活用して、強化するほうがいいのではないか。

もう一つは、最初のステップでカルテづくりのところにどれだけ多様な人に入っていたかどうかというのは非常に大事だと思う。一定数必要なので、既存の団体に呼びかけたらいと思うが、今まで入ってくれていない若い層や、日中仕事に出ている層等、数的には少数であろうとその意見が入ってこない、本当にその地域として生きた声ではないと思うので、何とかこの議論の中に入れていただく。議論の土俵に乗せた後は、第三者の力を借りて、本当に議論、協議ができるような場にしていくということが要ると思う。

○大前提として本当に地域コミュニティを担う人がいない、不足なのかというところに疑問を感じている。これから生活していくために自分に何ができるだろうかということを考えている人がとても多いと思う。アンケートを取っても、地域のために動きたいという人は結構いる。例えば、民生委員を担うとか、地域のためにしょっちゅう動かないといけないという、なかなかできないが、何かやりたいという人は、結構若い人に多い。どのようにその力を出すかという仕組みが全くない。その辺が一番の課題。

コミュニティも、地域でとらえることが本当に必要なのか、地理的な線引きが果たして

今一番大事なのかというところはすごく感じる。例えば、普段はほとんど住んでいるところにはいないが、将来仕事をやめたら、やっぱりそこに暮らすのかなと思っている人、あるいは親のことを考えている人、企業のCSRと言われている中で、社会貢献という意識は非常に高まってきている。コミュニティというのは、地理的範囲だけではなく、どこに属しているか、属しているという意識の高いところに働きかけないと動かない。せっかく行政の縦割りを排するというのであれば、根本への問いかけをまずしないと動かないという気がする。

○各地で「担い手不足」ということが言われているが、ある種伝統的につくられた地域での業務があって、それをずっとこなしていくには、新しい人が出てこないという種類の「担い手不足」。だとしたら、そういう定型化された地域の仕事というのを見直すことが必要。仕事に地域の人を合わせようとしたら、給料ももらっていないのに、苦役に近くなる。本当に必要なニーズを解決するための業務はどんなふうに、だれとやるのかという問いかけをしていって、「その部分だったら、私はこういう形でかかわれる」という人をたくさんリクルートできるのではないか。

○カルテづくりの部分で、既存団体の人以外でだれが漏れているかということ、小・中・高・大学生（の親）。共働きの世帯は昼間いないからどうしても入らないが、保育所の保護者会等はとてもネットワークもあるし、自分の仕事を生かしながら、マンションでも活動している。しかし地域は、時間的にも行けないとなっていて、非常にもったいない。保育所も幼稚園も地域にはあるだろうし、カルテづくりを、みんなが知る機会があったらとてもいいと思った。

2つ目は、コミュニティ施策のパンフレットを見て、とてもわかりやすいが、極端にいうと、「おたくは、地域力は弱いですが、担い手は足りません」ということが書かれていて、地域に入りなさいというアプローチだと、入り難いというものがより大きくなってしまっているのではないか。「担い手」という言い方はよく使われるが、気をつけないと、「地域に入る」＝「担い手」となりつつあるのがすごく怖いし、もったいない。子どものサッカーチームなど、みんなとても地域でかかわっているのに、そういうところを何か大切にしたいアプローチができたらと思った。

担い手になるのではなくて、関心を持って動けるような、もう少し具体的な提案ができたらいいい。担い手だと思わせないようなアプローチができるといいのではないか。

○相談窓口を一本化したほうがいいのでは最初の議論であったが「こんな窓口をつくりま

す」という周知をしていくのもかなり時間がかかる話。

将来そんな形になればいいが、現状では、いろんなところが責任をもちながら、各団体の活動を支援しているということで、その支援している窓口それぞれが、どのような支援ができるか、団体間で情報を共有し連携ができていれば、どこに相談が入ってこようと、後はみんな一緒にやっていく話なのではないか。中での連携を進めていくということが、現状では大切だと思っている。

あと、コミュニティのカルテづくりをどこかの支援団体なり、片一方だけがこのコミュニティカルテを作っていくということではなくて、結局は、住民を巻き込んで作っていかざるを得ないものじゃないと身にもならない。地域の状況を知ることだけで終わってしまうのではなく、住民も、ある意味それができた段階で満足してしまうのではなくて、そこから先「この地域をこうしていく」という将来の夢を皆で語り合いながら、そのためには、どんな活動が必要かを皆で考えようというコーディネートが要る。このパンフレットにあるような、「地域コミュニティの将来像づくり」が肝だと思う。

