

ISSN 2186-7895

中国・四国社会福祉研究

第9号

2022. 3

日本社会福祉学会 中国・四国地域ブロック

日本社会福祉学会 中国・四国地域ブロック機関誌

中国・四国社会福祉研究

Chugoku and Shikoku Journal of Social Welfare

第 9 号

目 次

【お知らせ】

第18回 日本社会福祉学会フォーラムの参加のご案内

岡 崎 仁 史…………… 1

【論 文】

済世顧問・済世委員制度の統廃合議論にみる済世顧問制度の歴史的特性

松 原 浩一郎…………… 3

ソーシャルワーク実習教育における学生のコンピテンス涵養の意義と課題

—実習を経験した学生へのグループインタビューの分析から—

加 藤 由 衣……………17

山 口 真 里

西 梅 幸 治

特例子会社における精神障がい者の職場定着に対する支援：

ソーシャル・サポートと自己効力感に着目して

福 間 隆 康……………31

2022年 3 月

日本社会福祉学会 中国・四国地域ブロック機関誌編集委員会

Chugoku and Shikoku Journal of Social Welfare

No. 9

CONTENTS

【Information】

The 18th Forum will be Held by Japanese Society for the Study of Social Welfare.

Hitoshi OKAZAKI..... 1

【Original】

The Historical Characteristics of The Saisei-Komon Sysytem in the Discussion on the
Consolidation and Abolition of The Saisei Komon / Saisei Iin System

Kouichiro MATSUBARA..... 3

Significance and Issues of Cultivating Students' Competences in Social Work Practical Training
—Analysis of group interviews with students who have experienced practical training—

Yui KATO.....17

Mari YAMAGUCHI

Koji NISHIUME

Support for Workplace Retention of Persons with Mental Disabilities in a Specially Designated
Subsidiary : Focusing on social support and self-efficacy

Takayasu FUKUMA.....31

3. 2022

第18回 日本社会福祉学会フォーラムの参加のご案内

岡崎 仁史（広島国際大学名誉教授）

すでにチラシやホームページでご案内のとおり、日本社会福祉学会および同中国・四国地域ブロック主催の学会フォーラムが開催されます。多くの方の参加をお待ちしています。

この学会フォーラムは、国際化、地域化、福祉・司法等の各領域の連携と乗り入れ進む社会変動の中で、社会福祉・社会福祉学が学会内部の学術研究に閉じこもらず、現在の社会福祉の課題の把握および社会貢献を考えていくものです。

今回のテーマは「国際化する福祉人材と社会福祉運営管理～地域共生社会を志向する中で」ですが、このテーマは突然出てきたものではなく、中国・四国ブロックの地域特性の研究の延長線上から出てきたものです。本ブロックは、九州、沖縄等と同様に、1970年代の半ばから地域の少子・高齢化、単身・夫婦のみ高齢家族の増加が全国に先んじて顕在化し、1990年代以降、市町村という地域を基本として介護・障害・子ども家庭等の社会福祉計画が策定され、住民や行政・福祉関係者の取り組みが進み、ブロック会員の研究も地域の少子・高齢化問題関連が多くなりました。本ブロックは2014年以降に「中山間地域の福祉課題」を特定課題研究として設定し、それらの研究論文が日本社会福祉学会中国・四国地域ブロック編（2018）「中国・四国発！地域共生社会づくりの課題と展望－中国・四国社会福祉論文集」としてまとめられました。

続いて、日本社会は2008年以降に人口自体が減少する人口減少社会に入り、特徴は年少・生産年齢人口が減少し、東京等の都市圏域の人口減少率よりも中国四国等の地方圏域の人口減少率が大きく、その結果、住民の生活ニーズに応えるべく福祉事業所は規模を拡大するが、必要な従事者数を確保できず、介護・保育サービス等を提供ができない事体もあります。また、同時期に福祉系大学・養成施設も18歳人口の減少に直面し、学生を確保できず、社会が必要とする福祉専門職養成に恵まれていません。広島県では全国に先んじて2012年以降、大学・養成施設、各種福祉業種団体、県行政等が協働で「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」を組織して人材確保問題に取り組んでおり、県社会福祉法人経営者協議会は人材確保問題の調査を3、4回行っています。

このような状況下、2018年に入管法が改正されて、EPA・技能実習生に加えて特定技能資格等の海外の人材を活用する制度改正が行われ、福祉・介護の領域においても国際化が進んでいます。介護福祉士養成施設も定員が縮小し留学生が増加し将来の福祉・介護の担い手において国際化が進んでいます。

福祉系大学・養成施設も国内人材（学生、社会人）の確保も難しくなり、海外の人材を活用する方向になっています。そうすると、単に日本語、介護技術の習得だけではなく、彼らの事業所での生活習慣、文化宗教の相互理解と尊重など定着の支援が重要になり、また同時に地域での住宅、娯楽等の定着支援を進めて包摂型社会の形成などの地域運営管理が必要になってきます。

各シンポジストから本地域ブロックにおける、高齢者介護施設の多面的な運営管理の分析、広島県経営協会の福祉人材確保の調査結果分析、社会福祉法人によるアジアの障害者福祉の貢献、外国人材の交流・定着の試行、教育機関の各法人の外国人を支援する指導者養成、アジアにおける介護福祉の国際化の貢献等について報告し、参加者との討論を通して、今後の福祉人材の国際化および社会福祉運営管理、アジアへの国際貢献等についての研究と福祉運営管理の実践が進むことを願っています。

(日 時) 2022年2月12日(土) 13:30～17:00

(テ ー マ) 「国際化する福祉人材と社会福祉運営管理～地域共生社会を志向する中で」

(主 催) 日本社会福祉学会、日本社会福祉学会中国・四国ブロック

(後 援) 日本学術会議、広島県社会福祉法人経営者協議会、広島県老人福祉施設連盟、広島県社会福祉士会、広島県介護福祉士会、広島県社会福祉協議会、広島国際大学

(開催方法) オンライン開催、Zoomミーティング

(参 加 費) 無料

(参加対象) 学会員及び学会員以外の方で関心のある方

(参加申し込み) 日本社会福祉学会大会ヘルプデスク(フォーラム)HPに入ってください。

(プログラム)

シンポジスト① 河内康文氏(高知県立大学准教授)

「中国四国地域の高齢者介護施設における福祉人材定着のための多面的な運営管理の研究」

シンポジスト② 寶子丸周吾氏(福山市・社会福祉法人「ゼノ」少年牧場理事長)

「2021年度広島県経営協の福祉人材確保調査結果および将来を見据えた法人の人材確保の取り組み」

シンポジスト③ 山中康平氏(尾道市・社会福祉法人新生福祉会理事長)

「人口減少の進む島しょ部での高齢者の介護保障および人材確保の試み」

シンポジスト④ 久保田トミ子氏(広島国際大学名誉教授)

「広島国際大学アジア介護・福祉教育研修センターの福祉教育の社会貢献の試み」

コメンテーター 和気純子氏(東京都立大学教授)

コーディネーター 岡崎仁史氏(広島国際大学名誉教授)

論 文

濟世顧問・濟世委員制度の統廃合議論にみる濟世顧問制度の歴史的特性

松 原 浩一郎

—抄 録—

この論文の目的は、濟世顧問制度の歴史的特性を明らかにすることである。そのため、濟世顧問と濟世委員の統廃合問題に視点をおいて検討する。なぜならば、統廃合問題は両制度のメリットやデメリットが議論の俎上にあがり、両制度の利点や欠点が明らかになるからである。1929年に成立した救護法により、濟世顧問と濟世委員はともに救護法第4条の委員となる。その後、1936年方面委員令により、濟世委員のみが方面委員になり、濟世顧問は救護法の第4条の委員からも、方面委委員令の方面委員からも外れて、これらの法による根拠を失ってしまうのである。しかし、その後も濟世顧問は活動を継続する。それができたのは、濟世顧問設置規定が維持されたことと、岡山県の社会事業において人的根幹に位置して活動してきた実績があったことと、皇室との強いつながりがあったからだと言える。このことが、他府県にはない濟世顧問制度の歴史的特性といえる。

キーワード：濟世顧問，濟世委員，制度統廃合

I. 問題の所在および研究目的

1917（大正6）年岡山県で創設された濟世顧問制度は、現在の民生委員制度の嚆矢として周知のところである。翌年、大阪府方面委員制度が創設される。その後各地に同様の制度が創設され、多くの府県に方面委員が誕生する。しかし、府県により名称や制度の違いがあり、必ずしも大阪の方面委員制度がそのまま敷衍したわけではない¹⁾。各地の方面委員の多くは、1932（昭和7）年救護法施行に伴い同法第四條の「委員」として位置づけられ、ボランティアとして法律上の根拠を持たないそれまでの方面委員が、行政機関の末端に位置する補助機関となった。一面これは「方面委員という民間人と、救護委員という行政人を同一人物が兼ねることによって、責任の所在を曖昧にした」（全国民生委員児童委員連合会2019：90）のであった。その後1936（昭和11）年の方面委員令により全道

府県に設置が指示され、法的根拠が付与される。ここにおいて名称も「方面委員」と統一され、目的や役割も明確になる。

岡山県においては、濟世顧問制度創設4年後に濟世委員制度が新設される。そして両制度併設のまま、救護法の「委員」となる。さらにその後の方面委員令では、濟世委員のみが方面委員となる。そして濟世顧問は救護法からも方面委員令からも外れる。そもそも両制度は「貧困」を対象とし、設置規程もきわめて類似している。運用も合同で行うことが多く、「岡山県濟世制度」²⁾とひとくくりにまとめて取り扱われていた。したがって両制度統廃合に関する議論がしばしば起こる。だが、両制度は統廃合されることなく推移するのであった。

本稿は上記両制度の統廃合の議論を分析対象にして、その歴史的過程を検証して、濟世顧問制度の歴史的特性を明らかにすることを研究の目的とする。統廃合議論の過程では、各制度の利点と欠点、あるいは統廃合することのメリットやデメリットが露呈され、それが議論の俎上に上がる。つまり、この議論の過程は、制度の

受付日：2021.2.26

吉備国際大学保健医療福祉学部社会福祉学科

歴史的特性を解明するための重要な手がかりを提供することにもなる。また本稿は、両制度を所轄する岡山県の行政機関がどのように関わったのかということ、担当部署の内部資料を活用して明らかにすることも目的としたい。

Ⅱ. 先行研究

両制度の統廃合を直接扱った論考は、管見ながら確認できていない。そのため本稿における先行研究の検討は、両制度の関連について言及している論考を中心に行うこととする。

民生委員制度百年を記念して上梓された『民生委員制度百年通史』では「米騒動後も、社会経済不安が深刻化するなかで、貧困者も激増し、これに対応するには、点在する済世顧問の努力に待つだけでは容易に打開策を促進する余地が見いだせないほど県内事情も深刻化」したために「済世顧問の補助機関として済世委員制度を設けること」にしたと説明している（全国社会福祉協議会・全国民生委員児童委員連合会2019：21）。久松も済世顧問制度の成立について論及しつつ、米騒動を契機に済世委員制度が創設されたいきさつに言及している。しかし内容は、当時の岡山県社会課長三樹樹三の論説を引用しつつ紹介する程度にとどまっている（久松1990）。一方、久松の研究を継続した井上は、済世顧問と済世委員の併設について多少詳しく論及している。井上は「岡山県の則闕主義では、この混乱には対処しきれなかったのがあった。大阪の方面委員制度による必置義務との違いがここに露呈されることになった」と済世委員が必置義務を採用した経緯を説明し、済世顧問は貧困者層には「ある意味では近より難い存在であった」とも言い「人選の基準があまりにも精選主義で民衆との密着関係を阻害し、活動のさまたげになった」と分析している（井上1996：204-5）。このような済世顧問制度の欠陥を補うために、つまり組織的な事業拡大と調査活動の拡充を目的として、済世委員制度が創設された。この経緯を井上は「大阪府方面委員制度への接近であり」「所管事務も大阪府に準じて社

会測量、社会調査を重点とした」制度となったと論じている（井上1996：204-5）³⁾。このように、済世委員は方面委員を模した制度であったのだが、方面委員の名称は用いなかった。

以上の論考では、両制度の創設当時の状況説明やその動機、あるいは関係性については明らかにされているものの、両制度創設後の歴史的推移を含めた論考とはなっていない。

一方寺坂は、制度創設後の展開状況に言及している。済世顧問と済世委員の打合会を県主導で開催し、あるいは救護法第四条の「委員」となって市町村長の補助機関となり、「行政とは独立して、独自の活動をして来た顧問制度は、行政の末端機構の様相を強め、行政と共に歩むことになった」のだという（寺坂1984：14）。ただし済世顧問の機能の変化と済世委員との関係に言及した論考はない。なお、行政の支配下になったことの指摘は遠藤も行っている（遠藤1973：39）。

以上、いずれの論説も両制度の統廃合に言及するものはない。さらに一部を除いて多くは、制度創設の意義と創設時の歴史的背景の分析に限られている。そのため創設後の歴史的推移を含んだ歴史的特性の分析までは及んでいない。

Ⅲ. 研究の視点および方法

両制度の統廃合の経緯と済世顧問制度の歴史的特性を明らかにするために、両制度の設置規程によりその機能や役割を検討して両制度の特徴を明らかにしつつ、統廃合の必然性を検討する。つぎに、両制度の統廃合に係る歴史を概観して、1935（昭和10）年の議論から、当事者である済世顧問や済世委員の動向を明らかにしたい。さらに担当部署社会課の関わりを、当時の職員が残した史資料や新聞記事から明らかにして、行政機関としての動向とその役割を解明したい。

両制度統廃合の歴史とその経緯に関する資料は、当時の新聞記事と岡山県社会事業協会編『岡山県済世制度二十年史』、岡山県社会福祉協議会編集・発行『民生委員制度四十年～岡山済世制度四十年を顧る』を主に用いる。また、行政

機関から発行された機関誌『済世』と、さらに守屋文庫（岡山県立図書館所蔵）を用いて未公表の内部史資料も検討したい。

IV. 倫理的配慮

本研究は歴史研究であり現存する人物の記述はない。また論述等に関しては、日本社会福祉学会の研究倫理指針に則っている。

V. 済世顧問制度と済世委員制度の概要および比較検討

1. 両制度創設の経緯

両制度創設の経緯は以下の通りである。

1916（大正5）年、大正天皇との謁見の場で、天皇自ら岡山県知事笠井信一に対して、貧民状態についての御下問があった。笠井知事はその場での即答を避け⁴⁾、帰県後一部の地域で貧民調査を実施した。すると予想をはるかに上回る数の貧窮民の実態が明らかになった。そこで、全県的な調査の実施と防貧事業を企画する過程で創設されたのが済世顧問制度であった。このためこの制度は皇室との関係が強く意識されることになる⁵⁾。

4年後創設された済世委員制度設置の要因は以下のとおりである。すなわち、済世顧問制度創設の翌年蜂起した米騒動に対応するため、当時の香川 輝知事（笠井は既に北海道へ転じていた）は三樹樹三社会課長に命じ、対応策を調査研究させた。そこで済世顧問制度の欠点が明らかになり、それを補うための方策が考案された。先行研究でも指摘されているように、それは則闕主義と個人的な活動の限界に対する、必置主義と組織的・継続的な活動の展開であった。

2. 両制度設置規程と嘱託実態

済世顧問制度は1917（大正6）年済世顧問設置規程（1917年5月12日岡山県訓令第十号）によりはじまる。その4年後の1921（大正10）年済世委員設置規程（1921年10月14日岡山県告示第589号）が制定されて済世委員が誕生する。

各条文は以下の通りである。

済世顧問設置規程

第一條 済世顧問ハ縣下市町村ノ防貧事業ヲ遂行シ個人並社會ヲ向上セシムルコトヲ以テ目的トス

第二條 済世顧問ノ防貧方法ハ精神上ノ感化、物質上ノ斡旋等ニ依リ、現在及び將來ニ於ケル貧困ノ原因ヲ消滅セシムルモノトス

第三條 済世顧問ノ員数ハ市ニ在リテハ十五名、町村ニ在リテハ一名トス但シ區域ノ廣狹ト事情トニ因リ其ノ員数ヲ増加スルコトアルヘシ

第四條 済世顧問ハ郡市長ノ推薦ニ依リ知事之ヲ嘱託ス

郡市長前項ノ推薦ヲ為サントスルトキハ第五條ノ資格ヲ有スル者ノ内ヨリ關係警察署長及町村長ト協議詮衡スルモノトス

第五條 済世顧問ニ推薦セラルヘキ者ハ左ノ資格ヲ具備スルモノナルコトヲ要ス

一、人格正シキモノ

二、身體健全ナルモノ

三、常識ニ富メルモノ

四、慈善同情心ニ富メルモノ

五、市町村内中等以上ノ生活ヲ営ミ少ナクトモ俸給ヲ以テ衣食ノ資ニ供セサルモノ

六、忠實勤勉其ノ職務ニ盡スヘキモノ

第六條 済世顧問ハ其ノ職務ヲ執行スルニ當リ相互間ノ聯絡ヲ保チ必要アルトキハ關係官公署ノ助力ヲ要求スル事ヲ得

第七條 済世顧問ハ名譽ノ職トナシ之ヲ優遇ス

済世委員設置規程

第一條 市町村ニ其ノ社会状態ヲ調査シ適切ナル事業ヲ遂行スルタメ済世委員ヲ置ク

- 第二條 濟世委員ノ員数ハ市二在リテハ方面每二十名乃至二十名、町村二在リテハ大字每ニ一名トス但シ區域ノ廣狹ト事情トニ因リ其ノ員数ヲ増減スルコトアルヘシ
- 第三條 濟世委員ハ其ノ職務ヲ執行スルニ當リ其ノ市町村ニ於ケル濟世顧問ト協議シ且相互間ノ聯絡ヲ保チ必要アルトキハ關係官公署ノ助力ヲ要求スルコトヲ得
- 第四條 濟世委員ノ嘱託及資格ニ關シテハ濟世顧問設置規程ノ定ムル所ニ準據ス
- 第五條 濟世委員ハ名譽ノ職トナシ之ヲ優遇ス
- 第六條 濟世顧問未設置ノ方面並町村二在リテハ其ノ委員ノ互選ニ依リ常務委員ヲ置キ本規程ノ施行ニ關シテハ之ヲ濟世顧問ト看做ス

両規程の類似と相違を検討したい。濟世顧問の員数は町村一名で、濟世委員は町村内大字一名と異なる。目的も多少異なり、濟世顧問は防貧事業の遂行により社会の向上を図ることで、濟世委員は社会状態の調査と事業の遂行である。人選や嘱託方法、名誉職という立場は非常に類似している。ただし人選方法は、規程上大きな違いはないが、嘱託の運用は大きな違いがあった。濟世顧問は適当な人物がいない場合は嘱託をしないという則闕主義をとったが、濟世委員は市町村大字に一名の必置主義をとった。このため、濟世委員はすべての市町村に及んだが、濟世顧問の嘱託は一旦進んだものの、やがて減少に転じている。岡山県内務部社会課から発行された名簿⁶⁾によると、濟世顧問が最も多かったのは1928（昭和3）年の182名（当時の市町村数は396、特殊な設置基準であった岡山市を除くと395町村168名となり、設置率は43%であった）で、1938（昭和13）年には90名（岡山市を除くと80名21%）まで低下する⁷⁾。一方濟世委員は、最も古い1923（大正12）年の名簿では2,513名で、その後漸増して1938（昭

