

# 産業ソーシャルワーカーによる 介護離職ゼロへの方策

## 概要

日時 2019年3月20日 19:00～

場所 産業ソーシャルワーカー協会

内容 2018年12月に厚生労働所内での勉強会として  
提言した介護離職防止策について  
全体を説明したのちに参加者皆で語り合いました

- 項目
- 1.ご挨拶と本日の趣旨
  - 2.厚労省の組織と役割
  - 3.介護辞職ゼロへの厚労省勉強会
  - 4.参加者からの意見  
フリートーク



## 1,ご挨拶と本日の趣旨(皆月)

みなさん、産業ソーシャルワーカーとは何かご存知ですか。  
私は、見えないものを見るプロフェッショナルであると考えます。

人の抱える問題は、表面に出てくる前の段階があり、そして  
隠れていた問題が普通の人にも見える状態になっている時には、  
すでに問題が深刻化してしまっています。

深刻化した問題は人々の健康を損ない、ときに離職を決断させます。  
現在、メンタルヘルスによる日本の損失は1兆円とも言われており、  
また個人の問題による生産性の低下なども大きな問題となっています。

現在は、どんなに大きな企業であってもリスクを抱える時代です。  
もし、従業員がまだ表面に出していない、深刻化する前の問題を事前に解決することができれば、  
このリスクを大きく軽減することができます。

この役割を担うことができるのが、産業ソーシャルワーカーであると考えているのです。



## 2,厚労省の組織と役割(永積)

厚生労働省は、2001年に厚生省と労働省が合併してできました。

省内には医療、健康、薬・衛生、労働安全、ハローワーク、働き方、子育て、障害者・福祉、医療保険、年金などを担当する局があり、ゆりかごから墓場まで国民の生活をカバーしています。この局内に専門の事業を担当する各課があります。

そして今回は老健局長にお声がけいただき、各課長クラスの人々の前で介護離職ゼロへの方針について勉強会を実施いたしました。このことにより、厚生労働省の皆様は「産業ソーシャルワーカー」の価値をお伝えすることができています。



平成30年4月1日

### 3,介護辞職ゼロへの厚労省勉強会

今回のセミナーでは、厚生労働省に提言した産業ソーシャルワーカーによる介護離職ゼロのための方策について話しました。以下にそこで投影したスライドをもとに、概要を説明します。

産業ソーシャルワーカー協会  
2019年3月20日定例セミナー

厚生労働省に提言した  
産業ソーシャルワーカーによる  
介護離職ゼロへの方策



1

アジェンダ

- 1.ご挨拶と本日の趣旨 (皆月/5分)
- 2.厚労省の組織と役割 (永積/10分)
- 3.介護離職ゼロへの厚労省勉強会 (皆月/30分)
- 4.参加者自己紹介 15分
- 5.ディスカッション 20分
- 6.終わりの挨拶 (皆月/5分)

フリートーク

2

厚生労働省にお伝えしたこと

2018.12.13(木) 厚生労働省にて

- はじめに
- 専門家としての「産業ソーシャルワーカー」
- ワークライフ相談室cloud「WOLI(ウォリ)」
- 介護離職につながる7つのサイン
- 職域からのアプローチの重要性

3

介護離職に至る前に、従業員の多くは隠れ介護になっている可能性が高いことが調査で示されました。隠れ介護とは、その名の通り、介護を隠している状態にあることで、特に若い人ほど介護を隠す傾向にあるようです。多くの方は介護を抱えたことが「昇進に影響するのではないか」「重要な仕事を任せてもらえなくなるのではないか」といった懸念を持ちやすく、これが隠れ介護に影響していると言われています。また、仮に介護を公表したとしても、そのマネジメントに問題があるようです。調査によると、マネージャーの28.5%が介護を抱えている人のマネジメントの経験があり、その経験者の38.2%が、介護を抱えた従業員のマネジメントに「ストレスを感じている」と答えました。また、ストレスを感じるポイントも様々です。

