ISSN 0287−6647

桃山学院大学

社会学論集

第59巻　第1号

＜論　　文＞
女性求人情報誌研究の射程
……彭　　永　成（1）

＜研究ノート＞
増進型地域福祉の歩みと今後の展開に関する考察
……小　野　達　也（33）

ペー族2一家の生活史にみる価値観
——20年にわたる定点フィールドワークから——
……雨　森　直　也（55）

＜資　　料＞
ケニアにおけるツーリズムの誕生と発展
……大　野　哲　也（71）

博士論文の要旨および博士論文審査結果の要旨（馬天生）
……（79）

2025年9月

桃山学院大学総合研究所

女性求人情報誌研究の射程

彭　　永成

キーワード：『とらばーゆ』，就活メディア，女性誌，情報誌

1．はじめに

日本の働く女性にとって，重要な転換点と見なす男女雇用機会均等法[1)]（以下均等法）は，2025年の制定から40周年の節目を迎える。均等法の成立により，女性の職場での平等な待遇が進み，管理職登用や賃金格差是正の動きが広がったなど，さまざまな功績が語られている。この法整備は1980年代の日本社会における象徴的な出来事であり，当時のマスメディアが「女の時代」を謳えてきた。このような時代の潮流を象徴するもう一つの事例として，均等法に先駆けて女性と仕事の結びつきを明確に打ち出した情報メディア，リクルート社発行の『とらばーゆ』が挙げられる。1980年に創刊された『とらばーゆ』は，同社初の女性向け情報誌として登場し，当時の就職メディア市場において独自の地位を築いた。1981年には「とらばーゆする」「とらばーる」などの言葉が流行語となり，女性の転職の象徴として社会的認知を得た。

同誌は1980年から2007年に至るまで，石油ショックからの経済回復，産

1）「【時評】男女雇用機会均等法40年　残る差別「母」からの課題」静岡新聞DIGITAL web　https://news.at-s.com/article/1634391　（最終閲覧：2025年3月23日）

業転換，バブル経済の隆盛と崩壊，就職氷河期，均等法の改訂，そしてインターネットの普及による就職メディアの移行（リクナビ，マイナビ[2]などの成立）など，さまざまな時代の移り変わりの中で，幾度となく自らの位置づけを見直し，求人側と求職側のニーズに適応し続けた。その過程において，働く女性の欲望や志向を反映すると同時に，社会が女性に対して求める役割や規範を伝達し，女性と労働の関係性の変容を映し出すメディアとして機能してきた。現在（2025 年）でもウェブサイトを通じて求人情報の提供を継続している『とらばーゆ』は，働く女性の労働観や職業選択に関する意識形成の過程やその世代間の変化を捉える極めて重要な資料と言えよう。

しかしながら，実際に『とらばーゆ』を詳細に取り上げた先行研究は，創刊初期及び 1990 年代初頭を対象とした論文 2 本[3]にとどまり，27 年間にわたり第一線で女性の就労実態に寄り添ってきた『とらばーゆ』のメディア史的意義を包括的に検討した研究は極めて限られている。1980 年代に一世を風靡した『とらばーゆ』の記憶が風化しつつある今こそ，同誌を対象とした研究を通じて，メディア史における働く女性の位置づけを明らかにすると同時に，現代においてもなお解消されていない職場におけるジェンダー問題の

2）「リクナビ」：1996 年 2 月に「RECRUIT BOOK on the Net」としてスタートし，就職情報誌のオンライン化を開始。1997 年に「リクルートナビ」（略称：リクナビ）に名称変更した。2011 年からは厚生労働省の就職支援対象サイトとなっている。
「リクルート社　歴史・沿革」https://www.recruit.co.jp/company/history/#1990　（最終閲覧：2025 年 3 月 23 日）
「マイナビ」：1973 年に創業された株式会社毎日コミュニケーションズが 1995 年 12 月―に，インターネットでの就職情報提供サービス「Career Space」を開始し，1999 年 11 月より「毎日就職ナビ」としてリニューアル。2007 年 3 月から傘下の人材情報ポータルサービスを「マイナビ」にブランド統一。
「マイナビ　歴史」https://www.mynavi.jp/company/history/　（最終閲覧：2025 年 3 月 23 日）

3）篠塚英子（1982）「求人情報誌にみる女子労働」『日本の女子労働　揺さぶられる経済基盤』東洋経済新報社，pp. 194−210。
篠塚英子（1992）「中年女性の再就職状況―就職情報誌『とらばーゆ』を通して」お茶の水女子大学家政学部家庭経営学科（編）『家庭経営学論集』Vo 1. 2，pp. 1−15。

歴史的背景を検証する必要がある。

職場に足を踏み入れ，あるいは職場間を移動する女性たちは，時代とともにいかなる情報に接触し，どのような“ワーキングウーマン”像に憧れてきたのか。『とらばーゆ』の発行の歴史の背後には，働く女性たちの理想と現実との拮抗と葛藤が存在していたと考えられる。本稿は，『とらばーゆ』研究の基盤を構築することを目的とし，就職情報メディア研究，女性誌研究，情報誌研究の系譜を整理しながら，日本における就職メディアおよび女性誌の歴史的展開を概観する。また，女性向け求人情報誌としての『とらばーゆ』の特異性と研究上の意義を明示し，同誌が果たしてきた社会的・文化的機能の再評価を試みる。

本稿の構成は以下である。はじめにに続く 2 節では，日本における就職情報システムの構築の歴史を整理し，制度的に女性労働者が排除されていく姿を明らかにする。3 節では女性誌の歴史変遷を踏まえ，女性向けメディアが提示してきた理想の女性像を析出し，メディアにおける働く女性の変化を分析する。4 節おわりにでは，これまでの結論をまとめた上で，『ゼクシィ』研究の延長線上に位置付けられる『とらばーゆ』研究の可能性を探り，その意義と課題を提示する。

2．就職情報システムの構築と排除される働く女性

日本における就職活動の社会史およびそれに伴走する就職情報媒体のメディア史を全般的に扱った先行書は，難波功士（2014）『「就活」の社会史 ―大学は出たけれど…』（祥伝社新書）と山口浩（2023）『就活メディアは何を伝えてきたのか』（青弓社）が包括的な成果として挙げられる。本節は，この 2 冊に依拠しながら，関連の単行研究も踏まえ，日本の就職情報システムが構築されていく中，働く女性はいかに排除され，周縁的な存在となったのかの脈絡を整理する。なお，年代別に女性向けの求人状況も関連史料を参照する上で併せて記述する。

2．1　戦前期：就職と就活メディアの誕生

本稿の対象とする就職活動が個人の意思に基づいて行われるようになったのは，明治維新以降，身分制の制度的廃止と職業選択の自由が成立した時期以降である。就職を自ら仕事を探す行為として理解するため，本稿は明治以降を検討の時期とする。

明治初期の身分制度改革により，あらゆる職業への就業の可能性が生まれたことに対応し，近代企業における新卒採用は，紹介や成績への信頼を根拠とする形態を選択した。推薦者・紹介者（政財界の有力者や大学教員等）を介して新卒者が希望する就職先と接触する縁故採用が重視された[4)]。しかし，ここでの縁故は従来の家格に基づくものではなく，新興エリート層（大学卒業者）は大学と学業成績を武器に相応の就職先を獲得し，就活は学業と連動するものとなった。

官僚や大企業など比較的に社会的地位の高い人々たちの就職活動は，個人的な人間関係に頼っていたが，庶民たちはそういう人脈的ネットワークを利用できるわけではなかった。そこで頼りになるのは，口入れ屋や職業紹介所といった対面的なコミュニケーションがある一方，一足先にマスメディアへ広がった新聞の求人広告も救い手であった。求職者への情報発信を専門とするメディアではないが，乳母や英語の書記，工人など幅広い求人広告を掲載した『東京日日新聞』『朝日新聞』『読売新聞』などの大衆紙は，就職先と求職者をつなぐという就活メディアの役割を確実に持ち合わせていた。また，求人情報を伝達する新聞とは別に，求職者向けの専門的なメディアである就活本も次第に出版されていった。

就活本の登場は，就職が個人の縁故から切り離れつつ，個人の実力に頼るようになることの名目上の表しであった。例えば齋藤嘶風（1905）『男女比適就業案内』（永楽堂）は，民間企業への就職方法を解説した初期の就活本であり，主に一般大衆を対象としていた。男性向けには鉄道の運転手や車

4）福井康貴（2008）「就職の誕生」『社会学評論』59(1)，pp. 198−215。

掌，女性向けには三越呉服店の販売員，銀行事務員，看護婦，産婆などブルーカラー職の採用条件や手続きが簡潔にまとめられている。巻末付録には「簡易速成就職便宜の学校」や金融・語学系学校の紹介もある。

このように就活本が示す，教育を経て就職に臨むプロセスは，大卒エリートに限らずより広範な社会層が職を得る就職活動の大衆化を反映するものだった。ただし，本書では口入れ業の採用過程が最も詳細に解説されているため，その他職種を志望する者にどこまで有用であったかは疑問が残る。また，高等教育機関の制度整備に伴い，卒業生向けの就職指南本のマーケットも拡大していった。

大正 6，7 年（1917，1918 年）に近代企業各社が大学卒の定期採用を開始した[5]。背景には，縁故採用を基盤とするシステムから「定期的に新卒予定者に一括採用試験を実施する仕組み」への移行があった。当時の大学生の進路希望は官僚から会社・銀行へ，経済の好景気は就職市場の好況をもたらしていた。しかし 1920 年に入ると様相は一変し，長引く就職難が始まった。大正後期から昭和初期にかけては，紹介制度が不当な「縁故採用」として問題視されるようになる。

企業が大学ごとに採用予定者数を通知し，大学がそれに見合う学生を推薦する仕組みはあったものの，推薦倍率は極めて高かった。就職難の深刻化を受け，戦前の雑誌は繰り返し社会的名流（企業社長や知識人）による就職関連記事を掲載し，昭和期の就職環境は大正期に比べ殺気立ったものとなった。これに応じ，坪谷善四郎（1929）『知識階級と就職』（早稲田大学出版部）など多様な就職マニュアルが出版された。内容的には概ね似たような構成，「履歴書の書き方，就職依頼の手紙の文例，面接時の「舞台度胸」や「ファースト・イムプレッション」の重要性から，各業種・企業ごとの「採用振り」の一覧や，実際の採用試験問題・解答例など」（難波，2016:57）が含まれていた。

5）尾崎盛光（1967）『日本の就職史』文藝春秋。

一方，女性の就職はどうであったか。戦前期の女性労働全体のうち，増えていく第二次産業に従事する男性とは異なり，商業・交通業・公務自由業といった第三次産業に就職し，「職業婦人」と呼ばれる女性が増えていた[6]。職業婦人の代表であるオフィスガールは明治 21 年（1888 年）の日本銀行に始まり，1890 年に電話交換手，1894 年に三井銀行大阪支店の女子行員，1898 年に読売新聞社の初の婦人記者が登場した。オフィスガールの起用は，彼女らの器用な手先，単純作業を耐え抜く忍耐力，対人柔軟性といった女性ならではの特質が求められた結果であった。第一次世界大戦後，オフィスガールの数は急増した[7]。彼女らは基本的に未婚であり，結婚と同時に退職し家庭に入ることが当然視されていたため，オフィスは陰で「処女林」と呼ばれていた[8]。職業婦人は他産業の女性労働者に比べ相対的に地位の高い者が多く，都市部で急速に存在感を増していった。

しかし，男性の高等教育機関卒業生に定着した定期一括採用試験とは異なり，職業婦人の就職は特定職能養成機関からの紹介や縁故による欠員補充が中心であった。厳しい就職情勢にもかかわらず，女性向け就職関連書籍は明るい展望を示した。宗内正編（1928）『女子に開かれたる勉学の道』（学術普及社）は，当時拡大しつつあった女性の高等教育機会を背景に，高学歴女性の社会進出を積極的に肯定した。しかし男子学生に比べ需要に対して供給が極めて少なかったため，女性の就職状況は男子が直面した昭和恐慌ほどの緊迫感はなかったといえる。しかしそれは女性全般の状況には必ずしも当てはまらず，平塩左右吉編（1929）『婦人の向上―女学校卒業者の進むべき上級学校と選ぶべき職業』（帝国教育向上社）によれば，専門学校や職業学校卒は学校紹介で職を得る例が多いものの，女学校卒業者は良好な紹介がなければ適切な就職先を見つけることは困難であった。

6）濱貴子（2022）『職業婦人の歴史社会学』晃洋書房。
7）尾崎盛光（1968）『サラリーマン百年』日本経済新聞社。
8）原克（2014）『OL誕生物語』講談社。

戦前日本社会において，求職・採用プロセスが縁故から試験へと変化する中，高等教育卒の職業婦人は就職システムの主流に組み込まれなかった。また，高等教育機関卒業生以外を対象とした就職メディアの世界でも，女性に特化した就職指南本や求人広告は存在しなかった。その後，戦争期に入り，戦場に送る男性兵士が増加するにつれ，労働力不足を補う形で多様な職場で女性労働者の活用が拡大した。しかし，女性の労働市場進出は敗戦とともに沈静化していった。

2．2　1950 年代：戦後の教育改革と就職難―「女子大生亡国論」

1945 年の敗戦後，GHQ（連合国軍総司令部）の指導の下，日本社会の各種改革が多角的に推進された。就職環境も変化し，それが個々の就職活動に影響を及ぼした。

とくに高等教育制度改革により大学数は大幅に増加し，それに伴い大卒求職者数も増加の一途を辿った。しかし急増する大卒就活生を待ち受けていたのは，昭和恐慌期以上に厳しい就職環境であった。これは戦後の日本資本主義規模が戦前の数分の一に縮小したことに加え，戦場から解放された元兵士や失業者が新卒者の競争相手となったためである。さらに新制大学卒業生には学力低下が指摘され，産業界からは低評価も受けていた[9]。こうした就職難の時期に，企業から大学への圧力が強まり，大学に職業安定機関としての機能が求められ，大学による就職斡旋が制度化された。戦前のエリート養成機関としての大学は，戦後の国民に開かれた教育機関へと変容し，職業紹介と職業指導が一体化していった。大学数増加は大学間の受験生獲得競争激化を意味し，卒業生の就職状況は受験生獲得競争における重要な指標となった。戦後の就活メディア発展の背景には，こうした就職のさらなる大衆化があった。

例えば竹村一男監修/七澤甚喜校閲（1949）『現代職業指導と就職法』（尚

9）尾崎盛光（1967）『就職―商品としての学生』中央公論社。

学社）では，就職方法を公共職業安定所利用，縁故依頼，職員募集応募，新聞案内欄利用の四類型に分類し，それぞれを解説している。縁故採用は一定程度否定的に捉えられており，本書はそれを必要悪として位置付けつつも，世間一般で行われている現状を受け入れる態度を示している。また同書は筆記試験，口頭試験，人物考査，適性検査の 4 種に採用試験を分類し，内容・求められる資質，さらに人物考査における外見の注意点まで詳細に解説している。

社会心理学者近藤貞次（1951）『職業心理学』（雇用問題研究会）は，就職市場が買い手市場へと転換し，就活の早期化防止のための就職協定成立期の著作であり，より合理的な就職活動の必要性を強調している。合理的職業選択のための適性テストを紹介し，全体として採用側の視点から記述されている。自己分析の重要性が「最後的な準備」として強調されている点が特徴的である。自己に就職のモチベーションと職種に求めるべきことが提唱される中，西野喜与作（1955）『会社の選び方と就職の秘訣』（実業之日本社）は就職できない学生の問題を学生自身の好みと責任だと帰結した。

同時に，女性の労働者は同じ改革の背景からどのような影響を受けたのか。1955 年 10 月号『中央公論』の記事「就職難にどう対処するか」には，「今年の就職戦線はまた昨年以上に深刻だと早くも告げられている」とした。とりわけ，女子学生の苦戦は深刻であった。女性向けとされる仕事は「ピンクカラー」と呼ばれて，大学の家政学部や看護学部，教育学部（とくに幼児教育）の卒業生は就職できたものの，そうでない学部出身の女子大生の就職先は少なかった。1960 年代に入ると，高等教育を受けても活かす場合がないなら，教育機会を男性に譲れという「女子大生亡国論」も登場した。さらに，女性は，採用の際に容姿が問われる度合いも極めて高かった。

2．3　1960 年代：高度経済成長期と就活産業の離陸

1960 年代に入ると，就職情報をビジネスとする産業の離陸により，大学

と縁故以外に新たな就職ルートが現れ，長引く就職難に変動が起きた。すでに何冊の就職指南本や職業紹介といった就活関連本を紹介してきたが，これらのメディアの影響力は限定的であり，職探しの主要な頼りは新聞の求人欄や職業紹介所・職業安定所であった。

日本の就職情報をめぐるメディア環境を大きく変容させたのは，1955年に東京大学に入学し，のちにリクルート社の創設者となった江副浩正（1939−2013）である。東大在学中，江副は「東京大学学生新聞」のアルバイトとして営業部員を務め，スポンサーから広告を獲得していた。大学卒業と同年の1960年，江副は「大学新聞広告社」と「日本PRセンター」を起業し，在学中と同様に広告営業のビジネスを展開していた。1961年，江副はアメリカで就職情報誌『Career』に出会い，大学新聞の広告欄を埋めるよりも自らメディアを持つことを思いついた。翌1962年，大学生向け就職情報誌『企業への招待』（後の『リクルートブック』）を創刊。学生向けに履歴書の書き方や面接の受け方を解説しつつ，誌面の大半は企業の求人広告で占められ，「ほぼ広告の本」であった。企業から広告料を得て求人広告を掲載し，学生に配布するというビジネスモデルはここに始まった[10]。

月刊誌として発行されたことから，年間を通じて一定の需要があったことがうかがえる。想定される読者層は卒業生だけでなく，大学の就職課や企業の採用担当者も定期的に購入していたと考えられる。就職情報誌の成功を受け，江副は1963年に社名を「日本リクルートセンター」に変更し，1968年に『就職ジャーナル』，1969年に高校教員向けの『就職指導』を次々に創刊した[11]。後年の1976年には『住宅情報』，1984年には『エイビーロード』や『カーセンサー』など，リクルート社は就職産業だけでなく様々な分野の情報誌を刊行していった。

10）「リクルート社　歴史・沿革」https://www.recruit.co.jp/company/history/#1990によると，『企業への招待』の創刊によって，現在でも活躍している「リボンモデル」が確立したという。

11）江副浩正（2007）『リクルートのDNA―起業家精神とは何か』角川書店。

高度経済成長の追い風を受け，就職難から求人難へと時代が移り変わる中で，「リクルート」という言葉は大学生など新卒の就職の代名詞となった。より優秀な人材を確保するために採用側が積極的に求人広告を出し，求職者も効率的に求人情報を得るために就活メディアを活用し，その仲介を担う就職ビジネスは一層発展した。また，この時期は就職協定が揺らぎ，就職市場の好況により大学の就職課の権威が揺らぎ，大学間のヒエラルキーも緩み始めた。

この求人好況は大卒男性だけでなく，中高卒の新卒者の就職事情にも変化をもたらした。1960 年を境に「新規中卒者に対する求人数は飛躍的な伸びを示し，これまで求職と求人が均衡していた新規中卒市場は求人超過へと一気に傾いた」[12]ため，それまで臨時採用で済ませていた中卒者も正規雇用せざるを得なくなった。

では，新たな就活メディアの登場は女性の就職状況に変化をもたらしたのか。中高卒者の場合，男女で職種の傾向は異なっても，就職の仕組み自体は大きく変わらなかった。しかし大学（短大含む）卒業者では男女間に大きな差が残っていた。求人難の時代であっても，女子学生は就職戦線から締め出されているようであった。商社や金融会社では高卒または短大卒の女性を採用したが，マスコミ関係ではアナウンサー以外，女性は二流・三流の企業にしか就職できなかった。伝統的に強い女性大学とは異なり，男女共学の有名大学では男性の就職状況が良い一方で，女性の就職格差が顕著であった[13]。男性社員の補助的役割を担うのであれば高卒や短大卒で需要は十分に満たされていた。日本女子大，東京女子大，津田塾大学など伝統的な女子大以外では，4 年制大学卒の女性の就職先は限られていた。

12）菅山真次（2011）『「就社」社会の誕生』名古屋大学出版会。
13）尾崎盛光（1967）前掲書。

2．4　1970 年代：オイルショックとウーマン・リブ

1970 年代に入ると，前回の大阪万博の開催もあり，高度経済成長の余韻で就職市場はしばしば売り手市場が続いていた。卒業生が比較的気楽に就職活動に臨める状況は 1973 年前半まで保たれたが，1970 年代半ばには採用側が優位となる買い手市場へと逆転した。『リクルートブック』が発行される中，1977 年にはダイヤモンド・ビッグ社編『ダイヤモンド就職ガイド 1978』のような就職情報本も刊行されていた。A5 判 1, 168 頁のうち 1, 124 頁が企業の求人情報で，産業別に企業概要や採用情報が 1 社 1 頁で掲載されている。月刊の『リクルートブック』も求職者に頼られていたが，複数企業の採用情報を俯瞰できるこの種の就活本は依然需要があった。大学の就職部も同様の就活本，例えば駒澤大学就職部の『就職の手引 1978』を年 1 冊刊行していた。B5 判 37 頁で，求人情報のほか体験記や企業情報を掲載した別冊も付属し，情報量は格段に充実していた。

同時期に，高校進学率の急上昇により，中卒就職者は 70 年代から非常にマイノリティーとなった。高卒就職者は一定の規模を保っていたものの，就職難の影響で需要は低迷し続けた。かつて高卒者が多く担ってきた職種も，大卒者のホワイトカラーではなく，グレーカラー化が進んでいたため，就職できなくなっていた。高卒者は，かつて中卒者によって担うブルーカラーの職場に進出するようになった。企業側にとって，「リクルート社の要覧は類書のなかで最も分類が細かく，卒業生が学校ごとに課程別・男女別に記載されていたため大変便利で，当時これを使わなかった会社はない程だった」という[14)]。このように高卒就職市場にも就職産業が介在し，求人側・求職側双方への情報提供が十分に機能し始めていた（難波，2012：249）。

