

常磐大学大学院

常磐研究紀要

TOKIWA JOURNAL OF HUMAN SCIENCE, VICTIMOLOGY,
AND COMMUNITY DEVELOPMENT



Vol.1 創刊号

Mar. 2007

TOKIWA 

目 次

巻 頭 言

- ・ 創刊の辞 常磐大学学長 高木 勇夫 1
- ・ 「常磐研究紀要」創刊によせて 学校法人常磐大学理事長 諸澤 英道 2
- ・ 「常磐研究紀要」創刊によせて 人間科学研究科長 佐藤 守弘 3
- ・ 創刊によせて 被害者学研究科長 西村 春夫 4
- ・ 創刊によせて コミュニティ振興学研究科長 藤田 雅子 5

原 著 論 文

- ・ 大学病院の看護管理者のマネジメントの態度
公立大学病院の看護師長・主任の談話の分析から ... 岡嶋 良枝, 上見 幸司 7
- ・ 社会福祉士制度の定着に関する一研究
需要側の論理と供給側の論理 木下 大生 37
- ・ 幼児における生物と無生物の弁別の獲得過程 竹中 大介, 森山 哲美 51

研 究 ノ ー ト

- ・ The relative reinforcing effects of an imprinted stimulus and food
on chicks 'operant behaviors Tetsumi Moriyama , Tsuyoshi Kubota 71

付 録

- 常磐大学大学院人間科学研究科修士課程学事記録 付 - 1
- 修士(人間科学)論文要旨(平成17年度)..... 付 - 2
石田 綾子, 尾見 さゆり, 金 根 模
- 常磐大学大学院コミュニティ振興学研究科修士課程学事記録 付 - 5
- 修士(コミュニティ振興学)論文要旨(平成17年度)..... 付 - 6
岩田 健, 木下 大生, 木村 かおる, 小林 慎二
斉藤 忠, 細金 拓也, 渡辺 修宏
- 編集後記 付 - 13
- 大学院学術雑誌規程 付 - 14

創 刊 の 辞

常 磐 大 学 学 長

高 木 勇 夫

この度、大学院教育の一層の充実と大学院生の研究意欲の惹起を図るために、大学院の学術雑誌を「人間科学論究」と「常磐研究紀要」の二つに分けることになりました。このうち「常磐研究紀要」は、本学の人間科学研究科、被害者学研究科、コミュニティ振興学研究科の3研究科の修士課程修了者と在籍者が投稿できる資格を有するものと致しました。この学術雑誌が、3研究科修士課程の修了者と3研究科に所属する院生諸君の研究意欲を惹起させ、研究能力を高めることに結びつき、ひいては質の高い学術雑誌に発展することを期待しております。

私自身を振り返ってみますと、自分の研究が活字になって論文として研究雑誌に掲載されたときの喜びと興奮は今も鮮明に記憶しています。そして、研究雑誌に掲載されたことによって更なる研究意欲が湧き上がり、研究に対する充実感を抱いたことを思い出します。研究と言う営みは、孤独で苦しいことの方が多いかもしれません。しかし、研究結果を論文としてまとめ、さらに他の人々からその論文が評価されれば、孤独や苦しみを超えた喜びを得ることが出来ます。

そのような喜びを実感するためには、孤独と苦しみの中で自虐的に研究を行うのではなく、研究者仲間や他領域の研究者などとの交流や協働が必要だと思えます。時に、いろいろな研究者との交流や協働は、自分自身の研究をより広い視野で見直したり、より高いレベルへ引き上げたりすると言う発展が期待できるものです。そのためにも、学内は勿論のこと、学外の研究者とのネットワークも築き上げて欲しいものと考えます。そのためには、学会や研究会、小規模な研究集会や研究ワークショップなどにも積極的に参加し、場合によっては発言し、議論することを心掛けて欲しいものです。

人々との交わりの中で物事を議論し、討論することによって新しい事柄や思っても見なかった事実を見つけ出すことがあります。人々の議論や討論の場を古代ギリシャでは「アゴラ (AGORA)」と言い、そこで集会が行われたと言われていました。また同時に、アゴラという言葉は、議論や討論が行われる集会をも指す言葉だと言われていました。

今回創刊された「常磐研究紀要」が、常磐大学大学院に学んでいる院生や既に修了した人々のための現代のアゴラになることを期待致します。そのためには、院生や修了者の諸君が積極的に「常磐研究紀要」に投稿すると共に、院生や修了者が相互に、時には教員も巻き込んで勉強会や研究会、あるいは学習会を開き、見和キャンパスや芝浦サテライトそのものを文字通りのアゴラにして欲しいものと考えます。

中国の古い言葉の中に、「謂うこと勿かれ、今日^{こんじつ}学ばずして来日^{らいじつ}あり」という文章があります。この意味は、「今日学ばないで、明日も明後日もあるなどと言うな。その日その日を怠ってはならない」と言うことです。「常磐研究紀要」を育てるのは、院生と修了者の皆さんです。高い評価に繋がるように、切磋琢磨して育てて下さることを期待しております。

「常磐研究紀要」創刊によせて

学校法人常磐大学 理事長

諸 澤 英 道

わが国では21世紀に入って漸く、大学院教育の重要性が叫ばれるようになった。国民の半数が大学教育を受け、職場でも、社会でも、地域でも、大学教育を受けた者が溢れている現在、そのような高学歴社会でリーダーシップを発揮できる人材の育成が急務となっている。事実、大学院設置基準が改正され、修士課程の教育の目的として、研究能力のほかに、「高度の専門性が求められる職業を担う卓越した能力を培う」ことが明記された。

わが国では、明治以来、国の最重要課題として「教育」を掲げ、義務教育の整備に取り組んで来た。その結果、気がついてみれば、世界に冠たる識字率の高い国家の誕生であるが、その裏で2つの大きな致命傷とも言うべき課題が重くのしかかっていることを忘れてはならない。すなわち、語学教育ないし国際人教育の遅れと大学院整備の遅れである。

わが国は、近代化の過程で、国民全体の教育レベルを高める努力をしてきたが、その一方で、外国語教育が極端に疎かにされた。外国語を理解できる一部の者を除いて、翻訳された日本語を介して外国の文化を理解するという教育は、国民全体のレベルを上げるという点で効果があったが、その知識は限られており、偏っていた。このことは、研究者の世界でも例外ではなく、わが国の学界には、「日本の法制度を論じるのに、外国の法制度を学んでどうするのか」といった意見に象徴されるような信じがたい現実がある。

発展途上国から先進国へと目覚ましい発展を遂げている国々を見ると、英語を不便なく使える国民の割合は、日本と比べものにならないほど高い。残念ながら過去一世紀のわが国の教育行政には、時代を見る目がなかったと言わざるをえない。日本の文化を大切にすることと言語教育をどうするかとは別問題である。にもかかわらず、政府は、日本語を文化と捉え、難しい日本語を維持することに躍起になりすぎはしなかったか。本来は、現代日本語を外国の人々が習得するのに困難を伴わない程度に簡略化し、他方で、外国語教育を重視すべきであった。母国語習得にかなりの時間と労力を必要とし、したがって、小学生が一般の新聞を読めない現実、異常としか言いようがない。

第2の致命傷としての大学院整備については、わが国が、今、正に取り組んでいる課題でもある。科学の最先端で日本の大学のランキングが低いということがしばしば話題になる。確かに、学者のレベル（特に、国際社会での通用度）、大学教育のレベル、研究者養成のレベルと、すべてのレベルで、わが国の評価は低い。しかし、忘れてならないのは、高度の専門的職業人の養成という点でも遅れをとっているという事実である。

わが国の大学院教育を受けた者に共通する欠点の1つに、プレゼンテーション力の低さがあり、このことについては、多くの大学人が気づいている。しかし、プレゼンテーション力と言うと、多く人は、パワーポイントの使い方とか、ディベートやパフォーマンスの仕方を連想するが、最も基本的なプレゼンテーションは、文字を使つての表現であることを忘れてはならない。その意味で、研究論文指導は、いずれの時代にあっても、大学院教育の一角をなす重要な教育と言える。

この常磐研究紀要の刊行によって、大学院修士課程の教育を受けた方々が、優秀な論文を作成し、積極的に投稿して下さることを願うものである。

「常磐研究紀要」創刊によせて

人間科学研究科長

佐藤 守 弘

昨年度の学校基本調査によると、全国の国公立大学の大学院修士課程在学学生（専門職学位課程を除く）の数は約16万5千人に達していて、人文・社会学系に限ると約3万4千人である。これには学部卒業後に直ちに入学した学生もいるが、すでに社会人として働きながら在学している人や、すでに労働生活をおえてリカレントのために就学している人も含まれる。これだけ志を同じにするものがあるというのは心強いが、また課程修了後に就職の競争相手がいるということでもある。一方、情報化・国際化に伴う社会の高度化にもなって、専門的知識や高度技術を修得した人材が必要とされていることの表れであろう。本学でも大学院修士課程の創設以来15年余を経ているが、修士修了者は168名を社会に送り出している。

こうした高等教育の普及にともなって新たな問題が生じていることも否定できない。それは現在の大学院教育が社会の要請に応え得る研究者や専門的職業人の養成という役割を果たしているかという問題である。2年ほど前になるが中央教育審議会は「新時代の大学院教育 国際的に魅力のある大学院教育の構築に向けて」という報告書を公表して次のような問題点を指摘している。すなわち、「これまで制度の整備や量的な充実に重点が置かれてきたが、今後は国際的水準での教育研究機能のさらなる強化を図っていく必要がある。このため大学院の課程の目的を明確化した上で、これに沿って学位授与へと導く体系的な教育プログラムを編成・実践して大学院教育の実質化を図る」としている。こうした要請に応えるためには我々自身が反省して教育・研究に邁進しなければならぬ。

そして大学院では、学生同士が切磋琢磨する環境の中で、自ら研究課題を設定し研究を実施することなどの学生の創造力、自律力などを磨いていくことが推奨されている。今回本学で創刊される「常磐研究紀要」は学生が自らの研究成果を発表する場として用意されたのである。

大学院生なら誰でも自己の課題の解明に取り組んで、その知的・創造的な営為の結果を発表して第三者の評価と批評を得たいと考えるであろう。若い頃を振り返ってみると、そうした発表の機会が少なく、自分たちで費用を持ち寄って私的な雑誌などを作って研究成果を発表した記憶がある。また今でも院生が費用を負担しながら論文等を発表している大学の例も知っている。今回創刊される「常磐大学研究紀要」の場合、そのような費用の負担は予定されていないし、大学院修士課程在学者またはその修了者ならだれにでもそれぞれの研究成果を発表する機会が開かれている。多数の優れた研究成果が寄せられて所定の予算を超過し、事務局に予算の増額を求めて日参するようになってくることを私は期待している。

創刊によせて

被害者学研究科長

西村 春夫

従来、本学の学術定期刊行物として人間科学論究がありました。2005年4月に大学院に被害者学研究科が開設され、それを契機に3研究科が学術定期刊行物を持つ機運が出てきました。調整が行われ、その結果、新しい形の人間科学論究と、常磐研究紀要の二本立てになりました。常磐研究紀要は主として修士課程の在學生や修士課程の学術研究論文の発表の場となる企画であります。

被害者学は被害と被害者に関する研究を行う経験科学であり、被害者学の研究対象として被害者は、犯罪被害者のみならず、災害の被害者、(偏見、貧困、権力乱用、グローバリゼーションなどの)社会環境の被害者、(工場爆発、環境汚染、製造物の欠陥などの)産業技術発達の被害者、自己に対する被害者(ストレス起因の体調不良、自傷、自殺など)という5類型をカバーするとされています。当研究科が係わる被害者学は、開設している授業科目の方面から見ると、第1領域：被害者学概論、学史、研究方法論など、第2領域：各種被害の実態と原因、対策、第3領域：被害者の権利と権利回復、法的地位、第4領域：被害者の心的支援と擁護から構成され、法学、心理学、社会学、精神医学などを基礎学問に持つ学際科学です。

学術論文は院生諸君の固有な作品であります。小説や日記の類とは異なります。作品を学術論文としてグレードアップするため、ここでシステムズ分析を行ってみたい。入力には院生諸君の持つ知力、論題に係わる文献などの資源、収集したデータであり、出力はデータの解析、考察と提言であります。入力には諸君の頭の中で転換されて出力として出てきます。頭はブラックボックスです。この入力と出力とをバランス良く、最適にするためには幾つかの工夫があります。最適とは、たとえば、データがこれしかないのに壮大な提言を書いたり、逆にデータがこれほどあるのに考察と提言が不足していたりしないことなどです。

分析の第一に、論文が、目的つまり何をどこまで明らかにしようとするのか、論文作成に着手する前に諸君がどういう問題意識を持って書くかを明確化することです。論文執筆中に絶えず自問自答していかないと、研究が迷走したり、当初の目的が忘れ去られてしまったり、別の問題意識が浮上してくるとか、起こります。ただ、着手の初期には目的、問題意識を変えることは可能です。

第二に、文献からの引用部分と執筆者自身の考えの部分とが融合しないように注意することです。どこからどこまでが引用か、はっきりしない論文が多く見受けられます。読んだ論文で注目すべき箇所の文章は、とりあえずパソコンに保存しておくべきでしょう。

第三に、費用対効果の分析があります。ここで費用とは作成に掛かる努力量の総体です。完成までの時間、論文枚数、文をまとめる困難さ、渉猟した国内外の文献量、経済的負担などです。効果とは解析や考察の出来具合です。費用を掛ければ掛けるほど良い論文が出来るかというところは言えません。学術論文は冗長を嫌います。最小の頁数で言いたいことを的確に論じることを心掛けてください。

以上、諸君の積極的な投稿により常磐研究紀要が充実発展することの強い期待と明るい希望をこめて創刊の言葉とします。

創刊によせて

コミュニティ振興学研究科長

藤田 雅子

コミュニティ振興学研究科は、建学の精神である「実学を重んじ、真摯な態度を身につけた人間を育成する」という常磐大学の伝統を受け継ぎ、研究と教育に反映することを使命としています。コミュニティマネジメントが可能な人材を育成し、コミュニティ振興学を構築し、そしてコミュニティにおいて社会貢献をすることを目的としています。

このような建学の精神および教育理念を踏まえ、コミュニティ振興学の研究と教育の充実および発展、コミュニティ振興学に関する多面的な学術理論およびその応用、実践を研究かつ教授し、国際化や情報化に対応するようにしています。さらには専攻する領域において研究者として研究活動を推進し、コミュニティの各分野で専門的な職務に従事するに足る研究能力と専門知識を身につけた人材を養成するように努めています。そして自らが研究者、実践者あるいは専門職として、学術研究の成果を社会に還元し、コミュニティが共生社会として機能するように貢献する人材の養成を目指しています。

既存の学問分野の枠を越えて、コミュニティに関する多面的な学術理論、応用そして実践を総合的かつ学際的に研究できるように、複数の教育・研究領域に分けています。

2年の修士課程において、学部卒業の後に専門的な研究および教育を望む学生に対して、専門知識と研究法を教授するとともに、社会人の学生に対しては専門職としてより高度な実践の技術や知識に関して教授し、あわせて研究活動の充実を目指せるような教育内容に努めています。人間科学研究科および被害者学研究科とも連携し、教育内容の充実と、教育方法の多様化に対応するようにしています。

コミュニティ振興学を修了し、さらに博士課程レベルの教育と研究を志望すれば人間科学研究科博士後期課程「地域の振興と福祉」に進学し、継続性をもたせることができます。

これまでの経過を振り返りますと、常磐大学において2番目の大学院として文部科学省から設置の認可を受けました。2004年4月にコミュニティ振興学研究科は、ミュージアム・マネジメント、コミュニティ福祉、コミュニティ活動マネジメント、コミュニティ政策マネジメントの各領域から成り、発足しました。

そして2006年3月に最初の修士学位授与者を出すことができました。とくに社会人の院生は仕事のやりくりをして、厳しく研究に打ち込む姿に感銘を受けました。講義や演習はもちろん1年次の修士論文研究、領域内の報告会、研究科全体の報告会、そして「修士論文」の作成を目指して修士論文特別研究、中間報告会、修士論文の提出と報告会など、院生の研究への邁進を支援してきた一こま一こまを懐かしく思い出します。

さらなる研究と教育の充実を目指し、来年度の2007年4月より領域を地域政策・社会福祉・市民活動・ミュージアムに再編成していきます。学術雑誌である「人間科学論究」と共に、この時期に「常磐研究紀要」創刊号が3研究科の修士課程修了者ならびに在籍者によって世に出されることは、大学院教育をいっそう充実させる目的に適っており、この紀要が、本学大学院生の研究能力を高める学術雑誌に発展することを期待します。

大学病院の看護管理者のマネジメントの態度

- 公立大学病院の看護師長・主任の談話の分析から -

岡嶋良枝¹⁾，上見幸司²⁾

2006年10月3日受付，2007年1月11日受理

Abstract : *Structure of attitudes to management among nursing supervisors - An interview survey of nursing staff at a public university hospital.* The aim of this study was to understand the attitudes of nursing supervisors to management tasks, give meaning to their experiences, and clarify the structure of their attitudes to nursing supervision. The subjects were 10 charge nurses and 12 chief nurses who worked in the outpatient department of a public university hospital in City A, and held mid-level management positions in the hospital nursing department. The method was a semi-structured interview survey. Analysis included: I. Categorization of comments made by the subjects; II. Cross tabulation of basic attributes and subcategories; III. Cluster analysis of subcategories; and IV. Cluster analysis of survey subjects. The results showed a complete correspondence between those of the categorization and those of the cluster analysis. From these results we can show four distinct nursing staff attitudes. 1. They are dedicated to exercising leadership in their instructional setting. 2. Oriented to accomplish medical tasks while negotiating with fellow medical staffs. 3. Willing to improve their workplace conditions. 4. Seek their own self-enrichment.

Key words: Nursing supervisor, Management, Narrative analysis, Cluster analysis.

1. はじめに

厚生労働白書(2002)は、医療をとりまく環境の変化について、急速な少子高齢化、低迷する経済状況、医療技術の進歩、国民の意識の変化を上げ、医療制度を構成するすべてのシステムの大きな転換の必要性を指摘した。2006年医療構造改革推進本部は「医療制度改革大綱」を作成・公表し、医療制度改革関連法が動き始めている。

また、近年、医療技術の進歩は、国民の健康水準の向上をもたらすと同時に、患者からは自らが受ける医療について「情報開示」「医療倫理」「個人情報保護」の要求が高まり、「安全・安心」な医療と、病人の心理に即応した人間的なサービスが求められている。

これら激動する変革期に対応する病院の看護部は、医療施設の中で最大の組織集団を構成し、医療サービスの質を向上させ病人のQOLを確保するために、病人や家族と直接関わる重要な役割を担っている。

各医療機関では看護者の人材育成を目的とした院内教育部門を組織化し、新人教育から段階的な計画に添った研修が実施されてきた。また、厚生省健康政策局看護課は、医療技術の高度化・専門化の進展の中で、「看護職員生涯教育検討会報告書」(1992)をまとめ、看護者の教育を生涯教育として体系化する指針を提示し、各都道府県看護協会を中心にした研修プログラムの再編成を促した。その一つに指導的管理的立場の看護職員の育成が位置づけられている。

1) Yoshie Okajima : 常盤大学大学院人間科学研究科修士課程2005年3月修了，愛知きわみ看護短期大学教授

2) Koji Kami : 元常盤大学大学院人間科学研究科教授，常盤大学名誉教授

しかし、研修の目的には、「どのような資質を備えた管理者に育てたいか」、また、「どのような資質が必要なのか」については、必ずしも具体的ではない。また、研修後、医療機関のマネジメントに、どのように発揮され、活かされているかという、実証的な評価研究が行われていない。

以上の問題背景から先行研究を通覧すれば、管理者の資質としてのマネジメント能力についての研究や理論が多く提唱されている。

三隅(1978)は、実験的・実証的研究を土台にリーダーシップ理論を提唱し、測定尺度を開発した。それによれば、リーダーシップ行動が、課題達成(performance)機能と集団維持(maintenance)機能の二つの次元に分類され、両者を両立させたリーダーシップ行動理論が提示されている。このリーダーシップ行動の概念は、医療組織においても管理者の資質を測るものとして有益なことは言を待たない。

また、医療組織に焦点をあてた田尾(1980, 1984 a ~ d)は、看護師を専門職として捉え、その態度構造には、「奉仕性」「自己実現性」が高く、勤務年数や職階と共に「自律性」が高まるという特徴を指摘し、これらの特徴をプロフェッションの態度構造として析出した。

また、田尾は、医療組織に見られる人間関係の葛藤の解決、管理者(師長、主任)の「リーダーシップ」、「情報管理」、「集団維持的配慮」、「知識・技術のマネジメント」などの能力が重要であることを指摘している。

一方、荒井・内田・清水・杉・松下(1986)は、看護管理者を一般企業の管理者と比較しリーダーシップの類型を析出した結果、看護管理者は、「共感性機能」と「通意性機能」が一般企業の管理者より高いことを指摘している。

また、水野・三上(2000)は、時代に相応した看護職者のキャリア開発を推進することを目的に臨床看護師のキャリア発達過程(期～期)と影響因子6因子を明らかにできたとしており、「期」専門関心領域への取り組み・熟達以降のキャリア

開発に対する支援体制の整備の必要性が示唆されたと報告している。坂口(1999)は、看護職のキャリア志向のタイプと形成時期について、看護職者のライフイベントと中堅看護師の臨床能力への影響を検討している。

以上、先行研究を概観すると、三隅(1978)や、田尾(1980, 1984 a ~ d)、荒井 他(1986)の理論や研究結果は、看護管理者のマネジメントの資質を概念化させてはいるものの、日常的な業務の中で発揮される意図や行動に対する評価を具体的に意味するものでなく、看護管理者のマネジメントに焦点が当てられていない。

したがって、医療機関の組織の中で、看護管理者やスタッフが認識している具体的な看護管理者の態度から看護管理者の資質を実践的に示し、そこから看護管理者の能力開発を促進させる方策を構築する必要があると考えた。

そこで本研究では、病院における看護部門の看護管理者を対象に、看護管理者の体験の意味づけを、看護管理者のマネジメントの態度として捉えることとし、病院の看護部門の構成からは中間管理職者に位置づけられる看護師長と看護主任を対象に、3項目の談話を基点に内容を分析し、看護管理者のマネジメントの態度の構造を明らかにする。その3項目とは、調査対象者の「専門職業人としての体験の意味づけと、役割の遂行に対する課題が実際にはどのように認識され、また、それはどのように取り組まれているか」、「組織の構成員としての課題をどのように認識し、また、それにどのように取り組んでいるか」、「自己のライフコースの回想と、その体験に対する意味づけ」である。

すなわち、病院の看護部門の看護管理者が自らの生活を調整しながら、専門職業人の意識と、病院や看護部門の目標や課題を達成しようとする認識から看護管理者の態度の構造について概念化を図ることを目的とした。

なお、本調査に先立ち、半構造化面接法による研究目的に添った結果を得るため、実践の場では

看護管理者の望ましいとされる資質を、調査対象者がどのように捉えているかについて情報を収集し看護管理を構成する要素を抽出することを目的に予備調査を実施した。

対象者は、看護管理者と業務全体が把握できる経験3年以上の看護師とし、以下の方法が実施された。

「管理者の日常の看護を見たり、あなたが体験した実際の出来事の中で、どのような事実があなたの心に響いたのか、また、望ましい管理者の能力とは何かについて思い出してください」という刺激文を提示した用紙を配布し記述を依頼した。

事実の記述された文脈から、管理者の資質を表している内容の単文をコーディングし、カテゴリーを抽出した。結果抽出された5カテゴリーは「専門的能力」、「所属単位の情報共有・調整・運営能力」、「指導能力」、「自己啓発の能力」、「人望」であった。以上の5つのカテゴリーを、マネジメントの要素とし、本調査の概念枠組みと位置づけた。

予備調査は、2002年12月から2003年1月に実施し、配布数77枚、回収数59枚（回収率77%）であった。

2. 研究方法

1) 調査対象者

(1) 抽出方法

調査対象医療機関は中部地方のA公立大学病院で、調査開始時点では、看護部には25名の看護師長と40名の看護主任（計65名）が在職していたが、本研究の面接調査対象者はその中から、A市が実施している職務能力試験（MBOテスト）の4段階評価の成績で中位（B）以上の者とし、さらに看護部長の助言を得ながら、年齢と経験年数の偏りを避けた計22名（看護師長10名・看護主任12名）を候補者として抽出した。

当該候補者には個別に面談し、本研究の主旨を説明した後、面接調査への協力を要請した。その際は、面接に際しては会話を録音すること、諸記録についてはプライバシーを重視して匿名化する

こと、面接は自由意思によって中断が可能なこと、面接を中断しても利害得失はないことなどについて説明し、結果的には、候補者全員から面接調査の協力の承諾が得られた。

なお、本研究の実施に際しては事前に、研究の目的と方法、および研究結果から得られる組織的・社会的意義などを記述した研究計画書と実施申請書をA大学病院「研究倫理審査委員会」に提出し、研究開始の承認を得た。

(2) 基本属性とリーダーシップ特性の調査方法

基本属性に関する調査項目は、年齢、病棟看護師（以下、「スタッフ」とする）・看護主任・看護部長などの経験年数、医療免許の種類、配偶者の有無、子供数とその年齢、家族構成、職業者として自身が影響を受けた上司や先輩の有無と内容（注：自由記述）、職業を継続する上で認識している家族の協力の有無と内容（注：自由記述）、三隅（1978）による「PMリーダーシップ尺度」（以下、「PM尺度」とする）に対する自己評価であった。

なお、PM尺度の得点の評価に際しては、A病院の勤続4年以上の看護師（病棟部門20ヶ所：中央部門6ヶ所：外来部門2ヶ所）116名に当該質問紙を配布して回収、集計した。

なお、回収数は115名（回収率：99%）で、一部記入漏れのあった3名を除いた112名を有効数とし、当該病院に勤務する看護師のPM尺度標準得点分布として、調査対象者の区分に利用した。

なお、三隅のPM尺度には、P機能12項目（注：P = 目標達成機能；以下、「P機能」とする）とM機能12項目（注：M = 集団維持機能；以下、「M機能」とする）が含まれるが、本研究においてはその他に、各機能の質問項目に看護管理者の資質にとって有用と認められる独自の2項目の質問文を追加し、すべて6段階で評定して統計学的な処理に供した。また、当該尺度の評価に当たっては、調査対象者自身による自己評価に加えて、所属部署の上司による第三者評価の得点も比較対象とした。

(3) 面接調査の方法

面接調査の承諾が得られた対象者には再度、研究の目的と内容、面接に要する時間、また面談の会話をテープレコーダーに録音すること、A大学病院研究倫理審査委員会から研究の実施の承認を得ていることなどを説明し、改めて面接調査の了解を得て調査対象者の都合にあわせて面接日時を調整した。なお、面接時間は1時間30分から最大2時間で終了するように設定した。また、面接場所については、静かで自由な気分で談話ができることに配慮し、病院の会議室を借用した。面接の時期は2003年7月から8月の2ヶ月間である。

面接の導入は、調査者から下記の問いかけをした後に自由に話してもらうことを基本とした。また、面談の途中で談話が進まない時や、談話の核心がわき道にそれたりした場合には、研究枠組みの構成に沿った短い問いかけをすることで談話を促した。なお、調査対象者の基本属性については、調査対象者の記入の漏れや不明瞭な記述に注目し、確認しながら面談を実施した。以下は、面談のインストラクションである。

「毎日ご苦労様です。今日はあなたのお仕事について、何からでも良いのでありのままにお話を聞かせていただきたいと思っています。現在、あなたが取り組んでいる課題は具体的にどのようなことであり、日頃からどのように考えながら行動されていますか。また、それらのことが上手くいっていることについて、一方で上手くいかないことなどについてもお話を聞かせて下さい。そして、これまでに仕事を続けてきた人生を振り返ってみて、その間にどんなことがあったかなど、何から始められても結構ですので、自由にお話し下さい。」

2) 分析の方法

(1) 談話記録のコードのカテゴリー化

面接の談話記録はすべて逐語録としてテキスト化し、個人別に全文を一文一義の単文カードとした。またカードには、個人識別と談話順位を示す

5桁の数字の索引を付し、カテゴリー化のために、これを基本単位として位置づけ「コード」と命名した。

なお、以下のカテゴリー化の各段階には、調査者その他の2名の評定者(注:以下では「コーダー」とする;1名は常磐大学大学院人間科学研究科修士課程学生で医療職の資格のある病院勤務経験者で、他の1名は研究手法に熟知した同研究科研究生である)の計3名が加わり、協議を重ねながらカテゴリー化を進めた。

第1段階では、コードのもつ意味の共通性を手がかりとして“オープン・コーディング”した。これらのコードの小グループを「エピソード」群とした。

第2段階では、各「エピソード」群のコードに含まれる諸特性に注目し、それらの意味の共通性と相互関係に焦点を当て、「エピソード」群同士を“軸足コーディング”して統合、分類した。これらの中グループを「サブカテゴリー」群とした。

第3段階では、「サブカテゴリー」群の諸特性を調査対象者の態度構造として位置づけ、体系的に統合することを目的とした“選択的コーディング”を実施した。これらの大グループを「カテゴリー」群とした。

以上の3段階における調査者と2名のコーダーとの分類上の一致率は、93.1%であった。

(2) サブカテゴリー群の頻度の分析

次に、(1)で得られたカテゴリー構造のうち、各サブカテゴリー群のコード数を発話頻度に位置づけ、その総数からサブカテゴリー群の順位を求め、さらに調査対象者の基本属性と各サブカテゴリーの発話頻度のクロス集計を行い²検定を実施した。

(3) コード数を対象としたクラスター分析

調査対象者単位に作成されたコードの行列表を基に、エピソード群、サブカテゴリー群、カテゴリー群の各水準における発話頻度をユークリッド距離として位置づけ、統計解析ソフトSPSSに

よってクラスター分析（Ward法）を実施した。その際は、コードを単位とした発話頻度の実数（注：各群のコード数を対象とした分析）、コードを単位とした発話頻度を相対度数のコードに置換した数値（注：本文では省略するが4種類の類型を設計した）、コード単位の発話頻度を発話の有無（注：1・0）に置換した後の総計の数値、を対象とした分析の計3種類を試みて、研究目的に照らしてデンドログラムの解釈が最適な1種類の分析法を採択することとした。

(4) 調査対象者の基本属性を取り込んだクラスター分析

上記(3)の分析から絞り込まれた最適な1種類のクラスター分析法に調査対象者の個人属性を取り込み、調査対象者を分類するためのクラスター分析（以下、「ケース・クラスター分析」と

いう）を実施した。そして最後に、その結果を(3)で得られたクラスター構造のコード数との間でクロス相関表として改造し、看護管理者のマネジメントに対する態度の類型を考察する際の基礎資料とした。

3. 結 果

1) 調査対象者の基本属性

調査対象者の基本属性を表1に、また質問紙の自由記述（注：「影響を受けた上司・先輩」「家族の協力[夫の協力]」「家族の協力[夫以外の協力]」）については記載数をコード化した上で表2に示した。対象者は外来勤務1名が含まれたが、他はすべて病棟勤務である。平均年齢は46歳で、配偶者のある者（注：「死別」を含む）16名、子供のいる者19名であった。

表1 調査対象者の基本属性

属性 対象者	年齢	在職年数	師長歴	主任歴	配偶者	子供の数	同居家族 の数	現在の 勤務場所	勤務場所 異動数*1
1	55	23年3月	9年3月	3年3月	有	2	3	外来総括	6
2	52	30年3月	15年3月	8年3月	有	2	3	病棟	9
3	47	13年3月		2年3月	無		1	病棟	6
4	42	20年3月	3月	8年3月	有	1	6	病棟	7
5	45	23年3月		15年3月	有	3	5	病棟	4
6	56	20年3月	4年3月	5年3月	その他*2	2	1	病棟	6
7	41	19年3月		2年3月	有	2	4	病棟	4
8	51	29年3月		21年3月	有	2	5	病棟	4
9	51	25年3月	2年3月	1年3月	有	2	2	病棟	3
10	48	29年3月		8年3月	有	2	6	病棟	8
11	45	22年3月	3年3月	9年3月	有	2	4	病棟	10
12	39	18年3月		1年3月	有	2	4	病棟	5
13	43	24年3月		5年3月	無		1	病棟	6
14	48	26年3月		19年3月	有	3	7	病棟	7
15	46	19年3月	3年3月	10年3月	無	1	1	病棟	3
16	40	20年3月	1年3月	3年3月	無	1	3	病棟	4
17	54	20年3月	4年3月	10年3月	無	1	1	病棟	5
18	46	25年3月		9年3月	有	2	4	病棟	7
19	44	25年3月		8年3月	有	1	4	病棟	8
20	46	24年3月	13年3月	無	有	1	3	病棟	7
21	46	24年3月		4年3月	無		2	病棟	7
22	37	15年3月		3月	有	2	4	病棟	4

*1 異動回数の外来勤務は1と数えた *2 その他は死別をいう

表2 調査対象者の基本属性(自由記載数)

対象者	属性 影響を受けた 上司・先輩	1. 家族の協力 夫の協力	2. 家族の協力 夫以外の家族の協力
1	5	5	3
2	4	5	1
3	4	0	0
4	10	6	8
5	5	6	2
6	6	0	5
7	3	5	7
8	2	2	3
9	7	3	3
10	4	2	3
11	13	5	0
12	4	3	2
13	1	0	0
14	7	2	3
15	7	0	1
16	13	0	1
17	15	0	0
18	7	3	1
19	2	5	1
20	8	2	5
21	7	0	1
22	12	2	6

注) 自由記述と面接時の確認をコード化した数を表す

2) リーダーシップ行動評価による類型

PM尺度によるリーダーシップ行動調査の結果については、三隅(1987)の総合評価法に従って平均値を基準に分類した。なお、調査対象者を含むA病院の看護師112名のP機能(目標達成機能)とM機能(集団維持機能)の正規分布では、P機能の尺度得点は平均3.9点(標準偏差 ± 0.53)で、最小値2.50、最大値5.50である。M機能の尺度得点は平均4.2点(標準偏差 ± 0.53)で、最小値2.75、最大値5.25である。

一方、調査対象者の自己評価によるP機能の尺度得点は平均4.2点、M機能については平均4.6点であった。また、調査対象者の上司による他者評価のP機能の尺度得点は平均4.3点、M機能については平均4.8点であった。なお、調査対象者勤務4年以上の看護師112名のPM尺度得点は、P機能3.9点、M機能4.2点であり、ともにPM尺度得点の平均値を上回っていた。

次に、これらの結果から調査対象者の個人別

リーダーシップ行動類型を分類した。分類の基準は、上述PM尺度の平均値から、平均値以上のP機能を「P」、平均値以下を「p」、また平均値以上のM機能を「M」、平均値以下を「m」で表し、「PM型」「Pm型」「pM型」「pm型」に4分類した。

その結果、調査対象者の自己評価得点では、PM型18名、pM型3名、pm型1名であった。なお、Pm型には該当者がいなかった。また、上司による他者評価では、PM型13名、Pm型1名、pM型5名、pm型3名となった。

3) コードのカテゴリー化

逐語録から得られた単文のコードからカテゴリー化を実施した。まず、コードの選択作業を3回実施した。その際は、他の2名のコーダーとともに調査対象者の看護管理に向けた認識を表したコードを選択的に抽出し、それ以外のものについては削除した。1回目では1554文が、2回目には1433文が抽出され、最終的に分析の対象とするコードとして1334文が選択された。

次に、これらのコードをオープン・コーディングして101のエピソードに分類し、さらに軸足コーディングして29のサブカテゴリーに統合、さらに選択的コーディングして4つのカテゴリー構造に築上した。その間、筆者を含む3名のコーダーの分類の一致率は93.1%となった。以上の分析の結果から得られた構造図は図1(1-1・1-2・1-3・1-4)に示した。また、サブカテゴリー群の名称と定義、およびコード数を表3に示した。

ここでは上で述べた4つのカテゴリー群と、それを構成するサブカテゴリー群の特長について概説する。なお、本文ではカテゴリー名を『』で、サブカテゴリー名を「」の記号で記述する。

(1) カテゴリーA:『後進を見守り指導している』

(図1-1)