そこで、第3者的な立場のNPOももちろんそうだが、福祉的な活動に関わる場所は、やはり社会福祉協議会も根本的な存在ではある。行政のようであり、行政でないというところをうまく使わせてもらえればいいかなと思っている。

○地域の担い手について。WEBで募集し、一元化するというところで人を集めるという工夫をされているところは、評価すべきこと。地域の担い手が、割と固定化しているという印象。共働きで地域にいない人でも、ネットワークを持って力になれる可能性もあるということなので、そこに働きかけるような工夫や、あるいは、地域に将来帰ってくるであろう、定年を5～6年後に控えた人などをターゲットにするであるとか、ゆとり教育を受けた人たちは生き方が今までとは違うので、何か工夫をすれば参加してくれる可能性もあるのかなと思った。

○地域コミュニティに階層制が要ると思う。パンフレットの中で、「基本指針を策定した背景」の「地域課題の多様性・複雑化」の中にあらゆること（認知症、子どもの見守り、ペットの飼育マナー、ゴミ問題など）が入っており、これだけやれと言われたら、だれもやらない。

一番身近な小学校区が基本単位ということでコミュニティ施策が出ているが、そこでできるのは、ゴミ問題や、ペット飼育のマナーなど。それを2層として、1層のところは、行政区全体で認知症の問題や、子どもの問題など、これは非常に機能性を持ったNPOが

得意だと思うが、そういう階層制を持ったほうがいい。すべてをその協議体がやるわけではない。1層目のところについては、はるかに行政区を越えて活動している団体が非常に多いので、機能性・テーマ性を柔軟に網のようにかぶせていくという2層制のあり方のコミュニティにしないといけない。もう少し緩やかな感じで、もっと人の興味、それぞれが持っている能力・得意を引き出しながら、それを機能の面で結びつけるコミュニティ、そして、最低限住民として当然やらなければいけないようなところに、少し役割を振り分けながら、2階層制のコミュニティにすれば何の問題もない。

○多様化あるいは複雑化した問題というのは一つの現象であって、実は孤独死にせよ、ゴミ屋敷にせよ、その背景にあるのは、社会的排除だという考え方。みんなから振り向かれざる存在、かつ制度のはざまにある、無関心の対象とされている人たちを一人も取り残さない、それでなかったら、地域は成り立たないし、地域のリスクを我が事として引き受けて良いまちにしようという、福祉を通したまちづくりが地域福祉の一つのスタンスであり、市民福祉計画のずっとやっている基本理念だと思う。

そういう意味で、個々の問題は重要で、それに取り組んでいくことは大事だが、そのためには、背景にある社会的排除の問題、そして、包摂的な、インクルーシブなコミュニティをつくれるか、それを各地域で頑張りましょうという視点が我々にはあるので、一体化するような対話を進めながら、すり合わせをしながら話を進めていきたい。

・地域福祉ネットワーク事業

(神戸市社会福祉協議会より資料4について説明)

○地域や社会の変化の中で恐らく気づけなくなった部分がすごく増えてきているのではないか。

福祉や教育の場合、割とケースに向けて課題を解決していくという方法に力が入られている気がするが、地域福祉の大事な視点というのは、課題を地域の中で一緒に考えるということなので、この取り組み自体はすごく評価されると思う。もう一方で、同じような人を生み出さないためにはどうするか。この課題がなぜ今まで気づかれなかったのかというところに着目して、掘り下げていく必要があるだろうし、子どもの対応だけでなく、例えば、高齢者が1人でいて、認知症の人が出ていくというケースも恐らく共通する点があると思うので、いろんな分析をしていかないと見えてこないし、機能的な解決というのを考えていくということが要ると思った。

○これだけ数が増えたとは言え、150万都市で二十数名ということで、他都市と比べて、これからの展開の方向性で何か提案がないか。

○いろんなところで進んでいっているというのは、会議出席（課題の把握、地域団体との関係性構築）、そこがスタートになっているのは間違いないと思う。一方で、その課題をただケース会議にするのではなく、そこで挙がってきたいろんな意見をどう集約していくか、それをできる人がちゃんと入っているかというところが、発展のポイント。そのあたりの仕組みづくりをこれから考えて、今、ネットワークが各地区に2人配置されているが、地区2人というのは、恐らく不足だと思うので、色々やっていく中で、ネットワークが要するというところの証明までしていけるような、取り組みにしていきたい。