リクルート社の江副は，新卒募集情報を扱う情報誌の売上が経済不況により鈍化していることに気づいた。不況の中でも利益を確保するため，1975 年に中途採用情報誌『就職情報』を創刊。月刊からスタートしたが売れ行き

14）菅山真次，前掲書。

好調で翌年から週刊化され，1980 年代に入ると転職市場も活性化し続け，分厚い雑誌が続いた。しかし雑誌が分厚すぎると判断し，女性向け『とらばーゆ』（1980 年）と男性向け『B-ing』（1988 年）に分冊した[15]。リクルート社の好調ぶりに刺激され，元々求人広告を重要な収入源としていた新聞社や出版社も就職産業に再参入。1974 年に文化放送ブレーン社から『就職年鑑』，毎日コミュニケーションズ社から『毎日産業入門シリーズ』が発行され，1978 年に日本経済新聞社が『日経就職ガイド』，翌 1979 年に朝日新聞社が『朝日就職ガイド』を創刊し，リクルート情報誌をライバル視する後発の就職情報メディアが多数登場した

一方，女子学生の就職低迷は依然続いた。1970 年代の就職難は男性にはそれほど深刻でなかったものの，高等教育の進学率が上昇しても女子学生の就職は厳しい状況だった。1976 年の大学進学率は男性 33.5%，女性 9.3%，大卒就職率は男性 74.5% に対し女性 57.6%，短大卒女子は 68.9% であった。当時の就職活動を振り返ってみると，いかにリクルート社の就活メディアが普及していたとはいえ，女子学生の就職活動では縁故がいまだに強力に働く。就職活動において，「じ・げ・こ」という 3 要素が決め手とされていた。「じ」は自宅に住める/住んでいること，「げ」は現役，すなわち留年や浪人してないこと，「こ」はコネ/縁故のことをさしている。これらを備えなければ一流企業への就職は非常に困難であった[16]。短大卒で事務職に着き，OLになるのは非常にポピュラーなことであり，ヘタに 4 年制にいくぐらいなら短大へ入った方が，経済的に負担も少ないし，就職も良いし，というのが常識だったのである（難波，2012：242）。

しかし 1970 年代前には，1960 年代後半に米国で始まったウーマン・リブ運動が日本や西欧先進国にも広まり，女性の働く環境に大きな影響を及ぼした。社会の風潮や男性からみた「女性像」「女性のあるべき姿」からの開放

15）江副浩正（2007）『リクルートのDNA』角川書店。
16）安田雪（1999）『大学生の就職活動』中公新書。

を主張とし，ウーマン・リブは私的領域における人工中絶を決定する権利，性暴力の撤廃，労働の男女間平等など，日常に潜む性差別撤廃を目指した。日本では，1970 年に「勤労婦人法」（勤労婦人福祉法）が制定され，女性の労働者の福祉向上，彼女らの労働条件や生活環境の改善を目的としていた。この法律をきっかけに，労働条件の改善のほか，仕事と家庭を両立させるための制度や支援も発展し，女性の社会進出を後押しするための法整備が着実に進んだと言えよう。だが，労働市場における女性の地位向上は一つの法律で改善できるには限界があり，長時間労働や賃金差別，昇進の壁など，実際の課題は山積みであった。「勤労婦人法」の制定は，女性労働者に対する関心をさらに高め，労働環境の改善に向けた基盤を築く重要な役割を果たした。その後の「男女雇用機会均等法（1985 年）」の制定にもつながった「勤労婦人法」は女性の社会進出を支える法制度の礎となった。

法律以外，ウーマン・リブによるフェミニズム言説の広まりは，メディア文化に大きな影響を及ぼした。これまでメディアによって構築された憧れの女性像のほとんどが「母」や「妻」の役割に閉じ込められたが，女性の自立や個人としてのアイデンティティを強調するウーマン・リブ運動の進展により，理想として提示する女性像にも多様性が生まれた。

2．5　1980 年代：バブル期の前夜と均等法の時代

すでに述べたように，1980 年代にさしかかるごろから，求人市場は好況に転じつつあり，10 月会社訪問・11 月採用試験解禁の就職協定が崩れはじめた。1983 年 11 月号の『宝島』において，山崎浩一は「就職ってものが今日みたいに完璧に儀礼化・様式化したのは，たぶん日本リクルートセンターなどという就職マニュアル産業が出現して『リクルート』というキーワードが一般化しているからのことじゃないかな」と述べた。1970 年代の就職難を“活用”したリクルート社は学生側との結びつきを強め，かつ効率よく厳選採用したい企業側にも食い込んでいった（難波，2012：259）。

1980 年代はバブル全盛期へ向かう好況期であり，求人市場の活況とともに，リクルートスーツという就活ファッションと共にリクルート社が大学卒業生の就職活動に定着していった。しかし，1988 年には「リクルート事件」と呼ばれる政治的賄賂スキャンダルが発覚した。この事件は「就職協定」をめぐる贈収賄でもあった。『リクルートブック』や情報誌を学生に配布するリクルート社にとって，企業と学生の接触期間が短いほど，自社発行物に頼る機会が増える。そのため，就職協定の無効化はリクルート社の生命線を断つことに等しい。しかし，賄賂事件が実際に発生していたとしても，1980 年代の就職協定はあくまでも建前であり，バブル景気の高まりと共に企業の採用意欲が強まり，就職活動のスケジュールは前倒しされていった。これまで企業側を批判的に扱っていた『朝日ジャーナル』も，大学生を主な読者とする雑誌という性質から，毎年就職に特化した臨時増刊を発行するようになった。

また，1980 年代における女性と就職の関連で注目すべきは，本稿冒頭で述べた「男女雇用機会均等法」の成立と女性向け就職メディア『とらばーゆ』の創刊である。均等法は企業に対し，募集・採用，配置・昇進，教育訓練，定年・退職，解雇などにおける性別による差別の禁止を努力義務として課した。同時に，セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児に関するマタニティハラスメントへの事前対策も義務付けられ，正社員・パート・アルバイト・派遣など雇用形態を問わず適用された。

均等法施行の影響で，1980 年代後半には『サリダ』（学生援護会，1989〜2010）などの女性向け求人・転職情報誌が続々と創刊され，『とらばーゆ』の独占状態に風穴を開ける動きが出た。しかし，均等法は女性の労働市場進出を促す一方で，努力義務にとどまるため，職場での性差別の是非は新たな課題を生んだ。例えば女性間の分化である。均等法の実施により女性も総合職や管理職に進出しやすくなったとはいえ，多くの女性は依然として事務職などサポート的な立場に留まっていた。妊娠・出産・育児支援の導入により

女性労働力の多様化が進む一方で，逆に女性の労働市場の固定化も促進されたと指摘されている。総合職進出の道が開かれる一方で，仕事と家庭の両立や柔軟な働き方を望む傾向が強まり，派遣やパートタイム勤務といった働き方を選びやすくなった結果，働く女性の間の格差は拡大していった。

さらに均等法施行後は，女性の自己実現観も変化した。男性並みに総合職でキャリアを積むことが必ずしも理想的な自己実現とは限らず，多くの女性は依然として伝統的な性別役割分業の制約を受け，キャリアと家庭の両立を強いられた。職場の上昇通路が開かれたことで，働く女性は公私両面でプレッシャーを受け，自己実現感がむしろ感じにくくなるという問題も指摘されている[17]。こうした女性間の分化には，働く女性向け雑誌メディアも一定の役割を果たしており，その詳細は次節でまとめる。

2．6　1990 年代とその後：就職氷河期・就職サイトと均等法の改正

1991 年，株式の激落を発端に，これまで盛り上げていた求人市場もバブル崩壊で一気に落ち込み，この時期の就職状況の特徴から誕生した言葉「就職氷河期」が人口に膾炙するようになった。同年 8 月 13 日付『朝日新聞』の記事では，景気の減速で超売り手市場が峠を超え，バブル崩壊で金融人気が下がったと指摘した。先行きが不透明で不安が広まる就職状況が続く中，一冊の就活本がベストセラーとなった。それは中谷彰宏，業田良家（1990）『面接の達人’91』（ダイヤモンド社）であった。発行された 1990 年は 5 万部売れたが，1991 年になってその売り上げは 20 万部に達した。1992 年 4 月 15 日発行の『朝日ジャーナル』臨時増刊号では，人材採用雑誌編集長座談会を企画し，「売り手市場の終焉」という認識を示した。その直後の同年 5 月 29 日号をもって『朝日ジャーナル』は休刊し，就職氷河期の影響はますます深刻化していた。ただし，上記で示したいろんな低迷の兆があったとは

17）均等法がもたらした女性間の分化に関する議論は主に上野千鶴子（2013）『女たちのサバイバル作戦』（文春新書）を参照。

いえ，1990年代初期ではまだまだバブルの余韻が漂い，景気や就職に関するポジティブな展望もあった。だが，1996年になると，「就職氷河期」という言葉自体が同年の新語・流行語大賞において「審査員特選造語賞」を受賞した。楽観的な感情が一掃され，長期的な低迷という見込みが社会中に共有された。

企業も求職者も苦しい状況の中，就職活動には新たなメディア，いわゆる就職サイトが登場した。代表格である「リクナビ」の前身は，1996年2月にサービスを開始した「RB on the net」である。1997年に「リクナビ」に改名され，当初は紙媒体の『リクルートブック』と併存していたが，後に2003年に『リクルートブック』は休刊となった。就職サイトの普及に伴い，1997年には就職協定が廃止され，就職活動の“三種の神器”は「会社案内・資料請求ハガキ・就職情報誌」から「企業のHP・電子メール・就職情報サイト」へと変化した。就職サイトの登場は就職活動の前倒しをさらに加速させた。サイトオープンの10月より前の7月には「リクルート・プレサイト」が開設され，大学3年生の夏休みのインターンシップ情報などが掲載された。これによりリクルート社は，より長期間にわたって学生と企業のマッチングを促すようになった。

2000年代以降は，新卒者の就職難だけではなく，労働問題全般が議論されるようになり，2000年頃からは就職活動の略語「就活」が普及した。2000年代後半からは，「婚活」「妊活」「終活」「推し活」などの“〇活”が派生した。1996年に就職サイトが誕生して以来，2025年現在も新卒採用では「リクナビ」「マイナビ」などの就職サイト（アプリ含む）が主流であり，中途採用や転職活動向けの情報も，紙媒体から「リクナビNEXT」「リクルートエージェント」「マイナビ転職」「デューダ」などのネット系に移行している。少子高齢化による人材不足が進む2020年代でも，求人市場は再び盛り上がりを見せ，就職活動への社会的関心は依然高い。

経済状況とメインストリームメディアの変更以外，女性の就職活動に関す

る状況は，1990 年代以降さらに多くの変化を経験していた。まず，就職氷河期という体験は女性の間でより深刻に受け止められていた。バブル崩壊の 1991 年のリクルート社リサーチによると，女子学生の就職戦線は前年より厳しくなっていた。「4 年制大学卒の女子大生の求人倍率は前年より 0.5% 下がって 1.48 倍となり，男子の 2.7 倍（前年比 0.42% 減）に比べて減少幅が大きい。景気の減速は男子より女子に強く影響しているようだ」と報告されている[18]。同新聞 1992 年 8 月 11 日付記事「長引く終盤　女子学生苦難，活動終わらず」では，大学男子の求人倍率が 2 倍台を維持する一方で，大学・短大合わせた女子学生は 0.93 倍にまで落ち込み，1 を下回ったと指摘。証券やコンピューターソフト業界の採用大幅減少や，産業界の事務部門合理化の動きが，事務職志望の多い女子学生を直撃していた。

採用が厳しくなりつつある中，1994 年に「“セクハラ”面接やめろとデモ行進の女子大生」たちも現れた[19]。女性労働力増加の背景には，現行の労働システムへの疑問の声が強まったこともある。80 年代半ばに施行された均等法の改善効果の限界が認識され，より強力な法的措置が求められた結果，1997 年に改正法が成立し，1999 年に施行された。これにより，これまで努力義務であった性差別の禁止が明文化され，募集・採用・配置・昇進・教育訓練などにおける性差別が明確に違法とされた。さらに間接差別（身長・体力等）も禁止対象として問題提起された。セクハラ防止措置の義務化や，労働局による助言・指導・あっせんの制度も整備された。

同年，男女が対等な社会を形成することを目的とする男女共同参画社会基本法も制定され，男女の人権の尊重や，社会のあらゆる分野における男女の参画を推進することがその目標であった。今回の改訂により，雇用条件に求める人の性別を明示する行為が厳しく禁じられ，これまでの男女別の求人広

18)「消えたXデー景気減速でもペースは早く（91 就職ノート）」『朝日新聞』1991 年 8 月 13 日付，朝刊 6 ページ。
19)「「就職活動」今昔物語」『FLASH』2002 年 12 月 10 日号。

告はもう出せなくなった。その影響で，前文で言及した女性向けの求人情報誌群は，広告収入減などの経営課題に直面し，存在意義も危うい状況に陥ってしまった。その後，ネット系の求人メディアの普及が加担し，女性向け求人情報誌の休刊とウェブサイトへの転向が相次いで行った。即効的な影響以外，1999 年の改正法は 2003 年の次世代育成支援対策推進法，2007 年の均等法の再度改正（間接差別・育児休業への対応強化）にもつながった。さらに 2013 年第 2 次安倍晋三内閣は，「女性が輝く社会」の実現を重要な政策として強く打ち出した。2015 年に「女性活躍推進法」が正式に成立し，2016 年に施行された。

このように，1990年代以降，女性の社会進出の保障と改善する法令や制度が整えていく流れの中，性別に基づく偏見や育児休業後の職場復帰の難しさなど，女性労働者の待遇をめぐる多くの課題が残されている。2024 年の世界経済フォーラムによるジェンダー格差指数（政治・経済・教育・健康）では，日本は 146 ヵ国中 118 位であり，男女平等にはまだ程遠い状況である[20)]。

一通り日本の就職状況の歴史変遷から，就職活動の情報システムの構築を整理した上で，女性の就職活動と就職状況は 1980 年代以降大きく変化したことが明らかになった。就活メディアの主流が，仲介者からマスメディア，さらにネットメディアに変わっていく中，女性専用メディアは存在時間が短いほか，存在感もかなり薄いものである。冒頭で問題提起した『とらばーゆ』の発行時間から見れば，まさに女性労働者をめぐる社会環境が激変し始めた 1980 年から 2000 年代半ばまでカバーしており，現在でもなおウェブサイトで女性向けに求人情報を提供している。しかし，これまでの就職関連研究において，『とらばーゆ』は十分に注目されてこなかった。『とらばーゆ』という女性労働者のニーズを主体とする情報誌のメディア史的研究を通し

20)「男女共同参画に関する国際的な指数」　https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html　（最終閲覧：2025 年 5 月 13 日）

て，これまで男性中心とする媒体で語ってきた就活のメディア史の更新を期待できよう。

3．女性誌研究の系譜：働くことの意味づけの変容

一方，『とらばーゆ』のもう一つの上位概念である女性雑誌は，働く女性をどのように扱ってきたのか。本節では，先行研究を踏まえながら女性誌の変遷をたどり，その誌面がどのようなメッセージを発信し，どのような理想像を構築してきたのかを時期ごとに整理する。また，その過程で，「働くこと」がどのように語られてきたのか，あるいは語られてこなかったのかという視点も念頭に置き，女性誌のメディア史における女性と仕事の関係性を明らかにしていく。

3．1　婦人誌の時代（戦前から 1960 年代）

高度経済成長期以前を代表する女性雑誌といえば，婦人雑誌を思い浮かべるのは容易であろう。1952 年の朝日新聞の世論調査によると，全国 6,696 世帯のうち 490 世帯が『主婦の友』を購読しており，全雑誌の中でトップ 3 に入っていた。その他にも『婦人倶楽部』が 5 位，『主婦と生活』が 6 位，『婦人生活』が 7 位にランクインし，婦人総合雑誌の全盛期であった。また，婦人誌は一冊を一家や友人，隣人と回し読みするのが一般的であり，実際の読者には結婚前の若い女性もかなり含まれていた[21]。

これらの婦人誌が，働く女性，特に「職業婦人」をどのように扱ってきたのかについては，濱貴子の『職業婦人の歴史社会学』（2022，晃洋書房）が最も包括的な研究である。1920 年代以降，各都市で職業婦人を対象にした複数の読者調査からもわかるように，大正期に創刊された三誌はいずれも職

21）落合恵美子（1990）「ビジュアル イメージとしての女―戦後女性雑誌がみせる性役割」女性誌総合研究会編『日本女性生活史 第 5 巻 現代』東京大学出版会，pp. 203−234。

業婦人に広く読まれていた。濱は，『婦人公論』『主婦之友』『婦人倶楽部』における女性の職業登場頻度や記事のジャンルを分析し，他の働く女性のカテゴリーと比較しながら，各誌が提示する職業婦人のイメージを明らかにした。その分析から，どの雑誌においても職業婦人は頻繁に登場するわけではなく，女性の職業に関する記事の中でもその登場頻度は高くなかったという結論が導かれた。読者層の異なる婦人誌ごとに，誌面で提示される職業婦人のイメージもさまざまだったが，いずれにせよ職業婦人はマイノリティ的な存在として婦人誌の中で周辺化されていた点は共通していた。

中でも，『婦人公論』は読者の憧れの職業を「芸術・芸能関係」のいわゆる「たしなみ系職業」に従事する女性とし，「高い教養」を求め「日本婦人の地位を高めること」が期待され，職業に就くことに直結しない「一般高等教育」へ進むことが推奨されていた。『婦人公論』は「主要読者層である中流家庭の女性たちの職業に向かう姿勢を冷却させ職業婦人化を回避させた上で，「「高い教養」を備えた文化をたしなむ存在を志向するように再加熱させていく」（濱，2022:176−177）役割を果たしていた。一方，下層中流家庭の主婦を中心とした読者層をもつ『主婦之友』は，職業婦人の成功は結婚にあり，結婚後退職し主婦になることが憧れや幸せであると意味づけられた。職業婦人と主婦のイメージが接続された『主婦之友』は，労働を未婚の娘たちの「花嫁準備教育」というロジックを用いて正当化し，職業婦人の職場進出と仕事の熱意を加熱することに寄与した。「職業婦人の憧れは家庭婦人」であり，就職することの意味は「立身出世のため」でも「職業を持って自立して生きるため」でもなく，「結婚し幸せな主婦になるため」（濱，2022:200−202）という水路付けがなされていった。最後，中流から下層中流家庭の若年女性を目標読者である『婦人倶楽部』において，「社会的に自立した女性」を体現し英雄的に語られた「たしなみ系職業」や専門・技術系職業婦人，すなわち「名流婦人」と，低賃金で周辺的・補助的な労働環境に置かれた「事務・サービス系職業婦人」とのイメージの分離が進んだ。だが，若年未婚者

が大半を占める後者の職業婦人イメージは，主要読者の多くを占める中流から下層中流の若年未婚家庭婦人の生き方を再考させる脅威などはなかった。彼女らと同様に「良縁」（仕事することの目的は良い結婚相手に出会う）を望む存在として包摂させることで，『婦人倶楽部』は『主婦之友』と同様に職業婦人を良妻賢母と接続した存在として位置付けられていった（濱，2022：223−226）。

戦前期の婦人三誌を分析したことで，義務教育を受けた中流女性が教育から職業への移行において，男性と同じ場における社会経済的地位達成へ向かう職業的選抜システムから排除され，職場に進出したとしてもシステムの周辺に位置付けられていく周辺化の過程と，職業的に排除されながらも社会的に包摂されていくよう「良妻賢母」へと水路づけられていった過程が同時並行していたことが明らかになった。

戦後から 1960 年代まで，婦人誌の人気はまだまだ続くが，一方 1958 年に創刊された『女性自身』もまた女性雑誌の新時代の象徴となった。都市部を中心位に増加してきた未婚女性雇用者層をターゲットにするという全く新しいタイプの雑誌が作られ，高度経済成長と歩調を合わせて女性週刊誌の全盛期が現れた。こうした雑誌を舞台に，女性のセクシュアリティは男性からの強い欲望の視線を内面化するかたちで形成されていった[22]。1970 年代までの女性誌研究は蓄積されているものの，誌面に提示される働く女性のイメージについての言及は極めて少なかった[23]。

3．2　女性誌の全盛時代/ポスト婦人誌時代：1970−1980 年代

一方，日本のマスメディアにウーマンリブが登場したのは，1970 年 10 月 11 日の国際反戦デーに女性だけのデモが行われたことが最初とされている。

22）同上，pp. 47−48。
23）大塚明子（2018）『『主婦の友』にみる日本型恋愛結婚イデオロギー』勁草書房。
　　木村涼子（2010）『＜主婦＞の誕生―婦人雑誌と女性たちの近代』吉川弘文館。

ウーマンリブ運動は，当時世界的に広がり始めた第二波フェミニズムの一環であり，従来の女性像のステレオタイプに疑問を投げかける特徴を持っていた。マスメディアがウーマンリブで賑わう中，女性誌もまた新しい女性像の提供・追求を始めたと言える。新たに構築される女性像はどのようなものだったのか，そのなかで女性のライフコースと仕事の関係性はどのように提示されていたのか。なお，以下の整理は主に，1970 年代から 1990 年代までの女性誌の変遷を詳細に扱った橋本嘉代（2017）の論文「ライフスタイルの多様化と女性雑誌 1970 年代以降のセグメント化に注目して」[24]に依拠している。

3．2．1　「アンノン革命」の 1970 年代

『an・an』（1970，平凡出版/現在マガジンハウス）と『non・no』（1971，集英社）の創刊は女性誌史上大きな分水嶺であり，両者合わせて「アンノン革命」と呼ばれている[25]。先鋭的なスタイルを提示する都市型の『an・an』に比べて，『non・no』は可愛いさと実用性の追求をコンセプトとしているが，誌名に「主婦」や「女性」といった言葉がなく，誌面のビジュアル化，大判化にとって広告媒体としての機能を強化していく点においては共通であった。読者に楽しく魅力的な新しいライフスタイルを提案するという編集方針のもとで，商品/サービスの購買意欲をごく自然なかたちで刺激を与え，若い女性たちを能動的に消費の主役として構築し，後押しをした。「アンノン」は女性たちを補助的な仕事に従事する低賃金労働者であると同時に，消費者としての役割に光を当て，彼女たちが消費社会に利用される存在ではなく，むしろ特権的な立場にあるというアイデンティティを獲得する方向へと導いた。ほかに，「アンノン」は家事や花嫁就業といった「女の義務」を

