

# ヒューマンサービス・ワーカーとは

——その役割とソーシャルワーカーとの関連性——

宮 本 義 信

## はじめに

筆者はこれまでアメリカ合衆国の社会福祉施設・機関を数多く訪ねているが、その際、「ヒューマンサービス・ワーカー (human service workers)」という言葉が飛び交う場面によく出会っている。日本にはまだ無い対人援助職であるため、我々にとっては耳慣れないが、「ヒューマンサービス・アシスタント (エイド)」とも呼ばれ、福祉実践の現場で頻繁に使われている言葉である。

そこで本稿では、「ヒューマンサービス・ワーカー」の概念を明確にすることを目的に、隣接する類似の専門職種ソーシャルワーカーと関係づけながら、目標、方法や役割・機能、歴史的な変遷と新しい動き、および日本への導入の可能性について述べる。

合衆国においてヒューマンサービスという言葉は、1979年、健康・ヒューマンサービス省 (Department of Health and Human Services : DHHS) が健康・教育・福祉省 (Department of Health, Education and welfare : DHEW) から名称変更したのを機に、より広範囲で使われるようになった。一般的にヒューマンサービスは、「対人福祉サービス、健康、教育、住宅、所得、正義と社会安寧から構成される」。同省の名称変更の背景には、「第1に、福祉という言葉に含まれた否定的な意味付けを払拭する、第2に、サービス分野にソーシャルワーカーに加えて他の専門職の雇用を拡大する動きがあった」。<sup>(1)</sup>

ヒューマンサービスが各種の専門分野を包摂する上位概念であるのに対して、ヒューマンサービス・ワーカーは、「ヒューマンサービスに関する初級レベルの

専門職 (human service entry-level professionals)」を指して言う<sup>(2)</sup>。ヒューマンサービス分野では、これまで修士以上の学位取得者を指して専門職としてきたが、次第に準学士や学士を含めて、専門職と考えるようになっていく。加えて、ジェネラリスト (generalist) という言葉が準専門職 (paraprofessional) という言葉に含まれたマイナスイメージを払拭する意味で代わって使われている<sup>(3)</sup>。

ヒューマンサービス・ワーカーは、主にフォスターケア、チャイルドケア、デイケアなど直接的なケアの提供者 (caregiver) として機能している。このため、日本のケアワーカー (介護専門職) と類似するが、しかし、それは同時にソーシャルワーク機能をもあわせ持つ。

本稿では、ヒューマンサービス・ワーカーを中心にインサイド・アウト (内側から外をみる) の視点から展開する。したがって、文中のソーシャルワーカーについての記述は、ヒューマンサービス・ワーカーを基点に、そこからみて書き入れたものである。

## I ヒューマンサービス・ワーカーの概念

### 1. 合衆国労働省の定義

合衆国労働省『全職業要覧 (Occupational Outlook Handbook : OOH)』には、「ソーシャル&ヒューマンサービス・アシスタント (social and human service assistants)」が初級レベルのヒューマンサービス専門職として、ソーシャルワーカーの項目の前に並んで掲載されている。

すなわち、「ソーシャル&ヒューマンサービス・アシスタントは、ヒューマンサービス・ワーカー、ケースマネジメント・エイド、ソーシャルワーク・アシスタント、コミュニティ・サポートワーカー、精神保健アシスタント、コミュニティ・アウトリーチ・ワーカー、生活技術カウンセラー、老年学アシスタントなどの各種の仕事に携わる人びとの総称である。彼らは通常、看護、精神医学、心理学、リハビリテーション、医学、ソーシャルワークなどの各種分野の専門家の指示のもとで活動する<sup>(4)</sup>。」

同要覧によれば、2000年現在、ソーシャル&ヒューマンサービス・アシスタントの総数は27万1千人であり、その内の約4分の1が州政府、地方政府によって、主として精神障害者や知的障害者のための公的福祉機関・施設で雇用されている。

