

福祉組織論

2005 年

福祉の仕事

一般企業との違い

人間としての成長がより感じられること

⇒やさしさ・心＝人間としての深さ（幅）

しかしながら

現実では そうでないことも多い。

忙しさ（3k労働）、人間関係、過去のしがらみ etc

↓

これらのひとつの理由（問題）

組織というものがうまくいっているのだろうか？

現在の日本を見てみると

特養、老健、ケアハウス etc 老人施設の建設が進み

（小さな）町の中で一番大きな建物が老人施設ということも多い。

↓

はたして組織的にはきちんと成立しているのだろうか？

↓

外見的組織で終わってはいないだろうか

高齢者介護分野＝（成長分野）人材需要の増大

↓

今後の少子高齢社会（*）を見つめた組織作りができているだろうか

↓

人手不足、人材不足となっていく中でどのように人材確保、育成をしていくか

*少子高齢社会の中で介護をおこなっていくには

介護ロボットの活用

高齢者が高齢者を介護する（ことのできやすいシステムの作成）

外国人労働者の活用

これらの検討も必要となってくる。しかしながら（ある程度の規模の）施設においてはやはり若い人の力が必要である。

*少子高齢社会像は別紙資料参照

現在老人に対するケアのあり方の研究は盛ん

拘束 受容

オムツ 自立支援 ⇔ 組織としてしっかりしていなければ
中途半端になったり、負担が増える一方ではないだろう
か？

Or

組織がしっかりしていなければ達成されないのではない
だろうか？

もちろん本を開けば

社会福祉においては「ソーシャル（ウェルフェア）アドミニストレーション」と題されて
組織（管理）について述べられている。

またそれ以外でも

組織図があり、チームワークの重要性、報連相、委員会、多職種間の連携等の重要性が述
べられ、実際の現場でもそれらが強調されている。もちろんこれらはとても大切なことで
あり、忘れてはならないことである。

しかしながら（組織を管理目的として重視しているために）

それらが組織をあるいは職員の行動を縛るものとなっていることはないだろうか

新しい組織の提案

ケアを必要とする利用者は千差万別、十人十色

=ケアをするには、またその人を受容共感していくためには、いろいろな経験（考え方）をもとに組み立てていくしかない。

流動的組織 = 出入り自由 ①職員

②さまざまな力で成り立つ

(渡り歩き)

・施設経験⇔施設 each other

↓↑

民間組織（企業）

⇔（家庭へ）

→働く人 女性も多い

結婚、子育て etc でやめる場合も多い

↓

復帰できるように

& 復帰した時もよい人材であるために

→子育てがよい経験として活かされる

・ 井の中の蛙とならないために→頭脳の硬直化を防ぐため

ex 施設間の交換留学

それぞれの施設にそれぞれの施設のやり方があり、考え方がある

→良い点、悪い点それぞれ持っている

それぞれの施設で大切にしているものがある。何を重視した施設か？(施設文化)

施設文化～それぞれの施設で大切にしているもの

i 理念モットーなどによりできているもの

ii 知らず知らずのうちにできたもの

人の集まりからできる共通性

特徴、約束事、考え方

↓

これからはずれると異端視されることもある。

→流動的組織ではしっかりしたもの(軸)が必要

理念



施設は箱の中

新鮮さを与える

(自分が働いている<いた>)施設を客観的に見る

自分を見つめ直す機会を与える(自分が何を大切にしたいのか)

↓

その施設の特徴を客観的に知り、戦略を練る。

小規模施設の増加→限られた人の空間

↓

多くの他の施設、社会制度、風潮にあわせてつくられている

↓

自分の位置<技術、考え方>が客観的に分からない。

多彩な選択肢があってもよいのではないか

↓

自分でキャリアを磨いていく（雲水）

↓

自分なりの福祉観を築いていく

リーダー

リーダーシップのあり方

雇用が流動的になっている→年齢の逆転

年齢的問題を考える～年下のものが上司（役職もち）となることがある。

e x 25歳の人 と 35歳の人

技術的経験は上

生活経験（物事の対処の仕方）は上

民間企業出身者・・・営業,サービス～人間としての付き合い方、見方

人を受容できるキャパは大かもしれない

・・・会計～コスト



それぞれの持ち味を活かす

少人数の組織ではそれぞれの持ち味、特技、活かしていくことが一番効率的

共生的リーダーシップを模索する（共生的組織）

共生・・・ともに生きている生命のぬくもりを周囲の人と分かち合う

・・・お互いの個性や文化を認めつつ、競争し、対立し、批判しつつ協力する

対立したままで共通点を探る・・・対立していても、理解できないほどに異質であっても、両者に理解しようとする意思さえあれば、協力し合うことは可能になる。

人間故に性格的に合わない場合も多い。

→「対立したままで共通点を探す。」

→仲良くなろうと思わなくても良い。しかし『共通のルールに立つ』



施設の中での共生～職員、利用者(の家族)、地域の人々 との共生

地域住民参加組織(コミュニティ組織)

