

北海道社会福祉研究

第35号

〈論文〉

地方精神保健福祉審議会において活躍する当事者委員—大阪府堺市の場合—

松本真由美・・・ 1

高齢者福祉施設における中堅介護職員の離職問題と育成について

遠藤可奈美 · · · 14

〈研究ノート〉

北海道における障害者の余暇支援ニーズとアダプティッド・スポーツ

－北海道アダプテッド・スポーツ研究会の取り組みに関する分析から－

近藤尚也、安井友康

• • • 26

感情労働概念の批判的検討に関する研究動向－社会福祉領域への示唆－

福島令佳 · · · 34

2015年3月

北海道社会福祉学会

【論文】

地方精神保健福祉審議会において活躍する当事者委員

—大阪府堺市の場合—

Members of a Mental Health Council as Persons with Mental Disabilities Play an Active Role in the Case of Sakai City.

松本真由美（日本医療大学）

要旨：

地方精神保健福祉審議会において複数の当事者委員を擁する堺市の5名の当事者委員と元当事者委員、行政担当者に聞き取り調査を実施した。その結果、堺市は当事者団体、行政、医療機関による三位一体（大阪方式）を確立し、また、精神保健福祉士を市内すべての保健センターに複数配置し、精神保健福祉領域のしくみを整えてきたことがわかった。審議会において当事者委員は、サービス利用者側の率直な声を発信し、活発に意見表明し、当事者側の要求と他の委員の利得のバランスに配慮した交渉を行い、当事者委員の存在自体が他委員や行政担当者の審議に影響を与える点で重要な役割を果たしていた。このように堺市の当事者委員の参加は審議会全体にプラスの影響をもたらしたと考えられる。

Keywords: 地方精神保健福祉審議会 当事者委員

Mental Health Council Members of a Mental Health Council as Persons with Mental Disabilities

I はじめに

近年、わが国では精神に障害のある人々が政策決定過程に参加する動きが見られるようになってきたが、地方においては必ずしも一般的ではない。松本らの調査によれば地方精神保健福祉審議会（以下、審議会）における当事者委員の参加は審議会の開催がある都道府県・政令市（以下、都道府県等）のうち約3分の1に過ぎない（松本ら 2012、2014）。また、参加があっても、「障害者政策への当事者参加の重要性が言われて久しいが、現実には形骸化の状態が続いている。」「日本において審議会は全体として不評の傾向にある。」との指摘があり（ノーマライゼーション障害者の福祉編集部 2012）、当事者委員の実質を伴った参加への道のりは緒に付いたばかりである。

本稿で問題とする審議会は地方の精神保健に関する重要事項を審議する場であり、2006年以前は都道府県・政令市に必置であったが、精神保健福祉法の

改正により、現在は任意設置となっている。しかし、近年、精神保健福祉領域では長期入院者の地域移行支援、自殺、引きこもり、就労問題等さまざまな課題があり、大局から十分に議論できる場が必要である。

大阪府堺市は審議会に当事者委員が3名参加する全国でも数少ない当事者委員複数配置の政令市である。審議会の構成員については、各都道府県等の条例により、学識経験者、精神障害者の医療従事者、精神障害者の社会復帰事業従事者が記されているが、当事者委員の参加について明確な規定はない。しかし、わが国が2014年に批准した国連の障害者権利条約の前文15番目の（o）「障害者が、政策及び計画（障害者に直接関連する政策及び計画を含む。）に係る意思決定の過程に積極的に関与する機会を有すべきであることを考慮し、」や、4条3項の「障害のある人の政策及び計画に係る意思決定の過程への積極的な関与」を考えれば、当事者委員の参加は当然

の権利と考えられる。また、2003年5月の精神保健福祉対策本部中間報告「精神保健福祉の改革に向けた今後の対策の方向」の中にも「政策決定への当事者の関与の推進」があげられていることから（厚生労働省 2011）、各都道府県等における審議会の開催と当事者委員の参加は必須のものと思われる。

欧米諸国においては精神に関わる重要事項を審議する会議に当事者が過半数参加することが早くから実現している。たとえば、アメリカには Mental Health Planning Council が州ごとに設置され、Council を統括する連合組織を持ち、委員に当事者と家族が参加する。たとえば、カリフォルニア州であれば当事者・家族が過半数を占め(California 2012)、ハワイ州も同様に、過半数が当事者と家族委員であり、月1回程度開催される(福島 2010)。

わが国の場合、市町村で実施される障害者自立支援協議会の当事者参加に関する全国調査の結果がある(笠原 2011)。回答があった市町村のうち、身体に障害のある人々は71.7%の参加があるものの、精神に障害のある人々の参加はわずか3.4%にすぎない。当事者参加の意義について複数の研究者や障害のある人自身が強調してきたが(三田 2012、太田ら 2013)、参加は極めて限定的である。しかし、堺市は協議会、審議会における精神に障害のある人々の参加が限られる中で、3名の当事者委員を審議会に配置しており、わが国の中では先進的な地域と考えることができよう。

そこで、本稿では堺市の審議会の当事者委員と行政担当者に聞きとり調査を実施し、複数の当事者委員を擁する堺市の精神保健福祉体制の一端について明らかにし、また、当事者委員が果たしてきた役割

を具体的に示し、当事者委員の形式的な参加にとどまらない実質的な政策決定過程への参加のあり方にについて検討を行う。

II 研究方法

1. 調査期間

2013年9月11日から13日に実施した。

2. 調査対象者

対象は堺市の当事者委員3名と元当事者委員1名と元審議会担当の行政職員1名であった(表1)。

3. 調査方法

著者が調査対象者の所属先、または保健センター等面談可能な場所に出向き、聞き取り調査する手法を用いた。インタビューに先立ち、各対象者に本調査の目的、方法、倫理的配慮について口答で説明し、あわせて研究協力依頼書を送付した。

インタビューは半構造化面接とし、事前に調査対象者にインタビュー・ガイドを文書で伝えた。

4. 調査内容

内容は①当事者委員参加の経緯、②審議会での具体的な発言内容、③当事者委員としての役割、④審議会への要望、⑤所属機関での活動内容、⑥その他、当事者委員の参加について思うことを自由に発言、とした。

5. 調査の実際

調査対象者への聞き取りは堺市の断酒会関係者2名と元審議会担当者、および、当事者団体関係者と元審議会担当者は各2時間程度のグループインタビ

表1 調査対象者の基本属性

当事者委員	行政担当者
A 氏：男性（断酒会、元審議会委員）	E 氏：男性（元審議会担当者）
B 氏：男性（断酒会代表）	
C 氏：男性（当事者団体代表）	
D 氏：女性（人権団体副代表）	

ューを実施し、人権団体関係者とは約1時間の個別面接を行った。

6. 聞き取り調査の分析

ICレコーダーに記録したものを文字化し、調査対象者に送付し、内容の確認を得た。分析はカテゴリー化を検討したが、調査対象者の所属や基本属性が異なり、特徴が相殺される可能性があることから、カテゴリー化は困難と考え、発言の一部をできるだけそのまま記載した。

7. 倫理的配慮

対象者には研究の目的、内容、研究発表と文書化およびインタビュー過程のICレコーダーへの録音記録について文書と口答で説明した。尚、堺市の場合は審議会委員の名簿がホームページ上で公開されていることから、研究における匿名性が担保できないため、各調査対象者から研究上の公開の了解を得た。本調査は日本医療大学研究倫理委員会の承認を得ている（承認番号26-2）。

III 結果

1. 断酒会元会長A氏、断酒会会长B氏、行政担当者E氏のグループインタビュー

堺市の断酒会は初代の会長が労働組合運動の経験者であり、組織作り、行政との交渉に力を発揮した。その流れを受け継ぐA氏は5代目、B氏は6代目の会長として会を率いている。A氏は後述する「出前はあと」で講師をし、また、自身の経験を雑誌等に発表し、アルコール使用障害者とその回復についてメッセージを発信している。また、B氏も断酒会のホームページ上に自身のことを公開している（断酒会2014）。行政担当者のE氏は堺市の精神保健福祉相談員として約40年業務にあたり、審議会をはじめ、当事者団体に詳しい。

グループインタビューでは、堺市の審議会への断酒会関係者が参加に至る経緯、行政、医療関係者、断酒会関係者のつながり、断酒会関係者の社会貢献、審議会における当事者委員の役割、堺市の行政組織

について記述する。各氏の会話中の括弧は筆者が付記した。

1)当事者委員参加の経緯

E氏：「平成18年に、堺市が政令市になりますて、それで審議会を持つと言う事で、もうすでに断酒会と、昭和48年からのつきあいなので、まあ、それで審議会のメンバーに当然断酒会が入るっていうのは、当然のようになってきたっていう、ま、審議会だけじゃなくて、いろんな形で行政と（断酒会）が結びついていったんで、昭和45年くらいに堺の断酒会ができているんですけども、保健センターを借りて断酒会をやれるようになったのは昭和48年なんですね。それが秋なんですけれども、僕ら（精神保健福祉相談員）が入職したのは昭和49年なんですよ。で、まあ、断酒会の方針として、一保健所一断酒会って言う方針があったので、その方式で、堺の場合は、もう全国的に見たら特異なんですけども、各保健センターで全部断酒会を夜、会場を貸して、会を開いているという、そういう現実があります。だからもう40年間、堺の場合は、保健センターを全て借りて、毎週1回断酒会に必ず出る、で、ただ、残業代など、いろんな意味で、それについては自助集団を作るんだっていうことで、精神保健に関する自助集団だから、保健所を貸そうということで。（中略）やっぱり公的機関が支援するんだということをお示しする意味でも、ま、保健所を一つの断酒会に完全に貸すと言うそういう形から始まっているんです。」

2)行政と断酒会の関係

A氏：「断酒会の1割を大阪が占めている。ですから1000名の会員がおるんです。大阪。私たちの堺がそのうち200名なんです。大阪府には60の団体がありまして、断酒会がない市は3つだけです。それ以外すべての市に断酒会があります。それがあるのは行政の関係とかあるんで、もう一つはアルコール問題を専門にしている精神科病院や精神科クリニックが全国の中では多いんです。そういうことの影響もあって、大阪方式で三位一体（大阪方式）と言いまして、断酒会と医療と行政の三者がいろいろとそれぞれの立場を守りながら、その中でお互い連携

する、相手の持ち場を踏み越えないと言う原則があるって、それができるっていうのは60の団体があることにつながっていると僕は思います。」

E氏：「堺は労働者の街なんで、基本的にはアルコール障害の方たちが多くいたということも事実だろうし、福祉事務所も含めて、アルコール対策にどうしたらいいかって非常に困っていたというのもあるんですね。で、ぼくたち相談員が入った時に、いわゆる断酒会と協働して医療と連携を取りながら、ま、いわゆるアルコール障害の治療にあたろうと、入院させたって治る訳じゃないんだから、退院後の方が問題なんだってことで、その普及活動を保健所の職員がずっと広めて、それで保健所で理解を求めていたら各保健所で断酒会を開くというそこの流れに一致したことはあるんですよ。」

A氏：「行政の方が今みたいな姿勢でやるというのは、大変なことでね、僕らが保健センターに会場を借りて、例会をやっているという言い方をすると『違う、あなた方がやっていることは本来役所がやらんならんことや、それをあなた方がやってるんやから、そのための場所を提供してるんやと、だから貸してやってるとかそんなんじやないんや』と言うことまでおっしゃっていただいて。」

3) 医療機関と断酒会の関係

E氏：「総じてだいたい堺の医者は断酒会に関しても、当事者運動に関しても理解がありますよね。」「審議会の中でもね、彼ら（断酒会会长、元会長）が発言されることは精神科医も聞いてるんです。あるいは診療所の先生もおられて、大学の先生もおられたりして、そういう意味でいえば行政の僕らがしゃべるよりは当事者の方々がしゃべっていただくということが、審議会の中で通るということだから。」

B氏：「病院とのつながりもわりとあるんですよ。○○病院とか、○○病院とか。病院の中でグループ作ってね、仲間の会とか、研修会とかやるんですよ。」

E氏：「断酒会に病院が車を出して来るんですよ。入院中の患者をつれて。昼例会なんか10人、20人も連れて来るんですよ。」

A氏：「（昼例会は）堺市5カ所でやっています。来ていた（病院）職員さんが言うことは、私たちが今

やるのは退院したらぜひ断酒会に行って下さいねって、それで断酒会につなげていく、つなげることがわたしたちの責任やと思ってるってそんな発言です。」

B氏：「やっぱり医療の一貫として考えてるんでしょうね。」

4) アルコール使用障害者の作業所も含む四者による利用者懇談会のつながり

E氏：「利用者懇談会って言いましてね、いわゆる断酒会以外に作業所の連中も来て、四者（断酒会、こころのセンター、精神保健課、断酒会が運営する作業所：フェニックス、フェニックス・リング）で話し合うっていうのを作ってるんです。」「3か月に1回会合を持って、何か啓発活動をできないかということで、今、問題点があるかということなど話し合いをずっとしてきてるんです。」

5) 断酒会の社会貢献活動

E氏：「堺の断酒会が非常に偉いなと思うのは社会貢献的な活動もしてくれるところです。たとえば刑務所にね、行って、受刑者のアルコール障害の人たちとの交流ですね。それとかね、たとえば堺の大和川っていう川があるんです。そこにクリーン作戦っていうのがあって、いわゆる空き缶をひろったり、ゴミを拾ったり、それの一翼も担っていただいたりしているんですよ。それからね、堺の断酒会の偉さは毎回ね、断酒会の時に募金活動をやってるんですよ。その募金をね、毎年年末になると社会福祉協議会に寄付をしてるんですよ。そういう社会貢献的な活動から熱心にやられてるのが一点、もう一点はね、同じ精神障害の人たちと交流を持つてるんですよ。一つはA氏がやっておられる「ソーシャルハウスさかい（の「出前はあと」）」で講演活動を当事者の人たちと一緒にアルコール障害の部門を担ってるんですよ。」

B氏：「いろいろやることが自分を助ける道やっていうことを先輩たちに教わってきた結果がこうだと思います。自分で動きなさいとか、こうしなさいっていうのは自分のためと思いなさいと、人とお話しするのも自分のためと思いなさいっていうこと、確

かに先輩たちにね、もう亡くなられた〇〇さんなんか、ずっと言ってやってましたも。」

6) 審議会における当事者委員の役割

A 氏：「(審議会の議題は) いろんな法律的なしがらみがあるわけで、それについては僕らもなかなかわかりにくいんです。ですからほとんど発言としては、やっぱり断酒会でやること、どんなことなのかとか、どんな苦しみが、どんな症状があるのか、それが中心でしたね、発言するのは。」「他の行政区では相談員が断酒会を知らない、アルコール依存症を知らないっていう相談員けっこう多い。」「企業の中に断酒会が入れないか、産業医さんや会社の労働者の前で自分の体験談を語ると言うことの必要性。」

E 氏：「生活保護の受給者の中にアルコール障害の人が多いってことなんですね、だから断酒会でこう治るんだというのを断酒会の人が審議会におれば断酒会に入ればこんな風になるんだっていうことを民生委員さんが理解できるんで、そういう意味では当事者の人たちがいるってことは非常に大事なことですね。」

7) 堺市の行政組織

E 氏：「(堺市の精神保健福祉の組織図を見ながら) これが堺市のいわゆるこここの健康センターがあって、ここがね、ポイントなんです。各区役所の保健センターの中に全部相談員がおるんです。複数配置。ここに精神保健課があって、ここに障害福祉課があると。これが四者で協働していろんな行事を進めていくというこれが精神保健業務の図なんです。」「堺市は精神保健相談を大事にして、資格のある人しか採用しないという、精神保健福祉士枠採用だから、こういう市は堺市しかないんです。堺と東大阪だけかな。」「相談員がね、ずっと専門職で40年間相談員やってるんですよ。他の市はね、あっちこっち移動したりするでしょう。僕は健康部だけで40年なんですよ。相談員がずっとね、精神保健の場でおるっていうのはまったく違いますよ。たとえば税務に行ったりする市町村おるけども、堺の場合は相談員として入ったら、相談員として一生涯を閉じるという、これはね、非常にやっぱり大きいんでしょうね。」

2 ピアサポート団体代表 C 氏と行政担当者 E 氏のグループインタビュー

堺市には当事者団体が複数存在する中で審議会への参加を打診されたのはピアソーターを養成する団体の代表である C 氏である。大阪府は2000年に精神障害者退院促進支援事業のモデル事業を実施し、ピアソーターを退院促進の自立支援員として導入し、2002年からピアソーターの養成を行ってきた。C 氏は市が実施するピアソーター養成講座の講師を担当し、その後は修了者の会の代表を務め、堺市からピアソーター養成講座の事業委託を受けている。また、C 氏は10年以上にわたり精神保健福祉相談員を務め、「考察」で述べる「出前はあと」での講演活動、堺市の障害者自立支援協議会の障害当事者部会の部会長等の実績が評価され、審議会への参加につながった。

ここでは審議会での当事者委員の役割、審議会での提案事項、審議会への要望について記す。

1) 当事者委員の役割

C 氏：「その、使命感というか、そういうのでは満足感っていうかね、発言して良かった(と思う)。半分振り返り、もっと発言して良かったなとか、今度、次はこう言おうとか、そういうのはあとで考えるようになりましたけど、最初は目一杯でしたもね。なんか、その場を収めるっていうか。」「僕もまだね、初心者なんで、代弁者として僕の思いも伝えていかないとあるかなと思う一面もあるんで。緊張はします。伝えられることはお伝えして、それがうまく返ってくるっていうか、ちゃんとして欲しいっていうのはある。」

C 氏：「当事者の発言は色を変えますからね。」「あの最初、僕の入っていた、見た感じは、精神障害、知ってるんだろうと思ったんです。実際にこの自分の体験とかも特に話しするとすごく反響があるんです。たぶん薬飲んだ体験なんかも、「飲めよ。」ってできないから、(僕らは) 実際に飲んでるから、副作用とかでもお話しすると、やっぱしいろんなまわり、支援が必要だったことがわかったし、その時、民生委員さんが、実は僕、隣(の席の人) が民生委員さんだ

つたことを知らずに、(民生委員は)結構知らないっていうことがわかつた。」「周りがたぶん理解してきた。徐々にでも壁がそのまま広がってきてるかな、これからだと思う。」「僕らって先駆的で対等に、健常者としゃべるところにいますやんか。」

2)審議会での提案事項

C氏:「最近のね、自殺予防っていうところで、ま、7月に審議会あったんで、これ、ちょっと意見言わせてもらったんですけど、自殺の大変な時に、僕もピアカウンセリングしてて、まわりにね、ピアサポートしてて、自殺未遂っていうか、未遂体験なさった方ってかなりいらっしゃるんです。そう言う方をピアソーターとしてね、どう乗り切ったかとか、クライシスの時にどんな乗り切ったかってことを今度はさせない、クライエントはできる訳だから、そういうことで支援して、お互いに高めあおうって、高めあう逆向きのシナリオに、生きていく価値と一緒に探していくければ、こんなことあったんだけど、たとえばこうやって乗り越えたんだってクライエント側が共感して、ちょっと調子の悪いどこがあるような、はたらきかけが自死の前に効くとぼくは思うんで、そういうのを有効活用したいということを提言させてもらったんですけど。」「行政がシナリオを作っているから、そこに僕がどうアクションしていくか、(審議会を)そういう場としか僕はみてないんで、他にね、さつき、冒頭でも言った、虐待防止法に、条例でね、病院とか教育の場では適用されないって、今も法律あるでしょ、そこを堺市独自で、もっと病院に入りたいっていうのを、ちょっと条例案を提出しようかなって。」

3)審議会への要望

C氏:「僕も委員をずっとやっていくとは限らないし、新しい、その長期入院されている方とか、非常に長い入院されてる方がこれから自立に向かって作業所とか地域機関とかに、ゆくゆく多分出てくるだろうと思う。就労されている精神で、精神で就労されている方とかも委員になるってこともある、そう言う時代が来るのを願っているんですけど。」「発達障害とか、高次脳機能障害であったりとか、そういう

