

保育・教育・福祉研究

第10号

論文

- 自然環境、とくに動植物から見た宇都宮共和大学『子どもの森』
桂木 奈巳・大久保 忠旦 …… 1
- 保育専攻学生の実習ストレス（1）
－保育者意識および保育者効力感の視点からの考察－
土沢 薫 …… 13
- 幼児の自然体験を豊かにするための保育者養成のあり方
桂木 奈巳・田尻 由美子 …… 23
- 特別養護老人ホーム介護職員のバーンアウトに関連する要因
－職場の人間関係と専門性の認識に焦点をあてた施設単位での分析－
古川 和稔 …… 31
- 介護施設における危機管理基準の決定までの要因①
～リスクマネジメントに対する取り組み～
小野 篤司・原田 欣宏 …… 47
- 多文化共生社会に移行しつつある日本の現状と課題
－外国人居住者の地域日本語教育の実態を通して－
勝浦 美智恵 …… 69

研究ノート

- ソーシャルワークとソーシャルワーカーに関する一考察
－オーストラリアにおけるソーシャルワーカーの
社会政策的ソーシャル・アクションに関する検討を通して－
天野 マキ …… 87

2012年3月

宇都宮共和大学子ども生活学部
宇都宮短期大学人間福祉学科

平成23年4月に宇都宮短期大学人間福祉学科幼児福祉専攻を宇都宮共和大学子ども生活学部子ども生活学科へと改組したことに伴い、本研究紀要は、既刊誌宇都宮短期大学人間福祉学科「研究紀要」(ISSN 1880-4489)の誌名を改めました。また、号数はその最終号(第9号, 2011年)より継続といたしました。本号より、研究論文・研究ノートにつきましては、宇都宮共和大学子ども生活学部・宇都宮短期大学人間福祉学科の教員による査読(掲載可・修正のうえ掲載可・掲載不可の審査)を経て掲載しております。

本研究紀要はこれまで通り、宇都宮共和大学子ども生活学部・宇都宮短期大学人間福祉学科における教育・研究の成果を広く社会に問うことを目的として、原則として年1回、3月に刊行するものとしております。

自然環境、とくに動植物から見た宇都宮共和大学『子どもの森』

“The Forest School” of Utsunomiya Kyowa University: it's ideas
of setting up and inhabitants investigation.

桂木 奈巳 ・ 大久保 忠旦

I. はじめに

1. 宇都宮共和大学『子どもの森』の設置目的

宇都宮共和大学の子ども生活学部では、幼稚園教諭や保育士を目指す学生の自然教育の場とするため、本学長坂キャンパスの雑木林の一部を整備しつつある。保育園・幼稚園の職員や母親たちが園児を伴って訪れ、自然に触れ合う場として利用してもらうことも併せて計画し、この雑木林を、本学の『子どもの森』と名づけている。

2. 整備前の状況

敷地面積は約2.2haで、スギ・ヒノキ・サワラ等の人工林の区域と、コナラ、クリ、ミズキなどの落葉広葉樹が中心の区域から構成されている。この両区域を含む林地を、図1に示すように、A、B、Cのそれぞれ植生が似ている領域に区分けした。

Aの領域は主にサワラやスギ、ヒノキなどの針葉樹が中心であり、林床にはシダ類が育っているが、全体的に薄暗い雰囲気である。この部分は過去に植林され、その後の手入れはなされずに放置された様子で、現在国内に散在している、管理の行き届かない人工林の典型的なタイプの縮小版である。Bの領域はミズキ、ホオノキ、ネムノキ等落葉性の樹木が多い。他にアオハダ、ヤマハギ、オトコヨウゾメ等の乾性土壌を好む種がやや多く見られることから、肥沃な土地であるとはいえないだろう。林床には人の背丈ほどのアズマネザサ類が密生し、立ち入りが困難である部分が多い。また、近隣から持ち込まれたと思われる大型のゴミ類が積み上げられていた。Cの領域はコナラ、クスギ、リョウブ、アオハダ等が占めており、比較的明るく見通しがよい、ササ等や危険個所も少ない。

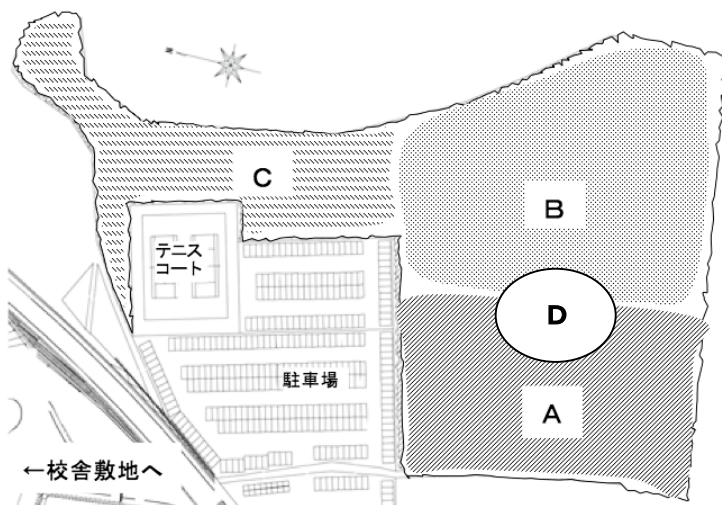


図1 子どもの森の概要

II. 整備の経過と調査の方法

1. 整備の経過（2011年8月現在）

この場を本格的に利用するにあたり、生息する動植物の調査を行いながら、以下のよう
に利用の効果や整備の方針について検討することとした。

表1 整備の概要（2011.8月現在）

実施日	項目	備考
2010. 3	①ササ刈り・灌木類の除去（業者）	
	②ササ切り口の整理、大型ゴミ類の撤去（業者）	伐採したササが森周辺に積まれているが、意識的に粉碎を試み、現在（2011.8）は2/3程に減少した。
2010. 4	③ササ刈りの実施	
2010. 4	④柵の設置	
2010. 7	⑤ササ刈りの実施（業者）	保存したい草本類も切られてしまう
	⑥伐採木の選別	衰弱木、樹種が多い木を選別し、伐採を依頼する
2010. 8	⑦間伐（業者）	伐採木が森周囲に山積し、風通しが悪くなる。 ⑧はスズメバチ対策
	⑧林内の消毒	
	⑨ササ刈りの実施（業者）	
2010. 9	⑩ササ刈りと樹木のナンバリング	
2010. 1	⑪実生類の保護目印	
2010.11	⑫ササ刈りとゴミの除去	
2011. 3	⑬ゴミの除去	
	⑭樹木位置図作成（途中）	
2011. 8	⑮林内の消毒	⑰は、⑦の伐採木をチップ化。これにより 林内の見通しが良くなる。
	⑯ササ刈りの実施（業者）	
	⑰伐採木の粉碎（業者）	

表1に整備の概略を示す。表中に示した「ササ刈り」は、他の植物の生育を抑えるアズマネザサの刈り払いのことであり、これを除去することで、他の植生を誘導（休眠種子の発芽、実生の定着）することを意図した。特にアズマネザサの繁殖は旺盛であるために、これが抑えられるまで数年の間は除去を続ける必要がある。また、ここではタケカレハの幼虫（有毒）が多数生息しており、ササ類の除去はこの駆除にも効果的でもある。このササ刈りの実施により、様々な植物が芽生え出している。

一方で春先にピンクの可憐な花を咲かせるウグイスカグラ（写真1）や実が美しいムラサキシキブ、虫癭を形成しやすいアオキ等、ありふれてはいるが、環境教育素材として残したい植物も一緒に伐採されている（業者が有用とする植物と、我々環境教育の立場から植物を見る者との乖離があり、今後は保存したい植物を明確に区別する必要がある）。

表中②の大型ゴミの撤去により、高さ1 m位の小山が現れた（D領域）。ここにはさまざまな草本植物が増えつつあるが、林内に変化が出てきている。

樹木伐採（⑦）の目的は林内の暗さの解消である。「子どもの森」の樹木は高木類が多いうえ、枝が少ない。樹木の葉や実が手に取れる高さにないために、観察もしにくく、活動

の内容が限られる。そこで適度に伐採することで、林床に光が届き、植物の発芽が促進されること、また、樹皮側面に光が当たる事で枝の発芽伸長を促進することを期待している。

間伐はBのエリアを中心に行い、写真3に示すように全体的に明るくなっている。さらに森周囲に積まれた伐採樹木の一带に湿気がこもっており(⑦)、カヤスズメバチの巣となっている可能性があるため、これらを粉碎し、小さな木片とした(⑰)。⑧⑱はオオスズメバチ駆除のための消毒であるが、今後も定期的に行っていきたい。

2. 調査の方法

区分けしたA～Dの各領域ごとに、整備当初の植生調査(主として樹種の記録)を行い、主な樹木に標識づけをし、地図上にそれらの位置を記録した。

Ⅲ. 結果と考察

1. 『子どもの森』の自然環境

(1) 動植物について

林内の小動物に関しては、鳥類以外の姿を目視してはいないが、いくつかのフィールドサインが見いだされており、ノウサギやネズミのフンと思われるものが残されている。また、モグラ塚も形成されている。

頭上には猛禽類とみられる鳥が旋回することがあり、その時には小鳥たちの鳴声が静かになることもある。さらにキツキ科の鳥、ケラ類のドラミングの音が響き渡ることもある。他にツグミ、ヒヨドリ等も観察されるが、さらに多種の鳥を呼ぶためには、鳥の好む実のなる植物が欲しいところである。

表2にその季節に見られる代表的な動植物を示す。昆虫類や鳥類に関しては今後さらに調査を進めたい。現在はササ刈り実施後2年程であるため、今後も様々な植物の芽生えが期待され、それに伴い昆虫類の種類も徐々に増えていくであろう。

(2) 共生関係を形成する動植物

表2に挙げた動植物の中で、特に他と共生して生活している種について取り上げたい。「ギンリョウソウ」(写真4)は、全体が白色で自らは葉緑素を持たないために光合成ができない。そこで、キノコ等の菌類から栄養を得て生活しているが、これは腐生植物と呼ばれる種である。さらに宿主の菌類は樹木や落葉等から栄養を得て生活しており、ギンリョ



写真1 ウグイスカグラ



写真2 伐採前の林内の様子
(Bエリア、2008年7月)



写真3 伐採後の林内の様子
(Bエリア、2010年9月)

ウソウは三者の共生関係によりこの場に生息することが可能となっている。

「ナンバンギセル」(写真5)は、寄生植物であり、葉が退化していて自らは光合成をする能力はない。そこで、イネ科の植物(ススキ等)の根に寄生することで栄養を得て花を咲かせ、結実し、子孫を残すという性質を持っている。写真6は「エゴノキ」に形成された「虫癭(虫こぶ)」で、全長5cm位で実のようにも見える。虫癭はある種の昆虫類が植物に対し特殊なホルモンを注入することで、自らの「住まい」を植物に作らせるもので、この中には幼虫時代の昆虫が多数生息している。この場合はエゴノキを「1次宿主」と呼ぶが、多くの場合には次の住まいとなる「2次宿主」が必要であり、写真6の種にはイネ科のアシボソという植物が必要となる¹⁾。つまり、アシボソが生えていない環境ではこのような虫癭は形成されない。イネ科の植物は概して「雑草」とされ除去の対象になりやすいが、これらの「雑草」がなければ生息できない動植物があるということである。このように林内では我々の与り知らぬ所で複雑な共生関係があり、ヒトの都合でむやみに落葉や倒木(自然発生したもの)を除去したり、雑草の刈り取りを行うことは、多様性を阻害する要因になる。今後もこのような関係にも配慮しながら整備を行いたい。

表2 代表的な動植物

	植 物	動 物
3月	ウグイスカグラ	
4月	フデリンドウ、フキノトウ、ナガバノスミレサイシン、タチツボスミレ、ヤマザクラ	
5月	ウワミズザクラ(花)、マムシグサ、カキドオシ、カントウタンポポ、タチシオデ、チゴユリ、キランソウ、オトコヨウゾメ、モミジイチゴ、ヤマツツジ、サイハイラン、ムラサキケマン、ノジスミレ、トキワハゼ、ウリカエデ、ニガナ、タラノメ、ゼンマイ	エサキモンキツノカメムシ、クサカメムシ
6月	ギンリョウソウ、コウゾ、クモキリソウ、エゴノキ(花)	アマガエル、エゴノネコアシアブラムシ
7月	ウワミズザクラ(実)、ネムノキ(花)、ヤマウコギ、ゴンズイ、ノリウツギ	タケカレハ、ヤマカガシ、オオスズメバチ
	ホコリタケ、オニイグチ、ドクベニタケ、オオホウライタケ、イロガワリ、ツチグリ、キクラゲ、ナゲノケノポリリュウ	ニイニイゼミ、アブラゼミ、ヒグラシ、ミンミンゼミ、ナナフシ、ザトウムシ
8月	タマアジサイ、オオバギボウシ	ハグロトンボ、クロアゲハ、モンシロチョウ、モンキチョウ、アキアカネ、カブトムシ、コクワガタ、カミキリムシ
9月	ヤマハギ、リンドウ、ナギナタコウジュ、ミズヒキ、キンミズヒキ、ヌスビトハギ、ハエドクソウ、ヒヨドリバナ	クサキリ、エンマコオロギ
10月	ヤマジノホトトギス(花)、ナンバンギセル、ノハラアザミ、ミゾソバ、ヤクシソウ	シマヘビ
11月	ヤマグリの実、ホオノキの実、ドングリ(シラカシ、コナラ)、コウヤボウキ、	ルリタテハ
12月	ヤブラン(実)	
1月		イラガ(マユ)
2月		アオゲラ、ツグミ、ヤママユ(マユ)、ウスタビガ(マユ)



写真4 ギンリョウソウ



写真5 ナンバンギセル



写真6 エゴネコアシフシ

(3) 危険な動物について

林内では、オオスズメバチやヤマカガシ、マムシなどの人体に被害を及ぼす動物も確認されている。もちろん、これらについては十分に注意する必要があるが、ヘビ類が生息するという事は、ヘビの好む小動物が生息しているということであり、生態系としては好ましい状態であると言える。しかし、管理・利用の側面からは、どうしても安全面を重視したく、これらの動物を完全に駆除したくなるが、そうするとこの森はやがて他の生き物も減少し、樹木や植物がただ生えている町中の管理されている公園と同質となるだろう。このあたりの兼ねあいは難しいが、当地を「森」と位置づけるからにはそれ自身が「生きている」ことが必須で、様々な動植物の存在が「森」を循環させ、さらに生き物を増やし、活力のある場へと育つ。ヘビやハチもその重要な一因であり、これら危険な生き物も我々と共に森を作る一員として認め、利用する立場の子どもや学生には様々な表情をみせる「生きている森」の姿に触れさせたい。

2. 『子どもの森』の保育への活用

(1) 保育者を養成する場としての利用

最近の子どもの自然離れを防ぐため、自然とのふれあいを保育や地域の活動などに積極的に取り入れる試みが各地で行われており、栃木県内でも実施されている。子どもは自然の中でその神秘さや心地よさに触れる実体験を通して、自らの好奇心を広げ、それは思考力へと育っていくが、保育者はこのような子どもの探求心や知的好奇心の芽生えを導くことができるような環境を設定する、いわば自然との掛け橋の役割をも担っている。それには自らの感性を豊かにし、美しいものに感動する心、子どもの発見に共感できる等の能力が求められる。しかし、保育者の卵である学生自身に自然との触れ合いが不足している傾向があり、自然豊かといわれている栃木県で育った学生においても同様である²⁾。そこで、『子どもの森』を利用し、学生自身の資質向上を目指したい。

一方、幼児対象の自然体験教室や場の提供（保育園・幼稚園以外）は近隣には少ないことから、本学の『子どもの森』を幼児が利用できるように整備をすれば希少価値も出ると思われる。自然度の高い森林は貴重とされる反面、危険であるという認識もあり、気軽に人が利用できる雰囲気ではないことが多い。県内の自然は豊かで、自然体験系施設も充実

しているが、必ずしも幼児のために活用されにくいのはこの点もあるからであろう。『子どもの森』は大学の敷地内にあるために目が届きやすいこと、駐車場もあることで子どもによる森の利用はしやすいのではないだろうか。さらに簡易トイレ等が設置されれば、本館内の子育て支援室と並んで、地元の子育て中の母親や、幼稚園・保育園の関係者から注目されると考えられる。

特に以下の点について学生が子どもと共に体験する事により、学びを深めることが出来ればと考えている。また、子どもにとっても生きている森に触れるチャンスであり、園庭とは違う楽しみを見いだす事が出来る。

『子どもの森』を利用するにあたり、著者らは以下のねらいを持っている³⁾。

① 森の心地よさを感じながら「新しい発見」を楽しむこと

森林内はその温湿度がヒトにとって快適な条件であり、植物の発する成分（フィトンチッド）は人に健康面、精神面においても非常に良い効果をもたらすとされている⁴⁾。まずはこの場に入るだけで感じる事ができる「心地よさ」を体感して欲しい。心身ともにリラックスした状態の中で四季の変化に気づき、学生自ら「発見の楽しみ」を味わってもらいたい。また、子どもと共に森に入ること、彼らの視点を知り、素敵な発見を共に分かち合う経験をしてほしい。この事で学生自身の「知的好奇心」も刺激され、物事を追求する姿勢も養われると思われる。

② 「五感」を刺激する

自然の中では素材が多様であるため、様々な感覚を働かせやすい。森の中の足元の土のやわらさ、様々な質感の木々、花々の良い香り、鳥のさえずり、葉の触れ合う音など、自然そのものを五感で感じる体験を幼児にも学生にもして欲しい。特に「視覚」以外の感覚をより多く活用することで、自分の感覚をさらに豊かにして欲しい。

③ 「生きているもの」との触れ合い

子どもたちの通う幼稚園・保育園でも栽培や飼育等を行い、また、設定保育等に自然の素材を取り入れた活動を展開し、子どもが自然に触れ合う機会を設けている。また、子どもたちも自ら園庭等で日常的に身近な動植物に触れあっている。しかし、多くの場合は園庭の生き物では種類が限られ、多種の生き物同士の相互関係を知るチャンスも少ない。園内では飼育ケース内でたまに繰り広げられる「共食い」や、肉食昆虫の捕食等を目にすることはあるが、本来のいるべき場所で生活している生き物の姿や、生き物同士の繋がりを意識できるのは、やはり生態系と呼びうる系が成り立っている環境下でなければ実現しない。特に最近の子どもたちはゲーム機の普及の影響のためかバーチャルな世界と現実世界があいまいになる傾向がある。子どもと学生が共に生き物の命に触れ、その感触や鼓動に触れる体験が必要である。また、特に学生においては、幼児期には頻繁に生き物に接していたはずであるのに、大人になるにつれ、生き物との接点が減少する傾向にあり、実際に昆虫類を目にすると、拒絶反応を示す例も少なくない⁵⁾。保育現場での実習に出る前に、より多く生き物と触れ合う経験をし、小さな生き物にも命がある事を再認識し、命の大切

さをどのように子どもに伝えるかを考えるきっかけになるだろう。

④ 「食う・食われる」関係を知る

子どもの森には現状ではそれなりの生態系が成立している。つまり、ヘビやカエル、昆虫類、猛禽類や小動物が生息しており、これらの相互関係を垣間見る事ができる場面もある。このことから、生態系に関する気づきが得られ、自分自身も生態系の一部であることを意識できるだろう。これは自然を大切にすることを育むことにもつながり、保育者の立場から子どもたちにもぜひ伝えてもらいたい事柄である。

⑤ 「自然」との付き合い方

自然の中では天候や災害の影響、危険動物の出現や怪我等が起こる事もあり、楽しいばかりではなく、自分が望んでも思い通りにならない事が多々ある。これらは最近の子どもたちには特に必要と思われ、この経験の積み重ねが今後のバランスの取れた人格形成等にも影響する。また、人間を超えた存在である自然との付き合い方を通して、「してはいけないこと」などの暗黙のルールを学ぶ事もでき、これは生きる上での「ルール」でもあり、ひいては「生きる力」の基礎となる。

⑥ 自生コウゾの育成・増殖

この雑木林には、やや明るい場所の林内の一部と林縁にコウゾの一種（ヒメコウゾか）が十数株自生している。これをできるだけ保護増殖し、「環境教育の素材としての手漉き和紙づくり」^{6,7)}の体験プログラムに利用することも計画している。生態系の場で自生している和紙の原料を観察、収穫、加工できるようになれば、自らの生活の素材が生き物から生まれていることを意識する上で、好適な教育素材となりうると考えられる。

(2) 親子による利用について

本学では子育て支援研究センターの開室準備中であるが、ここに来室した親子にも『子どもの森』を利用してもらいたいと考えている。利用の形態は特に限定しないが、まずは親子で森に入りそれぞれに興味関心を広げてもらえればと思う。保護者にとっても森のリフレッシュ効果を味わう事で、今後の子育てに良い影響を与えるだろう。また、来室する親子のニーズに合わせたプログラムを提供することも可能である。

学生はこのような親子の様子を目の当たりにすることで、子育て支援の実際についての学びを深めることができる。

3. 『子どもの森』のあるべき姿について

(1) 今後の整備

この場を利用するにあたり必要と思われる点を表3に整理した。表中の①については現在の入口が目立たず、天候によっては足場が悪く、暗い所を通らなければ入口にたどり着かないことから、駐車場側に移動させるのが望ましいだろう。②の道作りは、現在は草木のない場所を通路として使っているが、ここが他よりも低位置にあるため、雨天の際には

水没する。これを解決するために③の伐採木のチップを敷き、道として使えるようにしたい。人が通る場所が有る程度決まれば、ヤマカガシ等は近寄ってこないだろうから、安全管理面においても有効であろう。⑥の植栽は、子どもがこの場で遊ぶ時に遊びの幅をより広げられる材を提供する目的である。子どもは何もないと思える場所でも自ら色々みつけ、遊びに発展させていくもので、森という場の提供だけでも良いという考えもあるが、本学の森に付加価値を与える為には何らかの魅力的な材を用意する必要がある。例えばいくらかの果樹（リンゴ、ユズなど）、実のつく植物（エノキ、ムクノキ等）は人間にも動物にも好ましいもので、実を利用した活動にも展開できる。また、匂いのする樹木、不思議な形の葉をつける植物等も子どもの興味を引く上、五感を刺激するのにも良い。ここに挙げたいくつかの種は実生として林内に芽生えてきているものもあるが、それ以外は主にCの林縁西側に植栽を考えている。しかし、これらの植物はすぐには育たず、実際に実を使って遊ぶなどの活動は数年先になろう。それまでは、子どもがその場で楽しく遊べるように現状の林を維持管理したい。表に挙げた以外にも今後も芽生えてくると予想される植物等の保護（目印や柵で囲う等の措置）、ゴミの撤去やササ刈り等は続けなければならない。

安全対策も重要であるが、自然の多様性の中で「絶対に安全」を図れることはなく、最低限の範囲では落下した枝や、伐採後の切り口の処理が必要である。また、上記の危険動物類の出現等の情報を利用者に周知できるようにしなければならない。しかし、上述したようにこれらを完全に排除することは生態系が壊れる可能性もあり、森の活力を失わせることに直結する。利用する学生や子どもが危険の原因を正確に知り、それを察知し見極める力を体験を通して獲得し、生きる力を育てたいと願う。この場はそれに最適であり、それにはこれらを補助することができる大人（学生）の存在が必要で、彼らの育成も必須となろう。

表3 今後必要と思われる整備内容

項目	内容・目的
①入口の移動	森への入口を駐車場側へ移動させる
②道づくり	現入口から中央に向かう道が雨天の場合には水没する。これを解決するために土盛りするか、①に伴い道の付け替えをするなどの措置が必要
③伐採木の除去	2010.8に実施した伐採時の樹木を除去等し、風通しを良くする →2011.8に実施（チップ化）
④森周囲の植生を増やす	森内部の保護のため、マント・ソデとなる部分の植生を豊かにする
⑤枝打ち	Aの領域の樹木対象。林内を明るくするため
⑥植栽	周囲に魅力的な材を提供してくれる植物を植える

（2）近隣地域における子どもの自然体験施設

『子どもの森』の整備の方針を検討するにあたり、比較、参考のために近隣地域で子どもが自然体験できる施設の現況を以下に述べる。この一部はすでに地域社会研究所調査研究報告書に記したが、とくに強調したい点を含むので、ここに引用しておきたい⁸⁾。

栃木県内の環境学習関連施設としては50以上の施設が数えられ、そのうちの40施設が自然体験・野外学習もしくは自然環境教育を設置目的や活動方針として標榜している。しかし、“自然体験や野外学習”をうたっていても、その実際の活動内容は多くの場合、植物の葉や花、または材を採取してゲームをするなど、単に野外という場を利用したり、自然の材料を使うことにとどまっている例が少なくない。その野外という場（生態系）に生息している植物、動物のありのままの生活の姿や、その生息地の自然環境（土壌、水辺、岩石、地形など）を、ありのままの自然としてとらえるための観察、体験、という視点は少ないと考えられる。

宇都宮市域でも、自然体験・自然環境教育の場と位置づけられている主な施設を2,3挙げると、①子どものもり公園・宇都宮市冒険活動センター（篠井町）、②宇都宮森林公園（福岡町）、③みずほの自然の森公園（西刑部町）などがある。上記の施設のうち、①には宿泊施設があり、幼児同伴の家族や、母子のための子育て支援のプログラムも重視され、年間の活動の中に含まれている。

例えば、「子どものもり・宇都宮市冒険活動センター」では、その活動プログラムのうち、登山（園内の丘）、野外炊飯、散策型ゲームなどは小学校の児童や中高校の青少年を主に対象としているが、幼児を伴う親子を対象にネイチャーゲームやネイチャークラフトを行うプログラムもあり、このセンターの自然環境教育活動の特徴となっている。ここで実施しているネイチャーゲームの内容は、野外で行う「木の葉のカルタ取り」や「動物のしぐさを表現して動物の名を当てる、ジェスチャー」といった、単に自然の場と材料を利用するゲームが主であるが、一部分とはいえ、「聴診器で樹木の鼓動を聞く」、「目かくしをして木をさわり、次にその木を探す」、「枯れ葉の中に身体全部を埋め瞑想する」など、かねてから筆者らが重視する〈生物の生活を五感で感じ取るという意味の自然体験〉に類するゲームも一部分含まれていることは注目される。

また那須野が原博物館では、親子体験チャレンジという自然体験教室をほぼ毎週開催しており、その多くは自然素材の工作教室（木の実のモビールづくり、竹で鳩笛づくりなど）であるが、年に10回程度は親子による自然観察（春の花、身近な虫、冬の鳥の観察会と、昆虫や化石の採集など）を季節ごとに実施している。

上述の筆者らの視点から、さらに注目される例は那須烏山市のこども館の活動である。平成22年度の毎月の生活体験・自然体験事業スケジュールでみると、幼児と小学3年生以下には親が同伴し、自然観察会を4月（昆虫、草花）、6月（同および淡水シジミ）、7月（草花のほか、シオカラトンボ、アマガエル、ハイカグラテングタケ）、8月（カヤネズミ巣観察とブルーギル釣り）、9月（草花のほかハンミョウ、カヤネズミ巣、シマヘビ）、10月（草花、キノコ類、オオカマキリ）、11月（昆虫、草花）、1月（ゴマダラ蝶の幼虫、ミドリシジミの卵、カワモ）、3月（昆虫、草花）のように、5月、12月、2月を除いて毎月のように自然観察会を行っている。5月（サツマイモ植え付け）、10月（サツマイモ掘り）、12月（木工教室）、2月（シイタケ駒打ち）も、作物や樹木を材料としており、生き物に触れる自然体験として

よいであろう。

野外では、子どもたちが多勢であると、その一部が本来のテーマとは別の遊びに散らばってしまいがちであるが、自然観察指導専門の担当員一人と保育士2人がついて、毎回親子10組ないし15組程度に定員をしぼり、午前中2時間に限っていることと、自然観察も、個々の植物、昆虫類などの生育や行動を深く知る指導員が当たっているのも、筆者らの志向するプログラムに近いあたりで効果をあげている。このこども館の元副館長K氏によると、「自然と接することで子どもたちの創造性が育ち、想像力が身につく」と考え、それを信念に運営の基本方針としている由である。

上記のような、筆者らの考える「幼児・児童が生き物の生活に触れる」という意味の自然体験教育の成果は、上述の子どももり・冒険活動センターと那須烏山子ども館、そして那須野が原博物館の例のように、指導者と補助者（保育士）の配備しただけで決まるといえよう。つまり、自然観察・自然体験の指導者たちが、動植物の生活史やその生育環境にどの程度、興味と理解力を有しているかが重要であると考えられる。

なお、南那須少年自然の家の場合では、那須烏山市と東京都豊島区とが防災協定を結ぶ交流都市の関係にあるため、児童自然体験交流事業を毎年夏に実施している。平成22年度は、豊島区民小学生36人、大人24人、那須烏山市民17人を受け入れている。宿泊が前提であるから大人が幼児を伴う場合もあり、親子どもの自然体験の機会も与えられる。地元では、土地改良区などの市農政課関係機関から37人が受け入れ業務を担当している。

IV. おわりに

「野生の植物、動物のありのままの生活の姿をその生息地（自然の生態系）でともに観察する」という筆者らの希望する「静かな」自然体験・自然教育の場として、もし、本学の『子どもの森』が幼児とその両親、および幼稚園教諭、保育士たちに活用してもらうことが可能となれば、まさに希少価値のあるユニークな「幼児のための静かな自然体験教育の場」となると期待される。その際の運営のあり方としては、上述の「烏山こども館」を見習うべきであると考えている。

現在は授業等で森を利用しており、その様子から今後の改善点を探っている段階である。引き続き主に学生による利用を続け、森の整備等を通じて安全の配慮への理解も深めてもらいたい。自然との触れ合いは大人が意図的に押し付けるものではなく、子どもたちの新しい発見に共感し、それぞれの発想を広げることに意味がある。我々の立場では、魅力的なもの、楽しいもの、子どもの好奇心を刺激するものと触れ合える機会を出来るだけ多く作ることが重要で、これらの発見の中から好奇心が育ち、人の思考の基礎が作られることを学生に意識してもらうことを意図している。

子どもたちの実際の利用については、図1の「C」の領域にはすぐにでも立ち入り可能である。ここは明るく危険な動物も少なく、駐車場に隣接しているので安心感もある。まずはこの領域から利用を始め、子どもたちの活動の様子を見ながら同時に整備も進めてい

きたい。「C」以外の他の林地領域については課題が山積しているが、出来るだけ多くの子どもや学生が利用出来るように対処したい。

V 引用文献

- 1) 薄葉重、2007、「虫こぶ入門」八坂書房、P18-19
- 2) 桂木奈巳、2009、「保育者を目指す学生の自然体験に関する意識と『理想の園』にみられる環境について」、環境教育学会第20回大会
- 3) 桂木奈巳、大久保忠旦、2011「自然環境を生かした保育と教育のあり方」宇都宮共和大学子育て支援センター年報、創刊号、P44～46
- 4) 森本 兼曩、宮崎 良文、平野 秀樹 編、2006、「森林医学」朝倉書店
- 5) 桂木奈巳、2009「虫嫌い解消のための一考察」宇都宮短期大学人間福祉学科研究紀要第7号P21～30
- 6) 大久保忠旦、桂木奈巳、市川舞、2010、「環境教育素材としての手漉き紙づくり1－那須野地域における野生種コウゾの分布と増殖の試み」宇都宮共和大学論叢11号、P89～100
- 7) 大久保忠旦、桂木奈巳、市川舞、2010、「環境教育素材としての手漉き紙づくり2－手漉き紙の製作法と原料栽培法の変遷」宇都宮共和大学論叢11号、P101～108
- 8) 牧野カツコ編著、2011、地域社会研究所調査研究報告書「地域の特性を生かした子育て支援と保育のあり方の研究」、P32～34

保育専攻学生の実習ストレス（1）
－保育者意識および保育者効力感の視点からの考察－

The Student's Stress during Teaching Practice
in early childhood education and care course（1）

土沢 薫

I. 問題と目的

1. 問題の所在

（1）保育者の課題と保育者養成

近年、我が国の保育を取り巻く諸環境は大きく変化している。子どもが育つ家庭環境も複雑化し、保護者の理解とその対応も一層困難となっている。このような子どもや子育て家庭を取り巻く社会状況の中、保育士・幼稚園教諭（以下、保育者という）の職務は多様化し、多くの業務を担うこととなった。保育者個人の負担の増大は否めず、それを裏付ける報告もなされている（岡田ら、2001；田中2002）。その傾向は、今後も続くと予想される。保育の重要性と困難さが指摘される昨今、多様化する保育ニーズに対応するためにも、保育者の資質、専門性の向上は最重要課題とされている。資質や専門性向上の課題は、養成段階にある学生においても同様である。

（2）実習におけるストレス

保育者養成校では、保育者としての実践力強化のための様々なカリキュラムが用意されているが、その中でも、保育職に就こうとする者が必ず経験する教育課程の1つに、教育実習や保育実習といった現場での実習科目（以下、現場実習という）が設定されている。これらの実習では、実際の保育の現場で、直接子どもたちと接しながら、他の保育者と同様の保育業務を経験する。実習は、学生の保育者としての資質や技量を飛躍的に向上させる機会となる。

