

今治明德短期大学 研究紀要

第36集

目次

摘果後の有機栽培みかんを利用したドレッシングの官能評価について	随 行 教 子 渡 部 由 佳 武 田 秀 敏.....	1
コンピュータサービス技能評価試験(ワープロ部門)用の環境切替えシステムの作成	土 井 敏 徳.....	8
介護雇用プログラム事業における現場指導者のとまどい ーインタビュー調査に基づく質的分析ー	河 内 康 文.....	16
保育者養成学科の学生における職業キャリアの成熟とアイデンティティ ー短期大学1年次および2年次における縦断的調査の結果からー	寺 川 夫 央.....	29
障害者が働く意味の考察 ～エンゲルス, 内山, 竹内らによる労働観の検証から～	泉 浩 徳.....	39
国民学校における国防教育	野 口 学.....	47

平成 25 年 3 月

今 治 明 徳 短 期 大 学

摘果後の有機栽培みかんを利用したドレッシングの官能評価について

随行教子 渡部由佳 武田秀敏

A Sensory Evaluation on the salad dressing Containing Organically-grown Mikan(*Citrus Unshiu*)

Takako ZUIGYO, Yuka WATANABE, Hidetoshi TAKEDA

はじめに

愛媛県における温州みかんの生産量は、1987年の約180万トン进行ピークに減少を続け2008年には約80万トンと、ピーク時の44%にまで減少している。いよかんについても同様で、この間に18万トンから10万トンに減少している(1)。この原因としては、柑橘類をはじめとした輸入農産物の増加に伴う消費者ニーズの多様化や、価格低迷が挙げられる。とりわけ、「規格外」の加工みかんの価格低下が、経営を圧迫しているという(1)。このため愛媛県の場合、柑橘作農家は1965年から2005年の40年間に62,790戸から10,000戸に激減している(1)。

柑橘作農家は、このような厳しい経営環境の中で、新品種の導入や栽培技術の改善による品質の向上など、収益の改善に努めている。有機柑橘栽培もその一つで、有機JAS認証(脚注)を取得した生産者は、競争力の強い商品で収益を上げている(1)。また、三皿園(今治市大西)のように、柑橘の有機栽培農家が法人化し、生食用から加工品に至るまで生産し、ネット販売を通して成長を遂げている例もある(2)。今日、消費者は割高でも「有機農産物」や「減農薬栽培農産物」を求めるようになってきていることや(3)、「道の駅」やスーパーマーケットの「産直売り場」が盛況なように、「生産者の顔が見える」農産物を求めるようになってきている。しかし、完全無農薬栽培では、販売可能な果実は全収獲果実の20%以下にとどまるという報告もある(4)。柑橘作農家は、消費者の志向の変化を理解しつつも、「有機農産物」や「減農薬栽培農産物」のリスクと葛藤しなければならない。

“販売にならない果実”を商品化できれば、このリスクを軽減する有力な手段となる。摘果みかんは“販売にならない果実”の代表格で、従来から廃棄されているが、有機栽培で生ずる貴重な摘果みかんを有効に利用できればリスクの軽減につながる。また、無農薬みかんからジュースを搾った後の残渣も、貴重な食品素材になりうる。本研究は、このような視点で地域の農業者と食品加工業者が共同して開発したサラダドレッシングが、本学の地域連携センターに持ち込まれ、官能評価の依頼を受けて始まったもので、評価結果が得られたので報告しておきたい。

有機JAS認証について

有機食品のJAS規格に適合した生産が行われていることを登録認定機関が検査し、その結果、認定された事業者のみが有機JASマーク(右図)を貼ることができる制度(5)。



登録認定機関名

実験方法

1) ドレッシング試料について

官能評価に供した試料は、井上果樹園（今治市大西町）が有機栽培する温州みかん園で9月に摘果した温州みかんを、（株）山蔵ふるさと味工房（今治市石井町）が試作加工した三種ドレッシングであった。内訳は、摘果後の無農薬みかんを洗浄した後フードチョッパーで細かく裁断してこれを製品重量の2.25%加えたもの（以下、“青みかん粗切り”）。裁断後さらに石臼で搗り潰したペーストを同量加えたもの（以下、“青みかんペースト”）。そして摘果みかんを加えないもの（以下、“ベース味”）であった。

2) 官能評価

官能評価の趣旨と協力を依頼する文書を配布し、かつそれを口頭でも説明して同意の得られた本学製菓製パンコースの学生17名（19～40歳、平均年齢22.6歳）を被験者とした。試料は、室温に戻した後、良く振って油層と水溶層が均一に懸濁した状態でプラスチック容器に約30mlずつ取り分けて評価に供した。被験者には試料情報を伝えず、順不同で3種試料をスプーンでよく攪拌して懸濁させてから口に含み、口をすすいでから次の試料に移るように指示した。

評価項目は、風味に関して「苦味」、「酸味」、「旨味」、「後味」、「甘味」、「コク」、「香り」の7項目と、製品の「色彩」及び「総合評価」の延べ9項目について質問した。また、試料の所感を自由に表記する欄も設けた。評価は、7段階（「－3：非常に悪いまたは弱い」「－2：悪いまたは弱い」「－1：やや悪いまたはやや弱い」「0：ふつう」「1：やや良いまたはやや強い」「2：良いまたは強い」「3：非常に良いまたは非常に強い」）の評点法でおこなった。評価表には、各試料についての所感も自由に表記してもらった。官能評価に要した時間は約20分であった。

統計処理 得られたデータについて二元配置分散分析を行い、試料間に差が検出された場合には、Fisherの最少有意差法（6）により平均値の有意差検定を行った。なお、統計解析にはExcelのアドインソフト「エクセル統計2012」（（株）SSRI、社会情報サービス、新宿区）を使用した。

3) 試料の分析

官能評価に供した三種ドレッシングについて、Brix糖度を屈折糖度計により、pHをpHメーターにより、そして油分を測定した。油分の測定に際しては、懸濁状態の試料を目盛り付き試験管に10ml採取し、3,000rpmで10分間遠心分離した後、上層に分離した油層の液量を読み取った。

結果と考察

表1には、官能評価の評点を二元配置分散分析した結果について示した。また、図1から図9には、評価項目ごとに試料の評点平均値と標準誤差を示した。また、表3には、試料に対するパネリストの所感を肯定的と否定的に分類して記載した。まず、評価項目の甘味及び総合評価では、試料間に有意な差が認められた。そこで、試料間で多重検定を行ったところ、“ベース味”の評点は、二項目の何れにおいても他の二試料より有意に高いこ

とが分かった (図1・図3)。

なお、色・味・香りに関する評価項目のうち、あと味を除いた項目でパネル間にも有意差がみられ、評価の個人差が大きいことを示していた。表2には、評価に供した三種ドレッシングの糖度、pH及び油分を示したが、糖度と官能評価における甘味の評点は必ずしも一致しないことが分かる。すなわち、Brix糖度は試料間に大きな変動が見られなかったにも関わらず、官能評価では明らかな差がみられた。これは、パネリストの五感を検知器として測定する官能評価において、検知器の精度が低いことの表れともとれる。したがって、官能評価にあたっては味覚の個人差を小さくする方法として、味覚差を検知する能力に優れたパネリストを予め選抜しておく必要があるのかもしれない(7)。なお、基準となる比較対照を設けた評価が、一般的には個人差が出にくいとされる(8)。

次にBrix糖度は、溶質の濃度変化に伴う屈折率の変化に原理を置く測定方法であり、ドレッシングに含まれる食塩はこれにプラスの干渉をする。それゆえ、単糖・少糖の濃度以外に、食塩濃度の若干の違いが甘味に影響した可能性もある。なお、“ベース味”の甘味に対する高い評点が、同試料の総合評価に対する高評価につながっているものと思われる。

表1 三種ドレッシングの官能評価における分散分析表

(1) 総合評価						
要因	平方和	自由度	平均平方	F 値	P 値	判定
試料間	27.57	2	13.784	11.093	0.0002 **	
パネル間	84.82	16	5.301	4.266	0.0002 **	
誤差	39.76	32	1.243			
全体	152.16	50				
(2) 色合い						
要因	平方和	自由度	平均平方	F 値	P 値	判定
試料間	1.92	2	0.961	1.3925	0.2631	
パネル間	130.98	16	8.186	11.8650	0.0000 **	
誤差	22.08	32	0.690			
全体	154.98	50				
(3) 甘味						
要因	平方和	自由度	平均平方	F 値	P 値	判定
試料間	19.18	2	9.588	5.808	0.0070 **	
パネル間	102.59	16	6.412	3.884	0.0005 **	
誤差	52.82	32	1.651			
全体	174.59	50				
(4) 酸味						
要因	平方和	自由度	平均平方	F 値	P 値	判定
試料間	9.29	2	4.647	2.322	0.1144	
パネル間	104.08	16	6.505	3.250	0.0022 **	
誤差	64.04	32	2.001			
全体	177.41	50				
(5) 苦味						
要因	平方和	自由度	平均平方	F 値	P 値	判定
試料間	1.45	2	0.725	0.279	0.7584	
パネル間	91.96	16	5.748	2.210	0.0275 *	
誤差	83.22	32	2.600			
全体	176.63	50				

(6) コク						** : 1%有意 * : 5%有意
要因	平方和	自由度	平均平方	F 値	P 値	判 定
試料間	2.94	2	1.471	0.788	0.4634	
パネル間	105.92	16	6.620	3.547	0.0011	**
誤差	59.73	32	1.866			
全体	168.59	50				

(7) 旨味						** : 1%有意 * : 5%有意
要因	平方和	自由度	平均平方	F 値	P 値	判 定
試料間	6.16	2	3.078	1.876	0.1697	
パネル間	107.37	16	6.711	4.090	0.0003	**
誤差	52.51	32	1.641			
全体	166.04	50				

(8) 後味						** : 1%有意 * : 5%有意
要因	平方和	自由度	平均平方	F 値	P 値	判 定
試料間	10.51	2	5.255	2.170	0.1307	
パネル間	66.63	16	4.164	1.720	0.0938	
誤差	77.49	32	2.422			
全体	154.63	50				

(9) 香り						** : 1%有意 * : 5%有意
要因	平方和	自由度	平均平方	F 値	P 値	判 定
試料間	4.98	2	2.490	3.185	0.0548	
パネル間	216.63	16	13.539	17.317	0.0000	**
誤差	25.02	32	0.782			
全体	246.63	50				

表2 被検ドレッシングの糖度、pH及び油分

試 料	糖度(%)	pH	油分(Vol%)
青みかんペースト	29.2	3.2	23
青みかん粗切り	29.2	3.2	19
ベース味	29.0	3.3	20

表3 試料に対するパネリストの所感

試 料	肯定的	否定的
青みかん粗切り	・少し甘味がある ・一番食べやすい ・破砕片がアクセントとなっている	・油が多い ・粒が苦い ・臭みがある ・味が伝わらない ・少し苦味があり、酸味も強い
青みかんペースト		・後味が悪い (3) ・酸味が強い ・香りが変 ・味が薄い ・油分が多くこってりしている
ベース味	・一香味が良い ・一番味がはっきりとしている ・一番バランスが良い ・一番癖がない ・よく混ざっている ・一番香りがまし ・甘味と酸味のバランスが良い	・油っぽい ・個性がない

図1 総合評価

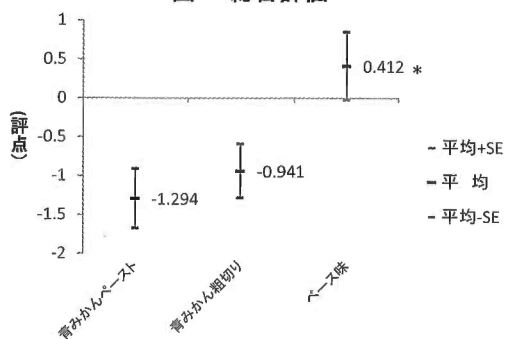


図2 色 彩

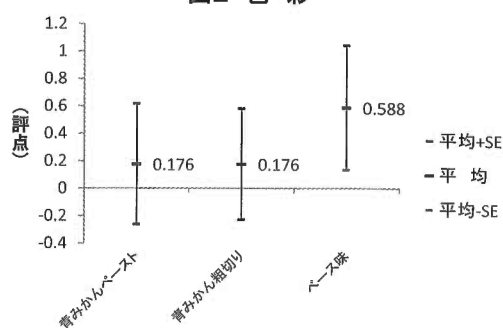


図3 甘 味

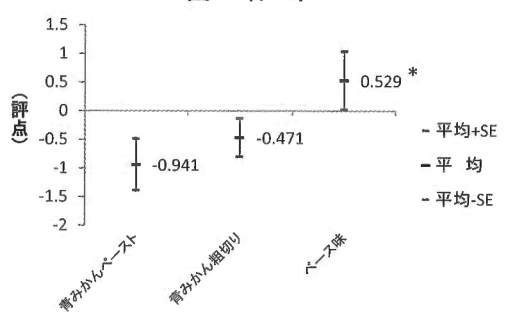


図4 酸 味

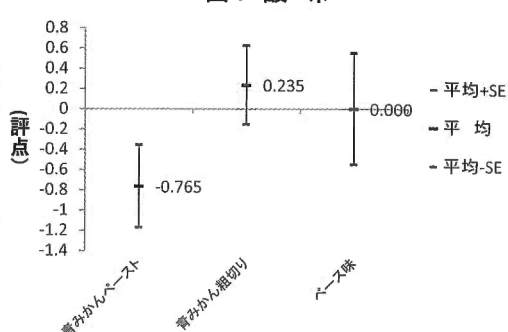


図5 苦 味

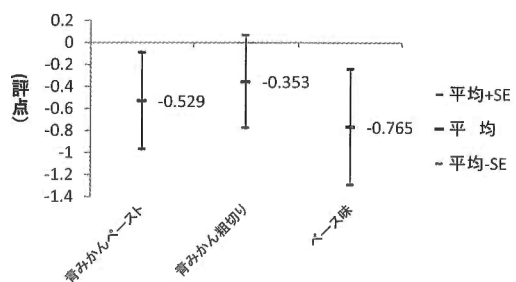


図6 コ ク

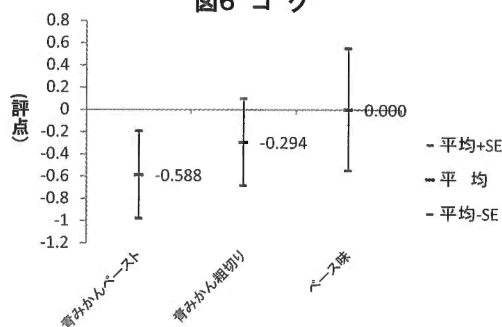


図7 旨 味

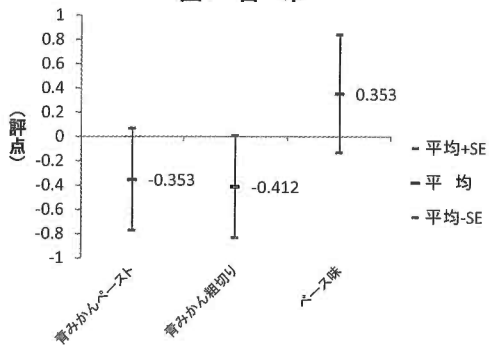
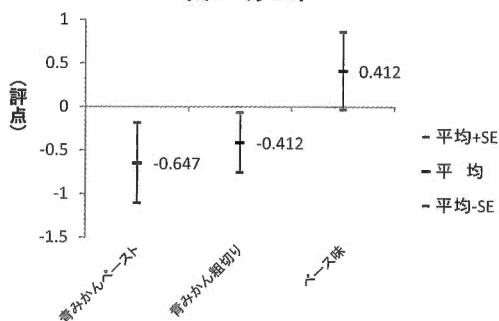
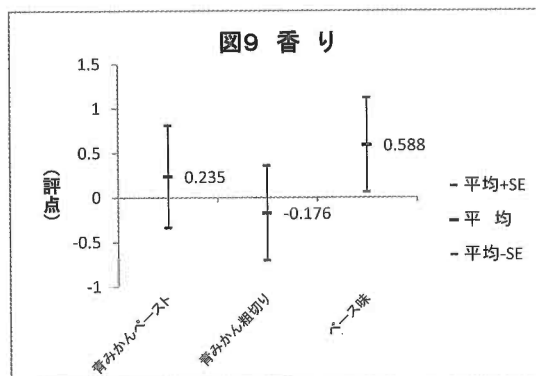


図8 あと味





今回の官能評価で、摘果みかんを利用したドレッシングに味覚上の優位性は認められなかった。むしろ、苦味やあと味の点で負の効果を及ぼす傾向がみられ (図5、6及び表3)、前処理等、加工技術の改善が求められる。ところで、柑橘類はペクチン含有量の高い果実であり (9)、みかんジュースを搾った後の残渣にはこれが豊富に含まれている。ペクチンは、増粘多糖類として食品に“とろみ”を付与したり、ゲル化させる凝固剤としてしばしば使用されている。有機栽培みかんは搾汁後の残渣もまた貴重な無農薬食材であり、食品の風味と食感の改善を目的とした新たな食品の開発が期待される。

謝 辞

官能評価のドレッシング試料をご提供いただいた井上果樹園代表 井上 守氏、ならびにドレッシングの試作に携わり加工情報をご提供頂いた (株) 山蔵ふるさと味工房 伊藤和英氏に誌面を借りて厚くお礼申し上げます。

参考文献

- 1 田口瑞季、胡柏 有機柑橘作経営の実態と今後の可能性～愛媛県の農家・株式会社を事例に～ 愛媛大学農学部紀要 56,25-31(2011)
- 2 有限会社 三皿園 ウェブサイト (<http://misaraen.com/> 2013年2月現在)
- 3 日本政策金融公庫平成20年度第3回「消費者動向調査」結果概要 2010年6月
- 4 井手洋一、田代暢哉、衛藤友紀、納富麻子：温州ミカンの有機栽培におけるボルドー液と水和硫黄剤の使用の重要性：日本植物病理学会報告第69,(3)294 (2003)
- 5 農水省ウェブサイト「有機食品の検査認証制度」
http://www.maff.go.jp/j/jas/jas_kikaku/yuuki.html (2013年2月現在)
- 6 永田 靖、吉田直弘：「統計的多重比較法の基礎」サイエンティスト社 (1997)
- 7 相島鐵郎 (訳)：食品ラボにおける官能評価 (2)「日本食品科学工学会誌」48,378-392 (2001)
- 8 相島鐵郎 (訳)：食品ラボにおける官能評価 (1)「日本食品科学工学会誌」48,311-320 (2001)

- 9 川端晶子、澤山 茂、瓜生恵子：果実類・果菜類および種実類のペクチン含有量について「栄養学雑誌」32, 9-18 (1994)

To find possible application of the agrochemical-free Mikan(*Citrus Unshiu*) obtained through thinning-out operation, it was added to salad dressing after cutting finely or mashing into paste. In this study, a sensory evaluation was conducted for the above salad dressing on the color of products, acidity, bitterness, sweetness, richness, savor, prolonged-taste in the mouth and overall evaluation in 7 steps(-3 to +3). The salad dressing not containing the thinned-out Mikan scored significantly higher average values on the overall evaluation when compared with the others containing thinned-out Mikan although significant differences in each parameter were also detected among panelists as judged by a two-factor analysis of variance. These results suggest that adding thinned-out Mikan into salad dressing affects adverse effects on palates because of its bitterness.

