

工夫で至福の福祉局

個性ある仕事で現場が生きる

若き獅子たちの素顔

【司会】本日はお集まりいただきありがとうございます。福社局の3年目の同期の皆さんが、まずは皆さんの自己紹介と、日々の業務で感じていること、3年目になって心構えのこの辺が変わってきたということなどをお願いします。

【大里】高齢施設課の大里です。現在の仕事は、痴呆性高齢者グループホームと言われる高齢者のための施設に対して、その建設に関する助成を行っております。具体的には、建設に際して事前に相談に乗ったり、補助の申請があつたなかから、事業計画を審査し、補助対象を決定するという業務です。業務内容が建設に対する助成なので、介護保険法など福祉に関する知識のほかにも、福祉局のなかにも、建築基準法など開発関係の知識も必要となります。仕事をしながら最近考えているのが、現在の業務についての知識や経験をいかに次の担当者に引き継ぐかということです。どこの部署でも



大里 和巳
福祉局高齢施設課

業務がマニュアル化されていないことが多いと思います。そのため、担当者が変わるたびに、次の担当者も苦労したり、また市民や事業者にも迷惑がかかっているのが現状じゃないでしょうか。私は、できるだけ現在の業務をマニュアル化し、スムーズに次の担当者に引き継げるようにしたいなと思っています。

規則の縛りというものもあって、民間より自由度が少なく、自分がその縛りと現場の立場の間に立っているところが一番悩ましいところですね。本庁にいる時間が長いと、現場の気持ちからついつい離れがちになってしまっています。

【松石】障害施設課の松石です。現在の仕事は、公立の障害児者施設の運営に関する業務です。業務の多くは、施設運営に必要な予算、決算、庶務など事務的なものです。福祉はやはり現場が主役で、現場が一番上にあるべきなんです。組織の構造上、現場が一番下に降ってしまっている。いろいろなし寄せがいってしまっています。公立の施設では、条例や

規程の縛りというものもあって、民間より自由度が少なく、自分がその縛りと現場の立場の間に立っているところが一番悩ましいところですね。本庁にいる時間が長いと、現場の気持ちからついつい離れがちになってしまっています。

【高橋】なしの木学園の高橋です。障害児の入所施設で日常生活の支援を行っている社会福祉職です。今年度、自閉症支援のスキルについて、うちの職員がみんなで学ぶ機会をコーディネートしました。1、2年目は、仕事に慣れることで精いっぱいだったんですが、3年目になって全体を見ていくなかで、この職員はどうあるべきかと思つたときに、内部の利用者だけじゃなくて、親御さんの相談にも乗れるぐらいのスキルを身につけていないと、プロとしては足りないのではないかと思つて、自分で研修を企画したことが1年目の違いかなと思つています。

【齋田】保育運営課の齋田です。保育運営課では、横浜市内のすべての認可保育所、認可外保育所に関する仕事をしています。私も松石君と同様に、あくまで福祉の主役は現場だと思つているんですよ。だから、私のような事務職は現場の職員のスキルアップをどうサポートしていくのかという点で、プロでなければいけないんじゃないかと思つています。事務職は現場という主役を引き立てるための縁の下の力持ち、名脇役ではないといけないうに、予算などの権

限を持つているから、現場より前に出てしまつてしまつていて、その立場が逆転してしまつていて。それを本当はそうじゃないということを伝えていくのも所管課の立場だと思つています。

【福石】障害福祉課の福石です。主な業務は、今年度から始まつた支援費制度の施行準備や施行後の調整などを行っています。私は社会福祉職として働いていますが、日々の業務で感じていることは、本庁にいる社会福祉職は、現場との架け橋役として重要な役割があるということですね。私は区役所の勤務経験がないので、その役割を十分担えず苦労することもありますが、課内には各係に社会福祉職がいて現場の感覚や、課題等を周りに伝えていきます。その課題を、施策論に長けた事務職と連携をしていくことで、福祉施策ができていくのだと思います。事務職だけでは現場と乖離した施策になる危険がありますし、逆に社会福祉職だけではやはり施策的なノウハウが弱いということで、両者に大事な役割はあるなと感じています。

【司会】行政分野のなかでも福祉のように専門性の強いところだと、その間に立っている人は専門知識が要るんですよね。そのコーディネートができれば、役人としてはなかなか生きていくのが難しいですね。現場と管理部門をつなぐという力がどれだけの磨けるかが重要なポイントかなと思いますね。

