

NORMA

ノーマ No.345

社協情報

3

2021

MARCH

SPECIAL REPORT

特集

P.2

社協における同一労働同一賃金への対応のポイント

網川労務管理センター／HRM-LINKS Co.,Ltd.

人事コンサルタント・社会保険労務士 網川 晃弘氏

P.6 ●地域づくりのいろは [第10回]

地域づくりはつづくよいつまでも

東京都立大学人文社会学部 准教授 室田 信一氏

P.8 ●社協活動最前線

葛城市社会福祉協議会 (奈良県)

「カツシャキョ!」をキャッチフレーズに

世代間交流を通じた支え合い・つながりづくり

P.10 ●ジモトでつながる災害ボラセン [第10回]

多様な団体によるコロナ禍の災害VC運営について② (大石田町社会福祉協議会)

P.12 ●ともに歩もう! 社会福祉法人 [第10回]

社会福祉法人堺暁福祉会 理事 宮田 裕司氏

社協における 同一労働同一賃金への 対応のポイント



綱川労務管理センター／HFM-LINKS Co., Ltd.
人事コンサルタント・社会保険労務士 綱川 晃弘

「働き方改革」のひとつに同一労働同一賃金があるが、中小企業への適用が本年4月に迫っている。本特集では、同一労働同一賃金についてあらためて理解を深めるとともに、最高裁判例も踏まえて、社協における対応のポイントについて考える。

なお、最近の最高裁判決は改正前の労働契約法第20条に基づく判決であるので、改正後のパートタイム・有期雇用労働法のもとでも同様の判決内容となるかは不透明であることに注意が必要である。

1. 同一労働同一賃金における 均衡待遇と均等待遇

均衡待遇、均等待遇それぞれの内容をまとめると、図表1のようになる。

社協の多くは、財源問題からまずは均衡待遇の実現を目指すことになろうが、図表1の①と②が同じパート・有期労働者がいる場合は、「その他の事情」を考慮せずに、差別的取扱が禁止となる点に注意が必要である。役職にあった正規職員が、定年後も引き続き役職に留まる場合は、①と②ともに同じ場合が考えられ、賃金等の減額が困難となる。したがって、均衡待遇の実現を目指すならば、役職を定年後も継

続するときでも、後継候補職員への業務切り分け、権限の一部委譲が必要となる。

均衡待遇における①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情は「三判断要素」といわれるが、①②については、図表2、図表3のような判断フローが示されている。

(1)職務の内容
社協の場合、職種がほぼ同じであったり、中核業務も実質的には同じであったりすることが多く、職務の内容の違いについては、責任の程度の違いでの説明となろう。責任に関しては、通達で示されている次の項目がポイントとなる。

- 授權されている権限の範囲
- 業務の成果について求められる役割
- トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
- ノルマ等の成果への期待の程度
- トラブル発生時、臨時・緊急時の対応として、また、納期までに製品を完成させるなど成果を達成するため
- に所定外労働が求められるのかどうか

(2)職務の内容・配置の変更

転勤とは、住居の変更をともなう異動であるが、多くの社協においては考えにくい。また、職務の内容の変更の有無やその範囲の違いは、原則的にはパート・有期労働者は行わず、正規職員は行うとしていることが多いが、実際の運用では原則に反して行っている場合が見られる。こうした状況は、実質的には職務の内容の変更の範囲は同じととらえられ、①の責任の範囲等で相違があることを説明しないと、均等待遇を求められる可能性もあり得る。

福祉業界全般にいえることだが、職員の得手不得手に合わせて職務を分担させたり、優秀なパート・有期労働者を役職に就け、正規職員並みの仕事を求めたりする傾向が強い。このことは職員のモチベーションの向上等には有効であるが、同一労働同一賃金への対応ではデメリットとなってしまうことには留意が必要である。

(3)その他の事情

「その他の事情」とは、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労

図表1 同一労働同一賃金における均衡待遇と均等待遇

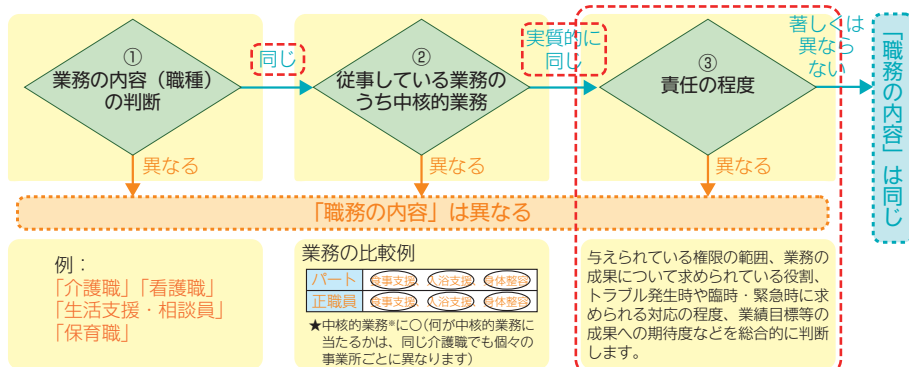
均衡待遇 パート・有期労働法第8条	均等待遇 パート・有期労働法第9条
<p>短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、</p> <p>①職務の内容</p> <p>②職務の内容・配置の変更の範囲</p> <p>③その他の事情（※）</p> <p>を考慮して不合理な待遇差を禁止すること</p> <p>※「職務の内容」「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は、「その他の事情」として想定されています。</p>	<p>短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、</p> <p>①職務の内容</p> <p>②職務の内容・配置の変更の範囲</p> <p>が同じ場合は、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止すること</p> <p>※均等待遇では、待遇について同じ取扱いをする必要があります。同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。</p>

使交渉の経緯等とされている。

有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるかどうかを判断するにあたり、パート・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たり得る。

また、正規職員への登用制度について、職務の内容等の相違があるという判断においてその他の事情として考慮された最高裁判決があるが、他の判決でも不合理判定を否定するその他の事

