

社会福祉と専門職制度

—ソシアル・ワーカー協会の前進のために—

嶋 啓一郎

- 1 マニラ国際會議に想うこと
- 2 社会福祉の課題と近代化の方向
- 3 社会福祉職員組織の現在的状況
- 4 わが国における専門職制度確立への努力
- 5 ソシアル・ワーカー協会の三つの機能
- 6 社会福祉専門職の本質
 - (1) 体系的理論
 - (2) 専門職的權威
 - (3) 社会的承認
 - (4) 倫理綱領
 - (5) 専門職的教養

1 マニラ国際會議に想うこと

一九五九年（昭和三十四年）秋、東京における国際社会事業會議に際して開催された国際ソシアル・ワーカー連盟会
社会福祉と専門職制度

議が直接の動機となつて、翌年秋、「日本ソシアル・ワーカー協会」の結成をみるに至つた。それは、法律家、医師、教師などに伍して、ソシアル・ワーカーが日本社会にひろく承認された独自の「専門職」の担当者として、自己の社会的地位を確立しようとする積極的意図をもつて設立された組織であった。私は同志社大学「人文学」第五七号（一九六二年三月）に『専門社会事業の問題点——日本ソシアル・ワーカー協会の育成のために』の一文を掲げて、社会発展の日本の環境に即応しながら、専門職確立への途上にあって、特に考慮すべき専門社会事業の諸要件を解明し、わが国社会福祉発展の歴史に新紀元を画すると思われたこの協会の育成に、いささかなりとも貢献するところありたきものと願したのであった。

昨年（一九七〇年）、国際ソシアル・ワーカー連盟（International Federation of Social Workers—IFSW）は、ミラにおいて、国際社会事業学校連盟会議および国際社会福社会議の会期に先立つて、八月二十四日から二十九日まで、「七〇年代における社会事業戦略と専門職組織」というテーマのもとに、活発な会議をもつた。会長のケーテ・ラウイール女史（ドイツ）から是非出席するようといふ懇意な書翰に接した私は、ほかに日本からの出席者の多さを期待しながら、この会議に参加することにした。ところが、ひらく各国、殊に貧しいアジアの諸国からも、それぞれ少くとも幾たりかの代表を出席せしめていたのに、日本からの参加者は、現場ワーカーならぬ私ただ一人という心細い状態であった。しかもアジア諸国は、めざましい経済成長を主軸として急速に発展しつつある日本の社会状態に格別の関心を抱き、後進アジアとは縁遠い欧米諸国よりも、むしろ日本の社会福祉の進展に学ぶべきものがあると感じている。それゆえに日本からの出席者がただ一人ということは、人々にはどうしてし理解されぬ事柄であった。国際社会福社会議には日本から約八十名の出席者がおり、その主力はミニラで最も豪華なヒルトン・ホテルに止宿しているのであるから、日本の社会事業関係者の経済的な乏しさなどということとは、人々の想うところではない。

しかも日本ソシアル・ワーカー協会は、久しく会費未納を続けていたために、国際ソシアル・ワーカー協会からは除

名されていたのである。出席にも値いせぬ取るに足りぬ会議であるのなら、黙殺するのも一つの見識というものであろう。それを確かめるために、私は会議の進み方を注目深く見守った。学校連盟の参加者には、大学教師がともすれば抱き易い知識人の驕りが感ぜられるし、国際社会福祉会議には官公吏の数多い参加のせいもあって、官僚的な堅苦しさと、事務屋的な要領の良さが伴い勝ちであった。しかしソシアル・ワーカー連盟の会議には、それを生涯の天職と心得る人々が、来たるべき七〇年代の十年間を如何に受け立つべきか、を考えようとする専門職としての誠実さが溢れていた。そこには、知識水準の高さに欠けるものがあったとしても、実践家としての課題追求を願う独特的の純粹さが漲っていた。殊に「受容」（アクセプタンス）を日常の生活姿勢として身につけているソシアル・ワーカーの独特的、相互理解の温い態度が印象的であった。それぞれの国の茨の途をかき分けて進む現場の実践家のみが取り交わし得る内輪同志の相互激励の態度は、この会議の真髓とも思われるものであった。

このような会議を無視し、あるいは黙殺し得るとすれば、それは日本の社会福祉界そのもののもつ体質の問題ではないかという反省が、それ以来、私の胸中を去来する自責の鞭となつた。会議の途上、スエズ以来のアジア諸国が団結して、アジア固有の問題を検討しようということになって、アジア部会を編成することになり、この部会の協議では、必ずアジアにおける貧困の性格を、各国の実状に即して研究し、次回の会議までに報告書をまとめることが決定された。

この国際ソシアル・ワーカー連盟のエキュゼギュティブとして、私は仲村優一教授を推薦した。それは日社大学監の重責を担われる同教授としては迷惑至極の仕事に違いないけれども、わが国でいまこの任務を果たし得る最良の人材は、この人を描いては他に得られないと考えたからである。

日本ソシアル・ワーカー協会は、全国レベルとしては、このところ開店休業状態を続いているけれども、全国各地ではソシアル・ワーカー協会の地味な努力が続けられ、たとえ活動規模は小さくとも、地域のワーカーたちの専門職確立への希望の支えとなっている。東京でも、メディカル・ソシアル・ワーカー協会やサイキアトリック・ソシアル・ワー

カーハイ協会の活動は進行しているのであるから、それら各部門の真剣な努力を再編すれば、全国レベルの協会活動は再び組織し得る筈である。フィリピンより帰つて後、各地の同志諸兄姉と語り合つたところでは、なお容易ならぬ困難の立ちはだかっていることを痛感せしめられたけれども、他面には、専門職化の動きは、関係者の宿願として、ソシアル・ワーカーの本格的結集への必要を自覚せしめつつあることも、否定し難い時の流れであることを教えられた。開拓を任務とするかぎり、困難との対決のない社会の組織というものはあり得ない。しかし客観的ニードの存する限り、心ある者の団結によつて、日本ソシヤル・ワーカー協会は必ず復活せしめ得る。世界各国のワーカーたちの使命感からうまれたソシヤル・ワーカー協会は、その本質的課題を蔑視する人々のあるかぎり、わが国においても一段と活発に育てられなければならないのである。

2 社会福祉の課題と近代化の方向

専門職としてのソシヤル・ワーカーの身分(status)的確立は、責任ある専門職の会員組織と、専門職訓練学校、および福祉行政の整備を俟たずしては、実現の緒に就くことはできない。

人々が、社会生活上の基本的欲求の充足をめざして、個人あるいはグループとして、その特定の願望および能力を、共同社会のそれと調和せしめることのできるよう、社会関係や生活基準を実現するために、専門職的サービスをおこなうことが、ソシヤル・ワーカーの任務とするところである。要救護性をもつ人々への物質的援助の処置のみでなく、経済的・社会的環境への調整を困難とする人々への援助を目的とするソシヤル・ワーカーは、それらの問題が活ける全人の人間(whole human being)の事柄であるかぎり、必然的に経済的、生理的側面とともに、心理的・社会的・文化的諸側面を視野に入れながら、その社会的不調整に対処しなければならない。生活基準の防衛と向上とに貢献しようとする努力は、問題をもつ個人や家族にのみ局限することを許されず、それらを包む地域住民の住居事情の改善・地域保

健の向上、教育環境やレクリエーションの整備など、多面的な社会サービスや資源の提供に視野をひろげざるを得ない。私たちは、家族福祉・児童福祉・老人福祉・サイキアトリック・ソシヤルワーク・医療福祉・学校ソシヤルワーク・保護観察あるいは地域福祉など、諸種の社会的不調整に対し、種類別に対応の場を求めて、そこにケースワーク、グルー プワーク、コミュニティ・オーガニゼーション、社会福祉調査および行政、ソシアル・アクションのような、技術・方法のうえでの専門職部門を高度化して、問題の解決に進もうとする。

ソシヤル・ワーク過程で要求されるケースワーカー やグループワークなどの技術は、その運用がそれぞれ別箇の場をもつと考うべきではなく、家族・精神衛生・医療福祉機関におけるグループワーク、またコミュニティ・センター や YMCA、あるいはニュース・ホステルのごときグループ活用機関におけるケースワーカーというよう個人・集団および地域社会の新しいニードの実際的必要に応じて、有機的、総合的に進められなければならない。それは、ソシヤル・ワーク対象の構造やソシヤル・ワーク技術方法の機能についての、綿密な科学的認識の必要を物語るものであって、單なる常識的判断をもつて処理し得る範囲を超えていと云わなければならない。

社会経済の高度成長をねらいとして、資本蓄積本位に運営される経済政策のもとでは、国民の生活環境整備に充当される社会資本の形成は、おのずから制限される。従って社会福祉関係経費の総量は僅少たらざるを得ず、その支出費用はおのずから最低生活費優先の原則に立って、経済的保護に集中され、生活保護は経済的扶助を焦点とし、施設保護もまた最少限の経済的条件の確保に甘んじなければならなくなる。最低生活の保護が、このようにして経済的処遇中心に進められ、「全人」としての人間の「生活」そのものの保護に向けられないところでは、他の福祉サービスは、当然の結果として閑却視せられ、ソシヤル・ワーク技術の開発への欲求は、現場活動においても福社群行政においても、ともに低調な状態を脱し切れないことになるのである。

