

## ソーシャルワーカーの専門的力量形成過程に関する研究

—11名の聞き取り調査に基づく力量形成の外的契機抽出の試み—

保正 友子      横山 豊治      高橋 幸三郎  
 (埼玉大学)      (新潟医療福祉大学)      (東京家政学院大学)  
 鈴木 真理子      竹沢 昌子  
 (岩手県立大学)      (沖縄大学)

### <要 旨>

本研究は、ソーシャルワーカーの専門的力量形成過程を解明することを目的とし、ソーシャルワーカーに共通する力量形成の外的契機を、聞き取り調査より抽出する試みである。長年社会福祉実践に関わっている11名のソーシャルワーカーの外的契機として多かったものは、①「自分にとって意味のある職場への赴任」と、②「職場内外での優れた人物との出会い」であった。

この結果を経営学分野のキャリア発達理論を用いて検討すると、①自分と組織との関係を考える機会を得て、ソーシャルワーカーとしての自らの役割の明確化に迫られるときに、力量形成に影響を及ぼすこと、②ソーシャルワーカーとしての価値・知識・技術のみならず、キャリア・パスを指し示してくれるモデルとなる存在との出会いにより、力量形成のヴィジョンが持てることを意味している。

さらに、被調査者11名の特徴は、自らの準拠集団は組織の内か外かという二分法ではなく、組織内外を問わず統合された役割を果たすなかで、力量形成を遂行してきていることであった。

### <キーワード>

ソーシャルワーカー、専門的力量形成過程、外的契機、キャリア発達

#### 【はじめに】

ソーシャルワーカー(以下、ワーカー)は福祉系大学を卒業し、あるいは社会福祉士国家資格を取得した時点で、完成された専門職になれるわけではない。とりわけ昨今の福祉界の激変のなかでは、現在の知識はすぐに古くなるため、生き残りのためには意識的に自らの再生産を行い続けることが課せられている。

そのなかであって、依然としてワーカーの独自性については不明確な状況が続いている。例えば、社会福祉士国家資格を取得したとしても、資格のもつ意義を実感できない状況が存在する。そのため、ワーカーの専門性や独自性とは何かを解明することは、焦眉の課題である。

筆者らは解明に向けた一つの糸口として、ワーカーとしての専門的力量形成過程に着目した。他の専門職と同様、ワーカーも様々な知識や技術の研鑽を常に行うことによって、はじめて職業的キャリア、すなわち「長い目で見た仕事生活のパターン」<sup>2)</sup>を積み、豊かな力量を有した専門職に成長していくといえる。

その過程は人によって様々であり、何らかの外的契機(きっかけ)の存在がその人の力量形成に影響を与えていると考えられる。

しかしながら、ソーシャルワーク領域でその点について解明されている先行研究は、筆者らが探した限りでは、日本においては見当たらない。

かった。ただし、同じヒューマンサービス分野の教師や保育者に関しては、いくらかの先行研究が存在した<sup>9)46)</sup>。また、経営学分野では職業キャリアの発達研究に関する蓄積がなされている<sup>6)78)</sup>。

そこで本研究では、他分野の研究枠組を参考にしながら、ワーカーとしてのキャリア発達という視点に基き、専門的力量形成過程について解明することを目的としている。その際、実在するワーカーからの聞き取り調査による、力量形成の外的契機の抽出を試みる。それにより、多くのワーカーの継続的な力量形成を保障する機会と、ワーカーの独自性・専門性について検討する材料が得られるといえる。最終的には、力量形成を行う上での、何らかの支援システムの構築に資することを目指したい。

## I. 研究の理論的枠組

まず本研究では専門的力量を、個人のパーソナリティに依拠する側面と、援助活動についての知識や技術面に依拠する側面から成り立つものとする。具体的には①一定の価値・倫理に基く専門的な知識・技術、②個人が持って生まれたり生育過程で形成される資質、③職務遂行能力を意味する職能・役割という三つのファクターにより力量が形成されており、そのバランスと質が、力量の有無を規定していると考えられる。