提言の背景

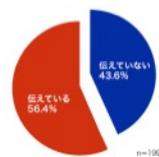
介護をしている事実を秘匿する「隠れ介護」43.6%

●介護をしていることを会社に伝えているか？

○若いほど会社に隠す傾向(伝えていない人の比率/正社員)

15-24歳	75.5%
25-34歳	56.1%
35-44歳	41.9%
45-54歳	34.5%
55-64歳	34.5%
65歳以上	20.4%

○「重要な仕事を任せてもらえない」「昇進に影響する」ことが懸念か？



4

出所：リクルートワークス研究所「介護離職実態に関する調査」2018

介護を抱える部下のマネジメント経験とストレス

部・課長職相当の管理職のうち介護を抱える部下をマネジメントした経験がある人

マネジメントをする上でストレスを感じたと答えた人

28.5% → 38.2%

困難を感じるポイント

- 職務の設計・割り当てが難しい 36.1%
- 業務上の指示・命令が難しい 26.3%
- 職場の人権関係やチームワークの醸成が難しい 16.5%
- 能力開発やキャリア支援が難しい 14.3%
- 仕事の進捗状況の把握が難しい 12.8%
- ワークライフに関する個人的事情の聞き取りやヒアリングが難しい 12.0%
- 人事評価やフィードバックが難しい 12.0%

5

出所：リクルートワークス研究所「マネジメント行動に関する調査」2017年

多くの企業で、子育てに関する対策や制度は整えられるようになってきています。ですが介護に関しては、未だ制度が行き届いていないのが現状です。

またここ数年、国を挙げて

「経済の活性化」

「出生率増加」

「介護離職ゼロ」

を三本の矢として政策が進められています。

しかし、去年のデータによると、介護離職の人数は年間10万人と5年前の統計と違いがありませんでした。政府が様々な対策を取っているのにも関わらず、数字が変わっていないということは、それだけ問題が進展していないということです。

年間10万人の介護離職が5年間続けば、その規模は50万人となります。

**国は新しい第3の矢として介護離職ゼロを目標に**

**一億総活躍への基本的取り組み（2016年閣議決定）**  
「戦後最大の名目GDP600兆円」「希望出生率 1.8」「介護離職ゼロ」という大きな目標（新しい三本の矢）

- ・介護離職者は年間10万人を超えている。
- ・離職を機に、高齢者と現役世代が共倒れする現実がある。
- ・平成32年(2020年)には団塊の世代が70歳を超える。
- ・日本の大黒柱、団塊ジュニア世代が大量離職すれば経済社会は成り立たない。

介護をしながら仕事を続けることができる  
「介護離職ゼロ」という明確な目標を掲げ、  
現役世代の「安心」を確保する社会保障制度へと改革を進めていく

6

そして介護離職をした人々は、常に親との共倒れの危険性と隣り合わせです。親が亡くなれば年金の受給もストップしてしまいますし、シニアからの再雇用はとても難しいです。再就職できなくなった人の多くが生活に困窮していき、このままでは団塊ジュニアが定年する頃には、経済が破綻してしまうとも言われています。なので介護離職対策は非常に重要な課題です。しかしその対策はまだ不十分であると言えるでしょう。

現在、国が出している介護離職対策に関する制度は「地域ごとのサービス」と「介護休業」の二つが主となります。

地域ごとのサービスにおいては、中学校区ごとにある「地域包括センター」が高齢者に関する相談を一手に担っており、重要な存在であると言えます。しかし、親が住んでいる場所の地域包括センターに行くためには、就業者は会社を休まなくてはなりません。また、地域包括センターはいつも非常に混雑しており、相談に行っても長く待たされてしまうことが多いです。電話相談システムも配備されていますが、地域包括センターは電話主が血縁者であると確認できなければ、個人情報をお渡しすることができません。また介護休業も、休暇の間に社会サービスと親をつなげるための制度であるため、この二つだけで介護離職対策を行っていくことには限界があるでしょう。

