

2021 北海道の福祉

CONTENTS

巻頭特集

1 北海道の福祉課題をテーマにした調査・研究

- (1) 社会福祉協議会事業における社会福祉士養成実習の実施方策について
北海道社会福祉調査研究・情報センター調査委員会
- (2) 新型コロナ禍の社会福祉従事者の実態把握と対策提言
～生活と偏見・差別の状況を手がかりとして～
札幌医学技術福祉歯科専門学校 越石 全
- (3) リジリエンス思考によるユースワークの展開を目指して
～若者の居場所づくりとコミュニティ参加支援に向けた基礎的調査研究～
北海道ユースワーク実践研究会 中村 和彦

2 北海道の福祉の現状 各種統計データ

発刊にあたって

2021年度においても新型コロナウイルス感染症の新規感染者数の増加に伴う、「まん延防止等重点措置」や「緊急事態宣言」等の感染拡大防止に繋げる各種要請により、国民生活や社会経済活動に様々な影響を及ぼすことになりました。

特に、社会経済活動に対する自粛要請は様々な停滞を招くことになり、これまでの国民の暮らしを変容させ、結果として日常生活の維持が困難な世帯を増大させる要因の一つともなっているとされています。

また、昨今の社会福祉分野の人材確保、人材育成に係る諸問題は、コロナ禍により益々、厳しい状況に陥っており、マンパワーを前提とした福祉サービスの維持について、都市や地方に限らず、そもそもの存続という問題にも繋がっていく可能性があります。

こうした中、今年度の北海道社会福祉調査研究・情報センター（R I C）では、昨年度発刊した「2020 北海道の福祉」に引き続き、福祉マンパワーの育成に資することを目的に、社会福祉士養成における実習教育の充実に向けて、社会福祉協議会における社会福祉士養成実習受け入れに係る実施方策について調査研究を行い、その内容について掲載しました。

この他、令和3年度「吉田・飯塚・長瀬基金」調査研究助成事業の「新型コロナ禍の社会福祉従事者の実態把握と対策提言～生活と偏見・差別の状況を手がかりとして～」（札幌医学技術福祉歯科専門学校）、同じく「若者の居場所づくりとコミュニティ参加支援 ―リジリエンス思考によるユースワークの展開―」（北海道ユースワーク実践研究会）も掲載しました。

道内の社会福祉事業の充実に向け尽力されている職員や関係者はもちろん、今後道内の社会福祉を支えていただく皆様の参考資料として活用いただければ幸いです。

おわりに、「2021北海道の福祉」の作成にあたりまして、紙面充実に惜しみなく時間を割いていただきました、北海道社会福祉調査研究・情報センター調査委員の皆様に深く感謝いたします。

北海道社会福祉協議会 会長 長瀬 清

2021 北海道の福祉 もくじ

発刊にあたって	1
北海道社会福祉協議会 会長 長瀬 清	

1 北海道の福祉課題をテーマにした調査・研究

(1) 社会福祉協議会事業における社会福祉士養成実習の実施方策について	5
(※北海道社会福祉調査研究・情報センター〈R I C〉調査事業)	
北海道社会福祉調査研究・情報センター調査委員会	
(2) 新型コロナ禍の社会福祉従事者の実態把握と対策提言	33
～生活と偏見・差別の状況を手がかりとして～	
札幌医学技術福祉歯科専門学校 越石 全	
(3) リジリエンス思考によるユースワークの展開を目指して	135
－若者の居場所づくりとコミュニティ参加支援に向けた基礎的調査研究－	
北海道ユースワーク実践研究会 中村 和彦	

2 北海道の福祉の現状 各種統計データ

<掲載データ>

・生活保護の状況	167
・障がい者福祉の状況	184
・高齢者福祉の状況	194
・児童福祉の状況	206

1 北海道の福祉課題をテーマにした調査・研究

- (1) 社会福祉協議会事業における社会福祉士養成実習の実施方策について
(※北海道社会福祉調査研究・情報センター〈R I C〉調査事業)
北海道社会福祉調査研究・情報センター調査委員会
-
-

社会福祉協議会事業における社会福祉士養成実習の実施方策について

北海道社会福祉調査研究・情報センター調査・研究委員会

昨年度発刊した「2020 北海道の福祉」では、社会福祉士養成における実習の受入状況に関する調査を実施したところであるが、今年度は、その結果を踏まえつつ、ソーシャルワーク実習の「教育に含むべき事項」10項目（※1）の視点から社協事業を分析し実習における具体的な活用方法について考察を行った。

次年度は、本考察に基づき、新カリキュラム全体の見直しの要点や基本的考え方、ソーシャルワーク実習のねらい等を踏まえつつ、できるかぎり具体的かつ実効性のある市町村社協向けの実習プログラム例の作成に着手することとする。

※1 ソーシャルワーク実習の「教育に含むべき事項」

- ①利用者やその関係者（家族・親族、友人等）、施設・事業者・機関・団体、住民やボランティア等との基本的なコミュニケーションや円滑な人間関係の形成
- ②利用者やその関係者（家族・親族、友人等）との援助関係の形成
- ③利用者や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）の把握、支援計画の作成と実施及び評価
- ④利用者やその関係者（家族・親族、友人等）への権利擁護活動とその評価
- ⑤多職種連携及びチームアプローチの実践的理解
- ⑥当該実習先が地域社会のなかで果たす役割の理解及び具体的な地域社会へのはたらきかけ
- ⑦地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解
- ⑧施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際（チームマネジメントや人材管理の理解を含む。）
- ⑨社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解
- ⑩ソーシャルワーク実践に求められる以下の技術の実践的理解
アウトリーチ、ネットワーキング、コーディネーション、ネゴシエーション、ファシリテーション、プレゼンテーション、ソーシャルアクション

社会福祉協議会の概要・役割

○ねらい

社会福祉協議会のなりたちと法的な位置づけを理解するとともに、その使命、活動原則等を学ぶ。
また、社会福祉協議会の組織機構・事務分掌等を把握し、これまでの事業実績等を理解するとともに、今後、社会福祉協議会に求められる役割・機能を学ぶ。

○ポイント

- ①社会福祉協議会のなりたち、これまでの歴史的変遷を理解する。
- ②「新・社会福祉協議会基本要項」等により、市区町村・都道府県社会福祉協議会における活動原則を学ぶ。
- ③本会の組織機構・事務分掌等を把握し、これまでの事業実績を踏まえ今後の求められる役割・機能を学ぶ。

○ソーシャルワークの視点

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ⑥当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ
- ⑦地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解
- ⑧施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際（チームマネジメントや人材管理の理解を含む。）
- ⑨社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	1) 社会福祉協議会のなりたち～これまでの歴史的変遷～を理解する ・社会福祉事業法制定（1951年）から福祉関係8法改正（1990年） ・新・社協基本要項策定（1992年）、介護保険法施行、社会福祉法改正（2000年）から現在まで	
2. 実践理解①	1) 社会福祉協議会の活動原則を学ぶ ・新・社協基本要項 ・地域福祉実践計画（第1期～第4期） 2) 市区町村社会福祉協議会の活動・役割・機能を学ぶ 3) 都道府県社会福祉協議会の活動・役割・機能を学ぶ	・新社協基本要項 ・地域福祉実践計画策定の手引き ・道内市町村社協実態調査報告
3. 実践理解②	1) 社会福祉協議会の組織機構・事務分掌等を把握する 【北海道社会福祉協議会の例】 ・企画総務部 ・経営管理部 ・地域福祉部（14地区事務所含む） ・困窮支援部 ・生活支援部 ・権利擁護推進部 ・研修部 ・福祉人材部 ・施設支援部 ・法人支援部 ・中国等帰国者支援・交流センター 2) これまでの事業実績を把握し、今後の求められる役割・機能を学ぶ	・道社協パンフ ・事業計画書 ・事業報告書 ・定款・規程集 ・組織機構図 ・その他

4. ふりかえり・ まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの社会福祉協議会の歴史的変遷や活動原則等を振り返る。 	
	<p>【実習生が行う評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後求められる社会福祉協議会の役割・機能等を検証する。 	

○留意点

・本プログラムは、上記のとおりほぼ説明のみで、ソーシャルワーク実習が困難なため、「ふりかえり・まとめ」の際に、市区町村社協や都道府県社協（本会）の活動・事業についての質問・意見等を書面にまとめ、提出させる方法も考えられる。

社会福祉協議会の経営

○ねらい

社会福祉協議会が行う地域福祉・在宅福祉等の活動は、公私の財源によって支えられており、構成員会費、住民会費、寄付金、共同募金配分金、地域福祉基金等、各種基金等の「民間財源」、補助金、委託費、指定管理料等の「公費財源」、介護報酬等の「事業収入」を財源とし運営している。

このような社会福祉協議会の各部門に係る財源構成を理解するとともに、地域の実情に応じた多様な財源（民間財源、公費財源等）の確保・活用のあり方及び寄付の募集やファンドレイジングの実施による新たな活動財源の確保の手法について学ぶ。

また、各部門に係る人員構成を理解し、人材育成やチームマネジメントの手法についても学ぶ。

○ポイント

- ①各部門に係る財源及び人員構成を理解する。
- ②地域の実情に応じた多様な財源（民間財源、公費財源等）の確保・活用のあり方を理解する。
- ③財源確保に向けた寄付活動、ファンドレイジングの目的、手法を理解する。

○ソーシャルワークの視点

- ・社会福祉士は相談援助業務を中心とした職務から、幅広く福祉サービス全体の仕事に関わって行くことが期待されており、法人経営や運営、人材育成などのマネジメントに関する知識・技術などその基本的な事項を修得する。

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ・当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ(教育事項⑥)
- ・施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際（チームマネジメントや人材管理の理解を含む。）(教育事項⑧)
- ・社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解(教育事項⑨)

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	<ul style="list-style-type: none"> ・事業計画書や予算書等に基づき、各部門や事業に係る財源及び人員構成を理解する。 ・各種財源の必要性、事業に充当している目的を理解する。 ・理念・事業方針を踏まえた職員育成方針を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業計画書 ・事業報告書 ・予算、決算書 ・「社協職員行動原則」（全社協策定）
2. 事業理解	<ul style="list-style-type: none"> ・各部門における事業継続、新規事業の実施に必要な財源及び人材確保・活用のあり方を理解する。 また、社会福祉協議会の「発展・強化計画」等に基づいた新たな財源及び人材確保の方策について理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業計画書 ・事業報告書 ・予算、決算書 ・地域福祉実践計画、経営計画
3. 実践理解	<ul style="list-style-type: none"> ・一般寄付、相続寄付、遺贈等の地域福祉の推進を目的とした多様な寄付の取り組みについて理解する。 ・ファンドレイジング（テーマ型の募金、寄付）等を用いた、新たな財源確保の手法について理解する。 ・人材育成の手法（研修、OJT等）について理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・寄付等の募集案内 ・「市区町村社協経営指針」（全社協発行）

<p>4. ふりかえり・ まとめ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社協事業と関連させながら、財源の必要性、活用のあり方、及び人員構成、人材育成のあり方を整理する。 ・財源及び人材確保に向けて、社会福祉協議会がどのような取り組みをすすめているか振り返る。 	
	<p>【実習生が行う評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財源確保に向けて、どのような取り組みが効果的であったか、取り組みの過程とその効果を検証する。 ・「発展・強化計画」等の進捗状況をまとめ、取り組みの過程とその効果を検証する。 ・人材育成に向けて、どのような取り組みが効果的であったか、取り組みの過程とその効果を検証する。 	

○留意点

<p>他の実習で学ぶ社会福祉協議会の各種事業と財源の関りが理解できるよう、財源構成を事業ごとに細分化して説明する。</p>

新事業等の要望活動（ソーシャルアクション）

○ねらい

社会福祉協議会では、現場での支援や活動を通じて、地域福祉における課題を明確にし、社会福祉制度やサービスの新設・改善に向けた取り組みを進めている。

このようなソーシャルアクションの必要性を理解するとともに、地域の実情に応じた制度やサービスの改善内容とサービスの新設・改善に向けた手順、方法について学ぶ。

○ポイント

- ①既存の社会福祉制度や福祉活動における課題を把握する。
- ②ソーシャルアクションの手順、方法を理解する。
- ③ソーシャルアクションにより得られた効果と今後対応すべき内容を理解する。

○ソーシャルワークの視点

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ⑤多職種連携及びチームアプローチの実践的理解
- ⑥当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ
- ⑦地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解
- ⑨社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解
- ⑩ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解
 - ・ソーシャルアクション

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	・ソーシャルアクションの意義と必要性を理解する。	・「社協・生活支援活動強化方針」（全社協発行）
2. 実践理解	・社会保障や福祉政策による取り組みが進められる中で、当事者、福祉現場が抱える課題、問題点等を理解する。 ・課題、問題に対する改善点、取り組むべき内容を理解する。	・関係機関との懇談会、住民説明会等の関係会議資料
3. 実践理解	・社会福祉制度やサービスの新設・改善に向けた手順、方法を理解する。 ・社会課題の可視化や当事者、関係機関と連携した取り組み、要望活動（行政機関等への申入れ）の進め方について理解する。	・要望書 ・アクションプラン
4. ふりかえり・まとめ	・既存の制度やサービスにおける課題を整理する。 ・改善、要望を行うまでの手法や活動の過程を振り返り、ソーシャルアクションの意義をまとめる。 【実習生が行う評価の視点】 ・適切な手法や課程をシミュレーションできたか確認・評価する。	

○留意点

課題、問題点については、地域の特殊性も合わせて説明し、ソーシャルアクションを行う上で、社協ならではの取り組み、特徴について、活動の過程が分かるよう説明する。

福祉啓発活動

○ねらい

社会福祉協議会では、福祉関係者や住民に対して、事業や活動の理解が進むよう、ホームページ、広報紙・パンフレット等を活用し、広報・啓発活動を行っている。

それぞれの地域における多様な福祉情報を広く、迅速に伝えるための情報収集・整理・提供のあり方について学ぶ。

○ポイント

- ①社協の事業や地域の福祉活動を広く住民に広報、啓発するための手法を理解する。
- ②福祉情報を的確に伝えるための情報収集・整理・提供の手法を理解する。

○ソーシャルワークの視点

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ⑤多職種連携及びチームアプローチの実践的理解
- ⑥当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ
- ⑦地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解
- ⑩ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解
 - ・プレゼンテーション

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	・社協における広報・啓発活動の概要 社協事業のPR、活動の理解が進むよう、ホームページ、広報紙・パンフレット等を活用した広報・啓発活動の概要を理解する。	・広報活動に係る一覧
2. 実践理解	・広報紙等の紙媒体による広報・啓発活動 広報紙による地域の福祉活動などの情報発信、パンフレットやチラシ、町内会回覧等による社協活動等のPRの手法について理解する。	・広報紙、パンフレット、チラシ
2. 実践理解	・インターネットを活用した広報・啓発活動 福祉関連の多様な情報をリアルタイムに発信するため、ホームページやSNS等を活用した情報発信の手法について理解する。	・ホームページ、SNS等の掲載資料
2. 実践理解	・マスコミ等を活用した広報・啓発活動 新聞やフリーペーパー、テレビやラジオ等を活用し、福祉活動への参加促進やイベントの情報発信のあり方について理解する。	・マスコミでの掲載記事
4. ふりかえり・まとめ	・社協事業や活動について、必要な情報を的確に伝えるため、工夫している点、強化している取り組みを整理する。 ・広報・啓発活動の取り組み（「わかりやすさ」「見やすさ」）について、自身としての意見、感想をまとめる。 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> 【実習生が行う評価の視点】 ・広報・啓発活動の効果を確認・評価する。	

○留意点

広報の手法によって、どのような特徴（対象者、掲載内容等）があるか内容（紙媒体、インターネット、マスコミ活用）ごとに説明する。

日常生活自立支援事業

○ねらい

社会福祉協議会におけるミクロのソーシャルワークである日常生活自立支援事業の全体像を把握し、個別支援の実際を学ぶ。

○ポイント

- ①日常生活自立支援事業の支援過程を通して、個別支援の一連の流れを理解する。
- ②事業利用者とし、アセスメントや支援計画のプランニングを体験する。
- ③他機関・他職種連携のありかたやその効果について考察する。

○ソーシャルワークの視点

・日常生活自立支援事業においては、利用者支援・関係機関との連携・事業管理・運営の一連を通して、幅広くソーシャルワークの要素が含まれている。学習や体験の一つ一つにどのようなソーシャルワークの要素があるか、実習生が意識しながら学べるよう配慮する。

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ・利用者やその関係者（家族・親族、友人等）、施設・事業者・機関・団体、住民やボランティア等との基本的なコミュニケーションや円滑な人間関係の形成（教育事項①）
- ・利用者やその関係者（家族・親族、友人等）との援助関係の形成（教育事項②）
- ・利用者や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）の把握、支援計画の作成と実施及び評価（教育事項③）
- ・利用者やその関係者（家族・親族、友人等）への権利擁護活動とその評価（教育事項④）
- ・多職種連携及びチームアプローチの実践的理解（教育事項⑤）
- ・当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ（教育事項⑥）
- ・地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解（教育事項⑦）
- ・施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際（チームマネジメントや人材管理の理解を含む。）（教育事項⑧）
- ・社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解（教育事項⑨）
- ・ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解（教育事項⑩）

アウトリーチ

ネットワーキング

コーディネート

ネゴシエーション

ファシリテーション

プレゼンテーション

ソーシャルアクション

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	<ul style="list-style-type: none"> 日常生活自立支援事業の概要を理解する。 (事業目的、根拠法令、実施主体、対象者、サービス内容、支援の流れ等) 事業実施上の留意点について理解する。 (契約能力の判定方法、不正防止策、意思決定支援の視点等) 関連する権利擁護関係制度(成年後見制度、虐待防止法)について理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> 日常生活自立支援事業推進マニュアル(全社協) 日常生活自立支援事業業務マニュアル(道社協) 生活支援員の手引き(全社協)
2. 実践理解	<ul style="list-style-type: none"> 自立生活支援専門員の業務内容について、説明・同行・観察を通して理解する。 (例:利用者からの電話対応や訪問、他機関との調整、ケース会議への参加等) 利用者記録票やケース記録類を閲覧し、対象者像をイメージするとともに、専門員の利用者への関わり方を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者記録表
3. ソーシャルワーク実習	<ul style="list-style-type: none"> 訪問に同行し、面談や観察を通じて利用者の生活実態を把握する。 ケース会議に参加し、課題解決に向けた他機関との連携を体験する。 特定の利用者についてアセスメントを行い、エコマップやジェノグラムの作成を含めて記録にまとめる。(利用者記録表等を活用) アセスメントに基づき、支援計画のプランニングを行う。 モニタリングと評価の手法について、職員への同行を通じて理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者記録表
4. ふりかえり・まとめ	<ul style="list-style-type: none"> 個別支援において必要となる価値・知識・技術について、実習体験と重ねて考察する。 権利擁護支援における社会福祉士としての価値と倫理について考え、整理する。 利用者の円滑な支援のために求められる、他機関・他職種との連携のポイントについて、実習体験から振り返る。 <p>【実習生が行う評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業全体を通して、どのようなソーシャルワークの要素が含まれていたか、専門員がどのようにソーシャルワーカーとしての役割を果たしていたか検証する。 個別支援の基本的展開と、実習にて体験した支援過程を重ね合わせて実践を振り返り、「できたこと／できなかったこと」について評価する。 	

○留意点

<ul style="list-style-type: none"> 利用者の個人情報の取扱いには細心の注意を払うこととし、実習生への情報提供、面談・訪問へ同行する際は事前に利用者の了承を得る。 ケース会議等へ同席する場合は、事前に関係機関と調整をとっておく。 個別支援から地域支援につながる視点を持てるように配慮する。

地域福祉活動事業

○ねらい

社協が関わる地域福祉活動の核となる住民主体の小地域福祉活動（見守りネットワーク、サロン活動等）の実践と社会福祉協議会としての支援および展開過程の全体像を把握し、地域福祉活動の実際を学ぶ。

○ポイント

- ①地域福祉活動の実践、活動への支援の展開過程の把握を通して、一連の地域活動の流れを理解する。
- ②地域福祉活動の実践現場での活動者へのヒアリングを通し課題を把握し、改善策のプランニングを体験する。
- ③地域福祉活動で把握された個別の住民ニーズの解決に向けて、関係者が連携し地域支援へとつなげていく過程を理解する。

○ソーシャルワークの視点

- ・社会福祉士は利用者やその関係者の個別ニーズへの相談援助業務を中心とした職務に加えて、個別ニーズをもとにした地域づくりにも関わって行くことが期待されており、社協が地域の関係者を組織化することで地域の福祉力を高める小地域福祉活動に関する知識・技術などその基本的な事項を修得する。

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ・利用者やその関係者（家族・親族、友人等）、施設・事業者・機関・団体、住民やボランティア等との基本的なコミュニケーションや円滑な人間関係の形成（教育事項①）
- ・多職種連携及びチームアプローチの実践的理解（教育事項⑤）
- ・当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ（教育事項⑥）
- ・地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解（教育事項⑦）
- ・ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解（教育事項⑩）
 - アウトリーチ
 - ネットワーキング
 - コーディネート
 - ネゴシエーション
 - ファシリテーション

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	<ul style="list-style-type: none"> ・地域福祉活動の代表的なプログラムである小地域福祉活動の概要を理解する。 (事業目的、展開方法、現状と課題、当該地域内での活動の特徴等) ・事業実施上の留意点について理解する。 (住民主体の活動であること、社協として側面支援を行う等) ・連携する関係事業や関連する公的制度等を理解する。 	
2. 実践理解	<ul style="list-style-type: none"> ・当該地域内での代表的な小地域福祉活動プログラム実施における業務内容について、説明・同行・観察を通して理解する。 (例：活動者との連絡調整、関係する他機関との調整、関係会議への参加等) ・相談・対応記録類を閲覧し、関係者をイメージするとともに、同活動の担当者の住民、関係機関との関わり方を理解する。 	
3. ソーシャルワーク実習	<ul style="list-style-type: none"> ・同プログラム実施に関わる調整業務の訪問に同行し、観察を通じて実施の目的を把握する。 ・同行にて把握した調整概要の記録を作成する。 ・実際のプログラムを閲覧し、実施後の振り返りに同席する。 ・振り返り内容に基づき、改善案についてプランニングする。 ・モニタリングと評価の手法について、職員への同行を通じて理解する。 	
4. ふりかえり・まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・小地域福祉活動に関連して、実習で学んだことをまとめる。 ・改善策について、フィードバックを受ける。 ・同プログラム実施に関わる調整上で留意することについて考える。 ・同プログラム実施において、担当職員が他機関・他職種とどのように連携していたか振り返る。 <p>【実習生が行う評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小地域福祉活動のプログラム実施において、どのような取り組みが効果的であったか、取り組みの過程とその効果を検証する。 ・小地域福祉活動のプログラムの改善案をまとめ、取り組みの過程とその効果を検証する。 	

○留意点

<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報の取扱いには細心の注意を払うこととし、実習生への情報提供、面談・訪問へ同行する際は事前に関係者の了承を得る。 ・関係する会議等へ同席する場合は、事前に関係機関と調整をとっておく。

地域福祉実践計画策定事業

○ねらい

地域福祉実践計画策定の意義と目的、策定の必要性、策定プロセスの実務のイメージを通じた全体像を把握し、地域支援の実際を学ぶ。

○ポイント

- ①地域福祉実践計画策定が求められている背景、意義、策定の必要性を理解する。
- ②地域福祉実践計画策定委員会や見直し評価作業の参加を通して、地域福祉実践計画策定過程を体験する。
- ③地域福祉実践計画と関連する地域福祉計画との連携の必要性を考察する。

○ソーシャルワークの視点

- ・社会福祉士は個別支援と地域支援を行う相談援助業務を中心とした職務に加え、広く地域の関係者に参加を働きかけながら計画策定という技法を用いて、地域福祉実践の基盤となる住民の福祉力向上と主体形成に関する知識・技術などその基本的な事項を修得する。

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ・多職種連携及びチームアプローチの実践的理解（教育事項⑤）
- ・当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ（教育事項⑥）
- ・地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解（教育事項⑦）
- ・社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解（教育事項⑨）
- ・ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解（教育事項⑩）

ネットワーキング

コーディネーション

ネゴシエーション

ファシリテーション

○内容

項目 (想定時間数)	学習内容	参考資料
1. 事業理解 (2時間)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域福祉実践計画策定もしくは見直しの概要を理解する。 (策定が求められる背景、策定目的、策定主体、策定手法、策定プロセス、評価・見直しの必要性等) ・計画策定時の留意点について理解する。 ・策定にかかわり連携が求められる関係機関等を理解する。 	
2. 実践理解 (5時間)	<ul style="list-style-type: none"> ・実践計画策定もしくは見直しにおける業務内容について、説明・同行・観察を通して理解する。 (ニーズアンケート調査結果の分析内容、住民座談会の同席、関係会議への同席、) ・計画内容案、関係会議議事録等を閲覧し、計画内容、特徴をイメージするとともに、計画への関わり方を理解する。 	
3. ソーシャル ワーク実習 (6時間)	<ul style="list-style-type: none"> ・計画策定もしくは見直し過程のうち住民ニーズを把握するプログラム (住民座談会等) 実施に調整業務の訪問に同行し、観察を通じて実施の目的を把握する。 ・同行にて把握した調整概要の記録を作成する。 ・実際のプログラムを閲覧し、実施後の振り返りに同席する。 ・振り返り内容に基づき、改善策についてプランニングする。 ・評価の手法について、職員への同行を通じて理解する。 	
4. ふりかえり・ まとめ (2時間)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域福祉実践計画策定もしくは見直しに関連して、実習で学んだことをまとめる。 ・改善策について、フィードバックを受ける。 ・同プログラム実施に関わる調整上で留意することについて考える。 ・同プログラム実施において、担当職員が他機関・他職種とどのように連携していたか振り返る。 <hr/> <p>【実習生が行う評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズ把握のためのアンケート調査の分析の結果、当該地域の強みと課題がどのようにまとめられているか。 ・住民ニーズを直接把握し、社協の活動への住民の参画意識高めるためにどのような取り組みがされているか。 	

○留意点

<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報の取扱いには細心の注意を払うこととし、実習生への情報提供、面談・訪問へ同行する際は事前に関係者の了承を得る。 ・関係する会議等へ同席する場合は、事前に関係機関と調整をとっておく。

ボランティアセンター事業

○ねらい

マクロのソーシャルワークのひとつであるボランティアセンターが社協に設置が必要とされている背景、同センターに求められている役割と機能の全体像を把握し、地域支援の実際を学ぶ。

○ポイント

- ①社協に設置されているボランティアセンター運営実態の把握を通して、地域支援の一連の流れを理解する。
- ②同センターでのボランティアマッチング事案の把握を通し、同センターに求められている役割と機能の実際を理解し、機能不全となっている課題への対応方法の実践を体験する。
- ③同センターで求められている他機関・他職種連携のありかたやその効果について考察する。

○ソーシャルワークの視点

・社会福祉士は利用者やその関係者の個別ニーズへの相談援助業務を中心とした職務に加えて、個別ニーズをもとにした地域づくりにも関与することが期待されており、地域づくりの手法のひとつとして、社協が運営するボランティアセンター業務の中のコーディネート手法など、その基本的な事項を修得する。

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ・利用者やその関係者（家族・親族、友人等）、施設・事業者・機関・団体、住民やボランティア等との基本的なコミュニケーションや円滑な人間関係の形成（教育事項①）
- ・多職種連携及びチームアプローチの実践的理解（教育事項⑤）
- ・当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ（教育事項⑥）
- ・地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解（教育事項⑦）
- ・社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解（教育事項⑨）
- ・ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解（教育事項⑩）

アウトリーチ

ネットワーキング

コーディネーション

ファシリテーション

プレゼンテーション

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ ボランティアセンター事業および同事業を中心的に担うボランティアコーディネーター業務の概要を理解する。 (事業目的、実施主体、対象者、サービス内容、ボランティア活動希望者および受入れ先への対応の流れ等) ・ 同センター事業実施上の留意点について理解する。 ・ 同センター事業で連携する関係機関等について理解する。 	
2. 実践理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ ボランティアセンターの業務内容について、説明・同行・観察を通して理解する。 (例：活動希望者や受入れ希望者との相談・調整、他機関との調整、関係会議への参加等) ・ 相談・対応記録類を閲覧し、関係者をイメージするとともに、センター担当者の活動希望者、受け入れ希望者への関わり方を理解する。 	
3. ソーシャルワーク実習	<ul style="list-style-type: none"> ・ マッチングに関わる調整業務の訪問に同行し、面談・観察を通じて地域住民のボランティアニーズ内容を把握する。 ・ 同行にて把握したマッチング事案の概要の記録を作成する。 ・ アセスメントに基づき、マッチング事案のフォロー策についてプランニングを行う。 ・ モニタリングと評価の手法について、職員への同行を通じて理解する。 	
4. ふりかえり・まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・ ボランティアセンター事業に関連して、実習で学んだことをまとめる。 ・ アセスメント及び策定したフォロー策について、フィードバックを受ける。 ・ 活動希望者と受入れ先に関わる上で留意することについて考える。 ・ マッチング業務において、担当職員が他機関・他職種とどのように連携していたか振り返る。 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>【実習生が行う評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ボランティアコーディネーター業務としてマッチングを進める中で、どのような取り組みが効果的であったか、取り組みの過程とその効果を検証する。 ・ マッチングの改善案をまとめ、取り組みの過程とその効果を検証する。 	

○留意点

<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人情報の取扱いには細心の注意を払うこととし、実習生への情報提供、面談・訪問へ同行する際は事前に関係者の了承を得る。 ・ 関係する会議等へ同席する場合は、事前に関係機関と調整をとっておく。

災害ボランティアセンター事業

○ねらい

マクロのソーシャルワークのひとつである災害ボランティアセンターが大規模災害発生時に社協に設置が必要とされている背景、同センターに求められている役割と機能の全体像を把握し、地域支援の実際を学ぶ。

○ポイント

- ①過去数年間に社協に設置された道内外の災害ボランティアセンター運営実態の把握を通して、地域支援の一連の流れを理解する。
- ②同センターでの個別のボランティアマッチング事案の把握を通し、同センターに求められている役割と機能の実際を理解し、課題への対応方法の実践を体験する。
- ③同センターで求められている行政等の他機関・他職種連携のありかたやその効果について考察する。

○ソーシャルワークの視点

- ・社会福祉士は利用者やその関係者の個別ニーズへの相談援助業務を中心とした職務に加えて、個別ニーズをもとにした地域づくりにも関与することが期待されており、地域づくりの手法のひとつとして、社協が運営することが想定される災害ボランティアセンター業務など、その基本的な事項を修得する。

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ・利用者やその関係者（家族・親族、友人等）、施設・事業者・機関・団体、住民やボランティア等との基本的なコミュニケーションや円滑な人間関係の形成（教育事項①）
- ・多職種連携及びチームアプローチの実践的理解（教育事項⑤）
- ・当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ（教育事項⑥）
- ・地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解（教育事項⑦）
- ・社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解（教育事項⑨）
- ・ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解（教育事項⑩）

アウトリーチ

ネットワーキング

コーディネート

ネゴシエーション

ファシリテーション

プレゼンテーション

ソーシャルアクション

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	<ul style="list-style-type: none"> ・災害ボランティアセンター事業の概要を理解する。 (事業目的、根拠通知、実施主体、対象者、支援内容、相談者への対応の流れ等) ・同センター事業実施上の留意点について理解する。 ・同センター事業で連携する関係機関等について理解する。 	
2. 実践理解	<ul style="list-style-type: none"> ・同センターの業務内容について、対応記録に基づいた説明を通して理解する。 (例：ボランティア希望者や受入れ希望者との相談・調整、他機関との調整、関係会議への参加等) ・上記の説明を受けながら、同センターに関わる関係者をイメージするとともに、センター担当者の関係者への関わり方を理解する。 	
3. ソーシャルワーク実習	<ul style="list-style-type: none"> ・架空事案の説明を受け、同事案のマッチングに関わる調整業務の訪問に同行し、面談・観察を通じて地域住民のボランティアニーズ内容を把握する。 ・アセスメントに基づき、マッチング事案のフォロー策についてプランニングを行う。 ・モニタリングと評価の手法について、併せて理解する。 	
4. ふりかえり・まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・災害ボランティアセンター事業に関連して、学んだことをまとめる。 ・アセスメント及び策定したフォロー策について、フィードバックを受ける。 ・活動希望者と受入れ先に関わる上で留意することについて考える。 ・マッチング業務において、担当職員が他機関・他職種とどのように連携していたか振り返る。 <p>【実習生が行う評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・災害時のボランティアコーディネート業務の一つであるマッチングを想定した業務が、災害時の特殊性にどれだけ効果があるのか。 ・災害時のマッチング業務の改善案をまとめ、取り組みの過程とその効果を検証する。 	

○留意点

- ・個人情報の取扱いには細心の注意を払うこととし、実習生への情報提供、面談・訪問へ同行する際は事前に関係者の了承を得る。
- ・関係する会議等へ同席する場合は、事前に関係機関と調整をとっておく。

福 祉 教 育 事 業

○ねらい

社協が展開する福祉教育事業の特徴、経緯をふまえ、推進プログラムの企画、運営を通し、地域福祉をすすめる基礎となる住民の主体形成をはかる上で福祉教育がどのような位置づけにあるのかを理解する。

○ポイント

- ①社協で実施している福祉教育事業の実態の把握を通して、同事業実施に向けた一連の流れを理解する。
- ②同事業で一般的に行われている社協と学校の連携による福祉学習のプログラムの企画立案、運営、振り返りを通し、福祉教育の実践を体験する。
- ③同事業実施で求められている学校などの他機関・他職種連携のありかたやその効果について考察する。

○ソーシャルワークの視点

・社会福祉士は、地域における分野横断的・業種横断的な関係形成のために、他職種連携およびチームアプローチを通し、様々な社会資源の活用・調整・開発を行う。これら一連の動きの中でも、特に福祉と学校現場との協力連携体制構築による福祉学習プログラムの展開に焦点を当てて、実践的な事項を修得する。

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ⑤多職種連携及びチームアプローチの実践的理解
- ⑥当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ
- ⑦地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解
- ⑨社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解
- ⑩ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解
 - ・アウトリーチ
 - ・ネットワーキング
 - ・コーディネーション
 - ・ネゴシエーション
 - ・プレゼンテーション

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉教育事業の概要を理解する。 (事業目的、実施主体、対象者、代表的な展開プログラム内容等) ・同事業実施上の留意点について理解する。 ・同事業で連携する関係機関等について理解する。 	
2. 実践理解	<ul style="list-style-type: none"> ・社協と学校の連携による福祉学習プログラム実施における業務内容について、説明・同行・観察を通して理解する。 (例：実施の学校との連絡調整、関係する他機関との調整、関係会議への参加等) ・相談・対応記録類を閲覧し、関係者をイメージするとともに、センター担当者の活動希望者、受け入れ希望者への関わり方を理解する。 	
3. ソーシャルワーク実習	<ul style="list-style-type: none"> ・同プログラム実施に関わる調整業務の訪問に同行し、観察を通じて実施の目的を把握する。 ・同行にて把握した調整概要の記録を作成する。 ・実際のプログラムを閲覧し、実施後の振り返りに同席する。 ・振り返り内容に基づき、改善案についてプランニングする。 ・モニタリングと評価の手法について、職員への同行を通じて理解する。 	

<p>4. ふりかえり・ まとめ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉教育事業に関連して、実習で学んだことをまとめる。 ・改善策について、フィードバックを受ける。 ・同プログラム実施に関わる調整上で留意することについて考える。 ・同プログラム実施において、担当職員が他機関・他職種とどのように連携していたか振り返る。 	
	<p>【実習生が行う評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校との連携協力体制を円滑に行うためにどのような取り組みが効果的であったか、取り組みの過程との効果を検証する。 ・学校との連携協力体制の改善策をまとめ、取り組みの過程と効果を検証する。 	

○留意点

<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報の取扱いには細心の注意を払うこととし、実習生への情報提供、面談・訪問へ同行する際は事前に関係者の了承を得る。 ・関係する会議等へ同席する場合は、事前に関係機関と調整をとっておく。

生活福祉資金貸付制度

○ねらい

課題を抱えた住民支援の一つである生活福祉資金貸付制度について、各関係機関（民生委員、市町村社協、道社協、生活困窮者自立相談支援機関等）の役割を学び、世帯の経済的自立と生活の安定に向けての支援を理解する。

○ポイント

- ①地域福祉推進のための具体的ツールの一つである生活福祉資金貸付制度の意義と概要を理解する。
- ②対象者の自立に向けた具体的事例や実際の貸付場面を通して、社会福祉士に求められる援助技術を学ぶ。
- ③償還業務の実際と滞納発生時のアプローチを学び、自立に向けた支援展開過程を学ぶ。

○ソーシャルワークの視点

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ①利用者やその関係者（家族・親族、友人等）、施設・事業者・機関・団体、住民やボランティア等との基本的なコミュニケーションや円滑な人間関係の形成
- ②利用者やその関係者（家族・親族、友人等）との援助関係の形成
- ③利用者や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）の把握、支援計画の作成と実施及び評価
- ④利用者やその関係者（家族・親族、友人等）への権利擁護活動とその評価
- ⑤多職種連携及びチームアプローチの実践的理解
- ⑥当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ
- ⑦地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解
- ⑧社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解
- ⑩ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解
 - ・アウトリーチ
 - ・ネットワーキング
 - ・コーディネーション
 - ・ネゴシエーション
 - ・ファシリテーション
 - ・プレゼンテーション
 - ・ソーシャルアクション

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	<ul style="list-style-type: none"> 生活福祉資金貸付制度の概要を理解する。(根拠法令、対象者、資金種類、連帯保証人の役割、機能等) 借入相談から契約、償還(返済)までの一連の流れを理解する。 民生委員・市区町村社協・都道府県社協の3者関係と役割を理解する。 関係機関(生活困窮者自立相談支援機関、生活保護実施機関等)との連携について理解する。 特例貸付(新型コロナウイルス等)の意義や生活福祉資金以外の都道府県・市町村独自貸付を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> 生活福祉資金の手引き(全社協発行) 生活福祉資金ハンドブック【貸付編・償還編・不動産・要保護不動産】(道社協発行)
2. 実践理解	<ul style="list-style-type: none"> 生活福祉資金貸付担当者(相談員)に求められる姿勢と取り組みについて、実際の支援場面(説明・同行・観察)や事例を通して理解する。(例:クライアントからの相談、他機関との調整、審査会への同席等) 貸付相談や申請書類(借入申込書・申込世帯状況確認シート・自立計画書・民生委員調査書・調査意見書・福祉事務所長意見書等)からクライアントの実像をイメージし、具体的な支援方を理解する。 貸付、償還段階において主訴の背景に潜在する生活課題についてアセスメントを行い、貸付以外の社会資源との連携を図る視点を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> 各借入申請書類
3. ソーシャルワーク実習	<ul style="list-style-type: none"> 単なる“貸付”という事実だけで物事を捉えず、貸付したことによるクライアントの自立支援過程を学ぶ。逆に自立に繋がらなかったケースは、どのような(地域)支援方が適切であったか考える。 社協の総合相談機能を理解し、貸付に至らないクライアントに対する適切な相談対応について考える。 新型コロナウイルス感染症や災害の影響による減収など、自由を制限されたクライアントの状況を特例貸付の支援場面から学ぶ。 貸付後(償還中)の借受世帯と社協の信頼関係構築の有り方を考える。 滞納の発生はクライアントからのSOSと捉え、償還指導の場面への同行等により、本人に寄り添った適切な支援を体験する。 償還免除の救済措置は福祉における貸付事業の特徴の一つであり、クライアントの状況変化等に対応した適切な償還免除のあり方を学ぶ。 	<ul style="list-style-type: none"> 支援記録 滞納世帯実態調査票 社会福祉士倫理綱領、行動規範
4. ふりかえり・まとめ・実習生が行う評価の視点	<ul style="list-style-type: none"> 生活福祉資金貸付制度が単なる貸付だけではなく、地域住民への支援ツールの一つとして学ぶことができたか確認・評価する。 貸付や滞納に至るやむを得ない状況に追い込まれている方々についての適切な支援策をシミュレーション出来たか確認・評価する。 	<ul style="list-style-type: none"> 生活福祉資金貸付事業「業務運営の手引き」(全社協発行)

○留意点

<ul style="list-style-type: none"> クライアントの個人情報の取扱いには細心の注意を払うこととし、実習生への情報提供、面談・訪問へ同行の際は事前に了承を得る。(各社協の個人情報保護規程等も確認する。)

地域公益活動事業

○ねらい

社会福祉法人が地域における公益的な取組を実施することの目的や責務等について理解する。
また、社会福祉法人が実施する多様な地域公益活動事業を把握し、フィールド（地域機関型）ソーシャルワークの特徴と個別支援の実際について学ぶ。

○ポイント

- ①社会福祉法人が地域における公益的な取組を行うこと目的や責務等について理解する。
- ②地域公益活動事業の支援過程を通して、フィールド（地域機関型）ソーシャルワークの特徴と個別支援の一連の流れを理解する。
- ③事業利用者として接し、相談対応、アセスメントや支援計画のプランニングを体験する。
- ④他機関・他職種連携のあり方やその効果について考察する。

○ソーシャルワークの視点

- ・事業展開においては、社会福祉士としてソーシャルワークの視点が大切となる。
- ・地域公益活動事業の支援過程を通して、フィールド・ソーシャルワークの展開過程を学び、各展開過程において社会福祉士として必要とされる知識や技術等について習得する。

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ①利用者やその関係者（家族・親族、友人等）、施設・事業者・機関・団体、住民やボランティア等との基本的なコミュニケーションや円滑な人間関係の形成
- ②利用者やその関係者（家族・親族、友人等）との援助関係の形成
- ③利用者や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）の把握、支援計画の作成と実施及び評価
- ④利用者やその関係者（家族・親族、友人等）への権利擁護活動とその評価
- ⑤多職種連携及びチームアプローチの実践的理解
- ⑥当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ
- ⑦地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解
- ⑧施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際（チームマネジメントや人材管理の理解を含む。）
- ⑨社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解
- ⑩ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解
 - ・アウトリーチ
 - ・ネットワークング
 - ・コーディネーション
 - ・ネゴシエーション
 - ・ファシリテーション
 - ・プレゼンテーション
 - ・ソーシャルアクション

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	<ul style="list-style-type: none"> ・「地域公益活動」事業の概要を理解する。(事業目的、実施主体、対象者、事業内容、展開方法等) ・関連する法制度、関係機関について理解する。 	
2. 実践理解	<ul style="list-style-type: none"> ・地域公益活動事業の取組について、説明・同行・観察を通して理解する。(法定事業、法定外事業) ・相談受付票や支援経過記録を閲覧し、対象者や利用者をイメージする。 ・相談受付から終結までの過程における面接、アセスメント、支援計画、モニタリング等の各段階に求められる知識や技術についてポイントを押さえる。 	
3. ソーシャルワーク実習	<ul style="list-style-type: none"> ・相談に同行し、面談や観察を通じて利用者の状況、希望を把握する。 ・相談受付票から課題を整理(アセスメント)する。(相談内容の主訴、状況等) ・アセスメントに基づき、支援計画のプランニングを行う。 ・課題解決に向けた他機関・他職種との連携のあり方や効果を体験する。 ・モニタリングと評価の手法について、職員への同行を通じて理解する。 	
4. ふりかえり・まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・事業において学んだことをまとめる(身についたことやこれからの課題)。 ・アセスメント及び策定した支援計画について、フィードバックを受ける。 ・利用者やその関係者と関わる上で大切にすべきことについて考える。 ・利用者支援において、担当職員が他機関・他職種とどのように連携していたか振り返る。 <p>【実習生が行う評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉法人が地域における公益的な取組を実施することの目的や責務について考え、まとめる。 ・フィールド・ソーシャルワークの展開過程をまとめ、個別支援のあり方やその効果について検証する。 	

○留意点

<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の個人情報の取扱いには細心の注意を払うこととし、実習生への情報提供、面談・訪問へ同行する際は事前に利用者の了承を得る。 ・他機関・他職種との会議等へ同席する場合は、事前に関係機関と調整をしておく。

在宅福祉サービス事業

○ねらい

社会福祉協議会が実施する在宅福祉サービス事業について理解し、個別支援から地域支援への展開の必要性について学ぶ

○ポイント

- ①居宅介護支援事業、訪問介護事業等各種介護保険事業の支援過程を理解する。
- ②利用者訪問等を通じて個別アセスメントや援助計画作成を体験する。
- ③社会福祉協議会の他部署や他機関、他職種と連携について理解する。

○ソーシャルワークの視点

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ①利用者やその関係者（家族・親族、友人等）、施設・事業者・機関・団体、住民やボランティア等との基本的なコミュニケーションや円滑な人間関係の形成
- ②利用者やその関係者（家族・親族、友人等）との援助関係の形成
- ③利用者や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）の把握、支援計画の作成と実施及び評価
- ④利用者やその関係者（家族・親族、友人等）への権利擁護活動とその評価
- ⑤多職種連携及びチームアプローチの実践的理解
- ⑥当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ
- ⑦地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解
- ⑧施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際（チームマネジメントや人材管理の理解を含む。）
- ⑨社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解
- ⑩ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解
 - ・アウトリーチ
 - ・ネットワークング
 - ・コーディネーション
 - ・ネゴシエーション
 - ・ファシリテーション
 - ・プレゼンテーション
 - ・ソーシャルアクション

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険制度の概要を理解する。(事業目的、根拠法令等) ・実習を行う社会福祉協議会で実施している介護保険サービスの内容について理解する。(対象者、サービス内容、支援方法等) ・関連する関係制度について理解する。 	
2. 実践理解	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の業務内容について、説明・同行訪問・観察を通して理解する。 ・ケース記録票、アセスメントシート、利用者記録票を読み込み、利用者の状態像について考察し、職員の関り方を理解する。 	・利用者記録票
3. ソーシャルワーク実習	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問に同行し、面談や観察を通じて利用者の生活実態を把握する。 ・ケース会議に参加し、課題解決に向けた他部署、他機関との連携を体験する。 ・特定の利用者についてアセスメントを行い、エコマップやジェノグラムの作成を含めて記録にまとめる(利用者記録表等を活用) ・アセスメントに基づき、支援計画のプランニングを行う。 ・モニタリングと評価の手法について、職員への同行を通じて理解する。 	・利用者記録票
4. ふりかえり・まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・実習で学んだことをまとめる。 ・作成した支援計画についての何故そのような計画を立てたのか根拠等を説明しフィードバックを受ける。 ・職員がどのような場面、タイミングで他部署、他機関、他職種と連携していたかを振り返る。 ・今回行った個別支援から地域支援の展開について考察する。 <hr/> <p>【実習生が行う評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・作成した支援計画についてどのような気づき、考察からそのような計画を作成したのかを検証する。 	

○留意点

- ・利用者の個人情報の取扱いに注意し、
- ・担当者会議、地域ケア会議等への同席については関係機関の同意を得る。

地域福祉に係る組織、団体との連携

○ねらい

社会福祉協議会では、地域に暮らす住民のほか、民生委員・児童委員、ボランティア、社会福祉法人・福祉施設等の社会福祉関係者、保健・医療・教育など様々な関係機関の参加・協力のもと、活動を行っており、各機関とのネットワークを構築している。また、関係する福祉団体の事務局を担うことにより、福祉団体の支援や育成を行うなど、各種研修や情報提供の充実を図っている。

社会福祉協議会の事業を推進する上で関係する組織、団体の概要を理解するとともに、地域福祉の推進に向けた連携、協働の取り組みを学ぶ。

○ポイント

- ①地域福祉に係る組織、団体の概要を理解する。
- ②団体の実践活動を通じて、団体の取り組みを理解する。
- ③地域福祉の推進に向けた連携、協働の取り組みを理解する。

○ソーシャルワークの視点

【ソーシャルワーク実習において教育に含むべき事項（社会福祉士養成カリキュラムの位置づけ）】

- ⑤多職種連携及びチームアプローチの実践的理解
- ⑥当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ
- ⑦地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解
- ⑨社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解
- ⑩ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解
 - ・ソーシャルアクション

○内容

項目	学習内容	参考資料
1. 事業理解	・地域福祉に係る組織、団体の概要と連携、協働している取り組みを理解する。	・関係する組織、団体の一覧
2. 実践理解	・社協で事務局を担っている団体の概要、事業を理解する。 （共同募金、民生委員・児童委員、老人クラブ、身体障害者、ボランティア等）	・各団体の事業計画、事業報告書
3. ソーシャルワーク実習	・社協で事務局を担っている団体の事業に参画し、活動内容を理解する。 各団体の会議やイベントなどに参加し、実践活動において団体の取り組みを理解する。	
4. ふりかえり・まとめ	・地域福祉に係る組織、団体の目的や意義、重点的に取り組んでいる活動を整理する。 ・社会福祉協議会の事業を推進する上で、各組織、団体が担っている役割をまとめる。	
	【実習生が行う評価の視点】 ・地域福祉の推進に向けた連携、協働の取り組みをシミュレーションできたか確認・評価する。	

○留意点

- ・各団体の事業場面に参画してもらい、実践活動に関わり、団体の関係者からも説明を受けられるようプログラムを作成する。

(2) 新型コロナ禍の社会福祉従事者の実態把握と対策提言

～生活と偏見・差別の状況を手がかりとして～

札幌医学技術福祉歯科専門学校 越石 全

「新型コロナ禍の社会福祉従事者の実態把握と対策提言～生活と偏見・差別¹⁾の状況を手がかりとして～」

越石 全 (札幌医学技術福祉歯科専門学校)

瀬戸 雅嗣 (社会福祉法人栄和会)

松本 剛一 (社会福祉法人ほくろう福祉協会)

神内 秀之介 (ふくしのよろずや神内商店合同会社)

菊池 道雄 (社会福祉法人はるにれの里)

大友 芳恵 (北海道医療大学 看護福祉学部/大学院看護福祉学研究科)

織田 なおみ (札幌医学技術福祉歯科専門学校)

平野 啓介 (日本医療大学 法人グループ国際交流センター/社会福祉法人ノテ福祉会本部 人材開発・研修本部)

米田 龍大 (北海道医療大学大学院 看護福祉学研究科 臨床福祉学専攻 博士後期課程)

