

生活保護ケースワーク分野の福祉職採用に関する一考察

～X県での実態調査結果を基にして～

村田 隆史, 工藤 英明, 宮本 雅央, 葛西 孝幸, 最上 和幸

要旨

本稿の課題は、生活保護ケースワーク分野の福祉職採用に関する現状と課題を検討することである。X県設置の福祉事務所で働く生活保護ケースワーカー65名を対象にした実態調査を行い（回答者38名で回収率58.5%）、ソーシャルワーク専門職性自己評価とバーンアウト尺度を中心に分析した。調査結果と先行研究を合わせて分析したが、行政職採用者と福祉職採用者に明確な差は見られなかった。そのことが生活保護ケースワーク分野における福祉職採用の現状と課題を示し、生活保護制度の特性に起因していることを指摘した。

本稿では、福祉職採用実施の歴史が長い自治体において、キャリア形成に関する方法が蓄積されていることも踏まえて、ソーシャルワークに関する知識・技術を持った専門職を公務労働という枠組みの中で活かすシステム作りの必要性和研究・実践上の課題を提起した。

はじめに

本稿¹の課題は、生活保護ケースワーク分野の福祉職採用に関する現状と課題を整理することである。具体的には全国的動向や生活保護制度の特性をふまえて、X県で行った実態調査結果を基に理論的な考察を行う。行政職採用と福祉職採用は採用形態の違いであり、実際に福祉事務所に配属になっても、業務量や内容に差がつけられるものではない。そこで、X県で行った実態調査では業務量や内容の分析ではなく、業務に取り組む姿勢や態度などの自己評価に焦点を当てている。

近年、公務員の採用形態として福祉職採用が増加している。筆者らが在住する東北地方では職種や採用条件は異なるものの、6県全てが福祉職採用を行っている。市町村においても不定期ではあるが、福祉職採用が行われている。これは最近10年間での大きな変化であり、青森県立保

*1 本稿執筆者の工藤、宮本、葛西は青森県立保健大学、最上は青森家庭少年問題研究会の所属である。村田も2020年3月まで青森県立保健大学に所属しており、本稿で用いる調査を共同で行った。

健大学健康科学部社会福祉学科の学生も 2 割程度（1 学年 50 名定員）が福祉職の公務員として採用されている。全国的な動向でいえば、「福祉職採用を行っている福祉事務所」は 37.8% に達している。そのうち、資格条件として、「社会福祉主事資格保有を条件としている」が 31.5%、「社会福祉士又は精神保健福祉士保有を条件としている」が 33.9% となっている（一般財団法人日本総合研究所 2018：28-29）。

福祉職採用は増加しつつあるが、その活用については実践面でも研究面でも課題が残されている。筆者らは社会福祉士や精神保健福祉士を保有したソーシャルワーカーが、公務員の福祉職採用として積極的に活用されることを期待している。そのためにも、本稿では現状を踏まえた上で今後の課題を提示したい。

1. 生活保護ケースワークをめぐる現状

（1）生活保護制度の特性とケースワーク

生活保護法は第 1 条において、「…その最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的とする」と定めている。現金給付と対人援助を行うことに制度の特徴がある。そもそもの制度特性に加えて、2005 年度から自立支援プログラムが導入されたことで、対人援助が重視されている（東京都板橋区・首都大学東京共編 2007；生活保護自立支援の手引き編集委員会編 2008）。

現金給付と対人援助を一体的に行うことには、メリットとデメリットがある。生活全体の支援を行えることはメリットであるし、生活全体に介入できるというのはデメリットでもある。対人援助の専門職は利用者と「対等な関係」を築くことを援助の前提にしている。しかし、生活保護法は第 27 条で「指導及び指示」、第 62 条で「指示等に従う義務」を定めている。公務員と住民という関係性以上に「対等な関係」を築くのが難しい制度になっている。

生活保護ケースワークについては、制度の枠組み変更が検討されている。2019 年 12 月に「令和元年の地方からの提案等に関する対応方針」が閣議決定されたが、その中に生活保護法のケースワーク業務の外部委託化に向けて「必要な措置を講ずる」が含まれていた。生活保護問題対策全国会議や全国公的扶助研究会は学習会やシンポジウムを開催し、登壇した研究者や実践者がその問題点を指摘している（桜井 2020；吉永 2020）。生活保護ケースワークの外部委託化が実施されると、本稿の課題設定の前提が崩れることになる。生活保護法が施行されてから 70 年が経過している。現金給付と対人援助を同時に行うという制度の枠組みを変えるのであれば、70 年間の制度運用で得られた蓄積を踏まえた上での議論をしなくてはならない。また、外部委託化された対人援助と現金給付をいかにリンクさせるかという制度設計も綿密に行う必要がある。本稿は生活保護ケースワークの外部委託化の検討を主題としていないが、今後の検討課題としたい。