**地域包括だけではKPに対応しきれない**

<利用者側の不便> ・働く人がアクセスしにくい  
・人手不足で窓口対応が少人数、待ち時間が長い  
・初回の電話での相談もしにくい

<包括側の負担> ・相談者が何もかも話そうとするので話が長い  
・職員は話をすべて受け止めるよう教育されている

- ・事前に問題を整理整頓する前さばきの仕組みが必要。
- ・働いているキーパーソンが、腹落ちするような話し方が必要。
- ・仕事や職場の理解を持ったアドバイスが必要。
- ・家族を巻き込み、適正なプランを話し合える知識と情報提供が必要。

「介護する人をサポートする」ことは産業ソーシャルワーカーの役割の1つ  
**ケアラーケア KPケアという発想**

7

介護離職対策には介護を担う人々、ケアラーのケアが重要です。そこで、働く人々の持つ複合的な悩みを解決する存在として、産業ソーシャルワーカーが活躍しようとしています。



欧米では既に社会的な存在として活躍

## SW+ industrial

産業ソーシャルワーカー

働く個人が抱える  
仕事からプライベートまでの多様な問題を  
早期発見し解決する専門家として日本に導入

日本で、育成と企業での実用化が始まっている

JISWAは初めての産業ソーシャルワーカーによる一般社団法人であり、非営利で活動する団体です。

JISWAでは以下のことを目的に活動しています。

- 「産業ソーシャルワークの情報の発信や普及」
- 「知識の蓄積や研究」
- 「資格試験の運営と審査」
- 「技術の講習や研修」
- 「会員相互の親睦と交流」

働く方々を支援するためには、一人の人間が生活する中で必要なことを全て知っておく必要があります。生活における全般の相談に乗るためには、専門的な知識だけでなく、幅広い知識を網羅せねばならないのです。そこでJISWAでは、3級や1級の研修を用意し、働く個々の人に対応するための知識と相談技能の学習を可能としています。

協会概要	理事
<p>名称：一般社団法人産業ソーシャルワーカー協会 (Japan Industrial Social Worker Association) 略称：ジスワ (JISWA)</p> <p>定款目的・趣旨： ①産業ソーシャルワーカーに関する情報発信、普及・提言活動 ②産業ソーシャルワーカーが持つべき知識・技能の蓄積、研究 ③認定資格の運営、審査 ④会員の技能向上研修、勉強会の実施 ⑤会員相互の親睦と交流</p> <p>設立：2017年3月30日 組織：会員、個人会員、理事、社員、事務局で構成 所在地：〒111-0033 東京都台東区花川戸1-3-6 2F/3F/4F</p>	<p>代表理事 植月おゆき 社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 株式会社インクルージョンオフィス代表 弁護士・小笠原九郎 国際総合法律事務所代表 理事 佐藤良雄 SATO社会福祉士法人CEO 理事 須藤八千代 愛知県立大学名誉教授 (社会福祉学) 理事 須口信博 産業医・産業医科大学産業衛生学教授 理事 大久保幸夫 リクルートワークス研究所社長 理事 小畑理一 社会福祉士 ファイナンシャルプランナー 理事 鶴田悦寿子 弁護士 理事 金塚基 社会福祉士 認定専攻医 産業医コンサルタント 理事 斎藤敏彦 社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 理事 永瀬慶之 社会福祉士 理事 村上義孝 社会福祉士 介護支援専門員 スクールソーシャルワーカー</p>

協会が提供する人材育成のための研修と資格認定試験

### 産業ソーシャルワーカー1級研修の科目

■知識

- (1)産業ソーシャルワーク論
- (2)ソーシャルワーク論
- (3)会社組織と人材マネジメント
- (4)労働法概論
- (5)社会保障
- (6)産業保健
- (7)キャリア論
- (8)高齢者介護
- (9)家計と家族問題
- (10)出産・子育て