和13）年の名簿では2,873名に及んでいる。

このように、濟世顧問を嘱託して、続いて濟世委員を全市町村に配置することで、組織的・総合的な防貧活動の展開を目指したのであったが、濟世顧問の嘱託は容易には進まなかった。そのため、濟世顧問不在の町村では、濟世委員の互選で常務委員を選出して濟世顧問の役割を担い、濟世委員のみで防貧活動を展開したのである（濟世委員設置規程第六條）。くわえて、救護法により救貧事業の推進も担い、少年救護法・母子保護法さらに軍事救護（のち扶助）法における実務も担うようになった。そのため、活動が防貧事業のみにとどまる状況ではなかったのである。このような時代背景により、県の所轄部署内では度々制度設計の見直しを検討するのであった。

VI. 両制度統廃合議論の歴史

1. 1930（昭和5）年

先述の『岡山縣濟世制度二十年史』には、両制度統廃合について二つの記述がある。その一つは、1930（昭和5）年の動きである。当時、濟世事業拡充計画の研究が数十回行われ、この過程でいくつかの計画案が練り上げられたものの、最終的には香坂昌康知事の決裁がおりなかったものであった。その一つに「濟世顧問設置規程と濟世委員設置規程との間に尚一層の緊密なる連絡を保たしめる爲に一部の改正増補を行ふこと」という計画案が存在したことが記されている（岡山県社会事業協会1936：125-6）。

さらに後述する1935（昭和10）年の議論においても、この時の状況が語られている。それは、「改善方を知事に建言した 併るに当時の岡山県知事香取昌康氏は『他に鑑みる所あり』と原氏（社会課長原保雄のこと：引用者注）の建言をあつさり一蹴したと言う前例もある」⁸⁾ という回顧である。

原課長らが目指した改正増補に関する協議案の詳細は明らかにされていないが（岡山県社会事業協会1936：126）、制度を否定する内容ではないことは明らかである。なぜならば、のちに

原は濟世顧問制度を「数ある諸制度の中で 皇室の斯くの如き厚き御思召を直々承けて生れ出したものは、殊に地方に於ては減多にない」と評し、「之の一点丈でも此の制度はゆるぎなく尊い」と回顧しているからである（岡山県社会事業協会1936：569）。

2. 1932（昭和7）年

1932（昭和7）年1月の救護法施行にともない、濟世制度見直の議論は当然の流れでもあったといえよう。それは、救護法第四条の委員に関連する制度上の齟齬に起因する。だが制度見直しの実態を明らかにする資料はこれまでなかった。その資料が、後述する守屋文庫に「濟世顧問設置規程改正案」⁹⁾として残されている。内容は、濟世顧問制度が濟世委員制度を包括して、濟世委員を廃止し、任期制を採用するものであった。先の原保雄は「此の問題に付いては昭和六年の社会課長会議の際に救護法の委員の任期の問題に関連して意見を陳述したことがあった。～略～岡山縣に於ては本質的に見て濟世顧問及濟世委員には任期を附せないことになつて居るから、地方の実情に依じて任期を附せないでも宜いことにして貰ひたいと謂ふ趣旨であつた。然し此の意見は認められなかつたけれ共救護法の委員と濟世顧問、委員とは別だと謂うことであつたから之は適当に運用すれば宜いと謂ふ見込が立つて安心したことがあった」（岡山県社会事業協会1936：574）と述べている。つまり、任期がある救護法の委員と無任期の濟世顧問・濟世委員との整合性を保つ必要があったのである。上記の改正案は、このような状況において起草したものと推測されるが、結局必要としなかったのであった。

3. 1935（昭和10）年

『岡山縣濟世制度二十年史』には1931（昭和6）年の議論とさらにもう一つ制度統廃合に関する記述がある。その発端は、1935（昭和10）年11月5日に開催された「濟世事業大会」であった。この大会で「濟世顧問、濟世委員ノ名称統一ニ関スル件」と「濟世顧問、濟世委員ニ適當ノ任

期ヲ定ムルノ件」が協議事項として提出された。この時36件の協議事項が提出されたが、大会では議論せず趣旨説明のみ行われ、22名の継続委員に協議が委ねられた。継続委員会の協議は紛糾し、二つの協議事項は「何れも軽々に処断すべき筋合のものではなく、相当なる確信の下に慎重に研究考慮するの必要あるを以て統括機関たる県当局に善処方を一任すること」になったのである（岡山県社会事業協会1936：244-55）。

このようにこの時の議論は、他の年とは異なり、県の担当部署のみならず、当事者である濟世顧問と濟世委員をも巻き込んで展開された特異な事態となっている。そこで次項においてその詳細を検討したい。

4. 1940（昭和15）年～岡山県社会事業の新体制要綱～

1940（昭和15）年12月「岡山県社会事業の新体制要綱」が発表された。この要綱で「濟世顧問方面委員の一元化を図り資質の向上技術の訓練等之が再教育に全力を傾注する」こととなった。さらにこれにあわせて「濟世事業の新体制要綱」も発表された。しかし、この新体制要綱には、濟世制度の徹底強化などの項目があるものの、統廃合に関する具体的な記述は一切ない（岡山県社会福祉協議会1957：73-4）。結果として両制度の一元化が実現することはなかった。

5. 1944（昭和19）年

方面委員令の施行により、「濟世委員が事実上方面委員となつて、とかく県独自の持味がうすれて行くのを憂い」1944（昭和19）年1月新たに「厚生委員制度」が創設された（岡山県社会福祉協議会1957：74）。しかし、濟世顧問制度との統合はなく、濟世顧問制度は堅持された。厚生委員制度設置規程（岡山県令第十一号）と共に発令された「岡山県諭告第一号」には「濟世顧問制度ノ淵源ニ顧ミ時局ノ情勢ニ即応セシムル為新ニ之ガ延長補完ノ機関トシテ厚生委員制度ヲ設置シ」と、むしろ濟世顧問制度を評価し、その補完機関として厚生委員制度を設置する旨が示されている。

以上が史資料から明らかになった統廃合に関する動きである。このように、両制度の統廃合は常なる関心事項であり、たびたび議論の俎上にのった。そこでこれらの議論の中から、1935(昭和10)年の議論を検討することとおして、済世顧問制度の歴史的特性と担当部署の関わりを明らかにしたい。先述のとおりこの年の議論は、県当局ばかりではなく、済世顧問・済世委員をも巻き込んで活発に行われた。このためこの議論の過程で、済世制度の実態が明らかになり、主張を通して済世顧問や済世委員の制度認識のありようを解明することが出来るのである。

Ⅶ. 1935(昭和10)年名称統一・任期制制定議論

1. 発端

既述の通り、この年の11月5日開催の済世事業大会において「名称統一」と「任期制制定」の議案が提出された。前者は、津山市と勝田郡南和氣村の済世顧問か済世委員(氏名は不明)が提出し、後者は上道郡古都村、邑久郡長濱村、同太伯村、同牛窓町、御津郡馬屋上村の済世顧問か済世委員(氏名は不明)が提出している(岡山県社会事業協会1936:249)。いずれも経験の浅い新進から提出されたのであった(守屋1993:61)¹⁰⁾。

提出理由を、新聞は以下のように伝えている。

右協議題提出者の提出理由 (一)は笠井元岡山県知事が済世制度を確立してから既に二十年社会情勢にも著しい変化があるのだから我が岡山県も此の際他府県に倣つて委員、顧問の名称を統一して両者同等の職権を以つて済世事務を取扱ふべきだと言ひ (二)は従来の無任期制では動もすれば意気の衰退、制度の硬化などいづれへの弊害が派生するから委員並に顧問の任期に適當な年次を限つて人事の刷新を図るべきだと主張するものである¹¹⁾。

済世事業大会においては、上記のような説明のみ行われ、済世顧問河本乙五郎を委員長に22

名の継続委員に付託することになり、後日継続委員会が開催されることになったのである¹²⁾。

2. 継続委員会審議及び経緯

継続委員会は、大会から10日後の11月15日に開催されている。任期制を求める改革派の委員から「長年月に亘る任期のため、顧問委員の精神は弛緩し、延びては事業遂行困難に陥らしめ、種々なる弊害をもたらす」という主張があり、これに対して反対派の委員は「済世事業は断片的となり仕事に永続性を欠くおそれあり」と反論している¹³⁾。他の議案とは異なり「この二件については種々議論が闘はされ容易に決定をみず、その帰趨は混沌とし」¹⁴⁾で、決着をみずに散会して次回の委員会に持ち越されたのであった。そこで次回の委員会に向けて「県下済世事業界の元老、幹部連は過日来寄々協議を遂げてこれが対策を練つてゐたが、いづれ現制度堅持の既定方針を以つて問題解決に邁進することに意見一致した」が、翌年岡山県で開催予定の全国方面委員大会後まで、審議自体を持ち越す方針にしたのである¹⁵⁾。

こうして11月27日第2回継続委員会が開催された。名称統一と任期制の可否が審議されたものの「問題の重要性に鑑み此の際いたづらに是非することは却つて紛糾を悪化するの恐れありとし今後同問題に関しては一切を県当局に一任すること」になったのである¹⁶⁾。

このように、反対派が主張する次年度への審議持ち越しにはならず、当日決着にも至らなかった。そして当分は県当局において検討されることになったのである。

Ⅷ. 名称統一・任期制制定案に対する賛否の様相

1. 当事者の論議

1) 改革推進派の主張と現状認識

改革派済世顧問・済世委員の現状認識を、継続委員会終了後の新聞は以下のように伝えている。「改革主張者側の意見を聞いて見ると～中略～何等の修正も加へることなしに既に二十年

を経過してゐる、今では制度、精神とも混沌として曖昧、複雑にして煩瑣、容易に其の正体も掴めないようでは委員、顧問などの済世当事者は勿論、指導当局も其の取扱ひに窮すると言ふ現状¹⁷⁾との認識であった。さらに「顧問の性質は地方の人望家により地方社会事業の中心たらしめ、委員は顧問と協議の上実務に当たることにしてゐたものである。しかるにその後委員の活動向上の結果済世顧問の多数は委員の活動に蠹食されて顧問としての活動が鈍り実際において両者の区別が判明しないものが相当出来た」¹⁸⁾という主張も伝えている。このように改革派は、実質的活動が済世委員に統合されている実態を拠り所として、済世制度全体とりわけ済世顧問の機能不全を指摘して、統合を主張しているのである。

2) 反対派（保守派）の主張と現状認識

継続委員会開催直後、反対派である有力済世顧問は「救護法実施以来既に行詰りの状態にある方面委員制度に今さら何を苦しんで組織替する必要があるか、全国的に行詰れる方面事業を打開するものこそ我が岡山縣の済世制度である」¹⁹⁾と主張している。このように反対派済世顧問には、救護法の委員制度の行き詰まりを、現行二制度で打開しよう言う自負があったことがわかる。さらに「済世制度の根本目的は防貧事業であるにも拘はらず、最近においては救貧事業に転換してをり～中略～済世事業の徹底を期することは出来ぬ」²⁰⁾という主張もあり、本来の目的遂が徹底されていない実態を問題視しているのである。また「制度、精神の分からないのは彼等(改革派のこと:引用者注)の努力、理解が足りないからだ」と言い、「己れの無理解を反省もせで徒らに改善呼ばはりするなど我が岡山縣の済世事業を冒瀆するものである」²¹⁾と改革派を厳しく非難している。さらに「数箇町村において有力なる顧問により異数の成績をあげてゐるものがあるので両制度を活用しないのは県の指導が出来てゐないから」²²⁾と県当局の指導体制の不備を指摘する意見もあり、済世顧問や済世委員の改革派にく

わえて当局の改革派をもけん制している。

このように、改革派と保守派それぞれの主張をみると、岡山県済世制度が本来の目的遂行のために有効に機能していない側面が少なからずあったことがわかる。そして、両陣営ともそのことを認識して、課題の克服を目指して持論を展開したと言えよう。

2. 県当局における論議

1) 守屋文庫と関連資料

上述の名称統一・任期制制定議論に対して、県当局がどのような対応を検討・指向していたのか。現在これらの研究に必要な議事録は、その存在の有無も含めて不明である。当時の新聞記事などにより一部は明らかになるが、所轄部署内における議論やその経緯が秘匿されることもあり、十分な内容とはならない。そこで、当時岡山県職員として済世顧問・済世委員制度に深く関わっていた守屋茂が残した史資料を検討対象としたい。

守屋茂は1901（明治34）年岡山県小田郡美川村（現：矢掛町）で生まれる。1925（大正14）年東京の社会教育研究所を卒業し、岡山県内務部社会課に勤務し、1938（昭和13）年社会事業主事になり、1942（昭和17）年7月学務部社会課長に、官制改革で同年11月内務部厚生課長になった人物である（守屋1993：225-6）。今回論考している一連の改革に県当局の一員（保守派）として関わっている。

守屋が岡山県立図書館に寄贈した諸史資料・諸図書が「守屋文庫」として保存されている。総てがデジタル化（写真加工）されているので、図書館内の端末機器（パソコン）画面上において画像（カラー）で閲覧出来る。全317タイトルに分類されていて、今回検討対象とするのは、86番タイトル名「済世制度肝要」である。現物は、スクラップブックに史資料が貼り付けられている。県庁で使用していた罫紙に書かれた文章とガリ版印刷で作成されて文章がおもな資料である。「官報」や新聞の切り抜き、機関誌『済世』や『方面時報』の一部も貼り付けている。また、済世顧問らと交わした書簡もある。資料の期間

は、1930（昭和5）年から1939（昭和14）年までの10年間である。スクラップブックの表紙はハードカバーで、別紙に墨書で「済世制度肝要」その右肩に「秘録」、左下に「守屋用書」と書いて貼り付けている。さらに赤ペンで「他見無用のもの也」と手書きされている。貼り付けられている資料すべてに作成日等が記されていないが、年代順に貼り付けているようである。

2)「済世制度肝要」に残された改革案とその経緯

済世制度肝要に残るこの時期の改革案として、社会課中村孝太郎主事によるものが存在する。中村は1935（昭和10）年6月28日に岡山県庁に赴任している。守屋によると「こうした問題（名称統一と任期制の件：引用者注）を委員会に付託するのはおかしい。～略～このことがあって以来、社会課内の意見は改革派と保守派に分かれ」て、中村が改革派で自身が保守派で論陣をはったと言う（守屋1993：62）²³⁾。とすると、おそらく社会課内での協議は11月5日の済世事業大会後と言えよう。

済世制度肝要に貼り付けられている中村案は、県庁使用の罫紙にカーボンコピーされたものである。そして、欄外に守屋が「昭和十年社会課主事 中村孝太郎氏案トシテ提示セルモノ 社会課員ノ一部ノ反対意見アリ実現セズ（一大論戦ノ案也）」と補記している。以下のように「方針」と「重要点」と「改革案」で構成されている。

制度改正ノ方針

- 一、制度創設ノ精神及歴史的事実ヲ尊重シ長所ノ拡充ニ努ムルコト
- 二、改正ヲ要スル点アラバ理想ト實際トヲ調節シテ鋭意実現ニ努ムルコト
- 三、制度将来ノ発展性ニ着眼シ理想ヲ樹テ新生面ヲ開キ先進地トシテノ指導的立場ヲ確立スルコト

済世制度発展ノ重要点

- 一、人選ヲ厳正ニシ最適任者ヲ囑託スルコト

- 二、囑託後指導訓練ヲ充分ニスルコト
- 三、而モ活動困難ノ者アレバ更新スルコト
- 四、職務範囲ト其ノ力点トヲ明ニスルコト

済世顧問 済世委員設置規定²⁴⁾

第一條 市町村ニ社会事業向上発展ノ為済世顧問、済世委員及済世参与、済世幹事ヲ置ク

第二條 済世顧問及済世委員ノ員数ハ救護法第四條ニ依ル委員ノ定ニ據ル
済世参与ハ市町村ニ一名、済世幹事ハ市町村ニ若干名トス

第三條 済世顧問ハ済世委員中ヨリ知事之ヲ囑託ス、但特別ノ事情アルトキハ済世委員以外ノ者ヲ囑託スルコトヲ得

済世委員ハ左ノ資格ヲ具備スル者ニ付済世参与及済世顧問（市ハ代表者一名）ノ連署推薦ニ基キ知事之ヲ囑託ス、但右推薦ニ当リテハ予メ済世顧問（市）及済世委員三分ノ二以上ノ同意ヲ得ヘキモノトス

- 一、人格正シキ者
- 二、身体健全ナル者
- 三、常識ニ富ミ熱烈ナル情操ヲ有シ活動的ナル者
- 四、社会事業精神ニ富ミ指導的才能豊ナル者
- 五、相当ノ生活ヲ営ミ事務ノ執行処理ニ支障ナキ者
- 六、忠実勤勉其ノ職業ニ従ヒ社会ノ信用篤キ者

第四條 済世参与ハ市町村長ニ、済世幹事ハ市町村職員中市町村長ノ推薦アリタル者ニ付知事之ヲ囑託ス

第五條 済世顧問及済世委員ハ職務遂行ニ関シ常ニ制度創設ノ精神ニ鑑ミ忠誠ノ心ヲ以テ懇切事ニ当リ隣保相助ノ風習ヲ振作スルニ努ムヘシ

第六條 済世顧問及済世委員ハ個人ト家庭及環境ト社会ノ実情ヲ詳査スルト

共ニ常ニ事情ノ変化ニ留意シ精神
上ノ指導物質上ノ援助等ノ方法ヲ
講シ防貧救済其ノ他ノ施設ト相俟
ツテ窮困ノ原因ヲ防止根絶シ個人
並ニ社会ノ向上ヲ図ルベシ

第七條 前條ニ定ムル個人及家庭ノ調査並
指導ニ関シテハ適切機宜ノ措置ヲ
要スヘキモ特ニ濟世委員於テ生活
調査票ノ完成使用ト家庭訪問トニ
力ヲ須フヘシ

第八條 濟世顧問及濟世委員ハ相互ニ連絡
協調ヲ保ツヘキハ勿論關係官公署
其ノ他必要ナル方面トノ連絡協同
ニ努ムベシ

第九條 濟世顧問ハ其ノ市町村内濟世委
員・事業ヲ普及徹底セシメ且社会
事業全般ニ亘リ組織的計画ノ下ニ
之カ円満ナル充実発展ニ力ヲ須フ
ヘシ

第十條 濟世参与ハ濟世顧問及濟世委員会
ヲ開催シ其ノ他濟世顧問及濟世委
員ノ職務ヲ助成ス

第十一條 濟世顧問濟世委員及濟世参与濟
世幹事ハ名誉職トシ之ヲ優遇ス

第十二條 濟世顧問及濟世委員ハ無任期ト
ス但救護法第四條ニ依ル委員ヲ
兼務スル者ニシテ同法ニ依ル委
員ヲ辞任シ若ハ解任セラレタル
者ハ之ト同時ニ本規程ニ依ル濟
世顧問又ハ濟世委員ヲ辞任シ若
ハ解任セラレタルモノト見做ス