方の参加もこれからいる時代の流れとしているかなと思ってるんですけど。」

E氏:審議会がわずか2時間でさ、(当事者委員が全委員の)半分出た所で意味があるかどうかやな。だから審議会を毎月1回やるとか、あるいは、彼らたちがやっているように、いわゆる当事者部会みたいな形で、2時間、3時間やるとか、そういうのが、中身が充実すれば、そりや当事者たくさん出てもいいけど、セレモニーだけで当事者が(審議会委員の)半分占めたところで、どうなんだろうかないう気持ちは僕は持ってるんだけれども。

C氏:「(審議会のあの)名刺交換あたりのことが、審議会の中でもざっくばらんにしゃべれる環境を与えてほしいなっていうのは、(その他)いくつかの問題はありますね。」「(委員同士)議論はない。僕は2年目になるんですけど、会長がその意見に対して、こう、思ったことをおっしゃるぐらいで。」「この健康センターがどういう業務をやっているとか、自殺の対策にどう取り組んでいるとか、あと、地域移行推進をするかとか、そういう、行政のやっていることをしゃべるんですけど、それに対して、多分その分野での専門家の行政が来てるんで、そういう人たちに指摘するような形の審議会なんで、ちょっと言うたら、シナリオ通りっていうか。」「1年に1回っていうのもね、いろいろと考えるとあかんことかなと思うんですけどね。委員としてね。」

3. 人権団体副代表D氏のインタビュー

D氏は大阪府の審議会(現在は休会中)をはじめ、障害者施策推進協議会、障害者自立支援協議会の本会議委員、大阪府精神科救急医療部会等の委員を10年以上にわたり務めているベテランの委員である。所属は大阪の精神障害者の人権センターと当事者団体の代表であり、特に後述する精神科医療機関療養環境検討協議会において重要な役割を担っている。

D氏の行政との交渉における方略、審議会前の勉強会、審議会での提案事項、当事者委員の役割、当事者委員の複数制、審議会の重要性、サービス提供者側と利用者側の関係、仲間の重要性、現在の活動、つなぐ役割について記述する。

1) D 氏の行政との交渉における方略

「うまくいっているグループの交渉を後から参加させていただくみたいなことで、私たちはけっこう言いっぱなしで行政は聞きっぱなし、返事は一切しないみたいな時期が初期ありましたからね。これに返事をしていただくにはどうしていったらいいのかみたいな事柄を他団体のやりとりを聞きながら学んでいく時期が、今、現在もそうなんですね。だから多くの団体の取り組みに学ぶというスタンスはいつも持つて、意識的にできる限りそうしようと思ってきました。その上で自分たちならではの発信って言うのがあるっていうふうにも思ってきました。」「障害者なかまの他の団体、取り組みっていうのは、先ほども言ったように本当に学ぶ所が多いんで、その、彼らができてきたこと、私たちも遅ればせながらできていける部分があるし、彼らとはまた違うニーズもあるなっていう、会（障害者施策推進協議会など）の場合、参加していくば余計感じますから。自分たち独自の独特の要求点っていうのもそれはそれで感じるので、それを表現していく力っていうのが身につくし、そういう場に参加することで身についていくゆう感じがします。」

2) 事前の勉強会について

「行政プロジェクトチームってのを作つて、行政役と交渉役みたいに、僕たちはこういうことが欲しいんですけどっていう風に言つたら、行政がどう逃げるかっていう風にシミュレーションして。」「一回の（事前）資料ってこれくらい分厚いものですから、目を通すだけでしんどくなっちゃって、とても慣れただけないと無理なんで、あの4~5人で一緒に回し読みをして、ここは大事だねみたいな、ここはちゃんとと言おうね、みたいな感じで、みんなでマークをつけて。」

3) 審議会での提案事項

「（大阪府の）審議会って方々の名簿を見た時に9割が病院の院長先生の名前が並んでいるので、そういう中にわたし、入っても意見が言える自信がないし、意見が通るとも思わないんで、『本当にユーザーの声をきちんと反映したいという思いで、声をかけていただいているのであれば、ちゃんと地域生活支

援でサポートに関わっている団体、家族会、ユーザー団体、弁護士会と人権センター、精神医療のところでがんばっている団体、5つの団体からきちんと委員を出して、実質的な参加をさせていただけるということになれば参加させていただきます。』っていうふうにお答えしたんですね。その後、再検討されて、当初1名枠って言ってたのが5名枠に変わりました。

4) 当事者委員の役割

「（専門職委員が）お馴染みさんになっているっていうか、業界として、顔なじみになってしまふ恐れがありますね。その部分もきっちとなあなあではいかないように私たちにわからへんやりとりがあった時には質問したりとか、きちんと話しの筋を通してくれるようにお願いしますね。（中略）この人にも伝わるような限度で会話しないといけないっていう緊張感が周りに発生しますので、しゃべり方も普通になるっていうか、なるべく専門用語は使われないで、わたしでも理解できるようなしゃべり方にしているだいしていると思いますね。」「参加されていくことに意味があるっていう風に思います。あの、その場に座つて利用する側の市民もいるっていうその目線で会話を進めいかないといけなくなっちゃいますから、その会話の転がり方が変わっていくとは思います。」「言わなくちゃ、黙つて期待だけしていたって何にもいい方向には変わらへんっていうのを知らされたのは大和川病院^{注1}の事件ですかね。業界のいろんな方がいたのにも関わらず、ああいうあり方を必要悪だと言う風な形で言つていましたから、おかしいというふうに思いました。あかんことはあかん、おかしいことはおかしいって言わないと、言っていくのは救急車で運ばれる側の役目、役割のほうにしかならないなって感じますんで。目が覚めたら、そんな病院だったってことではちょっと怖い。」

5) 当事者委員の複数制

「1人だととてもどきどきして意見は言えないんです。意見が言いやすくなるような自分の意識、思いを一緒にする団体の方にも入つていただいてっていう風にしたのが大きな成果かなっていう風に思いますね。」「1人ではね、絶対負担が大き過ぎ

るとわたしは思います。だから大阪府の施策推進協議会なんかも、大精連^{注2)}」として2名体制をお願いしました。」「発言した内容がその場の方々に違って伝わってしまう時もあるんで、他の障害者の方に理解していただける共通言語に言い直してもらえますね。2人いれば、そういうことがあるんで、できれば2名体制確保できるのであれば、参加する委員にとって、委員の負担っていうんでしょうか、それは楽になりますね。」

6) 審議会の重要性

「問題はね、審議会、精神保健福祉審議会はおくことができるっていう法律に後退したので、置かなければいけないから変わっちゃったからそこんところがちょっとわたしの危惧ですね。きちんと言わないと、大阪なんかも他の委員会が開催されているんだから代わりの場をね、作らなくていいでしょみたいに行政の場が言ってるんですね。果たしてそれでいいのかっていう保障、よくないんじゃないのかなって思ってます。各種委員会ってどうしても枠があって、その枠の中でしか議論できませんから、審議会っていうのはそういう枠にとらわれていない、もっと多くの枠ですから、もっと大きな議論ができますからね。」「大きな仕組みを変えようとか、作ろうとか、立ち上げようとかなった時には審議会は使えますよね。」

7) サービス提供者側と利用者側の関係

「良いサービスを提供してありがとうございます」と言っていただいて、早く退院していただいて、その新しい暮らしを見守れる、見送れる、そんな関係になりたいって提供者側も思っているとね。地域生活のサービスも一緒ですよね。だから双方が合意できる所は何かっていうところをきちんと見て、そこを常に意識しながら、あの双方が会話できるようにっていう場の臨み方をしていますね。」「だから自分たちの敵を増やすんじやなくて、自分たちの味方を如何に増やしていくかっていうことかなと思っているんで、もちろん、言いたいことは言った上でなんですけど、時には、けんかのようなバトルになることもありますよね。それは、双方そんなもんだってことはわかっていますので、そのことがあとあととの関

係の亀裂まではいかない。」「病院の事務長さんが新しく人事で変わってしまうとこれまで築いてきていた経緯っていうのが全部スポンと飛んでしまって、なんで(病棟訪問で)外部のあんたたちのような人にうちの病院が入っていただかないといけないんだみたいに歴史を全部スコンと飛んでしまうようなやりとりになってしまふことも人事異動では発生しますね。その時は病院協会の側の責任やと思ってますので、協会の側できちんとレクチャーしていただきたいと、それは病院独自でできない時は大阪府の担当官呼んで勉強会を開くとか、私たちを読んでいただくとかいろいろなやり方があるんで。」

8) 仲間の重要性

「審議会とか、行政に行く手前に仲間同士のつながりですか、いやだなと思う体験を共有している、そこから抜け出していこうとしてもがいた時の楽しみや悲しみを知っている、そういう関係、絆になるものですね。疲れた時にもう一回立ち上がりうつて思える場面ですかね。そういうネットワークっていうか横のつながりっていうのは、わたしは大阪にはあったんで、今ここまでできているんだと思ってますね。そこんとこ抜きにいきなり審議会っていうのは無理でしょうね。」

9) 精神科医療機関療養環境検討協議会について

「実質的には私たちが関わっているのは療養環境検討協議会という所に入っています。」「この大阪のこの図(「考察」図2)のようにね、患者同士の関係と行政、連携ね、市民団体との連携とかね。こういう風に相互に関連しあえるような関係が大事なんだろうと思うんですね。」「精神医療審査会には訴えないけれども、私たちが病棟訪問の時に出会えてる、そういう病棟訪問のような出会いができるような関わりっていうのはいるんじゃないのかな。」

10) つなぐ役割

「作っただけでは決して上手く使えないんで、それをつないでいく役割、わたしたちが今できている病棟訪問っていうのはそれだと思ってるんですね。つなぎの役割をしていく、おこなって初めて精神の審査会が使える訳で、あるいは退院、退院したいって気持ちをぼそっとぶやくことがある。そういうの

が大事なんで、あの、そこら辺の寄り添う立場の第三者がいないとやっぱりずっとずっと不必要な入院の方がある一定程度、常に病院の経営のために必要なんだっていう論理ですね、いまでも、可能性としてある。起こりうる訳で、そうしないためのサポートっていうのをわたしは外部のものでないとできないのを重々感じてきましたし、そこに国の制度として最初はモデル事業でやっていこうという所から手を上げていって、予算化されていって、広がっていくっていうことがいいかなって思うんですよね。」

IV 考察

1. 堺市における当事者団体、医療機関、行政との三位一体(大阪方式)による連携

3組のインタビューを通して堺市では40年以上にわたり行政と当事者団体と医療・福祉専門職との連携が保たれ、その流れの中に審議会もあることがわかった。以下、堺市と断酒会、社会復帰事業所や当事者団体との関係、また、大阪府精神科医療機関療養環境検討協議会のしくみについて示す。

1) 堺市と断酒会との関係

堺市はアルコール使用障害対策に早くから取り組んでおり、初期の頃から断酒会を行政の協力者と位置づけてきた。行政職員は断酒会をアルコール使用障害対策の一翼を担う存在として高く評価している。また、断酒会の面々は日頃から堺市のイベント等に協力し、関わりを密接に保つ

ている。

図1は堺市における行政と医療と断酒会の三位一体(大阪方式)を示す(断酒会2014)。図1の行政とは具体的には保健センターである。堺市はアルコール関連問題の発見と初期介入の相談窓口を7区の保健センターに置く。また、医療機関は金岡中央病院をはじめ、近隣の10箇所のアルコール専門病院である。さらに、各区の断酒会が医療機関での治療後の回復や生活の再形成に関わる。加えて、断酒会が立ち上げた作業所であるフェニックスとフェニックス・リングも連携を持つ。これら三者、ないしは四者が連携することで、アルコール使用障害者の復帰を一貫して行うところが堺市の特徴である(断酒会2014)。

2) 堺市と当事者団体との関係

堺市的精神に障害のある人々の当事者団体のはじまりは1975年設立の「ガンバローアイ」、1979年開設の家族会の「のぞみの会」である。家族会の活動は行政の支援を受け、各保健所が家族会に会場を提供し、その中の一つである金岡保健所で行われていた「憩いの場」がのちに発展し、1989年「ソーシャルハウスさかい」となった(東2010)。

当初、「ソーシャルハウスさかい」の運営には医療機関と保健所の精神保健福祉相談員が関わり、堺市北区域を中心に活発に活動し(小出2010)、今では堺市においてなくてはならない事業所として成長



(堺市断酒連合会ホームページより)

図1 堺市における三位一体(大阪方式)

した。

この「ソーシャルハウスさかい」の活動の一つに当事者講師派遣事業である「出前はあと」がある。「出前はあと」に登録する精神に障害のある人々は

大学や研修機関等からの依頼で、講演者やパネリストとして発言する。A、C氏共に「出前はあと」のメンバーであり、体験談と共に政策提言も積極的にを行う(出前はあと2013)。

「ソーシャルハウスさかい」は、現在は、精神に障害のある人々が運営の中心を担うが、引き続き行政も協力している(東 2010)。

3) 大阪府精神科医療機関療養環境検討協議会の活動

大阪府、大阪市、堺市は2009年から大阪府精神科医療機関療養環境検討協議会（以下、療養環境検討協議会）を設け、療養環境センター（以下、センター）が病棟訪問を行う。療養環境検討協議会はセンターの訪問の結果を訪問先の医療機関に報告し、必要に応じ改善を促す。これらの活動を図示したのが図2である。

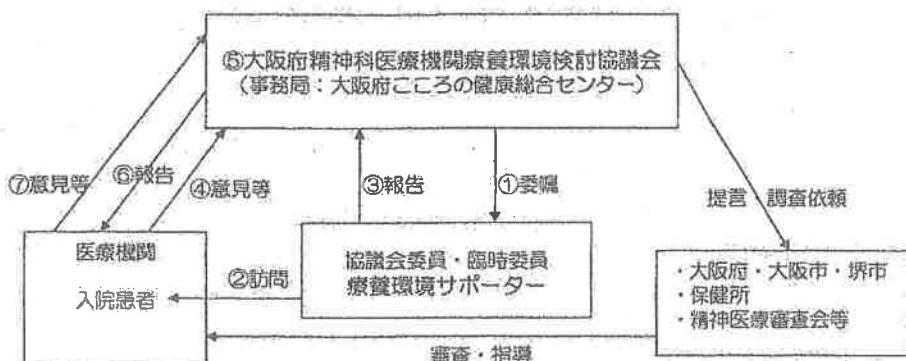
大阪府は大和川病院事件をきっかけに精神科病院に入院中の精神に障害のある人々の権利擁護を支援する体制を築いてきた。センターの具体的活動は年に10数カ所の医療機関の訪問であり、各所に

課題の改善をはたらきかける。また、入院中の個別の患者の相談にも応じる（療養環境検討協議会 2014）。センターは医療機関の所属ではない第三者であり、精神に障害のある人々の人権センター職員があたる。D氏のインタビューにもあったが、第三者が病棟を訪問する意義は大きく、精神医療審査会が機能するためのつなぎの役割を果たす。実際、入院者が病院に対し疑問や不満を感じてもいきなり精神医療審査会に申し出ることにはためらいが生じやすい。しかし、医療側の関係者ではない第三者、中でも病を体験しているピアの訪問は日頃の想いや疑問を率直に語りやすい。

この療養環境検討協議会も図2のように行行政、医療機関、当事者を含むセンターの三者が一体となった活動であり、堺市の三位一体（大阪方式）が広く、大阪府内の様々な活動に及んでいるといえる。

療養環境センター制度

（大阪府精神科医療機関療養環境検討協議会事業）について



（大阪府医療人権センターホームページより）

図2 療養環境センター制度

しかし、先進的な活動を行っている療養環境検討協議会であるが、課題もある。D氏は現在、センターを手弁当状態で行っている。精神に障害のある人々の権利回復のための地道な活動が評価され、一

時期、大阪府で予算化されたが、現在は補助金を得ていない。三位一体の体制はしくみだけでなく、財政的支援も得られることで三者の活動がより安定的に機能すると考えられる。

4)精神保健福祉士の複数配置の効果

堺市の断酒会活動、当事者・家族団体活動、病棟訪問活動は行政が積極的に関与し、行政と当事者と専門職の協働を実現してきたが、これらは、堺市が精神保健福祉士を保健センターや本庁の精神保健課に複数配置してきたことが要因の一つと考えられる。堺市では、精神保健福祉相談員を1974年に採用し、順次増員し、1985年には全保健所に複数の相談員を配置し、相談体制を整えてきた。また、行政よりも早く1954年から、精神科病院に精神保健福祉相談員が採用されていた（東2010）。専門職である精神保健福祉士が保健センターや精神保健課に常駐し、畠違いの他部署から、あるいは他部署への異動がないことで事業の継続性が図られ、三者の良好な関係に少なからず貢献したと思われる。

これまで見てきたように、行政、当事者団体、専門職者の幾重にもわたる層構造が、審議会における当事者委員の参加にも十分活かされていると考えられる。こうした歩みは一つの前例となり、全国の当事者団体が行政や専門職との良好な関係形成を行う上で参考になると考えられる。

2 審議会における当事者委員参加の意義

当事者委員が審議会で果たす役割の一つは「利用者側の声を直接届ける」ことである。審議会は専門職委員が参考する場であるが、それでも精神に障害を持つ人々についての誤解や情報の偏りはあり、正しい理解に向け、当事者委員の果たす役割は大きいと思われる。また、民生委員や議員等の中には、身近に精神に障害がある人々がいても気づかず、支援の手を差し伸べられないこともあります。したがって、審議会での当事者委員の発言は精神の障害についての理解を広げ、深める大きな意味を持つと思われる。

二点目として、「当事者委員が存在することによる専門職委員の変化」があげられる。具体的には専門職委員は当事者委員が理解できる内容、当事者委員を尊重した意見表明を行う。専門職委員だけの議論は場合によっては専門職の視点に傾く可能性があ

るが、当事者委員の存在は、議論の質に変化をもたらし、当事者サイドにたった見方が生まれ、当事者不在の議論から当事者を含めた議論へと変化する傾向があった。

さらに、堺市の当事者委員は「施策に関わる提言力」を持つ。今回インタビューに協力いただいた各委員は明確な意図を持ち審議会に参加し、発言を続けている。しかし、D氏によれば、最初から当事者委員の発言を尊重してもらえたのではないという。そもそも審議会は参加する誰に取っても緊張の場であり、また、行政の報告が半分程を占め、その内容が専門的であり、それらにあわせ意見を述べることは簡単ではない。各種委員会に参加するD氏でさえも初期の頃は自分たちの意見は言いっぱなしになり、行政からの返答が一切ない時期があったという。そのような中でD氏がとった打開策は、身体障害等他の障害者仲間から交渉の方法を体得することであった。また、所属する事業所の仲間たちと事前送付の資料を読み合わせ、発言のポイントを整理し、用意周到に準備し、審議会に臨んでいた。一方、C氏も身体の障害や高次脳機能の障害、難病など他の障害のある人々が参加する障害者施策推進協議会の当事者部会で部会長として意見をまとめる中で政策提言のスキルをみがいてきた。

堺市の審議会の議事録を見ると、たとえば、C氏が自殺対策事業にピアソーターがあたる必要を提案したところ、家族会代表や精神科病院協会の代表が支持する発言をし、行政担当者も検討したいと述べている（堺市2013）。これらのやりとりから、堺市の審議会は当事者委員の意見を尊重し、当事者委員と専門職委員が対等に意見交換する展開がなされていると考えられる。

4点目として、「専門職委員や行政担当者の利得と当事者委員の要求をすりあわせた交渉」である。D氏は「双方が合意できる所は何かっていうところをきちんと見て、そこを常に意識しながら、双方が会話できるような臨み方をしている。」という姿勢を保ってきた。もし当事者委員が自分たちの要求を一方的に主張するなら、現在のような専門職委員や行政担当者と良好な関係は築かれなかつたと思われ