しかるに、経済成長の進行につれて、消費水準の上昇は生活構造を複雑化せしめる。私の消費水準が高くなれば高く

なるほど、それのみでは充足し得ない共同消費・サービス部門に対する社会資本形成への欲求は強く意識化される。消費水準の未だ低かった時点ではあまり問題とされなかつた社会資本形成が、次第に当然視されるにいたる過程は、人間生命を、単に資本蓄積のための労働力の根源として、富と生産性への手段的地位において概念づけることをやめて、基本的人権としての生存権、労働権、さらに進んでは、人格権という非市場的価値において理解する人間回復への過程である。

「」では、生活構造を経済的側面において考慮すれば足るとする「裸かの存在（“bare existence”）」の觀点に付むのではなく、文化社会に呼吸する活ける人格者の生活構造として、「経済的なもの」と「非経済的なもの」との内面的な弁証法的結合関係において理解することが要求される。嘗つて人間的全体存在を、常識的な「勘」の世界で直観的に把握してきたものを、「」では社会科学、それも例えれば経済学という單一個別科学のみにに限定されることはなく、それと心理学、社会学、法律学、歴史学、倫理学などとの密接な統合による人間行動の社会科学において理解する」と求めているのである。

その国の社会福祉の量的および質的内容の発展は、その国の人口構造、生産構造および民主化の水準によって制約される。その諸条件のいずれをとっても、日本の社会福祉は、いま急速な変化の過程にあるのであって、その日本的環境の特殊性に限界付けられながらも、次第に欧米並みの近代化を経験しようとしている。社会福祉の近代化を構成する要素としては、次の三要素を挙挿しておかなければならぬであろう。

一 対象者中心主義 (client-centeredness)——過去において、極めて制限された財源と人材をもつて地域の福祉ニードに対応しようとするとき、福祉施策は対象者本位主義を貫徹する余裕をもたず、主として福祉機関の職員組織、施設整備の水準、財政的能力など、福祉処置をうみだす福祉機関自体の能力の範囲内で、機関本位的に推進され、対象者はこの機関本位のピヨロクラシーの拘束のもとで限られたニード充足を期待し得るに過ぎなかつた。病院の診療が、

その機能發揮のために必要な人的組織および設備を準備することができず、ただ院長の専制的な権力のもとで、機関本位に運営され、患者の実際的ニードがネグレクトされることが、医療行為そのものの本質的課題を阻害するものであるのと同じように、福祉機関が対象者処遇のための必要能力を準備し得ず、機関の都合を中心のみ対象者を受け容れているかぎり、対象者ニードの充足が低調となるのは当然のことである。対象者を中心にそのニード分析がおこなわれ、それに対応するにふさわしい機関能力を備えさせる工夫が講ぜられることが、社会福祉活動の発展への不可欠の前提となるのである。

1-1 地域社会保護 (community care)——社会的不調整の科学的理解の進むにつれて、次第に明らかになってきた」といは、個人の基本的欲求の不充足や不調整が、本人の個別処遇の範囲内で解決されるのではなく、多くの場合、本人の家族、居住環境、職場、地域社会との密接な関係をもち、本人の環境変容 (environment modification) が、問題解決の重要な条件となることである。産業化・都市化現象の急進するなかで、個人の生活構造がヨミヨミティの複雑な網の目にさらされられることが多くなるほど、社会福祉活動の機動力に富む展開は、地域社会縮ぐるみの対応を必要とするようになっている。施設収容者でさえが、社会のなかの離れ島に隔離されるのではなく、地域社会生活の一環として、施設そのものの社会化のなかで処遇されなければならなくなっているのである。

ケースワーカーやグルーピワーカーが、コミュニケーション・オーガナイザーアクティビティ活動と緊密に提携し、また職員が周辺の社会的変化を敏感に掴みとる日常的訓練に馴染んでいなければ、対象者を社会的適応から遮断する結果に導くことになってしまう。社会福祉は、単に対象者と福祉機関との関係において成立するのではない。社会生活上の基本的欲求の不足や不調整は、現代の地域住民が共通に遭遇する事態であって、生活を共にする地域社会の成員が、協同体意識をもつて、つねにその地域社会の福祉機関活動に協力する基本姿勢を訓練されていなければならない。社会福祉を国や公共体の課題とのみ考え、地域の住民参加を軽視するがごとき者があるとすれば、それは民主社会の何たるかを知らぬ

ものである。

激動する社会の変化を先ず直接に受けて立つのは、地域に生活構造を守り続ける住民自身である。国や地方自治体が住民の生活構造の本質的要要求を受けて立ち、法制化作業を経て、実際の福祉行政を推進するにいたるのは、はるかに後のことであって、しかも法制的社会福祉は、地域住民の福祉ニードを全面的に捕捉し得るのではなく、資本制社会の約束として、「資本蓄積を妨げないかぎりにおいて」という鉄の限界線に制約され、部分的、制限的な範囲に止る傾向を脱することができない。このとき、現実の福祉ニードを的確に表明し、それに必要な応急の措置をとり、その創意工夫の成果のうち普遍化し得るものと、ソシアル・アクションをもつて法制化する開拓的運動の主体者は、ほのかならぬボランティアとしての地域住民である。しかも地域住民のボランティア活動は、法制化をもつて終るのではなく、官僚の福祉行政的処置をもつては到底肉迫し得ない人格的援護、宗教的愛の協同体活動などの領域において、永劫不斷の自主的活動を継続し、地域総ぐるみ援護への民間活動の生命を守り続けるであろう。このようにして公的および民間活動の協力は、巨大化する現代社会のただなかに、コミュニティ保護の高度化をもつて、きめの細かい福祉サービスを推し進めていくのである。

三 専門職的処遇 (professional treatment)——右に述べたような対象者中心的およびコミュニティ保護的処遇のすべては、単に善意をもつ人々の常識的活動によって処理し得ることであろうか。なるほど、社会福祉の課題が、その最も初步的、しかし基礎的活動として取り上げる公的扶助における経済的給付のように、未だ金錢授受を中心とする業務に限られているといいだは、行政機構のなかの事務的取扱いをもつて処理し得る部分が未だ主たる任務と見えるから、担当者は対象者の生活構造のなかの消費様式への理解力と、たかだか生計費をめぐる生活水準の経済的動向への知識を準備すれば、一応の救助活動は遂行し得られるものと見做され勝ちである。しかし貧困構造が、それを制約する諸要因といいかに深く絡み合っているかを凝視する人は、対象者への対応をもはや一律平面的な金錢授受行為をもつて足

れりとは考へない。最近諸国の経済成長のなかで生起しつゝある新しい貧困類型について、優れた研究書が續々出版されているが、そのなかでも、西ドイツのハインツ・ショットラントによる実証的研究書『社会的要救護性の現象形態』(Heinz Strang, *Erscheinungsformen der Sozialhilfeschafftigkeit*, Stuttgart, 1970.) の「」は、新しい動きを示す注目すべき論稿である。彼は「」、キール市の実態分析から貧困の諸要因として、高年齢、身体障害、慢性疾患による稼働力喪失、低能および文盲、職業能力の欠如および未熟、浪費および非社交性(Asozialität)、勤務不安定、常習的犯罪性、精神異常および社会的奇異行動、離郷放浪、扶養者死亡、扶養者離縁および遺産、収入不足、孤立および自棄者(Auf-sich-verwiesen-sein)、責任および義務感喪失、多子および未婚の母親、遺伝的背景、個人的宿命などを挙げている。彼はこれらの貧困諸現象を検討して、それを三つの理念型に分類する。「第一次的貧困」即ち栄養、被服、宿所への人間的基本欲求に必要な充足すら確保されない状態、「第二次貧困」、即ち現代社会で身分保持のために不可欠となつたと考えられ、それを欠如することは身分ノイローゼに導くような一層高い価値をもつ財貨の欠落状態、「第三次的貧困」、即ち精神的領域における社会的孤独やアノミーの運境において、人格的援助を伴わなければ、社会保障のみでは背負いきれないような、現代社会に顕著に示されている個人特有の欠乏状態が、それである。産業化・都市化の急激に高度化する社会生活のなかで、これらの諸要因が重層的に盛りあがれていく現代の貧困を、従来のように、ただ一定の生活保護基準にもとづく経済給付をもつて、事務的に処理するのみであるならば、その貧困対策は、活ける人間の貧困現象を扱う科学的態度から相い隔ること、極めて遠いと考えられているのである。「貧困」という一実事でさえが、このようにあざらかに、社会科学的人間処遇の分野として、素人の事務的取扱いを超える専門職的対応を必要としているとき、もしこの専門職的処遇における専門職的水準の社会的規定を等閑視して、専門的能力を鍛錬した活動家と、そのような能力と活動意欲ともたぬ素人の職員とが、無政府主義的混沌のなかで、職場にビュロクラシーの体系を形成するとなれば、グレシアム法則の支配するところ、対象者ニードの

尊重を無視する安上り福祉行政が、科学的処遇を念願とする専門職的活動家たちの熱意を冷却・沮喪せしめることは、必定といわなければならぬ。しかもそれは仮定の談議ではなく、いま私たちの身辺をめぐる冷酷な現実の姿なのである。ソシヤル・ワーカー協会とは、それぞれの国の実状に即して、対象者ニードの正当な処遇と、そのような活動を社会的に培養し得る専門職的諸条件の確立をめざした社会団体にほかならない。