カテゴリーを構成している8サブカテゴリー群(コード総数655)からは、看護管理者の態度には、部下の成長が看護水準を高め、病人の安心や満足

表3 サブカテゴリーに対する定義と発話の頻度

サブカテゴリー名	定義	頻度	%
看護の喜びを共有している	部下と印象深い事例の看護を語り合い喜びを共有することで看護のやりがいを確認できる	8	0.6
看護教育の場として病棟の環境を整えている	病棟における臨地実習指導者の力量を上げ指導目標に添った教育をすることができる	12	0.9
電子化への対応に努めている	情報化時代に対応し患者情報の一元化により患者と看護に役立つ電子カルテを構築し活用できる	19	1.4
主任を管理者として成長させる	主任は師長の補佐として部下をリードし将来の師長に必要な管理能力を養う	22	1.6
管理に魅力を持っている	自己の判断で対応した運営の成功は管理者のやりがいにつながり管理に魅力を感じる	24	1.8
上司のサポートと承認がある	上司は相談を受け入れ部下の行動に対し承認と支援があり他部門との調整に弾みがつく	23	1.7
医師とはお互いを尊重し協働している	身近な協働者の看護師・医師は互いの役割を認め協力し尊重することでチーム医療が成熟する	25	1.9
環境が人間を成長させている	職場の良い人間関係の環境や家族の中で体験したことの影響は人間的な成長をさせている	25	1.9
患者に選ばれる病院のイメージアップに努めている	患者のニーズに応えサービス精神を養い患者・家族の信頼につながる選ばれる病院とする	26	1.9
上司の運営を見習いリーダーシップを養っている	病棟の運営は師長のリーダーシップが影響しておりモデルになる師長を見習いリーダーシップを養う	26	1.9
業務を見なおし改善している	医療の変化は業務を増加させており常に改善の意識を持って現状を見直し最良の状態を保つ	28	2.1
適時適切な報告や連絡で組織のパイプを詰まらせない	組織の機能を高めるには報告・連絡・相談を活発に行い組織のパイプを詰まらせない	29	2.2
部門間の壁を取り除き協力している	組織における部門の壁を取り除き横の連絡を緊密にし協力することで共通の目標である患者サービスを向上させる	29	2.2
部下の相互に向上できる人間関係を配慮している	部下が専門職として良い人間関係の中で切磋琢磨し成長できるように配慮する	33	2.5
経験を統合させ職位にふさわしい能力を高める	解決した成功体験や日々の経験から学び蓄積された知恵をPran-Do-Seeの管理原則に応用できる	34	2.5
課題による動機付けは部下の成長を促している	専門職業人の責務を自覚し自ら能力を開発する力を養うよう働きかける	36	2.7
女性の自立と職務満足	女性の自立した人生設計は家族の協力も加わり実現し人間としての成長に影響を与える	40	3.0
人事異動はキャリアを向上させている	人事異動による体験は知識の獲得や業務の運営に自信をつけるので将来をみずえた異動を工夫する	49	3.7
医師とは粘り強く話し合い協力関係を築いている	協働する医師チームとは何事も粘り強く話し合い理解を深め協力することでチーム医療の効果を上げる	50	3.7
在院日数短縮など経営の改善に対処している	医療経済の変化に対応するため病院の課題である経営の健全化に対処する	55	4.1
部下を尊重し風通しの良い職場環境を整えている	部下を一人一人尊重し意見交換を活発にできる自由な雰囲気の中で看護のやりがいを高める	59	4.4
情報の収集と提供に努め看護を充実させている	組織の運営は情報の収集と部下に対する情報の提供で情報の共有化をはかり方向を見極め運営する	59	4.4
看護に打ちこめる職場の環境を整え運営している	より良い看護のため目標を設定し部下が目標に向かって力を発揮できるよう病棟を運営する	67	5.0
安全を守るリスクマネジメントの充実を優先課題としている	患者の安全は生命倫理に基づく看護倫理を守り安全管理は原因の分析と問題の解決に対処する	73	5.5
職位を自覚し行動している	組織における職制上の職位を得て部下の育成や病棟運営の役割を自覚し行動できる	80	6.0
問題の対応は迅速に行動し対処している	病院・病棟で発生する問題は正確な情報を集め本質を見極めて迅速に対応する	80	6.0
看護倫理に基づき患者主体の看護をしている	患者・家族を尊重し気持ちに寄り添い患者主体に医療・看護が行われる	85	6.4
自発的に学び自らを高めている	専門職の責務として管理者として常に向上心を持ち自律した態度を維持する	89	6.7
現場で部下を育てる役割に責任を持っている	部下を見守り育成する役割を責務として部下の力量を上げより良い看護を保障する	149	11.2
		1,334	

につながるという看護の中核的な認識が構造化された。具体的には、自身が看護師として、また人生の先輩として部下の育成に責任を持ち、彼らを見守る態度で接していることや、また部下の成長を自分のことのように喜び、部下の育成に直接関わることが自身の態度形成にも影響することを認識していること、さらには家族に感謝しながら自ら選んだ看護の道を肯定し、リーダーとして前向きに取り組んでいる自律的な自己像が表現されていた。

(2) カテゴリー B:『担当部門を維持・発展させている』(図1-2)

カテゴリーを構成している8サブカテゴリー群(コード総数321)からは、看護管理者の態度には、職場や病院で自らに課せられた課題に取り組み、その問題解決と達成を目指した経験が自身の中で肯定的に受け止められ、上司や同僚の助言や指導を柔軟に捉えながらリーダーとして職場に活かそうとする、マネジメントの中核的な認識が構造化された。具体的には、看護のエキスパートとして自身を内省する過程で、仕事の充実感がリーダーとしての自信や信念となっていることの自覚や、現場の機能の維持に求められる管理者としての役割への期待と、組織全体から自身に要請されている期待に真摯に応えようとしている自律的な自己像が表現されていた。

(3) カテゴリー C:『課題を達成する協働のかじとりをしている』(図1-3)

カテゴリーを構成している6サブカテゴリー群(コード総数219)からは、看護管理者の態度には、医師や他部門のスタッフと相互に信頼関係を築くことの重要性を意識したコーディネイトの中核的な認識が構造化された。具体的には、関連各部門と情報を共有することに配慮しながら、特に人間関係の調整に心を砕いている自律的な自己像が表現されていた。

(4) カテゴリー D:『新たな課題の挑戦は自己を充実させている』(図1-4)

カテゴリーを構成している7サブカテゴリー群(コード総数139)からは、看護管理者の態度には、

病院全体の課題に着目し、時代や社会の要請に応える医療機関の看護管理者として巧みな対応を心がけながら、その課題を自身の信念や価値観と同一化させ、人間味溢れる職場作りを目指している、ライン・スタッフとしての中核的な認識が構造化された。具体的には、自身の職業をより一層魅力的なものとして位置づけようとする動機が投影され、患者や家族への愛情の眼差しをさらに深め、自身も同時に個人として自己実現を果たそうとするライフデザインを見据えた自律的な自己像が表現されていた。

4) 基本属性とサブカテゴリーの数量的分析

サブカテゴリーへの談話と基本属性との関係をより詳細に把握するために、コード化した基本属性とサブカテゴリーを構成するコード数を対象にしたクロス集計表の²検定を実施した。なお、基本属性(11種類)とサブカテゴリー(29種類)の組み合わせが対象であるが、 $11 \times 29 = 319$ のうち11項目について、有意な関連($p < .05$)がみられた。以下、その11項目について列記する。基本属性は[]、サブカテゴリーは「 」で示す。

(1)[看護師長歴]:「上司のサポートと承認がある」

看護師長10名全員が当該サブカテゴリーに発話している。看護師長は病院看護部では中間管理職であり、過去や現在の上司との人間関係における支援や承認と、現在の看護管理者としてのモチベーションの堅持との関係性が示唆された($\chi^2 = 22.7, df = 12, p < .05$)。

(2)[看護師長・看護主任歴]:「看護の喜びを共有する」

発話頻度こそ少ないが、4名が当該サブカテゴリーに発話している。看護管理者の経験は、部下であるスタッフと職業としての看護の喜びを共有できるという実感の認識との関係性が示唆された($\chi^2 = 21.1, df = 9, p < .05$)。

(3)[影響を受けた上司先輩]:「在院日数など病院の経営に対処している」

調査対象者22名中18名が発話している。看護管

A 後進を見守り指導している (655)

看護倫理に基づき患者主体の看護をしている (85)

- * 患者の人権を尊重し患者主体の看護をしている (13)
- * 患者のQOLを尊重し充実したケアに努めている (13)
- * インフォームドコンセントが浸透し患者や家族の意識も変化している (15)
- * 患者や家族の不安に傾聴の姿勢を徹底し臨んでいる (17)
- * 患者や家族の気持ちに寄り添い精神ケアに努めている (15)
- * 自己の体験に基づく患者・家族の理解と精神ケアに努めている (11)

安全を守るリスクマネジメントを優先課題としている (73)

- * 患者の安全を第一の課題とし看護している (23)
- * ヒヤリハットを分析し職員の意識改革で安全性を高めている (34)
- * 確実な看護技術を習得することで患者の安全を守る (12)
- * ミスが起これるとスタッフのストレスが高まる (4)

職位を自覚し行動している (80)

- * 職位をえることで役割の自覚が高まっている (19)
- * 上に立つものとして自己をコントロールしている (15)
- * 主任の役割である師長補佐と部下の育成に努めている (27)
- * 公務員を意識している (12)
- * 患者や医師の対応から管理者を意識した (7)

職位を自覚し行動している (80)

- * 問題の本質は看護の基本に立ち返り見極める (11)
- * 問題は迅速に行動し対応している (14)
- * 問題の本質を見極めるため情報を集めている (11)
- * 患者の問題は自分の目で確認し判断している (9)
- * クレームは見過ごさないよう対応している (12)
- * 患者と医師関係の問題は医師に指摘し積極的に介入している (17)
- * 問題は大きくなる前に支援を求める (6)

社会資源の利用を考えている (18)

- * 家で見られなくなったらどこかに頼みたい (7)
- * 要介護者は希望しないけど利用させたい (6)
- * これからサービス利用を考えている (5)

部下を尊重し風通しの良い職場環境を整えている (59)

- * 部下を一人一人尊重し平等・公平に接している (11)
- * 部下の意見を尊重し自由に話し合えるよう気を配っている (11)
- * 部下には自ら声をかけ相談にのっている (7)
- * 部下の悩みを受け止めストレスを軽減する (18)
- * 部下の素直で優しい性格を大切にしている (5)
- * 部下にはやればできる行動をみせて信頼関係を築いている (7)

現場で部下を育てる役割に責任を持っている (149)

- * 部下の力量は上司の力量であり育成に責任をもつ (16)
- * 部下の成長を見極め段階的な教育をしている (39)
- * 新人の気質にあわせ指導している (29)
- * 新人のケアに同行し知識技術の習熟度を評価している (14)
- * 中堅スタッフのレベルアップを図り看護の質を向上させる (10)
- * 看護の基本的な技術・態度の学びを大切にしている (14)
- * 看護部の教育計画にあわせて段階的に指導している (3)
- * 部下には研究の機会を作り学会や研究会で成長を促している (11)
- * 新人のゆっくりした成長を見守る (13)

自発的に学び自らを高めている (89)

- * 研修や研究会に参加し自己を磨くようにしている (44)
- * 若い世代の人に失望されないように自己啓発に努めている (4)
- * 社会の変化に対応できるよう視野を広めている (7)
- * 管理者研修は管理の基本を学ぶことができ役立っている (8)
- * 研究の体験は大きな財産になっている (18)
- * 大学のセミナーや大学院で学んでいる (8)

女性の自立と職務満足 (40)

- * 女性の自立を考えた生き方の選択 (23)
- * 家族の協力で仕事に打ち込むことが出来る (17)

*印 エピソード

注) 数字はコードの数を表す

図1 - 1 談話のカテゴリー構造

B 担当部門を維持・発展させている (321)

看護に打ち込める職場の環境を整え
運営している (67)

- * 病棟の年間目標に基づき運営している (7)
- * ケアのバランスを考え部下に公平な勤務計画を作っている (10)
- * 病棟を活性化するため核になる部下を起用し役割を分担する (10)
- * 部下の働きやすく看護に打ち込める環境に配慮している (18)
- * 自分の意思は機会あるごとに部下に伝える (10)
- * 部下に必要な応じて指示を出している (6)
- * 看護部から与えられた課題には真剣に取り組んでいる (6)

情報の収集と提供に努め看護を
充実させている (59)

- * 変化の激しい病院・看護部の動向を熟知する (10)
- * 組織の方針や動向をスタッフに浸透させている (34)
- * 看護部組織の自立や拡大は専門職のやりがいを高めている (9)
- * 展望のある実践は現場を充実させる (6)

経験を統合させ職位にふさわしい能力を
高めている (34)

- * 経験を自信にしていけることで成長してきた (19)
- * 運営の成功体験が判断力を養っている (8)
- * 医療の変化を敏感に受け止め管理に活かしている (7)

医師とお互いを尊重し協働している (25)

- * 医師と看護師はお互いを尊重しよい協働関係がとれている (25)

上司の運営を見習いリーダーシップを養う (26)

- * 上司の運営を見習い管理方法を自分のものになっている (13)
- * 病棟のムードは婦長のリーダーシップで決まると気付いた (13)

課題による動機付けは
部下の成長をうながしている (36)

- * 課題の実践が部下を成長させている (15)
- * プロとしての自律性を高めている (21)

人事異動はキャリアを向上させている (49)

- * 外来や同一職場の勤務が長く異動した病棟看護に苦労した (13)
- * 特殊性の高い勤務場所の異動は慣れるのに時間がかかる (8)
- * 部下の指導には専門能力が要素の一つだと思っている (11)
- * 各部署の経験が管理に役立っている (17)

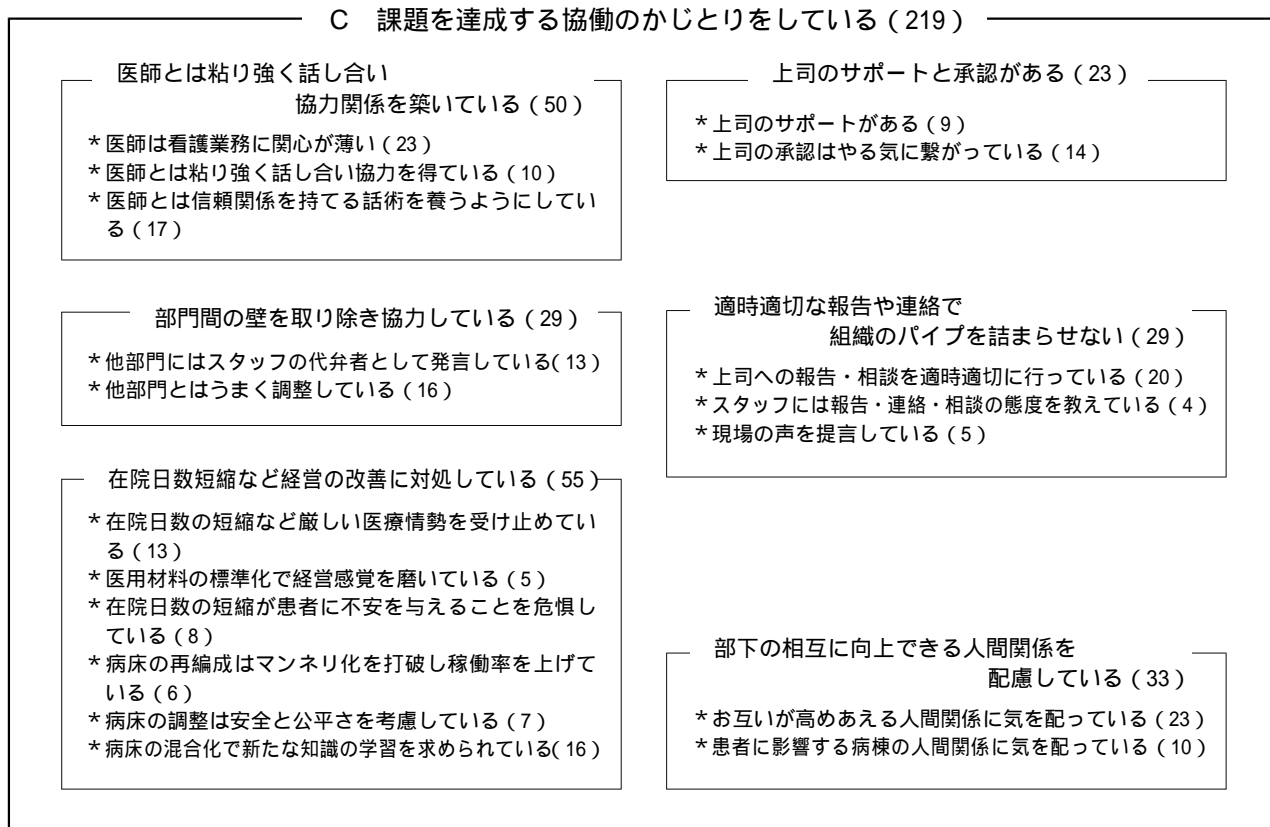
環境が人間を成長させている (25)

- * 職場の環境や家族の影響で人間として成長した (20)
- * 夜学生の経験で辛抱強くなったと思う (5)

*印 エピソード

注) 数字はコードの数を表す

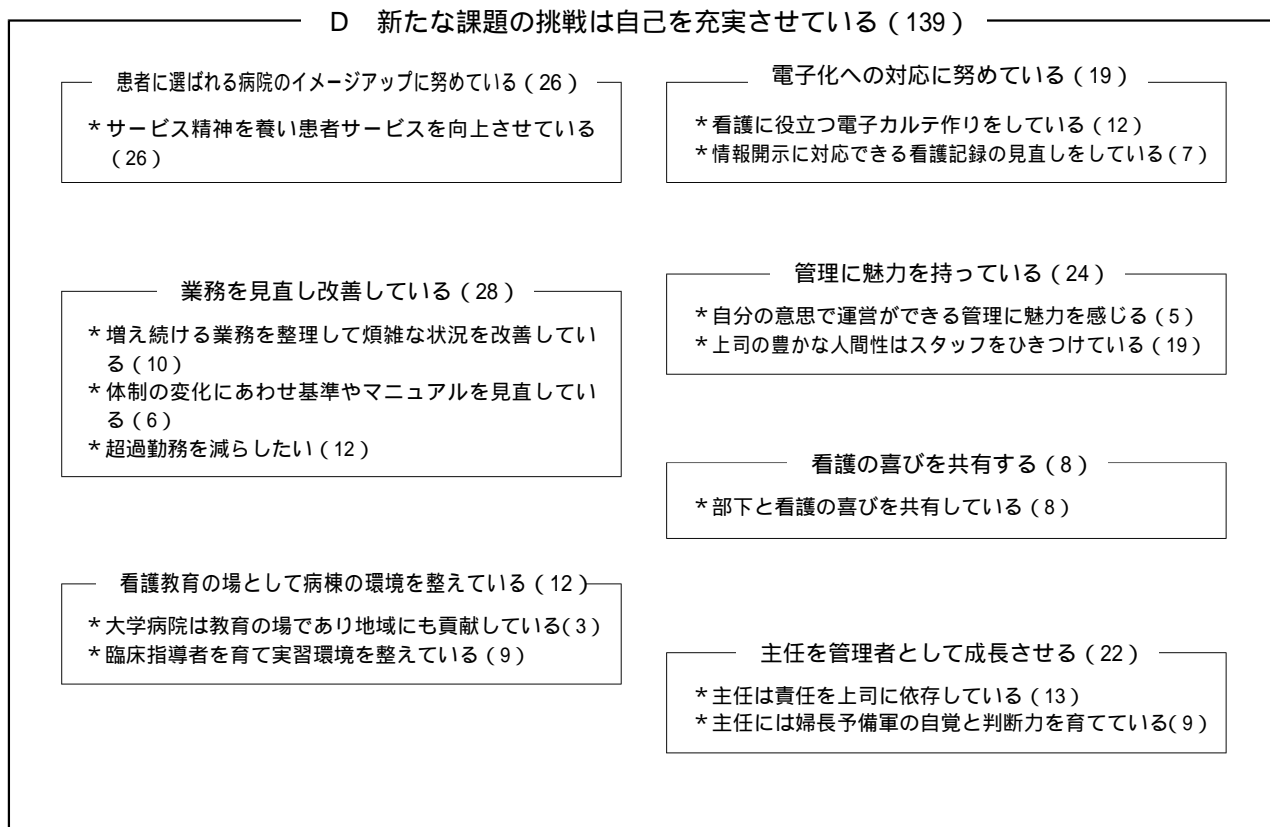
図1 - 2 談話のカテゴリー構造



*印 エピソード

注) 数字はコードの数を表す

図 1 - 3 談話のカテゴリー構造



*印 エピソード

注) 数字はコードの数を表す

図 1 - 4 談話のカテゴリー構造

理者ともなれば病院の経営上の方針に取り組むことは現場の生々しい課題であるが、その課題解決の牽引役を果たそうとする際は、過去に影響を受けた上司や先輩の取り組みや手法を想起し、その学習を活かしながら対処することとの関係性が示唆された ($\chi^2 = 32.6, df = 21, p < .05$)

(4)[夫の協力]:「現場で部下を育てる役割に責任を持っている」

家族、特に夫の協力に肯定的な発話をした者と、自身が中間管理職としての部下の育成に打ち込んでいることの認識、すなわち安寧で相互協力的な家庭環境を築くことと、現場で課せられた役割に没頭することとの関係性が示唆された ($\chi^2 = 33.1, df = 21, p < .05$)

(5)[夫の協力]:「管理に魅力を持っている」

ここでは、自身に課せられた役割のうち、現場の看護管理の仕事を自身の職業上の魅力と認識することとの関係性が示唆された ($\chi^2 = 34.6, df = 18, p < .05$)

(6)[PM自己評価]:「適時適切な報告や連絡で組織のパイプを詰まらせない」

PM型18名全員が発話していた。組織の課題に取り組み集団の協働体制を維持するためには、報告や連絡、相談などの情報の共有化が重要な条件として認識されていることが示唆された ($\chi^2 = 20.9, df = 8, p < .05$)

(7)[PM自己評価]:「在院日数短縮など経営の改善に対処している」

PM型に分類された者のうち16名が発話している。すなわち、看護管理者として、組織の課題である経営の健全化を自身の課題としていることが示唆された ($\chi^2 = 26.2, df = 14, p < .05$)

(8)[PM自己評価]:「電子化への対応に努めている」

PM型5名とpM型、pm型各1名が発話している。病院の電子化に対応することは時代の趨勢であると考え、自身がその問題の克服を自明の課題として認識していることが示唆された ($\chi^2 = 29.2, df = 10, p < .05$)

(9)[PM他者評価]:「部下を尊重し風通しの良い職場環境を整えている」

上司による他者評価得点との関係では、PM尺度の類型に関わりなく20名に発話が認められる。そのうち9名は発話頻度も3回から5回と多い。看護管理者の能力の一つが部下の尊重と職場環境の調整にあることが認識されていることが示唆された ($\chi^2 = 33.6, df = 18, p < .05$)

(10)[PM他者評価]:「業務を見直し改善している」

PM型の半数の者和其他の3類型に発話が認められる。(9)と同様に、看護管理者の能力の一つが現場の業務改善にあることが認識されていることが示唆された ($\chi^2 = 27.6, df = 15, p < .05$)

(11)[PM他者評価]:「教育の場として病棟の環境を整えている」

発話の頻度は高くはないが、臨地実習の場としての教育環境を整備することが看護管理者の能力の一つとして認識されていることが示唆された ($\chi^2 = 23.7, df = 9, p < .05$)

5) 他者評価によるリーダーシップ行動類型と発話内容の特徴

他者評価で得られたリーダーシップ行動類型における発話内容の特徴を、カテゴリA～Dの4カテゴリ各々を構成する全101のエピソード群から分類した。その際は、行動類型の人数の均等化に考慮してエピソードをa・b2グループに分け、両グループに共通したものについてはcグループとして整理した。すなわち、[aグループ]: PM型(13名)のエピソード群、[bグループ]: Pm型・pM型・pm型(計9名)のエピソード群、[cグループ(a・b共通グループ)]: 4類型に共通したエピソード群である。

以下、カテゴリ化で得られた4カテゴリごとに概説する(表4: 4-1、4-2、4-3、4-4)。なお、エピソード群の分類に際しては、三隅(1978)の目標達成機能因子および集団維持機能因子の分類要素に準拠した。すなわち、「企画・調整」「実行計画」「規律指導」「部門間の調整」な

どの目標達成因子と「訓練・部下指導」の教育的因子をP項目（目標達成機能）に、また「信頼」「公平・平等」「部下の悩みの相談」「部下に話しかける」「失敗した部下への配慮」「部下の意見を取り入れる」「気軽に話せる」「部下の意見を求める」「コミュニケーション」「部門内の調整」などの配慮因子をM項目（集団維持機能）として配当した。

(1) カテゴリー A:『後進を見守り指導している』(表4-1)

aグループは「部下の育成」「問題の迅速な対応」「自己啓発」「職位の自覚」などのP項目、「自由な雰囲気」「部下への声かけ」「新人の成長見守り」などのM項目に各々該当するエピソード群への発話が特徴である。また、サブカテゴリー「看護倫理に基づき患者主体の看護をしている」を構成するエピソード群もaグループに多いが、一部はa・b両グループ(cグループ)に共通したエピソード群も見られる。しかし、aグループで認められた「女性の自立と職務満足」「家族の協力で仕事に打ち込める」は、bグループには該当するものがない。

(2) カテゴリー B:『担当部門を維持・発展させている』(表4-2)

aグループは、病棟運営における「計画・実施・評価」「展望・方針の浸透」「課題の提供で部下を成長させる」などのP項目、「環境による自己の成長」「協働者である医師の尊重」などのM項目に各々該当するエピソード群への発話が特徴である。

一方、bグループは、「上司の運営を見習い管理方法を自分のものになっている」に含まれるコードのように、新人の看護管理者としての取り組みや、リーダーの補佐役を認識した発話が特徴である。

aグループとbグループに共通したエピソードとしては、「看護部組織の自立とやりがい」「成功体験が判断力を養う」「経験を自信にして成長した」など、経験の統合がマネジメントに活かされていると認識した発話が該当した。

(3) カテゴリー C:『課題達成の協働のかじとりをしている』(表4-3)

aグループは、「他部門に対する発言」「看護部に対する提言」などのP項目、また「協働者との信頼関係」「上司のサポートと承認」「人間関係の配慮」などのM項目への発話が特徴である。すなわち、他部門との関係の調整や上司のサポートや承認は課題達成の鍵になると認識していることを示唆している。

一方、bグループは、「在院日数短縮」「報告・相談」「部下に対する報告・連絡・相談の指導」などのP項目、「患者への配慮」のM項目への発話が特徴である。その意味では、bグループは、目前の課題を強く意識したエピソード群に発話が多い。

a・bグループに共通したエピソードとしては、「経営感覚」「稼働率の向上」などの病院全体の課題達成を認識したP項目、「協働者との話し合いによる協力関係」を認識したM項目への発話であった。

(4) カテゴリー D:『新たな課題の挑戦は自己を充実させている』(表4-4)

aグループは、「主任には師長予備軍としての自覚と判断力を育てている」「病院は教育の場」などのP項目と、「部下と看護の喜びを共有している」のM項目への発話が特徴である。しかし、P項目にもM項目にも該当しないエピソード群、例えば「自分の意思で運営ができる管理に魅力がある」「上司の豊かな人間性はスタッフをひきつけている」にも発話が認められ、役職に対する充実感の認識と同時に、部下からの人望も看護管理の重要な要素として認識されていることも示唆された。

一方、bグループは、「業務の改善」「超過勤務の是正」などのP項目と、「主任は責任を上司に依存」のM項目に該当すると思われる発話が特徴である。

a・bグループに共通したエピソードには、「電子化への対応」「看護記録の見直し」「体制の変化に合わせ基準やマニュアルを見直す」などのP項

表 4 - 1 リーダーシップ行動類型から捉えたサブカテゴリ・エピソードの発話内容

aグループ PM13名	bグループ Pm 1名・pM 5名・pm 3名	cグループ (a・b 共通グループ)
看護倫理に基づき患者主体の看護をしている		
<p>P 患者や家族の不安に傾聴の姿勢を徹底し臨んでいる</p> <p>・ 自己の体験に基づく患者・家族の理解と精神ケアに努めている</p>	<p>・ ICが浸透し患者や家族の意識が変化している</p>	<p>P 患者のQOLを尊重し充実したケアに努めている</p> <p>P 患者の人權を尊重し患者主体の看護をしている</p> <p>P 患者や家族の気持ちに寄り添い精神ケアに努めている</p>
安全を守るリスクマネジメントを優先課題としている		
<p>M ミスが起こるとスタッフのストレスが高まる</p>	<p>P 患者の安全を第一の課題としている</p> <p>P ヒヤリハットを分析し職員の意識改革で安全性を高めている</p>	<p>P 確実な看護技術を習得することで患者の安全を守る</p>
問題の対応は迅速に行動し対処している		
<p>P 問題の本質は看護の基本に立ち返り見極める</p> <p>P 問題は迅速に行動し対処している</p> <p>P 問題の本質を見極めるため情報を集めている</p> <p>P クレームは見過ごさないよう対処している</p> <p>P 患者と意思関係の問題は医師に指摘し積極的に介入している</p>	<p>P 患者の問題は自分の目で確認し判断している</p>	<p>M 問題は大きくなる前に支援を求める</p>
* 職位を自覚し行動している		
<p>P 患者や医師の対応から管理者を意識した</p>	<p>P 上に立つものとして自己をコントロールしている</p> <p>P 主任の役割である師長補佐と部下の育成に努めている</p>	<p>P 職位をえることで役割の自覚が高まっている</p> <p>P 公務員を意識している</p>
* 部下を尊重し風通しの良い職場環境を整えている		
<p>M 部下を一人一人尊重し平等・公平に接している</p> <p>M 部下の素直で優しい性格を大切にしている</p>		<p>M 部下の意見を尊重し自由に話し合えるよう気を配っている</p> <p>M 部下には自ら声をかけ相談にのっている</p> <p>M 部下の悩みを受け止めストレスを軽減する</p> <p>M 部下にはやればできる行動をみせて信頼関係を築いている</p>
* 現場で部下を育てる役割に責任を持っている		
<p>M 部下の成長を見極め段階的な教育をしている</p> <p>M 新人の気質にあわせ指導している</p> <p>P 中堅スタッフのレベルアップを図り看護の質を向上させる</p> <p>P 看護の基本的な技術・態度の学びを大切にしている</p> <p>P 部下には研究の機会を作り学会や研究会で成長を促している</p>	<p>P 新人のケアに同行し知識技術の習熟度を評価している</p> <p>P 看護部の教育計画にあわせ段階的に指導している</p>	<p>P 部下の力量は上司の力量であり育成に責任をもっている</p> <p>M 新人のゆっくりとした成長を見守る</p>
* 自発的に学び自らを高めている		
<p>P 研究の体験は大きな財産になっている</p>		<p>P 研修や研究会に参加し自己を磨くようにしている</p> <p>P 若い人に失望されないように自己啓発に努めている</p> <p>P 社会の変化に対応できるよう視野を広めている</p> <p>P 管理研修会は管理の基本を学ぶことができ役立っている</p> <p>P 大学のゼミナーや大学院で学んでいる</p>
* 女性の自立と職務満足		
<p>・ 女性の自立を考えたと生き方の選択</p> <p>・ 家族の協力で仕事に打ち込むことができる</p>		
* サブカテゴリ P = P 機能 M = M 機能 ・ = PM 以外		

カテゴリ A 後進を見守り指導している

表4-2 リーダーシップ行動類型から捉えたサブカテゴリー・エピソードの発話内容

aグループ PM13名	bグループ Pm1名・pM 5名・pm 3名	cグループ (a・b共通グループ)
* 看護に打ち込める職場の環境を整え運営している		
P 病棟を活性化するために核になる部下を起用し役割を分担 M 部下の働きやすく看護に打ち込める環境に配慮している P 自分の意思は機会あるごとに部下に伝える P 部下に必要に応じて指示を出している P 看護部から与えられた課題には真剣に取り組んでいる		P 病棟の年間計画に基づき運営している P ケアのバランスを考え部下に公平な勤務計画を作っている
* 情報の収集と提供に努め看護を充実させている		
P 変化の激しい病院・看護部の動向を熟知する P 組織の方針や動向をスタッフに浸透させている P 展望のある実践は現場を充実させる		P 看護部組織の自立や拡大は専門職のやりがいを高めている
* 課題による動機づけは部下の成長を促している		
P 課題の実践が部下を動機づけている P プロとしての自律性を高めている		
* 人事異動はキャリアを向上させている		
P 各部署の経験が管理に役立っている	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外来や同一職場の勤務が長く異動した病棟看護に苦労した ・ 特殊性の高い勤務場所の異動は慣れるのに時間がかかる P 部下指導には専門能力が要素の一つだと思っている	
* 経験を統合させ職位にふさわしい能力を高めている		
P 医療の変化を敏感に受け止め管理に生かしている		M 経験を自信にしていっていくことで成長してきた P 運営の成功体験が判断力を養っている
* 上司の運営を見習いリーダーシップを養う		
	M 上司の運営を見習い管理方法を自分のものにしていく	M 病棟のムードは師長のリーダーシップで決まると気付いた
* 環境が人間を成長させている		
M 職場の環境や家族の影響で人間として成長した	<ul style="list-style-type: none"> ・ 夜学生の経験で辛抱強くなったと思う 	
* 医師とはお互いに尊重し協働している		
M 医師と看護師はお互いを尊重しよい協働関係がとれている		

*サブカテゴリー P = P機能、M = M機能 ・ = PM以外

カテゴリー B 担当部門を維持・発展させている

目や「サービス精神を養い患者サービスを向上させている」のM項目の発話が認められた。特に、外来部門を統括している看護管理者（1名）の 카테고리Dへの発話頻度は14回にも達し、管理者としての強い意識が反映していた。

以上を総括すると、aグループのPM型13名は、リーダーシップ行動のP項目（課題達成機能）とM項目（集団維持機能）に相当する認識が発話のエピソード群に包括され、優れた看護管理者としての態度として統合されていることが示唆された。また、同グループからは「女性の自立を考えた生き方の選択」「家族の協力で仕事に打ち込む」「管理に魅力を感じる」なども発話され、熟練を重ねたエキスパート管理者の特徴的な認識として指摘された。しかし、bグループは、職位が規定する役割については自覚はあるものの、上司や部下の調整役や人間関係を軸にした集団形成の維持に徹した認識が強調され、現在の組織の課題に特化して対処していることが推察された。

6) クラスタ分析

(1) サブカテゴリー群に対するクラスタ分析

クラスタ分析は、カテゴリー群、サブカテゴリー群、エピソード群の各水準を対象にして実施された。まず、エピソード群について、前節『「研究の方法」の、2)分析の方法(3)コード数を対象にしたクラスタ分析』で述べた3種類の分析を実施したが、いずれの場合であってもデンドログラムの収束状態の解釈が困難であり、従って以下では、サブカテゴリー群を対象とした分析の結果について記述する。

コードを単位とした発話頻度の実数によるクラスタ分析

析出されたデンドログラムの収束状態から3分割案と4分割案が検討されたが、実際には、カテゴリー化で得られた4カテゴリーのサブカテゴリーが、すべてのクラスタに混在する結果となった(図2)。つまり、クラスタ分析の特徴である類似度や近接度を基準としたデータのグルー

プ化が図られず、特に発話頻度の高いサブカテゴリーが独立する傾向が顕著に示された。このことは、面接対象者全員が発話したサブカテゴリーの発話頻度との間に偏りがあることを示唆しており、本研究が目的とした看護管理者の態度の構造として、コードを単位とした発話頻度の実数によるクラスタ分析の結果を解釈することは困難なものと判断せざるを得ない結果となった。

コードを単位とした発話頻度を相対度数に置換した数値を対象とした分析

「分析の方法」で述べた計4種類の分析を試行したが、いずれの場合であってもデンドログラムのクラスタ構造からは、と同様に、看護管理者の態度の構造として解釈することは困難なものと判断せざるを得ない結果となった。

コード単位の発話頻度を発話の有無(1・0)に置換した後の統計の数値を対象とした分析

析出されたデンドログラムの収束性から3分割案と4分割案が検討された。その結果、3分割したクラスタ構造では、一つのクラスタに多数のサブカテゴリーが収束することが判明した。一方、4分割案によるクラスタ構造の場合は、それらを構成するサブカテゴリー群は、カテゴリー化の分析における4カテゴリー構造と完全に一致することが確認された。

従って、本研究ではの分析によるデンドログラムの4分割案を看護管理者の態度の構造として捉え、図3に示したように、デンドログラムの上部からクラスタ1、クラスタ2、クラスタ3、クラスタ4とした。各クラスタを構成するカテゴリーは、以下のように、カテゴリー化で構造化されたサブカテゴリー群と一致した。

[1] クラスタ1・サブカテゴリー：

「現場で部下を育てる役割に責任を持っている」「職位を自覚し行動している」「女性の自立と職務満足」「部下を尊重し風通しの良い職場環境を整えている」「看護倫理に基づき患者主体の看護をしている」「問題の対応は迅速に行動し対処している」「安全を守るリスクマネジメントを優先課題とし

表4-3 リーダーシップ行動類型から捉えたサブカテゴリ・エピソードの発話内容

カテゴリ C	aグループ PM13名	bグループ Pm1名・pM5名・pm3名	cグループ (a・b共通グループ)
* 医師とは粘り強く話し合い協力関係を築いている			
M 医師は看護業務に関心が薄い			M 医師とは粘るづよく話し合い協力を得ている
M 医師とは信頼関係を持てる話術を養うようにしている			
* 部門の壁を取り除き協力している			
P 他部門にはスタッフの代弁者として発言している	M 他部門とは上手く調整している		
* 在院日数短縮など経営の改善に対処している			
	P 在院日数短縮など厳しい医療情勢を受け止めている		P 医用材料の標準化で経営感覚を磨いている
	M 病床の調整は安全と公平さを考慮している		M 在院日数の短縮が患者に不安を与えていることを危惧している
			P 病床の再編成はマンネリ化を打破し稼働率を上げている
			P 病床の混合化で新たな知識の学習を求められている
* 上司のサポートと承認がある			
M 上司のサポートがある			
M 上司の承認はやる気に繋がっている			
* 適時適切な報告や連絡で組織のバイブを詰まらせない			
P 現場の声を提言している	P 上司への報告・相談を適時適切に行っている		
	P スタッフには報告・連絡・相談の態度を教えている		
* 部下の相互に向上のできる人間関係を配慮している			
M 患者に影響する病棟の人間関係に気を配っている			M お互いが高めあえる人間関係に気を配っている
* サブカテゴリ P = P機能、M = M機能 ・ = PM以外			