しかし、実習における学生への影響は、保育者としての資質や技量の向上というような望ましいことばかりではない。現場実習は、多くの実習生にとって、過剰なストレスを伴う体験となる。期間中、実習生は、学生としての役割だけでなく、保育現場で働く職業人として責任ある役割も担うことになる。更に、慣れない環境において、新しい人間関係を構築しなければならない。そのような中、毎日の実習記録や責任実習の準備と実施など、要求される課題を、限られた時間の中でこなしていく必要がある。実習生という立場から、実習中は常に現場保育者の評価の目に晒されているという緊張や不安を抱えている。現場実習という教育内容の性質上、それが多少のストレス事態になることはやむを得ないことである。しかし、過度の実習ストレスが、学生の実習への取り組みそのものを困難にしたり、

実習への意欲や保育者意識などにネガティブな影響を及ぼしたり、その影響が実習後も長い間継続するようであれば、現場実習がカリキュラム上果たすべき役割から大きく逸脱することになり、問題である。

これまでの研究によると、教育実習を対象にした実習ストレスは、「基本的作業」「実習業務」といった実習内容と、対人関係として「対教員」「対児童・生徒」「対実習生」という合計5つの実習ストレスサーが明らかにされている（坂田・音山・古屋、1999）。

（3）実習ストレスと保育者意識の変化

現場実習は、保育専攻学生にとって、近い将来、自分が保育職に就くことを自覚させられる科目であり、保育の仕事がどのような職業かという自分自身の保育者観や保育者意識を形成したり変容させたりする機会ともなる（塚田、2007）。保育実習が実習生の保育者意識に及ぼす影響については、これまでにいくつかの研究が行われている。たとえば、三木・桜井（1998）による保育実習が保育者効力感に及ぼす影響についての研究や水野（2001）の研究がある。保育者効力感とは、Bandura（1977）の自己効力感理論に基づいた教師効力感の概念を、保育者あるいは実習生に適用したもので、「保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育行為をとることができる信念」（三木・桜井、1998）と定義され、前述の研究では、保育実習の経験が実習生の保育者効力感を向上させることがおおそ示されている。しかし、保育実習中の経験が必ずしも保育者効力感や保育士志向性を促進させるわけではない可能性を示した研究もある。保育実習中の実習生のストレスは、保育職に就く自信や意欲を低下させる（野崎・森野、2006）などのネガティブな影響が報告されている。

また、奥山・山名（2006）の調査では、実習後の学生において、職業としての保育者への意識（保育者志向）より、資格志向が高い傾向がみられたという報告がある。このような学生の目的意識の違い、また免許・資格取得に対する動機の多様性は、大学における学習への構え、広く社会の中で幼児教育へ向ける関心、実習など実践的な場への参加姿勢などの面で、大きな違いとなって表れると考えられる。

（4）教育実践上の課題

少子化の影響と経済状況の悪化から、就職はできなくても大学には入れるという社会状況の中、大学生の学習経験や学力の不足が目立つようになり、生活経験の乏しい学生、情緒的に不安定な学生、発達障害をはじめとする多様な障害のある学生など、学生集団内にはさまざまな傾向性や課題をもつ学生が混在している。養成課程に入学してくる学生の資質能力に関する問題が以前より目立つようになり、社会で求められる社会人像とのギャップが広がっている（全国保育士養成協議会専門委員会、2006）。そういった学生の多様化状況において、実習に向けての事前指導を行う際、全体指導が主となる授業の中で、指導上の力点をどこに置き何に焦点を当てればよいか、授業実践上のポイントを絞りにくく、学

生集団の状態に見合った授業展開を行うことが難しくなっている。

保育者養成教育の充実のためには、各養成校におけるカリキュラムや指導内容自体の改善はもちろんのこと、学生個人にその内容が効果的に伝わり活かされることが重要となる。そこには、近年の学生の能力や資質などと関連する指導上の問題がかかわる。学生側の資質能力や特性を考慮し、より学生の実態に即した学内実習指導のあり方を再検討することが、今後の保育者養成教育における重要な課題になってきている。

2. 研究の目的

現場実習のストレスは、人間関係の問題などの保育の展開に直接関係しないストレスと、実習業務や保育の展開過程に直接関係するストレスがある。この研究では、全ての現場実習を終えた時点での学生を対象に、実習生が現場実習中にどのような事態をストレスサーと感じていたのかについて調査し、その様相を明らかにする。また、保育者に就こうとする動機づけ（本研究では保育者志向性とする）の程度と保育者効力感の様相についても把握し、実習事前指導や個別の学生支援の在り方を検討するための基礎資料を収集することを目的とする。

II. 研究の方法

1. 方法

(1) 対象

関東地方にあるA短期大学の保育者養成課程2年次に在籍し、保育士資格および幼稚園教諭免許の二つの資格取得を目指す学生66名（うち男子2名、平均年齢19.8歳）を対象とした。

(2) 調査時期

A短期大学においては、1年次に幼稚園観察実習と保育実習Ⅰ（保育所）、2年次に幼稚園本実習と保育実習Ⅰ（施設）および保育実習Ⅱ・Ⅲが設定されている。幼稚園教諭二種免許と保育士資格の2資格同時取得を目指す場合、2年間で5回の実習を経験する。2011年12月、2つの資格取得に必要な5回の現場実習が終了した直後の時期に実施した。

(3) 調査方法

質問紙調査法による集団式調査を行った。授業時間を利用して担当教員が一斉調査を行い、調査終了後に回収した。調査票には記名を求めた。

なお、対象への質問紙配布の際には、本調査の趣旨とともに、調査の結果は授業の評価には一切影響しないこと、得られた調査データは統計的に処理し個人が特定できない形となることを口頭で説明した。以上のことをもとに、調査への協力については、対象者から回答用紙が手渡されることをもって同意を得られたものとした。

2. 調査内容と質問項目

(1) 調査内容

調査内容は、①保育者志向性に関する質問、②保育者効力感に関する質問、③実習ストレスラーに関する質問の3つである。各調査内容に関して、それぞれ質問項目を作成した。なお、質問項目数については、調査対象の負担を考慮し、できるだけ簡便に調査を実施できるように、可能な限り項目総数を抑えた。

(2) 質問項目

①保育者志向性について

保育士または幼稚園教諭になりたいと思っているかどうかについて「なりたい」「どちらかといえばなりたい」「どちらともいえない」「どちらかといえばなりたくない」「なりたくない」の5件法で回答を求めた。

②保育者効力感について

三木・桜井（1998）の保育者効力感尺度のうち、10項目を使用した。将来保育者になったとき、各項目の内容をどのくらいできると思うかについて、5件法で回答を求めた。「そう思う」は5点、「ややそう思う」4点、「どちらともいえない」3点、「あまりそうは思わない」2点、「ほとんどそうは思わない」1点として得点を算出した。

③実習ストレスラーに関する質問

坂田ら（1999）が作成した教育実習ストレスラー尺度を改変し、野崎・森野（2006）にならって保育実習に適した内容に修正したものを用いた。各項目について、これまで行ってきた実習でそれらの事態を経験したか否かを「あった」「なかった」のいずれかで回答するように求めた。更に、経験した項目については、それをどれくらい不快に感じたかについて「全然嫌でなかった」「少し嫌であった」「かなり嫌であった」「非常に嫌であった」の4件法で回答を求めた。ストレス事態が「なかった」は0点、「あった」のうち不快に感じた程度の小さい順に1～4点を付与して換算した。

Ⅲ. 結果

1. 保育者志向性について

保育者志向性については、「なりたい」と回答した者が63.1%、次いで「どちらかといえばなりたい」が21.5%、「どちらともいえない」が10.8%、「どちらかといえばなりたくない」が0%、「なりたくない」が6.1%であった。

「なりたい」と回答した者が63.1%と全体の6割以上を占めた。また、「なりたい」と「どちらかといえばなりたい」で全体の84.6%を

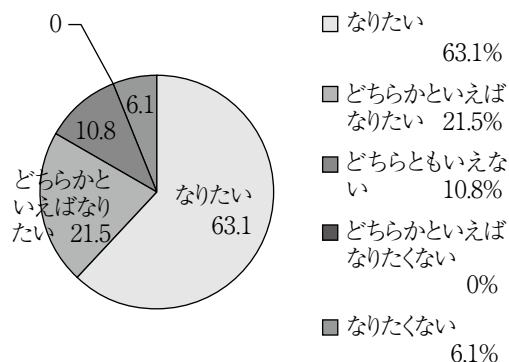


図1. 保育者志向性の回答割合

占め、対象学生のほとんどが保育者になることを希望していることが伺える。保育者養成短大の学生において、資格志向ではなく保育者志向性が高いことが明らかになった。結果を図1に示す。

2. 保育者効力感について

保育者効力感については、全10項目の α 係数を算出したところ、 $\alpha = .80$ で尺度の内的整合性について問題はみられなかったため、全項目の平均値を保育者効力感得点として算出した。その結果、すべての実習を終えた時点での学生の保育者効力感得点は2.83にとどまり、保育者効力感の全体平均が「どちらともいえない」の3点に至らなかった。保育者効力感得点、各項目内容及び各項目の平均値、標準偏差を表1に示す。

	項目内容	平均値	標準偏差
1	私は、子どもにわかりやすく指導することができると思う	2.74	0.73
2	私は、子どもの能力に応じた課題を出すことが出来ると思う	2.79	0.85
3	私は保育プログラムが急に変更された場合でも、それにうまく対処できると思う	2.48	1.00
4	私は、どの年齢の担任になっても、うまくやっていると	2.74	0.93
5	私のクラスにいじめがあったとしても、うまく対処できると思う	2.80	0.79
6	私は、保護者に信頼を得ることが出来ると思う	2.82	0.76
7	私は、子どもの状態が不安定なときにも適切な対応ができると思う	2.89	0.79
8	私は、クラス全体に目を向け、集団への配慮も十分できると思う	2.95	0.87
9	私は、一人一人の子どもに適切な遊びの指導や援助をおこなえると思う	3.02	0.71
10	子どもの活動を考慮し適切な保育環境(人的・物的)整備に十分努力ができる	3.06	0.76
	保育者効力感得点(全項目の平均値)	2.83	0.83

表1. 保育者効力感尺度の項目内容及平均値及び標準偏差

3. 実習ストレスについて

(1) 項目ごとの検討

まず、各実習ストレスの経験について尋ねたところでは、項目別の経験率は、「指導案や実習記録を書いた」が100%で最も高く、次いで、「責任実習(部分実習または一日実習)を行った」(98.5%)、「園児が指示に従わなかったり、言うことを聞いてくれなかったりすることがあった」(81.8%)、「責任実習で思った通りに進めることができなかった」および「実習先の先生に、自分の失敗や欠点を指摘されることがあった」(80.3%)、「園児の状態や気持ちを理解することができないことがあった」(77.3%)、「遅くまで拘束されたりして、自分のペースで作業を行えないことがあった」(71.2%)、「作業(指導案や日誌など)の進め方がわからないことがあった」および「接し方に気をつかわなければならない園児がいた」(68.2%)の順に高い値を示した。経験率が最も高かった指導案及び実習記録の経験は、現場実習のカリキュラムにもともと組み込まれているほぼ必須といえる内容である。それ以外では、1項目(「園児と遊ぶ機会が少なかったり、どのように遊んでいいのかわからなかった」)を除き、主に園児とのかかわりのストレス経験が多くなっている。

また、経験率が低かった項目としては、「他の実習生とどのように過ごしてよいかわからなかった」(3.0%)、「園児と遊ぶ機会が少なかったり、どのように遊んでいいのかわからなかったりしたことがあった」(18.2%)、「実習先の先生との連絡が密でなくて、指導をしてもらえないことがあった」(27.3%)の順に低い値を示した。経験率が最も低かった「他の実習生とどのように接してよいかわからないことがあった」については、他の実習生と同じ園で同時期に実習をした学生のほとんどが、同じ短大に所属する実習生であったことから、ある程度関係性がもともと構築され、かえってサポート資源として機能することも多かったためと考えられる。それ以外の結果では、実習生を指導する実習園の保育士の対応についてのストレス経験が、1項目(「実習先の先生に自分の失敗や欠点を指摘されることがあった」)を除いて、低いのが特徴的であった。実習ストレスの経験率を示したグラフを図2に示す。

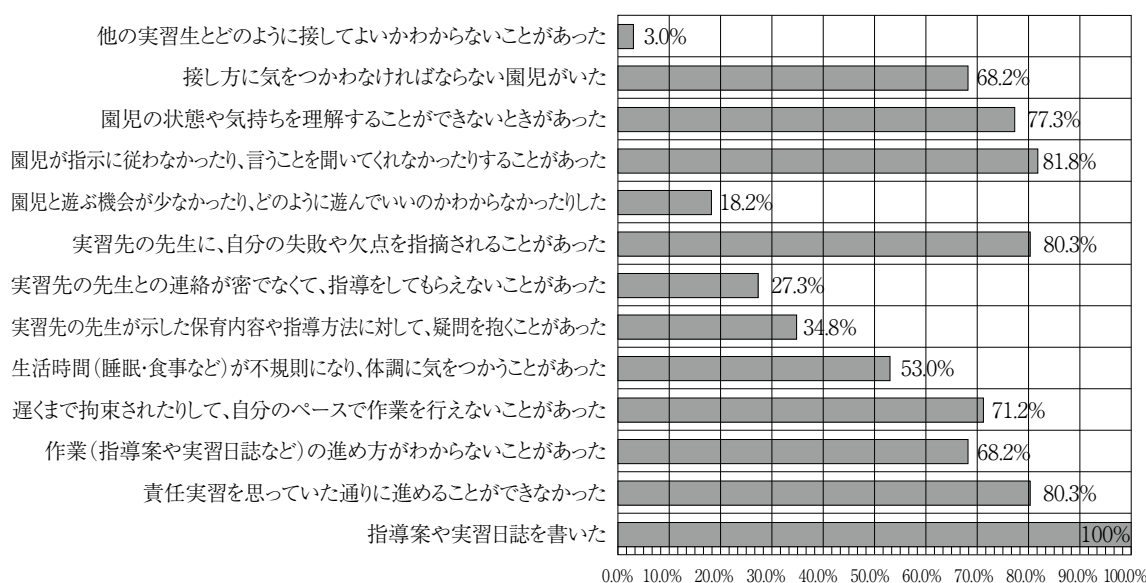


図2. 保育実習ストレスの経験率

(2) 項目群別の検討

各項目を、「基本的作業」、「実習業務」「対保育者」「対園児」「対実習生」の群に分類した。2つ以上の項目からなる項目群については、ストレス事象としての評価値の平均値を算出し、実習ストレス得点とした。それぞれの項目群では、「基本的作業」に関するストレス経験が多く、ストレス事象としての評価も高くなっている。次いで、「対園児」の項目群でストレス経験率及びストレス事象評価が比較的高めであった。また、対保育者、園児、実習生といった対人ストレスにおいて、同一項目群の中で、各ストレスの経験率やストレス事象としての認知度に高低差がみられるのが特徴的であった。実習ストレス尺度の項目内容と各実習ストレスの経験率、評価値の平均値と標準偏差およびストレス得点を表2に示す。

項目群	No.	項目内容	ストレス サー 経験率	ストレス事態の評価値		
				平均値	標準偏差	ストレス サー 得点
基本的作業	1	責任実習（部分実習または一日実習）を行った	98.5%	2.05	0.92	2.09
	2	指導案や実習日誌を書いた	100.0%	2.35	0.75	
	3	責任実習を思っていた通りに進めることができなかった	80.3%	1.88	1.27	
実習業務	4	作業（指導案や実習日誌など）の進め方がわからないことがあった	68.2%	1.45	1.22	1.01
	5	遅くまで拘束されたりして、自分のペースで作業を行えないことがあった	71.2%	0.47	1.04	
	6	生活時間（睡眠・食事など）が不規則になり、体調に気をつかうことがあった	53.0%	1.11	1.28	
対保育者	7	実習先の先生が示した保育内容や指導方法に対して、疑問を抱くことがあった	34.8%	0.85	1.23	0.85
	8	実習先の先生との連絡が密でなくて、指導をしてもらえないことがあった	27.3%	0.65	1.26	
	9	実習先の先生に、自分の失敗や欠点を指摘されることがあった	80.3%	1.05	0.81	
対園児	10	園児と遊ぶ機会が少なかったりどのように遊んでいいのかわからなかった	18.2%	0.58	0.91	1.22
	11	園児が指示に従わなかったり、言うことを聞いてくれなかったりすることがあった	81.8%	1.62	0.87	
	12	園児の状態や気持ちを理解することができないときがあった	77.3%	1.62	1.05	
	13	接し方に気をつかわなければならない園児がいた	68.2%	1.05	0.79	
対実習生	14	他の実習生とどのように接してよいかわからないことがあった	3.0%	0.29	0.72	0.29

表2. 実習ストレスサー尺度の項目内容、各実習ストレスサーの経験率と評価値

IV. 考察

1. まとめと今後の課題

本研究の目的は、保育系養成校に在学する学生の保育者志向性および保育者効力感の実態と、現場実習中にどのような実習ストレスサーを受けているのかを明らかにし、実習事前指導や学生支援のあり方を検討する資料とすることであった。

分析の結果、保育系短大生の保育者志向性は高く、すべての実習を終えた時点で、学生の多くが、実際に保育者になりたいと希望していることが明らかになった。しかし、そのような保育者を希望する学生たちの保育者効力感に関しては、高いとは言えない結果であった。保育実習の経験が保育者効力感を向上させるためには、三木・桜井（1998）の研究では、実習園が自分の期待に副うところに思えたり、楽しく実習ができたと思えたりする「実習園への合致感」が重要であることが示されている。実習生の効力感を高めるためには実習生が楽しく実習ができたと思えることは大切だが、楽しさを優先するために実習内容の水準を低くすれば、実習生に必要な専門性の向上は妨げられてしまう。それでは、実際に保育者となってから、保育の現場で保育者効力感を維持することは困難になってしまう。昨今問題になっている早期離職にもつながりかねない。現場で求められる専門性の

高い保育者像と実習生の実態とのギャップが広がっている現状において、実習課題の水準は下げずに実習生が楽しく実習できたと思えるために有効な事前指導の内容や在り方を、更に検討していく必要がある。

実習ストレスの内容としては、実習記録の作成や責任実習の実施に関する実習の基本的作業ストレスが最も高かった。野崎・森野（2006）の研究では、実習の基本的作業ストレスは、保育者志向性および保育者効力感の両方に有意な負の影響を及ぼすという。本研究で最も高かった実習の基本的作業や実習業務のような実習ストレスについて、実習科目そのものの性質上、それらをなくすことは困難である。しかし、これらのストレスは、学生にネガティブな影響を与える刺激となる（ディストレス）場合もあるが、本来は、学生の保育者としての専門性を高めるために必要な適度な刺激として働く（ユーストレス）ことが期待されるものである。これまでの研究において、保育実習の経験が実習生の保育者効力感を促進させることを明らかにした研究（三木・桜井,1998；水野,2001）と、保育実習の経験が必ずしも保育者志向性および保育者効力感を促進させるわけではない可能性を示した研究（野崎・森野,2006）があるが、実習中の基本的業務が学生の資質向上に有効な刺激となるためには、実習に入る前の段階で、学生が実習の基本的作業に前向きに取り組める程度の知識・技能や保育者効力感をつけておくことは重要であろう。そのためにも、近年、生活経験不足や資質能力に関する問題が目立つようになってきた学生たちに対し、実習生の資質能力に応じた実習事前指導の指導方法の検討を更に重ねていく必要がある。

また、実習ストレスのネガティブな影響について、それらを軽減させるコーピング要因は何かといった点に焦点をあてて研究を進めることも課題になる。たとえば、本研究で、対保育者ストレスや対園児ストレスは、一部項目を除いてストレス値が低いという結果が得られているが、現場の指導保育者がサポート源になっていることや園児とのかかわりがエネルギー源になっていることなどが考えられる。実習生が実習中に受け取る他者からのソーシャルサポートの緩衝効果や、ソーシャルサポートを受けやすくなるための実習生側の要因なども検討していきたい。

更に、平均すると低い値を示す対保育者ストレスや対園児ストレスの一部に強いストレス値を示す項目があり、その結果からは、対人関係における他者の反応に対する不安や傷つきが大きい傾向がうかがえる。このような反応が顕著である場合には、実習の直前中止や中断等、実習そのものへの不適応状態を示しやすく、指導にあたる教員側の対応も困難になりがちである。これら対人ストレスに関しても、更に詳細な研究を行っていくことが重要だと考える。今後の検討課題である。

2. おわりに

保育は、極めて高度な思考力と実践力を求められる専門職である。日々の生活の中で、目の前の子どもたちとのやりとりの中で、一人一人の子どもたちに何が大切か、どのよう

な経験が必要かを考えながら保育を構想しつつ実践していかなければならない。子育て支援に関すること、特別な配慮を必要とする子どもへの対応など、保育の課題は山積し多様化している。文部科学省中央教育審議会が平成18年に発表した「今後の教員養成・免許制度の在り方について」(答申)では、教育実習について「現場での教育実践を通じて、学生自らが教職への適性や進路を考える貴重な機会であり、今後とも大きな役割が期待される」とされ、履修要件の厳格化や実習先との連携強化、事前事後指導の徹底等々、一層の改善充実を図ることが必要とされているが、「厳格化」「強化」「徹底」という方向性だけで保育の専門性の向上を図ることは難しい。

今回の研究結果を踏まえ、今後も引き続き、保育者の専門性と現場実習が担う課題、実習そのものにかかわる課題やカリキュラムの改善、評価の問題、実習園との連携の在り方など、保育者養成校としての課題解決に取り組むと同時に、学生への指導の在り方について検討を重ねていく必要がある。保育が実践に裏打ちされるように、保育者養成教育にあたる教員として、よりよい教育実践のために日々の教育実践の中で学生とともに、必要な教育を構想しつつ実践し、研鑽を積んでいきたい。

謝辞

本研究に快くご協力くださった皆様に心より感謝申し上げます。

引用文献

- 1) Bandura,A. 1977, "Self-efficacy:Toward a unifying theory of behavioral change.", Psychological Review, 84:pp191-215.
- 2) 三木知子・桜井茂男、1998、「保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響」『教育心理学研究』第46巻、203-211頁。
- 3) 水野理恵、2001、「幼児教育専攻学生の保育者効力感—その発達過程と保育実習評価との関連—」『愛知江南短期大学紀要』第30号、97-110頁。
- 4) 文部科学省中央教育審議会、2006、「今後の教員養成・免許制度の在り方について (答申)」(平成18年7月11日)。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/06071910.htm
- 5) 野崎秀正・森野美央、2006、「保育専攻学生における保育者意識と実習ストレスの関連」『宮崎女子短期大学紀要』第33号、117-127頁。
- 6) 岡田節子・齋藤友介、中嶋和夫、2001、「保育士の職場環境ストレス—認知尺度」『保育学研究』第39巻第2号、209-215頁。
- 7) 奥山順子・山名裕子、2006、「求められる保育者の専門性と大学における保育者養成—保育者志望学生の意識と養成教育の役割—」『秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要』第28号、119-132頁。
- 8) 坂田成輝・音山若穂・古屋健、1999、「教育実習生のストレスに関する一研究—教育実習ストレス—尺度の開発—」『教育心理学研究』第47巻、335-345頁。
- 9) 田中昭夫、2002、「保育者の蓄積的疲労徴候を過重にする要因・軽減する要因」『保育学研究』第40巻第2号、212-218頁。

- 10) 塚田まゆみ、2007、「幼稚園教育実習を通じた意識の変容—保育者を目指す学生の意識調査1」『鹿児島純心女子大学研究紀要』第37号、pp79-90頁。
- 11) 全国保育士養成協議会専門委員会、2006、「保育士養成システムのパラダイム転換—新たな専門職の視点から—」『保育士養成資料集』第44号、114-115頁。

幼児の自然体験を豊かにするための保育者養成のあり方

Enhancement of nursery school teacher training to enrich children's experiences with nature.

桂木 奈巳 ・ 田尻 由美子

1. はじめに

幼少期から自然に親しみ、動植物と触れて遊ぶ体験は、知的好奇心を育て科学的思考力を培うために重要であるが、自然が好きで大切に思う環境保全の意識、あるいは命あるものに触れてその大切さに気づくなどの心の教育にとっても必要不可欠であると考えられている。しかしながら、これまで行ってきた園の実態調査¹⁾から、園や周辺の自然環境は十分ではなく、自然に親しむ保育も十分実施されていない、また、保育者養成教育での実践的教育が十分でないことがわかっており²⁾、これらが自然に親しむ保育の実施を困難にしていることが予想される。さらに、平成23年度から実施の新保育士養成教育課程においても、「自然領域」の質量ともに改善が図られることもなく、ますます幼児の自然体験を制限していくことが懸念される。

一方で、養成教育で学ぶ学生に「理想の園環境」を問うと、約6割が自然豊かな環境を求めている結果が得られている³⁾。子どもたちに自然体験は必要であるとほぼ全員が回答しており、そのような環境の下で、子どもたちに植物や虫のことを教え、共に触れ合い楽しみたいと希望している。しかし、実際にはそれほど自然についての知識は深くはなく、また、自然に常に接しているわけでもなく、経験も不足している。このような学生の状況で、将来理想とする保育ができるのか、思いと現実のギャップが明らかとなっている。

学生は小学校よりも中学校、中学校よりも高校と高学年になるほど自然とのかかわりが希薄となり⁴⁾、特に女性ということもあるのか、就職後も自然領域を不得意とする保育者が多く、このことが幼児と自然のかかわりを制限していくと考えられる。保育者の自然に関する知識や感覚が幼児期の自然とのかかわりに影響を与え、知的好奇心や探究心の芽を育てにくい可能性もあり、その後の科学・理科分野に対する関心や学習意欲の低下の一因となり得る。

このような背景から、著者らは自然に理解のある保育者を早急に養成する必要性を強く感じている。本報ではこの課題に着手するにあたり、学生が積極的に自然と触れあえるようになるための具体的課題や手法を導き出すことを目的とする。そこで、実際に学生が子どもと接する機会である「保育実習」や「幼稚園実習」での体験に焦点をあて、これらの実習中に学生が遭遇するであろう「子どもが自然と接する場面」の詳細を調査し、ここで挙げられた事例から学生の視点を把握したい。さらに、学生の「子どもと自然」への関わり方や、その過程で感じた事柄等から、効果的な教授内容について検討する。

2. 研究方法

学生が実際に子どもと接する「実習」での体験についてアンケート調査を行った。質問内容は、「これまでの実習を通して、子どもたちと一緒に生き物（動物・植物）と触れ合ったときに、どのような体験をし、何を感じたのか」とし、一番印象に残った例を挙げさせ、これについて自由記述をさせた。調査の対象と実施時期を表1に示す。記載されたエピソードから、学生が興味を示した「子どもと自然との触れ合い」の内容を整理し、さらに学生の気付きに関するキーワードを抜き出し、検討を行った。

表1 調査対象

対象学生	人数	実施時期	備考
1.S短期大学1年生	143名	平成22年10月	保育実習Ⅰ（保育所）終了後の調査
2.U短期大学2年生	137名	平成20～21年7月	保育実習Ⅰ、幼稚園実習終了後の調査

3. 結果および考察

(1) 子どもと生き物の関わり・学生の育ちについて

事例は学生の記述内容の一例である。S短大では、保育所実習直後の1年生が当実習での体験を取り上げていた。また、U短大では2年生で幼稚園本実習直後の調査であり、この実習で経験した内容を記載する例が圧倒的に多かった。実習中に自然とのかかわりがないと回答した学生は5名で、ほとんどの学生は程度に差はあるが何らかの形で体験をしていた。記載されたエピソードは特に印象に残った出来事と推測され、子どもと共に体験した内容や感想が生き生きと書かれており、時には心を動かされ、涙を流すこともあったようである。

表2は記載されたエピソードから、学生が取り上げた動植物のうち、出現率の高い順に

事例

- ① 園外保育で公園に出かけた。この日の保育の狙いは自然や植物に沢山触れて学ぼうという内容だった。私は植物には詳しくなくて、子どもに聞かれても答えられなかった。ところが園長先生はとても知識があり、子どもたちに説明をしていた。普段では体験できない自然との関わり、知識を学べて子どもにとってはとても貴重な体験になったと思う。同時に保育者は園の中の事だけでなく、自然の植物や生き物の知識を持っていた方がいいと思った。質問されたときに答えられなくては関心が薄れてしまう。様々なことを子どもに教えていく上で、自分自身も勉強しなければならないとあらためて感じた。
- ② ある女の子が私にビニール袋の中身を見せにきてくれた。中には緑でぴかぴかしたカミキリムシが入っていた。私は気持ち悪いと思い、少し拒絶してしまったが、「すごいね、どこでとったの?」というと「あっち。きれいきれい」と嬉しそうにしていた。1匹の虫でも大人の感じ方と子どもの感じ方には大きな差があった。「気持ち悪い」と「きれい」と感じる心にはどのような違いがあるのかと不思議に思った。

並べたものである。表中の「虫」「植物」は種類の記載がなかったものをまとめた。また、「飼育動物」の種類は様々であったが、ウサギ、ヤギ、ポニー、ブタ、カメなどで、U短大の場合は大型の動物が多く、S短大は保育室内で飼育されていると予想される種であった。各学校で特徴のあったものはS短大の「バッタ」「葉・落葉」、U短大の「アサガオ」「カエル」で、

表2 エピソード内に登場した動植物

順位	種類	S短大	種類	U短大
1	ダンゴムシ	18.8	ダンゴムシ	13.8
2	バッタ	11.8	虫全般	12.4
3	アリ	9.7	アリ	9.7
4	虫全般	6.9	飼育動物	8.3
5	葉・落葉	6.3	カエル	7.6
6	カマキリ	4.9	植物全般	4.1
7	カブトムシ	4.2	アサガオ	3.4
8	植物	3.5	テントウムシ	3.4
9	ドングリ	3.5	カタツムリ	2.8
10	幼虫	4.2	ミミズ	2.8

単位：%

それぞれ実習時期が秋と初夏であったための季節性が現れている。実習先の立地については、S短大の学生の実習先は市街部が中心で、U短大は郊外が多いが、取り上げられた動植物にはそれほど種類の差はみられない。その他については若干の違いはあるものの、共にダンゴムシ、アリ等の身近にいる虫が多く、植物よりも動物に注目したようである。また、多くは飼育・栽培されているものとの触れ合いよりも園内に野生で存在するものを取り上げる傾向が多かった。これは乳幼児の体が小さいだけに視点が大人よりも低く、地面・地べたに目が向きやすく、そこにいる生物への関心が高くなるのではないと思われる。また、見ているだけではなく小さな指でつついたりつまんだりできる小動物を好み、その動きや変化に好奇心が揺さぶられるとも考えられる。これらを総合すると、子どもと自然、特に小動物との触れ合いはより身近なところで行われており、周囲に自然とふれあえる環境を整える重要性が改めて示された。具体的には草むらや野草園、落ち葉がたまる場所など、小さな自然の再現を試みる必要がある。さらに、学生自身の小動物に対する苦手意識にかかわらず、保育技術として乳幼児の触れ合いを援助し、その心に寄り添えることが重要であろう。

表3は学生のエピソードを「子どもと生き物」の関わりから得られた気づきと「学生の育ち」に分類してまとめた結果を示す。表中の出現率はすべてのキーワードに対する割合である。S短大では「子どもと生き物」よりも「学生の育ち」の方が多く、U短大では逆であった。これは実習を経験した期間の差が出ているとも思われ、U短大はこの時点で保育施設での実習を31日間経験し、より子どもと接した期間が長く、観察の視点が具体的にになってきたからであろう。しかし、S短大では子どもと接する期間が短いにも関わらず、観察された内容を省察するといった学生の育ちの面に関する内容がより多く見られている。

「子どもと生き物との関わり」の内容では、両校とも「命への扱いや生き物を大切にする事」が最も多く見られたのが特徴的であった。すなわち、子どもがアリの踏んだり、遊んでいた虫を家に帰す等で、「動植物の命」を子どもにどのように伝えるか、あるいは自分自

身が改めて命の存在に気付かされたという内容であった。

次に続く「知的好奇心の芽生え」ではアリの巣がどこまで続いているのかを探索する行動や、草花を使った色水遊びの際、

どの花の色が出やすいかと試行錯誤する様子等である。「新しい発見」は虫の足の数や、実際に生き物に触った感触などを、「生き物の知識」には、子どもたちの持っている知識（虫の名前、性別の見分け方等）に学生が驚いたとした内容が中心であった。これらの項目の順番は両校とも同じであった。

表3 「子どもと生き物との関わり」から得られた気づき

項目	出現率、%		例
	S短大	U短大	
命への気づき	17.9	30.1	アリの踏む子どもの姿から
			遊んでいた虫をお家に帰す
			植物へのいたわりの心
知的好奇心の芽生え	13.4	12.2	アリの巣はどこまで続いているか
			色水遊びでの試行錯誤から
			(川遊びで) 早く流れる葉っぱの形
新しい発見	7.1	9.7	カミキリムシの触覚の長さ
			ダンゴムシの足の数
			カタツムリがヌルヌルすること
			虫の名前や住んでいる場所を知っている