要 旨

本研究は、コロナ禍に於ける社会福祉従事者らの生活・労働及び偏見・差別の実態把握を行い、具体的な対策を提言することを目的としている。その為のアプローチとして、質問紙調査(自由記述含む)による、統計的・質的分析(回答数は933名)を実施した。さらに、差別・偏見に向けた取り組みとして、静岡県・千歳市社会福祉協議会へのインタビューを実施し、対策提言に向けて効果的な示唆を得た。

量的調査から、社会福祉従事者らは、ストレス・疲労感を抱え、生命の危機意識及び自死を考えている状況が示された。偏見・差別に目を向けると、職場での感染者がいたことや回答者自身の感染経験、濃厚接触者としての認定経験は、偏見・差別的な言葉を受けの一因となっていた。質的検討からは、非常に高い緊張感を抱きながら、必死に利用者と家族の生活を支え、利用者と自分自身が感染しないよう、さらには家族にも感染させぬよう、私生活を犠牲にして従事している現状が示唆された。

これらの結果を踏まえ、先行事例からの成果及び日本社会/資本主義が抱える構造的な視点による考察を経て、対策提言として「感染対策の標準化と徹底」「尊厳を基盤に置いたケアの実践」「社会福祉従事者を支えるシステム」「差別・偏見を無くす取り組み」「プラットフォームとしての社会福祉協議会」を示した。

キーワード

社会福祉従事者、差別・偏見、自己責任、感染予防と尊厳を基盤においたケア、社会福祉協議会

I. 背景と目的

本稿の冒頭で、長田弘（2009：16-17）の詩、「世界はうつくしいと」の一部を引く。

うつくしいものをうつくしいと言おう。風の匂いはうつくしいと。溪谷の石を伝わってゆく流れはうつくしいと。午後の草に落ちている雲の影はうつくしいと。遠くの低い山並みの静けさはうつくしいと。きらめく川辺の光りはうつくしいと。おおきな樹のある街の通りはうつくしいと。行き交いの、なにげない挨拶はうつくしいと。花々があって、奥行きのある路地はうつくしいと。雨の日の、家々の屋根の色はうつくしいと。

この詩は、コロナ禍²⁾前の詩作である。その頃の我々は、自然や人間に対して距離や空間を意識せず、時には大きな深呼吸をしながら五感で接していただろう。日常生活において、その空間は私のものであり、体の一部であった。気分の赴くまま触れたり遠ざけたりしていた。

しかし、新型コロナウイルスにより、我々の生活は急激な変化に晒されることになる。コロナ禍に開催された新型コロナウイルス感染症対策専門家会議（2020）において、「新しい生活様式」である社会規律が提示された。その規律のキーワードは、身体的距離の確保、マスク着用、手洗い、3密の回避である。わたし/あなたが存在するこの生活空間は、わたし/あなただけのものではない。これまで我々は、困難な時には信頼する人がそばにいることを願った。コロナ禍は、信頼する人でも距離を置くことが善とされる。ここに、自分自身に対する配慮から他者への配慮が必要な公共空間が形成された。しかし、この公共空間は、「新しい生活様式」から逸脱する他者に対して、差別・偏見への対象と反転する。この時期台頭した自粛警察（望月 2020：312）³⁾がその例である。

この公共空間を巡る政策的攻防は、住民の自由（移動・接触）とその自由の制限への2項軸で展開されている。特に、緊急事態宣言下には、権力は私権の制限へと舵を切る。

我々に大きな衝動を与えた出来事として、新型コロナに感染した人気芸能人が、家族と最後のお別れもできぬまま、茶毘に付され遺骨となって帰宅したことは記憶に新しい。死者を弔う権利さえも剥奪される。権力はどこまで私権を制限できるのか。

事実、この章を執筆している時期の岸田文雄首相会見（2021）において、以下の方針を示した。

オミクロン株への対応につきましては、WHO（世界保健機関）は26日に懸念される変異株に指定いたしました。よって我が国も最悪の事態を避けるために、緊急避難的な予防措置として、まずは、外国人の入国については11月30日午前0時より全世界を対象に禁止いたします。そして、日本人等についても南アなど9か国に加えて、感染が確認された14か国、そして地域から帰国する場合にはリスクに応じて指定施設における厳格な隔離措置を実施いたします。

これまでの緩和政策⁴⁾から一転した厳しい制限処置を宣言した。このようにコロナ禍においては、グローバルな視点での対応が必要になり、ワクチン格差の影響を受ける、貧困国を対象とした世界的な規模によるワクチン支援が必要な状況にあることが認識された。わたし/あなたの公共空間は自国のみならず他国にも開かれているのである。

本調査研究を申請した時期のコロナ感染状況は以下の通りであった。

厚生労働省（2021）の報告によると令和3年4月5日現在の国内での新型コロナウイルス感染症の陽性者数は、482,871例、死亡者は9,228名となり、入院治療等を要する者は23,347名（うち重症者数445名）、退院又は療養解除となった者は449,835名と報告されている。

1年前には札幌市内の施設で、第2波の感染拡大みられるなか、令和2年4月9日に新型コロナによる感染が発生し、同年6月22日に現地対策本部が解散されるまでの間、入所71名、職員21名が感染し、関連して17名の入所者が死亡する事例が発生している⁵⁾。

福祉新聞（2021:3）によると、全国の福祉施設での新型コロナウイルス感染状況について、令和2年の2月24日に確認されてから、令和3年2月23までの感染類型は4,441施設、感染した利用者・職員は29,340人に上り、少なくとも384人が死亡したと報告された⁶⁾。

コロナ禍は、特に社会的弱者に対して甚大な影響を与えている。内閣官房孤独・孤立対策担当室（2021）によると、令和2年の自殺者総数は21,081人（前年比912人増）、その内、女性死亡者が7,026人（前年比935人増）、児童生徒は499人（前年比100人増加で過去最多）を記録した。令和2年度のDV相談件数は190,030件（前年度の1.6倍）、児童虐待相談対応件数20,5029件（前年比1万1,249件増）であった。令和3年9月分の完全失業者数は、192万人で令和3年6月まで17カ月間連続で対前年同月で増加した（7月以降は改善の見通し）。

上野（2020:57）は、「もうコロナ前に戻れないという声を聞く。だが目の前で起きていることは次の二つである。第一は非常時には平時の矛盾や問題点が拡大・増幅してあらわれるということ。第二は、すでに起きていた変化が、危機によって加速する」と指摘している。

コロナ禍におけるこれらの問題は、日本社会/資本主義が内在する格差・分断・排他主義・優性思想・ジェンダー等が顕在化した現象である。

内閣官房（2021）「偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループ」では、「最前線で感染者の治療にあたってきた医療従事者やその家族、クラスター発生を公表した学校、事業所、保育所や介護施設等の関係者らへの差別的な言動の事例や、感染症の流行が拡大している地域の住民、そこからの帰省者や来訪者への差別的な言動の事例等が散見された」との報告があった。

また、これらの対応として、「新型インフルエンザ等対策特別措置法等の一部を改正する法律（令和3年法律第5号）〈令和3年2月13日施行〉、以下特措法」において特措法改正では、第13条2（知識の普及等）では、感染者やその家族、医療従事者等の人権が尊重され、差別的な取扱いを受けることのないよう、偏見や差別を防止するための規定が設けられた。さらに、国や地方公共団体は、新型コロナに関する差別的取扱い等の実態把握や啓発活動を行うと規定された。

このような状況の中、コロナ禍において感染リスクを背負いながら、人間の生命や暮らしを守るのに欠かせない業務に従事する「エッセンシャルワーカー」⁷⁾の職種である社会福祉従事者らの重要性が再認識されている。

しかし、一方では差別・偏見を受けながら、日々感染予防を行いつつ緊張感を抱き自己の生活を制限しながら懸命に業務に励む社会福祉従事者の実態が報告されている⁸⁾。

今後、特別な配慮を必要とする高齢者や障害者・児童らに対して、感染リスクを負いながら尊厳を基盤に置いたケアを実践している社会福祉施設従事者の生活や労働、偏見・差別に関する実態把握を行い、その結果を公開し、相互理解・承認、寛容、配慮を基盤とした共生社会形成に向けた検討が喫緊の

課題である。しかし、コロナ禍の現時点において、北海道の社会福祉従事者の実態が明らかになっていない。

本研究では、社会福祉領域の専門職団・組織や社会福祉法人等に所属する社会福祉関連事業所らの協力を得ながら、コロナ禍における、社会福祉従事者らの生活・労働実態の把握及び差別・偏見の状況を明らかにする。

これらの状況を把握するために「アンケート調査（自由記述含む）」を実施し、その実態の数量・質的把握を通して社会福祉従事者の姿を描く。次に、先行事例の取組や総合的な考察から、具体的な対策を提言する。

これらの取り組みは、現在のコロナ禍の状況を「忘却の彼方」に追いやることに抵抗する、ポストコロナに向けた投資になるであろう。

注

- 1) ここで用いる偏見・差別的とは、偏見を認識に関する事項、差別を具体的行動に関する事項と捉え、両者が互いに関係があるという認識に立っている。具体的事項として、本人に対しての不当で不利な扱い、誹謗中傷、負の烙印（スティグマ）の付与やレッテル貼り（ラベリング）、第三者や公共空間への暴露（アウトティング）、個人特定やプライバシー侵害行為、その他これらに類する行為の総称として用いる。尚、これらの事項については、新型コロナウイルス感染症対策推進室（2020年11月4日）「偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループこれまでの議論のとりまとめ」から引用している。
- 2) コロナ禍とは新型コロナウイルス感染症（COVID-19・変異株）及びその流行によって引き起こされる、さまざまな災いのことを指す。
- 3) 望月衣壘子（2020：312）は、市民に自粛ムードが強まる中、飲食店等が営業していれば、人が集まって感染を広げる「犯罪の助長」をしていると見なす同調圧力による「自粛警察」の活動が高まり、犯罪者のようなイメージを想起させる嫌がらせが横行している。さらに、政府側が実施した休業要請や指示に応じない店舗について、店名公表、罰則規定の適用等の方針が、さらに過剰な「自粛警察」を拡大生産していると述べている。このことから、政府は「自粛警察」と間接的にタグを組みながら新たな監視・統治体制を形成し、政府方針に従順な市民像を形成していると言っても過言ではない。この一連の過程に、一部のマスコミが加担している事は、周知の通りである。
- 4) 「次の感染拡大に向けた安心確保のための取組の全体像」（2021年11月12日、新型コロナウイルス感染症対策本部）において、「今後は、感染拡大を防止しながら、日常生活や経済社会活動を継続できるよう行動制限の緩和の取組を進めていく。」との方針が示された。
- 5) 詳細は札幌市保健福祉局（2020年10月）『介護老人保健施設「茨戸アカシアハイツ」における新型コロナウイルス感染症集団発生に係る検証報告書』を参照。
- 6) 福祉新聞（2021年3月8日月曜日発行）福祉新聞社、3.に記載している数値は、本論文が申請した時期の数値である。この章を執筆している時期の社会福祉施設の感染状況は、同新聞（2021年12月21日火曜日発行）によると、2021年12月15日まで累計13,269ヶ所になったと報告されている。
- 7) エッセンシャルワーカーに当てはまる職種とは一般的に、医療・福祉や保育、生活インフラ、小売業、

運輸・物流、公共サービスなど、人々が日常生活を営む上で必要不可欠とされる業種を指す。コロナ禍において、制度的な欠陥から一部地域で入院困難な状況等が発生したが（これは人材の活用の問題であり、医療従事者自体の人材に質の問題ではない）、日常生活全般において、大きな混乱はなく、社会福祉・食糧・流通・ごみ処理等のサービスは停滞することはなかった。これらの職種の社会的意義に対する国民意識は、依然と比較して大きく高まった。しかし、これまでの就労環境や賃金といった待遇面の向上が改善されず、結果人手不足になりがちという課題も浮上している。一方、厚生労働省は、社会保障審議会審議会介護給付分科会（令和3年12月8日）において、対象期間を令和4年2月～9月の賃金引上げ分（以降も、別途賃上げ効果が継続される取組みを行う）とし、補助金額として対象介護事業所の介護職員（常勤換算）1人当たり月額平均9,000円の賃金引上げに相当する額を支給するとした。さらに、対象サービスごとに介護職員数（常勤換算）に応じて必要な加算率を設定し、各事業所の総報酬にその加算率を乗じた額を支給する具体案を示した。これは、第1回全世代型社会保障構築会議・公的価格評価検討委員会合同会議（2021年11月9日）において、岸田文雄首相が発言した「公的価格の在り方を見直し、看護・介護・保育・幼稚園などの現場で働く方々の収入を引き上げていくこと、また、子供から子育て世代、お年寄りまで、誰もが安心できる、全世代型の社会保障を構築していくことは、私の掲げる分配戦略の大きな柱である」の発言を受けた政策である。

8) 本稿5章において詳しく説明する。

文 献

福祉新聞（2021年3月8日月曜日発行）福祉新聞社, 3.

福祉新聞（2021年12月21日火曜日発行）福祉新聞社, 3.

厚生労働省新型コロナウイルス感染症対策専門家会議（2020年5月4日）「新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言」.

(https://www.kantei.go.jp/jp/singi/novel_coronavirus/senmonkakaigi/sidai_r02050_4_1.pdf, 2021. 12. 8).

厚生労働省（2021年4月5日）「国内の発生状況など」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/kokunainohassei_joukyou.html, 2021. 4. 5).

望月衣塑子（2020）「コロナ禍とメディア」森達也編 『論創ノンフィクション005 定点観測 新型コロナウイルスと私たちの社会』論創社, 311-12.

長田弘（2009）「世界はうつくしと 詩集」みすず書房, 16-7.

内閣官房（2021年11月12日）「次の感染拡大に向けた安心確保のための取組の全体像」新型コロナウイルス感染症対策本部決定.

(https://corona.go.jp/expert-meeting/pdf/kihon_r_031112_2.pdf, 2021. 12. 8).

内閣官房孤独・孤立対策室（2021年11月12日）「第1回 孤独・孤立対策の重点計画に関する有識者会議 配布資料 孤独・孤立対策に関する政府の取組」.

(https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/juten_keikaku/dail/siryou.html, 2021. 12. 8).

社会保障審議会—介護給付費分科会 第204回（2021年12月8日）「介護現場で働く方々の収入の引上げ（「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」・令和3年度補正予算等）について（報告）資料

1.

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22570.html, 12. 8)

札幌市保健福祉局 (2020 年 10 月) 「別添 介護老人保健施設「茨戸アカシアハイツ」における新型コロナウイルス感染症集団発生に係る検証報告書」

(https://www.city.sapporo.jp/gikai/html/documents/05_021007_kennsyoushou.pdf, 2021. 12. 8).

首相官邸 (2021 年 11 月 9 日) 「全世代型社会保障構築会議・公的価格評価検討委員会合同会議」

(https://www.kantei.go.jp/jp/100_kishida/actions/202111/09kaigi.html, 2021. 12. 8)

首相官邸 (2021 年 11 月 29 日) 「オミクロン株に関する水際対策等についての会見」

(https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/statement/2021/1129kaiken2.html, 2021. 12. 8)

新型コロナウイルス感染症対策推進室 (2020 年 11 月 4 日) 「偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループこれまでの議論のとりまとめ」内閣官房, 1-26.

(https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/ful/henkensabetsu_houkokusyo.pdf, 12. 8) .

上野千鶴子 (2020) 「コロナ禍とジェンダー ―見えないものが見える化した日々―」森達也編 『論創ノンフィクション 005 定点観測 新型コロナウイルスと私たちの社会』論創社, 57.

II. 研究方法 (アンケート調査)

1. 目的

新型コロナウイルス感染症の流行下 (以下: コロナ禍) において、エッセンシャルワーカーという言葉が流行し、保健医療福祉職の重要性が再認識された。他方で、コロナ禍における北海道内の福祉職の生活や労働の実態、差別・偏見の経験などに関する示唆は得られていない。そこで、本章では、以下の2点について量的調査から検討した。

- 1) 記述統計的視点から生活状況、労働状況、差別・偏見の経験に関する実態を把握する。
- 2) 特に患者や高リスク者と接する機会の多い福祉職の「差別・偏見の経験に関する経験」に焦点化し、他の要因との関連を検討した。

2. 方法

(1) 調査期間・対象・実査方法

調査期間は2021年8月日から2021年11月26日である。北海道内の社会福祉事業所に対し、調査協力依頼用のチラシを配布した (付図1)。

チラシには研究概要及びオンラインフォームアクセス用のURLときQRコードを記載し、対象者にはオンラインフォームでの回答を求めた。配布先は1,000件を設定した。

(2) 選定方法

配布先の決定および内訳として、「北海道内における社会福祉法人一覧 (令和2年4月1日時点)」に掲載されている385件に配布した。

残り615件の配布について、まず「北海道児童福祉法に基づく事業指定一覧 (令和3年9月1日現在)」にある医療型障害児入所施設、居宅訪問型児童発達支援、児童発達支援、障害児相談支援事業、障害児入

3. 結果（アンケート調査）

(1) 記述疫学的検討

①基本属性の分布

図1-1～図1-5に基本属性（個人属性）を示した。年齢についてみると40代が最も多く、次いで50代、30代であった。性別は男性460名（49.3%）、女性466名（49.9%）、その他4名（0.4%）であった。世帯構成は同居者「あり」が691名（74.1%）、独身236名（25.3%）であった。

同居家族における福祉従事者の有無をみると「いる」と回答した者は258名（27.7%）であった。

子どもの有無をみると子どもがいない者は469名（50.3%）であった。子どものいる世帯では小学生のいる世帯（26.5%）が最も多く、次いで小学生以下（20.9%）、中学生（18.6%）の順であった。

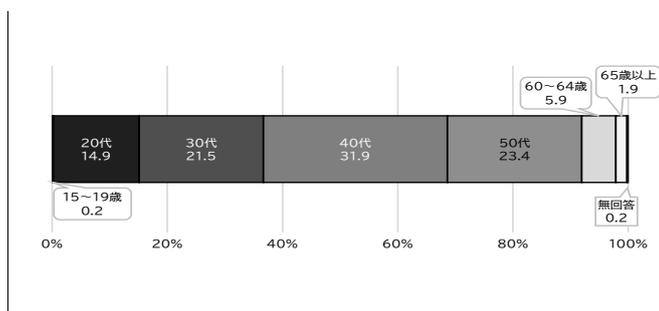


図1-1. 年齢

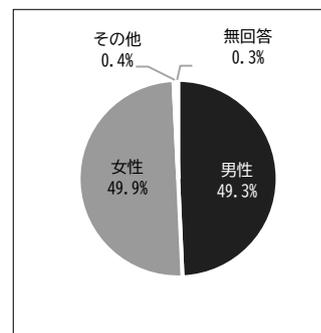


図1-2. 男女比

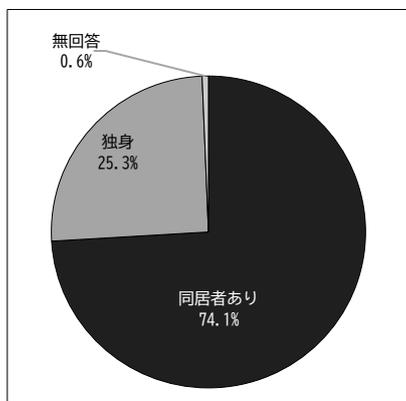


図1-3. 同居家族の有無

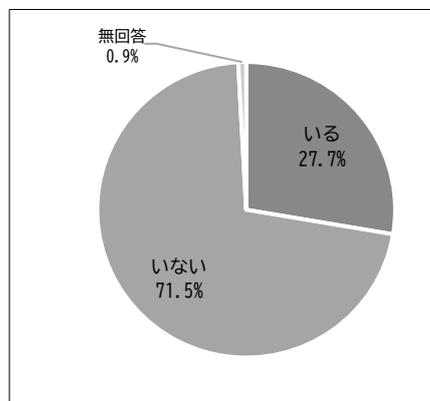


図1-4. 同居家族における福祉従事者の有無

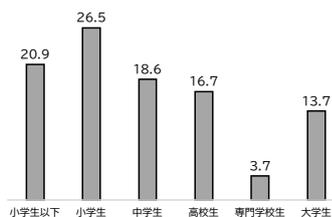
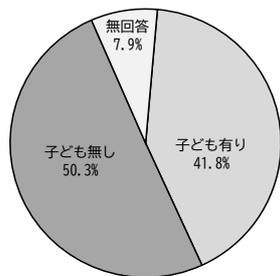


図1-5. 子どもの有無と子どもの種別（複数回答）

図 1-6～1-8 に基本属性（職業関連）を示した。勤務先の種別で最も多いのは「障がい者施設 429 名（46.0%）」であった。次いで「高齢者施設 232 名（24.9%）」、「児童施設 86 名（9.3%）」であった。

サービス形態では「入所系サービス（入所（入院含む） 374 名（40.1%）、短期入所（0.6%））」従事者が最多であり、「通所 308 名（33.0%）」、「相談（地域系含む） 108 名（11.6%）」と続いた。

雇用形態では、「常勤 868 名（93.0%）」、「非常勤 56 名（6.0%）」であった。「国家資格を有する者は 657 名（70.4%）」であった。

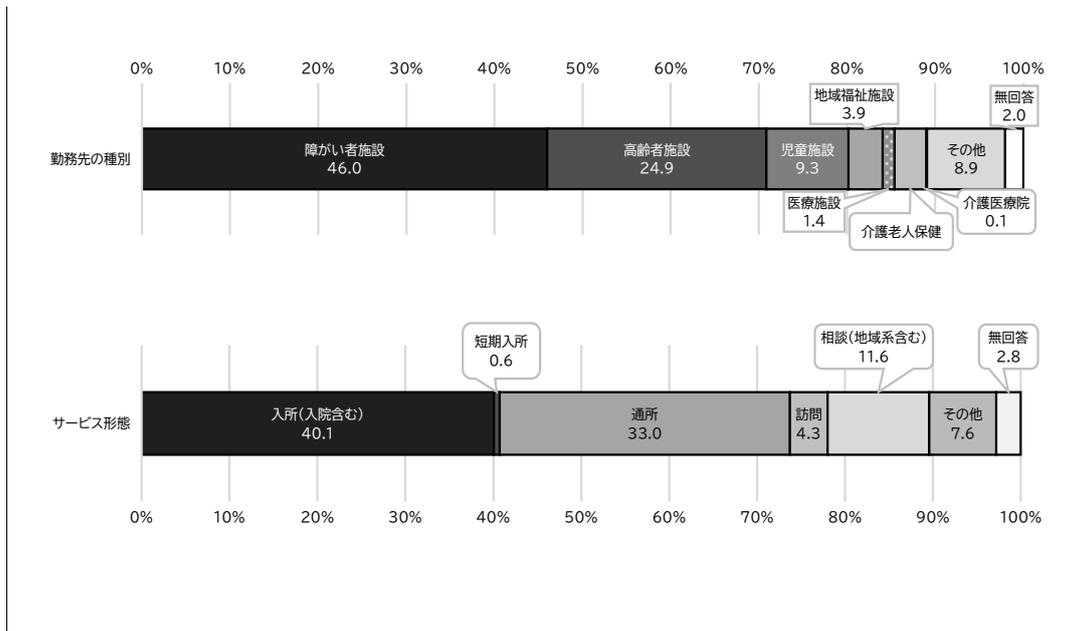


図 1-6. 勤務先の種別及びサービス形態

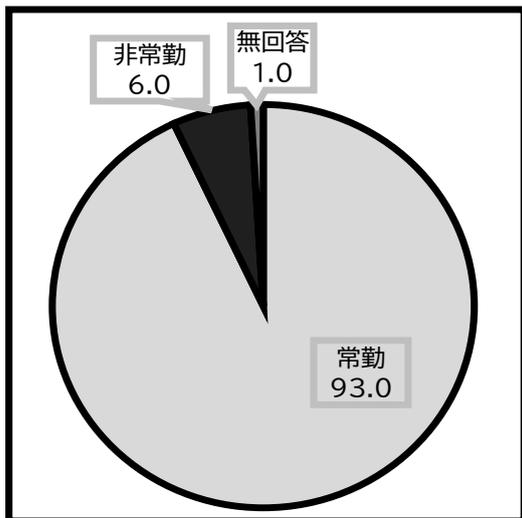


図 1-7. 雇用形態

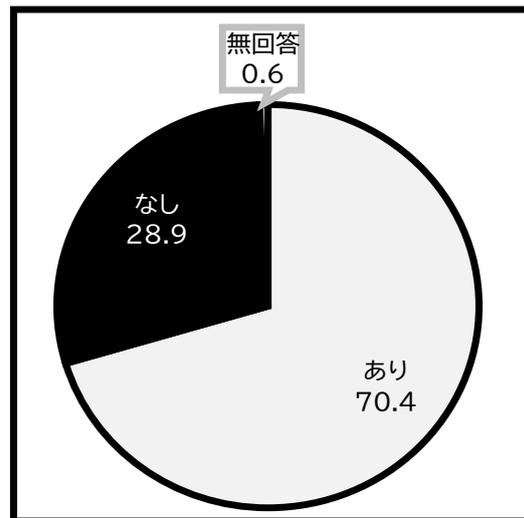
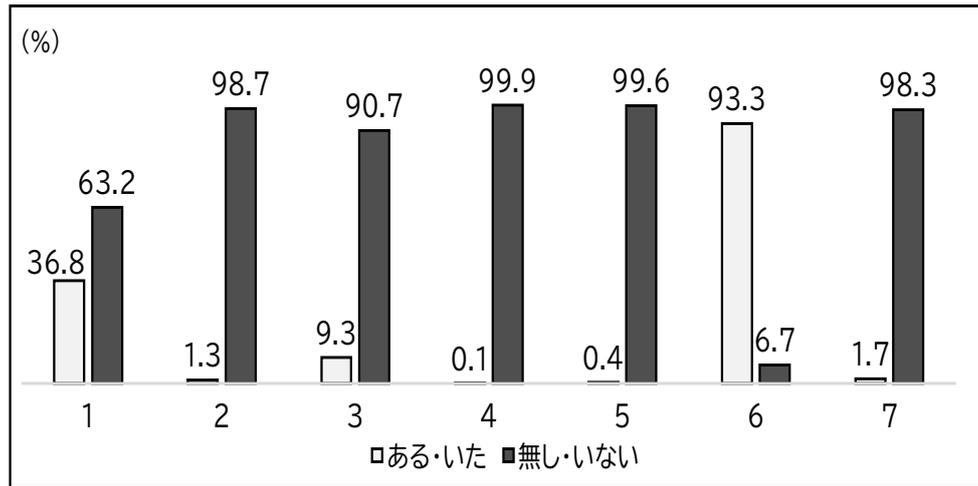


図 1-8. 国家資格の有無

図 1-8 に基本属性（コロナ関連）を示した。勤務先の職員・利用者で COVID19（以下 COVID19）に感染した者が「いた」と回答した者は 343 名（36.8%）であった。自身の COVID19 感染経験が「ある」者は 12 名（1.3%）、自身が「濃厚接触者と判定された」者は 86 名（9.3%）であった。COVID19 を理由とした「入院経験者」は 1 名（0.1%）、療養所への「入所経験者」は 4 名（0.4%）であった。

「2 回のワクチン接種済みの者」は 869 名（93.3%）であった。同居家族に COVID19 感染者経験者が「いた」と回答した者は 16 名（1.7%）であった。



1. 勤務先の職員・利用者で新型コロナウイルス感染症に感染した方が居ましたか
2. 回答者が「新型コロナウイルス感染症に感染した」ことはありますか
3. 回答者が「濃厚接触者として認定」されたことはありますか
4. 回答者が新型コロナウイルス感染症を理由に「入院」したことはありますか
5. 回答者が新型コロナウイルス感染症を理由に「療養所へ入所」したことはありますか
6. 回答者が「ワクチン接種(2回接種)」を受けましたか
7. 回答者と居る家族で新型コロナウイルス感染症に感染した方はいますか(同居家族がない場合「いない」)

図 1-8. 基本属性（コロナ関連）

②健康状態・ライフワークバランスの分布

図 2-1 に健康状態の分布を示した。コロナ禍のストレスについて「増えた(とても増えた:268名[28.8%]、やや増えた:480名[51.5%])」と回答した者は全体の約 8 割、疲労感が「増えた(とても増えた:211名[22.6%]、やや増えた:433名[46.5%])」と回答した者は全体の約 7 割を占めていた。

病院の受診については 7 割の者が「変わらない」と回答していた。生命の危機意識については「増えた(とても増えた:90名[9.7%]、やや増えた:389名[41.8%])」と回答した者と、「変わらない:438名[47.0%]」と回答した者がそれぞれ約半数を占めていた。

図 2-2 にライフワークバランスの分布を示した。ライフワークバランスは全項目で約半数が変わりないと回答していた。「はい」の回答率に注目すると、最も回答率が高かった項目は「実労働時間が増えた」であった。

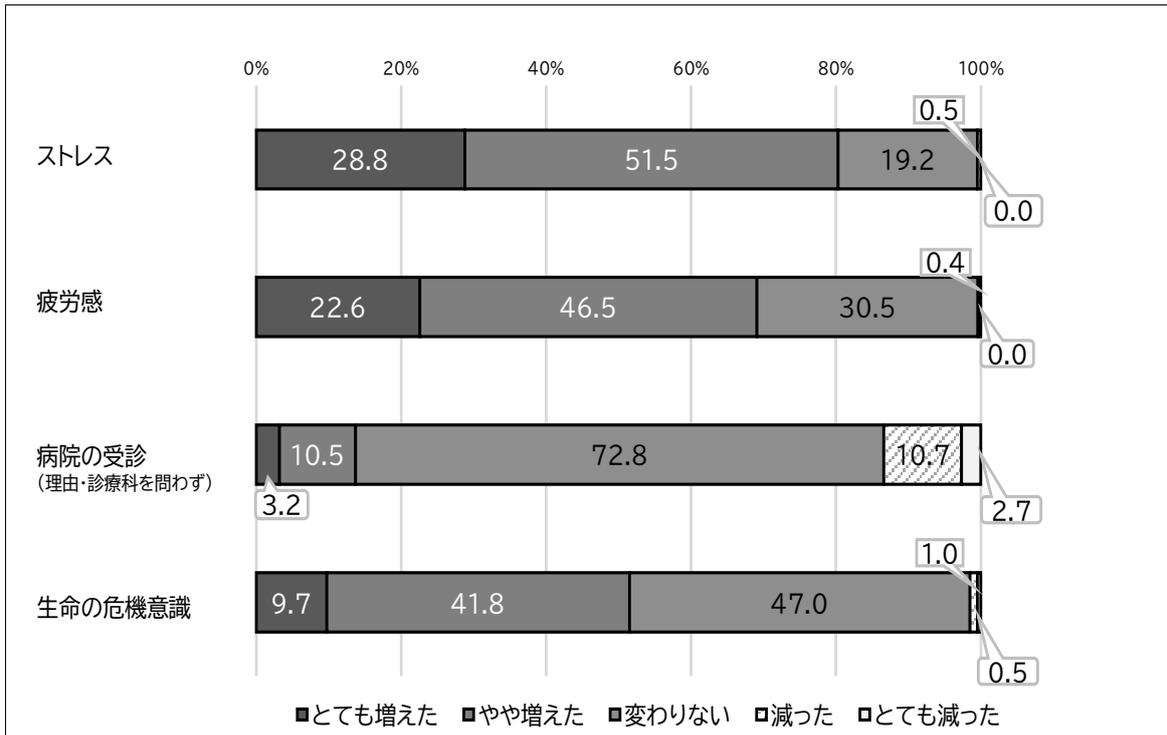


図 2-1. 健康状態

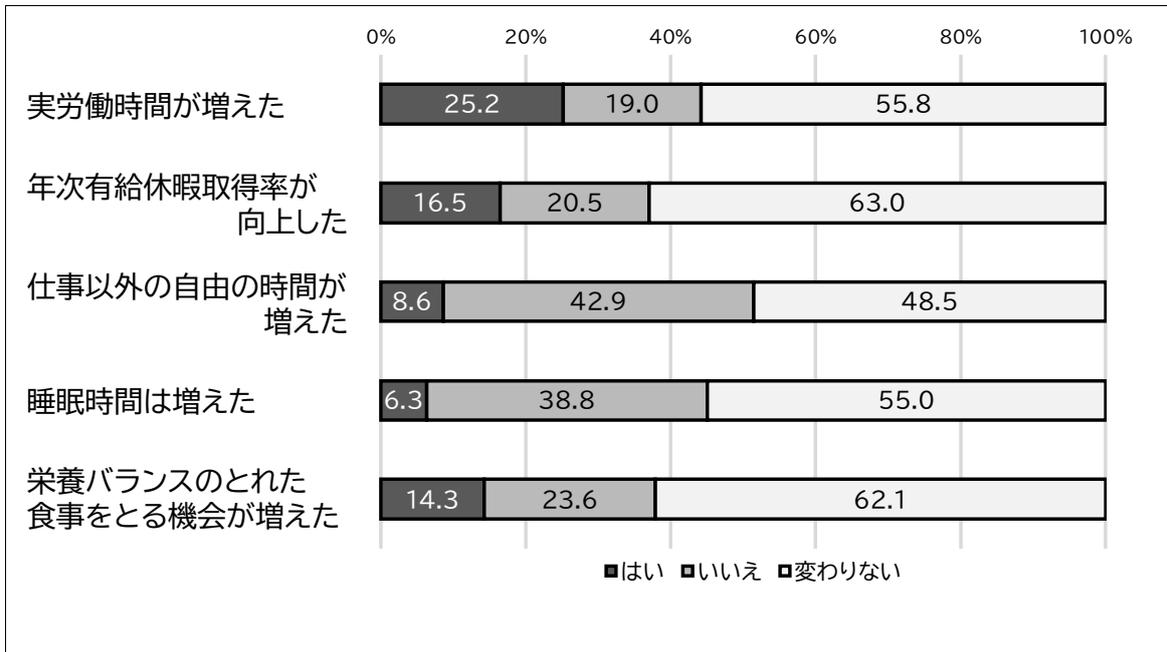


図 2-2. ライフワークバランス

図 2-3 に家計の分布を示した。家計に関する質問では「変わらない」と回答した者が最も多かった。

図 2-4 に社会とのつながりに関する分布を示した。家族との交流頻度を除く 4 項目について交流が「増えた（とても増えた、やや増えた）」と回答した者は 1 割未満であった。家族との交流頻度について「増加した」者は約 1 割程度であった。困った時に頼りになる人、一緒に楽しめる仲間、友人および地域との交流頻度は「減った（減った、とても減った）」と回答した者が 6 割を超えていた。

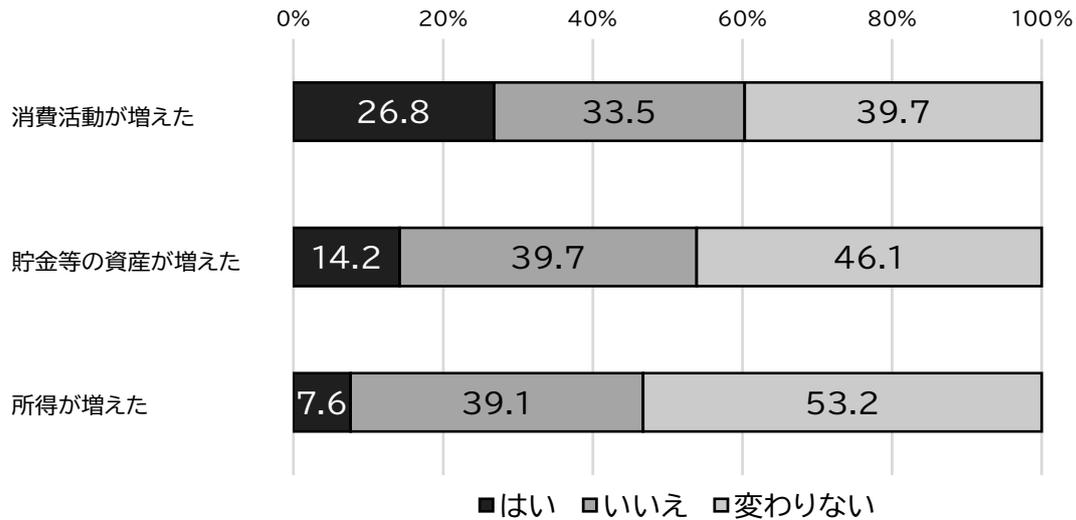


図 2-3. 家計

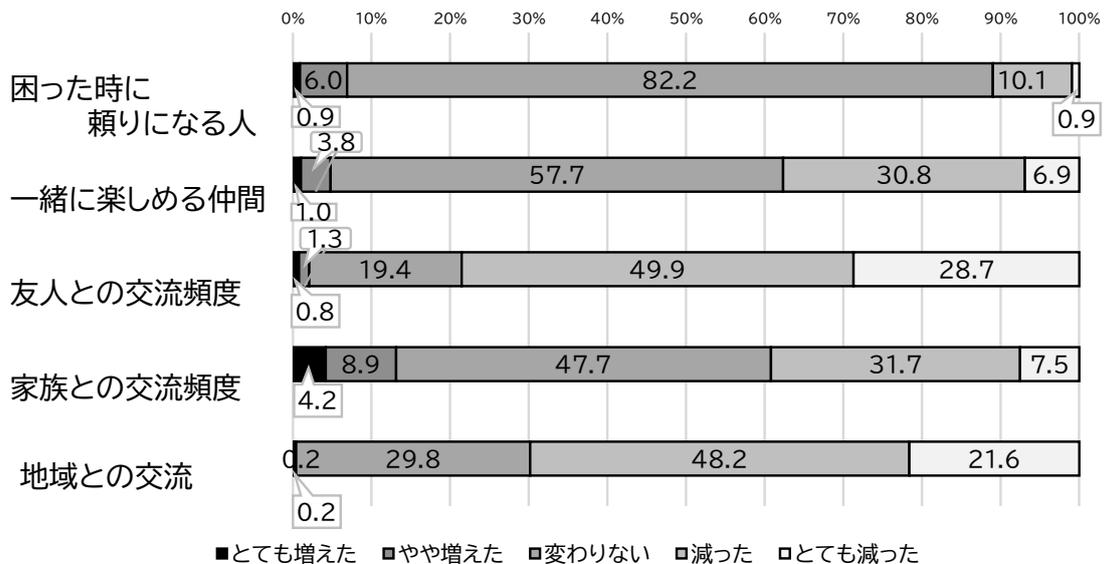


図 2-4. 社会とのつながり

図 2-5 に子育てに関する分布、図 2-6 に介護に関する分布を示した。子育て、介護どちらについてもすべての項目で変わらないと回答した者が最も多かった。他方で、「費用が増えた」と回答したものは子育てと介護、それぞれ 3 割程度いた。

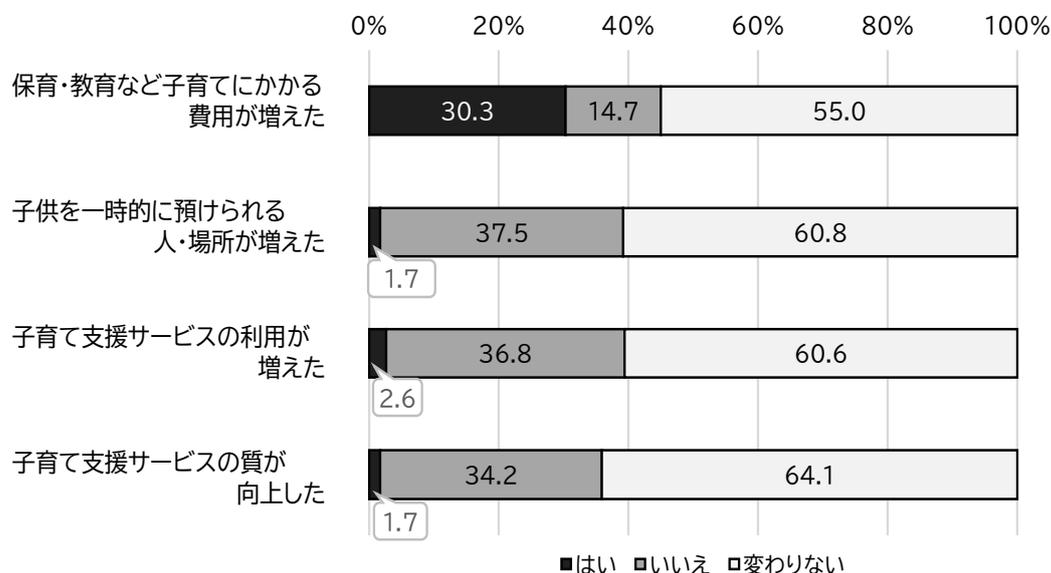


図 2-5. 子育て（小学生以下の子どもを抱える方のみ）

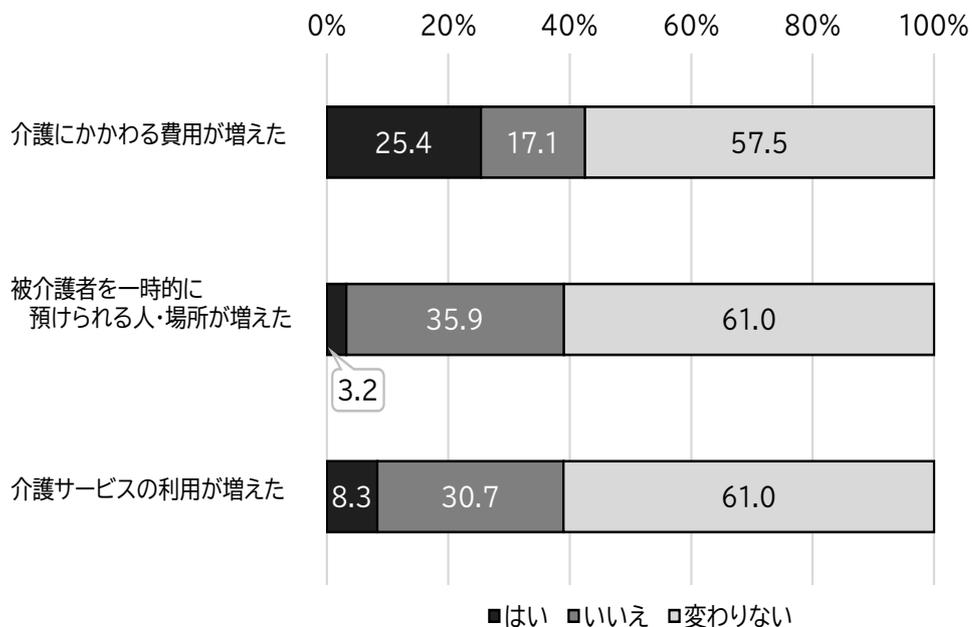


図 2-6. 介護（高齢者・障害者等を介護している方のみ）

図 2-7 に生活の制限に関する分布を示した。すべての項目で「いいえ」と回答した者が最も多かった。

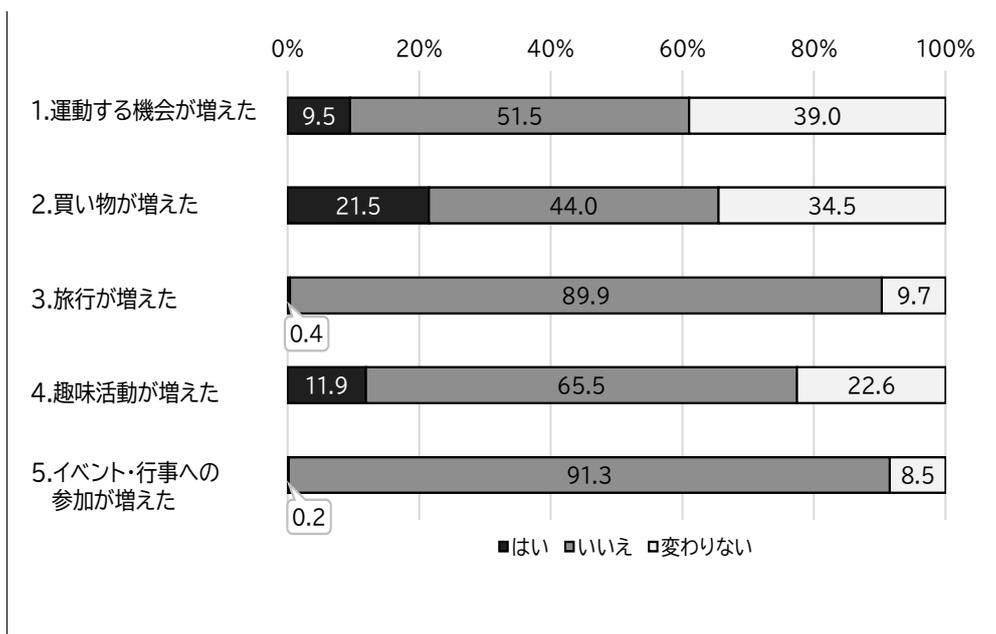


図 2-7. 生活の制限

図 2-8 に今後の不安についての分布を示した。「生活の維持・収入」、「健康」、「社会との交流」、「地域のつながりや助け合い」の項目では半数以上が不安に感じていた。「就労継続」、「家族不和」に関して不安に感じているものはそれぞれ (38.3%)、(20.3%) であった。また、「とても不安に思う」に注目すると「生活の維持・収入」に関して不安を感じている者 (20.0%) が最も多かった。

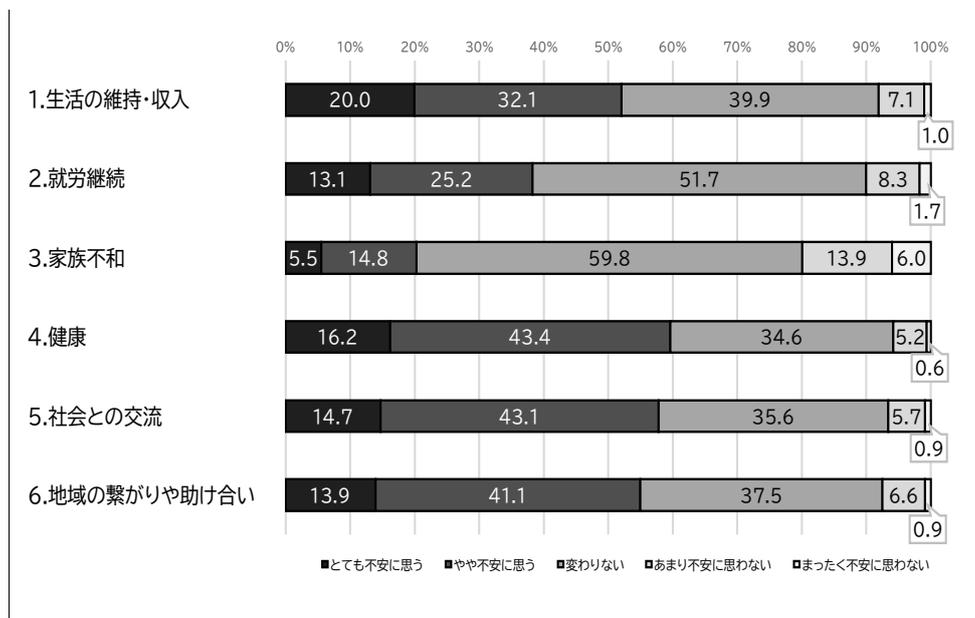


図 2-8. 今後の不安

③職場での労働実態

図3-1、3-2に感染対策の分布を示した。「1. 感染対策マニュアルが整備されている」「2. 感染予防対策が行われている」「3. 感染防護用品が整備されている」「8. 業務上必要な衛生用品については職場で用意されている」の項目では「とても思う・やや思う」の合計が7割を超えていた。

他方で、「5. 業務上支障が発生した時の相談支援体制が充実している 49.5%」、「4. 入院が必要な時に入院できる医療体制が充実している 31.6%」、「6. 身体的負担の軽減が図られている 22.2%」、「7. 精神的負担の軽減が図られている 19.1%」の項目では「とても思う・やや思う」の回答が半数未満であった。

