

社会福祉法人の「地域における公益的な取組」 をめぐる人的資源管理に関する一考察 —居場所提供サービス従事者の意識から—

八戸学院大学健康医療学部
岩手県立大学研究・地域連携本部
小柳 達也

要旨：本研究では、「地域における公益的な取組」としての居場所提供サービスに従事する社会福祉法人職員 25 名の意識に関するデータを対面法による自記式質問紙調査（全数調査）により収集し、質的なアプローチを主とする分析を行った。その結果、当該サービス提供スペースに対して、地域住民同士が交流する、楽しみのある憩いの場としての認識、地域福祉実践を行う場、主たる所属事業所での業務に活かすことのできる新たな学びの機会を得る場としての認識が存在することについて読み取れた。このような肯定的な認識が存在する一方、そこでの従事が（自身に限らず）職員の業務負担の増加につながっているという認識も僅かに存在することについて読み取れた。本実践をめぐっては、経営者層あるいはリーダー層の職員が従事者らの多種多様の意識を適宜把握しながら、当事者を組織的に支持してゆくマネジメント体制が社会福祉法人内でより強固に構築されることが重要といえる。

Key words：社会福祉法人，地域における公益的な取組，居場所提供サービス，人的資源管理

1. はじめに

わが国では、2016（平成 28）年 3 月に成立・公布された改正社会福祉法において、社会福祉法人の公益性・非営利性を踏まえ、同法人の本旨から導かれる本来の役割を明確とするため、「地域における公益的な取組」（以下、地域公益取組）の実施に関する責務規定が創設された（厚生労働省，n.d.）。以後、地域のニーズに対応した地域公益取組として、地域住民へ向けた居場所提供サービスを開始する社会福祉法人が増加している。もう少し過去を振り返れば、1970 年代より「施設の社会化」の議論とともに社会福祉施設の機能や役割が問われてきたことは社会福祉の学界において広く知られており、法律において規定される以前から地域のなかで脈々と育まれてきた経緯もある。一方で、社会福祉法人の在り方等に関する検討会（2014）において、そのような施設を運営

する社会福祉法人が地域における公的法人としての役割を十分に果たしてきたとはいえない、とする旨の意見が挙げられていることから、前述の責務規定ができたことによる影響は大きいと考えられる。

北東北の中核市である青森県八戸市では、2017（平成 29）年度より介護保険制度における生活支援体制整備事業の第 1 層協議体が設置され、多様な主体による自助や互助を推進するための各種検討が組織的に行われている。また、同事業の展開のなかで、地域住民、地元大学（社会福祉学領域の学生・教員）及び同市が連携・協力する地域協働型ワークショップ（第 2 層協議体）が市内各地で開催され、地域のニーズ・課題の把握と対応策・解決策の検討が同時に行われている。2018（平成 30）年 2 月、市内 3 地区¹⁾を対象として実施されたそのワークショップにおいて、「高齢者の居場所がない」という地域課題が確認された。それが契機となり、ほどなくして開催された第 1 層協議体の会議にて、市内の高齢者の居場所

OYANAGI Tatsuya
八戸学院大学健康医療学部
E-mail : oyanagi-t@hachinohe-u.ac.jp

に関する調査の実施について審議され、承認された。その後、第1層の生活支援コーディネーターによって、高齢者を含む地域住民に対する居場所提供サービスに関する取組の市内における先進事例が探索された。結果として、昨今の社会福祉法人制度改革の潮流のなか、2017（平成29）年度より、社会福祉法人白銀会（以下、白銀会）が運営する「地域交流スペースそよ風」（以下、そよ風）において、前述の地域課題に対応したサービスの提供が行われていることについて確認された。まだ萌芽的な取組であるが、既に一定程度の利用者が現れ、多世代対応型子ども食堂、地域回想法、住民間・世代間交流、介護予防・健康づくり運動及び音楽を取り入れたレクリエーションという5種類のプログラムを中軸とする居場所提供サービスが地域に根ざした形にて提供されているとのことであった。そよ風の概要は表1の通りである。なお、そよ風の取組は、内閣府事業の「平成30年度高齢社会フォーラム in 八戸」のパネルディスカッションにおいて、地域に根ざした先進的な実践として詳細に報告されている（内閣府, n.d.）。

地域公益取組は現状として、主たる所属事業所を別に有している当該法人の職員が手分けをして対応していることが少なくない。一方で、安定的な組織運営と取組継続、サービスの質の維持・向上のためには、経営者やリーダーらによってマンパワーである従事者の意識が把握され、適宜、マネジメントされることが重要である。そして、それは地域公益取組の本格実施により、労働環境がそれまでと一変した当事者をめぐる環境においては尚更のことである。人的資源管理（human resource management）では、人のマネジメントに際して、組織成員を集団的に取り扱うのではなく、従業員個人々人に対し焦点を当て、当事者の動機付けを考慮しながら組織目的を達成することが志向されている（上林, 2012）が、そよ風では、主にリーダー層の職員によってそのようなマネジメントが心がけられている。

既往研究を俯瞰すると、居場所提供サービスの地域社会や利用者にとっての価値や効用、創出過

程に関するものなどはみられる。しかしながら、社会福祉法人の地域公益取組としての居場所提供サービスに従事する職員の意識に着目し、人的資源管理の観点からアプローチした研究は管見の限り、皆無に近い。調査報告書としては、社会福祉法人全国社会福祉協議会（2019）による『地域共生社会の実現を主導する社会福祉法人の姿：地域における公益的な取組に関する委員会報告書』が存在するが、この報告書では「地域公益取組の社会的な効果・成果」として「職員の意識・ソーシャルワーク機能の向上、人材の確保・定着」が挙げられているものの、この点については僅かな事例が簡潔に紹介されているのみであり、詳しく構図を掴むことは難しい。

そこで、白銀会の理解と協力のもと、そよ風の従事者に対して調査を実施し、その結果を分析し、主に人的資源管理の観点より考察することにした。

表1 そよ風の概要（2018 <平成30>年9月現在）

開設日	2017（平成29）年4月1日
利用対象	基本的には、八戸市内の地域住民が利用対象とされている。 年齢や障害の有無等は不問である。 （※当初は、白銀会のある地区周辺地域住民が利用対象として想定されていたが、現在のところ、八戸市内の幅広い地域の住民から利用されている。また、人数は多くないが、市外から通う利用者もみられるようになっている。）
参加者数/1日	その日によるが、多いときで1日50名程度である。
プログラム	プログラムⅠ（毎月5日）：多世代対応型子ども食堂 プログラムⅡ（毎月10日）：地域回想法 プログラムⅢ（毎月15日）：住民間・世代間交流 プログラムⅣ（毎月20日）：介護予防・健康づくり運動 プログラムⅤ（毎月25日）：音楽を取り入れたレクリエーション
利用料	無料
従事者	主に従事する事業所を別に有する白銀会の職員
経緯	白銀会では、1980年代後半より、地域に密着した保育や高齢者福祉に関する事業が展開されている。また、2011（平成23）年の東日本大震災後には、法人職員が一体となった住民支援が実施されるなど、地域に根ざした福祉実践が続けられている。 そのようななか、2015（平成27）年頃より、全国的に社会福祉法人による地域貢献活動が話題にのぼるようになったため、新たな取組について検討されることになった。2017（平成29）年1月、同法人の職員が「子ども食堂を全世代向けに拡大して実施してはどうか」と提案したことが契機となり、地域交流スペースの構想がはじまった。職員間での検討のみならず、八戸市を含む関係各所との意見交換が行われた後、中軸とするプログラム等が決定した。そして、2017（平成29）年度より、主なコンセプトに「高齢者を含む地域住民への居場所提供」を据えたサービスの提供が開始されている。

