

総合社会福祉研究

特集 / 第25回合宿研究会 in 京都「いのちと暮らしを支える福祉労働」

問題提起 いのちと暮らしを支える福祉労働 石倉康次

障害者生活支援施設におけるコロナ集団感染の経験 園部泰由

保育は子どもと保護者の“生存権保障”

—コロナ禍における保育所の状況—

小堀智恵子

地域におけるコロナ禍と福祉労働

安田光良

コロナ禍における実践とこれからの福祉労働

黒川奈緒

シリーズ・社会福祉現場とともに歩む研究者(1)

社会運動における研究者の役割と若手研究者に期待すること

浜岡政好

投稿論文

【論文】

児童養護施設職員が働き続けられる環境づくり—インタビュー調査から— 堀場純矢

書評

ロベール・カステル著, 前川真行訳『社会問題の変容: 賃金労働の年代記』 岡部茜

山本耕平著『ひきこもりソーシャルワーク生きる場と関係の創出』 田中敦

50

2021.3

総合社会福祉研究

第50号

目次

特集/第25回会宿研究会 in 京都 「いのちと暮らしを支える福祉労働」

問題提起 いのちと暮らしを支える福祉労働	石倉康次	1
障害者生活支援施設におけるコロナ集団感染の経験	園部泰由	6
保育は子どもと保護者の“生存権保障” —コロナ禍における保育所の状況—	小堀智恵子	9
地域におけるコロナ禍と福祉労働	安田光良	14
コロナ禍における実践とこれからの福祉労働	黒川奈緒	18

シリーズ・社会福祉現場とともに歩む研究者(1)

社会運動における研究者の役割と若手研究者に期待すること	浜岡政好	22
-----------------------------	------	----

投稿論文

【論文】		
児童養護施設職員が働き続けられる環境づくり—インタビュー調査から—	堀場純矢	31

書評

ロベール・カステル著, 前川真行訳 『社会問題の変容: 賃金労働の年代記』	岡部茜	40
山本耕平著 『ひきこもりソーシャルワーク生きる場と関係の創出』	田中敦	45

投稿規定	47
編集後記	48

[ここに入力]

特集・第25回合宿研究会 in 京都

本特集では、「いのちと暮らしを支える福祉労働」をテーマに開催された第25回合宿研究会（2021年1月9日、施：京都教育文化センター）での報告内容を掲載します。

問題提起 いのちと暮らしを支える福祉労働

石倉 康次

コロナ禍での影響

コロナ禍で自殺者が急増

私たちが現在も体験しているコロナ禍において、社会福祉の現場でどういうことが起こっているのか、を確認する必要がある。前提として、まず国民生活の中で何が起こっているのか、おさえておかなければならない。

コロナ禍で働く人々にどのようなことが起こっているのか、その象徴的な事実を確認しておきたい。まず、最初にあげたいのは自殺者の増加である（表1）。自殺者総数は有名俳優の自殺報道があった7月以降増え始め、10月には一挙に増加した。しかも、従来男性に比べて少なかった女性の自殺者は2月の425人から、これまた9月の有名女優の自死報道後の10月に851人へと2倍にも膨れ上がってきていることである。自殺の背景要因は、社会的要因だけでなく個人的な要因も絡むが、コロナ禍が長引く中で追い詰められる女性が増えていることを象徴す

る数値のようである。自殺者数の増加は海外からも注目を集めている。

非正規労働者への影響

次いで、確認したいのが90年代の後半以降増大を続けてきた非正規労働者の減少もしくは頭打ちの状況である（表2）。非正規労働者が正規労働者に切り替わっているのならまだ良いのであるが、そうではない。女性の場合、非正規職員が正規職員よりも多く、その数は2019年7月まで増え続けてきたが、2020年10月には28万人近く減っている。とりわけ2020年3月以降のいずれの月も前年同月よりも大幅に減っている。母子家庭や単身者である場合には、その衝撃の大きさが危ぶまれる。

一方男性の場合は、2019年7月から2020年10月の間に正規職員が15万人減少し、非正規職員は35万人も減少している。男性の3分の1は非正規職員であるが、女性同様2020年4月以降前年同月比で大幅に減少しているのである。

表1 2020年の月別自殺者数の推移

自殺者総数の推移											
	合計	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
総数	17,303	1,680	1,453	1,749	1,502	1,581	1,570	1,851	1,910	1,849	2,158
うち男	11,600	1,185	1,026	1,243	1,060	1,088	1,061	1,189	1,241	1,201	1,306
うち女	5,703	495	427	506	442	493	509	662	669	648	852
自殺者500人を超える都道府県の推移											
都道府県	合計	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
北海道	776	71	63	77	74	70	75	95	71	89	91
東京	1,845	168	157	178	124	170	185	203	210	194	256
埼玉	993	86	89	98	91	74	95	92	105	110	153
千葉	844	72	61	95	73	79	80	92	107	91	94
神奈川	1,010	77	80	103	91	95	91	115	112	100	146
静岡	509	62	50	60	47	60	40	57	36	38	59
愛知	977	107	88	92	75	83	76	97	121	111	127
大阪	1,142	113	96	104	96	133	111	135	137	101	116
兵庫	740	76	56	59	63	68	89	71	80	77	101
福岡	729	71	68	65	61	70	65	75	68	82	104

※ 自殺者数は、死体が発見された都道府県及び月に計上している。

資料) 警察庁、「令和2年の月別自殺者数について」(11月16日集計)

上にみた自殺者数の2020年夏以降の増加の背景にはこのような苦境が作用していることが予想される。男性の非正規労働者には若者世代だけではなく、高齢の年金受給者世代が多く含まれている。

次に確認したいのは、非正規労働者の苦境がどの産業分野で起こっているのかということである(表3)。2019年7月から2020年10月の間の変化みると、非正規職員は65万人減少している。産業別にみてコロナ禍にあった2019年7月以降の前年同月比で減少が著しいのは、建設業、製造業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉、他に分類されないサービス業(包装業、シルバー人材センター、商品検査業等)である。建設業、製造業、運輸業およびシルバー人材センターの非正規労働者には年金を補うために働く高齢の男性が多く含まれる。また小売業、宿泊業・飲食サービス、生活関連サービス、医療・福祉の分野は女性の非正規労働者の占める比率の高い分野である。これらの分野で働いていた非正規労働者のなかに失職した人、さらには失職に至らなくても休業や減給を余儀なくされた人たちが多数発生したであろうことが推察される。

表2 雇用形態別性別就業者数の推移

年 月	男		女		
	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	
実数	2013年	2281	611	1030	1299
	2014年	2275	631	1023	1337
	2019年7月	2346	707	1180	1466
	2020年10月	2331	672	1204	1438
対前年同月増減(万人)	2018年	29	22	24	62
	2019年7月	-15	51	18	19
	8	-22	48	5	35
	9	-25	24	15	34
	10	-20	19	23	20
	11	-25	28	33	16
	12	-6	5	47	17
	2020年1月	8	0	35	-5
	2	8	-4	36	6
	3	8	2	58	-29
	4	22	-26	41	-71
	5	-18	-14	18	-47
	6	2	-43	29	-61
	7	23	-50	29	-81
	8	-10	-36	46	-84
	9	16	-50	33	-73
10	-6	-33	16	-53	

資料) 厚生労働省、労働力調査、雇用形態別就業者数の推移より作成

表3 主な産業別非正規職員の推移

年 月	非農林業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	公務		
	実数(万人)	2013年	1888	68	240	32	98	422	36	29	32	226	95	97	263	17	163	36
	2014	1943	68	252	36	97	433	36	31	34	228	94	101	274	19	163	40	
	2019年7月	2145	62	257	36	110	445	29	35	43	260	110	130	308	21	202	39	
	2020年10月	2080	51	240	36	93	473	33	34	44	251	97	126	312	16	189	46	
対前年(同月)	2018	82	2	0	2	1	16	-2	1	3	23	6	6	9	0	5	-1	
	2019年7月	71	2	8	0	9	-12	-2	2	3	-3	11	17	1	3	19	4	
	8	78	-1	17	4	13	-8	4	4	-2	9	10	9	8	0	8	2	
	9	56	-2	1	0	10	-8	1	2	1	22	2	5	17	-3	-2	3	
	10	34	0	-4	-1	7	-1	1	1	3	4	5	3	5	1	3	7	
	11	36	8	12	4	1	2	-1	-2	2	-5	-3	0	0	-2	9	6	
	12	21	5	5	7	7	-14	-3	1	0	15	-3	-3	9	-5	3	2	
	2020年1月	-4	0	-2	1	-5	-8	-2	3	1	4	-5	-3	7	-1	5	2	
	増減(万人)	2	2	-1	-2	-5	-1	14	0	-1	0	0	-6	-5	22	-4	-8	1
		3	-27	-6	-15	2	1	-2	-2	-5	2	-7	-3	-9	26	-3	-5	6
	4	-98	-7	-34	4	1	-22	0	1	0	-30	-12	-11	9	-2	-1	5	
	5	-59	-2	-16	2	2	-17	-2	1	2	-30	-17	-3	11	-3	5	7	
	6	-103	-6	-27	-2	-9	-16	0	-1	3	-36	-13	6	1	-5	0	7	
	7	-134	-3	-25	-2	-12	-12	-1	6	-3	-23	-14	-7	-13	-6	-22	5	
	8	-115	0	-32	-3	-13	-19	5	3	-3	-25	-10	6	-12	-3	-14	5	
	9	-116	-2	-23	0	-12	-6	5	1	-4	-33	-5	3	-13	1	-12	3	
	10	-82	-10	-13	1	-7	10	1	-2	0	-26	-13	1	-2	0	-5	3	

資料)厚生労働省、労働力調査、雇用形態別修業者数の推移より作成

政府・財界はコロナ禍の国民生活に 向き合っているか

前節でみたような事態が進む中で、国民生活を守る施策、女性や高齢者や若者の命と暮らしを支える施策が求められるのであるが政府と財界の構えはどうであろうか。

財務大臣の諮問機関である財政制度審議会(会長は経団連の名誉会長の榊原定征が務める)が2020年11月に発表した「令和3年度予算の編成等に関する建議」(以下「建議」と略す)をみることにしたい。

三兎を追うという「建議」の提起

「建議」では「我が国は、新型コロナの感染拡大防止と経済回復の二兎に加え、財政健全化という三兎

を追う厳しい戦いを余儀なくされている」と主張している。そして三兎めにかかわる「財政悪化の最大の要因は、社会保障給付における受益(給付と負担のアンバランスである)」として社会保障関係費の抑制と制度「改革」の推進を提起している。しかも、それをデジタル化推進にからめて、二兎めの「経済回復」につなげようとしている。一兎めの、「感染拡大防止」のための策は「建議」には見えない。菅総理の12月4日の記者会見では、GoTo イートや GoTo トラベルの利用控え、「マスクの着用、手洗い、3密の回避」などの自助努力が強調されていた。「ワクチンの無料接種のための法案」の成立に言及はあったが、PCR 検査の立ち後れの経験をみれば、迅速に国民に行き渡るとかという不安と安全性への不信が払拭されない。

社会保障「改革」の推進

三兎めの社会保障「改革」としてあげられている項目の特徴と問題点を指摘する。

①後期高齢者医療費の自己負担増

まず、75歳以上の後期高齢者の利用者負担は「可能な限り広範囲で2割負担を導入」としている。また、そのために高齢者の「所得のみならず、金融資産の保有状況も勘案して負担能力を判定するため、具体的な制度設計について検討を進めていくべき」と提起している。さらに3割負担を求める「現役並み所得者の割合は減少傾向にあるため」「現役並み所得の判定基準の見直し」をすると提起している。75歳以上の後期高齢者を分断することも問題であるが、利用者負担を2割とする基準額については国民の反発を恐れて与党内で調整がされ年収200万となった。利用にあたって負担を求めること自体が利用抑制を招き病気の悪化に帰着するものである。

②デジタル化による管理強化

デジタル化は、「適正受診・医療費適正化の推進」のために「マイナンバーカードの保険証利用」を促し、「重複投薬や重複検査」の摘発に使用している。その手始めに「医療扶助の資格確認は、原則としてマイナンバーカードにより行うべき」として、生活保護受給者の診療・検査をチェックする手段としようとしている。

マイナンバーカードに関しては、2020年9月から開始された「マイナポイント事業」⁽¹⁾においてマイナンバーカードとキャッシュレス決済と「紐づけ」することが始まり民間各社が誘致合戦をする状況が生まれている。この登録をすれば各個人の預金口座と、税金や社会保険料負担に関するデータが技術的にはつながることになる。さらには運転免許証や各種国家資格との連携も検討されている。マイナンバーを軸に、各個人のカードを使った消費行動や性向、所得額や金融資産の保有状況、疾病記録、受診記録や医療費の支払い記録、資格の取得状況、運転免許所

を介した事故や違反等に関する情報が一元管理されることになる。それは、企業にとっては顧客に関するビッグデータとなり、行政にとっては税や保険料徴収や受診行動を監視・管理する手段となり、金融機関にとっては個人の信用度を図るデータともなりうる。それは国民にとっては個人のプライバシーを守る権利を脅かすもので、情報関連産業にとっては巨大市場を提供することにもなる。そのような仕組みを立場の弱い生活保護受給者や、わずかなお金でマーナポイントへの切り替え誘導に乗っていく市民から浸透をさせようとする姑息さが際立っている。スウェーデンでは納税番号ですべての行政サービスにつながるようになっているが、政府の信頼度と権利意識の高さがあるが国民に受容されている。そのことを考慮すれば日本での普及は相当にハードルが高いと言わなければならない。

③介護報酬改定と処遇改善の拒否

介護報酬や障害報酬の改定は、事業者の安定的な経営と、人材確保のネックとなっているケアワーカーの賃金アップのために現場が強く望んでいる。しかし、「建議」は「介護報酬をプラス改定し、国民負担増を行うべき事情は見出せない」と結論づけている。

介護従事者の処遇改善については「労働市場の動向（一人当たり現金給与総額の減少、有効求人倍率の低下）を踏まえると、介護報酬改定において国民負担増を求めてまで処遇改善を更に進める環境にはないと考えられる」と冷たく拒否している。これは、相対的な賃金低下の下では処遇改善をしなくても人はやっていると言っているようにも読める。社会保障審議会では、定員要件の緩和や、センサーの整備で少ない人材で対応する方法が提起され、現場や当事者団体からひんしゅくを買っている有様である。

④障害報酬の改善はなく「放課後等デイサービス」の見直し

障害福祉は、税財源による制度であるために介護保険のように保険料に跳ね返る制度ではなく、利用者負担は個人単位の所得水準による応能負担となっている。このため「国民負担増」を根拠に報酬引上

げの拒否はできない制度構造になっている。これは、民主党政権時代の障害者総合支援法の成果である。

「建議」では、営利企業の進出が進んだ「放課後等デイサービス」の収支差率が高くサービスの質にも問題があるとし報酬体系の見直しを提起している。企業参入依存の政策がもたらした矛盾を糊塗するものである。報酬算定根拠を「収支差率」とするのは介護保険も同様であるが、税務会計上の問題がある。

⑤児童福祉の保険化を示唆

子ども・子育て関連では、児童手当の支給に所得制限を強化するために、世帯合算の所得状況により支給を判断する仕組みとすることを提起している。そもそも児童手当は子育てに要する費用補助であり、所得に関わらず必要となる費用への補填の仕組みである。高額所得者に対しては、課税の仕組みによって徴収すればよいことである。

さらに、少子化対策の財源に関しては「保険料財源」による拠出を拡充する方向を検討するという提起をしているが、税財源による児童福祉を介護保険同様に保険原理にもとづく自助・共助の仕組みに改変する意図が示されている。

⑥雇用調整助成金特例の早期縮減廃止を提起

またコロナ禍、雇用を守るために支給された雇用調整助成金特例については、「早期縮減廃止」を提起している。その根拠として「ウィズコロナ・ポストコロナをにらんだ企業努力や労働移動を阻害するモラルハザードの問題を生じさせ、経済活動の自律的で円滑な回復にかえて支障となるおそれがある」としている。倒れるべき企業は倒れ労働者は失職することになるが経済の活性化には必要なのだという、いのちある人をモノのように見てはばからない究極の新自由主義的発想がそこには表れている。情報関連産業の市場開拓につながるデジタル化のために1兆円をかけても、前節で紹介した、自殺者増やその背景にある職を失う生きた人間のいのちは顧慮されていないとさえ思える。

コロナ禍でわたしたちがしなければならないこと

放課後等デイサービスの報酬を見直し、児童福祉分野については保険化を考え、雇用助成金については早期に廃止すると政府は考えている。こうした政府の姿勢からは、社会福祉・社会保障に関わって抜本的な対策を取られるとは到底思えない。

いま、私たち自身がやらなければいけないのは、コロナで何が浮かび上がってきたのか、課題や問題点を明らかにし、何をしなければいけないのか。他にもなく、私たちが明らかにして発信していくことだと考える。

一つは、利用者の実態と制度のズレを明らかにすること。二つ目は、そのような視点をもって働く福祉労働者の専門性の社会的評価を高めること。三つ目には社会福祉の現場の最低基準の適切なレベルを明確にしていくこと。少なくともこれら三つの中身についての点検と発信が必要と考える。

(いしくらやすじ・総合社会福祉研究所理事長/
立命館大学特任教授)

【注】

- (1) 総務省の次のページを見ればこの事業に群がる企業群が網羅されている。https://mynumbercard.point.soumu.go.jp/service_search/

特集・第25回合宿研究会 in 京都

障害者生活支援施設における コロナ集団感染の経験

園 部 泰 由

コロナ感染とその後の経過

社会福祉法人みぬま福社会太陽の里において、コロナ集団感染が発生しました。本報告では、その経緯とそこから得た経験を共有したいと思います。

まず、施設を紹介しておきます。太陽の里は、定員六〇名の入所施設になります。生活介護と施設入所支援事業、短期入所を併設している施設です。平均年齢が四八歳です。六つのユニットに分かれた入所施設になっています。1992年にできた施設となっており、入所しているという表現ではなく、「ここで暮らしている」、「生活している」となかが言ってもらえるような、そういう施設を目指して取り組んでいます。暮らし、働く、自治ということを大切にしています。火曜日から金曜日一二時から一六時は仕事をしています。くわえて、ユニットでの話し合いや自治会活動でみんなで決めていく施設です。2020年7月25日新型コロナウイルスの感染が、なかま二人から確認されました。その経緯は、朝食後からなかが発熱。風邪かなとおもい受診したら、抗原検査にいき陽性反応がでました。その日の午後、もう一人からもコロナウイルスが発生しました。報告を受けて、頭が真っ白になったのを覚えています。すぐに保健所から連絡があり、次の日にまずは濃厚接触者にあたる職員やなかま、七一名のPCR検査を

おこないました。その結果、一〇名の方の感染が判明しました。検査結果を受けて感染経路を整理していくと、作業室をかいしての接触があったということが判明しました。その後、保健所から「すべてのなかまと職員のPCR検査をやろう」と決断してくれました。これはすごく良かったなと思ってます。作業室以外からも陽性反応が出たり、陰性だった人でも陽性反応が出た方もいました。全員やっていただけだったことが本当に大きくなって思います。PCR検査が陰性でも次の日発熱などの仲間と職員がいたことから、いつ発症するかわからない恐怖がつけまきまとう中での経過観察が二五日から始まりました。

