



既成概念にとらわれず、新しい取組にも挑戦
 地域福祉の担い手として
 いまそこにあるニーズに応じて、
 とにかくやってみることが大切

矢部 雅文 社会福祉法人 成光福祉会（神奈川県） 理事長

（やべ まさふみ）1974年、神奈川県生まれ。高野山大学教育学科卒業後、塾講師、非常勤の中学校教師などとして約2年間勤務。2000年、祖父らが創立した法人の前身である財団に入職し、財団の清算と社会福祉法人の設立に携わる。2004年の法人設立とともに児童養護施設「成光学園」の3代目園長に就任し、2009年より現職。

成光福祉会は戦前の農場を前身として、戦後に戦災孤児の収容や触法少年の更生を図る保護施設となり、2004年に社会福祉法人となりました。祖父から引き継いで法人の設立や経営にかかわってきた矢部 雅文理事長に、これまでの経緯や今後の展望についてうかがいました。

成光福祉会 21年の歩み

成光福祉会は、神奈川県座間市で児童養護施設「成光学園」を運営している。その前身は農業による青少年の鍛錬と食糧増産を目的として1939（昭和14）年に開設された「座間農場」。戦後は戦災孤児を受け入れて、司法保護団体の認可を得て、財団法人として触法少年の更生に取り組んだ。

児童福祉法の成立を受けて1949年に更生保護団体を解散し、児童養護施設「成光学園」を開設した。その後、老朽化した施設の建て替えを機に財団を清算し、2004年に社会福祉法人を設立。2007年に新しい学童寮棟が完成した。大規模な「大舎」にこだわり、全体の「和」を重視しており、これを活

かして神奈川県の駅伝大会では2度、男女アベック優勝している。入所する子どもには担当の保育士をつけ、必要なときに必要な手を差し伸べる体制を整備。直接長い期間かわかる職員たちのケアにも力を入れ、1日8時間勤務の厳守や臨床心理士によるカウンセリングなども実施している。



1939（昭和14）年、現在の地に農場を開設したのが法人の原点。上段左から2番目が創設者である財団初代理事長の矢部金義氏。現理事長の祖父である法人初代理事長の長兄に当たる。



大舎ならではのチームワークを活かし、各種スポーツ活動にも力を入れている。今年度、地元の声援を受けながら、県の駅伝大会で2度目の男女W優勝を果たした。これは史上初の快挙！

社会福祉法人 成光福祉会

法人認可
2004（平成16）年1月7日
理事長
矢部 雅文

所在地
〒252-0021 神奈川県座間市緑ヶ丘4-20-21
URL
<https://seikou-fukushikai.org/>

事業内容
●児童養護施設「成光学園」

視点1

戦前からの農場が前身で、戦後に少年保護施設へ

「人と向きあう養護の仕事には、私が志した教育の世界とリンクする点がたくさんあります」

成光福祉会の前身は、農作業による青少年の心身の鍛錬と食糧増産を目的に戦前開設された「座間農場」です。日本統治下の台湾で銀行を開いて成功させた創業者が帰郷してはじめた農場で、主に輸出用のマッシュルームなどの野菜を栽培していました。戦前は陸軍指定農場となり、たくましい少年たちが200名近くいたので、終戦直後にはゲリラと間違われてGHQに一時制圧されたそうです。

もちろんすぐに制圧は解かれましたが、街に戦災孤児や浮浪児があふれ、触法少年も増えてきたため、米軍から子どもたちを引き取り、更生させる保護少年院にするよう命じられました。そこで、司法保護団体の認可を得て、財団法人として少年たちの更生に取り組みました。そして、米軍による占領が終了し、児童福祉法が施行され、1947年に神奈川県初の児童養護施設として認可を受けました。



施設全景。軽量鉄骨造2階建ての学童寮棟は2007年に完成し、50名が入所している。ほかに食堂棟と旧幼児寮棟がある。



戦後、進駐軍によって保護施設が整備された。10年でメインとなる寮舎が完成し、開放された後も在日米軍との交流は続いた。

私は物心ついた頃から施設で暮らす子どもたちとともに育ちました。というのも、施設や農場を開いたのが、私の祖父とその長兄だからです。昔はやんちゃな子ども多く、運営側の親族ということでいじめられたこともありましたが、その頃に親身になってくれた恩師との出会いをきっかけに教師を志し、高校卒業後、和歌山県の高野山大学に進学しました。

