

若きソーシャルワーカーのライフヒストリー研究 (その3) キャリアデザインと自己教育力

鈴木 真理子

A Study on Life History of Young Social Workers (3) Career Design and Self-learning

Mariko SUZUKI

Education is thought to be a passive action. It is something schools provide and teachers show to students. However it is closely related to self-learning, and process of learning is an important element of education.

While discipline and training give an image of passive and formal action, self-learning is a simple word that connects active and casual images. The words "discipline" and "training" are generally used in the encouragement of talent in social welfare, based on the moral creed "Obligation of self-discipline". As technical terms of social work are abstract and hard to understand, those words have the similar substances.

But "self-learning" can take place in any daily action. It is a sequence of practice, and that leads to an essential attitude of social work "To deal with individual cases and suggest specific supports". From this point of view, we would like to focus on "self-learning" of social workers, especially nurses which many studies of career design are done as a profession. We would also like to classify patterns and types of the ways of "self-learning" with studies in the past.

I 自己教育力と専門職

1 自己教育力とは

近頃、老人力、父親力、介護力のように名詞に力をつけて、その名詞のもつ良い面の可能性を表す言葉がよく使われる。例えば労働力という言葉は、古く経済分野で労働人口などの量的なものから、肉体労働や知的労働の質的なものまで広く表すのに使われてきた。しかし、人間関係力や友達力に至っては、意味はわからないではないが、漠としてあまりに安易な造語の感がしないでもない。またそれより馴染んだ言葉として指導力があり、その延長で教育力という表現も普及しつつある。本来の教育関係組織や教師に関して使うのではなく、家庭でのしつけや教育分野以外の組織や個人の指導力、人材育成のノウハウを表すのに使われる。

そして近年、職業や専門職のキャリアに関する分野で使われる言葉が「自己教育力」である。以前の自己啓発や自己研鑽という修業や努力の硬いイメージがにじみ出ている言葉より、平易で「自ら学び、自己を成長発展させていく力」をさしている。社会福祉分野の人材育成でも自己研鑽の言葉が使われ、自治体の研修所による分野別・職階制の研修体系や、職能団体による生涯研修も倫理綱領の「自己研鑽の義務」とあるように、肩が凝る形式的な雰囲気がある。

しかし、「自己教育力」という言葉は、日常的なイメージが感じられ、ソーシャルワークの専門性を難解な専門用語や抽象的理論で説くのではなく、実践の積み重ねによる具体的援助で提示する姿勢に合い通じるものがある。その実質的姿勢は「ソーシャルワーカーのあるべき理想像」を示すのではなく、「ソーシャル

ワーカーの身近な実像を示す」という筆者の一連の研究にふさわしい言葉と言える。そこで今回は、20代、30代の若手ソーシャルワーカーの専門的キャリアをライフヒストリーを架け橋にして、自己教育力の切り口で考察してみたい。

2 職業選択とアイデンティティ

筆者は5年間「ソーシャルワーカーのアイデンティティについての研究」^{#1)}として、一連のソーシャルワーカーと専門性の獲得を課題にして、「個としてのアイデンティティの高いソーシャルワーカーほど、自分の専門性を磨くことに熱心で職業アイデンティティも高い」という、福祉の現場でよく言われる通説の実証を試みた。専門職者の質の向上を目指している職能団体の生涯研修委員として、専門的力を高める職業アイデンティティを強化するために、どんな内容の研修システムを企画したらよいか、そのヒントを実証的に探ろうとしていた。

そこで、「自己アイデンティティが高い人がソーシャルワーカーのような独立的職業を選択するのではないか」、「アイデンティティが高い人は自己実現に意欲的だから職業アイデンティティも高くなるのではないか」、「自己アイデンティティの高い人ほどソーシャルワーカーとして大成するのではないか」など、個人のアイデンティティと専門性を結びつけた仮説を立てた。そして50代のベテランソーシャルワーカー、11人のライフヒストリーを聞き取り、それらのキャリアタイプとアイデンティティを比較考察し、力量形成のきっかけになったできごとの抽出など、調査研究を行った。

しかし、これは職業選択と自尊感情の関係を心理学的に解明したアメリカキャリア心理学の古典派でもあるスーパー (Super, D.E. 1953)^{#2)} や1960年代、コールマン (A.K. Korman)^{#3)} による「自尊感情と職業選択についての関係」を学生で調査した研究結果でも、明らかにされていた。

