

弘前大学大学院地域社会研究科  
(後期博士課程)  
学位論文

福祉をめぐるニーズと人材供給の構造的なミスマッチを越えて

弘前大学大学院地域社会研究科  
地域社会専攻地域文化研究講座

14GR102

熊谷 大輔 DAISUKE KUMAGAI

## 【目次】

第1章 福祉をめぐる構造的なニーズと人材供給の現状と課題	3
第1節 従来の家族介護から制度による公的福祉へ	3
第2節 福祉をめぐるニーズと人材供給	6
第3節 地域活動団体の現状と秋田県の実態	11
第4節 秋田県にみる福祉をめぐるニーズと人材供給	12
第5節 ニーズと供給のミスマッチに対する傾向と対策	19
第6節 調査概要	20
第7節 福祉・介護イメージと構造的ミスマッチの関係	24
第2章 福祉と異分野融合による福祉イメージの転換への取り組み	26
第1節 福祉・介護に抱かれているイメージの矛盾	26
第2節 友人・知人関係の有効性とその積極的な活用の必要性	28
第3節 友人・知人関係の有効性と福祉イメージの転換と主体性の醸成	33
第3章 F 団体を通して見る福祉イメージ転換に必要な参加者視点	34
第1節 福祉イメージ向上の要因	34
第2節 イベント事業内容と福祉のイメージ向上の要因	36
第3節 福祉イメージの内実によって異なる主体性醸成のメカニズム	40
第4節 今後の地域活動に求められる戦略	44
第4章 F 団体を通して見る福祉イメージ転換に必要な運営主体者視点	46
第1節 活動メンバーが語る活動継続の要因	46
第2節 活動を通して生まれた変化と要因	53
第3節 活動の変化と今後の展望	59
第4節 活動の継続要因における5つの論点との関連性	64
第5章 考察	65
第1節 両面性（多様性）を持つことによる媒介的・中間的機能	65
第2節 「接遇改善」と「イメージ転換・主体性の回復」の両輪論	68
第3節 媒介的・中間機能モデルにおける応用（全国展開への課題）	73

第6章 総括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 75

第1節 福祉の「内実」の転換・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 75

第2節 無低関心層を対象とした小地域福祉活動の展開・・・・・・・・ 77

参考・引用文献

## 第1章 福祉をめぐる構造的なニーズと人材供給の現状と課題

### 第1節 従来の家族介護から制度による公的福祉へ

我が国の高齢者介護の歴史には介護保険法が制定される以前にその中核をなしていた老人福祉法がある。しかし、我が国の福祉制度は老人福祉法よりも身体障害者や児童福祉の法制化が先に進んだ背景がある。

それは戦後処理の一環でもあり、傷痍軍人や親を亡くした子どもの救済が優先され、高齢者は家族とともに暮らすなかで、高齢者の固有問題が出現する場合は身寄りがなく、お金がないという高齢者に限定されていた。このお金がない高齢者への支援には「生活保護制度」による支援が行われる一方で、身寄りのない高齢者への支援としてつくられたのが「養老院」である。戦後の改革により国が制度として社会保障を担うことになり、「養老院」を引き継ぐ形で生活保護の中に養老施設ができた。その対象は「貧しく身寄りのない高齢者」であった。その後、養老院は養護老人ホームと位置付けられるなかで、高齢者人口の増加は身体の弱った高齢者の増加を予兆させ、これまでの養護老人ホームが対象としていた高齢者とは別に特別な高齢者（貧しく身寄りのない高齢者ではなく、身体の弱った高齢者）の出現により、新たに「特別養護老人ホーム」が創設された。この特別養護老人ホームは身体上、精神上著しい障害があつて「常時介護」を必要とする老人を措置する施設という定義のもと、創設されたものであり、ここで初めて「介護」という言葉が登場した。

このような制度背景のなか、高齢者介護は1963年（昭和38）年に制定され施行された老人福祉法が法的根拠として今もなお、存在している。その一方で、1970年代から福祉サービスの利用について行政処分としてきた「措置」制度の変革が求められ、1997年（平成9年）に介護保険法が制定され、2000年（平成12年）に施行された。この施行により、我が国の福祉制度の利用は大きく転換することとなった。なかでも、これまで福祉サービスの利用が行政処分として行われていた「措置制度」は、福祉サービスを利用する利用者主体の「契約制度」に移行し、利用者に対する選択と権利の保障、保健・医療・福祉の一体的なサービス提供に転換した。

これまでの高齢者介護は主として「家族」によって担われ、下山（2008）<sup>1)</sup>は、居宅における高齢者の家族介護の役割について、従来は中高年あるいは高齢の女性が担ってきた背景から、主として女性が家族介護の中心的な役割を担ってきたとしている。しかし、核家族化や単身高齢者世帯、さらにはチャイルドレス高齢者世帯の増加による「家族形態」の変化は『家庭』の在り方を大きく変化させた。この家族形態の変化によって、従来、家庭内で担ってきた介護の負担を社会全体で支える仕組みとして登場したのが「介護保険制度」である。その目的は、社会全体で介護を支える介護の社会化があり、これまで肉体的・精神的さらには、経済的にも家族に依存してきた高齢者介護を連帯の精神によって社会全体で支えていこうとするものであり、介護サービスの利用に対する措置制度では、行政処分としてサービス利用者の自己選択権や自己決定権はなく、救貧主義的な色合いを強く持ってきたのに対し、契約制度では、これを社会保険制度へと大きく転換し、サービス利用者と

提供者が互いに対等な関係に立ち、利用者は自由にサービスを選択、決定できる仕組みを目指した。さらに、2007（平成19）年5月に発表された「介護保険制度被用者・受給者範囲に関する中間報告」では、現行制度を「介護を必要とするすべての人が、年齢や要介護となった理由、障害種別の如何等に関わらず、公平に介護サービスを利用できるような制度に発展させること」が盛り込まれ、社会に対する「介護の普遍化」が謳われた。しかしながら、制度施行後も主な介護者は「家族」であり、主たる担い手は女性であった。

国民生活基礎調査（平成28年度）<sup>2)</sup>によれば、主たる介護者の状況について、要介護者等と「同居」が58.7%と最も多く、次いで「事業者」が13.0%となっている。同居の主な介護者の要介護者等との続柄をみると、「配偶者」が25.2%で最も多く、次いで「子」が21.8%、「子の配偶者」が9.7%となっている。また、同居の主な介護者の性別は男性34.0%、女性66.0%と女性が多く、これを年齢階級別にみると、男女ともに60歳から69歳で男性28.5%、女性33.1%と多い。

介護の普遍化を目指す場合に必要となる家族に代わる供給主体についても新たな福祉・介護人材の確保が十分に進んでいるとは言い難い。表1は「平成28年度介護労働実態調査」で調査されている事業所からみた介護人材の不足感の集計である。介護サービスに従事する従業員の過不足状況を見ると、全体での不足感は62.8%となり人材不足の深刻さがうかがえる。

さらに不足している理由については「採用が困難である」が73.1%最も多く、採用が困難である原因には「賃金が低い（57.3%）」が最も多く、次いで「仕事が見つからない（身体的・精神的）（49.8%）」、「社会的評価が低い（41.1%）」である<sup>3)</sup>。

表1 （職種別）事業所が感じる介護人材の不足感 (%)

	回答事業所数	当該職種のいる事業所数	①	②	③	④	⑤	不足感（①+②+③）
			大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	
全体で見た場合	8,907	6,618	8.6	23.1	30.9	37.0	0.3	62.6
訪問介護員	8,907	3,067	24.4	28.4	27.4	19.3	0.5	80.2
サービス提供責任者	8,907	2,653	5.0	9.2	15.5	68.9	1.4	29.7
介護職員	8,907	5,381	10.7	21.1	31.5	35.3	1.3	63.3
看護職員		4,938	6.3	13.0	24.9	54.1	1.7	44.2
生活相談員	8,907	3,903	1.5	5.3	13.2	79.3	0.7	20.0
PT・OT・ST等	8,907	2,135	3.8	7.5	22.1	65.2	1.5	33.4
介護支援専門員	8,907	4,216	2.0	7.2	15.0	74.1	1.6	24.2

出所）構成労働省「平成28年度介護労働実態調査」結果より一部抜粋

このような福祉・介護に関する人材の課題解決には、介護保険制度での公的サービスのほか、非公的サービスを組み合わせた支援提供のあり方も重視されている。たとえば、厚生労働省は 2000 年（平成 12）12 月に「社会的な援護を必要とする人々に対する社会福祉のあり方に関する検討会」の報告書において、公的福祉サービスだけでは対応できない、孤立、孤独死、虐待、悪徳商法などの様々な問題や課題が増加していると分析し、それらの解決には「つながり」の再構築が必要であると指摘している<sup>4)</sup>。さらに 2006 年（平成 18）には市町村や都道府県による地域の「自主性」と「主体性」に基づくシステムを構築する必要性が指摘され、2025 年を目途に高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援を目的に地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）を推進している。これは「高齢者が地域で自立した生活を営めるよう、医療、介護、予防、住まい、生活支援サービスが切れ目なく提供される」ことを目指した取り組みである。この地域包括ケアシステムの構築において、2008 年（平成 20）厚生労働省社会援護局長のもとに設置された「これからの地域福祉のあり方に関する研究会」報告書では、「地域における“新たな支え合い”の視点として「基本的な福祉ニーズは公的な福祉サービスで対応する」という原則を踏まえつつも、地域における多様なニーズへの的確な対応を図る上で、成熟した社会における自立した個人が主体的に関わり、支え合う、「新たな支え合い（公助）」の確立が課題とされた。

地域の「自主性」や「主体性」に基づくシステム構築は、構築されて終了するのではない。構築された後の「持続性」や「継続性」についても大きな論点となっており、そこでは急速に支援の担い手が減少する 2030 年以降の地域の在り方について言及されている<sup>5)</sup>。地域に潜む課題は公的制度のみでは対処しきれない部分も多く、厚生労働省は地域包括ケアシステムの観点から保険者である市町村や都道府県が地域の自主性や主体性に基づき、地域の特性に応じて作り上げていく必要性を指摘する。さらに 2016 年には子ども・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいとともに創り、高め合うことのできる社会を定義し、「地域共生社会」の考え方を打ち出した。そこでは、福祉などの地域の公的サービスと協働して、助け合いながら暮らすことのできる社会の仕組みを構築していくことを目指し、それら実行可能性を高めるための住民参加を掲げている。このようななか、村山ら（2011）<sup>6)</sup>は地域に潜む多岐にわたる問題は制度だけでは対処しきれない部分も多く、近隣住民のインフォーマルな見守りやサポートが果たす役割は大きいと指摘する。しかしながら、そうした新たな「つながり」や「支え合い」、「インフォーマルな支援」が期待された地域では住民の活動に対する参加率が低下している問題が同時に起きつつある。具体的には伝統的な町内会、自治会と呼ばれる地縁型の組織は脆弱化の傾向にあり、住民個々の関係性も希薄化するなか都市や地方を問わず、さまざまな生活・福祉問題が生じている。これに対し、藤松（2012）<sup>7)</sup>は持続可能な地域づくりには住民一人一人が地域の課題とその解決策を考え、実際に課題解決に向けた取り組みを行うことが重要であると指摘する。

今後、我が国では福祉への需要が高まるなか、地域に潜む多様なニーズに対応するには、藤松（2012）が指摘する「住民一人一人の地域の課題に向けた理解と課題の解決に向けた主体性の発揮」に対し、「成熟した社会における自立した個人が主体的に関わり、支え合う『新たな支え合い（公助）』の確立が課題であるとされている<sup>8)</sup>。このように村山ら、藤松は住民同士の協働体制の構築を指摘する一方で、伝統的な町内会、自治会と呼ばれる地縁型組織は脆弱化の傾向にあると指摘され、地域のつながりの希薄化が新たな支え合いをより困難なものとしている<sup>9)</sup>。したがって問題は、これまで地域や福祉に興味関心の薄かった住民（無・低関心層）を今後、増加する福祉需要への対応に巻き込まざるを得ない構造にあると言えよう。

## 第2節 福祉をめぐるニーズと人材供給

国勢調査（2015）によれば、我が国の総人口は1億2,711万人となり前回調査時から94万7,305人（0.74%）の減少が見られた。そのうち高齢者人口は3,461万人（総人口比27.3%）<sup>10)</sup>を占めるなかで、65歳以上75歳未満高齢者（以下、前期高齢者）が減少しているのに対し75歳以上高齢者（以下、後期高齢者）は増加している。

今後、団塊世代が後期高齢者となる2025（平成37）年には高齢者人口は3,658万人まで増加（総人口比30.3%）することが予測される。その後、後期高齢者人口は2016（平成28）年において1,721万人となり、高齢者人口比率49.7%を占める。さらに2025（平成37）年には後期高齢者人口は2,179万人となり、高齢者人口比率60.1%を占める<sup>11)</sup>。このような介護サービス利用者は年間累計受給者数が6,193万2,000人（対前年度増加率3.8%）、年間実受給者数が605万1,100人（対前年度増加率2.9%）<sup>12)</sup>に上る。これら年齢別受給率をみれば70歳～74歳では男女共に4.7%であるのに対し、75歳～79歳では男性（9.1%）、女性（11.9%）と増加し、80歳～84歳では男性（17.8%）、女性（27.4%）共に75歳から受給率は上昇する。つまり、75歳を境に介護・福祉サービス利用者は増加し、80歳以上では約3割<sup>13)</sup>の者が何らかの介護サービスを利用している社会と言えよう。

一方、介護従事者数は介護保険制度が施行された2000（平成12）年における従事者は約55万人であったが、2012（平成24）年では、約163万人と制度施行後12年間で約3倍に増加している。しかし、2012（平成24）年における介護サービスの利用者数は168.6万人となり、介護従事者数は利用者数に追いつけず、この時点で既に人材の不足は生じていた。

団塊の世代が後期高齢者となる2025（平成37）年までの介護サービスの利用者数は約253万人にまで増加することが指摘され、それに伴う介護人材の供給見込みは約215.2万人であり37.7万人の介護人材不足<sup>14)</sup>が叫ばれている。このような介護・福祉の人材確保について、2008（平成20）年5月に介護人材確保法ともいえる「介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律（介護・障害福祉従事者の人材確保のための介護・障害福祉従事者の処遇改善に関する法

律)」が国会で成立した。この法律では、「介護従事者等の賃金をはじめとする処遇の改善に資するための施策の在り方について検討を加え、必要であると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずる」とされ、その背景には、介護従事者の賃金を含む労働条件の厳しさと、それに伴う離職率の高さが指摘されており、人材の面から介護保険制度が立ち行かなくなる危険性が危惧されている。

しかしながら、介護人材の確保における議論をみれば、賃金は要因のひとつではない。これまでの福祉・介護人材確保に関する議論では、以下のような展開がなされている。

1. 知る機会の限定（井口（2008）<sup>15)</sup>、庄子（2015）<sup>16)</sup>）
2. 労働環境の劣悪さ（佐藤ら（2014）<sup>17)</sup>、土田（2010）<sup>18)</sup>）
3. 賃金・社会的地位の低さ（土田（2010）<sup>19)</sup>、宮本（2015）<sup>20)</sup>）
4. 人材供給と労働移動の困難さ（植北（2010）<sup>21)</sup>）
5. 外国人受け入れ態勢の未整備（高畑（2014）<sup>22)</sup>、石田（2011）<sup>23)</sup>）
6. 求職者・従事者のメンタリティ（下山（2008）<sup>24)</sup>、高木（2008）<sup>25)</sup>）

まず、1.「若年層の人材確保の困難さ」は、2016（平成28）年度の介護福祉士養成校による全定員枠1万6,700人（377校）に対し、入学者数は7,700人に留まり定員充足率は約48%である。これは過去最低の定員充足率を示しており、これに対し井口（2008）は、「介護職という職業が仕事の内容自体に魅力がないことが原因で学生が介護職として就労することを忌避しているわけではない」と指摘する。さらに庄子（2015）は、「介護について大変な仕事というイメージを多く持ちながらも、福祉や介護について知る機会を確保することでやりがいのある仕事というイメージも同様に持つ」と指摘する。つまり、福祉・介護職を目指す若年層が抱くイメージは「大変さ」というネガティブなイメージと「やりがい」というポジティブなイメージの双方が生じており、魅力のなさが職業の選択に直結しているとは言えない。

次に、2.「労働環境の劣悪さ」、3.「賃金・社会的地位の低さ」について、厚生労働省は「介護福祉士登録者数108万5,994人のうち介護職として従事している者は63万4,175人であるとしたうえで、資格保持者の4割（約45万人）が潜在介護福祉士として存在<sup>26)</sup>」するとして有資格者であっても職務に従事しない理由には、福祉・介護の仕事に対し「低賃金である」、「社会的地位が低い」などの労働環境に対する指摘がある。佐藤ら（2014）は、潜在介護福祉士のうち職場復帰意思の強い者は、個人の意欲や意識、現在の生活状況等の個人的要因が大きく影響していることを指摘しながらも、個人的要因に頼るだけでは不十分であり、労働環境の改善が必要であることを明らかにしている。

一方で、このような介護職の労働環境について土田（2010）は、都道府県ごとの地域別人材をみれば余っている地域もあるとし、それらは地域差が大きく介護労働



が雇用のセーフティネットとして位置付けることは問題を助長する危険性を含むと言及している。同じく、宮本（2015）は雇用と一体となった介護人材確保対策を実施することは介護労働市場を経済状況や雇用情勢の影響を受けやすい社会的評価の低い労働市場として位置付けると指摘しながら、資格のない者や未経験者にも幅広く門戸を開いたことで介護現場＝無資格者や未経験者でも入れる就労先というマイナスイメージを社会に植え付けたと強く指摘する。

つまり、福祉・介護分野における労働環境の改善が求められる一方で、「雇用との一体化」という人材確保対策は従事者の間口を広げたことによる無資格者あるいは未経験者でも可能な仕事としてのマイナスイメージを抱かせたと言える。それは、社会全体におけるマイナスイメージの定着化と同時に潜在介護福祉士を含めた福祉・介護従事者にも同様のマイナスイメージを抱かせる要因のひとつとなった。

そして、4.「離職率の高さと定着率の低さ」をみれば、採用率 19.4%に対し、離職率は 16.7%と採用率は前年比-0.9%と減少し、離職率は前年比+0.2%でありながらも継続した高い離職率<sup>27)</sup>を示している。植北（2010）は、福祉や介護は時代のニーズに応えるため、多様化・複雑化し、対象者に個別性を重視した援助を行うためには高度な知識とスキルを求められることから、異業種からの転職は雇用のミスマッチを起こすと論じている。それは現代社会におけるニーズの流動性が見られ、それらニーズに対処するためには高度なスキルと知識が求められるとされる。高度なスキルと知識に裏打ちされた職業であるはずの福祉・介護職は無資格者や未経験者の職業の選択肢として雇用政策のなかで確保されたことで社会に対するマイナスイメージの定着化は本来、高度なスキルと知識を持ち合わす従事者に対しても同様のイメージを持つ結果となったことは否めない。

さらに、5.「外国人介護職員受け入れ態勢の未整備」については、2009年7月に一部改正された「出入国管理及び難民認定法」及び「外国人研修制度」は2016（平成28）年11月に外国人技能実習生の受け入れ先への監督強化と外国人の在留資格に「介護」を新設した「改正出入国管理及び難民認定法」及び「外国人技能実習適正化法」の関連2法案として成立している。これまでは経済連携協定（EPA）を締結しているベトナム、フィリピン、インドネシアの3か国出身者のみ、介護福祉士の国家資格取得を認めてきたが今後は外国人介護士の全面解禁がなされ、全ての国の者にその機会が与えられる。その背景には福祉や介護人材の確保策としての外国人登用を意図することが推測できるが、実質的には受け入れ先となる地域・施設・介護従事者が抱える「困難さ」がある。高畑（2014）は外国人介護労働者に対する日本語習得の難しさと定着率の低さを指摘する一方、石田（2011）は候補者の育成には配属された施設での学習支援体制が影響し、学習支援体制は配属先施設により異なり、受け入れ施設と従事者が抱える困難さを指摘する。

最後に、6.「求職者・従事者のメンタリティ」では、下山（2008）が介護に従事者するものには、特異な就業意識が存在することを指摘する。ここでの特異な就業意識とは、「強い使命感」と「ハイモラルな意識状態」を指している。同様に高木

(2008)は、介護従事者に対する世間が抱く認知について、「偉い」と思われることが多いと指摘する。高木(2008)が指摘する「偉さ」とは、尊敬を意味するものではなく、劣悪な環境の中で、他人の為に仕事するというある種の同情にも似たものである。これら、求職者・従事者が抱える「強い使命感」、「ハイモラルな意識」、「偉さ」というメンタリティは、福祉に従事したあと、福祉現場の実態と世間一般が福祉に抱くネガティブなイメージに大きな違いがないことを認識し始めると、本来持っていたメンタリティは容易に崩れることが想定できよう。介護現場にみる労働環境という面において、変化が見られる一方で、それら労働環境の改善により求職者・従事者が抱くメンタリティが向上するとは言えない。

これまでの5つの議論に関する相互関係を整理したものが図1である。

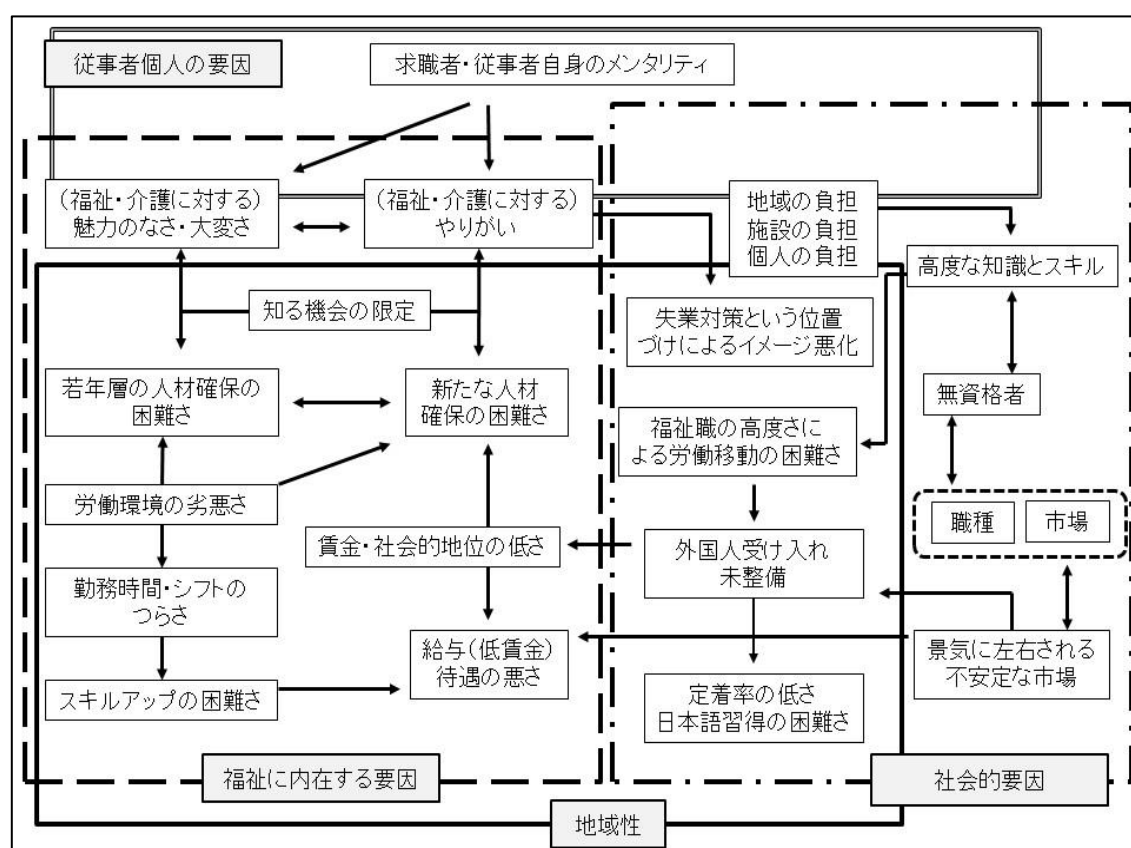


図1 福祉・介護人材に関する議論整理

まず、福祉をめぐるニーズと人材供給について議論整理をすると以下の3つのカテゴリに分けることが可能である。

1. 「個人に帰属させる議論（従事者個人の要因）」
2. 「社会的要因に求める議論（社会的要因）」
3. 「福祉という営み固有の議論（福祉に内在する要因）」

まず、個人に帰属させる議論（従事者個人の要因）には、福祉・介護に従事することで生じる「大変さ」と「やりがい」の相反するイメージを持ちながら従事することで、「やりがい」が得られる一方で、従事者個人に課せられる責任と業務量の多さは、世間一般が抱く「大変さ」というイメージと重なり合う。これは仕事に従事すればするほど他者からの感謝に代表される「やりがい」と世間一般に認知される「大変さ」の双方が現場レベルでの実態であり従事者個人のメンタリティに影響を与えることが言えよう。

つぎに、社会的要因に求める議論では、これまでの福祉・介護人材に関する議論展開では「低賃金」を中心とした労働条件の改善や取り組みが中心的な議論として成り立つ傾向にあった。しかし、これまでの労働市場のなかでの雇用の在り方が影響している結果、職業に対するマイナスイメージが根深く定着している傾向にある。福祉・介護というものが世間一般的にネガティブなイメージとして定着することで、国内での新たな人材の確保が困難となりやすい。それは、失業対策として受け入れられた職種としての社会的地位の低さと無資格者でも務まる仕事という非専門性という点に他ならない。しかし本来、福祉・介護は高度なスキルと専門性を備える職業である。ここに従事者と世間一般が抱くイメージと実態の相違がある。この相違する2つのイメージと実態を解消することなく、人材の獲得を行うことは新たな人材の定着を阻害する。なぜならば、社会的地位が低く、無資格者として就業が可能な分野が本来は高度なスキルと専門性を兼ね備えた就業の分野であることは福祉職の高度さによる労働移動の困難さを指しており、非専門性の分野として認知されていた分野は就業することにより、専門性の高い分野であることに直面する。このような就業前と就業後のイメージの転換は人材の定着化を阻害する要因とも言えよう。さらに、外国人福祉・介護等従事者の受け入れ推進は現場の受け入れ態勢の未整備によるコミュニケーション課題など、社会的要因に求める議論は福祉従事者が抱くやりがいと実態のギャップを感じながらも、従事することへの困難を抱く要因となり、それらは個人に帰属させる議論（従事者個人の要因）にも影響を与えると考えられるからである。

そして、福祉という営み固有の議論（福祉に内在する要因）では知る機会の確保が重要な鍵を握る。それは、従事者個人と世間一般が抱く福祉・介護に対する魅力のなさや大変さはやりがいと相反する実態の理解とも言えよう。この異なる双方の考え方が新たな人材の確保を困難とする要因である。なぜならば、従事者個人が抱くやりがいは世間一般の抱くやりがいは異なり、世間一般が抱く魅力のなさや大変さは、福祉・介護に従事すればするほど世間一般の魅力のなさや大変さに近づき、それらは従事者個人の離職の要因にもなり得るからである。つまり、従事者個人と世間一般の異なるイメージをすり合わせるための機会（知る機会）が乏しい現実がある。

これまで固有のものとして議論展開されてきた、1. 個人に帰属させる議論（従事者個人の要因）、2. 社会的要因に求める議論（社会的要因）、3. 「福祉という営み固

有の議論（福祉に内在する要因）の3つの議論は互いに関係性を持ち、影響し合うことが改めて確認されことは、「地域固有の議論」として存在することを明らかにしている。

ここで、注目すべきは福祉・介護人材の確保は「賃金」だけでは解決されない職場や仕事環境に対する不満、さらには政策と一体化されたことによる社会的評価など、いくつもの要因が複雑に入り組んでいることが推測される。少なくとも、これまでの福祉・介護人材の確保に関する議論展開をみれば、5つの要因は相互に影響し合い、もはや単一の課題として存在しておらず、課題の集合体としての人材確保における「困難さ」を示唆するものである。

このように福祉をめぐるニーズと人材供給に関する議論は5つの議論展開の関わりから3つの要因が存在し、さらに地域性という独自の要因が含まれている。

つまり、我が国にみる福祉・介護人材確保においては、地域独自の「地域性」を考慮しながら、普遍的に応用可能な人材確保のシステムを構築することが課題である。

### 第3節 地域活動団体の現状と秋田県の実態

我が国の市民活動団体（NPO 法人と任意団体）は内閣府の調査<sup>28)</sup>によれば全国に70,000団体あり、うち特定非営利活動法人（NPO 法人）の認証数は51,872法人ある。それら活動の種類として、「保健、医療又は福祉の増進を図る活動」は30,530法人（定款に記載された活動の種類）と極めて多い。一方で、多くのNPOは法人格を持たない任意団体として活動しているケースが多く見られる。

