

共創福祉

2007年 第2巻 第2号

【原著論文】

北澤 晃

「つくり、つくりかえ、つくる」ことの学びの成り立ち 1

炭谷 靖子、新鞍真理子、高原 啓生

介護支援専門員の離職願望の実態とその関連要因 15

松尾 祐子

介護福祉士の新人教育に関する考察 27

石津 孝治

子どもの心理療法過程に見られる苦悩の表現について
— その象徴表現の様相と意義 — 41

森 美佐紀

幼児の運動体験の必要性に関する考察 47

【研究ノート】

鷹西 恒

ソーシャルワーク教育におけるエンパワメント体験学習の試み
～若年障害者のグループワーク実践を活用した事例から～ 55

富山福祉短期大学

「つくり、つくりかえ、つくる」ことの学びの成り立ち

富山福祉短期大学 北澤 晃

(受付2007年9月14日；改訂2007年10月12日)

要旨

自己形成し続ける「私」の成り立ちを「つくり、つくりかえ、つくる」という連続性の過程として捉え、福祉に関わりうる「私」となるための他者との関係性に開かれた学びの場の成り立ちについて考察するのがこの研究の目的である。

この自己形成の学びの場は、対象化する「私」と対象化される「私」の二重化によって開かれている。それは、自己と他者のあいだに開かれる場であるとともに、過去から現在、そして未来を展望する広がりをもっている。

このような可能性に開かれた場において、「つくり、つくりかえ、つくる」という学びが具体的にどのように成り立つかを、教育臨床学的な事例分析によって明らかにする。

本稿で取り上げる実践事例は、本学の社会福祉学科児童福祉専攻の総合科目において、幼児の造形活動の臨床場面として本学学生が設定したものである。

・活動題名『ひかる おさかなわーど』（造形：5歳児）

この活動の場を設定した学生の学びの成り立ちを幼児との関係性を含めた「つくり、つくりかえ、つくる」学びの成り立ちとして捉えることにする。

キーワード 「私」、他者、連続性の過程

1. はじめに

福祉に関わる「私」の像を漠然と描いて入学してくる学生にとっての課題は、本学での学びの過程によって、具体的に福祉人としての「私」を自らつくり出していくということである。この過程を、「つくり、つくりかえ、つくる」という連続性を表す言葉で捉えることにする。このように、福祉に関わる「私」をつくり続ける存在として捉えることは、他者との関係性を豊かに取り結び、共に創ることが可能な福祉社会に参画していく人材育成の可能性を開くものである。本学の研究論集(本論集)のタイトルが『共創福祉』となっていることも、そのような願いが根拠となっていると考えている。

さて、本稿においては、実践的な学びのイメージとして言葉化した「つくり、つくりかえ、つくる」ことの意味の成り立ちを明らかにする。その際に最初に立ち上がる問いは、「何が、何を、つくる」のかということである。

これは、「私」が「私」をつくり、つくりかえ、つくるのである。つまり、「私」が「私」をという、この二重化する「私」のずれを生きることが、「つくり、つくりかえ、つくる」という意味生成の論理であるということができる。

更に、この二重化する「私」のずれという可能性を生きることによって、自己を更新することこそが、主体的な自己形成の過程なのである。

その学びの過程を具体的に捉え、福祉に関わる臨床的な場面での実践力を高める在りようを探ることが本稿の目的である。

2. 「私」の成り立ちと福短マトリックス

(1) 二重化する「私」

「私」が「私」をつくるということは、対象化する「私」と対象化される「私」が二重化することである。「私」が社会的な「私」という存在を対象化するとき、社会との関わりに応じて「私」が描き出されることになる。図1は社会的な「私」をマトリックスとして描き出したものである。このマトリックスを本学の呼称を被せて「福短マトリックス」とした。

この福短マトリックスを通して対象化された「私」を具体的に実現しつつ、対象化する「私」と対象化される「私」のずれによって、自らを更新していくという教育的な場を設定したのである。つまり、それが自らつくる社会的な「私」の物語となるのである。その物語のなかで可能性を広げる社会的な「私」の態度こそが、コミュニケーション能力の根幹であり、キャリア形成力の基盤となるものであると考えている。

図1¹⁾の縦軸は、対象化する「私」と対象化される「私」の二重化によってあいだが開かれている。また、その共時的な状況の開かれとともに、通事的に開かれていくのが横軸である。つまり、時間軸として過去から現在、そして未来を展望する広がりをもっている。

さて、このマトリックスにおいては対象化する「私」をかけがえのない「私」として手前に位置付け、対象化される「私」を社会的な「私」として縦軸の奥行きに位置付けた。

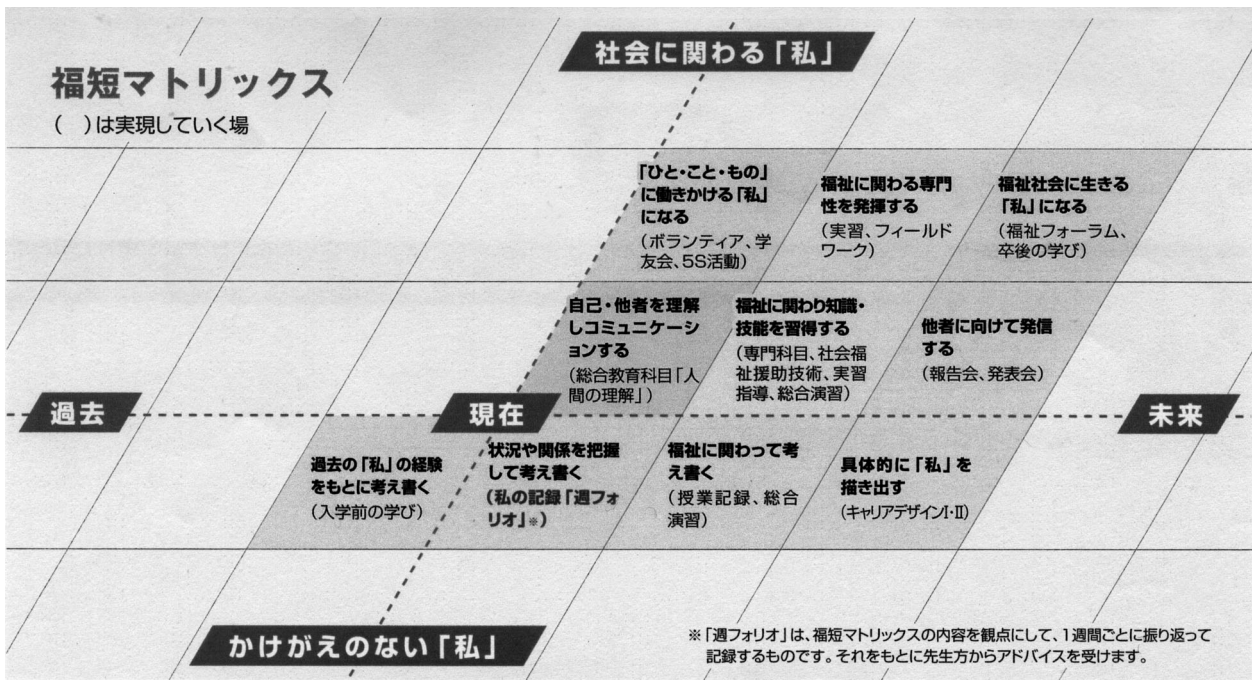


図1. 福短マトリックス

つまり、自己形成力は、図2²⁾に示すように、自己の存在のかけがえなさ(根拠)を関わらせながら他者との関わりによって他者の態度を取得し、自らを社会化することにある。そして、そのように<今-ここ>に立ち現れているその都度毎の<場の意味>を生きながら、生かされた<履歴>を自己の内に残していく働きであると言える。

このように、「私」が他者との出会いによって自己自身をずらし、過去、現在そして未来へと自己を「つくり、つくりかえ、つくる」というかたちで実現していく自己形成力の成り立ちを踏まえて、福短マトリックスは構想されている。

したがって、福短マトリックスにおいて、奥行きによって生じる出会いという可能性の開かれの場は、自己と他者(自己ならざるもの)との出会いの場であり、「私」をつくりかえる学びの場であるということができよう。

自己と他者(自己ならざるもの)との出会いの場について、木村敏は、次のように述べている。

私が自己に目を向けていないときには、自己は自己としては存在しない。私が自己に目を向けるたびごとに、自己がそのつど自己自身として立ち現れる。自己は自覚されるたびごとにそのつど自己になる。自己は元来存在するのではなくて、絶えず繰り返し生成するものである。(略)自己は自分一人で自己完結的に自己自身であることはできない。自己が自己として自覚されるのは、つねに自己ならざるものとの出会いの場においてである。この自己ならざるものというのは、現実の他者であっても他者以外の事物であってもよいし、自分の心に浮かんだ何らかの表象であってもよい。

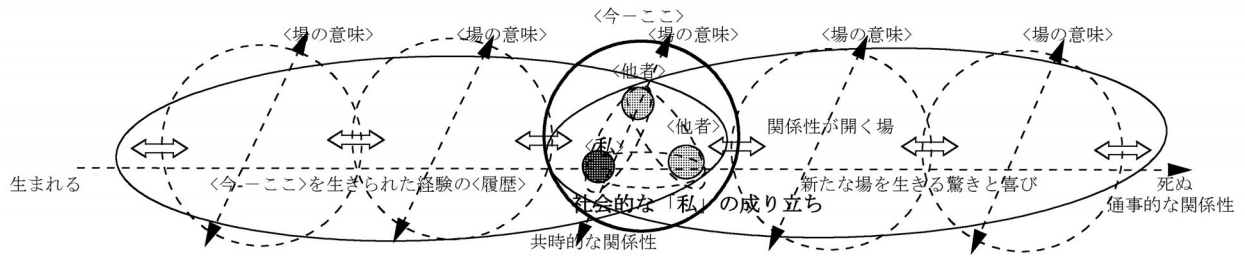


図2. 「私」をつくり、つくりかえ、つくる

(略)しかしこのことは、自己ならざるもののほうが一次的で自己はそこから二次的に派生してくるという意味ではない。自己と自己ならざるものとの成立はつねに同時的である。³⁾

このようなことから、「私」は、他者（自己ならざるもの）との出会いによって、社会的な「私」として自覚されるのである。この社会的な「私」の自覚が「私」にとっての生きられた<履歴>と言えるものである。とすれば、この<履歴>の意味生成の過程に、「私」と通事的に生成する「私」、「私」と共時的に生成する社会的な「私」が成り立ち、図2のように過去、現在、未来というずれを生きる「私」と社会的で共時的な「私」がその都度立ち現れるのである。その都度の「私」（実体的なものではない）が、「私」の<履歴>として束ねられいくことによって、通事的な高まりをも自覚する「私」に出会っていけるということになる。このような意味での<履歴>を集積していく学びを大切に位置付ける必要があると言えよう。

(2) 福短マトリックスの枠組の概要

① 教育方針との関連

福短マトリックスは、豊かな「私」の可能性の開かれを具体的な目標によって配置してある。そこに開かれている場所が、福祉の大学である本学における教育の場ということになる。したがって、福祉社会に生きることに向かっていく「私」の目指すべき目標の配列によってマトリックスは構成されている。

本学の教育目的は、「社会性・創造性豊かな人間形成」を目指し、具体的に次のような教育方針を設定している。⁴⁾

- a. 専門知識・技能の修得（知識）：大学として、学生の知的要求に応える優れた授業や実習、その他の教育環境の提供、それに伴う教育の改善に日々努める。
- b. 学生主体の学びの援助（意欲）：学ぶ主体である「私」をつくり続ける。個々の「私」の主体的な学びをサポートし、その主体的な目標設定と課題達成の過程をともにつくる。
- c. コミュニケーションスキルの修得：福祉の基本的スキル（技術）はコミュニケーションである。福祉の世界での援助技術はコミュニケーションを通して達成される。そのため、「聴く」「読む」「話す」「書く」「発表する」などの技術を繰り返し学びながら、「私」をつくりかえていく。

福短マトリックスは、これらのことをマトリックスのなかに含み、福祉の基礎力として構成している。つまり、福短マトリックスによって自己形成するということは、福祉の基礎力を身に付けながら、社会的な「私」になっていくということなのである。

また、福短マトリックスを生き、「私」の<履歴>として束ねられていくことによって、対象化される「私」の自覚の高まりとして捉えることができる。つまり、縦横の座標によって構成されている福短マトリックスを、「つくり、つくりかえ、つくる」過程で重ねる<履歴>は意欲の高まりによって、マトリックスの厚み（高さの座標）で捉えることができるであろう。

このようなことから、福短マトリックスによって形成される社会的な「私」を広がりが高まりがある「つくり、つくりかえ、つくる」過程として捉え、その過程における具体的な支援を進めることが、本学の教育目的と方針を具体化していくことになると考える。

② 福短マトリックスの概要

福短マトリックスの目標は、図1にあるように、10の枠組によって構成してある。そして、個々の枠組は相互に関係した成り立ちをしている。

a. 福短マトリックスによって構成される内容

・マトリックスの前列

「考え書く（描き出す）」という末尾の表現にあるように、かけがえのない「私」の根拠を関わらせて、考えを深めていくマトリックスである。自分の考えを書くことによって立ち現れる「私」をつかまえ、意識化し、つくりかえていくという過程が、考える力を鍛えていく。

・マトリックスの中列

本学において、「福祉の基礎力」の中核として重要に考えている「コミュニケーション能力の育成」のマトリックスである。コミュニケーションを豊かにしながら、福祉に関わる知識・技能を修得し、他者に向けて発信していくという主体的な力を育てていく。

・マトリックスの後列

かけがえのない「私」が社会に関わり、生きる存在になっていくマトリックスである。「ひと・こと・もの」に働きかけ、学んできた専門性を発揮し、福祉社会に生きる「私」になっていくことを目指していく。

b. 福短マトリックスの内容に関わる具体的な支援

福短マトリックスの内容を具現するために具体的な支援を進める必要がある。これからの課題として次のことが考えられる。

・マトリックスの前列

このマトリックスにおいて、「考え書く」ことを具体的に支援する方途として「週フォリオ」を「状況や関係を把握して考え書く」に位置付けた。「週フォリオ」とは、一週間を単位としての「私」の記録を更新することによって<履歴>としていくものである。つまり、その週において自分が力点を置くマトリックスについて、振り返り、記録することによって、「私」をつくり、つくりかえ、つくるということを目指す。更に、「具体的に『私』を描き出す」ことへの支援として、「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」を位置付けている。また、キャリア支援センターにおいても、学生が「私」の未来への展望を具体的に描き出し、構えをつくり、行為をつくることを後押ししていく必要がある。

・マトリックスの中列

このマトリックスは、授業での専門的な学びによって、福祉人としての「私」につくりかえていくことを目指している。この学びの生成は、学生の主体性の高まりとともに教員自らの教育力向上が要件となることから、本学においてもFDの取組を強化し、学生にとって分かり魅力ある授業づくりに努めていく必要がある。このマトリックスの根底には、社会に関わる「私」になっていくために必要な「コミュニケーション能力」を高めていくという目標があり、「社会福祉援助技術」や「総合演習」など、他者との関わりを重視した方法によって、自己・他者理解の相互の深まりのなかで、「私」をつくる契機を保障し、福祉の基礎力を厚みのあるものにしていく必要がある。このことについては、後で具体的な実践事例を取り上げることにする。

・マトリックスの後列

このマトリックスにおいては、学生生活を実践的な目的意識で社会化していくことによって、社会に関わる「私」になっていくことを目指す。具体的には、学友活動、ボランティア活動、実習、5S活動、フィールドワークなど、個々の学生によって多様な取組が考えられるが、いずれにしても社会との関わりにおいて具体的な行為を通して学び、「私」をより社会的な可能性の具体に開いた存在へとつくりかえていくようにする必要がある。

3. 臨床場面における「つくり、つくりかえ、つくる」学びの成り立ち

福祉社会に生きる「私」の自覚の高まりとして表れる「意欲」と、「自己・他者を理解しコミュニケーションする」及び「福祉に関わり知識・技能を修得する」ことに重点を置いて支援することが本学の教育方針であり、それらが身に付き働くことで「福祉の基礎力」が高まると考えている。

このことを実現させるためには、教員が自らの授業を改善していくことが重要であることは言うまでもない。そのために、学生による授業アンケートにより授業分析をし、学生に分かり魅力ある授業となるように努めたり、教員間の互見授業によって、授業の在り方を問い返したりしてきている。

しかし、福短マトリックスによって便宜的に枠組された内容を、バラバラなものとしてではなく、総合的な資質・能力として働さうようにしていかなければならない。つまり、「つくり、つくりかえ、つくる」ということを、学生が実際に資質・能力を働かせる必要がある臨床場面において実践的に生成していかなければならないのである。

ここで取り上げるのは、児童福祉専攻の総合演習において、学生が幼児の造形活動の臨床場面分析を試みる実践記録である。学生が分析・考察したのものをもとにして、どのように、子どもとともに活動する臨床場面の経験が「つくり、つくりかえ、つくる」という学びを促しているかを検証することにする。

(1) 教育実践の概要

この実践事例は、「子どもの造形活動」に関わるテーマを設定した総合演習において、子どもの造形活動場面を設定し、分析・考察するというものである。

学生たちはこの造形活動の場の設定をし、実際に保育園児を造形室に招いての臨床経験をすることができた。その経験とVTRによる記録をもとに場面分析と考察を行った。そのような過程のなかで、どのように、学生は「私」を「つくり、つくりかえ、つくる」という自己形成の学びを実現していったのだろうか。

表1⁵⁾は、この造形活動の場の設定に関わり、学生が立てた計画略案である。

子どもたちが、海の世界を想像しながら大きな画用紙に思い思いに魚を描き、海の生き物でいっぱいの世界をつくる。その際、絵の具は部屋を暗くしブラックライトで照らすことによって光って見えるものを使用している。子どもたちは、思い思いにつくり出した『おさかな わーるど』を光らせることで思いがけない体験をしていくことになる。子どもたちがつくった『おさかな わーるど』を後日開催される福短祭において『光る水族館』として展示した。その際、親子で招待することで、この思いがけない体験は、多くの他者と共有されたかけがえのない体験となっていったのである。



図3. 自分たちがつくった『お魚わーるど』を保護者といっしょに見る。(福短祭)

表1. ブラックライトを使った図画工作の実践の計画

田中 美穂

1. 活動題名『ひかる おさかなわーど』

2. 活動設定の可能性

「ひかる おさかなわーど」の活動を設定したのは、蛍光塗料とブラックライトを用いた活動には魅力があると思うからである。つまり、蛍光塗料とブラックライトを用いた造形遊びの魅力、その楽しさ、その感動を子どもたちにも味わわせたいという願いから、この活動を設定した。

蛍光塗料とブラックライトを用いた造形遊びの魅力は、暗い空間の中でブラックライトを当てた蛍光塗料が光るという意外性にある。子どもたちは、ふだん明るい場所で「色」を認識しているだけに、暗い空間の中での「色」の存在に新鮮な驚きを示すのではないだろうか。そこに好奇心が生まれるのではないかと考える。今までに見たことのない暗い空間の中に浮かび上がる「色」の美しさやおもしろさを感じることによって、子どもたちの「つくり、つくりかえ、つくる」という活動の意欲の高まりが期待できる。つまり、蛍光塗料とブラックライトを用いて、暗い空間で色が光る美しさを感じるという思いも寄らない経験が、もっと光らせようという新たな思いを生み、自分で思う世界をつくり出そうと意欲的になるのである。そして、自分が思い描いた世界を思いがけない経験と共に実現することは、子どもたちが主体的に生きようとする力となっていくと考える。

3. ブラックライトのよさと可能性（魅力）

- ・ きれいに光る。
- ・ 蛍光塗料で描いたところだけが光り、世界が浮かび上がってくる。
- ・ 蛍光塗料で描かれていない部分は地に沈み、普段とは違う、幻想的な不思議な世界になる。
- ・ 本当に海の中にいる感じになる。子どもたちが世界のなかに身体ごと入っていきける。そのことによって、感動したり想像したりして、心に響いていく。
- ・ 誰もが「うわあ〜すごい」と言ってしまう。つまり、この「おもしろい空間」は、ふだん見ることができないので、初めての体験を友だちと共有することができる。

4. 具体的な計画

(1) ねらい

子どもたちが、海の世界を想像しながら思い思いに魚を描き、1つしかない大きな水族館をつくる。そして、ブラックライトを当て、自分たちが描いた魚の世界を浮かび上がらせ、そのよさや美しさを友だちといっしょに味わう。

(2) 活動における視点と配慮

- ・ 子どもたちみんながこの蛍光塗料とブラックライトを用いた造形遊びを通して活動のおもしろさや楽しさを味わい、暗闇に光る「色」の美しさに感動することができるように努力すること。そのために子どもたちの様子を見ながら、その場その場で子どもの要望になるべく応えて対応するように心掛ける。
- ・ ブラックライトを当てる時間を長くしたり、光が当たるようコードを伸ばしたりする。
- ・ 子どもが失敗を恐れずに次々と活動にのめり込み、ダイナミックな作品作りに取り組めるようにする。
- ・ 子どもが怪我をしないようにする。暗い空間の中で活動するため、ブラックライトなど、特に注意を払う。
- ・ 子どもたちに終わりの時間になったら活動をやめるなどのけじめをきっちりつけさせる。

(3) 環境構成（場の設定）

- ・ 造形室の机をずらし、中央に大きな空間をつくり、6メートルぐらいの模造紙を3枚広げておく。
- ・ パレットと水バケツをいくつか準備しておく。（パレットにはあらかじめ蛍光塗料を出しておく）
- ・ 筆を人数分出しておく。いくつか活動のきっかけとして画用紙や石に絵を描いた物をさりげなく置いておく。

(4) 予想される子どもの活動

- ・ かつて見たことのある水槽の魚を思い描いたり、海の中の様子を想像したりする。
- ・ 何を描こうか考える。
- ・ 好きな色を選んだり、色を混ぜたりする。
- ・ 好きな魚やタコ、サメなどを描く。
- ・ 好きな色で描く。
- ・ 別の色で描く。
- ・ 色を混ぜて、新しい色をつくる。
- ・ 描いたものから、更に発想したことを表す。
- ・ 活動がある程度進んだところで教室を暗室にして、6本のブラックライトを使って部屋全体を照らす。すると、子どもたちが描いたものが浮かび上がる。
- ・ その空間の中で自分たちがつくり出したことのよさ、おもしろさ、美しさを感じる。

(2) 学生の相互行為分析の実際

表2. 子どもの行為分析

白澤 あゆみ

時刻	他児の行為	Kちゃんの行為
10:39	L:手に絵の具を付けて歩いている。	K:水入れで筆を洗っている。
10:40	M:筆を持ちながら、片手をパレットにつける。 N:パレットに手をつき、絵の具を付ける。	K:筆を持って立ち上がり周りを見る。 K:筆を持ちパレットに向かって歩く。 K:(シートに手をついて座る)手に絵の具が付いたことに気付き、手を振る。 K:水入れの下の雑巾で指をふく。 とれたか見る。
10:41	L:自分の手に付いた絵の具とN君の手の絵の具をくっつけ合って遊ぶ。 M:パレットに両手をつき、絵の具を付ける。	K:もとの場所に戻り、筆に絵の具を付ける。 K:筆先を見つめる。
10:42		K:筆を持って立ち上がる。 K:紙の周りをウロウロしている。 K:先ほどの場所に戻り、絵を描き始める。
10:43	O:手に絵の具を付ける。	K:筆を持って立ち上がる
10:44	色々な絵の具を手付けて遊ぶ。	K:水入れで友達と筆を洗って遊ぶ。 K:筆を洗いながら周りをキョロキョロと見る。 K:筆を持って立ち上がる。
10:45	絵の具の付いた手をこすり合わせる。 パレットの絵の具を手付けて遊ぶ。 私(S):絵の具を手付けて。	K:再び絵を描き始める。
	私(S):Kちゃんと一緒にパレットで絵の具を付ける。	K:筆を紙の上に置いて立ち上がる。 K:パレットに向かって歩いていく K:パレットに両手をつき、掌に絵の具を付ける。 (図4) K:手に付いた絵の具を見る。 K:絵の具の付いた手を友達と見せ合う。 K:立ち上がり、掌を周りに見せるように歩く。 K:紙の空いているところに手形を押す。



図4. 掌に絵の具を付ける

表2⁶⁾は、学生が実際に行った相互行為分析（分析者：白澤）であり、保育園児であるKさんの分析について、白澤は「Kちゃんが他者（友達）の影響を受け、新しい自分の行為をつくっていくという、相互行為の分析である」と述べ、以下のように考察を加えている。

【Kちゃんの行為の考察】⁷⁾（白澤）

水入れで筆を洗っているときのKちゃんは、いつまでも筆を洗い続け、なかなか次の行動に移らない。このことから、Kちゃんは自分のとりあえずの思いを実現し、次に何をしたらよいか迷っているのだと感じた。

Kちゃんが絵を描こうとしてパレットの前に座り、シートに手をついたときKちゃんの指に絵の具が付く。Kちゃんはそれに気が付くと嫌そうに手を振っている。それから水入れの下に敷いてある雑巾まで指をぬぐいに行く。Kちゃんは指に絵の具が少しでも付くのが嫌な几帳面な性格なのだと感じる。

それからまた絵を描き始めるが、立ち上がりウロウロしたり、水入れで筆を洗い周りをキョロキョロしたりする様子から、Kちゃんは絵を描くことに集中していないのだと感じた。Kちゃんは筆を持ちながらウロウロする場面が見られるが、絵を描くという行為から次の新しい行為へと可能性をふくらませているのだと思う。

Kちゃんの周りでは手に絵の具を付けて楽しんだり、友達と見せ合ったり、手形を押したりする子がだんだんと出てきた。Kちゃんはそれに気が付いていたと思うが、最初は自分がやることに抵抗を感じていたのではないかと。しかし、しばらくするとKちゃんはすんなりパレットの方へ進んでいき、手に絵の具を付けた（図4）。数分前までは指先に絵の具が付く（手が汚れる）のが嫌そうだったKちゃんが、自分の意志で絵の具を手につけたのは、Kちゃんの心の中で大きな気持ちの変化があったからだと思う。その気持ちの変化の原因は、Kちゃんの周りと一緒に小さなワールドをつくっていた友達だと感じる。Kちゃんと周りの仲間は、直接Kちゃんに関わっているわけではないが、自分がしたいことをすることで関わり合っただけで次の行動をつくっていく様子がわかる。

この考察をしている学生（白澤）を「Kちゃん」との関係で、筆者がここで記述したり図示したりする際の便宜的な扱いとして「Sさん」とする。

さて、SさんはKさんの行為を分析しながら、「手を絵の具で汚さないようにしていたKちゃんが、場の意味や友だちの行為との関わりによって、掌いっぱい絵の具を付け手形を押す」という行為の世界を広げていったことに共感的な理解を深めているのである。

相互行為分析によってKさんの行為の意味を共感的に読み取ることを可能にしているのは、この活動場面にSさんも参加し、場の意味を相互生成することに参加していたからであろう。この共感的な理解の根拠となるSさんの造形活動への関与の過程を具体的に見ていくことにする。

（3）学生の相互行為分析の根拠となる経験の＜履歴＞

図4は、Sさんが「Kちゃんの周りでは手に絵の具をつけて楽しんだり、友達と見せ合ったり、手形を押したりする子がだんだんと出てきた。Kちゃんはそれに気が付いていたと思うが、最初は自分がやることに抵抗を感じていたのではないかと。しかし、しばらくするとKちゃんはすんなりパレットの方へ進んでいき、手に絵の具をつけた。」（10:45）と考察する場面の写真である。

この前後の場面について、筆者がVTR記録をもとに再分析した。表3 [01]～[09]である。

Lさんは、手に絵の具をつけて歩いている[01]。この場面では、このような子どもたちがたくさん現れる。そして、Nさんが手に絵の具を付ける[02]と、LさんとNさんは、自分の手に付いた絵の具を互いの掌にくっつけ合う[02]のである。

このような相互行為には、図5に表すような身体性が働き合っている。つまり、外に立ち現れている対象の意味である＜手に絵の具を付けること＞によって広がる身体性のエリアは、同じ意味を立ち上げる友だちとの交流の場を開いていくのである。この身体性の働くエリアの広がり、そこに身体を関わらせる多くの子どもたちの活動を＜手に絵の具を付けて手形を押す＞という活動へと導いていると言える。

学生Sさんが考察するように、Kさんはなかなか手形を押すという活動に入ることができなかった。しかし、図5に示した相互行為の関係性にKさんも働きかけられているのである。Kさんは筆洗いをする自

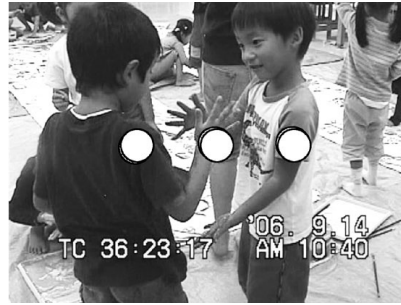
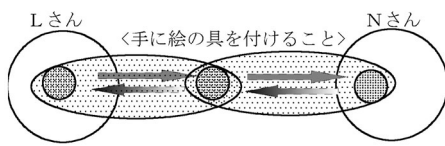


図5 〈手に絵の具を付けること〉の身体性による意味の交流

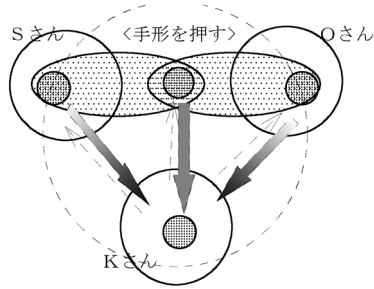


図6 〈手形を押す〉意味の相互生成

分の目の前で、Oさんが手形を押すのをじっとみる[05]場面がある。この場の状況の意味世界は手形を押すという行為に彩られていて、Kさんに働きかけるとともに、学生のSさんにも働きかけていたと言える。

Sさんが場の状況の意味に後押しされて絵の具を手につける[06]と、Kさんも筆を紙の上に置いて立ち上がり[06]、掌に絵の具を付けた[08]のである。Sさんは掌に付いた絵の具を見てから、同じ行為を立ち上げているOさんと顔を見合わせて笑い[09]、Kさんは、その共感の行為の場に入り込むようにして両手に絵の具を付けた[08]と言える。そして、Kさんもまた、絵の具の付いた手を友だちに見せた[09]のである。

この場の状況を図6に表した。手形を押すという行為に互いに働きかけ、働きかけられるという意味の相互生成が成り立っている。

このような臨床経験も駆けて、SさんのKさんに対する考察のまとめは、次のようになったのである。

【考察のまとめ】⁸⁾ (白澤)

子どもたちはKちゃんのように、新しい行為をつくる過程において、いろいろな友達の行為に関わられている。そしてその行為の意味を感じ、共に生きられるように自分をつくりかえていく。

従って、つくる活動の場の設定においては、子どもたちの行為に、共感的に寄り添いながら子どもたち同士の関わりが保障されるように援助することが大切である。

最終的にKちゃんにとっての他者は、①友達と②絵の具であった。

今までの経験の範囲でしか絵の具と関われなかったKちゃんが、手形を押すという新しい経験をしたということは、他者としての絵の具に出会い交流したと言えるのである。その関係性を開いてくれたのは、一緒に活動している他者である友達だったと言える。

手形を押すという行為の関係性を開いたのは一緒に活動している他者であるというSさんの考察は、その関係性のなかにおいて場の状況的な意味を共有し、共感の行為によって社会的な「私」を立ち上げているSさんの実感によるものである。つまり、共感の行為を立ち上げるという社会的な「私」と自己の存在の根拠である〈かけがえなさ〉に突き動かされて手形を押す「私」の二重化が、新しい「私」の可能性を開いていったということが言えるのである。

このような経験によって身体に残す痕跡こそが、社会的な「私」の福祉に関わる〈履歴〉と言えるものなのである。

表3.

