

特集

福祉サービスの質と第三者評価 ——高齢、児童、障害の3分野を中心に

高齢者福祉サービスの質と評価

同志社大学社会学部 准教授 ● 郭 芳
G. Fang

明治学院大学社会学部 准教授 ● 金 圓景
W. Kim

児童福祉サービスの現状と課題 — 一児童養護施設を中心に

京都文教短期大学幼児教育学科 特任講師 ● 木内 さくら
S. Kiuchi

花園大学社会福祉学部 講師 ● 梅谷 聡子
S. Umetani

障害者福祉サービスの概要と評価

— 支援者は何をサービス評価の手がかりとしているのか

日本大学法学部 教授 ● 山村 りつ
R. Yamamura

同志社大学社会学部 准教授 ● 廣野 俊輔
S. Hirono

特別企画

2024年 地方版政労使会議

〈インタビュー〉

日本労働組合総連合会 総合政策推進局長

仁平 章 氏

(公社)関西経済連合会 会長

松本 正義 氏

日本労働組合総連合会大阪府連合会 会長

田中 宏和 氏

日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長

澤谷 誓之 氏

巻頭言

袴田事件が問いかけた重い宿題

(公社)国際経済労働研究所

会長

古賀

申明

インタビュー

Discover — 地方連合会の連帯活動

第6回…連合群馬

袴田事件が問いかけた重い宿題

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

1966年といえば、私は中学生。それから58年。この長き年月の間、もちろん色々な悩みや困難にぶつかった時もあったが、自由に好きな場所に行き、友人たちと語り合い、好きなこともやってきた。一方、袴田巖さんは閉鎖された部屋で監視下に置かれ、いつ告げられるのかもわからない死刑執行の恐怖におびえる日々を過ごした。その時の流れを悼む。

1966年に静岡県で一家4人が犠牲になった放火殺人事件、いわゆる袴田事件だ。長時間に及ぶ過酷な取り調べ、「自白」の強要、事件から1年以上経過して見つかった「5点の衣類」。2014年3月、再審開始決定を静岡地裁が出し、袴田さんは48年ぶりに拘置所から釈放された。もちろん、死刑囚という立場のままだ。しかし、再審開始の決定後、検察が異議を申し立て、18年に東京高裁が決定を取り消した。その後昨年3月に再審開始は確定したが、決定から9年を要した。

再審の結果、今年9月26日に無罪判決が言い渡され、その後検察側が控訴しない方針を発表し、10月9日に袴田さんの無罪が確定した。長年拘束された影響で袴田さんは心を病み、釈放された後も周囲との意思疎通が難しい。切望した無罪判決を法廷で聞くことはできなかった。

初公判から一貫して「犯人ではない」と訴えていた袴田さん。人生の多くの年月を「容疑者」「被告」「死刑囚」として生きることを余儀なくされた。失われた人生は取り戻せない。この半世紀の間に司法が誤った判断を正し、救う機会はなかったのかと思わざるを得ない。

検察側は判決を「到底承服できない」としつつ、袴田さんが置かれた長く不安定な状況を踏まえて控訴しないとする談話を発表した。控訴断念は当然の判断だが、建前と組織擁護で袴田さんの人生を奪った罪を悔いる言葉もない。これまでの捜査や公判の対応を謙虚に反省すべきではないか、失望と怒りを覚える。

今回の事件は日本の刑事司法が抱えるさまざまな課題を改めて浮き彫りにした。人が担う裁判に完璧

はない。人間には間違いがあることを前提に、再審制度は冤罪の被害者を救済するために設けられているが、数々の課題がある。

まず、事件発生から無罪判決まで、58年というあまりにも長い時間を費やしていることだ。今回も再審開始までに検察官の不服申し立てで9年もかかっている。また検察側は手持ちの証拠を弁護側に開示する義務がない。検察官の不服申し立ての禁止や再審段階での証拠開示制度など、再審制度の改正を急ぐ必要がある。

一方、判決も認めている通り、袴田さんは任意に出頭した日から自白する前日まで、深夜にわたる1日平均約12時間という、非人道的な取り調べを連日受けた。長期に長時間に及ぶ身体的拘束で、否認や黙秘している被疑者に自白を迫る状況は現在も存在するという。取り調べの適正化とそのための全面的な録音・録画、弁護人の取り調べ立ち会いなどの改革が急務だ。

そして、袴田事件は無実の人にも死刑判決が言い渡されるという、究極の人権侵害が現に存在することを改めて明らかにした。この事実を真摯に受けとめ、死刑制度そのものの見直しを検討する必要がある。死刑廃止は世界のすう勢だ。国際人権NGOによると、執行停止中も含めれば、昨年末時点で144ヵ国に上る。維持している国は中東やアジアを中心に少数派だ。

1980年代に死刑確定者が再審で無罪となる冤罪事件が4件もあるにも関わらず、これら重大な誤判の公的な検証結果は公表されていない。この15年でも、足利、布川、東電社員事件など無期刑の再審無罪が続いた。冤罪事件は決して過去のことではない。第三者委員会を立ち上げ、どのように再発防止や法改正をすべきかなどについて、改めて刑事手続き全体を見直す公的検証が不可欠である。

袴田さんを長年支えてきた91歳になる姉の秀子さんの「巖の体を元に戻してほしいとは言わない。巖の拘束された48年間を生かしてほしい」との言葉を、社会全体が真摯に受けとめなければならない。



CONTENTS **Page**

特集: 福祉サービスの質と第三者評価
— 高齢、児童、障害の3分野を中心に

巻頭言 (2)
 袴田事件が問いかけた重い宿題
 古賀 申明

地球儀 (3)
 労働者協同組合を広めて絶望的な資産格差をなくそう
 本山 美彦

■特集 福祉サービスの質と第三者評価 (4)
— 高齢、児童、障害の3分野を中心に

高齢者福祉サービスの質と評価 (6)
 郭 芳
 金 圓景

児童福祉サービスの現状と課題 (14)
 一児童養護施設を中心に
 木内 さくら
 梅谷 聡子

障害者福祉サービスの概要と評価 (22)
 一支援者は何をサービス評価の手がかりとしているのか
 山村 りつ
 廣野 俊輔

特別企画 (30)
 2024年 地方版政労使会議
 〈インタビュー〉
 連合総合政策推進局長 仁平 章 氏
 関西経済連合会 会長 松本 正義 氏
 連合大阪 会長 田中 宏和 氏
 連合大阪 副事務局長 澤谷 誓之 氏

リサーチファイル (40)
 第50回: 企業再建闘争 (4)
 本田 一成

論壇ナビ2024 (44)
 第10回: 国民民主党の躍進と今後の戦略
 松浦 司

Discover — 地方連合会の連帯活動 (45)
 第6回: 連合群馬
 時代の課題にあわせた取り組みと“マイナーチェンジ”を大切に
 — サニードライブ、「愛のキャンパ」審査基準の緩和など

所員コラム (50)
 些細なことからコツコツと
 武岡 歩

年間索引(特集一覧) (51)

Project News (52)

Information (53)

労働者協同組合を広めて絶望的な資産格差をなくそう

2024年5月28日、財務省が日本の対外資産の内容を発表した。日本は33年もの長い間にわたって、世界最大の「対外純資産国」の座を維持してきたというのである。対外純資産とは平たく言えば、外貨での日本の請求権のことである。その点だけを取り出せば、日本は世界最大の「お金持ち国」であると錯覚してしまいかねない（ただし、この数値は2023年末のもので、2024年3月末の数値になると、ドイツに抜かれて世界第2位になった）。テレビ番組の「ニュース」の放送時間が、各局とも短くなり、しかも、何日か前の映像とアナウンサーの台詞が何日か前のものと同じになっていることが増えた。それに対して、天気予報の時間が長くなった。ニュースと天気予報の後には、必ず、「現在の対ドル・円レートと日経株価平均」を各局ともに放映し、その報道時間が長くなっている。

「陰謀史観」は拒絶されるべきだが、それでも、各局が、足を揃えてお笑いタレントを使い、同じような内容の、しかも、品のない番組を延々と流す現状に、世界中がファシズムに染められていた時代を私は思い出さずにはおれない。ファシズムは、深刻な金融資産格差から生まれた。この一点だけは忘れられるべきではない。

おカネは、ナノ秒（10億分の1）単位で国境を越える。モノの世界はそうはいかない。グローバリズムの広がりとは、おカネだけのことにすぎない。

戦後の20年間は、世界の金融資産とモノを代表する世界のGDPとは同じ程度の規模であった。しかし、いまは、世界の金融資産は世界のGDPの240倍を超えている（World Bankの各年次の数値）。

10億ドル以上の金融資産を持つ「ビリオネア」は、1987年時点で、世界に140人しかいなかったが、2023年には2,500人を突破したのである（OXFAM, 2023）。

世界の上位10%の富裕層が、世界の金融資産の52%を保有し、下位50%の人々は8%にすぎないのである（『日本経済新聞』2021年12月27日付）。

非正規労働者や失業者は、生きる夢をなくしている。おカネは、利殖のために使われるべきものではない。働くすべての者の所有であり、働く場所を産みだすべきものである。

こうした理念をもって世界中にある「労働者協同組合」がやっと法的に認知されたのが2022年の10月であった。日本中に発展させていきたいものである。

本山 美彦（国際経済労働研究所・所長）

特 集

福祉サービスの質と第三者評価 — 高齢、児童、障害の3分野を中心に

今号の特集は、これまでも社会政策や社会福祉の分野を中心に本誌の企画にご協力いただいた、同志社大学名誉教授・大阪公立大学客員教授の埋橋孝文氏よりご提案いただいたテーマである。ご協力に改めて感謝申し上げます。以下では、埋橋氏にご執筆いただいた本企画の趣旨に関する解説を掲載する。

特集の趣旨

同志社大学名誉教授・大阪公立大学客員教授 埋橋 孝文

本特集では、第1に、現在、私たちが利用できる福祉サービスにはどんな種類があるかを、高齢、児童、障害の3つの分野でみていく。たとえば、私たちの親が要介護状態になった場合に、あるいは私たちの子どもや障害をもつ家族が福祉サービスを必要とする場合に、どういう種類のサービスを受けることができ、サービスの内容はどのようなものであるかなどは、関心の高いトピックである。実情ではそうした情報は必ずしも利用しやすい形で提供されているとは限らず、役立つ情報へのアクセスは容易ではない。

第2に、「サービスの質」について現場ではどのように捉えられており、また、質を担保するために設けられている内部評価や外部評価（第三者評価）がどのように受け止められているかを検討する。

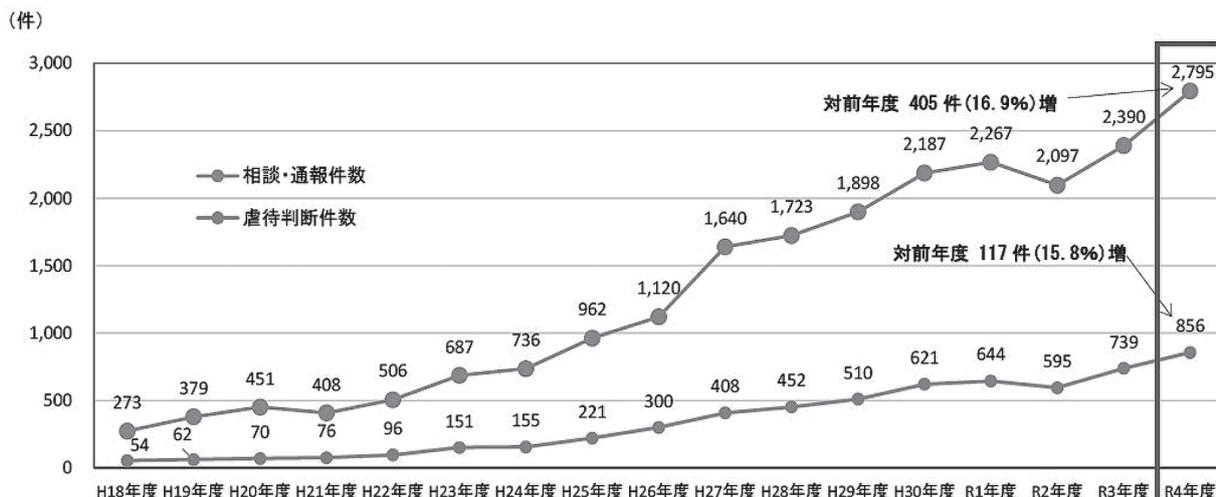
第3に、現在、福祉サービスの供給をめぐる、時間や費用のかかる評価のあり方や、より良質のサービスを提供するにあたって桎梏となっている深刻な人材不足や人材養成の難しさなどの問題点を明らかにする。福祉の現場では、利用者本位や自立支援、尊厳の維持などを目的としてサービスの提供がめざされているものの、現実的にはそうした目的の達成を阻むいくつかの障壁が存在する。

以下では上の3つの検討課題のうち、第2の「サービスの質と評価」について補足しておく。

2000年からの介護保険制度の施行により、福祉の領域で「措置から契約へ」という流れが強くなり、同時に、サービスの供給に占める民間営利法人事業者や非営利法人事業所の割合がそれ以降増えてきた。こうした中で、2001年から始まったのが「福祉サービス第三者評価事業」であった。この事業の目的は以下の2つとされた。

- 1) 利用者の適切なサービス選択に資するための情報となること。
- 2) 福祉サービス事業者が事業運営における具体的な問題点を把握し、福祉サービスの質の向上に結び付けることを目的とすること。

2001年以前からも行政による査察事業があったが、それは最低基準のみを定めたものであり（それでも違反事例は今でも存在するが）、「第三者評価」はそれを上回る質のサービス供給をめざしている。ただし、「福祉サービスの質」の中身については誰もが納得するコンセンサスが存在するわけではない。福祉の現場では医療現場と同じようにサービスの供給者と利用者間で「情報の非対称性」が存在している。そのことが民間営利事業者の参入と相まって、虐待に代表されるような不適切な処遇を生み出すことへの懸念を生み（図1参照）、そうしたことからサービスの質の向上をめざす評価制度が設けられた。つまり、ヒューマンサービスの供給を契約にもとづき市場にゆだねることは問題を生む可能性があり、何らかの公的規制が付け加えられるようになったのである。



出所：令和4年度「『高齢者虐待の防止法』に基づく対応状況等に関する調査結果」。

図1：養介護施設従事者等(※)による高齢者虐待の相談・通報件数と虐待判断件数の推移

※ 介護老人福祉施設、居宅サービス事業等の業務に従事する者

ただし、第三者事業をめぐる政府、自治体などの公的関与はごく限定的であり、税を財源とする公的資金がその事業にふり向けられているわけではない。その他、利用者のサービス選択にはほとんど役立っていないということもあり、事業のあり方は現在大きな岐路に立っているといい。それを端的に示すのは受審率の低迷である^(注1)。第三者評価に携わっている全社協の報告書(全社協2022)は危機感に満ちた論調となっている。しかし、単に公的資金を振り向け、被評価事業者に補助金を支給して受審率を上げればそれで済むという問題ではないのではないか、というのが私たちの問題意識である。つまり、現場でのサービスの質の向上に評価事業がどれだけ役立つかが決定的に重要であると考えている。

介護保険の施行後、福祉サービスは私たちの身近な存在となり、その処遇、サービスについての認識も深まってきた。しかし、それらのサービスが何をめざし、「良い(良質な)サービス」とは何かについて利用者や事業者・現場サービスの提供者の間である程度の共通理解がなければ、「質の向上」が見込めないのではないかと。本特集では上の第2の課題に関わって、3種類の福祉サービスの質について現場ではどのように考えられているかを検討し、質の向上の方途を探る。また、第三者評価制度が現場ではどのように捉えられているかを探ることによって評価制度の今後の改善方向を見定めようとしている^(注2)。

参考文献

全国社会福祉協議会(2022)「福祉サービス第三者評価事業の改善に向けて」

注釈

¹⁾ 全社協ホームページ (http://www.shakyo-hyouka.net/appraisal/sya_kakutei2_2023.pdf, 2024年10月10日閲覧)によると2022年度の受審率は以下の通り。

高齢者：特別養護老人ホーム5.81%、訪問介護0.15%、通所介護0.61%、障害者：居宅介護0.02%、生活介護2.09%、就労継続支援A型0.80%、就労継続支援B型1.65%、児童：保育所8.16%、なお、児童養護施設38.69%、乳児院36.55%、母子生活支援施設32.56%は3年に1度の受審が義務化されている。

²⁾ 本特集の3つの論稿は聞き取り調査の結果を踏まえて執筆されている。この聞き取り調査は、私たちが現在携わっている科研国際共同研究強化(B)「福祉サービスの質と政策評価-東アジア3カ国(日本・韓国・中国)を中心に-」(研究代表者：国立広島大学田中聡子教授、2022～2026年度、22KK0024)の一環として行われた。調査にあたっては国立広島大学の倫理審査の承認を受けている(承認番号 第23MH032号、2023年8月31日)。

高齢者福祉サービスの質と評価

同志社大学社会学部 准教授 郭 芳

明治学院大学社会学部 准教授 金 圓景

1. はじめに

人生100年時代と言われる今日、誰もが「介護に直面する」、あるいは「親の介護を担わなければならない」状況を想定せざるを得ないのが実情である。日本では、2000年に介護保険制度が制定され、現在の日本の介護サービスはこの介護保険制度を中心に提供されている。今では、介護が必要になったときに、介護保険制度を利用しようとする高齢者や家族が増えている。また、介護保険制度の適切な利用で、家族などの介護負担を軽減させようという意識も定着しつつある。しかしながら、介護が必要になってから介護保険制度で利用できるサービスや施設を調べ始める人は今なお少なくなく、急いで情報を入手・分析・選択しなければいけな

いことに、困っている人が少なくない。また、事前に家族の介護に備えて介護保険制度について調べ、利用できるサービスや施設を調べる人が増えているが、何を基準にサービスや施設を選べばいいか分からなくて困っている人も少なくない。介護保険制度で利用できる高齢者福祉サービスを選ぶ際に参考になるのが第三者評価などサービス評価の結果である。

そこで、本稿では介護保険制度の概要をはじめ介護保険制度で利用できるサービスの種類などについて整理した後、介護保険制度で利用できる高齢者福祉サービスがどのように評価されているか、聞き取り調査を通じて明らかになったその実態と課題について紹介する。

2. 介護サービスの種類と性格

介護保険と介護サービスの利用

介護保険制度は、高齢化が進むにつれ介護を社会全体で支えることを目的に2000年に創設された社会保険制度である。介護を社会全体で支えることを目的に40歳から医療保険料と一体的に介護保険料が徴収されることになる。2021～2023年度における65歳以上の介護保

険料の全国平均は月額6,014円で支払いは原則、年金から天引きされる（厚生労働省2021）。

保険者は、被保険者である住民が居住する区域の市町村および特別区であり、保険者は、被保険者からの申請を受けて要介護認定を行い、65歳になると被保険者に被保険者証を交付する。また、被保険者の資格（要介護・支援度な

ど)と要介護認定の有効期間を管理する。

被保険者は、65歳以上の全員である第1号被保険者と、40歳以上65歳未満の医療保険加入者である第2号被保険者に分けられる。第1号被保険者は要介護認定を受けることで、第2号被保険者は老化に起因する特定疾病による要介護認定を受けることで、介護保険のサービスを利用できるようになる。要介護認定の結果によって、介護保険で利用できるサービスの種類や量が決まる。