（2）生活保護ケースワークに関する研究動向

かつて、生活保護ケースワーカーは「計算ワーカー」と揶揄されていた。それは生活保護制度

の業務のうち、現金給付が重視されて対人援助が十分に行われていなかったためである。2020年9月に全国公的扶助研究会が開催するシンポジウムのテーマも「生活保護が『福祉』を捨てるとき ケースワーク外部委託の衝撃」となっており、呼び掛け文には「『単なる計算ワーカー』となって良いのか?」と書かれている。全国公的扶助研究会には「計算ワーカー」と揶揄されることを自戒し、生活保護ケースワークの実践を共有・発展させてきた歴史がある。

生活保護ケースワークに関する研究をみていくと、実践をベースとしつつ、ケースワークに関する理論や機能・役割の分析が中心に行われていた。仲村（2003）、岸（2001）、小野（1999；2005）、杉村（1997）の研究がそれにあたる。いずれの著書・論文も原論文が再掲されたものであり、それぞれの研究者の見解は早い時期に出されている。

2000年以降は元ケースワーカーの研究者による研究や実践者と研究者の共同研究によって、ケースワークに関する方法論の成果が発表されている。生活保護ケースワーカーに対して、どのように伝達するのかも含めて検討されており、実践により即した研究方法が重視されているといえる。個別の論文も発表されているが、書籍としてまとめられたものとしては道中編（2012）、岡部・長友・池谷編（2017）、新保（2018）などがあげられる。それぞれの研究者は、生活保護ケースワーカー向けの研修講師も務めている。なお、筆者らも同様に研修講師を行うことがある。

本稿も上記の研究を参考にしている。本稿と同様に、生活保護ケースワーカーに着目した研究としては小澤（2017；2018）がある。小澤の研究は新潟県の福祉事務所で実態調査を行っている。研究目的が生活保護ケースワーカーの業務実態を明らかにすることであるため、行政職採用と福祉職採用の比較をメインで行っているわけではないが、本稿の分析とも関連する部分がある。高井（2018）は、社会福祉士を保有し、生活保護ケースワーカーとして4年以上勤務している者9名からの聞き取り調査結果を分析している²。本稿とは調査方法は異なるものの、示唆に富む結果を示している。小澤と高井の分析と本稿で用いる調査結果の分析の比較については、後述する。

生活保護ケースワークについて1つの自治体（県）を対象に調査を実施し、行政職採用者と福祉職採用者の比較分析を行った研究は少ないといえる。

（3）低所得者支援を目的とした他制度への影響

生活保護制度の自立支援プログラムが導入されてから、現金給付と対人援助を同時に行う制度として、求職者支援制度（2011年に法律施行）と生活困窮者自立支援制度（2015年に法律施行）が実施されている。求職者支援制度は職業訓練を受講することを条件に給付金が支給される仕組み、生活困窮者自立支援制度は住宅確保給付金の支給と就労支援等を組み合わせる仕組みであるので、厳密には現金給付と対人援助を同時に行うとはいえないかもしれないが、制度の成り立ちからして生活保護制度と関連付けられていた。実際に、厚生労働省の社会保障審議会でも合わせ

² 高井は論文のタイトルで「社会福祉士生活保護ケースワーカー」という用語を用いている。社会福祉士を保有しているということを強調したいのであろうが、他の論文ではそのような用語は用いられていない。

て議論されることが多い。

求職者支援制度と生活困窮者自立支援制度が生活保護制度の対人援助に影響を与える可能性もある。そもそも、生活保護制度では自立＝就労による経済的自立と捉えられていた。それが、自立支援プログラムの導入の際に「自立とは何か」ということが議論され、経済的自立、日常生活自立、社会生活自立に整理され、それを支援していくこととされた。生活保護ケースワークの方法論の研究が重視されるようになったのもそのためである。就労支援を受けることが現金給付の条件になれば、これまでの生活保護ケースワークの実践・研究の蓄積が軽視されかねない。福祉職採用を考える上では、生活保護ケースワークの方法論に関する議論も注視していかななくてはならない。

2. X 県での実態調査結果

(1) 調査の概要

1) 調査方法

調査の実施には X 県の協力を得た。調査対象は 2019 年 4 月時点で経験年数 10 年未満の福祉事務所（X 県設置）で働く 65 名の生活保護ケースワーカー（現業員）である。調査は無記名自記式であり、業務の実態把握を目的に、基本属性、組織と裁量実態、ソーシャルワーク専門職性自己評価（南・武田 2004）、バーンアウト尺度（田尾・久保 1996）などを聞いている。