次に調査の枠組作成に関しては、教育学分野の教師のライフコース研究の枠組を参考にした<sup>9)</sup>。その理由は、日本のソーシャルワーク分野で参考になる研究を探しえなかったこと、上記の研究は日本教育学会の教師教育に関する研究委員会の研究グループが取り組んだもの

であり、学会から信頼性と妥当性が承認されているためである。また、教師という分野を取上げた理由は、教師が①ワーカーと同じヒューマンサービス分野であること、②専門職養成課程を置いていること(社会福祉士養成課程との共通性)、③所属する機関により業務内容が異なることがある、という共通性が見出せたからである。

教師の力量形成過程の分析枠組として、山崎準二は教育実践の三つの場(教室、学校・職場、地域・家庭・社会)と、そのもとでの教師の力量形成に影響を及ぼす14の契機を設定している<sup>10)</sup>。

上記の枠組をワーカーの状況に適用した場合、力量形成における三つの実践の場(面接場面、職場、地域・家庭・社会)と、そのもとでの次の仮説的な14の契機を設定することができた。①社会福祉実践上の経験(未経験のケース、困難ケース、特定のクライアントや他職種との出会い等)、②自分にとって意味のある職場への赴任、③職場内での優れた先輩や指導者との出会い、④職場外での優れた人物との出会い、⑤職場内での研究活動(研修会、研究会、読書会、書物等)、⑥職場外での研究活動(各種講演会や教養文化団体、外部の研究会への参加)、⑦組合などの団体内での活動、⑧社会的活動(職能団体での活動、ボランティア等)、⑨地域と職場への着目(地域の福祉課題の発見)、⑩福祉界の動向、⑪社会問題や政治情勢等、⑫職務上の役割の変化(職位の変化等)、⑬個人および家庭生活における変化(結婚、出産、病気、身内の介護や死亡等)、⑭その他。

本稿では調査で得られた結果を、ワーカーの14項目の仮説的契機にそって整理・分析する。

## II. 調査方法

2000年9月から2001年6月までの間に、ワーカー11名を対象に、各人の力量形成過程について、2時間程度の聞き取り調査を行った。そこではこれまでの自らの力量形成過程について振り返ってもらい、特に力量形成の契機となったと思われるエピソードを中心に語ってもらった。

調査対象者の選定にあたっては、ある程度のスパンにおける力量形成の過程を浮き彫りにするために、実践経験の長い人物を絞った。その上で、現時点では何を持って「専門的力量」を有しているかが明示できないため、便宜上次の条件に見合う人を、職能団体である(社)日本社会福祉士会から選定した。①おおむね20年前後の現場実践を行っている人、②社会福祉士国家資格を有しており、資格という点で一定の質的保証がなされている人、③各種団体(所属の施設・機関、職能団体、研究会等)で役職に就くなど、リーダーシップを発揮している人、④自らの実践を著書・論文執筆、学会発表等で社会に公表している人。③ないし④は、いずれかもしくは両方を満たすことを条件とした。

今回の被調査者11名の性別は男性6名、女性5名で、年齢は42歳から55歳までの平均49.6歳であった。所属は地方公共団体1名、地方公共団体の外郭団体1名、在宅介護支援センター1名、特別養護老人ホーム3名、在宅サービス提供施設1名、社会福祉士事務所1名、NPO介護サービス事業所1名、社会福祉法人本部1名、職能団体事務局1名であった。

## III. 結果

表1は、11名の力量形成における外的契機として影響力が強いものを、本人の同意の上で三点ほど選定したものである。ワーカーの専門的力量形成の外的契機には、各人独自のものと共通するものがみられた。共通するものを該当者の多い順にみていくと、以下のとおりである。