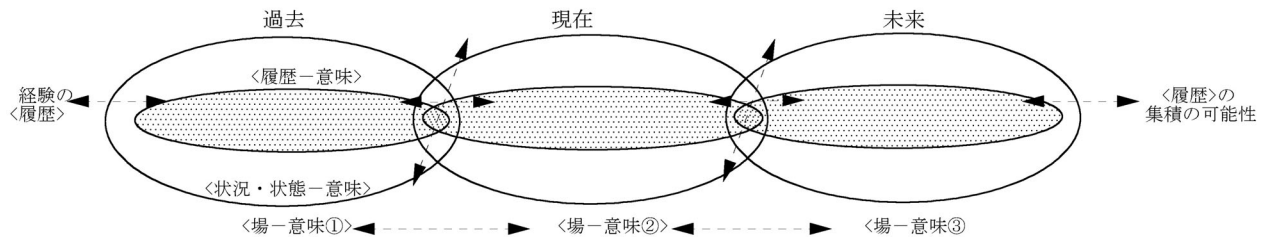
 <p>TC 35:21:22 '06. 9.14 AM 10:39</p>	 <p>TC 36:23:17 '06. 9.14 AM 10:40</p>	 <p>TC 37:45:19 '06. 9.14 AM 10:42</p>
<p>[01] L：手に絵の具を付けて歩いている。 K：水入れで筆を洗っている。 M：筆を持ちながら、片手をパレットに入れ、絵の具を付ける。</p>	<p>[02] K：筆を持って立ち上がり周りを見る。 N：手に絵の具を付ける。 L：自分の手に付いた絵の具と N君の手の絵の具をくっつけ合う。</p>	<p>[03] K：筆を持って立ち上がる。 K：紙の周りをウロウロしている。 K：先ほどの場所に戻り、絵を描き始める。</p>
 <p>TC 39:26:22 '06. 9.14 AM 10:44</p>	 <p>TC 39:36:23 '06. 9.14 AM 10:44</p>	 <p>TC 40:15:02 '06. 9.14 AM 10:44</p>
<p>[04] O：手に絵の具を付ける。 K：筆を洗いながら周りをキョロキョロと見る。</p>	<p>[05] O：手形を押す。 K：Oが手形を押すのを見る。</p>	<p>[06] 私（S）：絵の具を手につける。 K：筆を紙の上に置いて立ち上がる。</p>
 <p>TC 40:23:02 '06. 9.14 AM 10:44</p>	 <p>TC 40:53:17 '06. 9.14 AM 10:45</p>	 <p>TC 41:21:18 '06. 9.14 AM 10:45</p>
<p>[07] 私（S）：Oと掌に付いた絵の具を見るとともに互に見合せて笑う。</p>	<p>[08] 私（S）：Kちゃんと一緒にパレットで絵の具を付ける。 K：パレットに両手をつき、掌に絵の具を付ける。 K：手に付いた絵の具を見る。</p>	<p>[09] K：絵の具の付いた手を友だちと見せ合う。 K：紙の空いているところに手形を押す。</p>

※表2で記述された相互行為分析（白澤）をもとに再構成し、ゴシック部分を筆者が補足した。

(4) 経験の<履歴>をつくり、つくりかえ、つくる

Sさんは、子どもとともに活動する臨床場面の経験を「つくり、つくりかえ、つくる」という過程によって、自己をずらしながら、他者であるKさんと自己の存在の<かけがえなさ>を関わらせて出会っていることが検証された。

その「つくり、つくりかえ、つくる」ことの過程を<履歴>の更新の在りようとして、図7のように表すことができる。



[03]
K：筆を持って立ち上がる。
K：紙の周りをウロウロしている。
K：先ほどの場所に戻り、絵を描き始める。

[06]
私（S）：絵の具を手付ける。
K：筆を紙の上に置いて立ち上がる。

[08]
私（S）：Kちゃんと一緒にパレットで絵の具を付ける。
K：パレットに両手をつき、掌に絵の具を付ける。
K：手についた絵の具を見る。



「つくり」①

「つくりかえ」②

「つくる」③

図7. 「つくり、つくりかえ、つくる」ことの過程の<履歴>

Sさん自身が、「つくり」①の過程においては筆を使って描いている。なかなか手形を押す遊びに展開できないKさんとSさんは同じような状況を生きていることになる。つまり、Sさん自身が、なかなか子どもたちの手形を押す遊びに対して共感することが出来なかったのである。しかし、手形を押す遊びが更に広がった「つくりかえ」②の段階において、Sさんは筆を置き、両手に絵の具を付けることで、Oさんとの関わりを深めているのである。更に、この関わり合いがKさんをも巻き込むかたちで、「つくる」③に展開しているのである。ここでは、Sさん、Kさん、Oさんがいっしょに手形を押す未来を開いたということができる。

このように、「つくり、つくりかえ、つくる」という「私」の可能性を更新していく在りようにおいては、状況も含めた他者との出会いによって、二重化する「私」のずれを生きるという主体的な自己形成が実現するのである。大学における臨床的な実習などの経験の意味は、単に、職業的なスキルを修得する場としての意味を超えた、他者と出会い、自己をつくりかえていくという可能性の開かれの場として捉えることが重要であると言える。

逆に、自己を固定化してしまうような感覚は、他者を阻害し、「私」のなかの個別の<履歴>の何かを抑圧し、可能性に満ちた社会的な「私」の立ち上げを自ら限定し統制してしまうことになるのである。

このことに関わることとして、鷺田清一は次のように述べている。

他者がじぶんとは異質のものとして一定のへだたりのなかで存在しているという単純な事実直

面したときも、その事実に耐えきれないで、他者をどうにかしてじぶんの理解のなかへ押し込め、じぶんの世界に同化させようとする。しかしそのようにしてわたしのまなざしの前に立つ他者は、観念化された虚構の「他」者、わたしの影にすぎない「他」者であって、わたしがいままさに直面している問題としての他者ではないだろう。他者はもはやそこには存在しないのである。

このことは、教える／教えられるといった教師と生徒のあいだの関係、あるいは看護する／看護されるといった看護者と患者のあいだの関係のように、一見一方通行的ともみえる関係についても言える。教師も看護者も、教育や看護の現場でまさに他者へとかかわっていくのであり、そのかぎりでは他者からの逆規定を受け、さらにそのかぎりでもわたし>のアイデンティティを補強してもらっているはずなのである。

ところがここでも「教えてやる」「世話してあげる」という意識がこっそりしのびこんできて、じぶんは生徒や患者という他者たちとの関係がなくても<わたし>でありうるという錯覚におちいってしまう。そしてそのとき、<わたし>の経験から他者が遠のいていく。⁹⁾

Sさんは、自分たちで設定した場所に、子どもたちが来て活動を始めた時、どのように関わったらよいのかを迷いながら、「私」がどのような「私」にもなれないような状況を生きていたと言える。しかし、場の状況のなかで思うがままに活動する子どもたちに関わられて、子どもたちに補強してもらうようなかたちで、「私」を立ち上げたのである。そのことがまた、子どもたちの共感の行為を呼び起こし、Kさんの手形を押す遊びへのためらいを取り除き、子どもとともに生きられる「私」になることができたということができよう。Sさんは、「私」の経験から他者が遠のいていく学びではなく、「私」の経験に他者が駆けつけてくる学びを成り立たせているのである。この学びの経験は、他者との共創を実現する<履歴>としてSさんの経験に痕跡を残したと言えるのである。

4. おわりに

本稿では、自己形成し続ける「私」の成り立ちを「つくり、つくりかえ、つくる」という連続性の過程として捉え、福祉に関わりうる「私」となるための他者との関係性に関わられた学びの場の成り立ちについて明らかにすることを目指した。具体的には「福短マトリックス」によって捉えた可能性に関わられた場において、「つくり、つくりかえ、つくる」という学びがどのように成り立つかを、教育臨床学的な事例分析によって明らかにすることを試みた。

本学での学びの可能性の広がり場と過程において、具体的に福祉人としての「私」を自らつくり出していけるように支援していくことが要請されているのである。

今後、主体的な学生の学びの過程を、「つくり、つくりかえ、つくる」という連続性のなかで更に捉え、本学における教育の目的が学生の姿のなかに<履歴>として残り、学生が持つよさや可能性を未来に向けて実現していく教育の在りようを求め続けていきたい。

本稿においては、実践的な学びのイメージとして言葉化した「つくり、つくりかえ、つくる」ことの成り立ちが、教育臨床的な実習に参加した学生(Sさん)の学びの<履歴>によって明らかにできたと考える。このような<履歴>を更新することこそが、「つくり、つくりかえ、つくる」ことによる自己形成の在りようの一つかたちであると考えられる。

Sさんは、ここで取り上げた<履歴>をもとにして、更に新しい自己に出会っていくことになる。「ひかる おさかなわーど」においてつくった作品を展示し、一週間後の福短祭に保育園児を招いた際には、そこに集う子どもたちと自ら関わり、この世界をつくり出した際の共感の行為を新たな<履歴>としてつくりかえていく姿があった(図8)。

このような自己のかけがえなさとなっていく<履歴>をもとにして、新しい「私」を立ち上げる姿こそが、他者との関わりのなかで社会的な「私」をつくり続けることを可能にする在りようであると言える。



図8. 福短祭での子どもとの相互行為

注及び引用文献

- 1) 富山福祉短期大学2008年度学校案内, p.28
- 2) 拙稿, 「<子ども－私>の成り立ちと教育の基礎学としての造形遊び」『大学美術教育学会誌no36』, 2003, p.143
- 3) 木村敏, 『自己・あいだ・時間』, 弘文堂, 1992, pp.211-212.
- 4) 富山福祉短期大学学生ハンドブック平成19年度, 「富山福祉大学の教育目標」
- 5) 田中美穂, 富山福祉短期大学社会福祉学科児童福祉専攻第2回生, 「ブラックライトを使った図画工作に実践の計画」『卒業研究第2集』, 2007, pp.87-89.
- 6) 白澤あゆみ, 富山福祉短期大学社会福祉学科児童福祉専攻第2回生, 「他者との関わりを通して新しい自分をつくっていったKちゃん」『卒業研究第2集』, 2007, p.94
- 7) 同上, p.95
- 8) 同上, p.96
- 9) 鷺田清一, 『じぶん・この不思議な存在』, 講談社現代新書, 1996.pp.120-121.

A Study of the Process that continues to form "the Self"and learn

KITAZAWA, Akira

Toyama College of Welfare Science

I am catching construction as the process of continuation nature to form "the self". And, "The other self" is necessary, to become "the self" that can be related to welfare. Therefore, "the self" and "the other self" and between I learn be open to the characteristic of relation and study it about the construction of the place.

This learning it by the duplication of "the self" that is turned "the self" and object that objectify it the place is open. "The self" and besides the place is open to for "the other self". Furthermore, the place is connected at present from the past and be connected in future newly and go.

I study whether, by education clinical case analysis to materialize how concretely although form "the self", in the place which is open to such possibility and make and learn. The case that I studied is said as the practice case in the scene of education, be as follows.

The practice case of formative plays "World of the fish where shines in everybody will be made"
(Children 5 years old)

Key words : "the self", "the other self", the process of continuation nature

介護支援専門員の離職願望の実態とその関連要因

炭谷靖子¹⁾、新鞍真理子²⁾、高原啓生³⁾

1) 富山福祉短期大学社会福祉学科 2) 富山大学大学院医学薬学研究部(地域・老人看護学講座) 3) 富山県介護支援専門員協会
(受付 2007年10月12日)

要旨:

本研究では、介護保険施行後2年の時点における介護支援専門員の離職願望の実態を明らかにすることを目的とした。さらに、離職願望と関連する要因を明らかにし、介護支援専門員のあり方を検討した。

対象は平成14年にA県で実施した居宅介護支援専門員実態調査において、職種として多かった介護福祉士と看護師とした。男性が少数であったため、必要項目にすべて回答のあった女性267人(47.1%)を解析対象とした。調査は無記名による自記式質問紙法とした。調査内容は、年齢、性別、職種、雇用形態(常勤、非常勤)、専務・兼務の状況、事務職員の配置の有無、やりがい感、忙しさの感じ方、上司の理解、相談できる人の存在、離職願望についてであった。

結果は、267人中、114人(42.7%)が強い離職願望を示していた。強い離職願望を持つ人が多かったのは、職種が看護師($p<0.05$)、やりがい感が弱い($p<0.001$)、忙しさの感じ方が強い($p<0.01$)、上司の理解に対する感じ方が弱い($p<0.01$)、相談できる人の存在がない($p<0.01$)であった。これらを調整した多変量解析では、やりがい感と職種で離職願望の発生と関連があった。

これらより、介護支援専門員を支援するためには、やりがい感が持てるような働き方への支援が重要であると示唆された。また基礎とする職種による違いがあり、職種を考慮した支援のあり方も検討する必要があると考えられた。

キーワード：介護支援専門員 離職願望

はじめに

わが国では人口の高齢化が急速に進み、それに伴って寝たきりや認知症の高齢者が急速に増加している。国立社会保障・人口問題研究所が行なった平成14年4月の推計¹⁾によると、わが国の人口の年齢構成は次第に高齢化し、65歳以上人口の総人口に占める割合は平成12年(2000年)に17.4%であったものが、平成17年の19.9%を経て、平成62年(2050年)には35.7%に達するとしている。

しかし平成18年12月²⁾の推計では、さらに高齢化の進展は加速し、平成42年(2030年)の39.6%を経て平成62年には39.6%ととなり、平成67年(2055年)には40.5%に達するとしている。

また、平成17年の国民基礎調査³⁾によると家族内に65歳以上の高齢者がいる世帯は平成17年が1853万2千世帯であり4世帯に1世帯が65歳以上の高齢者がいる世帯である。これを世帯構造別にみると、もっとも多いのは夫婦のみの世帯で、平成17年には65歳以上の者のいる世帯の29.2%を占めている。さらに、65歳以上の高齢者の単独世帯も年々増加している。

このように高齢化が進み、家族介護力の機能の低下が推測される中で、従来の福祉における措置制度や、医療費の適正化のための問題が指摘された。そして介護という新たな課題へ対応するために、効率的で公平な制度であること、サービスの受け手の立場に立った制度体系であること、民間活力を活用すること、高齢者本人を被保険者として位置づけて保険料や利用料の負担を求めるという方針をのちに平成12年4月1日から介護保険制度が施行された。そしてこの制度の運用におけるキーパーソンが介護支援専門員(ケアマネジャー)である。

介護支援専門員は介護保険の施行に伴い新たに誕生した専門職であり、多くの期待が寄せられている。しかし、それぞれが暗中模索の中での活動であり、その多忙さや運用方針の変更などさまざまな要因が重なり、心身の疲弊に伴うバーンアウトの状況が多く見られることが報告されている⁴⁾。このバーンアウトは結果として、サービスの質の低下や、離職を招くことが知られている。そして、介護保険が施行されてから短期間の間に介護支援専門員の離職が多いと言われている。しかし、その状況等についての報告は少ない。そこで、本研究では、介護保険施行後2年の時点における介護支援専門員の離職願望の実態を明らかにし、今後の介護保険運用の変化等に伴う介護支援専門員の状況を評価する資料とすることを目的とした。さらに、離職願望と関連する要因を明らかにし、介護支援専門員の支援のあり方を検討した。

1. 目的

介護支援専門員支援の資料とするため、介護支援専門員の離職願望の状況を把握し、離職願望に関連する要因を明らかにする。

2. 調査方法

2.1 対象：平成14年にA県で実施した居宅介護支援専門員実態調査（居宅介護支援業務に従事している介護支援専門員568人、回収数478人、回収率84.2%）中、職種として多かった介護福祉士と看護師に焦点を当てた。さらに性差による違いが予測されたこと、男性が少数であったことから今回は、必要項目にすべて回答のあった女性267人（47.1%）を解析に用いた。

2.2 方法：無記名による自記式質問紙法とし、調査目的を記載した調査依頼書と調査用紙を保険者から配布した。記入後は個別に封をして郵送等により調査者への直接回収とした。

2.3 調査時期：平成14年2月上旬

2.4 内容：年齢、性別、職種、雇用形態（常勤、非常勤）、専務・兼務の状況、事務職員の配置の有無、やりがい感、忙しさの感じ方、上司の理解、相談できる人の存在、離職願望についてである。

やりがい感については、「1.まったくやりがいがない、2.あまりやりがいがない、3.どちらともいえない、4.少しやりがいがある、5.とてもやりがいがある」の5段階で回答を得た。

忙しさの感じ方については、「1.忙しくない、2.少し忙しい、3.とても忙しい、4.非常に忙しい、5.忙しくてパニック状態である」の5段階で回答を得た。

上司の理解については、「1.まったく理解がない、2.あまり理解がない、3.どちらともいえない、4.少し理解してくれる、5.よく理解してくれる」の5段階で回答を得た。

相談できる人の存在については、「1.まったく相談できる人はいない、2.相談できる人はいるが気軽に相談はできない、3.気軽に相談できる人がいる」の3段階で回答を得た。

離職願望については、「1.辞めたいと思ったことはない、2.たまに辞めたいと思うことがある、3.しばしば辞めたいと思うことがある、4.できれば辞めてしまいたい、5.退職または配置転換を申し出ている」の5段階で回答を得た。また、「1.辞めたいと思ったことはない、2.たまに辞めたいと思う

ことがある」を離職願望の弱い群、「3.しばしば辞めたいと思うことがある、4.できれば辞めてしまいたい、5.退職または配置転換を申し出ている」を離職願望の強い群とした。

2.5 解析：離職願望を強弱により2群に分け、カテゴリ変数については χ^2 検定とリスク比を算出し、年齢についてはt検定を行った。また、それぞれの関連を調整して検討するため多重ロジスティックモデルによる解析を行いオッズ比を算出した。さらに職種別の検討を行なうため、介護福祉士と看護師に分けてそれぞれ同様の解析を行った。

なお、職種別の解析においては、標本数が少なくなるため、やりがい感、忙しさの感じ方、上司の仕事への理解に対する感じ方については2群に分けて解析に用いた。

具体的には、やりがい感については「1.まったくやりがいがない～3.どちらともいえない」を弱い群、「4.少しやりがいがある、5.とてもやりがいがある」を強い群とした。

忙しさの感じ方については、「1.忙しくない～3.とても忙しい」を感じ方の弱い群、「4.非常に忙しい、5.忙しくてパニック状態」を感じ方の強い群とした。

上司の仕事への理解に対する感じ方については、「1.まったく理解がない～3.どちらともいえない」を理解の感じ方が弱い群、「4.少し理解してくれる、5.よく理解してくれる」を理解の感じ方が強い群として解析に用いた。

統計解析にはHALBAU for win.owsを用いた。

2.6 倫理的配慮：調査に当たって、調査用紙は無記名とし、回答は自由意志であることを説明した文書を配布した。また、提出に当たってはそれぞれに封筒に入れ封をしての提出とし他者の目に触れないよう配慮した。

3. 結果

3.1 回答者の概要および離職願望の発生状況（表1）

全体での離職願望の発生については267人中、114人（42.7%）が強い離職願望を示していた。その内訳は、「1.辞めたいと思ったことはない」が46人（17.2%）、「2.たまに辞めたいと思うことがある」107人（40.1%）、「3.しばしば辞めたいと思うことがある」63人（23.6%）、「4.できれば辞めてしまいたい」42人（15.7%）、「5.退職または配置転換を申

表1 属性別離職願望の発生状況

項目	総数	(%)	離職願望の強い人	発生率	リスク比 (95%信頼区間)	χ^2 値
計	267		114	(42.7)		
職種						5.559*
介護福祉士	117	(43.8)	40	(34.2)	1.000	
看護師	150	(56.2)	74	(49.3)	1.443	(1.070~1.946)
雇用形態						1.681
常勤	237	(88.8)	105	(44.3)	1.000	
非常勤	30	(11.2)	9	(30.0)	0.677	(0.385~1.191)
兼務・専務						1.637
専務	58	(21.7)	20	(34.5)	1.000	
兼務	209	(78.3)	94	(45.0)	1.304	(0.887~1.917)
事務職員の配置						0.000
配置あり	113	(42.3)	48	(42.5)	1.000	
配置なし	154	(57.7)	66	(42.9)	1.009	(0.761~1.337)
やりがい感						43.951***
まったくやりがいはない	10	(3.7)	9	(90.0)	1.000	
あまりやりがいはない	39	(14.6)	31	(79.5)	0.883	(0.680~1.470)
どちらともいえない	91	(34.1)	40	(44.0)	0.488	(0.358~0.666)
少しやりがいがある	83	(31.1)	22	(26.5)	0.295	(0.195~0.445)
とてもやりがいがある	44	(16.5)	12	(27.3)	0.303	(0.179~0.512)
忙しさの感じ方						17.225**
忙しくない	7	(2.6)	2	(28.6)	1.000	
少し忙しい	66	(24.7)	24	(36.4)	1.273	(0.378~4.285)
とても忙しい	94	(35.2)	31	(33.0)	1.154	(0.345~3.856)
非常に忙しい	69	(25.8)	35	(50.7)	1.775	(0.538~5.860)
忙しくてパニック状態である	31	(11.6)	22	(71.0)	2.484	(0.754~8.187)
上司の仕事への理解に対する感じ方						14.892**
まったく理解がない	18	(6.7)	10	(55.6)	1.000	
あまり理解がない	59	(22.1)	30	(50.8)	0.915	(0.564~1.484)
どちらともいえない	60	(22.5)	32	(53.3)	0.960	(0.596~1.546)
少し理解してくれている	64	(24.0)	26	(40.6)	0.731	(0.440~1.216)
よく理解してくれている	66	(24.7)	16	(24.2)	0.436	(0.241~0.790)
相談できる人の存在						10.254**
まったく相談できる人はいない	15	(5.6)	10	(66.7)	1.000	
相談できる人はいるが気軽に相談は出来ない	86	(32.2)	45	(52.3)	0.785	(0.520~1.184)
気軽に相談できる人がある	166	(62.2)	59	(35.5)	0.533	(0.353~0.805)

* : p<0.05 ** : p<0.01 *** : p<0.001

し出ている」9人(3.4%)であった。

解析に用いた対象の平均年齢は、43.5(±8.1)歳であった。その他の属性についての概要を表1に示した。

回答者の概要についてみると、基礎とする職種は、介護福祉士が117人(43.8%)、看護師が150人(56.2%)であり、雇用形態は、常勤が237人(88.8%)、非常勤が30人(11.2%)であった。兼務・専務の状況では、専務で介護支援業務を行っている人は58人(21.7%)であった。また、勤務する事業所に事務職員の配置がある人は113人(42.3%)であった。

やりがい感の感じ方は「1.まったくやりがいはない」が10人(3.7%)、「2.あまりやりがいはない」39人(14.6%)、「3.どちらともいえない」91人

(34.1%)、「4.少しやりがいがある」83人(31.1%)、「5.とてもやりがいがある」44人(16.5%)であり、4と5のやりがいを感じていると表現した人は127人(47.6%)であった。

忙しさの感じ方については、「1.忙しくない」7人(2.6%)、「2.少し忙しい」66人(24.7%)、「3.とても忙しい」94人(35.2%)、「4.非常に忙しい」69人(25.8%)、「5.忙しくてパニック状態である」31人(11.6%)であり、4と5の忙しさを特に強く表現した人は100人(37.4%)であった。

上司の仕事への理解に対する感じ方については、「1.まったく理解がない」18人(6.7%)、「2.あまり理解がない」59人(22.1%)、「3.どちらともいえない」60人(22.5%)、「4.少し理解してくれている」64人(24.0%)、「5.よく理解してくれている」66人

(24.7%)であり、4と5の上司の理解があると感じている人は130人(48.7%)であった。

相談できる人の存在については、「1.まったく相談できる人はいない」15人(5.6%)、「2.相談できる人はいるが気軽に相談はできない」86人(32.2%)、「3.気軽に相談できる人がいる」166人(62.2%)であった。

3.1.1 属性別離職願望の状況(表1)

属性別に離職願望の強い人の発生状況の比較を表1に示した。なお年齢については、離職願望の弱い群の平均年齢は43.7(±8.5)歳、強い群の平均年齢は43.2(±7.5)歳であり、両者に有意な差は認められなかった。

離職願望の強い人の発生状況の属性別比較において有意な差が認められた項目は、職種($p<0.05$)、やりがい感($p<0.001$)、忙しさの感じ方($p<0.01$)、上司の理解に対する感じ方($p<0.01$)、相談できる人の存在($p<0.01$)であった。

職種別離職願望発生の比較では、介護福祉士が34.2%、看護師が49.3%であり、介護福祉士に対する看護師のリスク比は1.4であった。なおそのリスク比は95%信頼区間において有意であった。

やりがい感の強さによる比較では、「1.まったくやりがいはない」で90.0%、「2.あまりやりがいはない」で79.5%、「3.どちらともいえない」44.0%、「4.少しやりがいがある」で26.5%、「5.とてもやりがいがある」で27.3%の人が強い離職願望を持っており、やりがい感が低いほど離職願望の発生が高くなる傾向が見られた。

忙しさの感じ方の比較では「1.忙しくない」で28.6%、「2.少し忙しい」で36.4%、「3.とても忙しい」で33.0%、「4.非常に忙しい」で50.7%、「5.忙しくてパニック状態である」で71.0%の人が強い離職願望を持っており、忙しさの感じ方の強いほど離職願望の発生が高くなる傾向が見られた。

上司の仕事への理解に対する感じ方による比較では、「1.まったく理解がない」で55.6%、「2.あまり理解がない」で50.8%、「3.どちらともいえない」で53.3%、「4.少し理解してくれている」で40.6%、「5.よく理解してくれている」で24.3%の人が強い離職願望を持っており、上司が理解してくれていると感じていないほど離職願望の発生が高くなる傾向が見られた。

相談できる人の存在での比較では、「1.まったく相談できる人はいない」で66.7%、「2.相談できる人はいるが気軽に相談はできない」で52.3%、「3.