本稿では、ソーシャルワーク専門職性自己評価とバーンアウトについて、福祉職採用群と行政職採用群の採用枠による群間比較をクロス集計及び平均値比較でみていく。クロス集計にはカイ二乗検定、平均値比較には t 検定を用いた。

2) 回答者の基本属性

アンケートの回収率は、65 名中 38 名（58.5%）であった。表 1 に示したが、回答者の性別は男性 22 名（57.9%）、女性 16 名（42.1%）であり、福祉職群では女性が、行政職群では男性が多かった。平均年齢は福祉職群 25.5 ± 3.9 才、行政職群 31.6 ± 7.1 才であり、行政職群で有意に年齢が高かった（ $p < .01$ ）。平均職務経験月数は、福祉職群で 24.0 ± 18.2 ヶ月、行政職群で 48.7 ± 42.4 ヶ月であり、行政職群で有意に平均職務経験月数は長かった（ $p < .05$ ）。平均担当ケース数は、福祉職群 67 ± 3.5 ケース、行政職群 69 ± 7.2 ケースで有意差は示されなかった。職位は、福祉職群はすべて主事であったが、行政職群は、主事の割合が多いものの主査や主幹も存在した。所持資格は、社会福祉士と精神保健福祉士の所持割合は福祉職群で多く、行政職群で少なかった。行政職群では社会福祉主事と無資格者の割合が多かった。国家資格の有無で捉えると福祉職群で多く、行政職群でも 1 名が社会福祉士を有していた。

3) 倫理的配慮

本調査は青森県立保健大学研究倫理委員会による承認（承認番号：19011）を得て実施している。

表 1 基本属性

		全 体	福祉職		行政職		p
		n	n	%	n	%	
性別	男性	22	4	36.4	18	66.7	n.s.
	女性	16	7	63.6	9	33.3	
平均年齢±標準偏差（歳）		38	25.5 ± 3.9		31.6 ± 7.1		p<.01
平均職務経験±標準偏差（月）			24.0 ± 18.2		48.7 ± 42.4		p<.05
平均担当ケース±標準偏差（ケース）			67 ± 3.5		69 ± 7.2		n.s.
職位	主事	30	11	100	19	70.4	n.s.
	主査	7	0	0	7	25.9	
	主幹	1	0	0	1	3.7	
所持資格 (M.A.)	社会福祉士	9	8	88.9	1	11.1	p<.001
	精神保健福祉士	4	4	100	0	0	p<.01
	社会福祉主事	29	9	31.0	20	69.0	n.s.
	児童福祉司	5	3	60.0	2	40.0	n.s.

また、調査協力者である X 県担当者からも研究公表の承諾を得ている。

（2）ケースワーカーの継続意思とやりがい感

それでは、調査結果をみていく。まずは福祉現業職の継続意思とやりがい感である（表 2）。調査対象者は調査時点で福祉事務所の生活保護ケースワーカーであるが、質問項目では福祉現業職と範囲を広げて聞いている。福祉現業職の継続意思は、福祉職群で「望んでいる」と「どちらかという望んでいる」を合わせて 11 名（100%）であった。一方、行政職群では「望んでいる」と「どちらかという望んでいる」あわせて 10 名（37.0%）、「どちらかという望んでいない」「望んでいない」はあわせて 17 名（62.9%）で有意差が示された（p<.01）。

表 2 福祉現業職の継続意思とやりがい感

		福祉職 (n=11)		行政職 (n=27)		p
		n	%	n	%	
福祉現業職						
継続意思	望んでいる	3	27.3	3	11.1	p<.01
	どちらかという望んでいる	8	72.7	7	25.9	
	どちらかという望んでいない	0	0	11	40.7	
	望んでいない	0	0	6	22.2	
やりがい感	非常に感じる	0	0	2	7.4	n.s.
	まあ感じる	6	54.5	15	55.6	
	あまり感じない	3	27.3	8	29.6	
	まったく感じない	2	18.2	2	7.4	

やりがい感は、福祉職群で「非常に感じる」と「まあ感じる」を合わせて6名（54.5%）、「あまり感じない」と「まったく感じない」を合わせて5名（45.5%）であった。一方、行政職群では「非常に感じる」と「まあ感じる」を合わせて17名（63.0%）、「あまり感じない」と「まったく感じない」を合わせて10名（37.0%）で有意差は示されなかった。

