歴史資料館だより

発行者　聖隷歴史資料館
〒四三三―八五五八
浜松市三方原町三四五三
聖隷クリストファー大学二号館二階
TEL　〇五三（四三九）三四〇七
FAX　〇五三（四三九）三三四七

私たちはどこに向かって進むのか
ホーリー・サーバント・リーダーシップについて

理事長　土肥　隆一

「聖隷」という法人の命名は、創設の当初から強烈なメッセージ性を持つものであります。そこには、あるべき福祉の精神と指導原理を含んでいたのです。聖隷創立者たちの意気込みと決断が読み取れます。私たちはこの精神と思想を伝承していかなければなりません。

私は、聖隷という精神をリーダーシップ論として理論化し、かつ実践に移してみることで、今持っている神戸聖隷の問題意識を解明し、解決する道があると考えました。二〇〇一年ごろから「サーバント・リーダーシップ論」が企業経営や企業組織論として脚光を浴びてきます。あまりにも極端、宗教的響きの故にうねりとはなっていませんが、その根本的主張は「経営者が抱いてきた古い殻を捨てさり、自分を破壊した上で、新しい心の躍動や力を掴もうとする強い意思を感じるようになる」ということで、これは企業の領域の話です。要は収益を上げることを最終の目的とする企業のビジネスモデルがサーバント・リーダーシップであります。聖隷は常にHOLY SERVANT（ホーリー・サーバント）「聖なる僕」を根本理念としてきたのであります。ホーリー・サーバント・リーダーシップこそ福祉や医療それに教育の分野で検討されねばならないテーマであり、今後この分野で考察されるべき理論と考えます。もう一つ「リーダーシップ」（指導性）問題であります。これを「聖隷つまり聖なる僕の指導論」（ホーリー・サーバント・リーダーシップ）と呼びます。いつの世にもあらゆる組織において問題となるのは、指導（者）論であります。この聖隷なる組織はいかなるリーダーシップを実践するかで組織の性格が決まるのです。

聖書に「あなた方の中で偉くなりたい者は、皆に仕えるものになり、一番上になりたい者は皆の僕になりなさい。人の子（イエス・キリスト）は仕えられるためではなく、仕えるために、多くの人の身代金として自分の命を捧げるために来たのと同じように。（マタイ二〇・二六―二八）」「自分に命じられたことを皆果たしたら、〝わたしどもは取るに足りない僕です。なさなければならないことをしただけです〟といいなさい。（ルカ一七・一〇）」

これは逆転の論理、ピラミッド型から逆ピラミッド型への転換です。意識の大逆転であります。あらゆる既成概念を根本から考え直すのです。「聖なる」はその原理を支える大切な概念です。キリスト教の原理的考え方に支えられなければ、逆ピラミッドは成功しないし、成就しないのです。聖隷だけが実践でき、この理論の完成を見るとき、医療や教育の分野にも波及し日本社会の進むべき方向性すら示すことになると考えています。

神戸・聖なる僕の集団（Kobe Social Service Group of Holy Servant）、その行動原理は「聖なる僕の指導性」（Holy Servant Leadership）であります。日本の福祉は全く新しい事態を迎えております。独占的社会福祉事業者であった民間社会福祉法人は急速な規制改革によって、だれでも自由に参入出来る事業となります。あるべき競争の中で意味のある、社会が承認するに足る事業体だけが残ることになります。介護保険の導入は明らかにそうした時代に入ったことを意味します。支援費事業もやがてそのような範疇に入ることになります。福祉は聖域ではなく、国民そして納税者の「批判と評価」の対象となります。

福祉は国民から付託された責務を如何に果たしていくか、いかなる役割を担うかで優劣が決まるのです。聖隷がキリスト教福祉をもってこうした批判に立ち向かってまいります。福祉の再構築を望まれるとすれば、それは個性的で、多様で、豊富な価値を生み出すようなものでなければなりません。神戸聖隷はまさにそれを目指しているということです。

人間は「全人格的、全人的」に、つまり「存在」そのものが価値の全てであることを原理とします。「全人的・ホーリスティック」（造語）に人間を見ることです。人の魂の領域、生きる目的を示し、かつ人間の価値を高め、ついに神の実在に触れるような信仰の世界をも含む全人的洞察に至るものとなるでしょう。それは観念ではなく、具体的に聖隷の中で発見される生きた真理であるのです。