なお、この後附則があり、発布の日より施行
することと、現任の濟世顧問と濟世委員はその
ままこの規程の濟世顧問と濟世委員とすること
が記されている。この改革案の特徴は、濟世顧
問と濟世委員を存続しつつ、一つの設置規程に
まとめたものとなっていることである。しかし濟
世顧問と濟世委員の設置目的や実践内容に差異
がなく、先行して設置された濟世顧問の独立性
や優位性（濟世委員設置規程第3條）が失われ
ている。このような改革案は、濟世顧問の存在

やこれまでの実績を重んじる部署内保守派職員
には到底受け入れ難い内容といえよう。ただし
審議の過程で、どの部分がどのような理由で不
承認になったのかは不明である。さらにこの改
革案の大きな特徴は、市町村長対して濟世参与、
市町村職員に濟世幹事という役職を創設したこ
とである。この設置規程には補足説明が付され
ている。参与と幹事の補足として「市町村長及
市町關係職員ハ現ニ濟世事業ヲ助成、補助シツ
・アルモ、之ニ職員ヲ附シテ一層關心ヲ深メント
セリ」と説明されている。このように地方自治
体あげて制度の充実拡張を目指している。この
視点は、後の方面委員令第九條「關係市町村長
又ハ其ノ委任ヲ受ケタル者ハ方面委員会ニ主席
シ且意見ヲ述ブルコトヲ得」と類似する。

「濟世制度肝要」の次頁には、「濟世制度に関
する私見」と表題が付けられた素案が貼り付い
ている。これが社会課内で審議されたか否かは
不明である。下部に「守屋案」と赤ペンで書き
加えられている。したがって守屋の直筆の私案
であることは明確である。ただし走り書きのよ
うな文字であり、自身の考えを一旦書き出し、
再度検討しようとしたたたき台ではないかと推
測される。上記の中村案のように部署内で協議
されたものではなく、いわゆる私的な範疇の資
料と言えよう。この「濟世制度に関する私案」
は長文で、最終部分に要約を付している。要約
は以下の通りである。

更ニ之ヲ要約スレバ

- (1) 統括機關ナル社会課ハ一層本制度ノ
根本的研究ヲ重ネテ且独特ノ根本精
神ヲ把握スルニ努ムルコト（一応方
面委員制度ノ規範ヲ脱スルコト）
- (2) 規則ノ改廢ヲ行ハズ 只其ノ運営ノ
極致ヲ尽スニ努メ オモムロニ其ノ
方法ヲ講ズルコト
- (3) ム任期制ヲ嚴守シテ其ノ指導訓練を
為シ濟世顧問、濟世委員ノ節度ヲ以
テ進退ヲ決セシメ 止ムヲ得サル
場合ハ別ニ個別的方法ヲ用フルコト
（昭和十、十一、二三）

このように、守屋は規程の改廃に反対し、自身が所属する県の統括機関が適切に制度運用を講ずることによって効果を上げるべきだという考えであったことがわかる。くわえて、改革派職員を、制度に対する理解や研究が未熟であると指摘・批判している。この主張は、反対派済世顧問の主張と一致するところである。この起草は11月23日であり、第一回継続委員会開催直後である。先述の中村案は、これより前頁に貼り付けられているので、起草はこれより前である。従って済世事業大会から継続委員会開催までの10日間だと推測される。

次に、制度改革の基本的要点をA～C 3つに分類した素案が貼り付けられている。貼り付け順から11月23日以降と言える。従って11月27日開催の第2回継続委員会審議の後、つまり県当局に対応が一任された事態を受けて、起案したのではないかと推測される。最初の頁欄外に守屋の直筆で「中村西宮ギ案ハ幹部会（社会課内）ニ内示セルモ 協議未了トナル」と書き加えている。中村孝太郎と西宮弘が作成したもので、社会課内で検討されたことがわかる。

A案とB案は「顧問ヲ以テ委員長、常務委員ヲ兼ニ備ウルモノト見ル場合」という案である。A案の特徴は、顧問を委員の中から選び（兼任を禁止）、両者無任期であるものの、進退を検討する諮問機関を設置して、その同意によって知事に解嘱権限をあたえている。B案はA案とほぼ同じだが、顧問は委員を兼務すること、顧問の任期は4年で委員は無任期などの内容が異なる。C案は「顧問ノ外ニ常務委員ヲ置クモノ」という案である。委員は無任期で、委員の中から任期4年の常務委員を選任する。顧問については「眞ニ適任者アル時ニ限り（資格内規ヲ設ク）知事之ヲ委嘱ス 但現在ノ顧問ハ引続キ顧問トス、顧問ハ無任期トス」と定めているものの、実質的には顧問不拡張・不要論ともいえる。

このように、県当局も活発に審議したことがわかる。しかし、上記の案は、どれも採用されなかった。守屋によると中村は、岡山市で開催予定の全国方面委員大会を成功裏に導くため

に、中央から派遣され岡山県に赴任した文官であった（中村1994：61）。済世制度の改革を目指して精力的に取り組んだものの、赴任早々の中村の改革案は、容易には受け入れられなかったであろう。

このような審議を経て、年が明けて1936（昭和11）年1月、いよいよ改革案が明らかにされた。

Ⅷ. 改革の推移と済世顧問制度の結末

1. 県から示された改革案情報とその経緯

一任された県は、改革案の作成に取りかかる。中村起草の基本的要点A～C案もこの一連の流れの中で作成されたのであろう。改革の最終案の審議過程ならびに全文が明らかになる資料は確認できていない。しかしこの最終案も、中村と西宮によるいわゆる改革派の案であった（守屋1994：62）。その一部は新聞によって伝えられている。その内容は「全市町村に常務委員を置き、済世顧問は存置」して、「済世顧問は県社会事業の顧問格にする」というものであった。これに対して中国民報は「顧問が地方社会事業の顧問でなく県の顧問となれば現在百十余名を数へてゐる顧問は不用となり漸次淘汰した上、少数のものを残し実際においては済世制度が委員制度の一本に直して全国方面委員制度と歩調を合さうとしてゐるもののようである」²⁵⁾と論説している。このように名称統一ではなく、済世顧問の廃止を目論んだのである。これに対して「済世顧問の実権を剥奪して知事の諮問機関たらしめよと言ふのであれば、それはそもそも大正天皇の御下問の本旨即ち岡山県済世顧問創立の主旨に離反する」と河本乙五郎のきびしい反論が掲載されている²⁶⁾。この反論に対して県当局社会課西宮弘主事補は「現在の実状に応じ進歩的に改め両者の区別をはつきりしたい、顧問がかりに県の顧問と云ふようになっても全然地方の社会事業と縁が切れることはないと思ふ」²⁷⁾と見解を述べて、最終案の正当性を主張している。河本は「改革案完成の場合は一応我々にも相談があることになつてゐるが未だ何の相談にも接していない」²⁸⁾と

述べている。これら最終案は、県当局が新聞社に対して、その一部を情報提供したが、結局正式な公表はなかったのであろう。

改革最終案が明確に示されないまま、1936(昭和11)年2月18日並川義隆学務部長から統廃合の検討を一時打ち切る旨の通知が継続委員に対して発出された。それは、内務省社会局が検討している全国方面委員制度の法制化の行方を見守りつつ、「二問題は暫く未決定の儘内務省の法令の公布を待ち公布の暁には其の法令の範囲内に於て本県済世制度の特徴を充分発揮する様工夫致すこと最適當なる措置かとも被存候條」²⁹⁾という内容であった。こうして当面改革に関する動きは止まってしまった。

2. 方面委員令公布後の経緯と済世顧問制度の結末

1936年(昭和11)年11月方面委員令が定められた。引き続き実施に係る内容が漸次明らかになり、両制度統一問題は再燃する。そして県当局は、済世委員のみをそのままの名称で方面委員とする案を提示する。しかしこれに対して、済世顧問の重鎮たちは激しく反対運動を展開し、県当局へ「岡山県済世制度の精神と理論を尊重する意味から済世顧問、同委員は従来通りこれを存置して方面委員はこれに兼職せしめられたい」という内容の建議を提出している³⁰⁾。また岡山県会に「二者を兼嘱し以て歴史的にも理論的にも實際的にも優秀無比なる岡山県社会事業に何等の支障を与へざると共に方面委員令の円滑なる実施を図るべく特別の御配意を賜りたく」という内容の陳情書を提出している³¹⁾。このためこの問題は県会でも取り上げられた。こうした混乱の中、翌1937(昭和12)年1月15日の方面委員令施行にあわせて、多久安信知事は論告を発して「方面委員令の実施に当りては須くこの歴史的事実を尊重するの必要あるを認め済世顧問制度は之を存置し、済世委員制度は之を方面委員制度に改め全国的制度に則る」³²⁾ことにして事態の収拾を図ったのである。さらに済世顧問は、救護法の救護委員からはずれることになった³³⁾。つまり「顧問が始

めて方面委員令は勿論救護法からも一応関係を断たれることとなつて、済世制度の跛行的運営の第一歩を踏み出すことになった」(岡山県社会福祉協議会1957:72)のであった。

X. 結論

以上、岡山県で創設された済世顧問制度と済世委員制度の概要と、その推移を両制度統廃合に焦点をあてつつ論考した。くわえて、制度統廃合議論をとおして、当該担当部署の職員や済世顧問・済世委員が、制度の現状をどのように把握し認識していたのかを明にしてきた。

すでに述べてきたように、両制度は創設の契機は異なるものの、防貧事業を一体的に実施・推進していたので、たびたび統廃合が検討された。これらの検討は、わが国最初の防貧制度という伝統と³⁴⁾、積み上げてきた実績の改革でもあった。このため具体的な改革案を協議する県当局も慎重にならざるを得なかったのであろう。くわえて、長く職務に携わってきた当事者である済世顧問の重鎮も、防貧事業推進という本来の目的が停滞していることを意識しつつも、制度改正には反対の主張を掲げたのである。一方、改革を進めようとした済世顧問・済世委員や県当局の職員も、けっして済世事業自体を否定するものではなく、むしろ済世制度の活性化を目指していたのである。名称統一も任期制導入もその意向に添った主張だったと言える。

結局は、済世顧問・済世委員などの当事者や県当局の思惑とは関係のない方面委員令という新たな制度の創設によって、事態は急展開し決着したのであった。つまりそれは、済世委員の方面委員への変更と、済世顧問の救護委員からの降任であった。済世顧問に限定するならば、この変化はむしろ済世顧問設置規程当初の姿に戻ったとも言える。

このような歴史をたどった済世顧問制度の歴史的特性はいかなるものであったのか、それは以下の9点といえよう。なお、⑨は担当部署の特性である。

- ①現在確認できるだけで、5度の改革が検討された制度であったこと。
- ②①の検討は1941年の厚生委員への改正を除いて、両制度を一つにして、統合的・総合的に運用することがより効果的だと分析されていた制度であったこと。
- ③制度改革にさらされながら、済世顧問設置規程は一度も改革しなかったこと。
- ④皇室との関わりが強い制度ということが、当事者・県職員の一部に共有されていたこと。
- ⑤制度改革なしで、社会の変化に対応したこと。
- ⑥救護法や方面委員令に基づく法的機能を持たない制度になってしまったこと。
- ⑦嘱託がすすまなかったため、実質的には済世委員（方面委員）が主たる実践者として救貧事業及び防貧事業を推進した。つまり実質的には機能低下や役割減少を招いた制度であったこと。
- ⑧結果として済世顧問は、まさに名誉の職という位置づけのみが強くなったこと。
- ⑨県当局は制度改革を担う実効機関であり、改革の必要性を認識しつつ、その実行には非常に慎重だったこと。

以上が済世顧問制度の歴史的特性と言えるが、⑤以降の特性について説明を加えたい。

多くの社会制度は、社会状況の変化に伴い、それに適応するように変革を行う。くわえて、制度が継続する中で次第に制度そのものが疲弊し、いわゆる金属疲労を起こすこともある。済世顧問制度も時代の変化に適応すべき改革が求められた。たとえば1932（昭和7）年の改革は救護法への対応であった。また1935（昭和10）年の改革派の主張には、制度が20年間修正されずにいたため、制度、精神とも混沌として曖昧、複雑にして煩瑣、容易に其の正体も掴めない状況であるという指摘があった。上記⑤では、改革なしで社会の変化に対応したことを済世顧問制度の特性としたが、それが功を奏したか否かは検討の余地を残している。たとえば、救護法への対応では、済世顧問設置規程を変更することなく柔軟な制度運用によって対処した。しか

し方面委員令では、県の設置規程を保持しつつ全国規模の制度の外に身を置くという、複雑な構造のまま活動することになった。このため済世顧問制度は、救護法に基づく機能を失い、方面委員令に基づく機能は持たない存在になってしまった。嘱託が進まなかったのは、こうした制度の外に位置したため、必要性・有効性を明確に誇示できなくなったことが要因だと言えよう。名誉職の済世顧問は、名誉のみが残ってしまって、実効が伴わない存在になってしまったのであろう。

上記の特性は、制度改革に関する歴史的展開から導き出したものである。今後は、済世顧問の実践に関する実証的な研究をとおして、済世顧問がもたらした実効の検証を進めて、済世顧問制度全体の歴史的特性を明らかにしたい。

注

- 1) この違いについては、全国社会福祉協議会（1968）15-9に詳しい。
- 2) たとえば制度20年史のタイトルは『岡山縣済世制度二十年史』で、40年史のタイトルは『民生委員制度四十年～岡山県済世制度四十年を顧る』となっている。なお、本稿において「岡山県済世制度」とは、済世顧問制度と済世委員制度の総称と定義する。
- 3) ちなみに井上（1996：204）は「済世顧問設置規程を改正して、岡山県に済世委員制度を設けることにした」と述べているが、これは明らかに事実誤認で、済世顧問設置規程には手を加えず、済世委員設置規程を新たに制定・公布している。
- 4) これは1916（大正5）年5月18日のことである。このいきさつは、笠井が残した『済世顧問制度ノ精神』（岡山県社会課『済世』20）やその他の著作に度々記されている。また岡山県社会事業協会（1936：9-10）には「然るに上御一人の御嘉納になるべき奉答を為し能はざるは極めて遺憾である。今より後心血を注ぎて考慮を重ね、我県より全然貧乏神を駆逐する方策を立てねばならぬ」という決意になったことが記されている。
- 5) 小野（1989：37-8）は済世顧問制度の特徴を、
①私人（民間人）を、公費の支出なしに（ある

- いは少額に抑制して)「名誉職」として活用したこと。②嘱託の主体は知事にて、あくまでも「官」が支配するという形態を採用したこと。③天皇シンボルとの関係。の三点としている。
- 6) 名簿は、岡山縣内務部(途中から学務部)社会課が編集して発行している。大正12年3月発行の『岡山縣濟世顧問・濟世委員名簿』を初版として、大正13年、昭和3年、昭和5年、昭和7年、昭和10年、昭和13年版がある。なお昭和13年版は『岡山縣濟世顧問・方面委員名簿』となっている。
- 7) 濟世顧問の嘱託状況については、松原(2020: 53-73)に詳しい。
- 8) 中国民報。昭和10年11月29日。
- 9) のちに述べる守屋文庫の『濟世制度肝要』に保存されている。
- 10) 守屋の著書にくわえて、中国民報昭和10年11月16日の記事にも同様の記載がある。
- 11) 中国民報。昭和10年11月16日。なお記事内の(一)とは名称統一議案(二)とは任期制制定議案のことである。
- 12) 岡山県社会課『濟世』62。昭和11年12月。
- 13) 中国民報。昭和10年11月16日。
- 14) 山陽新報。昭和10年11月16日。
- 15) 中国民報。昭和10年11月22日。
- 16) 中国民報。昭和10年11月28日。
- 17) 中国民報。昭和10年11月29日。
- 18) 中国民報。昭和11年1月24日。
- 19) 中国民報。昭和10年11月16日。
- 20) 山陽新報。昭和10年11月16日。これは、河本乙五郎委員長と山本徳一(赤磐郡鳥取上村、医師)らの主張である。なお両人は濟世顧問制度創設時に嘱託された重鎮である。
- 21) 中国民報。昭和10年11月29日。
- 22) 中国民報。昭和11年1月24日。
- 23) なお中村の他に、西宮弘主事補も改革派であったことが同書に記されている。一方保守派(現状維持)は社会課内では守屋一人であったが、濟世顧問の重鎮達が賛同し応援していた。
- 24) 「規定」は「規程」の誤植。附則部分では「この規程…」と記述している。
- 25) 中国民報。昭和11年1月24日。
- 26) 中国民報。昭和11年1月24日。

- 27) 中国民報。昭和11年1月24日。
- 28) 中国民報。昭和11年1月24日。
- 29) 岡山県社会課『濟世65号』。昭和11年3月。
- 30) 山陽・中国合同新聞。昭和11年12月6日。
- 31) 山陽・中国合同新聞。昭和11年12月8日夕刊。
- 32) 山陽・中国合同新聞。昭和12年1月15日。
- 33) 山陽・中国合同新聞。12年1月14日。
- 34) 伝統の一つには皇室との関係もあった。本文中の原保雄の回顧は『岡山縣濟世制度二十年史』に掲載されたものであるが、同じく元岡山県屬花土文太郎や濟世顧問三浦伊助、同河本乙五郎の回顧でも、皇室との関係に言及している。また『岡山縣濟世制度二十年史』第三編第一章のタイトルは、「皇室の御庇護」であり、多くの頁を皇室との関係の紹介にあてている。

文献

- 遠藤興一(1973)「初期方面委員活動における制度と人の問題」鉄道弘済会編『社会福祉研究』13。
- 久松英保(1990)「濟世顧問制度の成立について」『神戸女子大学紀要(文学部篇)』24。
- 井上勲(1996)「大正期岡山県における社会事業」『神戸女子大学文学部紀要』29。
- 松原浩一郎(2020)「岡山縣濟世制度の研究」中国四国社会福祉史学会『中国四国社会福祉史研究』19。
- 守屋茂(1993)『唐変木漫章』成文社。
- 岡山県社会課(機関誌)『濟世』。
- 岡山県社会事業協会(1936)『岡山縣濟世制度二十年史』岡山県。
- 岡山県社会福祉協議会(1957)『民生委員制度四十年～岡山県濟世制度四十年を顧る』。
- 小野修三(1989)「濟世顧問制度と笠井信一」慶應義塾福澤研究センター『近代日本研究』6。
- 寺坂順子(1984)「濟世顧問制度に関する一考察」作陽学園学術研究会『作陽音楽大学・作陽短期大学研究紀要』17(2)。
- 全国社会福祉協議会(1968)『民生委員制度五十年史』。
- 全国社会福祉協議会、全国民生委員児童委員連合会(2019)『民生委員制度百年通史』。

The Historical Characteristics of The Saisei-Komon Sysytem in the Discussion on the Consolidation and Abolition of The Saisei Komon / Saisei Iin System

Kouichiro MATSUBARA

－ Abstract －

The purpose of this treatise is to clarify the historical characteristics of SAISEI-komon system. Therefore, we will focus on the issue of consolidation of SAISEI-komon and SAISEI-iin. This is because the issue of consolidation will be clarified by discussing the advantages and disadvantages of both systems. In 1929, SAISEI-komon and SAISEI-iin became members of Article 4 of the KYUGO Act. After that, according to the 1936 HOUMEN decree, only SAISEI-iin became HOUMEN-iin. Therefore, SAISEI-komon loses its legal basis. However, he will continue his activities after that. They were able to do so because the SAISEI-komon establishment law was maintained, they had a track record of being located at the core of social business in Okayama Prefecture, and they were connected to the KOUSITU (Imperial Family). Because there was.