①自分にとって意味のある職場への赴任

就職や転職先が自分にとって意味のある環境であったという意見であり、11名中8名が該当した。

B氏はこれまで老人保健施設相談指導員、精神病院ワーカーを経験した。そこでは医療の倫理が貫かれており、国家資格の世界である医療現場における社会福祉の役割について考え、社会福祉の独自性を裏付ける国家資格取得の必要性を実感している。

看護婦であったC氏は三度意味のある職場を経験している。一度目は健康保健組合で会社員7千名の健康相談を行う仕事で、アルコール依存症の多さを発見したことが、後に大学院での研究に向かうきっかけとなる。二度目は看護学校等の非常勤講師で、自分の学んだことを学生に教えることにより、専門性を確認する作業になった。三度目は現在の社会福祉士事務所の開業で、医療にはない人間の生活をみる視点を学んでいる。

D氏はNPO介護サービス事業所で、医療と福祉の連携、同職種によるチームでの徹底した議論、情報共有と専門的な判断力の育成の必要性などを学んだ。

E氏が精神病院のワーカーとして働いたときに、医師や看護婦と対等に意見交換し、常に切磋琢磨した。その影響で、ソーシャルワークも科学的・実証的でなければ太刀打ちできない

表1 ソーシャルワーカーの専門的力量形成の外的契機

	現在の職業	外的契機	14項目の適用
A 49歳 男性	特別区介護保険課係長	①医療ソーシャルワーカーとの出会い ②土木管理課への異動 ③研究会の立ち上げ・運営	①職場内での優れた人物との出会い ②意味のある職場への赴任 ③職場外での研究活動への参加
B 42歳 女性	在宅介護支援センターソーシャルワーカー	①未婚の母になったこと ②医療現場における勤務 ③先輩との出会い ④社会福祉士国家資格取得	①その他 ②意味のある職場への赴任 ③職場内での優れた人物との出会い ④社会福祉士国家資格取得
C 50歳 女性	開業社会福祉士	①健康保健組合、専門学校、社会福祉士事務所への異動 ②研究プロジェクトへの関わり ③外国在住のソーシャルワーカーの友人の存在	①意味のある職場への赴任 ②職場外での研究活動への参加 ③職場外での優れた人物との出会い
D 55歳 女性	NPO介護サービス事業所	①65歳の女性への支援 ②NPO介護サービス事業所への赴任 ③在宅部門の責任者に昇進	①社会福祉実践上の経験 ②意味のある職場への赴任 ③職務上の役割の変化
E 46歳 男性	在宅福祉サービス提供施設責任者	①老人保健施設の事務長との出会い ②医療スタッフからの激励と薫陶 ③社会福祉士国家資格取得	①職場内での優れた人物との出会い ②意味のある職場への赴任 ③社会福祉士国家資格取得
F 52歳 女性	社会福祉法人本部介護福祉部次長	①知的障害をもつ利用者と寮母との出会い ②結婚・出産後の仕事の継続	①社会福祉実践上の経験 ②その他
G 51歳 女性	特別養護老人ホーム施設長	①理事長である父親の影響、理論的な上司との出会い ②痴呆のある利用者との出会い ③社会福祉士の活動への参加	①職場内での優れた人物との出会い ②社会福祉実践上の経験 ③社会的活動への参加
H 48歳 男性	特別養護老人ホーム施設長	①特別養護老人ホームへの就職、他職種との出会い ②理論を現場に適用した副施設長の存在 ③『生活指導員の手引き』の作成	①意味のある職場への赴任 ②職場内での優れた人物との出会い ③社会的活動への参加
I 50歳 男性	福祉職能団体職員	①社会福祉士国家資格取得 ②社会活動・市民活動・職能団体への参加	①社会福祉士国家資格取得 ②社会的活動への参加
J 50歳 男性	地方公共団体の外郭団体職員	①職場外での福祉関係者との交流と研究会参加 ②事務職への異動 ③社会福祉士国家資格取得	①職場外での研究活動への参加 ②意味のある職場への赴任 ③社会福祉士国家資格取得
K 53歳 男性	特別養護老人ホーム施設長	①精神科ソーシャルワーカーとしての就職 ②施設運営の中核的役割への就任 ③社会福祉士国家資格取得	①意味のある職場への赴任 ②職務上の役割の変化 ③社会福祉士国家資格取得