神戸聖隷福祉事業団特別展開催に当たって

社会福祉法人神戸聖隷福祉事業団副理事長　越智　靖

「私ども神戸聖隷福祉事業団は、一九七一年六月に聖隷福祉事業団創設者長谷川保氏の講話「社会的に虐げられた人々と共生するキリスト教理の「隣人愛」に基づく福祉事業の実践と活動」に感銘と刺激を受けた西神戸教会壮年会のメンバー達が、無謀にも素人集団で福祉事業参画を計画し実行したことが法人発足の原点であり、福祉のプロフェッショナルも、財政的オーナーも、カリスマ的リーダーも無く、集団合意のトロイカ方式でキリスト教理の「隣人愛」の実践を唯ただ信じて、情熱とやる気のみで突っ走った創業期でした。

一九七六年六月、和田山町に法人初の重度身体障害者授産施設「恵生園」を開園、二年後に身体障害者療護施設「真生園」を開園しましたが、施設長を始め全職員が福祉素人集団であるがために利用者に教わりながらのサービス提供となり、施設運営の全てを利用者の方々と共に考えたことが幸いして、結果的に利用者個々の人格を尊重する施設となりました。更に支援母体の西神戸教会と一〇〇キロ離れた施設との物理的距離は地域と協力関係の必要性を生み、積極的な施設開放や情報公開が住民との距離を縮めて良好な関係を築きました。又、土肥隆一牧師（現理事長）の協力を得て施設内に和田山地の塩伝道所を開設し、移住職員の信仰的ケアと利用者のメンタルケアに努めました。

創設期の人権尊重の施設活動が社会的に認められ、その後一九八〇年代初期から神戸地区で家族からの強い要望や行政の要請に応じ、強力な支援者もあって、神戸市と和田山町に知的、身障、高齢と種別の異なる施設や事業所（市・町行政の受託事業も含めて現在、一二施設と二種事業・公益・収益の二六事業所）が矢継ぎ早に増えました。一九九二年には神戸地区も施設内に愛生伝道所（竹内富久恵牧師）を開設し、又、西神戸教会を始め教派を越えた近隣一五教会の支援を得て各施設では毎週一回施設利用者と共に礼拝を行うと共に、隣接団地の住民を中心に地域の協力で毎年バザーが開催されるなど、創設初期の精神と実践は神戸聖隷福祉事業団の財産として今日まで受け継がれています。

行政主導の措置費制度下で、施設と事業所が急増し運営の集約や統制が難しくなり、運営規程・就業規則・給与体系の見直しを始め、事務処理の統一化、財政の一本化、サービスの画一化など法人組織の統一化と援助サービスのマニュアル化を進めました。

しかし、二〇〇〇年六月に社会福祉事業法が社会福祉法に改定され、行政主導の措置から福祉サービス受給者との個別契約となる介護保険制度と支援費制度が相次いで施行され、これら福祉制度大改革に対応して、行政や理事長からの上意下達のピラミット型で画一的な福祉サービスを行うのではなく、最前線の職員が真に福祉サービスを必要とする人たちの個々の要望や家族、地域住民の声を直接聴き、職員個々に熟慮したサービスと支援・援助計画を施設と法人が支える逆ピラミット型の組織＝「ホーリー・サーバント・リーダーシップ（共に仕え合っての支援と指導）」＝の確立と実践を法人の基本方針としました。

この度の特別展示会で聖隷福祉事業団創設者の長谷川保氏が実践された「全ての人々と共生するキリスト教理の「隣人愛」に基づく社会福祉活動」を継承してスタートをした神戸聖隷福祉事業団の原点に立ち返り、科学的福祉を学んだ福祉専門職員が三〇年の歴史と経験を活用し、今後に展開する法人の基本理念の意義と目標を改めて再認識することが出来ましたことを深謝しております。

特別展示会を企画、開催して頂きました聖隷歴史資料館関係各位に心より厚く御礼申し上げます。

聖隷歴史資料館の拡張とこれからの展示計画

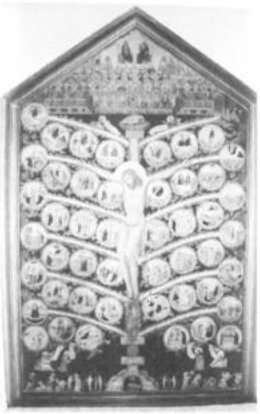
二〇〇二年四月に聖隷福祉事業団から聖隷クリストファー大学に移転し、新たにオープンした聖隷歴史資料館の拡張工事が去る五月二〇日に完成しました。今回拡張した展示室では、聖隷グループを構成する各法人の特別展においてこれまでに制作したパネル・資料を再編集して、一堂に展示しているほか、これまでの特別展や資料館で独自に制作した映像資料を一〇〇インチ大のプラズマディスプレイによりすべてご覧いただくことができます。