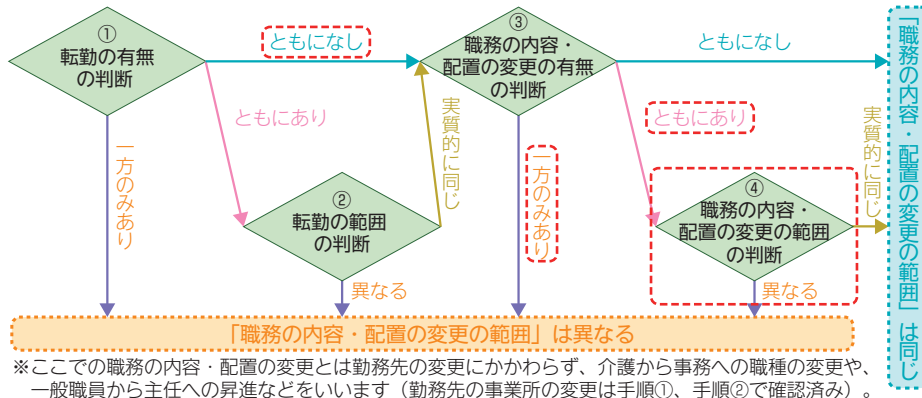
図表 2 職務の内容についての判断フロー



※「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的なものを指し、与えられた職務に不可欠な業務、業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務、労働者の職務全体に占める時間・頻度において割合が大きい業務といった基準に従って総合的に判断します。

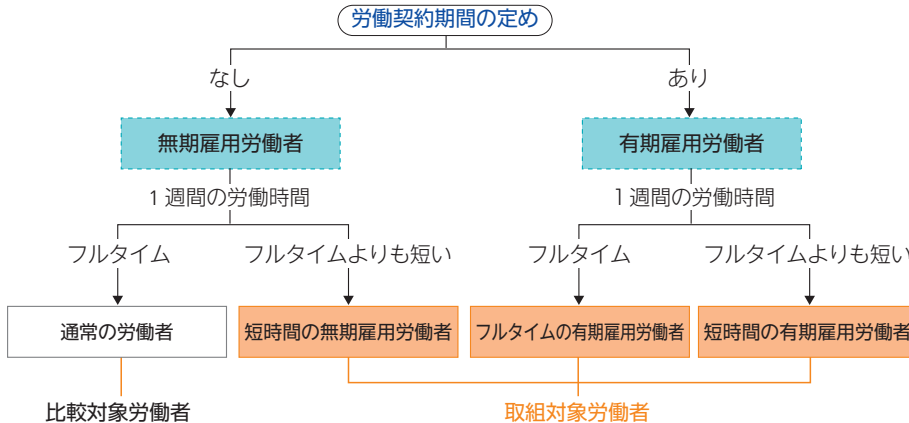
〔出所〕厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（福祉業界編）」に筆者点線加筆

図表 3 職務の内容・配置の変更の範囲についての判断フロー



〔出所〕厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（福祉業界編）」に筆者点線加筆

図表 4 取組対象労働者



〔出所〕厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（福祉業界編）」

この点、社協においては、正規職員
のなかに地域限定職員や職務限定職員
等の別区分を持っている例は少ない。
したがって、通常の労働者は正規職員
就業規則が適用される職員、取組対象
となる職員は、契約職員就業規則が適

また、図表5のように通常の労働者
のなかには、「総合職」と「一般職」に
分かれる場合があるが、法令上はそれ
らすべての労働者群との均衡待遇なり
均等待遇の実現が求められている。た
だし、パート・有期労働者間、通常の
労働者間の相違・格差は法の射程外と
なっている。

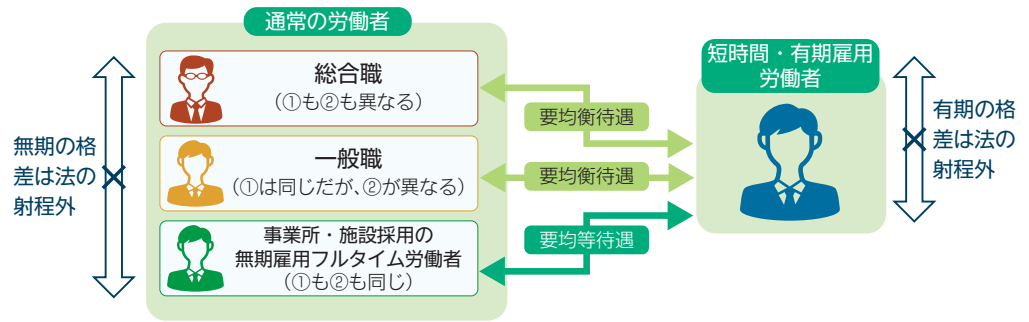
3. 比較対象者と取組対象者

不合理かどうか判断している。社協に
おいては、賃金規程等の別表で手当の
金額のみを表示している場合が多く、
待遇の性質や趣旨・目的が不明確なも
のが多い。不明確なものほど、パー
ト・有期労働者に支払う必要がないと
いえる根拠がなく、不合理とされるリ
スクが高いといえる。

どうか判断される。ここでの待遇と
は、賃金（給与・賞与・退職金）、諸手
当、教育訓練、福利厚生、休暇、安全
衛生、災害補償等といったすべての待
遇が含まれる。
不合理かどうかの判断の仕組みは、
最高裁判決からみると、それぞれの待
遇の性質や趣旨・目的をまず認定して、
その後、待遇の性質や趣旨・目的から
考えて、職務の内容等の相違からみて

情として考慮されている。社協におい
て、登用制度があり、なおかつ実際の
登用者もいるというところが多いと思
われるが、この点は今後も有効に機能
させておく必要がある。
2. 不合理性の判断について
「不合理であってはならない」という
ことは、合理的であるところまで求め

図表5 均衡・均等待遇の法の射程



〔出所〕厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（福祉業界編）」に筆者加筆

用される有期フルタイムの契約職員、非常勤職員就業規則が適用される短時間勤務の非常勤職員、嘱託就業規則が適用される定年後再雇用職員が代表的なものとなる。

なお、フルタイムの有期労働者が無期転換した場合は、取組対象者とはならず、比較対象の通常の労働者のグ

ループに入るが、無期転換したときに、正規職員に登用していることは稀であり、契約期間を無期に転換しただけで賃金等是有期契約の時と同じということが多い。この場合、取組対象であるパート・有期労働者のみ待遇改善し、無期転換した者は待遇改善しないと、人事の設計思想としても、また正規と非正規の社会的格差の是正という法改正の背景にあるテーマからみても問題があるので、無期転換したフルタイム職員も取組対象者に含めて検討すべきと考える。