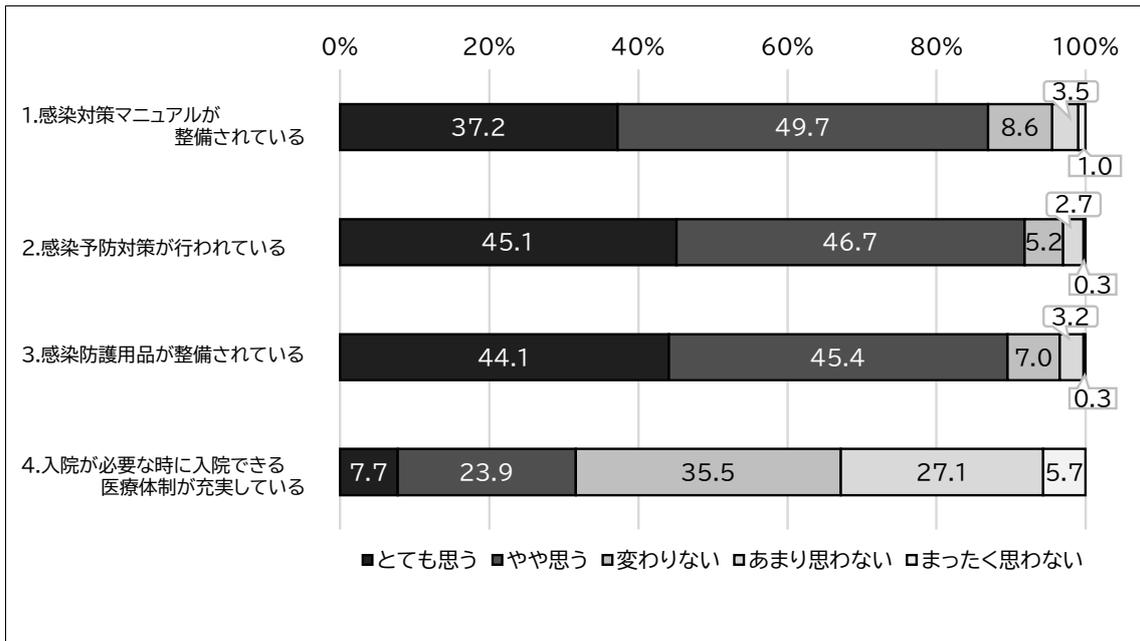


図3-1. 感染対策①

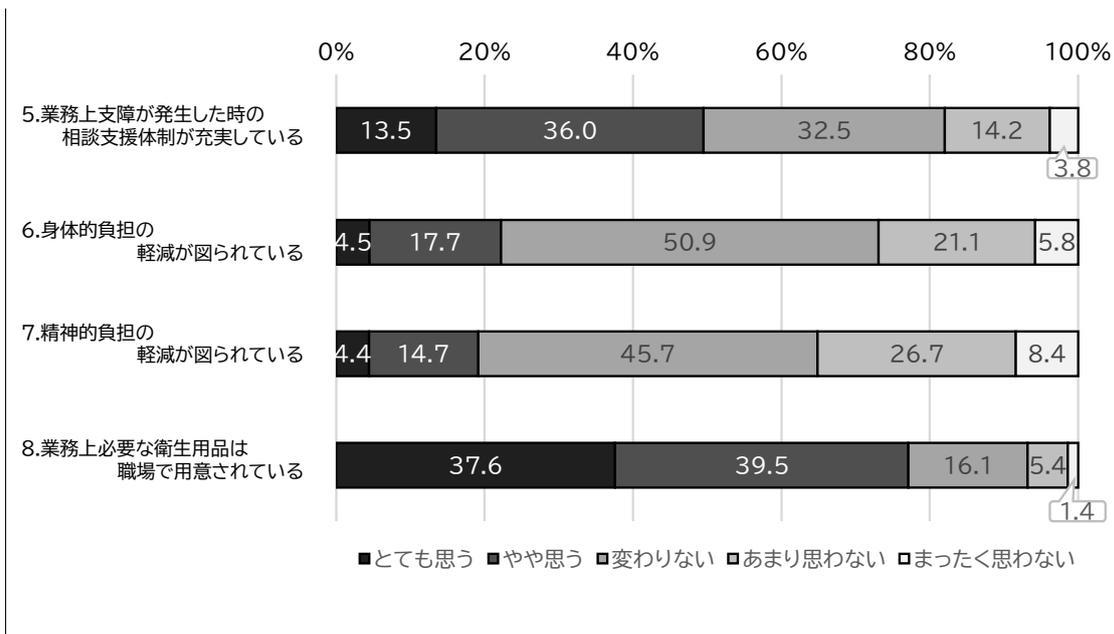


図3-2. 感染対策②

図3-4、3-5、3-6に労働実態に関する分布を示した。図3-4、3-5についてみると、すべての項目で「とても思う・やや思う」と回答した者が半数未満であった。また、すべての項目で「変わらない」と回答した者が最も多かった。

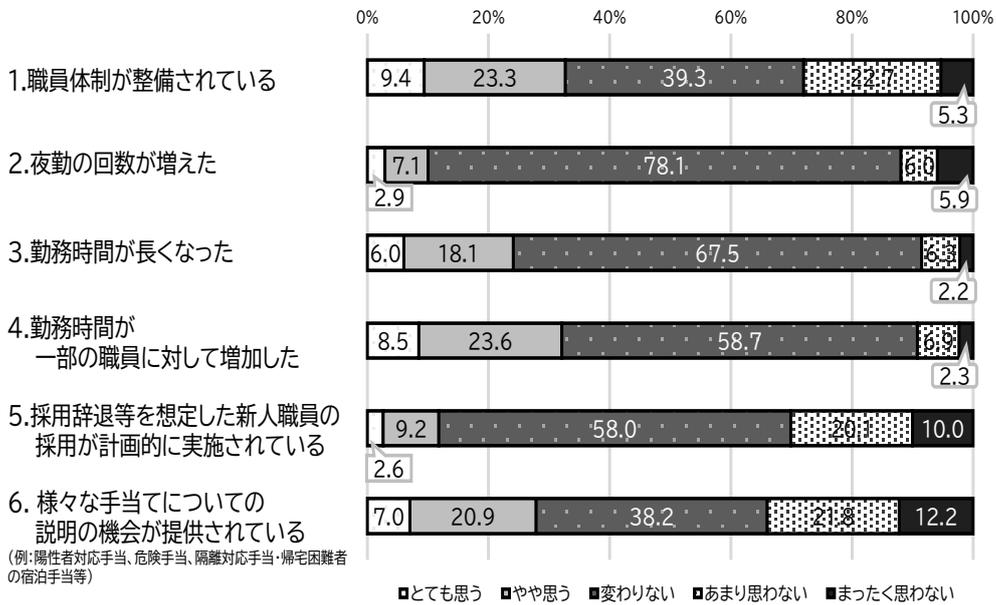


図3-4. 労働状況①

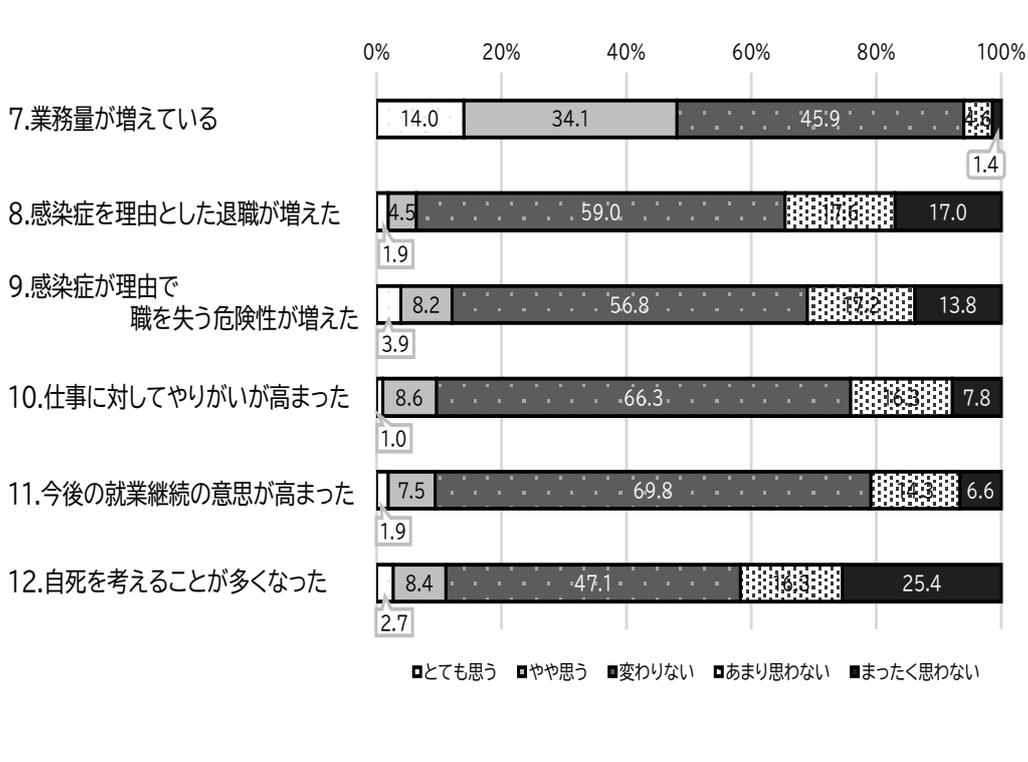


図3-5. 労働状況②

図3-6をみると「時間外手当が支給されている」、「有給の取得ができる」の項目は半数が「はい」と回答しており、「勤務変更」については「変わらない」と回答した者が約4割と最多であった。

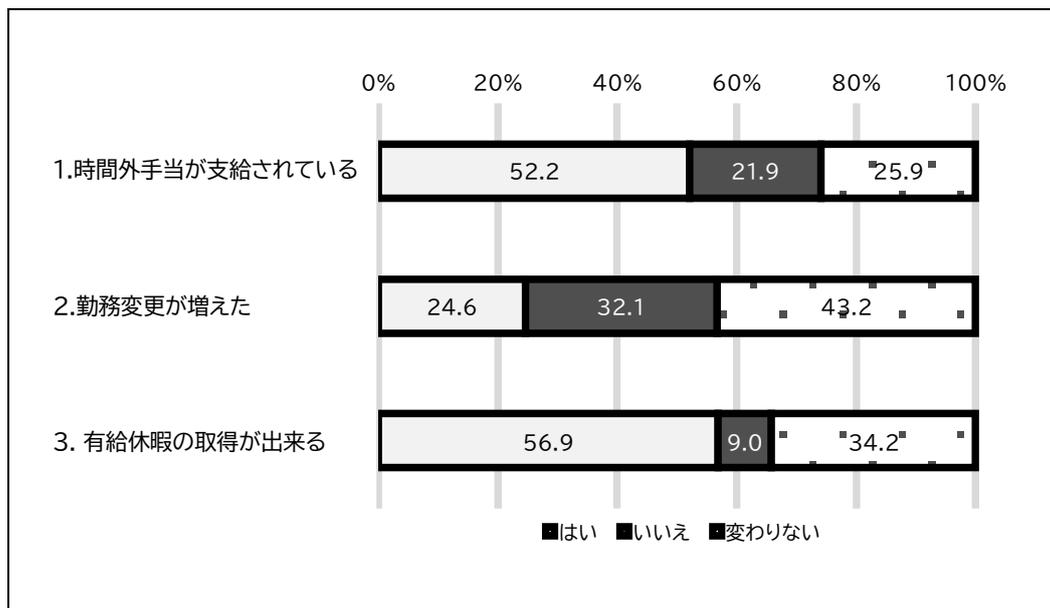


図3-6. 労働状況③

図3-7に周りの方からの態度に関する分布を示した。すべての項目で「変わらない」と回答した者が多かった。各項目に「思う（とても思う・やや思うの合計）」と回答した中では「利用者・家族からのサービスの利用控えが多くなった」の回答率が最も高かった。

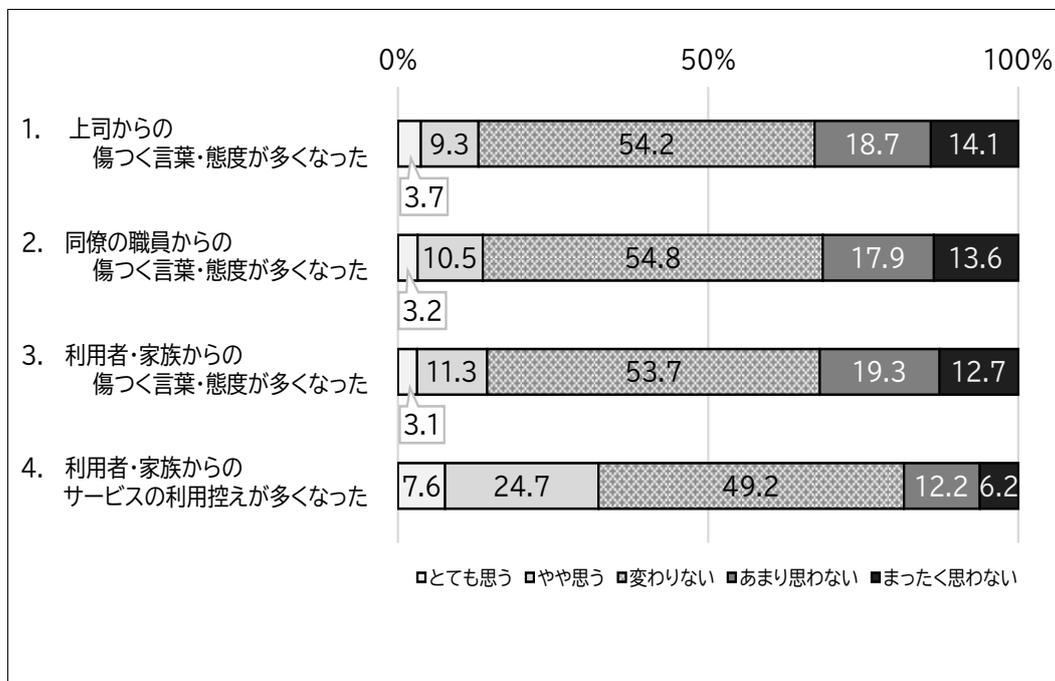


図3-7. 周りの方からの態度

④差別・偏見の実態

図 4-1、4-2 に回答者自身が受けた差別・偏見的な言動に関する分布を示した。

すべての項目で「変わらない」と回答した者が多かった。「とても思う・やや思う」と回答した者は全項目 1 割未満であった。回答者が差別・偏見的な言動を受けたと思う（とても思う・やや思う）相手として、「勤務先の同僚」が最も多く、次いで「家族」であった（図 4-3）。

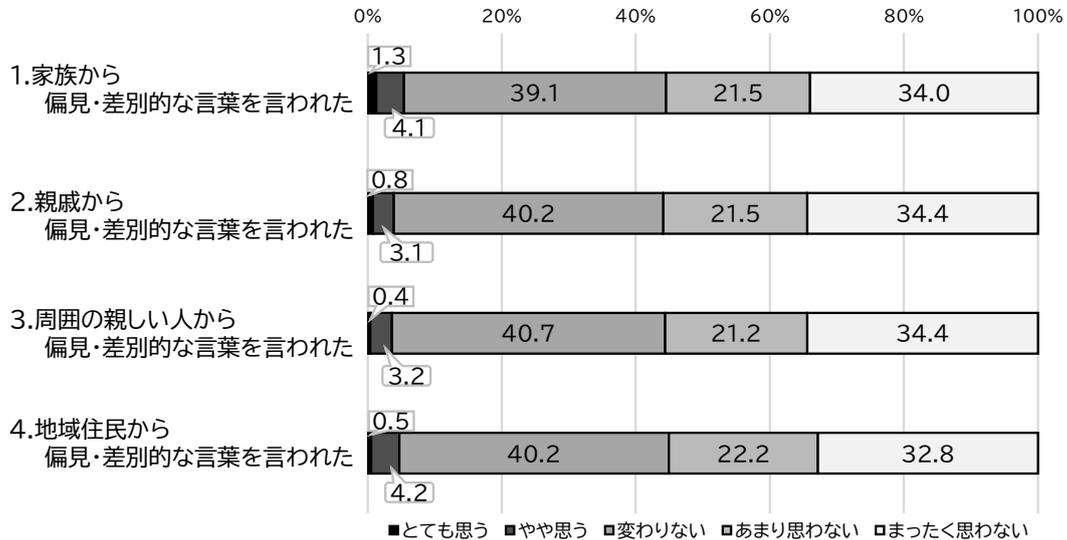


図 4-1. 回答者自身が受けた偏見・差別的な言動①

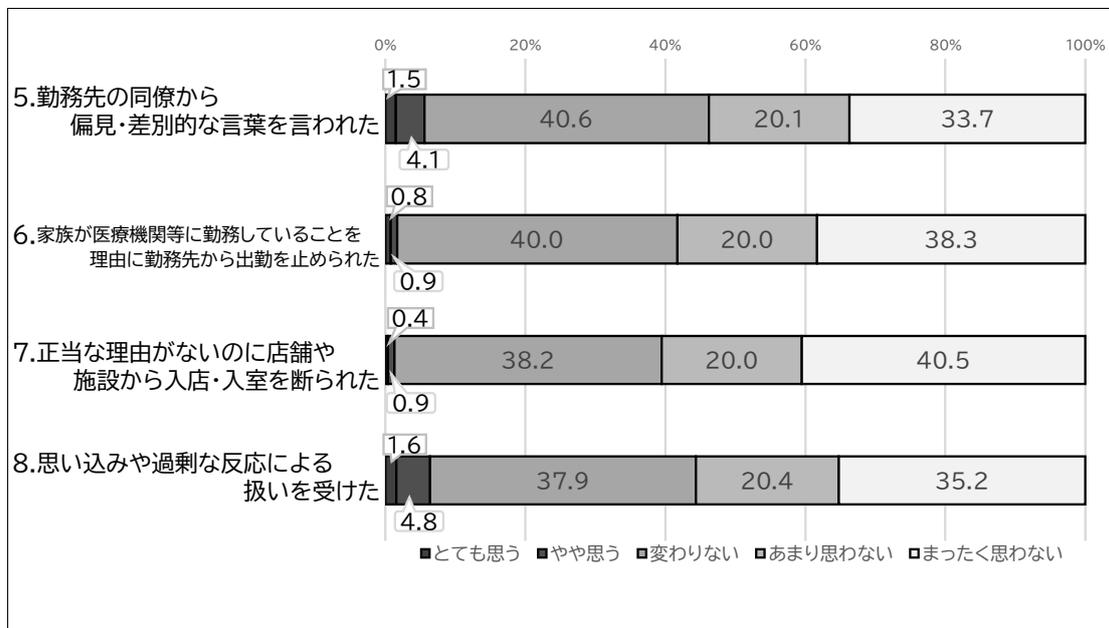


図 4-2. 回答者自身が受けた偏見・差別的な言動②

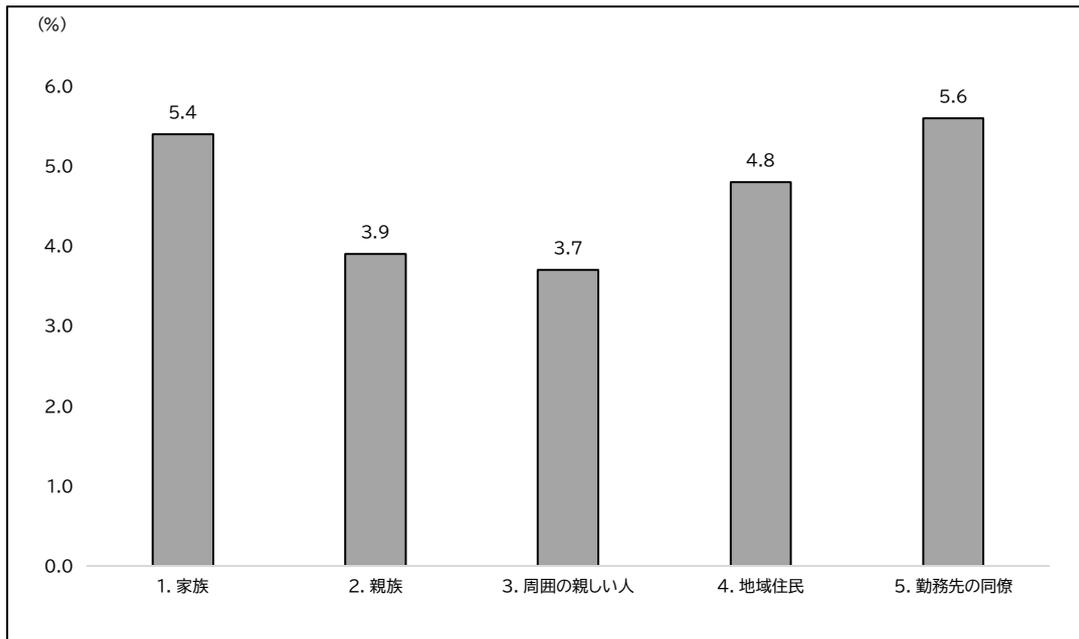


図 4-3. 被調査者自身が差別・偏見的な言動を受けたと「思う (とても思う・やや思う)」相手の分布 (再掲)

図 4-4 に回答者自身が受けた SNS 上での差別・偏見的な言動に関する分布を示した。いずれの項目も「いいえ」と回答したものが約 8 割を占めていた。

図 4-5 に回答者自身が受けた差別・偏見的な言動による影響を示した。全項目で「非該当」と回答した者が多く、「変わらない」と回答した者が続いた。

図 4-6 に回答者の家族や親族が受けた差別・偏見的な言動に関する分布を示した。どちらの項目も「変わらない」が最も回答として多かった。

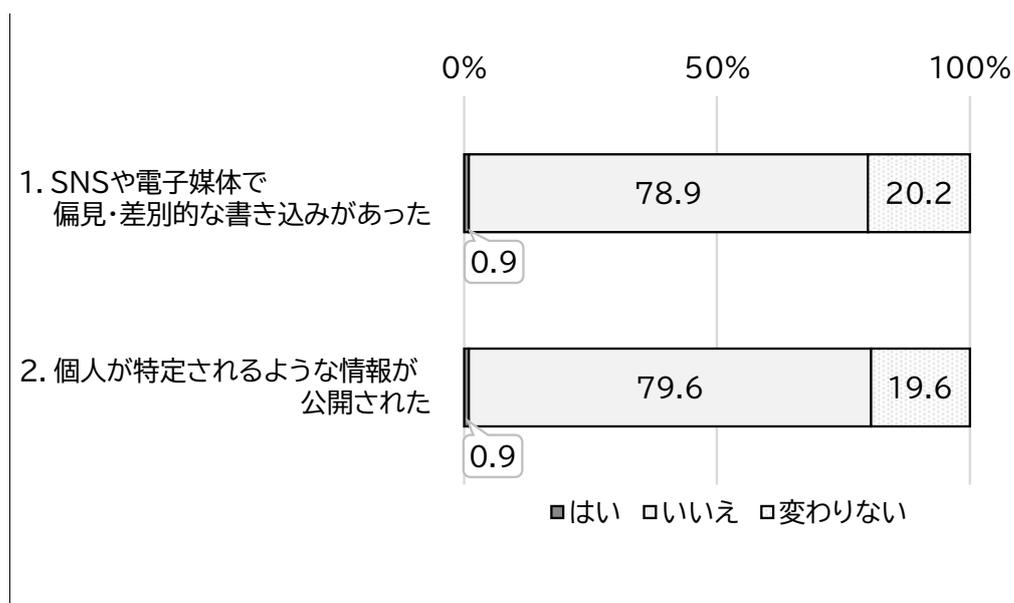


図 4-4. 回答者自身が受けた SNS に関する偏見・差別的な言動

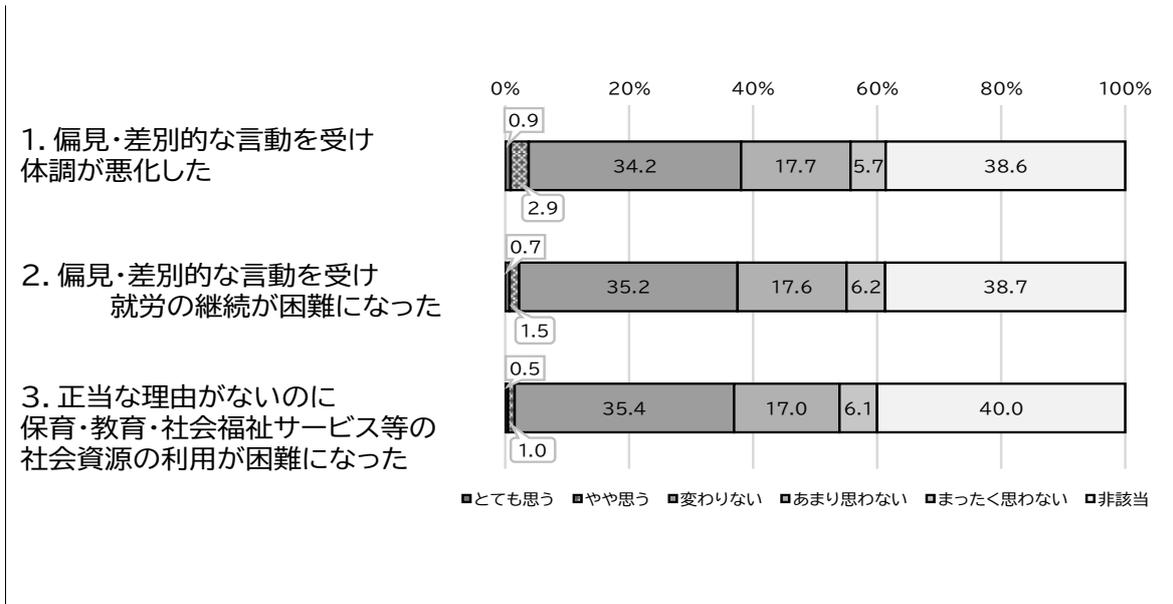


図 4-5. 回答者自身が受けた偏見・差別的な言動による影響

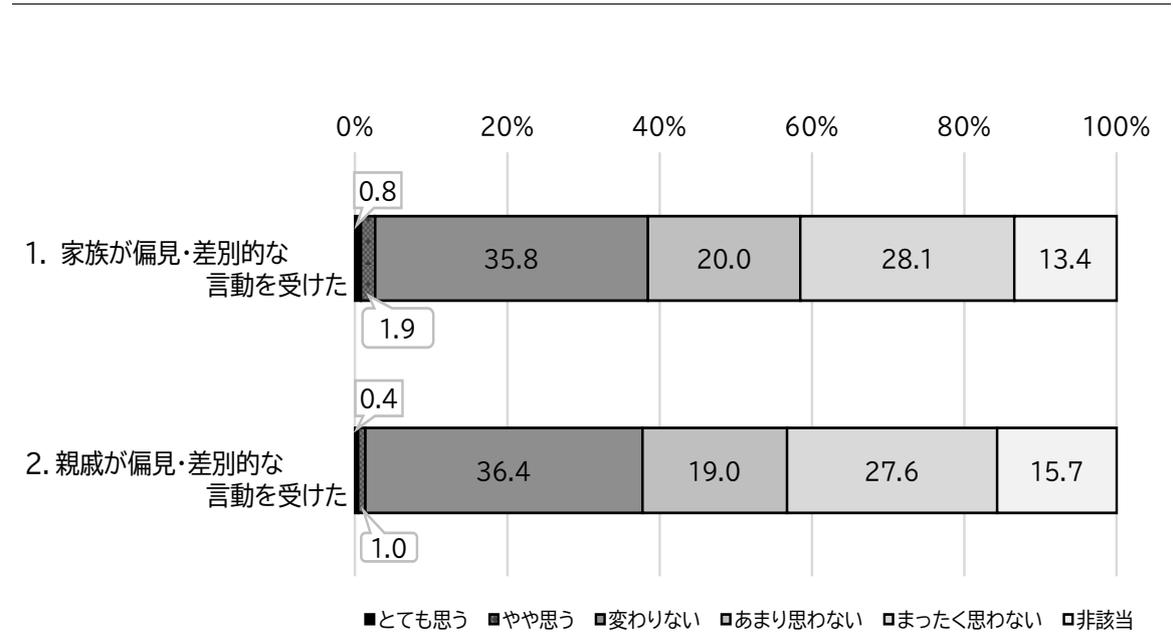


図 4-6. 回答者の家族や親族が受けた偏見・差別的な言動

⑤所属施設・機関が受けた偏見・差別的な言動

図 5-1、5-2 に所属施設・機関が受けた偏見・差別的な言動に関する分布を示した。すべての項目について「とても思う・やや思う」と回答した者は1割未満であった。

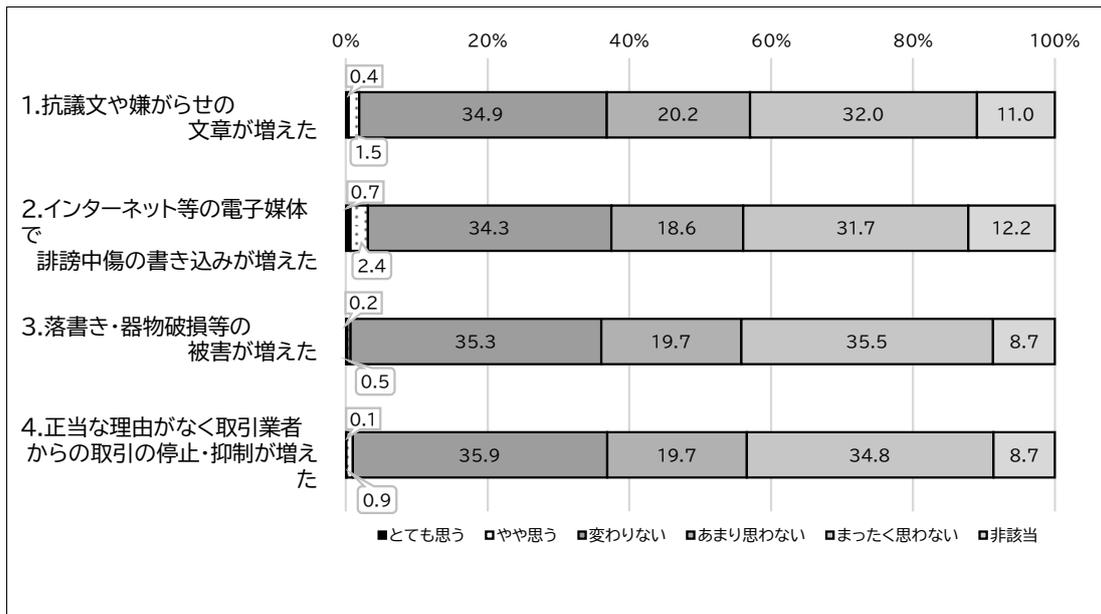


図 5-1. 所属する施設・機関が受けた偏見・差別的な言動①

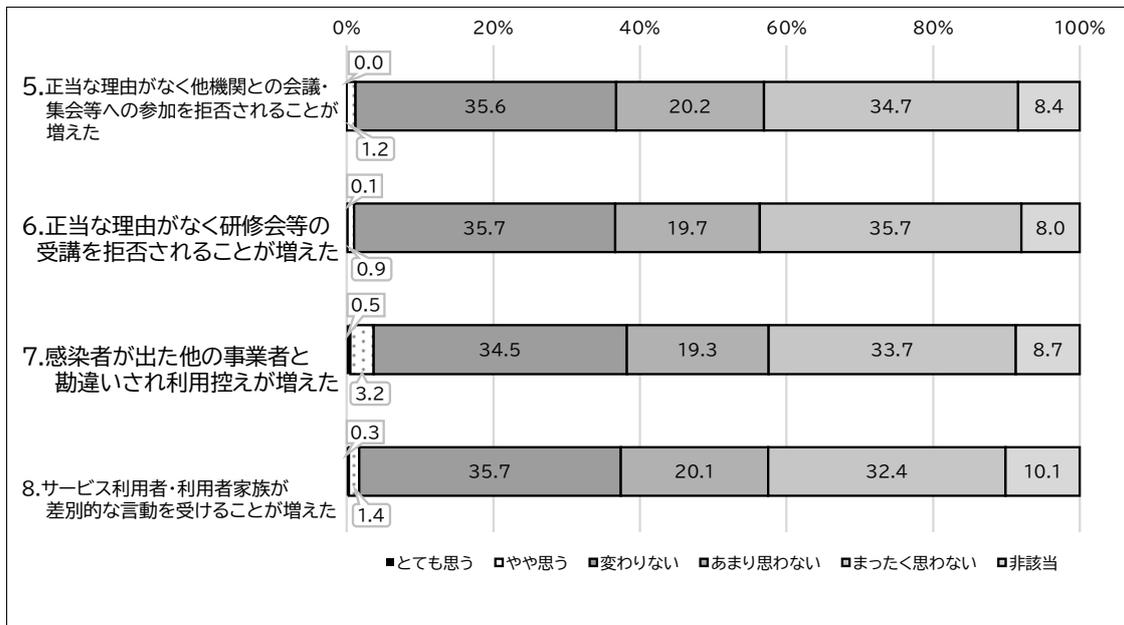


図 5-2. 所属する施設・機関が受けた偏見・差別的な言動②

⑥今後のコロナ関連対策について望むこと

図 6-1 に職員・職場に関して今後の対策として望むことの分布を示した。職場での時差出勤の導入を除く他の項目で「とても思う・やや思う」と回答した者が半数を超えていた。また、「とても思う」に注目すると、最も今後の対策として望まれていた項目は「正しい迅速な情報提供」であり、次いで「状況に応じた迅速なPCR検査の実施」、「職場内の勤務に係わる人的体制の充実」であった。

図 6-2 に支援内容の質の向上に関して今後の対策として望むことの分布を示した。すべての項目で「とても思う・やや思う」と回答した者が7割を超えていた。最も望まれていたことは「感染対応の標準化と徹底」であった。

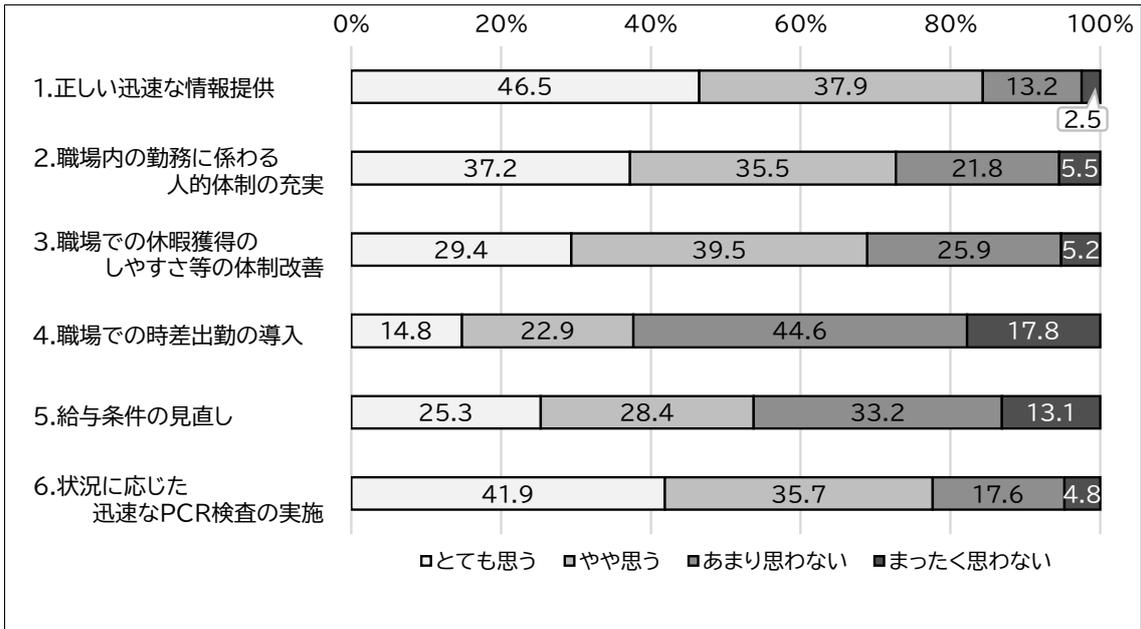


図 6-1. 職員・職場に関して今後の対策として望むこと

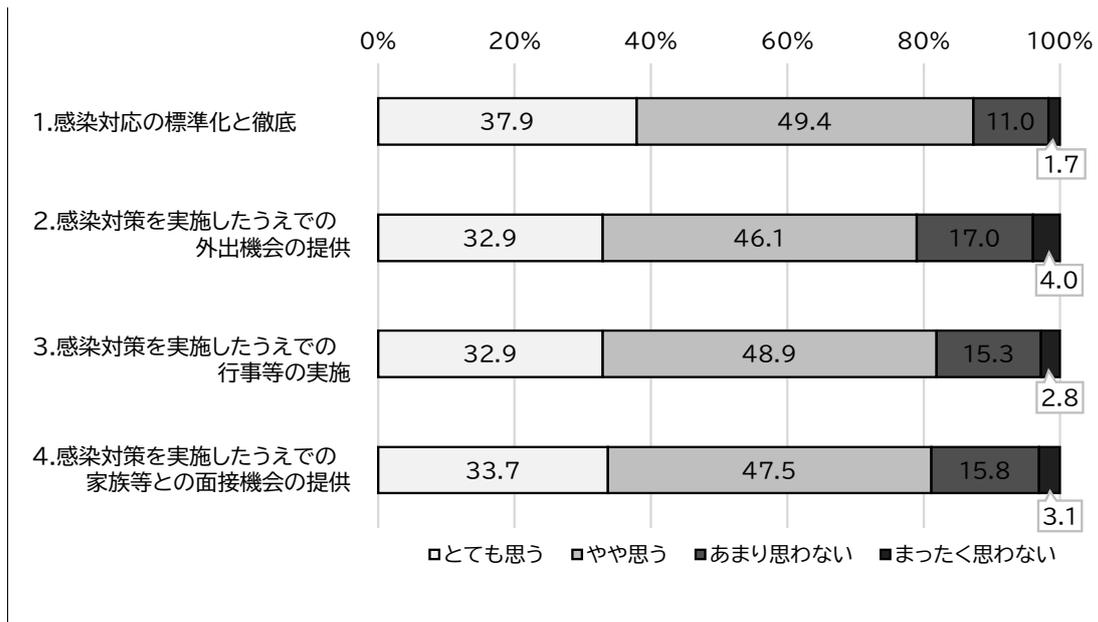


図 6-2. 支援内容の質の向上に関して今後の対策として望むこと

図 6-3 に地域・他機関に対して今後の対策として望むことの分布を示した。すべての項目で「とても思う・やや思う」と回答した者が 6 割を超えていた。最も望まれていたことは「マスメディアの情報発信の在り方の検討」と「他施設・他機関との情報交換、連携の強化」であった。

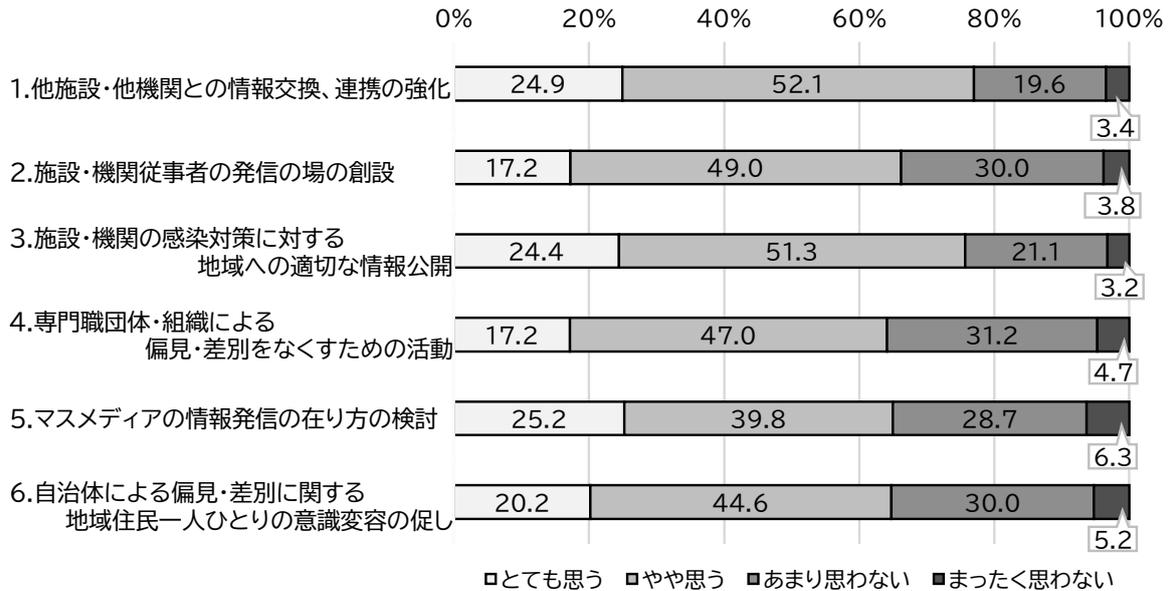


図 6-3. 地域・他機関に対して今後の対策として望むこと

(2) 回答者の経験した偏見・差別的な言動と関連要因の検討

回答者の経験した偏見・差別的な言動（項目は図 4-1、4-2 に示した）と他の要因との関連を検討した。偏見・差別に関する項目の「とても思う」「やや思う」を「経験群」と「変わらない」「あまり思わない」「まったく思わない」を「非経験群」として 2 群に分類した。

① 回答者自身の受けた差別・偏見的な言動と性別・年齢・サービス形態との関連

表 1 に回答者の経験した偏見・差別的な言動性別との関連、表 2 に回答者の経験した偏見・差別的な言動と年齢との関連を示した。性別で回答者自身の受けた差別・偏見的な言動に有意差は無かった。年齢では、「8. 思い込みや過剰な反応による扱いを受けた経験群」で 50 代と比較し、40 代の該当率が有意に高かった。

表 1. 回答者の経験した偏見・差別的な言動と性別との関連

	男性 460 (100.0)	女性 466 (100.0)	p
1.家族から偏見・差別的な言葉を言われた	26 (5.7)	23 (5.0)	0.63
2.親戚から偏見・差別的な言葉を言われた	17 (3.7)	19 (4.1)	0.76
3.周囲の親しい人から偏見・差別的な言葉を言われた	11 (2.4)	21 (4.5)	0.08
4.地域住民から偏見・差別的な言葉を言われた	24 (5.3)	19 (4.1)	0.42
5.勤務先の同僚から偏見・差別的な言葉を言われた	26 (5.7)	24 (5.2)	0.74
6.家族が医療機関等に勤務していることを理由に 勤務先から出勤を止められた	7 (1.6)	8 (1.8)	0.78
7.正当な理由がないのに店舗や施設から入店・入室を 断られた	6 (1.3)	6 (1.3)	0.98
8.思い込みや過剰な反応による扱いを受けた	34 (7.4)	23 (5.0)	0.13

少例のため、その他・欠損値は分析から除外した。

p: χ^2 検定

表 2. 回答者の経験した偏見・差別的な言動と年齢との関連

	10~20代 141 (100.0)	30代 201 (100.0)	40代 298 (100.0)	50代 218 (100.0)	60代 73 (100.0)	p
1.家族から偏見・差別的な言葉を言われた	7 (5.0)	16 (8.0)	18 (6.1)	9 (4.2)	0 (0.0)	0.10
2.親戚から偏見・差別的な言葉を言われた	4 (2.8)	11 (5.5)	14 (4.7)	7 (3.2)	0 (0.0)	0.24
3.周囲の親しい人から偏見・差別的な言葉を言われた	8 (5.7)	6 (3.0)	11 (3.7)	5 (2.3)	4 (5.5)	0.45
4.地域住民から偏見・差別的な言葉を言われた	3 (2.2)	9 (4.5)	23 (7.8)	8 (3.7)	1 (1.4)	0.04
5.勤務先の同僚から偏見・差別的な言葉を言われた	6 (4.3)	8 (4.0)	28 (9.4)	8 (3.7)	2 (2.8)	0.02
6.家族が医療機関等に勤務していることを理由に 勤務先から出勤を止められた	2 (1.5)	2 (1.0)	7 (2.4)	3 (1.4)	1 (1.4)	0.79
7.正当な理由がないのに店舗や施設から入店・入室を 断られた	2 (1.4)	0 (0.0)	9 (3.0)	1 (0.5)	0 (0.0)	0.02
8.思い込みや過剰な反応による扱いを受けた	9 (6.5)	14 (7.0)	28 (9.5)	6 (2.8)	2 (2.7)	0.03

少例のため無回答は分析から除外した。

d: χ^2 検定(Bonferroniの調整にてp値を調整, vs50代)

①回答者の経験した偏見・差別的な言動とサービス形態との関連

表 3 に回答者の経験した偏見・差別的な言動とサービス形態との関連を示した。関連がみられた項目は「5. 勤務先の同僚から偏見・差別的な言葉を言われた「経験群」では「通所」と比較し「入所・入院・

短期入所」で、「8. 思い込みや過剰な反応による扱いを受けた「経験群」では「通所」と比較し「相談」で該当率が高かった。

表 3. 回答者の経験した偏見・差別的な言動とサービス形態との関連

	入所・入院・ 短期入所	通所	訪問	相談	その他	p
	380 (100.0)	308 (100.0)	40 (100.0)	108 (100.0)	71 (100.0)	
1.家族から偏見・差別的な言葉を言われた	21 (5.5)	15 (4.9)	5 (12.5)	6 (5.6)	3 (4.2)	0.38
2.親戚から偏見・差別的な言葉を言われた	18 (4.7)	6 (2.0)	3 (7.5)	7 (6.5)	2 (2.8)	0.13
3.周囲の親しい人から偏見・差別的な言葉を言われた	16 (4.2)	8 (2.6)	4 (10.0)	5 (4.6)	1 (1.4)	0.14
4.地域住民から偏見・差別的な言葉を言われた	17 (4.5)	12 (4.0)	3 (7.5)	9 (8.4)	2 (2.8)	0.31
5.勤務先の同僚から偏見・差別的な言葉を言われた	31 (8.2)	b 8 (2.6)	3 (7.5)	7 (6.5)	2 (2.9)	0.03
6.家族が医療機関等に勤務していることを理由に 勤務先から出勤を止められた	6 (1.6)	3 (1.0)	1 (2.6)	4 (4.0)	0 (0.0)	0.23
7.正当な理由がないのに店舗や施設から 入店・入室を断られた	5 (1.3)	2 (0.7)	1 (2.5)	3 (2.8)	1 (1.4)	0.51
8.思い込みや過剰な反応による扱いを受けた	25 (6.6)	11 (3.6)	d 4 (10.0)	16 (15.1)	3 (4.2)	<0.01

b: χ^2 検定(Bonferroniの調整にてp値を調整, vs通所)

d: χ^2 検定(Bonferroniの調整にてp値を調整, vs相談)

③回答者自身の受けた差別・偏見的な言動と基本属性（コロナ関連）との関連

表 4 に回答者自身の受けた差別・偏見的な言動と基本属性（コロナ関連）との関連を示した。関連の占められた項目を「+」で示した。

家族から差別・偏見的な言葉を言われた「経験群」では、勤務先の職員・利用者で COVID19 に感染したことが「ない」群と比べ「ある」群で、同居の家族で COVID19 に感染した人が「いない」群と比べ、「いる」群で該当率が高かった。

親戚から差別・偏見的な言葉を言われた「経験群」では、勤務先の職員・利用者で COVID19 に感染したことが「ない」群と比べ「ある」群で該当率が高かった。

周囲の親しい人から偏見・差別的な言葉を言われた「経験群」では、勤務先の職員・利用者で COVID19 に感染したことが「ない」群と比べ「ある」群で、濃厚接触者「非認定」群よりも「認定」群で該当率が高かった。

勤務先の同僚から偏見・差別的な言葉を言われた「経験群」と、家族が医療機関等に勤務していることを理由に勤務先から出勤を止められた「経験群」では、濃厚接触者「非認定」群よりも「認定」群で該当

率が高かった。

正当な理由がないのに店舗や施設から入店・入室を断られた「経験群」と、「8. 思い込みや過剰な反応による扱いを受けた「経験群」では自身の感染経験「なし」群と比べ「あり」群で該当率が高かった。

表 4. 回答者の経験した偏見・差別的な言動と基本属性（コロナ関連）との関連

	職場での感染者		自身の感染		濃厚接触者認定		入院		療養所への入所		ワクチン接種(2回)		同居家族の感染	
1.家族から偏見・差別的な言葉を言われた	ns		ns		+		ns		ns		ns		+	
2.親戚から偏見・差別的な言葉を言われた	+		ns		ns		ns		ns		ns		ns	
3.周囲の親しい人から偏見・差別的な言葉を言われた	+		ns		+		ns		ns		ns		ns	
4.地域住民から偏見・差別的な言葉を言われた	ns		ns		ns		ns		ns		ns		ns	
5.勤務先の同僚から偏見・差別的な言葉を言われた	ns		ns		+		ns		ns		ns		ns	
6.家族が医療機関等に勤務していることを理由に勤務先から出勤を止められた	ns		ns		+		ns		ns		ns		ns	
7.正当な理由がないのに店舗や施設から入店・入室を断られた	ns		+		ns		ns		ns		ns		ns	
8.思い込みや過剰な反応による扱いを受けた	ns		+		ns		ns		ns		ns		ns	

回答者の経験した偏見・差別的な経験 (番号は上記と対応)	職場での感染者		自身の感染		濃厚接触者		入院		療養所への入所		ワクチン接種(2回)		同居家族の感染								
	ある・いた	無い・いない	ある・いた	無い・いない	ある・いた	無い・いない	ある・いた	無い・いない	ある・いた	無い・いない	ある・いた	無い・いない	ある・いた	無い・いない							
	343 (100.0)	589 (100.0)	p	12 (100.0)	918(100.0)	p	86 (100.0)	842(100.0)	p	1 (100.0)	926(100.0)	p	4 (100.0)	914 (100.0)	p	869(100.0)	62(100.0)	p	16(100.0)	915(100.0)	p
1	24 (7.0)	26 (4.4)	0.09	1 (8.3)	48(5.2)	0.64	10 (11.8)	39(4.6)	0.01	0 (0.0)	49(5.3)	0.81	0 (0.0)	50 (5.5)	0.63	46(5.3)	4(6.5)	0.70	3(18.8)	46(5.0)	0.02
2	20 (5.8)	16 (2.7)	0.02	1 (8.3)	34(3.7)	0.40	6 (7.1)	30(3.6)	0.11	0 (0.0)	35(3.8)	0.84	0 (0.0)	34 (3.7)	0.69	32(3.7)	4(6.5)	0.28	2(12.5)	33(3.6)	0.07
3	18 (5.3)	16 (2.7)	<0.05	1 (8.3)	32(3.5)	0.37	7 (8.2)	26(3.1)	0.02	0 (0.0)	32(3.5)	0.85	0 (0.0)	34 (3.7)	0.69	32(3.7)	2(3.2)	0.85	1(6.3)	32(3.5)	0.56
4	22 (6.5)	22 (3.8)	0.06	2 (16.7)	42(4.6)	0.05	4 (4.7)	38(4.6)	0.95	0 (0.0)	43(4.7)	0.82	0 (0.0)	43 (4.8)	0.66	39(4.5)	5(8.2)	0.20	0(0.0)	44(4.9)	0.37
5	20 (5.8)	32 (5.5)	0.81	1 (8.3)	51(5.6)	0.68	10 (11.8)	40(4.8)	0.01	0 (0.0)	51(5.5)	0.81	0 (0.0)	52 (5.7)	0.62	46(5.3)	6(9.7)	0.15	0(0.0)	52(5.7)	0.33
6	8 (2.4)	7 (1.2)	0.18	1 (8.3)	14(1.6)	0.07	4 (4.7)	10(1.2)	0.01	0 (0.0)	14(1.6)	0.90	1 (25.0)	13 (1.5)	<0.01	14(1.7)	1(1.8)	0.96	1(6.3)	14(1.6)	0.15
7	6 (1.8)	6 (1.0)	0.34	1 (8.3)	11(1.2)	0.03	0 (0.0)	11(1.3)	0.29	0 (0.0)	11(1.2)	0.91	1 (25.0)	11 (1.2)	<0.01	11(1.3)	1(1.6)	0.82	0(0.0)	12(1.3)	0.64
8	28 (8.3)	31 (5.3)	0.08	3 (27.3)	56(6.1)	0.00	7 (8.3)	50(6.0)	0.39	0 (0.0)	57(6.2)	0.80	1 (25.0)	57 (6.3)	0.13	52(6.0)	7(11.5)	0.09	2(12.5)	57(6.3)	0.31

p:χ²検定, +:p<0.05(下記の表と対応している), ns:p≥0.05(下記の表と対応している), 基本属性(コロナ関連)の項目は、図1-8で示した項目と同様である