3 社会福祉職員組織の現在的状況

社会事業家といえば、自己の生活への適正な経済的処遇を犠牲にして、世の経済的・社会的弱者の救済に献身する者という世人の伝統的な考え方がある。無給、無訓練で働くパートタイマーの善意のボランティアから、フルタイムの職業人としての社会福祉職員にいたるまで、ひろく社会福祉従事者たちに対し、社会福祉サービスの科学的水準への引き上げを厳格に要求することを曖昧ならしめ、そのことが社会福祉機関が必要な基準を導入し、その基準遵守に不可欠の人材確保のための待遇条件を考慮する熱意をもつことを低調ならしめてきた。素人（a non-professional）と専門職（a professional）との相違を不明確ならしめることが、対象者本位的処遇にとっていかに不都合であるかを深く問う」ともなく、非訓練者がただ社会福祉部門に勤務するというだけで、宛かも自分が専門職たるかのような風貌をもつて働いている。そのことが、大学水準の社会福祉教育の次第に拡大するに至った後も、公的および民間の社会福祉現業機関に、ただ現場経験の積み重ねのみをもつて、専門職的活動が可能になるという自負心をもつ人々を、いつまでもその職場の主たらしめておく状態を続けさせている。

たまたま、最近、私は大阪市社会福祉審議会の「福祉関係職員専門分科会」の推進責任を担当することになった経験から、各地の福祉関係職員の実態を一層明確に知る機会を与えられ、専門職確立の重要性を痛切に考えさせられる同時に、専門職化ということが、現実的制約のもとではいかに困難な多くの問題をかかえているかも、一段と明瞭に知る

ようになつた。

昭和二十五年十月の『社会保障制度に関する勧告』は、其後のわが国社会福祉の専門職化への発展方向を定める重要な役割を果たした文献である。そこでは、「社会福祉に関する業務に従事するに必要な専門的知識および技能を有する職員の養成確保に努めなければならない」という前提のもとに、「社会福祉業務の専門化と技術化に伴い、専門の知識技能を有する社会福祉主事の養成確保につとめ、これら専門家をして社会福祉事務に従事せしめる制度を確立することが必要である。社会福祉主事が行う業務の全きを期するがために、社会福祉主事に対する現任訓練制度及び査察指導制度を確立することが望ましい」（同勧告、三一一二頁）と述べられている。民生安定所（福祉事務所）は、「社会福祉業務を能率的、科学的に運営するため」設けられたものであり、「現在、市町村が担当している社会福祉業務は、専門職員の育成充実をまって、将来これを民主安定所にまで引上げることが望ましい」とも記されている。しかば、福祉事務所における専門職員の育成充実の実態はどうであるのか。次に掲げる六六都市の「福祉事務所職員状況」リスト（昭和四十五年六月現在）を検討すると、社会福祉行政の先頭に立つと期待されるこれらの大都市でさえ、幾多の問題をもち、特に都市相互間の著しい格差をもつことが先ず注目を惹く。現業職員九七八名中で大学での指定科目修了者が約半ばに近い四五一名を占める東京都は、わが国首都における福祉行政に対する根本的姿勢の成熟程度の奈邊にあるかを物語る。有資格者保有率の高さは、社会福祉専門職化への進展の難易を測る一つの重要な指標となるが、そのなかでも大学で指定科目を修了した者の数字は、とりわけその都市の福祉行政の専門職への態度を示すものとなるであろう。

福祉事務所職員状況

(45.6.1)

都 市 職 種 事 項	東 京 都(区部)						横 浜 市						名 古 屋 市																									
	所	查 察	現 業	身 体	精 神	老 人	小	事 務	所	查 察	現 業	身 体	精 神	老 人	小	事 勿	所	查 察	現 業	身 体	精 神	老 人	小	事 勿	所	查 察	現 業	身 体	精 神	老 人	小	事 勿	そ の 他 職 員	合 計				
長	指 導 員	員	障 害 者 福 祉 司	弱 弱 者 福 祉 司	福 祉 事 務	計	職 員	長	指 導 員	員	障 害 者 福 祉 司	弱 弱 者 福 祉 司	福 祉 事 勿	計	職 員	長	指 導 員	員	障 害 者 福 祉 司	弱 弱 者 福 祉 司	福 祉 事 勿	計	職 員	長	指 導 員	員	障 害 者 福 祉 司	弱 弱 者 福 祉 司	福 祉 事 勿	計	職 員	長	指 導 員	員	障 害 者 福 祉 司	弱 弱 者 福 祉 司	福 祉 事 勉	計
職 員 数	36	140	695	36	35	36	978	485	120	1583	14	16	99	14	-	7	150	81	23	254	14	16	167	2	-	-	199	100	25	324								
性 別	男	36	133	451	31	26	29	706	事務職員 係員37 係員448	14	16	58	5	-	4	97	事務職員 係員14 係員67	14	16	152	1	-	-	183	事務職員 次長14 係長28 係員58	その他の職員 母子相談員17 婦人相談員6	母子相談員14 母子保健員11	その他の職員 母子相談員14 母子保健員11										
	女	-	7	244	5	9	7	272		-	-	41	9	-	3	53		5	15	129	1	-	-	150				9	1	38	1	-	-	49				
資 格	有 資 格 者	34	138	550	33	35	35	825	その他職員 母子相談員39 婦人相談員46 家庭相談員35	8	15	96	14	-	7	140		6	1	3	-	-	-	10	その他の職員 母子相談員17 婦人相談員6	母子相談員14 母子保健員11	その他の職員 母子相談員14 母子保健員11											
	無 資 格 者	2	2	145	3	--	1	153		57	94	97	100	-	100	93	57	94	97	100	-	100	93	57	94	77	50	-	-	75								
保 有 率	94	99	79	92	100	97	84	福祉主事で2年以上の経験 身法18条1号、精11-1	-	-	-	18	20	-	38	福祉主事で2年以上の経験 身法18条1号、精11-1	-	-	-	8	-	-	8	福祉主事で2年以上の経験 身法18条1号、精11-1	-	-	-	1	-	-	1	福祉主事で2年以上の経験 身法18条1号、精11-1	-	-	-	-	-	-
資 格 の 保 有 状 況	資 格 有 内 試	大学で指定科目修了 事18-1、身10-2、精11-2	31	94	280	12	13	21	451	4	8	64	5	-	6	87	2	6	28	1	-	1	38	2	1	1	-	-	4	六法担当現業員 充足率 107%	六法担当現業員 充足率 102%	六法担当現業員 充足率 135%						
	無 資 格 者	3	31	253	-	1	13	301	-	-	3	-	-	-	3	-	-	3	-	-	-	3	-	-	1	-	-	1										
内 試	義成機関、講習会 事12-2、身10-4、精11-4	-	3	4	3	1	-	11	7	6	28	5	-	7	53	7	6	28	5	-	7	53	7	3	23	1	-	-	34	六法担当現業員 充足率 107%	六法担当現業員 充足率 102%	六法担当現業員 充足率 135%						
事 附 附 4 項	事 附 附 4 項	-	3	4	3	1	-	11	50	38	29	36	-	100	35	5	5	28	4	-	-	42	43	38	25	-	-	27	六法担当現業員 充足率 107%	六法担当現業員 充足率 102%	六法担当現業員 充足率 135%							
内 試	事 附 附 5 項	-	10	13	-	-	1	24	2	1	16	1	-	-	20	14	6	16	7	-	-	13	1	2	45	1	-	-	49									
従 事 年 數	1 年 未 満	17	30	144	9	4	8	212	六法担当現業員 充足率 107%	36	31	29	29	-	-	28	14	6	16	7	-	-	13	7	13	27	50	-	-	25	六法担当現業員 充足率 107%	六法担当現業員 充足率 102%	六法担当現業員 充足率 135%					
	率	47	21	21	25	11	22	22		2	1	16	1	-	-	20	-	4	27	4	-	-	35	-	5	58	-	-	-	63								
	5 年 未 満	19	65	301	16	16	19	436		-	24	26	28	-	-	24	-	24	26	28	-	-	24	-	30	34	-	-	-	31								
	率	53	46	43	44	46	53	45		36	31	29	29	-	-	28	14	6	16	7	-	-	13	-	13	27	50	-	-	25								
	10 年 未 満	-	37	134	10	15	8	204		-	26	19	28	43	22	21	-	4	27	4	-	-	35	-	5	58	-	-	-	63								
	率	-	26	19	28	43	22	21		-	7	17	3	-	3	12	-	24	26	28	-	-	24	-	30	34	-	-	-	31								

