

第24号

ISSN 1348-1002

社会福祉士

THE JOURNAL OF JAPANESE CERTIFIED SOCIAL WORKERS NO.24



公益社団法人 日本社会福祉士会
JAPANESE ASSOCIATION OF CERTIFIED SOCIAL WORKERS

企業ソーシャルワークによる雇用継続への貢献

～働く人の就労継続と人権尊重のために～

野垣美由紀（株式会社インクルージョンオフィス 皆月みゆき）東京社会福祉士会（51292）
前廣 美保 東京社会福祉士会（30348）

I. 研究目的

出産や子育てにより離職をする女性が6割に達し¹⁾、その4割が離職を後悔している²⁾。また、働き盛りの介護離職も社会問題となっている。一度定職から離れると再雇用は難しく、生活困窮に陥るケースも多い。生活課題があっても就業継続を可能とするためには、的確な相談体制の提供が有効ではないかと考え、現在、従業員個々の生活課題の相談を受ける外部相談サービスを社会福祉士が担う「企業ソーシャルワーク」事業を企画している。本研究は、実際に企業の従業員への相談を実施し、その有効性を検証したものである。

II. 研究方法

従業員支援を事例研究方法により分析し、以下①～④の順で有効性の検証を行った。

- ①海外及び日本での従業員相談支援の先行事例調査。
- ②企業A社と連携。A社が調査会社を通じ、都内の従業員1000人以上の大手企業に勤務する25～35歳の女性22名（いずれも大卒、既婚、共働き）をランダムに抽出。
- ③「出産・育児」「仕事・キャリア」「健康・医療」「法律・トラブル」のテーマ別に、17名のソーシャルワーカーが面談及びメール相談を担当。実施期間は2015年7月～9月。
- ④面談およびメール相談で収集した相談事例を分析し、相談者への満足度調査も行うことで、企業でのソーシャルワークの必要性を検証し、そのサービスの仕組みも合わせて考察する。

III. 倫理的配慮

相談によって得たすべての情報は、公益社団法人日本社会福祉士会の事例を扱う際のガイドラインに基づき、分析の焦点が損なわれない範囲において特定の事例として判別できないよう修正及び改変を行った。データには個人名を掲載せずIDで管理し、PCでの情報交換時にはPW管理を実施。関係企業、個人とは情報保護指針を説明の上、契約書を取り交わした。

IV. 結果

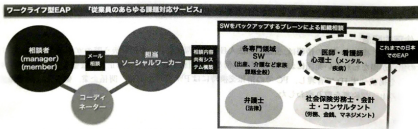
- ①出産・妊娠に関しては「保育園探し」「不妊治療」「子供の偏食」「育休の取得」「子育ての負担増」「ママ友との関係」などであった。
- ②仕事、キャリアでは「在宅ワーク」「子育てとキャリア形成」「職場の過重労働」「異動による心的負荷」「パワハラ」「マタハラ」など、社内では言えないことを聞いてほしいという要望が多かった。結婚したばかりの従業員が「まさか、君は妊娠なんかしないよね」と上司から毎日のように言われるという相談もあった。
- ③健康・医療では、「うつ病からの職場復帰」「自立支援医療費制度」「労災」「親の介護」「慢性頭痛」「夫の病気と対処法」「子供の夜尿症」「医療保険」など、自分だけでなく家族の健康に関する相談も目立った。
- ④法律・トラブルでは「隣家との揉め事」「離婚と親権」「土地の相続」「ブラック企業への対処」「夫の転勤」と様々なトラブルを抱えており、弁護士との連携強化が必要となった。
- ⑤②～④でのテーマを外した相談も受け付けたところ、内容は「兄弟の障害と就労」「アルコール依存」「夫の借金」「虐待」「自己研鑽のための留学」「怒鳴る夫との関係」など多岐に渡った。子育てに興味がないと言っていた女性が、何度かのやり取りの中で「長年、実母から虐待を受けて育ち、自分が子供を愛するイメージが湧かない」という真相を開示した事例もあった。

V. 考察と結論

- ①本研究は、共働きで大手企業に勤める大卒の女性が対象であり、一見、恵まれたように見える対象者たちであったが、就業継続を困難とする課題が山積していることが判明した。
- ②相談内容は、メンタルヘルスに限らず仕事からプライベートまで多岐にわたり、それらが様々に重複しており、アセスメントによる課題の整理と優先順位付けの必要性があった。
- ③親にも友人にも同僚にも相談できず、相談先がないという発言が多かった。

従業員のこうした相談の支援をすることは、ストレスを軽減し、働く意欲を高め、離職回避に貢献できる。また、従業員からの相談は、心の問題だけでなく、家族、法律、労働とその範囲は広く、社会資源と繋げていくことも必要となる。米国では、離婚、介護、依存などによる労働力低下予防を目的としたアウトソーシング型の従業員相談支援をEAP (Employee Assistance Program) と呼び、大手企業の9割以上が契約しており、主としてソーシャルワーカーが担当している。一方、日本では、1990年後半から労災への支出軽減を図るために、心の相談に特化したEAPが入っているが、そこには社会福祉士は活用されていない。日本における企業の労働相談関係は、産業医や心理士によるメンタルヘルス相談がほとんどを占めている状況にある。