Key words : SAISEI-komon, SAISEI-iin, institutional consolidation

 論 文

ソーシャルワーク実習教育における学生のコンピテンス涵養の意義と課題 —実習を経験した学生へのグループインタビューの分析から—

加 藤 由 衣^{*1}山 口 真 里^{*2}西 梅 幸 治^{*3}

—抄 録—

本研究では、ソーシャルワーク実習教育において学生のコンピテンスを涵養する意義と課題を提示することを目的とする。そのためにまず、コンピテンス概念について先行研究をもとに、生活者としてのコンピテンスと専門職としてのコンピテンシーの2側面に整理し、その関連性を仮説的に示した。次に、実習を終えた学生7名に対して、コンピテンス涵養の実際についてグループインタビューを実施した。その分析の結果、16の重要カテゴリーを抽出することができ、分析結果を「実習教育のなかで学んだ内容」「相談援助実習後の生活者・専門職としての変化」「実習教育の効果と課題」の3つに分類した。最後に分析結果をふまえて、CSWEのコンピテンシーをもとに涵養された専門職としてのコンピテンシーを考察するとともに、生活者として涵養されたコンピテンスを具体化した。そしてそれらを涵養するための省察の重要性と涵養に向けた課題を提示した。

キーワード：ソーシャルワーク実習教育，コンピテンス，コンピテンシー，省察

I. はじめに

わが国では現在、社会福祉士養成教育の新カリキュラムが始動し、社会福祉士としての実践能力を高めていくために、実習や演習の充実が図られている。その背景には、理論学習と演習・実習、実践とそのふり返りという体系的かつ循環的な学習が十分に機能していない問題が指摘されるなど（中村2017：54）、ソーシャルワーク教育が理論と実践の循環した学びとなっておらず、学生の実践能力や力量形成に十分機能していなかったという課題もあったと考えられる。そのため、ソーシャルワーク実習とその前後でのソーシャルワーク実習指導及びソーシャルワーク演習で構成されるソーシャルワーク実習教育（以下、実習教育）をいかに展開するか

が、学生の力量形成において重要な鍵になると考えられる。

一方で、実習教育のなかで語られる学生の力量形成に関しては、専門職のコンピテンシーという側面に特化したものが中心となっている。その一例として、実習教育のなかで学生のコンピテンシー評価を取り入れる動きがみられている。しかし、ソーシャルワーク領域においては、利用者の特性を示すコンピテンス概念が先んじて導入されており、筆者らは、それを専門職としてのコンピテンシー概念を包含したものとして、実習スーパービジョンのなかで涵養することの重要性をこれまでに指摘してきた（山口ら2018）。

そこで本研究では、学生の生活者としてのコンピテンスにも着目しながら、コンピテンス涵養の意義と課題を明らかにしていきたい。そのために、まずコンピテンス概念とコンピテンシー概念の特徴を示しながら、インタビュー調

 受付日：2021.2.26

^{*1}^{*3}高知県立大学 ^{*2}広島国際大学

査の分析と考察により、実習教育を通じて学生がどのようなコンピテンスを高めているのか、またそれに影響する環境要因は何かを分析しながら、コンピテンス涵養のプロセスを検討していきたい。

Ⅱ. コンピテンス概念の特徴

コンピテンス概念そのものは、心理学を中心に多様な領域に広がってきている。例えば心理学では、発達や健康を促進する内発的な動機づけや自律性、有能さ、能力に関連する概念として捉えられている。その成果をふまえソーシャルワーク領域では、例えばアメリカでMaluccio, A.が、生活モデルの鍵概念として、生態学的なコンピテンスを重視し、その促進を志向したアプローチを提唱している。環境との交互作用をとおした概念としてその主な構成要素は、能力と技術、動機的な側面、そして環境の質であり、個人のコンピテンスが、これらの構成要素の交互作用による結果であることが指摘されている(Maluccio1981)。特にMaluccio (1981) は、生態学的コンピテンスを重視する理由について、ソーシャルワーカーに、環境への感受性、交互作用の強調、人間行動の文脈への認識を深め、利用者のコンピテンスに影響する環境の関わりに示唆を与えるからであると主張している。

わが国では従来、太田義弘がソーシャルワークにおけるコンピテンスを社会的自律性という、環境との関わりの中で培われる力量として理解できる概念に成熟させてきた(太田1984: 62)。特徴的には、心理学的及び生態学的な知見から、内的コンピテンスと外的・環境的コンピテンスの両側面を保持し、内的適応力とシステム構成力からなることを挙げることができる(太田1994: 32-33)。すなわちこの指摘では、利用者が環境と相互作用しながら動機づけを養い、環境と適応的に関わり、成長・変容に向けたシステムを構成していく性質を示している。そして個人的な特性のみならず、生態学的な観点から生活過程において継続される環境

との交互作用関係を視野に入れた概念として理解することが求められているといえよう。

一方でコンピテンス概念は近年、ソーシャルワーカーとしての専門的力量を示す概念として用いられることも増えてきた。このように用いられる場合は、コンピテンシーと呼ばれることも多い。特にこのコンピテンシー概念については、McClelland, D. C.の研究を出発点としている(McClelland1973)。その経過をふまえ今日的なコンピテンシーは、職場環境との関わりの中で、業績や職務遂行に通じる能力や行動特性を反映している(例えば古川2002; Spencerら=2011)。そして、ソーシャルワークにおける実習教育や専門性などを追究する際には、この意味合いを強調する概念として検討されている。

ソーシャルワーク教育におけるコンピテンシー概念は、1970年代後半にアメリカで提唱されたコンピテンシーに基づく教育(Competency-Based Education)の影響が大きい。それは当時、資格を有した専門職としての説明責任の強調から、ソーシャルワーカーを輩出する教育プロセスの成果に注目が集まるなかで登場した(Shepard1981)。その後イギリスやカナダに広がり、日本でも重視されてきた(池田ら1991; 池田2005)。特にわが国においては、1980年代中盤からカナダのトロント大学で実施されていたコンピテンシー志向の実習教育が紹介され始めたが(Bogoら1991; 前田1985)、本格的な導入の試みは、日本社会福祉士養成校協会(現日本ソーシャルワーク教育学校連盟)による実習教育のコンピテンシーモデルの開発に関する研究と、その成果として提示された「実習生のコンピテンシー自己診断シート」(添田2009: 258)が一つの契機となっているだろう。その後、各養成校で目標や能力の到達度の確認や社会福祉士として行動するための技能習得の確認のため、実習教育におけるコンピテンシー評価の導入が図られてきた(池田2005; 藤田ら2008; 種村ら2015; 松原2020)。このように、ソーシャルワーク教育におけるコンピテンシー概念は、学生が教育のなかで身に

つける専門職としての実践能力という文脈で語られてきた。

以上の両概念の特徴をみていくと、本研究ではソーシャルワーク領域において、生活者としての利用者の特性を反映する概念としてコンピテンスを、ソーシャルワーカーの専門職としての特性を示す概念としてコンピテンシーという用語を活用することが望ましいと考え、採用することとした。そこで次に本稿のテーマに即して、ソーシャルワーク教育におけるこの意味でのコンピテンスやコンピテンシーとその関連性についてみていきたい。

まずソーシャルワーク領域におけるコンピテンスとコンピテンシーの関連性については、図1のように示すことができるだろう。具体的に図1をみていくと、まずコンピテンスが先行研究の指摘にみられるように、内的適応とシステム構成という二側面の能力を、動機づけ、能力、環境の質によって向上させていくような構造であり、その一部に専門職としてのコンピテンシーが存在することを仮説モデルとして示している。日常生活においては、職務環境や業務のみならず、多様な環境との交互作用が存在し、生活を営んでいくためには、これらの環境と適応的に関わっていく力量が欠かせない。ソーシャルワーク教育においては、コンピテンスについて学生がこれまで営んできた生活で培った力量として理解でき、それをどのように専門職

教育に反映させ、涵養していくかが鍵となる。

一方で専門職としてのコンピテンシーに関しては、例えば米国におけるソーシャルワーク教育評議会（以下、CSWE）によると9項目のコンピテンシーが示されている（CSWE2015）。具体的には、①倫理的・専門職としての行為の明示、②実践における多様性と差異の保証、③人権と社会的・経済的・環境的正義の推進、④実践の知識を用いた研究、研究の知識を用いた実践への従事、⑤政策的実践への従事、⑥個人、家族、集団、組織、地域とのエンゲージメント、⑦個人、家族、集団、組織、地域に対するアセスメント、⑧個人、家族、集団、組織、地域との介入、⑨個人、家族、集団、組織、地域との実践の評価、の9項目である。わが国でも日本ソーシャルワーク教育学校連盟が提示した「ソーシャルワーク演習のための教育ガイドライン」で紹介されており、実習教育のなかで涵養していくことが期待されていると考えられる。

これらの専門職としてのコンピテンシーは、実際に社会福祉現場において専門的な力量を発揮し、利用者の生活支援に対して成果を上げていくことが問われる。そのため、図2に示す実習施設・機関に向かう右向きの矢印のように、ソーシャルワーク専門職の成果が問われる社会福祉現場を中心とした実習施設・機関との交互作用のなかで発揮される専門的な力量が焦点となる。その環境のなかでコンピテンシーを発揮し、業務を適応的に望ましいあり方で遂行していく行為については、パフォーマンスと表現できるだろう。そしてその発揮の背景には、生活者としてのコンピテンスの存在が想定される。このコンピテンスについては、キーコンピテンシー（Rychenら=2006）、人間力（内閣府2003）、社会人基礎力（経済産業省2020）など、多様な分野で類似概念が紹介されている。例えば2006年に経済産業省は、社会人基礎力の重要性を指摘し、現在でもなお人生100年時代に求められる力として再定義している（経済産業省2020）。このような社会人基礎力は、基礎学力や専門的知識と関連する力であり、人間性や基本的な生活習慣がその前提として示されてき

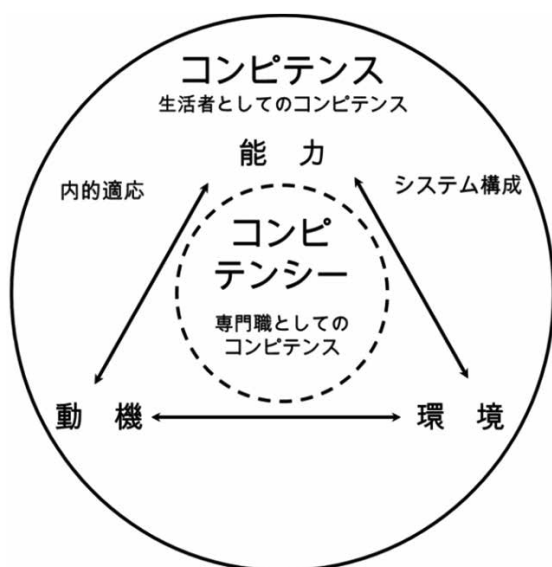


図1 コンピテンスの構成

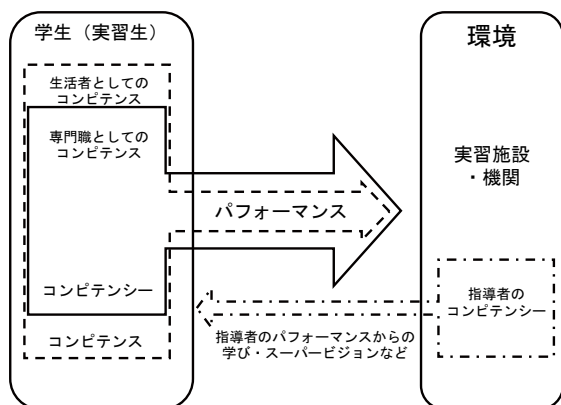


図2 ソーシャルワーク実習教育におけるコンピテンシーと環境との関連性

た。この社会人基礎力にみられるような生活者としての力が、少なくともコンピテンシーの背景に想定されることは十分に考えられるだろう。

とりわけわが国の実習教育では、これまで学生が日常生活の営みから育んできたコンピテンシスや、専門職としての学びから培ってきたコンピテンシーを発揮する環境としては実習現場が出発点であるといえよう。しかしまだ専門職でない学生は、実習現場でパフォーマンスとして表現できるコンピテンシーを十分に備えているとはいえない。どちらかといえば、実習では現場で利用者と関わり、ソーシャルワーカーが発揮するコンピテンシーから学びを得ながら、さらには実習後の教育でのふり返りを通じて、自身のコンピテンシーとして獲得していくプロセスが中心であると考えられる。このことは、生態学的な知見を重視するソーシャルワークにおいて交互作用的な観点からも理論的にも考えられる作用であり、むしろまず実習現場で獲得していくプロセスから検討することが実習教育におけるコンピテンシーの手がかりとなるだろう。さらに、専門職としてのコンピテンシーの背景に生活者としてのコンピテンシスが位置づいていることを考えると、これまでの研究でほとんど触れられてこなかった生活者としてのコンピテンシスが、実習教育のなかでいかに涵養され、またそれが今後専門職となる学生にどのように影響するかを検討する意義は大きいと考えている。

Ⅲ. 研究の目的と方法

以上をふまえて本研究では、学生が実習教育のなかで、専門職としてのコンピテンシーを含めたコンピテンシスをどのように涵養しているかを明らかにしていきたい。また、コンピテンシスの涵養に影響した要因とともに、それらのコンピテンシスが学生のソーシャルワーカーとしての成長にいかに関与していくかを考察していきたい。そのために本研究では、相談援助実習を行った学生を対象にインタビュー調査を実施し、実習をとおした学びの内容や自身の変化、学びに影響した要素を分析することとした。なぜなら実習教育において、実践現場でのコンピテンシーの発揮やその可能性を推量するためには、学習の主体であり、固有な生活世界を持つ学生個人の状況や文脈のなかでとらえ直すことが必要と考えたからである（山口ら2018）。そのため、実習教育に関する学生の語りから得られたデータの分析をふまえて、コンピテンシス涵養の意義と課題を検討していくこととした。

なお本研究では、多様な視点や相互刺激から広範で深遠なデータを得るため、グループインタビューを採用し、2019年7月に調査を実施した。調査対象者は、表1のとおり多様な分野で相談援助実習を行った学生から選定し¹⁾、メンバーの個別背景やメンバー間の相互作用を意識してインタビューを行った。

インタビューの際には、以下5点を中心にインタビューガイド作成し、適宜、それらから広げていくような半構造的な形式で実施した。

1. 実習（事前・事後）を通じて、専門職として、生活者として学んだこと
2. 実習での成果と教育・スーパービジョンの関連性
3. 生活者として学んだ・身についた内容の専門職としての姿勢への反映

表1 インタビュー調査対象者

No.	学年	実習分野
1	4	障害
2	4	医療
3	4	児童
4	4	医療
5	4	医療
6	4	児童
7	4	地域

4. 実習での成果と自分の実習前に培った性質との関連性

5. 学びの将来への活かし方

そして、得られたインタビューデータをもとに、安梅（2010）の質的研究法を参考に、以下の手順で分析を進めた。

- 1) 逐語記録及び観察記録から重要アイテムの抽出
- 2) 重要アイテムの背景の解釈をふまえたサブ重要カテゴリーの抽出
- 3) サブ重要カテゴリーから重要カテゴリーの抽出

なお本研究は、研究上の倫理に配慮するために、高知県立大学研究倫理委員会及び高知県立大学社会福祉研究倫理審査委員会からの承認を得て実施した（受付番号：社研倫 18-61号）。またインタビュー参加者には、書面及び口頭で、調査の概要、データ及び個人情報の取り扱い、参加者が有する権利について説明し同意を得た。そして、得られたデータや個人情報については、セキュリティ対策を十分に講じて管理を行った。

IV. 分析結果

1. 分析結果の概要

分析から得られたサブ重要カテゴリーは80、重要カテゴリーは16であった。まず重要カテゴリーをもとに、実習教育における学生の学びの全体像を図解化した（図3参照）。またカテゴリーの内容に応じて、実習教育のなかで学んだ内容（表2）、相談援助実習後の生活者・専門職としての変化（表3）、実習教育の効果と課題（表4）の3つに分類して整理することができた。以下の文中では、サブ重要カテゴリーを〈 〉、重要カテゴリーを《 》の記号を用いて表記し、図3の解説も含めてカテゴリーの内容を説明していきたい。

2. 実習教育のなかで学んだ内容

学生が実習教育のなかで学んだ内容では、35のサブ重要カテゴリーと7の重要カテゴリーが得られた（表2参照）。結果から、まず学生は、《利用者中心の関係づくり》《アセスメントを