「自尊感情と職業選択の関係」

- ① 「自尊感情の高い人は、低い人よりも自分の欲求を満たし、自己認知された性格特性にみあった職業を選ぶ傾向がある」(1966年)
- ② 「自尊感情の高い学生は、低い学生と比較すると、自分の高い能力を必要とする職業を選ぶ」(1967年)
- ③ 「自尊感情の高い人は低い人より、仕事上での苦勞とそこからの満足の間にポジティブな関係が見ら

れる」(1968年)

上記の自尊感情をアイデンティティと読み替えると、アイデンティティの高い人ほど、職業への期待も高く、やりがいある職業を選び、苦勞や努力も厭わずに取り組み、キャリアアップを目指すことになる。筆者らの5年間の一連のライフヒストリー調査研究も、同じことを証明したわけである。しかし、本来の調査研究の目的であった、力量形成の契機となったできごとを個人のライフコースの中から選び出し、キャリア支援の研修として開発するという、研究の発展的目標は達成できていない。

その理由は、個人の職業経験の中で力量形成契機である出来事は、多くは職場での同僚や先輩との議論や研究会であったり、上司や管理職の適切な助言や励ましであった。しかし、これらは研修内容やシステムに落とし込めるものではなく、個人の職場運、人生運のようなものだからであった。そして力量形成の契機として一番多かった「資格取得への取り組み」や「資格獲得による自信」こそ、本人の意欲や自己満足であり、研修内容やシステムに落とし込めるものではなかった。

ただ資格取得への動機付けや意欲に導く研修内容やシステムは、過去の研修全体がその目的のためであるように可能である。また、現場ワーカーの意欲を資格取得に向け、業務と両立できるような職場の風土づくり、人事支援システムが有効であることは証明されている。

3 個性と自己アイデンティティの強さはソーシャルワーカーに必要か?

美容師、コック、どんな職業においても個性的な自我の強い開祖が、パイオニアとして艱難を乗り越え後続に道を切り開いてきた。戦後の福祉制度の整備の過程でソーシャルワーカーという職業が浸透し始めた1960年代から1980年代までは、社会事業に若くして身を投じたような個性的なソーシャルワーカーが多かった。1987年、14科目の幅広い筆記試験による国家資格の社会福祉士が誕生した。おかげで、大学卒と同等の基礎教養とかなりジェネラルな知識の幅が担保されたが、まだ「成長するソーシャルワーカー」に登場した11人のように個性的なライフヒストリーの持ち主が多かった。彼らは団塊の世代であり、ソーシャルワーカーのパイオニア後期に属している。近代国家の始まりとともに貧困者や障害者のために活躍した社会事業家がそ

うであったように、戦後の経済成長の中で病人・要保護者を守る福祉領域に従事する者は、社会の矛盾や不条理と戦うチャレンジ精神がある程度必要であった。

しかし、社会福祉士と精神保健福祉士の登録者だけで10万人を超え、養成校も短大・専修学校を含めると300校にのぼる現在、これだけ大勢の福祉従事者や毎年輩出される福祉系学生のすべてが、個性的で自己アイデンティティが高いと言えるだろうか？ 無論他の職業と同じように、個性派やアイデンティティの高い人も一部存在するだろうが、決して個性派やアイデンティティが高い人ばかりとはいえない。

近年、ソーシャルワークの職種や業務も多様化し、単独作業よりネットワークやチームで仕事をするものが多くなった。また、保健医療福祉の連携ともいわれるように、多種の異業種との調整役も果たすソーシャルワーカーは、個性的で自己アイデンティティが高いことは、むしろ邪魔になる職場や職種が多い現状がある。ソーシャルワーカーの専門的力量や職業特性は、強烈で堅固な自己主張や存在感より、ニュートラルで柔軟、冷静な実務家に移行しつつある。

福祉系大学を選択する高校生や専門教育を受けた4年生の職業選択時でも、強烈なソーシャルワークへの思い、社会的使命感のある人は少なくなっている。ソーシャルワークへの熱い思いより、漠然とした福祉職の有用性と資格への安心感にあわせて、就職先の増加、景気に連動しない、通勤が楽で転勤がない、などの理由からの志望者も多くなった。

4 福祉の時代と共にあるソーシャルワーカー像

つまり「自己アイデンティティの強い人がソーシャルワーカーという職業を選ぶ」は、近年、徐々に的外れになった。聞き取った20代の10事例には特別な社会への問題意識、福祉やソーシャルワークへの思い入れもなかった。前述のような就職の可能性という理由で福祉系に入った人も見受けられ、30代にはたまたま職がなくて採用されたのが福祉現場だった人も少なからずあった。