と確信し、そのような経験がワーカーとしてのアイデンティティ形成に大きく影響したという。

H氏にとって初めて就職した特別養護老人ホームが意味のある職場である。当時はまだ社会の底辺を歩いてきたような生活保護対象者がおり、人間の多様性、世間の広さを学んだ。また施設内で人の死を身近に、日常的に見ることが多く、生死について考える機会を持った。

K氏はまだ同業者の少ない時代に、就職先の初代精神保健ワーカーとして社会人生活を始めた。その時に「医療における福祉の存在のあまりの小ささ」を痛感し、「ワーカー自身がきちんと活動できる基盤を持たないと患者の人権を守ることは出来ない」と思った。そのためにもワーカーも社会的力を持たなければならないという思いを持ちつづけたことが、後の社会福祉士国家資格取得や社会福祉士会県支部設立につながっている。

以上の6名に関しては、自分にとって「積極的な意味のある職場」を経験していた。一方公務員であるA氏とJ氏にとっては、希望していない職場への異動により、それへの反動が結果的に力量形成につながったという、「消極的な意味のある職場」を経験していた。

東京都特別区職員のA氏は30代前半に、長年働いていた福祉事務所から土木管理課に強制的に異動になった。そこでは福祉の仕事が出来ないことへの喪失感で立ち直れなかった。そんなときにこれまで築き上げてきた福祉領域の仲間と、共感できる部分で言葉にしていこうとソーシャルワーク研究会を立ち上げた。また、その頃図書館に通ってビジネスマンたちの本を読み漁り、それが後に生活保護ケースワカ

一の著書執筆へと結びついていく。

同じく地方公団体の外郭団体職員のJ氏も、40代前半に福祉現場から事務的業務のみの部署への異動がある。「現場が見えない仕事」の日々に押しつぶされそうになり、「自分は何だろう」と考えるようになった。そこで「自分自身を制度的にオーソライズするために資格を取ろう。そしてまた福祉現場に戻ろう」と思い、養成校で学び社会福祉士国家資格取得に至る。

## ②職場内外での優れた人物との出会い

次に多かった契機として、11名中6名が職場内外で上司、先輩、関係者など優れた人物と出会い、影響を受けたと述べている。

A氏は福祉事務所時代に、関係する病院のワーカーと出会う。その人からは、A氏の担当であった中国残留婦人が入院している時に「君が毎日でも行って話を聞くように」と言われ、そのようにするなど、仕事を行う上でのスタンスを教えられたという。

B氏は老人保健施設に就職した時に尊敬出来る先輩と出会う。その人からは面接のノウハウだけではなく、視野の広さ、自分や相手に対するゆとり、自分から利用者に近づき問題を解決していく姿勢など、多くのことを学んだ。また、医師の指示に従属するのではなく、ワーカーとしての独自の立場から状況判断し、問題解決に取り組もうとする姿勢から、自分のワーカーとしての役割を強く意識するようになった。その人が懇切丁寧に自分を育ててくれたように、現在は自分も後輩の育成に関わっている。

C氏にとっては、アメリカ在住の日系二世のワーカーとの出会いが大きかった。彼女は私利私欲のためではなく公の利益のために活動し

ており、ワーカーとしてのあり方を教えられた。

E氏の異動先の老人保健施設事務長は、県職OBであり、行政的バランス感覚、公的責任感、事務処理能力など様々な意味で影響を受けてきた。

G氏は老人福祉施設の理事長であった父親の影響を強く受けている。父親は福祉事業で意見があると自分の施設で試しており、その結果を報告して実際に福祉制度の創出に結び付けていた。そのような父親の仕事を傍らで見ている、利用者のためになることは実際に自分たちで試してみてそれを意見として出せば、制度として仕組みを作ることが可能だということを実感的に実感出来た。また、老人ホームの現場で働いていた時の上司は、当時現場で理論が問われない風潮のなかにあり、理論を持って利用者と接している人であった。