④回答者の経験した偏見・差別的な言動と健康状態との関連

表5に回答者の経験した偏見・差別的な言動と健康状態との関連を示した。いずれの経験も、一貫して病院受診の「増加」と関連がみられた。ストレスの「増加」と関連していた項目は家族、親族、周囲の親しい人、地域住民からの偏見・差別的な言葉を言われる経験であった。疲労感の「増加」と関連の示された項目は家族、親族、周囲の親しい人、地域住民、勤務先の同僚からの偏見・差別的な言葉を言われる経験をしていた。

表5. 回答者の経験した偏見・差別的な言動と健康状態との関連

	ストレス		疲労感		病院受診 (理由・診療科問わず)		生命の 危機意識	
	増加	不変・減少	増加	不変・減少	増加	不変・減少	増加	不変・減少
1.家族から偏見・差別的な言葉を言われた	+		+		+		+	
2.親戚から偏見・差別的な言葉を言われた	+		+		+		ns	
3.周囲の親しい人から偏見・差別的な言葉を言われた	+		+		+		ns	
4.地域住民から偏見・差別的な言葉を言われた	+		+		+		ns	
5.勤務先の同僚から偏見・差別的な言葉を言われた	ns		+		+		+	
6.家族が医療機関等に勤務していることを理由に勤務先から出勤を止められた	ns		ns		+		ns	
7.正当な理由がないのに店舗や施設から入店・入室を断られた	ns		ns		+		ns	
8.思い込みや過剰な反応による扱いを受けた	ns		ns		+		ns	

回答者の経験した 偏見・差別的な経験 (番号は上記と対応)	ストレス			疲労感			病院受診(理由・診療科問わず)			生命の危機意識		
	増加	不変・減少	p	増加	不変・減少	p	増加	不変・減少	p	増加	不変・減少	p
	748(100.0)	184(100.0)		644(100.0)	288(100.0)		128(100.0)	803(100.0)		479(100.0)	452(100.0)	
1	46(6.2)	4(2.2)	0.03	43(6.7)	7(2.4)	0.01	19(14.8)	31(3.9)	<0.01	33(6.9)	17(3.8)	0.03
2	35(4.7)	1(0.5)	0.01	31(4.8)	5(1.7)	0.02	12(9.4)	24(3.0)	<0.01	19(4.0)	17(3.8)	0.87
3	33(4.4)	1(0.5)	0.01	30(4.7)	4(1.4)	0.01	13(10.2)	21(2.6)	<0.01	20(4.2)	14(3.1)	0.38
4	43(5.8)	1(0.5)	<0.01	38(6.0)	6(2.1)	0.01	15(11.8)	29(3.6)	<0.01	23(4.9)	21(4.7)	0.91
5	47(6.3)	5(2.7)	0.06	45(7.0)	7(2.4)	0.01	13(10.2)	39(4.9)	0.02	34(7.1)	18(4.0)	0.04
6	14(1.9)	1(0.5)	0.19	12(1.9)	3(1.1)	0.34	7(5.6)	8(1.0)	<0.01	8(1.7)	7(1.6)	0.87
7	11(1.5)	1(0.5)	0.32	10(1.6)	2(0.7)	0.28	5(3.9)	7(0.9)	0.01	6(1.3)	6(1.3)	0.93
8	51(6.9)	8(4.4)	0.22	47(7.4)	12(4.2)	0.07	16(12.5)	43(5.4)	<0.01	31(6.6)	28(6.2)	0.82

p:χ²検定, +:p<0.05(下記の表と対応している), ns:p≥0.05(下記の表と対応している)
 ストレス:増加=「とても増えた」+「やや増えた」, 不変・減少=「変わらない」+「減った」+「とても減った」
 疲労感:増加=「とても増えた」+「やや増えた」, 不変・減少=「変わらない」+「減った」+「とても減った」
 病院受診(理由・診療科問わず):増加=「とても増えた」+「やや増えた」, 不変・減少=「変わらない」+「減った」+「とても減った」
 生命の危機意識:増加=「とても増えた」+「やや増えた」, 不変・減少=「変わらない」+「減った」+「とても減った」

⑥回答者の経験した偏見・差別的な言動と労働状況との関連

表7に回答者の経験した偏見・差別的な言動と労働状況との関連を示した。家族から偏見・差別的な言葉を言われた経験をした群、および、周囲の親しい人から偏見・差別的な言葉を言われた経験をした群では「夜勤回数の増加」「勤務時間が長くなった」「業務量の増加」「感染を理由とした退職の増加」「自死を考えることの増加」の5項目それぞれで「該当群」の該当率が高かった。

親族から偏見・差別的な言葉を言われた経験をした群では「夜勤回数の増加」「勤務時間が長くなった」「勤務時間が一部の職員に対して増加した」「感染を理由とした退職の増加」「感染症が理由で職を失う危険性が増えた」「自死を考えることの増加」の6項目それぞれで「該当群」の該当率が高かった。

地域住民から偏見・差別的な言葉を言われた経験をした群では、「今後の就業継続の意思が高まった」「自死を考えることの増加」の2項目で「該当群」の該当率が高かった。

勤務先の同僚から偏見・差別的な言葉を言われた経験をした群では「職員体制が整備されている」の1項目で「非該当群」の該当率が高く、「夜勤回数の増加」「勤務時間が長くなった」「勤務時間が一部の職員に対して増加した」「感染を理由とした退職の増加」「感染症が理由で職を失う危険性が増えた」「自死を考えることの増加」の6項目では「該当群」の該当率が高かった。

家族が医療機関等に勤務していることを理由に勤務先から出勤を止められた経験をした群「感染を理由とした退職の増加」「感染症が理由で職を失う危険性が増えた」「自死を考えることの増加」の3項目で「該当群」の該当率が高かった。思い込みや過剰な反応による扱いを受けた群では「勤務時間が一部の職員に対して増加した」「感染を理由とした退職の増加」「感染症が理由で職を失う危険性が増えた」「自死を考えることの増加」の4項目で「該当群」の該当率が高かった。

表 7. 回答者の経験した偏見・差別的な言動と労働状況との関連

	職員体制が整備されてる	夜勤回数が増えた	勤務時間が長くなった	勤務時間が一部の職員に対して増加した	採用辞退等を想定した新人職員の採用が計画的に実施されている	様々な手当てについての説明の機会が提供されている	業務量が増えている	感染症を理由とした退職が増えた	感染症が理由で職を失う危険性が増えた	仕事に対してやりがいが高まった	今後の就業継続の意思が高まった	自死を考えたが多くなった
1.家族から偏見・差別的な言葉を言われた	ns	+	+	ns	ns	ns	+	+	ns	ns	ns	+
2.親戚から偏見・差別的な言葉を言われた	ns	+	+	+	ns	ns	ns	+	+	ns	ns	ns
3.周囲の親しい人から偏見・差別的な言葉を言われた	ns	+	+	ns	ns	ns	+	+	ns	ns	ns	+
4.地域住民から偏見・差別的な言葉を言われた	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	+	+
5.勤務先の同僚から偏見・差別的な言葉を言われた	+	+	+	+	ns	ns	ns	+	+	ns	ns	+
6.家族が医療機関等に勤務していることを理由に勤務先から出勤を止められた	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	+	+	ns	ns	+
7.正当な理由がないのに店舗や施設から入店・入室を断られた	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
8.思い込みや過剰な反応による扱いを受けた	ns	ns	ns	+	ns	ns	ns	+	+	ns	ns	+

回答者の経験した偏見・差別的な言動(番号は上記と対応)	①職員体制が整備されてる			②夜勤回数が増えた			③勤務時間が長くなった			④勤務時間が一部の職員に対して増加した			⑤採用辞退等を想定した新人職員の採用が計画的に実施されている			⑥様々な手当てについての説明の機会が提供されている		
	該当	不変・非該当	p	該当	不変・非該当	p	該当	不変・非該当	p	該当	不変・非該当	p	該当	不変・非該当	p	該当	不変・非該当	p
	303(100.0)	623(100.0)		79(100.0)	705(100.0)		221(100.0)	698(100.0)		292(100.0)	619(100.0)		103(100.0)	767(100.0)		251(100.0)	650(100.0)	
1	21(6.9)	29(4.7)	0.16	9(11.4)	37(5.2)	0.03	18(8.2)	32(4.6)	0.04	22(7.6)	28(4.5)	0.06	3(2.9)	46(6.0)	0.21	15(6.0)	35(5.4)	0.72
2	11(3.6)	25(4.0)	0.77	7(8.9)	24(3.4)	0.02	14(6.4)	21(3.0)	0.02	19(6.6)	16(2.6)	0.00	4(3.9)	29(3.8)	0.94	11(4.4)	24(3.7)	0.63
3	7(2.3)	27(4.4)	0.12	7(8.9)	26(3.7)	0.03	14(6.4)	20(2.9)	0.02	16(5.5)	18(2.9)	0.06	3(2.9)	30(3.9)	0.63	6(2.4)	27(4.2)	0.21
4	12(4.0)	32(5.2)	0.42	6(7.6)	34(4.9)	0.30	15(6.9)	29(4.2)	0.10	20(6.9)	24(3.9)	0.05	6(5.9)	37(4.9)	0.64	13(5.2)	31(4.8)	0.79
5	8(2.6)	44(7.1)	0.01	9(11.4)	36(5.1)	0.02	21(9.5)	31(4.5)	0.01	25(8.6)	27(4.4)	0.01	6(5.9)	42(5.5)	0.85	12(4.8)	40(6.2)	0.44
6	4(1.4)	11(1.8)	0.63	2(2.5)	11(1.6)	0.53	6(2.8)	9(1.3)	0.15	7(2.5)	7(1.2)	0.14	2(2.0)	13(1.7)	0.84	3(1.2)	12(1.9)	0.51
7	5(1.7)	7(1.1)	0.51	2(2.6)	9(1.3)	0.36	4(1.8)	8(1.2)	0.45	4(1.4)	7(1.1)	0.75	1(1.0)	10(1.3)	0.78	2(0.8)	10(1.5)	0.39
8	19(6.3)	40(6.5)	0.92	8(10.3)	45(6.4)	0.20	18(8.2)	41(5.9)	0.23	26(9.0)	32(5.2)	0.03	5(5.0)	51(6.7)	0.51	13(5.3)	46(7.1)	0.32

回答者の経験した偏見・差別的な言動(番号は上記と対応)	⑦業務量が増えている			⑧感染症を理由とした退職が増えた			⑨感染症が理由で職を失う危険性が増えた			⑩仕事に対してやりがいが高まった			⑪今後の就業継続の意思が高まった			⑫自死を考えたが多くなった		
	該当	不変・非該当	p	該当	不変・非該当	p	該当	不変・非該当	p	該当	不変・非該当	p	該当	不変・非該当	p	該当	不変・非該当	p
	442(100.0)	477(100.0)		58(100.0)	844(100.0)		111(100.0)	801(100.0)		88(100.0)	832(100.0)		86(100.0)	830(100.0)		102(100.0)	811(100.0)	
1	34(7.7)	16(3.4)	0.01	7(12.3)	43(5.1)	0.02	7(6.4)	43(5.4)	0.67	4(4.5)	46(5.5)	0.70	4(4.7)	46(5.6)	0.73	15(14.7)	35(4.3)	0.01
2	22(5.0)	13(2.7)	0.07	8(14.0)	27(3.2)	0.01	12(10.9)	23(2.9)	0.01	2(2.3)	33(4.0)	0.43	2(2.3)	32(3.9)	0.47	7(6.9)	28(3.5)	0.09
3	22(5.0)	12(2.5)	0.05	7(12.3)	27(3.2)	0.01	7(6.4)	27(3.4)	0.12	3(3.4)	31(3.7)	0.88	3(3.5)	29(3.5)	0.99	8(7.8)	26(3.2)	0.02
4	25(5.7)	19(4.0)	0.22	5(8.8)	39(4.7)	0.17	9(8.3)	35(4.4)	0.08	6(6.9)	38(4.6)	0.34	9(10.6)	34(4.1)	0.01	13(13.0)	31(3.8)	0.01
5	29(6.6)	23(4.8)	0.24	10(17.5)	41(4.9)	0.01	17(15.5)	35(4.4)	0.01	2(2.3)	50(6.0)	0.15	5(5.9)	47(5.7)	0.94	17(16.7)	34(4.2)	0.01
6	9(2.1)	6(1.3)	0.36	5(8.9)	10(1.2)	0.01	7(6.5)	8(1.0)	0.01	2(2.3)	13(1.6)	0.64	1(1.2)	14(1.7)	0.70	5(5.0)	10(1.3)	0.01
7	6(1.4)	6(1.3)	0.88	2(3.6)	10(1.2)	0.13	2(1.9)	10(1.3)	0.61	1(1.1)	11(1.3)	0.88	1(1.2)	11(1.3)	0.89	3(3.0)	9(1.1)	0.12
8	30(6.8)	29(6.1)	0.65	11(19.6)	48(5.7)	0.01	17(15.6)	42(5.3)	0.01	6(6.8)	53(6.4)	0.89	8(9.3)	51(6.2)	0.27	16(16.0)	43(5.3)	0.01

p<.x:検定, +:p<0.05(下記の表と対応している), ns:p≥0.05(下記の表と対応している)

該当:各項目でも思う「やや思う」と回答したもの, 不変・非該当:各項目で「変わりない」「あまり思わない」「まったく思わない」と回答したものと

4. 考察

(1) 健康状態

コロナ禍によって社会福祉従事者の約 8 割がストレスの増加を感じており、約 7 割で疲労感が増えたと感じていた。また、生命の危機意識も約半数が増えたと回答していた。

2021 年 6 月から 7 月に 20 代から 50 代の 1022 名を対象に実施された「働く人のメンタルヘルスとサービス・ギャップの実態調査（株式会社 NTT データ経営研究所）」では 463 名（45.3%）が「コロナ蔓延以降にストレスや悩みが増加した」と回答していた。また、朝日新聞社が 2020 年 11 月から 12 月に 3000 名を対象に郵送法で実施した「全国世論調査（2020）」（回収率 71%）では「ストレスはどうなりましたか」の項目に 53%が「増加した」と答えている。また、散見される調査を概観すると、いずれも 5 割から 6 割程度の者がコロナ禍において「ストレスが増えた」と回答している。

これらの調査と比較すると、社会福祉従事者では、高齢者等の高リスク者と接する機会も多く、感染が小康状態にあった本調査期間においても、よりストレスを感じている者が多い傾向にあった可能性が考えられる。また、ワクチン接種率は高い傾向にあった。他方でワクチン接種を行わない者への偏見・差別的な言動、いわゆるワクチンハラスメントの問題も見逃すことができない。こうした部分への対応も今後詳細な検討が求められるであろう。

生活に関しては、報道等で一般に言われるような状況と変わらない様に思われる。例えば、ライフワークバランスや家計状況については従来までと変わらない状況の者が多く、社会とのつながりは減少傾向にある者や変わらない者が多かった。また、子育てや介護にかかる費用が増えた者がそれぞれ 3 割程度いた。現在、子育てに関連した臨時特別給付金等の保障はあるが、今後、家庭での介護に関しても種々の保障が必要となる可能性が考えられる。

今後の不安としては、「生活の維持・収入」に関して「とても不安に思う」者が最も多かった。介護職等をはじめとした社会福祉職に対する賃金引き上げも行われているが、「給与面に反映されるのか不安である」といった声や「現在の労働に対する対価として不十分である」といった声も散見されており、個人の所得増加につなげる方策の検討も今後重要になると推察する。

今後の不安としてについて「不安（とても不安に思う+やや不安に思う）群」としてみると、「健康」が最多であり、次いで「社会との交流、地域のつながりや助け合い」の順であった。「第 4 回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査（内閣府、2021）」では、「不安の増加」について該当するものを全て選択させる方式で質問している。同調査の結果、2021 年 9 月から 10 月の値は「健康」で 27.6%、「生活の維持、収入」23.6%、「仕事」17.9%、「人間関係、社会との交流」14.3%であった。「不安（とても不安に思う+やや不安に思う）群」としてみると、本研究で設定した今後の不安に関するすべての項目で、先行研究より不安を感じている者が多かった。

(2) 労働状況

感染対策についてみると、業務上支障が発生した時の相談支援体制および必要時に入院できる医療体制の充実、精神的・身体的負担の軽減が課題として挙げられる。労働状況としては基本的に従来と変わらない者が多かった一方で、業務量が増えたと思うものが約半数を占めていた。感染予防措置の実施や緊急時対応が増えたことに起因すると思われる。

「新型コロナウイルス感染症に対応する介護施設等の職員のためのサポートガイド（第 1 版）（厚生労

働省、2021)」でも、感染対策等の影響による業務量の増加に伴い、全体的な労働時間が増加している職場があると考えられており、それによる健康影響の軽減や、業務負担の分散化などが必要であることが示されている。

(3) 差別・偏見の経験

本調査の結果、回答者自身が偏見・差別的な言葉を言われる経験はいずれの項目も1割未満であった。これは調査時期が第5波と第6波の間時点であり、コロナ禍の生活に慣れてきて、社会全体がコロナから心理的に遠ざかっていたことに起因するものと考えられる。

他方で、偏見・差別的な言葉を言われる経験をしたものでは、ストレス、疲労感、病院受診、生命の危機意識それぞれの増加と関連しており、その影響は決して無視することはできない。また、こうした生活影響に留まらず、自死を考えることの増加にもつながっており、種々の偏見・差別的な言葉を言われることに対する一次予防的方策に加え、すでに言われている人への三次予防的支援の検討は喫緊の課題といえる。

詳細にみると回答者自身が偏見・差別的な言葉を言われる経験と性別には関連がないが、統計的有意差の見られた各経験では40代が最も多かった。この理由として管理職が多いことや子どもがいる者も多い年代であり、新型コロナウイルス感染症に関する話題にも接しやすい可能性が考えられる。

サービス形態では、[入所・入院・短期入所]の方が[通所]施設よりも「5.勤務先の同僚から偏見・差別的な言葉を言われた」経験が多かった。また、[通所]施設の方が[相談]施設よりも「8.思い込みや過剰な反応による扱いを受けた」経験が多かった。この理由として・利用者と接する時間の長さや頻度の問題が考えられる。また、職場での感染者がいたことや回答者自身の感染経験、濃厚接触者としての認定経験は偏見・差別的な言葉を受けの一因となっていた。

パンデミックが社会一般に与える心理的影響の重要性はこれまでも指摘されている。Cheng, C. (2004) はアジア圏を中心に2002年から2003年にかけて生じた重症急性呼吸器症候群 (severe acute respiratory syndrome. ; SARS) 流行中の香港において、感染者発生地域のみならず、非発生地域でも多くの人が不安を感じ、感染症事態の拡大以上に、感染症に対する不安や恐怖の方が急速に広まっていったと指摘している。また、「COVID-19 パンデミックがもたらす心理的影響 (一般社団法人日本トラウマティック・ストレス学会)」では、新興感染症が引き起こすメンタルヘルスの影響について 1) 不安と恐怖などの「感染リスクおよび感染そのものが引き起こす心理的反応」、2) 隔離や行動制限がもたらすストレス反応やうつ病自殺増加など「環境の変化が引き起こす問題」、3) 煽情的・楽観的なマスメディアの報道などによる「情報が引き起こす問題」の3点を挙げている。

その中でも、情報の混乱は、スティグマと偏見、対人関係の変化、社会への不信、買い占めなどの社会不安、などで、これらは様々な葛藤、禍根、心理的影響を長期に残すことを指摘している。マスメディアの情報発信の在り方に関する検討は本研究でも今後の対策として望むこととして多くの者が挙げており、その重要性を改めて社会正義や人権を重んずる「社会福祉」の立場から発信していく必要があると思われる。

(4) 今後の対策として望まれること

職員・職場に関しては、正しい迅速な情報提供が最も求められており、次いで状況に応じた迅速なPCR

検査の実施、職場内の勤務に係る人的体制の充実であった。これらについては個人的努力以上に組織全体として方向性を検討することが重要であり、また、その方向性の周知についても十分に実施しなくてはならない。これらの実現には組織的な対応策を作成することが重要であるが、その実現に向けた制度政策や種々の公費助成の充実も求められるであろう。

支援内容の質の向上に関しては、「感染対策の標準化と徹底」が最も高かったが、他の3項目「感染対策を実施した上での外出機会の提供」「感染対策を実施した上での行事等の実施」「感染対策を実施した上での家族等との面接機会の提供」についても同じ程度望まれていた。コロナ禍において様々なオンラインツールの活用が重視されており、そうした機器の活用等も含めた検討が必要である。

地域・他機関に対しては、「他施設・他機関との情報交換、連携の強化」と「施設・機関の感染対策に対する地域への適切な情報公開」が最も望まれていた。特に「施設・機関の感染対策に対する地域への適切な情報公開」については偏見・差別的な言動を減らすためにも重要だと思われる。例えば、コロナ以前は、消火訓練を地域の町内会と合同で行っている場合もあった。こうした取り組みで作られているつながりを活用し、地域住民に対する感染対策講座の開講や、地域住民との感染対策訓練の共同実施を行うことで、施設も地域の一部として機能することができ、施設や職員への偏見・差別的な言動の軽減につながるものと推察する。

(5) 研究限界・有効性

新型コロナウイルス感染症に対する種々の調査尺度は未だ不十分な状況にある。本研究で使用した調査項目も、本調査の実施に向けて委員が協議の上、作成したものであり、本来的には同一尺度を用いた比較検討が必要であることは本研究の最大の限界として付記しなくてはならない。考察に用いた他の各調査も調査項目の表現や水準が異なるため、一概に比較困難であることは十分に理解している。また、調査対象についても施設種別やサービス形態の偏りがあるため、福祉機関全体を捉えた調査結果とは言い切れない。加えて、統計的有意差の見られた項目について、記述統計で示したように、回答者自身の感染経験などの項目は例数が少なく、今後より詳細な検討が必要である。

しかしながら、これまでに調査されていなかった北海道内の福祉従事者について大規模な調査を実施し、福祉従事者の生活・労働実態と偏見・差別的な言葉に関連する要因を明らかにできた社会的意義は小さくないと推察する。

Ⅲ. 結果（自由記述）

1. 目的

本章では、以下について質的検討を実施した。

1つは、自由記述から生活状況、労働状況、差別・偏見の経験に関する実態を把握する。

もう1つは、把握できた内容について、社会福祉従事者特有の傾向等を考察する。の2点である。

2. 方法

(1) 調査期間・対象・選定・方法

前述Ⅱの量的調査に合わせ、それぞれの調査項目に自由記述を設けた。記述においては任意とした。な

お、自由記述項目は、以下の8項目である。

- ①生活の制限について感じるものがあればご記入ください
- ②今後不安に感じているものがあればご記入ください
- ③職場での労働状況について感じているものがあればご記入ください
- ④あなた自身が受けた偏見・差別的な言動についてご記入ください
- ⑤あなたの家族や親族が受けた偏見・差別的な言動があればご記入ください
- ⑥所属する施設・機関が受けた偏見・差別的な言動があればご記入ください
- ⑦コロナ禍において利用者・家族の支援の質の向上に向けて、必要と思われる取り組みがあれば自由に記述してください
- ⑧調査研究テーマに関連した内容で何かあればご自由に記述してください

(2) 分析方法

以下の手順で質的研究を行った。

- ①自由記述から得られた内容について、一文毎に意味内容を損なわないよう、データの文脈にそって一部分を抽出しコード化した。
- ②全記述のコードを統合し、類似性に従って分類した上でサブカテゴリー化を行い、さらに抽象化したものを、その分類毎にネーミングし、カテゴリー化した。
- ③データを統合し、北海道内の社会福祉従事者について新型コロナ禍における生活や労働の実態や差別・偏見の状況を明らかにした。
- ④分析の過程において、コード・カテゴリーの関連性を考慮し、それぞれのネーミングの修正・精練を繰り返して行った。
- ⑤データの信憑性の確保は、分析を行う過程で絶えずデータに戻り、分析することに留意した。
- ⑥分析過程全般において、データの文脈の解釈、見出されたカテゴリーの妥当性の確保に努めた。

(3) 倫理的配慮

調査実施に当たり、対象者には①結果は統計的に処理し、公表にあたり個人が特定されることは無いこと、②調査によって得られたデータは研究以外には使用しないこと、③調査への参加・不参加により、不利益を被ることは無いことを調査票配布時に書面にて説明し、オンラインフォームの送信をもって研究に同意したものとみなした。

3. 結果（自由記述）からみえる北海道内の社会福祉従事者の新型コロナ禍における生活や労働の実態と差別・偏見の現状

自由記述では、6カテゴリー、43サブカテゴリー、データの一部を切り取り関連する内容毎にまとめた200のデータが抽出された。カテゴリーは【 】、サブカテゴリーは< >、切り取ったデータの一部は「 」を用いて示すこととした。

本章では、自由記述から得られた新型コロナ禍での社会福祉従事者の生活や労働の実態、差別・偏見の現状を整理し、社会福祉従事者の特有さや傾向等について考察する。

(1) 生活の制限について

カテゴリー	サブカテゴリー	データの一部
不自由を強いられる生活	思い通りに外出できない	外食ができない・他者との飲食が減った (他 48 件)
		外出や範囲に制限がある (他 43 件)
		親戚との交流や帰省ができない (他 26 件)
		趣味的活動の時間がない・減った (他 26 件)
		人と交流が減った (他 17 件)
		仕事柄、生活行為の制限・自粛している (他 7 件)
		集団での集まり・行事ごとに参加できない (他 4 件)
		自宅で過ごす時間が増えた (他 4 件)
		家族の中でプライベートな時間が減った (他 3 件)
		入院・入所の見舞いや面会ができない (他 3 件)
		公共交通機関・公共施設の利用ができない (他 2 件)
		日常生活に必要な買い物しかできない (他 2 件)
		他地域の人と接触した場合の自粛・不安 (他 2 件)
		病院・歯科に気兼ねなく行けなくなった
		集合研修や資格取得研修が出来ていない
		辛抱・我慢
		発熱外来受診時、自家用車で待機することが要件であること
		声を出さない
束縛される心		余暇時間を持つことに後ろめたさを感じる (他 5 件)
		行動制限により心理的負担が増えた (他 3 件)
		心の拠り所がない (他 2 件)
		ストレスが発散できない (他 2 件)
気がかりな経済事情		ネットショッピングが増えた (他 3 件)
		パート勤務で残業代なく生活費が足りない
		相談できず不安
		電子機器の使用が増え、費用がかさむ
		PCR や抗原検査にかかる費用
金銭感覚の麻痺		
家族にも降りかかる心配事		子供達に色々な経験をさせられない (他 6 件)
		学校生活の不安、学校行事がなくなった (他 6 件)
		親・親族の死に立ち会えなかった (他 3 件)
		高齢の親の外出が減り認知症発症が不安
		子供と遊ぶ場所がない
		家族全員が自宅で食事し昼食は弁当持参になり家事が増えた
		同居家族の体力が落ち、家事をしなければならない

	感染しない・させないための意識	マスク着用生活・マスクかぶれ	(他 11 件)
		外出毎に消毒と着替え	(他 2 件)
		感染の媒介にならないか	
	変化を求められる業務	パソコン画面に向かわなければならないことが増えた	
		出張が減った	
		部下の精神的負担をカバーするため残業が増えた	
		コロナ対応のための臨時出勤	
		気軽に高齢者や障害者に触れることに自粛	
	自分に向けられる視線	感染者に対する邪魔者扱いのような視線	
		休みはどこへ行くのかと詮索される	
		周囲の目	
		接触者や感染者になったら職場から何を言われるか心配。家族にもそれを強いていて申し訳ない。	
	異なる感覚	周りで気にせず外出する人がいると自分の行動は無駄だと思う	
		強い制限を受けているとは感じていない	

【不自由を強いられる生活】では、＜思い通りに外出できない＞＜束縛される心＞＜気がかりな経済事情＞＜家族にも降りかかる心配事＞＜感染しない・させないための意識＞＜変化を求められる業務＞＜自分に向けられる視線＞＜異なる感覚＞の8つのサブカテゴリから構成されている。

＜思い通りに外出できない＞現実として、「外食ができない。他者との飲食が減った」（他 48 件）という記述が最も多く、次いで「外出や範囲に制限がある」（43 件）「親戚との交流や帰省ができない」（他 26 件）という内容が多く得られた。

＜束縛される心＞では、「余暇時間を持つことに後ろめたさを感じる」（他 5 件）「行動制限により心理的負担が増えた」（他 3 件）という記述があり、「ネットショッピングが増えた」（他 3 件）「電子機器の使用が増え、費用がかさむ」という＜気がかりな経済事情＞があることも分かった。

さらに＜家族にも降りかかる心配事＞では、「子供達に色々な経験をさせられない」（他 6 件）や「学校生活の不安、学校行事がなくなった」（他 6 件）、「高齢の親の外出が減り認知症発症が不安」という小さな子供や高齢の親を案じているという結果が得られた。

その他、＜感染しない・させないための意識＞として「外出毎に消毒と着替え」（他 2 件）を心掛け、「マスク着用生活・マスクかぶれ」（他 11 件）は灼然たる意識となっていることが分かる。

また、＜変化を求められる業務＞では「パソコン画面に向かわなければならないことが増えた」「出張が減った」という内容の記述が得られた。また、「休みはどこへ行くのかと詮索される」ことや「周囲の目」が＜自分に向けられる視線＞として気になるという記述も得られた。

国土交通省（2020）では、「全国の都市における生活・行動の変化-新型コロナ生活行動調査」を実施し、国民の日常的な行動や意識がどのように変化したのかを公表している。その結果では、新型コロナ流行前に比べ、全国的に自宅での活動時間が増える一方で外出率は低下していることが明らかとなっている。食料品・日用品の買い物、またそれ以外の買い物の外出も減り、外食や子供との遊びや育児のための外出、映画鑑賞やコンサート等の趣味・娯楽に関する外出も減少している。本調査結果においても【不自由

を強いられる生活】状況は類似する結果・傾向が顕著であり、社会福祉従事者の外出をはじめとする数々の行動制限が記述された。

社会福祉従事者は対人援助職であり、支援対象は高齢や障害のために生活のしづらさを抱える人達である。入居者やサービス利用者が新型コロナウイルスに感染すると、重度化や死亡に至るケースもあり、一般人よりも更に制限を強いているのではないかと推察できる。「接触者や感染者になったら職場から何を言われるか心配」「感染の媒介にならないか」という記述は、“自分が感染しないよう気を付けて生活する”という意識以上の自覚を持って生活を送り、勤務に従事しているのではないと思われる。

さらに、そのような状況の中、「周りで気にせず外出する人がいると自分の行動は無駄だと思う」感覚は、社会福祉従事者として憤りを感じずにはいられない状態となっているのではないだろうか。

(2) 今後の不安について

カテゴリー	サブカテゴリー	データの一部
先行きの見えない生活	日常の気遣わしさ	いつまで続くのか (他 6 件)
		以前の生活に戻ることができるか
		これまでの常識が変わってしまう可能性
		先を見越すことができない
		人権的に感染予防における行動制限をどこまでかけられるか
		全てが不安
		生きてくこと
	守りたい家族	家族の健康・感染 (他 17 件)
		子供の成長や進路に影響しないか (他 6 件)
		家族を守っていけるか
	勤めへの憂鬱	圧力をかける人が増えている (他 2 件)
		職場第一号になりたくない
		職場における人間関係
		職場でのパンデミック
		保護者（利用者の）との関係が希薄になる
		仕事で接する利用者の健康状態
		家庭内感染で仕事への影響
		過労
	心もとない収入の不安	生活費の補償が足りない
		非正規雇用のため生活が厳しい
	強制的なワクチン接種	ワクチン接種の強要 (他 2 件)
		ワクチン 3 回目の必要性 (他 2 件)
	コロナに関する意	若年層のモラルの低さ

	識格差	家庭による予防意識の差異
		対策をしている人としていない人の差
		使用マスクの強制
		外出時の他者の目
	さらに続く活動・行動制限	趣味活動できないまま歳をとりたくない
		コロナ収束時 反動で消費すること
		転職活動への影響
		入院や見舞いに関して
		教育活動の機会確保
	人とのつながり	今後の人間関係 (他 2 件)
		コミュニティスペースの喪失 (他 2 件)
		共同体の維持
	制度・体制への不安	必要な医療がスムーズに受けられるかどうか
		制度の変化
		病院の機能不全
	医療従事者のストレス	医療従事者への負担や差別

【先行きの見えない生活】では、＜日常の気遣わしさ＞＜守りたい家族＞＜勤めへの憂鬱＞＜収入の不安＞＜強制的なワクチン接種＞＜コロナに関する意識格差＞＜さらに続く活動・行動制限＞＜人とのつながり＞＜制度・体制への不安＞＜医療従事者のストレス＞の10のサブカテゴリーから構成されている。

「いつまで続くのか」(他 6 件)「以前の生活に戻ることができるか」「これまでの常識が変わってしまう可能性」という記述からは、今後も続く＜日常の気遣わしさ＞を感じているのではないかと思われる結果が得られた。

また、「家族の健康・感染」(他 17 件)「子供の成長や進路に影響しないか」(他 6 件)という記述からは、＜守りたい家族＞の存在があることが明らかとなった。

＜勤めへの憂鬱＞では、「圧力をかける人が増えている」(他 2 件)や「職場第一号になりたくない」「職場における人間関係、職場でのパンデミック」等が記述され、心身ともに「過労」に繋がっていることがわかる内容であった。

また、「非正規雇用のため生活が厳しい」現実から＜心もとない収入に不安＞を抱え、「ワクチン接種の強要」(他 2 件)や「若年層のモラルの低さ」、「対策をしている人としていない人の差」による＜コロナに関する意識格差＞を感じていたり、「趣味活動できないまま歳をとりたくない」という＜さらに続く活動・行動制限＞や、「今後の人間関係」により＜人とのつながり＞が確保できるか等、【先行きの見えない生活】に非常に強い不安を感じていることがわかった。

公益財団法人介護労働安定センター（以下、介護労働安定センター）では、2020年12月から2021年1月にかけて「新型コロナウイルス感染症禍における介護事業所の実態調査」を実施した。当該調査では、「感染多数地域」として選出された5都道府県（北海道、東京都、愛知県、大阪府、福岡県）と「感染少数地区」として選定された2県（岩手県、島根県）の介護保険サービス事業者とその労働者に対し、新型

コロナの事業への影響や労務管理、労働への不安や課題等について調査を行った。

調査の中では、労働者に対し新型コロナウイルス感染症禍で働くことの不安を聴取し、職位毎に傾向を示している。不安については「管理職」「主任・リーダー等のまとめ役」「一般職」ともに、「自身が感染症にかかる不安」「自身が職場にウイルスを持ち込んでしまう不安」「利用者が感染症にかかる不安」が上位を占め、回答者の80%以上が不安であることを示している。本調査の自由記述にある「職場一号にはなりたくない」という記述の背景には、感染することが自分一人の問題ではなく、自職場においては利用者への感染、強いてはクラスターの発生へと波及する可能性があり、その危惧の表れなのでないだろうか。感染すると自分の行動が問われることもあるが、社会福祉従事者が感染するという事は、個人の問題では済まずに利用者の生命や生活を支援するという施設の社会的使命と逆行してしまうのである。

(3) 職場での労働状況について

カテゴリー	サブカテゴリー	データの一部
職場事情の苦悩	労働対価として理不尽な収入	手当が整備されていない (他 9 件)
		資格手当の金額が違い不満
		収入が激しく減り飯が食えない
		収入が上がった
		感染が理由で休む場合、有休がないと欠勤扱いとなり収入減
	アンバランスなマンパワー	人手不足 (他 3 件)
		家族の体調不良により休む職員が増えた
		職員が多くなる
	不適切な勤務時間	休憩の無い時がある (他 5 件)
		勤務時間を過ぎても帰れない (他 2 件)
		コロナ以前に労働時間は超過している
		イベント事がなく残業量が減った
		申告していない時間外勤務が多い
	不本意に扱われる休日	有休がとりづらい (他 4 件)
		感染しても濃厚接触者になっても有休で自宅待機 (他 3 件)
		休みが少ない (他 2 件)
		有休消化率がよい
		休日数が多い
		学校等が休校の場合、養育者である職員は特別有休がとれない
		ワクチンによる副反応には特別有休が保障
		説明なしに有休が使われている
		有休は希望日ではなくシフトに組み込まれる
		業務のパラダイム

	シフト	衛生対策に関する時間が増加した（他 2 件）
		仕事を家に持ち帰えなければならない
		病院受診や搬送がスムーズにいかない
		生産活動が増えて大変
	崖っぷちに立たされる感染対策	感染リスクの対応と危機管理が低さ（他 4 件）
		複数名の感染拡大時の職員数や業務が不安
		職員や利用者が感染した時の体制が心配
		ギリギリの状態ですべて崩す職員が出る
		クラスター発生時の体制不備
		感染への恐怖
	下がったままの士気	福祉イベントの中止を繰り返し仕事へのモチベーションが低下している（他 3 件）
	働きづらい職場風土や組織体制	在宅勤務等の体制が整っていない（他 2 件）
		労働に対する規定が明確でない
		職場の人間関係がわるい
		仕事のできない人を邪魔者あつかいする
		公務員から法人職員への労働意識のギャップ
		引っ張る人がいない
		業務を頼むのにストレス
		感染者が出たことは本部から連絡がなく TV を見て知った
	心が痛むハラスメント	圧力をかけてくる職員が多い
		トップのコロナへの偏見、思い込みで強要
ワクチンハラスメント		
憔悴しきった心と体	継続への不安	
	コロナ対策で疲労困憊（他 3 件）	
	直接支援している皆様が本当によく頑張っていると思う	
変化ない状況	あまり変化ない	

【職場事情の苦悩】は、＜労働対価として理不尽な収入＞＜アンバランスなマンパワー＞＜不適切な勤務時間＞＜不本意に扱われる休日＞＜業務のパラダイムシフト＞＜崖っぷちに立たされる感染対策＞＜下がったままの士気＞＜働きづらい職場風土や組織体制＞＜心が痛むハラスメント＞＜憔悴しきった心と体＞＜変化ない状況＞の 11 のサブカテゴリーで構成されている。

【職場事情の苦悩】は、「手当が整備されていない」（他 9 件）という＜労働対価として理不尽な収入＞であるという実態や、「人手不足」（他 3 件）や「家族の体調不良により休む職員が増えた」等の記述から、＜アンバランスなマンパワー＞となっていることが見て取れる。さらには、休憩の無い時がある」（他 5 件）「勤務時間を過ぎても帰れない」（他 2 件）という内容もあり、事実として＜不適切な勤務時間＞の中で労働しているという記述があった。

また、「有休がとりづらい」（他 4 件）や「感染しても濃厚接触者になっても有休で自宅待機」（他 3

件) という状況からは、自分の意志とは関係なく<不本意に扱われる休日>がある一方で、「ワクチンによる副反応には特別有休が保障」されている組織が存在することも分かった。

コロナ禍においては、<業務のパラダイムシフト>にて「従来の業務から変化を求められる」(他2件) という意識の中で「衛生対策に関する時間が増加」(他2件) しており、感染リスクの対応と危機管理が低さ」(他4件) があることで、<崖っぷちに立たされる感染対策>に直面していることが分かる。「職員や利用者が感染した時の体制が心配」され、「ギリギリの状態ですべてを崩す職員が出る」ことや「クラスター発生時の体制不備等、感染への恐怖」が計り知れないという記述が得られた。

「在宅勤務等の体制が整っていない」(他2件) 事実や「労働に対する規定が明確でない」<働きづらい職場風土や組織体制>の中、「福祉イベントの中止を繰り返し仕事へのモチベーションが低下している」(他3件) 状態、つまり<下がったままの士気>で従事することのやりきれなさが伺える記述も得られた。さらに、「職場の人間関係が悪い」ことで「業務を頼むのにストレス」となっていることも分かる。「トップのコロナへの偏見、思い込みで強要」されることは<心が痛むハラスメント>を受けることになり、<憔悴しきった心と体>の社会福祉従事者は、「継続への不安」の中、「コロナ対策で疲労困憊」(他3件) しているという過酷な現実にあることがわかる。

前述した介護労働安定センターの調査では、経営に直結する収益への影響が最も大きかったのは「通所系」介護事業所で、48.5%と半数近くの実業所が「収益が減少した」と回答している。次いで、「訪問系」が36.5%、「施設・居住系」が29.2%の収益減と回答した。感染リスクを低くするために、事業者や施設がサービスを縮小した結果、事業収益の減少につながったものと思われるが、このような状況下においても従事者の給与に影響が生じない仕組みが必要なのではないだろうか。

また、同調査では、新型コロナウイルス感染症禍の介護現場で働く労働者の新たに出てきた不満や不安については、「利用者やその家族と感染症対策に対する意識の差があること」や「通常業務に加え残業量が増えたこと」も示されている。合わせて、「感染リスクに対する待遇処置が少ない」「休暇が取りづらい環境」という不満もあり、本調査での自由記述の内容も近似している。感染症そのものへの対応のみならず、家族やその意識への対応には繰り返し丁寧な対応が求められるが、その分業務量が増え、他方ではそのような状況に見合う手当や待遇が保障されない現状では、「継続への不安」が強まっても当然なのではないだろうか。

さらに、同調査では、新型コロナウイルス感染症の影響により、事業者の約4割程度が「人員の不足感が強まった」と回答しており、労働者からは、「施設系・居住系」「通所系」で「人員の不足感が高まった」と回答した割合が高かった。この場合の「人員不足」は、「新型コロナウイルス感染症を理由とした離職者がいた」と回答した事業所が、全事業所の5.2%に留まることから、人材流出による不足とは異なることが明らかである。従来からの人員不足に、新型コロナウイルスに関わる業務が増えた等の影響が加わり、福祉現場の人員不足はより切実な状況となっていると推察できる。シフトの組み方や職員の家庭環境に配慮した勤務調整、業務改善や他部署との連携強化等を実施し、従事者の人員を安定的に確保することが喫緊の課題であると思われる。

(4) 偏見・差別的な言動について

カテゴリー	サブカテゴリー	データの一部
心もとない言動や態度	周りからの心無い対応	職業を理由に集まりに呼ばれなくなった
		職場で発生したため避けられている気がした
		集まりを断ったが断りの理由を理解されなかった
		PCRにて陰性が出て数日経つのに「ここ（事務所）の前を通らないで」と言われた
		子供の学校でクラスターが発生し、自宅でPCR結果待ちの間「自粛中、人込みに出かけた」「菌をもっている」と噂された
		感染拡大地域の病院に通院したら「コロナなのに」と言われた
		家族の職場でクラスターが発生した時、個人情報を開示しなければならず配慮が感じられなかった
		感染後、保健所の判断で復職したが、復職1ヶ月経過しても感染を理由に訪問を拒否された
	周辺からは受け入れがたい現実	福祉施設での感染が地域に広まった
		事業所で検査結果待ちの利用者がいるだけで、緊急事態中、本部では建物内の通路を使わせてもらえなかった
		新聞の配達を拒否された
		過剰な訴えや責められる風潮が強い
		施設に出入りする外部の人が露骨に怪訝する
		同法人に陽性者がいるというだけで、自事業者の利用者のサービスを断られた
	得られがたい上司からの理解	上司から「生きてきてそんなのもやったことないの」（年数のわりに？）
		上司から「そんなのも記憶できないの？」
		「君はコスパが悪い」と言われた
		圧力がかけられる
	ワクチンとマスクの強制	ワクチンの強要
		マスクの種類
		ワクチンを接種していないことに差別的発言
親族の軋轢	ワクチン接種否定派の親族から一方的な考えを聞かされる	

ここでは、前述した自由記述項目の 4) あなた自身が受けた偏見・差別的な言動について、5) あなたの家族や親族が受けた偏見・差別的な言動について、6) 所属する施設・機関が受けた偏見・差別的な言動について、この3つの項目をひとつにまとめて整理した。

【心もとない言動や態度】は、<周りからの心無い対応><周囲からは受け入れがたい現実><得られ

がたい上司からの理解><ワクチンとマスクの強制><親族の軋轢>の 5 つのサブカテゴリーから構成される。

社会福祉従事者が受けた【心もとない言動や態度】には、「職業を理由に集まりに呼ばれなくなった」や「職場で発生したため避けられている気がした」等、<周りからの心無い対応>があった他、「福祉施設での感染が地域に広まった」や「施設に出入りする外部の人が露骨に怪訝する」というような<周囲からは受け入れがたい現実>等、深刻な内容が多いことが分かった。また、新型コロナウイルスとの関連性は不明なものの、上司から「生きてきてそんなのもやったことないの」（年数のわりに?）」という発言や「君はコスパが悪い」と言われた事実も記述され、<得られがたい上司からの理解>が差別と関連している可能性も得られた。

また、「ワクチンの強要」を受け、「マスクの種類」も特定されるような<ワクチン・マスクの強制>におかれる社会福祉従事者であるが、“ワクチン接種否定派の親族から一方的な考えを聞かされる”場面もあることも記述された。

前述の介護労働安定センターの調査では、就学前の子供を抱える労働者や小学生の子供を抱える労働者が、新型コロナウイルス禍でどのような不安があるかを明らかにしている。「就学前児童がいる」「小学生の子供がいる」労働者で「自分や家族が人から差別を受けるかも知れないという不安がある」と回答したのはそれぞれ 48.9%であるが、他方、それ以外の労働者では 40.0%と差異が見られた。本調査の結果では、家族や子供に関連し、実際に保育所や幼稚園、小学校等の友達やその保護者から心無い発言を受けたという記述もあり、更なる差別やいじめ等に繋がる心配が強く表れているものと推察できる。

北海道（2020）の「新型コロナウイルス感染症に関連した人権への配慮について」での相談窓口では、「職場での差別・偏見」について、「子供の学校でクラスターが発生したところ、職場からPCR検査を受けるよう指示された」「家族が帰省することを知った職場の同僚から、差別的な言動を受けた」や、また「地域コミュニティ等での差別・偏見」については、「感染者が発生した職場に勤務していることが知られ、子どもの預かりを拒否された」「コロナ陽性で退院後、かかりつけ医を受診しようとしたところ、受診を拒否された」等の事例が掲載されている。また、「家庭での差別・偏見」については、「旅行に出かけ戻ってきたところ、親から同居を拒まれた」や「旅行の計画を立てていたところ、親から行けば感染すると決めつけられ非難された」との事例もあり、本調査における自由記述の内容もこれらと大きく異なる点はない。

また、2020年7月に発足された「偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループ」からは、集団感染が発生した社会福祉施設がいたずら電話や施設職員の家族に対する苦情電話を受ける等、周辺地域からの誹謗中傷や暴言があったことが報告（2020年10月）されているが、同様に本調査内容と相似している。

(5) 利用者と家族への支援の質の向上に向け、必要と思われる取り組みについて

カテゴリー	サブカテゴリー	データの一部
専門職としての意識と責任	家族とのつながりを確保	面会の解禁 (他 9 件)
		条件付きでも、面会・外出・帰省の機会を設ける
		家族との直接交流の機会の確保

	利用者の生活の質を向上	保護者同志のつながり
		利用者が帰省する際の個別送迎体制の整備
		運動機会の確保
	感染拡大させないための手立て	抗原検査と PCR 検査の徹底 (他 2 件)
		全ての利用者と家族のワクチン接種 (他 2 件)
		感染対策の研修 (他 2 件)
		クラスター発生時のアニュアル整備
		コロナに関する諸々の基準の統一
	働き続けるための環境整備	ICT の整備 (他 3 件)
		施設独自の給付金
		メンタルケア
		支援者の賃金や労働時間
		職員への責任を問わない職場環境づくり
		上司が考え決定したことを実行する
		所得に関わらず全員一律の給付金
個々の意識と協力		
このままの状態を維持	完全に収束するまで行事等の実施を控える	
	今後もソーシャルディスタンス	

【専門職としての意識と責任】は、＜家族とのつながりを確保＞＜利用者の生活の質を向上＞＜感染拡大させないための手立て＞＜働き続けるための環境整備＞＜このままの状態を維持＞の 5 つのサブカテゴリーで構成されている。

社会福祉従事者は、「面会の解禁」（他 9 件）や「条件付きでも、面会・外出・帰省の機会を設ける」こと、「家族との直接交流の機会の確保」を通して＜家族とのつながりを確保＞したいと考えていることが分かった。

さらには、「利用者が帰省する際の個別送迎体制を整備」したり、利用者の「運動機会の確保」を通して＜利用者の生活の質の向上＞に創意工夫しながらも、「抗原検査と PCR 検査の徹底」（他 2 件）や「全ての利用者と家族のワクチン接種」（他 2 件）を実施し、「感染対策の研修」（他 2 件）や「クラスター発生時のアニュアル整備」等、＜感染拡大させないための手立て＞にも対策を講じていきたいと考えていることが分かった。しかしながら、「完全に収束するまで行事等の実施を控える」ことや「今後もソーシャルディスタンス」を意識し、＜このままの状態を維持＞する考え方を示す記述もあった。

福祉従事者は、利用者への直接的なケアのみならず自分達が＜働き続けるための環境整備＞をすることも支援の質の向上につながるものと重視し、「ICT の活用」（他 3 件）や従事者の「メンタルケア」等、【専門職としての意識と責任】を持って従事していることが見て取れる。

全国老人福祉施設協議会（2020）の実施した調査では、回答した 139 施設のうち 9 割が面会制限を設け、さらにその 4 割は緊急時の面会さえも認めていないという結果が報告されている（読売新聞 2020a）。また、日本老年医学会（2020）が実施した調査では、945 施設および 751 人の介護支援専門員が回答し、98.5%が家族等との面会を制限し、施設の 38.5%と介護支援専門員の 38.1%が、高齢者の認知機能・歩

行機能の低下、食欲の減退等の影響があったことを報告している（読売新聞 2020b）。

さらに、寺尾（2014：53）らは「家族が高齢者と関わり続けることで、高齢者が最期まで平穏に過ごせ、家族自身の存在を支え直し、家族、高齢者双方は平穏であることを支えるもの」とし、施設に入居する高齢者と家族が面会できることは双方にとってプラスに働くことを指摘している。