福祉職群にやりがいを「非常に感じる」者がおらず、むしろ「まったく感じない」者がいることは、その理由を含めて分析が必要である。

（3）専門職としての自己評価

専門職としての自己評価（ソーシャルワーク専門職性自己評価）を分析するため、使命感、倫理観、自律性、知識理論、専門的技能、専門職団体との関係、自己研鑽の7項目について、福祉職群と行政職群の平均得点を比較した結果を表3に示した。さらに、各項目についての回答傾向をそれぞれレダーチャートで示した（図1～図7）。福祉職群は行政職群に比して知識理論と専門職団体との関係、教育自己研鑽の平均得点が若干高く、行政職群では福祉職群に比して使命感と倫理観、自律性、専門的技能の平均得点が若干高かった。いずれの項目とも有意差は示されなかった。

各項目については、使命感、倫理観、知識理論、専門職団体との関係の各項目内で福祉職群と行政職群で有意差は示されなかった。自律性の「2. ソーシャルワークの援助の進め方を、自分自身の判断で決定することができる」、自己研鑽の「3. 講演会や研修等にはできるだけ参加している」では、福祉職群で行政職群より有意に平均得点が高かった（ $p<.05$ ）。専門的技能の「3. 問題解決の方法について、創造的・効果的に工夫できる」では、行政職群で福祉職群より有意に平均得点が高かった（ $p<.05$ ）。

表3 ソーシャルワーク専門職性自己評価

		福祉職（n=11）	行政職（n=27）	p
		平均±標準偏差		
ソーシャルワーク 専門職性自己評価	使命感	21.2 ± 3.3	21.7 ± 4.3	n.s.
	倫理観	19.1 ± 2.8	19.7 ± 4.0	n.s.
	自律性	17.5 ± 2.3	17.8 ± 3.2	n.s.
	知識・理論	16.1 ± 4.0	15.5 ± 4.3	n.s.
	専門的技能	19.9 ± 2.4	21.0 ± 3.5	n.s.
	職能団体との関係	15.3 ± 5.9	13.7 ± 6.1	n.s.
	教育自己研鑽	10.7 ± 4.2	10.2 ± 3.5	n.s.

