

V・マネジメント代表 松本 修一

このプロジェクトに関わって1年以上が経過しました。最初は暗中模索の状態でしたが、プロジェクトメンバーの皆さんと討議を重ね、立川市社協でアンケートを実施しているうちに、だんだんと社協の姿が見えてきたような気がします。

その内の一つとして印象に残っているのは「人材の意欲と能力の格差が大きい組織」だということです。「意欲と能力」は確実に正比例するとは言えませんが、やはり「かなり比例する」と言うことはできます。ある人が「社協という組織を自転車に例えると、懸命にこいでいる人と、ブレーキをかけている人と、こぎもしないで漫然と乗っている人たちが一緒に乗っている自転車」と表現したので、妙に感心してしまいました。

各地区社協は規模としては企業に例えると中小企業に該当すると思いますが、この程度の規模は「トップの熱意と経営力」が直接組織にインパクトを与えることができる規模です。私としてはトップ（事務局長）が直接現場の職員の人たちと最低でも1年に1回は膝を交えて話し合ってくれることを願っています。そうすれば誰が自転車をこいでいるのか、ただ乗りをしているのかが分かってくるはずです。またトップと直接話すことによって、もしかするとこいでいなかったり、ブレーキをかけていた人がこぎ手に変身するかもしれません。

トップの役割は組織の進む方向を全職員に徹底し、それに向かって全員を「よしっ」と「やる気」にさせることです。トップのリーダーシップの発揮によって地域から「信頼され、支持される社協」になっていただくことを心から願っています。どうもありがとうございました。

アースセクター株式会社常務理事 坂本 文武

社協にとっての「マネジメント」とは何か？

この報告書をお読みいただき、少しは皆さんにとって身近なものに感じていただけましたでしょうか。

皆さんの社協が目指す目的を達成するための「マネジメント」。その最初の一步は、まず日ごろ感じていることを改めて振り返り、それを一つひとつ明確化することです。それは、業務上どのような問題があるのかだけでなく、どんな社協であってほしいのか、どんなことを住民の方々は社協に期待しているのかを意識的に議論するところから始めることが大切です。もちろん、職員の方だけでなく、トップの方もご一緒に。組織の経営状態は、一気に改善されるものではありません。少しずつ、段階を追って、改善されることを期待しています。

最後に、社協におけるマネジメントが、「目に見えるカタチ」になってきたのも、ひとえにプロジェクトの皆さん、立川市社協の皆さん、そして東社協事務局の皆さんのご示唆があったこと。いろいろと勉強させていただきました。ありがとうございました。

練馬区社会福祉協議会 事務局長 志田 朝夫

約1年間のプロジェクトを通じメンバーがそれぞれの立場で意見を出し合い、報告書をまとめることが出来た喜びを感じています。

まずは、各社協内で「報告書」に目を通していただき、組織として人間として、何が大切かをじっくり考えてみて下さい。必ず何かが見えてくるはずです。

同時にリーダーである事務局長自身のメッセージを発信して下さい。職員はそれを受容し、自分の役割（責任）を必ず果たしてくれるはずです。

社協の役割である「住民主体の福祉コミュニティづくり」への道筋は決して遠くなく、わたくし達の目の前にあるのです。

魯迅（ろじん／中国の文学者）の「もともと地上に道はない、皆んなが歩けば道になる」という言葉があります。

お互いに頑張りましょう。

千代田区社会福祉協議会 地域福祉課主任 武藤 祐子

社協の事業所が区内3ヶ所に分かれ、日常業務の中で職員が社協の使命の再確認と具体化、共有化をする機会がなかなかもてない状況をどのように解決できるのか、活動計画の推進を全部署でどのようにすすめていくのかなどに課題を感じつつ、このプロジェクトに参加しました。

やっと立川市社協の抱える課題がアンケートで明確になり（これはおそらく他の社協にもあてはまる課題）、それを解決する研修プログラムを企画・実施し、フィードバック…の途中で、これから立川市社協の職員がどう課題解決に取り組むのかという一番気になるところで1年が終わってしまいました。

この続きはこの報告書で示された研修プログラムを実施し、それぞれの社協で答えを見つけるのだと認識し、ぜひ東社協にはそのフォローアップと情報提供・交換の場の提供で協力をお願いし、次のステップにつなげていきたいと思っています。

立川市社会福祉協議会 在宅サービス課 介護支援係長 山本 繁樹

このプロジェクトへの参加当初は、少々戸惑いがありました。地域住民やさまざまな団体のネットワークづくりを地道に推進していく、また、地域福祉のセーフティネットの役割に地道に汗を流していくといった社協の役割は、効率化できない部分も多く、「マネジメント」にそぐわないのではないかという思いがあったからです。

しかし、この一年あまりのプロジェクトへの参加を振り返ってみれば、地域福祉の推進役としての役割を着実に果たしていくためにこそ、組織と職員個々人が同時に成長し、組織の使命達成に向けて協働していく「マネジメント」をしていかなければとの思いが強くなってきました。そもそも、ソーシャルワークにも、職員育成や組織としての強化を目的とした「スーパービジョン」など、マネジメントと共通するものも多いのです。

今後の課題としては、社協職員個々人がいかにプロとして、自分自身の3～5年後の将来像を描きつつ成長していくことができるか。その個々の力を組織全体の使命達成に結集していくことができるかだと思います。この3～5年ぐらいがそれぞれの社協にとっても勝負どきだと思います。

それぞれの個人と地域での取り組みを期待したいと思います。

府中市社会福祉協議会 地域福祉課 在宅福祉支援係長 岩村 聡子

社会福祉協議会に就職して長いですが、未だに、社会福祉協議会の会員とは何かと悩む。どれだけ府中市民に理解され、頼れる社協になれているのか。

「社協に行けば何とかなる」と一度は言われてみたいと思う。何でもかんでも社協でやるわけには行かないので、ここぞという場面で登場したい。その場面は、常に市民の生活を見ていなければならない。

『こだわる訳ではないが、基本事業（調査研究企画、連絡調整、普及宣伝）に立ち返る必要がある。半分諦めを込め、いつも考え、走っていないと倒れてしまうそんな「自転車操業」こそ社協の姿なのかもしれない。』と、このプロジェクトの率直な感想である。

あえてマネジメントという言葉を使っているが、本当は今までも事業計画にどこの社協も入っているのではないだろうか。これからはどれだけ真剣に取り組めるかである。

忙しい業務の中、モデル事業をお受けくださった立川市社会福祉協議会の職員の皆様に敬意を表したい。