実際の現場にもソーシャルワークに特別の思い入れがなく、10数年転職もせずに中堅ワーカーになった人も少なくない。特に、増加が著しい高齢者施設や在宅サービス部門のソーシャルワーカーには、倫理・価値観や自己実現のアイデンティティと大上段に構えるより、淡々と聞き取り調査や相談、コーディネートやケ

アマネジメントをこなすサービス業、または膨大な仕事をてきぱき処理できる仕事師の方が重宝がられるかもしれない。

これは高齢者や障害者のケアが介護保険や支援制度で個人契約行為になり、福祉のノーマライゼーションの考え方が普及したことと深く係る。福祉の専門職もノーマライゼーションにより他の職業同様、労働者として様々な職種やモデル像があってよい時代になった。弱い立場の人のために体を張って報酬を考えずに働く正義派ワーカーも、労働時間内に淡々と業務をこなすサラリーマンワーカーも、趣味や家庭生活を優先するマイホームワーカーも存在してよいし、現実には存在している。いずれ名声や利益、ポストを求めて職場を変え、マスコミに登場するカリスマワーカーの出現も考えられる。

福祉のノーマライゼーションは、施設と地域とのバリアを少なくし、施設従事者やソーシャルワーカーの普通化ももたらした。この普通化された現場ワーカーには、自己研鑽より自己教育力という言葉の方がぴったり馴染むのかもしれない。

II 自己教育力と専門職団体

1 日本看護協会とキャリアアップ支援

看護管理の領域は、近年さかんに「自己教育力」というキーワードを使って、専門職としてのキャリアアップ研究がさかんである。専門職としては歴史も社会的認知、ともに先を行く看護師は、中堅看護師のキャリア発達についての調査研究もさかんである。看護師はもともと業務独占と医療法や病院管理による雇用の保証から、多様な職場とキャリア発展が可能であった。⁴⁾

日本看護協会⁵⁾では女性のキャリアアップ支援のため、①女性のライフサイクルにあわせた家族キャリアの許容、②スペシャリストとしての養成研修の機会提供、③管理者としてのスキルアップの研修、を方針としている。1970年、80年代の看護婦不足の時代は、若い看護師募集に豪華宿舎や海外慰安旅行が使われたくらい売り手市場だった。待遇のよい職場を求めて、毎年病院を変える「トランクナース」という用語ができたくらい、待遇面のキャリアアップが顕著であった。

その後、医療・病院の質が問われる時代になり、4年制大学も増え、日本看護協会も「看護教育研修セン

ター」を設け、①卒後研修の義務化、②スペシャリストの普及、③施設管理への参画促進、に力をいれるようになった。キャリア発達コースに「ジェネラリスト」「スペシャリスト」「管理者」の3つを提示して、多くの新任・中堅看護師に目標を与えた。これはアメリカの看護師のキャリア理論を参考にしており、ジェネラリストの中に「家庭・生活中心型」を加えた研究者もいた。これは結婚・子育てとの両立を図りながら職業を継続し、配偶者の転勤や出産など家庭を優先するタイプで、大半の看護師がこのタイプに当たる。

2 看護師のキャリアニーズとキャリアアップ

日本の病院は新任看護師から約10年間は、教育のため外科から産婦人科など多くの科を2,3年のローテーションで経験させるジェネラリスト教育をとる。これは、マンネリ化を防ぐが、専門性は蓄積されないので、看護師のスペシャリスト化をさまたげているともいわれる。その後、新任10～15年で多くの看護師は、管理職かスペシャリストかのキャリアアップの岐路に立たされる。これはいくつもの看護師のキャリアニーズ調査で明らかだが、20代の看護師の多くは子育てや私生活を優先する傾向で、本格的にスペシャリストを目指すのは40歳前後、いわゆる中堅になってからが多い。

スペシャリストとしてのお墨付きは認定資格であり、日本看護協会では認定資格として「専門看護師制度」^(注6)「認定看護師制度」^(注7)「認定看護管理者資格認定制度」^(注8)の3つを設けて、看護師たちのキャリアイノベーション意識を啓発している。

ここ10年、看護師の活躍の場も病院内から訪問看護や介護施設と在宅、地域と広がり、経営主体も医療法人、株式会社から個人経営まで多様化してきた。それに伴い、研修のあり方、キャリアの積み方も多様、かつ個人で多様化し、その意味で看護師も、キャリアの積み方から業務内容まで、ソーシャルワーカーのように個人で異なる、独立的キャリア発展の可能が広がったといえる。