さらに市民活動団体を都道府県別に見ると、最も多いのは東京都で(9,452法人)、次いで大阪府(1,789法人)、埼玉県(1,768法人)となり、最も少ないのは福井県(249法人)、島根県(282法人)、鳥取県(289法人)である。市民活動団体の多くは大都市に偏る傾向にあり、利便性の高い東京都にその多くが集中している。

このうち、少子高齢化現象に加え、人口の減少が進行する東北地方に限定して見た場合、市民活動団体が最も少ないのは秋田県(349法人)である。地域による活動団体の偏りが顕著となるなか、その動きは今後の地域づくりの重要な論点として多くの先行研究がなされている。一方で、東北地方のなかで最も市民活動団体の少ない秋田県では、市民主体の独自性ある地域づくりを担う各種の市民活動を促進するため、「秋田市市民活動促進基本方針」を策定している。秋田県では2018（平成30）年5月8日時点における認証法人数は351法人であり、人口10万人当たりにおけるNPO法人数<sup>注1</sup>を見た場合、全国では42.1法人であるのに対し、秋田県は35.0法人と全国と比較しても少ない。秋田県内でのNPO法人数を市町村別に見ると、最も多いのは秋田市<sup>29)</sup>(148法人)であり、全体の42.2%と約半数を占める。

注1 NPO 法人数（10万人当たり）＝NPO 法人として認証された団体数（平成30年3月）／都道府県別人口（平成30年3月）×100,000

主たる活動の内容は多様であるが、活動の目的として秋田県内における福祉・介護人材の確保における取り組みを実践している団体は少なく、本研究にて対象としている F 団体の取り組みに見る福祉と異分野を融合し、福祉への無低関心層を中心に福祉・介護の裾野を広げながら、住民の主体育成に取り組む団体は見当たらない。また、活発な活動が展開される都市部では「場」による新たな活動展開は見られるが、市民活動団体の成熟度が乏しい地方部では、「場」づくりを中心とした新たな活動展開はほとんどない。そのようななか、活動として福祉のイメージアップに取り組んでいる秋田県社会福祉協議会では、今後も進行し続ける少子高齢化と総人口の減少のなかで、高齢者に限らず、障害を持つ者の地域生活など、福祉・介護分野における労働力需要は増え続けることに対し、「質の高い福祉サービスの拡充と利用者保護の視点に立った、その人らしい自立した生活が送られる豊かな福祉コミュニティ」の実現を目指している。具体的には、福祉の仕事のイメージアップ推進として、「各種広報媒体を活用した福祉職への理解促進」、「福祉の仕事セミナーの実施」、「高校生福祉の進路ガイダンスの実施」を掲げ取り組んでいる。しかしながら、その成果は乏しい。福祉・介護の業務は時間帯の区別がなく行われることが多く、求人者の 80%程度は就職条件に「夜勤有り」とされるなか、求職者で夜勤も可能とする者は 70%程度であり、求人求職の間には常に 10%程度のギャップが生じ、マッチングが進まない要因となっている<sup>30)</sup>。このようにマッチングが進まない秋田県では、さらに職員採用側（施設・事業所）と求職者側の意向にもギャップが生じており、職員採用側にとって仕事への意欲、資格を最も重視し、次に人柄や協調性など組織の中で円滑に行動できる人材を求めている。一方、就職者側は福祉・介護の仕事を希望する理由として働きがい、自分の適性にあっているなどが多く、次に資格を持っている、知識・技術を身に着けたいなど個人のスキルに関する理由が多いと指摘される<sup>31)</sup>。

つまり、これまでの福祉・介護人材の確保に関する手法には、主として既に福祉に関して何らかの興味関心のあるものが対象とされ、福祉イメージのポジティブな面のみが一人歩きした結果、世間の福祉イメージとの乖離が広がっていく構図が考えられる。

本研究が対象とする F 団体は職域や年齢という枠組みを取り払い、福祉と異なる分野を融合させた「場」を設定することで福祉・介護理解を促し、地域の主体育成の実現を目指す団体は東北地方のなかでも少なく、秋田県内においては他に見当たらない。

よって、本研究では東北地方のなかでも市民活動団体数の少ない秋田県に注目したうえで秋田県のなかでも最も多く市民活動団体が活動している秋田市をみていくこととする。

#### 第 4 節 秋田県にみる福祉をめぐるニーズと人材供給

秋田県は首都東京のほぼ真北約 450 km の日本海沿岸にあって、面積 1,163,625 ㎡、

13市9町3村に区画され、奥羽山脈をへだてて東は岩手県に、南は山形、宮城の両県と隣接し、北は本州最北端となる青森県と隣接している。2016（平成28）年の人口は100万9,659人であり、そのうち前期高齢者は34万7,538人となっており高齢化率は34.7%に上る。さらに後期高齢者人口は高齢者人口比率18.8%を占め、率秋田県は全国で最も高い。今後、団塊の世代が75歳を迎える2025（平成37）年には前期高齢者数は35万2,577人となり、うち後期高齢者数は20万5,417人となることが予測されており、全国で叫ばれている福祉・介護人材の確保は秋田県において喫緊の課題として存在するなか、その効果的な方法は未だ確立されていない。

本論文では「地域性」を取り入れ、我が国で最も高齢化率の高い秋田県のなかで、人口が最も多く、今後、高齢化率の上昇が顕著となる秋田市を対象地域とする。

その理由として、筆者はこれまで秋田県秋田市を主な活動の拠点としており、行政及び市内企業との連携を密に図ってきた。同時に、秋田市内の高齢者施設や福祉・介護従事者との連携を図りながら、地域活動を展開してきた背景がある。また、本研究にて対象としている団体の活動拠点もまた秋田市であり、これまでに福祉分野とは異なる分野を福祉分野と融合させた異分野融合による福祉啓発活動を展開してきている。そこでは、福祉・介護に興味関心の低い若年層（無低関心層）への福祉・介護理解やイメージアップへつなげたイベントを開催している。さらに言えば、地域性を最もよく理解している地域であることを踏まえ、本研究の対象地域と設定した。

秋田県における市町村別人口増減率は、以下、表3の通りである。

表3 秋田県にみる市町村別人口増減率

順位	市町村名	増減率	順位	市町村名	増減率	順位	市町村名	増減率
—	秋 田 県	-1.32%	9	横 手 市	-1.42%	18	男 鹿 市	-2.01%
1	秋 田 市	-0.68%	10	能 代 市	-1.62%	19	五 城 目 町	-2.05%
2	潟 上 市	-0.83%	11	八 郎 潟 町	-1.66%	20	湯 沢 市	-2.06%
3	藤 里 町	-1.07%	12	美 郷 町	-1.74%	21	羽 後 町	-2.12%
4	大 潟 村	-1.09%	13	に か ほ 町	-1.83%	22	三 種 町	-2.13%
5	東 成 瀬 村	-1.15%	14	鹿 角 市	-1.88%	23	八 峰 町	-2.28%
6	大 館 市	-1.27%	15	北 秋 田 市	-1.90%	24	小 坂 町	-2.34%
7	由 利 本 荘 市	-1.28%	16	仙 北 市	-1.93%	25	上 小 阿 仁	-3.32%
8	大 仙 市	-1.41%	17	井 川 町	-1.99%			

秋田県では2010（平成22）年から高齢化率全国1位の状況が継続しており、県内の全てにおいて、人口は継続して減少している。県内で人口が集中している秋田市においても例外ではない。県内人口全体の31.1%を占める秋田市は他の県内市町村に比べ、2025（平成37）年における高齢者人口の増加率が最も高い。しかも、秋田市が他の市町村と異なる点は、第1号被保険者のうち前期高齢者人口においては

大きな変動は見られないものの、後期高齢者人口の上昇が顕著となることが予測されている点である。

秋田県における市町村別高齢者人口の増減率推移は、以下、表4の通りである。

表4 市町村別高齢者人口の増減率推移

順位	市町村名	高齢者人口 (2016年)	高齢者人口 (2025年)	増減率	順位	市町村名	高齢者人口 (2016年)	高齢者人口 (2025年)	増減率
—	秋田県	347,538	352,577	1.5%	13	湯沢市	16,741	16,557	-1.1%
1	秋田市	90,610	100,278	10.7%	14	大館市	26,825	25,851	-3.6%
2	潟上市	10,608	11,055	4.2%	15	能代市	20,449	19,616	-4.1%
3	八郎潟町	2,296	2,382	3.7%	16	男鹿市	11,846	11,330	-4.4%
4	由利本荘市	26,803	27,697	3.3%	17	仙北市	10,653	10,173	-4.5%
5	井川町	1,899	1,920	1.1%	18	大潟村	974	929	-4.6%
6	羽後町	5,376	5,435	1.1%	19	八峰町	3,046	2,849	-6.5%
7	横手市	32,599	32,630	0.1%	20	鹿角市	11,971	11,125	-7.1%
8	にかほ市	8,807	8,807	0.0%	21	北秋田市	13,519	12,543	-7.2%
9	大仙市	28,868	28,783	-0.3%	22	藤里町	1,481	1,368	-7.6%
10	東成瀬村	967	962	-0.5%	23	五城目町	3,933	3,589	-8.7%
11	三種町	6,831	6,767	-0.9%	24	上小阿仁村	1,151	971	-15.6%
12	美郷町	7,170	7,092	-1.1%	25	小坂町	2,221	1,868	-15.9%

国立社会保障・人口問題研究所の推計では、秋田県における前期高齢者の人口のピークは2020年（平成32）とし、その後は減少に転じるなか、2040（平成52）年には秋田県内の総人口は約70万人となることが予測されている。

このような人口の減少が顕著な秋田県の高齢化率は、2040（平成52）年に総人口比43.8%まで上昇する。その結果、県内のほとんどの地域で高齢者人口が減少し、人口の減少により、地域の存続についても脅かされる状況になる。また、秋田市では後期高齢者の増加に伴い介護サービス利用者数が増加し、サービス需要が高まる。秋田市においても進行する人口の減少は労働力人口及び就業者数の減少を意味し、福祉介護サービスを提供する人材の不足は顕著である。また、県民所得も年々減少している点をみれば、若年層の人口流出が助長されるなかで介護サービス供給に関わる人材の不足は一層の課題である。

これらから、秋田市では今後、福祉・介護サービスの需要が高まる傾向にあり、福祉・介護サービスを提供するための人材の確保は他県に比べ、喫緊の課題である。

一方、我が国の福祉・介護サービスを担う人材の充足率をみれば福祉・介護分野における人材の充足率は2017年（平成27）時点で94.0%、2020年（平成32）推計にて91.1%、さらに2025年（平成37）推計にて85.1%とその充足率は年々低下し、福祉・介護サービスの需要に対して、人材の供給が追いつかない状況が予測

される。さらに福祉・介護分野の人材に対する需給ギャップについて、都道府県別にみると、2025年（平成37）推計値にて最も人材の充足率が低かったのは宮城県で、その充足率は69.0%である一方、人材の充足率が最も高いのは島根県で98.1%であった。秋田県全体における介護人材充足率<sup>32)</sup>はと2019（平成29）年の需給見込み（23,566人）に対し、供給見込み（22,227人）となり、その充足率は94.3%を示している。しかし、2025（平成37）年では需給見込み（26,018人）に対し、供給見込み（23,275人）とされ、その充足率は89.5%とされ、需給ギャップは2,743人と予測されている。都市部での充足率は低い傾向にある一方、地方では人材の充足率は比較的高い傾向にあることが伺える。しかしながら、人材の充足率が高い傾向にある地方では、充足率以上に住民の高齢化と若年層の流出から総人口の減少が顕著であり、福祉・介護の担い手となる人材確保はより一層、困難になると言わざるを得ない。そこには、先に指摘したように地域の実態に応じて多様な課題が複雑に絡み合い、課題解決をより困難なものにしている背景がある。

この問題について、『介護人材の見通し策定に関する調査・研究事業報告書』<sup>33)</sup>では秋田県を含む地方における人材確保が困難であるのは、(1)労働力の県外流出が顕著であること、さらに、(2)養成機関や研修機関が都市部に集中していることとしている。また、労働政策研究・研修機構によれば、「都道府県別にみた2010年と2025年間の年齢階級別人口の変化」では人口減少率が高い県として秋田県、青森県、高知県が挙げられている。なかでも秋田県では、2025（平成37）年において総人口減少率（-17.8%）は47都道府県中もっとも高く、生産年齢人口（15歳～64歳）においては減少率（-28.2%）となり、県内の後期高齢者人口の約1.5倍と予測<sup>34)</sup>される。

秋田県では2025年（平成37）時点にて、福祉・介護サービス需給が大幅に増加するなか、生産年齢人口を含めた若年人口の減少が継続して進行することで、福祉・介護サービスを提供する人材の確保が困難となる。さらに、秋田県では後期高齢者人口の増加が顕著であることから、福祉・介護サービス需給の観点からも課題をより複雑なものにしていることが考えられる。なぜならば、我が国の年齢階層別要介護認定率<sup>35)</sup>をみれば65歳以上70歳未満までは認定率3%であり、70歳以上75歳未満では認定率6%である一方で、75歳以上80歳未満では14%と上昇し、80歳以上84歳では29%と約3割の者が要介護認定を受けている状況にある。つまり、前期高齢者の認定率は4%程度であるのに対し、後期高齢者の認定率は31%である。さらに85歳上になると認定率50%と半数の者が要介護認定を受けている状況にあり、後期高齢者となることで福祉・介護サービス受給率は大幅に増加することが明らかにされているためである。

人口減少と高齢化の進行する秋田県では要介護認定率においても全国平均（12.7%）に対し、秋田県（15.7%）と47都道府県中、最も高い要介護認定率である。なかでも秋田市は、2016年（平成28）時点で要介護認定率21.7%となっており、2025年（平成37）では要介護認定率は24.5%に上昇することが予測されてい



る。それは、住民の 2.5 人に 1 人は要介護（要支援）認定を受けていることを意味する（表 5）

表 5 秋田市における要介護（要支援）認定者の推移

市町村名	年	要支援	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計	認定率
秋田市	2016年 (平成28)	5,291	4,246	3,431	3,021	2,120	1,536	19,644	21.7%
	2025年 (平成37)	6,645	5,344	4,348	4,082	2,569	1,563	24,551	24.5%

このような秋田市の現状を踏まえ、これまでの議論展開を整理すれば秋田市の高齢者福祉にみる課題は、以下の通りである。

- (1) 人口減少率は県内で最も低いものの人口減少が見られる。
- (2) 高齢者人口の増加率が県内で最も高い地域である。
- (3) なかでも後期高齢者人口の増加が顕著である。
- (4) 要介護（要支援）認定率が県内で高い地域である。
- (5) 生産年齢人口と若年層の人口流出が顕著である。

また、秋田県内の介護人材の雇用状況<sup>36)</sup>と全国を比較してみると、2015（平成27）年度の人材の採用率は 14.6%であり、その離職率は 11.4%である。これは、全国の人材の採用率 20.3%に対し、その離職率が 16.5%と比較すると採用率及び離職率ともに低い。

さらに、仕事に従事した 1 年未満の者の離職率に限定してみると、全国では離職率（40.2%）に対し、秋田県では離職率（34.5%）と 1 年未満の離職率を見ても全国に比べて低い。しかしながら、1 年以上 3 年未満の離職率では全国での離職率（34.6%）に比べ、秋田県では 1 年以上 3 年未満の者の離職率（41.2%）と高い。つまり、秋田県の福祉・介護人材の離職の特徴として、経験年数を重ねた中堅職員の離職者が多い傾向にある。

これら離職の要因について、秋田県介護労働安定センターが実施した『介護労働実態調査（平成 27 年版）』によれば、仕事を辞める理由として「職場の人間関係に問題があったため」と回答した者が全体の 27.7%と最も多く、次いで「他に良い仕事・職場があったため（23.1%）」、「収入が少なかったため（21.5%）」となる。これらを全国調査と比較すると、「職場の人間関係に問題があったため（25.4%）」との回答が秋田県と同様に最も高い割合を占め、次いで「法人や施設・事業所の理念や運営の在り方に不満があったため（21.6%）」、「他に良い仕事・職場があったため（18.8%）」という結果であった。つまり、世間一般に言われている「重労働」や「低賃金」を中心とした議論は、離職の要因のひとつではあるが主たる要因にはなり得

ない。なぜなら、介護関連の仕事を辞めた理由に「収入が少なかったため」を挙げる回答者は秋田県でも 21.5%、全国でも 17.0%にとどまるからである。この調査結果からは、介護の仕事に従事する者の仕事を辞める要因は「職場の人間関係」が主たる要因であることがわかる。そして、事業所が抱える人材の過不足状況については、全国（61.3%）であるのに対し、秋田県（59.1%）と大きな差はないが、不足している理由を見ると離職者が多い（定着率が低い）とした事業者が全国では 15.8%であるのに対し、秋田県では 21.8%に上る。

また、「収入の少なさ」は秋田県でも 21.5%にとどまる。この数字は全国よりも確かに高くなっているが、介護職における所定内賃金を見ると全国平均（月給）217,753 円に対し、秋田県（月給）は 191,122 円と約 2 万円～3 万円の開きが見られるものの、仕事に関する継続希望では「今の仕事を続けたい」とするものが全国（65.5%）であるのに対し、秋田県は 65.4%と同程度の水準である。つまり、介護に従事する者が離職の選択をする場合、「低賃金・重労働」以上に「職場の人間関係」が影響すると言えよう。

次に、秋田県の特徴として中途採用による前職の介護未経験者が全国（57.9%）であるのに対し、秋田県（66.8%）と 7 割近くが介護未経験者である点が挙げられる。このような介護未経験者による人材の確保について、示唆を与えるのが福祉・介護職の専門性に関する佐々木（2013）<sup>37)</sup>の議論である。そこでは、利用者の存在を受容するだけでは専門職とは呼べず、利用者の価値観やニーズを見極め、現状の心身状況と照らし合わせながら専門的視点から望ましい生活像を提示できて初めて専門職だということができることと指摘されている。この論点は福祉・介護職に就きたいと希望する者が「特異な就労意識」として「強い使命感」と「ハイモラル意識」を抱く傾向にあるとする下山（2008 年）<sup>38)</sup>と福祉・介護職が高度なスキルと知識を有する職種であるとする植北（2010 年）<sup>39)</sup>の論を踏まえたものである。そのうえで、専門職と呼べる福祉・介護職人材について佐々木（2013）は、「福祉職の高度なスキルと知識」が必要であるが故に「承認欲求」を抱く傾向があると指摘される。介護未経験者が中途採用の 7 割を占める秋田県の文脈に置き直せば、こうした「専門職」としてのあり方を未経験者に求めることは困難であるだけでなく、経験者（専門職）と未経験者（非専門職）との間の「職場の人間関係」の難しさをうかがわせよう。つまり、「未経験者の多さ」と「職場の人間関係による離職」との間には一定の関係があり、秋田市においても同様の課題が生じていると言えよう。

これらから秋田県が抱える福祉・介護人材をめぐる議論は次のように整理することができる。

- (1) 離職者においては 1 年以上経験した後、離職する傾向が高い。
- (2) 離職理由としては職場の人間関係が最も多い。
- (3) 前職の勤務先が介護・福祉・医療関係以外の業種が 7 割を占める。
- (4) 経験者と未経験者の混在職員による職場形成が見られる。

福祉・介護の人材に関する確保や従事者の定着については、近年、地方における若年層の減少および流出に加え、家族介護に代表されるネガティブなイメージの継続と福祉職という職業としての「不安定さ」や「魅力のなさ」が世間一般に広がり、新規参入を望むことは困難な現状にある。また、職務の継続面からも混在職員（未経験者と従事者）による職場形成が成り立つ環境のなか、人間関係の構築に苦慮している面もうかがえる。また、地方と都市において賃金格差がそれほど生じていないとするならば秋田県における福祉・介護に関する人材の確保と定着に関する論点は、離職理由に挙げられている「職場の人間関係」がより重視されよう。

職場の人間関係においては、既に福祉人材として従事する者に対する職場定着という観点から従事者が抱える環境の整備とともに従事者個人に対する周りの環境の構築も課題である。さらに、若年人口の急激な増加が見込まれにくい秋田県では地域に存在する要援護者の支援に向けた実践を行うため、福祉・介護の人材の定着を図ることは勿論のこと、それら福祉・介護の人材が担う負担の軽減という観点も必要である。日本学術会議福祉学委員会の福祉職・介護職育成分科会による提言資料によれば、福祉・介護職の業務自体について心身の負担は大きくなっていると明記されている。そこでは、地域の住民に対する主体育成の在り方が議論されており、地域のなかで福祉的な活動（見守り・声掛け）を実践することにより、住民参加型の地域の福祉推進が求められると明言している。これに対し、合津（2008）<sup>40)</sup>は住民の実質的参加の実現について、地域力という言葉で「地域の構成員がその地域の課題を認識し、いろいろな人・団体・組織と連携して課題を解決していくための力」と定義づけた上で、住民の主体的な地域福祉活動への参加に必要な要素であることを指摘する。また、大橋（1997）<sup>41)</sup>は主体形成の方法について1．住民参加、2．アカウントビリティを含めた社会福祉に関する情報提供、3．福祉教育の推進の3点を提示している。

つまり、地域の住民の参加による福祉の推進が求められており、そこでは、福祉従事者と非福祉従事者による協働が求められている。そのためには非福祉従事者に対する主体育成を目指す必要がある。非福祉従事者に対する主体育成を高めるには、合津（2008）、大橋（1997）が指摘するように非福祉従事者に対する地域への参加を促すための情報提供と福祉への興味関心の植え付けが必要である。

一方で、（1）福祉従事者に対する人間関係を中心とした職場の環境整備と（2）非福祉従事者に対する福祉への興味関心の植え付けの2つは密接な関係性がある。なぜならば、福祉・介護に対するネガティブなイメージの定着が進むことは、新たな人材の確保にも影響を与えるからである。その結果、人材が参入してこない職場では、介護需要の高まりにより従事者個人に求められる業務量の負担が増加することが容易に推測できる。しかも、業務量の増加によって、人材の増加が行われなるとすれば、職場の劣悪な環境を生むことになる。しかしながら、職場の劣悪な環境を改善するために、人材を確保する動きは活発化しているものの、雇用の人選について、採用する場合のハードルを低く設定してしまうことは、誰もが入れる福祉・

介護分野という認識をより一層定着させることになる。これは、福祉・介護職が極めて専門性の高い職業であるという事実を理解しないままに参入間口を広げた結果、前職が福祉・介護・医療の未経験者の参入を促進することとなり、参入後に抱える専門性の高度さは新規参入する人材の離職を生むひとつの要因である。この一連の過程は福祉従事者の職場定着を困難にするだけでなく、福祉従事者の離職を促す要因ともなる。

## 第5節 ニーズと供給のミスマッチに対する傾向と対策

福祉・介護の人材に関する議論には「福祉従事者が抱く課題」と「非福祉従事者が抱く課題」の2つにまとめることができよう。さらに、福祉サービスをめぐる「増加する需要」と「減少する供給」という異なった構造は介護人材への参入を促進するのみでは解消することは困難であり、その解消の鍵となるものが、これまで地域や福祉に興味関心の薄かった住民（無低関心層）の巻き込みであろう。

それは福祉・介護は時代のニーズとして流動性を持ち、そのニーズは多様化・複雑化しているのに対し、それに伴う人材不足に対する施策はこれまで福祉従事者に対するアプローチと非福祉従事者に対するアプローチが別々に展開されていた。たとえば、秋田県では以下のような秋田県福祉保健人材・研修センターが策定した「アクションプラン」により、(1)福祉人材の確保とマッチングの促進、(2)人材の定着促進と労働環境の改善支援、(3)福祉従事者の資質向上とキャリアアップ支援、(4)福祉の仕事への理解促進を重点項目として取り組まれてきた。これらアクションプランにおける重点項目では福祉人材の確保にかかわる取組として個々の事業者の努力を基本としつつも、秋田県人材・研修センターが関係機関と連携、協働しながら実施してきたものの、福祉に興味関心が既にある者あるいは既に福祉従事者として業務に就いている者を対象としてきた点からもうかがい知れよう。つまり、これまでの在り方として、福祉従事者に対するアプローチだけをとりだして行ってきた背景があり、そこでは世間一般が抱くネガティブなイメージへのアプローチという視点が乏しい現状があった。その結果、福祉・介護を「より良く見せる」という発信が一層、非福祉従事者にとってネガティブなイメージの定着を促し、根本的なイメージの改善にはつながってこなかったと言える。これらイメージの改善を図るには、今後、福祉従事者と非福祉従事者の双方に対して、統一したアプローチの方法が必要である。

さらに、多様化・複雑化するニーズに対応するには高度な専門的スキル及び知識が必要である。しかしながら、福祉・介護分野が社会政策の一つとして雇用のセーフティネットとして位置付けられたことにより、参入の間口は広がり、無資格者や未経験者の福祉・介護分野への参入が一時的に増加した。ここに、本研究の視点である福祉・介護分野におけるニーズと人材のミスマッチが生じているのである。

その背景には介護保険制度による公的サービスの在り方が従来の「措置」から「契約」へと移行したことに伴い、より一層、サービス利用者のニーズが拡大した。そ

これは、利用する側の選択によるサービス提供を意味し、多様化・複雑化するニーズへの対応を福祉従事者は余儀なくされたことに他ならない。一方で、我が国の少子高齢化、人口減少、家族形態の変化は従来の家族介護から公的サービスの利用へと転換したかのように見えるが、実際には現代社会においても主たる福祉・介護の担い手には「家族」の存在が大きく、従来の福祉・介護＝家族・女性というイメージは払拭されていない。

杉澤ら（2002年）<sup>42)</sup>は介護保険制度下における在宅介護サービス利用に関する過少利用評価にて、同居家族がいる場合、年収が120万円未満、認定者や介護者が家族介護意識をもっている場合に過少利用の割合は低かったが、同居家族がいる場合には要介護が高くても在宅介護サービス利用量は増加しないとし、低所得者に対しては利用量負担の減免措置が捉われているにもかかわらず、過少利用量の増加が見られたことを指摘する。これは、公的サービスがありながらも私的な介護基盤（家族）がある世帯では認定者の過少利用が多く発生していることを意味しており、公的サービスによる利用者の選択という制度の在り方は機能しているとは言い難い。なぜならば、仕事と介護の両立の困難さのなか、必要度の高いと考えられる低所得者で同居家族がいる場合の過小利用量を指摘しており、その場合、介護を担うのは公的制度によるサービスではなく、同居する家族であるとしている点を明らかにしているからである。そのような状況下では、介護者の心身の健康状態の悪化を招き、介護者自身の職業からの離職あるいは介護者の介護放棄に直結する場合も少なくない。このような介護離職に関する問題も社会問題化し、年間10万人を超える介護離職者があるなか、介護施設の整備や介護人材の育成を進めることで在宅介護の負担を軽減し、介護者が仕事と介護の両立が可能となる社会づくりを目指す「介護離職ゼロ」という政策を打ち出した。

しかしながら、家族介護の定着化により家族が担うべきものという認識が強ければ強いほど、介護者の健康状態の悪化は家族介護の限界を招き、家族の介護力低下を顕著にする。その一方で、家族以外の介護者としての人材に目を向けると、それらは不足している状況にあり、福祉従事者の人材定着とともに新たな人材の確保が重要になる。しかしながら、新たな人材の確保について、明確な成果が挙げられていない。それに対し、宮本（2014）<sup>43)</sup>は、雇用政策と一体となった介護人材確保対策は、失業者や無資格者を介護労働者として積極的に誘導するものであり、介護労働市場を経済状況や雇用情勢の影響を受けやすい社会的評価の低い労働市場として位置づけるものとなり、慢性的な介護人材不足発生の要因のひとつとなっていることが新たな人材獲得を困難にさせていると指摘するように、世間一般が抱く福祉・介護に対するネガティブなイメージが影響していることが挙げられよう。

## 第6節 調査概要

本研究は、急速な高齢者の増加と在宅介護の限界を受け、福祉サービス人材の抜本的な確保が急がれるにもかかわらず、人材供給が追い付かない現状に対して、従

来取り組まれてきた人材育成機会の拡大や福祉現場の処遇改善といった施策の限界を如何に超えるかという課題に対して、アクション・リサーチを通じて挑戦するものである。

具体的には、福祉サービス人材が職場の枠を超えて悩みを打ち明け合い、さらにこれまで福祉とは距離の遠かった分野、たとえば美容や服飾といった異業種の人材と語り合う場を、調査者自身が継続的に設けることにより、福祉サービス人材の意識の変化にどのような効果を与えるかの明確化を図っている。