高齢者施設・・社会福祉法人、医療法人、NPO、民間企業のさまざまな業態の参入
地域社会からどう思われているか外の声を知ることが必要
→組織のメタ認知力

社会福祉法人(特養)公共性のメリットを活かす

地域でその施設をみる→地域の人に面倒を見てもらう

私たちの(地域にある)施設となるために **地域福祉**
施設は地域の資源(ネットワーク拠点のひとつ)
地域を支える 地域に支えてもらう関係作り
(相互依存関係)

地域の人にきてもらう

来てもらうためには何が必要か?

- ・その人の希望がかなえられる
- ・喜び、楽しさを感じられる
- ・学習機会が与えられる
- ・情報の提供

↓

気軽に来られる →より高度になれば私も施設を担っているという責任感
ex 主婦の空いている時間

シーツ交換 今日(今日は)シーツ交換の日で大変やる

高校生が帰りにちょこっと 介護の専門学校に行こうと思うから

↓

ああこの人らといっしょに働きたい

ホスピタリティ・・利用者に対する

ボランティアに対する

第三者評価・・・地域の人々、一般の人々からの観点による

地域の声を組織内に伝える。職員、施設の発展

現在の第三者評価…企業、NPOが客観的に評価する。

しかしながら、その日は職員等が着飾る。

地域の人による日常の評価…地域の人が施設の普段の様子を見ている。

↓

地域の人々に対する透明性

企業にきてもらう…現在、一定規模以上の企業は社会貢献が求められている時代

企業にとっては少子高齢社会の新商品、アイデア、戦略の手がかりとなる可能性

ボランティアの営業活動…施設の側から積極的にボランティアの参加を呼びかける。
施設の側からボランティアを求めて出歩く
ex 小学校、中学校の総合学習とのタイアップ

福祉ラグビー論

組織の形

オーケストラ型

野球型

ジャズバンド型 etc

福祉においてはラグビー型がよいのでは？

ラグビー型組織

- ・ 後ろにパスをしながら前進する
職員間
後輩への指導
利用者はいきなりの変化についてこられない
 - ・ One for All All for One
ラグビー精神 一人はみんなのために みんなは一人のために
 - ・ それぞれの体型、特技、特徴にあったポジション
→いろいろなタイプの集団それぞれの特徴(性格)にあったポジション
 - ・ 楕円形ボール~どの方向へ行くか分からない(痴呆老人)
 - ・ チームプレーと個人プレー~福祉施設の中では基本的にはチームプレーであり、個々の展開の中で個人プレーがある。
→チームプレーと個人プレーの連続
- ⇒これら(の感覚)をどのように具体的に表現していくか
- ・ (組織をそれぞれ) チームとして考える。

その日のメンバー=その日のチーム ゲーム(1日)を組み立てる
自分のポジション(役割)を考える

↓

イメージの展開

流れ(展開)の中で考える

もちろん実際にはその通りにはいかない。事故、突発事態がある。
しかしスポーツも同じ。相手チームがあり、作戦通りにはいかない。
毎年毎年優勝はできない。しかし常に上位にいることはできる。

組織（職場）のなかで

自分がどう成長していくか

どう自分というものを知っていくか

↓

現代社会～自分探しの時代

不安の社会

終身雇用の終焉、年棒制（実力主義）

フリーター社会

+

情報化社会（さまざまな価値観スタイルが氾濫）

しっかりした自分（価値観）を持っていなければ流されてしまう。

あれを取ったり、これを取ったりする。うまく流れに乗っているときは良いが、そうでなければ自分を見失ってしまう。

↓

これらをどう組織に組み込んでいくか

組織はもちろん事業の目的追行の場である。

組織の役割

- ① その組織に特有の使命を果たす
- ② 社会の問題について貢献する
- ③ 仕事を通じて働く人を活かす

③の要素の中に、組織には自分を見つける（発展させる）場としての要素が必要
もちろん自分探しは組織の中だけでは不可能である。もし必要ならばほかの仕事、組織に移ってもよい。そしていつかまた戻ってきてもよい。

⇒出入り自由（流動的組織）