

ISSN 1881-3801

VOLUME 14 NUMBER 1 2019

The Japanese Journal of Business Management for Long-Term Care

介 護 経 営

第 14 卷 第 1 号

2019年

日 本 介 護 経 営 学 会

The Japanese Association of Business Management for Long-Term Care

介 護 経 営
Jpn. J. Biz. Manage. L.-T. Care

目 次

巻頭言

介護分野に期待される I C T 活用

宇田 淳……1

研究論文

介護福祉士のポジショニングスキル熟達に関わる経験学習プロセス

木林 身江子……2

研究資料

非営利組織の定義に関する一考察

松原 由美……15

編集後記

[巻頭言]

介護分野に期待される ICT 活用

滋慶医療科学大学院大学医療管理学研究科教授 宇田 淳

2025 年を念頭に進めてきた社会保障・税一体改革が、一区切りを迎え、議論は、2040 年へとシフトした。2040 年には、高齢者の人口の伸びが落ち着き、現役世代（担い手）が急減すると予測される。「総就業者数の増加」とともに、「より少ない人手でも回る医療・福祉の現場を実現」することが必要とされる。また、国を挙げて働き方改革に伴う生産性向上が進められており、介護分野においても介護職の離職率の高さなどが指摘され、生産性向上は喫緊の課題である。介護分野の生産性向上では、ロボット、ICT や IoT などの最先端技術の活用が課題解決策と、多くの報告書に書かれている。

2017 年 4 月 14 日の「未来投資会議」資料によると、データヘルス改革を通して国が目指している医療、介護分野における将来像を示しており、「国民が世界最高水準の保健医療サービスを効率的に受けられる環境を整備」するための方向性が示された。そこには、最先端技術の活用、ビッグデータの活用、ICT インフラの整備が明記され、介護報酬の改定においても ICT 化を見据え、実際に介護報酬に反映された。しかしながら、コストなどの問題から十分に普及していない。

そもそも、介護現場が抱えている課題を確認すると、事務作業のほとんどが未だに手作業によることが多く、業務の効率化とは程遠い。そのため ICT 化によって得られる最大のメリットは、記録業務の事務作業の軽減である。記録される情報は、職員全員で情報共有できる。新人職員やベテラン職員に関係なく適切な対応がとれるようになる。また、地域全体で介護を支える地域包括ケアシステムでは、介護事業以外の医師や看護師などさまざまな職種との連携が必要であり、ICT を活用することによって、各々が随時情報を把握することが可能になる。さらに、インターネットの普及は、経験則でしか見いだせなかった介護方法を、利用者情報をスタッフ間で情報共有や、ICT 機器により、自動的に収集される利用者情報を分析することによって、利用者のニーズに応じた科学的な介護へとつながる。いわゆるビッグデータの活用である。一方、ICT 機器には、導入コスト、ランニングコストがかかる。施設内のネット環境の構築費用、パソコンやタブレットなどの購入費用、通信費用、年間保守費用などの維持費は、費用が大きくなれば経営を圧迫する。さらに、個人情報の管理、操作スキルなどの課題もある。

業務効率化のために、多くの事業所が介護記録システムや介護ロボットを導入せざるを得なくなる。しかし、ICT 化はあくまで手段である。ICT 化の目的は、離職率の低下や定着率アップにつながる職場環境の改善や、利用者の QOL 向上や ADL 維持にある。

2040 年を見据え、労働力に制約が出てくる中、どのように国民にとって必要な医療・介護システムを持続的に提供していくかが課題であり、介護報酬改定の度に、ますます盛んになるであろう介護業界の ICT 化は、介護人材不足などの課題解決するための重要な手段となることが期待される。

[研究論文]

介護福祉士のポジショニングスキル熟達に関わる経験学習プロセス

著者：木林 身江子（静岡県立大学短期大学部）

抄録

本稿の目的は、ポジショニングスキル熟達に関わる学習プロセスを明らかにすることである。A 特別養護老人ホームのポジショニングスキルに熟達した介護福祉士10名に対しインタビューを行い、経験から学ぶプロセスを4つの視点（経験の特性・獲得能力・個人の信念・組織特性）から検討した。

その結果、①ポジショニングスキルに熟達した介護福祉士の経験特性は、コルブの経験学習サイクルに相当していた、②内省習慣を獲得し、チームケアのなかで教える経験を積み継続的な実践力を獲得していた、③ポジショニングの効果を実感するなかで、継続的な研修参加を続け、「利用者に対する思い」と「向上心」が影響し合い、実践の原動力となる信念が作り上げられた、④クッション等の充実は熟達に関わる経験につながっている、また、「段階的学習」と「非段階的学習」の両方の学習機会を得ることで、ポジショニングという一つのスキルが熟達したと考えられた。

キーワード：経験学習、熟達、ポジショニング

I. はじめに

1. 研究の背景

2018（平成30）年簡易生命表によると、日本人の平均寿命は男性81.25年、女性は87.32年¹⁾と過去最高を更新したが、介護保険制度における要介護又は要支援の認定を受けた人（以下「要介護者等」という。）は、2015（平成27）年度末で606.8万人となっており、2003（平成15）年度末から236.4万人増加している。また、介護が必要になった主な原因をみると、要介護者では「認知症」が18.7%と最も多く、続いて「脳血管疾患（脳卒中）」15.1%、「高齢による衰弱」13.8%、「骨折・転倒」12.5%、「関節疾患」10.2%²⁾となっている。臨床における関節可動域障害の発生頻度は高く、障害高齢者には必ずといっていいほど拘縮が存在する^{3), 4)}。病気や怪我の治療で安静にすることで、筋肉や関節の運動能力が低下し、経時的に進行し難治性の関節拘縮へと移行する。拘縮は関節だけの問題にとどまらず、徐々に自力での起居動作・寝返りが十分にできなくなり、ADL（日

常生活動作）やQOL（生活の質）の低下や介護負担の増加、介護上の事故発生等に密接に関連している。したがって、介護従事者は予防的な視点に立って拘縮対策を講じ実行する必要がある。

高齢者介護施設における利用者の拘縮対策としては、意識的に関節を動かすことをケアの中に取り入れたり⁵⁾ 安楽な体位で臥床することができるようポジショニングの実践が必要になる⁶⁾。ポジショニングとは、日本褥瘡学会では「運動機能障害を有する者に、クッションなどを活用して身体各部の相対的な位置関係を設定し、目的に適した姿勢（体位）を安全で快適に保持することをいう。」と定義され⁷⁾期待できる効果としては「安楽」「拘縮・変形の予防」「褥瘡予防」「呼吸の改善」「浮腫の改善」「姿勢の安定による活動の促進」「座位や立位の準備」^{8), 9), 10)}などである。したがって、基本的介護としてポジショニングに取り組むことが必要であり、とりわけ高齢者介護施設においては、24時間利用者の生活をサポートする介護職員がそれを担うことが求められるといえる。

介護福祉士養成教育で使用されるテキストでは、「生活支援技術」の“移動の介護”の中で“安楽な体位を保持する技術”としてポジショニングが含まれている場合もあれば、記載されていないものもある。また、技術教育に携わる教員個々の知識や技術・関心は様々であり、教授方法について十分な検討がされていないことや、クッション等の教材が十分整備されていないことなどから、ポジショニングを技術教育として取り入れている養成校は殆どない。そのため、日常的に必要な技術でありながら、介護福祉士であれば誰もが実践できる標準的な介護技術として定着していないのが現状である。

また、2018年にS県の高齢者介護施設を対象に行ったポジショニングの現状調査¹¹⁾では、介護老人福祉施設110施設、介護老人保健施設35施設、合計145施設（有効回答率37.3%）のうち約80%の施設でポジショニングの「学習機会が全くない」「わずかにある」と回答している。現状の学習機会についても約70%が「満足していない」と回答し、クッションの不足等の課題も明らかになっている。現状では高齢者介護施設の人的・物的環境や介護職員個々の問題意識、関心の高さによってポジショニングの学習状況や実践状況は様々であり、介護福祉士がポジショニングスキルを習得するプロセスは確立していない。したがって、そのスキル習得のための教育や学習方法について検討することが、要介護者の拘縮対策における課題になると考える。

2. 理論的位置づけ

松尾（2006）¹²⁾は、熟達者がどのような知識・スキルを持ち、どのようなプロセスでそれを獲得しているか、「経験」や「組織」の影響を熟達化の枠組みの中で検討している。そして、組織の中で人が成長するためには、「良い経験にめぐりあうこと」、「経験から学ぶ力を持っていること」、「良い経験を積む機会が多く、学ぶ力を養ってくれる組織に所属していること」が大切になると述べている。また、「良い経験とは、自分の能力を高め

るきっかけを与えてくれるような仕事や課題に取り組む経験のこと」であり、その課題の難易度は、個人差や経験する時期を考慮する必要があると述べている。

人間が経験からどのように学んでいくのかということを一明らかにする上でコルブ（1984）¹³⁾が提示した「経験学習モデル（experiential learning model）」が参考になる。コルブは、学習を「経験を変換することで知識を創り出すプロセス」と定義し、個人は①具体的な経験をし（具体的な経験）、②その内容を振り返って内省することで（内省的な観察）、③そこから得られた教訓を抽象的な仮説や概念として一般化（抽象的な概念化）、④それを新たな状況に適用すること（積極的な実践）によって学習する、という4つのステップからなる経験学習モデルを提示している。（図1）そして、重要なことは、経験そのものよりも、行動の結果を内省して、そこから何らかの法則や教訓を引き出すことであると述べている。