○個別課題の内容をざっくり教えていただけるか。

●子どもに関係する課題はまだまだ少ない部分ではある。社協としては、児童館の学童保育もやっているので、ちょうどそういう課題が入ってきたが、やはり高齢者の課題、あとは障がいが疑われる課題が多くを占める。パーセンテージでいうと、8月段階で高齢者が42%、障がい者に関わるところが38%。

子どもに関することであっても、色々なところから気づきの目を広げていきながら、社協にも寄せられてくるが増えてくればいいなと思っている。

○ネットワークの具体的な動き方が、どんな形なのか。例えば、地域側から課題があるよという依頼があって動くのか、あるいは、もうちょっとアクティブに動いているのか、もう少しニーズの掘り起こしとか課題の支援というところの動き方を教えてほしい。

●くらし支援窓口のアウトリーチを担うということがあるので、くらし支援窓口に相談に来たケースについても、区社協に知らされるパターンもあるし、生活福祉資金の貸し付けを、従来から区社協でしているので、資金の貸し付けにはなかなか結びつかないけれども、この人は放っておけないというような人については、くらし支援窓口とも一緒になって取り組んでいく。

ネットワークだけではなく、ほかの生活支援コーディネーター等も、昔から民生委員とのつながりがあり、地域に出ていったときに、色々な話を聞いたり、区社協に来た時に聞いたりもする。しかし、もっと地域に出ていった時にも相談をしてもらえるように、また、民生委員だけでなく、ほかのふれまちからも相談が増えてくればいいと思う。

そのためには、顔を売っていき、何でも相談できるということを分かってもらうことが必要。

○ネットワークの動きというのは、その人の能力やスタイルによって、定型化されていないし、どうしても人間関係のほうに引っ張られる仕事の仕方が多い。ビジネスとして、仕事としてどうやってこなせるか、それをお互いに仕事として批判したり協力したりできるか。

●コミュニティワーク的なスキルを上げていくことも、社協としては、今とても重要視をしている。社協は、本来的にコミュニティワークを進めてきた団体。その人材育成ビジョンというのを現在取り組んで、作っているところ。

コミュニティワーカー養成は、属人的な部分はあるにせよ、共通するノウハウやスキルというのはあるはずで、それをどうやって見える化していくかということ、やはり事例の積み重ねと事例検討しかないと思っている。そういう意味では、一つ一つのケースから、共通事項とか、共通する課題、共通する解決策、そこで用いられたノウハウがどういうものだったかというところの分析が、おそらく人材育成につながっていくと思う。

コミュニティソーシャルワークというのは、個別から入るといいながら、個別から抜け出せてないところが課題視されているので、そうではなく、地域支援から入っていく仕組みづくりとか、システムづくりというところにコミュニティワーカーがどう関わっていかれるかということが大事だと思っている。

そういう意味では、今みたいな課題と先ほどの地域コミュニティ施策をどういうふうにつなげていくかということも非常に大事。T市では小学校区・中学校区で課題を吸い上げていく仕組みができていて、最終的に、要は小学校区で解決できる、中学校区で解決できる。しかしそこでは解決できないものについて、地域で制度・施策化する必要があって、その協議会組織を、「セーフネット会議」という名前をつけて、それを社協が行政に呼びかけて設置するということが要綱として作り上げられているものがある。

○そういう意味では、コミュニティ施策の実験的なものを、区や中学校区ぐらいでやってもいいかもしれない。足並みを全部そろえないといけないということではないと思う。

●ネットワークが地域に入っていくって、いろんな課題を見つけ出して、それを解決していく中でも、最終的には地域にお任せしないと、どんどん課題が出てくる。地域の課題とあわせて、地域の担い手の発掘、または育成というのが最終的に課題になってくると思う。

○「早期発見・早期解決に結びつけるネットワークの構築」という視点で、その一端を担っている「地域福祉ネットワーク」の説明があったが、より大きな早期発見・早期解決に結びつけるネットワークの構築ということも含めて、提案や助言はないか。

○地域組織の多くが、自治会の会長や、子ども会の会長など、「長」「長」「長」で構成されている組織。「担い手」がないわけではなくて、いても参画できない組織の形になっているケースが多く、地域組織を改めて考え直さなければいけない。そのため組織体制や、規約のあり方等、意識のある個人でも参画できるような組織に衣がえをしていく。組織面だけでなく、補助金の面も。ただ、合意形成を待っていると非常に時間がかかるし、丁寧にやって主体性を形成していかないといけないので、福祉の課題の緊急性を問われるものはネットワーカー等の個別対応も必要。