【齋田】現場を分かつてもらつたためにどう説明したら説得力を持つのかと考えたら、自分がまずその現場なり、その状況を把握しなければいけないと思つたんです。私は保育所を所管していますが、保育運営課の人は現場を見に来てくれない、足も運ばないで予算を切つてばかりいると、保育所の職員に言われたことが何回もあります。現場を把握することも本庁にいる職員の責任というか、それも大事な業務の一つではないかなとは思つています。お互いに相手の立場を理解しなければならぬというのをどうしても忘れがちななつてしまつたので、そこは気をつけなければならぬですね。



松石 徹
福祉局障害施設課

【福石】局は監査のときしか見ていない、と区からよく言われます。監査では、書類がそろっているか、事務処理がきちんと行われているかという視点が強く、1件の相談にかけた大変さというところまではなかなか伝わらない、と。

最近、区のケースワーカーと、障害福祉課の社会福祉職とで障害支援業務プロジェクトを実施したのですが、現場の状況や意見をいろいろ聞くことができ、局ではなかなか見えない本当に生の声を聞かないと分からないことはいっぱいあると、改めて感じました。もっと区と局とがざっくばらんに話せる場を設けることで、一体的な関係を築いていけたらと思います。

【司会】制度の壁と心の壁と2つあると思うんですね。多分うまく意思疎通していれば、そのうちはずながらと思うんですけども、心の壁がなかなか乗り越えられない感じがしますね。

【高橋】現場について話をさせてもらうと、現場の人は、自分の仕事を福祉以外の関係機関に話す機会が少ない。また自分の仕事についてまとめて話す機会が少ないということも、その能力もなかなか伸びていかないと思います。横浜市の施設で現場を支えている職員として、もっと自分たちの仕事を表現していく力を持つていないと、心の壁はいくらでも取り除けないなと感じています。公立施設と民間施設の間でも

意識していかないと交流が続いていくところがあるので、これから施設が民営化されて現場がほとんど市役所の外に離れていくと、さらに壁も高くなっていくかもしれません。今のうちに私たちがくらの年の人が意識的に横のつながりを広げていくことができれば、次第に壁もなくなっていくのかなと思います。

【司会】やっぱり皆さんぐらいい歳の間にそういうネットワークを作っておいて、いつでも話ができるような環境をつくってほしいですね。それは皆さんがいなくなった後でもそのネットワークは続くような、そういう恒久的なものを作っていただけるといいたくないと思います。そうすると、さつきからずっと話が出ている現場と事務の関係も順番に変わっていくのではないかなと皆さんの話を聞いていて思いました。

若き獅子たちの咆哮

【司会】では、話題を変えまして、今、横浜市全体がいろいろと大きく変わろうとしているんですね。そういう大きな動きについてどんな思いを持っていらっしゃるか。

【齋田】アントレプレナーシップ事業は、非常に良い発想だと思います。日々与えられた仕事をきちんとこなすことも大事なんですけど、思いが強い人がいるんだとすれば、その強い思いのままにやって良いものを作っていけばいいと思ってるんです。やる気があるって具体的な計画があれば実行できるという点が、役所っぽくなくておもしろいじゃないですか。若い人たちのなかにも仕事に対する思いが強い人もいっぱいいるから、それを買っていかうという事業は積極性を喚起してとっても良い制度だと思っています。



齋田 恭代
福祉局 保育運営課

【大里】私は、横浜市の改革の1つである「局区の自律性を高めること」をより推進すべきだと思っています。今の横浜市政の問題点として、現状維持思考というのがすごく強いのと感じていて、例えば、必要性の乏しい補助金があつても、それを削るというのがすごく難しいというところがあります。その影響で新規事業をするのが難しくなっていると思うんですね。

それが予算編成の仕組みが変わって、各局でシーリングがかかかって、今年初めてこの補助金は削ろうという話が出てきたんですね。そうすると、実際削れるところはたくさんあったんですよ。今後はここは削って、

そのかわりに別のものも必要事業、新しい事業を始めようとか、そういう自主的な発想というのがどんどんできるようなものかなと思います。

【齋田】シーリングにはいい面もあるとは思いますが、例えば、保育所の運営は、これからは継続してやっていかなければいけないのに、シーリングがかかかって、現状維持さえもつらい。シーリングに縛られて必要な補助金を削らないといけないというふうには、身動きがとれなくなるといえるのは困りますよね。