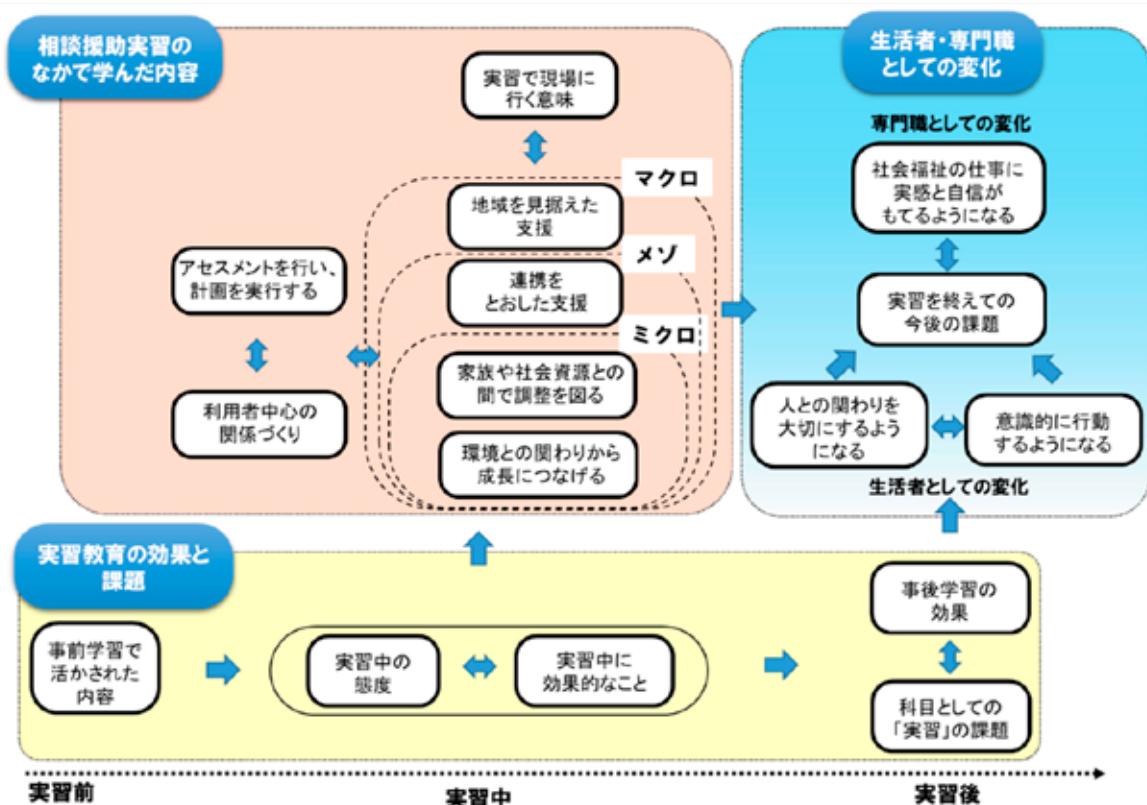


図3 ソーシャルワーク実習教育における学びと変化

表2 実習教育のなかで学んだ内容

サブ重要カテゴリー	重要カテゴリー	サブ重要カテゴリー	重要カテゴリー
利用者と地域との交流を深める	地域を見据えた支援	好きなことに着目する意味	アセスメントを行い、計画を実行する
地域を基礎に支援対象を考える		観察による利用者理解	
地域の状況を把握する		利用者理解に向けて話を聴く	
社会資源を探し、活用する		計画を策定する	
関係機関と関わりを強める		強みに着目し、計画を実施する	家族や社会資源との間で調整を図る
個別と地域の関係性を意識する		社会資源との間での代弁・仲介・調整	
地域をつくっていく		患者・家族間の代弁・仲介・調整	
連携により強みを活かし合う	連携をとおした支援	家庭を見据えて代理機能を果たす	環境との関わりから成長につなげる
連携の大切さを理解する		暮らしやすい環境で成長につなげる	
専門職同士で目的や意識を共有する		環境を整える	実習で現場に行く意味
内・外で連携する		イメージが具体化する	
患者を中心としたチーム支援	利用者中心の関係づくり	理論と実践の結びつきを考える	
患者(利用者)の権利を大切にする		実際を知る	
個別化の大切さ		経験になる	
自己選択・決定の意味と効果		将来を考えることができる	
主体性尊重に向けた利用者理解		地域に関心が高まる	
支援関係を築く		他の実習科目との違いを理解できる	
場面に応じてコミュニケーション方法を変える			

行い、計画を実行する」という支援過程の展開における中核となる機能や、《家族や社会資源との間で調整を図る》《環境との関わりから成長につなげる》など、個別の利用者に対する支援、すなわちミクロレベルのソーシャルワークについて学んでいた。具体的には〈個別化の大切さ〉〈主体性尊重に向けた利用者理解〉など、ソーシャルワークの価値に基づく支援や、〈好きなことに着目する意味〉〈強みに着目し、計画を実施する〉といったストレングス視点を実感していた。また〈社会資源との間での代弁・仲介・調整〉〈環境を整える〉のように、現場での観察や体験から、ソーシャルワークの機能や役割を学んでいた。

加えて、《連携をとおした支援》というように、実習施設内外での職員間・専門職間の連携の実際や意義を体験することで、メゾレベルの支援方法の学びも深めていた。さらに〈個別と地域の関係性を意識する〉〈地域の状況を把握する〉〈地域をつくっていく〉など、《地域を見据えた支援》を学んでおり、マクロ支援の意義や方法まで視野を広げていた。

こうしたミクロからマクロのソーシャルワーク実践に関する学びに加えて、学生は配属実習によって《実習で現場に行く意味》を実感していた。具体的には、〈イメージが具体化する〉〈実際を知る〉など、現場を体感するとともに、体

験しながら〈理論と実践の結びつきを考える〉ことで、ソーシャルワークへの理解を深めていた。また配属実習をとおして、〈将来を考えることができる〉〈地域に関心が高まる〉といった将来への展望を持っていた。

3. 相談援助実習後の生活者・専門職としての変化

次に、学生の変化に関しては、19のサブ重要カテゴリーと4の重要カテゴリーが得られた(表3参照)。まず、配属実習や実習後のスーパービジョンをとおして《社会福祉の仕事に実感と自信が持てるようになる》というように、学生は専門職としての自覚を高めていた。一方で実習体験は、《実習を終えての今後の課題》を考えるきっかけにもなっていた。例えば〈伝える力を養う〉〈自己理解(覚知)を深める〉〈疑問を持つ〉からは、ソーシャルワークの知識だけでなく、それらを発揮するためのスキルの課題を感じていることが分かる。また、〈アンテナを張って社会経験を積む〉というように、専門職になるために日常の行動を意識化するようになっていた。こうした実感や自信と課題意識の相互性のなかで、学生は専門職としての自覚を芽生えさせていた。

同時に、日々の生活のなかで、〈相手の言動の背景を考える〉〈相手を受け入れられるよう

表3 相談援助実習後の生活者・専門職としての変化

サブ重要カテゴリー	重要カテゴリー	サブ重要カテゴリー	重要カテゴリー
伝える力を養う	実習を終えての 今後の課題	相手に合わせられるようになる	人との関わりを 大切にするようになる
アンテナを張って社会経験を積む		その場その場でのコミュニケーションを大切にする	
自己理解(覚知)を深める		地域とのつながりを気にかける	
関わりの難しい利用者と関わる		行為をふり返る	意識的に 行動するようになる
疑問を持つ		相談を大切にする	
情報共有を大切にする		目標を立てて行動する	
相手の言動の背景を考える	人との関わりを 大切にするようになる	即行動しない	
とりあえずよく笑う		自分と対話するようになる	
相手を受け入れられるようになる		実習体験が自信につながる	社会福祉の仕事に実感と 自信が持てるようになる
		社会福祉の仕事に実感が持てる	

になる〉など、生活者として《人との関わりを大切にするようになる》という変化がみられた。また、〈行為をふり返る〉〈自分と対話するようになる〉など、生活者として《意識的に行動するようになる》という変化もみられ、実習を経て、日常生活においても省察的な行動をとるようになっていた。こうした生活者としての変化は、図3に示したように、《実習を終えての今後の課題》にも影響を及ぼしていると考えられる。

4. 実習教育の効果と課題

インタビュー調査では、実習教育における学生の学びに、教員や他者との相互作用が影響していることが語られていた。その内容を、実習教育の効果と課題として分析したものが表4で、図3には実習前から実習後までの時系列でカテゴリー間の相互関係を示した。まず学生は、〈積極性を持つ〉〈職員としてみられることを意識する〉など、他者との関わりを意識しながら

《実習中の態度》に気をつけていた。一方で、〈帰校日で友だちと会い励みになる〉〈巡回で教員に会えてうれしい〉など、教員を含めた他者との関わりを《実習中に効果的なこと》として捉えていた。また、〈実習中にふり返りの時間がある〉にみられるように、省察が学生の学びを深めることに貢献していた。

これら配属実習中の要因とともに、分析からは《事前学習で活かされた内容》《事後学習の効果》もみられた。具体的には、実習前には〈自己紹介票作成で自分を見つめる〉〈体験的な学びが活かされた〉など、実習指導や演習教育の効果が語られていた。また実習後には、〈実習報告会が学びになった〉〈実習後に学びを共有できたことがよかった〉というように、実習後のスーパービジョンをとおして、学びを深めていた。

このように、実習前・配属実習中・実習後の教育において、学びを促進するカテゴリーが得られた一方で、《科目としての「実習」の課題》

表4 実習教育の効果と課題

サブ重要カテゴリー	重要カテゴリー	サブ重要カテゴリー	重要カテゴリー
マナーに気をつける	実習中の態度	励みになったこと	実習中に 効果的なこと
笑顔を大切にする		帰校日で友だちと会い励みになる	
積極性を持つ		巡回で教員に会えてうれしい	
規則正しい生活		実習中にふり返りの時間がある	
職員としてみられることを意識する		記録を書く努力をした	
ワーカーとの関わりを意識する	科目としての 「実習」の課題	実習報告会が学びになった	事後学習の効果
事前に学習したことに気づけない		実習後に学びを共有できたことがよかった	
ふり返りが少ない		事前学習の内容が活きる	事前学習で 活かされた内容
終了時間が遅くなる		自己紹介票作成で自分を見つめる	
記録の返却が遅く共有できない		マナーの学習が活かされた	
権利が守られない		学んだ知識が活かされた	
事後学習の開始が遅い		体験的な学びが活かされた	
連携が分かりづらい			
専門性が分かりづらい			

もみられた。それには、〈ふり返りが少ない〉〈記録の返却が遅く共有できない〉など、配属先での課題とともに、〈事後学習の開始が遅い〉という教育課程の課題も含まれていた。加えて、〈事前に学習したことに気づけない〉〈専門性が分かりづらい〉など、学生の学びがスムーズに進展していない点もみられた。

V. 考察

1. 実習教育におけるコンピテンシーの涵養

分析結果から確認した学生の生活者や専門職としての学びや変化をふまえて、ここからは実習教育におけるコンピテンシー涵養について考察していきたい。まず、コンピテンシーの獲得やパフォーマンスとしての発揮に関わることが多く語られていたため、CSWEが示した9項目のコンピテンシーと比較し、実習教育で涵養したコンピテンシーの内容を考察してみたい。そのために、サブ重要カテゴリーからソーシャルワークのコンピテンシーに関連する項目を抽出し、表5のようにCSWEの9項目のコンピテンシーに分類した。

表5をみると、学生は、特にソーシャルワーク支援過程のエンゲージメントからアセスメント、インターベンションに関わる内容（コンピテンシー6～8）に関して、配属実習の多様な場面で学びを深めていると捉えられる。太田（1992:135）が「ソーシャルワーク実践とは、援助過程の展開を意味し、実践の科学性・専門性とは、過程を掘り下げて考察することである」と述べるように、支援過程はソーシャルワーク実践の根幹をなすものである。つまり、実習教育を通じて、ソーシャルワークの中核にある支援過程を展開するためのコンピテンシーを獲得しつつあると考えられる。

また、倫理的・専門職としての行為の明示（コンピテンシー1）に関して、多くの学生にとって初めての現場体験となる実習で、学生は〈職員としてみられることを意識する〉というように、専門職としての自己を自覚するようになっていた。そしてその自覚の芽生えから、〈自己

理解（覚知）を深める〉〈自分と対話するようになる〉など、専門職の土台となるコンピテンシーを獲得している。特に〈自分と対話するようになる〉で得られた「毎日自分との話し合い」という語りからは、学生がパフォーマンスとして発揮していることがうかがえる。つまり学生は、現場体験をとおして、専門職としての基礎となる倫理的・専門職としての行為を体現しながら、コンピテンシーを涵養しているといえるだろう。

そして、実践における多様性や差異の保証（コンピテンシー2）、人権と社会的・経済的・環境的正義の推進（コンピテンシー3）についても、現場実習をとおして個々の利用者の違いを認識したり、利用者の権利を意識したりと、ソーシャルワークの価値を基盤とした実践に対する学生の意識の醸成がみられた。こうした多様性の尊重や人権、社会正義は、ソーシャルワーク専門職のグローバル定義においてもソーシャルワークの中核的な原理に位置づいている。そのため、学生が利用者などとの関わりをとおして、これらを実感しつつ理解していることは、実習教育がソーシャルワークの価値に関するコンピテンシーの獲得に影響しており、実習体験を中心としたコンピテンシー涵養の意義を強調することができる。

次に、学生のコンピテンシー獲得に影響した点について考察していきたい。インタビューでの学生たちの語りには、個別化やストレングス、自己決定、連携、代弁、社会資源の活用など、ソーシャルワークに関する専門用語が表出していた。これらの専門用語は配属実習での利用者との関わりや、実習指導者のコンピテンシー発揮を通じて具体化されることで、ソーシャルワークの〈イメージが具体化する〉〈実際を知る〉〈理論と実践の結びつきを考える〉という成果に結びつき、コンピテンシー獲得につながったと考えられる。そのためそのプロセスには、学生と他者との交互作用や学生が配属された実習施設・機関の環境が大きく貢献しているといえる。

また、専門用語の表出の背景や用いられ方に

表5 実習教育をととして涵養したコンピテンシー

CSWEのコンピテンシー		サブ重要カテゴリーの内容	重要カテゴリー
1	倫理的・専門職としての 行為の明示	自己理解(覚知)を深める	実習を終えての今後の課題
		自分と対話するようになる	意識的に行動するようになる
		職員としてみられることを意識する	実習中の態度
2	実践における多様性や 差異の保証	個別化の大切さ	利用者中心の関係づくり
		好きなことに着目する意味	アセスメントを行い、計画を実行する
		相手の言動の背景を考える	人との関わりを大切にようになる
3	人権と社会的・経済的・ 環境的正義の推進	患者を中心としたチーム支援	連携をととした支援
		患者(利用者)の権利を大切にする	利用者中心の関係づくり
		自己選択・決定の意味と効果	
4	実践の知識を用いた研究と 研究の知識を用いた実践への従事	理論と実践の結びつきを考える	実習で現場に行く意味
5	政策的実践への従事		
6	個人、家族、集団、組織、 コミュニティとの エンゲージメント	利用者と地域との交流を深める	地域を見据えた支援
		主体性尊重に向けた利用者理解	利用者中心の関係づくり
		支援関係を築く	
		場面に応じてコミュニケーション方法を変える	
		相手を受け入れられるようになる	人との関わりを大切にようになる
		相手に合わせられるようになる	
7	個人、家族、集団、 組織、コミュニティに 対するアセスメント	その場その場でのコミュニケーションを大切にする	
		地域を基礎に支援対象を考える	地域を見据えた支援
		地域の状況を把握する	
		個別と地域の関係性を意識する	アセスメントを行い、計画を実行する
		観察による利用者理解	
8	個人、家族、集団、 組織、コミュニティとの 介入	利用者理解に向けて話を聴く	
		社会資源を探し、活用する	地域を見据えた支援
		関係機関と関わりを強める	
		地域をつくっていく	
		連携により強みを活かし合う	連携をととした支援
		連携の大切さを理解する	
		専門職同士で目的や意識を共有する	
		内・外で連携する	
		計画を策定する	アセスメントを行い、計画を実行する
		強みに着目し、計画を実施する	
		社会資源との間で代弁・仲介・調整	家族や社会資源との間で調整を図る
		患者・家族間の代弁・仲介・調整	
		家庭を見据えて代理機能を果たす	環境との関わりから成長につなげる
		暮らしやすい環境で成長につなげる	
9	個人や家族、集団、組織、 コミュニティとの実践の評価	環境を整える	

着目すると、現場で実習指導者などから知識として提供されている要因も大きいであろう。しかし、例えば〈患者・家族間の代弁・仲介・調整〉に含まれる「代弁とかでいったら、(…中略…) (MSWが) 患者と家族の間に立って、その患者の家族に伝えたりとか、その逆もあったりとか」という語りからは、事前・事後を含めた大学での学びを、配属現場での観察や体験に関連させながら語っていると考えられる。このように、専門用語が語りのなかに表れたことは、配属実習でゼロから獲得した内容というよりも、大学で獲得した知識としての理解があったうえで、それが示す内容の重要性について実

習のなかで理解・考察してきたと考えることができるだろう。

このように、配属実習だけではなく、実習を中心としたカリキュラム全体をととして、学生が専門職としてのコンピテンシーを獲得するプロセスを経験(体験)していることがうかがえ、そのプロセスの有効性が理解できる。このことは、既述の中村(2017:54)が理論・演習・実習とそのふり返りによる体系的かつ循環的な学習の課題を指摘しているが、そのプロセスの重要性と効果を示していると考えられる。

そしてこのプロセスは、図2で示した実習指導者のコンピテンシーからの学びであると同時に

に、学生の省察によって涵養したコンピテンシーであるともいえる。例えば分析結果からは、〈行為をふり返る〉〈ふり返りが少ない〉など、実習でのふり返りに関する意義や課題がみられた。このことから学生たちは、ふり返り、つまり省察の重要性を理解したと考えられる。また〈実習報告会が学びになった〉というように、実習後に他の学生との体験の共有やふり返りをとおして学びを総括しており、事後学習を含めた省察の意義が強調できる。このように学生は、理論と体験そして実習指導者のコンピテンシーからの学びや自分自身での省察をとおして、専門職としてのコンピテンシーを涵養しているといえるだろう。

2. 実習教育におけるコンピテンスの涵養

一方、生活者としてのコンピテン스에焦点化して考察すると、〈実際に知る〉〈経験になる〉といった《実習で現場に行く意味》を感じながら、《社会福祉の仕事に実感と自信が持てるようになる》という成果につながっていた。それは「実習が終わって、成人の障害を持っている方の支援を仕事として…やっていきたいなって」などの動機づけに関わる語りにみられた。このように将来への見通しを持つことができたのは、一生活者である学生の人生選択に対する力の獲得でもあり、学生が生活者としてのコンピテン스를高めていると理解できる。

さらに専門職としての実習体験は、《人との関わりを大切にようになる》《意識的に行動するようになる》という生活者としての日々の行動や将来に向けた変化も生じさせていた。具体的に《意識的に行動するようになる》では、「実習していたら、何が分からないのかとか何を学びたいのかとか考えた時に、今何をすればいいのかって言うのを考えることをしないとイケないというふうに気づいて、そこから目標を立てることとか、大切」という語りのように、実習体験が、生活者として〈目標を立てることの大切さに気づく〉ことにつながっていた。つまり、実習をとおした専門職としての自覚が、生活者としての日々の行動にも影響していると