表4-4 リーダーシップ行動類型から捉えたサブカテゴリ・エピソードの発話内容

カテゴリ D	aグループ PM13名	bグループ Pm1名・pM5名・pm3名	cグループ (a・b共通グループ)
* 業務を見直し改善している			
* 看護の喜びを共有する			
M 部下と看護の喜びを共有している			
* 主任を管理者として成長させる			
P 主任には師長予備軍の自覚と判断力を育てている			
* 看護教育の場として病棟の環境を整えている			
P 大学病院は教育の場であり地域にも貢献している			
* 電子化への対応に努めている			
P 患者に選ばれる病院のイメージアップに努めている			
* 情報開示に対応できる看護記録の見直しをしている			
			P 看護に役立つ電子カルテ作りをしている
* 管理に魅力を持っている			
			M サービス精神を養いサービスを向上させている
* 自身の意思で運営ができる管理に魅力を感じる			
* 上司の豊かな人間性はスタッフを引き付けている			
* サブカテゴリ P = P機能、M = M機能 ・ = PM以外			

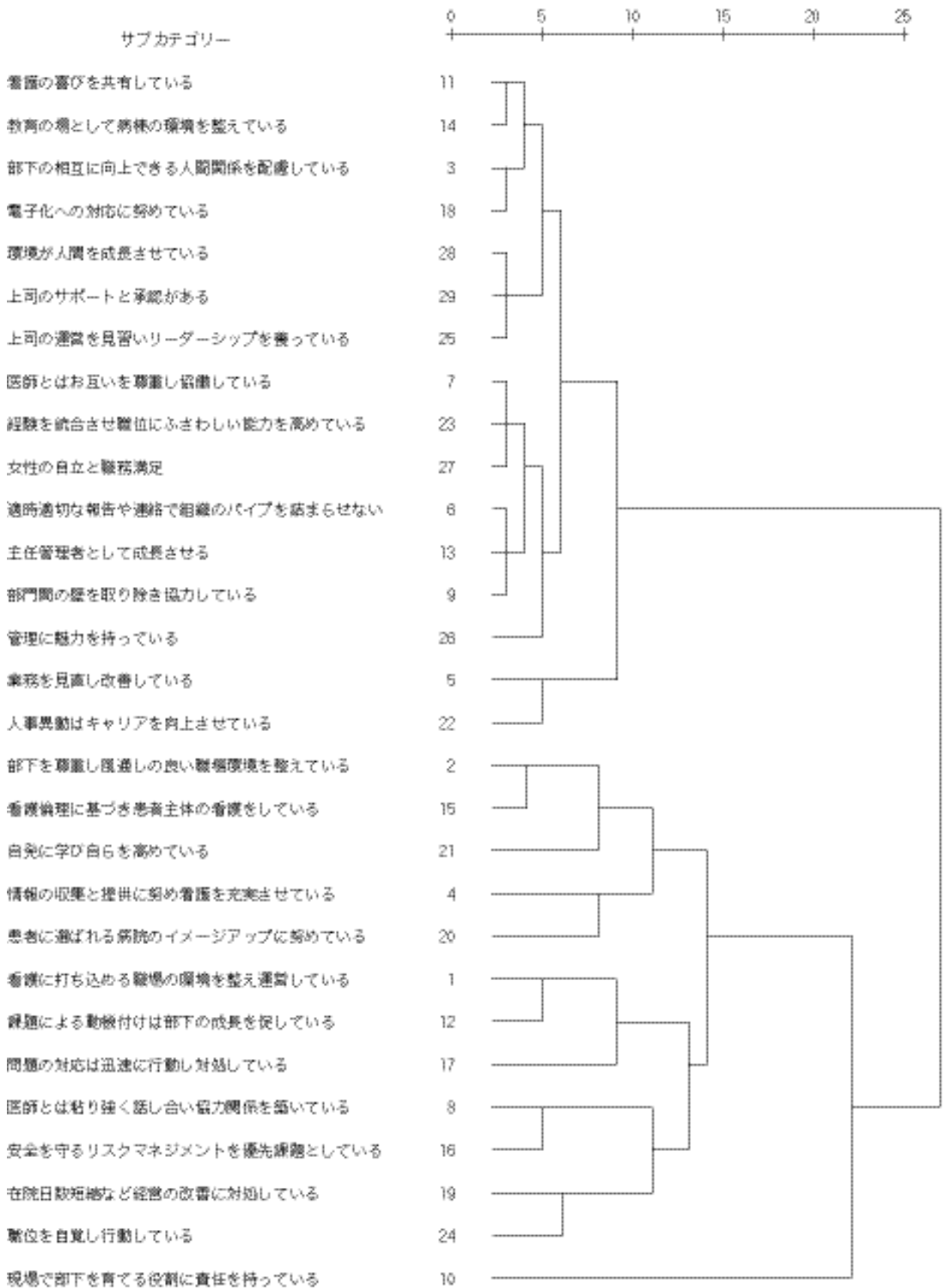


図2 サブカテゴリー [発話頻度] を対象としたクラスター分析の樹状図

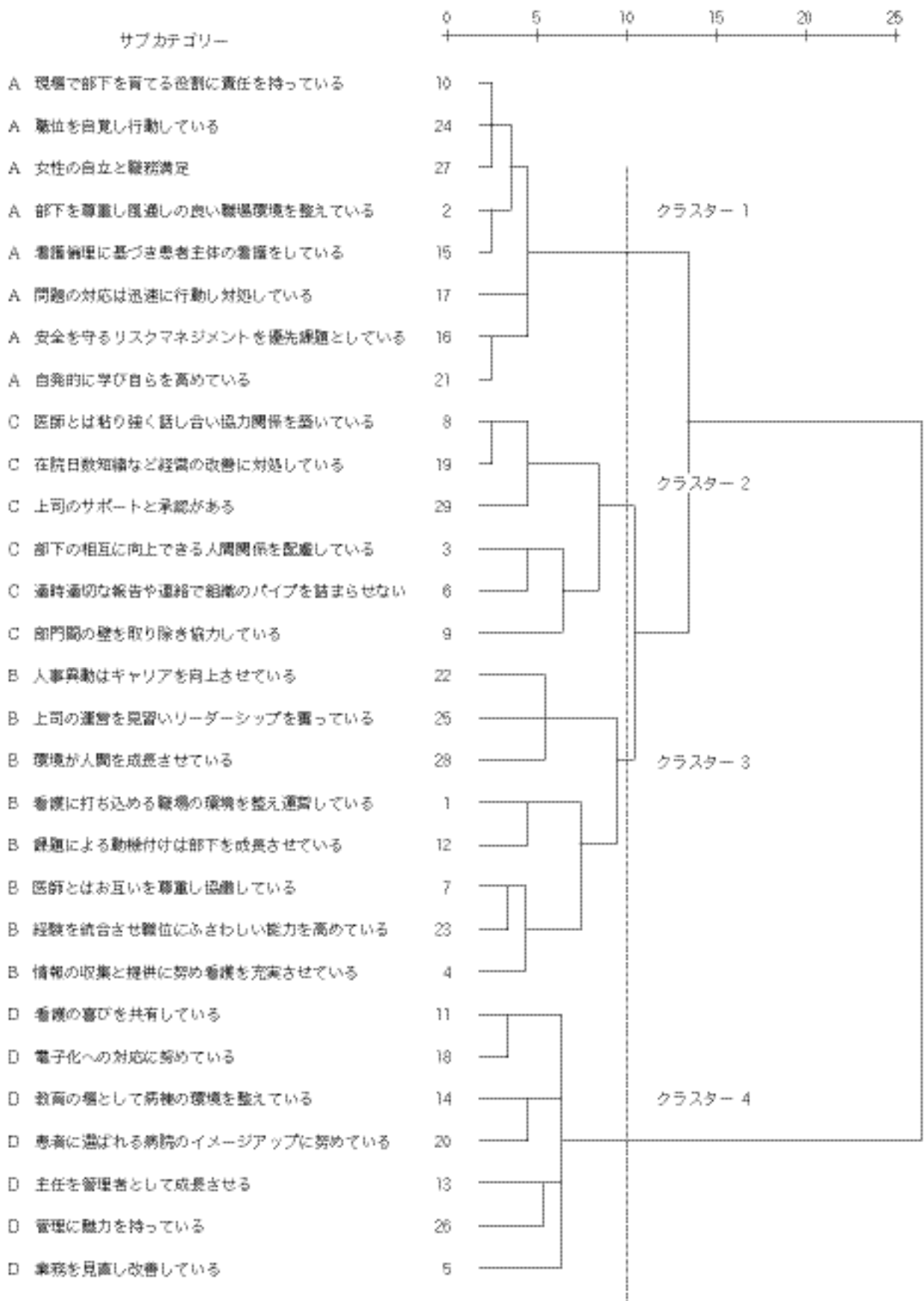


図3 サブカテゴリーを対象としたクラスター分析の樹状図

注(それぞれのクラスターは、カテゴリー化によって抽出された4つのカテゴリー、A～Dにそれぞれ対応している。図中にはそれを示した)

ている」「自発的に学び自らを高めている」の8サブカテゴリーが収束し、カテゴリー化で統合されたカテゴリーA:『後進を見守り指導している』と同一構造となった。

[2] クラスタ2・サブカテゴリー:

「医師とは粘り強く話し合い協力関係を築いている」「在院日数短縮など経営の改善に対処している」「上司のサポートと承認がある」「部下の相互に向上できる人間関係を配慮している」「適時適切な報告や連絡で組織のパイプを詰まらせない」「部門間の壁を取り除き協力している」の6サブカテゴリーが収束し、カテゴリー化で統合されたカテ

ゴリーC:『課題達成の協働のかじとりをしている』と同一構造となった。

[3] クラスタ3・サブカテゴリー:

「人事異動はキャリアを向上させている」「上司の運営を見習いリーダーシップを養っている」「環境が人間を成長させている」「看護に打ち込める職場の環境を整え運営している」「課題による動機付けは部下を成長させている」「医師とはお互いを尊重し協働している」「経験を統合させ職位にふさわしい能力を高めている」「情報の収集と提供に努め看護を充実させている」の8サブカテゴリーが収束し、カテゴリー化で統合されたカテゴリーB:

表5 基本属性コード

項目	年齢	在職年数	師長歴	主任歴	師長・主任歴	勤務移動数	影響上司等	夫の協力	夫以外の協力	PM自己評価	PM他者評価
	対象者	40未満	18年未満	0	0	3年未満	3未満	3未満	0	0	PM
40 - 45		18 - 22	2年未満	2年未満	3 - 10	3 - 5	3 - 7	3未満	3未満	Pm	Pm
46 - 50		23 - 27	2 - 5	2 - 6	11 - 17	6 - 8	8 - 12	3 - 5	3 - 5	pM	pM
51 - 56		28 - 32未満	6年以上	7 - 11	18年以上	9以上	13以上	6以上	6以上	pm	pm
				12年以上							
1	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	1
2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	1
3	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	3
4	2	2	2	4	2	3	3	4	4	1	1
5	2	3	1	5	3	2	2	4	2	3	4
6	4	2	3	3	2	3	2	1	3	1	1
7	2	2	1	3	1	2	2	2	4	3	4
8	4	4	1	5	4	2	1	2	3	4	4
9	4	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1
10	3	4	1	4	2	3	2	2	3	1	1
11	3	2	3	4	3	4	4	2	1	1	1
12	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
13	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	3
14	3	3	1	5	4	3	2	2	3	1	3
15	3	2	3	4	3	2	1	1	2	1	1
16	2	2	2	3	2	2	4	1	2	1	3
17	4	2	3	4	3	2	4	1	1	1	1
18	3	3	1	4	2	3	2	2	2	3	3
19	2	3	1	4	2	3	1	2	2	1	1
20	3	3	4	1	3	3	3	2	3	1	1
21	3	3	1	3	2	3	2	1	2	1	2
22	1	1	1	2	1	2	3	2	4	1	1

注1 注2 注3

*数字はコードを表す

注1 . 2 . 3は自由記述と面接時の確認をコード数で表した

『担当部門を維持・発展させている』と同一構造となった。

[4] クラスタ4・サブカテゴリ:

「看護の喜びを共有している」「電子化への対応に努めている」「教育の場として病棟の環境を整えている」「患者に選ばれる病院のイメージアップに努めている」「主任を管理者として成長させる」「管理に魅力を持っている」「業務を見直し改善している」の7サブカテゴリが収束し、カテゴリ化

で統合されたカテゴリD:『新たな課題の挑戦は自己を充実させている』と同一構造となった。

以上のように、サブカテゴリ群を対象としたクラスタ分析の結果は、カテゴリ化による態度構造の下位構造と同一構造であったが、全体の収束性には特徴があった。すなわち、クラスタ分析では、カテゴリ化によるカテゴリA:『後進を見守り指導している』が、カテゴリC:『課題を達成する協働のかじとりをしている』とカテ

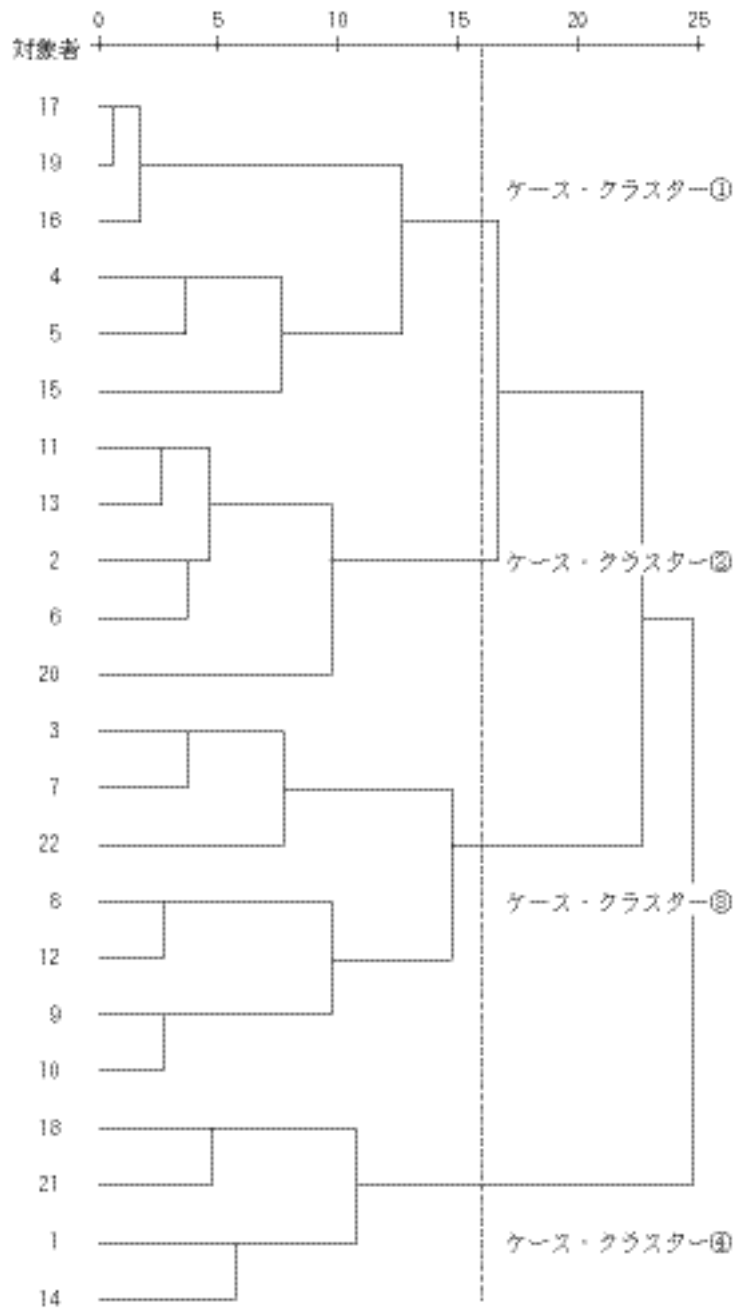


図4 調査対象者に対するクラスタ分析の樹状図

ゴリー B:『担当部門を維持・発展させている』の両者と収束して結合し、最上位でカテゴリー D:『新たな課題の挑戦は自己を充実させている』と収束して全体の看護管理の態度と結合して構造化された点である。

(2) 調査対象者の基本属性を取り込んだケース・クラスター分析

調査対象者の基本属性をコード化し、サブカテゴリーを対処としたクラスター分析に取り込み、ケース・クラスター分析として解析を試みた。なお、年齢、在職年数、看護師長歴、看護主任歴、勤務異動歴は時間軸としてコード化し、また上司や同僚の影響と家族の協力等については、自由記述の文章を記述頻度としてコード化した。一方、リーダーシップ行動評価については、自己評価と他者評価で分類されたPM 4 類型をコード化してケース・クラスター分析に適用した。それらのコード一覧は表 5 に、また析出されたデンドログラムは図 4 に示した。

デンドログラムの収束性からは 3 クラスター分割案と 4 クラスター分割案が考えられたが、調査対象者の基本属性の特性に着目して、解釈がより可能な 4 分割案を採用することとし、以下では、デンドログラムの上部からケース・クラスター、ケース・クラスター、ケース・クラスター、ケース・クラスターと命名する。なお、各クラスターに含まれる調査対象者の基本属性は表 6 に一括した。

[1] ケース・クラスター :

6 名が該当する。職位では 4 名が看護師長、2 名が看護主任である。年齢は 40 歳代前半が 4 名と多く、在職年数でも 18 年以上 28 年未満の中堅グループである。一方、看護管理者職歴から見ると、看護師長としての経歴は 6 年未満と短く、看護主任 2 名の場合は 7 年から 12 年以上と比較的長い。

一方、PM 類型では、自己評価の場合は 6 名全員が PM 型に、他者評価の場合は 4 名が PM 型、残る 2 名が pM 型と pm 型に分類された。

[2] ケース・クラスター :

5 名が該当する。職位では 4 名が看護師長、1 名が看護主任である。年齢は看護師長の場合は 50 歳代前半が 2 名と 40 歳代後半が 2 名、また看護主任 1 名は 40 歳代前半で、在職年数も 20 年から 30 年と幅が広い。看護師長には看護主任歴のない者 1 名が含まれるが、該当者は 6 年以上の看護師長歴を有している。他の 3 名の看護師長は看護主任・看護師長歴ともに長い。ただし、1 名の看護主任は主任に昇進して 5 年の経験である。

一方、PM 類型では、全員が自己評価と他者評価が一致し、看護師長 4 名が PM 型、看護主任 1 名が pM 型に分類された。

[3] ケース・クラスター :

7 名が該当する。職位では 1 名が看護師長であるが、残りの 6 名は看護主任である。年齢は、50 歳代前半の看護師長 1 名と 40 歳未満の若手の看護主任 2 名を除けば、残りの看護主任 4 名の年齢平均は 40 歳代後半に相当する。在職年数は、18 年未満の看護主任 2 名を含むが、20 年から 30 年の中堅である。看護管理者としての経歴では、看護師長 1 名は主任歴・師長歴ともに短く、合算しても 10 年に満たないが、看護主任の場合は、主任歴 3 年未満から 18 年以上の者が混在している。

一方、PM 類型では、看護師長は自己評価・他者評価ともに PM 型であったが、看護主任のグループの自己評価では、PM 型 4 名、pM 型と pm 型各 1 名に分類された。しかし、他者評価では PM 型の 1 名が pM 型に、pM 型の 1 名が pm 型に分類され、評価に差が顕在化した。

[4] ケース・クラスター :

4 名が該当する。職位では 1 名が看護師長、3 名が看護主任である。年齢は 50 歳代前半の看護師長 1 名で、他はともに 40 歳代後半の看護主任である。在職年数は平均 25 年程度の中堅である。看護管理者としての経歴では、看護師長 1 名は看護主任としての経歴も長く、現在では外来部門の統括責任者として 6 年以上の経験をもっている。このグループの看護主任は総じて年齢が高く、現在の職位の経験も長い者である。

表6 対象者の基本属性から捉えたケース・クラスターにおける人数

基 本 属 性	性	クラスター	クラスター	クラスター	クラスター
年 齢	40歳未満	0	0	2	0
	40 - 45歳	4	1	1	0
	46 - 50歳	1	2	2	3
	51 - 56歳	1	2	2	1
在 職 年 数	18年未満	0	0	2	0
	18 - 22年	4	2	2	0
	23 - 27年	2	2	1	4
	28 - 32年	0	1	2	0
師 長 歴	無	2	1	6	3
	2年未満	2	0	0	0
	2 - 5年	2	2	1	0
	6年以上	0	2	0	1
主 任 歴	無	0	1	0	0
	2年未満	0	2	3	0
	2 - 6年	1	1	2	2
	7 - 11年	4	1	1	1
	12年以上	1	0	1	1
師長・主任歴（両者の合計）	3年未満	0	0	4	0
	3 - 10年	3	2	2	2
	11 - 17年	3	2	0	1
	18年以上	0	1	1	1
勤 務 異 動 歴	3回未満	0	0	0	0
	3 - 5回	4	0	5	0
	6 - 8回	2	3	2	4
	9回以上	0	2	0	0
上司や同僚の影響（発話数）	3回以下	2	1	1	0
	3 - 7回	1	2	5	4
	8 - 12回	1	1	1	0
	13回以上	2	1	0	0
夫 の 協 力 （ 発 話 数 ）	無	3	2	1	1
	3回以下	1	2	5	2
	3 - 5回	0	1	1	1
	6回以上	2	0	0	0
夫 以 外 の 協 力	無	1	2	1	0
	3回以下	4	1	1	2
	3 - 5回	0	2	3	2
	6回以上	1	0	2	0
P M 自 己 評 価	PM型	6	4	5	3
	Pm型	0	0	0	0
	pM型	0	1	1	1
	pm型	0	0	1	0
P M 他 者 評 価	PM型	4	4	4	1
	Pm型	0	0	0	1
	pM型	1	1	1	2
	pm型	1	0	2	0

一方、PM類型では、自己評価・他者評価ともにPM型に該当した者は看護師長1名に限られ、自己評価でPM型に該当した者が他者評価でPm型やpM型に分類された者、また自己評価・他者評価ともにpM型に該当した者なども含まれることが判明した。

4. 考 察

本研究は、大学病院における看護管理者の態度を2種類の分析方法で構造化し、その特徴を三隅(1978)のPM尺度評価の結果と照合し、考察するものであった。すなわち、面接調査によって得られた発話内容をデータ化し、データ対話型理論によるカテゴリー化と、発話頻度をユークリッド距離として捉えた多変量解析によるクラスター分析の両者から検討し、看護管理者の態度の構造を明らかにすることを目的としたものである。

データ対話型理論におけるカテゴリー化は、逐語録から談話の内容(注:「発話」ともいう)を単文化してコードとし、オープン・コード化、軸足コード化、選択的コード化の3段階による統合によって、看護管理者の態度を「質的データ」によって構造化するものである。その際は、コードの意味を深化して捉え、その類似性がわかりやすく構成されているかを調査者とコーダーが納得するまで思索し、領域密着型の理論を浮上させることに焦点を当てた。

一方、クラスター分析は、カテゴリー化で位置づけられたサブカテゴリー水準の発話の頻度を「量的データ」として適用し、その類似度の指数を発話の有無(1・0)に置換した階層化クラスター法(Ward法)によってデンドログラムとして構築させ、上記のカテゴリー化による態度構造を検証する目的に適用した。

しかし、クラスター分析の問題点は、最適なクラスター数を定める決定的な基準がないことにある。つまり、経験的な理解に依存しながら仮説を浮上させなければならないのであるが、鈴木・上

見(2003)、箕輪・上見(2003)、関口・上見(2005)は、カテゴリー化の態度構造とクラスター分析による態度構造の一致率が高いことが示されたと報告している。本研究においても、両者の構造は完全な一致を示したので、以下では、看護管理者の態度の構造をクラスター分析による結果を中心に考察することとする。

1) 看護管理者の態度

本研究からは、看護管理者の態度として4構造が析出された。すなわち、クラスターの命名で言えば、1:後進を見守り指導している、2:課題を達成する協働のかじとりをしている、3:担当部門を維持・発展させている、4:新たな課題の挑戦は自己を充実させている、である。以下では、これらの看護管理者の態度の命名を以下のように修正して解説する。

(1) 看護管理者の態度1:「後進を見守りながら指導に徹している」

クラスター1が該当する。そのサブカテゴリー群は、現場で部下を育てる役割を自覚し、その育成に責任を感じていること、自身の職位を自覚した行動を心がけること、看護倫理に基づいて患者中心の看護を提供すること、自発的に学習し、自ら研鑽に努めることなどの認識によって構成される。

その他、医療事故の防止に配慮した認識として、特にPM型の者は問題が発生した場合には迅速に対処することを強調する反面、その他の類型に分類される者は、事故防止対策の一つであるインシデントレポート等の内容分析に心がけ、安全な医療に向けた実務的な意識改革を強調していることが注意を引いた。現場のトップ管理者と補佐役の認識の差が浮上した。

特に顕著な差は、PM型の者には、女性としての自立に向けた意識と、職務に取り組む充実感との間に表裏一体の関係があることを認識した発話が認められたことである。この特徴はサブカテゴリーの発話頻度とPM他者評価のクロス分析でも

同様の示唆が得られている。

全体としては、サブカテゴリー群の構造には、三隅（1978）が示唆した管理者の能力としての教育的因子と企画・調整の能力である集団維持因子に相当するサブカテゴリー群がデンドログラムに収束した。また田尾（1980）も、看護婦の職業的態度の特徴は患者に対する奉仕の態度と自身の自己実現の希求を挙げ、同時に管理者の態度の要素には集団維持への配慮と知識・技術のマネジメントを指摘しているが、「看護管理者の態度1」にも、それらと共通した特徴が指摘された。

さらに、荒井 他（1986）も、管理者のリーダーシップの類型に共感性機能を析出しているが、サブカテゴリーに見られた、患者やその家族への倫理的配慮や風通しの良い職場環境への配慮などは、看護管理者が向かい合っているそれら対象者への共感に視座を置いた認識のクラスターへの収束も特徴的である。

一方、クロス分析の結果から示唆された夫の協力への感謝の念と現場で部下を見守りながら指導する態度への関係については、水野・三上（2000）の、キャリア発達に影響を与える6因子、特に、ライフイベントの体験の意味や、また、坂口（1999）が示唆した家族関係での体験と職業的な成長の関係などに注目すれば、家族の協力や理解は管理者としての認識と態度の醸成と相互に影響しあう要素として位置づけることも可能である。その意味では、家族関係の体験と職業的な成長との関係性については、三隅のリーダーシップ理論の説明を超えた新しい視座となっている。

(2) 看護管理者の態度2：「現場の課題を解決するために協働のかじとりをしている」

クラスター2が該当する。サブカテゴリー群からは、医師と粘り強く話し合うことを念頭においた協働関係の構築に向けた努力の意識が目される。もっとも、エピソード群には、医師の看護業務への関心の薄さを訴えた苦言も多い。その意味では、現場の声を提言したり、医師と良好な関係を保つために話術を養ったりしながら、上司のサ

ポートや承認を看護管理の支えにして、異業種間の協働関係の調整に取り組んでいることが推察される。このような認識は特にPM型の看護師長（9名）と看護主任（4名）に多く認められ、この関係は看護師長歴の長さで上司のサポートと承認の発話との間のクロス分析でも認められた。

また一方では、他のPM類型に分類された看護師長（1名）と看護主任（7名）は、経営サイドから要請されている在院日数の短縮や経営改善に向けた努力に特に注目しており、上司、例えば看護師長であれば看護部長、看護主任であれば直属の上司である看護師長から評価を受ける立場として、実務に徹した認識が浮上したのではないかと示唆される。

この特徴はPM類型とサブカテゴリーのクロス分析からも同様な関係性が指摘されており、チーム医療における看護管理者としての責任性の認識にも、意識の階層化が潜在していることが考えられる。

しかし、全体からすれば看護管理者は、部下のやる気を育むための意識改革と不断の努力を積み上げており、医師と円滑な関係を維持、推進させるための調整やチーム医療を成功させるために報告・連絡・相談といった集団維持に欠かせない基本的なマネジメントについて真摯に対処していることが指摘される。

これらの指摘事項は、上述の田尾（1980）の研究が指摘した管理者としての情報管理能力と、また荒井 他（1986）が指摘した通意性機能に相当する態度であり、医師との協働を達成し、チーム医療を完成させるための重要な認識と比類されるものであり、協働のかじとりの態度として指摘できる。

(3) 看護管理者の態度3：「担当部門の機能を維持し、発展させる」

クラスター3が該当する。サブカテゴリー群には、部下が現場で看護に打ち込める職場環境を整えること、情報の収集と提供に努めること、部下には経験を統合させながら職位にふさわしい能力

を高めること、また動機づけによって部下を成長させることなどのサブカテゴリーが収束している。発話頻度ではPM型に多い。

しかし、他の類型であっても、発話頻度は少ないものの、上司の運営を見習わせてリーダーシップを涵養すること、現場の環境が人間を成長させることに気づかせることなどに関する認識も指摘された。

その意味では、本クラスター全体を鳥瞰すると、これらの指摘事項は「看護管理者の態度2」と同様に、荒井 他(1986)が指摘した通意性機能と一致し、田尾(1980)が指摘した情報管理能力とリーダーシップの能力の概念に含まれることが示唆される。また同様に、これらのサブカテゴリーは、三隅(1978)の企画・調整、実行計画、指示命令などの目標達成因子の項目とも一致するものであり、マネジメントの原理的な機能として示唆される。

すなわち、看護管理者の認識には、経験の統合や運営の成功体験が判断力を培い、それらの経験知をマネジメント・スキルに取り込むことが最善の方策として意識されており、その反映がリーダーとして集団の維持・発展に寄与する態度として醸成されるものと考えられる。

(4) 看護管理者の態度4:「新たな課題に挑戦しながら充実した自己実現を目指す」

クラスター4が該当する。サブカテゴリー群からは、看護管理の仕事に魅力を感じていることの認識と職業観としての看護の喜びの発露を表した発話に特徴が認められた。これは、看護師長歴や看護主任歴と、家族、特に夫の協力の有無とのクロス分析からも関係性が推察される。

特に看護管理の魅力の認識の意味は、スタッフ看護師であった往時に比し、現在では自分の意思で現場を運営することが任されていること、つまり自身の職務の成功への道標が回顧された発話として推察される。つまり、永年の看護の経験の意味の蓄積と深化が英知を育み、豊かな人間性に結実しつつある自己像を象徴したものと示唆され

る。エピソード群には、そのような英知はスタッフを引き付けるという認識も含まれており、看護管理者の予備軍の人材育成を自己実現の一つの課題として位置づけていたことが示唆された。

その課題は、大学病院が教育機関として臨床指導者を育てる場であること、さらに臨地実習の環境整備にも関心を寄せることに認識が広がっている。これらはPM自己評価でと他者評価、またクロス分析の結果からも裏付けられたが、荒井 他(1986)が示唆した管理者の共感性機能として捉えることができる。その意味では、看護管理の魅力は、業務の改善、情報開示、電子カルテの導入などの課題に取り組むこととして顕在化しているが、そのような実務に従事すること自体を、自らの自己実現の道標と同一化させた職業観のメタファーとして認識されていることが示唆される。

以上を総括すれば、本研究の結果で得られた4つの態度、「後進を見守りながら指導に徹している」、「現場の課題を解決するために協働のかじとりをしている」、「担当部門の機能を維持、発展させる」、「新たな課題に挑戦しながら充実した自己実現を目指す」は、予備調査から得られた「望ましい看護管理者の能力」の要素としての「1. 専門的能力」「2. 所属単位の情報の共有・調整・運営能力」「3. 指導能力」「4. 自己啓発」の4カテゴリーと一致したものと解釈される。しかし、本研究では、予備調査で浮上した「5. 人望」については検証されていない。その理由は、予備調査は看護経験3年以上の看護師77名を対象としたものであって、看護管理者の理想像として析出された「人望」は、看護管理を担う当事者の認識には構造化されていないか、またはその意識は潜在化し、談話として発話されなかったのではないかと考えられた。

2) 看護管理者の類型

ケース・クラスター分析を中心にして捉えた看護管理者の類型について考察する。なお、その際は、1)で示した看護管理者の4つの態度と、以

下で示される看護管理者の4類型とでクロス表を作成し、全16区分の発話頻度の総計を一人当たりの頻度に換算し、作成した一覧表も参考とした(表7)。以下では、類型に対して新しい命名によって考察する。

(1) 看護管理者の類型 :

部下の育成に主眼を置き、原理的なマネジメントを志向したタイプであり、ケース・クラスターが該当する。このグループは、特に上述の態度1「後進を見守りながら指導に徹している」に対する認識に敏感で、現場の具体的な諸問題に取り組むことを課題としており、部下を直接指導する立場に徹した者が多い。換言すれば、看護管理者になる以前から持ち合わせているリーダーとしての資質を、看護管理者となって自身の態度として具現化することに心がけている段階の看護管理者である。

(2) 看護管理者の類型 :

現場の全方向の状況を見極めながら、病院全体の協働の舵取りを志向したタイプであり、ケース・クラスターが該当する。このグループは、特に目標達成機能と集団維持機能においてバランスの良いリーダーシップを発揮しており、マネジメントに対する態度は自身の経験を生かしながら、全方向のマネジメントを発揮する力量が認められる。部下の指導はもとより、他部門との協働によるチーム医療を目指し、患者中心の看護が提供で

きるように配慮し、部内外とも調整に励み、しかも女性としての自己実現をより一層高めることを希求した看護管理者である。

(3) 看護管理者の類型 :

リーダーとして自身の自律的態度を養いつつ、現場では補佐役として協働の調整を志向したタイプであり、ケース・クラスターが該当する。看護師長も含まれはするが、上司を頂いた看護主任の立場の者の認識を備えた補佐役の類型である。このグループは上司の影響を強く受けながら、病院の課題である経営改善と協働の環境づくりを上司とともに取り組み、上司にも部下にも報告・連絡・相談の調整に徹している。すなわち、リーダーとして後進を指導する認識を備えてはいるが、看護管理者としての職位の自覚は上司や部下、あるいは他部門の協働者との人間関係に重きを置いた気配りにやや偏重した看護管理者である。

(4) 看護管理者の類型 :

リーダーとしての自律的態度を備えながらも、同時に患者への看護サービスを志向したタイプであり、ケース・クラスターが該当する。このグループは年齢が高く、各部門の異動によって看護キャリアを向上させ、経験を意味づける力量を備えており、女性としての感性をマネジメントに活かしている。多くは外来部門の経験が長く、そこでリーダーとしての役割の自覚が醸成され、特に患者の視点に立った看護サービスの必要性の認識

表7 対象者の基本属性から捉えたケース・クラスターにおける人数

対 象 者		ク ラ ス タ ー 1	ク ラ ス タ ー 2	ク ラ ス タ ー 3	ク ラ ス タ ー 4
ケ ー ス ・ ク ラ ス タ ー					
ク ラ ス タ ー	6 名	29	11	22	6
ク ラ ス タ ー	5 名	30	11	14	4
ク ラ ス タ ー	7 名	31	10	8	4
ク ラ ス タ ー	4 名	30	6	15	14
平	均	30	10	15	6

注) 数字は一人当たりの発話頻度を表す

が育まれた看護管理者である。

以上の看護管理者の類型には、まずそのすべてにおいて、田尾(1980, 1984 a ~ d)が析出した看護専門職に特有な態度が内在することが指摘される。また、水野・三上(2000)は、看護師のキャリア発達第 期には専門関心領域の組織化を目指し、運営を担うようになることを指摘したが、これは本研究の看護管理者の特徴とも多くの点で合致する。

しかし、水野・三上(2000)が示したキャリア発達への影響因子としての患者や家族とのかかわり、上司・同僚との人間関係、役割の付与、配置転換、個人のライフイベントなどとの関係の解明については、今後の課題とする。

そこで以上の結果から本研究の特徴を指摘すれば、まず一点は、本研究で採用した2つの分析方法、すなわち質的研究法としてのデータ対話型理論の応用によるカテゴリー化による構造化と、統計学的研究法としての多変量解析法を応用したクラスター分析によるデンドログラムの構造化のそれぞれの結果が一致し、結果として解釈が可能で妥当な結論を導出することができたことにある。

第二点としては、看護管理者の態度の醸成は、調査対象病院の組織の特性である昇任制度(係長登用制度)や、看護部門における現任者教育システム、職能団体の専門教育システムにおける学習(注:調査対象者の研修会の受講および学会活動は、本文では省略する。)による知識の習得と、実践における経験知の統合によって、看護管理者の4つの態度として析出されたものと考えられる。すなわち、それらの学習から、社会状況の変化、特に利用者の医療機関へのニーズの増大の変化に即応した看護管理の目標が、看護管理者に共有されていることが明確に示されたのである。

しかし、第三点として、看護管理者と言えども一方で多様な個性があり、成熟したエキスパートを育成するためには、より上位の看護管理政策の充実の必要性も示唆されることとなった。すなわち、病院の使命である患者サービスの向上は、看

護部門の人事管理、教育システムの統合による人材育成が鍵であり、その背景には看護管理者のライフヒストリーとキャリア発達の過程を詳細に係づけ、看護管理者の態度がいつ、どのように形成されていくかについて検討するという次世代の課題が指摘される。

いずれにせよ、本研究は、大学病院の看護管理者の談話に基づいた看護管理者の態度と類型を明らかにしたものであり、その意味では、広く病院の看護管理者に一般化するには限界もある。今後、他の医療機関の看護管理者と比較検討することを次の課題としたい。

謝 辞

本研究の遂行に当たり、予備調査と面接調査にご協力いただいたA公立大学病院の看護部の皆様には、衷心より厚く御礼申し上げます。また、カテゴリー化の分析に際してコーダーとして協力頂きました常磐大学大学院院生と研究生のお二人に感謝致します。

また、研究を進めるに当たり、全過程に亘ってご助言を頂き、かつ温かく見守って下さいました慶應義塾大学名誉教授・常磐大学大学院保崎秀夫兼任教授に心より謝辞を申し上げます。

最後になりましたが、共同研究者であり、メンターの常磐大学大学院人間科学研究科上見幸司教授に替わり、本研究の投稿に関わる御指導をお引き受け頂きました、常磐大学大学院人間科学研究科森山哲美教授に心から御礼申し上げます。

本研究を亡き上見幸司先生に捧げます。

引用文献

- 荒井蝶子・内田郷子・清水嘉代子・杉正孝・松下和子 (1986).「看護リーダーシップ構成因子について - 組織医療における看護職のリーダーシップの特質に関する研究 - 報告(2)」,『聖路加看護大学紀要, 11』 pp. 37-49 .
- 厚生労働省監修 (2002).『平成14年度版 厚生労働白書』 pp. 111-127 .
- 厚生省健康政策局看護課監修 (1992).『看護職員生涯教育検討会報告書 体系的な推進体制をめざして』,メヂカルフレンド社 .
- 鈴木真由美・上見幸司 (2003).「糖尿病患者の自己管理の認識と生活環境要因の研究 - 談話のクラスター分析による態度構造分析 - 」,『常磐大学人間科学論究 第11号』 pp. 103-121 .
- 関口晴美・上見幸司 (2005).「自宅で家族の介護を担っている介護者の認識の構造 - クラスター分析による談話の内容分析から - 」,『常磐大学人間科学論究 第13号』 pp. 117-141 .
- 三隅二不二 (1978).『リーダーシップ行動の科学』 「第4章. 企業におけるリーダーシップ」,「第5章. 行政におけるリーダーシップ」 有斐閣, pp. 155-213 .
- 水野暢子・三上れつ (2000).「臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究」,『日本看護管理学会誌, Vol. 4』, No. 1 , pp. 13-22
- 箕輪由美子・上見幸司 (2003).「育児期の母親の子育てと仕事に関する態度構造の研究 - 談話のクラスター分析による構造分析から - 」,『常磐大学人間科学論究 第11号』 pp. 123-147 .
- 坂口桃子 (1999).「看護職のキャリア・ディプロップメントに関する実証的研究 - キャリア志向のタイプと形成時期 - 」,『日本看護管理学会誌 Vol. 3』 No. 2 , pp. 52-59 .
- 田尾雅夫 (1980).「看護婦におけるプロフェッショナルイズムの態度構造」,『病院管理学会雑誌17 (4)』 pp. 43-50 .
- 田尾雅夫 (1984a).「看護婦におけるヒューマン・リレーションズについて 患者と看護婦の葛藤」,『看護展

望, 9 (2)』 pp. 49-56 .