和文抄録

摘果後の有機栽培みかんを有効利用するために開発されたサラダドレッシング（以下ドレッシング）の官能評価を行った。摘果後の無農薬みかんを細かく裁断して製品重量の2.25%加えたドレッシング、細かく裁断した摘果みかんを更に石臼で搗り潰したペーストを同量加えたドレッシング、そして摘果みかんを加えないドレッシングの三種について、色彩、酸味、甘味、苦味、旨味、こく、あと味、総合評価の各項目について、7段階の評点法による官能評価を行った。評価結果を二元配置分散分析により統計処理したところ、あと味の項目を除いてパネル間に有意な差が見られた。また、甘味と総合評価では、試料間にも差が見られ、何れも摘果みかんを加えないドレッシングが有意に高い評点を得た。なお、測定で得られたドレッシングのBrix糖度と、官能評価の甘味とは必ずしも一致しなかった。以上の結果から、ドレッシング風味の評価は個人差が大きかったが、摘果みかんの添加で総合評価が下がったのは、苦味が強まりあと味が劣る傾向にあるためと思われる。

コンピュータサービス技能評価試験(ワープロ部門)用の 環境切替えシステムの作成

土 井 敏 徳

Development of changing the Word2007 environment of ComputerService Proficiency test

Toshinori Doi

一般教養科目「情報処理」の現状とツール開発の意図

今治明德短期大学では、CS (Computer Service) 技能評価試験のワープロ部門の3級レベルの授業を一般教養科目の「情報処理」の中で実施している。コンピュータサービス技能評価試験は、教育訓練施設や事業所において、コンピュータの操作方法を学習した方々やコンピュータを活用した各種のサービスを行う方々を対象に、その操作能力を評価する試験である。主催は中央職業能力開発協会で具体的にはワープロの実技試験の内容となっている。この中でも3級はパソコンの初学者が、ビジネス文書や図入りの文書を、自分で作成できることを目標にしている。「情報処理」の目標の一つにWord 2007の文書が自力で作成できるという目標に合致するため、授業のなかで教材として実際に演習に取り組んでいる。現在のワープロは自動的に文書を修正する機能が多数組み込まれており、例えばインデントの処理も自動的に行われるような設定が標準となっている。ところがCS技能評価試験では、このような機能を使わずに受験させるようになっている。パソコンの初学者にはこういった自動的に文章を校正する機能は混乱するので使わないで入力できるほうが望ましい。そこで、授業の時間が十分に取れる場合は問題なく、学生自身が設定をゆっくり変更すればよいが、通常30分程度は必要になる。このようにして徐々に文章校正機能のないWord 2007での入力・編集作業環境に慣れる。ところがCS検定を受験しない学生が大多数で他のあり、他の科目での課題・レポートにワープロを使用できるように「情報処理」の授業を行っている。その際使用するパソコンは、校内に設置してあるPCラウンジや自分の所有するパソコンで、それらのWord 2007の設定は自動的に文章校正を行う標準設定になっている。そのため文章校正を使えるように「情報処理」の授業の中で演習を行っておく必要がある。再びCS技能評価試験用に設定した内容を標準的な設定に戻す必要がある。「情報処理」の時間数は90分15回の中で、

- Webメールを取得し、メールを普通に使えるようになること
- タッチタイプの方法を理解すること
- キーボードのキーの基本的な働きを理解し操作できること
- ウィンドウズのOSや各アプリケーションに共通する操作方法を理解し使えること
- ワードの表が作成できること
- ワードでビジネス文書が作成できること
- インターネットから図などをコピーできること

- 文書に図、クリップアート、図形、ワードアート、スマートアート等を挿入し編集ができること
- アクセサリのペイントを使って簡単な絵が作成できること、
- 表計算の基本や絶対参照、グラフが作成でき、データベース機能を理解すること
- PowerPointを使いアニメーションを使ったプレゼンテーション資料の作成ができること
- ファイル管理や拡張子やバックアップ方法を理解すること
- USBを使用できること
- パソコンを所持する際の最低限のハード・ソフトウェアを理解すること
- オペレーションズリサーチの基本的内容

などと非常に盛りだくさんの内容を目標にしているので非常に密度の高い授業を行わなくてはならない。パソコンをきちんと習う場合はファイル管理ができるようになることなどを目標にしたパソコンの基礎が週2コマ、ワードで週2コマ、表計算で週2コマ位の授業が通常であるため、週1コマでこれだけの授業をこなすには、ゆっくりワープロの時間をかけて設定を変更している余裕はない。幸い受講する約30名のなかには中学から情報処理の授業の中でキーボード操作やファイルの保存くらいはできる学生もいるが、今までにパソコンに全く触れていない年配の学生も混在する環境では個別に対応しなくてはならないことも往々にしてある。

そこで、設定の変更にかかる時間を節約するためワードの設定を自動的にCS技能評価試験用とワード標準の設定を切り替えるツールがぜひとも必要になる。さらに、短大として就職に有利になるようにMOS (Microsoft Office Specialist) 試験のWord 2007、およびExcel 2007の取得を奨励している。MOS試験のWORD 2007では論文やマニュアルが書ける、あるいはチームで文書を作成するレベルの操作のみの試験のため、このMOSを取得していても実際に文書作成ができないケースは往々にしてあるといわれている。少なくとも今治明德短期大学を卒業したからには、MOSなどの資格は取得していなくとも、社会人になってからパソコンは難なく使用できる程度を仕上がり像と考えているので「情報処理」の科目の果たす役割は大きいと考えられる。以上のことから、Wordのマクロ機能を利用してCS技能評価試験(ワープロ部門)用の設定とWord 2007の標準設定を切り替えるプログラムを作成した。実際の設定変更内容を表1に示す。

表1 [Word2007の設定]

リボン	表示されるダイアログ	設定内容
「ホーム」タブー「フォント」起動ツール	「フォント」の「文字幅と間隔」タブ	「カーニングを行う」のチェックボックスをOFF設定後、「規定値として設定(D)」

[office] ボタン – [Word のオプション]	「Word のオプション」の「文字体裁」	「文字間隔の調整」の「間隔を詰めない (D)」ボタンを ON 設定後、「文字体裁オプションの適用先 (N)」を「すべて新規文書」
	「Word のオプション」の「文書校正」の「オートコレクトのオプション」の「入力オートフォーマット」タブ 「入力中に自動で変更する項目」	「インターネットとネットワークのアドレスをハイパーリンクに変更する」のチェックボックスを OFF
	「Word のオプション」の「文書校正」の「オートコレクトのオプション」の「入力オートフォーマット」タブ 「入力中に自動で書式設定する項目」	以下の項目のチェックボックスを OFF ・「箇条書き (行頭文字)」及び「箇条書き (段落番号)」 ・「結語のスタイル」
	「Word のオプション」の「文書校正」の「オートコレクトのオプション」の「入力オートフォーマット」タブ 「入力中に自動で行う処理」	以下の項目のチェックボックスを OFF ・「Tab/Space/BackSpace キーでインデントとタブの設定を変更する」 ・「設定した書式を新規スタイルとして登録する」 ・「設定したあ書式を新規スタイルとして登録する」 ・「かっこを正しく組み合わせる」 ・「日本語と英数字の間の不要なスペースを削除する」 ・「'記' などに対応する'以上'を挿入する」 ・「頭語に対応する結語を挿入する」
	「Word のオプション」の「詳細設定」の「表示」	「読みやすさよりもレイアウトを優先して、文字の位置を最適化する」のチェックボックスを ON

作成したファイル名

「CS 検定 Word2007 設定変更用 .docm」

作成環境

1. ハードウェア Windows パソコン
2. ソフトウェア

OS: Windows XP SP3、Windows7 Professional および Home Premium
Application : Microsoft Office Word2007

操作方法

CS 検定 Word2007 設定変更用 .docm を起動すると

「図 1 起動直後の画面」が表示されマクロはセキュリティの点からデフォルトで実行しないようになっている。ここではマクロを実行させる必要があるなので、①のオプション...をクリックして、

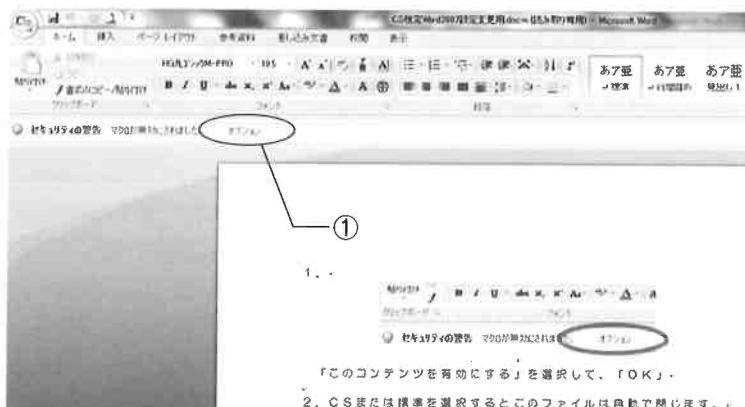


図 1 起動直後の画面

「図 2 セキュリティの警告画面」が表示されてマクロを実行するか確認を求められるので「このコンテンツを有効にする」をチェックして OK をクリックする。



図 2 セキュリティの警告画面

すると、「図 3 CS 検定設定用または標準設定用確認画面」が表示されるので C S 技能評価試験に設定する場合は「はい」を、Word の標準設定する場合は「いいえ」をクリックする。

選択後は C S 技能評価試験あるいは標準の設定が自動的に変更され、CS 検定 Word2007 設定変更用 .docm の文書が自動的に閉じられる。

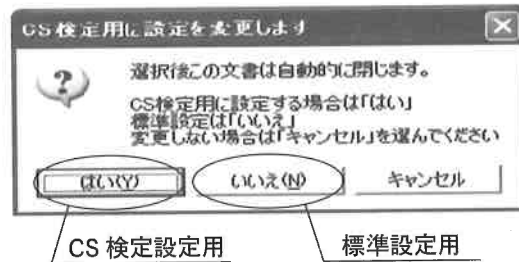


図 3 CS 検定設定用または標準設定用確認画面

なお、図 2 セキュリティの警告画面を表示させないようにするためには、「オフィスボタン」をクリックし「Word のオプション」から「図 4 オプション、セキュリティセンター表示画面」を選択する。「セキュリティセンターの設定」から、「図 5 信頼できる場所の追加画面」が表示されるので、「信頼できる場所」「新しい場所の追加」から「CS 検定 Word2007 設定変更用 .docm」のあるフォルダを信頼できる場所として追加しておくとい。この際、ネットワークドライブを指定する場合は、「プライベートネットワーク上にある信頼できる場所を許可する（推奨しません）」をチェックしておく。

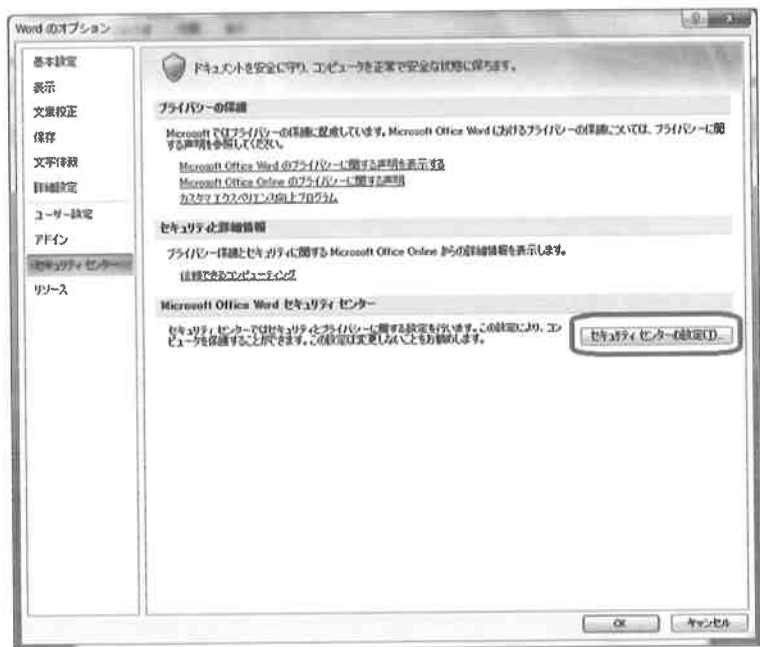


図 4 オプション、セキュリティセンター表示画面



図 5 信頼できる場所の追加画面

作成手順

- ① Word2007 を新規にインストールし、初期状態を保証する。
- ② この状態から、新しいユーザーを作成し、Word の初期状態からマクロ記録機能を使い CS 検定のワープロ 3 級の設定内容を記録する。
- ③ 記録されたデータの中から CS 検定用に変更されている箇所を見つける。マクロの記録機能では CS 検定用に変更された箇所と、標準の設定の値が混在して記録されてしまうためである。
- ④ マクロを普通に使うのであれば、開発タブを表示させるようにオプションを変更して、「開発」「コード」「マクロ」から「CS 検定用」のマクロあるいは、「標準設定用」のマクロを選択して「実行」させる必要がある。しかし、この一般的な手順はパソコン初学者には面倒であると考えられるので、もう少し簡単に選択ができるようにする必要がある。そこで記録したマクロは標準モジュールとして作成し、ファイルの開け閉めのタイミングでイベントをとらえて、ダイアログボックスにて「CS 検定用」あるいは「標準設定用」を選択させ、プログラムにより設定を変更したのち、自動的にマクロのプログラムを閉じるようにした。

評 価

このツールにより、パソコンの初学者でも簡単に、間違いなく設定ができるようになった。

CS 検定用に自動処理が行われない設定に変更するのに要する時間は、説明を含めて 5 分程度となり、また、Word 本来の設定に戻すのにも 1 分程度で可能となった。

CS 検定を受験するのは一部の者なので CS 検定の環境にするための説明を含めた約 30 分間は結果的に無駄な時間となってしまう。検定試験を受験しない学生が多いことを考えると、自分のパソコンを使うときは Word の標準的な設定での学習が必要になる。このため、検定用の設定から標準の設定に戻す作業の約 20 分も無駄な時間となってしまう。このために手作業で変更のたびに、おおよそ 20 分近い時間が必要となるので、このツールの有効性は明らかである。

あとがき

企業での認知度も高いため就職に有利ということで、学生の資格取得の意欲が高く、学校でも奨励している検定は MOS (Microsoft Office Specialist) である。ところが MOS は操作主体の検定であり、またその範囲は本を作成するレベルの出題がなされる。

入学前にある程度のビジネス文書が作成できるレベルに達していれば MOS を直接受験する授業の展開も可能であるが、キーボードが触れる程度の入学生に対しては、CS 検定の 3 級程度のビジネス文書を作成編集できることは実務的に重要なことである。実際 MOS の資格を持っていても、簡単なビジネス文書も作成できないということは、断片的な操作の試験である MOS の特徴を考慮するとありがちなことと考えられる。そこで入学生に対して CS 検定試験 3 級程度のビジネス文書作成を指導することは必要である。しかし、設定の内容があまりにも現代のデファクトスタンダードのワープロである Word の標準的な設定と異なっているのが問題点である。今後は設定を変更しない方向で受験できるように協会に要求していきたい。

学生が CS 検定を受験することを前提にこのツールを作成し使用してきたが、検定試験を受験できるだけの練習時間を確保できないこと、学生の志向が MOS に向いているため検定受験者が極めて少ないなど、Word の標準設定があまりにも普及しているので学生自身の端末まで、各種自動化を排除した CS の設定ができることが現実的でない、CS 月に設定した学校での設定で演習等のレポートに取組み卒業後の Word の標準的な設定の端末での操作でかえって混乱をきたす、コンピュータを専門としない学生がワードのオプションを変更するする必要がないことなどを考慮して、以下のようにツールの使用法を変更する。

今のようにあまりにも入力を自動化に変更する仕組みが一般化した環境では、昔の自動化のない時代のワープロの動きは紹介する程度に抑えたい。この際に、今回のツールを使用する。標準設定に戻すのも同様である。この時間の節約によって、実習の報告書作成に Word を使用する際に必要とされるスタイルの機能の学習などに時間をふりむけたい。

内部処理フロー

処理の概要を「図 6 内部処理フロー」に示す。

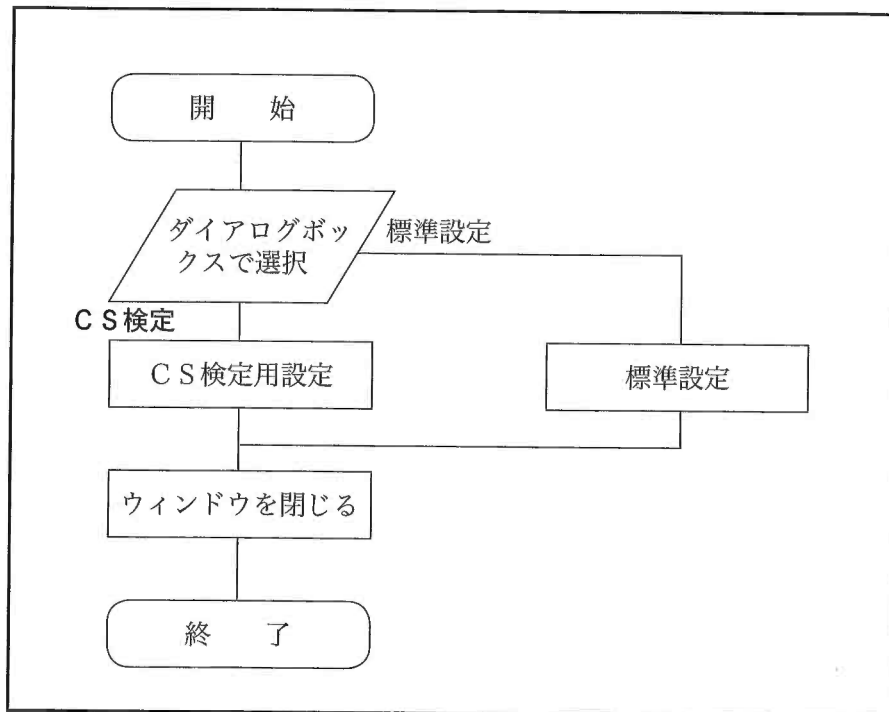


図 6 内部処理フロー

介護雇用プログラム事業における現場指導者のとまどい —インタビュー調査に基づく質的分析—

河内 康文

On-site leaders' perplexity in a Care Employment Program -The qualitative analysis based on interview surveys-