【松石】そのシーリングをどうするか、どういう政策的な枠を設けるかが難しい。例えば横浜市として児童福祉政策を推進するよということと枠を拡充することが必要かと思えます。自分の財布のなかでどうやりくりするかと、まじめに削ろうという意識が芽生えたのは今年が初めてだなというふうには感じました。いい試みだと思えます。

【福石】ただ、今年は極端に「削れ、削れ」という視点が強かった感じがします。障害福祉部では障害者プランを作っているんですけど、予算がないなかでも、理念・理想だけの中身の無いプランにはしたくないねと言っていました。必要な削減はしなければいけないんだけど、その一方で予算がなくても伸ばしていかなくてはいけない事業というのはある。予算がないからこそその見極めをきちんとしなければいけないんじゃないかと思えます。

【司会】確かに問題は、枠が果たして合理的だったかどうかという点です。ここは非常に議論がある点です。予算にメリハリをつけていくためには、何が重要かということを決められる人が必要になってきますよね。そういう決断する力が弱いと公平分配という一見穏やかに見えてメリハリとはかけ離れたものになってしまっているんです。これから上司に求められる力として公正な決断力という要素が非常に重要になる時代になりましたね。

【松石】行政に公平性が求められるからといって必要以上に公平性になるかわりにそこら辺はもう少しメリハリをつけてもいいかなと思いますね。

【司会】行政の政策効果のようなものは数字で図ったり、目に見える形で示すことが難しくてもどうしても安易な一律のサービスや補助を行いがちですね。ただ、それを克服してみようと努力する姿勢そのものはすごくいいと思います。ただ、今その仕組みを多くの自治体が構築中だと思いますが、十分なものができているかといえればそうでもないという厳しい現実もあるんですね。

【司会】福祉はどうしてもやらなければいけない水準がある一方で、社会で生み出せる税金の額は決まっ

若き獅子たちの逡巡

【司会】福祉はどうしてもやらなければいけない水準がある一方で、社会で生み出せる税金の額は決まっ

いますよね。その水準を無視して絶対維持しなければいけない水準というのは、果たして確定できるのかどうか。いわゆる負担と給付の話なんですけど、負担できないのに給付は絶対必要だという考え方は変だと思っただけです。まあ、憲法上の規定もありませんが、これは絶対的水準をきめていくというものでもありませんし、これは実は福祉の一番重要なポイントではないかと思うんですけれどもね。その辺についてはどう思われますか。

【大里】最低限給付しないとイケないラインはあると思います。しかし、現状は多くの分野であまりに給付が手厚すぎると思っています。市民からの様々な要望があっても、それにすべて応えることには財源的問題からできないわけですよね。だから、敬老パスのように利用者にも適切な負担を求めていくことが、これからは必要になると思いますね。

【齋田】生活保護費を例に挙げると、その人が生きていくために最低限必要な額は渡していかなければいけないんじゃないかと思えます。それをあげないことが、「あなた死になさい」と言っていることと同じになってしまっただけで、行政の役割を果たしていかないと思えますね。どうして行政しかできないことをしていくというように、行政の役割を転換していかないとイケないんじゃないかと思うんです。

【司会】では、例えば、税収は今年

は1割減ったから、生活保護の水準も1割下げたいという、この論理はどうですか。これを認めていくと、多分、セーフティネットを張るべき客観的水準というのは存在しないという論理になるんですよね。また、たとえ税収がどうあれ出すものは出すというのは理想論というのか、そもそも現実的なのか疑問です。これは福祉行政で多分一番難しい問題だと思っただけです。

【松石】生きていく上での必要な最低限度のお金が幾らかというのを客観的に数字で出すというのは難しいです。個別のケースでは、今もらっている額でも足りないという人もいる一方で、もらった生活保護費で昼間から酒を飲んでる人もいて、やっぱりこれももつと下げていいなど感じるケースもある。個別の現場を見た場合に一律にいくらというのが決められない。

【福石】全国民が健康で文化的な最低限度の生活ができるよう保障するために、生活保護がある。ここでの「最低限度」は、切り詰めてギリギリの生活ということではなく、人間として「健康で文化的な生活」という意味です。それは具体的に答えることはできませんが、税収が下がったからその分生活保護水準を下げるということではない気がします。うまく言えませんが、生活保護水準の見直しは、税収だけではなく、もつと多面的に現在の生活水準を分析する必要があると思います。