生活保護ケースワーク分野の福祉職採用に関する一考察

図1 使命感

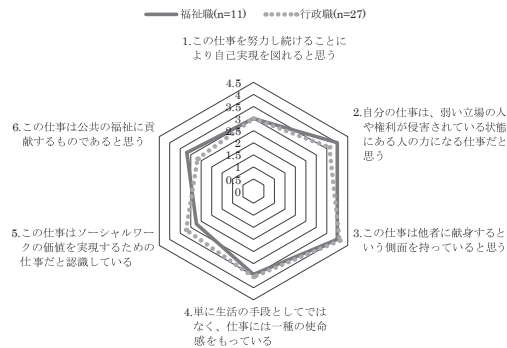


図2 倫理観

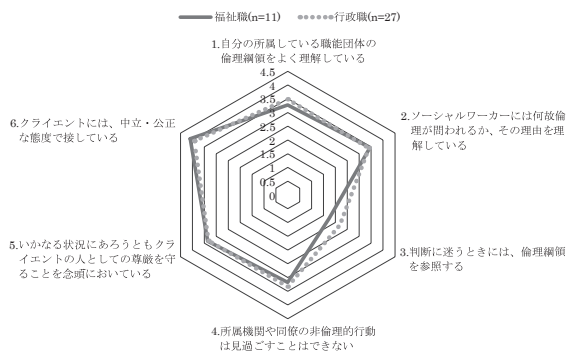


図3 自律性

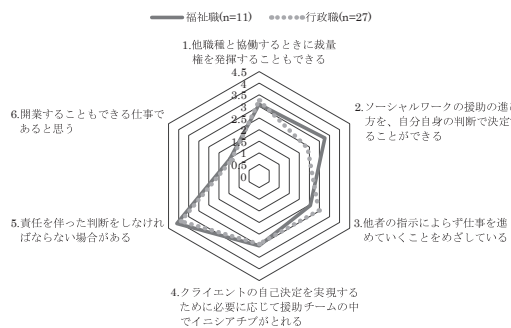
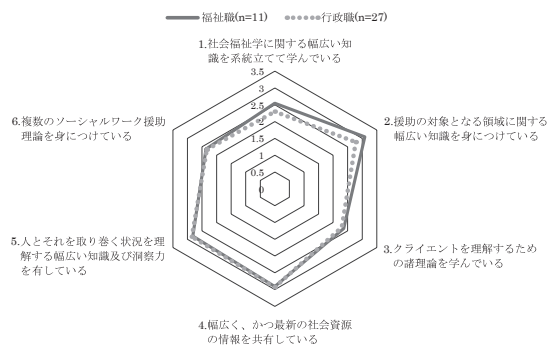
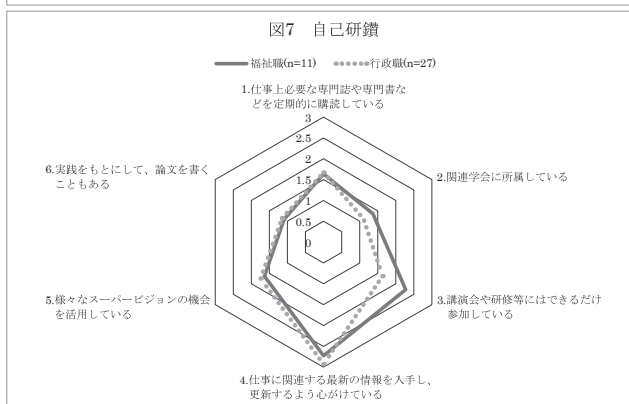
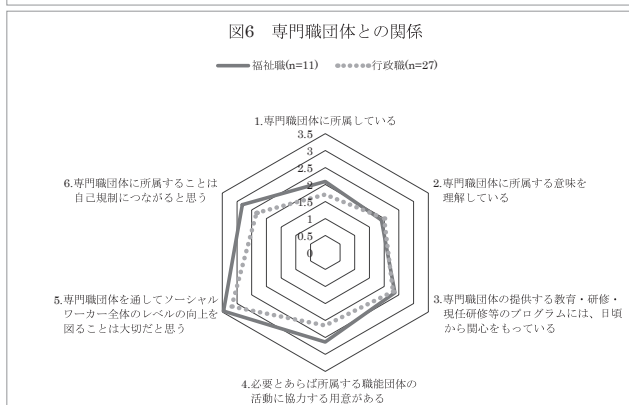
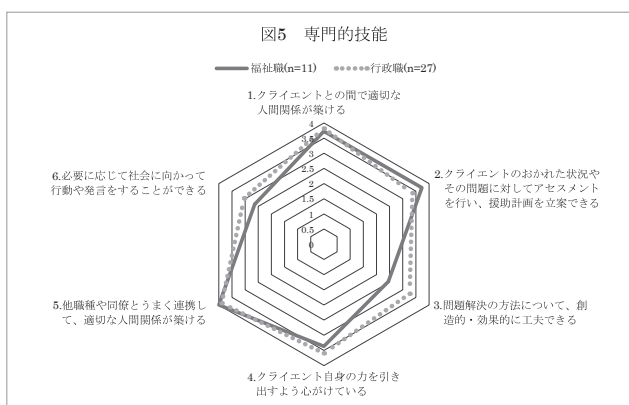


図4 知識・理論





(4) バーンアウト

専門職共通であるが、業務上での課題を抱えた状態が継続化すると、バーンアウトを引き起こす。福祉職群と行政職群でバーンアウトの下位尺度平均得点及び平均合計点を比較した（表4）。福祉職群では行政職群に比して、情緒的消耗感と合計点の平均得点が有意に高かった（ $p<.01$ 、 $p<.05$ ）。

表4 バーンアウト

		福祉職 (n=11)	行政職 (n=27)	
		平均 ± 標準偏差		p
バーンアウト	情緒的消耗感	17.6 ± 4.9	12.9 ± 4.6	p<.01
	脱人格化	15.3 ± 4.7	12.0 ± 5.2	n.s.
	個人的達成感	22.9 ± 4.4	21.5 ± 3.6	n.s.
	合計	55.9 ± 11.9	46.7 ± 10.4	p<.05

3. 結果から見える福祉職採用の現状と課題

(1) 行政職採用者と福祉職採用者の差異

本調査では、当初想定していたよりも福祉職採用者と行政職採用者の差が示されない結果になった。先行研究で挙げた小澤の調査では「やりがい感」について肯定的な回答（「そう思う」と「ややそう思う」）をしたのが、一般職（本稿では行政職と表記）が53.4%で福祉職が73.0%であった（小澤 2018:11-12）。他にも、「希望の部署であった」や「早く異動したい」という質問項目について、社会福祉士、社会福祉主事、無資格を比較しているが、社会福祉士保有者は「希望の部署であった」が他よりもやや多く、「早く異動したいと思う」が他よりやや少ない結果を示している（小澤 2017:236-237）。福祉職採用や社会福祉士保有による差異を示唆している。しかし、本調査では福祉現業職継続意思及び自律性と教育自己研鑽と専門的技能の一部を除いては有意差が示されなかった。福祉現業職継続意思については、福祉職採用という形態であるため、他部署に異動することはないという前提で回答している可能性もある。