彼らが対応する主要課題には、児童問題（保健，教育，保護サービス），配偶者虐待，高齢者問題，薬物濫用，知的障害者の生活問題，精神保健，矯正施設リハビリテーション，保護観察，仮釈放，貧困問題，ホームレスの問題などがある。活動の場は，クリニック，病院，グループホーム，ハーフウェイハウス（halfway house：施設から地域への円滑な移行を推進するための中間的な居住施設），シェルター，デイセンターなどと多様である。

採用例について表1.（「ヒューマンサービス・ワーカーの求人採用例」）に示す。採用に際して，大学卒業の資格は必ずしも求められない。しかし今日では，少なくとも準学士の資格がなければ働けない。多くの雇用者はヒューマンサービス，ソーシャルワーク，老年学，社会学，行動科学などの学士の有資格者を求めている。また修士の学位取得者を求めることもある<sup>(5)</sup>。

## 2. NOHSE, CSHSE の定義

現在活動しているヒューマンサービスの全国組織は，全米ヒューマンサービス教育協会（National Organization for Human Service Education：NOHSE 1975年設立），ヒューマンサービス教育基準協議会（Council for Standards in Human Service Education：CSHSE 1976年設立）の二つがある。それぞれヒューマンサービス・ワーカーを初級レベルの専門職と定義づけており，それは労働省のソーシャル&ヒューマンサービス・アシスタントの定義と一致している。

NOHSEの目的は，ヒューマンサービスの教育者，実践家，学生などの連携，カリキュラム，フィールドワーク，教育訓練方法，知識・技術などの開発，地方，州，全国組織の支援や拡大などである。同協会メンバーの教育的，専門職業的な背景は，矯正，精神保健，チャイルドケア，福祉サービス，老年学，発達障害，嗜癖，レクリエーション，教育などと多様である<sup>(6)</sup>。

表1. ヒューマンサービス・ワーカーの求人採用例

<p>職 種：サイキアトリック・エイド</p> <p>施設・機関：州精神病院</p> <p>給 与：時給6.10ドル（1年約12,700ドル）</p> <p>資格（要件）：患者ケアの訓練課程履修者もしくは6カ月以上の経験者。</p> <p>仕事の内容：患者との交流，安全で清潔な環境の維持，行動の観察や記録，受診や他機関，アクティビティへの付き添い，ソーシャルスキル・トレーナー。</p>
<p>職 種：ケース・エイド</p> <p>施設・機関：グループホーム</p> <p>給 与：時給7.33ドル（1年約15,000ドル）</p> <p>資格（要件）：高校を卒業して発達障害の分野で1年以上の経験。</p> <p>仕事の内容：健康，栄養，レクリエーション，コミュニケーション，自己表現，自立生活，行動マネジメントなどの領域で入居者へのスーパービジョンやプログラムを提供する。</p>
<p>職 種：福祉サービス・エイド</p> <p>施設・機関：州精神保健局</p> <p>給 与：年20,000～22,000ドル</p> <p>資格（要件）：ヒューマンサービスの準学士取得者で，思春期の子どもたちへの活動経験が1年以上あり，治療的危機介入の訓練を受けていること。</p> <p>仕事の内容：危機介入，予防。</p>
<p>職 種：カウンセラー</p> <p>施設・機関：州矯正局</p> <p>給 与：年19,000～24,000ドル</p> <p>資格（要件）：心理学，精神保健，ソーシャルワークの学士取得者。</p> <p>仕事の内容：危機介入，短期カウンセリング，送致，アドボカシー，弁護士や裁判所との連絡調整，記録の管理。</p>

出典：William R. Burger and Merrill Youkeles, The Helping Professions: A Careers Sourcebook, Brooks/Cole, 2000, p.36.