今後は、メンタルヘルスだけでなく、あらゆる課題の相談ができる「ワークライフ型EAP」(下図参照)が有効と考えた。そこで、社会福祉士が相談窓口となり、弁護士、医師、看護師、社会保険労務士などと専門職連携をしていくサービス体制(企業ソーシャルワーク)を構築し、さらに現在、日本ではまだ浸透していない企業ソーシャルワークによるワークライフ型EAPを普及させていくために、大手企業の人事担当役員へのプレゼンテーションを積極的に行っている。また、企業の管理職向けの講演活動や雑誌掲載のための取材対応などプロモーション活動も実施している。今後も、働く人々の雇用継続と人権尊重に寄与するため積極的な普及活動を推進していく考えである。



参考文献

- 全米国際EAP協会HP/全米労働省HP レポート「Employee Assistance Program for New Generation of Employees」/日本EAP協会HP
- 1) 平成25年度版男女共同参画白書(内閣府)
 - 2) 平成27年「仕事と育児の両立に関する実態調査」(リクルート)

①学会発表前準備での気づき

福祉活動には「目の前のひとりのクライアントに寄り添う視点」と、「支える仕組みを開発し社会を変革していく視点」のふたつが求められる。これらを横軸とすると、縦軸には「個人的貧困への慈善活動という視点」から「権利としての社会福祉という視点」への変遷という歴史的背景がある。この縦横の軸から社会福祉を捉えた結果、これまでの常識からは離れた支援対象者の存在が浮かび上がってきた。それが一見華やかな職場で働く若い女性たちであった。しかも、実際の調査で見えてきた個々の抱える課題は、これまでの支援対象者と同等やそれ以上の深刻な内容であることが判明し、相談支援活動を広めていく使命があると感じた。

②発表、質疑応答からの学び

発表を終えての質疑では6名ほどの方々から活発な質問をいただいた。会場を後にしてからも、発表を聞いた多くの方々から名刺交換を求められ、学会が終わるまでの間に様々な質問を受けた。その主たる内容は「企業営業の方法」「相談ノウハウの蓄積方法」に大別できる。企業営業の方法に関しては第一に私自身が前職で大企業との繋がりがあるという点と、マネジメントやキャリア形成の学習を続け企業人事課題の把握ができていた点を伝えた。相談ノウハウの蓄積は、メンバーによる定期的OJTの実施、弁護士や医師など専門職との連携などによる効果を伝えている。特に、大企業の役員へのプレゼンテーションは、その道筋づくりと内容に興味を持つ方が多く、こうした取り組みへの興味の高さと、それらの情報提供が求められていることを学んだ。

③次の発表に向けて

活き活きと働くことは個人の幸福と直結する。それを阻害する要因に対しては早い段階での予防的対処が必要であり、そこに社会福祉士が役立つことが実証された。現在、社会福祉援助技術とともに人事労務の知識、メール相談技術などを備えた「産業ソーシャルワーカー」の育成を推進している。今回は、その概要や具体的な活動について踏み込んだ発表ができればと考えている。

○その先にある課題

福祉と介護のマネジメント研究会 代表 リーダートレーナー 見平 隆

企業・事業所において、依存症など個人的問題に対して福利厚生から従業員の雇用・就労継続を図っていく従業員支援プログラム（EAP）は、アメリカだけでなく、日本においても労働契約法での安全配慮義務により企業での取り組みが進められている。アメリカでは、企業理念に立脚したマネジメントに不可欠の要素として従業員のヘルスケアを取り組むことは社会全体の安定につながると取り組まれてきた。また、生活環境等が雇用・就労に大きな影響を及ぼしていることから、雇用・就労継続を前提とするプログラムは直接的なメンタルヘルスケアだけでなく、就労環境・生活環境に関わるソーシャルサービスとの調整も行われてきた。

日本においては、従前、雇用・就労継続に関して労働基準法、労働安全衛生法や社会保険制度からの取り組みがあり、労働基準監督署や産業医、社会保険労務士などが関わったり、労働組合なども関わったりしてきたが、メンタルヘルスケアや生活環境については課題を個人的要因に求める傾向も少なからずあり、まだ、不十分な状況といえる。雇用・就労継続に関する制度は整備されてきてはいるものの、迅速な対応が求められる就労環境・生活環境の複合的な課題に対しては相談調整する意欲も十分ではなく、結果的に個人の活動に委ねられることも少なくない。

雇用・就労に関わる複合化された課題は、従業員それぞれの生活に直接関わるものであり、企業がその課題に的確に対応していくことができる仕組みを考え、実現していくことは安定した社会の構築に不可欠である。既存の制度で対応できることは重要である。その際、企業のマネジメントと従業員の就労支援のそれぞれのとされる機能を明確にすることは重要である。その際、企業のマネジメントと従業員の就労支援のそれぞれの側面からソーシャルワークの視点で点検することにより、日本における支援プログラムの実効性とソーシャルワークの有意義性が増してくると考える。