II. 研究目的と意義

本研究は、社会福祉法人の地域公益取組としての居場所提供サービスに従事する職員の意識を分

析したうえで、示唆されることを推論するとともに、同サービスをめぐる人的資源管理のあり方と今後の方向性について明示することを目的とする。

松橋（2015）による2014（平成26）年度の社会福祉学分野（地域福祉関係）の網羅的な研究レビュー（学界回顧）をみると、地域公益取組が本格実施される数年前の時点でも、地域福祉関係の研究において「居場所づくり」という概念が少なからず使用されており、関心もたれていることが分かる。本研究は、地域公益取組として居場所提供サービスを実施する社会福祉法人における人的資源管理に関する知見が得られるため、一定の意義がある。

III. 研究方法

1. 調査対象

そよ風において居場所提供サービスに従事する白銀会の職員

2. 調査期間

2018（平成30）年9月5日～同年同月20日

3. 調査方法

対面法による自記式質問紙調査（全数調査）

4. 調査実施協力者²⁾

八戸市福祉部高齢福祉課 島田拓巳氏（社会福祉士、精神保健福祉士）

社会福祉法人白銀会 小野寺千恵子氏（社会福祉士、介護支援専門員）

5. 調査項目³⁾

①性別、②年代、③出身地、④所属部署、⑤所属部署における職位・役職、⑥職種、⑦所属部署での合計勤務年数、⑧白銀会での合計勤務年数、⑨介護・福祉業界での合計勤務年数、⑩転職回数、⑪従事回数、⑫プログラムの合計担当回数、⑬担当経験のあるプログラム、⑭従事のきっかけとなった人、⑮従事前の心境、⑯従事後の心境、⑰従事に対する業務負担感、⑱従事を望む理由⁴⁾、

⑲従事したことによる自身の変化、⑳職場内の変化、㉑職員にとってどのようなものか、㉒地域住民にとってどのようなものだと思うか、㉓そよ風について思っていること

6. 分析方法

選択式の設問で得られたデータについては、基礎統計量の計測を基本としながら、一部、クロス分析を行った。また、自由記述式の設問で得られたテキストデータについては、項目ごとに内容を確認したうえで、それぞれカテゴリ化を行った。さらに、全てのテキストデータを統合し、それを「居場所提供サービス従事者の意識」と捉えた計量テキスト分析を試行した。その手続きとしては、まず、語を抽出し、次に、抽出済みの語を整理し、頻度、すなわち出現回数を上位20位まで確認した。そして、共起ネットワークによりテキストデータを可視化し、分析した。なお、この分析は、誤った解釈を防ぐため、抽出した語の前後の文脈を全て確認したうえで行った。分析にはSPSS Statistics24.0及びKH Coder³⁾を使用した。

IV. 倫理的配慮

本研究における調査は、八戸学院大学研究倫理委員会の承認を経て実施した（2018<平成30>年8月7日承認）。調査者から調査対象者に対して、書面と口頭にて調査協力は強制でないこと、途中の辞退も自由なこと、調査結果は個人を特定できない形でデータ化し八戸市の生活支援体制の整備及び発表を伴う研究目的以外には利用しないことについて説明したうえで調査協力依頼が行われた。そして、調査協力で同意をした人に対してのみ調査を実施する体制がとられた。これにより、調査対象者の調査協力に対する任意性の確保に配慮した。

V. 主な使用概念の定義

1. 居場所

既往研究による居場所の定義は多様であり、統一には至っていない。そのようななか、上野ら

(2017) は、高齢者の居場所に関する国内文献について網羅的なレビューを行い、物理的環境を居場所と認識された居場所である「物理的居場所」、人とのつながりや役割が得られるなど、人との関係やつながりを持てる場所と認識される「社会的居場所」を抽出している⁶⁾。一方で、居場所については、心や仮想現実 (virtual reality)、SNS (social networking service) などのなかにそれをもつとする認識のされ方もある。また、自宅や遠方に存在する憩いの場を居場所として捉えることもできようが、本研究が関心を寄せる地域住民にとっての居場所は、地域における自宅以外のそれである。そこで、本研究では、居場所を「自宅から通える範囲にあり、人との関係やつながりを持つことができる物理的に存在する場所」と定義する。

2. 居場所提供サービス

本研究において使用する居場所提供サービスは、必ずしも一般的な概念とはいえないが、「地域住民に居場所を提供するサービス」と定義する。また、本研究では、社会福祉法人が地域公益取組として実施する居場所提供サービスに焦点を定めているため、「無料または低額で利用可能なサービス」と限定して捉える。

3. 従事者

前述の2つの定義を踏まえ、本研究では、従事者を「社会福祉法人が地域公益取組として実施する居場所提供サービスに従事する当該法人の職員」と定義する。なお、そよ風は基本的に、法人内の各事業所に所属する職員が手分けをしながら協力しあう形態にて運営されている。

VI. 分析の結果

回収された25件(回収率100%)の調査票に大きな欠損はみられなかったため、全てを分析対象とした。以下に分析結果を述べてゆくこととする。

1. 分析対象者の基本属性 (表2)

性別については、「女性」が8割近くを占めた。

年代については、「30代」と「50代」が約3割ずつ存在し、その他の年代よりも多かった。それに「40代」(2割)、「20代」(約1割)、「60代以上」(約5分)が続いた。「八戸市内」の出身者が8割以上を占めた。主な所属部署については、「グループホーム」が4割と最も多く、それに「通所介護事業所」(約3割)、「居宅介護支援事業所」(約1割5分)、「ケアハウス」(約1割)が続いた。所属部署における職位・役職については、「一般職員」が6割を占めたが、「副主任」や「主任」、「管理者」も1～1割5分程度存在した。主とする職種については、「介護士」が7割近くを占めた。それ以外では、「介護支援専門員」が約1割5分、「看護師」と「生活相談員」が約1割ずつ存在した。所属部署での合計勤務年数については、「5年未満」が4割と最も多く、それに「5年以上10年未満」(約2割5分)、「10年以上15年未満」(2割)、「15年以上20年未満」(約1割)などが続いた。白銀会での合計勤務年数については、「5年未満」と「10年以上15年未満」が約3割ずつ存在し、6割近くを占めた。それ以外では、割合の多い順に「5年以上10年未満」(2割)、「15年以上20年未満」(約1割5分)、「20年以上」(約1割)となった。介護・福祉業界での合計勤務年数については、「10年以上15年未満」が3割をやや上回り最も多かった。それに「5年以上10年未満」(約3割)、「15年以上20年未満」(2割)、「5年未満」(約1割)、「20年以上」(約1割)が続いた。転職回数については、「3～4回」が約3割5分と最も多く、それに「1～2回」(約3割)などが続いた。「0回(転職経験なし)」は1割ほどであった。