直美 福石
福祉局福祉課

【高橋】必要などころに必要なお金を給付するとともに、そのお金を本人がどのように使うかを支援して

いくことが大切かなと思います。障害者の話で言うと、障害者年金は20歳から支給されるので、養護学校を卒業する18歳から20歳までの間は、年金をもらえないんですよ。そうすると、今、地域に出ていくこととしていくときに、親権も放棄されて、虐待とかネグレクトで保護者の経済的な支援が全く期待できない人は、本人が単身で生活保護を受けない限り収入がないんですよ。一方で施設に入所している20歳以上の方には、毎月年金が給付されています。どんなに障害が重くても経済的には安定してはいますが、その使い方については、なかなか自立できていないんです。

【福石】障害者の関係で、最近少し疑問に思っているのが、いろいろな障害者割引制度です。これは障害者は所得が少くないということが前提にあるんですよ。事実、障害者の人が通う作業所などの賃金は本当に低いという現状があるし、一般就労もなかなか難しい。だから、運賃や入

場料金を割引しましょう、となっているんだけど、そういう割引サービスは、対象となる交通手段や施設を使わなければ意味がないんですよ。それよりも、その割引しているお金を障害者の就労援助や所得を保障することを使って、割引がなくても障害者が自分の好きなように生活できるように支援するほうが、平等的な配分、給付のあり方ではないかなと最近思います。

若き獅子たちよ！ 横浜の明日よ！

【司会】では最後に、これから市はどう生きていくべきなのか、市役所がどういう方向に進むべきなのか。その方向性に対して自分がどう取り組んでいくことができるのかというところをちょっとお話をいただきたいなと思います。

【大里】私が一番必要だなと思っているのは、一人ひとりの職員が自律的に考えて横浜市の政策を動かしていくということ。現在、これまでやってきたことをただ続けてきた結果、どどん時代にならなくなっている部分がたくさんあるのではないのでしょうか。そういったものを毎年一から見直すぐらいの心構えで市政というものを動かす必要があるのかなというふうには思います。日々の業務を行うなかで、常に改善すべきところを探すといった姿勢が重要になると思います。管理職は当然ですが、一人ひとりの職員がそういった精神を持つことで時代に合った行政を行うことができるのではないかと思っています。

【松石】市役所全体で3万人と、とても大きく大きいこともあって、一体感というのがあまり感じられないです。一番身近な課という単位で考えてみても、果たして一体感があるかと言ったらほとんどない。意見のぶつかり合いを経た一体感を作っていくことが必要なことかなというの。もう一つは、市の内部の一体感とともに、今度は、市民との一体感を作っていくことが必要なので、情報の提供というのか、こういう政策をやっているんです、こういうお財布事情があつて、こういう理由でこれをやりますということをもつとはつきりと打ち出すべきだと思います。

【大里】実際の弊害として問題点だと思っているのが、市役所は結構究極のトップダウン的なところがあると感じているんですよ。例えば、新規事業にしても誰か偉い人が言ったから事業化するといった感じで事業化されてしまっただけで、実際にその事業の必要性が担当者レベルで検証されるということがあまりないように感じます。あるいは、この事業は本当に必要かなというふうには思っているものがあつたとしても、なかなかそういった声が届いていないのかなと思うんです。

そういう意味で、さっきは一体感という言葉で言ったけれども、課のなかなどで仕事上必要な議論をする場が必要なかなと思います。

【松石】職場内もそうですが、施設と本庁との距離が本当に遠くて、修繕の要求が組合経由で来たこともあったりしたんです。直接の意思疎通ができていないなど、自戒を込めて思っているところです。また、意見を言うときに「欲しい」という要求は当然あると思うんですけども、その代わり「これは必要じゃない」という主張もする姿勢が必要だな、あるべき姿だなと思っています。そういう視点があつたら一体感も生まれてくると思います。

あと、YCAN提案ボックスがあります。今までの声なき職員の声を拾い上げるという意味で役に立っていると思います。あれは非常にいい制度だと思うんです。

【福石】私はちょっとまた視点が違うんですけども、いま社会福祉職がある意味危機に立たされているのではと感じているんですね。高齢者福祉では契約による介護保険が始まって、それと同時に、区の業務というのは、介護度を認定する事務手続に追われ、対象者の生活全体を見ながらサービスの相談にのるといった、本来のケースワーカーのスキルが身に付きにくくなっていると聞き