■技能

- (1)ネットワーク (資歴情報の収集)
- (2)調査データの分析・解釈
- (3)メールによる相談援助

一方で、産業ソーシャルワーカーの実用化もはじまっています。

株式会社インクルージョンオフィスでは、産業ソーシャルワーカーによる人材ケアのプログラム「WOLI (ウォリ)」を企業に提供しており、実際に多くの従業員の個別相談を受けています。

WOLIは、問題を抱えた従業員に早めにアプローチすることを大事にしています。早めに対応することで、問題の解決に繋がる可能性が高いからです。このため相談の敷居を低くしなくてはなりません。WOLIは、会社への絶対秘密厳守のもとでスマホやPCから相談が完結する仕組みを提供しています。

WOLIは、産業ソーシャルワーカーによる問題の早期発見と解決の新しいプログラム



14

特別なトレーニングを積んだ専門家チームとなりクラウド上でカンファレンスして最適な回答を導き出す



15

WOLIは、およそ15人程度のメンバーによるチーム相談を実現しました。一つの相談に対してメンバー全員で知見を出し合い、最適な回答を作成し、その内容は会社に一切伝えません。相談内容は自由で、今回話した介護離職だけではなく、マネジメントや、人間関係、子育てや健康と仕事の両立など、様々な相談に幅広く対応しています。WOLIの活用により、企業にとって大変重要な、コンプライアンスリスク、健康リスク、離職リスク、職場停滞リスク、生産性低下リスクの5つのリスクの軽減を提供できています。WOLIは、従業員の個別に抱える課題を解決するとともに、企業の抱える様々なリスクを低減する、従業員と企業の双方にメリットがあるプログラムといえます。

スマホやPCからの、文字による秘密保持の相談が早期の問題発見と解決に効果を発揮

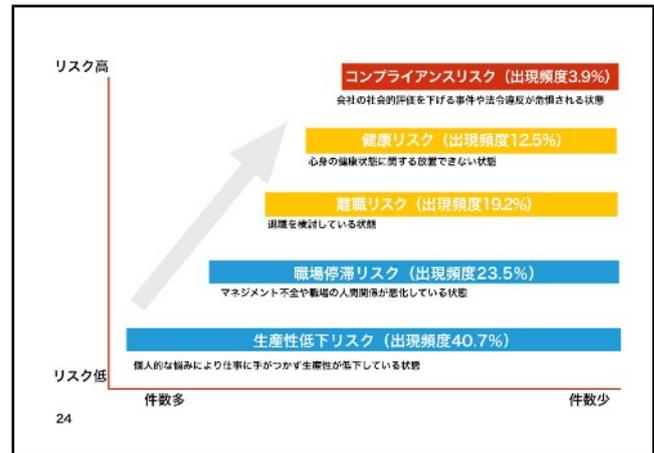


- どのような相談でも
- 絶対秘密厳守で
- 文字での回答を訓練した専門家が
- 無料で解決のための情報を
- 48時間以内にメールで回答
- お名前はニックネームもOK!

メール相談のメリット

16

気軽さ 正確さ 秘密保持 記録性 組織相談 人材確保



介護を抱えた全ての人々が離職するものではありません。介護を抱えた中で、ある状況になった時に離職の危険度が高まると言え、そのサインは7つあると考えます。介護を抱えた全ての従業員に対応するのではなく、この7つに特に注目することで、効果的な予防を可能とします。その7つのサインは以下となります。

- ①長期の隠れ介護→長期の隠れ介護は、人を疲弊させていきます。
- ②突然介護が必要になる→結構な役職にあってもかなりの人がパニックになります。突発的にやめてしまう場合も少なくありません。
- ③余命宣告→今までは持ちこたえていたけれど、いざ余命を宣告されてしまうと、やっぱり一緒にいたほうがいいんじゃないか、と考える人は多いです。
- ④認知症の重症化→認知症が重症化すると、ボヤ騒ぎを起こしたり、徘徊の末迷子になってしまう場合もあります。警察から連絡が来てしまい、近所に迷惑をかけてしまうくらいなら……と離職を検討し始めてしまうのです。
- ⑤介護度の急転→介護度は突然上がることがあります。