表4 「学生の育ち」に関する気づき

項目	出現率、%		例
	S短大	U短大	
理解できた	27.7	14.3	実体験の大切さ
			生き物との触れ合いは最高の学びの機会
知識が増えた	10.7	4.1	子どもは葉の形などこまかい所まで見ていて感心した。
			初めての経験が、こんなにも知らないうちに吸収し、心に残っているんだと嬉しくなった。
自分なりに解決	7.1	6.1	虫が嫌いだったが、楽しく遊べた
			子どもが可愛がるもの(虫)は自分もそうと思いつくことで乗り切れる
課題	5.4	6.6	命の大切さの伝え方
			自然と触れ合える環境作り
			興味を持たせる声かけ
葛藤した	0.9	7.1	虫を踏む子に自分の思いを上手く伝えられなかった
			もう少し時間があれば色々な遊びに発展した
			子どもと同じ立場で物事を考えられなかった
合計	51.8	38.2	

表4は「学生の育ち」と見られる内容を示す。両校とも「理解できた」が最も多いが、次に続く項目では、S短大では「知識が増えた」、「自分なりに解決」の順番となったが、U短大では「葛藤した」「課題が増えた」との順番であった。また、表3および表4から、U短大生が子どもの活動に関心が高く、様々な気づきとともにその行動を考察する様子が見られるのに対し、S短大生はどちらかと言えば自分自身の発見や驚きを数多く記載していることがわかる。S短大の場合には1年生で学びの途中であり、U短大は実習の大半を

終え、それなりの理想や保育観を形成されつつある段階とも思われ、この差が現れているのかもしれない。

これらの体験を通して得られた「課題」には、命の大切さを伝える方法について、自然と触れ合える環境作り等が挙げられた。「葛藤した」内容には、虫を踏む子どもに自分の思いを上手に伝えられなかったこと、子どもと同じ立場で物事を考えられなかった事が挙げられている。

また、「理解できた」項目には実体験の大切さを訴える例が多く見られた。さらに、「自分なりに解決」した内容には、主に「学生と虫との関わり」が大部分をしめた。虫が嫌いだが、子どもの前では取り繕わねばならず、徐々に抵抗が薄れ、興味を持つことができ、窮地を脱した事などが挙げられた。

(2) 命との関わりと自然体験の重要性

以上の内容から、最も多く見られた「命との関わり」に焦点をあてた。表5は関連する事例を抜粋したものである。

学生の体験内容は様々であるが、「生き物を殺してしまう子ども」に直面した学生は、全員ショックを受けている。このとき、たいていの学生は何らかの形で「命」について子どもに伝えようと試みている。それがうまくいく場合もあったようだが、逆に思うように伝えることができずに葛藤しているケースも少なくなかった(表中①④)。また、他の生き物に気遣いをする子どもの素直な心に感激し、自らの行動を振り返る様子も伺える(表中⑤)。さらに日々の保育者の生き物に対する姿勢からその役割について考えている例もある(表中②③)。まずはこれらの生きた経験を再度振り返らせ、より印象深いものにする必要がある。学生時代に自然とのかかわりにおいて実体験を増やし、様々な葛藤を覚え、疑問を持ち、自らの課題に結びつける体験がさらに必要なのではないだろうか。

4. まとめ

保育者養成校で学ぶ学生に、保育現場での実習時に体験する「子どもと自然との関わり」について、自らが経験したエピソードを記述させ、その内容について検討を行った。結果を以下に要約する。

1. 保育現場での「子どもと自然」との関わりでは、植物よりも動物に関する事例が多く取り上げられ、いずれも身近に生育する生き物であった。
2. エピソードの分析内容から、「子どもと生き物との関わり」への気づきに分類した内容では、「命への気づき」が最も多く、次に「知的好奇心の芽生え」「新しい発見」と続いた。これらは学校や学年による差は見られなかった。
3. 「学生の育ち」に関する内容に分類した内容では、両校とも「理解できたこと」が多く、次に続く項目では「知識が増えた」とする場合と「葛藤した」とする場合があった。これは、学年による差と予想される。

4. 実習の経験が長くなると、自分自身への気付きより子どもの活動への関心が高まり、徐々に自分なりの保育観も形成され始める。

以上のような結果から、園内や園周囲に子どもが自然とふれあえる環境を整える重要性が指摘でき、保育者として、将来望ましい保育環境を構成する力を養成しておくことが必要である。つまり、園環境についての講義や、実際に草むらや畑・雑木林などでの実習、生きものの知識などを教授する必要がある。また、保育技術として子どもと動植物の触れ合いを援助し、その心に寄り添えるように、保育者の役割について十分指導していくことが必要である。さらに、学内での自然体験だけではなく保育・教育実習などを通して、子どもが小動物などと触れ合う場を数多く体験することで、その重要性が実感を伴うものとなり得るように配慮することが重要である。

表5 生き物の命に関する扱いの例

① 生き物を殺してしまう子どもに対して

子どもの様子	学生が感じた事
命の大切さに気づいていない。	このことを保育者はどう伝えていくのか、難しいと思った。
「ダンゴムシ死んじゃった」と言い、捨てた。	大切に育てる（扱う）ということを理解できるようになるよう、子どもに分かりやすく教えられようになりたい。
「いいんだよ、死んでも」と言っていた。	
ミミズは子どものおもちゃ？	ミミズだって生きているのに。そのことを上手く伝えられない自分にも腹がたった。

② 死んでしまった生き物に対して

「おたまじゃくしのおなかが赤いから、死んだ証拠だ」と口々に言ってばかりで悲しそうな表情がない。	現代の子どもはゲーム等の影響により「死」というものにすっかり慣れてしまっている気がする。その慣れがどれほど恐ろしいかを伝えるのが保育者の大切な役割だと思った。
お墓を作り、お祈りした。翌日もお祈りする子どもがいた。	命に対して、どのように感じ、どのように接すべきか見本となる身近な大人の行動はとても重要だと感じた。

③ 飼育しているウサギに対して

走り回れずにかわいそうだから、外に出してほしいと頼まれるが、それは出来ない、と答える。ではせめて掃除してあげようという。	この園では保育者がいつも動植物の手入れをしている。その姿をみて、子どもたちも「何かしなきゃ」と自然に思えたのかもしれない。まず、子どもに「命を大切に」という前に、自分はどうかを考え、行動に移さないと子どもたちには伝わらない。
--	--

④ 共食いするおたまじゃくし

子どもがその水槽の中をじっと見ていた。	あまり見せてはいけないような気がしたので、子どもたちを部屋に入れてしまった。
---------------------	--

⑤ 花の水やり

自分が暑く、のどが渇いているので、花ものどが渇いていると思い、水をあげた。	私の場合は自分がのどが渇いても花の事は頭になかったので、恥ずかしく思った。保育者になるために、生き物を大切にしたり、もっと子どもの視点で物事を考えてみたいと思った。
---------------------------------------	--

温暖化をはじめとする地球環境問題の解決が急がれるが、人間と環境の新たな関係を具現化するのには、これからの社会を担う子どもたちの手によると期待される。その意味で核となる幼児教育機関が自負とともに機能を十分発揮して、幼児の育ちを望ましい方向へと導いていく必要がある。幼児の全面発達のためにも、自然体験を豊かにすることが望まれる。今回の調査で、葛藤や疑問、課題を見出すような学生自身の実体験を増やす必要性がわかった。今後さらに学生や保育者の生育歴における自然体験や自然への考えなどについて把握することが課題である。

5. 引用文献

- 1) 田尻由美子・無藤隆、幼稚園・保育所の自然環境と「自然に親しむ保育」における課題について-広域実態調査結果をもとに-、乳幼児教育学研究第14号、平成17年12月
- 2) 田尻由美子・林幸治、「自然とかかわる保育」の実践的保育指導力の養成について（1）-保育者養成校の教員の考えや教育の実態に関する調査研究-、精華女子短期大学研究紀要第30号、平成16年3月
- 3) 桂木奈巳 保育者を目指す学生の自然体験に関する意識と「理想の園」に見られる環境について、日本環境教育学会第20回大会 平成21年7月
- 4) 田尻由美子・桂木奈巳 自然への感性を育む保育者養成教育-学生の実態から-、全国保育士養成協議会 第50回研究大会、平成23年9月

特別養護老人ホーム介護職員のバーンアウトに関連する要因
－職場の人間関係と専門性の認識に焦点をあてた施設単位での分析－

Factors associated with burnout in care workers at special nursing homes for the elderly
Focusing on workplace relationships and self-awareness of professionalism at institutional level

古川 和稔

I. 研究の背景

介護サービスの量的拡大が続くなか、わが国においては、その担い手である介護職員の充足が喫緊の課題である。介護職員の量的確保のためには、新しい人材の参入を促すとともに、いかにして離職を防ぐかが重要と言えよう。

介護職員の離職問題に関しては、ヒューマンサービス従事者の職務ストレスとして知られるバーンアウトに着目した研究が数多く報告されている¹⁻¹¹⁾。わが国では、Maslachらが開発したMaslach Burnout Inventory（以下MBI）などを参考に、久保と田尾がわが国のヒューマンサービスの現場に適合するようにまとめた「日本版バーンアウト尺度17項目（以下、日本版MBI）」¹²⁻¹⁴⁾が最も多く用いられている。

介護職員を対象としたバーンアウト研究は数多く報告されており、感情労働との関連や、ユニットケアへの環境移行による変化、ジェンダーの視点からバーンアウト因果モデルを検証したものなど、様々な角度から検証されている^{4,5,10)}。これらの報告は、個々の介護職員を分析対象としているが、筆者はこれまでの経験から、介護職員の離職には個々の職員の問題だけでなく、勤務している施設の影響も大きいのではないかと感じていた。

介護職員を対象としたバーンアウト研究のうち、分析対象を個人以外に設定したものとしては、特別養護老人ホームを従来型と小規模ケア型の2群に分け、その施設形態によってストレス状況や関連する要因に差があるのかを検討した報告がいくつかある¹⁵⁻¹⁸⁾。例えば張と黒田¹⁷⁾は、日本版MBI（17項目）を介護否定感と位置づけ、ユニットケア導入直後は介護否定感が増加するが期間を経て低減することを見出した。さらに張と黒田¹⁸⁾は、大阪府に所在する特別養護老人ホームを離職率によって3区分したうえで、それぞれの特徴を分析した結果、離職率低位群は、職員の資質向上を支援する職場環境が構築されていることや、労働環境が充実していることなどを見出した。

筆者は、これまでの実践現場での経験や介護職員との関わりを通して、「職場の人間関係」や「専門性の認識」と離職との関連について関心をもっている。

職場の人間関係については、上司のリーダーシップや評価力がバーンアウトに影響するという報告⁸⁾や、バーンアウトを低減させるために必要な雇用管理上の取り組みとして、実務のなかでの上司の指導、上司や先輩に仕事上の疑問点を聞ける機会を設けること、職場全体の課題共有機会を設定することが重要だという報告¹¹⁾もある。

専門性の認識については、「福祉の担い手」としての意識が、バーンアウトの抑制子としての働きをもつこと¹⁾や、逆に介護職特有の職務ストレスとして「専門性の不明確さ」を指摘している研究もある⁸⁾。

先行研究を概観すると、「職場の人間関係」や「専門性の認識」は、少なからずバーンアウトに影響しているものと考えられる。しかしながら、これらの要因とバーンアウトの関連を施設単位で分析した研究は、筆者が検索した範囲では見当たらない。

そこで本研究では、職場の人間関係と専門性の認識に焦点をあて、それらが介護職員のバーンアウトにどの程度影響しているのかを施設単位で探索することを目的として調査を実施した。

Ⅱ. 本研究における用語の定義

介護職員

本研究における「介護職員」とは、「調査協力施設において、直接利用者の介護に関わる職種全て」を指す。故に、介護に関わっている職員であれば、看護師や介護支援専門員なども含むこととする。

Ⅲ. 研究方法

1. 調査対象者

2010年1月の時点で栃木県内に所在する特別養護老人ホーム全114施設のうち、電話による事前の調査協力要請の時点で調査への協力を拒否した8施設を除く、106施設に勤務する職員を対象とした。所有資格や雇用形態による対象の制限は行わず、当該施設職員のうち、「介護職や看護職など、直接利用者の介護に関わる職種全て」を対象とした。

2. 方法と手続き

(1) 質問票発送の手続き

自記式質問票郵送法による横断的研究である。2010年1月4日、5日、6日の3日間、栃木県内に所在する特別養護老人ホーム全114施設の施設長または事務長（以下、施設責任者）に電話連絡し、まずは口頭で調査への協力を要請した。この時点で調査への協力を拒否した8施設を除く、106施設を調査対象とした。この106施設の内訳は、協力可能と回答した89施設と、施設責任者と連絡が取れなかった17施設である。

質問票の発送部数については、事前の電話連絡の時点で、当該施設において直接利用者の介護に関わっている職員の概数を聞き、その数に10部程度加えた部数を、施設単位で発送することとした。しかし、調査協力可能な人数として、勤務している職員数より大幅に少ない数での発送を希望した施設もあった。この場合は、指定された部数のみを発送することとした。なお、事前連絡が取れなかった17施設については、30部ずつ発送することとした。

これらの手続きにより、2010年1月23日、106施設に計3,755通の質問票を発送した。各質問票の表紙には、施設名や個人名が特定出来ないように処理することを明記し、回答は無記名とした。また、質問票1部に対して封筒を1つクリッピングし、回答後は、回答者本人が封筒に入れ密封するように文書で依頼した。

(2) 質問票回収の手続き

個々に密封した回答を施設責任者に提出してもらい、施設ごとに所定の袋に入れた状態で回収した。この手続きを踏んだ理由は、得られたデータを施設単位で分類するためである。

この結果、91施設から2,166通の回答が得られた。このうち5通は大半の質問に回答していなかったため分析から除外し、最終的には2,161通の有効回答が得られた。施設単位の回収率は85.8%（91施設）である。事前に把握した職員数よりも多めに発送しているため、個人単位の回収率はあまり意味をもたないが、参考までに、個人単位の有効回収率は57.5%（2,161通）である。

(3) 倫理的配慮

電話による調査への協力依頼の際に、倫理面に十分に配慮することを伝えた。さらに、倫理面への配慮を明記した文書を施設責任者宛てに郵送するとともに、個人に配付する質問票の表紙にも同様の内容を明記した。

なお、本研究は国際医療福祉大学倫理審査小委員会の審査を受け、承認されてから実施した。

3. 調査内容

(1) 質問票作成の手続き

質問票の回答を量的データとして扱うためには、選択肢間がいわゆる等間隔であることが要求される¹⁹⁾。このため、基本属性以外の質問に対する回答形式（1そう思わない、2どちらかといえばそう思わない、3どちらかといえばそう思う、4そう思う）は、ものさし付とし、さらに「各回答は、1点・2点・3点・4点の点数として処理する」ことを質問票に明記した。

仮の質問票を作成した後に、本調査の対象とならない、栃木県以外に所在する高齢者福祉施設に勤務する介護職員を対象に予備調査を行い、その結果を踏まえて若干の修正を加えた後、本調査用の質問票を完成させた。

以下、それぞれの領域ごとに、質問項目作成までの手続きと調査内容を述べる。

① バーンアウト

「日本版MBI (Maslach Burnout Inventory)」を採用した。これは、久保と田尾^{13,14)} が日

本語に標準化した尺度で、17項目で構成されている。選択肢は前述の通り、そう思わない（1点）からそう思う（4点）とし、逆転項目である個人的達成感（6項目）は点数を反転させて処理した。

② 職場の人間関係

張²⁰⁾が、「高齢者福祉事業所スタッフのQWL測定尺度」（15項目）²¹⁾から「上司との関係満足」と「同僚との関係満足」に着目して作成した「同僚・上司との関係に関する尺度」（7項目）を元に、質問項目を検討した。

なお、本研究では、介護福祉領域を専門とする複数の研究者と議論した結果、張²⁰⁾が開発した7項目のうち、「上司は仕事について適切な指導監督をしてくれる」という1項目を削除した後、「仕事上の悩みがあった場合、上司に相談したいと思う」と、「仕事上の悩みがあった場合、同僚に相談したいと思う」の2項目を追加し、8項目を設定した。この手続きをとった主たる理由は、先行研究において古川²²⁾が指摘している離職理由の一つである「揺れ動く気持ちをサポートする体制の不備」が、バーンアウトにどの程度影響しているのかを探索したいと考えたからである。

③ 専門性の認識

介護実践に対する専門性の認識がバーンアウトに与える影響を探索することを目的に、質問項目を設定した。まず、日本介護福祉士会の倫理綱領と、社会福祉専門職に関する秋山²³⁾の先行研究を元に、「利用者本位」、「自立支援」、「専門的サービス」、「プライバシーの保護」、「積極的な連携」、「ニーズの受け止め」に関する質問項目の原案を作成した。その後、介護福祉領域を専門とする複数の研究者と議論し、最終的に10項目を設定した。

④ 基本属性

回答者の性別、年齢、所有資格、介護の仕事の通算経験年数、現在勤務している職場での勤務年数、雇用形態に加え、介護職への転職回数、介護職以外への転職回数に関する質問項目を設定した。

(2) 質問項目の信頼性と妥当性

① バーンアウト

日本版MBIは確立した尺度であり信頼性と妥当性の検証の必要はないが、日本版MBIの、本研究の従属変数としての妥当性を評価するために設定した設問「今すぐにも仕事を辞めたいと思っている」と、日本版MBIとの相関係数をみると、施設単位で0.786（調整済み0.783）であり、必ずしも十分とは言えないが、一定の水準は確保されているものと考えられる。

② 職場の人間関係

項目数が8項目と少なく、また現時点では妥当性の基準となる尺度もないため、尺度としての信頼性と妥当性の検討は行わない。従って分析には、通常よく使われる8項目合計点(または8項目平均点)ではなく、いわゆる多変量(または多変数)として8項目のセットのまま用いている。

③ 専門性の認識

「職場の人間関係」と同様である。

4. 分析方法

(1) 統計的検定^{註1)}

本研究では P 値による評価は行わず、相関(「相関係数」または「多変数と1変数の相関」^{註4)})を算出し、相関の大きさを示す。

なお、本研究では、相関の有無は、30人で有意となる $0.361 \div 0.35$ を基準とし、0.35以上で「相関あり」とした。

(2) 相関の偏りの補正^{註2)}

本研究では、いわゆる調整済み相関(自由度調整済み相関)を求めることにより、相関の偏りを補正した²⁴⁾。

なお、特別な断りがない限り、本論文中的相関は、調整済みの相関を指す。

(3) 本研究の分析方法

バーンアウト(17項目平均)を従属変数、その他の項目を独立変数とする相関分析を行った。本研究では、回答が得られた91施設について、施設単位でバーンアウトに影響を与える要因を探索した。このため、分析用データは施設ごとに従事者のデータを平均してまとめたものを用いている。独立変数のうち、雇用形態は「正規職員」と「それ以外」の2区分に簡素化した。

なお、統計分析にはSPSS 15.0 for Windowsと兵頭²⁵⁾が作成した「よくわかる!すぐ使える統計学-検定 CD版」および同第8章 8.5関連追加「調整済み相関」²⁴⁾を用いた。

IV. 研究結果

1. 回答者の基本属性と施設単位の特徴

本研究では施設単位で分析するので、個人単位(2,161人)の基本属性については、表1に示すのみとする。

施設単位の特徴は表2-1と表2-2の通りである。回答者数(2人~111人)、平均年齢(26.1歳~50.0歳)、介護の仕事の通算勤務年数の平均(3.24年~13.25年)、現在の施設での勤務

年数の平均（1.22年～9.70年）、介護福祉士の割合（0%～100%）、正規職員の割合（25.9%～100%）、介護職への転職回数の平均（0～2.0回）、介護職以外への転職回数の平均（0～0.5回）と、施設によって各項目には当然ばらつきがあるが、それらの項目はいずれもバーンアウトとの相関がなかった（表3）。

2. 施設単位でみたバーンアウトとの関係

バーンアウトに影響を与える要因を施設単位で探索し、その一覧を表3に示した。この表3に関しては、補足説明を^{註3～6}に記載した。

以下、領域ごとに結果を述べる。

(1) 職場の人間関係

「職場の人間関係(8項目)」全体と「バーンアウト」との相関は0.302で、相関はみられなかった。8項目それぞれでみても、この領域では相関はみられなかった。

(2) 専門性の認識

「専門性の認識(10項目)」全体と「バーンアウト」との相関は0.571であり、相関がみられた。各項目との相関係数（調整前）は全て負の値になっていることから、「専門性の認識が高い施設ほど、バーンアウトは低い」、あるいは「専門性の認識が低い施設ほど、バーンアウトが高い」と解釈することが出来る。

「専門性の認識（10項目）」のうちバーンアウトとの相関がみられたのは、以下の5項目である。

「私は、利用者本位の立場に立っている（0.530）」、

「私は、利用者の自立に向けた介護福祉サービスを実際に提供している（0.529）」、

「私は、利用者の真のニーズを受けとめている（0.514）」、

「私は、利用者の自立支援を常に意識している（0.445）」、

「私は、自分が提供したサービスについては、常に専門職としての責任を負っている（0.379）」

参考までに、「私は、利用者本位の立場に立っている」と「バーンアウト」の散布図を示す（図1）。

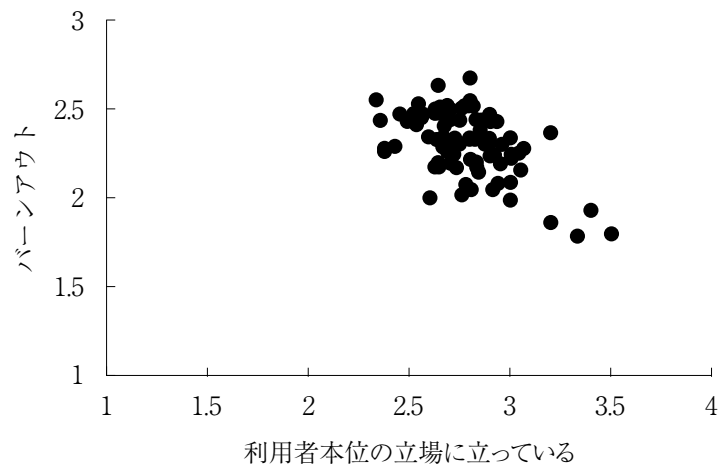


図1 「私は、利用者本位の立場に立っている」と「バーンアウト」の散布図

この結果から、施設単位でみた場合、利用者本位の立場やニーズの受けとめに加え、自立支援を意識しているか、実際に自立支援に向けた介護福祉サービスを提供しているか、専門職としての責任感を意識しているかなどの認識が、バーンアウトに対して影響を与えていることが示唆された。

表1 回答者の基本属性（個人単位）

項目	カテゴリー	人数	(%)
性別	男性	513	(23.7)
	女性	1,648	(76.3)
年齢 (平均：37.4歳)	10歳代	17	(0.8)
	20歳代	735	(34.0)
	30歳代	551	(25.5)
	40歳代	367	(17.0)
	50歳代	386	(17.9)
	60歳以上	105	(4.9)
所有資格 (重複回答)	介護福祉士	1,097	(50.8)
	社会福祉士	72	(3.3)
	看護師	84	(3.9)
	准看護師	115	(5.3)
	ヘルパー2級	936	(43.3)
	ヘルパー1級	156	(7.2)
	介護支援専門員	204	(9.4)
雇用形態	正規職員	1,559	(72.1)
	非正規・常勤	280	(13.0)
	パート・アルバイト	322	(14.9)
介護職以外への転職回数	なし	2,026	(93.8)
	1回	127	(5.9)
	2回	3	(0.1)
	3回以上	5	(0.1)
介護職への転職回数	なし	1,543	(71.4)
	1回	401	(18.6)
	2回	126	(5.8)
	3回以上	91	(4.2)

表2-1 施設ごとの特徴

施設ID	回答者数(人)	年齢(歳)	介護福祉士の割合(%)	通算年数(年)	現職年数(年)	正規職員の割合(%)	介護職への転職回数(回)	介護職以外への転職回数(回)	バーンアウト(17項目平均)
1	40	43.1	20.0	8.01	5.96	72.5	0.2	0.1	2.24
2	15	39.3	40.0	4.85	3.60	80.0	0.4	0.1	2.16
3	3	32.3	66.7	7.83	3.81	100.0	1.3	0.0	2.55
4	19	40.3	26.3	6.87	2.66	63.2	1.1	0.0	2.33
5	15	33.5	66.7	10.00	6.74	93.3	0.3	0.1	1.99
6	23	37.3	56.5	6.64	3.97	47.8	0.3	0.0	2.04
7	9	38.9	66.7	7.94	6.14	88.9	0.1	0.0	2.52
8	10	39.6	60.0	9.08	7.61	70.0	0.2	0.0	2.33
9	30	39.8	40.0	8.29	7.08	76.7	0.1	0.0	2.34
10	10	39.3	70.0	7.20	3.75	90.0	0.6	0.1	2.42
11	29	39.3	41.4	5.53	4.68	62.1	0.3	0.0	2.44
12	40	35.2	65.0	6.82	1.22	75.0	1.2	0.1	2.24
13	19	42.3	68.4	7.60	6.11	42.1	0.4	0.1	2.30
14	18	36.2	55.6	7.17	3.90	88.9	0.4	0.2	2.48
15	16	29.1	75.0	5.55	5.70	100.0	0.1	0.0	2.17
16	36	38.3	66.7	9.97	5.15	66.7	0.7	0.0	2.30
17	25	28.8	60.0	5.04	4.90	100.0	0.4	0.1	2.14
18	25	36.3	44.0	4.92	4.03	64.0	0.1	0.0	2.30
19	40	32.2	57.5	4.91	2.63	100.0	0.6	0.2	2.51
20	12	29.5	75.0	5.23	4.22	100.0	1.1	0.1	2.34
21	14	32.9	64.3	5.25	2.02	85.7	1.1	0.1	2.63
22	23	37.0	60.9	8.77	6.73	65.2	0.5	0.2	2.47
23	19	42.7	26.3	5.16	4.46	36.8	0.6	0.2	2.15
24	22	48.0	36.4	10.16	7.33	54.5	0.6	0.0	2.08
25	24	40.3	58.3	6.43	5.27	70.8	0.5	0.1	2.47
26	25	37.0	56.0	8.30	6.40	76.0	0.3	0.1	2.24
27	30	37.1	63.3	5.75	4.58	60.0	0.4	0.0	2.33
28	43	36.7	58.1	6.72	4.79	55.8	0.3	0.0	2.40
29	19	32.1	63.2	7.34	5.50	94.7	0.3	0.2	2.51
30	20	33.4	65.0	5.49	5.88	100.0	0.0	0.0	2.54
31	24	40.8	50.0	7.81	5.74	95.8	0.6	0.0	2.27
32	36	47.8	27.8	6.66	4.54	38.9	0.6	0.0	2.04
33	36	37.5	58.3	6.40	4.51	69.4	0.4	0.1	2.33
34	19	33.4	63.2	4.83	1.94	78.9	0.9	0.2	2.36
35	16	31.3	43.8	6.12	3.44	81.2	0.9	0.2	2.50
36	27	39.0	37.0	4.80	2.77	25.9	0.4	0.0	2.29
37	27	32.6	77.8	6.83	4.33	77.8	0.4	0.1	2.29
38	35	34.4	54.3	6.56	4.37	80.0	0.3	0.1	2.43
39	23	35.4	73.9	4.25	4.06	69.6	0.0	0.0	2.45
40	20	28.2	80.0	5.20	4.38	95.0	0.1	0.1	2.26
41	20	33.7	45.0	5.49	2.12	95.0	0.8	0.3	2.37
42	32	29.1	56.3	3.60	2.29	75.0	0.0	0.0	2.34
43	20	26.1	70.0	3.42	2.79	95.0	0.3	0.0	2.43
44	50	44.0	38.0	7.72	6.52	54.0	0.4	0.0	2.21
45	14	38.6	57.1	10.77	8.41	92.9	0.6	0.0	2.43

表2-2 施設ごとの特徴 (前ページのつづき)

施設ID	回答者数(人)	年齢(歳)	介護福祉士の割合(%)	通算年数(年)	現職年数(年)	正規職員の割合(%)	介護職への転職回数(回)	介護職以外への転職回数(回)	バーシアウト(17項目平均)
46	25	32.6	28.0	6.85	4.71	52.0	0.3	0.1	2.45
47	35	42.5	34.3	5.27	1.81	62.9	0.9	0.0	2.43
48	20	35.7	65.0	7.66	5.55	100.0	0.6	0.2	2.19
49	25	39.8	28.0	5.27	1.55	84.0	0.5	0.2	2.19
50	30	42.5	50.0	8.52	7.52	70.0	0.3	0.0	2.17
51	17	34.0	41.2	5.45	4.89	70.6	0.3	0.1	2.17
52	33	31.6	57.6	4.97	2.42	72.7	0.8	0.2	2.33
53	31	36.2	45.2	4.89	2.66	80.6	0.7	0.0	2.43
54	46	37.7	58.7	8.45	6.21	56.5	0.3	0.1	2.33
55	37	37.3	35.1	5.76	3.56	73.0	0.4	0.0	2.26
56	24	35.9	45.8	7.30	5.41	58.3	0.6	0.1	2.19
57	16	33.4	62.5	6.31	4.78	81.2	0.3	0.0	2.44
58	31	40.5	25.8	4.81	2.21	67.7	0.8	0.1	2.30
59	12	32.7	58.3	4.27	2.68	66.7	0.5	0.3	2.28
60	10	34.2	80.0	8.06	7.26	100.0	0.2	0.0	2.24
61	18	37.6	72.2	9.86	9.43	100.0	0.3	0.1	2.08
62	22	38.3	54.5	7.33	5.61	77.3	0.5	0.0	2.52
63	20	42.5	30.0	7.24	5.50	85.0	0.7	0.1	2.33
64	18	34.6	33.3	4.05	2.89	50.0	0.4	0.2	2.42
65	12	48.1	41.7	6.66	2.49	75.0	1.1	0.3	2.25
66	21	37.1	52.4	5.65	4.69	81.0	0.1	0.0	2.01
67	11	28.2	72.7	7.58	6.46	100.0	0.2	0.0	2.51
68	15	39.8	66.7	8.30	7.43	86.7	0.7	0.0	2.27
69	15	44.5	53.3	10.49	9.70	73.3	0.3	0.1	2.41
70	32	40.9	18.8	4.69	4.01	65.6	0.4	0.1	2.19
71	39	36.0	71.8	9.14	8.22	74.4	0.2	0.0	2.33
72	14	38.8	64.3	13.25	8.33	100.0	0.4	0.0	2.48
73	44	36.9	52.3	6.64	5.28	50.0	0.3	0.0	2.30
74	39	35.9	59.0	6.11	2.20	76.9	0.9	0.2	2.24
75	41	35.1	39.0	5.32	2.53	82.9	0.5	0.2	2.32
76	42	36.1	59.5	7.27	5.65	78.6	0.4	0.2	2.47
77	45	32.4	64.4	5.39	4.72	71.1	0.1	0.1	2.51
78	20	37.7	40.0	6.85	5.13	90.0	0.3	0.0	2.47
79	111	40.2	48.6	6.99	5.75	55.0	0.2	0.0	2.23
80	36	37.9	38.9	5.53	2.46	75.0	0.6	0.1	2.20
81	21	38.6	19.0	5.52	3.69	57.1	0.6	0.0	2.51
82	5	41.8	40.0	6.57	4.13	40.0	0.4	0.0	2.00
83	3	46.0	0.0	5.03	5.03	100.0	0.0	0.0	1.78
84	16	41.1	31.3	5.06	2.82	81.2	0.6	0.1	2.08
85	5	42.0	40.0	4.43	1.35	60.0	0.2	0.2	1.86
86	5	50.0	40.0	4.95	4.63	100.0	0.4	0.0	1.93
87	2	37.5	100.0	8.75	6.84	100.0	0.5	0.5	1.79
88	5	43.2	100.0	9.93	5.02	100.0	1.4	0.0	2.36
89	3	44.0	33.3	11.61	1.30	100.0	1.0	0.0	2.22
90	12	41.8	25.0	3.55	2.49	66.7	0.3	0.0	2.28
91	5	48.2	60.0	10.38	1.38	100.0	2.0	0.2	2.67