三輪（2021：257）は、当たり前であった介護施設での家族との面会について、「会うこと」の権利性とその保障について概観し、『会うこと』は人格権として、また家族の高齢の親への面会は扶養義務のひとつとして認められる。この権利に対する“制限”の正当性については、議論を精緻化する必要があることと、一律に『禁止』するのではなく、どのような場合に認められ、認められないのかを明確にすることが求められる」と述べている。

福祉施設において、家族等との面会を制限し続けることは、入居者・利用者とその家族の双方にとって好ましい状況とは言えず、福祉施設には過度な対応に偏らず、面会等を通じた家族のつながりを確保できるよう発想の転換や創意工夫が求められているのではないだろうか。

株式会社三菱総合研究所（2019）の「高齢者施設等における感染症対策に関する調査研究事業報告書」では、介護老人福祉施設や介護老人保健施設で感染対策マニュアルを保有している施設の割合は、99.6%であると報告している。そのマニュアルへの記載について、平常時の感染対策では「手洗い」が98.2%、「手袋の着用」が92.3%、「マスクの着用」が88.4%であるとも報告され、2021年5月時点で武藤（2021：25）は、平常時から感染対策の整備がコロナ禍においても感染拡大の予防に繋がったことを評価している。しかしながら、度重なる変異ウイルスの出現や感染への対応が長期化したことによりさらに的確な対策・対応が不可欠となり、施設の実情に応じたマニュアルやクラスター発生時のマニュアル整備が求められていると考える。また、前述した介護労働安定センターの調査では、感染症対策マニュアルの運用状況について「管理者」「主任・リーダー等のまとめ役」「一般職」の職位別に報告している。「管理者」では「マニュアルはあるが一部のみまたは全く運用されていない」と回答したのが19.3%となっており、「一般職」では10.2%と回答している。この差は、管理職等の策定したマニュアルが一般職に行き届いていない可能性や感染対策に関する意識差を示すものではないかと考えられ、マニュアル運用に課題が残ることを示している。2021年の制度改正において、介護事業所には感染対策のための指針整備が義務付けられた。策定したことに満足せず、対策に関わる職員間の共通認識を図り日頃からの運用を意識することが重要であると思われる。

社会福祉施設に勤務する殆どの従業者は、対人援助が主な業務となるため濃厚接触は避けられず、さらには業務自体を在宅勤務やテレワーク等に切り替えることが困難である。その上、慢性的な人出不足により職員の出勤日数を減らすことや応援体制を整備することは一筋縄では調整できない状況にある。従事者にとってこのような状況下で勤務を継続させることは、自由記述の内容以上に想像を遥かに超えるものと思われ、心身ともに限界を感じ離職につながらぬようコロナ禍における職員体制の見直し・整備は喫緊の課題であると思われる。

神庭（2015：53）は、福祉従事者を対象に新職業性ストレス簡易検査票を用いて一般労働者との比較をしている。その結果、福祉従事者の心理的ストレス反応や仕事の負担度は、一般的な労働者よりも高いことが示されている。背景には、福祉従事者特有の職場ストレスが存在していると思われ、森本（2006）の研究によると、「職務量の多さ、職の質的困難さ」「クライアントとの関係」「職場の人間関係」「その他の職場のストレス（職務役割の不明瞭さ、不規則な勤務体制等）」が職場ストレスとなって、福

社従事者のメンタルヘルスに影響を与えているとしている。このような元来の状況に加え、非日常的対応が求められる新型コロナウイルス禍で勤務に従事するということは、常に緊張状態にあり計り知れない心理的ストレスがあるだろう。

公益社団法人日本看護協会（2020）では、「看護職員の新型コロナウイルス感染症対策に関する実態調査」を行っている。その中で、新型コロナウイルス感染症対策として看護職員への指導・教育について行った内容は、全体の 81.0%が「メンタルヘルス支援」だったと報告しており、その取り組みの重要性が見て取れる。

日本産業衛生学会産業精神衛生研究会（2021）の提言では、これまでになかった対策を長期的に講じてきた事業所は非常に多く、把握されていなかった労働者のメンタルヘルスの実態が表面化している点を指摘している。このような状態は形を変えながらも当面の間続き、以前と同様の状態に戻らないことが予想されるため、労働者のメンタルヘルスには、産業医の適切な介入も必要だと提言している。

福祉従事者の健康維持や増進、疾病等の予防は福祉従事者の心身の健康に影響を与えるだけではなく、提供するサービスの質にも大きな影響を与える。福祉従事者が個人で対処するストレス対策（コーピング）のみならず、一刻も早く組織または社会として対処を支援できるメンタルケアが求められているのではないだろうか。

(6) 調査研究テーマに関連した内容でのその他の自由記述

カテゴリー	サブカテゴリー	データの一部
切なるコロナ禍の現状から思うこと	情報公開の適正化とメディアや SNS との向き合い方	不安を助長するような情報発信の改善が必要（他 2 件）
		メディア報道について未来志向の情報が欲しい
		SNS やネット情報を精査し正しい情報を選別・選択する力を養う場が必要
		政府は、プライバシー保護をしながら感染情報を詳しく公開すべき
	経営・管理者への不信感	徐々にコロナが落ち着くと心配する気配なく、トップのみがリフレッシュ休暇を取り始めた
		トップは「コロナで辞めた人はいない」というが本当は存在する
		トップは「うちはパワハラはない」というが本当は存在する
	分かってほしい辛い思い	知的障害のある人はマスクが苦手であるが、一般人からみると「なぜしないのか」と思われているのだろう
		入所施設で陽性者を看る地獄の状況をわからない人や自分は大丈夫と思っている人達からの言葉がしんどい
		コロナに関して差別やハラスメントがあってはならないと発信を強化する
		ポジティブかつアクティブな感染予防に対する意識にしなければ偏見・差別はなくなる

		福祉の現場も頑張っていることを評価してほしい
		利用者からは感染に関する理解は得られず、制限する施設・職員は悪者のように言われ嫌になる
		道の通達により開所しているが、自分の健康を守るだけでも大変なのに利用者・家族の健康まで守らなきゃいけないと思うととてつもなくストレス
		利用者の通所控えが職員の給与に反映されないか不安
		感染源を施設に持ち込まないため保護者には行動記録を依頼しているがストレスとなっている
		人手が足りないと「正職員だから」と当然のように駆り出される
		不安だらけの中仕事をしているが、不安やストレスを感じているのは自分だけじゃないし地域の社会福祉施設で働く人達も同じ思いだと思って過ごしている
	内服薬への期待	インフルエンザ特効薬のような薬の開発が望ましい

【切なるコロナ禍の現状から思うこと】は、＜情報公開の適正化とメディアや SNS との向き合い方＞＜経営・管理者への不信感＞＜分かってほしい辛い思い＞＜内服薬への期待＞の 4 つのサブカテゴリーで構成される。

コロナ禍における＜情報公開の適正化とメディアや SNS との向き合い方＞については、「不安を助長するような情報発信の改善が必要」であるとし、「メディア報道について未来志向の情報が欲しい」「SNS や ネット情報を精査し正しい情報を選別・選択する力を養う場が必要」だという記述が得られた。

また、「徐々にコロナが落ち着くと心配する気配なく、トップのみがリフレッシュ休暇を取り始めた」や「トップは『コロナで辞めた人はいない』というのが本当は存在する」という事実は、社会福祉従事者の＜経営・管理者への不信感＞となっていることが分かる。

このような不信感を抱え、新型コロナウイルス感染症が感染拡大する中、社会福祉サービスの現場は非常に高い緊張感にあり、社会福祉従事者は必死に利用者と家族の生活を支え、利用者と自分自身が感染しないよう、さらには家族にも感染させぬよう私生活を犠牲にして従事し、その役割を十二分に果たしている。相当なストレスの中、発散させるものも少なく精神的苦痛を強いられる状況下で、「福祉の現場も頑張っていることを評価してほしい」という思いや「道の通達により開所しているが、自分の健康を守るだけでも大変なのに利用者・家族の健康まで守らなきゃいけないと思うととてつもなくストレス」という記述からは、持って行き場のない複雑な心境が伺える。

また、自由記述では「入所施設で陽性者を看る地獄の状況をわからない人や自分は大丈夫と思っている人達からの言葉がしんどい」という状況にありながらも、「コロナに関して差別やハラスメントがあってはならないと発信を強化する」ことや「ポジティブかつアクティブな感染予防に対する意識にしなければ偏見・差別はなくなる」という記述が得られた。

2020 年 10 月「第 3 回偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループ」より、「新型コロナに伴う偏見・差別をなくすために考えられること」として 8 つの考え方が提言された。介護現場から挙げら

れた意見を集約し、①正しく迅速な情報提供・公開、②一人ひとりの意識の改革やそのための教育・啓蒙、③PCR 検査等の検査体制の充実、④報道機関の対応やメディアへの訴求、⑤感染症対応の標準化を徹底、⑥地域への働きかけや地域を巻き込んだ取り組み、⑦確かな情報の収集、⑧ワクチン等治療薬の確立が提示された。本調査における自由記述の内容と合致する部分もあり、回答された福祉従事者の切実な思いが伺えた。

文 献

- 北海道（2020）「新型コロナウイルス感染症に関連した人権への配慮について」
(<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/ks/dms/jinken/jinken-hp/jinken-keihatu-covid-19.html>, 2022. 2. 14).
- 株式会社三菱総合研究所（2019）「高齢者施設等における感染症対策に関する調査研究報告書」平成 30 年度厚生労働省老人保健事業.
- 神庭直子（2015）「対人援助職における職業性ストレスと余暇」『京都光華女子大学京都光華短期大学部紀要』53, 55-57
- 公益社団法人日本看護協会（2020）「看護職員の新型コロナウイルス感染症対応に関する実態調査」
- 公益社団法人全国老人福祉施設協議会 偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループ（2020）「新型コロナウイルス感染症に伴う偏見・差別への対応について」
- 公益財団法人介護労働安定センター（2020）『コロナ禍における介護事業所の課題と対策～継続的な介護サービスの提供に向けて』令和 2 年度介護労働実態調査（特別調査）新型コロナウイルス感染症禍における介護事業所の実態調査.
- 国土交通省（2020）『全国の都市における生活・行動-新型コロナ生活行動調査概要（第 2 編）』国土交通省都市局都市計画課 都市計画調査室.
- 三輪まどか（2021）『『会うこと』の権利性とその保障 - コロナ禍における高齢者への面会制限を契機とした覚書 - 』『南山大学紀要「アカデミア」』（社会科学編）21, 249 - 257.
- 森本寛訓（2006）「医療福祉分野における対人援助サービス従事者の精神的健康の現状とその維持方策について-職業性ストレス研究の枠組みから-」『川崎医療福祉学会誌』16, 31-40.
- 武藤真祐（2021）「介護現場における新型コロナウイルス感染拡大への示唆」『日本在宅救急医学会誌』5, 24-27.
- 日本産業衛生学会産業精神衛生研究会（2021）「コロナ禍の労働者に対する支援に関して産業保健職が留意すべき事項 - 産業精神衛生研究会からの提言・追補版 - 」
(https://www.sanei.or.jp/images/contents/416/JSOH-OMH_COVID19_revised.pdf).
- 寺尾洋介・高橋良幸・正木治恵・ほか（2014）「特別養護老人ホーム入居高齢者への家族の関わりを支えるもの - 最期まで通い続ける家族を対象に - 」『千葉看会誌』20（1）, 47 - 54.
- 読売新聞 a 朝刊「面会制限 認知症悪化の恐れ」（2020. 4. 30）
- 読売新聞 b 朝刊「認知症 コロナ対策パンフ『症状悪化』全国 4 割 拡大調査・作成」（2021. 1. 7）

IV. 先行事例の内容と考察

1. はじめに

コロナ禍による、差別・偏見の解消に向け活動する先行事例 2 機関に辿り着いた。

1 つ目は、千歳市社会福祉協議会である。高校の選択授業と社会福祉協議会のサロン活動が共同実施した「シトラスリボンプロジェクト」の取り組みである。

2 つ目は、静岡県社会福祉協議会である。県内の福祉施設でクラスターが発生した最中において、「介護・福祉現場、職員に対する誹謗中傷防止に向けた共同声明」を、報道機関を通じ県内へ発信した取り組みである。

2. インタビュー期間および方法

(1) 期間

- ①千歳市社会福祉協議会（以下 千歳市社協） 2021（令和3）年9月27日（月）10：00～11：30
- ②静岡県社会福祉協議会（以下 静岡県社協） 2021（令和3）年10月14日（木）9：00～10：30

(2) 方法

貴重な知見が得られるであろうと、各担当者へ本調査研究の趣旨・倫理的配慮について説明し、事前承諾を得た。

インタビュー方法について事前協議のうえ、千歳市社協は訪問し感染対策を十分取りながらの実施。静岡県社協は、オンライン（ZOOM 使用）で実施した。聴き取りは越石、平野の2名で行った。

2 機関とも半構造化インタビューを採用した。インタビューガイドを予め設定し、これを基本としつつ、担当者に自由に語ってもらうこととした。

インタビューデータは、文章化した後に各担当者へ送付し、内容の確認と承諾を得た。なお、次節以降の報告では各担当者は匿名表記とする。

3. 先行事例 2 機関の内容

(1) 千歳市社会福祉協議会（以下 千歳市社協）

取り組みの背景、活動日程、活動内容、効果について、担当者 A 氏から得た回答を報告する。

①取り組みの背景

今回の取り組みであるシトラスリボンプロジェクト（以下 プロジェクト）は、千歳市社協の生活支援体制整備事業として展開されたものである。A 氏は千歳市社協生活支援コーディネーター（地域支え合い推進委員）として、市内 B 区圏域を担当し活動している。

まず生活支援体制整備事業について説明したい。地域住民や各種団体、企業関係者など様々な人々が連携しながら、多様な日常生活上の支援体制の充実・強化及び高齢者の社会参加の推進を一体的に図っていくことを目的とする¹⁾。「協議体」や「生活支援コーディネーター」の活動により、高齢者を支える地域づくりを進めていく事業である。

このプロジェクトは、千歳北陽高等学校（以下 北陽高）の生徒と折り紙サロンの参加者が連携し取り組んだものであり、この活動の中核的役割を担ったのが A 氏である。

A 氏は、2019（令和元）年4月から折り紙サロン（以下 サロン）を担当。千歳市社協内で月1回本サ

ロン活動をしていた。折り紙は、手先の動きを活性化させるほか、参加者同士のコミュニケーションも生まれる。さらには制作した折り紙を子育て支援活動へ寄贈する等、社会貢献活動としての側面もあったという。ところが、2020（令和2）年1月に国内で発生した新型コロナウイルス感染症で、徐々に活動制限が生じる状況になっていく。

もう一つの主体である北陽高は、A氏の担当圏域にあり、これまでも選択授業「福祉と手話」担当教諭との交流が行われていた。本授業で折り紙の授業プログラムがあり、担当教諭から「[授業カリキュラム上の制約はあるものの]折り紙サロン参加者と共同活動ができないものか」とA氏に打診があったという。

新型コロナウイルス感染症が猛威を振るい、日常生活でも外出をはじめとし様々な生活行為に制限が加わるなか、A氏が二者を仲介・コーディネートする形でプロジェクトが発足した。

②シトラスリボンプロジェクトの取り組み^{2) 3)}

サロン参加者と北陽高生徒との活動交流として、折り紙の壁画づくりやシトラスリボン等の製作に共同で取り組むことを活動趣旨としている。

作品作りを通して、新型コロナウイルス感染症拡大のなか、医療従事者への感謝やプロジェクトへの賛同を表明する。リボンづくりの過程を通して、感染者への偏見をなくすこと。そして、地域で迎え入れることのできる環境づくりの重要性を訴え、心身ともに安心した暮らしを継続できる地域づくりを目指す取り組みである。

③活動日程

- 1) 作品製作活動期間 令和2年11月27日（金）～令和2年12月
- 2) 作品等展示期間 令和3年1月4日（金）～3月末

④活動内容

- 1) 各会場で折り紙の壁画づくりとシトラスリボンづくり

折り紙の壁画づくりは、青と黄緑色（シトラスカラー）の折り紙（7.5cm角）で自由に作品を作り、それぞれが作成した折り紙を壁画（サイズ 1,091mm×788mm）に貼り絵して作成する。青色は医療従事者への感謝の気持ち。黄緑色はコロナ感染者への理解と支援の思いを表現する。

シトラスリボンは、黄緑色のクラフトバンドで作成。完成したシトラスリボンに安全ピンをつけ、プロジェクトの趣旨説明を記した台紙と共に透明袋に入れる。

500個製作し、市内関係機関に設置し配布する。

必要物品は、青色、黄緑色折り紙セット（各1セット）、模造紙1枚、クラフトテープ50m（3本）、パッケージ用ビニル袋（100枚入り5セット）、安全ピン（100個入り5セット）であり、当初予算は8,300円と試算した。

- 2) 製作場所

折り紙サロンは千歳市社協内。北陽高は家庭科授業（3年生は福祉領域、2年生は家庭生活）を製作場所とした。

- 3) 制作物展示、リボン設置場所

ることがあったという。とはいえ、シトラスリボン設置への医療従事者からお礼メッセージを受けたり、企業・行政の賛同、応援を直接受けたりした結果、社会貢献の重要性や自己肯定感に変化が顕れることをA氏自身も体感できたという。

生徒それぞれが抱く苦労や思いがあるからこそ、社会的弱者に寄り添う気持ちが芽生えるのではないか。ともすれば、学力（偏差値）に偏重、評価されがちな社会において、こうした人間力を磨く体験がいま求められているのではと感じたという。

(2) 静岡県社会福祉協議会（以下 静岡県社協）

共同声明文の作成・発令した背景や目的、共同声明の作成・発令のプロセス、関係機関との連携、効果・課題、今後について、担当者C氏・D氏から得た回答を報告する。

（注）文中に記した斜体文字は、担当者C氏・D氏の逐語記録である。本先行事例について、当時の様子や取り組み経過をリアルに伝えることが妥当と判断した。なお、両氏に承諾を得たうえで掲載していることも申し添える。

①共同声明の作成・発令した背景・目的

全国的に新型コロナウイルス感染症が蔓延し、社会経済活動に大きな影響を与えた。そういうなかで、介護・社会福祉現場にも非常に大きな影響をもたらした。

昨年（2020年）1月、日本にも新型コロナウイルス感染症が確認。全国へ拡大していくなか、とりわけ介護現場の職員は、業務特性上、身体的密着・接触が多い。この特性をふまえ、職員自らが「利用者に感染させてはいけない」と行動抑制・制限をしつつ、かつ非常に強い緊張感を抱き業務にあたっていたという。また、職員自らが感染することで「家族や高齢の親、そして小さな子へ感染させてはならない」という「うつさない」「うつらない」という高い感染症対策意識と使命感を持ち業務にあたっていたのである。

そうした中、いくら感染症対策を施していたとしても、完全に感染症を防ぐことは難しい。C氏曰く、静岡県は幸いにして、それほど大きなクラスターは発生していなかったと振り返る。

しかし、昨年（2020年）11月介護・社会福祉現場に初のクラスターが発生。そして今年（2021）1月にクラスターが急拡大することとなる。C氏曰く、コロナ感染者またはコロナ感染者をだした店舗や、会社・事業所への誹謗中傷は全国的にあることは把握していたものの、県内ではそれに伴う目立った誹謗中傷の動きはこれまで無かったという。

ところが、今年1月に介護・社会福祉現場にクラスター発生が急増。さらには感染者を出した施設・事業所、職員への誹謗中傷、目に余る差別的取り扱いや言動、そして報道が担当者C氏の耳にも入るようになった。

「これはなんとかしなきゃいかんと。このままでは、極度の緊張の中で、高い使命感を持って働いてくださっている介護現場の職員さんをどうやったら守れるのか。そういう思いから、何ができるか考えたときに、メッセージを出そうと。共同声明として出そうとしたのがこの取り組みの目的です。（C氏）」

②共同声明の作成・発令のプロセス

1) 共同声明の作成・発令のプロセス

どのようなプロセスで共同声明文、記者会見に至ったのか伺った。C氏は県社協常務理事の職責を担っている。もともとは県庁職員であり、記者会見のノウハウを十分に持ち合わせていたこと、そして共同声明を発出することになった関係団体との関係性が極めて良好であることが伺えた。

共同声明分として社会に広く周知するには、記者会見を開き、それをマスコミに取り上げてもらうことが一番効果的であると、これまでの経験から熟知されていた。多くの報道機関が、新型コロナウイルス感染症に関する誹謗中傷報道も取上げていた時期であり、マスコミの関心事とタイミングも合致した形になったという。

さらに、記者会見開催までの迅速性、機動性が重要であることも下記から伺える。

「共同声明を発出するときに、記者会見を開こうと。それで報道の皆さんに直接働きかけ、ご説明した結果、静岡県内のテレビ、新聞、ほとんどだと思いますが、NHK、民法4局が取り上げてくれました。そして新聞も全国紙、地方紙含め、共同声明を取り上げていただいたと思います。」(C氏)

2) 共同声明文を発表した団体

共同声明文を発表した5団体は、社会福祉法人静岡県社会福祉協議会、静岡県老人福祉施設協議会、静岡県老人保健施設協会、静岡県知的障害者福祉協会、一般社団法人静岡県社会福祉士会である。C氏曰く、クラスター発生による影響が想定される社会福祉関連の必要な領域をほぼ網羅している（当時）とのこと。

2021年2月8日 静岡県庁で県社協など5団体^{7) 8) 9) 10)}がそろって共同声明文を発表。記者会見の場面が2月9日静岡新聞、2月10日全国紙（地方版）に掲載された^{11) 12) 13) 14) 15) 16)}

「企画立案から共同声明の記者会見まで、1週間もかからずにやったのではないのでしょうか。ここはタイムリーにやらなければならないということで取り組んだので、マスコミの関心も高いうちにやった結果が、多くの報道につながったと考えています。」(C氏)

3) 共同声明文発表5団体との関係性

こうした共同声明文を短期間で発出するとなると、キーパーソンの存在や日頃の実践の積み重ねの賜物ではないかと考える。日頃の取り組みや組織化について尋ねた。

発信団体の取りまとめは、県から委託をうけている「クラスター発生時の応援職員派遣」のつながりを4団体で作っていたんですね。共同声明を発表する際に、県社協単独でメッセージを出してもマスコミの注目度、インパクトが弱いと。共同声明のほうが良いだろうと。

どの団体と組むことが良いのか。このクラスターの応援団体4団体がよいかと。高齢領域も障がい領域も網羅している。マスコミへの説明もつきやすい。日々の業務のなかで職員同士の繋がりもある。各団体の会長と私は知り合いですし、私は県社会福祉士会の会長も務めているものですから。社会のなかで困って苦しんでいる方を支援する専門職ですし、違和感はないだろうと。それぞれの会長に相談しまし

たら、すべての団体の会長が即快諾してくれて、記者会見はすべての団体の会長が揃って会見に臨むことになりました。(C氏)

「県社協の役割・機能から他団体との連携は常日頃からできているということも前提になっているかと思えます。」(D氏)

C氏が持つネットワークや関係者との信頼関係が、こうした事態へ迅速に対応できた理由である。今回同席いただいたD氏(県社協職員)の回答も大変参考になる。

4) その他

続いて報道機関(マスコミ)をどのように巻き込んでいったのか。また専門職や専門職以外(例えば地域住民など)の理解や反応はどうか尋ねた。

「福祉介護現場の職員から、世間一般に自らの業務内容を知ってもらうことが少ないので、現場の努力や苦勞を知ってもらい、共感してもらうことで嬉しい、大変ありがたいという声が寄せられました。ネットでいろいろな方が共同声明文を引用して、ホームページ、ブログにアップしているところもありました。県社協の広報ツールも使ったのですが、関係した4団体それぞれの会員に周知および媒体を使って周知してくれたおかげで、知ってもらえたのかなと思います。」(C氏)

「地域住民などの周知方法は、県社協活動に賛同している会員が団体・個人あわせて9,000あるんですね。それで皆様に周知ができたこと。そして民生委員・児童委員協議会の事務局もこちらで担っているのですから、多くの民生委員・児童委員の皆様にも情報を届けることができたのではないかと。市町の社協もふくめ広汎に周知できたのではないかと思います。」(C氏)

「県社協は本来機能として政策提言をしていく立場でもあります。広域連携の役割を理解して取り組んでおりますので、また今回はシトラスリボンプロジェクト活動を引用しました。県内の市町社協等でもこのプロジェクトを啓発し始めていた時であったものですから。世論も、こうした取り組みや啓発運動にちょうど関わっていたタイミングで共同声明文が出せて、メッセージ性もあり広く理解してくれたのではと思います。」(D氏)

「県社協のフェイスブック、インスタグラムに掲載することで、他社協も共感してシェアしてくれたんですね。これらを契機にプロジェクトにも関心を寄せ展開してくれたところも、おそらくあるのではと考えています。また福祉関係への周知については県社協会長名で文書を発信しているので、公的な面とすこしインフォーマルな面で発信ができたのではと思います。」(D氏)

③効果・課題

共同声明文を報道機関に取り上げてもらったことで、様々な成果があったと拝察する。

他方で、差別・偏見については顕在化する場合と、反対に潜在化してしまう場合も考えられる。その点も含め成果と課題について尋ねた。

1) 効果

「なかなか継続的に展開しにくい側面がありますね。この共同声明文は県社協で動画を製作しホーム

ページにアップしました。そういう意味では、活動を展開していると言えるものの、ただ若干弱いのではないかと。

ただ一方では、福祉介護現場への誹謗中傷というのが、非常に少なくなったということもあり、というかほとんど声を聞かなくなったと。こういうことで困っていますとか、クラスターが収まっているということも要因としてありますけれども、小規模な感染やクラスターはまだ出ていますが、それに対しての誹謗中傷はないと聞いています。

この共同声明文がどれだけ効果があったかは不明ではありますが、皆さんがコロナ、with コロナに慣れたのかもしれませんが。そういう意味で、誹謗中傷に対して何か新たなアクションを起こす必要性が薄れているのかなと。

一方で県行政もストップ誹謗中傷という運動をやって、誹謗中傷相談窓口も設けているけれども、やはりそこに寄せられる相談というのは非常に少ないということもありますので、そういう意味では一定の効果・成果はあったのかなと考えています。」(C氏)

2) 課題

「課題というと、どういったのが課題だったのか、すぐには出てこないですが、私の方で、共同声明文の動画バージョンをスライドショーで作って、ユーチューブでアップしましたがけれども、さきほどみたら再生回数は 380 回くらいなんですね。これがどの程度の効果なのか。数字から課題、そもそも再生回数からどう捉えたら良いのか。

こちらでも目標再生回数を設定しているわけではないので、何といいますか、課題というか、埋もれて行かないようにするには、第6波、第7波、もしくは新たな感染症が発生した際には、今回の経験を活かして違った取り組みができるのではと。

土台ができたというか県社協で理解できたのではないかと。C氏のはたらきかけでアクションを起こしたわけですがけれども、次からは我々県社協の職員から、こうした活動をしていくという。課題とはちょっと違っているかもしれませんが、やってみての感想ですね。」(D氏)

④今後に向けて

静岡県社協の取り組みは、「即効性」、「即時性」、「関係性」が奏功したのではないかと。

今後「with コロナ時代」へ対応した長期的な取り組みへ向けて、助言や示唆を与えていただけないか尋ねた。

「人の心の問題は非常に難しいもので、やはり「異種の差別」感情は誰もがもっているのではないかと思います。これまで障がいであったり、関連施設の建設反対運動は、静岡県は目立ってはいなかったと思いますが、個々のレベルでは根強いものがあるのかなと。

また静岡県では、座敷牢というのが数十年前に農村部ではあったわけで、障がいであったり高齢の方を座敷牢に閉じ込めておくという。ただ、これは全国的どこでもあったことは紛れもない事実なので、人々の差別の心を払拭していく努力を常にしていかなければならないと思うんですね。

県社協で、福祉教育に取り組んでいるのですが、子どもたちへの教育、とりわけ差別はしてはならないと常にしていくことが全国どこでも必要になっていくのではないかと思います。」(C氏)

「私の部署では、先程話しがあった福祉教育に携わっております。

福祉教育の副読本を作成し、小学校4年生に配布しているのですが、今後は「全世代向け」も必要というところで作成している最中であり、全世代へはたらきかけていかねばならないと考えております。」(D氏)

「あと、先程の補足で共同声明文の効果としてですが、Facebookで発信すると何名に届いたのかを示す「リーチ」機能があります。県社協が発信すると1回に平均300~400人なんですね。

ただ今回の2月8日に発信した共同声明は1,941人なんです。少なくとも1,941名には届いていたのだろうと。県社協の日頃の発信の4倍~5倍はあったので、発信は一定の影響力はあったと思います。あとはこうした組織化をしていくことだと思います。」(D氏)

⑤その他

- 1) インタビューガイドにはないが、静岡県特有の元来ある精神障がい者や知的障がい者に対する差別意識や反対運動、差別偏見は、土地柄としてあるのかどうか尋ねてみた。

「私も高齢者福祉に携わってきましたけれども、障害者に対する差別的な対応が静岡県で問題になったというのは聞いておりません。ただ他県では、例えば児童相談所が設置されることに反対運動が起こったりすることがありましたけれども、静岡県はおとなしい県といいますかそういったことは聞いておりませんね。」(C氏)

「私も同じ認識です。ただ静岡県の東部、御殿場にハンセン病の療養施設があるんですけども、それがどの程度県民に影響を与えているのかは、わからないのですが、もしかすると偏見や差別がそういったことがあるのか。時々、地元のローカル新聞に取り上げられたりするので、もしかすると目にすることがあるのかもしれないですね。」(D氏)

北海道は本州等と比較しても開拓史の違いや前述のようなハンセン病療養施設もない。とはいうものの、近世以降の先住者(アイヌの人々)へ対するいわゆる同化政策等、今日においてもその文化の十分な保存・伝承・理解が図られず、そのうえ彼らが差別、権利侵害にあえいだ歴史がある¹⁷⁾。

聞き取り調査の内容をもって一概には比較できるものではないが、潜在的な差別や偏見への課題を考える上で貴重な意見であった。

- 2) 静岡県社会福祉士会の活動組織、静岡県でのコロナの外出制限の状況について尋ねた。

「北海道の広さの比ではないですが、静岡県は横に長い県なんです。それで圏域がありまして、東部、中部、西部と横に長い地域に分かれるんです。社会福祉士会も社協も同じ区割りですね。県社協とも円滑に連携しております。」(C氏)

「外出制限については県外へは行かないよというのがありますね。県内でも出張や会議はできるだけ控えるよといった制限があり、オンライン、ZOOMとかに置き換わっていますね。対面で会議するといっても集まりづらいという状況もありますし。県内が横に長い特徴もあります。静岡市と浜松市の県内政令都市では感染者が多いので、ここへ行くのは控えようという動きはあるかもしれませんね。」(C氏)

3) 「クラスター発生時の応援職員派遣」の派遣調整件数はどれくらいだったのか。

また他の領域、例えば児童領域等が共同声明分に加わりたいといった反響はあるか尋ねた。

「老人福祉施設は、老施協、老健協、知的障害者福祉協会と、種別ごとに派遣調整団体が分かれていますね。ただ、大きな法人は自前で賄えたようです。それ以外では派遣調整は10あるか、一桁ぐらいだったと思います。この職員派遣は、応援に行っていただけの方の登録制で、実際にクラスターが発生しているところに応援にいけるかどうか確認して行ってもらうしくみをとっています。」

「職種の差は、圧倒的に特養の介護職が多いですね。例えばグループホームの職員は、職員数が少なく登録もほぼなかったんです。グループホームで感染者が出た場合、特養の職員がグループホームに、老健の職員がグループホームにといったようなことがありました。勤務状態によって行きたくても行けないという状況もありました。今回は現役の職員が中心だったと思います。」

「今回については、他の領域が入りたいという意見は、特になかったですね。児童領域で出なかったこともありまして、今回は聞いていないです。」(C氏)

4) 共同声明文の作成と予算、シトラスリボンプロジェクトとの関係性について尋ねた。

「私(C氏)が1日で作りしました。原稿を吟味して微修正して、読み手に理解しやすいよう、相当集中して考えました。シトラスリボンプロジェクトも差別をしないでくださいという趣旨ですので、シトラスリボンのデザインを使わせていただいて、共同声明に参加する方も、シトラスリボンバッジを付けていただくよう配布しました。そういった意味で、より皆さんに理解していただけるのではないかとということで、シトラスリボンプロジェクトを活用させていただきました。」

「一般的に、何か事象が起きた際に、タイムリーに行えるのが民間事業体の良さです。今回の事例で機動性とか即時性というものは予算化できるものではなくて、今回においてもそれほど予算はかかっていないんです。規定経費のなかでできました。」

「行政は予算主義で議会を通して予算化しますので、そうすると1年は遅れてしまうので民間である社協の機動性が発揮できたのではないかと考えています。」(C氏)

5) フェイスブックやSNSの活用で、1発信300~400の反応があるとのこと。今回の共同声明はその4~5倍のアクセスとのこと。もう少し詳しい話を担当者であるD氏に尋ねた。

「基本的に、自分たち職員が動画編集ソフトを使って作るものもありますし、先進事例映像の制作は業者に委託しますが、こうしたすぐに発信する必要性のあるものについては、業者に頼むと時間がかかるので手弁当といいますか。」

「今回の共同声明文のデザインは、うちの職員で、デザイン関係に従事していた経験があった職員に頼んでつくってもらって、コスト的にもかかっていなかったんですね。チラシ代もかかっていないので。やりながらノウハウを学んで行くという感じで。」

「うちの場合はこういったスキルのある職員が何人かいたというのが、得意分野というか必要に応じてやったって感じですね。」

また参集型研修ができなくなって、講師にきてもらい講義を収録し、これも自分たちで収録して編集し、一部業者に頼むものもありますが、コロナのもたらしたテクニカルスキルを上げた産物といいますか、そういうのもあるかもしれませんね。」(D氏)

6) 県内で起こった差別・中傷というのは具体的にどのようなものがあつたのか尋ねた。

「色々ありますが、例えば近寄ってこないでください、コンビニにこないでください、学校に来ないでください、病院受診をしないでください、仕事に来ないでください、というのが差別的取り扱いというのが顕著でしたね。あとエレベーターを使わないでくださいとか、これはもう行動制限ですね。

ツイッターとかにも直接、というのもありましたね。あそこの施設はとか、あそこの施設は普段から不潔だったとか、あの人達が近所にいると迷惑だとか、そんな書き込みもあつたというのは聞いています。」(C氏)

「町社協の方から聞くのは、やはり学校関係ですね。小学校、中学校の保護者は非常に敏感になっているとか、施設をすぐに特定する。小さな町でクラスターが発生した場合、あそこの施設の誰々がコロナになったとか、それはもうすごかったです。

とある施設でクラスターが発生したときに、一気に町のなかが風評被害で拡がってしまって、皆が疑心暗鬼になってしまって、お互いにギスギスした関係になっているっていうのが、ある町社協職員から聞きましたね。そういったことがあつたと。

田舎に行けば行くほど、顕著に具体的に表面化するというか、そんな話を少し聞きました。」(D氏)

7) 静岡県 の 先 行 事 例 を 皮 切 り に、 全 国 で も こ う い っ た 問 題 ・ 事 例 に 対 し て 専 門 職 団 体 が 取 り 組 む こ と も 大 事 だ と 考 え る。 政 治 (議 員) へ の ア プ ロ ー チ や 様 々 な 偏 見 ・ 差 別 ・ 格 差 に つ い て 問 題 提 起 す る 活 動 を 想 定 し た 場 合、 ど の よ う な 所 感 を お 持 ち か 尋 ね た。

「誹謗中傷ということであれば、議員の皆様もこの問題の深刻性はご理解いただいている方もいらっしゃるかと。でも、法制化するとか、事業化・制度化・予算化するにあたっては議員の力を借りることはあるかもしれませんが、誹謗中傷のテーマで考えると何がしていけるか、どうするかというのは、なかなか正直、具体的なイメージがわかりませんね。

例えば、ヘイトスピーチ反対法案づくりとか、誹謗中傷反対法案みたいな法案作りというところまでいけば、政治的なアプローチも必要かもしれませんが、なかなかそこまで国民的なコンセンサスが得られているかどうか。」(C氏)

「問いに対して、そこまで考えていなかったというか、そこまでのダイナミックアクションのイメージを持っていなかったというか。今の立場で、自分のできることを発信していただけないので、一つひとつ、例えば福祉新聞での発信とか、全国的な、例えば全社協の力をかりるとか、私の立場ではそこまでしかできていないというか、そんなところでしょうか。」(D氏)

以上、2 機関の内容である。

4. 考察

対面またはオンラインという違いはあれど、インタビューガイドに対し、3氏は惜しみなく回答してくれた。コロナ禍による、差別・偏見の解消に向けた2機関の先行事例に共通する部分が垣間見え、以下3点を考察として整理する。

(1) 活動目的が明確

ともに社会福祉協議会の事例である。社会福祉協議会は、民間の社会福祉活動を推進することを目的とした営利を目的としない民間組織である。それぞれの都道府県、市区町村で地域住民、社会福祉関係者等の参加・協力のもと安心して生活できる「福祉のまちづくり」の実現に向けた活動を行う。

3氏の語りには「差別・偏見への危機感」と「誹謗中傷の解消、適切な理解」という共通項があり、それを活動として具現化するため、自らがキーパーソンとなっている。また千歳市社協は5ヶ月ほどかけ活動趣旨を地域に浸透させ、静岡県社協は1週間といった即効性、即時性といったスピード感をもって県内に周知した。

取り組みへの着手にあたり、A氏は高校教諭、C氏、D氏は県庁と共同声明文発出5団体と常々良好な関係が構築されていることが背景にある。いざ実現に向け、「関係性を良好に」「いざというときの繋がり・接点」が成否に影響することが再確認できる。

3氏の「社協だからこそできる活動がある」ということばが印象的であった。民間組織としての柔軟な対応が可能であり、今回のような可及的速やかに対応すべき案件については、社協の機能である地域特性に応じた取り組みが益々必要とされるであろう。

(2) シトラスリボンプロジェクト⁵⁾

2機関ともシトラスリボンプロジェクトを取り上げ、その活動に賛同し紹介または引用している。

愛媛県の「ちょびっと19+」というグループの活動であり、甲斐朋香氏（松山大学法学部准教授）と前田眞氏（愛媛大学社会連携推進機構教授）が共同代表を務めている。以下「ちょびっと19+」および「シトラスリボンプロジェクト」についてホームページから引用する。

「COVID-19」がもたらす“災禍”の中で、「少しでも+（プラス）を生み出せたら」と願い、発足したグループです。大学関係者・企業経営者・メディア関係者などの有志が、所属機関とは関わりなく、個人としてゆるやかにつながり、ほんの「ちょびっと」だけでもできることがないか、模索しています。」

「コロナ禍で生まれた差別、偏見を耳にした愛媛の有志がつくったプロジェクトです。愛媛特産の柑橘にちなみ、シトラス色のリボンや専用ロゴを身につけて、「ただいま」「おかえり」の気持ちを表す活動を広めています。リボンやロゴで表現する3つの輪は、地域と家庭と職場（もしくは学校）です。

「ただいま」「おかえり」と言いあえるまちなら、安心して検査を受けることができ、ひいては感染拡大を防ぐことにつながります。また、感染者への差別や偏見が広がることで生まれる弊害も防ぐことができます。感染者が「出た」「出ない」ということ自体よりも、感染が確認された“その後”に的

確な対応ができるかどうかで、その地域のイメージが左右されると、考えます。コロナ禍のなかに居ても居なくても、みんなが心から暮らしやすいまちを今こそ、コロナ禍の“その後”も見すえ、暮らしやすい社会をめざしませんか？」

このグループがいう「少しでも+（プラス）」を生み出すこと。「ちょびっと」だけでもできることがないか模索すること。そして感染者が「出た」「出ない」こと自体より、感染確認“後”に的確な対応ができるかが地域イメージを左右する、といったコロナ禍を見据えた社会づくりを目指している。千歳市社協、静岡県社協もこの趣旨に追随するように展開したことが伺える。

(3) 社会の関心と活動への賛同

千歳市社協は、シトラスリボンの配布・設置場所が起点となり、行政や企業の賛同を得て徐々に配布場所が拡大。A氏曰く、なかでも生命保険会社の賛同が印象に残っているという。保険外交員が加入者宅を訪問し営業活動を行うも、コロナ禍でそれを制限せざるを得ない状況が発生したという。そうしたなか、保険外交員がリボンを身につけ紹介することで、差別や偏見を防ぐ啓蒙につながっていった。さらに、こうした拡がり地元タウン誌に取り上げられ、シトラスリボンプロジェクトの認知度が向上したという。

静岡県社協では、報道機関に対して共同声明分を表明することで、県内へ短期間のうちに周知可能で、かつその影響力も大きかったとC氏はいう。報道機関にとっても時機として良かったこと。介護・社会福祉施設従事者からも、共同声明文の効果と取り組みへの評価について肯定的な反響があったという。D氏曰く、社協が発信したSNSの閲覧数にも普段と比較し4～5倍の増加があったことも、それを物語っている。

前述(1)(2)とも連動するが「活動目的(シトラスリボンプロジェクト)」－「キーパーソン(A氏・C氏・D氏)」－「協力者・理解者との関係性」－(機関規模、対象地域にもよるが)「浸透性」「即時性」「速攻性」－それらを発揮させる「媒体」と有機的につながった先行事例である。

新型コロナウイルス感染症の拡大とともに、偏見・差別・誹謗中傷の拡大は比例する傾向にある。個人が偏見・差別に晒された場合、自己防衛だけでは限界があることも種々の報道等から窺い知ることができる。こういう時代だからこそ“偏見・差別・誹謗中傷はいけない”だけでなく“with コロナとどう向き合っていけばよいか”3氏から貴重な示唆を得ることができた。

日々の多忙な業務の合間を縫い、本調査研究へ丁寧にご対応いただいた3氏にあらためて感謝を申し上げます。

資 料

- 1) 社会福祉法人千歳市社会福祉協議会(2021年3月8日)「コロナ禍での地域活動事例集～ヒントブック～作成しました」
(<https://www.chitose-shakyo.or.jp/coordinator.html>, 2021.9.14)
- 2) 社会福祉法人千歳市社会福祉協議会(2020年12月14日)「生活支援コーディネーター(地域支え合い推進員)活動状況 北区 高校生と一緒に折り紙ボランティア～大人の折り紙サロン」

(<https://www.chitose-shakyo.or.jp/archives/27637.html>, 2021. 9. 14)

- 3) 千歳市社会福祉協議会 (2020 年 11 月 13 日) 「千歳北陽高校との活動交流とシトラスリボンプロジェクトの取り組み実施要領」
- 4) 千歳市社会福祉協議会 千歳市生活支援体制整備事業「私たちの手作りシトラスリボンをどうぞ、おもってください」
- 5) 「ちょびっと 19+」(2020 年)「ただいま、おかえりって言いあえるまちに みんなで広げようシトラスリボンプロジェクト」ト (<https://citrus-ribbon.com/>, 2021. 9. 14)
- 6) ちゃんと (2021 年 1 月 22 日) 「千歳北陽高等学校 千歳でひろげようシトラスリボンプロジェクト」
- 7) 社会福祉法人静岡県社会福祉協議会 (2021 年 2 月 8 日) 「新型コロナウイルス感染症に係る介護・福祉現場への誹謗中傷防止に向けた共同声明の周知について」
- 8) 社会福祉法人静岡県社会福祉協議会 (2021 年 2 月 5 日) 「新型コロナウイルス感染症に係る介護・福祉現場への誹謗中傷防止に向けた共同声明を発信します」記者提供資料
- 9) 社会福祉法人静岡県社会福祉協議会ほか (2021 年 2 月 8 日) 「コロナと戦う、私達はみんな仲間」共同声明文
- 10) 社会福祉法人静岡県社会福祉協議会ほか 「新型コロナウイルス感染症に係る介護・福祉現場への誹謗中傷防止に向けた共同声明」発信団体概要
- 11) 静岡新聞朝刊 (2021 年 2 月 9 日) 「感染発生施設 中傷深刻」
- 12) 読売新聞朝刊 (地方版) (2021 年 2 月 10 日) 「介護施設中傷やめて」
- 13) 朝日新聞朝刊 (地方版) (2021 年 2 月 10 日) 「福祉職員や家族への誹謗中傷 関連団体 抗議の声明」
- 14) 中日新聞朝刊 (2021 年 2 月 10 日) 「感染発生施設 責めないで 県社協など 5 団体共同声明」
- 15) 伊豆新聞朝刊 (2021 年 2 月 10 日) 「コロナ感染 施設、職員への誹謗中傷深刻 闘う人の心折る 県社協など 5 団体が共同声明」
- 16) 毎日新聞朝刊 (地方版) (2021 年 2 月 12 日) 「中傷や差別やめて 社会福祉 5 団体が声明」
- 17) 法務省「アイヌの人々に対する偏見や差別をなくそう」(https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken05_00004.html, 2022. 2. 15)

V. 総合考察

前章までは、社会福祉従事者・関係団におけるコロナ禍の実態・活動について、Ⅱの統計的、Ⅲの質的アプローチにより、明らかにし考察を加えた。また、Ⅳでは、社会福祉協議会による先行実践により、コロナ禍における取組について大きな示唆を得た。

ここでは、これらの報告の概況を示しつつ、それらが発生する背景について言及したい。その際、日本社会/資本主義が抱える構造的な問題や政策決定の特色に着目する。なぜなら、社会福祉従事者らが抱える問題は、彼ら/彼女らの特有さがありつつも、日本社会が有する、ある特定のドミナント（支配・優勢）的な言説に強く影響をうけているからである。さらに、このドミナントストーリーに受け入

れられない言説は、容易に排除されてしまう特性を持っている。

これらの検討を通して、コロナ禍における「禍い」が好転し、未来の投資として見通しが良くなり方向性が示される。

量的調査により示されたコロナ禍における社会福祉従事者像は、約8割がストレス及び約7割で疲労感が増えたと感じ、生命の危機意識も約半数が増えたと回答していた。また、今後の不安としては、「生活の維持・収入」「健康」「社会との交流」「地域のつながり」が5割を超えていた。さらに、「自死を考えることが多くなった」は約1割に達していた。

偏見・差別に目を向けると、職場での感染者がいたことや回答者自身の感染経験、濃厚接触者としての認定経験は、偏見・差別的な言葉を受ける一因となっていた。

また、偏見・差別的な言葉を言われる経験をしたものでは、「ストレス」、「疲労感」、「病院受診」、「生命の危機意識」それぞれの増加と関連しており、特に、「家族から偏見・差別的な言葉が言われた」場合に、その影響が顕著になる状況が示された。

また、「自死を考えることが多くなった」要因として、「家族」「周囲の親しい人」「地域住民」「勤務先」「家族が医療機関等に勤務していることを理由に勤務先から出勤を止められた」「思い込みや過剰な反応による扱いを受けた」らが関連していた。

今後の対策として「感染対策の標準化」を基盤としたうえでの、「家族等の面談」「外出機会の提供」「行事等の実施」が望まれた。

質的検討においては、コロナ禍に於いて、社会福祉従事者は高い緊張感を抱きながら、必死に利用者と家族の生活を支え、利用者と自分自身が感染しないよう、さらには家族にも感染させぬよう私生活を犠牲にして従事し、その役割を十二分に果たしている現状が示された。

さらに、相当なストレスの中、発散させるものも少なく精神的苦痛を強いられる状況下で、「福祉の現場も頑張っていることを評価してほしい」という思いや「自分の健康を守るだけでも大変なのに利用者・家族の健康まで守らなきゃいけないと思うと、とてつもないストレス」の渦の中で、持って行き場のない複雑な心境を抱えている状況が示された。

先行事例からは、「地域福祉の推進を図ることを目的とする団体（社会福祉法109条）」と規定されている社会福祉協議会である千歳市社会福祉協議会・静岡県社会福祉協議会の実践から、コロナ禍に於ける機関としての役割の重要性・可能性が示された。

「シトラスリボンプロジェクト」を媒体とした、千歳市社会福祉協議会における高校生と高齢者とのコラボは、教育的効果と相まって、地域における差別や偏見を防ぐ啓蒙につながっていった。

また、地域で顕在化した「偏見・差別・誹謗中傷」に対して、社会福祉従事者らの自己防衛だけでは限界がある中、静岡県社会福祉協議会を中心として各専門職団体・協議会・行政・マスコミらが連携し、「共同声明文」を発出した取り組みは、即効性・効果性を含めて、社会福祉従事者・地域住民らの心に届いた。

以上の内容を踏まえ、親密性が反転して攻撃性に变化し、社会福祉従事者らに多大なストレスを発生させる要因は何か。それを誘発すると考えられる、マスコミ報道の特徴と、コロナ禍が要請する強度の自己責任について検討する。

さらに、感染対策について触れながら、今後のwith（以下、ウイズ）コロナ時代を視野に入れつつ、利用者らの自由を保障する、尊厳を基盤に置いたケア実践の重要性について言及する。また、公私とも

に感染防止に最大限の注意を払いながら、凄まじい緊張感の中で、利用者に対してケアを行う会福祉従事者らを評価し、彼ら/彼女らを支える社会の方向性について検討したい。

1. 差別・偏見を煽る政策・マスコミ

差別・偏見の発露として、一部マスコミにみられる視聴率狙いともみられる、不安を煽る一方的な報道に要因はないか。コロナ禍において、多くのテレビ局が、2年以上の期間、毎日膨大な時間を費やし、芸能人を多数登用し、単純統計を主眼に置いた報道を行っている。「感染は治まったように見えても決して油断してはならない。もう少しの我慢を」という言葉とともに、時に情報は、コミュニティ外から来る車のナンバー、マスクをしないで街を歩く若者、飲食・遊興施設らを利用する人々を映し出した。マスコミによる映像と音声は、我々の心とからだの深くまで侵入し、スティグマを助長し、「自粛警察」と言われる新たな「監視システム」を形成させた。権力は、この「自粛警察」に対して、一方的な行動を自粛するように要請するのではなく、移動・接触の自由を制限する為のツールとして利用している。