このことは以下に示す行政機関による調査結果を裏付けたものになっている。総務省行政評価局が生活保護業務に従事する職員に行った意識調査では、社会福祉主事任用資格の有無で業務に差はでないと「感じている」者が約60%（一般財団法人日本総合研究所 2018:66）^{*3}、社会福祉主事がなくては知識・技術不足で現業員の業務を行うのが困難であると「思わない」者が約80%であった（一般財団法人日本総合研究所 2018:16）。社会福祉主事任用資格の有無ではなく、国家資格取得者との業務に差を感じるかという質問になると、現業員では「感じる」33.2%、「感じない」24.8%となっている。ただし、査察指導員と福祉事務所長はやはり国家資格取得者であっても、「感じない」が約50%であった（一般財団法人日本総合研究所 2018:67）。

*3 その次に多い回答が「わからない」33.3%であり、「違いを感じることもある」は7.7%に過ぎない。なお、本質問は現業員、査察指導員、福祉事務所長に分けて分析しているが、傾向に変わりはない。

（2）公務労働としての生活保護ケースワークの特性

福祉職採用者と行政職採用者に差異がみられないのは、業務特性が関係している。生活保護制度は憲法 25 条の生存権保障の理念を具体化したものであり、基本原理にも国家責任が含まれている。国家責任が重視されるが故に、制度運営の国庫負担割合も他の社会保障制度に比べると高い。また、自治体業務の中でも法定受託事務に位置付けられている。2000 年の地方分権一括法に伴う生活保護法改正では、最低生活保障と関連の相談については法定受託事務、要保護者と被保険者への相談及び助言については自治事務として位置付けられた。岡部卓の整理を参考にと、自立支援に関する生活保護法第 27 条の 2（相談及び助言）と同法第 55 条の 7（被保護者就労支援事業）は自治事務ということになる（岡部 2019：259 - 262）。

自治事務とは法定受託事務を除いたものである。国家からの関与が法定受託事務より少ないとはいえ、国家からの関与は受ける。自立支援に関する方向性が国家から出されることもその一例である。また、自治体が行う業務であることに変わりはないので、法律に基づいて執行されなければならない。つまり、自治事務だからといって生活保護ケースワーカーに対して大幅な裁量が認められているわけではない。むしろ公務労働であるが故に、制約を受けることの方が多い。

X 県の福祉職採用は社会福祉主事任用資格を条件としているが、実際には社会福祉士や精神保健福祉士の国家資格を有している者が多かった。国家資格を保有していない 2 名も養成課程を経て、受験資格は有している可能性も高く、ソーシャルワーク専門職としての知識や技術の基礎を身につけていると考えられる。そのため、高等教育機関で身につけた知識・技術や国家資格が十分に活かすことができずに、「理想と現実のギャップ」に悩んでいることも考えられる。それはやりがい感の低下にもつながり、業務内容に関する自己評価の低さとしても表れてくる。ただし、これらは仮説を提示しているに過ぎない。

（3）業務量による援助への制約

また、生活保護ケースワーカー（現業員）が担当する世帯の標準数は、福祉事務所の設置主体によって異なっているが、80 世帯もしくは 65 世帯と定められている。2000 年以降に自立支援が重視され始めたことは前述したが、ケースワーカーが担当する標準世帯数は変更になっていない。自立支援を重視するのであれば、一世帯ごとの支援に時間をかける必要があり、そのように主張する研究者や労働組合も存在するが、実現には至っていない。自立支援を期待された福祉職採用が、担当世帯数によってその役割を果たせていない可能性もある。

本調査の自由記述欄には「やりがいを求めて異動してきたが、職場の体制、本庁との体制の不備や、考える時間も手も動かしていなければいけない業務量で、やりがいというものは削がれています」、「事務業務が多く、時間が足りないと感じる」、「福祉の現場での対応力が、行政という組織上どのように評価対象になっているのかが不明」、「70 ケースの方々のすべてに全力は他の定例業務（主に支給保護費の算定業務）の負担が大きくて困難です」というように、「思ったように援助ができない」実態が書かれていた。また、管理職からも福祉職採用者については「対

人援助のモチベーションや温かさを持っているからこそ対象者に寄り添いすぎて燃え尽きてしまう」と指摘されている。

4. 実践及び研究面の課題

(1) X 県での実態調査結果の制約

本稿の課題として、①1つの自治体の限られた事例であること、②X 県の福祉職採用が始まって5年程度であること、③行政職採用者と福祉職採用者の業務内容まで踏み込んだ分析を行っていないことが挙げられる。