既設の展示室の常設展示は聖隷の前史にあたる一九二六（大正一五）年の聖隷社創業前後にはじまり、三方原の地に医療・福祉・教育事業の現在ある法人が形づくられた一九六六（昭和四一）年までとなっていました。拡張した新たな展示室をご覧いただくことにより、聖隷グループの各法人の理念と歴史や創立から現在に至るさまざまなエピソードを通して、それぞれの働きをより深く、多面的に捉えることができるようになり、あわせて聖隷グループ全体が共有するキリスト教の精神・理念が各法人に脈々と受け継がれていることを感じとることができます。

これまでの特別展を新たに編集して常設した展示室

これまでに特別展としては、インド聖隷希望の家とブラジル希望の家の特別展（二〇〇二年五月～一〇月）、十字の園特別展（二〇〇二年一〇月～二〇〇三年四月）、小羊学園特別展（二〇〇三年五月～二〇〇三年一〇月）、牧ノ原やまばと学園特別展（二〇〇三年一一月～二〇〇四年七月）を開催し、そして今回の神戸聖隷福祉事業団特別展（二〇〇五年一月末まで予定）と五回の特別展を重ねてきました。これからの予定としては、遠州栄光教会特別展（二〇〇五年一月）、聖隷福祉事業団特別展（二〇〇五年七月）、聖隷学園特別展（二〇〇六年六月）が計画されていて、拡張部分の展示が全て整うのは二年先になります。

あらためてこの聖隷歴史資料館が聖隷グループの各法人と職員にとっていつも聖隷事業の立ち返るべき原点とこれから目指すべき方向を見つめる場となり、またグループ全体の精神的な一体性を確認し共有できる資料館としての意義を持ち続けられることを願います。又、聖隷クリストファー大学においてリハビリテーション・社会福祉・看護を学び、研究する学生・教員にとっては、良き学習の場、研究の場となると同時に浜松の地域に対して福祉の心を知り、学ぶことのできる資料館としての働きを展開していくことも目指していきたいと考えます。



資料館に掲出されているパチーノ・ディ・ボナゲイダ「生命の木の上のキリスト」（イタリア14世紀初頭）

◆刊行物のご案内

「聖隷福祉事業団の源流」

蝦名賢造　著

「聖隷福祉事業団の源流」は、一九九九年九月に㈱新評論から公刊されました。著者の蝦名賢造氏は、独協大学名誉教授・経済学博士であり、日本キリスト教会柏木教会会員、そして日本文芸家協会の会員でもあります。

一九八六年に油壺エデンの園に入居され、一九八九年秋、長谷川保・八重子夫妻にお会いになり、さらに、夫妻を中心にベテル・ホーム時代から働いてこられた多くの人々、内山徳治さん、たつさん、鈴木利三郎さん、鈴木唯男さんなどに直接面会する機会を得、「彼らの一人ひとりが、真にキリスト者として、一個の人間として、この世の正義と真実を追究するにあくことのない誠実な障害を貫いてこられたという確信を強くせずにおられなかった。」この感動と共鳴がこの膨大な著作の原動力となったと記されています。

「今日、結核は何ら恐れるべき病ではない。しかしその代わりに、まだ幾多の難病が次から次へわれらの周囲を襲っている。病と老いへの取り組みはますます必要である。あの聖隷の創世記時代における、若者たちの聖者のような無償の奉仕を求めるのは今日の時代全く不可能なことではあるが、せめて何らかの形において彼らの足跡を残し、精神的に、信仰的に、彼らの精神の再現が考えられてよいのではないかと切に思う。それが私をして本書の執筆に駆り立てた根本的な動機である。」

（あとがきより）

長谷川 保と聖書2

労働生活の質 Quality of Working Life について

聖隷学園 宗教主任　佐柳　文男

働く者が食べ物を受けるのは当然である（マタイによる福音書一〇章一〇節後半）

「生活の質 QOL」と並んで「労働生活の質 QWL」が問われる。QOLは労働生活とは別の領域で決まるものではあるが、QOLとQWLとはまったく無関係に決まるものでもない。職業生活がそのまま人生ではないが、労働生活を離れて人生はなく、人生の意味や価値も労働生活を抜きにしては考えられない。