Yasufumi KOUCHI

1. 研究目的

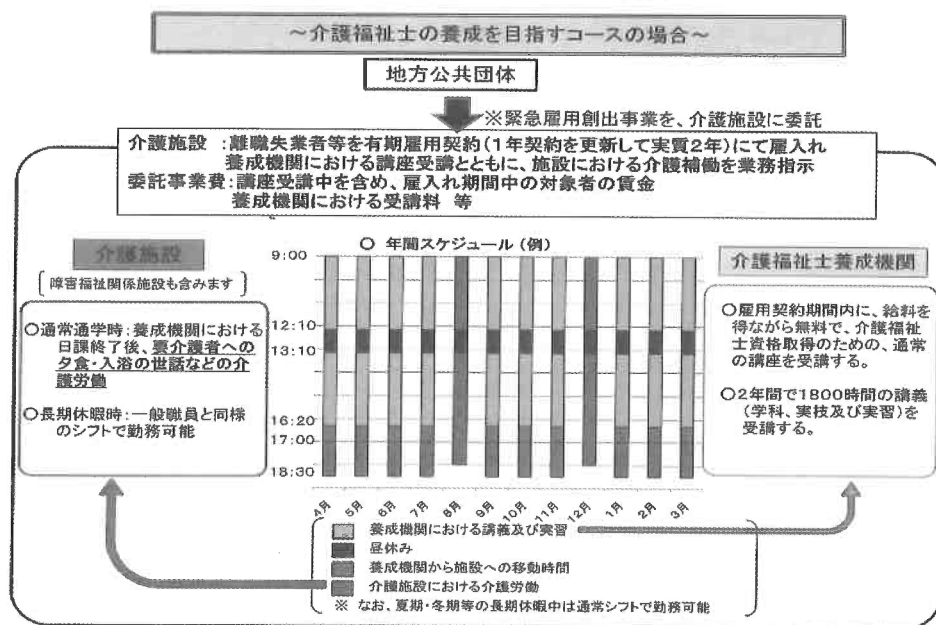
介護福祉養成教育においては、失業者・離職者を対象に緊急雇用創出事業における「離職者訓練制度」での介護人材養成や（厚生労働省 2009）、介護・福祉分野を今後雇用が増加する成長分野としてとらえた重点分野雇用創出事業における「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム（厚生労働省 2009）が創出されており（図-1）、社会人学生が増加している。こうした中で、河内は、社会人学生に対する介護福祉士養成教育における概念整理と課題を示した（河内 2012）。その研究の結果では、介護福祉士養成教育において社会人に対する教育の議論や研究そのものが十分になされていないことを指摘している。つまり、社会人学生に対する介護福祉士養成教育は、今後の実証研究の蓄積を踏まえて、概念整理や実践が必要であることを問題提起している。

これら介護福祉教育の動向のなかで、介護福祉士養成施設協会は、社会人学生が増加することによる介護福祉士養成教育の制度面の数量的な研究をしている（日本介護福祉士養成施設協会 2011；日本介護福祉士養成施設協会 2012）。それらの調査結果の自由記述では、介護福祉士養成施設（以下、養成校）からの課題が浮き彫りになっている。たとえば、「社会人・年齢という部分で、学校側の指導に対する柔軟性が得られにくい」（日本介護福祉士養成施設協会 2012:15）、「前職を活かすことにこだわるとマイナスのようです」（日本介護福祉士養成施設協会 2012:87）、がある。すなわち、社会人には、経験があるからこそ、固定観念で物事を捉える傾向にあり、その固定観念が学びを阻害する可能性がある（河内 2012）

ところで、介護雇用プログラムは、離職者等を介護事業所に雇い入れて、介護補助業務に従事させるとともに、養成校にも在籍をして介護福祉士資格取得を目指すものである。この事業を利用する離職者等は、同時に介護事業所の職員という特徴を有している。先述の介護福祉士養成施設協会の調査は、養成校および事業を利用する離職失業者等に焦点が当てられており、プログラム生が従事する介護現場の実態は、十分に明らかになっていない現状がある。加えて、介護雇用プログラムは、交付金に基づく時限的な事業であるため、事業の終了が予定されている。したがって、これらの実態を記述しておくことは、介護福祉士養成教育の歴史的な資料としても意味があると思われる。また、介護現場における介護雇用プログラムの課題を明らかにして、課題解消の方法を提示できれば、質の高い介護福祉士の養成や介護人材の確保がより可能になると考えたことが本研究の動機としてある。以上のような現状認識にたつて、本研究は、介護雇用プログラムにおける現場指導者の認識をとまどいに焦点をあてながら明らかにすることを目的とする。

ちなみに、筆者は、現場指導者の認識を明らかにするために、10名の現場指導者に対してインタビュー調査を実施し、その結果を報告した(河内 2011: 河内・宮上 2012)。その先行研究においては、プログラム事業が開始されて4か月から5か月が経過した時点の現場指導者の認識を明らかにしている。結果は、プログラム事業開始から間もないことに加え、前例がない事業のために、プログラム生に対して現場でどのような教育をしたら良いのかどうかかわからないといったように、現場指導者にはとまどいが認識される傾向にあった。本研究は、その継続研究にあたるものである。調査対象者は、同じ現場指導者である(現場指導者のうち1名は、職場を異動したため9名が対象になる)。時系列としては、プログラム事業開始から、1年4か月から1年5か月が経過した時点である。

図-1 介護雇用プログラムの概要



出典：厚生労働省老健局振興課「介護保険最新情報 Vol. 122」『「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム』の積極的な推進及び訪問介護員養成研修課程における研修課程の一部免除規定の積極的な活用について、2009年10月30日

2. 研究方法

本研究は、未だ明らかになっていない実態を浮きぼりにすることを目的に質的調査を選定した。調査対象者は、A県において、介護雇用プログラムに参加する介護事業所の現場指導者9名である(表-1)。調査期間は、2011年8月17日～9月21日である。インタビューの時間は、1人平均約36分である。データの偏りが少なくなるように、なるべく異なる介護施設を選定した。

具体的な調査方法は、インタビューガイドを作成し、そのガイドに基づき半構造化インタビューを採用した。その際には、半構造化インタビューの特性を活かし、調査対象者になるべく自由に答えてもらうように努めた。調査対象者には、調査参加の意思を確認し、

報告者から研究目的及び調査概要についての説明を行った上で調査についての合意を得た。また、インタビューの内容は、対象者の許可を得たうえでICレコーダーに録音した。観察された内容は、メモに残しデータ作成の参考にした。インタビューによって得られたデータは、データの機密性、匿名性、得られた結果の公表について文書により明示し、同意が得られた。

調査対象者から得られたデータは、逐語記録として整理した。その逐語記録をもとに、分析のツールとして、MAXqdaを用いた。分析の過程においては、現場指導者のとまどいに焦点をあてて、逐語記録とカテゴリーの関係について比較検討を行いながら、カテゴリーを生成した。さらに、コードマトリックスを活用し、複数のカテゴリー間のデータを整理した（佐藤 2008）。

表-1 インタビュー対象者（現場指導者）の特性

名前	年齢	性別	役職	資格	経験	事業種別
A	50代	女	介護係長	介護福祉士	31年	介護老人福祉施設
B	30代	女	介護係長	介護福祉士	18年	介護老人福祉施設
C	30代	男	介護課長	介護福祉士	19年	介護老人福祉施設
D	30代	女	介護部長	介護福祉士	14年	介護老人福祉施設
E	30代	女	介護部長	介護福祉士	14年	通所介護
F	50代	女	看護師長	看護師	21年	介護老人保健施設
G	50代	女	看護師長	看護師	26年	通所リハビリテーション
H	30代	男	介護主任	介護福祉士	15年	通所介護
I	40代	女	看護師長	看護師	23年	介護療養型医療施設

3. 調査結果

分析の結果、事業中期における現場指導者のとまどいの認識として抽出されたのは、(1) 事業所関連の要因（表-2）、(2) プログラム生の要因（表-3）、(3) 制度の要因（表-4）、(4) 養成校の要因（表-5）、に分類された。以下は、それぞれ(1)～(4)に含まれる21のカテゴリーについて説明を加えていく。

(1) 事業所関連の要因

①就職

介護事業所が介護雇用プログラムに参加する目的は、人材確保にある。つまり、基本的には、プログラム終了後、介護事業所にプログラム生が就職しなければ、介護事業所の目的が果たせない。したがって、データに示しているように「プログラム生が就職をしませんでした」と言ったので衝撃を受けた」というとまどいがある。一方で、「100% ないですよ。あの勤務態度では」というように、介護事業所がプログラム生の勤務態度を評価して就職の有無を判定することを示唆するデータが得られた。また、就職するかどうかは、「本人たちが採用の希望を出すか」という部分もあるよね」というようにプログラム生の意思が影響している。

②位置づけのあいまいさ

介護事業所は、プログラム生の捉え方において位置づけが異なっている。たとえば、現場指導者は、「職員レベル」、「学生が実習に来ているような感じ」、というデータがある。現場指導者の上司からは、「職員としてしっかり指導を」という認識がある。また、介護職員は、「実習生として受け入れているようなところ」、「学生と言うよりも職員の扱い」、という認識がある。このように、介護事業所におけるプログラム生に対する位置づけとしては、現場指導者の上司と現場指導者レベルと介護職員レベルでの認識に違いがある。事業上での位置づけは、職員としての雇用である。ただ、不規則な勤務体系ゆえに実質は、職員のように勤務をしていない。そのため、それぞれの職種レベルで認識に差異が出てくる。それらの差異のなかで、どのような位置づけでプログラム生を現場指導していくのかというとまどいが生じていることを示唆している。

③不規則な勤務体系

現場指導者は、プログラム生の不規則な勤務体系がとまどいとなっている。たとえば、「1時間とか30分の時もあればということで、あんまり身になっていないと思うんですよ」という状況がある。

④面接で良い人材を見ぬく必要性

面接時は、質が高いと思っていた人材が、適性に欠けていたり、社会人としての一定水準に満たなかったりするケースもあるだろう。その場合には、面接で良い人材を見ぬく必要性がでてくる。ただ、「一回の面接でそこまで見極めるのは難しい」という実情がある。

⑤雑務が中心

プログラム生の業務は、「食事介助くらいしかできない」、「放置時間じゃないけど、何をしていいのかわからない時間が多いかもしれない」、というように雑務が中心になっている。そのため、データからは、「本人が言うには、夏休みになるまでは中途半端ですよ」が示されている。プログラム生は、不規則な勤務体系や人手不足で教育の時間がとれないことを背景に、雑務が中心になっているのであろう。

⑥介護職員からのねたみ

介護職員からは、「いいよね。自分らは、働いて介護福祉士をとるのに」というねたみの声がある。また、「専門学校卒の子たちも自分たちはお金払って資格を取得したのに」という声があるという。もちろん、プログラム生は、ねたみがある職員となじみづらい状況になるであろう。

⑦人手不足で教育が困難

現場において慢性的な人材不足の場合には、「現場サイドの人手不足なもので、なかなか目が行き届きにくい」、ことがある。現場指導者は、プログラム生に対して、現場教育が必要であると認識しているが、人材不足のために難しいという実情がデータとしてある。

表-2 現場指導者のとまどい要因（事業所関連の要因）

氏名 カテゴリー	A	B	C	D	E	F	G	H	I
就職	うちに来ても らってもあとと 続かないだろ うなあという のは見えるので。	普通の職員採用 試験を受ける ので、それは全 く範囲ではない。	基本的には、う ちで採用を考え ていく。ただ、 本人たちが採用 の希望を出すか という部分もある よね。	いや私の就職 しませんでした ので、おっとと で。それは 本当に私の中 では衝撃的で。	(データなし)	できればこちら もね、慣れた感 じで働いてはも らいたいという のはあるんす けどね。	(データなし)	100%ないです よ。あの、勤務 態度では。	はっきり言って やめていただき たいと聞きます 。
位置づけのあい まいさ (現場指導者)	私も、仕事に 来ているのでは なくて、学生が 実習に来ている ような感じ。	職員として考 えています。実 習生みたいにゆる くは見してい ない。	職員としての指 導はできていな いと思う。	今もう本当に一 職員と変わらな い。	職員としてでは なくて、実習生 的な動きになっ てします。	職員レベルと思 いますけどね。	(データなし)	(データなし)	(データなし)
位置づけのあい まいさ (職員)	敬えないかん というところ があるのでや ぱり相手は学 生さんという ふうにならな い受け入れ ようなど かなあ。	職員であって も、週に1回 しか来ないス タッフであ るというこ ろは理解さ れている。	学生の気分 のままで預か っているとい う職員の風 潮だから。	(データなし)	学校に行きな がら勤務して いるという と思います。	職員の方は、 学生と言う よりも職員 の扱い。	(データなし)	(データなし)	(データなし)
位置づけのあい まいさ (上司)	仕事という形 でうちのほう では言われて いるんす けど。	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	部長は、まあ、 職員としてし つかり指導 という形はあ ります。	(データなし)	(データなし)
不規則な勤務 体系	まあ、1時間 とか30分の 時もあれば ということ で、あんまり 身にはなっ ていないん ですよ。	土曜日の4時 間だけ来る 勤務という 形で来ても いけるけど もそれでも なかなか見 られない部 分というこ ろが。	夕方1、2時 間はアルバイト 感覚。そうい う意味での デメリッ トが出てる かもしれない ね。	(データなし)	やっぱりこう 現場が空く じゃないん ですか。その 分、リセッ トされます よね。	(データなし)	適応するには あまりにも週 一くらいは 短い、時間 も短いので それはあり まじいかな あというこ ろで。	(データなし)	(データなし)
面接で良い人 材を見ぬく必 要性	(データなし)	(データなし)	(データなし)	一回の面接で そこまで見 極めるのは 難しいん すね。	(データなし)	施設に合う人、 合わない人、 職業にあつ てるか、そ の見極め 難しいん すね。	(データなし)	結局面接する 側がどのよう に見極める か。	(データなし)
雑務が中心	普段の時は、 時間、食事 介助くらい しかできな い。利用者 さんの名前 を覚えて たりとか。	(データなし)	放時間じゃ ないけど、 何をし ていいの かわから ない時間 が多いか もしれな い。	(データなし)	(データなし)	本人が言うに は、夏休み になるま では中途 半端す ね。	(データなし)	(データなし)	(データなし)
介護職員から のねたみ	(データなし)	ちょっと勉強 したからと 思っ て。偉そう な風にな ってしま ったら困 る。	(データなし)	・いいよね。自 分らは、働 いて介護 福祉士と なるの に。 ・専門学校卒 の子たち もお金 払って 資格を 取得し たのに。 みたい なところ が。	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)
人手不足で教 育が困難	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	現場サイドも 人手不足な もので。な かなか目 が行き届 きにくい という部 分もあ って。	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)

(2) プログラム生の要因

①介護雇用プログラム生が有する多様性

社会人の経験があっても、プログラム生一人ひとりには、多様性がある。「職員としての協調性というのがイマイチない」、「コミュニケーションがとりづらい」、「社会人を経験していたから難しい」、「前職があって、それにひっかけられて物言われたら困る」、がある。

②学生気分のプログラム生

プログラム生は、職員というよりも学生という認識になっている。データからは、「仕事というよりも学生の実習という感覚」、「今は学生気分というか」、がある。事業上での位置づけは、職員としての雇用である。しかし、実質は、養成校で学ぶ時間が多い。また、介護事業所では、不規則な勤務体系ゆえに、職員のように現場で勤務をしていない。そのため、このような現象が表出しているのであろう。

③職員としての戦力にならない。

プログラム生は、プログラム開始から約 1.5 年が経過しても、現場指導者が当初想定していたよりも職員としての戦力になっていない。その背景は、繰り返し記述してきたように、実際に介護現場で勤務する時間が少なかったり、現場で教育を受けたりする機会が少ないためであると思われる。したがって、プログラム生は、約 1.5 年勤務しているが「もちろん、行動することも任せることもできない」、「声をかけながらではないと」、という見状にある。

④年齢が高い人への指導

プログラム生は、現場指導者よりも年齢が高い場合がある。そのため、「20 歳前半の子たちは、やっぱり言いづらいですよ。注意もしづらいですよ」という気苦労が生じてくる。また、「もう子どもじゃないんで。35 歳近くになってきて、これ以上のことは言えないし」というように社会人を経験した成人であるからこそ、現場指導が難しいというデータが抽出された。

⑤学習レベルがわからない

現場指導者は、プログラム生の学習レベルが分からない場合にとまどう場合がある。データとしては、「どこまでやってもらったらいいのだろうという感じで」、がある。

表-3 現場指導者のとまどい要因（プログラム生の要因）

氏名 カテゴリー	A	B	C	D	E	F	G	H	I
介護雇用プログラム生が有する多様性	体調悪いからという事で帰ったりとか、今日は、体調悪いのでというところ。だから、大丈夫かなこの仕事みたいなの。	(データなし)	職員との協調性というのがイメージないね。	プログラム生の人間性として、ちょっとコミュニケーションがとりづらいというか、世界観が強いというか。	社会人を経験をしていてから誰でも良いというわけではない。社会人を経験しているからこそ難しいという人もおられますよね。	社会にでたら柔軟性があるかな。	こういう業界、職種というか今まで関係がなかったみたいですので、そういう部分で戸惑いがある。	・夏休みには、毎日来なくてはならないのじゃない。 ・前職があつて、それにひきかえられて物言われたら困る。	注意したんですけれどね。もうそういうのを聞き入れるような感じではないところもありまして。仕事自体は、嫌になつていないんじゃないかな。
学生気分のプログラム生	本人も、仕事というより学生の実習という感覚かなと思うんですけどね。	(データなし)	この制度は、いいと思う。でも、甘えていく学生が多いかな。忘れてしまう。立場をね。	たとえば台風で休校になったら仕事場にはいかないでいいかと思いましたがどうか。というのは自己判断になったりとか。	今のままでは、やっぱりうーん。実習生ではないし。もうちょっと、意識を変えてもらつて。	(データなし)	(データなし)	今は、学生気分というか。	(データなし)
職員としての戦力にならない	・まあ、1人役にはなかなかならない教える方のメインになつてしまいがちで。 ・まあひとりでも、もちろん行動することもできるんですけど。	(データなし)	(データなし)	(データなし)	まあやつぱり声をかけながらではないです。	(データなし)	職員として、ここまでではやれるようになってくたさいという期待はするんですけど。そういうのは無理ですよね。	(データなし)	(データなし)
年齢が高い人への指導	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	20代前半の子たちは、やっぱり言いづらいですよ。注意もしづらいですよ。	(データなし)	(データなし)	(データなし)	もう子どもじゃないんで。35近くになつて。これ以上、ことは言えない。
学習レベルがわからない	どこまでやつてもらつたらいいのだろうという感じで。排遣なんかしてもらつてもかまわない？って聞かれるので。	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)

(3) 制度の要因

① あいまいな制度

プログラム生は、介護事業所の職員でもあり、養成校で学ぶ学生でもある。そこで「養成校が指導するので残ってくださいと言われたことを、いや昼から仕事場に行かなくてはいけなくて残れませんみたいなのがどっちが主か」のように具体的な線引きがあいまいというデータがある。