X 県が福祉職採用を実施してから5年程度であり、期間が短い。X 県の福祉現業職の中では、一定の割合を占めてきたとはいえ、X 県の職員割合からすると少数である。そして、X 県の福祉事務所における業務の進め方は、行政職採用の職員が築き上げてきたものである。生活保護ケースワークについては、制度上の制約を受けながらも、福祉事務所や生活保護ケースワーカーごとに優れた実践が積み重ねられてきている。それが前述した先行研究の成果である（道中 2012；岡部・長友・池谷 2017；新保 2018）。現在の X 県では、生活保護ケースワークの専門性ということよりも既存の枠組みで実践を行わなければならない状況にある。ソーシャルワークに関する専門知識を身につけた福祉職採用者が増えていくことで、組織のやり方やこれまでの実践を変えることができるのかが問われている。これらの実現のためには、福祉職採用が継続し、その上でのキャリア形成を考えていかななくてはならない。管理職へのヒアリングでは、X 県として福祉職採用者をどう育て、活用していくのかという明確な回答は得られなかった。

(2) 行政職採用と福祉職採用の実務レベルでの比較検討

次に、行政職採用者と福祉職採用者の業務内容にまで踏み込んだ分析についてである。本稿で用いた実態調査や他の調査も基本的には自分の業務内容に関する自己評価か、他者から見た業務内容に関する評価が中心である。ただし、他者から見た業務内容に関する評価といっても、具体的な業務内容にまで踏み込んでいない。また、利用者（生活保護受給者）からの評価もされていない。現実的には難しい調査ではあるが、いくつかの方法は考えられる。

例えば、介護保険制度では「ケアプラン点検事業」が行われている。介護支援専門員が作成したケアプランを点検するため、自治体から選出された第三者専門職が対象の高齢者の実地調査も行い、それを踏まえた介護支援専門員へのヒアリングも行う。結果的に、ケアプランが変更されることもある（村田・工藤 2018）。高齢者分野に限らず、障害者分野でも援助計画に関しては行政機関からチェックをされることがある。これらを踏まえると、生活保護ケースワークについても課内でのケース会議だけではなく、外部委員が生活保護受給者の生活状況を見た上で、援助計画をチェックするということは可能ではないだろうか。

また、筆者はホームレスや生活保護受給者に対して、アンケートやヒアリングを行ってきた（村田 2011a；2011b）。そこでは、生活保護ケースワーカーに対して批判的な言葉も多くあったが、

感謝も語られていた。生活保護受給者は多くの葛藤を抱えながら生活をしている。その生活支援をしていく生活保護ケースワーカーの役割は大きいはずである。社会福祉分野では利用者の支援者に対する評価も行われているが、生活保護受給者に対してそのような調査は行われていない。生活保護分野では利用者の声は必要ないのであろうか。

上記で示したのはあくまでも、筆者の経験から考えられる業務内容にまで踏み込んだ分析方法の提案である。他の知見を活用して、生活保護ケースワーク分野でも行政職採用者と福祉職採用者実務レベルでの比較検討は可能であろう。仮に違いがないのであれば、福祉職採用自体の意義が問われることになる。

おわりに

本稿の課題は、生活保護ケースワーク分野の福祉職採用に関する現状と課題を検討することであった。X県で行った実態調査結果、全国的動向、先行研究を分析したが、行政職採用者と福祉職採用者の生活保護ケースワークに関する相違を明らかにすることはできなかった。そのことが福祉職採用の現状と課題といえるかもしれない。生活保護ケースワークの外部委託や強制力を持った就労支援が隣接分野で行われている現状があり、福祉職採用が全国で増加傾向にあるとはいえ、ソーシャルワークに関する専門知識や技術を活かせず、葛藤を抱えた実践者を増やすだけになりかねない。ただし、これらの結果は生活保護という制度の特性もあることを同時に指摘しておかねばならない。

福祉職採用実施の歴史が長い自治体では、キャリア形成に関する方法が蓄積されている。関東の自治体でヒアリングも行ったところ、明確なビジョンを持っていた。これらのビジョンが実際に活かされているのかという検証は必要であるが、前向きな材料ではある。本稿でみたように、限定的とはいえ、福祉職採用、特に福祉系国家資格保有者による実践に対して肯定的な見解も示されている。ソーシャルワークに関する知識・技術を持った専門職を公務労働という枠組みの中で活かすシステム作りが求められているのではないだろうか。