その両面がそれぞれにならないように、福祉のネットワーク事業も地域組織との情報が共有されるとか、ネットワーカー、あるいは組織の専門家やアドバイザー的な役割の人が、情報共有されるような連携や仕組みをどう作っていくのかがすごく大事。当面は両面からそれぞれアプローチしていく姿勢と、そこがきちんと情報共有されるような仕組みが必要と思っている。

○「早期発見」の件で、地域課題の件数で高齢者と障がい者が多いということだが、今、子どもの貧困やひとり親家庭が増えているのに子どもの案件が少ないというのは、子どもの案件をとらえ切れてないということだと思う。例えば、保育所、幼稚園、学校、児童館、民生委員、支援窓口を介している人というのは、何らかの早期発見ができる人だが、それに含まれていない、小学校や保育園にも行ってない、相談もできない、民生委員も知らないという人たちを見つけるのは、多分市民だと思う。だから、市民からの声が早期に上がってくる。例えば虐待案件が、すぐに市民からダイレクトに入れば、子どもの命を守る早期発見につながると思うので、その辺りをお願いしたい。

○虐待の問題で、障がい者、高齢者、あるいは人権問題ということで、どれだけ市民が通報できるか、他者に無関心でなく、かつアクションに結びつくかということだと思うのだが。

○最初の報告で、野田北でモデル的にやっていると報告があったが、やり方について教えてほしい。例えば、昼間のワークショップだけしかやってないのか、どういう人が参画したのか。

●ワークショップは全部、晩にやった。まち歩きは、昼間。人数は、晩にやった影響か、少なめの人数で終わってしまったところが反省点。結果はまとめるが、その後それを地域に返して、参加できてなかった人の意見も聞いてもらうようなことをしないとイケないのかなと思っている。

○「早期発見・早期解決」というのは、予防の段階としては2次予防。1次予防というのが啓発・教育、3次予防が、今一番福祉の世界でされている問題解決——社会復帰や、現状維持、当面の緊急性の問題解決。

この早期発見というのは、問題のある人に関わっていく中から、それをなくしていく必要性をどう見出していくかということに繋がらないと、早期発見には結びつかないし、早期発見していくためには、大前提として教育とか、啓発。ワークショップもその一つだと思うが、人材養成、オレンジリングなど。ただ、人材を養成しても、それを活用しきれないシステムがないということが問題で、それをどのようにアクティベートしていくかということが大きな課題。

啓発や教育も、ただ単に講座をやるのではなく、ワークショップというのは非常にいい機会。ワークショップも、何段階か、一定のテーマだけでやるのではなく、「我々だったら、こういうことができる」というような提案型のものも含めて同時にやっていくような一次予防のやり方というのに工夫がすごく要ると思う。

○野田地区で、人数が少なかったということだが、夜にやることによって、今まで参加できなかった新しい人が入ったということはあるか。

○期待していたところではあったんが、残念ながら、いつもの人に来ていただいていたという感じ。昔からかなり盛んに活動されているところで、実験的にやらせてもらったのだが。

○リーダーが変わったり、世代が変わったりすると、アップダウンがある。人によって地域というのは生かされるところがあるので。一般論の話だが、コンスタントにずっとうまくやっていくというのは難しい。

○去年3月までにできた介護保険の生活協議体という新しいネットワーク組織があり、これは各区別に全部出来上がっている。この協議体には、高齢者を中心にしながらも、いろんな団体が、結集している。それとは別に、生活支援・介護予防サポーター養成研修というのをやっているが、そこで修了していく人が年間180名ぐらい。そういう人々を、個別にマッチングする。6～7割の人が活動に入っていくという非常にいい成績ではあるが、地域人材センターや、シルバーカレッジなどで研修を受けた人材が活動してくれたら神戸は変わると思うぐらいにたくさんの方が行っている。そういう一定の訓練・研修を受けた方々かをどこで吸収するのか、吸収の窓口がない。生活協議体は、ふれまちははじめ、地域団体、NPO、シルバー人材センター、事業者など色々な団体も入っているので、そう

