



会長 福迫 尚一郎

×

広報戦略会議メンバー

平成29年10月27日、福迫会長と職員14名が「こうありたい社協の姿」を語り合う会を開催しました。関係者の皆さんにご一読いただければ幸いです。

福迫会長の社協への思い



- ・昨年3月に市社協の会長に就任をしました。
- ・これまでは、外側から社協の取組や活動をみてきましたが、中に入ってあらためて、社協の置かれる立場と役割の重要性を感じます。
- ・札幌市社協も設立(1952年)から65年以上たっています。地域福祉の形も、これまでは低所得者を対象に進めてきたものが、今や高齢者・障がい者・引きこもり・子育て家庭と対象者も多種であり、福祉ニーズも併せて多様になっています。
- ・これに合わせて活動実態が多様であるがゆえに専門性が拡散し、社協の役割もひろがってしまい、社協の業務内容が分かりづらくなっている気がします。
- ・このように社協の役割は大きく、地域からは様々なサービスが求められる一方で、自治体財政状況の悪化による補助金・助成金の削減から安定的な人的体制や事業運営が難しくなっています。
- ・加えて、介護保険制度の改正による介護報酬の減、あるいは社会福祉法の改正や福祉計画での位置づけに求められる組織強化などで、ますます社協の運営・経営状況が厳しくなっています。
- ・しかし、これまで社協が培ってきた伝統的な地域社会に存在した助け合いやつながりといった「住民主体の原則」を下敷きに、三団体統合によって実現できる福祉サービス供給を推進して、今求められる社協の価値をみんなの力で作り上げて、札幌らしい社協にできればいいと思っています。
- ・今日は、社協の運営を戦略的に進めているメンバーの意見を聞きながら、みんなで「あたらしい札幌の社協の姿」をイメージしていきたいと思っています。

●リーダーからの活動概要報告



- ・飯田…ブランディングチームは勝見課長、小幡職員、米田職員、飯田の4名で、社協の価値を内部・外部に向けてどう共有・発信していくかを考えています。社協は地域に住む方の豊かな生活を支援する唯一無二の団体です。6つの魅力(共感する、育成する、支援する、つなげる、チャレンジする、組織を強くする)を伝える内部広報「今日のイイネ」も今年度からスタートしました。もう一つ、外部への発信としては社協のシンボルとなるマークの作成に取り組んでいるところです。職員にとっては帰属意識を持てる組織、市民にとっては安心できる社協になるように、と思っています。



- ・熊倉…人材確保チームです。メンバーは大石課長、高階係長、深沼係長、熊倉の4名です。現在、専門職の確保が厳しく、ホームヘルパーは特に難しい状況にあります。新たな人材の確保が困難を極めているので、既存職員の流出を防ぐことが必要です。各事業所が安定した運営を行うには質の高いサービスを提供する必要があるため、人材育成、職員確保が重要です。これらの課題を解決するために、人材確保・定着のための取組みを検討しています。



- ・武山…ホームページチームは竹内係長、辻次長、石川係長、村澤係長、武山の5名です。ホームページ(HP)で第一印象が決まるくらい、組織の顔だと思っています。現在のものを改修し、魅力を伝えられるHPにしたいです。改修にあたり職員アンケートを実施する予定で、アクセシビリティ(利用しやすさ)の確保にも努めたいです。どんな方がどんな状況でも情報を得ることが

できるHPを作る必要があると思っています。SNSの取組みとしては、今年度 twitter アカウントを開設しました。職員ひとりひとりが社協のHPを、自信を持ってPRできるように考えていきたいです。

●人材不足に立ち向かうには



・熊倉…全国的に福祉人材は不足しています。社協も介護・看護・ケアマネージャー等の専門職は常時求人を出しており、充足されていない状態で、事務職も近年は応募者数が激減しています。



・深沼…現場の最前線で働くホームヘルパーが少なくなると、組織としての基盤が弱くなると感じます。研修等を充実させ、一から人を育て、質を高め、誇りを持って仕事をしてもらうまでには息の長い取り組みが必要です。