従来は、社会福祉法人や医療法人、自治体が介護サービスを提供していたが、介護保険制度の誕生で介護サービスの提供主体の多様化が進み、民間企業やNPO（特定非営利活動法人）等も介護市場に参入している。介護事業所の開設（経営）主体別事業所数の構成割合をみると、多くのサービスで「営利法人（会社）」が最も多くなっており、介護市場の民営化が進んでいることがわかる（「令和4年介護サービス施設・事業所調査」）。介護市場の民営化が進んだことでサービス内容が多様多様になり、利用者の選択の幅が広がった一方で、サービスの質をいかに保つかが課題となっている。そこで、政府は介護サービスの質を保つために、指定居宅介護支援事業者、指定居宅サービス事業者、介護保険施設の3種類を指定事業者としており、それぞれのサービスごとに定められた基本方針、人員基準、設備・運営に関する基準に従うことを求めている。たとえば、指定を受けることで不要な身体拘束の禁止、入浴・おむつ交換の頻度など、一定の基準に従う必要がある。また、指定事業者は、要介護度に応じて定まっている利用限度額などを参考に、過剰なサービス提供にならないように注意している。

介護保険制度の導入を機に、従来の措置制度から契約制度（利用制度）に変わり、利用者は指定介護サービス事業者を直接選ぶことができるようになった。介護保険制度の利用に至るま

での流れを簡単に紹介すると、高齢者または家族などが保険者（市町村窓口）に要介護認定申請の相談を行い、保険者が必要に応じて要介護認定調査を実施、その結果に基づいて介護保険サービスの選択、利用開始に至る。サービスの選択の際には、ケアマネジャー（介護支援専門員）という専門職が利用者や家族と面談し生活課題を分析、希望するサービスや事業所などを確認し、ニーズに応じたケアプラン（介護サービス計画書）を作成してくれる。ケアプランに基づいて、どのような介護サービスをどれくらい受けることになるか具体的なサービス内容が決まる。利用者は原則、所得に応じて介護報酬（介護保険が適用される介護サービスごとに決められた基本的なサービス利用料金のこと）の1割から3割を自己負担することになる。ただし、利用限度額が設定されているので、必要によって限度額を超えてサービスを利用した場合は超えた分の全額が自己負担となる。具体的な金額について目安を示すと、表1が居宅サービスの1ヶ月の利用限度額、表2が介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）の1ヶ月の自己負担額となる。

表1 居宅サービスの1ヶ月あたりの利用限度額

要支援1	50,320円
要支援2	105,310円
要介護1	167,650円
要介護2	197,050円
要介護3	270,480円
要介護4	309,380円
要介護5	362,170円

出所：厚生労働省介護サービス情報公表システム
「サービスにかかる利用料」より引用

表2 特別養護老人ホームの1ヶ月の自己負担の目安

	要介護5の人が多床室を利用した場合	要介護5の人がユニット型個室を利用した場合
施設サービス費の1割	約25,400円 (847単位×30日=25,410)	約27,900円 (929単位×30日=27,870)
居住費	約25,650円 (855円/日)	約60,180円 (2,006円/日)
食費	約43,350円 (1,445円/日)	約43,350円 (1,445円/日)
日常生活費	約10,000円 (施設により設定される)	約10,000円 (施設により設定される)
合計	約104,200円	約141,430円

出所：厚生労働省介護サービス情報公表システム「サービスにかかる利用料」より引用

介護サービスの種類

介護保険制度におけるサービスは大きく、介護給付におけるサービス（要介護1～5の認定者を対象）、介護予防給付におけるサービス（要支援1～2の認定者を対象）、地域支援事業によるサービス（要支援1～2の認定者と2次予防事業対象者と一般高齢者を対象）の3つに分類できる。

図1は介護が必要な程度（要介護度）に応じて利用できるサービスを整理した。ここでは、介護給付サービスを中心に日本の介護サービス

の種類と性格を紹介する。介護給付におけるサービスは、介護と介護・医療というサービスの内容と居宅と施設というサービスの提供場所で分けて理解するとわかりやすい。介護のサービスでは身体介護や生活援助などのサービスを主に提供し、介護・医療のサービスでは医療行為やリハビリ、療養指導などのサービスと介護を一体的に提供する。また居宅サービスは自宅で暮らす利用者に提供されるのに対して、施設サービスは福祉施設や介護保険施設などに入所した利用者に提供される。

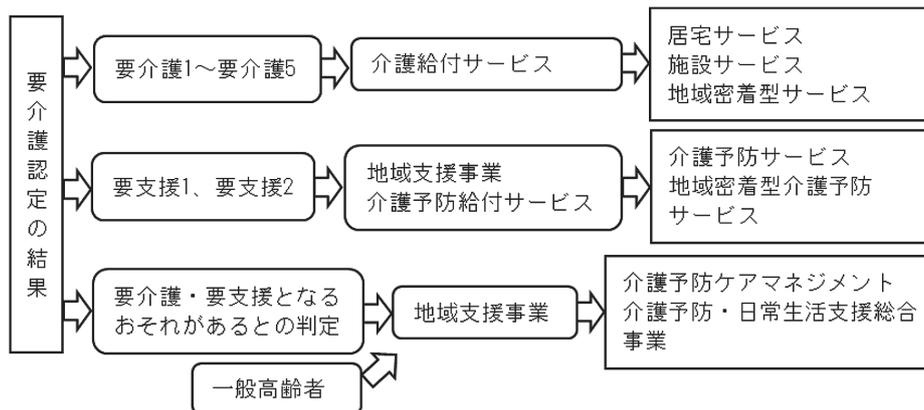


図1 要介護認定に応じて利用できるサービス

注) 地域支援事業とは、被保険者が要介護状態等となることを予防するとともに、要介護状態等となった場合においても、可能な限り、地域において自立した日常生活を営むことができるよう支援する事業である。介護予防・日常生活支援総合事業は、市町村が中心となって、地域の実情に応じて、住民等の多様な主体が参画し、多様なサービスを充実することで、地域の支え合い体制づくりを推進し、要支援者等の方に対する効果的かつ効率的な支援等を可能とすることを旨とするものである。訪問型サービス、通所型サービスとその他の生活支援サービスが含まれる。

出所：厚生労働省老人保健課「要介護認定の仕組みと手順」を参考にして筆者作成

介護サービスの提供先はさまざまで、在宅に暮らす利用者向けの居宅事業所、入居先としての介護保険施設や居住系施設、その他（地域包括支援センター、住宅改修・福祉用具事業所など）がある。居宅事業所には、訪問してサービスを提供する訪問施設、要介護者を日中受け入れる通所施設や数日間受け入れる短期入所施設などがあり、居宅介護支援事業所もケアプラン作成など重要な役割を担っている。一方、介護保険施設は、重度の要介護者を受け入れる介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）、医学管理が必要な重度の要介護者を受け入れる介護老人保健施設や介護医療院であり、居住系施設は有料老人ホームに代表される特定施設やグループホームがある。図2はサービス別の介護保険施設数を示しているが、認知症高齢者を対象にするグループホームの数は多いことがわかる。

図2の最後にある特定施設入居者生活介護を提供する施設には、民間企業が運営する有料老

人ホーム、社会福祉法人や地方自治体などが運営するケアハウス、市町村が運営する養護老人ホーム、そして民間企業が運営するサービス付き高齢者住宅がある。特定施設は、現在、一時金無しの安い費用で最低限のサービスを提供する施設と、高額な費用で手厚いサービスを提供する施設に二極化している。施設によって、居室の広さや共有設備の充実度にも差がある（イノウエ 2019）。

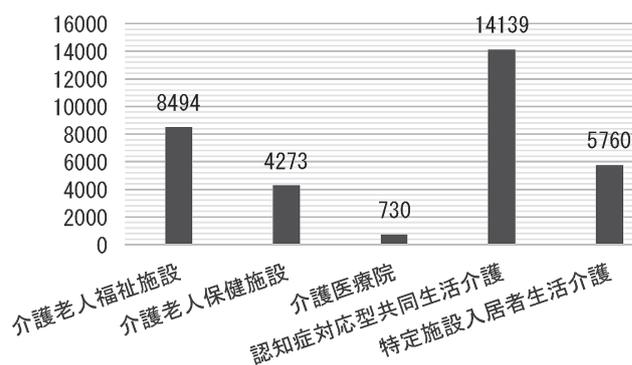


図2 サービス別の施設数

出所：「令和4年介護サービス施設・事業所調査」により筆者作成

3. 聞き取り調査から

高齢化が急速に進むなか限られた資源を有効に活用しながら、高齢者のニーズに適した介護サービスを提供することが重要である。その際には、介護保険制度の基本理念である「利用者本位」、「利用者の選択の尊重」、「自立支援」が守られているか、またサービスの質を保つことができているかが問われる。関連して、政府は第三者評価を推進しているが、受審率の低さが課題となっている。

本聞き取り調査は、高齢者福祉分野における介護サービスの質とその評価の実態を把握することが目的である。つまり、介護サービスの質をどのように捉えているか、実際にサービスの質をどのように測っているかを明らかにする。2.で述べたように、介護保険制度に基づく介

護給付は施設サービス、居宅サービスと地域密着型サービスの3種類ある。それぞれの介護サービスの質と評価の実態を把握するため本調査では、訪問介護事業所（居宅サービス）、特別養護老人ホーム（施設サービス）、認知症対応型共同生活介護（以下、「グループホーム」とする）を調査先として選定した（表3）。調査は、2023年12月から2024年1月にかけて各種別を3か所ずつ、計9名の施設長・管理者を対象に半構造化面接を実施した。

質問項目は、「サービス評価」と「サービスの質」の2つで構成されている。「サービス評価」については、①サービスの質の評価はどのような方法で行われているか。②サービスの質の評価において自己評価と他者評価の関係性はどうか。

表3 調査対象施設と事業所

種別調査先	所在地
訪問介護事業所A	東京都
訪問介護事業所B	東京都
訪問介護事業所C	京都市
特別養護老人ホームA	京都市
特別養護老人ホームB	京都市
特別養護老人ホームC	横浜市
認知症対応型共同生活介護A	東京都
認知症対応型共同生活介護B	東京都
認知症対応型共同生活介護C	神奈川県

注) 訪問介護事業所は任セア(立教大学)、崔銀珠(福山平成大学)、特別養護老人ホームは郭芳(同志社大学)、鄭熙聖(関東学院大学)、認知症対応型共同生活介護は金圓景(明治学院大学)、鄭熙聖(関東学院大学)が調査を担当した。

なっているか。③現行の評価方法は、日常の活動や取り組みを十分に評価できているかの3点を中心に聞き取った。また、「サービスの質」については、①何をもってよいサービスと考える

か。②サービスの質を維持・向上するためにどのような取り組みを行っているかの2点を中心に聞き取った。以下では、調査結果を紹介する。

介護サービスの評価の実態と課題

表4は、調査対象である施設および事業者が受けているサービス評価の方法を、内部評価と外部評価に分けて整理したものである。評価主体ごとに「自己評価」(管理者評価や職員評価など)、「利用者調査」(顧客満足度など)、「行政」(実地指導など)および「第三者評価」が挙げられ、それらの実施頻度は様々であった。訪問介護事業所の3か所では内部評価が中心に行われており、外部評価は実施されていない。特別養護老人ホームの3か所ではすべて内部評価が行われ、そのうち2か所で外部評価として

表4 サービスの質の評価方法

	内部評価	外部評価
訪問介護事業所A	<ul style="list-style-type: none"> 顧客満足度(年1回) 従業員アンケート(年1回) サービス提供責任者の自己評価(年2回) 訪問介護員の自己評価(年2回) 管理者(事業所)の自己評価(年1回) 	
訪問介護事業所B	<ul style="list-style-type: none"> 「モニタリング結果報告兼評価表」(月1回) 介護支援専門員が主導する「サービス担当者会議」 	
訪問介護事業所C	新設のため、監査前の自己点検評価のみ	
特別養護老人ホームA	<ul style="list-style-type: none"> 「自主点検表」(年1回)(介護保険制度に義務付けられている) 職員の「自己評価チェックリスト」、「不適切なケア」に関連するアンケート 	<ul style="list-style-type: none"> 「第三者評価」(3年に1回)
特別養護老人ホームB	<ul style="list-style-type: none"> 利用者へのケアの評価(ケアプランのモニタリング、担当者会議やユニットミーティングでの個別協議、事故アセスメントなど) 職員への評価 	<ul style="list-style-type: none"> 「第三者評価」(3-5年に1回)
特別養護老人ホームC	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族へのアンケート調査(年1回以上) 法人内の職員評価 	<ul style="list-style-type: none"> 行政による「実地指導」(2年に1回) 「かながわベスト介護セレクト20」(認証された場合、副賞あり)
認知症対応型共同生活介護A		<ul style="list-style-type: none"> 「第三者評価」(年1回) 行政による「運営指導」: オープン2年目に1回、以降なし(コロナ影響) 区から指定管理事業所への調査(半年に1回)
認知症対応型共同生活介護B		<ul style="list-style-type: none"> 「第三者評価」(年に1回) 行政による「運営指導」(2年に1回)
認知症対応型共同生活介護C		<ul style="list-style-type: none"> 「第三者評価」(年に1回)

「第三者評価」が実施されている。それに対して、グループホームの3か所では外部評価として「第三者評価」が実施されているが、内部評価は行われていない。

サービスの質の評価に関するメリットとデメリットについて、内部評価では「自分が行っているケアが他者からどのように見られているのかを再考する機会となる」、「人材育成につながる」といったメリットが挙げられている。外部評価、特に第三者評価については、「外部の評価を一定の尺度として、外部の人間が評価を行うことは大事である」、「振り返りの機会となるのがよい」といったメリットが挙げられた一方で、「現行の第三者評価は評価機関によって評価の質にばらつきがあり、他施設との比較ができず、自施設の立ち位置を把握できない場合がある」、「費用と手間がかかる」といった指摘があった。また、地域密着型サービスの外部評価が義務付けられているグループホームでは、いずれも第三者評価を受けているが、自治体が評価機関を選定しているケースと、受ける側が直接選ぶケースがあり、保険者によって評価機関の選定方法に違いがみられた。これに対して、「評価を受ける側が直接評価機関を選ぶことで起こりうる弊害」についての指摘もあった。

「現行の評価方法は、日常の活動や取り組みを十分に評価できているか」については、「十分とは言えない」という回答が多かった。そのため、現在使用されている評価シートの見直しや、実施された評価結果の活用方法の検討、資格を有する職員に対する手当の支給、関係者会議の開催など、様々な手法を採用している施設と事業者が多いことが聞き取り調査から明らかとなった。

現場で考えられている介護サービスの質

「何をもってよいサービスと考えるか」という質問項目に対する施設長や管理者の回答で強

調された点から、以下のキーワードが抽出された。

- ・利用者のニーズや希望を最優先にした「利用者中心のケア」提供が強調されている。
- ・利用者が自分の生活を維持し、個人的な選択や決定を尊重する「自立支援」がテーマとなっている。
- ・職員や関係者が一丸となり、「チームワークと連携」の重要性が言及されている。
- ・利用者一人ひとりの生活習慣や個性、人生経験を尊重し、その人らしい生活を支援すること（「個別性・多様性の尊重」）が重視されている。
- ・利用者の「尊厳」を守り、心地よい生活や「幸せ」を感じられることを大切にする姿勢が見られた。
- ・利用者と職員、家族、地域社会などの「人と人の交流」を通じて、良いサービスが提供されることが強調されている。

これらのキーワードから、現場では、利用者のニーズに基づいたケアの提供、職員の専門性、そして尊厳や幸福を重視するサービスが良いサービスであると考えられていることがわかる。

「サービスの質を維持・向上するためにどのような取り組みを行っているか」について、最も多く取り上げられたのは職員教育を目的とした「研修」である。法人内（社内）研修や合同研修など、実施方法は様々である。研修を通じて人材育成を行うが、良いサービスの提供に結びつくのは、やはり職員の専門性を高めることにある。次に挙げられたのは「職員のケア」である。介護人材が不足している状況下で、職員へのケアや働きやすい環境を整えることが重要である。具体的な取り組みとしては、「施設長が定期的に職員と一人ひとりと話す機会を設ける」、「職員同士が日常的に称賛し合える仕組みを作る」、「職員の希望休は100%叶えるようにする」といった例が挙げられる。

4. 介護サービスの課題と将来展望

介護サービスの評価は、質の向上に不可欠な要素であるが、今回の調査でわかるように、日本の介護サービスにおいては評価方法が一貫していない。各施設や事業者が独自に評価を行っている場合もあり、その結果にばらつきが生じている。このばらつきは、利用者が自らサービスを選ぶ際に不公平感を与え、信頼を損なう要因となる。利用者のサービス選択に資する情報提供という評価事業の目的に達しているとはいえない。全国的に統一された第三者評価が存在するが、脆弱な都道府県推進組織、評価機関・評価調査者の質、不十分な評価結果の公表などが課題として指摘されている（宣 2024）。さらに、評価には費用と手間がかかることから、受審率は依然として低調である。

今回の調査で明らかになった介護サービスの評価に関するもう一つの課題は、サービスを利用する人の声がサービス評価に適切に反映されていないことである。以前から指摘されてきた課題（神部・島村・岡田 2002；伊藤・近藤 2012）ではあるが、いまだに改善されていない。サービス利用者（当事者）とサービス提供者を

区別すると、他者評価は客観性をもつ利点があるが、一方で、利用者自身の視点とは異なる限界がある。サービス評価においては、当事者である利用者の意思がもっとも尊重・反映されるべきであり、利用者本位のサービス提供の実現に向けては、利用者を評価主体として明確に位置付け、満足度を指標とした利用者評価を介護サービスの評価システムの中に取り入れることが重要である。

また、日本の介護サービスが直面するもう一つの課題は人手不足である。高齢化の進展に伴い、介護サービスの需要は増加しているが、介護職に対する賃金が低く、働き方も厳しいため、人材の確保が困難である。その結果、介護サービスの質が低下する可能性がある。現場では職員の専門性を高めるために研修を充実させたり、労働環境の改善を見直したりする取り組みが行われているが、十分な人材を確保するためには、ICT の活用を通して業務改善やテクノロジーの導入により介護の効率化を図り、介護職を魅力的な職業にする必要がある。

5. おわりに

本稿では、介護保険制度に基づく介護サービスおよび介護現場におけるサービスの質と質評価の実態を紹介した。介護保険制度自体は複雑であるが、介護ニーズの変化やサービス利用の状況に応じて、介護保険制度は3年ごとに改正が行われているため、さらに複雑でわかりにくいとする声がある。利用者やその家族が自分たちに最適なサービスを見つけるのが難しく、必要な情報を得られないことが多い。そのため、

介護サービスを利用しようと考えた際には、まずは保険者（市町村）の窓口で相談することが早道である。そこから要介護認定を受け、適切な介護サービスを選択する流れとなる。

介護現場で考えられているサービスの質は、介護保険制度の理念に基づく利用者本位や自立支援、尊厳の維持といった要素を重視していることが、今回の調査で確認できた。このような質の高いサービスを提供するためには、専門性

を持った介護人材が不可欠であり、さらにそのサービスの質を維持・向上させるためには、合理的かつ客観的な質評価の方法が求められる。しかし、現行の評価方法は施設や事業者によってばらつきがあり、統一された基準が不足して

いるため、サービスの質を評価することが難しいという課題も浮き彫りになっている。したがって、今後は評価方法の見直しとともに、利用者や家族の声を反映させた、より実効性のある質評価システムの構築が必要とされている。

参考文献

伊藤美智予・近藤克則（2012）「ケアの質評価の到達点と課題—特別養護老人ホームにおける評価を中心に—」『社会保障研究』48（2）、120-132

イノウ（2019）『世界一わかりやすい介護保険のきほんとしくみ』ソシム

郭芳（2024）「今こそ知りたい、日本の介護とは」ケアスル介護
<https://caresul-kaigo.jp/column/articles/34274/>（2024年9月20日閲覧）

神部智司・島村直子・岡田進一（2002）「施設入所高齢者のサービス満足度に関する研究—領域別満足度と総合的満足度との関連」『社会福祉学』43（1）、201-210

厚生労働省（2021）「介護保険制度の概要」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html（2024年2月22日閲覧）

厚生労働省（2022）「令和4年介護サービス施設・事業所調査」
https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service22/dl/kekka-gaiyou_1.pdf（2024年2月22日閲覧）

