

我が国における産業ソーシャルワークの萌芽、その展望と課題
～働く女性の子育て・介護支援を中心とした新たな役割を担う
産業ソーシャルワーカーの固有性に着目する～

丸 目 満 弓

Conception of industrial social work and its prospect and problems
- Approach to the characteristics of industrial social workers and their new
role in supporting working women in child rearing and senior care -

Mayumi MARUME

In recent years, a new category called industrial social work has evolved into its own distinct group among other particular social works such as medical, community, education, etc.

Industrial social work is social services executed in industrial fields and it serves as a support system for those with welfare needs. Industrial social workers enter into a service agreement with companies to provide assistance to their employees and their families.

In this research, the author began with listing several concepts that were similar or related to this new group and identified the relationship with one another accordingly.

Secondly, the author clarified what industrial social work entails, to whom and specifically what type of support was provided. The author mainly interviewed pioneering practitioners in the industrial social work fields, with only a few of whom practice in Japan. She explored the differences between industrial social work and other social works and identified their characteristics in comparison with other professions in the field of social works.

Furthermore, the author recognized not only the difficulties and problems seen in its execution in the beginning, but also identified the problems and prospects of the future. Her research brought forth direction with which industrial social work should follow in its development.

Key words : EAP, Child rearing and senior care support, Work-life balance,
Industrial social worker, Industrial social work
E A P、育児・介護支援、ワーク・ライフ・バランス、産業ソーシャ
ルワーカー、産業ソーシャルワーク

はじめに

医療ソーシャルワーク、コミュニティソーシャルワーク、学校ソーシャルワークなどのように特定の領域において、独自に発展しているソーシャルワークの一つとして、近年、産業ソーシャルワークという新たなカテゴリーが誕生しつつある。文字通り、産業分野で行われるソーシャルワークであり、クライアントである雇用主や企業と契約を結んだうえで、主にそこで雇用されている従業員やその家族に対して福祉的援助（ソーシャルワーク）を行うものである。

本研究では、まず類似・関連するいくつかの概念をあげ、それぞれの関係性を整理するところから始める。次に日本において数えるほどしか存在しない、産業ソーシャルワークの先駆的实践者である岸本伸一氏¹⁾からの聞き取り調査を中心に、岸本氏が産業ソーシャルワーカーをめざす人向けに発行したメールマガジンの情報等とあわせて、ほとんど世に知られていない産業ソーシャルワークとはどのようなものなのか、そして産業ソーシャルワーカーが、誰を対象に、具体的にはどんな援助を行っているのかを明らかにし、その他のソーシャルワークとどう違うか、また同じ産業分野における他職種と比較した固有性はどこにあるかを探る。さらに草創期に見られる、業務を行ううえでの困難や問題点、将来的な課題や展望について考察し、これからの産業ソーシャルワークが発展するうえでのめざすべき方向性を提起したいと考える。

1. 類似・関連する用語の整理

1-1 企業福祉

企業福祉とは、企業が自発的に行う、労働者のための活動や事業で、いわゆる福利厚生

と言われるものである。福利厚生はさらに①法定福利と②法定外福利とに分けられる。前者は企業が加入を義務づけられている社会保険制度のように法律に基づく福利厚生、後者は義務づけられていないものの企業が自主的に福利厚生として行っているもので、住宅(社宅や独身寮など)や、医療・保健(企業病院や診療所、健康保険組合への援助など)、生活援助(保育施設、食堂、駐車場など)、慶弔(慶弔見舞金、永年勤続表彰)、共済・保険(団体生命保険など)、文化・体育・レクリエーション(保養所、講演会、社員旅行、クラブ活動など)、財産形成(財産形成貯蓄、従業員持株制度など)、通勤費の補助などが含まれており、企業福祉という場合は、通常は主に②を意味する(川村 1998)。

1-2 労働者福祉

前項の企業福祉に関連するものとして、労働者の権利に属するもの、企業が努力しなければならないとされているものを労働者福祉と呼ぶことがある。法定福利のほか、従来の法定福利外の範囲内にあるものでも、就業規則や労働協約などで明示されていて、労働条件の一つと見なされるもの、具体的には、労働基準法や労働安全衛生法、労働保険各法のような法律をはじめ、雇用確保対策、賃金関係、労働時間、能力開発、労働条件の向上、労使関係などに対する施策・対策に基づくものである。