・大石…「人手」不足は全国的な課題ですが、「人材」不足は優秀な人材を確保し育てることで立ちむかえると思います。モチベーションを高めることが大切ではないでしょうか。細かなスキルを身に付けることより、社協職員として社会の中でどういう使命を負っているのかを認識すれば、モチベーションは高まるのではないかと考えます。



・高階…財源的に有利な企業は待遇を厚くすることができますが、なかなか難しいのが実情です。職員が社協で働くことのメリットをいかに感じるができるかが、人材定着につながっていくのではないのでしょうか。



・竹内…貸付業務は知識・相談対応力の専門性が求められます。人手不足のなか、少ない職員で対応していくには、職員同士の連携、10区社協との協働がより必要であると感じます。



・勝見…人手不足により、ヘルパー派遣依頼があっても対応できない事態も起こっています。社協全体でパートヘルパーの平均年齢は59歳。あと5,6年すれば1号被保険者になる年代です。生活の為というよりは「この仕事が好きだから」とやりがいを持って働いてくれている方が多いので、職員間のコミュニケーションを深め、やりがい・モチベーションの維持に努めています。



・辻…子育てしながら仕事をする中で、日々ジレンマを感じます。仕事の面でも、子どもとのかかわり方の面でもこれでよいのか、と悩んでいます。家族や職場など、周囲の方の支えがあってここまで来れたと思っています。育児休業制度・保育園などハード面はもちろんのこと、周囲からの声掛け、気遣いがあればうれしいですね。周りを気遣える職場は、子育て中の職員だけ

ではなく、みんなにとって働きやすい職場なのではないでしょうか。



・米田…もしも将来結婚・出産したときに、仕事を続けられるか、という不安はあります。しかし、社協には子育てと仕事を両立している先輩職員が多くいるので、見本にしたいです。社協は困りごとを抱える方を支援する仕事なので、まずは職員が自分の家族・家庭を大切にできる職場であれば良いなと思います。



・飯田…職場内で支え合いができなければ、地域でも良い仕事はできないですね。チームで仕事をしているという意識を持ち、女性が多い職場であるという点では相談しやすい雰囲気づくりに努めています。業務ミーティングのほかに、職場環境に関するミーティングも行う必要があると思います。



・小幡…入社15年、様々な職場で経験を重ねてきて、苦勞する時期もありました。現在は職員研修を担当する部署もあり、人材定着につながっていると思います。研修などを通じ、できなかったことができるようになると職員のモチベーションもあがるのではないのでしょうか。



・高階…昨年度、準認定ファンドレイザー資格を取得しました。福祉だけではない広い視点を持てる機会になったと思います。良いサービスを提供するには経営の安定が必要で、資格の勉強の中で学ぶことができましたね。社協は専門職集団なので、職員がバランス感覚を持ち広い視点で組織を見ることができれば、強みになると感じます。



・武山…介護職の離職理由として、「法人の理念に共感できない」とか「職場の人間関係」が大きいという調査結果が出ています。総務課としては、すべての職員が気持ちよく働き、力を発揮できる環境をソフト(意識)面、ハード面ともに整えることが重要な役割だと思っています。様々な職種・部署が一丸となることが社協としての力を最大限発揮することにつながり、社協のアピールにもつながると思います。



・熊倉…三団体統合してからも、人材確保の課題については計画的に検討してきませんでした。この度、広報戦略会議の中でチームを組み課題解決に取り組むことになりましたが、職員一人一人が社協全体の課題として認識することが大切ではないのでしょうか。

福迫会長



・どの業界も人材不足、人手不足といわれ、大変な時期だと感じています。
・特に社協を含め福祉関係は顕著かもしれません。人材の確保に向けてはこれまで以上にPRを進める必要があると思います。

・一方では、三団体統合になってスケールメリットも求められるでしょうし、育成もしていかなければなりません。なにより大切にしたいのは、今働いておられる皆さんが連帯感を持っていきいきと仕事ができる環境づくりだと思います。