3 看護師教育における自己教育とは

看護学の研究分野には小児看護、老人看護、家族看護、成人看護、母性看護と言う対象者別のもの、精神看護、保健学、助産学という領域別のほか、「看護管理」というすべてにまたがる分野が重要な位置をしめる。専門学校から養成学校の教育内容、卒後教育や研

修の内容、病院内での看護組織の人事管理・人間関係・組織運営・研修システム、Off-JT・OJT・SDSなどの看護師個人のキャリアステップ、ライフコースなど多岐にわたるテーマを含んでいる。病院は医者より看護婦によって成り立っているといわれるごとく、「看護管理」は医療の中で非常に重要な分野でもある。

近年「自己教育力」という言葉が看護師の生涯研修の領域で広がったことと、看護師の職種や活動の場が変化してきたのは無関係ではない。看護師看護学校を卒業して病院勤務というひと括りのキャリアタイプに集約できなくなった現状が、病院内での研修訓練より、看護協会のような職能団体で多様な研修内容とコースを提供する必要につながっている。各個人が自分の業務や生活に合わせてのキャリアプランをデザインするには、自己教育力が必要であり、自己教育力は専門職のキャリアコースに欠かせないものとなった。

看護師の自己教育力についての調査研究では「自己教育力性調査票」を用いる。職位と経験年数別に自己教育力を比較した「看護婦の自己教育力」研究によると、婦長や係長の役職者の自己教育力は、スタッフと比較して高いことが証明されている。^(注9)この自己教育力を中堅看護師に限定して、①成長・発展への志向、②自己の対象化と統制、③学習の技能と基盤、④自信・プライド・安定性の4面から調査した研究^(注10)の結果では、自信・プライド・安定性だけが、中堅看護婦で最も低く出ている。これは専門性へのキャリア志向が強い看護師ほど、主任や婦長など職位につけずに成果が出にくい中堅看護師の時期に、現実とのギャップで自信・プライド・安定性が低くなる、つまりスランプに陥ると考察されている。

しかし、この時期こそ、自己への自信・プライドを高め精神的安定性を得るために、専門看護師や認定看護師などのキャリアアップに挑戦し始めるわけで、これは中堅ソーシャルワーカーにも当てはまる現象である。過去「若きソーシャルワーカー研究」で紹介した4人の事例^(注11)のほとんどが、就職後10～15年の専門職としてのアイデンティティの揺らぎの時期、壁にぶつかりながら自信とプライドを獲得するため、国家資格取得に挑戦している。

Ⅲ 「事例にみられる自己教育力」～30代のソーシャルワーカー生活史から～

1 30代のソーシャルワーカー生活史の自己教育力

20代と30代の事例を比べ、どちらで自己教育力が目立っているかといえば、当然30代である。20代の事例対象者は皆大学卒業時点で社会福祉士資格をとっており、ソーシャルワーカーとしての基本的専門教育を受けている。当面の基盤であるソーシャルワーカーとしての初期のアイデンティティは確立されている。ところが30代前後は専門職の中堅として期待はされるが、管理職としての地位的評価、待遇面の大きな優遇もない。家庭生活も結婚、子育てなど様々な人生のメインイベントに見舞われ、負担のおおい時期だ。将来のキャリアアップへの焦りと自信喪失の揺らぎが襲う30代、生活史の中で注目される自己教育力の現われ方を見てみると、ほとんどの事例の中で「国家資格取得」が要になっている。

自己教育力とは自分の力量を自ら意識的に高めていく意欲なので、中堅で自信やプライドに揺らぎを感じた時、専門的アイデンティティの確立のため資格取得に向うのは当然と言える。特に他分野から福祉の世界に入り、ソーシャルワーカーとなった人にとって、この傾向は顕著となる。国家資格は自分のアイデンティティを強化し、社会的に専門家として認知されるもっとも手近な手段であり、持っていない人にとっては憧れだからである。資格取得のための努力は、大変な意欲と行動力、時間と労力が必要で、これが自己教育力の証拠でもある。