24）吉田則昭編『雑誌メディアの文化史 変貌する戦後パラダイム』「増補版」森話社，pp. 163−192。
25）赤木洋一（2007）『「アンアン」1970』平凡社新書。

「女の子の趣味」へと変換させ，若い女性の主体性の構築に貢献したことも両誌をポジティブに評価すべき点[26]である。

しかし「アンノン」を除ければ，1970 年前後は専業主婦層の数がピークを迎えた時期でもあり，「結婚と家庭の維持を女性の第一人生の目標にすえ，主婦の役割遂行に役立つ知識」[27]を提供する婦人誌は依然人気を博していた。1970 年代後半からはこの状況に変化が現れ，婦人誌の売れ行きは伸び悩み，新しい女性の生き方を積極的に提唱する新興女性誌が登場した。「アンノン」世代の消費を楽しんできた女性読者が 20 代後半（当時の結婚適齢期）を迎えることを狙い，夫と対等な関係を築く「友達夫婦」を志向し，妻賢母像を掲げる既存婦人誌と一線を画す「ニューファミリー誌」として『クロワッサン』（1977 年，平凡出版）と『MORE』（1977 年，集英社）が創刊された。しかし，どちらの雑誌も「ニューファミリー誌」としての路線は成功せず，『MORE』は徐々に独身女性向けへと転向し，『クロワッサン』は創刊翌年にキャッチフレーズを「女の新聞」に変更，女性誌としての軌道修正に成功した。そこから両誌は「自立」「キャリア・ウーマン」「翔ぶ」といったキーワードを掲げ，女性の新しいライフスタイルを提案した。特に『クロワッサン』は「自分のライフスタイルを持ち，颯爽と暮らす女性たちの姿を多数取り上げ，多様な女性の生き方を提示していた」（井上，2008：211）。結婚適齢期を迎えても焦らずシングルライフを楽しむ『クロワッサン』の読者は「クロワッサン症候群」[28]として批判されることもあった。ただし，『MORE』も『クロワッサン』も 1980 年代に入ると徐々にファッション誌や生活情報誌としての色合いを強めていった。

26）坂本佳鶴恵（2019）『女性雑誌とファッションの歴史社会学―ビジュアル・ファッション誌の成立』新曜社。
27）竹下俊郎（1979）「ニューファミリー誌の「虚実」―新創刊ブームをふりかえって」『出版ニュース』9 月中旬号，p. 4–7。
28）松原惇子（1988）『クロワッサン症候群』文藝春秋。

3．2．2　「女の時代」・「雑誌の時代」の 1980 年代

前述の男女雇用機会均等法成立を背景に，1980 年代はメディア上で「女の時代」と騒がれた。同時に，オイルショックからの経済回復期にあたり，創刊される雑誌数が史上最多を記録し，「雑誌の時代」とも呼ばれた。特に若い独身女性を対象とする雑誌の細分化や新創刊数，既存誌の発行部数の増加が顕著であった。女性の晩婚化や大学進学率の上昇，働く女性の増加を背景に，新たな雑誌群が展開された。

晩婚化に伴い，独身期間が長期化したことで年齢層ごとに女性誌の細分化が進み，20 代後半の独身女性向けには『25ans』（1980 年，婦人画報社/現ハースト婦人画報社）や『CLASSY』（1986 年，光文社）などが「クオリティライフ」「ハイクラス」をキーワードに高級ブランドや優雅なライフスタイルの紹介に注力した。高学歴女性向けには女子大生向け雑誌『CanCam』（1982 年，小学館），『VIVI』（1983 年，講談社），『Ray』（1988 年，主婦の友社）が創刊され，1975 年創刊の『JJ』（光文社）とともに「赤文字系女子大生雑誌」または「女子大生四誌」と呼ばれた。働く女性の増加については，1980 年創刊の『とらばーゆ』のほか，1988 年創刊のキャリア志向の強い女性向け雑誌『日経WOMAN』（日経ホーム出版社/現日経BP社）も挙げられる。しかし，これらの雑誌がどのようなライフスタイルや女性像を読者に示していたかについては，既存研究ではほとんど明らかにされていない。

また，80 年代は「情報誌」の隆盛も特徴的である。ここでいう「情報誌」とは，『とらばーゆ』のようなリクルート社出版の広告が 8 割以上を占める雑誌を指すわけではない。読者は雑誌から「論」を受け取るのではなく，情報を取捨選択して行動に移すようになった。女性雑誌は「女の自立」を夢見た 70 年代を経て，80 年代には読者の興味が「食」や「モノ」への実用的関心へと収斂した[29]とともに，多様な生き方と情報を提供することに尽力して

29）井上輝子＋女性雑誌研究会（1989）『女性雑誌を解読する』垣内出版。

いた。典型例として挙げられるのは『クロワッサン』である。前述した批判もあり，80年代に入ってから『クロワッサン』は次第に仕事と結婚を二者択一的な議論を切り捨て，全体的にフェミニズム的な言説はトーンダウンしていった。

3．3　1990年代以降：仕事の意味づけのバリエーション

1990年代初頭のバブル崩壊により，ハイクラス女性誌は苦戦を強いられ，休刊に追い込まれるものもあった。その中で，「節約」路線に特化した『すてきな奥さん』（1990年，主婦と生活社）が注目を集めた。この影響を受け，バブル期に高級志向へ転向していた『主婦之友』は1993年に生活情報誌へとリニューアルし，再び「家族のために頑張ることが理想」という方針に回帰した。一方で，晩婚化の長期化を背景に，30代の働く独身女性をターゲットにした『Domani』（1996年，小学館）が創刊された。これは同じ年齢層の女性でもライフコースの違いに応じた雑誌が求められていることを示している。また，女性誌の読者年齢によるさらなる細分化も進んだ。

ここで，「高収入の夫と結婚し，優雅に趣味としての家事や仕事，消費を楽しめることが理想的」（橋本，2017:182）というイデオロギーが貫いている光文社から発行された『JJ』は，就活中の女子大生にいかなる働き方が理想として提供してきたのかを分析した妹尾麻美の研究[30]がある。就活関連記事の分析を踏まえた上で，妹尾は『JJ』の1990年代から2000年代にかけて，提供してきた理想のライフコース像の変化を明らかにした。90年代の誌上では，就職関連記事と同時に新婚生活に関する特集・連載も掲載されており，就労は結婚するまでの短い期間であるという考え方が共有されていた。しかし2000年代前半になると，『JJ』は一変して，「女性も生活の中心

30）妹尾麻美（2023）「変容する女性のライフコースと就職活動 ―女性ファッション誌『JJ』を手がかりに」大貫恵佳ら編『ガールズ・アーバン・スタディーズ「女子」たちの遊ぶ・つながる・生き抜く』法律文化社，pp. 182−196。

に「働くこと」をおくべきというライフコース」（妹尾，2023:191）を示し，生涯正規雇用で働き続けることを理想として掲げた。2000 年代後半になると，就活中に「やりたいこと」を見つける重要性が強調され，「自分らしく働く」ことが提唱された。その中で『JJ』は，仕事を持ちつつ結婚・子育てを両立する姿を推奨した。リーマンショック後の 2013 年以降は，女性の仕事への従事が「普通」になったことを反映し，誌面の就活関連記事では結婚や出産を目立たせず，「自分らしさ」を最優先する傾向が見られた。しかし，「自分らしく働く」ことの推奨は，結婚や出産といったライフイベントの負担を自己責任で引き受けることを前提としている。また，「自分らしい」仕事や理想的なライフコースは，恵まれた条件と不断の自己啓発が求められ，もはや『JJ』が提示する働き方や生き方は「憧れ」の対象とは言い難くなったと指摘されている（妹尾，2023:193）。

一方，1990 年代以降の既婚女性向けに，働くことはいかに正当化されてきたのかを女性誌から読み解く橋本（2010）の議論[31]もある。橋本は，30 代女性を対象にした複数の雑誌のなかで「働くこと」の扱われ方を比較し，その背後にある女性間格差を考察した。まず，世帯収入が低い女性を対象とした雑誌では，家計補助のために働く女性が描かれ，学歴や職歴が低い，または子育て中といった事情により，パートタイムや待遇の低い職場で働くケースが多い。そのため誌面では仕事の内容にはあまり触れず，外出できる，子どもの世話ができる，収入が増えるといったメリットが強調され，働くことの意義は美談的にまとめられることが多かった。一方，夫が高収入だが本人のキャリア志向が低い女性向け雑誌では，「趣味的仕事」としての仕事が理想とされ，フルタイム勤務は不自由でストレスが多いものとして否定的に語られた。さらに，大手企業の正社員や専門職の女性向け雑誌では，男性並みに働くことよりも，結婚や出産が働き続ける上での障壁であるという視点が

31）橋本嘉代（2010）「女性雑誌にみられる「働くこと」の意味づけの変容」『人間文化創成科学論叢』13，pp. 339−347。

強調された。そこで妻は「タイムマネジメント術」を磨くことで仕事と育児を両立できるとされ，女性の二重役割が肯定されていた。このような「働くこと」の意味づけの三極化は，経済状況の悪化やグローバル競争の激化，企業の人件費削減を目的とした労働者派遣法改正（1996 年，1999 年）などの影響が大きいと考えられる。また，女性誌における 1980 年代の 20 代女性向け雑誌の細分化も背景にあるとされる。

しかし一方，キャリア志向の女性（エリート女性）向けに創刊された『日経WOMAN』は異なる仕事の意味づけをしていた。李澤睿（2025）によれば，1990 年代において，『日経WOMAN』における結婚と出産を扱う記事では，結婚や育児など世間一般が思う女性のすべきとは異なり，仕事が特別で「非日常」な特性を帯びていると描かれていた。『日経WOMAN』は結婚や出産は女性にとって避けられない課題であると認めた上で，どのように仕事とバランスを取るかに重心を置いてある。また，非婚志向の女性に関しては，仕事のやりがいを強調しつつ，「働く女」としての「抵抗性」を見出していた。その後，『日経WOMAN』は 1990 年代末からの副業，2010 年代から貯金の関連記事も登場させ，「「働く」ことの最も基本的な性質である「日常性」と老後のための「将来性」が発見された」（李，2025:271）とされた[32)]。

『日経WOMAN』が仕事の「日常性」を強調するようになったと同時期に，橋本（2014）が分析した 2007 年以降に創刊された働く母親向け雑誌では，公的役割と私的役割の両立の困難さを現実的に認識し，仕事よりも生活を優先する傾向が見られる。雑誌を中心とするメディアにおいて，育児を「自分が輝くための好機」と位置付け，仕事の魅力を相対的に低下させる価値観が支配的である。特に子育て期間中は子どもと過ごすことが女性の幸福

32）李澤睿（2025）「1980 年代以降の「Working　Woman」のイメージからみる「働く」ことの意味の変遷 ―実用情報誌『日経WOMAN』を対象として―」『社会学雑誌』（41），pp. 256−273。

だと強調されており，その結果，女性を再び経済的自立から遠ざけ，伝統的な性別役割分業に巻き戻す懸念が指摘されている[33]。

以上の女性と仕事に関する研究以外にも，女性誌から様々な「憧れ」や幸せのライフスタイルを読み取る議論は多く蓄積されている。しかし，女性誌は読者の年齢や収入，ライフコースの多様化に伴い細分化が進んでいるものの，基本的には「女性が女性たるために現秩序すなわち男性を基準とした社会の中で適応して生きてゆく心理・行為の指南書」[34]としての性格を持っている。そのため，そこで発信されるメッセージは現状を変える力をもたないと批判されてきた[35]。だが，女性誌を「幸せな女性」という主体形成のための道具とみなすならば，基本的にはすでに用意された生き方を肯定的に提示する現状維持型メディアであるといわざるを得ない（橋本，2017:186）のである。

では，女性誌の一分野に属しながら，これまでの研究があまり踏み込んでこなかった情報誌の領域に位置する『とらばーゆ』は，どのように位置付けられるだろうか。一般的な女性誌が表象や言説を通して理想像を構築するのに対し，『とらばーゆ』は理想が「宿る」言説と，現実を如実に反映する情報の両面が共存するメディア空間である。そのため，『とらばーゆ』の研究は，情報のなかに織り込まれたメッセージを読み解き，働く女性向けに発信された理想と現実のギャップを同時に浮き彫りにできる特徴を持つ。また，1980 年から 2007 年かけて発行してきた『とらばーゆ』をメディア史的に分析することによって，女性側と社会・企業側が求める働く女性像及び仕事の意味をめぐる葛藤とその変遷が明らかになる。仕事の世界に踏み出す第一歩や，仕事を続けたいと考えるタイミングで手に取る就職・転職の情報誌

33）橋本嘉代（2014）「現代の母親向けの新雑誌にみる ロールモデル“ワーク”と“ライフ”の描かれ方に注目して」『出版研究』（45），pp. 181−202。
34）諸橋泰樹（1993）『雑誌文化の中の女性学』明石書店，p. 102。
35）井上輝子＋女性雑誌研究会（1989）前掲書。

に提示された理想と現実の落差は，女性たちがリアルの求職活動で直面するジレンマと深くシンクロするとも考えられる。こうした性格を持つ『とらばーゆ』は，現状肯定的なメディアという限界をいかに突き止めるか。『とらばーゆ』のメディア史的研究は，1980 年代を生きる女性たちの社会進出をめぐるライフヒストリー史にもなりうる。

4．終わりに：プラットフォーム型雑誌の可能性の再検討

以上のように，『とらばーゆ』研究は既存の就活メディア研究や女性誌研究に対して新たな貢献を示してきた。

最後に，筆者が行ってきた『ゼクシィ』研究（彭永成，2023『『ゼクシィ』のメディア史 花嫁たちのプラットフォーム』創元社）との連続性を踏まえつつ，情報誌研究における『とらばーゆ』研究の可能性を改めて提示したい。

同じくリクルート社発行の結婚情報誌『ゼクシィ』は 1993 年に創刊され，雑誌不況や結婚率の低下といった逆境に直面しながらも，「結婚が決まると誰でも一度は手に取る」[36]という日本社会の「ゼクシィ神話」の構築に成功した。情報化社会の中で生き残る『ゼクシィ』の秘訣は，「プラットフォーム型雑誌」という情報誌の理想型の提示にあると指摘されている。「プラットフォーム型雑誌」とは，2000 年代以降の『ゼクシィ』が持つ以下の特徴を指す。

①一般的な雑誌メディア（女性誌）よりもはるかに豊富な情報量を有していること。
②結婚にかんするあらゆる種類の情報を提供し，それを読者は自由に検索することができること。
③ブライタル業界と読者両方から「結婚」の代名詞として認識され，結婚へ

36）柳信幸「独り勝ち『ゼクシィ』商法の光と影」『週刊東洋経済』（6410），2012 年 8 月 25 日号，pp. 70−72。

の入り口かつ結婚にかんするあらゆる情報の基盤となる標準環境であること（彭，2023：38−39）。

こうした定義に照らし合わせれば，2007 年に休刊した『とらばーゆ』は，どの段階で『ゼクシィ』とは異なる運命を歩み始めたのかが問われる。『とらばーゆ』のメディア史を辿ることによって，『ゼクシィ』の歴史を逆照射し，「ゼクシィ神話」の起源とその実践を新たに捉え直すこともできる。

また，「プラットフォーム型雑誌」という『ゼクシィ』が示した理想像は，必ずしも他の情報誌に一般化できるものではないとも強調されている[37]。情報化社会に適応しきれなかった『とらばーゆ』が歩んだ道筋と，そこに示された雑誌メディアのあり方を明らかにすることは，「プラットフォーム型雑誌」の限界を探り，情報誌というメディアの役割と意義を再検討するうえで重要となる。

このように，『ゼクシィ』研究の延長線上に『とらばーゆ』研究を位置付けてみれば，その射程はメディア論のみならず，女性のライフコースにおける「結婚」と「就職」の意味づけの変容や相違を検討する社会学的議論にも影響を与えうる。『とらばーゆ』研究は，就職情報メディア研究，女性誌研究ならびに情報誌研究への影響が期待できる一方，リクルート社の出版文化研究および若者研究にも一石を投じる存在となるだろう。

本稿は日本私立学校振興・共済事業団　女性研究者奨励金を受けており，ここに記して感謝の意を申し上げたい。

37）彭永成（2025）「プラットフォーム型雑誌という「理想型」の成立　結婚情報誌『ゼクシィ』はいかに利用されてきたのか」永田大輔・近藤和都編『雑誌利用のメディア社会学』ナカニシヤ出版，pp. 213−216。

The Scope of Research on Job-Information Magazines for Women

PENG Yongcheng

This paper offers a media-historical analysis of *Travail*, a women's job information magazine published from 1980 to 2007, aiming to contribute new insights to the fields of female magazine studies and job-hunting media research. Unlike typical women's magazines that idealize female identities, *Travail* uniquely blends aspirational narratives with the realities faced by working women. Through a comparative examination with *Zexy*, a bridal (information) magazine which is also published by Recruit Co., this study explores the role of information magazines and critically assesses the limitations of the so-called "platform-magazine." Furthermore, it provides sociological perspectives on the evolving meanings of marriage and employment in women's life courses. As such, research on *Travail* holds potential to enrich not only women's and job media studies but also publishing culture and youth research.

Keywords : *Travail*, Job-hunting Media, Female Magazine, Information Magazine

＜研究ノート＞

増進型地域福祉の歩みと今後の展開に関する考察

小　野　達　也

キーワード：増進型地域福祉，ウエルビーイング，幸福としての福祉

1　はじめに

日本で地域福祉がまとまった研究として姿を現したのは 1970 年代である。岡村重夫の『地域福祉論』（光生館，1974 年）を嚆矢とするその動きは，以降多くの地域福祉論を生み出してきた。2000 年代に入り地域福祉は主流化し，さらに 2010 年代半ばからは政策化してきている。そうした中で地域福祉研究も原理論的な研究から実践理論研究へという流れが指摘されている。地域福祉の本格的な展開に対応する地域福祉論の整備が求められているのである。

増進型地域福祉の構想を発表して 10 年がたつ。増進型地域福祉とは，マイナスの状態をゼロに戻すところにとどまらず，幸福（ウエルビーイング）を志向し，理想の状態を実現しようとする地域福祉である。増進型地域福祉は完成されたものではなく，開発途上にある。現在では，研究会が継続的に行われ，小地域レベル，自治体レベル，個別支援レベルでの実践も取り組ま

れてきている。実践者と研究者の共同による著作も出版された[1)]。

この 10 年を機に，増進型地域福祉のこれまでの歩みを振り返り，現在の到達点を確認したうえで，今後の発展に向けての課題と可能性を検討することが，本論の目的である。以下では，まずこれまでの歩みを整理する。次いで，増進型地域福祉の構築に関するイメージを示す。そしてその観点からこれまでの展開を小地域での福祉実践（メゾレベル），自治体の取り組み（マクロレベル），個別支援（ミクロレベル）に分けて検討する[2)]。最後にこれからの課題について考察する。

なお増進型地域福祉の研究は，研究会の研究者グループを中心に進めているが，本論では主に筆者が直接関係する実践について取り上げる。筆者がかかわってきた諸実践の記録やデータをもとにした研究である。本研究は日本社会福祉学会研究倫理規程，および，日本地域福祉学会研究倫理規程に則って進めた。

2　増進型地域福祉の歩み

増進型地域福祉のこれまでの歩みを創出までの時期も含めて整理する。10 年ほどの期間であるが，過程の特徴を示すために時期区分をし，表 1 に示した。創出するまで，創出直後の初動期，研究・実践体制形成期，コロナ期，再始動期である。その時期の主な内容とイベントを中心に記す。

表 1　増進型地域福祉の歩み

	年	主な内容
0 期	2014	・3 月　『対話的行為を基礎とした地域福祉の実践』刊行

1）小野達也，朝倉美江編著『増進型地域福祉への展開―幸福を生みだす福祉をつくる』同時代社，2022 年

2）このメゾ，マクロ，ミクロの区別は，本論に特有のものである。一般的にマクロは国レベルの政策，制度等を指す場合が多いが，地域福祉ということを考えてマクロを自治体とした。また，メゾを最初に示すのは，地域福祉にとってはこの領域が，基本となると考えるからである。

Ⅰ期　初動期	2015	・6月6日　牧里研究会「増進型地域福祉と社会的起業」 ・大阪府社協，大阪狭山市，堺市，群馬県社協，富田林市，和泉市，吹田市等での講演・研修 ・9月20日　日本社会福祉学会分科会での発表 ・11月　熊本県社協による増進型地域福祉の研修会 ・12月　富田林市の地域福祉推進委員会で増進型地域福祉を取り入れることを決定
	2016	・2月　論文「増進型地域福祉の展開に向けての基礎的考察　―住み続けるという課題に対して―」『社会問題研究』65巻掲載 ・6月12日　日本地域福祉学会分科会での発表 ・9月から2017年6月にかけて福岡県地域福祉活動職員連絡会の主催で6回の地域福祉の連続研修会 ・11月26日　大阪社会福祉研究会（OSS）で増進型地域福祉を発表 ・岸和田市の地域福祉計画で増進型地域福祉の取入れ
Ⅱ期　研究・実践体制形成期	2017	・6月まで　福岡県地域福祉活動職員連絡会の地域福祉の連続研修会 ・姫路市の地域福祉計画に増進型地域福祉の取入れ ・富田林市　校区交流会議の実施（市内の各小学校区） ・秋　2018年度の科研費の応募のための申請作業（10月提出　不採択）
	2018	・3月30日　増進型地域福祉研究会のプレ研究会 ・7月3日　富田林市校区交流会議全校区交流会 ・大阪市住吉区　小学校区レベルの地域座談会で増進型地域福祉の研修・ワークショップ実施（以降，年に数回実施）
	2019	・増進型地域福祉セミナーの開催2回　3月9日，3月23日 ・科研が採択される　基盤研究（C）（2019～2021年度）「定常化時代に対応する幸福を志向する増進型地域福祉の研究」 ・6月24日　富田林市　吉村市長が所信表明で増進型地域福祉を掲げる　その後増進型地域福祉推進プロジェクトチームの設置 ・6月30日　科研費での増進型地域福祉研究会の立ち上げ ・7月31日　増進型地域福祉のサマーセミナー ・12月15日　増進型地域福祉の連続ゼミナールの第1回開催 ・12月23日　和泉市　コミュニティソーシャルワーカーのスーパーバイザー開始
Ⅲ期　コロナパンデミック期	2020	・1～2月　富田林市の全職員対象の研修を3日間で4回実施 ・1～2月　前年からの増進型地域福祉の連続ゼミナールの2回目，3回目の開催　4回目も計画していたがコロナにより中止 ・福岡県の社協と生協の共同研修，群馬県社協の研修，堺市の生活支援研修などがコロナにより軒並み中止 ・12月13日　日本地域福祉学会主催のオンラインシンポジウムで，増進型地域福祉の報告 ・12月19日　オンラインでの増進型交流会の実施
	2021	・3月13日　増進型のオンライン交流会「ごちゃまぜの会」開催 ・4月　増進型地域福祉の書籍化作業の開始 ・12月11日　広島県保健福祉学会で講演（オンライン）