・内部連携ができてくると課題に向かって様々な工夫が生まれ、必然的に外部ネットワークとの連携

が見えてくるのではないかと感じます。

- ・それにしても、一定数の職員の確保は必要ですから、今や戦略的な手法がもとめられるように思います。



●組織が一枚岩になること



・村澤…保養センター駒岡は社協の中でも異質な旅館業を行っていますが、民間では果たせない役割を果たす使命があり、社協内の他部署とのやりとりも頻繁です。その中で、例えば電話をかけた際に「お疲れさまです」ではなく「お世話になっています」と返されてしまうことがあります。職員の中でも保養センター駒岡が社協だと知らない人もいるのかもしれませんが。「お世話になっています」ではなく、「お疲れさまです」と言い合うことで連帯感が生まれることもあると思います。職員にも駒岡を利用してもらい、理解を深めてほしいと思います。駒岡の取組みの様子は「今日のイネ!」でも発信していきたいです。



・熊倉…数年前、老人福祉センターに勤務していました。現場で働いていると日々の忙しさのなかで、連携やPRについて考える時間がなかなか持てなかったのですが、職員一人ひとりの意識改革が必要だと思っています。



・勝見…総合事業や生活支援コーディネーターなど新規事業が次々とはじまり、地域包括ケアの推進が求められています。包括や予防センターを社協が運営している区は、連携の面でも有利だと思います。そうした社協のメリットをフルに生かして取り組んでいきたい。



・大石…本部の課長会議は月1回開催していて、情報共有の機会にはなっていますが、連携までは至っていません。お互いに遠慮なく意見交換をして、今後は部署を超えて一緒にできることを考えていく必要があると思います。



・米田…社協は多岐にわたる事業を行っていて、職員もなかなか把握しきれません。市社協広報紙「やさしい街」の作成の中で、色々な部署で色々な取り組みがあることを知る機会になりました。ほかの部署でも知っておけば有効ではないかと思える情報もたくさんあります。職員一人ひとりが社協全体の情報を知ること、より業務にも深みが出ると思います。



福迫会長

- ・あらためて、みなさんの話を聞き社協が担当している業務の幅の広さを認識しました。
- ・組織が大きくなればなるほど連携が難しくなるのは事実です。ただ、社協の場合は、「地域福祉の推進」という目的がひとつですから、各部署の情報の共有や連携をより深めることで、今まで以上にきめ細かな福祉サービスや支援が実現できるのではないかと感じます。
- ・社協の持つマンパワーだけでも、相当充実した福祉サービスを提供できると思います。
- ・自信を持って、もっと市民に社協の存在を知ってもらい、活用してもらおうことが求められる気がします。



白岩…社協という組織は奥ゆかしく、これまで積極的にPRしてきませんでした。発信力を強めることは社協の価値を高めることにもつながります。今後はますます広報戦略会議の活動が重要になってくると感じます。



●広報は課題解決の潤滑油



・村澤…チラシ、ホームページなど各種媒体でPRを行っていますが、人から人への口コミの宣伝力も大切にしています。先日も、個人で利用してくれた方が「今度は町内会で利用します」と言ってくれました。「気持ちの良い対応をしてくれた」という利用者の声がりピーターの確保につながると思うので、職員一人一人が広報マンである自覚を持つことが重要です。



・深沼…介護保険や障がい福祉サービスの事業所はどこもルールに則ったうえで営業していて、最後は人と人の勝負だと思っています。社協は真面目が取り柄ですので、「お堅い」と思われることもありますが、制度を守っていくうえでそれは大切なことです。仕事をしていて9割は大変、しかし個人の生活を支えて「ありがとう」と言われることがヘルパーの醍醐味でもあります。真面目にやってきたことで信用も得てきたと思うので、そこをPRしていきたいです。



・武山…社協がやっていることをしっかりと伝えていくことが大切で、そのために社協の応援団を増やしていくことがファンドレイジング活動の基本です。例えば、11月17、18日の「ふくし用具機器展 in さっぽろ 2017」は多くの企業の協力のもと開催できます。企業などの応援団になってくれる方々の力を借りながら、社協の使命を達成していきたいと考えています。