表3 バーンアウトとの相関（施設単位）^{註3～6)}

	相 関		備考 相関の種類
	調整済み	調整前	
回答者数	0	0.091	相関係数
職場の人間関係 全体（以下8項目のセット）	0.302	0.415	8項目との相関
1 私と上司との関係は良いと思う	0.246	-0.266	相関係数
2 私と上司の間には信頼関係が成り立っている	0.275	-0.293	〃
3 私と同僚との関係は良いと思う	0.095	-0.142	〃
4 私と同僚の間には信頼関係が成り立っている	0.193	-0.219	〃
5 同僚は仕事のうえで協力的であると思う	0	-0.003	〃
6 職場の人間関係は良いと思う	0	0.014	〃
7 仕事上の悩みがあった場合、上司に相談したいと思う	0.149	-0.182	〃
8 仕事上の悩みがあった場合、同僚に相談したいと思う	0	0.022	〃
専門性の認識 全体（以下10項目のセット）	0.571	0.633	10項目との相関
1 利用者本位の立場に立っている	0.530	-0.538	相関係数
2 専門的なサービスを提供している	0.267	-0.285	〃
3 利用者の自立支援を常に意識している	0.445	-0.455	〃
4 利用者の自立に向けた介護福祉サービスを実際に提供している	0.529	-0.536	〃
5 自分が提供したサービスについては、常に専門職としての責任を負っている	0.379	-0.391	〃
6 専門的な知識をもっている	0.261	-0.280	〃
7 専門的な技術をもっている	0.247	-0.267	〃
8 プライバシーを保護するため、職務上知り得た個人の情報を保護している	0.171	-0.200	〃
9 福祉、医療、保健、その他関連する業務に従事する者と積極的な連携を図っている	0.258	-0.277	〃
10 利用者の真のニーズを受けとめている	0.514	-0.522	〃
性別	0.198	0.223	〃
年齢	0.192	-0.218	〃
資格 全体（以下8項目のセット）	0.292	0.408	8項目との相関
介護福祉士	0.185	0.212	相関係数
社会福祉士	0.135	0.170	〃
看護師	0.083	0.134	〃
准看護師	0	0.044	〃
ホームヘルパー2級	0.173	0.202	〃
ホームヘルパー1級	0.245	0.265	〃
介護支援専門員	0.090	0.139	〃
その他	0.060	0.121	〃
介護の仕事の通算勤務年数	0	0.092	相関係数
現在の施設での勤務年数	0	-0.069	〃
雇用形態（正規職員・それ以外）	0.047	0.115	〃
介護職への転職回数	0.213	0.237	〃
介護職以外への転職回数	0.014	-0.106	〃
全 体（全34項目のセット）	0.671	0.811	全34項目との相関

V. 考察

1. 施設単位でみた場合の専門性の認識とバーンアウト

本研究で設定した「専門性の認識」とバーンアウトには相関がみられた。一方、「職場の人間関係」とバーンアウトには相関がなかった。このことから、ここでは、施設単位でみた場合の「専門性の認識」とバーンアウトの関係について考察する。

介護職員の専門性の認識については、これまでも複数の研究者が問題提起している。例えば一瀬⁸⁾は、看護職と比較した場合の介護職特有の職務ストレスサーとして「専門性の不明確さ」を報告している。また、小檜山²⁶⁾は介護職にとっての課題として、介護の専門性を明確にすることの重要性を指摘している。さらに蘇²⁷⁾は、「特別養護老人ホームにおける介護職員の職場環境と有能感の関連」のなかで、介護職員が担当の業務を明確に理解することが有能感に関連しているとし、介護の仕事の専門性が認められるように支援することが重要だと述べている。

これらの報告は個々の介護職員を分析対象としたものだが、今回、施設単位でも専門性の認識がバーンアウトに影響していたという結果は、非常に興味深いものであった。入所施設である特別養護老人ホームでは、24時間体制で利用者の支援にあたらなければならない。当然のことながら、交代勤務でシフトを組み、チームとして業務を遂行している。このような状況に鑑みると、介護業務の専門性を明確にすることや、専門性を認識するためには、個々の職員レベルでは限界があり、施設全体として取り組むことが重要ではないかと考える。今回の結果から言えることは、「専門性の認識が高い施設ほど、バーンアウトは低い」、あるいは「専門性の認識が低い施設ほど、バーンアウトが高い」ということである。このことから、職員教育などを通して、介護職員が自らの業務の専門性を構築し、認識出来るような体制を整えることは、離職防止の観点からも重要ではないかと考える。

個々の設問項目に着目すると、本研究で専門性の認識として設定した10項目のうち、「私は、利用者本位の立場に立っている」、「私は、利用者の自立に向けた介護福祉サービスを実際に提供している」、「私は、利用者の真のニーズを受けとめている」、「私は、利用者の自立支援を常に意識している」、「私は、自分が提供したサービスについては、常に専門職としての責任を負っている」の5項目で、バーンアウトとの間に負の相関がみられた。この結果からみえてくるものとしては、施設としてのバーンアウト低減の要素として、自立支援を念頭においた介護計画を立案することや、その介護計画に基づいた専門的な支援を行うこと、さらには、自らの業務の専門性を認識できるような環境づくりが大切ではないかと考える。

本研究で示唆されたことを基礎的な情報として活かし、今後は施設研修プログラムの検討、さらには縦断的な調査によって、施設単位でのバーンアウトの変化などを調査していきたい。

2. 今後の課題

本研究の課題としては、以下の点が考えられる。

- (1) 栃木県内の特別養護老人ホームのみを対象とした研究であり、都市部と地方都市の傾向などについては分析の射程としていない。今後、全国規模の調査を行い、分析していく必要がある。
- (2) 今回の分析結果では、施設単位でみた場合、「職場の人間関係」とバーンアウトには相関がみられなかった。これは、「職場の人間関係とバーンアウトは無関係」という意味ではなく、あくまで「本調査では相関がなかった」ということである。この点については、今後、他の要因も考慮しながら、さらなる研究を進める必要があると考える。
- (3) 表3で示した通り、今回の分析結果では、性別、年齢、所有資格の有無や、介護職へ転職経験、介護職以外への転職経験の有無などの個人的要因は、施設単位でみた場合、バーンアウトに影響を与えていなかった。しかしながら、今後は、今回調査項目に加えなかった教育歴などについても項目に加え、さらに精緻な分析を行う必要があると考える。
- (4) 本研究では、個々の介護職員から得られたデータを施設単位に分類した。今後の調査では、施設責任者宛てに施設票を発送し、施設票を元に施設ごとの特徴を把握することも検討したい。

付記：本論文は、平成22年度に国際医療福祉大学大学院医療福祉学研究科に博士論文として提出したものの一部を加筆・修正したものである。

註1)

統計的検定の使用については、統計学の専門家からいくつかの指摘がなされている。兵頭²⁵⁾は以下の4つの弱点を指摘している。下記④は、統計学的には、無作為抽出の場合などのように、この前提が満たされる場合に限り、検定が使用出来る（ P 値の記載は、統計学的には検定の使用とみなされる）ことを意味するが、丹後²⁸⁾は、通常の使用において、この前提が成り立つと仮定することは、厳密には100歩譲っても正しくないと指摘している。

- ① 人数によって検定結果が異なる（ P 値が異なる）
- ② 群間差の大きさを評価出来ない（検定では「群間差の有無」、厳密には有のみしか評価出来ない）
- ③ 検定の数によって検定結果が異なる（複数検定の場合、 P 値のBonferroniの修正が必要）
- ④ 独立かつ同分布の大前提の検証が必要（各群内で被調査者の個人差が無視出来るかの検討が必要）

註2)

検定ほどではないが、相関にも1つ弱点がある。相関は、その項目に意味があろうとなかろうと、項目（ま

たはカテゴリ) 数が増えれば増えるほど高くなるという弱点をもつ。これは相関が偏りをもつことによるためである。

註3)

この表3は、施設ごとに回答者のデータを平均してまとめたものをデータとしている。

註4)

人間関係全体（以下8項目のセット）欄の相関は、人間関係8項目のセットとバーンアウトとの相関であり、計算は「よくわかる！すぐ使える統計学－検定 CD版」第8章 8.5「図8.7量的変数と多変数の相関」の考え方によった。

専門性全体（以下10項目のセット）、資格全体（以下8項目のセット）、全体（全34項目のセット）についても同様。

註5)

全体（全34項目のセット）欄の相関は重回帰分析のいわゆる重相関係数と一致する。この値の2乗がいわゆる決定係数（考えている項目全体でどの程度説明できるかの値）となる。

註6)

調整済み相関（自由度調整済み相関）は相関の偏りを補正したものである²⁴⁾。

【引用文献】

- 1) 諸井克英, 1999, 「特別養護老人ホーム介護職員におけるバーンアウト」, 実験社会心理学研究, 39(1): 75-85.
- 2) 原田和宏, 齋藤圭介, 布元義人ほか, 2000, 「バーンアウト尺度のプロセスモデルの検討」, 東京保健科学学会誌, 3(1): 38-46.
- 3) 大澤智子, 2002, 「介護職の燃えつきと精神保健 現状と今後の課題」, 聖マリアンナ医学研究誌, 2, 65-72.
- 4) 荻野佳代子, 瀧ヶ崎隆司, 稲木康一郎, 2004, 「対人援助職における感情労働がバーンアウトおよびストレスに与える影響」, 心理学研究, 75(4): 371-377.
- 5) 田辺毅彦, 足立啓, 田中千歳ほか, 2005, 「特別養護老人ホームにおけるユニットケア環境移行が介護スタッフの心身に与える影響 バーンアウトとストレス対処調査」, 日本認知症ケア学会誌, 4(1): 17-23.
- 6) 田辺毅彦, 足立啓, 大久保幸積, 2005, 「特別養護老人ホーム介護スタッフのユニットケア環境移行後のバーンアウトの検討」, 老年社会科学, 27(3): 339-344.
- 7) 山口隆司, 加納良男, 小池伸一ほか, 2006, 「介護老人保健施設職員の介護ストレスに関する調査」, OTジャーナル, 40(1): 83-90.
- 8) 一瀬貴子, 2006, 「介護職・看護職の職務バーンアウト研究の現状と課題」, 関西福祉大学研究紀要, 9: 101-117.
- 9) 小野寺敦志, 畦地良平, 志村ゆず, 2007, 「高齢者介護職員のストレスとバーンアウトの関連」, 老年社会科学, 28(4): 464-475.

- 10) 澤田有希子, 2007, 「高齢者福祉施設介護職員のバーンアウト因果モデルに関する実証的研究 多母集団の同時分析を用いたモデル構造の男女差の検討」, 社会福祉学, 47(4) : 136-148.
- 11) 堀田聡子, 2009, 「介護職のストレス・バーンアウトと雇用管理」, 季刊家計経済研究, 82 : 24-36.
- 12) 久保真人, 2007, 「バーンアウト（燃え尽き症候群） ヒューマンサービス職のストレス」, 日本労働研究雑誌, 558 : 54-64.
- 13) 久保真人, 田尾雅夫, 1991, 「バーンアウト 概念と症状 因果関係について」, 心理学評論, 34(3), 412-431.
- 14) 久保真人, 田尾雅夫, 1992, 「バーンアウトの測定」, 心理学評論, 35(3), 361-376.
- 15) 張允楨, 長三紘平, 黒田研二, 2007, 「特別養護老人ホームにおける介護職員のストレスに関する研究 小規模型施設と従来型施設の比較」, 老年社会科学, 29(3) : 366-374.
- 16) 長三紘平, 黒田研二, 2007, 「特別養護老人ホームにおける小規模ケアの実施と介護職員のストレスの関係」, 厚生指標, 54(10) : 1-6.
- 17) 張允楨, 黒田研二, 2008, 「特別養護老人ホームにおけるユニットケアの導入と介護業務および介護環境に対する職員の意識との関連」, 社会福祉学, 49(2) : 85-96.
- 18) 張允楨, 黒田研二, 2008, 「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究」, 厚生指標, 55(15) : 16-23.
- 19) 鎌原雅彦, 大野木裕明, 宮下一博ほか, 2002, 「質問紙法」, 北大路書房, 15-17.
- 20) 張允楨, 2008, 「特別養護老人ホームにおける介護業務・介護環境に対する職員の意識に関する研究」, 平成19年度大阪府立大学大学院 社会福祉研究科 博士学位論文.
- 21) Jung Won LEE, 2003, 「高齢者福祉事業所スタッフのQWL測定尺度の開発」, 社会福祉学, 44(1), 56-66.
- 22) 古川和稔, 2010, 「介護福祉士の早期離職に関する質的研究」, 自立支援介護学, 3(2) : 78-85.
- 23) 秋山智久, 2007, 「社会福祉専門職の研究」, ミネルヴァ書房, 141-180.
- 24) 兵頭明和, 2008, 「よくわかる！すぐ使える統計学－検定CD版」財団法人 厚生統計協会, 東京, 第8章 8.5 関連追加「調整済み相関」 www.hws-kyokai.or.jp/kentei-cd/tsuika20100324.xls (2010年9月30日現在)
- 25) 兵頭明和, 2008, 「よくわかる！すぐ使える統計学－検定CD版」, 財団法人 厚生統計協会.
- 26) 小檜山希, 2010, 「介護職の仕事の満足度と離職意向 介護福祉士資格とサービス類型に注目して」, 季刊・社会保障研究, 45(4) : 444-457.
- 27) 蘇珍伊, 岡田進一, 白澤政和, 2006, 「特別養護老人ホームにおける介護職員の職場環境と仕事の有能感の関連」, 介護福祉学, 13(2) : 204-213.
- 28) 丹後俊郎, 2003, 「無作為化比較試験」, 朝倉書店, 40-41.

介護施設における危機管理基準の決定までの要因①
～リスクマネジメントに対する取り組み～

The factor to determination of the risk management standards
in a nursing home
The measure to risk management

小野 篤司 ・ 原田 欣宏

1. 序章

(1) 問題提起

近年、福祉分野におけるリスクマネジメントへの意識は高くなっている。それは訴訟に発展することで事業所へのダメージがあまりにも大きいことが強く認識されてきたからだといえよう。2000年に施行された福祉基礎構造改革における我が国の福祉政策は大きな転換期を迎えた。「措置から契約へ」制度が変更されてから、この12年で多くの問題を抱えてはいるものの、間違いなく利用者側の権利意識は高まり、1990年代と比較すれば事業所と利用者の対等性は意識されるようになった。それに伴い介護保険事業所を訴える事例は多くなってきた。

ひとつの例を紹介しよう。デイサービスを受けていた女性(当時85歳)(以下、利用者)が、同施設の職員による歩行介助を受けられなかったため、同施設のトイレ内において転倒し、右大腿骨頸部内側骨折の傷害を受け、後遺症が生じたとして、介護職員に対して損害賠償を求めた。裁判所はこの事案に対して、当該利用者の請求を認め、約1,253万円の損害賠償請求(遺族側の請求額は3,977万円)を認めた。この事件は、専門職としての安全配慮義務について、より高度な配慮を要求したものであった(横浜地方裁判所平成15年(ウ)1512号損害賠償請求事件、平成17年3月22日確定)。

同事件では、施設側は「被害者である原告は、認知症もなく、自らの意思を明確に表明でき、意思確認をできる状況で、施設としては、その原告が介護を強く拒絶した以上、原告の選択が優先されるのは当然である。したがって、歩行介助を行わなかったのは原告側の責任である」と主張した。しかしながら、判決では、「介護拒絶の意思が示された場合でも、介護の専門知識を有する介護義務者は要介護者に対して、介護を受けない場合の危険性と、その危険を回避するための介護の必要性とを専門的見地から意を尽くして説明し、介護を受け入れるように説得すべきである。それでもなお要介護者が真摯な介護拒絶の態度を示したというような場合でなければ、介護義務を免れない。」とした。

つまり、専門的な介護を提供する事業所として安全配慮義務を果たしている状態とは、本件の場合には説明義務を果たしていることのみで満たされず、さらに利用者転倒の危険性があることを認識し、介護を受け入れるように説得する義務も果たされなければならない

いことを示している。このように、この判決からは、介護現場においてリスクマネジメントについて重要な役割を担うことになったことを改めて認識しなければならないことが、時代の趨勢になりつつあることを示しているものと考えられる。

特に介護施設の場合、自ら建物に外出することが困難な人が暮らす場所であり、利用者への介護は高い倫理観と広い知識を持った専門職が、利用者のニーズを読み取り具体化する感性と根柢のあるケアの提供を求められている。ケアプランの作成による「ケアの可視化」は、福祉専門職の専門性を世に知らしめるためにも重要な役割を果たしている。

その一方、利用者とその家族と施設の関係について、これまで以上に利用者のADLやQOLの向上に向けた本格的な取り組みが高く期待されている。もともと高齢で在宅生活を送る同世代の人と比較すると虚弱で病気の進行も進んでいることが多いため、健康上でも生活上でも様々なリスクを抱えている。このような人びとに対して、「自己決定」「尊厳を守る」ことを実現するためには高い次元でのケアが提供されることと、多くのリスクを伴うことへの対応ができることが前提となる。さらに、ケアの限界を提供者は明確に理解し、それを説明できる能力を要求されていえる。

実際、平成22年度における国民健康保険団体連合会に寄せられた栃木県の苦情件数（表1）をみると、相談が56件、苦情が1件であった。しかしながら、これは人口規模が近い隣県の状況と比較すると少ない傾向にある。

表1 国保連介護サービス苦情・相談受付等状況（抜粋）

	相談件数	苦情件数
栃木	56	1
茨城	96	8
群馬	105	10
福島	68	2
全国	6259	216

資料 全国国保連介護サービス苦情・相談受付等状況（平成23年4月1日現在）(http://www.tochigi-kokuho.jp/ippan/kujou_toukei.html) を基に作成

以上のとおり、リスクマネジメントの社会的要請は十分に高まっていることは明白である。これに対して、統計に表れる相談件数や苦情件数が少ないことは、利用者やその家族等が実際に相談するまでの間に「お世話になっているから」に代表されるような遠慮が働いていること、苦情の申立をどこにしたらよいかわからないなどのシステムの理解不足が考えられる。また、各事業所では、苦情受付窓口の対応を含めたシステムの課題の存在、実際に対応する職員の教育、苦情をケアの向上に結び付けるための取り組みなどについて、課題があることが予測される。

このような状況を踏まえて、本研究では介護施設において必要な知識を持って、利用者の安全な生活支援を実施するために必要なリスクマネジメントについて、リスクを認識し

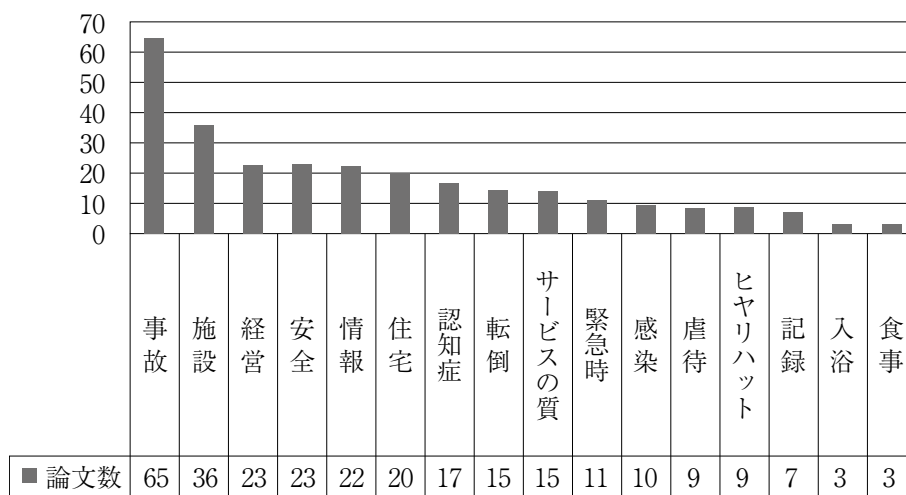
対応を決定するまでのプロセスに着目し、その判断基準の根拠とその要因を明確にする。特に本稿では、その判断基準や職場での取り組みの基盤となる意識改革、知識技術の習得の場となる、栃木県内の福祉専門職団体や行政などの実施する研修事業について分析し、現在のリスクマネジメントに関する対応の視点をどこにおいているのか、明らかにしていきたい。

(2) 先行研究

①これまでの論文の傾向

国立情報学研究所「GeNii」によるキーワード(「福祉」「リスクマネジメント」)検索からは、293件の論文等が選択された(図1)。もっとも古いもので1997年であるが、介護保険が始まった2000年より論文数は増加している。また、3つ目のキーワード(「事故」)を加えたものでは、論文293本中65件と最も多かった。また、その他のキーワードでは、「施設」が36件、「経営」と「安全」が23件、「情報」が22件、「在宅」が20件に対して、「食事」「入浴」が3件、「感染症」が10件などであった。これらの検索結果からは、個別の状況に合わせたリスクマネジメントよりは、むしろ施設や事業所が社会に対して負うべきリスクについて取り上げられていることがわかる。以上のことから、措置から契約に制度が移行すると同時に、福祉サービス利用者の意識が「与えられるもの」から「利用するもの」として変化することについて、強い関心が寄せられてきたことが推測される。

図1 論文検索の結果「介護+リスクマネジメント+()」



※国立情報学研究所「GeNii」によりキーワード「福祉」「リスクマネジメント」に三つ目のキーワードを入れて検索した結果 ※同一論文が複数選択あり

②リスクマネジメントへの対処方法

福祉を担う施設や事業所のリスクに対して、経営者やリスクマネージャーなど管理職側が捉える課題についてどのようにとらえているかを中心に、先行研究をレビューしたい。

・関川芳孝「介護事故リスクマネジメント活動に関する効果検証方法の開発」科研費（基盤研究C 2008～2010課題番号20530518）

この論文では、複数の特別養護老人ホームにて事故類型ごとの発生頻度をベンチマークとして決定し、事故件数の低い施設の実践に学ぶ仕組みを構築することを目標にして、半年ごとに研究会を行い、次の研究方法により実施した。効果検証シートを用いて①リスクマネージャーが経営者に対してリスクの可視化を行う②事故類型を場所ごとに区分し、発生頻度とリスクの重大さや残存リスクを数値化③効果検証を行い、リスクマネージャーと経営者の共通認識をもつこと。その結果、事故件数が減少して客観視できる効果検証シートの効果を実証した。

・三田寺裕治「高齢者福祉施設におけるリスクマネジメントー介護老人福祉施設における介護事故の状況及び関連要員の検討ー」淑徳短期大学研究紀要第44号

この論文では、介護事故の状況及び関連要因を検討するためインシデントレポートを用いて発生状況及び関連要因を定量分析によって検討した。その結果、比較的自立度の高い利用者に「転倒事故」が発生しており、重度の認知症利用者は「不明のけが・外傷」が多かった。ただし、事故報告基準の明確化、介護事故の定義・概念の明確化などが課題として残ったことを指摘している。

・橋本久子「介護福祉におけるリスクマネジメントの研究（第1報）～介護老人保健施設の実態調査をもとに～」第一福祉大学紀要 創刊号

ここでは、老人保健施設の入所者を対象に介護事故の発生要因とリスクマネジメントによる対応策を検討している。施設における事故の危険性、可能性をリストアップし、優先順位を決めて対応することで介護事故は減少すると指摘している。また、リスクに対して、個人ではなく組織的に対応することで介護事故は減少する、そのため事故対策委員会の常設化が重要と指摘している。

・橋本久子「介護福祉におけるリスクマネジメントの研究（第2報）～ISO9001規格の認証資格で管理運営するケアセンターの調査～」第一福祉大学紀要 第2号

ここでは、ISO9001規格の管理運営の実態を把握すると同時に「リスクマネジメント」手法の有効性と問題点を見出すことを目的にまとめられている。事例に対して業務プロセス改善の項目をまとめている。そのなかで、対話の重視、ヒヤリ・ハットの共有、情報の報告・連絡・相談、根拠の示す介護技術の確立などがあげられている。

・標 宣男「介護事故のリスク対策論的考察」聖学院大学論叢第19巻第2号、2006年

ここでは、他の分野におけるリスク対策論を用いて、特別養護老人ホームにおける介護事故に関するリスクの特徴・対策を整理している。

介護事故の発生頻度や起きた場合の重篤度から転倒、誤嚥を問題視している。これらの事故原因である「不安全要素」の多くは「見守りの欠如」と指摘している。その見守りの欠如は、経験年数の浅い未熟練職員や無資格の介護職員が介護の携わることによって発生する可能性を指摘している。そのため、職員の教育・訓練の必要性を指摘している。また、医師や熟練看護師の常駐配置の必要性を指摘している。

そして、介護施設におけるリスク管理が重要視されるようになった背景に、利用者の権利意識の変化から訴訟に至るケースが出てきたことを述べ、利用者や家族への日常及び事故後のコミュニケーションの大切さを指摘し、ケースカンファレンスなどを通じた情報の伝達、共有化の必要性を指摘している。

③小括

以上の先行研究から、リスクマネジメントにおいては「組織的対応」「情報の共有」「事故報告基準の明確化」が施設・事業所全体において共有されているときに、リスクマネジメントによる事故防止の効果が最大限発揮するものであることが示された。

残念ながら転倒、けが、人間関係のトラブルなど、事故は起こるものであり、すべてを防ぐことは不可能である。これらの不可避なことに対してどのような準備ができるかによって、その後の対処方法や時間が大きく好転することが、これまでの研究から示唆されている。

とりわけ記録の在り方については以上の指摘をしながら、具体的なツール、方法が確立されていない。それは、リスクの判断基準について確立することが現場レベルにおいて悩みである。「入浴時」「排泄時」「食事時」などのリスク管理は実践の積み上げで多くの判断基準があるものの、認知症などによって自らの意思表示が困難な人を介護する以上、主観的部分を完全排除することが困難な場面もある。このことから記録の重要性が指摘されている。

これらの知見をもとにリスクマネジメントの基盤整備を進めるべきであるが、前項で指摘した通り、広く市民、専門職に生かされている状況とは言い難い。したがって、この問題に対する正しい認識、知識とシステムの確立に向けた取り組みができるような対応が必要である。先行研究においては、本稿の目的とした「リスクを認識し対応を決定するまでのプロセスに着目し、その判断基準の根拠とその要因を明確にする」ことについて、個々の場面での対応方法や対処方法、リスクの存在を特定すること、教育の重要性について言及がなされている。

しかしながら、本稿のもう一つの目的である「判断基準や職場での取り組みの基盤となる意識改革、知識技術の習得の場」において何を学ぶべきか、その視点や方法の整理と効果については個々の指摘や方向性の示唆にとどまり、体系的にまとめたものはなかった。以上述べてきたように、先行研究から記録の在り方については指摘がされているが、具体的なツール、方法が確立されていないことが分かった。

そこで、本稿では、平時におけるリスクマネジメントに着目し、①施設、②専門職団体、③行政や④そのほかの機関において、どのような取り組みが実際に行われているのか、リスクに対する具体的な取り組みの実際を見ることで、明らかにしていきたい。

2. 具体的なリスクへの取り組み

(1) 施設における取り組み

施設におけるリスクの取り組みとして、まず大切なのは、サービス提供開始時における説明と同意である。これは、介護保険制度が始まったことにより、福祉施設と利用者の関係が従来の措置制度とは異なって対等な契約関係となり、契約時にしっかりと説明し、同意を得ることが求められるようになったためである。

本稿では、特別養護老人ホーム、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、地域密着型サービスの事業の4つの種別について、老人福祉法・介護保険法では、どのように運営基準が定められているか、以下、比較しながらみていく。

特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準の第15条3項では、特別養護老人ホームの職員は、入所者の処遇に当たっては、懇切丁寧を旨とし、入所者又はその家族に対し、処遇上必要な事項について、理解しやすいように説明を行わなければならないことが定められている。同様に、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、指定地域密着型サービス事業においても、「内容及び手続の説明及び同意」¹⁾の中で、サービス提供開始時に利用者に対する説明と同意を得ることが定められている。

また、福祉施設にとっては、様々なリスクに対して総合的に対応していくことが必要となるが、そのための重要な制度となるのが苦情解決制度である²⁾。それでは、福祉サービスを利用する際に生じる苦情処理および事故発生の防止等について、特別養護老人ホームでは以下のように定められている。

(苦情処理)

第二十九条 特別養護老人ホームは、その行った処遇に関する入所者及びその家族からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じなければならない。

2 特別養護老人ホームは、前項の苦情を受け付けた場合には、当該苦情の内容等を記録しなければならない。

3 特別養護老人ホームは、その行った処遇に関し、市町村から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行わなければならない。

4 特別養護老人ホームは、市町村からの求めがあった場合には、前項の改善の内容を市町村に報告しなければならない。

特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準（厚生省令第四十六号）

出典：厚生労働省

http://www.hourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe.cgi?MODE=hourei&DMODE=CONTENTS&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=1913

(事故発生の防止及び発生時の対応)

第三十一条 特別養護老人ホームは、事故の発生又はその再発を防止するため、次の各号に定める措置を講じなければならない。

一 事故が発生した場合の対応、次号に規定する報告の方法等が記載された事故発生の防止のための指針を整備すること。

二 事故が発生した場合又はそれに至る危険性がある事態が生じた場合に、当該事実が報告され、その分析を通じた改善策について、職員に周知徹底を図る体制を整備すること。

三 事故発生の防止のための委員会及び職員に対する研修を定期的に行うこと。

2 特別養護老人ホームは、入所者の処遇により事故が発生した場合は、速やかに市町村、入所者の家族等に連絡を行うとともに、必要な措置を講じなければならない。

3 特別養護老人ホームは、前項の事故の状況及び事故に際して採った処置について記録しなければならない。

4 特別養護老人ホームは、入所者の処遇により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行わなければならない。

特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準（厚生省令第四十六号）

出典：厚生労働省

http://www.hourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe.cgi?MODE=hourei&DMODE=CONTENTS&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=1913

特別養護老人ホームと同様に、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、指定地域密着型サービスにおいても「苦情処理」および「事故発生の防止及び発生時の対応」について同様に定められている³⁾。

このように、福祉施設はサービス利用の際、利用者に対してサービス利用時の説明、苦情窓口の設置、適切な対応をすることが法律の基づく運営基準において定められていることがわかる。

しかし、実際に利用者にとっては、だれもが利用できる制度となっているのだろうか。実際に利用する多くの対象となるのは、高齢者である。高齢者といっても様々であり、認知症を患う人、高齢や障害など何らかの原因によって判断能力が十分でない人もいる。そのような対象者に対して、対等な関係に立ってサービスを利用できるように「福祉サービス利用援助事業」がある。これは、「認知症や知的障害、精神障害等により判断能力が不十分である人が福祉サービスを適切に利用することができるよう福祉サービス申請の助言や同行、サービス利用料の支払い、これに伴う日常的金銭管理等の支援を行う事業」⁴⁾である。栃木県では、認知症の方等への取り組みとして、「認知症や知的障害など何らかの障害により、判断能力が十分でない方を対象に、地域で安心して自立した生活を送れるよう、さまざまな相談に対応しながら、福祉サービスの利用援助を行うところ」⁵⁾として日常生活自立支援事業（とちぎ権利擁護センターあすてらす）を設置している（表2）。

表2

利用対象	認知症高齢者、知的障害者、精神障害者などで判断能力が十分でない方で、日常生活での福祉サービスの利用や金銭管理等がうまくできない人
サービス内容	<p>①「日常生活支援サービス」 福祉サービスの利用申請等に関する手続き、福祉サービスの苦情解決制度を利用する際の手続き</p> <p>②「金銭管理サービス」 日常生活に必要な金銭の管理 ・ 公共料金、家賃、医療費、福祉サービスの利用料等の支払い手続きとこれらに伴う預金の払い戻し ・ 年金、手当等の受領に必要な手続き</p> <p>③「書類等預かりサービス」 現金以外に通帳や印鑑、保険証書など重要な書類を保管</p>
利用料金	生活支援サービスおよび金銭管理サービスについて、1回当たり約1時間で1000円、書類等預かりサービスは、月額500円
手続き方法	<p>①市町社会福祉協議会に連絡 ②専門知識を持った担当職員が自宅等を訪問 ③支援計画を作成 ④契約内容と支援の方法を提案 ⑤契約の締結、サービスの開始</p> <p>このように、利用者と市町村社会福祉協議会は契約関係となり、生活支援員によってサービスが提供される</p>

出典：栃木福祉ナビゲーション <http://www.tochigikenshakyō.jp/service/kenri/index.html>

このように、栃木県では「とちぎ権利擁護センターあすてらす」を設置し、認知症や知的障害など何らかの障害によって判断能力が十分でない方でも、地域で安心して自立した生活が送れるよう支援体制が整備されている。

施設におけるリスクの取り組みとしては、利用者に対してサービス利用時の説明、苦情窓口の設置および適切な対応、事故発生の防止及び発生時の対応などが基準として定められていることがわかる。実際に利用の対象と人の中には、高齢や障害など何らかの原因によって判断能力が十分でない人もいるため、「福祉サービス利用援助事業」を利用することで、誰もが利用できるよう利用者の視点からも整備が進められている。

それでは、このように定められている基準が第一線の現場で実践できるようにどのような研修事業が行われているのか、各専門職団体の研修事業の実施状況についてみていきたい。

(2) 専門職団体の取り組み

介護にかかわる代表的な専門職団体として、社会福祉士会、介護福祉士会、精神保健福祉士協会、医療社会福祉協会の研修事業に関する活動状況は、それぞれ以下の通りである。

①社会福祉士会

日本社会福祉士会⁶⁾で2009年度に行われた研修は、成年後見人養成研修、第2期虐待対応専門研修、第2期虐待対応専門研修、社会福祉士共通基盤研修リーダー養成研修、社会福祉士実習指導者講習会、自立に向けての就労支援～就労支援研修～、ケアマネジメント研修、子ども家庭福祉研修など各種研修は行われている。2011年度は、保健医療分野におけるソーシャルワーク専門研修、成年後見人養成研修、「住居及び就労不安定者」支援のためのソーシャルワーク研修、地域包括支援センターネットワーク実践力養成研修、地域包括支援センター社会福祉士全国実践研究集会である。栃木県社会福祉士会⁷⁾では、成年後見制度や高齢者虐待についての研修は行われている。