いうところにフィードバックして、新たな問題についての社会資源としての解決方法を見つける。今は、課題の抽出にネットワークの注力が相当向いているので、今度は資源化。資源とどういうふうにもマッチングさせるか、ここがシステムでないといけない。個別にやっていくのは、本当にしんどい。これからは、もっともっと組織的にしないといけないときに、ちょうど生活協議体が各区にできたし、いろんな団体がそこに結集して、ほぼ皆さん人手不足で困っているというところが見えている。ネットワーカーも入っている。そういう既に出来上がってきた仕組みを活用するというところに、ネットワーカーの働きというものを期待したい。

●昨年度の計画づくりの中でも、地域福祉のプラットフォームの構築というのが、すごく大きなテーマになった。その中で、基本的には中核的な組織として、区社協に期待するという話だったが、何もすべてのことが区社協でさばけるわけではないので、問題解決に関しては、さまざまなアプローチを用意した上で、うまくコーディネートができるようなことを目指す方向であったと思う。その流れの中で、地域福祉ネットワーカーの増員という動きもあり、一つの定型化したやり方ではなく、様々なアプローチを包含したような形で。しかし、個別では限界があるので、一つシステムとして大きく考える中で、ただ、ほかのやり方も排除しないということを考えていかなければならないのかなと思っている。

○協議体の活用はどうか。

●介護の協議体に関しても、区社協も大きく関わっており、また、社会福祉法人の地域貢献の関係で「ほっとかへんネット」というものが構築されつつある。社会福祉法人からも、ソーシャルワークやソーシャルワーカー、そしてコミュニティワーク、コミュニティワーカーの重要性ということが本当に大事で、法人に対して啓発も必要であると聞いている。今ある組織やその活用、そして、それからできてくる組織をプラスしながら、いかに緩やかにフレキシブルに絵をかいていけるかということが重要かと思う。

協議体だが、かなり具体的に動いているかということ、まだそこまではないかなという感覚。協議体にしても、ネットワーカーの活動にしても、その地域にどんな課題があるのかということがあって、初めてその課題に対応するための活動・サービスは何が必要なのかを考えていかないといけない。

社協だけでなく、様々なところに課題は入ってきているので、関係者がたくさん集まって、皆で考えようというところ。

ただ、区単位の協議体は、より具体的に地域に特化した課題は何なのかを話す場という

ことでは、少し違うのかなと思う。区全体で統計的な課題はどんなものがあるかということ情報を共有する場としては、第1層の区レベルの協議体は必要と思うが、本当に身になってくるのは第2層レベル、今進めているのは中学校区圏域、あんしんすこやかセンターの圏域での協議体というものをより有効に機能させていかないといけない。それがあって初めて区の協議体というところで意味のある議論ができてくると思う。

そのため、介護保険課とも話ししながら、どんな形で協議体をやっていったらいいのかというのを今検討中のところ。

○介護保険の総合事業ということで、まさしくネットワークの話を事務局にお願いしたい。

●協議体の話等が出たが、確かに協議体だけでは、なかなか地域の担い手あるいはシステム的な対応をするというのは難しいと思っている。介護保険では、あんしんすこやかセンター単位、いわゆる中学校区単位で地域課題の抽出もしている。それが各区の地域ケア会議あるいは協議体と連携しながら、全市の施策に反映していく。担い手の関係については、介護予防のサポーター研修というのを従来からやっており、地域で活動してもらっている。

あわせて、来年の4月から、総合事業と言って、介護予防に関して、主に地域の方が多様な参画をして実施するサービスが始まるので、別途研修をし、生活支援サービス等を地域の人あるいはボランティアの人に参画してもらうことも始めていくので、介護保険ということでやっているが、もう少し全市的な地域福祉あるいはコミュニティ施策とも関連しながらやっていくというのが、ますます必要になってくるかなと考えている。

○介護保険のサイドでは「地域包括ケア」と言っているが、それは恐らく高齢者に限ることなく、やはり子どもの貧困とか、障がい者の自立生活とか、様々な分野に適用すべき考え方であり、かつそういうシステムをどう構築していくかということが、地域福祉サイドからの見方だと思う。それに貢献するようなネットワークづくりは何なのか、あるいは、啓発から予防、問題解決というふうに結びつくような仕組みは何なのかという視点で、システムの改変を常に考えていきたい。