多くの事例が本意な異動や上司への不満からくるスランプ、マンネリ化した職場での試行錯誤の時期、資格取得や外部への研修に刺激を求めている。ということはピンチはチャンスというように、自己アイデンティティが自己教育力の土台でもある。近年現場にも多くの意欲的ソーシャルワーカーが増え、卒業後も具体的モデルが身近に多く存在し、試行錯誤する悩みも少なくなった。ただ自分らしい、自分の個性や資質にあったソーシャルワーカーを目指すなら、自分なりの自己教育力とキャリアデザインが必要となる。

また現場経験や利用者とのやりとりから自分の実践の課題に気付くのも、一つの自己教育力だ。日常のマンネリ業務や同じ人間関係の中では視野が狭まり、自分の偏りに気づかない。このような時こそ、看護師の自

己教育力研究では「自己の対象化と統制」と呼ばれる自己覚知が大切になる。日常業務から自分を解き放ち、普通の社会の鏡、違った視点に自分を写す。そのためには気負わずできるだけ外部との交流を図り、外部の人から吸収する柔軟さが必要だ。これが自己覚知であり、自己教育力につながる。

2 自己教育方法と自己教育タイプ

30代の中堅ソーシャルワーカーの生活史の中に表れる自己教育力の具体例を拾い上げてみると、典型的なものは次の5つに分けられる。

<5つの自己教育方法>

- ①資格取得に関する通信課程、スクーリング参加、受験勉強
- ②独自で行う教養学習・研究。大学院の勉強や自分の興味や関心による独自の学習、グループでの研究や学習を含む。社会福祉士の受験勉強でも、暗記や問題解読だけでなく、じっくりと深く関連する内容を自ら学習する場合も含む。
- ③職能団体、職場外の組織や団体による研修会やプログラムに従った研究活動
- ④職場外でのソーシャルワーク的実践活動。職場外は職務の一部であっても通常の業務から派遣されて行ったもの、個人的なボランティア参加など、広い意味のソーシャルワーク的活動。
- ⑤異業種・同業種、地域住民、当事者などあらゆるネットワークやグループ交流。

(例) 職能団体に属して委員会活動を行い、研修を企画してそれに参加した場合 ③⑤
地域ボランティアグループに関わり、研究会を組織し運営し、参加した場合 ③④⑤

<4つの自己教育タイプ>

個人の自己教育方法を30代の事例4人の生活史に当てはめると、その特徴や全体像から次の4つのタイプにわけられる。<a 職場外サークル活動型><b 自己目標追求型><c 実務遂行対応型><d ネットワーク・成長発展型>。これを過去に紹介した4人の生活史の中で、背後の事情や状況がわかるような説明をつけて個人ごとにまとめた。また前に述べた「5つの自己教育方法」の分布との関係では、a、dタイプには⑤が多く、b、cタイプには②が多い傾向が見られるが、タイプの行動傾向から考えると推察可能な結果である。

< a 職場外サークル活動型 >

ソーシャルワーカーはもともとグループワークもネットワークワーキングも得意だが、特にこのタイプは職場の内場で研修やスクーリングをきっかけに、仲間や情報網を作り、交流を継続して発展させるのが特徴。仕事のためというより、興味や楽しみが全面に出て、熱中して休みもオフの時間も投入する。公私混同ではないが、業務とプライベートが渾然としていて、それが人気や魅力になる。いつの間にかその経験や人的ネットワークが業務にも活かされることが多い。遊び感覚もあり、学生時代の部活やサークル活動のようで、職場外サークル活動型と命名した。異分野から参入のA夫さん^{註12)}がこれに当たる。

< b 自己目標追求型 >

自分の仕事に対しても、ソーシャルワーカー像にもある程度の理想と自負がある。それを実現したため、時として無理や挫折があり、職場や人間関係で軋轢を経験する。多少の紆余曲折を苦労して乗り越えていくタイプで、ある意味で自己アイデンティティーが強い。したがってどんな職場にもあわせて安定を求めるのではなく、意外な転職したり、突如職場を変えることがある。また研修や資格取得も自分の興味ややりたい仕事のため取り組むことが多い。独立して自分の思うソーシャルワーク実践を実現したいタイプ、社会や世間に自分の仕事をアピールしたいタイプ、飄々と一人でわが道を行くタイプに個性でわかれる。B夫さん^{註13)}がこのタイプ。