これもパニックを起こして突発的な離職につながってしまう場合があります。

⑥ 老老介護をしていた片親の死→まだ老老介護のうちはなんとか保てるが、片親がなくなったことで、残された親が非常に落ち込むこともあり、離職を検討し始めます。

⑦ 多重介護→子育てと介護、夫婦で四人の親の介護などが起きると、どちらかがやめなければならないと考えてしまうようになります。

以下のスライドは、その7つに対する典型的な事例と、その対応方法についてまとめています。

### 離職につながる7つのサインに着目

1	<b>長期離れ介護</b>	家族やリストラなどへの影響を心配し、長期にわたり介護していることを会社に隠し続けている状態
2	<b>初期パニック</b>	親が倒れたり、介護が必要となったことが身に当たったとき、相違も情報源もなく不安が募る状態
3	<b>余命宣告</b>	病状の悪化などにより医師から親の余命を宣告され、残された時間を一刻も無駄にしようとする状態
4	<b>認知症重症化</b>	徘徊して警察から通報が入る、ボヤ騒ぎが起きるなど、認知症による周辺症状が顕著になった状態
5	<b>介護度急転</b>	車椅子の生活や寝たきりなど、ADLの急激な悪化を目の当たりにして親の生活を心配する状態
6	<b>片親の死</b>	老老介護状態だった親の、どちらか一方の死亡、入院などにより、残された親を心配する状態
7	<b>多重介護</b>	夫婦双方の親の複数介護や、子育てと親の同時介護などで、仕事との両立が不安になる状態

27

### 1 長期離れ介護

家族やリストラなどへの影響を心配し、長期にわたり介護していることを会社に隠し続けている状態

**相談概要**

同期よりも早く出世している男性が、母親の介護を会社に言えずに辞職している  
 ・40代男性、10年前離職し独身、無職と判明。  
 ・同期より生活が早く、上司との相性もいいので、さらに昇進できる可能性がある状況。  
 ・介護を抱えていることが分かると、重要な仕事を任せられず背道に影響すると考えている。  
 ・母親は歩行が困難で認知症症状も、デイサービスは嫌がっている。  
 ・訪問介護サービスを週2回利用し入浴介助や掃除を依頼。それ以外は相談者が家事を担っている。  
 ・トイレの失禁や尿意が抑えられていることも多く、心身ともに苦悶を感じている。

**回答概要**

- 「心身ともに限界」という言葉に注目。
- ケアプランの見直し、ケアマネへの働きかけ、介護度の再認定、保険外サービスの利用などを視野に。
- デイサービスは趣味が合えば違うようになる事例も。スタッフはプロなので任せてみる提案も。
- 出世が早く上司との相性もいい人材は会社が大事にしたい人材でもある。介護を理由に評価を落とすとは考えにくく、両立が難しいことをメリットと考え企業も増えている点を伝え、会社に伝え支障を減らすことを勧める。

29

### 2 初期パニック

親が倒れたり、介護が必要となったことが身に当たると、相違も情報源もなく不安が募る状態

**相談概要**

遠方で独居の母親が車椅子生活に。辞めて自分が介護するしかないかと考えた管理職

- 海外出張が多い国際部の部長、80代男性。
- 種痘場に住む乳癌の母親が車椅子で倒れて入院した。
- 医師から病状が深刻で車椅子の生活になるかもしれない、しかも転倒と言われた。
- 母親と車の折り合いが悪く介護はしないと決めている。
- 弟は海外に在住で自分しか介護者がいない。早期退職をして母の近くにいるべきか。

**回答概要**

- 急性期病院とリハビリテーション病院の違いを説明。
- 社会サービスを繋げることで、考えうる選択肢を順に検討していくことを提案。
- まずは地域生活支援センターを紹介。
- 弟さんや近所などの連携について。
- ご自分の介護との両立は、部下へのマネジメントにも活かされるのではないかと提案。