厚生労働省（2021）「第8期介護保険事業計画期間における介護保険の第1号保険料及びサービス見込み量等について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18164.html（2024年9月23日閲覧）

宣賢奎（2024）「福祉サービス第三者評価の受審率向上策」『国際地域学研究』27号、155-187

児童福祉サービスの現状と課題 — 児童養護施設を中心に

京都文教短期大学幼児教育学科 特任講師 木内 さくら

花園大学社会福祉学部 講師 梅谷 聡子

1. はじめに

現在の日本における児童福祉法に基づく制度には、一般的な子育て支援サービスだけでなく、児童虐待等を理由に生まれた家庭で生活できない児童を保護・養育することを主目的とした社会的養護と呼ばれる制度がある。児童相談所の判断によって児童の生活場所を決定するという措置制度のため、社会的養護施設については第三者評価が義務づけられるなど、専門性や質の高さが求められている。子どもの意向が直接的

に反映できない面がある仕組みであるからこそ第三者評価の義務付けであるが、ケア＝児童の養育の質をどのように評価するかは難しい課題である。本稿では、社会的養護の現状を概観し、実際に児童の養育を担う施設職員への聞き取り調査を基に、児童の養育の質を確保するための取り組みや施設職員が重視している点、評価の難しさなどを考察していきたい。

2. 福祉サービスの種類と性格

社会的養護の現況と動向

社会的養護とは、「保護者のない児童や、保護者に監護させることが適当でない児童を、公的責任で社会的に養育し、保護するとともに、養育に大きな困難を抱える家庭への支援を行うこと」⁽¹⁾とされ、子どもを保護・養育するだけでなく、その子どもの家族や家庭への支援も含むとされている制度である。2022年3月末現在で、社会的養護内で生活している子どもは約4万2千人である。日本における18歳未満の人口総数が約1,851万3千人⁽²⁾であることを鑑みると、日本国内の子どものおよそ0.2%

が家庭から離れて生活していることになる。

子どもが社会的養護となる理由は、現在では虐待が最も多い理由となっており、児童虐待の通告件数は219,170件（2022年4月現在）であるが、通告されたケースの児童がすべて社会的養護となるわけではない。

日本における社会的養護に関する動向としては、2011年に「社会的養護の課題と将来像」が取りまとめられ、そのあり方について検討がなされてきた。2016年に児童福祉法が改正され、第1条において「全て児童は、児童の権利に関する条約の精神にのっとり、適切に養育さ

れること、その生活を保障されること、愛され、保護されること、その心身の健やかな成長及び発達並びにその自立が図られることその他の福祉を等しく保障される権利を有する」として、児童の権利に関する事項が明記された。子どもが権利の主体であること、子どもの権利を尊重するという理念を、子どもに関わるあらゆる事柄に適用するようになったのである。

子どもの権利条約の視点から見たとき、子どもを育成する第一義的責任は保護者が負うこととされている。実父母や親族等を養育者とする環境である「家庭」で育つ権利を保障するため、保護者への支援を行うことが重要である。「家庭」で生活できない子ども（＝社会的養護児童）は、「家庭と同様の環境」（以下、家庭養護）である養子縁組による家庭、里親家庭、ファミリーホーム（小規模住居型児童養育事業）で継続的に養育されることを優先するとし、それらの環境が適当でない場合は、できる限り「良好な家庭的環境」において養育されるよう、必要な措置を講ずることとされている。

これらの改正内容を受け、2017年に「新しい社会的養育ビジョン」では、「家庭」で生活する児童＝在宅支援サービスと、「家庭」から離れて生活する社会的養護の児童への支援を「社会的養育」として包括的に捉え、児童本人と家庭への支援を、生活場所が変化することによって支援が途切れないよう、地続きで支援を考えていく必要があるとしている。

措置制度と第三者評価

社会的養護の仕組みとしては、サービス契約制度ではなく措置制度となっている。ケースの始まりは大別すると2通りある。①児童本人や保護者、親族等の関係者が子育て相談窓口相談をしいく、②医療機関や子どもの所属関係機関による情報提供もしくは虐待通告等である。そのようにケースの情報が児童相談所に入

ると、児童相談所職員が保護者や児童本人との面接や訪問を行い調査する。そのうえで、「家庭」から離れて生活することが児童によって適当であると児童相談所が判断した場合、社会的養護下となる。虐待等の場合など緊急一時保護という形で一旦保護されることはあるが、基本的に親権者の同意を得たうえで里親家庭での生活や施設入所となる。親権者の同意は得られないが社会的養護下となることが必要であると児童相談所が判断した際には、親権者の同意に代わって家庭裁判所の承認を得るための審判申し立てを行う場合もある。一時保護中の子どもにかかる費用は全額公費となるが、同意等を得て正式に子どもが社会的養護下となってからの生活費等の措置費については、生活保護を受給している場合を除き、所得に応じた負担額が保護者に発生する仕組みである。

「家庭」から離れる理由は虐待が最も割合としては高くなるが、保護者の疾患や就労等の経済的理由もあり、複数の理由が含まれているケースも少なくない。解決が容易ではない課題を抱えた家庭背景を背負う児童の増加とともに、より一層専門的なケアを求められている現状である。社会的養護で行われる養育の質は、「家庭」で生活する以上にレベルが高いものであることが求められ、目指されている。現在では里親制度に代表される家庭養護で生活することが優先されることとなり、施設に期待される役割はより専門的かつ多岐にわたるようになっている。また、社会的養護内でも、年齢や子どもの状況により、里親家庭や、より専門的な施設への措置変更という生活場所の異動が生じるという制度上の特徴がある。子どものケアは継続的に行うことが理想とされている一方で、課題が多くあるのも事実である。また、他の社会福祉施設と同じく、地域共生社会の実現のための地域福祉という視点から、入所児童以外の地域における子育て支援の役割も担っていくという側

面も期待されている。

現在の一般的な社会福祉サービスの大部分は契約制度となっており、利用者がサービスを決定していけるように支援をする必要がある。しかしながら例外的に措置制度となっている社会的養護施設では、児童自らが施設を選ぶ仕組みではない。また、入所中は施設長による親権代行等の規定があり、施設が持つ入所している児童への責任も大きい。加えて、児童が抱える背景の複雑化によって児童への心理的ケア等の対応が必要な現状を踏まえ、施設運営の質の向上が必要であるとされ、2012年度から、3年に1度の第三者評価の受審と結果の公表および毎年度の自己評価の実施が義務化されている。義務化される以前は他の社会福祉施設と同じく第三者評価は任意であり、後述する評価基準についても、社会的養護施設独自のものはなかった。

第三者評価が義務付けられている社会的養護施設は、児童養護施設・乳児院・児童心理治療施設・児童自立支援施設・母子生活支援施設の5施設となっている。各施設の対象児童等の特

徴および現時点での入所人数や施設数は表1の通りである。

社会的養護の共通の目的や理念等はあるものの、施設ごとに年齢だけでなく対象となる児童の特徴によって目的や行う支援内容には異なる部分がある。そのため、第三者評価の項目についても、施設ごとの運営指針に基づく「内容評価基準」が設けられている。

施設における評価項目の内容

第三者評価の概要としては、評価者が事前準備と事前分析をしたうえで、実際に施設に訪問して延べ2日ほどの聞き取り調査等を行い、利用者調査として児童等へのアンケートなども踏まえ、総合的に評価される。評価内容は、社会福祉施設全体の「共通評価基準」と施設ごとの「内容評価基準」の2つがある。「共通評価基準」は主に施設運営に着目した評価内容であり、「内容評価基準」の方が施設内の養育に関する具体的な部分を評価するようになっている。「子どもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援」

表1 「児童養護施設入所児童等調査（2023年2月1日現在）」および「福祉行政報告例（2022年度）」をもとに筆者作成

施設名	対象児童	入所人数
児童養護施設	概ね2歳から18歳までの児童（特に必要な場合は、乳児を含む）	23,043 (600施設)
乳児院	0歳から概ね2～3歳くらいの乳幼児（特に必要な場合は、未就学児まで在籍可）	2,404 (146施設)
児童心理治療施設	家庭環境、学校における交友関係その他の環境上の理由により社会生活への適応が困難となった児童	1,334 (53施設)
児童自立支援施設	不良行為をなし、又はなすおそれのある児童及び家庭環境その他の環境上の理由により生活指導等を要する児童	1,135 (56施設)
母子生活支援施設	配偶者のない女子又はこれに準ずる事情にある女子及びその者の監護すべき児童	4,538 (213施設)

という項目から始まり、「養育・支援の質の確保」といった項目が続く。衣食住といった基本的な生活内容より先んじて、子どもの権利擁護や養育や支援の質を評価する内容がある。第三者評価は3年に1回の受審義務だが、受審しない年度は自己評価を行うことも義務付けられている。

このような制度的な義務だけではなく、施設によって自己点検を行う仕組み作りをしている施設もある。また、入所している子どもについて、1人1人の生活の様子を把握し、職員間で共有しながら、計画的に養育を行うという仕組み

みも当然のことながらある。

子どもの権利擁護が注目されているが、子どもとの日々のやり取りは、子どものやりたいことや希望をすべて叶えることはできず、何をもって子どもの権利を尊重しているか、子どもにとって良い養育であるのかということは、一朝一夕では難しい。“どのような支援や養育が子どもの最善の利益に向けた養育といえるのか”については、第三者評価が導入される以前からも模索されてきた。それでは、養育を行っている施設ではこの点をどのように捉えているのだろうか。

3. 児童養護施設における聞き取り調査から

調査の目的と方法

ケアを評価する目的は質の担保である。では実際に、社会的養護の実践現場において“ケアの質を担保するための取り組み”として考えられているものは何なのだろうか。先述してきたように評価が難しい子どもの養育を、施設職員はどのように考えているかについて、社会的養護の中で最も多くの子どもが生活する児童養護施設（以下、施設）の職員への聞き取り調査を通じて検討する。

本調査は2023年12月に、施設の責任者および直接処遇職員を対象として、半構造化インタビュー面接として実施したものである。今回、協力いただいたのは、同一法人にある大舎制施

設と小規模グループケア施設の職員の方々（各施設2名、計4名）である（表2）。施設内で管理的立場にある責任者と、直接子どもに関わる直接処遇職員、さらに大舎制と小舎制の2つの形態の施設を対象とした理由は、それぞれの立場によってケアの質とその評価について視点が異なると考えられるためである。インタビューガイドは、責任者と直接処遇職員それぞれの内容で作成した（表3）。

調査の実施にあたっては、調査協力が任意であること、個人情報保護されること等について対象者へ説明を行い、同意を得た。本調査は、県立広島大学の研究倫理委員会の承認を受けて実施している（承認番号：23MH032）。

表2 インタビュー対象者

	施設形態	職位
Aさん	施設Ⅰ：大舎制	責任者
Bさん		直接処遇職員
Cさん	施設Ⅱ：小規模グループケア	責任者
Dさん		直接処遇職員

次節より、インタビュー調査から明らかになった「施設職員から見た担保すべきケアの質」と「ケアの質を担保するための課題」について述べる。

表3 インタビュー内容

<p>責任者</p> <ul style="list-style-type: none">(1) 法人／個人としての理念や最も重要視していることと、その背景は何か(2) 法人／個人におけるケアの実践は、とりわけどのような点において子どもや地域に還元されていると考えられるか(3) 法人／個人において、ケアの質を測る仕組みはあるか。また、ケアの質が向上している、もしくは低下していると感じられるのはどのような場合か(4) 評価項目や評価方法に対する意見 <p>直接処遇職員</p> <ul style="list-style-type: none">(1) ケアの質の維持・向上のための現在の取り組みと今後行ってみたいことは何か(2) 子どもや子どもとの関わりについてどのような工夫や難しさがあるか(3) 子どもの意見を第三者評価に反映させるためにどのような方法があるか(4) 自己評価、他者評価（第三者評価以外）の目的と仕組み、また第三者評価との関係性はどのようなものか(5) 評価結果をサービスの質の向上に活かすことができていると感じるか

施設職員から見たケアの質への着眼点

1) 社会的養護の施設としてどのような子どもも受け入れること

施設の責任者であるAさんやCさんからは、調査協力者の所属する法人理念に基づいて、「対応が難しいケースの子どもも躊躇せず受け入れる」「見放さない」というケアを重視しているという語りが聞かれた。

近年、社会的養護では、虐待を受けた子どもや障害のある子どもの割合が増加し、

子どもの背景が多様化している。家庭で生活が難しい子どもたちを、公的責任で社会的に養育する社会的養護のあり方として、どのような子どもも引き受けることが社会的養護の意義であり、ケアの質の一つの指標ともいえるだろう。

対応が難しい子どもも受け入れるためには、丁寧な子どもの理解が必要となる（Aさん）。そのため、Bさんは、子どもの行動の背景にあることを理解できるよう、職員にケースの読み方などを伝えているという。子どもの背景を理解する力が向上することで、一見、問題行動のように見える子どもの行動についても納得できることがあるという。

こうしたアセスメント力を身につけるには、子どもとの関わる経験の蓄積と、専門的な知識を得ることが必要になってくる。Dさんは、施設職員に必要な専門的知識として、アタッチメント、発達、ライフストーリーワーク⁽³⁾、トラウマの4つをあげた。

2) 子どもの声を聴きケアに反映すること

Cさんは、「子どもが大人に愛されている」と分かるためには、子どもの声を拾うことが大切だと語った。「子どもの声を職員が拾いきれていないのであれば、それはケアの課題だ」ということである。

集団生活である施設において、子どもに対する個別的な関わりや、個々の意見をできる限り尊重することは重要な点である。なぜなら、施設等のケアのもとで生活する子どもたちが、自身のケアに関する決定に参加することが、権利擁護の実践であると同時に、被虐待等の困難な経験により無力化された子どもの潜在する力を引き出す実践にもつながると考えられるためである。

一方で、子どもに対して身体的にも社会的にも優位な立場にある大人が、ケアの下で生活する子どもの声を聴くことは、実際のところそれほど容易なことではない。両施設の直接処遇職員からは「話を聴ける職員を育成する必要がある」ことや、「自分の思いを語れない子どもの声を聴くスキルが職員に必要である」ことなどが語られた。子どもの声をケアに反映したケアの質向上のための、職員の育成が求められている。

また、子どもの声をケアに反映する具体的な仕組みとして、子どもと職員の個別面談や個別対応（施設Ⅰ、Ⅱ）、子どもが自分自身の「自立計画」をつくること（施設Ⅱ）、フロアのルールを子どもの話し合いで決めること（施設Ⅰ、Ⅱ）などが挙げられた。

さらに、子どもの声を聴くだけに留まらず、それをいかにケアに反映するかが重要である。この点について、施設Ⅱで実施されている、子ども自身が作成する「自立計画」の取り組みは示唆に富んでいる。一般的に、社会的養護では施設や児童相談所の職員が作成する自立支援計画に基づきケアが行われている。援助者は、子どもへの聞き取り等を行い計画を作成するが、自立支援計画作成への子どもの参加は限定的であると言わざるを得ない。しかし、施設Ⅱでは、援助者が立てる計画だけでなく、子どもが自分自身の「自立」について計画を立てるといふ。施設は、乳幼児から20歳前後までの子どもが入所するため、子どもの発達段階などを鑑み、計画できる子どもから取り組んでいるということである。

3) 日常生活を通じたケア

生活の場である施設において、子どもの基本的生活を保障することが重要であると

語られた（Bさん）。被虐待や生活困窮など不安定な家庭環境におかれてきた子どもたちが、まずは施設において安心、安全な生活を送ることができるように衣食住などを保障することは、社会的養護の基本的なあり方である。

一方でDさんは、中途養育においてそれぞれの子どもに自身の家庭での生活経験があるなか、どこを生活の基準点にするのが難しいと語った。様々な家庭環境で育った子どもが集団生活を送る施設で、子どもと職員、あるいは子ども同士がコミュニケーションをとりながら、生活の基準点を模索する実践のあり方が必要であると考えられる。

こうした基本的生活の保障のための取り組みは、子どもにとっての生活の安定のみならず、そこで共に過ごす職員との信頼関係の構築の機会になる場合がある。Bさんは、子どもの退所前の支援やライフストーリーワークなどの限られた期間や場で行う支援をするにあたって、「日々の生活において培った子どもとの信頼関係」が大切であると語った。

4) 地域への眼差し

Cさんは、児童養護施設の入所児童だけでなく、里親家庭、地域住民、施設の労働環境の整備なども必要だと語った。また、社会的養護について、地域に発信することが大切だと考え、多様な家族の形についてなど研修会で話をしているという。

実際、ショートステイの子どもを受け入れ、地域の子育て支援に取り組んでいる。地域支援を通じて、「子どもの応援団を作りたい」という思いでいることが語られた。また、社会福祉協議会と協力してイベントを行ったり、地域のイベントに職員が参加

するなどして、地域とのつながりを構築している（施設Ⅰ、Ⅱ）。

ケアの質を担保するための課題

1) 職員間の連携と人材育成

全ての調査協力者が挙げたのが、ケアの質を担保するための人材育成の課題である。ブリッジフォースマイルが2012年に全国の施設を対象に行なったアンケート調査によると、施設の離職者のうち勤続年数が3年以内の者が全体の49%を占めている（ブリッジフォースマイル2013）。ケアを担う職員が入れ替わる中で、どのように人材を確保・育成し、ケアの質を維持、向上させていくかが課題となる。この点に関して、ケース会議を開き、それぞれのケースについて話し合う機会を設けることや（施設Ⅰ）、マニュアルを作るなどの取り組み（施設Ⅱ）が行なわれている。

2) ケアの評価方法

先述の通り、施設は第三者評価が義務化されている。インタビューにおいて、「第三者評価の業務負担感が大きく、その割に、現場へのリターンが少ないような気がする」との意見があがった（Dさん）。一方で、施設の自己評価以上に第三者評価で高く評価されて、職員にとって日々の支援が良い

評価がなされるとエンパワメント的な側面もあったということである（Cさん）。また、評価方法について、文脈に依存する日々の実践を数字で評価することの難しさ（Aさん）や、養育のアウトカム（結果）が子どもの入所中に見えにくいこと（Cさん）、第三者評価者に子どもが意見を述べることの難しさ（Dさん）や、現在の政策の方針に基づく指標では評価が低くなってしまいう大舎制施設の意義⁽⁴⁾が見えにくくなること（Bさん）などの語りがあつた。

また、人材育成に関わる評価がより重視されると良いのではないかという意見があつた。「（ケアを充実させるための）お金を出してもらっても、担い手となる人材が不足している」ということである（Cさん）。これは、施設ケアの質向上の基盤であるケア人材が不足し、現場ではその育成に追われているが、その現状が十分に第三者評価に反映されていないということだろうか。「ケアの質を維持・向上させるのは『人』』という語りも現れているように（Dさん）、担い手となる人材が育たなければ、施設のケアの質が相対的に下がってしまう可能性がある。現在も第三者評価の項目に、「福祉人材の確保・育成」の項目が3つ設けられているが、こうした項目をより充実させる方向性が必要かもしれない。

4. 社会的養護におけるケアの課題と将来展望

現在、児童養護施設をはじめとする社会的養護は大きな変革の途にある。それに伴い、社会的養護において担保すべきケアの質と、そのための評価のあり方もまた、検討される必要がある。本稿では、社会的養護の現況と動向、第三者評価について述べた上で、施設職員へのイン

タビュー調査の結果から、施設のケアの質と評価について検討した。

施設では、子どもの権利擁護など、現在、社会的養護で求められるケアの質を担保するために様々な実践がなされていた。社会的養護は、子どもの養育を担う場であることから、施設や