4. 説明義務

今回の法改正は、均衡・均等待遇を求めるだけでなく、雇入時およびパート・有期労働者の求めがあったときは、通達に定める事項についての説明が義務化されている。雇入時には、労働条件通知書等で労働条件を明示するが、今後はこれに加えて、説明文書等の提示が必要となる。この点は労働基準監督署の立入調査でも指摘されやすい事項なので法施行前までに整備する必要がある。

なお、ここでの説明とは、職員の納得までを求めているものではない。また、説明がついたからといって、均衡・均等待遇が実現したことにはならないが、説明ができないと、均衡・均等待遇は実現していないと判断される。さらに、均衡・均等待遇の比較対象労働者は「すべての通常の労働者」だ

が、説明義務の比較対象者はそれとは異なり、「職務内容が最も近い通常の労働者」とされている。社協においては、通常の労働者である正規職員のなかに、いくつもの区分があるわけではないので、実務的には同一職種通常の労働者となる。ただし、職種が違っても正規職員であれば同じ就業規則や賃金規程が適用されており、特定の職種だけに支給される手当等はあるものの、実務的にはあまり職種にこだわらず、比較検討して説明できるようにすればよいと考える。

5. 個別の待遇についてのポイント

(1) 基本給および昇給

最高裁判決からも不合理とされるリスクは低い。ただし、社協の場合、パート・有期労働者は職種や職務に基づく基本給で、正規職員は年齢や勤続に基づく給与となっている場合が多いが、その違いを設けている理由を説明できるようにすることは必要である。

また、最高裁不受理となり高裁判決で確定しているものとして、勤務体制の違いから月給と時給の相違は不合理ではないとされているので、方針整理の参考とされたい。

(2) 職務関連手当

役職手当、特殊業務手当、資格手当、年末年始勤務手当等の職務に関連が強い手当は、例えば、「キャリアパスの運用上、役職への登用は想定していない

ので、役職手当は支給しない」「資格が必要な職種や業務に就かせない」ので、資格手当は支給しない」のような理由で支給しない対応も可能と考えられる。こうした根拠なく、支給なしとするのは困難である。仮に支給する場合で、責任の程度や勤務時間等に応じて支給するのであれば、一定の説明根拠は必要となる。

(3) 通勤手当・出張旅費

最高裁不受理となり高裁判決で確定している内容から、勤務体制に違いがあれば、それにもなう相違は問題ないと考えられる。ただし、逆にいえば、勤務体制に差がない場合に相違を設けることは不合理とされる。

(4) 生活関連手当

地域手当は、物価等の地域格差を是正するために支給されるものだが、社協の場合、地域格差が市区町村内に存在するとは考えにくい。にもかかわらず、行政準拠で支給し続けているところがある。こうした支給根拠が明確でない手当は、不合理とされるリスクが高いので、不利益変更を避けるために基本給に統合したり、調整手当として残したりする方法で、廃止等を検討する方がよい。ただし、単に廃止するだけでは、これから採用する職員の賃金が高くなることとなるので、廃止後の採用者の賃金額への配慮は必要となる。

住宅手当は、判例では転居をともなう転勤があるかどうかによって、転居をともなう転勤が想定されにくい社協では、支給なしでは不合理とされ

るリスクが高い。

扶養手当は、長期勤続が期待される正規職員に対して、家族構成等の変化に対応し、長期にわたって貢献してもらうことを期待して支給することは、最高裁判決でも認められているが、「相応に継続的な勤務が見込まれる」有期労働者には、その趣旨が当てはまるので支給すべきとされた。社協のパート・有期労働者の多くは、人手不足も相まって「相応に継続的な勤務が見込まれる」場合が多く、扶養手当の支給が必要となる可能性は高い。

なお、「相応に継続的な勤務が見込まれる」とはどのくらいなのかについては、5年等の更新限度が決められている場合は、継続的な勤務が見込まれないと考えられるが、限度が定められていない、あるいは定められていても65歳を更新限度とする等の長期雇用が想定される場合は、継続的な勤務が見込まれると考えるべきであろう。

(5) 賞与

賞与は、正規職員の確保・定着を目的として、給与の後払い、インセンティブ、貢献度等、さまざまな性格が組み合わされて支給されている。その意味からは不合理とされるリスクは低いが、100対0のような場合は、やはり不合理とされる可能性は高い。

最高裁判決は支給なしの事案でも不合理でないとしたが、不合理でないとされた判決の多くは、パート・有期労働者にも一定の支給がされている。こうしたことから、規程上支給しない

とあっても、寸志程度の支給をして、100対0を避けるべきであろう。

(6) 退職金

社協では、福祉医療機構や各種共済制度を利用して多くのところが多い。福祉医療機構の場合、約款に基づいた加入で不合理でないといえるかはまだ不透明だが、現行のままとせざるを得ないであろう。共済制度では、法人の規程等で加入対象とするかどうかが決まる仕組みが多いが、この場合、対象者を正規職員のみとするのはリスクがあるといえよう。

長期勤続をしているパート・有期労働者も多いので、これらの者に一切退職金を支給しないというのは不合理と判断される恐れはある。賞与と同様に、リスクヘッジのため、規程上支給しないとあっても、長期勤続者には退職慰労金等の支給をし、100対0を避けるべきであろう。

(7) 福利厚生

ガイドラインでは福利厚生施設の利用、慶弔休暇・健康診断時の給与の扱いは、原則として同一の取り扱いが求められている。特別休暇は種類も多様で有給の場合が多いが、振替等による対応を基本としつつ、それが困難な場合は、所定勤務時間等による比例付与を検討することとなる。ただし、病気休暇制度を規定している場合は、「相応に継続的な勤務が見込まれる」場合は、病気休暇中の有給が無給かの相違は不合理とされる可能性が高い。

(8) 病気休暇

解雇猶予措置といえる休職制度は、最高裁判決では、3年程度更新しているアルバイト職員を対象としなくても不合理ではないとされ、正規職員と同一の対応が求められたわけではない。有期労働者は期間途中の解雇ができないことから、期間満了日まで認め、無期雇用者については正規職員に準拠した対応等が妥当と考える。

(9) 教育訓練

職務内容が同一なら同一の教育訓練を、相違がある場合は相違に応じた教育訓練を行う対応が妥当であろう。

6. おわりに

同一労働同一賃金に対応するには、ある程度コストが必要となる。多くの社協の財源は、市区町村への予算要求等によって確保されるため、同一労働同一賃金対応の財源も市区町村との協議を経て年間予算としてしか調達できないし、独自財源があるとしても、収支差額が潤沢にあるとはいえない状況であろう。