- 田尾雅夫 (1984b).「看護婦におけるヒューマン・リレーションズについて 医師と看護婦の葛藤」,『看護展望, 9 (3)』 pp. 60-67 .
- 田尾雅夫 (1984c).「看護婦におけるヒューマン・リレーションズについて 上司との葛藤」,『看護展望, 9 (4)』 pp. 55-62 .
- 田尾雅夫 (1984d).「看護婦におけるヒューマン・リレーションズについて 同僚との葛藤」,『看護展望, 9 (5)』, pp. 38-44 .

参考文献

- 荒井蝶子 (1981).「看護管理の諸問題に関する研究 第 報 - 看護管理者の実態調査から - その(1)」,『聖路加看護大学紀要 7』 pp. 27-35
- 荒井蝶子 (1982).「看護管理の諸問題に関する研究 第 報 - 看護管理者の実態調査から - その(2)」,『聖路加看護大学紀要 8』 pp. 39-68
- 荒井蝶子・高木廣文 (1983).「看護管理の諸問題に関する研究 第 報 - 看護管理者の実態調査から - その(3)」,『聖路加看護大学紀要 9』 pp. 39-68
- 石井京子, 石井滋 (1983).「職務異動と職務類似性および在職年数がリーダーシップに及ぼす影響」,『日本グループ・ダイナミックス学会 Vol.23』 No.1 , pp. 75-81 .
- B. G. グレイザ - A. L. ストラウス (1996).『データ対話型理論の発見』. 新曜社 .
- 川喜田二郎 (1970).『続・発想法』 中央公論新社 .
- 厚生労働省・医療構造改革推進本部編 (2006). 医療制度改革大綱による改革の基本的考え方 公表 (2006. 1. 31)
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shakaihosho/iryouseido01/Index.html> (2006年 8月22日)
- 三隅二不二 (1984).『リーダーシップ行動の科学 (改定版)』 有斐閣 .
- 成田康子・山元孝子・土江孝子・黒木みちる・竹田陽子・近田敬子 (2003).「ライフイベントが中堅看護師の臨床能力に与える影響」,『日本看護管理学会年次大会抄録集』 pp. 64-65 .

- 日本看護協会編(2003).『「看護師の基本的責務」基本法と倫理』, 日本看護協会出版会 .
- 田尾雅夫(1995).『ヒューマン・サービスの組織』 法律文化社 .
- 武田圭太(2002).『産業・組織心理学エッセンシャルズ』 第8章 ナカニシヤ, pp. 215-238 .
- ウヴェ・フリック(2000).『質的研究入門』. 春秋社 .
- 吉田道夫(1996).「リーダーシップ・トレーニングにおける参加者の評価 - 部下からの評価に対する看護リーダーの分析 - 」, 『熊本大学教育学部紀要, 人文科学 第45号』 pp. 293-302 .
- 吉田道夫(1998).「看護リーダーを対象にしたリーダーシップ・トレーニングの効果」, 『熊本大学教育学部紀要, 人文科学 第47号』 pp. 303-314 .

社会福祉士制度の定着に関する一研究

- 需要側の論理と供給側の論理 -

木 下 大 生¹⁾

2006年12月20日受付, 2007年3月26日受理

Abstract : *Study of fixation of a social worker system in Japan : Logic by the side of associations of social worker, and logic by the side of welfare institutions* The aim of this study was to clarify the reason why welfare institutions don't employ certified social workers positively. The first stage of this study was to investigate what abilities the managers of welfare facilities require of the social workers they hire. We then compared those findings with the ideas held by schools where social workers receive their professional education. These institutions seem to believe the way to expand the demand for certified social workers is to increase their degree of specialization. When we compared the findings from the field with the opinions of the professional schools, we found that both sets of institutions believe that specialization is important. On the other hand, we also learned that the welfare facilities would like social workers to have wide ranging abilities, especially including the ability to supervise facility employees and assume leadership roles among them. However, these abilities are not being fostered by the professional schools that train social workers. Therefore, it seems that improved specialization at the professional school level will not always lead to an expanded demand for social worker specialists. In conclusion, if a professional school hopes to turn out specialists in social work who will actually be employed by welfare facilities, that school should pay attention to the actual qualifications generally sought by the agencies during recruitment, and reflect those findings in the school's educational program.

Key words : social worker, demand of social worker, managers of welfare facilities, schools of social worker

1. はじめに

1987年にソーシャルワーカーの国家資格として創設された社会福祉士の活用が進んでいない。というのは、各福祉施設等においてその配置が進んでいないということである。

社会福祉士は資格を取得しても独占する業務がない名称独占資格である。また法律の規定による、福祉施設等における必置制度が殆どない。そのため、社会福祉士を採用するか否かは各福祉施設等の判断によっている。したがって、制度に則って

人材を育成する養成校で研鑽を積み資格試験に合格した者が、その資格を活かして専門的な業務を行えないという実態が幅広く存在している。

本稿は社会福祉士が、福祉施設等において積極的に採用されない理由を明確にすることを目的とする。その際の視点は、社会福祉士を養成する側と受け入れる側がそれぞれどのようなソーシャルワーカー像を求めているのかを比較し、そこに生じているギャップを明らかにしようとするものである。

1) Daisei Kinoshita : 常磐大学大学院人間科学研究科博士後期課程

2 .社会福祉士の需要に関する議論の経過と論点

社会福祉士の社会的需要に関する先行研究

ここではまず社会福祉士の社会的需要の状況について確認したい。結論的には、社会福祉士の社会的需要を明確にするための研究はこれまであまりなされてきていない。したがって社会福祉士の社会的な需要は必ずしも明確にはなっていない。この需要を明確にするための研究があまりなされてきていない理由として考えられることは、社会福祉士制度に関わる多くの研究者や団体等が、社会福祉士の福祉施設等における需要実態よりも、法の規制等において社会福祉士をいかに福祉施設等において配置基準化していくか、ということに関心が払われていたためと考えられる。ただしその一端をうかがえる研究や調査は若干なされてきている。

2001年に日本社会福祉士会が行った『社会福祉士現況調査』では、社会福祉士を対象にし、その中に「あなたの勤務先における社会福祉士の採用条件はどのようになっていますか」という質問項目がある。その回答結果は、「採用条件に入っている」17.3%、「採用条件に入っていないが、今後入る可能性がある」19.4%、「採用条件に入る可能性がない」32.1%、「今後のことはわからない」26.0%、「無回答」5.3%であった¹。この結果は、資格要件としての社会福祉士の需要があまりないことを示唆していると考えられる。

また、2003年の全国中央福祉人材センターによる『平成15年度福祉分野の求人求職動向』では、「職種詳細分析(1)相談員・指導員求人(正規職員)の資格要件(新規求人数)」により、その需要の実態が明らかにされている。そこで社会福祉士資格を必須要件としてあげているのは、全体の4.0%に過ぎない。若干範囲を広げ、「社会福祉士である方が望ましい」を主旨とする項目「望む」と、「必須」の数値を合計すると、17.9%となる²。この数値もやはり高いとはいえない。

それに対応するように、養成側の社会福祉士の

進路の調査結果がある。2002、2003年に、日本社会福祉教育学校連盟により「社会福祉系学部・学科、大学院卒業生の進路等調査(以下進路調査)」が行われている。進路調査によると、社会福祉士受験資格の取得が可能な学科・コースにおける職種別進路は、2002年は、「相談援助」37.2%、「介護」40.7%、「保育」9.8%、「セラピスト」0.1%、「事務職」6.3%、「その他」5.8%、となっており、介護の業務に就いている学生の割合が最も高い。2003年は、「相談援助」40.8%、「介護」41.0%、「保育」5.0%、「セラピスト」0.1%、「事務職」5.8%、「その他」7.2%、と僅かの差ではあるが、やはりこの年も介護の業務に就いている学生の割合が最も高い。このようにソーシャルワーカーとして社会福祉士の業務に就く人材は僅かである³。

さらに、2006年9月20日から12月12月まで厚生労働省社会保障審議会福祉部会において、福祉専門職の国家資格である社会福祉士並びに介護福祉士のあり方に関して検討がなされたが、そこでは介護保険事業における生活相談員等のうち社会福祉士の資格を有しているものの比率が極めて低い状況であることが報告されている⁴。

このようにこれまでの議論から、社会福祉士の社会的な需要は決して高くないことが伺える。

社会福祉士需要拡大のための養成側の論理

社会福祉士の需要実態が明確になるにつれて、社会福祉士に関連する諸団体が俄かに動きをみせた⁵。2003年から2006年にかけて、関係諸団体が矢継ぎ早に社会福祉士制度に関する問題提起や提言を行っている。それらの中で共通していることは、社会福祉士の養成課程の内容を見直し、より実践力の高い社会福祉士を養成すること、および社会福祉士の職域拡大や任用・活用の機会の拡大していくことである。前者は、実践力をつけて福祉施設等から求められる社会福祉士の養成の必要性、後者はつまりは社会福祉士の需要向上のための議論であると考えられる。

このような状況を受けて政府は、先にもみたよ

うに2006年9月20日から12月12日まで厚生労働省社会保障審議会福祉部会（以下審議会）を開催した。その中では福祉専門職の国家資格である社会福祉士並びに介護福祉士のあり方に関して検討がなされた。審議会における社会福祉士に関する検討の目的は、「就職の場が少ない」、「実践能力が不十分である」というこれまで幾度となく指摘され続けてきている社会福祉士制度の問題を解消していくための議論をすることであった。その結果、社会福祉士に関しては最終的に「社会福祉士制度の現状と課題」について3点、「社会福祉士の養成における課題」について3点、が明確化され、「見直しの方向性」として4点がまとめられた。

それぞれの内容を概観すると、「社会福祉士制度の現状と課題」として、第一に「社会的認知度が低い」、第二に「高い実践力を有する社会福祉士が養成されていない」、第三に「資格取得後のOJTの仕組みや能力開発やキャリアアップを支援するための研修体系等の整備がすすんでいない」、の3点が、「社会福祉士の養成における課題」では、「教育カリキュラムが社会福祉士を取り巻く状況の変化を反映していない」、「求められる技能を修得できるような実習内容になっていない」、「教育内容等にばらつきが見られる」の3点がまとめられている。また、「見直しの方向性」は第一に「社会福祉士の役割の明確化」、第二に「教育カリキュラムの見直し」、第三に「実習の質の担保・標準化」、第四に「任用拡大のため任用要件の見直しや個々の社会福祉士に対する支援策の検討」となっている。

これらの内容をみると、社会福祉士の就労の状況の改善が根底にあると考えられる。つまり、社会福祉士の就労状況が今回の審議会において資料として提示されているが、そこでは社会福祉士の任用や活用が進んでいないことが明らかにされている。これを前提として審議会では社会福祉士の在り方が検討されていることを鑑みると、いかに福祉施設等から求められる社会福祉士を養成し、その需要を拡大させ、活用を進めていくか、とい

うところに議論の本質があることがうかがえる。

とすると、福祉施設等から求められる社会福祉士を養成していくために、その専門性を向上していくとする論点に関しては、2点の疑問が残る。第一に、言うまでもなくこれまで多く議論されてきた「専門性」や「実践力」が向上することは専門職として最低限必要であると考えられる。しかし、この「専門性」や「実践力」の向上は、これまであたりまえのように認識されてきているものである。ただし、それが福祉実践現場においてコンセンサスを得られた「専門性」や「実践力」と等しいとも限らない。というのも、社会福祉士の専門性や実践力に関する議論はこれまで多くなされており、また日本社会福祉士会等の職能団体においてその専門性や実践力の向上を図るために、研修等も多く組まれているにもかかわらず、社会福祉士に対する需要が絶対的に向上してきている、という確たる証拠は提示されていない。逆に社会福祉士の需要に関する世論は「活動の場が少ない」、「需要は少ない」（平野^a，2001；岩崎，2002）と指摘している。

第二に、たとえその「専門性」や「実践力」が福祉実践現場においてコンセンサスが得られている内容であったとしても、必ずしもそれが需要に直結するとも限らない、という懸念である。いうまでもなく、社会福祉士制度が創設される以前から福祉実践現場においてソーシャルワーカーは存在していた。そのソーシャルワーカーを福祉施設が採用していくにあたり、要求している資質やその採用方法に慣行的なものがあつたのではないかと考えられる。とすると、ソーシャルワーカー相当資格の社会福祉士がたとえ創設されたとしても、それまでのソーシャルワーカーの採用や育成方法と、社会福祉士の養成や輩出のされ方がその方法に合致していなかったとしたら、社会福祉士の就職がスムーズにはいかないことも十分ありうるものと考えられる。

そのような考えから、社会福祉士養成過程における教育内容やカリキュラムを改善し、より専門

性を向上していくことにより、社会福祉士が福祉施設等において求められるようになる、という国や社会福祉士養成側の考え方を見直す必要があると考えるに至った。

3. 研究方法

そこで、筆者は福祉施設で求められるソーシャルワーカー像を明確にし、その像を参考にしながら社会福祉士の養成の在り方を考察したいと考えた。そのため福祉施設において求められているソーシャルワーカーの資質を抽出することを目的として、福祉施設管理者を対象としたアンケート調査を実施した。

調査の内容は、福祉実践現場において要求されるソーシャルワーカーの資質を専門的知識・技術のみではなく、それ以外のルーティンワークにおける資質の必要性まで問うた。その理由は、ソーシャルワーカーを福祉施設が採用する際、その専門的知識・技術のみに期待して採用しているとは考えられないためである。

調査の対象を福祉施設管理者とした理由は、ソーシャルワーカーを採用あるいは登用する際、その実務に携っている可能性が高いと考えたためである。

対象地域および調査規模は、A県社会福祉協議会『福祉の職場A（県名）2004年』を台帳としてA県の福祉施設すべてを対象とした。また、同一人物が複数の福祉施設の管理をしていた場合は、調査票が1人に複数票届かないように一つの福祉施設のみに調査票を送付した。その結果358の福祉施設を対象とした。

対象とした福祉施設の種別は、高齢者分野260（特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、介護老人保健施設、軽費老人ホーム、有料老人ホーム）、知的障害者分野63（知的障害者入所更生施設、知的障害者通所更生施設、知的障害者入所授産施設、知的障害者通所授産施設）、身体障害者分野22（身体障害者療護施設、身体障害者授産施設）、児童分野35（児童養護施設、知的障害児施設）、生活保護

分野5（救護施設、授産施設）である。

調査は、郵送調査法によって行った（調査期間2005年7月～8月）。有効回答票数は159票、有効回答率は44.4%であった。

調査票の構成は、主としてソーシャルワーカーを採用する際どのような資質（知識及び技術等）を身に付けた人物を要求するのか、という問いを中心としたものとした⁹。大別して「施設利用者との関わりについて」「施設運営について」「地域・社会との関わりについて」の3つの側面に順にそれぞれ9、7、7の選択肢を用意した。回答方法は、3つまでの複数回答とし、結果を単純集計した。なお集計する際は、回答者が複数に亘る分野の施設を管理している場合には「複数施設」のカテゴリーを設け、また「身体障害者分野」と「知的障害者分野」を統合し、「障害者分野」とした。結果、「高齢者分野」、「障害者分野」、「児童分野」、「生活保護分野」、「複数施設」の5つのカテゴリーとした。また、各事項で設定した「その他」の自由記述は、全体を通して問うた自由記述に統合し分析した。

4. 結果と考察

1) 調査対象者の基本属性

男性が95人（59.7%）、女性が59人（37.1%）、無回答が5人（3.1%）であり、男性の方が若干多かった。年齢は、30歳代以下が27人（17.0%）、40歳代が39人（24.5%）、50歳代が53人（33.3%）、60歳代が24人（15.1%）、70歳以上が13人（7.5%）、無回答が4人（2.5%）と40歳代、50歳代が最も多く、両年代の合計が57.0%と回答者の過半数を超えた。福祉サービスの従事年数は、「10年未満」が42人（26.3%）と最も多く、続いて「30年未満」39人（24.4%）、「30年以上」23人（14.4%）、「15年未満」23人（14.4%）、3年未満が18人（11.2%）、5年未満が12人（7.7%）、「無回答」が3人（1.8%）であった。

所有資格は多い順から、施設福祉士68人（43.5%）、介護支援専門員37人（23.7%）、社会福祉士23人（14.7%）、養護教諭以外の教員免許22人

(14.1%)、介護福祉士17人(10.9%)、医師・歯科医師10人(6.4%)と続く。ちなみに、2つ以上資格を所有している人の資格の組み合わせとして一番多かったのが、介護支援専門員と社会福祉士で、7人(4.4%)であった。

2) 施設利用者とのかかわり

まずソーシャルワーカーと利用者とのかかわりにおいて、重要視するものとして「利用者の心身状態の理解・把握ができる」133人(83.6%)、「利用者の生活状況の理解・把握ができる」98人(61.6%)、「利用者の社会生活の維持・向上への支援ができる」68人(42.7%)の順であげられている。逆に、「利用者の動作、生活における介護技術が高い」8人(5.0%)、「レクリエーションの立案・運営技術ができる」9人(5.6%)などは、あまり選択されていない。これを施設領域別にみたが、その傾向に大きな差はなかった(表1参照)。

この結果は、利用者が日常生活を営むのに支障がある場合、ソーシャルワーカーは利用者の身体的介護や生活の質の向上に直接かかわるのではなく、客観的な立場から利用者の心身状態や生活状況を理解・把握し、その改善や向上の方法を検討していく職種である、という理解が福祉施設管理者の間で浸透していることを示唆している。

3) 施設運営について

施設運営について求める能力としては、「施設サービス(利用者への処遇等)改善への提案ができる」144人(90.6%)、「職員のスーパービジョンができる」101人(63.1%)、「施設のサービス評価ができる」73人(45.6%)という順になっている(表2参照)。なお、「経営」、「営業」、「労務管理」といった施設の経営に係る事項は極めて少なく、逆にソーシャルワーカー本来の役割であるサービス利用者の立場に立った観点からの役割に関する事項がもっとも選択の頻度が高かった。福祉施設管理者が施設運営においてソーシャルワーカーに要求する資質は、サービス利用者の立場から施設のサービスの評価やその改善の提案を行える、という客観的かつ中立的な立場からのものであることが結果から読み取ることができるのではないかと。この結果は、「その他」にあった「運営や経営より支援相談が主にあるべき」という回答に凝縮されている。

これを、施設領域別に見ると、どの領域においても選択頻度が最も高いのは「施設サービス(利用者への処遇等)改善への提案ができる」であった。ただ、それ以降に関しては、高齢者、知的障害者、身体障害者、複数施設においては順に「職員のスーパービジョンができる」、「施設のサービ

表1 施設利用者との関わりにおいて求められる能力(複数回答)

単位:人(%)

	利用者の心身理解	利用者の生活理解	利用者の生活維持・向上	カウンセリング	ケアプラン作成	グループワーク	レクリエーション	介護技術	その他(自由記述)	合計
高齢者分野	74 (83.1)	57 (64.0)	31 (34.8)	43 (48.3)	28 (31.5)	5 (5.6)	8 (9.0)	4 (4.5)	2 (2.2)	252 (N=89)
障害者分野	32 (91.4)	20 (57.1)	22 (62.9)	7 (20.0)	16 (45.7)	1 (2.9)	1 (2.9)	3 (8.6)	2 (5.7)	104 (N=35)
生活保護分野	4 (80.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (N=5)
児童分野	10 (83.3)	7 (58.3)	7 (58.3)	3 (25.0)	5 (41.7)	1 (8.3)	0 (0.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	34 (N=12)
複数施設	13 (81.3)	12 (75.0)	6 (37.5)	6 (37.5)	5 (31.3)	5 (31.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	47 (N=16)
合計	133 (84.1)	98 (62.0)	68 (43.0)	62 (39.2)	56 (35.4)	12 (7.6)	9 (5.7)	8 (5.1)	4 (2.5)	450 (N=157)

表2 施設運営において求められる能力（複数回答）

単位：人（％）

	サービス改善提案	職員スーパービジョン	サービス評価	経営改善提案	営業能力	職員労務管理	その他（自由記述）	合計
高齢者分野	79 (88.8)	58 (65.2)	41 (46.1)	18 (20.2)	30 (33.7)	9 (10.1)	2 (2.2)	237 (N=89)
障害者分野	35 (94.6)	23 (62.2)	16 (43.2)	14 (37.8)	4 (10.8)	0 (0.0)	2 (5.4)	94 (N=37)
生活保護分野	4 (80.0)	2 (40.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	21 (N=5)
児童分野	11 (91.7)	6 (50.0)	8 (66.7)	5 (41.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (16.7)	32 (N=12)
複数施設	15 (93.8)	12 (75.0)	5 (31.3)	4 (25.0)	3 (18.8)	1 (6.3)	0 (0.0)	40 (N=16)
合計	144 (90.6)	101 (63.5)	73 (45.9)	42 (26.4)	38 (23.9)	11 (6.9)	6 (3.8)	414 (N=159)

ス評価ができる」と続くのに対して、児童領域と生活保護領域においてはその頻度が逆転している。これは、標本数が少ないために一概に言えないが、前者の4つの領域は、サービス利用者は施設との契約を行うのに対し、後者の2領域は措置施設である。この結果は、高齢者領域においては介護保険法、障害者領域においては支援費制度が施行され、これまでの福祉施設利用者は「法の反射的利益」によりサービスを受けている、という観念と制度の枠組みから、「サービス利用者との契約」というサービス供給の枠組みへの転換により、

より質の高い職員を育成していく、という考え方が形成され始めていることを示唆している。

4) 地域・社会との関わりについて

地域・社会へのかかわりについての能力では、頻度の高い順に「隣接関連領域の専門家との協議ができる」96人（60.3%）、「支援組織（家族・住民など）の育成・支援が出来る」86人（54.1%）、「地域福祉課題の発見ができる」70人（44.0%）と続く（表3参照）。

この項目における結果の特徴は、前の「利用者

表3 地域・社会との関わりにおいて求められる能力（複数回答）

単位：人（％）

	他専門家との協議	支援組織支援・育成	地域福祉課題発見	ボランティア育成・支援	実習指導	地域福祉ビジョン計画立案	その他（自由記述）	合計
高齢者分野	58 (65.2)	49 (55.1)	33 (37.1)	32 (36.0)	34 (38.2)	23 (25.8)	1 (1.1)	230 (N=89)
障害者分野	17 (45.9)	22 (59.5)	20 (54.1)	11 (29.7)	10 (27.0)	12 (32.4)	1 (2.7)	93 (N=37)
生活保護分野	3 (60.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	11 (N=5)
児童分野	7 (58.3)	6 (50.0)	8 (66.7)	6 (50.0)	4 (33.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	33 (N=12)
複数施設	11 (68.6)	8 (50.0)	6 (37.5)	7 (43.8)	4 (25.0)	4 (25.0)	0 (0.0)	40 (N=16)
合計	96 (60.3)	86 (54.1)	70 (44.0)	56 (35.2)	54 (34.0)	42 (26.4)	3 (1.9)	407 (N=159)

との関わり」,「施設運営」の項目ほど、選択項目に偏りが無いことである。

このことは、地域・社会との関わりにおいてソーシャルワーカーに求められる能力は多岐にわたっていること、また施設の設立目的や役割の相違、もしくはその施設が置かれている地域の地域性等の違いによって、求められることに差異があるのではないかと考えられる。逆に、これまで「地域・社会との関わり」は、「施設利用者との関わり」や「施設運営」ほど、重要視されていなかったのではないかととも解釈できる。というのは、地域福祉という概念が台頭し、地域福祉の中心舞台が民間から政府・自治体へ移行させる考え方が出てきたのは1970年代半ば以降であり、比較的新しい。これが施策として具現化してくるのは、もう少し時を経た1980年代であり、具体的には1986年、「地方公共団体の執行機関が国の機関として行う事務の整理及び合理化に関する法律」が成立し、福祉施設入所事務などが機関委任事務から団体事務に変更されたことに端を発している。これまでの中央集権的な福祉から地域福祉への転換を国策として

図られ、それにより、地域と連携した福祉、という考え方が定着してきつつあるという文脈からの結果ではないか、と考えられる。

したがって、福祉施設が地域・社会とのかかわりをどのように持っていくか、という具体的な内容は現在もなお模索されている最中であるために、質問に対する結果が分散したのではないかと考える。

5) ソーシャルワーカーを採用する際に求める能力

「生活相談員・生活支援員・指導員(ソーシャルワーカー)を採用する際に身に付けておいて欲しい能力」に関して自由記述欄で問うた⁸⁾。その結果、56人(35.4%)から回答がえられた。内訳は、「児童分野」では回答者12人中7人(58.3%)、「障害分野」では回答者37人中20人(54.1%)、「高齢分野」では回答者89人中29人(32.5%)であった。

分析の方法は、各記述とも内容が多岐に渡っているため、まず1つの記述からソーシャルワーカーを採用する際に必要とされることと考えられる要素を、全て拾い出した。例えば、「明るい性

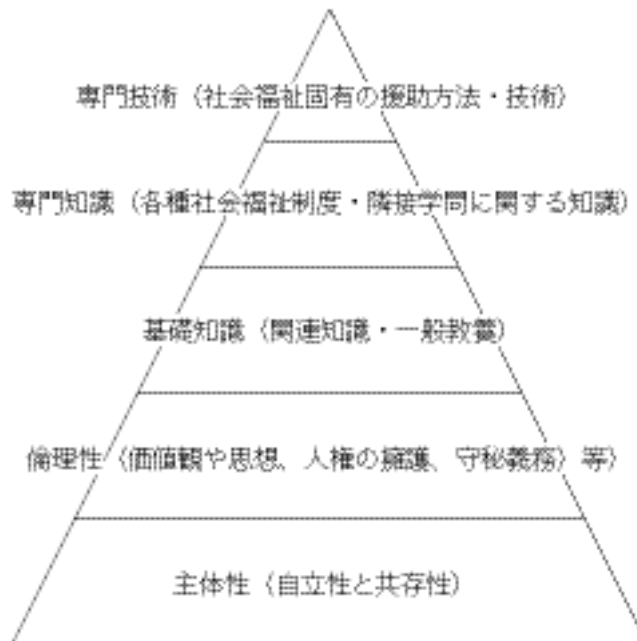


図1 社会福祉専門従事者の専門性を支える5つの条件

出所：高橋重宏(1987). 社会福祉専門教育と研修に求められるもの
鉄道弘済会 社会福祉研究, 40, 50.

格、積極性、また反省できること」という記述であった場合は、「明るい性格」,「積極性」,「反省できる」の3つの要素とした。この作業をした結果97の要素を抽出することができた⁹。さらに、これらの要素を類型化するために、高橋(1987)の「社会福祉専門従事者の専門性を支える5つの条件」(図1参照)すなわち「主体性」,「倫理性(価値観や思想、人権の擁護、守秘義務等)」,「基礎知識(関連知識・一般教養)」,「専門知識(各種社会福祉制度・隣接学問に関する知識)」,「専門技術(社会福祉固有の援助方法・技術)」を用いた¹⁰。ただし、分析の段階で既存の5つのカテゴリーにあてはめることができないもの、例えば「実務経験」や「オールマイティ」,また「専門知識」と「専門技術」あるいは他のカテゴリーが融合していると考えられる項目、例えば「広い視野」,「運営力」等があった。これらの要素を分類するために、新たに「総合的能力」の項目を付加した。

抽出した要素の全体の傾向は、「主体性」に分類できる項目が55(56.7%)で一番多く、「倫理性」は6(6.2%)、「基礎知識」は9(9.3%)、「専門知識」は4(4.1%)、「専門技術」は11(11.3%)、「総合的能力」は12(12.4%)であった。以下にそれぞれのカテゴリーに分類した要素の詳細をみていきたい。

「主体性(自立性と共存性)」

これに関して高橋(1981)は、ソーシャルワーカーとしてというよりもまず人間としての主体性が発達していることが前提条件となることを論じている。この主体性(自立性と共存性)とは、端的には自己と他者の感情的規制に同一化しないこと、周囲との関係のなかで、自己がその本質に持つ個別性的可能性を発揮しうる状態、あるいは自立性と他者の共存性と定義している。

これを踏まえたうえで、このカテゴリーに当てはまる項目として考えられるのは、「人間性」「協調性」「向上心」「行動力」「信頼」「健康」である。これら6項目は、調査の回答において児童、障害、

高齢のどの分野でもあげられている。全体の要素中、「主体性」に関連する項目の割合をみると、55(56.7%)であった。以下でそれぞれの項目の詳細をみていきたい。

「人間性」に関しては「人間性」とそのままの表現が多かったが、その他にも「明るい」,「笑顔」,「思いやり」,「外向性」,「感性」,「こころ」,「柔軟性」,「誠実」,「真面目」,「包容力」,「自問自答できる」,「反省できる」と実に多岐に渡っている。ちなみにこれらは全て「人間性」に統合した。その結果、「人間性」をあげていた記述は、全体で97あった要素のうち29(29.9%)であった。

次に、「協調性」であるが、これには「コミュニケーション力」,「組織人」,「気配り」,「責任感」を統合した結果、14(14.4%)であった。ただし、ここに統合した「コミュニケーション力」は、単に組織の中において他職員と、という観点からのものと、施設利用者とのコミュニケーションをはかる、という2つの観点からが想定できる。すると、後者の場合は時として何らかの障害のため言語を発することが困難な人と関わることや認知症高齢者とのかかわり等も要求される。そのような場合には非言語的なコミュニケーション力の理解、実践が必要であったり、疾病特有の症状への対応方法の理解の上に立ったコミュニケーション力が必要となる。したがって、回答された「コミュニケーション力」は場合によっては専門知識や技術の範疇として勘案すべき事項であるのかもしれない。ただし今回は、どちらとも取れない記述が多かったため、ここへ統合した。

「向上心」に関連する事項は、全部で3(3.1%)あった。このカテゴリーに統合した事項は、「自己研鑽」,「姿勢」,「ファイト」である。

「行動力」に関しては、「行動力」とそのまま表記するものが多く、その数は4(4.1%)であった。またここへ統合した要素は、「実行力」,「積極性」である。

「信頼」は1(1.0%)あげられていた。これは、ただ「信頼」と記述されていたものもあったが、

職員からの信頼、利用者からの信頼、家族からの信頼、の3側面のどれかに焦点をあて記述をしているものもあった。ソーシャルワーカーとして対象者やその家族と信頼関係を構築することは、ラポール形成・構築、というようにひとつの専門技術としてあげられるため、「主体性」と「専門知識」あるいは「専門技術」の項目とに振り分けて考える必要性もあったかもしれない。ただし、記述から対象者や家族との信頼関係なのか、同じ施設で働く職員との信頼関係を述べている記述であるのかの判別が必ずしもできなかったため、こゝへ統合した。

「健康」はそのまま表記されているもののみで、他の記述を統合する必要はなかった。ちなみに記述の数は4(4.1%)であった。

「倫理性(価値観や思想、人権擁護、守秘義務)」

「倫理感」に関する記述は6(6.2%)であった。この項目に関して高橋(1981)は、倫理性は人間の思考や行動を規制するものであり、すべての人間を経済・労働価値においてだけでなく、存在そのものにおいて理解し、その人格への尊厳性を認識する人間観として極めて重要としている。

このカテゴリーに当てはまるものは、自由記述の中において直接的に「倫理感」と書かれているものが多かった。他の記述としては、「人権意識」、「利用者と同視線」、「利用者本位」といった事項があったが、これらも「倫理感」へ集約した。

「基礎知識(関連知識・一般教養)」

このカテゴリーに類型化できたものは9(9.3%)であった。この「基礎知識(関連知識・一般教養)」に関しては、高橋はこのカテゴリーを設定した理由を特に述べていない。しかし、いうまでもなく専門職として職務を円滑に遂行していくためには、専門知識や技術のみではなく、一般的な知識が要求される。これは、どの職業にもいえることと考えるが、とりわけ福祉専門職は対人援助がその職務の中心となり、時には対象者に指導す

ることが必要になってくることもある。そのように考えると、一般教養的な基礎知識は重要であり、社会福祉専門従事者の専門性を支える条件の一つとして欠くことのできない事項であることは明白である。

このカテゴリーには、記述内容として多かった「一般常識」があてはまると考える。ただし、この「一般常識」に関しては、分野によって多少それぞれの特徴をみせていた。例えば児童分野においては、「基礎学力」や「学習指導力」といった、児童の日常生活を援助していくのに必要な事柄に関する「一般常識」としての回答もあった。また障害者分野においても「社会情勢」や「社会人としてのマナー」があげられていた。

「専門知識(各種社会福祉制度・隣接学問に関する知識)」

このカテゴリーの全体数は4(4.1%)であった。「専門知識(各種社会福祉制度・隣接学問に関する知識)」及び次項でみる「専門技術(社会福祉固有の援助方法・技術)」に関して高橋(1981)は、以下のように説明している。

一般に、ソーシャルワーカーには「あたたかい心と冷たい頭」が必要だといわれている。このことは以上、概説してきた、主体性、倫理性にもとづいた技術を統合的に高め発揮するとき、現出してくる専門性を明示しているといえよう。そして、この専門性を維持していくためには、日常生活のなかで恒常的な研究なり訓練が必要とされるのである。(高橋, 1981, p.104)

つまりは、専門知識や技術は、それだけが独立して蓄積されたからといって、福祉実践現場において発揮していけるものではなく、主体性や倫理感の下地があって初めて実際に行いえる、ということである。

ここでは、「専門知識」と端的に表現しているものから、具体的な「専門知識」、例えば「制度・法

令」と表記しているものとあった。このカテゴリーに統合したのは、先にみた「制度・法令」の他に、「成年後見制度」、「リッチモンドとパイスティック」である。

「専門技術(社会福祉固有の援助方法・技術)」

このカテゴリーは、「援助技術」と直接的、抽象的に表記してある記述も多かったが、具体的な援助方法や技術を記述しているものも多く、かなり多岐に渡っている。ここへ統合した項目は、「資源構築・活用・組織化」、「実践力」、「家族支援」、「個別支援計画策定」、「援助の科学化」、「ニーズ対応・発見・把握」、「ネットワーク作り」、「日常生活のケア」、「コーディネート力」、「問題解決能力」である。これらは全体で11(11.3%)、ここで「援助技術」という記述以外に統合した項目を概観すると、どれもソーシャルワーカーのアイデンティティをつかさどるともとれる内容のものである。

「総合的能力」

このカテゴリーに統合したのは、「経験」、「広い視野」の2項目である。全体で見るとこれに関する記述は合計で12(12.4%)であった。

この項目は、援用した高橋の「福祉専門職を支える5つの条件」の概念にないものである。ただし、上でもみたように5つの条件に必ずしもあてはまらない項目が多く記述された。それらを一望すると、高橋(1981)が

臨床的なことは、本を読み、バラバラな知識を集積してもどうにもならない面がある。必要なのは、ソーシャルワーカーの臨床的感覚であり、これを学び、修得するためにも前述の条件の体得が極めて重要な課題となる。(高橋, 1981, p. 105)