気軽に相談できる人がいる」で35.3%の人が強い離職願望を持っており、気軽に相談できる人の存在がないほうが離職願望の発生が高かった。

3.1.2 離職願望と関連する要因(多重ロジスティックモデルによる解析結果:表2)

上記の調査に用いた年齢(連続変数)、職種(2区分)、雇用形態(2区分)、兼務・専務の状況(2区分)、事務職員の配置の有無(区分)、やりがい感(5区分)、忙しさの感じ方(5区分)、上司の仕事への理解に対する感じ方(5区分)、相談できる人の存在(3区分)を一括投入し、それぞれの関連を調整したオッズ比を算出した。その結果95%信頼区間において有意なオッズ比が得られたのは、やりがい感の感じ方においてであり、「まったくやりがいはない」を基準として、「少しやりがいがある」では0.061(95%信頼区間:0.006~0.577)、「とてもやりがいがある」では0.060(95%信頼区間:0.006~0.609)であった。

3.2 職種別解析結果

上記の対象者全体を用いた解析において離職願望の発生には、基礎とする職種別の違いの存在が認められたため($p<0.05$)、さらに職種別の特徴を検討することとし、介護福祉士と看護師それぞれにおいて同様の解析を行った。なお、離職願望の強い人は介護福祉士で34.2%、看護師で49.3%であった。

3.2.1 職種別属性の比較(表3)

介護福祉士(117人)と看護師(150人)の属性の比較を表3に示す。なお、年齢については介護福祉士が平均43.6(±9.0)歳、看護師が平均43.5(±7.4)歳であり有意な差は認められなかった。

両者の属性比較において有意な差が認められた項目は、雇用形態($p<0.01$)、兼務・専務の状況($p<0.001$)、やりがい感の強弱($p<0.05$)であった。雇用形態においては常勤者が介護福祉士では94.9%、看護師では84.0%であり、介護福祉士に多かった。兼務・専務の状況では専務の人が介護福祉士では35%、看護師では11.3%で介護福祉士に多かった。やりがい感では、やりがい感の弱い人が、介護福祉士では43.6%、看護師では59.3%であり看護師に多かった。また、有意ではなかったが、忙しさの感じ方($p<0.1$)の比較においても違いがあり、忙しさの感じ方が強い人が介護福祉士では43.6%、看護師では32.7%で介護福祉士に多かった。

表2 離職願望と関連する要因（多重ロジスティック・モデルによる解析結果）

n = 267

項目	オッズ比 (95%信頼区間)
年齢	0.986 (0.950~1.023)
職種	看護師／介護福祉士 1.938 (1.023~3.673)
雇用形態	非常勤／常勤 0.682 (0.257~1.814)
兼務・専務	兼務／専務 1.065 (0.502~2.259)
事務職員の配置	配置なし／配置あり 0.869 (0.480~1.576)
やりがい感	あまりやりがいはない／まったくやりがいはない 0.452 (0.044~4.629) どちらともいえない／まったくやりがいはない 0.129 (0.014~1.199) 少しやりがいがある／まったくやりがいはない 0.061 (0.006~0.577) とてもやりがいがある／まったくやりがいはない 0.060 (0.006~0.609)
忙しさの感じ方	少し忙しい／忙しくない 1.586 (0.261~9.657) とても忙しい／忙しくない 1.306 (0.211~8.074) 非常に忙しい／忙しくない 2.457 (0.390~15.459) 忙しくてパニック状態である／忙しくない 5.503 (0.753~40.204)
上司の仕事への理解に対する感じ方	あまり理解がない／まったく理解がない 1.431 (0.382~5.361) どちらともいえない／まったく理解がない 1.656 (0.427~6.423) 少し理解してくれている／まったく理解がない 1.182 (0.309~4.520) よく理解してくれている／まったく理解がない 0.656 (0.153~2.388)
相談できる人の存在	相談できる人はいるが気軽に相談は出来ない／まったく相談できる人はいない 0.713 (0.176~2.893) 気軽に相談できる人がいる／まったく相談できる人はいない 0.576 (0.142~2.331)

表3 職種別属性の比較

職種	介護福祉士 n = 117 (%)	看護師 n = 150 (%)	χ ² 値
雇用形態			
常勤	111 (94.9)	126 (84.0)	7.790 **
非常勤	6 (5.1)	24 (16.0)	
兼務・専務			21.730 ***
専務	41 (35.0)	17 (11.3)	
兼務	76 (65.0)	133 (88.7)	
事務職員の配置			0.143
配置あり	48 (41.0)	65 (43.3)	
配置なし	69 (59.0)	85 (56.7)	
やりがい感			6.532 *
弱い	51 (43.6)	89 (59.3)	
強い	66 (56.4)	61 (40.7)	
忙しさの感じ方			3.348
弱い	66 (56.4)	101 (67.3)	
強い	51 (43.6)	49 (32.7)	
上司の仕事への理解に対する感じ方			2.168
弱い	66 (56.4)	71 (47.3)	
強い	51 (43.6)	79 (52.7)	
相談できる人の存在			0.036
気軽に相談できる人がいない	45 (38.5)	56 (37.3)	
気軽に相談できる人がいる	72 (61.5)	94 (62.7)	

* : p<0.05 ** : p<0.01 *** : p<0.001

3.2.2 介護福祉士における属性別離職願望の発生状況 (表4)

介護福祉士を基礎職とする介護支援専門員の離職願望の強い人の発生状況を属性別に表4に示した。なお年齢については、離職願望の弱い群の平均年齢は44.8(±8.7)歳、強い群の平均年齢は41.3(±8.9)歳でありその差は有意であった。

その他の属性別の比較を表4に示した。

離職願望の強い人の発生状況の属性別比較において有意な差が認められた項目は、やりがい感の強弱による比較 (p<0.05) だけであり、やりがい感の弱い群では、47.1%の人が強い離職願望を持っており、やりがい感が強い群では24.2%が離職願望の強い人であった。

3.2.3 看護師における属性別離職願望の発生状況 (表5)

看護師を基礎職とする介護支援専門員の離職願望の強い人の発生状況を属性別に表5に示した。なお年齢については、離職願望の弱い群の平均年齢は42.8(±8.1)歳、強い群の平均年齢は44.2(±6.4)歳であり有意な差はなかった。

その他の属性別の比較を表5に示した。

看護師において離職願望の強い人の発生状況の属性別比較に有意な差が認められた項目は、兼務・専務の状況 (p<0.05)、やりがい感の強弱によ

る比較 (p<0.001)、忙しさの感じ方の強弱 (p<0.001)、上司の仕事への理解に対する感じ方の強弱 (p<0.01)、気軽に相談できる人の存在の有無 (p<0.05) の5項目であった。

強い離職願望の発生率は、兼務・専務の状況別比較では、専務の人で23.5%、兼務の人で52.6%であり、兼務の人に多かった。やりがい感の強弱による比較では、やりがい感の弱い群で62.9%、強い群で29.5%の発生であり、弱い群で多かった。忙しさの感じ方の強弱での比較では、忙しさの感じ方の弱い群では38.6%、強い群では71.4%の発生であり、忙しさの感じ方が強い群に離職願望の強い人が多かった。上司の仕事への理解に対する感じ方の強弱では、感じ方の弱い群で62.0%、強い群で38.0%であり、上司が仕事に対して理解してくれているという感じが弱い人に離職願望の強い人が多かった。気軽に相談できる人の存在の有無では、気軽に相談できる人がいない群が62.5%、気軽に相談できる人がいる群で41.5%であり、気軽に相談できる人がいない群に離職願望の強い人が多かった。

3.2.4 離職願望と関連する要因 (多重ロジスティックモデルによる解析結果: 表6、7)

基礎職の介護福祉士、看護師に分けそれぞれに、年齢(連続変数)、兼務・専務の状況(2区分)、事

表4 属性別離職願望の発生状況 (介護福祉士)

項目	総数	(%)	離職願望の強い人	発生率	リスク比 (95%信頼区間)	χ ² 値
計	117		40	(34.2)		
兼務・専務						0.367
専務	41	(15.4)	16	(39.0)	1.000	
兼務	76	(28.5)	24	(31.6)	0.809 (0.488~1.342)	
事務職員の配置						0.001
配置あり	48	(18.0)	16	(33.3)	1.000	
配置なし	69	(25.8)	24	(34.8)	1.043 (0.624~1.745)	
やりがい感						5.681 *
弱い	51	(19.1)	24	(47.1)	1.000	
強い	66	(24.7)	16	(24.2)	0.515 (0.307~0.863)	
忙しさの感じ方						2.552
弱い	66	(24.7)	18	(27.3)	1.000	
強い	51	(19.1)	22	(43.1)	1.582 (0.955~2.619)	
上司の仕事への理解に対する感じ方						3.764
弱い	66	(24.7)	28	(42.4)	1.000	
強い	51	(19.1)	12	(23.5)	0.555 (0.314~0.98)	
相談できる人の存在						2.718
気軽に相談できる人がいない	45	(16.9)	20	(44.4)	1.000	
気軽に相談できる人がいる	72	(27.0)	20	(27.8)	0.625 (0.381~1.026)	

* : p<0.05 ** : p<0.01 *** : p<0.001

務職員の配置の有無(2区分)、やりがい感の強弱(2区分)、忙しさの感じ方の強弱(2区分)、上司の仕事への理解に対する感じ方の強弱(2区分)、気軽に相談できる人の存在の有無(2区分)を一括投入し、それぞれの関連を調整したオッズ比を算出した。その結果95%信頼区間において有意なオッズ比が得られたのは、介護福祉士(表6)では、「やりがい感の強弱」0.311(強い/弱い)においてのみであり、看護師(表7)では、「やりがい感の強弱」0.260(強い/弱い)と「忙しさの感じ方の強弱」3.676(強い/弱い)の2項目においてであった。

4. 考察

4.1 強い離職願望の発生について

今回の調査において強い離職願望は、解析対象者の42.7%の人に発生していた。つまり居宅介護支援事業所で働く介護支援専門員の2.3人に1人は強い離職願望を持っていることになる。今回の調査において「5.退職または配置転換を申し出ている」人は9人(3.4%)であり、強い離職願望が実際の離職に結びつくとは限らないが、そのような思いを持ちながら介護支援専門員が日々の仕事に従事している現状があることは憂慮すべきこととして考える必要がある。

また、池田ら(2002)⁹⁾は平成13年に岡山県で

実施した調査で、64.2%の人が離職の意思を抱いていたと報告している。さらに平成15年の東京都の調査¹⁰⁾では現在の職場で業務を「続けていく自信がない」介護支援専門員は32.9%であり、「やめてしまいたいと思っている」人も17.9%あったと報告している。つまり、今回の結果と同様な状況が全国的に存在していると考えられる。

介護保険法¹¹⁾において介護支援専門員とは「要介護者又は要支援者からの相談に応じ、及び要介護者等がその心身の状況等に応じ適切な居宅サービス…(中略)…事業を行う者等との連携調整を行なうものであって、要介護者等が自立した日常生活を営むのに必要な援助に関する専門的知識および技術を有するものとして(後略)…」と規定されている。

つまり介護支援専門員の仕事は介護保険のサービスを受ける本人、家族、サービス提供者など様々な人々とかかわり、信頼関係を作りながら実践される活動であると言える。しかし、その介護支援専門員が「やめたい」と思いながら仕事に従事しているとすれば、利用者やサービス事業者との信頼関係を作ることが難しくなると考えられる。介護支援専門員が信頼関係を作り、利用者の自立に向けて真の支援者となるためには、専門知識と技術を持った介護支援専門員が「やめたい」と思わない労働環境の調整が急務であると考えられる。

表5 属性別離職願望の発生状況(看護師)

項目	総数	(%)	離職願望の強い人	発生率	リスク比 (95%信頼区間)	χ^2 値
計	150		74	(49.3)		
兼務・専務						4.009*
専務	17	(6.4)	4	(23.5)	1.000	
兼務	133	(49.8)	70	(52.6)	2.237 (0.935~5.350)	
事務職員の配置						0.000
配置あり	65	(24.3)	32	(49.2)	1.000	
配置なし	85	(31.8)	42	(49.4)	1.004 (0.723~1.393)	
やりがい感						14.875***
弱い	89	(33.3)	56	(62.9)	1.000	
強い	61	(22.8)	18	(29.5)	0.469 (0.308~0.713)	
忙しさの感じ方						12.931***
弱い	101	(37.8)	39	(38.6)	1.000	
強い	49	(18.4)	35	(71.4)	1.850 (1.366~2.505)	
上司の仕事への理解に対する感じ方						7.682**
弱い	71	(26.6)	44	(62.0)	1.000	
強い	79	(29.6)	30	(38.0)	0.613 (0.438~0.875)	
相談できる人の存在						5.386*
気軽に相談できる人がいない	56	(21.0)	35	(62.5)	1.000	
気軽に相談できる人がいる	94	(35.2)	39	(41.5)	0.664 (0.381~1.026)	

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<0.001

また介護保険制度は、今後も定期的見直しを行いながら様々な新たな改定が行われていくことが予測される。介護支援専門員はその中での変化に対応しながら利用者に寄り添う姿勢を持ち、事業所としての存続や発展をも担っての活動を行うことが期待されている。介護支援専門員自身も自分たちの活動の意義と役割を見極めながら使命感を持って活動する姿勢が求められる。

なお、本研究は介護保険施行後2年を経過した時点の調査を用いたものであり、激動とも言える時期を経過した時点のものである。今日では、ケアマネジメントリーダーの育成や地域包括支援センターの設置など介護支援専門員の支援体制が整

いつつある。さらに、2006年4月からの制度改定も行なわれている。その後の変化の状況も見極めながら、今後、介護支援専門員の支援体制を充実させることが重要である。

4.2 強い離職願望の発生に関連する要因について

今回の調査において強い離職願望と関連する要因として単変量解析では、職種が看護師であること ($p<0.05$)、やりがい感が弱いこと ($p<0.001$)、忙しさの感じ方が強いこと ($p<0.01$)、上司の理解に対する感じ方が弱いこと ($p<0.01$)、相談できる人の存在がないこと ($p<0.01$) が明らかとなった。また、項目それぞれの影響を調整した多重ロジス

表6 離職願望と関連する要因（介護福祉士）（多重ロジスティック・モデルによる解析結果）
n = 267

項 目	オッズ比 (95%信頼区間)
年齢 兼務・専務	0.951 (0.890~1.016)
兼務／専務	0.636 (0.251~1.614)
事務職員の配置	
配置なし／配置あり	0.644 (0.261~1.589)
やりがい感	
強い／弱い	0.311 (0.131~0.735)
忙しさの感じ方	
強い／弱い	1.931 (0.795~4.685)
上司の仕事への理解に対する感じ方	
強い／弱い	0.543 (0.219~1.348)
相談できる人の存在	
気軽に相談できる人がいる／気軽に相談できる人がいない	0.498 (0.208~1.194)

表7 離職願望と関連する要因（看護師）（多重ロジスティック・モデルによる解析結果）
n = 267

項 目	オッズ比 (95%信頼区間)
年齢 兼務・専務	1.021 (0.961~1.098)
兼務／専務	3.352 (0.929~12.088)
事務職員の配置	
配置なし／配置あり	0.934 (0.437~1.996)
やりがい感	
強い／弱い	0.260 (0.118~0.570)
忙しさの感じ方	
強い／弱い	3.676 (1.601~8.442)
上司の仕事への理解に対する感じ方	
強い／弱い	0.534 (0.237~1.205)
相談できる人の存在	
気軽に相談できる人がいる／気軽に相談できる人がいない	0.732 (0.310~1.727)

ティックモデルによる解析では、「まったくやりがいがない」を基準として、「少しやりがいがある」で0.061、「とてもやりがいがある」でも0.060となり、離職願望に関連するオッズ比が有意に減少した。つまり、離職願望にはさまざまな要因が関連してはいるが、それらを調整してみると「やりがい」を感じているか否かが最も大きな関連要因であると考えられる。畑¹²⁾ (2006) が2000年に行なった調査からの報告では、バーンアウト尺度 (Maslach's Burnout Inventory : MBI) には、重回帰分析の結果、職務関与意欲が最も重要な要因として関連していた。そして職務関与意欲は、「いまの仕事を今後も継続する」「ケアマネジャーという職業に誇りをもつ」「ケアマネジャーという職業に自分は向いている」という質問から構成されていた。また、清水ら¹³⁾ (2004) は、ソーシャルワーカーのバーンアウトの予防には、ストレス耐久性の強いワーカーの確保も重要であるが、それとともに自立性や専門職としての自立心を高める努力、すなわち専門性の向上 (専門職としての地位の確立) もソーシャルワーカーのバーンアウトを軽減させる上から忘れてはならないことであるとしている。つまり、職務に従事するものが、その職務に対してやりがいを感じることができれば、バーンアウトを軽減させ、離職を予防することができる。今後、介護支援専門員が感じる「やりがい」とは何かその特性も明らかにしながら、介護支援専門員の活動を支援していく必要がある。

2006年の国民衛生の動向¹⁴⁾では、職場生活において強い不安やストレスを感じる労働者が6割を超え、さらに、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺に至る事案が増加するなどメンタルヘルス対策の取り組みが重要な課題となっていると述べられている。本研究での単変量解析の結果も踏まえ、職場環境の調整をはかりながら、介護支援専門員がやりがいを感じられる職場作りを行なう必要があると考える。

4.3 介護福祉士と看護師の比較について

本研究において離職願望の発生と職種についての関連が見られた。そこで、両者の属性を比較した結果、雇用形態、兼務・専務の状況、やりがい感に違いが見られたため、介護福祉士と看護師分けてそれぞれの職種で解析を行なった。

介護福祉士における単変量解析では離職願望と関連があった項目は「やりがい感」のみであったが、看護師における単変量解析では「やりがい感」

の他に、兼務・専務の状況、忙しさの感じ方、上司の仕事への理解に対する感じ方、相談できる人の存在での関連が見られた。そして、それらの項目の関連を調整するために行なった多重ロジスティックモデルによる解析において、介護福祉士では、やりがい感が離職願望と関連しており、看護師では、やりがい感と忙しさの感じ方が関連していた。つまり介護福祉士における解析よりも看護師における解析において多くの項目に関連が見られ、これは、介護福祉士と比較して看護師の働き方には非常勤の雇用形態が多く兼務・専務の状況では兼務が多いという違いがあるためではないかと考えられる。今後、それぞれの仕事へのやりがい感の違いや働き方に対する価値観の違いなどについてさらに検討を進める必要があると考える。

おわりに

本研究は、平成14年の2月に調査した内容を元に、職種を介護福祉士と看護師に絞って解析し検討を行なった。結果としては、離職願望に関連するものとしてやりがい感の重要性が示唆された。しかし、介護支援専門員が感じるやりがい感の内容については今後のさらなる検討が必要である。また介護福祉士と看護師という基礎とする職種による違いがあることも明らかになった。基礎となっている職種によって、働き方や働く環境、価値観や仕事に求めるものなどそれらの違いの有無などによって支援のあり方も違ってくると考えられる。今後は、その違いを考慮に入れた現任教育のあり方や、支援の方法が検討され多くの介護支援専門員が生き生きとやりがいを持って働き続け、質の高いケアマネジメントが行なわれることを期待したい。

なお、本研究はA県居宅介護支援事業者連絡協議会の協力により実施した実態調査を元に行なった。業務多忙な中で自分たちの実態を知らせたいと調査にご協力いただいた介護支援専門員の皆様に深く感謝いたします。

引用文献

- 1) 国立社会保障・人口問題研究所：「日本の将来推計人口」(平成14年1月推計)
- 2) 国立社会保障・人口問題研究所：「日本の将来推計人口」(平成18年12月推計) URL <http://www.ipss.go.jp>
- 3) 平成17年国民生活基礎調査の概況、厚生労働省ホームページURL <http://www.mhlw.go.jp/>

- 4) 炭谷靖子 (2002)、介護支援専門員のバーンアウト状況とその関連要因、第61回日本公衆衛生学会総会抄録集、741
 - 5) 古瀬みどり (2003)、介護支援専門員のバーンアウトと関連要因、日本在宅ケア学会誌、7 (1)、61-67
 - 6) 池田妙子 (2002)、岡村千代子、田中恵 他、ケアマネジャーのBurnout症候群と仕事上の問題点、川崎医療福祉学会誌、31 (1)、74-77
 - 7) 豊嶋三枝子 (2004)、須佐公子、介護支援専門員のバーンアウトと関連要因、日本看護福祉学会誌、9 (2)、127-135
 - 8) 細羽竜也 (2004)、越智あゆみ、中谷隆 他、ケアマネジャーのバーンアウトに関する因子構造の検討、県立広島女子大学生生活科学部紀要、10、81-92
 - 9) 池田妙子 (2002)、岡村千代子、田中恵 他、ケアマネジャーのBurnout症候群と仕事上の問題点、川崎医療福祉学会誌、31 (1)、74-77
 - 10) 東京都介護支援専門員会議 (2004)、平成15年度東京都介護支援専門員支援会議報告書、東京都福祉局保険部介護保険課、東京
 - 11) 大阪ボランティア協会 編 (2006)、福祉小六法、中央法規出版、324
 - 12) 畑智恵美 (2006)、在宅介護支援センター相談員 (ケアマネージャー) のバーンアウトとその関連要因、ケアマネジメント学、(5)、101-115
 - 13) 清水隆則 (2004)、田辺毅彦、西尾祐吾、ソーシャルワーカーにおけるバーンアウト～その実態と対応策～、中央法規出版、69-70、東京
 - 14) 厚生統計協会 (2006)、国民衛生の動向、厚生指標 (臨時増刊)、53 (9)、302
- 2002、完全なる経営、日本経済新聞社、東京)
- ・増子詠一 (1989)、山岸みどり、岸玲子 他、医師・看護婦など対人サービス職業従事者の「燃え尽き症候群」(1) - Maslach Burnout Inventory による因子構造の解析とSDSうつスケールとの関連、産業医学、31、203-205
 - ・荻野佳代子 (2004)、瀧ヶ崎隆司、稲木康一郎、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
 - ・大井伸子 (2003)、長安つた子、竹内孝子 他、岡山県下の介護支援専門員の活動状況に関する検討 - 業務内容、就労環境、研修への参加についての調査より -、日本看護学会誌、12 (1)、60-67
 - ・高良麻子 (2004)、介護支援専門員におけるバーンアウト - インタビュー調査を通して -、東京家政学院大学紀要、44、67-73
 - ・吉竹博 (1996)、現代人の疲労とメンタルヘルス、労働科学研究所出版部、神奈川

参考文献

- ・土居健郎 監 (2000)、宗像恒次、稲岡文昭 他、燃えつき症候群 - 医師・看護婦・教師のメンタルヘルス -、金剛出版、東京
- ・厚生労働省 監 (2006)、厚生労働白書 (平成18年版)、ぎょうせい、東京
- ・久保真人 (2005)、バーンアウトの心理学 - 燃え尽き症候群とは -、サイエンス社、東京
- ・Maslow, A.H. (1998). Maslow on Management. Ann.R.Kaplan. New York (金井壽宏 監訳、

Current status and relevant factors of care managers' desire to leave their jobs

Yasuko Sumitani¹⁾ , Mariko Niikura²⁾ , Keisho Takahara³⁾

- 1) Toyama College of Welfare Science Department of Social Work
- 2) University of Toyama Graduate School of Medicine and Pharmaceutical Science (Community and Gerontological Nursing)
- 3) Toyama Care Manager Association

This study intended to clarify the current status of care managers' desire to leave their jobs two years after the enforcement of elderly care insurance. Relevant factors of this desire of care managers were determined, and the importance of the existence of care manager was examined.

The subjects of the present analysis were care workers and nurses who were significant participants of the survey of the current condition of home care managers conducted in Prefecture A in 2002. The subjects for the analysis were 267 females (47.1%), who responded to all the necessary items; the responses of the males were not considered since they were very few in number. The analysis was performed using the questionnaire method; each subject completed the questionnaire individually in bearer form. The survey contained questions pertaining to age, sex, job, employment pattern (full time versus part time), whether the position held was exclusive or whether there were many such positions, whether the position involved the deployment of administrative staffs, whether the job contained the element of challenge, feelings of busyness, feelings of being understood by one's boss, the presence/absence of someone to confide in, and the desire to leave the job.

According to the results of the survey, 114 (42.7%) subjects had an intense desire to leave the job. With regard to type of job, the majority of people who wished to leave were the nurses. ($p < 0.05$), people who did not perceive an element of challenge in their jobs ($p < 0.001$), people who felt that they were extremely busy ($p < 0.01$), people who felt that their bosses did not understand them ($p < 0.01$), and people who did not have anyone to confide in. A multivariate analysis of the factors revealed that there was a correlation between the occurrence of the desire to leave the job and the element of challenge and type of job.

The results suggested that it is important to ensure that care managers' jobs involve the element of challenge in order to support them. Further, it is necessary to support care managers according to the type of job because of the differences among various jobs.

Key words: care manager, desire for leaving job

介護福祉士の新人教育に関する考察

富山福祉短期大学 松尾 祐子

(受付2007年9月21日；改訂2007年10月9日)

要旨

この研究では、養成校卒業生と介護保険施設への聞き取りを通して、新人教育の現状を明らかにし、卒業生が自己の成長を実感でき、生き活きと介護を続けるためには、どのような新人教育が必要であるか考察する。職場への適応を中心とした「精神的なサポート」を含めた新人教育と、卒業生が一番やりがいを感じている「利用者との関係」を新人教育に意図的に取り入れる方法について述べる。

はじめに 研究の目的とその背景

高齢化が進むなかで、介護現場の人手不足が深刻となり、福祉・介護分野の人材確保は量的にも質的にも十分といえない状況である。要介護者の増加に伴い、必要な介護職員は現在の約100万人から2014年には150～160万人になると推計されている。今後10年間には、約40万人から約60万人の介護職員の確保が必要となる。¹⁾

中央福祉人材センターの「福祉人材の求人求職動向」では、2006年4月～9月の老人福祉・介護保険分野の有効求人倍率は1.98と、全産業平均の1.06を大きく上回っている。人手不足の背景には、景気の回復による他職種への人材の流れ、若者の介護職離れ、労働条件の厳しさなどさまざまな影響が考えられる。

このような介護の人手不足の状況のなかで、介護の質の向上が求められ、そのための「人材育成」が重要になっている。特に1年未満で離職する割合が高い介護職においては、新人をどう教育するかは大きな課題である。人材育成の方法として、直属の上司が仕事に関する知識や技術を教えることが目的としたOJT(On-the-Job Training)が一般企業を中心に行われている。新人へのOJTはマンツーマンの担当者をつけることが多い。看護の分野では新人へのOJTとして、数年先輩がマンツーマンで担当者となるプリセプター制が普及している。プリセプター制はOJTが目的としている仕事を教えることに加えて、新人のリアリティショックを和らげ、職場環境への適応を促すということも目的としている。介護の分野でもOJTは推進されているが、新人教育の現状は、十分に明

らかにされていない。

そこで、この研究では養成校卒業生と、介護保険施設への聞き取りを通して、就職1年未満を対象とした新人教育の現状を明らかにし、養成校卒業生が自己の成長を実感でき、生き活きと介護を続けるためには、どのような新人教育が必要であるか考察する。

1で介護労働や新人教育の現状について概観し、2で養成校卒業生と介護保険施設への聞き取りをまとめ、3で新人教育のあり方について考察する。

この論文の中では、「介護福祉士」と「介護職員」という言葉を用いている。介護福祉士のみを対象とした先行研究・調査には限りがあるため、介護福祉士を含めた介護職員全体の労働環境や介護労働の特性を理解する目的で、「介護職員」全体を対象としたものも参考にしている。

《用語の整理》

OJT：上司や先輩が部下や後輩に対して、仕事を通じて仕事に必要な知識・技術・技能を指導育成するすべての活動。対象は新人に限らない。新人へのOJTはマンツーマンの担当者(OJTリーダー)をつけることが多い。

プリセプター制：看護の分野で新卒新人を対象に行われている。数年先輩がマンツーマンで新人の担当となり、職務への適応と同時に、職場への適応を促進する教育方法。

1. 介護労働の現状

(1) 介護福祉士の養成状況と見直しの内容

介護の専門職として、1987年に介護福祉士という国家資格が誕生し20年が経過した。2007年5月現在の介護福祉士登録者は、約56万人で、年5～6万人程度増加している。介護福祉士の資格取得者の男女比をみると8割が女性で、年齢別には20歳代から30歳代前半が全体の半数を占めている。養成校の卒業生は、介護福祉士全体の約4割である。

介護職員全体における、介護福祉士の割合はどうか。介護保険法が施行された2000年では、介護福祉士の割合は、施設で4割、在宅サー

ビスでは2割弱であった。その後2004年の介護保険法の改正に際して、優秀な人材を確保し労働環境を改善するために、介護職員については『将来的には、任用資格は「介護福祉士」を基本とするべき』との方向性が示された。しかし、その後も介護福祉士の割合は増加することなく、2006年現在もこの割合は変わっていない。特に近年の深刻な人手不足の中で、有資格者だけに頼ることはできない状況となっている。

一方で介護福祉士の資格をもちながら、介護分野で働いていない有資格者も多い。約56万人の介護福祉士のうち、介護保険事業に従事している者は約22万人で、資格をもつ者の約4割しか介護分野で働いていないことになる。日本介護福祉士会(2002)の調査²⁾で、介護分野で働いていない者に介護業務への就労意欲を尋ねたところ、約1割が「1年以内に就労したい」、約4割が「将来的に就労したい」と回答した。このような有資格者の介護分野で就労したいという気持ちをサポートし、職場復帰がスムーズに行えるような研修などが必要となっている。

また、厚生労働省は介護の人手不足への対応として、外国人介護士の受け入を進めている。2006年にフィリピンとインドネシアとの間で取り交わされた経済連携協定(EPA)により、条件付で日本が外国人介護士を受け入れることとなった。母国での養成と日本での日本語教育を中心とした6か月の研修と、4年以内に日本の介護福祉士の資格取得という高いハードルが設けられているが、介護の現場がどのように受け入れることができるかが大きな課題である。外国人介護士の受け入れは、深刻な介護職員の人手不足への1つの対応策ではあるが、国内の介護職員の労働環境の改善や、人材育成の充実や、介護分野で働いていない有資格者への再就職のサポートがないままでは、根本的な解決にはならないであろう。

介護の人材確保の量的な問題に加えて、高齢者が増加するなかで認知症の人への対応など、多様なニーズに対応できる介護サービスの質の向上が求められている。現在、このような介護の量的な拡大と質の向上のために、介護福祉士の資格制度が始まって以来の大きな変革期となっている。その見直しの内容は、「介護福祉士の資格制度のあり方」「教育内容、実習のあり方、養成施設のあり方」「資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ」の3つに大きく分けられる。

介護福祉士の資格制度のあり方については、従来は多様な人材を確保する観点から、いくつかの

資格取得の方法が認められていたが、今回「社会福祉士及び介護福祉士法」が見直され、今後は人材の質の向上を目的として、養成施設の卒業者にも国家試験が課せられ、実務経験者も一定期間の養成教育を経て国家試験を受験する制度に統一されることになった。その一方で、国家試験の合格率は約5割である状況から、国家試験に合格しない者に対して「准介護福祉士」という資格が新たに設けられ、介護の仕事に従事できるとされた。これは介護の人材確保の面から考えられたことであるが、『将来的には、任用資格は「介護福祉士」を基本とするべき』という方針から外れる形となり、看護の分野における准看護師制度に関わる問題と、同じ課題が生じることが危惧される。

その他、この報告書では介護の質の向上のために、キャリアアップの研修体制が体系化された。この研修体制が特定の人のためでなく、介護職員全体のやりがいにつながることを期待される。また、養成校の教育内容や実習のあり方も、大きく見直しが検討されているが、改正案は2007年の春に参議院を通過したまま、衆議院での検討がまだという中途半端な状況となっている。養成校の教員体制や新カリキュラムに向けての準備が必要であり、早急な国会での審議が望まれる。

このように、介護福祉士が誕生して20年経ち、養成校にとっても大きな転換期となっている。今後は「准介護福祉士」の創設や外国人介護士の導入が、新たな問題を引き起こすのではないだろうか。しかし今一番大切なことは、実際に介護の現場で働いている人たちが、生き生きと働くことができる仕組みを作ることではないだろうか。次に、介護の現場の労働の現状について述べる。

(2) 介護労働の現状と離職の概観

介護の現場は2000年に介護保険制度が始まった頃は、バブル崩壊後の不況で介護施設が人手不足に困ることはなかった。2004年頃からの景気回復によって給料や処遇が良くなった一般企業に人材が流れ、介護への求職者が減少し、一方で介護サービス事業所の増加で求人数は増加した。その結果2005年には求職者が求人数を下回り、有効求人倍数(求人数/求職者)は1.0倍を超え、現在、介護保険分野の有効求人倍率は1.98となった。