② 時限のある制度

プログラム事業は、前例がない。したがって、いくつかの課題を走りながら考えていざるを得ない側面がある。しかしながら、それらの課題解決に対するモチベーションは時限ある制度であるために働きにくい。データとしては、「今年の入学生で終わりですよ

なので、そういうことをちゃんとしようとする学校も職場もないのかなって。諦めてみたりとか」がある。

③仕事と学業の両立は大変

「働きながら学ぶ」ということは、プログラム生に対する負担が大きいことも考えられる。データからも「仕事に行って、仕事と学業ね。していかないかん。両立なので大変やと思うんですよ」がある。

表-4 現場指導者のとまどい要因（制度の要因）

氏名 カテゴリー	A	B	C	D	E	F	G	H	I
あいまいな制度	学生というか勉強の方を主にしているみたいなので、こっちの方か2の次。	(データなし)	(データなし)	学校が指導するので残ってくださと言われてたことを、いや思から仕事場に行かなくてはいけないので残れませんが、いやどっちが主っていうのが。	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)
時限のある制度	(データなし)	まあ一応今年の入学生で終わりですよね。なので、そういうことをちゃんとしようとする学校も職場もないのかなって。諦めてみたりとか。	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)
仕事と学業の両立は大変	仕事に行って、仕事と学業ね。していかないかん。両立なので。大変やと思うんですよ。	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)	(データなし)

(4) 養成校の要因

①養成校との連携

現場指導者の認識のなかには、「施設と学校側との情報交換をどうしていくのか」、がある。具体的には、質の高い人材かどうかを把握するために、「授業を受ける態度、授業に臨む姿勢みたいな。介護福祉士に向けて取り組む姿勢というところを知りたい」がある。また、養成校で学んでいることと介護現場の介護内容がかけはなれていると効果的な教育とはいえない。しかし、データからは、「学校で習うことと違いすぎる」というようにプログラム生の間接的な声を示すデータがある。

表-5 現場指導者のとまどい要因（養成校の要因）

氏名 カテゴリ	A	B	C	D	E	F	G	H	I
養成施設との連携	学校が終わったら、4時30分に終わったらチンにこれなくっても、そこそこは終わったらこっち来るように指導をするのか。	・プログラム生が相談に来て、とにかく学校で習うことと違うというので。 ・今思うのは、その本当に授業を受ける態度、授業に臨む姿勢みたいな。介護福祉士に向けて取り組む姿勢というところを知りたいなあって。	(データなし)	施設と学校側との情報交換をどうしているのかなどというのが本当にどうしようと思いつながら何も進められてはいないんですけど。	勉強しながらなので、知識も技術もつけては来るとは思いますが、なかなかそれをね、失敗を恐れて生かしていかない部分はあるのじゃないかなあと思ったりとか。	学校でしたからこっちへ来てこれこれをしてというか、本人もこれ学びたいですということではないですけど。	授業でやっているとすけど、活かされていない感じがしますね。	(データなし)	私にはいいにくいけど、先生にだったら言えることがある。

(5) 現場指導者の認識過程

本研究は、縦断的研究である。そこで、先行研究（河内・宮上 2012）におけるプログラム事業が開始されて4か月から5か月が経過した時点の現場指導者のとまどいと本研究におけるプログラム事業開始から、1年4か月から1年5か月が経過した時点の現場指導者のとまどいを比較してみる（表-6）。

まず、4か月から5か月経過時点で抽出されたカテゴリとして【事例の不在】、【現場指導者が現場で不在】、これらが関連して【プログラムの不安】、がある。逆に言えば、1年4か月から1年5か月経過時点では、抽出されなかった要因である。すなわち、この点は、現場指導者が徐々におりあいをつけていっていると解釈できる。

次いで、共通に抽出されたカテゴリとして、【位置づけのあいまいさ】、【不規則な勤務体系】、【介護職員からのねたみ】、【人手不足で指導が困難】、【雑務が中心】、【介護雇用プログラム生が有する多様性】、【年齢が高い人への指導】、【学習レベルがわからない】、【養成校との連携】、がある。

1年4か月から1年5か月経過時点で抽出されたカテゴリは、【就職】、【面接で良い人材を見ぬく必要性】、【学生気分のプログラム生】、【職員としての戦力にならない】、【あいまいな制度】、【時限のある制度】、である。注目できるのは、就職のカテゴリである。そもそもこの事業は、介護人材の確保が目的になる。そこで、その目的を達成すべく就職が重要になる。しかしながら、就職しないと行った発言があったり、資質が十分ではなく就職してほしくないプログラム生が存在したりして、現場指導者のとまどいになっている。

表-6 介護雇用プログラムにおける現場指導者のとまどい要因

事業開始から4か月から5か月経過後に抽出されたとまどい要因	事業開始から1年4か月から1年5か月経過後に抽出されたとまどい要因
○事例の不在 ○現場指導者が現場で不在 ○プログラム生の不安	○就職 ○面接で良い人材を見ぬく必要性 ○学生気分のプログラム生 ○職員としての戦力にならない ○あいまいな制度 ○時限のある制度 ○仕事と学業の両立は大変
事業開始から継続しているとまどい要因	
○位置づけのあいまいさ ○不規則な勤務体系 ○介護職員からのねたみ ○人手不足で指導が困難 ○雑務が中心 ○介護雇用プログラム生が有する多様性 ○年齢が高い人への指導 ○学習レベルがわからない ○養成校との連携	

4. 考察

調査結果を踏まえて、現場指導者が認識するとまどいについて考察を加えてみる。まず、現場指導者は、プログラム生の就職についてとまどいを有することがわかった。現場指導者は、介護雇用プログラムにおいて人材確保に対する期待がある。しかし、人材確保が十分に期待できない場合には、現場指導者はとまどいを認識している。就職を取りまく事業所とプログラム生の関係を考察してみると、1) 事業所とプログラム生が相互に就職を希望する場合、2) 事業所とプログラム生が相互に就職を希望しない場合、3) 事業所は、就職を希望しないが、プログラム生が就職を希望する場合、4) 事業所は、就職を希望するが、プログラム生が就職を希望しない場合、の4パターンが考えられる。

1)に関しては、現場指導者とプログラム生、それぞれの目的が達成されたといえよう。2)に関しては、それぞれの意思決定は実現されているが、事業所側の人材確保という目的は達成されていないデメリットがある。3)は、同じく事業所側の人材確保の目的が達成されていない。加えて、プログラム生の意思決定が実現されていない。この事業においては、事業所がプログラム生の2年間の勤務態度を見た上で就職の有無が決定できる。この意味で、事業所がプログラム生の就職を希望しないのは、プログラム生の資質や勤務態度に課題があると解釈できる。たとえば、調査結果にある社会人としての一定水準に満たないプログラム生の場合が考えられる。

4)の場合は、事業所側の意思決定が実現されていない。先に、事業所がプログラム生の2年間の勤務態度を見た上で就職の有無が決定できると記したが、逆にプログラム生が自らの働く事業所として適しているかどうかを考えて、卒業後に就職をしないことも可

能である。つまり、プログラム生は、事業が就職先として適しているかどうかを見定めていることが考えられる。しかしながら、現場指導者がプログラム生を受け入れる目的は、人材確保である。したがって、事業所としては、4)が起こるようなことを未然に防ぎたいであろう。調査結果にあるように、不規則な勤務体系→教育の時間がとれない→プログラム生のスキルが高まらない→プログラム生の雑用が増える→介護職員との関係にも支障がでる、というようなことが介護現場で起こっているのであれば、プログラム生が勤務している事業所を選択しない可能性がでてくる。

そこで、現場指導者のとまどいを解消する一つの方法としては、プログラム内容を充実させることが挙げられる。介護雇用プログラムの特徴の一つである「働きながら学ぶ」ことは、介護人材の質的確保も期待されている。その期待とは、現場での実践と学校での学びが有機的に結びつくという観測である。しかしながら、調査結果においては、「働きながら学ぶ」ことに対する介護事業所と養成校の有機的な連携は見いだせなかった。介護雇用プログラム事業は、時限的な事業のため、現時点で継続の見込みがない。ただし、介護雇用プログラム事業が継続ないし再開するのであれば、限られた勤務体系のなかでの効果的な教育プログラムの開発は、急務になることを提言しておく。

次いで、介護事業所において、経験があるゆえに、学びを阻害する社会人の存在が明らかになった。調査結果からは、社会人を経験しているからこそその困難さがデータとして挙げられた。しかし、社会人経験者は、社会的な動向から介護人材として期待されている。たとえば、厚生労働省は、労働力人口が減少していくなかで介護人材を安定的に確保していくために、1) 介護現場を魅力的な職場としていくこと、2) 潜在的有資格者の復職支援、3) 子育てが一段落した主婦層、4) 他産業から介護職へ転職を目指す人、5) 社会貢献に関心のある定年退職者、など介護で生涯働き続けることができる職場環境づくりを土台としつつ、多様な経歴の人が介護の仕事に参入するための整備が必要であるとしている（厚生労働省 2011）。さらに、同じく厚生労働省の推計では、2008 年の介護職員数は、128 万人であるが、団塊の世代が 75 歳以上になる 2025 年には、212 万人～255 万人の介護職員が必要になると予想されている。そのためには、今後毎年 5 万人～7 万人程度の介護職員を増加させていくことが必要となる。すなわち、多様な背景を有する社会人を介護人材として受け入れることは今後も増加していくことは明白であり、それに応じて社会人の特徴に応じた教育方法を開発していく必要があるだろう。

介護雇用プログラムは、離職・失業者に対する雇用対策と介護人材の確保という意味を有している。しかしながら、現場指導者の認識からは、人材確保の実現を懸念するデータも得られており、その懸念が事業自体の不信感につながる可能性がある。介護雇用プログラムに関連する行政、介護事業所、養成校、プログラム生、それぞれの見地からの課題があるであろう。まずは、事業の実施主体としての位置づけである行政が事業評価や課題整理をしておく必要があるだろう。介護雇用プログラム事業においては、将来の介護人材確保に向けての介護現場、養成校、プログラム生との連携が充分になされていない感がある。介護雇用プログラムが時限的な事業であることも、継続的な連携を困難にしていると思われる。これらの課題を踏まえ、超高齢社会であるわが国の人口の動向も見据えた戦略的な介護人材確保のあり方を全体的に検討することが必要である。

5. 本研究の結論および課題

本研究は、介護雇用プログラムに参加する介護事業所の現場指導者にインタビュー調査を実施した。得られたデータから、現場指導者のとまどいを中心に分析した。結果としては、1年4か月から1年5か月経過時点で抽出された代表的なカテゴリーは、【就職】、【面接で良い人材を見ぬく必要性】、【学生気分のプログラム生】、【職員としての戦力にならない】、【あいまいな制度】、【時限のある制度】、である。そもそも人材確保を目的とする介護事業所は、プログラム生の就職に焦点があてられる。しかし、その目的の達成が困難になるときは、現場指導者のとまどいとなる。そこで、社会人としての特徴を踏まえた教育やプログラム開発の必要性が示唆された。これらの示唆は、多様化・拡大化・高度化する介護ニーズに対応すべく介護人材の量・質確保への課題でもある。

なお、本調査を通して様々な傾向が示唆されたと思われるが、それらを一般化していくには、以下の課題を有していると思われる。まず、質的調査の特性ゆえに、サンプル数に制約がある。また、地域もA県に限定されており、すぐさまの一般化には限界がある。さらに、現場指導者に調査対象を限定したのも一般化にあたっての制約となるであろう。プログラム生に対する現場指導者は、介護雇用プログラムに参加する事業所選定の審査基準となっている。そのため、実質的には、各事業所に配置されて、その指導にあたっている。すなわち、現場指導者は、介護現場においてプログラム生と直接かかわっている。そこで、実際にプログラム生に指導者として関わる現場指導者の認識を明らかにすることによって、介護雇用プログラムの介護現場の実態をより明らかにできると考えたことが選定理由である。しかし、本研究で示唆されたように、現場指導者の上司レベルや介護職員レベルでも認識が異なっている。すなわち、本研究における介護現場の実態は、現場指導者の認識のみという限界を有していることを認めざるを得ない。また、調査結果に基づいて、現場指導者に対する有益な実践に結びつく具体的な方策を提示するまでには至っていない。これらの課題を解消していくことが本研究の課題である。

文 献

厚生労働省(2009)「介護分野の人材確保・育成支援事業の概要」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/dl/s1211-13c.pdf>

厚生労働省(2011)「今後の介護人材養成の在り方について(報告)～介護分野の現状に即した介護福祉士の養成の在り方と介護人材の今後のキャリアパス～」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000010pzq-att/2r98520000010qse.pdf>,2012.8.12

厚生労働省老健局振興課(2009)「介護保険最新情報 Vol. 122」『「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム』の積極的な推進及び訪問介護員養成研修課程における研修課程の一部免除規定の積極的な活用について

河内 康文(2011)「社会人入学生に対する介護福祉士養成教育の現状と課題に関する研究—介護雇用プログラムにおける現場指導者に対するインタビュー調査の分析—」、『日本介護福祉士養成施設協会創立20周年記念論文集』。社団法人日本介護福祉士養成校協会 pp.114-131.

- 河内 康文 (2012) 「社会人学生に対する介護福祉士養成教育における概念整理と課題」,
今治明德短期大学研究紀要 第 35 集. pp.1-10.
- 河内 康文・宮上多加子 (2012) 「介護雇用プログラムにおける現場指導者の認識と対応―
事業初期における現場指導者のとまどいに焦点をあてて―」日本社会福祉学会中国・四
国地域ブロック機関誌編集委員会発行『中国・四国社会福祉研究』創刊号、pp.22-32.
- 佐藤郁也 (2008) 『質的データの分析法 原理・方法・実践』新曜社.
- 日本介護福祉士養成校協会 (2011) 『介護福祉士資格取得のための離職者訓練制度及び
介護雇用プログラムに関する調査報告書～介護福祉士養成教育の新しい試み～』
- 日本介護福祉士養成校協会 (2012) 『離職者訓練制度を活用して平成 23 年 3 月に卒業
した訓練生の進路及び就職状況に関する調査報告書～介護福祉士養成施設が担う離職者
教育の展開～』

保育者養成学科の学生における 職業キャリアの成熟とアイデンティティ —短期大学1年次および2年次における縦断的調査の結果から—

寺 川 夫 央

Occupational Career Maturity and Ego Identity of Junior College Students in Early Childhood Care and Education Course.

Fuo TERAGAWA

問 題 と 目 的

短期大学における保育者養成学科の学生は、最短2年という限られた月日の中で、幼稚園教諭および保育士の資格を取得し、保育専門職に就くことを目指している。その学生のほとんどは、幼稚園教諭、保育士という二つの免許・資格を同時に取得するため、過密な教育課程の中で、幼稚園、保育所、施設などの学外実習に臨むことになる。保育者を目指す短期大学生は、日々の授業や課題に追われ、4年制大学の学生のように、アルバイト、サークルなどの自主的な活動や多様な人間関係を通して自己に向き合い職業に対する意識を高めていくという時間的余裕が十分にはない。このように、短期大学では、職業に必要な専門的資格を短期間で取得し、就職に結びつけられるという特色がある一方、学生一人ひとりにおいては、職業に対して前向きに取り組もうとする態度・姿勢が十分に成熟しないままに就職せざるをえない現実もある。そのためか、保育職には就いたものの早期に離職するという事態に至ることも少なくない。

近年では、保育者を目指す学生の中に、社会人経験者が多くみられるようになった。社会経験のある学生は、保育とは違う職域での就労経験がある、結婚や子育てを経験しているなど、いわゆる新卒の学生とは異なった背景の中で保育者を目指している。このように多様な保育者養成学科の学生において、短期大学の在学中に職業に対する意識はどのように成熟していくのであろうか。また、青年期の心理社会的発達課題としてErikson.E.H.が提唱するアイデンティティの確立と職業に対する意識とはどのように関連しているのだろうか。本研究の目的の一つは、保育者養成学科の学生におけるアイデンティティの確立の過程と職業に対する意識の発達の変化を明らかにすることにある。

職業に対する意識については、坂柳(1999)が提唱した「職業キャリア成熟」の概念がある。「職業キャリア成熟」とは、自己の職業に対しての積極的な関心、自律的な職業選択への取り組み姿勢、職業に対する将来展望や計画性という、職業キャリア発達課題へ取り組もうとする個人の態度的・認知的レディネスを指している(Super;1984、坂柳;1999)。この概念を測定・評価するため、坂柳(1999)は「成人キャリア成熟尺度」という、人生、職業、余暇の3つのキャリア成熟を測定する尺度を作成している。この尺度のうち、本研究においては「職業キャリア成熟尺度」を用いて、自己の職業に対して「積極的な関心をもっているか(関心性)」、「取り組み姿勢が自律的であるか(自律性)」、「将来展望をもち、計画的であるか(計画性)」の3つの側面から測定する。また、アイデン

アイデンティティの指標には、下山 (1992) が作成した「アイデンティティの確立尺度」を用いる。この尺度では、自己の主体性や自己の信頼が形成されているかを測定することができる。

これらの指標を用いた一連の先行研究 (寺川 ; 2011、2012a、2012b) においては、保育学生のうち、発達年齢が高い学生では、比較的若年の学生より確固たるアイデンティティを持ち、職業キャリアが成熟していること、縦断的な調査結果から比較的若年の学生と発達年齢の高い学生では職業キャリアの成熟のあり方が違うこと、横断的な調査結果から 1 年生より 2 年生の方が自己の職業に対する関心が高いことが示唆されている。

そこで、本研究では、上述の一連の研究に続き、1 年次および 2 年次に同一の対象にアンケート調査を実施し、アイデンティティの確立および職業キャリアの成熟における発達の变化について縦断的方法を用いて明らかにするとともに、アイデンティティの確立および職業キャリアの成熟にかかわる要因を検討する。保育者を目指す学生にとって、職業キャリアの成熟過程に最も関与すると考えられるカリキュラムは保育現場での実習である。その経験の有無を加味するため、縦断的調査の時期は、長期の学外実習が始まる前の 1 年次 10 月および全ての学外実習が終了した 2 年次 1 月とした。また、保育者としての職業キャリアの成熟に関連すると予測される要因の一つとして、乳児に対して大人が抱く感情である「対児感情」を取り上げることにした。さらに、学外実習後の保育職への就労希望とアイデンティティの確立との関連についても検討する。

保育者養成学科においては、多様な学生に対し、新たな職業人としてのキャリア教育を限られた修学期間の中で実施していく必要があり、それぞれの時期に応じた効果的な指導のあり方が課題となる。本研究にて、保育学生のアイデンティティの確立および職業キャリアの成熟について検討するとともに、これらの成果を今後の職業キャリア教育に役立てることを目的とする。

方 法

調査対象

保育者養成学科に所属する短期大学生のうち、1 年次および 2 年次の調査で協力が得られた男性 8 名、女性 27 名、計 35 名。平均年齢 23.35 ± 5.90 歳。