労働者福祉を行う主体には、国や企業の他、労働者によって自主的に労働条件の維持改善や、経済的地位の向上を主目的に構成された労働組合がある。なお、労働者による労働福祉の主体としては、購買生協や医療生協、労働者共済生協(労済)などの生活協同組合のほか、労働金庫なども含まれる(川村 1998)。

1-3 福祉産業

民間事業者が、市場原理に基づく契約を通じて、財やサービスを供給する事業を総称して福祉産業と呼ぶ。ホームヘルプや介護用品などのサービス提供を行う高齢者福祉分野、義肢や義足、車いすなどのサービスを行う障害者福祉分野、ベビーホテル、ベビーシッターなどのサービスを行う児童福祉分野など、対象者により大別される。国民の福祉ニーズの多様化や規制緩和にともない、これらの分野の産業は近年ますます拡大している。なお、これらの福祉産業を次項の産業福祉の概念に包括する考え方もある（川村 1998）が、本論文においては、福祉産業は直接的に産業ソーシャルワークとは特に関係はないので、その考え方は採らない。

1-4 産業福祉

産業福祉とは、企業にとって経営の安定と良質な労働力の確保、労使関係の調整、そして労働者にとっては実質賃金の上昇、快適な労働環境の改善など、生活の安定、福祉の向上を目的とした施策・事業・活動の総称である。言い換えれば、企業による企業福祉と、労働者による労働者福祉に加え、政府による労働者のための社会保障をも包摂するものといえる。

1-5 産業カウンセラー

産業カウンセラーは、職場でカウンセリングをおこなうカウンセラーをさす。「心理学的手法を用いて、働く人たちが抱える問題を、自らの力で解決できるように援助することを主たる業務」（日本産業カウンセラー中部支部HPより抜粋）を担っており、労働政策研究・研修機構の統計によると、全国に240,232人の産業カウンセラーが従事している。主な活動領域は、メンタルヘルス問題へ

の援助、及びキャリア開発への援助である。

1-6 EAP（従業員支援プログラム）

EAPとはEmployee Assistance Programの略であるが、国際EAP学会によると、EAPとは、①職場組織が生産性に関連する問題を定義する、②社員であるクライアントが健康、結婚、家族、家計、アルコール、ドラッグ、法律、情緒、ストレス等の仕事上のパフォーマンスに影響を与えうる個人的問題を見つけ、解決する、という二点を援助するために作られた、職場を基盤とするプログラムである、としている。（日本EAP協会HPより抜粋）

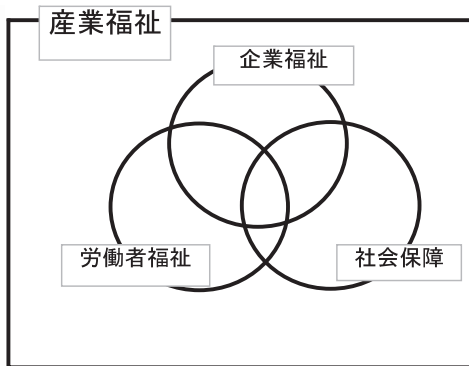
EAPは、1970年代のアメリカにおいて、ベトナム戦争の影響を受けてアルコールや薬物への依存が大きな社会問題となった時代背景の中で、労働者の業務成績低下や退職問題という深刻な状況を解決すべく誕生したもので、現在ではメンタルヘルス問題をはじめ、家族問題や経済的問題など、その取り組むべき問題も多様化しつつある。EAPは、当初は先進的な企業を中心に導入され、現在では米経済誌「フォーチュン」に記載されている上位企業のうち、約95%の企業が導入していると言われている（市川 2004; 松本 2004）。

一方、日本においては、1996年、通信機器メーカーであるモトローラ社の日本法人が導入したのが最初で、大企業を中心として徐々にひろがりをみせている（市川 2004）が、問題を多く抱える中小企業ではまだまだ浸透しているとは言い難い。なお国際EAP協会の正式支部として、1998年に日本EAP協会が設立されている。企業内の産業医、精神科医、心療内科医、産業看護職、心理専門家などにより、EAP固有の技術を遵守し、サービスの質の維持向上を目的とするほか、会員同士のネットワークの推進、啓発普及活動な

どを行っている。(日本EAP協会HPより抜粋)