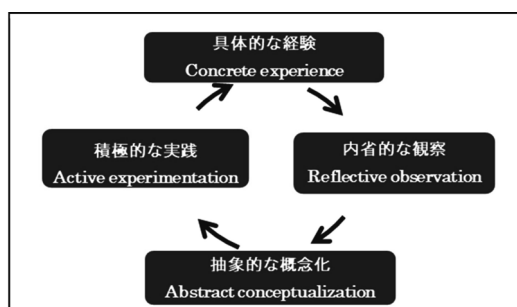
また、松尾（2006）¹²⁾は「学習する能力としての仕事の信念が経験学習の鍵を握る」として「健全な組織における質の高い経験を通して、自己の知識・スキルを修正・追加し、適正な信念を育むときに、経験から多くのことを学ぶことができる」と述べている。そして、企業における熟達者の経験学習プロセスについて実証研究を行い、発達段階に応じてどのような経験を積んでいたのか、また個人特性、組織特性からも分析している。その結果、コンサルタントは中期において難易度の高いプロジェクトを独力でやり切る「非段階的な学習」、プロジェクトマネジャーは徐々に難易度があがる「段階的な学習」を可能にする業務経験を積んでいること、領域が異なると挑戦の仕方も異なることを明らかにしている。また、個人特性は「信念」という概念を用いて分析し、学習を方向づける信念の役割について、目標達成志向と顧客志向の信念のバランスを保つとき、経験から多くのことを学習すると述べている。

専門職の領域では、看護師、保健師、薬剤師部長、救急救命医、公衆衛生医等、各分野の医療プ

ロフェッショナルの経験学習プロセスの研究において、能力獲得の順序性という共通の経験特性や職種ごとに異なる学習形態について明らかにされており、教育や学習方法の検討に有用な知見が提供されている¹⁴⁾。

しかし、ポジショニングのような一つのスキルについて熟達者がどのような経験を積み、信念を育み学習してきたかについて分析した研究はみられない。そこで本研究では、ポジショニングスキルの熟達プロセスについて、4つの視点（経験の特性、信念、組織特性、獲得能力）から検討し、いかに経験から学習しているかを明らかにする。

図1 コルブの経験学習モデル (Kolb (1984) を基に作成)



3. 用語の定義

「経験学習」：経験は「人間と外部環境との相互作用」である。また、直接あるいは間接的な経験をすることによって、既存の知識・スキル・信念の一部が修正されたり、新しい知識、スキル、信念が追加されたりする、この変化が学習である¹²⁾。本研究では、経験学習を直接経験による学習を指すものとする。

「知識」：言語化しやすい「事実としての知識」¹²⁾

「スキル」：技術や技能のように言語化しにくい「やり方に関する知識（あるいは、やり方を体現できる知）」¹²⁾

「熟達者」：「特定の領域で、専門的なトレーニングや実践的な経験を積み、特別な知識や技能を獲得した人」を指す¹²⁾。また、熟達概念としては、優れた仕事をする少数の特別な者を指すのではなく、「誰でも十分に練習をすればある程度の成果

をあげることが出来、練習を重ねることによって更に向上できる」ということを前提とし、熟達の過程は課題を解決する経験の積み重ねである¹⁵⁾。

II. 研究目的

コルブの理論モデルとポジショニングスキルの熟達過程の共通点としては、研修受講や実践、事例検討を通して学習・内省が行われ、そこから得られた教訓を次の実践に活かし、さらに理学療法士や作業療法士との連携、介護職員の信念や価値観がポジショニングの熟達に関係していると考えられることである。つまり、コルブの経験学習サイクルモデルは、ポジショニングの熟達プロセスの分析、教育・学習方法の検討をする上で有効な視点を提示していると推測できる。そこで本研究は、ポジショニングスキルに熟達した介護福祉士の経験学習を分析することで、その成長プロセスを明らかにすることを目的とする。

＜分析の視点＞

- ①経験の特性：ポジショニングの学習過程において、どのような経験を積んでいるか
- ②行動を方向づける信念の働き：経験から能力獲得までに、どのような信念・価値観が形成されているか
- ③学習を支える組織特性：どのような組織特性がポジショニング学習を促進しているか
- ④獲得能力：どのような能力（知識・スキル）が獲得されたか

III. 研究方法

1. 調査対象者の選出

調査対象者の選出基準は、ポジショニングスキルに熟達し、ユニットリーダーや介護主任等の役割についている介護福祉士とした。（表1）

A 介護老人福祉施設（以後、A 施設）は、平成13年頃から高齢者の環境支援としてポジショニングに組織的に取り組んでいる実績¹⁶⁾がある。S ポジショニング研究会で行った「高齢者介護施設におけるポジショニングの実践状況に関する調査」においても質の高いポジショニングが行われ

ていたことから、A施設において調査対象者10名を選出することとした。また、選出においてはA施設の法人内でポジショニング指導を行っている作業療法士1名と同法人および複数都府県でポジショニングセミナー等の講師を務めている理学療法士1名から推薦を受けた介護福祉士とすることで熟達性を担保する。

表1 対象者（介護福祉士）の属性

	性別	勤務年数	勤務地
A	女性	15年(内5年間は休職)	A施設のみ
B	男性	12年(内2年は他施設)	複数
C	男性	14年	A施設のみ
D	女性	9年(内1年間休職)	A施設のみ
E	女性	14年	A施設のみ
F	女性	15年	A施設のみ
G	女性	11年(内6年は他施設)	複数
H	男性	10年	A施設のみ
I	男性	14年	A施設のみ
J	男性	15年(内7年は他施設)	複数

2. 調査方法

1) データ収集方法

研究対象者に対し、半構造化面接法による調査を実施した。インタビュー時間は、1時間から1時間半程度で個別に実施し、インタビューの内容は、調査協力者に許可を得た上で筆記およびICレコーダーに録音した。

2) 調査項目

(1) ポジショニングスキルの熟達を促す「経験の特性」と「獲得能力」について

「どのような経験がポジショニングのスキルアップに役に立ったか」「どのようなプロセスを経てポジショニング技術を向上させてきたか」「ポジショニングに関し、印象に残っている経験」「普段どのような視点・手順でポジショニングを行っているか」

(2) ポジショニングの実践を方向付ける「個人の信念」について

「ポジショニングに関し、どのような価値観・信念を持っているか、またそれはどのように形成されてきたのか」

(3) 学習をサポートする「組織の特性」について
「ポジショニングをどのように組織に浸透させ

てきたのか」

3) 調査期間

2019年2月～2019年3月

4) 集計・解析方法

インタビューによって得られたデータから逐語録を作成した後、質的記述的研究の分析方法に準じて研究目的と関連するデータを抽出し、初期コード表を作成した。次に、初期コードの内容を類似性のあるまとまりごとに区分しコード化、サブカテゴリー化した。さらに分類してカテゴリー化してタイトルを付与した。また、分析の妥当性を高める目的で、ポジショニングに熟達した理学療法士1人と看護師1人に分析結果を提示し意見を求めた。

3. 倫理的配慮

本研究の調査協力者に調査目的と方法、研究協力は自由意志に基づき、不参加に伴う不利益はないこと、調査同意後も途中辞退できること、個人情報保護、データ収集と保管方法および公表方法、研究目的以外で使用しないこと等、データの公表に関する説明等、事前に文書および口頭で説明し、同意書の署名により承諾を得た。なお、研究計画は、静岡県立大学研究倫理審査委員会において審査・承認を得た。(受付番号30-44)

IV. 結果

1. 生成されたカテゴリーおよび概念

ポジショニングに熟達した介護福祉士10名の語りから7カテゴリー、17サブカテゴリー、61コードが抽出された。(表2) 表記は、【 】をカテゴリー、< >をサブカテゴリー、「 」をコードとする。

1) 継続的な学習

カテゴリー【継続的な学習】は、<施設内研修の受講>と<理学療法士・作業療法士(以下、本文はPT・OTと記す)との連携>と<利用者体験>の3サブカテゴリーより構成された。<施設

内研修の受講>には、「月1回開催されるスキルアップ研修への参加」「新人は毎月、その後は可能な限り参加」「具体的な利用者について相談」が含まれていた。<理学療法士・作業療法士との連携>には、「困ったらその都度相談」「PT・OTの手技を見て学ぶ」「PT・OTから体操・マッサージの方法を学ぶ」があげられた。<利用者体験>には、「疑似体験することで求められている技術や留意点に気づく」の意見があった。このカテゴリーは、ポジショニング熟達に関わる対象者全員に共通する学習経験であった。

2) 介護職員間のチームケアによる学習

カテゴリー【介護職員間のチームケアによる学習】は、<介護職員間でポジショニングに関する報告・連絡・相談><先輩介護職員から教わる><介護職員の技術から学ぶ>の3サブカテゴリーより構成された。<介護職員間での報告・連絡・相談>には、「ポジショニングの知識・技術の情報共有」「技術で気になったことを伝える」「方針や方法変更の引継ぎ」と「経過の確認・報告」「状態の変化によるポジショニング変更の検討」等があげられた。また、<先輩介護職員から教わる><介護職員の技術から学ぶ>には、「技術のチェックと指導」「その場で修正することによる理解の深まり」「評価されることによる学習」「他の介護職員の技術について良い点・悪い点・工夫点から学ぶ」が含まれていた。このカテゴリーは、介護職員によるチームケアの中でポジショニング技術向上につながる学習がされている経験であった。

3) 充実した物的環境での実践

カテゴリー【充実した物的環境での実践】には、<ポジショニングクッションの充実><車いすの充実>の2サブカテゴリーより構成された。<ポジショニングクッションの充実>には、「クッションの数・種類の充実とともに技術が上達」「物の進化と使う人の進化によってポジショニングが熟達」等が挙げられ、<車いすの充実>には「車いすが充実しているので、ポジショニングで座れる

身体をつくる」「寝ている時も座っている時もポジショニングする」が挙げられた。このカテゴリーは、物的環境の充実によってポジショニングスキルが向上する経験であった。

4) 教える経験

カテゴリー【教える経験】は、<教えることで考える><一緒に実践・確認>の2つのサブカテゴリーより構成された。<教えることで考える>には、「ポジショニングの必要性・技術面の根拠を教える」「振り返りができ、技術の崩れや不徹底に気づかされる」等、また、<一緒に実践・確認>では、「ポジショニング前の筋緊張の状態と一緒に確認」「ベッドサイドで具体的にポジショニング方法を教える」「時間をおいて再度一緒に訪室し、身体の硬さや表情を確認」「行ったポジショニングを評価する」が挙げられ、このカテゴリーは、教える方法とそれに伴って得られる学びであった。