としているように、福祉実践現場でソーシャルワーカーとしてその役割を遂行していくためには、どれか一つの要件を充足すれば事足りるわけではな

く、総合的な能力が要求される。その意味で総合的能力の項目を付加した。

5. ま と め

1) 社会福祉士の養成側と需要側の共通性

今回の調査を通じて、福祉施設管理者がソーシャルワーカーを採用する際に必要と考えている資質の内容を大方明らかにすることはできたと考える。その傾向としては、「施設利用者とのかわり」、「施設の運営について」、「地域・社会とのかわりについて」のどの項目においても、ソーシャルワーカーを採用する際、福祉施設管理者は、ソーシャルワーカーの専門的知識・技術をより身につけている人材を要求する。例えば、施設利用者との関わりにおいては施設利用者の心身状態や生活状況の把握・理解ができること、また施設利用者の生活維持・向上を支援していく能力がことに要求されている。また施設運営においては、サービス改善の提案や職員のスーパービジョン、施設のサービス評価、他専門職と協働できることや利用者の支援組織の育成、地域福祉課題を発見することを要求している。また自由記述から、「倫理性」や「基礎知識」もつよく求められていることも明確になった。これらソーシャルワーカーとしての専門的知識・技術や倫理性は、ソーシャルワーク教育、すなわち社会福祉士養成課程の中で当然に取り扱われる事項である。

その反面、施設利用者との関わりの中での「介護技術」や「レクリエーション」への要求が極端に少なかった¹¹。それらは国の規定では、介護福祉士の教育課程に組み込まれているものであり、社会福祉士のそれにはない。しかし、社会福祉士の実習において、介護中心のプログラムが組まれる実態や¹²、ソーシャルワーカーとして実践を行っていくにあたり介護経験の有無を重視したり、ソーシャルワーカーとして採用した職員でも、2～3年は介護現場を経験させるといった福祉実践現場の実態があることから、介護技術やレクリエーション能力が要求されるものと考えられた

が、調査結果からみる限りは、さして要求されていない。さらに、施設運営においても「職員の労務管理」といった管理的な能力や、「経営改善への提案」、「営業の能力」といった施設の経営的な観点よりも、ソーシャルワーカー本来の中立的、あるいは施設利用者の最善の利益を擁護するという観点を要求していることが明らかになった。

このことから、社会福祉士養成側の、養成過程の内容をより専門化し、より実践力の高い社会福祉士を養成することにより、社会福祉の需要を高めていこうとする論理は正鵠を射たものであるといえる。しかし、冒頭にもみたようにこれまで社会福祉士の専門性の向上を図るための取り組みは多く行われてきていた。にもかかわらずこれまで福祉施設等は、社会福祉士の採用に熱心ではなかった理由はどのようなところにあるのであろうか。

2) 社会福祉士の養成側と需要側の齟齬

専門的知識や技術が要求されているその一方で、ソーシャルワーカーに求められる資質として自由記述で多くあげられた「主体性」に関連する項目は、いち社会人として当然に要求される資質であり、特段にソーシャルワーカーのみに要求される事柄ではない。特に福祉実践現場における業務は対人援助職であると同時に、専門職と専門職がチームを組んで連携し、対象者を援助していくため、人間性や協調性等を重視するのは当然のことであると考え。記述の内容は非常に多岐に渡っていたが、対人援助職としてだけでなく、いち社会人・組織人としての最低必要条件として捉えられよう。

また、例えば「運営力」、「リーダーシップ」、「オールマイティ」、「経験」、「広い視野」といった総合的な能力も要求されており、さらに選択肢として用意した「職員のスーパービジョン」を遂行していく力量も求められている。この結果から考えられることは、端的に言えば新卒の人員が総合的な能力を持ったソーシャルワーカーとして業務を遂行することは困難なのではないか、ということである。

ある。したがって、たとえ社会福祉士養成課程を経て、国家試験に合格し、福祉施設に就職したとしても、すぐにソーシャルワーカーとして勤務することは、場合によっては現実的ではないのではないかということである。

その理由をもう少し掘り下げて考えてみたい。例えば「職員のスーパービジョン」や「リーダーシップ」に着目して考えると、先にも少し触れた内容であるが、新卒の社会福祉士が同施設で働く先輩職員に対するスーパービジョンを行うことや、他の職員に対してリーダーシップを発揮することは、常識的に考えると困難である。むしろ、たとえ国家試験に合格し社会福祉士資格を取得したとしても、福祉施設にとってみれば、やはり新人は新人に過ぎず、他の職員の指導的立場をとっていくことや、全体を見渡ししながら仕事を遂行して行かなければならない施設の運営は困難であろう。

そのように考えると、福祉施設が社会福祉士の雇用に熱心でなかった理由の一面が明確になる。すなわち、社会福祉士は業務独占でも配置基準がある資格でもないため、その採用は事業者の裁量に委ねられている。すると、社会福祉士であることよりもまず共に働いていくことができる人材か、すなわち主体性や共存性の資質がある人材か、という側面からの判断が優先されることが考えられる。冒頭でも触れたように、社会福祉士制度が創設される以前からソーシャルワーカーは施設に配置されており、それぞれの福祉施設において独自に採用され、育成されてきている¹³。あるいは福祉施設の間で、ソーシャルワーカーの雇用をする際の慣行的なものがあつたことも考えられる。

福祉現場では、生活相談員や支援員には他職員（介護職員）に対するリーダーシップが求められ、さらにスーパーバイザー的な役割も求められる。リーダーシップを発揮し、さらにスーパーバイザー的な役割を果たすためには、現場での仕事の遂行方法や実際の知識・技術を身につけていない

と、他職員に対して助言等を行う際に説得力が減少する。したがって実践経験が必然的に必要となってくる。ただし、新卒の人材であったとしたら、現場での実戦経験はもとより、一般的に社会経験も他の先輩職員より少ないこととなる。すると、たとえその知識や技術が養成課程において洗練されていたとしても、現場で求められている能力の一部のみしか充足しておらず、他の側面は充足していないこととなる。したがって、養成課程の内容をよりいっそう充足していったとしても、就職に繋がる率はさして変わらないのではなからうか。

ソーシャルワーカーという仕事が日本で定着してくる過程において、社会福祉士制度が創設されたが、必ずしも受け入れられていない現実がある。関連団体や審議会においても社会福祉士の専門性の向上が指摘されている。ただし、日本社会では採用の時点で専門性が求められているのではなく、福祉施設においても企業内労働市場的な考え方や慣行があるのではなからうか。つまり専門性を向上していくことが、必ずしも需要を拡大していくことに結びつくとは限らないと考えられる。

そのことから、社会福祉士養成と福祉施設を確実に繋いでいくためには、福祉施設がソーシャルワーカーをどのように雇用、あるいは教育しているのか、すなわち福祉施設におけるソーシャルワーカーの雇用の慣行にも着目していかなければならない。

注

- 1 日本社会福祉士会(2001). 社会福祉士現況調査 日本社会福祉士会, p87を参照されたい。
- 2 全国社会福祉協議会中央福祉人材センター(2003). 平成15年度福祉分野の求人求職動向 福祉人材センター・バンク職業紹介実績報告, p19を参照されたい。
- 3 進路調査の考察においては、「・・・介護の職種に就くことが容易であるためか、相談援助の職種に就くにしても介護の経験があったほうが望ましいためか、あるいは学生にとって介護福祉士の業務がより

魅力的であるのか、といった検証も必要」3という三つの見解が示されている。しかし、理学療法士、作業療法士のコースに所属する学生の進路の結果が、2002・2003年ともに100%その養成課程の内容と合致している「セラピスト」であったことを鑑みると、進路調査の見解では不十分であることが考えられる。つまり、福祉施設等がソーシャルワーカーを採用する際、社会福祉士養成過程を経てきている学生を求めている結果である、と解釈することもできよう。

- 4 介護保険事業の生活相談員等のうち社会福祉士の資格を有している者の比率は、施設サービスでは約28%、在宅サービスでは約15%、また、これ以外の社会福祉施設等では6%と概して低いことが明示されている。また福祉事務所の職員のうち社会福祉士資格を有している者の比率は、施策指導員や生活保護現業担当員で約3%となっているなど、極めて低い、とされている。
- 5 具体的には、2003年6月24日に日本学術会議第18期社会福祉・社会保障研究連絡委員会が、『ソーシャルワークが展開できる社会システムづくりへの提案』を、2005年7月11日に社会福祉士国家試験制度問題検討委員会より、『社会福祉士国家試験制度に関する提言(案)』、2006年4月23日に日本社会福祉教育学校連盟・日本社会福祉士養成校協会合同検討委員会からは『社会福祉士が活躍できる職域の拡大に向けて』が、そして2006年6月3日に日本社会福祉士養成校協会『今後の社会福祉士養成教育のあり方について(提案)』がだされた。
- 6 この項目で用意した選択肢は、厚生省(現厚生労働省)社会局長通知「社会福祉士養成施設等における授業科目の目標及び内容並びに介護福祉士養成施設等における授業科目の目標及び内容について(以下「科目の目標及び内容通知」)。(昭和63年2月12日社庶26号)において両福祉士養成において指導をするにあたり、具体的に提示された「社会福祉援助技術論」の内容を参考に作成したものである。「社会福祉援助技術論」について提示されている内容は以下の通りである。

《抜粋》「社会福祉士養成施設等における授業科目の目標及び内容並びに介護福祉士養成施設等における授業科目の目標及び内容について」(昭和63年2月12日社庶26号)

専門援助技術の体系及び内容

1) 直接援助技術、 個別援助技術(ケースワーク)、 集団援助技術(グループワーク)

2) 間接援助技術、 地域援助技術(コミュニティワーク)、イ. 地域援助技術の概念と基本的性格、ロ. 地域社会の組織化、ハ. 地域援助技術、社会福祉調査法の理論と技術、イ. 社会福祉調査の基本的性格と類型、ロ. 統計調査法における調査技術、ハ. 事例調査における調査技術、社会福祉運営(ソーシャルアドミニストレーション)と計画の技術その他の関連専門援助技術(介護保険法における居宅サービス計画及び施設サービス計画を含む)

7 「利用者との関わりについて」「施設の運営について」では、「その他」を除いて、選択頻度の最も高かったものと低かったものの差が、順に27.8%、32.0%とそれぞれ約3割の開きがあったが、この「地域・社会との関わりについて」では、10.3%と先にあげた2点よりもその差が少なかった。

8 なお、本文中でも断りを入れたように、「施設利用者との関わりにおいて」、「施設運営において」、「地域との関わりにおいて」、それぞれの自由回答を統合した数である。なおそれぞれの項目における自由記述の回答数は順に4、6、3であった。

9 今回の調査で得られた自由記述の結果では、1つの記述から抽出した要素の平均は1.73個であった。

10 ここで引用した高橋の「社会福祉専門従事者の専門性を支える5つの条件」の図は、社会福祉専門教育と研修に求められるもの 社会福祉士、介護福祉士養成に期待するもの 社会福祉研究, 40, p50からの引用である。ただし、この論文の中ではそれぞれの項目の説明はなく、これらの説明は高橋重宏(1981). 社会福祉とソーシャルワーク 高橋重宏・宮崎俊策・定藤丈弘(編著). ソーシャルワークを考える 川島書店、の中で説明されている。

11 「科目の目標及び内容通知」において、介護福祉士養成のカリキュラムには「介護技術」と「レクリエーション活動援助法」が提示されているが、社会福祉士の科目には、介護に関しては「介護概論」はあるが、方法論ではなく、レクリエーションに関しては、科目として設定はされていない。

12 米本秀仁(代表)(2002). 社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのあり方社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのあり方に関する調査研究報告書北星学園大学社会福祉学部, p80に詳しい。

13 社会福祉士が創設される以前の各施設分野の専門研修は、全社協養護施設協議会の「養護施設スーパーバイザー研修会」、日本精神薄弱者(現知的障害者)愛護協会の「精神薄弱施設保護指導職員通信教育(現知的障害援助専門員)」、全社協老人福祉施設協議会「福祉寮母」講習会等がある。

引用文献

平野方紹(2001a). 社会福祉資格の現状と課題 日本社会事業学校連盟社会福祉士資格制度等をめぐるシンポジウム報告書, 12 - 15 .

岩崎浩三(2002). 社会福祉士養成校における卒業生の就職等を巡る課題 2002年度社会福祉教育セミナー報告要旨・資料集, 56 - 57 .

日本社会福祉教育学校連盟・全国社会福祉協議会中央福祉人材センター(2004). 社会福祉系学部・学科大学院卒業生の進路等調査報告書(2002年度・2003年度合本) 日本社会福祉教育学校連盟・全国社会福祉協議会中央福祉人材センター, 18 - 19, 46 - 48 .

日本社会福祉士会(2001). 社会福祉士現況調査 日本社会福祉士会, 87 .

高橋重宏(1981). 社会福祉とソーシャルワーク 高橋重宏・宮崎俊策・定藤丈弘(編著). ソーシャルワークを考える 川島書店, 102 - 105 .

高橋重宏(1987). 社会福祉専門教育と研修に求められるもの 社会福祉士、介護福祉士養成に期待するもの 社会福祉研究, 40, 50 .

参 考 文 献

- 阿部實(1988). 社会福祉士及び介護福祉士法の制定と福祉専門教育の将来展望 月刊福祉, 7, 68 - 73 .
- 秋山智久(1987). 「社会福祉士及び介護福祉士法」法制化の課程と課題 月刊福祉, 8, 52 - 59 .
- 秋山智久(1996). 「社会福祉士」制度10年目の課題と展望 社会福祉専門職の実践と意識に関する全国調査から 社会福祉研究, 67, 113 - 124 .
- 福島一雄(1987). 施設処遇の専門性とは何か 社会福祉研究, 40, 鉄道弘済会, 44 - 49 .
- 古瀬徹(1994). 今日の福祉現状とマンパワーの量的・質的確保策 社会福祉研究, 60, 152 - 157 .
- 橋本正明(1994). 社会福祉士および介護福祉士の現状と将来の展望 月刊福祉, 5, 28 - 31 .
- 平野方紹(2001b). 福祉職人材育成をめぐる諸問題 保健・医療・福祉の連携のあり方をめぐって 季刊社会保障研究, 36, 526 - 534 .
- 石井哲夫・児島美都子・大橋謙策・高橋重宏(1989). 資格制度と社会福祉教育(座談会) 月刊福祉, 4, 17 - 34 .
- 板山賢治・仲村優一・瀬田公和其他(1987). 社会福祉士及び介護福祉士法の成立と今後の展望(座談会) 月刊福祉, 8, 27 - 36 .
- 岩崎浩三(2002). 社会福祉士養成校における卒業生の就職等を巡る課題 2002年度社会福祉教育セミナー報告要旨・資料集, 56 - 57 .
- 木下大生(2007). 福祉施設における社会福祉士の需要に関する研究 A県福祉施設管理者に対する調査から 社会福祉士, 14, 172 - 180 .
- 北村喜宣(1989). 社会福祉士及び介護福祉士法の立法過程 季刊社会保障研究, 25, 177 - 188 .
- 厚生労働省(2006a). 社会保障審議会社会福祉部会2006年12月4日資料
- 厚生労働省(2006b). 社会保障審議会社会福祉部会2006年9月20日議事録
- 京極高宣(2001). 社会福祉士資格制度等の制度化と今後の課題 日本社会事業学校連盟社会福祉士資格制度等をめぐるシンポジウム報告書, 7 - 11 .
- 宮本和武・長畦すめる・高橋利一・入江嘉子(1987). 児童福祉施設からの提言(座談会) 松本栄二・鈴木五郎(編) 福祉施設が求める専門職者, 東京書籍, 56 - 96 .
- 日本学術会議第18期社会福祉・社会保障研究連絡委員会(2003). ソーシャルワークが展開できる社会システムづくりへの提案 日本学術会議第18期社会福祉・社会保障研究連絡委員会
- 日本社会福祉教育学校連盟・日本社会福祉士養成校協会(2006). 社会福祉士が活躍できる職域の拡大に向けて 日本社会福祉教育学校連盟・日本社会福祉士養成校協会
- 日本社会福祉士養成校協会(2006). 今後の社会福祉士養成教育のあり方について(提案) 社団法人日本社会福祉士養成校協会
- 小野哲郎(1987). 社会福祉士・介護福祉士法の成立と諸問題-- 社会福祉の現業活動と教育・研究活動への影響と今後の課題について 明治学院論叢, 429 - 430, 161 - 223
- 杉村和子・三和治・畑下圭子・三友敬太・栃本一三郎(1994). 社会福祉士はいま(座談会) 月刊福祉, 5, 32 - 51 .
- 杉野昭博(2001). 大学における福祉専門職教育 - 迷走する資格制度と養成課程 - 関西大学社会学部紀要, 32, 299-315 .
- 米本秀仁(代表)(2002). 社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのあり方社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのあり方に関する調査研究報告書 北星学園大学社会福祉学部

幼児における生物と無生物の弁別の獲得過程

竹 中 大 介¹⁾ , 森 山 哲 美²⁾

2006年12月20日受付, 2007年3月26日受理

Abstract : Acquisition Process of biological concept for pre-school children The present study was conducted to investigate developmental process of biological concept for preschool children. The study consisted of three experiments; Experiments , , and . Experiment was conducted to study whether our children could classify stimulus objects based on living and non-living things. We found that our children tended to classify some plants as non-living things because they did not move. Experiment was conducted to investigate whether our children could change their knowledge for plants when they were exposed to the video image of the moving plants. Even if they watched the video image, our children had still regarded the plants as non-living things. In Experiment , our children received the concept discrimination training. By this training, they could correctly discriminate between living and non-living things for both the trained and the untrained stimulus objects. From these experiments, we conclude that it is difficult for children to consider plants as living things and that the concept discrimination training is effective for their acquisition of biological concept.

Key words : biological concept, living and non-living things, preschool children, concept discrimination training

序 論

本研究は、子どもが生物と無生物を弁別できるかどうかを実験的に調べ、もしできないのであれば、どのような実験的介入によってそれが可能になるのかを検討した。

我々を取り巻く環境事象は、生物と無生物に分けることができるだろう。そのような環境の中で、子どもはどのように両者を弁別するようになるのか。この問題は、子どもの生物概念の発達という視点でこれまで調べられてきた。

Piaget (1929) は、子ども特有の生命観を調べるために子ども達に「太陽は自分がどこに行くのか知っていると思う?」といった質問をした。そ

の結果は成人と異なり、子どもたちは太陽のような無生物を生きものであるかのように回答した。

このような子どもの生命観をPiagetはアニミズムと呼んだ。アニミズムとは生物的特徴や意識(心)などを生物以外の事象に過剰に当てはめる傾向である。Piagetは、このアニミズム的思考を出発点として、子どもは次の4つの段階を経て生物概念を獲得すると主張した。4つの段階とは、

すべてのものに生物的特徴を付与する段階(4~6歳) 動いているものすべてを生物だとする段階(6~8歳) そして 自力で動いているものを生物だとする段階(8歳~11歳) 動物や植物だけが生物であるとする段階(11歳以降)である。

この段階がアニミズムの段階といえるだろ

1) 竹中 大介: 常磐大学大学院人間科学研究科修士課程, 2) 森山 哲美: 常磐大学大学院人間科学研究科教授

う。これらの段階の子どもたちは、生物と無生物の弁別が正しくできず、の段階に達して弁別できるとというのがPiagetの見解である。もしこの見解を認めるなら、子どもの生物概念は対象の動きを基に形成されるといえるだろう。言い換えるなら、生物と無生物に対して子どもが示す弁別は対象の動きをもとにした弁別といえる。

しかしPiaget (1929) のアニミズム説は、その後多くの認知発達の研究によって批判されている。たとえば、成人でもアニミズム的に反応する場合があってアニミズムが子ども特有の反応傾向ではないと報告した研究 (Dennis, 1953) や、子どもがいつもアニミズム的な反応を示すわけではないと報告した研究がある (Gelman, Spelke, & Meck, 1983)。Dennis (1953) は、大学生でも、太陽や燃焼中のマッチ、海、雲などの無生物の事象にアニミズム的な反応を示す場合があると報告した。一方、Gelman, Spelke, & Meck (1983) は、子どもがよく知っている生物と無生物が、生物の特徴 (歩く、口を持つなど) を持っているかどうかを子どもに質問したところ、3歳児でも、それらの特徴の有無を正しく答えることができることを明らかにした。このようなことから、最近の多くの認知発達研究者は、子どもは生物と無生物をむやみに混同せずに、ある程度一貫した弁別を示すと考えている。

Gelmanら (1983) は、このような認知発達研究者の見解とPiagetの見解の相違がそれぞれの研究方法の違いに由来すると指摘している。Piagetの研究方法は上で述べたように面接における子どもへの質問が主な方法であった。それに対して、認知発達研究者の手法は実験が主である。また、Piagetは、思考、感情、意図といった心的過程を子どもに尋ねており、成長や死といった生物的機能を必ずしも尋ねたわけではなかった。しかも彼の質問は、どちらかといえば言語が未発達な子どもにとって理解しにくい質問であった。そのようなことからGelmanらは、子どもの生物概念を調べるためには、子どもにとって身近な事物を刺激

事象とし、質問はできるだけ単純で理解されやすいものでなければならないと主張している。

研究方法だけでなく認知発達に対する解釈の点でも、認知発達研究者の視点はPiagetの視点と異なっている。Piagetは、6歳以前の子どもは操作的な思考ができないことから、彼らの認知構造は成人と異なり未発達であると考えた。それに対して認知発達研究者は、子どもと成人の違いを認知構造の違いと捉えず、知識量の違いと捉えている。生物概念について言えば、生物と無生物の弁別の仕方が子どもと成人で異なる理由を、Piagetは両者の認知構造の相違に求めたのに対して、認知発達研究者は生物的知識量の違いに求めている。

このような認知発達研究によって、生物と無生物に対する子どもたちの弁別傾向は、知識不足によって客観的には間違いがあるにせよ、ある程度一貫したものであることがわかってきた。そのような弁別過程を説明するために、認知発達研究者たちは素朴理論と呼ばれる概念を提唱している。素朴理論は、子どもがそれまでの経験をとおして直感的に形成した、理論と呼ばれうるような知識体系である。言い換えるなら、科学的知識に拠らずに子どもが環境と関わるなかで直感的に形成した首尾一貫した知識体系である。生物概念についての素朴理論は素朴生物学と呼ばれており、他に素朴物理学や素朴心理学といった素朴理論が報告されている (Hatano & Inagaki, 1994; Wellman & Gelman 1992)。

Inagaki & Hatano (2002) は、子ども自身の身体を基に形成される最初期の理論が素朴生物学であると考え、この理論があらゆる概念形成の基礎となると主張している。そして、子どもの素朴生物学の発達過程を調べることで、子どもが環境世界をどのように理解していくのか、認識の発達過程を知ることができるかと主張している。このような視点から、最近の認知発達研究者は、生物と無生物に対する子どもの弁別過程を素朴生物学という認知的枠組みで理解しようとしている。

以上のように最近の認知発達研究者の視点は、

Piagetの視点と異なったものになっている。しかし、最近の研究の成果が一貫しているとはいえない。Carey (1985) は、イヌやミツバチそして花が「ゴルジ体(生物を特徴づける細胞の一種)」を持つということを6歳児に教示した後で、他の生物や無生物が「ゴルジ体」を持っているかどうか尋ねた。その結果、新たな対象に対して子どもたちは正しく反応することができなかった。Careyの研究は、素朴生物学的認識のもとで科学的知識が提供されるなら、子どもでも生物と無生物を正しく弁別できるかもしれないということを調べるために行われたと解釈できるが、結果は、科学的知識が提供されても6歳児は生物と無生物を正しく弁別できないという結果になった。

これに対して、子どもは生物と無生物を正しく弁別し、動物と植物の間の共通性も認識すると報告している研究がある。それらは、子どもにとってなじみのある生物的属性を問題にして、それが生物と無生物に正しく帰属されるかどうかを調べた研究である。例えば、Hatano, Siegler, Richards, Inagaki, Stanvy, & Wax (1993) は、イスラエル、日本、そしてアメリカの5歳児と6歳児の子どもたちが「成長」、「死、枯死」という属性を生物だけに帰属させるかどうかを調べた。その結果、3カ国の子どもたちは上記属性を動物と植物だけに帰属させた。また、ある状況で生物や無生物が生物学的現象を示すかどうかを子どもに予測させた研究もある。例えば、Inagaki & Hatano (1987) は、4つの生物的現象(成長、自然治癒、摂食、病気)が動植物ならびに無生物で見られるかどうかを5歳児と6歳児に予測させた。その結果、子どもは正しく予測した。

また、対象の「動き」という属性が生物と無生物の弁別にどのような影響をもたらすのかを調べた研究でも子どもが正しい弁別を示すことが報告されている(Bullock, 1985)。この研究は、対象の「動き」が子どもの生物概念の重要な要因であるとPiaget (1929) が主張したことに依拠している。Bullockは、ウサギ、女の子、積み木、ブラ

スチックの虫のオモチャのそれぞれが何の外圧もなしにあたかも自発的に動いているかのような映像と、外部の力によって動かされている映像の両方を子どもに見せて、彼らが生物と無生物を弁別するかどうかを調べた。その結果、子どもたちは生物の「動き」と無生物の「動き」を正確に弁別できた。

このように最近の認知発達研究においても、子どもが生物と無生物を正しく弁別できると報告した研究もあれば、そうでない研究がある。このように研究結果に一貫性が見られないのはなぜであろうか。生物と無生物の弁別を調べたこれまでの研究は実験者の質問に対する子どもの言語反応を調べたものがほとんどである。弁別の根拠となるべき生物的属性は、「動き」を除けばかなり抽象的で複雑な言葉で説明されている。このような研究方法は、言葉の理解が十分とはいえない子どもたちにとって適していないのではなかろうか。このような課題の不適切さが、研究成果の一貫性のなさの原因と言えないだろうか。

また、認知発達研究者が主張している素朴生物学というような認知的枠組みを用いた説明にも問題があると考えられる。Piaget (1927) のような発生学的視点に基づく認知構造は仮定していないにしても、最近の認知発達研究は、素朴生物学が科学的な生物学に変化する際の認知的なプロセスを問題にしている。素朴生物学とか科学的生物学といった知識体系を考慮すれば、そのようなプロセスが考慮されるのは当然の成り行きである。この点について、たとえばHatano & Inagaki (1997) は、「自発的な概念変化」と「教授によって起こる概念変化」という言葉を用いてそのようなプロセスを説明している。「自発的な概念変化」とは、物理的、社会文化的な環境で子どもが経験を積むことで生じる変化であり、体系的な教授なしに起こる変化である。一方、「教授に基づく概念変化」は、子どもが科学的な概念を教育によって獲得し、それによってそれまでの概念を修正する過程である。生物学について言えば、子どもは科学的で体

系的な生物学についての教授を受ける前に経験によって生物概念を獲得し、さらに教育を受けることで、経験に基づく生物概念に変化が起これと考えられている。

認知的なプロセスを問題にすれば、多くの構成概念が必要となる。これらの構成概念が異なれば、結果について多様な解釈がなされることになる。これが結果に対する解釈の混乱を招いているのではなからうか。

概念は、行動的アプローチによれば、何らかの共通特性を持った刺激の集合（刺激クラス）である。そしてこれは、ある刺激クラスに属する刺激間の般化と、そのクラスと他の刺激クラス間の弁別を基に形成されると考えられている（杉山・島宗・佐藤・Malott, & Malott 1998）。そのための訓練は概念弁別訓練と呼ばれる。この視点に立てば、生物と無生物の弁別を基にした子どもの生物概念の形成過程を節約的に説明することができないだろうか。Hatano & Inagaki (1997) による概念変化の説明も弁別と般化で十分に説明できるのではないだろうか。

上で述べてきた議論から、子どもの生物概念の発達過程を調べるためには、子どもに提供される課題として、説明だけを求めるような課題ではなく、生物と無生物の弁別を促すような課題が必要であると考えられる。そして、言語をほとんど介さないそのような弁別を基にした概念弁別訓練によって生物と無生物の弁別がさらに促進されることを実験的に示すことが必要である。

本研究は、言語をほとんど要求しない分類課題と選択課題を用いて子どもの弁別過程を調べ、さらに生物概念弁別訓練によっていわゆる生物概念なるものを子どもが獲得するかどうかを検討した。これによって生物と無生物に対する子どもの弁別過程を調べることを研究目的とした。そのために本研究は、3つの実験（実験1, 2, 3）を実施した。実験1では、生物に属する「動物」と「植物」、無生物に属する「ロボット以外の無生物」（刺激クラスの無生物と区別する為に以下「物体」

とする）と「ロボット」の4つの刺激クラスを用いた分類課題によって子どもが生物と無生物を弁別できるのかどうかを検討した。さらに対象の「動き」という属性が生物と無生物の弁別にどのような影響を及ぼすのかを選択課題によって実験で検討した。最後に、生物概念の成立を促すための積極的な働きかけとしての概念弁別訓練を実験で実施して生物と無生物の弁別を基にした生物概念が獲得されるかどうかを調べた。

実 験

目 的

動物、植物、物体、ロボットの4種類の刺激クラスに属する個々の対象の写真を刺激対象に用いてこれらを生物と無生物に分類させる課題を就学前の幼児に実施する。この課題で彼らが生物と無生物をどのように弁別するのかを調べる。

方 法

参加者

水戸市内の子ども20名（3歳6ヶ月～6歳2ヶ月）が実験に参加した。対照群として大学生8名も同様の実験に参加した。

実験材料

本実験は、動物、植物、物体、ロボットの4種類の刺激クラスに属する対象の写真刺激を用いた。刺激クラスに属する刺激対象はそれぞれ、動物10個（ネコ、イヌ、トラ、コアラ、ライオン、カバ、ゾウ、パンダ、ウマ、サイ）、植物10個（タンポポ、ヒマワリ、チューリップ、アジサイ、フキノトウ、イチヨウ、クス、モミジ、サボテン、サクラ）、物体10個（ボール、パソコン、カメラ、ピアノ、椅子、携帯電話、自動車、新幹線、石、人形）、ロボット10個（アイボERS-210、アイボERS-312B、P3、パペロ、クリオ、SDR、T7S、テムザック、テムザック、アシモ、アスカ）で、それらのカラー写真計40枚を用いた（図1）。

装置：参加児が生物と無生物の分類を行う時に青と赤の2つの箱（紙製、15cm × 15cm × 10cm）を



図 - 1 実験 で刺激として使用した写真の一部

上段左、動物の例としてネコ。上段右、ロボットの例としてクリオ。
下段左、植物の例としてひまわり。下段右、物体の例としてバスケットボール。

用いた。青箱には「いきもの」、赤箱には「生きていないもの」という文字が書かれたシールが貼られた。さらに実験場面を録画するためにビデオカメラを用いた。

手続き

a. 子どもの実験手続き 水戸市内にあるK幼稚園の一室かT大学の教室のどちらかを実験室として使用した。実験は実験者と参加児が対面して行われ、参加児の反応は室内に設置されたビデオカメラによって記録された。まず参加児が刺激対象を既に知っているかどうかを調べるため、40枚の写真（刺激対象）を1枚ずつ無作為な順序で実験者が参加児に呈示して刺激対象の名前を尋ねた。参加児がその刺激対象の名前を言えなかった場合、実験者はその名前を教えた。全ての刺激対象の名前を参加児が正しく答えられるようになるまでこの手続きを繰り返した。その後、分類課題を行った。

分類課題では、最初に参加児に対して「いきもの」という文字が書かれた青い箱と「生きていないもの」という文字が書かれた赤い箱を実験者が呈示した。そして呈示される写真に写っている刺激対象が生物なら青い箱、無生物なら赤い箱に入れるようにと子どもに教示した（参加児には生物を「生きもの」、無生物を「生きていないもの」という言葉を使って教示した）。その後、参加児が課題の内容を理解したかどうかを確認するため、生物あるいは無生物の写真を入れる箱がどちらであるのかを質問した。この質問に対する回答が間違っていたなら、再び二つの箱の意味と写真の分類の仕方を教示した。正しい回答が得られるまでこれを繰り返して参加児が求められる課題内容を理解したことを確認した。

次に写真40枚を無作為な順番で1枚ずつ子どもに呈示して写真に写っている対象が生物か無生物かを判断させて2つの箱のどちらかに入れさせ

た。この分類の正誤についてのフィードバックは行わなかった。代わりに参加児がどちらかの箱に写真を入れた時に実験者はその理由を参加児に尋ねた。全ての写真の分類が行われた後で実験者は写真を箱から回収して無作為な順序に並べ替え、再び参加児に分類課題を実施した。これは参加児の分類反応が一貫しているかどうかを見るために行われた。この2回目の分類課題では分類の理由を尋ねなかった。2回目の分類結果と1回目の分類結果が異なった刺激対象があった場合、それについては3回目の分類を行わせた。

b. 大学生の実験手続き 子どもたちの対照群として大学生に対しても同様の実験を行った。大学生に呈示した写真は子どもに呈示したものとまったく同じであった。しかし大学生に対しては分類

課題を一度しか行わず分類のための箱も使用せず、個別に40枚の写真を1枚ずつ呈示して、写っている刺激対象が生物か無生物かを口頭で回答させ、さらにその理由を尋ねた。

結 果

分類課題の正答率と一貫性 参加児が行った分類課題の結果について、1回目と2回目と同じであったものはその結果を、両者で異なったものは3回目の結果を分析の対象とした。このようにしてそれぞれの刺激対象に対する分類結果の正誤を求めてから4つの各刺激クラスについての正答率を求めた。正答は、動物と植物のクラスの刺激対象を参加児が生物と分類したときの反応と、物体とロボットのクラスの刺激対象を無生物と分類し

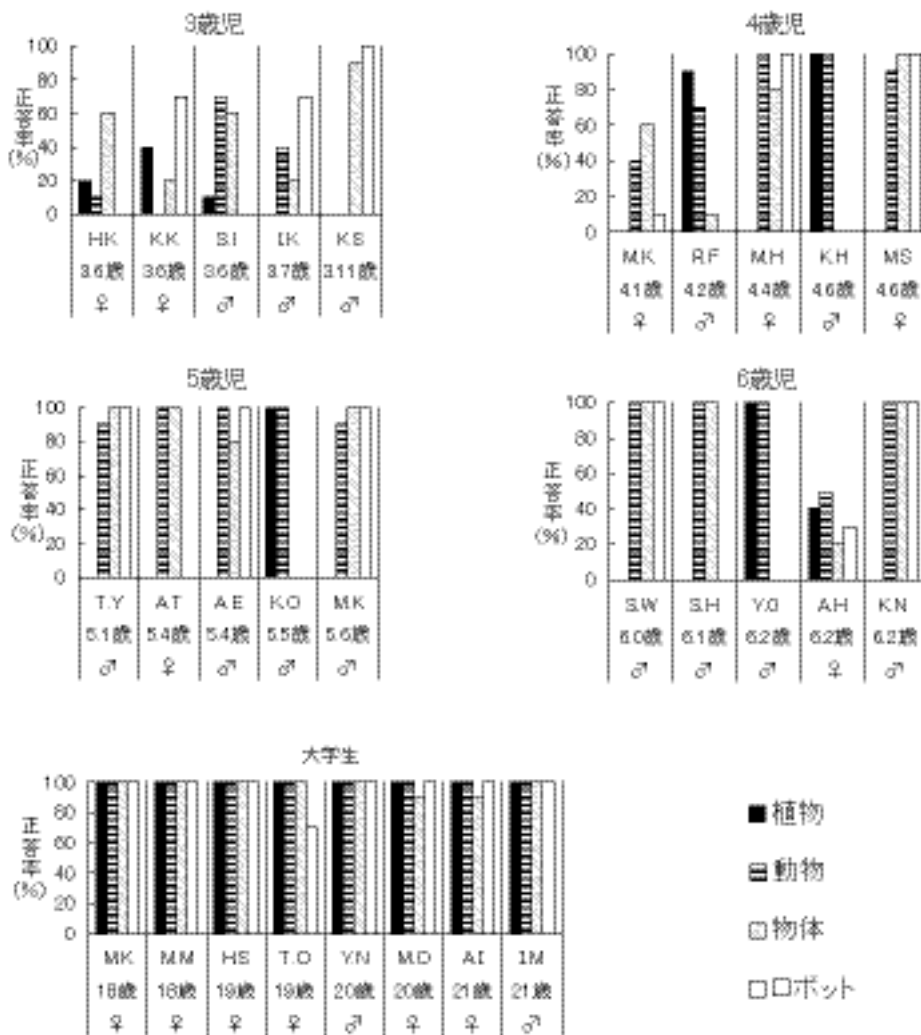


図 - 2 分類課題における各参加者の正答率

たときの反応とした。それ以外の反応は誤答とした。各刺激クラスの正答率は、1つのクラスに属する10個の刺激対象に対する正答数の割合である。

各参加児の4つの刺激クラスの正答率を年齢別に図 - 2 に示した。この図から参加児の分類課題の成績と反応の一貫性を見ることができる。反応の一貫性とは、ある刺激対象を生物（あるいは無生物）と分類したとき、その刺激対象が属するクラスの他の刺激対象のすべてに対しても同じように分類する反応傾向である。正答率が100%ないしは0%であれば完璧な一貫性を示していることになり、この2つの値に近いほどその刺激クラスに対する反応が一貫していることになる。

3歳児は全体的に正答率が低かった。3歳児の特徴的なパターンはすべての刺激クラスを概して無生物とするパターンであった。S・IとI・Kだけが動物を生物と見る傾向が若干見られた程度であった。また刺激クラスに対する反応の一貫性は、参加児K・Sを除いて見られなかった。K・Sの反応の一貫性は、物体の刺激対象の1つを除いて動物、植物、ロボットのすべての刺激クラスの対象を無生物と分類したことによるものであった。

4歳児は、3歳児と比較すると正答率も各刺激クラスに対する反応の一貫性も高かった。ただし4歳児の参加児M・Kは、すべての刺激クラスの正答率が低かった。R・FとK・Hの二人は植物と動物を生物とみなしたが物体とロボットも生物と分類した。M・HとM・Sの二人は、動物、物体、ロボットの正答率は高かったが植物を生物と分類することはなかった。