さらに、携帯電話の情報を元に、個人を特定しない形で推計したデータから人々の密集状況を、その状況の質的な検討なしに数値化し公開する。感染者数を含めて人を数字として置き換える意味は何か。これらは、すべて移動・接触の自由を制限する為のツールとなっている。

「緊急事態宣言」と「まん延防止等重点措置」の非接触型の政策は、「家がなくスティホーム出来ない人たち」「女性・子供の自殺」「DV・児童虐待」「凄まじいまでの貧困・失業」「栄養補給の為、無料の弁当・食物支給に並ぶ人たち」「退学せざるを得ない大学生」「テレワーク出来る人/出来ない人の格差・分断」「拡大するレイシズム」「エッセンシャルワーカー等に関する差別・偏見」等の問題を顕在化させた¹⁾。しかし、これらの現状・課題を政権及びマスコミはどれほど我々に報道したのか。コロナ禍に於いて、我々は、感染者の数量的なデータだけではなく、社会生活においてどのようなことが起こっているのかを知らなければならない。

大治朋子(2021:95)は、「発言を表面的に伝えることが果たして『客観的な報道』なのか。ジャーナリストとしての職務を放棄していないか。権力に利用されないためにも、社会で起きているさまざまな事象に本当に詳しい『専門家』を探し出し、その知見を社会に共有する努力を惜しまないようにしたい。先行きのみえないコロナ禍だが、メディアに携わる者として、たとえ難解であっても可能な限り専門知識を学び、公衆衛生や人々の心身の健康に資する報道を目指したいと思う。」と自戒を込め述べている。コロナ禍に於いて我々は、どのようにコロナと向き合いながら社会生活をしなければならないかを自問する為にも、適切な偏りのない情報が必要である。

また、人間は不安定な生活の中では正常な判断・決定が出来ない。個人の自己決定権を可能にする社会的な条件として吉田(2020:49)は、「幼児教育を教育や医療、介護、住居、所得」等について、無償を含む補償の必要性を述べている。理性的な判断を行う条件として、教育、安定した所得・住まい、介護の充実によるリスク不安の解消・配慮し合う社会の形成が重要である。これらの社会資源の衰退が歪んだ自己決定を先導し、コロナ禍に於ける分断と憎しみを増強させるファクターになっていると考えられる。

2. コロナ感染における自己責任

現在の我が国における市場・競争原理に基づいた新自由主義社会は、格差社会を誘発し、誰であろうと容易に格差に巻き込まれるメカニズムを持つ。今ある意思・行動能力はすべてわたし/あなたの心と体に所属するのであるから、その決定・行為については、個人・他者が責任を負う事を求める強力な自己責任論がまん延している。

新村(2021:111)は「問題の核心は、自己責任と公的責任、あるいは自助と公序の優先順序である。新自由主義のもとでは、自己責任(自助)が基本であり、公的責任(公助・憲法25条)は補足的とされている。」として、当時の菅政権が「自助」を強調したことを例に挙げ、自己責任論や自助論が国民の間に浸透している状況を示した。

コロナ禍に於ける自己責任について視野を移すと、三浦(2020)は調査により、「日本では他の国よりも『新型コロナウイルスに感染するのは自己責任と考える人が多い』²⁾と述べている。さらに、芝田(2020:2)は、「日本では、例えば2003年の刀川眞・内藤孝一による調査³⁾では、約6割、また2016年の三澤一平(2016:9)の調査⁴⁾でも、約4割が健康は自己責任と回答している。感染症に限らず疾病一般、健康の維持・増進は自己責任と考える者が多い」と言及している。

日本社会は、感染や健康の問題は、個人の能動的振る舞いや努力により予防・改善できるものであり、そこで失敗した場合は、個人の自己責任としてフィードバックされる文化が醸成されている。

このように、上記で示した自助をベースとした自己責任・自助が基盤となる文脈の中でコロナ感染者に対しても差別・偏見が発生していると考えられる。

特に、コロナ禍に於いては、現在の市場・競争原理の「責任論」に加えて、感染に対する厳しい眼差しが、社会福祉施設従事者らに身動きがとれない程の「自己責任」という楔を打ち込んでいる。一方、厳しい眼差しを向ける側も、容易に反転して、厳しい眼差しを受ける側になることも理解している。

我々は、意思・行動の所属先について、自ら/他者、主語/述語、能動/受動のような二項対立の視点で状況判断する習慣がある。これを自己責任に引き寄せて考えてみる。

米本(2018:12)は、小阪井(2012)を引きつつ「実は論理が逆立ちしている。自由だから責任が発生するのではない。逆に、我々は責任者を見つけなければならないから、つまり事件のけじめをつける必要があるから、行為者は自由であり、意思によって行為がなされたと社会が宣言するのである」と述べている。さらに、國分(2017:86)は、「する/される」では語ることのできない「中動態」を取り上げ、「人は能動的であったから責任を負わされるというより、責任あるものと見なしてよいと判断されたときに、能動的であったと判断される。意思を有していたから責任を負わせられるのではなく、責任を負わせてよいと見なされた瞬間に、意思の観念が突如出現するのだ。」と述べている。

我々は、私的・公的な場において無数のネットワークの中で関係性を通して依存・維持・創造しながら社会生活を実践している。何かの責任の原因は、無数のネットワークの要因一つに還元できない。責任の所在は、無数の要因が幾重にも絡み合いながら、詮索不能な状態にある。我々の意思・行動は、様々な関係の内から発露されるのであり、関係から独立した個人が発動するものではない。

しかし、コロナ禍に於いて、「感染に対する責任を取れ」と判断する「審級」が発動され場合に、感染は個人の責任として還元される。恣意的な判断で「審級」が形成され、責任の有無が検討される。特に、コロナ禍に於いては「自助努力」「自己責任」の審級が定位しているのである。

コロナ菌は通常、飛沫感染、接触感染等により拡大するので、直接・間接的な接触及びチームアプローチを主とする社会福祉従事者らは、感染対策を行いつつも常に感染のリスクを負うことになる。仮に、感染した場合においては、標準的な感染対策を行っている場合は、直接的な責任を負うことはないだろう。しかし、他者による自己責任の追及と責任の蒸発化が、自分自身に対して、感染リスク軽減の為の対策を過剰なまでに要求する。この行為は、個人のプライベート空間の隅々まで広がる。コロナ禍における社会福祉従事者たちは、ケアに通底する根源的な「相互補完」性を、「感染（疑い含む）」を媒体として攪乱され、過剰なまでの能動的な「感染」予防を自己に課し、「職場の第一号の感染者（媒体社）になりたくない」という、先が見えないストレスの渦に巻き込まれる。大切な「あなた」に感染させたくないという渦が、「生命の危機・自死」意識を抱えながら、幾重にも重層・螺旋的に絡まり蠢きあっているのだ。

日本社会はハンセン病患者への隔離政策、コロニー政策（大規模障害者収容施設）、在日韓国朝鮮人等に対するレイシズム、災害地域に対する風評被害、ジェンダー問題等、過去の歴史を通して偏見と差別を誘発する土壌が形成されている。これらの土壌は、能動的な生産性を生む能力持つ人を、社会を構成する中心に据え、意思決定や行動の結果については、自己責任のメカニズムに投下する性質を持ち、脆弱な者は相互承認の対象から外れる。

特にコロナ禍に於いては、感染に関する責任の問題を個人に帰属するのではなく、それを発生させる社会構造の仕組みを視野に入れなければならない。我々な、苦悩する社会従事者らの苦悩を分担し、寄り添い、我々の問題として捉えなおすことが求められる。

3. 感染対策とウィズコロナ

社会福祉施設・機関は社会的使命により、利用者及び社会福祉従事者らに対して安全配慮義務の観点から感染症リスク軽減の為の施策を講じなければならない。特に、社会福祉サービス利用者らは、感染によって重篤するリスクが高いため、日頃から質の高い感染対策を整備する必要がある。

令和3年度の介護報酬改定では、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価として、令和3年4月から9月まで、基本報酬に0,1%が上乘せされた⁵⁾。その内容について概観すると、感染対策の強化として、「介護サービス事業者に、感染症の発生及びまん延等に関する取組の徹底を求める観点から、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練『シミュレーション』の実施」を義務づけた（3年間の経過措置期間有り）。これらは、厚生労働省（2020）が作成した「業務継続計画（BCP）ガイドライン」⁶⁾と連携しつつ、自然災害への対応も視野に入れている。

また、厚生労働省は、高齢介護・障害・入所型児童施設等に対して、「感染対策マニュアル」⁷⁾を作成し、感染予防・感染対策の着実な実施を要請している。

一方、利用者、家族等のQOLを考慮して、「対面での面会」「利用者の外出」に向けて、「地域における発生状況等も踏まえるとともに、利用者、面会者等の体調やワクチン接種歴、検査結果等も考慮し、実施に向けて検討すること」⁸⁾を指示している。

感染対策を行いつつ、これまでの感染対策における隔離生活に近い社会福祉施設生活利用者らに対して、QOLの向上に向けた支援に舵を切ることが求められている。

斎藤（2020:278）は、現代のわたしたちの活動（資本主義システム）の痕跡が、地球の表面を覆いつ

くしている状況を「人新世」を用いて説明し、「気候変動がもたらす世界規模の被害は、コロナと比較にならないほど甚大なものになる可能性がある。コロナ禍は一過性で、ささやかなものだったと、気候変動に苦しむ後世の人々は振り返ることになるかもしれない」と警告している。

資本主義に潜む経済成長の欲望が、自然界の繊細な生態系を破壊し、温暖化による気候変動を誘発する。今後も、このプロセスの中で、新たなパンデミック級のコロナに類似した感染症が発生し、瞬く間に世界中にまん延する状況が発生するであろう。

コロナ対応においては、今後、類似した感染症の発生が予測されるので、「ゼロコロナ」ではなく、「ウイズコロナ」の対応が重要である。行き過ぎた予防対策は、コロナ菌と人間を区別せずに、コロナに感染した人・疑いがある人・濃厚接触らを菌と同じようにアルコール洗浄が必要な異物として扱ってしまうだろう。「コロナに打ち勝つ・闘う」のスローガンは、闘う相手を人間として対象化していないか、自問する必要がある。

4. 尊厳を基盤に置いたケアについて

我が国におけるコロナ禍の枢要な施策として、緊急事態宣言（都道府県単位）、まん延防止等重点措置（知事は対象区域を指定でき、市区町村等の一部地域又は県内全域に出す事も可能）が二本柱として据えられている。さらに、新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年5月11日制定、令和3年2月3日改正）を根拠法として、要請・命令に応じない場合過料が規定されている。この施策の主な内容は、「飲食店対策」に代表される時短要請や命令、施設・イベント等の使用・開催制限、外出・移動制限、職場への出勤等の制限である。

これらの社会的隔離政策の施行課題は、国家権力は、国民に対していかに強制力を発揮し接触・行動・移動等の自由を制限するかである。内田（2021:377）は、「市民的自由と社会統制はどこかで衝突する。私的自由と公共の福祉はどこかで衝突する。自由と平等はどこかで衝突する」とし、現在我が国においては、どの程度までなら自由を制限して良いのか、その議論の経験の少なさを指摘している。

コロナ禍における国家権力の目的の一つは、ジョルジュ・アガンベン（1995:7）が規定した「生命維持を主な目的とする生命」であるゾーエ（zoe）の前景化であり、「それぞれの固体や集団に特有の生きる形式」の質的な生であるビオス（bios）は後景化される。社会的隔離政策は、生命維持の為にどのように生かすかの「ゾーエ」を尊重する「権力システム」が主役に躍り出る。

自由を制限する際の苦悩を吐露した、ドイツ連邦共和国のアンゲラ・ドロテア・メルケル首相⁹⁾（2020.3.18）の新型コロナウイルス感染症対策に関する演説の一部抜粋を紹介する。

現在の喫緊の課題は、ドイツに広がるウイルスの感染速度を遅らせることです。そのためには、社会生活を極力縮小するという手段に賭けなければならない。これは非常に重要です。もちろん、国の機能は引き続き維持され、物資の供給体制は確保され、経済活動は可能な限りの継続を図ってまいりますので、あくまでも理性と慎重さに基づいて行っていきます。

次の点はしかしぜひお伝えしたい。こうした制約は、渡航や移動の自由が苦難の末に勝ち取られた権利であるという経験をしてきた私のような人間にとり、絶対的な必要性がなければ正当化し得ないものなのです。民主主義においては、決して安易に決めてはならず、決めるのであればあくまでも一時的な

ものにとどめるべきです。(下線は筆者)しかし今は、命を救うためには避けられないことなのです。かつて経験したことのない事態ではありますが、私たちは、思いやりと理性を持って行動し、命を救っていくことを示していかなければなりません。例外なく全ての人、私たち一人ひとりが試されているのです。

皆さんご自身と大切な人の健康に気をつけてください。ご静聴ありがとうございました。

このスピーチに対して、全世界の多くの人々が共感・共鳴したのは想像に難くない。自由の制限を通して、多数の犠牲のうでで成立した自由の重要性が認識されたのである。

日本の政策決定者らは、コロナ禍は「例外状態」として自由を制限し隔離政策に舵をとることの功罪について、どれだけ認識しているのか。ジョルジュ・アガンベン(2020:193-94)は、「例外状態がひとたび宣明されてしまえば、例外状態を基底した諸条件の現実性ないし重大性を検証する権力をもつような審級は一つとして想定されない」と指摘した。緊急状態は、憲法等で規定されている重要な人権が宙吊りなり、権力者(システム)の恣意的な判断で政策決定がされ、それが日常化されることに警鐘を鳴らしている。

我が国の都知事の住民に対する「ロックダウン発言」が記憶に新しい。知事(2020.10.9)¹⁰⁾は定例会見で「(ロックダウン発言は)正しかった。多くの都民、国民の感染症に対する意識を高められたと思っている」と述べた。このような「おどし」のような呼びかけで、国民に自粛を求める政策は少なくはない。

命をテーマにしたとき、私たちは沈黙するしかないのか。命のもう一つの側面であるビオスを前景化することにより、生命の多様性について、議論が深まるのではないか。

ある日に報道されたドキュメント映像が心に響く。特別養護老人ホームの居室の窓越しから、認知症の妻に話しかける夫の姿である。手・顔を触れたいが、直接的な接触はできない。窓越しに佇む夫、車椅子に座っている妻、そっと寄り添うケアスタッフ。夫の「覚えているかい。元気かい・・・」という声に対して、妻は薄れいく記憶の中で自己の存在を確認しようとしているのか、目の焦点が合わない。複雑な感情を抱えながらも笑顔で「旦那さんだよ、憶えているかい」と妻に寄り添い呼びかける職員。窓を境界に近いようで果てしなく遠くにいる夫婦。コロナ禍以前は、ほぼ毎日施設に面会に来ていたらしい。面会が禁止になった後も、同じように道路越しに居室の妻を見守っている。その後、この老夫婦は直接触れ合うことはできたのであろうか。

尊厳を基盤に置く社会福祉従事者らは、感染予防という責任の鎖を身に纏いながらも、感染予防対策及び何らかの配慮を行いつつ、苦悩しているのではないか。

社会福祉施設従事者らは、感染対策を行いつつも、コロナ禍において幽閉に近い状態にある社会福祉施設入居者らに対して、どのように尊厳を基盤に置いたケア・親しい人との接触・外出の機会の創出を確保していくか、その検討と実践が急務である。

5. 社会福祉従事者を支える社会

我々は、平成時代に発生した東日本大震災(2011年3月11日発生)、北海道胆振東部地震(2018年9月6日発生)等の未曾有の体験を通して、人間の脆弱性を強く感じた。特に地震災害においては、ライ

ライン等の切断を通して、我々の自立観がいかに錯覚であったかを自覚させた。生命維持に必要な水を手に入れるために、どんなに苦勞したことか。一方、人々の支援がどれほど必要か、社会的紐帯の重要性を再確認した。熊谷（2013:113）は、「多くの人が『自立』と呼んでいる状況というのは、何ものにも依存していない状況ではなく、『依存先をふやすことで、一つ一つの依存先への依存度が極小となり、あたかも何ものにも依存していないかのような幻想を持っている状況』」であるとし、依存先を増やすことで自立が成立する状況を示した。

コロナ禍は、日本社会/資本主義が内在する格差・分断・排他主義・優性思想・ジェンダー等の問題を顕在させた。さらに、国はオンラインシステムの資源を所有することを推奨したが、困窮状態にある人たちは、このシステムを保有することができない。その所有の有無は、所得・教育に新たな格差を生んだ（デジタル格差）。

オンライン社会が進展する中、社会福祉従事者、看護師、保育士等のエッセンシャルワーカーの重要性が認識された。これらの専門職制度は、介護・保育等の問題を、女性を中心とした私事的な領域に封印した文化・政策を反転させ、保育・介護の社会化を目指し制度化された。人は皆、生―成長―老―一死のプロセスにおいて他者の配慮・ケアを必要とする。コロナ禍において、非接触・オンライン化が推奨されるなか、機械化されることが困難で、接触を基盤とした社会福祉従事者に対して、その存在とケア実践の重要性を再認識した。

ケア実践の特徴を岡野（2021:98）は以下のようにまとめている。

①ケアは、生存にかかわるニーズを自ら満たせない者、誰かに依存せずには生きられない存在のためになされる。②ケアのニーズは、個体的理由とその人が置かれた状況により、一人ひとり異なる。③ケアを提供する者は、したがって、ケアを必要とする者に、注視、関心、配慮を向ける。④ケアをする者とされる者の関係は、その個別のケアをめぐってケアする者に特殊な知識や判断力、そして責任を要請する。⑤ケア関係にある者は、その能力・体力において非対称的な関係にあり、ケアを受ける者は、ケア提供者の意図やケア実践そのものを理解しないことさえある。⑥ケア提供者は、なにがよいケアなのかを実践の中でしか掴み取るしかなく、とはいえ、なにが最善のケアなのかという最終的な解答を得ることは難しい。

ケア提供者は、対象者が持つ脆弱性に対して、言語・非言語コミュニケーションを媒体とし、専門的フレームワークと個別的な事例経験を交差させながら、ケア対象者の最善の利益の実現を目指し、状況に依存しながら展開していく。また、両者が持つ非対称的な関係から、ケア提供者は一定の倫理基準を遵守し、個別的な関係で実践される。ケア実践は刹那的であり、その効果の判断は後に残余する。

一方、ケアは個別的な対象だけに向けられるのではない。トロント（2020:24）は、「ケアは人類的な活動であり、わたしたちがこの世界で、できる限り善く生きるために、この世界を維持し、継続させ、そして修復するためになす、すべての活動を含んでいる。世界とは、わたし自身の、そして環境のことであり、生命を維持するための複雑な網の目へと、わたしたちが編みこもうとする、あらゆるものを含んでいる。」とした。さらに、「ケアは、関心を向けること、配慮し責任をもって引き受けること、ケアを提供すること、ケアを受け取ること」（トロント2020:27）と定義した。また、「民主主義は、ケア責任の配分に関わるものであり、あらゆるひとが、できるかぎり完全に、こうしたケアの配分に参加

できることを保証する」(トロント 2020 : 39) として、経済中心の政治に終始せず、ケアの倫理を政策決定における重要な部分に位置づけ、社会で支え合うシステムの構築を訴えている。

コロナ禍は我々に、人間は脆弱な存在であるがゆえ、相互依存的な関係で支え合うシステムが必要であるとことを自覚させた。我々はこのシステムが安定しているからこそ、能動的・積極的・自立的に活動できる側面を持つのである。

しかし、未来は明るくない。介護人材の不足¹¹⁾は国家的な課題になっている。さらに、平均給与月額(常勤の者)でみると、国家公務員(地方支分部局)の平均 381,686 円(令和 3 年 4 月現在)¹²⁾に対して、介護職は 325,550 円(令和 2 年 2 月現在)¹³⁾と著しく低い。ケア体制を整えるのが国家として重要な課題であるならば、せめて社会福祉従事者らに対して、国家公務員と比肩できる給与を支給する財政体制を整える必要があることは、言い過ぎでないだろう。コロナ禍は、我々一人ひとりが、生一成長一老一死のライフサイクルにおけるケアの配分及びそれを支える社会福祉従事者らに対する評価及び財政的支援の重要性について、議論する機会を突きつけられたのである。

注

- 1) 森達也編(2020)『論創ノンフィクション 005 定点観測 新型コロナウイルスと私たちの社会(2020 年前半)』論創社、森達也編(2021)『論創ノンフィクション 010 定点観測 第 2 弾 新型コロナウイルスと私たちの社会(2020 年後半)』論創社、森達也編(2021)『論創ノンフィクション 014 定点観測 第 3 弾 新型コロナウイルスと私たちの社会(2021 年前半)』論創社の 3 冊に、コロナ禍に於ける日本社会の現状・課題等を縦断的に捉えている。以下、著者の一部を紹介すると、斎藤環(医療)、雨宮処凛(貧困)、上野千鶴子(ジェンダー・女性)、大治朋子(メディア)、今野晴貴(労働)、仲村昌樹(哲学)、前川喜平(教育)、松尾匡(経済)、安田浩一(ヘイト・差別)、安田菜津紀(難民)らである。これらから、政権・マスコミが報道している内容は、コロナ禍の動向の一部であり、内容の偏りがあることを理解できる。
- 2) 大阪大学の三浦麻子教授らの調査により、日本では他の国よりも「新型コロナウイルスに感染するのは自己責任」と考える人が多いことが分かった。教授らが賛否の程度を 6 段階に分けた上で 400~500 人に「感染する人は自業自得だと思うか」と質問をしたところ、「どちらかといえばそう思う」「ややそう思う」「非常にそう思う」のうちのいずれかを選んだのは、アメリカで 1%、イギリスで 1.49%、イタリアで 2.51%、中国で 4.83%だったが、日本ではこれをかなり上回る 11.5%だった。コロナウイルスへの感染について「自業自得だとは全く思わない」と答えた人は上記の 4 カ国では 60~70%台だったのに対し、日本では 29.25%にとどまっている。つまり日本では多くの人が「感染したことについて本人に全く責任がないとは言えない」と考えていることを示した。
- 3) 刀川眞・内藤孝一(2003)「医療消費者の自己責任意識と、主体的健康管理支援に向けた社会情報システムの課題」『情報システムと社会環境』2003-IS-84(6), 39-46, を参照。
- 4) 三澤仁平(2016)「健康を維持し、増進する責任はだれにあるのか—社会経済的地位との関係から」『立教社会福祉研究』第 34 号, 立教大学社会福祉研究所, 9-17, を参照。
- 5) 社会保障審議会(2021. 1. 18)「介護給付費分科会第 199 回, 令和 3 年度介護報酬改定の主な事項について 資料 1」を参照。

- 6) 厚生労働省老健局（2020.12）「介護施設事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部（2021.3）「障害福祉サービス事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」を参照。
- 7) 各施設類型における感染対策の手引き等については、「介護現場における感染対策の手引き」、「介護職員のための感染対策マニュアル」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/taisakumatome_13635.html)、「障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル」(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html)、「入所型児童福祉施設における新型コロナウイルス感染症に関する対策の手引」(http://www.tohoku-icnet.ac/covid-19/mhlw-wg/images/division/child_welfare_facility/d06_pdf01.pdf)等を参照。
- 8) 厚生労働省（2021）「社会福祉施設等における面会等の実施にあたっての留意点について」において、都道府県、各指定都市民生主管部（局）、中核市宛てに、入所・通所・短期入所・居宅を訪問して行うサービス事業所らに対して、一定の条件を遵守しつつ、利用者や家族のQOL保持の観点から面会・外出実施に向けて検討することを要請している。
- 9) アンゲラ・ドロテア・メルケル（2020.3.18）「新型コロナウイルス感染症対策に関するメルケル首相のテレビ演説（日本語訳）」を参照。
- 10) 小池百合子（2020.10.9）『小池知事、ロックダウン発言「正しかった」効果を強調』朝日新聞デジタルを参照。
- 11) 厚生労働省（2021）「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」では、第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、2023年度には約233万人（+約22万人（5.5万人/年））、2025年度には約243万人（+約32万人（5.3万人/年））、2040年度には約280万人（+約69万人（3.3万人/年））が必要であるとして、今後、介護人材が不足する状況を示している。
- 12) 人事院（2021）「国家公務員給与の実態～令和3年国家公務員給与等実態調査の結果概要～」を参照。
- 13) 厚生労働省令（2020）「和2年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要」を参照。

文 献

Angela Dorothea Merkel（2020.3.18）「新型コロナウイルス感染症対策に関するメルケル首相のテレビ演説（日本語訳）」

(<https://japan.diplo.de/ja-ja/themen/politik/-/2331262>, 2022.2.11).

Giorgio Agamben（1995）The Omnibus Homo Sacer（=2003, 高桑和巳訳『ホモ・サケルー主権権力とむき出しの生』井文社, 7.）

Giorgio Agamben（2020）A che punto siamo? L'epidemia come politica（=2021, 高桑和巳訳『私たちはどこにいるのか？-政治としてのエピデミック-』青土社, 193 - 94.）

人事院（2021）「国家公務員給与の実態～令和3年国家公務員給与等実態調査の結果概要～」

- (https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/index_pdf/koumu_jittai.pdf, 2022. 2. 6).
- Joan C. Tronto, (2015) Who Cares?: How to Reshape a Democratic Politics (=2020, 岡野八代訳・著『ケアするのは誰か？新しい民主主義のかたちへ』白澤社, 24.)
- 前掲書、27.
- 前掲書、39.
- 小池百合子 (2020. 10. 9) 『小池知事、ロックダウン発言「正しかった」効果を強調』朝日新聞デジタル (<https://www.asahi.com/articles/ASNB95788NB9UTIL02L.html>, 2022. 2. 11).
- 國分功一郎 (2017) 『中動態の世界——意志と責任の考古学』医学書院、86.
- 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 (2021. 3) 「障害福祉サービス事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライ
ン」(<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000756659.pdf>, 2022. 2. 8.)
- 厚生労働省老健局 (2020. 12) 「介護施設事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000749543.pdf>, 2022. 2. 8).
- 厚生労働省 (2021. 11. 24) 「社会福祉施設等における面会等の実施にあたっての留意点について」(事務連絡)
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000860991.pdf>, 2022. 2. 8).
- 厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会第 199 回 (2021. 1. 18) 「令和 3 年度介護報酬改定の主な事項について 資料 1」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000727135.pdf>, 2022. 2. 8.).
- 厚生労働省 (2021) 「第 8 期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」(<https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/000804129.pdf>, 2022. 2. 6).
- 厚生労働省令 (2020) 「和 2 年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要」(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/20/dl/r02gaiyou.pdf>, 2022. 2. 6).
- 刀川眞・内藤孝一 (2003) 「医療消費者の自己責任意識と、主体的健康管理支援に向けた社会情報システムの課題」『情報システムと社会環境』2003-IS-84 (6) , 39-46.
- 熊谷普一郎 (2013) 「依存先の分散としての自立」村田純一・佐々木正人・河野哲也・ほか編『知の生態学的転回 2 技術 身体を取り囲む人工環境』東京大学出版会, 113.
- 三澤仁平 (2016) 「健康を維持し、増進する責任はだれにあるのか—社会経済的地位との関係から」『立教社会福祉研究』第 34 号, 立教大学社会福祉研究所, 9-17.
- 三浦麻子 (2020) 「コロナ感染は自業自得 世界でも最も他人に冷たい日本人の異様さ」PRESIDENT Online, 23July2020, (<https://president.jp/articles/-/37250>, 2022. 2. 6).
- 新村聡 (2021) 「平等と公平はどう違うのか 新自由主義から福祉国家へ」熊谷伸一郎『世界 11 特集 反平等—新自由主義日本の病理』岩波書店, 122 - 23.
- 大治朋子(2021) 「コロナ禍で認識する報道の課題」森達也編 (2021) 『論創ノンフィクション 010 定点観測 第 2 弾 新型コロナウイルスと私たちの社会 (2020 年後半)』論創社, 95.
- 斎藤幸平 (2020) 『人新生の「資本論」』集英社新書, 278.
- 芝田英昭 (2020) 「社会保障における自己責任論の本質と目的」『立教大学コミュニティ福祉研究所紀

要』,第8号

森達也編 (2020)『論創ノンフィクション 005 定点観測 新型コロナウイルスと私たちの社会 (2020 年前半)』論創社.

森達也編 (2021)『論創ノンフィクション 010 定点観測 第2弾 新型コロナウイルスと私たちの社会 (2020 年後半)』論創社.

森達也編 (2021)『論創ノンフィクション 014 定点観測 第3弾 新型コロナウイルスと私たちの社会 (2021 年前半)』論創社.

米本秀仁 (2018)「自己決定 (権) 論」の問題圏—そのアポリアへの制度的アプローチ—『北星学園大学社会福祉学部 北星論集 故松井次郎名誉教授追悼号』(北星学園大学) 55, 12.

吉田徹 (2020)「分断と憎悪の社会をどう立て直すか」西田信男『潮 12 月号特別企画コロナから見たニッポン』潮出版社, 49.

VI. 提言

これまでの、量的・質的調査、先行機関へのインタビューの成果及びそれらの検討を通して、以下の提言をまとめる。

1. 感染対策の標準化と徹底

社会福祉施設・機関を利用される方々は、基礎疾患を抱え、生命リスクが高い脆弱な方々が多数を占める。今後の温暖化に伴う自然環境の脅威を考慮したならば、様々な感染症や気候変動・地震・津波等の自然災害に備えなければならない。「業務継続計画 (BCP) ガイドライン」を中核にしつつ、そこで要請されている、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練 (シミュレーション) の着実な実施が必須である。法人内での連携はもとより、社会福祉施設が立地している地域 (小学校区) の内にある施設・機関、地域住民、地域医療機関、及びバックアップ機関としての大学等の研究機関、医師会、行政等を巻き込んだ研修・訓練が必要である。

これらの実施においては、一法人・事業体では限界があることから、先行事例報告で示した静岡県社会福祉協議会の多機関との連携モデルが参考になるであろう。社会福祉施設・機関は、その専門性を含めた資源を地域に開放しつつ、地域医療機関・住民との相互補完性を高める取り組みが求められる。

2. 尊厳を基盤に置いたケアの実践

今後、コロナを含めた多様な感染症と付き合いながらケアを実践していくことが求められる。基本的感染対策を遵守しつつ、社会的隔離政策から、PCR検査又は抗原検査キット等の公費による積極的な投入を受けながら、面会・外出・行事等の支援が必要である。

特に、抗原検査においては、少ない時間で結果が出ることから、陰性の場合、家族らとの面接を即座に実施できる。

これまで社会福祉施設は、施設設備を充実させ、施設機能が持つ専門性・スペースを地域に開放し、

閉鎖性から社会化に向けた取り組みを実践してきた。

社会福祉従事者らが拠り所にして、「尊厳を基盤に置くケア」をどのように実践していくのか。「感染対策」と並行して、「コロナ禍において、どのようにケアの質を高めていくのか」等をテーマにした、議論や情報交換、先行事例からの学び・研修を活発に行うことが必要である。

北海道は間もなく雪が溶け雪に閉ざされる期間が終了し、桜を愛でる等、その魅力が存分に感じられる季節が到来する。

3. 社会福祉従事者らを支えるシステム

コロナ禍で我々が学んだことは、人間は脆弱な存在であり、相互依存的な関係で支え合うシステムが必要であるということだ。このシステムが安定しているからこそ、能動的・積極的・自立的に社会活動できるのである。

このシステムの中核にある職種の一つが社会福祉施設従事者らである。彼ら/彼女らの苦悩を引き受けながら、社会的評価を高める政策が必要である。

施設・機関内においては、業務上生じるストレス軽減のための相談体制・人員体制の確保が必須である。さらに、感染対策や不安・悩み等に対して、電話やインターネット等の電子媒体を活用して、それらを受付・支える相談機能を専門職団体・協議会等が持つシステム作りも重要である。

また、安定的・継続的また社会的評価を高める為に、継続した給与改善（公務員並み）と人員基準の見直しが必須である。これらを支える財政の確保については、国民的議論が必要であろう。

4. 差別・偏見を無くす取り組み

コロナ禍における社会福祉施設・機関の取り組みや奮闘について、施設・機関が有するホームページに感染対策・取り組みについて積極的に情報公開する。また、広報誌・新聞の地方版、地方紙、地方テレビ・ラジオ局等との連携を通して、定期的に情報発信することも考えられる。

社会福祉従事者らへの応援として、専門職団体等に Web サイトを立ち上げ交流する場をつくってはどうか。

千歳市社会福祉協議会では、市社協のネットワーク性を活かし、高齢者プログラムと高校教育を連動させコロナ禍における差別や偏見をなくす「シトラスリボンプロジェクト」を通して、地域に向け人権的な視点でアプローチした。高校だけでなく、小学校・中学校、専修学校・大学を含めた学校教育のフィールドで、人権教育の一環として「シトラスリボンプロジェクト」等を計画的・継続的に実施してはどうか。未来を担う子供たち、これから職業生活に向かう人たちの人権感覚を醸成することは、最も重要なテーマである。

5. プラットフォーマーとしての社会福祉協議会

上記の提言の1から4を実現する為には、社会福祉施設・機関、専門職団体、高齢・障害・児童分野等の協議会、行政、地域医療機関、医師会、研究機関である大学、小・中・高等・専修学校等の教育機

関、マスコミ、地域住民らのステークホルダーとのコミュニケーション・連携・協力が必要になる。

人権尊重の種を育て、人権侵害の予防・是正の基盤を形成することは、地域共生社会実現の為の重要なテーマである。

この基盤づくりの役割として、都道府県社会福祉協議会・市町村社会福祉協議会が相応しい機関と考える。それぞれの地域には特徴があり、牽引する機関は状況に応じて最適な機関が担うことになるであろうが、そのシステムの基礎を構築する機関として社会福祉協議会が適切である。

社会福祉法人北海道社会福祉協議会定款には、第1条（目的）において、「北海道における社会福祉事業その他の社会福祉を目的とする事業の健全な発達及び社会福祉に関する活動の活性化により、地域福祉の推進を図る」ことを目的とされている。さらに、第2条（事業）では、その一部であるが、(1) 社会福祉を目的とする事業の企画及び実施、(2) 社会福祉に関する活動への住民の参加のための援助、(3) 社会福祉を目的とする事業に関する調査、普及、宣伝、連絡、調整及び助成、(4) 社会福祉を目的とする事業を経営する者への支援に関する事業、(5) (1) から (3) までに掲げるもののほか、社会福祉を目的とする事業の健全な発達を図るために必要な事業と規定されている。

静岡県社会福祉協議会の取り組みでは、コロナ禍で発生した差別・偏見に対して、各専門職団体、高齢者・障がい児・者協議会、行政、マスコミらが連携して「共同声明文」を発出した取り組みの中核的な役割を担っていた。また、千歳市社会福祉協議会では、学校教育と生活支援体制整備事業の連携により、「シトラスリボンプロジェクト」を媒体として、人権的視点で地域にアプローチした。

支え合う地域づくりに向け、社会福祉協議会の役割が期待される。ここに未来に向けた新たな光が映し出される。

さいごに、これまでの、ⅡからⅤまでの検討した内容を「図1 偏見・差別が生まれる背景と影響に関する構造」「図2 自由記述（結果）と量的調査（結果:抜粋）との関連」「図3 ウイズコロナ時代へむけた5つの提言」に示す。この調査研究の成果の理解に役立ててほしい。

Ⅶ. 謝辞

本調査研究の実施にあたり、コロナ禍の大変な状況の中、調査に協力頂いたすべての皆様、また、「公益社団法人北海道社会福祉士会」「一般社団法人北海道介護福祉士会」「一般社団法人北海道介護支援専門員協会」「北海道老人福祉施設協議会」「一般社団法人北海道知的障がい福祉協会」に深謝申し上げます。

また、先行事例につきまして、本務ご多忙中にも関わらず、インタビューへのご対応と貴重な示唆を与えていただきました「静岡県社会福祉協議会」と「千歳市社会福祉協議会」のご担当者3氏に厚く御礼申し上げます。

そして、アンケート調査をご覧いただき、本研究会へお問い合わせと激励のお言葉をいただきました皆様に感謝申し上げます。

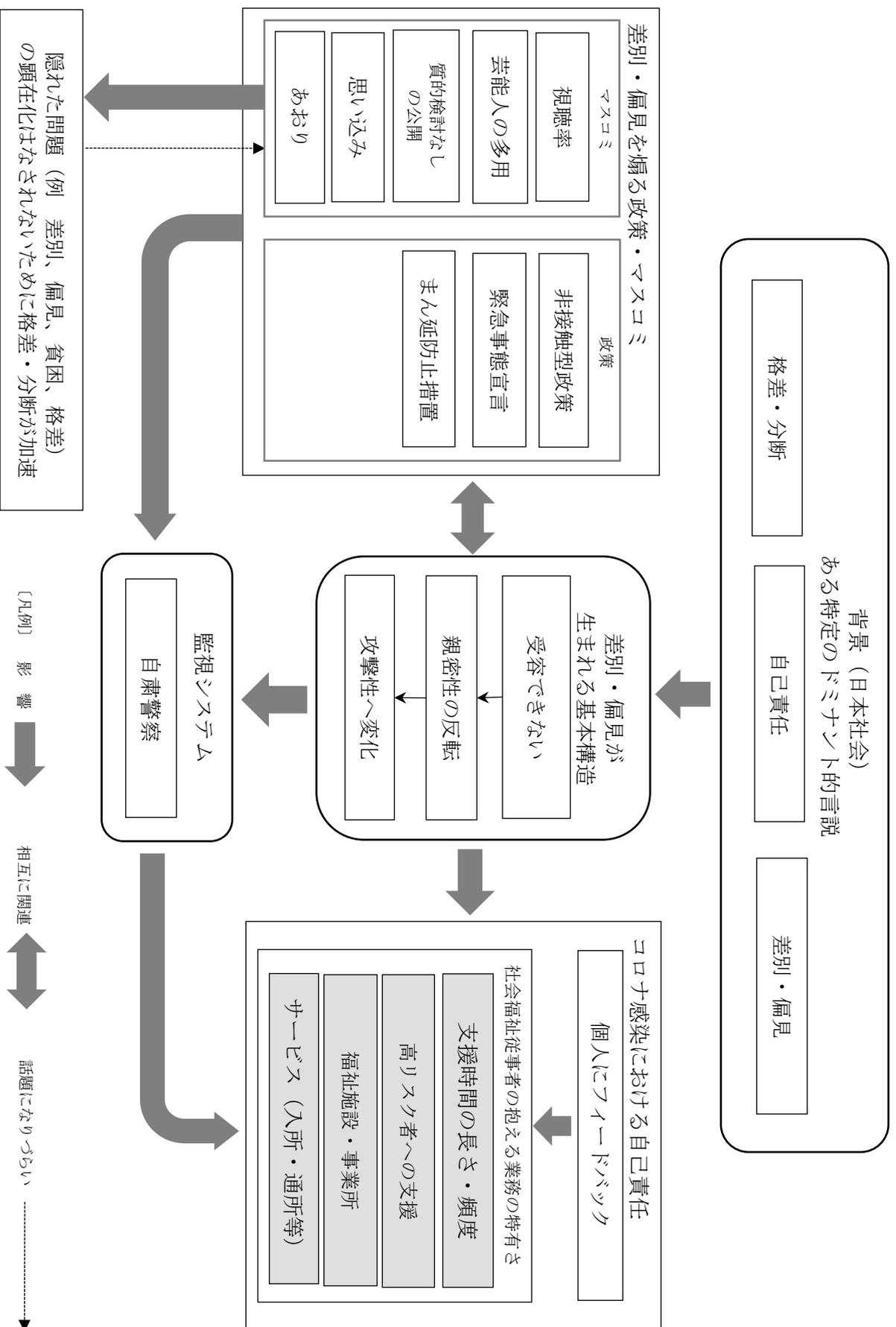


図 1 偏見・差別が生まれる背景と影響に関する構造

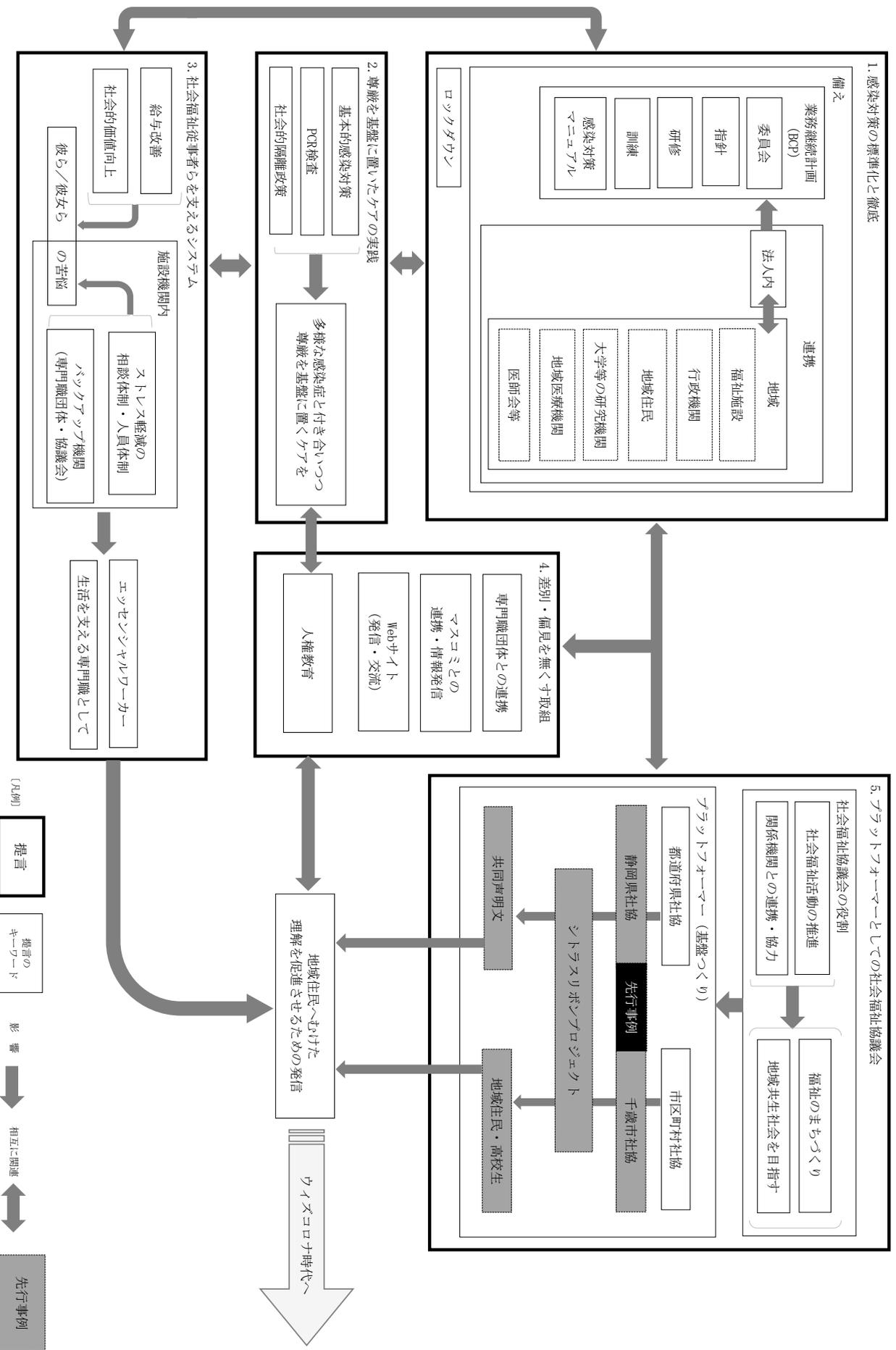


図3 ウイズコロナ時代へむけた5つの提言

調査研究：「新型コロナ禍の社会福祉従事者の実態把握と対策提言～生活と偏見・差別の状況を手がかりとして～」に関するアンケート調査の実施について（依頼）

■はじめに

この調査は、令和3年度吉田・飯塚・長瀬基金調査研究助成事業の認可を受けて実施する調査研究です。アンケートは、北海道内の社会福祉従事者に対して、**新型コロナ禍における生活や労働の実態把握、くわえて差別・偏見の状況**をお聞きします。

さらに、この調査の成果から、今後の地域共生社会形成に向けた**具体的対策を提言**します。

偏見・差別の状況としては、「偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループ（令和2年11月）」（内閣官房庶務）の報告やマスコミ等の報道により「差別的な言動の事例等」が報告されにおいて全国規模での実態が明らかにされています。

しかし、北海道内の社会福祉従事者に関する実態については現時点において明らかにされていません。

アンケートの内容については、統計的に処理し個人名・所属先は特定されず、目的以外の使用は致しません。

また、調査研究の成果は、「2021 北海道の福祉」（社会福祉法人 北海道社会福祉協議会 令和4年3月下旬発行予定）に掲載される予定です。

■記入上のお願い

- (1) アンケートは 10～15 分程度で終了する内容で構成されています。お手持ちのスマートフォンやPC等から回答いただきます。**下記のQRコード**を読み取っていただき、アンケートのページにアクセスして下さい。



- (2) 上記のQRコードを読み取れない場合は、以下のアドレスにアクセス願います。

Google フォームから下記 URL（アンダーライン部分）を入力いただくようお願い致します。

アクセス用 URL <https://forms.gle/QtihwpEYjPRty1Qc7>

■アンケートの回答期限

令和3年11月26日（金）までとさせていただきます。

お忙しいと存じますが、調査研究の趣旨をご理解いただきご協力頂ければ幸いです。

■本調査の構成メンバー

「新型コロナ禍の社会福祉従事者の実態把握と対策提言研究会」（令和3年度「吉田・飯塚・長瀬基金」調査研究助成事業）

研究代表者	越石 全	札幌医学技術福祉歯科専門学校 福祉部社会福祉士通信課程
研究副代表者	平野 啓介	日本医療大学 事務局法人グループ技能実習・留学センター
研究員	瀬戸 雅嗣	社会福祉法人栄和会 総合施設長（北海道老人福祉施設協議会会長）
	松本 剛一	社会福祉法人ほくろう福祉協会 理事長
	神内 秀之介	ふくしのよろずや神内商店合同会社 代表社員
	菊池 道雄	社会福祉法人はるにれの里 法人理事
	大友 芳恵	北海道医療大学 看護福祉学部/大学院看護福祉学研究科
	織田 なおみ	札幌医学技術福祉歯科専門学校 福祉部介護福祉士科
	米田 龍大	北海道医療大学大学院 看護福祉学研究科臨床福祉学専攻 博士後期課程

■本調査に関する問い合わせは次のアドレスにて承ります。

担当：越石・平野 ba77.power.man37@gmail.com

ご理解とご協力をお願い致します。

「新型コロナ禍の社会福祉従事者の実態把握と対策提言 ～生活と偏見・差別の状況を手がかりとして～」に関するアンケート調査

■はじめに

この調査は、令和3年度吉田・飯塚・長瀬基金調査研究助成事業（北海道社会福祉協議会）の認可を受けて実施する調査研究です。

アンケートは、北海道内の社会福祉従事者に対して、新型コロナ禍における生活や労働の実態把握、差別・偏見の状況をお聞きします。さらに、この調査の成果から、今後の地域共生社会形成に向けた具体的対策を提言します。偏見・差別的な言動の全国的な実態は、「偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループ（令和2年11月）」（内閣官房庶務）の報告やマスコミ等の報道により明らかにされています。しかし、北海道内の社会福祉従事者に関する実態については現時点において明らかにされていません。

アンケートの内容については、統計的に処理し個人名・所属先は特定されず、目的以外の使用は致しません。また調査研究の成果は、「2021 北海道の福祉」（社会福祉法人 北海道社会福祉協議会 令和4年3月下旬発行予定）に掲載される予定です。

アンケートの回答期限は令和3年11月26日（金）までとさせていただきます。お忙しいと存じますが、調査研究の趣旨をご理解いただきご協力頂ければ幸いです。

◆調査内容について

このアンケートはコロナ禍における社会福祉従事者の「生活実態」「労働実態」「差別・偏見の実態」「今後の対策」についてお聞きします。新型コロナウイルス感染症流行の前後で比較して該当する項目を選択してください。

コロナ禍とは新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行によって引き起こされる、さまざまな災いのことを指します。

同意いただける方は下記の「同意する」にチェックを入れた上で、
アンケートにご回答ください。

同意する

【研究組織】

代表者	越石 全	札幌医学技術福祉歯科専門学校 福祉部社会福祉士通信課程
副代表者	平野 啓介	日本医療大学法人グループ技能実習・留学センター
研究員	瀬戸 雅嗣	社会福祉法人栄和会 総合施設長(北海道老人福祉施設協議会会長)
	松本 剛一	社会福祉法人ほくろう福祉協会 理事長
	神内 秀之介	ふくしのよろずや神内商店合同会社 代表社員
	菊池 道雄	社会福祉法人はるにれの里 法人理事
	大友 芳恵	北海道医療大学 看護福祉学部/大学院看護福祉学研究科
	織田 なおみ	札幌医学技術福祉歯科専門学校 福祉部介護福祉士科
	米田 龍大	北海道医療大学大学院 看護福祉学研究科臨床福祉学専攻 博士後期課程

【本調査に関する問い合わせ】

担当:越石、平野 ba77.power.man37@gmail.com

2. 生活実態についてについてお聞きします

※新型コロナウイルス感染症流行の前後で比較して該当する項目を選択してください。

1) 健康状態についてお聞きします。各項目該当するものを選択ください。

	とても 増えた	やや増えた	変わらない	減った	とても 減った
1. ストレス	1	2	3	4	5
2. 疲労感	1	2	3	4	5
3. 病院の受診(理由・診療科を問わず)	1	2	3	4	5
4. 生命の危機意識	1	2	3	4	5

2) ライフワークバランスについてお聞きします。各項目該当するものを選択ください。

	はい	いいえ	変わらない
1. 実労働時間が増えましたか	1	2	3
2. 年次有給休暇取得率は向上しましたか	1	2	3
3. 仕事以外の自由の時間が増えましたか	1	2	3
4. 睡眠時間は増えましたか	1	2	3
5. 栄養のバランスのとれた食事をとる機会が増えましたか	1	2	3