30

### 3 余命宣告

病状の悪化などにより医師から親の余命を宣告され、残された時間を一刻も無駄にしようとする状態

**相談概要**

余命半年と宣告された母親の養育を自宅で行いたいのが、辞職しないのか

- 44歳の主婦、パートの公務員。
- 父親が独居し、母親と2人暮らし。その母親が乳がんが余命半年と宣告される。
- 入院中の母親は、自宅に帰りたいと言っており、自宅での看取りを検討。
- その間に養育するために、仕事を辞めなければならない。

**回答概要**

- 介護認定の勧め。
- 訪問診療や訪問看護、医療ソーシャルワーカーの紹介や、日常生活での提案。
- 仕事との両立についての介護休業や介護休暇の取得。
- がんの治療や療養についての情報提供。

31

### 4 認知症重症化

徘徊して警察から通報が入る、ボヤ騒ぎが起きるなど、認知症による周辺症状が顕著になった状態

**相談概要**

徘徊やボヤ騒ぎを起こしめない認知症の母を、ひとりでできないと離職を検討

- 東京本社でチームリーダー。女性。夫は専業主夫で、息子は大学生で一人暮らし。
- 母親の近くに住んでいれぬほど認知症が進行している。
- 都立区立病院に一人で住む母親が、倒置されたと警察から連絡が、逃げた親が見つかり壁に向かって話すことも。
- 以前に大火災があった地域で、近隣住民に迷惑をかけたら大変と考える。
- 定年まで働きたいが、家族が現状に暮らしている状況だからこそ、仕事を辞めて母親と暮らす方がいいのか。

**回答概要**

- 離職の前に自身のライフプランを提案。
- 同居と遠距離介護のそれぞれの場合を想定。
- 介護認定の見直しの提案や、公的、民間サービスの連携。
- 防火の通報サービスなどを紹介し、近所の方との連携を勧める。

32

### 5 介護度急転

車椅子の生活や寝たきりなど、ADLの急激な悪化を目の当たりにして親の生活を心配する状態

**相談概要**

妻介護2の父親が骨折し、歩行が難しくなる。転倒から仕事を辞めて面倒を見るのが当然と言われた

- 女性、45歳、独身。
- 3年に一度全額給付がある仕事。年収は1000万円以上。
- 83歳の一人暮らしの父親が階段を踏み外して骨折。
- これまでも転倒があったが、退院後は杖歩行が車椅子に。
- 元がいるが歩行で入浴を繰り返している。
- 転倒からは、面倒を見るのが当然と言われた。

**回答概要**

- キャリア形成を考えた介護を社会サービスに委ねる提案。
- 社会サービスを扱うための方法について紹介し、介護保険制度を含めた公的サービスの利用を提案。
- 市町村独自のサービスがあることを伝える。
- 職場に相談してみても、できるだけ理解と協力を促す。
- 父親の気持ちも尊重することを伝える。

33

**6 片親の死** 若者介護者になった祖母、どちらか一方の死亡、入居などにより、残された親戚を心配する状況

**相談概要**  
 若者介護をしていた父親が亡くなり、残された独居の母親が、老け込んだことに心配する息子  
 ・39歳、男性。市内の大手家電メーカー勤務、妻共働。  
 ・1年前に父親が亡くなり、母親は山梨県で一人暮らし。  
 ・外出するアパでも通いし老け込んだ様子。祖母の奥、娘10歳でも入居が願って来て家に入った。  
 ・妻は、住居が狭く子どもも小さく、仕事もしているため、受け寄せることには反対している。  
 ・西浜は以前から構っていたし、人との関わりが苦手なのでかわいそうだと思う。  
 ・家族と別居して、母親と暮らすことも考えているが、どうしたらいいのか。