5歳児は、ほとんど4歳児と同じ傾向を示した。T・YとM・Kは4歳児のM・Sと同じ傾向を示し、A・Eは4歳児のM・Hと同じ傾向であった。またK・Oは4歳児のK・Hと同じであった。唯一異なるのはA・Tの結果であった。A・Tは動物と物体を正しく分類して、植物を無生物、ロボットを生物と反応した子どもであった。しかもどの刺激クラスに対する反応も一貫していた。

6歳児は、A・Hを除けば全体的に正答率は高く、そして各刺激クラスへの反応は一貫していた。5歳児のA・Tと同じ反応傾向を示したのがS・H、4歳児のK・Hと5歳児のK・Oと同じ傾向を示したのがY・Oであった。S・WとK・Nの反応パターンは、4歳児のM・Sや5歳児のT・YやM・Kと同じような傾向であったが、6歳児になってはじめて現れたパターンであった。彼らは、動物を生物、植物と物体そしてロボットを無生物と分類した。すなわち彼らは植物だけに誤反応を示した。しかもどのクラスに対する反応も一貫していた。

大学生は、子どもたちのように植物を無生物に分類することはまったくなかった。物体とロボットに対する誤反応が若干みられたもののすべての刺激クラスに対して正答率はほぼ100%であった。大学生において物体（石）を生きものと分類したのはM・OとA・Iの2人でこのクラスの1つの対象に対してだけであった。一方、ロボット（アイボ、アシモ等）を生きものと分類したのはT・Oだけであった。

各刺激クラスに対する反応の分類パターン 次に参加者が示した各刺激クラスに対する分類を詳しく見るため、以下のような結果の処理を行った。刺激クラスに対する正答率が100%あるいは0%に近ければ、その刺激クラスに対して一貫した分類が行われていると言える。そこで、ある刺激クラスの正答率が70%以上か30%以下の場合をその刺激クラスに対する分類が一貫しているとした。その結果、一貫性が見られなかった6名（4歳児4名、5歳児1名、6歳児1名）を除く、参加児14名と大学生全員で一貫性が見られた。また、一貫性が見られなかった参加児については、基準を50%に下げ反応傾向を調べた。一貫性が見られた参加者たちの反応傾向と、一貫性が見られなかった参加児の反応傾向のそれぞれを各刺激クラス別にまとめたのが表 - 1である。この表は、4つの刺激クラスのそれぞれに対して生物（L）か無生物（N）のどちらかに一貫した反応が示された場合の、クラス間で起こりうるすべての組み合わせ

せ(16通り)のパターンを示している。そして、それぞれのパターンを示した参加者の人数(*は一貫性を示さなかった参加児の数)を年齢別に整理した表となっている。

表 - 1 分類課題における参加者の反応パターン

	植物	動物	物体	ロボット	3歳児	4歳児	5歳児	6歳児	大学生	合計
1	L	L	N	N					8	8
2	N	L	N	L	*1	2	3	3		8
3	N	L	N	L			1	1		2
4	L	L	L	L		2	1	1		4
5	N	N	N	N	1			*1		1
6	L	L	N	L						
7	L	L	L	N						
8	L	N	L	L						
9	L	N	L	N						
10	L	N	N	L						
11	L	N	N	N						
12	N	N	N	L	*1	*1				
13	N	N	L	N	*1					
14	N	L	L	N						
15	N	N	L	L	*1					
16	N	L	L	L						

*参加児20名中、一貫性の基準(30%未満が70%以上)に満たない6名は、基準を50%に下げた場合の反応傾向を*を付けて表中に示した。また合計に基準を満たしていない参加児の数は含めていない。

大学生は全員、動物と植物を生物、物体とロボットを無生物と分類した。一方、参加児の分類パターンは2~5の4つのパターンであった。2のパターンは、植物を無生物と分類していることを除けば大学生の分類パターンに最も近い。この分類パターンを示した参加児は8名で5歳児と6歳児で3名ずつと多く、4歳児では2名であった。3のパターンは、2のパターンの前段階と考えられる。これは植物を無生物、ロボットを生物と分類したパターンである。このパターンも5歳児と6歳児でそれぞれ1名ずつと年長の幼児で見られたパターンであった。4と5のパターンは、すべての刺激クラスを生物が無生物と分類したパターンであって一方の箱への嗜好を示した分類パターンである。これは刺激クラス間の弁別が認められ

ないパターンである。この2つのパターンを示したのは3歳児(1名)と4歳児(2名)、5歳児と6歳児でそれぞれ1名ずつと比較的低年齢の子どもであった。以上の結果から各刺激クラスに対する反応パターンは参加児の年齢によって異なっているといえるだろう。反応一貫性を示した参加児のうち大学生に近いパターンである2と3のパターンを示したのは、3歳児で5名中0人、4歳児で5名中2人、5歳児で5名中4人、6歳児で5名中3人という結果で、参加児の年齢が高くなるにつれて大学生に近いパターンになる傾向が認められた。また、反応の一貫性が見られなかった参加児のパターンは、2のパターンを示した3歳児1名と4のパターンを示した6歳児1名を除くと、12、13、15のパターンであった。12、13、15のパターンは、一貫性を示した参加児では見られなかった反応パターンである。これらは、ロボットや物体だけを生物とする反応や、生物と無生物が逆転している反応である。この場合、参加児は刺激クラスに対してではなく刺激クラスに属する個々の刺激対象に依存した分類(例えば、物体の中でもボールは無生物だが、車は生物であるというような)を行う傾向があった。そして、このような反応傾向は3歳児のように低年齢児に多く見られた。

刺激対象の分類理由 各刺激対象に対する参加者たちの分類理由をまとめる。そのための基準として宮本・田部・吉田・東(1967)の基準を参考にした。彼らは分類理由を以下のようにまとめている。本論文ではこれらを分類理由の基準と呼ぶことにする。

A. 観察可能なもの

身体的理由...目や口があるから生物。無いから生物ではないなど。

動作...ご飯を食べる、動く、話すので生物。自分では動かない、話さないので生物ではないなど。

変化...大きくなる、枯れるから生物。変化がないから生物ではないなど。

質感...暖かさを感じるから生物。冷たい感じを受けるので生きものではないなど。

B. 観察不可能なもの

内部的理由...心臓があるから生物。無いから生物ではないなど。

心...心がある、感情があるから生物。意思がないので生物ではないなど。

C. 知識

背景...動物から生まれてくる生物。人によって作られるので無生物。

概念的知識...肉食動物、有機体なので生物。無生物なので生物ではないなど。

刺激名の繰り返し...ネコについていうと、その分類理由として「ネコだから」など、その刺激の名称を判断理由とする。

彼らの分類理由の基準に基づいて本実験の参加者たちの分類理由を整理してそれぞれの理由の一人当たりの使用頻度を求めた。その結果を図 - 3 に示す。一人当たりの使用頻度は、参加者が述べた個々の理由の総数を参加者の総人数で割ったものであり、これは1人あたりのその理由の使用回数を示している。分類理由は1つの刺激対象につき複数の回答が可能だったため、刺激対象の数と理由の数は必ずしも一致しない。また「わから

ない」という回答は分析の対象からはずした。図

- 3 から参加児が分類理由として最も多く述べたのは観察可能な「動作」であった。また「身体的理由」と「概念的知識」も分類の理由として述べられていた。「刺激名の繰り返し」は参加児にのみ見られ大学生では見られなかった。「内部的理由」や「心」を理由として挙げる参加児はいなかった。大学生の場合、参加児と同じように「動作」を理由として述べるのが多かった。しかし、参加児が述べなかった「心」を理由として述べるケースが次いで多く、他に「変化」、「内部的理由」、「概念的知識」が述べられ、参加児とは異なる結果であった。

考 察

本実験の結果から、就学前の子どもは植物を生物に分類することが難しいことがわかった。しかし動物と物体の弁別は、子どもも大学生と同じようにできることがわかった。またロボットに対しては生物と捉える子どもと無生物と捉える子どもがいた。大学生でもそのように分類するケースが認められた。動物、植物、物体、ロボットのそれぞれの刺激クラスに属する刺激対象に対する分類傾向は子どもの場合、年齢が長じるにつれて大学

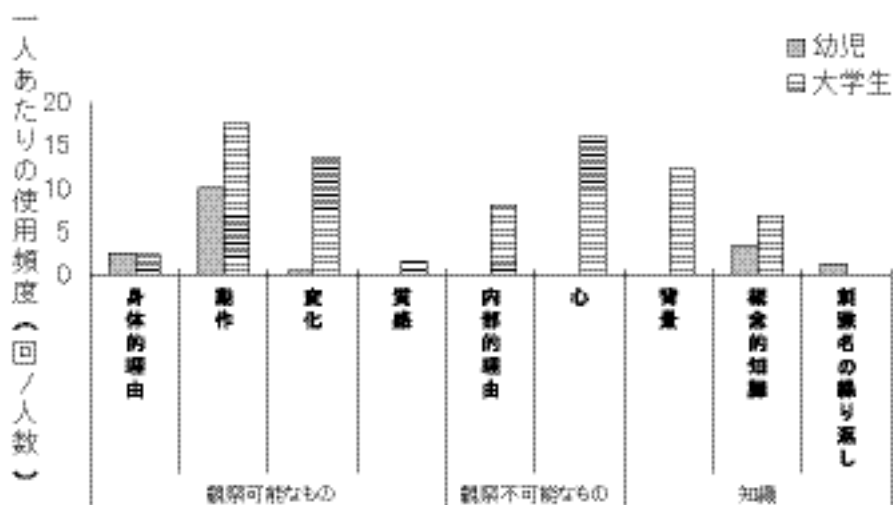


図 - 3 分類理由のまとめと一人当たりの使用頻度

生に近いパターンになる傾向が認められた。さらに各クラスに対する反応傾向の一貫性を示す子どもの割合も子どもの年齢とともに大きくなった。また低年齢の子どもの中にはすべての刺激クラスを生物と無生物のどちらか一辺倒に分類する傾向を示す子どもがいた。彼らは「生きもの」と「生きていないもの」の言葉の意味を理解していなかった可能性がある。さらに表 1 の結果を考慮すると、生物と無生物の弁別過程には年齢に対応した変化が認められるのかもしれない。まず、すべてのものを生物あるいは無生物と認める段階（この段階は、生物と無生物の弁別はできていない）、次に、動物を生物、植物と物体を無生物とみなす段階、最後に動物と植物を生物、物体を無生物とみなす段階（生物と無生物の弁別ができた段階）という変化である。本実験の結果はPiaget（1929）のアニミズムに基づく発達段階にある程度対応する結果といえるかもしれない。この問題は、本実験の子どもたちが回答した分類理由を考慮することでさらに検討できる。

刺激対象を生物に分類した理由として子どもたちが多く報告したものは「動作」に関するものであった。これは大学生においてもそうであった。従って、対象の持つ「動き」という属性が参加者たちが生物と無生物を弁別するときの重要な手掛かりの1つであることが示され、その点でもPiaget（1929）を支持する結果となった。本来、無生物であるはずのロボットに対して大学生を含めた参加者たちが生物と分類する傾向が認められたことも、「動き」に基づく弁別が行われていることの証拠と考えることができるだろう。そうであれば、生物と無生物の弁別に関わる刺激次元は、Piaget（1929）が主張したように刺激対象の「動き」という属性であると言えるかもしれない。動くものは「生きもの」、動かないものは「生きていないもの」という弁別が行われている可能性がある。この属性が生物と無生物の弁別にどのように関わるのかという問題は、すでに述べたようにBullock（1985）が調べており、彼の参加児たち

は生物の「動き」と無生物の「動き」を正確に弁別できたことが報告されている。そうであれば、われわれの参加児も「動き」が刺激対象に伴うのであれば生物と無生物の弁別ができるかもしれない。この問題を実験でコンピュータの画像を使って検討する。

ところで大学生の分類理由として一番多く報告されたのは「動作」であったことは、生物と無生物の弁別に対する子どもと成人の認知過程が基本的に異なるものではないとする最近の認知発達研究者の視点を裏付ける結果かもしれない。彼らは、子どもと成人の違いは生物と無生物に対する知識の量の違いであると主張している。「動作」以外の分類理由として大学生が答えたものの多くは参加児が用いた分類理由とは異なり生物的知識に関わるものであった。この結果を考慮すると、子どもと成人の違いは知識の量の違いであるという可能性は示された。しかし本研究の結果は、上で述べたようにPiaget（1929）の見解と矛盾するものではなかった。そうであればPiagetの視点と最近の認知発達研究者たちの視点は、序論で述べたような互いに相容れないものではないといえるだろう。問題はPiagetやその他の認知発達研究者が仮定している認知構造にあるのではなかろうか。この問題はさらに議論される必要があるだろう。しかしいずれにしても上で述べたように、刺激対象の「動き」の問題を実験的に検討することが先決である。それを実験で検討する。

実 験

目 的

様々な対象が動いているビデオ画像を子どもに呈示してそれらの対象が生物か無生物かの選択を行わせる。これによって生物と無生物の弁別に刺激対象の「動き」という属性がどのように影響するのかを調べる。実験1では青と赤のそれぞれの箱を分類のために用いたが、実験2ではコンピュータのタッチパネルへの接触反応を選択反応とする課題（選択課題）にした。この課題の方が参

加児にとってより容易な課題と思われたからである。

方 法

参加児

水戸市内のT幼稚園に通う子ども12名(4歳4ヶ月～6歳2ヶ月)が実験に参加した。

実験材料

選択課題に用いた刺激クラスとそれに属する刺激対象は、動物(イヌとトリ)、植物(アサガオとヒマワリ)、物体(車とボール)、ロボット(アシモ)の7つであり、それら刺激対象の動画と静止画を用いた。植物の動画は開花の様子を高速撮影した映像であり、それ以外の刺激対象の動画はそれぞれが動いている様子をビデオ撮影したものであった。植物以外の対象の動きはどれも子どもたちが彼らの生活環境で目にしたことがあると思われる動きであった。

装 置

刺激対象を呈示して参加児の反応を記録するためにノートパソコン(DELL Latitude D600)を使用した。静止画を呈示してコンピュータで反応を記録するときはMicrosoft Visual Basic 6.0とタッチパネル(LSaDrv Light Sensor)を使用した。また、動画の呈示にはMicrosoft Office PowerPoint 2003を使用した。実験場面をビデオカメラで撮影した。

手続き

実験はT大学の実験室を使用して行われた。実験者と参加児はテーブルに向かって並んで座りテーブルには2台のパソコンが用意された。1台は反応記録用に、もう1台は刺激呈示用に使用された。また実験の様子をビデオカメラで録画した。

各参加児に対して静止画条件と動画条件の実験が個別に行われた。静止画条件では、参加児の前に用意されたパソコンの画面上に1つの刺激対象の静止画がはじめに呈示された。それから参加児はその刺激対象の名前を尋ねられた。参加児が刺激対象の名前を口頭で応えた後で画面上に青と赤の2つのボタンが呈示された。参加児は、刺激対

象が生物なら青ボタンを無生物なら赤ボタンを押すようにと教示された。ここでも実験と同じようにそれぞれのボタンには「いきもの」と「いきていないもの」という文字が書かれていた。静止画条件では7つの個々の刺激対象の静止画を2回ずつ無作為な順番で1つずつ呈示してそれぞれが生物か無生物かを選択させた。静止画の刺激が全て呈示されたところで静止画条件は終了した。その後、動画条件に移行した。動画条件では7つの刺激対象の個々の動画を2回ずつ無作為な順番で1つずつ呈示して参加児にそれらの対象が生物か無生物かを選択させた。静止画条件も動画条件も参加児の選択反応は赤と青のボタンへの指による接触とした。

結 果

動物と植物を生物として選択した場合と物体とロボットを無生物として選択した場合を正答として刺激クラス別に参加児全員の正答率を求めた。各参加者の正答率を図 - 1 に示した。実験では静止画条件と動画条件があることから、それぞれをpictures、moviesとに区別して表記した。

4歳児のN.Kは、静止画の植物を無生物とみなしたが、動画の植物になると若干正答率を高めた。動物については静止画と動画の両条件で生物とみなした。一方、物体については静止画も動画も無生物とみなした。ロボットは静止画であっても動画であっても生物とみなした。静止画に比べ動画において植物に対する正答率はあがったが、静止画の場合も動画の場合もN.Kの反応傾向は表 - 1の第3のパターンになった。A.Kはすべての刺激クラスの対象を無生物とみなす傾向であった。静止画でも動画でもそれは異ならなかった。これは表 - 1の第5のパターンである。K.Sは静止画ですべての刺激対象を生物とみなす反応傾向を示した。動画になると植物を若干無生物とみる傾向になったが、他のクラスの刺激対象はすべてそれらを生物とみなした。K.Sのパターンは静止画であれ動画であれ第4のパターンに近い。K.Oは

静止画で植物と物体そしてロボットを無生物、動物を生物とみなした。これは第2のパターンである。動画になると植物に対する反応は変わらず、動物を無生物に見る傾向が現れ、物体とロボットを生物とみなす傾向が現れた。動画になると第15のパターンに近くなり、これまでとは異なるパターンとなった。このパターンは生物と無生物の弁別パターンの逆である。H.Sは静止画と動画の両条件で正しい弁別をした。H.Sの反応パターンは静止画の場合も動画の場合も第1のパターンである。以上4歳児は、H.Sをのぞけば実験1と同じく植物を無生物と見る傾向を示した。動画にするとN.Kだけが若干生物と見る傾向を示したが、

それは大きな変化ではなかった。4歳児においては動画になっても植物を含めたほとんどの刺激クラスの正答率が上昇したわけではなかった。

5歳児のS.Kは静止画で動物とロボットを生物、植物と物体を無生物と選択した。表-1の第3のパターンである。動画にすると動物の成績とロボットの成績が上がったが植物に対する反応傾向に変化はなかった。S.Oは静止画で植物を無生物とみなし他のクラスの成績は完璧だった。典型的な第2のパターンであった。動画にしてもそれは変化しなかった。K.Tは動画にすることで物体に対する正答率が上がった。この子どものパターンはS.Oと同じであった。A.Mは静止画で

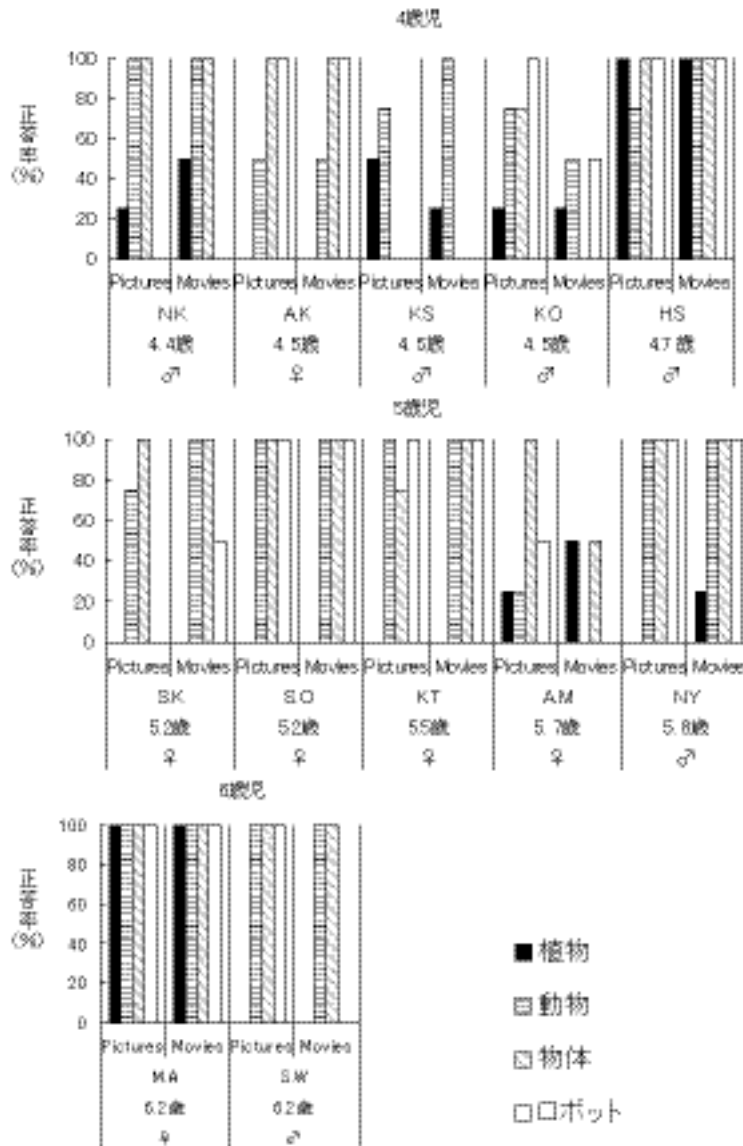


図 - 1 各参加児における静止画条件と動画条件の正答率

植物と動物そして物体を無生物とみなし、ロボットには生物と無生物とみる傾向が半々であった。動画になると植物に対する正答率が若干上昇し、物体に対する正答率が下がり、動物を無生物、ロボットを生物とみなし、植物と物体の成績はチャンスレベルであった。N・Yは静止画で第2のパターンであったが、動画になると植物に対する正答率が若干上がった。以上5歳児の結果も4歳児の結果と同じであった。すなわちA・MとN・Yを除いてすべての子どもが動画になっても植物を生物とみなさなかった。A・MとN・Yの植物に対する成績の上昇もわずかであった。また他の刺激クラスの成績も動画によって成績が著しく変化する傾向は見られなかった。

6歳児のM・Aは静止画でも動画でもすべてのクラスの対象に対して完璧な弁別を示した。これは表1の大学生のパターンと同じであった。その点で動画の影響は見られなかった。S・Wは静止画で第2のパターンであったが動画になるとロボットを生物とみなすようになった。しかし植物に対しては静止画であっても動画であっても無生物とみなした。この子どもの場合、動画の影響はロボットに対してのみ現れ、植物には現れなかった。結局、6歳児も動画によって生物と無生物の弁別がよくなるわけではなかった。

以上の結果をまとめると、4歳児のH・Sと6歳児のM・Aを除いてすべての子どもが静止画の植物を無生物とみなした。また動画にすると、4歳児のN・Kと5歳児のA・MとN・Yを除けば、すべての子どもの植物に対する選択反応に変化は見られなかった。また変化を示した上の3人でも植物を生物とみなす傾向はそれほど高いものではなかった。動画の影響は、ロボットを無生物から生物に変える傾向を示した子ども(4歳のK・O、5歳のA・M、6歳のS・W)を除けば、すべての子どもで意味のあるものではなかった。

考 察

実験の結果から就学前の子どものほとんどは静止画の植物を無生物とみなし、それらの刺激対象に「動き」を伴わせても彼らの選択反応が変化することはほとんどなかった。それは他の刺激クラスにたいしても同じであった。ただし、植物とロボットに対して若干の変化が認められた子どももいた。どちらの場合もその変化は無生物から生物への変化であった。

静止画条件と動画条件の反応を比較してみると、静止画条件で植物を無生物とした参加児は12名のうち10名であった。この中で動画の植物に対して選択が変化した参加児は4名であった(N・K、K・S、A・M、そしてN・Y)。この中でK・Sだけが正答率が全般的に下がった。しかしその変化はわずかであった。結局、植物に「動き」の属性を付加した映像だけでは子どもたちの選択を変化させるのに十分ではなかった。

実験は実験の結果より生物と無生物に対する子どもの弁別の次元が刺激対象の「動き」と考えられたために行われたのであるが、それを確認することはできなかった。

このような結果は、「動き」の属性が生物と無生物の弁別にどのように関わるのかを調べたBullock(1985)の結果と異なることになる。Bullockは、刺激事象である生物と無生物が、それぞれ何の外圧もなしにあたかも自発的に動いているかのような映像と、外部の力によって動かされている映像の両方を子どもに見せて、子どもたちが生物と無生物を弁別するかどうかを調べた。その結果、参加児たちは生物の「動き」と無生物の「動き」を正確に弁別できることが示された。

「動き」を伴わせても生物と無生物の弁別に変化が認められなかった本実験の結果とBullockの結果の違いは何によるのであろうか。実はBullockが使った生物はウサギと女兒、無生物は積み木とオモチャの虫であった。したがって植物は問題とされていないのである。動物と物体そしてロボッ

トの弁別については本実験の子どもたちは静止画であっても動画であってもほぼできている。ロボットについては上で述べたように動きが伴うことで生物とみなされる傾向が若干見られたが、そうであってもこれらの刺激クラスの間で弁別はできている。本実験の結果は、ウサギと女兒を動物、積み木を物体、オモチャの虫をロボットと見るならBullockの結果と矛盾しない。むしろBullockの結果が本実験でも認められたことになる。しかし問題は植物に対する子どもたちの反応であった。実験と実験の結果は、生物と無生物の弁別にとって植物がどちらとみなされるかがきわめて重要な鍵となることを示した。「動き」の属性が生物と無生物の弁別に与える影響を見る上で植物を考慮していないBullockの実験は十分ではないといえるだろう。

また植物の動画を提示しても、生物として選択できなかった要因として、子どもらは普段生活の中で接している植物が動いていない(ように見える)事を経験しているからだとも考えられる。その場合、たとえば、動画を見せたとしても、「動き」を手がかりとして生物だと選択することはできなかったのかもしれない。

植物を生物とみなすための要因として刺激対象の「動き」の属性が決定的でないとしたら、子どもが植物を生物とみなすようになるのはどのような学習過程が必要なのだろうか。学校などの様々な場面で生物についての体系的な指導が行われる。生物に特有な「成長」「発生」「生殖」「呼吸」「栄養摂取と排泄」といった特徴を所有するのが生物である。このようなことを児童は学校を含めたいろいろな場面で学習する。しかしそのような体系的な指導を受けていない就学前の子どもの生物概念の獲得を促すためには概念弁別訓練が適切であると考えられる。なぜならこの訓練は弁別と般化の2つの行動的過程を土台にした訓練であり、言葉を介した困難な学習経験を学習者に求めなくても(たとえば、言葉を持たない動物に対しても)この訓練によって概念を形成することができるか

らである。この訓練によって子どもが生物概念を獲得するのであれば、体系的な言語にもとづく学習によって行われる生物概念の獲得とは異なる自発的な概念の獲得が子どもにおいて可能になる。次の実験では、この訓練が子どもの生物概念獲得に及ぼす効果を検討する。

実 験

目 的

生物学概念の成立を促すための積極的な働きかけとして生物概念弁別訓練を子どもに実施してその効果を検討する。これによって生物と無生物の弁別が訓練で用いられなかった新奇な刺激対象にまで拡張されるのであれば、般化と弁別の行動過程によって子どもの生物概念の獲得過程を説明することができる。また教育的な視点から見ると、植物を生物と見なさない就学前の子どもであっても、この訓練によって生物概念の成立を促すことが可能となるだろう。この可能性を検討するために実験では概念弁別訓練が生物と無生物の弁別にもたらす効果を調べる。すなわち植物を生物とみなさない子どもが概念弁別訓練によって植物を生物とみなすようになるのかどうか、それによって生物と無生物の正しい弁別ができるようになるのかどうかを調べる。

方 法

参加児

水戸市内のK幼稚園に通う子ども4名(4歳4ヶ月～5歳3ヶ月)が実験に参加した。

実験材料

実験はベースライン条件、訓練条件、テスト条件の3つの条件で行われた。全ての条件で静止画を使用した。ベースライン条件で使用した刺激クラスと刺激対象はそれぞれ、動物(イヌ、トリ)、植物(アサガオ、ヒマワリ)、物体(車、ボール)、ロボット(アシモ)であった。訓練条件で用いた刺激クラスと刺激対象は、動物(ネコ、イヌ、コアラ、ライオン、パンダ)、植物(タンポポ、ヒマワリ、チューリップ、アジサイ、アサガオ)、物体

(カメラ、ピアノ、椅子、携帯電話、自動車)、ロボット(アイボ、SDR、クリオ、テムザック、アシモ)の計20個を用いた。テスト条件で用いた刺激クラスと刺激対象は、動物(イヌ、トラ、ウマ)、植物(バラ、サボテン、ハルジオン)、物体(新幹線、パソコン)、ロボット(T7S、テムザック、パペロ)の計12個であった。

装置

刺激呈示と反応記録のためにノートパソコン(DELL Latitude D600)を使用した。静止画の呈示とコンピュータでの反応の記録には、Microsoft Visual Basic 6.0によって作成したプログラムとタッチパネル(LSaDrv Light Sensor)を使用した。実験場面はビデオカメラによって録画された。

手続き

実験はK幼稚園の一室で行われた。実験者と参加児はパソコンが置かれたテーブルを前に並んで椅子に座り、参加児の後方で実験補助者が参加児の反応を記録用紙に記録した。テーブルには1台のパソコンが用意され、刺激の呈示と反応の記録にはそれが用いられた。また、実験場面はビデオカメラによって録画された。

実験はベースライン条件、訓練条件、テスト条件の3つの条件で行われた。

a. ベースライン条件(選択課題) 参加児に刺激を呈示してその名前を参加児が知っているかどうかについて尋ねた。知っていることが確認されたら、刺激が生物なら画面上の青いボタンを、無生物なら赤いボタンを押すようにと教示した。この教示は実験の教示と同じであった。この教示の後、ベースライン条件用の7つ刺激対象の静止画を2回ずつ無作為な順番で1つずつ呈示して選択課題を行った。子どもは上記のボタンのどちらか一方を押すことが求められた。

b. 訓練条件(概念弁別訓練) ベースライン条件で選択に誤反応が見られた場合に概念弁別訓練を行った。この訓練条件では、ベースライン条件と同じように参加児に静止画を呈示して生物か物体

かの選択を求めた。ベースライン条件と訓練条件の違いは、使われた刺激が2つの条件で異なったことと、ベースライン条件では参加児が行った選択に対して正誤のフィードバックが行われなかったが訓練条件では参加児が行った選択に対して正誤のフィードバックが行われたことであった。そして誤反応には修正試行が行われた。子どもの選択が正反応であれば(動物と植物は青(生物)のボタン、物体とロボットは赤(無生物)のボタンを子どもが選択した場合)「ピンポン」と音が鳴って次の刺激が提示された。選択が誤反応ならば「ブツ」という音が鳴って画面が一時的に暗くなり(ブラックアウト)、その後で間違えた刺激が再度呈示される修正試行が行われた。この修正試行は参加児が正答するまで行われた。修正試行で正答した場合、次の静止画刺激が呈示された。刺激対象の数は全部で20個であり、この20個すべてに対して正反応が達成された時点で1セッションの終了とした。1個の刺激対象の呈示を1試行とすると修正試行が行われた1セッションの試行数は20試行以上となる。1セッションの試行数が20試行で修正試行がまったく行われなくなるまで訓練条件を繰り返した。これを訓練達成基準とした。

c. テスト条件(選択課題) 訓練条件で達成基準を満たした後ただちにテスト条件に移行した。テスト条件は12試行行われ、今まで呈示したことがない新たな刺激対象を呈示した。これらの刺激対象に対する参加児の反応に対しては正誤のフィードバックは行われなかった。このようにして訓練で獲得された弁別の効果が新奇な刺激に般化されるかどうかを検討した。刺激対象が新奇なものである以外は、テスト条件の手続きはベースライン条件の手続きと同じであった。

結果

訓練条件における各参加児の結果 訓練条件で参加児が訓練達成基準に達するまでの各セッションにおける訓練達成率の変化を図 - 1 に示す。訓練達成率は、1セッションの正答数(1セッション

ンは20個の刺激対象に対してすべて正しく反応できるようにまで行われたので正答数はどのセッションでも20である)に対するそのセッションで行われた総試行数(20+修正試行数)の百分率である。この値は、参加児が20個すべての刺激対象に正答し修正試行がまったくなかった場合に100%となる。この達成率が100%に達した時訓練条件は終わった。

S.K(4.4歳,男児)の訓練は全部で4セッションであった。1セッション目と3セッション目は植物とロボットについて修正試行が行われた。2セッション目は植物に対して行われた。A.K(4.5歳,女児)の訓練は3セッション行われた。彼女は植物についての誤答が多かった。それ以外の刺激に対しては正しく選択した。Y.S(5.3歳,

男児)の訓練は3セッションであった。植物とロボットに対しての誤答が見られた。F.M(5.2歳,男児)の訓練は2セッションであった。1セッション目では植物に対しての誤答があったが、2セッション目では全ての刺激で正答し達成基準を満たした。

各参加児のベースライン条件とテスト条件の結果 次にベースライン条件の結果と訓練後のテスト条件での結果を図 - 2 に示す。縦軸は各刺激クラスに対する正答率である。まずベースライン条件の結果を見る。実験の参加児は、A.Kを除いてすべての参加児が動物と物体に対してベースライン条件で正しい選択をした。A.Kは物体に対して正しい選択をしたが動物に対する正答率は50%であった。この参加児の場合、すべての刺激

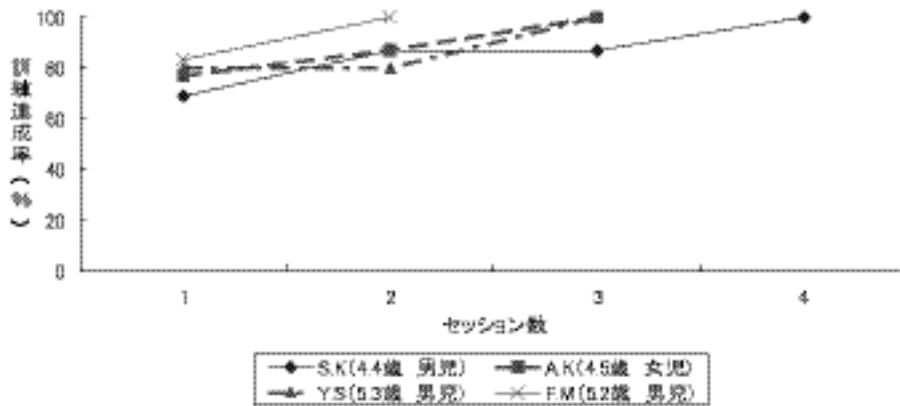


図 - 1 訓練条件における各参加児の訓練達成率

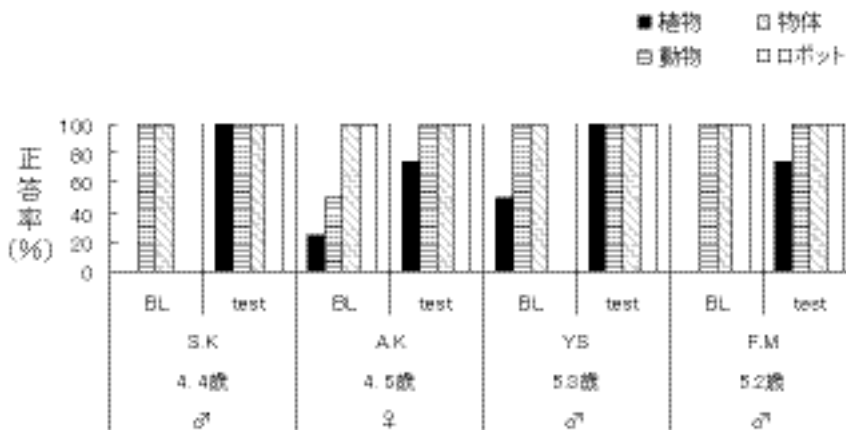


図 - 2 実験におけるベースライン条件とテスト条件の正答率

クラスの対象を無生物とみなす傾向が認められた。植物を生物と選択した参加児はA・KとY・Sを除けばいなかった。A・KとY・Sの植物に対する正答率はそれぞれ20%と50%であった。ロボットに対してはS・KとY・Sが生物とみなし、A・KとF・Mが無生物とみなした。F・Mは植物を除くすべての刺激クラスの選択で正しい選択を行った。

テスト条件になると、S・KとY・Sがすべての刺激クラスに対して完璧な弁別を示し、A・KとF・Mは動物と物体、ロボットの間に完全な弁別を示して植物を生物とみなすようになった。

参加児全体のベースライン条件とテスト条件の結果 概念弁別訓練の効果を参加児全員の結果から見る。参加児のベースライン条件とテスト条件での平均正答率を示したのが図 - 3 である。この図から明らかなように、概念弁別訓練後のテスト条件では、植物、動物、ロボットの各刺激クラスで正答率が上昇し、植物を除く刺激クラスの平均正答率は100%であった。物体に対してはベースライン条件ですでに正答率100%になっていた。植物に対してはテスト条件の平均正答率が100%にはならなかったが、ベースライン条件で20%であったのがテストでは90%にまで上昇した。つまり、テスト条件ではあらかじめ正答率が100%であった刺激クラスを除いて、すべての刺激クラスで正答率の上昇がみられた。特に植物の正答率の上昇は明らかであった。

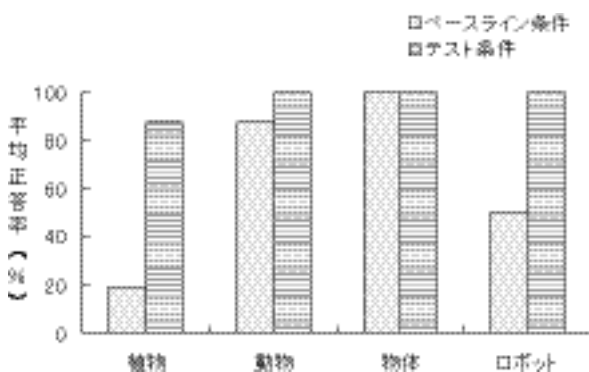


図 - 3 ベースライン条件とテスト条件の平均正答率

考 察

実験の結果から概念弁別訓練は、就学前の子どもたちに生物と無生物の弁別を促す適切な訓練であるといえるだろう。実験と、そして実験のベースライン条件の結果から、就学前のほとんどの子どもは植物を無生物とみなすことがわかった。彼らの素朴生物学は、動物を生物、物体を無生物とみなしてはいてもその弁別は植物やロボットにまで拡張されるものではないことがわかった。このような子どもたちであっても概念弁別訓練によって生物と無生物の正確な弁別ができるようになることがわかった。しかもその訓練が達成されるのにそれほど多くのセッションを要しなかったことを見ると、この訓練が就学前の子どもたちにとってそれほど困難な学習ではないことがわかった。すなわち生物と無生物の弁別ができたということは、言葉を介した難しい学習経験を学習者に求めなくても概念を形成することができるということが就学前の子どもで改めて確認されたことになる。この訓練によって子どもの生物概念獲得の原理として、体系的な言語に基づく学習によって行われる生物概念の獲得とは異なる自発的な概念の獲得が子どもにおいて可能であることが示された。その意味で本実験の概念弁別訓練は、植物が生物の刺激クラスに属することを子どもに学習させる上で有効な方法であると言えるだろう。