②介護福祉士会

日本介護福祉士会⁸⁾で平成23年度に開催された研修会は、実習指導者講習会、実習指導者講習会講師養成研修会、リーダー研修会（ファーストステップ研修講師養成研修会・初任者研修講師養成研修会・サービス提供責任者研修講師養成研修会）、介護技術講習、主任指導者養成講習会、（仮称）認定専門介護福祉士（認知症）養成研修会などである。栃木県介護福祉士会⁹⁾においては、介護福祉士養成実習指導者講習会、初任者研修、サービス提供責任者研修等の研修は行われている。

③精神保健福祉士協会

日本精神保健福祉士協会研修センター¹⁰⁾では、実習指導者養成研修会、スーパーバイザー養成研修会、成年後見人養成モデル研修、生活保護と精神障害者の支援、アルコール依存、虐待等に関するものは開催されている。

④医療社会福祉協会

日本医療社会福祉協会研修部の研修事業内容¹¹⁾は、医療ソーシャルワーカー基幹研修、実習指導者養成認定研修会、保健医療分野におけるソーシャルワーク専門研修、医療ソーシャルワーク特定研修、フレッシュ医療ソーシャルワーカー1日研修、社会福祉を学ぶ学生のための医療ソーシャルワーク学生講座などである。

このように、社会福祉士会、介護福祉士会、精神保健福祉士協会、医療社会福祉協会の4つの専門職団体におけるリスクへの取り組み状況を見てきたが、4つの専門職団体における平成22年度、23年度の研修事業内容を見る限り、いずれもリスクマネジメントを主と

した研修事業は行われていないのが現状である。

(3) 行政機関・そのほかの機関の取り組み

①行政機関

行政のリスクマネジメントに関する取り組みの1つは、行政監査というチェック機能である。行政監査は、サービス提供者である社会福祉法人の業務や財産の状況について検査することであり、社会福祉法56条および70条で定められている（資料1）。

また、チェック機能としては、行政監査のほかに第三者評価事業がある。この事業は、社会福祉法第78条に定められているようにサービスの質の向上と利用者への情報提供を目的としたものである（資料2）。栃木県の評価機関は9団体あり、栃木県社会福祉士会と栃木県社会福祉協議会も評価機関となっている。

次に、栃木県で行われている研修事業としては、とちぎ健康福祉協会事業部の介護研修センターで一般県民や専門職を対象に様々な研修やイベントが行われている。

研修内容は、①介護案内コース、②介護入門コース、③介護講座、④介護従事者研修があり、①～③は介護に関心のある人や実際に家族を介護している人など一般の県民を対象にしたものとなっている。④は介護に携わる専門職を対象に、実際に現場に役立つよう最新の情報などが学べるような内容になっている¹²⁾。

②社会福祉協議会

栃木県社会福祉協議会の社会福祉事業従事者研修では、社会福祉専門研修実施計画表には様々な職員研修プログラムが盛り込まれている。平成22年度の研修において研修内容に「リスクマネジメント」が入っていたのは、管理職を対象とした「保育所長研修」のみであった¹³⁾。研修のねらいは、業務上専門知識や技術を習得し保育所長として運営管理能力の向上を図ることで、「やさしくわかるリスクマネジメント」という研修内容について日本マネジメント総合研究所理事長戸村氏を招き実施している。平成23年度においては、「保育所主任保育士研修」のみで、主任保育士の役割とともに保育所におけるリスクマネジメントが研修内容として行われている¹⁴⁾。

また、「社会福祉施設長研修」では、「福祉現場における苦情対応とコンプライアンスづくり」について介護保険施設の長を対象に、苦情対応に関する研修が行われている。

その他、社会福祉法人全国社会福祉協議会日本福祉施設士会の主催による福祉施設における危機管理（リスクマネジメント）実学講座が、平成24年2月に開催されている。

開催場所は全国社会福祉協議会で、目的・内容は次の通りである。

1. 目的

- ・福祉施設には、地域において良質なサービスを継続的に提供していくという使命がある
- ・事故対応や苦情解決をはじめ、各種ステークホルダーとの関わり、さらに災害等の緊急時対策も含め、危機管理のあり方が問われる
- ・財務、人事、労務といった施設経営における基本的分野における法令順守はもちろんのこと、公益的・公共的な組織の管理者としての高い倫理性も求められ、これらも広義の危機管理に位置づけられる
- ・コンプライアンスや労務管理のあり方を含め、福祉施設におけるリスクマネジメントについて学ぶ

2. 主な内容

- (1) 福祉施設を取り巻く各種リスク
- (2) 災害対策を含めた緊急時対応
- (3) リスクマネジメントに関する取り組みの実際
- (4) 管理者に求められるコンプライアンス
- (5) 労務管理上の諸対応

3. 講座の対象

- ・日本福祉施設士会会員および会員在籍施設職員
- ・第36期福祉施設長専門講座受講者および受講者在籍施設職員
- ・福祉施設の施設長など関係者

日本福祉施設士会 主催 平成23年度 第3回施設長実学講座
「福祉施設における危機管理（リスクマネジメント）」開催要項

出典：日本福祉施設士会 http://www.dswi-sisetusi.gr.jp/annai/pdf/k_semi_23_04.pdf

全国社会福祉協議会においても「福祉施設長専門講座」がH23年度に開催されている。目的は、社会福祉施設における経営課題の分析や経営資源の活性化、サービスの質の向上、人材の育成、地域福祉・在宅福祉の拠点としての役割など、社会福祉施設の経営および運営管理に携わる施設長の役割が重要となってきたためであり、社会福祉施設長（管理者）を受講対象として行われている¹⁵⁾。

研修では、①経営管理 ②サービス管理 ③地域福祉 ④財務管理 ⑤人事労務管理 ⑥職員育成と管理能力開発 ⑦リスクマネジメント、以上7項目を学ぶプログラムとなっている。

その他、全国社会福祉協議会では、社会福祉法人経営者研修会経営管理コース・サービス管理コースが社会福祉法人の役員や経営者を対象に研修が行われている。

③運営適正化委員会

社会福祉事業の経営者による苦情の解決について、社会福祉法第82条で「社会福祉事業の経営者は、常に、その提供する福祉サービスについて、利用者等からの苦情の適切な解

決に努めなければならない。」と定められていることから、福祉サービス利用の際に不満等が生じる場合、まずは事業者との話し合いによる解決が望まれているが、困難な場合など、本人や家族等が自由に相談できるよう全国の都道府県社会福祉協議会に運営適正化委員会が設置され相談窓口を設けている。

リスクマネジメントに関する取組は、運営適正化委員会における福祉サービスに関する苦情解決事業について（厚生労働省 平成12年6月7日）のなかで「広報・啓発活動」「社会福祉事業の経営者等に対する研修会」「巡回指導」「調査研究」の実施が求められている¹⁶⁾。これに基づき、平成22年度栃木県運営適正化委員会事業報告書によれば、事業啓発として県内市町行政および社会福祉協議会へ苦情解決制度周知の依頼の実施や、「福祉現場に求められる危機管理と苦情解決システムの構築に向けて」という研修内容で「福祉サービス苦情解決研修会」が開催されている¹⁷⁾。

④国民健康保険団体連合会

国民健康保険団体連合会は、介護保険法第176条（資料3）において苦情処理機関として位置付けられており、市町村域を超える問題の場合、または利用者等が特に望む場合に、相談・苦情等を受け付けている。受け付けている苦情の内容は、介護保険サービス全般、保険料、要介護認定に関するものである¹⁸⁾。

また、国民健康保険団体連合会の取り組みとしては、平成22年度に運営適正化委員会と連携し、「平成21年度介護サービスに係る苦情および相談の状況について」および「介護事業の社会的責任—苦情解決を介して—」という研修内容で研修を実施している¹⁹⁾。また、平成23年度については「事例から学ぶ苦情解決と危機管理体制」として研修を実施している。

⑤全国老人保健施設協会

全国老人保健施設協会は、老健施設を取り巻くリスク（転倒・転落による事故、施設内感染、利用者のプライバシー保護、職員間のトラブル、地域との連携ミス、自然災害など）を包括的に把握し、事後対応だけでなく、事前リスクも視野に入れて現場の中心となってリスクマネジメントを行う人材を養成する制度として、全老健初の資格認定制度「介護老人保健施設リスクマネジャー」を創設した²⁰⁾。

全国老人施設協会では、リスクマネジャー資格試験の実施および受験資格取得要件修得のため「リスクマネジャー養成講座」を開催しており、平成20年度に第1期生が誕生している。リスクマネジャー養成講座受講の要件として、①介護老人保健施設の職員で管理的役職者にある者、②介護老人保健施設の関連する法人の職員で管理的役職者にある者、③その他本講座の受講を希望する者となっている。また、受講料も老健協会員の職員であっても68,000円である。カリキュラムも全6日間の日程であることから、この受講者は施設内でも管理的立場にあるものを想定していることが推察される。

⑥全国老人福祉施設協議会

全国老人福祉施設協議会は、平成22年生活相談員講座のなかで、リスクマネジメントについて講義を行っている²¹⁾。平成23年度は、介護職専門研修会、地域ケアセミナー、ユニットケアセミナー、経営戦略セミナー、養護老人ホーム管理者及び職種別研修会、指導看護師研修、通所介護サービス向上研修会、施設ケアマネジャー研修会、「効果的な通所介護計画書作成の手引き（改訂版）」活用研修会、介護力向上講習会などが行われているが、昨年度開催された生活相談員講座は行われていない²²⁾。

以上6つの機関におけるリスクへの取り組み状況をまとめると、各機関のリスクへの取り組みのうち、研修事業について全国レベルでは、全国社会福祉協議会で、社会福祉施設の施設長を対象とした講座のプログラムの中にリスクマネジメントが入っている。また、全国老人福祉施設協議会では、生活相談員を対象にした研修が行われていることがわかる。栃木県においては、栃木県社会福祉協議会の研修事業で、介護保険の分野では、リスクマネジメントを主とした研修事業は行われていなかったが、保育の分野では、管理職を対象に「保育所主任保育士研修」「保育所長研修」として管理職を対象としたリスクマネジメントに関する研修が行われている。

研修事業とは異なるが、全国老人保健施設協会は、リスクマネジメントを行う人材を養成する制度としてリスクマネジャーという新たな資格制度を作り、養成講座を行うなど独自の取り組みを行っている。しかし、対象は事実上管理職のみである。

また、運営適正化委員会および国民健康保険団体連合会は、苦情解決に関する研修制度を行っているが、実際にサービス利用時等における苦情解決のための相談機関として窓口を設け、実際に起きてしまったリスク（苦情・相談）について対応を行っている。

その他の取り組みとしては、サービス提供機関が法令に基づいて適切に運営・管理をできているが行政が監査を実施していることがわかる。

3. 考察

以上、リスクマネジメントにおける具体的な取り組みとして、施設におけるリスクの取り組み、専門職団体の取り組み、行政やそのほかの機関の取り組みの状況について明らかにしてきた。これらの現状から、考察および今後の課題として次の2点について述べる。

(1) リスクの範囲

はじめに、リスクをどう捉えるのかその範囲について述べていく。

福祉施設におけるリスクは、「介護事故におけるリスクだけではなく、広告活動におけるリスク、サービス提供におけるリスク、負担金回収におけるリスク、職員管理におけるリスク、財務管理におけるリスク」がある²³⁾。これらは内的要因によるリスクであり、昨年の東日本大震災などを含む災害によるリスクは外的要因によるものである。

福祉施設は、これらのリスクマネジメントを考える際、福祉サービスの提供過程において考えられる様々なリスクの未然防止や、緊急時や万が一にも介護事故等が発生した場合の対応について検討し取り組んでいく必要がある。リスクの未然防止・予防対策の視点から考えると、平時においてリスクマネジメントの意識を持ち、職員一人ひとりが業務にあたる必要があると考える。

次に、福祉サービスにおける危機管理に関する取り組み指針²⁴⁾によれば、「人事管理や労務管理と同じく経営そのものであり、その取り組みに当たって経営者は自らの責任を改めて認識すること」と示されている。しかし、先に述べたようにリスクの未然防止・予防対策の視点からリスクマネジメントを考えると、管理者を対象とした施設経営の視点ばかりでなく、利用者と毎日直接かかわる一般職員を対象とした、毎日の日常的な取り組みから予防対策等の視点に関する研修プログラムが必要である。

ここで、運営適正化委員会および国民健康保険団体連合会が取り組んでいる苦情解決制度を例に、一般職員を対象としたリスクマネジメントの研修プログラムの必要について考えてみたい。

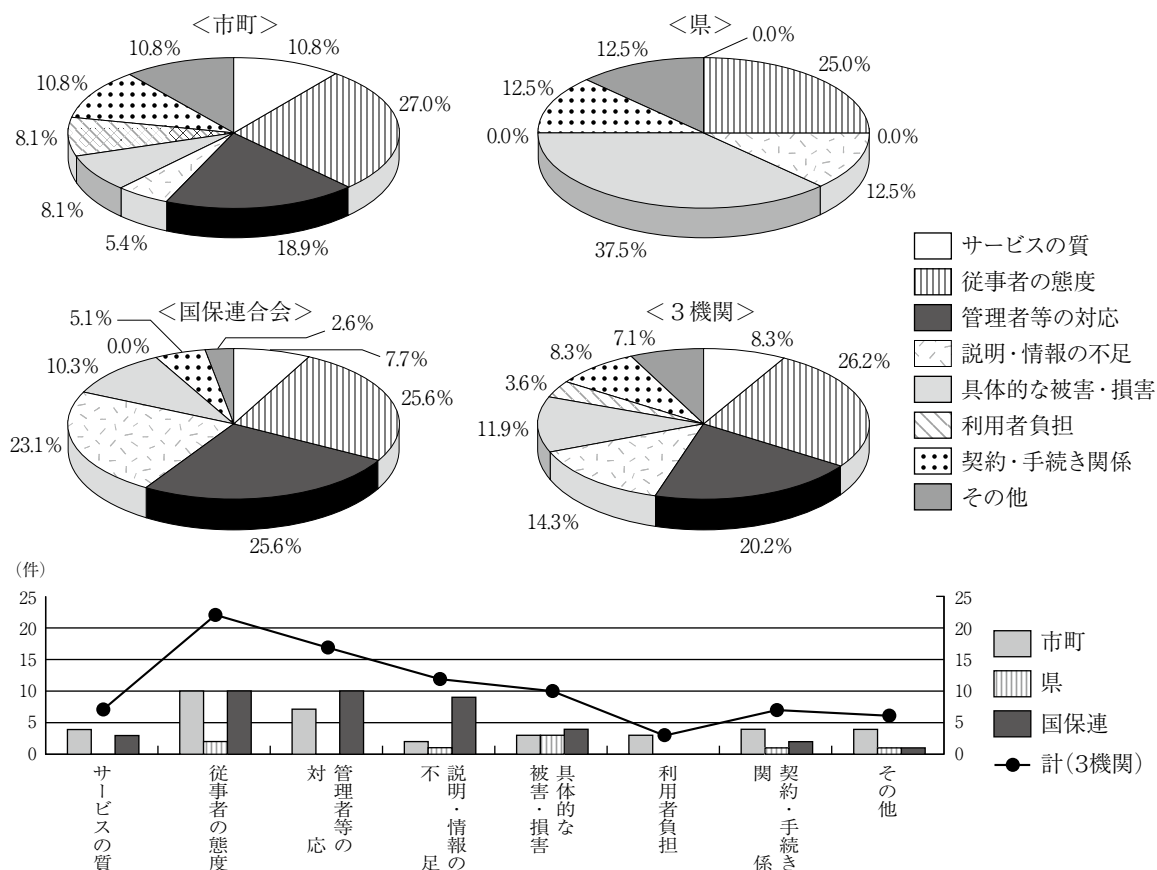
先に述べたとおり、運営適正化委員会および国民健康保険団体連合会では、それぞれ福祉サービス、介護保険サービスに関する苦情処理機関として位置付けられており、助言・相談・調査などを行う苦情解決制度の重要な役割が求められている。平田によれば、苦情解決制度は、利用者の率直な声を聞くことができる制度であり、福祉施設にとって様々なリスクマネジメントにきちんと総合的に対応しておくために重要な制度である²⁵⁾。利用者の生の声をしっかりと受け止めることで、類似する苦情や介護事故などが発生するリスクを抑えることができる。そのために、施設では普段から利用者が何らかの訴えや要望など発しやすい環境づくりが求められる。支援する側である施設職員は、普段から利用者の声に耳を傾けるように意識して、日々の業務の中で利用者とコミュニケーションを図れるように努めることが大切である。管理職のみならず一般職員も「苦情解決制度は、利用者とのコミュニケーションを成立させるための制度」²⁶⁾として捉え、日々の業務にあたるのが望ましいと考える。これは、個人の資質の問題として各自の努力にまかせるのではなく、一般職員を対象にしっかりと研修を受けることで職員一人ひとりが改めて認識できるようにすることが重要なのである。

国民健康保険団体連合会で受け付ける「サービス提供・保険給付に関する苦情・相談の内容別状況」(図2)では、サービス提供・保険給付を内容別に見ると、「従事者の態度」が22件(26.2%)と最も多くを占めており、次に、「管理者等の対応」が17件(20.2%)、「説明・情報の不足」が12件(14.3%)と続いている。年度別・機関別に見ると、国保連の件数が増加してきており、平成22年度は市町の件数とほぼ同数になっている。

このことから、施設内において緊急時の対応について十分周知していれば多くの苦情や相談はこれらの機関に上がってこない可能性を秘めている。ひとたび苦情が国保連において受理され、現地調査が行われれば事業所にとっても多くの時間と労力を費やすばかりで

はない。利用者やその家族との信頼関係が崩壊する可能性が高くなり、さらには地域での信頼を失うことにつながりかねない。このことから事業所にとってもリスクであり、十分な対策を講じる必要があることは、昨今のマスコミ報道の影響をとっても認識しているであろう。

図2 サービス提供・保険給付内容の内訳（平成22年度）



出典：平成22年度介護サービス苦情・相談結果の要旨
http://www.tochigi-kokuho.jp/ippan/kujou_toukei.html

しかし、現在行われている研修は、本稿で述べたとおり栃木県内ではほとんど行われていない。施設長研修・講座のように管理職を対象とした研修はもちろん大切だが、管理職だけが研修を受けて施設へ持ち帰り、後は各施設で職員研修を行うことで施設内の努力に一任するというやり方では、施設の人員配置等の現状から考えると個別の施設対応には限界がある。

(2) リスク管理と専門職団体の関係

以上のことから、管理者を対象とした施設経営に関するリスクマネジメントの研修に加えて、実際に日々利用者や家族と関わる現場の一般職員を対象とし、平時におけるリスク

マネジメントの研修プログラムが必要であると考え。特に職能団体においては「社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（平成19年4月26日参議院厚生労働委員会）が行われ、以下の通り指摘している。

七、社会的援助のニーズが増大していることにかんがみ、重度の認知症や障害を持つ者等への対応、サービス管理等の分野において、より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士及び専門介護福祉士の仕組みについて、早急に検討を行うこと。また、介護福祉士をはじめ、関連分野専門職が社会福祉士となるための必要な履修認定等について検討すること。

このことは、たとえば日本社会福祉士会において、「専門社会福祉士認定システム」を立ち上げて、資格取得後の目指す学習体系の策定を求められたものである。この中では、経営者になることを想定したカリキュラムを想定しており、「法令遵守の取り組み」「利用者の安全対策（事故、感染症、災害時など）及び緊急時の対応の仕組みの構築」「職員の苦情対応手続」などリスクマネジメントに関する事項もある。これまで援助技術の向上に関する内容が中心であったが、資格取得者の年齢も管理職を担う世代が多くなってきた事実がある。そのため経営マネジメントの実力を強化することが各団体の地位向上にもつながることから、この取り組みは強化されるべきであろう。

（3）ソーシャルワークを基準としたリスクの視点

記録の整備については、特別養護老人ホーム（資料4）のほか介護老人福祉施設、介護保険施設、地域密着型サービスにおいて、それぞれ設備及び運営に関する基準²⁷⁾において、①設備、職員及び会計に関する諸記録の整備、②具体的なサービス内容の記録、苦情内容等の記録等を整備し、2年間保存することと定められている。これらの取り組みも含めて、介護保険サービスについては「介護福祉サービス情報公表システム」において一般に公開されている。ホームページでの公開で、しかも項目があるためこの制度を一般の人が効果的に利用できるものか疑問が残る部分がある。しかし、法令遵守のみならずサービスの選択をする判断材料にもなるため、事業所にとって客観的な評価が広く知れわたるため、一定の効果は期待できるであろう。

リスクマネジメントの取り組みは、経営者や特定の一部職員のみによって達成しうるものではなく、すべての職員が参画することが求められるのである²⁸⁾。また、介護の提供は利用者の自己決定と尊厳を守るために実施するが、それが客観的な指標をもって常に提示している責任を、事業所として負うことが必要である。その根拠を示さなければならない。

福祉施設における様々なリスクは、単一の問題として職員が個人でとらえるのではなく、組織としての対応が必要であり、そのためには施設内でしっかりとネットワークを構築す

ることが必要となる。その際、全職員が共通の情報を正確に把握し共有することが必要であり、そのためには、適切な記録が重要なツールとなる。

4. 結語

(1) 現場で取り組むリスクマネジメントの課題

適切な記録をもとにリスクマネジメントを実施するには、次のような一連の流れでリスクを捉え対応することが大切である。

- ① 施設の職員が毎日の日常的な業務や利用者および家族との関わりにおいて、コミュニケーションをしっかりと図り、小さな異変や変化に気づくこと。また、利用者の個別のサービス計画に基づいた支援を確実に実施すること。
- ② 職員は、先の気づきや実施した支援内容を記録として日々しっかりと残すこと。
- ③ 記録された情報を職員全員で共有し、組織として一つひとつ把握すること。
- ④ 共有した情報をもとに全員が同じ方法を実施すること。
- ⑤ 実施した結果は必ず検証すること。

このように、一部の職員ではなく職員一人ひとりが平時においてリスクマネジメントの意識を持ち、まずは「気づくこと」そして「記録に残すこと」が大切である。リスクマネジメントを継続的に行っていく際に、全国老人保健施設協会のようなリスクマネジャーを養成する、また、全国老人福祉施設協議会のように生活相談員を対象にリスクマネジメントの研修を実施するなど、リスクマネジメントの中心となるキーパーソンの設置を検討することも今後の課題である。

また、情報を共有する際に重要なツールとなる記録は、全職員を対象とした研修プログラムを検討する必要がある。福祉サービスにおいて記録とは「利用者に対してどのようなサービスを行い、それに対してどのような反応があったかといった経過を記録、報告してサービスの改善に結び付けていくということの他に、家族等に対してどのようなサービスを提供しているのかについて客観的に説明をするための機能を持つもの」²⁹⁾として位置付けられているのである。情報を共有するため記録はとても重要なツールとなる。そのため、各専門職団体や社会福祉協議会等の諸機関において、リスクマネジメントを視点とした記録の書き方等の研修プログラムを検討することが今後の課題である。

(2) 記録の書き方の視点とリスクマネジメントの関係

近年、介護の記録の書き方への関心は発売されている著書も多いことから、関心が高まっていることが推察される。ここでは、先に述べた「ソーシャルワークを基準とした記録の在り方」(以下、「記録の在り方」とする)について意識した記録の書き方について述べているか調査した。なお、ここでの「記録の在り方」とは、仮に「利用者の社会生活を送る環境(人・物・地域)と連携を意識して、適切な情報が伝わることを目的とした記述や管理システムを構築した状態であること」とする。リスクマネジメントは生活を支える多く

の人によって成立する。制度的な義務を果たすことを目的とした記録の在り方から一歩進んで、本当に利用者の権利擁護と自立支援に向けた取り組みは、介護の現場において常識となりつつある。しかしながら、これが本当に取り組めるシステムを組んでいるかどうかは、更なる調査が必要である。

ここでは、比較的最近発売されている介護記録に関する著書の傾向を確認したい。以下の書籍について、①記録の社会的要請をどのようにとらえているか、②リスク管理のために行う記録の方法について説明があるか、について確認した。参考にした書籍は以下のとおりである。

- 「介護記録の書き方・読み方・活かし方」本間郁子、高橋好美、飯村史恵（2010年6月10日初版第4刷発行）中央法規出版
- 「添削式介護記録の書き方」伊藤亜記（2010年7月初版発行）ひかりのくに
- 「介護記録&施設ケアプラン表現文例集」津田祐子（2011年5月30日初版第二刷）日総研出版
- 「利用者の様子がわかる記録の書き方」佐藤弥生、山野英伯（2010年12月25日第一版発行）日総研出版
- 「施設職員のための介護記録の書き方」梅沢佳裕（2008年3月25日初版第一刷発行）雲母書房
- 「施設職員のための介護記録の書き方ステップアップ編」梅沢佳裕（2011年6月10日初版第2刷発行）雲母書房
- 「ケアが変わる介護記録の書き方」田形隆尚（2010年7月7日初版第8刷発行）中央法規出版

①記録の社会的要請については、コンプライアンス、関係法令、情報公開、公文書、といった言葉をキーワードに、記録は利用者の権利を守り、サービス提供者の介護内容を明確にすることができる重要な書類であることを強調している。根拠を持ったケアの提供が事業所や介護職本人の仕事内容を証明するための重要書類であることが明記され、リスク管理に有効であることが触れられている。現場職員にとって、法的根拠を意識して記録を残す意識が働くことでどのような記録が必要か、その事例をどの書籍においても多く取り上げている。

②リスク管理のために行う記録の方法について、個別のケース記録や事故報告書、ヒヤリハット報告書の書き方や意義の説明がなされている。記録の記載にとどまらず、今後のケアに活かされることが以後のリスクを軽減するために必要であることも触れられている。

ただし、これらがケアプラン、ケース記録、温度板や排せつチェック表などの臨検、カンファレンスとの関係性を整理し、実践する方法までふれられたものはなかった。いずれの著書にもこれらの問題意識を念頭に作成されていると感じられるが、実践において活か

す方法の整理がなされなければ介護職員の仕事を増やすだけになりかねない。

リスクマネジメントの問題を取り上げた「記録の在り方」は、冒頭に述べたとおり社会的責務を帯びており、利用者の生活を多角的にとらえている実践を、現場において効率的な方法で記録に残すことを目指すべきである。他方で、職員はリスクの存在を意識しながら、利用者の変化を共有するための工夫を行い、今書くべき記録の視点を逃さず書くことが必要である。利用者の状態は刻々と変化しており、いまは「日常」の状態なのか、「変化」の見られる状態なのか、判断することである。

これらの視点をもって「記録の在り方」に対する具体的なシステムを構築することが、本研究の最終的な目標である。これについては、今後の課題としていきたい。

注

- 1) 指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準 第四条、
介護老人保健施設の人員、施設及び設備並びに運営に関する基準 第五条、
指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準 第九条
- 2) 平田厚、2002年、社会福祉法人・福祉施設のための実践・リスクマネジメント、全国社会福祉協議会、16項
- 3) 指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準 第三十三条、第三十五条
介護老人保健施設の人員、施設及び設備並びに運営に関する基準 第三十四条、第三十六条
指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準 第三十七条、第三十八条
- 4) 山縣文治・柏女霊峰 編集、社会福祉用語辞典 第7版、ミネルヴァ書房、2009年、p 318
- 5) とちぎ権利擁護センターあすてらす<http://www.tochigikenshakyu.jp/service/kenri/index.html>
- 6) 日本社会福祉士生涯研修センター <http://www.jacsw.or.jp/ShogaiCenter/index.html>
- 7) 栃木県社会福祉士会<http://www.tochigi-csw.org/kensyu.php>
- 8) 日本介護福祉士会http://www.jaccw.or.jp/syougai/syougai_top.html
- 9) 栃木県介護福祉士会<http://www.tochigi-careworker.org/guide/index.html>
- 10) 日本精神保健福祉士協会<http://www.japsw.or.jp/>
- 11) 日本医療社会福祉協会
http://www.jaswhs.or.jp/training/information_Schedule.php?@Page_Status@=none
- 12) とちぎ健康福祉協会事業部<http://www.nenrin.or.jp/tochigi/home/>
- 13) 平成22年度業務概要（社会福祉事業従事者研修）、栃木県社会福祉協議会福祉人材・研修センター
- 14) 平成23年度業務概要（社会福祉事業従事者研修）、栃木県社会福祉協議会福祉人材・研修センター
- 15) 全国社会福祉協議会中央福祉学院http://www.gakuin.gr.jp/kenshu_menu.php
- 16) 運営適正化委員会における福祉サービスに関する苦情解決事業について
（厚生労働省 平成12年6月7日）
http://www.hourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe.cgi?MODE=tsuchi&DMODE=CONTENTS&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=10238
- 17) 平成22年度栃木県運営適正化委員会事業報告書、栃木県運営適正化委員会
<http://www.tochigikenshakyu.jp/service/unteki/H22houkoku.pdf>
- 18) 国民健康保険団体連合会http://www.tochigi-kokuho.jp/ippan/kujou_furiwake.html

- 19) 国民健康保険団体連合会http://www.tochigi-kokuho.jp/ippan/kujou_furiwake.html
- 20) 全国老人保健施設協会<http://www.risk-manager.jp/>
- 21) 全国老人福祉施設協議会<http://www.roushikyo.or.jp/jsweb/pages/hpc/hpc0002L.jsf>
- 22) 全国老人福祉施設協議会<http://www.roushikyo.or.jp/jsweb/pages/hpc/hpc0002L.jsf>
- 23) 前掲書 平田厚、14項
- 24) 厚生労働省、福祉サービスにおける危機管理（リスクマネジメント）に関する取り組み指針～利生者の笑顔と満足を求めて～ <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0422-2.html>
- 25) 前掲書 平田厚、16項
- 26) 前掲書 平田厚、16項
- 27) 指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準 第三十七条
介護老人保健施設の人員、施設及び設備並びに運営に関する基準 第三十八条
指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準 第六十条
- 28) 前掲 福祉サービスにおける危機管理に関する取り組み指針
- 29) 前掲 福祉サービスにおける危機管理に関する取り組み指針

参考文献

- 1) 平田厚、2002年、「社会福祉法人・福祉施設のための実践・リスクマネジメント」、全国社会福祉協議会
- 2) 厚生労働省、2002年、福祉サービスにおける危機管理（リスクマネジメント）に関する取り組み指針～利生者の笑顔と満足を求めて～
- 3) 栃木県社会福祉協議会、2010年、平成22年度業務概要 社会福祉事業従事者研修
- 4) 栃木県社会福祉協議会、2011年、平成23年度業務概要 社会福祉事業従事者研修
- 5) 栃木県介護福祉士会、2010年、平成22年度総会資料
- 6) 栃木県介護福祉士会、2011年平成23年度総会資料
- 7) 栃木県運営適正化委員会、2010年、平成22年度栃木県運営適正化委員会事業報告書
- 8) 栃木県運営適正化委員会、2003年、福祉サービス事業者のための苦情解決体制整備マニュアル
- 9) 本間郁子、高橋好美、飯村史恵、「介護記録の書き方・読み方・活かし方」、中央法規出版、2010年6月10日初版第4刷発行
- 10) 伊藤亜記、「添削式介護記録の書き方」ひかりのくに、2010年7月初版発行
- 11) 津田祐子、2011年、「介護記録&施設ケアプラン表現文例集」日総研出版
- 12) 佐藤弥生、山野英伯、2010年、「利用者の様子がわかる記録の書き方」日総研出版
- 13) 梅沢佳裕、2008年、「施設職員のための介護記録の書き方」雲母書房
- 14) 梅沢佳裕、2011年、「施設職員のための介護記録の書き方ステップアップ編」雲母書房
- 15) 田形隆尚、2010年、「ケアが変わる介護記録の書き方」中央法規出版

資料 1

(一般的監督)

第五十六条 厚生労働大臣又は都道府県知事若しくは指定都市若しくは中核市の長は、法令、法令に基づいてする行政庁の処分及び定款が遵守されているかどうかを確かめるため必要があると認めるときは、社会福祉法人からその業務又は会計の状況に関し、報告を徴し、又は当該職員に、社会福祉法人の業務及び財産の状況を検査させることができる。

2 所轄庁は、社会福祉法人が、法令、法令に基づいてする行政庁の処分若しくは定款に違反し、又はその運営が著しく適正を欠くと認めるときは、当該社会福祉法人に対し、期限を定めて、必要な措置を採るべき旨を命ずることができる。

3 社会福祉法人が前項の命令に従わないときは、所轄庁は、当該社会福祉法人に対し、期間を定めて業務の全部若しくは一部の停止を命じ、又は役員解職を勧告することができる。

4 所轄庁は、社会福祉法人が、法令、法令に基づいてする行政庁の処分若しくは定款に違反した場合であつて他の方法により監督の目的を達することができないとき、又は正当の事由がないのに一年以上にわたつてその目的とする事業を行わないときは、解散を命ずることができる。