国 昭和45年度福祉事務所現況調査による。 *職員は福祉六法外(家政専任員等)の職員を除く。

都 市		京 都 市										大 阪 市										神 戸 市										
職 種		所	查 察	現	業	身 体	精 力	老 人	小	事 勿	そ の	所	查 察	現	業	身 体	精 力	老 人	小	事 勿	そ の	所	查 察	現	業	身 体	精 力	老 人	小	事 勉	そ の	合
事 項		長	指 導	業	員	障 害 者	障 害 者	福 祉 司	福 祉 司	職 員	他 職 員	長	指 導	業	員	障 害 者	障 害 者	福 祉 司	福 祉 司	職 員	他 職 員	長	指 導	業	員	障 害 者	障 害 者	福 祉 司	福 祉 司	職 員	他 職 員	合
職 員 数		9	19	121	9	-	6	164	85	13	262	22	33	213	7	-	-	275	146	48	469	8	22	125	8	-	1	164	62	28	254	
性 別	男	9	18	103	8	-	5	143																								
	女	-	1	18	1	-	1	21																								
資 格 の 保 有 率	有 資 格 者	9	19	119	9	-	6	162																								
	無 資 格 者	-	-	2	-	-	-	2																								
の 保 有 状 況	保 有 率	100	100	98	100	-	100	99																								
	資 格 保 有 率	■ 100% 以上	■ 100% 以下	■ 100% 以上	■ 100% 以下	■ 100% 以上	■ 100% 以下	■ 100% 以上	■ 100% 以下	■ 100% 以上	■ 100% 以下																					
内 情 冊	成 果 開 発	6	17	97	3	-	5	128																								
	内 情 冊	■ 事 18-2, 身 10-4, 精 11-4	1	-	12	-	-	1	14																							
内 情 冊	附 則 4 項	1	-	6	-	-	-	7																								
	内 情 冊	■ 身 10-5, 精 11-5	1	2	4	2	-	-	9																							
從 事 年 数	1 年 未 滿	1	5	29	2	-	3	40																								
	率	■ 11	26	24	22	-	50	24																								
從 事 年 数	5 年 未 滿	6	8	35	4	-	1	54																								
	率	■ 67	42	29	44	-	17	33																								
從 事 年 数	10 年 未 滿	2	6	29	3	-	1	41																								
	率	■ 22	32	24	34	-	17	25																								
從 事 年 数	10 年 以 上	-	-	28	-	-	1	29																								
	率	-	-	23	-	-	16	18																								
その他の職員																																
母子相談員 8																																
家庭相談員 12																																
母子保険償還促進協力員 8																																
六法担当現業員 1																																
充足率 97%																																

なく、社会福祉行政の専門職的管理でなければならぬという国際的な認識から、わが国の社会福祉教育カリキュラムにも、社会福祉技術論の一環として、ケースワークその他の科目と並んで、特に「社会福祉行政」の講座が置かれているのである。

専門職的知識と現場体験とを蓄えながら、社会福祉行政に堪能の技術を修練した人々こそ、対象者中心主義や地域社会保護のため、独特の専門職的処遇を可能ならしめるような優れた現業機関の責任者として、職員活動の適切活発なスペース・ビジョンのおこなわれる職場を開拓し得るのである。良き種も良き畑に蒔かれずしては育たない。その良き畑とは、職員組織の体系と待遇とを意味するが、就中それは「所長」たる人物の質の問題を頂点とする。「軍隊において将軍は全部である」と云つたナポレオンには、統率者の重要性を自信するのあまり、戦闘における兵卒の重要性を軽んずる浅慮さがあつたかも知れぬ。しかし機関全体の活力の源泉たるべき指導者の人事管理の重要性は、いくら強調されても過ぎるということはないであろう。所長こそ、社会福祉専門職を「一生一職」の大悲願を貫き通す熟達の人物たるべく、そのような強将のもとに弱卒無き福祉事務所をつくることが、地域の総合福祉センターとして発展すべき福祉事務所の、今後の進路を約束する鍵となるのである。進度遅々たるものがあるとはいへ、社会保障制度の拡大向上するにつれ、経済的ニードはそれによつて次第に緩和される。そのとき福祉事務所の経済的給付事務は簡素化するが、それと代つて重要化する他の福祉サービスは、時代の趨勢を反映する複雑なケースを取り扱わざるを得なくなるのである。経済的給付に対する他の福祉サービスの比重増大は、福祉事務所の任務を複雑化し、専門職活動への依存度を高める。このようなとき、所長や査察指導員に無資格者を配し、これを咎める機運が興らぬとすれば、社会福祉専門職化についてまた何をか云わんやの感があるのであるではないか。

全国一、〇四三箇所（昭和四十三年六月現在）の福祉事務所の所長に対しても、一層高度の研修を実施すべき事態は、いまや焦眉の急を告げている。現在、厚生省の実施する所長研修は、全国対象者数に較べて小規模に過ぎるものであるが、

厚生省としては次年度より研修の拡大強化の方策を講ずる予定になっているという。現在の福祉事務所長が資質向上の機会を与えられることによって、スーパー・ビジョン体制およびスタッフ配置のミニマム・スタンダードを急ぎ確立する必要を自覚せしめ、それは専門職化への努力を、福祉事務所自体の内部から意欲せしめる端緒となるであろう。

大都市民生局の現況では、職員をして、民生関係職場に、清掃関係や区画整理関係部門の場合と同じように、ここを「一生一職」の場として定着することを忌避せしめる気風が無いとはいえない。此處を専門職的活動の舞台と考えて、実力鍛錬に打ち込む人々の数は少く、それらの人々はむしろ周囲から風変りの人物と見做され易い。民生部門に勤勉に働いている職員でさえ、随所に主となる職員気質から、勤勉に努力すれば、やがて他部門へ抜擢されるであろうという内心の願望が熱意の支えとなっていて、所詮は、腰掛け気分を脱し切れない。

民生部門の沈滯した雰囲気は、社会福祉対象者の陰鬱な問題領域との取組みにこころ進まぬながらに、配置換えによつて渋々ながらにこれに従事する者、または、民生事業への嫌悪感や敵意をあからさまに表明する反逆分子や、もしくは停年間近かで、退職期を待つあいだを現場に沈殿する人々によつて満たされていることに起因すると云われている。しかも民生関係には定数外職員の多いところから、身分不安定への不満焦燥の空気が、現業的態度を冷却せしめる職場をつくり出している。従つて職員のなかには、社会福祉専門職化と聞くだけでも、それによつてこの部門に生涯釘付けにされることへの懸念から、忽ち専門職化に反対論を唱えざるを得なくなる者もあるという。また現在の熱意を欠く勤務状況では、専門職としての格付けのために、特別の学習を求められることは馳染み難く、職場に同僚間の差別を招来するという理屈を大義名分として、専門職化に反対する者が少くないのも無理からぬことである。それは、ひとり福祉行政の内面の改革をもつて解決し得ることではなく、福祉行政を「附け足し」部分と心得る従来のわが国行政一般の姿勢の必然的結果でもあって、住民本位の福祉を新時代の行政の核心に置くような、政治的革新を必要としているのである。

民生部門軽視の氣風が現場の沈滯を招き、現場の沈滯が現業への職員の執念を去勢することによって、民生部門全体の地盤沈下を余儀なくする。この悪循環の鉄鎖を破り、非能率的な活動水準を乗り越えて、住民の緊急の福祉ニードに的確に対応する民生当局たらしめようとする根本的な意欲こそが、福祉関係職員専門職化の真の動機なのである。

日本の官僚制は、他部門への転出をもって昇進の機会をつくる。現場の問題解決が専門職的処遇を不可欠としているとき、専門職化への努力を他處に、昇進人事の便宜主義的配慮を中心に、人事異動がいとも無難作に繰返され、管理職は専門職ワーカーを使いこなす術を体得する機会をもつことなく、地位のみを高めてゆく。社会福祉活動が、専門職的対応をおこなうこと無くしては、住民の福祉ニードに真向い得なくなっているとき、その職場を離れなければ昇進があり得ないという官僚機構は、民生関係の社会的地位低下の悪循環を慢性的たらしめる原因となっている。医師が医術を、弁護士が法律を離れて、初めて地位の昇進が可能になるとすれば、それは専門職そのものの否定の制度であると知るべきである。今日の民生行政では、対象者本位の福祉的見地よりも、事務的な行政処理を中心進められてきた従来のいきさつから、事務職員の現業部門に対する地位は不当に強く、この力関係を改めてゆくためには、専門職制度の確立を急ぐ必要があるのである。

公的機関における職員問題の実態の物語る改善方向は、専門職確立に向って、その採用試験および任用のときから、何よりも先ず社会福祉への意欲の明確なる人材を、適切なスーパービジョンのもとで、能力涵養に直進せしめる職員体制の樹立を措いて他に途無きことを教えている。良き人材の獲得のために、教育機関との地続きの連繋を強化し得るための組織を工夫することが必要である。しかし人材養成は、それに相応する待遇改善を伴わずしては、全きを期するわけにはゆかぬ。そのとき、専門職制度の実現こそは、それらの人材に対する待遇改善を容易ならしめる重要な条件となるのである。医師に対する技官制度が、専門職優遇の有効な手段となつてはいるように、将来は社会福祉専門職制度の確立が、この分野にも技官的任用の可能性を拓くものとならなければならない。

現在、福祉事務所では、社会福祉事業法の資格規準に定める有資格者のほかに、多くの無資格の従事者を擁してゐるが、これらの人々に対しても、計画的な高度の研修組織をもつて、メリット・システムによる専門職的訓練を急速に推進しなければならぬ。その場合、専門職を段階別に定めることが実際に適応するものとなるのではないであるつか。