里親における日常生活の積み重ねによる専門的なケアの質は、依然として重要であることが明らかとなった。そしてそれに留まらず、今後は、社会的養護がこれまで困難を抱える子どもたちの養育において培ってきた知識や技術を、措置児童だけでなく、地域の子どもや措置解除後の子ども・若者へのケアにも活かしていくことが求められている。すなわち、これまで以上に子どもの権利の視点に鋭敏となり、多様な発達段階や背景のある子どもの声を聞き、ケアに反映させる取り組みの質向上が求められているのである。

これらのケアの質を評価するあり方については、先述の通りいくつかの課題があげられた。

なかでも、入所している子どもに丁寧な個別対応をしつつ、現在、社会的養護に求められる多種多様なケアの役割を担おうにも、そもそも人材が不足し、その充足のために奔走している現場の実態が、第三者評価に反映できていない現状があることが明らかとなった。人材育成や人材確保には、ケア人材の労働環境など一施設だけで全て解決できない構造的な課題もあるのでないだろうか。第三者評価の実施を通して、個々の施設のケアの質向上を目指すとともに、社会的養護をとりまく構造的な実態について問題提起ができるようなあり方が必要だと考える。

参考文献

ブリッジフォースマイル（2013）「全国児童養護施設調査 2012 施設運営に関する調査」

こども家庭庁（2024）「児童養護施設入所児童等調査（2023年2月1日現在）」

厚生労働省（2012）「児童養護施設等の小規模化及び家庭的養育の推進のために」

才村眞理（2020）「ライフストーリーワークにおける就職前の事前学習の意義」『帝塚山大学教育学部紀要』1, 66-74

全国社会福祉協議会ホームページ「社会的養護施設第三者評価事業」

注釈

(1) こども家庭庁ホームページ「社会的養護とは」(<https://www.cfa.go.jp/policies/shakaiteki-yougo>)より

(2) 総務省統計局「令和5年10月人口推計」より

(3) ライフストーリーワークとは、社会的養護の子どもたちに、誰から生まれ、なぜ親から分離されたのか、これまでどんな生き立ちだったのかなどについて、信頼できる大人と共に時間をかけて整理していく方法である。生き立ちの整理の実践という言葉で説明されることも多い。子どもが、自分の過去-現在-未来をつなぎ、前向きに生きていけるように支援する仕組みである(才村2020:66-67)。

(4) Bさんが語った大舎制施設の意義は次の3点である。①複数の兄弟を同じ施設で受け入れることができる点、②職員がチームで養育するため、発達課題のある子どもを受け入れることができる点、③チーム養育の対応力を活かして子どもの問題行動などによる措置変更をできる限りしない点である。施設の小規模化の課題として、大きな課題を持つ子どもがある場合、少人数の職員で対応しづらく、子ども集団への影響が大きいことがあげられている(厚生労働省2012)。被虐待児や障害のある子どもの割合が高まる中で、チーム養育の強みを活かして子どもたちの抱える課題に対応しつつ、子どもの生活施設をできるだけ変更せずにケアを継続することが、大舎制施設の意義の一つであるといえよう。

障害者福祉サービスの概要と評価 — 支援者は何をサービス評価の手がかりとしているのか

日本大学法学部 教授 山村 りつ

同志社大学社会学部 准教授 廣野 俊輔

1. はじめに

現在日本の障害者福祉サービスは、障害者総合支援法^(注1)を中心として提供されている。本稿では、まずこの障害者総合支援法を中心とした福祉サービスの概要を示した上で、実際に総合支援法上のサービス事業に従事する職員に対して行ったサービスの質についてのインタビュー調査をもとに、職員が自らの提供するサービスの質をいかに意識し評価しているのかを検討する。障害者福祉サービスが措置制度中心から、契約利用に移行する際、サービスの評価の重要性が指摘されはしたが、具体的にどうサービスを評価すべきなのかという点についての議

論はほとんど蓄積されていない。その理由はいくつか考えられるだろう。たとえば、障害者である本人がサービスについて意見を表明することが難しい、入所施設等で長期にわたって同様のサービスが提供される場合には家族からも職員からも改めてそれを評価しようという意識が生まれにくいこと等である。本稿では、これらの議論を少しでも進めるべく、評価のありようを検討するための前提として、現時点でサービスの担い手が提供したサービスの評価についてどのように考えているのかを明らかにしたい。

2. 福祉サービスの種類と性格

最初にも述べた通り、障害者福祉サービスの大部分は総合支援法を通じて提供される。障害者に対してプログラムなどを提供するサービスは、総合支援法以外にも障害者の雇用の促進等に関する法律を通じたものなど、主に労働分野で制度化されたものがあるが、それらは福祉制度と切り離され、今回取り上げている第三者評価制度の対象にも含まれないため、ここでは主に総合支援法を通じたサービスに限って見ていく。

総合支援法のサービスの利用には介護保険の

利用と同様の手続きが取られ、市町村を窓口として申請が行われ、障害支援区分、給付決定、そして個人の選択に応じたサービス等利用計画が立てられ契約、サービス利用となる。総合支援法は社会保険制度ではないため保険料負担などはないが、利用量に応じて、その費用の1割を利用者が負担する。厚生労働省によれば、総合支援法の自己負担額の平均は2.2万円程度である^(注2)。ただし、障害者の場合、その多くが個人では所得が非常に低い者が多く、実際に

は全体の9割以上(2022年12月時点)が低所得を理由とする自己負担額0円の対象となっている。

総合支援法によるサービスは、大きく介護等給付と訓練等給付、さらに地域生活支援事業に分けることができる。介護等給付は主に身体介護を中心として日常生活における介護を提供し、訓練等給付は訓練や教育のためのプログラムを提供し、何らかの技術の獲得などを通じて目標達成を目指すものである。この目標には、生活自立に必要な技術(身体的自立や身の回りのことなど)の獲得に加え、高齢者分野や児童分野ではみられない「就労」が含まれそのための訓練が提供される。それにより障害者福祉サービス特有の事情を生み出している。

例えば、訓練等給付の中にみられる就労継続支援事業は、そこからいわゆる一般就労(労働関係法規が適用される労働者としての就労)を必ずしも目指すものではなく、そこで訓練という名の作業に従事し、少額の工賃を得るものがほとんどである。そのような労働は福祉的就労と呼ばれるが、これに従事している障害者は失業者ではなく「就業者」として扱われる。しかしこれらの「労働」は、同時に制度利用に対する利用料を支払っており、「お金を払って働く」という点が制度施行当初には問題として指摘された。

あるいは、一般就労を目的に据える就労移行支援事業にも特徴がある。目的すなわちゴールがあるということは、ゴールに到達すればサービス利用が終了するということである。実際就労移行支援事業には利用期間が定められており、さらにその中で数か月毎に区切った段階的な支援計画が想定されている。このように、期間が限られ、ある状態から別の状態へのステップとしてのサービスという点も、他の領域ではあまりみられない特徴的なサービスだといえる。

一方で他領域と共通するサービスが介護を中心としたサービスと、地域生活支援事業に係るサービスだろう。介護サービスでは、入所型で

最重度の障害をもつ人々のいわば終の棲家となるような施設サービスから、在宅でのホームヘルプサービスやグループホームなどもある。地域生活支援事業では、地域生活に関する相談のり、権利擁護のためのサービスなどに加え、サロンなどの居場所支援のためのサービスもある。居場所支援とは、昼間出かけて行って過ごすための場所を提供するもので、現行の制度体制となる前の時期から注目され拡大してきたサービスである。つまりは、労働市場や社会参加から遠ざかった障害者には居宅以外に居てもいい場所がないということが問題視され、当たり前前の生活の一部としてその必要性が認められたのである。これらのサービスは介護保険サービスとの類似点が多すぎる。

最後に、障害者福祉サービスの特徴として抑えておくべき点としてその利用者像がある。障害者福祉サービスの利用は基本的に障害者^(注3)であるが、その障害者像が非常に多様であり、サービス利用においても偏りがある。

日本の障害者の定義では、現在身体・知的・精神・発達^(注4)の4種類の障害種別が定められている。数の上でいえば、最も人数が多いのは精神障害者で、逆に最も少ないのは知的障害者である^(注4)。障害者福祉サービスの利用という点では、比較的自立しやすい身体障害者の利用よりも、知的・精神障害者の利用が中心となっている。というのも、総合支援法におけるサービスには、職業的(経済的)自立をした状態で利用できるサービスがそれほど多くない。リハビリテーションや福祉器具の使用で日常生活に支障ない程度の身体的自立が叶った身体障害者は、総合支援法のサービスを利用したとしてもわずかに、ということが多い。そのため、専門的な介助を必要とする重度の身体障害者を除けば、その他の障害種別の者(あるいは重複障害の者)の利用が多くなっている。また、サービス種別によっても利用者の障害種別に偏りがみられるが、その点は以下の調査についての記述のなかで触れていく。

表1 障害者総合支援法のサービス例と利用者

サービス名称	内 容	利用者数(2020年)
居宅介護	居宅において、入浴、排せつ等、家事や介護の支援をする。	1,958,000人
重度訪問介護	重度の障害者に介護や移動の支援などを包括的に提供する。	924,000人
生活介護	昼間に創作的活動又は生産活動の機会を提供する。	7,673,000人
施設入所支援	施設に入所する障害者につき、主として夜間において、入浴、排せつ及び食事等の介護等の生活支援を行う。	1,965,000人
就労継続支援(A型)	生産活動その他の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う(雇用契約あり)。	1,211,000人
就労継続支援(B型)	生産活動その他の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う(雇用契約なし)。	3,814,000人

出所：障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（2021）を参考に筆者作成

3. 聞き取り調査から

障害分野の聞き取り調査は、関東と関西でそれぞれに行われた。調査対象者の一覧は表2の通りである。質問項目としては、①サービスの質を意識するのはどんなときか、②何をもって良いサービスとするか、③どのようにサービスを評価しているかといった点について共通して尋ねているが、それぞれの調査者のネットワークの違いに因って調査先に各地域で若干の偏りがあった。そのため、まず調査の結果について

その1（関東）、その2（関西）と分けて記述したのち、双方を踏まえた考察を行う。

1) 調査の結果・その1

関東地方の調査では、就労継続支援B型^(注5)や地域生活支援センター、障害者就業センター、生活介護などの事業を単独もしくは複数展開している事業所の実践者3名に話を聞くことができた。

まずサービスの質を意識するときについては、ちゃんと決められたことをやる（Aさん）、（有資格者である）自分だからできることをやる（Bさん）、事故が起きないように手順を守って活動する（Cさん）といった、業務上の規定や専門職としての役割を遂行しようとするときに感じるという意見が聞かれた。また、利用者の反応はいずれの実践者からも聞かれ、特に精神障害者については休んだり距離を取られた

表2 インタビュー対象者

	施設種別	役職
A	就労継続支援B型など	相談支援員
B	地域生活支援センター	施設長・相談支援員
C	障害者就業センター	センター長
D	生活介護	管理者
E	生活介護	管理者（以前）
F	生活介護・就労継続支援B型	管理者

りする反応に対して、利用者の状態への配慮と同時にちゃんと支援ができていないかを気にする（Aさん）といった意見があった。

つぎに、何をもちょう良いサービスとするかについては、サービスを利用して利用者が問題なく生活できていること（Aさん、Bさん）といった、利用者の状態で自分たちが行っている支援のよし悪しを判断している様子や、利用者にとってステップアップなどの変化が見られたとき（Cさん）といったことも、支援がうまくいっている根拠としている様子であった。精神障害者が利用者の中心である事業所では、利用者が日々、自発的に事業所に来ること自体が自分たちのサービスの評価（良いサービスをしている）になるという意見もあった（Bさん）。

一方で、障害者就業センターのCさんは、一日の作業の目標量を達成できたときとしたり、B型のAさんでも作業量や工賃の額、就労につながった人の数などをあげたりするなど、成果を量的に示すものもサービスの質と関連付けて言及されたが、そういった数値は事業所の評価という点では重要だと思うが、良いサービスとするのは違和感がある（Aさん）という意見があり、個人が行う支援の質と事業所が展開する事業としての質はそれぞれ異なるものであり、同じ評価軸で評価することが難しいと考えられていることがみてとれた。

このような自らが行う支援に対する各自の評価とその考え方に対して、具体的にどのような評価をしているのかという点では、個人の業務評価や利用者の数などを挙げつつも、事業所全体の評価としては何をしているか分からないとし、またBさんは利用者の数や利用頻度を事業の評価として確認しているとした。Cさんは個人の業務評価をしつつ、第三者評価も受けており、また利用者に知的障害者が多いこともあって計画の更新の際に家族からの意見を丁寧に聞いており、それがアンケートのようなものであったとした。利用者やその家族からの意見の聴取については、明確なアンケートの実施はしてい

ないが、日々のかかわりの中で施設やスタッフに対する要望などは聞くようにしており、中には不満があれば感謝の言葉もあるとのことであった。

最後に、サービスの質を高めるためにしていることとして、上司や担当者によるスーパービジョンや業務評価の際の面談や、専門職団体などが行っている研修や勉強会への参加（Aさん、Bさん）などが挙げられた。またCさんは、職員をすべて有資格者にしていることをあげた。そのほか、意識的に利用者から評価や改善点について聞くようにしている（Bさん）というものもあった。

これらのインタビューを通じて明らかになったことは、まず現場の実践者のサービスすなわち支援の質は、利用者が判断する（利用者の様子や行動に現れる）と考える傾向があるという点である。家族も含め、利用者がその事業所を継続して利用し、事業所の職員との関係性を維持していること自体が、その事業所が提供するサービスに満足していることを示しているというものである。

一方で、量的な指標で示すことのできる評価基準についても、決してないがしろにしているというわけではないが、Aさんが「違和感がある」としたように、直接的な支援をそういった指標で評価することには懐疑的である。たとえば、就職につながった利用者数でサービスを評価するならば、就職に至らなかった利用者へ提供したサービスは評価されない。しかし、就職に至った利用者には質の高いサービスが、至らなかった利用者には質の低いサービスが提供されたとは限らない。

「利用者が来てくれること」と「利用者数」や「頻度」といった指標は、実質的に同じであるようにも思えるが、実践者からすると何かの違いを感じるものではあるようだ。

ただし、そういった客観的な指標や質の在り方を否定する調査結果だけではない。特に今回の調査対象者はいずれも国家資格取得者やサー

ビス管理責任者を経験していたこともあり、専門職資格に準じた形での支援の評価については、各自が日々の活動のなかで意識をしていたり、勉強会などに参加したりして支援の水準の維持とアップデートを行うなどしていた。

2) 調査の結果・その2

関西地方では、生活介護もしくは就労継続支援に関わった経験をもつ実践者3人(D~F)にサービスの質や評価についてインタビューを行った。

まず、何をもちいて良いサービスとするかについて、Dさんは利用者の意思決定支援ができるという点を明確に挙げていた。仮に用意されたプログラムがあったとしても、利用者の様子を把握して個別的な対応ができることや、逆に望ましくないサービスとして職員側が用意したプログラムに利用者をのせるような支援を挙げ、関連してネガティブな職員像として「(利用者に対して)指示的な人」と表現した。

指示的な関わりを否定する意見はFさんにもみられたが、Fさんによれば、指示的な支援をこそよい支援だと考える職員もいる。さらにその対立をきっかけに「よい支援とは何か」を考えることが多いという。

次に何を参照して支援を評価するかという点では、親からのフィードバックが挙げられている(Eさん、Fさん)。特にEさんの事業所では、利用者自身はフィードバックを表現することが難しいか、あるいは表現できる利用者は職員との関係が近く、あまり問題となるフィードバックが見られないという。そのため、親からのフィードバックが1つの大きな指標になるようだ。ただし、親や家族からの意見も、利用者の年齢やその家族の希望によってもまちまちで、一概にどのプログラムがいい・悪いということは難しいという。

一方Fさんも、「家帰ってから機嫌悪そうだった」、「荒れていた」といった家族からの話で、自分の支援に何か問題があったか考えると

した。このような例は、利用者自ら意思表示する人や露骨に態度に出す人もいるという。このように、利用者が示すさまざまな反応も良いサービスを考えるうえで重要な基準となる。

またFさんは、最も支援の効果がはっきり認識できたケースとして、長い関わりを通じて利用者の表情や行動に大きな良い変化がみられた例を挙げ、サービスの質の評価には長期的な視点が必要であるとも指摘した。

良いサービスを提供するために、利用者の事情をよく理解し、把握することの重要性も強調された(Eさん)。障害の特性にもよるが、好きなものや固執するものなどが限定的にしかない利用者もいる。その場合、支援やプログラムをよいものとしていくためには、そういった利用者の特性を踏まえた工夫や段階が必要になる。

さらに、職員同士のやりとりもサービスを評価する手がかりになるとされた(Eさん)。実際に業務を通じて、職員から他の職員の関わりが不適切であったり、虐待の疑いがあったりするといった報告が上がってくることもある。その場合、当該職員に何らかのフィードバックをするし、虐待が疑われるケースは管轄の市町村に報告もする。それにより、サービスの質を改善していくことにつながる。ただし、このような職員による報告は、どちらかというとうまくないサービスに関することが多い。では良いサービスをどのように評価するのかという問いには、スタッフミーティングを定期的に行い、そこでポジティブ・フィードバックを行うという。

またソーシャルワークのプロセスでは一般に、ある段階で利用者一人ひとりについて支援に対するモニタリングが行われる。障害者福祉サービスの支援では年間の支援計画があり、このモニタリングはその見直しのタイミングの一つである。そこで、モニタリングの会議を通じてそれまでの支援が評価され、必要に応じて修正をしていく(Fさん)ことになる。これが一つの評価の機会ということになる。

これらの調査を通じてみえてきたことの一つに、実践者が良いサービスだと思っていることが必ずしも評価されていないということがあがる。例えば、調査協力者のいずれも指示的ではなく個別的な支援が望ましいと考えているが、現在の制度ではそれが必ずしも評価されない。また、個別的な支援をするためには個人の状況に合わせた臨機応変な対応や、本来の業務には含まれないことにも対応する必要が出てくるが、それが評価されない（Dさん）という。

3) 調査からみえるサービス評価の課題

今回の調査では、現場の実践者に話を聞いたこともあり、サービスの質は実践＝支援の質であり、日常的には主に利用者、あるいはその家族からの言語的・非言語的双方の反応や態度からそれを判断している様子がみてとれた。もちろん、スーパービジョンやケース会議などの他者からの評価の機会や、研修などを通じた自らの支援の質の向上も認識されているが、基本的にはサービスを受けた利用者とその家族がどう考えるか、そして彼／彼女らの生活がどのようになっているかが重要であり、それがサービスの良し悪しの基準と考える向きが強い。

これは社会福祉の支援の理念を考えれば、むしろ当然のことでもある。社会福祉の支援は個人の生活における課題とそこに生じるニーズを前提として、そのニーズの充足を目的として行われるものである。さらにそれが政策的に規定された活動であれば、そのニーズが個人の権利の観点から充足されるべきと考えられているといえる。すなわち、利用者やその家族の生活をいかに改善できたか、あるいはよい状態を維持できているかといったことが社会福祉の支援において本来問われるべき点であり、それを示す利用者や家族の反応や態度からサービスの質を判断することは理にかなっている。

一方で、これも調査から明らかになったこととして、そのような実践者が考えるサービスの質と、事業に対して政策的に求められているサ

ービス評価における質は必ずしも一致していない。さらに、実践者が考えるサービスの質は、政策的なサービス評価では評価されない部分が多いこともわかる。

支援をした人数、支援をした時間を基本的変数としつつ、条件を満たした事業所に加算を与えていく報酬制度においては、透明性や事業所間の公平性を確保する観点から客観性が重視される。そのため、客観的に判断しやすい数値で表すことのできる指標が評価の中心となる。しかし、本日の利用者数やある利用者の利用頻度では、実践者が考える良いサービスかどうかは判断できない。利用者が継続して通っていることを評価の基準とするにしても、そこに来てどんな様子なのか、それが利用者の生活にどんなふうに関わっていて、どんな生活を実現できているのかが重要であるが、それは利用者数には表れてこない。