5 所轄庁は、第三項の規定により役員解職を勧告しようとする場合には、当該社会福祉法人に、所轄庁の指定した職員に対して弁明する機会を与えなければならない。この場合においては、当該社会福祉法人に対し、あらかじめ、書面をもつて、弁明をなすべき日時、場所及びその勧告をなすべき理由を通知しなければならない。

6 前項の通知を受けた社会福祉法人は、代理人を出頭させ、かつ、自己に有利な証拠を提出することができる。

7 第五項の規定による弁明を聴取した者は、聴取書及び当該勧告をする必要があるかどうかについての意見を付した報告書を作成し、これを所轄庁に提出しなければならない。

社会福祉法第56条

(調査)

第七十条 都道府県知事は、この法律の目的を達成するため、社会福祉事業を営む者に対し、必要と認める事項の報告を求め、又は当該職員をして、施設、帳簿、書類等を検査し、その他事業経営の状況を調査させることができる。

社会福祉法第70条

出典：厚生労働省

http://www.hourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe.cgi?MODE=horei&DMODE=CONTENTS&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=1567

資料 2

(福祉サービスの質の向上のための措置等)

第七十八条 社会福祉事業の経営者は、自らその提供する福祉サービスの質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより、常に福祉サービスを受ける者の立場に立つて良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めなければならない。

2 国は、社会福祉事業の経営者が行う福祉サービスの質の向上のための措置を援助するために、福祉サービスの質の公正かつ適切な評価の実施に資するための措置を講ずるよう努めなければならない。

社会福祉法第78条

出典：厚生労働省

http://www.hourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe.cgi?MODE=horei&DMODE=CONTENTS&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=1567

資料3

第十章 国民健康保険団体連合会の介護保険事業関係業務

(連合会の業務)

第一百七十六条 連合会は、国民健康保険法の規定による業務のほか、次に掲げる業務を行う。

一 第四十一条第十項(第四十二条の二第九項、第四十六条第七項、第四十八条第七項、第五十一条の三第八項、第五十三条第七項、第五十四条の二第九項、第五十八条第七項及び第六十一条の三第八項において準用する場合を含む。)の規定により市町村から委託を受けて行う居宅介護サービス費、地域密着型介護サービス費、居宅介護サービス計画費、施設介護サービス費、特定入所者介護サービス費、介護予防サービス費、地域密着型介護予防サービス費、介護予防サービス計画費及び特定入所者介護予防サービス費の請求に関する審査及び支払

二 指定居宅サービス、指定地域密着型サービス、指定居宅介護支援、指定施設サービス等、指定介護予防サービス、指定地域密着型介護予防サービス及び指定介護予防支援の質の向上に関する調査並びに指定居宅サービス事業者、指定地域密着型サービス事業者、指定居宅介護支援事業者、介護保険施設、指定介護予防サービス事業者、指定地域密着型介護予防サービス事業者及び指定介護予防支援事業者に対する必要な指導及び助言

2 連合会は、前項各号に掲げる業務のほか、介護保険事業の円滑な運営に資するため、次に掲げる業務を行うことができる。

一 第二十一条第三項の規定により市町村から委託を受けて行う第三者に対する損害賠償金の徴収又は収納の事務

二 指定居宅サービス、指定地域密着型サービス、指定居宅介護支援、指定介護予防サービス及び指定地域密着型介護予防サービスの事業並びに介護保険施設の運営

三 前二号に掲げるもののほか、介護保険事業の円滑な運営に資する事業

介護保険法第176条

出典：厚生労働省

http://www.ourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe.cgi?MODE=ourei&DMODE=CONTENTS&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=1918

資料4

(記録の整備)

第九条 特別養護老人ホームは、設備、職員及び会計に関する諸記録を整備しておかなければならない。

2 特別養護老人ホームは、入所者の処遇の状況に関する次の各号に掲げる記録を整備し、その完結の日から二年間保存しなければならない。

一 入所者の処遇に関する計画

二 行った具体的な処遇の内容等の記録

三 第十五条第五項に規定する身体的拘束等の態様及び時間、その際の入所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由の記録

四 第二十九条第二項に規定する苦情の内容等の記録

五 第三十一条第三項に規定する事故の状況及び事故に際して採った処置についての記録

特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準第九条

出典：厚生労働省

http://www.ourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe.cgi?MODE=ourei&DMODE=CONTENTS&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=1913

多文化共生社会に移行しつつある日本の現状と課題

－外国人居住者の地域日本語教育の実態を通して－

A study on the trend toward a multicultural Society

－ Analyzing the support method of Japanese language for foreign migrants in JAPAN －

勝浦 美智恵

はじめに

1980年代に増え始めた新来外国人は1990年代に急増し、地域で暮らすようになった。日本の外国人登録者数は、213万4,151人¹⁾であり、「多文化共生社会」という言葉も定着しつつあるなかで、同じ地域で暮らす外国人を包摂した福祉を志向することが必要である。「多文化共生社会」とは、2006年総務省の報告書では、「国籍や民族などの異なる人々が互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共にいきること」²⁾とされている。

異なる文化的背景をもつ者が共に生きる社会をつくる過程で、人をつなぐものがことばである。思想や情報を共有し、互いの関係を深め共同体意識を形成する。また、お互いが納得できる具体的な社会のあり方を協議する。その対話を成立させるためには、共通のことばが必要である³⁾。ことばの教育は、社会の方向性と密接に関係し、社会形成において極めて重要な役割を担う。そのため、外国人の日本語教育については多くの議論が重ねられてきた。

1970年代後半から国策として行われた中国帰国者やインドシナ難民への受け入れについては、定着促進センターの開設、日本語指導等の制度化された支援があった。しかし、その家族や入国管理法改正後に急増した就労者と家族など、大多数の外国人については公的な支援制度がなかった。そこで、外国人への日本語習得の支援のほか、生活上の問題への相談や解決にまで協力してきたのが、地域のボランティアによる地域日本語教室の活動であった。また、これらの活動が広がっていく一方で、1994年からの文化庁による地域日本語教育推進事業にはじまり、2000年以降には外国人住民・労働者の問題に関する国の政策的対応の必要を求める提言、多文化共生社会のための施策の指針・答申がまとめられ、生活者としての外国人の生活・学習支援事業が実施され始めた。「多文化共生」という言葉が行政においても使われるようになり、一部住民による地域日本語教室が担ってきた外国人住民の生活・学習支援は社会全体の課題であるという認識も徐々に広がってきている。

本研究の目的は、公的な支援体制が整わない状況で外国人住民の多様な相談窓口となってきた地域日本語教育の展開からみえてきた多文化共生社会に移行している日本の現状と課題について論じたい。研究方法は、地域日本語教育の実態を概観し、地域日本語教育に関する先行研究から、現状と課題を見出すこととする。

I. 日本における多文化共生社会の動向と施策

1. 日本における多文化共生社会の定義

日本における多文化共生社会とは、総務省の報告書では「国籍や民族などの異なる人々が互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きること」⁴⁾とされている。すなわち、「多様性にもとづく社会の構築という観点にたち、外国人および民族的少数者が不当な社会的不利益をこうむることなく、また、それぞれの文化的アイデンティティを否定されることなく、社会に参加することを通じて実現される、豊かで活力ある社会である」⁵⁾。

この言葉自体は、1990年代前半、一部の自治体や民族教育の領域で取り上げられるようになった。同年代の後半には、教育関係者や市民運動家たちによって広範に用いられるようになったが、その言葉や概念は多義的に使われているのが現状である⁶⁾。

2. 外国人登録者の動向

2010年末の外国人登録者数は213万4,151人で、前年に比べ、5万1,970人減少、2年連続で減少している。国籍別では、中国が最多で、前年に比べ6,638人増加して、68万7,156人となり、構成比では全体の3割を占めた。韓国・朝鮮は56万5,989人で前年同様2位であったが、前年に比べ1万2,506人減少した。以下、ブラジル、フィリピン、ペルー、米国と続いている。

在留資格別では「永住者」が前年より3万1,617人増加して5万5,089人となり、構成比では全体の3割を占めた。一方で、「特別永住者」は39万9,106人で前年に比べ1万459人減少している。続いて「留学」、「日本人の配偶者」、「定住者」の順となっている。

外国人登録者の多い都道府県については、最も多いのは東京都の41万8,012人で、全国の19.6%を占めている。以下、大阪府、愛知県、神奈川県、埼玉県、千葉県と続いている⁷⁾。

ここから、外国人登録者は減少傾向にあるが、急減はなく、また永住者が多いこと、都市部に多いことなどが読みとれる。

3. 外国人に対する日本語教育の施策

現在、国内における日本語教育の実施機関・施設等数は1,836機関・施設、日本語教師数は3万3,416人、日本語学習者数は16万7,594人となっている。(図1)

学習者の出身地域に関しては、アジア地域が圧倒的に多く13万7,771人で、全体の82.2%を占めている。南アフリカ地域、北アメリカ地域、ヨーロッパ地域と続く(図2)。

また、外国人の日本語の学習環境は、一般の施設団体が1,281(67.7%)と最も多く、以下、大学が435(23.7%)、短期大学が71(3.9%)、高等専門学校が49(2.7%)の順となっている。

教師数は、33,416人で、2009年より増加していて、内訳は、ボランティアが18,526人(55.4%)、非常勤講師10,430人(31.2%)、常勤講師が4,460人(13.3%)という順となっている(図3)⁸⁾。

図1 日本語教育実地機関と学習者数

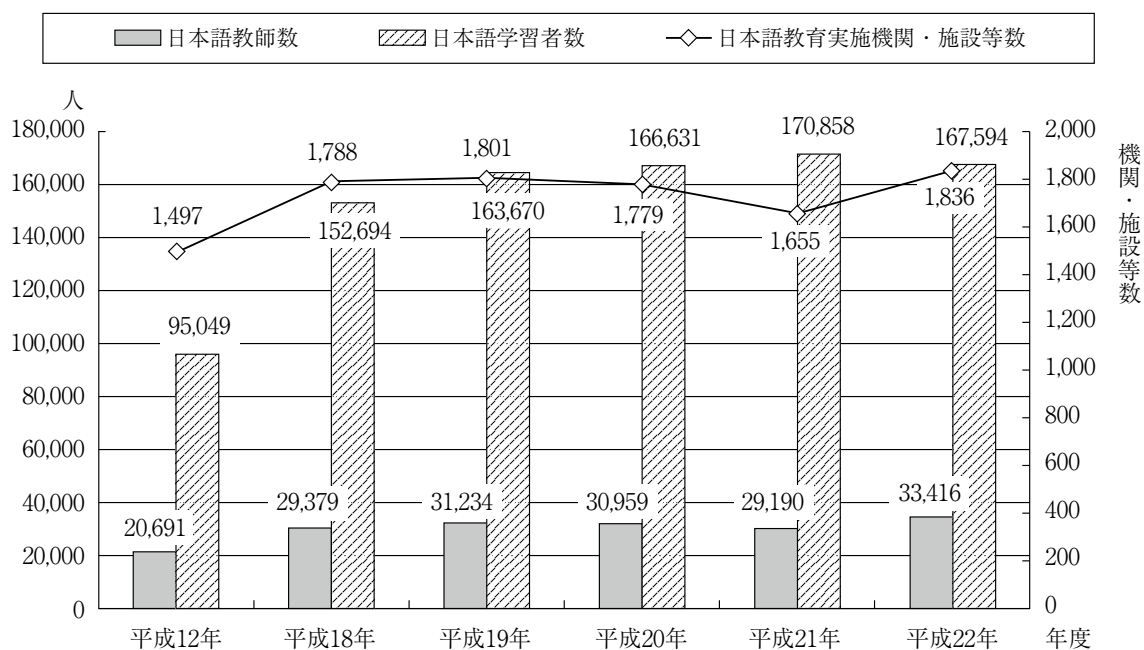


図2 日本語学習者の出身地域別割合（全体）

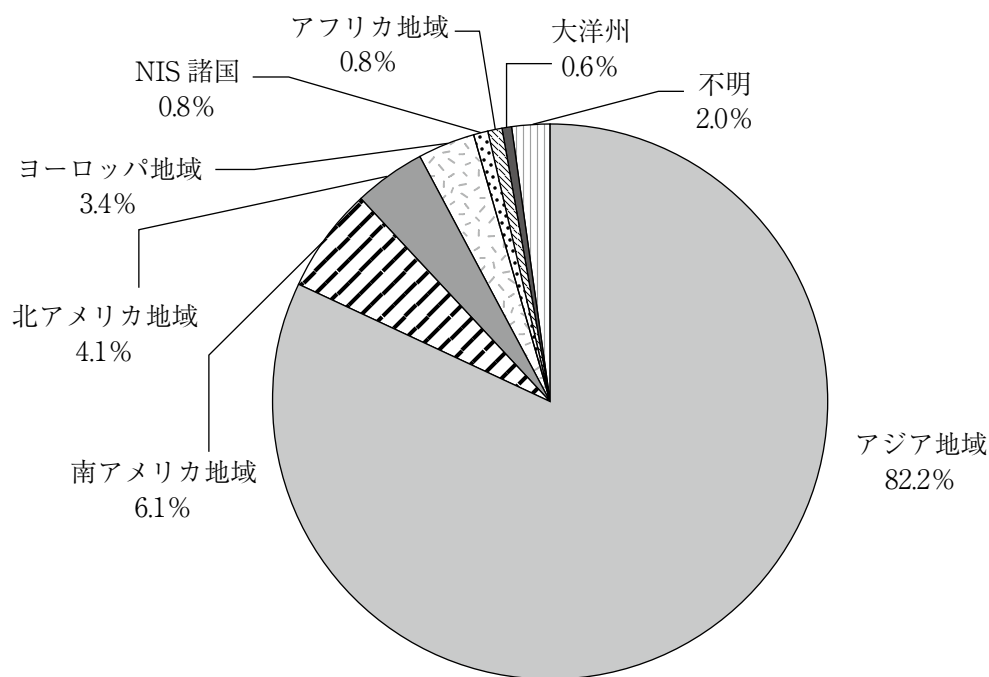
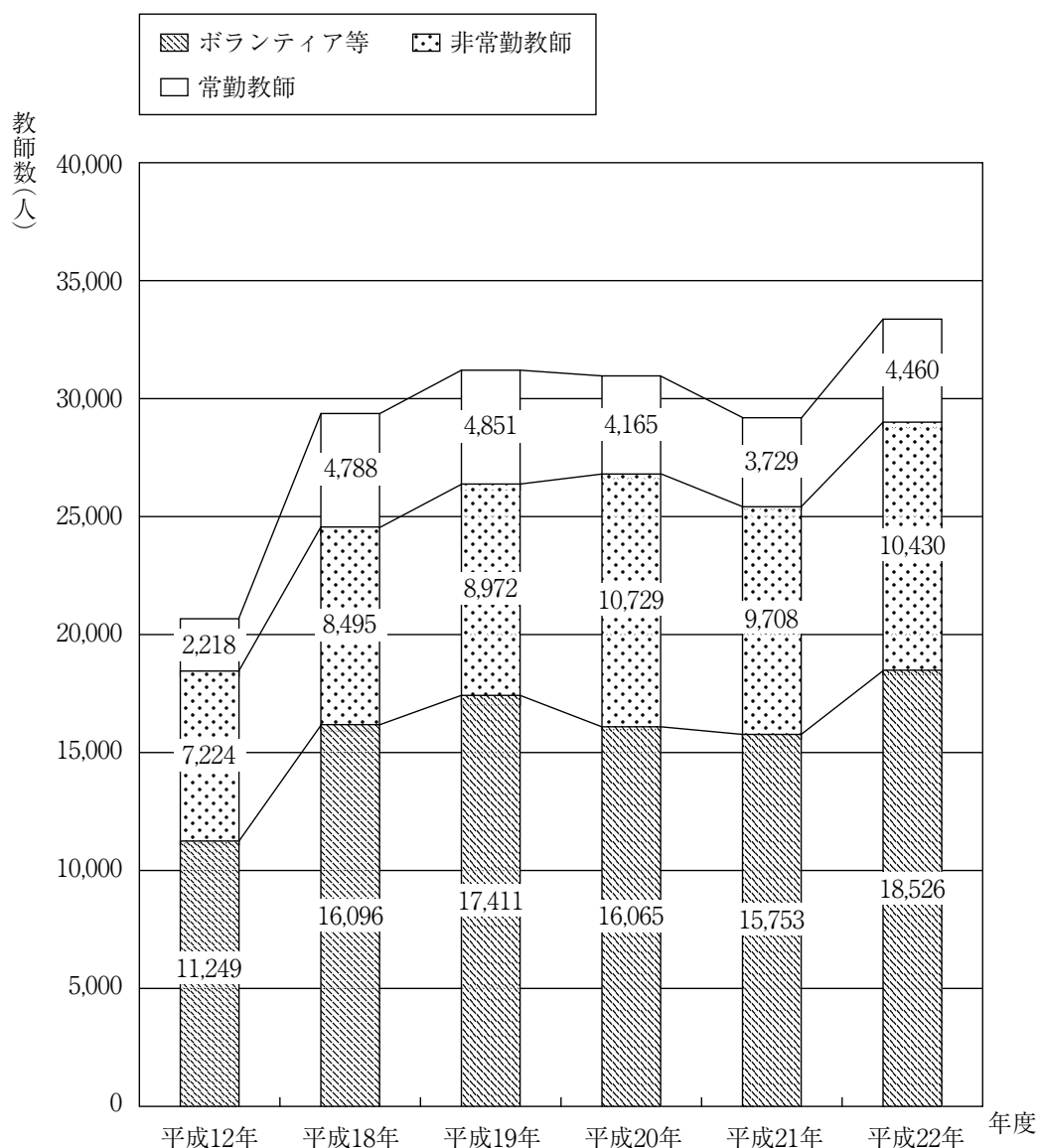


図3 日本語教師数の推移(職務別)



この結果から、政府や公的機関が主体となった教育機関で日本語学習支援を受ける機会
はあまり制度的に整えられておらず、外国人への日本語教育がボランティアによって支え
られていることが読みとれる。

文化庁は、2001年から地域日本語支援コーディネーター研修事業、2002年に親子参加型
日本語教室の開設事業、日本語ボランティア研修事業を実施している。2004年に公表して
いる文化庁の「日本語学習支援」に対する見解は、共通語としての日本語学習支援と日本
語の学習を通じた生活支援である。2008年の文化庁日本語教育事業の報告書において
も、「地域において個々人がよりよい生活を確保し、自己の求める姿を実現していく能力を身
に着けるための学習を支えること」を地域日本語教育の役割とし、直接的な担い手を日本語
ボランティアと想定している。2010年からは、「生活者としての外国人」のための日本語教

育事業において、多文化共生社会の基盤づくりに資する日本語教育を推進する専門的人材として地域日本語教育コーディネーター研修が行われている⁹⁾。

II. 日本における多文化共生社会の発展過程

1. 外国人増加の背景

日本では、1980年代後半から1990年代初頭において、好景気下の労働力不足が原因で非正規の外国人労働者が増加した。1983年の「留学生10万人受け入れ計画」も影響し国内の外国人増加に拍車をかけた。1990年に施行された入国管理法改正後、「定住者」の在留資格が創設され、日系3世までが日本で就労することが可能になり、とくにブラジル人の増加が著しく、愛知県、静岡県、群馬県など、製造業が数多く立地する地域に定住が促進された。また、アジアを中心とする国々からは、研修生・技能実習生の受け入れが拡大している。このように外国人住民は、人口の伸びとともに、多国籍化が進んでいる。このような経緯により、1980年代から増加したといわれる「ニューカマー」の定住化が進み、国際結婚も増え、永住資格や日本国籍を取得する者が増加していった¹⁰⁾。1991年以降は、バブル経済の崩壊による労働力過剰のため、非正規就労外国人の増加は頭うちとなった。

定住化の傾向があるが、定住生活で必要となる基本的条件が日本の社会システムの中に整っていないことが課題としてあげられている。言語の問題、差別問題、外国人をルーツに有する子どものアイデンティティなども問題とされてきた。

2. 地方自治体における外国人住民施策の推移

1970年代ごろから、在日韓国・朝鮮人を対象とする施策に取り組む地方自治体が現れた。また、1980年代後半には旧自治省が地域の国際化施策の一環として、「地域公共団体における国際交流の在り方に関する指針」(1987年)、「国際交流のまちづくりのための指針」(1988年)および「地域国際交流推進大綱の策定に関する指針」(1989年)を策定し、地方自治体における外国人の活動しやすいまちづくりを促した。

1990年代になるとニューカマーの増加と定住化に対応した「内なる国際化」施策に取り組み始める地方自治体が現れた。また、1990年代末から2000年代前半にかけて、外国人住民施策の体系化、総合化を推進し、基本指針や基本計画を策定する自治体も現れた¹¹⁾。

このような動きのなかで、国際交流協会の設立、日本語教室の設置なども進んだ。とくに外国籍住民が数多く居住するようになった地域で、多文化共生という言葉も用いられるようになった¹²⁾。

3. 外国人集住都市会議からの提言

日系南米人を中心とする外国人が多数集住する市町が、2001年5月に外国人集住都市会議を設置し、外国人住民施策について情報交換と国への提言活動を行いながら、地域に顕在化しつつある諸問題に取り組んでいる。

この2001年に初めて開催された外国人集住都市会議において、「多文化共生庁」の設置提言が行われた。これが公的な媒体で初めて用いられた「多文化共生」の言葉だといわれている¹³⁾。

4. 行政施策としての多文化共生

行政施策として初めて示された「多文化共生」は、2006年に総務省「多文化共生の推進に関する研究会」の設置においてである。この研究会では、「多文化共生推進プログラム」を提言し、自治体が地域における多文化共生を推進する上での課題と今後必要な取り組みとして、「コミュニケーション支援」、「生活支援」、「多文化共生の地域づくり」の3つの観点から検討している。国や企業の役割を掲げながらも、各自治体に対し積極的な取り組みを求める内容となっている。

具体的には、各自治体が地域の実情を踏まえた多文化共生の推進に係る計画を策定・実施するためのガイドラインとして「多文化共生推進プラン」を示した。これに基づいて、多くの自治体で多文化共生推進プランが作られている。総務省では、地域における多文化共生の意義について、(1)外国人住民の受け入れ主体としての地域、(2)外国人住民の人権保障、(3)地域の活性化、(4)住民の異文化理解力の向上、(5)ユニバーサルデザインのまちづくり、の5側面から目指すべき方向性を述べ、以下の4項目の指針と施策の具体例をあげている¹⁴⁾。

コミュニケーション支援

- 1) 地域における情報の多言語化
- 2) 日本語・日本社会学習支援

生活支援

- 1) 居住
- 2) 教育
- 3) 労働環境
- 4) 医療・保健・福祉
- 5) 防災
- 6) その他

多文化共生の地域づくり

- 1) 地域社会に対する意識啓発
- 2) 外国人住民の自立と社会参画

多文化共生施策の推進体制の整備

- 1) 地方自治体の体制整備
- 2) 地域における各主体の役割分担と連携・協働

多文化共生の推進策として、外国人支援のためのコミュニケーション支援と生活支援の基盤となる地域意識の醸成と自治体の体制整備によって、地域社会全体の取り組み体制の確立を目指そうというものである。社会構築の方向性として国としての理念が示され、それに基づく政策が立てられることは各地域社会での取り組みに大きく影響する。通達により初めてプラン作成に取り組む自治体もある。また、経済界においても、外国人を労働力としてではなく、社会の一員として受け入れる体制づくりの必要性が認識された¹⁵⁾。

同年12月に「『生活者としての外国人』に関する総合的対応策」においても、暮らしやすい地域社会作り、子どもの教育、労働環境の改善・社会保険の加入促進等、在留管理制度の見直し等の4つの柱を中心にその対応が提示され、外国人が「社会の一員として日本人同

様の公共サービスを享受し生活できるよう環境整備」が必要であるとしている¹⁶⁾。

Ⅲ. 行政による地域日本語教育実践に関する取組み

1. 行政の施策

これまで、国としての外国人に対する支援政策の整備が不十分で、社会の要請や外国人のニーズに対応し、どのような地域日本語教育が望ましいのか試行錯誤をしながら生活支援を含む活動をボランティアが担ってきた。しかし、2000年代からは少しずつ行政における取り組みも行われてきている。

行政の取り組みとして、文化庁の主導で地域日本語教育推進事業が行われた。日本語教室の問題解決のためには、関係諸機関や専門家との連携をはかり支援体制を整備、充実していく役割をもつコーディネーターが不可欠だとして、2001年～2005年には、地域日本語支援コーディネーターの養成講座が実施された。2002年に親子参加型日本語教室の開設事業、日本語ボランティア研修事業が実施されたが、その教室が集う研修についての具体的な内容や方針はほとんど提示されず、地域の担当者にゆだねられている。つまり、研修の開催地側で研修内容を自由に決められるため、地域によって支援のありかたにバラつきがあるという問題があった。

2010年からは、「生活者としての外国人」のための日本語教育事業において、地域において日本語指導者に対する指導的な立場を果たすことが期待されている者等を対象に、多文化共生社会の基盤づくりに資する日本語教育を推進する専門的人材として地域日本語教育コーディネーター研修が行われている。

なお、地域日本語教室、地域日本語教育のコーディネーターについては、文化庁の報告書に記載されている。その内容を以下にまとめる¹⁷⁾。

2. 地域日本語教室の機能

報告書において地域日本語教育の目標は、「社会において人との関わりの中でお互いの力を引き出し合い、補い合いながらよりよいものを目指していく力の育成」が掲げられ、外国人だけでなく共に地域社会に生きるすべての人々の能力育成を視野に入れるものとされている。期待される地域日本語教室の機能として次のことがあげられている。

- 1) 自分が自分として認められる場—居場所
- 2) よりよい生活を確保するために必要な情報が入手できる場
- 3) 異文化理解の場
- 4) 問題解決の場
- 5) 社会参加を実現していく場

また、これらの機能は、日本人にとっても同様であると述べられている。

ここから、地域日本語教室は日本人と外国人にとって、文化や考え方の差異に気づき理解を深め調整をしながら人間関係を構築していく場であることが読み取れる。また、外国

人であることによる制度的な不利益、日本社会に根強くある排他意識など、地域課題のみならず、日本社会自体が抱える問題も認識される場となる。

地域日本語教室は、たんに「外国人が日本語を学ぶ場」「外国人に日本語を教える場」ではなく、双方向の活動を取り入れ対話や協働していくことで、人間関係が構築し、ネットワークを広げる機能があることが重要な点である。また、このことが、多文化の人々が暮らせる社会に貢献するものと考えられる。

3. 地域日本語教育におけるコーディネーター

報告書においては、地域日本語教育のコーディネーターは、「異なる言語・文化・考え方を持つ人々を対等につなぎ違いを調整し、新たな文化や地域社会を創造する者」で、その役割は、「地域日本語教室の場を機能させること」と「地域日本語教育システムを機能させること」とされている。地域日本語教室の場を機能させるために、日本語教育における専門知識に加え、参加者の対話や協働を促すスキル、一人ひとりの個性がいかされるプログラム作成技術、ボランティアコーディネーションが求められている。また、地域日本語教育システムを機能させるための、制度政策の知識・見識、専門家や組織・機関とのネットワーキングまで必要とされている。

つまり、地域日本語教室の場で、日本人と外国人が協働できる環境を整備することだけでなく、地域社会にその活動を可視化して理解を得ることや、外国人の生活問題を含める地域日本語教育が抱える課題を解決できるよう、さまざまな専門家や組織とつながっていくことも求められているのである。

しかし、このような専門性を有する人材を養成するには、短期間の講座では難しいのではないか。また、報告書に記載されているような地域日本語教育のコーディネーターの役割を担うためには、ある程度社会的にその立場が認められることも必要であろう。人材の確保や養成、社会的な認知が今後の課題だと思われる。

IV. 地域日本語教室の担い手の実態

1. 文化庁の報告書による地域日本語教室の担い手

文化庁の報告書から、1980年代からさまざまな形で行われてきた地域日本語教室は主に市民ボランティアが担ってきたことがわかる。市民ボランティアによる活動は、困っている外国人に手を差し伸べるという市民の善意の活動がメインで、生活上の相談を含めた支援が行われてきた。地域日本語教室は外国人にとって生活でのさまざまな相談を持ち込める場でもあり、1990年代後半には、日本語教育なのか生活支援なのかといった二項対立的な議論が起こっている。また、多くの市民ボランティアが日本語教育の専門性を有していない状況でも、日本語教授法に関する工夫をしてきたことについても記述されている。

市民ボランティアの他にも、日本語教育の専門家が講師として、また、地域日本語教室の場や活動者確保、講座の企画に関して職員が担い手となってきたこと、福祉の現場や社

会福祉協議会が外国人の生活問題に関わってきたことが記載されている。今後は直接的な担い手は、市民ボランティアを想定しながらも、住民施策の行政や関連組織を視野に入れる必要性を述べている¹⁸⁾。

この内容から、外国人への日本語学習については市民ボランティアに依存している日本の状況がうかがえる。ここで重要なのは、行政による外国人に対する学習保障のための担い手と地域日本語教室の担い手を別に議論すべき点である。

地域日本語教室の主な機能は、外国人と日本人の対話や協働の場であり、お互い理解しあう人間関係を構築することである。そこでは、各自が持てる力を発揮することや、協働活動を行うことで、それぞれの人のニーズやペースに合わせた日本語コミュニケーション能力の向上を目指す。

地域日本語教室がこのように機能するためには、簡単な会話や生活上困らない程度の日本語の学習保障が必要である。行政が行うべき役割を市民ボランティアに委ねることは適当ではない。今後も日本に在留する外国人がよりよく生活できるための日本語学習の機会を整備する必要がある。

2. 地域日本語教室のボランティア

上記の文化庁の報告書に記述されているとおり、地域日本語教室はボランティアが中心になっている。外国のことばや文化に興味をもっていて、外国人との交流に関心をもつ者が多いと考えられる。元外国語の教職員や外国生活の経験があるなど語学の知識を有する者もいれば、外国人との交流に興味をもつ一般の地域住民の場合もある。また、活動への意識としては、ボランティアやコーディネーター講座等を終了し、外国人への日本語教育の知識をもってリーダー的な役割を担う者もいれば、外国人への支援等も視野にいれ、活動に参加する者もいるが、いずれにしても日本語を教えることを通して外国人と交流することを目的にしている者が多いと思われる。

V. 地域日本語教育に関する論説

1. 地域日本語教育の方法に関する論説

定住を志向する外国人が増加して、従来留学生を対象に行われてきた日本語を短期間に座学で効率的によく教え込むための教育では対応が困難であると認識されたため、さまざまな日本語教育方法が提案されるようになってきている。

西口論(2001)では、学習を参加の過程とみる状況的学習論の第2言語教育への応用について論じている。それは、すべての参加者が共通の目標と自分の役割をもった活動によって生まれる、共同体の連帯や人間関係構築の中での学びを目指したものである¹⁹⁾。

また、岡崎論(2002)では、母語話者が内在化している日本語を規範として非母語話者が用いる日本語を指導や矯正の対象とするのではなく、母語話者と非母語話者の接触場面でおこるやりとりをひとつの言語変種ととらえる「共生言語としての日本語」と名付けている。

母語話者と非母語話者のやりとりそのものが日本語学習の内容となり、「気づき」や「変容」「自己成長」実感を学習目標としている。非母語話者が日本語、日本の文化等を学ぶという一方的な学びではなく、母語話者も非母語話者から言語等を学ぶという双方向の学びが重要視されている²⁰⁾。

これらの日本語教育の方法は、日本語が社会的な人間関係の中で獲得されること、また、日本語や日本の文化を一方的に教えるのではなく、双方向の学びに視点を置いている。「教える一教えられる」あるいは、「ホスト―ゲスト」という関係性を排除し、日本語能力に規定されず主体的な活動を保証しようという試みがみられる²¹⁾。

野元(2001)の課題提起型日本語教育論は、従来の日本語教育の機能主義的側面を批判する形で、P. Freireの課題型教育を基礎に応用された課題提起型ESLを紹介し課題提起型日本語教育の可能性を追求している。そこでは、学習者が直面している社会の矛盾や自分の置かれている立場の認識の重要性が強調されている²²⁾。

また、上杉論(2001)では、識字という概念を「読むこと、書くこと、話すこと、聞くこと、計算することなどについての基礎教育」に限定せず、①衣食住の生活のあり方、②健康保持の関わる知識・技能、③生活を営む上で必要な智恵といったもの、④職業が保障されるための技術・知識、⑤育児や家事を営む上での家庭生活の技術・知識にまで広がりを持たせ、識字の概念に教育学視点を加味している²³⁾。

このように、新しい日本語教育の内容の展開がみられるようになってきている。日本人と外国人の双方向の学びなど、人間関係を築く中で学んでいくことが特徴的である。日本語を学ぶことだけでなく、社会的な気づきや生活に必要な知識などまで視点を置いていることも新しい変化だと思われる。ここで重要なのは、日本語教育の目的が「日本語をどのように教えるか」ということから、他者とのコミュニケーションを通し、社会の中で他者とどのように相互関係性を築いていくかということ学ぶ場へと変化している点である。

2. 地域日本語教室の機能の論説

文化庁の報告書に地域日本語教室の機能として記載されているのは、「自分が自分として認められる場―居場所」「よりよい生活を確保するために必要な情報が入手できる場」「異文化理解の場」「問題解決の場」「社会参加を実現していく場」²⁴⁾であった。その地域日本語教室の機能に関しても議論されている。