そのため、年度単位で、いつまでにどこまで対応するのかのスケジュールを立て、市区町村との合意形成をしていくことが重要である。

福利厚生や休暇制度等のコストのかかりにくいものから対応し、市区町村との合意形成を図りながら財源を確保しつつ、徐々に手当等の待遇改善をすることが現実的な対応となる。

今後、社協としての同一労働同一賃金の方針を検討するにあたっての具体的な作業方法として、例えば、横軸に正規職員、契約職員、非常勤職員等といった職員区分を設定し、縦軸には、それぞれの区分ごとの職員の定義、三判断要素に関連した相違のある職務の具体的な業務内容、責任の程度の相違、職務内容や配置の変更の有無や範囲の相違、その他の事情での相違等をもってマトリックス表を作成することをお勧めする。

この表をもとに、区分ごとに均衡待遇にするのか均等待遇にするのか、方針を決め、その後、この方針に沿って横軸はそのまま、縦軸に基本給、昇給、評価の反映、諸手当の支給状況、休暇制度、福利厚生の内容等の待遇を列挙していき、表内で待遇それぞれについて、支給目的、現行待遇と今後の改定方針・改定時期の目的を整理する。こうした検討プロセスが、各社協としての方針決定、対象職員への説明資料作りにも役立つと思われる。

※参考資料 厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（福祉業界編）」

〔URL〕 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html



地域づくりのいろは



地域づくりはいついまでも

東京都立大学人文社会学部 准教授 室田 信一

「新たな支え合い」とは
何が新しいのか

平成20年、厚生労働省から「これからの地域福祉のあり方に関する研究会報告書」が公開されました。この報告書のタイトルが「地域における『新たな支え合い』を求めて」でした。平成12年に成立した社会福祉法の目的に地域福祉の推進が掲げられ、国の政策においても地域福祉の視点が大きな意味を持つようになってきたタイミングで、この報告書は日本の地域福祉政策および実践が目指すべき方向性を指し示しました。

この報告書では、従来の支え合いとは異なる「新たな支え合い」という考え方を次のように説明しています。

かつて、多様な生活課題に対しては、家族や地域共同体による助け合いによって対処してきたが、工業化、都市

化といった社会の変化、核家族化などの家族の変容の中で、これらの助け合いの機能の多くが、市場から購入する

サービスや行政が提供する公的な福祉サービスとして、次第に外部化されていった。そして、特に都市部において、地域の助け合いの機能は次第に縮小し、農村部においても、高齢化や人口流出によって、そのような機能が停滞しているところも多い。

しかし、これまで述べたように、地域における全ての生活課題に対し、公的な福祉サービスだけでは対応することができないことが明らかになってきている。基本的な福祉ニーズは公的な福祉サービスで対応する、という原則を踏まえつつ、地域における多様な生活ニーズへの的確な対応を図る上で、成熟した社会における自立した個人が主体的に関わり、支え合う、地域における「新たな支え合い」（共助）の領域を拡大、強化することが求められている。

この報告書では以上のように「新たな支え合い」を説明したうえで、行政だけでなく、ボランティアやNPO、住民団体などが行政と協働して、きめ細かな活動により地域の生活課題を解決するものと述べています。地域共生社会の議論はこの報告書の議論の延長線上にあるといつてよいでしょう。

すなわち、今、求められている地域の支え合いとは、かつての地域共同体のような相互扶助の関係性を取り戻すことではなく、雇用された専門職も含めて、多様な主体が地域のなかで支え合う関係性を構築することが目指されているのです。

定常型社会における地域づくり

連載第4回でも紹介した京都大学の広井良典教授が提唱する「定常型社会」とは、まさしく前述の「新たな支え合い」によって成り立つ社会といえるでしょう。図は広井先生の図を一部加筆・修正したものです。

なぜ「新たな支え合い」が求められるのか、この図を参考にもう一度考えてみたいと思います。かつての伝統的社会では地域共同体に所属することで生活が成立していました。第一次産業を中心に生産活動と生活が同じコミュニティのなかで完結していたので、住民同士は運命共同体であり、共同体の存在がなければ生きていくことも成立しませんでした。したがって、共同体から抜けたくても抜けることはできませんし、今日でいうところの個人の自

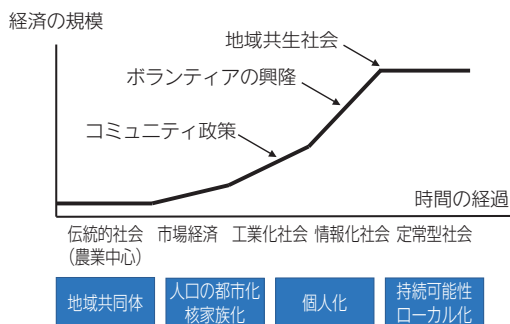
由は大幅に制限されていました。

産業革命によって第二次産業の規模が拡大するようになると、工業都市が各地で形成されるようになり、人口の移動が始まります。多くの人が第二次産業で職を得るようになり、それとともにかつての共同体における支え合いが失われるようになりました。都市部では特に、お互いを支え合う「人間らしい」生活を取り戻すことが必要だと考えられるようになります。1960年代末から、失われた支え合いの関係を取り戻すためのコミュニティ政策が推進されるようになり、行政主導で住民による自治活動の強化やコミュニティケアのための仕組みづくりが推進されました。

高度経済成長期を経て、1990年代には消費税を財源として全国に介護施設の建設が推進されるなど、社会保障制度の拡充が図られるようになりました。2000年になると介護保険制度の運用が始まり、家族の代わりに社会全体で介護を提供するという考え方が定着するようになります。そのように外部化されたサービスは、ケアを受ける権利と選択の自由を個人に保証するものですが、サービス提供の仕組みはタテ割りに設計され、人々の生活全体や地域における暮らしを包括するものではありませんでした。