7月25日に感染が発覚して以降、最後に陽性者を確認したのが8月3日でした。その後から二週間経過観察ということになります。これらの経緯をまとめると、二四日間で終息を迎えたということになります。収束宣言は8月18日に保険所と確認して宣言を出すことができました。

事前の備えがコロナ感染に効果を発揮した

8月末に法人本体のBCP（事業継続計画）をもとにしながら太陽の里のほうでもBCPを作成し、感染時に備えていました。BCPとは、どういう段階になったら対応するということはかなり細かく段階を

追って示していました。くわえて、全職員を対象として感染症研修をおこなっていました。毎年インフルエンザ研修はしていましたが、今回はもう少し幅広くコロナウイルスのことについて感染症研修をおこないました。近くの総合病院の副院長に講義を依頼し、清掃員パートさんを含めた全職員を対象に感染症研修を受講しました。やはりこうした研修をとおして、感染症についての知識的な土台ができていないと、いくらゾーニングをおこなったり、備品を用意しても基礎知識がないと活かせなかつたろうなと思います。今回の経験をとおして清掃パートさんの存在は、キーパーソンだなど思うに至りました。というのも廊下や手すり等いろいろなところを消毒していただける方がいたというのはとても大きいことだと思っています。

備品については、マスクは三万枚、防護服二〇〇枚、N95 マスクについても五〇〇枚等かなりの数を用意をしました。職員が安心して働く環境をつくらなければ職員の離脱に直結します。障害者施設では、支え手の確保はすごく大切です。職員がいなくなかまの生活が立ち行かなくなってしまうこともあります。職員をまもる、その向こうにはしっかりなかまをまもることにつながっています。

感染症対策のゾーニングについては、各ユニットの玄関部分に除菌ルームを設置しました。また、セミクリーンゾーンとレッドゾーンというようにメリハリをつけた形を各ユニットにつけ、感染拡大を防ぐということをおこないました。

25日夕方には、BCPにのっとり、ユニットを完全閉鎖しました。また、食事は全て厨房でつくるお弁当で、使い捨ての容器を使用しました。この食事というのもコロナウイルス感染対策という意味で、ごくキーポイントだと思います。というのも、コロナウイルスが厨房にはいってしまうと厨房からさまざまなユニットに広まってしまう可能性があります。そこで、厨房から出たお弁当容器は全部使い捨てにし、絶対に厨房に返さないルールにしました。

職員の基本装備はガウン、ディスボグローブ、マスク、フェイスシールド、エアキャップです。陽性者の出ているユニットでは、防護服を着用しました。

この防護服の着脱は、一人ではできません。セミクリーンゾーンに姿見鏡を設置し、二人でチェックしながら防護服の着脱をおこないました。

専門家とのコミュニケーション

埼玉県のクラスタチーム・コブマットに、保険所と一緒に来ていただきました。当時の施設では眼鏡をしてフェイスシールド、マスクと二重三重でやっていたんですが、感染症のスペシャリストの方には「もうちょっとシンプルにやっていたいんですよ」と言われました。「感染症対策は、短距離ではなくて長丁場のマラソンになる」「職員が疲れてしまう」「職員が疲れると手洗いがなくなったり、対策がおざなりになるから気をつけてください」と言われました。

そこで作ったのが、職員の休憩スペースです。施設の真ん中に作業スペースがあるので、そこにソファを入れたり、ちょっと寝っ転がれるようにしました。それと、いろんな施設からカップラーメンとかジュースが届くので、職員がいつでも飲食ができるように用意をしました。

なかまと職員の関係

仲間の生活は、ガラッとかわりました。いままで太陽の里全体が家だと言っていた仲間たちの生活は、ユニットだけの生活になりました。太陽の里では、60人中35名が高度障害の方なので、一定の広さがあるところが良かったのですが、そこがなくなってしまいました。本当にこれでいいのかと職員ともよくいろんなところで話をしました。職員はなかまと寄り添ってくれました。感染の恐怖心がある中でも防護服を着ながら「大丈夫だよ、また家に帰ったり仕事できるようになるからね」となかまに声をかけてくれていました。そういったところから、緊急時になかまが落ち着いてるということを考えて、日々職員がなまかとどう関係作りをしてきたのかってというのはよくわかるなと思いました。くわえて、緊急時に平時のように落ち着いて対応してくれる職員に本当に感謝をしています。本当にうちの職員す

ごいになって思いながら過ごしていました。

コロナ集団感染を乗り越える工夫

気持ちを切らさずに乗り越えてくれたのは、業務の分担化、明確化をおこないました。3日仕事したら2日休みを基本に仕事をすすめていきました。働く環境を整えることは仲間を守ることになるんだってことも医務や副施設長と確認をしていました。今まで大切にしてきた権利を保障していく、客観的に事実に基づいて民主的に取り組みを考えていく、コミュニケーションを大切に作る等のいくつかルールを決めてフェーズを下げていこうと話しました。一人ひとりの恐怖心や不安な気持ちはありますが、客観的に基づいたこととか民主的に決めていくことが大切だと改めて感じました。

コロナ対策をつうじて、地域と手を結んで事業をおこなうことの大切さを感じました。コロナ禍になり、3月末から県や各市町村、福祉事務所や保健所に何度も足を運びました。「集団感染が発生すると、こういうことが起きます」「福祉労働は集団感染を起こしやすい仕事なんです」ということを訴え続けました。そのため、感染が判明したときも保健所は、太陽の里の実態を分かってくれて、全員濃厚接触者じゃないけども全員検査をしましょうということになりました。今回のコロナの経験をとおして、ひとつの事業所だけの力で収束を迎えることは本当に難しいと思いました。いろんな分野、それも今までの関係各所のみならず、保健所等の方と連携してかないと、収束に向かうことはできないと実感しました。

感染対策と集団感染対策の相違

感染症対策と“集団”感染対策は少し異なるのではと思っています。感染症対策をしっかりやれば集団感染を起こさないということではないように思います。「感染症対策をしてるから大丈夫」ではなくて、その後の集団感染をどう防ぐのかってこともしっかりとしないでないと集団感染クラスターを起こすと考えられます。

障害のある方は、感染症対策を自分ではできません。そのため、寄り添う職員たちがしっかりと感染症対策をしてあげなければいけないと思っております。障害のあるなかまは、基礎疾患を持っている方も多いので、重症化しやすいです。また、退院しても体重の激減や精神科の薬を飲んでいる方もたくさんいますので服薬調整が必要となり、入院する方もいます。保健所や医療機関は、なかまのことを想定しないため、職員側から丁寧に説明する必要があります。感染症対策、検査をする基準、退院の目安、退院後の療養等について、障害のある方の基準がありません。健常者の方と同じ基準でいいのかと、ハテナがつかしました。

おわりに

生活介護の給付費は入所施設だと30日稼働していても、マイナス8日分しか入ってきません。たとえば30日の月は、22日分しか給付費が入ってきません。職員は14人働いていますが給付費が入ってこないの、この22日分からは持ち出さなきゃいけない。また、施設入所支援事業の給付費は、生活介護の給付費の1/3しか入ってきません。6時間の生活介護の時間があって、あとの18時間は、施設入所支援事業でおこなっています。その入所支援事業が、生活介護の1/3しか入ってこない。生活介護も必要ですけど、暮らして支えは必要です。

新たな日常をつくる上では、感染症対策ができる職員を配置する必要があると思います。福祉労働は、密接が仕事の肝になります。そうした福祉労働の本質的な部分の安全を確保することが困難であることが各所で指摘されています。こんな時だからこそ実践はすごく大切だと思います。非常時になると日々の関わりが非常時を助けます。あの実践、あの取り組みがまたやりたいっていう。集団感染があると日々の実践が現状の復帰の目標になると思います。

(そのべやすゆき・社会福祉法人みぬま福祉会/
太陽の里施設長)

特集・第25回合宿研究会 in 京都

保育は子どもと保護者の“生存権保障” —コロナ禍における保育所の状況—

小堀 智恵子

コロナ禍での保育の状況

熱田福祉会は1963年に誕生した共同保育所を前身として、1978年に社会福祉法人を設立、現在4つの保育所とひとつの学童保育を運営しています。私は法人本部に勤務し、民間社会福祉施設を運営する社会福祉法人を取り巻く状況が非常に厳しくなっていることを日々実感しているところです。保育現場の様子は直接的にはつかめていませんが、法人を経営管理する立場から、新型コロナウイルス感染拡大の渦中で経験した、感染予防と保育の両立をしてきた経過と、そこで感じ考えたことなどを報告します。

法人では今日までのところ、感染者が出たことによる臨時閉園や、大きなパニックには至っていません。しかし、法人内だけでもコロナに関して様々なケースが絶えず飛び込んできて、気が休まることのない状況が続いています。今回ご紹介する事例は、熱田福祉会に限らずに、法人内外で見聞きしたケースを織り交ぜてあるということをあらかじめご承知おきください。

まず3月の小学校等一斉休校により、社会の空気も法人内の空気も一気に変わりました。保育所や学童保育は原則開所となりましたが、非常勤職員でお子さんが自宅にいるために出勤できなくなる人もいました。名古屋市からは保育士不足による保育体制維持が困難な場合には「市に了承を得てから、保護

者に登園自粛を呼びかけてもよい」という通知がありました。ただ、どうにか保育体制を維持することができました。ただし、感染に対する不安な思いは職員にも保護者にもあり、「三密」を回避するために例えば「育児休業中の家庭は休むべきではないか」という声もありました。しかし登園するかしないかということは、それぞれの家庭が自分の事情と社会の状況とを照らし合わせて悩みながら判断をしているので、その家庭の判断を尊重し受け止めていきたいと思い、保育所の方からは特に自粛の呼びかけはしていません。そのうえで感染予防のために卒園式も入園式も規模を縮小して行いました。またこの時期は、卒園児が小中学校の卒業式後や入学式後に大きく成長した姿を見せに遊びに来てくれるのですが、今年の春はとても静かに過ぎていきました。

4月になり緊急事態宣言が発令され、市から保護者に向けて保育の利用自粛の要請が発出されました。名古屋市は保育所を休園にはせず、3月と同様に保護者に判断を委ねることになりましたが、保育料の減免も図られたので、法人内の保育所では2割から3割程度の利用にまで減りました。

自粛中の保育所では、園舎も園庭もこんなに広がったんだということを実感し、密を避けて保育ができたのは自粛の効果だったと思います。子どもたち一人ひとりの行動を見届けることができ、子どもの思いがわかり丁寧に寄り添える、保育が楽しい、ということを多くの職員が実感しました。日頃から配置

基準を遵守しているものの、いかに現在の基準が保育のゆとりや子どもの権利を奪っているかということをも身をもって実感しました。

コロナ禍で子どもの当然の要求をどう受け止めるのか

しかし、自粛に協力していた家庭はというと、家族で過ごす時間が増えてその時間を上手に楽しめている家庭がある一方で、ちょっと大変だな厳しいなと見受けられる家庭もありました。実際、保育所に助けを求めるといった電話もありました。職員が状況を聞く中で分かってきたのは、「遊びたい」という子どもとして当然の発達要求と、それに対して保護者の「在宅で仕事をしなければならない」「家事も回さなければならない」という都合、さらには「子どもどのように過ごしていいかわからない」という悩みがこの状況を生んでいるのではないだろうか、ということでした。

そこで、「園だより」を全家庭に郵送し、子どもにとって心地よい生活リズムを作ることの大切さについて、これまでも保育を通じて保護者に伝えてきたことを改めて押さえなおしました。個別にも家庭の状況を聞き、一人ひとりの子どもの特徴を踏まえながら、しっかり遊んで食べて、お昼寝中や夜早く寝かせることで大人の時間を上手に作っていただけることをアドバイスしてきました。親子で楽しめるように、保育所の遊びを伝える動画の配信もしてきました。ホームページを見ていただくと職員たちが一生懸命、動画の中で歌ったり踊ったり手遊びしているものが掲載されています（熱田福祉会 HP の最新トピックス一覧から視聴できます <http://www.atsutafukushikai.nagoya/>）

利用自粛の職業による線引

緊急事態宣言中、自治体によっては、登園してよい職業が示されたところもあり、保育の利用自粛というのが保護者の職業で線引ができるのだろうか、と考えさせられました。現場の園長からは「一方的

に不可欠の仕事に該当しないから休んでくださいと、現場で保護者の人達に伝えなきゃいけない、保護者も黙って分かりましたって了解いただいても実際は目が合わないやり取りはすごく苦しかった」「仕事だけで選別できるものじゃない。育休中でも本当は保育所に来ていた方がいいという家庭状況の人たちもいる。一番顔を突き合わせ現場で選別のやり取りをするのがつらかった」（『保育白書 2021』から引用）という声があります。

保護者の方では、「在宅勤務をしながら一人で子どもを見ていた。仕事も子育ても中途半端になること、十分に子どもの相手をできないこと。テレビを見せっぱなしになる時間。進まない仕事もとても自分の精神を追い詰めてくるストレスだった」「会社の対応は子ども対策が両親が揃った家庭での話ばかりで、ひとり親への配慮は全くなかった。周囲が在宅勤務の中、子どもも家にいたら仕事にならないから欠勤か子どもは保育所に預けて仕事するかにしてください、という心無い言葉ばかりで相談できる人もいなかった。すごい疎外感と辛さと孤独との戦いで不安ばかりでした」（新型コロナウイルス感染症流行下における子どもと家庭の状況把握アンケート）というような声があります。

私は、子どもの発達要求と個性、家庭の生活状況を間近で理解している保育者の専門性をもっと活かさなかったのだろうか、と思います。自粛するかしないかを家庭の実情に合わせて、理解と納得の上で決めること。個別性を尊重した丁寧な対応がケアワークでありソーシャルワーク、福祉としての保育なのではないかと思います。自治体や国が上から形で押し込めた自粛のやり方、職業による線引は、現場と保護者を非常に混乱させたと思います。

コロナ禍での保育の課題

6月になり緊急事態宣言が解除され、感染を予防しながらの保育づくり、保育内容の見直しが迫られました。

保育者が日常的にマスクをしていることで、子どもたちから見て大人の表情がとても分かりにくくなっ

ています。保育者が子どもたち全体に呼びかけている様子を見てみると、まず声が通りにくいので保育者の呼びかけに気づきにくい、声が届かなくても保育者の動きや表情から「何か言っているぞ」と気づいてきたことも気づきにくい、保育を進めるうえで保育者が子どもたちの注意をひくのに大変苦心しています。給食でも、0・1歳児などモグモグして食べることを丁寧に伝えたい時期に、保育者がマスクをしていてそれが伝えられないという難しさも感じています。

子どもたちの身体や心にも変化がありました。自粛中にほとんど家庭で過ごしていた子たちが登園してきました。いつものつもりで遊んでいたのに自分の体が思い通りに動かなく転んでしまった自分自身にびっくりしている子どもたちの様子もありました。

保護者が感染を不安に思い登園を最小限に控え、行事に合わせて登園してくる子もいます。運動会にむけて友達に竹馬に乗れているのに自分ではできないという状況に直面した時、子ども自身が「保育所に行きたくない」と集団に対して心がひるむし、保護者も運動会に参加しないほうがよいのではないかと心が揺れました。そこで担任が、「本当は仲間と一緒にやりたいんだ」という5歳児らしい願いの表れで成長のチャンスだということを保護者に伝え、応援し、仲間を実感しながら竹馬に乗れるようになって運動会を終えたという経過もありました。

保護者との関係づくりも模索しています。新入園のゼロ歳児クラスでは、春の出会いを逃していました。6月になって担任がようやく新入園の家庭にお会いできたときに、保護者がとても緊張していることを感じ取りました。そこで、保育所に対する緊張を解くには保護者どうしの横のつながりが必要だと考え、クラスの「出会いの会」をはじめオンラインで開催しました。先輩保護者の存在をとおして、保育所との信頼関係もでき始めました。これを機に、懇談会が苦手だった他クラスの職員も、保育を保護者に伝える場や保護者同士がつながる場がないことの方が保育づくりが難しくなることに気づいて、オンラインの懇談会に取り組んでいます。

保護者も葛藤しています。「子どもが大きくなっ

たらこんなことができるんだ」と楽しみにしていた行事が、中止や縮小など見直さざるを得なくなり、「行事の見直しを園だけで決めないで欲しい」「できなかったことをどうやって取り戻してもらえるんですか」という声がありました。また、「感染が不安で登園しないほうがいいのか、でも保育所行かないことによってこの子の楽しみを奪っているのではないか、と考え始めたらもう夜も寝れない」という声など、保護者の保育所に対する思いは様々です。ひとつひとつを受け止めながら、オンラインでの保護者会や懇談会で保護者同士も思いを出し合い分かち合うことで、解決はしないけれども一緒に悩みながらやっ払いこう、という着地点を見出してきたと思います。

保育所で三密を避けて保育をするとはどういうことなのか、コロナ禍でとても考えさせられました。子どもというのは他者との親密さの中で育つもの、喜怒哀楽を全身で共鳴しあってこそ、心も体も成長していくものです。保護者も保護者仲間で育つもの、不安を一人で抱えているとどんどん膨らんでいってしまいます。職員も職員集団の中で育つもの、子どもの姿を語り合っこそ明日が見えてくる、コロナ禍での保育づくりには正解がないからこそ手探りで実践し、日々の確認を積み上げていくことが必要です。

感染を防ぐためにこれまで保育で大切にしてきたことを思うように実践できない状況で、保育所が保障してきた子どもたちの育ちをどのように補っていくのか、家庭任せにははいけない大きな課題です。これまでどおりの保育ができるかできないかにとらわれず、目の前の子どもたちが今何を願っているのか、保護者と子どもたちの成長を一緒に喜びあうためにどんなことができるのか、子どもと保育者と保護者の願いから対話しながら毎日の生活を紡いでいくこと、いま、保育の原点に立ち返ることが求められているように思います。

コロナ禍でよりみえる政府の姿勢

11月以降、感染拡大第三波という状況が広がってきました。要支援家庭には非常にリスクが高いよ

うに感じています。保育所の送迎の際に、他の事業所の支援を利用している家庭がありました。多動傾向のあるお子さんなので、スタッフさんがしっかりと手を繋いでくれていました。そのスタッフさんが感染していることがわかり、お子さんは濃厚接触者となってしまう、2週間、保育所に来られず自宅待機となってしまうました。生活への支援を必要としている人こそ人との接触が増え、そのことが感染リスクとなる。そして自宅待機となると、親子で長時間過ごすことの緊張も高まっているのではないかと推測するものの、支援が必要なのに手が届かないジレンマを、保育所の側も抱きました。

また保育所での感染者が明かになり、閉所に至るケースも増えてきています。保育所の児童と職員で感染が明らかになった場合、約2週間の臨時閉所となります。次の感染が明らかになると2週間を超える場合もあります。その間、濃厚接触者ではない子どもも家庭で過ごすこととなり、保護者も仕事を休まざるを得ない状況になってしまいます。一ヶ月もの自宅待機を余儀なくした家庭もあったそうです。そして職員も濃厚接触となり自宅待機になると、家庭で過ごしている子どもたちに、電話やお便りで援助することが難しくなります。保育所が閉所するということが、子どもにとっても、保護者にとっても、職員にとっても、非常に苦しい状況を生んでいます。そういうなかで、心ない言葉をつい口にしてしまい、人を傷つけてしまうこともあります。臨時閉所による損失はあまりにも大きいです。