このような介護の人手不足が進むなかで、介護の職場の非常勤職員の割合は、ここ数年施設では増加傾向にあり、在宅サービスではほぼ横ばいで、2005年には非常勤職員の割合は、施設で約14%、在宅サービスで約52%となっている。また、年齢

(図表1) 入職率・離職率の比較 (介護職員・訪問介護職員と全労働者)

	2職種 合計	介護職員 (正)	介護職員 (非)	訪問介護 職員 (正)	訪問介護 職員 (非)	全産業 合計	全産業 (正) 合計	全産業 (正) (男)	全産業 (正) (女)	全産業 (非) 合計	全産業 (非) (男)	全産業 (非) (女)
入職率	28.2	23.4	48.1	24.2	22.1	17.4	13.4	11.4	17.7	31.0	41.2	27.8
離職率	20.2	16.9	30.5	16.2	18.0	17.5	13.8	11.7	18.3	30.3	42.5	26.4

入職率 (ある時点での労働者に対する、その後の1年間の新規採用者の割合)
 離職率 (ある時点での労働者に対する、その後1年間の退職者の割合)
 介護職員・訪問介護職員については「平成17年度介護事業所における介護労働実態調査」
 全労働者については「平成17年度雇用動向調査」

階級別では20代が占める割合が多く、施設では3～5割まで、男女別では女性の割合が約8割である。³⁾

介護職員の離職率は一般的に高いといわれるが、実態はどうであろうか。(図表1)訪問介護員や非常勤職員を含めた介護職員の離職率20.2%と、全労働者の17.5%より高くなっているが、訪問介護員を除く正職員の介護職員の離職率は16.9%となる。これは全労働者の男女合わせた正職員の離職率13.8%より高いが、介護職員の約8割が女性であるということから、女性の正職員の離職率18.3%と比較するとほぼ同じになる。介護において離職率を引き上げているのは、非常勤職員の介護職員であり、離職率30.5%と高くなっている。このように見ると、介護職員の離職は他職種に比べて突出して高いわけではない。

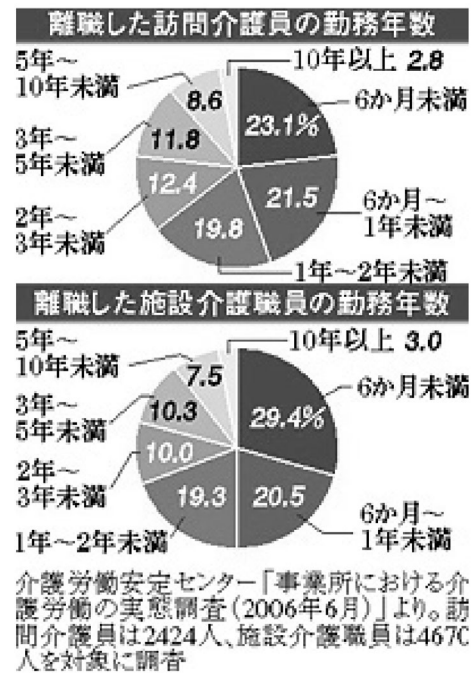
介護職員の離職の特徴は、1年未満で離職する人が約半数にのぼり、一通りの仕事ができる前に離職する人が多いということである。(図表2)介護職員全体の勤続年数においても「5年未満」が48.5%と最も多く、平均勤続年数は6.1年となっている。⁴⁾

このように介護の現場の人手不足は、景気が回復した2005年頃から始まり深刻化し、介護の離職率は突出して高くないが、早期に離職する人が多く、人材が育つ前に離職する状況である。

次に新人の介護福祉士の労働状況をみってみる。新卒の介護福祉士について、介護福祉士養成施設協会(以下「介養協」とする)が2004年3月の卒業生を対象に「第4回介護福祉士養成施設卒業生の就労実態調査」を行っている。この調査は新卒者の、勤務形態や賃金などの就労状況を、把握するために、第3回の調査(1997年3月卒業生)から7年ぶりに行われた。介護保険導入後初めての調査であった。

前回の1997年の調査に比べ、2004年の調査で

(図表2) 離職した職員の勤続年数



は、介護福祉士の待遇、就労環境は厳しさを増し、職場満足度に関する項目では、すべての項目において著しく低下している結果となった。雇用形態は正職員の割合が低下し、夜勤の回数は月に5回以上の割合が増加している。賃金については、新卒者の基本給与は140,000円～150,000円が一番多く24.0%となり、前回の調査と比較すると、130,000円以下と170,000円以上で倍増した。非常勤の割合の増加に加え、施設間の待遇の差が広がっていることを示している。介護福祉士の社会的価値を示す指標の1つとしての資格手当を取得している者の割合においても、平成9年の調査の61.9%から52.2%に減少している。

卒業してから半年の間に転職の経験のある者は、前回の2.8%から4.9%に増加している。転職の理由としては、労働環境(25.6%)、将来性(19.6%)、

人間関係(17.9%)の順になっている。転職希望者が転職先に介護職を希望する者の割合は、72.7%から53.3%に激減している。介護保険制度が導入後、施設の大幅な増加や介護報酬の改正が行われたなかで、労働条件の悪化や人件費の削減が行われ結果、そこで働く介護職員の意欲に影響を与えたことを表している。

ここで、どのように介護報酬の影響を介護保険施設やそこで働く介護職員が受けるか、厚生労働省が3年ごと(1999年, 2002年, 2005年)に実施している「介護事業経営実態調査」をもとに見てみる。(図表3)介護保険制度の前後の施設の利益率を比べると、特別養護老人ホーム(-5.6から12.2)、老人保健施設(3.1から11.6)と増加した。介護報酬の引き下げが行われた(2003年)の前後の施設の利益率はほとんど変化しなかった。このことは、施設が介護報酬の引き下げによる収入の減少を抑えるために、そこで働く職員の賃金や手当の削減、パート化などによる人件費削減を進めた結果と考えられる。介護報酬の引き下げは施設運営にも大きな影響を与えるが、一番大きな影響を受けるのは、そこで働く介護職員であると言える。

介護現場の深刻な人手不足を背景に、福祉・介護分野の人材確保を図るために、2007年7月「福祉人材確保指針」の見直しの新たな指針が出された。給与水準の引き上げなど労働環境の改善などが柱となっているが、給与の引き上げには財源が必要である。介護報酬の見直しと、それが介護職員の賃金や労働条件に反映されることが必要である。

このように介護職員の離職は、賃金や労働条件や人手不足による過重労働などの影響を受けているが、離職の要因はそれだけでない。介護は対人援助の仕事であり、人間関係に起因するストレスが多い職場である。特に若い職員にとっては、長い人生経験のある利用者や、認知症の利用者を理解することは容易ではない。次に介護職員のス

トレスとなる、介護労働の特徴について述べる。

(3) 介護労働の特徴

介護の労働の特徴の1つに、職員間の役割分担が明確にすることが困難であることによる役割の曖昧さである。特に新人においては、何をどこまですればよいのかわからない曖昧さからくる役割ストレスは大きい。この役割ストレスは、対人援助の仕事に特有のバーンアウトを引き起こす原因とされている。バーンアウトはそれまで一生懸命働いてきた人が、燃えつきたように意欲を失う状態であり、離職の大きな要因となっている。

また一方では、田尾(2003)⁵⁾は特別養護老人ホームの介護職員を対象に、人間関係とストレスや職務満足度の関係を調べた。その調査では、介護職のストレスは、利用者との人間関係よりも、職員間の人間関係の問題が大きい結果となった。さらに職員間の人間関係は、職務満足やストレスに影響を及ぼし、上司や同僚との関係が利用者への対応にも、影響を与えていることが指摘された。

新卒者の労働の特徴については、一人前とみなされるまでの期間が比較的短いことがあげられる。看護師は「卒後3年で一人前」という見方が一般的になされるが、介護も同じようにあるいはもう少し短い期間で、早く夜勤ができることなどが期待されている状況にある。養成校を卒業し資格をもっているということで、実力以上のことを期待される場合もある。また、施設では長期に入所される方が多いため、一人の利用者とかかわる時間が長いという特徴がある。新人が施設のことを、このように長く入所している利用者に、新人が施設のことを学ぶこともある。

新人の介護福祉士の離職要因として、介護の理想と現実のギャップによっておこるリアリティショックが考えられるが、介護職のリアリティショックについての先行研究はほとんどなされていない。介護と同じヒューマン・サービスに従事する看護師の、リアリティショックに関する先行

(図表3) 主な事業所の利益率の推移 単位は%

※補助金を含まない収益ベース

	特別養護老人ホーム	老人保健施設	療養型病床	訪問介護	通所介護
1999年	-5.6	3.1	7.9	-	-
2002年	12.2	11.6	3.0	-2.0	7.4
2005年	11.2	12.3	3.4	-0.8	6.3

厚生労働省「介護事業経営実態調査」

研究は多数みられる。それらの中では、新人看護師は就職後3か月くらいでリアリティショックに陥り、それが6か月くらいまで持続するといわれている。たぐさんの実習を終えて、厳しい看護の現場に慣れている看護師が、リアリティショックに陥る理由について、勝原ほか(2004)⁶⁾は、予想していた現実よりもさらに厳しい仕事体験や、予想していなかったことに直面することによりリアリティショックが生じていると説明している。新人が就職により、組織と職業という2つの社会化が求められることに影響されリアリティショックが起こり、それは避けがたいものとして、それを和らげたり乗り越えたりするために、プリセプター制を充実させることが必要と述べている。

このようなことから介護福祉士においても、実習を通して介護の仕事の厳しさを体験し就職しているが、看護師と同じように予想以上の厳しさや予想外のことに直面し、リアリティショックを起こしているのではないかと推測される。周囲のサポートなどが得られず、それを乗り越えることができず離職につながっていることが考えられる。

また、介護職の人手不足が深刻化する中で、次のような離職に関する調査がなされた。老協協総研(2006)⁷⁾は離職率の割合が高い施設と低い施設で、退職理由、採用状況、給与・待遇を比較した。その結果、離職率が高い施設ほど人間関係を理由とした退職者が多く、逆に離職率が15%未満の低い施設は、計画的に求人・採用を行い、退職者数を上回って人材を確保できていることが明らかになった。また、女性職員が多い介護施設では、賃金よりも人間関係や産休・育休などの子育て支援といった労働環境の整備が人材の定着と密接に結びついているという結果となった。これらの調査は、賃金や労働条件の向上と同時に、人間関係がよいことや、ライフイベントに合わせて働ける環境を整備することが、定着につながるということを示唆している。

このような介護の現場で、重要となってくる新人教育がどのように行われているのか、他の職種と比較しながら先行研究・調査をもとにみしてみる。

(4) 一般企業、看護・介護職の新人教育の現状

まず、一般企業ではOJT(On-the-Job Training)と、OFF-JT(OFF-the-Job Training)という職業指導方法が行われている。OJTは日常の職務を離れて行われるOFF-JTと対比で用いられる。新人へのOJTはマンツーマンの担当者をつけることが多い。OFF-JT、職場内の集合研修と職場外で行わ

れる研修への派遣の2つの方法がある。

看護師の分野では新人へのOJTとして、数年先輩がマンツーマンで担当者となるプリセプター制がある。OJTが知識・技術を育成し職務適応を目的としているのに対して、プリセプター制は新人のリアリティショックを和らげ、精神的なサポートを通して職場環境への適応を目指している。

福祉職の人材育成については、1993年に「福祉人材確保指針」が厚生省(当時)から出され、一般企業が行っている人材育成を援用して、福祉の「職場研修」が体系化された。この「職場研修」はOJT、OFF-JT、SDSの3つで構成されている。SDS(Self Development System 自己啓発援助制度)は、職員の自発的な学習や資格取得への意欲に対して、経済的・時間的な支援をさす。これらを推進するために、1995年に『福祉の「職場研修」推進マニュアル』が全国社会福祉協議会によって作成された。このマニュアルのなかでは、OJTを最も必要とする新人に対しては、経験や年齢の近い中堅職員から専任のOJTリーダーを選び、3か月～1年間にわたり、マンツーマンの指導体制をとることをすすめている。新人にとって、OJTリーダーは良い面でも悪い面でも大きな影響を与えるため、OJT導入にあたっては、リーダーの役割を明確にし「手引き」や「マニュアル」を整備し、職場全体でリーダーをバックアップする体制が必要となる。⁸⁾

この指針について2002年に社会福祉施設を対象に行われた調査⁹⁾では、OJTを計画的に実施している施設は4割、職場外へ派遣研修(職場外OFF-JT)については8割以上、職場内での集合研修(職場内OFF-JT)については4割、SDSについては5割が実施しているという結果になった。福祉の「職場研修」は新人だけを対象としたものではないが、この調査から、OJTをはじめ「職場研修」が福祉の職場に根付いていない状況がわかる。この背景には、経営者の人材育成への理解不足や、介護職員の学習者としての自覚不足や、養成校における教育の段階からの人材育成への位置づけの弱さなどによると考えられる。

このように福祉の分野でOJTはあまり普及していないが、新人にマンツーマンで担当者つけるOJTを先駆けて取り入れた施設がある。東京にある特別養護老人ホーム「至誠会」は1955年の施設開所時には、すでに担当の先輩が新しい職員対して、知識・技能などの業務の習熟、組織の体制を教える仕組みが存在した。至誠ホームではこの仕組みをチューター制と呼んでいる。現在、至誠

ホームには「研修制度が充実しているから」という理由で、就職を希望する人がいるくらいにチューター制が知られている。¹⁰⁾その他、新人へのマンツーマンのOJTを導入している施設の中には、「先輩指導員とマンツーマンで日常業務を行うことで、お互いの理解を深めることができ、さらに早期に職場になれ、離職率を低く抑えることができる。」と報告している施設もある。

少しずつ介護の職場でも至誠会のように1対1のマンツーマン方式を採用した、きめ細かな新人教育する施設は増加しているが、介護の職場は統一した呼び方はなく、チューター制、エルダー制、OJTリーダー、プリセプター制と施設により異なり、その内容にもかなりの違いがみられる。

実際に養成校卒業生が働いている施設ではどのような新人教育が行われているのか、またやりがいにつながっていることや離職の背景にあるものは何かを探るために、養成校卒業生(就職2年目)と介護保険施設へ聞き取りを行った。

2. 介護福祉士の養成校卒業生と介護保険施設への聞き取り調査の結果

(1) 富山県における介護職員の状況

聞き取りを行った富山県内においても、介護職員の人手不足は深刻化している。富山県健康・福祉人材センターが行った調査では、県内の「福祉サービス事業所」は、介護保険制度が始まってから、(図表4)に見られるように民間の新規参入が相次ぎ増加の一途をたどっている。それに伴い「新規求人数」が増加する一方、「新規求職者」は2003年(H15)をピークに減少し、2006年(H18)には「新規求人数」を下回った。¹⁰⁾

また、県内の介護福祉士の養成校(4校)の定員充足率も減少している。少子化の影響もあるが、「仕事がきつい」「夜勤や週末出勤がある」ということが、若者の介護職離れの理由と考えられる。

このような厳しい人手不足の施設で、養成校の卒業生はどのような状況で働いているのか、また離職している者はどのような理由で離職しているのか探るために、卒業生に聞き取りを行った。

以下、特別養護老人ホームを「特養」、老人保健施設を「老健」とする。

(2) 養成校卒業生への聞き取り

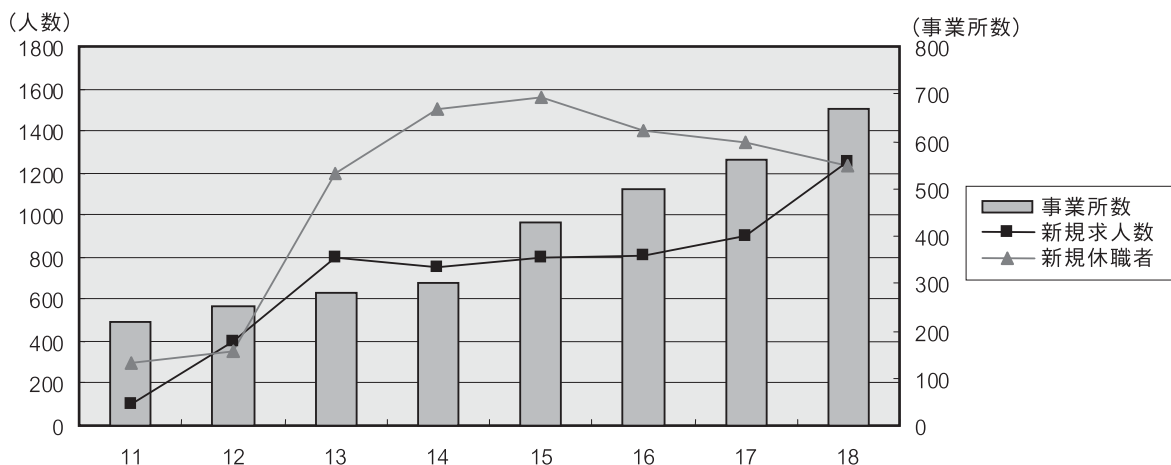
富山県内の養成校を卒業し、介護保険施設に就職して2年目の介護福祉士12名を対象としている。調査の目的と、倫理面の配慮として個人や施設や特定される内容については、特定されないように公表することを説明し、承諾が得られた者に聞き取りを行った。

〈対象者〉 男性3名 女性9名
 特養(既存)2名 特養(ユニット)4名
 特養(デイサービス)1名
 老健 4名 介護療養型 1名

養成校の学生の3割が男性、養成校の卒業生の進路が、特養約5割、老健2~3割、病院約1割、その他1~2割であるため、対象者は養成校の卒業生の平均的であるといえる。離職については、聞き取りを行った12名の卒業生のうち4人が1年以内に離職している結果となった。これは、離職要因を探るために、離職した卒業生を中心に聞き取りを行った結果であり、先行研究・調査でみられる離職率の調査結果より高くなっている。

聞き取った内容は、「雇用形態・労働状況」「新人教育」「仕事のやりがいや継続意欲につながって

(図表4) 富山県の福祉職の「求人・休職状況」と「福祉サービス事業所数」



富山県健康・福祉人材センターより

いること、仕事を継続する上で大変なこと」、離職した卒業生には「離職理由」を聞いた。

《聞き取った内容》

①雇用形態・労働状況

職員全体に占める介護福祉士の割合は正職員の場合では4～5割を占め、新規の施設はほぼ全員が介護福祉士の資格を有する施設もあった。多くの施設は20～30代が全体の職員の約半分を占め、新設の施設の場合は約8割を占める施設もあった。

体調を崩して日勤のみの勤務になっている者と、デイサービスに勤務する者を除いては夜勤業務をしていた。夜勤に入るのは早い施設で、1か月を過ぎた頃から、遅い施設でも2～3か月経ったくらいから夜勤を始めている。回数が少ない学生で月に4回、多い学生は月に6回している者もいた。夜勤時間は短い施設で夜の11時～翌朝まで、長い施設は夕方4時半～翌朝8時半くらいである。誰かが仮眠に入る時は、自分が担当する利用が増えることになり、目が届かないところで、利用者が転倒していたらどうしようと不安がみられた。資格手当・特殊業務手当・夜勤手当などすべて支給されている施設もあれば、手当ではなく給料も求人票に書いてあったのと違うという者もいた。離職状況は多い施設で、1年の間に職員（約10人）のうち約半数、少ない施設は所属するユニットの離職者がいない施設もあった。

②新人教育

OFF-JT（職場内の集合研修）は少ない施設で1日、多くに施設は3～4日程度であった。新規に開設する部署へ配属された者は、開所に合わせて1か月くらい研修期間があった者もいた。県の人材センターが行っている新人を対象とした研修（職場外研修）にも多くの卒業生が参加していた。

マンツーマンで担当者がつくOJTについては、12施設中の4か所で行われていた。4か所のそれぞれの呼び名が違い、2施設はプリセプター制、1施設はチューター制、1施設はエルダー制と呼ばれていた。全ての施設が新人のマンツーマンのOJTを導入したばかりで、一番長い施設で3年目であった。いずれの施設も2～3年先輩が担当し、入社してしばらくは担当者と勤務が同じという点は共通していたが、その方法や内容についてはかなりの違いがあった。

また、担当者が決められていない施設においても、就職してしばらくはその日の担当が決められている施設や、ユニットケアの場合はそのリーダーが、新人教育の担当の役割をしている施設があった。また、新人の教育体制が整備されてなく、

新人は先輩の介護を見て覚えるという施設もみられた。

新人へのマンツーマンのOJTを実施していた4つの施設は、次のような状況であった。

・A施設（プリセプター制）

導入3年目。プリセプター制度の目的・役割などが書かれた「プリセプター制度指導指針」に基づいて行われていた。1か月・3か月・半年・1年毎に目標が定められ、それに対する自己評価をし、担当者と一緒に振り返るという仕組みになっていた。その施設で働く卒業生は「プリセプター制は振り返る良い機会になった。」と言う。

・B施設（プリセプター制）

プリセプター制を導入したばかりであった。市販のノートに毎日行った業務と質問を書いて、担当者に渡す方法であった。業務が同じで質問したい時に、すぐに聞けることなどあり、1年の予定であったが、いつの間になくなった。今年の新人からは、少し内容が変わり1か月・3か月・半年・1年毎に振り返る仕組みになった。

・C施設（チューター制）

半年の予定で行われた。年齢が近く良かったという。卒業生は入社して半年した頃に経管栄養に関するトラブルがあり退職する。退職に際して担当者は話を聞いてくれていい人だったと言う。

・D施設（エルダー制）

卒業生が入社と同時にマンツーマンのOJTを行う。入社時にエルダー制についての説明が書かれた資料（約15ページ）を受け取る。1か月・3か月・半年・1年毎に自己評価する表がついていた。自己評価は10段階で、チェック項目は接遇、食事、排泄など7項目に分けられ、それぞれの項目にさらに20～40くらいに分けられていた。食事に項目には「利用者にあった食事内容が検討できた」「食事時の見守りができた」「お茶の時間をゆっくり過ごした」など25項目設けられ、それぞれを定期的に自己評価し、担当者にも評価してもらい振り返る仕組みとなっていた。項目自体が実際の介護の状況に即していないものも多く、また項目が細かすぎて、それぞれに10段階で評価することは難しく、常に見られてチェックされているような気持ちになり、エルダー制がストレスとなり離職した。

③仕事のやりがいや継続意欲につながっていること、仕事を継続する上で大変なこと

卒業生に仕事やりがいについては、全ての卒業生が答えたのが『利用者が「ありがとう」「また、来て」と言われることや、利用者のちょっとした変化』と答えた。なかには「私の立てたケアプランで、利用者さんが〇〇できるようになった。」「認知症の人って本当にかわいい。」「洗濯してくれるかわいいおばあちゃんがいて、癒される。」「〇〇さんは何でも教えてくれて、職員さんより詳しい。」「ユニットじゃないから仕事はゆっくり利用者さんと話せないけど、終わった後に〇〇さんと話すことが楽しい。」という者もいた。

その他に、仕事を継続している理由については、次のようなものがあった。

- ・入社して半年後に体調を崩し入院、3か月仕事を休んだが、上司（師長）が待っていてくれそれに報いないといけなかった。
- ・1年でわからないこともあるし、同期の人もいの中で、自分が辞めると負けたように思うという意地で辞めない。
- ・先輩や上司が声をかけてくれて、新人の意見も聞いてくれる。
- ・1年経っていろいろ見えてきたこと（この方にはこういう介護をすると良い）、介護の奥の深さがみえてきた。

仕事を継続する上で大変なこととしては、腰痛をあげるものが8割程いた。今は大丈夫だけれど今後は体が続くかわからないという者もいた。腰痛で入浴介助がきついという者が多かった。人手不足のため、公休の消化も難しい施設や、体調がかなり悪くても代わりがなくて、足の肉離れや下痢でも夜勤をせざるをえない状況の施設もあった。夜勤の時に少ない人数で介護する時に、目が行き届かない場合があるので不安。就職したばかりなのに、介護福祉士の資格をもっているからと期待されても困る。

④離職理由

12人の卒業生のなかに1年未満で他の施設へ転職した者が3名、一般企業へ転職した者が1名いた。4人の離職した理由について次のようであった。

- ・Aさん（特養から在宅サービスへ転職）

マンツーマンのOJTはあったが、経営栄養をめぐるトラブルが原因で離職する。

- ・Bさん（新設ユニット型特養からグループホームへ転職）

新設のユニット型の特養では、マンツーマンのOJTはなかった。1人の看護師の人とうまくいかず離職した。現在グループホームで働いて

いる。夜勤の時間や回数が以前より多く、毎日の食事作りが大変であるが、人間関係が良いので、転職して良かった。2年目に入り新人の相談にもものっている。

- ・Cさん（療養型から在宅サービスへ転職）

療養型では仕事は見て覚えるという感じで、マンツーマンのOJTはなかった。若いうちにいろいろ体験したいと思い、デイケアに転職。日勤が6日続いて、腰を痛めているので入浴がきついが、利用者から「ありがとう」と言われると嬉しい。「認知症の人はかわいい」「おむつ交換のプロだよ。どんな人でもきちんと中心にあてられるようになった。」と言う。

- ・Dさん（老健から一般企業へ転職）

老健ではマンツーマンのOJTとして、エルダー制が導入されたばかりであった。（②の新人教育のD施設）エルダー制により細かくチェックされているように感じ、介護福祉士の資格を持っていることに対する期待があり、ストレスが体調を崩し離職する。離職してからグループホームへの就職も考えたが、今の自分のできるか自信がなく一般企業に就職した。介護が嫌ということではなく、将来はまた介護の仕事に就くかもしれないと言う。

ある卒業生は、離職する人が多いため、新しい人が辞めないように、自分達でなるべく新人に声をかけて孤立させないように配慮している者もいた。施設側はこのような現状をどのように受けとめ、どのような新人教育を行っているのか3つの介護保険施設へ聞き取りを行った。

（3）介護保険施設への聞き取り

富山県の特養1か所、老健1か所と、愛知県内の特養1か所への聞き取りを行った。愛知県内の施設は雑誌にプリセプター制について実践報告されていたため、聞き取りに伺った。倫理面の配慮として施設が特定される内容については、特定されないように公表することを説明した。聞き取りは新人研修を担当している方に「新人教育」「定着への取り組み」「離職の要因」を中心に聞き取りを行った。次に聞き取った内容を施設ごとに述べる。**《聞き取った内容》**

A施設（プリセプター制を活用している）

プリセプター制を、本格的に平成16年度からスタート。3～4年の経験のある先輩が1年間教育担当者（説明書ある）になる。1か月、3か月、6か月、12か月にチェックしている。全部で約

10項目、自己評価と担当者の欄。現状に合わせてながら方法や様式を変えて続いていた。離職率との関係はわからないが、新人が職務に慣れることに効果を上げていた。新人は基本的に3か月くらいで夜勤もでき一人前になるように教育。精神的なことが理由での離職が増加しているので、メンタルヘルスの講座を開設した。資格取得に向けての講座等も開くなど、積極的にSDSも行っている。

また、新人職員の能力のばらつきも大きく、新人教育はその人に合わせて行っている。女性の離職者の多くは人間関係や腰痛など体を壊して辞め、他の施設へ転職している人が多い。男性は賃金に関すること（就職2～3年目）で辞め、民間企業など他の職種に転職する人が多いと言う。

B施設(施設独自の方法で人材育成を行っている)

新人教育は母体の病院と行っていて、それ以上の必要性がなかった。今後は施設独自の体制を整えていく予定、プリセプター制などは考えていない。

定着に向けての取り組みとして、とにかく話を聞くようにしている。主任に聞いて、本人にも聞いている。人間関係のトラブルについて、施設間の異動などで対応。部署長の意見を聞きながら行い、給料についても可能な範囲で対応し、「とにかく長い目で新人を見てほしい。」と現場に言っている。

C施設(プリセプター制により、介護の質の担保を行っている)

プリセプター制を平成12年から採用。きっかけは当時入浴のパートを採用したが、ある利用者から「人によって介助の仕方が違う」という指摘があった。職員が代わっても、利用者と同じような介護を提供できるようにプリセプター制を導入した。現在、チェック表(15種類)、介護手順表、知識テストなど準備されている。プリセプター制が離職率の防止になっているとは言えないが、短期間で辞めていく人が多い中で、利用者により良い介護サービスをするための仕組みとして必要である。

新人教育のプリセプター制以外に、ISO9001を取得、一般企業の経営戦略の用いられているBSC(バランス・スコアカード)やSWOT分析、職場外のカウンセラーの導入などを積極的に行っている。

(4) 聞き取り調査のまとめ

卒業生と介護保険施設への聞き取り調査の結果を、先行研究・調査と合わせながらまとめる。

①雇用形態や労働状況

卒業生からの聞き取った労働状況は、先行調査でも明らかなように、人手不足を背景に厳しいものになっている。特に夜勤については交代要員がいないため体調が悪くても無理に勤務せざるを得ず、また経験が浅い中で不安も抱えている。入浴介助や夜勤時の排泄介助が、身体的な負担が大きく腰痛を訴える卒業生が多い。腰痛をはじめとする健康状態を理由とする離職の場合は、他の職種へ転職する可能性が高い。また、介護職員の健康状態と介護サービスの質と相関関係があることから、健康に関する何らかの対応は必要である。

②新人教育

入社時の職場内の集合研修は期間に差がみられたが、ほぼ全施設で行われていた。職場外の研修への参加へも、多くの施設で参加していた。新人へのマンツーマンのOJTについては卒業生の聞き取りからは、実施している12施設中4施設あった。聞き取りから、新人のマンツーマンのOJTを表す言葉が、プリセプター制、チューター制、エルダー制と違っていた。その方法や内容にもかなり差がみられた。プリセプターは本来、精神的なサポートも含めたものとして看護職に用いられているが、人出不足を背景にC施設のように、介護の質の担保をするために、プリセプター制が導入されている。