1-7 それぞれの用語の関係性、産業ソーシャルワークとの関わり

これまで述べてきたいくつかの概念を図式化したものが、図1である。



〈図1〉産業福祉および類似・関連する概念との関係
※筆者作成

企業福祉・労働者福祉・社会保障は、それぞれが独立したものというよりは、相互に重なり合っている。

では産業ソーシャルワークは、産業福祉の中でどのように位置づけることができるのか。まず“企業が自発的に行う、労働者のためのもの”という意味では、企業福祉の法定外福利に属するものであることは間違いない。さらに、メンタルヘルスに関する産業ソーシャルワークは前述した「医療・保健」、育児・介護支援を行う産業ソーシャルワークは「生活援助」という企業福祉のカテゴリーに入れることができると考えられるが、今までのように、当該分野にかかる費用に対する援助や、直接的なサービスを行う形態とは全く異なり、対人援助という、目に見えないソフトなサービスを提供する意味では、今後新たな枠組みとして捉え直す必要があると考えられる。

また産業ソーシャルワークは、ソーシャルワークが「社会資源」を活用しながらクラ

イエントの問題解決を支援する」アプローチであることからすれば、国家・政府の行う様々な法制度・施策とも不可分な関係にあるし、「クライアントの“自立的な”問題解決を支援する」観点からは、労働者自身による取り組みとしての労働者福祉と密接に関連している。

本論文では、産業ソーシャルワークと既存の概念との関係については、簡単にふれたに過ぎないが、これから産業ソーシャルワークが発展し、業務内容が体系化できた時点で、改めて整理し直す必要が出てくると考えられる。

なお、EAPと産業ソーシャルワークとの関係について、現時点では、産業ソーシャルワークはEAP業務を担う職種の一つであるということができる。しかし後述するように、実際には産業ソーシャルワーカーは、現在の日本におけるEAP業務の範疇にはない、新たな業務を行っているため、今後はEAPの概念そのものを拡大させる必要があると考えられる。

また、隣接する領域に身をおく産業ソーシャルワーカーと産業カウンセラーの関係は、一見競合する存在であると考えられがちであるが、実はそうではない。心理的手法やソーシャルワーク手法という全く異なる解決アプローチであることや、得意とする分野もそれぞれ異なる点を考えると、両者が業務分担を行い、双方が発展していくことは十分に可能である。この点についても、これから事例などの積み重ねを行うなかで、詳細を明らかにしていきたいと考える。

2. 産業ソーシャルワーカーとは

2-1 産業ソーシャルワーカーと呼ばれる人たち

産業ソーシャルワーカーと呼ばれる人たち

<表1> 「産業」「企業」と「ソーシャルワーカー」が関連する、いくつかのパターン
※筆者作成

	パターン①	パターン②	パターン③
企業との関係	「企業」が「雇用」	「雇用主（EAP）が契約した企業」へ「派遣」	「企業」と「直接契約」
援助対象	企業の顧客	労働者	労働者とその家族
手法	ソーシャルワーク	カウンセリング等	ソーシャルワーク
業務内容	医療福祉に関する情報提供	メンタルヘルスケアが中心	メンタルヘルスケア及び育児・介護支援など

には、「産業（企業）」、「ソーシャルワーカー」をキーワードとして、いくつかのパターンが存在する（表1参照）。

まず、「企業」に「雇用されている」「ソーシャルワーカー」というパターンである（パターン①）。例えば東京海上日動メディカルサービス（株）にソーシャルワーカーが存在している。しかし、これは企業内の従業員向けでなく、企業の顧客に対して保健医療福祉に関する情報提供を行っている。

次に、大手「EAP 会社」に「精神保健福祉士（精神科ソーシャルワーカー）」が「雇用されている」パターンがある（パターン②）。精神保健福祉士はEAP会社が契約している企業に派遣され、他の心理職と同様に、主にカウンセリングの手法を用いたメンタルヘルスケアを主に行っており、援助対象を社会資源に結びつけるという意味でのソーシャルワークを専門的に行っているものではない。

最後は、独立した存在（外部EAPと呼ばれる）として、「企業」と契約を結び、契約した「企業」の従業員、家族に対して援助を行う「ソーシャルワーカー」である（パターン③）。岸本氏は「いずれ産業ソーシャルワーカーが普及し、その必要性が認識されたなら、これらの援助業務を行う者を企業も独自で雇用することが考えられるが、そうすると産業ソーシャルワーカー自身が“労働者”になってしまうため、「中立性」が保たれなく