サービス産業が拡大することで、個人の生活は便利になりましたが、経済のグローバル化やインターネット普及による情報化の流れもあり、人々の生

図 経済システムの進化と定常型社会



※広井良典（2019）『人口減少社会のデザイン』東洋経済、pp. 145 を一部加筆・修正

活はますます個人化し、地域のつながりが希薄な時代へと突入します。

第2回で、見守り活動とは変わりゆく社会の流れに抵抗する活動であると述べましたが、それは前記のような大きな社会の潮流があるからです。今後の社会のあり方を考えた時、二つのシナリオが用意されていると私は考えます。一つは今の個人化の潮流がますます加速し、AIやロボティクスの活用などによって地域における人のつながりが一層希薄になる世の中です。少しSFようですが、すでに始まっています。もう一つのシナリオは、広井先生が提唱されるように、人々の関心が再びローカルなところに回帰し、地域のなかで資源が結びつき、ケアし合うことで成り立つ世の中です。どちらのシナリオも進行していますが、私たちの行動次第でいずれかのシナリオに傾倒する可能性があると思っています。

これからの地域づくりの財源

広井先生のいう定常型社会とは、高齢化と人口減少、低成長経済を前提としています。低成長経済においては高度経済成長期のように公的な財源に基づく福祉サービスの拡充は期待できません。そこで、コストを抑えながらも、生活の質や福祉の質を低下させない仕組みとして、住民の積極的な参加によって実現される地域共生社会が模索されているわけです。地域共生社会をそのような資源動員論として批判的にとらえることもできますが、一方で、地域共生社会の政策は、個人化・分断化された人々を地域のなかで再統合する契機になる可能性も秘めています。ただし、地域共生社会が本当の意味で実現するためには、財源を含む資源の流れを再検討する必要があると考えます。例えば、すでに全国に配置されている生活支援コーディネーターの財源は介護保険制度から拠出されていますし、今春から施行される重層的支援体制整備事業の財源の多くは国の予算が占めています。すでに述べた通り、高度経済成長を経て、国家予算に占める社会保障費の割合が増加してきたわけです。つまり中央集権的な再分配の仕組みのなかで地域共生社会が推進されているわけですが、本来、地域共生社会が目指すべき姿は、地域のなかで資源が循環する仕組みのほうです。

本連載においても、第4回で紹介したチリンチリン三鷹のように、地域の

資源（客を失ったレストラン、野菜が余っている農家、失業した住民）が結びつくことにより、食事や野菜を地域にデリバリーする仕組みが成り立ち、そこに小さな経済圏が生まれたわけです。そのように考えると、国の予算に依存して推進される地域共生社会は持続可能な姿といえるのでしょうか。

これからの地域づくりのコーディネーター

前回、地域のなかにコーディネーターがいる状態は、別の新たな地域の形態に移行する過程の一時的な姿なのか、それともコーディネーターがいる状態を維持発展させるべきなのか、という問いを立てました。この問いは先に述べた二つのシナリオと結びつけて考えることができると思います。

個人化が進み、地域における人のつながりが一層希薄になるのであれば、コーディネーターの配置だけでその潮流を止めることはできないでしょう。したがって、コーディネーターの配置は一時的なものとなるでしょう。

一方、地域のなかで資源が結びつき、ケアし合うことで成り立つ社会になるのであれば、コーディネーターの存在は今以上に必要になるでしょう。例えば、小学校区のなかで活動しているコーディネーターが10人以上いて、それぞれが地域住民の多様な関心に寄り添い、多様なニーズに対応しているという姿を想像することが求められます。その場合のコーディネーターは住民が

無給で担うことになるかもしれませんが、住民のなかで財源を確保して雇用することもあり得るでしょう。そのような体制が成り立った時に、コーディネーターを後方支援して、地域の活動全体をコーディネートする中間支援的なコーディネーターがやはり必要になるでしょうし、その際の財源を国や地方自治体が負担する形態は持続可能なものといえるかもしれません。

持続可能な地域づくりのために

人が他者と協力して生きている限りは、地域づくりがなくなることはないでしょう。かつては地域共同体のなかで地域づくりをコーディネートする存在がいたわけですが、地域の支え合いが必要ないほどに個人化されたサービスが充実する社会づくりが進行すると、その流れに抗うようにコミュニティ政策やボランティアの振興が推進されてきました。そして今、私たちは大きな分岐点に立っています。専任のコーディネーターが各地域に配置され、地域づくりを担おうとしています。そのコーディネーターが一人で奮闘することでは豊かな地域のつながりや支え合いを取り戻すことはできません。地域のなかでコーディネーターとともに住民活動をコーディネートする同志が増えることで、地域のなかで資源が循環し、住民にとって豊かな地域生活が成立する持続可能な社会へと導かれるのではないのでしょうか。

社協活動 最前線

葛城市
社会福祉協議会

「カツシャキョ！」を
キャッチフレーズに
世代間交流を通じた
支え合い・つながりづくり



市内にある葛木坐火雷神社（笛吹神社）の御祭神名「火雷神」は、アニメ「鬼滅の刃」の登場人物が編み出した鬼退治の大技と重なるため、ファン巡礼の聖地になっている。

葛城市社協では、コロナ禍により一度は活動自粛を余儀なくされた世代間交流や、生活支援体制整備事業における協議体の活動をICTの活用や野外での活動により再開している。時代や状況に応じて柔軟に活動を展開する地域交流活動の取り組みについてお話をうかがった。

社協データ

【地域の状況】（令和3年2月現在）

人口 37,567人
世帯数 15,116戸
高齢化率 27.78%

【社協の概要】（令和3年2月現在）

理事 15人
評議員 24人
監事 2人
職員数 78人（正規職員22人、非正規職員56人）

【主な事業】

- 福祉総合ステーション（ゆうあいステーション）管理運営
- 生活支援体制整備事業
- 認知症予防教室
- 日常生活自立支援事業
- 法人後見事業
- 介護保険事業：地域密着型通所介護、訪問介護、居宅介護支援
- 障害福祉サービス事業：相談支援、居宅介護、生活介護、放課後等デイサービス

「カツシャキョ！」を キャッチフレーズに

葛城市社会福祉協議会（以下、市社協）が、市社協の運営するデイサービス事業所と市内幼稚園・保育園との世代間交流や、高齢者のサロンと子ども会がコラボした「つながりハロウィン」などの地域住民の交流や支え合いの活動を活発化させたのは平成30年度からのことであるという。当時のことを、介護福祉課課長補佐で生活支援コーディネーター（以下、SC）の田口研一郎さんは次のように説明する。