	2022	・科研が採択される　基盤研究（C）（2022～2024 年度）「幸福を志向する増進型地域福祉の実践方法開発に関する研究」 ・6 月 12 日　日本地域福祉学会の全国大会で増進型地域福祉研究会のメンバーや実践者の合計 7 名での報告 ・6 月 25 日　大阪社会福祉士会での講演（オンライン） ・8 月 31 日　書籍『増進型地域福祉への展開―幸福を生みだす福祉をつくる』刊行
Ⅳ期　再始動期	2023	・3 月 4 日　地域福祉学会近畿・東海北陸ジョイントセミナーを増進型地域福祉のテーマで開催（オンライン） ・7 月 22 日　大阪社会福祉研究会で，増進型地域福祉に関する 2 回目の報告 ・講演会，研修等を対面型で再開　住吉区，柏原市民生委員研修，大阪狭山市，岸和田市女性会議など
	2024	・2 月 9 日　富田林市　全体校区交流会議の開催 ・3 月 2 日　関西社会福祉学会の大会シンポジウムを増進型地域福祉のテーマで開催 ・3 月 20 日　増進型地域福祉の交流研究会を開催 ・6 月～　和泉市のコミュニティソーシャルワーカーの個別支援での増進型ソーシャルワークの試行実践の取り組み（2024 年度の試行実践）
	2025	・2 月 14 日　富田林市　全体校区交流会議の開催 ・3 月 20 日　増進型地域福祉の交流研究会を開催

・0 期　増進型地域福祉の創出まで　～2015 年 6 月

筆者は 2014 年 3 月に地域福祉の実践での対話的行為に関する著作を刊行した[3)]。対話的行為とはユルゲン・ハーバーマスのコミュニケーション的行為から着想を得ており，問題を抱える当事者と支援者が対話を基礎として地域福祉実践を生み出すものである。地域福祉の実践が，目的−手段的な「主体−客体」という関係になるのではなく，当事者も支援者も対等な「主体−主体」関係となるために対話を基礎とすることを主張した。

同書は筆者の地域福祉研究の立場を示すものであるが，さらに地域福祉を探究する背景も生まれてきていた。新自由主義的な政策の下で社会的格差や社会的排除が広まり，家族，地域社会，職域のつながりが弱まることで社会生活問題は複雑化，多様化して深刻なものとなってきている。ただし，その

3）小野達也『対話的行為を基礎とした地域福祉の実践―「主体−主体」関係をきずく―』ミネルヴァ書房，2014 年

一方で視野を広げれば，一定の経済的発展の後の定常化したポスト成長期にあって，これまでのGDP偏重とは異なる持続可能性や幸福への志向が世界的に高まりを見せている。このように問題と可能性が混在する中で地域福祉が本格的に進んでいるのである。

この状況下で改めて福祉を考え直す作業を進めてみると，福祉と幸福のつながりを意識するようになった。福祉は本来ポジティブなものであり，どのように難しい問題，厳しい現実があっても幸福の実現を目指すことができる。幸福としての福祉，福祉による理想の実現というイメージである。こうしたイメージに到達した要因として，直接的には近年の幸福志向の研究の影響があり[4]，さかのぼればボランティア活動や地域活動での体験的な学びがあり[5]，原点的には大学時代の師の存在がある[6]。問い直しをする中で，福祉はマイナスをゼロに戻すことで終わらなくてよい。幸福を目指すことを福祉と考えてよい，という確信を得ることができた。ここから一人ひとりの幸せと地域の幸せをともに創る地域福祉の構想が生まれた。それが増進型地域福祉である。

・Ⅰ期　初動期　2015～2016 年

増進型地域福祉の考えを最初に発表したのは，2015 年 6 月 6 日に行われた牧里毎治先生の研究会である。この研究会は社会的起業をテーマとしたものであり，増進型地域福祉という新たな発想を示すには格好の場であった。

4）塩野谷祐一『経済と倫理』東京大学出版会，2002 年。広井良典『創造的福祉社会』ちくま書房，2011 年。加藤博史『社会福祉の定義と価値の展開』ミネルヴァ書房，2013 年等の著作をあげることができる。

5）日本青年奉仕協会の「1 年間ボランティア」プログラム，また，静岡県ボランティア協会等での就労体験である。

6）大学時代（横浜市立大学）の師が佐々木一郎先生である。佐々木先生は政治学を専門としており，福祉の研究者ではないが，政治学の立場から生活や福祉にアプローチしていた。「増進」という用語は，佐々木先生からの示唆によるところが大きい。神奈川県社会福祉協議会　福祉研修研究センター『一人ひとり・みんなの　花開くまちに　次代にむけた福祉コミュニティづくりの開発調査研究』1993年

この時の発表が増進型地域福祉の原型である。その後，様々な講演や研修会等で増進型地域福祉の構想を示してきた。この考え方への反応を確認すること，研修等の進め方についての方法を確立していくことに重きを置いた時期であった。ちなみに，年ごとの講演等の回数については表 2 に示すとおりである。

表 2　増進型の講演･研修･発表等の回数

年	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
回数	9	23	34	31	28	17	12	13	17	17	6

2015 年は 6 月以降。2025 年は 3 月末まで。
同じ参加者に対する複数の講演等は 1 回とする。ただし，年が違えばそれぞれ数える。

2015 年 9 月の日本社会福祉学会の分科会で報告を行い[7]，2016 年 2 月には大学紀要に増進型地域福祉の初の論文を発表して[8]，研究面でのスタートも切った。この論文は，増進型地域福祉の必要性を考察し，その枠組みを示したものである。増進型地域福祉の特性を 5 つあげ，メゾレベルの実践の進め方についてもその原型が提示されている。

研修方法については，2015 年 11 月に 1 泊 2 日で，熊本県社会福祉協議会（以下，社協）の主催による増進型地域福祉の研修会を実施したことが大きい。熊本県下の社協から 30 人の参加があり，その後の研修の枠組みをつくるものとなった。また 2016 年の 9 月から翌年の 6 月にかけて，福岡県地域福祉活動職員連絡会の主催で 6 回の連続的な研修会を行った。時間をかけて参加者に増進型の考え方を伝え，また，参加者から多くのフィードバックを得た。地域福祉計画に関しては，策定に筆者がかかわっている富田林市（2015 年）や岸和田市（2016 年）で増進型地域福祉を取り入れた。ただし，この段階ではまだ理念的に導入された状況であった。

7）タイトルは「増進型地域福祉の展開に向けての基礎的考察　―住み続けるという課題に対して―」である。
8）「増進型地域福祉への考察」，『社会問題研究』65 巻，1−16 頁，2016 年

このようにこの時期に増進型地域福祉の基本的な枠組みや内容が形成されてきた。実践レベルとしては，まずは認知してもらうことを意識した段階である。

・Ⅱ期　研究・実践体制形成期　2017～2019 年

この期の特徴と言えるのは研究や実践を進めていく体制をつくったことである。

研究面で言えば，2017 年度には地域福祉の研究者 6 人による増進型地域福祉研究会を結成した[9]。増進型の地域福祉に関心を持っていそうな研究者に声をかけて研究会を企画した。その時点の構想には，「増進型」「地域」「コミュニケーション」を切り口にすること，年に 2～4 回程度の研究会を行い，理論研究，調査，実践に取り組むことが記されている。2017 年秋に科研費の申請を行ったが，この科研は不採択であった。しかし，翌年も改めて応募をして 2019 年に科研に採択された[10]。この研究会が中心となり 2019 年 3 月には増進型地域福祉セミナーを 2 回開催している。さらに 2019 年の年末から連続ゼミナールも開催したが，翌年には後述のようにコロナパンデミックの影響を受けることになった。

実践面では，大阪狭山市や大阪市住吉区などいくつかの地域で，住民参加のワークショップを実施した。また，姫路市の地域福祉計画に増進型地域福祉が取り入れられたり，筆者が和泉市のコミュニティソーシャルワーカーのスーパーバイザーになったりしている。この時期，最も大きく進展したのは富田林市の取り組みである。富田林市の新市長となった吉村善美氏は 2019 年 6 月に出した所信表明に増進型地域福祉を重点施策として盛り込んだ。そ

9）朝倉美江氏（金城学院大学），渡辺晴子氏（広島国際大学，当時），石川久仁子氏（大阪人間科学大学），岡野聡子氏（奈良学園大学），柴田学氏（金城学院大学，当時）の 6 人である。

10）基盤研究（C）（2019～2021 年度）「定常化時代に対応する幸福を志向する増進型地域福祉の研究」

の後，富田林市で増進型地域福祉を具体的に進めていく体制がつくられていく。

・Ⅲ期　コロナパンデミック期　2020～2022年

この期は順調にいけば前期につくってきた研究・実践の体制の上に増進型地域福祉を進めていくことになるはずだった。それがコロナパンデミックの影響を受け，軌道修正が求められ，さまざまな工夫をすることになった。

2019年末から始めた連続ゼミナールは，2020年2月までに3回開催した。しかし，2020年3月中旬に予定していた第4回目は，コロナの影響により中止となった。この時期は同様に，福岡県での社協と生協の共同研修，群馬県社協の研修，堺市の生活支援研修などが軒並み中止となった。講演や研修の回数は以前より減っていったが，そのような中でこれまでになかったオンラインの活用が始まる。2020年5月の増進型交流会や2021年3月の「ごちゃまぜの会」などをオンラインで開催した。

富田林市では市を挙げて増進型地域福祉を推進するために全職員を対象とする研修を行った。市長，副市長や部長を対象とした研修（2020年1月14日），管理職の研修（1月21日に2回開催），一般職の研修（2月7日）と3日に分けて合計4回実施した。同市では増進型地域福祉のプロジェクトチームを立ち上げて，全庁を挙げて推進する体制の整備を進めた。

研究では学会等で発表，報告を行っている。日本地域福祉学会主催のオンラインシンポジウムがこれからの地域福祉研究をテーマに開催され，シンポジストとして増進型地域福祉について発表する機会を得た（2020年12月13日）。2022年の日本地域福祉学会大会では研究会の研究者6人と実践者1人が報告した（6月12日）。このほかに広島県保健福祉学会（2021年12月11日）や大阪社会福祉士会（2022年6月25日）等で専門職や研究者に増進型地域福祉を伝えた。

この期の何よりも大きな成果は，書籍の発行である。書籍の発行は以前よ

り検討していたが，具体的な作業に取り掛かったのは 2021 年からである。当初，研究会で企画を練る段階では研究者のみの執筆を考えていたが，実践がよりリアルに伝わったほうがよいということになり，実践者と共同で書籍を作成することにした。その過程では，実践者と研究者の研究報告会も行い，互いの理解を深めていった。『増進型地域福祉への展開　―幸福を生みだす福祉をつくる』と名づけられたこの書籍は，2022 年 8 月 31 日に刊行された。

・Ⅳ期　再始動期　2023 年～

コロナウイルス感染症は 2023 年 5 月 8 日に 5 類感染症と分類され，様々な活動も再開されるようになる。講演や研修も対面方式によるものが増えてくる。

関西社会福祉学会の大会シンポジウムでは増進型地域福祉がテーマとして取り上げられた（2024 年 3 月 2 日）。富田林市の全校区参加の全体校区交流会議（2024 年 2 月 9 日，2025 年 2 月 14 日），そして自主企画の増進型地域福祉交流研究会も対面型で再開し，実践者と研究者が知見を共有する機会となっている（2024 年 3 月 20 日，2025 年 3 月 20 日）。

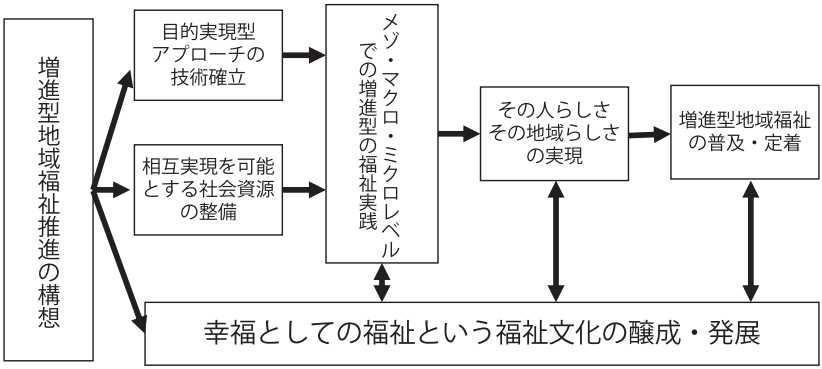
実践に関しては，ワークショップからはじまる増進型の具体的な実践事例が生まれつつある。富田林市の全体校区交流会議に参加したある校区からは，数年越しで地域での対話を重ねた結果，健康増進に関するプログラムが実現したことが報告された。大阪市住吉区のある地区では，増進型地域福祉の地域座談会を継続的に開催することで，地域の新たな取り組みが複数生まれてきている。また，ミクロレベルの動きとして和泉市のコミュニティソーシャルワーカーによる個人支援の増進型のソーシャルワークを 2024 年度に試行的に実施した。

この 10 年の間，研究面，実践面それぞれに取り組みを継続してきた。それは増進型地域福祉の構築という点からしてどのように評価できるのだろうか。増進型地域福祉を構築する構図を確認したうえで，到達の状況を検討する。

3　現時点での増進型地域福祉の構築イメージ

現時点での増進型地域福祉の全体的な構築イメージを示しておこう。図 1 にあるように，増進型地域福祉推進の構想を起点とし，到達点を普及・定着とする全体構図である。

図 1　増進型地域福祉の構築



マイナスをゼロにすることで終わらない，幸福を生みだす福祉をつくることが増進型地域福祉の基本の構想である。この構想を具現化していく 3 つの展開がある。1 つ目は，その人らしさ・その地域らしさを生む目的実現型のアプローチの確立である。これは従来の問題解決的なアプローチとは異なる増進型の性格を持つ。その理念にあるのが，「対話」と「理想」である。

2 つ目は，相互実現（その人らしさ・その地域らしさの実現）を可能にする社会資源の整備である。相互実現とは個人主義的な自己実現に終わらない，問題を抱えた当事者もそれを支援する者もともにその人らしさを実現し

ていくことである[11]。中心となるのは政府による社会保障等の公的な社会資源であるが，それにとどまらず市場やインフォーマルな生活世界の資源も含んでいる。既存の資源がなければ新たに開発するため潜在的な資源も含む。

3つ目として，上記の2点の基盤となるのが，幸福としての福祉という福祉観の醸成・共有である。これは，増進型の福祉文化を発展させることである[12]。福祉文化はその後の展開全体に関わるものとなる。

次は，実施段階である。ここには，小地域での活動であるメゾレベル，自治体の計画や政策に関わるマクロレベル，個人支援のミクロレベルがある。それぞれのレベルで，対話と理想を理念とする目的実現型のアプローチと相互実現を可能とする社会資源を用いたソーシャルワークが行われる（増進型ソーシャルワーク）。3つのレベルは相対的に独立しているが，相互に影響を与え，時に連動する関係である。幸福としての福祉という福祉文化がこれらすべてにかかわっていく。

実践の成果として生じるのが，その人らしさの実現・その地域らしさの実現である。現時点では，これを増進型ソーシャルワークの成果としてのウエルビーイングと捉えている。

さらに遠位のアウトカムとして，増進型地域福祉の普及・定着がある。幸福としての福祉という考え方が当然となり，そうした福祉文化が広がっていること。対話と理想という理念が，地域福祉の専門職だけでなく，住民にも共有されること。どのような問題を抱えていてもその人らしさ・その地域らしさを目指す取り組みが行われ，それが実現していく福祉になる状態である。

これが現時点での増進型地域福祉の全体の構築イメージであるが，そこから見て，それぞれの取り組みがどのように評価できるのかを以下で検討する。

11）小野達也「増進型地域福祉の考え方」『増進型地域福祉への展開』同時代社，2022年，16頁
12）朝倉美江「増進型地域福祉がつくる福祉文化」『増進型地域福祉への展開』同時代社，2022年

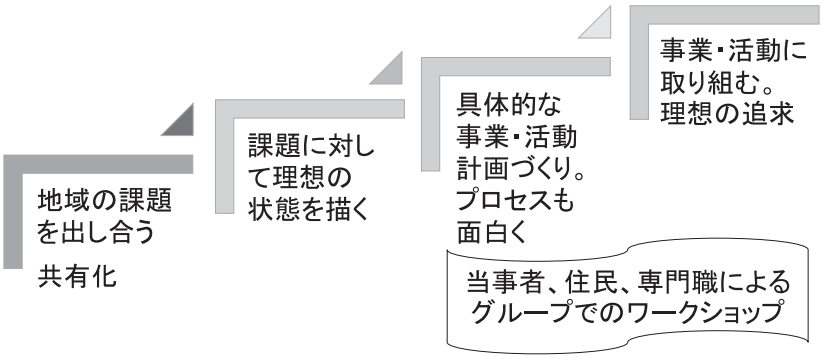
4　実践の過程について

増進型地域福祉の構築の検討を，メゾレベル，マクロレベル，ミクロレベルで行う。なお，この間に実施してきた増進型地域福祉に関する講演，ワークショップ，研修，発表等の回数は前出の表 2 のとおりである。地域福祉計画に位置づけられたのは 6 自治体である。地域での個別支援の試行実践に取り組んだのはひとつの市である。

(1) メゾレベルの展開

メゾレベルは小地域での住民参加による地域福祉実践であるが，そのワークショップから実践への基本的な進め方は当初から意識されていた。それが図 2 である。これをもとにメゾレベルの展開を改めて整理すれば，次のようになる。①増進型地域福祉を知る（理解・受け止め），②理想の表出・話し合い・合意形成（目的），③計画（目的関連図）の作成，④計画の実施，⑤実践の結果，⑥実践の成果，影響。これに沿って，これまでのところを確認してみる。

図 2　増進型地域福祉の段階



まず①増進型地域福祉の理解・受け止めは，増進型の考え方を理解した

か，また，その考え方をどう評価しているか，である。単純化すれば，肯定的な受け止めか，否定的な受け止めかということになる。一般的な講演会はこの①までの段階となる。増進型地域福祉の講演会の場合，住民向けにせよ，専門職向けにせよ，理解度は高く，こうした考え方に肯定的であるという態度が示されている[13)]。

②と③は，ワークショップを行う場合の項目となる。ワークショップの第1段階では，地域の課題を出し合う。課題とは困りごとや問題点だけでなく，地域の気になることであり，地域に関して話し合いたい事項である。次に，その課題について理想（こうなればいいなあ）を出す。ここが増進型の肝である。問題解決的にその課題の要因を分析して原因を特定するのではなく，その課題がどうなることが最もよいのかを考えてもらう。ここではどうなればよいのかを意識化するためにあえて理想を考える。グループで出し合う方法，インタビュー方式，附箋等の活用という方法がある。出されたアイディア（理想，こうなればいいなあ）を共有したうえで，グループとして一つの案に絞る。決まったアイディアについてどうすればそれが実現するかを考えて計画（目的関連図）を作成する。専門職向けや住民向けなど多くのワークショップを行ってきたが，目的関連図の作成までは，専門職でも住民の場合でも到達している。ワークショップを体験することを目的としている場合は，ここがゴールとなる。

これに対して，活動を生み出すためにワークショップを行う場合もある。その場合には，目的関連図で示された理想を実現していく④実施段階に進むことになる。だが，目的関連図を作成し，雰囲気的に盛り上がっても，そこからすぐに実施できるわけではない。実施のためのさらなる話し合いが必要になるが，そこがなかなか継続しない。担当者や住民側の役員が交代してし

13）一例であるが，2018年に開催された専門職と住民向けの講演会のアンケートによれば，理解度として，よく理解できたが34%，理解できたが40%，ふつうが25%，やや理解できなかったが1% である。長崎県太良町「地域福祉勉強会」2018年12月22日，アンケート結果。

まい，取り組みが立ち消えになることもある。コロナの時期と重なった場合は，活動自体に制約がかかった。構想として考えたこととそれを実施することの間にはハードルがあることが分かった。

しかし，実施段階に進んだ例もある。これは主に 2 つのパターンに分かれる。1 つ目は，住民の活動がもともと活発な地域で，住民側がイニシアチブを持って実践を進めた場合である。2 つ目は，社協や行政等が継続的に住民を支援したことで，実施に至った例である。前者の例は，堺市の御池台校区や大阪市住吉区の地域座談会等があげられ，後者の例では富田林市があり，校区交流会議から社協と行政が合同で実施段階まで支援を続けている。

こうした地域では，⑤具体的な活動や事業という結果を生み出している。ただし，それがその地域らしさの実現という⑥実践の成果・影響まで至っているかというとさらに地域差がある。住民が生き生きと満足度高く活動している場合もあるが，その一方で，そうしたものになっていない場合もあるのが現状である[14)]。