なるところに新たな問題点が出てくるであろう」という。後述するように、日本における数少ない従事者が、全員外部的な存在であることから、現時点では本論文においてこのパターン③を産業ソーシャルワーカーと定義する。

なお、産業ソーシャルワーカーは企業内ソーシャルワーカーと言われることもあるが、これはパターン③と全く同義である。主に産業ソーシャルワーカーが企業側や行政、一般の方に、その業務内容の説明を行う際、企業内ソーシャルワーカーという方が「企業」という働く場をイメージしてもらいやすい、また、従業員に対しても、「企業内の支援者」という、より近い存在として意識してもらえ、と岸本氏は言う。

ただし、本論文では企業を含むより広い概念である“産業”界におけるソーシャルワークの誕生を強調する意味において、また既に認知がすすんでいる産業分野におけるカウンセラーについても、自らを産業カウンセラーと名乗っており、ともに隣接する領域同士で業務分担や連携しあってソーシャルワークをすすめていくべき存在であることから、「産業ソーシャルワーカー」の言葉を用いることとする。

なお、パターン②とパターン③の違いは、岸本氏によると「最も大きな違いは、“職務権限”であり、「前者が契約したEAPプロ

バイダーに雇用された職員であり、現場で労働者の相談や支援の判断が十分にできないことに比べ、後者は産業ソーシャルワーカー自身も独立した存在であるため、相談を受けたその場で“支援策”を明示できるところに、クライアントの支持が得られやすい」点にある。

この産業ソーシャルワーカー、もしくは企業内ソーシャルワーカーという呼称を用いて業務を行ったのは、はっきりとは分らないものの、おそらく岸本伸一氏が日本で初めてであると推察される。岸本氏は、2009年7月にEAPを行う「ソシアルプラン」を設立し、自らの保育士・精神保健福祉士という専門性をいかして、従来のEAP業務であるメンタルヘルスへの支援のみならず、ソーシャルワークの手法を用いた育児・介護休業支援などを行うという、他には見られない独自の活動を行っている。

現在、産業ソーシャルワーカーとして活動しているのは7名であり、各々が独立しながら、岸本氏と業務上の提携を行うスタイルにより、北九州地域を中心に業務を行っている。従事者のバックグラウンドとしては、前述したように精神保健福祉士、保育士である岸本氏のほか、精神保健福祉士、T H P心理相談員²⁾が1人、産業カウンセラー2名、社会保険労務士3名である。

2-2 産業ソーシャルワーカーにとってのクライアントは誰か

ソーシャルワーカーには援助対象となるクライアントの存在が必要であるが、産業ソーシャルワーカーの場合、まず直接的なクライアントは「企業」であり、本研究では便宜的にこれをクライアント企業と呼び、次に企業と契約を締結した時点で、「従業員（社員）及びその家族」が二次的なクライアントとな

るため、後者をクライアント従業員と呼ぶ。ただし、現場においては、前者を“契約企業”または“顧問先”と呼び、後者を“クライアント”と呼ぶという。というのは、「一切なんの問題も起こらなかった場合、企業は“クライアント”とは呼べなくなるから」である。

このように、産業ソーシャルワーカーは2人のクライアントと相対する、特殊な二重構造の中で業務を行うことになる。

前者の業務は「生産性の向上、業績アップ」が目的であり、後者の目的は「個人的な生活問題の解決」である。ここには、従業員が生活問題を抱えることにより、パフォーマンスが低下し、結果として企業業績にも影響を与えるという図式が前提として存在する。つまり、ソーシャルワーカーが生活問題を抱える従業員をサポートすることで、再び生産性が回復し、会社の業績アップにつながらなければ、企業にとっては契約する価値がないのである。

具体的に言うと、ソーシャルワーカーの役割は、うつ病にかかったクライアント従業員の病気に着目し、医療的ケアに結び付けることだけではなく、医療ケアに結び付けて病気が快復することで、いかに仕事が元通りにできるかどうかということを意識しながら援助を行うことにあるのである。