・高階…補助金、委託金、介護報酬などは、この先増収は考えづらいでしょう。一方で地域には複合化した多種多様な課題があり、財源のついた事業で解決できないケースも多いです。社協はそういった課題に対応する使命がありますから、自由度の高い自主財源の確保を進めていく必要があります。ファンドレイジングは「ファン度 レイジング(ファン度を上げる)」であり、資金調達の意味合いだけではなく、社協のファンを増やして仲間を募ることで、資金面だけではない協力関係を結んでいく取組みです。



・小幡…社協には、災害があった際には災害ボランティアセンターを立ち上げる使命があります。災害時はボランティアの力を借りながら被災者を救っていくという必要性があり、即効性が求められます。他都市では、SNSも活用しながら即時性の高い情報発信を行っているようです。今年度、札幌市社協の twitter アカウントが開設したこともあり、有事の際には活用していきたいと思います。



・米田…今まで知らなかった方にも社協の役割を知ってもらいたいと考えています。そのためにはまず職員一人ひとりが社協のことを知ることが必要で、内部広報の重要性を感じます。「今日のイイネ!」が始まり、少しずつではあるが職員の一体感が生まれるものになっているのかなと思います。「ほかの部署のことは関係ない」ではなく、みんな同じ社協という組織の一員なんだと思えるような仕掛けが必要ではないでしょうか。



・辻…広報の重要性は理解していますが、業務の合間に行っているという現状です。広報していくことで自分たちの仕事が楽になるんだ、という発想も必要だと思います。日々の仕事の中で広報を意識し、ほかの仕事にもつなげていければ良いですね。例えば、社協の広報紙を見た方が、ほかの方に社協のPRをしてくれるようなつながりが生まれれば良いと思っています。



・大石…良いことを行っても、知ってもらわなければ意味がありません。困っているときや相談先、寄附先を探しているときに社協に出会うというパターンが多いと思うので、まずは広く知ってもらうことが重要です。職員全員が広報マン、営業マンであるという意識付けを組織的にしていく必要があると思います。



・飯田…ブランディングチームでは、職員の一体感を高め、市民にとっての安心感の目印になるような社協のシンボルマークの作成を進めています。



福迫会長

・昔は、地域福祉と言えば「社協」だったけれど、今や民間企業もNPOも参入してきています。

・社協のレベルは、歴史と信頼度からも他の団体とは比較にならないでしょうが、これまでの実績にあぐらをかくのではなく、しっかりと伝えていくことが重要な気がします。

・このように地域福祉サービスも市民が選ぶ時代になっていることを、あらためてみんなが自覚していくことも大切だと思います。

・今取り組もうとしている社協の「シンボルマーク」も職員の帰属意識を持つためのツールとしての効果のみならず、マークを見てもらうことで社協のPRになることにも期待できると思います。

・他市の社協で取組んでいる話も聞いたことがないので、話題提供にもなって報道にも取り上げてもらえるかもしれないと思います。

・札幌市も「スマイルサッポロ」が定着して、観光のPRに貢献している。マーク自体したしみやすくて評判もいい。PR効果抜群だと思っています。

・私も、理事や評議員の皆さんに、社協の職員の皆さんが進めているこの活動についてしっかりと伝えていきたいと思っています。

●こうありたい社協の姿(一言で)



高階
「つなげる」



深沼
「いつも“に”社協」



熊倉
「離職者ゼロ」



大石
「“助けてください”
と言える社協」



村澤
「本当の意味でひとつの社協に」



武山
「小学生のなりたい
職業トップ10入り」



竹内
「札幌市民の笑顔の
ために」



辻
「安心できる社協、
自慢できる社協」



勝見
「社協職員としての誇りと自覚を
持ち、退職後も地域で活躍を」



小幡
「だれしもが 孤立しないで支え合う
やさしい街への 実現めざそう」



米田
「職業“社協職員”と聞けば
誰もがわかるように」



飯田
「職員が愛着を持てる職場、
市民が安心できる社協」



白岩…社協にとって最大の財産は「人」。優秀な人材の確保はもちろん、今の職員がやりがいを持って働ける、人を大切にできる社協であってほしいと思います。

社協の価値をさらに高めていくことで、安定した経営戦略を行うことができます。そのためには組織力強化を一層図ることが重要です。また、積極的に外に出向く営業力が必要不可欠で、職員一人ひとりが社協に愛着を持ち、同じ目線で目標に向かっていく姿勢が大切だと思います。