聞き取りの結果からは、OJTのようなマンツーマンと指導方法を取り入れたばかりの施設が多く、試行錯誤していることがわかる。新人へのマンツーマンのOJTにより離職率を低く抑えることができるという雑誌の実践報告もあったが、今回の聞き取りからは、それを明らかにすることはできなかった。聞き取りの調査から言えることは、新人へのマンツーマンのOJTがあれば離職を抑制できるということはなく、その施設にあったやり方や項目を準備する必要がある、業務の習得度をチェックするだけのものであれば、新人を育てるというより、プレッシャーやストレスを与えるものになるということである。

③離職の状況とその要因

離職した4人はいくつもの要因が重なり、それぞれの理由で離職していた。主な要因は、人間関係、エルダー制のOJTが原因となった者、医療行為との関係があった者、やりがいを求めて転職をした者などであった。聞き取りのなかで、他の職場に転職した者も、それぞれ福祉へのやりがいを

感じていた。一般的に言われるように、介護は3Kだからという理由で転職したのではなく、初めての就職でさまざまな問題に適応できず離職に至った。しかし、新しい介護の職場で、前回の職場で学んだ仕事への適応の仕方や、人間関係の築き方をもとに、自分自身を作り変えながら介護の仕事が続いていた。

労働条件や給料については、「仕事はきついし給料も安い。」ということは会話の中で話されたが、現在のところそれが原因ですぐに辞めるといった者はいなかった。しかし、結婚後も続けると答えた卒業生は男性卒業生が2名のみで、残りの卒業生は辞めると答えた者が多く、わからないと答えた者が数名いた。労働条件の厳しさや腰痛などの健康への影響から、将来に希望をもてない状況が浮き彫りになっている。

④定着への取り組み

それぞれの施設で、人手不足の中で定着に向けての取り組みがみられた。風通しを良くすることを中心に定着につなげている施設、勤続年数の長い介護や福祉の現場の経験者が新人担当となり、積極的に新人研修を行っている施設もあった。女性の妊娠や出産に合わせて働きやすい部署への異動や、人間関係による離職を抑えるための施設間や部署間の異動も行われていた。

次に、これらの聞き取り調査の結果を踏まえて、介護福祉士の新人教育について考察する。

3. 介護福祉士の新人教育

(1) 新人教育のあり方

今まで介護の職場においては、新人は現場のなかで先輩の技術を見ながら覚えるということが主流であり、体系的に新人教育を行っている施設が少なかった。介護の質は介護する人の質で決まり、人材が集まり定着しなければ、質の良い介護サービスを提供できない。ここ数年の深刻な介護職の人手不足のなかで、どのように新人を育て、よい人材をどのように定着させていくかが施設にとって大きな課題となっている。

介護福祉士が養成校で学んだ知識や技術は、卒業後すぐに役立つことはなく、現場でのさまざまな経験を通して、初めてそれが活かされてくる。それは卒業生の数人が言っていた「介護の仕事を1年間して、介護の奥深さが見えてきた。」という言葉にも表れている。どのように介護すると利用者の方は安楽で安心なのか、状態は良くなるのかと考えられるようになり、介護の奥深さが見え、おもしろさを感じられるようになるには、少なく

とも1年くらいかかる。1年目までの新人教育が、その後のキャリア形成にも影響を与え大事な時期である。

しかし、実際の介護の現場は十分な新人教育を行える状況になく、(図表5)で示したように、悪循環に陥っている状況といえる。「人手不足」による「過重労働、人材育成不足、介護の質の低下」がみられ、それにより「モチベーションが低下」し、「離職」へつながり、再び「人手不足」の陥っている。(図表5)のような悪循環を(図表6)のような良い循環に変えていくために、「精神的なサポート」を含めた新人育成や、「利用者との関係」を活かし、介護職員のモチベーションを高めるような取り組みが必要であると考えられる。

もう一方で、新人教育を充実させ介護の質が向上しても、現状のような厳しい労働環境であれば人材の定着は難しい。定着のためには、労働環境を整えるための介護報酬の引き上げも必要である。人材育成をサポートする仕組みとして、介護福祉士の専門性を介護報酬上で評価し加算することは、有資格者の社会的評価の向上や働く者のやりがいにもつながる。

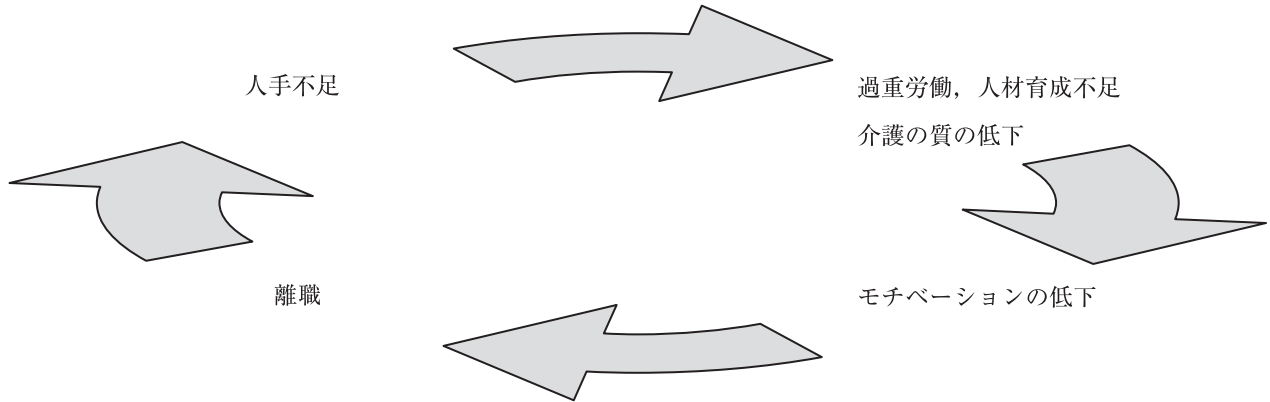
そして、新人教育は施設の問題のみでなく、現場に出る前の養成校の教育にも大きく関連する。養成校において、人材育成の必要性・方法について学習する機会を設け、卒後教育の一環として新人教育に関わることも必要である。

(2) プリセプター制による新人教育

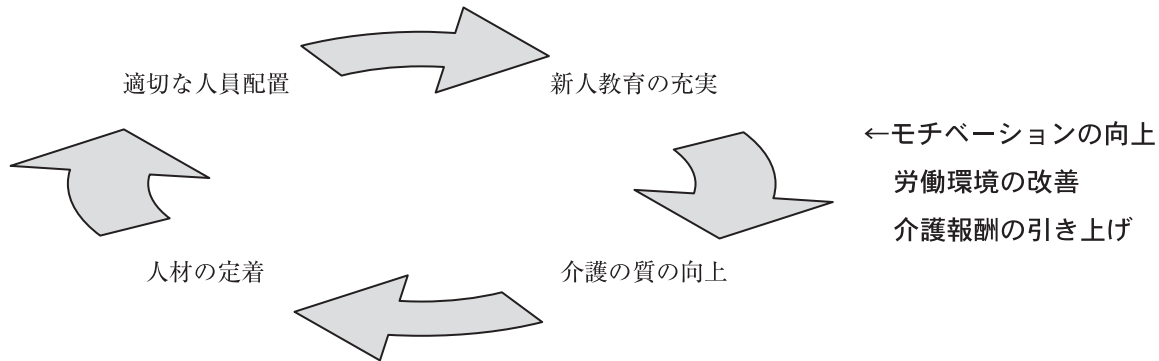
就職して1年目までは、介護の仕事覚え早く一人前になることと、職場に慣れそのなかで新たな人間関係を築くことが同時に求められる。新卒の介護福祉士は資格をもっているということで、比較的早時期に仕事を覚えて1人で夜勤などができることが期待される。しかし、介護施設への聞き取りで「新人の能力にばらつきがある。」と言われるように、介護職の能力のばらつきや、多様化した価値観のなかで、今までのような仕事に関する知識や技術を教えることを中心としたOJTによる新人教育は難しくなっている。卒業生の聞き取りからも、新人へのマンツーマンのOJTと離職の相関関係は明らかではなかった。むしろ新人のマンツーマンのOJTが、その施設や新人にあったものでなければ、新人の習得状況をチェックや評価するだけのものになって本来の意味が失われ、それがストレスとなり離職につながる場合もある。

従来の職務への適応を中心としたOJTに加えて、看護の分野で行われているプリセプター制の

(図表5) 【人材育成の悪い循環】



(図表6) 【人材育成の良い循環】



ような「精神的サポート」を含めた新人教育が、リアリテショックを和らげ、介護職員の「燃えつき」の予防になるのではないだろうか。看護のプリセプター制の良い面を取り入れ、介護の分野に応用していくことも有効なのではないだろうか。

新人は安心する環境の中で、本来の力を発揮することができ、人は人にどれだけ支えられたか、どのように支えられたかが援助者の姿勢に影響を与える。誰かに支えられたという新人の経験が、利用者の生活を支える力となり、将来新人を支える力になる。先行研究でも明らかのように、先輩に支えられ、承認されることが新人の自己効力感を高め、職務満足につながる。成長した新人は、数年後に後輩を教えることになり、新人の成長を促すと同時に、教える側の先輩も、後輩を教えることで更なる成長が期待できる。

(3) 「利用者との関係」を含めた新人教育

介護の現場では、厳しい労働状況の中で将来性が感じられず、周囲のサポートが得られず離職し、他の施設へ転職する者や介護の現場を離れる者もいる。その一方で、やりがいについては、聞き取りを行った卒業生全員が「利用者からの感謝の言

葉など」をあげ、半数は特定の利用者に「癒される」と答えた。1人の利用者とかかわる時間が長いという介護の特徴により、利用者との関係がより深まる結果ではないだろうか。

ミルトン・メイヤロフは『ケアの本質』¹¹⁾の中で、次のように述べている。「一人の人格をケアすることは、最も深い意味で、その人が成長すること、自己実現することを助けることである。ケアによって、ケアされる人が自己実現に向かうばかりではなく、ケアする人も変化し、成長する。」卒業生のやりがいは、利用者との相互作用のなかで作られている。卒業生は利用者との相互関係を通して、自己の成長を感じているのではないだろうか。

このような「利用者との関係」がやりがいにつながる介護の特徴を、新人教育のなかに組み入れ新人をエンパワメントし、モチベーションを高めることができるのではないだろうか。ある卒業生は「私の立てたケアプランで、利用者さんが○○できるようになった。」と嬉しそうに話していた。新人にとっては小さな成功体験が、大きなやりがいにつながる。新人を比較的コミュニケーションのとりやすい、世話好きの利用者の担当とするな

ど、利用者とかかわる機会をもつことを意図的に組み入れることが、新人のモチベーションを高める1つの方法になると考える。

おわりに 本研究の意義と今後の課題

養成校卒業生の新人教育について、卒業生の聞き取りと介護保険施設の聞き取りを通して、次のような2つ方法を考察した。1つは職場への適応を中心とした「精神的なサポート」を含めた新人教育についてである。もう1つは卒業生が一番やりがいを感じている「利用者との関係」を、新人教育に意図的に取り入れる方法について考察した。

しかし、対象が12名の養成校の卒業生と、いくつかの施設からの聞き取りに限られ、本研究を一般化することについては多くの課題が残る。また、介護福祉士を対象とした先行研究・調査に限られ、看護の分野での研究を参考しているため、介護福祉士の新人教育について十分に考察できなかった。今後は、介護分野での実践や研究を通して、新人研修のあり方を検討していきたいと思う。

謝辞

本稿の作成にあたり、ご協力頂いた施設の方や卒業生をはじめ、多くの助言を頂いた日本福祉大学の中島ゼミの皆様、富山福祉短期大学の先生方に心から感謝いたします。

参考文献

- 1) 厚生労働省 (2007) 「福祉・介護分野の人材確保を図るための新たな指針」
- 2) 日本介護福祉士会 (2002) 「介護福祉士現況調査報告書」
- 3) 厚生労働省 (2005) 「介護サービス施設・事業所調査 平成17年」
- 4) 財団法人・介護労働安定センター (2006) 『介護労働の現状—平成17年度介護事業所における介護労働実態調査』
- 5) 田尾雅夫 (2003) 『ヒューマン・サービスの組織』法律文化社
- 6) 勝原裕美子 (2004) 「専門職のキャリア発達に影響を与えるリアリティショックの実態」『経営行動科学学会年次大会発表論文集』
- 7) 老協総研 (2006) 「介護施設職員の雇用実態調査 平成17年」
- 8) 永田理香 (2004) 「福祉経営における「職場研修」の位置づけと課題」『月間福祉』7
- 9) 富山県社会福祉協議会 (2006) 「平成18年度民間社会福祉施設等の人材確保に関する調査」
- 10) 橋本正明 (2006) 『すぐ使える！新任介護職員指導・育成マニュアル チューター制度虎の巻』筒井書房
- 11) ミルトン・メイヤロフ (2006) 『ケアの本質—生きることの意味』ゆるみ出版

On-the-job training for newly graduate care workers

Yuko MATSUO

Toyama College of Welfare Science

The purpose of this study is to analyze the current situation of on-the-job training for newly graduate care workers based on the interviews of twelve workers and three nursing homes then discuss how such training should be provided in order to fulfill needs of newly graduate care workers and encourage them to stay in their jobs.

Keywords: on-the-job training, graduate care workers, preceptor,
The elderly in nursing homes,

子どもの心理療法過程に見られる苦悩の表現について —その象徴表現の様相と意義—

富山福祉短期大学 石津 孝治

(受付 2007 年 10 月 5 日 ; 改訂 2007 年 10 月 16 日)

要旨

本論文では、子どもの抱える苦悩の象徴表現の様相とその意義について、3名の事例の断片を素材として論じた。子どもの心理療法においても、成人の場合と同様、クライアントがしばしば重い苦悩を抱えていることを経験させられる一方で、一般に、子どもは自分の内面を言語的に表出することは困難であり、それがネガティブな内容であれば、さらに困難さを増すことになる。しかし、子どもは心理療法過程で、セラピストとクライアントの関係性を基盤として、彼らの内面の感情について、意義深い象徴表現を行う場合がある。本論文で扱った3事例においては、彼らの抱える重い苦悩を象徴表現によって表出したが、それは彼らの苦悩を表現するのに非常に適切な形態であることが認められた。そして、それらを表現すること自体が治療的であるといえるが、それらを表現することによって、セラピストが子どもの内面を理解し、心理療法過程を促進していく要因ともなることも論じられた。

キーワード 子ども 苦悩 象徴 箱庭療法 バウムテスト

1 はじめに

児童に対する心理学的治療として広く行われている遊戯療法は、その名の語感が持つ雰囲気のため、「セラピストが子どもと遊ぶだけ」の単純な治療技法であると誤解される場合もあるようで、そのような態度でセラピストが遊戯療法に取り組めば、軽症の事例はともかく、子どもの苦悩が深い事例では効果をあげにくいのではないかと考えられる。したがって、そのような場合の遊戯療法においては、真の治療や問題の解決に至るためには、それが心理療法的な次元においてなされることが必要であると筆者には思われる。ここで遊戯療法における「心理療法的な次元」が意味するものは、セラピストとクライアントの関係性を基盤として、クライアントの内的な問題や可能性が、様々なチャンネルの表現を通じて十分に展開されることにより、症状や問題が解決すること、と理解して

おきたい。そして、この内的な問題や可能性が、成人の心理療法の場合と比較して「軽い」ものであるとは簡単には断言できず、時に「重い」ものであって、子どもなりにその重い苦悩を背負っていることを経験させられるのである。

しかし、子どもが自己の内面を言語化することは一般に困難だと考えられており、特に、何らかの悩みや外傷的な体験に関わるネガティブな感情を言語化し他者に伝達することは非常に難しい行為であろう。しかし、そのようなネガティブな感情やコンプレックス、または発達の躓きとその苦悩などが、症状や不適応行動の形成に寄与していることは多く、その場合、それらに対する何らかのアプローチが必要とされる。心理療法過程において、そのような心情を象徴的に表現してくれる子どもは意外に多く、また、子どもが内面の感情などを象徴的に表現する素地のあることが、子どもの心理療法では重要な役割を果たしえる。本論文では、子どもが抱える苦悩が象徴表現によって表出される様態に焦点を当て論じるつもりであるが、象徴表現のどれもが治療上意義深いものとはいえず、様々な程度があることは確認しておきたい。この意義深さについて、象徴表現が表層的なものから深層の表現までの、様々な段階を持ちえるという観点から把握することが可能である。Jung (1921) は記号と象徴の差異について、「すでに知られている事柄の比喩ないし略称」が記号であるのに対して、象徴は「あまりよく知られていない事柄の可能な限りで最良な表現」と定義しているが、表層的な記号的表現である象徴から、「あまりよく知られていない」、すなわち深層の表現まで、その程度は様々であると考えられる。本論文では、「象徴」という言葉を後者の意味で用いている。

セラピストとクライアントの関係性の中で、それらの象徴表現がなされること自体が治療的なのであるが、一方、それらの表現によって、セラピストが子どもの心情を理解し、子どもの内界をあらためて実感することが治療を促進する要因となるのである。したがって、子どもの心理療法においても、象徴表現に上述のようなネガティブな感情が込められている場合、子どもがその象徴表現

に込める内容と同じレベルでセラピストがその内容を理解する必要があると思われる。したがって、時に子どもも成人同様に苦悩しているという事実を強調してよいのではないかという課題意識を持つのである。本論文では、そのようなネガティブな内容の表現の中でも、特に「苦悩」が深く感じられる表現に焦点を当て、3名の事例からその断片のみを素材として、子どもが抱える苦悩の表現の様相とそれらの表現の治療的な意義について論じたい。

II 「苦悩」の深層構造

本項では、遊戯療法過程で作成された一つの箱庭表現を取り上げて、子どもの深層に存在し、また、表現されえる苦悩の様相について論じたい。

1 事例の断片(1)

小学校高学年の男児である。主訴は他児に対する衝動的な暴力行為であった。箱庭表現のみの、ごく簡単な流れを示すと、兵士等の戦いが2回表現された後、工事現場の表現を経て怪獣と兵士との戦いの表現、そして、海から人魚が出現する場面と電車が出発する場面の表現の後、クライエント本人によって「戦いの日々」と名づけられた箱庭(図1)を作成した。図1の箱庭表現以前のものについて、前述した象徴の深さの視点からこれらの箱庭表現を解釈すると、初期の比較的表層的な葛藤の表現から、心の「工事」を経てもう一段深層に降り、怪獣で表現されるような生々しい攻撃性の表現がなされた。そして海から人魚が出現する場面で表されるように、さらに一段深層に降りたところで、電車が出発する場面で表現される、攻撃性の統合がなされた。この箱庭の表現がなされた頃、他児に対する衝動的な暴力行為は消失し、友達との関わりもスムーズになされるようになった。このように、クライエントの現実行動が箱庭



図1

表現に呼応して変化しており、以上の箱庭表現の理解に妥当性を与える根拠となるであろう。これらの、遊戯療法のプロセスと現実行動の変容の対応については、事例研究によって詳細に検討されている(石津,1999)。

2 「非個人的な」苦悩の表現について

ここで注目したいのは、図1の箱庭表現である。写真では明確ではないが、中心に、雨に降られた、悲しげな表情をしている少年のミニチュアを置き、その中心の周囲に戦いの光景が練り広げられている。この箱庭は、攻撃性の統合が深層でなされた後で、また、現実の問題行動も消失している段階で作成された、最後の箱庭である。そして、子どもの心理療法における攻撃性の変容は、無意識の深い層において生起すると考えられる(石津,2002b)。したがって、この箱庭の解釈はより仮説的になってしまうのであるが、ここでは図1の箱庭については、攻撃性が統合された深層より、さらに一段深まった深層の表現であると仮定したい。

心理療法を実践し、クライエントが自らの課題に取り組むプロセスを共にする時、クライエントが成人であれ子どもであれ、クライエント自身が抱える具体的な苦悩を超えるような広がりを持つ苦悩を感じることがある。図の箱庭に対しても筆者はそれを感じるのであるが、その苦悩は、何か具体的な物事が「苦しい」とか「悲しい」といった感情ではなく、それらをおそらくは含みつつも、そのような具体的な感情として容易には「苦しん」だり「悲しん」だりして実感できるものではない。このように、具体的な感情として実感することが困難で、言語化も難しいのであるが、感覚的に感じられる苦悩である。本事例のクライエント自身の個人的な苦悩としては、変えようのない家族的なもの、暴力で身体的心理的に傷つけた相手に対する償い、などがあり、クライエントの成長した自我が、それら受け止め、十分に自覚した上での苦悩が、この最後の箱庭で表現されているという解釈は可能であろうし、遊戯療法過程の流れや現実行動の変化の情報からも妥当であろう。しかし、そのような具体的な苦悩を含みつつも、それを超えた苦悩の表現であると感じられるのである。河合(1995)は、箱庭療法の事例を挙げ、仏教思想を援用しながら、セラピストとクライエントの関係性が非個人的な水準であるところに、深い「かなしみ」の感情が流れていることが感じられ、また、このような非個人的な「かなしみ」によって現象世界、すなわち日常生活が支えられている、

と論じている。本事例の箱庭に表現された苦悩も、この河合の指摘にあるような、「非個人的な」水準のものであると考えたいのである。

ところで、箱庭表現は時に比較的容易に意識の深い層の表現を誘発することが可能である。入江(2002)は、箱庭療法がしばしば劇的な治療効果を発揮する割には、事例検討を考察しても、その治療機序が分明でないことを指摘した上で、箱庭療法の治療効果の本質は、箱庭の作成作業中に起こる自然発生的空想を介して、意識と集合的無意識との間に交流が起り、無意識の変容過程が起こることであると、表面的にはセラピストは何もせず、クライアントは箱庭を作成するだけのこの技法が、実は無意識の深いところで変容が進んでゆくことによって治療効果をあげているのだとする。したがって、一見「砂で遊ぶだけ」に見えるこの技法は、本事例に見られるように、直線的に無意識の深い層まで降りる「通路」となり、箱庭作品の発展とともに症状や問題の顕在的な行動の改善がもたらされるのであると考えられる。

ここで、河合の指摘する「非個人的な水準」と入江の論ずるユング心理学における「集合的無意識」の概念は同じものではないが、箱庭療法が、表面的には簡便な技法であるのかかわらず、無意識の深い層におけるイメージを表現する媒体として機能する、特異な技法であることが推測できることを指摘しておきたい。そして、「集合的無意識」の内容である「元型」は、人類が共通に体験する可能性のあるパターンであり、Jung (1936)によれば、「人生の典型的な状況の数と同じ数だけ存在」し、「この典型的な経験が無限に繰り返されていくうちに、刻印されて心的構造となったもの」である。河合の指摘する「非個人的な水準のかなしみ」なるものが存在するとすれば、そのようなかなしみは、Jungにおける元型の概念のごとく、人類が繰り返し体験してきた様々な状況や場面における苦悩が堆積している層に由来する、集合的な苦悩でありうる。これらの仮説を直接的に証明することは不可能に近いであろうが、これらの論者は、自らの臨床経験を素材としてそれらの仮説を導いている。前述のように、図1の箱庭のような表現に接した際、そのようなレベルの苦悩の表現であると考えたと腑に落ちるのである。

以上の議論を本事例の過程と照らし合わせると、治療の進展とともに無意識の深い層における心の変容、すなわち症状の改善が進み、最後の箱庭(図1)で、その深い層において、クライアントの個人的、具体的な苦悩を含みつつも、それを超える

苦悩が表現された。そして、この苦悩は、たとえそれが明確な形で表現されなくとも、そしてセラピストにとっておぼろげに感じられる程度のものであっても、そもそも治療過程の最初から存在が予感されていたものでもある。なぜなら、クライアントの抱える暴力的な攻撃性の裏に、それに相応する苦悩の存在を感じることができたからである。

III 破壊的な苦悩を体験すること

本項では、やはり一つの箱庭表現を素材とし、子どもが自分の抱える苦悩を適切な象徴によって表現しえることについて検討する。

1 事例の断片(2)

インテーク時幼稚園の年長児であり、主訴は他児に対する暴力であった。その背景として、母親による虐待が疑われている。本児に対する遊戯療法過程で、図2の箱庭が作成された。この箱庭は、遊戯療法過程の中盤で作成されたものであり、その後終盤では、セラピスト像と思われる男性が、クライアント像と思われる子どもや動物を保護するテーマの箱庭を繰り返し作成し、これらの箱庭やプレイの進展に伴って、問題行動もほぼ完全に消失した。図2の箱庭では「交通事故」の場面を作成しているが、人間のミニチュア1体をまず砂に押し込むようにおき、その上に1体ずつ、やはり下のミニチュアに押し込むように置いていき、積み重ねる。さらにその上にトレーラー等を人間に押し付けるように重ねていく。その後、この交通事故の場面とは直接関係ないのであるが、動物を1体ずつ、砂に押し込むように周りの空間に置いていく。筆者はこの箱庭の作成作業を見守っている際、そこにすさまじいエネルギーが込められているのを感じると同時に、クライアントがミニチュアを押し込む際、自分(セラピスト)の腹に押し込まれるような体感を感じる。



図2

2 破壊的な苦悩を体験すること

一般に、「交通事故」や「火事」、「戦争」などの箱庭表現は、何らかの「攻撃性」の表現であると考えられているといつてよいであろう。この中でも「交通事故」の表現は、状況にもよるが、より当事者の過失ないし能動性が薄く、受身的に災難を被る事態である。しかも図2の箱庭の場合、交通事故に巻き込まれた犠牲者が多人数で、しかもそれらが車の下敷きになって折り重なっているという凄惨な表現であり、その「災難」の度合いが圧倒的であることが、箱庭作品に接した際に、直ちに察知できるのである。母親面接の内容や他者の証言から明らかになっているが、クライアントは母親から虐待を受けた可能性が大きい。西澤(1999)によれば、被虐待経験のような、心の処理能力を超える体験の場合、心は瞬間的にそれを冷凍してしまい、その体験の諸感覚の記憶、情緒や感情、思考などがひとかたまりとなり、心の他の領域には影響を及ぼさなくなるという。そして、本児の場合も、その症状の原因となっているのは、そのように「瞬間的に冷凍」された、悲しみや怒りなどの感情が渾然一体となったものであろう。そして、このコンプレックスは些細なきっかけで触発され、衝動的な暴力となって現れる。本事例では、図2の箱庭にこのコンプレックスが表現されていると考えられる。しかし、ここで表現されるのは、例えば、虐待の場面が動物に託して演じられるといったような、具体的な場面に近く、しかもミニチュアによる表現とその意味が一对一の対応で解釈できるような「記号的」な次元の象徴表現ではない。おそらく、虐待による恐怖、怒り、母親から愛されない寂しさ、といった具体的な感情になる以前の、感覚的な次元の表現であるように感じられる。一般に外傷となりえるほどの強烈な体験は、身体的感覚的に体感される衝撃をもたらすことが多く、そのような体験について感情的言語的な処理を促進していくことが心的外傷の治療過程であると考えられることができる(石津, 2002a)。したがって本事例においても、クライアントのそれらの感情が極めて強烈であり、また複雑であるため、その体験を表現していると思われるこの箱庭も感覚的な次元に訴える表現になっており、しかもこの箱庭表現は、それらを表現するのに極めて「適切」な構成になっているように思われる。セラピストに、この箱庭が作成された際に感じられたことは、特定の具体的な感情として容易に同定できるものがなく、ただ強烈な苦悩の雰囲気としての、感覚的なインパクトであった。

そして、彼がミニチュアを押し込む際に、あたかもセラピストの腹に押し込まれるような、まさに身体的感覚的な体感ともなって伝わってきたのである。

虐待などによる「トラウマ」の心理治療には、そのようなコンプレックス、つまり「傷」に直面化していかなければならない場合も多いと思われる。しかし、元々外傷体験があまりにも破壊的であったことにより直面するのが苦痛になっているので、それらの体験にまつわる感情が「瞬間的に冷凍」されているのである。したがって、心理治療に必要であるとしても、直面化自体が極めて困難な作業であるが、準備が整い、象徴によって表現される際には、図2のように極めて高い感情価を秘めた表現形態となるのである。そして、この箱庭を作成した際、クライアントは彼の抱える「傷」に直面し、衝動的暴力の原因となっている感情を再体験していくことができたと思われる。

IV 検査に表現される苦悩について

本項では、心理検査によって、子どもの苦悩が象徴的に表現される様態について論じる。

1 事例の断片(3)

小学校中学年の男児である。主訴はある種の対人関係における問題であったが、自己表現が過度に抑制されたり、逆に周囲の状況を考えずに表出してしまうところがあり、そのような本児の特徴から由来する問題のようであった。彼は児童養護施設に入所しているが、親には親なりの事情があったにせよ、彼の立場から見れば、親の都合で養育を一方的に拒否されている状態であるといえる。図3は、面接を開始してから2回目に行ったバウムテストである(オリジナルを模式的に修正して表現)が、切断されたようになっている枝が特徴的である。クライアントは実際に、枝は「人が切った」のだと簡単に説明してくれる。本児に対する遊戯療法過程について、必要な内容のみ取り上げ、ごく簡単に流れを示す。初期に箱庭で救助のテーマが見られた後、エネルギーの流れが活発に動き、顕在化してくることを予感させる象徴表現が生じ、それと呼応するようにプレイ場面での活動性やセラピストに対する挑発行為などが一気に高まった。その後次第にそのエネルギーをコントロールしていき、主訴である現実場面での行動も改善していった。

2 バウムテストの解釈

バウムテストは心理検査の一種であるが、検査が実施される状況やクライアントの状態、セラピ

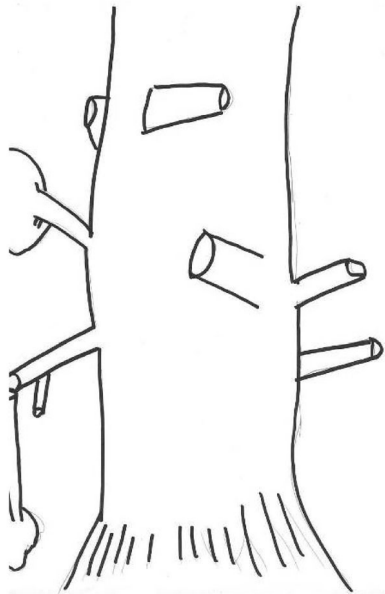


図3

ストとクライアントの関係性などの要因によって、クライアントのどのような心の側面が投影されるかが異なってくると思われる。クライアントが図3のバウムを描いた際、セラピストには、事前に知らされていた彼の生い立ちや主訴、初回に行った箱庭表現等の情報が統合され、彼の抱える苦悩の強烈さについて、あらためて実感を持って気づかされた思いがし、感情を動かされた。つまり、主に切断された枝の表現から、既に幼少のころから彼を襲った過酷な運命の重圧になすすべもなく圧倒されているという苦悩が鮮明に表現されている、と思われたのである。そしてその重圧があまりに過大なため、クライアントの感情表現全体（特にネガティブな感情）が抑制され、その発達を阻んでいることも推測された。そして、この状態では他者との良好なコミュニケーションが取れるはずがないことにも思い至ったのである。切断された枝は、この点をも表現していると考えられた。したがって、象徴には多重の意味内容が表現される場合が多いが、図2のバウムの場合も、彼の抱える問題の核心に近い側面が投影されており、しかも、それが非常に「適切な」象徴形態をとっていると考えられるのである。これらの解釈は、それ以降の遊戯療法過程に照らしても、妥当なものであると考えている。

V 子どもの心理療法において苦悩をどう扱うか

3事例において、症状や問題行動をもつ子どもの内面に重い苦悩が存在しえること、また、子どもはそのような苦悩を言語的に表現することは極

めて困難であるが、心理治療過程において、象徴表現によってその内容が表出される可能性があることが理解できる。セラピストの子どもへの苦悩に対する態度について、この3事例に共通していたことは、その苦悩の内容と重さについて、それぞれの子どものに応じて理解しようとしていたことである。それらの態度が、子どもの抱える苦悩が成人の苦悩に比して決して「軽い」ものではなく、時には人生に底流するといつてよいほどの、深い苦悩に触れているという問題意識に必然的に導かれるのである。本論文で扱った3事例は、その衝動的な暴力行為や社会的な不適応行動形成の原因として、家族関係における何らかの要因が色濃く作用していることが認められるものである。特に第2、第3の事例においては、クライアント個人の意志では防衛も対抗もしがたい、運命の暗く、圧倒的な力にさらされていることの苦悩が、症状や不適応行動の根本にあると思われるのである。したがって、セラピストの態度としては、何よりもこのような子どもの深い苦悩と同じレベルに存在することが必要となるのではないかと思う。そのようなセラピストの存在によって子どもは生きることの基盤を確かなものにしえるのではないだろうか。また、そのようなセラピストの存在を土台として治療技法が生き、子どもは再び社会適応をなしていくと思われる。

引用文献

- 入江良平 2002 箱庭療法と集合的無意識 現代のエスプリ 特集箱庭療法の現代的意義 至文堂
- 石津孝治 1999 箱庭を併用した遊戯療法における攻撃性の変容 立教大学臨床心理研究, 2, 31-38.
- 石津孝治 2002a 心的外傷のカウンセリングー暴力を受けた女性の事例からー カウンセリング研究, 35, 59-66.
- 石津孝治 2002b 遊戯療法における攻撃性の変容ー分離个体化がテーマとなった事例ー カウンセリング研究, 35, 76-84.
- Jung,C.G. 1921/1960/1967 Psychologische Typen. Zurich:Rascher Verlag. (林道義 訳 1987 タイプ論 みすず書房)
- 西澤哲 1999 ト라우マの臨床心理学 金剛出版
- Jung,C.G. 1936 Der Begriff des kollektiven Unbewu?ten. (林道義 訳 1999 元型論 紀伊国屋書店)

About Child's Suffering Expression through Psychotherapy –The Form and Meaning of Symbolic Expression–

Kouji ISHIZU

Toyama College of Welfare Science

I showed form and meaning of the symbolic expression of child with sufferings from three cases in this study. Generally , therapist often notices that client has heavy sufferings in psychotherapy process. Especially,it is hard that child put his feeling into words. In addition if his feeling is negative ,it is very hard. But child sometime shows significant symbolic expression of his feeling from the relationship between therapist and client. In these cases three children opened his sufferings by symbolic expression. And I proved that the symbolic expression was suitable form to open his sufferings. At last I discussed about effect of symbolic expression.