そしてH氏にとっては大学院を出て特別養護老人ホームに就職した当時の副施設長がそうである。H氏が大学院で学んだことや、当時の最新の理論を職場で自由に応用させてくれた人であった。

### ③社会福祉士国家資格取得

被調査者11名全てが社会福祉士資格取得者ではあるが、なかでも5名が資格取得により社会福祉士会などの新たなフィールドが開拓出来たと、自らの力量の広がりを認識していた。

B氏は尊敬出来る先輩の姿を見て、自分もソーシャルワークをしっかりと勉強したいという気持ちが強くなり、通信制大学を卒業して資格を取得している。取得後は社会福祉士会の仲間との交流が始まり、ワーカーとしての自覚と自信を強めていった。

E氏は医療専門職と切磋琢磨するなかで、ワーカーのアイデンティティを常に自問し、専門資格への憧れを持っていた。資格取得により、サービス専門職としての自覚が強まった。

I氏は病院の事務職時代に資格取得への欲求が芽生え始め、39歳からの1年間で養成校に通い資格を取得した。この時に新しい人間関係や情報に接し、以後、医療福祉分野の仕事にワーカーとして従事する契機となった。

J氏は先述のように、事務職への異動が資格取得の契機となっているが、資格取得により社会福祉士会という新たな地平が見えてきたという、フィールドの広がりを感じる経験となっている。

K氏は40歳を過ぎて職場で指導的な立場に立つようになるなかで、資格取得に取り組んでいる。取得後早々に社会福祉士会県支部の結成に取り組み、社会的な行動範囲を積極的に広げている。

この社会福祉士国家資格取得という項目は、14の仮説的項目には入っていないものであり、教師の成長過程の研究には存在しない、ワーカー独自の項目といえる。それは、教師は教員免許を取得した後に現職に就くのに対し、ワーカーは学生時代に社会福祉士受験資格を取得する者を除き、現任者にとっては何らかの必要性やきっかけにより、資格取得への志向性が高まることを意味するものでもある。

### ④社会福祉実践上の経験

ほとんどの契機が社会福祉実践上の経験と何らかの形で関連しているが、ここではとりわけ利用者との出会いのなかでワーカーとして大切なことを学んだという意見を述べた3名

を取上げる。

NPO 介護サービス事業所に勤める D 氏は、一人暮らしのプライドの高い女性を様々なサービスを活用して支援した経験がある。そこから、ソーシャルワークはその人の考え方や生き方を尊重し援助するというより、「共に歩む」という言葉が当てはまると認識した。

多数の福祉施設をもつ法人に勤務する F 氏は、身体と知的に障害のある利用者が、寮母との交流のなかで次第に精神的に安定していった様子を見るなかで、人は変えられるし変わる可能性を秘めていることを学んでいる。

G 氏は特別養護老人ホームに勤務している時に、50代で痴呆を発症した人と出会い、「自分もいつ痴呆を発症するか分からない」と思った。そうなった時に周りの人たちから「この人の人生は何だったのだろう」とか、子供から「お母さんは大変な思いばかりして自分の生き方をしなかった」と思われたくなかったので、自分なりの生き方をしたいと考え、大学・大学院への進学を決めた。

#### ⑤社会的活動への参加

11名中3名が、職能団体等の社会的活動への参加を契機としてあげていた。

G 氏はまだ社会福祉士会が結成されていない時期に、専門職で勉強会を開いたら良いのではないかと思い、社会福祉士会県支部の前身の活動へ参加した。その後支部を組織化し、全国の社会福祉士会の組織づくりにもつなげていった。職能団体の結成により仲間が集まり、新たな視野が広がっている。