いまや、社協は地域福祉の独占企業ではありません。今後は他団体との競争に打ち勝っていかなくてはならないので、ファンドレイジングなどの取組みを通じて安定した経営基盤を構築していく必要があります。

最後に、社協全体の広報力を高めることで、市民からすれば社協への理解が深まるはずです。それは社協と市民が信頼関係でつながることになります。広報戦略はこれからの社協にとって非常に重要なツールになるという共通認識を持てたことが、本日の語る会の大きな成果であったと思います。

～語る会を終えて…参加メンバーの感想～



福迫会長の思いを直接聞けて、自分の普段考えていることを直接自分の言葉で伝えることができとても良い機会を与えていただいたと感じています。参加者の方々の思いを聞くことで刺激にもなりました。

組織規模が大きくなる中では、法人全体の目指すべき方向が見えにくくなったり、意識しにくくなる現状もあると思うので、このような機会があることで自分が今取り組んでいることが何につながっているのかを意識することとなったり、法人全体の理念、ミッションを共有して再認識する場となるのではないかと感じました。貴重な機会を頂きありがとうございました。(経営財務係長 高階 和行)



社協に勤めて10年になりますが、このようなかたちで会長と直接お話をする機会というのはこれまでありませんでした。今回限られた時間ではありましたが、総務課として、また、いち社協マンとして想いを直接会長に伝えられたことは、自身の社協人生の中でも非常に大きな意義のあるイベントになりました。

会長の熱い想いも聞くことができ、組織のことや職員のことを真剣に考えてくれていることが感じられたことは、本当に嬉しく、今後も期待に応えていくことができるよう、しっかりと日々の業務に取り組んでいく決意を改めて固めることができました。そんな時間になりました。(総務企画係長 武山 周一郎)



会長と語る!?!と聞いた時は何を語ればいいのかと考えたりもしました。

実際に語る会が始まってみると、会場の雰囲気緊張感がさらに高まりましたが、福迫会長のお話を聴き、優しい人柄に触れることができ、緊張感も和らぎました。スムーズな進行により自分も含め参加したメンバーは日頃から感じていることを発言できたのではないのでしょうか。今回、とても貴重な会に参加させていただきありがとうございました。社協に対する会長の思いやメンバーの思いを聴くことができ、あらためて社協が1つにならなければと感じました。

今度はぜひ駒岡でお酒を飲みながら、もう少しだけホンネで語り尽くせたらいいなと思いました。(保養センター駒岡担当係長 村澤 圭太)



会長とこのようにお話をするというのは初めてのことで緊張もありましたが、社協がひとつになり、同じ方向に向かっていくための本当に貴重な機会だったと思います。自分の中でも「今後どうしていきたいか」を考え直し、整理するきっかけになりました。社協は大きな組織で、全体が見えにくくなりがちですが、私たち職員一人ひとりの思いがこれからの社協をつくっていくのだと感じました。(総務企画係 米田 麻衣)

H29.10.27

広報戦略会議メンバー

総務課長 大石 純／総務企画係長 武山 周一郎／総務企画係 米田 麻衣
職員係長 熊倉 靖晃／経営財務係長 高階 和行／生活福祉係長 竹内 哲也
ボランティア活動係 小幡 日哉／保養センター駒岡担当係長 村澤 圭太
支援事業係長 深沼 みどり／西事業所統括課長 勝見 啓志
中央区社協事務局次長 辻 京美／西区社協事務局次長 飯田 憲一

ファシリテーター:西区社協事務局長 白岩 茂樹
コーディネーター:企画広報担当課長 高橋 みゆき