○地域コミュニティ施策の中で、基本単位は小学校区であり、高齢者の介護保険の単位は、地域包括の中学校区単位になっている。案件、テーマによって基礎的な単位が異なってくる。これを地域施策として、どのように包含的に、あるいは統一的、総合的に政策化するのかがわからない。物によって単位が違っていいが、整理をした方がいいのではないかな。

○物によって違っていいし、そうならざるを得ないこともある。問題の性質によっては専門性が関わってくる時に、小学校区では足りないということもある。あるいは、行政区に

限っていると、NPOの活動が自由にならないということもある。多層性があるって当然だろうと理解する。

●多層性があるっていいという考え。例えば、災害時要援護に関しては、取り組み地区に関して、できる範囲で、できるところからということをお願いしているため、自治会単位のものもあれば、ふれまち協単位のものもある。一番小さいところでは、マンションの管理組合単位のものもある。多層性を前提としつつも、問題解決でどんなアプローチが図られているかとか、問題の根底に何があるかといったところは共有していけるようにしていければよいかと思っている。

(2) 事業報告

- ・地域で「はたらく」キックオフ！シンポジウム
 - ・神戸市福祉人材確保施策懇話会
 - ・神戸市ネットモニターアンケート調査結果
- (事務局より資料5, 6, 7について説明)

○人材確保ということで、新卒を雇って、キャリアセンターにおいてと言うが、何が一番大切かというのと、やはり経験。経験しないと、アドバイスもできない。経験を積んだ人は高齢者にたくさんいる。シンポジウムの資料でもあったが、マズローの5段階欲求の上の6段階が実はあって、自己実現ができたなら、次は自分の地域とかコミュニティを実現させるのがマズローの6段階欲求だというのは、そう思う。そういう6段階欲求ができる高齢者、スキルを持った高齢者というのがたくさんいると思うので、その辺が活用できたらと思う。

○人材確保のところ、3年目までの人の研修はいいと思うが、卒業生を見ていると、本人の研修だけではだめ。働き方をもっときちんとして、人を大切にして働き続けられるようにすれば、本当に続けられるだろうと思う。

○具体的にどういうところをチェックするということか。

○例えば、夜11時まで毎日残業しているというのを普通に聞くので、行政に公的な部分で、何とかしてもらえたら嬉しい。

○労働基準監督署、労働基準局、あるいは行政サイドでどのように長時間労働に対するチェックをしているのか。

●基本的には、法人監査で監査指導を行政から指導していくということと、それぞれの所

管課がそれぞれ法に基づいた指導監査を行っていく。その中で、勤務態勢や、労基法上違反が認められるのであれば、兵庫労働局において措置をするなりして、改善を求めるということはあり得る。

それ以外に、経営者、法人側の姿勢というのが非常に課題であろうというのは、感じている。先日、「スキルアップ・福祉の仲間づくり研修」の発表会で、3年から5年の介護職員が発表するのを見たが、職員を研修に送り出すという法人は限られている。毎年同じ法人、同じ施設が送り出す。つまり、その経営者、法人の理事長がそういう理念を持ってやっている。逆に言えば、世間の産業界からすれば賃金が低いと言われている中で、そのスタッフはまだ頑張れる。離職理由を見ても、第1位に来るのは、賃金ではなくて、人間関係や、自分の仕事の評価が十分評価されていないという思いもあることからすれば、職員に対して研修するだけではなくて、経営者サイド・法人サイドに対してきちっと行政が言わないといけないと思う。そこをやっていかないと、これからの人材の確保は、特に新卒者を含めてできないのではないかと感じている。

○福祉人材が足りないと事業者は人材の確保に一生懸命になる。働きにくいところは、人材が確保できなくなっている。今は本当に働きやすいところに行ける仕組みになってきている。

○人材をいかに入口で確保するか、いかに逃がさないか、いかにそこで仕事として充実させていけるか。どうしたら離職に結びつかないような充実した働き方ができるかという視点も大事。

○入口よりも、むしろ3～4年とか、中間層に行くところでやめるケースが非常に多いと思う。そのため、どういう形で理念を持つかということと、あと、最低的な法令遵守のところについても、この業界は、まだまだ今から成熟度が要るのかなと思う。もう一つは、経営者のマネジメントということで、恐らく勤労の時間割とか、シフトの組み方とか、コミュニケーションの能力がすごく大事で、この業界に行く人たちは、お金だけで行っているわけではなく、気持ちで行っている、あるいは社会的な役割からも行っているので、この業界としてコミュニケーションのあり方みたいなものをもっと積み上げていく必要があるのかなと思った。