H 氏は40歳頃に東京都社会福祉協議会で、老人ホームにおける『生活指導員の手引き』を

中心となってまとめた。まとめの作業のなかで、いかに若い指導員に伝えるべきことが整理されていないかが分かった。その理論的枠組の弱さを痛感し、社会福祉士になってもっと勉強しようと国家資格取得を決意する。

I 氏は専門職として生きる上で3つのフィールドが必要と思い、それを実践してきている。第一は収入を得るための職場であり、第二は福祉の専門性をもつ市民としてのフィールドである地域であり、第三は専門職としてのフィールドである専門職団体である。現在も、県や全国の社会福祉士会の活動に参加し、権利擁護関係の法人設立に向けた使命に取り組んでいる。

#### ⑥職場外での研究活動への参加

これは自らが研究会を立ち上げたり、外部の研究会への参加により、理論的枠組の構築に役だったという意見であり、11名中3名が該当した。

A 氏は先述のように、福祉と無関係の部署へ異動になった時に、ソーシャルワークに関する研究会を自ら立ち上げている。月1回の例会は今では90回を超えるまでになっており、研究誌も発行していて、その領域では数少ない研究会として社会的認知を得ている。

C 氏は広く職場内外の研究会に参加している。2000年には介護保険開始に伴い「身上監護の研究」をまとめており、調査技法、インタビューの仕方、アンケート調査の統計処理技術、研究プロジェクトをまとめる力が開発された。その他にも介護分野でのソーシャルワーク研究にも携わり、多様な職種の人たちとプロジェクトを組み、報告書をまとめる作業は大変勉強になったという。

J氏は当時勤めていた宿所提供施設の施設長から「仲間をつくれ、アクションを行え」との助言が誘因となり、職場外での仕事を通じての知人と積極的に交流し、研究会に参加している。また、大学教授等と定期的に事例検討会を開催し、職場内に留まらないネットワークを形成し、職域の枠を超えて福祉問題への探求や検討を行っている。

#### ⑦職務上の役割の変化

管理職に就くことにより、これまでにはない管理運営や経営の視点が身についたという意見であり、11名中2名が該当した。

D氏はNPO法人にワーカーとして勤務し、4年後に係長、6年後に事務局次長になっている。その後在宅介護支援センター開設に伴いセンター長に、2000年度からは介護保険の在宅部門の責任者になっている。このなかで、これまでにない経営感覚を身につけ、質の良い利用者本位のサービスが提供できるような管理システム作りに積極的に取り組んでいる。

K氏は40代で、特別養護老人ホームの事務取扱主任兼生活指導員から、副施設長、施設長に昇格した。県内では初めての「社会福祉士の施設長」となり、ワーカーが施設や事業運営の責任ある立場になることが、ワーカー全体の社会的認知を高めることになるという思いを強めている。

#### IV. 考察

ここでは、ワーカーの力量形成過程について、経営学分野におけるキャリア発達研究と組織論の知見を援用し、キャリア発達には欠かせない組織と個人という視点から検討する<sup>11)</sup>。

#### 1. 共通する外的契機に関する考察

今回、外的契機として最も多かった項目は「自分にとって意味のある職場への赴任」であった。この項目に該当した6名にとっての「意味のある職場」は、保健・医療・福祉の接点に位置づく職場である。そのうち、そもそも医療職のC氏と特別養護老人ホームに勤務したH氏以外の4名に関しては、医療関連の他職種との交流に意味があったとしている。