(2) マクロレベルの展開

マクロレベルの実践は，自治体の政策への増進型地域福祉の位置づけとそれによる施策の実施である。そうした政策を考える場合，現時点で有効なのが地域福祉計画である。周知のように，2000 年以降，自治体による地域福祉計画の策定が社会福祉法に規定されている。この地域福祉計画に増進型地域福祉を位置づけることが，マクロレベルの実践の一つの入口となる。これまで計画に取り入れられた自治体は 6 カ所ある[15)]。これらはすべて筆者がその策定に関わっていた自治体である。もちろん，地域福祉計画の作成には策

14) 以上は，メゾレベルの取り組みのオーソドックスなプロセスである。しかし必ずしもこのルートだけではない。専門職や支援者がイニシアチブをとりつつも，当事者や住民の主体性を生み出して増進型に進んでいくこともある。

15) 大阪狭山市，富田林市，岸和田市，姫路市，大阪市の住吉区，中央区である。このうちの岸和田市と姫路市は，前期までの計画であり，現時点では掲げられていない。

定委員会等での合意や議会への説明が必要であり，一人の個人の意見でできるわけではない。地域福祉計画に位置づけられている場合は，こうした手続きに従っている。

基本的には，計画に示された内容は具体的に取り組まれなければならない。しかし，地域福祉計画の内容は，実働する場合もあれば，名目だけのものになる場合もある。計画に位置づけられたものが，すべて実際に進められるかどうかは分からないのである。地域福祉計画は行政計画ではあるが，その財源が明確にされているわけではなく実働は必ずしも約束されていない。たんに位置づけられるだけではなく，プログラム化され実施計画として進められるかどうかがポイントとなる。増進型地域福祉を取り入れている自治体でも，実働するところと名目レベルになっているところに分かれた。

大阪市住吉区の地域福祉ビジョンには，基本理念として増進型の地域福祉が掲げられ，重点的な取り組みとして，増進型地域福祉の考え方を取り入れた地域座談会が位置づけられている。これに基づいて毎年 3 カ所程度の予定で校区での座談会，ワークショップが実施されてきた[16)]。また，大阪狭山市でも地域での座談会が積み重ねられ，徐々に実践の取り組みが生まれ始めている。

地域福祉計画が最も実働しているのは富田林市である。富田林市は，増進型地域福祉を地域福祉計画に位置づけ，重点施策として小学校区レベルでの住民参加型の校区交流会議を実施し，増進型の地域活動をつくり出している。近年は全校区が参加する全体校区交流会議を開催し，それぞれの成果を披露しあっている。富田林市でこのように取り組みが進められているのは先に触れたように庁内外の体制をつくってきたことが大きい。富田林市では増進型地域福祉のプロジェクトチームを創設，2020 年には校区担当職員制度

16）住吉区地域福祉ビジョン Ver.2.0，2021 年 6 月　https://www.city.osaka.lg.jp/sumiyoshi/cmsfiles/contents/0000594/594155/11-1.vision-ver.2.0.pdf
ただし，コロナ等の影響により，予定通りには進んではいない。

を開始し[17]，2021 年にはそれまでの地域福祉課を「増進型地域福祉課」に改めた。校区交流会議で出た課題を校区担当連携調整会議で共有し，さらに対応が必要であれば市長も出席する全庁レベルの増進型地域福祉推進会議にかける，という体制を構築した。残念ながらコロナパンデミックの影響によりこの体制の稼働に制約がかかってしまったが，それでも 2023 年度以降にはほぼ想定通りの取り組みが進められてきている。富田林市の場合は特別な例かもしれないが，市全体の政策として増進型地域福祉を推進しようとするとこのような展開になるという実例である。

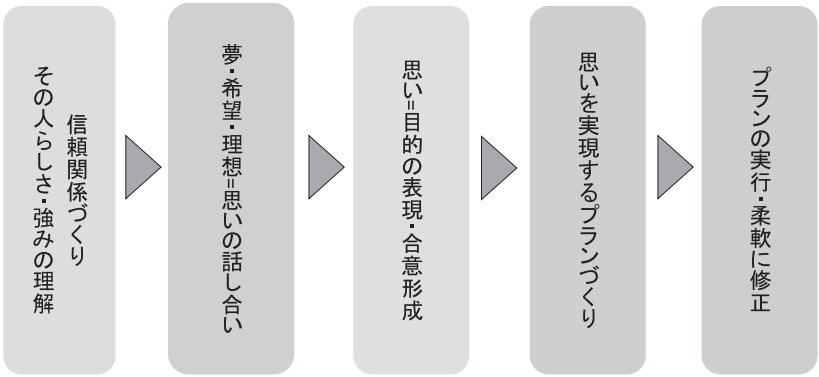
(3) ミクロレベルの展開

ミクロレベルは地域での個人支援である。具体的に増進型の個人支援を進めたのは 2024 年度の和泉市でのコミュニティソーシャルワーカー（以下，CSW）である。筆者は和泉市のCSWのスーパーバイザーとして 2019 年から関わっていたが，当初は地域支援に関しての指導が中心であった。増進型地域福祉の経験を積んだことで，地域支援だけでなく個人支援にも取り組むことにした。

2024 年度のスーパービジョン[18]の際に，増進型地域福祉の個人支援を 1 年かけて試行することを提案して，了解を得た。その際に，図 3 にある個人支援の進め方と年間 4 回実施するスーパービジョンの案も示した。スーパービジョンの初回にCSW各自が自分の持つケースから増進型のソーシャルワークを行う事例を選択する，第 2 回目に中間報告として関係づくりと目的の合意形成の進捗を報告する，第 3 回目は中間報告の第 2 弾として計画づくりと実施についての状況を報告する，最後の第 4 回目は成果の報告と知見の整理を行う，という案であった。CSWが作成するのは，①事例内容のシート，

17）校区担当職員は社協職員とともに校区交流会議に出席し，支援を行う。
18）スーパービジョンには，8 地区に配置されたコミュニティソーシャルワーカー，および数名の市役所の担当者が参加する。

図3　増進型個人支援の進め方



②目的実現型ソーシャルワークシート（本人の強みや希望を記入），③増進型コミュニティソーシャルワークの展開表（エンゲージメント，アセスメント，ゴール設定，計画づくり，実施，近位アウトカム，遠位アウトカム），そして④最終回の成果報告書（当初目標，達成できたこと，できなかったことなど）である。最終回の成果報告書は，その後，2024年度の『活動実践事例集』としてまとめられている[19]。

試行実践の結果，増進型の個別支援での目的を達成できたケースは出なかった。その人らしさを実現するという成果を生み出すまではできなかった。いくつかのケースでは夢や理想を話し合い，その具体化のプログラムを考えて実現に向けて途中まで取り組めたものはある。しかし，増進型地域福祉の個人支援のゴールまでは達成できていない。

2025年4月に出された『活動実践事例集』によれば，自身の取り組みとして進められたという意見と，うまく進められなかったという意見の双方が

19）和泉市CSW現任者部会『令和6年度　和泉市いきいきネット相談支援センター小野先生によるスーパーバイズ実践事例集』2025年4月。ただしこの報告書は，個人情報等への配慮のため，具体的内容は関係者以外原則非公開となっている。本論に記述した内容については関係者の了解を得ている。

あった。課題としては「本音が聞けていない」,「理想を考える，話せるケースじゃなかった」，また，難しかった段階は「関係づくり」「その人らしさの理解」「夢・希望の話し合い」があげられた。つまり，目的設定や計画以前の段階で関係づくりや希望を話し合うところで行き詰まっていたということである。

それでもCSWからは増進型の考え方については，「本人の思いを尊重できる」や「理想や希望を対話を交えて引き出していく点が素敵だと思った」という好評価の意見が出されている。増進型のソーシャルワークについても，「今後の取り組みの中で考えていきたい」「広い視野を持って，ウエルビーイングに取り組む」「役立つ」等の肯定的な意見が得られている。

このように全体的に見れば，増進型地域福祉の個人支援のタスクゴールとしては成功していないが，理解が深まりスーパーバイズや事例検討等で力量を蓄積できた点，また今後の支援活動への意欲が生まれている点など，プロセスゴールは一定程度達成できたと考える。これが個別支援の試行実践に取り組んだ1年間の到達点である。CSWの同意が得られれば，今後も試行実践を継続して個別支援の方法の確立を目指す。

5　課題と今後の取り組みの考察

先に示した3レベルの実践課題と今後の取り組みを考察する。

(1) メゾレベル

まず①増進型地域福祉の理解・受け止めについては，講演会等で理解は得られ，肯定的に受け止められている。②理想の表出・話し合い・合意形成や③目的関連図の作成についても，ワークショップ等の経験から，ここまで進むことができることは確認している。ただし，そこから④の実施に進めるかどうかはハードルがあった。さらに実施に進み，⑤の結果を生み出しても，それが⑥想定していた成果かどうかにもさらに課題があった。メゾレベルの取り組みを俯瞰すれば，最初の段階は容易であるが，後半に行くほど困難性

が増すという状況である。理解や計画をつくるまでは進むことは可能であるが，その先の結果，成果までの展開が難しい。計画を実施する段階で難儀している。それでも実施に進み，成果を生み出している事例もある。進めたのは地域・住民のパワーがある場合，また，関係者からの支援がしっかりとある場合であった。ここから言えることは，地域のパワーに期待できるところはそれで進めばよい。だが，地域社会が弱体化している状況では，実施のための継続的な支援体制の整備が求められる。さらに⑥の成果を上げるためには，理想や夢を語り合う対話と合意形成が欠かせない。それがないと，中途半端な成果しか上げられない危惧がある。

(2) マクロレベル

マクロレベルは，増進型地域福祉の考え方を政策に取り入れられるかどうかが最初の関門である。ただし，現在は幸福やウエルビーイングに関する政策が関心を集めつつある。こうした政策が取り入れられていくことは，増進型地域福祉の展開にも好影響を生み出すことは想像できる。幸福やウエルビーイングに関する政策が進展すれば，幸福としての福祉という福祉観の醸成につながるだろう。

本論では増進型の考えを自治体が取り入れる場合には，地域福祉計画が一つの方法であることを示した。増進型地域福祉を地域福祉計画に位置づけた自治体は複数あるが，それが名目で終わるか，実働するかに分岐があった。全てが実働するわけではなかった。計画を実働させるには，具体的なプログラムに落とし込み，実際の取り組みに進まなければならない。現時点では富田林市の例にみられるように，メゾレベルの活動を支援するようなプログラムが中心であるが，個別支援や増進型の福祉文化の形成等を含めて多様なプログラムを開発することが課題である。また，新たなプログラムの開発だけでなく，既存のプログラムを増進型の考え方から見直すことも求められる。現在，地域福祉の政策化のもとに進められている地域共生社会を目指す動き

や重層的支援体制整備事業の様々な支援活動を増進型の観点から捉えなおすことができる。

(3) ミクロレベル

個別支援の試行実践では，増進型の個別支援のプロセスを示し，段階的に取り組むことを試みた。それは，これまでにない新たな試みであり，増進型地域福祉の幅を広げるものであった。ただし，結果的には想定した通り進めることができず，タスクゴールを達成できなかった。増進型のプロセスの最後まで進めること，その上で成果を評価することが今後の課題となる。プロセスとしては関係づくり，夢や希望という思いの話し合い，合意形成という段階で終わったものが多い。計画づくり，計画の実施までに進むことが難しかった。これは，事例を選ぶ際に困難な事例を選んだということもある。だが現状では，支援を受けたがらない人やコミュニケーションに障害を抱える人を対象とする困難な事例は例外とは言えない時代になってきている。そうしたケースを含めて計画づくりからその実施へと進む増進型のソーシャルワークができるかどうかが問われている。増進型の個別支援は，意思決定支援と親和性がある。また，支援を受けることをためらったり，拒否したりする当事者や夢や理想が持ちにくい当事者に対しては，動機づけ面接や欲望形成支援という考え方もあり，こうした方法を取り入れていくことが有効といえる[20)]。さらに，現時点では，コミュニティソーシャルワークでの方法を開発している段階であるが，その先に，より多様な場で増進型を活用できるようにしていくことも課題となる。それを可能とする汎用性のある方法論を考案する必要がある。

20) 小野達也「意思決定支援と増進型地域福祉によるパラダイム転換へ」『地域福祉研究』52，14−24 頁，日本生命済生会，2024 年。須藤昌寛『福祉現場で役立つ動機づけ面接入門』中央法規出版，2019 年。斉藤環「「意思決定支援」から「欲望形成支援」へ」『精神経誌』123 巻 4 号，179−184 頁，2021 年

6　おわりに

増進型地域福祉の歩みを概観し，メゾ，マクロ，ミクロレベルの実践の評価を行った。その結果としては，どのレベルもまだ構築途上であり，プロセス的に言えば実施から成果を生み出す段階が課題である。ここを打開していく試みは始まっているが，それを本格化することが求められている。

増進型地域福祉の基盤となるのは福祉観である。幸福としての福祉という福祉観を地域の福祉文化として醸成していくことがカギとなる。その際に，増進型地域福祉の説明をすることは重要で，そのための理論を整えることは必要である。しかし，同時に実際の活動がどのようなものか，それによりどのような効果があるのかについては実践の説得力は大きい。理論と実践の往還が幸福としての福祉を知らしめさせ，そうした福祉観を醸成し，ひいては増進型地域福祉を普及・定着させていくことになるだろう。

＊本研究は，「JSPS科研費JP22K01968」の助成を受けたものである。

＜研究ノート＞

ペー族２一家の生活史にみる価値観

―― 20 年にわたる定点フィールドワークから ――

雨　森　直　也

キーワード：生活史，民族関係，ペー族，中国

１．はじめに

我々の人生において大きな割合を占めることは仕事と私生活である。仕事は個々人が生活していくうえで，その糧を得るものであり，ほとんどの人は職業を選択することができても，仕事それ自体を避けては通ることができない。他方で，私生活は現代社会に暮らす人にとって，少なくない選択肢がある。それらの多様性を否定するつもりはまったくない。しかし，農村社会に住む多くの人々にとって，今日でもその私生活で重視することは伝統的な生活の延長線上にあるといえるだろう。

筆者は 2005 年以来，中国雲南省大理ペー族自治州鶴慶県に住む少数民族であるペー族の村落社会を研究してきた。X村では特に継続的なフィールドワークをおこなってきた。X村住民の就業についてはこれまでに，雨森（2023，2024）において非大卒者の農外就業について検討を加えた。彼らはチベット族地区で農外就業に従事することが多く，そこでは技能（技術）をもって農外就業に従事していた。彼らが若いころに手に職を身につけること

は民族地区での農外就業を望んでいることとほぼ同義であり，それが彼らのエスニック・アイデンティティの維持に寄与していることを明らかにした。

他方で，農業は彼らにとって生活の一部であるものの，貨幣経済が浸透している今日，彼らがイネやそのほかの作物を栽培することに大きな意味を持ちあわせているわけではない。強いてあげるならば，X村ではトウモロコシなどの裏作として，水はけのよい畑でニンニクが多く植えられ，かつて近隣村から「ニンニク村」と呼ばれていた程度である。

彼らの慣習に関することでは，ペー族の特徴を隣接する民族である漢族と比較したものとして，横山（1988：48）が大理盆地を例にし，両者に差異は概して見られないとしつつ，服装に関して両者に相応の違いが認められることを指摘している。また，Fitzgerald（1941：18）や横山（1988：46）は大理盆地のペー族村落を事例として，両民族（ペー族・漢族）の間の境界は決して高くなく，個人でその境界を渡ることは難しくないことを指摘している。鶴慶盆地のペー族・漢族の服装に関しては，甸北・甸南（盆地北部・盆地南部という意味）という地域的な違いを持っている。だが，ペー族村落に限らず，漢族村落でも，ある程度の年配の女性はペー族の年輩女性と同様の服装をしている[1)]。両者の境界については大理盆地と同様に鶴慶盆地も決して高くなく，特定の個人が特にペー族から漢族に境界を渡る話はかなり多く[2)]，その逆についてもX村の昔話としてもいくつか聞いている。

筆者も含めてペー族を研究してきた多くの学者にとって，漢族とペー族の違いはほぼないに等しく，両者の「境界」も決して高くないにもかかわら

1）両民族ともに現在はそうした衣装が廃れつつあり，40代以下の女性は普段，ほとんど着ていない。

2）X村では他地区からの導入か，その本人の工夫かは村住民でも逸話の内容に相違のあるところだが，民国時代，X村に新たな水車システムを持ち込み，大儲けした人がいた。彼の一家は十二分に財産を貯めた後，その水車システムを他の村住民に売り，県城（県政府所在地）に土地と家を買って移住していったという逸話がある。その一家はいまではX村との関係が途切れており，村住民は「漢族になった」といっている。

ず，両民族が長期間にわたり共存し続けてきたことは一種の「なぞ」といっても差し支えない。両民族の間を隔てる唯一の大きな「境界」は後に詳述する「言語の違い」にあるが，それは今日，曖昧なものとなりつつある。

そこで本稿は主にペー族村であるX村の２つのペー族一家の「家屋の建築」と「財産分与」を中心とした生活史から両民族の違いについて，できるかぎり考察を加えていきたい。家屋の建築に着目する理由は，筆者がいくつかのペー族村や漢族村を訪れた際，当初からペー族村は漢族村と比べて，しっかりとした家屋が建っていることが多く，彼らは家屋に何らの思い入れがあるに違いないと考えられるためである。また，「財産分与」については聞き取りをする限り，鶴慶盆地の漢族村のそれと違いは見られないが，ペー族の村住民がある条件下で行われる財産分与に見逃せない行動も含まれるため，あえて取り上げたい。

２．両民族の祝祭と曖昧化する言語の違い

（１）両民族の祝祭と信仰

中国全体で見ると，広大な範囲に住む漢族の慣習は基本的には一致しているが，細かなところでは各地域で多様性が大きい。そのため，広大な領域に住む漢族の慣習ではなく，鶴慶県の鶴慶盆地というミクロなレベルで両民族の違いについて見ていきたい。鶴慶盆地の漢族とペー族の慣習はほとんど同じであり，祝祭日から暦もまったく同じである。雲南省で行われる地方の祭日である松明祭り（中国語：火把節）であっても同様である（鶴慶県では旧暦６月 26 日に開催）。そのため，これらから両者に明確な違いを見出すことはできない。

次に，鶴慶盆地の仏教や本主教の寺院では，「廟会」と呼ばれる宗教的な催事が行われ，こうした「廟会」はその寺院のおおよその信仰範囲を知ることができる。春節時期にあたる旧暦１月 15 日には，信仰範囲が鶴慶盆地全域にわたる本主教寺院である天子廟の「廟会」が開かれる。その「廟会」で

は多くの屋台が出店されるだけではなく，馬やラバといった動物や（主にミャンマー人商人によって）翡翠が売られ，大きく盛り上がる。この「廟会」には鶴慶盆地全域から漢・ペー両民族の住民が多く訪れている。

また，X村の集落郊外には，東山廟という本主廟が存在している。この廟の信仰範囲はそこにある公示牌の「主要信仰群衆」の欄があり，X村やその周辺ペー族村落に加え，X村の西隣にある漢族村落の住民も記載されている。漢族村住民が他のペー族村住民とともに，建て替えの際に寄付をおこなった記念の額も飾られており，その漢族村に多い姓を持つ名前がずらりと並んでいた。このように，鶴慶盆地では両民族の違いを祝祭や信仰から見つけ出すことさえも非常に難しい。

（2）言語の違い

両民族の人々が双方ともに，大きく異なると認識していることは，言語である。双方の農村住民のレベルで両民族の違いを聞くと，ほとんどすべての人が言語の違いを指摘する。漢族は漢語[3]を話し，ペー族はペー語と漢語を話すことができ，バイリンガルなペー族は漢族と比べて，両民族の境界をいくらも越えやすい。

両民族は行政村のレベルでは必ずしも分かれてはいないが，自然村のレベルで混住する村は鶴慶盆地のレベルではほとんど見られない。それは現在にいたるまで，両者が長く異なる言語を使用してきた大きな要因であろう。鶴慶盆地の漢族村に方言差があるという話を聞き及んだことはないが，ペー語は自然村ごとに方言差を持っており，X村の住民は周辺村落のペー語を聞き取れば，どの村の出身者か分かるほどである。

ところで，今日，こうした漢語とペー語によって両民族を識別することは困難になってきている。鶴慶盆地では民国時代から集団農業期まで，いくつかの行政村に1つの小学校が建てられていた。改革開放後，1つの行政村に

3）中国で「普通話」といわれる標準中国語と区別するために，漢語とはこの地方の方言を指すこととする。

1つの小学校が建設されるようになっていった。そのため，1つの小学校には両民族が混在することがある。そうなると，1つの小学校に2つの民族の児童が混在することになり，その人数のバランスがそのまま「児童公用語」として反映される。

X村を管轄するX村公所は，民国時代に移住してきた漢族が住んでいる30世帯ほどの小規模な自然村を管轄しており，その自然村はX村集落から1kmほど北にある。だが，その自然村に住む児童もX村に小学校ができて以降，そこに通うことになり，子どもたちは小学校に上がってから周りの影響でペー語を覚え，卒業するころにはペー語がすっかり流暢になる。また，本稿の事例となる村からは離れているが，とあるペー族住民が多い村公所では改革開放以前から小学校があり，800世帯余りがその学区にあたり，そこの小学校に通う100世帯ほどの漢族の自然村の児童はすでに50年以上，そうした状態にあったため，すでに高齢者以外はペー語が話せる状態になっている。

他方で，X村に小学校ができる前は，X村の住民は西隣にある漢族住民のみの村公所にある小学校に通っていた。そこで漢族とペー族の児童が混在した時期があるが，その漢族村にある小学校ではペー語を覚えた漢族の児童は見られない。これは漢族の児童がおよそ半分を占めており，「児童公用語」が漢語だったためである。このように見ていくと，もはや漢族とペー族の境界が「言語」という言説さえも正確さを持たないのだ。