考えられるのである。これらの成果をみると、学生は専門職としての自己と生活者としての自己を切り離すことなく、同化させながらコンピテン스를涵養していることがうかがえよう。山口ら(2018)は、学生が、実習終了後に実習体験やそこでの自分の感情に対する省察を行いながら、個人的自己と専門的自己の統合を図ることで、生活者としての自己の延長上に専門職としての自己を捉えながら、二つのコンピテン스를相互関連のなかで涵養するとしている。本研究の分析・考察により、学生が生活者としての自己と専門職としての自己を統合しながら成長するプロセスの実際がみられたことは、専門職としてのコンピテンシーを包含したコンピテンスの意義を示しているだろう。

また生活者としてのコンピテンスの涵養においても、省察が大きな役割を担っているといえる。例えば実習後、自身の生活のなかで《意識的に行動するようになる》には〈行為をふり返る〉が、《人との関わりを大切にようになる》では〈相手の言動の背景を考える〉などの変化がみられていた。このように、学生は日々の行動や他者との相互作用のなかでの自己を省察しながら、生活者としての変化を生み出し、コンピテン스를涵養していると考えられる。加えて、今後の課題に〈自己理解(覚知)を深める〉があるように、生活者としても省察を重視するようになっていくと捉えられるだろう。

そして、専門職としてのコンピテンシーを含めたコンピテンスの涵養は、講義・演習・実習の一連のプロセスのなかで、教員、利用者、実習指導者を中心とした専門職、そして他の学生の存在が、結果をみても大きく影響していた。すなわち、生態学的な観点からコンピテンスの主要な要素として挙げられる環境の質が、学生のコンピテンス涵養に大きく関与していることが理解できる。このように本研究からは、学生がソーシャルワークへの理解を体験的に深める際の他者との交互作用と、体験や自分自身に対する省察が、コンピテンス涵養に多大な貢献をしていることと、そのプロセスが示されたといえよう。

3. 実習教育におけるコンピテンス涵養の課題

実習教育におけるコンピテンス涵養の実態やプロセスが明らかになった一方で、分析結果では獲得がみられなかったコンピテンシーも存在した。それは表5の政策的実践への従事（コンピテンシー5）と実践の評価（コンピテンシー9）である。このことは、実習プログラムや実習時間の影響もあると考えられる。具体的に、厚生労働省が示した相談援助実習の教育に含むべき事項には、政策の発展や改善への関与が明記されていない。そのため、本指針に基づく実習教育では、政策的実践への従事に関する学びの機会が十分に得られず、コンピテンシーの獲得がみられなかったと考えられる。また実践の評価については、例えば介護福祉実習が450時間という実習時間のなかで介護計画の実施・評価まで行うことを考えると、180時間という限られた実習時間で支援の評価を実施することの困難さが挙げられる。そのため今回の調査では、実践の評価に関する語りがなかったと推察できる。

次に分析結果からは、学生が実習のなかで〈事前に学習したこと気づけない〉、実習を行ってもなお、ソーシャルワークの〈専門性が分かりづらい〉と感じている実態もみられた。しかし、既述のとおり、専門用語と配属実習での観察・体験を関連づけて語られていたことから、大学の講義や演習で学んだことは、少なからず学生のなかに知識として蓄積されているといえる。また、実際には実習計画書の作成などで専門的知識や技術をふり返る機会があったであろう。それにも関わらず、こうした語りが発せられたのは、専門的知識が学生のなかに定着していなかったからと考えられる。そのため、いかに学生の意識的な学びによる知識の定着化につなげるか、そしてそれをいかに生活・実践場面にも還元させていくかが、今後の実習教育におけるコンピテンス涵養の大きな課題と考えられる。

この課題に対して重要な役割を担うのが、学生自身の省察と、コンピテンスの環境要因としての他者の働きかけであることが、本研究の結

果からは指摘できる。すでに言及してきたとおり、学生は実習体験について省察しながら理論と結びつけることで、専門職としてのコンピテンシー獲得へとつなげていた。また生活者としても、省察をとおして行動の変化が生まれていた。このように、省察を促し、学生自身が気づきを得られるように働きかけていくことが、実習教育におけるコンピテンス涵養に不可欠であると考えられる。特に実習後のスーパービジョンでは、「実習先で得た体験を学生自身のなかで何度もとらえ直し、自分のことばで解釈していく過程」（坪内2003）が重視されるように、省察により体験を意味づけし、内在化することで、学生はコンピテンシーとして認識・獲得していくことができるだろう。そしてそれには、Howeら（2013）が指摘するように、省察のプロセスを支える教員の促進する役割が求められるといえる。

最後に、実習教育は将来の専門職養成のための教育であるゆえ、成長の途上にある学生が、コンピテンスの獲得や成長を自覚し、ソーシャルワーカーとなったときに活かしていくことが不可欠である。そのため、体験や省察をとおして獲得したコンピテンシーや、生活者としての変化といったコンピテンスの高まりを、学生自身が自覚し、未来へとつなげていく働きかけが、実習教育におけるコンピテンス涵養の意義であると考えられる。またこれまで筆者らは、実習教育において実践結果や達成状況から学生のコンピテンスを推し量る過程の重要性を指摘してきた（山口ら2018）。そのため、教員が学生の実習に関する語りや学びから、個々の文脈で獲得したコンピテンスを学生とともに推し量りながら、学生が今後別の文脈のなかでも発揮していくことができるような働きかけが重要となろう。

このように、実際には無意識のうちに知識や体験として学生に取り込まれたコンピテンスを、教育のなかで学生が自覚し、力量形成につなげるためには、これまで強調してきたとおり、教員をはじめとした他者との交互作用のなかで省察を深めることが不可欠と考えられる。

そしてコンピテンスの涵養には、学生が主体的に学び、自らのコンピテンシ獲得へと結実させる教育プロセスや環境整備のさらなる深化が問われているといえるのである。

Ⅵ. おわりに

本稿では、グループインタビューをとおして、学生が相談援助実習で涵養したコンピテンシーやコンピテンスの内容とそれに寄与した要因について明らかにしてきた。そして、実習教育が、学生のソーシャルワーク専門職としてのコンピテンシーとともに生活者としてのコンピテンシも涵養していることを示してきた。特に、実習体験をとおした学生の日常の行動の変化や将来を見通した進路選択の力の獲得など、生活者としての学生にも着目しながらコンピテンシの涵養を示したことは、本研究の意義と考えている。その一方で、政策的実践への従事や実践評価に関する学びや語りが少なかったことなど、コンピテンシー涵養の課題もみられた。これは、本研究が6名に対するグループインタビュー調査の結果に基づくものであるため、調査対象者の配属実習にこれらの学びの機会がなかったとも考えられる。この点は他の結果についても同様で、本研究の結果からコンピテンシ涵養の一般化までできないことは、本研究の限界と考えている。

一方で、実習中・実習後の結果をみると、学生が理論と実習体験を結びつけて語れるように、教員は学生の語りの文脈を理解し、語りを続けるきっかけを与えており、学生の省察を促していることを改めて実感することともなった。学生が実習体験をふり返り、意味づけしていくプロセスを促進する他者の存在、特に教員の働きかけが果たす役割は大きいといえる。こうしたプロセスを詳細に検討しながら、今後も、引き続き学生の省察を促し、ソーシャルワーカーとしてのコンピテンシを涵養する方法や展開を模索していきたい。

本研究の一部はJSPS科研費17K13893, JSPS

科研費18K12968の助成を受けて実施した。

注：

1) 調査対象者は、実習体験を言語化でき、調査の趣旨に賛同し協力の承諾を得られた学生から、グループダイナミックスを意識して選定した。なお対象者は、3回生時に実習を行っているが、実習関連の授業の成績が開示された後に調査を依頼し実施した。

文献：

- 安梅勅江 (2010)『ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法Ⅲ／論文作成編—科学的根拠に基づく質的研究法の展開—』医歯薬出版。
- Bogo, M.・高橋重宏 (1991)「トロント大学大学院ソーシャルワーク学部におけるCBE(Competency Based Education)の最近の発展—コンペテンシー要素・技能、評価表を中心に—」『社会福祉研究』51, 鉄道弘済会, 15-21.
- Council on Social Work Education (2015) *Educational Policy and Accreditation Standards for Baccalaureate and Master's Social Work Programs* (<https://www.cswe.org/getattachment/Accreditation/Standards-and-Policies/2015-EPAS/2015EPASandGlossary.pdf.aspx>, 2020.1.13).
- 藤田久美・山本佳代子・青木邦男 (2008)「社会福祉教育におけるコンピテンシー評価項目の検討」『山口県立大学社会福祉学部紀要』14, 67-80.
- 古川久敬監修 (2002)『コンピテンシーラーニング—業績向上につながる能力開発の新指標—』日本能率協会マネジメントセンター。
- 池田雅子・米本秀仁 (1991)「社会福祉実習における評価について—『実習受入先の評価』と『学生の自己評価』の比較分析を通して—」『北星論集』28, 33-64.
- 池田雅子 (2005)「社会福祉実習教育における学生の自己コンピテンシ・アセスメントの活用について—コンピテンシ評価結果の分析を通して—」『北星論集』42, 49-65.

- Howe, K. & Gray, I. (2013) *Effective Supervision in Social Work*, SAGE.
- 経済産業省 (2020)「社会人基礎力」(<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>, 2020.3.20.)
- 前田ケイ (1985)「カナダのトロント大学における実習と訓練のシステム」『ソーシャルワーク研究』11(1), 相川書房, 30-37.
- Maluccio, A. (1981) *Promoting Competence in Clients*, The Free Press.
- 松原弘子 (2020)「A女子大学の社会福祉士養成課程で学ぶ学生のコンピテンシーを測定するための尺度の開発 (第1報): 学生の主観的能力評価の変化に注目した分析」『宮城学院女子大学発達科学研究』20, 43-50.
- McClelland, D. C. (1973) Testing for Competence rather than for “intelligence”, *American Psychologist*, 28, 1-14.
- 内閣府人間力戦略研究会 (2003)「人間力戦略研究会報告書」(<https://www5.cao.go.jp/keizai1/2004/ningenryoku/0410houkoku.pdf>, 2021.12.5.)
- 中村佐織 (2017)「第4章 高度専門職業への進展」太田義弘他編著『高度専門職業としてのソーシャルワーカー—理論・構想・方法・実践の科学的統合—』光生館, 45-56.
- 太田義弘 (1984)「9 講 実践の原理」太田義弘他編著『ソーシャル・ワーカー過程とその展開—』海声社, 60-65.
- 太田義弘 (1992)『ソーシャル・ワーク実践とエコシステム』誠信書房.
- 太田義弘 (1994)「ソーシャル・ワーク援助と社会的自律性」『社会問題研究』43(2), 21-35.
- Rychen, D. & Salganik, L., ed. (2003) *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*, Hogrefe & Huber Pub. (= 2006, 立田慶裕監訳『キー・コンピテンシー—国際標準の学力をめざして—』明石書店.)
- Shepard, G. & Wahle, L.P. (1981) “A Competency-Based Approach to Social Work Education: Does it Work?”, *Journal of Education for Social Work*, 17(3), 75-82.
- 添田正輝 (2009)「第8章 実習指導方法論Ⅳ—実習教育評価」社団法人日本社会福祉士養成校協会編『相談援助実習指導・現場実習教員テキスト』中央法規.
- Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993) *Competence at Work : Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc. (=2011, 梅津祐良『コンピテンシー・マネジメントの展開』生産性出版.)
- 種村理太郎・小口将典・柿木志津江他 (2015)「社会福祉士養成教育における実習科目と演習科目との連動を重視したコンピテンシー・モデル (福科大版) の検討」『関西福祉科学大学紀要』19, 13-25.
- 坪内千明 (2003)「実習後グループによる学生の省察を促す指導プロセスの展開—グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた分析—」『社会福祉学』43(2), 102-112.
- 山口真里・西梅幸治・加藤由衣 (2018)「コンピテンスを涵養する実習スーパービジョン—ソーシャルワーク教育におけるコンピテンス概念の検討をととして—」『広島国際大学医療福祉学科紀要』14, 29-44.

**Significance and Issues of Cultivating Students' Competences
in Social Work Practical Training**
—Analysis of group interviews with students who have experienced practical training—

Yui KATO
Mari YAMAGUCHI
Koji NISHIUME

— Abstract —

The purpose of this paper is to discuss the significance and issues of cultivating students' competences in social work practical training. Firstly, we review the research and hypothetically divide the concept of competence into 2 aspects which are competence as a living person and competency as a professional. Secondly, we examine the data from group interview which we conducted with seven students who completed the practical training. We found 16 important categories which can be categorized into 3 categories: "contents learned in social work practical training", "changes occurred after the social work practical training as a living person and professional", and "effects and issues of practical training education". Finally, based on the analysis above, we discuss the competencies promoted as professionals based on notion of CSWE competencies, and embodied the competences promoted as a living person. Then, we suggest the importance of reflection as well as issues in promoting the competences.

Key words : social work practical training, competence, competency, reflection

論 文

特例子会社における精神障がい者の職場定着に対する支援： ソーシャル・サポートと自己効力感に着目して

福 間 隆 康

—抄 録—

本研究は、精神障がい者の職場定着への支援策をソーシャル・サポートと自己効力感の観点から明らかにすることを目的とした。特例子会社の精神障がい者94名を対象に質問紙調査を実施した。分析の結果、役割荷重が離職意思に与える影響は、上司および同僚からのソーシャル・サポートによって緩和されることが明らかになった。ソーシャル・サポートが高い者は、役割荷重が増すほど、離職意思が低下していた。以上より、仕事上の困難に直面した際に、助言を与えたり、役割モデルとしての役目を務めてくれたりする上司や同僚が職場に存在し、そこから得られるサポートへの満足度が高い者ほど、離職の防止要因として機能することが示唆された。

キーワード：役割ストレス、定着、離職意思、精神障がい者、特例子会社

I. はじめに

1. 研究の背景

2018年4月の雇用義務化を迎え、精神障がい者の就業は、今後さらなる増加が予想されている。しかし、精神障がい者は就業の継続に課題があるとされ、民間企業への就職後1年時点の定着率は49.3%と他障害に比べ低い現状にある（障害者職業総合センター 2017）。定着率が低い要因としては、精神障害の特性について企業の理解が進んでいないこと、長期に渡る状態変化をたどる精神障害に対応した職場定着支援体制が整備されていないことなどがあげられる。厚生労働省（2014）によると、企業に雇用されている精神障がい者が仕事を続けていく上で、改善等が必要と回答した事項として、「能力に応じた評価、昇進・昇格」（31.2%）、「調子の悪いときに休みを取りやすくする」（23.1%）、「コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」（20.4%）、「能力が発揮できる仕事

への配置」（18.8%）、「上司や専門職員などによる定期的な相談」（15.8%）といった項目が上位に並んでいる。

これは、就業継続のための体調面や労働時間の配慮、人事管理面の充実や配置転換の配慮、十分なコミュニケーションや定期的な相談の必要性を物語っている。つまり、入社後、組織に適応していく過程での企業側の配慮や、職場におけるストレスフルな状況が、精神的症状や離転職行動に先行する離転職意思の形成に影響を及ぼしていると考えられる。離転職意思とは、「組織からの離脱を目指す意識的で意図的な意思」のことである（Tettら 1993:262）。

厚生労働省（2019）によると、精神障がい者の雇用上の課題として、「会社内に適当な仕事がない」（70.2%）、「精神障がい者を雇用するイメージやノウハウがない」（49.7%）、「採用時に適性、能力を十分に把握できない」（37.2%）という結果が示されている。しかし、精神障がい者の雇用は困難としていた企業でも、特例子会社¹⁾の設立を契機として障害特性に配慮した業務の切り出しを行っている。

2020年6月1日現在、特例子会社に雇用され

受付日：2021.2.24

高知県立大学社会福祉学部

ている精神障がい者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者を含む）の総数は6,994人である（厚生労働省 2021）。特例子会社は障害特性に配慮した設備や機器が整っており、精神障がい者への支援も行き届いているケースが多い。しかし、特例子会社に対する入社前後のイメージが乖離し、短期間で離職してしまう精神障がい者も存在する。そのため本研究では、精神障がい者の離転職意思に着目して研究を行う。

2. 精神障がい者の離職・職場定着研究

精神障がい者の離職・職場定着研究は少数ではあるが、研究成果が公開されている。それはいくつかの要因別に分類できる。

第一は、ナチュラルサポート研究の一つとしてとらえた研究群である。たとえば、片山（2012）は、精神障がい者を雇用している一般企業13社の就労支援者に対しインタビュー調査を行った。インタビューでは、1年後の就労継続者と就労中断者を分ける要因について探索した。その結果、精神障がい者の就労継続要因として、「企業内支援者と障がい者の信頼関係の構築」「障がい者のストレングス強化」「従業員同士の支援や障害理解の啓発」「ニーズのマッチング」「外部支援者との早期の信頼関係構築」「外部就労支援者の活用」「精神障がい者自身の社会経験の獲得」があげられた。また、窪谷ら（2014）は、精神障がい者の雇用経験のある一般企業の現場担当者10名を対象にインタビュー調査を行った。その結果、精神障がい者の就労継続要因として、「教育・指導による問題解決」「責任・役割の附与」「障がい当事者との関係構築」があげられた。これらの要因は、企業内支援者による支援、外部の就労支援者による介入など人的支援施策として具現化されているものであり、職場における上司や同僚等からの支援であるナチュラルサポートを表している。

第二は、組織マネジメントとの関係を検討した研究群である。障害者職業総合センター（2014）は、3年以上職場定着している精神障

がい者の定着要因に関して論じている。障害者職業総合センター（2014）は、精神障がい者および精神障がい者の就労支援担当者、企業担当者に対しインタビュー調査（8事例）を行った。その結果、職場定着要因として、「無理をさせない雇用管理方針の継続」「現状維持志向の労働観に対する理解と承認」「中長期的なキャリアアップを指向した雇用管理方針」「ポジティブフィードバックの実践」があげられた。また、障害者職業総合センター（2012）は、精神障がい者を雇用している一般企業308社を対象に質問紙調査を実施した。その結果、雇用管理の支援策として、「健康管理面に留意し、通院時間の確保や過度なストレスを与えないよう仕事量や納期面で一定の配慮を行う」「コミュニケーション上の配慮などにより、安心感をもって仕事ができるようにし、自信の回復に繋げる」「仕事を簡素化・標準化する、分かりやすい指示を出す」といった結果が得られた。これらの要因は、職域拡大という中長期的なキャリアアップを指向した人的資源管理の充実、仕事結果に関するポジティブフィードバックだけでなく、職場内における精神障がい者の存在や役割の有意義性に関するフィードバックなど、組織マネジメント上の施策として具現化されているものであり、組織マネジメントの基本的な設計を表している。

以上のように、日本における精神障がい者の離職・職場定着研究に関しては、ナチュラルサポートや組織マネジメントに着目したものが主要な位置づけを占めている。これに対して、ストレスという観点で見ると、近年、特にメンタルヘルスという視点から、離職を含めた精神障がい者の行動や態度を検討する研究が増加している。そこで以下ではストレス理論に触れながら、関連する研究について検討を試みる。