本論文に関しては、対象がアクション・リサーチの性質上1事例に絞られている限界はあるにせよ、逆にそのように事例研究に焦点化することを通じ、従来私的されてきた福祉サービス人材の意識変容に関する知見をより精密に検討することが可能になり、本研究の重要な需要者あるいは受容者として期待される福祉サービスの現場により共感をもって受け入れられる知見を提示する。さらに、これまでの福祉・介護に関する人材確保の中心的議論では、世間一般が抱くイメージと福祉・介護従事者が抱くイメージに相違があることについて言及されているものは少ない。

また、これまで既に多く論じられている社会的要因には直接的なアプローチはせず、福祉固有の営みに内在しつつ、個人のメンタリティを固定化したものではなく、その変革を図っていきたい。そのため、以下に掲げる3つの内容を明らかにした上で、従来指摘されてきた福祉サービス人材の意識変容に関する知見をより精密に検討するものである。

1. 福祉をめぐる「場づくり」の方法と効果
2. 福祉イメージ転換と主体性の醸成におけるメカニズム
3. 活動の継続要因と個人的変化が及ぼす活動への影響

本研究では、高齢者に対する「予防」に視点を置いた現在の需給抑制に加え、既に取り組まれている福祉・介護人材の確保への取り組みを明らかにするものである。なかでも、家族介護に代表される福祉や介護に対するネガティブなイメージの払拭を如何にして行うかという点に視点を置く。その上で、現代社会に求められている地域の住民や地域の主体の参画を効果的に促す戦略を明らかにする。そのため、F団体の実践する職場の枠を越えて交流を促す「場」を取り上げながら、そこに参加する人材の意識に「場」がどのような効果を与えるかという点について明らかにすることを目的とする。

## 調査対象

本研究における調査対象は以下の通りである。

本研究が対象とするF団体は、2012年（平成24）12月に、我が国で最も高齢化率の高い秋田県で、福祉従事者として現場経験を10年以上有する5名が、秋田市を中心的活動拠点として設立された。

掲げる目的は以下の5つである。

1. 市民・福祉従事者・学生・高齢者・障害者・児童等の全てがつながるコミュニティの創出と形成をすること。
2. 形成されたコミュニティにて、市民活動の推進と地域活性化活動を実践すること。
3. 形成されたコミュニティにて、福祉におけるイメージアップと福祉業界への魅力と憧れを伝えていくこと。
4. 先進的成功事例となり、若者が自らの想いを実現するための行動指針となること。
5. 福祉に関する教育講座を開催すること。

なお、本研究にて対象とする団体は **Fukushi Innovation From Akita**（以下、F団体）である。F団体は2012（平成24）年12月に秋田県秋田市をその活動範囲の中心とし、これまでに、福祉分野と他分野（異分野）との融合イベントを開催し、多様なコミュニティ形成を図ることにより、世間一般に蔓延する福祉のネガティブイメージに対する払拭を目的の一つに掲げている。

その方法には、一般的に福祉とはつながりの薄いと思われる対極・対照的なイメージがある分野と福祉を融合させたイベント開催により、主として福祉への無低関心層へのアプローチを試みている先駆的な団体である。今回、対象としたイベントを主催するF団体は、2012（平成24）年12月に福祉従事者として現場経験を10年以上有する5名が、秋田市を活動拠点の中心として設立した任意団体である。

代表を務める筆者らの目標は、周囲の福祉に対するイメージを転換することと福祉にかかわる地域活動の主体を育てることであった。とりわけ、福祉従事者が抱える「自身に対する評価と成果の見えにくさ」を互いに共有できる「場づくり」が、それらの目標の第一歩だと考え、実践することとした。なぜなら「評価の見えにくさ」、「成果の感じられにくさ」が福祉の実務に対するイメージの悪化につながり、従事者のモラルの低下や離職の増加、さらには社会一般の福祉実務に対する忌避、関心の一層の低下をもたらしていると、それぞれの現場の実感として感じられていたためである。また「場づくり」にあたっては、福祉従事者の悩みを共有しつつ、社会一般の福祉に対する関心が薄い人々も参加しやすいことも、あわせて目指した。そこで、通常は福祉とつながりの薄いと思われる異分野「一本報告で取り上げる「美容」などー」と福祉を融合させるイベントをさまざまなテーマで重ねてきている。

設立当初より活動を共に行いたいと希望する者が集まっており、それぞれの希望する内容にあわせ、現在ではいくつかのプロジェクトに分かれて継続している。さらに、F団体から独立し、新たに地域で活動を行う者も見られ始め、地域での主体的活動を促すインキュベートの役割も果たしつつある。

## 調査方法

F 団体が主催する福祉と異分野を融合したイベントへの参加者に対して、無記名による自記式質問紙調査を実施した。このイベントでは、まず障害者2名を含めたモデル5名を美容師がメイクしたファッションショーが行われた。小さなランウェイを準備し、メイクと衣装を参加者全員で楽しんだ。さらに、参加者同士のコミュニケーションを促すため、飲食可能な環境で福祉をテーマにワールドカフェを展開した。ワールドカフェとは多様な参加者の集合知を引き出す手法である。カフェのようなリラックスした小グループ（4名～5名）の話し合いにて、ファシリテータを交えて行い、時間が来たら別のファシリテータのテーブルに移動する。移動先では、その前に話し合われていた内容を緩やかに引継ぎながら、あらためて議論を展開させる。今回の場合、15分を1区切りとして、参加者は3人の別々のファシリテータのもとで議論を紡いでいった。

参加者には調査の主旨を用紙にて配布し口頭でも説明した、質問紙は会場外に回収箱を設置し回収し、回答者が特定されないよう配慮した。参加者40名のうち27名（回収率67.5%）からのアンケート提出を受けた。

このF 団体が実施したイベント参加者の6割で福祉イメージが向上し、さらに、そのうち8割が今後、地域活動を希望するという効果を挙げていた。そこで、つぎにそうした福祉イメージのポジティブな変化や主体性の醸成がどのようにして、生まれたのか、両者の相互関係はどのようなものなのかを明らかにすべく、参加者に対する追跡インタビュー（半構造化法）調査を実施した。

調査は平成27年1月31日から2月8日にかけて秋田市で行い、参加者のうち調査に同意した3名の協力を得た。

さらに、平成27年8月から9月にかけて秋田市にてF 団体を運営するメンバーに対して、研究協力者を募り、1回目、2回目とも各3名の2グループに分け、半構造化グループインタビュー形式をとった。計6名の対象者には調査日程の希望により、第1グループをA氏、B氏、C氏、第2グループをD氏、E氏、F氏と決定した。実施にあたっては、インタビューガイドを作成し、対象者には、①F 団体に加入し、活動を続けてきた理由、②F 団体が実施するイベントの準備・開催・反省を通して生まれた自己変化、③F 団体の変化と今後の目指す方向性について、自由に語ってもらった。1回目は1時間43分、2回目は1時間29分であり、対象者の承諾を得てICレコーダーに録音した。

## 調査手法の選定

本研究の手法である「アクション・リサーチ」とは、ある状況において問題を発見し、その問題に対して組織的な変化をもたらすために、対象に応じてさまざまな研究手法で向上を目指すアプローチである。その定義は、研究者が直接かかわっている実践的問題を体系的に理解し、計画を練りながら改善を図り、実施過程においても問題の解決具合を観察しながら必要に応じて計画を変更し、解決へ向けていく



アプローチである。目黒ら（2006）<sup>44)</sup>は、アクション・リサーチの特徴として、研究者と研究対象者との関わりの平等性にあり、研究の評価は研究課題が如何に改善されたかまたは変革されたかを指標として行われるとしている。さらに、福祉分野においては、社会生活上の諸課題を解決することがそのサービスの目的であり、この点で、アクション・リサーチが有効な理論となるとし、アクション・リサーチ理論が知的障害者のエンパワメント<sup>注2</sup>を促進する方法として有効であることを明らかにしている。これらアクション・リサーチの特徴と理論を本研究に当てはめるならば、「場」に参加するすべての人々が主体的に活動することで自己実現を果し、その活動を通じて、課題の解決と新たな課題の設定を行うという発展的螺旋の展開を実現することが可能な手法がこのアクション・リサーチである。さらに、研究の対象あるいは研究実践の場に中心的にコミットすることが可能となることで、本研究過程は螺旋的に継続し、展開していくものとして捉えられ、サイクル毎に一つの課題は達成するが、研究活動に終わりが無い。つまり、現場にいる当事者がこのアクション・リサーチを実践していくことは、その組織や団体の発展を保証していくひとつの力になるとも考えられる。

一方で、このアクション・リサーチには、研究の対象あるいは研究実践の場において、当事者が何らかの問題に対して自ら対処するものだという意識を持たず、そもそもそれらの問題に自分たちが対処できる力を有していると思えないとき、アクション・リサーチはかえって対象の無力感を強めることさえあると宮本（2015）<sup>45)</sup>は指摘している。それは、アクション・リサーチの大前提である「よりよい状態をめざすこと」が、暗黙のうちに、当事者の現在を否定してしまうためであり、意図とは逆に、人々の悲観的な見通しを強めてしまうというアクション・リサーチのパラドックスであり、この点にアクション・リサーチの困難性が見られる。

しかしながら、本研究においてアクション・リサーチを行うことは一般的なケーススタディよりも、詳細なプロセスを追うことができ、深い洞察が可能となる点をあげれば、これまで明らかにされてこなかった福祉イメージの転換と主体性醸成のメカニズムを解明することが可能であり、それらは今後、我が国の介護需要の高まりと人材の不足という共有のギャップを埋める上で、福祉への無低関心層への効果的なアプローチ方法を明らかにすることができる。また、「場」を運営する主体者の主体性にも注目することで、福祉イメージの転換と主体性醸成が可能となる継続性を明らかにすることができる。

つまり、本研究においてアクション・リサーチの手法を取り入れることによって、F 団体という対象を限定することになり、有益な社会的効果を得られるのである。

## 第7節 福祉・介護が抱えるネガティブなイメージと構造的ミスマッチの関係

---

注2 社会福祉援助活動において利用者、利用者集団、コミュニティなどが力（パワー）を自覚して行動できるような援助を行うこと。

まず、福祉・介護分野への採用率と離職率を見れば、採用率は17.8%であり、離職率は16.2%と就職する者と離職する者が同程度の水準<sup>1</sup>であり、定着率の悪さが指摘される。なかでも最も多い離職理由として挙げられるのが「職場の人間関係」である。それらは、世間一般が抱く福祉・介護に対する「低賃金」や「重労働」よりも高い傾向にある。しかしながら、既に従事している者は、「今の仕事を続けたい（65.5%）」、「今の勤務先で働き続けたい（57.5%）」と希望する。ここで注目すべきは、世間一般が抱くネガティブなイメージの象徴である「低賃金」と「重労働」に対し、福祉や介護に従事する者が抱く「今の仕事を続けたい」、「今の勤務先で働き続けたい」とし、既に従事している者は福祉や介護の職業に対してポジティブなイメージを抱いている傾向にあるという点である。このようななか、福祉・介護の従事者数をみれば、2000（平成12）年に約55万人であった人材は、2015（平成27）年には約176万人、2016（平成28）年には約190万人まで増加している。一方で、厚生労働省が公表した第7期介護保険事業計画によれば、2020年度末までに必要な介護人材は216万人であり、団塊世代が後期高齢者となる2025年度末までに必要な介護人材として245万人という試算結果であった。これらの試算によれば毎年約6万人の福祉・介護人材を増やしていく必要があるが、それら人材の確保は現状においても見込めず、継続した課題となっている。

その背景には福祉・介護の人材の未定着化があるが、世間一般が抱いている「低賃金」や「重労働」といった接遇環境の悪化は要因の一つではあり、それら接遇改善のみが解消されることで定着化が促進されるとは言えない。なぜならば、前述したように、そこには、世間一般が抱くイメージと既に従事する者が抱くイメージの相違が見られるなかで、職場の人間関係が離職要因として最も高いとする介護労働安定センターのデータによれば、単に接遇改善のみで、人材の離職が解消されるのは考えにくい。さらに、高齢者人口が継続して増加するなか、供給主体の圧倒的な不足が生じ、既に、従事する者以上の人材供給が必須である。そこでは、人材の定着化を図るとともに新たな人材の参入を促していくことが必要になる。

しかしながら、新たな人材の獲得においては、世間一般が抱くネガティブなイメージが大きく影響していることは容易に考えられる。これら、福祉や介護に対するネガティブなイメージは、1970年代に福祉・介護の主流であった「家族介護」という社会的なイメージが、現在もなお継続して認知され続けていることがあげられよう。家族介護とは、日本の福祉・介護分野において、措置時代に行われた制度提供のなかで、介護＝家族というイメージを社会に植え付け、なかでも女性が担うものとして定着してきた。このようなイメージは、時代の変化の中でも継続し、介護職は3K（きつい、汚い、危険）と言われる仕事として認知され、新たに「給料が安い」という項目が追加された4K（きつい、汚い、危険、給料が安い）という言葉に代表されてきた。このような職業イメージの定着化は福祉や介護の職業を社会的地位の低い職業として認識され、人材の不足を補うために実施された諸政策と一体化されたことによって、再雇用先とする職業イメージを植え付け「誰でもなれる」

職業として「無資格でもできる仕事」というイメージを定着させ、未だ根強く残っている。このようなネガティブなイメージは、そこに従事するものに対しても離職の要因として存在し、新たな人材の参入を阻害する要因となる。つまり、我が国の福祉・介護分野に関する人材の確保には、構造的なミスマッチが見られる。ここでいう「構造的ミスマッチ」とは、たんに人材の需給ギャップにとどまらず、措置時代に定着した福祉に対するネガティブなイメージが依然として残っているために、接遇改善などを講じても人材供給が伸びない点を指している。

具体的には、人材の母数が圧倒的に少ないなかにおいて、先行研究で既に述べられている 1. 「知る機会の限定（井口：2008、庄子：2015）」、2. 「労働環境の劣悪さ（佐藤ら：2014、土田：2015）」、3. 「賃金・社会的地位の低さ（土田：2010、宮本：2015）」、4. 「人材供給と労働移動の困難さ（植北：2010）」、5. 「外国人受入体制の未整備（高畑：2014、石田：2011）」、6. 「求職者・従事者のメンタリティ（下山：2014、高木：2008）」のみ、改善することで人材が集まるとは言い難く、地域包括ケアシステムや地域共生社会の実現を目指すためには、従事者のみならず、地域住民の積極的な参加が促される必要がある。しかしながら、地域の住民の積極的な地域参加を困難にする要因としては福祉・介護という分野に抱かれるネガティブなイメージが往々にして横たわっている現実がある点を忘れてはならない。

このように、人材の定着化と新たな人材の確保が困難となっているなか、約 800 万人の団塊世代が後期高齢者となる 2025（平成 37）年には国民の医療や介護の需要が増加することを見込み、それらに対応する地域社会のあり方を目指した「地域包括ケアシステム」の構想を我が国は打ち出した。具体的には高齢者の尊厳の保持と自立生活支援という目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで継続できるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制を目指すものである。

さらに、その進化版として「地域共生社会」の実現を打ち出した。今後の総人口の減少による地域社会における、社会経済の担い手の不足とこれまでの対象者別・機能別に整備された公的支援のあり方では、個人や世帯単位で抱える複数の分野に跨った課題に対応しきれない現状により、対応が困難なケースが浮き彫りになっている背景から、地域住民や地域の多様な主体の参画によって、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域を創っていく社会を目指すとした。

ここで、特に強調されるのは、『地域住民や地域の多様な主体の積極的な参画』である。その実現のためには、自らが地域社会へ入り込む、あるいは地域社会に参画する住民がいなければ成り立たないことは当然である。つまり、現在の福祉・介護の在り方は、地域で生じる福祉的な課題に対し、地域住民や地域の活動主体の参加により、解決することが求められている。

## 第 2 章 異分野融合による福祉イメージの転換への取り組み

### 第 1 節 福祉・介護に生じるイメージの二極化

まず、世間一般が福祉・介護に抱くイメージと福祉従事者が福祉・介護に抱くイメージについては、相違が生じている点に焦点をあてる。

高木（2008）<sup>46)</sup>は介護の現場で働いた自身の経験から介護労働者は世間から「偉い」と思われることが多いと語る。ここで語られる「偉さ」とは重労働で低賃金として認知される仕事に就く（就いている）ことを意味している。また、下山（2008）<sup>47)</sup>は、福祉・介護サービスの求職者には特異な就労意識があり、それらは「強い使命感」・「ハイモラルな意識状態」と指摘する。下山の論からは特異な就労意識が充足されない場合、従事者・求職者が過剰なストレスを抱える可能性を示唆することができる。さらに、介護労働安定センターが実施した調査<sup>48)</sup>では、「やりがい<sup>注3)</sup>」と「スキルアップ<sup>注4)</sup>」を職務目的としている福祉従事者が多いことが報告されている。つまり、従事者あるいは求職者は福祉や介護の仕事に対して、「強い使命感」と「ハイモラル意識」を持ち、仕事に対する「やりがい」と「スキルアップ」を職務目的とするポジティブなイメージが強いなか、高木（2008）が指摘するように、世間一般が福祉や介護に抱くイメージは「重労働」あるいは「低賃金」といったネガティブなイメージが強く、そのようななかで仕事する「偉さ」とは、尊敬ではなく、軽蔑を意味するものに近い評価をする場合が多いと言えよう。ここに、福祉に従事する者と世間一般（福祉に従事しない者）の双方が抱くイメージに相違がある。

さらに、松本（2011）<sup>49)</sup>は職務継続の要因に“介護の魅力”という動機づけの側面が重要であると指摘し、坂井ら（2015）<sup>50)</sup>は介護の魅力となり得るモチベーションあるいはやりがいを高める必要性を指摘する。これら「魅力」や「モチベーション」は従事者が職務目的としている「やりがい」や「スキルアップ」と重なる。一方で岸田ら（2013）<sup>51)</sup>によれば、「賃金を理由に離職した者の多くは別の介護の現場に移っている可能性が高いことから勤務先が離職意向に影響を与える側面を指摘しながらも介護の仕事からの離脱意向には影響を与えない」ことを指摘する。同様に、大和ら（2013）<sup>52)</sup>は全国規模のデータ分析から、「福祉・介護職の離職要因として「賃金」の低さはその離職要因とはなっていない」と指摘する。ここで、岸田らや大和らの論に従えば、福祉・介護分野における劣悪な労働環境の解消を現在、叫ばれている処遇改善加算の実施による賃金引上げのみでは、福祉・介護人材の増加は見込まれにくい。勿論、この時点で待遇改善論は除外すべきではないが、これまでの論を重ねると福祉・介護分野における低賃金の解消に向けた待遇改善などの議論のみが一人歩きすることは望ましくない。つまり、待遇改善等の対策とともに福祉・介護分野に抱かれる福祉に従事する者と世間一般（福祉に従事しない者）が抱える矛盾したイメージの改善と統合化が図られなければ、本来の待遇改善等が大きな効果を望むことはできない。

---

注3 利用者の援助・支援や生活改善につながることによって、利用者やその家族に感謝されるために仕事をする」とした者が5割を占める結果であった

注4 専門性を発揮して、自分が成長している実感があることを目指して仕事に向かっている」とする者が4割という結果であった。

また、「労働環境の劣悪さ」と「福祉・介護分野に抱かれる異なるイメージ」は互いに影響し合うものと考えられる。なぜならば、宮本（2015）と植北（2010）が既に指摘しているように福祉のマンパワー対策が推進された 1990 年代において「幅広い人材」を確保するための方針が打ち出され、2007 年の「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針の見直し（新入材確保指針）」において挙げられた「多様な人材」を確保するため、職業安定所などを経て、福祉以外の分野で働いていた労働者あるいは高齢者などの多様な人材が介護現場へと就労する道が確保された結果、中途採用により、福祉や介護を学んでこなかった人材と福祉を専門的に学んできた人材の混在職員体制が確立された。このような政策上の方針は現場の人材育成に向けた体制の未整備を引き起こした。また、多様な人材の流入後、福祉や介護職の技術の高度さによって、異なる分野からの労働移動が困難であり、それら困難さが顕著となることで、人材の離職を生じさせる要因にもなりえる。それは、「誰でもできる仕事」という安易な職業イメージであったものが、本来は「専門性の高い仕事」であるという実態を知ること、新たな人材の離職を助長し、そのことによる人材育成の未整備は、現場レベルでの職員による業務量を増大させ、従事者による離職要因になると考えられるためである。つまり、混在職員体制では、新たな人材を確保することで労働環境の劣悪さが強調され、職員の定着が阻害され、人材が離職する。そのため、新たな人材を確保するも、同様に人材が離職してしまうというサイクルを見出すことが可能である。

つまり、現代社会における福祉や介護に抱かれるイメージの二極化は、政策による「多様な人材の流入」と「福祉・介護職にみられる高度さ」によって、「誰もが入れられる職場」という安易な職業認識と「専門知識と技術により行われる職場」という専門的な職業認識という矛盾がある。さらに、高度さが要求される福祉・介護職において、多様な人材の活用により、本来の専門知識と技術の高度さが失われる可能性は十分に考えられよう。それは福祉従事者の質の低下を招き、提供されるサービスの質もまた低下させることにつながる。一方で、北垣（2014）<sup>53)</sup>は、「多様な人材」を受け入れていくという方針と現行の介護報酬の水準、人材配置基準の実態が政策、制度上の矛盾として介護現場に表出しているとしながら、現場での取り組みと政策・制度面での条件保障の双方が適切に組み合わせられることが不可欠であると指摘する。

ここで、重要視すべきは、福祉や介護分野に生じているイメージの二極化であり、それら立場によって、異なるイメージを一致させていくことなのである。

こうした点で興味深いのが、建築分野で論議されている地域コミュニティを形成するための「場づくり（居場所）」に関する研究<sup>54)</sup>ある。そこでは今後の地域を担う可能性が高いにも関わらず、地域や福祉に興味関心の薄い若年層を巻き込むための「ハードな環境」の有効性が検討されている。そのうえで重要だと考えられるのが、そうした「場づくり」における「ソフトな戦略」、すなわち、その場で実践されるプログラムの構成の効果や「場づくり」自体の認知経路である。参加動機に注

目した研究<sup>55)</sup>や参加だけでなく継続要因に関する報告<sup>56)</sup>があるが、それらの視点を「場」という概念で建築分野から福祉分野に導入したのが吉村輝彦<sup>57)</sup>である。ここでは「自分たちで意思決定を行い、自分たちで実行できるシステム作り」、「多様な関係主体が、地域の中で様々な関係性を構築し、組織や活動を生み出していく（選び取る）」ことが重要であり、そのためには相互作用や関係変容を促す対話と交流の「場」の形成が不可欠としている。

このような「場」は、元来、経営学分野で議論されてきたものであり、たとえば伊丹敬之は「人々がそこに参加し、意識・無意識のうちに相互に観察し、コミュニケーションを行い、相互に理解し、相互に働きかけ合い、相互に心理的刺激をする、その状況の枠組みのこと」、「人々の間の情報的相互作用と心理的相互作用の容れもの」と定義<sup>58)</sup>している。さらに、和田崇は「異なる価値観や能力をもつ『ひと』が、相互作用を通じて創造的な活動を生み出していくためには『創発』を生み出す相互作用の場をつくることが不可欠である」、「場が与えられることによって、それぞれの『ひと』は潜在的な価値観や能力を顕在化させ、他の『ひと』との相互作用を通じて、独創的な活動を生み出す可能性を得ることになる」<sup>59)</sup>と指摘している。

はじめに「場/場づくり」の概念をもとに「ソフトな戦略」の有効性を具体的な実践例に即して検討し、異分野との融合という基本的な戦略の有効性の検証と「場づくり」の認知経路を明らかにすることで巻き込み戦略の方向性を見定める。

## 第2節 友人・知人関係の有効性とその積極的な活用の必要性

福祉をめぐる「場づくり」の方法と効果について、属性は以下の通りである。

表6 回答者の属性等

項目	N	内訳	度数	%
性別	27	男性	11	40.7%
		女性	16	59.3%
年齢	27	19歳以下	3	11.1%
		20歳～24歳	4	14.8%
		25歳～29歳	4	14.8%
		30歳～34歳	8	29.6%
		35歳～39歳	3	11.1%
		40歳～44歳	1	3.7%
		45歳以上	4	14.8%
職業	27	学生（福祉系大学）	5	18.5%
		学生（福祉系専門学校）	1	3.7%
		学生（福祉系以外）	0	0
		社会人（福祉系職員）	14	51.9%

		社会人（福祉系以外）	4	14.8%
		その他	3	11.1%
組織所属 年数	27	6か月未満	0	0
		6か月以上1年未満	1	3.7%
		1年以上3年未満	5	18.5%
		3年以上9年未満	4	14.8%
		10年以上	10	37.0%
		無回答	7	25.9%

また、地域福祉活動に関する調査結果は表7の通りである。

表7 地域福祉活動に関する調査結果（単純集計）

n=27

項目	カテゴリ	人数	(%)
認知経路	友人・知人	19	70.4
	チラシ・ポスター	1	3.7
	SNS	4	14.8
	その他	3	11.1
参加理由	友人・知人からの誘い	14	51.9
	ボランティア活動に関心がある	3	11.1
	自分の地域ごとに関心がある	2	7.4
	福祉問題に関心がある	4	14.8
	自分自身の成長	4	14.8
福祉イメージの変化	変化あり	17	65.4
	どちらでもない	8	30.8
	変化なし	1	3.8
参加による自主的活動性	活動したいと思った	22	84.6
	どちらでもない	3	11.5
	活動したいと思わない	1	3.8
参加者交流の必要性	必要だと思う	24	88.9
	その他	1	3.7
	回答なし	2	7.4

また、福祉イメージの具体的な変化について尋ねた結果は表8の通りである。

表8 福祉イメージの変化に対する具体的記述（自由記述）

美容も他職種連携の一員であるという言葉が心に残りました。

有難うございました。

これまでの固定観念の変革。

色々な職種の方と交流できる良いきっかけが出来た。

福祉について専門していないものの、学生時代に障害児教育心理学を学びながら周辺のことについて触れていました。

それでもなお、「美」や楽しさにもっとこんな風に自由にアプローチできるものだという新鮮な発見がありました。

もっと自由で良いのだと思いました、福祉という枠を作っていたのは自分自身かもしれないことに気づかされました。

エネルギーをもらいました。

福祉という考え方を転換させることも必要ということがわかった。

福祉とは辛いこととか、そういう考えがあったが、楽しいものと改めて感じる事ができた。

介護等にとらわれず、他職種協力で新しいことに挑戦できることを改めて認識させられた。

福祉の「これから」を感じました、若い人がいっぱい嬉しいですね。

福祉にかかわらない方の福祉イメージを知ることができた。

秋田において、福祉はまだまだこれから。

未来は厳しいが明るく、無限大だと思った。

認知経路と基本属性等におけるクロス集計の結果は表9の通りである。

表9 認知経路と基本属性等におけるクロス集計

		認知経路				合計
		友人・知人	チラシ・ポスター	SNS	その他	
性別	男性	8 (72.7%)	0	2 (18.2%)	1 (9.1%)	11 (100.0%)
	女性	11 (68.8%)	1 (6.8%)	2 (12.5%)	2 (12.5%)	16 (100.0%)
	合計	19 (70.4%)	1 (3.7%)	4 (14.8%)	3 (11.1%)	27 (100.0%)
年齢	19歳以下	1 (33.3%)	0	0	2 (66.7%)	3 (100.0%)
	20歳～ 24歳	3 (75.0%)	1 (25.0%)	0	0	4 (100.0%)