表2 分析対象者の基本的属性

基本属性		度数 (%)
性別	女性	19 (76.0)
	男性	6 (24.0)
年代	10代	0 (0.0)
	20代	2 (8.0)
	30代	8 (32.0)
	40代	5 (20.0)
	50代	8 (32.0)

	60代以上	1 (4.0)
	無回答	1 (4.0)
出身地	八戸市内	21 (84.0)
	八戸市外	4 (16.0)
所属部署	通所介護事業所	8 (32.0)
	居宅介護事業所	4 (16.0)
	ケアハウス	3 (12.0)
	グループホーム	10 (40.0)
所属部署における職位・役職	一般職員	15 (60.0)
	副主任	3 (12.0)
	主任	4 (16.0)
	管理者	3 (12.0)
職種	介護士	17 (68.0)
	看護師	2 (8.0)
	介護支援専門員	4 (16.0)
	生活相談員	2 (8.0)
	その他	0 (0.0)
所属部署での合計勤務年数	5年未満	10 (40.0)
	5年以上 10年未満	6 (24.0)
	10年以上 15年未満	5 (20.0)
	15年以上 20年未満	3 (12.0)
	20年以上	1 (4.0)
白銀会での合計勤務年数	5年未満	7 (28.0)
	5年以上 10年未満	5 (20.0)
	10年以上 15年未満	7 (28.0)
	15年以上 20年未満	4 (16.0)
	20年以上	2 (8.0)
介護・福祉業界での合計勤務年数	5年未満	3 (12.0)
	5年以上 10年未満	7 (28.0)
	10年以上 15年未満	8 (32.0)
	15年以上 20年未満	5 (20.0)
	20年以上	2 (8.0)
転職回数	0回	3 (12.0)
	1~2回	8 (32.0)
	3~4回	9 (36.0)
	5回以上	3 (12.0)
	無回答	2 (8.0)

2. 従事に関わる各指標の基礎統計量 (表3)

そよ風での従事回数については、「10回以上30回未満」が4割と最も多かった。一方で、「5回未満」も3割ほどみられた。そよ風のプログラムの合計担当回数については、「1回」が約3割と最も多かったが、全体の半数以上が複数回担当経験者であった。一方で、「担当経験なし」も1割ほどみられた。そよ風で担当経験のあるプログラムについては、「プログラムⅢ」(約3割5分)以外の4つは、4割以上5割未満ほどでほぼ横並びであった。大きな差ではないが、「プログラムⅢ」は約3割5分と他のプログラムと比較するとやや

少なかった。そよ風での従事のきっかけとなった人については、9割以上を「所属部署の上司」が占めた。そよ風での従事前の心境については、6割近くが従事に対して前向きであった。「従事したくない」という心境であった人は皆無であったが、「どちらともいえない」が約3割、「どちらかといえば従事したくない」が約1割みられた。そよ風での従事後の心境については、8割5分近くが従事に対して前向きであった。また、「従事したくない」は従事前と同様に皆無であった。一方で、「どちらともいえない」が約1割、「どちらかといえば従事したくない」が約5分みられた。そよ風での従事に対する業務負担感については、「変化なし」が約7割を占めた。一方で、「負担増」が3割ほどみられた。

表3 従事に関わる各指標の基礎統計量

そよ風での従事に関わる指標		度数 (%)
従事回数	5回未満	7 (28.0)
	5回以上 10回未満	1 (4.0)
	10回以上 30回未満	10 (40.0)
	30回以上 60回未満	3 (12.0)
	60回以上	2 (8.0)
	無回答	2 (8.0)
プログラムの合計担当回数	担当経験なし	3 (12.0)
	1回	8 (32.0)
	2回	5 (20.0)
	3回	3 (12.0)
	4回	1 (4.0)
	5回	5 (20.0)
担当経験のあるプログラム	プログラムⅠ	11 (44.0)
	プログラムⅡ	12 (48.0)
	プログラムⅢ	9 (36.0)
	プログラムⅣ	11 (44.0)
	プログラムⅤ	11 (44.0)
従事のきっかけとなった人	所属部署の上司	23 (92.0)
	所属部署以外の法人職員	1 (4.0)
	その他	1 (4.0)
従事前の心境	従事したい	7 (28.0)
	どちらかといえば従事したい	7 (28.0)
	どちらともいえない	8 (32.0)
	どちらかといえば従事したくない	3 (12.0)
	従事したくない	0 (0.0)
従事後の心境	従事したい	11 (44.0)
	どちらかといえば従事したい	10 (40.0)
	どちらともいえない	3 (12.0)
	どちらかといえば従事したくない	1 (4.0)
	従事したくない	0 (0.0)

従事に対する業務負担感	負担増	8 (32.0)
	変化なし	17 (68.0)
	負担減	0 (0.0)

3. 従事前と従事後の心境のクロス分析 (表4)

そよ風での従事前と従事後の心境の変化を観察するためにクロス分析を行った結果、従事前に「従事したい」という心境であったのは7名(28.0%)であるが、従事後では11名(44.0%)に増加していた。従事前に「どちらかといえば従事したい」

という心境であったのは7名(28.0%)であるが、従事後では10名(40.0%)に増加していた。従事前に「どちらともいえない」という心境であったのは8名(32.0%)であるが、従事後では3名(12.0%)に減少していた。従事前に「どちらかといえば従事したくない」という心境であったのは3名(12.0%)であるが、従事後では1名(4.0%)に減少していた。「従事したくない」という心境は従事前と後のいずれもみられなかった。

表4 従事前と従事後の心境

		従事後の心境					合計
		従事したい	どちらかといえば従事したい	どちらともいえない	どちらかといえば従事したくない	従事したくない	
従事前の心境	従事したい	7	0	0	0	0	7
	どちらかといえば従事したい	3	4	0	0	0	7
	どちらともいえない	1	4	2	1	0	8
	どちらかといえば従事したくない	0	2	1	0	0	3
	従事したくない	0	0	0	0	0	0
	合計	11	10	3	1	0	25