Key Words: child's sufferings, symbol, sand-play , the tree test

幼児の運動体験の必要性に関する考察

富山福祉短期大学 森 美佐紀

(受付2007年10月5日；改訂2007年10月15日)

要旨

現代社会の特徴である都市化や産業化の影響によって、子どもたちの遊び集団を形成させてきた地域社会が大きく変質し崩壊しつつある。従来地域の遊び集団を通して育み、身につけてきた生きるために必要な諸々のことを、子どもたちはどのように獲得していけばよいのだろうか。本稿ではそのような現代の子どもを取り巻く問題に対して、子どもの身体と運動に注目して考えてみたい。そこでまず、これまで子どもの身体や運動がどのように考えられてきたのかを概観する。それから特に本稿においては、現代的環境で育成した一人の事例として、作家三島由紀夫の体験を取り上げる。三島は、生来の虚弱とその生育環境から、強い肉体的劣等感を抱いていたが、やがてスポーツとの出会いと共に徐々に生の実感、充実感を感じることができるようになった。しかし、それにも限界があった。三島の体験は、現代の子どもを取り巻く問題に対して何らかの教訓を物語ると思われる。

キーワード：子どもの身体、運動、遊び、自然

1 はじめに

子どもが発育していく環境にはいくつかの集団が考えられる。まず当然ながら家庭という1次的な環境であり、次いで幼児期の子どもたちの遊び集団の中心となる地域社会、それから幼稚園や保育園、学校という制度化された社会環境である。現代社会は特に、その特徴とする都市化や産業化、少子化などによって、子どもたちだけで遊びの集団を形成してきた2次的環境である地域社会を大きく変質し崩壊させつつあるといえる。従来地域の子どもの遊び集団を通して生まれ、身につけられてきた生きるために必要な諸々のことを、子どもたちはどこでどのように獲得しているのだろうか。

都市化による地域社会の崩壊に加えて、車の広範な普及が、地域の子どもの遊び集団に大きな影響を与えることになった。車によってもたらされる危険が、子どもたちから外の遊び場を奪うことにもなっている。車の往来の激しい道路で、子ど

も同士が遊ぶことなど危険なことであろう。また、近年進む少子化の傾向も、子どもの遊びの環境に影響を及ぼしている。少子化の結果以前に比べると、兄弟同士で遊んだり、親類や近所の仲間と遊んだりできる機会は減少した。子どもは遊びの中で、さまざまな人間関係を形成させたり、社会のルールを身につけたり、多くの身体技能を身につけたりするものである。そして、地域社会の子ども集団の中での遊びは、親や教師から教えてもらうものではない。権限をもつ大人に教えられたり評価を受けたりすることなく、子どもは自分のペースで自分の遊びを選び納得しながら自己を形成させることができたのである。それは自主性をもった活動であったという点で、子どもが自分の人生の意味を自分で見出す、あるいは作り上げるための不可欠の訓練につながっていたとも言えるが、今それらの体験の欠如がもたらす影響が懸念されている。⁽¹⁾

またこれに伴い、ビデオやゲームのような室内遊びが急増してきた。子どもはそれらの遊びによって、容易にバーチャル・リアリティ（仮想現実）の世界へ入り込み、擬似現実の時空間で遊ぶことが増加した。それはリセット可能な世界でもある。そこではしかし、これまで自然の中の子どもの同士の遊びによって培われてきた大切なものを育むことはできない。たとえば、子ども自身の身体の内感を通じた感性の育ちなどは望むべくもないだろう。現在幼児教育の場では、早期教育としてパソコンや英会話などの学習が見られるようになっている。

社会をかつてあった姿にそのまま戻すことはできない以上、私たちは現在の条件の中で、新しく起こってきた問題についての新しい原理や方法、環境を考えていくしかないであろう。本稿では、以上のような現代における子どもの問題を考えるにあたって、特に子どもの身体と運動に注目して考えてみたいと思う。そこでまず、それがこれまでどのように考えられ扱われてきたのかを概観してみたい。それから、上述のような現代的環境で生育した一事例として日本の作家三島由紀夫を取り上げ、現在の幼児教育における子どもの身体や運動のあり方を考える端緒にしたいと思う。

2 古典的教育論にみる子どもの身体と運動について

幼児期における運動の必要性和重要性は、古くから語られてきたことでもあった。最も古くには、ギリシアの哲学者プラトンの名を挙げるができる。そもそも現代体育の主流をなすものの原型は遠くギリシアに求められるとも言えるが、特にプラトンは、哲学者の中で体育に最も強い関心を示した人である。プラトン自身、体格にも恵まれ2度も全ギリシア的競技会であるイストミア競技で優勝したことがあるといわれている。⁽²⁾

プラトンはまず、人生の初期には音楽と体育が優先的に実践されるべきであるとしたが、例えば彼の代表的著書『国家』の中で、次のように述べている。

「体育も音楽と同じく幼児から始めなければならない科目で、その練習は最もよく注意して、生涯続けなければならない。」⁽³⁾

『国家』では、プラトンの考えた理想国家実現に向けての方策が論じられているが、そのための教育論の中で音楽と並んで体育がとり上げられ、しかもそれらは幼児から始めなければならないというのである。ただここで言う幼児期の体育とはいかなるものなのか具体的な内容は見あたらず、これについては後の『法律』を見ていきたい。体育思想的にみると、『国家』が彼の根本信条と原則論を展開したのに対して、この『法律』は、随年教育法的各論が展開されより一層まとまったものとなっている。⁽⁴⁾

まずプラトンは、「適量・多量の運動を伴わない急速な成長は身体にとって無限の害悪の原因である」と言って、幼児の身体の発育発達に対する運動の必要性を説いている。

『法律』では、幼児以前に、まず出生前の胎児のための体育活動が述べられている。つまり、胎児は体内で多量の滋養物を受け、発育が非常に大きいから、最も多量な運動がなされなければならない。しかし、胎児は自分で運動することができないので、受動運動を受けなければならない。そのため、妊婦について、とにかく妊婦の散歩を法律で制定して、〈妊婦は常に散歩すべし〉と規定せよとしているのである。

生まれて後については、乳児が自分で歩くことができるようになるまでは、乳母に命じて神殿や田舎、親戚の家などにあちこちへ抱いて歩いて行かせなければならない。そしてこれを3歳まで続けなければならないとしている。そしてこれも法律で定め、守らない者には罰金の刑を課すよう

言っている。

さらに、3～6歳は子どもにとっては遊戯が必要で、この頃から子どもは自分で動きまわることができるようになり、充分遊ばせなくてはならない。子ども達は村の神殿などに集って遊ぶのであるが、保母がこれを看守しなければならないという。

つまりプラトンは、乳幼児期の子どもの健全な発育発達のために運動が不可欠であることを説き、それが近所の子どもたちとの遊びを通してなされるべきだと言っているのである。

次に、幼児期の身体と運動について考える上で、もう一人の教育思想家ジャン・ジャック・ルソーを取り上げたい。ルソーの思想が近代ヨーロッパ史において頗る大きな役割を果たしたことはいうまでもないが、また同時に彼の著書『エミール』に見られる思想は、教育実践論として、今日に至るまで直接的影響を及ぼす近代体育の実践を用意したといえるからである。イタリアに興ったルネサンスによって古代ギリシア時代以来中絶していた体育に再び目が向けられるようになっていたが、その後ルソーに代表される思想によって、今日まで影響を及ぼす近代体育が実践へと導かれた。

「子どもの発見」ということが、ルソーの教育思想史における最も大きな功績であるといわれている。そもそも当時は、子どもの発達に応じて体や知性を訓練するという考え方自体が新しかった。『エミール』でルソーは、彼の生徒に「生きること」そのものを教えようとするが、そのため、生徒エミールには、15歳までは彼の身体と感官を用いて行動させる。ルソーにとって子どもを導き教育するということは、子どもの自然のよさをできる限り残して、それを伸ばしてやることだった。それについて以下のように語っている。

「幼年時代の初期は、ずっと病氣と危険の時期だと言っている。自然が示してくれる道を行くがいい。自然はたえず子どもたちに試練を与える。あらゆる試練によって子どもの体質をきたえる。苦痛とはどういうものかを早くから子どもに教える。」⁽⁵⁾

つまり、幼年時代の子どもの体質を鍛えるためには、何らかの特別な訓練を必要とするのではなく、ただ自然の与える試練に耐える力を身につけるように言っているようだ。そして、「その子が八十歳まで生きるとしても、わたしは病弱な子はひきうけないつもりだ」、「自分の体をまもることばかり考えていて、体が魂の教育を妨げる、そういう生徒はごめんだ」と言って、幼年時代における

身体の鍛錬の必要性を述べている。

また『エミール』には、幼児の運動の必要性についての大変興味深い記述も見られる。

「私たちが私たちとは別のものがあることを学ぶのは、運動によってにはほかならない。また、わたしたちが空間の観念を獲得するのは、わたしたち自身の運動によってにはほかならない。」

つまり、幼児は運動によって、身体を鍛錬するだけでなく、自己と他者との区別や自己を取り巻く世界についての観念を獲得することを明記している。幼児の運動の重要性について考えるにあたって極めて示唆的な発言ではないだろうか。

さらにプラトンの著作にも触れて、以下のように述べている。

「子どもは全生涯の中で2度と幼年時代ほど忙しいことはないだろう。プラトンは極めて荘重な教育論だと思われている『国家篇』の中で、ただ祭りや遊戯や歌や娯楽だけで子どもらを教育している。彼は子どもらに十分遊ぶことを教えてしまえばすでに目的を達したつもりだと思われる位だ。」

ルソーは、幼児期の遊びを通して教育を唱えたプラトンを引きつつ、幼児の運動が遊びを通して行われるべきだと語っているのである。自由な遊びを通してこそ、上述のような観念の獲得も可能であるに違いない。

ルソーは、「自然は子どもが大人になる前に子どもであることを望んでいる」と言い、この順序を変えると、「成熟してもいない、味わいもない、そしてすぐに腐ってしまう速成の果実を結ばせることになる」と言って、幼児期をただ大人になるための準備期間とすることに警告を発したのだった。

3 現代的事例からみる子どもの身体と運動について—三島由紀夫を手がかりにして—

次に、はじめに述べたような現代的環境で育成した一人の事例として、日本人作家三島由紀夫を取り上げて考えてみたい。三島は、生来の虚弱から、幼児期以来肉体的劣等感を抱いていたが、生育環境においても鍛錬の機会にはほとんど恵まれなかった。しかし後年、自らの存在の確実な手応えをつかむために、より強固な肉体を獲得するべくスポーツによる鍛錬を積み重ねていくことになる。その彼の体験を、ここでははじめに述べたような現代的環境に生育した人物として取り上げてみたい。

(1) 幼児期の内的世界の優位

三島の本名は平岡公威と言い、大正14年に東京都に生まれた。初等科から高等科まで学習院に学

んだが、その初等科の頃から文学に興味をもち、中等科時代には文芸部に所属している。そしてその頃早くも、国文学の師清水文雄の推薦で、国文学雑誌「文芸文化」に『花ざかりの森』を連載し、そのとき初めて三島由紀夫のペンネームを用いた。その後は東京帝大法学部を卒業、大蔵省銀行局に勤務し、父、祖父と同様官僚となったものの、大蔵省はわずか9ヶ月で退職し、以後創作活動に専念する。だが、幼児期の三島に決定的な影響を与えたのは祖母夏子であった。三島は幼少期、祖母の強い影響のもとで生育した。以下は三島の母倭文重の述懐である。

「三歳になってもよほど天気のよい日でないと外出のお許しが出ませんでした。…(略)…遊び相手としては男の子は危ないといって、母(引用者注:三島の祖母)の部屋には、母があらかじめ 衡しておいた三人の年上の女の子を呼びました。したがって遊びはおのずからママゴトや折紙や積み木などに限定され、それ以外の男の子らしい遊びなど以ての外でありました。」⁽⁶⁾ さらに倭文重は、「私や主人は蓄音機や絵本などを買ってきてやりましたが、二時間ぐらいぶっ続けに童謡などをかけて聞いているので、こんな不自然な育ち方をしているものかしら、と心配いたしました」と言う。両親の目から見ても「不自然」に映る三島の幼児期だったのである。また、「外は明るいのに家の中は暗くしめっぽいで、少し外気を吸わせ陽の光にあててやろうとこっそり連れ出そうとしますと、母はとたんに目をさまし、禁足されて、またもとの障子を閉め切った暗い陰気な母の病床の間に連れ戻されてしまいました」とも振り返っている。およそ子どもらしい遊びとは無縁の生活なのであった。

三島は初等科1年のときに、「フクロウ」(梟)という題で作文を書いたが、それは「フクロウ、貴方は森の女王です」という文章で始まるものだった。それが教室で読まれたときには、同級生たちは呆気にとられそしてみんな笑い出し、先生は「平岡は特別だから」と言って、以後二度と彼の作文が教室で読まれることはなかったと、当時の友人が伝えている。⁽⁷⁾ それを三島自身は後年、「綴方の教師は、わたしの空想的な綴方に眉をひそめていたが、そこには何ら現実に見合うべき言葉が使われていなかった」⁽⁸⁾と振り返っている。実際に体験したことを素直な感想で語るような子どもの感覚ではなく、大人びて観念的な作品を創作するのが、教師の意に添わなかったためであった。ここに、祖母の部屋で外部から隔絶して育てられ

た少年の夢想的な精神世界がある。「一人で本を読むことだの、積み木をすることだの、恣な空想に耽ることだの、絵を描くことだのの方を、はるかに愛した」⁽⁹⁾ 少年の姿である。母倭文重は、「公威は本で育ちましたせいか、入学の前から時々詩のようなものを書いては見せてくれました」と述懐している。「本で育った」というように、幼児期から言葉の世界、空想の世界の住人として発育していったといえる。

この彼の幼児期は、成人して後の自伝的小説『仮面の告白』に以下のような叙述となって振り返られている。「私にはこの世界が積み木の構築以上に複雑なものとは思えず、やがて私がそこへ行かねばならぬいわゆる『社会』が、お伽噺の『世間』以上に陸離たるものとは思えなかった」⁽⁹⁾ とある。当時三島にとって、外部の現実世界は、絵本を読んだり、空想に耽ったり積み木をしたりするような自己の内なる世界ほどに意味のあるものではなかったのである。

その様子は、『電燈のアイデアーわが文学の揺籃期』に最もよく表現されている。「ものを書く私の手は、決してありのままの現実を掌握することがなかった。…(略)…ものを書き始めると同時に、私に鋭く痛みのように感じられたのは、言葉と現実との齟齬だったのである」⁽¹⁰⁾ やがて彼は現実の方に敵意を抱かざるを得なくなり、「私は現実の方を修正することにした」というのである。それは具体的には次のようなことである。「幼児の私に、正確さへの欲求が欠けていたと言うよりも、むしろ正確さの基準が頑固に内部にあったというほうが当たっている。私はベッドの寸法にあわせて宿泊者の足を切ってしまうという盗賊の話が好きだった。」つまり三島にとって現実とは、強固な内なる精神世界とは相容れることなく敵対する存在であったといえる。そのため、自己の内的世界の安定と持続のために、外部の現実世界のほうに滅びてもらわなければならないのだ。

その幼児期の三島の精神と肉体、言葉と肉体との関係は、評論『太陽と鉄』の以下の文章に最も端的に見ることができる。

「つらつら自分の幼児を思いめぐらすと、私にとっては、言葉の記憶は肉体の記憶よりもはるかに遠くまで遡る。世のつねの人にとっては、肉体が先に訪れ、それから言葉が訪れるのであろうに、私にとっては、まず言葉が訪れて、ずっとあとから、甚だ気の進まぬ様子で、そのときすでに観念的な姿をしていたところの肉体が訪れたが、その肉体は言うまでもなく、すでに言葉に蝕まれてい

た。」⁽⁸⁾

つまり三島にとっては、言語活動の記憶が身体活動の記憶にはるかに先んじ、彼の肉体は、言葉によって「すでに観念的」に先に形成されたものの後をなぞって、三島の眼前に出現したかのようである。

(2) 肉体の獲得のための努力とその限界

三島由紀夫は生来の虚弱とその生育環境から、幼児期以来肉体的劣等感を抱くようになっていたが、しかしやがて自己の確たる肉体的存在感を求めて、肉体の鍛錬と運動に励み始める。30歳でボディー・ビルを始めて鍛錬し逞しい肉体を得た後、ボクシングを約1年間体験し、その後33歳になって剣道の練習を開始した。ボディー・ビルは週3回、剣道は週2回のペースで続け、剣道は最終的に5段を獲得している。その過程で、彼はかつて文学の創作活動によっては決して得ることのできなかった、生の実感や生の充実感のようなものを確かに感じる事ができた。ここでは、その彼の運動体験の過程を辿ってみたい。

三島の幼児期は、祖母の強い影響下で、子どもらしい遊び、特に男の子らしい外での運動遊びとはおよそ無縁の生活であったが、彼自身、肉体的劣等感を抱いてまったく無為に過ごしていたわけではなく、乗馬や鉄棒などの多少の運動を試みるものの成果をあげることができずにいたのだった。その心境を以下のように語っている。

「神から与えられた私の肉体とスポーツとの間には、よじ登ることさえできぬ高い鉄壁があって、それをうちこわすことは不可能のように見え、宿命論的なものが私とスポーツとを隔てているとしか思えなかった。」⁽¹¹⁾

しかしその後三島は、30歳の時のボディー・ビルとの出会いによって、徐々に肉体とその運動の世界へと足を踏み入れていった。その時の喜びを以下のように語っている。

「世の中で何がおもしろいといって、自分の力が日増しに増すのを知るほどおもしろいものはない。それは人間のもっとも本質的なよろこびの一つである。」⁽¹¹⁾

また三島は、ボディー・ビルを始めて1年後にボクシングを体験しているが、そこでようやく幼児期以来絶えず感じられてきた、宿命論的な生、活力、夏の日光からの隔絶感も完全にぬぐい去られたという。そして剣道の体験によって、ついに「肉体と精神の調和の理想」までを見出し、スポーツに対する長い郷愁が癒されたと感じることができたのである。

しかし、彼の肉体と精神の間には、どこまでいっても取り除くことのできない厚い壁が鉄壁となって横たわっていた。評論『太陽と鉄』には、三島の一連の運動体験の過程が深い内省をもって論じられているが、彼はそこで次のように書き始めるのだ。「私は他ならぬ太陽と鉄のおかげで、一つの外国語を学ぶようにして、肉体の言葉を学んだ。それは私の second language であり、形成された教養であったが、私は今こそその教養形成について語ろうと思うのである。」文中の「鉄」とは、ポディー・ビルのことを指している。

しかし「second language」として「形成された教養」としての自己の肉体とは三島にとっていかなるものなのだったのだろうか。『太陽と鉄』で自己の肉体を林檎にたとえて次のように語るのである。林檎の芯とは彼の自意識のことである。

「林檎の内側は全く見えない筈だ。そこで林檎の中心で、果肉に閉じこめられた芯は、蒼白な闇に盲い、身を慄わせて焦燥し、自分がまっとうな林檎であることをなんとかわが目で確かめたいと望んでいる。林檎はたしかに存在している筈であるが、芯にとっては、まだその存在は不十分に思われ、言葉がそれを保証しないならば、目が保証するしかないと思っている。事実、芯にとって確実な存在様態とは、存在し、且、見ることなのだ。」⁽⁸⁾

三島は、いくら自己の肉体的存在感を増していこうと、ただ存在するだけでは決して満たされることがなかったのである。彼は、存在しかつそれを見て意識によって確認せずにはいられなかったのである。しかし自ら存在しつつ、同時にそれを客観的に見ることなど可能であろうか。三島にとって、存在し且それを見るという矛盾を解決するための方法の一つしかなかった。その方法とは、「外からナイフが深く入れられて、林檎が割かれ、芯が光の中に、すなわち半分に切られてころがった林檎の赤い表皮と同等に享ける光の中にさらされること」なのだった。完璧な存在感は、言葉をもってではなく筋肉をもってしか保証されないことを三島が知った時、「私はもはや林檎の運命を身に負っていた」という。三島にとっては、鏡の中の筋肉を見るだけでは存在の根本に触れることはできず、「血が流され、存在が破壊され、その破壊される感覚によって、はじめて全的に存在が保障され、見ることと存在することとの背理の間隙が充たされる」のだった。

肉体の欠落感のために肉体の確たる存在感に焦がれてやまなかった三島は、遅しい筋肉を得るだ

けでは満足できずに、ついにはそれを破壊することではしか自らの存在感を得ることができなかったのだといえよう。三島は、「一つの外国語を学ぶように」、「肉体の言葉」を学んだにすぎなかったといわざるを得ない。幼少期の身体活動体験の欠落を埋めきることはできなかったのである。

4 結びにかえて

幼児期に必要とされるいくつかの体験がある。たとえば、子どもが自分自身の身体と出会い、それを媒介して活動し自らの体を感じることで、それが自分自身であると、今ここで行われている遊びや学びをとおして自身の存在を感じることが大切である。その現実性と確かさの感覚がまず何より重要であるが、さらに、多様な実体験を心身に蓄積することによって、自己を取り巻く世界への理解を実感的に深めていくことが必要とされる。つまり、三島に見られたような自己の体験を伴わない観念的な物事の理解の蓄積ではなく、自分の行為を伴って身体の内感のすべてをもって、物事の意味を理解し創造していくような体験である。幼児期における実体験を通じた周りの世界への理解の努力が原初的にあってはじめて、長じて後の理性的認識の世界の展開が意味をもつであろう。

ルソーは『エミール』において、子どもは運動の遊び体験によって「私たちとは別のものであることを学ぶ」と言ったが、そもそも体験には、幼児に限らず当事者に認識、処理できないことが含まれており、体験の当事者は自分で処理できることしか認識することができない。しかしそれでこそ、文字通り身をもって体験し身体に刻み込んだ感覚的認識をもとにして、時に想像力の助力を得ながらも自己を越える世界を理性でもって認識していくことが意味をもつのではないだろうか。三島の場合は、あまりにも自己の体験に裏付けられない認識体験を積み重ねた一人の事例にすぎないが、それは私たちに少なからぬ警告を発しているようにも思われる。

引用参考文献

- 1 汐見稔幸 幼児教育産業と子育て 1996年 岩波書店
- 2 水野忠文、木下秀明、渡辺融、木村吉次 体育史概説－西洋・日本－ 1996年 杏林書院
- 3 プラトン 国家 プラトン全集7巻 1973年 角川書店
- 4 プラトン 法律 プラトン全集9巻 1975年

角川書店

- 5 ルソー エミール 2005年 岩波書店
- 6 平岡梓 倅・三島由紀夫 1972年 文芸春秋社
- 7 三谷 信 綴友三島由紀夫 1999年 中央公論新社
- 8 三島由紀夫 太陽と鉄 三島全集32巻 1975年 新潮社
初出 「批評」 1965-1968年
- 9 三島由紀夫 仮面の告白 三島全集 3巻 1973年 新潮社
初刊 1949年 河出書房
- 10 三島由紀夫 電燈のアイデア-わが文学の揺籃期 三島全集33巻 1976年 新潮社
初出 「新潮日本文学45月報1」 1968年 新潮社
- 11 三島由紀夫 実感的スポーツ論 三島全集31巻 1975年 新潮社
初出 読売新聞 1964年10月5日、6日、9日、10日、12日

The study of the need for play of exercise of children

Misaki MORI

Toyama College of Welfare Science

The environment for children has largely changed. It influences how to play of children. The play of exercise of children plays an important part in forming their characters. But it has decreased in connection with the change of their environments. The bodies and exercises of children in the classics on education are studied in this paper. And then Japanese novelist Yukio Mishima's experience is taken up as an example of a person who grew up only in the modern environment. He grew up inside his house with books and fantasy in his childhood, started sports to build up his body later. But he could not be satisfied until last however hard he trains. His experience gives a warning to us.