「葛城市は二町の合併の影響もあって、地域によっては市社協の存在があまり知られていませんでした。そんな時に生活支援体制整備事業と、認知症予防教室の二つを同時に受託することになったのです。支え合いの推進と認知症予防をセットにしたプログラムを進めるためにも、市社協はもっと地域に出ていく必要があ

ると考え、『カツシャキョ！』というキャッチフレーズをみんなで作って、新たな動きを開始しました」

「カツシャキョ！」とは、葛城市の「カ」、つながりの「ツ」、社会の「シャ」、今日の「キョ」を意味している。「葛城市で、つながりづくりと社会参加を考えよう。今日から！」を前面に打ち出し、地域サロンや運動教室等の開催を地域住民にうながすために、市社協のSC二名が地域に積極的に出向く姿勢をPRしたのだ。キャッチフレーズの効果はてきめんだった。葛城市社協の略称とも重なる言葉であることから、市民の間に広く市社協の存在が知れ渡っていった。

ZOOMを活用した リモート世代間交流を実施

順調に進んでいた市社協の地域交流活動だったが、昨年春からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、すべての活動の自粛を余儀な

くされた。各種サロンや第二層協議体の活動はもとより、葛城市の福祉の総合拠点として多くの市民が利用していた「ゆうあいステーション」も、令和2年4月の緊急事態宣言を受けて2か月間の休館になってしまった。

市社協が運営するデイサービス事業所でも、市内の幼稚園・保育園と毎年行ってきた世代間交流会を中止することとなり、子どもたちとの交流を楽しみにしていた高齢者たちのモチベーションは、一挙に低下していった。クリスマス会に向けてハンドルの練習に励んでいた高齢者のなかには「どうせ練習しても、誰にも聞いてもらえないよ」と悲観する人までいた。こうした状況を聞き、「なんとかしなくては」という気持ちで湧いてきたのだと、総務課課長補佐でSCの大山洋治さんは言う。「市社協および市内にある福祉施設・事業所では、日々の業務に加えて感染予防対策に神経をとがらせ、

疲弊していました。人とのつながりを求める高齢者の要望に応えたくても、とてもそんな余裕がありませんでした。だからこそ福祉施設・事業所に代わり、市社協がみんなをつなげる企画を考えるべきだと思いました。そこで、ICTを積極的に導入することにしましたのです」。

最初に実施したのが、市内にある保育園と市社協が運営しているデイサービス事業所をリモートでつないだクリスマス会である。実施にあたっては、「ネットを介すると、個人情報漏洩が心配だ」といった消極的な意見も少なくなかった。しかし「機材等のセッティングをサポートしてくれるなら、やってみよう」という意見も多数あり、なんとか開催にこぎつけた。

当日、大きなスクリーンに保育園とデイサービス事業所の人たちが映し出されると、子どもたち、高齢者から大きな拍手がわき起こった。「向こうから手を振ってくれてる！」

葛城市 (奈良県)

奈良県の中西部に位置し、大阪府と隣接する。平成16年に新庄町と當麻町が合併して葛城市となった。古墳時代に旧・北葛城郡を領有していた葛城氏が、市名の由来だといわれている。

「子どもたち、可愛いわあ!」と、外部との接触の機会が閉ざされて気持ちが塞いでいた高齢者たちに、あつという間に笑みが浮かんだ。クリスマス会は、子どもダンス、太鼓演奏、歌に合わせた手遊び、ハーモニカ演奏など双方向のプログラムで構成された出し物が披露され、感動のうちに幕を閉じた。実際に会うことはできなくても、オンラインでの世代間交流の可能性は大きいということを、改めて感じたという。クリスマス会の様子は「カツシャキョちゃんねる」で動画配信し、関係者や地域の人々に向けた広報を行っている。

リモート世代間交流の成功は、これまでリモートでの活動を疑問視していた関係者の気持ちに変化をもたらした。第2弾、第3弾と開催するなかで、参加を希望する施設が増えていった。クリスマス会の後、高齢者に今後リモートで何がしたいかを聞き、最も多かった回答は「会話」であった。そこでお互いの出し物に加えて、質問タイムを設けることにした。子どもたちと直接触れ合うことはできないが、画面を通じて会話をするだけでも、高齢者はとても癒やされるのだ。

「先日開催された世代間交流会では、リモートプレゼント交換という企画もありました。画面で渡すプレゼントはダミーとして、実際のプレゼントを事前に届けておくのです。

大好きなキャラクターが刺繍された雑巾が画面で渡され、それが本当に目の前にあらわれた子どもたちは大喜びで、私たちには思いつかないような斬新な企画でした。こんなアイデアが、住民の皆さんからどんどん広がるのが大切だと思います」と、田口さんは語る。

こうして市社協では、リモートを活用した「閉じこもりによるフレイル防止のための情報発信」「傾聴ボランティア」「音楽LIVE」「SNSを活用した情報配信」など、多数の企画が進んでいる。今後は高齢者を対象とした「LINE活用講座」等も実施予定だという。

コロナ禍にあっても、人とのつながりを絶やさない

市社協が力を入れているのは、オンラインの企画だけではない。例えば「お茶の間サロン」である。大人数で集まるのが難しい現在、数名単位での小さな集まりにSCが訪問する取り組みだ。小さな井戸端会議のようなもので、大人数での集会にはないメリットがある。かしこまった集まりではないため、参加者が気軽に雑談できるのだ。何気ない会話のなかから地域の困りごとが発見されることもあり、お茶の間サロンの今後の発展が期待されている。

もう一つが、「畑活プロジェクト」である。これは「野外だったら、安

心して人が集まるのではないか」という発想から生み出された農作業を通じた第二層協議体による居場所づくりである。SCの二人は、プロジェクトの実施にあたり、市内にあるデイサービス事業所に土地を提供してもらい、地元の民生委員・児童委員にトラクターで耕してもらい、動き回った。また、近隣の笛吹神社も境内の使用などで、畑活ボランティア講座に協力してくれることになった。さらに、畑活プロジェクトだけではなく、これらの場所を利用して青空の下で地域の人々が集まり、つながりを再確認することができると、今後の活動を今後、検討・実施していく予定である。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、これまで市社協が培ってきた活動のあり方を根本から覆すほどのインパクトがあった。そんななかでも「どうやったらできるか」ということを追い求めた結果、このように新しい発想が次々と生まれ展開されているのである。田口さんと大山さんは、苦しいときこそ知恵を絞ることの必要性を強く訴える。