しかし時に企業と従業員という異なる立場からソーシャルワーカーに求められる役割が違うことも予想されるので、これまで「クライアントの権利擁護」が援助の第一義であったソーシャルワーカーによっては大きな戸惑いを感じることもあるかもしれない。実際、関わる問題のほとんどが「会社と労働者」間の問題である、と岸本氏は言う。ただし、企業と契約する段階で、あくまでもソーシャルワーカーは「企業側の調整役」ではなく、「労働者の権利擁護」の立場をとることも理解し

てもらう必要があり、場合によってはセクシュアル・ハラスメントや内部不祥事等が発生し、それについて従業員から申告があった際は、他機関へつなぐことも契約書に含めているという。このようにクライアント従業員が安心して相談できるためにも、企業とは独立した外部的存在のソーシャルワーカーが、業務を担う意味は大きいと考えられる。

とはいえ、真っ向からクライアント企業に不利益となるような支援内容ばかりでは、企業は産業ソーシャルワーカーと契約を結ばないであろう。そのためにも、最初の契約段階で、しっかりと説明を経営陣に行い、トータルで判断して産業ソーシャルワーカーの存在が、従業員にとってプラスであるばかりでなく、何より企業にとってもプラスが大きいことを理解してもらう必要がある。そして日頃の実践の中で、双方からの確固たる信頼を得ることが、問題の解決をスムーズにすることにもつながる。

その意味でも、産業ソーシャルワーカーはバランス感覚に優れ、柔軟な対応ができる高い資質と能力が求められるのである。

2-3 産業ソーシャルワーカーの業務内容

産業ソーシャルワーカーに共通する業務内容は、概ね①メンタルヘルスに関する支援、②育児・介護問題を含む「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」に関する支援である。

①のメンタルヘルス支援を行うソーシャルワーカーには、1)「休職者」に対する職場の意識改革、2)原因となる「職場環境」の問題改善の提案、調整、3)休職者の立場にたった復職プラン作りのサポート、4)休職者の権利擁護と代弁者としての機能が求められている。

また、②の育児支援においては、1)保育

所や学童保育など、育児と仕事が両立できるための社会資源の情報提供、2)クライアント従業員に対する出産一時金、出産手当金、雇用保険の育児休業給付の内容、手続きの仕方の支援など、3)クライアント企業側に対する育児・介護休業法の制度に対する説明をはじめ、企業側にとってメリットのある中小企業子育て支援助成金や両立支援レベルアップ助成金など法律や制度の情報提供、4)行政などの行う施策・制度に基づき、その企業に合わせた“使い勝手の良い制度づくり”やその周知を行うことで女性労働者が辞めなくてもよい環境づくりの役割などが求められている。

また介護支援においては、1)介護サービスなどの地域資源の情報提供、2)介護休業等を利用する従業員に対する情報提供、そして3)家族介護を行っているクライアント従業員のメンタルサポートなどが重要である。

このように、これらの問題に対して、産業ソーシャルワーカーは、「相談」「支援」の専門家としてクライアントに関わるだけでなく、例えばメンタルヘルス問題であれば産業医や専門医、介護支援であれば行政の介護保険担当や在宅介護支援センターなど「専門機関との連携窓口」として、また人事部門や経営者に対して企業内の制度やシステムの創設、改善をすすめる「コンサルタント」としての役割など、さまざまな役割を担っている。

産業ソーシャルワーカーの業務は、従来の相談援助（ソーシャルワーク）業務だけではない。他のソーシャルワーク領域になく、EAP業務や他の関連職種にも、あまり見られない点は、クライアント企業と契約した段階から始まる「システム設計」、つまり「仕組み作り」である。

支援の重点をどこに置くのか、電話やメール、対面相談など、どのような手段で行うの

かなど、すべては業種や業態ごと、企業ごとの現場に合わせて“オーダーメイド”されたものであり、どの企業に対しても、ほぼ同じ内容のサービス提供を行う“パッケージ型”が多いEAP会社とは差別化されている、と岸本氏は言う。

2-4 産業ソーシャルワーカーの独自性

2-4-1 「継続的に」「寄り添う」というスタンス、人や機関を「つなぐ」役割、そして「権利擁護」

産業分野で働く医師や保健師、カウンセラーやコンサルタントの場合、労働者に対して専門的な見地から直接的なケアを行う、あるいは示唆・助言を行うという関わりが行われる一方で、産業ソーシャルワーカーは問題を抱えている労働者に寄り添い、継続的なフォローを行う。