総合考察

本研究は、就学前の児童における生物と無生物の弁別過程と、その弁別をもとにした生物概念の獲得過程を調べるために3つの実験を行った。それぞれの実験の結果と考察をまとめると次のようになる。

実験では4歳児以降の子どもたちが生物と無生物を弁別できるかどうかを、写真を用いた分類課題によって調べた。その結果、同一クラス内の刺激対象であればそれらの対象にある程度一貫し

た分類を行えるが、生物と無生物の弁別は出来ていたとは言えない。すなわち動物を生物とみなし、ロボットや物体を無生物と分類できたが、植物を生物と分類せずに無生物と分類する傾向を示した。この結果を大学生の結果と比較すると、植物を生物とみなすことは幼児にとって難しいことといえるだろう。言い換えるなら、子どもたちの素朴生物学は植物を生物とみなさない理論であるといえるだろう。

また生物と無生物の分類理由として最も多く取り上げられたのは、対象の「動き」があるかないかであった(図 - 3)。植物は動かないから生きていないと判断されるケースが多かった。また、分類の理由を観察可能なものと不可能なものに分けた場合、子どもは前者の理由を述べる傾向が顕著に認められ、大学生は後者の理由、特に生物学的知識に基づく理由を述べる傾向が認められた。Piaget (1929) が主張したアニミズム的な反応は今回の実験でもある程度認められた。また彼と同様の手続きを用いてPiagetと同様の結果を報告した宮本ら (1967) の結果とは違って石のような物体を生物と分類する傾向は本実験では見られなかった。

実験 1 では、実験 2 の子どもが生物の分類理由として述べた対象の「動き」という要因が生物と無生物の弁別にどのように関わるのかをコンピュータを使った選択実験によって検討した。実験の結果、動物と植物、そして物体に対する反応は実験 2 と同じであったが、ロボットに対する反応は異なった。植物について動きが伴っても参加児たちは実験 2 の結果と同じくそれを生きてるとみなさなかったが、一部の参加児はロボットに動きが伴うとそれを生物とみなした。つまり「動き」という属性が生物と無生物の弁別に与える影響は生物全般に適用されるものではなかった。

実験 3 では概念弁別訓練によって正しい生物概念の獲得が子どもにおいて可能かどうかを、コンピュータを使って調べた。この訓練の結果、植物を無生物とみなしていた参加児たちも、訓練で呈

示された植物だけでなく新たに呈示された植物までも生物として選択できるようになった。それだけではなく概念弁別訓練によってすべての刺激クラスに対して子どもたちは正しく反応することができるようになった。その意味で彼らは生物概念を獲得したといえる。

以上の3つの実験結果から、子どもは環境事象とのかかわりを通して生物と無生物の弁別が可能になりこれによって生物概念を獲得するようになると結論できるだろう。Carey (1985) によると、動物と植物を統合した「生物」という概念が形成され、植物も生物だと考えるのは10歳くらいである。それが可能になるのはおそらくHatano & Inagaki (1997) が提唱した「教授によって起こる概念変化」によるものであろう。しかし今回の実験 3 で行われたような概念弁別訓練を用いると、4歳児であっても動物と植物を「生物」という概念クラスに統合できることがわかった。すなわち本実験で採用された概念弁別訓練が行われるのであれば、生物学について体系的な指導を受けていない子どもであっても生物と無生物を正しく弁別できるようになるといえるだろう。そのことは、素朴生物学といったような認知的構造を想定した説明よりも、生物と無生物の刺激クラスの般化と弁別によって生物概念は獲得されるという説明のほうが節約的である。また実験 3 の結果は、概念の変化が年齢の変化によって起こるものではなく子どもの行動と子どもを取り巻く環境との相互作用によって生じることを示唆する。そうであれば本研究の結果は、認知発達研究者が概念発達の独立変数として子どもの年齢を強調することに問題を投げかけることにもなるだろう。

ところで本研究では素朴生物学や生物概念といった構成概念をこれまでの認知発達研究者と同じように使って実験で示された子どもの行動を説明してきた。しかし上で述べた議論を進めると、これらの構成概念あるいは認知構造を認知発達研究者のように考慮する必要があるのかといった問題が生じる。認知発達研究者はそのような構成概

念を考慮して子どもたちの行動の発達を説明しようとするが、その説明に妥当性はあるのだろうか。この問題は本研究のような実験的研究が今後も続けられることで明らかになるだろう。

それ以外にも検討されるべき問題がいくつかある。まず実験の訓練の効果の維持が検討されるべきだろう。テスト時に示された弁別が他の刺激事象にも拡張されるのか、さらにコンピュータの画面で呈示された静止画像だけでなく子どもの生活環境に存在する対象にまで拡張されるのかどうか、子どもが科学的な知識を習得することで獲得された弁別がどのように変容されるのかといった問題が今後検討される必要がある。

次に生物と無生物について獲得された弁別と子どもの言語理解とのかかわりが問題となる。本研究では、「生きもの」という言葉を理解しているとはいえない子どもが何人かいた。このような言語の運用が十分でない子どもに適した課題として本研究では分類課題とコンピュータを使った選択課題が行われ、実験に際しては実験者が参加児へ与えるインストラクションの不備を補うため、各参加児には課題内容の確認を行っていた。それでもたために分類や選択をしたりどちらかの選択肢にのみ反応する子どもがいた。このような子どもの存在を考慮すると、本研究の課題で求められた分類行動と選択行動が実験者によって提供された「生きもの」と「生きていないもの」という言葉とどのような関係を持つのか、その問題が調べられるべきであろう。

実験を終了した後で実験についての感想を本論文の第1著者が参加児に尋ねた。そのとき、改めて「(植物の画像をみせながら)これは生きものだと思う?」と質問したところ、「ううん、生きものじゃないよ。」と答える参加児がいた。この参加児は般化テストで植物に対する正答率が100%であった子供であった。この参加児の場合、訓練後のテストの結果と実験後に確認された言語報告が矛盾する。この理由は今後検討される必要があるが、訓練やテストで参加児に求められた非言語行

動(すなわち分類行動と選択行動)と、質問で求められた言語行動のそれぞれの制御変数が異なるためと考えられる。前者の非言語行動は写真やコンピュータの画像、さらに分類や選択を行うときに呈示された文字や実験者からの質問といった言語刺激、さらに分類のために使われた箱やコンピュータの画面のボタンの色といった非言語刺激によって制御されていただろう。それに対して子どもの言語行動は、実験者の質問とコンピュータ上の画像のみで制御されていたと考えられる。もちろん実験場面と実験後の感想として求められた場面の違いといった文脈の違いも考えられるだろう。いずれにしても生物と無生物の弁別を子どもがどのように行っているのかを問題にするには、言語に関わる弁別とそうでない弁別とに分けて考慮する必要があるかもしれない。このような行動の差異の検討は、Hatano & Inagaki (1997) が提唱した「自発的な概念の変化」と「教授による概念の変化」との関係になんらかの示唆を与えるであろう。この問題を検討するには、言語行動と認知行動とのかかわりが環境変数とのかかわりで実験的に検討されている刺激等価性 (Sidman, & Tailby, 1982) の課題が最適かもしれない。この課題によって生物概念の獲得過程を調べる研究が考えられるであろう。また文脈の問題を検討するには、訓練後のテスト実施にあたって、そのときの文脈をいろいろと変えて子どもの行動がそれによってどのように変化するかを調べる研究が必要だろう。

引用文献

- Bullock, M. (1985). Animism in childhood thinking: A new look at an old question. *Developmental Psychology*, 21, 2, 217-225.
- Carey, S. (1985). *Conceptual change in childhood*. Cambridge, MA: MIT Press. (ケアリ S. 小嶋康次・小林好和(訳)(1994). 子どもは小さな科学者か ミネルヴァ書房)
- Dennis, W. (1953). Animistic thinking among college

- and university students. *Scientific Monthly*, 76, 247-249
- Gelman, R., Spelke, E., & Meck, E. (1983). What preschoolers know about animate and inanimate objects. In D. Rogers and J. A. Sloboda (Eds.), *The acquisition of symbolic skills* (pp.297-326). New York: Plenum.
- Hatano, G., & Inagaki, K. (1994). Young children's naïve theory of biology. *Cognition*, 50, 171-188.
- Hatano, G., & Inagaki, K. (1997). Qualitative changes in intuitive biology. *European Journal of Psychology of Education*, 12, 111-130.
- Hatano, G., Siegler, R. S., Richards, D.D., Inagaki, K., Stavy, R., & Wax, N. (1993). The development of biological knowledge: A multi-national study. *Cognitive Development*, 8, 47-62.
- Inagaki, K., & Hatano, G. (1987). Young children's spontaneous personification as analogy. *Child Development*, 58, 1013-1020.
- Inagaki, K., & Hatano, G. (2002). *Young children's naïve thinking about the biological world*. New York: Psychology Press.
- 宮本美佐子・田部洋子・吉田薩子・東洋 (1967). 児童の生命の概念とその手がかりの発達. *教育心理学研究*, 15, 85-91.
- 杉山尚子・島宗理・佐藤方哉・Malott, R.・Malott, M. (1998). *行動分析学入門 産業図書*
- Wellman, H. M., & Gelman, S. A. (1992). Cognitive development: Foundational theories of core domains. *Annual Review of Psychology*, 43, 337-375.
- Piaget, J. (1929). *The child's conception of the world*. London: Routledge & Kegan Paul.
(ピアジェ J. 大伴茂 (訳) (1995). *児童の世界観* 同文書院)
- Sidman, M., & Tailby, W. (1982). Conditional discrimination vs. matching to sample: An expansion of the testing paradigm. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 37, 5-22.

The relative reinforcing effects of an imprinted stimulus and food on chicks' operant behaviors¹

Tetsumi Moriyama¹⁾, Tsuyoshi Kubota²⁾

2006年12月20日受付, 2007年3月23日受理

Abstract : *The relative reinforcing effects of an imprinted stimulus and food on chicks' operant behaviors* An imprinted stimulus functions as a reinforcer of an arbitrary operant response. The purpose of the present study was to investigate the reinforcing properties of the imprinted stimulus in comparison with those of food for chicks. The chicks' behaviors investigated in this study were their preferences for each reinforcer in the simultaneous presentation of both stimuli and the key-peck operant responses reinforced by each stimulus in a two-key concurrent-chain schedule. The results showed that newly hatched chicks preferred the moving cylinder as the imprinted stimulus to food in the choice tests. However, they preferred food to the imprinted stimulus based upon the two-key concurrent-chain schedule of reinforcement. The rate of key-peck responses was lower in the case of the imprinted stimulus than in the case of the food, and did not depend on the deprivation of the imprinted stimulus. Although the rate of responses reinforced by the imprinted stimulus was very low, the reinforcing effects of the stimulus were robust on the responses. The responses were never extinguished even if any conventional reward was not associated with the stimulus. Further, the responses did not depend on the deprivation of the stimulus. These results showed that the reinforcing effects of the imprinted stimulus are different from those of food.

Introduction

Chicks and ducklings socially bond to whatever moving objects they first encounter. This process is described as "imprinting" (Lorenz, 1935, 1937) and is responsible for precocial birds' social attachments. Therefore the imprinted objects are necessary for socialization of young birds. On the other hand, food is also necessary for their life.

An imprinted object functions as a reinforcer for any arbitrary operant responses, similar to a food reinforcer (Bateson & Reese, 1968;

Campbell & Pickleman, 1961; Hoffman & Kozma, 1967; Peterson, 1960). However, these reinforcing stimuli are different in terms of their establishing operation. Establishing operation refers to any operation that changes the effectiveness of a stimulus as a reinforcer or punisher. Deprivation and satiation are the establishing operations (see Iversen & Lattal, 1991). Since establishing operations are said to produce motivational states within the organism, they are very important variables for reinforcers of operant behaviors. Thus, if there are any differences in the establishing

1) Tetsumi Moriyama: Professor of Psychology, Graduate School of Human Science, Tokiwa University, Mito, Ibaraki, Japan, e-mail: moriyama@tokiwa.ac.jp.

2) Tsuyoshi Kubota: Kubota M.S. Center 常磐大学大学院人間科学研究科博士後期課程2001年3月単位取得満期退学

operation between the stimuli to be reinforcers, the effects of these reinforcers on behaviors may be different.

The imprinted stimulus can be a reinforcer through the mere exposure of the stimulus to birds during their early life. In contrast, in order to be an effective reinforcer, food necessitates deprivation. Further, the period during which the imprinted stimulus comes to be a reinforcer is relatively limited to the early life of precocial birds. However, food can be a reinforcer throughout life for almost all species. Considering these differences, especially those in the establishing operation for each reinforcer, it is likely that the reinforcing effects of each stimulus on the birds' behavior are distinct. Certainly, the establishing operation is not the only variable which determines the reinforcing properties of a stimulus as a reinforcer. The schedule of reinforcement and biological factors based on phylogeny also affect the effectiveness of reinforcers. However, the establishing operation which determines whether a stimulus can be an effective reinforcer is the most important variable. Hence, a difference in an establishing operation between the imprinted stimulus and food may come to be a difference in the reinforcing effects between the two stimuli.

Although a few studies have investigated this issue to date (DePaulo & Hoffman, 1980; Fisher, 1971; Hoffman, Stratton, & Newby, 1969 ; Kubota & Moriyama, in press), they only suggested the possibility with the exception of the study by Kubota and Moriyama, which clarified the peculiar properties of the imprinted stimulus by comparing the effects of the imprinted stimulus with those of food. In particular, they studied the reinforcing effects of an imprinted stimulus and food for chicks based on a group-

design experiment. Their chicks were divided into the imprinted and the food groups, and the effects of both stimuli as reinforcers on key-peck operant responses were compared. They found that the rate of key-peck responses reinforced by the imprinted stimulus was much lower than that reinforced by food, and the response patterns in the imprinted group were sporadic and different from those in the food group. Interestingly, although the rate of key-peck operant responses for the imprinted stimulus was lower than that for food, chicks preferred the imprinted stimulus to food in the simultaneous presentation of both stimuli. From these results, Kubota and Moriyama concluded that the reinforcing properties of the imprinted stimulus were different from those of food.

However, Kubota and Moriyama (in press) did not investigate the relative effects of both reinforcers on chicks' operant behaviors because they conducted their experiments based on the between-subject comparisons. To clarify the choice among alternative sources of reinforcement, it is necessary to investigate the relative reinforcing effects of the reinforcers on operant behaviors based on the within-subject comparisons. To do so we must conduct experiments based on the concurrent-chain schedule of reinforcement.

The concurrent-chain schedule of reinforcement is a version of a concurrent schedule in which two or more schedules are operating simultaneously and independently. The most commonly used concurrent-chain schedule consists of two chain schedules, each of which has two links (called the *initial link* and the *terminal link*). In this schedule, responding during the initial links is measured as an index of preference. Using this index we can study preferences among various parameters of reinforcement schedules (see

Catania, 2007).

Hence, in the present study, using the two-key concurrent-chain schedule of reinforcement, we investigated the relative effects of the imprinted stimulus and the food reinforcers on chicks' key-peck operant responses.

Method

Subjects:

Two white leghorn chicks (#1 and #2) were used as the subjects. They hatched in isolation in the darkened incubator. Then, each chick was transferred to an individual rearing cage. They were reared in their cages in darkness throughout the experiment except when they consumed food and water and were exposed to an imprinted stimulus.

Apparatus:

Two operant chambers and a runway box

were used. Each chamber contains two keys as operanda and a feeder. One wall of the chamber consisted of a wire-mesh screen through which a chick in the chamber could see an imprinted stimulus.

A cylinder with alternate stripes of red and white was used as a stimulus to be imprinted. When this stimulus was exposed to a chick in the operant chamber, the stimulus object was illuminated by a 40 W lamp and turned clockwise. The metronomic tone was emitted through an 8 speaker when the imprinted stimulus was presented. A green ball was used as a test stimulus. An Apple e microcomputer was used to control the program of the experiment.

Procedure:

Figure 1 shows the flow chart of the procedure. The experiment consists of five phases; key-peck training, choice test 1,

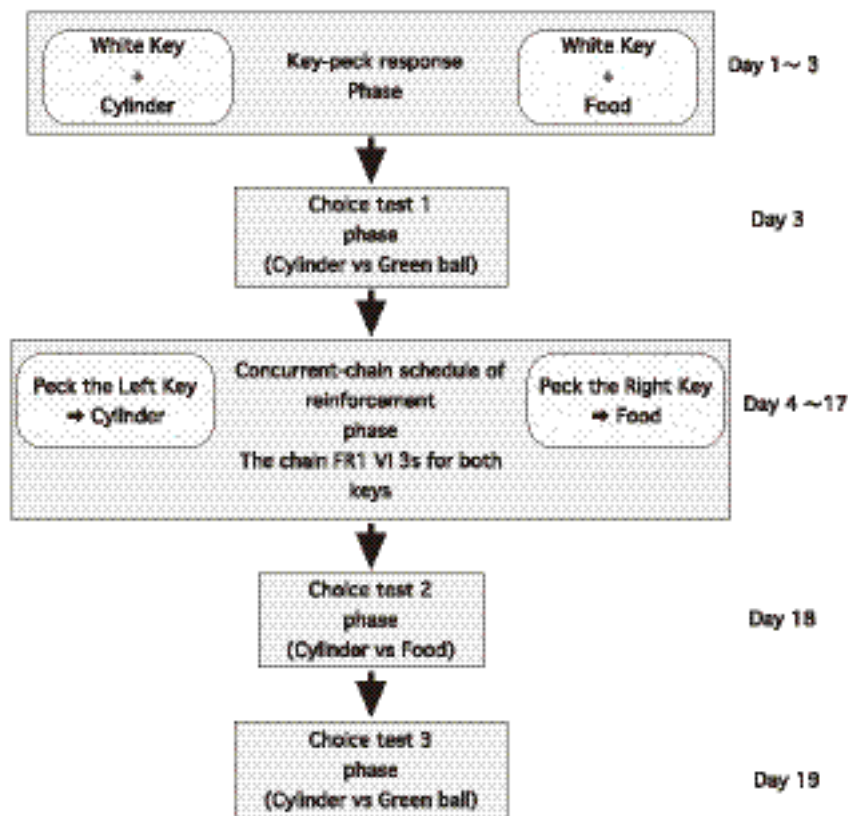


Figure 1. Procedure of the present experiment.

concurrent-chain schedule of reinforcement, and choice tests 2 and 3.

The key-peck training phase:

This phase was for the training of the key peck for food and an imprinted stimulus. Newly hatched chicks were individually trained in the operant chamber. Each chick was exposed to two kinds of pairing of the white key and the stimulus. One was the pairing of the white key and the cylinder, and the other the pairing of the key and food. The left key was correlated with the cylinder, the right key with the food. In this pairing the white key was presented for 8 sec first. Then the corresponding stimulus was presented for 10 sec. Each pairing was repeated 120 times in a session. In the cylinder session, only the pairing of the left key and the cylinder was presented. In the food session, only the pairing of the right key and food was presented. These two sessions were conducted in each day from Day 1 post-hatch to Day 3 post-hatch. Thus, six sessions were carried out in this phase. By pairing the left key and the cylinder, the cylinder could become an imprinted stimulus. In this sense, the key-peck training phase could be the imprinting phase.

Choice test 1 phase:

Two hours after the termination of the key-peck training phase, we conducted the choice test 1 to investigate whether each chick was imprinted by the cylinder. The cylinder with no metronomic tone and the green ball were simultaneously presented to each chick. The cylinder was presented at one end of the runway box and the green ball was presented at the other end of the box. The green ball was used as a novel object for chicks. The duration each chick spent near each stimulus was measured. Two sessions were conducted. The position of each stimulus was counterbalanced across the sessions. The duration of each test

session was 5 min.

Concurrent-chain schedule of reinforcement phase:

On Day 4 post-hatch, each time chicks pecked the key of the operant chamber, either the cylinder or food was presented to them. On Day 4 post-hatch, chicks were trained on the concurrent FR 1 FR 1² in the two-key operant chamber. A peck on the left key produced the cylinder. A peck on the right key produced the food. From Day 4 post-hatch through Day 17 post-hatch, chicks were trained on the two-key concurrent-chain schedule of reinforcement. The initial link of this schedule was FR 1 FR 1. In this link, a peck on each key produced the terminal link. The terminal link was VI³ 3-s VI 3-s. In this link, pecks on the key which was chosen in the initial link were on a variable-interval of 3-s. This chain⁴ FR 1 VI 3-s was programmed on both keys. To start, both left and right keys are illuminated with white lights. The first peck to the left key (or the right key) made the light on the right key (or the left key) go out. The latter key became dark and inoperative. At the same time, pecking the key which was chosen in the initial link was reinforced with either the cylinder or food on a VI 3-s schedule. Each reinforcer was presented for 5 sec. After the reinforcement, both keys were again illuminated white and the chick chose between the two alternatives.

Each session consisted of fifty reinforcements. In this phase, the deprivation level of each reinforcer was programmed. We set the level of deprivation in terms of duration of withdrawal of each reinforcer before the start of each session. We called this withdrawal of each reinforcer the deprivation period. In order to set the deprivation period, we presented each reinforcer to chicks for 1 hr in their cages. Although the stimuli were not

exposed to chicks before the presentation of these stimuli, we brought only the deprivation period into question because there might be some recency effect.

First, the deprivation of relatively long period was established for both reinforcers in order to enhance their reinforcing effects. The 19-hr deprivation level was set for the cylinder, and the 20-hr deprivation level for food. Chicks (#1 and #2) were not able to contact the cylinder or food in their home cages during the 19 or 20 hrs before each concurrent-chain schedule session. However, as they almost never pecked the key for the cylinder, only the duration of deprivation for food was shortened to 3 hr. Nevertheless, since chick #2 had kept from pecking the key for the cylinder, the duration

of deprivation for the cylinder was shortened to 0 hr (i.e., the cylinder was never deprived). Usually the level of deprivation should be increased when the rate of responding was low. However, the imprinted stimulus becomes an effective reinforcer by the presentation of it. The more often the presentation of the imprinted stimulus is, the more effective the stimulus as a reinforcer is. Thus, to increase effectiveness of the imprinted stimulus we set the 0-hr deprivation level for the cylinder. Figure 2 shows the diagram of this procedure.

Choice tests 2 and 3 phases:

On Day 18 post-hatch, the choice test 2 was conducted. Further, on Day 19 post-hatch, the choice test 3 was conducted. These tests were conducted to study any change in preference

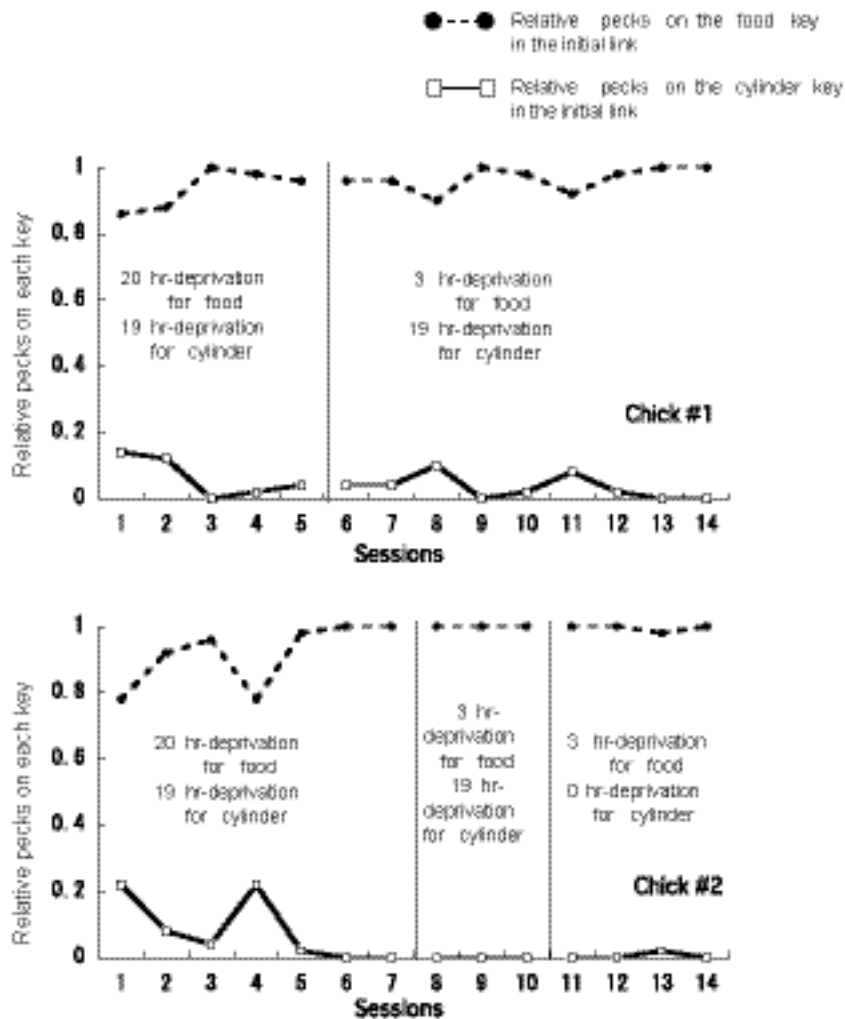


Figure 2. Relative rates of responding to the cylinder key and the food key in the initial links.

for the imprinted stimulus (i.e., the cylinder). The procedure of these tests was the same as that of the choice test 1. However, in the choice test 2, the cylinder and food were presented. In the choice test 3, the cylinder and the green ball were presented as in the choice test 1. Before the choice tests 2 and 3, chick #1 was deprived of food and the cylinder, for 3 hr and 19 hr respectively. Chick #2 was deprived of only food for 3 hr. The cylinder was never deprived. Their deprivation levels were the same as the last deprivation levels of the concurrent-chain schedule of reinforcement phase.

Results

Two chicks preferred the cylinder in the

choice test 1 (see Figure 4). Thus, they were imprinted to the cylinder. The cylinder became the imprinted stimulus. Further, these chicks pecked the respective keys through the key-peck training. Therefore, both the cylinder and the food came to be effective reinforcers for chicks' operant behaviors.

Figure 2 and 3 show the results of the concurrent-chain schedule of reinforcement phase for each chick over the sessions. Figure 2 shows the relative rate of pecking each key in the initial link. The relative rates of responses in the initial links are used as measures of the relative effectiveness of two conditioned reinforcers (i.e., each key correlated with the imprinted stimulus or the food). As shown in Figure 2, the relative rates

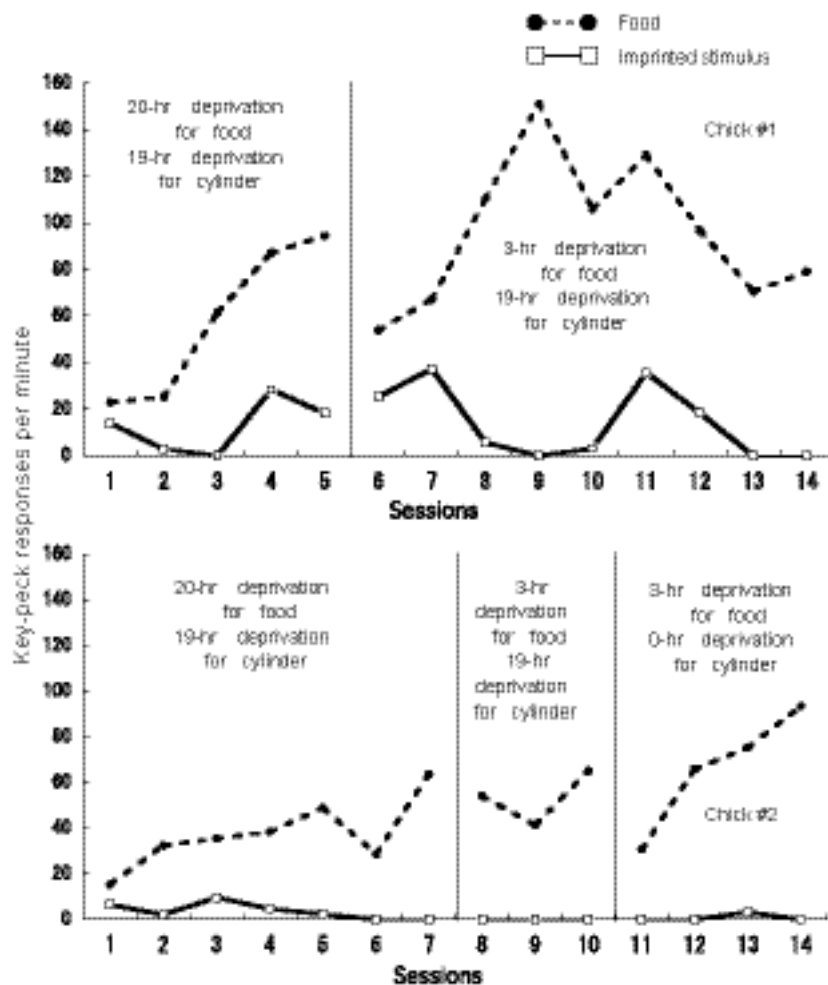


Figure 3. Rate of key-peck responses for each reinforcer in the terminal link on the concurrent-chain schedule of reinforcement.

of pecking the cylinder-key of two chicks were very low throughout the sessions. Their choice in the initial link was not affected by the deprivation level of the imprinted stimulus. In contrast, two chicks chose the food-key throughout the sessions. The relative rates of pecking the food key were higher in the deprivation of shorter duration than in the deprivation of longer duration.

Figure 3 shows the rate of key-peck responses for each reinforcer during the terminal link over the sessions. In Figure 3, the deprivation levels for each reinforcer were also indicated. Both chicks hardly pecked the key for the imprinted-stimulus throughout the sessions. In contrast, the rate of the food responses was very high, especially in the case of deprivation of short duration (i.e., 3-hr deprivation). In chick #1, the mean number of food responses per min increased from 58.3 in the deprivation of longer duration to 96.0 in the deprivation of shorter duration. In chick #2, the mean number of food responses per min increased from 37.6 in the deprivation of longer duration to 60.9 in the deprivation of shorter duration. Thus, with the food deprivation of shorter duration, the rate of responses for the food key increased in two chicks. The increase did not occur immediately after the change in deprivation level. Rather the increase gradually occurred after the deprivation level had been changed. In contrast, the rate of responses for the imprinted stimulus was not affected by the deprivation levels. These results in the terminal link were similar to those in the initial link in Figure 2.

Figure 4 shows the results of three choice tests, respectively. It was very clear that both chicks preferred the cylinder to food and the new green ball. These results contradicted those of the choice response in the initial link of the concurrent-chain schedule of reinforcements.

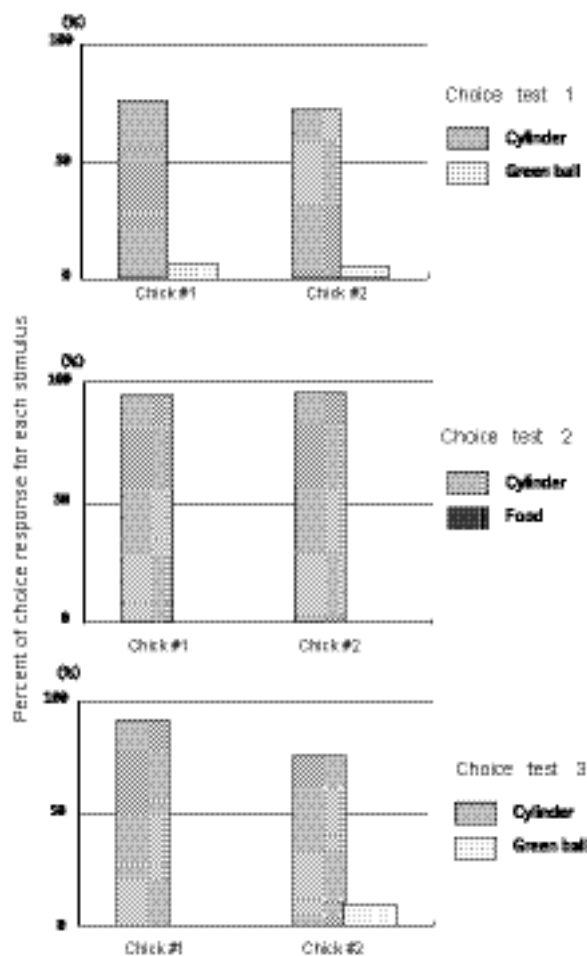


Figure 4. Percent of choice response for each stimulus in three choice tests.

Discussion

From the results of the present experiment, we conclude as follows: White leghorn chicks were imprinted to the cylinder through the key-peck training. Both the cylinder as an imprinted stimulus and food came to be effective reinforcers for chicks' operant behaviors. Two chicks of this experiment preferred the cylinder to food in the simultaneous presentations of these stimuli. However, they preferred food on the two-key concurrent-chain schedule of reinforcement.

The relative rate of pecking the imprinted-stimulus key was extremely low in comparison with that for the food-key in the initial link of the concurrent-chain schedule, and was not

influenced by the deprivation level. Further, in the terminal link, the key-peck response rate for the imprinted stimulus was much lower than that for food, and was also not affected by the deprivation level. In contrast, the rate of key-peck responses for food was persistently high, and was affected by the deprivation level. Thus, these results of the preference measure of the concurrent-chain were different from those of the choice tests.

The reason for this difference is not clear. As one possibility, the function of each stimulus in the choice-test situations may be different from that in the concurrent-chain schedule. The stimuli in the choice test might not only be a discriminative stimulus for the choice response; it might also be the reinforcer for chicks' approaching the stimuli. That is, each stimulus in the choice-test situations might function as both discriminative stimulus and reinforcer for approaching. From the beginning of the test, the chicks were exposed to two stimuli; the imprinted stimulus and food. Hence, each stimulus may be the occasion for the choice response. At the same time, chicks' approaching each stimulus may be reinforced by the contact with the stimulus that they approached. In contrast, in the initial link of the concurrent-chain schedule, neither food nor the imprinted stimulus was exposed to the chicks. Only two keys were presented to them. The key correlated with each reinforcer set the occasion for the choice response in the initial link. Further, the key-peck responses in the terminal link were reinforced by the respective reinforcer. Thus, in the concurrent-chain schedule, each stimulus indirectly reinforced the chicks' responses. The difference in the function of each reinforcer might cause the different results of the two choice procedures. Further studies will be necessary to clarify this issue.

Next, the rate of responses for food was higher at the deprivation of shorter duration than at the deprivation of longer duration. Usually the rate is high at high-level deprivation in the case of food. The reason for the results is unknown. This issue must also be investigated in future studies.

In the present study, chicks' operant behaviors were investigated on the basis of the two-key concurrent-chain schedule of reinforcement. Our chicks' key-peck responses for the imprinted stimulus were far fewer than those for food. The preferences of the choice tests were different from those in the operant paradigm. Irrespective of the procedural difference, our results were the same as those in the study by Kubota and Moriyama (in press). From these results, although the number of chicks in the present study was very small, we conclude that the reinforcing properties of the imprinted stimulus are clearly different from those of food for chicks. However, it remains unclear why there were such differences between the imprinted stimulus and food reinforcers. Further, we do not yet understand why preferences of the choice tests are different from those in the operant choice situation. The effects of the deprivation for each reinforcer must also be investigated. Thus, further studies must be conducted in order to clarify these issues.

Note:

- 1 This paper is a revised version of a paper presented at the 3rd International Association of Behavior Analysis Conference in Beijing, China, November 25-27, 2005.
- 2 *FR* refers to one of the ratio schedules in which the last of a specified number of responses is reinforced. In a *fixed-ratio (FR)* schedule, the number is constant from one reinforcer to the next

(see Catania, 2007). Thus, in FR1, each response is reinforced. In the concurrent FR FR, a fixed-ratio schedule was arranged for each of the two keys.

3 VI refers to one of the interval schedules in which some minimum time must elapse before a response is reinforced. In *variable-interval* (VI) schedules, the time varies from one reinforcer to the next (see Catania, 2007).

4 Chain schedule refers to a compound schedule in which reinforcers are produced by successive completions of two or more component schedules, each operating during a different stimulus (see Catania, 2007).

References

- Bateson, P. P. G., & Reese, E. P. (1968). Reinforcing properties of conspicuous objects before imprinting has occurred. *Psychonomic Science*, **10**, 379-380.
- Campbell, B. A., & Pickleman, J. R. (1961). The imprinting object as a reinforcing stimulus. *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, **54**, 592-596.
- Catania, A. C. (2007). *Learning. Fourth Interim Edition*. New York: Sloan Publishing.
- DePaulo, P., & Hoffman, H. S. (1980). The temporal pattern of attachment behavior in the context of imprinting. *Behavioral and Neural Biology*, **28**, 48-64.
- Fischer, G. J. (1971). Developmental changes in chick approach preference for social and food stimuli. *Developmental Psychology*, **4** (2), 155-157.
- Hoffman, H. S., & Kozma, F., Jr. (1967). Behavioral control by an imprinted stimulus: Long term effects. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, **10**, 495-501.
- Hoffman, H. S., Stratton, J. W., & Newby, V. (1969). The control of feeding behavior by an imprinted stimulus. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, **12**, 847-860.
- Iversen, I. H., & Lattal, K. A. (1991). *Experimental analysis of behavior. Part 2*. Amsterdam: Elsevier.
- Kubota, K., & Moriyama, T. (in press). The reinforcing properties peculiar to an imprinted stimulus for chick. *Tokiwa Journal of Human Science*.
- Lorenz, K. (1935). Der Kumpan in der Umwelt des Vogels. *Journal für Ornithologie*, **83**, 137-213.
- Lorenz, K. (1937). The companion in the bird's world. *Auk*, **54**, 245-273.
- Peterson, N. (1960). Control of behavior by presentation of an imprinted stimulus. *Science*, **132**, 1395-1396.