5) 葛藤

カテゴリー【葛藤】は、<状態に応じた技術提供の難しさ><周知徹底の難しさ>の2つのサブカテゴリーより構成された。<状態に応じた技術提供の難しさ>には、「利用者の体調等によりいつもの技術ではうまくいかず、微妙な加減が分からないことがある」「クッションの硬さの適切性の判断が難しい」等があげられた。また、<周知徹底の難しさ>には、「根拠・方法の理解不足で臨機応変な対応ができない職員」「根拠・方法を理解した上でパターン化している職員」の存在、「ポジショニング方法が変更になった際の周知徹底が難しい」等が含まれていた。このカテゴリーでは、自身のポジショニング技術やチームとしての取り組みにおいて葛藤が生じる経験が挙げられた。

6) 効果の実感

カテゴリー【効果の実感】は、<表情・姿勢の変化の実感><離床につながる><介護負担の軽

表2 介護福祉士のポジショニングスキル熟達に関わる経験を構成するカテゴリーとコード

カテゴリー	サブカテゴリー	コード(具体的発言)
継続的な学習	施設内研修の受講(18)	・新人は毎月、その後は可能な限り参加 ・具体的な利用者について相談 ・月1回開催されるスキルアップ研修への参加
	理学療法士・作業療法士との連携(相談・指導)(18)	・困ったらその都度相談 ・PT・OTの手技を見て学ぶ ・PT・OTから体操・マッサージの方法を学ぶ
	利用者体験(10)	・疑似体験することで求められている技術や留意点に気づく
介護職員間のチームケアによる学習	介護職員間でポジショニングに関する報告・連絡・相談(14)	・ポジショニングの知識・技術の情報共有 ・技術で気になったことを伝える ・方針や方法変更の引継ぎ ・経過の確認・報告 ・状態の変化によるポジショニング変更の検討 ・PT・OTに聞く前に介護職員間で検討
	先輩介護職員から教わる(14)	・技術のチェックと指導 ・その場で修正することによる理解の深まり ・評価されることによる学習
	介護職員の技術から学ぶ(4)	・他の介護職員の技術について、良い点・悪い点・工夫点から学ぶ
充実した物的環境での実践	ポジショニングクッションの充実(13)	・クッションの数・種類の充実とともに技術が上達 ・中材の量を調整して使用できるようになった ・物の進化と使う人の進化によってポジショニングが熟達 ・クッションが良いとポジショニングもうまくできる
	車いすの充実(10)	・車いすが充実しているので、ポジショニングで座れる身体をつくる ・寝ている時も座っている時もポジショニングをする
教える経験	教えることで考える(10)	・ポジショニングの必要性・技術面の根拠を教える ・振り返りができ、技術の崩れや不徹底に気づかされる ・新鮮な疑問に出会う
	一緒に実践・確認(7)	・ポジショニング前の筋緊張の状態と一緒に確認 ・ベッドサイドで具体的にポジショニング方法を教える ・時間をおいて再度一緒に訪室し、身体の硬さや表情を確認 ・行ったポジショニングを評価する
葛藤	状態に応じた技術提供の難しさ(10)	・利用者の体調等によりいつもの技術ではうまくいかず、微妙な加減が分からないことがある ・クッションの硬さの適切性の判断が難しい ・施設形態・業務体系により必要なポジショニングができない ・ポジショニング前の体操やマッサージが上手にできない
	周知徹底の難しさ(7)	・根拠・方法の理解不足で、臨機応変な対応ができない職員がいる ・根拠・方法を理解した上でパターン化している職員がいる ・ポジショニング方法が変更になった際の周知徹底が難しい ・重度の拘縮・変形がみられる利用者を知らない介護職員もいる
効果の実感	表情・姿勢の変化の実感(13)	・表情・寝姿勢の変化を実感 ・夜間、楽そうな表情で熟睡 ・拘縮・歪みの軽減 ・痛みから解放され喜ばれる
	離床につながる(10)	・他の利用者と一緒に食堂で食事ができるようになる ・口の開け方が変わり、楽に食事ができるようになる(誤嚥しなくなる) ・車いす座位が可能になると朝・昼・晩の生活リズムがつく
	介護負担の軽減(12)	・座位での食事、座位入浴ができると介助が楽 ・1人での移乗介助が可能になる ・長期的に見ると自分たちの仕事が楽になる。利用者の姿勢が良くなり介護が楽になった。 ・今のひと手間が先々のひと手間・ふた手間を減らす

減>の3つのサブカテゴリーより構成された。<表情・姿勢の変化の実感>には、「表情・寝姿勢の変化を実感」「夜間、楽そうな表情で熟睡」「拘縮・歪みの軽減」等があげられ、<離床につながる>は、「他の利用者と一緒に食事ができる」「楽に食事ができるようになる(誤嚥しなくなる)」「車いす座位で生活リズムがつく」等、また、<介護負担の軽減>には、「座位での食事・座位入浴ができると介護が楽」「一人での移乗介助が可能になる」「今のひと手間が先々のひと手間・ふた手間を減らす」等があげられた。このカテゴリーは、利用者の変化とそれによる介護負担の軽減が実感された経験である。

7) 信念

カテゴリー【信念】は、<利用者への思い><向上心>の2つのサブカテゴリーより構成された。<利用者への思い>には、「最期まで座ってご飯を食べてもらいたい」「痛い思いをせず楽に過ごしてもらいたい」等が含まれ、<向上心>は、「現状で満足しない」「体で覚えたことを漠然とするだけではだめで、根拠を考えながら実践」「ある程度のことは自分で分かってやりたい。まずは自分で考える」等が挙げられた。このカテゴリーは、利用者に対する思いを行動の判断基準にして、向上心をもって実践することで信念が形成されていく経験である。

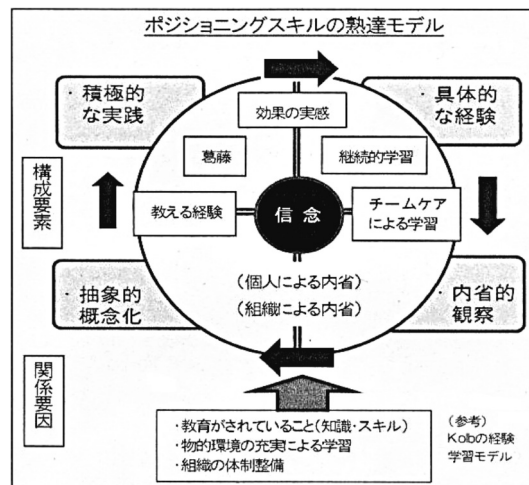
2. カテゴリー間の関連

<施設内研修の受講>や研修での<利用者体験>、日常的な<理学療法士・作業療法士との連携>による【継続的な学習】と<介護職員間でポジショニングに関する報告・連絡・相談>や<先輩

介護職員から教わる><介護職員の技術から学ぶ>という【介護職員間のチームケアによる学習】を通して、ポジショニングの実践という“具体的経験”“内省的な観察”を繰り返し、内省する習慣を獲得していた。そして、後輩介護職員と<一緒に実践・確認>をしたり<教えることで考える>という【教える経験】を通して“抽象的な概念化”が促され、知識・スキルが深められていた。

また、<状態に応じた技術提供の難しさ>や<周知徹底の難しさ>のなかで【葛藤】する経験や<利用者の表情・姿勢の変化><離床につながる><介護負担の軽減>といった【効果の実感】は、“積極的な実践”につながっていた。<利用者への思い><向上心>は、実践の原動力となる【信念】を形成し経験学習の循環が促進する。また、組織的な体制整備と<ポジショニングクッションの充実><車いすの充実>といった【充実した物的環境での実践】が熟達への下支えをしていた。(図2)

図2



3. 獲得能力の特性

表3 ポジショニングの経験からの学び（獲得能力）

カテゴリー	サブカテゴリー	獲得能力
姿勢アセスメント	体位変換前の姿勢アセスメント	・体位変換前の姿勢を観察する力 ・体位変換前の表情を観察する力 ・体位変換前の筋緊張の状態を確認する力 ・姿勢・表情・筋緊張から行われていたポジショニングを評価する力 ・状態に応じて体位変換前に他動運動を行う力
ポジショニング実践	個の特性に応じたポジショニング実践	・ポジショニングの知識・スキル ・個性への対応力 ・根拠の理解
評価・指導・連携	ポジショニングの評価および介護職員間の連携	・体圧確認および除圧 ・ポジショニング後の姿勢・表情・筋緊張の確認する力 ・介護職員間の報告・連絡・相談能力 ・他職種とのコミュニケーション能力 ・離床後の姿勢観察と対応（シーティング、活動等）

4. 学習を支える組織特性

表4 A施設の組織特性

カテゴリー	具体的発言
クッション等、福祉機器の整備 PT・OTによる相談・指導体制	・クッションは必要数、形・大きさのクッションは不足することなく、施設で用意 ・クッションや車いすやリフト等、福祉機器の購入は、PT・OT、介護主任が要望を出す ・リーダーや主任が指導できるのは、施設内研修やPT・OTの後ろ盾があるから ・「組織を作って、意識を変えて実践」という流れを主導的に進めてくれる人がいる ・他職種連携ができています
介護職員間の相談・指導体制	・施設内研修で技術を学び、日常の業務の中で実践し理解を深めている ・役職以上の介護職員がポジショニングの重要性を理解し、日常的に現場で教えている ・施設内にポジショニングを理解し、指導・助言できる介護職員が複数人いる ・ポジショニングに関心が高い介護職員が多いと、関心が低かった職員も巻き込まれていく ・見て学ぶことができる介護職員が身近にいる
組織全体にある意識・風土	・施設をあげて、職員全体の認識の中に、ポジショニングはすべき仕事の一つであるという認識が定着している。当たり前にならなければいけないことになっている。 ・PT・OT・看護師を中心に、施設全体にポジショニングが必要であるという意識が根底にあるので、ポジショニングが継続的に実践できている ・施設の方針が「利用者本位」という考えなのでポジショニングの取り組みに行きつく