調査時期

1 回目調査：2011 年 10 月 (1 年次)。幼稚園、保育所、施設等の学外実習を経験する前の時期。

2 回目調査：2013 年 1 月 (2 年次)。全ての学外実習を経験した後の時期。

調査内容

1. 職業キャリア成熟：坂柳 (1999) が作成した成人キャリア成熟尺度のうち、「職業キャリア成熟尺度」全 27 項目。「関心性」「自律性」「計画性」の 3 つの下位尺度はそれぞれ、9 項目からなる。それぞれの項目例を Table 1 に示す。各項目について、「よくあてはまる (5 点)」「ややあてはまる (4 点)」「どちらでもない (3 点)」「あまりあてはまらない (2 点)」「あてはまらない (1 点)」の 5 段階評定にて回答を求めた。
2. アイデンティティの確立：下山 (1992) によるアイデンティティ尺度のうち、「アイデンティティの確立尺度」である 10 項目を用いた。項目例を Table 1 に示す。各項目について、「よくあてはまる (4 点)」「どちらかといえばあてはまる (3 点)」「どちらかといえばあてはまらない (2 点)」「全くあてはまらない (1 点)」の 4 段階

階評定にて回答を求めた。

3. 対児感情：花沢（1992）による「対児感情尺度」（改訂版）の全 28 項目。乳児に対して大人が抱く感情を肯定的側面である「接近感情」と否定的側面である「回避感情」の 2 つの尺度からなる。子どもを肯定し受容する感情を示す「接近感情」は 14 項目（あたたかい・うれしい・すがすがしい・いじらしい・しろい・ほほえましい・ういういしい・あかるい・あまい・たのしい・みずみずしい・やさしい・うつくしい・すばらしい）、子どもを否定し拒否する感情を示す「回避感情」は 14 項目（よわよわしい・はずかしい・くるしい・やかましい・あつかましい・むずかしい・てれくさい・なれなれしい・めんどくさい・こわい・わずらわしい・うっとうしい・じれったい・うらめしい）で構成される。それぞれの項目について、「非常にそのとおり（3点）」「そのとおり（2点）」「少しそのとおり（1点）」「そんなことはない（0点）」の 4 段階評定にて回答を求めた。
4. 実習後の保育職就労意欲：幼稚園、保育所、施設等の学外実習を終えて、保育職に就きたいという思いがどのように変化したかを質問し、「強く思うようになった」「少し思うようになった」「変わらない」「あまり思わなくなった」「全然思わなくなった」の 5 選択肢から回答を求めた。

Table 1 職業キャリア成熟尺度とアイデンティティの確立尺度の項目例

<職業キャリア成熟尺度>（全 27 項目）

「関心性」（9 項目）

1. 自分のこれからの職業生活には大変関心を持っている。
10. これからの職業生活を、より充実したものにしたいと強く思う。
- * 11. 職業生活に関係する本や雑誌などは、ほとんど読まない。 他 6 項目

「自律性」（9 項目）

5. 職業生活の送り方には、自分で責任をもつ。
- * 22. 周りの雰囲気にあわせて、職業生活を送っていけばよい。
23. 充実した職業生活になるかどうかは、自分の意思と責任によると思う。 他 6 項目

「計画性」（9 項目）

7. これからの職業生活について、自分なりの見通しを持っている。
16. 自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている。
- * 25. これから先の職業生活のことは、ほとんど予想がつかない。 他 6 項目

<アイデンティティの確立尺度>（全 10 項目）

1. 私は、興味を持ったことはどんどん実行に移していく方である。
3. 私は、十分に自分のことを信頼している。
10. 私は、魅力的な人間に成長しつつある。 他 7 項目

注：項目前の数字は項目番号である。項目番号の前に*がついた項目は逆転項目であり、データ処理の段階では、逆転した数値で処理している。

結 果 と 考 察

1. 職業キャリアの成熟およびアイデンティティの確立の1年次と2年次における差異

職業キャリア成熟尺度の下位3尺度、アイデンティティの確立尺度（以下、ID尺度とする）および対児感情尺度の下位2尺度についてそれぞれ時期別の平均値をTable 2に示した。また、時期による差を検討するために、各尺度について対応のある平均値検定（t検定）を行った。その結果をTable 2に合わせて示した。

職業キャリア成熟尺度では、「関心性」「自律性」「計画性」のいずれも1年次と2年次において有意な差はみられなかった。また、ID尺度においても、時期による有意な差はなかった。

今回は調査数が35人と少数であるため、分散が大きく、時期による差が得られなかったとも考えられるが、職業キャリアの成熟やアイデンティティの確立のような人生上においても重要な発達的变化には、さらなる時間を要するということかもしれない。つまり、短期大学在学中の1、2年という期間では短く、より長い期間をかけて発達していくものだと考えられる。また、実習前の1年次と実習後の2年次で上昇的变化がみられなかったことから、実習経験が職業キャリアの成熟に即座に関連しているわけではないと考えられる。実際、学生は、保育現場での実習経験を通して、自己課題や保育職への適性等について悩むことがしばしばある。保育職への理解が深まるからこそ、職業キャリアの成熟過程においてあたかも停滞しているかのような結果が得られるとも考えられる。

Table 2 時期別の各尺度の平均値と平均値検定の結果

	1 年次 10 月 (<i>n</i> =34)	2 年次 1 月 (<i>n</i> =34)	平均値検定	
	平均値(標準偏差)	平均値(標準偏差)	t 値	
職業キャリア成熟尺度				
「関心性」	33.09(5.54)	34.70(5.68)	1.69	<i>n.s.</i>
「自律性」	34.00(4.04)	34.76(4.77)	0.98	<i>n.s.</i>
「計画性」	30.06(7.05)	28.76(5.83)	1.11	<i>n.s.</i>
アイデンティティ の確立尺度	25.24(5.62)	26.65(6.04)	1.52	<i>n.s.</i>
* 対児感情尺度				
接近感情	—	25.41(7.98)		
回避感情	—	9.94(6.91)		

* 対児感情については、2年次のみ調査した。

Table 3 1年次と2年次で平均値に有意な差（傾向）があった項目の結果

項目番号	項目	1年次 10月 (n=34) 平均値(標準偏差)	2年次 1月 (n=34) 平均値(標準偏差)	平均値検定 t 値
<職業キャリア成熟尺度>				
「関心性」				
*19.	どのように働くべきかということはあまり気にならない	2.62(1.21)	3.06(1.13)	2.00 ⁺
20.	充実した職業生活を送るために参考となる話は注意して聞いている	3.91(.97)	4.29(.72)	2.26 [*]
「自律性」				
4.	自分の職業生活を主体的に送るつもりである	3.65(.73)	3.97(.80)	1.93 ⁺
15.	職業生活で難しい問題に直面しても、自分なりに解決していく	3.62(.92)	3.91(.83)	1.89 ⁺
「計画性」				
*9.	職業設計はあるけれど、それを実現するための努力は特にしていない	2.97(1.06)	3.71(.97)	3.06 ^{**}
*17.	これからの職業生活で何を目標とするべきか、わからない	2.85(1.05)	2.85(1.10)	1.79 ⁺
<アイデンティティの確立尺度>				
9.	私は自分なりの価値観を持っている。	2.91(.83)	3.35(.54)	3.12 ^{**}

⁺p<.10 ^{*}p<.05 ^{**}p<.01

注：データ処理では*がついた項目は逆転させた数値を用いているが、本データは逆転前の数値を示す。

2. 職業キャリア成熟尺度およびアイデンティティの確立尺度の項目ごとの分析

尺度全体では時期による変化がみられなかったため、尺度を構成している項目ごとに分析し、1年次と2年次において平均値に有意な差あるいは有意な傾向がみられた項目を検討した。その結果をTable 3に示す。職業キャリア成熟尺度における「充実した職業生活を送るために参考となる話は注意して聞いている」「職業設計はあるけれど、それを実現するための努力は特にしていない」の項目では、1年次より2年次の得点が高くなっていた。これは、職業生活を送ることに対する関心は一部高まっていることを示唆する一方、職業設計を実現するため自ら努力する姿勢はむしろ、2年次の方が低下していることを示す。また、Table 3に示したように有意な傾向がみられた項目が4項目あった。これらの結果は、職業キャリアの発達課題へ取り組もうとする態度的・認知的レディネスが徐々に形成されていく過程を示唆しつつも、その過程は単純に上昇的な変化ではなく、停滞したり、後退したりする時期があることを窺わせるものである。保育者養成校の学生を

対象とした西山ら（2007）の調査結果では、「授業以外に、自分で保育に関する本や雑誌、番組をみる」という質問項目では、入学時より卒業時において有意に得点が高いが、「保育者としてやっていくために、いま自分で何かしている」という質問項目では、入学時より卒業時において有意に得点が低くなっており、本調査結果と同様の結果を示している。卒業間近の時期、職業にかかわる情報収集は積極的にしているが、自ら努力が必要な課題には取り組めずにいるというイメージは、ある意味、保育学生の現実を示しているのかもしれない。

アイデンティティの確立尺度では、「私は自分なりの価値観を持っている」の1項目で、1年次より2年次の得点が高くなっていた。明確なアイデンティティの変化は見られなかったが、学生は、実習などさまざまな経験を通して、自分という人間の特性を明確にする途上にあると考えられる。

3. 職業キャリアの成熟、アイデンティティの確立、対児感情の関連について

1年次および2年次についてそれぞれ、「関心性」「自律性」「計画性」の3尺度、ID尺度、「接近感情」「回避感情」の2尺度について、各尺度間の相関係数をTable 4に示した。

1年次、2年次とも、職業キャリア成熟尺度の3尺度およびID尺度の間で有意な正の相関が認められた。この結果は、青年期の課題であるアイデンティティの確立と職業キャリアの成熟が密接に関連していることを示す。西山ら（2007、2012）は保育者養成校に通う学生を対象にした研究において、自我形成と職業認知には深い関係があり、自我同一性の形成が、職業認知の基盤となることを示唆している。本調査におけるデータでも同様のことが言えるだろう。2年次の調査項目として取り上げた対児感情については、「回避感情」が職業キャリア成熟尺度の「関心性」と有意な負の相関を示した。一方、「接近感情」では、どの尺度とも有意な相関を示さなかった。保育者養成学科の学生では、本来、乳児への接近感情は高く、回避感情は低いことが予測されるが、子どもへの拒否感が少ないほど、職業への積極的な関心がもてるという結果は妥当であると考えられる。

次に、1年次調査と2年次調査における各尺度間の相関係数を算出しTable 5に示し

Table 4 各尺度間における相関係数（右上部：1年次調査、左下部：2年次調査）

	関心性	自律性	計画性	ID 尺度	接近感情	回避感情
関心性		.69***	.78***	.64***	—	—
自律性	.76***		.64***	.42*	—	—
計画性	.60***	.46**		.49**	—	—
ID 尺度	.62***	.51**	.61***		—	—
接近感情	.00	.10	-.12	.12		—
回避感情	-.49**	-.23	-.29	-.24	.20	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Table 5 1年次調査と2年次調査の各尺度間における相関係数

<1年次調査>				
	関心性①	自律性①	計画性①	ID尺度①
<2年次調査>				
関心性②	.52**	.32 ⁺	.29 ⁺	.29 ⁺
自律性②	.47**	.44*	.29 ⁺	.22
計画性②	.41*	.20	.46**	.17
ID尺度②	.50**	.29 ⁺	.39*	.57***

⁺ $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

た。この分析では、同一の尺度間において、1年次と2年次で有意な正の相関が認められた。職業キャリア成熟の3尺度およびID尺度について、1年次に高い得点の者は2年次にも高い得点を示す傾向があることが示されたことで、調査時期が変わっても回答傾向が安定していることが窺えた。この結果は、調査データの信頼性を補完するものといえるだろう。

4. 1年次のアイデンティティの確立のあり方と職業キャリアの成熟との関係

保育学生を対象に発達年齢別に分析した前回調査(寺川;2011、2012a)では、「関心性」およびID尺度の得点は25歳以上の平均値が25歳未満の学生の平均値より有意に高いこと、縦断的調査において、1年次より2年次は25歳未満の学生で「自律性」が高くなり、25歳以上の学生では「関心性」およびID尺度の得点が低くなる、という結果を示した。このように、職業キャリアの成熟過程は、発達年齢など、さまざまな要因に左右され、必ずしも直線的に発達するものではない。しかし、今回の分析では、発達年齢による違いを示すデータは得られなかった。そこで、1年次におけるアイデンティティの確立のあり方が短期大学の在学中の職業キャリアの成熟にどのように関わっているのかを分析することにした。

まず、1年次のID尺度の得点において、全体平均(25点)よりも得点が低いグループ(低群)と高いグループ(高群)に分けた。それぞれのグループの人数は、低群18人、高群16人であった。グループ毎に職業キャリア成熟尺度およびID尺度において時期による違いを検討し、その結果をTable 6に示した。

1年次のID尺度の得点における低群では、自己の職業に対する積極的関心およびID尺度の得点が1年次より2年次において高くなっていることが示された。一方、高群では、自己の職業への将来展望、すなわち計画性が1年次より2年次において低くなるという結果が得られた。これらの結果は、「比較的若年の学生では、徐々に職業キャリアが成熟していくことが予測されるが、一定年齢以上の学生では、職業キャリア意識が必ずしも上昇的な変化ではなく、アイデンティティの揺らぎを伴うような変化が生じる」ことを指摘した先行研究(寺川;2012a)と類似している。

これまでの調査を含めて総合的に結果を分析すると次のように考察できる。アイデンティティの確立と職業キャリアの成熟という課題に同時期に取り組む学生においては、時

Table 6 1年次におけるID尺度高・低群別にみた時期別の各尺度の平均値と平均値検定の結果

1年次のID尺度得点	低 群 (n=18)			高 群 (n=16)		
	1年次10月	2年次1月	平均値検定	1年次10月	2年次1月	平均値検定
	平均値(標準偏差)	平均値(標準偏差)	t 値	平均値(標準偏差)	平均値(標準偏差)	t 値
職業キャリア成熟尺度						
「関心性」	29.76(4.47)	33.24(5.49)	3.19 **	36.63(4.27)	36.25(5.62)	.26 n.s.
「自律性」	32.22(3.54)	33.22(4.77)	.94 n.s.	35.94(3.73)	36.50(4.26)	-.45 n.s.
「計画性」	26.78(4.47)	27.89(6.35)	.98 n.s.	33.75(5.21)	29.75(5.21)	2.14 *
アイデンティティの確立尺度	20.94(3.76)	24.06(5.48)	2.33 *	30.06(2.57)	29.56(5.39)	.44 n.s.

* $p < .05$ ** $p < .01$

間をかけつつもそれぞれ上昇的な発達的变化を見せるのに対し、明確な自己概念をもつ学生は、職業キャリアの成熟度合いは比較的高いが、保育という専門職と向き合うときに、自己概念を修正したり、再度構築したり、自らの職業適性を再確認したりするために、一時、立ち止まったり、後退するかのような様相を見せるのではないだろうか。つまり、学生の置かれた心理発達状況によって、職業キャリアの成熟のあり方は異なり、それに応じたキャリア支援が必要になってくるということである。また、西山ら(2007)が「保育者養成学科の学生では、卒業期にも自己理解が課題となる」と指摘したように、保育者という職業が自己を深く関与させる職業だからこそ、アイデンティティの揺らぎを経験するような職業キャリアの発達過程を示すのかもしれない。

5. 学外実習後の保育職就労意欲とアイデンティティの確立尺度の得点変化との関係

保育学生にとって、幼稚園、保育所、施設等の学外実習の経験は、保育職に就きたいという就労意欲と直接関係していると考えられる。そこで、学外実習後の保育職就労意欲とアイデンティティのあり方がどのような関係にあるのかを分析した。なお、この分析においては、学外実習の経験を前提とした質問のため、幼稚園教諭または保育士の資格を取得予定の学生を対象とした(計30名)。

まず、実習後の保育職就労意欲については、5選択肢から回答を得たが、各選択肢におけるデータ数が少数であったため、就労意欲が高いグループ(高群)と低いグループ(低群)に分類した。また、アイデンティティの確立尺度については、1年次より2年次の得点が高かったグループをプラス群(18人)、1年次より2年次の得点が低かったグループをマイナス群(11人)とした。そして、保育職就労意欲別の2群とID尺度の得点変化による2群で2×2のクロス集計を行った。その結果をTable 7に示した。

1年次から2年次にかけてID尺度の得点が上がったプラス群では、就労意欲が高い者は15人、低い者は3人となっていた。一方、1年次より2年次の方がID尺度の得点が下がったマイナス群では、就労意欲が高い者は5人、就労意欲が低い者は6人という結果となった。この結果について、2×2の χ^2 検定を行ったところ、有意な人数の比率の偏りが見られた($\chi^2 = 4.58, p < .05$)。学外実習後、アイデンティティの確立の過程が促されたと考えられる学生は、就労意欲が高い場合が多く、そうでない学生は、就労意欲

Table 7 アイデンティティの確立尺度の得点の変化と実習後の保育職就職意欲とのクロス集計

	*実習後の保育職就職意欲		
	高群	低群	全体
	人数 (%)	人数 (%)	人数 (%)
アイデンティティの確立尺度			
得点変化			
プラス群	15 (51.7)	3 (10.9)	18 (62.1)
マイナス群	5 (17.2)	6 (20.7)	11 (37.9)
全 体	20 (69.0)	9 (31.0)	29 (100.0)

*実習後の保育職就職意欲

高群:「強く思うようになった」「少し思うようになった」と回答した者

低群:「変わらない」「あまり思わなくなった」「全然思わなくなった」と回答した者

が低い場合が多いということである。これらから、実習経験後の保育職への就労意欲は、アイデンティティの確立の過程と何らかの関わりがあると考えられる。また、実習経験や就労意欲と関連するアイデンティティの確立のあり方は前述したように職業キャリアの成熟に関わるということが推測される。保育者養成学科の学生において、実習経験、保育職への就労意欲、アイデンティティの確立、職業キャリアの成熟がどのように連関しているかについては、今後の検討課題としたい。

まとめと今後の課題

本研究では、保育者養成学科の学生を対象に職業キャリアの成熟、アイデンティティの確立について縦断的に調査を行い、その発達の変化を検討するとともに、職業キャリアの成熟およびアイデンティティの確立に関わる要因を検討した。その結果、短期大学の1年次と2年次において、職業キャリア、アイデンティティとも明確な発達の変化は示されなかった。一方、アイデンティティの確立と職業キャリアの成熟には密接な関係があること、アイデンティティの確立や職業キャリアの成熟に対人感情、学外実習後の保育職就職意欲などが関わっているという結果も得られた。また、1年次のアイデンティティの確立のあり方が2年次のアイデンティティの確立および在学中の職業キャリアの成熟と関わっていることが示唆された。

これらの結果から、現代のように多様な背景をもつ学生が学ぶ保育者養成学科では、職業キャリアの成熟の過程が必ずしも上昇の変化を示すわけではなく、明確なアイデンティティをもつ学生だからこそ、職業キャリアの成熟過程において停滞する、後退するかのような時期を経る可能性があるかと推測された。これらの結果を踏まえ、保育者養成学科におけるキャリア教育においては、学生への一様な指導にとどまらず、それぞれの学生における心理発達過程を考慮した多様なアプローチが必要になってくると考えられた。

今後の課題は、保育学生における職業キャリアの成熟における質的な変化を検討すること、関連要因について因果関係を含めてさらなる分析をすることである。これらの研究成

果を短期大学の学生に対するキャリア教育を考察する一助としつつ、学生の心理発達課題の達成および職業キャリアの成熟過程において有効な学生指導を実践していきたい。

文 献

- 氏原寛・亀口憲治・成田善弘・東山紘久・山中康裕 2004 『心理臨床大辞典』(改訂版) 培風館
- 神谷哲司 2010 保育系短期大学生の進学理由による保育者効力感の縦断的变化 保育学研究 48(2) 86 - 95.
- 坂柳恒夫 1999 成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討 愛知教育大学研究報告 48 115 - 122.
- 下山晴彦 1992 大学生のモラトリアムの下位分類の研究—アイデンティティの発達との関連 教育心理学研究 40 121 - 129.
- Super,D.E. 1984 Career&life development. In Brown,D.&Brooks,L.(Eds.) *Career Choice and Development*. Jossey-bass.
- 寺川夫央 2011 保育学生における職業キャリア成熟度とその関連要因 日本教育心理学会第53回総会発表論文集 p199.
- 寺川夫央 2012a 保育学生における職業キャリアの成熟に関する研究 日本発達心理学会第23回大会発表論文集 p564.
- 寺川夫央 2012b 保育学生における職業キャリアの成熟 日本教育心理学会第54回総会発表論文集 p305.
- 西山修・富田昌平・田瓜宏二 2007 保育者養成校に通う学生のアイデンティティと職業認知の構造 発達心理学研究 18(3) 196 - 205.
- 西山修・片山美香・岡山万里 2012 保育者養成校の学生における進級時のアイデンティティと職業認知の構造 岡山大学大学院教育学研究科研究集録 151 51 - 58.
- 花沢成一 1992 『母性心理学』 医学書院.
- 堀洋道 (監)・山本真理子 (編) 2001 『心理測定尺度集Ⅰ—人間の内面を探る<自己・個人内過程>—』 サイエンス社.
- 堀洋道 (監)・吉田富二雄 (編) 2001 『心理測定尺度集Ⅱ—人間と社会のつながりをとらえる<対人関係・価値観>—』 サイエンス社.
- 堀洋道 (監)・松井豊 (編) 2001 『心理測定尺度集Ⅲ—心の健康をはかる<適応・臨床>—』 サイエンス社.