3) 家計についてお聞きします。各項目該当するものを選択ください。

	はい	いいえ	変わらない
1. 消費活動が増えましたか	1	2	3
2. 貯金等の資産が増えましたか	1	2	3
3. 所得が増えましたか	1	2	3

4) 社会とのつながりについてお聞きします。各項目該当するものを選択ください。

	とても 増えた	やや増えた	変わらない	減った	とても 減った
1. 困った時に頼りになる人	1	2	3	4	5
2. 一緒に楽しめる仲間	1	2	3	4	5
3. 友人との交流頻度	1	2	3	4	5
4. 家族との交流頻度	1	2	3	4	5
5. 地域との交流	1	2	3	4	5

5) 子育てについてお聞きします(小学生以下の子どもを抱える方のみ対象)。各項目該当するものを選択ください。

	はい	いいえ	変わらない
1. 保育・教育など子育てにかかる費用が増えた	1	2	3
2. 子供を一時的に預けられる人・場所が増えた	1	2	3
3. 子育て支援サービスの利用が増えた	1	2	3
4. 子育て支援サービスの質が向上した	1	2	3

6) 介護についてお聞きます(高齢者・障害者等を介護している方のみ)。各項目該当するものを選択ください。

	はい	いいえ	変わらない
1. 介護にかかわる費用が増えた	1	2	3
2. 被介護者を一時的に預けられる人・場所が増えた	1	2	3
3. 介護サービスの利用が増えた	1	2	3

7) 生活の制限についてお聞きます。各項目該当するものを選択ください。

	はい	いいえ	変わらない
1. 運動する機会が増えた	1	2	3
2. 買い物が増えた	1	2	3
3. 旅行が増えた	1	2	3
4. 趣味活動が増えた	1	2	3
5. イベント・行事への参加が増えた	1	2	3

7-2)上記以外の項目で、生活の制限を感じていることがあれば下記の欄にご記入ください。

記入欄	
-----	--

8) 今後の不安についてお聞きます。各項目該当するものを選択ください。

	とても不安に思う	やや不安に思う	変わらない	あまり不安に思わない	まったく不安に思わない
1. 生活の維持、収入	1	2	3	4	5
2. 就労継続	1	2	3	4	5
3. 家族不和	1	2	3	4	5
4. 健康	1	2	3	4	5
5. 社会との交流	1	2	3	4	5
6. 地域の繋がりや助け合い	1	2	3	4	5

8-2)上記以外の項目で、今後不安を感じていることがあればご記入ください。

記入欄	
-----	--

3. 職場での労働実態についてお聞きします

※新型コロナウイルス感染症流行の前後で比較して該当する項目を選択してください。

1) 感染対策についてお聞きします。各項目該当するものを選択ください。

	とても 思う	やや思う	変わらない	あまり 思わない	まったく 思わない
1. 感染対策マニュアルが整備されている	1	2	3	4	5
2. 感染予防対策が行われている	1	2	3	4	5
3. 感染防護用品が整備されている	1	2	3	4	5
4. 入院が必要な時に入院できる医療体制が充実している	1	2	3	4	5
5. 業務上支障が発生した時の相談支援体制が 充実している	1	2	3	4	5
6. 身体的負担の軽減が図られている	1	2	3	4	5
7. 精神的負担の軽減が図られている	1	2	3	4	5
8. 業務上必要な衛生用品については職場で 用意されている	1	2	3	4	5

2) 労働状況についてお聞きします(把握している範囲内で結構です)。各項目該当するものを選択ください。

	とても 思う	やや思う	変わり ない	あまり 思わない	まったく 思わない
1. 職員体制が整備されている	1	2	3	4	5
2. 夜勤の回数が増えた	1	2	3	4	5
3. 勤務時間が長くなった	1	2	3	4	5
4. 勤務時間が一部の職員に対して増加した	1	2	3	4	5
5. 採用辞退等を想定した新人職員の採用が計画的に 実施されている	1	2	3	4	5
6. 様々な手当(例:陽性者対応手当、危険手当、隔離対 応手当・帰宅困難者の宿泊手当等)についての説明の 機会が提供されている	1	2	3	4	5
7. 業務量が増えている	1	2	3	4	5
8. 感染症を理由とした退職が増えた	1	2	3	4	5
9. 感染症が理由で職を失う危険性が増えた	1	2	3	4	5
10. 仕事に対してやりがいが高まった	1	2	3	4	5
11. 今後の就業継続の意思が高まった	1	2	3	4	5
12. 自死を考えることが多くなった	1	2	3	4	5

2-2) 労働状況についてお聞きします(把握している範囲内で結構です)。各項目該当するものを選択ください。

	はい	いいえ	変わりない
1. 時間外手当が支給されている	1	2	3
2. 勤務変更が増えた	1	2	3
3. 有給休暇の取得が出来る	1	2	3

2-3)上記以外で職場での労働状況について感じていることがあればご記入ください。

記入欄

3) 周りの方からの態度についてお聞きします。各項目該当するものを選択ください。

	とても 思う	やや思う	変わり ない	あまり 思わない	まったく 思わない
1. 上司からの傷つく言葉・態度が多くなった	1	2	3	4	5
2. 同僚の職員からの傷つく言葉・態度が多くなった	1	2	3	4	5
3. 利用者・家族からの傷つく言葉・態度が多くなった	1	2	3	4	5
4. 利用者・家族からのサービスの利用控えが多くなった	1	2	3	4	5

4. 差別・偏見の実態についてについてお聞きします

※ ここでの差別・偏見とは「事実ではない・根拠がない」「人権を侵害する」「見くだし・はずかしめる」「正当な理由なしに、他よりも低く扱う」言動等を指します。

1) あなた自身が受けた偏見・差別的な言動についてお聞きします。各項目該当するものを選択ください。

	とても 思う	やや思う	変わり ない	あまり 思わない	まったく 思わない
1. 家族から偏見・差別的な言葉を言われた	1	2	3	4	5
2. 親戚から偏見・差別的な言葉を言われた	1	2	3	4	5
3. 周囲の親しい人から偏見・差別的な言葉を言われた	1	2	3	4	5
4. 地域住民から偏見・差別的な言葉を言われた	1	2	3	4	5
5. 勤務先の同僚からから偏見・差別的な言葉を言われた	1	2	3	4	5
6. 家族が医療機関等に勤務していることを理由に勤務先から出勤を止められた	1	2	3	4	5
7. 正当な理由がないのに店舗や施設から入店・入室を断られた	1	2	3	4	5
8. 思い込みや過剰な反応による扱いを受けた	1	2	3	4	5

1-2)あなた自身が受けた偏見・差別的な言動についてお聞きします。各項目該当するものを選択ください。

	はい	いいえ	変わらない
1. SNS や電子媒体で偏見・差別的なの書き込みがあった	1	2	3
2. 個人が特定されるような情報が公開された	1	2	3

1-3)上記以外で、あなた自身が受けた偏見・差別的な言動についてご記入ください。

記入欄

2) あなた自身が受けた偏見・差別的な言動による影響についてお聞きます。各項目該当するものを選択ください。
 ※偏見・差別的な言動を受けたことはない方は非該当を選択ください。

	とても 思う	やや思う	変わらない	あまり 思わない	まったく 思わない	非該当
1. 偏見・差別的な言動を受け体調が悪化した	1	2	3	4	5	6
2. 偏見・差別的な言動を受け就労の継続が 困難になった	1	2	3	4	5	6
3. 正当な理由がないのに保育・教育・社会福祉 サービス等の社会資源の利用が困難になった	1	2	3	4	5	6

2-2)上記以外で、あなた自身が受けた偏見・差別的な言動による影響があればご記入ください。

記入欄

3) あなたの家族や親族が受けた偏見・差別的な言動についてお聞きます。各項目該当するものを選択ください。

	とても 思う	やや思う	変わり ない	あまり 思わない	まったく 思わない	わからない
1. 家族が偏見・差別的な言動を受けた	1	2	3	4	5	6
2. 親戚が偏見・差別的な言動を受けた	1	2	3	4	5	6

3-2)上記以外で、あなたの家族や親族が受けた偏見・差別的な言動があればご記入ください。

記入欄

5. 所属する施設・機関が受けた偏見・差別的な言動についてお聞きします

1) 以下の質問にそれぞれ最も当てはまる解答を選択してください。

	とても 思う	やや思う	変わり ない	あまり 思わない	まったく 思わない	わからない
1. 抗議文や嫌がらせの文章が増えた	1	2	3	4	5	6
2. インターネット等の電子媒体で誹謗中傷の書き込みが増えた	1	2	3	4	5	6
3. 落書き・器物破損等の被害が増えた	1	2	3	4	5	6
4. 正当な理由がなく取引業者からの取引の停止・抑制が増えた	1	2	3	4	5	6
5. 正当な理由がなく他機関との会議・集会等への参加を拒否されることが増えた	1	2	3	4	5	6
6. 正当な理由がなく研修会等の受講を拒否されることが増えた	1	2	3	4	5	6
7. 感染者が出た他の事業者と勘違いされ利用控えが増えた	1	2	3	4	5	6
8. サービスを利用している利用者・家族が差別的な言動を受けることが増えた	1	2	3	4	5	6

1-2) 上記の項目以外に所属する施設・機関が受けた偏見・差別的な言動があればご記入ください。

記入欄

6. コロナ禍に関連し今後の対策として望むことについてお聞きします。

1) 職員・職場に関して以下の質問にそれぞれ最も当てはまる解答を選択してください。

	とても思う	やや思う	あまり 思わない	まったく 思わない
1. 正しい迅速な情報提供	1	2	3	4
2. 職場内の勤務に係わる人的体制の充実	1	2	3	4
3. 職場での休暇獲得のしやすさ等の体制改善	1	2	3	4
4. 職場での時差出勤の導入	1	2	3	4
5. 給与条件の見直し	1	2	3	4
6. 状況に応じた迅速なPCR検査の実施	1	2	3	4

2) 支援内容の質の向上に関して以下の質問にそれぞれ最も当てはまる解答を選択してください。

	とても思う	やや思う	あまり 思わない	まったく 思わない
1. 感染対応の標準化と徹底	1	2	3	4
2. 感染対策を実施したうえでの外出機会の提供	1	2	3	4
3. 感染対策を実施したうえでの行事等の実施	1	2	3	4
4. 感染対策を実施したうえでの家族等との面接機会の提供	1	2	3	4

2-2) 今後、コロナ禍において利用者・家族の支援の質の向上に向けて、必要と思われる取り組みがあれば自由に記述して下さい。

記入欄

3) 地域・他機関に対して以下の質問にそれぞれ最も当てはまる解答を選択してください。

	とても思う	やや思う	あまり 思わない	まったく 思わない
1. 他施設・他機関との情報交換、連携の強化	1	2	3	4
2. 施設・機関従事者の発信の場の創設	1	2	3	4
3. 施設・機関の感染対策に対する地域への適切な情報公開	1	2	3	4
4. 専門職団体・組織による偏見・差別をなくすための活動	1	2	3	4
5. マスメディアの情報発信の在り方の検討	1	2	3	4
6. 自治体による偏見・差別に関する地域住民一人ひとりの意識変容の促し	1	2	3	4

4) 自由記述欄(調査研究テーマに関連した内容等で何かあればご自由に記述して下さい。)

記入欄

以上で調査は終了となります。記入漏れや記入間違いが無いよう再度ご確認ください。
ご協力ありがとうございました。

千歳北陽高校との活動交流とシトラスリボンプロジェクトの取り組み実施要領

1. 趣旨

「大人の折り紙サロン」と千歳北陽高校福祉の授業との活動交流として、折り紙の壁画づくりやシトラスリボン等の製作に共同で取り組む。作品を通して、新型コロナウイルス感染拡大の中の医療従事者への感謝や、シトラスリボンプロジェクトに賛同し、リボン作りに取り組む中で新型コロナウイルスに感染した人への偏見をなくし地域で迎え入れることのできる環境作りの重要性を訴え、心身ともに安心した暮らしを続けられる地域づくりを目指します。

2. 日程

① 作品製作活動期間

令和2年11月27日(金)～令和2年12月

② 作品等展示期間

令和3年1月4日(金)～3月末

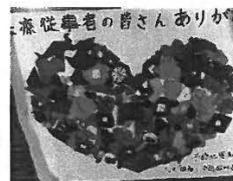
3. 内容

大人の折り紙サロン参加者と千歳北陽高校生徒が折り紙の壁画づくりとシトラスリボン作りに取り組む。

- ・大人の折り紙サロン：千歳市社会福祉協議会会議室2・3
- ・北陽高校家庭科 福祉領域（3年）、家庭生活（2年）授業：北陽高校家庭科室
各会場において、折り紙の壁画づくりとシトラスリボンづくりに取り組む。

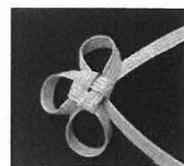
【折り紙の壁画づくり】

青色と黄緑色の折り紙（7.5 cm角）で自由に作品を作り、それぞれが作成した折り紙を（1091mm×788mm）サイズの紙に折り紙の貼り絵で壁画を作成する。
（イメージ図右上）。青色で医療従事者への感謝の気持ち、黄緑色（シトラスカラー）でコロナに感染した人への理解、支援の思いを表現する。



【シトラスリボン】

黄緑色のクラフトバンドでシトラスリボンを作成する（イメージ図右下）。
完成したシトラスリボンに安全ピンをつけ、シトラスリボンプロジェクトの主旨説明入りの台紙と共に透明袋に入れ500個製作し、市内関係機関に設置し配布する。



4. 作品展示、リボン設置場所

千歳市役所、千歳市民病院、北陽高校、千歳市社会福祉協議会施設内
他、千歳科学技術大学、千歳第一病院など、コロナ感染者がでた職場や学校等

5. 必要物品（追加）

- ・青色、黄緑色折り紙（各1セット）、模造紙（1枚）、クラフトテープ50メートル（3本）、
- ・パッケージ用ビニール袋100枚入り（5袋）・安全ピン100個入り（5箱） 合計8300円（未確定）

6. その他

「シトラスリボンプロジェクト」について（別添資料有）

シトラスリボンプロジェクトとは、誰もが新型コロナウイルス感染症に感染するリスクがあるなか、たとえ感染しても地域のなかで笑顔の暮らしを取り戻せることの大切さを伝え、感染された方や医療従事者が、それぞれの暮らしの場所で「ただいま」「おかえり」と受け入れられる雰囲気をつくり、思いやりがあり暮らしやすい社会を目指す、愛媛県の有志グループ「ちょびっと19+」が進めるプロジェクト。

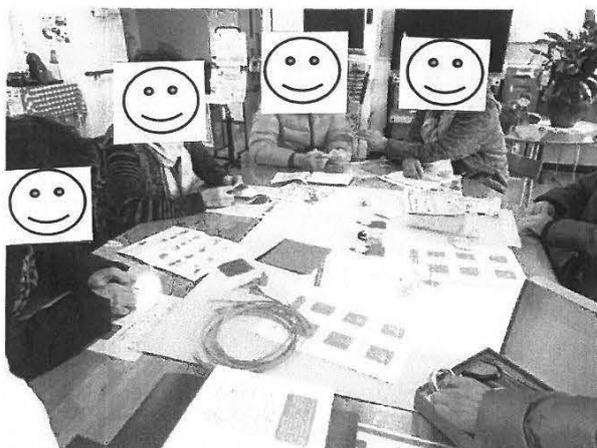
青い折り紙プロジェクト×シトラスリボンプロジェクト 千歳北陽高校×大人の折り紙サロンの取り組みについて

青色の折り紙で医療従事者の皆さんへの感謝と、感染拡大防止の努力継続の気持ちを表した折り紙のポスターを、【大人の折り紙サロン】と【福祉と手話クラス】でそれぞれの場所で取り組み一枚のポスターを完成させ（完成予定十二月中旬）折り紙製作を通じ交流をおこないます。

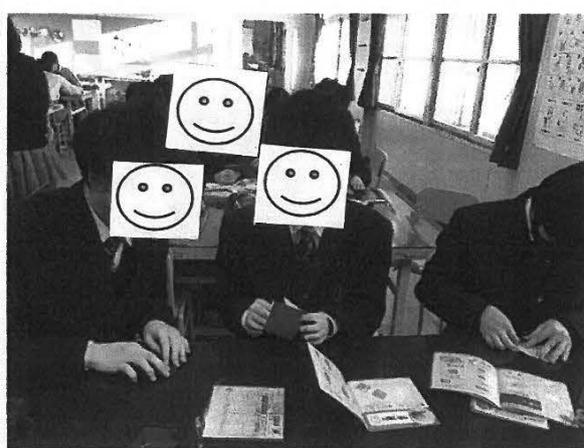
また、同時に、コロナ禍でもお互いへの思いやり優しさを忘れず安心して暮らせる地域を呼びかけるための、シトラスリボン運動にも取り組みます。（シトラスリボン運動の詳細は別紙1）

シトラスリボン運動の賛同を地域の皆さんへ広めるため、運動の象徴である柑橘色のシトラスリボンを500個製作しポスターと共に設置配布します。

- 添付資料 1. シトラスリボン運動ポスター（案）
2. シトラスリボンについて資料



大人の折り紙サロン参加者の取り組みの様子



北陽高校福祉の授業での取り組みの様子



完成途中の折り紙ポスター



配布用のシトラスリボン

シトラスリボン設置先（案）

千歳市社協、千歳北陽高校、千歳市役所、千歳市民病院、ちとせタウンプラザ、千歳メディカルスクエア、千歳第一病院、千歳福祉センターほか

シトラスリボン設置先

千歳市社協、千歳北陽高校、千歳市役所、

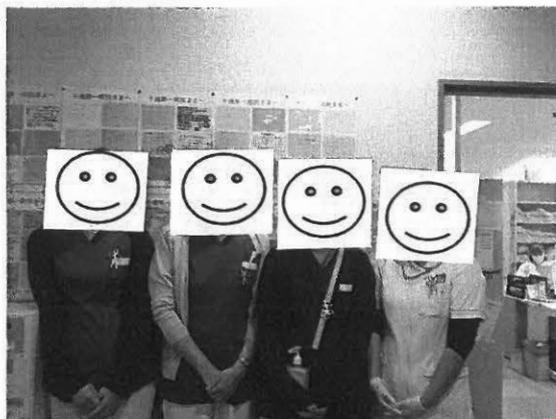
千歳福祉センター、千歳市立図書館、子育て総合支援施設（3か所）

千歳市民病院、千歳第一病院、千歳病院、しののめ病院、北陽ファミリークリニック、北星病院、

ミナクール、ちとせタウンプラザ（まちライブラリー）

千歳福祉センター、環境センター、商工会議所

コープさっぽろ茶屋、スーパーlucky茶屋、環境センター、包括支援センター（南区）
介護予防教室（介護予防センター）



私たちの手作り
シトラスリボンを
どうぞ、おもちください。



Citrus
Ribbon
PROJECT

from ehime

「シトラスリボンプロジェクト」とは、新型コロナウイルス禍で生まれた差別、偏見を耳にした愛媛の有志が、新型コロナウィルス感染症により、感染が確認された方々、私たちの暮らしを守り、支えてくれる方々への差別や偏見を無くし、誰もが笑顔の暮らしを取り戻すために、はじめたプロジェクトです。愛媛県特産の柑橘にちなんでシトラスカラーのリボンやロゴを身に着けたり、掲示して、「ただいま」「おかえり」の気持ちを表す活動です。

リボンや専用ロゴで表現する3つの輪は「地域」「家庭」「職場（もしくは学校）」です。コロナ禍であっても、みんなが笑顔で暮らせる環境を目指し、シトラスリボンプロジェクトで思いやりの輪を広げて行きましょう。

新型コロナウイルスに関する差別や偏見をなくそう!

千歳北陽高校
福祉と手話クラスの生徒さん

×

千歳市生活支援コーディネーター
& 大人の折り紙サロンの皆さん

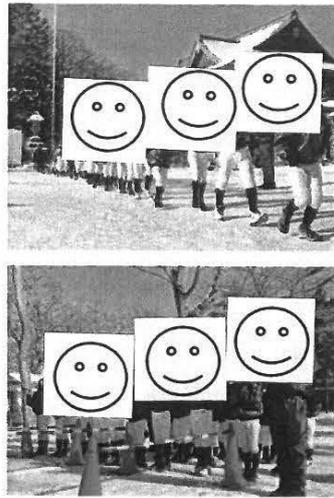
私たちはこの活動に賛同しています。

千歳市生活支援体制整備事業

ちゃんと かわら版 千歳

千歳市の少年野球チーム「北陽レッドイーグルス」(宮越正希監督)が1月11日、千歳神社を出発点とする「初詣マラソン」を行いました。当日

北陽レッドイーグルス 必勝を祈願し初詣マラソン



は、2年生から5年生の選手30人が参加。ひとつでも多くの試合に勝利できるように、また選手全員の安全と無病息災を祈願しました。

恒例の正月行事となっているこのマラソンは、チームの結束力を高めることを目的に3年前から実施。今年は、マラソン後の食事を中止するなど規模を縮小し、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を徹底したうえで行われました。

宮越監督は「昨年は春から夏にかけて予定されていた大会がほとんど中止になった。今年

の大会は未定だが、子どもたちの実践の場を少

しでも多く確保できるように努めたい」と話していました。

キャプテンの佐藤蒼祐(そうすけ)くん(5年)は「コロナの影響で練習に制限がありますが、それに負けず全道大会につながる試合を勝ち進めていきたい」と新年の抱負を語りました。

参拝を終えた選手は、体力強化のために千歳神社から北陽小学校まで約4kmの道のりをランニング。約1時間後、北陽小学校に到着した選手は、保護者が用意したお土産を受け取り解散しました。

参拝を終えた選手は、体力強化のために千歳神社から北陽小学校まで約4kmの道のりをランニング。約1時間後、北陽小学校に到着した選手は、保護者が用意したお土産を受け取り解散しました。

参拝を終えた選手は、体力強化のために千歳神社から北陽小学校まで約4kmの道のりをランニング。約1時間後、北陽小学校に到着した選手は、保護者が用意したお土産を受け取り解散しました。

参拝を終えた選手は、体力強化のために千歳神社から北陽小学校まで約4kmの道のりをランニング。約1時間後、北陽小学校に到着した選手は、保護者が用意したお土産を受け取り解散しました。

令和2年度園芸教室「針葉樹と赤い実で作るスワッグ作り」がさきころ、北ガス文化ホール大会議室で開催されました。主催は、ちとせ環境と緑の財団(五島洋子理事・長)。新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、午前と午後の部の2回に分けて開催されました。



ちとせ環境と緑の財団

園芸教室

針葉樹と赤い実で作るスワッグ作り

講師を務める渡邊美枝氏が「クリスマスが終わった後は、稲穂と水引を付けるお正月にも楽しむことができます」と説明。実際にリボン

を和風のものに代えたりスワッグの雰囲気はがらりと変わります。会場から感嘆の声が上がる一幕も。

参加者からは「大きくて素敵な作品を作ることができ、大満足しました」「パラソルよくまとめることが難しかったが、試行錯誤しながら作る時間が楽しかった」などの感想が聞かれました。

北陽高校では、これまで

北陽高校では、これまで

実、バラの美などを使ってスワッグ作り挑戦しました。スワッグとは、壁に飾る花束のことで、ヨーロッパではおしゃ

れなインテリアとしてだけではなく、魔よけや幸福を呼ぶ装飾品として使われることもあるそう。

講師を務める渡邊美枝氏が「クリスマスが終わった後は、稲穂と水引を付けるお正月にも楽しむことができます」と説明。実際にリボン

を和風のものに代えたりスワッグの雰囲気はがらりと変わります。会場から感嘆の声が上がる一幕も。

参加者からは「大きくて素敵な作品を作ることができ、大満足しました」「パラソルよくまとめることが難しかったが、試行錯誤しながら作る時間が楽しかった」などの感想が聞かれました。

北陽高校では、これまで

千歳北陽高等学校(渡邊祐美子校長)の3年生の選択授業「福祉と手話クラス」では現在、愛媛県発祥の「シトラスリボンプロジェクト」を実施しています。

1月12日には、選択授業に参加した3年生26人がシトラスリボン約200個を制作しました。

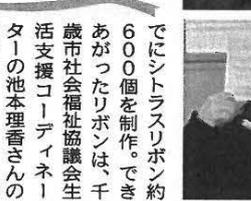
このプロジェクトは、コロナ禍で生まれた差別や偏見を耳にした愛媛の有志が「たとえ感染しても、安心して戻れる地域を目指そう」とつくった企画。愛媛特産の柑橘

にちなみ、シトラス色のリボンや専用ロゴを身に付け「ただいま」「おかえり」の気持ちを表す活動を広めています。

北陽高校では、これまで

北陽高校では、これまで

北陽高校では、これまで



静社協第 878 号
令和 3 年 2 月 8 日

静岡県社会福祉法人経営者協議会会長 様
静岡県慢性期医療協会会長 様
静岡県認知症高齢者グループホーム連絡協議会会長 様
日本認知症グループホーム協会静岡県支部長 様
静岡県身体障害児者施設協議会会長 様

社会福祉法人静岡県社会福祉協議会会長
〈公印略〉

**新型コロナウイルス感染症に係る「介護・福祉現場への誹謗中傷防止に
向けた共同声明」の周知について**

日頃は、新型コロナウイルス感染症の発生施設への応援体制の構築に向けて、多大な御協力をいただき誠にありがとうございます。

さて、本会では、県老人福祉施設協議会、県老人保健施設協会及び県知的障害者福祉協会とともに、県内の福祉施設で新型コロナウイルス感染症のクラスターが発生し、その施設の職員体制が手薄になり、サービス提供が困難になった場合に、県の委託を受けて、応援職員の派遣調整を行っています。先月から県内の介護・福祉施設でも、感染者やクラスターが数多く発生するようになり、現場の職員は感染防止対策に大変な努力をしながら、目に見えないウイルスと闘い、入居者、利用者の命と暮らしを守っています。

しかしながら残念なことに、感染が発生した施設とその職員に対して、差別や偏見、心ない誹謗中傷など人権が脅かされる事例が散見されています。

このため、介護・福祉現場で働く職員及びその家族が、安心して安全に暮らすことができるよう、現場の職員を応援するとともに、県民一人ひとりに御理解と御協力をお願いする声明を、私たち派遣調整団体及び、社会的に弱い立場の方の権利と生活をお守りする専門職能団体である県社会福祉士会と共同で、令和 3 年 2 月 8 日付けで発信いたしました。

つきましては、別添「共同声明文」を貴会の会員へ周知くださるとともに、多様な広報媒体で広く周知くださいますよう、御協力をお願い申し上げます。

担 当 福祉企画部 ()
電話番号 054-254-5224

新型コロナウイルス感染症に係る 「介護・福祉現場への誹謗中傷防止に向けた共同声明」を発信します。

1 要 旨

新型コロナウイルスの感染が拡大している中、介護・福祉現場では、極めて厳しい状況の下で、感染への不安と恐怖を感じながら、感染拡大防止に努めつつ、日々様々な生ずる生活課題・困難に向き合い、利用者及び家族の生活を守るため、全力を尽くしています。

しかしながら、県民の生命と生活を守るため懸命に働く介護・福祉従事者並びにこれらの家族に対して、差別や偏見、心ない誹謗中傷など人権が脅かされる事例が散見されています。

このため、介護・福祉現場で働く職員及びその家族が、安心して安全に暮らすことができるよう、現場の職員を応援するとともに、県民一人ひとりに御理解と御協力をお願いする共同声明を発信します。

2 共同声明のタイトル

「コロナと闘う、私たちはみんな仲間」

3 発信者（順不同）

静岡県社会福祉協議会

静岡県老人福祉施設協議会

静岡県老人保健施設協会

静岡県知的障害者福祉協会

静岡県社会福祉士会

4 問合せ先

静岡県社会福祉協議会 福祉企画部 ()

電話番号 054-254-5224

「コロナと闘う、私たちはみんな仲間」 共同声明文



介護・福祉現場で働く方々は、「新型コロナウイルスに感染するのではないか。サービスを利用されるお相手や自分の家族に感染させてしまうのではないか。」との感染リスクの恐怖と日々闘いながら、目の前のお年寄り、障害のある方、こども達に対して、使命感と責任感を持って仕事を続けています。

今まで当たり前であったことが当たり前でなくなったコロナ禍において、職員さんたちの献身的な御努力のおかげで、介護・福祉を必要とされている方々の日常が支えられています。そして、その御家族のこれまでどおりの生活が守られているのです。

公私ともに感染防止に最大限の注意を払い、外出は職場との往復の最少限にとどめ、趣味や娯楽も我慢して、緊張感が連続する一年にも及ぶ日々を懸命に過ごされている現場職員の方々に、深く敬意と感謝を申し上げます。

しかし、最大限の注意を払い、感染防止対策を講じていても、感染のリスクはなくなりません。

新型コロナウイルスは、誰もが感染する可能性があります。

県内の介護・福祉現場でも、入居者さん、利用者さん、職員さんの感染事例が発生しています。

感染の発生した現場では、残された少ない職員体制で、昼夜を問わず感染収束に向けて懸命な努力が続けられています。

このような時こそ周囲の理解と協力が必要なのですが、残念ながら、感染者が発生した施設や職員さんへの誹謗中傷や差別的行為が、少なからず確認されています。

ネット上での攻撃や、その施設で働く職員さんへの「住んでいるマンションのエレベーターの利用自粛」、「お子さまの保育園への登園自粛」、「自宅への帰宅自粛」などの心ない言葉や態度での圧力が、職員さんのかろうじて保っている心まで折ろうとしています。とても悲しいことです。

感染された方は被害者なのです。責めることは決してなさないでください。

どうか温かく見守ってください。

私たちが闘うべき相手は新型コロナウイルスです。

私たちはみんな仲間です。

励まし合い、支え合って、この難局を乗り越えていきましょう。

介護・福祉現場で働く方々を、私たちは全力で応援しています。

令和3年2月8日

静岡県社会福祉協議会
静岡県老人福祉施設協議会
静岡県老人保健施設協会
静岡県知的障害者福祉協会
静岡県社会福祉士会

新型コロナウイルス感染症に係る 「介護・福祉現場への誹謗中傷防止に向けた共同声明」発信団体概要

No	団体名	代表者名	設立日	会員数	団体の目的
1	社会福祉法人 静岡県社会福祉協議会	■	昭和26年 2月20日	市町社協、社会福祉施設、民生委員 児童委員など 8,889個人・団体	静岡県における社会福祉事業その他の社会福祉を目的とする事業の健全な発達及び社会福祉に関する活動の活性化により、地域福祉の推進を図る。
2	静岡県老人福祉施設協議会	■	昭和26年 10月2日	特別養護老人 ホームなど 498施設	高齢者福祉の増進と地域福祉の発展向上並びに老人福祉施設の経営と管理運営の充実を図るために、各施設相互の連携を密にして、施設利用者のサービス向上、施設職員の資質向上、事業に関する調査・研究・協議を行うとともに、関係機関・団体との連絡調整を図る。
4	静岡県老人保健施設協会	■	平成3年 2月1日	老人保健施設 108施設	介護が必要な高齢者の自立を支援し、家庭への復帰を目指すために、医師による医学的な管理の下に、看護・介護といったケアから、作業療法士や理学療法士等によるリハビリテーション、栄養管理・食事・入浴などの日常生活サービスまで併せて提供する。
3	静岡県知的障害者福祉協会	■	昭和41年 4月28日	障害者支援施設など 203施設	知的障害児者の福祉の増進を図るため、関係施設の経営管理並びに知的障害児者の保護、育成、療育、教育、支援・援助、地域生活等に関する研究を行うとともに関係機関、関係団体との連携により各種事業を推進する。
5	一般社団法人 静岡県社会福祉士会	■	平成5年 5月15日	社会福祉士 1,525人	社会福祉の援助を必要とする静岡県民の生活と権利を擁護し、社会福祉に関する知識及び技術の県民への普及・啓発を行うとともに、社会福祉事業に携わる専門職員に対する技能の研鑽を行うことにより、地域福祉サービスの推進と発展を図り、もって静岡県民の社会福祉の向上に寄与することを目的とする。
			計	個人 8,464人 団体 2,759箇所	

感染発生施設 中傷「深刻」

「圧力が職員の心折ろうとしている」

県社協など5団体共同声明

新型コロナウイルスの感染者や、クラスター(感染者集団)が発生した県内の介護、福祉施設で、職員に対する差別や中傷が深刻化しているとして、県社会福祉協議会ら5団体が8日、防止に向けた共同声明を発信した。

県社協のほか、県老人福祉施設協議会、県老人保健施設協会、県知的障害者福祉協会、県社会福

社士会の代表者が同日、県庁で会見し、「心ない言葉や態度での圧力が職員の心を折ろうとしている。決して責めないでほしい」との声明文を読み上げた。

中傷は昨年の流行第3波からみられ、1月末に西伊豆町の介護老人保健施設でクラスターが発生して悪化した。各現場の職員からはこれまで「子どもが保育園や学校を休

むよう言われた」「自宅に感染を確認する電話がかかってきた」などの悩みが寄せられている。SNSで施設を名指しして批判する書き込みも。発生施設への応援職員がホテルに宿泊を拒まれる事例も起きている。

県社協の高橋邦典常務理事は「県社会福祉士会会長は「看過できず声を上げることにした。一人でも多くの県民に理解、協力を得ていきたい」と話した。

参考資料12)

介護施設中傷やめて

2021.2.10 読売 (SAP11)

県社協など5団体共同声明文

新型コロナウイルスの感染発生が確認された介護福祉施設に対する誹謗中傷を防止しようと、県社会福祉協議会

などの県内5団体は8日、「コロナと闘う、私たちがみんな仲間」と題する共同声明文を発表した。この日の記者会見では、「心ない言葉や態度による圧力が職員の心を折ろうとしている」などと、現場の苦しみを示された。

県内では1月以降、介護福祉施設でクラスター(感染者集団)の発生が相次いでいる。会見に出席した県社協の高橋邦典常務理事(61)によると、職員の中には「マンシヨンのエレベーターを使わないでほしい」「子どもも保育園の利用を自粛してほしい」といった差別的な言葉を投げかけられた人もいるという。

声明では、各施設は高齢者や障害者の生活を守るために最大限の感染対策をとり、使命感を持って仕事を

続けているとした。そして、「私たちが闘う相手は新型コロナウイルスです。励まし合い、支え合いましょ」と呼びかけた。

高橋常務理事は「職員は心身ともに疲労困憊だ。地域の皆さまの理解と協力をいただきたい」と話し、非難しないよう県民に求めた。

……

福祉職員や家族への誹謗中傷

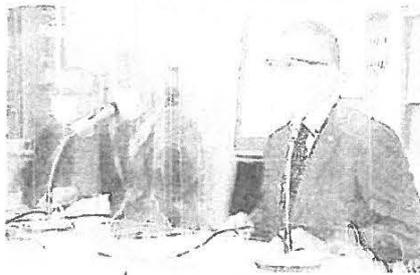
関連団体抗議の声明

県内の福祉関連5団体は8日、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、各地で相次ぐ福祉関係者やその家族への誹謗中傷の防止を呼び掛ける共同声明を発表した。各団体の代表者が県庁で会見し、差別的な言動に抗議するとともに現場で働く職員らを支えていくと訴えた。

2021.2.10 朝刊(朝刊)

新型
コロナ

「心ない言葉 心まで折ろうと」



県内では1月以降に福祉施設でクラスター(感染者集団)の発生が相次ぎ、職員への誹謗中傷が増加したという。職員の子どもが保育園や学校に行かないよう求められたり、自宅に電話がきて「あなたは陽性ですか」と聞かれたりするケースもあったという。

県内では1月以降に福祉施設でクラスター(感染者集団)の発生が相次ぎ、職員への誹謗中傷が増加したという。職員の子どもが保育園や学校に行かないよう求められたり、自宅に電話がきて「あなたは陽性ですか」と聞かれたりするケースもあったという。声明では、職員たちが公私ともに感染防止に最大限の注意を払い、緊張感のある日々を1年間にわたって過ごしてきたが、「心ない言葉がかるうじて保っている心まで折ろうとしている」と指摘。感染者は被害者であり、責めないでほしいと求めている。

県社会福祉協議会の高橋邦典・常務理事は、職員たちを応援することも共同声明の目的の一つとし、「職員たちの献身的な努力を県民の皆様にご理解

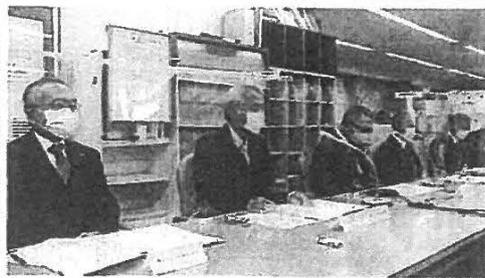
いただき、責めるのではなく、温かく見守ってほしい」と呼び掛けた。

(植松敬)

感染発生施設責めないで

県社協など5団体共同声明

新型コロナウイルスのクラスター(感染者集団)が発生した医療・介護の現場などに誹謗中傷が寄せられるなど、



「責めるのではなく温かく見守ってほしい」と呼びかける5団体の代表者ら県庁で

ている問題を受け、県社会福祉協議会など5団体は8日、心無いパッシングをしないよう呼びかける共同声明「コロナと闘う、私たちはみんな仲間」を発表した。共同声明文は県社協、県老人福祉施設協議会、県老人保健施設協議会、県知的障害者福祉協会、県社会福祉士の連名。現場の職員に対し「趣味や娯楽も我慢して緊張感が続く日々を懸命に過ごしている」と敬意と感謝を示し、感染者が出た施設や職員への中傷や差別がみられるとして「責めることは決してしないで」と訴えている。

県社協の高橋邦典常務理事らによると、クラスターが発生した施設などでは、施設や職員に対してネットでの攻撃や居住マンションのエレベーターの利用を控えるよう求めるなどの差別的行為が確認されている。高橋常務理事は「現場で必死に奮闘する職員を応援することも、献身的な努力を理解し温かく見守ってほしい」と話した。(三宅千智)

令和3年2月10日(水)伊豆新聞(朝刊)

コロナ感染

施設、職員への誹謗中傷深刻

「闘う人の心折る」

県社協など5団体が共同声明

県社会福祉協議会など福祉5団体は8日、県内で新型コロナウイルスの感染者やクラスターが発生した介護・福祉施設で、施設や職員に対する差別や誹謗(ひぼう)中傷が深刻化しているとして、共同声明「コロナと闘う、私たちはみんな仲間」を発表した。「感染した人は被害者。責めることを決してしないでほしい」と強く訴えた。

県内では1月、西伊豆町の介護老人保健施設を含む8件のクラスターが発生し、それに伴い誹謗中傷などが増

加した。県社協、県老人保健施設協議会、県知的障害者福祉協会、県社会福祉士会の代表者が県庁で会見を開き、声明文を読み上げた。

コロナ禍でも利用者や職員の命と暮らしを守っている職員への感謝と敬意を表し、「残念なことに感染が発生した施設とその職員に対して、各地で心ない誹謗中傷が現実起きています」と現状を説明。声明文では「心ない言葉や態度での圧力が、職員のかろうじて保つて

いる心まで折ろうとし「私たちがみんな仲間です。励まし合い、支え合って、この難局を乗り越えていきましよう」と呼び掛けている。

県社協事務、県社会福祉士会会長の高橋邦典さんによると▽会員制交流サイト(SNS)による施設の批判▽自宅に感染を確認する電話▽入店拒否▽職員の家族に対し登校・出勤をしないよう求めるなどが起きていて、県東部では西伊豆町で事例が多発しているという。

高橋さんは「とても看過できる状況ではない。どんな万全の対策をとっても感染リスクはゼロにはならない。いつ自分が感染してもおかしくはないという『自分事』として捉え、感染者やクラスターが起きた施設、その職員を温かく見守ってほしい」と話した。合わせ

て「施設の職員はコロナ禍の1年間、自分の時間、家族との時間を諦め、我慢しながら利用者らを守ってきた。本当に心から感謝したい」と語った。

「中傷や差別やめて」

社会福祉5団体が声明

新型コロナ

新型コロナウイルスのクラスター(感染者集団)が発生した介護・福祉施設の職員に対する中傷や差別が行われているとして、県内の五つの社会福祉団体が防止を訴える共同声明を出した。8日付。

5団体は、県社会福祉協議会、県老人福祉施設協議会、県老人保健施設協会、県知的障害者福祉協会、県社会福祉士会。

5団体によると、中傷や差別は県内の介護・福祉施設でクラスターが相次いだ1月になって増加した。「コンビニを利用しないでくれ」と職員が言われたり、ホテルの利用を断られたりするなどの例が報告されている。また SNSで「施設は不衛生だし、コロナが
出た当然」「施設の近くのコンビニやスーパーに行かない」などの投稿もあったという。

県社会福祉士会の高

橋本典常理事は「職員は年末年始の帰省も控えるなどし、我慢を要してきた。バッシングはやめてほしい」と呼びかけた。(渡辺 薫)

(3) リジリエンス思考によるユースワークの展開を目指して
ー若者の居場所づくりとコミュニティ参加支援に向けた基礎的調査研究ー
北海道ユースワーク実践研究会 中村 和彦

リジリエンス思考によるユースワークの展開を目指して
—若者の居場所づくりとコミュニティ参加支援に向けた基礎的調査研究—

北海道ユースワーク実践研究会

中 村 和 彦（北星学園大学）
大 友 秀 治（北星学園大学）
橋 本 悠 貴（Youth+豊平）
伊 藤 恵里子（浦河ひがし町診療所）
橋 本 達 志（ここリカプロダクション）
米 田 龍 大（北海道医療大学大学院）
松 田 考（札幌市若者支援総合センター）

I. 本研究の意義・目的

昨今、「仲間づくりがうまくできない」、「ひきこもり状態に陥っている」、「仕事の世界から排除されている」といった若者が抱えている課題が、社会的課題として認識されてきている。本研究の一大目標は、それらの諸課題を、若者本人にとっての「難事・難局」、「逆境」や「アドバーシティ adversity」状態と理解し、これからの若者支援、ユースワークの展開について、リジリエンス思考を基盤とし、ソーシャルワークの発想、視野・視点からとらえ、「居場所づくりとコミュニティ参加」、「エンパシー能力醸成とサードプレイス構築」という要点から構築していこうということにある。

そのため本研究は、札幌市内において「ユースワーク」を展開している「札幌市若者支援施設 Youth+（ユースプラス）」（以下、「Youth+」という）との研究協働体制を構築し、実践的研究を推進した。本研究の一大構想は、難局を乗り越えるために、個人とコミュニティ、パーソナルとコミュニティ双方の「再起力」（リジリエンス resilience）を育み、高めるという意味に集約される「リジリエンス思考 Resilience Thinking」を基盤とした新しい若者支援、ユースワークの内容と方法を具体的に提示することにある。そこで今回の研究は、実体に肉薄し、把握・理解を進めるための基礎的調査研究と位置づけ、Youth+を利用している若者へのアンケート調査及び、インタビュー調査、加えてユースワーカーへのインタビュー調査を実施し、その結果への分析と考察をおこなったものである。

II. 本研究展開の理論背景

本研究を構想し展開する上で、基盤となる主要な考え方、鍵概念は、「ユースワーク Youth Work」、「リジリエンス思考 Resilience Thinking」、「ソーシャルワーク Social

Work」である。そこで以下に、それぞれの要点について触れておくことにしたい。

(1) ユースワーク Youth Work

平塚（2018：26）によればユースワークは、ヨーロッパ（イギリスやドイツ、フィンランド等）において、「19世紀後半に生まれ、1960年代ぐらいから制度化」されるようになり、それはヨーロッパ各国の「福祉国家の発達とセット」であり、国や地方自治体が「保障すべき社会環境の一つとしてユースワーク、すなわち10代の人たちに文化の機会を提供する活動をつくっていくことも国や自治体の責任と考えるようになってきた」ことに端を発している。日本においては、若者のひきこもり、「フリーター」や「ニート」の問題に焦点が当てられるなか、2006年に「地域若者サポートステーション」、2009年に「ひきこもり地域支援センター」がスタート、2010年に「子ども・若者育成支援推進法」の制定、「勤労青少年福祉法」の「若者雇用促進法」への改正（2015）、そして2016年の「子ども・若者育成支援推進大綱」の制定といった施策が展開されるなか、若者支援、ユースワークへの関心が年々高まってきている。

現在においてユースワークをどのようにとらえるのか、ユースワークの歴史や変遷、内容や方法により、さまざまにとらえ方が存在する。柴野（2009：9-10）によればユースワークとは、「グループ活動を通して、ユースワーカーが、青少年・若者の人間的成長を支援（援助）する方法」であり、「青少年自身の自己形成をうながす方法であり、いつでも、どこでも利用可能なグループ活動」であるといえる。また、「どのような場所であってもグループ経験を通して自己成長の機会が提供されるサポート・サービス」であり、「青少年・若者の側から見れば、それは他者とのつき合い方（コミュニケーション・スキル）や自信のつけ方（アイデンティティ・スキル）を習得する場として活用しうるもの」と理解することができる。

ところで生田（2021）は、これまでの研究成果を踏まえ、日本の子ども・若者支援には四つの欠損があることを指摘している。それは、①包括的な「第三の領域」、②支援する「専門職」、③それを支える「学問」、④子ども・若者支援の権利性、4点からなる欠損である。その①を検討する際、第一の領域として、芸術的・文化創造的活動、地域連携・ボランティア活動、居場所づくりか・相談活動などから構成される「ユニバーサル・サービスとしてのユースワーク」、第二の領域として、不登校・ニート・ひきこもり支援、障害のある子ども・若者の支援、貧困への支援などから構成される「ターゲット・サービスとしてのユースソーシャルワーク」を付置し、「社会教育的支援」概念を作業仮説とし、包括的な第三の領域としての子ども・若者支援を構想している。この視座は、日本における今後のユースワーク、広く若者支援を精緻化していくうえで非常に重要なものと考えられる。また岡部（2019）は、ユースワークの議論を踏まえつつ、「若者の経験する生活困難を対象」とし、「若者や若者が直面している具体的問題への働きかけであると同時に若者の生活する社会構造への働きかけ」でもある、「若者が社会的存在として生き、生活するための基本的な権

利を実現するための実践」を「若者ソーシャルワーク」として定義し研究を推進している。この視座や発想もまた、今後において重要なものとなると考えられる。

(2) リジリエンス思考 Resilience Thinking

次にリジリエンス思考について整理しておくことにしたい。Resilience は日本において、レジリエンスとカタカナ表記されることが多いが、一般に「復元力」や「回復力」と訳されている。ラテン語の *resilire* (跳ね返る) を語源とし、元来は物理学用語であり、ゴムやばねの両端を引っ張り、放した後に戻る力や弾性を表した用語である。その後、環境学、医学、心理学、教育学を代表にさまざまな分野・領域において重要な概念となり、特に日本においては、2011年発災の東日本大震災以後の復興、防災・減災を考え、構想する文脈において不可欠な考え方として取り入れられている。レジリエンスの単語は TVCM にも登場し、取り上げた雑誌や書物の公刊は枚挙にいとまがなく、いまや「標語」化の様相を呈しているといっても言い過ぎではないであろう。筆者らはここでは、Resilience に日本語をあてる場合には「再起力」を、カタカナ表記する場合には、英単語の発音に忠実に「リジリエンス」を採用することにしておきたい。

ところでリジリエンスは、取り扱い方によっては、包括的概念であるシメタ理論といってもよい多義的なものであり、その定義も種々存在している。ここでは、三つの定義を紹介しておくことにしたい。環境保全の分野に、社会生態 *Social-ecology* の視座(人と自然がつながったシステム)からリジリエンス思考を導入した第一人者であるウォーカーとソルト(2020)は、リジリエンスを「システムが攪乱を吸収しながらも基本的な機能と構造を維持する能力」と定義している。それは、「攪乱」を生態系の構成や機能(システム)に影響を及ぼす作用、具体には、山火事や大気汚染、自然災害等々に対し、リスクと複雑性にまつわる「再起する力」ということができよう。

人間の発達の観点から、子どもや若者のリジリエンスをいかに育むことができるかといった観点から研究を推進し続けている米国ミネソタ大学に所属するリジリエンス研究の世界的リーダー、マステン(2020)は、「自らの機能、存続または発達を脅かすものに適応する、動的システムのキャパシティ」あるいは、「あるシステムの機能、存続または発達を脅かす攪乱にうまく適応する、力動的なキャパシティ」と定義し、動的なシステムを強調していることから、子どもや若者のリジリエンスに焦点をあてているものの、「家族、学校、コミュニティ、組織、経済、生態系などの多様な動的システム」にも適用できることを強調している。

最後に、カナダ東部・ハリファックス市にあるダルハウジー大学の附属施設になっているリジリエンス研究センター *Resilience Research Centre (RRC)* の主席で、ソーシャルワーク学部の教授も務め、リジリエンス研究の世界的リーダーであるウンガーの定義を紹介することにしたい。ウンガーは、ソーシャルワークの立場から、Kurt Z. Lewin の「場の理論」、社会構成主義、社会生態学、家族療法学等の知見を摂取し、リジリエンス研究を推

進している。ウンガーはレジリエンスを次のように定義している（2019）。

レジリエンスとはその人にとって重い逆境、重大な困難・難事が表れるなかで、個人の心理的、社会的、文化的、身体的、物的資源から本人に作用するものを探し出し (navigate)、順調な生活 (well-being) を維持する能力であると共に、これらの資源が文化的に本人にとって意味ある方法で提供され、利用できるように、交渉する (negotiate) 個的・集合的な能力のことである。

この定義では、利用可能な資源（他者との結びつき、自尊、安全、教育、成長の出発となる通過儀礼の経験などの機会）に安全にアクセスする個人の能力であること、文化的に偏った価値や信条が映し出されているなかで、その人にとって意味のある資源を確保することを強調している。加えて逆境のなかでレジリエンスを生み出した若者には7つの側面、要素、過程が備わっていることを明らかにしている。表1はそれらの側面を解説したものであるが、今後の若者支援、ユースワークの展開を考える際にも大いに参考となる視点でとえられる。