5. 熟達の年数

表5 熟達化の年数

年数	具体的発言
1～3年目	・教えられる内容の意味が分からなかった ・基本型を覚える（見よう見まね） ・クッションの当て方はみていたが、利用者を見ていなかった ・重なるところに挟む、隙間を埋めるしかやっていなかった、今思えば適当なポジショニング ・研修での学びを現場でかみ砕いていけるようになった ・クッションの当て方、部位など根拠が理解できるようになった ・筋緊張が高くなっている理由を考えるようになった ・観察ポイントを確認して、ポジショニング後の過程まで見るようになってきた ・個性を考えるようになってきた ・PT・OTに相談ができるようになり、質問する内容も変わってきた ・クッションの素材・大きさ・形まで意識してポジショニングをするようになってきた
4～6年目	・後輩職員に教えられるようになってきた ・利用者の姿勢を見て、必要なポジショニングや修正箇所の判断ができるようになってきた ・周りに相談されることが増え、自分が率先して実践する意識が出てきた
7～9年目	・リーダーになり責任のもち方が変わり、ポジショニングについても更に意識が高くなった ・ややパターン化していたが、この頃から利用者の状態を見れるようになってきた。
10年以上	・利用者体験をして“動けるポジショニング”を学んでいる ・利用者の目指す生活の実現に向け、ケア全体の中でポジショニングを考えるようになった

V. 考察

1. ポジショニングスキルの学習過程における経験の特性

ポジショニングスキルに熟達した介護福祉士の経験は、コルブの経験学習サイクルに相当している。(図2) 施設内研修の受講による継続的な学習と介護職員間のチームケアによる学習は、①具体的経験(研修受講、PT・OTとの連携、利用者体験、ポジショニング実践・報告・連絡・相談等)、②内省的観察(利用者の姿勢・生活の評価、技術評価、指導・助言・修正等)、③抽象的概念化(根拠の理解、教訓を得る、教える経験等)、④積極的な実践(効果の実感、葛藤を抱えながらも信念をもって実践)というように、①から④の過程を行きつ戻りつしながらポジショニングの知識・スキルを学習していると考えられる。

また、コルブの経験学習は内省に重要な価値をもつ。内省について中原(2010)^{17) 18)}は、実証的研究から職場において能力形成を下支えているのは上司・同僚・先輩などから付与される「他者からの内省支援」であるとの知見を述べている。これは、経験や出来事概念化を個人レベルで考える「個人による内省(individual reflection)」ではなく、他者との双方向の会話や、出来事の意味づけの交換、様々なフィードバックやコーチングなどによって、集団・組織レベルで行われる「組織による内省(organizational reflection)」の重要性を指している。

本研究のインタビュー結果においても、【介護職員間のチームケアによる学習】の中で「技術チェックと指導」「その場で修正することによる理解の深まり」「評価されることによる学習」「経過の確認・報告」「状態の変化によるポジショニング変更の検討」が実施され、【教える経験】からも「振り返りができ、技術の崩れや不徹底に気づかされる」「時間をおいて再度一緒に訪室し、身体の硬さや表情を確認」「行ったポジショニングを評価する」経験などが挙げられている。このことから、他職種・先輩・同僚からの内省支援を受けることでポジショニングの実践能力が形成さ

れていると考えられる。また、この実践を支えているのが、【継続的な学習】機会や【充実した物的環境での実践】であるといえ、これらは調査対象者全員から析出できた。

2. 獲得能力の特性:どのような能力(知識・スキル)が獲得されたか

個々の介護職員は、研修受講や同僚・先輩からの助言・指導から得た知識・スキルを活用してポジショニングをするだけでなく、その実践の中でコルブの経験学習モデルで示している「内省的観察」「抽象的概念化」が行われており、それが「積極的な実践」につながっている。(図2)

具体的には、体位変換を行う際に利用者の姿勢・表情・筋緊張の状態から、その数時間前に行われたポジショニングが適切であったかどうかを評価している。そして、体位変換後も体圧確認や姿勢・表情の観察や筋緊張の確認を行い、離床した場合は、その後のシーティングや食事等の活動の様子を姿勢の側面から観察し、必要に応じて修正するなどの対応がとられている。この一連の流れの中で気づく点は、介護職員間で助言・指導が行われ、内省・概念化作業が毎日・毎行われていることである。すなわち、ポジショニングに熟達した介護福祉士は、組織的な実践体制の中で、内省する習慣を獲得していると考えられる。(表3)

また、ポジショニングスキルの熟達には、「定期的な研修機会」や「現場でのPT・OTや介護職の先輩・同僚との相談・指導体制」がある環境で、最低でも3～5年は必要であると殆どの対象者が答えている。熟達研究では「高いレベルの熟達者になるためには10年の準備期間が必要となる」という10年ルール¹⁹⁾が提唱されているが、本調査の対象者の場合は、同じ介護福祉士であっても経歴や受けてきた教育、勤務地の条件等、背景がそれぞれ大きく異なることから、熟達までの年数を単純に経験年数だけで測ることはできない。また、A施設のPT・OTは、「現在の組織体制を築くまでに10年以上かかった」と述べていることから¹⁶⁾、ポジショニングスキルの熟達には、

その教育・学習の場でもある組織体制の整備期間も影響すると考えられる。(表5)

3. 学習態度・行動を方向づける信念の働き

ポジショニングに熟達した介護福祉士は、ポジショニングを実践することで利用者の表情や寝姿勢が変化することや離床が可能になること、さらに介護負担が軽減されるといったポジショニングの効果を実感するなかで、継続的な研修参加を続け、知識・スキル獲得に努めていた。また、「最期まで座ってご飯を食べてもらいたい」「痛い思いをせず楽に過ごしてもらいたい」という発言にみられるように、「利用者に対する思い」と人生の最晩年にある利用者の安楽な生活を重視し、その実現のために技術を高めていこうとする「向上心」が影響し合い、実践の原動力となる信念が作り上げられたと考えられる。

ITコーディネーターや営業の仕事の信念においては、「顧客志向の信念」と「目標達成志向の信念」という2種類が経験学習を促進しているとされ、学習を方向づける信念の役割について、顧客志向と目標達成志向の2つのバランスを保つとき、経験から多くのことを学習すると述べられている。¹²⁾ また、介護福祉士・准看護師の信念については、「ケア対象者への志向」と「自分の力量向上への志向」がある²⁰⁾ことが報告されており、ポジショニングに熟達した介護福祉士から抽出された「利用者への思い」と「向上心」という信念は、それらとおおむね類似していた。一方、公衆衛生医師の経験学習研究では、信念を公衆衛生マインドとよび、それらは内省を通して形成され経験を積むに従って変化することが報告されている。²¹⁾

これらのことから、今後、信念の内容をさらに分析し、組織風土など影響する要因に働きかけることでポジショニングスキルの向上につながると考えられる。

4. 学習を支える組織特性について：

介護福祉士のポジショニングスキル熟達に関わる組織特性について、A施設では、ポジショニ

ングに必要なクッションの不足はなく、介護サービス提供のために必要な福祉用具として施設予算で購入されている。ポジショニングスキル熟達に関わる経験を構成するカテゴリの中に【物的環境の充実による学習促進】があり、「ポジショニングクッションの数・種類の充実」「物の進化に伴い技術も上達してきた」ことが述べられている。このことから、クッション等の整備がされた組織特性は、ポジショニングスキルの熟達に関わる経験につながっているということがいえる。

また、A施設の組織特性には「PT・OTによる相談・指導体制」と「介護職員間の相談・指導体制」があるが、その体制構築には施設内研修の存在が関係していると考えられる。その研修会は、キャリア段階別のプログラムではないが、受講職員の理解度に応じた指導が臨機応変に行われている。したがって、個々の職員にとっては、広い意味で易から難へと順に進めていく「段階的学習」の機会になっている。加えて介護現場では、軽度から重度まで様々な段階にある利用者に対してポジショニングを実践し、PT・OTや看護師、介護職員の先輩・同僚から指導・助言を受けながら学ぶという「非段階的学習」方法²²⁾がとられている。「非段階的学習」は、茶道や日本舞踊のような「わざ」の教授にみられ、いきなり一つの作品の模倣から始めたり、難易度の高い課題を初心者経験させ、学習者自らが段階や目標を作り出すよう促し技能を獲得する学習方法である。介護現場では、意図的に段階を設定しない学習方法をとるのではなく、多様な利用者が生活する場でフロアごとに決められた介護職員がケアをすることから、結果的に「非段階的学習」という形がとられている。したがって、この両方の学習方法をとることで、ポジショニングという一つのスキルが熟達していると考えられる。

次に、A施設には、「ポジショニングはすべき仕事の一つであるという認識」に代表される「組織全体にある意識・風土」がある。人が学び、成長しやすい組織とそうでない組織の違いは、組織の中に「自分で考えて行動する」風土があるかど

うかである¹²⁾。調査対象者の発言からは、介護職員は利用者の日々の小さな変化に対応するように、適切なポジショニングを自分で考えることに努めていた。不明な点は先に自分で考えてから質問する、あるいは介護職員同士で検討してからPT・OTに質問するというように「自分で考えて行動する」風土がA施設にはあると推察することができる。そして、考えることから生み出された知識やスキルが積み重なって組織全体のポジショニング実践能力につながっていると考えられる。(表4)

VI. 結語

本研究では、ポジショニングスキルに熟達した介護福祉士の成長プロセスを明らかにするため、質的記述的研究の分析方法に準じて分析した。その結果、次の3点が導き出された。

(1) ポジショニングスキルに熟達した介護福祉士の経験の特性は、コルブの経験学習サイクルに相当していた。抽出された7つのカテゴリーは、次のようなストーリーラインでまとめられた。【継続的な学習】と【介護職員間のチームケアによる学習】を通してポジショニングの実践という“具体的経験”と“内省的な観察”が繰り返され内省する習慣を獲得していた。そして、【教える経験】により“抽象的な概念化”が促され、知識・スキルが深められていた。また、【葛藤】する経験や【効果の実感】は、“積極的な実践”につながっていた。この経験学習の過程で、実践の原動力となる【信念】が形成され循環が促進し、組織的な体制整備と【充実した物的環境での実践】が熟達の下支えをしていた。