る。

堺市の場合、当事者委員は自らの体験を語る以上に、審議の場で意見表明を行っていた。それができるのは他の障害者仲間を通して獲得したノウハウを持ち、また、参加者それぞれの立場を理解しながら、自分たちの要求を提案するなど、審議会全体を見通せることによると思われる。こうした実質を伴った当事者委員参加の意義は、専門職委員や行政担当者との互恵的関係形成につながり、審議会全体が好循環をなしたと考えられる。

しかし、審議会のあり方については、行政から報告を聞くシナリオ通りの展開、ないしはセレモニーになっている点をA、B、C、E氏らが指摘し、今後改善すべき課題はある。「これまでの日本における審議会は、障害分野に限らず、一般的に見てあまりに形式的でおざなりだった。」との指摘が障がい者制度改革推進会議の総合福祉部会の構成員によるアンケートにも記述されている（ノーマライゼーション障害者の福祉編集部 2012）。こうした形骸化が否めない中で、堺市の当事者委員が他委員に伍して意見表明を行ってきた意義は大きいと考えられる。

3. 本研究の限界と課題

本稿で示した堺市の審議会および当事者委員の特徴は堺市に特有のものであり、他の都道府県等にすみやかに一般化できるかは今後十分な調査が必要である。特に、これまで当事者委員を配置したことがない都道府県等にはそれぞれの地域事情があると推測する。それらを明らかにしながら、審議会における当事者委員の参加の拡大、中でも実質を伴った政策決定過程への参加について詳細を明らかにすることが今後の課題である。

V 結論

本研究は5名の当事者委員、元当事者委員、行政担当者から堺市の審議会の現況、当事者委員の役割、各当事者委員の所属先での活動等についてインタビューを行った。その結果、堺市は当事者団体、行政、医療機関による三位一体（大阪方式）を確立し、ま

た、精神保健福祉士を全保健センターに複数配置し、精神保健福祉領域のしくみを整えてきた。また、当事者委員は「利用者側の声を直接届ける」「当事者委員が存在することによる専門職委員の変化」「施策に関する提言力」「専門職委員や行政担当者の利得と当事者委員の要求をすりあわせた交渉」において役割を果たし、当事者委員、専門職委員、行政担当者が互いの想いや専門性を尊重し、連携が保たれていた。このように当事者委員の参加は審議会全体に好循環をもたらしたと考えられる。

謝辞

本研究を進めるにあたり、快くご協力いただいた5名の当事者委員、行政担当者の皆様に心から御礼を申し上げます。また、御指導いただきました北海道医療大学の上野武治先生、北星学園大学の中村和彦先生、札幌学院大学の小出保廣先生に感謝申し上げます。

注

- 1) 大和川病院事件は1993年に大阪府柏原市の大和川病院に入院する患者が医療専門職委員を含む複数の関係者から暴力を受け死亡した事件である。その後も、院内で隠蔽工作があり、大阪府が行政処分をしないまま経営が続き、弁護士らの抗議で、ようやく1997年に廃院となった。この事件をきっかけに精神に障害のある人々の人権擁護への関心が一層高まった。
- 2) 大精連は正式名称を「大阪精神障害者連絡会」と言い、1993年の大和川病院事件発覚後、地域で個々に活動していた当事者の集まりを凝集し、二度と同様の人権侵害を繰り返さないために大阪府下に設立した精神に障害のある人々の当事者団体である。定期的に例会の開催、機関誌発行、電話相談の実施等を、活発に行っている。

引用文献一覧

- California Mental Health Planning Council :
<http://www.dhcs.ca.gov/services/MH/Pages/MHCouncilMembers.aspx> [2012.7.1]

- ・出前はあとリーフレット(2013)「NPO 法人ソーシャルハウスさかい」, 1-2.
 - ・東照己(2010)「堺市におけるコミュニティワーク実践」『創立 20 周年記念誌 特定非営利活動法人ソーシャルハウスさかい』, 35-59.
 - ・福島喜代子(2010)「精神保健福祉サービスにおけるピア・サポートの位置づけと米国ハワイ州におけるピア提供サービスの概要」, 『精神障害とりハビリテーション』 14 No.1, 90-96.
 - ・笠原千絵(2011)「ローカルガバナンスと当事者参加—自治体担当者を対象とした地域自立支援協議会全国調査の分析—」『日本の地域福祉』24, 57-69.
 - ・小出保廣(2010)「『ソーシャルハウスさかい』と私のかかわり」『創立 20 周年記念誌特定非営利活動法人ソーシャルハウスさかい』, 9-11.
 - ・厚生労働省(2011)「(中間報告)精神保健福祉の改革に向けた今後の対策の方向(平成 15 年 5 月 15 日)」『我が国的精神保健福祉 平成 23 年度版』太陽美術, 460-466.
 - ・松本真由美・上野武治・中村和彦(2012)「地方精神保健福祉審議会に複数の当事者委員を置く政令市の概況—精神障害当事者委員参画の拡大に向けてー」『日本精神障害者リハビリテーション学会第 20 回神奈川大会プログラム抄録集』 114.
 - ・松本真由美・上野武治・中村和彦(2014)「政策決定過程への精神障害当事者の参画～地方精神保健福祉審議会に当事者委員を複数配置する 3 政令市の特徴～」『日本精神障害者リハビリテーション学会第 22 回いわて大会プログラム抄録集』145.
 - ・ノーマライゼーション障害者の福祉編集部(2012)「推進会議構成員・総合福祉部会構成員へのアンケート調査から」『ノーマライゼーション：障害者の福祉』32(1), 26-32.
 - ・太田修平・関口明彦・徳田茂・石毛鎧子(2013)「座談会 当事者参画の障害者制度改革に何を期待し、何を課題として残したか」『季刊福祉労働』第 141 号, 89-110.
 - ・大阪精神医療人権センター編(2010)『扉よひらけ⑥～大阪精神科病院事情ありのまま～』 1-212.
 - ・大阪府精神科医療機関療養環境検討協議会
- <http://www.pref.osaka.lg.jp/kokoronokenko/ryouyoukankyo/index.html> [2014.12.5]
- ・堺市断酒連合会 <http://www.dansyukai.jp/> [2014.12.5.]
 - ・堺市健康福祉局健康部精神保健課(2013)「平成 25 年度堺市精神保健福祉審議会議事録」『堺市行政資料番号』1-C8-130189, 1-8.

【論文】

高齢者福祉施設における中堅介護職員の離職問題と育成に

について

「A study of turnover and Development For Mid Career Care Staff in Elderly Care Facilities」

遠藤可奈美(社会福祉法人北海長正会 四恩園)

要旨 :

本研究では、勤続年数が「3年以上～5年未満」の職員を「中堅介護職員」と定義し、中堅介護職員が抱く、仕事への考え方や離職意向をもたらす要因、及び離職をふみとどまらせる要因を見出すことを目的としている。調査は、高齢者福祉施設のデイサービスに勤務する「3年以上～5年未満」の介護職員へのインタビューを実施し、KJ法を用いて分析をした。分析結果、209生データ、47サブカテゴリー、12カテゴリーが抽出され、中堅介護職員が仕事を辞めたいと考える要因は「人」であったのと同時に、仕事を継続する要因もまた「人」であることが明らかとなった。そして、組織は介護現場の要である中堅介護職員が離職することを喰い止めるには、組織が一丸となって職員育成に取り組むことや人間関係をプラスに捉えられる組織風土作りを行う、また人との結びつきを感じられるキャリアパスの展開などが重要であると示唆された。

Keywords : 中堅介護職員 離職 職員育成 人間関係 環境

1. 研究背景と目的

高齢者支援において、その介護サービスの質を左右する介護職員の早期退職や定着率の低さが問題となっている。財団法人介護労働安定センターの『平成24年版介護労働実態調査』によると、現在法人での勤続年数は、「1年未満」は13.5%、「1年以上～2年未満」は16.3%、「2年以上～3年未満」は12.6%、「3年以上～4年未満」は10.6%、「4年以上～5年未満」は8.4%、「5年以上～10年未満」は24.8%であり、5年未満の職員が半数以上を占めており、職員の早期退職が多いことがわかる。特に、勤続年数が「4年以上～5年未満」が一桁と最も少なく、次いで「3年以上～4年未満」が少ない。つまり、この「3年以上～5年未満」という時期は特に退職する可能性が高まると言える。

一方で、上述の調査によると、事業所側も職員について「不足感がある」または「良質な人材確保の

困難」を指摘した回答が過半数以上を超えており、さらに、採用した職員の質に満足を示している事業所は僅か37.9%にとどまっている。これらより、介護職員の早期退職や定着率の低さを背景に、事業所は職員の質と量には満足しておらず、特に勤続年数が短い職員の質の向上を求めていくことがわかる。そして、現場で働く介護職員に職場での悩みや不安などについて問うと、「人手が足りない」との回答が半数近くおり、加えて、職場での人間関係に対して2番目に多い結果は「部下の指導が難しい」であったことからも、介護職員も職員の質と量には満足しておらず、職員の確保や効果的な育成を求めていっているとみられている(財団法人介護労働安定センター、2012)。

そもそも退職する可能性が高まると考えられる「3年以上～5年未満」の職員とは、どのような立場や環境で勤務しているのだろうか。全国社会福祉

協議会では、経験年数2~5年目程度の職員を対象とした「新任職員のロールモデル」の研修を位置づけている。言い換えれば、経験年数2~5年程度という期間は、新任職員より具体的な行動や考え方を模範・学習される人物になることで、後輩職員の育成において大いに期待される時期であるということができる。このように、介護分野の中堅職員は新人の育成に携わる（窪田、1997：27-32）他、組織内において中核的役割を果たさなければならぬ立場にあると示唆されている（相澤、2001：99-104）。中堅職員の職責についても、自らの業務を自律的に遂行し、職場の問題に対し工夫や提案をすること、さらにはチームの中核としてコミュニケーションを促進させるなど中堅職員の意識や行動は、職場風土を大きく左右し、施設や職場のサービス水準を決定づけることになると述べられている（宮崎、1999：90-95）。一方で、介護施設において仕事を継続する意志を支持するために、介護職員がメンタルヘルスケアなどで心身の負担を軽減する、あるいはアドバイスやサポートを受けられる体制づくりが必要だと示唆されている（原田ら、2013：9-17・濱島ら、2013：44-69）。

以上のように中堅職員は、後輩職員の育成をはじめ多様な職責を担いながら、チームや組織にとって中核的な存在であることと言える。しかし、この中核的な存在である中堅職員の中で、「3年以上～5年未満」の時期の職員は上述のように、退職する可能性が高い。

中堅職員の離職を喰い止める策として、幾つかの先行研究では、経験年数・能力別などを考慮した研修や継続教育の必要性について論じている（佐藤、2013：137-144・福田、2008：196-201・橋本、2010：89-101・水野、2004：57）。さらに、宮崎は、中堅職員以上において仕事の「方向づけ」や「動機づけ」を行い、職務を通じて新しい目標などに挑戦させる必要性を指摘している（宮崎、1999：104-109）。原は、社会福祉施設・機関においてリーダー的職員がスーパービジョンを実施していくためには、スーパーバイザーになる準備教育や管理者のスーパー

ビジョンへの認識・理解への働きかけの必要性などを明示している（原、2004：283-29）。しかしながら、宮崎は、中堅職員のOJTについて、担当業務を一人前にこなせるようになってきた中堅職員には育成の必要性を切実に感じないと理由に比較的おざなりにされる傾向があると指摘する（宮崎、1999：90-95）。

以上見てきたように、職員を育成するということは、職員の継続的な教育やサポートが必要不可欠であることが考えられる。だが、現在「3年以上～5年未満」の時期の職員は退職する可能性が高く、職員の経験や能力などに応じた継続的な教育やサポートが効果的に行なわれているとは言い難い。このような状態を放置すれば、主体的に業務を遂行する中核的な存在が欠如し、後輩職員の育成、さらには、上司の補佐をしながら業務の革新を図ることも大いに期待できる職員が欠落していく可能性が生じる。そして結果的に、職員の質と量を確保できない状況に拍車が掛かり、最終的には利用者に不利益が生じることで事業所側にも損失を招く要因となることが懸念される。

今後ますます介護ニーズが高まる予測の中で、質の高い人材を将来にわたって安定的に確保していくためには、「3年以上～5年未満」の職員が離職を踏み止まる要因は何かを検討する必要があるのではないか。また、退職する可能性が高い「3年以上～5年未満」という期間は、この時期ならではの離職の意向に係る促進要因の存在を推し測ることができる。組織はその要因を解消し、職員の離職を食い止めることにより、職員の質と量を安定的かつ効果的に確保していくことが可能となるのではないかだろうか。

だが、介護現場の要となる「3年以上～5年未満」を対象に離職の意向に係る促進要因などを分析している研究、あるいは退職する可能性が高まる中堅介護職員の仕事継続に対する考え方やその変化などについて検討されている研究は見当たらない。そのため、明確な定義がなく広義に解釈されることの多い「中堅職員」の中でも、「3年以上～5年未満」の

職員を「中堅介護職員」と定義づけながら、そこを対象に仕事継続に対する内面の具体的な考え方やその変化を研究することの意義は大きいと考える。

よって、本研究では、勤続年数が「3年以上～5年未満」の職員を「中堅介護職員」と定義し、中堅介護職員が高齢者福祉に就き、組織より育成を受ける中で生まれた仕事への考え方や離職意向をもたらす要因、及び離職をふみとどまらせる要因を見出すことを目的としている。

2. 研究の視点および方法

1) 調査対象者

財団法人介護労働安定センターの「平成24年版介護労働実態調査」によると、職種別の従業員割合は介護職員が49.2%と最も多い。また、介護保険サービス系型別による従来区分において施設系(通所型)の離職率が18.8%と最も高かった。そこで、本研究では、高齢者福祉施設の中でもデイサービスに勤務する「3年以上～5年未満」の介護職員7名を調査の対象とした。なお、高齢者福祉の介護職員は同じ「中堅介護職員」であっても、年齢や経験も異なれば、勤務体系も多様であることが予測される。そのため、そうした点に偏りが生じないように配慮し、対象者は条件を揃えるために、平成25年度の時点において①異動の経験がない者、②正職員もしくは常勤で勤務する者、③前職において福祉領域の経験が半年未満の者とした。対象者の選択はA市内のデイサービスにて調査協力を得られた5カ所の施設長及び管理者に調査に応じてくれる職員の選出を依頼した。

その結果、調査対象者の属性は、性別は男性4名、女性3名、年齢は20歳代2名・30歳代3名・40代2名、勤続年数は3年目3名・4年目4名、福祉に関する保有資格は介護福祉士4名・ヘルパー2級3名・無資格1名の計7名である。

2) 調査内容と分析方法

調査期間は、平成26年3月から5月である。データの収集は、インタビューガイド(表1)を基に30

分前後の半構造化面接により介護職員に対しインタビュー調査を行なった。インタビュー内容は、筆記による記録とICレコーダーによる録音を行い、終了後に逐語録を作成した。その後、逐語録を熟読し、意味のまとまりに留意しながらエピソードごとにカード化したうえで、KJ法を用いて整理し、関連性のあるものをまとめながら因子ごとに分類し、関連図を作成しながら分析を行った。

3) 設問項目

中堅介護職員が抱く仕事に対する考え方や離職の意向を助長させてしまう内実、さらには離職の可能性が高いとされる時期でありながらも現在働き続けている中堅介護職員の仕事継続意思を支えるものなどを確認した。質問の内容と目的は以下の通りである(表1)。

＜表1＞ インタビューガイド

設問	インタビュー内容	目的
①	働き始めた頃と現在で仕事に対する取り組み方や捉え方の違い	中堅介護職員に至るまでに離職の意向を助長させてしまった要因を調べる
②	働き始めた頃と現在で職場における立場・役割・責任などの変化	中堅介護職員固有の仕事に対する考え方を調べる
③	働き始めた頃の悩みと現在勤務するうえでの悩みとは	職員が抱える悩みは、働く中で生じる変化(設問①・②)と関連するのかを確認する(悩みがポジティブな要素を含む)
④	現在抱えている悩みに対し、どのように対処しているのか	中堅介護職員はどう離職を踏み止まっているか、どのようなストレスマネジメントを実践しているかを確認する
⑤	辞めようと思ったことはあるか(時期、理由)	これまでの離職意向の有無を確認する
⑥	何故今働き続けているのか	仕事継続意思を支えていたものを確認する

⑦	チームや組織に望むこと	中堅介護職員が仕事を続けるためにどのようなサポートが必要かを確認する
⑧	今後今の施設で働きたいと考えているか	今後の仕事継続意思について確認する（理由も含め）

4) 倫理的配慮

調査対象施設の管理者に、調査内容の説明や調査への参加は自由であることを説明し、承諾を得たうえで調査を実施した。調査対象者の選定を依頼したデイサービスの管理者及び調査対象者には、個人が特定されないこと、調査結果は調査研究の目的以外には使用しないことも説明し同意を得た。また、インタビュー時の筆記による記録と IC レコーダーによる録音についても説明し、許可を得た。

3. 調査結果と分析

逐語録から、209 生データ、47 サブカテゴリー、12 カテゴリーが抽出された。カテゴリーは【】、サブカテゴリーは＜＞、生データは「」を示す。また（）や…は研究者が状況をわかりやすくするために対象者の語りを補った部分である。なお、調査結果と分析は本稿末に掲載している（表 2）。

4. 考察とまとめ

(1) 後輩の育成

先行研究から後輩の育成において大いに期待されている中堅介護職員であるが、実際には自身に“後輩”という存在ができたことにより【先輩になる負担】を感じている者も少なくない。なぜならば、中堅介護職員は＜後輩がいるという不安＞、＜周囲の評価により路頭に迷う新人教育＞、＜不快に感じる新人教育＞という不安や困惑など、マイナスの感情を示していたからである。ただ、その負担は責任逃れという姿勢からくるものではなく＜サービスの質を向上させるための課題＞や＜先輩がいなくなることでの課題＞、＜仕事のマンネリで生まれる課題＞など、良い仕事がしたい、良い職場にしたいと思うからこそそのものであった。つまり、中堅介護職員は

今後の仕事につなげていくための前向きな【今の課題】を自身に課しているのである。加えて、中堅介護職員は、＜どうして良いかわからない1年目＞や＜必死だった1年目＞など【戸惑いの1年目】を経験してきたが、年数が経過していくうちに【気持ちに余裕が生まれる】変化が生じ、業務を通じて【モチベーションが向上する】ことを実感している。なお、先行研究通り職員は、＜仕事を任せられることで感じるやりがい＞や＜自己研鑽をする＞ことによりモチベーションが向上していた。

後輩職員にとって、年齢や職歴が近い職員から指導などを受けることは心強いのかもしれない。また、いわゆる新人時代を経て、仕事に余裕が生まれた職員にとって、指導などを経験することは更に成長できる機会となることも考えられる。さらには、役職業務を担っていない職員に後輩職員の育成の業務を委ねることは役職職員からすれば業務量の側面から考えても一石二鳥となり得ることも予測できる。これらからも、中堅介護職員がチームや組織から後輩職員の育成において大いに期待されていることも理解できなくもない。

ただ、これらの理由で組織が中堅介護職員に“後輩職員の育成を任せよう”と判断し、職員育成のノウハウや方針を伝えず、サポートなしに任せっきりとしてしまうのであれば無責任と言わざるを得ないのでないであろうか。確かに、中堅介護職員は仕事を任せされることでモチベーションが向上するということが示唆されるが、その一方で、先輩になるとということへの負担も感じているのも事実である。その【先輩になる負担】の内容とは、先輩である自分対後輩職員の間で生まれるものではなかった。例えば「（自分が行っている新人教育を見た周囲の職員から）いじめないでねって言われるとそんな捉え方しているんだって」や「（他の職員が新人を教えている姿を見ていると）威圧というか。本人には言わないのに周りには言うとか」など、その両者を見ている第三者の存在によって中堅介護職員は【先輩になる負担】を感じていた。さらには、「1年たったときにはもう後輩が2人いて…大変でした…自分も慣