3. ストレス理論

Cooperら（1976）によると、仕事における人間関係（上司や同僚とうまくいかない、責任が重すぎるなど）、組織の役割（役割曖昧性、役割葛藤など）、職務内在要因（仕事が多すぎ

ること、時間制限によるプレッシャーなど)と
いったストレスは、職業上の健康障害の兆
候(職務不満足、動機づけの低下など)に影響
を与える先行要因であると述べている。職務不
満足は、職場に対するネガティブな感情を表す
概念であり、組織への不満を示す概念は離転職
意思である。

ストレスが個人の離転職意思の形成に及
ぼす過程には、個人特性が介在することが指摘
されている(Schuler 1982)。Lazarusら(= 1991)は、ストレス反応に影響を与える要因と
して、ストレスに対する認知的評価とコー
ピング(ストレス対処行動)を指摘し、自己効
力感は認知的評価に影響を与えると述べてい
る。自己効力感(self-efficacy)とは、ある結
果を生み出すのに必要な行動をどの程度うまく
行うことができるかという個人の確信のこと
である(Bandura 1977)。このように、同じスト
レス状況であっても受ける影響に個人差が生じ
るのは、自己効力感といった個人的要因が認知的
評価やコーピングに影響を与えているからで
あると考えられる。

コーピング以外にも、ストレスフルな出来事
の否定的な影響を緩衝する要因について検討さ
れており、代表的な要因としてソーシャル・サ
ポートがあげられる。ソーシャル・サポート
(social support)とは、「ある人を取り巻く重
要な他者から得られるさまざまな形の援助」の
ことである(久田 1987:170)。Cohenら(1985)
によると、ソーシャル・サポートは適応反応の
促進、または不適応反応の抑制という二つのプ
ロセスによってストレス緩衝効果をもつと述べ
ている。

これまで、ソーシャル・サポートと自己効力
感、離転職意思に対する有害な効果を緩和す
るはたらきについて、別々に実証されてきた。
そのため、ソーシャル・サポートと自己効力感
が複合的に絡み合うという視点が欠落してい
る。したがって、ソーシャル・サポートと自己
効力感の共同効果を検討する必要がある。

以上のような問題意識に基づき、本研究は、
精神障がい者の職場定着への支援策をソーシャ

ル・サポートと自己効力感の観点から明らかに
することを目的とする。役割ストレス、ソーシャ
ル・サポート、自己効力感、離転職意思の関係
の解明によって、精神障がい者の職場定着を促
進する具体的方策を提示することが期待できる。

Ⅱ. 理論枠組みおよび仮説

1. 役割ストレスと離職意思との関係

役割ストレスは、役割葛藤(role conflict)、
役割曖昧性(role ambiguity)、役割荷重(role
overload)の3つに分類される(Kahnら 1964)。
役割葛藤は、同時に二人以上の人から異なる役
割を期待されるとき、役割曖昧性は、果たすべ
き役割や仕事の内容や手順手続きが明らかでな
いようなとき、役割荷重は、過度の負担または
圧力が加わったときに生じるとされる(田尾
1999)。

Griffethら(2000)は過去の研究のメタ分析
から、役割の明確さ、役割荷重、役割葛藤が離
職意思に影響を及ぼしていることを確認した。
久芳(2018)は、一般就労している精神障がい
者を対象に調査を行った。その結果、仕事の量
的負担とストレス反応(疲労感、不安感、抑う
つ感)との間に負の相関を確認した。役割曖昧
性が多い仕事は疲労が現れやすく、欠勤や離職
といった行動になって表出されやすい(田尾
1999)。荷重な負担を押し付けられると、スト
レスに耐えきれず、欠勤や退職する人が多くな
ると考えられる。Rizzoら(1970)によると、
役割曖昧性は役割葛藤に比べてストレスになり
やすいと述べている。そこで、本研究では役割
曖昧性と役割荷重をとりあげ、以下の仮説を設
定する。

仮説1 役割ストレスは離職意思に正の影響を
与える。

仮説1-1 役割曖昧性は離職意思に正の影響
を与える。

仮説1-2 役割荷重は離職意思に正の影響を
与える。

2. 役割ストレスとソーシャル・サポートとの関係

若林ら（2016）は、一般企業の知的障がい者を対象に調査を行った。その結果、道具的サポートと離職意思との間に負の相関を確認した。福井ら（2017）は、一般就労した知的障がい者を対象に調査を行い、仕事上の相談者がいない者ほど離職しやすいことを明らかにした。一般企業の精神障がい者を対象とした研究ではないが、Pienaarら（2007）は、役割荷重が離職意思に及ぼす影響は、同僚からのサポートによって緩和されることを明らかにした。

これらの結果は、役割ストレスと離職意思との関係にソーシャル・サポートが影響していることを示唆している。援助や支持を与えてくれる上司や同僚が職場にいる者や、より満足 of いく援助や支持を実際に得ている者ほど、職場における役割ストレスが解消しやすいので、離職意思は低下することが予測される。そこで、以下の仮説を設定する。

仮説2 役割ストレスと離職意思との関係はソーシャル・サポートによって調整される。

仮説2-1 役割曖昧性と離職意思との関係はソーシャル・サポートによって調整される。

仮説2-2 役割荷重と離職意思との関係はソーシャル・サポートによって調整される。

3. 役割ストレスと自己効力感との関係

Bowlingら（2010）は、自己効力感と離職意思、役割曖昧性、役割荷重と離職意思の関係についてメタ分析を行った。その結果、いずれも負の相関が認められた。Loweら（2008）は、英国の関節リウマチ患者を対象に調査を行った。その結果、自己効力感が抑うつ症状を抑制することを確認した。一般企業の精神障がい者を対象とした研究ではないが、Arshadiら（2013）は、ストレスが離職意思に及ぼす影響は、自尊心によって緩和されることを明らかにした。

これらの結果は、役割ストレスと否定的な感

情や態度との関係に自己効力感が影響していることを示唆している。以上のことから、自己効力感の高い者ほど、役割ストレスに上手く対処できるので、離職意思は低下することが予測される。そこで、以下の仮説を設定する。

仮説3 役割ストレスと離職意思との関係は自己効力感によって調整される。

仮説3-1 役割曖昧性と離職意思との関係は自己効力感によって調整される。

仮説3-2 役割荷重と離職意思との関係は自己効力感によって調整される。

4. 役割ストレス、ソーシャル・サポート、自己効力感の交互作用

ソーシャル・サポートと自己効力感との交互作用については、いくつかの研究でストレスという否定的な感情を抑制する効果をもつことに加えて、自己に対する肯定的な感情を高めることが示されている。Liuら（2017）は、中国の関節リウマチ患者を対象に調査を行った。その結果、ソーシャル・サポートと自己効力感は、抑うつ症状への有害効果を共同して緩和することを確認した。一般企業の精神障がい者を対象とした研究ではないが、Goussinskyら（2020）は、自己効力感が高くても同僚からの道具的サポートが少ないと、バーンアウトしやすいことを明らかにした。以上のことから、自己効力感の強さがストレス反応に対するソーシャル・サポートの緩衝効果を促進することが予測される。そこで、以下の仮説を設定する。

仮説4 役割ストレスと離職意思との関係はソーシャル・サポートと自己効力感の交互作用によって調整される。

仮説4-1 役割曖昧性と離職意思との関係はソーシャル・サポートと自己効力感の交互作用によって調整される。

仮説4-2 役割荷重と離職意思との関係はソーシャル・サポートと自己効力感の交互作用によって調整される。

以上、本研究の仮説を図式化したのが図1である。

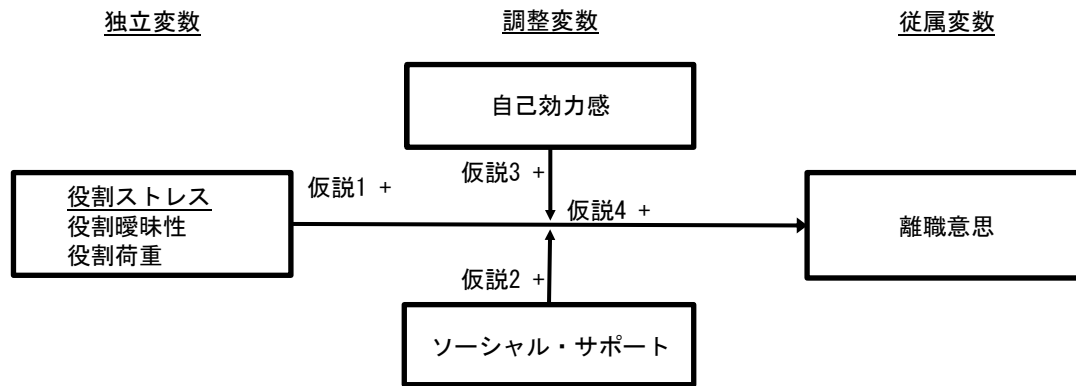


図1 本研究のフレームワーク

Ⅲ. 研究方法

1. 調査対象

本研究の調査対象は、特例子会社（8社）²⁾に勤務している障がい者（企業が障害者雇用数に算定できる者）である。質問紙調査（郵送法）は2018年6月から8月に実施した。調査票の配布数は440であり、366名から回答を得ることができた（有効回収率83.2%）³⁾。このうち、精神障がい者94名を分析対象とした。

回答者の性別は男性71名（75.5%）、女性23名（24.5%）である。年齢は19歳から58歳であり、平均年齢は37.84歳（SD=9.11）である。勤続年数は1年から13年であり、平均勤続年数は4.91年（SD=3.53）である。職務経験年数は1年から33年であり、平均職務経験年数は11.79年（SD=7.67）である。雇用形態は正社員72名（76.6%）、非正社員21名（22.3%）、不明1名（1.1%）である。職位は管理職6名（6.4%）、管理職以外88名（93.6%）である。

2. 測定尺度

本研究では、以下の4種類の測定尺度を分析に用いた（表1）。回答はすべて「全くそう思わない—そう思わない—どちらかといえばそう思わない—どちらかといえばそう思う—そう思う—非常にそう思う」の6段階である。尺度得点は、それぞれの尺度を構成する項目の単純合計を項目数で割った得点を分析に用いた。欠損値は平均値で置き換えを行った。なお、多重共線性の問題を回避するため、使用した変数は中

心化した得点を分析に用いた。

①役割ストレス

田尾（1986）の質問項目から「役割曖昧性」の3項目および「役割荷重」の3項目を使用した。この尺度を用いた理由は、既存尺度の冗長性を廃し、より少ない項目数で役割曖昧性と役割荷重を測定しているからである。

②自己効力感

板野ら（1986）の質問項目（7項目）から「行動の積極性」の4項目を使用した。この尺度を用いた理由は、当面の行動選択に及ぼす影響ではなく、行動に対する長期的な影響を測定することができるからである。

③ソーシャル・サポート

厨子ら（2012）の質問項目（6項目）から「道具的サポート」の3項目を使用した。ソーシャル・サポートには、情緒的、情動的、評価的サポートもあるが、直接的な行為を伴う道具的サポートのみを使用した。その理由は、一緒に仕事している職場の上司や同僚が仕事の問題を解決するためのやり方やコツなどを適切に教えてくれる場合、仕事への意欲が高まり、離職意思が低下すると考えたからである⁴⁾。

④離職意思

佐藤ら（2003）の質問項目（4項目）から「離職意向」の3項目を使用した。この尺度を用いた理由は、より少ない項目数で離職意思を測定しているからである。

表1 本研究で使用した質問項目一覧

変数	次元	質問項目
役割ストレス	役割曖昧性	私がしなければならないことは何なのか、分からないことがある
		1日の仕事のなかで、何をしたらよいのか分からないことがある
		本来の私の仕事は何なのか、分からないことがある
	役割荷重	その日のうちにはとてもできそうもない仕事をしなければならないことがある
		休憩時間を削ってまで仕事を急がなければならないことがある
ソーシャル・サポート	道具的サポート	一度にたくさんの種類の仕事をしなければならないことがある
		私の会社の人は、わたしの成長につながるようにアドバイスしてくれる
		私の会社の人は、わたしが仕事における課題を克服できるように、助言してくれる
自己効力感	行動の積極性	私の会社の人は、わたしが新しい知識を吸収するのを援助してくれる
		何か仕事をするときは、自信をもってやる
		結果の見通しがつかない仕事でも、積極的にとりくんでいくほうだと思う
		どんなことでも積極的に取り組むほうである
離職意思	離職意思	何かを決めるとき、迷わずに決定するほうである
		1年以内には今の仕事を辞めたいと思う
		給料が同じで、今の職種とは違う仕事があればそちらにしようと思う
		今の会社を辞め、他の会社で働きたいと思う

3. 倫理的配慮

倫理的配慮としては、口頭および文書で特例子会社の人事担当者に研究の趣旨を説明し、了解が得られた8社に調査票を送付した。結果の公表の仕方等を明記した依頼文、調査票および個人用の封筒を人事担当者宛に郵送し、後日、会社を通じて各回答者によって厳封された封筒を回収した。研究への参加は調査票の返送をもって同意を得たものとした。なお、本研究は、高知県立大学社会福祉研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号：社研倫17-72号）。

4. コモン・メソッド・バイアス

本研究では、すべての構成概念を同一の回答者に尋ねているため、コモン・メソッド・バイアス⁵⁾が生じる可能性がある。そのため、すべての観測変数を用いてHarmanの単一因子検定を行った。分析の結果、第1因子によって説明される全観測変数の分散の割合は50%未満であったことから、本研究で使用した分析データにおけるコモン・メソッド・バイアス問題は深刻ではないと判断した。

IV. 結果

1. 役割ストレスの因子構造

役割ストレスに関する6項目について因子分析を行った（最尤法・プロマックス回転）⁶⁾。その結果、6つの質問項目が2つの因子にわか

れた（表2）。第1因子は、固有値が2.759、寄与率45.977%で役割曖昧性の3つの質問項目がまとまったため、役割曖昧性と名付けた。第2因子は、固有値が1.330、寄与率22.170%で役割荷重の3つの質問項目がまとまったため、役割荷重と名付けた。

2. 信頼性、基本統計量および相関係数

本研究の尺度の信頼性検証のため、 α 係数⁷⁾を算出した。役割曖昧性は.796、役割荷重は.705、ソーシャル・サポートは.872、自己効力感は.789、離職意思は.828であった。いずれも.70以上を示しており、信頼性は認められた。

尺度の基礎統計および相関係数を算出した（表3）。なお、勤続年数と職務経験年数との間に比較的強い正の相関（ $r=.717$ ）がみられたため、重回帰分析では、職務経験年数を使用しないことにした。

3. 役割ストレスと離職意思との関係

仮説1を検証するために、離職意思を従属変数とし、属性変数、役割ストレスを独立変数とする重回帰分析を実施した。なお、属性変数については、性別は男性を基準に、雇用形態は正社員を基準に、職位は管理職を基準にそれぞれダミー変数化して投入した。また、多重共線性の診断にはVIF（variance inflation factor）を参照し、いずれも3.0以下であり多重共線性の可能性は少ないと判断した。

表2 役割ストレスに関する因子分析（最尤法・プロマックス回転）

	第1因子	第2因子
私がしなければならないことは何なのか、分からないことがある	.972	-.206
本来の私の仕事は何なのか、分からないことがある	.640	.231
1日の仕事のなかで、何をしたらよいのか分からないことがある	.597	.167
その日のうちにはとてもできそうもない仕事をしなければならないことがある	.002	.874
一度にたくさんの種類の仕事をしなければならないことがある	-.057	.674
休憩時間を削ってまで仕事を急がなければならないことがある	.126	.440
回転後の負荷量平方和	1.999	1.832
因子間相関 第1因子	1.000	
第2因子	.377	1.000

注 1) プロマックス回転3回の反復で回転が収束。
 2) 因子抽出の基準は固有値1としている。
 3) 因子負荷量が.40以上を示す項目を同一因子としている。
 4) カイ2乗=14.438, df=4, $p<.001$

表3 使用変数の基本統計量および相関係数

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 性別	.76	.43	1										
2. 雇用形態	.77	.42	.167	1									
3. 職位	.06	.25	.047	.142	1								
4. 年齢	37.84	9.11	-.161	-.107	-.005	1							
5. 勤続年数	4.91	3.53	-.326**	.201	.287**	.399**	1						
6. 職務経験年数	11.79	7.67	.006	-.122	.022	.717**	.224	1					
7. 役割曖昧性	2.95	.94	.060	.058	-.093	-.179	-.057	-.232 (.796)	1				
8. 役割重荷	3.30	.96	.120	.185	.146	-.064	.184	-.174	.359** (.705)	1			
9. 自己効力感	3.60	.94	-.016	.253*	.206*	-.024	-.011	-.091	-.290**	-.135 (.789)	1		
10. ソーシャル・サポート	4.28	.94	-.268**	.070	.091	-.015	-.057	-.210	-.324**	-.138	.321** (.872)	1	
11. 離職意思	2.45	1.14	.083	-.054	-.295**	.086	-.111	-.050	.328**	-.011	-.220*	-.427** (.828)	1

* $p<.01$, ** $p<.05$, $N=94$, 括弧内の数値はクロンバックの信頼性係数を示す。

分析の結果、離職意思に対して役割曖昧性は正の影響を与えている一方で、役割重荷との間には関係がないことが示された。統制モデル（表4のModel 1）から役割ストレスモデル（表4のModel 2）への R^2 の増分が有意であった（ $F(2.78)=2.459$, $p=.020$ ）。したがって、仮説1は部分的に支持されたといえる。

4. 役割ストレスと離職意思との関係におけるソーシャル・サポートの影響

仮説2を検証するために、役割曖昧性とソーシャル・サポート、役割重荷とソーシャル・サポートとの交互作用項を独立変数として追加投入し、離職意思との関係を分析した。その結果、離職意思に対する役割重荷とソーシャル・サポートとの有意な交互作用効果が示された（表4のModel 4）。ソーシャル・サポートモデル（表4のModel 3）から役割重荷×ソーシャル・サポート交互作用モデル（表4のModel 4）への R^2 の増分が有意であった（ $F(2.75)=4.172$, p

$=.049$ ）。そのため、得られた回帰式で役割重荷とソーシャル・サポートに平均±1SDの値を代入し、図2のグラフを得た。これと関連して、ソーシャル・サポートの高低（±1SD）における役割重荷の離職意思に対する影響を調べるため、単純傾きの検定を行った。その結果、ソーシャル・サポートが低い場合（平均-1SD）、役割重荷と離職意思の間に有意な関係は認められなかったが（ $\beta=.145$, $p=.286$ ）、ソーシャル・サポートが高い場合（平均+1SD）、役割重荷と離職意思の間に有意な負の影響が認められた（ $\beta=-.349$, $p=.021$ ）。したがって、仮説2は部分的に支持されたといえる。