「感染拡大を恐れてこのまま何もしないで放っておいたら、せっかくこれまで築いてきた人と人とのつながりは、完全に途絶えてしまいます。コミュニティのあり方が多様なように、私たちのアプローチも柔軟にする必要があります。大切なのは『今

だからこそできること』を、市社協として真剣に考えることではないでしょうか」と田口さんは語る。

また、大山さんは「仮にワクチンが普及しても、感染症への対策は続いていくことでしょう。そう考えると、住民同士の交流を進めるうえでICTの活用がますます求められるはず。私たちは時代や状況に柔軟に対応して、さらに新しい活動を作り上げていきたいです」と今後の展望を語ってくれた。

「僕らが楽しくないと、住民さんも楽しめない」をモットーとし、次々と地域住民を巻き込んでいく市社協の取り組みは、これからも絶えることなく続いていきそうだ。



リモート交流の様子。当日の動画をカツシャキョちゃんねるにて公開中

カツシャキョちゃんねる

連載 第10回

ジモトでつながる 災害ボラセン

多様な団体によるコロナ禍の災害VC運営について②

大石田町社会福祉協議会（山形県）

日頃のつながりが活きた 関係団体との協働

大石田町社会福祉協議会（以下、町社協）では、東日本大震災以来、震災被災地をはじめ、近県や県内の災害ボランティアセンター（以下、災害VC）運営協力のための職員派遣と、ボランティア派遣を積極的に行ってきた。毎年、宮城県石巻市東浜地区に友好の傾聴ボランティアを派遣しているが、令和2年7月豪雨災害の際には、今も交流のある元東浜地区対策本部長が南三陸町の住民と一緒に地区民の義援金を届けてくれた。また、岩手県岩泉町の社協職員からもアドバイスや応援物資をいただいた。これらの支援を通じた絆ともいえるつながりが私たちに勇気を与えてくれた。

また、私たちに最後まで寄り添って支援してくれた尾花沢市社協とは、除雪ボランティアを通じ、両市町と大学生ボランティアとの三者での連携協定を締結していることもあり、尾花沢市社協とは協働活動も多く、日頃からの協力体制ができていた。

豪雪は多くの関係性を築く。毎年、中学・高校生が除雪ボランティアに積極的に参加してくれるが、豪雨災害の際もボランティアを募集していないにもかかわらず、活動を申し出てくれた。さらに、高校生ボランティアは復旧作業にとどまらず、ニーズ調査でもその若い力を発揮した。ニーズ調査の際に高校生ボランティアと一緒に「何か困っていることはありませんか」と聞きとりを行った。最初、高校生ボランティアは緊張していたが徐々に慣れ、

「こんな形のボランティアもあるんだ」「大石田町の人たちの役に立ててよかった」などの感想が寄せられた。また、聞きとりを受けた人からは「若い子たちの一生懸命な姿は感動する」という感想があり、支援を受ける側にとっても支援する側にとっても、ボランティア文化を大石田町に根づかせるよいきっかけとなった。

被災者・関係者合同の 意見交換会

災害VC閉所後まもなく、豪雨災害の支援のあり方について町社協主催の意見交換会を行った。参加メンバーは、被災地区区長・山形県社協職員・尾花沢市社協職員・尾花沢市青年会議所理事・日本青年会議所山形ブロック協議会副会長・町社協会長（町長）・町社協副会長（副町長）・町社協常務理事（町福祉課長）福祉ボランティアいこの会会長・町社協職員である。

被災地区区長からは、災害VCの対応がきめ細かく、コロナ禍においても素早く対応できたと評価していただいた。課題としては、地域で社会的に孤立している家庭の被災状況が把握しづらいことや、支援の手が届かない可能性があることが指摘された。これは日常の社協活動にフィードバックすべき課題と思われた。

今回の豪雨災害では、青年会議所によって資機材調達、被災現場への資機

材搬送が素早く的確に行われた。また、人的にも不足する災害VCの運営を補うために、青年会議所のメンバーがスタッフとして活動したことが復旧対応に大いに役立ったことが指摘された。また、地元の民間企業が毎日ボランティアを計画的に派遣してくれたことなどから、青年会議所や民間企業との災害支援協定の締結や連携を進めることも今後の大切な課題と思われる。

意見交換会では、最後に、今回の規模を上回る災害が起きた場合を想定し、災害VCの立地を含めて災害VCマニュアルを見直すとともに、地元を中心とした関係各団体とこれまで以上に強固な関係性を築いていくことを基本に、多様な関係性のなかで地域の安全について協働していくことを確認した。



高校生ボランティアとのニーズ調査



● コロナ禍の地域の見守り活動「ホッとガイドブック集」

苫小牧市社会福祉協議会（北海道）

令和2年5月、コロナ流行前後の地域活動の変化を把握するため、市内の町内会や老人クラブを対象にアンケート調査を実施し、8割近くの団体が地域活動や見守り活動を制限している状況がわかりました。

そこで、感染対策を踏まえた取り組みや見守り活動等の必要性を改めて知ってもらうため、「地域の見守り活動ホッとガイドブック集」を製作しました。ガイドブック集では「どんな人が見守りを必要としているのか」「見守り活動の担い手と役割」「活動時の留意点」「地域のネットワーク」など、テーマごとにイラストや図を用いながら紹介しています。コロナ禍でも非接触型の見守り活動をしている団体の事例も盛り込み、連携している市内の全町内会や老人クラブに配布しています。



● オンラインでのコミュニケーションを多くの人ができるように！ zoom を教えるボランティアを養成

武蔵野市民社会福祉協議会・ボランティアセンター武蔵野（東京都）



ボランティアセンター武蔵野では、16名の市民が運営委員として事業の企画からセンターの運営まで行っています。しかし、コロナ禍で毎月開催していた運営委員会等は令和2年3月から5月まで休止となり、オンライン会議ツール「zoom」で運営委員会等を開催することにしました。運営委員にzoomの使い方を説明していく過程で「オンライン会議ツールの使い方を学びたい人がたくさんいる」というニーズを知り、令和2年11月には「使い方を教えるボランティアの養成講座」を開催しました。今後はzoomを使いたいという人をサポートする「zoomボランティア」として、さまざまな場所で活動してもらう予定です。