れてないし」、「教えられないまま、仕事をやらなきゃならないプレッシャーが大きかった」などもあり、中堅介護職員は、どんな仕事でも任さればモチベーションが上がるということではないことが考えられる。

これらから、中堅介護職員は今後の仕事につながる前向きな課題を、自分自身に課している現状からも、後輩の育成に対し責任を感じていることが考えられる。だからこそ、その後輩職員の育成という責任ある仕事について組織は、いわゆる“教育係”的職員の年齢や職歴だけで判断せず、各職員個人の器量・力量・努力方法などを見極め、その職員に応じた仕事の任せ方やサポート方法を個別的に考慮していくことが求められる。加えて、職員の育成というのは、決して“教育係”的職員に任せきりになることがないよう、チームに与えられた仕事だということを理解することが必要不可欠であると考える。つまり、チーム・組織として、中堅介護職員に後輩職員の育成を担ってもらう時に求めることは何であるのか、そこに近づくには新人職員ばかりではなく中堅職員にもどうサポートすれば良いのかを明確に考えることが重要である。そして、周囲の存在が職員の育成に影響を及ぼすことを各職員が自覚できるよう組織が働きかけることも大切なポイントとなってくることが示唆される。

(2) 人間関係

中堅介護職員は、〈心身の疲れを癒す睡眠確保〉や〈ストレスを緩和してくれる相談相手〉に相談することに努めながら【ストレス対処】をしている。それでも、実際にこれまで【辞めたい】と思ったことがある職員はインタビュー協力者の7名中5名いた。職員が辞めたいと考えた背景には、〈労働条件への不満〉もあるが、〈周囲からの指摘〉、〈人が変わる〉、〈不穏な人間関係〉と職場の人間関係から生じたものが多かった。

だが、その中堅介護職員達は辞めずに働き続けている。中堅介護職員は、その仕事継続意思を支えたものとして、いくつかの要因をあげている。1つ目

は、中堅介護職員は〈声を掛けてくれる先輩〉や〈話を聞いてくれる先輩〉などコミュニケーションを図りやすい先輩の存在や〈上司の努力〉あるいは〈共感できる先輩〉たちの言動など【信頼している先輩】の存在をあげている。2つ目は、〈助けてくれる仲間〉や〈声を掛けあえる仲間〉の存在をはじめ〈仲間との時間の重みを感じる〉など仲間との絆を感じているなど【自分を支えてくれる職場の人間関係】をあげている。3つ目は、〈有難い言葉をくれる利用者〉との関わりや〈長い時間を共にしてきた利用者〉との信頼関係から〈利用者と関係良好である自負〉を職員が抱くようになったなど【恩義がある利用者】の存在をあげている。加えて、仕事継続意思に反映される職員のモチベーションは〈利用者の言葉から生まれる職員の喜び〉や〈利用者との関わりを通して生まれる気持ちの張り〉という、その職員が行った行為に対し利用者がポジティブな反応を示してくれたときに向上させていた。これらより、中堅介護職員の離職を喰い止めるキーワードは「人」であろう。メイヨーはホーソン研究で「生産性をもたらす有用な要因が人間関係にある」と発見し、人間関係論で「集団における人間関係の重要性を指摘し、人間のもつ心理的側面が生産性を強く規定すること」を明らかにしているが（メイヨー=2009：24-27）、高齢者福祉施設の中でも同様のことが言えるのではないか。そうであるなら、現場で働く職員が職場での人間関係や利用者との関わりの中で、人間関係をプラスに捉えられる組織風土作りが重要となってくるであろう。例えば、このような組織風土作りのための一つの方法として「施設理念」の活用があげられるだろう。「施設理念」とは組織の目的であり、組織が進むべき道を明確にする。この「施設理念」が各職員に浸透し、根づいていれば、現場で働く職員達同士で自分たちは何を実現しようしているのかというチームや組織の在り方を問いついくことも可能にし、職員同士の足並みが揃い、方針や目標が定まりチームや組織として統制されていくことも期待できると考える。

(3) 働く環境

中堅介護職員は、今後自分達のような中堅介護職員が【仕事を続けるためのサポート】として、＜労働条件へのサポート＞や＜職員が勉強できるサポート＞をあげている。中堅介護職員が辞めたいと考えた背景にも＜労働条件への不満＞があつたが、やはり中堅介護職員が仕事を続けていくうえで、労働条件の充実という点はポイントになっていくのである。一方、＜自己研鑽をする＞ことでモチベーションが向上していた中堅介護職員は、＜職員が勉強できるサポート＞を期待している。いずれにせよ、中堅介護職員は【仕事を続けるためのサポート】として環境面でのサポートを求めていることが理解できる。

次に、インタビュー協力者の7名のうち、辞めようか迷っている職員が1名、その他6名は【今の職場で働き続けたい】と考えていた。その理由は、＜力になってくれる同僚がいる＞という仲間の存在や＜離れたくない利用者の存在＞、さらには、＜魅力を感じる職場＞、＜自己研鑽をするのに適した環境＞という職場全体などの“環境”によるものであつた。その反面、＜生活がかかっているから辞められない＞や＜環境変化への恐れ＞、あるいは＜意地がある＞という性格の問題など“個人”的問題もあつた。

中堅介護職員が離職を踏みとどまるためには、“環境”と“個人”に分けて考慮していくことが重要だと示唆された。特に、環境は一個人の職員にはどうにもならない問題も多い。例えば、＜力になってくれる同僚がいる＞ことや＜離れたくない利用者の存在＞などからも利用者や職員から人の結びつきを感じられるような環境づくりが求められている。さらには、労働条件の充実を目指し労働条件へのサポートも必要不可欠となっている。その他にも、＜自己研鑽をするのに適した環境＞にするために＜職員が勉強できるサポート＞を整えていくことも重要であると考えられる。

チームや組織は、中堅介護職員が働き続けるためにも、職員が中長期的な視点でどういうスキルや専

門性を身につけるべきか可視化できる道筋を立てるなどのキャリアパスを活用していくことが有効だと考える。そうすることで、自身で己の進むべき道を考えることを可能にし、結果モチベーションが向上する及び仕事に対してのアイデンティが育まれることに期待できる。なお、その際には、単なるスキルアップを目指し展開するのではなく、利用者や職員などから人の結びつきを感じられる展開方法をチームや組織から“仕掛ける”ことが重要なポイントだと考える。

(4) まとめ

本研究では、勤続年数が「3年以上～5年未満」の職員を「中堅介護職員」と定義し、中堅介護職員が高齢者福祉に就き、組織より育成を受ける中で生まれた仕事への考え方や離職の意向に係る促進要因の内実に迫りながら、職員はどう対処しながら離職を踏み止まっているのかを見出すことを目的とした。インタビュー調査を行い分析した結果をみると、中堅介護職員が仕事を辞めたいと考える要因は「人」であったのと同時に、仕事を継続する要因もまた「人」であることが明らかとなった。「3年以上～5年未満」の職員とは新人職員でもないが、ベテラン職員とも判断できない状況にいる。その中で、中堅介護職員自身もそして周囲も中堅介護職員の仕事における役割または期待されるものが不明確なものであり、加えて中堅介護職員は仕事におけるアイデンティが確立されていない状態であることが予測できるため、仕事を遂行する中で「人」の関わり次第で不安や負担を増大させているのかもしれない。

そのため、チームや組織は質の高い人材を将来にわたって安定的に確保していくため、さらには介護現場の要である中堅介護職員を育てていくためにも、以下のようなチーム作りが求められることが示唆された。
①職員育成を担当する職員の負担や不安を軽減するため、育成する職員に求めることやその実現のために必要なサポートは何かを明確に考えるなど、チーム・組織が一丸となって職員育成に取り組む、
②「施設理念」を活用しながら職員が職場での人間

関係や利用者との関わりの中で、人間関係をプラスに捉えられる組織風土作りを行う、③職員の働く環境をサポートするためにも利用者や職員から人の結びつきを感じられるキャリアパスを意識的に展開する。そうすることで結果的に、中堅介護職員が離職することを防ぐことを喰い止め、職員の質と量の安定を図ることを可能にし、利用者利益をもたらされることにつながり施設経営にも反映されていくと考えられる。

5. 今後の課題

今後の研究課題として、本研究は社会福祉法人のデイサービスを対象としたが、各福祉サービス提供組織の問題・影響等についても検討する必要があると考える。加えて、今後中堅介護職員の離職を防止するための具体的な手立てを探求することも必要と考えている。

謝辞

ご多忙の中、調査に応じてくださった職員の皆様、調査にご理解・ご協力頂いたデイサービス事業所の職員の皆様に心より感謝申し上げます。

6. 文献

- ・相澤譲治 (2001) 「社会福祉現場職員の職場外研修—中堅職員を対象にした現任訓練の実際」キリスト教社会福祉学研究 34 99-104
- ・福田明 (2008) 「介護職員の研修に関する文献調査—到達点と課題—」介護福祉学 15 (2) 196-201
- ・福山和女 (2013) 「特集社会的養護における支援者の支援 ケアする人へのケア—スーパービジョンの視点から—」世界の児童と母性 74 2
- ・濱島淑恵他 (2013) 「看護・介護労働者の労働・健康・生活上の問題に関する聞き取り調査報告—特養Aにおける“介護”労働の継続意志の背景分析—」日本医療経済学会会報 30 (1) 44-69
- ・原田小夜他 (2013) 「介護施設職員の抑うつ・ストレス反応と関連要因の検討」聖泉看護学研究 2 9-17
- ・原久美子 (2004) 「社会福祉施設・機関における

スーパービジョン定着化の課題—新卒者・中堅職員へのスーパービジョン実践に関するインタビューから」立正大学社会福祉研究所年報 6 283-297

・橋本美香 (2010) 「介護専門職自律性尺度作成—介護福祉士資格の有無と経験年数による比較—」山形短期大学紀要 42 89-101

・窪田暁子 (1997) 「福祉実践におけるスーパービジョンの課題」月刊福祉 80 (10) 27-32

・メイヨー (1960) Meye,E., *The Human Problems of an Industrial Civilization,The Macmillan Company,4 th ed.* =2009 柴田悟一訳『組織マネジメントの基礎』東京経済情報出版

・宮崎民雄 (1999) 「実践・職場研修『中堅職員研修』—業務の自律的遂行と改善提案」月刊福祉 82 (1) 90-95

・宮崎民雄 (1999) 「実践『職場研修』・OJT とリーダーシップ(3) 中堅職員を伸ばす OJT」月刊福祉 82 (8) 104-109

・水野敬生 (2004) 「階層別、職種別に重点をおいた職員研修の取り組み」ふれあいケア 13 (3) 57

・佐藤千恵他 (2013) 「認知症対応型共同生活介護職員の不安軽減に関する一考察」帯広大谷短期大学紀要 50 137-144

・財団法人介護労働安定センター (2012) 『平成 24 年版介護労働の現状 I』財団法人介護労働安定センター

・財団法人介護労働安定センター (2012) 『平成 24 年版介護労働の現状 II』財団法人介護労働安定センター

＜表2 調査結果と分析＞

カテゴリー	サブカテゴリ	生データ	<話を聞く先輩>	
			<「今とりあえずは相談しているのっていうのは、(役職者の) 相談員」	<「(上司)と話すことは) 多いですね。最近は多いです」
【戸惑いの一年目】	<必死だった1年目>	「段取りを覚えていくのに精一杯」	「話し合いとなるべく多くもつついに」	「(上司)と話すことは) 多いですね。最近は多いです」
		「最初の一年は無我夢中」	「施設長が個人面談」	
		「働き始めた最初の頃は仕事を覚えることで精一杯だった」	「意見を施設長が聞いてくれる」	
		「覚えなきやいけないことで、いっぱいいっぱいだった」	「直接こうけば、聞いてもら正在中」	
		「最初は入ったばかりで、人の名前を覚えるのか、業務に追われている」	「できることはなるべく早く施設長やつてくれているみたい」	
		「働き出した頃はとにかく左右どちらもない状態」	「(上司)は努力はしている」	
		「最初のうちは自分で務まるかなって」	「(上司)はすごい周りを気にしてくれる」	
		「実際腕くんだろうかとか・考えたりもしました」	「評価は上司の方とやります」	
		「働き始めた頃は、この仕事にあっているかどうか。。。未知数だった」	「上司が結構理解のある方!」	
		「(利用者に) 何て話つたらいいんだろうとかつてすごく悩んだ」	「(上司たちは)、結構人格者なんですね」	
		「始めたばかりといいう頃の悩みは手持無沙汰になってしまうこと」	「利用者さんとの関係も築かれている」	
		「接し方がわからなかつた」	「利用者さんと今うまくいっているので」	
		「何もわからない状況の中で。。。自分から行動するつことは難しかつた」	「すごく頼りにしてきてくれるおじいちゃんがいる」	
		「1番初めて現実に当たつて。。。夢はガタつてなつた」	「(利用者は) 一番こう一日の中でもやっぱり関わる」	
		「1年目>	「やっぱり長いと感情が入りやすい利用者さん」	
		「現実を見た1年目>	「共にしてきた利用者>	
		「こういう援助をしたいっていうのが・認められない」	「有難い言葉をくれる利用者>	
		「(自分の意見を) 考えるだけ無駄かなっていう思いもあって」	「(利用者が) 私が休みの日は、『寂しかったよ』って」	
		「自分が認められな1年目>	「(利用者が) 私が休めてもうような言葉を掛けたとやつぱり嬉しい」	
		「声を掛けてくれる先輩>	「先輩の職員に励まされながら。。。なんとかやってこられた」	
		【信頼している先輩】	「結構やつぱり見正在中。。声かけてください」	
			「(資格取得の) 応援はかなりしてくれて」	「(利用者が) 「私がいないと困る」。。。 “一番好きだ”って言ってくれる」
			「上司が、『間違つてないよ』って」	
			「助言とかもらいますね」	
			「上司もよく。。。話はよくしてくれて」	

【自分を支えてくれる職場の人間関係】	<助けてくれる仲間>	<2年目までは落ち着きだす>	「半年なり、1年なり過ぎてく中で・・慣れてきて」 「（落ち着いたのは）やっぱり、半年から1年ぐらいですかね」 「場違いではないかなって言う程度に慣れてきたのは、2年くらいして」 「（振り返られるのは）2、3年、ほんとに最近ですね」 「（余裕が出来たのは）1年・1年はかかったと思うんですね」 「（周りを見られるようになつたのは）2年入つてくらい」 「3年ぐらい経ますと、現場のこともわかつてきます」 「（落ち着いたのは）やっぱり1年・・2年くらい」 「責任感というのも重たくなってきたけど、非常にやりがいを感じる」 「責任も大きいけど、やりがいはある」 「責任をちょっとずつもらっている感じがします。良い意味で責任もらっている」 「外出の行事を任せてくれた・・やっぱり嬉しいですね」 「仕事も増えて負担もあるけども、やりがいの方がそれを増す」 「教えるなり、伝えるって立場になつた時に（新人時代とは）違います」 「良い意味で責任もらっている・・（新人職員の）指導をさせていただいて」 「後輩にも指導することをやつしていると自分の意識も変わった」 「資格を・・取つていって・・それがモチベーション」 「目標を設定して・・レベルもアップしたことによって自信がつきました」 「新しい資格を取るなり、何か自分でもっとレベルアップしていくかな」と
		<声を掛けあえる仲間>	「愚痴をこぼして・・意見を出し合って・・コミュニケーションをとる」 「その都度話たりとか、何気ない会話の中とか、コミュニケーション」 「嫌な顔しないで・・仲間とかも・・きちんと聞いて・・声かけてくれる」 「2年目から少し・・気持ち的にも余裕が出来てきて」 「年数を経てば経つほど、やっぱり、慣れてくる」 「今はもう、仕事を覚えることや利用者の名前を大体全部分かっています」 「今はその利用者さんとの関係もある程度出来上がっています」 「働いているスタッフの中でも、自分の立ち位置みたいなものがみえてきたところ」 「（利用者の）個性が見えてきているから・・対応が・・ある程度見える」と
		<自分の意見を伝える>	「周りもちょっとだけ見えるようになって、自分の意見も結構通るようになります」 「仕事も慣れてきて・・自分の意見も通り・・仕事も少しづつ任されてきた」 「自分から指示をしたり、周りの状況を判断しながら行動するように」
		<モチベーションが向上する>	
		<自己研鑽をする>	
	<仲間との時間の重みを感じる>	<2年目まで	
		<自分の業務をしながらも、周りの職員のサポートっていうのも大切>	

		と、嬉しい 「喜んでもらえた時・頼られた時・私じゃなきやだめよって言わられれば嬉しい」	く人数の少 ない男性な らではの課 題>	「どうしても女性が上になつてくる仕事があるんで、そういう部分が苦 手」
		「“楽しかったよ”とかそういう声を聞いたりすると、また頑張らうとい う気持ちなる」		「女性が多いので・・男性の立場的にはちょっと、難しいところもあ る」
		「“面白かったよ”とかそういう一声があるとやりがいがありますよね」		
		「利用者様とやっぱり関わったりするのが楽しい」	くサービス の質を向上 させるため の課題>	「文章力をつけたい」 「(自分が提供しているサービスが)測れないのがすごくもどかしい」 「選ばれる施設にならなくちゃいけない」
	【今の課題】	「3年目にしてもう、結構古い方に・・責任感が湧くと自分の中に」		「本当は実践したいことも沢山ある・・社会秩序があるから踏み出せな い」
		「1年たつたときにはもう後輩が2人いて・・大変でした・・自分も慣 れてないし」		「あっという間に・・長く勤めていた人がもういなく・・ちょっと不安」
		「新しい人が入ってきてっていう。どうやればいいんだろう」		「(先輩職員が辞めていくので)自分が学べない」
		「教えてないまま、仕事をやらなきゃならないプレッシャーが大きか った」	く先輩がい るという不 安>	「3年間経つと、仕事に・・新鮮味がない」
		「指導するにあたって・・(新人職員に)言っている自分が嫌・・自己嫌 悪」	く後輩がい るという不 安>	「3年間経つと・・自分で目標をもつていくのがなかなか難しい時期」
		「ずっと下だったのであまり・・・変わらない」		
		「常に私は・・・一番下なのであまり立場的には何も変わっていないで す」	く心身の疲 労を癒す睡 眠確保>	「睡眠時間はきちんと」と 「寝ます」
		「(周囲に)いじめないでねって言われるとそんな捉え方しているんだっ て」	くストレス対処	「友人っていうかま、僕のそういう相談に乗ってくれる人がいる」 「合格試験を通った仲間のところに・・・お互いの情報交換」
		「今頗きついよとかって言われると、どうやって教えて良いかがわからんな くなっちゃう」	くれる相談 相手>	「娘に相談」
		「上の人も代わらないと・・・たぶん下はどんどん嫌かないんじゃない かな」		「上司とか、同僚に相談とかしたりとかアドバイスをもらったりとか」
		「威圧というか。本人には言わないのに周りには言うとか」		「体力的にきついところあった」
		「全く初めてなのに、“えっ！そこまで言われるか！”みたいな」		「限界を感じて・・自分のできること以上に求められている」
	【不快に感 じる新人教 育】	「テストするみたいな言い方で・・試されているっていう感じ」	く心身の限 界> く辞め た	「(自分の業務)いちいちこう言われて・・自分にはちょっと無理」