	25歳～ 29歳	2 (50.0%)	0	2 (50.0%)	0	4 (100.0%)
	30歳～ 34歳	7 (87.5%)	0	1 (12.5%)	0	8 (100.0%)
	35歳～ 39歳	2 (66.7%)	0	1 (33.3%)	0	3 (100.0%)
	40歳～ 44歳	1 (100.0%)	0	0	0	1 (100.0%)
	45歳以上	3 (75.0%)	0	0	1 (25.0%)	4 (100.0%)
	合計	19 (70.4%)	1 (3.7%)	4 (14.8%)	3 (11.1%)	27 (100.0%)
事業への 参加前後に おける福祉 イメージ 変化	ある	13 (76.5%)	0	2 (11.8%)	2 (11.8%)	17 (100.0%)
	どちらとも 言えない	6 (75.0%)	0	1 (12.5%)	1 (12.5%)	8 (100.0%)
	ない	0	1 (100.0%)	0	0	1 (100.0%)
	その他	0	0	0	0	0
	合計	19 (73.1%)	1 (3.8%)	3 (11.5%)	3 (11.5%)	26 (100.0%)
事業への 参加を通し ての自主的 活動意欲	活動したい	16 (72.7%)	1 (4.5%)	2 (9.1%)	3 (13.6%)	22 (100.0%)
	どちらとも 言えない	2 (66.7%)	0	1 (33.3%)	0	3 (100.0%)
	活動したく ない	1 (100.0%)	0	0	0	1 (100.0%)
	その他	0	0	0	0	0
	合計	19 (73.1%)	1 (3.8%)	3 (11.5%)	3 (11.5%)	26 (100.0%)
福祉をテー マに交流を 行うことの 必要性	必要である	17 (70.8%)	1 (4.2%)	3 (12.5%)	3 (12.5%)	24 (100.0%)
	どちらとも 言えない	0	0	0	0	1 (100.0%)
	必要では ない	0	0	0	0	0

	その他	1 (100.0%)	0	0	0	0
	合計	18 (72.0%)	1 (4.0%)	3 (12.0%)	3 (12.0%)	25 (100.0%)

年齢について、社会での役割の確立とともに家事や育児など家庭において多くの役割を担う傾向にあり、仕事及び家庭の両面で時間的制限を受ける傾向が高い30歳以上と30歳以下、組織所属年数については、キャリアステージ<sup>60)</sup>をもとに3年未満と3年以上にカテゴリ統合を行い、回答者の属性による差異を探ったところ、組織所属年数においてのみ統計的に有意な差が見られた(表10)。

表10 認知経路と基本属性との関連性(カイ二乗検定)

項目	カテゴリ	友人・知人からの 紹介 人数(%)	友人・知人からの 紹介以外 人数(%)	P
性別	男性	8 (72.7%)	3 (27.3%)	
	女性	11 (68.8%)	5 (31.1%)	
年齢	30歳以下	13 (68.4%)	6 (31.6%)	
	30歳以上	6 (75.0%)	2 (25.0%)	
職業	福祉系	10 (71.4%)	4 (28.6%)	
	福祉系以外	9 (69.2%)	4 (30.8%)	
組織所属年数	3年未満	2 (33.3%)	4 (66.7%)	*(勤続年数が 3年以上の者)
	3年以上	12 (85.7%)	2 (14.3%)	

X<sup>2</sup>乗検定

\*P<.05

### 第3節 友人・知人関係の有効性と福祉イメージの転換と主体性の醸成

アンケート調査によると、7割の参加者が人伝いに、それも知っている者からの情報を認知したことが明らかになった。さらに、認知だけではなく参加の理由とし

ても、友人・知人からの誘いが5割を占めていた。

これら結果の背景には、友人・知人からの情報提供であれば信頼性が高く認知される傾向があると考えられるべきであろう。たとえば、社会ネットワーク分析では口コミによる情報伝播について、相手の興味のありそうな情報であるか判断して伝えることや個人の情報収集では見逃してしまうような重要な情報を伝えることができるとし、情報を受け取る側は情報提供者を信頼できるとしている<sup>61)</sup>。特に、福祉分野のような一定の専門性がある場合には、そうした傾向が強まるとされる<sup>62)</sup>。

さらに、今回、組織所属が3年以上であれば友人・知人からの認知が高い傾向にあった。その背景には日常生活における時間的・空間的な共有が高いほど、その友人・知人関係に対する信頼度が高いことが伺える。

組織所属年数の「3年以上」という数字については採用後3年以上の離職率の高さとの関連を検討すべきであろう。その離職理由は「人間関係がよくない」が多くなっている<sup>63)</sup>。逆に言えば、組織所属が「3年以上」になれば、比較的良好な人間関係を構築していると推測される。組織所属3年未満の場合、仕事よりも生活を重視する傾向が強く、職場内コミュニケーションをそれほど重視しない傾向が見られる<sup>64)</sup>。これについても逆に、組織所属「3年以上」であれば、職場の人間関係が重視され、それもあって口コミが有効に機能する人間関係が構築されているのだと言えよう。

以上を踏まえると、「場づくり」参加者に対し、次回に関する周知・広報を組織所属3年以上の者に確実に実施することが、継続的な参加者を確保するうえで重要だと言えよう。

さらに、福祉に対するイメージについては6割以上の参加者が「変化があった」と回答した。しかもそれらはポジティブな方向への変化であった。こうした福祉に対するイメージの転換に、福祉と美容を融合させる事業が寄与した可能性は否定できないであろう。同時に注目すべきは、友人・知人という認知経路は、事業の「入口」（情報伝達・参加誘因）のみならず事業の「出口」（効果）を左右する重要性をもつものである。

一方で、福祉イメージが転換したという回答は、世代や職種を越え、日常の中で福祉というものに対する考え方がネガティブになっていることの裏返しである。その要因としてはまず福祉そのものの「見えなさ」が挙げられよう。たとえば、「住民の精神障害者に対する意識調査」<sup>65)</sup>によると、「実際に会ったことは少ない」という人ほど「否定的なイメージ」が多いという。さらに、福祉に対するネガティブなイメージは、全般的な否定的感情にも促されているという指摘もある。「ある人が、彼の身の周りの多くの人々や物事を否定的に捉えそれらを嫌悪しているとしたら、彼の今の心理が否定的なもので満たされる可能性が高い」<sup>66)</sup>というのである。

以上の要因は、本報告でとりあげた「場づくり」が行われている秋田県でも重視すべきであろう。周知のとおり秋田県は自殺率をもっとも高く、また福祉の「見える化」が大々的には行われてもいない。その一方で、もっとも少子高齢化や人口減少が進んでお

り、福祉需要はますます増加すると見込まれている。したがって福祉イメージの低下・停滞は、福祉を支える人材の需給のミスマッチに拍車をかけると危惧される。しかも、そうしたミスマッチによって、現在の福祉従事者の労働環境が悪化すれば、福祉イメージの低下・停滞はより一層深刻になり、さらにミスマッチが促されるという悪循環も予想される（予言の自己成就）。

これに対して、今回、自身の地域に関心があるという回答者が2名、自身の成長のために参加したという回答者が4名いた。これらの参加者は今後、地域での自主的活動の中心的存在となることが期待される。実際に、今回の参加をきっかけとして、自分も地域で活動してみたいと8割以上が回答していた点も見逃せまい。

### 第3章 F 団体を通して見る福祉イメージ転換に必要な参加者視点

#### 第1節 福祉イメージ向上の要因

次に、熊谷（2015）<sup>67</sup>で明らかにしたように参加者の6割で福祉イメージが向上し、さらに、そのうち8割が今後、地域活動を希望するという効果を挙げていた。そこで本稿では、どのようにして、そうした福祉イメージのポジティブな変化や主体性の醸成が生まれたのか、両者の相互関係はどのようなものなのかを明らかにすべく、参加者に対する追跡インタビュー（半構造化法）調査を実施する。

厚生労働省は、市町村や都道府県による地域の「自主性」や「主体性」に基づくシステムを構築する必要性を指摘し、2025年を目途に高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援を目的に地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）を推進し、地域包括ケアシステムの構築へ向けた流れは一般化されつつある。

これら地域の「自主性」や「主体性」に基づくシステム構築は構築されて終わるのではなく、構築された後の「持続性」や「継続性」についても大きな論点となっており、そこでは急速に支援の担い手が減少する2030年以降の地域の在り方についても言及されており<sup>68</sup>、藤松（2012）<sup>69</sup>は持続可能な地域づくりには住民一人一人が地域の課題とその解決策を考え、実際に課題解決に向けた取り組みを行うことが重要であると指摘する。「地域包括ケアシステム」の構築という観点からは若年層の福祉に対するイメージの向上だけでなく、それを踏まえた福祉の担い手としての主体形成もまた求められる。

地域の主体形成に関してはこれまでの先行研究において既に多くの検証がなされており、地域における主体形成の必要性とともに、その課題についても既にいくつかの指摘がされている。例えば、小谷ら（2014年）<sup>70</sup>は地域参画の主体性の課題として、地域参画への属性に関わる阻害要因を解消する施策と共に、地域集団・社会団体活動への場や機会を豊富化し、そこでの役割付与やその活動経験を通して、問題の共有・共感と地域感情を高め、地域参画への主体要件を発達させていくことであるとしている。

しかし、その多くは主として理論研究が中心であり、実際にどのようなプロセスを経て、意識変化が生じ、その後、生じた意識変化が主体形成にどのような影響を

及ぼすのかという実践的研究は多くは見られず、実証的な研究は未だ不十分であると言えよう。このうち福祉に対するイメージの向上という論点に対し、上田(1996)<sup>71)</sup>は、日本人は他者志向性、特に「世間」志向性が強いとしている。この論にしたがえば、福祉に対するイメージの向上をめぐるのは「世間」が福祉に抱くネガティブなイメージの影響を福祉の担い手から、いかにして拭い去るかが課題であると言えよう。また、集団におけるネガティブな感情表出の関係性について分析した藤井ら(2010)<sup>72)</sup>によれば、関係流動性の低い環境に置かれている者はそうでない者に比べ、他者に対するネガティブ感情を表出しやすいとし、決定行動を行う際に影響を与えるものとして、自分では容易に変えることのできない集団との関係を挙げている。

これに対し、福祉の担い手としての主体形成という論点に関しては、寺田ら(2014)<sup>73)</sup>が鯨岡(2006)<sup>74)</sup>などの議論を踏まえ、子育て支援に即して言えば「子どものいのちをまもりたい」という自己充実主体性と「地域の親や子どもと共にありたい」という繋合希求主体性とが相乗的に成熟する過程を指摘している。ここでの「自己充実」や「繋合希求」は福祉から本来的、本質的に与えられる心的な状態である。しかし、そのように所与とされるがゆえに福祉イメージが悪化している主体において、どのようにしてそれらを引き出し促すことができるかは明らかになっていない。

そうした主体性醸成の要因について野口(1968)は、主体性の基礎にある「自発性」は、個人それぞれの状況や時点における感覚が無差別に肯定されることで促される<sup>75)</sup>と指摘する。これに対し、林(2011)の指摘では主体性は個人としてのありようだけではなく、他者との関係で促される<sup>76)</sup>としている。さらに、谷口(2004)は、主体的な力量が地域生活者としての「自覚」「覚醒」を通じて形成される<sup>77)</sup>としている。したがって、主体性の醸成においては自己充足(野口のいう「無差別な肯定」)や繋合(林のいう「他者との関係」)がどのように「自覚」「覚醒」されるか、つまり「気づき」のポイントに着目することが重要となる。

以上の先行研究を踏まえ、まず福祉イメージの転換という論点に関しては、(1)世間のイメージの影響、(2)福祉従事者が属する集団(職場)の効果を検証することが必要である。そこで、(1)世間におけるイメージが対照的だと思われる福祉と美容を組み合わせたイベントに参加したとき、参加者に福祉に対するイメージ変化が現れるかどうか、(2)参加者のうち福祉従事者と非福祉従事者とでその変化に違いがあるかどうかを検証し、それら変化の過程を当事者の語りにもとづいて考察する。福祉と美容とは、整髪や化粧などが本来は福祉でも必要とされているにもかかわらず、公的福祉サービスの内容に含まれていない(谷口(2001)<sup>78)</sup>、原ら(2003)<sup>79)</sup>ように世間的には互いに相容れないものだと考えられているなか、そのように対極・対照的に世間でイメージされている福祉と美容とを組み合わせたときの効果を探る先駆的なものである。

## 第2節 イベント事業内容と福祉のイメージ向上の要因

前述した第1章第5節にある調査方法に記載の通り、福祉イメージのポジティブな

変化と主体性の醸成がどのようにして生まれ、それら両者の相互関係について明らかにするため、2015（平成 27）年 1 月 31 日から 2 月 8 日にかけて秋田市等で調査を実施した。参加者のうち調査に同意した 3 名（男性 2 名、女性 1 名）<sup>注 6</sup>の協力を得た。年齢は 30 代 2 名、40 代 1 名、職業は福祉従事者（生活相談員）1 名、非福祉系会社役員（代表取締役）1 名、非福祉系 N P O 法人役員（理事）1 名であり、それぞれの属性を整理すると以下の表 11 のようになる。

表 11 インタビュー対象者の属性

	性別	年齢	職業
A 氏	男性	30 代	福祉従事者 （生活相談員）
B 氏	男性	40 代	非福祉系会社 （役員）
C 氏	女性	30 代	非福祉系 N P O 法人 （役員）

以下ではまず、福祉イメージの向上の要因と主体性が生まれるきっかけ（気づき）について 3 者の語りを整理する。

第 1 に福祉イメージのポジティブな変化の要因に関する語りの要点を整理すると表 12 のようになる。例えば、A 氏は次のように語っていた。

自分達が思う福祉のイメージが外部の情報で構成されている面が強かったということではないかと思う。例えば、給料が安い、きつい、大変というイメージに対して、このイベントは人々を喜ばせる、人を生き生きとさせてくれるイベントであった。世間一般的に考えられている福祉とは違い、福祉に対するやりがいや明るさという点も認知されたことがイメージの変化につながったのではないか。

つまり、A 氏にとって福祉イメージ向上の要因は、イベントにおける福祉のポジティブな側面、人々を喜ばせる面の提示にあったことがわかる。同時に A 氏が、外部すなわち「世間」において、「給料が安い・きつい・大変」というネガティブなイメージが流布していることに注意を促している点も留意すべきであろう。

これに対し B 氏の語りでは、以下のくぐり注目される。

<sup>注 6</sup> イベント参加者 40 名には事前に氏名、住所、連絡先記入を依頼し、うち記入された 12 名にインタビュー調査を依頼、承諾を得た 3 名に対し調査を行った。調査では、事前に質問票を配布、面接し会話を録音、録音後、逐語記録にて面接内容を全て把握し、内容の事後分析を実施した。

福祉や介護というのは美容とあまり関係なさそうに捉えられると思う。関係のない、つながりの無いような分野と一緒にいったイベントだからではないか。福祉というとそれこそ「公共財」(ママ)のように捉えられていて、仕組みや形態もそのようになっているなかで、やはり最低限のものを提供するという方向性を持っていると考えられる。その最低限の方向性と美容というのは真逆な印象を受け、言ってみれば水と油の関係性のように感じながらも、福祉にも美容が関わっているという新しい組合せの提示の結果ではないか。

B氏がここで語っているのは、福祉にも一般に考えられているのとは異なり、「最低限のものを提供するにとどまらない」美容に見られる方向性が潜在すること、イベントを通じて気づかされたということである。美容では、ここまですれば十分だという客観的な基準が予め与えられているわけではない。B氏は今回のイベントを通じて、福祉にもそうした美容にも共通する点があることに気づかされたというのである。

つまり、B氏もA氏と同様に、「世間」における福祉に対するネガティブなイメージが確認されている。それは、美容における選択可能性について新たに認識されたことにほかならない。

さらにC氏は次のように語っていた。

あのイベントは理解しやすかった。高齢の方などに普段、自分がやっているネイルアートとか、アロマセラピーとか、自分の持っている趣味とか、好きなことで自分にもできるかもしれない等、自分が関心のある美容部分に置き換えるというか、こういう関わりが自分なら出来るかもしれないという面で持ち帰りやすかった。自分が好きなことで、女性なども関わり易い「美容」という点、テーマがわかりやすかったこと、それぞれが自分のことに変換が出来るという形のイベントであったからではないか。

C氏の語りからは「イベント内容・テーマの理解のしやすさから、自分のこととしての持ち帰りやすさ、自分の興味関心のある分野への置き換えやすさ」が要点として挙げられ、イベントにおいては単純にポジティブなイメージが提示されるだけでなく、理解しやすく、自身の体験に引き付けられること(「自己体験化」)が重要であることが理解できる。

表 12 福祉イメージのポジティブな変化の要因

	語りの要点	変化の要因
A氏	「世間」でのネガティブなイメージが、イベントでの福祉のポジティブな側面(人びとを喜ば	イベントでのポジティブなイメージの提示

	せる・人を生き生きさせる)の提示によって転換した。	
B氏	最低限の提供にとどまるという「世間」のイメージが、それにとどまらない美容とも共通点があることの気づきによって転換した。	ポジティブイメージをもつ異分野との共通性に対する気づき
C氏	イベント内容・テーマの理解のしやすさから、自分のこととしての持ち帰りやすさ、自分の興味関心のある分野に置き換えやすさが生まれた。	理解しやすさから生まれる自己体験化

第2にそれぞれの主体性を生む気づきをめぐる語りは、表13のように整理される。まず、A氏は以下のように語っていた。

イベントに参加して、見ているだけだと自主的な行動を起こそうとはあまり思わないが、福祉関係者や他職種の人々が集まり、話し合っ、福祉の実際を理解できること、楽しい部分を表現できる機会を設け、見て、聞くこと、そこに参加する人々が福祉の内面に触れ合うことで、もっと自由に表現しても良いという意識が芽生え、自分にも何かできるのではないかという気持ちにさせられたのだろう。

ここでA氏は主体性を生む気づきについて、①福祉業界の内外の人々が集まり、②福祉の内面に触れ合うことで、③これまでのイメージに囚われない自由な取り組みができるという実感が生まれた、という一連の過程を指摘している。つまり福祉業界の内外との交流により、福祉従事者であるからこそ抱くネガティブなイメージは、福祉の本質とでも言うべき、ポジティブなイメージに触れることで転換し、自由な取り組みが可能であるとしている。ここで、A氏のいう「福祉の内面」とは、先に「福祉に対するやりがいや明るさ」について、「人々を喜ばせる、人々を生き生きとさせてくれる」と語っていたことから、「人間関係」がその根底にあると伺える。したがって、A氏の指摘する主体性を生む気づきは、①から③まで一貫して「福祉における人間関係の重要性」に関わっていると言えよう。

一方、B氏は以下のように語っていた。

やはり、福祉とは人との支え合いみたいな部分があって本質的に魅力があり、素晴らしい。その部分に気づけば本質的に良いものは良いという部分はある、福祉に対しても、イベントを実施された団体に対しても「公共財」(ママ)と認識しているなかで、その素晴らしさに気づけば私もやってみたいなという気持ちになる。今まで、この社会を作ってくれた高齢者のためになんとかしたい、してあげたいという気持ちというのは必ず、誰の心の奥にもあり、そのの



部分を今回のイベントが刺激したのではないか。

B氏もまたA氏と同様に、主体性を生む気づきの核心に「福祉の人と人との支え合いという本質的な魅力への気づき」があったと指摘している。それは同時に、「誰の心の奥にも」普遍的に存在するはずの支え合いの意識であり、だからこそ主体性を生み出す力を持っていたとB氏は言うのである。

これに対しC氏が語るのは以下の事柄であった。

テーマと内容のトータルバランスがすごく良かった。障害のある方も一緒に参加する内容で、ファッションショーに精神障害者の方も登場し、内容の幅が広がった。色々なところに自分の気持ちを置くことができ、共感できるポイントがかなり多かった。一方的なものではなく、さまざまな立場に視点を置くことが出来た。

C氏がここで主体性を生む気づきとして語っているのは、「自分の気持ちを置く（「感情移入）」ことや「共感」だが、それはA氏やB氏のように福祉の特定の本質ではない。むしろC氏が指摘するのは、福祉への「共感」のポイントは参加者によって多様であり、そうした多様なポイントがこのイベントで準備されていたことの重要性である。

表 13 主体性を生む気づき

対象者	語りの要点	主体性を生む 気づき
A氏	福祉業界の内外の人が集まり、福祉の内面に触れ合うことで、これまでのイメージに囚われない自由な取り組みができるという実感が生まれた。	福祉における人間関係の重要さ
B氏	福祉の人との支え合いという本質的な魅力への気づきや誰の心の奥にもある支え合いの意識が刺激された。	福祉の本質にあり、誰もが持つ支え合いの意識
C氏	テーマと内容のバランス。 内容の多彩性が個人の気持ちの置き場を広げた。 共感できるポイントの多さ。	福祉の多様性

以上の語りからうかがえる「福祉イメージの向上の要因」と「主体性を生む気づき」の関係を整理すると、まずA、B氏とC氏とで大きく2つに分かれている。A、B氏においては、福祉イメージの向上が、福祉の本質的な魅力への気づきによって促され、かつ、その本質的な魅力、すなわち「人々を喜ばせること」や「人と人との支え合い」への気づきが主体性を生む契機にもなっていたと考えられている。

これに対しC氏では、福祉イメージの向上の要因は参加者それぞれの「自己体験化」であるとされ、したがって主体性もまた「福祉に対する多様な共感」から生まれたとしている。

ここでまず確認すべきことは、従来、独立的に捉えられていた「福祉イメージの向上」と「主体性を生む気づき」とが密接に関連している可能性があることである。この点は、現在の福祉の現場が直面している2つの大きな課題が、別々にではなく一貫した配慮や戦略を通じて解決しうる可能性を示唆しているという意味で重要な発見である。そのうえで、C氏の語りからうかがえるように、これまで福祉に対する世間のイメージはネガティブなものだと考えられていたが、それだけでなく「イメージすらない」、つまり福祉に対する無関心が広がっている可能性がある。この点も、福祉イメージの転換を目指す際の前提にかかわるものであり、無視できない知見だと言えよう。

### 第3節 福祉イメージの内実によって異なる主体性醸成のメカニズム

そこで、そもそも福祉に抱いているそれぞれのイメージについて3氏の語りを整理してみる。まずA氏は次のように語っていた。

福祉従事者として福祉のイメージについては暗いと感じている。私は今、福祉現場で働いているが、様々な状況のなか、正直なところ、このまま福祉関係で働いていてもどうなのか、良いのかと思い始めている。福祉に対するポジティブなイメージとともに、今後の不安、ネガティブなイメージも感じている。福祉業界にいるからこそ、固執した考えとなり、諦めにも似たような感じではないか。

福祉従事者であるA氏は、彼のいう「人々を生き生きとさせる」というような福祉のポジティブな側面と同時に、世間の抱く「給料が安い・汚い・きつい」といったネガティブなイメージも福祉に従事しているからこそ実感し、かつそれがどんどん強まることに諦めざるをえなくなっていると指摘している。ここで注意すべきは、福祉に対するネガティブなイメージが、単に世間のものであるのではなく福祉に直接従事する人びとの間で、福祉に従事すること自体によって強化される可能性が示唆されていることである。

これに対し、福祉従事者ではないB氏は以下のように語っている。

福祉の人たちは、清く、貧しいという清貧のイメージがあり、福祉の方と話す場面があると、なんとなく独特の雰囲気を感じる。福祉・介護業界で働く人びとの独特の雰囲気があり、その雰囲気を私が一言でいうと、清貧のイメージである。清貧の中でも派手な方もいて、福祉・介護業界の中でも価値観や思いという面で二極化しているのだろうか。

B氏が指摘する福祉従事者に対する「清貧」というイメージは、福祉従事者という固定化された「給料が安い、きつい、大変」といった印象が従事者自身の貧しく生活が質素であるというイメージに直結しうることを指している。これは、A氏が語る「福祉のポジティブな側面も理解しつつ、直接従事するがゆえにネガティブなイメージも実感し、かつそれが強まることに諦めを抱いている」従事者の姿とよく重なる。

同時にB氏は「清貧の中にも派手な福祉従事者がいる」ことにも気づいている。清貧の中に存在する「派手」とは、従来の「給料が安い、きつい、大変」という福祉従事者へのイメージから、かけ離れた容姿を指している。B氏のこの指摘は、世間が抱く福祉に対するネガティブなイメージに回収されない従事者の存在にも注意を払う必要が示唆されている。

これに対しC氏は福祉に対するイメージについて以下のように語っていた。

一昔前であれば、施設に追いやる、施設にやったの、というネガティブな感じであったのが、今は施設に行くという選択肢が、タブーではないというのはすごく思う。イベントへの参加をきっかけに、福祉=タブーとを感じる点が薄れ、自分の事ももっとオープンに話をしていこうと感じた。福祉に対するイメージという壁はイベントに参加することによって無くなったように感じる。具体的には、皆が通る道というように思えた。これまで福祉という2文字がどこか遠い、関係のない部分という点があり、自分では思っていなかったはずであったが、誰にでも関係のあることと感じた。

ここでC氏は2つのことを語っている。1つは、福祉に対するネガティブなイメージが「施設に追いやる」ということに起因しており、さらにそれが福祉に対するタブー意識を生んでいるということである。もう1つは、そうしたタブー意識とも関わって、ごく限られた人しか福祉に対する関心が抱かれなくなっているということである。C氏の指摘は、A、B氏のそれが福祉従事者に関わるものだったのに対し、「施設に追いやる」側、つまり福祉を間接的に利用する側に立った福祉イメージである。A、B氏は従事者の側でも福祉に従事すること自体によって世間のイメージが内面化される点を指摘していた。これに対し、C氏は福祉を利用する側も「施設に追いやる」こと、すなわち福祉を間接的に利用すること自体によってネガティブなイメージが定着することを指摘している。さらに、そうしたイメージの定着を通じてタブー意識というイメージを抱くことそのものの稀薄化、無関心化が生み出されているとC氏は示唆するのである。

表 14 福祉イメージの内実

	語りの要点	イメージの内実
--	-------	---------

A氏	福祉のポジティブな側面も理解しつつ、直接従事するがゆえにネガティブなイメージも実感し、かつそれが強まることに諦めを抱いている。	福祉従事者による世間のイメージの内面化
B氏	福祉従事者一般に清貧な雰囲気が見られる一方、それに回収できない「派手」な従事者もいる。	世間のイメージに回収されない従事者の存在
C氏	施設に追いやるというネガティブなイメージが福祉に対するタブー意識を生んでおり、誰もが関係するという当事者意識の醸成が重要である。	福祉を利用することのタブー意識

以上の語りを整理すると表 14 のようになる。A、B氏の指摘からは、世間が一方的に福祉に対してネガティブなイメージを抱いているというよりも、福祉に従事すること自体によって、そうしたネガティブなイメージが内面化し、本来気づいていたはずの福祉のポジティブな側面が見失われがちになっている現実がうかがい知れよう。つまり、ここでは、従来、福祉のネガティブなイメージが世間のイメージにより、定着しているということとは視点が違い、福祉従事者であるが故のネガティブさが存在していることが考えられる。これに対し、C氏が語る世間のイメージは、A、B氏が語る「福祉に従事すること」ではなく「福祉を間接的に利用すること」に対するものである。「福祉を間接的に利用すること」においては、A、B氏が指摘していたような「本来のポジティブさ」を見出す余地がなく、だからこそタブー意識、すなわちネガティブなイメージを抱くことから一歩進んだ無関心が生まれるのだと言えよう。つまり、ここでは、「福祉に従事すること」と「福祉を間接的に利用すること」の立場の違いにより、当然に福祉のイメージの捉え方の違いが見られる。「福祉に従事すること」の立場から考えた場合、外部及び内部の双方による福祉のネガティブなイメージは浸透する前に、タブー意識の強調により興味関心の無さが強調される構図を読み取ることが可能である。さらに、C氏においては福祉イメージの向上や主体性につながる契機が、ここで語られている「誰にでも関係のあることと感じる」当事者意識の醸成に求められるのである。

さらに、以下では、これまでに整理した各論点が相互にどのように関連するのかについて検討する（表 15 参照）。

表 15 福祉イメージの向上と主体性の醸成の関連

	職業	イメージの内実	ポジティブな変化の要因	主体性を生む気づき
A氏	福祉従事者 (生活相談員)	従事者による世間のイメージの内面化	イベントでのポジティブなイメージの提示	福祉における人間関係の重要性
B氏	非福祉系会社	世間のイメージ	ポジティブイメ	福祉の本質にあ

	役員	に回収されない 従事者	ージを持つ異分 野との共通性へ の気づき	り、誰もがもつ 支え合い意識
C氏	非福祉系NPO 法人役員	福祉利用のタブ ー意識	理解しやすさか ら生まれる自己 体験化	福祉の多様性