こうしたやりようのない思いというのは、保育所の誰かのせいではない、制度の矛盾から来ているのではないかと思います。仕事を休まざるを得ない保護者の気持ちを思った時に、小学校等休業補償が十分活用されていない、職場での地位が守られていない、非正規ゆえに働き続けられる保障がないなど、生活が脅かされる不安があるのだと思います。保育所の必要性を社会的に認めながら、感染対策が社会的にされていません。いつ誰が感染してもおかしくない状況なのに、社会的な予防も補償もないなかで、我慢ばかりが積み、その捌け口がどこに向かっているのでしょうか。何より政府が進めるGOTO政

策によって感染が広がり、その結果、感染が明らかになった保育所がこれほどの対応を迫られるのかと、本当に悲しく悔しい思いも抱いてしまいます。

経営上の課題

経営上では、職員の雇用と専門性を守っていくことが課題だと考えています。コロナ最前線で、子どもと保護者に向き合って発達と生活を支えているのは、現場の職員達です。

まず2015年の子ども子育て支援関連法成立時に、風前の灯火だった児童福祉法第24条1項を運動によって守ることができ、今その意義が発揮されていると思います。「市町村は、保護者の労働または疾病その他の事由にありその看護すべき乳児幼児その他の児童について保育を必要とする場合、保育所において保育しなければならない」。市町村の保育実施義務規定が残ったことで、コロナ禍でも、利用自粛期間中も、在籍児童分の運営費がほぼ満額支弁され、職員の雇用を守り、保育所を守っています。

ただ、同じ乳幼児でも障害児が通っている療育センターでは障害者制度が適用されているので、私たちが取り組んだ家庭への電話の支援などを行うと、支援を受けた家庭に利用料が発生しています。同じ乳幼児期の発達保障であるにも関わらず、支援制度の違いが歴然とあらわれました。これも解決させなければいけない課題だと思います。

もう一つは1974年に創設された、名古屋市の民間社会福祉施設運営費補給金です。これも運動によって守ってきましたが、この存在意義も大いに発揮されたと思います。公私間格差是正を目的として、職員の給与の格付けと配置基準の改善を図る制度です。国基準の職員の配置に対して、さらに市の基準で正規職員の加配ができます。最低基準以上の職員集団があることが、コロナ禍で大変な中でも保育づくりの力になっています。自治体による努力は国の制度の不十分さからくるものなので、自治体間の格差とせず、やはり国の最低基準と職員の処遇を改善すべきです。

コロナ禍でも主任や中堅職員が工夫しながら、オ

ンラインの外部研修への参加、在宅勤務での課題設定、内部研修づくりなど、職員が孤立しないで励まし合えるように取り組んでいます。できること、できないこと見極めながら子どもと保護者の願いに応える保育作りというのを諦めずに頑張っている職員たちに本当に頭が下がります。

おわりに 保育における生存権保障

コロナが保育や子育てにもたらした矛盾に対して、今こそ、対話のあるゆとりが必要だと思います。本来、保護者の働くことと子育ての対立を解消させるのが保育所の役割です。しかし保育所が自粛や閉所するという一方で、保護者の労働保障と子どもの発達保障が対立し、そのことによって家庭が不安定になっているのではないかと思います。経済補償がないままの自粛の要請、保育のない在宅ワーク、そして家庭内に浸透している新自由主義的な効率性によって、保護者がわが子の要求を汲み取って受け止めて共に生活していくことが非常に難しくなっていると思います。そもそも、子育て世帯にのしかかる長時間労働が、子育てのゆとりを奪ってきたのではないのでしょうか。労働時間の管理や規制を徹底し強化することや、社会手当の充実等が今こそ求められていると思います。

そして改めて、働くことと子育てを両立していくために、コロナ禍で保育所がその役割を果たし続けるための手立てを考えなくてはならないと思います。

コロナ禍で、子どもが家庭で過ごす時間が多くなり、子どもの「～したい」という要求にねざしたあそびや生活経験が不足しています。与えられた遊び、放任的な生活によって、思考や言語が育ちにくい状況におかれてはいないかととても心配です。だからこそ、私達はこれまでの保育ができないことに落胆もせず、諦めもせず、出来ること出来ないことを見極めながらこれからも、子どもと保護者と職員の願いと対話で作る保育を職員集団で追求していきたいと願っています。コロナ以前に、そもそも保育所の面積基準、人員配置基準、職員の低処遇が保育のゆとりを奪ってきたのではないのでしょうか。いまこそ最

低基準の見直しと、職員の処遇改善、そしてやはり感染を広げないために保育所に勤めている職員の定期的なPCR検査を是非実施してほしいと思います。

さらに、保育における生存権保障というのをもう一度、確認する必要があると思います。保育は、保護者の労働権を保障することで、生活に必要な資金を得ること、そして社会の構成員として権利主体となっていくこと、そのことが社会を豊かにします。さらに保育は、子どもたちの発達権を保障することで、保護者が働いている間に子どもが保護されるだけではなく、発達段階に応じた適切な保育環境によってヒトから人間へと成長発達する教育の役割を果たし、未来の主権者を育てています。保育はまさに、生存権保障だと捉えることができると考えます。

コロナを契機に、私たち福祉労働者はエッセンシャルワーカーと呼ばれるようになりました。社会的機能を支え、経済を回す存在だといわれますが、どのような社会的機能を支えるのかと考えてしまいます。1%の富裕層が利益を独占させるための経済活動の支えになっているとすれば、それは本望ではありません。働く保護者を支えること、世のため人のために役立つサービスを社会に循環させるための経済活動を支えながら、子どもたちの発達を保障するというのであれば、保育所の機能を発揮できていると思います。そうした意味で生存権保障のための労働として保育の仕事に誇りを感じます。保育所で子どもと保護者と職員が、毎日いろんな豊かな表情を見せてくれること、そうやってみんなが毎日の生活を前に進めている姿が愛おしいですし、私たちの仕事の喜びです。

最後に、保育は生存権です。菅義偉首相が言う「自助、共助、公助」の「公助」という言葉に収まるものではありません。私たちの生存権を保障するのは、国の義務です。これからも、福祉労働者として利用者の権利保障のための実践を追究し、「今こそ公的責任を」と権利を守る運動に取り組んでいきたいです。

(こぼりちえこ・社会福祉法人熱田福祉会)

特集・第25回合宿研究会 in 京都

地域におけるコロナ禍と福祉労働

安 田 光 良

新型コロナウイルスが流行する以前の地域包括支援センターの事業

地域包括支援センターがどういうところかを紹介しますと、平たく言えば65歳以上の高齢者の方の相談を何でも受け付けています。日常生活圏域で一つずつ設置することになっています。私が担当している地区は、高齢の方が5000人くらいいらっしゃいます。地域包括支援センターは、制度とか政策の影響をすごく強く受けている状況があります。そこでまずは、新型コロナウイルスが流行する以前の福祉の政策はどういったものであったのかということを少し触れます。

大きな背景として、国は、自立支援、重度化防止や科学的介護等を謳っております。介護保険からの「卒業」やいわゆる「給付外し」が問題になり、住民運動がおこった所もありました。そうした状況で、センターでは、住民主体の活動としてのサロン等の通いの場をつくっていく真っ只中でした。ところでこうした、通いの場の創設は、自治体でいくつつくったとか、週に1回以上のサロンをつくと自治体のほうに交付金が入る仕組みにつながっており、自治体の1つの戦略として位置づけられています。

また、スローガ的に「我が事丸ごと」が言われています。「我が事」は「互助」を推進していきます。最近、地域包括ケアシステムや介護保険で見られる「互助」を推進していこうという流れです。地域住民

の支え合いや、助け合いを進めていこうというものです。また、重層的支援体制ですが、「我が事丸ごと」のうしろにある、「丸ごと」抱えるような相談機関をつくることで、世代や対象を問わない相談支援体制、つまり縦割りではない横串を刺したような体制をつくるということです。その他にも地域で居場所をつくる、参加を支援する等が言われています。

最近話題の地域福祉化政策があります。「地域〇〇」という言葉が、介護保険関連のところでたくさん出てきています。地域ケア会議、地域支援事業、地域づくり、地域生活課題などがあげられます。こうした言葉は、在宅福祉の政策路線の延長線で、「地域包括ケアシステムから地域共生社会」へというスローガンに連なっています。

先ほど「互助」と言いましたけれども、施設福祉から在宅福祉への流れがありますが、在宅福祉もやりつつ、地域住民自らの活動である互助活動への期待がどんどん高まっているという状況です。メインのイメージは、地域のどこかで集まって、運動をしたり、認知症の予防をするように会食をするなどの取り組みを推進しようとしているのが現状です。社会的孤立を防ぐとか、フレイル（身体的・精神的な落ち込み）を予防するとかの積極的な側面はあると思いますが、目的には自助・互助で健康を守る、予防するという助け合いを推進していこう、そういった自助の活動をみんなでやっていこうというところでは、自助・互助の推進路線ということができません。

どこか地域でそういった活動をしようということ

では、今回の新型コロナウイルスとの相性が非常に悪かったと思います。

コロナ禍における福祉が果たした こと

『新型コロナウイルスとソーシャルワーク国別報告集』（新型コロナウイルスソーシャルワーク研究フォーラム,2020）において、日本の社会福祉の現状を端的に表しているものがあります。数10カ国の「コロナ禍でのソーシャルワーカーの対応」がまとめられているものです。日本については、「マスコミは毎日のように医療従事者の過酷な労働条件や差別について報道している。しかし、介護や社会福祉に関する話題はほとんど取り上げられていない。新型コロナウイルス関連の報道には多くの医療関係者がコメントを寄せているが、ソーシャルワークや介護関係者はほとんどコメントを求められていない」（p.118）と報告しています。ニュースでは、医療崩壊の大変な状況は出てきます。いっぽうで、介護や保育の現場の中身が、ほとんど取り上げられていません。さらに報告書では「また、高齢者や障害者は、地域で行なわれていたサロン活動の休止により、自宅での引きこもり生活を余儀なくされている。そのため、地域からの孤立化や運動不足による機能低下が悪化し、家族の介護負担が増大している。地域包括支援センターの職員や民生委員が安否確認を行い、電話での相談にも応じている」（p.119）と書かれていました。

ではコロナ禍のなかで、国がどのような対応策をしているのでしょうか。5月に入ってから事務連絡として「新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に配慮して実施する介護予防・見守り等の取組例につて」（令和2年5月29日）が出ています。ここには「感染リスクには十分に留意しつつも、健康の維持に向けた取組が重要となります」「さらに、孤立することを防ぎ、心身の健康を保つためには、家族や友人、近隣住民等との交流や助け合いが大切です。電話等による見守りをはじめ、介護・福祉の関係機関、

民生委員、ボランティア等と協力した支援など、地域や人々のつながりを再構築しつつ、地域ぐるみで取組を進めていくことが必要となります」という内容でした。

9月11日には厚労省のwebサイトが、開設しています。タイトルが「地域がいきいき 集まろう！ 通いの場」というもので、目的として「厚生労働省において、高齢者本人や、家族、支援者等の方々に対して、居宅においても健康を維持するため、そして安心して通いの場の活動を再開するために必要な情報を発信するため」としています。

また、東京都では、「通いの場×新型コロナウイルス対策ガイド」（東京都健康長寿医療センター研究所・社会参加と地域保健研究チーム、令和2年6月22日）が出ていました。ガイドには、通いの場を再開して継続するためにはこういうところにポイントを絞ってやってくださいというチェックリストが掲載されています。その項目がものすごくたくさんあるわけです。それをみたときに、これは高齢の方々に自主運営でやっていくことは相当難しいと思いました。ガイドラインからは国が、新しい生活様式に対応した介護予防や通いの場の再開、地域ぐるみの取り組みを感染拡大に十分に注意しながら再開のタイミングを見計らって頑張ってください、と読めることが読み取れます。国は、先ほどの地域福祉化の政策路線を決してあきらめていません。

住民（おもに高齢者）の生活はどう なっているのか

地域包括支援センターで把握していることでは、コロナ禍にあって、他者との交流をできるだけ減らすほうがよいとなっており、外出の自粛等でフレイル状態（これはコロナフレイルとも言われている）が起こっています。足腰が弱くなったり、うつになる方も出てきています。また、外出自粛で同居の家族がいる場合、家庭内の衝突のリスクが高まってきている状況があります。同居の家族、たとえば息子さんや娘さんの雇用が不安定で、パートを切られてし

まったとか雇用が止まってしまったとかいうことが起こると、どうしても世帯全体の所得が減ってしまうのでサービスを使いにくくなってしまったり、家族と一緒にいる時間が長くなって衝突が起きてしまうということが出ています。デイサービスを使っている方が利用をやめてしまうと、介護サービスとしてのレスパイト機能が働かなくなってしまうということが原因としてあげられます。

交流機会が減少し、いわゆるつながりが弱まっています。公民館や集会場などの集まりの場は、人数制限や、一定期間の閉館などがされています。再開したとしてもなかなか参加者が集まらないという状態になっています。

集会場など以外の憩いの場として、喫茶店に通っている方もいますが、喫茶店の店主が高齢であったり、お客さんが減ってしまい廃業されるお店も出てきています。私の担当地区の喫茶店でも3軒が廃業されました。私たちがデイサービスなどの利用を勧めても拒否される方がありますが、そういう方でも喫茶店だけは必ず行くという高齢者の方もいらっしゃいます。そういう方の行き先が減ってしまうというのも困ったことだと思います。

コロナ禍における地域包括支援センターへの影響

私たちは、対象者の家を訪問して、いわゆるアウトリーチを業務としています。実際の家の中の様子を見て、どのような生活をされているのか聞き取る会話が基本の仕事です。コロナ禍のなかでは、とても仕事がつらいものがあります。例えば一人暮らしの高齢者宅の訪問や、虐待のリスクが高い家等への安否確認があります。しかし、マスクや換気をしていない家が多く、ためらわざるを得ない状況があります。

地域関係機関との連携も取りづらくなっています。地域サービスの再開をどのタイミングでやればいいのか、こういう状況下で支援のための企画をどうつくったらいいいのか、という相談が寄せられています。

また、サービス利用についての話がしづらくなっています。デイサービスは人が集まっているところに向かい、ホームヘルプサービスは人が来るわけです。コロナ禍にあって、そういうサービスは見送って、コロナが収束した頃にまた考えると先延ばしになってしまう方も出ています。

その反面、杖や手すりなどの福祉用具の購入や、住宅改修の要望は増加しています。足腰が弱ってきている状態を自宅の中でなんとか解決しようということが出てきているのかなと思います。また、こういう状況の中で在宅での生活はとてもむずかしいという方もいますが、こういう方に入院や施設入所を勧めづらい状況があります。いざ入院や施設入所になると、面会制限がかかっているため、家族の方が会えなくなってしまうということを危惧して話が進みにくいということがあります。また、職員自身が感染してしまう不安もとても大きいです。訪問した先の方々がしっかりと感染対策をしているわけでもないため、こちらが十分に注意していても難しいという状況が出てきています。

「全国地域包括・在宅介護支援センター協議会」が地域包括支援センターなどでのコロナ感染予防の取組事例を紹介していましたが、自治体によって対応の差が大きいことが読み取れます。地域包括支援センターでの面談相談も原則中止して極力電話での対応のみにするようになるところもあれば、センターの判断に任せるということで地域包括支援センターに丸投げというところもあります。

ケアマネジメント業務への影響

地域包括支援センターでは、要支援で比較的元気な方については、直接ケアプランを作成します。国は、そうしたケアマネジメント業務は弾力的に運用してもいいと発出しており、初めて訪問して聞き取りするアセスメント以外は、訪問をしなくても良いということになりました。居宅介護支援費が、ケアマネジメント業務に介護報酬として入ってきます。これは例えば、訪問サービス利用を予定してケアプランを作成していても、実際にはサービス利用がな

かった場合には、その作成業務にたいする報酬は入らない仕組みです。しかし、今回のコロナ禍では、「モニタリングなどのケアマネジメント業務を行っていること」や「給付管理票の作成など請求にあたって必要な書類の整備を行っていること」など一連の業務を行ってれば、利用中止の場合でも報酬が支払われるように特例が設けられました。ただ、一方でプラン数の上限の引き上げが同時に行なわれようとしています。これまでは40件以上だと減算の対象になっていましたが、その上限が2021年4月からは45件に変更になる予定です。事務員の配置やICT活用で可能だということですが、まさにケアマネジメント業務が激変されようとしています。

アベノマスク騒動にみられる福祉労働のあり方

全国民に一世帯あたり2枚ずつ、アベノマスクが送られてきました。介護保険のサービス利用者に対しては別枠で、一人あたり1枚がプラスで送られてきました。このプラス1枚は、厚労省からそれぞれの事業所に送付されてきました。地域包括支援センターにも段ボール箱に詰められて届きました。ただ、個別包装がされていないために、そのままでは配布できないものでした。結局、センターで小分けのバックを買って、それにマスクを1枚ずつ入れるという作業が発生し大変でした。

3月19日に厚労省の事務連絡で通知されて届けられ、担当する利用者への手渡しを1軒1軒訪問して行いました。ところが、配布しても「これで助かります」とお礼を言われるようなことは一度もありませんでした。ケアマネージャーもこの業務に巻き込まれてしまい、憤りがありました。さらに追加が必要かどうかという調査も国からはありましたが、お断りしました。

with コロナの地域を見据えて

今後のコロナの浮沈については、見通しが持てない状況ですが、with コロナの地域を見据えていくこ

とは重要だと思います。現在は、まさに職員も利用者も地域の方も、コロナの渦中にあるなかで、「慣れ」と同時に「疲れ」も出てきている状況です。いつまでこの状況が続くのかも見えないなかで、国としては地域福祉の「通いの場」推進という方向をやめるつもりはありません。感染防止策をしながら、「続けてください」と言い続けています。

しかし、「通いの場」推進の方向性の見直しは、余儀なくされてくるのではないかと思います。どうしても地域に出ていくということは制限されてきていますし、介護サービスの利用を控えるという方も増えています。アウトリーチの活動がますます重要になってくるのではないかと思います。いま地域包括支援センターで起こっていることをきちんと記録し、未来に活かしていくという点で、実践記録としては歴史的な意義があるのではないかと思います。

最後に「福祉労働」について。私たちは相談業務を中心に行っています。また、様々な機関との調整・連携といったマネジメント業務の比重が高くなっています。そのため、直接ケアをおこなうワーカーとの違いだとか、福祉労働のコアなイメージとは隔たりのあるように思います。そういう福祉労働にあって、「支援者」という見方におさまるのかということを考えています。

また、福祉労働とか福祉従事者というところでは、どうしても相手にたいしてコントロール（支配）の意識を持ってしまうということがあると思います。また、制度とケアの側という対抗的な図式がよく言われますが、そういう図式では捉えきれないことが起きているのではないかと思います。そもそも制度によってケアがコントロールされていて、制度化されたケアというか、制度に翻弄されている福祉労働というのがコロナの中で際立って現れているのではないかと考えています。

（やすだみつよし・地域包括支援センター
（愛知県））

特集・第25回合宿研究会 in 京都

コロナ禍における実践とこれからの福祉労働

黒川 奈緒

はじめに

本報告で私に課せられた役割としては、二つあります。一つは、コロナ禍における社協での実践について触れること。もう一つは、コロナ禍での福祉労働をどうみるのか、論点を提起するということです。