(2) ポジショニングスキルの熟達には、「定期的な研修機会」や「現場でのPT・OTや介護職の先輩・同僚との相談・指導体制」がある環境で、最低でも3～5年は必要であることが示唆された。

(3) クッション等の整備がされた組織特性は、ポジショニングスキル熟達に関わる経験につながっている。そして、施設内研修にみられる「段階的学習」の機会と「理学療法士・作業療法士に

よる相談・指導体制」と「介護職員間の相談・指導体制」という「非段階的学習」の両方の学習方法をとることで、「自分で考えて行動する」風土が生まれ、ポジショニングという一つのスキルが熟達したと考えられた。

介護福祉士養成教育は、「段階的学習」の初段階に位置づけられる。今後、ポジショニングスキルに熟達した介護福祉士の経験からの学び（獲得能力）を念頭に置いた教育目標・教育内容を具体的に検討していくことなども必要になると考える。

VII. 研究の限界と今後の課題

本研究の限界は、対象者が単一施設の介護福祉士のみであった点、調査対象者が10名と少ない点、回顧的インタビューの形式による調査であった点である。今後、一般化に向けて対象者および施設を増やすとともに、初期・中期の発達段階にある介護福祉士に対象の範囲を拡大し、ポジショニング実践の内容の詳細を調査することが課題となる。

参考文献

- 1) 厚生労働省：平成29年簡易生命表の概況，
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life18/index.html> (2019.7.15 閲覧)
- 2) 内閣府：平成30年版高齢社会白書，<https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/html/gaiyou/index.html> (2019.7.15 閲覧)
- 3) 沖田実：関節可動域制限の発生メカニズムとその対処，理学療法学，39-4：226-229：2012
- 4) 福田卓民ほか：エンド・オブ・ライフケアとしての拘縮対策，67-84，三輪書店：2014
- 5) 前掲4) 97-155
- 6) 大田仁史：終末期介護への提言『死の姿』から学ぶケア，35-39，129-131，中央法規：2010
- 7) 日本褥瘡学会：用語の定義，<http://www.jspu.org/jpn/journal/yougo.html> (2019.5.24 閲覧)
- 8) 北出貴則：明日から役立つポジショニング実

- 践ハンドブック, 4: アイ・ソネックス: 2013
- 9) 伊藤亮子: 快適な姿勢をサポートするポジショニング実践コンパクトガイド, Vol.2, 5-6, ケーブ: 2014
- 10) 窪田静: 生活環境整備のための“福祉用具”の使い方, 1, 42-46, 日本看護協会出版会: 2010
- 11) 木林身江子: 高齢者介護施設におけるポジショニングの現状と課題, 経営情報イノベーション研究, 7巻: 23-41, 静岡県立大学・経営情報イノベーション研究科: 2018
- 12) 松尾睦: 経験からの学習—プロフェッショナルへの成長プロセス—, 同文館出版: 2006
- 13) Kolb, D.A.: *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice - Hall, (Englewood Cliffs, NJ): 1984
- 14) 松尾睦: 医療プロフェッショナルの経験学習, 同文館出版: 2017
- 15) 大浦容子ほか: 認知心理学5 学習と発達, 11-36, 東京大学出版会: 1996
- 16) 神内昭次ほか: 18年間でたどり着いた姿勢・活動ケアの紹介 特別養護老人ホームにおける生活環境支援の取り組み, 福祉介護テクノプラス, 7(11), 27-31, 日本工業出版: 2014
- 17) 中原淳: 職場学習論—仕事の学びを科学する, 東京大学出版会: 2010
- 18) 中原淳: 経験学習の理論的系譜と研究動向, 日本労働研究雑誌, No. 639: 4-14: 2013
- 19) Ericsson, K.A.: *The Acquisition of Expert Performance: An Introduction to Some of the Issues*, K.A. Ericsson (Ed.): *The Road to Excellence* LEA, (Mahwah, NJ): 1996
- 20) 宮上多加子ほか: 介護福祉士および准看護師の経験による学びと「仕事の信念」に関する研究, 高知県立大学紀要社会福祉学部, 第67巻: 2017
- 21) 北川信一郎: 公衆衛生医師の経験学習と人材育成, 松尾睦: 医療プロフェッショナルの経験学習, 218-252, 同文館出版: 2017
- 22) 生田久美子: 「わざ」から知る, 東京大学出版会: 1987

(2019年8月1日原稿受理, 2019年11月19日採用決定)

Abstract

Experience learning process related to positioning skill proficiency of care workers

The purpose of this paper is to clarify the learning process related to positioning skill proficiency is there. A interview was conducted with 10 care workers who are skilled in positioning skills of special nursing homes for the elderly.

I examined the process of learning from experience from four perspectives.

The four perspectives are the characteristics of the experience, the ability to acquire, the individual. Beliefs and organizational characteristics.

As a result, the experience characteristics of a care worker who has mastered positioning skills corresponded to Kolb's experience learning cycle. They acquired introspective habits, and gained experience in teaching and acquired continuous practice. They realized the effect of positioning. "Thought to elderly people in need of nursing care" and "aspiration" influenced each other, and a conviction was born. Belief is the driving force of practice. The fulfillment of cushions has led to the experience of mastery. It is considered that positioning skills have been achieved by learning of both "gradual learning" and "non-gradual learning".

[研究資料]

非営利組織の定義に関する一考察

著者：松原 由美（早稲田大学 人間科学学術院）

抄録

定義とは対象とした概念についてその本質を以て他と区別することである。非営利組織とは各種ある組織のうち非営利の制約を受けた組織である。そのため非営利組織の定義において非営利の定義がキーポイントとなる。営利とは利益を上げることである。従って非営利とは利益を上げないことである。非営利組織の上げる収益と費用の差額は将来のコストである。ただし将来のコストならば際限ない計上が許されるとなれば、営利の利益との違いが曖昧となるので、一定の縛りつまり許容範囲の設定等が必要と考える。非営利組織の利益概念をこのように捉えれば、営利組織との違いが明確になり、また非営利組織の信頼のシグナルの具体的な方策となろう。そのためにも差額をコスト扱いする会計処理の検討が求められる。

キーワード：定義、非営利、非営利組織、非営利組織の利益概念、将来のコスト、許容範囲

I. 研究の背景および目的

1951年の社会福祉法人制度創設以来、ガバナンスに関し初めての大改革である社会福祉法人制度改革が2017年に施行された。この改革の背景として、少子高齢化の進展と財政難、市場経済を支える基盤としての福祉事業の重要性の増大の他に、そもそも福祉事業のメインプレーヤーである社会福祉法人は、その非営利性や公益性にふさわしい経営をしているのかという社会からの厳しい批判があった。

これら批判の中には、真摯に耳を傾けるべきものがある一方で、利益率だけを取り上げそれを中小企業と比較して高すぎると論じたり、何の判断基準もなしに内部留保が過大であるとか、さらには課税すべきである等、事実誤認や非論理的な話も見受けられた。これら事実誤認や非論理的な議論は、非営利組織とはそもそも何か、そもそもどのような組織か、とりわけ営利組織とどこが違うのか、また経営上のメルクマールが何か等が十分に整理されていないために生じたと考えられる。これは後述のように非営利組織の中核を成す利益概

念が整理されていないことが大きな要因と思われる。

非営利組織は介護事業のメインプレーヤーの一翼を担っており、非営利組織やその利益概念が十分に理解されていなければ、あるべき経営の姿も描けず、経営のメルクマールも把握できない。また介護報酬の議論においても、その理論的根拠にメインプレーヤーである非営利組織の利益概念の整理は一助となると思われる。

しかし現行の非営利組織の定義は多様であり、国や事業によって異なるという識者は多く¹⁾、利益概念にも疑問が残る。こうした中、非営利組織の研究は多々あるが、非営利組織の定義そのものを重要視する研究者に橋本と堀田がいる。橋本²⁾は、非営利とは営利を否定しているため、営利とは何かに遡って非営利を定義する必要性を繰り返して述べている。また、先行研究においてこの営利・非営利への考察が十分ではないと指摘している。同感である。非営利組織とは、各種ある組織の中でも非営利の制約を受けた組織のことである。このため、非営利とは何かを明らかにすることが重

要である。

しかし経営学、会計学、法学、実務界において、非営利組織の定義について本稿で述べる問題があると考えられる。橋本と堀田は、非営利組織の定義を詳細に研究した数少ない研究者である。橋本は営利・非営利の定義の重要性を指摘したが、それについて自身の定義を明示していない。堀田は膨大な先行研究を整理したうえで非営利組織そのものの定義を試みており、それは非営利組織研究者にとり必読の書となっているものの、その定義の仕方には本稿で後述するように疑問があると考えられる。

そこで本研究の目的は、非営利および非営利組織の定義について定義の仕方に遡ってこれを明らかにするとともに、非営利組織の定義においてキーポイントとなる利益概念について考察することにある。

II. 研究方法

本研究の研究方法は、先行研究と実務界の現状を踏まえた理論研究である。具体的には、定義の仕方について考察し、学術研究および実務界における非営利組織の定義の通説に関する共通点と問題点を検討したうえで、非営利組織の定義について理論研究を行った。また、非営利組織の定義においてキーポイントとなる非営利組織の利益概念についても理論研究を行った。

III. 結果

1. 定義の意味と定義の仕方について

1. 1 定義の意味

本研究は非営利組織の定義について考察するものだが、その本題に入る前に、定義の意味と定義の仕方についていくつか述べたい。

はじめに定義の意味についてである。

広辞苑によると、定義とは概念や事物（以後、概念や事物は一括して概念と称する）の内容を限定すること、すなわち対象とした概念の本質的属性を明らかにし、他の概念から区別することとある。そして本質的属性とは対象となった概念に