久野論(2002)においては、国際交流センターの地域日本語教室の参加者にインタビュー調査を行い、「日本人の配偶者をもつアジア女性」と「男性参加者」に分けて分析し、参加活動からの学びについて論じている。日本人の配偶者をもつアジア女性は、自分のネットワークを地域社会に広げ、活動参加の経験を生かし、個々の特性に合わせた仕事に就き自信や自己の存在感を高めている。また、男性参加者にとっては、心理的な安定をはかる場、自己の習慣・文化から視野を広める場、日本語力を向上の機会となることを述べている²⁵⁾。

外国人参加者にとって日本語教室は精神的なサポートや、自信や協調性を得る機会と

なっていることがわかる。その効果については、日本人にもあてはまるのではないか。日本人が気づくことが難しい当事者がもっている課題を外国人に語ってもらえるような場であったり、さまざまな言葉や文化を学ぶなど生涯教育の場になっているとも考えられる²⁶⁾。

しかし、その地域日本語教室のもつ特徴によっては、外国人の日本語の学習の機会を阻害する可能性を示唆したものもある。

米勢論(2004)では、日本語教室のボランティアや学習者の特徴をまとめ、地域日本語教室の類型化を試みている。また、地域日本語教育から取り残されている外国人の存在や、地域日本語教室の持つ特徴が相互に規定しあうことで、学習の機会を阻害していることについて述べている。具体的には、地域日本語教室の特徴は、主催者と活動を担うボランティアによって開催場所・日時等が規定され、学習者はそれらにあわせることができる外国人住民によって構成されることである。また、学校型日本語教室の活動方法で学習効果を上げている教室については、ついていけない外国人やボランティアの居場所がなくなっていくことの問題をあげている。外国人への日本語教育の公的な学習の機会は保障がなく、その役割・専門性をボランティアに期待している状況が、本来の相互学習の活動を阻害していること、学校型の日本語教室の発展によって相互学習が起こりにくい状況が構造的に存在することを指摘している²⁷⁾。

この学校型日本語教育は、一定期間学習に集中する環境を整えられる外国人を対象に考えられたもので、厳しい労働環境にある人々の受け皿にはなりにくい。日本人の学習観をベースに作られた場に適応するか否かで、学習意欲が高いどうか判断されてしまうのは問題である。また、日本語を話せる、または日本語習得に意欲があることを外国人に過度に期待している日本の現状がみえる。地域日本語教室の機能が外国人のニーズにあっているものなのかを考えるうえで、外国人の生活の実情を把握することが求められている。労働環境やライフスタイル、日本語を学ぶための参加費・交通費など経済的なことを含め、外国人が地域日本語教室に通うこと、また、日本語の学習が継続できるための工夫を考えていかなければならない。また、地域日本語教室の運営への支援ということも視野に入れていくことも必要である。

3. 地域日本語教室のボランティアに関する論説

1980年代から各地で日本語教室がさまざまな形で行われるようになるが、主な担い手は市民ボランティアであった。ボランティアに関しても参加動機や役割に関して論じられている。まずは、ボランティアにとっての日本語教室の活動のプラスの効果として、小内論(2001)においては、日本人ボランティアが地域日本語教室での活動を通して特定の国や文化に偏見や先入観を軽減し、多様な価値観に出会い視野を広げていることをあげている²⁸⁾。また、新庄・西口論(2007)においては、ボランティアへの調査を行い、「活動に参加した動機」の分析において、ボランティアの大半が国際交流や外国人との触れ合いへの関心から参加し、可能であれば外国人支援も希望していることを述べている²⁹⁾。

外国人にとっては、地域の日本語教室は生活面でのさまざまな相談を持ち込める場でもある。そのため、医療や福祉、また法律などに関する生活の問題に日本語のボランティアが対応してきた経緯もある。地域日本語教室に参加するボランティアは、日本語を教えることを通して外国人と交流や支援を行うことを志向するのが一般的であり、福祉につながる生活支援の役割を期待することが難しい³⁰⁾との意見もある。

また、行政における学習支援の位置づけが学習保障のレベルに達していないこと、日本語教育や識字教育をボランティアに依存している日本の実情に関する議論もある。久野論(2002)においては、外国人のさまざまな支援を地域日本語教室のボランティアに委ねることそのものを問題としている。その理由として、外国人参加者の学習権に関する意識が欠如すること、職業教育とリンクさせるための自治体レベルの横のつながりや省庁を超えた政策形成の議論がされていないこと、日本語ボランティアやNPOの質をあげる研修の長期的な見通しがたたないなどが挙げられている³¹⁾。

これらの議論から、地域日本語教育への参加は、日本人の市民ボランティアのにとって多様な価値観に触れたり、外国人の生活問題や社会的課題を考える機会になっていることがわかる。しかし、市民ボランティアが外国人の日本語教育や生活の支援を担ってきたことに対して、行政が外国人に対する学習や生活支援の役割を市民ボランティアに依存しているとして問題を提起する研究もみられた。「日本語を学ぶ場」を超えた機能を地域日本語教室に想定されていることに対し、実際活動をしている市民ボランティアは認識があるのか疑問である。地域日本語教室は外国人にとって気軽に話せる機会であるために、さまざまな問題が持ち込まれやすい。市民ボランティアが外国人の抱える問題の深刻さを知り対応に追われ疲れ果て活動を続けられないという懸念もある。地域日本語教室のボランティアにとっての多様な価値観との出会いなどのプラスの効果を考えても、この状況を改善していかなければならない。

まず、外国人への学習の保障や生活支援を行政に求めていくためには、外国人の生活と権利の擁護を目的としたソーシャルアクションも必要ではないか。つまり、生活課題を抱える外国人に代わりに意見・要望を述べ、政策に提言する活動である。調査や視察などの問題把握、問題に対する行動計画の立案、地域住民やさまざまな組織の支持層の拡大など、そのための知識や技術を持つソーシャルワーカーの存在が必要だと考えられる。

こうした活動は、地域日本語教室との連携が必要であり、市民ボランティアに対する支援につながるのではないか。

4. 地域日本語教室と福祉に関する論説

地域日本語教室と福祉に関する議論はほとんどみられない。妻鹿論(2009)では、地域日本語教室のボランティアが地域福祉のネットワークに近づくために、活動において福祉的視座をもつ可能性を論じている。地域日本語教室にコーディネーターの役割をもつ人を配置することで、福祉の視点を持ち地域との協働の実践を行うことに成功している2事例を提示

している。その活動では、コーディネーターの存在で活動内容や外国人について地域に伝わり、地域の人々を巻き込み、関係が構築されている。日本語教室の多文化共生社会の構築に向けた実践、福祉関係者の外国人を包摂した地域のネットワーキング、このお互いの活動を認知し協働していくことを提起している³²⁾。

この論説では、地域日本語教室において福祉的視座をもつこと、福祉の協働について述べている。地域日本語教室で日本語学習以外の問題にまで対応せざるを得ない状況のなか、活動しているボランティアが福祉の情報や知識をもち、対応方法や相談の場を知ることで、負担感が軽減することも考えられる。なによりも、地域日本語教室などの外国人支援の組織と福祉との連携が強まれば、外国人をより迅速に対応すべき社会資源につなげることができる。

また、福祉の専門職が地域日本語教室などの外国人支援の組織から、外国人の生活問題、言語や文化的背景に配慮した対応を学ぶことも有効である。外国人への福祉的支援の遅れの原因として、専門職の多文化共生に対する意識の希薄さもあげられる。具体的には、子育てや介護などの生活文化への理解や、言葉が通じない場合の通訳との連携などが課題である。そのため、地域日本語教室等の外国人支援組織から学び、ネットワークを活用することも必要となる。多文化共生の視点をもつ福祉の専門職が増えることで、さらにこのようなつながりが進んでいく。

また、外国人の生活上の困難を把握し問題提起することや、外国人支援の活動を地域に可視化することで、地域や社会全体の問題として考える人も少しずつ増えるのではないか。行政に対する政策提言の場面や、公的な制度がない地域での創意工夫を進める時、地域住民が問題を共有していることは必要不可欠である。地域住民やさまざまな組織にこのような意識を広める役割としてもソーシャルワーカーが必要されていると考える。

Ⅶ. 多文化共生社会に向けての課題と展望

1. 多文化共生社会への日本人の意識と制度に関する課題

外国人への支援を行ってきた地域日本語教室の制度や先行研究から、多文化共生にむけての課題について考察したことを以下述べていきたい。

(1) 居住外国人の母語の尊重

日本では、日本語を話すこと、学習に意欲をもっていることを外国人に期待している現状がある。確かに日本で生活するためには、ある程度の日本語を話す必要があり、日本語習得の支援は欠かせない。それとともに、外国人が自らのルーツに誇りをもち生活できる環境が大切である。しかし、日本では外国人の母語が尊重されることへの配慮があまりないように感じられる。とくに、この配慮は子どもに対して必要であり、子どものアイデンティティや親が日本語を話すことができない場合、家族関係に影響を及ぼす。そのため、学校教育や地域日本語教育においても、外国人の母語の尊重について意識していくことが必要となってくる。

多様な言語・文化的背景をもつ人々が共にいきる社会をつくるためには、「お互いの文化を知ること」を超えて、言語を含めた文化が尊重される社会にむけての人々の意識や制度が必要である。言語問題の対応に精通し文化的配慮ができ、外国人支援の活動を地域につなげる専門職を養成し配置すること、その活動を地道に広めることで、多文化共生への意識もつ者が増えていくのではないか。

(2)行政による外国人への学習保障

行政における学習支援の位置づけが学習保障のレベルに達しておらず、日本語教育をボランティアに依存している状況が問題とされている。行政によるボランティアやコーディネーターに対する研修等が行われているが、そこで得た知識や方法だけでは、さまざまな生活問題を抱えながら日本語を習得しなくてはならない外国人への支援は難しい。日本語を学ぶ外国人の能力や環境などに配慮されたプログラムや学習支援は専門性が必要だと思われる。ボランティアの地域住民や自治体のレベルではなく、行政によるシステムづくりが求められる。

(3)地域日本語教室が対応している外国人の生活問題

日本語の習得の場以外のさまざまな機能が想定された地域日本語教育の場で、その主な担い手としてボランティアが生活問題の対応まで行ってきた経緯がある。当事者やボランティアだけでは、解決しきれない深刻な問題もあり、専門家による支援が必要な場合も多い。生活上の問題を抱える外国人を迅速に専門機関につなぐ支援や、専門機関が外国人への支援を認識し多文化共生の視点をもつことが求められる。外国人が自分らしく生活できる環境をつくるためには、地域日本語教室など外国人を支援する組織と福祉の協働が求められる。それが、福祉専門職の多文化共生に対する意識の向上やネットワークの活用につながる。また、今後はさらに外国人が抱える問題に関する政策提言、外国人の生活を支えるNPOや自治体との協働事業など、既存の制度以外の地域に即した創意工夫も必要である。

2. 外国人への生活支援に関する展望

日本に滞在する外国人が増加し「多文化共生」という言葉が定着しつつある現在においても、外国人に対する公的な支援があまりなく、専門的知識を有しない地域のボランティアが支援の担い手として期待されている状況である。しかし、外国人の抱える問題は深刻な場合もあり、当事者や地域のボランティアだけでは対応できないことも多い。外国人と共生する意識が浸透しているとはいえ日本において、外国人だけではなく、環境への働きかけも必要である。そのような役割を担うのが、ソーシャルワーカーではないか。

ソーシャルワークの定義は、「ソーシャルワークの専門職は人間の福利（ウェルビーイング）の増進を目指して、社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人々のエンパワメントと解放を促していく」³³⁾である。つまり、クライアントのよりよい生活の実現に向け、個人に対するさまざまなサービス等の調整、社会制度のはたらきかけ、個人への自

らの能力を高めるような支援をすることがソーシャルワーカーの業務である。

「多文化ソーシャルワーク」とは、日本人だけではなく、多様な文化的背景をもつクライアントに対応できるソーシャルワーカーである。外国人にとって、慣れない日本での生活は母語が使えない不便さや文化の違いなどから心理的な問題を抱えやすい。また、実際の生活においてさまざまな問題がでてくることが想定される。そのような心理的問題や生活上の課題に対応していくのが多文化ソーシャルワークだと思う。そのためには、外国人の母語や文化に精通していることが求められる。少なくとも、その母語の通訳と連携し支援するなど、クライアントの文化的背景への配慮が必要である。外国人が自尊心を持って生活するためには、母国の文化や言葉の尊重は欠かせない。このような意識を社会に広めていくことも多文化ソーシャルワーカーの役割になるのではないか。

また、福祉に関しては、クライアントが日本人であるという前提で援助の枠組みが作られているため、外国人への支援の方法等も発展していない。具体的には、外国人が母語で相談できる場がない、生活文化に対し知識を持つ者がおらず理解がない、情報が行き届いていないなどである。そのことが、外国人が生活問題をどこに相談していいかわからない、対応した者の理解のなさから不信感を抱くなど、社会資源につながりにくい状況にしていることも考えられる。

ソーシャルワーカーは、人と環境に働きかけ、よりよい生活の実現に向け支援を行う。この状況から、とくに「環境」のはたらきかけ必要だと思われる。外国人を支援する組織と相談機関のネットワーク作り、外国人の抱える問題に関する制度へのはたらきかけなどを積み重ね、多文化共生の意識を社会に広め、外国人への支援方法を発展させていくことが求められている。

実際、現在「多文化ソーシャルワーカー」を養成している自治体もある³⁴⁾。今後このような取り組みが増え、ソーシャルワーカーが多文化の人々が共に暮らせる地域社会の構築に貢献することが望まれる。

おわりに

「多文化共生」という概念自体が議論の途上にあり、社会的コンセンサスを得られているものではない。実際、外国人の支援をしている人や福祉の専門職のあいだでも多文化共生への意識はまだ希薄なのではないか。日本の福祉においては、多様な文化的背景のクライアントへの支援の理論や枠組みがなく、外国人への支援の際は、一般的なソーシャルワークの方法を活用し、その都度対処をしていくという現状であると考えられる。ただ現在、自治体によっては「多文化ソーシャルワーカー」として活動しているソーシャルワーカーもいる。本研究であげた課題などに対して、実際どのように対応しているのかなどの具体的な活動などについても学んでいきたい。今後は、日本での外国人へのソーシャルワークの実践について研究を進めていきたい。

注

- 1) 法務省ホームページ 報道発表資料2011.6.13
<http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukantourokusyatoukei110603.html>
- 2) 総務省, 2006, 『多文化共生の推進に関する研究会 報告書 ～地域における多文化共生の推進に向けて～』
- 3) 石井恵理子, 2011, 「共生社会形成をめざす日本語教育の課題」馬淵仁編著 『「多文化共生」は可能か 教育における挑戦』勁草書房 p91-93.
- 4) 前掲2)
- 5) 外国人との共生に関する基本法制研究会, 2003年3月, 『多文化共生社会基本法の提言』
- 6) 馬淵仁, 2011, 「はじめに」馬淵仁編著 『「多文化共生」は可能か 教育における挑戦』勁草書房 pp1-5.
- 7) 前掲1
- 8) 文化庁文化庁国語課ホームページ, 2010, 『平成22年度 国内の日本語教育の概要』 意 I の3の数値や表はここから用いたものである。
- 9) 社団法人日本語教育学会, 2008, 『平成19年度文化庁 日本語教育研究委嘱 外国人に対する実践的な日本語教育の研究会開発(「生活者としての外国人」に対する日本語教育事業)-報告書-』 p11-13.
- 10) 前掲2)
- 11) 前掲2)
- 12) 妻鹿ふみこ, 2009, 「日本語ボランティアに求められる福祉的視座—持続可能な多文化共生社会構築に向けて—」『日本福祉教育・ボランティア学習学会研究紀要持続可能な社会をつくる福祉教育・ボランティア学習VOL14』日本福祉教育・ボランティア学習学会 pp36-47.
- 13) 野山宏, 2008, 「多文化共生と地域日本語教育支援—持続可能な協働実践の展開を目指して—」『日本語教育』138号 pp4-13.
- 14) 前掲2)
- 15) 前掲書3)
- 16) 外国人労働者問題関係省庁連絡会議, 2006, 「『生活者としての外国人』に関する総合的対応策」
- 17) 前掲書9), pp33-34. Ⅲの2とⅢの3はこの書の「地域日本語教室の機能」「地域日本語教育におけるコーディネーター」の内容を筆者がまとめたものである。
- 18) 前掲書9) pp33-34. Ⅳの1は「地域日本語教室の担い手」の内容を筆者がまとめたものである。
- 19) 西口光一, 2001, 「状況的学習論の視点」青木直子他編『日本語教育学を学ぶ人のために』世界思想社pp105-117.
- 20) 岡崎眸, 2002, 「内容重視の日本語教育」, 細川英雄編『ことばと文化を結ぶ日本語教育』, 凡人社
- 21) 前掲書3)
- 22) 野元弘幸, 2001, 「フレイル的教育学の視点」青木直子・尾崎明人・土岐哲編『日本語教育学を学ぶ人のために』世界思想社
- 23) 上杉孝實, 2001, 「識字と成人基礎教育について」大阪府教育委員会事務局『こんな居場所をつくりたい』大阪府教育振興室地域教育振興課 pp5-9.
- 24) 社団法人日本語教育学会, 2008, 『平成19年度文化庁 日本語教育研究委嘱 外国人に対する実践的な日本語教育の研究会開発(「生活者としての外国人」に対する日本語教育事業)-報告書-』 pp33-34.
- 25) 久野弓枝, 2002, 「地域日本語ボランティア教室の限界と可能性」『北海道大学大学院教育学研究科紀要』

86号 pp251-264.

- 26) 田中望, 1996, 「地域社会における日本語教育」鎌田脩・山内博之編『日本語教育・異文化間コミュニケーション-教室・ホームステイ・地域を結ぶもの-』(財)北海道交流センター pp23-27.
- 27) 米勢治子, 2006, 「『地域日本語教室』の現状と相互学習の可能性 - 愛知県の活動を通して見えてきたこと - 」『名古屋市立大学大学院人間文化研究科 人間文化研究 第6号』 pp116-119.
- 28) 小内順子, 2001, 「外国人の『定住』と日本語ボランティア」小内透・坂井恵進編著『日経ブラジル人の定住化と地域社会-群馬県太田・大泉地区を事例として』
- 29) 新庄あいみ・西口光一, 2007, 「地域日本語活動に参加する市民ボランティアの意識-大阪下で活動するグループを例として-」『大阪大学留学生センター研究論集 多文化社会と留学生交流』11号 pp57-64.
- 30) 前掲書12)
- 31) 前掲書25)
- 32) 前掲書12)
- 33) 社会福祉士養成講座編集委員会編集, 2011, 「仕事からとらえたソーシャルワークの定義と枠組み」『相談援助の理論と方法 I 第2版』中央法規 p5. ここでの引用の定義は、国際ソーシャルワーカー連盟と国際ソーシャルワーク学校連盟が2007年7月に示したものである。
- 34) 石川久美子, 「愛知県多文化ソーシャルワーカー養成講座-現状と課題-」
<http://www.iminseisaku.org/top/contents/1-1.pdf> 愛知県では「多文化ソーシャルワーカー」養成・活用事業は2006年から始められている。また、群馬県・神奈川県では2008年から開始されている。

ソーシャルワークとソーシャルワーカーに関する一考察
ーオーストラリアにおけるソーシャルワーカーの
社会政策的ソーシャル・アクションに関する検討を通してー

A study on the social work and social worker in Australia
'Investigating social workers who work for the social policy and social action'

天野 マキ

はじめに

本稿は、20年来継続しているオーストラリアに関する調査・研究の一環である。

20年前に、はじめて、高齢者のための居住型高齢者施設や、リタイアメント・ヴィレッジを視察し、その介護の実態に感動した。その後、毎年、調査を継続することになり、オーストラリアの社会福祉施策や社会保障の実態を確認することになった。制度の体系やサービス利用者の権利問題、オンブズマンの存在等、日本には、まだ、確立していないシステムが数多く存在することに気付いた。調査は、最初、HACC (Home and Community Care) プログラムやレスパイト・サービス等、社会福祉サービスのシステムについて、集中して実施していたが、毎年、変動する制度を追いかけているうちに、社会保障制度についても、調査の必要性を実感することになった。目下、社会保障制度を、調査の焦点にすえているが、近年、オーストラリアにおける社会的施策の慌ただしい激変に、ある種の疑問を感じていた折から、継続する激変に関する研究者の関わり方を確認することの重要性に気付いた。最近では、ピーター・サンダースの著書を分析してきたが、昨年、フィリップ・メンデスの著書に出会い、オーストラリアのソーシャルワーカーについて、調査を行うことになった。本稿は、主として、フィリップ・メンデスによるソーシャルワーカーに関する視点を確認しながら、日本におけるソーシャルワーカーの業務との比較が出来ることを意図したものである。特に、社会保障制度に関わるオーストラリアのソーシャルワーカーと、主として、社会福祉サービスにかかわる日本のソーシャルワーカーの違いについて、興味をひかれているところである。分析の中核になっているフィリップ・メンデスの著書は、オーストラリアの社会保障及び、社会福祉サービスに関する論争をとりあげているが、ソーシャルワーカーについても論じられているので、興味をひかれた。

これまで、政策論争を取りあげた論文を多く分析・検討してきたが、社会福祉サービス、それも、ソーシャルワークやソーシャルワーカーについての論争を取り扱った論文に出会わなかったため、当該論文に多くの示唆を受けた。特に、日本におけるより、社会福祉サービス利用者の権利保障に関心の深い、オーストラリアにおいて、そのために活動、利用者に寄り添うソーシャルワーカーの存在を確認できたことは、きわめて有意義であった。

1. 研究の背景

オーストラリアのセンターリンクを訪問した折、政府発刊の利用者向け冊子の中に、「ソーシャルワーカー」の文字を発見した。

センターリンクは、オーストラリアの社会保障制度を構成する三つの組織の一つであり、中核的理念である社会保障法の実践的サービスの給付機関である。

日本の社会福祉事務所に似ているが、ワン・ストップ・サービスを提供している点など、異なっている点も多い。また、ワン・ストップ・サービスという発想そのものが象徴しているように、オーストラリアの社会保障制度では、利用者の権利を、先ず優先している点で、かなり異なった様相を呈している。もちろん、センターリンクも、設置されてようやく、10年を経たばかりであるから、まだまだ、課題は多いと見受けられた。

ちなみに、オーストラリアでは、かなり以前から、福祉サービス利用者を消費者と呼び、社会保障利用者をカスタマーと呼んでいる。呼称は、権利保障と密接に関係する現象であると考えられるので、利用者の呼称と権利保障にこだわっているオーストラリアの実態を検証しながら、ようやく、福祉サービスの対象者が利用者になった日本の現状を考察し、課題を検討したいと考えた。近年、日本でも、社会福祉対象者が利用者に変わったり、ボケ老人が認知症高齢者に変わったりしているが、呼称が変わったからといって、直ちに、内容が変化するものでもない。その点を配慮したうえで、オーストラリアの呼称変化と実態を検証し、日本の今後を検討することも、課題の一端である。また、利用者に対する呼称の変化に伴う実態の変化に、深く関わることを期待されているソーシャルワーカーの機能についても、比較検討を試みたい。

2. 研究の目的

当該研究は、オーストラリアの社会保障制度下で働く、ソーシャルワーカーの機能を確認し、日本における生活保護制度等、社会政策下で働くソーシャルワーカーとの比較検討を目的としている。ただし、本稿では、オーストラリアのソーシャルワーカーの分析に焦点をおく。

3. 研究方法

(1) 面接調査： オーストラリア及び日本のソーシャルワーカーに対するインタビュー調査を実施した。オーストラリアの調査地は、シドニー、パース、キャンベラ、メルボルンであった。主として、センターリンク他社会福祉施設で働く、ソーシャルワーカーに対するインタビューを実施した。日本では、生活保護担当の公的扶助ワーカーへのインタビュー調査を実施した。ただし、今回、調査内容は、本稿に掲載していない。

(2) 文献・資料分析等

- 1) 政府刊行の報告書、年報、冊子の分析・検討。
- 2) オーストラリアの研究者によって執筆された論文等の分析、検討。

I. オーストラリアの福祉国家に至る背景

1. 福祉国家の抑圧的機能と論争

オーストラリアは、北欧等の福祉国家のように、衆目を集めている国ではないが、イギリスの制度を継承する、優れた福祉国家である。

フィリップ・メンデスは、オーストラリアの福祉国家について、「所得、保健、住宅、教育、個別的社会サービスが、慈善ではなく、人権や受給権を配慮した、国家による最低限度の保護基準をもって運営されている国家である」¹と定義している。

本来、福祉国家は、種々の価値観に基づく競争関係や対立関係の中で、試行錯誤を重ねながら発展してきた。特に、福祉国家は、常に、社会的ケア（人間性）と社会的抑圧機能の両方の即面を保有しながら展開されてきた。いわゆる、アメとムチの関係である。

それは、また、死ぬのも生きるのも自由な貧民と労働者階級の両方の人々に、可能性を提供し、逆に、服従も強制した。それは、いわゆる権力をもたない人々には、社会的政治的葛藤を課し、また、権力をもつ人々には、貧困者による政治的敵対関係を阻止し、規制する政治的対策を強要した。

近年、福祉国家の抑圧的機能は、種々の社会運動等との対立関係に直面するようになってきた。特に、近年の緊急課題は、福祉消費者に対する監視や抑圧が注目を集めるようになってきた。また、福祉提供者と福祉受給者の間の非対称的、パターナリスティックな力関係や、個人的道徳観や労働に関する倫理観に対する狭い強調についての注目が集まりはじめた。かつて、フーコーは、社会科学の発展が政府の願望を法制化するよう促し、社会秩序をコントロールするよう影響を及ぼしたと論議していた。このような観点に従えば、官僚制の組織で働く社会学者や専門職の主要な目的は、人々をノーマルとアブノーマルに類型化し、後者を訓練の必要な人々と類型化することになりがちである。さらに、このような見解にたてば、貧困という窮地に追い込まれた人々や、社会的に不利な立場に追い込まれた人々については、常に、社会問題の被害者であるというような、より広い構造的要因について検討されるより、個別的要因に原因解明の焦点が置かれがちになる。

非民主的で説明不能な福祉国家に対する上記のような批判は、一方で大きなメリットを誘発することにつながった。つまり、国家や福祉利用者や地域の中で展開されている真のパートナーシップに基づいた、より庶民の福祉システムを創造するための強い改革の議論に刺激を与えることになるからである。すくなくとも、福祉サービスは、政府やサービス

¹ Philip Mendes [Australian's Welfare Wars] 2008, UNSW PRESS, pp15

(フィリップ・メンデス「オーストラリアの福祉論争」)

提供者の意図によるものではなく、サービス利用者のニーズや権利によって、開発されなければならないというような動向を喚起することになったのである。

2. オーストラリアにおける福祉ビジョンの開発

このような社会福祉に関する改革論争が、オーストラリアでも、活発に展開されてきたが、目下の課題は、新自由主義に対する福祉国家の積極的人道主義的的局面への対応に関する課題である。福祉国家によって提供される物質面での保障は、その明らかな不足と不適切な対応が存在するとはいえ、富と所得の公正な分配に関する葛藤の中にあっても、貧困者と労働者階級に有意義な保障を提供してきたと考えられる。

さらに、福祉ビジョンの多様な開発が継続してきたことも否定できない。福祉国家は、国家、家族、市場、地域社会や、教会を含む非政治的サービス提供者等による複合的福祉思想によって、絶えず、変化してきた。従来、オーストラリアの福祉国家は、貧困者や恵まれない人々に対する資産調査つき扶助の目標達成の手法に基づいて実施された残余的福祉であった。その後、福祉のプログラムが、次第に、公的資金と民間支援との協調を展開するようになった。さらに、今日、福祉の複合的経済は、オーストラリア国家、州、地方政府、賃金やスーパーアニュエーション（企業年金）、ボランティアの民間企業や市場サービス、家族及び個人によるインフォーマル・ケア等を巻き込んで展開されることになった。このような歴史的展開過程において、いくつかの転換期を経験するが、新自由主義とグローバリゼーションの国際的影響は大きな試練であった。

1983年以来、政策論争の多くは、新自由主義とグローバリゼーションの共同的思想的概念構想を起点にする、国際的に認知された政策的制約に影響を受けていた。

保守政党も革新政党も、こぞって、オーストラリアでは、国際社会において、競争に参加し続けるためには、新自由主義的改革を進める特殊な構造を模索する以外に選択の余地はないと考えられた。この改革の構造は、アメリカによって構成された政策的特質を継承し、ヨーロッパ諸国を含む二者択一方向性を無視した。

オーストラリアの福祉国家に対する種々の思想的反撃にも関わらず、政府の経費は、拡大し続けた。

II. オーストラリアにおける第三の道への模索

イギリスの社会学者、アンソニー・ギデンスは、第三の途の権威者として注目されてきた。彼は、過去20年、あるいは、30年以上、変動し続けた世界に、社会的民主主義を適合させるよう積み重ねられた試行錯誤の結果としての考え方の枠組みや、政策作成方法を第三の途と規定した。第三の途は、4つの基本的概念から構成されているように見受けられる。まず、第1は、権利と責任の間の均衡関係を発見することであろう。この考え方は、相互的義務の思想に影響するようである。また、社会的権利は、目下、条件つきである。たとえば、失業手当を受けている人々は、就労プログラムに参加するよう強要されたり、求職

活動を強いられたりするという具合である。第2は、機会の均衡を推進することである。消極的あるいは、否定的ではなく、有給労働のための投資や機会を経て、積極的福祉を推進することである。

この場合、受給者は、「福祉から就労へ」(from welfare to work)の運動を推進するために、税額控除のような積極的動機づけのための施策を提供される。

逆に、自己責任や就労に関する態度や行為を変えようとしないうような福祉消費者は、そうするよう強制される。

第3は、福祉国家における福祉支援の回復である。既存の福祉国家は、つまらない嫉妬や増加する福祉依存、世代間で継承される貧困、政府の財政逼迫等に起因して、公的正当性を失ってきたという実態が明らかにされている。しかし、消費が浪費ではないことや、不正受給が、克服され得ることや、利益は、義務を伴うことが確認されたこと等により地域の創生が可能であることも確認されるようになってきた。

第4は、社会的排除や貧困者、特に、幼いこどものいる家族のようなヴァルネラブルな人々を保護することである。社会的排除は、主流である経済的、政治的体制や機会から財政的のみならず、社会的に排除されていることを強調しなければならない。

貧困の中で成長したこども達は、教育、雇用、所得、健康のような領域における生活の機会を縮小させられていると考えられる。このような差別的境遇は、一つの世代からもう一つの世代へと拡大する可能性が大きい。第三の途は、個人の個別的行為が貧困を定着させるよう機能しているかもしれないとの仮説も存在しているが、貧困の原因は、基本的には、社会構造的であるとの議論に基づいている。そのために、第三の途の提唱者たちは、不幸な境遇にある人々に、貧困から脱却できる機会を提供することを政策的動機付けにしてきた。上記のような第三の途が、オーストラリアの今日の社会保障や社会福祉に影響を与え、政策的改変の後、今日に至っている。本稿では、その改変の過程については、省略するが、現在、実施されているオーストラリアの社会保障や社会福祉の現状を紹介しながら、特に、社会保障制度の中に位置づけられているソーシャルワークとソーシャルワーカーについて考察を試みたい。

Ⅲ. 社会保障制度におけるセンターリンクとソーシャルワーカーの機能

1. オーストラリアの社会保障制度の展開過程とセンターリンクの設置

高齢者介護、薬物依存、住宅問題、児童問題、ドメスティック・ヴァイオレンス、知的あるいは身体障害等に対する社会福祉サービスの多くは、非営利民間団体か地域機関にゆだねられてきた。所得保障に関わる社会保障制度の機能のみが、政府(Commonwealth government)の仕事である。

オーストラリアの社会保障制度は、1941年以来、数々の改革を重ねながら、次々に実施されてきたが、1998年6月30日に、現状に近いシステムを導入し、現在に至っている。その過程においては、先にも触れたような、世界経済的動向に左右され、試行錯誤を重ねて

きた。新自由主義、グローバリゼーション、第三の途等が、その試行錯誤の一端であったことは、既に、述べた通りである。

さて、1998年6月30日におけるオーストラリアの社会保障ポートフォリオは、DSS (the Department of social Security)、センターリンク (Centrelink)、SSAT (The Social security Tribunal) から成立することになった。DSSは、オーストラリアの社会保障の基本的政策拠点であり、ポートフォリオを支える本体ともいえるべき機関であった。センターリンクは、ポートフォリオにおけるサービス支援の伝達組織であり、地域への情報伝達や交付金、サービスの伝達について、すべての責任を保有している。

1998年-1999年発刊の政府刊行物「Centrelink Information」は、センターリンクの機能が1997年9月から実施されたと明記している。この時点におけるセンターリンクは、人々のニーズを、一か所で解決できるよう、すべてのサービスをシステム化していると報告している。具体的には、「社会保障省」、「保健・家族サービス省」、「第一次産業・エネルギー省」、「雇用・教育・職業教育・青少年省」に関係する種々のニーズを持つ人々に、一つの場所で、サービスを提供することを意図していると強調している。数年前の12月に、日本でも派遣労働者の大量失業が問題になり、炊き出しが実施されたことがあったが、その折、ワン・ストップ・ショップサービスという施策が試行された。その原点とも推察されるような施策が、オーストラリアでは、1998年以来、定着しているということである。

ちなみに、前掲報告書によれば、以下のように述べられている。

「‘One stop shop’ for many services previously available from Department of Social Security, the Department of Health and Family Services, the Department of Primary Industries, and Energy and the Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs」²

(報告書の要約 ワン・ストップ・ショップは、社会保障省、保健・家族サービス省、第一次産業・エネルギー省、雇用・教育・若者就労支援局から提供される種々のサービスを一カ所の機関で相談、支援できる機能)

*上記英文のワン・ストップ・ショップに関する文章は、オーストラリア政府刊行報告書「センターリンクー給付とサービス」に明記されているものである。また、()内の文章は、筆者による日本語の要約である。

上記センターリンクにおける「ワン・ストップ・ショップ」は、2011年11月現在、以下のように機能している。センターリンクは、政府の機関であるが、地域に、出先機関をもっていて、人々は、その機関を訪問することによって、必要なサービスにアクセスすること

² Australian Government[Centrelink information -Aguide to payment and services] 1998-99 p1
オーストラリア政府刊行報告書「センターリンクー 給付とサービス」

ができる。もちろん、インターネットからのアクセスも、電話によるアクセスも可能であり、それぞれの目的に応じて、分かりやすいブローシュが作成されている。以下に、目的ごとに作成された冊子の一部を紹介したい。

1. [Self services —Your quick access to Centrelink] (センターリンクにコンピューター等から、直接、自分でアクセスする)
2. [Crisis Payment for released prisoners] (刑務所出所者に対する手当等による金銭的危機介入)
3. [Paid Parental Leave scheme] (子育て休暇中の両親に対する金銭給付)
4. [Help for people experiencing domestic and family violence] (家庭内暴力等の被害家族に対する支援)
5. [There is no place like home Rent Deduction Scheme] (ホームレス状況にある人々に対する家賃の賃貸控除)
6. [Study or Training ? a guide to your options and services] (学習あるいは就労支援 サービスの選択が可能であることの案内)
7. [Needing help after someone has died ? a guide to your options and our services] (家族等の死亡後に必要な支援—サービス等についての案内—)
8. [Disability and Carer Payment Rates] (障害者や介護者に対する金銭給付率)
9. [Bereavement allowance Payment Rates] (遺族手当の割合)
10. [CDEP Payment Rates] (CDEP -Community Development Employment Projects) (地域雇用促進計画 給付率)
11. [Widow Allowance Payment Rates] (寡婦手当 金銭給付率)
12. [Youth Payment Rates] (若者給付率)
13. [A guide to Australian Government payment] (オーストラリア政府による金銭給付の案内)
14. [Are you a member of a couple?] (あなたは、有配偶者ですか)
15. [Things you need to know about child care] (子どもの養育についてあなたが知っておく必要があること)
16. [Anyone Anytime could be a carer] (だれでも、いつでも、介護者になることができる)
17. [Are you farmer, self-employed or rural Australian ?] (あなたは、農民ですか、自営業者ですか、あるいは、農村居住者ですか)
18. [Have you recently lost your job ?]」³ (あなたは、最近、失業しましたか)

上記、1 -18までの [] 内の英文は、すべて、冊子の名称である。() 内は、筆者の

³ Australian government [Anyone Anytime] 2011 pp4 その他

(オーストラリア政府刊行「だれでも、いつでも」)

要訳である。

上記のような数多くの、カラフルな政府刊行の冊子が、センターリンクの事務所に置かれており、明記されている数々のサービスの一つに、「Social workers」という情報がある。

以下に原文のまま、紹介する。

「Social workers

Social workers can assist you during difficult times by providing counseling, support and information. You can talk to a social worker about domestic and family violence, homelessness, bereavement and other personal concern.