一方の CSHSE は、大学のヒューマンサービス・ワーカー養成プログラムを認定している。同協議会による認定は、そのプログラムが一定の基準に基づいて設置されていることを証明するものである。具体的には、初級（Technical Level： Nondegree granting）、中級（Associate Degree Level）、上級（Advanced Degree Level）の三つに分類して、それぞれ基準を設定して認定している。加盟校にはコミュニティ・カレッジや州立単科大学が多い<sup>(7)</sup>。それはヒューマンサービス・ワーカーの歴史と関連している（後述）。

### 3. ヒューマンサービス・ワーカーの目標と方法、役割・機能

NOHSE は、ヒューマンサービス・ワーカーの第一義的な目標として、「生活の場で可能な限り有効に機能するよう個人や地域を支援すること」を挙げる。そして、これを達成するために必要なヒューマンサービス・ワーカーの知識、技術、態度について、6 領域に分け定めている<sup>(8)</sup>。

- ①人間発達，グループ・ダイナミックス，組織構造，地域・社会の諸システムと個人・家族の相互影響に関する理解。
- ②健康状態や治療，リハビリテーションを推進するための医学的，社会学的，心理学的，行動学的，教育学的な諸モデルに関する理解。
- ③クライアント援助に適合する戦略，サービス，介入方法の選択と特定に関する技術。介入は支援，送致，アドボカシー，カウンセリングなどを含む。
- ④介入の計画，実施，評価に関する技術。
- ⑤自己，クライアント，組織，ヒューマンサービス専門職の理念と一致した一貫性のある行動。
- ⑥援助過程における対人間コミュニケーションの技術。

ヒューマンサービス・ワーカーの役割，機能については，NOHSE 南部地区教育委員会（Southern Regional Education Board：SREB 1969年設立）による13の役割。機能が代表的な見解としてよく引用されている<sup>(9)</sup>。

- ①地域や家庭のなかに入り込んで活動するアウトリーチワーカー。
- ②クライアントに各種のサービスを繋いでいくブローカー。

- ③クライアントの主張や権利を擁護するアドボケイト。
- ④援助の計画と実施をアセスメントする評価者。
- ⑤指導や助言をしたり，役割モデルとなる教師。
- ⑥介入戦略やカウンセリング技術を用いてクライアントの変化を促す人。
- ⑦必要なサービスを獲得するためにクライアントや地域グループを組織的に動員する人。
- ⑧他の専門職や，クライアント，地域グループに知識や情報を提供するコンサルタント。
- ⑨新しいサービスプログラムをデザインする地域プランナー。
- ⑩直接的なケアの提供者（caregiver）。
- ⑪プログラム評価のための統計処理を行うデータ管理者。
- ⑫地域サービスプログラムをスーパーバイズするアドミニストレーター。
- ⑬専門家（specialists）のアシスタント。

NOHSE の中心メンバーでヒューマンサービス・ワーカーとして著名なジョセフ・J・メアー（Joseph J. Mehr）は，これら13分類の役割・機能を次の4領域に簡潔にまとめている<sup>10)</sup>。

- ①リンケージ／アドボカシー（①②③⑦）
- ②治療／計画（⑥⑩⑬）
- ③アドミニストレーション／マネジメント（④⑧⑨⑪⑫）
- ④環境調整（⑤）

#### 4. ヒューマンサービス・ワーカーの社会的認知度

1964年，準学士レベルの訓練プログラムがパルドゥ大学（Purdue University in Indiana）でスタートした。現在，ヒューマンサービス・ワーカーの訓練プログラムをもつ短大は380校，大学は400校ある<sup>11)</sup>。しかし，ヒューマンサービス実践と専門職名称の使用に関して，チャイルドケア・ワーカーなどの一部の職種でガイドラインが引かれているが，ヒューマンサービス・ワーカーを一くくりに単位とする免許（licensing），資格認定（certification），登録（registration

requirements) などの公的制度はまだ無い。

非専門職あるいは準専門職よりもむしろ、初級レベルの専門職（ジェネラリスト）としてのヒューマンサービス・ワーカーの社会的承認は、公的な免許（資格）制度がスタートすることによって成立する<sup>12)</sup>。現在、二つの全国組織が制度化を目的に認定課程の開発を試みているが、困難な諸課題が山積している。

その一つが組織化をめぐる課題である。CSHSE は、全米で約60大学（短大）が加盟しているに過ぎない。なぜなら、認定プログラムを履修しても、それがヒューマンサービス・ワーカーの活動条件として公的に義務づけられていない状況下では、加入自体が無意味だからである<sup>13)</sup>。