また、支援によって起きた変化を評価の対象とすることもある。就職ができた、何かの作業ができるようになった、座っていられるようになったといった変化を、その回数などでカウントすることでも客観的な数値による評価に転換することができる。しかしやはり、本来の支援の質として重要なのは、どのような支援によってそれが引き起こされたのか、である。あるいは、そういった変化は必ずしも決まった期間やタイミングで起こるわけではない。しかし評価は、ある一時点または一定期間のなかで行われる。いかに良い支援を行い、障害のある利用者のニーズを充足し生活の質の向上が実現したとしても、その評価のタイミングとずれていればやはり評価されない。

そのような評価が報酬制度と結びついている点も問題である。Dさんは、時間や人数、業務内容を切り分けて単位としている報酬制度では、個別的な支援が評価の対象とならないことを述べている。というのも、個別の利用者にじっくりかかわるより、少数の支援者で多数の利用者を画一的に支援した方がしばしば報酬上

は有利になったりするからだ。評価を報酬制度に結び付けるために、評価制度を通じてサービスの質は量に転換されてしまう。すなわち量に転換できないようなサービスの質は、報酬には反映されないことになってしまう。その結果、量に転換することのできない実践者が中心に据えるサービスの質と、評価制度を通じて示されるそれとが齟齬をきたすことになるといえる。

調査を通じて明らかになった点として最後に、おそらく障害分野に特徴的にみられるであろう状況に触れておきたい。調査を通じて、「知的障害者の場合には家族からの評価」が重要になることが度々聞かれた。これは、知的障害者に特にみられる現象として、その多くが主に親などの家族が本人よりも主体的にサービス利用に関わっていることによる。本人にその判断能

力がない（と家族が考える）場合が多く、知的障害者は先天的な理由により生まれた当初、幼少期から障害をもち、家族が彼／彼女らをケアしてきた延長としてそのようになる。一方で、精神障害者が利用者に多い施設では、本人の態度や本人が来なくなることなど、本人の意思で行動をしている前提でその行動に現れる反応がサービスの良し悪しを反映している状況がある。障害分野の特徴とは、このように障害種別によって、求められるサービスが異なり、その評価の方法も変わってくる可能性があるという点である。しかしながら、当然、現在の政策的なサービス評価では、こういった障害種別による現場で起きる違いについては想定すらされていない様子はない。

4. 施設、サービスの課題と将来展望

障害者福祉サービスにおけるサービスの質と評価について考えたとき、調査からは実践者が考えるサービスの質と政策的なサービス評価におけるそれとの齟齬が明らかだといえる。これは、現場の実践者の多くが政策的なサービス評価をあまり意識していないということにもつながる（実際調査でもそのような発言があった）。各事業所の立場からすれば、これは大きな課題である。事業の運営においては制度が求める評価システムにおいて一定の評価を獲得していくことが求められるはずだが、現場の職員がそれを理解していない、あるいは重視していないとなれば、政策的な評価における評価が悪くなってしまうことも考えられる。一方で、政策的なサービス評価の評価軸に実践者の活動や意識を添わせるようにすることも問題である。本来、自分たちが良いサービスだと考えるサービスが否定されたり、あるいは専門職としての専門的知識と技術に裏打ちされたサービスの質が認められないということになったりすれば、多くの

実践者は支援に携わることをやめてしまうかもしれない。

冒頭でも述べたように、現在障害分野の福祉サービスの事業所では第三者評価の受審率が非常に低い。この現状や、調査内で聞かれた実践者達の第三者評価などに対する態度を考えると、現在の障害者福祉サービスでは、政策的なサービス評価に基づくサービスの質よりも、実践者たち自身が考えるサービスの質がより彼／彼女らの活動に影響を与え、その活動の基準となっているように見える。

5. おわりに

本稿では、障害者福祉サービスの概要について示した上で、サービスの提供者がどういった時にサービスの質を意識しているか、何を手掛かりにサービスの評価をしているかを探索的に調査した。今後の研究課題をふたつ挙げておきたい。

ひとつめは、職員が利用者やその家族との相互作用の中で把握している評価の手掛かりをいかに共有していくかという点である。本文でも述べたように、職員が利用している障害者やその家族のフィードバックを重視するのは自然なことである。しかし、利用者への指導的な関わりがよくないという職員と良いとする職員がいるといったように、広く共有されているとは限らない。この状況を改善するためにはどのような

な取り組みがあり得るだろうか。

ふたつめは、障害者福祉サービス等の報酬による制度による評価に対して、実践者が感じる齟齬や違和感といった諸問題をいかに解消していくかという課題である。障害者福祉サービス等の報酬は透明性や公平性の観点から量的な指標を重視している。また、基本的な報酬と加算を別建てにすることで、条件を満たした事業所だけに加算的な報酬を給付している。こうした特徴は制度とすれば理由のあることだが、今回の調査ではこれに対して課題を指摘する意見も多かった。この問題を少しでも緩和する手立てはあるだろうか。これからも調査を積みかさねて、これらの課題に取り組みたい。

参考文献

厚生労働省 (2023) 「障害者福祉行政の最近の動向」 https://tosinren.or.jp/202309_fukushikoza230908_summary.pdf

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム (2021) 「参考資料 障害福祉サービス等の利用状況」 <https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000733750.pdf>

注釈

- (注1) 正式名称は「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」。
- (注2) 厚生労働省が挙げる国民健康保険団体連合会データに基づく資料では、令和3年度の一人当たりの費用月額が22.1万円となっており、そこから1割の自己負担を算出(厚生労働省2023)している。
- (注3) ただし総合支援法のサービスは難病患者も利用可能となっている。2024年4月時点で369疾患が対象となっている。
- (注4) ただし精神障害者の数は患者調査(精神科にかかっている人)の数でカウントされており、また発達障害者については個別にカウントがされていない(知的もしくは精神に含まれている場合もある)。
- (注5) 総合支援法の訓練等給付の一つで主に企業等での雇用契約の下でのいわゆる一般就労が難しい者や就労移行支援を受けて就労できなかった者などに、就労の機会や生産活動の場を提供するための事業。

2024年 地方版政労使会議

2024年春季労使交渉（以下、春闘）では、平均賃上げ率は5.1%と、1991年以来33年ぶりに5%を上回る結果となった。一方、中小組合の賃上げ率は4.45%にとどまり、今後の課題となっている。社会的にも賃上げの機運が高まるなか、さまざまな取り組みが行われているが、本企画では、「地方版政労使会議」に焦点をあてたい。

地方版政労使会議そのものは2015年から開催されているが、24年8月に厚生労働省から出された通達では、その会議の主なテーマとして、「賃上げ」に向けた取り組みを追加するよう構成員と協議することが指示された。24年の地方版政労使会議は、12/21の東京～3/28の佐賀まで、すべての都道府県で実施され、各地で「賃上げ」をテーマに議論が展開された。

なお、24年11月26日には、新しい石破政権下で初めての政労使の意見交換が行われ、石破首相からは、「大幅な賃上げ」への協力が要請され、地方版政労使会議も25年1～2月に開かれる見込みとなっている。地方の経済活性化や中小の賃上げに資する一つの枠組みとして、今後の展開にも注目されることから、「賃上げ」が地方版政労使会議のテーマとなった初

年度となる今年、本号で特別企画として取り上げることにした。

本号では、3組織・4名へのインタビューを掲載している。連合 総合政策推進局長・仁平章氏へのインタビューでは、24年の地方版政労使会議の実現に至る経緯や、今年の同会議の開催後に地方連合会を対象におこなったアンケートの概要、今後の展望などについてお話をうかがっている。さらに、実際の地方版政労使会議の受け止めや期待についても明らかにするため、大阪における地方版政労使会議に出席された、松本正義氏（関西経済連合会 会長）、田中宏和氏（連合大阪 会長・国際経済労働研究所 副会長）、澤谷誓之氏（連合大阪 副事務局長）にもインタビューにご協力いただいた。地方版政労使会議の受け止めはもちろんのこと、労使での対話にたいする考え方や、2025年春闘への思いなども聞かせていただいているので、ぜひお読みいただきたい。

本企画は、インタビューをお引き受けいただいた方々、各機関の事務局の方々など、大変多くの方にご尽力を賜りました。ご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。

【ご参考】本誌では2011年以降、春闘の方針、および結果と経過について毎年特集をおこなっており、専門家による各年のトレンドや課題の分析のほか、連合や産別組織へのインタビューを掲載しています。2024年の特集は本誌51ページの索引でご覧いただけますので、ぜひそちらもご覧ください。

2024春闘における地方版政労使会議の取り組み

日本労働組合総連合会(連合) 総合政策推進局長 仁平 章氏

1. 地方版政労使会議が実現した経緯

—中央における政労使の意見交換の中で、連合本部から要請され、実現したとうかがっています。その経緯についてお聞かせください。

【仁平局長】政労使の意見交換は、昨年(2023年)春闘の時期に8年ぶりに開催されました。行われたのは、JCMの集中回答日である2023年3月15日の夜、中小・小規模事業所の春闘が本格化する4～5月の前というタイミングでした。この場では、賃上げの必要性について政労使で認識が一致し、それぞれの立場の中で賃上げに取り組んでいくという意識合わせを行いました。

2023年春闘ではこの1回でしたが、今年の2024年春闘の時期には、中央で3回、政労使の意見交換が開催されました。初回(2023年11月15日)では、「持続的な」賃上げの必要性について政労使が同じ認識に立ち、2024年春闘のポイントは中小・小規模事業所の賃上げであること、そのためには価格転嫁、価格交渉、環境整備の3つが重要であるという点を共有することができました。また、11月29日に内閣官房・公正取引委員会から「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が出されましたが、この意見交換の際に指針の骨子が政府から示されました。

この意見交換で連合から要請したことの一つに、「地方版政労使会議」の実現があります。これを受け、12月半ばには、厚労省から各都

道府県の労働局に対して開催を求める通達が出されました。このあと、2024年1月22日、3月13日にも意見交換が開催されています。

—中央の政労使で、この意見交換を重視されていたことが感じられました。地方版の政労使会議を要請されたのはどのような思いからでしょうか？

【仁平局長】連合としては、先ほどお話した2024年春闘のポイントにも挙げていたとおり、賃上げを中小・小規模事業所に波及させていきたいという思いがありました。中央での取り組みはもちろん重要ですが、それだけでは、“中央のことで、地方には関係のないこと”と感じられてしまう懸念があります。中小・小規模事業所の多い地方に賃上げを波及させていくための仕組みの一つとして、地方版政労使会議の実施を要請しました。

2. 地方版政労使会議の実施状況

—2024年は、全都道府県で実施されたと拝見しました。

【仁平局長】はい、47都道府県すべてで、ほとんどが1～3月に実施しました。今年(2024年)は初めての取り組みの年ということもあり、「すべての都道府県で行う」ということにこだわりました。ただ、出席者や会議の持ち方は自治体によってまちまちでした。

—出席者や会議の持ち方にばらつきがあったということですが、それでも全都道府県で実現したということは、素晴らしいと思います。

【仁平局長】出席者については、連合で集計したところ、知事が出席されたところとそうでないところがおよそ半々の割合となっていました。知事が出席されるとマスコミでも取り上げられやすく、より多くの方に知ってもらうことが期待できます。

会議の持ち方については、たとえば「働き方改革推進会議」のような既存の会議体を活用して実施した自治体も多くみられました。今後は「政労使会議」であるということがわかるような名称にするなど、工夫が必要だと思っています。

3. 注目される事例

—今年の地方版政労使会議の取り組みの中で、注目される事例があればぜひお聞かせください。

【仁平局長】連合本部で詳細までは把握していませんが、共同宣言などを文書でまとめ、発信したところが複数ありました。たとえば、北海道の「『物価上昇に負けない賃上げに向けた環境整備の取組強化』共同宣言」、千葉県の「『適切な価格転嫁と生産性向上による持続的な賃上げの実現』ちば共同宣言」、兵庫県の「兵庫県政労使会議共同メッセージ」、山口県の「持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言」などです。このような宣言やメッセージは、社会的にも大きな意味を持つのではないかと思います。

4. 地方版政労使会議の受け止め

—各地方連合会の受け止めはいかがでしたでしょうか。

【仁平局長】連合本部では、地方版政労使会議の開催後、すべての地方連合会を対象に「地方版政労使会議に関するアンケート調査」を実施



連合 総合政策推進局長
仁平 章氏

しました（調査期間：2024年3月27日～4月9日）。結果の概要は下表のとおりです（数字は組織数）。質問1)の「賃上げ機運の醸成」には効果を感じられた組織が一定数みられるものの、質問1)、2)ともに「どちらとも言えない」という回答がもっとも多くなっており、1年目ということもありますが、効果検証はまだ十分ではないと思われます。

質問1) 賃上げ機運の醸成に効果があったか？

効果があった	21
効果はなかった	4
どちらとも言えない	22
合計	47

質問2) 労務費の価格転嫁の促進に効果があったか？

効果があった	7
効果はなかった	5
どちらとも言えない	35
合計	47

質問3) 実施形態

従前の協議会等を継承	26
従前の協議会等を拡充	8
新たな会議を実施	9
書面・持ち回りで実施／その他	4
合計	47

5. 今後の展望

— 来年度以降も、地方版政労使会議は継続して実施していくご意向でしょうか？

【仁平局長】 はい、継続して取り組んでいく予定です。2024年春闘の賃上げ率(最終回答集計)は、定期昇給相当込みの加重平均で5.10%と33年ぶりの高水準になり、一定の評価はできるものの、300人未満の中小企業では4.45%にとどまりました。また、業績が良くて賃上げをしたところばかりではなく、厳しい中で賃上げに踏み切ったところも多くありました。今年の地方版政労使会議での議論やその発信は、各地域の賃上げを後押しすることに寄与できた面もあると思いますが、どのようにしてより効果的なものにしていくかが課題だと思っています。

— 具体的に検討されていることはありますか？

【仁平局長】 今後の地方版政労使会議の開催に向けて、連合本部として厚生労働省等に対し、会議の名称、参加者、開催時期、開催方法等を一定程度そろえることを検討し、賃上げや価格転嫁に対して実効性のある会議が開催されるように働きかけを行う予定です。2025年度は課題を地方でも積極的に共有して前進させながら賃上げへの意思統一をめざしていきたいと考えています。

また、政労使会議からは少し話がそれてしまうのですが、先ほどの中小企業の賃上げに関して、今年の春闘結果をみると、労組の有無によ

る違いもあるように思われます。(編注：日本商工会議所・東京商工会議所による「中小企業の賃金改定に関する調査」調査(2024年6月5日発表)では、正社員の賃上げは、加重平均で賃上げ率3.62%)。労働組合のないところにも賃上げの流れを波及させていくということは、引き続き大きな課題として取り組んでいきたいと思っています。

— 2024年春闘では、この政労使会議をはじめとして、地方の動きもマスコミで例年以上に報道されていたように思います。加えて、近年の賃上げの流れや、春闘に関連する様々な取り組み(街宣やPRなど)によって、「春闘＝労組のある企業だけに関係すること」という感覚は薄れつつあるのではないかと感じます。社会的にも、春闘や労働組合が認知されるようになってきているのではないかと…。

【仁平局長】 このたびの最低賃金の大幅引き上げの動きなどにもみられますが、「地域の中で労働組合(連合)が役割を發揮する」ということがますます重要になってくると思います。地方版政労使会議はその象徴といえると捉えています。

仁平 章 (にだいら・あきら) 氏

日本労働組合総連合会 総合政策推進局長
1967年生まれ。1992年4月、日本労働組合総連合会へ入局。2015年総合企画局総合局長を経て、2019年より現職。2021年3月より厚生労働省中央最低賃金審議会委員、同年10月より厚生労働省労働政策審議会勤労者生活分科会委員に就任。

(インタビュー日:2024年7月31日)



インタビューの様子 (Zoomにて実施)

大阪政労使の意見交換会(地方版政労使会議)を終えて —— 受け止めと今後への期待

公益社団法人関西経済連合会 会長 松本 正義 氏

1. マルチステークホルダー経営について

— 地方版政労使会議や2024年春季労使交渉についてお話をうかがうにあたり、まずは、貴会が大切にされている「マルチステークホルダー経営」の考え方についてお聞かせください。

【松本会長】 関西経済連合会（以下、関経連）は、1946年10月、関西の経済人が経済活性化に向けた意見を表明し、その実現を通じて戦争で混乱した経済を再建することを使命として、経済団体や法人などの会員で構成される総合経済団体として発足した団体です。これまで、関西発祥の「三方よし」や公益資本主義（マルチステークホルダー資本主義）、地方分権といった価値観に根差した意見を世に問い、企業にとって中長期的な企業価値向上をめざした活動がしやすい環境の整備、ひいては日本経済の活性化に貢献してきました。

資本コストを意識した経営は重要であるものの、行き過ぎた株主第一主義は、短視眼的な経営に陥るリスク、ひいては社会の不安定化につながるおそれがあります。米国では、富の格差拡大や社会的価値観の分断などへの懸念が広がるなか、2019年8月、ビジネス・ラウンドテーブル（BRT）が、顧客、従業員、取引先、地域社会、株主といったマルチステークホルダーを重視するという方針を「Statement on the Purpose of a Corporation」において表明し、それまでの株主第一主義を修正するものとして、大きな注目を集めました。当会も2020年に訪米しBRTと意見交換を行っていますが、

わが国での議論が米国の変化に追いついていないと感じました。

当会がかねてよりマルチステークホルダー資本主義に基づく経営の重要性を主張していますが、経営者として、中長期的な視点に立った戦略的な経営、多様なステークホルダーへの公平でバランスのとれた企業価値の分配が重要であると考えており、賃上げや人的資本への投資もそうした観点から必要であると認識しています。

— 直近の2023年、2024年には大幅な賃上げが実現しましたが、過去の賃上げや人的資本への投資について、マルチステークホルダー経営の観点から、どのようにお感じでしょうか。

【松本会長】 失われた30年を振り返ると、労働者への対応には問題があったのではないかと感じています。マクロ的にみれば、賃金はほとんど上がらず、設備投資、研究開発費も増えませんでした。増えたものは内部留保や配当、自社株買いですが、これらは労働者に還元されるものではありません。利益をだれかが一方的に吸収するのではなく、得た付加価値をいかにバランスよくステークホルダーに配分するかを経営者として考えること、これが公益資本主義・マルチステークホルダー経営の要なのです。

また、日本のGDPの約6割は個人消費であり、個人消費を伸ばすためにも労働者の賃金の引上げは不可欠です。「分厚い中間層の形成」に向けて、賃上げを進めていくことは、企業としても避けては通れない課題であると考えています。「成長と分配の好循環」の定着を通じて、

賃金と物価が適度に上昇する安定的な経済への移行がなされることが必要であり、積極的に生産性の向上を図りつつ、賃上げの流れを継続・強化していくことが重要だと考えています。

2. 2024年春季労使交渉について

—2024年春季労使交渉において、会員企業にたいしてどのような働きかけをされましたか。また、結果についてはどのように受け止めておられるでしょうか。

【松本会長】会員企業に対して文書を発信し、「前年を上回る賃上げの実施」を強く呼びかけました。あわせて、中小企業の賃上げ原資の確保・増大のためには、労務費・人件費の増加分の価格転嫁が必要であり、発注者として企業の果たすべき役割が大きいことから、積極的な「賃上げ」と「価格転嫁」の2点について、あらゆる機会を通じて、会員各社のさらなる理解・協力をお願いしました。中小企業だけでなく日本企業全体にもいえることですが、コストの上昇分は自社内で吸収するべきというマインドが根強く、この考え方・慣行を払しょくしていくことも重要だと感じます。

連合の調査では、平均で5%を超える歴史的な賃上げとなりました。中小企業でも4.5%程度となり、賃上げの流れが昨年より一層強化されたと思います。政府や公正取引委員会の動きも、賃上げや価格転嫁を進めるうえで追い風となりました。とくに、価格転嫁の円滑化に関する調査において、取引価格が据え置かれており、事業活動への影響が大きい取引先として多くの受注者から名前の挙がった企業名が公表されることは、大きなインパクトがあったと思います。