5. 役割ストレスと離職意思との関係における自己効力感の影響

仮説3を検証するために、役割曖昧性と自己効力感、役割重荷と自己効力感との交互作用項を独立変数として追加投入し、離職意思との関

表4 役割ストレスと離職意思との関係におけるソーシャル・サポートおよび自己効力感の調整効果

独立変数	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
性別(男性=1)	.124	.115	-.025	-.014	-.011	-.019	-.002
雇用形態(正社員=1)	.028	.014	.081	.086	.075	.055	.045
職位(管理職=1)	-.278*	-.229*	-.184	-.196	-.204	-.184	-.191
年齢	.108	.159	.083	.084	.082	.075	.067
勤続年数	-.033	-.035	-.101	-.109	-.104	-.093	-.082
RA		.335**	.191	.227*	.235*	.228	.212
RO		-.110	-.078	-.101	-.099	-.159	-.156
SS			-.409***	-.334**	-.342**	-.368**	-.358**
RA×SS				-.009	-.006	-.129	-.141
RO×SS				.241*	.239*	.202*	.183
SE					.040	.083	.086
RA×SE						.263*	.270*
RO×SE						-.130	-.135
RA×SS×SE							.014
RO×SS×SE							.046
R ²	.108	.201	.328	.380	.381	.423	.424
Adj-R ²	.042	.119	.249	.289	.280	.310	.292
△R ²		.093*	.126***	.052*	.001	.042	.001

役割曖昧性：RA，役割荷重：RO，ソーシャル・サポート：SS，自己効力感：SE

***p<.001, **p<.01, *p<.05, VIF=1.175～2.0396(Model7), N=94

係を分析した。その結果、離職意思に対する役割曖昧性と自己効力感の有意な交互作用効果が示されたが、自己効力感モデル（表4のModel 5）から役割曖昧性×自己効力感交互作用モデル（表4のModel 6）へのR²の増分が有意ではなかった（F(2,72)=3.765, p=.081）。したがって、仮説3は棄却されたといえる。

6. 役割ストレスと離職意思との関係におけるソーシャル・サポートおよび自己効力感の交互作用の影響

仮説4を検証するために、役割曖昧性とソーシャル・サポート×自己効力感、役割荷重とソーシャル・サポート×自己効力感との交互作用項を独立変数として追加投入し、離職意思との関係を分析した。その結果、離職意思に対する役割曖昧性とソーシャル・サポート×自己効力感、役割荷重とソーシャル・サポート×自己効力感との有意な交互作用効果はみられなかった（表4のModel 7）。したがって、仮説4は棄却されたといえる。

V. 考察

1. 役割ストレスと離職意思との関係

分析の結果、役割曖昧性は離職意思に正の影響を与えていたが、役割荷重との間には関係がみられなかった。田尾（1999）によると、役割曖昧性、役割荷重がストレスに転化され個人として耐えきれなくなると、仕事が嫌いになるといった心理的に適応できない状態になり、長く続く場合には、離職のような行動になって表出されると述べている。役割曖昧性は役割荷重に比べると解決するのが難しいので、心理面や身体面だけでなく、行動面で反応を示したと考えられる。

厚生労働省（2019）によると、雇用している精神障がい者への配慮事項として、「業務実施方法についてのわかりやすい指示」（39.8%）という結果が示されている。したがって、役割曖昧性から生じるストレスを解決するためには、職務の目的・目標・責任・権限の範囲・必要とされる知識・技術を明確にした職務記述書を作成する必要があるだろう。それにより、職務とその目標が見える化できるため、精神障がい者のモチベーション管理に役立てることができると考えられる。

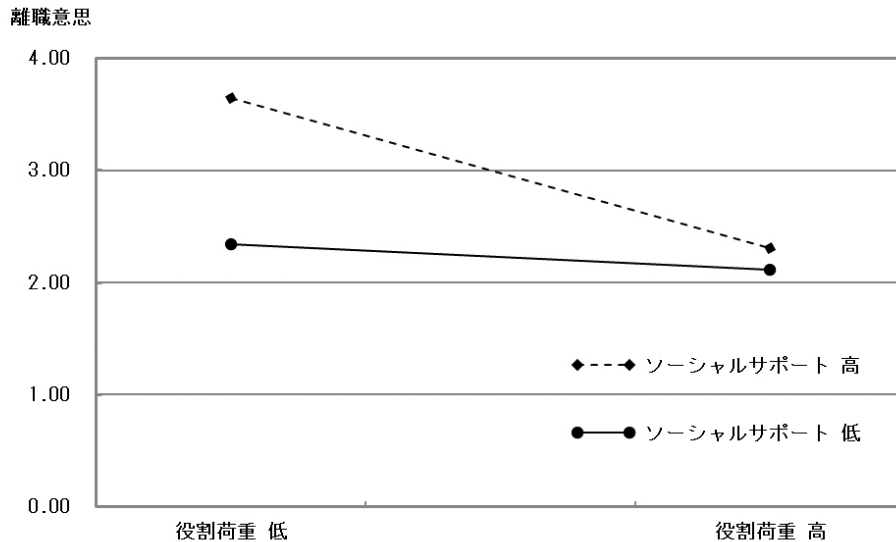


図2 役割荷重と離職意思との関係に及ぼすソーシャルサポートの効果

2. ソーシャル・サポートの調整効果

分析の結果、役割荷重が離職意思に与える影響は、ソーシャル・サポートによって緩和されることが明らかになった。ソーシャル・サポートが高い者は、役割荷重が増すほど、離職意思が低下していた（図2）。十分なソーシャル・サポートは、対処可能性の認知を促進し、問題解決行動の継続を可能にするといわれている（Cohenら 1985）。

本研究における役割荷重は、仕事に迫られたり、仕事の量が多すぎたりする程度を表す量的仕事荷重を意味している。したがって、能力以上に仕事を消化しなければならなくなったとき、道具的サポートを行うことが有効であることを示唆している。障害者職業総合センター（2012）によると、精神障がい者が職業生活を振り返っての自己評価項目として、「上司や同僚から学ぶことが多かった」（81.6%）という結果が示されている。したがって、仕事上の困難に直面した際、助言を与えたり、役割モデルとしての役目を務めてくれたりする上司や同僚が職場に存在し、そこから得られるサポートへの満足度が高い者ほど、離職の防止要因として機能すると解釈することができる。

3. 自己効力感の調整効果

分析の結果、自己効力感の調整効果は認められなかった。自己効力感が高ければ、ストレッ

サーをコントロールして不安を解消できるので、離職意思は低下すると予測されたが、直接効果も交互作用効果も認められなかった。自己効力感と役割曖昧性、離職意思との間にはそれぞれ負の相関が認められたことから（表3）、就業後に精神障がい者の自己効力感を高めることができれば、離職理由の一つであるストレスを軽減できると考えられる。このようなメンタルヘルスの観点から自己効力感を高めることが望まれる。

一般に自己効力を高める方法としては、つぎの2つがあげられる。ひとつは、簡単なことから始めて、次第に難しいことに挑戦していくことである。このようにすると、成功（達成感）を得られるだけでなく、能力が向上してきたと感じ、自己効力の高まりを知覚ようになる。もうひとつは、現在の自分には難しいと自覚している難しい問題に挑戦し、それをやり遂げることである。これらは社会的学習であり、自己効力を高める有効な方法であるとされている（Tams 2008）。

4. 本研究の含意

本研究における結果は、心理ストレス研究に対して理論的含意を持つ。それは、従来から研究関心の高かった役割ストレスと離職意思との関係におけるソーシャル・サポートおよび自己効力感の影響に焦点を当ててきたこれまでの研

究に対して、ソーシャル・サポートの緩衝効果から、その関係を明らかにしたことである。この点は、役割ストレスと離職意思との関係に対して新たな視点を提示したと考えられる。

本研究の結果は、ソーシャル・サポートの重要性のみならず、従業員がそれら得る方法を高めるための模索が必要であることを示している。ソーシャル・サポートを得る方法の一つとして、ソーシャルスキル (social skills) を高めることがあげられる (Cohenら 1986)。ソーシャルスキルとは、人間関係を構築したり、維持したりすることを適切かつ効果的に行うための人付き合い技術のことである (相川 2000)。職場におけるソーシャルスキルが高いと、ソーシャル・サポートが高くなることが確認されている (Cohenら 1986)。

障害者職業総合センター (2012) によると、職業生活の充実のために希望する項目として、精神障がい者の45.6%が「仕事に関する教育や訓練の機会がもっと欲しい」と回答している。これに対し、精神障がい者に対する雇用管理上の工夫や配慮事項として、「指導者を決めて計画的にOJTを行う」(63.2%)、「社内の集合研修を受講させる」(33.5%)、「社外の研修を受講させる」(11.0%)という結果が示されている (障害者職業総合センター 2012)。したがって、職場内において高いソーシャル・サポートを受けるためには、ソーシャルスキルに着目した研修を社内を実施する必要があるだろう。

ソーシャルスキルを習得するための方法として、ソーシャルスキルトレーニングがある。たとえば、1週間に1回15分～30分で、仕事の状況を精神障がい者と職業生活相談員が振り返り、職場における目標の達成状況の確認や、職場での悩みなどの相談を行うことで対人技能の向上を図ることができるであろう。

5. 本研究の限界と今後の課題

本研究の限界として、調査対象者が特例子会社8社といたった限られた範囲のものであったことがあげられる。したがって、今後はサンプルを特例子会社以外 (たとえば、一般企業や就労

継続支援A型事業所等) の精神障がい者に拡張することによって、本研究で示されたモデルの追試を行っていく必要があるだろう。

＜付記＞ 本研究は、JSPS科研費18K12999の助成を受けたものである。本稿は、2019年度に開催された日本社会福祉学会中国・四国地域ブロック第51回大会で自由研究発表した内容に加筆・修正を行ったものである。

注

- 1) 特例子会社とは、障がい者の雇用の促進と安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別に配慮をした子会社のことである。2020年6月1日現在、特例子会社の認定を受けている企業は542社である (厚生労働省 2021)。
- 2) 2018年3月～2018年6月にインタビュー調査を実施した特例子会社である。
- 3) 有効回答数は、主要な分析変数に欠損値のある55名を除いた311名である (有効回答率70.7%)。内訳は精神障がい者94名、身体障がい者116名、知的障がい者101名である。
- 4) 知的障がい者を対象とした研究では、上司・同僚の道具的サポートと離職意思との間に負の相関が確認されている (若林ら 2016)。
- 5) 固有値1以上を因子抽出の条件とした主因子法による探索的因子分析 (回転なし) によって、因子が1つしか抽出されない場合と、第1因子がデータの分散の50%以上を説明する場合、コモン・メソッド・バイアス問題は深刻であると判断される。
- 6) 本研究では、探索的因子分析を用いた。その理由は、本研究の対象者に合うように質問項目をリワーディングしているため、予期していなかった因子構造が現れる可能性があると考えたからである。最尤法を用いた理由は、推測統計学上、望ましい性質を持っており、近年、因子分析で最もよく使われる推定方法だからである (清水ら 2017)。プロマックス回転を用いた理由は、斜交回転の代表的なものであり、それぞれの因子が最も際立つように回転することができるからである (清水ら 2017)。

7) 一般的に信頼性係数は0.7を切ると低いと解釈されるが、この基準は絶対的なきまりではない(浦上ら 2008)。

文献

- 相川充 (2000) 『人づきあいの技術：社会的スキルの心理学』サイエンス社。
- Arshadi, N. and Damiri, H. (2013) The Relationship of Job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE, *Social Behavioral Sciences*, 84, 706-710.
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bowling, N.A., Eschleman, K.J., Wang, Q. et al. (2010) A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 601-626.
- Cohen, S. and Wills, T.A. (1985) Stress, social support, and the buffering hypothesis, *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-375.
- Cohen, S., Sherrod, D.R. and Clark, M.S. (1986) Social skills and the stress-protective role of social support, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 963-973.
- Cooper, C.L., and Marshal, J. (1976) Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health, *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- 福井信佳・大歳太郎・橋本卓也 (2017) 「知的障がい者の就労状況と離職に関する一考察」『日本職業・災害医学会会誌』 65(2), 82-88.
- Goussinsky, R. (2020) The combined moderating effects of coworker support and occupational coping self-efficacy on the relationship between mistreatment by patients and burnout, *Journal of Aggression, Maltreatment and Trauma*, 29(4), 479-497.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. and Gaertner, S. (2000) A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium, *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- 久田満 (1987) 「ソーシャル・サポート研究の動向と今後の課題」『看護研究』 20(2), 170-179.
- 久芳尚子 (2018) 「働く知的障害者・精神障害者の職場ストレスに関する研究」筑波大学大学院人間総合科学研究科ヒューマン・ケア科学専攻平成30年度博士学位論文。
- 板野雄二・東條光彦 (1986) 「一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み」『行動療法研究』 12(1), 73-82.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P. et al. (1964) *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*, Wiley, New York.
- 片山優美子 (2012) 「企業における精神障害者の就労定着支援に関する研究：1年後のフォローアップの調査から」『精神保健福祉』 43(4), 315-321.
- 厚生労働省 (2014) 「平成25年度障害者雇用実態調査結果」(<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougai koyoutaisakubushougaishakoyoutaisakuka/gaiyou.pdf>, 2021.12.03)
- 厚生労働省 (2019) 「平成30年度障害者雇用実態調査結果」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>, 2021.11.5).
- 厚生労働省 (2021) 「令和2年障害者雇用状況の集計結果」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000747751.pdf>, 2021.11.15).
- 窪谷和泰・竹田里江・森元隆文・ほか (2014) 「精神障害者の就労継続に関連する要因：ナチュラルサポート過程の質的分析」『北海道作業療法』 31(1), 23-31.
- Lazarus, R., and Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*, New York: Springer (= 1991, 本明寛, 春木豊, 織田正美監訳『ストレスの心理学：認知的評価と対処の研究』実務教育出版)
- Liu, L., Xu, N. and Wang, L. (2017) Moderating role of self-efficacy on the associations of social support with depressive and anxiety symptoms

- in Chinese patients with rheumatoid arthritis, *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 13, 2141-2150.
- Lowe, R., Cockshott, Z., Greenwood, R. et al. (2008) Self-efficacy as an appraisal that moderates the coping-emotion relationship: Associations among people with rheumatoid arthritis, *Psychology and Health*, 23(2), 155-174.
- Pienaar, J., Sieberhagen, C.F. and Mostert, K. (2007) Investigating turnover intentions by role overload, job satisfaction and social support moderation, *Journal of Industrial Psychology*, 33 (2), 62-67.
- Rizzo, J.R., House, R.J. and Lirtzman, S.I. (1970) Role conflict and ambiguity in complex organizations, *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- 佐藤ゆかり・澁谷久美・中嶋和夫・ほか (2003) 「介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する検討」『社会福祉学』44(1), 67-78.
- Schuler, R.S. (1982) An integrative transactional process model of stress in organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 3(1), 5-19.
- 清水裕士・荘島宏二郎 (2017) 『心理学のための統計学3 社会心理学のための統計学：心理尺度の構成と分析』誠信書房.
- 障害者職業総合センター (2012) 『調査研究報告書 No.109 精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究』.
- 障害者職業総合センター (2014) 『調査研究報告書 No.117 精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究』.
- 障害者職業総合センター (2017) 『調査研究報告書 No.137 障害者の就業状況等に関する調査研究』.
- Tams, S. (2008) Self-directed social learning: The role of individual differences, *Journal of Management Development*, 27(2), 1-34.
- 田尾雅夫 (1986) 「中間管理者における役割ストレスと疲労感」『心理学研究』57(4), 246-249.
- 田尾雅夫 (1999) 『組織の心理学』[新版]有斐閣.
- Tett, R.P., and Meyer, J.P. (1993) Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- 浦上昌則・脇田貴文 (2008) 『心理学・社会科学研究のための調査系論文の読み方』東京図書.
- 若林功・八重田淳 (2016) 「企業で働く知的障害者の職業適応と職場のサポートとの関係：知的障害者本人への調査から」『学苑・人間社会学部紀要』904, 68-78.
- 厨子直之・井川浩輔 (2012) 「ナレッジワーカーのパフォーマンス・マネジメント：ソーシャル・サポートと離職の関係における職務満足・組織コミットメントの媒介効果」『経営行動科学』25 (2), 113-128.

Support for Workplace Retention of Persons with Mental Disabilities in a Specially Designated Subsidiary : Focusing on social support and self-efficacy

Takayasu FUKUMA

– Abstract –

The purpose of this study was to clarify the supportive measures for mentally challenged people to settle in the workplace from the viewpoint of social support and self-efficacy. A questionnaire survey was conducted on 94 mentally challenged employees of a special-purpose subsidiary. The analysis revealed that the impact of role overload on turnover intention was mitigated by social support from supervisors and coworkers. For those with high social support, turnover intention decreased as role overload increased. The results suggest that the presence of a supervisor and coworkers who gives advice and serves as a role model when faced with work-related difficulties, and the higher the level of satisfaction with the support received from the supervisor, the more likely it is to function as a factor preventing turnover.

Key words : role stress, retention, turnover intention, mental disabilities, special subsidiaries

◆ 編集委員長 高杉 公人（公立大学法人新見公立大学 健康科学部地域福祉学科）

■ 編集後記 ■

「中国四国社会福祉研究第9号」をお届けします。新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、査読・編集共に時間がかかり、発刊が遅くなりましたこととお詫び申し上げます。

「中国四国社会福祉研究第9号」では、2022年2月12日(土)に実施にされた「第18回日本社会福祉学会フォーラム」についての原稿を掲載しております。「国際化する福祉人材と社会福祉運営管理～地域共生社会を志向する中で」というテーマで、中国四国ブロック内で活動している福祉研究者、社会福祉法人、研修センター等のシンポジストが、今後の福祉人材の国際化および社会福祉運営管理、アジアへの国際貢献等についての研究と実践について討論を行いました。内容の詳細については、次号の第10号で詳細を掲載しておりますので、ご期待ください。

「中国四国社会福祉研究」では、中国・四国地域の特徴的な社会福祉課題（特定課題）に関する研究を推奨しております。人口減少、超少子高齢化、福祉人材確保等のテーマについて研究を行われている方々は、ブロック大会への参加・報告および本機関誌への論文投稿を積極的に行って頂きたいと思います。特に若手研究者の方々と、これらのテーマに関しての研究を考えている人は、同様の研究を行っている研究者とブロック大会で交流する機会を作る予定ですので積極的にご参加ください。

今後も本誌を継続発行し、更に研究誌として発展するためにも、研究者の皆様方の積極的な論文の投函を強くお願い申し上げます。

（高杉 公人）

中国・四国社会福祉研究

Chugoku and Shikoku Journal of Social Welfare

第 9 号

編集 集：一般社団法人日本社会福祉学会中国・四国地域ブロック機関誌編集委員会

編集責任者：高杉 公人

発行 行：一般社団法人日本社会福祉学会中国・四国地域ブロック

発行 日：2022年3月15日

事務局：公立大学法人新見公立大学 健康科学部地域福祉学科 高杉研究室

ISSN 2186-7895