一方、NOHSE の会員数も約600人と少ない。同協会はフィールドで実践するヒューマンサービス・ワーカーも会員として受け入れているが、組織の関心の中心はヒューマンサービスの教育にある。メアーは、ヒューマンサービス・ワーカーにとっていま最も必要とされることは、NOHSE から独立した職能団体の組織化であると指摘する。そして彼はまた次のように述べ、その発展可能性を強調する。「ソーシャルワーク、心理学、看護学は社会から専門職として承認されるために50—60年の歳月を必要としたように、ヒューマンサービス・ワーカーもまた、まもなくすべての既存の専門職によって認められ、公的な資格を義務づけられた専門職としてあらゆる社会的機関に配置されるであろう<sup>14)</sup>」。

## 5. スプリングフィールド大学の訓練プログラム

筆者は、2001年3月、合衆国北東部マサチューセッツ州のスプリングフィールド大学（Springfield College School of Human Services）を訪ねた。同校は、1885年、YMCA によってクリスチャン・ワーカーのためのトレーニング・スクールとして始まった学校である。そして1976年から、社会人を対象に学士（Bachelor of Science Program）と修士（Master of Science Program）でヒューマンサービス・ワーカーの養成を週末プログラム（weekend schedules）の方式で実施している。同校は CSHSE 加盟校である。また同校には、社会人を対象に週末プログラムの方式でソーシャルワーク大学院が設置されている（同大学

院はソーシャルワーク教育協議会：Council on Social Work Educationによる認定を受けている)。

学士レベルのカリキュラムでは、ケアやコミュニケーション技術などの直接援助の方法が中心となっている。しかし、それは単なる介護技術の訓練ではない。制度や政策、経済などの社会システム全体との関連で、人権擁護や社会正義の視点を持ったワーカーの養成を目指す。カリキュラムは、基礎科目（リーダーシップ、社会と経済、多元文化的な組織と地域の構築など）と専門科目から構成される。主要な専門科目には、組織のマネジメントとリーダーシップ、地域カウンセリング心理学、ケースマネジメント、保健・医療サービス（入浴、衣服の着脱、排泄、移動、通院などの介助、食事の準備、医療支援サービス：血圧測定、服薬管理など）、インテーク・コーディネーション（クライアントのニーズ測定とリファー）、レクリエーション・人間関係プログラム（余暇活動と仲間関係の構築、社会適応と身体的健康の推進）などがある。

卒業してからの実際の仕事は、知的障害者へのサービス（アパートのディレクターなど）、ナーシングホーム、シニアセンター、リハビリテーション・センターにおける高齢者へのサービス（ヒューマンサービス・アシスタント、ケースマネジャーなど）、栄養管理・ウェルネスを含む保健・医療サービス、薬物やアルコールなどの嗜癖に対するサービス、保育所・幼稚園・学校における子どもへのサービス（保育士、幼稚園教諭、ヘッドスタート・スタッフ<sup>(9)</sup>、キャリアセンターの職業訓練スタッフなど）、ユースサービス（ビッグブラザー／ビッグシスターのプログラム・ディレクターなど）、矯正サービス（保護観察官など）、職業訓練サービス、虐待・緊急避難・危機介入を含む家族へのサービス、施設、危機センター、ハーフウェイハウスにおける精神保健サービス、と実に多くの種類がある。

## 6. 養成教育の留意点

筆者はプログラムディレクターのパメラ・P・ヤング（Pamela P. Young）に対して、ヒューマンサービス・ワーカーを養成する際の留意点について質問し



た。それを以下に要約する。

- ・ヒューマニティを基地とするケアギバー（徹底した寄り添い，人格的関係の重視）
- ・社会経済的な視点（経済的不平等の原因・結果としての貧困に対する理解）
- ・宗教的，文化的多様性の尊重（自己の宗教的・文化的態度，信念の知覚）
- ・当事者性（問題の共有体験，仲間関係を強調する専門職）
- ・危機の視点（急性期や緊急性の高いケースへの集中対応）