にとって必要欠くべからざる属性であり、また本質とはあるものをそのものとして成立たせているそれ独自の性質とある。

つまり定義とは i) 本質をもってその内容を限定すること、ii) それ独自のものであること、iii) そのものにとって必要欠くべからざるもののことであり、これを一言で言えば、定義とは定義の対象となった概念の本質を以て他の概念と区別することである。なお、哲学辞典³⁾によると、定義とは言葉やその意味、対象を他の言葉や意味、対象でおきかえて規定、説明し、日常的、学問的な理解に役立てることを目的とした広義の手続きであり、定義の正当性に関する一般的な規則として以下が記されている。i) 循環をさけること、ii) ある定義の結果、矛盾が生ずればその定義は無効となる、iii) ある定義では説明しえない事例が出れば、その定義は不十分である。この哲学辞典による定義の正当性にある3点と、国語辞典による定義の仕方ですした3点とは、定義とは何かを明確にし、何をどこまで扱うのかを明らかにするという点で同じことを述べていると解釈できる。

1. 2 定義の仕方

次に定義の仕方について述べる。

1. 2. 1 本質を以て定義

定義の仕方の第一は、定義の対象となった概念の本質をもって定義することなので、対象となった概念を分析してその本質を抽出し、その本質をもって定義することである。その際留意すべきことは必要欠くべからざる要素であるとともに、それ独自の性質という客観的基準をもって他と区別するということである。主観が入るような定義は避けるべきと考える。

1. 2. 2 否定語の定義

第二は、否定語についての定義である。否定語を定義する場合は、まずその肯定語にあたる言葉の本質を抽出し、その本質を否定する形で定義する。言い換えると、否定語それ自体を分析してその本質を抽出する方法は原則採らない。

なぜなら、肯定語と否定語を個々別々に分析しその本質が両者で異質なものがでた場合、肯定語

と否定語との間に矛盾が生じてしまい、否定語として用いた用語が実は否定語ではないことになる。そもそもある用語の否定語として用いられるということは、その否定語の本質とは肯定語の本質の否定形であることが前提になっている。言い換えると否定語は何を否定しているのかといえ、その肯定語の本質である。だから否定語とされているのである。故に否定語を定義する場合、否定語を独自に分析しその本質を抽出する必要はない。

したがって、非営利を定義する場合、非営利は営利の否定語なので、その肯定形にあたる営利を分析し、営利の本質をまず抽出し、その本質を否定する形で定義する。

1. 2. 3 合成語の定義

第三は合成語についてである。ここでいう合成語とは、2つの単語から成る言葉で、2つの単語が形容詞と被形容詞の関係にある用語を指す。そしてこの場合、形容詞にあたる語の定義の部分が、決定的な意味を持つ。なぜなら被形容詞の部分は形容詞によって制約されたことになるからである。

例えば非営利組織という言葉は、「非営利」という言葉と「組織」という言葉の2つから成る合成語である。そして非営利が形容詞、組織が被形容詞の関係にある。こうしたケースでは、非営利と組織を一体的に定義せず、両者を分離し、形容詞にあたる非営利の意味を吟味して、その意味するところによって定義することが重要である。

なぜなら非営利組織とは、各種ある組織の中で非営利の枠をはめられた組織、あるいは非営利の制約を受けた組織という意味だからである。したがって非営利組織を定義するには形容詞にあたる「非営利」の定義が極めて重要な意味を持つ。形容詞である非営利の意味を曖昧にしたままでは、非営利組織を正しく把握することは困難になる。まずは非営利の意味を明らかにする必要がある。

1. 2. 4 包括的定義

これは合成語の定義方法の一種であるが、今述

べた合成語の定義の仕方からは外れたものである。しかし通説の中で主要な定義の方法の一つなので、その方法について述べるものである。包括的定義とは、一言でいえば本質以外の要件が加味された定義方法のことである。なお、包括定義は定義の内容に関わることであるが、本質以外の要件を加味するという方法にも関わることであるため、定義の仕方の一つとして述べる。

非営利組織研究の第一人者である堀田は、「多様な非営利組織を包括する概念」として「(1) 非営利組織の公約数的な定義」、「(2) 暫定的な非営利組織の定義」を説明しており、包括する概念を定義として用いている⁴⁾。サラモンも、後述のとおり包括的に非営利組織について定義している。

今、仮に通説にしたがって非営利を利益非分配と定義すると、非営利組織は利益非分配組織と定義され、そこで第一義的に他の組織、例えば営利組織等と区別されることになるが、利益非分配組織にはまた様々な種類の組織が存在する。

たとえば政府組織、自治体、公益法人、労働組合、各種ボランティア団体、市民活動団体、学校法人、医療法人、社会福祉法人など、利益非分配とされた組織には枚挙にいとまがない。こうした各種ある利益非分配組織のうち、一定の基準(たとえば組織要件や事業内容等)を満たした組織を非営利組織として組入れ、その基準を満たしていない組織は非営利組織とは見なさないという定義の仕方を指す。

つまり、利益非分配という一次基準とでもいうべき基準で定義された非営利組織と、その下に属する各種利益非分配組織の中で、さらに2次基準ともいうべき一定の要件を満たした組織だけが最終的に非営利組織と定義される仕方である。ここでいう一次基準とは、形容詞の部分の定義、二次基準とは被形容詞の部分の定義に該当することになる。この一次基準と二次基準を一体的、包括的に定義する方法を包括的定義と仮称する。

2. 非営利組織の定義

2. 1 通説の定義

2. 1. 1 学術研究における通説

ここで本題の非営利組織の定義に入る。まずは非営利組織の定義の通説について、学術研究における例とわが国の実務界における例を概観する。

学術研究における通説の一つ目は、日本の多くの研究者が取り上げているサラモンによる定義である。これは、サラモンが非営利セクターの国際比較研究のため、対象を統一することを目的に設定された基準であり⁵⁾、定義ではないという指摘があるかもしれない。しかしもしそうであるならば、サラモンは非営利組織の定義なしに非営利組織について研究していることとなる。サラモンが他に非営利組織の定義を述べていないことから、この基準は定義であると解される。またこの基準をサラモンの非営利組織の定義として紹介する文献⁶⁾や、このサラモンの定義を前提とした非営利組織研究^{7)、8)}が多いため、以下、通説の定義として扱う。サラモンは以下に示す6つの特徴を有する組織を非営利組織としている。

L.M. サラモン (1992) による定義

- i) 制度化された組織であること
- ii) 民間組織であること
- iii) 利益非分配であること
- iv) 自己統治であること
- v) 自発性に基づく組織であること
- vi) 公益目的であること

これは典型的な包括的定義といえる。また、営利とは何かを示していない。非営利組織は利益を上げても良いとしている。

二つ目は、ハンズマンの定義である。ハンズマンの定義は学術文献で最も広く使用されている定義といわれている。

ハンズマンは、非営利組織とは利益非分配の制約を課されている組織と定義している^{9)、10)}。利益非分配という非営利の本質的ともいふべき事項一本で簡潔に定義しているのが特徴である。サラモンの定義とは対照的といえよう。ただ、サラモンと同様、非営利組織については利益を上げても良い組織と認識している点では変わらない。

そのほか、政府の失敗理論等、非営利組織が存

在する条件を整理したことで名高いワイズプロット¹¹⁾も、非営利団体の経済分析で名高いジェイムズやローズエイカーマン¹²⁾等も、いずれも非営利組織の定義についてはハンズマン同様、非営利組織を利益非分配で定義し、利益を上げても良い組織としている。

一方、わが国の会計学、法学の定義をみると、両者とも定義の一般的方法に則り、まず肯定語にあたる営利を定義し、営利とは利益の獲得を追究し、その結果獲得した利益を出資者に配当、残余財産の分配等の形で配分することをいう。つまり、営利とは利益を上げること、およびそれを配分することとなる。しかし、非営利組織は利益非分配の組織と定義しており¹³⁾、利益は上げても良いという点では同一である。

2. 1. 2 わが国における実務界の具体例

次にわが国における実務界の具体例を3つ挙げる。最初の2つは非営利組織の代表といわれる公益法人制度改革が行われた際の定義である。これは公益法人制度改革が主目的だが、そこで改めて非営利法人の定義をしているので、それを採り上げる。

その一つ目は、公益法人制度改革の有識者会議報告書における定義¹⁴⁾である。

ここでは、先ほどの定義の仕方のところで述べたのと同様に、まず肯定形である営利の定義をし、営利とは利益の分配であるとしている。

そのあと、非営利を定義することなしに、直接、非営利法人の定義にうつり、非営利法人とは利益分配を目的としない法人と定義している。

その二つ目は、実務界の例とは言いにくいかもしれないが、今述べた公益法人制度改革に合わせた形で、経産省系のシンクタンクである経済産業研究所が「新しい非営利法人制度研究会検討報告書」をまとめているので参考までに取り上げるものである¹⁵⁾。

ここでも、定義の仕方の手順は同じである。

最初に肯定形である営利を定義している。営利とは、①利益を上げること、②利益を分配すること、の2つの要件を挙げている。

次に、その否定語として非営利を定義し、最後に非営利法人とは利益非分配の法人としている。

営利の定義において①と②の2つの要件を挙げながら、非営利を定義するにあたって②の「利益を分配すること」のみを用いて、①の「利益を上げること」の要件を捨象している。

3つ目の例は行政当局の見解である。非営利性が求められる医療事業に関しては、「営利性については剰余金の配当を禁止することにより、営利法人たることを否定されており、この点で商法上の会社と区別されること」とされ（厚生事務次官通知 昭和25年8月2日厚生省発医第98号）、医療法第7条第5項において営利を目的とした病院等の開設は許可をしないこと、第54条において剰余金の配当の禁止が規定されている。つまり、営利を剰余金の配当とし、非営利を剰余金の配当の禁止として捉えており、ここでも非営利組織である医療法人の利益計上を容認している。

2. 2 通説の問題点と共通点

通説の問題点の一つ目は、包括的定義についてである。本質で定義した一次基準だけでなく、本質以外の要件である二次基準が加味された包括的定義には以下に述べる問題点があると考ええる。