< c 実務遂行対応型 >

就職のため、与えられた業務や実務をこなすために資格取得や、研修参加、学習に励む。仕方なくとか、単なる順応でもなく、ソーシャルワーカーという仕事にそれなりのアイデンティティーを持っているが、少々距離を置いたクールな姿勢。責任感と仕事への自負は充分持ち合わせ、研修や業務を通じての自己発展や専門性向上には熱心。ただ、その専門性やソーシャルワークへの思いをあまり表に出さず淡々と、必要なときに課題や研究に熱心に取り組み、底力を発揮するタイプ。職場や組織の中でも安心して仕事を任せられ、一人職場でも組織の管理でもどちらにも向くが、管理職に適している。個人生活が安定して、職場はあまり移らないタイプ。C雄さん^{註14)}がこのタイプ。

< d ネットワーク・成長発展型 >

一人で業務や研修・研究活動を行うより、グループ

で行った方が効果と効率が良いことを体得しているタイプ。無理にグループを作らずとも、自然に仲間とネットワークが空気のようにその人の周りに出来上がり、それによって自分も仕事をこなし成長していく、生まれつきのグループワーカー的素質の持ち主。このタイプは一人職場や孤独な仕事に取り組むことは自分から避け、自分に合っていてプラスになる仲間やグループに加わることで知識や技量を吸収し、自分を発展させるタイプ。D夫さん^{註15)}がこれに当たり、ソーシャルワーカーでなくともあらゆる職業で定着できるタイプで、リーダーになるタイプと、上手に仲間と共存していくタイプとある。

3 4人の自己教育力タイプと自己教育力方法

生活史の中の行動を前述の5つの自己教育方法にあてはめると以下ようになる。

A夫さんの生活史 < a 職場外サークル活動型 >

③⑤「オムツはずし学会」

就職後10年目、28歳で養護老人ホームに移動になり、知的障害児施設との違いにショックを受けました。仕事への意欲が減退しますが、一緒に異動した仲間と問題意識を共有して、スランプを何か良い方向につなげようと、外の研修にでかけることを管理職に許可をもらいます。これが今でいう積極的介護、自立支援の思想のはしりの「オムツはずし学会」でした。

④これに熱中して、介護保険開始前後の寸劇活動にもつながります。

①高齢者へのいきがい作りのためにレクリエーション資格も取得します。

①⑤養護老人ホームの職員は時間に余裕もあり、介護から老人の医学的、心理学的なことまで勉強したくなりました。そこで将来性のことも考え、以前から国家資格なので、魅力と憧れを感じていた社会福祉士受験資格通信課程に挑戦することにします。資格通信課程でのスクーリングで他の施設にも仲間ができて、勉強も助け合って行き、一生で一番、勉強したと言える時期です。

①⑤合格すると、憧れをもっていたので職能団体にも入りました。そこでは職場では知り合えない人脈、ネットワークが豊かになります。職能団体の生涯学習制度で成年後見の資格もとりました。

④⑤34歳に異動になった知的障害児施設では、地域の

在宅の障害児・者のための会を組織し、毎月の役員会、年数回の行事などを企画しています。施設と地域を結ぶソーシャルワーク的な仕事と資格取得の後の自負があります。

B夫さんの生活史 <b自己目標追及型>

⑤高卒でたまたま町の社会福祉協議会に役所のようなものと思い就職。役場の一角にあり行政職員と一緒に仕事をする中で、幅広く地域行政を知り、人脈を作ることができ、後で役立ちました。

②老人福祉センターに社協が移転し、ホームヘルパー事業のたちあげなど、手探りで勉強しながら業務をこなします。

①職場研修の一環である社会福祉主事任用資格の通信教育課程受講の順番がやっと回ってきます。体系立って初めて福祉の知識を学ぶことができました。

①デイサービスセンター担当に移動し、他の専門職からの刺激もあり、社会福祉協議会で仕事をする中で、地域福祉とは？社会福祉の専門性とは？と疑問が膨らみました。悩みを解決し、社会福祉援助職の専門性を自分なりに確認するため、社会福祉士資格をとろうと通信課程で勉強しはじめます。それまで福祉の専門職として感じていたコンプレックスを克服し、福祉専門職としてのアイデンティティーをもつことができました。

②休みの日には図書館で、受験科目のどれも今までの仕事と照らし合わせたりしながら、深く考えながら楽しみながら勉強しました。体験的に学んでいること、科目同士の横のつながりの理解など、資格取得から数年たった今でも役に立っています。

⑤日本社会福祉士会には取得後すぐ入会して、人的なネットワークにより大変貴重な場面や研修に恵まれています。同じ職場には社会福祉士を取った人はいなかったし、コミュニティー・ワークなどの技術や知識を勉強してリーダーシップを発揮してくれる人はほとんどいませんでした。その点、社会福祉士会の会員は皆前向きでその姿勢に励まされることも多く、職場の同僚の少ない自分にはとてもよい成長の場になっています。