4. テキストデータの分析

まずは、そよ風での従事前の心境と従事後の心境を問う選択式の設問(⑮&⑯)において、同時に得られたテキストデータを示す。次に、自由記述式の調査項目である「従事を望む理由(⑱)」「従事したことによる自身の変化(⑲)」「職場内の変化(⑳)」「職員にとってどのようなものか(㉑)」「地域住民にとってどのようなものか(㉒)」

「そよ風について思っていること(㉓)」で得られたテキストデータをカテゴリ化した結果を示す。その際、一度いずれかのカテゴリに属させたテキストデータであっても、その後登場するカテゴリと関係している場合は、そのカテゴリに属させ、構成データ・件数として加えることにした。

なお、得られた全てのテキストデータは表5及び表6の通りである。

表5 テキストデータ一覧（その1）

- ⑮色々勉強になり、地域の方のことや高齢者の考えが分かるから。
- ⑮地域で役割を担う仕事なので興味があるため。
- ⑮地域貢献というよりは新しい取組への挑戦することに興味があった。又、この経験はデイサービスでの業務に活かせると感じた為。
- ⑮地域の方に向けてよい発信ができたと思ったから。
- ⑮普段接している方と異なり、初対面の方と活動を行うことに不安があったが、楽しみでもあったため。
- ⑮人前で話すことが得意ではないため、司会、講師はさけない。しかし、仕事でするのでやるからには責任を持って行い、自分も楽しめる工夫をしている。
- ⑮最初は何をしたらいいのか、どう動いたらいいのか全く分からなかったから、不安が多かった。
- ⑯参加者が本当に楽しんでくださる為。
- ⑯不安やプレッシャーはあったが、来て下さった方の表情を見て充実感を得られた為。
- ⑯良い雰囲気、皆さんも笑顔が見られており、私自身も楽しく思った。
- ⑯地域の方の反応を見て。
- ⑯参加者が喜んで下さることは嬉しいですが、やはり緊張、負担は自分にはあります。
- ⑯楽しかった為。
- ⑯地域の方への対応をどうしたらいいのか考える又は来て良かったと言う言葉を聞くと嬉しいため。
- ⑯地域の高齢者をしていること、思いが分かったり、身体能力がわかったりし、楽しんでいただけることがうれしいため。人と話し、笑い、健康に役立てることができうれしいです。さみしい思いをさせたくないです。
- ⑯負担増であるが、介護を必要としない方々と関わることで、介護で今何が必要なのかを知る機会となる。余剰にスタッフも配置していただいているのでありがたい。
- ⑯負担は増えるが、自分自身の学びの場となる。又地域の方との交流は単純に楽しい。
- ⑯それ以上に、自分の得るもの（考えの広がり、深まりや、対人援助に関わる様々なこと）が大きいと感じるため。
- ⑯地域の方ともすすんで話しかけることが出来た。
- ⑯人前での講師という経験にはなっているためありがたいと思う。
- ⑯地域の方との交流の場が増え良かったと感じた。
- ⑯今のところ実感は無い。
- ⑯地域の方との交流が増えた。
- ⑯特になし。
- ⑯教えてもらったことを誰かに知ってもらいたいと思う気持ちの変化。
- ⑯思いが分かりケアハウスにもいかなることがあり、やりがいがある。
- ⑯特になし。
- ⑯地域の方々の顔が分かるようになり会話、挨拶の場が増えた。
- ⑯特になし。
- ⑯人の為に何をしたら喜んでもらえるかを考えるようになった。
- ⑯地域の人たちへの関心が増えた。
- ⑯地域において思った以上に孤独感をもたれている方が多いと感じた。他者との関わりを大切にしていきたいと思うようになった。
- ⑯介護に対する考え方が変わった。「要介護者」への施策より、それ以前の取組が最も大切と思う。今後の方向性として。
- ⑯地域の方々と接することで、「介護の担い手」との意識が高まった。
- ⑯地域におけるネットワーク構築の重要性を再確認した。
- ⑯人と人の交流が大切だと感じたため業務にいかしている。
- ⑯現在の職場の中だけでなく、地域に目を向けて活動を行っていききたいと思うようになった。
- ⑯専門職として地域の一員として地域づくりにかかわる意識が高まった。
- ⑯特になし。
- ⑯ホームの利用者様だけでなく、地域の方々が元気でこの町での生活を続けることができることを支えたい。力になりたいと考えるようになった。
- ⑯今、所属している施設の利用者さん以外の方々と接することもでき、普段学べないことを学べる機会となるため。
- ⑯利用者様が声を上げて笑い楽しんでいる姿にうれしく思い、達成感に似た感情がありました。
- ⑯普段、地域の方のお話を聞いたり、接する機会がなかったため、そよ風に参加することで周りを見るようになった。
- ⑯特に感じない。
- ⑯業務の範囲が増加しており、デイサービス業務への取組はうすくなっているように思う。そよ風での取組をフィードバックする場面もあるのですが…。
- ⑯分からない。
- ⑯デイ利用者様へ、体操、ハーモニーの提供が行えている。
- ⑯行事について話題になることがあります。
- ⑯利用者さんに教えたいという気持ちとレクリエーションの参考になった。
- ⑯地域との関わりがもてる。
- ⑯特になし。
- ⑯デイサービスのレクの時間にも活かせるようになった。
- ⑯特になし。
- ⑯他の事業所の職員が担当しているものを見てお客様の反応を見ることができて良い刺激になり、自分の努力へつながっていると思う。
- ⑯その年代に合わせた話題づくりができてきた。
- ⑯他者との関わり方に変化があると思う。理解力ある方々と交流することで業務にいかされてきている。
- ⑯そよ風で行った事を、皆職場に活かしており、新しい活動を利用者さんとうることができている。
- ⑯外出できる場所が増え、活動の幅が広がった。
- ⑯利用者様の活動の充実を図るために「そよ風」を利用する取組が増えた。
- ⑯そよ風で行った活動などをいやすことができています。
- ⑯現在行っていることを、どのように地域へ発信していくかを考えるようになった。
- ⑯地域における社会資源の一つにかかわっている意識ができた。
- ⑯そよ風での活動の工夫をグループホームケアにいかしている。
- ⑯特になし。
- ⑯あまり他のスタッフを行かせていないため変化は分からないが、自分としてはそよ風であったエピソードなどを伝えるようにはしている。
- ⑯作業の仕方や日常的に回想法ができたりしている。