3. 大阪政労使の意見交換会（地方版政労使会議）の受け止め

—厚労省からの通達に応じ、大阪では2024年2月2日、政労使の意見交換会が開催されました。この意見交換会について、どのような受け止めをされていますか。

【松本会長】大阪では、吉村知事や宮崎厚生労

働副大臣が参加のもと開催されました。企業や地域経済の実態等を踏まえ、賃上げをめぐる課題について、意見交換できたことはよい機会であったと思います。会議では、宮崎副大臣から、物価上昇を上回る賃上げの重要性について話があり、吉村知事からは、賃上げの実態に企業規模による差があるという指摘がありました。経済界としては、私から、物価上昇に負けない賃上げの必要性やそのための中小企業支援、特に価格転嫁の推進の重要性について申し上げました。また、大阪商工会議所の鳥井会頭からは、中小企業は賃上げの原資確保に苦しんでいるという指摘がありました。

もちろん、賃金を含めた労働条件の決定については、「労使自治の原則」に留意は必要である一方、こうした指摘を踏まえると、賃上げの流れを広く定着させていくためには、政府として取り組むべき課題も多いと感じています。このような意見交換の機会を通じて、政労使がそれぞれの認識を共有していくことが重要ではないかと思います。

—地方版政労使会議は継続して開催される予定となっていますが、今後に向けて必要と思われることや期待されることはありますか？

【松本会長】開催されることには賛同します。そのうえで、2024年の各地の政労使会議でどのような意見が出て、それらが国や地方の各種政策にどのように反映されたのか、という報告を伺うことができるとありがたいと思います。

とくに、最低賃金が2年連続で過去最高の引き上げとなるなか、中小企業や地方にも賃上げの流れを波及させるため、これを阻む構造的な課題に対する取り組みが必要です。たとえば、パートナーシップ構築宣言への賛同企業が増えるなか、実効性を高める施策が求められています。このほかにも、下請法の改正を見据え、公正取引委員会と中小企業庁に企業取引研究会が設置されており、当会も委員として参画していますが、適切な価格転嫁を我が国の新たな商慣習としてサプライチェーン全体で定着させていくための議論が進められています。このような

取り組みの相乗効果により、賃上げ環境の整備が進むことを期待したいと思います。

また、政労使が集う貴重な場ですから、地域や日本の経済の活性化に向けて、互いに思っていることを言い合い、もっと率直に議論できる場になれば、より大きな意味をもつ機会になると思います。

4. 大阪労使会議について

—大阪では、過去から「大阪労使会議」という労使での意見交換も実施されています。こちらはどのような位置づけのものでしょうか。

【松本会長】大阪労使会議は、旧・関西経営者協会と連合大阪が意見交換する場として1998年に設置され、2009年に関経協と関経連が統合した以降も、10月頃と2月頃の年2回実施を続けています。このうち、私は2月の労使会議に参加していますが、春季労使交渉の前というタイミングでもあり、賃上げに向けたスタンスを中心に、労使双方の基本的な考え方を共有する場として、重要な会合であると認識しています。今年の会議においても、アンケート調査の結果、前年を上回る対応を進めようとする会員企業の前向きな考え方が確認できたことも踏まえて、物価上昇に負けない賃上げの実現や中小企業支援の重要性について、意見交換を行いました。

年々、賃上げへの注目度が高まっており、こうした会合がプレスオープンで開かれることは、賃上げの方向性や労使それぞれの課題について、幅広い方々にご理解いただくためにも意義深いものだと思っています。

—賃上げ以外にはどのようなテーマで議論されているのでしょうか。

【松本会長】大阪労使会議では、賃上げにとどまらず、労使で共有・検討すべき様々な課題について意見交換を行ってきました。この数年は、女性活躍推進や働き方改革、人への投資などについて意見交換を続けているほか、過去には働き方改革シンポジウム（2017年）の共催や



関西経済連合会 会長
松本 正義 氏

女性の活躍推進に関するアンケート調査（2015年、2018年）の共同実施など、労使協調で取り組んだこともあります。今後も、企業経営や雇用労働環境に関わる幅広いテーマについて、労使が意見交換できる場として機能させていきたいと考えます。

5. 2025年春季労使交渉に向けて

—2025年春季労使交渉に向けての期待やお考えについて、お聞かせください。

【松本会長】2023年、2024年の春季労使交渉では、歴史的な賃上げが実現しました。今後、こうしたトレンドが定着していくかが大いに注目されています。国内外の情勢を注視していく必要はありますが、2025年の春季労使交渉では、「賃上げの流れが定着するか」が問われるでしょう。日銀によれば、ここ数年と比べれば2024年、2025年の物価上昇率は落ち着く見込みのようですが、冒頭にも申し上げたとおり、「成長と分配の好循環」の定着を通じ、デフレ経済から脱却し、賃金と物価が適度に上昇する安定的な経済への移行が必要です。

また、人手不足が常態化するなか、企業においても、規模の大小を問わず、賃上げを継続しなければ十分な人員を充足できないといった問題も生じており、大きな経営課題と認識されています。会員企業からも、本年度の春季労使交渉においては、社会的要請もあるが、人手不足への対応から実力以上の賃上げを実施せざるを得なかったという声が聞かれました。社会的要請だけで賃上げを継続することは困難であり、

生産性向上に向け、省力化を含めた設備投資や人的資本への投資がより重要です。また、労働者全体の約7割を占める中小企業の賃上げが重要であり、短期ではなく中期的な視点で、中小企業における賃上げ・人的資本への投資のやる気を引き出す仕組みの検討も必要だと思います。

2025年の春季労使交渉においても、こうした様々な要素を踏まえた上で、個別の労使協議により、前年同様に前向きな検討がされることを期待しています。関経連としても、「賃上げ」と「価格転嫁」の2点について、会員各社の理解と協力をお願いしていきたくと考えています。

6. 関西や日本経済の発展にむけて

一最後に、関西や日本経済の発展のために重要と思われることについて、お聞かせいただけるとありがたく思います。

【松本会長】まずは、来年4月に開幕する2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)の成功が何よりも重要です。万博はナショナル・イベントであり、関西経済のみならず日本経済の飛躍のためにも必ず成功させないといけません。コスト増や建設の遅れなど様々な課題が指摘されてきたものの、着々と準備が進んでおり、大屋根リングも完成し、会場の姿がかなり鮮明になってきました。また、パビリオンの内容やイベント・コンサートなど、万博で体験できるコンテンツも続々公表され大きな反響を呼んでいます。企業の協力もあり、チケットの購入も順調に進んでいます。今後、政府、自治体、博覧会協会等と一体となって、全国的な機運醸成に努め、多くの方々に足を運んでいただきたいと思います。

一万博のレガシー(遺産)についてはどのようにお考えでしょうか？

【松本会長】万博は、時代とともに開催の目的や展示のあり方が変化してまいりました。今回の大阪万博では、各パビリオンや「未来社会ショーケース事業」などで最先端の技術やサービスが披露されます。社会課題の解決に必要な新たな技術やサービスを社会に実装し、万博のレガシーとして発展させていく視点が不可欠であり、たとえば、万博アクションプランを通じ、官民が一体となりひとつのプロジェクトに果敢に挑戦した経験もレガシーのひとつであると思います。未来社会に向けたさまざまなチャレンジを応援し、社会実装までを後押しする仕組みを整え、関西にさまざまなアイデア、技術が集まる環境を整えることが重要ではないかと考えています。

関西では、万博後もワールドマスターズゲームス2027や統合型リゾート(IR)の開業など、国内外から注目されるビックプロジェクトが控えており、関西経済、ひいては、日本経済の力強い発展につなげていきたくと考えています。

松本 正義(まつもと・まさよし)氏

1944年兵庫県生まれ。一橋大学法学部を卒業後、住友電気工業株式会社に入社。2004年 同 代表取締役社長、2017年 同 取締役会長に就任。関西経済連合会では、2017年より会長を務める。

(インタビュー日:2024年10月15日)



インタビューの様子

大阪政労使の意見交換会(地方版政労使会議)によせて

日本労働組合総連合会大阪府連合会 会長/国際経済労働研究所 副会長 田中 宏和 氏

日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長/総合政策・ジェンダー平等推進・中小支援グループ グループ長 澤谷 誓之 氏

1. 労使における対話について

— 関西経済連合会の松本会長へのインタビューでは、労働団体との対話を大切にされていることがうかがえました。貴組織では、経営者側との対話についてどのようにお感じでしょうか。

【田中会長】 連合大阪としても、経営者側との対話は大切だと思っています。社会の公器でもある経営者側と、さまざまな課題について双方の基本的なスタンスを共有し議論を深めることで、経営者側としては、ステークホルダーの一つである労働者に対する労働環境などの改善を考える視点を持つことにもつながるでしょう。関西経済連合会が大切にしておられる「マルチステークホルダー経営」は、連合大阪としても重要な考え方であると受け止めています。

関西経済連合会とは、年に2回の「大阪労使会議」を長年にわたって開催しており、共通の目標に向けて協力し合う姿勢が醸成されてきました。このような対話の積み重ねが、地域経済の発展や社会全体の持続可能な成長に寄与するものと確信しています。

2. 大阪政労使の意見交換会(地方版政労使会議)の受け止め

— 2024年春季生活闘争に際して実施された、大阪政労使の意見交換会について、どのように受け止めておられますか。



連合大阪 会長
田中 宏和 氏

【田中会長】 大阪では、宮崎厚生労働副大臣や吉村府知事も参加のもと開催されました。各ステークホルダーの代表者全員が一堂に会し、議論の場を持てたことは大きな意味があったと思います。連合大阪からは、賃上げの必要性はもとより、中小・小規模事業所に対する企業間の適切な労務費の価格転嫁が重要であり、それが労働者の賃金に反映されることで消費行動につながり、経済の好循環につながっていくことを申し上げました。

賃上げや労働条件は、個別企業内労使で協議を行うものではありませんが、連合大阪としては、労働組合のない労働者、パート・アルバイト等の短時間労働者、曖昧な雇用といわれるフリーランス等の労働者など、すべての労働者の賃上げや労働環境の改善を目指し、取り組みを進めています。この政労使会議をきっかけに、各ステークホルダーがそれぞれの立場で行動を起こし、賃上げをはじめ様々な課題解決に向けた機運の醸成につなげていくことが重要です。

【澤谷副事務局長】大阪ではこれまでも、「雇用対策会議」や「働き方改革推進会議」などの政労使の枠組みはありましたが、春闘に特化した意見交換を行うことができたのは、2024年の大阪政労使の意見交換会が初めてでした。その点でも意義深いと捉えています。

— 地方版政労使会議について、今後の期待や課題についてお聞かせください。

【田中会長】中小・小規模事業所に賃上げを波及させていくためにも、今後も継続的に開催していくことが必要だと考えています。地方版政労使会議が地域の賃上げを後押しし、持続的な経済成長に寄与することを期待しています。その上で、この会議の実効性を高めていくことが求められます。2024年の会議において、経営側からも多くの意見や課題提起があったことから、それらを踏まえた取り組みの結果や経過を整理・共有し、今後にもつての発展的な議論ができればと思います。

また、賃上げにむけての機運の醸成という点で振り返ると、一定の効果はあったものの、たとえば、他の地方自治体で見られた公労使による共同宣言などの取り組み、マスメディアやSNSを含む発信のあり方など、より社会的な機運の醸成につながる方法や内容を検討していくことは今後の課題といえます。加えて、各地方の取り組みに波及効果を生み出すためにも、会議の名称や参加者、開催時期、開催方法などを一定程度統一することも検討すべきだと考えています。

3. 2025年春季生活闘争にむけて

— 最後に、2025年春闘について、重視される点をお聞かせください。

【澤谷副事務局長】2025年春闘については、現在、連合本部において「基本構想」が提起され、構成組織において議論を進めているところです。

最も重要な課題は「賃上げの推進」です。昨年、大幅な賃上げを達成したものの、生活の向上を実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷しています。2025年の春闘では、名目賃金の上昇率を物価上昇率と生産性の向上に見合った3%以上、定期昇給分を含めて5%以上の賃上げを目指すこととしています。これにより、実質賃金の改善と個人消費の拡大を図り、経済の好循環を実現していきたいと考えています。

【田中会長】「賃上げの推進」のほか、「格差是正と分配構造の転換」「働き方の改善」「政策・制度の実現」「社会的対話の推進」も2025年春闘のポイントです。これらの取り組みを通じて、すべての働く人々の生活向上を目指し、持続可能な経済社会の「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、春季生活闘争を戦い抜いていきたいと思えます。

田中 宏和（たなか・ひろかず）氏

1983年関西電力株式会社 入社。関西電力労働組合堺港支部において、書記長、執行委員長等を務める。連合においては、2005年連合大阪堺地区協議会副議長に就任し、同協議会議長、大阪南地域協議会副議長等を歴任。連合大阪副事務局長、事務局長を経て、2019年より現職。

澤谷 誓之（さわたに・ちかのぶ）氏

1994年、カナデビア株式会社堺工場に入社。カナデビア労働組合において、経営・賃金担当・関西地区堺エリアを担当。2016年日本基幹産業労働組合連合会（基幹労連）大阪府本部事務局長に就任（第8期～11期）。2023年より現職。

（インタビュー日:2024年11月5日）



インタビューにご対応いただいた
田中会長(左)、澤谷副事務局長(右)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第50回】 企業再建闘争 (4)

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

「みな楽しそうに遊んでいるね」「本当にみな顔が明るくなったよ」「美しい娘さんが多くなったなあ」—これは争議前、争議中を問わず、過去の近江絹糸しか知らない人たちが、最近の近江絹糸を訪ねてきて最初に話すコトバです。

では、争議後の近江絹糸はどのように変わってきたのでしょうか？

すべての寄宿舎生活を監視していた舎監制度はなくなり、その後には寮生から民主的に選ばれて自治会の役員になった人が、寮生と協力してみんなのめんどろを見ています。ですから、今まで読みたい本も自由に読めず、外出も自由にできなかった時とは大分ちがって、みんなが自分たちできめた規律の中で自主的な日常生活をいとなんでいます。

争議後とくにめざましいのは専門の学校に行って洋裁や和裁を習っている人が非常に多くなったことです。そして組合の斡旋などで買われたピカピカの新品のミシンが、あちらの部屋でも、こちらの部屋でも、カタカタと心よい音をひびかせています。

お茶・生花・織物・手芸などは組合と自治会が協力して、親切に教えてくれる先生を招いて毎週工場内で講習会を開いています。

夏川一族のイハイがずらりと並んでいた仏間も、今は労働会館や講堂に早がわりして、県人会や職場会、ダンスや歌の練習などに使われ、ときには若々しい青春のメロディーが快く流れてくることもあります。

(「こんなに明るくなりました・こわい舎監もいなくなり
のびのびした寮生活・すべてがみんなの協力で運営」『近絹労組新聞』1955年11月5日付)。

4. 1956年

1月27日:

労使が団交を開催し、女性組合員の生理休暇1か月2日間、賃金補償50%を確認した。

2月10日:

近江絹糸労組は、中央執行委員会を開催し、夏川社長退陣とともに、建設が再開され全貌が明らかになりつつあった加古川工場に関して討議を行った。

1953年に建設に着手していたが、人権争議がこれを阻んだ恰好になっていた加古川工場は、スフ糸生産の原料となるスフ綿を生産し、他社からの調達から切り替えて内製化を担う最精鋭の化繊工場である。他工場と異なり、要員は比較的少人数で、男性労働者が9割と多数を占めることが想定された。工場建設の再開により、1956年7月の生産開始が計画された。

また、水野副社長との確執が深い夏川前社長の、加古川工場を別会社として切り離す、既存の組合員とは別の新規採用を行う、技術面から高卒以上の男性労働者に限定するなどの発言を労組が問題視していた。

労組側は中央執行委員会の討議の結果、会社側

は従来の加古川工場建設の基本路線を守るべきである、加古川工場を分離し子会社化することは望ましくない、男性組合員を配置転換させることを要求して新規採用に反対するとともに深夜労働廃止に取り組む、加古川支部設置の準備を進める、別会社や新規採用が強行されれば断固たる行動をとる、などを決めた。

2月11日:

近江絹糸労組は、2月11日、12日に各支部から大垣支部に深夜番2人を集めて、深夜番代表者会議を開催した。深夜番組合員からは、体重の減少や体調など身体の変化、安眠環境の確保、深夜番特別食の内容などの悩みや不満が出された。

その結果、改めて深夜番の労働条件向上を要求する、男性職場が多く深夜勤務禁止を求める加古川工場への転勤を促す、新規の深夜番要請は拒絶することなどを決定した。

2月13日:

近江絹糸労組は、会社側へ組合員の退職金に関する要求書を提出した。

2月20日:

近江絹糸労組の退職金要求に対して、水野副社長から、10年未満で退職するなら退職者から会社へ退職金をもらいたいくらいだ、との発言があった。このため、労組側は団交で退職金に全力で取り組むことを確認した。

3月20日:

近江絹糸労組は、退職金要求に対する会社側の回答が不十分であるとして時限ストを敢行した。また、翌21日の24時間ストを計画したが、最終的にはストを回避した。

3月31日:

近江絹糸労組は、1955年10月から人権争議解決1周年記念の一環として展開してきた、らくがき帳運動の成果として、組合員の文集『らくがき』を編集し、発売した。

らくがき帳運動は、思ったことを自由に何でも書こう、と組合員に促して集めた大量の文章を集積する運動で、そのらくがき帳116冊分と、応募作品約500編、アンケート形式の作品約800編の中から、200人の編集委員が話し合っして500編を選定したものである。

4月27日:

近江絹糸労組が、4月27日、28日に大垣工場第2回定期単一大会を開催した。一般報告、運動方針、予算を確認してスト権を確立した。また、組合長に渡辺三郎、副組合長に石井三好と鈴木治が選ばれ、書記長は木村進が退任して新書記長に大塚敬三が選出された。

5月7日:

全織同盟の寄宿舍自治会代表者全国大会が、5月7日、8日に東京で開催され、近江絹糸労組は各支部から代表者約30人が参加した。

5月23日:

近江絹糸労組は、会社側が新賃金体系の導入を発表したことを受けて、労組の新賃金体系要求案を組合員に開示した。

具体的には基準内賃金として本人給、家族給、年齢給、勤続給、資格給、補正給、基準外賃金として時間外、休日出勤、深夜、出張、日宿直、特殊作業、住宅、都市、皆勤、転勤などの諸手当から構成され、年齢給と勤続給は年2回の昇給があり、導入後は最低4%以上の賃上げとなる内容を要求することとした。

6月1日:

近江絹糸労組が、新賃金体系の要求と並行して、夏期一時金1.2か月の一律支給の要求書を会社側へ提出した。

6月4日:

労使交渉により、各工場に計14台のテレビが設置された。

6月7日:

書記長会議が6月7日、8日に彦根工場で開催された。各支部の書記長が参加し、書記局と専門部の運営、各種小委員会の設置、支部間交流などが討議された。

6月27日:

近江絹糸労組は、当初会社側が夏期一時金0.9か月分と回答した後、5回の団交を経て、1.08か月分で妥結した。一時金は、一律配分は70%、査定連動は30%とされ、7月10日の支給が決定された。

8月7日:

会社側が臨時株主総会を開催し、副社長水野嘉友が空席であった社長へ昇格し、東洋紡役員の神前政幸が副社長に就任した。

8月11日:

近江絹糸労組は、8月11日、12日に滋賀県大津市石山に各地から秘密裡に幹部役員を招集し、全織同盟路線の確認と共産党対策について会合を持った。後に石山会談と呼ばれたこの会合には、全織同盟から山口組織部長、宇佐美副書記長も出席した。