**回答概要**  
 ・母親の気持ちも再度確かめてみることを提案。  
 ・近所の人や母親の友人などからも話を聞く。  
 ・山梨県の地域包括支援センターを具体的に紹介。  
 ・IOTで可能な機器やサービスなどを情報提供。  
 ・娘さんから電報を贈呈にかけるなど、今すぐに行えることを提案。

34

**7 多量介護** 夫婦双方の親の複数介護や、子育てと親の相互介護など、仕事との両立が不安になる状況

**相談概要**  
 2歳の子育てで特短勤務中の女性。遠方に住む母親が高次脳機能障害となり介護が必要となった  
 ・42歳、女性。名古屋在住。2歳の子を保育園に預け特短勤務中。  
 ・夫は飲食業で時間が不規則、子育てには参加できていない。  
 ・自分の志を持つことが夢の夫を支えたいと思っている。  
 ・シングルマザーで育ててくれた、浜松市に住む母親が事故で高次脳機能障害に。  
 ・一人暮らしが難しくなりそうなので介護が必要となる。  
 ・介護を担うなら自分になるが、子育てと介護では仕事との両立は難しいと考える。

**回答概要**  
 ・仕事を辞めないで今の状況を乗り越える方を一緒に考える。  
 ・経済的、精神的、肉体的に仕事を辞める方が大変になる可能性も指摘。  
 ・介護保険内と保険外のサービスがあることを伝える。  
 ・浜松市の地域包括支援センターを紹介。  
 ・相談は無料、電話での相談や自宅への訪問も可能なことを伝える。  
 ・介護休暇を、浜松の地域包括支援センターに行ったり、母親と話したりすることに利用するよう提案。

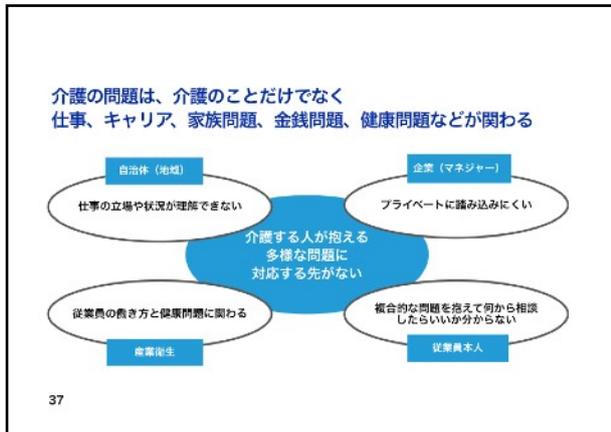
35

福祉関係の仕事をしている人たちであれば、制度などの活用によって、ある程度どう対策していけば良いのかわかりませんが、一般企業に勤めている人たちはそれを知りません。

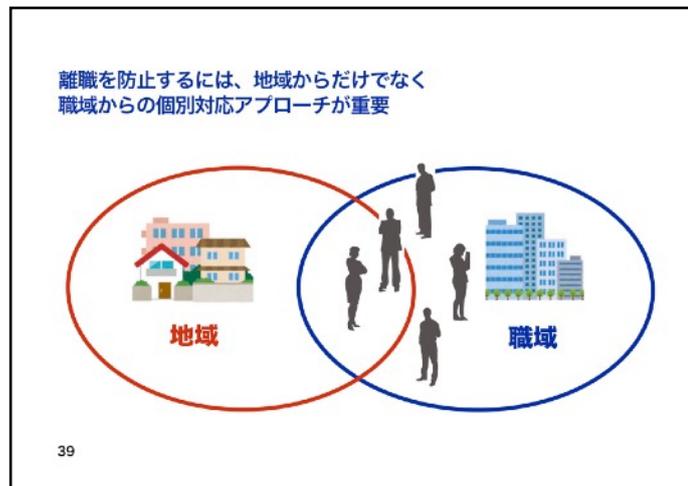
介護による離職を考え始めた最初の段階で、産業ソーシャルワーカーが相談に乗ることの意義は大きいと思われます。