ます。障害福祉でも支援費制度という同じような契約制度が始まって、また介護保険と同じ状況になるのではないかなという危惧も持たれているんです。

自分が今後どうなってしまうんだろうという不安もあるのと同じに、じゃあ、これから制度が改革されて変わっていくなかで、行政の社会福祉職として何ができるのか、社会福祉職として採用されているんだからこそできることを考えなくてはいいくないと感じています。

制度が変わっても、行政の持っている情報量だとか、行政だからこその幅の広い相談ができるという良さもあると思っています。こういった視点は、本庁で仕事をするなかで、議論をする機会があつたことや、少し客観的に現場を見られたことで気付けたのかもしれない。現場に行つてからも、その視点を忘れずに、激動のなかであるからこそ、ケースワーカーの専門性とは何かを自分に問いかねながら、スキルを身に付けていきたいと思っています。

【高橋】私も同じ社会福祉職ですが、私は現場に配属されて3年が経つので、やっぱり現場人としてどうあるべきかを常に突きつけられるんですよ。異動すると、身につけるべきスキルもまた立場も変わってくるので、今やっていることを本当に突き

詰めていっていいものか、自分は何を期待されて、何を目指していったらいいのか迷うこともしばしばです。でもこの先社会福祉職の事務的な要素が大きくなるなかで、現場で苦勞したからこそ分かることとか伝えられることがきつとあるだろうなと思つていて、今はこの置かれた環境で現場を突き詰めていくことが大切なのではないかと考えています。

また、先ほど話に出たんですけども、公立と民間施設の間でも意識しないと意思疎通が難しいのが現状で、それがこの先施設がすべて民間化されてお金のことだけが役所から話されるようになると現場としては、上から何かをされているという意識がこれからはずっと続いていくと思うんです。そこで今の現場での経験を活かして、私たちが現場と役所の事務的なものの橋渡しや、施設同士、現場同士の公立と民間の橋渡し役になれば、その果たす役割も結構大きいんじゃないかなと思います。



高橋 笑子
福祉局なしの木学園

【齋田】私が入庁したときに一番思っていたのは、初心を忘れたくないということでした。普通は年数を過ぎてくれば、仕事自体に対する新鮮味も薄れて、どんどん馴れ合いになつていってしまうと思うんですね。でも誰しも入庁するときには、自分がどうあるべきかをすごく考えたと思うんですね。その初心は何であれ間違つていないと思うんですね。

今でも仕事のやり方に納得いかないうところがあれば、疑問を呈することも大事だと思っています。また私なりに工夫して変えていっているつもりです。そんなことをするのは生意気だと思つている方もいると思うけど、そういう初心を忘れないで一つひとつの仕事に向かっている活力が福祉なり、行政なりを変えていけるのではないかなと思います。

【松石】納得がいけないことに疑問を呈したり、何か意見をぶつければしたときに、返ってくるものがないと、やりがいが出てきてしまいます。もつと、上司がだめなものだめ、おまえの考え方のここがいけないというの言うべきかなと、いい意味の刺激を与えてくれるそういう上司が増えていったらなと思っています。

【齋田】オフサイトミーティングが日常業務のなかでできている職場は

すごい少ないんじゃないかなと思うんですけど、非常に大事だと思うんですよ。いろいろな手段を駆使してそういう場を作ることがもうちょっと周りに波及して、意見をぶつければ場が増えてもいいのかなと思います。

【司会】民営化などの改革はあくまで手段なんです。だから、手段を優先するために根本的な目的、例えば困っている人を助けるとかを変え

る必要はないと私は思うんです。改革は仕事のやり方を大きく変えるためにやるものですよ。達成すべきものを守るために何かいろいろ考えていくというのはいいと思うんですが、今の仕事のやり方を守るがために変化を拒否するというのは私はいけないと思うんです。ですから、目的をちゃんと持ち続けるということができていけばいいんじゃないかなと。時間が来てしまったので、これで本日はとりあえずお開きにさせていただきます。

※この座談会は、福祉局若手職員有志の持ちこみ企画によって実現しました。編集校正についても、企画をした若手職員が、担当しています。