Keywords : body of children , play of exercise , nature

ソーシャルワーク教育におけるエンパワメント体験学習の試み ～若年障害者のグループワーク実践を活用した事例から～

富山福祉短期大学 鷹西 恒

(受付 2007 年 10 月 1 日 ; 改訂 2007 年 10 月 12 日)

I 研究の背景と経緯

2005 年度において富山市障害者プラザ¹の障害者リハビリ教室を利用する 20-30 代の若年利用者(高次脳機能障害等)を対象に、今おかれている状況や自己の障害を理解する機会の提供、地域生活を営むためのモチベーションを高められる心理的、社会的エンパワーを目的として、SST 技法²を活用したグループワーク実践³を富山市障害者プラザの生活相談員⁴と連携して実施した。その際、健全者との差異をポジティブに認め、障害と共存する道を選択し、強い信念と柔軟な思想をもって自らの QOL を高めようとする利用者を目標に設定した。そして面接や観察、アンケートなどの分析を行い、第一段階の成果として「利用者が家族、援助者などから能力がないものとされている」という感覚から脱却することや、地域で生きていく覚悟を考える機会として有効であったとの結論づけた経緯がある。

先のグループワーク実践をまとめた筆者の論文の末尾に、Dr. フランクル⁵の言葉⁶を引用しながら「利用者や障害者の支援に関わる人々(中略)は、フランクルのいう“気づき”の機会を利用者に対してどこまで創り出すことができるか」と提起し、エンパワメントの理念を根底に置きながら、①今ある状況を活かす方法を学ぶこと、②自分の障害とうまくつきあう方法を学ぶこと、③上記の事柄を“スピードアップ”させる方法を考えることと結論づけた。この“気づきの機会”の部分と、①～③の提起を、利用者の「主体形成」や「自立共生」のための支援に活用したいと考え、今年度の第二段階のグループワーク実践となったのである。

第二段階のグループワークを計画している段階で、社会福祉の実践に必要なスキルや知識を利用者支援に用いるだけでなく、学生が効率的にできるだけ“楽しく”主体的に習得する学習機会として活用できないかと考え、今回の研究の実施に至った。

社会福祉の領域は学際的要素の強いものとされる。それは社会福祉が実践を経ずして説明できない概念であることに起因する。そして学生に対して実践能力をできるだけ高めて教授することが教

育の目標となる。また、「知識やスキル」もさることながら、利用者の全人間的理解に必要な「アセスメント」や「エンパワメント」の能力も求められる。

とくに「エンパワメント」は、障害者分野において利用者が自らの幸福を求め、社会資源をうまく利用して生きていく力を自立生活の考え方と関連づけていく視点が、近年の障害者ケアマネジメントの手法で強調されるようになった。

谷口明広はエンパワメントについて「同様の生活環境にある一般状況と比較してパワレス状況にある者が、政治・経済・社会的場面等における一般水準の獲得を試みた時に、本人の意向にそって、個々が有する能力の向上・社会環境の改善・個人と社会環境との調整という方法を用いて、そのパワレス状況を改善していく諸過程である」と定義し、利用者の一般的な水準の獲得やより高い水準を望む体験に着目した研究を行っている。一般水準の獲得は利用者に限らず、例えば学生の「よりよい援助者になりたい」「福祉知識やスキルをさらに得たい」といった課題解決の動機にも直結するであろう。

この「エンパワメント」の考え方を教育や防犯に活用したのが大阪府教育委員会である。同委員会は平成18年度から大阪府子どもエンパワメント支援事業と銘打って、特定非営利活動法人(NPO):「女性と子どものエンパワメント関西」と共同でプログラムを開発した。同法人は大阪府教育委員会の委託を受け、全国初の教材プログラムを開発し、教員がそのプログラムをクラスの子どもたちに実施できるように、府内の全小学校(大阪市、堺市を除く)1・2年生の担任等を対象に研修を行っている。この教材は、子どもを暴力の被害者にも加害者にもしないために「所属感」「境界線」「感情」「力」を4つの柱として、それぞれ10種類くらいのワークショップ教材で構成されていて、子どもたちやクラスのニーズに合わせて、先生方がいくつでも、どれからでも、どの時間帯でも使えるようになっている。

この「エンパワメント」と「ソーシャルワーク教育」に焦点を当て、利用者や学生が気軽に参加でき、かつ短期間に実施可能でさらにエンパワメ

1. 所属感	自尊感情を高める
2. 境界線	暴力を起こさないために、自分のところにもからだにもある境界線を守り、同時に、人の境界線を守るためのルールを学ぶ
3. 感情	感情を爆発させないために、感情の特質や、気持ちを落ち着かせる方法を知る
4. 力	暴力的でない問題解決の方法や、コミュニケーション能力を高め、協動的で肯定的な力の使い方を知る

大阪府教育委員会のプログラムの4つの柱

ントの効果や社会生活能力の向上に役立つプログラムについて研究することを目的にグループワーク実践を行った。

今回の活動を利用者や学生の視座から分析、検討することで、学校や地域におけるソーシャルワーク教育の新たな方法や示唆、課題が得られたので報告する。

II 研究の方法

II-1 対象および期間

平成19年度に富山市障害者プラザで実施した障害者エンパワメント支援教室（グループワーク実践）に支援スタッフとして参加した富山福祉短期大学社会福祉学科在籍学生4名（全て2年生男1名、女3名※1名は障害当事者）を対象として、利用者プログラムの計画段階から終了段階までの学習活動の分析、評価、考察を行った。なお、4名の学生はすでにソーシャルワーク（社会福祉援助技術、演習等）や障害者福祉論の講義を終了し、2回以上の現場実習、ボランティア活動の経験のある学生である。

①「外出の計画を作ってみよう！」

演習 平成19年8月28日（火）
富山市障害者プラザ

②「外出してみよう！」

実習 平成19年9月4日（火）
富山ライトレール利用

③「外出のふりかえり」

演習 平成19年9月7日（金）
富山市障害者プラザ

II-2 評価シートの活用と分析の方法

今回の研究には、新たにソーシャルワーク教育の基本的視点を盛り込んだ評価シートを作成して学生に用いた。作成の際に考慮した点は、将来福祉現場で専門職として働く際に必要な視点やソーシャルワーク・スキル、利用者に対するエンパワメントや、ICF（International Classification of Functioning, Disability and Health⁸）の視点を意識したことである。評価シートの項目では、①自己理解と援助者としての姿勢、②プランニング（計画）技法の理解、③コミュニケーション技法の理解、④グループワーク実践技法の理解、⑤実践フィードバックの理解の5つを中心に1～5段階（1自信がない—3普通—5自信あり）の「自信度（self-confidence）」を問うものをグループワーク実践の前後に記入してもらうこととした。また、評価シートには感想等を自由に記述できるよう配慮した。特に対人関係能力や自己表現能力、論理力、課題解決能力の部分については、利用者同一のプログラムに参加してもらうことでグループダイナミクスも期待できると考えた。

分析方法については、①評価シート（自由記述含）②活動観察 ③学生との個別面談からデータを得る方法を用いて実施した。作成した評価シートの項目は以下である。この他に自由記述の部分が設けてある。

「評価シート項目」

それぞれの項目で 1 2 3 4 5を○で囲む様式

1 自己理解とスタッフとしての姿勢

1-1 スタッフとしての限界と範囲（役割）が自覚できる

1-2 常に利用者の意志や気持ちを尊重できる

1-3 自分の援助傾向が自覚できる

1-4 多様な見方を持っていることが自覚できる

2 プランニング技法の理解

2-1 プランニングに必要な情報収集ができる

2-2 家族を含めた利用者の参加維持に配慮することができる

2-3 利用者の満足度や能力向上を気にすることができる

2-4 利用者スタッフ間において状況の確認と目標の共有ができる

2-5 グループワーク計画を利用者といっしょに立てることができる

2-6 目標設定は利用者の希望に従うことができる

2-7 状況の変化に応じて速やかに計画を変更できる

2-8 プランニングの進行状況をフォローできる

3 コミュニケーション技法の理解

- 3-1 傾聴の姿勢を保つことができる
- 3-2 自己の感情に気づき、統御（コントロール）できる
- 3-3 利用者の非言語的表現に注目できる
- 3-4 利用者のつらさを感じることができる
- 3-5 利用者の良い点や強い思いに気づき、表現することができる

4 グループワーク実践技法の理解

- 4-1 一人ひとりの主体的な参加を促すことができる
- 4-2 一人ひとりの役割分担を明らかにすることができる
- 4-3 実践の中身について率直に話し合うことができる
- 4-4 グループ毎に活動しやすいようサポートできる
- 4-5 状況の変化に対応することができる

5 実践フィードバックの理解

- 5-1 実践の経緯を説明することができる
- 5-2 実践での学びについて整理(写真、記述、論述)することができる
- 5-3 次回に向けて必要な情報や技術を整理することができる
- 5-4 援助者としての視点や資質を身につけることができる
- 5-5 グループワーク実践の必要性を判断できる

6 感想や学んだことなど自由に記述してください

※実施後のシートにのみ記載

II-3 過去の研究経緯

前回（平成17年度）の障害者エンパワメント支援教室では、障害者の自立生活に必要な力である、学習する力、生活する力、就労する力、家族や周囲の人と関係を調整したり、築いていく力、恋愛する力などを、全15回の障害者エンパワメント教室の取り組み内容やアンケート結果から検証した。具体的な方法としては、ロールプレイ、モデリング、マッピング、意見発表、課外学習、調理実習、振り返りのためのアンケート等を実施した。

1	自己紹介
2	自分史について語ってみよう
3	自分の可能性について考える（マッピング）
4	人との関係作り その1 家族や友人など
5	〃 その2 職場や家族など
6.7	課外学習（映画鑑賞）→ボランティア同行
8	人との関係作り その3 恋愛について
9	〃 その4 〃
10	自立した生活に必要なこと (福祉サービスを使うには)
11	〃 グループ学習（マッピング）
12	調理実習（事前準備）
13.14	調理実習
15	反省会 自分の将来について考えてみよう

表1 先回の障害者エンパワメント支援教室プログラム（平成17年度）

- ・教室での話は他言しない
- ・メンバーの発言や内容を尊重しあうこと
- ・自分の思いを語る
- ・途中で退室したくなるときは「退出します」と言ってから出ること

表2 利用者と事前に確認を行ったこと(ルール)

スタッフは自ら身体に障害のある筆者をピア講師、当該センターの生活相談員の2名で主に、プログラムを立案や演習や実習での実践、利用者の意見やアンケート結果を整理し、その結果から課題や達成度について明らかにしたり自立生活支援に必要な力を身につけるための新たな技法や不足しているプログラムについて考察するなどに取り組んだ。

III 平成19年度の障害者エンパワメント支援教室の概要

今回の利用者も前回参加メンバー（平成17年度エンパワメント支援教室）と同じで、富山市障害者プラザで開催している日常生活動作の自立を目標とした若年層グループリハビリ訓練に通所してきている6名である。なお、彼らは長期間にわたり通所しており、そのためグループ自体の凝集性は高くなっている。この6名を2つのグループに分け、それぞれに支援者1名ずつ（1名は筆者）と学生を2名ずつスタッフとして配置した。

利用者の特徴としては、高次脳機能障害を有するため、身体機能の問題よりソーシャルスキルに

起因する問題を抱える者が多い（4名）ことが挙げられる。高次脳機能障害とは、交通事故や転落事故・スポーツ事故等によって脳に損傷を受け、或いは、脳血管障害後の後遺症として、記憶障害、注意障害、社会的行動障害などの認知障害を生じ、これに起因して、日常生活・社会生活への適応が困難となる障害とされているものを指す。そして、身体障害者手帳や知的障害者療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の取得に繋がらない人も多くいると言われている⁹。

No.	性別	年齢	障害種別	障害名	級	組
1	男	20代	肢体不自由	脳出血による左上下肢機能障害	3	1
2	男	20代	肢体不自由	脳外傷による四肢体幹機能障害	3	
3	女	30代	肢体不自由	脳出血による左上下肢機能全廃	1	
4	女	30代	肢体不自由	脳損傷による四肢体幹機能障害	1	2
5	女	30代	肢体不自由	脳挫傷による左上肢体幹機能障害	1	
6	女	20代	知的障害	知的障害、てんかん、脳性麻痺、	B	

表3¹⁰ 利用者の詳細
 (※級は身体障害者手帳、療育手帳¹¹の等級)

教室を実施するにあたって、以下全3回のプログラムを立案した。教室のルール等は表2に示した通り従来と同じである。

テーマ「自立生活を楽しむ具体的にするために～外出の計画作りと体験から学ぶ～」 ねらい「障がいとうまく共存し、豊かで楽しく生きるために「外出」は重要で、自分の希望する外出をするための具体的計画を立てて、実現する方法を学ぼう。」 形態「演習、実習（市内散策活動）」 回数「全3回（演習2日、フィールドワーク1日）」
--

表4 エンパワメント支援教室2007の概要

Ⅲ-1 準備：スタッフ会議 富山市障害者プラザ研修室

学生4名と外出計画の細部について話し合いを行った。その際しっかり確認したこととして、①

富山ライトレール（路面電車）を使う計画を作成すること、②外出グループは2つで、職員1名、学生2名ずつとなること、③今回の外出には利用者のエンパワーを意識した「ミッション（課題）」があること、④各々利用者のエンパワーを意識して参加すること、⑤緊急時の連絡体制、⑥健康管理（水分補給等）に十分留意すること等が挙げられる。

また、スタッフの不安要素として意見があったのが、ほぼ全員が富山ライトレール（路面電車）の乗車方法や、各駅のみどころ、終点の岩瀬浜付近の情報がごく限られたものしかなかったことである。

このような行事を実施する際、予め障害者トイレの場所や車いすで入れるお店、時間管理などをアセスメントするのが常道であるが、「困難があっても、人は成長する」、「人がエンパワーされる時必ず誰かに会っている」、「最低限の安全マージンは確保している（市内であるし、病院も付近に多くある）」、「ワクワク感こそ人をエンパワーする」の信念のもと、情報がほとんどない状態で実施することになった。なお、外出計画の5つのミッション（課題）では、2組に共通するものとして、①ライトレール（路面電車）に乗って目的地まで行く、②お店で人気のメニューや混んでいる時間帯等を訊いてくる、③集合写真を撮ってもらうよう誰かに頼む等を設定し、残り2つを個人課題として記入してもらうことにした。

目的地については演習当日にメンバー全員で地図等をみながら話し合っ決定することで各々が合意した。

Ⅲ-2 1回目：演習 富山市障害者プラザ研修室

1回目ではまずスタッフと利用者の自己紹介を兼ねた体験発表から始めることになり、これまで体験したことのある外出の振り返りや、自分に必要なサポートは何かについてホワイトボードに板書して情報共有を図った。

主なものとして「買い物、市役所、墓参り（旧盆）、友人に会いに行く、ドライブ、映画、外食等」の発言がみられ、経験的には十分な様子であった。次に外出に必要なサポートやこれまでのトラブルを訊いたところ、「不安なのでいっしょにいてほしい、トイレ介助を頼みたい、車いすを押してほしい、出入り口がわからなかった（高次脳）等」の切実な思いと体験が次々に語られた。

①外出の大切さを知る（演習）
・どのような外出をしていますか？
・楽しかった外出は何ですか？
②外出の方法を学ぶ（演習）
・外出に必要なサポート
・トラブルとその対処法は？
③外出を楽しんで豊かな生活をおくる（演習）
・計画づくり（準備）
・課題の理解
・評価シートへの記入
④フィールドワーク（実習）
～富山ライトレールを使ってみよう！～
⑤体験を今後に生かすために（演習）
・実践のふりかえり（マッピング技法）
・次回への期待や要望・評価シートの記入

表5 エンパワメント支援教室2007プログラム内容

このような展開となった上で「外出計画」の話を出すのは抵抗を感じたが、スタッフの力を信頼して計画の概要とミッション（課題）をグループ毎に考えてもらった。

計画の作成は2組のグループ（それぞれ援助者1 学生スタッフ2 利用者3）に別れて簡単な沿線情報が記載された資料を元に計画を建てた。

グループ1は、途中のパン屋に立ち寄ってから終点岩瀬浜まで行き、海を全員で見るとの計画を建てた。細かいところまでは決められてなかったが、これは利用者の社会生活力がグループ2と比較して高いことが考えられた。グループ2では終点岩瀬浜まで行って周囲を散策した後、帰途にファミリーレストランでお茶を楽しむ内容で、比

較的移動が少ない計画とした。ゴールは両グループ共に富山駅前のファミリーレストランに集合して夕食を楽しみながら振り返るという内容であった。この計画に、予め用意したミッション（以下、課題とする）を提示し、さらに個人で項目を追加してもらい、課題（表6参照）に対する自信度を記入する項目を設定した。

課題遂行の自信度は5段階とし、1：なし、2：あまりない、3：ふつう、4：まあまああり、5：あり、と設定した。これは利用者だけでなく、スタッフにも記入してもらった。利用者のほとんどが自信度の値を低く記入（表7参照）しているのがわかる。

利用者6名の課題遂行の自信度の平均は2.83ポイントで、普通を示す3を下回っている。この値を実習後に再度測定し自信アップに繋がったかどうかを調べるのが今回のねらいである。また、学生スタッフは利用者の自信をアップさせる、エンパワメントを意識して係わっていくという目的により沿った行動を取らなければならない。これが従来のボランティア活動と大きく異なる特徴のひとつである。

学生にも同様の評価を行ったところ、表8のような結果となった。①の項目は同様の結果であるが、②や③の項目の値が利用者よりも高いのが特徴である。これは過去に経験したことがあるという事由に起因している。状況が異なっても経験が生かされるということの証明といえる。表7の利用者で高い値を記入している者がいるが、背景として「経験がある」と記述されていたことから理解できる。

課題	カガイ 課題	カガイ 課題遂行の自信度	リユ 理由	ジカ 次回、課題遂行するとしたら?	リユ 理由
①ライトレールに乗って目的地まで行く		1・②・3・4・5		1・2・3・④・5	おもしろいから
②お店で人気メニューや混んでいる時間帯を聞いてくる		①・2・3・4・5	はずかしい	1・2・③・4・5	やってみたらできるから
③集合写真を撮ってもら		①・2・3・4・5	はずかしい	1・2・③・4・5	やってみたらできるから

表6 利用者が実習前後に記入した評価シート例（共通項目）

課題の自信度 1（低）～5（高）	1（低）	2	3（普通）	4	5（高）
①ライトレールに乗って目的地まで行く	1	2	1	1	1
②お店で人気のメニューや混んでいる時間帯を聞いてくる	1	1	3	0	1
③集合写真を撮ってもらう	3	0	1	1	1

表7 課題遂行自信度の分布データ（グループ共通項目：利用者全6名）

課題の自信度 1（低）～5（高）	1（低）	2	3（普通）	4	5（高）
①ライトレールに乗って目的地まで行く	0	3	1	0	0
②お店で人気のメニューや混んでいる時間帯を聞いてくる	0	0	3	1	0
③集合写真を撮ってもらう	0	0	0	4	0

表8 課題遂行自信度の分布データ（グループ共通項目：学生全4名）

企一3 2回目：フィールドワーク 富山市北部
周辺にて 富山ライトレール¹²利用

以下の日程で予定通り開催となった。当日の天候は晴れで気温は30度以上あり、体調管理には十分注意するよう伝達した。その後ポートラム PORTRAM (図1) に乗り、グループごとに事前に建てた計画に沿って目的地を目指した。

1組目のグループは途中下車し、目的地のひとつであるパン屋を目指した。駅前に貼ってあった住宅地図を見て全員で探したが肝心のパン屋が見つからず、次の目的地「岩瀬浜(海岸)」に向かった。岩瀬浜駅でとりあえず海を見たいという話になり、海岸へ向かった。

砂浜まで降りたところ「波打ち際まで行ってみたい」ということになった。そこで車いす利用者2名をキャスター上げのスタイルで約100m 介助走行(写真1)することになった。思っていたよりも砂が深く、10m程度進んでは休憩の繰り返しだったが、利用者の誰一人弱音を吐くこともなく往復介助を全うした。介助者には半身に麻痺がある利用者も含まれていたが、最後までやり遂げたことは大きな自信に繋がったと思われる。また、この体験で学生スタッフの福祉に対する思いが強烈にプラスの方向に働いたという。これは予定外の行動であったが、スタッフ、利用者共に大きな満足感を得た表情が印象的な体験であった。

2組目のグループは途中下車することなく終点「岩瀬浜駅」に向かい、周辺を散策、予め設定してあった個人課題「ポートラム(電車)の運転士と写真を撮る」を2名の利用者が勇気を出してトライした。学生スタッフはあくまでエンパワメントを意識したサポートに徹し、依頼をかけるのは利用者本人である。

運転士は快諾し撮影終了、見事課題は達成された。その際、普段口数の少ない利用者のひとりが「やればできるものね～」と話したのが印象的だった¹⁵。その後、再度乗車し、途中のファミリーレストランでお茶を楽しんだ。その際、車いす対応型トイレが完備されておらず、スタッフの介助の



写真1 岩瀬浜での介助¹⁴

—エンパワメント支援教室(2回目)のフィールドワーク日程—
13:30 富山駅スタート→各グループで行動→17:30 富山駅集合→夕食と歓談→18:30 解散



図1 富山ライトレール ポートラム(PORTRAM) 外観¹³



写真2 ポートラムの段差のない昇降口

みで行ったとのこと。このことも「やればできる」といった自信に繋がったと思われる。終了後の食事会の折、筆者も話をしたが、私から話す前に興奮した様子で課題を達成したことを報告してくれた。利用者の喜ぶ姿に学生スタッフがエンパワーされているような観があった。

Ⅲ-4 3回目：演習 富山市障害者プラザ研修室

3回目はこれまでの活動の振り返りを行った。まずグループに分かれてスタッフと利用者の体験発表から始めた。

①外出体験の感想や学んだことについての発表（グループ毎）

- ・どのような外出をしたか？
- ・トラブルやハプニング
- ・楽しかった思い出は？
- ・次回外出するとしたら？（行きたい所など）
- ・課題の達成度は？



写真3 演習の様子

記憶が不確かな利用者もいたが、思い出してもらおうという姿勢でスタッフが係わって行き、思い出マップを作成するための情報補完を行った。見当違いの記憶をしている人や課題達成について何度も語る人、課題で手に入れたパンフを誇らしげに見せる人など、和やかな雰囲気でも振り返りが行われた。また、スタッフの中には記憶が曖昧な人もいて、記憶障害のある利用者に教えてもらうという場面もあり、周囲の大きな笑い呼んでいた。

②外出振り返りマップの作成

- ・マップ作成（模造紙に写真を貼り付け、感想などを書きこんでいく）

振り返りのマップづくりでは行った場所や思い出に残ったエピソード、学習したこと、課題達成を検証できる写真などを模造紙に記入する作業を行った。学生スタッフも積極的に利用者をサポートすることに務めていた。当初予想された高次脳機能障害の特徴である「注意障害¹⁶」や「遂行機能障害¹⁷」による困難はほとんど表れず、現れた場合でも学生スタッフがさりげなくフォローすることでマップはうまく完成した。送迎バスの関係で若干作成時間が足りなくなったことが反省点として挙げられる。



写真4 マップ作成の光景①



写真4 マップ作成の光景②

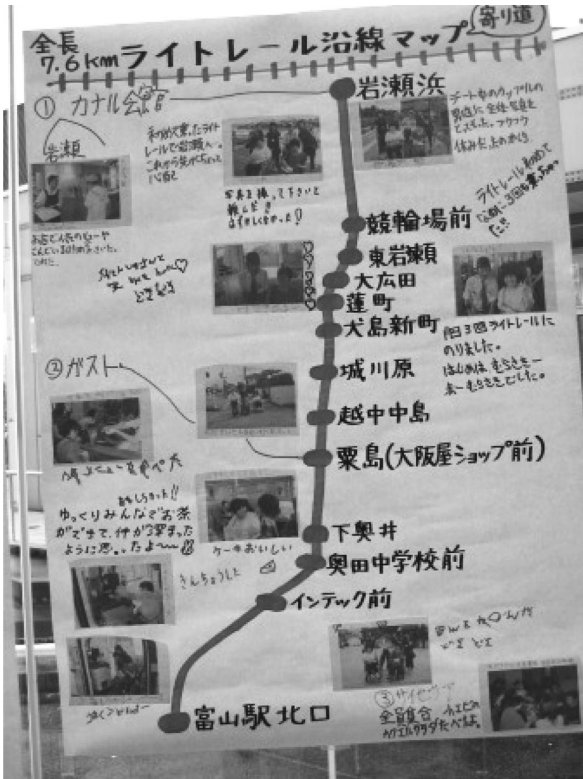


写真5 完成した振り返りマップ
課題の達成についても記入されている

③ グループ毎に体験発表

- ・利用者がマップを使って体験してきたことを発表する。
- ・質疑応答もあり

利用者が自分たちの体験を振り返りながら体験を発表した。普段あまり話さない利用者も積極的に参加していたのが印象に残った。課題遂行の結果発表では、過去の経験が生かされたという達成感が得られたり、もう一度チャレンジしても大丈夫



写真6 発表する利用者と学生スタッフ

であるという自信が利用者各々から表出されていた。学生スタッフも学校の中や施設実習、ボランティア活動では得られない(何かが違う)充実した学習体験になったという発言があった。この発言の中の学校や施設実習等とは違う何かについて次の章で分析を試みる。

IV 結果

IV-1 グループワーク実践(エンパワメント支援教室2007)全体を通して

学生への教育効果を検証する際の仮説として、利用者自身の問題解決能力が高まっていることに対して、自分たちの支援が有効だったと彼らが実感できれば利用者、学生双方のエンパワメント効果が生じると予想していた。それを検証するために、今回の活動では特に参加者全員に共通の「課題(ミッション)」を設定して活動のモチベーション維持を図り、敢えて学校教育やボランティア活動にみられる詳細な現地調査や情報収集、関係会社、機関などへの協力依頼を全て避け、事故やトラブル、送迎など最小限度の対策のみを講じることを意識的に行った。これらによって利用者や学生の団結力を増加させ、グループワーク効果によってマイナス意識を無意識にプラスに変容させ、本来もっている「生きるパワー(力)」を引き出すことができるのではないかという乱暴にも思える実践となった。

利用者の中にはこれは今まで完璧に近いサポートを用意された状態、いわゆる障害をネガティブに意識する場面等がないよう配慮された外出経験しかない人がほとんどであり、課題がどんなに面白くてもエンパワーされたことを意識できない可能性が高いのである。

そのような意味で外出を終えた後の評価表にはパワレスな結果になっている状況に陥ることも推測された。その場合はこれまで失敗をさせないための環境因子しか働いておらず、自立した精神や生活に向けた環境因子が作用していなかったことを証明することもできるとも考えていた。しかし、結果は以下ようになった。

利用者全員の自信度が実施前と後で上昇しているのがわかる。

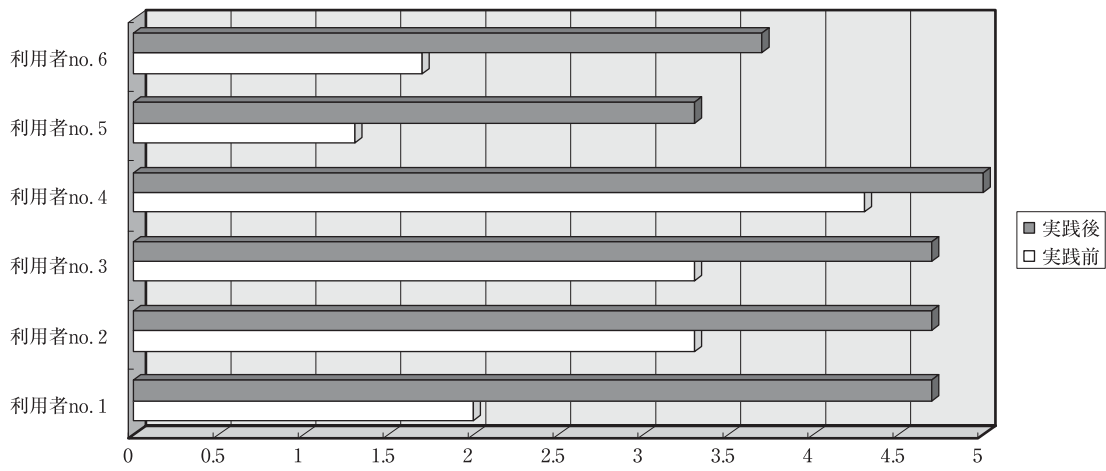
次に学生が記入した評価シート(表10)を検証してみる。すべての学生がこれまでに実習やボランティア活動などで利用者と接した経験があり、なおかつソーシャルワークに関する知識をある程度持っている¹⁸ことを想定して項目を設定している。学生1(社会福祉:男子)、2(介護福祉:女

1組グループ結果課題（ミッション）	1前	1後	2前	2後	利3前	利3後
①ライトレールに乗って目的地まで行く	3	4	4	5	2	4
②お店で人気のメニューや混んでいる時間帯を聞いてくる	2	5	2	4	5	5
③集合写真を撮ってもらう	1	5	4	5	3	5
平均	2.0	4.7	3.3	4.7	3.3	4.7

2組グループ結果課題（ミッション）	4前	4後	5前	5後	6前	6後
①ライトレールに乗って目的地まで行く	5	5	2	4	1	3
②お店で人気のメニューや混んでいる時間帯を聞いてくる	3	5	1	3	3	4
③集合写真を撮ってもらう	5	5	1	3	1	4
平均	4.3	5.0	1.3	3.3	1.7	3.7

表9 課題シート自信度記入の結果 ※利=利用者、前は実施前は実施後

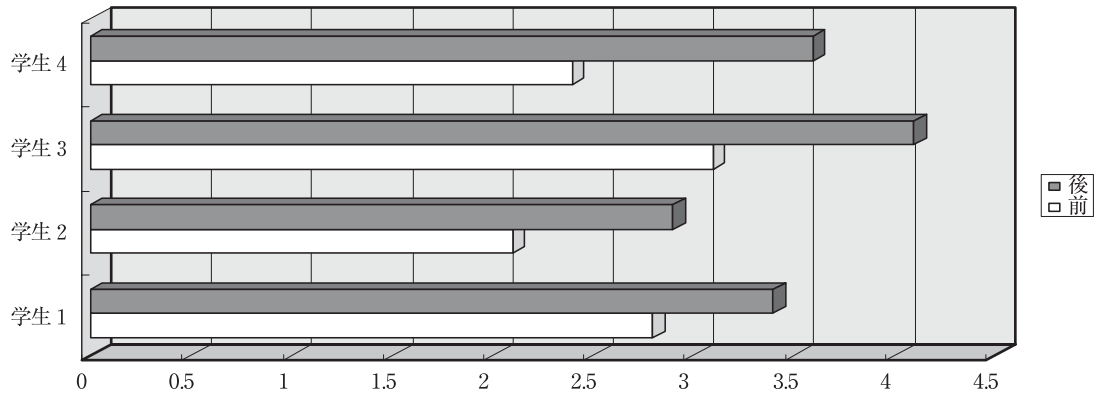
※利用者番号は前記の表3のデータに対応する番号である。



グラフ1 表9の実施前後の平均値

項目	エンパワメント支援教室2007スタッフアンケート	学1前	学1後	学2前	学2後	学3前	学3後	学4前	学4後
1-1	スタッフとしての限界と範囲(役割)が自覚できる	3	4	3	3	3	5	4	4
1-2	常に利用者の意志や気持ちを尊重できる	4	4	2	3	4	5	2	3
1-3	自分の援助傾向が自覚できる	2	3	3	3	3	4	2	4
1-4	多様な見方を持っていることが自覚できる	2	3	3	2	3	4	3	3
2-1	プランニングに必要な情報収集ができる	3	3	3	3	3	3	2	3
2-2	家族を含めた利用者の参加維持に配慮することができる	4	4	3	3	3	4	3	3
2-3	利用者の満足度や能力向上を気にすることができる	2	4	3	3	3	5	3	4
2-4	利用者スタッフ間において状況の確認と目標の共有がで	2	3	3	3	4	5	2	5
2-5	グループワーク計画を利用者といっしょに立てることができる	2	2	3	2	4	5	3	3
2-6	目標設定は利用者の希望に従うことができる	4	4	3	3	4	5	3	5
2-7	状況の変化に応じて速やかに計画を変更できる	1	3	2	2	3	4	2	3
2-8	プランニングの進行状況をフォローできる	4	3	2	2	3	4	2	3
3-1	傾聴の姿勢を保つことができる	4	5	2	4	4	4	3	4
3-2	自己の感情に気づき、統御(コントロール)できる	3	4	1	4	3	4	3	3
3-3	利用者の非言語的表現に注目できる	2	2	2	5	4	4	2	3
3-4	利用者のつらさを感じることができる	3	4	2	5	3	4	2	3
3-5	利用者の良い点や強い思いに気づき、表現することができる	2	3	2	4	3	4	2	3
4-1	一人ひとりの主体的な参加を促すことができる	3	2	2	3	4	4	2	4
4-2	一人ひとりの役割分担を明らかにすることができる	3	4	2	2	3	4	2	4
4-3	実践の中身について率直に話し合うことができる	2	3	2	2	4	4	2	3
4-4	グループ毎に活動しやすいサポートできる	3	4	1	1	2	4	2	4
4-5	状況の変化に対応することができる	2	4	1	1	2	4	2	3
5-1	実践の経緯を説明することができる	4	4	2	3	3	4	2	2
5-2	実践での学びについて整理(写真、記述、論述)することができる	2	3	1	2	2	3	2	5
5-3	次回に向けて必要な情報や技術を整理することができる	3	3	1	3	3	4	2	4
5-4	援助者としての視点や資質を身につけることができる	2	4	1	2	2	3	2	4
5-5	グループワーク実践の必要性を判断できる	4	4	1	4	3	4	3	4
	平均値	2.8	3.4	2.1	2.9	3.1	4.1	2.4	3.6