○具体的に「コミュニケーションのあり方」というのは、職場内での風通しとか、上司間の承認とか、意思決定への関わり方とか。

○多分まだまだ小規模なところも多いと思うので、そういう意味でいうと、トップ層とど

ういうふうに目線合わせをしていくかとかいうような、階層別問題のマネジメントと目線合わせのやり方みたいなものを、施設間の協議体的なものもできてくるので、あわせてそれも何らかの形でやった方がいいのではないかというふうに思っている。

○経営者に対するチームビルディングの研修の依頼が最近非常に多くて、今までだとトップダウンで何とか済んでいた時代が、そこだけでは済まなくなっているところに来ていると思う。若い経営者の方々と話していて、そのことがコミュニケーション改善にもつながるし、意識啓発やチームビルディングのやり方を具体的にアドバイスしていくというところが非常に重要なと思う。

○市場の論理では消滅するところは消滅していくということは当たり前だが、福祉は、市場の論理だけではなくて、社会市場と言われているので、供給者が減っていくことは困る。どうやって供給者の質をよくするか、そして数を確保するかという視点では、チームビルディングや、何が行政からできるか。監督していく、しっかりやっていくという部分と、インセンティブというか、あめとむちの両方を用意しないと、なかなか市全体としての人員の確保・維持というのは難しいかもしれない。

○人材確保というところでいくと、実習に行った学生が、実習先で「福祉職はやめておけ」、「行ってもいいけど、一般企業で勤めてから福祉職に来なさいよ」ということを言われる。新卒教育をする土壌が福祉現場にないということを表している言葉だと思う。

B 法人にも何度か行かせてもらっているが、ここは人材育成にすごくお金をかけている。一つは、海外研修というのを毎年1回やっていて、20～30万円かかるうちの半額を法人が補助している。もう一つは、新卒教育に必ず先輩をつけて、月2～3万円を渡して飲み会に連れて行き、飲み会で悩みを聞いて、それをちゃんと記録にとって、上に上げてこいということを仕組みとしてやっている。働いている人たちが、みんな自分の法人の自慢をする。そういう現場がどれぐらいあるのかというところが、自分自身として問題意識を感じている。

先ほど地域貢献の話が出ましたけれども、地域に還元するのもいいが、余裕財産として上がってくる前に、人材育成のところにきちんとお金を投じた上で余裕財産を出してほしいなと思う。自分のところの組織の人材育成にきちんと投資をしてくださいねということを行行政なり協議会なりで議論していただく余地があればいいのかなと思う。

○人材育成というところで、地域の活動をしていて、なかなか組織に入ってくれないということが多いため、組織に入ってもらうのではなく、いろんな団体と連携をとって、役割

分担的にその部分を担ってもらおうという形をとっていている。

○施設のほうに行っているいろいろヒアリングをすることがあるが、公的な福祉のプロフェッショナルな人がどういう働きをしているか、それをいろいろ分析していくと、一般市民でもできそうな仕事がいっぱいあった。それで、去年からアテンドクルーという仕組みを作り、施設の中に市民が有償ボランティアとして入っていくということを、今、5～6カ所でしている。いずれまたその施設の、その続きでまた在宅もできるのではないかと。施設に入って見ている限りは、プロの若者がしなくても、ちょっとした車いすのメンテナンス、掃除、利用者さんの散歩、農園に行くなど、見守り、傾聴等そういうところまでを職員がしているというところに、もう疲弊困憊している。

若者が生活する手段として施設の職を選ぶ、これをもっともっと応援するために、周りにへばりついている周辺業務を中間就労という形で新たにシニア層を巻き込んでいく。中間就労の概念は、障がい者にはあるが、シニアにはない。周辺業務を中間就労的にシニアの軍団がサポートに行く。そのことによって、若者も、地域の人たちにいろんな激励の言葉をもらって、やる気を起こす。施設の情報公開にもつながるし、若者の業務量の軽減にもつながるし、シニア層のコミュニティビジネスというスタイルでの社会参加にもつながるということで、やはり仕事を分析して仕分けする必要があると思う。

○入口でどうやって確保するかではなくて、離職をどう減らすか、あるいは、業務の見直しによって、本来の職員がしなければならないことは何なのか、それを職員以外の人にお願ひできるものは何なのかという業務を分析した上で仕分けをすることによって、本来業務に職員が専念できるということで、幾つかの視点が提示されたと思う。