表1 リジリエンスの側面

側面	解説
1. 物的資源へのアクセス	金銭・教育資源の可用性（利用の可能性）；医療サービス、雇用の機会、衣食住へのアクセス
2. 支援的関係の発見や維持	意味ある他者、仲間、メンター（相談相手）、家庭やコミュニティでの家族との繋がり
3. 強力な一体感の醸成	満足感やプライドなどの気持ちを満たす自分は何者かの、個的、集合的意識；生きる目的意識、強さ/弱さの自己評価、向上心、信念と価値、精神的・宗教的一体感
4. 力と統制の経験	自己と他者の面倒を見ることができる経験、個人的・管理的効力、資源にアクセスするために社会的・物的環境へ変化をもたらす能力；方針を立てる力
5. 文化的規範や活動への順応	ローカルかつグローバルな文化活動への順応；世代を超えてもしくは背景となる家族やコミュニティで伝承される価値や信条の保持
6. 社会的正義を経験する機会の探求	コミュニティのなかで有意義な役割を見つけることに関連する経験；社会的平等；参加する権利；貢献する機会
7. 社会的結束のため機会の活用	より良いことへの責任感と個人的関心のバランスが取れていること；社会的・精神的に自己より大きな何かの一部を構成しているような感覚

(3) ソーシャルワーク Social Work

最後にソーシャルワークであるが、本研究の一大課題は、若者支援、ユースワークを、ソーシャルワーク固有の視野・視点から再構築し、実践展開に結びつけようとするところにある。

筆者の一人である中村（2020）は、ソーシャルワークの一大特性である実践展開の「過程」を重視し、マイクロ実践とマクロ実践の双方を強調し、ソーシャルワークを次のように定義している。

ソーシャルワークとは、利用者（クライアント）と専門支援者（ソーシャルワーカー）との参加と協働のもと、利用者の自己決定過程を最大限保障したうえで、利用者自らが、生活上の課題解決、社会的機能の改善・維持・向上、外部環境への対処能力の向上を図れるよう支援し、他方で、社会環境への介入をおこない、さらには社会構造の変革を意図し、生活継続のための条件整備として、社会福祉・社会保障にかかる制度・政策、具体的サービスの維持・向上・創出を実現する、その時点における利用者の最善の利益を確保・獲得する過程展開である。

また、ソーシャルワークは、

- ① 「人と環境の相互作用」という焦点
- ② 生活上の課題解決を目標とした「生活支援 Life enhancement」
- ③ 具体的な支援標的としての「社会的機能 Social functioning」

という特性を有した支援科学であり、人を「生物的（バイオ） Bio」、「心理的（サイコ） Psycho」、「社会的（ソーシャル） Social」の統合的視点から捉え、実践は、「マイクロ micro」、「メゾ mezzo」、「マクロ macro」の総合的な範域で展開されるユニークな発想をもった包括的な実践概念である。これらの特徴を踏まえ、今後の若者支援、ユースワークを考えることが肝要であると思われる。

Ⅲ. 本研究の方法

本研究では、先述した研究目的を達成するために、Youth+を利用している若者に対するアンケート調査（量的調査）と、同じく Youth+を利用している若者および、Youth+において若者支援の実践に従事しているユースワーカーへのインタビュー調査（質的調査）を実施した。

アンケート調査（量的調査）については、先行研究のレビューを実施し、本研究の目的を達成するために必要な調査内容や調査項目を選択し、研究会において協議の上、最終的に A から F の 6 領域、計 55 項目からなる調査票を作成した。A 領域は 17 項目からなる「成人のリジリエンス測定尺度（五件法）」であり、カナダ・ノヴァスコシア州・ハリファックス市にあるリジリエンス研究センター（RRC）で開発された「Adult Resilience Measure-Revised (ARM-R)」を研究代表者が翻訳したものを、英語ネイティブの研究者 2 名にバックトランスレーションを依頼し整えたものである。世界数十カ国の調査で使用されているが、日本においては初めての実施である。B 領域は、A 領域との関連性を把握する意味から、14 項目からなる「エゴ・レジリエンス尺度（ER89）日本語版（四件法）」（畑・小野寺 2013）になっている。また、C 領域は「日本語版 Short-form UCLA 孤独感尺度（第 3 版）3 項目版（4 件法）」（Arimoto & Tadaka 2019）、D 領域は 12 項目からなる「コミュニティ意識尺度（短縮版）（五件法）」（石盛・岡本・加藤 2013）、E 領域は、伊藤らによる「地域単位の健康関連ソーシャルキャピタル指標 ver4.1」（Saito et al. 2017）のうち、「問 9 あなたの住んでいる地域についておうかがいします（五件法）」の三項目を採用した。F 領域の 6 項目は回答者自身のことを尋ねる項目、年齢や学年、仕事に従事してからの通算年数、Youth+の利用年数や利用頻度、スタッフへの相談頻度等とした。なお、回答者の負担を軽減するために E 領域の項目を抑えるとともに、当初予定していた角田（1994）による「共感経験尺度改訂版（EESR）」（20 項目）については実施しなかった。

以上の項目からなる調査用紙を作成し、札幌市内 5 機関の Youth+スタッフに、若者が利用した折に個別に配布、回収する方法を依頼し実施した。調査用紙には「同意欄」を設け、その欄にチェックがあった場合、注意事項を読んだ上、同意があったものとした。実際の調査は、2021 年 10 月 25 日～12 月 3 日の間に実施され、5 機関において極端なばらつきがなく、計 133 名から回答を得ることができた。

次に、インタビュー調査（質的調査）であるが、本研究に共同研究者として参画をした Youth+のスタッフに、インタビュー対象選定を依頼し、札幌市内にある 5 ヶ所の Youth+から、利用者である若者および、ユースワーカーそれぞれ 1 名ずつを決定した。インタビューは 2021 年 12 月 25 日～2022 年 1 月 22 日の間に、それぞれが利用、勤務する Youth+の一室を借用し実施された。資料として添付したように、若者については「施設の利用について」、「これまでと現在の困っていることについて」、「今後の活動や支援について」、ユースワーカーに対しては、「活動や支援の主な内容と利用者とのかかわりについて」、「活動や支援、利用者とのかかわりにおける課題について」、「今後の活動や支援のあり方について」といった内容のインタビュー・ガイドを作成し、半構造化面接を実施した。インタビュー開始前に、研究の目的、研究にあたっての留意事項を説明し、「研究協力（インタビュー調査）への同意書」に双方が署名した上で実施した。同意事項の一つでもあったが、インタビュー内容は IC レコーダーに録音され、分析のために逐語録化した。インタビュー時間

は、最少 39 分、最長 75 分、平均 58 分であった。

なお、本研究の実施にあたっては、研究課題『若者の居場所づくりとコミュニティ参加支援—リジリエンス思考によるユースワークの展開』の研究倫理審査を北星学園大学研究倫理委員会に申請し、2021 年 10 月 13 日に承認を得ている（21-研倫第 41 号）。

IV. アンケート調査の結果と考察

本節では Youth+を利用している若者におこなったアンケート調査の結果について、若干の考察を加え触れることにしたい。

はじめに回答者の基本属性についてであるが、年齢では、最小値 15 歳、最大値 34 歳、平均 19.6 歳（SD±3.5）であった。学生・生徒の学年で最も多かったのは、高校 3 年生で 19.5%、次いで高校 2 年生が 14.3%、大学 4 年生と高校 1 年生がそれぞれ 9.0%、大学 1 年生が 6.8%と続き、高校生で全体の 42.8%を占める結果となった。社会人としての経験年数については、平均値 3.5 年（SD±2.9）、最大値は 12 年であった。

図 1 は、「あなたは、Youth+を利用するようになってどのくらい経ちますか」と Youth+

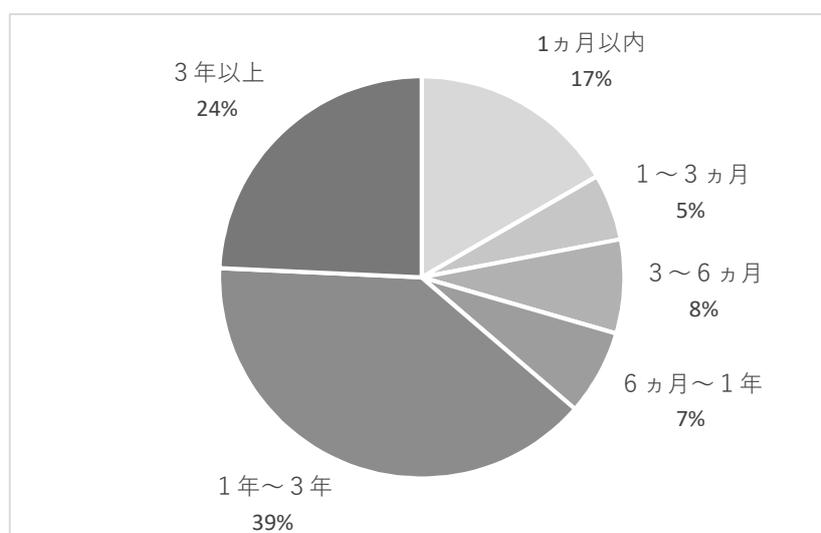


図 1 Youth+の利用年数

の利用年数をたずね、その割合を示したものであるが、利用してから 1 年～3 年が 39%と最も多く、次いで 3 年以上が 24%であり、双方合わせると 6 割以上の者が 1 年以上利用していることがわかった。他方で 1 ヵ月以内が 17%であり、二極化がしていることが示唆された。

次に図 2 は、「Youth+を、どのくらいの頻度で利用されていますか」とたずね、その結果

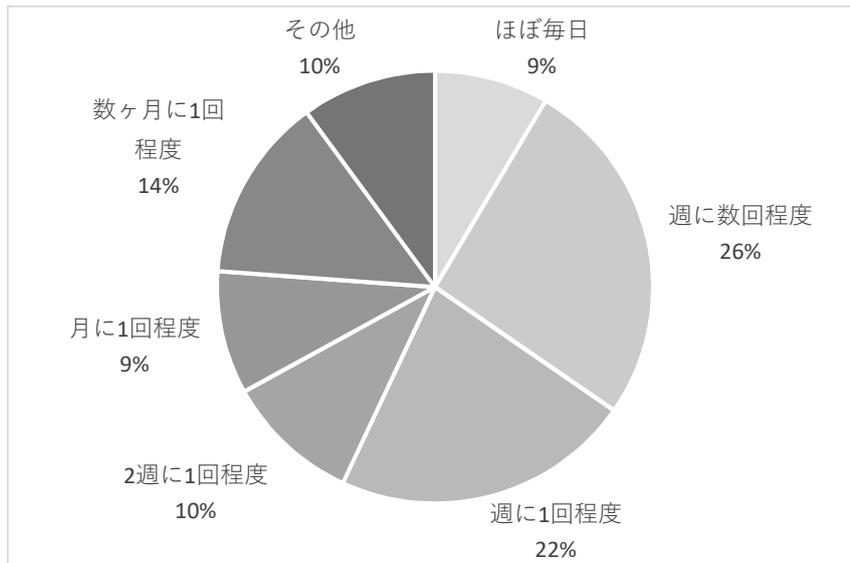


図 2 Youth+の利用頻度

として、利用頻度の割合を示したものである。最も多かったのは、週に数回程度で 26%、次に週に 1 回程度が 22%であった。ほぼ毎日利用している 9%を加えると、回答者のうち 6 割近い者が週に一度は Youth+に顔を出していることが推察された。他方で 3 番目に多かったのは数ヶ月に 1 回程度で 14%、続いて 2 週に 1 回程度が 10%、その他の 10%は、必要なときに利用しているといった内容が予測されることから、利用の頻度にはばらつきがみられ、それぞれの利用目的や利用内容、利用理由に応じて利用していることが推察され、Youth+の特徴が反映されている結果と思われる。

「あなたは、Youth+のスタッフ（職員）に、自分のことを相談する（話を聞いてもらう）

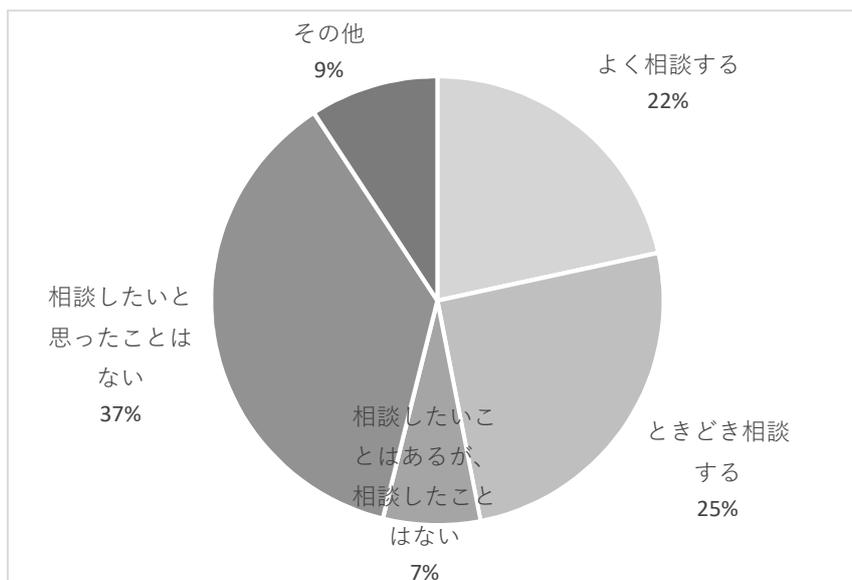


図 3 Youth+スタッフへの相談頻度

ことがありますか」という質問の結果を、図3に相談頻度の割合として示した。回答にはばらつきがみられるが、「相談したいと思っただけではない（話を聞いてもらいたいと思っただけではない）」が37%で最も多い回答となった。この結果からは、Youth+が、利用する若者にとって、自らの目的で自由に利用できる場となっていることが推察されるが、今後、利用目的や利用頻度との関連から、継続的に分析することが必要と考えられる。他方で、「ときどき相談する（ときどき話を聞いてもらう）」が25%、「よく相談する（よく話を聞いてもらう）」が22%、合わせて5割近くを占め、相談できる場となっていることがわかり、Youth+が一定の相談機能の役割を担っていることが推察され、「相談したいこと（聞いてもらいたいこと）はあるが、相談したこと（聞いてもらったこと）はない」の7%の回答を含め、新たなニーズへの対応、相談機能の強化等が、Youth+の今後の課題としてあげられるのではないと思われる。

なお、本アンケート調査では、Ⅲ．本研究の方法ですでに触れているように、「エゴ・レジリエンス尺度（ER89）日本語版」、「日本語版 Short-form UCLA 孤独感尺度（第3版）3項目版」、「コミュニティ意識尺度（短縮版）」、「地域単位の健康関連ソーシャルキャピタル指標 ver4.1」を用い、それぞれのデータを収集している。これらの結果、また分析内容については、コロナ禍等による調査実施時期の大幅な遅れ、それに伴う分析の遅れ、また紙幅の関係から、別稿を立て報告し、実践現場に対してもフィードバックしたいと考えている。また本研究のひとつのオリジナリティといえる「Adult Resilience Measure-Revised (ARM-R)」を用いた日本で初めての調査結果についても、上述同様、改めて、詳細な結果とその分析を示すことにしたい。なお、速報的に記すならば、今回の回答者133名については、①当初の予想より、Resilience の値が高かったこと、②一定程度の妥当性、信頼性が確認できたこと、つまり、すでに知見が得られている尺度との関連性において、「エゴレジリエンス」と「コミュニティ意識」との間で正の相関関係が、「孤独感」との間で負の相関関係が統計学的に認められている。加えて、③17項目から構成された「レジリエンス尺度」であるが、主因子法による因子分析の結果、3因子が抽出され、若者のレジリエンス獲得に向けた仮説を生成できる可能性が認められたこと等、興味深い結果が得られている。

V. インタビュー調査の結果と考察

インタビュー調査は本研究全体の目的に照らし、このインタビュー調査により、札幌市若者支援施設 Youth+における支援（ユースワーク）の課題を把握し、今後のあり方を考察すること、「居場所づくりとコミュニティ参加」といった視点から、若者とコミュニティにおけるレジリエンス（再起力、回復力）に着目した支援のあり方を考察することを目指す

し、インタビュー項目を設定した。

調査協力が得られたのは、札幌市若者支援施設 Youth+ の 5 施設において、利用者である若者 1 名、ユースワーカー 1 名ずつ、計 10 名であった。全ての音声データを逐語録として文字データ化した。以上から得られたデータを、個人が特定される情報を記号化や削除し、インタビュー項目に沿って語りの内容をコーディングした。そこから、概念名を生成し、概念のまとまりに沿ってカテゴリーを生成した。分析にあたっては、北海道ユースワーク実践研究会にて報告し、複数の研究者によって議論をして、分析の観点を吟味しながら進めた。

(1) 分析結果

1) 利用者の若者に関する分析結果

利用者の若者に関する分析の一部を以下に記すことにしたい。コーディングにより生成されたカテゴリーと概念、そして概念の説明をインタビュー項目ごとに記述している。表 2 は、インタビュー大項目の「1. 施設の利用について」、中項目「(1) 施設をどのように利用しているか、利用するのはなぜか」の分析結果をまとめたものであるが、3 つのカテゴリー、9 つの概念が抽出された。

表2 「施設をどのように利用しているか」に関するカテゴリーと概念

1. 施設の利用について		
(1) 施設をどのように利用しているか、利用するのはなぜか など		
カテゴリー	概念	概念の説明
①利用までの経緯や経路	仲の良い友達からの勧め	若者は当初、施設の存在や利用方法について知らなかったが、既に利用している友人や知人に勧められて利用するに至っている。
②利用目的と利用方法	勉強や自習のため	若者は、勉強や自習のために、放課後や長期休みに長時間に渡って利用している。
	スタッフとのコミュニケーションを求めて	若者は、スタッフとの何げない会話や話を聞いてもらうことを求めて利用している。
	複数の施設を利用する	若者は、ユースプラスのなかの複数施設を交互に利用することで、マンネリ化を防いでいる。
③利用のし易さやメリット	アクセスや立地の良さ	若者は、通学途中や自宅近く、駅直結などのアクセスや立地の良さから、利用を続けている。
	開設時間の長さ	若者は、開設時間が長く、夜間も遅くまで利用できることにメリットを感じている。
	利用ルールの制約の少なさ	若者は、他施設に比べて利用ルールの緩やかさ

		にメリットを感じて利用している。
	お金がかからない	利用頻度が高い若者にとって、利用料金がかからないことにメリットを感じている。
	パーソナルなスペースが保てる	若者は、個別の空間が保てることを重視している。

次に表3は、インタビュー中項目である「(2) 利用してよかったこと、生活の中で変化したこと」の分析結果であるが、ここでは1つのカテゴリと3つの概念が生成された。

表3 「利用してよかったこと、生活の中で変化したこと」に関するカテゴリと概念

1. 施設の利用について
(2) 利用してよかったこと、生活の中で変化したこと など

カテゴリ	概念	概念の説明
①生活の拠点としての位置づけ	生活の中心的位置づけ	勉強が中心となる若者にとって、ライフスタイルの中心や拠点としての場所となっている。
	施設の立地を利用した運動不足の解消	若者は、施設利用と合わせウォーキングを取り入れて、運動不足を解消している。
	利用できない場合は生活への影響力が大きい	施設が生活の拠点となっている若者にとっては、長期間の休館があると、生活リズム全体に影響が生じている。

続いて表4には、インタビュー大項目の「2. これまでと現在の困っていることについて」の中項目「(1) これまでどのようなことに困ってきたか、いま困っていること」のカテゴリと概念、その説明を記した。ここでは2つのカテゴリと3つの概念が生成された。

表4 「これまでどのようなことに困ってきたか、いま困っていること」に関するカテゴリと概念

2. これまでと現在の困っていることについて
(1) これまでどのようなことに困ってきたか、いま困っていること など

カテゴリ	概念	概念の説明
①自分自身に関する悩み	生身の自分に自信が持てない	若者は、学歴や職業などのステータスをまとわなければ自己存在が不安定だと思っている。
②コロナ禍による社会参加への著しい制限	コミュニケーションを取る相手がいない	若者は、特にコロナ禍の社会状況から、コミュニケーションを取ることが出来る他者が極端に限定

限		されている。
	大学での交流ができない	大学生の若者は、コロナ禍によって授業参加やキャンパスライフを、年単位でほぼ経験できなくなった。

次に表5は、大項目2の中項目(2)「自分なりに取組んでいること、施設のスタッフに相談したこと」に関する分析結果を示した。ここでは3つのカテゴリーと計8つの概念が生成された。

表5 「自分なりに取組んでいること、施設のスタッフに相談したこと」に関するカテゴリーと概念

2. これまでと現在の困っていることについて

(2) 自分なりに取組んでいること、施設のスタッフに相談したこと など

カテゴリー	概念	概念の説明
①一人による試行錯誤	自問自答しながらも日課に取り組む	若者は、やるべきことの意味を見出すための自己分析を試みながら、日課のルーティンを継続して努力している。
	SNSを通した自己主張	若者は、SNSを通して自己存在のアピールをしている。
②対峙してくれるスタッフへの相談のし易さ	漠然とした不安に対して交通整理してもらう	若者は、話を聴いてもらい助言を得ることから、悩みを一人で抱え込んで悪循環に陥ることが解消されると感じている。
	大局的に俯瞰してもらう	若者は、目の前のことで精一杯となり視野が狭くなっていることに対して、数年間というスパンで俯瞰できる視点をスタッフから得ている。
	生きる意味について共に模索してもらう	若者は、自分の存在意義を見失いそうなときに、スタッフが対峙してくれることから、生きる意味を見出そうとしている。
	愚痴を聴いてもらう	若者は、人間関係などに関する悩みをスタッフに愚痴として聴いてもらうことに意義を感じている。
③場の持つ適切な距離感と親近感	適度な距離感	若者は、スタッフには家族や教員とは異なる適度な距離感があることから、相談しやすいと感じている。

	アットホームな場所	若者は、Youth+のアットホームな温かさに、親近感と安心感を得ている。
--	-----------	--------------------------------------

利用者である若者へのインタビュー結果への分析結果の最後となるが、インタビュー大項目 3「今後の活動や支援について」である。表 6 には中項目 (1)「これから施設の方で取組んでほしいこと、新しく始めてほしいこと」、表 7 には中項目 (2)「希望する支援や、スタッフに望むこと」の分析結果を示した。中項目 (1) においては、2つのカテゴリと計 4つの概念、中項目 (2) においては、1つずつのカテゴリと概念が生成された。

表 6 「これから施設の方で取組んでほしいこと、新しく始めてほしいこと」に関するカテゴリと概念

3. 今後の活動や支援について		
(1) これから施設の方で取組んでほしいこと、新しく始めてほしいこと など		
カテゴリ	概念	概念の説明
①名称の捉え直し	誰でも利用可能なことが分かる ネーミングへ	若者は、若者活動センターという名称が、利用促進を阻む障壁になっていると捉えている。
②環境整備に関する 要望	受験生向けの書籍の充実	若者は、受験生向けの書籍が古くなっているため、新しい書籍に入れ替えることを希望している。
	補助食品の販売	若者は、飲み物だけではなく、ちょっとした補助食品を販売して欲しいと希望している。
	カウンター席の創設	若者は、立っても利用できるカウンター席の創設を希望している。

表 7 「希望する支援や、スタッフに望むこと」に関するカテゴリと概念

3. 今後の活動や支援について		
(2) 希望する支援や、スタッフに望むこと など		
カテゴリ	概念	概念の説明
①世代間交流への 要望	斜めの世代交流の場をつくる	若者は、高校生と大学生、大学生と社会人が斜めの関係で交流できる場をより創設して欲しいと希望している。

2) スタッフであるユースワーカーに関する分析結果

前項では、利用者である若者へのインタビュー結果の分析について、カテゴリー、概念、その内容について記したが、ここでは、スタッフであるユースワーカーへのインタビュー結果の分析について、若者同様、生成されたカテゴリー、概念、その内容について示すことにしたい。最初に、インタビュー大項目「1. 活動や支援の主な内容と利用者とのかかわりについて」の中項目(1)「主な活動や取組み、支援の概要、ご自身の役割」についての分析結果を表8に表した。ここでは、4つのカテゴリーと計8つの概念が生成されている。

表8 「主な活動や取組み、支援の概要、ご自身の役割」に関するカテゴリーと概念

1. 活動や支援の主な内容と利用者とのかかわりについて		
(1) 主な活動や取組み、支援の概要、ご自身の役割 など		
カテゴリー	概念	概念の説明
①多様な利用方法をサポート	提供内容の多様性	センター活用の仕方はさまざま。1階が居場所、2階が相談部門。大通りという立地条件の良さは気軽に立ち寄れる。2階の相談部門の待ち時間1階で過ごす、外に出る習慣をつけるため、勉強に来る、放課後の時間を過ごす、貸室使用、など。
②学校への関与	学校へのアウトリーチ	学校に出向いて、子どもたちに関わり、Youth+の活動を周知している。
	高校でのサードプレイスづくり	学校連携として、高校生と飲食や話をする活動を、高校での共有スペースづくりとして展開している。
	大学の授業を通じた双方向の交流	高校だけではなく施設近隣の大学と連携して、学生に対して Youth+の活動を知ってもらう機会をつくっている。
③地域への関与	人と人、人と場をつなぐ役割	学校や家庭などで相談できないことを聞いてほしいというニーズがある。相談を受けるだけではなく、人や場をつなぐ役割もしている。
	ユースワーカー養成講座	若者支援事業課とこども事業課が合同で、大学生向けに子どもたちとの関わり方を学ぶ「ユースワーカー養成講座」を実施している。
	子ども若者の権利フォーラム事業のめざすところ	若者支援事業課とこども事業課が合同で、大学生向けに子どもたちとの関わり方を学ぶ「ユースワーカー養成講座」を実施している。

④全館を共通した取り組み	全館合同でのチーム企画	すべての事業は、全館に担当職員がいてチームで企画運営している。
--------------	-------------	---------------------------------

次に、表 9 では、中項目の (2)「利用者とのかかわりの概要や利用者を理解するための方法、かかわりでの工夫など」についての分析結果を明示している。ここでのカテゴリーや概念は多く生成され、6つのカテゴリー、概念は計 18 に及んだ。

表 9 「利用者とのかかわりの概要や利用者を理解するための方法、かかわりでの工夫」に関するカテゴリーと概念

1. 活動や支援の主な内容と利用者とのかかわりについて		
(2) 利用者とのかかわりの概要や利用者を理解するための方法、かかわりでの工夫など		
カテゴリー	概念	概念の説明
①多様なニーズへの対応	複合的なニーズ	自習場所として活用している若者もいるが、スタッフに関わりを求めてくる若者たちもたくさんいる。
	若者の力を引き出せる支援力	若者たちの考えや希望を掘り起こして、その達成に向けて選択肢を提示できるような支援力を身につけたいと考えている。
	若者の感情表出のサポート	信頼関係が構築されると若者たちの方から声をかけてきたり、さまざまな気持ちを表現するようになる。
②信頼関係づくりにおける工夫	斜めの関係としての存在意義	「大人だけど大人じゃない」スタッフの存在の大事さ。サードプレイスの担う役割を有している。
	初来所の若者との信頼関係構築	新しく来た若者には、来所の理由や動機、来所に至る経緯等を聞きながら、信頼関係を築いている。
	声掛けからの信頼関係構築	来所する若者たちの興味や持ち物などに着目して声をかけ信頼関係を築いていく。ただ「自習しにくる場所」から、少し「知ってる人がいる場所」に変化していけるように関わっている。
	雑談の中からニーズを探る	雑談の中での会話から、今後 Youth+につながるかどうか見極める感覚がある。
	相手の関心に合わせた利用のきっかけづくり	何げない雑談をするなかで、利用につながるきっかけを見出すよう工夫している。
	ロビーでの何げない関わり	気になる若者がいるときは、ロビーで関わっている。

③アウトリーチや連携	関わりの薄くなった若者へのアウトリーチ	通所が定着していない子どもに関わるようにしている。
	他機関との連携	他機関との連携は、センター2階相談部門が担っている。病院、学校、家族と情報共有することもある。
④イベントを通じた創造的介入	参加だけではなく参画を意識し若者と共に創る姿勢	イベントに参加するだけではなく、企画の段階から参画し、若者自身ができるところは任せるというスタンスで支援している。
	イベントの後の振り返りを大事にすることで次の目標を明確にする	イベントをやりっぱなしではなく、振り返りを一緒にすることで、次の目標や改善点が明確になり次への意欲が出てくる工夫をしている。
⑤コロナ禍における工夫	利用目的の変化	コロナによって他施設の閉館や利用時間短縮等が影響し、来所する若者層に変化がおきている。活動目的というより自習目的利用で来所する若者が増えている。
	オンラインによる新たなつながり方の工夫	コロナ禍、オンラインで学びの場やおしゃべりの場を提供した。札幌市内だけでなく全国、世界の仲間とつながり交流できている。
	スタッフ間でオンライン	ユースワーク関係者との交流や、職員間の情報共有もオンライン活用で気軽にもてるようになった。
⑥研修体制の構築	かかわりを良くするOJT、SV	かかわりをよりよくするために、研修やケース会議を定期的に行い、質を向上する工夫をしている。
	スーパービジョン、情報共有	関わりに行き詰っているケースは、週に1回の2階のミーティングで相談する。普段はイントラを活用し職員間の情報共有を図っている。

続いて表 10 は、インタビュー大項目の 2. 「活動や支援、利用者とのかかわりにおける課題について」の中項目 (1) 「活動や支援、利用者とのかかわりでの苦労、困難さを感じる事など」の分析結果を記している。3つのカテゴリーと、計 11 の概念を生成するに至っている。

表 10 「活動や支援、利用者とのかかわりでの苦労、困難さを感じる事」に関するカテゴリーと概念

2. 活動や支援、利用者とのかかわりにおける課題について

(1) 活動や支援、利用者とのかかわりでの苦労、困難さを感じる事など

カテゴリー	概念	概念の説明
①専門性の不十分さ	ケア提供の技術不足	学校から紹介されて来所する子どもや、困難を抱えて来所する若者たちに、専門的なケアを提供できる技術が不十分。ユースワーカーは、資格があるわけではないので、若者への対応に自信が持てない。自分たちの関わりはこれでよかったのだろうか、と不安になっているスタッフがいる。
	依存傾向の強い若者の難しさ	依存しすぎてしまう子、倒れる子、過呼吸になる子等への対応に自信がもてず不安を抱きながら関わっている。
	メンタルヘルスにおける専門性の不十分さ	頻回に倒れる（解離症状？）若者がおり、専門知識がないので自分たちの対応に不安を感じている。
	適度な距離感の難しさ	若者からの求めが強くなると、スタッフも疲弊してしまう。若者は自分が安心するスタッフを選ぶので、ひとりに集中してしまうと、距離の取り方やチームで関わる難しさが起きている。
②自立支援の難しさ	Youth+からの自立が難しい利用者	34歳までがYouth+の対象年齢だが、そのタイムリミットが近づくと、どのように自立していけるか、次の居場所をどのように見つけられるか心配な利用者もいる。
	自立が難しい利用者	仕事が決まらず、家にも居づらく、センターに朝から夕方まで滞在している利用者がある。同世代の人たちとの生活にギャップができてしまい、距離も出来てしまっている。
	Youth+が重要でありつつも他の場へのつながりも重要	Youth+の存在は大事だけれど、そこしかない、そこにしかつなげられないということも心配なこととなっている。
	中学・高校卒業後の居場所	中高生で進路が決まっていない子どもたちは、それ以降、気にかけてくれる大人を失うことになる。学校との連携は特に行っていない。2階の相談部門が担っているかもしれない。
	34歳以降の支援	34歳以降、youth+の対象年齢を越えてから繋がることのできる場を探す支援まではやったことがない。

③事業や連携における課題	子ども若者の権利フォーラム事業の実践展開のあり方	意見表明の大切さは、若者たちに感じてもらう機会となったが、今後どのように発展させていけるのか、実際の行動に繋げ実践していくには何が必要なのか思案している。
	他機関との連携への知識	他機関との連携を図る必要がある場合、社会資源についての知識が不十分。2 階の相談部門に相談している。

表 11 は、大項目 2 の中項目 (2)「現在の活動や支援の全般的な課題や、施設としての課題など」についてのカテゴリと概念について記したものである。ここでは、4つのカテゴリ、計 15 の概念が生成された。

表 11 「現在の活動や支援の全般的な課題や、施設としての課題」に関するカテゴリと概念

2. 活動や支援、利用者とのかかわりにおける課題について		
(2) 現在の活動や支援の全般的な課題や、施設としての課題など		
カテゴリ	概念	概念の説明
①周知に関する課題	学校への周知	Youth+という場所やユースワーカーの存在や役割が知られていないので、周知していきたいとしている。
	Youth+の活動を周知する方法の模索	学校連携の一環。お便りを作成し、学校に配布する事業を通して Youth+の活動を知ってもらう活動を模索している。
	広報のツールとして SNS を使うことの危険性への備えも必要	広報戦略の一つとして SNS を活用したが、広く周知したことで場を荒らされるという被害もあったので、新しいツールを使えばいいというだけではなく、準備も必要である。
	キッチンカーを用いた Youth+の周知継続	キッチンカーを活用した若者層とのコンタクトによって Youth+の存在と役割を周知する取り組みを継続していくことが必要である。
②施設不足の課題	立地の偏り	センターは、居場所作りとコミュニティ参加をめざしているが、施設が 5 か所しかない。施設がないところには、キッチンカーで出向き居場所づくりをしているが、もっと増やしていきたいとしている。

	施設数の不足	5施設しかないので、遠くから通所する子は交通費がかかり、経済的な負担が大きく来所が難しくなる子もいる。自分たちの方から出向いていかなければいけない。
③放課後利用における課題	多様な選択肢の提供	15歳～19歳の利用者にアンケートをとったところ、放課後の過ごし方で重視しているのは部活と回答した子が多かった。そもそも部活以外の選択肢がないのではないか。その他の選択肢を提示できるようにならなくてはいけないのではないか。
	全館での議論不足	放課後の過ごし方の選択肢を増やしていくためのディスカッションは不十分。現在は、5館でいろいろなイベントを行っている。学校で得られない機会を与えることが求められている。
④コロナ禍における課題	居場所機能の縮小	コロナ以降失ったセンターの居場所機能を取り戻そうというのが今の一番の目標である。以前は夜までいっぱい子どもたちがいた。勉強してる子もしない子も、「暇だ」といってただ来る子も、誰もが居てよい居場所だったが、その機能が縮小されてしまっている。
	利用制限をもたらす雰囲気	コロナ以降、席数も限られているので、勉強する子の方が優先になる雰囲気があり、勉強しない子は席を譲ってる現状がある。
	つながりの希薄化	コロナ以前イベントに参加していた子たちと連絡が取れなくなっている。困難を抱えていたり、活動場所を求めている子どもたちがいるかもしれない。彼らを受け入れる体制を作らなくてはならない。
	コロナ禍の大学生のニーズ	コロナ禍で出来ないことが多い状況下、ユースワーカー養成講座に集まった大学生からは「もっと話したい」という声がたくさん聞こえていた。学生同士の関わりを求めている様子が伺える。
	コロナ禍での信頼関係構築	コロナ以降、自習場所として検索をして来所する子どもたちが増えた。その子どもたちとの関係づくりが課題となっている。

	関わりの難しさ	コロナによる制限で、これまで大事にしていた関わりが難しくなっている。
	コロナ禍で気づいた可能性	コロナ禍で逆転みたいなことも起きている。皆が家にいなくてはいけなくなったので、引きこもりの若者が特別ではなくなっている。

ユースワーカーへのインタビューでは、今後の活動や支援のあり方についても尋ねている。表 12 は、大項目 3 の中項目「(1) 今後の活動や支援の望ましいあり方、目標、理想、夢など」の分析結果を記したものである。カテゴリーとしては 3 つ、概念としては、計 9 つ生成された。

表 12 「今後の活動や支援の望ましいあり方、目標、理想、夢」に関するカテゴリーと概念

3. 今後の活動や支援のあり方について		
(1) 今後の活動や支援の望ましいあり方、目標、理想、夢など		
カテゴリー	概念	概念の説明
① 広報戦略のあり方	SNS を活用した若者への周知のチャレンジ	Youth+の活動について SNS を活用した若者への周知が必要である。
	広報戦略を学ぶ機会の必要性	広報戦略をもう少し職員間で学ぶ必要性を感じている。
	周知に向けた事業の振り返り	周知するための事業を振り返りながら、長期的なスタンスで継続することが重要だと考えている。
② 新たな役割の創出	若者たちの夢の伴走者でありたい	困り事がないと来てはいけな場所としてではなく、若者の手助け、後押し、伴走者の役割を担う場でありたい。若者が実現したいということと一緒に実現していける場所でありたいと願っている。
	ユースワーカーの役割構築	援助専門職ではないが、ユースワーカーの存在が、若者にとってお姉さん・お兄さんの、近い存在であることを一つの専門性として築き上げたい。
	スタッフも元気の出る居場所	若者たち、職員、その場にいる皆が楽しめる場所、居やすい場所づくりができるといいなと思う。困難な状況を抱えた子と向き合っている職員が疲れて辛くなっている状況は違うと思うので、工夫が必要である。

③社会へのアプローチ	日本の若者たちへの意識改革	スウェーデンの若者の投票率や社会変革への意識の高さを本で知り、日本の若者たちとも何か出来ることがあるかもしれない。
	社会変革	子どもたちが抱える問題（不登校やいじめなど）をその子だけの問題にするのではなく、社会システムを変えることによって解決の道があるのではないか。
	若者たちへのエンパワメント	若者たちが自発的に社会システムを変化させていこうという力をつけるにはどうしたらよいか、そこが課題となっている。

最後に、その他として、大項目1～3以外の点について聴きとった内容についての分析結果を示しているのが表13である。ここでは2つのカテゴリーと計3つの概念が生成されている。

表13 「その他に分類される内容」に関するカテゴリーと概念

4. その他		
(1) 上記以外でお考えになっていることなど		
カテゴリー	概念	概念の説明
①組織におけるリーダーの重要性	上司のリーダーシップによる働きやすさ	部長がリーダーシップをとって職員をまとめてくれるので、自分のアイデアを提案しやすい環境で仕事が出来ている。
	リーダーシップをとることが出来る職員が複数いることの重要性	部長以外にも施設が休館して若者に合えないときにも、今考えられることを考えようという声をかけてくれるリーダーが複数いたことで前に進んでいる。
②言語化して共有することの重要性	ユースワーカーの役割を語ることの必要性	ユースワーカーの重要性や必要性を実感している自分たちが、自分たちの言葉でそれらを語れるようになることが大事である。

以上、スタッフであるユースワーカーへのインタビュー結果を分析し、生成されたカテゴリーと概念を示した。

3) インタビュー調査結果の総合的考察

若者および、ユースワーカーへのインタビュー結果の分析を踏まえ、現段階における総

合的な考察を二つの点からおこなっておきたい。

①ユースワーカーに共通する基本姿勢

利用者の若者のなかには、自習や勉強、少しだけ立ち寄る所として利用している人が少なくない。学校でもなく家庭でもない、サードプレイスとしての居場所である。コロナ禍によって自由に利用できる場所が制限されるなか、ますますこのニーズが高まっているようである。

ユースワーカーは、始めて利用する若者に対して、〈初来所の子どもの信頼関係構築〉によって、利用目的や動機、経緯などを確認する。しかし、自由な利用形態を妨げずに〈適度な距離感〉を保ちながら、基本的には一歩後ろから見守っている。そのため、全くユースワーカーとの関わりがない若者もいる。その一方で、ユースワーカーはちょっとした気になる様子を見逃さず、〈雑談の中からニーズを探る〉ことや〈相手の関心に合わせた利用のきっかけづくり〉によって、若者とのチャンネルを合わせることに配慮している。このような基本姿勢については、ユースワーカーから共通した語りが聴かれた。この適度な距離感を保つ関係性を維持する努力が、「大人だけど大人じゃない」スタッフの〈斜めの関係としての存在意義〉を高めることにつながっていると考えられる。

その結果、はじめは自習目的で利用していたが、〈アットホームな場所〉として親近感と安心感を抱き、助言や相談を求める若者もいる。これらは、個人の援助要請行動が醸成され、サードプレイスの持つ機能が働くという、個人とコミュニティ双方のリジリエンスが発揮されたものと考えられる。

一方で、過度に依存傾向を示したり、解離症状を呈したりする若者の存在もある。定期的な研修や情報共有もなされているが、〈メンタルヘルスにおける専門性の不十分さ〉を心配するユースワーカーもいるのが現状である。誰もが利用できるサードプレイスでありつつ、専門的な介入も随時行っていくことを両立していくためには、ユースワーカーを含むスタッフ間の役割分担や専門性の向上、限界をどこに設定するか、などに関する事項について共通理解とさらなる探究が、全館を通じて求められるのかもしれない。

②広報活動に関する課題

札幌市若者支援施設 Youth+を世間により周知していくための広報活動について、若者とユースワーカーの両者から課題があるという声があった。若者からは、若者支援施設という名称が実際の利用内容や形態とイメージが異なるとの声があった。また、ユースワーカーからは、〈学校への周知〉や〈Youth+の活動を周知する方法の模索〉、〈広報のツールとして SNS を使うことの危険性への備えも必要〉、〈キッチンカーを用いた Youth+の周知継続〉、〈SNS を活用した若者への周知のチャレンジ〉、〈広報戦略を学ぶ機会の必要制〉、〈周知に向けた事業の振り返り〉という複数の課題が挙げられている。

そのなかでは、SNS やチラシなどさまざまな広報にこれまで努めてきたが、これまでの広報のあり方を振り返り、広報戦略についてスタッフ間で学び練り直す必要性が指摘されている。学校は子ども・若者にとって最も身近な機関であるため、学校に対する効果的な周知方法を開発していく重要性も指摘されている。Youth+の存在や機能を理解する教員が増えることで、学校に関連する悩みを持つ若者に関して情報共有やケース検討などの連携が促進される可能性や、学校を巻き込んだ地域活動を協働的に展開できる可能性がある。このように、周知に関する課題と、他機関連携との課題は密接に関連している。そのため、広報戦略は、地域や自治体を変革していくメゾ・マクロアプローチと一体的に構築していくことが求められるともいえる。

VI. 本研究の現時点での意義と今後の課題

本研究の結果および分析から、以下の諸点を効果、意義として位置づけることができる。

①アンケート調査の実施により、Youth+を利用する若者の基礎的データの収集ができ、今後の実践に役立てることができる。②Youth+を利用する若者の「孤独感」「コミュニティ意識」「エゴ・レジリエンス」等のデータを収集することができ、今後の実践に役立てることができる。特に、③「大人のレジリエンス尺度」について、日本での実施は初めてであったが、データを収集することができ、加えて、3因子から構成されていることが推察でき、今後のレジリエンス研究に活用できると考えられる。また、④インタビュー調査から得られたデータへの質的分析により、若者およびユースワーカーの現状と課題が浮き彫りとなり、今後の実践に活用することが可能となった。最後に、⑤実践現場との実践的研究の協働体制が確立でき、実践と研究の循環過程を継続できることとなった点は大きな成果と考えられる。

この度は基本的な研究をおこなったに過ぎず、継続的に研究を推進しなければならない。またコロナ禍に見舞われ、研究実施先が閉鎖、利用時間制限が続き、データ収集時期が4ヵ月ほど計画から遅延した。そのため、データ解析・考察の実施に制限が加わり、貴重なデータをさらに深く分析しなければならない。また当初計画にあった若者とユースワーカー参加によるワークショップの開催がかなわず、実践へのフィードバックが不十分に終わってしまったことも、本実践的研究を継続しなければならない一大理由といえる。

資料1 若者用インタビュー・ガイド

インタビュー調査ガイド

北海道ユースワーク実践研究会

この度は、調査へのご協力をいただき誠に有難うございます。以下に研究テーマや目的、インタビューの主な内容を記載させていただきます。

これらの項目はあくまで目安ですので、これまでのことや、いま感じていること、考えていることを自由にお話しいただけましたら幸いです。

研究テーマ：『若者の居場所づくりとコミュニティ参加支援 —リジリエンス思考によるユースワークの展開』

研究の目的：この研究は、札幌市若者支援施設 Youth+における支援（ユースワーク）の課題を把握し、今後のあり方を考えることを目的としています。「居場所づくりとコミュニティ参加」といった視点から、若者とコミュニティにおけるリジリエンス（再起力、回復力）に着目した支援のあり方を考えていきます。

主なインタビュー内容：

1. 施設の利用について

- ・施設をどのように利用しているか、ここを利用するのはなぜか、など
- ・ここを利用して良かったこと、生活の中で変化したこと、など

2. これまでと現在の困っていることについて

- ・これまでどのようなことに困ってきたか、いま困っていること、など
- ・それについて自分なりに取り組んでいること、施設のスタッフに相談したこと、など

3. 今後の活動や支援について

- ・これから施設の方で取り組んでほしいこと、活動、新しく始めてほしいこと、など
- ・希望する支援や、スタッフに望むこと、など

4. その他

- ・上記以外で伝えたいこと、など

以上、どうぞよろしくお願ひ致します。

インタビュー調査ガイド

北海道ユースワーク実践研究会

この度は、調査へのご協力をいただき誠に有難うございます。以下に研究テーマや目的、インタビューの主な内容を記載させていただきます。

これらの項目はあくまで目安ですので、貴施設での取り組みや支援の概要、利用者とのかかわりにおける工夫、難しさを感じる事、今後の課題などについて、どのように考え、判断して実践されてきたのか、実際の行動や思い、工夫されていることについて、自由にお話しただけでしたら幸いです。

研究テーマ：『若者の居場所づくりとコミュニティ参加支援

ーリジリエンス思考によるユースワークの展開』

研究の目的：この研究は、札幌市若者支援施設 Youth+における支援（ユースワーク）の課題を把握し、今後のあり方を考えることを目的としています。「居場所づくりとコミュニティ参加」「エンパシー（共感）能力醸成とサードプレイス（第三の居場所）構築」といった視点から、若者とコミュニティにおけるリジリエンス（再起力、回復力）に着目した支援のあり方を考えていきます。

主なインタビュー内容：

1. 活動や支援の主な内容と利用者とのかかわりについて
 - ・主な活動や取り組み、支援の概要、ご自身の役割、など
 - ・利用者とのかかわりの概要や、利用者を理解するための方法、かかわりでの工夫、など
2. 活動や支援、利用者とのかかわりにおける課題について
 - ・活動や支援、利用者とのかかわりでの苦労、困難さを感じる事、など
 - ・現在の活動や支援の全般的な課題や、施設としての課題、など
3. 今後の活動や支援のあり方について
 - ・今後の活動や支援の望ましいあり方、目標、理想、夢、など
 - ・そのために必要なことや、求められること、など
4. その他
 - ・上記以外でお考えになっていること、など

以上、何卒よろしくお願ひ申し上げます。

文献

- Arimoto A & Tadaka E (2019). Reliability and validity of Japanese versions of the UCLA loneliness scale version 3 for use among mothers with infants and toddlers: a cross-sectional study. *BMC Women's Health*. 19, 105.
- 畑潮・小野寺敦子 (2013) 「Ego-Resiliency 尺度 (ER89) 日本語版作成と信頼性・妥当性の検討」日本パーソナリティ心理学会『**パーソナリティ研究**』第 22 巻、第 1 号、37-47 頁.
- 平塚眞樹 (2018) 「若者と居場所をつくる一日欧のユースワークの現場から」『**生涯発達研究**』第 11 号、25-35 頁.
- 生田周二 (2021) 『**子ども・若者支援のパラダイムデザイン—“第三の領域”と専門性の構築に向けて**』かもがわ出版.
- 井上慧真 (2019) 『**若者支援の日英比較—社会関係資本の観点から**』晃洋書房.
- 石盛真徳・岡本卓也・加藤潤三 (2013) 「コミュニティ意識尺度 (短縮版) の開発」『**実験社会心理学研究**』第 53 巻第 1 号、22-29 頁.
- 角田豊 (1994) 「共感経験尺度改訂版 (EESR) の作成と共感性の類型化の試み」『**教育心理学研究**』第 42 巻、193-200 頁.
- アン・マステン／上山眞知子・J. F. モリス訳 (2020) 『**発達とレジリエンス—暮らしに宿る魔法の力**』明石書店. (=2014、Ann S. Masten、*ORDINARY MAGIC: Resilience in Development*. The Guilford Press.)
- 岡部茜 (2019) 『**若者支援とソーシャルワーカー若者の依存と権利**』法律文化社.
- Resilience Research Centre (2019). 『**Child and Youth Resilience Measure (CYRM-R) & Adult Resilience Measure (ARM-R) Manual 2.2**』Resilience Research Centre、Dalhousie University.
- Saito Masashige、Kondo Naoki、et al. (2017) Development of an Instrumental for Community-Level Health Related Social capital among Japanese Older People: The JAGES project. *Journal of Epidemiology*. 27(5):221-227.
- 柴野昌山 (2009) 「第 1 章 グループの力を生かす自立支援の技法—なぜユースワークなのか」柴野昌山編『**青少年・若者の自立支援—ユースワークによる学校・地域の再生**』世界思想社、9 - 35 頁.
- マイケル・ウンガー／秋山薊二・中村和彦訳 (2019) 「子ども・若者のレジリエンスに関連する要素と過程 (=Michel Ungar、*Factors and Processes Associated with Resilience among Children and Youth*)」『**ソーシャルワーク研究**』Vol. 45 No. 3、236-246 頁.
- 中村和彦 (2020) 「ソーシャルワーク実践理論の整備に向けたスケッチ—実践モデル・アプローチ・支援スキルの現在」『**北星論集**』第 57 号、162-181 頁.
- ブライアン・ウォーカー、デイヴィッド・ソルト／黒川耕大訳 (2020) 『**レジリエンス思考—変わりゆく環境と生きる**』みすず書房. (=2006、Brian Walker、David salt、

RESILIENCE THINKING: Sustaining Ecosystem and People in a Changing World.
Island Press.)

※本研究は、令和3年度吉田・飯塚・長瀬基金調査研究事業（北海道社会福祉協議会）および、科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）『人のレジリエンスを促進するコミュニティ要因の実証研究—国際地域比較調査を通して』（課題番号 19K02218 研究代表者：中村和彦）の助成を受け実施したものである。

2021 北海道の福祉

発行日 令和4年3月 発行元 **社会福祉法人 北海道社会福祉協議会**

〒060-0002 札幌市中央区北2条西7丁目1番地

北海道社会福祉調査研究・情報センター

TEL 011-241-3976 FAX 011-251-3971