さらに，ペー族が話のなかで個人や集団の民族を確認するときがあるのだが，彼らはそれを「彼（ら）はペー語を話すのか，漢語を話すのか？」と聞く。この要因は彼らが「民族」という認識に至る1950年代以前の聞き方を踏襲しているためである。したがって，先のようにペー語を話す漢族がいた場合でも，その説明は省かれ，答えは「ペー語を話す」ということになり，出身村落は必ずしも確認されず，出身村落の認識があいまいなまま放置され

ることもしばしばである[4]。このように，ペー族と漢族の言語的な差異があるといっても今日，非常に曖昧になっており，ペー族と漢族の差異はさらに分かりにくいものとなっている。

3．20 年の生活の変化

（1）A氏一家の場合

ペー族のA氏一家は 2005 年当時，筆者がX村でフィールドワークを始める以前，迪慶チベット族自治州（以下，迪慶州と記述）徳欽県にフィールドワークに行っていたときに彼の息子らと知り合ったのがきっかけであり，それ以来現在まで仲の良い一家である。

「A」という姓はX村でもっとも多く，「A」という一族はX村に複数存在していて，「地主」や「富農」と 1949 年の解放後に，共産党によって格付けられた世帯が多いのも，「A」という姓である。A氏一家はそのなかで「中農」に格付けされ，改革開放後の生産責任制で 11 畝（1 畝＝6. 67a）あまりを分けられた。A氏の息子たちと最初に出会ったのは，2003 年の夏のことであり，彼らは当時，徳欽県の県城（県政府所在地）で自動車修理店を兄弟で経営していた。徳欽県はチベット自治区との境界にある県であり，県城の規模は小さいがトラックが行き交う国道上にあり，自動車修理業のビジネスは非常に活況であった。

2005 年にX村にはじめて訪れた際，A氏はすでに大工の棟梁を引退しており，毎日，家にいた。彼は若いころ，腕のいい大工であり，棟梁であったと村住民みな，口をそろえていうが，酒癖の悪いこともまた非常に有名であった。そんな彼でも一度だけ，酒を飲んでも酒癖が悪くならなかったのは，漢

4）元末明初にできた漢族村は「○○屯」というように軍屯として鶴慶盆地に移民をしてきた名残を村の地名に残している。彼らの多くは戸籍上，「漢族」である。しかし，少数民族優遇政策のため，その優遇を受けようと血縁者にペー族がいれば，「ペー族」として登録したものがほとんどのため，戸籍の民族欄もまた本人の認識と異なることが多い。戸籍上は「ペー族」であっても，漢族村で育ち，漢語を話すと本人も周囲も「漢族」と認識して（されて）いる。

族村のパーティに呼ばれて，筆者とともに行った際の一度だけであり，彼は漢族村の領域を出るまで何もいわず，X村の領域に戻った途端，漢族に対する不満を止めどなくいっていたのは今でも筆者の記憶として鮮明に残っている。

A氏の家の家屋は横に5つの部屋があるという5間造りの木造であり，梁の先に竜の彫刻などが施されている凝った造りの大きなものであった。彼はそれを30歳代の時に建てたという。このことを村住民にいうと，「彼は若いころ，棟梁としてすごかった」という言葉が必ず返ってくるが，「いまではあれだから…」と，暗に酒癖が悪い尾ひれがついてくる。しかし，彼とともに，仕事をしてきた大工や石工などは彼のことを絶対に悪くいわず，「とても世話になった」という。だが，昔から酒癖は悪かったのかと聞くと，「悪かった」と口をそろえる。A氏の名誉のためにいっておくと，彼と一緒に仕事をしてきた大工や石工がいうには，現役のころは仕事が終わった後にしか飲まなかったようで，仕事にはあまり支障がなかったようである。その彼が引退したのは，「家を建て，子どもが学校を終えたからだ」とA氏が話していた。

彼の子どもは5人兄弟（すべて男子）で長男と末っ子の五男が漢族村に婿養子に行った。四男は県外のペー族女性と徳欽県で自動車修理工をしているときに知り合い，結婚した。しかし，彼女の父はやや歳をとっており，まだ中学生の弟がいたため，当初，四男は妻の弟を数年間，面倒見て，彼の妻の弟が独り立ちをした後に，正式にX村に戻った。

次男はずっと大工をしており，2005年の時にすでに結婚しており，子どもも2人いた。結婚は四男，三男，五男の順であり，相手を見つけた順に結婚していったようである。全員が結婚した2009年春節の直前の2008年末で徳欽県での自動車修理業を辞め，村に戻ってきていた。彼らは新たな職を求めており，三男と四男は何をするべきかを含めて，かなり苦戦していた。五男はX村から南西にある漢族村の一家に婿養子に行ったので，嫁ぎ先で小型

の電動車を買ってもらい，県城で個人タクシーのような仕事に就いていた。

四男はその後，筆者を含めて方々から借金をして中古の大型トラックを買い，鶴慶県内を中心に建設現場で土砂運搬の仕事を始めた。トラックに修理が必要になっても，自身で修理できるので彼にとって利潤のいい仕事となった。三男はその後，職を転々としていた。

3 人は結婚してから（四男だけは少し遅かったが），子どももそれぞれ 2 人ずつ生まれた。それから数年間はこれらの仕事をしていたが，後に 2013 年に四川省甘孜チベット族自治州理塘県にまず，婿養子に行った五男が行ったが，そこでのリフォーム業のビジネスがかなりうまくいくというので，次男から四男も翌年から理塘県でリフォーム業を行うようになった。彼らは一緒の店を経営するわけではなく，それぞれが別個で店を持つという形であり，徳欽県において 3 兄弟共同で経営していた形態とは大きく異なっていた。その理由はそれぞれが「分家（財産分与）したから」であるという。

財産分与は 2010 年に行われ，田畑は 3 兄弟で均等に分割をし，実家と家譜は，父親の面倒を見る三男が継いだ。次男と四男が実家の隣の土地をもらい，家を建てた。そして，母親の面倒は次男がすることになった。次男は 2010 年ごろから新宅を実家の隣に建て始め，四男も 2019 年ごろから，実家の隣に，三男は 2021 年ごろから実家の納屋があった場所に新たな家屋を建て始めた。

次男は彼の下の子どもが中学校を卒業したため，最近は農外就業を誰かに譲ることも考えているというが，まだ実現していない。三男の子どもは 1 人が高校に受かったため，しばらく農外就業も止められず，家もまだ完全に完成している状況ではない。四男はその後，2022 年からリフォーム業を止め，同じく四川省理塘県で大型の中古トラックを購入し，村住民が社長を務める建設会社でトラックを運転している。四男の家はほぼ完成したが，子どもたちはまだ小さく，こちらも農外就業を止めることはできない状況にある。

ところで，漢族村に婿養子に行った五男の理塘県におけるリフォーム業は

かなり順調であり，2025年現在も理塘県で店を開いている。そうして稼いだ資金をもとに，村から（実質的に）出ていった（異なる）隣人の土地家屋を，間隔を空けて2か所購入した。五男は「（漢族）村から出ていく住民が多く，安く買える」という。筆者も2024年春節前に五男に連れられて，10年以上ぶりに同村に行ったが，以前の春節時期と大きく異なり，住民は少なく，活気もなかった。挙句に同村の小学校さえも廃校になったという。このように漢族村はペー族村落よりも住民の流出が多く，村の衰退が進んでいることがうかがえる[5)]。

彼ら兄弟の行動は非常に似通っている。彼らは結婚して，自ら家を建て，子どもが学校を卒業するまでは農外就業をしっかりとやるものの，それらをすべて達成すると，A氏のように基本的に農外就業を退いて，夫婦2人の生活を維持する方向性に舵を切り始めようとする。四男は家屋について「家をきちんと建てないと他人から下に見られるので，しっかりとしたものを建てないといけない」といい，彼はその費用に70万元ほど（1元≒20円）を使った。これは県城でマンション1室を十分に購入できるほどの額である。他の兄弟も家屋を建てた年代には，県城のマンション1室を購入できるほどの費用をかけている。

2005年の時からA氏一家の収入は農外就業がもっぱらであり，農業は農外就業を引退したA氏と彼の夫人のためのものという姿勢であった。彼らは1年のうち，およそ9か月余りを農外就業先で暮らすが，農繁期や祝祭日などがあれば，その都度，必要な期間，分担して村に帰宅している。彼らは2005年以降，一貫して地元の鶴慶県またはチベット族が多い民族地区で農外就業に従事しており，一般地区へ農外就業に行ったことはなかった。

5）大卒者でない農村戸籍の住民が都市に戸籍を移す場合，上海や北京などの大都市は依然として非常に困難である。だが，戸籍所在地の県城や地区級政府所在地ならば，街に住宅さえ購入することができれば，戸籍を移すことは以前に比べ容易になっている。もちろん，県城に住宅を購入して住むだけで，戸籍そのものは移していない場合もある。

（2）B氏一家の場合

ペー族のB氏一家のB氏は婿養子である。彼が生まれたころは共産党政権が誕生して5年に満たなく，彼の生まれた家は共産党によって「富農」と格付けされていたという[6]。結婚する以前の姓は前節のA氏と同じであるが，異なる一族にあたる。彼の父は体をすでに悪くしていたため，当時，村住民はみな貧乏だったが，彼の家は殊更，貧乏だったという。そのうえ，「富農」といういわれなき差別を受けてきた。彼は長男で，学校で数学は誰よりもできたが，「富農」の家の子だったために進学の「推薦」は得られず，中学校に通うことはできなかった。彼は小学校を卒業後，すぐに大工の棟梁に弟子入りし，生産隊[7]で農業にも励んだ。

B氏は長男のため，下の4人の弟妹たちの面倒を見てきたが，お金もなく，婿養子に出るほかなかったという。ペー族は近年まで，結婚すると嫁ぎ先の姓に変えることは一般的であり，彼も婿養子に嫁いだ後，嫁ぎ先の「B」姓に変更した。

B氏の嫁ぎ先の一族はもともと，X村の住民ではなかったという。B氏が聞き及んだ話によると，X村のB姓の始まりはX村で解放後，共産党に「地主」と認定されたもっとも資産のある一家の子弟の家庭教師として清代後期にやってきたという。その後，彼は「地主」一家に気に入られて，「地主」から家と田畑をもらい，X村に住み続けることになったという。その出身地は甸南の村だという。X村のB姓の祖先がもともとペー族なのか，漢族なの

6）X村では1951年に土地改革が実施され，共産党から「地主」や「富農」と格付けされた世帯は田畑などほとんどの財産が没収され，「地主」の世帯にいたっては家屋までも没収されたという。これに関してX村にはおもしろい逸話が残されている。X村の「地主」本人は解放直前にラバを多く買い，それをひいてキャラバン隊に紛れて昆明市に逃げ，昆明市でラバをすべて売って現金に換え，ひっそりと逃亡生活をしていた。そのため，彼は人民裁判での処刑を免れ，20年間近く逃亡の末，文化大革命初期に昆明市で当局に逮捕され，懲役3年となったが，命はとりとめ，X村に帰村したという。

7）集団生産時代，いまの村公所は「大隊」と呼ばれ，その下にある20−30世帯程度をまとめた単位は当時，「生産隊」と呼ばれ，現在は組と呼ばれている。

かはっきりとしない。「B」という姓は甸南で漢族村にもペー族村落にもある姓だからである[8)]。彼は「仮に漢族だったとしても，村に2–3代も住めば，ペー語ができるようになり，そのうち，（村住民は）誰も気にしなくなる」という。

B氏は結婚後，1男3女に恵まれた。彼は鶴慶県では81年から導入された計画生育政策（俗にいう「一人っ子政策」）のため，3人目，4人目の子には「罰金」を支払ったが，87年以前はあまり厳格ではなく，罰金さえ支払えば，それで済んだので，4人目にして特に待望であった男児を授かることができた。その傍らで，彼は自身で村の裏山から木を切り出して，棟上げを除いて，自身で2年以上の月日を費やして家を建てた。B氏自身は「家屋を建て男の子が生まれて，ようやく安心した」ということを以前，筆者に述べていたことがある。

彼は改革開放以降，「地主」や「富農」などの身分制が廃止されたこともあり，農業でかなり積極的に活動した。共産党が各村に配ったトウモロコシの新品種の種は当初，あまり大きくならなかったが，彼が栽培方法を工夫したことによって，大きな実をつけるようになった。彼はX村の他の住民にそのやり方を教えることで，どの畑でも大きく成長したトウモロコシが収穫できるようになり，そうした積極性が認められ入党することができた。ちなみに，彼はその後，数学が得意であることを買われて村公所の会計（非常勤）として長く務めることになり，2010年あたりから徐々に始まった「村官」制度によって大卒者が村公所で働くようになるまで，会計を長く続けていた。

彼は膝を悪くした50歳ぐらい以降，主に迪慶州や麗江市で行っていた大工の農外就業から引退し，村で農業や養蚕・養豚・養鶏を積極的に展開して

8）ただ，甸南のB姓がもっとも多いのは鶴慶県城から南2kmほどに行ったところにある漢族村であり，ペー族村にB姓は少ない。そのため，X村B姓の祖先は漢族であった可能性が高い。

きた。X村で養蚕が盛んになって以降も，彼が作る養蚕は他の家よりも上級の品質となる割合が多く，そのため買い取り価格も他の住民が生産したものより高く売れた。

彼の子どもたちは皆，勉強が良くでき，長女を除き，みな，中学校を出て進学をした。特に，彼の息子は「985 工程」に指定されている中国トップクラスの大学に入り，現在は成都市で暮らしている。そのため，B氏は高校を中退してしまった三女に婿養子を取ることで，B氏の家を継がせた。それとともに，彼が使用権を持つ土地の一部を息子が老後，村に戻ってきてもいいように残している。これはB氏だけが行っていることではなく，都市で暮らす子息のためにこうした対応をする一家は実に多く，定年後に村に戻ってくる例も実際にまれに見られる。

彼は総じて，幼い時の「富農」として受けた差別の影響で，教育さえも満足に受けられなかったという気持ちを強く持っており，それらは苦い経験として強く残っている。その一方で，鄧小平が推し進めた改革開放政策によって，彼を苦しめた階級制度がなくなり，彼の努力は「党員」という形で認められ，多くの貧困も徐々に解消された。そのため，彼は鄧小平が推し進めた改革開放政策を賛美してやまないほどである。

4．彼らの生活から見えるペー族の価値観

双方の一家の状況は大きく異なるが，彼らの中で共通していることは 1 つある。それは家屋の建て替えであり，彼らは若い年齢の段階でそれをやり遂げようとするところである。他方で，財産分与は両一家の状況と重なる部分が少なく，共通点を見出すことはできないが，この辺りの漢族住民のそれと大きく変わらない。だが，B氏が村を出て都市に住む息子に対して，村に戻ってきても良いように財産の一部を残しているあたりは非常に興味深い。これらの点から漢族との違いについて考察していきたい。

（1）家屋の建て替え

双方の一家の状況は大きく異なるが，彼らはかなり早い段階で家屋の建て替えをやり遂げようとするところは同じである。それまで使っていた家屋もまだ，現役で使用し続けても何も問題ないにもかかわらず，建て替えは行われる。つまり，彼らは１代で１回は家屋を建て替えようとするのだ。実際に建て替えられるかはまた別の話だが，建て替えようとする強い意志はどの一家でもかなり強く感じられる。

A氏は若い時，腕のいい大工の棟梁であり，彼の家の家屋は５間もあり，梁の先に竜の彫りもある大きな家であった。それは，棟梁として立派な家屋を建てるという強い意志が見受けられるものとなっている。筆者が2005年に最初にA氏の家を訪れた際，A氏自身が建てた家屋のこだわりポイントを筆者にひとつひとつ説明してくれたほどであった。

B氏の場合，彼の婿養子という立場上，非常に強い心理的な圧力がかかっていたものと考えられる。彼が建てた家屋は決して，大きいわけでも凝った造りでもなく，周りと比べて平均的な家屋であった。だが，彼は改革開放政策が始まって間もなく，建設資金もほとんどないなかで，彼はかなり無理をして建てたものであるといっても過言ではない。彼は先にも述べたように婿養子であり，彼が嫁いだ先で認められるには，なるべく早く家屋を建てることが暗黙のうちに求められたに違いない。こうした状況はペー族の村落で広く見られる。

ペー族住民は共通して，古い家屋に価値を見出すことはなく，１世代に１回は家屋を建て替えるだけではなく，それをできるだけ立派なものにしたいという意思が見て取れる。それは漢族村落のそれよりも強くその傾向が見られ，ペー族は経済的にかなり無理をしてでも家屋を建て替えようとする。この価値観はこの辺りの漢族村住民と比べても，ペー族の方が強くはっきりとしている。しかも，X村のペー族が家屋新築にかける金額は鶴慶県の県城に分譲マンション１室を買うことが十分に可能なほどである。漢族村の住民で

あったら，県城に家を買って普段の生活を県城に移してしまいかねないほどであり，A氏五男が嫁いだ漢族村では現に，戸籍の異動の是非にかかわらず，ペー族村よりも過疎化が進んでいた。

（2）財産分与

財産分与の方法自体，この辺りの漢族とほとんど大差はなく，兄弟間の均等相続と長幼の序という考え方が同時に存在している。A氏一家の財産分与を見ても，ペー族の相続が原則，家に残った子（主に男子）による均等相続であることが分かる。A氏の家では長男を婿養子として漢族の村に嫁がせ，実家（と家譜）を相続しているのも実家に残ったなかでは年長の次男ではなく，三男であり，長幼の序はあまり厳格でないようである[9)]。A氏と残った 3 人の息子たちは実家に残った三男以外の 2 人が実家の隣に家を建て，田畑は 3 人で均等に分けた。したがって，A氏一家の場合，長幼の序が強いわけではなく，均等相続の色濃いことが見受けられた。このように，複数の男子による相続の場合，実家の隣に新たに家屋を建てる場合と，家屋自体を分割する場合もある。実家のまわりで分けられない場合は，なるべく近くの田畑を家屋用に転用する。複数の男子が財産を分割して相続する場合，母親と父親は異なる兄弟が面倒を見るため，兄弟が地理的に隣接・近接していた方が親子ともに都合が良いからである。

B氏一家の相続では，末っ子の長男が大学を卒業して，都市で生活しているため，三女を家に残して婿養子を迎えた。その一方で，B氏は都市で暮らす長男のために一部の土地を残していた。これはペー族にとって都市が「仮の滞在場所」であって，いつかは村に戻ってくるものだと考えていることの象徴であろう。現に都市で仕事をしていたX村出身者が退職後，X村に戻って老後を過ごすこともしばしば見られる。中央の高官ポストまで歴任した鶴慶盆地の某ペー族村出身の元官僚は引退後，生まれ故郷の村に帰って暮らし

9）酒癖の悪い父親の面倒を見る代わりの可能性は高いが，家譜も相続している点は象徴的ではある。

ているほどである。これはペー族村出身者と比べて，漢族村出身者にはあまり見られない。

５．おわりに

鶴慶盆地というミクロなレベルでは，両民族の慣習に差はほぼない。家を建てるという点ではペー族と漢族との比較において，ペー族の方が多額の建築費もかけて無理している点はあるが，決して漢族村住民が新築の家を村に建てないわけでもなく，相応の家は建てている。鶴慶盆地の漢族は原則，ペー族と同様に財産分与の方法は均等相続であり，長幼の序もないわけではなく，表面上は同じである。さらに，男児を強く好む傾向もまた同じである。

両民族間にある大きな問題は，漢族の立場が長期間にわたり優位であった歴史の中で両者の慣習がほぼ同一化してしまったことにある。つまり，漢族から見ても「彼ら（ペー族）」と何が違うのか，言語（その言語の違いさえ怪しい）を除いて，分からなくなってしまったことである。ペー族はその状況において，家屋をしっかりと建てることで，漢族から「下に見られない」という状況を作り上げたといっても過言ではない。

両者に明確な違いがないことは，ペー族に「中国人」であるという意識を抱かせることには寄与するものの，ペー族というエスニック・アイデンティティの強化にとっては妨げである。村落観光が発展し，平均収入がかなり高く，銀加工品という観光資源があるN村の住民はそこから多く得られた収入を家屋につぎ込んでエスニック・アイデンティティを強化できる状況とは大きく異なる（雨森 2012）。N村のこうした動きは鶴慶盆地では例外であろう。ほとんどはX村の住民と同様，エスニック・アイデンティティを強化する手段を持ち合わせておらず，村という「最後の砦」でそれを維持し，農外就業で漢族となるべく接触しないようにすることがやっとなのだ。

A氏も彼の息子たちもB氏も家屋を建てることへのこだわりは強かった。

そして，B氏は大学を卒業して都市に住む息子がいずれは帰ってくるという認識を持ち，彼のために土地を用意していた。彼の一家の財産分与のなかで，それは小さなことなのかもしれないが，決して過小に扱うべきではない財産分与のひとつの形といえるだろう。他方で，A氏の五男が婿養子として嫁いだ漢族村では，漢族住民の戸籍異動の是非は不明だが，少なくない村住民はもうほとんど帰ってくることがないようである。彼らはペー族と比べて違う土地（多くは都市）に移動することに躊躇がないといえよう。

本稿では家屋に対する思いと，村に対する思いの違いが両民族の志向の違いとして現れていたことが明らかになった。これはペー族が歴史的に強い同化圧力にさらされるなかで，近隣に住む漢族から下に見られないようにするために，外形的に漢族に合わせてきた結果であろう。他方で，彼らは「村」という地理的領域，とりわけ村の外に住む漢族が見えないところで，「ペー族」の慣習を持ち続けていた。こうした状況は，長期間にわたって隣り合う 2 つ（以上）の民族が住む地域で広く多様に見られると推測される。今後はまず，漢族と隣り合う少数民族（原住民）から，民族の多様な共存の様態を探っていきたい。

参考文献

雨森直也（2012）「新たな「地域文化資源」の創造とエスニック・アイデンティティの強化―中国雲南省鶴慶県におけるペー族の観光化村落を事例として―」『アジア経済』53−6，72−95。

――――（2023）「技能を用いる農外就業とその変化―中国雲南省鶴慶県ペー族の 1 自然村を例として―」『地学雑誌』132−6，505−514。

――――（2024）「農外就業にみるエスニック・アイデンティティ維持のメカニズム―中国雲南省鶴慶県のペー族 1 村落の事例―」『社会文化研究』26，119−138。

横山廣子（1988）「大理盆地の民族集団」『東洋英和女学院短期大学研究紀要』26，39−52。

Fitzgerald, C. P.（1941）*The Tower of Five Glories*, Cresset Press.