謝 辞

調査にご協力をいただきました学生の皆様に心よりお礼申し上げます。

障害者が働く意味の考察 ～エンゲルス、内山、竹内らによる労働観の検証から～

泉 浩 徳

Discernment to The Meaning Which A Disabled Person Commits
from Verification of The Labor View by Engels, Uchiyama, Takeuchi
And Others.

Hironori IZUMI

要旨：本研究の目的は、エンゲルスの「労働」観と、内山節が述べる「仕事」と「稼ぎ」観に基づき、障害者の「生きること」「働く意味」をあきらかにし、今後の障害者施策への指標とする事である。エンゲルスは、労働について、「人間生活全体の第一の基本条件であり、労働が人間そのものをも創造したと言わなければならないほどに基本的な条件である」と述べている。一方、内山は、「生産に寄与し、収入を得ることだけを「労働」と捉えるのではなく、生活の中にある、言い換えれば、家族や地域のなかにある「共同の世界」にある「仕事」も含んだ幅広い「労働」観を考える必要がある」とエンゲルスの理論を展開し、竹内は、内山理論を「広義の労働」と表現している（竹内 1997）。本研究では、障害のある人の「労働」を、この「仕事」と「稼ぎ」という「広義の労働」観を選択し、「生きている＝働いている」意味への繋がりを見出し、労働の持っている価値を、「稼ぎ」だけではなく地域のなかで他者とつながった「仕事」にある事があきらかにされた。

Key Words：障害者の就労、働くこと、稼ぎ、障害者自立支援法

1. はじめに

本研究者は、「障害者の就労と自立」とは何かをテーマに、これまで、研究と実践を進める中で、就労と働くことは、同じ意味ではなく、いわゆる「生産的な労働」が、就労であり、「働くこと」自体の言葉は、別の意味を持つと考えていた。そこで、本研究では、「働くこと（労働）」は、人間が何かに働きかけて、その結果が人間生活に役立ち、「働いた」人間自身が、その「働き」を通じて自分を成長させることにつながり、「働く」人間と「働きかけられた」対象との相互作用で、今までになかった「何か」が生み出され、それが人間社会の役に立つ時、それは「有用な労働」となることをあきらかにすることである。ここでの「労働」とは、金銭的な利益をもたらすものではないとここでは定義する。

現在の資本主義社会では、人間は「労働」によって「賃金」をもらう活動をし、それが「有用な労働」と考えられている。この「賃金」は労働の価値（対価）として支払われるが、それぞれが分業された仕事の価値づけによって、また働く人の生産性や効率性によって決められている。このような効率や生産性の観点から多くの人が使いやすいサイズに決められ、その基準からはずれた人や効率でない人が、ある意味障害者であると言える。その基準である効率性や生産性は、金銭的な利益につながる価値を指している。労働は、前述のように、「働く」人と、「働きかけられた」対象との相互作用でこれまでになかった「何

か」が生み出され、それが人間社会の役に立っている。ここで「働く」とは前述した様に、「一般就労」と同じではなく、「労働」が「賃労働」だけでなく、例えば、重度の障害のある方の目の輝きが母や家族に力を与え、母の労働の支えになっているケースもあり、一般的な定義に置き換えた場合、「笑顔」が労働と捉える事も出来る。そこで、本研究の目的は、「働く」ということについて、次に示す二つの論点を挙げて検証を進めるものである。

まず一つは、「働くこと」と「生きること」とのつながりである。重度の障害のある人にとって、「生きている＝働いている」であるという主張である。笑顔が人を幸せにする、これは人間交流の原点であり、それは、「働いている」事だと言える。二つめは、障害があっても障害のない人が働いているように働きたい、お金を稼ぎたいという主張であり、資本主義社会での賃労働により、自己実現をはかりたいという主張である。これも、人間生活を支える生産労働に参加したいという人間的な欲求といえる。この二つを、対立的に捉えるのではなく、どちらも人間にとって必要な視点を前提に置きながら、エンゲルスの「労働」についての説明と、内山が述べる「仕事」と「稼ぎ」、竹内の労働観に基づきながら、障害者の「生きること」「働く意味」をあきらかにし、今後の障害者施策への指標としたい。

2. 本論

資本主義社会では、「働き」お金を「稼ぐ」事で、自分で自分の生活を支えることが一般的に求められる。これは、障害のある人にとってもあたりまえであると考えられてきた。これは、「一般就労」を重視した政策として、平成 18 年（2006 年）から施行された『障害者自立支援法（以後「自立支援法」という。）』にも見られる。この法の下では、これまで法制的に縦割りになっていた三障害（身体障、知的障害、精神障害）にかかるサービスを一元化した、その主要な目的は障害のある人の「就労」にある。つまり能力や適性の認められない者は働くための支援に適さないとも捉える事が出来る。同法律では、障害の重い人に対するサービスも準備されているが、障害のある人の多様な生き方・社会参加や可能性を保障するというよりも、できる限り障害のある人を「一般就労」させることに重点を置いている。

この点について、エンゲルスは、「猿が人間化するにあたっての労働の役割」において、次のように、「労働はあらゆる富の源泉であり、自然が労働に材料を提供し、労働がこれを富に変えるのであるが、その自然とならんで労働は富の源泉である。それだけにとどまらず、労働はなお限りなくそれ以上のものである」、また「労働は人間生活全体の第一の基本条件であり、労働が人間そのものをも創造したのだ、と言わなければならないほどに基本的な条件である。」と述べている（エンゲルス 482）。

人は、二足歩行をすることができるようになり、自由になった手を発達させて来た。手を使っていろいろな作業をすることにより、脳が発達し、多様な活動ができるようになり、道具を作り、食料を得るために、協同的な労働をするようになった。協同して働くためには、合図をする必要があり、声を出して連絡しあうことにより、発声器官が発達した。また、協同して働くことにより、構成員が緊密に結びつくようになると、この結びつきを維持・発展させるためには、「話しあう」ことが必要となった。ここで人は「ことば」を獲得したのである。「言語が労働の中から、また労働とともに生まれたのだとするこの説明が唯一の正しい説明であることは、動物との比較によって証明される」（エンゲルス 485）。

次に、エンゲルスが説明する労働と人間の発達を、現代の問題も織り交ぜて展開する。エンゲルスは、人間は自然の中から生まれ、自然を支配するようになり、自然を支配するためには、「自然の法則を認識し、それらの法則を正しく適用する」ことが必要であり、法則を正しく適用できない場合には、自然は人間にとって脅威を与えると述べている。例えば、耕地を得るために森林を根こそぎ破壊することで、森林と一緒に地中の水分が無くなってしまい、雨が植物に与える恵みを、濁流として失ってしまうという例は、過去から現在まで起こり、森が死ぬと海が死ぬという例も起こっている。

歴史を見ると、イギリスから始まった資本主義が人に多くの富を与えたが、同時に生活の格差と貧困をもたらした。他にも、一つの食べものに頼っていたために起こったアイルランドのじゃがいもの腺病による大飢饉、コロンブスがアメリカを発見し、綿花生産農業の担い手としてアメリカから多くの人々が奴隷として連れてこられた事実も見られる。そして、過去の遺物である奴隷制の復活が起こり、ネイティブアメリカンの生活の破壊も起こり、現在迄、人は利益を求め続け、手っ取り早く金になる武器を売るために戦争を続けている。二つの世界戦争においても、原子爆弾・水素爆弾という核兵器が日本の広島・長崎で使われていて、人類に大きな被害を与える戦争は、その後も、朝鮮、ベトナム、カンボジア、イスラエル、アフガニスタン、イラクなどで今なお尽きることなく続いている。国の中で起こる国内戦により、多くの難民が出ている国は、世界中に見られる。例えば、戦争が残した爆弾の破裂により視力と両手を失った人が、その困難を乗り越えて、先生になった例は、戦争の愚かさと残酷さ、しかしそれに負けない人間の強さを示している。その中心にあるのは、障害があっても「働いて」社会参加をするという思想である。

2. 1 仕事と稼ぎ

内山節は、竹内静子との書簡のなかで、「労働」を考えるときに農山村の社会が作り出してきた「共通の軸」は、「労働、生活、接客が一体となった営みの中に労働がある」ことであると述べている（内山節 1997）。この労働の性格を別の角度から整理すると、「農山村の労働は、個人の世界で自己完結してしまうことはできず、さまざまな関係に支えられて個々の労働が成り立ち、また労働をとおして、さまざまな関係が成立している」為に、労働は「関係する世界とともにある」となる。また、労働の技術・技能といったものは、ものづくりの腕だけではなく、自然とともに生きる知恵や、村の社会とともに生きる知恵が含まれていると内山は述べている。

内山の往復書簡の相手であった竹内は、内山の労働観に依って、「労働をとおして人間は自分自身を形成し、社会的な関係を形成していく。生活・地域に人間の基本的な相互の労働の行為が成立していたとき、それによって人間は他者との相互の関係をつくりだし、そのうえに自分自身を形成していった」と内山に返信している（竹内 1997）。しかし、資本によって動いている現代社会は、相互の基本的な労働の行為を失ったことにより、人間の本質にかかわるところまでも、購入したモノやサービスの消費に依存している。

内山は、「労働」を「目的意識」をもって構えて行う「自己実現」の行為だという考えに対して、労働とはもともと「人間の生活と分離できないようなかたちで、私たちの手の動きや頭の働きとともに、日常の人間の生活のなかにあったもの」と述べている。そして、群馬県の上野村の人びとの例をあげて、内山は、「仕事」と「稼ぎ」という労働の二つの

側面を提起した。「仕事」とは、村の営みに必要なこと、「稼ぎ」とは、もしもしなくてもよいのなら無視すればよいが、現実には稼がなければならぬからする労働によるものをさして、即ち、お金を儲けることと表現した。

ここで内山が述べているのは、生産に寄与し、収入を得ることだけを「労働」と捉えるのではなく、生活の中にある、言い換えれば、家族や地域のなかにある「共同の世界」にある「仕事」も含んだ幅広い「労働」観を考える必要があるという意味である。竹内は、これを「広義の労働」と表現している。次節では、障害のある人の「労働」を考えるに当たって、この「仕事」と「稼ぎ」という「広義の労働」観を選択し、「生きている＝働いている」意味の検証を進める。

2. 2 障害のある人にとっての「労働」の意味を考える

いわゆる「賃労働」とは、芸術や娯楽分野の活動としても、広く社会に認められている。例えば、歌う、楽器を演奏する、踊る、劇を演じる、落語、漫才、その他お笑いを提供する、スポーツ、絵画、映画、小説、漫画など、数限りなく「労働」という範疇からは外れているような人間活動があるが、これらの事をする人はすべて「働いて」いて、お金も「稼いで」といえる。一般的に、「稼ぐ」ために、「働いている」人が多く見られるが、自分の好きなことをして、お金を稼ぐ事ができるという点では、これらの人は幸せである。すると、「働く」事は、前述したように、何かを作り出すという「何か」に、人間活動のすべてが含まれるという意味となる。障害がどんなに重くても、その人が生きている限り、その存在そのものにより、「働いて」いる事になる。その人が、社会の一員として社会生活に参加している限り、一人の人間として「働いて」いるのである。一人ぼっちで、どこかに閉じこもっているのではなく、周りの人との交流があれば、それは「働いて」いるといえる。その意味で、障害のある人が、地域で生活し、地域の人と交流しながら生きていく事が、人間としての、「働き」につながると考える事ができるのである。

例えば、24 時間、介護の必要のある人が、いろいろなサービスを受けながら、地域で生活し、自立生活運動に参加する身体障害のある人びと等によって実践されている。介護サービスを提供することが、職業として確立している現代では、このような障害のある人は、自分の存在そのものにより、他の人が「稼ぐ」手段を提供している事になる。これは、介護を受けるという「働き」だといえる。この原資は、国民の納めた税金から支出される。ここに所得の再分配があり、そのお金が、福祉の仕事をする人の賃金として国民の収入になるという「循環」が起こっている。こう捉えると、「働く」という事の意味は限りなく広がっていき、人間は誰しも生きている限り、「働いている」と表現できる。

2. 3 「働く」「就労する」「稼ぐ」事

日本国憲法の第 25 条では、すべて「健康で文化的な生活をする」ことができるよう、社会（国）が保障しなければならないとされている。生存権保障として、生活保護で、必要な生活資金を与えられる権利が誰にでもあるのである。それを税金という社会的な支え合いにより、保障している。「稼げない」場合でも、生きていることが、「働いて」いる事になるという考え方に基づいて、生活を保障するお金を社会が負担する制度といえる。しかし、生活保護を受けている人も、病気や高齢、障害がなく、いわゆる「生産的な労働」

ができると見込まれる人には、「稼ぐ」ように、「一般就労」が勧められる。そして、自立支援法は、障害のある人で若い人は、可能な限り、「一般就労」することを求める法律となっている人は、自分の能力に見合い、やりがいのある仕事であれば、「働いて稼ぎたい」と考えている。障害があっても、その障害を補うサポートや機器があれば、自分で「稼ぎたい」、そのお金で好きなものを買ったりして、生活を豊かにしたいと思う。そういう意味では、この法律は障害のある人の「一般就労」の機会を増やすという点でも、十分な制度ではなく、障害のある人が、「就労」できる環境をどのように整えるかが今後の課題となっている。その際、「働く」ことの意味をもう一度深く考え、「稼げる」仕事の概念を変えていく事ができれば、仕事の創造と、いままでにある「仕事」を、「稼ぎに繋がる仕事」へと見方を変えるしくみをつくる事が必要である。

例えば、体が弱くて、工場やサービス産業などでは働けない人でも、体調の良い日に、高齢者施設で、寂しい人たちの話し相手になるという「仕事」はできるし、こういった隙間の「仕事」が、「稼ぎ」に繋がる事もありえる。

3 障害と就労

3. 1 障害者が「就労する」事の意味

これまで、「働く」事の二つの論点について考えてきた。その一つであるいわゆる「賃労働」とは異なる意味あいの「働き」についても述べたが、もちろん、一般的に言われている「就職」も大切な活動である。「障害者福祉の分野では一般的に用いられる「就職」ということばよりも「就労」という用語を使うが、本研究では障害のある人について「就労」ということばを使った。いわゆる就職は「一般就労」という言葉を使う。「一般就労」は、企業への就職を意味するが「就労」は福祉的な仕事に就く場合を指している。能力や意欲のある障がいのある人が、自分の可能性を社会で発揮したいという思いを実現する施策が必要である。例えば、高齢・障害者雇用支援機構は、法定雇用率に基づく納付金を活用して、さまざまな雇用支援制度を実施している。厚生労働省も、職業訓練やハローワークにおける障害のある人への支援制度を準備して、これらの支援制度を活かして、一般企業や、公的機関に就職するため、障害ある人も励んでいる。

しかし、現在の日本は、競争社会であり、障害のある人を積極的に雇用する職場はまだまだ多くない。障害がなくても、派遣労働者は、経営の調整弁として職場から追い出されているのが現状であり、このような社会において、生産性という点では「健常者」より劣ることの多い障害のある人が、互角に渡り合うのはむずかしい状況である。そういう意味では、就職するための手厚いサービスを準備する事が必要となる。また、「就労」を希望する障害のある人が、稼げる仕事をする可能性を増やすしくみについて考えることも大切であり、次節以降で、そのしくみについて考える。

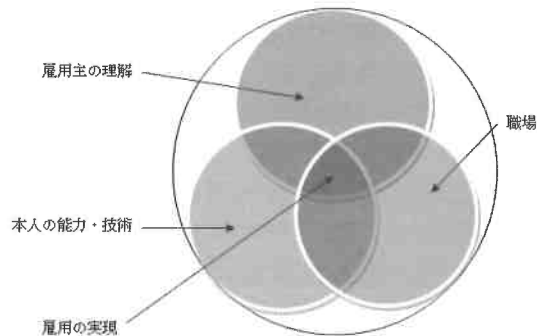
3. 2 「一般就労」と障害

3. 2. 1 障害ある人の「一般就労」を進める三つの要素

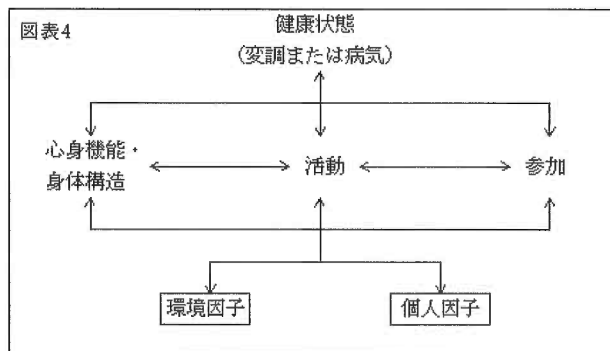
障害のある人の一般就労には、三つの要素が必要である。それは、就労したいと思う障害者自身の意欲及び仕事についての能力・技術、および仕事を続けられる生活環境という要素、次に、障害のある人を雇って仕事の間を提供してもよいと考える雇用主の理解とい