④阪神淡路大震災では希望して社協のボランティア・コーディネーターを経験します。

③④地域福祉活動コーディネーターとして研修を受け、「ふれあいのまちづくり事業」で国庫補助を受け、

ふれあいサロン事業を実施します。サロン活動の有志の方と協力して地域を盛りあげる充実感を感じます。

①介護保険導入に伴い、他にやる人がいないので介護保険事業担当に回され、ケアマネージャーの資格取得と同時に、地域を奔走しています。なんでもやられる組織上の疑問も感じますが、地域住民と一緒に町を良くしていくことにはやりがいを感じています。

②社会福祉士の勉強で勉強熱に火がつき、子どもたちと一緒に勉強しようと大学通信課程を始めます。将来は大学院を目指したいと夢を膨らませています。

C雄さんの生活史 <c実務遂行対応型>

①就職して4年目、社会福祉の施設職員としての専門性に疑問を強く持つようになります。ちょうど国家資格ができて自分もとりたいたと、通信教育をはじめます。

②福祉に関する理論を本格的に勉強するのは初めてで、特に印象に残っている内容は「WHOの障害の3つのレベル」です。目から鱗の経験で、知的障害児をどうにかして変えていこう、という意識が強かったことに気付きます。障害のレベルの学習をして、本人よりも環境や周囲の人が変わっていけば良いこと、もっと地域や社会制度に解決策を投げかければ良いことに気づきます。

③⑤日本社会福祉士会には最初から入会し、特に県レベルの研修会にはできるだけ参加しています。自分が得た新しい施策や理論の提供、事例の理論化などを心がけ、適切に後輩に指導していくのが自分の役目と自覚しています。

③④福祉系新設大学に実習講師として出向し、各種実習システムの立ち上げにかかわります。多様な基盤をもった教員との協働で、他大学の実習指導を視察したり多様な経験をします。

②福祉教育の理想と現実、またソーシャルワーク実践の理論と実態のギャップなども大学教育から考えさせられました。

②もとの知的障害者施設の重度棟に異動し、二人の自閉症利用者に新しい試みの「表現援助法 (facilitated communication)」に基づいた指文字を書かせて、気持ちを表してもらおう支援を試みています。論文としてまとめるには時間的になかなか困難と思

うが、現場でも新たな取り組みをしていきたいと決意を新たにしています。

D夫さんの生活史 <d ネットワーク・成長型>

- ④⑤精神障害者の「あしたばの会」の溜まり場を作ろうと、住民参加型福祉である作業所の立ち上げの準備を始め、土日開設までもっていきます。自分も週1回ボランティアで参加しています。
- ③作業所立ち上げての準備として全社協の研究事業に応募して採用され、30万円もらうことができました。そのお金で仲間と宇治の事例を見学に行き、それを参考にして立ち上げたわけですが、これが職場外研修として印象深い経験になっています。
- ④3年目の29歳、阪神淡路大震災で社協の助っ人として芦屋市に1週間派遣されます。相談援助、ソーシャルワークの神髄に触れるような印象深い経験をします。
- ⑤震災への各地社協から派遣された仲間と、現地で一緒に活動し仲良くなりました。京都府、神奈川県で社協マンとは今も年1回会い、自分たちの社協の仕事について語り合っています。
- ①社協6年目の32歳で社会福祉士取得通信課程を開始した。職場で専門資格取得奨励ということで例年1人、通信課程に送り出していました。福祉系の大学を出ていないので、一人前に社協マンとして仕事をしていく上には、特に資格をとりたと思っていました。
- ⑤再び地域福祉係へ異動。小中学生への福祉教育の重要性を痛感し、コーディネーターとして学校教員や学校への協力を働きかけている。

以上これまでに紀要で紹介した4人の事例に沿って自己教育力を考察したが、20代の10人、30代の残り6人の生活史については、近刊の「羽たくソーシャルワーカー（仮題）」に掲載される。なおこの一連の研究は平成15、16年度文部省科学研究費の助成を受けたものである。

注)

注1) 50代のベテランソーシャルワーカーのライフヒストリーを聞き取り、その力量形成のタイプを「成長するソーシャルワーカー」として本としてまとめた。保正友子・鈴木真理子他、筒井書房、2002年

注2) スーパー (Super, D.E.1953) は自己概念は青年期に自尊感情と密接な関連をしながら発達し、その自尊感情を構成する要素には職業が大いに関係するというもの