筆者が感じ入ったことは，ケア概念の枠組みの広さとその精神性に対してである。ケアギバー（介護提供者）を，自立が困難な人びとの身体的，心理的ニーズのみならず，社会経済的，宗教的，文化的ニーズにも多面的に，しかも迅速に対応する人，として捉えている。ケアギバーをめぐるこうした概念規定はパメラ・P・ヤングだけの特殊なものではない。ロン・ハウエル（Ron Howell）は、『百の仕事（One Hundred Jobs）』のなかで，ケアギバーの具体的な職種として，配偶者虐待などの緊急避難施設のディレクター，聖職者，ホームケア・アテンダント，グループホームのケースワーカー，HIVクリニック・ディレクター，緊急治療室のナースなどを例示しながら，「危機」と「寄り添い」を鍵概念に広く定義づけている<sup>66)</sup>。

また，ヤングの指摘にもみられたが，養成教育の留意点をめぐって，ヒューマンサービスに関する著作の多くでは次の2点が強調される。すなわち，第1に，「ヒューマンサービスは提供されたサービスに対して支払い能力がある人びとよりも貧困で公民権を剥奪されている人びとに焦点を当てること」。第2に，「ヒューマンサービスは社会問題に対する社会制度，社会システム，とりわけ文化的多様性の影響を重視すること<sup>67)</sup>」。これらの特徴は，ヒューマンサービス・ワーカーが1960年代の公民権運動と平等化闘争から出発していることと関係する。

ヒューマンサービス実践の代表的テキスト『ヒューマンサービス入門（An Introduction to Human Services : Policy and Practice）』の著者バーバラ・シュラム（Barbara Schram）は次のように述べる。すなわち，「1960年代の公民権と平

等化闘争の時代、多くのマイノリティがソーシャルワークは時代遅れだと断言した。ソーシャルワーカーは、白人、中産階級、父権性の価値を重視した。マイノリティである彼らは彼ら自身の手によって代替りの社会機関をこしらえた。例えばそれは、ブラックパンサー朝食プログラム、フェミニスト健康団体、保護者協同設立デイケアセンター、虐待を受けた女性のシェルター、ゲイ・レスビアン・カウンセリングセンター、シェルター、疎外され逃避した青年の薬物カウンセリングセンターなどである。これらのほとんどは専門職ソーシャルワーカーによっては運営されていないのである<sup>108)</sup>。」

## II ヒューマンサービス・ワーカーの歴史的起源と発展過程

ジョセフ・J・メアーは、ヒューマンサービス・ワーカーが誕生した直接的な契機として次の5点を挙げる<sup>109)</sup>。すなわち、①1950年代の伝統的なサービスシステムの有効性への不満、②社会的、政治的な認識の高まり、③ケネディ、ジョンソン政権時代の人間プログラムに対する連邦政府の資金の導入、④社会的、経済的に不利な人びとに対する伝統的な援助技術の不適切さへの認識の高まり、⑤新しい人的資源への需要の高まり。それらを参考にしながら、ここではヒューマンサービス・ワーカーの歴史的な起源と発展過程について述べる。

### 1. 脱施設化とヒューマンサービス・ワーカーの誕生

1950～60年代にかけて、障害のある人びとに対する処遇は州政府が運営する「収容所 (mental asylum)」や閉鎖病棟のなかで行われた。しかし、こうした収容施設を中心とした長期滞在型処遇の様相を一変させたのが、1963年、当時の大統領ジョン・F・ケネディ (John F. Kennedy) によって署名された「地域知的障害者施設および地域精神保健センターの建設に関する法律 (Community Mental Retardation Facilities and Community Mental Health Centers Construction Act)」であった。この法律は、障害のある人びとを施設から地域へと移すこと、そして地域で支援するための諸資源を開発することを目的とするものであった。

連邦政府によって助成された地域精神保健センターは、入院患者だけでなく、外来患者を含めて、救急サービス、入院前、退院後ケア、精神保健教育、コンサルテーションなどの多様なサービスが求められた。公立の施設や病院から地域へ移動した人びとの多くは、貧困ラインを下回る生活を余儀なくされている人びとであった。そして、新しい地域精神保健センターのサービスの中心がこうした人びとに焦点づけられた。