私が現在の職場に入職したのは、2020年3月でした。そのため、コロナ前とコロナ禍での状況を比較して説明するのが難しい状況です。しかし、私が日々の実践の中で感じたこと、福祉労働を通して見えてきたことを報告し、共有することで、これからの福祉労働を考えていくヒントになればと思います。

コロナ禍による社協への影響

私は、指定都市にある社会福祉協議会に勤めており、市域（市社協）、区域（区社協）、学区（学区社協）という三層で組織されています。市社協の役割は、大きく三つに分けることができます。一つ目は地域活動・地域支援です。いわゆるサロンや居場所などと呼ばれる、地域住民によるさまざまな地域活動を支えるものです。二つ目は個別支援・相談支援で、地域に住む個人の生活を個々に支えるものです。たとえば、「生活福祉資金貸付事業」や「日常生活自立支援事業」などです。三つ目は指定管理事業です。児童館や高齢者のデイサービスなどがあります。

この三つそれぞれが、さまざまな形でコロナの影響を受けています。私は、とある行政区にある区社

協に勤めており、特に地域支援と個別支援のなかの「生活福祉資金貸付事業」が大きな影響を受けていると感じています。

区社協への影響

次に、私が働く区社協への主な影響を整理します。先述のように、地域支援部門はかなりの影響を受けています。4月から5月にかけての緊急事態宣言を受けて、多くの地域活動がストップしていました。たとえば、見守りのための訪問や、みんなで集って顔を合わせるものが叶わなくなったのです。

緊急事態宣言が解除された後、夏ごろには少しずつ活動を再開しはじめたところもありましたが、それでも地域住民からは不安や戸惑いの声が聞かれました。区社協でも地域支援の担当者がそうした地域の方々の声を拾いながら、一緒に対応を考えて、これまで築き上げてきたつながりや支え合いの場をなんとか絶やさないようにしています。

個別支援への影響としては、やはり昨年3月25日からはじまった緊急小口資金と総合支援資金の特例貸付が大きいです。最初は各区の区社協で申請受付を行っていたのですが、電話での問い合わせが途切れませんでした。私も電話を受けましたが、飲食関係、宿泊施設関係、タクシー運転手やフリーランスの方など、とくに非正規雇用の方からの問い合わせが目立っていたように思います。

当初は区社協の貸付担当職員が1人ひとり面談し、

申請を受け付けていました。しかし、朝から夕方まで面談しても、とても追いつきません。電話をとるだけでも大変で、途中からは派遣社員の方がきてくれました。5月には市社協にサポートセンターが設置され、窓口を一本化、区社協から市社協へ日替わりで職員を派遣していました。しばらくは区社協の職員が事務所に全員揃わないという状況でした。

特例貸付の新規の申請件数についてですが、6月から10月までいったん落ち着いていましたが、感染拡大により12月に入ってから再び増加傾向になっていると聞いております。

私の業務—日常生活自立支援事業とは—

私は個別支援部門で仕事をしており、日常生活自立支援事業の担当をしています。主な事業内容は、認知症高齢者や精神、知的障害のある方など、判断能力が不十分だと思われる方の支援です。具体的には、日常的な金銭管理や公的な手続きを支援しており、利用者の自宅に訪問して、お金をおろすために銀行や郵便局に行ったり、手続きのために役所に行ったりします。在宅生活を支える職種はヘルパーなどいろいろありますが、私たちは利用者のお宅だけではなくて、銀行、コンビニ、役所などあちこちを回って仕事をします。「人との接触を控える」といわれても、難しい仕事内容になっています。

この事業の担い手は「専門員」と「生活支援員」になりますが、私は「専門員」という立場で仕事をしています。日常的な支援は、主に地域の生活支援員が担っています。生活支援員の都合が悪くなったり、対応が難しい利用者の場合、専門員が支援にあたります。また、専門員の本来業務の一つは新規の利用契約を結ぶことです。ケアマネやケースワーカー等に利用申請をいただいてから、個別に面談を実施し、家計や債務の状況を調べたり、他サービス事業所との関係調整を行い、契約締結に至ります。

コロナ禍における日常生活自立支援事業

コロナ禍における日常生活自立支援事業について、利用者への影響、労働者への影響、そして職場組織への影響とで分けて考えてみます。

利用者への影響

まず、利用者への影響としては、在宅の場合、ホームヘルプやデイサービス、訪問看護など複数のサービスを利用しながら生活している方が多いです。人と人との接触という点でみると、感染リスクが高くなります。また、糖尿病などの基礎疾患がある方が多く、感染への不安が大きいです。高齢者ではフレイルの進行、精神障害者では妄想や幻覚症状の悪化等、それぞれに影響があります。ただ、総じて言えることは、日常が変わっていくこと、「今までしていなかったことをすること」、「今までしていたことができないこと」への混乱があるのではないかと思います。

労働者への影響

まず、業務量の増加が挙げられます。自分が感染した場合を想定しての事前対応、業務の共有が求められました。また、私が勤める区社協では春に緊急事態宣言が出た際、生活支援員による支援を一斉に休止し、すべて専門員のみで日常的な支援をおこないました。その間、新規で利用契約を結べた方はおらず、専門員としての本来業務に十分に当たることができませんでした。

さらに、コロナ感染者が出た際の対応にも苦慮しています。利用者自身や周囲で感染者が出た場合、まず、事業所間で情報共有します。どこで誰がいつ感染して、いつPCR検査を受けて、その結果はいつわかるのか、ということ把握しますが、それだけでも膨大な時間がかかります。利用者が濃厚接触者になったり、感染が判明したときの対応がどうなる

のか。同じ在宅サービスを提供しているホームヘルプなど、ほかのサービス事業所と足並みを揃える必要があります。たとえば、とあるヘルパー事業所では利用者が「濃厚接触者疑い」という段階であれば、通常の支援をします。それならそのヘルパーさんがしてくださる買い物のお金は私たちが支援して銀行から出してこないといけない。社協の支援だけストップするわけにはいかない。その辺の細かい調整が必要となってくるわけです。

あとは、複数の支援関係者が集まると感染リスクが高くなるということで、カンファレンス等の会議もしにくくなりました。同時に1箇所に集まることが制限され、それぞれ関係する事業所へ電話連絡し、情報を共有しなければなりません。ZOOMなどのオンラインを活用した会議の実施は、まだまだ体制が整っていない状況です。

先述した業務量の増加に加えて、「自分が知らないうちに利用者の元へウイルスを運んでいるのではないか」という不安も常にあり、精神的負荷が増加しています。

職場組織への影響

私は新人職員なので本来は初任者向けの研修があるはずですが、コロナの影響で開催そのものが困難な状況です。学校や保育園が休校・休園した場合の影響も大きく、子どものいない職員への業務負担の偏りが長期にわたって続いた時期もありました。

既存課題の顕在化もあります。たとえば、区社協の事務局内で感染者が複数出た場合、市社協がどう動き、フォローをしてくれるのか、区社協間でどのようにフォローし合えばいいのか。少なくとも現場で働く私たちのところまで情報がおりにきていません。また、日常生活自立支援事業は、全国の社協でおこなっていますが、他の社協での対策や動きについて情報交換ができていません。個別の事業レベルで他社協と日常的にやりとりするパイプが、おそらくできていないのだと思います。

脆弱な人員配置も問題です。全国に1800か所ある市区町村社協の職員数は13万人ほどいます。正

規職員はわずか3割で、非常事態が起きたときには正規職員が身を削って働かなければいけない状況になっています。

コロナ禍で明らかになったこと

ここから先は福祉労働全体として現場が直面した課題を整理したいと思います。コロナ前からあった課題なのか、コロナ禍で新たに出てきた課題なのかを分けて整理する必要があります。また、労働者への影響なのか、職場組織への影響なのか、運営や経営への影響なのか、を分けて整理することで、問題の分析や課題解決に向けた対策、運動の方法などが考えやすくなっていくと思います。

社会福祉労働の現場が直面した課題

まず、社会福祉労働の現場が直面した課題として、感染症対策等の業務量の増加は言うまでもないですが、「よりよい実践」「日常を守る実践」への制限や、感染者が発生した場合の事業所・施設への差別や風評被害、サービスの利用控えや事業の縮小・休止に伴う減収・経営困難など様々なものが挙げられます。一時期は防護服やマスク、消毒用アルコール等、利用者や職員の安全性を確保するための備品確保も大変だったと思います。社会福祉労働者の待遇や人手不足の問題も一層、顕在化したのではないのでしょうか。

社会的評価と待遇

コロナ禍で明らかになったこととして、介護や保育の分野でも議論されてきた、社会的評価と待遇改善の関係性があると思います。コロナ禍で看護師をはじめ、医療従事者の負担増加は間違いなくあります。しかし、高い社会的評価を受けているにもかかわらず、ボーナスがカットされたという声がSNS上でも溢れています。「社会的評価と待遇改善は直接的には結びつかないことが明らかになった」と言っても過言ではないと感じています。社会的評価を具体的な政策に結びつける方法論が問われているのではないのでしょうか。

コロナ禍で福祉労働がもつ役割

コロナ禍での福祉労働はどういった役割を担っているのか考えると、やはり一つは東日本大震災のときと同じことが言えるのだらうと思います。つまり、非常事態のなかで、利用者の日常を守ることです。長期的に感染症対策をとりながら、日々の暮らし・生活の質を守り、向上させていくことを諦めない視点が重要です。

「新しい生活様式」と言われますが、それを一人ひとりに落とし込んでいくことも必要です。たとえば、保育園の子どもたちがマスクを着用してソーシャルディスタンスを確保するということがそもそも無理です。子どもはすぐに密になってしまいます。あるいは人と人との接触を減らすため、買い物はできるだけ通販や電子マネーを利用することを国が推奨していますが、判断能力が不十分な人が積極的に電子マネーを使ったら、月々の収支が途端に把握しづらくなり、金銭管理の支援は困難となります。私が日々接している利用者はそもそも電子マネーを使いこなせない人が多いので、やはり利用者一人ひとりに応じた「新しい生活様式」、「ニューノーマル」を、利用者と一緒に考えてつくっていくことが福祉労働者として大事な観点になりうるのではないかと思います。

これからの社会福祉と福祉労働

福祉労働という観点から考えると、その時の社会情勢、体制などを踏まえることが不可欠です。ここ数十年、いわゆる新自由主義、グローバル資本主義と呼ばれる社会において、实体经济よりもはるかに巨大な規模で金融経済が動いてきました。そうしたなかで、コロナの問題がおこり、生身の人間がウイルスの脅威に晒されると経済活動が止まるということが明らかになりました。「どうも今までのやり方はダメだ」という雰囲気を感じている中で、これからの社会をどう見通していくのが、これからの社会福祉を考えていくうえで大切です。

社会福祉がもつ役割も考えなければなりません。「経済か命か」という二者択一の議論になっているのではないかと感じています。私たちが大切にしてきた「暮らし」「生活」「人権」という視点が抜けてはいないでしょうか。コロナを受けて、社会福祉の立場から提起していけること、社会福祉がそもそももつ社会的な役割を再定義できるのではないかと思います。

コロナ禍で、失業や貧困、社会的孤立が深刻化し、格差が広がり、一部の人を除いて地域住民がボロボロになっています。そうしたなかで、住民同士の支え合いを期待するのであれば、少なくとも社会保障制度の充実・拡充が不可欠です。生活がしんどい人が激増しているなかで、公助を補完するものとして支え合いを位置付けるなど言語道断です。

未知のウイルス感染症という脅威に晒されると、不安からくる差別の問題がおこる可能性もあります。コロナ感染者の発生が始まったばかりの頃には、地域の中で感染による差別を受け、引越しを余儀なくされた人や、自宅や職場等をすべて調べあげられ、攻撃を受けた経験をした人がいることを忘れてはいけません。

コロナ禍での問題への対応は、雇用や住まいといった、もともと脆弱であった生活基盤の強化が前提です。その上で、先述した差別の問題も乗り越えながら、「共生社会」をどう実現するのかという観点が大事ではないかと思います。

(くろかわなお・市区町村社会福祉協議会)

シリーズ・社会福祉現場とともに歩んだ研究者（1）

社会運動における研究者の役割と若手研究者に期待すること

浜岡 政好

2017年6月「社会福祉現場とともに社会福祉運動を未来に継承する研究会」（以後、継承研）を行いました。この研究会では、新自由主義を超えて政府による統制・管理が強化される中での社会福祉政策が推し進められようとしています。今日、団塊の世代（あるいはそれより上）の「社会福祉現場とともに歩む研究者」が退官・退職を迎えています。社会福祉を後世に持続可能なものにするため、この研究会を通して先輩からその研究者としてのアイデンティティと研究手法を学び、今後の社会福祉研究に継承する目的で開催しています。シリーズ・社会福祉現場とともに歩む研究者では、主として継承研等での報告を編集・掲載します。

はじめに

昨年、京都での夏の研究交流集会の懇親会の二次会の席で「若い人たちがいろいろと議論をする場を作ったらいいんじゃないか」という話をして盛り上がったということもあって、この研究会の1回目の講師に招いていただいたのだと思います。

私が在籍していたのは佛教大学の社会学部ですが、社会学部には社会学科と社会福祉学科の両方があって、私は社会学科、その後、応用社会学科、公共政策学科とかかわってきました。社会福祉学会も90年代の初めくらいまでは学会メンバーでしたが、だんだんと足が遠のいて縁が切れてしまったということですから、狭い意味での社会福祉学の研究者ではない

と思いますし、周りもそう見ていると思います。

だから、みなさんのモデルにはならないと思うのですが、社会問題や社会政策の一環として、社会福祉の対象の問題、貧困・生活問題、地域生活問題、労働問題などの社会調査に色々とかかわりながら研究をしてきましたので、みなさんが研究活動をされるときに何かヒントになったり、何か役に立つようなことがあればと思って話題提供を引き受けました。

事務局からは、話題提供の柱として3つのテーマをいただきました。1つは研究者としての自覚ということ、2つ目が社会福祉現場への研究者の役割あるいは存在意義ということ、そして3つ目にこれからの若手研究者に対しての期待ということです。

3つの実践型の研究所に関わって

私は、現在3つの民間の研究機関というか、実践型の研究所に関わっています。

1つは全労連などがやっている「労働運動総合研究所」で、90年頃にスタートしました。ちょうど労働組合のナショナルセンターが連合系と全労連系の2つに分かれて、全労連系のナショナルセンターをしっかりと応援する研究機関が必要だということで「労働運動総合研究所」がつけられましたが、その準備の段階から関わってきました。

もう1つは、京都に事務局がある生活協同組合の研究所です。生協の研究所は東京にもう1つ「生協総研」という全国の生協が出資してつくった研究機関があるのですが、それとは違う研究機関が必要だというような思いもあって、京都生協にあった調査資料室を発展させる形で、西日本の志のある生協が出資し合って90年代はじめに「くらしと協同の研究所」をつくりました。この研究所でも創設期からずっと生協の組合員の暮らしを調査分析するという役割で関わってきて、やっと今年6月の総会で理事を退任したところ です。

そしてもう1つが「総合社会福祉研究所」です。これも研究所ができる前から関わってきて、どういうわけか今もまさに関わっています。

この3つの研究所に対して、そのつくる段階から関わってきたことが私自身の研究生活でいえばかなり重要なウエイトを占めています。学会にもいろいろ関わっていますが、学会以上に、そうした運動団体なり事業活動をしている団体がつくった研究機関と一緒に関わってきたことが、私自身にとっては大きな影響があったと思います。そういうことでは、研究者としての社会的役割の自覚という点では、逆に自覚を迫られたという方が正確だったと思います。

消極的選択で大学院へ

最初の研究のスタートとなる大学院では、何をしていたかわからなかったというのが率直なところで

す。大学の法学部を卒業するころになって、ちょうど東京オリンピックが終わったあとの景気が後退した時期に就職活動をするようになって、つぶしが効かないし、雑誌社とか新聞社とかマスメディアの世界を希望していたのですが、自分にはあまりセンスがなかったのだと思います。

小学館が『小学一年生』なんかの学習雑誌を発行していたので、そこに応募して学習雑誌になぜ就職したいかなどについて色々アピールしたつもりですが、面接の段階でフラれてしまいました。当時、小学館は『女性セブン』とか『週刊ポスト』などの週刊誌にシフトしていた時期で、どうも学習雑誌希望はピント外れだったんだろうと思います。

それで就職浪人するのもカッコ悪くて、消極的選択で大学院への進学を決めたわけです。社会的入院などと言っていました。その大学院ですが、法学にはあまり興味が持てなくて、経済学系の大学院にしようか色々迷ったのですが、もう少し社会について知りたいという気持ちと、一番何をやってもよさそうな雰囲気だったのが社会学系の大学院だと思って決めました。

受験勉強に何冊か社会学のテキストを読みました。北川隆吉先生とか、真田是先生とか、その当時の若手の研究者が書かれた本です。社会学のアカデミックな世界から見るとマルクス主義の影響の強いかなりラジカルな本が青木書店から出ていたんですが、そういう風なものをたまたま読んで、社会学はこういうものなんだというイメージで受験しました。

それで、社会学会の超大物の新明正道先生とか樺俊雄先生とか那須宗一先生とかの入試面接を受けて、「君は何を勉強して受験したか」などという質問をされました。全く社会学を知らず、面接されている先生が大先生であるという知識もなく、怖いもの知らずで、「こういう本を読んで社会学はこういうものかと思ってきました」と答えると、「ああ、君はあれ分かったかね」と皮肉を言われました。分かったかわからなかったかもよく分からないうちに試験したのですが、たまたま大学院も学生を確保しなければならぬという時期でもあったのか、入学できたという感じです。

日雇い労働者の生活実態調査にかかわって

私の大学院修士課程の指導教授は樺俊雄先生というドイツ文化社会学の大家です。60年安保闘争の時に、亡くなられた樺美智子さんのお父さんでもあります。またアカデミックな世界だけではなく、労働運動など色々と社会運動とのつながりも深い方でした。私が修士論文のテーマとして当時の労働組合の持っている社会的な力がものすごいと思い、労働運動を扱いたいと思うようになりました。それは60年代後半の社会情勢が影響していたのだと思いますが、まだ労働組合に組織されていない未組織労働者、今日でいうと非正規やワーキングプアをどうしたら組織化できるかをテーマに修士論文を書こうとしました。私が樺先生に唐突に「実証的に未組織労働者論を研究したい」と言ったものですから先生が困って、「総評の〇〇くんのところに資料があるから」と先生の名刺をもらって、総評の資料室に行き、資料をあさるというようなことをしながら修士論文に取り組んだわけです。

論文の執筆過程で、日雇い労働者が自分たちの置かれている状況を改善するために労働組合を組織し、いろいろと運動してきたことが分かってきました。そして、そういう日雇労働運動にかかわっている研究者がわたしが在籍していた中央大学の経済学部に来られていることが分かって、研究室に押しかけて行ったのが江口英一先生です。ちょうど修士論文を書き終えて、博士課程に入ったばかりのころでした。

それまでは文献を読んでは、組織されていない人たちがどうやったら組織されるかという抽象的で壮大な理論をあれこれイメージしていたのですが、実際の運動の世界はほとんど知りませんでした。江口先生と知り合ったことによって、実際にそういう世界に関わることになったのです。江口先生には、「もっと現実に即して自分の考えを組み立てていく訓練をした方がいい。抽象的な理屈はしばらくこっちに置いておいたらどうか」と随分口やかましく言われま