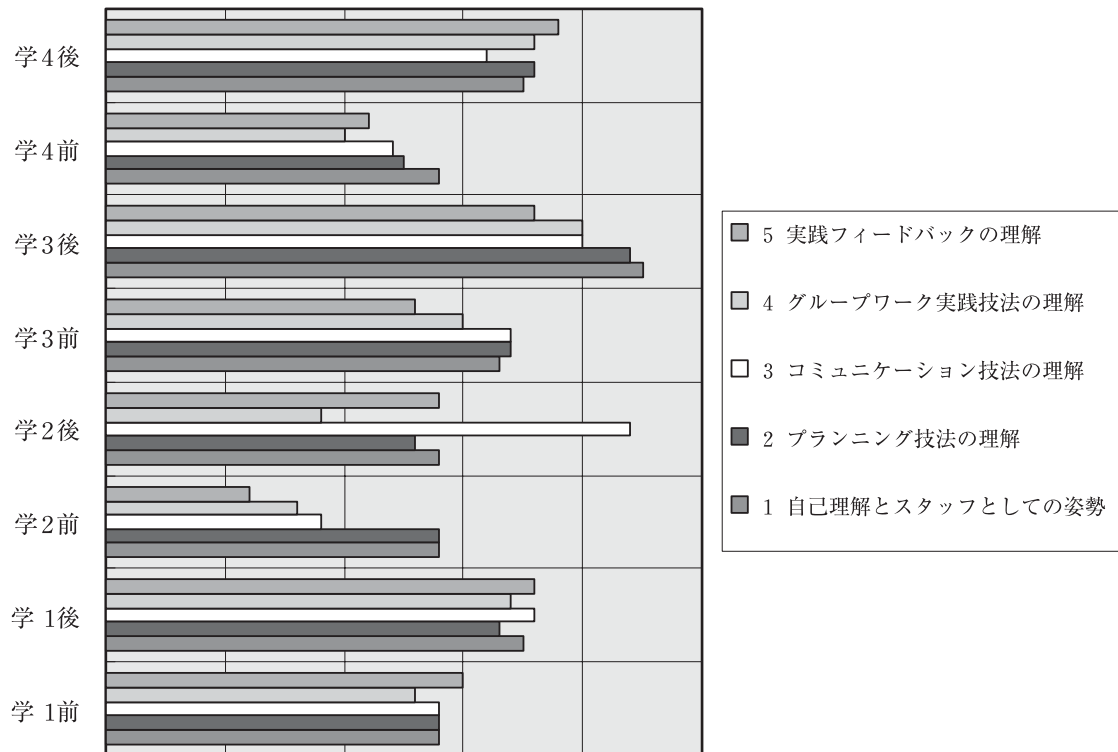
表10 エンパワメント支援教室のソーシャルワーク技法に関するアンケート結果



グラフ2 表10の実施前後の平均値

質問の大項目	学1前	学1後	学2前	学2後	学3前	学3後	学4前	学4後
1 自己理解とスタッフとしての姿勢	2.8	3.5	2.8	2.8	3.3	4.5	2.8	3.5
2 プランニング技法の理解	2.8	3.3	2.8	2.6	3.4	4.4	2.5	3.6
3 コミュニケーション技法の理解	2.8	3.6	1.8	4.4	3.4	4	2.4	3.2
4 グループワーク実践技法の理解	2.6	3.4	1.6	1.8	3	4	2	3.6
5 実践フィードバックの理解	3	3.6	1.2	2.8	2.6	3.6	2.2	3.8

表11 項目別の平均値



グラフ3 項目別実施前後の平均値

子→当事者)は1組目のグループ、学生3(社会福祉:女子)、4(介護福祉:女子)は2組目のグループに所属である。実施前と後で同じ内容のアンケートを取ったところ下記の結果となった。なお、表10の大項目は、①「自己理解とスタッフとしての姿勢(4項目)」、②「プランニング(計画)技法の理解(8項目)」、③「コミュニケーション技法の理解(5項目)」、④「グループワーク実践技法の理解(5項目)」、⑤「実践フィードバックの理解(5項目)」と設定している。

ほとんどの学生に理解度の上昇をみることができ。全項目の平均上昇率は約0.9ポイントで0.7~1.2の幅で推移していた。学生1、3、4では各項目ではほぼ均一な上昇がみられ、成長していることを裏付けることができる。とくに学生2(障害当事者)に関しては、実践フィードバック項目の平均値にマイナスポイントがみられるが、コミュニケーション領域に関しては類がみられない2倍以上の向上があった。

自由記述については、ボランティア活動や実習のように指示に従いながら進める活動ではなく、その都度状況を判断したり考えたりしながら利用者と共に問題を解決していくことで何か大きな力が得られたとの言葉が多く書かれていた。また利用者、学生問わず成長した部分があったことは前述の評価シート等から検証することができる。

IV-2 自由記述や聞き取り調査から(原文)

以下学生の記述や発言について少し整理してみる(表現を一部修正して記載)。

① 従来の教育やボランティア活動との相違点に関する意見

- ・特に違うと感じたところは視点の違いです。ボランティアの方は、利用者(参加者)とボランティアに1枚の壁があるかのような感覚があり、ボランティアとして参加しているから、第一に当事者側からの指示を守ることから始まり、利用者の気持ちはその次になってしまう。しかし、エンパワメント支援教室の方は利用者(参加者)との間には壁はなく、第一に相手の気持ちを考えられるため、より近くいるような感じだった。
- ・実習などは施設などのプログラムにあわせて実習をするのである程度やっていいこと悪いことがあるけど、エンパワメント支援教室はあれが正しくてこれは間違いというのはなく、自分の一つ一つの行動によって次を作っていくという感じがします。

- ・決められたことでなく、自分たちで考えながら行ったところが違う
- ・評価されているという緊迫感がない分、積極的に取り組めた。

② 利用者との関係についての意見

- ・パン屋を見つけることができず突然の予定変更もあった。だけど、時間はかかったが次の目的地を参加者同士で決めることができよかったと思う。海で車椅子を3人で運ぶときも、スタッフである自分に「大丈夫ですか」と声をかけてくれてもらえたのがうれしかった。
- ・外出の際、時間が経てば経つほど利用者さんから話してくれるようになっていったのがうれしかった。
- ・最終日の自信に満ちあふれた利用者さんの顔がととも印象に残った。
- ・介助者として認められたのではなく「友人」になったように感じた。

③ 自分自身が何か成長した部分に関する意見

- ・自分が「かわった部分(成長した)」ってところは視野が広がったような気がします。今までは1つのことに集中しすぎて周りが見えてないときがあったけれど、1つを見つつ全体を見ることを学んだ気がします。
- ・今までの私はできないことはどこかで自分にストップをかけていたが、できないことでもやらなくてはならない状況になると、できてしまうこともあるのだなと思った。
- ・エンパワメント支援教室に参加したことにより変に自信がついた!!と思う。何でもやればできる!!自分から働きかけることの大切さなどを知ることができた。次の介護実習では積極的になれそうな気がします。

④ その他の意見

- ・エンパワメント支援教室に参加することが決まったときは、コミュニケーションをうまくとれるかなどの不安な気持ちでいっぱいだったけど、終えて参加してよかったと思う。
- ・親から離れて過ごすことの大切さをエンパワメント支援教室で実感した¹⁹⁾。(案外親は障害のある自分の子どもの可能性に気づいていないことが多いかも)
- ・利用者が感じていることを自分の発病した経験を通して敏感に感じ取ることができた²⁰⁾。
- ・スタッフとして体調管理がうまくできてない時

があった（反省）。

IV-3 学生の変化

教室に参加した学生の多くは、普段何気なく過ごしてきたり、問題を避けて気づかない、あるいは、見ないようにしていた部分があったのではないだろうか。今回、自ら考えたり自分の考えをアウトプットしていく経験を通して、少しずつ、自分自身の潜在的な力を活性化していったように感じた。例えば、最終回後の個別面談の中で「またやらないんですか?」「楽しかった」、「こんな勉強ならもっとやりたい」と言えたことは大きな成長だと思われる。これまで彼らの中で気にはなっていたがうまく解決出来なかったり、願望はあっても諦めていたり、周囲の干渉によって諦めさせられてきたりしていたことがあったと推測される。それらが今回のエンパワメント支援教室の利用者の状況に投影される形で、自らの抱える悩みや矛盾について直接的に向き合うことができ、達成感の得られる教室が展開できたのではないかと考察する。

これから長期の介護実習が始まる学生に至っては、次回の実習スタイルについて次のように述べている。「これまでにない積極的な実習をやるつもりである。今回のグループワークに参加して自己に足りない部分が見えてきた。自分の中にある力を自信と勇気をもっと活用したい。」この発言は今までのソーシャルワーク教育の中で、学生が本来もっているパワー（活力）を抑圧されてきたことを表しているのではないかと思う。今回の活動では実際に何らかの「パワー（活力）」を感じられたとすべての学生や2組グループを担当した生活相談員も述べているのが印象深い。

V 考察

谷口明広は現在の福祉系教育機関で実施されているエンパワメントに関する教育内容について『高齢者や障害をもつ人たちを自分自身では問題解決が困難な人として捉え、クライアントという名の福祉サービス困窮者に至らしめたところから始まる。要するに、彼らを福祉サービス困窮者に至らしめた原因は、年老いたことや障害をもったことによる問題解決能力の低下であるとし、若年であり障害をもたないことが高価値であると強調している。年老いたことや障害をもつこと、そして子どもであることさえも「悪いもの」や「弱いもの」というイメージで捉え、無意識による理解の下で福祉関係従事者になろうとする学生を教育し

ている教員が多いのではないだろうか。』と述べ、依然としてICIDH²²にみられるような問題解決型の指向が教育現場で蔓延していることを指摘している。現に高齢者や障害者の別の表現として「社会的弱者」という言葉が用いられていることはいうまでもない。今回のグループワークでは、谷口のいう障害者等に対する「無意識による理解」の部分が、利用者とともに“課題を達成”していくことで是正されていったと考えている。

また、「何もできない」ことと「何もしないこと」は大きく違うということも体験を通して学んだのではないだろうか。これは利用者の「やればできる」という発言や学生が感じた利用者ニーズ、それらに学生が感化されていったことから理解できる。

ここで学生に対して今回のプログラムの何が「エンパワメント」につながったかということ整理してみる。

① ピア・サポートプログラムによるエンパワメント

これまでの学習では、教育者より学習や訓練として指導を受ける形式であったが、今回はピア（同じ立場）としてプログラム立案とフィールドワークへの参加を行った所に従来との相違点がある。結果、フィールドワークを通して具体的な問題解決の方法を学ぶことができるとともに、これを一種のモデルとして捉え「障害があっても楽しく生活できる可能性がある」という、一見人生にとって大きなマイナスに見える部分が実は人生を構築するための重要な要素であるという認知プロセスにまで昇華できたところである。

② ソーシャルワーク・スキル向上によるエンパワメント

プログラムへの介入および実践プロセスにソーシャルワーク教育をベースに置いたことはある一定の効果があったと考えられる。学校や福祉現場で学習したことが活かされた部分と活かすことができない部分の整理がプログラム遂行の中で必然的に行われることで援助者に必要なスキルの研鑽となった。また、学生自らが主体的に参加しているという実感と責任を常に意識しながらプログラムに取り組めたとは、アンケートや面談のデータ等から鑑みてもソーシャルワーク・スキル上昇につながったといえるのではないだろうか。

③ 相互作用（グループワーク）によるエンパワメント

今回の活動では事前に利用者の生活歴やニーズを学生に提供することはしなかった。よって、学生らは「今、ここで」の利用者の存在、相互作用に着目して活動することになった。これは学生のソーシャルワークに関する知識や力量の格差が利用者に与える影響の要素を極力排除することを目的として行った。ソーシャルワークがあらゆる問題を解決したり、利用者のニーズを満たさねばならないという幻想をもたせないようにするためである。

グループ内部で起こる数多のやりとりはシュワルツ²³などに定義されるソーシャルワーク機能の相互作用となり、ここでいう相互作用とはお互いが相手を必要とし、あるいはお互いを活用しながら課題の達成を目指すことを意味する。これらのことは学生スタッフとしての機能だけでなく、グループに期待される利用者の機能も必然的に生じることになる。

ここでスタッフとして学生に課せられた内容について明示してみる。

- ①グループを観察すること
- ②眼前で起きている出来事の意味を考えること
- ③介入するかどうか判断すること
- ④（介入する場合は）推論せずに観察したことを確認する
- ⑤推論を共有しあう
- ⑥行動をどのように変えていくかを定めることを支援する

結果的に学生は上記①～⑥の視点で活動を展開することで、利用者と共に課題を解決していったのである。学生に期待したことは利用者を変革させることではなく、お互いが協力しながら取り組む方法を変革することであった。一見、放任主義にも受け取られがちな手法であるが、課題達成という共通基盤を拠りどころとしてソーシャルワークとりわけグループワークのスキルを学んでいく方法としては有効であると考えていた。一般的なソーシャルワークの価値は、意図的に操作して見いだす場合もあるが、相互作用から生まれてくることでもあるということを体験として彼らは学んだと推測される。

Ⅶ おわりに

ソーシャルワーク教育の中にエンパワメントの理念を体験学習として取り入れることを目標に今回の研究を実施した。結果的に学生は日常的な生

活環境や対人関係とはまったく違う所で「ソーシャルワーク」という拠り所のみで学習に取り組むことになった。しかしながら、彼らへのアンケートや課題達成までのプロセスを分析すると、教育現場でこのような機会をできるだけ多く創ることの重要性と教育効果の浸透を加速させる効果があることへの認識が強まったように思う。問題点などを補強したり修正することには大きなエネルギーを要するが、「今、あるがままの自分」を使って創造力と動機を追い風として新たなスキルを見いだすことはさほど難しいことではないと思われる。さらに「エンパワメント」という触媒フィルターを幾度も通過することで自らの資質と力（活力）が強化されていく過程はやがて「成長」という言葉に変換されることになる。

ブーバーは『人間が最高の出会いの瞬間から出てゆく時はこれに入ってゆく以前とはまったく違った人間になるということである。出会いの瞬間とは、受動的に魂を刺激し、祝福の状態になるというような「体験」ではなく、人間には何かが生起するということである。それはときには軽い息づかいのようなこともあり、時には格闘のようなこともあるがいずれにせよ、何かが生起するのである²⁴。』と述べ、人間が出会いによって変化することを示唆している。

ブーバーのいう「出会い」とは何か。谷口明広は障害当事者の立場からエンパワメントと関連づけて「障害者がエンパワーされる時には必ず誰かきっかけとなるような人に出会っている。」と述べている。ブーバーのいう「何かが生起する（前述）」の何かとはエンパワメントに定義される「力（活力）」そのものではないかと私は思う。

また、学生と利用者が互いに出会い、そこに課題（ミッション）やプログラム、生活相談員らがあつたことが、彼らにパワー（活力）を与えたり引き出したりする「触媒」となり、ソーシャルワーク・スキルそのものが触媒の機能を果たすものとなったように感じる。同様のことはシュワルツも著書²⁵で論じており、今後さらに研究を深めることで解明していきたい。

謝辞

この論文は2007年に富山市障害者プラザで筆者と同センター生活相談員柴田智恵氏が実践したプログラムについて研究したものである。研究に協力いただいた柴田智恵氏や同センターの職員ならびに本論を執筆するにあたって査読者に大変お世

話になったことを感謝致します。

富山福祉短期大学社会福祉学科

鷹西 恒 (たかにし ひさし)

研究協力者 (順不同)

柴田 智恵 富山市障害者プラザ 生活相談員
 京塚 祐介 富山福祉短期大学
 社会福祉学科社会福祉専攻2年
 高畠 裕子 〃 〃
 田中 里夏 〃 介護福祉専攻2年
 中川 春奈 〃 〃

引用・注記

- 1 在宅の重度身体障害者の生活援護のため、通所による各種サービスを行っている。
 ・基本事業…機能訓練、介護、生活援助
 ・介護サービス…入浴サービス、介護サービス、給食サービス
- 2 SST = Social Skills Training¹⁾の略で、「社会生活技能訓練」や「生活技能訓練」などと呼ばれている。小児の分野では「社会的スキル訓練」とも呼ばれる。S S Tは認知行動療法の1つに位置づけられる新しい治療方法で、対人関係を中心とする社会生活技能のほか、服薬・症状自己管理などやADL向上に関わる日常生活技能を高める方法が開発されている。
- 3 富山市障害者プラザエンパワメント支援教室
- 4 富山市障害者プラザ生活相談員 柴田智恵氏
- 5 ヴィクトール・エミール・フランクル
 (Viktor Emil Frankl.)
 1905年ウィーンに生まれる。ウィーン大学在学中よりアドラー、フロイトに師事し、精神医学を学ぶ。ウィーン大学医学部精神科教授、ウィーン市立病院神経科部長を兼ね、「第三ウィーン学派」として、又独自の「実存分析」を唱え、ドイツ語圏では元々知られていた。フランクルの理論にはマックス・シェラーの影響が濃く、マルティン・ハイデッガーの体系を汲む。第二次世界大戦中、ユダヤ人であるが為にナチスによって強制収容所に送られた。この体験を『夜と霧』に著した。極限的な体験を経て生き残った人であるが、ユーモアとウィットを愛する快活な人柄であった。1997年9月歿 齊藤啓一著「フランクルに学ぶ」(日本教文社刊) 2000年
- 6 「あなたの存在、あなたの人生には、すばらし

い意味がある。いかなる絶望にも希望がある。人生はうまくいくようになっている。ただそのことに気づきさえすればいいのだ……」

- 7 「平成17年度厚生労働省科学研究発表会」障害者のエンパワメントの視点と生活モデルに基づく具体的な地域生活支援技術に関して
 谷口 明広 (愛知淑徳大学医療福祉学部教授)
- 8 2001年5月22日、WHO (世界保健機構) の国際障害分類ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health)
- 9 高次脳機能障害支援モデル事業報告書—平成13年度～平成15年度のまとめ—国立身体障害者リハビリテーションセンター発行
- 10 プライバシー保護の観点から内容の一部を加工してあります
- 11 療育手帳制度 富山県の場合はA,Bの2段階 Aは重度、Bはそれ以外 (中軽度)
- 12 地域に密着した安全・安心 (バリアフリー) ・快適で環境にやさしい公共交通機関 (路面電車)。平成18年4月29日開業
- 13 富山ライトレールホームページより引用 <http://www.t-lr.co.jp/index.html>
- 14 砂が深いため、キャスター (前輪) を持ち上げないと走行できない。写真中央筆者。
- 15 筆者とは別のグループのためこのような記述になった。
- 16 「注意障害」：ぼんやりしていて、何かをするとミスばかりする。2つのことを同時にしようとするとうと混乱する。
- 17 「遂行機能障害」：自分で計画を立ててものごとを実行することができない。人に指示してもらわないと何もできない。いきあたりばったりの行動をする。
- 18 学習の理解度に関する個人差はあるが、ここでは敢えて問わない
- 19 障害当事者の学生
- 20 同上
- 21 谷口明弘著 障害をもつ人たちの自立生活とケアマネジメント 141頁
- 22 The International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps
 この国際分類は、疾病の結果として生ずる個人にとっての不利な状態を分類することが、きめ細かい対策をたてる上に必要であると認識したためである。ここにおいて、同じく障害と訳される内容を、impairments機能の障

- 害、disabilities能力の不全（日常生活動作の困難性）、handicaps社会的な不利益、に分類し、特に社会的不利益は周囲の境遇との相互的な関係であるにとらえている 1980
- 23 W.Schwartz：社会と個人の相互依存性から相互作用モデルを、ワーカーの媒介者としての機能から媒介モデルと呼ばれるソーシャルワークの一般理論として作り上げた
相互作用モデルとは個人と個人を取り巻く社会との相互作用に焦点を当て、個人と社会の双方をともに援助しようとするもの
- 24 マルティン・ブーバー著・植田重雄訳「我と汝・対話」岩波文庫 1979年 19頁
- 25 シュワルツ著・前田ケイ訳「ソーシャルワーク実践におけるグループワークの活用について。」9頁

参考文献

- 岩間伸之著「ソーシャルワークにおける媒介実践論研究」中央法規 2000年
- 谷口明広著「障害をもつ人たちの自立生活とケアマネジメント」ミネルヴァ書房2005年
- 橋本圭司著「高次脳機能障害」PHP選書 2007年

要旨

本研究の目的は、ソーシャルワークやエンパワメントの理論といった社会福祉の実践に必要なスキルや知識を利用者支援に用いるだけでなく、学生が効率的にできるだけ“楽しく”かつ“主体的”に援助習得する学習機会として活用できないかと考えたところにある。とくに学生が気軽に参加可能で「エンパワメント効果」や「ソーシャルワーク教育」を期待できる内容で実施した。また、短期間に実施可能で利用者の社会生活能力の向上に役立つプログラムというところに中心を据えた。

ソーシャルワーク教育の効果を調べるために、①「自己理解とスタッフとしての姿勢（4項目）」、②「プランニング（計画）技法の理解（8項目）」、③「コミュニケーション技法の理解（5項目）」、④「グループワーク実践技法の理解（5項目）」、⑤「実践フィードバックの理解（5項目）」の内容をもつ5段階評価シートをグループワーク実施前後で記入してもらったところ、全学生に能力の向上の実感がみられた。さらに自由記述や面談の結果、以下の3つのエンパワメント効果があったと結論づけた。① ピア・サポートプログラムによるエン

パワメント、② ソーシャルワーク・スキル向上によるエンパワメント、③ 相互作用（グループワーク）によるエンパワメント

The Empowerment Method of Experience based Learning
in Social Work Education.
:Application of the Social Group Work to the disabled young People's

Hisashi TAKANISHI

Toyama College of Welfare Science

It is very important to develop the skill of the empowerment. The purpose of this action research is to propose the study chance that the students of Toyama College of Welfare Science participate pleasantly and subjectively in this project. The students collaborate with the disabled young people as assistant to the social group work.

We prepared the evaluation sheet to estimate the educational effects on the students.

1. Self-comprehension and attitude as staff
2. Comprehension of planning skill
3. Comprehension of communication skill
4. Comprehension of group work practice
5. Comprehension of feedback in social work

The students made dramatic progress in peer-support program, social work skill and empowerment skill by the group work.

We recognized that this method of learning is very effective for the welfare science education.

『共創福祉』投稿規定

1. 『共創福祉』への投稿資格者は、富山福祉短期大学の教員とする。さらに、旧教員、非常勤講師等、広く本雑誌編集委員会が執筆を依頼し、あるいは投稿を認めることができるものとする。また、共著の場合は、第1著者は原則として投稿資格を持つ者とする。
2. 投稿原稿は、広く福祉に関連した内容を持ち、富山福祉短期大学の教育・研究活動に基づくもの、または、教育・研究活動に有益と認められるもの。
3. 投稿論文は次の5種とする。いずれも未公開のものに限る。
 - a. 原著論文
福祉の発展に貢献すると考えられる、投稿者による研究結果。
 - b. 総合報告
特定の主題に関する一連の教育・研究およびその周辺領域の発展を投稿者の見解にしたがって総括的、かつ体系的に報告したもの。
 - c. 教育・研究ノート
教育・研究速報、新しい発想、提言、問題提起、事例報告など教育・研究上記録に留めておく価値があると認められるものや、既発表の論文に対するコメントで、教育・研究上記録に留めておく価値があると認められるもの。
 - d. 教育・研究詳解
福祉の特定の教育・研究領域における成果を、最近の結果や知見を加えて分かりやすく説明したもの。
 - e. 教育・研究資料
歴史的なデータ、入手困難なデータや福祉技術等の比較検討のために有用なデータ、あるいは歴史的文献の翻訳や解釈など。
また、次の2種は、原則として、編集委員会が原稿作成を依頼する。
 - f. 富山福祉短期大学教育・研究活動の具体例（例：福祉フォーラム実施報告）
 - g. その他。
4. 投稿された原稿は編集委員会において、項目1、2、3に照らし、適切な投稿か否かを事前に判定される。倫理上問題があると編集委員会が判断した原稿は受理しない。原著論文については、編集委員長等が選定・依頼した査読者の審査を経て、掲載の可否を決定する。
5. 原稿はオリジナルの他、コピー2部を提出する。フロッピーディスクあるいはUSBによる提出が望ましい。
6. 著作権
 - (1) 掲載される論文等の著作権は、その採択をもって富山福祉短期大学に帰属するものとする。
 - (2) 投稿原稿の中で引用する文章や図表の著作権に関する問題は、著者の責任において処理するものとする。
 - (3) 著作者人格権は著者に帰属する。著者が自分の論文等を複製、転載、翻訳翻案等の形で利用するのは自由である。この場合著者は掲載先に出典を明記する。
7. 原稿は別に定める執筆要項に従って作成する。

『共創福祉』執筆要項

1. 原稿はワープロによる場合は、A4用紙に1行40字で1頁40行とする。原稿の長さは原則として表・図を含めて12頁相当以内とする。（手書きの場合には、200字詰め、または、400字詰め原稿用紙を用い、横書きに清書する。表・図の挿入箇所は、原稿の本文の右側の欄外に赤字で指定する。）
2. 原稿は以下の順に書くものとする。

[第1頁] 標題、所属名、著者名、和文要旨（500字程度、文献の引用および数式は原則として避ける）。和文キーワード（8語以内）。

[第2頁] 英語による、標題、著者名、所属名、Keywords（8words and phrases以内）。Abstract（450ワード程度）。ただし、投稿規定第2項のf、gには、Keywords、Abstractは不要。Abstractは問題の所在、得られた結果等がそれだけで理解できるようにする。

[第3頁以降]

① 本文：

章、節の番号は、第1章に当るものは、“1”、第1章第1節に当るものは、“1.1”というように着ける。また、式番号は、章ごとに（2.1）、（2.2）のようにして、式の左側に統一する。

② 参考文献：書き方は本要項の第4項を参照。

③ 表：

一枚の用紙に一つの表を書く。表の番号は論文中に現れる順に従って、表1、表2、…または、Table 1、Table 2のようにする。

④ 図：

図はそのまま写真版できる鮮明なものを用意する。大きさは印刷出来上がりの1～2倍とし、トレースが必要な場合は原則として著者が行うものとする。図の番号は論文中に現れる順に従って、図1、図2、…または、Fig. 1、Fig. 2、…のようにする。

3. 本文中での参考文献の引用は、著者名（出版年）とする。例えば、Bush（1998）、小泉（2006）。

4. 参考文献の書き方

① 雑誌の場合：

著者名（出版年）、標題、雑誌名、巻、ページ（始・終）、（雑誌名は省略しないものとする）。

② 叢書の中の一巻の場合：

著者名（出版年）、書名（編集者名）、叢書名、発行所名、発行地名。

③ 単行本等の場合。

著者名（出版年）、書名、発行所名、発行地名。

④ 編集書の中の一部の場合：

著者名（出版年）、標題、編集書名（編集者名）、巻、ページ（始・終）、発行所名、発行地名。

なお、同じ著者によるものが同一年に複数個現れる場合には、（2005a）、（2005b）などとして区別する。文献は、日本人をふくめ、著者名のアルファベット順に並べる。

5. 著者校正は原則として一回とする。その際、原著論文は、印刷上の誤り以外の字句や図版の訂正、挿入、削除等は原則として認めない。

編集委員会

編集委員長 大工原 桂

編集委員 市田 和子 竹田 好美 吉崎 朗光（書記）

共創福祉2007年 第2巻 第2号
Synergetic Welfare Science

2007年（平成19年）10月31日発行

編集・発行 富山福祉短期大学
〒939-0341 富山県射水市三ヶ579

印刷 株タニグチ印刷

Synergetic Welfare Science

Vol.2, No.2, 2007

Contents

Research Papers

- A Study of the Process that continues to form "the Self" and learn
..... *Akira KITAZAWA* 1
- Current Status and Relevant Factors of Care Managers' Desire to leave their Jobs ...
..... *Yasuko SUMITANI,*
..... *Mariko NIIKURA, Keisho TAKAHARA* 15
- On-the-Job Training for newly Graduate Care Workers
..... *Yuko MATSUO* 27
- About Child's Suffering Expression through Psychotherapy
– The Form and Meaning of Symbolic Expression –
..... *Kouji ISHIZU* 41
- The Study of the Need for Play of Exercise of Children
..... *Misaki MORI* 47

Research Notes

- The Empowerment Method of Experience based Learning in Social Work Education
: Application of the Social Group Work to the Disabled Young People's
..... *Hisashi TAKANISHI* 55