彼らは、精神的健康だけでなく、住居、食料、衣料、貨幣など生活全体の問題への対応と支援を必要とした。このため、地域精神保健センターや他の公的サービス機関によって、準専門職のワーカー（ケースエイド）が雇用され始めた。1968年までに、地域精神保健センターだけで、こうした人びとが約1万人雇用された。これらの準専門職は今日の初級レベル専門職（entry-level professionals）ヒューマンサービス・ワーカーの先駆けとなった<sup>20</sup>。

## 2. 貧困者のために新しい仕事を確保する運動

ヒューマンサービス・ワーカー誕生の第2の直接的な契機は、1964年、当時の大統領リンドン・B・ジョンソン（Lyndon B. Johnson）のもとでの「経済機会均等法（Economic Opportunity Act）」の成立である。

ジョンソンは「偉大な社会（The Great Society）」を実現すべく、貧困に対する国家をあげての戦争（a national war on poverty）および公民権法（Civil Rights Act）の成立を柱として、貧困撲滅政策、マイノリティ政策、スラム改善計画などを構想した。同法はそれらを具現化するために定められた法律の一つであった。

この法律にもとづいて、主にアフリカ系の青少年を対象に新しいタイプのワーカーを育成するためのジョブ・コープ（Job Corps：職業訓練部隊）がつけられた。「ジョブ・コープはケネディ時代に創設されたピース・コープ（Peace Corps：平和部隊）の国内版で、世界の困った人を助けるのもよいが、国内の人間も助けようという考えでつくり出された新しいタイプのワーカーであった<sup>20</sup>。」その方法は、社会的、経済的に不利な人びとを雇用して、そして彼らは、他の

社会的、経済的に不利な人びとを援助する、というものであった。

同法の実施から1年の間に、地域活動プログラムに2万5千人の準専門職を、そしてヘッド・スタートに4万6千人の準専門職の雇用を生みだした。貧困問題に対決するために考案されたこの開発的な方法が、矯正、教育、健康、職業的リハビリテーション、薬物濫用などの他の分野にも次々と拡大され、それに連邦資金が導入された。そしてそれが科学的に体系化された教育方法の開発へと進展した<sup>22)</sup>。

### 3. ヒューマンサービス教育への連邦政府による支援

新しいタイプのワーカーは、貧困者のために新しい仕事を獲得する運動(New Careers for the Poor movement)をとおして拡大した。それは、上昇移動を目的に資格や免許を取得して仕事への道筋をつけるために1960年代にはじまった運動である。

運動のリーダーの一人、オードリー・C・コーヘン (Audrey C. Cohen) はニューヨーク市にヒューマンサービスのカレッジ (Audrey Cohen College for Human Services and Education) をスタートした。その目的は、「援助者—被援助者の役割固定を前提にした既存の養成システムや資格制度の全体的な枠組みを根本から変革すること」であった<sup>23)</sup>。

これらの新しいワーカー (new career people) には土着の地域住民 (indigenous workers) が含まれた。それは、「クライアントと社会的な階層や人種・民族などにおいて近似性が高く、クライアントが居住する地域で暮らし、またクライアントと類似の問題を抱え込み、サービスの消費者でもあるワーカーのことである<sup>24)</sup>。」「彼らは、裕福な白人が居住する郊外から通勤しているソーシャルワーカーには望めないであろう隣人が暮らす路地裏レベルの知識や情報を持っていた<sup>25)</sup>。」彼らは治療者側の熟練した学問的な介入技法よりも援助関係をとおしたクライアント自身の思考、感情、欲求などに重きを置いて実践した。これは否定的な治療の体験しかしてこなかったクライアントに有効であった。

1965年、ジョンソン大統領は、マイノリティに対する雇用や教育におけるよ

り徹底した差別の撤廃を目的に、「アファーマティヴ・アクション (Affirmative Action) : 少数民族・女性などに対する差別撤廃措置」を採用した。

アファーマティヴ・アクションは次第に対象を、企業から連邦政府の資金援助を受ける大学などにも広げていった。60年代末以降から、それは教育機関におけるマイノリティの割合を高めることにも貢献した。多くの大学は訓練課程を立ち上げるために貧困撲滅基金を引きだした<sup>26)</sup>。