第一は、二次基準にあたるものは、民間または非政府等の組織要件や事業内容等に係る定義だが、それらは一次基準で定義された非営利組織の本質とは限らない。なぜなら非営利組織にとって必要欠くべからざる要件で、かつそれ独自の性質とは言い切れないからである。要するにこの定義の方法では本質を以て定義するという原則に反するのではないかとと思われる。

第二は、その結果、客観性がある基準で他と区別されるべきという定義の基本にも反しかねない。二次基準に当たる組織要件や事業内容等による選別は、本質を基準とした選別とは言い難く、提唱者個人の非営利組織に対して抱く個人的イメージや研究対象を定めたものに由来する主観的分類の虞があるということである。

第三は、利益非分配という本質的要素を備えている組織が非営利組織から外れることである。た

えば包括的定義によって二次基準に非営利組織の要件として非政府組織が挙げられるとすれば、利益非分配という本質を有する政府組織が非営利組織としては否定されることになる。

第四は、包括的定義を試みると、上述した通り本質・非本質、客観・主観が入り乱れるので、複数の定義が存在することになって結局統一的定義が著しく困難となり、定義を放棄することになりかねない。こうなっては元も子もなくなってしまふ。非営利組織の定義は多様であり、国や事業によって異なるという識者は多い。

そもそも定義とは本来的には本質というある意味限られた1点で簡潔かつ限定的に概念の範囲を定めることと理解すべきと考える。したがってあらゆる角度からの要請全てに応えるような包括的、網羅的な概念規定は、定義としては無理があるのではないだろうか。

もちろんこれらは一般的、普遍的な定義を行う場合の話である。各研究者が独自の研究において研究対象を絞り込むために要件を設定し、それを定義として用いることを否定するものではない。ただしこの場合は非営利の特性を有した組織ではあるが、非営利組織自体の定義ではなく、研究対象となった組織の定義ではないだろうか。

非営利組織とは何かを分析し、多様な角度から網羅的、包括的に検討することは、非営利組織研究において大変重要で意義のあることと思われる。しかし、それは全体像を捉えた解説ともいうべきものであって、定義ではないと言えよう。それは定義の限界を超えたものとなるのではないかと考える。

通説の問題点の二つ目は、実務界の例として挙げた経済産業研究所による「新しい非営利法人制度研究会検討報告書」の例にみられる、整合性を欠く定義についてである。ここでは定義の一般方法に基づいて、非営利を営利の否定語として捉え、営利は①利益を上げること、②それを分配することと定義している。したがって非営利の定義はその否定形なので、①利益を上げないこと、②分配しないこととなるべきと考えられるにも関わ

らず、①を捨象し、②だけを取り上げており、これは合理的とはいえない。

一方、学術上も実務上も通説に共通する点は、非営利組織とは利益非分配だが利益を上げて良い組織と捉えていることである。これが筆者の考える問題点の三つ目である。

非営利組織の定義では、形容詞である非営利の定義が最も重要であり、非営利を定義するには、まず肯定形の営利を定義する必要がある点を述べてきた。

学術上も実務上もこの方法に則り、まず営利を定義し、営利とは利益を上げ、それを分配することと定義している。ここで参考までに日本語を定める国語辞典をみると、営利とは「金銭的な利益を得ること。金銭的な利益を得るために行うこと。金儲け」とある。これからも明らかなとおり、営利とは利益を上げること、儲けを上げることである。つまり、営利の本質とは、利益を上げることといえる。

なお、国語辞典には配当することまでの記載はないが、学術上および実務上の営利の定義では、利益を上げ、それを配当することまでを含むと解されていると思われる。営利の定義に配当までを含むことに、筆者は特段の異論はないが、ただ厳密に言えば配当まで含めることは、営利そのものの定義（本質）ではなく、営利組織の定義というべきものと考え。なぜなら配当するということは、出資者という組織の構成員の存在が前提となるので、組織に関わることとなるからである。

それはさておき、そもそも営利と非営利は肯定と否定の関係にあり、両者は全く正反対の意味である。営利が利益を上げることとするならば、非営利は利益を上げないことと捉えるのが最も自然な解釈と思われる。にもかかわらず営利も非営利も共に利益を上げて良いとするのはいかにも不自然ではないだろうか。ではなぜ通説ではこのようになったのか。それは現実の非営利組織が上げている収益と費用の差額（以後、差額という。なお差額はプラスの場合を前提とする）を利益と認識していることから、現実との矛盾を避けるためだ

と推測される。そこで、現実の非営利組織の利益概念はいかなるものか、非営利組織の利益概念を考察する必要がある。

考察の前に、筆者の考える非営利組織の定義について以下に述べる。

2. 3 非営利組織の定義・手順について

定義の手順に従って、最初に肯定形を定義するので、まず営利を定義する。営利とは、通説によると多少の差異はあるものの学術上も実務上も、①「利益を上げること」、②「利益を分配すること」である。しかし、既述のとおり分配とは当該組織の構成員（出資者）への配分なので、これは組織の存在を前提としていることから、営利そのものというよりは、営利組織の定義と考える。そこで営利そのものの定義は利益を上げることであると定義する。

次に、営利の否定語として非営利を定義する。

営利とは利益を上げることだから、その否定語である非営利とは、利益を上げないこととなる。

次に営利組織とは先の営利の定義より、①「利益を上げる組織」となる。また当然に組織を前提とし、組織が上げた利益を出資者へ分配することは必須だから、②「利益を分配する組織」となる。

最後に、営利組織の否定語として非営利組織を定義する。非営利組織とは①「利益を上げない組織」であり、利益を上げないのだから当然に②「利益を分配しない組織」となる。

これが筆者の捉えた非営利組織の定義である。極めてシンプルと言える。

3. 非営利組織の利益概念

非営利組織とは利益を上げない組織と定義した。しかし、現実には利益を上げている。いや、利益を上げているかに見える。そこで非営利組織の利益概念について考察する。

非営利組織の利益概念を、営利組織のそれと対比する形で4項目を挙げる。i) 将来のコスト、ii) 許容範囲の設定を要す。iii) 内部蓄積を要す、iv) 用途制限がある、の4つである。4つ挙げているが、一番重要なのは、i) の非営利組織の利益とは将

来のコストであるという点である。あとの3点はコストと捉えたことを担保するための要件と言える。

3. 1 将来のコスト

会計学上、収益と費用の差額として把握されるものは、利益として認識され、これに特段の処置を施さない限り、利益として取り扱われ、配当または将来のコストに使用される（利益の使途先は配当か将来のコストの二択のみ）。

将来のコストとは、将来の事業費を指す。例えば将来の設備投資や事業リスクへの備え等である。

しかし、非営利組織が上げた差額は、非営利組織について利益を上げない組織と定義しているので、利益と認識することが出来ない。当然利益として取り扱うことも出来ない。ではこの差額は何なのか。差額の認識は利益か将来のコストの2択なので、残された途は将来のコストだけとなる。これが非営利組織の上げた差額は将来のコストと捉える理由である。

非営利組織の差額が将来のコストとなる結論は通説と同じである。しかし将来のコストに至るプロセスは異なる。通説では差額をいったん利益と認識したうえで、その利益を使途面で配当禁止という通説の定義からくる制約を課して将来のコストであるとしている。このプロセスの違いが営利組織と非営利組織の利益についての認識を混乱させている最大の理由である。

混乱しやすい点なので、再度説明すると、収益と費用の差額が発生した時点で、通説ではこれを利益と捉え、利益の使途段階で配当禁止の定義上の制約を課して将来のコストとしている。これに対して筆者は、差額が発生した段階で、即、利益を上げないという定義上の制約を課し将来のコストと捉えている。

収益と費用の差額は当然に利益と認識されるのではないかとの指摘を受けようが、そんなことはない。計上された差額をそのまま何の手立ても講じなければ確かに利益と認識される。例えば社会福祉法人が利益を上げすぎているのではないかと

批判の対象となったことは記憶に新しい。しかし特段の取り扱い、例えば引当金扱いのように費用化（コスト化）する処置を講じればコスト（費用）となりうる。現行の会計ルールでも貸倒引当金や退職給付引当金等が存在している。

非営利組織の差額は将来のコストなのに、現行の会計ルールが費用化扱いしていないので、非営利組織の計上する差額がそのまま利益と認識され、これが非営利組織の利益についての認識を混乱させている。

以上から、非営利組織の差額は将来のコストであって、非営利組織が利益を上げない組織であるということは現実と矛盾しないと思われる。

さて、非営利組織の差額が将来のコストであるとするならば、それを真にコストたらしめるためにはいくつかの条件を設定する必要がある。以下に述べる3つがそうした条件の例である。

3. 2 許容範囲

非営利組織の差額は将来のコストだと指摘したが、それでは将来のコストであれば際限ない獲得が許されるのかというと、許されないと考える。営利組織の利益との区別がつかなくなる虞が生じるからである。営利組織の利益と区別するという意味でも、許容範囲という一定の縛りが欠かせない。

何をどれだけ設定するかは議論の余地のあるところだが、事業の安定継続のために必要最小限のレベルが一つの考えとなると思われる。たとえば特養などの事業でいえば、施設の建替えコストや増加運転資金、不測の事態に備えた事業リスク対策費などが考えられるであろう。

そして許容範囲の設定額は、その項目と見積額の和として算出される。こうした許容範囲の設定が、非営利組織は儲けを含めない価格で必要なサービス・財を提供するという非営利組織の信頼のシグナルにも繋がると思われる。

なお、わが国の非営利組織を代表するといわれる公益法人においては、収支相償が原則であり、利益は認められないが、本稿でいうところの将来のコストについてどう扱うか、ケースバイケースの面が残り、明確な答えは出ていないといえる。

3. 3 内部蓄積を要す

許容範囲のところで認められた項目・金額は、多くの場合3ないし5年といった短期間で必要額を調達できるものではなく、原則長期に亘って積み立てることが求められるので、組織内部において蓄積を必要とする。