付 録

常磐大学大学院人間科学研究科修士課程学事記録

〔2005年度〕

2005年 4月3日 入学式・ガイダンス(入学生:5名)

2006年 3月20日 秋セメスター修了式(修了者3名)

3月30日 常磐大学大学院学術雑誌「人間科学論究」第14号刊行

〔2005年度秋セメスター修了者〕

氏名	修士論文題目	研究指導教員
石田 綾子	犯罪事例の知覚と素朴判決:素朴量刑判断に影響を与える心理的要因の計量心理学的分析	伊田 政司
尾見さゆり	適応行動を示している青年の内的葛藤経験に関する研究	濱崎 武子
金 根模	韓国の刑事公判における被害者の参加	諸澤 英道

犯罪事例の知覚と素朴判決： 素朴量刑判断に影響を与える心理的要因の計量心理学的分析

石 田 綾 子

調査1は、法的責任を問われる場面において考慮される心理学や精神医学についての用語を一般の人々はどうのように理解しているかということを中心に調べた。その結果、一般の人々の、法的に責任を問われる場面において考慮される心理学的や精神医学的な用語についての理解は、各概念・事項によって知識や理解に違いが見られた。特に「心神喪失」と「心神耗弱」について、語感等から受ける印象に因ったと思われる誤ったイメージを持つ人々が少なくなかった。また「心神喪失」と「心神耗弱」の区別が明確ではない人々が多く見られた。更に、多くの人々は「責任能力」の「責任」と、日常の一般的な意味で使われている「責任」との間に、明確な意味の区別が明確ではない傾向が見られた。「責任能力」の「責任」を、一般的な「責任」という語、或いは「責任感」とほぼ同義に捉えているようだった。

法律的な責任の阻却の理由とされる要件に関して、一般の人々は考慮することが妥当である要因とそうではない要因があることが分かった。精神的な疾患に対する考慮についてはやや寛容な態度が多い傾向が見られたが、被告人の年齢（少年であること）を考慮することに関しては比較的厳しい態度が見られた。

調査2は、素朴判決・素朴量刑判断の特徴を明らかにするため、新聞報道された事件事例を要約した21の事例文を用いたアンケート形式の調査を実施した。

各事件がどのように知覚されているのかを検討し、事例間の知覚的類似性から素朴判断の傾向・特徴を分析した。結果は、多次元尺度構成法によると、法律の専門家ではない一般の人々は事件事例を「意図」「酷さ」の次元に沿って知覚していることが明らかになった。因子分析の結果からは6つの共通因子が得られ、これらを「事件の酷さ」「結果の重大性」「計画性」「所為」「被害者への同情」「社会の責任」と解釈した。これらの心理的要因と素朴量刑判断との相関関係を調べたところ、「酷さ」及び「事件の結果」との間にそれぞれ有意な関係が認められた。この「酷さ」を判断する要因として「被告に対する同情の余地」「犯行の道徳性」といった要因が特に関わるものと考えられた。また、「事件の結果」を判断する要因としては、特に「被告の責任（の程度）」「結果の重大性」「事件の社会的影響」といった要因が大きく関わるもの思われた。

わが国において新しく導入される裁判員制度においては、一般の人々が裁判官と共同して判決を下すことから、一般の人々が責任の概念や法的な事項をどのように考えているのかを知ることが重要である。

キーワード：素朴判決、素朴量刑判断、帰属理論、裁判員制度、法と心理

適応行動を示している青年の内的葛藤経験に関する研究

尾 見 さ ゆ り

本研究は、適応行動を示しているという自己評価をしつつ内的葛藤をもっている青年に焦点を当て、質問紙と文章完成法テスト（SCT）を用いてその内面を自己志向性と他者志向性及び自己観から明らかにすることを目的としたものである。

青年は、自己の内面を意識しながら自分を他者に対していかに呈示するかが特に問われている。これまで青年期は、一方では「疾風怒濤の時代」などと危機的な時期として捉えられたり、反対に「青年期平穩説」として葛藤をあまり感じない時期とみられたりしてきた。しかし実態はもっと複雑で絡み合ったものと考えられる。

本研究で取り上げた「適応行動を示している青年」とは、他者の期待や要請に応え、傍からは一見うまく振舞っているように見えることの多い青年を指す。しかし、このような青年でも他者に見せる自己と内面とのギャップを意識し、両者の葛藤に苦しむこともある。実際、そのようなことで悩んでいる青年に臨床の現場で出会うことも多い。

高校生と大学生、計239名を対象に質問紙及びSCTを実施した結果、自己志向性・他者志向性がともに高まる傾向にあった。しかし、大学生男子においてはこの傾向が見られず、男女で志向性の高まり方に違いがあるということが示唆された。

また、大学生男子は他に比べて葛藤が低いという特徴が浮き彫りになり、男子は高校生より大学生で葛藤が減少し、女子は逆に高校生から大学生で葛藤が高まる傾向がみられた。

さらに、葛藤の強い者は比較的自己志向性が高い傾向が見られ、適応行動を示しているという自己評価をしつつ内的葛藤をもっている青年の特徴の1つとして、自己志向性の高さが示された。

SCTについては「私はよく人から...」「私の父...」「時々私は...」「友だち...」「学校では...」の5項目をKJ法で分類し、比較した。一例として「私はよく人から...」を挙げると、大学生の特に高葛藤・高適応群（以下A群）で、他人から言われたことに関して「自分はそうではない」という自身の感じ方を表明している記述が顕著だが、高校生ではそのような記述はほとんどみられなかった。高校生はまだ大学生ほど自分の内面を意識化したり表現したりする働きが強くないのかもしれないと考えられた。

A群と低葛藤・高適応群（以下B群）の反応を個別分析した結果、A群の記述は長く、丁寧であるのに比べ、B群では記述が短く、内面の微妙なニュアンスを理解する手がかりが乏しかった。

内容的な面に関しては、A群で迷いや悩みが直接表明されているのに比べ、B群ではこれらが語られはするが、一方で諦めや、自分の内面を出さないというような防衛的な印象、また前向きさや楽観的な内容のものが多かった。両群の大きな違いの1つは葛藤を直接表明するかどうかという点にあり、これは可能性として日常的にも見られる特色であろうと考えられた。

また、大学生では 将来に対する不安や過去についての後悔、「自分とは何か」という問い、孤独感との親和性に関する記述が多くみられた。このことから、高校生がまだアイデンティティの確立という課題に本格的には取り組めていないのではないかと、という可能性が示唆された。

キーワード：内的葛藤、適応、自己志向・他者志向、青年期、自己観

韓国の刑事公判における被害者の参加

金 根 模

本論文は、韓国の刑事公判における被害者の積極的参加を試みたものである。

事件の最大利害関係者でありながらも刑事司法において「対岸の火事」として取り扱いを受けてきた被害者が20世紀の後半から新たに浮上してきた。私はこのような「パラダイムの変化」という壮大な時代の流れの中で、ようやく辿りついた被害者に対する消極的保護からもう一步進んで被害者の積極的な訴訟参加の問題を論じた。

まず、訴訟参加の目的として被害者の尊厳と主体性、真実発見、司法に対する国民の信頼などを取り上げた。そして、訴訟参加に関する賛否両論を分析して、私なりに結論を出した。すなわち、犯罪によって国民が受ける不利益は検事が行使する公訴権によって代表されるが、犯罪被害者の被害は、検事によって代替・代理されることのない被害者の一身専属的な固有権に属するということである。例えば、被告人側の責任転嫁、名誉毀損の発言などに対して全てを裁判官又は検事の自発的保護に頼ることは国民として尊厳の主体である被害者の自律的地位と一致しないといえるだろう。よって、被害者に自分のある程度の利益を自分が判断して自ら保護できる地位を付与すべきだと思う。具体的にいえば、被害者に在廷権、被告人質問権、異議申立権などを認めるのは望ましいということである。特に、被告人質問権はその濫用を防ぐために裁判長の許可を得て行使するように提案した。しかし、訴因設定権、証拠調べ請求権、求刑権、上訴権などは刑事訴訟法の目的の一つである被告人の防御権を顕著に侵害する恐れがあるので被害者に認めることができないという結論に到達した。

比較法的考察として、まず、国連の訴訟参加に関する立場とドイツ・中国やアメリカの訴訟参加制度を分析した。なお、日本では2年後を目途に訴訟参加制度の具体的案を確定することになったことは示唆に富む。

そして、訴訟参加の前提条件を提案した。すなわち、被害者に対する実態調査、情報提供の拡大、被害者弁護人制度、訴訟記録閲覧権、検事の公判活動の強化である。最後には訴訟参加の手続も触れておいた。

この論文をきっかけに韓国で被害者の訴訟参加の議論が活発に行われてほしい。21世紀は、今までの「国民のための (for) 司法」から「被害者を含む国民の (of) 司法」を願うところである。

キーワード：パラダイムの変化、訴訟参加、被害者の主体性、被告人質問権、被告人の防御権。

常磐大学大学院コミュニティ振興学研究科修士課程学事記録

〔2005年度〕

2005年 4月3日 入学式・ガイダンス (入学生: 4名)

2006年 3月20日 秋セメスター修了式 (修了者10名)

〔2005年度秋セメスター修了者〕

氏名	修士論文題目	研究指導教員
岩田 健	エコロジカル・ケアマネジメントとは何か	田口 守
木下 大生	社会福祉士の社会的需要に関する基礎的研究 - 茨城県福祉施設長に対する調査から -	竹崎 孜
木村かおる	マルチメディアを利用した天文教育コンテンツの制作 - 天文教育施設における現状と課題 -	小山 博滋
小林 慎二	市町村社会福祉協議会における社会福祉士の役割 - 茨城県内の調査を中心に -	田口 守
斉藤 忠	博物館と地域振興に関する一考察 - 幕末と明治の博物館との連携による大洗町の活性化に向けて -	大堀 哲
関 裕典	新たなミュージアム活動構築に関する戦略論 - ミュージアム都市づくりとの関連で -	大堀 哲
千田 邦明	フィルムコミッションの現状から見る風景の重要性 - 地理的優位性のないロケ地を対象として -	井上 繁
細金 拓也	中心市街地の活性化について - まちづくりにおけるチャレンジショップ事業の展開に関する考察 -	井上 繁
本間 大輔	博物館利用者に対する地震災害対策の問題点	大堀 哲
渡辺 修宏	社会福祉サービスの質の把握に関する考察 - 身体障害者療護施設における従事者と利用者の意識の分析 -	藤田 雅子

エコロジカル・ケアマネジメントとは何か

岩 田 健

本研究の目的は、主に在宅生活を送る要介護高齢者に対し、効率的・効果的に介護サービスが提供できるために必要な方法論の提示である。本研究では研究対象を、介護を要する認知症高齢者（以下、要介護者）とし、在宅生活を支えるための手法を「エコロジカル・ケアマネジメント」という用語で明らかにすることを意図している。最初に、認知症高齢者の現状を示したうえで、わが国で要介護者の援助の中心が、ソーシャルワーカーではなくケアマネジャー（介護支援専門員）となった経緯と理由を、アメリカ、イギリス、日本の実状を例示し検証した。要介護者の実態調査では、グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて、要介護者4名とそれにかかわりをもつ家族や近隣住民、サービス事業者を調査対象として、インタビュー調査を行った。その結果、以下の点が明らかになった。(1) 要介護者を支えるキーパーソンの重要性。(2) 周囲の者たちのケアに対する意識の統一。(3) 要介護者の家族は援助者たり得るのかという視座。インタビュー調査の結果から、エコロジカル・ケアマネジメントの有効性について検討した。方法としては、ソーシャルワークに生態学的視点を取り入れたジャーメイン (Carel B. Germain) の論文をレビューし、ケアマネジメントへの導入を試みた。その意図は、わが国の介護支援専門員は、介護保険制度が実施され先行研究による理論構築が進んだことで、要介護者の生活全般をマネジメントするという介護支援専門員の役割・意義は醸成された反面、要介護者が生活する地域を包括的に捉えた援助技術は未成熟であった点である。さらに、ケアマネジメントは直接援助技術であるという見解から脱却できず、地域福祉援助の方法として具体的に語られることは少なかった、とする先行研究に依拠している。検討の結果、エコロジカル・ケアマネジメントには、要介護者にかかわる人たちに「ケアの目的 = 要介護者の自立支援」というインセンティブを与え、要介護者へのかかわりを有機的なものとするかわりに、同地域に住む人たちへの支援も行うというものという、地域ケアの可能性を探ることができた。エコロジカル・ケアマネジメントの実践において、高齢者福祉の領域に限らず地域住民の生活課題を担当する介護支援専門員は、ケアマネジメントのすべての過程で「要介護者」と「環境」の交互作用を意識して、できるだけ多くの住民が参加できるよう意図しなければならない、という知見を得た。

キーワード：エコロジカル・ソーシャルワーク、認知症高齢者、介護保険制度、介護支援専門員、
グラウンデッド・セオリー・アプローチ

社会福祉士の社会的需要に関する基礎的研究

- 茨城県福祉施設長に対する調査から -

木 下 大 生

本研究の目的は、1987年にソーシャルワーカー職相当の国家資格として創設された社会福祉士の社会的な需要実態を把握することにある。その理由は、社会福祉士は業務独占資格、必置資格のいずれでもなく、その配置は福祉施設等の裁量にゆだねられているため、いまだその実態が明らかにされていないためである。

この実態については、これまで「あまりない」という見解が示されており、またやはり需要が高くないことが示唆されている先行研究があった。ただ、それらの見解は、必ずしも実証的なデータに基づいてのものではなく、また先行研究も、「社会福祉士の社会的需要」を直接的に明らかにしようとしたものではなく、別の目的から付随的に出てきていた結果であった。したがって、その実態は必ずしも明らかにされていなかった。

そこで、本研究では一般的に社会福祉士が職業の場とする、福祉施設の管理者に対して、ソーシャルワーカーを採用する場合に社会福祉士資格を有していることが必要か否か、という問いを中心とした調査を行った。その結果、社会福祉士の社会的需要は少なからずあることがあきらかになった。ただし、それは積極的ではない需要であった。しかし、必置資格ではない社会福祉士の需要が、積極的なものではない限り、社会福祉士の福祉施設への配置は、全国的に均一になることはない。そのために国が社会福祉士を創設した目的である「相談援助の適正化」が図られることは困難である。また、たとえ国民が社会福祉士に何かしら相談をしたかったとしても、行政機関や福祉施設への配置が区々であることによって、どこに行けば社会福祉士に相談できるのが明確ではない。したがって、積極的な需要とならない理由の分析と、積極的な需要になるための取り組みの考察を行った。

積極的な需要とならない理由は、4点あげられる。第一に、福祉実践現場においては、知識・技術以上に、人間性に重点がおかれる傾向があること。第二に福祉実践現場において社会福祉士が、資格を有しない人材との間に、周囲が認識できるような差異を充分に表出できていないこと。第三に、社会福祉士の社会的な役割に関して、「社会福祉士及び介護福祉士法」制定時に十分な検討がなされてこなかったこと。第四にこれまで、社会福祉士制度や社会福祉士養成に係る団体等に、福祉実践現場における社会福祉士需要を意識する観点が欠落していたこと、である。

これらを解決するための手段は、第一は、社会福祉士養成校の業界全体で、「人間性」を高める教育の構築を行って行くこと。第二は、社会福祉士が資格を有しないソーシャルワーカーとの間に明確な差異を表出していくための努力をしていくこと。第三は、再度社会福祉士の社会的な役割について十分な検討を、福祉実践現場を交えながら行って行くこと。第四に福祉実践現場に要求されているソーシャルワーカーの能力を再抽出して、カリキュラムに反映して行く検討を行うことである。そのような取り組みを行うことにより、社会福祉士の需要がより向上することが考えられるという指摘をした。

キーワード：1．社会福祉士 2．ソーシャルワーカー 3．社会的需要 4．福祉施設管理者
5．資格制度

マルチメディアを利用した天文教育コンテンツの制作

- 天文教育施設における現状と課題 -

木 村 かおる

ITや情報化への対応は国の重要な政策となっており、『教育の情報化プロジェクト』によって、初等中等教育においても「情報とコンピュータ」が教科として取り入れられるようになった。本研究で取り上げる天文教育施設（ここでは主にプラネタリウム）は、IT教育が求められる以前からマルチメディアを駆使した社会教育施設であったとも言える。近年のインターネットの普及にともない、天文教育施設でも情報発信の手段としてホームページを開設する館が増えてきている。インターネットは、館の広報活動に利用されるだけでなく、展示可能な一次資料の少ない天文学の分野では、従来の展示に代わる方法として情報発信や資料の公開に役立つものとする。

さらに、平成16年度より文部科学省が推進している『地域子ども教室推進事業』に代表されるように、子どもを社会全体で育むために博物館や科学館に対する有効利用が注目されている。そこで筆者は科学技術館を中心に、文部科学省の支援で研究成果とマルチメディアを用いた学習活動を支援する事業「子ども天体観察教室」を実施した。本研究では先に行った調査を元に、プラネタリウムが天文教育施設として担ってきた役割を振り返り、天文教育施設における情報化の現状を明らかにする。さらに、「子ども天体観察教室」の事業の成果から、天文教育施設の特徴を生かしたマルチメディアコンテンツとは何かを探り、著作権等にも配慮したコンテンツモジュールを作成することを目的とした。

第1章では、理科教育における天文分野の位置付けから天文教育の意義を考察し、天文教育施設としてのプラネタリウムの使命を明確にする。また、日本でプラネタリウムがどのような経緯で設立され、その役割を果たしてきたかを概観する。さらに、2000年に行ったプラネタリウム国勢調査および2004年に行われた再調査から、プラネタリウムの現状を明らかにする。

第2章では、天文教育施設がニーズに合ったコンテンツを提供するために、小学生を対象に天文学への興味・関心の調査を行い、より知的欲求を満たすためのコンテンツを開発するための具体的な方策を考察する。

第3章では、公開されたホームページから、プラネタリウムがどのような情報を発信しているかを調査する。さらにアメリカのプラネタリウムのホームページと比較し、その相違点を明らかにし、天文教育施設としてのホームページの内容について検討し、今後の課題を考察する。

第4章では、「子ども天体観察教室」を紹介し、コンテンツ作成のノウハウを具体的に提案する。今や、望遠鏡が宇宙に打ち上げられ、惑星探査機が各惑星の周りを回り、着陸して直接探査が可能になっている。それらの情報は、インターネットを通じてだれでも利用することが可能である。科学技術館の持っているリソースと、これらの生の情報を教材に取り入れ、研究者と同じ手法でデータを解析し、ディスカッションを行うような天文教育プログラムを開発し、学校の放課後のプログラムや科学館等で利用できるようwebで公開する予定である。さらに、これらのコンテンツを公開するにあたり、社会教育施設における著作権の取り扱いについて問題点を明らかにする。

キーワード：天文教育、マルチメディア、著作権、教材開発、博物館情報

市町村社会福祉協議会における社会福祉士の役割

- 茨城県内の調査を中心に -

小 林 慎 二

第1章では、「市町村社会福祉協議会とは何か」、その源流と現在の「かたち」となるまでの変遷について述べた。

ここでは、社会福祉協議会の源流をイギリスおよびアメリカの思想や理念に源流をもとめ、例えば日本における社会福祉協議会の誕生と活動が、アメリカのコミュニティ・オーガニゼーション（Community Organization）理論の影響を受けていることを述べた。

また、日本における第二次世界大戦後の占領政策に伴う社会福祉協議会の設置から現在に至る変遷を整理した。

この中で、社会福祉協議会（以下「社協」）の位置づけについて、1960年代には、行政主導から住民主体へという主張がなされた。すなわち住民主体の社協とは、「運動体」としての社協でもあった。一方、1970年代には、「運動体」での社協から「事業型社協」への展開が主張されるようになった。このような経緯を踏まえて、現在、社協の財源や社会的な役割が、改めて問われる状況にあることを述べた。さらに、市町村社協における、さまざまな格差の解消は大きな課題であり、その中で、社協における職員の専門性の重要性について検討することとした。

第2章では、社協職員の現状について『社会福祉協議会活動実態調査報告書』などから、社会福祉主事の減少、社会福祉士の増加傾向を述べ、社会福祉士資格が誕生した経緯とその意義、他の福祉関係資格との関わりについて整理した。

さらに、社協やその他の福祉現場における職業的地位及び立場について検討した。

第3章では、茨城県内の社会福祉士資格を保有する市町村社会福祉協議会職員を対象に行った質問紙およびインタビュー調査をもとに、社会福祉士の地位および現状と課題について検討した。

第4章では、「コミュニティ・ソーシャルワーク」をキーワードに社会福祉協議会における社会福祉士の存在意義と専門性の重要性を述べた。

以上を踏まえて、終章では、社協職員はコミュニティ・ソーシャルワーカーであり、またコミュニティ・ソーシャルワーカーとしての知識や技能は、社会福祉士をめざすことによって培われることを述べ、社会福祉士の専門性を活かした市町村社協のあり方を提起した。

キーワード：1．社会福祉協議会 2．社会福祉士 3．住民主体 4．事業型社協
5．コミュニティ・ソーシャルワーク

博物館と地域振興に関する一考察

- 幕末と明治の博物館との連携による大洗町の活性化に向けて -

齊 藤 忠

1980年代初めに先進自治体は「地方の時代」「文化の時代」「国際化の時代」をスローガンに掲げたが、全国の自治体は多かれ少なかれ、これにならい、1970年代の再度にわたる石油ショックをのりきった日本経済の高度成長のもとで、博物館はいわば「地方」「文化」「国際化」の象徴として、各地に次々と作られていった。しかし、その多くは、ハコモノ行政と批判されたように、博物館があればよしと考え、その内容についての明確な理念や展示すべき十分な資料のないままに、やみくもに作られてきたという事実は否定できない。

このような中、近年、地域住民を運営主体と考えるエコミュージアムや農山漁村の活性化を目指したグリーンツーリズムのように地域文化の見直しを図る活動が各地で見られるようになった。これらの活動により、地域住民の意識の向上が見られるようになり、そのことを通して、地域の総合的な活性化が図れるようになった。

現在の日本を覆っている政治・経済の混迷から脱するには、何よりも地域自治の原則に立たなければならぬと考える。情報、環境、福祉といわれるいずれかの面から見ても、これからは地域文化、その中核ともいえる地域博物館の重要性が、ますます高まってくると予想される。それは、住民参加の特別展や地域と連携することで住民にとっての生涯学習の場となり、地域振興の活性化が期待できる。

このような観点から本研究は、地域博物館の現状・実態を事例として茨城県大洗町にある「幕末と明治の博物館」を取り上げ、当博物館の運営状況及び、大洗町のまちづくりの状況等について綿密に調査した上で、大洗町の活性化に博物館がいかなる役割を果たすことができるか、その連携方策等、今後の課題、方向性について研究することを目的とする。

キーワード：地域博物館、住民参加、地域と連携、生涯学習、エコミュージアム

中心市街地の活性化について

- まちづくりにおけるチャレンジショップ事業の展開に関する考察 -

細 金 拓 也

現在も進行し続けている中心市街地の衰退は、1960年頃から40年以上も続いている。

多くの都市で、モータリゼーション化への対応の遅れ、商業を取り巻く環境の変化、中心部の人口の減少と高齢化などを背景に、中心市街地の衰退・空洞化が進み、郊外店に比べ魅力が低下し、郊外大型店への消費購買の流出が進んでいる。このような問題に対して様々な活性化対策が行われてきた。しかし、「中心市街地」は長い年月により、わが国におけるイメージは、第一義的に「都市の商店街」になっている。それはわが国の中心市街地に対する議論が、商業機能に特化している傾向が強いためだといえる。たしかに現代における商業環境の変化と、商店街のシャッターを下ろした店舗による、「歯抜け現象」など、中心商店街の現状は大きな問題である。そこで、この論文ではまず、「街」について明確にし、「中心市街地」とは何かを定義し「商店街」との違いを明確にし、わが国の中心市街地の現状に至るまでの経緯を把握する。それらのことから、再生しなければならない中心市街地とはどのようなものであり、中心市街地の歴史的動向から中心市街地衰退へいたるポイントを探る。また中心市街地衰退が問題となっているのはわが国だけではない。米国、イギリス、ドイツなど、性格や問題点はわが国と多少の違いはあるものの、問題の回避や解決に対する政策など他国から学ぶべき事は多いといえる。

本稿では、わが国に中心市街地の衰退の経緯や、問題点に類似するものが多いことから、先行研究として米国の例を取り上げた。中心市街地の衰退傾向が、早くから顕著になった米国の例から、一つの可能性として、今後わが国の中心市街地の将来を見ることができるとも思われる。現在、各地の中心市街地で活性化事業として頻繁に取り組みされているチャレンジショップ事業の成果は実際どうなのであろうか。1997年に富山市が中心商店街活性化策として始め、全国に広がりつつある「チャレンジショップ」は中心市街地活性化策の一つである。

チャレンジショップ事業は、空き店舗を業者に一定期間無料ないし安く貸し出し、その後、商売として成り立つと判断すれば別の場所への出店を促す仕組である。

新規開業者を生み出すことによって街の魅力を生み出し、維持することを狙いとしている。しかし、実際行われているチャレンジショップ事業のほとんどは、チャレンジショップ事業が空き店舗対策などの特効薬のように思われている面があるため、空き店舗対策にだけ目的を置き、ただ老朽化が進んだ建物を安く貸し、そこに新規参入者を入れる、簡素なものが多く、チャレンジショップの特性が十分発揮できていないと言える。本来チャレンジショップ事業は住民の発想と運営の形で、まちづくりにおける様々な事業に当てはめることができる可能性をもっている。チャレンジショップ事業はこれからどのようになっていくのだろうか。中心市街地活性化対策の一つであるチャレンジショップ事業の展開について、チャレンジショップ運営者へのインタビューと、チャレンジショップ卒業生へのアンケートをもとに富山市を考察し研究する。

キーワード：1．中心市街地 2．チャレンジショップ 3．商店街 4．郊外化 5．TMO

社会福祉サービスの質の把握に関する考察

身体障害者療護施設における従事者と利用者の意識の分析

渡 辺 修 宏

近年、福祉サービスの質の向上を強く掲げている制度、施策は社会福祉分野のさまざまな場面で登場してきている。介護保険、支援費制度に代表される契約制度の創設は、福祉サービスの質の向上の必要性をあらわにしたのである。

福祉サービスの質を具体的、客観的に把握するために、福祉サービスの直接の提供者である職員とその受益者である利用者の「かかわり」の実態を調査し、両者の福祉サービスに対する意識、すなわち「かかわり」の受け止め方（かかわりに対する現状評価と期待）を明らかにし、その結果を比較分析し、さらに分析結果から福祉サービスの質について考察し、具体的な福祉サービスの質の向上への方策を考えていくための基礎的な材料を得ることが、この研究の目的である。茨城県内の全身体障害者療護施設で働く職員と施設利用者、さらに施設長に対して直接聞き取りおよび留め置き法により実態調査（意識調査）をおこなった。

その結果、総体的に、利用者も職員も期待よりも現状評価の方が低く、現在、提供されているサービスを全般的に向上すべきであると考えているが、その格差そのものは利用者も職員に傾向の違いが明白であった。主たる傾向を示すと、まず、現状と期待の評価の格差は、職員より利用者の方が大きい。利用者は、職員よりも現状の評価が低く、期待の評価は職員よりも高いため、それだけ幅が拡大する結果になっている。利用者が職員よりも現状を厳しく評価し、また求めるサービスが高いという理由による。ただ、利用者も職員の期待に対する評価は全般的に近似していて、「こうあって欲しい」あるいは「こうしたい」というサービスは両者ともほぼ同一であると解釈できる。

例として、利用者も職員との関係性について見てみる。「利用者も職員との人間関係がよいほど、提供するサービスがよくなると思うか」、そして「現在利用している施設での利用者も職員との人間関係は良いのか」という2問があるが、利用者の方がその相関性を高く評価しつつも、現実には十分に機能していないと評価している。まさしく立場による意識の差異であり、福祉サービスを向上させる上で留意しなければならない「乖離している事実」と、よみとることができる。

以下にサービスの質のポイントを示す。利用者は職員よりも厳しく現状を評価していて、職員よりも自身のサービスの向上を求めている。両者の期待はほぼ同一。職員は「職員同士の関係性」を重要視している。人間関係とよいサービスとの間には一定の相関関係があるが、利用者も職員での評価に乖離が見られることがわかった。以上から、職員も利用者の「かかわり」に対する理解において、両者に一定の乖離があるという実態が理解できた。この乖離は、福祉サービスの質の向上を探求していく上で、基礎的なデータとして活用しうるものであると考えられる。

キーワード： 1．福祉サービスの質 2．かかわり（人間関係）
3．福祉サービスの提供者と利用者 4．福祉施設サービス

編集後記

常磐大学大学院は、人間科学研究科、コミュニティ振興学研究科、被害者学研究科のそれぞれの趣旨と特色を考慮した学術雑誌として「常磐研究紀要」を2006年度から発刊することになりました。投稿有資格者は、本学大学院修士課程に在籍する学生および研究生、本学大学院修士課程を修了した者、編集委員会が特に認めた者です。

本学大学院はすでに「人間科学論究」を発行しており、ここに「人間科学論究」と「常磐研究紀要」の差別化が必要となりました。そのために「人間科学論究」は、より専門性の高い学術雑誌として位置づけられ、一方「常磐研究紀要」は、大学院学生への教育的効果を配慮した学術雑誌として位置づけられることになりました。このような2種類の学術雑誌を発行することになった背景には、中央教育審議会より答申された、『新時代の大学院教育 国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて』で強調されている「大学院教育の実質化」があります。

常磐大学大学院はこれを受けて2種類の雑誌を発行することになったわけですが、「常磐研究紀要」の創刊号に掲載された論文の数は4編であり、けっして多いとはいえない結果になりました。論文投稿の募集は2006年の夏から行われましたが、応募者数は3研究科合わせて4人しかいませんでした。そして実際に投稿したものはそのうちの1人でした。そこで編集委員会は募集期間を延長してさらに投稿希望者を募ったところ、当初の者も含めて新たに7人の応募者となりました。しかし投稿したものは5人で、うち1名の論文は掲載不可となり、結局、掲載に至った論文数は4編となりました。

投稿論文は、学術雑誌編集委員会の依頼を受けた教員によって査読を受けることになっています。その評価基準は、「研究のオリジナリティーはあるか」、「常磐研究紀要の学術論文としてふさわしい論文か」、「論理の展開または論旨が明快か」、「文章表現は平易か」、「書式を守っているか」、「内容が倫理問題に抵触する可能性はないか」、「出典を正しく明記しているか」です。これらの基準をクリアしないかぎり投稿された論文は掲載されません。今回投稿された論文のそれぞれは、査読の方たちから懇切丁寧かつ詳細なコメントを受けて掲載に至っております。したがって創刊号の掲載論文数が少なくなった理由として、応募者の論文執筆準備が不十分であったこと、そして彼らにとって学術論文を執筆することが高いハードルであったことなどが考えられます。

「常磐研究紀要」が本学大学院生の研究能力を涵養するための学術雑誌となるためには、それらの問題の解決が必要と思われます。論文投稿を希望される方には不断の研究遂行とともに論文執筆のための用意周到なる準備を期待します。また研究科の教員もそのための指導に労を惜しむべきではないと考えます。私たち編集委員は、「常磐研究紀要」が、大学院生のための優れた学術雑誌として、掲載される論文の質・量の両面でさらに発展していくことを祈念しております。最後に、査読の労をお取りいただいた方々にこの場をお借りして深謝し、これをもって擲筆いたします。

大学院学術雑誌編集委員会

委員長 森山哲美

大学院学術雑誌規程

(目 的)

第 1 条 常磐大学大学院(以下、「大学院」という)は、学術研究の推進および成果の公表と相互交換を目的として、学術雑誌を発行する。

学術雑誌は課程毎に発行し、博士後期課程雑誌を「人間科学論究」、修士課程雑誌を「常磐研究紀要」とする。

(編集委員会)

第 2 条 学術雑誌の編集業務を管掌する機関として、教学会議のもとに人間科学論究編集委員会と常磐研究紀要編集委員会を設置する。

人間科学論究編集委員会は、幹事 3 名と博士後期課程各領域から選出された 4 名で構成される。

常磐研究紀要編集委員会は、幹事 3 名と各研究科から選出された 3 名で構成される。

幹事は、3 研究科から各 1 名が選出され、博士後期課程の「人間科学論究」と修士課程の「常磐研究紀要」の両方の編集業務に携わる。

委員長は、幹事から 1 名が選出される。

幹事の任期は、4 月 1 日より 2 年とし、再任を妨げない。

幹事以外の委員の任期は、4 月 1 日より 1 年とし、再任を妨げない。

編集委員会は、編集業務に協力を得るために、編集補助者を委嘱することができる。

(任 務)

第 3 条 編集委員会は、原則として毎年度 1 回学術雑誌を発行する。

(寄稿資格)

第 4 条 学術雑誌へ寄稿する有資格者は、次のとおりとする。

1. 博士後期課程雑誌「人間科学論究」
 - a. 本大学院に設置する科目の授業担当者
 - b. 本大学院博士後期課程に在籍する学生および研究生
 - c. 本大学院博士課程を修了した者(満期退学した者も含む)
 - d. 編集委員会が特に認めた者
2. 修士課程雑誌「常磐研究紀要」
 - a. 本大学院修士課程に在籍する学生および研究生
 - b. 本大学院修士課程を修了した者
 - c. 編集委員会が特に認めた者

(手 続)

第 5 条 編集委員会は、次の論稿を編集する。

1. 学術論文、学会展望、書評等
2. 当該年度に受理された学位論文の要旨

3．大学院に関する事項

4．編集委員会が特に認めたもの

前項のものは、未発表のものを原則とする。

投稿に関しては、別に定める。

(審 査)

第 6 条 編集委員会は、第 5 条第 1 号に規定するものについて、編集委員会が委嘱した者の査読を経た後に、必要に応じて研究科委員会に意見を求め、「掲載の適正」を判断する。

編集委員会は、執筆者に対して、必要に応じて内容の修正を提案することがある。

(保管・管理)

第 7 条 学術雑誌の保管ならびに各大学および研究機関との交換は、常磐大学情報メディアセンターが管掌する。

(著作権などの処理)

第 8 条 学術雑誌に掲載されたすべての論稿の著作権は、著者に帰属する。また、学術雑誌に掲載された論稿を電子化する場合は、著者の許諾を得る。

(事 務)

第 9 条 学術雑誌の発行事務は、教務部教務課が行なう。

附 則

1．この規程の改廃には、研究科委員会の議を経て教学会議の承認を得るものとする。

2．この規程は、2006年4月1日より施行する。

編 集 委 員

森山 哲美（幹事・委員長） 長井 進（幹事）

水嶋 英治（幹事） K.CHOCKALINGAM 大井 紘 奥山 眞知

常磐大学大学院学術雑誌 常磐研究紀要 創刊号

平成 19 年 3 月 31 日 発行

非 売 品

常磐大学大学院

人間科学研究科・被害者学研究科・コミュニティ振興学研究科

編集兼発行人

委員長 森 山 哲 美

〒310-8585 水戸市見和 1 丁目430 - 1

電 話 029 - 232 - 2511(代)

常磐総合印刷株式会社

印刷・製本 〒310-0036 水戸市新莊 3 - 3 - 36

電 話 029 - 225 - 8889(代)

目次

●巻頭言

- ・創刊の辞 常磐大学学長 高木 勇夫 1
- ・「常磐研究紀要」創刊によせて 学校法人常磐大学理事長 諸澤 英道 2
- ・「常磐研究紀要」創刊によせて 人間科学研究科長 佐藤 守弘 3
- ・創刊によせて 被害者学研究科長 西村 春夫 4
- ・創刊によせて コミュニティ振興学研究科長 藤田 雅子 5

●原著論文

- ・大学病院の看護管理者のマネジメントの態度
—公立大学病院の看護師長・主任の談話の分析から— … 岡嶋 良枝, 上見 幸司 7
- ・社会福祉士制度の定着に関する一研究
—需要側の論理と供給側の論理— 木下 大生 37
- ・幼児における生物と無生物の弁別の獲得過程 竹中 大介, 森山 哲美 51

●研究ノート

- ・The relative reinforcing effects of an imprinted stimulus and food
on chicks' operant behaviors Tetsumi Moriyama, Tsuyoshi Kubota 71

●付録

- ・常磐大学大学院人間科学研究科修士課程学事記録 付— 1
- ・修士(人間科学)論文要旨(平成17年度) 付— 2
石田 綾子, 尾見さゆり, 金 根模
- ・常磐大学大学院コミュニティ振興学研究科修士課程学事記録 付— 5
- ・修士(コミュニティ振興学)論文要旨(平成17年度) 付— 6
岩田 健, 木下 大生, 木村かおる, 小林 慎二
齊藤 忠, 細金 拓也, 渡辺 修宏
- ・編集後記 付—13
- ・大学院学術雑誌規程 付—14