〔註〕 昭和四十三年六月現在で、福祉事務所職員総数は三一、六七六人。そのうち専門的知識と技能の要求される現業員は、定数九、三四四人に對して、実数九、一一三人となつてゐるが、このうち資格を有する者の割合は、資格認定講習等による有資格者を含めて、七一・三〇%に過ぎない。即ち一七・七%は全くの無資格者である。(『厚生白書』、昭和四十四年度版、四一〇頁。)

フランスの社会学者ジエルジ・フリードマン (Georges Friedmann, Director of Studies at the Ecole Pratique des Hautes Etudes, Paris) は、の書『労働の分析——専門化の意味あるか』(Le Travail en Mettes, 1956.—The Anatomy of Work; The Implications of Specialization, translated by Wyatt Rawson, London, 1961.) のなかで、労働における専門職としての異質的なものの存するか否かを詳細に検討している。

フリードマンによれば、私たちが専門化について語る場合、用語の混亂があるようだ。彼が主張する——技術文明の高度に発展した現代社会では、専門化に関する具体的な現象学を究める必要がある。

同じ専門家として、長期の高度の専門職的訓練を予め前提として、その活動範囲を導き出す専門家 (the Specialist) は、この専門家の編み出す行動様式に従って、特定動作の反復による断片的な仕事に技能を鍛練する特殊技能ワーカー (the Specialized worker) とは、区別して考慮する必要があるのだ。即ち前者は原理的研究による体系的認識を基礎として、個々の現象を貫く普遍的法則を背景に、問題への原理的対応を意図し、全過程との関連において、自己の労働単位を解明しようと努めるのである。それに対して、後者は、種々の職人活動にみられるように、斯かる一般的背景や原理的訓練をもつことなく、ただ専門家の打ち出す動作手引 (manual) に導かれて、断片的活動に集中され足りりであるのである。例えば泰イラーの『科学的管理の原理』 (F. W. Taylor, Principles of Scientific Management,

ment) に展開された労働者の専門化は、ティラーみずからが、「私が労働者に求めているものは、もはや彼自身の創意性 (initiative) によって生産することではなく、極く細部にいたるまで、与えられた命令 (the orders given) を几帳面に実施することである」と述べているように、短期間の職業訓練にドリルされるだけのことであつて、たとえ同一作業を終生「固守する」とよって、作業の密度を高める手腕を蓄えるに至ったとしても、それは本来の意味での本格的な専門職と呼ぶことはできない。

」のような見解からすれば、専門教育の経過をもたぬ職員を、短期研修のみで、直ちに専門職の同一グレードに招き入れることは、専門職そのものの精神を崩すことを意味する。従つて予め専門職と準専門職とに分類して、後者が前者に進むためには、相当高度の研修体制を組む必要があるであらう。

4 わが国における専門職制度確立への努力

」に検討したのは、社会福祉専門職の代表的職場としての福祉事務所における社会福祉主事の実態であるが、そのほか、公私の社会福祉施設や社会福祉協議会にも、専門職を必要とする部門が広汎に存する。一九六〇年結成の日本ソシヤル・ワーカー協会では、ソシヤル・ワーカーとして社会福祉主事、児童福祉司、身体障害者福祉司、精神薄弱者福祉司、家庭裁判所調査官、保護観察官、少年院・少年鑑別所教官および技官、家族、医療、精神医学、産業・学校ソシヤル・ワーカー、社会福祉施設指導員、グループ・ワーカー、コミニティ・オーガナイザーから、保母、教母にいたるまでの極めて広範囲の対象者の、云わば「社会福祉職員総ぐるみ」の加入を認めている。ここでは、それぞれの分野での身分保障を求める組織的運動と、本来の意味での専門職確立の機運とが混同され、それが却つてわが国の本格的な専門職制度樹立への障害となつたのである。社会福祉関係職員を総ぐるみで専門職扱いする態度は、実は専門職概念そのものの放棄に通ずるものである。

この混乱状態に鑑みて、社会福祉対象への専門的処遇を求める社会的状勢と社会福祉教育の進展に適合する新職員体系を組織する必要から、わが国でも最近、種々の新しい努力がおこなわれるようになってきた。その最も重要な動きの一つは、一九四一年一月の東京都知事の東京都社会福祉審議会の諮問「東京都における社会福祉専門職制度のあり方ならびに専門職員の養成、確保、任用、再教育、昇進および各職種の必要数について」に対する四二年三月の「中間答申」および同年十二月の「最終答申」である。約七〇回におよぶその審議は、わが国におけるこの問題についての最初の本格的討議をもって、問題の所在をあらわにしたのであって、専門職制度化の歴史に不朽の礎石を置くものと云い得るであろう。その内容は、ひろく海外の趨勢をふまえながら、専門職の本質探求を出発点として、日本の現場的拘束を打破する新境地を開拓しようとして、質的に可成り高度の狙いをもつものであった。

この答申の出た後、一九六九年以來、厚生省中央福祉審議会は、「職員問題専門分科会」において、具体的に国のレベルにおいて実施すべき専門職のあり方についての討議を開始し、すでに「社会福祉士」制度に関する試案を答申に盛り込む作業も終っている。尤も「社会福祉士」という構想は、これが最初ではなく、東京都社会福祉審議会の「資格基準小委員会」が、民間社会事業従事者の資格基準を定め、資格の保持と向上を図る目的をもって、既に一九六二年十月、「社会福祉士制度要綱」試案を発表した経緯がある。それは大学および講習会による専門科目の学習並びに現業従事経験のレベルによって、一級および二級社会福祉士の資格を与えようとするもので、認定養成機関の指定科目および指定講習会実施時間数を詳細に規定する入念なものであった。

この小委員会試案の注目すべき点は、社会福祉士の資格を、社会福祉資格審査委員会の議を経て、東京都社会福祉協議会の会長がこれを与えると規定した民間的性格にある。米国の「ソシヤル・ワーカー」資格が、社会福祉専門の大学院出身者にして二年の現場経験をもつ者について（この資格基準には、最近アンダーグラディニート・コース出身者にも途を拓く若干の変更がおこなわれている）、ソシヤル・ワーカー協会がこれを認定することを基本とする民間の自主的規制の建て

前を堅持しているのと、一脈相通ずるものを持つ。わが国の心理職について、政府側では「資格認定委員会」を設置し、病院や児童相談所の心理判定員対象の認定を薏圖したとき、臨床心理学会がその資格基準の不明確性を追求して、これに反対し、先ず臨床心理学会が病院関係の心理判定員を、教育心理学会が学校関係の心理判定員を取り扱い、それを認定委員会に推薦して、その選定を受ける処置を実現した事情が思い併されるが、わが国では、日本社会福祉学会もソシヤル・ワーカー協会も、未だその重責に堪え得る段階に達しているとは云えない。とすれば、専門職制度の確立には、さしあたり官庁レベルでの認定が不可避となるであろう。医師や看護婦のみではなく、理容師、美容士でさえ、それぞれの専門教育を受けた者のみ国家試験や地方自治体の試験を受け得る制度をもつてあるから、福祉職員にも何等か教育および実地経験を基礎とする公共レベルの資格認定が、専門職制度の実現のためには必要である。惜しむらくは、社会福祉教育の未成熟さから、客観的に統一し得る国家試験の実施し得る段階に達していない現状では、一舉に国家試験にもち込むのではなく、専門教育を受けた者、あるいはそれに匹敵する認定講習に合格した者に資格を与える妥協的方法で、国の要求する社会福祉士の基準を満たすほかはないであろう。

東京都答申の現実的状況からすれば可成り理想主義的な薰りの高い専門職制度構想に対し、大阪市社会福祉審議会「福祉関係職員問題分科会」の昨夏以来の討議は、大阪の土地柄からくる現実主義的な物の考え方から、はるかに現実主義的であって、ここでは現在の欠陥を分析して、当面修正し得るものから徐々に改め、社会福祉士制度実施の日に備えようとしている。現在の職員の質的向上のため、採用、人材運用、研修等の諸方法を改善して、専門職確立の前提条件を充足することなしに、徒らに国の社会福祉士制度の実現の日を待つことは、地方自治体の独自性を稀薄化し、且つ社会福祉士の内容そのものを空疎なものたらしめる恐れがあるからである。国の社会福祉士制度実現に俟つとしても、地方自治体や民間のソシヤル・ワーカー協会が地域住民の福祉欲求を先取りして、対象者本位の専門職化に向つて積極的内実の構築を進めるか否かは、社会福祉行政を中央集権的官僚制に委ねるか、地域の実際ニード中心に自主活達の気

運を醸成するかの重要な分岐点となるのである。理想を云々べば、いかに困難であらうとも、國よりも地方自治体が、地方自治体よりも民間活動が、地域住民の変化する福祉ニードに密着して、開拓的任務を進めるべき課題を担つてゐるのであるから、自治体や民間団体の側からこそ、もつと熱烈な専門職化要求が起らなければならぬところである。

専門職としての社会福祉士制度への動きが、盛りあがる気迫を示し得ないのは、一つには福祉関係職員の組織化が低調の域を脱し切れないからである。いま職員の労働者意識における労働組合的團結は、職場組織化への重要な転機をつくらうとしている。それは、職員が専門職的精進を意図するための基礎を準備する。しかしそれだけでは未だ専門職的團結には至らない。専門職的水準の向上には、労組意識の上に立つ職員が、ソシヤル・ワーカー協会活動に身を挺するいま一つの場面をめぐらすことが必要なのである。