した。やはり、法学にせよ、社会学にせよ、グランド・セオリーが好きですし、私も理屈屋でしたから、折にふれてたしなめられました。

それで、ドクターの4年間は、労働組合と一緒にあって「失対」と言われている失業対策事業で働く日雇い労働者の生活実態を調査することに没頭しました。山谷へも行って、その労働者の人たちと一緒に話をしたりすることもよくありました。大学院生も、奨学金はもらっていても生活は不安定ですから、「いやあ、君たちの生活も我々と同じようなものだな」などと山谷の労働者の人たちによく言われたものです。そうやって実際に調査活動を通じて、日雇い労働をしている人たちはどういう暮らしをしているかという、現実の世界につながっていったわけです。

私の場合、研究者としての自覚というようなことが最初からあったわけではなく、実際の日雇い労働者の調査に関わり始めて、どういうわけか調査研究がどんどん楽しくなって深みにはまったということです。大学院の博士課程では正式には老人社会学の那須宗一先生が指導教授でしたが、当時は労働問題に夢中で、那須先生の専門の老人問題には気が回らず、だいぶん後になって、老人問題の重要性に気づかされることになるわけです。失対労働者というのは、概ね高齢日雇い労働者で、労働者の老人問題そのものなのですが、若い私はそこが見えていなかったんですね。

ひと夏をかけて、調査活動の基本を体験

当時の調査活動はなかなか大変で、まさに人海作戦でした。まだコンピューターで集計する段階ではありませんでしたから、調査員としてインタビューをしてきては、その調査票を1枚1枚カードに転記するんです。集計するためにカードに転記して、比較的合理的にやるためにはそこにパンチで穴を開けてすくい取って、これは何枚というように非常に原始的な方法でやっていました。われわれの場合は調

査項目がかなり多かったこともあって、パンチで穴を開ける方法ではうまく集計できないので、調査票をカードに全部細かく転記して、そのカードを手集計でカウントするというような形でした。ひと夏くらいかけて調査と集計結果を出す作業に追われていたということです。

私の場合は、もっぱら学生に声をかけて調査員を獲得する役割と、集計作業の現場監督として「お前はここをこうやれ」などという風に、いわゆる労務管理みたいな役割をしていました。だから、作業員の昼ごはんの準備をしたり、集計作業が終わってから一杯飲ませに行くとか、そんなことをしてひと夏過ごして、出てきたデータを整理しながら報告書や論文にしていくというやり方でした。この時の経験が、私にとっての調査実習というか、調査のいちばん基本的なところを体験する非常に重要な機会を得たということになります。そういうことを通じて、少しずつ研究者としての道に入っていったという感じです。この調査結果をまとめて、『賃金と社会保障』という専門雑誌に始めて論文のようなものを掲載してもらいました。

当時は、国の労働政策として失業対策事業を縮小・廃止させようとしているときでした。国が予算を組んで、ひとり30万円という退職支度金を各自治体に用意して、それを就業者に渡しながらか、「失対」をやめさせる政策が進められていました。全国に約30万人くらいいた「失対」労働者のうち3~5万人が失対をやめて「自立」するということが起きていました。私たちの調査テーマは、その失対から出て行った人たちが果たしてちゃんと「自立」した暮らしができているのかどうかを明らかにするということでした。

社会調査が持っている社会的なインパクトを実感

この「失対」事業から追い出された「自立」した人たちの生活実態を追跡した調査結果は、大変注目されました。週刊誌や新聞社に取り上げられ、私たちの調査は社会的にそれなりのインパクトを与えるこ

とになりました。

無理やり失対事業から追い出した後、日雇い労働者たちがいったいどんな暮らしになっているのか、本当に「自立」できたのかを調査によって一定明らかにできたことが、調査にかかわった私たちにはすごく手応えのある実感だったんですが、それが社会的にも注目されたわけです。もちろん調査を委託した労働組合にも役に立ったと思いますが、要するに国の政策を事実によって批判するというか、政策の方向に待ったをかける一定の役割を果たしたのではないかと思います。こうした調査を通じて社会調査の持っている力を実感することができました。調査が社会を変えていく力を持ち得るということを実感しました。

後にも、同じような経験をしました。95年の阪神淡路大震災の後に、被災地のいろいろな団体の人たちと一緒に被災している人たちの生活調査をやりました。このときも相当大変な調査ではありましたが、かなり注目されました。仮設住宅で暮らす被災者の調査結果を東京で発表会をしたりしたのですが、地元でも東京でも、大変注目されました。被災地での今の対応がそれで本当にこれでいいのかということ問いかける調査でしたが、マスメディアなどもとりあげて、社会調査のもっている社会的なインパクトを強く実感することができました。(私たちが関わった主な調査としては、中央社保協・阪神淡路大震災救援復興兵庫県民会議『仮設居住者調査報告』(『賃金と社会保障』1177号、1996年5月上旬号。仮設入居者生活・健康実態調査実行委員会『仮設入居者生活・健康実態調査報告集—生きて仮設を出たい』1997年。仮設入居者生活・健康実態調査実行委員会『阪神淡路大震災・ポートアイランド第6、第7仮設入居者生活・健康実態調査報告集—大震災4年目の生と死』1998年8月。阪神淡路大震災・震災復興公営住宅入居者生活実態調査実行委員会『阪神淡路大震災・震災復興公営住宅入居者生活実態報告書—孤立化進む生と死』2001年1月。この他に阪神淡路大震災の下での障害児者の状況を調査した。)

こうした経験で、ある意味病みつきになったということかと思います。生活や労働の生の実態を知り

たいということ、それを調査を通じて体験することができたことが、その後のいろんなことに研究者としてかかわっていく時にも、自分の中で少しずつ自信のようなものとして深まっていったと思います。

調査結果を出したら出ただけでは済まされないわけです。いろいろ反響があると、その結果をどのように読み取るべきなのか、それを政策や運動のなかにどう生かすべきかなど解明しなければならない課題が出てきます。調査だけやって「あとはどうぞ」というわけにいかないわけで、次に明らかにしなければならない課題を自分の中でつくっていくということに繋がっていったと思います。

こうした調査を通じて、失業対策事業で働いている日雇い労働者の組合、「全日自労」と略して言われますが、全日本自由労働組合という「自由」を冠した大変誇り高い労働組合ですが、そういう所と関わりはじめたわけです。95年までは「緊急失対事業」という日雇い労働者の就労事業制度があったこともあって、しかも5年ごとに制度の見直し・廃止が労働省から出されてくることもあって、70年代からずっと5年に一度は関ヶ原の合戦みたいなことを労働省との関係でやらざるを得なくなりました。つまり、そういう構図の中で研究者としてかかわってきたということがあって、日本の中の日雇い労働者などワーキングプアという生活困難を抱えている人たちと絶えずつながって、高度成長の豊かな社会と言われている中での、日雇い労働者の人たちの暮らしぶりをずっと実証的に解明するという関わり方ができたということです。

働く人たちの働き方と暮らし方を トータルにとらえる

ところで、当時の日本の労働組合の中心を占めているのはほとんど大企業や官公労の労働組合でした。基幹産業で働く労働運動こそが社会運動の決め手になるのではという思いもあって、日雇い労働者の労働生活調査に関わりながらも、大企業で働いている人たちは一体どういう働き方や暮らしをしているの

か、どういう思いをしているのだろうかを明らかにすることがもう一方での私の関心事でした。

そんな時に大きな刺激を受けたのが、鎌田慧さんというルポルタージュ作家です。鎌田さんは、トヨタの工場で実際に期間工として半年間働き続け、大企業で働く人たちがどんな状況になっているかを『自動車絶望工場』（現代史出版会、1973年）というルポルタージュに書きました。

当時は、社会学会や社会政策学会のレベルでも、大企業職場に調査に入ることはほとんどシャットアウト状態で、労務管理などについての企業調査はある程度受け入れるのですが、実際に働く現場がどうなっているのか調査することはほとんどできなくなっていました。そんな中で、鎌田さんが大企業の労働現場に入ってすごいルポルタージュを書いたものですから、自分たちも何とかできないものだろうかと思い、大学院を出たての若手の研究者たちが集まって、大企業の労働組合やその少数派の活動家を訪ねて行ったりして、少しずつ大企業で働いている人たちの働き方や暮らしをとらえるということを行いました。そしてその調査結果を、雑誌『労働運動』（新日本出版）に連載してもらいました。それは後に、労働者調査研究会の「シリーズ労働者の状態」として、鉄鋼や自動車、電機、造船などの本として刊行することができました。

つまり、日雇い労働者の暮らしと同時に、日本の大企業で働いている人たちの暮らしの両方を調査を通して、そこでの色々な課題をつかむことで日本の労働者階級の全貌のようなものが見えてくるのではないかというのが問題意識でした。ですから70年代後半以降は、失対日雇い労働者の調査に関わりながら同時に、もう一方でトヨタの労働者調査に10年以上通い続けました。京都を中心に社会学系の若手研究者が集まって、最初は必ずしもトヨタの研究ということでもなく、日本の重化学工業の大企業労働者の社会的性格のようなことを解明したいということで、工場見学などを続けていましたが、だんだんとトヨタに関心が集中していったということです。「トヨタの労働者はなぜ、あんなに働くのか」「トヨタの労働者は本当にハッピーな働き方になっているのか」、社

会調査によって解明したいと意気込んで、春夏冬と大学が休みになるたびにトヨタに通っていました。

そのとき、もちろん工場の中には入れませんから、地域調査を行いました。トヨタで働く労働者たちが暮らしている社宅なんかを訪問して話を聞き取るという方法で調査をすすめました。その時は、佛教大学の社会学部では西陣地域の調査を行っていましたが、その調査員として実績を積んだ学生のみなさんたちが、調査員になって豊田の街中を走り回って調査をしてくれました。

このように家や寮を訪ねて行って話を聞くというやり方で、トヨタの本工場で働いている人たちだけではなく、季節工や第2次・第3次の下請けで働いている人たち、自動車関連企業の人たち、トヨタOBの話も聞くこともできて、あとで考えるとトヨタの工場で調査する以上に色々な意味で膨らみをもつ調査ができたのではないかと思います。トヨタという大企業とそれにかかわっている下請けも含めて、労働者全体の生活がある程度見えるような調査になったと思います。

こうした社会調査のやり方に対して、学会などでは企業の了解を得ない調査はいかがなものか、とか本丸の調査をしないで外堀の調査をただけではないか、などという批判もありました。しかし、いろいろ厳しい制約条件があるなかでの、新しい調査方法の開拓であったと思っています。

80年代後半に、その調査結果をまとめてみんなで分厚い報告書（『巨大企業体制と労働者』御茶の水書房、1985年）を書いたのですが、それを買って最初に私たちにアクセスしてきたのがホンダの役員の人たちだったんです。「トヨタの車の作り方がよくわかった。われわれはもっとハッピーな車の作り方をやってきたと思う。トヨタのような作り方ではない車をホンダではやりたいんで、みなさんの意見を聞きたい」というようなことを言われました。「なんでも見せるから、なんでも聞いてくれ」と言うので、ホンダの鈴鹿工場にも何回か見学に行ったり、ホンダの幹部の人たちと一緒に研究会をやったりもしました。それとは別のルートでホンダの活動家のところへもヒヤリングに行きましたが、そこから見えてく

る企業の姿はトヨタとあまり変わらないという感じでしたが、それでも企業文化の違いはあったなという気がしています。

このように社会の中での働き方とか暮らし方をなるべくトータルにつかみたいという思いがあって、色々な社会調査を行ってきました。実際に調査してみると、日雇い労働者の暮らし方とトヨタで働いている人たち、それは本工から下請けまで含めてですが、両者の差は社会で思われているほど片一方がハッピーで片一方が大変だというようなものではないことが分かりました。日本の中で両極の代表的な社会層の人たちを対象にしたわけですが、その調査からも、貧困や生活を見ていく場合に、働き方と暮らし方をセットにしながらか、トータルに捉え、暮らしの全体像に迫っていくことがすごく大切だということであらためて思いました。

そういうこともあって、研究者として社会問題にかかわるときに、社会福祉などでは狭い意味での福祉現場における状態だけではなくて、利用者や労働者の生活状態、地域生活、政策動向などを含めてトータルに接近することに心がけました。生協の事業や活動の調査にもかかわりましたが、そこでは地域で暮らしている組合員の暮らしであったり働いている職員の暮らし方であったり、生活と働き方をセットで見ていくという形で関わり続けてきました。

客観的他者としてかかわる

次に研究者としての社会的役割ということですが、ながく社会問題や社会運動に研究者として関わってきて思うのは、研究者は、ようするに社会問題や社会運動の当事者ではないということです。いくら日雇い労働者の組合で実態調査をしたり、政策提言をするにしても、当事者ではないですね。つまり、ある意味でこれは他者ということです。

江口先生もあれだけ長く日雇い労働者の組合と付き合っている、研究者としてかかわっていくことは「客観的他者」として関わるというような言い方をされています。単なる代弁者ではなく、「客観的他者」としての関わりというのは、当事者が自分たち

の状況がうまく把握できなかつたり、社会に発信するときにうまく表現できなかつたりするようなことに対して、当事者のそばにいて、研究者としていかに当事者が社会的に置かれている状況をつかんでうまく発信して、その人たちが置かれている状況を変えていくことに繋がっていくようにするための外側の存在であるということかと思えます。

ですから、社会調査と一緒にとりくんだりして、できればだんだんと研究者なんかいなくても自分たちでできるようになる。それぐらいの力量をつけていくというのが一番望ましい姿だと思いますが、なかなか日々の現場での仕事はそういうわけにはいかないし、世代交代もありますから、そう簡単に「客観的他者」である研究者がお払い箱になるとは限りませんが、できればそういう形での役割が果たせればいいのかと思います。

そうやって「客観的他者」としてかかわりながら、自分たちの社会調査やいろんな政策提起などの妥当性が社会的にも検証されることが、研究者にとってはすごく冥利につきるといふか、自分たちのやったことがいろんな意味で見えてくることになるのだと思います。実際の社会に直接足を踏み込んでいるような運動体の人たちのいろんな活動を通して、自分たちの立てた仮説とか処方箋などが妥当であったかどうかを試されるということなので、ものすごく得るものが大きかったと思います。

トータルに出されてくる政策への対抗の弱さ

社会問題に対する政策側のダイナミクスに対して、研究者が社会政策や社会運動にどう関わればよいのかということですが、たとえば失業対策や社会福祉政策などでもそうですが、国が個々の政策を打ち出してくることに対抗する形で分野別にやり取りをしてきています。しかし、個々の政策批判などをやっているときにはなかなか見えていないものがあるんですね。つまり、せいぜい限られた局所で喧嘩をしているというような状況です。

国の方は大きく、必ずしも労働政策だけではなくて社会保障全体のあり方だとか産業政策とかを含めて、トータルに社会の動きに対して政策の方向を打ち出してくるのに対して、われわれはかなり狭い範囲で、福祉の領域だとか、労働政策だとかというような感じで個別的にやっていますから、全体のところで自分たちのポジショニングということがなかなか見えていません。出てきた政策に対しては、ここがおかしいとかあそこがおかしいというような形で対抗するわけですが、いまの社会全体がどういう方向に向かっている中で自分たちの分野のやりとりになっているのかということが、実際に政策批判などをやっている局面では必ずしも見えていないことがあります。

たとえば、客観的にみると80年代は社会保障・社会福祉にとっての大きな転換期だったと、今から振り返ってみて思います。当時の議論でいうと、社会福祉問題を貧困論や社会問題という視点からとらえる権利としての社会福祉というそれまでの社会福祉の理論建てを真っ向から否定する理屈が三浦文夫先生なんかから提起されます。80年代の「臨調行革」はかなり露骨に資本の側の利害を社会の様々な政策としておろしてきて、そういう点からの社会保障否定論とか社会福祉否定論がかなり露骨に出されてきました。それとは違う形で、80年代になると日本は「豊かな社会」、「中流社会」だというキーワードがふりまかれました。そういう社会論を前提にして、社会保障や社会福祉はどうあるべきかという大論戦が仕掛けられたわけです。

当時は、国民生活が豊かになったとか総中流化したとか言われていましたが、われわれは、トヨタの調査や、失業対策で生活している日雇い労働者の人たちの暮らしの実態などを示して、豊かになって国民が総中流化したなどは事実としてないし政策のかじ取りも間違っていると相当な論戦をしました。その論戦は、いまでもその時点だけをとってみると必ずしも私たちの論戦の方向が間違っていたとは思いませんが、今から振り返ってみて、日本が「消費社会」に全面的に入っていくなかで環境問題などを初め様々な問題がでてきていましたが、その「消費社

会」化が社会保障・社会福祉にもたらすことの意味をいま一つきちんとつかめていなかったと思います。

というのは、「消費社会」は一方で個人化社会なんですね。従来の社会保障・社会福祉の場合に集団的処遇、労働組合などもそうですが個別的に個々の労働者の状態を改善していくというよりは、労働組合が軸になって全体として社会的に保障していくとか制度的にも保障していくという組み立て方ですから、社会的な問題を個別化したり個人化したりするというようなことの意味を否定的にとらえていたということがあります。

80年代とそれまでの違いは、「消費社会」化していくなかで様々な生活問題が社会問題としてではなく個別的な「クレーム」という形でできて、それを処理するという社会的対応に変化してくる。このことの持っている意味をもう少し深くとらえて、もう1回その「クレーム」という個人化したものをもう一度集団化し、社会化するという回路をつくっていくことができていなかったというのが今の反省点です。

集団的なものをバラされて個人に。これは商品化をすればそうなります。生活財もみんな個人的生活財に変わっていくわけです。一家に1台のテレビとか一家に1台の電話から、今の携帯電話に至るようなプロセスを経るわけです。商品化のロジックと軌を一にして、個別的なクレームという問題が出てきます。それをもう1回社会問題化することをどういうプロセスを経て可能にするかというような問題の膨らませ方が大変弱かったと思います。

そういう形でどんどん商品のロジックとか個人のロジックに入っていくときに、一人ひとりが抱えていく困難とか大変さがもう一回集団の力につながっていくのではなくて、逆に企業や資本に吸い取られていってしまう。つまり、クレーム処理を通じて吸い取られていって、そちらの側の対応能力が上がっていくわけです。問題の当事者の側は、それが大規模被害だとかになって、集団訴訟のような形になって初めて集団化したり、社会化したりということになるわけです。問題の当事者の側が日常的に労働や生活の場で、集団的な運動を介して問題を解

決するというような社会的回路をなかなか作ることができていません。

個別化されたものをもう一回つないで集団の力にしていく

80年代を経て、今の社会福祉はまさに全面的に「商品化」、「市場化」の流れに入っている。10年、20年という時間をかけて、一番そういうものが入りにくいと思われるような領域に、市場の論理や商品のロジックが入ってきて、介護保険はそのフロントランナーにされているわけです。こうした状況を、すなわち、「商品化」され、個別化されてきたものを、もう一度少しでも「商品」ではないものに、またはどのように集団の力にしていくような回路を見つけるかを本気で考えていく必要があるのではないかと思います。