8月25日:

近江絹糸労組が女性組合員に対して実施した生理問題アンケート調査の結果を公表した。調査は、7月

上旬から中旬に全支部で実施され、配布2006票、回収1651票、回収率82%であった。

調査により生理休暇を「毎月とる」が49.5%、「とりにくい」が41.9%、「生理不順」が45.7%、「午後が苦しい」が30.2%などの結果がわかった。また、生理日は苦痛で仕事ができない組合員が多い点に対して、労組は男性組合員や職制の理解を促している。

8月27日:

近江絹糸労組は、8月27日、28日に大阪の労組本部で第1回婦人対策委員会を開催した。各支部から10数名の委員が集まり、生理休暇の取得届出、女性組合員の職場問題、登用制度、既婚者および妊産婦の待遇などについて討議した。

職場問題については、女性の掃除が当然視されているため、男女全員が掃除をするよう促さなければ女性の雑用が増えて責任ある仕事ができない、との意見や、会社は男性には職制になるのを想定した養成をするのに女性にはその機会を与えないため、長勤続者でも職制になれない、などの意見が出された。

9月7日:

近江絹糸労組は、9月7日、8日に中央委員会を開催して、新賃金体系要求案を決定した。

9月11日:

近江絹糸労組が会社側へ新賃金体系要求書を提出した。

9月16日:

10:00、他事業所から加古川工場への転勤が1956年9月1日に完了したことを受け、支部結成の準備を進めてきた近江絹糸労組が工場の食堂で組合員約250人の加古川支部の結成大会を開催した。

近江絹糸労組から中央執行委員と各支部長ら、全織同盟から組織部長、綿紡部会書記長、兵庫県支

部長らが出席した。この後、新役員として、支部長石田欽而、副支部長佐久間広美と友成健、書記長山内熊次郎他、執行委員12人と会計、会計監査を選任した。

また、拘束8時間の完全実施、4組3交替の絶対獲得、1人1役労組活動への参加、建設手当の要求貫徹、労働協約の締結促進、労組賃金体系案の獲得などのスローガンを決定し、加古川支部結成万歳三唱をもって閉会した。

10月12日:

近江絹糸労組は、全織同盟が10月8日、9日の中央委員会で一時金闘争について討議したことを受け、中央執行委員会で全織同盟綿紡部会と期末一時金の統一闘争を組むことを決定した。

また、近江絹糸労組本部要求案として、家族手当、地域手当、職務手当を含む基準内賃金2か月分、標準最低支給者(最低6か月勤続)1.6か月分を決めた。

11月5日:

近江絹糸労組は、全織同盟が深夜業撤廃闘争を指令したことを受け、深夜番廃止方針案を討議することを決定した。労組は1956年9月末時点で280人の深夜番組合員がいることを確認していた。

具体的には、深夜番労働者の新規採用を認めない、深夜番以外の退職者があった場合は深夜番から配置転換させる、新しい職場を開拓する、人員不足の職場に配置転換させる、深夜番廃止闘争を労働強化反対闘争と結合してスト権確立を視野に入れるなどである。

11月12日:

団体交渉を続けてきた新賃金体系について労使が妥結し、26歳標準者賃金1万2000円などが決定され、定期昇給制度が確立された。

11月14日:

近江絹糸労組は機関紙「近江絹糸新聞」の発行2周年を記念して、新しい名称を組合員から募集していたが、1956年10月14日に締め切って選考した結果を発表した。

採用されたのは、大垣支部の岩槻恒子の「きんろう」であり、11月15日付の機関紙から新名称へ変更された。また、岩槻本人の希望により賞品として姫鏡台が贈られた。

11月21日:

公正取引委員会が、近江絹糸と銀行との関係に着目して、銀行による会社支配の視点から「独占禁止法」違反の疑いで調査を開始した。この問題は衆議院商工委員会で取り上げられた。



本田 一成(ほんだ・かずなり)

武庫川女子大学経営学部教授。博士(経営学)。

人的資源管理論、労使関係論専攻。

近著に『メンバーシップ型雇用とは何か 日本の雇用社会の真実』(旬報社)、『非正規という働き方と暮らしの実像』(旬報社)、『ビヨンド! KDDI労働組合20年の「キセキ」』(新評論)など。

論壇ナビ 2024

第10回：国民民主党の躍進と 今後の戦略

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

第50回衆議院選挙が2024年10月27日に実施され、国民民主党が7議席から28議席と大きく躍進したことで、政策や行動に注目が一挙に集まっている。そこで、躍進の背景、政策の特徴、今後の戦略をみていきたい。

国民民主党の躍進の背景

福馬智生(株式会社TDAI Lab 代表取締役社長)『大飛躍の国民民主『石丸伸二支持層』が支えた根拠』(『東洋経済オンライン』2024年11月5日)は、SNSやyoutubeの動画コメントを分析したうえで、国民民主党が大躍進した背景に若年層の投票があるとする。動画では自民党への批判コメントが最も多く、次に多いのは国民民主党に対するポジティブなコメントであったとする。また、石丸氏を支持していた層が現状への反発から国民民主党を支持した傾向を指摘する。

山本健太郎(北海学園大学)『自民党離れの若者、国民民主などに』(『日本経済新聞社』2024年10月30日)も同様に、国民民主党が大きく議席を伸ばした要因として、①SNSの露出度の高さ、②対話よりも解決をという姿勢、③手取りを増やすという政策を挙げている。

国民民主党の政策

「手取りを増やす」を掲げた国民民主党は、「103万円の壁」の見直しを早期に実現することを、自民・公明両党に対して求めた。酒井才介(みずほリサーチ&テクノロジー)『国民民主が主張の『103万円の壁』引き上げ しかし“働き控え”の本丸は『社会保険の壁』』(『TBS News Dig』2024年11月4日)は、103万円の基礎控除を178万円に引き上げると労働供給が増えるかということに対しては疑問を投げかけて、130万円の社会保険料の支払いの壁の方が大きいとする。また、竜孝裕(ジャーナリスト)『国民民主党の減税案への経済界の反応は最悪…『増税の引き金』との批判も!』(『日刊ゲンダイ Digital』2024年11月2日)は、国民民主党の所得税と住民税の基礎控除の引き上げによる減税には8兆円の財源が必要で、医療や介護、教育などの歳出が激減するか、国債発行による長期金利の上昇は、企業の設備投資が減るといったマイナスをもたらすとする政財官の声を紹介する。

一方、佐々木俊尚(ジャーナリスト)『一躍“時の党”議席4倍・国民民主党が握るカギ『与党VS野党』の構造にも変革か』(『ABEMA Times編集部』2024年11月2日)は、国民民主の政策が報じられると直ぐに『税収減が7.6兆円』と報じられたが、これは財務省がレクをして、潰そうと躍起になっているとする。そのうえで、控除引き上げによる税収減だけでなく、経済効果による税収増を議論すべきだとする。

他党との連携

室伏謙一(政策コンサルタント)『自公が過半数割れ、国民民主が狙う『連立より強力』な政策実現の手法とは?』(『ダイヤモンド Online』2024年11月2日)は、立憲民主党が主導する連立政権に国民民主党が加わる可能性は低いとする。その理由は、野党の政策がバラバラであることを挙げる。そうすると、自公連立政権が少数与党として継続する。そのときに、国民民主党は自身が掲げた減税という政策を実現するために、閣外協力をするのではと主張する。

実際に、玉木党首は首班指名選挙で「玉木雄一郎」と書く述べている。それに対しては、立憲民主党の議員から反発を受けている。デイリー「首班指名で“逆転の発想”ひろゆき氏、立憲民主党に『玉木雄一郎』と書けば政権交代』と提案』(『よろず〜ニュース』2024年11月4日)では、立憲民主党の小西洋之参院議員の「『政権交代こそ最大の政治改革』等と訴え野党最大議席数を頂いた立憲民主党などへの国民の大多数の意思に反して、『自公過半数割れという政治的成果』を国民民主がいわば私物化することが問題」という投稿をひろゆき氏は引用したうえで、「立憲民主党が『政権交代こそ最大の政治改革』を本当に実現したいのであれば、首班指名で『玉木雄一郎』と書けば実現出来ます」と指摘したことを報じている。

まとめ

いまや国民民主党が政局の中心となっていると言っても過言ではない。減税政策に関しては、むしろ立憲民主党からの批判が強まりつつある。背景には減税をきっかけに与党に協力することへの不信感がある。立憲民主党も野党第一党に協力するのが当たり前という態度を取りながら協力を要請するのは無理であろう。ひろゆき氏が言うように立憲が政権交代という大義のために、玉木首相の実現するぐらい大胆なことを考えてもよかったのかもしれない。クライマックスシリーズで三位のDeNAがセリーグ代表として、パリーグ代表のソフトバンクを倒したように。一方、玉木代表をはじめとした国民民主党の政治家にやや奢りが出てきたのか、不用意な発言や行動が散見されるようになってきた。傲慢さは躍進の原動力となった若者に嫌われる大きな要因となるため、謙虚な姿勢を忘れてはならない。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)



第6回：連合群馬（日本労働組合総連合会群馬県連合会）

時代の課題にあわせた取り組みと“マイナーチェンジ”を大切に — サニードライブ、「愛のカンパ」審査基準の緩和など

事務局長 磯田 孝友 氏

副事務局長 吉田 香苗 氏

1. 「社会連帯活動」の位置づけと内容

— 連合群馬の方針において、社会連帯の取り組みをどのように位置づけていらっしゃるでしょうか。

【磯田】連合群馬では、基本的に連合本部の方針に沿った活動を推進しています。なかでも社会貢献活動については、労働組合の重要な役割であるという認識を持ち、活動をつうじて組織の力を高めることを目指しています。

活動の体制については、専門の委員会として連帯活動委員会を設置しています。委員は構成組織や地域協議会から選出しており、この委員会で平和や人権、ボランティアなど年間の活動予定を企画・検討しています。

特に人権に関する取り組みでは、群馬県は狭山事件が起こった隣県であることから、部落解放群馬県民共闘会議のメンバーとして、被部落差別を知る活動や、人権にかかわる学習会の企画にも携わっており、積極的に取り組んでいます。

2. 具体的な取り組み

— 「社会連帯活動」について、具体的にどのような取り組みをされていますか。

（1）連合群馬独自の「愛のカンパ」

【磯田】連合本部で推進している「愛のカンパ」活動は、多くの地方連合会でも取り組まれている一方、連合本部が定める応募資格や要件をクリアできないなど、団体にとっては若干ハードルが高い場合もあることから、連合群馬では独自の基準を設けて運用しています。

— 具体的にどのような違いがあるのでしょうか？

【吉田】連合本部の資格要件では、1団体で行政から受けている公的支援が3分の2を超えていると支援の対象外になることがあります。連合群馬では、県内の社会貢献団体を各地域協議会から推薦・申請してもらい、連合群馬内で審査したうえで、事業の一部を補助するかたちで運用しています。1団体につき最大3回まで

の上限はあるものの、この取り組みを始めた2007年以降で、27団体に延べ77回、総額では1000万円近くの助成金を寄付しました。

「一団体ではなく「事業にたいする補助」という考え方なのですね。

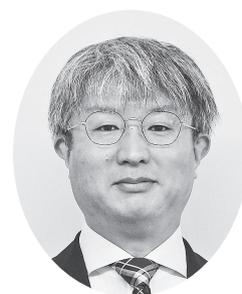
【磯田】 はい。たとえば、使っているパソコンが古くなったので買い換えたいといった場合も助成することができます。本当に困っている団体に適切な支援をおこなっていくようにしています。

「一組合役員や、助成した団体からの反応・受けとめについてはいかがでしょうか。

【磯田】 組合役員からは良い活動ができていると好評です。一方で、どこの団体にどのくらい寄付しているか、活動をもっと見せてほしいといった声も聞かれます。組合活動を組合員に伝えることについては単組でも悩んでいる話を聞きますが、連合の活動となるとより難しさを感じています。地方連合会でも、いかに組合員を巻き込めるかということが課題だと思います。

【吉田】 これまではその年度で助成した団体には連合群馬に来ていただいて助成金を贈呈していました。しかし現在は、推薦してもらった地協の役員と連合群馬が各団体の状況を知ることが重要だと考え、実際にその団体を訪問して贈呈式をおこなっています。これは磯田事務局長の発案で、マイナーチェンジといいますか、少しずつ活動のやり方を変えていっています。一緒に行った地協の役員の方とも団体の方に喜んでもらえて嬉しいとよく話しています。

【磯田】 こちらが助成するとはいえ、贈呈式の際に相手に来ていただくことに違和感を抱いていました。現地の声を聞くことが大切なのは、組合活動にも共通するところですね。



事務局長
磯田 孝友氏

「少しずつ活動のやり方を変えていく」とおっしゃっていましたが、これはとても大切だと思いました。贈呈式で現地を訪問し、一回で終わらせずにその後も信頼関係を築いていくということは、労働運動の根幹にもつながってくると思います。このように少しずつでもやり方を変えていくということ、そこに、連合群馬や、磯田さんや吉田さんなどのご担当者の思いが反映されているのだと感じました。

(2) 青年海外協力隊への支援

【磯田】 ほかに連合群馬独自といえる活動のひとつに、青年海外協力隊に群馬県産の食材を寄贈する取り組みがあります。取り組みを始めた経緯としては、当時青年海外協力隊に連合群馬の組合員が在籍していた関係で、全国に設置されている「(一社)協力隊を育てる会」の都道府県ごとの組織である「群馬県青年海外協力隊を育てる会」からお声がけいただいたことがきっかけでした。群馬県は小麦の産地でもありますので、群馬県産の小麦を使ったりうどんなどを寄贈しており、なるべく群馬県の地元の食材を届けるようにしています。

【吉田】 連合群馬独自の取り組みのようで、他県の海外協力隊からも「群馬はいいな」と言わ

れて盛り上がることもあるそうです。現在は隊員のなかに組合員はいないのですが、ずっと継続している取り組みです。帰国後に連合の加盟組織の組合員になってもらえたらという、オルグ的な要素も少し含まれていると思います。

— 社会連帯活動は、組合員に限らず、広く市民を対象に活動・支援などをおこなってい

くことが重要だと思います。その活動が結果的に組織化にもつながれば、運動にとってもよりよいことですよ。

(3) 女性委員会による「サニードライブ」 (生理用品の寄付活動)

【吉田】女性委員会が担っている活動になりますが、「サニードライブ」も社会貢献活動の一

寄贈実績

寄贈日	提供個数	寄贈先
2022/3/15	6,480	母子生活支援施設「のぞみの家」 母子生活支援施設「あすなろ寮」 母子生活支援施設「虹ヶ丘園」 NPO法人 きりゅう女性支援グループいぶき 公益法人 被害者支援センターすてっぷぐんま NPO法人エンパワメントぐんま
2022/10/5	1,440	公益社団法人 被害者支援センターすてっぷぐんま NPO法人 Mam's Style (ママズスタイル) NPO法人 きりゅう女性支援グループ いぶき 群馬県母子寡婦福祉協議会 女性とこどものためのぐんま支援センター 認定NPO法人 ひこばえ NPO法人 ラサーナ
2023/3/29	1,536	認定NPO法人ひこばえ NPO法人ラサーナ 母子寡婦福祉協議会 公益社団法人被害者支援センターすてっぷぐんま NPO法人きりゅう女性支援ネットワークいぶき ぐんま地域活動連絡協議会
2023/9/5	2,336	子どもワクワク食堂 (子どもワクワク食堂実行委員会/安中市) みんなdeごはん (NPO法人おたがいさま/玉村町) まんまる食事会 (社会福祉法人みどの福祉会/高崎市) まえばしこども食堂 (一社スリージェネレーションズ/前橋市)
2024/3/7	1,656	NPO法人ラサーナ 認定NPO法人ひこばえ NPO法人いぶき NPO法人ママズスタイル 公益社団法人すてっぷぐんま

(出所：群馬県男女共同参画センター)

環に位置づけることができます。コロナ禍で「生理の貧困」問題が顕在化する中、群馬県は2021年の5月から全ての県立学校などで生理用ナプキンの無償提供を始めました。これは、都道府県レベルでは群馬県が全国初でした。コロナ禍での雇い止めや家庭内暴力などで困難を抱える女性が増え、県が支援団体に聞き取りをしたところ、「生理用品が高いので家計への負担が大きい」「生理用品を含めて生活に必要な物が買づらい」という声が聞かれたということがわかりました。

この課題にたいして、女性委員会では構成組織や組合員への募金を検討しましたが、コロナ禍で活動が制限されていたこと、また、緊急を要していたことから、連合群馬の財源（一般会計予算）を活用して、県に生理用品を寄付するということを考えました。

この取り組みを「サニードライブ」(sanitary + sunny を掛け合わせた造語)と名付け、2022年から、県の男女共同参画センターをつうじて県内の学校公共施設、母子寮、児童福祉施設、その他女性支援をおこなうNPO法人などに寄贈しています。

— 寄贈先や実際に利用された方からの感想などは聞いておられますか？

【吉田】基本的に先述のセンターへの寄贈ですので、利用された方からの感想は直接聞くことはできませんが、いくつか活用事例をうかがっています。たとえば、「まえばしこども食堂」では、親子を対象にしたイベントで生理用品の無料配布がおこなわれたとのことでした。

— コロナ禍は落ち着いてはいますが、支援を必要としている方は今も少なくないと思

ます。サニードライブの今後の展開についてお聞かせください。



副事務局長
吉田 香苗氏

【吉田】現状ではおもに生理用品の寄贈を継続していますが、他にもっと必要とされているものがないか、支援を必要としている当事者の声を聞く必要があると感じています。今後は、関係団体との意見交換をつうじて、必要に応じて取り組みや支援する物資の見直しをおこなっていきたいと考えています。

— 地方連合会がこのような活動に取り組む意義について、お考えをお聞かせください。

【吉田】格差が拡大しているなかで、政策提言をつうじて、政府や自治体（群馬では群馬県知事への提言）に対策を求めていくのが連合および地方連合会の第一の役割であり、これからも充実させていく必要があると考えています。地域の労働組合として行政と連携するなかで、起きている課題や状況をタイムリーに把握し、要望や対策を実行していくことが求められていると思います。

3. 今後の課題・展望

— 貴組織としての今後の展望や課題についてお聞かせください。

【磯田】労働組合のあり方としては、やはり一丁目一番地である「働く」ことに関してより力を入れていくことが重要だと感じています。社会貢献活動も私たちの役割のひとつと位置づ

け、活動を維持していきたいと思っています。そのなかで、サニードライブを始めるきっかけとなった生理の貧困など、時代ごとに直面する課題に対応していく必要がある一方で、組合員・組合役員数の減少で運営が厳しくなっていることも事実です。そのため、活動のスクラップ&ビルドをうまくやっていく必要があると考えています。全体の活動量は維持しつつも、それぞれの課題に対応できるような活動をしたいと思っています。

私は前期まで政策を担当していましたが、その時も、行政へ提言する「政策」をつくるうえで、課題に直面している団体の方の意見を直接聞くことが大切であると感じました。「愛のキャンパ」の贈呈式のやり方を変えたことにも通じる考えですが、政策実現に向けても各団体と一緒に行動することで、社会的なうねりをつくりだすこ

とができるという意味では、諸団体とのつながりをつくることはとても大切であると考えています。

市民団体との連携に関して、現時点では意見交換やセミナーの講師依頼などスポット的な連携はできているものの、その後も継続して協力し合えるような関係の構築は残念ながら不十分です。活動を維持していくと話しましたが、諸団体との連携については、「広く・深く」関係を構築できるよう仕組みを工夫していきたいと考えています。

組織概要

構成組織：357 単組、8 地域協議会
 組合員数：9 万 4000 人（2024 年 11 月時点）
 結成：1989 年 12 月 23 日
 URL <https://www.rengo-gunma.gr.jp/>