現在では、自治体も、マネジャーも、産業保健スタッフも従業員本人も介護する人の問題を網羅的に関われる人がおらず、それが情報の不足や対応力の低下を招いています。

地域に相談するよりも前に、離職を考えはじめると手前で、介護に関わるどのようなことでも相談できる仕組みが「職域」の中で求められており、それを産業ソーシャルワーカーが担うことで介護離職軽減に資すると考えます。



- 介護をしている人(介護離職の予備軍)は職場にいる
  - 地域で提供しているサービスにはアクセスしにくい
  - 介護離職により優秀な人材を失うことは、企業にとって大きな損失である  
＝一定のコストを負担しうる
  - 残念ながら、介護離職ゼロに向けた職域からのアプローチが整備できていない
- 38



---

## 4,セミナー参加者からの感想・質疑応答

---

### 感想

- 私自身、現在の日本のソーシャルワーカーがグローバル定義と離れすぎていることに疑問を抱いていたため、とても参考になった。今日は自分の考えてきたこととの共通点を多く見つけられて嬉しい。
- 元々働いていたIT系の会社で部下や同僚が次々とメンタルヘルスで辞めていき、なんとか助けになりたいとカウンセラーの資格を取ったが、それでも問題の根本的な解決には至らず、悩んでいた。この産業ソーシャルワークを学ぶことで、ようやく同僚たちの助けになれるような気がする。
- 生活困窮者の支援の仕事をしているのだが、彼らには追い詰められている人が多い。産業ソーシャルワーカーの勉強をすることは、彼らを救うことにも役立つと思うので、ぜひ勉強させていただきたい。
- 精神保健福祉士の資格を取ったときに、初めて産業ソーシャルワーカーの存在を知った。この存在が認められるようになれば、社会として一歩進むような気がする。
- 企業に長く勤めていると、やはり予防は必要であると感じる。生産性の低下や離職は大きな問題であるが、相談の幅は広いから、まさにソーシャルワーカーの仕事が合うと感じる。
- 武蔵野ソーシャルワーカーの勉強会に参加していたとき、自分の資格所得についてとても助けてもらった。そこを作った皆月さんがやっているため前から興味はあった。今回は大変良い勉強になった。
- 一般企業にいと、人の介護の話は本当に聞く機会がない。オープンにするハードルを低くしていかなければならないというところに、とても共感を覚えた。

### 質疑応答

- Q、 私の所属している介護関係の事業所は小さな団体なので、大企業を相手にお仕事をしているインクルージョンオフィスのサービスや、産業ソーシャルワーカーの活躍には貢献できない気がする。
- A、 働く個人が対象なので、中小企業からフリーランスまでお手伝いしたいと思っています。しかしビジネスモデルとして、まずは大企業を相手にすることを優先しています。大企業を相手にすることは、それだけ厳しい目でテストをされるということです。また、まだ小さい会社なので、事務的負荷の軽減のためには細かな対応が難しい側面もあります。将来的にはぜひ、中小企業の方々にも相談対応させていただきたいと思います。
- Q、 どういう仕組みでWOLIは動いていますか？
- A、 企業に全ての活動に対する一括の運営費用をいただいています。またWOLIメンバーの中には、レギュラーメンバー、定額メンバーなどがおり、みなさんは副業として活動していらっしゃいます。夜や休みの日に受けられるものを受けすることで、月々の収入が得られる仕組みとなっています。ソーシャルワーカーの地位を上げるために、受けとる報酬を高くしていくことは大切です。本業の収入に加えて月々少しでもソーシャルワークとしての報酬が加わることで、学習の機会となるとともに収入の増額にもなります。ソーシャルワーカーの地位向上は私の使命の一つと考えています。
- Q、 時短で働くことを希望する人など従業員の情報を、企業側は教えてもらうことができますか？
- A、 秘密厳守なので、個人名を教えることは原則できません。相談者ご本人に、人事や上司に相談することのメリットを伝え、社内に相談することの背中を押す形で貢献しています。