⑤ ソシヤル・ワーカー協会の三つの機能

社会福祉関係職員の自主的組織としてのソシヤル・ワーカー協会は、三つの重要な機能を担う。

その第一の課題は、専門職ワーカーの地位向上である。会員の職務の基準を設定し、職務能力の増進のための研修機会を提供し、専門職ワーカーたるにふさわしい待遇と労働条件の整備に努力しなければならぬ。専門職のねらいとすると、これらは、訓練、経験および人格の向上を通して、自己の活動する分野で一段と高いサービス能力を發揮することである。近年欧米で進みつつある米国の大學生の生涯教育 (Continuing Education) あるいは英國での継続教育専門学校 (College of Father Education) の根本原理に従つて、大学で繰返し高度の研修がおこなわれ、また研究所やゼミナールや会議を通して、社会事業の最新の方法が学修されなければならぬ。そこから、おのづから倫理綱領 (a Code of Ethics) の開発による専門職としての本質的反省もうまれてくるであろう。公認の社会福祉士制度より、ワーカーの自発性じゅうと能動性という視点を中心に考えるならば、ワーカー協会の選考活動を前提条件として推進されるのでなけ

れば、仏造つて魂入れずの形形式的なものに終る危険があるであろう。

現在、わが国のソシヤル・ワーカーの組織としては、先にも記したように、医療や精神医学の領域でそれぞれの協会をもち、優れた貢献をしているが、必ず自己の単独領域での専門職制度の確立を意図するのあまり、発展する社会福祉の総括的（“generic”）な教育・訓練の段階への視野を見失うことになると、横断的なソシヤル・ワーカー協会育成への熱意を稀薄なものをしてしまうであらう。

社会福祉専門職が、他の専門職と異なるといひは、人間を全人的立場（“man as a whole”）において考察するいひにある。しかしだだ全体的人間（“total man”）といつただけでは、人間の内的側面を取扱う諸専門職の相互関係（interrelationship）を示唆するのみで、社会福祉の「」とく特に社会的存在としての人間（“man as a social being”）を構成する諸要因の相互作用的側面（interactional aspects）に焦点を当てる専門職の特殊領域を指示するものとはならない。そこに要求されるのは、個人とその環境とを二つの別箇の実体を観ることではなく、社会関係における相互影響作用の場を凝視することである。人間の社会的機能の遂行のための特定の社会的相互作用の類型、方向、質および成果を背景として、社会福祉専門職は、(1)個人と単独または集団における他者との相互影響作用の有効性を増大せしめ、(2)効果的な社会的機能の遂行に貢献する社会的資源の整備、変更、または新しい創造を目指して、ひろい視野からの総合的判断をくださなければならない。社会福祉は、医学、精神医学、心理学等の専門職とは違つて、個別の内的人格生活や個人の発達に係わるのではなく、つねに彼を包む外的な社会的現実とのかかわりにおいて、人間生命の充足および充実を阻害する不調整を問題とするのであるから、保健、教育、宗教、経済、政治など、広汎な制度的問題との関係を追求せざるを得ない。グループワーカーやコミュニティ・オーガナイザーはもとよりのこと、ケースワーカーにおいてさえ、そのサービスの有効性基準となるのは、対象者のおされた全体的状況と、これらの関係がもつ諸価値に、ワーカーがいかに関係しているかということである。

[翻] Werner W. Boehm, *Objectives of Social Work Curriculum of the Future*, 1959, p. 46 f.

「それがいいのは、ソシアル・ワーカーの組織が、単一個別科学に局限化され、「自分の穴のなかに」^{自分の偏見のなかに}、包摶的なソシアル・ワーカー協会に結集するまなく、ゼネラリックな教育・訓練のあとに身を置く」との立場によれば、包摶的なソシアル・ワーカー協会に結集する必要を物語るものである。英國の社会サービスの新方向を探求した一九六八年の『レーヴィン『シーポーム報告』(Frederic Seeböhm Report—Report of the Committee on Local Authority and Allied Personal Social Service, Reprint 1970.)』は、全巻を貫くゼネラリック教育・訓練の原理によって、公私社会福祉組織の教育および管理機構の再編成を要求するものとして、私たちの格別の関心を喚起する。それは専門職概念を行動科学の基礎の上に、ゼネラリックな性格において捉えることと求めているのである。それは、日本の公私の福祉機関・施設にも、また特にソシアルワーカー組織に亘る限り、以って範じずやあらゆるをもつて居るのである。

[註] 『シーポーム報告』に曰く、「パーソナル・ソシアル・サービス全般を通じて、チームワークの重要性の高まるにつれて、広汎な範囲で、各種の専門的分野にまたがった教育・訓練 interdisciplinary training を行う必要が強調されるようになつて、他の諸サービスと密接に協力してゆくなかで、職員は総合的機能をもつ社会サービス部を通して、個人・家族・コミュニティのニードに対応する新方法を開発しなければならないであろう。職員は、諸行動科学のなかの関連活動の成果を経えず活用する必要があるであろうし、また欲求充足の諸方法の有効性を評価し得るよう訓練されていなければならぬ。」(p. 164) またゼネラリックな教育・訓練について、「このアプローチの正当性は、ソシアル・ワーカーの諸方法のあいだの区別は、ケースワーカーの諸種の形態のあいだの相違と同じように、人為的なものに過ぎず、日常活動のなかでは、ソシアル・ワーカーは、個人・家族・コミュニティの諸側面を含む社会問題に適切に対処し得るために、これら凡ての方法を必要としているのであるといふ信念にもとづいてゐる。総括的訓練(generic training) は、この新しい概念は、社会サービス部の活動のための準備として、魅惑に満ちるものである。」(p. 172.)

日本のソシアル・ワーカーの総結集組織としての協会は、大学その他の教育研修機関と現場とを地続きに直結する協議会の推進者とならなければならぬ。何れ数年の現場活動家たちの社会福祉学会と現場の緊密提携への要望は、この国

の社会福祉の発展を約束する貴重な問題を提起している。教師と現場ワーカーとの協力関係を組織化して、全機関・施設が実習の場を提供し、その職員がもつと容易に大学の研究活動を活用し得るための大学拡張運動 (university extension movement) は、ソシヤル・ワーカー協会の媒介を必要としているのである。

ソシヤル・ワーカー協会の第一の課題は、人間欲求充足のための社会福祉実践の開発・発展への責任に係わる。社会福祉による人権擁護は、ワーカーの実践と社会的政策、ソシヤル・アクションとの基本的な繋がり無しにはあり得ない。一九六八年の「人権と社会福祉」をテーマとするヘルシンキ国際社会福社会議の決議は、人権擁護の視点から、ワーカーが人間の尊厳、生命、自由および幸福の追求への平等の権利にふさわしいプログラムの開発に努めることを、ソシヤル・ワーカー協会の任務としたのである。貧困、住居、人口爆発、青少年問題、非行と犯罪、離婚と遺棄等の解決のためには、単に既成の法制の枠に甘んずることなく、福祉実践や社会的政策の源流となる調査とプログラム企画を編み出す任務が、協会の手に委ねられている。実践と政策とは車の両輪であり、一方無くしては他方は立ち得ない。両輪の均衡は、適切有効なソシヤル・アクションの形をとつて前進に導くのである。

そこで第三の課題は、人間の福祉増進に必要なソシヤル・アクション技能の開発である。それに必要なことは、政治過程に関する知識である。国、地方レベルの議員たちを動かし、行政当局の立案に導く経路はどうなっているのか。財政の実状のなかで優先順位を納得せしめ得るような的確なプログラムとは、如何にあるべきか。過去七年間の私たちの京都社会福祉問題研究会における経験は、まさにこれらの問題の研究と実験の連続であった。議会や行政当局との信頼関係を築くために、如何に根気のいる永い忍耐の時が必要であることか！ しかも選挙や人事異動で当事者の交替がおこなわれる毎に、塞の河原の石積みのごとくに、また新しく初めから出直さなければならぬ。その辛苦のなかで、住民の福祉ニードを行政に熱拗に反映せしめるのが、ソシヤル・アクションの眞の姿なのである。

要するに、ソシヤル・ワーカー協会の任務は——ソシヤル・ワーカー全体の協力によって、専門職的基準、訓練、倫

理綱領、労働条件を向上せしめるために、協会的団結を廻して、専門職としての社会事業を前進せしめること、そのためには、会合、見学、調査企画、文書交換その他のロマンニケーション手段に訴えることにもなり、意見の交換に努めることと、社会福祉領域における専門職の見解を住民行政に反映するることにあるところである。それを国際のレベルで推進するためには、国際ソシヤル・ワーカー協会（I F S W）への加入を求められてくるのである。

6 社会福祉専門職の本質

専門職としての社会福祉從事者の問題を検討してきた後、私は「専門職とは何か」を総括的に述べておきたいと思う。

社会福祉は「専門職」と、わが國では比較的稀有であるが、外国の概説書によれば、一書あるほど幾章かを占める重要なテーマとなりうる。そのいくつかの著名な学究者の著述についての例を挙げるとあるが、

Charlotte Towle, *Learner in Education for the Professions*, as seen in *Education for Social Work*, 1954.