Social workers can also refer you to other services and programs such as housing, health, emergency relief and legal support.

To speak with a Centrelink Social Workers, contact your local Customer Service Centre or call 13 1794.」

(上記要約：ソーシャルワーカー

ソーシャルワーカーは、あなたが、生活困難に陥った時、相談を受け、支援を行い、問題解決に必要な情報を提供すること等によって、援助を行うことができます。

あなたは、家庭内暴力や虐待、ホームレス状態、近親者の死、その他の個人的問題について、ソーシャルワーカーと話し合うことができます。

ソーシャルワーカーは、また、住居支援、健康支援、緊急時の救済、法的支援のようなサービスやプログラムに関わることができます。

センターリンク ソーシャルワーカーと話したいときは、あなたの地域の利用者サービス・センターにでかけるか、お電話をしてください。)

*上記 英文のソーシャルワーカーに関する文章は、1 - 18までの冊子の多くに明記されているものである。また、() 内の文章は、筆者による日本語の要約である。

オーストラリアのソーシャルワーカーは、地方行政機関や非営利民間団体で実施されている社会福祉サービスの領域で、ケアマネージャー他多くの業務に関わっているが、国家が運営するセンターリンクで、公務員として活動している。

税で賄われるオーストラリアの社会保障制度は、国家の根幹をなすシステムであるが、

「第3の途」を模索するプロセスにあって、特に、「Welfare to work」政策を、消費者権利と共に、推進するために、ソーシャルワーカーの役割と機能が、いかに重要であるかを仮説とすることができる。まだ、検証にはいたらないが、そのような仮説の検証を意図しながら、以下では、オーストラリアにおけるソーシャルワーク論について、多少、検討してみたい。

IV. オーストラリアにおけるソーシャルワーカーとソーシャル・アクション論

1. フィリップ・メンデスによる「ソーシャルワーカー」による「ソーシャル・アクション」論に関する視点

ソーシャルワーク論は、その国の社会的経済的状況を反映して、視点の異なった論争が展開されてきた。オーストラリアにおいても、事情は、同様であると推察できるが、ここでは、フィリップ・メンデスの考え方を紹介しながら、オーストラリアの一つの実態を確認したい。以下は、フィリップ・メンデスの考え方の紹介である。少し、長い引用になるが、以下に紹介したい。

「ソーシャルワークの専門職は、近代福祉国家の理想と価値観に、緊密に関連しながら発展してきた。とはいえ、ソーシャルワークは、個人の問題や障害に対する処遇や治療を強調する人々と、構造的な不平等や社会的改革の重要性を強調する人々との間で、分裂してきた。ドレイクフォードによって指摘されるように、ソーシャルワークの基本的業務は、社会のニーズに適合するよう個人を変容させることであると考える人々と、逆に、個人のニーズに適合するよう社会を変容させることであると考える人々が存在する。

この個別的、構造的分裂は、メアリー・リッチモンドとジェイン・アダムスの間で生じた初期の哲学的不一致によって、典型的に展開された。1917年に出版され、高い影響力をもったメアリー・リッチモンドの著書「社会診断 (Social Diagnosis)」は、個人の問題に関するcase-by-case分析によって、議論を巻き起こした。彼女は、広い社会改革運動へ関係することを拒んだ。それとは逆に、ジェイン・アダムスと、彼女の仲間たちは、問題の社会的、経済的原因を確認し、最低賃金制度、寡婦年金、工場安全規制、法外児童労働の規制、賃貸住宅の改革制度等のような社会改革を求める運動を展開した。

その後、このような異なったアプローチは、まもなく収束し、ソーシャルワークは、個別的介入と環境的展望をもって、人を視る構造的介入の両方に関わることになった。

今日、多くのソーシャルワークの団体や、彼らの著書が、広く、社会的政治的活動を展開するソーシャルワーカーの必要性を主張するようになり、その中核的職業倫理として、アドヴォカシーを掲げた。たとえば、AASW (Australian Association of Social Workers, オーストラリア・ソーシャルワーカー協会) は、ソーシャルワーカーが社会正義や公正を推進したり、不平等や不正を保有し続けたりする社会構造を変革するような活動を進めることを推奨している。同様に、二つの大きなアメリカのソーシャルワーカー専門職団体で

ある、the Council on Social Work Education（アメリカ・ソーシャルワーカー教育協議会）とNASW（the National Association of Social Workers, アメリカ全国ソーシャルワーカー協会）は、社会正義に賛同した強い声明を出している。また、国際ソーシャルワーカー連盟IFSW（the International Federation of Social Workers）は、人権と社会正義は、ソーシャルワークの基本的原理であると宣言した。

結果的に、オーストラリアのソーシャルワーカーや他国のソーシャルワーカーたちは、これまで、社会的、政治的活動主義を展開してきた。

この中のいくつかは、政党の公的構造や、ソーシャルワーク協会の中にとりこまれたが、活動主義は、地域団体、近隣関係や地域行政の中に、多様な実践活動を誘発していった。社会的活動主義の事例は、地域、団体のための擁護と支援の展開の中に視られる。

にもかかわらず、ソーシャルワーカーの多くが、社会的活動に参加していないし、活動主義は、専門職的实践に矛盾していると信じているように見える。

アメリカの研究者であるハynes (Haynes) とミケルソン (Mickelson) は、ソーシャルワーク専門職は、そのあまりに冷静で、客観的で、政治嫌いのスタンスや、社会活動への対立関係からの興味の欠落によって、特定化されすぎるきらいがあると警告している」⁴

2. フィリップ・メンデスの「ソーシャルワーク・アクティヴィズム」論

ソーシャルワーク・アクティヴィズムに対して、一見、問題があるかのように見える、職業的、組織的、教育的要因が存在する。

一つの基本的要因は、専門主義の特殊概念である。多くの関係者の信じるところによれば、以下の通りである。つまり、「ソーシャルワークに対して、職業的論理や経過、たとえば、コンピテンシー、基準、信用、継続的専門教育、倫理、技術的専門性、地位や給与の永続性等を強調しすぎるため、ソーシャルワーカーを、その利用者から分離し、構造的不平等を強化し、社会改革への参加をためらわせている」⁵と。

特に、アメリカにおいては、臨床ケースワークや精神保健ケースワークの領域において、増加する関係がソーシャルワーカーを社会の構造的機能不全に対するより、個人の問題へ、また、貧困者や恵まれない人々より、私費で支払いのできる中流階級の人々にサービスを提供するというように方向づけたことは示唆的であった。

しかし、アメリカでも、1980年代には、より大きな専門職主義が展開し、限定的活動主義より、その活動が発展しつつあるという研究成果も報告されている。

「彼らは、1980年代のソーシャルワーカーの方が、1960年代のソーシャルワーカーに対して、より多く、貧困の誘発要因を個別的であるとするより、社会的、構造的であると考え、

⁴ 前掲[Australia's Welfare Wars]pp212-213

⁵ 同上 pp214

社会的、政治的活動に参加しているということを発見した。

彼らの発見は、専門職主義の本質ではなく、専門職主義の理念であった。

社会正義の目的を裏書きし助長する専門職的団体は、より大きな活動主義に貢献する可能性がある。ソーシャルワーカーの社会活動に対する、もう一つの抑制的要因は、公的制約や他の職域的制約である。多くのソーシャルワーカーは、政府機関や政府による資金助成機関に配属されており、公務員の守秘義務にしばられている。

オーストラリアの実践活動においては、サービス提供における専門職的管理は、所得保障のように、近年、次第に、限定がきびしくなりつつある。多くのケースワーカーは、また、多すぎる担当ケースや絶えざる危機的就労によって表象される劣悪な労働条件を経験することになっており、より広い政策的介入に貢献するエネルギーを残していない。

もちろん、これが、ケースワーカーに社会的活動への参加をさせないことを意味するものではない。多くのソーシャルワーカーは、少なくとも、犯罪者の更生や児童保護や精神保健のような制度的機構におけるヴァルネラブルな人々に対する体系的虐待を予防する活動を実践していることは明らかである。

もう一つのキー要因は、ソーシャルワーク教育である。多くのソーシャルワークの教育カリキュラムは、政治的介入に関する適切な政治的内容や戦略及び対応するための技術を欠落し続けている。たとえば、アメリカの大学院修士のソーシャルワーク（MSW）に関するプログラムの中で、政治的ソーシャルワークに似たような何かが提供されているにすぎない。さらに、学士のソーシャルワークや医療ソーシャルワーク教育では、政府関係での実践や、政策的擁護、開発等について殆ど、プログラムをもっていない。同様の欠陥が、多くのソーシャルワークのコースにも存在している。

いろいろな研究者が、フィールド実践を経て、現実の社会の中で、学生がスキルを学習できる機会や政治的活動や社会変動の中で、特殊なスキルを習得できるような効果的なカリキュラムを提案してきた。アメリカにおける社会政策改革グループの活動は、社会活動における、より多くのソーシャルワーカーを巻き込む効果的手法を示唆している。この活動は、ソーシャルワーク志望の学生に、国家的レベルでの政策や制度に影響を与える知識や技術を提供しており、社会活動に、より多くのソーシャルワーカーを効果的に導入する方法も提案している。最終的な要因は、倫理に関する専門職的規定である。多くの専門職的ソーシャルワーカーの団体は、社会正義の推進に関する公約を宣言している。たとえば、国際的ソーシャルワーク倫理綱領は、ソーシャルワーカーが、社会改革と社会変革を推進する責任を有していると述べている。しかしながら、そのような規約は、社会正義の定義を明確に規定していないし、また、どのような戦略が、この目的を達成するために、採用されなければならないかも推奨していない。

オーストラリアにおけるいくつかの声明及び、他の専門職的協会は、きわめてあいまいであるため、かれらは、保守から社会主義まで、広い範囲の思想的展望に適応することができる。専門職協会にとって、議論しなければならない以下のような緊急のニーズが存在

している。1) ソーシャルワーカーに関して、義務とされる基本的信念と価値を定義づけること。2) 数ある具体的な社会正義の達成について、ソーシャルワーカーの責任を明確に述べること。3) 予測できる市民の違反に対する戦略の倫理的正当性を判断できるような道徳的原則の事例を含む、地域開発運動に関連する特別なガイドラインを提供することである。」⁶等である。

3. フィリップ・メンデスの「ソーシャルワーク専門職協会とソーシャル・アクション」に関する事例

フィリップ・メンデスは、ソーシャルワーク協会とその活動に期待しており、オーストラリアで成功していると考えられるソーシャル・アクションの成果を事例として取りあげている。以下にその一端を紹介しながら、日本における状況との比較検討を試みたい。

メンデスは、オーストラリアのソーシャルワーク専門職協会の活動について、「ソーシャルワーク専門職協会は、社会的政策的成果を、より公平に推進することについて、すくなくとも、言葉の上では、首尾一貫して、支持してきた。それでも、あまりに度々、ソーシャル・アクションは、言葉の上のことでありすぎた」⁷と述べ、事例研究を進めている。

その事例研究とは、オーストラリア・ソーシャルワーカー協会（AASW）のヴィクトリア州支部におけるソーシャル・アクションの歴史的発展経過を検証したものである。

多くの事例研究を通して、ヴィクトリア州支部の社会政策的介入の光の部分と影の部分に注目される。本来、オーストラリア・ソーシャルワーカー協会は、6つの中核目標を掲げていた。

「1) ソーシャルワーク専門職の推進、2) ソーシャルワーカーが専門職的アイデンティティを発展させるための基盤を提供すること、3) 実践的基準を確立し、観察し、方法を改善すること、4) ソーシャルワークの知識や調査の発展に貢献すること、5) 利用者の擁護を実践すること、6) 社会変動の促進に従って、社会構造や政策を実践的に支援することの6つである。

創設以来、オーストラリア・ソーシャルワーカー協会は、真摯で、評価の高い専門職の発展に貢献してきた。また、教育方法や資質の評価基準のような専門職としての構造的基盤を確立し、倫理要綱や検証された実践基準等においても、ソーシャルワークの定着を推進した。ただし、社会正義についての評価は、やや、低かったようである。」⁸

上記のように、ヴィクトリア州支部は、多くの理由で、研究対象に選ばれたとされている。

⁶ 前掲[Australia's Welfare Wars] pp315-316

⁷ 上記 pp218

⁸ 前掲「Australia's Welfare Wars」pp216

その理由や諸事情について、より、詳細に、フィリップ・メンデスは、以下のように解説している。

「まず、成立過程において、ヴィクトリア州支部は、最も大きな会員をもつ、最も大きな支部であった。さらに、ヴィクトリア州支部が、最も、政治的活動の活発な州支部であったと推察される。さらに、オーストラリア・ソーシャルワーカー協会は、全国ネットの組織であるが、歴史的活動の多くは、全国レベルというより、州レベルでの活動が盛んであったと検証されている。にもかかわらず、研究のいくつかは、州支部の活動を国レベルの活動として、取り上げている。ヴィクトリア州支部ソーシャルワーカー協会は、1935年に創設された。1946年の全国オーストラリア・ソーシャルワーカー協会の成立に続いて、ヴィクトリア州支部も、発展し拡大し始めた。支部活動は、公的關係、社会制度、移民に関する小委員会を含むことになった。1956年を通して、ヴィクトリア州支部は、第一号[ソーシャル・アクション]を発刊し、パブリック・リレイション・コミティは、公的出版物の短期的と長期的出版に関わった。

オーストラリア・ソーシャルワーカー協会の会員が、ソーシャルワーク専門職に関して、ラジオやテレビで、討議を始めるようになった。

それにもかかわらず、これらの活動は、先ずは、深刻なソーシャル・アクションの責任に関して言えば、ささやかな出発にすぎなかった。アボリジニの子どもに移住や、シングルマザーのもとに生まれた子どもたちの強制的養子等、抑圧的社会政策に対する明確な挑戦を行うというような試みは見られなかった。全体的に、協会は、多くの要因に反映して、疑いなく、政治的には臆病であった。その一つの要因は、社会的、地域開発のような、二者択一的方法による出費のもとでの、オーストラリア・ソーシャルワーク教育や実践において、個別的ケースワークに関する強調が継続していたことであった。それに連携する要因は、広い意味での社会政策論争に堪えうる理論に関する専門的知識が欠落していたことであった。一部のソーシャルワーカーたちは、政策機関に雇用されているため、自己規制されざるを得ない状況にもおかれていた。もう一つ、重要な影響は、長く続いた保守内閣の社会政策的リーダーシップの欠落を含む、一般的、政治的、保守主義の時代に負うものであった。さらに、メルボルン大学社会研究学科において、共産主義思想に対する、学会論文雑誌からの、1960年批判があり、これは、大きな政治的影響になったかもしれない。冷戦構造におけるマッカーシズムに関連しているこの攻撃は、著名な二人の研究者の研究者経歴を破滅させたように推察される。ヴィクトリア州支部は、労働党あるいは、左派の政治的グループとの、いかなる調整にも、ナーバスになっていた。

例えば、1965年には、オーストラリア・ソーシャルワーカー州支部は、オーストラリア労働党から、党専属の社会福祉委員会の専門的助言者を派遣するという申し出をことわった。この専門的助言者は、憲法の規定に基づき、政治的、宗教的、性的に差別を行っている組織との連携を避けるという視点を啓蒙するための専門職であった。ヴィクトリア州支

部は、その他、あらゆる政治的活動からの提案を拒否した。1960年代後半になると、より、ソーシャル・アクション的方向への舵を切り始めた。オーストラリア・ソーシャルワーカー協会（AASW）は、ヴィクトリア・ソーシャル・サービス州議会（VCOS）との共同によって、健康保険制度を含むソーシャル・サービスに関する1967-68年運動を誘発した。その後、AASWとVCOSの共同報告書は、国が公的健康保険計画に関する調査を実施するよう、ソーシャルワーカーたちが働きかけることを推奨した。共同報告書は、当時の病院と医療給付計画が、利用機会の最も多いヴァルネラブル・グループ、特に、低所得の慢性疾病患者やその家族のニーズへの対応に失敗していると論じていた。そのかわりに、その計画は、上流、中流階層のグループを支援する傾向が強く見られた。当該報告書は、所得に応じて変動するシステムから構成され、すべての人々に有益であるように国家主導の強制的健康保険計画の導入を意図して検討されるべきだと提案していた。当該報告書は、すべてのヴィクトリア州の新聞等を含むメディアにとりあげられ、全オーストラリアの新聞にも取りあげられた。

その結果、AASWとVCOSの代表は、保健大臣に面会することになった。

この報告書は、慢性疾病患者の入院・医療の保険に関する当時の内閣の医療改革の導入に重要な役割を果たした。にもかかわらず、ソーシャルワーカーのソーシャル・アクションは、州、国家の両レベルで、妨害に直面し続けた。

1975年の終わりに、AASWは、二つの異なった協会に分裂することになった。

一つは、the Australian Social Welfare Union（ASWU）で、これは、有資格ソーシャルワーカーというより、すべてのソーシャルワーカーが参加する組合で、政治的社会的論争に参加するソーシャルワーカーのグループであった。もう一つは、専門職ソーシャルワーカーの団体で、専門職教育や業績出版等に集中していた。」⁹

ASWUとの分裂によって、必然的に、AASWは、会員数や資源等が弱体化し、その機能が脆弱になった。それにもかかわらず、ヴィクトリア州支部は、ソーシャル・アクションを継続した。同時に、会員に対する差別が、かれらのソーシャル・アクションに関する、効果的活動を妨げた。その後、1984年まで、AASWの社会活動ネットワークは中止され、支部活動における深刻な衰退が目立つようになった。

その結果、続く10年間は、支部活動は、ソーシャル・アクションや改革に関する組織を実践することができなかった。1996年当時、ヴィクトリア州支部の非活動性は、ピークに達していた。1997年の初めに、ヴィクトリア州支部は、AASWの公的、情動的プロファイルを草稿するにあたって、フルタイムの社会政策担当事務官を任命した。

この時期以来、支部は、メディアやあらゆる出版業界において注目を集めることに成功した。出版物による広報活動は、子どもの福祉、子どもの保護、ソーシャルワーク倫理、ソー

⁹ 前掲[Australia's Welfare Wars] pp218-219

シャルワークサービスの削減等、幅広く、取り上げられていた。

その後も、A A S Wの構造的課題の中に、効果的ソーシャル・アクションを阻害する要因は、顕在化したり、潜在化したりしながら、今日に至っている。

ただ、オーストラリアのソーシャルワークが、その機能をみとめられ、ソーシャルワーカーが、公的機関で活発に活動できるようになった時期と、センターリンクが、オーストラリアの社会保障制度の中に設置され、活動をスタートさせた時期と一致していることには、深い因果関係があるように推察できる。今後、その関係について、もう少し、調査を進めたいと考える。

V. オーストラリア・ソーシャルワークにおける福祉サービス消費者 (Consumers) の視点と消費者権利 (Consumer Right)

1. 福祉サービスのユーザー・ライト (User right) からコンシューマー・ライト (Consumer right) へ

オーストラリアの福祉及びソーシャルワークを考えると、忘れてならないのは、社会福祉サービスの利用者に関する呼称と視点である。20年ほど前 (1993)、はじめて、オーストラリアの社会保障制度と社会福祉システムの調査を開始したとき、その社会福祉サービス利用者に対する呼び方に、ショックを受けたことを鮮明に記憶している。当時は、オーストラリアでは、福祉サービス・ユーザーという呼び方が一般的であった。視察した福祉施設で、「日本では、福祉サービスのユーザー・ライトをどのように考えておられますか」と質問されて、びっくりした記憶がある。

1990年代、日本では、福祉サービス利用者の視点ではなく、措置の対象者としての差別的処遇が一般的であった。ユーザー・ライトにショックを受けて帰国した翌年、改めて、オーストラリアの調査に出かけた折、今度は、ユーザー・ライト (利用者権利) が、コンシューマー・ライト (消費者権利) に変わっていた。以後、イギリスでも、オーストラリアでも、社会福祉サービス消費者という考え方は、一般的になっている。

オーストラリアは、新自由主義やグローバル化の潮流の中で葛藤を重ねながら、第三の途を模索しながら現在に至っているが、福祉サービス利用者をコンシューマーと呼び、福祉サービスの特性ゆえに、揺れ動きがちな消費者権利には、ことさら、ナーバスになりがちであることが伺える。ソーシャルワーカーの役割が、特に、重要視される点も、ここに存在しているのではないかと推察できる。

その点、日本では、2000年6月に、社会福祉基礎構造改革が実施され、はじめて、福祉サービス・利用者という用語が制度化された。その実施のため、利用者に対する法的テクニカル・タームが改称された。たとえば、社会福祉法においては、生活保護法に規定されている生活保護施設について、「収容する」という用語が、「入所させる」というように改変されたという具合である。ただ、まだ、日本においては、消費者という用語も消費者権利も、目下、検討中の域をでていない。今後の日本の課題であろう。

2. オーストラリアの福祉サービス消費者権利の動向と課題

ーフィリップ・メンデスの見解の分析からー

フィリップ・メンデスによるオーストラリアの福祉サービス利用者に関する動向を以下に紹介しておきたい。

「多くの文献が、貧困者を政治的活動から排除されている人々というように描写している。このような政治的排除は、市民による貧民に対する不本意性に起因するものが多い。たとえば、それは、性別、異民族、労働市場の階層的体験等を含む潜在的差別意識であったり、貧民が政治的参加に必要な社会資源の欠落状態に陥っていたりすることである。

それでも、国際的には、福祉サービス消費者や障害者、高齢者、失業者、ホームレス、その他、福祉サービス利用者を象徴する自助グループの人々が、次第に、福祉政策論争の中に、活動的に参加するようになってきた。これらのグループは、福祉国家構造の民主化や、すくなくとも、福祉サービス受給の決定プロセスに関する利用者の参加権利を要求するようになった。消費者グループの影響は、「福祉から就労へ」という政策をめぐる近年の地域論争において、特に、顕著にみられるようになった。オーストラリア・精神保健消費者ネットワーク、発達障害者機構の委員会、身体障害者委員会、その他多くの機関や協会が、運動に参加していた。障害者団体の活発な運動にたいして、失業者グループは、目立った活動を展開していない。一部のグループが、上院議会の調査に口頭あるいは、調査票作成において協力しているのみである。」¹⁰

上記、メンデスの失業者対策に関する見解は、「福祉から雇用へ」という現行政策の実現のためにも 課題であろう。

おわりに

オーストラリアにおける社会保障制度に組み込まれたソーシャルワーカーについて、その経過や現状を紹介しながら、日本におけるソーシャルワーカーの位置づけと対比することを意図しながら本稿を作成してきた。

日本においても、公的扶助ワーカーという職種が存在し、生活保護法を実施する社会福祉事務所等公的機関で働いているが、その資格については、コンシューマー・ライトの概念が制度化されているわけではなく、専門職としての資格も、ソーシャルワーカーであることを問われてない。すくなくとも、社会福祉主事という認定資格を有していることが望ましいようであるが、社会福祉士であることを問われない。

オーストラリアにおけるソーシャルワーカーは、消費者権利との関係で社会保障制度に組み込まれている。これに対して、日本の公的扶助ワーカーについては、基礎構造改革以降、利用者権利の側面に変化が生じていることを否定できないが、まだ、積極的権利擁護を推

¹⁰ 前掲[Australia's Welfare Wars]pp229-30

進するまでには至っていない。この点については、改めて、検討したいと願っているところである。

[引用文献一覧]

- i Philip Mendes [Australian's Welfare Wars] 2008, UNSW PRESS, pp15
(フィリップ・メンデス 「オーストラリアの福祉論争」)
- ii Australian Government[Centrelink information -A guide to payment and services] 1998-99 p1
(オーストラリア政府刊行報告書「センターリンカー 給付とサービス」)
- iii Australian government [Anyone Anytime] 2011 pp4 その他
(オーストラリア政府刊行「だれでも、いつでも」)
- iv前掲 [Australia's Welfare Wars]pp212-213
- v前掲 [Australia's Welfare Wars]pp214
- vi前掲 [Australia's Welfare Wars]pp315-316
- vii前掲 [Australia's Welfare Wars]pp218
- viii前掲 [Australia's Welfare Wars]pp216
- ix前掲 [Australia's Welfare Wars]pp218-219
- x前掲 [Australia's Welfare Wars]pp229-30

[参考文献一覧]

- 1. Alice Creelman 「Carer Policy in Aged Care: A Structural Interest Perspective」 Edited by Heather Gardner and Simon Barraclough[Health Policy in Australia], Oxford, 2005, pp275, pp276,pp286,pp288
- 2. Australian Government Department of Family and Community Services [Annual Report 2004-2005], 10/2005, pp3, pp18
- 3. Australian Government Department of Social Security [Annual Report 1996-1997] 10/1997, pp4-pp24
- 4. Australian Government Department of Social Security[Annual Report 1997-1998] 10/1998,pp3-pp58
- 5. Australian Government Centrelink [Centrelink Information A guide to payment and services] 1998-99,pp5-pp35
- 6. Australian Government Centrelink [Centrelink Information A guide to payment and Services 2004-05] pp7
- 7. 天野マキ「オーストラリアの社会保障の課題と改革」小松隆二・塩野谷祐一編「先進諸国の社会保障 2 ニュージーランド オーストラリア」東京大学出版会,2000年, 355頁
- 8. Alan Fenna[Australian Public Policy] Pearson Longman, 2004, pp5-pp20
- 9. Funded by the NSW Ageing and Disability Department, Edited by Age Communications Pty Ltd [Reform in HACC A Resource Manual] 1999-2000, p1-pp12
- 10. Heather Gardner and Simon Barraclough「Continuity and Change in Australian Health Policy」[Health Policy in Australia] Edited by Heather & Simon Barraclough, Oxford, 2002, pp6, pp8
- 11. Heather Eastwood 「Globalisation, Complementary Medicine, and Australia Health Policy: The Role of Consumerism」 Edited by Heather Gardner and Simon Barraclough[Health Policy in Australia], Oxford, 2005, pp230

12. John Baldock, Nick Manning, Sarah Vickerstaff [Social Policy] 2003, Oxford, pp349, Pp429, pp431, pp444, pp448, pp469, pp479
13. Northside Community forum inc. [19th Annual Report 2004/2005], 10/2005, pp2-pp24
14. Peter Saunders [Bridging the Welfare to Work Divided: Economic and social Participation among Income Support Recipients in Australia] [Welfare to Work in Practice - Social Security and Participation in Economic and Social Life], Edited by Peter Saunders, International Study on Social Security, Ashgate, 2005, pp 43-65
15. Phirip Mendes [Australia's Welfare Wars] 2008, UNSW PRESS pp16-19, pp212-223
16. Prepared by Northern Sydney HACC Development Project [Services Provider Hand Book- A guide for home and Community Care Providers in Northern Sydney Area] 10/2003, pp1-pp39

執筆者一覧 (五十音順)

天野 マキ	宇都宮短期大学人間福祉学科
大久保忠旦	宇都宮共和大学シティライフ学部
小野 篤司	宇都宮短期大学人間福祉学科
勝浦美智恵	宇都宮短期大学人間福祉学科
桂木 奈巳	宇都宮共和大学子ども生活学部
田尻由美子	精華女子短期大学幼児保育学科
土沢 薫	宇都宮共和大学子ども生活学部
原田 欣宏	高崎健康福祉大学健康福祉学部
古川 和稔	宇都宮短期大学人間福祉学科

宇都宮共和大学子ども生活学部・宇都宮短期大学人間福祉学科 研究紀要編集委員会

加藤邦子 宇都宮共和大学子ども生活学部
堀 圭三 宇都宮短期大学人間福祉学科
市川 舞 宇都宮共和大学子ども生活学部

保育・教育・福祉研究 第10号

平成24年3月31日発行

発行者 宇都宮共和大学・宇都宮短期大学

学長 須賀 英之

編集 宇都宮共和大学子ども生活学部研究紀要編集委員会

宇都宮短期大学人間福祉学科研究紀要編集委員会

〒321-0346 宇都宮市下荒針町長坂3829

TEL 028-649-0511

FAX 028-649-0660

印刷 (株)松井ピ・テ・オ・印刷

Journal of Child Care, Education and Welfare

Vol. 10

Contents

KATSURAGI Nami & OKUBO Tadakatsu

“The Forest School” of Utsunomiya Kyowa University: It’s Ideas of Setting up and Inhabitants Investigation.

TSUCHIZAWA Kaoru

The Student’s Stress during Teaching Practice in Early Childhood Education and Care Course (1)

KATSURAGI Nami & TAJIRI Yumiko

Enhancement of Nursery School Teacher Training to Enrich Children’s Experiences with Nature.

FURUKAWA Kazutoshi

Factors Associated with Burnout in Care Workers at Special Nursing Homes for the Elderly Focusing on Workplace Relationships and Self-awareness of Professionalism at Institutional Level

ONO Atsushi & HARADA Yoshihiro

The Factor to Determination of the Risk Management Standards in a Nursing Home The Measure to Risk Management

KATSUURA Michie

A Study on the Trend toward a Multicultural Society

– Analyzing the Support Method of Japanese Language for Foreign Migrants in JAPAN –

AMANO Maki

A Study on the Social Work and Social Worker in Australia

‘Investigating Social Workers who Work for the Social Policy and Social Action’

**Utsunomiya Kyowa University Faculty of Child Studies
Utsunomiya Junior Collage Department of Human Welfare**