1960年代から1970年代にかけてコミュニティ・カレッジや州立単科大学が急速に成長した。1964年に準学士レベルのヒューマンサービス・ワーカー訓練プログラムがパードゥ大学でスタートして10年後には、全米にわたって短大や大学で174プログラムが設置された<sup>27)</sup>。そして、貧困撲滅基金、助成金によって救済された多くの卒業生が機関や学校で仕事を獲得したのであった。

#### 4. ソーシャルワーカーへの対抗性と越境性

ヒューマンサービス・ワーカーの歴史的な発展過程は、貧困にあえぐ人びとの側に立ってソーシャルワーカーの排他的な独占領域に踏み込もうとした過程でもあった<sup>28)</sup>。

全ての州はソーシャルワーク実践と専門職名称の使用に関して免許、資格認定、登録などの諸制度を定めている<sup>29)</sup>。またソーシャルワーカーの職能団体、全米ソーシャルワーカー協会 (National Association of Social Workers : NASW) は州の市民サービスに対する学士ソーシャルワーカー (Bachelor of Social Work : BSW) や修士ソーシャルワーカー (Master of Social Work : MSW) の価値をデモンストレーションしたり政治的アクションを続けることによって、他の専門職グループの役割拡大を牽制してきた。しかし、「多くのヒューマンサービス・ワーカーは、市民サービスにかかわる仕事をソーシャルワーカーの排他的領域から取り去り、役割と資格を広げていくことを求めている<sup>30)</sup>」。したがって、ヒューマンサービス・ワーカーという言葉のなかには、ソーシャルワークへの対抗性 (相対して競い合うこと) と越境性 (境界を越えること) という意味合いが含まれている。

バーバラ・シュラムは、その背後にある事情を、ソーシャルワークが慈善組織協会（Charity Organization Societies：COS）とセツルメント・ハウス運動（Settlement House Movement）という性質が違う二つの活動を起源にしながら、主としてCOSの系譜をたどったことへの批判から説明する。そして19世紀から今日に至るソーシャルワークの歴史と新しいヒューマンサービス専門職の歴史を概観しながら、ヒューマンサービス・ワーカーこそが貧困者や剥奪された者の側に立って闘争してきたセツルメント・ワーカーの系譜をたどるものであると主張する<sup>91</sup>。

すなわち、COSは1877年、バッファローを皮切りとして展開されるが、それはソーシャルワークの中心技術、ケースワークの母体にほかならなかった。現在、全米で最も大きな家族ソーシャルワークの全国組織、家族サービス・アメリカ（Family Service America：FSA）はCOSから発展している。今日これらの機関が提供する主なサービスは、家族療法、夫婦セラピー、家庭教育プログラムなど臨床的要素の強いものである<sup>92</sup>。

また、全米の福祉系大学の多くが、COS活動に携わった人びとを中心に創設されという歴史を持っている。ソーシャルワークの最初の教育機関は、ニューヨーク慈善組織協会の援助を受けて1898年に創設された（ニューヨーク博愛学校：New York School of Philanthropy）。後のコロンビア大学ソーシャルワーク大学院（Columbia University School of Social Work）である。

COS中心の養成課程や教育方法の飛躍的な発展は、ケースワーク・モデルがソーシャルワークの主要な技法として中核に位置づけられることを意味する。そして、1920年代の精神分析学のブームがそれに拍車をかけた。当時のソーシャルワーカーは、精神科医やサイコロジストと一緒に精神保健の専門用語を使って、患者と家族を心理学的に援助した。

## 5. 社会的開放性を持つ援助

一方、セツルメント・ハウス運動はシカゴのハル・ハウス（Hull House）で行われたジェーン・アダムス（Jane Addams）の活動（1889年）を典型とする。