本誌2021年2月号に一部誤りがありました。以下のとおり訂正いたします。

11頁 柏原市社会福祉協議会5行目（正）関西福祉科学大学（誤）関西科学福祉大学

Information

令和2年度経営基盤強化セミナー動画配信サイトの開設

時間	主な内容
① 15分	挨拶「市区町村社協介護サービス経営研究会の取組状況」 鹿児島県社協事務局長 福田 正道 （全社協地域福祉推進委員会市区町村社協介護サービス経営研究会幹事委員長）
② 45分	行政説明「令和3年度介護報酬改定のポイント」 厚生労働省老健局 ※4月下旬公開予定
③ 30分	説明①「令和3年度介護報酬改定を踏まえた社協・介護サービス事業の戦略的な展開」 全社協地域福祉部長 高橋 良太
④ 30分	説明②「令和3年度介護報酬改定を踏まえた社協・介護サービス事業の経営分析の視点」 長野県・富士見町社協事務局長 小林 功氏 （全社協地域福祉推進委員会市区町村社協介護サービス経営研究会幹事委員長）
⑤ 30分	説明③「福島県社協における市町村社協介護サービス経営支援」 福島県社協事務局長兼地域福祉課長 関 靖男氏

地域福祉推進委員会市区町村社協介護サービス経営研究会では、令和2年度経営基盤強化セミナーの動画配信サイトを開設しました。

〔URL〕

<https://www.shakyo.or.jp/gyoumu/webseminar/training05/index.html>

※ ID chiiki2020、PASS kaigo2020 を入力すると視聴可能。

〔掲載期間〕令和4年3月末まで

2021年3月号 令和3年3月19日発行

編集／全国社会福祉協議会 地域福祉部

発行所／地域福祉推進委員会 <https://www.zcwvc.net/>
東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル
TEL 03-3581-4655 FAX 03-3581-7858

代表者／川村 裕

編集人／高橋 良太

定 価／200 円（税別）

デザイン・印刷／三報社印刷株式会社

編集後記

アメリカ発の音声SNS「Clubhouse」が話題です。好きなテーマを設定した「ルーム」で芸能人や著名人、一般の方などさまざまな人がスピーチや雑談をしたり、それを気軽に聞いたり、発言権をもらって会話に加わることができ、ルームによっては歌手やピアニストが音声を

生配信してくれることもあるなど、今後さまざまな活用がされそうです。

コロナ禍でなかなか直接会うことができない今、普段つながることができない人や興味・関心が合う人たちで音声を通じてつながれる新たなコミュニティとして、今後も注目が集まりそうです。（村）

ともに歩もう!

社会福祉法人

第10回



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

協力

全国社会福祉法人経営者協議会



みやた ひろし 宮田 裕司氏 (社会福祉法人堺暁福祉会 理事)

全国社会福祉法人経営者協議会地域共生社会推進委員会委員長
全社協・社会福祉施設協議会連絡会調査研究部会会長、社会福祉懇談会理事

“オール大阪の社会福祉法人”が 連携・協働して取り組む 「大阪しあわせネットワーク」

大阪府社協の保育部会では、昭和59年から開始した「でんわ育児相談事業」や「育児相談事業」を、平成19年からは、地域の育児支援にとどまらない、地域の福祉課題にも取り組む「スマイルサポーター事業」へと発展させました。また、同老人施設部会では、平成16年より「生活困窮者レスキュー事業」として、会員からの特別会費を基金として制度外の福祉援助を行うべく活動を展開してきました。

平成27年から、これらの事業を大阪府社協がプラットフォームとなって統合し、「大阪しあわせネットワーク」としてすべての施設種別が参画をすることとなりました。「大阪しあわせネットワーク」では、大阪府内の社会福祉法人・福祉施設が、それぞれの施設種別の特性や強みを活かし、①総合生活相談と緊急・窮迫した生活困窮状況に対して現物給付による迅速な支援を行う「生活困窮者レスキュー事業」や、②社会福祉法人が有する機能（福祉専門職員や福祉施設の活用など）を活かし、社会参加・生きがい支援、居

場所づくり、中間的就労、障害者等の就労支援、子育て支援、困窮世帯の児童に対する学習支援など、さまざまな地域貢献事業を展開し、その財源として、社会福祉法人・福祉施設が社会貢献基金（特別部会費）を抛出し、事業を推進しています。

そのようななかで、私の勤める法人の保育事業部では、園庭開放、体験入園、プレママスクール、マザースクール、リフレッシュプログラム、子育てサークル支援、乳児全戸訪問事業（委託事業）やスマイルサポーター事業を展開し、介護事業部では特別養護老人ホームにコミュニティソーシャルワーカーを兼務で配置し、地域の困りごとの相談に当たっています。地域に入って活動していくと気づかされるのは、社協の信頼性の高さです。一施設職員が突然地域の家庭を訪ねても怪しまれるのが常ですが、その時に社協の職員が一緒だと対応がまったく異なります。地域共生社会を実現するためには、私たちが行っている地域における公益的な取組を、地域住民が主体となる活動にまで昇華させる必要があります。社会福祉法人・福祉施設の持つ資源と、社協の持つ信頼性が合わさって活用されたときに、地域が変わっていくのではないのでしょうか。

社協との 連携・協働 の思い

社協が培ってきた地域からの 信頼性に期待

2040年には生産年齢人口が急減するといういわゆる「2040年問題」をはじめ、わが国の人口構造等が急激に変化し、公助が相対的に減衰することが予想されるなか、地域のセーフティーネットをいかに維持、構築するかが問われています。その中核として期待されているのが、社会福祉法人であり、なかでも長きにわたり地域福祉推進の役割を事実上担ってきた社協であります。社協が活動のなかで培った地域社会からの信頼は、他の社会福祉法人にはない貴重な資源です。この信頼という資源を持った社協を中心に、それぞれの地域社会の社会福祉法人が協働し、他の機関や住民を巻

き込みながら、互助としてのセーフティーネットをつくるのが、地域共生社会の実現につながっていきます。

そのためには、まずはそれぞれの市区町村の社協が中心になって、施設種別を超えた社会福祉法人の顔の見える関係をつくるのが重要です。

コロナ禍で止まった時計が動き出そうとするとき、新たに、さまざまな困難を抱えた人たちが顕在化してくるでしょう。その困難を抱えた人たちに手を差し伸べることができる地域社会を一緒につくっていきましょう。



CSWによる地域の困りごと相談の様子