また、本人への継続的な関わりと並行して他機関や他職種との調整・連携を行うことも多い。具体的には、法的な問題であれば弁護士との連携など、メンタル不調者のサポートにおいては、産業医のみならず、クライアント従業員の主治医、会社への情報提供や支援要請など、また育児支援では、保育所や行政、場合によっては教育委員会や児童相談所など、介護支援では市町村や介護関連施設など、さまざまな機関、関連職種とのネットワークの中心的存在としての役割を果たしている。

そして、解決に向けてクライアント自ら動くことは原則であるものの、場合によっては、企業側（雇用主）に本人が言えないことを代弁したり、本人をとりまく環境に対して直接・間接的な働きかけを行ったりするなど、第三者として権利擁護の役割も果たす。

これらの点については、全てのソーシャルワークの領域共通のアプローチや役割であるが、一方ではこれまで産業分野に関連する他

のどの職種にもなかった、独自のアプローチであるとも言えることでもある。

2-4-2 育児・介護支援という新たな固有の役割

岸本氏は、産業ソーシャルワーカーがEAP分野に参入する際、当初は足がかりの一つとして、行政主導の子育て支援施策において、企業が果たさなければならない責任の部分をサポートする役割が大きかったと言う。

具体的には2005年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法」³⁾による、企業主の「一般事業主行動計画」⁴⁾の策定である。既に従業員301人以上を雇用する企業には義務化されていたが、2011年4月からは従業員数101人以上300人以下の企業にも「一般事業主行動計画」の策定義務が課された。企業は、社員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない社員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むために、「一般事業主行動計画」において計画期間や目標その他目標達成のための対策と実施時期を定めることが義務付けられたが、これを受け、岸本氏ら産業ソーシャルワーカーは、紙面上の計画策定でなく、取り組みの仕組みを作り、サポートしていくことを提案し、自然な形で社内に働く女性の育児支援を浸透させていったのである。

一方で、超高齢社会においては、現役世代の親の介護問題も今後ますます増えていくことから、「介護支援」を他の関連職種にはないソーシャルワーカーの独自の業務として、その役割を発揮していくことも期待されている。これらの育児・介護問題を含む「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」への支援こそが産業ソーシャルワーカーの業務の柱になっていくと岸本氏は断言する。

3. 産業ソーシャルワークの展望と課題

3-1 産業ソーシャルワークが直面する困難と問題点

(1) 認知度が低い“産業ソーシャルワーカー”
企業（雇用主）、社員、社会一般のいずれにおいても、産業ソーシャルワーカーの存在が世に広く知られているとは言い難い。認知度が低いということは、すなわち雇用主がソーシャルワーカーと契約する可能性も低く、産業ソーシャルワーカーも増えることはない。すなわち労働者の福祉増進も遅れるということになる。

言うまでもなく、今後、ソーシャルワークの一分野として産業ソーシャルワークが確立していくためには、企業関係者はもちろん、広く社会に認知されることが必要である。その意味においても、岸本氏がメールマガジンの発行を通して、インターネットを利用して人という限定された条件ながら、産業ソーシャルワーカーという存在を知らしめ、それに興味を持つ人が多く現われたのは画期的なことであった。同氏は、積極的に企業に向けてセミナーやプレゼンテーションを行っているが、しかし、それもやはり限られた範囲である。

さらに広い範囲で認知度向上に向けてアピールするためには、後述するように同じソーシャルワーカーとして活動している者同士が、地域や得意とする活動分野を超えて団結することが不可欠である。

(2) 従事する者の専門性の確保

岸本氏によると、「福祉の専門的基礎を身につけているだけでは、すぐに業務につくには困難であり、「法律」「経済」「経営」「労働行政」の知識、さらには、「働く」とは（何か）「ワーク・ライフ・バランス」などに関する

視点を身につけることが必要」であるという。さらには「契約企業の所属する業界の情報も知っておく必要があるため、幅広い知識が必要」である。現段階で、産業ソーシャルワーカーになるルートとしては、前述の岸本氏のようにソーシャルワーカーが産業分野で活躍するために必要な知識を身につけるか、または社会保険労務士などの他職種がソーシャルワーク的な知識や技術を身につけるかのいずれかである。したがって、福祉系大学を卒業しても、すぐに産業ソーシャルワーカーとして働くことは困難であることはもちろん、既に社会に出ているソーシャルワーカーにとっても、直ちに当該分野に参入することは容易ではないと考えられる。どちらかといえば、後者の方が産業ソーシャルワーカーに転身しやすいとも考えられるが、そのしっかりした道筋はまだない。