まず、当初は「福祉イメージの向上」の要因として世間のネガティブなイメージの転換に注目していたが、今回の調査により再検討が迫られた。第1に、もともと福祉に抱かれているイメージが「従事する福祉」と「(間接的に)利用する福祉<sup>注7)</sup>」によって大きく異なっていた。「従事する福祉」については、たしかに世間のネガティブなイメージが従事者にも内面化されていたが、「利用する福祉」のイメージはネガティブである以上にタブーと見なされ関心が向けられていない可能性があることが示唆された。さらに第2に「従事する福祉」についても、世間のネガティブなイメージの内面化が、世間のイメージであるから起きるといふより、現在の福祉の現場がそうしたイメージに近い構図を持っており、従事すればするほどそうしたイメージから逃れがたくなり、諦めすら抱かれていることもうかがい知れた。

次に、「福祉イメージの向上の要因」と「主体性を生む気づき」の関連は当初、想定されていなかったが、今回の調査を通じてそれらは相互に密接に連動していることが明らかになった。「従事する福祉」をめぐるイメージの向上の鍵は、「人々を喜ばせること」や「人と人との支え合い」という福祉のポジティブな魅力の再認識に求められており、その魅力は誰もが共感できるものとも考えられているがゆえに、主体性を生むきっかけにもなりえると見なされていた。

これまでは福祉をめぐる「主体性」に関しては、「自己充足」と「繋合希求」とが相乗的に成熟する過程が構想されていた。これに対し今回の調査では、A氏が指摘する「人々を喜ばせる」すなわち「利他意識」とB氏の言う「人と人との支え合い」すなわち「相互扶助意識」が、福祉の本質的な魅力として実感されており、それらへの気づきが主体性を生むと考えられていた。これらの意識はそれぞれに「自己充足」と「繋合希求」に重なっており、今回のケーススタディがこれまで蓄積されてきた福祉論と接続し、福祉に関する理解の一般論と一致する点を示唆している。しかも、福祉の本質的な魅力の再認識が主体性の醸成に接続する論理を示している点で注意すべきである。

一方、「利用する福祉」については、従来の主体性の成熟に関する議論とは当然ながらかみ合わない。そこでのイメージ転換の要因は、「理解しやすさから生まれる

<sup>注7)</sup> ここでいう「(間接的に)利用する福祉」とは、サービスを実際に利用する本人ではなく、福祉サービスの利用を促すあるいは提案する家族側あるいは近親者側を指している。

自己体験化」に求められ、だからこそ主体性を生むきっかけも「福祉の多様性」への気づきだと考えられているのである。

#### 第4節 今後の地域活動に求められる戦略

このように焦点となる福祉が「従事するもの」なのか「利用するもの」なのかの違いは、これから求められる地域活動のあり方に関する展望の相違にも影響している。例えば、B氏はそれらについて次のように語っていた。

魅力を伝えることが重要。やはり、もともと人の支え合い的な部分が福祉にあると意識する。人として本来あるべき、誰かのためになんとかしたい、してあげたい、という部分にアプローチする内容を重視していくべきなのだろうと思う。

これに対しC氏が語るのは、そうした「支え合いの魅力」を全面に押し出すこと以上に、主催者自身の喜びや楽しさが参加者に伝わることの重要性である。

主催されたメンバーの方々と話したとき、メンバーの方々がすごく楽しそうにというか、今までこういうのはなく、仕事を越えた人との出会い、自分達が仕掛ける側というか、そういうことがすごく楽しいということは何度も聞いた。その場を作ることで自体に喜びを感じている。そこに意味があったように感じる。メンバーの方々が輝ける場であったり、活躍できる場であったり、普段の仕事ではない部分の能力を発揮したり、主催団体であるFが無くなると今まで関わってきた皆さんがひとつ場所を失うように感じる。

たしかにB氏の言うような福祉における「支え合いの魅力」は「従事する」立場にならなければ共感しえない面もある。「利用する」立場から出発すると、福祉そのものの魅力以前に福祉に関わることの魅力が、C氏の指摘する「楽しさ」「喜び」といった点で共有される必要がある。この点については、従事者の一人であるA氏も以下に語るように気づいていた。

福祉というものを前面に出したイベントは、一般の人々が参加するのに気が引けるのではないかと思う。様々な人々が集まるきっかけ作りとして、福祉イベントが存在するようになればよいと思う。さらに、そこでであった人々が個々につながりを持ち、イベント自体を地域が認知しているという状況を作り出す必要はある。その中で、福祉従事者がいて、他職種がいて、若者がいて、その環境に入り込むことで、自然と会話が弾み、福祉現場や福祉の事実を見聞きし、福祉の理解が促進され、相談や助言が行われるような形になればよいのではないか。

このようにA氏が指摘するのは、彼がB氏と異なり、福祉に直接従事しているからだと言えよう。つまり、A氏が直面する福祉の現場は、B氏がイメージする「支え合い」とはほど遠く、むしろC氏が言うような「利用し利用される」状況に近い。そこには、世間が抱く「従事するイメージ」が裏切られるどころか裏付けられる厳しさが横たわっている。そうした現実をA氏が直視しているがゆえに、従事者でさえ、あるいは従事者だからこそ見失いがちな福祉のもう1つの原点、すなわち「相互扶助」ではなく「利他」への気づきを、あえて従事者以外との交流に見出しているのだと考えられる。

ここでのA氏の指摘は、単なる福祉の本質論以上の含意をもつ。なぜなら、その指摘は福祉の現場の厳しさを直視することから出発しており、その厳しい現実そのものを乗り越える方向性を示唆するものだからである。福祉が「利他」であることに気づくことにより、そこでの福祉は単なる厳しいものから別の意味を持つようになる。だからと言って、現実の待遇改善が閑却されてよいわけではない。ただA氏の指摘からうかがえるのは、そうした改善も、福祉が「利他」であることが気づかれないままに進めば、現場の欠乏感が癒されないままに終わる可能性である。

今後、福祉に対するイメージの転換と主体性の醸成をともに図っていくとする地域活動においては、「利用し利用される福祉」という現実が厳然と横たわることを踏まえ、単に「相互扶助」だけではなく「利他」への気づきを促すような方策が求められよう。それは「相互扶助」への気づきを促す以上に困難な方策かも知れない。しかし、A氏が「従事者と非従事者の交流」に、またC氏が「自己体験化」に可能性を見出していたように、従来の福祉の枠組みから離れ「利用者」の視点に立つとき自ら取るべき戦略が絞り込まれてくると言えよう。

その戦略において注意すべきは、もはや目標は単なる福祉に対する「イメージ」の転換ではなく、少なくともそこに関わる者にとっての福祉の「内実」そのものの転換だという点である。「相互扶助」さらには「利他」への気づきは、そのような目標の本質的な展開を保障する指標として欠かしえない視点に他ならない。

## 第4章 F団体を通して見る福祉イメージ転換に必要な運営主体者視点

### 第1節 活動メンバーが語る活動継続の要因

最後に、活動の継続要因と個人的変化が及ぼす活動への影響として小地域福祉活動における継続要因を用いながら、F団体に所属する6名に実施したインタビュー調査をもとに、活動の継続要因や望ましい活動の在り方について、5つの論点との関連性と活動メンバー一人一人に生じる変化を踏まえて検証する。

我が国では、国からの権限移譲と規制緩和が推進されるなか、「地域包括ケアシステム」の認知度は国民の23.8%<sup>80)</sup>に留まり、不特定多数の無・低関心層の取り込みを視野に入れた取り組みが必要である。しかし、「参加型福祉社会」の創造があらためて叫ばれるも、新たな福祉の担い手として期待されている住民の当事者意識の弱さの裏返しと言えよう。

これに対し、近年、人口減少や高齢化の進行する地方で活発化している活動に小地域福祉活動がある。これは地域に住む住民が主体者となり、地域で生じる課題解決を目的に行動する対象範囲の小規模な福祉的活動である。そのなかには、福祉の担い手の裾野を広げるべく、福祉のイメージ転換を図ろうとする活動も見られる。このうち筆者も参画して秋田県で行われている F 団体の活動は、福祉従事者だけではなく福祉に興味・関心の低い市民も参加できるよう、美容をはじめ従来の福祉との関連が薄いと考えられていた領域と福祉とを組み合わせるイベントを重ねてきており、全国的に見ても希少な例である。

筆者は、そうしたイベントに参加する動機や参加後の意識の変化を熊谷（2016）<sup>81)</sup>などで明らかにしてきた。その結果、参加者の福祉に対する元来のイメージが「利用する福祉」と「利用される福祉」との二極化しており、福祉の本質として、現在政策的に期待されている「相互扶助」よりも「利他」の面が意識された方が、福祉に対するイメージがよりポジティブに変換されやすいことなどが明らかになった。

「参加型福祉社会」が目指される際、「相互扶助」の意識づけが先行しがちであるが、人々の福祉のイメージの現実的な転換を図るうえで、「福祉＝利他」という原点に立ち返ることが重要であるという点を再認識させる点でも、F 団体における実践は貴重なものと言えよう。

これらの知見を踏まえ、こうした活動そのものへの継続的な関わりの要因に接近したい。小地域福祉活動の活動が継続する条件については以下のように整理されている。まず、長岡市社会福祉協議会の地区福祉会を対象とした青山（2012）<sup>82)</sup>は活動が継続する条件として、①活動における役割を固定しない、②些細な活動でも継続する、③学び・楽しみ取り組みの工夫、④自分の住む地域を知る取り組みの4つを挙げている。

これに対し、A 県における住民主体のささえあい活動団体に所属する6名を対象とした大西ら（2014）<sup>83)</sup>は、①地域に対する愛着の気持ち、②脈々とつながる人脈、③ひとに対する慈しみの心、④仲間との出会いと結びつき、⑤活動に対する誇りと自信、⑥自然体でいられることの心地よさ、⑦自分らしさが保てる生活のバランス、⑧活動を実現させる骨組みの8つを指摘する。総じて大西らが挙げる論点は活動の内容や組織方法だけでなく、その結果として担い手にどのような意識の変化が生まれているのかという点に注目したものとなっている。さらに言えば、熊谷（2016）<sup>84)</sup>が見出した「相互扶助」だけではなく、「利他」という意識づけの重要性に注意を払っている点で注目される。

これらの青山、大西らの論点は以下のようにまとめることができよう。

- (1) 柔軟な参加と活動の仕組み：青山（2012）<sup>85)</sup>①③、大西ら（2014）<sup>86)</sup>⑥⑦⑧
- (2) 利他意識の醸成：大西ら（2014）<sup>87)</sup>③
- (3) 人との出会いとつながり：大西ら（2014）<sup>88)</sup>②④



(4) 地域への理解と愛着の生成：青山（2012）<sup>89)</sup>④、大西ら（2014）<sup>90)</sup>①

(5) 活動に対する誇りと自信：青山（2012）<sup>91)</sup>②、大西ら（2014）<sup>92)</sup>⑤

ただしこれらの論点においては、活動を継続するにしたがって生じると考えられる活動メンバーの変化が十分に考慮されていないと考えられる。そこで、活動の継続要因や望ましい活動のあり方について、活動メンバー個々人に生じる変化を踏まえ、たうえでこれら複数の論点どうしの関連について検証したい。

本調査については、前述した第1章第5節にある調査方法に記載の通り、F 団体運営メンバーに対し、活動を継続するための要因とそれら活動を通して生じた個人的変化が及ぼす影響を明らかにするために2015（平成27）年8月から9月にかけて実施した。

インタビュー対象者の属性については以下、表16の通りである。

表16 インタビュー対象者の属性

	性別	年齢	職業	活動歴	加入方法	役職
A氏	男性	30代	福祉従事者 (介護職員)	2年2ヶ月	他者	あり
B氏	女性	30代	福祉従事者 (施設管理者)	1年5ヶ月	自己	あり
C氏	男性	40代	福祉従事者 (生活相談員)	2年0ヶ月	自己	なし
D氏	男性	30代	福祉従事者 (介護職員)	1年0ヶ月	他者	あり
E氏	女性	30代	福祉従事者 (介護職員)	3年5ヶ月	自己	なし
F氏	男性	40代	福祉従事者 (作業療法士)	2年0ヶ月	自己	なし

はじめに、F 団体と調査対象者の運営関与プロセスは以下、図2の通りである。

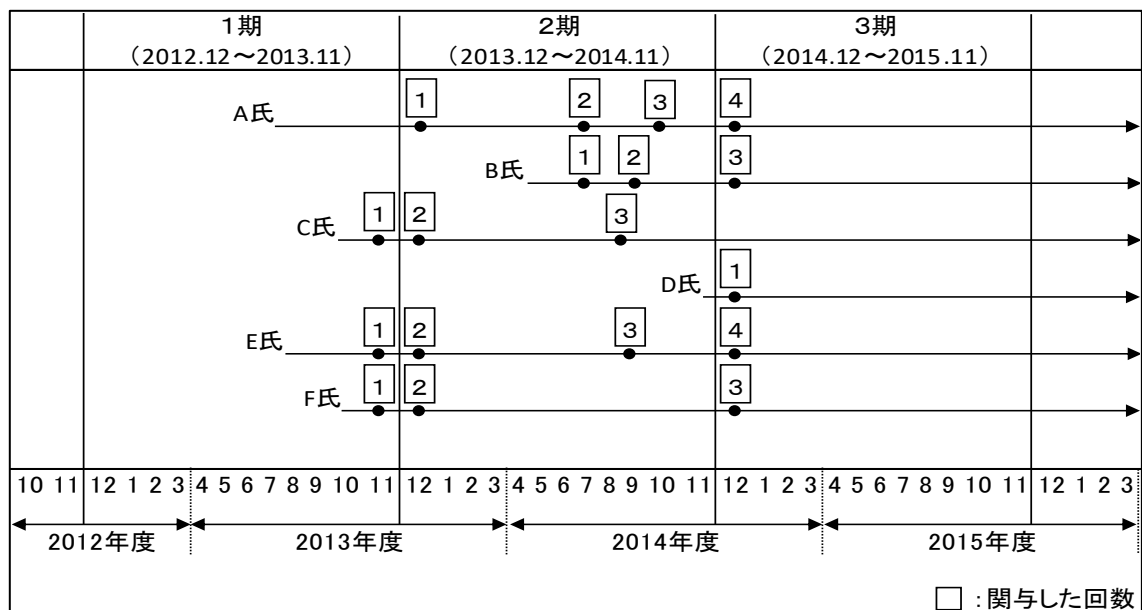


図2 F団体と調査対象の運営関与プロセスの概要

F団体の活動を第1期（2012年12月～2013年11月）、第2期（2013年12月～2014年11月）、第3期（2014年12月～2015年11月）に分け、調査対象者の運営関与を回数にて表記している。

第1期では、メンバーの誘いによりA氏が加入し、E氏は自ら加入している。その約2か月後には、C氏とF氏も自ら加入している。2013年11月に開催されたイベントではC氏とE氏は「ファッションショーのモデル探し」を行うなど中心的に関与する一方で、F氏は参加者への呼びかけなど広報面で関与していた。

第2期にあたる2014年7月に開催されたイベントでは、A氏がプロジェクトのリーダーを務め、イベントの企画、立案、実施に積極的に関わり始めた。さらに2014年12月に開催されたイベントでも、A氏は多くの人々にF団体の説明及びイベントの概要を伝える役目を担い、外部と接触する機会も多くなった。また、第2期ではB氏やD氏が自ら加入し、B氏は加入後、間もなく、F団体が実施するプロジェクトのサブリーダーを務め、以降、A氏とともにプロジェクトの中心的役割を担った。この時期は、イベント回数が増加するだけでなく活動範囲も拡大し、運営に関与するメンバーに変化が見られた。すなわち、事業に全員が関与するかたちから、役割分担が自然発生していったのである。

第3期では、第2期と比較すると、イベント回数が減少し、各々が関与する機会も減少したが、2015年12月に開催されたイベントにはA氏、B氏、D氏、E氏、F氏が関与し、なかでも、A氏はプロジェクトのリーダー、B氏はプロジェクトのサブメンバーとして運営に積極的に関与していた。さらに、D氏は加入期間が浅いにも関わらず、役割を自ら申し出るなど運営に積極的に関与しようとした。一方でE氏とF氏には、特別固定された役割がなく、A氏、B氏、D氏に比べると関与する度合いが薄い。

多くの期間を通して、F 団体の運営の中心的リーダー格であったのは A 氏と B 氏であり、開催する個々のイベントで中心的な役割を担ったのは C 氏、D 氏であった。一方で、E 氏と F 氏はサポート的役割を果たし、活動メンバーのそれぞれに役割が生まれた。

次に、F 団体に所属し、活動を継続してきた理由について、それぞれの語りを整理する。

A 氏は以下のように語っていた。

自分には担当する事業があるので、継続していきたいという想いがあります。団体に入った頃は特に深くも考えていなかったのですが、活動をしていく中で、その面白さや楽しさが大きくなりました。具体的には、仲間といかに福祉のことを福祉従事者以外の人に知ってもらおうかを考えて、イベントを通して参加者の反応が見えて、参加した方とのつながりが出来ることに喜びを感じました。

そして自分が担当する事業に参加してくれた方から「また参加したい、今後はいつやるの」という声をもらって、そういう周りの人達からの声を聞いて、その声に応えていきたい。福祉とか、そういう枠組みではなく、様々な人と交流するための場を今後も創り続けていきたいです。

A 氏は事業を展開することに「面白さ」や「楽しさ」を感じ、それが継続要因だと語っている。A 氏はこれまで、高齢者福祉施設で一貫して職務に没頭していた。そこでは、第三者から「期待」される機会が少ないことを日頃、A 氏と関わる中で筆者は耳にしていた。つまり、A 氏が語る「楽しさ」は活動の同業仲間以上に一般参加者、すなわち「第三者からの期待」に応える「楽しさ」であり、これまでの福祉の職場で得られることのなかった第三者からの期待を実感すると同時に、その期待に応えられている自分を実感しているからであろう。

これに対して B 氏は以下のように語っている。

活動を継続してきた理由は、いつもの日常の仕事のスタイルとかけ離れた場面で活動してみたかったからです。

さらに活動をしてみて、色々な人と知り合うことが出来て、人との繋がりを作ることが目標というか、今は目的となっている感覚があります。私が入った時期は転職をしたばかりの頃で、その中で、前の職場では得ることの出来なかった色々な人との交流や出会いをして、視野を広く持ちたかった。それは今も継続している理由です。

でも、私は継続していくなかで、あるとき、この団体の趣旨がよく分からなくなり、何の為に活動をしているのだろうという感情が湧き上がって、活動に意味を見失っていた時期がありました。でも、ここで活動していきたいという自分もいて葛藤した時期がありました。そんなとき、メンバーの存在は大きか

ったですね。

B氏は活動を継続している要因を(1)職場とは異なる非日常的な経験、(2)活動を通じた人脈形成の2つだと明言している。B氏は介護職員から管理者へ転職した直後にF団体に加入した。以前の福祉の職場での働き方とかけ離れた行動を希望し、自分の「視野」を広げたいと切望していた。その際、B氏にとっては「メンバーの存在」が大きかったと語られている。したがって、B氏が語る「人」とは活動する「同業仲間」であり、A氏の語る「第三者」とは異なると言えよう。さらに、そうした「同業仲間」はB氏の福祉の職場とは異なる人間関係だと考えられ、B氏における活動の継続には「同業仲間」が鍵を握っていると言えよう。

C氏の語りは以下のようなものである。

僕は個人的にイベント等の開催を行ってきましたが、仕事と自主的な活動がうまくクロス<sup>注8</sup>してなかったように思います。それが、F団体に入ったあと自分の仕事とプライベートの活動がクロスしてきたと思えてきました。

色々な人たちと知り合えたことがひとつ大きくあって、そこにいる仲間と一緒に自分の想いをもっともっと表現したいと思ったことが継続をしてきている理由になっています。もっと言えば、この活動がさらに充実して自分自身の想いとリンク<sup>注9</sup>するようであれば、より強く、今後も継続していきたいと考えています。

C氏の語る継続要因は、まずF団体以前の活動では得られなかった(1)仕事とプライベートの両立感である。さらに、(2)「同業仲間」の存在が大きいと語られている。C氏はF団体に加入する以前から個人でイベントの開催をしていたが、他者と協働する機会は少なかったという。それが自己の表現を妨げる要因であることも理解していた。B氏と同様C氏もまた「同業仲間」が継続する要因であろう。

D氏は関わりが浅いながら以下のように語っていた。

団体が主催するイベントに参加したことが団体に入るきっかけでした。さらに、自分の職場の人も既に団体のメンバーで、その人から一緒にやらないかと誘いを受けました。当時は仕事以外での活動の場を探している最中で、やってみようと思いました。

団体に所属して思ったことですが、メンバーの皆さんは基本的に「それは無

---

注8 ここでいう、「クロスする」とは、仕事と活動の共通項を意味し、活動することで仕事に還元でき、仕事をする中で活動が発展するという相乗効果を実感することが出来なかったと後に語っている。

注9 ここでいう、「リンクする」とは、C氏がこれまで行って活動と現在、所属する団体の活動の在り方が一致する場合を指している。

理だよ」というよりは「とりあえず、やってみよう」というタイプの方々がそろっているなあと。この雰囲気の中に自分の身を置いたら、自分をもっと高めていけるような気持ちが出てきました。自分を高めることができると思える皆さんといるからこそ、活動を継続しているんだと思います。

D氏の継続の要因もまた、「同業仲間」の存在である。D氏は以前、岩手県で音楽イベントを開催していた。その後、秋田県に戻り、社会福祉協議会で仕事を始め、生活と仕事の安定をまずは求めたという。結果としてもたらされた「安定」は、D氏が求めたものであったにせよ、イベントを開催していたころの前向きさがいつしか失われたと振り返る。ここで、D氏が語る「同業仲間」とは、物事にポジティブな考え方をもち、その考え方に触れることで自らも成長することができると感じるような関係なのであろう。

これに対して活動期間が最も長いE氏は、以下のように語っている。

私が団体に所属したきっかけは自分自身が変わりたかったという気持ちです。私は子供がいて、生活の中心は「子育て」と「仕事」と、あと、今、社会福祉の勉強を続けているのですが、そんな生活の中で人と関わる機会が、すごく少なくて、やっぱり、段々、こう、子育てがメインとなっていくじゃないですか。そうすると、社会から取り残されているという疎外感を感じる機会がすごく多くて、「ああ、なんか、このままじゃいけない、自分の為にも、子供の為にも、面白くない人間になっていく」気がして、人任せですが、自分が変わるきっかけになるのではと思っています。

継続している理由は自分が変わりたいという想いがあるからです。色んなイベントを行う中で、色んな方と出会って、色んな方の考えに触れて、参加者の皆さんと交流を深めていくうちに自分がどうありたいかということまで、考えるきっかけをもらっています。

E氏は、「子育て」と「仕事」、さらに通信制大学で社会福祉に関する「勉強」に励んでいたが、それらに埋没し「社会からの疎外感」を覚えていた。それを乗り越えるためにF団体に加入したという。さらに活動を継続しているのも「自分が変わりたい」ためであり、そこで語られる「変わりたい自分」とは「子育て」と「仕事」に埋没する自分であり、「社会から取り残されている自分」だと考えられよう。その際、そうした「自分」のあり方や位置を確かめるきっかけになっているのが、やはり「色んな人との出会い」だと語られている。E氏が語る「色んな人」とは、「参加者との交流」とは特に区別して言及されていることから、B、C、D氏のような協働実践を行う「同業仲間」であると言える。

最後にF氏は以下のように語っていた。

私は福島にいて、震災をきっかけに秋田に戻ってきました。すると「秋田っ

てなんか元気がないな」と感じました。それで秋田がもっと元気になるためには、何かしないといけないと漠然と考えていて、初めは自分で起業をしたいと思ったんです。それで何が必要かを考えたときに、やはり「人脈」だと考えて、その人脈作りを行おうとしたときに F 団体と出会いました。私もこの団体と一緒に活動すれば、もしかしたら、秋田も元気になり、自分も起業という夢を果たせるのではないかと勝手に思っていました。

活動を継続する理由は、やっぱり、人脈というか、人と繋がるという目的があります。秋田の人同士が繋がることの大切さを自分も少なからず知っているというか、もっと色々な方々と繋がりたいと思うので、今も活動を継続しています。

F 氏は、地元に対する危機感を自らの起業によって打開しようとし、そのために「人脈」形成を図ろうと F 団体に加入した。さらに、活動を継続する要因としても、「人と繋がる」ことを掲げている。F 氏は主に広報面で関わってきたことや「色々な人と繋がりたい」と人脈の量的な拡大を志向するような語りから、F 氏が活動を継続する要因は A 氏や E 氏のように「参加者」であると捉えてもよいだろう。

以上、活動を継続してきた理由に関する語りの要点を整理すると表 17 のようになる。

表 17 活動参加の継続要因

対象者	継続要因	語りの要点
A 氏	参加者からの期待	活動の「面白さ」「楽しさ」 第三者からの期待
B 氏	同業仲間の存在 (による福祉の職場とは異なる経験)	福祉の職場とは異なる非日常的体験 活動を通じた人脈形成 同業仲間による葛藤の払拭
C 氏	同業仲間の存在 (によるワークライフバランス)	仕事とプライベートとの両立感 同業仲間との活動
D 氏	(ポジティブ志向の) 同業仲間の存在 (による自己成長への期待)	福祉の職場とは異なる関係性 ポジティブ志向の同業仲間 自己成長への期待
E 氏	(疎外感を克服する) 同業仲間との出会い	社会からの疎外感の乗り越え
F 氏	(地域活性化や起業に生きる) 参加者との出会い	自らの起業による地域活性化起業にも生きる人脈形成

ここで青山＝大西らの論点と比較してみると、活動主体の語りの中核には、青山＝大西らの言う「人との出会いとつながり」があることがわかる。したがって、活動継続の要因を探るうえでは、活動の仕組みや活動そのものの成果以上に、まずもって「人との出会いとつながり」を可能にする機会や場が作られている重要性が示唆されていると言えよう。

さらに、ここで言う「出会いとつながり」の対象には、大西らも区別していたように「同業仲間」と「参加者」がともに含まれている。このうち「同業仲間」としては、日常の「職場」や「仕事」の関係とは異なる点が重視されるとともに、ポジティブ志向を持つ存在であることが特に触れられている。このことは熊谷（2016）でも指摘したように、現在の福祉の現場に広がる疲労感や閉塞感の裏返しであるとも言え、小地域福祉活動を展開するうえで欠かせない視点であると考えられる。

同時に注意されるべきは、同じ「出会いとつながり」を掲げながら、「同業仲間」との「出会いとつながり」を重視する主体と「参加者」とのそれを重視する主体が同じ団体内に共存している点である。この点が青山＝大西らが指摘する「柔軟な参加と活動の仕組み」によって確保されるものだと考えることもできよう。このような仕組みについて F 団体では活動が広がるにつれて従来はなかった役割分担が自然発生しており、逆に役割が固定化して柔軟さが失われる危険性が懸念される。

## 第2節 活動を通して生まれた変化と要因

次に、活動するメンバーのそれぞれが、イベントの準備・開催・反省を通して、自分の中に生まれた変化をどのように捉えているのかを検討する。

まず、A氏は以下のように語っている。

今までは言われたらやるというか、自分からはあまり動かず、周りの人がやるだろうという気持ちを持っていました。だけど、団体に所属し、活動をするようになってから、自分に任される部分も大きくなってきました。そうすると、自分で動いて、計画していくところが多くなって、なんとなく行動力がついたというか、そこが変化した部分だと思います。

これまでは思ってもなかなか動かないところがあったんですが、まずは動くようになりました。ときには、反対されることもあります。まずは動いてみようかという気持ちがあって、今まで自分が責任あるポジションに就くというのはなかったんです。だから、役割があって、責任があって、という状況にあることが大きいと思います。

A氏は団体での活動を通して行動力が身についたと語っている。その要因としてまず、団体に入ることによって福祉の職場では得られなかった「役割の獲得」が挙げられよう。筆者はともに活動するなかでA氏から「周りの人がやるだろう」という言葉を何度となく耳にした。そのように他者に任せることが多かったA氏にとって、団

体での役割の獲得はこれまで体験したことのない責任と重圧が存在していたことであろう。さらに、A氏は「反対されることもあるが、まずは動いてみる」と自らの「実践ありきの行動力」について語っている。したがって、A氏における「行動力」は、単に役割に付随する能力として団体から与えられたものである以上に、A氏自身が周囲の反対を乗り越えて自ら役割を獲得するうえで欠かせない能力だったと言えよう。

これに対しB氏は以下のように語っていた。

仕事をしながら、イベントを進めていくのは、正直、すごく労力が必要で、精神的にも擦り減る感じです。でも達成したときの満足感、この満足感があるからこそ、何事にも前向きになれるという気持ちになって、昔から一人で突っ走っていくタイプですけど、皆さんと関わって、一緒に物事を創り出すという楽しみを教えてもらった感じがします。それが変化ですかね。今まで仕事一辺倒で自分の気持ちを職場以外の場所で発信することがなかったんです。ここに所属して、自分の考えを伝えて、企画して、行動して、実行することができて、なんか場所が出来たんだって感じます。