Wilensky and Lebeaux, *Industrial Society and Social Welfare*, *Emergence of Social Work Profession*, 1958.

Walter Friedlander, *Introduction to Social Welfare*, Professional Aspects of Social Work, 1961.

Ernest Greenwood, *Attribute of a Profession*, in Meyer N. Zald, ed., *Social Welfare Institutions*, 1965.

Paul E. Weinberger, *Perspectives on Social Welfare*, Section V, The Social Work Profession, 1969.

専門職とは、社会学的視点から、その母胎となる社会と不斷に相互作用をもつ組織集団であり、ハーモナルなよりやノハーマルな関係のネットワークを通じて、その社会的機能を遂行し、職業的成功的ための前提条件として、適応を訴求するそれが自体の活動様式といへる出だ。社会福祉において、その専門職的地位を、非専門職的職業との区別せしめる共通の属性として、グリーンウッドが、次の五要素、即ち(1) 体系的理論 (systematic theory), (2) 専門職的權威

(professional authority), (3) 社会的承認 (community sanction), (4) 倫理綱領 (ethical codes), (5) 専門職的教育 (professional culture) を挙げてはいるが、専門職の本質は、私の解するところでは、これらの諸要素のなかに最も簡潔に示唆されてゐる所で、一応これららの項目を素材としながら、私の見解を明らかにしたいと思つ。

〔註〕元神戸民生局長を勤められた檜前敏彦氏は、わが国社会福祉行政の現場において、専門職制度確立に質実の努力を払われた斯界の第一人者であり、そのゆたかな実際経験と地味で熱烈な研究心からうまれたいくつかの著述は、こゝれも小冊子ではあるが、まことに示唆するところの多い文献である。『ソシアル・ワーカーの養成と研修』一九六六年。『福祉職員制度の問題点—神戸市の現状を中心として』一九六七年。『社会福祉行政職員制度の確立—なぜ必要か・現状と課題』一九七一年。

(1) 体系的理論

専門職概念は截然たる領域をもつとは言へないが、質的というよりも量的な程度の差を示すものである。専門職は、ウェーレンスキーたちの「専門性」、特定領域での技能の独占 (monopoly) あるいは排他的所有 (exclusive possession) を意味し、一定の訓練基準を基礎として、アマチュアの「締め出し」を主張する独占的な「仕事なわ張り」をめぐる (Willensky, p. 284) われども、社会の諸職業は、医師・弁護士・教授など、比較的に組織の整い議論の余地の無いものから、運転士・農夫など技術の簡単なものまで、相対性のなかの一つの連続体 (continuum) を成すとみるべくであり、社会福祉職が、この職業連続体のなかで、専門職の側に引き寄せられるためには、医師や弁護士などをモデルとする特性をもたなければならぬ。その特性とは、専門職を特徴付ける技能 (skill) が、理論体系の内面的に一貫したシステムへと組織された科学的知識を根拠としている点にある。ソシヤル・ワーカーが個々の具体的ケースにおける作業を展開するとき、科学的知識を基礎として合理的な操作をおこなうならば、効果的、能率的に目的を達することができる。森羅万象の現象の奥底に徹して科学的に考究すれば、常識を超えた本質理解が可能となる。農夫、漁夫は雲の流れを眺めて、天氣の移りゆきを経験的に予測するが、その経験的観察を土台としながら、物理化学の理論をもつて、気象

学を体系的に把握する気象技師の予測は、農夫、漁夫の及び得ぬ長期予報にまで視野をひろげる。特に人間調整技能のように、精神の内面に入れる微妙な操作では、素人の皮相的観察を排する科学的認識が必要であつて、人間行動についての体系的理論を把握する者は、対象者の内面への透徹の深さにおいて、職人の「勘」を遠く引き離す。それは経験者のもつ「技術的」(technical)という基準では、いかに「腕慣れ」しても到達し得ぬ境地である。美容師も専門の学校をもつ、協会を組織し、技術標準の向上を目指し、その営業には特権を与えられているけれども、その技術的専門性の修練をいかに重ねるとしても、それは言葉の正しい意味での専門職とはならぬ。技術の熟練というだけのことであれば、家具職人の方がソシヤル・ワーカーの到底及ばぬ複雑な作業を遺り遂げているのである。

専門職における理論教育は、一定水準を保つ専門の学校でおこなわれ、専門職の資格を与えられる。専門職の合理性追求の精神は、科学の進歩のもとで、既成の理論的体験への批判的態度を醸成し、理論的論争の場として学会を成立せしめる。いかに実践志向型の人物であれ、彼が専門職を志すかぎりは、学会メンバーの一人でなければならず、均しく科学理論を武装しながら、専門職のなかに理論志向型と実践志向型のニーナンスの相違がうまれるだけのことである。理論的基礎をもたぬ社会福祉実践は、その現業経験の尊さにも拘らず、非専門職的性格を脱することができない。

(2) 専門職的權威

専門職的理論体系の教育の進展するところ、その知識の体得者は、その援助技術の提供に当り、おのずから職業的權威を身につけることになるのである。

グリーンウッドの巧みな表現に依れば、非専門職的職業は「顧客」(customer)をもつが、専門職的職業は対象者(client)をもつ(Meyer Zald, p. 511.)。顧客は、その求めるサービスあるいは商品の何たるかを自ら決定し、それを見付けだすまで買廻りを続ける。何故なら、彼は自己の欲求を鑑定評価し、満足の有無を判断する能力を自己のうちに持ち得るところから、意思決定の自由を最終的に自己に保持するものとして、取捨選択を思いの儘に実行する。しかる

に専門職的関係にあっては、医師が患者に対すると同じように、専門職の側でクライエントのために必要なものと然らざるものとを、独自に科学的立場から指定する権利と義務とをもち、クライエント自身は、自己の解決を要する問題について、理論的背景を前提条件として欠いているがゆえに、自己の欲求を診断したり、欲求充足のための必要処置を為し得ないからこそ、援助を求めてきたのであるから、専門職的判断に従う以外に選択の能力を持たないのが普通である。クライエントは、専門職的サービスを、自己の感情や都合から拒否する」とはできない、自己の受けける専門職的サービスの質を評価できる立場にはいない。従つて専門職的権威へのこのクライエントの服従が、専門職に、判断の独立権を賦与する。転々と買廻りする顧客を相手にすることは、相手に競争サービスの選択能力を認めるところとなり、それは専門職的権威を否定することにほかならないから、専門職は広告を快しとはしないのである。

専門職に斯かる権威が認められると「い」とは、クライエントが自己の問題解決への専門職の特別の科学的能力を信頼するからのことであつて、その信頼関係こそ、クライエント・ワーカー関係の駆使展開に好結果を齎らすものとなる。タルコット・ペーソンズのいわゆる「機能的専門性」(functional speciality)が権威の基礎であるところ「い」とは、同時にまた、専門職がその活動範囲を厳格にその科学理論の能力の枠内に限定すべきことを要求する。自己満足的に術学的态度をもつて能力以上の処置をおこなうこととは、クライエントに自己の権威的地位を濫用することを意味し、殊に治療的専門職の場合には、「い」の専門職的背景からの逸脱は、ただに専門職的権威の失墜に導くのみでなく、社会福祉の対象者中心主義に対する反逆となる」とを、心に銘じておかなければならぬ。「い」とは、あとに述べる倫理綱領とも関連する重大な問題である。

(3) 社会的承認

ソシヤル・ワーカーが、専門職の地位を求めるのは、一面には、ウイルンスキーダたちも述べている(Willensky and Lebeaux, ibid., p. 287.)ように、専門職には次の二つの「報酬」が伴うからである。(1) 専門職は高い身分を約束する。

(2) 専門職は収入の上昇を齎らす。(3) 非専門職の単純化され平準化された反復作業は、内面の職務満足感を圧縮するが、専門職におけるサービス理想の自覚や協同体感情の創出は、仕事に新しい意義を感じさせる。そのことは、職員をして、社会専門職の権威と特権とを憲認するよう、地域社会を説得すべく努力せしめる動因となっている。

しかるに地域社会の側では、専門職の訓練内容、教育水準への規制を通して、社会的承認をチャックしようとする。そこで、妥協がおこなわれて、一定の教育条件の充足無くしては専門職資格を許容せず、そのために試験制度の実施による免許制度の厳守を公約し、資格獲得後も専門職機能の完全遂行のために、ソシヤル・ワーカー協会のような同僚組織を結成して、技能の絶えざる向上と倫理綱領の遵守を自主的に努力する処置がとられるにいたる。

斯くて与えられる社会的承認は、専門職が実際に社会に貢献する有効性の度合と結びつき、今日のような産業化・都市化過程の急進によって、多発する社会問題への専門職的対応の必要が、社会一般に意識化され、また生産性向上と収入増加により、サービス専門職が尊重される情勢にあっては、福祉専門職が比較的容易に社会的支持を受け得る素地が拓かれている。