注3) コールマン (A.K.Korman) 1966 Self-esteem variable in vocational choice. Journal of Applied Psychology, 50, 6, Self-esteem as a moderator of the relationship between self-perceived abilities and vocational choice, J. of Applied Psychology, 51, 1, Task Success, task popularity, and self-esteem as influences on task linking. J. of Applied Psychology, 52, 6,

注4) 「成長するソーシャルワーカー 2章2節」「看護師のライフコース」(p45~46)でもふれている。

注5) 保健師・助産師・看護師(準)職にある人は、110万人を超え、政治的に大きな圧力団体でもある看護協会の入会率は、43%の46万人。雇用の場は病院がもっとも多く、診療所、社会福祉施設、老人保健施設、看護学校・養成所、訪問看護ステーション、保健所、学校の養護教員などである。(1997年調査)

注6) 「専門看護師制度」では「精神、がん、地域、老人、小児、母性、成人、クリティカル」ケアの7領域があり、実務経験などの書類選考と口頭試問で比較的多くが認定されるが、5年の有効期限で更新しなければならない。

注7) 認定看護師制度には「救急看護、創傷・オストノミー・失禁ケア、重症集中ケア、ホスピスケア、がん性疼痛看護、がん化学療法看護、感染管理、糖尿病看護、摂食・嚥下障害、認知症・高齢者、透析、不妊、乳がん、小児救急、新生児集中、手術、」など17分野が設けられ、実務経験や症例レポートなどの書類選考と筆記試験を行い、毎年総数で300人ほどしか認定されないスペシャリスト。

注8) 「認定看護管理資格認定制度」はジェネラリストの管理者養成としてファースト、セカンド、サードのグレードアップ式である。これも実務経験などの書類と口頭試問の選考がある。

注9) 本藤実千代「看護婦の自己教育力」看護管理 1999年 p156-158 (小林洋子他「看護婦の自己教育力ー自己教育力測定尺度の検討」日本赤十字社看護看護婦研修所紀要 11号 pp21-31 1995)

注10) 「中堅看護婦の自己教育力と専門職性との関係」聖マリアンナ医科大学病院 水野陽子) は、卒後5年から10年までの病院看護婦298名への専門学校卒81%に、自己教育力と現任教育への参加、看護研究への取り組み、職場での役割遂行の関係をアンケートしたもの。

注11) 鈴木真理子 2005 「若きソーシャルワーカーのライフヒストリー研究」(その1) 専門職アイデンティティと国家資格取得、岩手県立大学社会福祉学部紀要第7巻第1号 p51~61 同「若きソーシャルワーカーのライフヒストリー研究(その2) 異分野からの参入者の専門職アイデンティティ」岩手県立大学社会福祉学部紀要第7巻第2号 p31~41

注12) 鈴木真理子 注11) (その1) でとりあげたA夫さん

注13) 鈴木真理子 注11) (その1) でとりあげたB夫さん

注14) 注11) (その2) でとりあげたC雄さん

注15) 注11) (その2) でとりあげたD夫さん

参考文献

ドナルド・ショーン、佐藤学他訳 「専門家の知恵～反省的実践家は行為しながら考える」
ゆみなる出版 2001
エドガー・シャイン 松井賓夫訳「組織心理学」岩波書店
1981年
遠藤 辰雄 編 「アイデンティティの心理学」
ナカニシヤ出版 1981
榎本 博明 「ほんとうの自分のつくり方」 講談社新書
2002
梅原 正 「職業とキャリアー人生の豊かさとは一」学文社
1998
榊原 清則 「キャリア転機の戦略論」 筑摩書房 2004

坂野 尚子 「キャリアカウンセリング」 日本法令出版
2001
武野 昭 「人と組織を変えるコンピテンシー」
オーエス出版 2001
金井 壽宏 「キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値
を発見しよう」 白桃書房 2003
本藤 実千代 「新卒看護婦の自己教育力と看護職アイデン
ティティ～1年間の変化とその関係」
第32回 看護管理 2001
井阪綾乃他 「キャリア開発のための現任教育と自己啓発、
処遇に関するニーズ調査」第32回 看護管理 2001
中西和美他 「看護婦の自己教育力と職場適応に関する研究」
第31回 看護管理 2000
服部美穂他 「キャリア開発のためのニーズ調査－職業継続
意識と将来展望に関する調査」
第32回 看護管理 2001