田尾雅夫は、病院とは「非常に多くの職種が複合的に合わさってできた組織であり、これらの関係に機能的な連携が成り立つことが、組織の成果の是非や可否を決定する最大の要因でもある」と述べている<sup>12)</sup>。それに比べて福祉施設全般の特徴としては①職場の規模が小さいこと、②そのために、役割関係が互いに曖昧になり、自分がどこまですればよいのか分からなくなること、③職場の人事交流が少なく、閉じられた職場空間をつくりだしがちであることをあげている<sup>13)</sup>。

この項目の該当者は、他職種との機能的な連携を行うために、自らのワーカーとしての独自性を明確にする必要性を感じていた。そして、福祉職としての力の弱さと、国家資格を持たないことによる質的保証がなされていない現状に対する不安定さを認識し、それを克服する必要性に迫られていた。それは、福祉施設という閉じられた空間のみでは得られにくい、組織のなかでの自らを相対化する機会であり、力量形成への動機を高める機会でもあった。

一方で、同じ項目に該当したA氏、J氏は公務員であるがゆえに、自らの意思に反しての職場異動を経験していた。その時にどちらも自らのワーカーとしての存在証明、すなわちアイデ



ンティティを確認するための行動(研究会の立ち上げ、社会福祉士国家資格取得)をとっていた。この「揺り戻し作業」は、その後の力量形成につながる重要な転機となっている。この2名も形は違うが、自らが置かれている立場の相対化、すなわち組織と自分との関係を考える機会が力量形成に結びついていることが分かる。

いずれにしろ、自らの状況について客観的に認識する機会の有無が力量形成に影響を及ぼしていた。そのため、職場内だけではそのような機会が得られない場合には、何らかの代替的な機会の設定が求められるだろう。

次に多かった項目は「職場外での優れた人物との出会い」であった。この項目に該当した6名の経験からは、職場内外で出会った優れた人物からは、ソーシャルワークの価値・知識・技術面での指導にとどまらず、ワーカーとしてのスタンスやあり方を考えるきっかけを得ていた。すなわち自分にとっての目指すべきワーカー像を指し示してくれる、職業的モデルとの出会いといえよう。

これはまた、自らの「キャリア・パス(career path)」、すなわちキャリアの道筋を指し示してくれるモデルとも言い換えることが出来る。鈴木竜太は、企業においてあらかじめキャリアが定められることの弊害を述べている。すなわち規模が安定している企業などに存在する標準的なキャリア・パスに乗ることは、主体的に自分のキャリアを描くのではなく、会社側に自分のキャリアを委託する状態のため、組織と個人の間関係を考える機会がないままに過ごすこととなり、キャリア発達への動機付けが弱まる危険性があるという<sup>14)</sup>。

しかしながら、ワーカーの場合は、比較的新

しい職種であり、一つの職場に少数のワーカーしか存在しない場合が多く、定められたキャリア・パスが存在しにくいのが一般的である。そのため、何らかの道筋を示してくれる人の存在は、力量形成のヴィジョンをもつ上で、多大な影響を与えているといえよう。

## 2. 11名の力量形成過程全体を通しての考察

11名の力量形成過程全体からは、ワーカー独自の特徴が浮かび上がってくる。

組織心理学では、高度の知識や技術によって支えられた職業人集団では、自らの準拠集団が所属組織内にあるか組織外にあるかという分離がみられ、これは「ローカル」と「コスモポリタン」という二つの役割分化に典型的にみられるとされている。「ローカル」とは「自らの働いている組織への忠誠心が強く、そのために、組織の目標や価値を自らのものとして内面化している人たち」で、組織人志向の強い人である。一方「コスモポリタン」とは「彼らを支えている専門的な知識や技術に深くコミットして、それに強い自負や自信をもっている人たち」で、専門的な自己充足に関心を向ける職業人志向の強い人といえる<sup>15)</sup>。