＜資　料＞

ケニアにおける ツーリズムの誕生と発展

大　野　哲　也

キーワード：ケニア，ツーリズム，バックパッキング，スポーツ

ヨーロッパの列強 14 カ国が参加して，1885 年に開催されたベルリン会議によってアフリカの分割が決定した。イギリスは 1895 年に東アフリカ保護領を確立後，1920 年にケニアを植民地として宣言する。その後，ケニアは 1940 年代に始まった「マウマウ」と呼ばれる脱植民地化運動を経て 1963 年になってようやく独立を果たす。

長く厳しい時代を経てついに悲願を達成するのだが，観光という視点に限定すれば 1960 年代は悪くはないタイミングであった。当時，アメリカをリーダーとする「資本主義」とソ連をリーダーとする「社会主義」が鋭く対立しており，両者の代理戦争ともいうべきベトナム戦争が激烈，悲惨，壮絶という表現を遥かに上回る悲劇的な状況に陥りつつあった。

こうした混沌とした社会状況のなかから湧き上がってきたのが，アメリカにおけるヒッピー・ムーヴメントだった。若者を中心として，反戦（平和）と愛と自然を志向し，束縛につながる社会の制度を拒否して世界中を放浪する彼らのライフスタイルが欧米を中心に大流行していったのである。「自由」を標榜する彼らの振る舞いは，ときに現地社会とのあいだに大きな軋轢を生

むこともあったが，ツーリズムという観点からすれば，「低予算」「行き当たりばったり」「長期間」「飛行機を極力使わずローカルな移動手段を用いる」という特徴を有する彼らの移動の流儀は現代におけるバックパッカーの原型であったのだ。

そしてヒッピーからバックパッカーへと変化するプロセスで彼らが「発見」するのがアフリカだったのである。なぜなら当時のアフリカは，欧米日の，とくにヒッピー的な志向性をもつ若者にとっては「野生の王国」「貧困」「危険」「開発途上」というイメージが強く共有されていたからだ。アジアや中東などを放浪した彼らが最後に目指す場所，それが最も旅の難易度が高い，クライマックスとしてのアフリカだったのである。そしてアフリカの玄関口としての役割を担ったのがケニア・ナイロビだったのである。

放浪の旅の世界的な流行は，旅をする側であるゲストと，旅人を受け入れる側であるホストの両者にとって利益があった。ゲストにすれば，旅の困難性が強く表象されるアフリカを「制覇」することでバックパッカーヒエラルキーのなかで自身の位置の上昇を実感することができる，すなわち強力な文化資本を獲得することができたし，ホスト側にとっては，宿，食堂，移動手段というような彼らのニーズを整備することで経済的なメリットを享受し国家の近代化を図ることができたからである。

さらにこうしたツーリズムの動きは時代に適したものでもあった。というのも，そもそも近代ツーリズムは 1841 年にイギリスのトーマス・クックが発明されたばかりの蒸気機関車を利用した団体旅行を企画・催行したことに端を発する。つまりマス化することで「安くて，安全に，効率よく」観光をすることができるようになったのだ。しかしこの大量生産・大量消費型の観光様式は 1980 年ごろから，表立って強い批判を受けるようになる。現地の文化を一瞬で蕩尽・破壊してしまうからだ。そして現地社会に優しいツーリズムの形態が模索されるようになっていったのである。こうした時期に生まれてきた放浪の旅人はまさに時代を先取りした存在でもあったのだ。なぜな

ら彼らの旅は基本的に一人旅であり，前述の 4 つの特徴はマスツーリズムの対極に位置していたからである。

ところが，ツーリズムを包摂する「資本主義」という巧緻なシステムは，このビジネスチャンスを見逃すはずがなかった。その典型は旅に必須のガイドブックの誕生である。バックパッカー御用達ともいえる *lonely planet* が創刊されたのは 1973 年，“*travel survival kit*”と表紙に謳われているように，バックパッキングに特化した冒険色を前面に打ち出したガイドブックだった。そしてこれを模して 1979 年につくられたのが『地球の歩き方』で，ケニア，タンザニア，ウガンダ，ルワンダ，ブルンジ，マラウイの 6 カ国をまとめた東アフリカ編が 1986 年に「'86〜'87 版」として誕生した。表紙には夕焼け色のサファリに二頭のキリンが佇んでいるデザインに「旅を知らない人の，最初のアフリカ　行きつくした人の，最後のアフリカ　打ちのめされて　また，アフリカに帰ってゆく」とキャプションが付されていて，読者に定番化されたアフリカ像を喚起させる。

本書を見てみると興味深い点がいくつかある。

ケニアで唯一の熱帯雨林の保護区，カカメガ森林国立保護区
ここではエコツアーが実践されている　2012

まず為替レートと物価だが，当時 1 Ksh（ケニアシリング）は 13. 34 円（ダイヤモンド・スチューデント友の会 1986:58），日本人宿として名を馳せていた安宿イクバル（Iqbal）はホテル欄の筆頭で「必ず日本人が 1 人は泊まっているほど，日本人旅行者には知名度の高いホテル」と紹介されていて，ドミトリーが 20 Ksh，ダブルルームで 50 Kshとある（ダイヤモンド・スチューデント友の会 1986:180）。キリマンジャロ登山のために筆者がナイロビに行ったのは 1996 年で，迷うことなく一直線にイクバルに向かった。うろ覚えだが 20 人程度の宿泊客があり，全員日本人バックパッカーだった。

つぎに，放浪の旅が特徴であるはずなのに，旅のおすすめルートが記されている点だ。ルート 1 は「ケニアを知る旅，10 日間」で「ナイロビ⇨アンボセリNP⇨ナイロビ⇨ナクルNP⇨ナイロビ⇨モンバサ⇨ナイロビ」，ルート 2 は「ケニア・タンザニア，サファリにどっぷり 2 週間」，ルート 3 は「ケニア・タンザニア・駆け足旅行，20 日間」，ルート 4 は「東アフリカ 5 カ国等は旅行，3 カ月間」となっている。こうしたプランの提示はツーリストの行動を画一化させる方向に機能するだろう。ホスト側にしてみれば，そ

ナイバシャ湖のカバの群れ　2012

れは観光システムの整備に都合がいいだろう。

さいごは，団体旅行のプランを提示して「夢にみてた東アフリカ，いよいよキミの旅立ちだ。」と誘っていることだ。アンチ・マスツーリズムの旗手がマスツーリズムを推奨するという転倒がみられるのである。成田発着で7日間，「26万8000円より」という価格設定で，ナイロビに4泊しながらサファリツアーをする内容となっている（ダイヤモンド・スチューデント友の会 1986：454）。大卒初任給が14万5000円程度だった時代だから安いプライスタグではなかった。内容で特徴的なのは，日本人にとってケニアはサファリ観光がメインであり，欧米人に人気があるモンバサやマリンディというようなビーチリゾートには足が向いていないことだ。それにはもちろん，ケニアといえば観光の目玉はサファリであるということと，ビーチリゾートならばハワイやバリが身近にあるという感覚が働いているからだろう。

こう書くと日本人にとってケニアは近い国のように思うかもしれないが，実際は時間的にも金銭的にも精神的にも「遠くて遠い国」である。それは数字にも表れていて，Ministry of Tourism and Wildlifeによれば2024年に観光目的の入国者数は合計で239万4376人だが，上位30カ国に日本は入っていない。1位は30万6501人のアメリカ，7位は9万462人の中国，30位に1万2504人の韓国が入っている。日本は「休日/レジャー」目的が6284人，「ビジネス/会議」が4566人で合計しても1万805人にすぎない。飛行機で行くとしても航空券は往復で20万円，飛行機は片道18時間ほどかかる。パッケージツアーを使うとすると，2泊5日や4泊7日でサファリをまわるものが35万〜40万円程度で販売されている。

「遠くて遠い国」だということは，『地球の歩き方14　東アフリカ編』の最新版が2016〜17年版であることからも容易に理解できる。10年近く改訂がおこなわれていないのだ。それはすなわち採算ベースに乗らないからに他ならない。つまり日本からのツーリストが少ないという証左だ。

2020年に世界を危機的状況に陥れたCOVID−19はケニアの観光にも大き

な影響を与えた。インバウンドの経済規模が 19 年比マイナス 70% という大打撃を与えたのだ。ただし 21 年度から回復基調に転換し，23 年には 19 年の数字を超えるまでの成長をみせるまでになった。牽引した観光形態の一つは現在世界中で大流行しているクルーズ船観光だ。前述したように美しいビーチに恵まれたケニアは格好の寄港地として眼差されているのである。これによってやってくるツーリストは，20 年はわずか 1134 人だったが，24 年は 6561 人にまで急増している。

観光資源に恵まれているケニアがいま力を入れているのが，「サファリ」とは違う，たとえばカカメガでおこなわれているようなエコツーリズム，マサイ族の居住区を訪れるというような文化ツーリズム，スラムに行きそこで暮らす人々の実践を学ぶというようなスタディツーリズム，スラムのコミュニティのメンバーと交流するというようなボランティアツーリズムなどがある。時代や社会の要請に柔軟に対応しながら，現代社会のキーワードである「持続可能性」のあるツーリズムへと変化・多様化させてきたといってもよい。そして変異するツーリズムに連動して，バスの運転手や宿泊施設の従業

こうした自然の，路面が荒れている場所で，あえて彼らは日常的にトレーニングをしている　ニャフルル　2012

員になったり，ストリートで土産物を行商したり，ツアーガイドになったりとさまざまな位相で人びとが生活の糧や生きがいを得るべく行為している。

多様化するツーリズムのなかで，近年注目されているもののひとつがスポーツツーリズムである。これはスポーツの「する」「みる」「ささえる」という要素を介した人の移動の総称で，陸上王国，とくに中長距離で圧倒的なパフォーマンスを見せるケニア人ランナーは欧米，中東，日本などから引っ張り凧で，トップアスリートの海外流出が著しい。箱根駅伝でケニア人留学生が〇人ごぼう抜きというシーンは，もはや正月の風物詩といってもよいだろう。

アスリートの背後には，スカウトやコーチを擁する多数のエージェントが，ケニアと移住先を頻繁に往復しつつ万全のサポート体制を構築している。また逆に，ケニア人アスリートの強さの秘密に迫ろうと，世界各国からトップアスリートがケニアにやってきてケニア陸上のメッカともいうべきイテンなどの高地にあるトレーニングセンターで合同練習を実施している。コーチやサポートスタッフ，スポーツ関連企業も彼らとともに移動を繰り返

イテン　2012

していて，これらの総体を俯瞰してみれば，巨額のマネーをともなって多数の人間が「スポーツ」をキーワードにしてケニアと世界各地をツーリズムしているといえる。

60 年代の冷戦構造から始まった独立国としてのケニアは，社会や時代の要請，新自由主義の先鋭化，さらにはツーリズムをめぐる考え方や環境の変化に機敏に適応しながら，多種多様な欲望を抱えるゲストを迎えるべくホスト側の観光システムを整備してきたのである。そして彼ら自身もスポーツツーリズムに象徴されるように，ゲストとして国際移動を頻繁に繰り返してきたのである。

個々人の生き方を起点として現況を捉えてみると，貧困からの脱出を夢見て陸上に人生を賭けるケニアの若者，そして彼らの突出した能力を利用して利益を得ようとする企業や大学が熾烈な競争を繰り広げている。その結果，両者にメリットがあることはたしかである。ウィンウィンといえば聞こえはいいが，これも資本主義の搾取のワンシーンであることは間違いなく，従属理論としての資本主義の欲望から始まった植民地主義の苦難の歴史は，独立を勝ち取って 60 年が過ぎた現在でも重くのしかかっていて，社会が望む理想のカタチや，個々人の自分らしい生き方は，追いかけてもまるで逃げ水のように手が届かない。この逃げ水的アポリアをどのように克服すればいいのか，さらにはグローバリゼーション時代におけるツーリズムの南北問題をいかに解決できるのか。変異し続けるツーリズムをとおしてケニアを考える意味はそこにある。

参考文献

Ministry of Tourism and Wildlife, 2025, *Annual Tourism Sector Performance Report 2024*.

https://tri.go.ke/ ,　2025. 06. 05 閲覧

ダイヤモンド・スチューデント友の会，1986，『地球の歩き方 14　東アフリカ』ダイヤモンドビッグ社。

博士論文の要旨および
博士論文審査結果の要旨

氏　　名	**馬　　天　生**
学位の種類	博士（社会学）
学位記番号	社会博甲第 12 号
学位授与の日付	2025 年 3 月 17 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
博士論文題目	**中国の高齢者施設における** **リスクマネジメント研修プログラムの構築** The Construction of a Risk Management Training Program in Elderly Care Facilities in China
論文審査委員	主査　川井 太加子　教授 副査　小野　達也　教授 副査　木下　栄二　教授

＜博士論文の要旨＞

中国の高齢者施設における リスクマネジメント研修プログラムの構築

馬　　天　生

研究の目的

中国の高齢者施設は，急速に拡大する需要に直面しつつ，専門人材不足やリスクマネジメント体制の未整備という課題を抱えており，介護事故の頻発と高額な賠償問題が施設経営を脅かし，社会全体の高齢者福祉サービスの質を低下させている。この状況を打破するためには，管理職のリスクマネジメント能力の向上が不可欠である。中国の既存の研修は実践性に乏しく，専門的で体系的なリスクマネジメント研修プログラムが存在しないため，中国の施設実態に即した研修プログラムの構築が急務である。

本研究は，中国の高齢者施設におけるリスクマネジメントの課題を解決するため，管理者が活用できるリスクマネジメントおよび体制整備を支援する研修プログラムの構築を目的として実施した。

構成と内容

本論文は以下のとおり，第Ⅰ章から第Ⅵ章で構成されている。

第Ⅰ章　序論

第Ⅱ章　先行研究

第Ⅲ章　研究 1：中国の研修プログラムを構築するための研修項目の明確化

第Ⅳ章　研究２：中国の高齢者施設におけるリスクマネジメントの実態調査と研修プログラム案の作成
第Ⅴ章　研究３：研修プログラム案の検証
第Ⅵ章　研究総括

第Ⅰ章　序論

本研究の背景，研究の目的と意義，用語の定義と構成について，その概略を記述した。本研究の背景は，まず，中国における高齢者施設と事故防止の職員体制の背景を述べた。管理職と介護職のリスクマネジメント経験や必要な知識や技能が十分でないと指摘されており，介護事故賠償問題がリスクマネジメントの重点を法的責任回避に向ける傾向があることが分かった。これに対処するために，事故防止の観点からリスクマネジメントの重要性と体制整備の進行の必要性を述べた。リスクマネジメント体制整備の視点から研修プログラムの構築とその必要性を論じた。研修プログラムの構築に関しては，日本のリスクマネジメントの実践方法と体制整備の内容を参考にする重要性を述べた。これらの点を踏まえ，本研究の目的は，中国の高齢者施設におけるリスクマネジメントの課題を解決するため，管理者が活用できるリスクマネジメントおよび体制整備を支援する研修プログラムの構築を目指す。

第Ⅱ章　先行研究

本研究の目的を達成するため，中国の高齢者施設におけるリスクマネジメントの研究，リスクマネジメント研修の研究，リスクマネジメントに関する政策，日本のリスクマネジメントの研究と実践の４つの視点から先行研究を概観し，リスクマネジメント研修プログラム構築の方向性を明らかにした。

第１節では，中国の高齢者施設におけるリスクマネジメントに関する研究論文（17 編）をレビューし，中国の高齢者施設におけるリスクマネジメントの５つの主要課題を明らかにした。具体的な課題は以下の通りであった。

①職員と高齢者およびその家族との間のコミュニケーション不足である。②介護職員がリスクマネジメントに関する知識やスキルを欠いていることである。③リスクアセスメントの重要性を認識しておらず，リスク情報に不足があることである。④事故原因分析が不十分であり，一般的な対策に偏っていることである。⑤事故防止体制（マニュアル，研修，安全管理部門）が整備されていないことである。これらの課題を解決するために，中国の研究者らがリスクマネジメント研修の強化を求められている旨が指摘されている。しかし，研修においては，研修効果が不十分であるという問題が指摘されている。研修効果が不十分である原因および研修の課題を明らかにすることが求められることから，第 2 節のリスクマネジメント研修に関する研究論文を整理した。

第 2 節では，まずリスクマネジメント研修に関する論文（8 編）を検討し，研修の課題と研修プログラム構築の方向性を明らかにした。①研修の課題として，中国におけるリスクマネジメント研修内容の不十分さや体系化の欠如といった問題が指摘されている。②研修プログラム構築の方向性として，日本をはじめとする先進国のリスクマネジメント研修プログラムを参考にし，中国の研修プログラムを構築することを提案されている。

次に，研修内容の不十分さや体系化の欠如の課題について具体的な状況を確認するために，中国の高齢者施設における施設長，現場管理者，介護職員の 3 つの職種向けの代表的な研修プログラムにおけるリスクマネジメントに関する研修内容を整理した。その結果，リスクマネジメント研修項目について，施設長に対する研修項目が 7 項目，現場管理者に対する研修項目が 14 項目，介護職員に対する研修項目が 1 項目であると確認された。研修項目と内容の検討から，研修項目と内容が少ないなど，中国の研修プログラムに必要な研修項目が明確でないことが分かった。これにより，中国の研修プログラムを構築するための研修項目の明確化が本研究の研究課題として解決する必要があることが分かった。また，これらの研修項目の中でリスクマネジメン

トの体制整備に関わる内容は非常に少ないが，高齢者施設の体制整備は，政策の中で体制整備に対する基本的な要求を達成しなければならない。そのため，第３節ではリスクマネジメント体制整備に関する政策の整理を行った。

第３節では，中国におけるリスクマネジメントに関する主要な３つの政策を整理し，その政策における体制整備の要件を確認した。中国のリスクマネジメント体制整備の方向性は，誤嚥，転落，転倒などの９種類の介護事故のリスクアセスメントと事故防止対策を主軸とし，年間を通じて実施されるリスクマネジメント研修プログラムを通じて，職員のリスク対応能力と施設全体のリスクマネジメント実践能力の向上を目指していることが明らかになった。しかし，これらの政策では，高齢者施設におけるリスクマネジメントの活用方法と，リスクマネジメントの実践活動を支援するための体制整備の具体的な取り組みが明確でないという問題が挙げられる。

また，中国の行政資料を参考とし，中国のリスクマネジメント政策は国際規格ISO31000のリスクマネジメント指針に基づいて策定されていることが分かった。一方で，日本の行政資料から，ISO31000のリスクマネジメント指針が高齢者施設への導入方法，具体的な活用方法，具体的な体制整備の内容と成功経験の紹介が確認された。また第２節では，中国の研究者らが日本をはじめとする介護先進国の経験を参考にする必要があるという考えが示されている。そのため，第４節では日本のリスクマネジメントに関する研究，リスクマネジメントの実践方法，体制整備の内容を整理した。

第４節では，まず日本のリスクマネジメントに関する研究論文（８編）を整理した。日本の高齢者施設における介護事故リスクマネジメントに関する研究は，主にヒューマンエラーや組織的なリスクマネジメント体制の整備に焦点を当てて進められている。その特徴と課題を以下の４点に確認した。①介護事故の発生状況と賠償に関する現状，②事故の発生要因とヒューマンエラー，③リスクマネジメントの効果検証と理論的枠組み，④リスクマネジメント研修プログラムの開発であった。特に，ヒューマンエラーの問題はマ

ニュアルや研修だけでは解決が困難であると指摘されており，より根本的なリスクマネジメント体制の整備が必要である。日本の経験を参考にし，中国においてもリスクマネジメント体制の整備を進めることが重要であると示唆された。特に職員のリスクアセスメント能力の向上や組織的なリスクマネジメント体制の構築が求められている。

次に，日本の行政資料などを参考に，リスクマネジメントの実践方法と体制整備の内容を整理した。日本のリスクマネジメント体制整備と実践方法を参考にし，中国のリスクマネジメント課題を改善することができると考えられる。

上述の先行研究から得たリスクマネジメント研修プログラム構築の方向性として，まず日本の研修プログラムの内容を収集，整理し，第 2 節で指摘した中国における研修項目と内容の不足を補い，中国の高齢者施設に適した研修プログラムに必要な研修項目を明確にする必要がある。このことから，第Ⅲ章の文献調査を行った。

第Ⅲ章　研究 1：中国の研修プログラムを構築するための研修項目の明確化

第Ⅲ章では，中国の高齢者施設に適した研修プログラムに必要な研修項目を明確化するため，文献調査を実施し，日本の高齢者施設で行われているリスクマネジメント研修プログラムを分析した。研修項目として，リスクマネジメントの基礎知識（5 項目），リスクマネジメントの基本方法（11 項目），事故防止マニュアルの作成と活用（5 項目），事故の原因分析と防止対策（9 項目），リスクマネジメント体制整備のあり方（8 項目）の計 38 研修項目を設定した。これらの設定された 38 研修項目のうち，21 の研修項目が新たに設けられたものであり，中国の研修内容の不足部分を補うものであった。

中国の高齢者施設における体制整備の主要責任者である施設長に，設定した研修項目の重要性をどのように認識しているかを明らかにするため，第Ⅳ章の調査を行った。

第Ⅳ章　研究 2：中国の高齢者施設におけるリスクマネジメントの実態調査と研修プログラム案の作成

第Ⅳ章では，研修項目が中国の高齢者施設で適用可能であるかどうかを検証するため，中国の高齢者施設（30 箇所）で実態調査を実施した。まず，中国の専門家 4 名を通じて，設定された 38 の研修項目の妥当性について検討を行った結果，中国のリスクマネジメントに関する法律内容と日本の＜法的視点からのリスクマネジメント＞内容が異なるため，その研修項目を削除し，37 項目とした。これを用いて実態調査を行った。①リスクマネジメント体制整備に関する質問項目として，事故報告の仕組み，安全管理部門の運営など，事故防止体制整備に関する 16 質問項目と苦情対応体制整備に関する 4 質問項目が含まれており，②設定された研修項目に対する重要性の意識調査として 37 項目を設けた。