の指摘>	「ガンガン気遣いを指摘されて・・・まずはそこで一回辞めようかなって」	「女性が働くってやつぱり労働条件大きくないですか・・融通がきかないですもん」
	「自分の行動が否定された」	「どこまで行くと正社員になれるっていうのがわかつていればまた、頑張れると思う」
<人が変わること>	「第3者から言われると・・辞めたいな」と	<職員が勉強できるサポート>
	「周りの人が変わるとか」	「資格とかを取る時のサポートですね。講習や企業内の勉強会とか」「勉強する場面とか機会をちょっと作って・・動いている僕らだとかに」
<人の不穏な人間関係>	「一緒に働きてきた同僚が辞めていくとか、主任さんが代わって」	「ふだんなかなか出来ないことをちょっと勉強できればいいかなって思う」
	「職員が様変わりすると・・今までしていたことも出来なくなってしまう」	「先輩に相談できる」
<労働条件への不満>	「人間関係ではやっぱ、うまいかないと辞めたいかなって」	「周りのバックアップみたいなこともかなりあると思いません」
	「辞めたいって思ったのは・理由としては人間関係です」	「辞めようかなって思った時に、一応は上司に相談して説得されるみたいな」
<労働条件への不満>	「機嫌が悪いと顔に出してきて事務所のいざらさ・・辞めたいっていう」「どうしても人數的に・ギリギリ」	「(上司が)業務に対しても改善するとか努力をある程度してくださった」
	「自分のプライドを傷つけられるような怒り方をすると・・その人の信用もなくなる」	「最初に辞めたいと思った時には、主任がずっと話を聞いてくれました」「上司が聞いてくれました」
<労働条件への不満>	「仕事を任されると・・多分上同士で言われているんじゃないとか」「あんまり深く関わたくない・・いじめの対象にもちりたくないし」	「みんな味方してくれる人たちが、"そうだよね、そうだよね"って言ってくれる」
	「自然お金にならないっていうのもあって仕事変えようかなって思つた」	「もちろん仲間、すごい仲間がいて良いっていうのはそれは大前提」「良い上司に恵まれて続けれられた」
<労働条件への不満>	「結婚とかも考えた場合、今の給料ではちょっと難しい」	「利用者さんと職員との関わり。せっかく樂き上げてきましたので」
	「なかなかことも正社員とかになれない」	「(今)の施設で働き続けるのは) 利用者さんですね」
<労働条件のサポート>	「仕事の割りには給料も安いということで、辞める人が本當多い」「どうしても人數的に・ギリギリ」「お給料の面・・大体辞める人ってお金やがー人の有無が大きかった」	「私が今こう頑張ろうって思うのは、一番はやっぱり利用者さん」
	「お金ですね」「給料を上げることだと思います」	「やっぱり利用者さんは環境の変化にも弱い・・辞めるわけにもいかない」
<仕事を続けるためのサポート>	「1番はもちろんお金」	「利用者さんの関係の方がやっぱり今は大きい」
	「人の環境の変化がないほうが良いかな」「家庭の事情もあるので夜勤は希望しない・・労働条件、大事だと思います」	「利用者さんが、すごく良くしてくれる」「(利用者)みんなの一言一言で頑張れた」

<p>られた」</p> <p>「頼りにしてきてくれるおじいちゃんがいる・・その人がいなかつたら辞めている」</p> <p>「(利用者からの言葉が) 1番今、こう、つなぎとまっているところ」</p> <p>「(頼りにしてくれる) おじいちゃんも放つておけないしつていのうち」</p> <p>「(利用者の) 頭見られなくなるのも寂しいし、私がいないと思うかなどか」</p> <p>「(利用者) みんなが息子みたいに思ってくれるから・・辞める理由がない」</p> <p>「(利用者といふと) パワーをもらえ・・この場から離れない・・居心地良い」</p> <p>「利用者の人の3年間ずっと一緒にいたら、やっぱり家族みたいな感じ」</p> <p>「(利用者) みんなが息子みたいに思ってくれるから・・辞める理由がない」</p> <p>「やっぱり凹んだときとか、利用の人とかにやっぱり、逆に懲められるっていうか」</p> <p>「利用者さんが喜んでくれたりとかするとやっぱり力になる」</p>	<p>「本当にやりたくて入ってきたから・・出むことは沢山あるけど、諦められない」</p> <p>「意地、意地です」</p> <p>「辞めると生活が出来ないので」</p> <p>「働かないと生活が成り立たない」</p> <p>「家賃とか払えなくなったり・・仕事辞めるってことはできることではない」</p> <p>「どっちにしても生活もかかっていますし」</p> <p>「お金がどうしても必要。辞められない状況に陥った」</p> <p>「福利厚生もしっかりしているから」</p> <p>「(家庭の事情で) 夜勤は出来ないので・・自分の生活のスタイルと合っている」</p> <p>「研修に行かせてもらつて・・今のでイサービスを変えなきやいと」</p> <p>「スクーリングとか・・きちんとお休みくれたりする・・すごく恵まれているなど」</p> <p>「(資格取得を) 所長さんのほうからも勧めてくれたぐらい」</p> <p>「仕事終わってからちょっと教室借りて勉強とかして」</p> <p>「ここは勉強できるところだなと・・ここで勉強させさせてもらおうと思って」</p>	<p>「意地がある></p>	<p>「生活がかかっているから辞められない」</p>	<p>「生活がかかっているから辞められない」</p>	<p>「生活がかかっているから辞められない」</p>	<p>「生活がかかっているから辞められない」</p>	<p>「生活がかかっているから辞められない」</p>	<p>「生活がかかっているから辞められない」</p>	<p>「自己研鑽をするのに適した環境」</p>	<p>「環境変化への恐れ></p>	<p>「環境を変えることに対する恐れとか」</p>	<p>「移つて、新しい方たちとはじめから人間関係を作るのも嫌だ」</p>	<p>「年齢も年齢なので、なかなか正直転職するのも難しい」</p>	<p>「新しく踏み出すのがちょっと怖い感じがある」</p>	<p>「(転職が) 面倒臭い」</p>	<p>「今後も続けようと思つていいより諦めにちかい。ここ以外に行くところもないし」</p>	<p>「この職場に、何かやりたいこと・・刺激的なことがあるのではないか」「最近ちょっとずつ仕事が出来るようになつてきて楽しい」</p>	<p>「仕事をしていて、楽しみもやっぱりある」</p>
--	--	-------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-------------------------	----------------------	---------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------	---	---	-----------------------------

【研究ノート】

北海道における障害者の余暇支援ニーズとアダプティッド・スポーツ

—北海道アダプティッド・スポーツ研究会の取り組みに関する分析から—

Needs of Leisure Support for Persons with Disabilities and Adapted Sports in Hokkaido
-Through Analyzing Activities of a Society for the Study of Adapted Sports in Hokkaido-

近藤 尚也（北海道医療大学）

安井 友康（北海道教育大学札幌校）

要旨：本研究は、「北海道アダプティッド・スポーツ研究会」の取り組み経緯を整理し、その内容の分析を行うことで、地域における障害者のスポーツ・余暇に対する支援ニーズやそれを支える関係職種のネットワーク形成を進めるための今後の取り組みにおける資料を得ることを目的としておこなわれた。研究会には多職種が参加しており、現在は学生参加者も多くみられるようになってきていた。地域のスポーツ・余暇支援を進めるための人的支援の充実につながる活動としての役割につながっている様子が見られた。また、発足当初は競技的なスポーツに関する報告が多くったが、近年では余暇等に関する報告も増えてきていた。スポーツ・余暇支援に関する取り組みは、地域に暮らす障害者の「より豊かな生活を推進させる」という地域福祉の観点からも重要である。地域の環境整備とともに、障害者のスポーツ・余暇支援に対する人的資源、情報発信・情報共有が求められることがうかがわされた。

Keywords : 余暇、アダプティッド・スポーツ、地域福祉

I. はじめに

2006 年に出された障害者の権利に関する条約の中では「障害者があらゆる水準の一般的なスポーツ活動に可能な限り参加することを奨励し、及び促進すること。」と述べられている。障害者基本法においても国及び地方公共団体は、障害者が「円滑に文化芸術活動、スポーツ又はレクリエーションを行うことができるようにするため、施設、設備その他の諸条件の整備、文化芸術、スポーツ等に関する活動の助成その他必要な施策を講じなければならない。」とされている。また、2011 年にはスポーツ基本法が制定され、それまでのスポーツ振興法では触れられていなかった障害者のスポーツ推進に関しても明記された。2014 年からは障害者スポーツの活動振興に関する事業が、厚生労働省から文部科学省に移管され、障害者のスポーツのあり方について国レベルでの検討が一層進められていくものと思われる。

一方、日本の障害者福祉施策については、2006

年の障害者自立支援法の施行などに見られるとおり、入所施設に重点を置いた生活支援から、自宅やグループホームなどの地域生活支援に重点を置いたものへと移行が進められている。さらに、2013 年には障害者総合支援法が施行され、共生社会の実現にむけて、社会的障壁の除去が掲げられるなど、生活基盤の充実が求められるようになってきている。この様な流れの中、これまで障害者福祉施設で提供されてきたスポーツを含む余暇に対する支援やサービスについても、地域での支援が求められるようになってきている。

健康づくりに関して厚生労働省は、「21 世紀における国民健康づくり運動（健康日本 21）（第二次）」（2013）を掲げ、ライフステージに応じた健康づくりのための身体活動（生活活動・運動）を推進する「健康づくりのための身体活動基準 2013」を出しているが、障害がある人々のスポーツ参加にとっても重要な視点となるのは言うまでもない。余暇やス

スポーツへの参加支援に関連した制度としては、移動支援や行動援護等の外出支援が挙げられるが、例えればスポーツ支援の際にヘルパー以外の支援スタッフの確保が必要となるなど、その利用にあたっては、さまざまな制約があり、必ずしも使い易いものとはなっていない状況にある。余暇支援については、公的制度だけではなく、多様な地域資源を活用して、その生きがいや健康づくり等を支える仕組みを充実させていくことが重要である。しかし、福祉関係者、スポーツ・余暇支援の関係者相互に情報が不足しており、関係職種等において、情報の共有や連携体制の構築が求められる。

北海道は、冬季の自然環境の厳しさから、とりわけ外出等を含めた、障害者の身体活動量に関する課題がある（安井 1998）。また、小規模な自治体が広域に展開すること、福祉専門機関による余暇支援の限界や、障害者にとって、スポーツを含む余暇活動の機会が少ないと（安井 1999a, 1999b）なども指摘されてきた。そのような中、障害者のスポーツや身体活動に関しては、北海道障害者スポーツ振興協会、札幌市障がい者スポーツ協会、旭川障害者スポーツ協会等といった関連組織が、地域の障害者スポーツの普及と指導者の育成に取り組んできている。しかし障害のある多くの人々にとって、地域においてスポーツ・余暇活動に気軽に参加できる状況には至っていないのが現状である。生涯にわたり、障害者がスポーツなどに参加できる環境を整えるには、教育と福祉、地域のスポーツ指導者の連携体制を構築することが求められる。このようないくつかの機関、職域の関係者が集まり、地域のネットワークを構築することをめざし、2001年に設立されたのが、北海道障害者スポーツ・健康開発研究会（2014年から「北海道アダプティッド・スポーツ研究会」に名称変更^{註1}以下、研究会）である。

障害者の地域生活を考えたとき、その健康の維持増進の観点とともに、より豊かな生活を推進させるという地域福祉の観点からも、障害者のスポーツ環境に関して検討していくことが求められる。本研究では、地域におけるスポーツ・余暇への支援ニーズや、さらにそれを支える関係職種におけるネットワー

ークの形成という視点から、この研究会の活動の内容を検討し、今後の北海道における取り組みに向けた資料を得ることを目的とした。

II. 方法

研究会の経緯に関して開催要項などをもとに、これまでの活動や取り組みに関する情報の整理を行った。さらに、研究集会の報告内容について、集められた資料から内容の傾向などに関する分析を行い、その結果を踏まえて検討を進めた。

資料等については、すべて公開されたものを活用するとともに、倫理的配慮としてプライバシー等に関する内容については、本研究では用いないこととした。

III. 結果

1. 研究会の概要とこれまでの経緯

北海道における障害者のスポーツに関連する研究会として、2001年に「北海道障害者スポーツ・健康開発研究会（現：北海道アダプティッド・スポーツ研究会）」が発足した。研究会は「障害者のスポーツ・身体活動の普及、発展のために研究活動を行い、健康増進、競技力向上、スポーツ障害の防止等の向上に貢献することや、「北海道における障害者のスポーツに関する研究と情報交流を通してそのネットワーク化を進める」ことを目的に作られ、北海道地域における障害者を中心としたスポーツや身体活動、余暇等の取り組みに関して研究/実践報告を中心に情報の交流が行われてきた。また基調報告やパネルディスカッションなども実施され、参加者と課題意識などを共有するような取り組みも行われている。2004年、全国学会である「アジア障害者体育・スポーツ学会日本部会（現日本アダプティッド体育・スポーツ学会 JASAPE）」との合同大会の際、企画された「障害者のスポーツ指導に関する実技をともなうワークショップ」を、2009年からは継続的に実施するなど、アダプティッド・スポーツや関連するスポーツ用具・遊具等について、実際に接する機会も設けられている。

開催場所について、発足当初は札幌近郊を中心に

実施されていたが、情報交流を広げること、各地域

における資源の開発や再発見につなげていくこと等

表 1 開催場所と参加者数

回数	年度	会場	参加者数
1	2001	北海道教育大学岩見沢校	53
2	2002	北海道大学情報教育館	32
3	2003	北海道大学情報教育館	42
4	2004	北海道教育大学岩見沢校	39 (228) ※
5	2005	北海道大学情報教育館	23
6	2006	北海道大学情報教育館	30
7	2007	北翔大学ポルト	25
8	2008	北海道教育大学岩見沢校	28
9	2009	旭川市障がい者福祉センターおぴった	71
10	2010	北海道教育大学札幌校	28
11	2011	美唄クピドフェア・パシオ	48
12	2012	北海道岩見沢高等養護学校	42
13	2013	あ・りーさだの杜	31
14	2014	北海道教育大学岩見沢校	78

※第4回は日本アダプティド体育・スポーツ学会、医療体育研究会との合同大会

といった観点から、地方都市でも開催されている（表1）。

情報発信については、インターネットを活用したホームページによる情報提供を中心に、研究集会開催に関するメール配信、関連研修会や学会等における広報等を行っている。参加者は当初、実践者や研究者、教育関係者が中心となっていたが、最近では学生も増加の傾向にある。2014年の参加者については、学生が21名と最も多く、スポーツ・余暇支援の実践者19名、大学関係者9名、学校教員7名、福祉支援者6名、子ども5名（託児ボランティア利用含む）、リハビリ・装具関係者4名、行政関係者3名、その他（無所属、取材関係等）4名であった（図1）。

2. これまでの実施内容

研究集会の実施内容項目については、表2に示す通りである。これまで行われた実践/研究報告のタイトルには「知的障害者の食生活に関する研究」「スペシャルオリンピックスの活動報告」「養護学校における

スポーツチャンバラの実践」などがあり、毎回7～10題ほどの報告が行われた（表2）。

また、2001～2014年までの実践/研究報告内容について、「紹介・提言」「実践」「調査」「実験・研究」の4つに分類・集計したところ、「実践」が70題と最も多く、次いで「紹介・提言」が25題であった。「調査」「実験・研究」についてはともに8題であった（図2）。

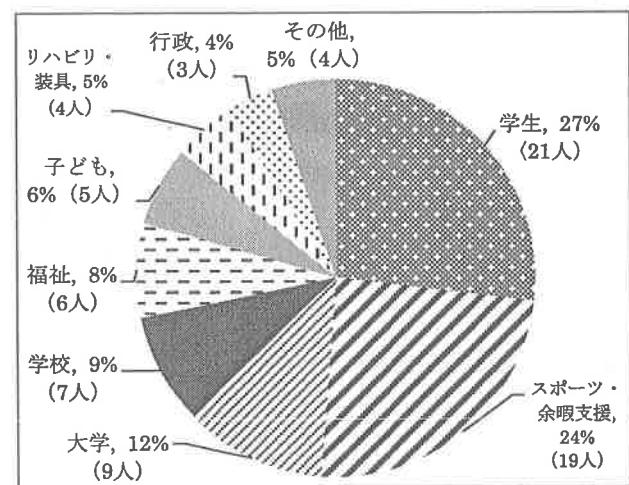


図1 2014年の研究会参加者の所属内訳

表2 実施内容項目

回数	年度	実践/研究報告数 (内ランチョンセミナー)	基調報告数	パネルディスカッション	ワークショップ
1	2001	10		○	
2	2002	7	1		
3	2003	9	2		
4	2004	8			○
5	2005	8	2		
6	2006	7	2		
7	2007	7	2		
8	2008	7	1	○	
9	2009	4	1	○	○
10	2010	7	1	○	○
11	2011	10	1		○
12	2012	9	1		○
13	2013	8	2		○
14	2014	10(2)	2		○

※第4回は合同大会のうち北海道内参加者が実施したもの

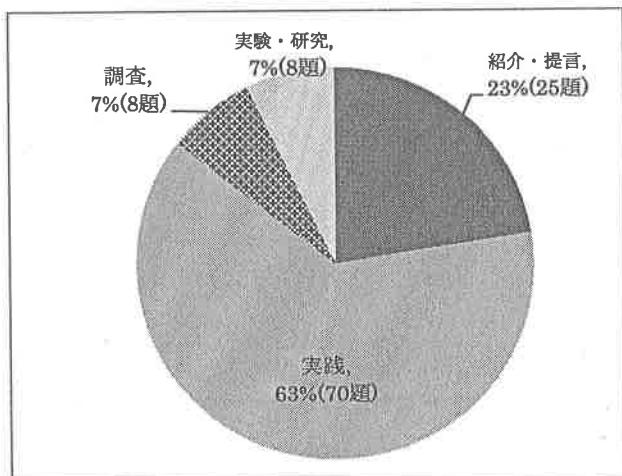


図2 実践/研究報告内容分類 (2001~2014年)

基調報告では、「北海道において障がい者のスポーツ活動支援をどのように進めるか」「アンプティサッカーの魅力と可能性」といったタイトルの報告行われた。パネルディスカッションについては全部で4回ほど行なわれており、第1回研究集会では「北海道に於ける障害者のスポーツ活動の普及に向けて」

というテーマで3名のパネリストで実施された。さらに、ワークショップ（体験会）については、ボッチャ、フライングディスク、スポーツチャンバラ、フロアカーリング、アンプティサッカー、バルシューレ、ウィルチェアラグビー、ティーボール等のアダプティド・スポーツ、関連する様々な種目や用具に触れる機会が設定された（表3）。

表3 ワークショップでの実施項目

ワークショップで実施された内容	
スポーツチャンバラ	水泳の支援
フライングディスク	アンプティサッカー
ダンス	バルシューレ
ボッチャ	ウィルチェアラグビー
フロアカーリング	ティーボール
車椅子バスケットボール	ヨガ
ボールエクササイズ	からだあそび
ローラースケート	遊具の利用

表4 カテゴリーとキーワード（出現数）

スポーツ（競技的）	運動や動作、健康	支援・推進
サッカー 6	身体活動 4	クラブ 1
スキー 5	食生活 1	交流スポーツ 1
ゴルフ 4	運動スキル 1	子育て支援 1
スポーツチャンバラ 4	スポーツ歯科 1	サポート体制 1
バスケット 3	運動特性 1	指導者 1
ボッチャ 3	動作 1	スポーツ協会 1
ランニング 3	歯 1	スポーツ拠点 1
野球 2	肥満 1	スポーツ推進 1
フライングディスク 2	模倣 1	スポーツ連盟 1
シンクロ 1	リーチング 1	地域スポーツクラブ 1
ソフトボール 1	身体組成 1	普及活動 1
フロアカーリング 1	治療転帰 1	団体の活動・役割 1
ラグビー 1	運動習慣 1	
リュージュ 1		
バドミントン 1		
余暇（生活）	余暇（運動・レク活動）	体育
余暇 6	乗馬 4	体育 5
能動的活動 1	旅行 2	
スポーツライフ 1	ボール体操 2	
卒後 1	和太鼓 1	
	リズム運動 1	
	ヨガ 1	
	登山 1	
	キャンプ 1	
	スポーツ活動 1	
	音楽療法 1	
大会や国際動向	用具	その他
パラリンピック 3	義肢 2	CARE 1
スペシャルオリンピックス 2	車いす 2	アスリート 1
国際動向 1		意識 1
		意識調査 1
		行動自己管理 1
		スポーツ概念 1