筆者らは福祉系国家資格の専門職養成課程に所属しており、生活保護ケースワーカーに福祉系国家資格保有者を積極的に配置すべきだと考えている。それを実現するための研究や方法については、今後の検討課題としたい。

【謝辞】

本調査の実施に当たっては、X県の担当職員に多大な協力をいただいた。また、多数の職員にアンケートに答えていただけた。本稿執筆に当たっては、工藤沙紀さん（青森県立保健大学健康学部社会福祉学科卒業生）に文献収集の協力をいただいた。ここに記して、感謝の意を示したい。

【付記】

本稿は青森県立保健大学研究推進・知的財産センター指定型研究「官学連携・地域貢献促進研

究」の助成による成果である。なお、本稿は日本社会福祉学会第68回秋季大会での学会報告をベースに加筆・修正したものである。

<文献>

- 中央法規出版編集部編（2014）『改正生活保護法・生活困窮者自立支援法のポイント 新セーフティネットの構築』中央法規出版。
- 一般財団法人日本総合研究所（2018）『自治体の社会福祉行政職員の業務や役割及び組織体制等の実態に関する調査研究事業報告書』。
- 岸勇（2001）『公的扶助の戦後史』明石書店。
- 南彩子・武田加代子（2004）『ソーシャルワーク専門職性自己評価』相川書房。
- 道中隆編（2012）『公的扶助ケースワーク実践Ⅰ 生活保護の面接必携』ミネルヴァ書房。
- 村田隆史（2011a）「ホームレス生活への『転落』と生活保護行政～石川県金沢市における聞き取り調査報告～」『人間社会環境研究』第21号、137-150頁。
- 村田隆史（2011b）「生活保護行政における保護請求権侵害の実態と構造－福井県A市を事例として－」『中部社会福祉学研究』第2号、27-37頁。
- 村田隆史・工藤英明（2018）「介護保険制度における自立支援に関する一考察～青森県内の事例を通じて～」『国民医療』No.340、54-58。
- 仲村優一（2003）『仲村優一社会福祉著作集第3巻 社会福祉の方法－ケースワーク論』旬報社。
- 岡部卓・長友祐三・池谷秀登編（2017）『生活保護ソーシャルワークはいま－より良い実践を目指して－』ミネルヴァ書房。
- 岡部卓（2019）「第10章 生活保護における自立支援」新・社会福祉士養成講座編集委員会編『低所得者に対する支援と生活保護制度（第5版）』中央法規出版、253-272頁。
- 小野哲郎（1999）『改訂増補 ケースワークの基本問題』川島書店。
- 小野哲郎（2005）『新・ケースワーク要論－構造・主体の理論的統合化－』ミネルヴァ書房。
- 小澤薫（2017）「生活保護ケースワーカーの業務と意識－新潟における福祉事務所調査の結果から－」『中央大学経済研究所年報』第49号、227-239頁。
- 小澤薫（2018）「生活保護ケースワーカーの仕事に対するやりがいと業務への評価」『公的扶助研究』第251号、10-14頁。
- 桜井啓太（2020）「生活保護ケースワーク業務の外部委託化提案の経緯とこれから」『賃金と社会保障』No.1754、4-22頁。
- 生活保護自立支援の手引き編集委員会編（2008）『生活保護 自立支援の手引き』中央法規出版。
- 新保美香（2018）『生活保護実践講座－利用者とともに歩む社会福祉実践－』全国社会福祉協議会。
- 杉村宏（1997）「公的扶助ケースワーク再考」『教育福祉研究』第3号、1-7頁。
- 高井由紀子（2014）「社会福祉士生活保護ケースワーカーの対人援助業務に対する意欲と負担感に関する調査研究－生活保護業務にあたる社会福祉士へのインタビュー調査を通して－」『教育学論究』

第6号、69-78頁。

田尾雅夫・久保真人（1996）『バーンアウトの理論と実際－心理学的アプローチ』誠信書房。

東京都板橋区・首都大学東京共編（2007）『生活保護自立支援プログラムの構築－官学連携による個別支援プログラムのPlan・Do・See－』ぎょうせい。

吉永純（2020）「生活保護ケースワーク民間委託の問題点～現行法制、給付とケースワーク、現場の意見を踏まえた考察」『賃金と社会保障』No.1754、23-34頁。

（2020年10月1日受理）

（むらた たかふみ 京都府立大学公共政策学部講師）

（くどう ひであき 青森県立保健大学健康科学部准教授）

（みやもと まさお 青森県立保健大学健康科学部講師）

（かさい たかゆき 青森県立保健大学健康科学部助手）

（もがみ かずゆき 青森県家庭少年問題研究会事務局）