（インタビュー日：2024 年 7 月 19 日）

「Discover 一地方連合会の連帯活動」 これまでの掲載一覧

回	掲載号	組織名	タイトル
第 1 回	2024 年 5/6 月号 (1140 号)	連合東京	労働組合と市民団体等が連携し、子どもの貧困に取り組む 一子ども・若者支援プラットフォーム「HOPE」の挑戦
第 2 回	2024 年 7 月号 (1141 号)	連合神奈川	連合運動を継承していくために 一連合寄付講座、SEYOTECA ネットなどの取り組みから
第 3 回	2024 年 8 月号 (1142 号)	連合千葉	連合運動を外に広げる取り組み 一人びとが多く集まるイベント等を通じて
第 4 回	2024 年 9 月号 (1143 号)	連合和歌山	地域貢献をめざすための新たな挑戦 一人びとの居場所づくり、子ども食堂支援に向けた構想
第 5 回	2024 年 10 月号 (1144 号)	連合埼玉	「ネットワーク SAITAMA 21 運動」がめざす “共生の地域社会づくり”

このインタビュー連載は、2024 年 5/6 月号よりスタートしました。地方連合会の連帯活動は、組織（地域）ごとに特色があり、多様な活動が展開されています。この活動に光をあて、地域の運動がどのように紡がれてきたのか、また、これからどのように展開していくのか、インタビューをつうじて（再）発見できればと考えています。

所 員 コ ラ ム

些細なことからコツコツと

管理員・事務員

武岡 歩

私は研究所に入る以前、さる業界でサービス業をしていたが、コロナの影響をものにうけた。問い合わせやクレームの電話がひっきりなしにかかってきて、かなり強い口調で詰められ数日間凹んだこともある。コロナが少し落ち着いた頃、客足が戻り、クレームを入れたお客様たちも再訪するようになった。期間中のこちらの苦勞を労わってくれる人がほとんどで、電話での勢いとまるで正反対。常連の方が戻ったことは素直に嬉しかったが、正直なところ複雑な気持ちにもなった。この時は、実際に相手が目の前に立っているときにしかできない気遣いや理解があるのだろうと思った。

研究所で働きはじめた頃は、コロナの感染対策のためテレワークは浸透済みで、出勤しても自分しかいない日も多々あり、所員が五人以上そろるとちょっとした珍事だった。主なコミュニケーションツールはチャットか電話であるため、やわらかい印象になるような単語を選んでみたり、あえてちょっとだけふざけたりと、こちらが何をすれば相手はどのような反応をするのか自分なりの観察や工夫を続けて今に至る。誤解を与えたり、互いに違う認識のまま話

が進んでしまうことも少なくないが、うまく分かり合えるときも勿論ある。

最近所内ではテレワークに関して生産性の低下やコミュニケーションの問題が懸念されていて、会議の議題にあがった。が、コミュニケーションについては、ここ数年の経験を経て、各々の心持ちや工夫次第で、案外会えなくても関係性は築けるのではなかろうかと私は思っている。大事なのは、相手の姿が見えていてもいなくても、向き合っている人の感情や様子に鈍感にならず、気遣うことや伝えることをサボらないことだという気がする。

自組織のテレワーク事情に限らず、クライアントをはじめ研究所に関わる皆さんとのやり取りでも、そうした丁寧さを忘れないうようにしたいと思う。

所員コラムでは、毎月1名ずつ、事業や日ごろの仕事を通じて感じていることなどを発信しています！

1月号(通巻1136号)

【座談会】社会と労働の未来を語る

山田 久(法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授)
久本 憲夫(京都橘大学経営学部教授/国際経済労働研究所理事)
本山 美彦(京都大学名誉教授/国際経済労働研究所 所長)
古賀 伸明(国際経済労働研究所 会長)

2月号(通巻1137号)

2024春闘方針

「2024春闘と新たな人的資本主義」
開本 浩矢(大阪大学大学院経済学研究科 教授)

「サプライチェーンの公正取引を通じた賃金の持続的引き上げ」
松丸 和夫(中央大学経済学部 教授)

「インタビュー」2024春季生活闘争方針
芳野 友子 氏(日本労働組合総連合会 会長)

3月号(通巻1138号)

労働運動におけるカスタマーハラスメント対策

「カスタマーハラスメントの現状と課題
—より良い消費社会を実現するには」
池内 裕美(関西大学社会学部 教授)

「カスタマーハラスメント(悪質クレーム)対策の運動の経緯と成果」
西尾 多聞(UAゼンセン 副書記長)

「介護現場における利用者・家族からのハラスメント対策の現状と課題」
村上 久美子(UAゼンセン日本介護クラフトユニオン 副会長)

4月号(通巻1139号)

産別トップに聞く 国際公務労連加盟5組織へのインタビュー

石上 千博 氏(自治労 執行委員長)
武藤 公明 氏(国公連合 執行委員長)
古矢 武士 氏(全水道 執行委員長)
上間 正彦 氏(ヘルスケア労協 会長)
須藤 洋典 氏(全消協 会長)

5/6月号(通巻1140号)

労働組合の政治活動はどこへ向かうのか?

——「ポスト動員時代の組合政治活動」研究プロジェクトのまとめ
「今後取り組むべき政治活動」

佐藤 直周(イオンリテールワーカーズユニオン 南関東グループ 副議長)

「私たち労働組合はこれからの政治活動をいかに舵取りするか」
南澤 宏樹(帝人労働組合 特別参与)

「活動の未来は職場に」
川井田 貴志(パナソニックグループ労働組合連合会 書記次長)

「『ポスト動員時代の政治活動』について」
半沢 美幸(日立製作所労働組合 中央執行委員長)

「ポスト動員時代の政治」
新川 敏光(法政大学法学部 教授/京都大学名誉教授)

「今いちど、世界からまなぶ労働運動へ」
篠田 徹(早稲田大学社会科学総合学術院 社会科学部 教授)

「一般有権者における労働組合への信頼の分析」
稲増 一憲(東京大学大学院人文社会系研究科 准教授)

「産別労組への転換に労働組合の未来はあるか
—先行する韓国にみる成果と課題—」
安 周永(龍谷大学政策学部 教授)

【調査レポート】「社会政策に関する推薦候補者と組合員との
態度の親近性は投票を促すか?
—第55回共同調査データの分析」

山本 耕平(国際経済労働研究所 研究員)

7月号(通巻1141号)

日本の労働者意識の変遷:30年間のON・I・ON2調査から(前編)
「ON・I・ON2の経緯と動向」

八木 隆一郎
(国際経済労働研究所 専務理事・統括研究員)

「1990年代から2020年代の労働組合員意識の変遷」
向井 有理子
(国際経済労働研究所 研究員)

阿部 晋吾
(関西大学社会学部 教授/国際経済労働研究所 研究員)

8月号(通巻1142号)

日本の労働者意識の変遷:30年間のON・I・ON2調査から(後編)
「1990年代から2020年代の働きがいの変遷」

坪井 翔
(国際経済労働研究所 研究員/株式会社応用社会心理学研究所 研究員)

阿部 晋吾
(関西大学社会学部 教授/国際経済労働研究所 研究員)

「1990年代から2020年代のジェンダー・ギャップの変遷」
鈴木 文子
(国際経済労働研究所 研究員)

【特別寄稿】「ワーク・エンゲイジメントとモチベーションに関連
する諸変数の関係 —再調査の結果—」

山下 京
(近畿大学経営学部 准教授/国際経済労働研究所 主査研究員)

9月号(通巻1143号)

2024春闘 成果と今後の課題(前編)

「2024春闘の焦点と持続的な賃上げに向けた課題」
山田 久(法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授
国際経済労働研究所 理事)

「産別組織インタビュー」
古川 大 氏(UAゼンセン 書記長)
中澤 清孝 氏(電機連合 書記長※取材時)
安達 正美 氏(JP労組 書記長)

「『2024春季生活闘争』を振り返って」
仁平 章(日本労働組合総連合会 総合政策推進局長)

10月号(通巻1144号)

2024春闘 成果と今後の課題(後編)

「ジョブ型賃金制度、人的資本経営と春闘」
山崎 憲(明治大学経営学部 准教授)

「産別組織インタビュー」
中井 寛哉 氏(JAM 書記長)
石橋 学 氏(基幹労連 事務局長)
水野 和人 氏(情報労連 書記長)

11/12月号(通巻1145号)

福祉サービスの質と第三者評価

—高齢、児童、障害の3分野を中心に
「高齢者福祉サービスの質と評価」
郭 芳(同志社大学社会学部 准教授)
金 圓景(明治学院大学社会学部 准教授)

「児童福祉サービスの現状と課題 —児童養護施設を中心に」
木内 さくら(京都文教短期大学幼児教育学科 特任講師)
梅谷 聡子(花園大学社会福祉学部 講師)

「障害者福祉サービスの概要と評価
—支援者は何をサービス評価の手がかりとしているのか」
山村 りつ(日本大学法学部 教授)
廣野 俊輔(同志社大学社会学部 准教授)

(注)執筆者・インタビュー協力者の肩書きは発行当時のものである。
なお、執筆者は敬称略としている。

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことが重要である。これまでにワーク・モチベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態および組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、「第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査」として発信している。

内容

2023年1月13日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係」
山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)

2024年1月25日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係 追加調査の結果」
山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)
「若年者の勤続意志の推移～若年者は勤続意志が低下しているのか?」
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2023年3月23日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係(続き)」
「コロナ禍前後の組合活動」
「コロナ禍前後の働きがい」
向井 有理子 氏・坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2024年9月13日

「1990年代から2020年代の労働組合意識の変遷」
向井 有理子 氏・阿部 晋吾 氏(国際経済労働研究所 研究員)
「1990年代から2020年代の働きがいの変遷」
坪井 翔 氏・阿部 晋吾 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2023年9月4日

「WM研究会実施企業のDX推進に関する一考察
—— RPA導入推進と心理的安全性の関係に着目して——」
西村 知晃 氏(九州国際大学現代ビジネス学部 准教授)
「コロナ禍における学生の孤独感・孤立感について」
杉浦 仁美 氏(近畿大学 経営学部 キャリア・マネジメント学科 講師)

労働組合組織と活動の機能

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

労働組合の組織構成や活動の方法、運営状況の実態について、上部団体等が限定的にまとめているもののほかに体系的にまとめられたものはない。また、これらの機能性についても、個々の組織が時々の時代背景や労使関係、執行部の経験則で運営を担ってきたといえる。本研究PJでは、このような“労働組合組織と活動の機能”を整理・検証し、得られた知見を各組織のより活発な運動推進に活かすことを志向している。2017年以降、基礎的な情報収集と協力組織のオルグ、情報・宣伝に特化したパイロット調査をおこなった。2023年度には共同調査(第52回共同調査)として第一弾の発信をおこなった(教育、労使交渉、組織内活動の領域)。

内容

2024年7月

調査結果報告書(教育領域)

2024年8月

調査結果報告書(情報宣伝領域、組織内活動領域)

ポスト動員時代の政治活動

主査：新川 敏光(理事)

働く者の声を政治に反映させる上で、労働組合による政治活動は重要な役割を果たしている。しかしながら、政治的な対立軸の複雑化や労働者の意識の多様化を背景に、従来型の動員による選挙戦略が見直しを迫られるようになっており、今後とるべき方策が模索されている。本研究PJでは、組合員の政治的関心・関与を高めるための日常的な取り組み事例、問題意識、今後の方向性などについて、共有と議論を行う。また、研究会での議論を共同調査(政治意識調査)に反映させると同時に、共同調査で得られた知見を参加組織間で共有することで、政治活動と共同調査との循環的な発展を目指す。

内容

2021年9月10日

「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会

2023年3月30日

「日本労働組合の『本質』論を問い直す
— 歴史的検討と国際比較の視点から —」
兵頭 淳史 氏(専修大学教授)

2022年1月11日

「政策制度改善活動への取組み紹介」日立製作所労働組合
「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合

2023年9月4日

「三ノ宮なしでも当選できる!新しいスタイルの選挙運動」
川久保 皆実 氏(つくば市議会議員)

2022年4月2日

「イオンリテールワーカーズユニオンの政治活動について」
イオンリテールワーカーズユニオン

2023年12月22日

「労働運動における『拮抗力』の回復」を考える
篠田 徹 氏(早稲田大学社会科学総合学院教授)
「一般有権者における労働組合への信頼の分析」
稲増 一憲 氏(関西学院大学社会学部教授)
「ポスト動員時代の政治活動」
新川 敏光 氏(法政大学法学部教授)

2022年5月25日

「直面する課題の克服に向けて」日本郵政グループ労働組合

2022年11月14日

「多様化する意識のもとでの『連帯』とは?
— 政治意識調査からの問い —」
国際経済労働研究所 労働政治研究事業部

21世紀型成熟社会の理論

主査：新川 敏光(理事)

産別組織11組織が参加し、2022年より開始した。労働政策の理論的・思想的基礎について理解を深め、政策形成・発信能力を高めることを目的とする。政治学、公共政策学、政治哲学などの研究者を講演者に迎え、研究者と労働組合がともに学ぶとともに、その時代において求められる政策やビジョンについて討議・外部発信する場を形成する。

内容

2022年10月3日

「研究会発足基調報告」
新川 敏光 氏(法政大学教授、京都大学名誉教授)

2024年1月23日

「公正な社会とは何か
— 一人新世の時代に、ケイバリティ・アプローチから考える」
神島 裕子 氏(立命館大学総合心理学部 教授)

2023年3月1日

「資本主義、気候変動、そして経済成長」
諸富 徹 氏(京都大学大学院経済学研究科 教授)

2024年6月14日

「現代日本における移民と移民政策の現状と課題」
高谷 幸 氏(東京大学准教授)

2023年5月11日

「社会運動への視点から労働運動・労働組合運動を考える」
富永 京子 氏(立命館大学准教授)

2024年9月11日

「2024年アメリカ大統領選挙とその影響」
西山 隆行 氏(成蹊大学法学部教授)

2023年8月29日

「貧困の現場から社会を変える～生活困窮者支援の現場から～」
稲葉 剛 氏((一社)つくろい東京ファンド代表理事、認定NPO法人ビッグイシュー基金共同代表、立教大学大学院客員教授)

2024年11月1日

「『民主主義の危機』と成熟社会における労働組合の役割」
山崎 望 氏(中央大学法学部教授)
「ポピュリズム時代の政治変容:『中抜き』と『分極化』」
水島 治郎 氏(千葉大学大学院社会科学研究院教授)

D&I 出張セミナー・トライアル実施組織の募集

【ダイバーシティ&インクルージョンについて考えよう！】

▼セミナー実施の背景・考え方

ダイバーシティ&インクルージョンに取り組むことは、企業や組織にとって当たり前になってきている一方、女性活躍推進などのジェンダー平等ですら実現しているとは言いがたい状況です。また、その推進の目的も、人口減少や生産性の低下を理由に説明されることがほとんどです。しかし、そもそも活躍しているかどうかにかかわらず、一人ひとりの尊厳が当たり前を守られる組織や社会をつくっていくという視点も忘れてはいけません。そうした観点もふまえたダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて労働組合に何ができるのか、この出張セミナーでは、現状の課題や今後の取り組みのあり方をともに考えていきたいです。

▼時間：各セミナー（90分）

[話題提供60分+ディスカッションタイム30分]

▼費用：各セミナー 33,000円 ※ +天満橋(大阪)からの講師交通費 ※2024年度トライアル価格

▼講師：尾崎俊也または鈴木文子

▼申込方法：QRコードにアクセスし、フォームにご記入ください。



▼問い合わせ先

公益社団法人国際経済労働研究所
〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14
大阪府立労働センター4階
TEL：06-6943-9490
ダイバーシティ&インクルージョン研究チーム
Email：diversity_inclusion@iewri.or.jp

▼テーマ

1. ジェンダー 講師：尾崎 俊也

A. ジェンダー入門

講演（60分）

- ① “ジェンダー” とは何か
- ② ジェンダーと労働
- ③ ジェンダーと家庭

ディスカッションタイム（30分）

B. 男性学入門

講演（60分）

- ① 男性にとってのジェンダー
- ② 男性たちと労働
- ③ 男らしさに起因する諸問題

ディスカッションタイム（30分）

2. セクシュアリティ 講師：鈴木 文子

C. 【基礎編】セクシュアリティとは

講演（60分）

- ① “LGBTQ” や “SOGI” とは何か
- ② セクシュアリティにおけるマジョリティ性とマイノリティ性（日常に起こる偏見や差別）

ディスカッションタイム（30分）

D. 【応用編】セクシュアリティをとりまく課題

—社会心理学の視点から—

講演（60分）

- ① なぜ偏見や差別が維持されてしまうのか
- ② 研究所と労働組合の取り組みについて

ディスカッションタイム（30分）

次号予告(特集テーマ)

座談会「社会と労働の未来を語る」

山田 久氏

(法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科 教授・国際経済労働研究所理事)

久本 憲夫氏

(京都橘大学経営学部教授・京都大学名誉教授・国際経済労働研究所理事)

本山 美彦氏 (国際経済労働研究所所長)

古賀 伸明氏 (国際経済労働研究所会長)

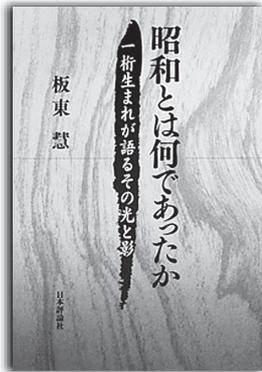
— お詫びと訂正 —

本誌2024年10月号(通巻1144号)連載「Think More! 一書評と論点」25ページの、「というの」から始まり「今後も多様な展開を示すのではないか。」で終わる段落は、次段落(「21世紀型福祉国家の特徴を」～「やや強引なきらいがある。」)の後に来るべきものでした。訂正してお詫び申し上げます。

編集後記

本号の特集も昨年に引き続き、埋橋孝文先生にご協力を賜りました。今年は高齢、児童、障害の3分野における「福祉サービスの質と評価」について、6名の専門家にご執筆いただきました。「何をもって良いサービスとするか」が数値で測れるものばかりではないからこそ、利用者に寄り添ったサービスを提供する難しさを、福祉の現場で働く人たちの声から感じました。

2024年も、読者の皆様には大変お世話になりました。編集部門をつうじては、公共サービスの労働者団体なども新しくつながりができた一年だったと思います。皆様もよいお年をお迎えください。(K)



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

◆目次◆

序章	昭和とは何だったのか
第一章	太平洋戦争と大空襲
第二章	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621(販売)、-8598(編集)
ホームページ <http://www.nippy.co.jp>



四六判/並製/352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸福感)に警鐘を鳴らす。

序章	株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略
第1章	高株価を武器とするフィンテック企業
第2章	積み上がった金融資産 ——フィンテックを押し上げる巨大マグマ
第3章	金融の異次元緩和と出口リスク
第4章	新しい型のIT寡占と情報解析戦略
第5章	フィンテックとロボット化
第6章	煽られるRPA熱
第7章	簡素化される言葉——安易になる統治
第8章	性急すぎるAI論議 ——アラン・チューリングの警告
第9章	なくなりつつある業界の垣根
第10章	エイジングマネー論の系譜
第11章	フェイスブックの創業者たち ——株価資本主義の申し子
終章	株価資本主義の克服 ——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

<http://www.akashi.co.jp/> TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.79-11・12 No.1145
November/December. 2024

International Economy and Work Monthly

The Quality and The Third Party Evaluation of Social Welfare Services:
Mainly Focusing on Three Categories, the Elderly, Children, People with Disabilities

The Quality and the Evaluation of Welfare Services for the Elderly

G. Fang, W. Kim

Current Situation and Issues of Welfare Services for Children:
Mainly Focusing on the Residential Care Institutions for Children

S. Kiuchi, S. Umetani

The Summary and the Evaluation of Welfare Services for People with Disabilities:
What Do Staffs Understand as a Clue for the Evaluation of Services?

R. Yamamura, S. Hirono

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)