3. 実践/研究報告の分析

実践/研究報告について、その報告タイトルからキーワードを抽出し、カテゴリー分類を行ったところ、

「スポーツ（競技的）」「大会や国際動向」「用具」「運動や動作、健康」「余暇（生活）」「余暇（運動・レク）」「体育」「支援・推進」「その他」の9つのカテゴリー

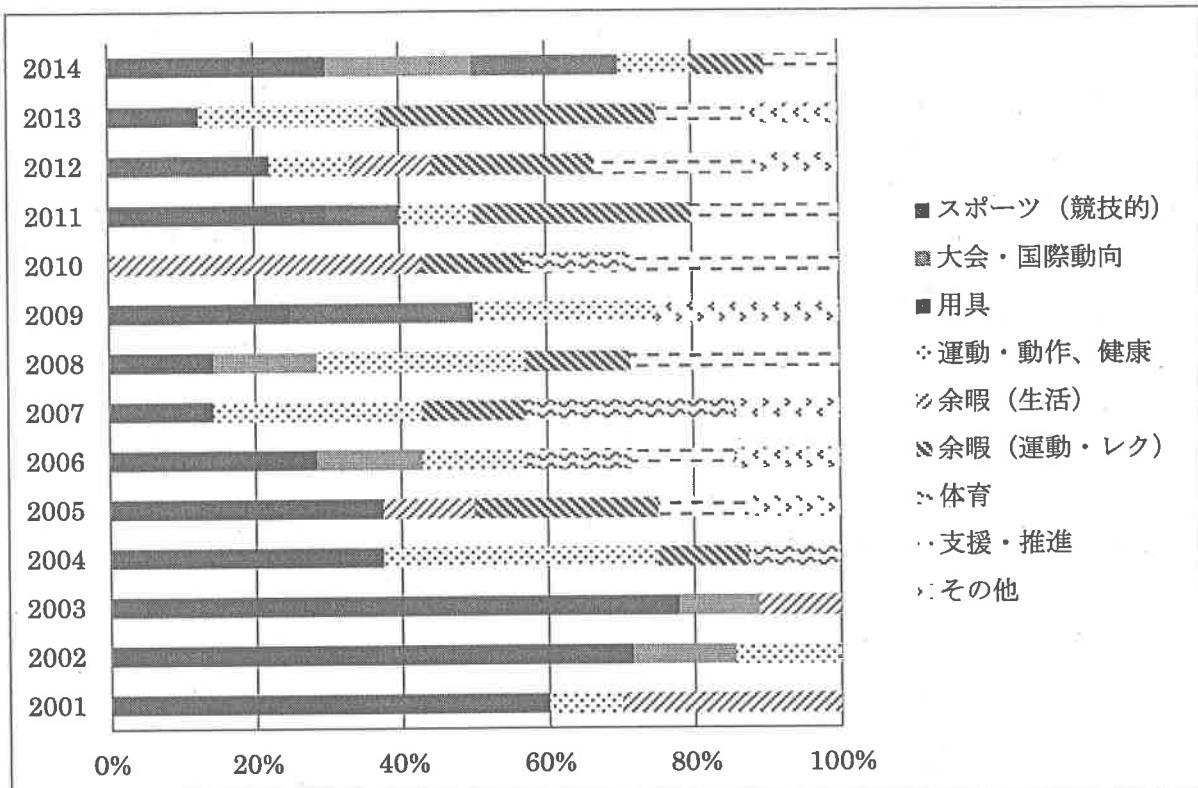


図3 年ごとの報告カテゴリー割合

一に分けることができた。「スポーツ（競技的）」はサッカーやボッチャ等競技スポーツとして実施されるものを中心としたカテゴリーとした。「運動や動作、健康」は運動特性や身体活動といった動きに関連するものと、健康維持等に関するカテゴリーとした。そのほか「支援・推進」はスポーツや活動を支える組織・取り組みに関するカテゴリー、「余暇（生活）」は生活の中における余暇に関するカテゴリー、「余暇（運動・レク）」は具体的な余暇活動に関するカテゴリー、「体育」は学校体育に関するカテゴリー、「大会や国際動向」はパラリンピックやスペシャルオリンピックス等の大会や関連動向についてのカテゴリー、「用具」は車いすや装具といった用具に関するカテゴリーとした。また「その他」はその他項目に関するカテゴリーとして分析を行った。カテゴリーと抽出されたキーワードは、表4の通りである。

さらにカテゴリーについて、年ごとにその割合を示した（図3）。開始3年ほどは競技的なスポーツに関連した報告が多く見られたが、その後は多

岐にわたっていた。特に余暇、運動や動作・健康に関連したカテゴリーが多くみられるようになってきていた。またパラリンピック等の大会に関する報告が、開催された時期に1～2題見られた。

IV. 考察

地域における障害者のスポーツに関しては、情報共有・ネットワークの形成の必要性やマンパワーの不足が指摘されている（小原2001）。研究会へは、スポーツ指導者として関わっているものばかりでなく、福祉支援者、教員、リハビリスタッフ、大学関係者、学生等、様々な職種の人たちが参加していた。このような多職種が集まり情報交流を行うことによって、障害者の地域でのスポーツ参加に欠かすことが出来ない地域ネットワークの形成につながっているものと考えられた。また地域におけるスポーツを支える資源の理解や再発見、ボランティアの発掘といった地域資源の開発にもつながり、地域福祉を支える役割の一部として機能していることがうかがわれた。このような

観点から学生参加者が増えていくことは、これからの地域におけるスポーツを含めた余暇支援を担う人材の育成にもなり、地域支援を進めていく上で役割につながっている。

これまでの研究会における内容に関しては、「実践」報告が多く、それぞれの地域で行われている活動に関する情報交流につながっている様子が示された。研究会の主旨としても情報交流に主眼を置いており、その点からも有効に研究会が機能している様子が見られた。

年ごとの報告カテゴリーについてみると、発足当初は競技的なスポーツに関する報告が多い傾向がみられたが、徐々に健康や余暇関係の報告が増加する傾向にあることがうかがわれた。これは障害者の地域生活が広がる中で、これまで障害者支援施設等で提供されてきたレクリエーション・スポーツなどの余暇支援が、地域支援の現場に求められはじめていること(安井 2009)とも関連していると考えられる。地域での十分な支援基盤ができていない中で、それぞれ支援の試みが行われるようになってきているものの、これまでも指摘されてきたように(安井 1998, 小原 2001), 地域におけるスポーツ・余暇活動に関する情報ニーズが高まっていることが示唆された。また、2004年の合同大会開催以降、報告内容については多様化する傾向がみられており、全国学会との交流が北海道におけるアダプティド・スポーツという言葉、考え方の理解にもつながっている様子がうかがわれた。

誰でも様々な形でアダプティド・スポーツに関わることが可能なシステム作りの必要性も指摘されており(三國 2012), 今後は現在関わっている人だけではなく、より多くの人に、障害者の余暇やスポーツに関する理解を広めていく役割も研究会として担う必要があると考えられる。

北海道社会福祉学会などの福祉に関する研究団体との連携を模索できれば、より広いネットワークの形成と情報共有につながるものと思われる。障害者により豊かな生活を支える基盤を作るためにも、より広い視野からの研究が求められよう。

V. まとめ

近年研究会における報告内容が多様化し、特に余暇に関する内容にも多く見られるようになってきた。障害者の地域生活を充実させていくという観点からも、地域の福祉基盤として、スポーツを含む余暇の体制作りが求められる。

障害があっても、地域において、当たり前にスポーツ活動に参加できるという環境を整えていくためには、環境整備とともに人的資源の確保が重要な要素となる。その点からも、学生の参加とともに、多職種の参加者がみられているが、さらにアダプティド・スポーツの様々な役割の理解が深められるような仕組みの検討が必要である。加えて、情報発信、情報共有を強めるとともに、北海道における地域の福祉資源という視点からも、障害者のスポーツ環境に関する研究を進める必要があろう。

註

- 1) 障害者のスポーツ参加に関する考え方として「アダプティド・スポーツ」がある。1970年代より英語圏で呼ばれている「Adapted physical activity」について、実践者が主体的に取り組む身体活動として、スポーツという言葉をあてはめ、障害のある人や高齢者のスポーツを総称して「アダプティド・スポーツ」と用いることが提唱され(矢部 2004), 現在定着してきている。

文献

- 三國美香 (2012) 「アダプティドスポーツでの余暇支援について」『青森明の星短期大学研究紀要』38, 1-8.
- 小原達朗 (2001) 「II-3章 地域福祉スポーツ活動の推進(II 地域福祉活動の推進)」『地域福祉の推進』 71-81.
- 矢部京之助 (2004) 「アダプティド・スポーツとは何か」『アダプティド・スポーツの科学～障害者・高齢者のスポーツ実践のための理論～』3-4, 市村出版.
- 安井友康 (1998) 「障害者の冬季身体活動に関する

- る研究－障害者歩くスキー大会参加者の調査から－』『年報いわみざわ』19, 57-65.
- 安井友康 (1999a) 「地域で自立生活を送る知的障害者の健康と生活習慣－グループホーム利用者の自覚的健康度と生活習慣の調査から－』『北海道社会福祉研究』20, 70-75.
- 安井友康 (1999b) 「地域におけるネットワーク形成と障害者の余暇活動－北海道における余暇・スポーツ活動を通して－』『年報いわみざわ』20, 69-76.
- 安井友康 (2009) 「アダプテッド体育・スポーツ研究の動向と北海道における課題－教育・福祉・地域支援の視点から－』『年報いわみざわ』30, 97-104.

【研究ノート】

感情労働概念の批判的検討に関する研究動向

－社会福祉領域への示唆－

Research Directions for Critical Study of Emotional Labor
—Suggestions for Social Welfare—

福島 令佳

要旨：本論文の目的は感情社会学における感情労働概念の批判的検討に関する研究動向を①感情社会学の自己批判から見えてくる「生きられた感情」の回避、②疎外論が生み出す感情管理への批判、③感情知の普及に対する批判、④心理主義化と感情労働に関する新たな論点という四つの論点にわけて整理し、紹介することにある。4つの論点から、感情社会学における感情労働概念自体が感情管理を推し進めるものとなっていること、さらには感情知の普及や心理主義化によって感情の統制が進み、感情が消費される事態も招いていること等を整理した。また、これに対する対抗概念として話す側と聞く側双方の当事者性を重視した感情をめぐる公共性としての脱慣習的感情文化と感情公共性を紹介した。それは、社会福祉領域におけるクライエントと社会福祉従事者双方の当事者性という新たな視点を示唆するものであった。

Keywords：感情労働概念、脱習慣的感情文化、感情公共性、社会福祉領域

I 関心の所在と研究目的

社会福祉従事者の「感情」を取り巻く社会情勢に眼を向けてみると、福祉・介護サービス分野の高い離職率に対して『社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針』が示された（厚生労働省 2007）。厚生労働省によれば、労災補償で精神障害の請求件数が最も多い業種は、「社会保険・社会福祉・介護事業」である。（厚生労働省 2012）。これを受け、2013年4月からの5年間、医療・福祉・介護関連産業は労働局からの重点検査対象となった。「第12次労働災害防止計画」には、2017年までにメンタルヘルスに取り組んでいる事業者の割合を80パーセント以上にすることが目指されている。そのため、事業者による管理監督者と労働者に対する教育研修・情報提供の促進を図ることが掲げられている（厚生労働省 2013）。このように、離職防止のメンタルヘルス対策と人材確保という二つの方向性から、現在、社会福祉従事者の「感

情」が注目されているのである。

そして近年、医療・社会福祉従事者に対する離職・メンタルヘルス・バーンアウトに関する研究が増加し、主に看護学領域を中心に感情社会学の感情労働概念が用いられることが多くなった。特に、2000年にHochschildの『管理される心 感情が商品になる時』が翻訳されると、「感情労働」をめぐる研究は社会学ばかりでなく、経営、労働、教育、看護、ケアや保育といった分野に広がっていった（岡原 2013）。その背景には、「感情」を用いた労働を肉体労働などの他の労働とは差別的に用いる意味での「用語」として、「感情労働」という言葉が広く受け入れられていったという経緯もあるといえよう。感情社会学を牽引してきた岡原も「たしかに、肉体労働、頭脳労働、そして感情労働とくれば、語感もいいし、わかりやすい」（岡原 2008a:191）といえると指摘している。

感情労働概念の研究動向は、感情労働という前提を問うか問わないかという観点からみるならば、二

つに分けられる。一つ目は、Hochschild の感情労働概念に対して肯定的であるか、もしくはその前提を問うことをせずに、感情労働概念を用いて労働状況を明らかにしていくというものである。このような研究には、さらに二つの流れがある。

ひとつは、ストレスや燃えつきといった疎外労働が問題にされる暗い感情労働である。もうひとつは、ひとと関わる労働ゆえの充実感が語られるような明るい感情労働である。この明るい感情労働は、感情や自己へのより一層の意識や反省を必要とし、ルール自体の解釈まで行うことから、個人が大きな負担をかぶることになると指摘されている（岡原 2013）。

社会福祉領域についていえば、離職防止のメンタルヘルス対策の必要性という社会情勢を受けて、ストレスや燃えつきといった疎外労働としての「暗い感情労働」を取り上げた研究が数多くみられる。感情労働概念の中で、社会福祉従事者はどのようにとらえられているのか。

感情労働概念を生み出した Hochschild (Hochschild 1983) は、「感情労働」という用語を「公的に観察可能な表情と身体的表現を作るために行う感情の管理」(Hochschild=2000:7) とし、社会福祉従事者であるソーシャルワーカーを感情労働者として明確に位置づけている。

社会福祉学領域で初めに感情労働概念を扱った藤野は、Hochschild の感情労働概念を用いて、感情労働としての社会福祉実践について述べている。そして、措置制度のもとでは、経費の流れに無関心であっても、サービス提供が可能であった時代から、介護保険導入後に企業化・競争化が進むことで、ワーカーの感情管理がさらに進むことを危惧している（藤野 2000）。

その後も社会福祉領域において、感情労働概念を用いた研究は広がりを見せた。代表的なものには、以下の研究が挙げられる。感情労働概念を援用することによって、ソーシャルワーカーのバーンアウトに至る感情労働のプロセスを明らかにしたもの（高橋 2006），在宅介護の業務における精神的苦難への対処を感情労働概念の枠組みを用いて考察したも

の（西浦 2005），「他者を援助する」際の感情管理の困難性に関するもの（長谷川 2008），対人援助職の感情労働とストレス反応、バーンアウト傾向の関係について Hochschild の理論に則って論考したもの（大村 2009），利用者から暴力を振るわれた介護職員の実態を感情労働概念で考察したもの（中野ら 2010）である。

これらの研究に共通していえることは、社会福祉従事者がその業務を通じて疲弊していく、もしくはバーンアウトしていくプロセスや対人援助そのものの困難さを感情労働概念によって、具体的に浮き彫りにすることに成功している点であるといえよう。

しかし、Hochschild の感情労働概念から社会福祉実践について述べている藤野だが、以下のような感情労働概念の矛盾も指摘している。

感情労働概念は非常に矛盾した概念であるように思う。燃え尽きるか、ロボットになるしか出口を見出していないからであり、そこに概念そのものに対して限界を感じている論者もいるのが事実である。（藤野 2000:119）

藤野が感じたこの矛盾は、重要な意味を持つのではないか。燃え尽きるかロボットになるかという二つの選択肢は、衝撃的であると同時に深く納得してしまう社会福祉従事者もいるのではないだろうか。なぜなら、人生の大きな節目を迎えて訪れるクライエントの相談内容を傾聴することやミーティングで他の職員の報告を聞く等、社会福祉従事者の感情は意識・無意識に関わらずその内容の影響を受けており、心身の余裕や安心を保ちながら働くには厳しい状況にあるといえよう。時にはクライエントの怒りや憎しみといった感情に丹田にぐっと力を入れて対応しなければならないときもあり、むせび泣いて震える背中をさすり続けることもある。子どもたちを正面から抱きしめることもある。これらを行いながら、同時に多くの事務書類を冷静に作成し、他機関・他職種との連携・調整・交渉も行う。さらに、領域によっては緊急・危機対応もあり、社会福祉従事者自身が生命・身体の危機を感じることもあるのだ。

このような状況の中で、毎日出勤するだけでも精一杯であったり、事務的に仕事をこなすことで自分の心身を守っていたり、燃え尽きた状態で働き続いている社会福祉従事者も多いだろう。筆者もそのひとりであった。では、社会福祉従事者の感情もクライエントの感情も尊重される「場」とはいかなるものであろうか。ひとつの個人的なエピソードを紹介したい。

当時、17歳の私は父から「精神障害者に関するものだよ」という言葉と共に一枚の入場券を渡された。専門家による講演を予想してあまり気乗りしないまま区民センターに向かった。「専門家」は登場せず、あるドキュメンタリーが上映された。『べてるの家¹⁾』の日常である。医師も当事者も、登場する全員の時に激しい、優しい、悲しい様々な感情が飛び交う様子が映し出された。これをどう理解したらよいのだろう。当時の私の「精神障害者」と「専門家」のイメージを軽々と崩壊させた内容。そして、何よりも驚いたのは、上映後、当事者本人がその場に登場したことだ。登場しただけではなく、その場にいた私たちに語り掛け、和ませてくれたのだ。その居心地の良さ、あの空間、「場」は何だったのだろう。燃えつきやロボットなどという言葉が不似合いな「場」。

一方、その当時から約20年ほど時が流れ、冒頭にも述べたように高い離職率でついに労働局からの重点検査対象となってしまったかつての私、現在の仲間や先輩、これからそこに向かう学生たちが働く場。

燃え尽きるかロボットになるかという選択肢しか用意されていない感情労働概念。その批判的検討に関する研究動向の論点整理から、何か突破口、示唆を得たい。それが、今回この研究ノートに取り組んだ一番の理由である。

感情労働概念の批判的検討と新たな概念に関する研究は、一つ目の研究動向に比べて、論者の数が圧倒的に少ない。しかし、Hochschildの感情労働という前提を問うことで先に藤野が示した矛盾に答えている。本論では、代表的な三人の論者の研究を取り上げる。一人は、Hochschildの『管理される心 感情が商品になる時』を翻訳した石川である。二人目

は、感情社会学を牽引してきた岡原である。三人目は、看護現場での実証研究をもとに新たな脱慣習化への道筋を示している崎山である。この三人の研究から、感情労働概念を肯定することは、感情をどうとらえることになるのか、その批判的検討から生じる課題に対応するためにどのような新たな概念があるのかが浮き彫りになる。

よって、本論の目的は感情社会学における感情労働概念の批判的検討に関する研究動向を四つの論点にわけて整理し、紹介することにある。また、そこから社会福祉領域における感情についての今後の検討課題への示唆を得たい。その際に取り扱う感情は、社会福祉従事者のものであると同時に社会福祉従事者が関わるクライエントの感情も含むものとする。感情労働概念は、労働者の感情に焦点化されやすいが、Hochschildは、感情労働の特徴のひとつとして、他人の中に何らかの感情変化—感謝の念や恐怖心等—を起こさせなくてはならないということを挙げている(Hochschild=2000)。つまり、感情労働で取り上げられている感情とは、労働者のみの感情で完結するものではないといえよう。

さらに、崎山は感情労働における感情統制の双方性についても指摘している。そして、感情労働とは、対人関係への欲望や感情管理のスキルを通じた卓越化への欲望を通じて、クライエントをも感情労働者として立ち上げる装置なのであると述べている(崎山 2006)。

また、感情労働概念に対抗するものとして後に述べる感情公共性では、当事者性がその特徴として挙げられており(岡原 2012b)，さらには、聞く側の当事者も見出されている(岡原 2013)。

これらのことから、本論では、①クライエントと社会福祉従事者の間のやり取りから生じる双方の感情と②クライエントへの支援の中で生じる社会福祉従事者の感情という二つの感情表出の場を想定して論じていくこととする。