介護保険は制度的に色々と難点があるので批判はしてきていますが、他方で15年が経過して、国民や社会福祉現場にそれなりに浸透してきています。例えば、医療・福祉の現場では「様」呼称というのがあります。最初は「様」呼称されることに多くの人はものすごく違和感があって、様々な形で自覚的に福祉をやっている現場では対象者や利用者はある意味でパートナーというか一緒になって問題を解決していくというような思いを持って仕事をしてきている人が多かったですから、突然お客様のように「様」呼称で関わるといふことにすごく抵抗感がありました。でも、逆に、あまり意識せずに医療や福祉をサービスとして「購入」し、利用している人たちがどう受け止めているかという、案外、そのことが当たり前、心地いいんじゃないかという気もするわけです。

そこを潜り抜けながら、「商品化」、個別化された問題をもう一回すくいあげて、利用者に寄り添ってとか、多様な個人の持っている個性だとかを大切にしながらですが、そこで出てくる不都合や問題をクレーム処理の世界ではなくて、もう一回当事者がつながって解決していくような、またそれを援助できるような働きかけが求められているのではないか

と思います。

政策主体の側はこういう流れを一貫して追求してきました。政策遂行上いろいろな問題が生じても押したり引いたりしながら時間をかけて進めてきています。到達点をはっきり見ながら、国民の反応を慎重に見極めながら政策を推進しています。それに対抗する運動の側もこの間、長期にわたってなかなかその動きを食い止め、反転するということできていませんので、社会保障・社会福祉制度はどんどん悪くなっているとか、商品のロジックがすすんで貨幣を持たない人たちは周辺に追いやられてしまうとかで、勤労者は個人的にもハッピーになれない世界が広がっています。これをどう食い止めて反転する社会的力をつくることができるかが今の大きな課題になっていると思います。

共同とか連帯とか、つながりを創りながら社会のあり方を変えていく仕組みをどのように見つけ出したり、それを創りあげることができるかは、次のみなさんの世代の非常に大きなテーマです。私の世代でいうと、上の世代もそうですが、「消費社会」以前のプレ「消費社会」を生きてきているわけで、子ども時代にはまだ大量生産以前の生活世界を生きてきて、特に80年代以降の日本の「消費社会」化への急激な変貌を戸惑いながら見ているわけです。

みなさんのように、「消費社会」の中でずっと暮らしてきた者にすればそれがベースです。そういうベースをきちんと生活体験として押さえながら、「商品化」され、個別化されるものをどうやってつないで行ったり、集団化・社会化に進めていくのかとは、私たちよりもみなさんの方がはるかに有利にできるだろうと思いますし、感覚的にもそういうようなものが分かるだろうと思います。

私の世代までは、個別の要求をすることは我がままであったり、利己的であることに結び付けられますから、要求を表面化させずに我慢することがあります。それに対して、まさにその中で育ってきて、楽しさだとか快適さとか、逆に言うと問題性も含めてよりリアルにとらえることができるステージに入ってきていると思いますので、ぜひこの課題を解いてほしいと思います。もちろん、私自身もそうした課

題意識はずっと持ち続けていきたいと思っています。

フィールドをつくり、トータルで長期的な視野をもって

若手の研究者のみなさんへの期待ということでは、文献研究とともにぜひフィールドをつくってほしいということです。私自身の経験からいうとフィールドはいくつか変わってはきていますが、そこはかなり長期にかかわりながら、それを自分の研究に直接間接つないできたと思います。

みなさんにもそういうフィールドをぜひ作っていただけたら楽しいのではないかと思います。特に社会調査というような形を通じてそういうものをつくって楽しんで、共同でやる調査とか、共同でやる研究の楽しさを享受してほしいと思います。

視野という点では、京都府立大学や佛教大学におられた池田敬正先生の本を最近よく読んでいて、あらためて学ぶことがあります。先生が晩年に佛教大学に来られてからずっと書かれているものとか、亡くなられる前に書かれているものを見ると、「社会福祉」と「福祉」を明確に区別して整理されています。

人類史的ななかで近代という時代が生み出した社会保障・社会福祉という社会システムの、つまり「社会」を冠する福祉ということの意味をかなり意識的に追及しておられます。やはり、その「社会」の意味が最近になってだんだん私のなかにストーンと落ちてくるようになりました。社会保障・社会福祉をめぐる今のせめぎ合いの一つの論点です。

社会福祉の「社会」をめぐる、いまのさまざまな課題が出てきていると思うので、そういう意味でもトータルに見るとということと、長期的視点でとらえるということ、近代の中の福祉と同時に近代以前の福祉というものもあって、それが人類の協同性とどう関わってくるのかを問題提起するような、そういう視点をぜひ持っていただけたらと思っています。

(はまおかまさよし・佛教大学名誉教授/総合社会福祉研究所副理事長)

論文

児童養護施設職員が働き続けられる環境づくり — インタビュー調査から —

堀 場 純 矢

1 研究の背景と目的

近年、児童養護施設（以下、施設）では、小規模化・地域分散化（以下、小規模化）が進められている。小規模化した施設では、子どもにとっては多くのメリットがある一方、1人勤務や宿直が増えて職員が孤立・疲弊し、職員の確保・育成が困難になるなどの問題が指摘されている（武藤 2010, みずほ情報総研 2017）。

そのため、小規模化を持続可能な形で進めていくには、職員を支える環境づくりが必要である。しかし、こうした状況があるにもかかわらず、職員の労働環境に関する先行研究は、1970年代まではみられたものの（鷲谷 1968, 小笠原 1973）、それ以降は極めて少ない。

この背景には、労働運動の停滞に加えて、保育士や社会福祉士養成課程のカリキュラムが対人ケアを軸にした技術主義的な内容になっていることも影響していると考えられる（野澤 1980, 加藤・鈴木ら 1992）。この点について垣内（2015）は、保育者論の教科書は資質論や生きがい論が中心で、ほとんどが労働環境・労働条件抜きの専門性を論じているとし、それでは自己犠牲的保育労働者像を再生産することを懸念せざるをえないと述べている。

筆者も施設の状況をふまえて、垣内と同様の危惧をしているが、市場化が進む介護・保育の分野では、低賃金や職員不足が社会問題として広く認識されて

いる（大川 2016, 結城 2019）。一方、施設で働く職員の労働環境はほとんど注目されていないが、職員の雇用・労働条件は児童養護問題対策の水準を示しており、それが子どもへのケアの質にも大きく影響するため、筆者はそれを明らかにする必要があると考える。

このような問題意識をいただいていた筆者は、2009年から2010年にかけて、職員の労働実態を明らかにするためのアンケート調査（5施設）を行っている（堀場 2013）。そこでは、正規職員の労働条件は相対的に安定しているものの、有給休暇（以下、有休）取得日数の少なさや心身のストレスの多さ、非正規職員の賃金の低さなど、雇用と働き方からみると問題があることが明らかとなった。しかし、小規模化が十分に進んでいない段階であったことや、職員が働き続けるために施設でどのような配慮がなされているかについては取り上げることができず、課題が残った。

翻って、職員の労働環境に関する近年の先行研究をみると、伊藤（2007）や安部・有村ら（2013, 2014）によるものなどがある。まず、伊藤（2007）は全国554施設（1施設につき職員4人）を対象にした職場環境とストレスに関する意識調査を行い、ほとんどの職員が働かなかでよるこびや充実感（とくに「子どもの成長を強く感じた時」）を強く感じている一方で、否定的ストレスは「子どもとのかかわりの中」、「職場の労働条件」、「職場の人間関係」の順に多いこ

とを明らかにしている⁽¹⁾。

また、本研究に深くかかわる内容のうち、職場の人間関係で感じる過度の不満や負担感では、「先輩・上司との関係」が最も多く、職場の労働条件で感じる過度の不満や負担感では、「労働時間が長い」、「有給休暇がとれない」、「給与が少ない」の順に多いこと、そして、業務の中で感じる不満や負担感への対処法では、「施設内の職員に相談する」が最も多いことなどが浮き彫りとなっている。

一方、安部・有村ら（2013, 2014）は、神奈川県内の施設職員を対象にした職場環境とワーク・ライフ・バランスの視点にもとづく質的調査（フォーカスグループインタビュー）と量的調査（質問紙）から、職員の意識や労働実態を明らかにしている。このうち、質的調査（2013）では、労働負担の重さや待遇面、職員関係、ワーク・ライフ・バランスの実現の困難さが課題になるなかで、職員の労働負担を軽減するために、短時間勤務や宿直の免除など、さまざまな配慮がなされていることが明らかとなった。

また、量的調査（2014）のうち、職員向けの調査では、有休取得日数の少なさや20代職員の給与の低さ、女性職員の既婚率の低さなどが、施設向けの調査では、育児休業（以下、育休）・介護休業などの制度があっても、実際には利用できていないことが明らかとなった。

これらの先行研究は、職員の意識や労働実態を実証的に明らかにした点で重要な意義がある。しかし、小規模化した施設に焦点化したものではないことや、職員の労働環境を改善するための労働組合（以下、労組）についての分析がない。

そこで、本稿では小規模化した6施設の職員18名（労組の有無別・職階別）のインタビュー調査から、職員が安心して働き続けるために、施設でどのような配慮がなされているかを明らかにしたい。

2 研究対象と方法

本研究の対象施設は、2016年に筆者が行った職員の労働問題アンケート調査の対象施設（20か所、堀場2020）のうち、地域バランスをふまえて、小規模

化している6施設（労組の有無別に3か所ずつ）を選定した⁽²⁾。その内訳は、中部地方のA園（労組有）、B園（労組無）、C園（労組無）、中国地方のD園（労組有）、関東地方のE園（労組無）、F園（労組有）で、すべて社会福祉法人が運営している施設である。調査対象者は、各施設の管理職が「管理職」「中堅」「初任」を1名ずつ選定した。職階別に調査をした理由は、それぞれの立場や経験年数によって、職員の意識が異なるからである。

ここでいう「管理職」とは、施設長や事務員など、施設の管理・運営に携わっている職員のことである。「中堅」「初任」は、児童指導員・保育士（家庭支援専門相談員や主任を含む）を対象とし、「中堅」は勤続5年～15年程度、「初任」は勤続3年未満とした（労組がある施設の「中堅」「初任」は組合員）⁽³⁾。

調査は2016年11月（A園, B園）と2017年2月（C園, D園, E園, F園）に行った。調査方法は施設に訪問し、「管理職」「中堅」「初任」1名ずつ（計18名）を対象に、施設の応接室や会議室において、個別にインタビュー調査を行った。

調査には筆者に加えて、調査補助者（2名～4名）が同行し⁽⁴⁾、筆者がインタビューの進行と記録を行い、調査補助者はインタビューの記録とデータ化を行った。そして、筆者がインタビューの記録とデータ化したものを確認のうえ、修正して逐語録を作成した。

調査では、調査対象者が基本情報（学歴・資格・職種など）をアンケート用紙に記入した後、1名につき40分～60分程度、インタビュー調査を行った。調査対象者の内訳は、「管理職」は6名全員が40代の男性、「中堅」は30代が5名、40代が1名（男性4名、女性2名）、「初任」は20代が5名、30代が1名（男性1名、女性5名）である。

実際の調査項目は10項目（堀場2018）だが、ここでは「職員が安心して働き続けるための配慮」の項目を取り上げる。分析方法は、先行研究（高木2007、安部・有村ら2013、永田・笠原2013）をふまえて、逐語録をもとにコード化・カテゴリー化した（表1）。

倫理的配慮は、日本社会福祉学会研究倫理指針にもとづき、調査対象者に目的・内容を説明して口頭

と文書で同意を得た。さらに、施設や個人が特定されない形で分析した。

3 結果と考察

「職員が安心して働き続けるための配慮」は、総計52（労組有〈以下、有〉計32、労組無〈以下、無〉計20）の意見があり、3つのカテゴリー（「職員間の連携・組織づくり」、「労働条件・労働環境」、「その他」）とそれを構成する28のコードに分類された（表1）。3.1から3.3では、カテゴリーごとに逐語録から主な内容を一部抜粋して分析した。なお、逐語録から引用した部分は【】で表記した。

3.1 職員間の連携・組織づくり

「職員間の連携・組織づくり」（計27：有16、無11）は、16のコードに分類された（表1）。「初任」（計9：有4、無5）は、「有」から【先輩が後輩の意見に聞く耳を持っている】、【下の人も上に抑えつけられることなく意見が言える】、【各ホームにチーフがいて、常に他の職員のことを考えてくれている。愚痴が多くなるとダブリ勤務⁽⁵⁾を増やすなどの配慮をしてくれる】、【言ったことを肯定してもらえると考えるから】という意見があった。

「無」からは、【まず相談したり要望したことは1週間以内に改善されている】、【施設でアンケート（半年に1回程度）があり、そこで疑問や要望をしっかりと聞いてくれる】、【新卒が自分1人なので、みんなが気にかけてくれている。（中略）苦しくなったら言える環境がある】、【担当制ではなくローテーションなので孤立しない】、【勤務が大変そうだったら助けてくれる】という意見があった。

「中堅」（計10：有7、無3）は、「有」からの意見が多く、【職員が自分の声をあげられるようにする】、【今年の4月からスーパーバイザーを配置した】、【飲み会などをとおして、中で言えないことを外で聞く機会をつくる】、【先輩が後輩の面倒を見るという意識が大切】、【何かあったとき、きっと誰かが助けてくれるという安心感をみんな持っている】、【やりがい・責

任感を与えるしぐみを】などの意見があった。「無」からは、【OJTをみんなでやっている】、【グループホームに施設長や専門職が月に1回ご飯を食べに来る】、【補助で主任や施設長がホームに入ってくれることもあり、すごく状況が共有できる】という意見があった。

「管理職」（計8：有5、無3）は、「有」から【失敗しても責められないこと】、【個人の問題にしない】、【個人批判厳禁】、【しぐみで実践】などの意見があった。「無」からは、【独りぼっちにさせないというメッセージを形に。言葉で伝える】、【運営会のなかで改革・発展させるため、話し合いが行われているのを現場に伝えていく】、【みんながやりたいことをしてもらう方がうまくいく】という意見があった。

ここで「初任」「中堅」の意見にあった職員との関係について、阿部（2007）はメンタルに不調を抱えた職員が多い背景には組織の歪みがあり、それを改善するには仕事体験の発話と受容、普段の何気ない雑談が重要と指摘している。筆者も阿部が指摘するように、職員にメンタル不調の問題が起きた場合も、職員個人の問題としてではなく、施設の労働環境や組織のあり方を反映したものとしてとらえ、それを改善していく必要があると考える。

また、「有」の「初任」から出た「ダブリ勤務」については、黒田（2013）が指摘するように、それを増やすことによって職員同士がお互いの働き方を見えるようにしたり、複数のユニットで会議や宿直を共有したりするなかで相互の連携を強化し、職員の孤立やユニットの密室化を防ぐ必要がある。一方、「有」の「管理職」から出た「しぐみで実践」とは、施設でWi-Fiのパスワードを子どもに教えた職員がいたときに、教えた職員個人の問題になるところを、そうではなくルールがなかったことを問題にして、しぐみで対応した話のことである。

施設ではこうした問題が起きたときに、職員個人の責任が問われることが少なくないが、このようなしぐみがあると職員が安心して働くことができる。とくに若手職員は、「有」の「管理職」の意見や先行研究（黒田2013）で指摘されているように、失敗を恐れていることが多い。

この点については、大変な子どもであってもチームとして対応できている場合、職員の傷つきを最小限に食い止めることができるため(藤岡 2008)、「初任」の意見にあるような職員同士のサポート体制の構築が必要である。こうしたサポート体制や、「初任」と「中堅」から出た意見の多くは、ソーシャルサポート(困ったときに頼れる仲間がいること)の典型例といえる。この点についてフェファー(2019: 177)は、労働者の意欲や健康にとって重要なのは労働環境であるとしたうえで、ソーシャルサポートと仕事の裁量性の確保が必要と指摘している。

ここでいう裁量性とは、何をどの順序でどうやるかを自分で決められることで、それが仕事の満足度や意欲を大きく左右する(フェファー 2019: 192)。しかし、施設は子どもを支援するという裁量性が極めて高いチームワーク労働であるため、裁量をユニットや職員に付与するだけでは問題は解決しない。

そのため、職員の裁量性の確保は、施設全体で方針や情報を共有しながら、職員集団として組織的に対応することが前提となる⁽⁶⁾。また、裁量性を理由にして、ユニットや職員個人の責任だけが問われることがないようにする必要がある。

3.2 労働条件・労働環境

「労働条件・労働環境」(計13:有6,無7)は、9つのコードに分類された(表1)。「初任」(計3:有3,無0)は、「有」から【働きやすさ】、【今年度から女性職員に在宅勤務が設けられ、家にいられる時間が増えた(月に2~3回)】、【定時で帰ることができることが大切】という意見があった。

「中堅」(計4:有1,無3)は、「有」から【結婚・出産後も働ける体制を模索している】という意見があり、「無」からは【給料が良い】、【現在、育休を2人の職員が取っている。その職員にイベントのときなどに連絡を取り、関係を切らないようにしている】、【他の職員と休みの希望がかぶると遠慮をしよう】という意見があった。

「管理職」(計6:有2,無4)は、「有」から【働く仲間が自分たちで勤務表や働き方を決める】、【長い

ことが美德は辞めて、時間になったらあがる】という意見があった。「無」からは、【希望休を出し、2~3連休を取れるようになった。これは担当制ではないからできることである】、【産休・育休明けの受け入れ】、【結婚や出産で女性が仕事を辞めて中堅がいなくなるため、現場復帰しやすい環境をつくっている。話し合いをして、去年から育休から戻った2人は夜勤なしで1日6時間勤務にしている。(中略)うちは独自で国基準プラス1名で職員を配置している】などの意見があった。

ここでは、「有」の「初任」からの意見にあるように、労組の活動が影響して、労働環境面の配慮が手厚くなされていた。また、「有」の「中堅」と「無」の「中堅」「管理職」から出た産休・育休の取得と復帰後の支援に関する意見について、重田(2010)は職場の仲間がかかえる「個人的な問題」のなかに、どこまで自分との共通項を見出せるかという「お互い様の関係」が共感と支え合いの基盤になると指摘している。このため、施設ではこうした視点にもとづく配慮が求められる。その他、「無」の「管理職」の意見にあるように、担当制ではないからこそ連休を取ることができるという点は、担当制を軸にした個別支援が重視される施設のなかで、柔軟な対応が必要であることがわかる。

ただし、近年、労働者の精神的健康を考えるうえで、仕事と家庭の役割間の葛藤に由来するストレスの重要性(丸山・瀬戸 2011)が指摘されていることや、産休・育休の取得と職場復帰後の家庭との両立については、ここで出た意見に加えて、先行研究(伊藤 2007, 安部・有村ら 2013, 2014)においても、その困難さが指摘されている。また、実子がいる職員が罪悪感を抱えながら働いていることや、育休・介護休業などの制度があっても、実際には使えない状況がある(安部・有村ら 2013, 2014)。この点については、配慮がある施設においても、複数の職員が同時期に産休・育休を取得する場合、施設の自助努力だけでは限界がある。

こうしたなかで厚生労働省は、2020年度の予算措置で地域小規模児童養護施設・分園型小規模グループケアの職員配置を、それまでの職員4人対子ども

6人から同6人対同6人に拡充した。そのこと自体は評価できるが、里親委託や多機能化などの要件が厳しいことに加えて、育休・有休の確保やコロナ禍の状況もふまえると十分とはいえない。さらに、小規模化した施設では、職員の確保・育成が課題となっているため、それも含めた対策を検討する必要がある。