表6 テキストデータ一覧（その2）

- ②ホーム入居の御家族様との会話に時々出てきています。白銀会を理解していただけるチャンスと考えています。
- ②分かりません。
- ②地域の人に寄り添い支えていける場。
- ②施設→閉鎖的のイメージを変えられる。オープンになると思う。
- ②地域の方の窓口。
- ②地域の実情や住民を知るいい手段だと思う。
- ②地域交流。
- ②仕事の一環。
- ②地域の方々とのおふれあえる場所。
- ②地域の拠点であることを生きがいに、色々と学べる。
- ②地域との交流の場、情報交換の場と思う。
- ②地域住民とつながる場所。
- ②地域の方との交流の場。
- ②日々の勉強が地域発展に繋がってほしいと思う。
- ②地域の人たちとの交流機会と高齢者との話題など気づきになると思う。
- ②介護に日々向かっているなかで、自分に立ち返ることができる業務となっていると思う。
- ②意識の高い職員にとっては学びの場であり、ひとつの自己実現の場であるが、苦痛に感じる職員もいると思う。
- ②様々な力をつけていく場所。
- ②インフォーマルな社会資源として重要な役割を果たしている場。
- ②新たな気づきができる場所。
- ②地域に目を向けて、介護が必要な方や、援助をしている方を共に支えていけるような考えを持つきっかけになるのではと思う。
- ②専門職として、地域の一員として考え、視野を広げる場。
- ②地域の方々と気軽に交流できる場所。
- ②地域と繋がる場。
- ②地域の人に自分たちのやっていること、やってきたことを見てもらう場。
- ②利用者様の交流や刺激となるスペースになっているため職員もその姿を見れる。
- ②個人では出会えない人とのつながりになると思っています。
- ②分かりません。
- ②悩み相談、憩いの場。
- ②高齢者、利用している方にとっては確実に生きがい、楽しみになっている。
- ②地域のいこいの場。
- ②居場所であると思う。
- ②他者との交流、いこいの場、悩み相談の場。
- ②集いの場、交流できて気分転換できる場所。
- ②安心、頼れる、地域との輪を広げることのできる所と考える。
- ②笑顔になれる場所、楽しめる場所。
- ②イベントの他、介護相談、他者との交流の場。
- ②楽しみ、いこいの場所。
- ②地域やスタッフとの交流の場、憩いの場。
- ②地域貢献として地域の方が幸せだと感じてもらえる場になればいいと思う。
- ②1人ではないという事を感じられる場所。
- ②憩いのスペース。言葉通り「そよ風」の様に自然にリラックスした場所だと思う。
- ②子供食堂としての役割は果たしていないが、各イベントを「楽しめる場所」という感覚であろうと考えられる。実際、仲間以外との交流は少ない。
- ②気軽に立ち寄れるいこいの場、何かあったときに相談できる場（であって欲しい）。
- ②地域交流の場。
- ②話し相手ができる、やりたいと思うことが増える、自分の特技をいかせる。
- ②誰でも集まれる地域の居場所。認知症についての正しい知識を理解できる場。
- ②人とのつながりを取り戻す場。活動性を高める場。力の発揮の場。
- ②楽しみがある場所、楽しめる場所。
- ②「あってよかった」と思ってもらえるような心のよりどころとなる場所であって欲しい。
- ②普段、悩みや愚痴等、吐き出せないことを吐き出し、様々な方々と交流できる。
- ②気軽に立ち寄れる場所。ちょっとおしゃれをして行ってみようと思える場所。役に立てる場所。出会う場所。
- ②分かりません。
- ③デイサービス業務を行いながら、そよ風の計画が毎月のルーティンになっているが、職員の負担はやはり増えていると思われる。体力的、精神的な疲れがたまらないよう調整しているが、そうするとデイの業務が…となる。でもどの職種もやること求められることが増えていると思いますので、ここだけではなく時代だと思います。ポジティブにとらえるとフィードバックして相乗効果を生み出すことになるため、その方向で現在捉えています。
- ③老若男女問わずいつでも集える「居場所」が理想的と考える。そうならば介護予防としての効果も期待できるのではと思う。
- ③そよ風が一つのきっかけとなり「生きがい」「楽しみ」になれば良いと思います。
- ③子どももたくさんこれのように考えているが、あまり子どもさんがこず今の問題点です。行事の無い日の利用の仕方を考えないともったいないです。
- ③食堂は料金を頂いても良いと思います。また交代でお手伝いをして頂けたらよいと思います。
- ③今後は困り事の相談所であり、趣味の発表の場であり、世代を超えた場所になってくれれば良いと思っている。
- ③本来のそよ風の目的とは違っていると思うが、違うなりに地域にとって必要なものとなっていると思う。しかし、こういったそよ風のような地域貢献や介護予防への取組を社会福祉法人単体で継続していくのは困難であろうと思う。又、もう1～2段サービスの質を上げていかなければ、他の地域イベントとの差が大きい、基本的に無償の為、質の向上に限界がある。
- ③参加している地域の方々の希望やアイデアを取り入れ、自発的、主体的な活動につながれば…。まずは自分たち関わる側も共に楽しみ「場」を継続していきたい。
- ③子供、学生の参加があれば世代間交流ができる。
- ③地域になじみ地域の方も介護施設の利用者もいつでも行ける場所になって欲しいです。
- ③地域の方々と三世代、四世代の交流の場になれば良いと思います。
- ③利用者様と一緒にそよ風へいきたいと思っているが、1年くらいは全く動く事ができていない。

1) 従事前の心境 (15)

〈「従事したい」の選択者による回答〉

- ・色々勉強になり、地域の方のことや高齢者の考えが分かるから。
- ・地域で役割を担う仕事なので興味があるため。
- ・地域貢献というよりは新しい取組への挑戦することに興味があった。又、この経験はデイサービスでの業務に活かせると感じた為。
- ・地域の方に向けてよい発信ができると思ったから。

〈「どちらかといえば従事したい」の選択者による回答〉

- ・普段接している方と異なり、初対面の方と活動を行うことに不安があったが、楽しみでもあったため。

〈「どちらかといえば従事したくない」の選択者による回答〉

- ・人前で話すことが得意ではないため、司会、講師はさげたい。しかし、仕事ですのでやるからには責任を持って行い、自分も楽しめる工夫をしている。
- ・最初は何をしたらいいのか、どう動いたらいいのか全く分からなかったから、不安が多かった。

2) 従事後の心境 (16)

〈「従事したい」の選択者による回答〉

- ・参加者が本当に楽しんでくださる為。
- ・不安やプレッシャーはあったが、来て下さった方の表情を見て充実感を得られた為。
- ・良い雰囲気、皆さんも笑顔が見られており、私自身も楽しく思った。
- ・地域の方の反応を見て。

〈「どちらかといえば従事したい」の選択者による回答〉

- ・参加者が喜んで下さることは嬉しいですが、やはり緊張。負担は自分にはあります。

- ・楽しかった為。

3) 従事を望む理由 (18)

そよ風での従事後に「従事したい」「どちらかといえば従事したい」という心境にあるが、そこでの業務が負担増と感じていたのは6名であった。その6名に限定して、業務負担が増えているにも関わらず、「従事を希望する理由」を問うたところ、以下のテキストデータが得られた。