仕事では立場上、スタッフに任せて、結果を見る立場なんです。だから自分が話して、企画して、実行した後の満足感を感じる事が出来たんだと思います。個人的には、今が充実しているんだって思っています。」

B氏もまた、団体での活動と福祉の職場での仕事とを対比させながら、自らの変化について語っている。すなわち、語りの順にしたがえば、第1に「単独行動から共同実践へ」、第2に「仕事一辺倒からもう1つの場所の確保へ」、第3に「監督者から実践者へ」の変化である。B氏は従事する福祉の職場において、「監督者」という「実践者」とは異なる水準の立場にあり、その立場は「昔から一人で突っ走っていく」性格に対して影響を与えなかった。それがF団体で同業仲間と活動を重ねるなかで、「実践者」、しかも「共同実践者」という新たな立場を得ることにより、「共同実践」の楽しみを実感したのである。そうした楽しみは、F団体をもう1つの「場所」としてB氏に実感させるうえで欠かせない要素となっている。さらに、そのように「満足感」を得られるもう1つの「場所」があるからこそ、仕事に対しても前向きになれるという好循環が生まれているというのである。

さらにC氏は団体の活動を通して生まれた変化を以下のように語った。

以前、障害を持っている女の子がおしゃれな洋服を着て、参加者の前に出たことがありましたよね。日常生活とは違う、別のステージが用意された時の彼女の喜びを見たとき、そのステージを用意できたことがすごく嬉しくて、とても印象に残っています。所属して、初心というか、原点に立ち返るといって、そんな思いを持てたことが変化です。活動を通して、改めて「皆一緒なんだ」



という思いになって、なんか、それを確認させもらっている感じです。

なんか、当たり前のことを当たり前に行くことの難しさってあって、活動を通して「普通のことを普通に実現しているんだ」という想いと、今まで、なんとなく経験を積みば積むほど、頭でっかちになっていくような感じがあったんですが、初心に戻る機会を得たというか、大事なことに気づかせてもらいました。

C氏が語る自らの変化は「福祉の原点」「福祉従事者としての初心」への回帰である。きっかけとなったのは、F団体が主催しC氏も関わった障害を持つ人びとによるファッションショーであった。そこで、健常者とは区別がつけられている「日常生活とは違うステージ」を準備し、そのことに応えるかのように障害を持つある女の子にとびきりの笑顔が見られた。その笑顔から得られたC氏の原点・初心回帰が「皆一緒なんだ」という感覚である。概念化してしまうと、C氏の実感の襞を損なうかも知れないが、ひとまずは「ノーマライゼーション」への回帰と呼んでおきたい。

この原点・初心回帰が語られる際に重要なのが「経験を積みば積むほど頭でっかちになっていく」という語りである。すなわち、「皆一緒」という原点・初心は、福祉の仕事を重ねれば重ねるほど、見失われがちなのだ。C氏には感じられていると言えよう。その意味では、C氏の原点・初心回帰も、A、B氏と同様、日常従事している「福祉の職場」との対比をベースにしてなされていると言えよう。

一方、D氏はどのように語っているのでしょうか。

私は所属して、まだ1年弱ですので、そんなに多くの活動はしていませんが、メンバーと一緒にやっていく中で、思ったらやってみようと思えるようになったことが変化ですかね。今まで自分がやってきたことを経験として活かしたいと考えるようになりました。今では、F団体以外に色々な活動にも参加しています。

前は、あまり積極的に行動しようという気持ちになれなかったんですが、やってみようという意識の変化というか、自分の中では成長したなと実感しているんです。もともとやりたいと考えていたはずの自分の気持ちが知らないうちにやらないという風になっていたんだと活動する中で気づきました。

D氏が抱く大きな変化も、「思ったらやってみようと思えるようになった」と語られているように、A氏と同様、「実践ありきの行動力」だと言えよう。そうした「行動力」がうまく発揮できない現場がどこであるのかは、ここでの語りからは、はっきりと読み取れないが、先に挙げた継続要因をめぐる語りで「仕事以外での活動の場を探して」F団体に入ったと語られていたことと照らし合わせると、「行動力」が発揮できない現場は、やはりA氏と同じように「福祉の職場」だったと考え

ることもできよう。

さらに、D氏の場合、継続要因をめぐる語りにおいて、物事にポジティブな考え方を持つ「同業仲間」の存在が言及されていることから、福祉の職場ではなくF団体で得られる固有の経験として、そうした「同業仲間」と時間と場所を共有できることを挙げることができよう。そのうえでD氏は、「同業仲間」と同様のポジティブさ、行動力を得つつあることを、自らの「成長」として実感していることから、D氏もまた、そうした「同業仲間」の1人になりえていると実感されていると考えられる。

活動期間が最も長いE氏の語りは以下の通りである。

私は消極的な人間なので、変わりたいという気持ちがあってもF団体と出会う前はなかなか行動することができなかつたんです。こうやって、団体の皆さんと一緒に物事を進めていくうちに事業が終了したときの達成感みたいなものが自分の中に生まれて、以前よりも物事に対して積極的になれたように感じます。

やっぱり、今、改めて、振り返ってみると、楽しいという一言なんです。やっぱり、自分の普段の生活という「枠」から抜け出して、一生懸命に何かに打ち込むことって楽しいです。いや、勿論、一生懸命に仕事もしているし、家のこともやっていますけれど、それだけでは満たされない部分を満たしてくれるというか、やっぱり、仲間の存在に気づくことができたんですね。

E氏は事業をメンバーと共に活動するなかで達成感が生まれ、消極的な人間から積極的な人間に変化したと言う。この変化の要因は「同業仲間」と共に成し遂げる「楽しさ」であり、それは同時に生活で満たされなかった部分だったと言えよう。だからこそ、「子育て」という家庭生活について対比的に言及されているのである。最後に、F氏は以下のように語っていた。

私は反省しきりというか、人とつながりたいという目的で入ったんですが、他の皆さんに準備など、任せっきりになっている部分が多くあるなあと思います。そして、自分がしっかりと動けていないなと思っています。

自分から何かを発信することがうまく出来なくて、それが自分に影響を与えているように感じています。具体的には、物事をネガティブに考えてしまう自分に少しずつ変化してきたかもしれません。それでも秋田の福祉を少しずつ、理解することが出来て、多くの方々と接する中で、色んな知識を吸収できたんですが、今は秋田で起業をすることの難しさを感じます。今は少し自分を抑え込んでしまっているように感じていて、うまく前に出ることが出来ていないなあ、自分のなかで少しネガティブな感情が今は大きいかもしれないです。F氏の場合、「物事をネガティブに考えてしまう自分」への変化や「自分を抑え込

んでいる」、総じて「ネガティブな感情」が大きくなっている。これは根本的には、F氏の参加動機が秋田という地域の活性化や起業だからだと考えられる。A、B、C、D、E氏は、それぞれ文脈は異なるにせよ、職場や家庭生活といった福祉の現場の閉塞感と対比した、F団体における共同実践の充実感が得られていた。これに対して、F氏において対比されるのは、秋田という地域をめぐる閉塞感であり、類似しているとしても福祉の現場をめぐるそれとは質が異なっていると考えられる。だからこそ、F氏はF団体での共同実践にうまく没入することができず、負の感情を蓄積させていっているのだと言えよう。

表 18 イベントの準備・開催・反省を通して、自分の中に生まれた変化

	生まれた変化	変化の要因
A氏	(福祉の職場とは異なる) 行動力と役割取得	福祉の職場とは異なる団体での役割取得 役割と責任に応える行動力
B氏	(福祉の職場とは異なる) 共同実践の楽しみ (福祉の職場とは異なる) 場所があることによる仕事に 対する好循環	団体での満足感が仕事にも好影響 単独ではなく共同で創り出す楽しみ 福祉の職場とは異なる意志や感情の発露の 場の獲得 監督者から実践者への変化
C氏	(経験を積むほどに忘れていた) 福祉の原点、福祉従事者としての 初心への回帰	ノーマライゼーションという福祉の原点への 回帰
D氏	潜在的な行動力の発揮	同業仲間との共同を通じて得られた行動力
E氏	(子育てと仕事とは異なる) 共同実践の達成感と積極性の 獲得	同業仲間と共同する達成感 共同の達成感から生まれた一般的な積極性
F氏	起業という目的の喪失	任せきり、ネガティブな発想 福祉への理解の深まりと起業の困難さの自覚

以上、活動するなかでの自らの変化についてまとめれば、表 18 のようになる。ここでまず注目されるのが、現在の活動もしくは自分と対比して語られるのが、単にそれぞれの個人というだけでなく、職場や家庭、あるいは地域といった関係性の場だという点である。なかでも今回のインフォーマントのほとんど(A、B、C、D、E氏)が言及していたのが、福祉の職場についてであった。この事実は、熊谷(2016)でも検討したように、このF団体の一貫した活動目的が、仕事としての福祉の現場につきまとうネガティブなイメージをどのように転換させるか、という点にあった

ことを踏まえると、重要な知見である。

というのもまず F 団体では、前述のように、障害をもつ人びとのファッションショーを実施するなど、美容や服飾など社会的にポジティブなイメージを持ち、かつこれまでは福祉と無縁に感じられていた領域と福祉とを融合させることで、福祉のイメージ転換を図ろうとしていた。たしかにそのような戦略にも、今回の C 氏のように、それによって「福祉の原点」や「福祉従事者としての初心」を自覚させる効果があった。しかし、そうした活動の内容だけでなく、「共同・実践ありきの活動の進め方」自体も、福祉の職場とは異なる充実感を活動メンバーに与え、しかも B 氏が明確に述べているように、福祉従事者である活動主体が抱く福祉イメージを転換させ、日常従事する仕事にも好影響を及ぼしていると同えるのである。ここでいう「共同・実践ありき」とは、まず A 氏や C 氏、D 氏が強調するような「実践ありき」という点と B 氏や E 氏が特に注意するようにその実践が同業仲間との「共同」である点をとともに満たす活動の進め方のことを指す。

その際、青山や大西らにしたがった「柔軟な参加と活動の仕組み」ではなく、「共同・実践ありきの活動の進め方」と言い換えたのは、活動に取り組むメンバーの「姿勢」が重要だと考えられたからである。その「姿勢」とは、D 氏が述べているように、活動をとともにする同業仲間どうしで触発しあうときに生まれる集団としての「姿勢」にほかならない。

ここであらためて注意すべきなのは、そうした「姿勢」をもつ集団が、各人にとって自分自身の性格を変えたり、もう 1 人の自分の居場所のように感じられたりすることが、現実の福祉の現場では生み出されにくくなっていることを示唆する点である。福祉の現場は、今日、高度に制度化され組織化されており、B 氏が言うように「実践者」としての関わりが難しかったり、A 氏が暗に言及するように「役割」を実感しづらかったりすることも十分に考えられる。だからと言って、福祉の現場を根本的に変えることは現実的ではない。これに対して B 氏のように、職場とは異なる意志や感情が発露できるもう 1 つの「場所」が確保されることで、職場の閉塞感が補償されるという効果も重要である。さらに重要なのは、C 氏が語る「福祉の原点」や「福祉従事者としての初心」を想起させるという点であり、これはたんに福祉の現場の閉塞感を別な場で補償するという消極的なものにとどまらず、福祉の現場が抱える「福祉の原点や福祉従事者としての初心の喪失」に直接的に響くものだからである。

同時に注意すべきは、そうした「喪失」が「経験を積みば積むほど頭でっかちになっていく」現場のあり方から帰結しているという C 氏の語りである。A 氏の言うように「役割」を実感しづらかったり、B 氏の言うように「監督者」という間接的な関わりしかできなかつたりする「組織上の地位」がもたらす問題ばかりでなく、福祉に対して専門的にまた職業的に関わっていくこと自体が、福祉の原点を見失わせるという指摘である。だとすると、たんに現在の福祉の職場についてその組織面での改善をするだけでは、福祉の原点を見失わせるという問題は十分に解決できな

いと言えよう。むしろ、そこで求められているのは、C氏が言うように「当たり前のことを当たり前に行う」ことであり、ここまでの文脈に引き付けて言えば、「共同・実践ありきの活動の進め方」にあるのではないだろうか。経験を積むごとに見えてくるタテマエやシガラミ、キレイゴトを超えて、まず福祉の原点に沿って同業仲間と「共同で」「実践する」ことこそ、「頭でっかちさ」に陥ることを避ける途ではないかと考えられるからである。

ここでC氏が指摘する「福祉の原点と福祉従事者としての初心への回帰」は、青山と大西らの言う「利他意識の醸成」と似ているように見える。C氏が「ノーマライゼーション」への気づきとして規定する「福祉の原点と福祉従事者としての初心」は、大西らの言う「人に対する慈しみの心」と内容的には異なるものの、「原点」「初心」としての位置づけでは類似している。ただし、大西らはそれを独立の事象として捉え、「人に対する慈しみの心」だけに照準した仕掛けの必要性を指摘しているのに対し、C氏の語りは別の読み方ができる。すなわち、「福祉の原点と福祉従事者としての初心」は、それだけを取り出した仕掛け—F団体の活動で言えば福祉と服飾を融合させるなど—のみに依存するというよりも、「共同・実践ありきの活動の進め方」という活動の「姿勢」からも引き出せるという論理である。

### 第3節 活動の変化と今後の展望

最後にインフォーマントそれぞれが感じる活動の変化と今後の展望に関する語りを整理していく。まずA氏は以下のように語っていた。

当初は友達同士という中で楽しくやっていて、そこに福祉や活動に興味がある人が入ってきたことで団体のカラーが変わるといえるか、色んな意見を取り入れながら発展してきたと思いますね。それを考えると団体の変化としては開催内容の変化があるんじゃないでしょうか。最初は福祉従事者や福祉中心でしたが、活動するなかで、福祉に興味や関心が薄い人たちに福祉を理解してもらいきっかけを作っているんですよ。

今の団体は私にとって、一種のブランドみたいな感じです。団体がイベントを企画している人々と交流しながら活動することで、この活動を世間に言える自分があることが嬉しいし、誇りですね。活動することで、福祉に貢献しているといえるか、そんな想いがあります。

A氏は団体の変化を「活動主体」と「活動内容」の変化と明言している。当初、友人関係で構成されたメンバーは時間の経過とともに、多様な人材が加入し、様々な意見を取り入れながら変化し、活動内容も福祉に興味や関心が薄い人たち向けに変わってきたという。こうした変化を経てA氏にとっては団体がある種の「ブランド」、すなわち自分自身の考え方や価値観を象徴するものになりつつある。それはそのように「世間」に自らの意図が伝わっているという実感があるからであろう。

「ブランド」は周囲がそれを「ブランド」として認知して初めて意味をもつ。そのように「伝わっている手応え」を A 氏が得ているからこそ、「福祉に対する貢献」という社会的な意義を見出しているのだと考えられる。

A 氏とやや違った総括をするのが B 氏である。

私が入ったときは、もう福祉と違う分野を掛け合わせて色んな人に福祉の魅力を伝えていたので、団体というよりはメンバーの気持ちの変化があるのかなあと思います。なんか、メンバー全員が同じような視点を持っているわけではないというか、前と比べると地域での認知度も上がってきていて、イベントを開催する目的がはっきりとしてきたんじゃないかなと思います。それが団体の変化ですかね。

前はメンバーが楽しく出来れば成功みたいなどころがありましたけれど、今はそれだけではないというか、地域や社会に訴える立場としての団体というか、それがあつるんじゃないでしょうか。

今後の団体の在り方ですか、なんか、介護に携わる人は、意外と皆さん、疲れ切っていて、時間にも追われて、実はプライベートでは気力も、目的も、場所も、そんなに多くないんじゃないですかね。これからは、私が入りたいと思ったように魅力ある団体にしていきたいです。そのためには、やっぱり、誰でも入ることが出来る団体であり続けたいと思います。

B 氏の場合、「同じ主体の意識」の変化に注目している。つまり、「地域や社会」に対する訴求力を重視するようにメンバーの意識が変化しつつあるという。しかも、そのような意識をもつメンバーとそうでないメンバーとに分かれているのが実態だと述べている。さらに、意識の変化が生まれるきっかけとして「地域での認知度の向上」を指摘している。したがって、「地域や社会」に対する訴求力を重視する意識も、そのような意識が初めからあつたというよりは、「地域や社会」から認知されていることをメンバーが自覚した時に初めて、個別的に生まれつつあるのだと言えよう。

C 氏も以下のように語っている。

私が思うのは、本来の団体の趣旨が見えにくくなっているのではと思います。ここにいる皆さんはそれぞれ仕事を持っていて、空いた時間で活動していて、時間がなかったり、理由があると思うんですけど、団体が以前よりも認知されて、仲間が増えてきているなかで、メンバー同士の共有時間が少なくなったように感じています。

誰もが福祉を知るための一歩を踏み出しやすいように、ハードルを下げたという点に団体の強みがあつて、それでいて、おしゃれとか、飲食店を活用するとか、ユニークなカラーを持っていることが団体の強みであるとは思ってい

て、それをもっと擦り合わせて発展していけばいいなあと思います。

C氏は「団体の趣旨が見えにくくなっている」と危惧している。それは、福祉従事者としての元々の忙しさに加え地域での認知度が高まり同業仲間も増えたことによる「時間の共有の減少」が原因だという。さらに、C氏によればF団体には「福祉へのハードルを下げる」すなわち「一般化」の強みと、服飾や飲食といった「ユニーク」なもの福祉を融合させるというある種の「特殊化」の強みとが、現状では十分に擦り合わされておらず、その矛盾した強みの調和に、C氏はF団体の可能性を見出すのである。

これに対してD氏が語るのは、職場と一線を画した「発信の場」としての重要性である。

私は、まだ団体の在り方とか、方針とか、経緯とか、把握できていないかもしれませんが、この活動は自分にとって、無くしたくない、継続していきたいという思いが非常に強くあるんです。これって仕事以外での活動ですよ。だからこそ、自分たちで発信できる部分があると思っています。これが仕事であれば、会社の方針や社内の考え方というものが必ず存在して、その大きな流れに個人の意見が反映されない場面も多々ありますが、ここは、ある程度、フリーな議論ができる場だと思っています。

ここだからこそ発信できるというのがあって、だから、団体としての発信力をもっともっと強めていきたいと思うんです。

E氏はB氏と類似した意見を述べつつ、メンバーどうしの意識の「多様性」を肯定的に捉えている。

そうですね、私が加入したときから考えると、皆さんが全く同じ方向を絶えず、見ていくというのは基本的には無理じゃないかなと思っています。私は各メンバーが少しバラバラになっているほうが刺激的だと思っています。以前、イベントを開催したとき、それぞれが注目する視点に違いを感じたときがありました。その時々空気感みたいなものがあって、やっぱり、それぞれが見ている方向は違うよね、と、でも、それで、自分自身が何か嫌だなと思うことはなかったし、面白いなと思えました。

メンバー同士では結構、意見をぶつける場面を多々、見てきましたけど、それぞれの意見をぶつけ合える関係性というのは大事だと思います。それぞれが違うこと自体は当たり前で、それを無理やり一致させる必要性って、無いんじゃないかなと思います。

今後、団体が目指す姿ですか、私は、あまり固く考えずに参加できる団体で、テーマに掲げる福祉と異分野の融合についての枠組みをもっと広げていきたい

いと思います。

E氏が意識の「多様化」を肯定的に評価するのは、現実にはF団体ではそうした多様な意見が相互にぶつけられ合って「共同実践」が進められてきたという経験と、E氏自身が元来抱いている「多様性」を当然のこととする意識にもとづいたものだと言えよう。

最後にF氏は、団体の変化と展望について、以下のように語っていた。

団体の変化ですか、最初、参加したときは、全員がこれをやろうっていう形でしたがメンバーが増えるにつれて、ある種のグループ分けが行われて、その結果に立て続けで色々なイベントができたのかなと思っています。でも、集まるメンバー同士が同じ顔触れになってしまうことも多くて、個人同士のつながりが強調されすぎているんじゃないかなと感じています。

今後は企業とか、病院とか、もっと大きな単位と共に団体が行動を共にしないと自分たちのあり方や意見を発信しにくくなるのかなと思います。だからこそ、今まで以上に様々な機関や団体とつながって、企業や病院というより大きい単位との協働事業を行って、もっと大きな動きを作っていければと思います。

ここで語られているのは、Ⅲで触れたように、活動第2期から顕著となってきた「役割分担の顕在化」と、現実的には進んでいた「活動主体の固定化」「特定の人間関係への収斂」という問題である。これに対してF氏が展望するのは、大きな組織（企業・病院）との協働の必要性である。注意すべきは、F氏が団体の活動がそれほど地域や社会に発信されていないという実感を持っていることである。F氏が抱く実感は、活動の「同業仲間」になり得ておらずA氏らと手応えを共有しえないために生まれたとも考えられる。さらに言えば、F氏は「地域活性化」を志向しており、「福祉」という切り口から想定される「地域や社会」の広がりとは異なる「地域や社会」を念頭に置いているために、実感として共有しえないのだとも言えよう。

前述した表18にまとめた「個人の変化」を対照させると表19のようになる。

表19 活動の変化と今後の展望

	今後の展望	活動の変化	個人の変化
A氏	(存在価値としての) ブランド価値	活動主体・内容の広がり	(福祉の職場とは異なる) 行動力と役割取得
B氏	誰でも入れる原点への回帰	活動主体の意識の多様化ー地域・社会への使命感の顕在化	(福祉の職場とは異なる) 共同実践の楽しみ (福祉の職場とは異なる)「場所」があることに



			よる仕事に対する好循環
C氏	福祉の「一般化」と「特殊なものとの融合」との調和	主体の不透明化主体どうしの時間の共有の減少	(経験を積むほどに忘れていた)福祉の原点、福祉従事者としての初心への回帰
D氏	福祉の職場とは異なる「発信の場」		潜在的な行動力の発揮
E氏	異論を含めた自由な討議福祉と異分野の融合のさらなる転換	活動主体の意識のずれ	(子育てと仕事とは異なる)共同実践の達成感と積極性の獲得
F氏	企業や病院等、より大きな組織との協働	役割分担化 人間関係の固定化	起業という目的の喪失

活動の変化はD氏を除いて実感されており、その内容もB氏とE氏が明確に語る「活動主体の意識のずれ」におおむね集約させることができよう。「主体」の広がり注目するA氏の場合も、そこで言われる「主体」はそれまでのメンバーとは異なる「意識」をもった人々のことであり、「役割分担化」と「人間関係の固定化」に注意を向けるF氏の場合も、それを通じて活動メンバーどうしの「意識」の共有が難しくなった点に主張の力点が置かれていると考えられるからである。

そのうえで、そうした「活動メンバーの意識のずれ」を肯定的に捉えるか(A、C、D、E氏)、否定的に捉えるか(B、F氏)によって、活動の展望は異なる。なかでも注目されるのは、そのような「ずれ」が良い結果をもたらす条件を指摘しているC氏とE氏の発言である。すなわち、C氏の場合、福祉に対するハードルを下げるという「一般化」志向とそれぞれ異なる魅力をもった「特殊なものとの融合」を図ろうとする志向という一見すると矛盾した2つ志向をどう調和させるかという課題を掲げる。他方、E氏は意識の異なるメンバー同士の自由な議論が可能になることの重要性を指摘している。このうち後者は青山や大西らが挙げる論点のうち「柔軟な参加と活動の仕組み」の1つとして数えることができるものの、C氏の指摘はそれに回収しきれない。

あらためて考察してみると、青山と大西らが挙げた5つの論点のうち、第1の「柔軟な参加と活動の仕組み」は活動の「条件」に当たるものであり、第2以降の4つの論点は活動の「成果」に当たるものである。これに対してC氏の指摘する2つの志向のうち、「一般化」の志向とは「柔軟な参加と活動の仕組み」という「条件」を指している一方、「特殊なものとの融合」を図る志向とは、活動主体それぞれが手応えを感じるそれぞれの「成果」だと考えることができよう。青山と大西らは、それを「利他意識の醸成」「人との出会いとつながり」「地域への理解と愛着の生成」「活

動に対する誇りと自信」と列挙したが、C氏の指摘が示唆するのは、そうした「成果」の実感と活動「条件」の整備とは予定調和的に直結せず、困難な調整が求められるということである。

さらに言えば、C氏が示唆する調整の困難さとは、たんに「条件」と「成果」の間だけでなく、C氏がまさに調整させるべきだとする「一般化」と「特殊なものとの融合」という2つの志向をもつことによって生まれる。すなわち、活動主体の意識のずれは、まさに「特殊なものとの融合」を通じた「一般化」によって、多様な意識をもつ人びとが活動に参加するようになったことで生まれており、そうした多様性が増せば増すほど、B氏とF氏のようにそれぞれ異なる方向に純化させようとする考え方を生み出すことになるからである。

#### 第4節 活動の継続要因における5つの論点との関連性

小地域福祉活動の継続要因について青山や大西らが挙げていた5つの論点は、(a)活動主体の変化と(b)論点どうしの関連が十分に考慮されて来なかった。

これに対して、活動主体の語りをもとにした本研究の含意をまとめると以下のようになる。

(1)活動主体の視点に立つと「活動の仕組み」以上に「人との出会いやつながり」が重視される可能性がある。この知見は、筆者が調査対象に参与しているという当事者視点の研究であるがゆえに引き出された論点である。活動に没入している当事者がまずもって重視するのは目の前の人間関係であり、それを「仕組み」の形で抽象化し形式化するのには分析者特有の視線に従っているとも考えられよう。(2)小地域福祉活動で重視されるべき点が、既存の福祉の現場（職業としての福祉／家庭内福祉）に見られる閉塞感とは異なる実感だとすると、「共同・実践ありき」と呼ぶべき「活動姿勢」の実現が重要な鍵を握る。さらにそれは、「活動の仕組み」によって確保されるものというよりも、青山や大西らの論点にある「活動に対する誇りと自信」によって生み出されるもの、すなわち活動を積み重ねたその手応えによってそれが間違っていなかったと再確認され再生産されるものだと考えられる。しかも、この「共同・実践ありきの活動姿勢」は、「福祉の原点や福祉従事者としての初心」を自覚させる効果をもつ意味でも重要である。(3)「柔軟な参加態度と活動の仕組み」は小地域福祉活動の最低限の「条件」であるが、その「条件」と活動の多様な「成果」とは必ずしも一致せず、また、「効果」が多様に分岐すればするほど1つの活動として統合することが難しくなる。「柔軟な参加と活動の仕組み」に、本研究が着眼した「共同・実践ありきの活動姿勢」が加わると、少なくとも「福祉の原点や福祉従事者としての初心への回帰」だけでなく「人との出会いとつながり」といった「成果」を生むのに必要な要因を明確化することができよう。

小地域福祉活動の主体を、既存の福祉従事者や家庭内扶助者の枠組みから広げるためには、活動の「成果」すなわち、活動主体の視点に立てば活動の「手応え」が

できるだけ多様に広がるようにしておくことはたしかに重要である。そのうえで、そのように間口を広げれば広げておくほど、活動としての統一性は保ちにくくなる点に留意する必要がある。

地域社会という視点に立てば、特定の団体の存続ではなく活動がさまざまな場に広がることが不可欠である。ある団体が存続できなくなったことで、活動そのものの意義が否定的に捉えられないように、如何に小地域福祉活動が「活動」として展開しうるのかを、今後検討してゆく必要がある。

その点を考える糸口は本研究にも内在している。すなわち F 団体には福祉の現場を志向するメンバーだけでなく、F 氏のように「地域活性化」を明示的に志向するメンバーがいた。そうしたメンバーや志向が排除されることがなければ、小地域福祉活動には、個々の福祉の現場と地域社会とを接続させる媒介的・中間的な機能を期待することができよう。

さらに、現代の地域社会に求められている「参加型福祉社会」の創造を実現しようとするならば、小地域福祉活動だけではなく、地域包括ケアシステムといった地域福祉を取り巻く広範な状況との関連を明らかにしてゆくことが残されている。それは、小地域福祉活動を実践している組織ごとのネットワーク形成過程の在り方、あるいは仕組みの提示である。