いずれにしても、現段階では、産業ソーシャルワークの体系が存在しないため、提供するサービスは個人の力量により大きく異なりやすい傾向がある。できるだけ早期に、統一された養成カリキュラムや研修プログラムの内容を策定することが望ましく、その役割を担うためにも、後述する“職能団体の設立”が急がれる。

(3) クライアント企業の業種によって大きく異なるソーシャルワーカーの役割

クライアント企業が、産業ソーシャルワーカーに期待している内容は、業種によって全く異なる、と岸本氏は言う。例えば、工場系の企業の場合、非正規社員の雇用、期間労働者の雇用という問題があり、契約後の解雇、生産縮小による解雇も発生する。産業ソーシャルワーカーは、その解雇後の労働者の住居、仕事問題に対する支援、場合によっては生活保護につなげるなどの経済的問題への対

応、の役割を担う。

また、女性労働者が圧倒的に多い職場（介護・医療機関など）がクライアントの場合においては、頻繁に職員の入れ替わりもあるので、育児・介護休業法に基づく子育て・介護支援などが中心になる。その他、研究機関や営業中心の企業などの場合は、そこで働く労働者のおかれた状況によりメンタルヘルスケアが多く求められることもある。このように業種やクライアント企業の特性により、産業ソーシャルワーカーが行うサポート内容も大きく異なってくるため、“パッケージ化”されたサービスでなく“オーダーメイド”型サービスの提供が必要となる。

しかし、従事している人数が非常に少ない現状では、たとえ困難や行き詰まりを感じたとしても、同じ業種を担当している者でないと理解しにくい事柄なども多く、誰に相談することもできない状況が多いとされる。結果として、産業ソーシャルワーカーの専門性の向上は容易ではない。これを解消するため、できるだけ従事者の数を増やし、ピアスーパービジョンが相互にできるような連絡・相談体制を構築することが望まれる。

3-2 将来的な課題

現場で従事するソーシャルワーカーの人数がある程度増えてくれば、個人レベルの結びつきではなく、団体としての行動により、いっそう社会的にもアピールができ、認知がすすむことになると予想される。このためには、できるだけ早い段階で職能団体の設立をすることが望ましい。倫理綱領の制定や、業務指針の策定、養成カリキュラムや現任者の研修プログラムなどの体系化、さらに質の向上をめざした学術研究、社会活動、出版・広報活動、関連団体との情報交換や交流など、他の職能団体と同様に、専門職集団として果たす

役割は大きい。

4. 福祉的視点からみた“産業ソーシャルワーク”の萌芽

社会福祉士や精神保健福祉士は名称独占とはいえ、資格を持つ者以外に名乗ることは許されないが、ソーシャルワーカーという一般的な呼称は今のところ、誰が使用しても全く問題はない。

産業ソーシャルワーカー草創期である今は、残念ながら全ての従事者が、社会福祉学を学問的背景に持つ者として業務を行っているわけではない。“ソーシャルワーク的思考”“ソーシャルワーク的な関わり”ができるというアピールの意味をこめて、産業ソーシャルワーカーを名乗ることも可能であるし、“仕事がしやすいから”という理由で産業ソーシャルワーカーを名乗ることもあり得る話である。

前述したように、他の専門職がソーシャルワークの手法を取り入れて、当該分野で産業ソーシャルワーカーとして認知されてゆくのか、それとも社会福祉士、精神保健福祉士などソーシャルワークの学問的基礎をもった人間が、企業組織や企業経営という、これまで福祉の世界とは縁遠かった分野を学びながら、本来のソーシャルワークを産業界において実現させていくことを模索することになるのか、どちらが主流になるのかは分からない。ソーシャルワークの専門性という立場からは、後者である方が望ましいが、他の学問的背景を持っていたとしても、養成カリキュラムを整備することなどして、ソーシャルワーカーとして一定の水準を少なくとも満たすことが必要である。

一方で少子・高齢社会の今日、企業にも育児支援への積極的な取り組みを求めるなどの

ワーク・ライフ・バランス重視の姿勢が強くなるだろう。また、社会的問題となっている労働者のメンタルヘルスへの対応がますます求められる中で、EAPは、今後も企業に多く取り入れられていくであろうし、広義のEAPを実現する意味では、産業ソーシャルワーカーが活躍できる可能性が高くなることは確実であると思われる。