一般にQWLを決めるのは、報酬の多寡、社会的貢献度、職場の雰囲気、同僚との人間関係、仕事に対する個人的適性などだと言われる。

聖隷の組織で働く人々、つまり聖隷のQWLは何によって決まるのだろうか。それは昔から報酬の多寡ではなかった。仕事に対する適性でもなかった。創立以来二〇年以上にわたって、従業員は無給で働いて、しかも高いQWLを実現していた。無給と言っても「食べ物」は支給された。後に「小遣い」が支給されるようになり、戦後には給与制が導入された。しかし『聖隷史研究』第二号にある一九五三年の給与表を見ると、年功制とはほど遠い。もちろん能力給でもない。この給与表の根底に流れる考え方は「働く者が食べ物を受けるのは当然である」ということであるように見える。もっとも「食べ物を受ける」という言い方には注釈がいる。イエスの時代、古代世界では「報酬」は実質的に「食べ物」であった。いわゆるエンゲル係数が非常に高かった時代のことである。貨幣経済が高度に発展した今日流に言いなおせば、「働く者が報酬を得るのは当然である」となる。「無給」の時期があったとしても、長谷川保たちは「報酬」を否定していたのではない。報酬の多寡がQWLを決定するとは考えなかっただけである。生きて(食べて)行くために充分な報酬を得るのは当然だと考えていた。

長谷川保は中国を視察して、出来高制労働奨励策が導入された現実を見た。「共産主義の理想である『能力に従って働き、必要に応じて分け与える』では、生産があがらないので、能力の多いものに多く与えることを現実には行わざるを得ない」ことになったが、それが中国社会に「貧富の甚だしい格差や官僚主義の堕落を来たし、文化革命となる」、その結果「生産がガタ落ち、経済破綻と」なった（『神よ私の杯は溢れます』、一〇五頁以下）と言う。能率給を導入することによって中国社会が混乱したというのである。中国の経験は日本には通用しないかもしれない。

しかし問題はある。能力給、能率給あるいは出来高給は直接生産部門の場合は査定は比較的容易であろう。しかし対人援助のような間接生産部門においては非常に難しい。むしろ不可能に近い。人が査定を受けた場合、彼は素直に納得することは先ずない。これしか評価してくれないのかという不平不満が必ず残る。「よし、今度こそはもっと高い評価を得るように頑張ろう」とは思わない。能力が認められて高い報酬が与えられても、QWLは決して上昇しない。「働く者が報酬を得るのは当然である。」しかし報酬の多寡にQWLの高低を結びつけようとするとき、能率給としての報酬が多くなればなるほど、QWLは低くなる。現場の「ミス」の原因、遠因が育つ。

働く人々のQWLを高めるのは創業の理念である。理想である。聖隷が外科手術を始めた頃、ピンポン球に似た合成樹脂の玉を肋膜の間に埋め込む手術が行われた。その玉の消毒が完全であったという。他の病院で手術した玉入患者はことごとく化膿し、死亡した者も多かったというのに、聖隷で手術を受けた人々の中に一人も再手術の必要がなかったという（『杯』五八頁）。聖隷の最初の外科手術で看護婦として働いた野澤（旧姓斉藤）淑子によると、消毒にはいろいろ工夫をし、一週間かけたという。別の例では、鈴木唯男によれば、聖隷のケース・ワークの事例を東京で報告すると、必ず「やり過ぎだ」と言われたという。

「適当なところで打ち切る」という「一番安全な方法」をとらずに、「やり過ぎだ」と言われるまでに親身になってケアをする、あるいは消毒に一週間かけるという力は、単に勤労意欲が高いだけでは出てこない。無私になって利用者中心のケアを行う力は、高いQWLが実現されていないと出てこない。高いQWLを実現するのは創業の理念である。聖隷が掲げる隣人愛の理念こそがQWLを高める。

◆聖隷歴史資料館のご案内◆

聖隷歴史資料館の開館時間は一〇時～一七時です。展示をごゆっくりご覧いただけるよう一六時三〇分までにご入館ください。

休館日は、土・日、祝祭日及び聖隷学園の休業期間（夏期休業期間・二〇〇四年八月九日から八月一三日、冬期休業期間・二〇〇四年一二月二九日から二〇〇五年一月五日）とさせていただいておりますが、聖隷集団の各法人・施設の職員、入居者の皆さんは、時間外や休館日であっても入館できます。時間外や休館日に入館を希望される方は、予めお問い合わせください。