なお内部に蓄積された金額はいわゆる内部留保となるが、その適正な管理も必要となる。

社会福祉法人の内部留保が過大である、活用すべきとの議論が活発となり、社会福祉法人制度改革の引き金となった。また、従来の内部留保論では過大論、活用論のみが議論されていたところ、過大というならば過大と判定する基準が必要であるとし、内部留保の多寡の判定基準や内部留保の意義、内部留保を発生源で捉える発生源内部留保、実在面で捉える実在内部留保、多寡を論じるならば実在内部留保で捉えなければ意味がない点が松原¹⁶⁾、¹⁷⁾により示された。特に発生源内部留保や実在内部留保という用語等は、千葉¹⁸⁾等、近年の社会福祉法人の内部留保に関する研究で引用されながら、その実態に関する研究が進められている。社会福祉法人制度改革によって社会福祉充実残額（いわゆる内部留保）を計算し、一定基準を超える場合は支出計画を公表、実施することとなり、まさに非営利組織として収益と費用の差額の蓄積に対し、将来のコストたらしめるための合理的な歯止めをかける措置が取り入れられたと解釈できる。

3. 4 使途制限がある

非営利組織の利益概念の4つ目は使途制限である。非営利組織の差額は2つの点で使途制限があると言える。

一つ目は、既述のように、差額の使い道は将来の事業費にしか使えないという制約である。

営利組織の差額は利益なので、処分自由で（配当しても良し、将来の事業に投下しても良し）、使途制限はない。これに対し、非営利組織の差額はコストなので配当の道が塞がれ、将来の事業費にしか使い道はないという意味で、使途制限がある。

二つ目は、先ほど述べた許容範囲の話から出てくる制限だが、許容範囲を定めれば、何の項目にいくらかと、必要な項目と必要な金額が定められることになるので、それ以外には原則使えないという意味で、使途制限がかかる。

非営利組織の差額が将来のコストだからといってその計上額を野放しにするのではなく、今述べたようないくつかの制約を課すことによって、真のコストたらしめる必要があると考える。

IV. 考察

考察として検討が望まれるいくつかの事項を述べたい。

一つ目は、適正なコストであることを担保するための措置である。非営利組織の差額は将来のコストであるという美名に隠れて際限ないコストの計上とならないよう、これを抑制することだ。そのためには、許容範囲の設定の導入が必要で、コストとして認められる項目、金額を明確化することが求められる。

二つ目は、財務規律の確立である。他と比べてあまりに高額な役員報酬等、実質配当をいかに抑制するか、その防止策等の検討が欠かせない。

三つ目は、非営利組織が計上する差額とは将来のコストなので、それを反映する新たな会計処理方法の検討が望まれる。これによって差額の費用化が図られれば、実質上の効果は言うに及ばず、形式的にも非営利組織の損益計算書上で利益計上ゼロとなり、非営利組織は利益を上げない組織であることが明示されることになる。

V. 結語

以上、非営利組織について、非営利組織の定義を中心にいろいろ述べてきたが、通説の定義のままではどのような問題があるかというところ、営利組織も非営利組織も利益を上げても良いと一般に解され、これが営利組織と非営利組織の違いを曖昧にさせることである。

橋本が指摘するように、1990年代半ば以降、急速に非営利組織という用語が普及してきた。旧

社会主義諸国の崩壊は、社会主義体制に代わる新たな主体として非営利組織への期待をもたらしたと言えよう。一方、小さな政府を唱える新自由主義者にとり、非営利組織は国の関与を避ける有力な手段にみえたと考えられる。このように右派、左派関わりなく、非営利組織への期待が集まり、非営利組織もその研究も増大してきた。しかし、以上述べてきた通説の定義では、営利組織も非営利組織も利益を上げて良いと研究者にも所轄官庁にも実務家にも一般にも解され、これが営利組織と非営利組織の違いを曖昧にさせている。

その結果、非営利組織で差額が出て内部留保が蓄積されれば判定基準もなく過剰と叩かれたり、非課税が疑問視されたりなどの問題などが実務界に生じている。一方、特に事業性のある非営利組織の場合だが、非営利組織の経営のあり方、特に差額（将来のコスト）の計上額について、何をメルクマールに経営をすれば良いかが不明確となり、非営利組織の内外でその存在意義を問われる事態を招いている。

通説では非営利組織は利益非分配の認識に留まり、分配する根本である利益計上については無視、または肯定されてきた。本研究で述べてきたとおり、定義に従えば非営利組織は利益を上げない組織である。筆者が非営利組織の差額は将来のコストだと強調した目的は、非営利組織は利益を上げない組織だということを説明するためである。単に利益の使途面に言及することを目的としたものではない。現実には上げている利益と称されるものは将来のコストである。

社会福祉法人や医療法人においても、差額とは将来のコストであり、それを担保するための使途制限や上限設定を設けるべきなどの議論はない。公益法人では収支相償の原則があるが、明確に何をどこまで将来のコストとみなすべきかの定まった見解は見られず、まさに学術的理論が求められている。本研究はこれらの現状に対し、理論的に非営利組織の定義から遡り、その利益概念（差額は将来のコストであり、その担保措置として許容範囲、内部蓄積、使途制限を要すること）を示した。

今後は、本研究で示した非営利組織の利益概念を叩き台に、現実の非営利組織における経営のメルクマール、つまりあるべき差額（将来のコスト）の算定や報酬議論の一助となるために、事業の安定継続に必要な将来のコストに何をどこまで含めるべきか、例えば施設系であれば施設の建替えコスト等、産官学で協力しつつ、保険者と住民を交えた活発な議論が求められる。

参考文献

- 1) 堀田和宏：非営利組織の理論と今日的課題, 1-917, 公益情報サービス：2012
- 2) 橋本理：非営利組織研究の基本視角, 1-314, 法律文化社：2013
- 3) 下中弘編：哲学辞典, 960, 平凡社：1995
- 4) 堀田和宏：非営利組織の理論と今日的課題, 122, 公益情報サービス：2012
- 5) Salamon, L.M.: America's nonprofit sector : A primer : Second edition. The Foundation Center, : 1999（入山映訳、『米国の「非営利セクター」入門』, 21-23, ダイヤモンド社：1994）
- 6) Salamon, L.M. et al.: Defining the nonprofit sector:A cross-national analysis, Manchester University Press, pp35 : 1997
- 7) 小島廣光：非営利組織の経営—日本のボランティア—, 4-5, 北海道大学図書刊行会：1998
- 8) 島田亘：非営利組織のマネジメント, 31-32, 東洋経済新報社：1999
- 9) Hansmann, H.B.: The Role of Nonprofit Enterprise, The Yale Law Journal, Vol. 89, No. 5, April. pp838 : 1980
- 10) Hansmann, H.B.: Reforming Nonprofit Corporation Law, University of Pennsylvania Law Review, vol. 129, No. 3, January. pp501 : 1981
- 11) Weisbrod, B.A.: Rewarding Performance That Is Hard to Measure:The Private Nonprofit Sector, Science, Vol. 244, May. pp541 : 1989

- 12) James, E. and S. Rose-Ackerman (田中敬文 訳『非営利団体の経済分析：学校，病院，美術館，フィランソロピー』，5，多賀出版：1993)
- 13) 若林茂信：非営利組織体の主たる会計目的：財務的生存力の表示，非営利組織体の会計，14，中央経済社：2002
- 14) 公益法人有識者会議：「公益法人有識者会議報告書」，5頁，2004年11月19日，2019年7月31日，<https://www.gyokaku.go.jp/jimukyoku/koueki-bappon/yushiki/h161119houkoku.pdf>
- 15) 独立行政法人経済産業研究所委託事業 新しい非営利法人制度研究会，「新しい非営利法人制度研究会検討報告書～NPO・市民活動をふまえた非営利法人制度のあり方～」，6-7頁，2003年8月，2019年7月31日，https://www.rieti.go.jp/jp/projects/new_npc_system/
- 16) 松原由美：特養の内部留保に関する一考察上，社会保険旬報，2523巻，18-23：2013
- 17) 松原由美：内部留保に関する一考察—過大論、活用論への問題提起として—，会計理論学会年報，33，59-68：2019
- 18) 千葉正展：社会福祉充実残額と法人経営—社会福祉充実残額の理解と充実計画策定のポイント，13，社会福祉協議会：2018

(2019年8月1日原稿受理，2019年12月11日採用決定)

Abstract

A consideration on the Definition of Non-Profit Organizations

To define something is to differentiate a concept from others based on its essence. Non-profit organizations are organizations that are restricted from making a profit. Thus, the definition of “non-profit” is key to the definition of a non-profit organization. Profit means making monetary gains; thus non-profit means to not making monetary gains or profits. Therefore, a non-profit organization can reasonably be defined as an organization that does not make gains or profits. The excess of revenues over expenses in a non-profit organization go toward costs. However, if there is no limit placed on costs, the difference between costs and gains becomes ambiguous, thus requiring a certain level of restraint, or setting a tolerance level. This tolerance level is a specific policy that acts as a signal of trust for a non-profit organization. The treatment of the excess of revenues over expenses as a cost in accounting is also worthy of consideration.

編集後記

2019 年は、天皇陛下の生前退位、そして皇太子殿下の天皇即位により、新たな「令和」という時代が幕を開けました。とはいえ、日々の暮らしは変わることなく、毎日を過ごしております。来年は、いよいよ東京オリンピック・パラリンピックが開催されます。一生に一度巡り会えるかの大イベントで、楽しみにしております。

時代の変化とは別に、当学会誌も、投稿手続き、投稿原稿の取り扱いなどについて見直し作業を続けて参り、2019 年より、COI の記述などを含め、投稿規定改訂をいたしました。今後も、オンライン投稿なども検討してまいります。

会員の皆様、論文は通年で投稿をお受けします。ただし、雑誌の発行は当面、年に 1 回秋～年末の間の総会に合わせて発行いたします。

会員の皆様からのたくさんのご投稿をお待ちしております。

(J. U)

介護経営

第 14 巻 第 1 号（年 1 回発行）2019 年 12 月発行

発行人 田中 滋

発行所 日本介護経営学会

〒104-0047 東京都千代田区内神田 1-3-9

TEL：03-5244-5141

FAX：03-5244-5142