## 第5章 考察

### 第1節 両面性（多様性）を持つことによる媒介的・中間機能

現代社会における福祉現場は従来の「家族」を中心とした実践現場から専門職が強調される実践現場へと変化を遂げた。その背景には福祉サービスを利用する利用者ニーズ（課題）の多様化と複雑化があり、福祉サービスの提供のあり方が「措置制度」から「契約制度」へと移行したことにある。この変化は実践現場の在り方にも大きな影響を与えた。利用者主体による制度化された実践の在り方は従事者の業務量を増加させた。さらに我が国の社会情勢の影響を大きく受けた福祉や介護の分野は経済成長の低下に伴う雇用情勢の悪化などにより、労働者の再雇用先として強く世間に印象づけられた。その結果、福祉・介護の分野が社会的評価の低い分野というイメージの定着を促すこととなった。同時にそれは、福祉に従事する者と福祉に従事しない者の双方が抱くイメージを二極化することにつながったといえよう。

具体的には、より専門的な知識と技術の提供が必須条件となった福祉・介護分野において、専門性の高い職業であるというイメージを福祉に従事する者に抱かせる一方で、福祉に従事しない者からは世間一般に認知されている「重労働・低賃金」の職業分野として、非専門性の再雇用先として、そのイメージを強めることとなったのである。

このように福祉・介護に抱くイメージが福祉従事者と非福祉従事者の間で二極化することにより、現在の福祉現場では課題（ニーズ）の複雑化と多様化が顕著となり、非福祉従事者の抱えるネガティブイメージの定着は払拭出来ず、人材の新規参

入を困難にしている要因の一つとなっている。さらには、人材の新規参入が困難となることにより、高度な知識と技術を必要とする福祉・介護現場では従事者個人が担う業務量の増加により、職場内環境の悪化が顕著となり、それらは従事者の離職要因となり得ている。

そして、「利用されるもの」か「利用するもの」かによる異なるイメージの転換そのものが行われなければ、国が推進する「地域包括ケアシステム」の構築は困難であると言わざるを得ない。なぜならば、「地域包括ケアシステム」の構築においては、人材の確保という論点以上に地域に住む福祉・介護に興味関心が薄いとされる者（無低関心層）といかにして協働し、地域性を考慮した地域の福祉のあり方を進めるかを課題としているからである。この段階においては、福祉や介護に対する非福祉従事者のネガティブイメージの払拭が大きな課題である。そうしたイメージがポジティブなものへと転換するには、福祉従事者と非福祉従事者それぞれの立場の違いに応じた対応が重要となってくる。しかも、それら立場の違いに応じたアプローチをとったうえで、互いに共有できる「場」が作られる必要がある。つまり、福祉に従事する者にとっては、日常の職場環境では関わりの薄い福祉・介護分野以外の他者との交流を通して、福祉や介護本来の「利他」の精神を再び自覚できるような「場」が必要であり、「場」づくりが必要である。他方、福祉に従事しない者にとっては、見えにくいとされる福祉・介護が身近に感じられるような「自己体験化」が容易になる「場」が必要であり、「場」づくりが必要になってくるのである。

本論文で注目した F 団体の取組みこそ、それら「場」の提供に重要な、福祉・介護分野とは異なる分野（異分野）との融合を目指したものに他ならない。地域における住民の活動に対する参加率の低下が顕著となるなか、伝統的な町内会、自治会と呼ばれる地縁型組織の脆弱化の傾向にあり、さらに住民個々の関係性も希薄化し、それらは都市や地方を問わず、様々な生活・福祉問題を生じさせる<sup>93)</sup>。そこでは、作られた「場」に参加するという行動もまた、困難になる。そこで、F 団体の活動を通して見えた「場」への参加者を促す方法としては、広報・周知方法として、1. 情報の信頼性、2. 口コミによる情報伝播の重要性が示唆された。

また、福祉・介護分野とは異なる分野（異分野）との組合せによる効果として、福祉に対するイメージのポジティブな転換が見られた。同時に注目すべきは、友人・知人に紹介されたほうがそうでない場合に比べ、イメージが変化した割合が有意に高い点である。友人・知人による認知経路が「場」に参加するための情報伝達・参加誘因に影響を与えながらも「場」に参加した後の効果にまで影響を与えうる重要性を持つ。これらは作られた「場」に参加する行動を促すための方法であり、「場」に参加するなかで本来のイメージしていた福祉とは異なるイメージが醸成された。さらに、福祉従事者と直接的に交流する機会を得ることでこれまで関わりの薄かった福祉そのものが日常の経験の中に存在していることへの気づきを促す要因となる。それはまさに、「福祉の見える化」が個人の中で行われたことに他ならない。福祉の見える化が個人の中で行われることで「自分にも何かできるかも」という主体

性の醸成につながる要因であることが明らかにされたことは、今後の地域住民や無低関心層による福祉的関与を目指す上でも重要な知見である。さらに、これら「福祉の見える化」は「場」に参加することにより得られたものであり、「福祉の見える化」が促進されることで、福祉に対するイメージのポジティブな転換が促進されることが明らかにされた。

これらメカニズムを図3の通りに整理する。

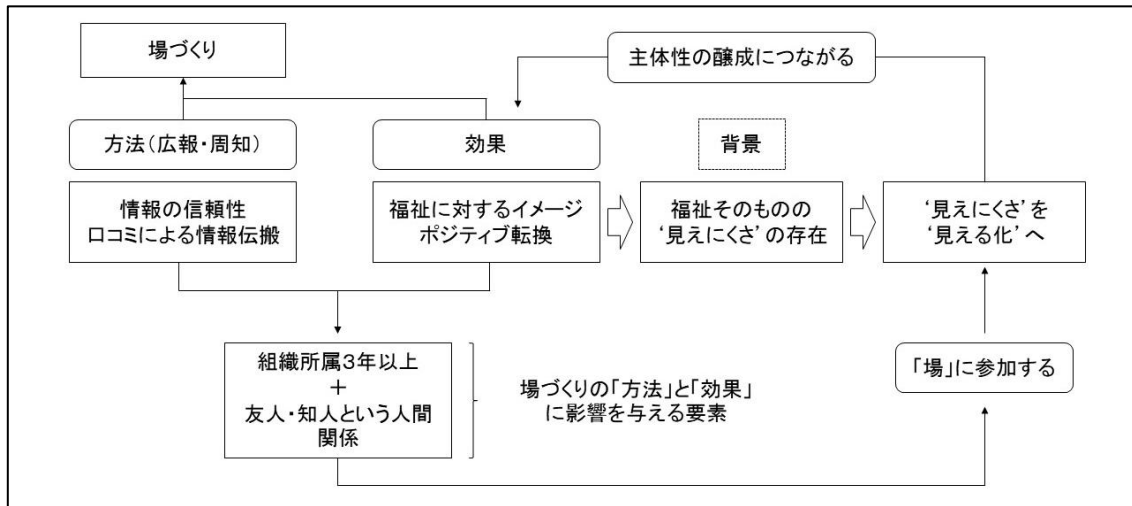


図3 地域福祉をめぐる場づくりの方法と効果について

このような「場」がくり返しつくられることで、福祉そのものの「見えにくさ」が「見える化」される一連の過程を見出したことは、アクション・リサーチにより、筆者自身企画・立案・実施・検証に一貫して関わる当事者グループの活動を検証したことにより、明らかにされたものである。この福祉の見える化は、福祉従事者に対する「利他への気づき」として、非福祉従事者にとっては「福祉の多様性への気づき」として双方に影響を与える。つまり、「場」に参加する者の主体性を醸成させるためには、福祉の「見える化」を「場」に設定する必要がある。

そして、この「場」で行われる第三者との交流を通して、「従事するもの」である福祉従事者は「利用するもの」である非福祉従事者との交流を通して、自らが従事する福祉本来の原点に立ち返る、いわば、利他への気づきを得ることになる。さらに、非福祉従事者は福祉従事者との交流を通してこれまで一般的にはネガティブなイメージとして認知されていた福祉そのものが、自らの体験の中に存在しているものとしてポジティブなイメージへの転換が図られ、福祉の多様性への気づきを得ることになる。

つまり、F団体の活動を通して作られた「場」の特異性は、福祉従事者と非福祉従事者が職種や年齢の違いの枠を越え、交流することにより、そこで生まれる効果は福祉従事者が非福祉従事者を通して利他への気づきを得る媒介機能を持ち、非福祉従事者が福祉従事者を通して福祉の多様性への気づきを得て、双方が抱く福祉の

イメージが本質的な福祉のイメージへ転換したことに他ならない。今回、F 団体が作り出した「場」は、福祉そのものの見えにくさが福祉従事者である個人と非福祉従事者である個人という異なる双方を介して、「見える化」を促す「場」であった。同時に、福祉の見える化が容易になされることで、参加者は新たに主体性の醸成を生むきっかけとなっていたことは、F 団体の提供した「場」そのものが、福祉のイメージ転換と主体性の醸成を生む、いわば「媒介的・中間機能」の役割を担っているといえよう。

## 第2節 「待遇改善」と「イメージ転換・主体性の回復」の両輪論

現代社会における福祉・介護分野では、依然として「重労働・低賃金」の改善を重視する議論が展開され、国の「介護職員改善加算」などの施策もその延長線上にある。この介護職員処遇改善加算は、事業所の届出を受けて、国が定めている規準を満たすことが要件となる。その条件とは、「キャリアパス要件」と「職場環境等要件」である。キャリアパス要件では、1. 職員がキャリアアップすることで、2. よりよい条件のもと、3. やりがいのあるしごとが出来ることとして3つの項目が設定されている。一方、職場環境等要件では、いくつかの処遇改善の取り組みのなかで実施したものについて職員が認知していることなどが項目として設定されている。これらの条件を満たすことにより、介護保険法における介護報酬に上乘せした報酬を支払い、その上乘せ報酬を職員の給料に反映するというものである。この介護職員処遇改善加算により、2015年3月までは1人の介護職員の給料について最大1万5千円の加算が見られ、2015年4月からはこれら加算に新たな区分を設定することにより1人の介護職員の給料について最大2万7千円の加算が可能となった。しかしながら、介護職員は、全産業の平均と比べ、10万円程度、給与が安く、上記の介護職員処遇改善加算の実施によっても人材不足の解消にはつながらないという指摘もなされている。

他方で「低賃金」だけでなく「重労働」に着目した福祉・介護分野の職場環境の改善も進められており、夜勤等の不規則な勤務体系をより効率的に実施するため、時間調整を行い、準夜勤制度を取り入れるなど、様々な取り組みもなされている。

しかしながら、福祉・介護分野における従事者の離職の軽減あるいは人材の新規参入の増加がみられない背景には、給料や職場環境といった「待遇改善」のみでは課題解消が困難であるということが言えよう。宮本（2014）や船木（2016）が指摘するように、雇用政策の中に福祉・介護分野が取り込まれた結果、社会的評価の低い職業分野という認識が広がり、これら社会的評価の低い労働市場という認識の定着化によって、人材の新規参入が困難となっている。さらに、そのように構築された「社会的な評価の低さ」は、既に福祉・介護に従事する者にとっても、「ハイモラル意識（高木：2008）」の就業意識とそぐわないものであり、やりがいを持ちながらも社会的評価の低い仕事に従事せざるを得ない状況を作り出すことで離職要因になりやすいと考えられよう。

ここでの問題は、処遇改善のみに焦点を当てた取り組みでは人材の新たな確保も離職を防ぐことも困難であるという点である。この課題を意識したうえで、本研究で取り組んだのが、まず福祉従事者、非福祉従事者双方の文脈を重視した福祉や介護に対するイメージ転換を図ったうえで、そうしたイメージ転換をそれぞれの立場に応じた主体性の醸成に接続させる試みである。その試みにおいて鍵を握るのが、「福祉」を一様にとらえることではなく、福祉従事者にとっては、「利用される福祉」として、また非福祉従事者にとっては「利用する福祉」として、それぞれ異なる「福祉」のイメージがあり、それぞれに応じたイメージ転換と、さらにその先のそれぞれの立場に応じた主体性醸成を図る戦略に他ならない。本研究で対象としたF団体の福祉と異なる分野を組合せた実践は今後の新たな戦略になり得よう。

そのうえで重視されるのは福祉従事者と非福祉従事者との交流機会の効果である。福祉従事者にとっては「ハイモラル意識」を満たすものであり、従事する職場での労働に対する魅力の再発見につながることで、福祉従事者本来の「利他」への気づきが促される。他方、非福祉従事者にとって福祉従事者との交流は福祉の多様性への気づきを促す要因となる。さらに、自己体験を通して福祉の見える化が促進され、主体性の醸成へとつながる要因となる。

具体的には非福祉従事者との交流を通して、福祉従事者の福祉に対するポジティブなイメージが強化され、「ハイモラル意識」が満たされた結果、現場レベルでの職場環境が裏打ちする世間一般のイメージのネガティブ化は薄れ、福祉本来の「利他」を取り戻すことが示唆される。一方で、福祉・介護にネガティブなイメージを抱く以前にタブーとしての認識を深める非福祉従事者にとっては、福祉従事者との交流を図ることで、個人の日常生活の中で体験している事柄と福祉が一致する傾向がみられる。それら体験の一致は福祉に対するネガティブなイメージを払拭する要因として示唆される。

これらを踏まえ、福祉に対するイメージのポジティブへの転換と主体性の醸成の関連を見ると、まず、福祉そのもののイメージについては世間一般のイメージの定着は福祉従事者と非福祉従事者の双方に共通して存在している。そこから、福祉従事者は福祉の仕事に従事することにより、現場での接遇環境と世間一般が抱くイメージに近い現実にネガティブ観を抱く。一方、非福祉従事者はネガティブ観よりも福祉に対して無関心であり、抱かれるイメージの相違がある。

これらは、「従事する福祉」と「利用する福祉」に分かれ、福祉に対するネガティブなイメージの転換を図ろうとするならば、双方に抱かれている異なる福祉に対し、異なるアプローチが必要となる。

一方、従事する福祉に対する主体性の醸成の鍵は、「魅力の再発見」と「利他への気づき」であり、他方、利用する福祉に対する主体性の醸成の鍵は、「自己体験化」と「多様性の気づき」であった。それらは、これまでの福祉における「見えにくさ」を解消させる鍵ともなり、福祉の「見える化」を促進する要因ともなる。それは、福祉に対するイメージのポジティブ化への転換と主体性の醸成はともに関連して

いることを意味し、福祉におけるネガティブなイメージがポジティブへと転換された場合、主体性の醸成がなされることが明らかになった。

つまり、福祉従事者である「従事する福祉」においては、これまでの議論展開にある低賃金と重労働という接遇環境の改善のみでは、ハイモラル意識を満たすことは困難であるといえよう。一方で、非福祉従事者である「利用する福祉」にとって、福祉そのものに対する無関心が浸透しているなか、福祉の必要性を説くのではない。なぜならば、福祉そのもののイメージを転換させなければ、主体性の醸成が図れないからである。今後の福祉・介護分野での人材確保対策と地域共生社会の実現に向けた地域包括ケアシステムの構築における議論では、福祉に対する「低賃金」と「重労働」という処遇改善論のみではなく、「利用される福祉」と「利用する福祉」という異なる対象に対するアプローチの方法論を踏まえ、イメージの転換・主体性の回復に関する視点が必要である。さらに処遇改善とイメージの転換・主体性の回復は両輪論として展開されるべきである。

以下、図4の通りに整理することができる。



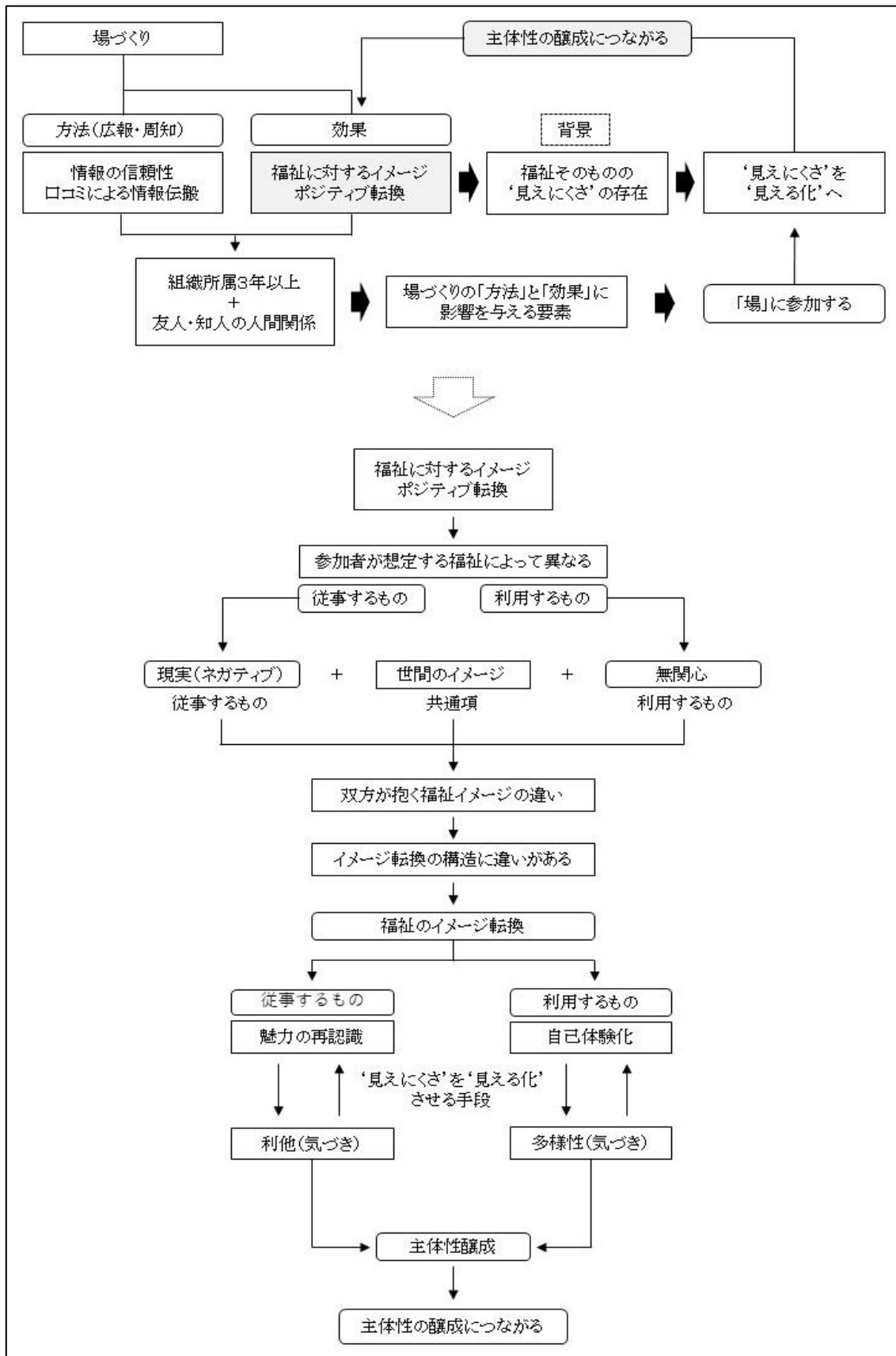


図4 福祉のイメージ転換と主体性の醸成におけるメカニズムについて

すなわち本研究の結果から明らかになったのは、今後、介護人材だけでなく、福祉や介護に興味関心の薄い（無低関心層）の取り込みを効果的に進めるためには、それら立場の異なる対象に対し、アプローチすることが必須条件となることである。具体的には、参加者が想定する福祉によって、「従事する福祉」と「(間接的に) 利用する福祉<sup>注10</sup>」に分かれていることを十分に理解し、それら異なる立場で抱く福祉イメージの違いによってイメージ転換の構造にも違いがあることを十分に踏まえる必要がある。「従事する福祉」に対しては、福祉や介護に対する「魅力の再発見」が行われることにより、それが「利他」であることへの気づきを促すことが可能となる。一方で「利用する福祉」には福祉や介護に対する「自己体験化」をなす「場」づくりが必要であった。なぜなら、そうした「場」において福祉や介護に対する多様性への気づきが促されるからである。さらに重要なことは、これら「魅力の再発見による利他（への気づき）」と「自己体験化による多様性（への気づき）」は、それぞれの立場に応じた主体性醸成のきっかけとなることである。

そのうえで、これらの戦略において最も重要なのは、福祉従事者と非福祉従事者が容易に交流する機会の確保、つまり「場」の設定であった。その点において本研究で明らかになったのは、こうした「場」の参加者を増やすには、友人・知人関係による勤続年数3年以上の者への広報が効果的だということがわかった。

他方で、これらの「場」を継続して確保する場合には、その主催者の在り方にも注視する必要がある。この論点について本研究では、主催にあたる構成員それぞれに着目してアプローチした（図5参照）。その結果、一言でいえば、構成員は一様に「人との出会いとつながり」に大きなメリットを感じていると言えるものの、構成員によって、「職場の環境とは異なる」つながりと「活動の「場」に参加する」つながりというかたちで、異なったものとして捉える必要があることが明らかになった。

そのうえで、「人との出会いとつながり」がメリットとなる「場」づくりにはジレンマがあることも明らかになった。すなわち、活動が広がり、「場」の参加者が増加すればするほど、柔軟な活動の仕組みが失われる危険性を持つのである。「場」が充実すればするほど、主催する構成員間の役割が自然発生し、さらに固定化することで、それまでの誰もが気兼ねなく事業に介入することができにくくなり、「場」の主催する魅力であった「人との出会いとつながり」づくりが感じられにくくなるのである。そのように柔軟な参加と活動の仕組みが機能しなくなると、主催に当たる構成員のモチベーションに負の影響を与え、最悪の場合、主催者からの離脱という危険性を併せ持つことが明らかになった。

以下、図5の通りに整理する。

---

注10 ここていう「(間接的に) 利用する福祉」とは、サービスを実際に利用する本人ではなく、福祉サービスの利用を促すあるいは提案する家族側あるいは近親者側をさしている。

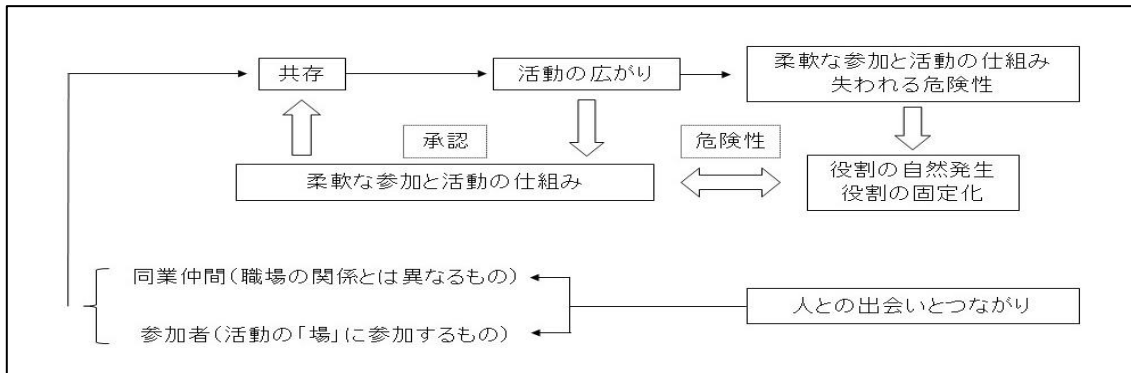


図5 仕組みよりも人との出会い

「人との出会いとつながり」が「場」づくりの導入部分で重要であったのに対し、他方、場の継続においては構成員に対する活動内容の明確化が必須であった。なぜなら、それにより「福祉の原点と福祉従事者としての初心への回帰という自覚」と「共同・実践ありきの活動の進め方という活動姿勢」が共有されるからである。

本研究での調査対象は実際に福祉や介護に従事している者であったことから、活動の内容によって、福祉の原点と福祉従事者としての初心への回帰が芽生えやすかったと言えよう。かつ、共同・実践ありきの活動の進め方を通じて、主催に当たる構成員それぞれの性格変化やそれぞれに応じた居場所の確保につながったと考えられるのである。(図6)

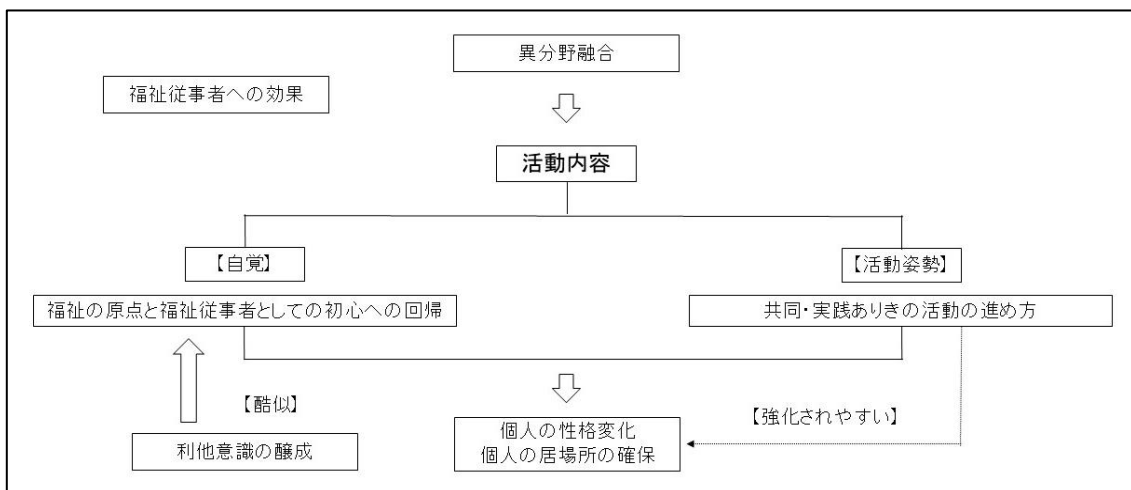


図6 共同・実践ありきの活動姿勢

### 第3節 媒介的・中間機能モデルの応用（全国展開への課題）

今後、我が国の福祉・介護人材に関する議論にて向けられるべき視点は、人材の確保対策とともに福祉・介護に関する理解の促進であり、これらは両輪論として取り組む必要がある。なぜならば、各市区町村が構築を求められている地域包括ケアシステムや今後、求められる地域共生社会の実現には、福祉・介護従事者による取

り組みでは抱えきれない地域課題と個人課題が存在している。このような多様で、複雑な課題解決を図るには福祉従事者と非福祉従事者による協働体制の構築が必須条件となるからである。しかしながら、それら住民のなかに存在する無低関心層への働きかけは容易ではない背景に、福祉従事者である「従事する福祉」と非福祉従事者である「利用する福祉」が既に異なるイメージの違いを抱え、そのイメージ転換の構造にも違いがある。

本研究で対象とした F 団体の目的は、そうしたイメージを抱える「利用される福祉」と「利用する福祉」が会う「場」を設定することであった。そこでは、福祉従事者と非福祉従事者による交流機会が確保され、福祉従事者は非福祉従事者を媒介として自らのハイモラル意識を取り戻り、利他への気づきを得るメカニズムが構築された。一方では、非福祉従事者は福祉従事者を媒介として福祉そのものの多様性に気づきを得ていた。さらに、非福祉従事者においてその場での体験を通して、日常生活の中に身近に存在する事項と福祉の共通点を見出すことによる自己体験化を通して、その傾向が強くなったことが挙げられよう。

また、参加者同様に「場」を運営する活動主体の視点に立つと、「活動の仕組み」よりも「人との出会いやつながり」が活動を継続させる際に重視される可能性を見出し、それら活動に対する姿勢として「共同・実践ありき」の活動、すなわち、互いの意思や発言が発露できる姿勢の重要性を見出した点は重要な知見である。

特に F 団体の構成員は福祉従事者が多く、従事する福祉としてのネガティブ感を持つなか、同業者同士で触発しあうことで生まれる共同・実践ありきの活動であったと言えよう。それは、現在の職場の閉塞感を意味し、それら同業者同士で触発できる「場」が現在の職場に求められにくい状況にあるとも言える。それに対し、F 団体に作られた「場」は、メンバーや志向が排除されない「場」であったと言えよう。だからこそ、メンバーで触発しあうことで共同・実践ありきの活動が姿勢として抽出できたと言える。そこには、福祉従事者に対する個々の福祉の現場と地域社会とを接続させる媒介的・中間機能を期待することができる。

つまり、F 団体が作り出した「場」とは、福祉従事者が非福祉従事者を媒介に、非福祉従事者が福祉従事者を媒介にネガティブな福祉のイメージの転換を図り、それら「場」を運営する活動主体もまた、参加者を媒体に活動に対する主体性を発揮できるものであった。さらに言えば、この「場」に参加したのち、地域での活動を希望する者や活動主体側のメンバーであった者が F 団体から独立し、新たに地域で活動を行う者も見られ始め、地域での主体者活動を促すインキュベートの役割も果たしつつある。