II 感情労働概念の批判的検討に関する研究動向から導き出される論点

感情労働概念に対する批判的検討の先行研究には、その基盤となっている感情社会学や対置概念としての感情自然主義等多様な切り口で、いくつもの論点が示されている。以下に4つの論点を示す。

1. 論点1：感情社会学の自己批判から見えてくる「生きられた感情」の回避

一つ目は、感情労働概念の出どころである感情社会学そのもののへの批判を土台にしたものである。

岡原は、構築主義的と呼ばれた感情社会学であるが、そのことに疑問を投げかけている。感情社会学では、身体的興奮や生理的変化があり、このような感情以前の状態に対して解釈実践が行われ、感情レベルが貼られることで感情が成立するという構図がある。それは、身体・生理の一次性を認めることを意味する。このように、感情社会学は、言説的構築を強く主張する一部の感情社会学を除いて、構築主義の基本線である反本質主義に対して充分であるとは言えないと指摘している。そして、岡原のさらなる疑問が続く。それは、生理的基盤や身体の一次性を前提にしていたにもかかわらず、生やその根拠として個人に生きられる感情を相対化したのはなぜかということである。それに対する岡原の答えは、感情社会学の構築性の論理が、「結局は個人を文化の代理店としか見なかった」(岡原 2008b: 23) からではないかというものである(岡原 2008b)。

以上のような疑問から次のような自己批判が生まれた。それは、感情社会学が生の感情を避けてきたというものである。岡原は、以下のように批判している。

ひとりひとりの生の感情を、あたかも集合的な一般化された感情へと枠付けていくことで、巧妙に、ひとつひとつの個別の生きられた感情を回避していくやり方は、ある種の感情管理だとは言えないだろうか(岡原 2008b: 25)。

以上の論点を整理すると、構築主義的であるとされた感情社会学ではあるが、一部の感情社会学を除

いて、身体的・生理的な一次性を認めていることから充分に反本質主義であるとは言えない。にもかかわらず、感情を相対化、一般化することによって、個別の生きられた感情を回避しているのは、ある種の感情管理ではないかという批判である。この他の感情社会学の自己批判としては、崎山が「ある種の感情を疎外と規定していく立場が持つ暴力性」(崎山 2007a:27)についても指摘している(崎山 2007a)。

2. 論点2：疎外論が生み出す感情管理への批判

感情労働概念が記されている Hochschild の代表的な著書、『管理される心』には、19世紀の工場労働者は「肉体」を酷使されたが、対人サービス労働に従事する今日の労働者は、「心」を酷使されており、客に何ほどか「心」を売らなくてはならない状況にあることが指摘されている。そして、感情管理はより深いレベルである感情自体の管理、深層演技に踏み込まざるを得ない。それは、人の自我を蝕み、傷つけることが指摘されている(石川ら 2000)。

Hochschild は、感情労働を「公的に観察可能な表情と身体的表現を作るために行う感情の管理」(Hochschild=2000: 7) としている。この感情労働においては、労働者の心が賃金と引き換えに売られ交換される。その際、感情は表層演技と深層演技によって管理される。感情労働が求められる職業の特徴としては、第1に、対面あるいは声による顧客との接触が不可欠である。第2に、他人の中に何らかの感情変化—感謝の念や恐怖心等—を起こさせなくてはならない。第3に、雇用者は、研修や管理体制を通じて労働者の感情活動をある程度支配する。そして、感情労働に人間が払う代償として労働者との3つのスタンスとリスクを挙げている。第1は、一心不乱に仕事に献身し、燃え尽きてしまう危険性のあるケースである。第2は、自分自身を職務と切り離していることで、「私は演技をしているのであって不正直だ」と自分を非難する可能性のあるケースである。第3は、演技することから完全に疎外され、「私たちはただ夢を売っているだけだ」と皮肉な考

えを持ってしまう危険のあるケースである (Hochschild=2000).

このように, Hochschild は, 感情労働に人間が支払う三つのリスクを描き出すことによって, 労働者が疎外されていることを主張した. しかし, 一方で感情労働概念によって感情管理を批判しているつもりが, 逆に感情管理社会を推し進めているという批判がなされている.

岡原は, 感情社会学とは, 感情を言語化し合理化し, そのあげくに感情のいきいきした力動性を殺していくような現代社会の基本的な体制を擁護し帮助するものではないかという疑問を投げかけている (岡原 1998). そして, 「現代社会に構造化された感情戦略の肯定・強化の『実践』となっている」(岡原 1987 : 332) と指摘している.

石川は, 「感情管理批判を超えて感情自体を脱自然化する言説であることで, じつは支配的社會の感情管理(感情消去)を帮助する装置として機能しうる」(石川 2000 : 52) ことを批判している.

つまり, 感情社会学の感情労働批判によって感情管理の仕組みは暴露されたが, それがそのまま感情社会学のいう「感情労働者」を救うことにはならないのである. なぜなら, 「構築主義的感情社会学がどこかにほんとうの気持ちや心がある, とは言わない」(石川 2000 : 51) からであり, 「それどころか, 感情の商品化批判が, じつは私的感情領域までも根こそぎ空虚化してしまいかねない論理を含むことも気付くから」(石川 2000 : 51) である.

以上の論点を整理すると, 感情労働概念を前提としている限り, 疎外論を用いて, 感情労働における感情管理の仕組みを批判していたとしても, その批判自体も感情労働概念に内包されたものにすぎず, 感情は言語化され, 合理化される. それは, 皮肉にも感情管理社会を肯定することに貢献してしまうのである.

3. 論点3: 感情知の普及に対する批判

このような感情労働概念の管理された感情に対置

される概念が存在する. それは, 感情自然主義である. 感情労働概念が感情管理された感情を扱うのに對して, 感情自然主義が追及するのは, 制度的に管理されない自然本來的な感情であるといえる.

岡原は, 感情自然主義について以下のように述べている. 感情労働概念とは, 対置される感情自然主義の特徴は, 3つある. ひとつは, その時, その時の感情をモニターしながら, その原因や妥当性や正当性を問題にしつつ, 自分を含めてまわりの世界を評価し, 行動を方向づけしようとする. 2つ目は, 感情が制度的な世界と2項対立の関係におかれる. 3つ目は, 感情の経験や感情の表現に評価して, それを追及すべき価値のひとつに数えるというものである (岡原 1997).

このような感情自然主義が土台となって感情知が普及するに至っている.

感情知の社会化に際しての「専門家」によって指導される知識とは, 家族や友人などによって使われる感情に関する日常的な知識とは異なり, 「科学的な根拠」が背景にあるとしている. それは, 19世紀に登場し, カウンセラー, セラピスト, 心理学者や精神科医によって伝達され, 多様化と専門化を進めながら普及し, 社会的な重要性を増している (岡原 1997).

しかし, セラピー実践の基本的な手法が感情管理である以上, そこからも人工的に介入して操作された(と意識される)感情経験をつくりだす可能性が生じる. そして, 普遍的な感情テクノロジーとされ, 専門性や真理に誘導された感情管理を生活のなかに意識的に植え込んでいく (岡原 1997).

岡原は, 「クライアントに対してはその感情規則や感情管理の仕方を主題化して, 場合によってはその変更や修正を提示する」(岡原 2008a : 196) セラピー的実践では, 「セラピスト自身の感情管理は職業理念にしても, クライアントとの関係性にしてもいっそうの規範性が求められている」(岡原 2008a : 196) こと, また「クライアント」との間に「相互干渉の潜在性」(岡原 2008a : 196) があるとして, セラピー的実践の感情管理や感情労働におけるねじれを指摘している (岡原 2008a).

また、岡原は、サイコセラピストのJ・ボリセンコの実践ⁱⁱ⁾から、「自己理解の契機としての感情という発想が本質的な位置づけを与えられている」(岡原 1997: 117) ことに関して以下のように述べている。

自己は感情を介して世界のなかにある自己を知り、それによって世界との創造的な関係を打ち立てていくことができるのだ、というものである。当然そのなかには、世界に向かられた自分の感情をいかに処するかという方途も含まれる。たとえば対人関係のなかで『感情を正当化せずに』適切に感情管理をおこなうことがそれである。それは単に感情規則に従った即時的な感情管理ではなく、自己理解を経由したがゆえに創造的だとされる対目的な感情管理なのである(岡原 1997: 117)。

感情自然主義の感情知では、特異化された自己、真実の自己、本当の自己と呼ばれるものと感情が結び付けられる。岡原は、このような感情知の流布によって、合理主義的世界観の突出により、外見上は暗部に押し込められた「感情」が、自己との関連付けを通じて救出されるとしている(岡原 1997)。

このように、感情自然主義の感情知によって、確固たる安定的な自己が与えられれば、自己による感情の管理・観察・受容・対処も単純かつ明白になる。しかし、感情と自己が相関し、相互に構成的な作用を果たすとなると、微細なズレやゆらぎであっても、意図せざる相互反響・共振動を帰結するかもしれない(岡原 1997)。

したがって、感情自然主義の感情知にあっては、社会的人工的な感情と自然的本来的な感情といったように「感情労働よりも直接的に感情を二分する」(岡原 1997: 123) ことになり、自分の感情が果たして自然的本来的なものになっているかを常に内省し、分析することが求められ、結局「これらの知識は感情それ自体からの距離感をつくりあげ」(岡原 1997: 124) ることになってしまうのだ。そのため、自分の感情が自然的本来的であるという「信頼が根拠づけられない場合」(岡原 1997: 125) は、「感

情知の増殖が、自己と一体化されない虚偽的な感情経験をつくり」(岡原 1997: 124) 出してしまうのである(岡原 1997)。

さらに、このような感情操作技法は、感受性訓練やゲシュタルト療法などの心理セミナーというように商品化する。そこでは、「感情」を感情に「自己」を自己にする断片的な営みが演戲されるだけであり、「感情」の過度の不必要的消費がなされると指摘されている(岡原 1990)。

以上の論点を整理すると、感情自然主義の感情知の普及は、感情労働概念によって示されるような社会的人工的な感情から逃れるための対立した立場のようにも思える。しかし、自然本来的な感情を追及するという営みは、感情知の普及を促し、それは一種の感情管理につながるという批判となる。さらには、こうした感情知の普及が商品化され、感情を消費するという事態が生み出されているということである。

4. 論点4: 心理主義化と感情労働に関する新たな論点

崎山は、論点3で示された従来の感情知の普及に対する批判とは、異なる論点で心理主義化と感情労働の関連を分析している。従来の心理主義化批判は、心理的な知によって、自己が管理され、統制されていくことを悪しき傾向であるとし、その源泉を心理学的な知の作用の仕方やエージェントの問題へと還元していくものであると述べている。しかし、崎山は、このような従来の心理主義批判では、現代の心理主義を欲望する社会や人々が積極的に心理主義的な知を欲しているという事態をあらわすことができないと指摘している(崎山 2011)。

また、感情管理のスキル化は、良好な対人関係を維持し、それを行える自己を肯定化させたいという人々の欲望を生み出した。一方で企業組織体はそれを利用しながら、個人が自らの感情管理のスキルを自己統制する形態をとて、感情による統制を推し進めていくと指摘されている(崎山 2006)。

このように、崎山は、感情のスキル化が感情の統

制を推し進めていくことを人々の欲望を喚起することと結び付けてさらなる考察を展開している。

感情労働は、感情労働者の評価の仕組みを組み込み、感情労働者の感情統制を行うと同時に、クライエントにも対人関係や感情管理のスキルに基づいた卓越化への欲望を駆り立てている。崎山は、感情労働が感情労働者・クライエント双方の欲望を喚起しつつ、感情の統制を推し進めていく装置として「再発見」されると指摘している（崎山 2006）。

以上の崎山の論点から、従来の心理主義批判とは異なる視点が浮き彫りになる。それは、感情労働を欲望喚起装置として捉えるというものである。感情管理の卓越化といった人々の欲望が感情のスキル化という心理学的な知への欲望を駆り立て、感情統制へと進むというのである。そして、崎山はその後も心理主義化の複雑な背景についての言及を行っている（崎山 2007b；崎山 2011）。複雑な感情を単純化することによって自己感情のままならなさから解放されたいという意識が、現代の心理主義を根底で支えているのではないかと分析している（崎山 2011）。

III 感情労働概念の批判的検討から生まれた新たな概念

脱慣習的感情文化および感情公共性

感情労働の疎外論、感情自然主義や感情のスキル化による感情知の普及等による感情管理社会、感情統制に対抗する概念には何があるのか。次に、脱慣習的感情文化と感情公共性という概念を取り上げていく。

石川は、新たな感情文化として脱慣習的感情文化の可能性を示している。それは、自分の感情がどのようにして実感されているかを見極め、自己抑制されている理由を確認し、何らかの理由により、受け入れる根拠のないものならば、感じ方や表し方を変えていくというものである。そのために、自分の感情を体験し、対自化し、他人にもわかるように表出することが先決になる。そのような実践は、フェミニスト、レズビアン・ゲイ、障害者、精神病者、各

種の依存症患者によって思い思いに試みられている。そこには、「感情の解放と障害者の解放を一連のものとする考え方」（石川 2000:53）がある（石川 2000）。

さらに、石川は脱慣習的感情文化が目指す方向性を以下のように述べている。

私たちが望むのは、本質主義に逆戻りせずに、それでいて『感情のいきいきとした力動性』を損なうことなく、脱慣習的感情文化構築の反省的実践をエンパワーするような理論を構想することである（石川 2000 : 57）。

このような実践の場は、どこにあるのか。岡原は、「感情公共性」という言葉を造語し、感情に対する新たな概念を提案している。そして、そのような具体的な「場」のひとつとしてセルフヘルプ・グループを挙げている。また、「セルフヘルプ集団という、ひとつのアルタナティブ・プロジェクトが、感情をめぐる公共性づくりをめざしている」（岡原 1998 : 193）と述べている（岡原 1998）。

感情労働が破綻したときに、ようやく人は他者と出会い、自分とも会う。そして、他者と自分のコアにふれたような感覚を快と感じることが大切なのだ。開きなおって、お互いの感情を開示しあうコミュニケーションと正面から向き合うことを恐れない感覚、むしろそれを喜ばしきこととし、魂が震えるようなことと感じる感覚が重要なのである（石川 2004）。

このような岡原と石川の議論に関して崎山は、次のように批判を展開した。崎山によれば、両者の論理は、「既存の感情管理に対し、直ちに個々人の主観的な意味世界における感情経験を表出する」（崎山 2005 : 239）ことによって、「他者との関係の断絶といったコンフリクトも辞さないというものである」（崎山 2005 : 240）と指摘している。そして、どのような石川の「脱慣習的感情文化」や岡原の論理は、主意主義的な要素を先行させるものであり、危険であると批判している。そして、崎山は「他者の生活史に根ざした感情管理への配慮をまず尊重する

ことで、関係の断絶というコンフリクトを回避する」（崎山 2005:242）こと、「そして、既存の感情管理のあり方を全否定するのではなく、相互行為場面の読み替えを図ることによって、個々人に多大なリスクを負わせることを回避する」（崎山 2005:242）ことを主張している（崎山 2005）。

以上のような崎山の批判に対して岡原は、次のように応えている。上記のようなコンフリクトや多大なリスクを回避する「崎山案」（岡原 2006:63）について岡原は、否定することはできないし、有効性もわかる、看護場面での実効性についても全く疑問を持たないと述べている。ただ、それが現代社会に通底するモデルなかどうかといえば、留保したいとも述べている（岡原 2006）。

岡原が、留保したいと述べる理由には、以下のこととが挙げられている。「コンフリクトや関係の断絶に否定的であるのは、医療という閉じられた社会空間にも理由があるわけで、コンフリクトそれ自体が忌避される理由」（岡原 2006:63）にはならないと指摘している。そして、岡原は、障害者運動では、関係の断絶を忌避したり、相手への配慮を優先させることで「決定的に命取りになるものがあったということ、そして関係の断絶をも恐れないほどのコンフリクトこそが関係の再構築を生んだということ」を挙げている（岡原 2006）。

しかし、岡原は、崎山が「他者との相補的な関係が保たれた後にこそ、自他の感情経験への解釈の相違が対話実践の中で討議され、感情管理の脱慣習化へと向かうことが可能である」（崎山 2005:244）と述べていることに対して、自分の念頭にあった感情公共性もこれであるとし、崎山の案と岡原や石川の案が時系列上に並べて接合することが出来るとしている（岡原 2006）。

以上、石川と岡原の論理に対する崎山の批判と岡原の応えの論点は次のように整理することができるだろう。感情管理の脱慣習化や感情公共性という方向性に関しては、3 者ともに同じ方向を向いているといえる。しかし、その方途として岡原が重要視しているのが、「関係の断絶をも恐れないほどのコンフリクト」（岡原 2006:63）であるのに対して、崎

山は「関係の断絶というコンフリクトを回避する」（崎山 2005:242）という選択をしているという点で一見対立しているかのようにもみえる。ただ、岡原（2006）の指摘するように、医療現場における専門的知識や権力といった対人関係の格差や閉ざされた社会空間を想定した場合、崎山案は、そのような場において感情公共性を実現するための方途として、否定できないのであり、有効性もあり、実効性に関しても疑問がないといえよう。

岡原は、コンフリクトの場での出来事や感じたことを話し合い、分かち合う場を確保すること、「コンフリクトへの自由」を築くことの大切さを指摘している（岡原 2012a）。

つまり、コンフリクトを忌避しなくてもよい場の確保こそが問われるべきなのかもしれない。

その後も岡原は、感情公共性についての言及を続けている。感情公共性は、「全体的人格が商品化される社会」（岡原 2012b:36）の感情資本主義に対抗するものであるとしている。そして、そのように私的な感情を標的としている感情資本主義に対抗するためには、「私的な感情からしか始まらない」（岡原 2012b:44）とし、感情公共性の重要な特徴の一つとして、当事者性を挙げ、以下のように言及している。「自分の経験に基づく立ち位置からの表現が許されるのが感情公共性」（岡原 2012b:44）であり、「うちに閉じる当事者性ではなく、対話の中で当事者である事が、内実とともに確認され、この対話的に構築された経験と知がシェアされて公共性をつくる」（岡原 2012b:44）と述べている（岡原 2012b）。

さらに、岡原は、この当事者性は聞く側にもあると次のように指摘している。「語りを聞く側にも当事者性が見出されることになる」（岡原 2013:96）とし、聞く側も「ときに苦痛を、ときに喜びを、ときに悲嘆を、からだとともに表現される場に『立ち会う』当事者なのである」と述べている（岡原 2013:96）。そして、「立ち会うこと」はどういうことなのか、岡原は、以下のように述べている。

理解できない、共感できない、むしろそれを知ることこそ感情公共性の芯となり、感情現象の異化を

もたらす核となるのである。もちろんそのことは、相手の感情を冷たく突き放すことなんかではない。逆である。いつでも、この私自身に、他者がその感情を差し向けていると切実に想うことだ（岡原 2013 : 97）。

「感情」するひとに向けて、立ち会うことで、隣にいることで、つまり離れたり遠ざかったりしないことで、励まし応援する、そのような、生の技法あるいは人間関係の集まりが感情公共性である（岡原 2013 : 94-95）。

以上の論点から、岡原が感情公共性という概念を私的な感情も動員する感情資本主義に対抗する概念として捉えていること、その際に当事者性を重要視し、また、聞く側にも当事者性を見出していることが分かる。そして、その当事者性に関して岡原（岡原 2014）も石川（石川 2004）もべての家に注目しているということが興味深い。

IV 社会福祉領域への示唆

感情社会学の自己批判から見えてくる「生きられた感情」の回避、疎外論が生み出す感情管理への批判、感情知の普及に対する批判、心理主義化と感情労働に関する新たな論点という四つの論点で感情社会学の感情労働概念に対する批判的検討の研究動向をみてきた。