う要素、障害のある人が働くことのできる職場とそこに働く職員という要素、この三つの要素をそれぞれ一つの輪と考えると、次に図表3では、その関係を示す。

図表3 雇用に関わる三つの要素



この三つの輪が重なり合ったところで、障害のある人の雇用が安定的に継続する。三つの輪のどれかが大きくなれば、この重なりも大きくなる。三つとも大きくなって、外周円と同じなれば、障害のある人は完全雇用される。少しでもそれぞれの輪を大きくすることはできる。このうち「障害者自身の能力・技術」は個々の障害者に単独で存在するものであるという考え方を、WHOの定めた国際障害分類（ICIDH）が、社会的不利の原因を機能障害（心身機能または身体構造上の問題）に重きをおきすぎていることなどを見直し、2001（平成13）年に国際生活機能分類（ICF）を定めて、環境要因を重視する視点が採用された。次の図は、その関係性を示している。



出典：国際生活機能分類（日本語版） 厚生労働省 2002

障害についてこれまでは、個人の機能障害に起因すると考えられてきたが、このように環境との関係によって規定されるようになった。一般就労においても、障害者の「能力・技術」がその人自身の機能障害によって評価されるものではなく、むしろ雇用主の理解や職場の人間関係、環境整備などのサポートによって変わり得るものである。障害者が働くための「合理的配慮」をしないのは「差別」であると、国際障害者条約で規定しているのは、このような視点に立っているからである。

1990年代、イギリスの障害者の福祉工場で働く障害のある当事者が主張したことは、「障害のある人が働く場に、障害のある職員がいるのは当然である。」という理論であった。日本において、障害のある人が働く授産所や工場を経営するのは社会福祉法人や最近では

NPO法人などが中心である。この各法人が障害のある人を利用者ではなくその職員として雇用する事が出来れば、障害のある人の一般就労の可能性は大きく開けるのである。これは、身体障害のある人を授産施設の職員として雇用している身体障害者施設等で実践されている。そして知的障害、精神障がいのある人の関わる授産所などでの実践が始まっている。知的障害のある障害者支援施設を経営する社会福祉法人やNPO法人の就労継続支援事業所でも同じことを目指して実践を続けている。地域とのつながりのなかで障害者の労働をとらえると、生産者やサービス提供者として、地域住民である消費者との対等な関係を結ぶことができる。そのことはかつて日本の各地域で当たり前に結んでいた「お互いさま」の関係を取り戻すことであり、人間関係の広がり、つまり生活の幅が広がる事につながる。地域で障害者が普通に暮らす事で、地域が豊かになるのであり、障害者の存在そのものが労働である、とも言える。

4. 結論

障害者福祉の理念は「ノーマライゼーションから「インクルージョン」へ変遷し、排除しない社会の実現を掲げている。本研究では、「働く」事を、「働きかけられた」対象との相互作用によって新しく「何か」が生み出されることと定義した。この定義の視点は、障害者自立支援法における自立観—障害者の自立を「一般就労」に求める立場—を明確に否定している。障害のある人の生の営みが労働の意味あいを持ち、人びとに影響を与え、地域社会にとっても有益であり、自立は、障害のある人だけの課題ではないが、障害のある人にはことさらに厳しく促される。生計の中心者である男性が家事一切を妻に依存していることが多い日本社会のように、人はできないことを他人に依存して生活を成り立たせていて、「経済的自立」だけが自立であるとは言えず、さまざまな自立の形がありうる。

一方、労働の持っている価値は、「稼ぎ」だけではなく地域のなかで他者とつながった「仕事」にあることは本研究で確認できた。その地域はコミュニティの衰退、格差、不況、失業、排除といった生きづらい状況を迎えている。地域社会に再び人びとの連帯をとり戻す方策は、障害のある人の視点から地域や社会を見直すことである。

平成 25 (2013) 年に、障害者自立支援法が障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律、いわゆる障害者総合支援法に変わった。そこでは、基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしいとする障害者への配慮と意志決定支援を尊重するとした理念が新たに加えられた。しかし、まだまだ日本における福祉的就労は、労働災害、雇用保険、最低賃金法などの恩恵を受けることなく「訓練」としてみなされている。このような不利益な状況を改善する施策の改善が今後必要となっている。

引用・参考文献

- 上野千鶴子 2008 「先進ケアを支える福祉経営」上野千鶴子・大熊由紀子・大沢真理・神野直彦・副田義也編『ケアの思想と実践4 家族のケア 家族へのケア』岩波書店 51 - 82.
- 内山節・竹内静子 1997 「往復書簡 思想としての労働」農山漁村文化協会
- 岡上和雄 1995 『共に生きる社会を求めて—地域生活援助の方法論としての地域作業所』相川書房

- エンゲルス「猿が人間化するにあたっての労働の役割」大月書店
- 精神保健福祉白書編集委員会編 2009 『精神保健福祉白書 2009』 中央法規出版
- 砂原茂一 1993 『リハビリテーション』 岩波書店.
- 高島克子 1992 「精神科リハビリテーションを考える（3）作業所における働くことの意味」『病院・地域精神医学』35 巻 1 号 71-74.
- WHO 2001 『国際生活機能分類（ICF）日本語版』 厚生労働省
- 目黒輝美, 2002, 「障害をもつ若者のトランジションに関する実践的研究－兵庫県南光町におけるアクション・リサーチ」広島国際学院大学紀要『現代社会学』3, 65－85.
- 目黒輝美, 2002, 「障がいのある若者のトランジションに関する実践的研究Ⅱ－障害者雇用と地域福祉－」広島国際学院大学紀要『現代社会学』9, 61－79.
- 文部科学省 2009 『特別支援教育資料（平成 20 年度）』
- 鷺田清一 2001 「〈弱さ〉のちから」 講談社 156

国民学校における国防教育

野 口 学

Education of National Defense at National Elementary Schools

Manabu NOGUCHI

昭和10年代に入ると、国内は準戦時の様相を呈する。それは学校教育にも反映される。国民学校では、国防が教育の観点に取り入れられるようになったのである。本稿は、「体錬科」および「芸能科音楽」に関わる領域において、国防的観点が導入され、実践化されていく過程を、当時の愛媛の教育現場にみていく。

I 体錬科指導と国防

1 体操科から体錬科へ

従来、児童の身体鍛錬にかかわっていたのは体操科であった。それが、戦局の進展にともない、その名称が「体錬科」へと改められた。これは、児童を国防能力の素材とすることを象徴した名称の変更であった。もちろん、名称変更だけではなく、内容の国防的再編成も合わせておこなわれた。

これらのことは、昭和16年3月1日公布の国民学校令および同年3月14日公布の同施行規則において規定され、その具体的な内容は、「国民学校体錬科教授要綱二関スル件」(1)において示された。

それによると、体錬科は、体錬科体操と体錬科武道に分けられている。さらに前者の体操は、体操、遊戯競技(姿勢・呼吸・徒手体操・歩走・跳躍・転廻及倒立・懸垂・投擲・運搬・格力・球技・音楽遊戯・水泳)、教練(徒手各個教練・徒手部隊密集教練・礼式・指揮法・陣中勤務・銃剣術その他)、衛生の4領域に、後者の武道は、剣道、柔道(基本・応用・稽古・講話)の2領域に分けられている。

2 体錬科体操の実際

新たな内容で出発した体錬科体操の実際は、どのようなものであったのか、4領域のひとつである「体操」を例に、考察してみよう。

『愛媛教育 昭和16年6月号』(愛媛県教育会)に実践記録「体操中心教材と授業案」が載っている。ここには、「体操」をどのような指導観でもって、どのような授業形態で取り扱おうとしていたのか、記述されている。

まず、「体操」は「心身の一体的なる鍛錬によりて献身奉公の実践力を有する皇国民の錬成である以上、唯単に人間の健康増進といった如き抽象的なものでは無」いとする。つまり、体操は、私のためではなく、公のためのものである。個人の健康増進という私事にとどまるのではなく、国家への奉仕に直結していくものでなければならないというのである。そのため、「特別有効なるものをもつて中心教材と定め、周縁的なものを出来るだけ単純化し、ひたすら目標に向つて修練」しなければならないとしている。ここでいう目

標とは、「児童体力の基本的なる運動能力を強める」ことである。そして、基本的なる運動能力とは「強き兵士として、優秀なる産業戦士として、固き銃後の国民として強靱なる体力の重要な要素」であって、具体的には、「走る、投げる、跳ぶ、懸垂、運ぶ、泳ぐ、格闘する等」である。

教材は、養成したい運動能力別に配置されている。たとえば、「走る」であれば、

- 初等科 1, 2 学年 各種走、整列競争、受渡競争、カラカヒ鬼、片手鬼、日月遊、ジャンケン、遊、巴鬼
 3, 4 学年 正常走、急走、拳股走、駆歩、円形継走、五十米走、陣取、送球競争、回旋競争
 5, 6 学年 障碍競争、八十米疾走、中（長）距離走継走、対陣蹴球、転救競争
 高等科 1, 2 学年 八十米競争、障碍走

というように。「投げる」であれば、

- 初等科 1, 2 学年 源平球入
 3, 4 学年 球投、搬球、円形避球
 5, 6 学年 籠球投、大將球、攻城球、簡易籠球
 高等科 1, 2 学年 短棒投、手球、籠球

といった教材が学年別に配置された。

授業の流れは、原則として「初の運動、中の運動、終の運動と分け、初の運動には徒手体操…（略）…七分 — 十分位をあて、中の運動では能力錬成を目的としたる運動…（略）…を一つ又は二つを二十五分位、残りを終の運動として簡易なる徒手体操、洗手足等を行」うのが理想的であるとしている。この授業の流れは、教育現場で一般的に採用されていたもので、たとえば、松山市番町国民学校の体錬科授業における体操の指導順序は右記の表 1 (2) のとおりであった。

誘導運動、主運動、整理運動が、それぞれ「初の運動」、「中の運動」、「終の運動」に呼応している。児童の基本的な運動能力を無駄なく、偏することなく養成していくのに最適な授業形式といえよう。

このように体操の授業では、児童の基本的運動能力を分析し、抽出し、それを集中的、効率的に鍛え錬成していくことにしたのである。この方法は、兵士養成の基本を模したものであった。

表 1

種 目		
誘導運動	教 練	秩 序
	体 操	下肢
		頭
		上肢
		胸
		平均
		腹
主運動	体 操	背
		体 操
		遊 競
整理運動	教 練	歩 走
		懸垂
		跳躍 転倒
		遊戯 競技
整理運動	教 練	下肢
		体
		呼吸
整理運動	教 練	秩 序
		秩 序

3 体錬科武道の実際

武道の授業は、どのようなものであったのか。武道については、柔道、剣道を個別にその基本・応用といった形で指導するというのが一般的であったが、これに飽き足らない学

校では、柔道と剣道を絡めた「総合武道」という名の武道指導が考案されたりした。総合武道の指導の実践例が「錬成に徹する体錬科指導の実際」（上記『愛媛教育 昭和18年1月号』）に掲載されているので、みてみよう。

まず、総合武道指導のねらい、メリット、教材の構成をまとめて次のように説明している。

剣をとつても、素手でも、格闘しても、馬に乗つても、水中でも、必ず相手を倒し得る為にはあらゆる武道を研究錬磨しなければならない。道着、袴をつけて礼儀正しく道場で行ふ武道にも独特な価値があるが、それ丈では不十分。

戦争開始後、陸に海に皇軍は連戦連勝であるが、この戦ひの場を考へる時、少くとも戸外運動場、山野を場とした武道が必要である。又如何なる服装に於ても戦ひ得る修練も大切である。

かく考へ、かく信じて柔道的教材、剣道的教材を渾然一体の武道として指導して来た。

柔道的教材の体制の指導に於て、他の児童に太刀を持たせて撃つて見せると、ぐつと気合をこめて、気魄の籠つた敏速な体別をすることが出来た。

かく現実の指導の場合、柔道的教材、剣道的教材を一体として指導してこそ身についた武道になるのである。実践に役立つもの、生きたものとなるのである。されば正確なる基本撃突が出来れば、戸外運動或は山野で白兵戦的な取扱ひが必要である。

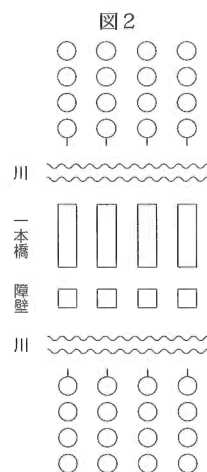
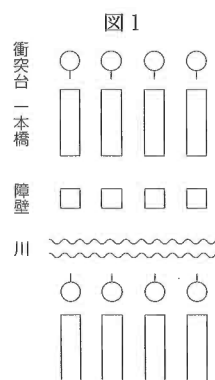
板の上の試合で如何に強くとも、十里十五里の行軍の終りに遭遇戦をして弱つてしまえば何にもならない。走り、歩き、跳びするを通りこして後に本当に全力をあげて相手にぶつかり、勝つことが大切である。

つまり、総合武道とは、武道の応用動作を組み込んだ、白兵戦を想定した戦闘実践訓練というわけである。そこでは、児童を一個の兵士として模擬戦闘に参加させ、その運動能力を戦闘能力にまで高めていくことが最終的なねらいとなっている。

では、総合武道の指導では、具体的にどのような運動を児童に課していたのか、その実践事例からみてみよう。指導の場所は運動場で、体操器具で代替した一本橋、障壁、川等で戦場を構成し、最奥に激突台を置いている。

まず、図1。この場合「途中に敵なく障碍のみにて、川を跳びこし、障壁をよじのぼり、一本橋を渡り、猛烈に走つて激突台に対し正面を撃つ等。これに敵を配し、川を跳び越えて第一敵に対し、右籠手撃、走りて障壁を越え、第二敵の右胴撃、一本橋を渡り最後に正面撃等。又川を跳び越し、第一敵に対し前方突、匍匐前進の後障壁通過、第二敵に対して応用動作第一、一本橋を渡つて激突台で右胴等」となっている。この設定は、児童は一方向に向かつての突撃前進が想定されている。

図2。この設定では、「両方から前進、遭遇戦を行ふ。最初は素手で体当り、格闘、乱取りを行はす。『撃方、応方』『受け、取り』を予め定めて置き遭遇した時、適宜応用動作をなさしむ」といった動



度から加えられたもので、検定種目の中で重要な地位を与えられている。これらの検定種目が兵士として最低限求められる体力・運動能力に対応していることは明らかであろう。

検定の実施期間については、おおむね12月までとし、基礎検定と特殊検定の実施日を重ねないように注意を促している。検定の結果に対しては、一定の条件を充足すれば、特殊体力記章（行軍）と特殊体力章（水泳・行軍）が授与されることになっている。一定の条件とは、前者は「行軍種目検定合格者ニシテ同一年度中ニ基礎検定ニ合格セルトキ」、後者は「水泳、行軍ノ両特殊検定ニ合格シ基礎検定ニ合格セル者」というものであった。

検定が終了した後、検定会を組織した長（検定会長）は、翌年の1月10日までに、基礎検定合格者名簿、特殊検定合格者名簿、体力章検定成績調、体力章交付実数調を県内政部教学課に提出することが義務づけられていた。

このように体力章検定は、行政主導で行われ、その成績の提出が義務化されることで、さらに教育現場での体錬科授業に拍車をかけることになった。

2 国防能力検定の実施

次に、国防能力検定であるが、この検定は、大日本青少年団本部から発表された「国防能力検定実施要項」に従って教育現場で行われた。検定の目的および具体的な内容・方法は『番町校史』(4)に詳しく載っているので、以下、記しておこう。まず、検定の目的については次のとおりである。

表4 国防能力検定標準

国防皆兵ノ本義ニ則リ普ク青少年団員ニソノ心身發育ノ程度ニ応ジ、且ツ厚生省制定体力章検定トノ関連ノ下ニ考慮セラレタル練成ノ標準ヲ与ヘテ自己ノ国防能力ノ現状ヲ認識セシムルト共ニ、団並ニ日常ノ生活ニ於テ不断ニ努力精進スルノ関心ト興味トヲ喚起シ適齡入隊時必須ノ国防能力ヲ具備セシメ以テ国力ノ根基ヲ培養セントスルニアリ

体力・運動能力を、軍事的有効性から測定することによって、児童本人に国防能力の程度を知らしめること、さらに男児は、いずれ入隊するであろうことから、それまでに体力、運動能力の自己練磨を促すことがねらいである。

検定の内容については、表4のとおりで、初等科の3・4年と5・6年をそれぞれ初級、中級としている。検定の標準は、各々の級で超えるべき基準を定めることによって提

自 転 車	伝 通 令 信	水 泳	射 撃	行 軍	銃 剣 道	体 力	種 目	
							級 別	年
	仮 名 字 信 号 發 受 信	呼 吸 休 止 泳 ぎ 得 ル コ ト 二 〇 秒 以 上	百 米 以 上 歩 測 及 目 測	十 籽		肘 立 伏 臥 屈 肘 (合上) 短 棒 投 走 中 跳 五 〇 米 疾 走 一 〇 秒 二 米 七 〇 一 六 米 一 五 回	初級(初等科三・四年)	少
	手 旗 現 字 通 信 字 号 暗 記 發 受 信	呼 吸 休 止 五 十 米 泳 (又ハ五分泳) 二 五 秒 以 上	照 準 監 査 二 百 米 以 下 距 離 目 測	十 五 籽 (五時間)		肘 臥 屈 肘 (地点) 短 棒 投 走 中 跳 一 〇 〇 米 疾 走 一 九 秒 三 米 二 〇 二 〇 回	中級(初等科五・六年)	年
							高(高)級	
							初級	青
							上級	年

示している。

射撃、通信伝令といった兵士の前線活動を想定したものも検定の対象になっている。まさに、入隊準備教育の成果を問うものである。

この検定標準に基づいて児童の国防能力が測られ、その結果については、個人成績表に記録され、その合否が総合的に判定され、児童に国防能力確定証でもって知らされる仕組みとなっている。

当日は、以下のように検定会と銘打って、国防意識を高揚させる行事を盛り込み、児童が検定の意義を体で感じるように運営がなされている。

検定会

一 開会式

- 1 開会ノ辞
- 2 国旗掲揚
- 3 宮城遙拝
- 4 君ガ代
- 5 米英ニ対スル宣戦、詔書奉読
- 6 戦没将兵ノ慰霊並ニ皇軍将士
・武運長久祈願黙礼
- 7 会長訓示
- 8 受験者宣誓
- 9 青少年国家斉唱
- 10 開式ノ辞