一方で、このような媒介的・中間機能モデルともいえる F 団体の戦略において注意すべきは、もはや目標は単なる福祉に対する「イメージ」の転換ではなく、少なくともそこに関わる者にとっての福祉の「内実」そのものの転換だという点である。「相互扶助」さらには「利他」への気づきは、そのような目標の本質的な展開を保障する指標として欠かしえない視点に他ならない。こうして引き出された一連の方

向性について実践を通じて検証し、幅広い立場で共有できるよう彫琢することが次なる課題である。

## 第6章 総括

### 第1節 福祉の「内実」の転換

本研究から得られた知見を改めて整理する。

従来の福祉をめぐるニーズと人材供給に関する議論と本研究の結果を重ねると図7の通り、追加される項目が明らかになった。

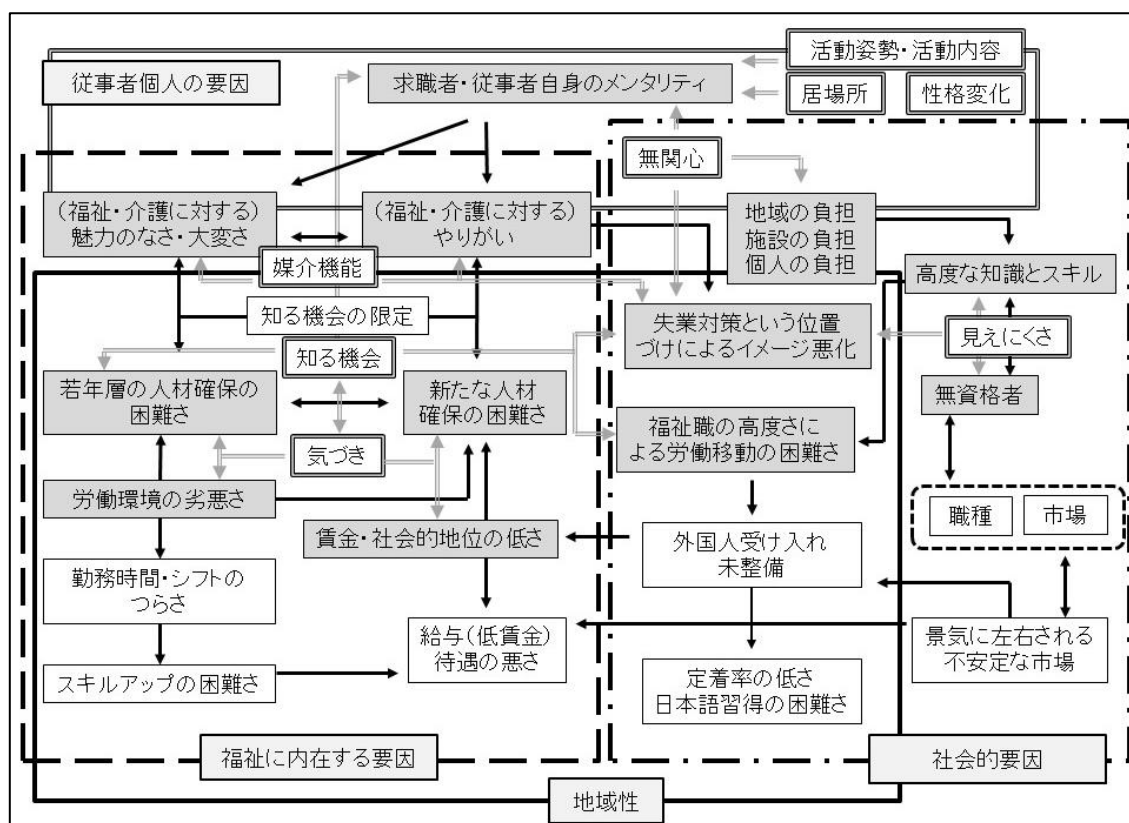


図7 福祉・介護人材に関する新項目とその影響

まず従事者個人の要因では、新たに「活動姿勢・活動内容」、「居場所」、「性格変化」の3つが求職者・従事者自身のメンタリティに影響を与えていた。福祉従事者（従事する福祉）にとって、介護支援や相談業務など制度の枠内での実践活動は職務に対する成果や結果が見えるまでに時間がかかる。業務に対する存在意義の獲得、ここでは「強い使命感」と「ハイモラル意識」の獲得が職場の枠を越えた「居場所」で、従来の職場とは異なる「活動姿勢・活動内容」によって福祉とは異なる分野による「人と人との出会いとつながり」が促された結果、「性格変化」を見出す過程が存在していた。

つぎに福祉に内在する要因では、新たに「媒介機能」、「知る機会」、「気づき」が

追加された。この「媒介機能」は「(福祉・介護に対する) 魅力のなさ・大変さ」、「(福祉・介護に対する) やりがい」、「失業対策という位置づけによるイメージ悪化」にそれぞれ影響を与え、「知る機会」と「気づき」は双方で影響し合い、どちらか1つを体験することで双方の理解が促されると考えられた。ここでは、非福祉従事者(利用する福祉)は「知る機会」と「気づき」の確保により「容易な自己体験化」が促され、福祉・介護に存在する「見えにくさ」を自己で体験することを通して、日常の生活行為に関する共通項が見出され、福祉や介護が特別なものではなく、既に実践していることの再認識が福祉・介護の「見える化」を促したと考えられる。

最後に社会的要因に対し、「見えにくさ」と「無関心」は「求職者・従事者自身のメンタリティ」、「地域の負担・施設の負担・個人の負担」、「失業対策という位置づけによるイメージ悪化」、「高度な知識とスキル」、「無資格者」という各項目に影響を与えていた。

これらから、福祉をめぐるニーズと人材供給の構造的なミスマッチを越える方法には、まずもって、非福祉従事者(利用する福祉)が抱く福祉・介護イメージと福祉従事者(従事する福祉)が抱く福祉・介護イメージの擦り合わせが必要であり、それを実現するには福祉の「内実」を転換する必要がある。その点において『職場の枠を越えて交流する「場」がいくつも用意されている』ことと『それら「場」には容易に参加可能な仕組み』を準備することが福祉の「内実」を転換する上で欠かすことのできない重要な視点である。

## 第2節 無低関心層を対象とした小地域福祉活動の展開

日常生活圏域を活動範囲として行われる住民の福祉活動として発展してきた小地域福祉活動は、近年、「参加者の固定化」が見られる。

一般的にイメージされる小地域福祉活動では、「地域を考える」ことや「福祉の必要性を問う」ことに重点が置かれている。この時点で既に無低関心層は対象外とされ、活動への参加では事前に地域や福祉に関する知識が求められる場合が少くない。知識の乏しい者は内容を理解しづらく活動に対する継続性は阻害されやすい。しかも、小地域福祉活動側において、それらは無意識に行われている可能性が高く、ここに「参加者の固定化」が存在すると考えられる。

参加者の固定化の解消と無低関心層の取り込みを同時に目指そうとする小地域福祉活動では、活動の内容が特定の者ではなく広範囲に広がっている必要がある。この情報伝達と参加誘因を行う場合、本研究で明らかになった組織所属年数3年以上の者で友人・知人という人間関係に働きかけることが効果的である。

これまででは地域や福祉に興味関心のある者が自発的に集まり、小地域福祉活動が展開されてきた。社会福祉協議会や町内会、民生委員などが呼び掛けて活動を行う場合、住民の交流を目的とした「場」の展開では、例えば、手作りによる舞台が用意され、そこで披露されるのは活動の運営メンバーが脚本と出演を担当した演劇などがある。用意された舞台の照明はなく、衣装もないままに、その努力が全面的に

評価され、活動メンバーの達成感は満たされる。その過程においても有意義な事柄は存在する。しかし、課題は無低関心層が興味関心を持ち、「場」に参加した上で継続した活動を行えるかという点にある。ここで求められるのは「頑張った」ではなく「素晴らしい」という評価である。その意味でも舞台を用意するならば照明を扱う照明技師が必要であり、衣装をデザインするデザイナーが必要である。そして、脚本を書くための脚本家が必要であり、効果的な音楽を流す音楽家も必要となる。本研究では「美容」を通して障害者のファッションショーを対象としたが、ヘアメイクは美容師が担当し、化粧と衣装はメイクアップアーティストが手掛けた。素人による手作りでは表現できない洗練された活動の良さが存在していた。地域の住民のなかには福祉と直接的には関係なくとも、その分野の専門家は多くいる。その専門家を活動メンバーに迎えることや活動を展開する際に各分野の専門家と共同して活動することが活動の良さを提示するひとつの手段である。

そこでは活動への参加理由が個人にとって「必要か・不必要か」の選択ではなく、興味が「あるか・ないか」の選択となり、容易に参加可能な仕組みとなりやすい。そのように選択された「場」では参加者の体験を準備する必要がある。本研究では障害者のファッションショー終了後に参加者を対象としたヘアメイクアップ講座が開催され、参加者は福祉の援助と日常生活の行為に共通点を見出していたことを考えるならば、その体験が日常の生活で当たり前に行われている（本研究では「美容」）ことであれば、予備知識の必要性はなく、理解のしやすさが生まれやすい。

F団体の実践は、新たに本研究によって「共同・実践ありきの活動の進め方」という活動の姿勢からも引き出される可能性が明らかになった点を考えれば、前述の通り、「活動を積み重ねたその手応えによって、それが間違っていなかったと再認識され再生産されるもの」である。今後の小地域福祉活動に求められるものは活動の継続によって「成功体験」を積み重ねることであるといえよう。同時に、成功体験が多様に広がる仕組みづくりを形成するには、活動の内容を広範囲に広げる手段として本研究で明らかにした「情報伝達・参加誘因」が有効である。その結果、活動に対する「手応え」を獲得することは、自らの活動が間違っていなかったという再認識と再生産がなされることであり、「共同・実践ありきの活動の進め方」を展開することを意味する。そこでは、人との出会いとつながりを可能とする機会や場が作られ、活動メンバーや参加者を外部から取り入れるという活動の柔軟性を生む。

従来の小地域福祉活動には活動資金に関する課題も多い。本研究で対象とした障害者のファッションショーでは、参加者は活動に参加するために参加費を支払い、参加費に見合った内容を小地域福祉活動は提供する義務を負っていた。だからこそ、小地域福祉活動の運営メンバーは各分野の専門家による多職種連携によって構成される必要があり、その活動姿勢には本研究で明らかになった「共同・実践ありきの活動姿勢」が求められた。活動メンバーが他分野の専門家によって形成されることは小地域福祉活動が従来の「福祉の枠組み」から脱却することを意味し、多様な物事の捉え方が活動メンバーのなかに存在すれば異なる価値観が存在する。F団体

には福祉の現場を志向する者と地域活性化を志向する者がいたように、異なる志向が排除されることがなければ、前述したように小地域福祉活動は個々の福祉の現場と地域社会を接続させる媒介的・中間的な機能を期待することが可能である。

今後の小地域福祉活動の転換では、広く多様な参加者を求めながら、そこに無低関心層の参加が少ない理由を参加者側のみに求めるのではなく、活動を展開する運営側にも求める必要がある。

参加者の固定化は、非福祉従事者（利用する福祉）と福祉従事者（従事する福祉）との間に見えない「壁」が作られた結果であり、その「壁」を取り除く手段として、小地域福祉活動を運営する活動メンバーが他分野の専門家にて形成されていることは重要である。それは、小地域福祉活動が地域の住民を巻き込み、多様な住民との協働を謳いながら、運営する活動メンバー自体が多様な住民を取り込み、協働できていないという矛盾を解消することでもある。



## 謝辞

本博士論文を完成することができましたのは、多くの方々のご指導とご協力の賜物と心より感謝申し上げます。

また、アンケート調査へご協力をいただきました皆様、インタビュー調査にご協力を頂きました皆様に深謝申し上げます。

最後になりますが、挫折しそうになるわたしを最後まで諦めずにご指導をいただきました平井太郎先生、ご指摘と丁寧なご指導を頂きました北原啓司先生、戸塚学先生はじめ諸先生方に温かく丁寧なご指導を頂きました。心より感謝申し上げます。

(参考文献等一覧)

- 1) 下山昭夫：『少子高齢社会の福祉・介護サービス職』学文社,62-63,2008
- 2) 「平成 28 年国民生活基礎調査（IV介護の状況）」資料,厚生労働省,2017.
- 3) 「平成 28 年度介護労働実態調査」公益財団法人介護労働安定センター業務部雇用管理課資料,2017.
- 4) 「社会的な用語を要する人々に対する社会福祉のあり方に関する検討会」資料,厚生労働省,社会的な養護を要する人々に対する社会福祉のあり方に関する検討委員会,2000,
- 5) 迫井正深：「地域包括ケアシステムの構築に向けた課題-2030 年以降の社会変革を見据えて-」,厚生労働省老健局老人保健課（医療と社会）,24（4）.339-356,2014.
- 6) 村山洋史・菅原育子・吉江悟・涌井智子・荒見玲子：「一般住民における地域社会への態度尺度の再検討と健康指標との関連」,日本公衛誌,58(5),350-360,2011.
- 7) 藤松素子：「地域福祉をめぐる論点と課題-地域福祉の成立要件とは何か-」佛教大学社会福祉学部論集,8.39-56,2012.
- 8) 「これからの地域福祉のあり方に関する研究会」報告書,厚生労働省・援護局地域福祉課地域福祉係,2008.
- 9) 山崎安則：「小地域における“つながり”の再構築—小地域ネットワーク活動を中心に—」筑波女学園大学・筑波女学園大学短期大学部紀要,6,227-239,2011.
- 10) 「統計から見た我が国の高齢者（65 歳以上）」資料,総務省統計局統計トピックス,97,2016.
- 11) 「将来推計人口・世帯数」資料,国立社会保障人口問題研究所,2015.
- 12) 「平成 27 年度介護給付費等実態調査の概況（平成 27 年度 5 月審査分～平成 28 年度 4 月審査分）」資料,厚生労働省,2016.
- 13) 「平成 26 年度介護給付費実態調査の概況」資料,厚生労働省大臣官房統計情報部人口動態・保健社会統計課社会統計室,2015.
- 14) 「2025 年に向けた介護人材にかかわる需給推計値（確定値）」（介護人材にかかる需給推計結果と「総合的な確保策」）資料,厚生労働省社会援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室：,2015.
- 15) 井口克郎：「介護現場の「人で不足」と若者の介護への就労意識 - 介護福祉士養成施設における学生の就職意識に関する調査結果から - 」人間社会環境研究,15,69-84,2008.
- 16) 庄子幸恵：「高校生への啓発活動からみる福祉・介護の魅力についての一考察 - 福祉人材確保の可能性を探る - 」,東北文化学園大学看護学科紀要,4(1),35-42,2015.
- 17) 佐藤可奈・高尾公矢・赤羽克子：「潜在的介護福祉士のライフストーリーからみた職場復帰の可能性に関する研究：潜在介護福祉士へのインタビュー調査を手がかりとして」聖徳大学,Bulletin of Seitoku University,buiietin of Seitoku University junior College,25,31-37,2014.
- 18) 土田耕司：「福祉現場における介護人材不足の背景」川崎医療短期大学紀要,30,41-45,2010.
- 19) 土田耕司：「福祉現場における介護人材不足の背景」川崎医療短期大学紀要,30,41-45,2010.
- 20) 宮本恭子：「雇用政策と一体となった介護人材確保対策の検討 - 介護人材不足問題の背景を考える - 」,山陰研究,7,15-34,2014.
- 21) 植北康嗣：「介護労働環境整備と離職率の関係についての一考察」四條畷学園短期大学紀要,43,34-40.2012.

- 
- 22) 高畑幸：「過疎地・地方都市で働く外国人介護者 - 経済連携協定によるフィリピン人介護福祉士候補生 49 人の追跡調査から」, 日本都市社会学会年報, 33, 133-148, 2014.
- 23) 石田路子：「日本におけるフィリピン人介護職の受け入れに関する現状」, 城西国際大学紀要, 19(3), 47-62, 2011.
- 24) 下山昭夫：『少子高齢社会の福祉・介護サービス職』, 学文社, 2008.
- 25) 高木博史：『介護労働者問題はなぜ語られなかったのか』, 株式会社平原社, 2008.
- 26) 「第 5 回 福祉人材確保対策検討会」資料, 厚生労働省福祉基盤課福祉人材確保対策室, 2014.
- 27) 「平成 28 年度介護労働実態調査」資料, 公益財団法人介護労働安定センター業務部雇用管理課, 2017.
- 28) 「内閣府 NPO 認証申請受理数・認証数」資料, 内閣府政策統括官（経済社会システム担当）付参事官（共助社会づくり推進担当）, 2018.
- 29) 「秋田県認証 NPO 法人一覧」資料, あきた未来創造部 地域の元気創造課, 2018.
- 30) 「秋田県福祉保健人材・研修センター第 2 期アクションプラン」資料, 社会福祉法人秋田県社会福祉協議会, 2013.
- 31) 「秋田県福祉保健人材・研修センター第 2 期アクションプラン」資料, 社会福祉法人秋田県社会福祉協議会, 2013.
- 32) 「2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）（都道府県別）」資料, 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室, 2015.
- 33) 「介護人材の見通し策定に関する調査・研究事業報告書」資料, 株式会社三菱総合研究所, 2013.
- 34) 「2025 年に向けた介護人材にかかわる需給推計値（確定値）」（介護人材にかかる需給推計結果と「総合的な確保策」）資料, 厚生労働省社会援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室, 資料, 2015.
- 35) 「年齢階層別要介護認定率」厚生労働省老健局振興課作成資料, 2014.
- 36) 「平成 27 年度介護労働実態調査（秋田県版）」資料, 公益財団法人介護労働安定センター業務部雇用管理課, 2016.
- 37) 佐々木宰：「尊厳を支える介護」に対する介護職員のイメージとその実践内容, 人間関係学研究, 大妻女子大学人間関係学部紀要, 15, 13-26, 2013.
- 38) 下山昭夫：『少子高齢社会の福祉・介護サービス職』, 学文社, 2008.
- 39) 植北康嗣：「介護労働環境整備と離職率の関係についての一考察」, 四條畷学園短期大学紀要, 43, 34-40, 2012.
- 40) 合津千春：住民の地域福祉活動推進に必要な「地域力」とその要素：松本市笹賀地区の活動を通して, 松本短期大学研究紀要, 17, 43-56, 2008.
- 41) 大橋謙策『地域福祉の主体形成』, 日本地域福祉学会, 地域福祉辞典, 中央法規, 1997
- 42) 杉澤秀博・深谷太郎・杉原陽子・石川久展・中谷陽明・金恵京：「介護保険制度下における在宅介護サービスの過小利用の要因」, 日本公衆衛生雑誌, 49(5), 425-436, 2002.
- 43) 宮本恭子：「雇用政策と一体となった介護人材確保対策の検討 - 介護人材不足問題の背景を考える -」, 山陰研究, 7, 15-34, 2014.
- 44) 目黒輝美・大木和之・平尾竜一・小谷英治・坂本治代：「アクション・リサーチによる知的障害のある青年のコンピュータ教育とコンピュータ・ワークの可能性」, 広島国際学院大学現代社会学部, 現代社会学, (7), 77-94, 2006.

- 
- 45) 宮本匠：「アクション・リサーチの主体形成について―新潟県中越地震の復興支援から―」, 関西学院大学人間福祉学部研究会, 人間福祉学研究, 8(1), 41-54, 2015.
- i 「平成 29 年度介護労働実態調査結果」資料, 公益財団法人介護労働安定センター, 2018.
- 46) 高木博史：『介護労働者問題はなぜ語られなかったのか』, 株式会社平原社, 2008.
- 47) 下山昭夫：『少子高齢社会の福祉・介護サービス職』, 学文社, 2008.
- 48) 「平成 27 年度介護労働実態調査結果」資料, 公益財団法人介護労働安定センター, 2016.
- 49) 松本佳代：「介護職員の職場環境と職務満足度および離職に関する考察」, 熊本大学医学部保健学科紀要, 7, 85-105, 2011.
- 50) 坂井敬子・佐藤龍子・須藤智：「介護職の専門性、離職、人材開発に関する知見の概観」, 静岡大学教育研究, 11, 147-161, 2015.
- 51) 岸田研作・谷垣静子：「介護職員が働き続けるには何が必要か」, 日本経済研究(69), 1-23, 2013.
- 52) 大和三重・立福家徳：「介護老人福祉施設における介護職員の離職要因」, 人間福祉学研究, 6(1), 33-45, 2013.
- 53) 北垣智基：「介護現場の人材育成・定着等に向けた取り組みの実態と関連課題―京都府における調査結果から―」, 福祉教育開発センター紀要, 11, 35-55, 2014.
- 54) 池上大智・寺川政司：「地域活動への参画とネットワーク形成に関する基礎的研究―箕面市萱野北芝地区のまちづくりを事例として―」, 日本建築学会近畿支部研究報告集, 533-536, 2013-05-24
- 55) 坂野純子・矢嶋裕樹・中嶋和夫：「地域住民におけるボランティア活動への参加動機と満足感の関連性」, 東保学誌, 7(1), 17-24, 2004.
- 56) 福田恵子・佐藤豊信・駄田井久：「地域づくり活動における人的資源特性と継続的参加要因の分析」, 農林業問題研究, 44(1), 122-128, 2008.
- 57) 吉村輝彦：「対話と交流の場づくりから始めるまちづくりのあり方に関する一考察」, 日本福祉大学社会福祉学部『日本福祉大学社会福祉論集』, 123, 31-48, 2010.
- 58) 伊丹敬之：『場の理論とマネジメント』東洋経済新報社, 2005.
- 59) 和田崇編著：「創発まちづくり～動く・繋がる・生まれる」学芸出版社, 2005.
- 60) 難波峰子・矢嶋裕樹・二宮一枝・高井研一：「キャリアステージ別にみた看護師の組織に対する情動的コミットメントの関連要因」, 岡山県立大学保健福祉学部紀要, 14(1), 63-71, 2007.
- 61) 伊藤雄介・沼尾正行・右田隆仁：「ロコミ支援システム WAVE へのプッシュ型情報交換の導入」, 東京工業大学大学院情報理工学研究科, 知能と複雑系, 132-15, 2003.
- 62) 吉田匡志・伊藤雄介・沼尾正行：「ロコミによる分散型情報収集システム」, 10, マルチ・エージェントと協調計算ワークショップ (MACC2001), 16-17, 2001.
- 63) 青谷法子・三宅章介：「企業と若年者の仕事に関するミスマッチとキャリア形成についての一考察-特に、コミュニケーションの果たす役割を中心にして-」, 東海学院大学研究紀要, 経営・経済学研究編, 10(A), 1-24, 2005.
- 64) 青谷法子・三宅章介：「企業と若年者の仕事に関するミスマッチとキャリア形成についての一考察-特に、コミュニケーションの果たす役割を中心にして-」, 東海学院大学研究紀要, 経営・経済学研究編, 10(A), 1-24, 2005.
- 65) 谷岡哲也・浦西由美・山崎里恵・松本正子・倉橋佳英・多田敏子・眞野元四郎・山崎正雄・友竹正人・松下恭子・上野修一・大森美津子・大浦智華：「住民の

- 
- 精神障害者に対する意識調査：精神障害者との出会いの経験と精神障害者に対するイメージ」,香川大学看護学雑誌,11(1),65-74,2007.
- 66) 中原淳一：「社会福祉のイメージ-喝采を受けつつ否定されている領域-」,北星論集(文),40,1-13,2003.
- 67) 熊谷大輔：「地域福祉をめぐる「場づくり」の方法と効果について - 「福祉」と「美容」融合イベント参加者を通しての検討 -」,弘前大学大学院地域社会研究科年報,11,33-43,2015.
- 68) 迫井正深：「地域包括ケアシステムの構築に向けた課題-2030年以降の社会変革を見据えて-」,『厚生労働省老健局老人保健課(医療と社会)』,24(4)339-356,2014.
- 69) 藤松素子：「地域福祉をめぐる論点と課題-地域福祉の成立要件とは何か-」,『佛教大学社会福祉学部論集』8,39-56,2012.
- 70) 小谷良子・中道實：「地域社会活動団体における中枢活動層の地域感情と地域参画への主体要因」,奈良女子大学大学院人間文化研究科,コミュニティ政策,(2),149-172,2004.
- 71) 上田恵津子：「日本人の自己形成と世間」,大阪大学教育学年報,1,39-48,1996.
- 72) 藤井貴之・亀島信也・高岸治人：「集団との関係とネガティブな感情表出との関係-最後通告ゲームを用いた実験-」,関西福祉科学大学紀要,14,151-157,2010.
- 73) 寺田恭子・原博美・福田留美・藤本聖子：「子育て支援活動に取り組む親の主体性に関する研究-個と関係性に着目して-」,プール学院大学研究紀要,55,91-105,2014.
- 74) 鯨岡峻：『ひととひとをわかるということ-間主観性と相互主体性』ミネルヴァ書房,2006.
- 75) 野口栄子：「福祉における人間の主体性の問題」,京都府立大学学術報告(理学・生活科学・福祉学),19(C),77-81,1968.
- 76) 林真帆：「ソーシャルワークにおける「主体性」に関する一考察-主体性概念に着目して-」,別府大学紀要,52,55-65,2011.
- 77) 谷口功：「コミュニティにおける主体形成に関する一考察」,コミュニティ政策学会コミュニティ政策,2(0),173-189,2004.
- 78) 谷口敏代：「福祉的側面からみた訪問美容サービスの効果と今後の展望」,岡山県立大学短期大学部研究紀要,8,33-43,2001.
- 79) 原千恵子・平尾良雄・佐野恒夫・秋元弘子・粉川亮・奥山一成：「美容と福祉の融合-調査による現状分析-」,山野研究紀要,11,65-71,2003.
- 80) 「介護予防や地域包括ケアの推進に対する国民の意識調査研究事業」平成26年度老人保健事業推進費補助金 老人保健健康増進等事業,公益社団法人日本理学療法士協会,2015.
- 81) 熊谷大輔：「福祉のイメージ転換と主体性の醸成におけるメカニズムについて - 「福祉」と「美容」融合イベント参加者に対する追跡調査を通しての検討 -」,弘前大学大学院地域社会研究科年報,12,3-14,2016.
- 82) 青山良子：「小地域福祉活動の継続要因についての検討」,敬和学園大学研究紀要,21,31-42,2012.
- 83) 大西昭子・池田恵美子・高橋裕子・黒岩郁子・今村優子・松村晶子・山岡享子：「住民主体のささえあい活動の継続を可能にする要因の研究」,高知学園短期大学紀要,44,9-21,2014.
- 84) 熊谷大輔：「福祉のイメージ転換と主体性の醸成におけるメカニズムについて - 「福祉」と「美容」融合イベント参加者に対する追跡調査を通しての検討 -」,弘前大学大学院地域社会研究科年報,12,3-14,2016.

- 
- 85) 青山良子：「小地域福祉活動の継続要因についての検討」,敬和学園大学研究紀要,21, 31-42, 2012.
- 86) 大西昭子・池田恵美子・高橋裕子・黒岩郁子・今村優子・松村晶子・山岡享子：「住民主体のささえあい活動の継続を可能にする要因の研究」,高知学園短期大学紀要,44,9-21,2014.
- 87) 大西昭子・池田恵美子・高橋裕子・黒岩郁子・今村優子・松村晶子・山岡享子：「住民主体のささえあい活動の継続を可能にする要因の研究」,高知学園短期大学紀要,44,9-21,2014.
- 88) 大西昭子・池田恵美子・高橋裕子・黒岩郁子・今村優子・松村晶子・山岡享子：「住民主体のささえあい活動の継続を可能にする要因の研究」,高知学園短期大学紀要,44,9-21,2014.
- 89) 青山良子：「小地域福祉活動の継続要因についての検討」,敬和学園大学研究紀要,21, 31-42, 2012.
- 90) 大西昭子・池田恵美子・高橋裕子・黒岩郁子・今村優子・松村晶子・山岡享子：「住民主体のささえあい活動の継続を可能にする要因の研究」,高知学園短期大学紀要,44,9-21,2014.
- 91) 青山良子：「小地域福祉活動の継続要因についての検討」,敬和学園大学研究紀要,21, 31-42, 2012.
- 92) 大西昭子・池田恵美子・高橋裕子・黒岩郁子・今村優子・松村晶子・山岡享子：「住民主体のささえあい活動の継続を可能にする要因の研究」,高知学園短期大学紀要,44,9-21,2014.
- 93) 山崎安則：「小地域における“つながり”の再構築—小地域ネットワーク活動を中心に—」,筑紫女学園大学・筑紫女学園大学短期大学部紀要,6,227-239,2011.