11名では、例えば同一組織内でキャリアを積んできたD氏、G氏、H氏は「ローカル」としての側面が強く、職場外での活動の場を自ら開拓したり、数度の転職を繰り返しているA氏、C氏は「コスモポリタン」としての側面が強いといえる。しかし、11名全てに共通していることは、自らの準拠集団が所属組織内か組織外かという二分法ではなく、組織内外を問わずにワーカーとしての役割を果たすなかで、力量形成を遂行してきたことである。このことは、

それぞれの力量形成の契機が一組織内ではとどまらず、職場・地域・専門職団体という場に幅広く分布していることに現れている。I氏が「専門職として生きる上での3つのフィールドの必要性」について語っていたが、はからずもそれぞれのワーカーが自分なりの広範なフィールドにおける出来事を、力量形成過程へと統合していたのではないだろうか。

これは、国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)が定義した、「ソーシャルワーク専門職は、人間の福利(ウェルビーイング)の増進を目指して、社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人びとのエンパワーメントと解放を促していく(後略)」<sup>16)</sup>という広範な役割をもつワーカーのあり方とオーバーラップする。長年実践に携わる11名のワーカーは、まさにソーシャルワーク専門職としての本来のあり方を、自らのキャリア発達のなかで具現化してきたといえよう。

### 【おわりに】

今回の調査で、ワーカーの専門的力量形成における共通する外的契機は、ある程度明らかに出来た。しかしながら、今回は未だ仮説生成の段階であり、ほぼ同年代のワーカー対象の調査のため、コーホートによる影響がみられる可能性がある。今後は定量的調査により、各世代における力量形成の傾向を導くことが求められる。

また、「専門的力量を持った人」をどのように規定するかという問題が残っている。今回の調査対象者の選定にあたって設定した、4条件の妥当性の検証も必要である。

以上の点について研究を進めるなかで、ワー

カーの力量形成支援システムを提示することが今後の課題といえよう。

謝辞：調査にご協力いただいた11名の方々、および貴重なご助言をいただきました仲村優一先生に感謝いたします。

付記：この論文はソーシャルワーカーのアイデンティティ研究会における共同研究の成果を基にして、保正友子が執筆したものである。

1) 保正友子「社会福祉士会の研修と会活動のあり方について」『社会福祉士第7号』社団法人日本社会福祉士会,2000年

2) 金井壽宏『働く人のためのキャリア・デザイン』PHP新書,2002年,p.141.

3) 稲垣忠彦・寺崎昌男・松平信久編『教師のライフコース』東京大学出版会,1988年

4) 山崎準二『教師のライフコース研究』創風社,2002年

5) 高濱裕子『保育者としての成長プロセス』風間書房,2001年

6) エドガーH.シャイン著,二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房,1991年

7) 鈴木竜太『組織と個人』白桃書房,2002年

8) 前掲書 2)

9) 前掲書 3),4)

10) 前掲書 4)では次の14項目が設定されている。

①教育実践上の経験,②自分にとって意味のある学校への赴任,③学校内のすぐれた先輩や指導者との出会い,④学校外でのすぐれた人物との出会い,⑤学校内での研究活動,⑥学校外での研究活動,⑦組合などの団体内での活動,⑧社会的活動,⑨地域と学校への着目,⑩教育界の動向,⑪社会問題や政治情勢など,⑫職務上の役割の変化,⑬個人および家庭生活における変化,⑭その他。

11) 前掲書 6),p.2.

12) 田尾雅夫『ヒューマン・サービスの組織』法律文化社,1995年,pp.22 - 23.

13) 前掲書 12),p.114.

14) 前掲書 7),pp.148 - 149.

15) 田尾雅夫『組織の心理学[新版]』有斐閣ブックス,1999年,p.105.

16) 「国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)のソーシャルワークの定義」『日本ソーシャルワーカー協会会報第12号』2001年4月,p.16.

この定義は2000年7月27日モントリオールにおける総会において採択され、日本語訳は日本ソーシャルワーカー協会、日本社会福祉士会、日本医療社会事業協会で構成するIFSW日本調整団体が2001年1月26日に決定した定訳である。