大学卒業後は中学校の非常勤講師等をしていましたが、2年たった頃、財団を引き継いでいた祖父が体調を崩したため、帰郷して入職することになりました。「おじいさんっ子」でしたし、祖父から一緒にやろうと言われたら断れません。

施設の概要はわかっていたので、戸惑いやギャップは感じませんでした。ただ、福祉については勉強してこなかったため、入職してから全国社会福祉協議会中央福祉学院に通って猛勉強しました。一番印象に残っているのは、もちろん当時研修の講師だった磯先生（磯彰裕全国経営協会会長）の講義です。

福祉業界は未知の分野とはいえ、人間が相手の仕事で、成長を見守るという点では、私が志した教育の世界とリンクするものがあります。子どもたちは一人ひとり境遇も性格も違います。教え方一つ、言い方一つで受けとめ方や進む方向も違ってきます。だからこそ面白いし、やりがいがあるのです。

視点2

財団の清算や法人設立、施設の建て替えに奔走

「小舎が優遇されるなか、小集団になじめない子どものため、あえて大舎にこだわりました」

私が入職したのは2000年で、ちょうど老朽化した建物の建て替えが必要となり、財団を解散して社会福祉法人を立ち上げる時期でした。創業者だった長兄が莫大な借金と土地関係の訴訟を残して亡くなったため、祖父は自分の経営する会社を売って財団の整理に乗り出していました。その関係で、財団の清算を親族である私に託したという事情があったのです。

そのため、施設運営に加えて、知識ゼロからの法人設立、財団の清算、残余財産の寄附、資金の借り入れ、新施設の建設などに携わることになり、目まぐるしい日々を送りました。そうして2004年に社会福祉法人を設立し、2007年に新しい建物が完成しました。

学童寮棟は2階建てで、各階定員25名、1階に未就学から小学校1年生までの男子と未就学から高校3年生までの女子、2階に小学校2年生から高校3年生の男子が生活しています。新築する際は、大人数と一緒に過ごせる「大舎」にこだわりました。昨今、「家庭的な環境を」という配慮から少人数の「小舎」が補助金の面でも優遇される傾向がありますが、私は疑問ももっています。

少人数のユニットでは、もし性格的にあわない人ばかりの中に入



在日米軍や陸上自衛隊、地元ロータリークラブなどの交流は、各種行事を通じて現在まで続いている。このほか、地元のレストランやカフェなどでも行事を実施。

れられてしまうと、逃げ場がなくなります。家庭という小集団でうまくいかなかった子どもが、同じく小集団である小舎の中でうまく関係を築けないこともあるでしょう。その点、大舎には自分の上にも下にも、同性も異性も、多様な人たちがいます。その中に一人くらは自分の一生の友人を見つけられるかもしれません。

「家庭的」＝「心が通いあう」という意味なら、人数だけの問題ではないような気がします。要するに、小舎の施設があってもいいし、同じように大舎の施設があってもいいはずなんです。

建て替えに際し、小舎にしないと補助金が出ないことから、「将来的に区画を切って小舎化でき

る」というプランを通してくれた当時の担当官には、いまま頭が上がりません。制度的に小舎を優遇するあまり、大舎は急激にその数を減らし、利用者にとっては選択の幅が狭まっています。施設利用が必要な子どもたちに一刻も早く安定した場所を提供するセーフティネットとして、これからも大舎は必要だと感じています。



大舎のよさを活かし、2～18歳のさまざまな年齢層の子どもたちが一緒に生活している。ハロウィンの日の様子。

視点3

コロナ禍では親が隔離された子どもたちを一時保護

「誰も手を挙げないことでも、それを確実に必要と
している人がいるなら、やるのが福祉の仕事です」

当法人は設立以来、一法人一施設でやってきました。措置権者からのオーダーは極力断らないこと、必要とされれば最大限応える努力をすることをめざしています。措置費＝税金なので、納税者に公平で有益であることが重要です。もう一つ、寄附をしてくれた方がたの「自分にはできないから任せるよ」という想いに対し、真摯であることも心がけています。