3.3 その他

「その他」(計12:有10,無2)は、3つのコードに分類された(表1)。「初任」(計1:有1,無0)は、「有」から【施設が小規模化していくと職員が孤立しやすい】という意見があった。

「中堅」(計7:有5,無2)は、「有」から【採用試験では職員が選んで採用することで、自分たちが責任を持って育てるという意識が持てる】、【ほとんど若手中心の組織になってきている】、【研修でリフレッシュする】などの意見があった。「無」からは、【何を中心に考えるかという子ども。だが子どもだけに重きをおくと職員がつぶれる】、【子どもと職員のバランスが大事で、どちらかに偏ってはいけない】という意見があった。

「管理職」(計4:有4,無0)は、「有」から【間違いはあるが毎年進化していけばいい】、【研修にはすぐ出している】、【3年間毎月欠かさず学識者を招いたケーススタディをしている】、【今の若い人はすごい】という意見があった。

ここで注目したいのは、「有」の「中堅」から出た採用試験で現場の職員が選ぶ取り組みである。このように、職員が採用に深く関与できるしくみがあると、自分たちで後輩を育てる責任感が芽生えるだけではなく、人事を含む施設運営にも主体的にかかわっている実感が得られ、職員のやりがいや意欲も高まるため、メリットは大きい。

これは労組の組織率が極めて高い施設だからこそできるともいえるが、こうしたシステムを他施設においても導入できるかが課題である。この点について中村(1979)は、「全職員で採用を決めることは、自分たちが責任をもって採用したのだから責任をもって育てていきますという決意の現れである」と指摘

している。

しかし、約40年前に指摘されたことも、依然として多くの施設で実現できていない状況がある。とくに地方の施設では地理的な事情もあり、人事が閉鎖的になりがちである。そのため、採用の過程に現場の職員が関与することができるしくみづくりや、そのプロセスをオープンにしていくことが求められる。

4 結論と課題

本稿では6施設のインタビュー調査から、小規模化した施設で職員が安心して働き続けるために、どのような配慮がなされているかを明らかにした。ただし、調査対象施設では配慮というよりも、組織・しくみづくりや労働環境などがシステムとして構築されていた。

具体的には、意見が言える、ダブリ勤務を増やす、スーパーバイザーの配置、OJTをみんなでする、しくみで実践、産休・育休の取得と復帰しやすい環境、職員の加配など、今ある条件のなかで工夫をしながら、職員が安心して働き続けるための環境づくりに取り組んでいた(表1)。そして、そうした取り組みが職員の安心感につながっていることや、職員が働き続けるうえで、職員間の連携・組織づくりと労働条件・労働環境の整備が必要であることも浮き彫りとなった。

また、労組の有無別では、いずれも働きやすい環境づくりをしていたが、とくに「有」で労働環境がきめ細かく整備されていることに加えて、職員を支えるさまざまなしくみづくりがなされていた。このように、施設における労組の存在は、民主的な施設運営に寄与していることに加えて、「有」の職員は本調査の他の項目(堀場2018)においても、得られる情報や外部との交流が多いことが影響して、社会的な運動の重要性を認識していることも明らかになっている。このため、施設に労組があることの意義は大きい。

職階別でみると、「初任」は先輩が後輩の意見に聞く耳を持っている、言ったことを肯定してもらえろと思えるから、新卒が自分1人なのでみんなが気に

表1 職員が安心して働き続けるための配慮¹

カテゴリー (計3)	コード (計28)	
職員間の連携・組織づくり (計27:有16,無11) ²	意見が言える ダブリ勤務を増やす 相談や要望に対する改善 みんなが気にかけてくれる 担当制ではなくローテーションなので孤立しない 勤務が大変そうだったら助けてくれる スーパーバイザーの配置 先輩が後輩の面倒を見る 誰かが助けてくれる安心感 やりがい・責任感を与えるしくみ OJTをみんなでする 施設長・専門職・主任と現場の共有 失敗しても責められないこと しくみで実践 言葉で伝える みんながやりたいことをしてもらおう	16
労働条件・労働環境 (計13:有6,無7) ³	働きやすさ 在宅勤務が設けられた 定時で帰ることができる 給料が良い 自分たちで勤務表や働き方を決める 連休が取れる 産休・育休の取得と復帰しやすい環境 夜勤なしの短時間勤務 職員の加配	9
その他 (計12:有10,無2) ⁴	採用試験で職員が選ぶ 子どもと職員のバランスが大事 研修に出す	3

¹ 意見数の総計は52で、労組の有無別の内訳は「有」が計32,「無」が計20である。

² 職階別の意見数は、「初任」(計9:有4,無5),「中堅」(計10:有7,無3),「管理職」(計8:有5,無3)である。

³ 同「初任」(計3:有3,無0),「中堅」(計4:有1,無3),「管理職」(計6:有2,無4)。

⁴ 同「初任」(計1:有1,無0),「中堅」(計7:有5,無2),「管理職」(計4:有4,無0)。

かけてくれている、勤務が大変そうだったら助けてくれるなど、上司・同僚によるサポートに関する意見が多い。「中堅」は職員が自分の声をあげられるようにする、スーパーバイザーを配置した、先輩が先輩の面倒を見るという意識が大切、OJTをみんなで行っている、結婚・出産後も働ける体制を模索しているなど、現場の全体を見据えた意見が多かった。

一方、「管理職」は、失敗しても責められないこと、個人の問題にしない、しくみで実践、時間になったらあがる、産休・育休明けの受け入れなど、組織づくりや労働環境についての意見が多くみられた。このように、職員はそれぞれの立場で意識が異なるため、施設ではそれをふまえて働きやすい環境づくりをしていく必要がある。

職員への支援については、ともすると「初任」に目がいきがちだが、藤岡(2008)が指摘するように、管理的な立場になればなるほど、仕事仲間との関係における満足度をどのように得ていくかが難しくなる。そのため、「中堅」や「管理職」への支援も不可欠である。

また、先行研究(伊藤2007, 安部・有村ら2013, 2014)や、本稿においても職員が結婚・出産した後に働き続けられるかが課題となっている。それに対しては、先行研究(安部・有村ら2013)においても、現場でさまざまな配慮がなされていることが明らかになっているが、施設の自助努力だけでは限界がある。

このため、職員の労働環境に加えて、措置費・職員配置基準などの抜本的な改善が必要である。そして、それを実現するために労組の役割を喚起することや、制度の改善に向けたソーシャルアクションをどのように展開していくかが今後の課題といえる。

翻って、本稿では民主的な運営をしている施設を調査対象としたため、そうした基盤がない施設において、ここで明らかになった点を一般化するのは容易ではない⁽⁷⁾。それが本研究の課題といえるが、調査対象施設では方針や職員の意識に違いはあるものの、職員が働き続けるための環境づくりでは共通点も多くみられた。

そのため、同じような課題に直面している施設や、これから小規模化を進めていく施設にいかせる点で

意義があると考え。今後、他の調査項目とも関連づけてさらに分析を進め、小規模化を持続可能な形で進めていくための方策を明らかにすることを課題としたい。

(ほりばじゅんや・日本福祉大学)

謝辞

本研究は、生協総研賞・第14回助成事業による研究成果の一部である。生協総研と調査にご協力いただいた職員の皆様に御礼を申し上げる。

【注】

- (1) 否定的ストレスの各項目は、過度の不満や負担感を感じるものが「いつもある」「時々ある」の合計数。後述する職場の人間関係と労働条件の選択肢は、強く感じる順に選択した上位2つの合計数で、業務の中で感じる不満や負担感への対処法の選択肢は、上位3つのうち第1位の回答数。
- (2) 小規模化の定義は、定員45人以下の施設が「小規模施設加算」の対象であることや、「小規模グループケア」の定員が子ども6人以上8人以下であることから、対象施設もそれを基準に選定した(一部のユニットを除く)。
- (3) 「初任」のうち、同じ法人内の他施設から異動および転職後の勤続年数が該当する者が1名ずつ、「中堅」のうち、勤続年数が18年目の者も1名含まれている。
- (4) 日本福祉大学社会福祉学部の2年生3名、3年生3名の計6名(堀場ゼミ)。
- (5) 「ダブル勤務」とは、ホーム・ユニットなどの生活単位ごとに職員が複数重なって勤務する体制のことである。
- (6) ここでいう職員集団とは、先行研究(積1981, 竹中1985)をふまえて定義すると、施設運営や子どもの支援方針などについて、話し合いをベースにして職員間の合意形成をていねいに行うなかで、職員同士が育ち合い、支え合える自治的な職員集団のことである。
- (7) 施設が民主的かどうかの判断は、①職員の意見が施設の運営に反映されるしくみがあるかどうか、②職員が安心して働き続けられる環境かどうか(とくに産休・育休・有休などを実際に取得できるかどうか、育休後の復帰のしやすさなど)、③職員集団としての

組織的なサポート体制があり、方針や情報の共有が職員間でしっかりとされているかどうか、④研修を含む外部との交流が保障されているかどうかの4点をもとに検討した。

一方、非民主的な施設では、①施設運営が閉鎖的かつ独善的で職員の意見が反映されにくく、その結果、②職員集団としての組織的なサポート体制がなく、何かあると職員個人の責任だけが問われる、③外部の研修に出してもらえず学ぶ機会が少ない、④子どもや職員への人権侵害などの不祥事が発生しやすいことなどを背景として、職員が働き続けることが困難な状況にあることが指摘されている（黒田 2009, 喜多 2011）。

引用文献

- [1] 阿部眞雄 (2007) 「医療機関におけるストレスマネジメント」日本医療労働組合連合会《労働安全衛生対策委員会》編『医療・福祉労働者が生き生きと働き続けられるために——医療・福祉労働組合の安全衛生活動の手引き』本の泉社, 11.
- [2] 安部慎吾・有村大士・永野咲・山内陽子 (2013) 「児童養護施設における子どもと家族の最善の利益に資する職場環境づくり——職員のワーク・ライフ・バランスの視点から」『子どもと福祉』編集委員会編『子どもと福祉』Vol.6, 明石書店, 127-133.
- [3] 安部慎吾・有村大士・永野咲・山内陽子 (2014) 「児童養護施設における子どもと家族の最善の利益に資する職場環境づくり——職員のワーク・ライフ・バランスの視点から 量的調査の結果報告」『子どもと福祉』編集委員会編『子どもと福祉』Vol. 7, 明石書店, 117-123.
- [4] 伊藤嘉余子 (2007) 『児童養護施設におけるレジデンシャルワーク——施設職員の職場環境とストレス』明石書店, 61-120.
- [5] 大川えみる (2016) 『ブラック化する保育』かもがわ出版
- [6] 小笠原祐次 (1973) 「V 児童収容施設における福祉労働の性格について」『福祉問題研究』編集委員会編・鷲谷善教監修『社会福祉労働論』鳩の森書房, 167-183.
- [7] 垣内国光 (2015) 「序章 政策課題としての保育労働研究の意義」垣内国光・義基祐正・小尾晴美・川村雅則・奥山優佳『日本の保育労働者——せめぎあう処遇改善と専門性』ひとなる書房, 42.
- [8] 加藤蘭子・鈴木政夫・上野悦子・岸田孝史 (1992) 「3章 座談会——社会福祉と人権を考える」『日本の福祉はこれでいいのか』編集委員会編『日本の福祉はこれでいいのか——最前線から福祉労働を問う』あけび書房, 235.
- [9] 喜多一憲 (2011) 「施設内暴力を考えるためのヒント」『子どもと福祉』編集委員会編『子どもと福祉』Vol.4, 明石書店, 6-10.
- [10] 黒田邦夫 (2009) 「施設内虐待の構造的問題とその克服に向けて」『子どもと福祉』編集委員会編『子どもと福祉』Vol.2, 明石書店, 44-48.
- [11] 黒田邦夫 (2013) 「児童養護施設における『小規模化』の現状と課題——『小規模化』は施設間格差を拡大している」『子どもと福祉』編集委員会編『子どもと福祉』Vol.6, 明石書店, 64-68.
- [12] ジェフリー・フェファー著, 村井章子訳 (2019) 『ブラック職場があなたを殺す』日本経済新聞出版社, 177, 192.
- [13] 重田博正 (2010) 『保育職場のストレス——生き生きした保育をしたい!』かもがわ出版, 122.
- [14] 積惟勝 (1981) 「C 集団主義養護への展開」全国養護問題研究会編『明日をきざぐ子どもたち——日本の児童養護』ミネルヴァ書房, 153-154.
- [15] 高木和美 (2007) 『社会福祉労働者政策——ホームヘルパーの労働・生活・健康の質を規定する社会的条件』桐書房, 73-89.
- [16] 竹中哲夫 (1985) 『児童集団養護の理論——発達論からのアプローチ』ミネルヴァ書房, 187-193, 202-206.
- [17] 中村國之 (1979) 「5 大人たちの集団づくり」浅倉恵一・東海龍毅・中村國之『施設の子らとともに——育ちあう仲間づくりをめざして』ミネルヴァ書房, 104.
- [18] 永田祐・笠原千絵 (2013) 「第5章 データを集める, 読みとくII——ひとつを掘り下げる質的ア

- プローチ」笠原千絵・永田祐編『地域の〈実践〉
を変える社会福祉調査入門』春秋社, 112-127.
- [19] 野澤正子 (1980) 「養護と養護問題」『社会問題
研究』第30巻 第2・3・4合併号, 大阪社会事
業短期大学社会問題研究会, 199-214.
- [20] 藤岡孝志 (2008) 「共感疲労・共感満足と援助者
支援」『季刊児童養護』Vol.39, No.2, 全国児童
養護施設協議会, 24-28.
- [21] 堀場純矢 (2013) 『階層性からみた現代日本の児
童養護問題』明石書店, 222-266.
- [22] 堀場純矢 (2018) 「児童養護施設における小規模
化の影響——職員の労働環境に焦点を当てて」
『生協総研賞・第14回助成事業研究論文集』公
益財団法人生協総合研究所, 56-70.
- [23] 堀場純矢 (2020) 「児童養護施設職員の労働問
題・労働組合に関する研究——20施設のアン
ケート調査から」『いのちとくらし研究所報』
No.70, 特定非営利活動法人非営利・協同総合研
究所のちとくらし, 70-77.
- [24] 丸山総一郎・瀬戸昌子 (2011) 「雇用形態多様化
と心の健康」矢野栄二・井上まり子編『非正規
雇用と労働者の健康』労働科学研究所出版部,
206-207.
- [25] みずほ情報総研株式会社 (2017) 『平成28年度
先駆的ケア策定・検証調査事業 児童養護施設
等の小規模化における現状・取組の調査・検討
報告書』1-59, 104-125, 140-158.
[https://www.mhlw.go.jp/file/
06-Seisakujouhou-11900000-
Koyoukintoujidoukateikyoku/0000174956.
pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000174956.pdf) (2020年4月13日閲覧)
- [26] 武藤素明 (2010) 「地域小規模児童養護施設にお
ける実践と課題」『子どもと福祉』編集委員会編
『子どもと福祉』Vol.3, 明石書店, 22-28.
- [27] 結城康博 (2019) 『介護職がいなくなる——ケア
の現場で何が起きているのか』岩波書店
- [28] 鷺谷善教 (1968) 『社会事業従事者』ミネルヴァ
書房, 71-145.

書評

岡 部 茜

ロベール・カステル著、前川真行訳

『社会問題の変容：賃金労働の年代記』

(ナカニシヤ出版 2012年)

はじめに

「社会問題」と聞いて、まずは何をイメージするだろうか。それは、人々の孤立や社会的排除あるいは貧困と呼ばれるものかもしれないし、より具体的にすべての人に地域での生活が保障されることの難しさであったり、精神障害者のあまりに不当な社会的入院の実態であったり、人々を自殺においやる社会状況であったりするかもしれない。少なくとも、この書評を目にする読者にはある程度、個々のしっかりとしたイメージがあるのではないだろうか。そうした人々は、たとえ本書の分厚さにたじろがないとしても、「社会問題の変容」という耳なじみのある(ありすぎる)言葉の並びに、本書を遠ざけてしまうかもしれない。しかし、本書を読み進めたならば、この広範な年代記のなかに描かれる「変容」に込められたカステルの意図を感じとることができるだろう。本書の力点は、何かがそれ以前とは違っているという意味での単なる「変化」ではなく、質的に大きな転換があり、まるで違ったものになっているという意味での「変容(メタモルフォーゼ)」に込められている。また、労働や社会福祉の広範な年代史の充実した記述はいくつもの示唆を秘めており、どの読者

にも必ず重要な示唆を提供してくれるだろう。

本書の書評は評者の力量を超えるものであるが、本書の概要と意義、いくつかの論点について筆者なりに書いてみたい。ただし、フランス語と日本語をつき合わせて翻訳の正確さを吟味することができていないことをここでお詫びする。

本書の構成

本書は、フランス生まれの社会学者であるロベール・カステル氏によって執筆され、1995年に”*Les Métamorphoses de la question sociale*”として出版された著書の邦訳であり、日本で2012年に出版されたものである。ここで描かれ分析されるのは、副題のとおり賃金労働の歴史の変遷であり、ひいては人々の社会的統合や生活の安定化(および不安定化)の歴史であるが、その範囲は中世後期から出版されるまでという驚異の広さとなっている。しかし、その非常に長期的な範囲の歴史において賃金労働者の置かれていた状況をたどり、社会保障の成立前後の状況を明らかにすることなくしては、現代社会の不安定性や脆弱性、排除、社会的紐帯の喪失といった主題が前景化する社会的分断の驚異についての意味ある検討はできない、とカステルは考えるのである。

本書の分析対象となる地域は、西方キリスト教世界から現代に近づくにつれフランスが中心となっていく。

カステルの執筆した部分の構成は、全二部で結論を含めて9章となっており、それに邦訳者の前川氏による訳者解説が記されている。第一部では、中世後期からアンシャン・レジーム崩壊までの時代を扱っており、社会のなかで貧しく惨めな状況に置かれていた人々やそうした人々への「社会的-扶助的な」対応が描かれている。また、第二部では19世紀以降から原著の出版までの時代を扱い、賃金労働と密接に関連しあいながら発展してきた近代的社会保障制度の成立とその危機が描かれる。具体的な章構成は以下の通りである。

前書き

比較のための覚え書き

第一部 後見から契約へ

第一章 近接性に基づく保護

第二章 土地に縛られた社会

第三章 名もなき賃金労働者

第四章 自由主義的近代

第二部 契約から身分規定へ

第五章 国家なき政治

第六章 社会的所有

第七章 賃金労働社会

第八章 新たな社会問題

結論 負の個人主義

訳者解説

本書の概要

第一部の主題は、「後見から契約へ」である。ここで描かれるのは、後見（主従関係）と強制が、絶対主義国家と伝統的職能団体の共謀によって維持されている社会である。そこから18世紀の末には契約と営業の自由が成立していく。ここでは、社会のなかで周縁化された存在に対してどのような対応がなされていたのかが記述され、また賃金労働の重要性が高まっていく過程が周縁化された人々と密接な関係をもって描きだされていく。大まかに言えば、ここで

は「憐れむべき人々」、「浮浪者」、劣位に置かれた賃金労働者が描かれ、そして労働の自由化の記述で締められる。

第一章で示されるのは、中世後期の西方キリスト教世界において周縁化された人々と社会的-扶助的なものの関係である。特にここでは、扶助というのが第一に近接性に基づく保護であり、第二に扶助の対象となる人々は労働不能な人々に限られることが示される。つまり、扶助の領域とは住所保有と労働不能が重なる領域に立ち現われるものであった。これらは、近代的な扶助政策に通じる原則である。