- ・地域の方への対応をどうしたらいいのか考える又は来て良かったと言う言葉を聞くと嬉しかったため。
- ・地域の高齢者のしていること、思いが分かたり、身体能力がわかつたりし、楽しんでいただけることがうれしいため。人と話し、笑い、健康に役立てることができうれしいです。さみしい思いをさせたくないです。
- ・負担増であるが、介護を必要としない方々と関わることで、介護で今何が必要なのかを知る機会となる。余剰にスタッフも配置していただけているのでありがたい。
- ・負担は増えるが、自分自身の学びの場となる。又地域の方との交流は単純に楽しい。
- ・それ以上に、自分の得るもの（考えの広がり、深まりや、対人援助に関わる様々なこと）が大きいと感じるため。

4) 従事したことによる自身の変化 (19)

そよ風で従事したことによる自身の変化に関するテキストデータを確認したうえで、内容・種類別にカテゴリ化を試みた。その結果、【従事者の成長、意識の変化 (17件)】【地域住民との関係 (13件)】【特に変化、実感なし (5件)】という3つのカテゴリが生成された。

5) 職場内の変化 (20)

そよ風をはじめたことによる職場内の変化に関するテキストデータを確認したうえで、内容・種類別にカテゴリ化を試みた。その結果、【従事者の成長（9件）】【主たる所属事業所への肯定的影響（8件）】【地域や各事業所の利用者の家族との関係（4件）】【職場内での話題（1件）】【業務の両立（1件）】【特に変化なし、不明（7件）】という6つのカテゴリが生成された。

6) 職員にとってどのようなものか (㉑)

そよ風は職員にとってどのようなものかに関するテキストデータを確認したうえで、内容・種類別にカテゴリ化を試みた。その結果、【地域住民との関係、交流（18件）】【従事者の成長、原点復帰、自己実現（8件）】【ミスマッチの可能性（1件）】【仕事の一環（1件）】【不明（1件）】という5つのカテゴリが生成された。

7) 地域住民にとってどのようなものか (㉒)

そよ風は地域住民にとってどのようなものかに関するテキストデータを確認したうえで、内容・種類別にカテゴリ化を試みた。その結果、【地域における居場所、憩いの場（20件）】【生きがい、楽しみの得られる場（3件）】【役割を持ち、特技が活かせる場（3件）】【生涯学習の場（1件）】【活動性の向上の場（1件）】【不明（1件）】という6つのカテゴリが生成された。

8) そよ風について思っていること (㉓)

そよ風について思っていることに関するテキストデータを確認したうえで、内容・種類別に

カテゴリ化を試みた。その結果、【地域における居場所（5件）】【業務負担、取組の継続性（3件）】【世代間交流、子ども・学生の参加（2件）】【介護予防機能（2件）】【生きがい、楽しみ（2件）】【主たる所属事業所への肯定的影響（1件）】【利用者の役割（1件）】【利用料（1件）】【地域住民のニーズへの対応（1件）】という9つのカテゴリが生成された。

9) 「居場所提供サービス従事者の意識」の計量テキスト分析 (表7・図1)

KH Coderにて抽出された語を確認し、頻度、すなわち出現回数の上位20位までの語を整理した結果を表7に示す。また、出現した語の共起ネットワーク⁷⁾を図1に示す。

「居場所提供サービス従事者の意識」とみなしたテキストデータの頻出語は、「地域」、「思う」、「場」、「場所」、「交流」が上位5位を占めており、それに「そよ風」、「利用」、「介護」などが続いた。また、共起ネットワークにより頻出語のつながりを可視化するとともに、各語の前後の文脈をコンコーダンス (KWIC) により、それぞれ確認した結果、そよ風に対しては、地域住民同士が交流する、楽しみのある憩いの場としての認識が存在することについて読み取れた。また、地域福祉実践を行う場、主たる所属事業所での業務に活かすことのできる新たな学びの機会を得る場としての認識も存在することについて読み取れた。このような肯定的な認識が存在する一方、そよ風での従事が（自身に限らず）職員の業務負担の増加につながっているという認識も僅かに存在することについて読み取れた。

表7 「居場所提供サービス従事者の意識」の頻出語と頻度

順位	語	(頻度)	順位	語	(頻度)	順位	語	(頻度)	順位	語	(頻度)
1	地域	(54)	6	そよ風	(13)	11	自分	(10)	13	分かる	(9)
2	思う	(39)	6	利用	(13)	11	増える	(10)	17	業務	(8)
3	場	(31)	8	介護	(11)	13	活動	(9)	17	行う	(8)
4	場所	(22)	8	考える	(11)	13	感じる	(9)	17	特に	(8)
5	交流	(20)	8	方々	(11)	13	人	(9)	20	見る	(7)

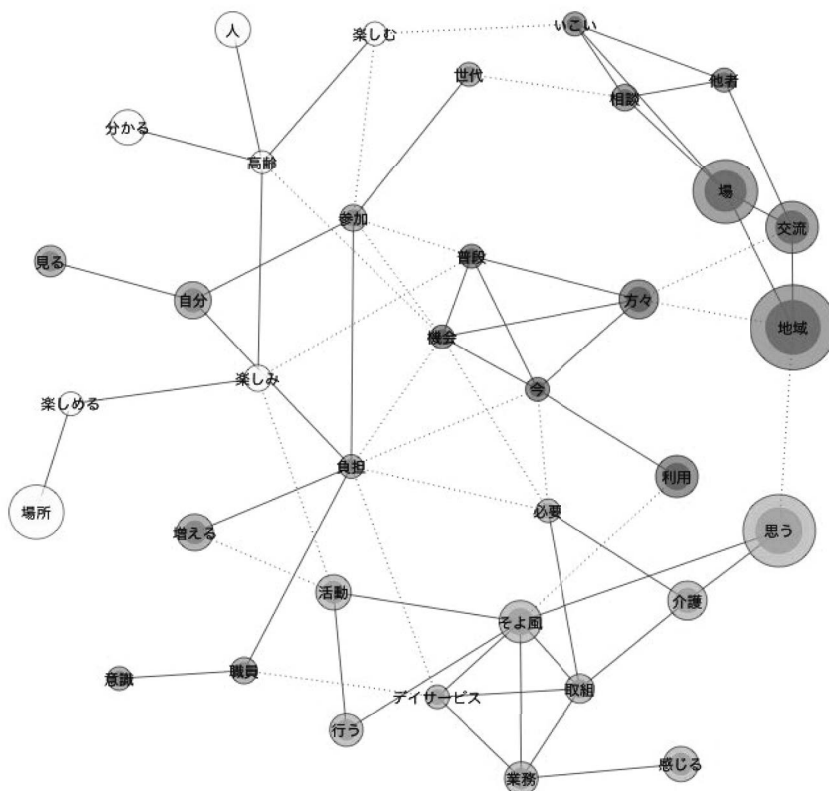


図1 「居場所提供サービス従事者の意識」の共起ネットワーク

VII. 考察

分析結果を踏まえ、社会福祉法人の地域公益取組における居場所提供サービスに関して示唆されること及び同サービスをめぐる人的資源管理のあり方と今後の方向性について以下に述べてゆくこととする。