一つ目の感情社会学の自己批判に関しては、岡原が、感情社会学が個別の生きられた感情を回避していると批判していることを紹介した。岡原は、感情社会学の「生へのスタンス」（岡原 2008 : 25）に違和感を感じていたとしつつも、感情社会学を全否定するのではなく、「感情社会学的認識を生への糧にする道筋を考えていけばよい」（岡原 2008 : 25）と述べている。それは、感情公共性へつながっていくものだろう。崎山は感情社会学が持つ暴力性について述べ、感情社会学が現代の感情文化をかえって支えてしまっていることについて言及している（崎山 2007）。

また二つ目の疎外論が生み出す感情管理への批判では、労働者が疎外されていることを批判した感情労働概念そのものも、逆に感情管理社会を推し進めているという批判の論理を紹介した。このように、感情労働概念とその土台となる感情社会学そのものへの自己批判の内容から、少なくとも、感情労働概念を用いる際には、社会福祉の価値、倫理や実践等と共存しうるのかどうかという疑問をはさむ余地を残しつつ、その関係性や齟齬等の分析をすることが今後の課題である。

そして、三つめの感情知の普及に対する批判では、自然本来の感情を「追及」する感情知の普及自体もある種の感情管理であるというものであった。このような感情知の専門家によるセラピー実践は、隣接領域でありながら、社会福祉実践とは一線を画すことを再認識させられる。つまり、両者の本質的な違いは、セラピー実践が「治療」や「科学的な根拠」を背景にした「専門家」によって指導される知識の普及を目的としているのに対して、社会福祉は、医学モデルの「治療」ではなく、生活モデルに依拠しているというように目指している方向性がそもそも異なるということなのだ。自明のことではあるが、社会福祉における「感情」とは、治療の対象ではない。それは、日常生活の土台を構築するための具体的な行動や人との関わりのなかで否応無しに「経験」するものだ。そのため、感情を制度的なもの、社会人工的なものと自然的本来的なもののふたつに「選別」することもなく、またその2つのうちのどちらかを「追求」することもない。したがって、感情を「追求」することを促し、その方法を広めようともしない。社会福祉においては、「感情」に対してどう「存在するか」が重要なかもしれない。

四つ目は、心理主義化と感情労働に関する新たな論点であった。本論の目的で想定した②クライエントへの支援の中で生じる社会福祉従事者の感情についての示唆が述べられている。そこでは、感情管理の卓越化といった人々の欲望が感情のスキル化という心理学的な知への欲望を駆り立て、感情統制へと進む（崎山 2007b）という内容を紹介した。ここで気になるのが、支援者が感情管理の卓越化のため

に心理学的な知を求めていいるという構図である。崎山は、「対人援助職の教科書の内部に援助技法としてのカウンセリングが盛り込まれつつあること」(崎山 2011) を指摘している。このような感情知によって、支援の過程での感情と自己の「微細なズレやゆらぎ」が「相互反響・共振動」するとしたら、「感情への内省的関心が強くそれを分析的に対象化して」(岡原 1997 : 125) しまうがゆえの辛さから、離職のリスクは高まることになるだろう。確かに、日々の社会福祉実践の中で、たえまなく繰り返されるクライエントとのやり取りを常に社会人工的な感情か自然本來的な感情かと検証するだけでも疲弊し、さらにはもしも前者の感情であると気づいた時には自責の念が生じることになるかもしれない。

以上四つの論点から社会福祉領域への示唆について述べた。この四つの論点が示した課題は、脱慣習的感情文化や感情公共性の実現の中で解決が試みられていくであろう。特に、②クライエントへの支援の中で生じる社会福祉従事者の感情については、聞く側、つまり支援者側の当事者性も想定されていて興味深い。社会福祉従事者にとって、児童虐待やDV被害者への聞き取りなど、被害等を「聞くことは、職務上避けられない。したがって、「聞き取り」のあとに自分自身の中に起きた感情を「表出」し、互いの感情を分かち合うこと、社会福祉従事者にも「感情公共性」の場が必要とされているのかもしれない。「コンフリクトの場での出来事や感じたことを、話し合い、分かち合う場の確保」(岡原 2013:224)を行い、社会福祉従事者も「コンフリクトへの自由」(岡原 2013 : 225) を築くために必要なことは何であろうか。そのためには、支援職としての社会福祉従事者の職業的アイデンティティを新しく確立する必要もあるだろう。

たしかに援助職には「いい人」が多い。だが援助職という職業的アイデンティティは、自分もまた、援助している人々と同様に、生きることに悩み、人づきあいに困難を感じ、力なく、傷つきやすいという明白な事実を隠してしまう(石川 2004 : 107)。

この指摘は、大きな示唆を与えてくれる。当事者の攻撃的な言動に傷ついたこと、加害者に遭遇した日はひとりで帰宅するのが怖いこと、理不尽な苦情に辟易したことなど、「いい人」、「へこたれない人」、「精神的に強い人」に該当しない感情を表出し、分かち合う場はどれほど確保されているだろうか。

べての家の実践のそのヒントがあるかもしれない。

その時、私も、もしかしたらありのままの自分を見せてても良いだろうか?自分の弱さを許してもらえるだろうか?と思いました。べての家の人たちに何とか受け入れられようとして、背伸びするのではなく、ありのままの自分で愛されるんだ、お互いの弱さを分かち合うことができるんだということがわかりました(向谷地 1995b : 78)。

このように支援する側も感情を表出し、分かち合うことが職業的リスクを乗り越えて職業寿命を大きな安心とともに過ごす鍵になるかもしれない。

脱慣習的感情文化と感情公共性は、社会福祉領域におけるクライエントと社会福祉従事者双方の当事者性という新たな視点を示唆するものであるといえよう。

V おわりに

本研究ノートは、感情社会学の感情労働概念への批判的検討の研究動向を整理することを主眼としたため、その論点と社会福祉の価値、倫理や実践を体系的に分析し、共通点や齟齬を指摘するには至っていない。また、べての家のいくつかのエピソードは、社会福祉領域を代表させるものではなく、探査的なものである。今後は、より精緻に社会福祉の価値、倫理や実践と照らし合わせた分析が必要となるであろう。また、社会福祉領域という広い括りではなく、社会福祉士、精神保健福祉士等の各資格を取り上げることも課題としたい。

最後にもうひとつだけ、当事者によるエピソードを紹介して終わりたいと思う。

朝起きて身体が非常にけだるかった。寝不足も手伝い、今日は休もうかとも思ったが、川村先生の言葉が横切った。私は、病院から出る昼食の弁当を持っていやいやながら出かけ、仕事に取り組んでみるとなんと、べてるの家の明るい笑い声と、その人間性の『和』というものがひしひしと身にしみて感じられた。そうだ！これが金では買えない人間性の『和』というもんだ。社会の人たちは白い目で見る精神患者であったが、ここにはそれがなかった（中村 1995：58-59）。

ここで述べられている「ひしひしと身にしみて」感じた「感情」は、感情管理された「心」を売る感情労働者も「科学的な根拠」を背景にした感情知の専門家たちも持ち合わせてはいない。感情資本主義にあって、まさに「金では買えない」感情なのかもしない。

「出会った者同志が互いに『回復』するという意味で『和解』という言葉に置き換えることができる」（向谷地 1995a：28）ということは、生きづらさの責任を当事者だけに押し付けないことであり、「回復」を「和解」と呼ぶ意味はここにある。「人は管理されない心に、そしてそれによって開かれるであろう他者との出会いに好奇心をそそられる」（石川ら 2000：45）のならば、「怒ったり、言い争いながらも、皆がそれぞれ時間をかけ、話し合い、弱い自分も出し合い、『和解』する」（相内 1995：102）こと、感情公共性の「場」にて、お互いの「感情」を手にとって眺める、お互いの違い、偏見や共感などをその都度、確認しあいながら、どういう支援の方向性でいくのか対話し続けることが重要なのかもしれない。

注

¹⁾ 1984年に設立された北海道浦河町にある精神障害等をかかえた当事者の地域活動拠点、社会福祉法人浦河べてるの家、有限会社福祉ショップべてるなどの活動がある。

<http://urakawa-bethel.or.jp/betheltoha.html>,

2015.4.5

ii) J・ボリセンコはアメリカのニューアイランド・ディーコネス病院付属の「こころ・からだ・クリニック」の所長であり、サイコセラピストである（岡原 1997）。岡原は彼女の著書（Borysenko,J.=1990）からその実践を紹介している。

文献

相内尚里代（1995）『べてるの家』と私『べてるの家の本—和解の時代—』べてるの家，100-103.

A.R.Hochshild(1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling.*,The University of California Press. (=2000. 石川准・室伏亜希訳『管理される心 感情が商品になるとき』世界思想社.)

Borysenko,J (1987) *Minding the Body ,Mending the Mind.*,Addison-Wesley. (=1990, 伊藤博訳『からだに聞いて こころを調べる』誠心書房.).

藤野好美（2000）「社会福祉実践の本質についての一考察—感情労働としての社会福祉実践」『同志社社会福祉学』14,110-121.

長谷川 美貴子（2008）「介護援助行為における感情労働の問題」『淑徳短期大学研究紀要』 47, 117-134.

石川准（2000）「感情管理社会の感情言説—作為的でも自然でもないもの—」『思想』907, 41-61.

石川准（2004）『見えないものと見えるもの—社交とアシストの障害学』医学書院.

石川准・室伏亜希（2000）「訳者あとがき」『管理される心 感情が商品になるとき』世界思想社, 296-299.

厚生労働省（2007）「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」平成19年厚生労働省告示第289号.

厚生労働省（2012）「平成24年度 脳・心筋梗塞と精神障害の労災補償状況 まとめ」，
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000>

- 0034xn0.html, 2013.11.29).
- 厚生労働省 (2013) 「第 12 次労働災害防止計画」,
[\(http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei21/\)](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei21/), 2013.11.29).
- 向谷地生良 (1995a) 「『べてる』を支えるもの—その理念と実際」『べてるの家の本—和解の時代—』べてるの家, 12-32.
- 向谷地悦子 (1995b) 「『べてる』それは楽しい家庭」『べてるの家の本—和解の時代—』べてるの家, 72-82.
- 中村幸男 (1995) 「私と『べてるの家』」『べてるの家の本—和解の時代—』べてるの家, 58-60.
- 中野一茂・人見優子 (2010) 「介護職員が抱える施設内暴力の実態調査及び考察」『共栄学園短期大学研究紀要』26, 39-53.
- 西浦功 (2005) 「ホームヘルパーのアイデンティティ構築の困難性：感情労働としての在宅介護」『人間福祉研究』8, 43-5.
- 岡原正幸 (1987) 「感情経験の社会学的理解」『社会学評論』38 (3), 321-335.
- 岡原正幸 (1990) 「ポスト・モダンな感じ：感情文化と社会変容」『哲学』91, 463-484.
- 岡原正幸 (1997) 「感情自然主義の加速と変質—現代社会と感情」岡原正幸・山田昌弘・安川一・石川准『感情の社会学 エモーション・コンシャスな時代』世界思想社, 92-137.
- 岡原正幸 (1998) 「ホモ・アフェクトス—感情社会学的に自己表現する」世界思想社.
- 岡原正幸 (2006) 「書評と紹介 崎山治男著『心の時代』と自己—感情社会学の視座」『大原社会問題研究所雑誌』570, 61-63.
- 岡原正幸 (2008a) 「エモーションコンシャスな時代における感情労働」『アディクションと家族』25 (3), 191-197.
- 岡原正幸 (2008b) 「ホモアフェクトス的転回 感情社会学における、構築されるものされざるもの、を超えて」『三田社会学』(13), 17-34.
- 岡原正幸 (2012a) 「第 5 章 コンフリクトへの自由—介助関係の模索 1990/10」『生の技法』生活書院, 191-231.
- 岡原正幸 (2012b) 「感情管理社会におけるセルフマネジメント」『哲学』128, 1-49.
- 岡原正幸 (2013) 「感情資本主義に生まれて 感情と身体の新たな地平を模索する」慶應義塾大学教養研究センター
- 岡原正幸 (2014) 「特集「生きられる経験／当事者／当事者研究」に寄せて」『三田社会学』19
- 大村壮 (2009) 「対人援助職の感情労働とストレス反応、バーンアウト傾向の関係について」『常葉学園短期大学紀要』(40), 251-260.
- 崎山治男 (2005) 「『心の時代』と自己 感情社会学の視座』勁草書房
- 崎山治男 (2006) 「欲望喚起装置としての感情労働」『大原社会問題研究所雑誌』566, 1-14.
- 崎山治男 (2007a) 「感情社会学という暴力—「生きられた感情」をめぐって」『立命館産業社会論集』43 (3), 25-37.
- 崎山治男 (2007b) 「心理主義化への同調と抗い—感情社会学への視点」『ソシオロジ』51 (3), 152-154.
- 崎山治男 (2011) 「「心」を求める社会—心理主義化と感情労働—」『社会学評論』61 (4), 440-454.
- 高橋学 (2006) 「ソーシャルワーカーのバーンアウトに至る感情過程の分析—単科精神病院を例として」『医療と福祉』39 (2), 26-34.

機関誌『北海道社会福祉研究』編集規程

1. (名称) 本誌は、北海道社会福祉学会の機関誌『北海道社会福祉研究』と称する。
 2. (目的) 本誌は、原則として本会会員の社会福祉研究の発表にあてる。
 3. (発行) 本誌は、原則として1年に1号を発行するものとする。
 4. (投稿規程) 原稿の投稿は、所定の規程に従う。
 5. (編集) 本誌の編集は、編集委員会が行う。編集委員は、理事会において選出する。
 6. (掲載) 原稿の掲載は、審査結果に基づき編集委員会が決定する。
 7. (事務局) 編集委員会事務局は編集委員会委員長の所属機関におく。
 8. (著作権) 本誌に掲載された著作物の著作権は一般社団法人日本社会福祉学会に帰属する。
- (附則)
1. 本規程は、2009年2月28日より施行する。
 2. 本規程は、2013年4月1日より施行する。

機関誌『北海道社会福祉研究』投稿規程

1. 共同研究者も含め、投稿者は北海道社会福祉学会会員であること、または、学会への会員登録を申請中であること。ただし、機関誌への掲載は、学会入会承認後であることとする。
2. 論文、研究ノート、調査報告、実践報告、資料解題は、原則として本会会員による自由投稿とする。
3. 投稿する原稿は未発表のものに限る。日本社会福祉学会研究倫理指針「F 二重投稿・多重投稿」を参考し、同じデータ・事例・資料等に基づいて投稿者及びそのグループが執筆した別の論文・報告書等（共同執筆も含む）があれば、投稿時に添付すること。なお、添付する資料には、既発表論文・報告書等のみならず、現在査読中であるものも含む。
4. 投稿原稿は、1編ごとに独立、完結したものと扱い、審査過程に挙げる。したがって、表題に「上、下」「1報、2報」「I、II」等をつけない。
5. 投稿の締切りは、毎年11月末日とする。
6. 印刷した原稿およびCD-R等の提出媒体を、北海道社会福祉学会機関誌編集委員会事務局宛てに送付する。
7. 投稿論文掲載の可否は、審査の上、編集委員会が決定する。
8. 投稿された原稿およびCD-R等提出媒体は返却せず、2年間保存のうえ、廃棄する。
9. 投稿論文の審査結果に不満がある場合には、文書にて編集委員会に申し立てができる。また、編集委員会の対応に不服がある場合には、北海道社会福祉学会理事会に不服を申し立てができる。
10. 研究動向欄は、社会福祉に関する研究動向のレビュー・紹介にあて、掲載については編集委員会が依頼を行う。
11. 書評欄は、国内外の社会福祉研究に関する批評にあて、その依頼は編集委員会が行う。
12. なお採用された投稿論文は電子化のうえCiniiへ登録され、その著作権は一般社団法人日本社会福祉学会に帰属する。
13. 本規程の改廃は、編集委員会で検討し、理事会の承認を経て行う。

- 付則 1. 本規程は、2009年2月28日より施行する。
2. 本規程は、2013年4月1日より施行する。
3. 本規定は、2015年4月1日より施行する。

機関誌『北海道社会福祉研究』執筆要領

1. 共同研究者も含め、投稿者は北海道社会福祉学会会員であること、または、学会への会員登録を申請中であること。ただし、機関誌への掲載は、学会入会承認後であることとする。
2. 本誌には、論文、調査報告、実践報告、研究ノート、資料解題、研究動向、書評などの欄を設けるが、原則として本会会員による自由投稿とする。
3. 投稿する原稿は、未発表のものに限る。もし同じデータ、事例、資料等に基づいて投稿者が執筆した別の論文、報告書等（共同執筆を含む）があれば、投稿時に添付すること。また、投稿原稿は、1回ごとに独立・完結したものとして扱い査読を行うので、表題に「上、下」「1報、2報」「I、II」等をつけない。
4. 投稿原稿は、図表・注・引用文献を含めて2万字（400字詰原稿用紙換算で50枚）以内とし、図表は1点につき600字換算とし、図表込みで2万字以内を厳守すること。ただし1頁全体を使用する図表については1600字換算とする。
5. 投稿の締切りは、毎年11月末とし、末日消印有効とする。
6. 投稿論文掲載の可否は、編集委員会による審査の上、投稿者に結果が通知される。
7. 投稿する原稿の執筆にあたって
 - ・原則としてワープロまたはパソコンで作成し、縦置A4版用紙に横書きで、1600字（40字×40行）で印字した原稿2部とCD-Rを提出する。
 - ・投稿に際しては、印字した原稿に3枚の表紙をつけ、本文にはタイトル（英文タイトル併記）のみを記載し、所属、氏名、会員番号を記載しないこと。
 - ・表紙の1枚目には、①タイトル、②原稿の種類、③所属、氏名（連名の場合は全員）、④連絡先を記入する。なお、掲載時には読者からの問い合わせを可能にするために、原則として連絡先（住所または電子メールアドレス）も掲載するが、希望しない場合はその旨明記すること。また、原稿の種類は①論文、②調査報告、③実践報告、④資料解題、⑤書評から選択する。
 - ・表紙の2枚目には、和文抄録（400字以内）とキーワード（5語以内）を記載する（無記名）
 - ・掲載決定通知後の最終原稿は次のとおり作成する。
 - ① 本文・注・引用文献は、ワードかテキスト形式で保存したファイル（添付ファイル送付可）および縦置きA4版用紙に編集委員会の指定による様式（40行×23字の2段組み）、タイトルはゴシック16ポイント、著者名は12ポイント、本文は10.5ポイント明朝で印字した原稿を1部提出する。
 - ②図表は、本文とは別に1葉ごとにA4版にコピーして提出する。図表の挿入箇所は、本文に明記する。なお、特別な作図などが必要な場合には、自己負担を求めることがある。
8. 原稿およびCD-R等は、北海道社会福祉学会編集委員会事務局に送付する。
9. 文章の形式は、口語体、常用漢字を用いた新かなづかいを原則とする。注や文献引用の記述形式は、「日本社会福祉学会機関誌『社会福祉学』投稿規定〔引用法〕」によるものとする。
10. 投稿原稿に利用したデータや事例について、研究倫理上必要な手続きを経ていることを本文または注に明記すること。
11. 投稿論文の査読は、著者名等を匿名にて行っているため、文献等の標記の際には、本人の著であっても「著者」「拙稿」とはせず、筆者名による表記とする。また、査読に対する回答の必要がある場合は編集委員会宛てにこれを行う。
12. 国内外の研究動向欄は、社会福祉に関連する研究動向のレビュー・紹介にあて、掲載については編集委員会が依頼を行う。
13. 書評欄は、国内外の社会福祉研究に関する批評にあて、その依頼は編集委員会が行う。

（附則）

1. 本要領は、2009年2月28日より施行する。
2. 本容量は、2015年4月1日より施行する。

北海道社会福祉研究 第35号

発行日 2015年3月31日
編集 北海道社会福祉学会編集委員会
発行者 松本伊智朗(会長)
発行所 北海道社会福祉学会
〒004-8631 札幌市厚別区大谷地西2丁目3-1
北星学園大学短期大学部 藤原里沙研究室
TEL 011-891-2731(代表) FAX 011-896-7660
印刷 北海道リハビリー
〒061-1195 北広島市西の里507番地1