職員が専門職を要望するのは、単に前記のような「報酬」のみではない。福祉専門職制度のより良い長いニード対応の可能性という社会的使命感が、援助過程を必要とする社会の暗黒面への至難な挺身にも、一層大きな希望を与えるのであるが、この専門職的理想と民衆の社会的良心とのあいだには、不幸な不一致を生じている場合も少くない。「社会的良心の多くは睡っていて、無自覚で潜在的であるから、ソシヤル・ワーカーが表現する意識的な良心的態度と動機付けとは、しばしば少数派を代表することになる。」(Lyndell Scott-Charlotte Towle, ibid., p. 12.) 人間関係分野の凡ての職業は、仕事が新しく、標準の不確実性、行動科学の未熟性に原因するだけではなく、また取扱う問題の類型が、日常生活の一部に属しているために、未だ専門職として独占的地位を主張し得る十分な基礎が固まつたとは云い難く、民衆はその領域での専門的能力への必要を認識していない。従つて民衆や他の専門職領域に対しても、社会福祉専門職の

明確なイメージを伝達する弘報活動が必要である。しかるにウイレンスキーたちは、「われわれの研究の結果によれば、一つの専門職がより大きな名声を得るにつれて、また内部の友好的結束が固まれば固まるほど、その専門職は消極的な民衆のイメージや、他の専門職の世論について関心を少くするという仮説を設けられるかも知れない。」(Wilensky and Lebeaux, *ibid.*, P. 315) と記しているのは、戒心を要する事柄である。

(4) 倫理綱領

専門職として社会的承認が与えられるにこゝり、福祉分野に優秀人材を迎へ、優秀サービスを提供し得る機会が与えられるところ私たちの期待は大きい。しかし専門職的権威の誇る独占的地位は、一切の権力や特權が公衆の福祉に反する形で自己の立場を擁護しようとする危険を孕むところから、つねに十分の警戒を必要としている。福祉専門職のための自己規制的な「倫理綱領」の設定は、この独占的地位の悪しき側面を排除し、云わば利他的性格をもたら、公衆サービス志向的(Public-service-oriented)側面に徹しなとする意図をもつ。

その第一の要諦は、情緒的中立性(emotional neutrality)の立場を厳守するにこゝりである。クライエントは悩み事のなかにあって、自己の弱点を外部へ曝露するのであるが、もし専門職的援助者がこれに自己投入をおこなうとすれば、客觀性は失われ、明確な見透しをもつて事実を見抜く能力を放棄することとなつてしまつ。しかしクライエントにワーカーが彼の問題を理解し援助する意思あることを納得させるためには、同時にまた十分密接なラボールを樹立しなければならぬ。自己投入を必要とすると同時に、自己投入に溺れぬこの投入と隔離とのジレンマが、古くして新しい問題であつて、「親密性と客觀性、親近性と距離、魅惑と反撥、友情と阻隔との奇妙な結合」(Mannheim)のなかで、経験の練磨された中立性を守り通さなければならぬ。

第二には、科学的態度を固守することである。専門職ワーカーは、綿密なスーパービジョン無しには何事もおこなわない態度を厳守すべきであるにも拘らず、日本の機関や施設はスーパービジョンの体系的整備を殆んど無視するかの様とい

くである。対象者本位の科学的処置を貫徹するためには、自己の能力にあまるケース、また他に専門部門をもつケースは、専門職相互間の送致機能 (referral) に委ねることを飽くまでも尊重しなければならぬ。

第三に、対象者の人格尊厳を中心に、その自己決定原理 (self-determination) を尊重しなければならぬ。対象者に対する機密保持の厳守は、不可欠の鉄則である。

第四に、職員同僚関係において協同的・支持的態度に徹しなければならぬ。産業界における専門職では、発明発見の独占的秘密主義を固守するが、福祉専門職では、逆に最高の技術的知識を専門職組織を通して相互にわかもり合い、ひたすら対象者待遇水準の向上を期することを特色とする。専門職的権威を維持するためには、相互の技術的協力を進め、クライニントの前で同僚を批判あるいは非難するようなことには慎重を期すべきである。

第五に、公平の原理を貫徹せしめ、対象者を差別することなく、個人的感情を離れて、均等のサービスを提供する用意がなくてはならぬ。

(5) 専門職的教養

社会福祉専門職の対応する対象者の不調整は、社会生活上の基本的欲求をめぐって、社会関係における経済学的および心理学的・社会学的・文化的諸要因の織り成す力動的な総合的関係のなかで生起する。従って、専門職に必要な教養は、単に専門職 (specialized worker) が作業手引書で事足りりとするよつと、間に含む学習では役立たない。政治・経済の素養や、行動科学の基本を理解するひろい日常の読書と見聞が、専門職的待遇の前提条件として積み上げられていくならば、対象者の戦う問題はワーカーにとって、つねに熱意を燃やさせる関心のまととなる。

そのような専門職的教養は、一人の閉鎖的努力で築かれるのではなく、日常の勤務のサービス機関・施設、また専門職的才能の開発と知的資源の拡充を機能とする教育・調査機関、さらにまた専門職集団の利益を擁護する職業団体といふような、フォーマルな組織と、その周辺に専門職相互の親密感を養うインフォーマルな小グループのなかで築きあげ

られてゐる。

専門職的教養は、単なる科学知識をもつて満たされることはない。その「実践」は科学における経験的事実の確定と、社会倫理的価値感との統一を必須の前提条件としている。人間の尊厳、生命への畏敬の念にあらへん価値や規範へのまなこは、基本的人権への確信を抱かせぬ。その教養あって初めて、「福祉」概念が私たちの生涯における実存の問題となり得るのである。

私たちは、「職業」 じゅうぎの表現をもつてゐる。 じゅうぎ “Occupation” 即ち人の定めた主たる業務としての職業である。その原語 *occupatio* が「捉える」 (seizing) である、 the state of being busy ジューブリティ、人を忙しそうにしている状態であるに因る。これが じゅうぎの表現が、即ち専門職を意味する “Profession” であり、それが *profess* (坦白) ～ declare (宣稱) キルの形で提出するに止まればその内面によるもの、それを感し遂げれば special attainment あたは discipline ジャーディンの意味である。斯くて社会福祉専門職には、信念の吐露と専門科学的知識の開拓などが、職業の本来の意味として初めから約束されてゐるであら。しかし私たちば、職業を意味する第三の表現として “Vocation” ヴォケーション “Calling” カーリングの表現をもつてゐる。それは絶対者の呼び声であり、その召しに応答する心の詠讐歌である。日本語の「天職」あるいは独逸語の “Beruf” ベルフにそれに對応する麗しい言葉である。

グリンウッドが専門職的教養を説くふる、専門職的教養についてのわれらの議論が、その中心概念の一の、最も『キャリア概念』 (the Career Concept) じゅうぎの言觸れておかなければ、不完全なものとなるに至らう。『キャリア』という用語は、一般に専門的職業との関連でのみ使用されてゐる。キャリア概念の中心にあるものは、特に専門職的な労働に向けられたある種の態度である。キャリアとは、本質的には “a Calling” 即ち『善き業』に捧げられた生活を意味する。専門職的労働は、決して単なる目的の手段と解せられていらぬのではなく、目的そのもののな

のである。病を癒し、若者を教育し、科学を促進することが、価値そのものである。……さらにまた、労働に没頭することは、部分的 (partial) なことではなく全部的 (complete) な事柄であって、それは全面的な人格投入に終るものである。労働生活が、労働後の生活に入り、労働時間と余暇時間とのあいだの明確な境界線は、消滅してしまうのである。専門職の人間にとては、彼の労働が彼の生活となるのである。それゆえに、一つの専門職的キャリアに船出する行為は、ある意味では宗教的結社に入るようなものである。非専門職的職業について、同じようなことを云うわけにはゆかない。(Mayer N. Zald, *ibid*, pp. 519~520.) と述べているのは、欧米において、専門職的教養の奥底に、人間の実存に触れる真剣な生命的意義との対決が隠されていることを、教えるものでなくして何であろうか。

私は、「プロフェッショナル」としての社会福祉を語ろうとするとき、宗教的含蓄をもつ「ヴォケーション」について、深く触れようとはしない。しかし私は、日本人のもつ意味深き言葉「天職」が、社会福祉専門職と深い係わりをもつた歴史的事実を無視してはならないと思う。その生涯をこの分野に献げた偉大な開拓者、例えば石井十次や留岡幸助たちは、「一生一職」の専門職真髓とも云うべきものを身をもつて教えていたのではないであろうか。社会福祉専門職を語ることは、わが国の肌寒い現場の実態を省みれば、むしろ机上の空論を述べたてるかに思われるでしょう。しかし現場の「泥臭さ」にこころ痛むのあまり、社会福祉実践のさなかにある世界のソシヤル・ワーカーたちが集つて、専門職の課題を真剣に追求し合う姿を、ただ「きれい事」として冷笑する立場をとるべきではないと思う。その望み見るところは六年生であり、私たちの立つところは一年生であるかも知れない。しかし私たちの遠く赴くべきところを展望しつつ、先ず一年生を二年生に引き上げようと努力すると、本質的な見透しをもたずして目先の一歩前進のみを見に置くのでは、専門職確立の熱意と現状への反省への鋭さにおいて、大きな隔たりをもつと云わなければならない。

激変する一九七〇年代に対処して、私たちが社会福祉の歴史的課題を果たすために、社会福祉専門職の問題を検討する」とは、極めて重要な意義をもつてゐるのである。