誰もやりたがらないことでも、それを確実に必要としている人がいるならやる、それこそが福祉の仕事だと思います。2020年、横浜に寄港中のダイヤモンドプリンセス号から新型コロナウイルスが発生したとの一報があり、神奈川県内は大混乱に陥りました。大規模な隔離政策がはじまり、親と暮らせなくなった濃厚接触者の子どもは一時保護所でも受け入れることができずにいました。私は職員に自分の想いを伝え、別棟の寮にすべての子どもと職員を移動させたいので、一時保護所を開所しました。通常の業務に支障が出るので、この業務に従事したのは私一人です。1年余りでしたが、通常の業務と並行して昼夜なく、前ぶれなく、休みなく、という日々が続きました。眠気でフラフラして階段から落ち、右手にキズを残したこ



旧幼児寮棟はコロナ禍の際、全員を移して一時保護所に転用。個室に改装して女子卒園生の受け皿として使用後、現在は県の緊急一時保護所に使用するため再改装中。

ともあり、我ながら「無茶をしたな」と思います。

結局、全国でも1か所にとどまったと思いますが、期間にかかわらず通常の緊急一時保護費として5日間に限り公費支給されただけで、それ以外の費用は出さず法人で賄いました。

ただ、県の保健師や看護師、児童相談所のワーカーの方がたとは、得がたい関係を築けました。さらに、感染症対策も当時先端のものを学べたので、施設で活かすことができました。新型コロナ感染症の関連施設というだけで施設で流行すれば子どもたちが風評被害にさらされることは明らかでした。適切な予防指導のおかげで感

染を防ぐことができました。ちなみに、このとき使った建物は、卒園者の受け皿として個室に改装して使用しましたが、現在空室なので県の一時保護所として使ってもらおうと打診中です。

実は30年前、阪神淡路大震災で被災して地元に戻れず、しばらく兵庫県でボランティアをしました。瓦礫をかき分けながら、「ああ、明日死んでもいい生き方をしよう」と思いました。それ以来、「チャンスがあったら断らずに何でもやってみよう」というスタンスです。そこには大きな学びや発見が転がっていることが多く、大きな糧になっています。

視点4

「1日8時間労働」の徹底で養護の「質」を確保

「人材なしには成り立たない仕事なので、
“選ばれる職場環境づくり”を続けています」

一法人一施設で、収入源は措置のみです。それも大舎であるために小規模加算などが全く受けられず、満額得ることはできません。もちろん措置費は経営という面では盤石で、適切な経営を心がければ何とかなります。

ただ、人材なしには成り立たないのが私たちの仕事です。収入に限られる以上、多少の給与格差に負けない「選ばれる職場環境づくり」を続けるしかありません。その大前提として約30名の職員には、週40時間労働と完全週休2日制を徹底しています。

児童養護施設の養護は「1日8時間では無理」とよくいわれます。「長時間労働サービス残業＝よい養育」と考える人もいます。でも、ボランティアではなく労働として子どもたちと向きあうなら、労働基準法は遵守すべきです。

問題は決められた時間で何をやるかという「質」です。1日8時間、週5日働いて、残りの時間や2日ですっきり充電してもらっています。「無償ボランティア」とか「休みの日は余暇活動で」といった子どもたちのかかわりは基本的にNGです。人手不足の課題はありますが、IT機器やコミュニケーションアプリといったツールを活用することでカバーすることができます。



「週40時間厳守」に当初難色を示していた職員も、プライベートの充実が日頃の業務の質をあげていることを実感している。

おかげでメンタル面を理由に辞職するというケースはありません。

資金調達、人材確保、物価高騰など多くの面で、児童養護施設の事業継続に向けた環境は厳しくなっています。一方、社会の構造や教育、意識などが大きく変化してきたなかで、施設のイメージをはじめ、変わらずにきた部分がありにも多い気がします。もう一度原点に戻って、やり直す時期に来ているのではないのでしょうか。

今後も施設を増やす予定はありません。児童養護施設として解決しなければならないニーズや問題がまだまだあると思うからです。時代が変わるなかで、世の中の子どもたちにとって何が本当に求められているのか、虐待を未然に防

ぐためにできることはないのか、少子化を食い止めるにはどうすればいいのか……。保護者教育や地域連携なども含めて、引き続き考えていきたいと思います。

最終的に、「ここで働いてよかった」「ここで暮らせてよかった」「ここに法人があつてよかった」「この施設を支援してよかった」、そういう好循環が生まれるように精進したいと思っています。

経営協に期待すること

潮目の読めない激流で下手に舵を切ると転覆する危険性がありますが、うまく乗ればあつという間に風に出られるでしょう。多くの情報をもとに、高い視点から常に先の潮流を眺める「航海士」のような経営協に、これからも期待しています。