二 検定上ノ注意指示

三 準備運動

四 検定実施

五 閉会式

- 1 開式ノ辞
- 2 講 評
- 3 国旗降納
- 4 万歳三唱
- 5 閉式ノ辞

六 解散

Ⅲ 体錬科指導体制の強化

1 錬成会の推進

愛媛県では、昭和19年に入ると、米軍機の接近が頻発する。こうしたこともあって、国防教育の中核である体錬科指導体制の強化が図られることになった。県は、19年度から各郡市に体錬の専任指導員を設置したのである。かれらには体錬科を振興していく牽引的役割が期待されていた⁽⁵⁾。この措置を、教育界も「実に力強い限りである。研究指定

校だ研究指導だといふ如き微温的な余裕ある時ではない、各郡市教育会に於ても、これに勇躍呼応して教科の重点をこゝにをき、企画推進を図るべきである」(6)と歓迎している。

各校の指導者の育成にも目が向けられた。それまでは、体錬科主任がその学校の体錬指導の中心であったが、主任以外に「決戦下教育ノ努力点タル体錬科ノ充実、徹底ヲ図ルニハ各校ノ体錬科主任推進員ヲ錬成シ、其ノ指導力、推進力ヲ向上セシムルコト緊要」(7)であるとして、新たに体錬科推進員が学校内に設けられることになった。

この体錬科主任、推進員を対象とした体錬科錬成会が、温泉郡では毎月、各班ごとに順番で実施されている(8)。

体錬科錬成会には、主任、推進員にとどまらず、一般教員にも参加求められていた。たとえば、昭和20年6月22、23、25日の3日間、温泉郡川上国民学校を会場にした「体錬科教員錬成会」(9)は、温泉分会第一班内に所属する各校の学級担任を対象としたものであった。22日には、1、2、3、4学年の学級担任が、23日と25日には、5、6学年及び高等科の学級担任が錬成を受けている。参加者は、当日、「運動ニ便ナル服装」で、5学年以上の学級担任については「長サ一米位ノ木刀代用ノ棒（力一杯撃ツモ折レザルモノ）」を持参しなければならなかった。

こうした錬成会形式による体錬指導力の強化に並行して、体錬科授業の視察も合わせて行われた。視察者は、視学、郡の体錬科指導員（その多くは、学徒体育振興本部委員が兼任）で、各校には前もって視察日を明らかにし、郵便はがきにて通知していた。以下は、その通知文面である(10)。

通知文

拝啓 決戦下貴校益々御清穆之段慶賀候 陳者来る六月二十五日月曜日貴校に於ける体錬推進を共に腐 心致させて戴き度く甚だ空爆下校務御多端の折柄御迷惑と存 じ候へども御海容の上体錬參觀御許可被下度候 ○雨天及び空襲警報発令中は中止追而参上の日を御通知申 上候 ○貴校に於ける体錬実施上の「悩み」又は質疑の御準備願 度 ○愚生実施授業を許され度 ○中食は絶対御無用のこと堅く願上候 不備 学徒体育振興本部委員兼地方委員 温泉郡体錬科指導員 平岡○○	○愚生実施授業を許され度 ○中食は絶対御無用のこと堅く願上候 不備
---	---

6月は、空襲が日常的なものになってる。そうした緊張状況にあっても、体錬科授業の視察は行われた。視察は、評価を下されるものであって、各校とも、体錬指導に全校あげて取り組まざるをえなかった。

2 海洋訓練の推進

昭和20年6月になると、米軍の日本本土上陸が想定されるようになる。温泉郡では、「戦局愈々危急ニシテ一億国民興ツテ特攻隊トナリ一路騎敵滅ニ邁進スベキ秋青少年並ニ其ノ指導者ニ対スル海洋訓練ハ益々緊急ノ度ヲ加ヘツツアル」(11)として、海洋訓練も実施されることとなった。海上における体錬会である。

この海洋訓練は、昭和20年6月、伊予郡新川の海岸に設けられた新川海洋道場において行われた(12)。参加者は、温泉郡内の国民学校から割り当てられた女教員で、その訓練期間はけっこう長いものであった。

参加者には、「(イ) 第一日昼食 (ロ) 糧食(米麦) 一人一日配給量三三〇瓦トシテ六食分六六〇瓦 (ハ) 成ルベク野菜適量(道場ニ於テ実費ニテモ買受リ) (ニ) 運動靴又ハ地下足袋(草鞋草履ニテモ可) (ホ) 日用手廻品 (ヘ) 敷布 (ト) 竹槍 (チ) 感想録用紙二枚 (リ) 最終日昼食容器包装紙」の携行が課せられている。

海洋訓練への参加校、実施期間等は、表5のとおりであった。

表5

実施期間	参加校	割当員数
第一回 六月四日～六日	浅海 難波 正岡 北条 河野 粟井 五明 伊台 由良 泊 余土 石井 久米 小野 北吉井 南吉	各校一名宛 二十名
第二回 六月七日～九日	井 浮穴 荏原 川上 河野 由良 石井 久米 小野 南吉 立岩 浮穴 北条 川上	各校二名宛 二十名
第三回 六月十一日～十三日	山 天谷 怒和 津和地 二神 湯山 日浦 山之 坂本 拜志 上林 三内東谷 西谷 土谷	各校一名宛 二十名
第四回 六月十四日～十六日	難波 正岡 北条 粟井 泊 久米 小野 北吉井 荏原 川上	各校二名宛 二十名
第五回 六月十六日～二十日	浅海 立岩 正岡 粟井 五明 伊台 泊 中島東 中島南 城山 二神 余土 湯山 日浦 石井 荏 原 坂本 拜志 三内東谷 西谷	各校一名宛 二十名
第六回 六月二十一日～二十三日	北条 川上 河野 石井 久米 小野 北吉井 南吉井 浮穴	各校二名宛 二十名
時 十 前 午		時集 刻合
場 道 洋 海 川 新		場集 所合

当日の訓練科目は、「(一) 海洋訓練ニ関スル件 (二) 海洋少年団訓練方法 (三) 指導者トシテノ心得 (四) 海洋騁 (五) 手旗、モールス、竹槍、体操、短艇、結口」といったもので、少年団訓練の域を出るものではなかった。訓練内容そのものは、米軍の

圧倒的軍事力の前では蟻螂の斧とっていいもので、敢闘精神の涵養においては意味があったとはいえる。

IV 音感教育と国防

1 音感教育の推進

児童の体力・運動能力を、国防的観点からとらえなおし、それを体錬科授業において練成していく、こうした、身体的兵士的能力の増強策に並行して、児童の感覚、なかでも聴覚を国防に役立てようとする動きもみられた。昭和15年、文部省は、これを音感教育と称し、教育現場で推進していく方針を決めた。その間の事情は、以下のように説明されている(13)。

国防の習性化ともいふか高度国防国家の完成にはあらゆる機能がこの目的に集中されねばならぬわけであつて、武器とか軍需産業の発達以外に国民の各個の官能も総動員されなければならない。この見地から文部省でも小学児童に音感教育を施して感覚官能の発達を促し飛行機その他機械操作の動勢を感受せしめやうといふことになった。独逸ではとくにヒットラーユーゲントにこれを実施してをり、彼の国民はその音響で敵機の種別を感別するもでに進んでゐるといわれる、文部省では目下この教科目の具体教案を研究中である…(略)…

同盟国ドイツの音感教育を模したもので、なかでも児童の飛行機音の鑑別能力を高めようというものである。

こうした文部省の方針は、愛媛県においても、早速、授業化の対象とされ、早速、実践が試みられることになった。県学務課当局は、「音楽は音によつて情操を養ふのが主であるが音感教育は音を通じて知性を高めるつまり音の長短高低によつてその発音体の動向を識別するといふ知能教育であるがこれは結局教育方法としては音楽と分離することは出来ない」(14)として、音感教育を正課の音楽教育に担当させることを示唆したのである。

県内各地では、音感教育普及のための講習会が、昭和15年10月7日から1週間行われた(15)。この講習会の講師は、文部省主催の音楽講習会を受講した師範学校教員、附属小学校音楽主任が担当している。

文部省が提唱する音感教育の音楽教育への取り込みは、教育現場において実践的に検討され、最終的には昭和16年3月1日の国民学校令によつて、従来の唱歌科が芸能科音楽へと再編成され、同施行規則で「音ノ高低、強弱、音色、律動、和音等ニ対シ鋭敏ナル聴覚ノ育成ニカムベシ」(16)と定められ、音感教育が正式なものとなった。

同年6月11日発行の『国民学校芸能科音楽指導解説』では、「国民学校芸能科音楽の一般方針」が示され(17)、そのなかで、音感教育導入の意義が次のように述べられている。

…(略)…音楽に対して今一つの重大使命が課せられることになった。それは国防と音楽との関係である。…(略)…即ち鋭敏なる聴覚によつて飛行機や潜水艇の動静を最も的確に知り、また機械の故障を知ることが必要になつて来たのである。

なほ一つは産業と音楽との関係である。今日の産業は昔と違ひ、機械を使用することが非常に多くなり、従つこれに従事するものは鋭敏なる聴覚を有することが絶対に必要となつてきた。即ち、それによつて機械の故障を知り、危険を未然に防止することが必要となつてきた。…(略)…かくのごとく音楽はいまや本来の使命の外に更に、国防、産業、日常生活の各方面に重大なる役割をもつに至つたのである。幸にも丁度かういう時期に於いて、国民学校芸能科音楽は、それらの使命を果たすべく、新たにその誕生を見るに至つたのである。…(略)…国民学校芸能科音楽は、音楽科本来の使命の外に、以上述べた社会情勢の変化によつて生じた種々の点を考慮して、その内容が決定したのである。…(略)…

戦闘対象の鑑別のみならず、産業機械の異音や故障の鑑別にも音感教育は有効だというのである。ともかく、音楽科では「聴覚の練習を重んじ」、「鋭敏なる聴覚の育成に力むること」が強調され、さらに教授上の留意点として、次の事項が示されている。

- 一 一音一音名とすること
 - 二 音名にはイロハニホヘトを用ひること
 - 三 全学年を通じて音名唱法を採用し、初等科四学年より階名唱法ドレミを併用し得ること
 - 四 音名に嬰変の附されたる場合、唱謡に不便なる時、または速度の早き音符を歌ふ場合には嬰変の文字を省略して幹音名によつて唱謡せしむること
- …(略)…

次に和音の識別訓練であるが、これは旋律、律動と共に音楽の最も重要な要素であつて、音楽教育上重大なる意義を有してゐるのである。また和音の訓練は音高の記憶とも大なる関連を有してゐる。即ち、音高記憶の養成は和音訓練によつて導かれるところが非常に多いのである。…(略)…

本来、音楽科の目的は、児童の内的充実、つまり音楽的情操の陶冶にあつたが、音感教育が導入されることによって、児童の聴覚も、国防と産業への奉仕、つまり国家総動員体制に組み込まれたのである。

このように、小学校音楽教育は、国民学校体制への移行にともない、音感教育が中核を占めるようになる。音感教育は、それが正課の音楽教育で扱われることもあつて、巷間、児童の音感教育への関心はそれなりにあつたようである。

同16年10月30日付『海南新聞』の「婦人と生活」欄に、次のような記事が載っている。

家庭生活における児童の音感教育は国防との関係において最も重大であつて盟邦ドイツにおいては良くこの家庭における児童の音感教育が普及されてをり、それが今次欧州戦において大いに役立つてゐるといふが、翻へつてわが国の現状はどうであるか——あまりにもこの音感教育がなほざりに省みられない憾みがある…(略)…音感教育は幼児のうちから養成しなければならないので国民学校入学前において音感についての予備知識を与へて置いてほしいと思ひます。さうしないと音感の円満な発達のはぞめないもの

であります。すなはち幼児における音感教育は別にむつかしい音楽を教へるとか聴かすとかいふ事は必要でなくわれわれ日常生活に身近な音例へば、あめ屋の笛とか四維字の仕替屋の笛などを聴かして真似さして見る事です、…(略)…さうすることが自然と幼児における音感教育を受けたものが大きくなつて国民学校へ入学して正しい音楽教育を受ければ自然円満な発達を遂げるのであります。国民学校入学後も家庭における音感教育は大切で家庭において手軽な木琴とかハーモニカぐらゐの楽器は与へて欲しいと思ひます、さうすれば音に対する興味はわき児童の音に対する感覚が益々磨かれて行きます、以上のやうに家庭生活における音感教育には両親が音に対する興味をもたねばなりません、それには毎日のラジオにかゝる音楽時間を注意して聴くやうにすれば自然と音に対する興味も湧き理解も出来るやうになります…(略)…

家庭生活において、親が積極的に子どもを音に誘い、興味をもたせることが国民学校入学後の音感教育の基礎になるというのである。それが、間接的にはあるが、国防に貢献していく。こうした家庭への啓蒙が、どの程度、奏功したかは定かでないが、ともあれ、国民学校の音楽教育において、音感教育は重視されることになった。

2 伝達講習会と音感教育の徹底

音感教育は、実質、国民学校教員の指導に委ねられてはいたが、従来の音楽指導とは異なっており、教員にとっては未知の領域であった。通常、新規授業については、その趣旨と指導方法が講習会の形で教員に伝達されるが、音感教育もそうであった。昭和19年以降、米軍機の空襲が激しくなり、それに比例して、音感教育の実効性が求められることもあってか、音感教育の伝達講習会は、終戦間際まで実施されている。

愛媛県では、昭和20年の4月から5月にかけて、この時期、空襲のピークを迎え、松山市の国民学校では教室の疎開を始めている時期ではあるが、「軍二於ケル実践的音感教育伝達講習会」⁽¹⁸⁾が開催されている。

講習会場は、6か所におかれ、その会期、会場、講師は表6のとおりであった。

県下を6地域に分け、それぞれ主要校を会場にしている。2日間の講習で、講師には、愛媛師範学校の教授、講師、訓導が各1名と、松山市内の国民学校訓導2名の計5名が当てられている。5名の講師陣は、昭和20年3月に、横須賀対潜学校で音感教育講習会を受講しており、即戦的な音感教育法を身につけていた。

当日の講習内容は、

- 1 軍二於ケル音感教育ノ実際
- 2 新制定音名ニ依ル聴覚訓練ノ実際

表6

全 廿 四 日	四 月 廿 七 日	五 月 一 日	五 月 三 日	全 廿 六 日	四 月 廿 四 日	会 期
宇和島市明倫国民学校	八幡浜市白浜国民学校	松山市附属国民学校	今治市美須賀国民学校	西条市西条国民学校	新居浜市新居浜国民学校	会 場
清家 高島	清家 高須賀	清家 高須賀	清家 久米	林 久米	林 高須賀	担 任 講 師

- 3 聴覚訓練連絡セル教材ノ扱ヒ方
- 4 教材ニ即応スル和音伴奏ノ弾キ方
- 5 伴奏運営ニ関スル初歩和声学

といったものである。受講生は、各校の音楽科担当教員で、特に高学年担任教員の受講は半ば強制であった。

空襲が激化するなかでの音感教育伝達講習で、参加者は真剣であったと思われるが、どの程度、音感教育が実践されたのかといえ、⁽¹⁹⁾「ピアノやオルガンによる（ピアノは郡内数校にしかなかった）和音の聴音は、せいぜい『ハホト ハヘイ ロニト』の主要三和音の域を出なかった」というのが実情であった。児童に高度な聴覚能力を期待することはなかなか困難なことであった。

おわりに

戦時下にあつては、いずれの国においても、その教育には国防的観点が導入される。本稿においては、国民学校における体錬科と芸能科音楽の領域に絞って、そこでの国防的観点からの指導の実際と教員体制の強化のプロセスを、具体的にみてきた。

米軍の圧倒的軍事力の前にあつて、国民学校の国防教育は、まさに螳螂の斧であつて、軍事的物理的有効性をもちえなかったことは言をまたない。ただ、児童、教員の国防意識、ひいては敢闘精神の涵養には効果はあつた。あくまでも、国民学校における国防教育は、軍隊教育の初歩課程に類似するも、教科学習の延長線上にあつたといえる。

- 注 (1) 近代日本教育制度史料編纂会 『近代日本教育制度史料 第二巻』 講談社 1956年 281 - 296 頁
- (2) 番町小学校 『番町校史』 昭和 43 年 308 頁
- (3) 中島青年学校 『昭和三年起 例規並ニ関係書類綴』
- (4) 上掲 『番町校史』 319 - 321 頁
- (5) ~ (6) 愛媛県教育会 『愛媛教育 昭和 19 年 2 月号』 1 頁
- (7) ~ (12) 上林小学校 『昭和二十年起 教育会合 学事報告 教科児童』
- (13) ~ (15) 『海南新聞』 昭和 15 年 9 月 28 日付
- (16) 岩井正浩 『資料 日本音楽教育小史』 青葉図書 1978 年 219 頁
- (17) 同上 235 - 236 頁
- (18) 上掲 『昭和二十年起 教育会合 学事報告 教科児童』
- (19) 肱川町誌編纂会 『肱川町誌』 昭和 52 年 442 頁

Education of National Defense at National Elementary Schools
Manabu Noguchi

In the 10s of the Showa Era(after 1935), the war was gradually extended, and its influence was evident in school education. National defense was deemed to be most important from the perspective of education at national elementary schools. Particularly, the curriculum of the subject of physical education for children was redesigned in order to train soldiers. As a result, the name of the subject was changed from physical education to 'physical training'.

The subject of physical training consisted mainly of physical education and martial arts. The former was intended to develop basic physical skills and the latter was intended to teach practical fighting techniques in war simulations. While physical exercise was emphasized, auditory training was also greatly encouraged so that children could use the sense of hearing effectively for the purpose of national defense because the sense was considered to be the most important of all the five senses for that purpose.

編集委員

西 本 修 文
土 岐 敦 子

執筆者照会(執筆順)

隨 行 教 子
渡 部 由 佳
武 田 秀 敏
土 井 敏 徳
河 内 康 文
寺 川 夫 央
泉 浩 徳
野 口 学

平成 25 年 3 月 25 日 印刷
平成 25 年 3 月 31 日 発行

編集発行者 今治明德短期大学
今治市矢田甲688
印刷所 株式会社原田印刷社
今治市枝堀町2-1-13

RECEIVED

1998

10 100

10

10

10

10

RECEIVED

10

REPORTS OF RESEARCH IMABARI MEITOKU JUNIOR COLLEGE

NO. 36

CONTENTS

A Sensory Evaluation on the salad dressing Containing Organically-grown Mikan(Citrus Unshiu)Takako ZUIGYO, Yuka WATANABE, Hidetoshi TAKEDA.....	1
Development of changing the Word2007 environment of ComputerService Proficiency testToshinori DOI.....	8
On-site leaders' perplexity in a Care Employment Program —The qualitative analysis based on interview surveys—Yasufumi KOUCHI.....	16
Occupational Career Maturity and Ego Identity of Junior College Students in Early Childhood Care and Education CourseFUO TERAGAWA.....	29
Discernment to The Meaning Which A Disabled Person Commits from Verification of The Labor View by Engels, Uchiyama, Takeuchi And OthersHIRONORI IZUMI.....	39
Education of National Defense at National Elementary SchoolsMANABU NOGUCHI.....	47

March 2013

IMABARI MEITOKU JUNIOR COLLEGE