しかしながら、例えば労働可能な物乞いのように、ここから外れてしまう人々もいる。では、そのような人々はどのように対応されていたのか。第二章では、そうした支配的労働関係のもとに帰属することができず、土地を移動し紐帯を失っている浮浪者についての対応が描かれる。彼らは前述した二つの基準に従い保護から排除される。それだけでなく、浮浪者への社会的対応は追放や時には処刑、そして強制労働であった。しかし、浮浪生活とは社会的紐帯の喪失過程が限界に達したものであり、この過程は仕事の不安定さと社会的関係のネットワークの弱体性により進行していたものであった。

つまり、浮浪者は自らの力以外に頼るものがないという意味のかぎり言えば、「純粋な」賃金労働者である。そして、賃金労働者の一部は浮浪者よりましな状況にあるとはいえ、身分を有するあらゆる人々の劣位に置かれる。そして第三章は、近代的な賃金労働関係が成立する20世紀以前、それに先行する前工業社会における賃金労働者に焦点を当てる。この賃金労働者は前工業社会において同業者組合形態の労働が変化し、後見関係をその起点として登場する。こうして登場した賃金労働という境遇は欠乏ゆえに強制のもとにあり、従属関係のもとに束縛されていた。

第四章では、労働市場の自由化（労働への自由なアクセス）と新たな社会問題について描かれる。17世紀末から18世紀初期にかけて、新たに大衆の脆弱性（大規模な不安定性）が人々に意識され、また労働が富の源泉として認識されるという労働観の変化

が生じた。そして18世紀には労働の自由の必要性が認識されていくことで、規制労働と強制労働が破壊される。しかしここでの自由とは、あくまで権力を掌握しつつある「ブルジョワ」階級に有利なものであった。

第二部の主題は、「契約から身分規定へ」である。労働が規約に基づくようになり賃金労働という新たな身分が成立したが、後見関係という支えを失いその身分は脆弱である。労働市場の自由化は社会問題を新たに再構成し、工業化のプロセスは貧困問題を生み出した。第五章以降では、そうした変化のなかでの賃金労働社会の成立と社会的紐帯の喪失への対応が描かれていく。

まず第五章は、19世紀以降に工業化の進展とともに新しい貧困問題が社会的に形成されていくことについて描かれる。この貧困問題は、富の生産過程の中心で社会的紐帯の喪失が大規模に発生することの危険を露わにした。この社会問題に対しては政治的ではあっても国家的ではない対応が採用されていく。ここでは特に、労働者という境遇の不安定さに対する初めての全体的な取り組みであり社会保障のはじめての体系的な提案として、経営者による事実上の企業内福祉ともいえるパトロナージュが描かれていく。

第六章は、社会国家が発明される条件が描かれる。社会国家は、パトロナージュの縛りが弛むことと支配関係を根本から転倒させようとする革命的な選択肢の敗北（あるいは宙吊り）の二つの前提条件が満たされることで到来した。またここで、19世紀末から1930年代までのフランスにおいて展開された社会国家の初期形態の核心部分である社会保障制度について、特に保険の発生過程及び社会的所有の誕生が描かれる。

第七章は、上昇する賃金労働を可能にし、賃金労働社会に洗練されていると同時に壊れやすい新たな構造をもたらした条件を明らかにしている。工業化の初期段階に広く存在した賃労働関係から「フォード型」賃労働関係へ移行し、労働過程の合理化や賃金の上昇によって欠乏から消費の主体となり、さら

には労働法の対象となることで、労働者は労働契約の純粹に個人主義的な次元を超えてひとつの社会的身分を備えたひとつの集団の成員として承認されていく。また、経済成長及びその帰結でもある完全雇用と労働法制及び社会保障制度の進展の間に強力な相乗効果が働き、社会問題は無限の進歩への信仰によって解決されたかのように見えた。

しかし、進歩の理念が風化した今、新たな問題が立ち現われている。第八章では1970年代の初頭に失業者が激増し、労働が不安定化した時代において、第七章までにその形成過程が描かれてきた賃金労働社会及びそれと密に繋がる社会保障に亀裂が走る事が描かれる。この時代、周縁化された不安定層の形成だけでなく安定部分の不安定化が進み、乗り越えられたかにみえた大衆の脆弱性が再び表面化した。特に問題であるのは、これが社会保障制度の成立以降に現れたということである。これに対する国家の介入は統合政策ではなく参入支援政策の方向性をとり、その対象はとりわけ若者たちであった。そして、後半でカステルは未来の社会が辿りうる可能性に言及する。

結論でカステルは、「負の個人主義 (individualisme négatif)」という概念を提出する。「負の個人主義」は浮浪者を範例としており、人びとは個別化の進展のあまり過剰なまでにむき出しにされ、社会を形成している従属と相互依存の関係から外れてしまう。現代の個人主義化のプロセスは社会的地位の安定ゆえに個人主義を有効に自立と結びつけることができる人々を生じさせる一方、集団からの離脱により不安定化、孤立、保護の喪失に至る人々も生じさせた。結論の最後では、そうした状況下での国家の担う役割が強調されて締めくくられる。

本書の意義といくつかの論点

現在の社会において、人々の様々な生活問題が指摘される。そして少なくない人々が、制度の枠から外れ（外され）て「狭間の問題」として問題化されている。例えば、そうした「狭間の問題」に対応するために、多様な意図（思惑）が込められた熱い視線

が「地域福祉」に送られているし、生活困窮者自立支援法は対象を細かく定義せず、地方自治体の判断や地域の団体にその取り組みの質が委ねられてしまうという脆弱性を背負うことと引き換えに、広い対象をとりうる柔軟性に手を伸ばした。しかし、その柔軟性はどれほど理想から実際のものとなり、人々の生活を保障しているのだろうか。現在、社会福祉は「狭間の問題」という言葉でしばしば括られているが個々に分散してもいる問題群に対して、どのような応答が可能であるのかが問われる正念場にある。

また筆者の関心領域である若者の生活問題に関しても、まさにカステルが第八章で言及しているように参入支援政策が2000年代以降立て続けに打ち出され、予算化・体制整備なしの政策が実践を空洞化させてきた。また、そのなかでも粘り強く取り組まれる活動は、その活動の担い手の意図を超えて劣悪な労働市場を維持するためのカンフル剤となる危険性を常に帯びている。

ここで重要なことの一つは、ソーシャルワーカーが一つひとつの問題（あるいは問題群）への対応に終始し、はからずも近視眼的な視野狭窄に陥ってしまわないことである。ソーシャルワークが社会的不正義の是正を目指すものであるならば、目の前の問題に対峙することと同時に、社会構造のダイナミクスを捉えなければならないだろう。その際に、本書のような賃金労働と社会保障・福祉サービスの歴史の変遷の理解は非常に重要なものとなる。

とはいえ本書にはいくつか課題も残されている。ここで、簡単にはあるが評者が考える課題を付け加えておきたい。まず、広範な年代記にはつきものとはいえ、本書の歴史の整理においてはいくつかの点でやや大づかみに過ぎる点があるように思われる。一つ例を挙げるならば、保険制度の評価がある。第六章で主に保険の成立が描かれているが、保険制度の課題についてはそれほど触れられておらず、カステルの評価ではやや不足があるのではないかと考える。

第二に、結論においてカステルは現在の大衆的脆弱性の再表面化への対応として国家的介入の重要性を強調する。それは民間委託の拡大により、公的責任まで“アウトソーシング”され、人々の基本的人

権も保障されないような社会状況において、一つの検討すべき提起である。しかしながら、社会問題の変容を長い歴史の整理から明らかにした上での結論としては、ややオーソドックスな議論に落ち着いているようにも思われる。またカステルが述べるような個人主義化のなかでの小さな国家でもなく大きな国家でもない戦略的介入国家とは、どのような論理によって組み立てられるのかについてはより踏み込んだ言及が求められるのではないかと。

第三に、カステルの強調する「国家」の役割を、私たちがそのまま受け取ることにはできないように思われる。カステルの思考は、少なくとも本書においては、「先進工業国」として認識されるような西洋的な国家のありかたに限定されすぎているようにも思われ、またその分、ありうる社会のかたちの構想において制限をもたらしているようにみえる。フランスやヨーロッパの発展は、帝国主義的な植民地支配と並行して進み、賃金労働や社会保障や国家は、そうした歴史の上にも形成されている。そうであるとすれば、「国家」という制度の性質はもう少し問われる必要があり、戦略的介入国家に希望を見ることがどれほど可能であるかは、そうした点からさらに検討する必要があるだろう。

こうした点も踏まえて、カステルの賃金労働社会と社会保障の変遷の整理に学びながら、人々を繋ぎなおし生活の安定化を図ることが、どのように人々の営みの中で可能となっていくのかについては、後進が取り組むべき課題として残されている。

おわりに

本書は、訳者が述べるとおり「労働と雇用の人類史的な意味を考えるにあたって、一度は通過せねばならない基本書」であるとともに、社会保障およびソーシャルワークを学ぶ人々にとっても通過せねばならない基本書として位置づけてよいだろう。労働の流動化・不安定化がますます進行しようとしている時代にあって、本書はさらにその価値を高めている。そのため、研究者のみならず労働や社会福祉、そして若者支援に興味のある学生、現場で活動する実践

者にもお薦めしたい。本書の物理的・内容的重厚さは幾らかの人々を遠ざけもするだろうが、読書会等の身近な連帯を支えに本書に臨むならば、本書に向けた熱量以上の学びを得ることができるだろう。

(おかべあかね・大谷大学)

書評

田 中 敦

山本耕平著

『ひきこもりソーシャルワーク

生きる場と関係の創出』

(かもがわ出版 2021年)

はじめに

著者と初めてお会いしたのは本書の冒頭でも語られている JYC フォーラムが主催する全国若者・ひきこもり協同実践交流会でした。そこで著者の講話を初めて聴き、その熱意あるエネルギッシュな語りに惹きつけられたことを今でも鮮明に覚えています。現場をよく知らないで教壇に立つ研究者が目立つなか、常に社会福祉実践者の立場からの当事者たちとの協同実践活動をぶれることなく唱えてきました。

本書はそうした長年の著者の実践知と研究知の蓄積から、真摯にこれからのひきこもりソーシャルワークを考え議論を深める素材（試論）としてまとめられたものです。

内閣府の調査でも少なくとも全国に 115 万人以上のひきこもりが推計され、ひきこもり当事者やその家族がこれほどまでに生きづらくさせてしまった社会的な背景を抜きに語ることはできません。「失われた 20 年」と呼ばれる渦中である筆者としても看過できない大きな課題です。

本書の章構成を示すと、以下になります。

- 第 1 章 ひきこもりと社会
- 第 2 章 ソーシャルワークの対象としてのひきこもり
- 第 3 章 生存権・発達権を保障するひきこもりソーシャルワーク
- 第 4 章 ひきこもりソーシャルワークの固有性
- 第 5 章 ひきこもりソーシャルワークの方法
- 第 6 章 ひきこもりソーシャルワークとアウトリーチ
- 第 7 章 ひきこもりソーシャルワークの評価

本書の概要

本書では、まず第 1 章ひきこもりと社会において、そうした生きづらさをつくりだす「競争を強いる社会とその社会で支配的になってきた競争主義的価値」について言及しています。あらゆる競争的価値の浸透は、当事者の生存に必要な仲間づくりを分断させ、「いじめ」や「ハラスメント」などを生み出し、かけがえのない生命や尊厳を脅かすものとなっています。ひきこもりソーシャルワークはこうした危機に対峙していくことを述べています。

また第2章において、生きづらさは多様なひきこもりの対象像をつくり出していることに触れています。さらに、ひきこもりは当事者だけではなくその家族も追い詰められていきます。ひきこもりの長期化で行き詰まった家族が弱みに付け込む高額「産業」に手を出してしまうケースは昨今、後を絶ちません。煮詰まった親子が安心して温かい眼差しのある地域で落ち着いて暮らしていくことができる居住福祉支援があれば、これほどまでに苦しむことはないのかもしれないかもしれません。

そのことは第3章、生存権・発達権を保障するひきこもりソーシャルワークにつながります。順応から参加へ、そして当事者の視点に立脚すれば、当事者が主体的に「参画」できるソーシャルワークであっほしいものです。そのためにも当事者や家族の可能性に着眼する意義は大きいものと思います。人間はどんな困難な状況のもとにあってもそれを乗り越えていくことができる潜在的な力をもっています。そうした力を発揮できるようになるかどうかソーシャルワークのありよう次第といっても過言ではないでしょうか。

ひきこもりの経験値は人それぞれであり、非常に幅広いところがあります。それだけに第4章ソーシャルワークの固有性もその柔軟さが求められます。とくに本書で述べられています、上から目線になりがちで専門的支援を乗り越えていく、協同的關係性を保つことは支援者として容易なことではありません。ちょっとしたことで上下関係は起こります。しかし常に心に留めて「本当にこのような支援でよかったのだろうか」と振り返り続けることでこの理念に接近する意義を見出していくものと信じております。

そうしたことから第5章からはソーシャルワークの方法について述べられています。とりわけひきこもり支援は就労支援が強調されやすい課題がありました。その多くは社会適応訓練することを目的とする支援で、これまでも当事者とのミスマッチングを繰り返してきました。本書では、ひきこもりソーシャルワークは「仕事に当事者を合わせるのではなく、当事者に仕事を合わせる取り組みを展開する」ことが述べられています。第6章ひきこもりソーシャ

ルワークとアウトリーチでは支援者だけではなくピアスタッフとの協働について触れられています。ピアスタッフが現場実践において支援者と同様に「なくてはならない」存在であることを改めて認識できるものです。第7章でも触れられています、当事者どうしのつどう場（居場所）をはじめ、当NPOが行う返信を求めない手紙（絵葉書）活動も広義の意味でアウトリーチといえるのではないのでしょうか。このあたりの見解を機会があればぜひお聞きしたいところです。

おわりに 行政の線引のおかしさ

最後に、本書で気になったところを述べて感想としたいと思います。「居場所として認めていた施設で当事者が収入を得る活動をした理由により、それは居場所ではないと自治体が補助金を打ち切った事象」には、納得がいかないものを感じました。すでに日本社会福祉学会が刊行する『社会福祉学』第61巻第2号には、「『ひきこもり』支援施設の活動とその両義性－フレーム概念を通じて－」の論考があり、ここではカフェ活動は居場所活動と就労の両義性を有していることが考察されています。居場所のなかで展開される機能とは、実は多機能なものではないのでしょうか。居場所とは単なる場だけではなく、そこでは当事者どうしが情報交換や支え合い活動、さらには新たなアイディアに基づく仕事づくりが行われてもおかしくない場です。こうした行政にありがちな線引き行為が制度政策の狭間に置かれ続けたひきこもり支援の大きな障壁になっていることについて本書を通して今一度再考していくことが求められていると思います。

（たなかあつし・NPO 法人
レター・ポスト・フレンド相談ネットワーク）

『総合社会福祉研究』発行の目的

社会福祉、社会保障の理論研究の発展に積極的な役割を果たすため、研究所事業の一環として、『総合社会福祉研究』（研究紀要）を発行する。

この紀要は以下の性格を有する。

- ①勤労者、国民の立場に立った社会福祉、社会保障のあり方を真摯に追究する研究発表の場とする。
- ②研究の今日的到達点が反映されている理論誌とする。
- ③掲載論文は、基礎理論的な論稿、および時論を扱ったものでも理論的に深めた論稿を重視する。
- ④社会福祉、社会保障に関する内外の研究情報を紹介する。
- ⑤若手研究者、大学院生に研究発表の場を提供するとともに、若手研究者の研究交流の場ともする。
- ⑥必要な場合は学会や福祉関係者に問題提起をし、討論を呼びかける。

投 稿 規 定

1. 投稿者 投稿者（共同執筆論文の場合は、代表執筆者）は、原則として当研究所の個人会員・賛助会員に限ります。ただし、非会員の投稿も受け付けますが、投稿時における当研究所への入会を条件とします。

※非会員の方は、入会手続きを完了（会費納入）した上で、投稿をしてください。

2. 内 容 社会保障、社会福祉およびそれらの関連分野に関する研究論文、調査報告、実践報告などで未発表のもの。
3. 原稿枚数 400字詰原稿用紙40枚以内
4. 採 否 編集委員会で決定します。
5. 締 切 5月15日及び11月15日の年2回。
6. 注意事項

●応募の際、原稿の表紙に①タイトル②氏名（ふりがな）③連絡先（住所、電話番号、職業、所属）を明記して下さい。

●グループによる共同研究の場合は、メンバー及び代表執筆者を明示して下さい。

●投稿された原稿は返却いたしませんのでご了承ください。

●投稿原稿の採否については、編集委員の中から選出されたレフェリーのコメントに基づき編集委員会において決定します。採用するものについては、レフェリーのコメントに基づき、投稿者に一部修正を求めることがあります。また、不採用の場合も投稿者それぞれにコメントをいたします。

紀要編集委員

石倉康次（立命館大学教授）

長友薫輝（津市立三重短期大学教授）

垣内国光（明星大学教授）

志藤修史（大谷大学教授）

河合克義（明治学院大学教授）

濱畑芳和（立正大学准教授）

藤松素子（佛教大学教授）

山本 忠（立命館大学教授）

●編集後記●

コロナ・パンデミックは、社会福祉は危機の下でも事業継続が不可欠な社会的インフラであることを人々に再認識をさせました。しかし同時にその部門は、非正規労働者や女性労働者が多く採用され、出来高払い制である介護保険や障害福祉事業所の経営基盤の脆弱性もあらわになりました。そして、政府の外国人労働者頼みの人材確保策は暗礁に乗り上げ、破綻状態になりました。本号の特集は、「いのちと暮らしを支える福祉労働」をテーマに2021年1月に開催された、第25回宿研究会の報告者の方に報告を原稿化していただいたものを掲載しました。コロナ禍の中での社会福祉のリアルな役割と、その社会的評価とのギャップが議論になりました。この問題は、ケアの社会的評価とジェンダー問題にもつながっており、夏の第26回社会福祉研究交流集会で引き続き検討を深めます。

シリーズ・社会福祉現場とともに歩む研究者、の浜岡論文は、研究所が主催している「社会福祉現場とともに社会福祉運動を未来に継承する研究会」（通称「継承研」）での報告をもとに原稿にしていただいたものです。社会福祉現場も社会福祉研究の世界でも、世代交代が進みつつあります。後進の世代が何を引き継ぎ、新しい現実はどう立ち向かうのか考えるヒントを、読者の皆さんと共有したいと思います。

本誌編集部には投稿論文が多数寄せられています。本誌の発行の目的に沿った査読と査読者によるコメントを踏まえた修正作業をお願いするという共働作業を通過した労作を掲載させていただきます。会員読者の皆さんの投稿を大いに期待するものです。

書評は、本誌の発行目的に照らして有意義と判断される図書について適切な評者を選定しお願いしたものです。読者の皆さんによる推薦も期待いたします。

石倉康次（総合社会福祉研究所・理事長）

総合社会福祉研究 50号

2021年3月1日発行

編集・発行 総合社会福祉研究所

〒543-0055 大阪市天王寺区悲田院町 8-12

電話 06-6779-4894 FAX06-6779-4895

E-mail: mail@sosyaken.jp