その結果①，事故防止体制整備の課題，安全管理部門の運営に関する課題，安全管理者の役割とその重要性に関する 3 点が明らかになった。これらの課題に対応するため，研修項目として「安全管理者の役割の明確化」，「事故防止対策の定着化」，「事故事例検討会議の実施方法」の 3 つが中国の高齢者施設における事故防止体制整備に効果的であることが分かった。結果②として，苦情対応体制の不備が重要な課題であることが明らかになった。この課題を解決するためには苦情対応体制の整備が不可欠であった。必要な研修項目として「苦情対応のプロセス」，「苦情対応の方法」，「インフォームドコンセントの重要性」，「家族と共にリスクマネジメントに取り組む」の 4 つの研修項目を中国の高齢者施設における苦情対応体制整備に適用可能であると判断された。これらの研修を導入することで苦情対応のプロセスが標準化され，利用者の不満解消や施設運営の円滑化が期待される。結果③では，すべての設定された研修項目に対して施設長が重要性を高く認識していることが確認された。しかし，37 研修項目のうち，「新たな研修項目」群の重要性認識が「既存の研修項目」群に比べて低いことが明らかになった。また，「新

たな研修項目」群について，施設長の介護関連業務年数に重要な影響を与えることも明らかになった。特に，介護経験年数が「5年以上」の施設長は，新たな研修項目をより深く理解し，その重要性を高く評価する傾向があった。これらの結果から，「新たな研修項目」内容を作成する際には，介護の基礎知識とリスクマネジメントの知識とのつながりにを明確にし，よりわかりやすく説明を加える必要があることが示唆された。これにより，管理者が新たな研修内容を実践的に理解しやすくなったと考えられる。

第Ⅲ章と第Ⅳ章の結果を基に，中国の高齢者施設におけるリスクマネジメント研修プログラム案を作成した。次に，作成した研修プログラム案について，中国の管理職が活用できるかどうかを検証するため，第Ⅴ章の調査を行った。

第Ⅴ章　研究3：研修プログラム案の検証

第Ⅴ章では，作成した研修プログラム案が介護現場で管理者にとって実際に活用可能であるかを検証するため，3つの調査を実施した。

まず，調査1では，中国S市の高齢者施設研修センターにおいて研修会を開催し，研修プログラム案の主要な概念と内容について参加者（136名）の理解度や意見を収集した。その結果，研修プログラム案の適用可能性と有効性が評価された。特に，リスクマネジメントに関する基礎知識を有する参加者は，内容を比較的高い理解度で把握していることが明らかになった。研修内容は，ヒヤリハット報告や事故防止マニュアルの作成，事故原因の分析，リスクマネジメント体制の整備など，現場の具体的な課題解決に役立つと評価されている。中でも，ヒヤリハット報告やマニュアル活用に関する内容は現場での実践的な活用が期待され，事故防止や業務改善につながるという認識が参加者の間で共有されていた。

次に，調査2では，高齢者施設の管理者（123名）に対して研修プログラム案の内容の有用性を評価し，その有効性を定量的に確認した。結果とし

て，プログラム全体の有用性は高い評価を得た。特に，既存の研修内容および実務に直結する具体的な 15 の研修項目は高く評価された。一方で，ヒヤリハットや危険予知トレーニングに関する 5 つの新規研修項目，リスクマネジメント体制整備に関する 4 つの新規項目，さらに「排泄介助時の事故防止対策」および「入浴介助時の事故防止対策」の 2 つの既存項目，合計 11 項目については有用性が低く評価されていた。また，施設内研修が定期的に開催されている施設では，研修プログラムの有用性がより高く認識される傾向が確認された。

最後に，調査 3 では，調査 2 を基に，有用性評価が低かった 11 の研修項目について，中国S市の 4 つの高齢者施設の管理者への調査を実施した結果，評価が低かった原因が明らかになり，以下の課題が浮き彫りになった。

1．専門能力の不足とリスクマネジメントの実施困難

管理者や介護職員の専門能力が不足しており，リスクマネジメントの実施が困難であると指摘された。特に，ヒヤリハット報告制度や危険予知トレーニングの定着が進んでいない点が問題視されている。

2．施設設備の不備と安全確保の課題

施設設備が安全ニーズを満たしておらず，トイレや浴室の安全設計が不十分であるとの指摘があった。また，人件費抑制が優先されることで，安全性が損なわれる懸念もある。

3．介護保険制度の未整備

介護保険制度が未整備であるため，リスクマネジメントが事故賠償に焦点を当てた短期的な対策にとどまる傾向がある。また，要介護度に関係なく入居が可能なため，リスク管理が複雑化している。

4．家族とのリスク情報共有の困難さ

家族とリスク情報を共有することが難しく，リスク管理に対する理解を得られないケースが多いことが課題として挙げられた。

これらの課題から，研修プログラム案の見直しについては，まず，ヒヤリハットと危険予知トレーニングに関する項目を修正し，具体的な事例分析を増やすことが必要であると考慮される。これにより，中国の管理者がこれらの活動の重要性を理解し，実施する流れを把握できるようになると考えられる。また，「排泄介助時の事故防止対策」や「入浴介助時の事故防止対策」については，中国の高齢者施設で多機能型のトイレや入浴設備の導入が進んでいるとのことである。研修プログラムの修正では，日本の対策を参考にし，設備に依存したリスク低減策を取り入れることが有効であると考えられている。さらに，中国では介護保険制度が試行されているものの，普及していないため，事故による苦情対応を専門的に扱う第三者機関が存在しないという問題がある。このため，研修プログラム案における「リスクマネジメント体制整備のあり方」の4つの研修項目は必要であると考えられる。事故による苦情に対応するための研修項目は必須であり，高齢者施設が参考にできる内容を提供することも重要であると認識されている。

以上のことから，中国の高齢者施設におけるリスクマネジメント研修プログラムを構築した。研修プログラムの内容は以下の5つの主要な研修項目とそれぞれの必要な37研修項目を構成した。

1．リスクマネジメントの基礎知識

リスクマネジメントの概念，リスクマネジメントの必要性，リスクマネジメントのプロセス，リスクマネジメントの考え方，介護事故の基礎知識（計5項目）

2．リスクマネジメントの基本方法

リスクアセスメントの概念，建物の見直し，用具の点検，介護動作の見直し，利用者個別危険の把握，職員ルール違反への対応，ヒヤリハットの概念，ヒヤリハット報告書の書き方，ヒヤリハット報告書の活用方法，危険予知トレーニングの概念，危険予知トレーニングの進め方（計 11 項目）

3．事故防止マニュアルの作成と活用

事故防止マニュアルの作成，事故防止マニュアルの活用方法，安全チェックリストの作成，事故発生時の対応方法，緊急時の対応方法（計 5 項目）

4．事故原因分析と防止対策

事故原因分析法，ヒヤリハット分析，事故の未然防止策，転倒・転落事故の防止対策，食事介助時の事故防止対策，排泄介助時の事故防止対策，入浴介助時の事故防止対策，認知症利用者の事故防止対策，事故の再発防止策（計 9 項目）

5．リスクマネジメント体制整備のあり方

安全管理者の役割の明確化，事故防止対策の定着化，事故事例検討会議の実施方法，苦情対応のプロセス，インフォームドコンセントの重要性，苦情対応の方法，家族と共にリスクマネジメントに取り組む（計 7 項目）

これらの研修項目を通じて，リスクマネジメント体制の整備と事故防止の効果的な取り組みを支援する。

第Ⅵ章　研究総括

第Ⅵ章では，第Ⅱ章から第Ⅴ章までの研修プログラムの構築過程を説明した。

＜博士論文審査結果の要旨＞

論文提出者：馬　　天　生
論　文　題　目：中国の高齢者施設におけるリスクマネジメント研修プログラムの構築
学位申請の種類：甲（課程博士，社会学）

馬天生氏は，2014年大学の卒業論文で中国の高齢者施設における事故防止マニュアルの未整備や，管理者・介護士のリスクの認識不足を指摘しました。卒業後，大手高齢者施設の現場管理者としてリスクマネジメント研修や家族対応を担当しましたが，そこでは，経験や資料不足，管理体制の未整備により業務が管理者一人に集中し，事故防止会議や安全管理部門が十分に機能しない課題を経験しました。2017年4月に桃山学院大学大学院前期課程へ入学し，2019年3月に「中国の高齢者施設におけるリスクマネジメント」をテーマとする修士論文を執筆し，修士号を取得しました。同研究で，リスクマネジメントの知識不足と管理体制の遅れが現場の課題の主要因であると結論付け，研修プログラム構築の必要性を提言しました。

この研究をさらに発展させるため，2019年4月に博士後期課程に進学し，在籍延長を含む6年間の研究を経て，本博士学位申請論文を完成させました。

1．論文の概要

本論文は，中国の高齢者施設におけるリスクマネジメントの課題を解決するために，日本のリスクマネジメント体制を参考にした研修プログラムを構築し，その適用可能性と有用性を検証したものです。研究は以下のⅥ章構成となっています。

第Ⅰ章　序論

中国の高齢者施設は急速なニーズの増加に対応する中で，専門人材の不足やリスクマネジメント体制の未整備，介護事故の頻発と高額な賠償問題という課題に直面しています。これにより施設経営が圧迫され，高齢者福祉サービスの質低下が懸念されています。現場管理者のリスクマネジメント能力向上が不可欠であるにもかかわらず，現行の研修プログラムは実践性や体系性が不足しています。そこで本研究では，中国の高齢者施設におけるリスクマネジメント研修プログラムの構築を目的とし，その課題と解決策を提示しています。

第Ⅱ章　先行研究

中国の高齢者施設におけるリスクマネジメント研究，研修プログラム，政策，日本の実践的リスクマネジメントの 4 つの視点から先行研究を整理し，中国の現状における 5 つの主要課題を明らかにしました。特に，コミュニケーション不足，職員の知識・技能不足，事故原因分析の不十分さ，事故防止体制の未整備が大きな課題であると結論付けています。

第Ⅲ章　研究 1：中国の研修プログラムを構築するための研修項目の明確化

中国の高齢者施設に適した研修プログラムの必要な項目を明確化するため，文献調査を実施し，日本の高齢者施設で行われているリスクマネジメント研修プログラムを分析し，その結果，中国で必要な 38 の研修項目を設定しました。その中に，新たな研修項目が 21 項目，既存の研修項目が 17 項目含まれています。

第Ⅳ章　研究 2：中国の高齢者施設におけるリスクマネジメントの実態調査と研修プログラム案の作成

研究１で設定した38項目の妥当性について検討を行い，その結果，中国のリスクマネジメントに関する法律内容と日本の＜法的視点からのリスクマネジメント＞内容が異なるため，その研修項目を削除し，37項目としています。実態調査では，中国国内30の高齢者施設を対象に，リスクマネジメント体制整備の状況と研修項目の重要性について検証を行い，施設長の介護業務経験が研修内容の理解度に影響を与えることが判明し，研修プログラムの必要性が確認されました。

第Ⅴ章　研究３：研修プログラム案の検証

研修プログラムを用いて中国S市の高齢者施設研修センターで研修会を開催し，管理者へのアンケート調査・インタビュー調査を実施しました。その結果，研修プログラムの大半は有用であると評価されましたが，「ヒヤリハット報告」「危険予知トレーニング」「苦情対応プロセス」など一部の新規項目において改善の必要があることが示されました。

第Ⅵ章　研究総括

研究全体の成果をまとめ，中国の高齢者施設でのリスクマネジメント体制強化に向けた今後の課題を提案しました。

２．評価

以下，ルーブリックに基づき，本論文の評価を述べます。

「**研究テーマの設定**」についてです。この研究は，中国の高齢者施設におけるリスクマネジメントの課題解決をテーマにしており，社会的意義が非常に高いと評価できます。特に，中国の高齢者施設が直面する専門人材不足，リスクマネジメント体制の不備，介護事故の多発という現実的な課題に着目し，具体的な解決策として研修プログラムの構築を目指した点が優れています。また，日本の先進事例を参考にするだけでなく，中国独自の状況に対応

した研修プログラムを開発するという現実的かつ応用可能なアプローチも評価できます。

「**研究内容**」は，現状の課題分析から改善案作成までが論理的に整理され，具体的な成果が得られています。研修プログラムは 37 項目に分類され，基礎から事故防止・苦情対応まで幅広く網羅し，中国の施設運営に実用的に活用可能です。また，実態調査により参加者の評価や理解度が項目ごとに可視化され，設備不備やリスク情報共有の課題が明確化されるなど，改善への具体的な示唆が得られています。

「**研究活動の妥当性**」については，文献調査，実態調査，そして複数の理解度調査を組み合わせた体系的かつ実証的な手法が採用されており，妥当であるといえます。特に，文献調査を通じて，日本のリスクマネジメント研修の先進事例を参考にし，38 項目の研修内容を設定。さらにその内容が中国の状況に適合するかを専門家に確認して 37 項目に絞り込んでいる点，現地調査（30 施設への質問項目調査と意識調査）を通じて，現場の実態と課題を把握し，新規研修項目の有効性が確認されている点，S市での研修会，管理者アンケート，インタビュー調査を行い，プログラムの有用性を段階的に評価している点が信頼性を高めていると言えます。また，調査結果の分析において，施設長の介護経験年数が新規研修項目の評価に影響を与える点や，中国独自の制度・施設設備の不備が課題の根本原因であることも的確に指摘しており，研究活動は現場の状況をよく反映していると言えます。

「**研究の内容とその記述，成果**」については，研究内容は詳細であり，「現状の課題分析研修項目の設定 → 実態調査 → 改善案作成」という流れが論理的に構成されています。

研修プログラムの構築では，リスクマネジメント研修を 37 項目に分類し，基礎知識から事故防止対策，苦情対応体制まで幅広く網羅しています。これらは実際の中国の施設運営に適用可能な実用的な内容であり，事故防止体制の整備に貢献するものです。現地調査の具体性も高く，参加者の評価をもと

に理解度の差や有用性が具体的に示され，プログラム改善への有益な示唆が得られています。また，低評価項目の原因特定により，設備の不備や家族とのリスク情報共有の難しさなど現場の課題が浮き彫りになっています。改善案の提案も実用的であり，ヒヤリハット報告や危険予知トレーニングへの具体例の追加，日本の対策を参考にした設備改善が現場での定着を促進する効果的な施策となっています。さらに，介護保険制度が未整備という中国の独自背景を考慮し，短期対策と長期的なリスクマネジメント構築の両面に取り組んでいる点は高く評価できます。

2025年2月3日に最終試験（口頭での試験）を実施しました。本研究に対して審査委員からは，①用語の定義の不備，②Ⅲ章の日本研修プログラム18件の選定根拠の説明不足，考察に論理の飛躍と思われる箇所がある点，③各章，各節のつながりが分かりにくい箇所がある点，④Ⅳ章の調査対象施設の選定理由，新たな研修項目と既存の研修項目，結果等の説明不足の指摘，⑤Ⅴ章では，研修会等の説明不足についての指摘，⑥Ⅵ章の研究総括の論点整理が不十分等の指摘を頂きました。

一方，評価できることは，馬氏は，中国からの留学生として，言葉の壁や文化の違いを克服しながら，日本の高齢者施設における介護サービスの課題と実態をしっかり理解して，研究に取り組んだ点にあります。本研究のテーマであるリスクマネジメントは，中国の高齢者施設ではまだ十分に浸透していない分野です。その中で馬氏は，現場経験と先行研究を基に課題を明確化し，体系的なリスクマネジメント研修プログラムの構築に至りました。こうした研究成果は，言語的・制度的なハードルを乗り越えた努力の結晶であり，高く評価されるべきものであると思います。

馬天生氏の博士論文は，以上のようにいくつかの問題を含んではいますが，現時点で改訂可能な箇所はすべて改稿した上で，審査員一同は全員一致して，本論文が博士学位請求論文に値することを認定したことを，ここにご報告申し上げます。

2025 年 3 月 17 日

審査委員（主査）：　川井 太加子
審査委員（副査）：　小野　　達也
審査委員（副査）：　木下　　栄二

桃山学院大学社会学会会則

第１条（名称）　本会は桃山学院大学社会学会（St. Andrew's University Sociology and Social Welfare Association）と称する。

第２条（目的）　本学会は，社会学，社会福祉学を中心として社会科学関連分野に関する研究をおこない，あわせて会員相互の学術研究を促進することを目的とする。

第３条（事務所）　本学会の事務所は桃山学院大学内におく。

第４条（事業）　本学会は第２条の目的を達成するために次の事業をおこなう。

⑴ 研究会の開催

⑵ 機関誌の編集・刊行

⑶ 講演会その他集会の開催

⑷ その他本学会の目的を達成するために必要な事業

第５条（会員）　本学会の会員は，桃山学院大学の専任教員で，本学会の目的に賛同する者を正会員とする。

２　本学会の会員であって定年退職した者およびこれに準ずる者は，本学会の名誉会員となることができる。

３　本学大学院社会学研究科の修了生および在学生で，本学会の目的に賛同する者は，本学会の準会員になることができる。

４　正会員は，本学会の総会および第４条に定める各種事業に参画し，本学会の刊行物の配布をうける。

５　名誉会員および準会員は本学会の開催する研究会および講演会に参加し，また本学会の機関誌などの刊行物の配布をうけることができる。

６　正・準会員は年額2,000円の会費を納入する。

７　本学会への入会あるいは本学会からの退会を希望する者は，その旨を会長に届け出なければならない。

第6条（機関誌）　本学会の機関誌の名称は『社会学論集』（St. Andrew's University Sociological Review）とする。

2　機関誌の編集は本学会の責任においておこない，桃山学院大学総合研究所がこれを刊行するものとする。

3　機関誌の投稿規定は別に定める。

第7条（役員）　本学会に次の役員を置く。

⑴ 会長　1名

⑵ 理事　4名（編集担当2名，研究会担当1名，庶務・会計担当1名）

⑶ 監事　1名

2　役員はすべて総会において正会員の互選によってこれを選出し，その任期は1年とする。ただし再任を妨げない。

3　会長は本学会を代表し，会務を統括する。

4　理事は会長を補佐して会務を運営する。

5　監事は本学会の会計を監査する。

第8条（総会）　本学会は毎年度1回，総会を開催する。

2　会長は，必要があると認めたときは，臨時に総会を招集することができる。

第9条（会計および監査）　本学会の会計年度は，4月1日に始まり3月31日に終わる。

第10条（会則の改定）　本学会会則の改定は，総会の議決を経なければならない。

附則　この会則は2002年1月25日より施行する。

桃山学院大学社会学会機関誌『社会学論集』投稿規程

1．本誌は，定期刊行物であり，原則として年 2 回発行する。
2．機関誌に投稿できる者は，原則として本学会正会員および名誉会員とする。準会員は，指導教員もしくはこれに準ずる者の推薦と，編集委員会の承認があれば，投稿することができる。これらの会員以外の投稿については，編集委員会の審査を経て受理することがある。
3．編集委員会は本学会会長および編集担当理事 2 名によって構成する。
4．投稿は，「論文」，「研究ノート」，「資料」，「翻訳」，「書評」，「その他」とするが，編集委員会によってその類別を変更することがある。
5．掲載の可否については，社会学会役員の合議で決定する。
6．投稿の分量は，「論文」で 28,000 字（欧文の場合は 14,000 語），それ以外は 14,000 字（欧文 7,000 語）を一応の限度とする。この限度を超えるものについては，編集委員会の判断により分載となることがある。
7．投稿には英文タイトルを別記し，「論文」の場合には 400 語以内の英文抄録を添付する。また，「論文」，「研究ノート」には日本語および英語によるキーワードを 5 語以内で記すこととする。
8．投稿は横書きとし，完全原稿を提出しなければならない。
9．投稿者による校正は原則として再校までとし，定められた期日内に校正刷りを返却しなければならない。
10．本誌に掲載された論文等の著作権のうち「複製権」と「公衆送信権」の行使は，桃山学院大学総合研究所に委託する。
11．本誌に掲載された論文等については，桃山学院大学学術機関リポジトリに公開することを原則とする。

付則　　本規程は，2025 年 6 月 19 日より一部改訂施行する。

執 筆 者 紹 介

彭　永成	社会学部	メディア史
小野達也	社会学部	地域福祉
雨森直也	中国・大理大学民族文化研究院	社会学・文化人類学 地理学
大野哲也	社会学部	スポーツ社会学 冒険社会学 文化人類学

社会学会役員（2025年度）

会　　長	：大　野　哲　也
理事(編集)	：金　　太　宇
理事(編集)	：中　西　啓　喜
理事(研究会)	：杉　原　久仁子
理事(庶務・会計)	：小　松　佐穂子
監　　事	：木　原　弘　恵

2025年9月25日発行

桃山学院大学社会学論集

第59巻　第1号

編　集　桃山学院大学社会学会

発　行　桃山学院大学総合研究所
594-1198 大阪府和泉市まなび野1番1号
TEL　0725-92-7129

印刷所　東洋紙業高速印刷株式会社
556-0029 大阪市浪速区芦原2－5－56
TEL　06-6567-0511（代表）

ST. ANDREW'S UNIVERSITY SOCIOLOGICAL REVIEW

VOL. 59 NO. 1 2025

Article:

The Scope of Research on Job-Information Magazines for Women
……PENG Yongcheng （ 1 ）

Notes:

A Study on the Progress and Future Development of Promotional Community-based Welfare
……ONO Tatsuya （ 33 ）

Values as Seen in the Life Histories of Two Families of Bai People: From Fixed-Point Fieldwork over Twenty years
……AMEMORI Naoya （ 55 ）

Material:

The Birth and Development of Tourism in Kenya
……OHNO Tetsuya （ 71 ）

Summary of the Doctoral Thesis by MA Tensei with the Examiner's Comments
…… （ 79 ）

Published by the Research Institute,

St. Andrew's University

1-1 Manabino, Izumi,

Osaka 594-1198, Japan