第1に、従事者は、地域住民との交流やプログラムの実施・運営などを通して、福祉実践者としての成長や前向きな意識の獲得・保持につながる可能性について示唆される。第2に、従事の未経験者は従事後、従事に対する心境が前向きになる可能性について示唆される。また、従事前から従事に対して前向きな心境の職員は、従事後も前向きな心境が維持される可能性について示唆される。第3に、従事によって得られた知識と技術は、当事者の主たる所属事業所での支援実践のなかで活かされる可能性について示唆される。第4に、従

事したとしても、従事者の大部分において負担感には変化しない可能性について示唆される。一方、負担感が高まっている従事者が存在する場合、その一因は、従事により生じる価値が当事者に理解されていない可能性についても示唆される。第5に、従事者に対する事前説明と動機付け、そして運営が適切に行われた場合、利用者・地域住民にとっての「他者と交流しながら生きがいや楽しみの得られる憩いの場」、「役割を持ち特技が活かせる場、生涯学習の場」、すなわち居場所として当事者から認識される可能性について示唆される。

そよ風に限っては、地域住民への居場所提供を目的としているが、物理的な居場所の提供のみならず、組織が保有する人的資源や物的資源などを活かし、多世代対応型子ども食堂、地域回想法、住民間・世代間交流、介護予防・健康づくり運動及び音楽を取り入れたレクリエーションという5

種類のプログラムを中軸とした運営が日常的に行われており、それを通じて、地域住民との有機的な交流を経験し、自身の成長を実感している従事者が少なくない。その一方で、そよ風での業務への適応に難を抱き、負担感を感じている従事者も少数であるが存在する。従事をしてみることでより何らかの価値を認識する可能性があるとの分析結果から推察されるものの、「苦痛を感じる職員もいると思う。」とのデータが1件のみであるがみられるため、より丁寧な検討が必要とも考えられる。そよ風でのサービス提供がはじまる以前に白銀会に着任した従事者は、このようなプログラムの運営を担当することをほとんど想定していなかった可能性もある。例えば、プログラムの運営に苦手意識をもつ職員や自身の主な所属での業務のみに注力したいと考えている職員が存在する場合、当事者らに適切な動機付けや環境が用意されなければ、ミスマッチにつながってしまうことが懸念される。このようなことを踏まえ、従事の未経験者については、経験者から適切なサポートを受けながらソフトランディングできる環境の整備を進めてゆくことが効果的であろう。また、分析結果から、そよ風での従事は福祉分野における対人援助職としての成長につながり、それが法人内の各事業所に肯定的な影響をもたらしている可能性が低くないと考えられる。つまり、居場所提供サービスに携わらなければ普段、顔をあわせることのない地域住民と交流し、(多くの場合)決して自身の専門ではないプログラムを運営するなかで、新たな知識・技術の獲得や地域福祉観が磨かれることにつながり、それが主たる所属事業所での支援実践において活かされる、というフローに期待できるのである。

社会福祉法人に限定したデータではないが、公益財団法人介護労働安定センター(2018)による『平成29年度介護労働実態調査結果』をみると、全国の介護事業所の多くが「労働者の不足感」を感じており、その理由のほとんどが「採用困難」であることがわかる。こうした状況下においては、さらに労働者に負担をかけかねない取組につ

いては、慎重かつ現実的な検討が欠かせない(小柳・島田, 2020)。また、地域包括ケアの観点からは、地域住民の主体的かつ能動的な参加や当事者による運営にも期待される。したがって、介護事業所を運営する社会福祉法人が行う居場所提供サービスにおいては、当該法人の職員のみならず、より多様な担い手の模索を進めてゆくことが肝要であろう。また、地域公益取組が本格実施される以前より、個別の動機・志をもって当該法人に所属した各々の職員のキャリアデザイン(career design)やキャリアアンカー(career anchor)の存在も無視できない。白銀会では、分析対象者のほとんどが上司からそよ風での従事のきっかけを与えられているが、実践のなかで当事者により、前述のような得られる価値についての気づきが少なからず起きているようである。一方、従事者のなかには、業務の負担が増えたと感じている者や地域公益取組の実践の場であるそよ風の存在価値について十分に理解していない者も少ないが存在する。これらの点については、そよ風の特徴・ストレングスでもある当事者の動機付けに働きかけるマネジメントが当事者の多様な意識の把握とともに、今後も継続して行われ、その体制がさらに強化される帰結として、利用者、法人(従事者を含む)及び地域社会それぞれに肯定的な影響のある、近江商人の経営哲学「三方よし」の考え方が意図的かつ計画的に活かされた状態に無理なく至ってゆくことに期待される。

そよ風に限らず、地域公益取組の従事者は組織内に主な所属部署を有している場合が少なくない。従事者には、主たる所属事業所での業務も存在するため、双方の業務の両立のための環境を整備する必要がある。つまり、当事者の意識を定期的に把握し、マネジメントしてゆくことが、安定的な組織運営と取組継続、サービスの質の維持・向上のためには欠かせないということである。組織人であっても、人は本来的に、多少は行動の自由や裁量を求める存在であり、経営者は当事者を有効に作用させるために自組織に統合し、調整しなくてはならない(上林, 2012)。担い手である

当事者の意識を把握し、社会福祉法人においてこのような形態で働いてゆくことの意義や法人理念との関係を明確化し、それを適宜、意識共有してゆくことが人的資源管理の観点からも重要なのである。したがって、経営者層あるいはリーダー層の職員には、それに対応する役割を果たすことが求められるため、従事者らの多種多様の意識を把握しながら、当事者を組織的に支持してゆくマネジメント体制が社会福祉法人内で強固に構築されることが重要といえる。

Ⅷ. おわりに

本研究では、社会福祉法人の地域公益取組としての居場所提供サービスに携わる職員の意識について、質的なアプローチに重点をおきながら調査・分析し、人的資源管理の観点を取り入れた考察を行うことにより、いくつかの知見が得られた。しかしながら、本研究には課題もある。例えば、本研究は単一事例をサンプルとしているため、結果の一般化は不可能である。また、社会福祉法人における地域公益取組については依然、深化・推進の途にあり、居場所提供サービスを取り巻く環境に少なからず変化が生じてゆくことが予想される。したがって、今後は、他事例との比較検証、サンプル・セレクション・バイアス (sample selection bias) を可能な限り避け、サンプルを十分に確保した多変量解析並びに縦断研究を行うことが肝要である。