5. おわりに

本研究は、先行研究や文献もほぼ皆無に近い状況の中、当該分野における第一人者への聞き取り調査を中心に、産業ソーシャルワーク全体を語るという、探索的レベルのものであった。しかし、ソーシャルワーカー全体や産業分野の関係者などに向けて産業ソーシャルワークという新たな分野の萌芽を知らしめ、新たな業務の可能性を喚起したという意味において有用であったのではないかと考える。

今後の課題として、まずは先進的な取り組みを行っているアメリカをはじめとする諸外国の実態を探りたいと考えている。業務内容や活動規模、また養成カリキュラムなど、諸外国の産業ソーシャルワーカーをとりまく実情についても明らかにしたい。また他の関連職種、特に産業カウンセラーと産業ソーシャルワーカーの業務内容の重複部分やそれぞれの役割などを明らかにすることにより、これら隣接する領域といかに業務分担をし、連携していくべきか、など関係職種がともに発展する可能性を探っていくことも重要である。

日本においては、産業ソーシャルワークは、発展途上の領域であり、明確な理論がまだ存在していない状況であるため、当面は実践が先行していくことが予想される。そこで、まずは岸本氏を中心として今後急速に増えるで

あろう産業ソーシャルワーカーの実践を実証的に検討していきたい。その丁寧な積み重ねこそが、産業ソーシャルワークの専門性を着実に確立させていくことにつながると確信するからである。

参考・引用文献

- 1) 川村匡由, 亀井節子:産業福祉論. p2 - 5, p19, p170-171, ミネルヴァ書房, 京都, 1987
- 2) 市川佳居: EAP 導入の手順と運用. p40, かんき出版, 東京, 2004
- 3) 松本桂樹, 川崎昌子:「企業と従業員の心の健康づくり」－メンタルヘルス対策としてのEAP－. 勤労よこはま, 16年12月号, p10 - 13, 2004
- 4) 田中明: 企業福祉論. 北大路書房, 京都, 1996
- 5) 中本博道: いわゆる産業福祉について. 駒沢社会学研究, 第2, 第3合併号, p1 - 16, 1971

参考ウェブサイト

- Social Plan EAP (ソーシャルプラン).
<http://www.socialplan.biz/index.htm>, 2010.08.08アクセス
- 日本産業カウンセラー協会中部支部.
<http://www.counselor-chubu.jp/>, 2010.08.17アクセス
- 日本産業カウンセラー協会.
<http://www.counselor.or.jp/>, 2010.08.17アクセス
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構.
<http://www.jil.go.jp/>, 2010.08.17アクセス
- 日本EAP協会.
<http://plaza.umin.ac.jp/~eapaj/>, 2010.08.20アクセス

日本医療社会事業協会.

<http://www.jaswhs.or.jp/2010.08.23>ア ク セ
ス

中央労働災害防止協会.

<http://www.jisha.or.jp/index.html>.
2010.08.20アクセス

員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない社員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たり、計画期間や目標その目標達成のための対策と実施時期を定めたものであり、都道府県労働局へ届けることになっている。

謝 辞

本論文の執筆にあたり、産業ソーシャルワーカーである岸本伸一氏には、現場での貴重な資料を数多く提供していただき、また快く聞き取り調査に応じて下さるなど、全面的なご協力をいただきました。心から感謝申し上げます。

注記

- 1) ソシアルプランEAP 代表者。
- 2) THP心理相談員とは、1988年に厚生労働省から提唱された「心とからだの健康づくり」(THP)において、勤労者の健康増進のために行う心理相談を担う者である。それまでの心理相談は職場外のカウンセラーが中心に行っていたが、この資格の普及を契機に、職場内で心理相談員を養成しやすくなった。なお、資格は中央労働災害防止協会の開催する3日間の「心理相談専門研修」を受講し、THP指導者として登録した者に付与される。
- 3) 「次世代育成支援対策推進法」とは、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、2005～2015年の10年間に集中的かつ計画的に取り組むべく、国や地方公共団体のほかに、一定規模以上の事業主による行動計画の策定を義務づけたものである。
- 4) 「一般事業主行動計画」とは、企業が社