また、冒頭で述べたように、わが国では、社会福祉施設と地域との関係について、これまでも積極的に議論がされてきた。そのなかには、本研究に近い視点のものもあろう。しかしながら、先に示したように、以前より法人をあげて地域支援に取り組んできた白銀会であっても、社会福祉法人制度改革に伴い、2017（平成 29）年度より居場所提

供サービスを地域公益取組として新たにはじめている。その事実からも、やはり、この改革の影響は大きかったと考えられる。そして、あくまでも、本研究はこの改革を受けて地域公益取組を行う社会福祉法人を照射したものである。

なお、本研究では、居場所提供サービスに携わる従事者の意識と人的資源管理を主な論点としたが、異なる観点からは、社会福祉法人が地域公益取組を安定的に進めるうえで、地域ニーズを把握しそれに地域全体で対応してゆく連携体制をさらに強化することが重要となろう。実際に、調査結果をみても、地域貢献や介護予防への取組を社会福祉法人単体で継続してゆくのは困難という認識が 1 件ではあるが存在する。したがって、今後も、協力の得られる関係各所や地域住民との目的的かつ有機的な連携が維持・強化されてゆくことに期待される⁸⁾。居場所提供サービスにおいても、分野横断的な地域協働型の連携システムのなかで展開されてゆくことが望ましい。

付 記

本稿は、八戸市から受託し、実施した実態把握調査の報告書（小柳，2019）を基盤としている。それを研究的視点からの論述と分析により論文としてまとめたものである。

謝 辞

この場を借りて、本研究に御協力いただいた社会福祉法人白銀会の皆様に改めて厚く御礼を申し上げます。また、福祉マネジメント研究について御指導をいただいた上智大学総合人間科学部准教授藤井賢一郎先生には記して、謝意を表します。

【注】

- 1) 八戸市の地区社会福祉協議会及び民生委員児童委員協議会による地区割では、合計 25 地区存在する。そのうちの 3 地区である。因みに、日常生活圏域は 12 圏域設定されている。
- 2) 所属は調査実施年度のものである。
- 3) ①～⑦は選択式の設問により回答を得た。そのうち、⑩及び⑪は、同時に自由記述回答を求め、テキストデータも得た。⑫～⑬は自由記述式の調査項目である。
- 4) そよ風での従事後に「従事したい」「どちらかといえば従事したい」という心境にあるが、そこでの業務が負担増と感じている従事者に限定した調査項目である。
- 5) KH Coder は樋口耕一によって開発された計量テキスト分析（テキストマイニング）用のソフトウェアである（樋口, 2012）。
- 6) 上野ら（2017）は、国内文献のレビューから、高齢者が感じている居心地や心の拠り所と認識された居場所をさす「心理的居場所」についても抽出している。地域における高齢者に関する自助・互助についての取組における共通課題を当事者の参加の継続としたうえで、その参加がされる場が心理的居場所になれば継続できることを示唆しつつ、「物理的居場所が社会的居場所として存在し、心理的居場所になる可能性は新たな研究課題」との見解を示している。
- 7) 「最小出現数」を「4 回」に設定して分析した。
- 8) 地域公益取組と地域公益事業は区別して捉えられるが、例えば、厚生労働省（n.d.）は「社会福祉法人が社会福祉充実財産を活用して地域公益事業を行うに当たっては、その取組内容に、地域の福祉ニーズを的確に反映するとともに、法人が円滑かつ公正に意見聴取を行えるようにすることが必要であることから、各地域において『地域協議会』を整備していくことが重要。」との見解を示している。

【文献】

- 上野佳代・菊池和美・長田久雄（2017）「国内文献にみる高齢者の居場所に関する研究：エイジング・イン・プレイスにむけて」『老年学雑誌』8, 33-50.
- 小柳達也（2019）『平成 30 年度八戸市における高齢者の居場所に関する調査報告書：社会福祉法人白銀会“地域交流スペースそよ風”従事者に対する調査編』八戸市高齢福祉課。
- 小柳達也・島田拓巳（2020）「地域連携による生活支援体制整備事業の段階的推進：『八戸市生活支援体制整備事業』を事例として」『産業文化研究』29, 31-53.
- 介護労働安定センター（2018）『平成 29 年度“介護労働実態調査”の結果』（http://kaigo-center.or.jp/report/h29_chousa_01.html, 2019.12.24）。
- 上林憲雄（2012）「人的資源管理論」『日本労働研究雑誌』54(4), 39-41.
- 厚生労働省（n.d.）『地域協議会について』（https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/shakai-fukushi-houjin-seido/04.html, 2019.1.11）。
- 厚生労働省（n.d.）『地域における公益的な取組を実施する責務』（<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000336188.pdf>, 2020.7.15）。
- 社会福祉法人全国社会福祉協議会（2019）『地域共生社会の実現を主導する社会福祉法人の姿：地域における公益的な取組に関する委員会報告書』（https://www.shakyo.or.jp/tsuite/jigyo/research/20190329_chiiki.html, 2020.6.10）。
- 社会福祉法人の在り方等に関する検討会（2014）『社会福祉法人制度の見直し（案）』（<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/0000048373.pdf>, 2020.09.15）。
- 内閣府（n.d.）『平成 30 年度高齢社会フォーラム報告書』（<https://www8.cao.go.jp/kourei/kou-kei/30forum/hachinohe-7.html>, 2020.09.13）。
- 樋口耕一（2012）「10. 社会調査における計量テキスト分析の手順と実際：アンケートの自由回答を中心に」石田基広・金明哲編『コーパスとテキストマイニング』共立出版, 119-128.
- 松端克文（2015）「地域福祉分野（2014 年度学界回顧と展望）」『社会福祉学』56(3), 190-215.

Human Resource Management and Regional Public Welfare Efforts: A Look at Communal Environment Service Employees at Social Welfare Corporations

Tatsuya OYANAGI

The focus of the present research project is the thinking of employees at social welfare corporations who are engaged in providing communal environments as part of regional public welfare efforts. I collected data from 25 individuals, via face-to-face interviews, with the interviewees directly writing down their responses (a total count survey). Our analysis was conducted primarily via a qualitative approach. As a result, we were able to identify a number of perceptions regarding the spaces provided via such services. This included the perception that they acted as places where local residents could socialize and relax, as places for the carrying out of regional social welfare activities, and as places that offer an opportunity to learn new skills that can be put to use when at work. While we identified the existence of these kinds of positive perceptions, we also noted that there was a slight concern that this work was increasing the burden on staff (and not only with respect to the workloads of the individual respondents themselves). With regard to these public welfare efforts, we can identify an important future task for social welfare corporations: Managers and leaders will need to adequately sound out the diverse perspectives of employees while at the same time working to establish a solid management approach that supports those individual employees organizationally.

Key words : social welfare corporation, regional public welfare efforts, communal environment provision services, human resource management