ここでは支援の日常性が強調された。セツルメント・ワーカーは治療室という場面限定的な空間を離れて、地域住民の生活を軸にしながら、日常的で継続的な関係を重視した。歴史的にみて、セツルメント・ワーカーは実生活場面での人間関係のなかでクライアントとのかかわりを深めていったといえる。一緒に食事をしたり、ジーンズ姿で立ち話や横並びにしゃがみ込んでの青空会話など、共同行動も多く、面接テーブルはなく、日常生活の場や集団を共有していた。

セツルメント・ハウス運動では、援助に貢献できるなら誰にでも活動の門戸が開かれていた。この運動は、その基本的な枠組みにおいて、地域住民の社会的関係に開かれた構造（社会的開放性）をもつ援助であることを特徴としている。ここでは勝手に専門性の線引きをすることは許されなかった。

バーバラ・シュラムは、ヒューマンサービス・ワーカーがセツルメント・ワーカーの基本的な特徴をどれだけ継承して発展させることができるかどうか、専門分野間の人為的で不自然な「境界線の破壊（breaking down boundaries）」を押し進める鍵になると述べる<sup>(33)</sup>。

### Ⅲ ヒューマンサービス・ワーカーとソーシャルワーカー

ここでは、ソーシャルワーカーとの関連で90年代以降のヒューマンサービス・ワーカーの動向を述べる。

合衆国労働省の統計によれば、1996年には約50万人がソーシャルワーカーとして仕事をしていていたが、2000年現在、46万8千人となっている<sup>(34)</sup>。また、全米ソーシャルワーカー協会の会員総数は15万5千人である<sup>(35)</sup>。一方のヒューマンサービス・ワーカーについては、2000年には27万1千人であったが、これは4年前の1996年と比較して10万人も増えている<sup>(36)</sup>。合衆国労働省『全職業要覧』は、2000年から2010年の間に、あらゆる職種のなかで最も増加率が高くなるのはソーシャル&ヒューマンサービス・アシスタントだとサービス需要の増加を予測している。

## 1. 初級レベル専門職へのサービス需要増加の背景

ジョセフ・J・メアーは、初級レベルの専門職に対するサービス需要が増大する背景として、次の6点を指摘する<sup>97)</sup>。

- ①過去数十年にわたって、精神的に障害のあるクライアントへの援助サービスが、排除や分離から統合へと変化した。これにともない、治療やケアに携わる中間レベル（middle level）のワーカーとして多様な機能が遂行できるジェネラリスト専門職の必要性が増大している。
- ②クラス担任の側で、インストラクターとして問題を抱えた生徒に個別に対応する学級補助者（classroom aides）の需要が増大している。とりわけ就学前の早期教育（学力向上）施策であるヘッドスタート・プログラムに従事するヒューマンサービス・ワーカーは増加し続けている。
- ③多くのヒューマンサービス・ワーカーが薬物濫用を扱う機関に雇用されるようになってきている。ヒューマンサービス・ワーカーの主な役割機能は、カウンセリング、グループワーク、アウトリーチ、地域教育、雇用開発、他の機関との連携、資源紹介などである。
- ④知的障害者のための地域サービスへの需要は劇的に膨張している。プログラムの焦点は知的障害者の自立や自助（Self help）のための生活支援に当てられている。
- ⑤精神保健のシステムが脱施設化へと移行するにともない、精神障害のあるホームレスの人びとに対して、グループホームの提供や就労支援など自立に向かった地域サービスの拡充が求められている。
- ⑥刑を執行された人びとに対するリハビリテーションのための矯正（更生保護）プログラムの拡充は緊急課題となっている。

ヒューマンサービス・ワーカーの増加はソーシャルワーカーの現状と相互に関連している。つまり、その需要増加は、「ソーシャルワーカーではクライアントのニーズ充足が難しい」というところで派生する「実践上の隙間」を埋める、という側面をもっている。以下、修士レベル（MSW）のソーシャルワーカー、学士レベル（BSW）のソーシャルワーカーにそれぞれ焦点を当てながら考察す



る。

## 2. 私的实践に走る MSW

MSW 以上のソーシャルワーカーを対象にした各州の最上位ランクのライセンスは、臨床ソーシャルワーカー (Licensed Clinical Social Worker or Licensed Independent Social Worker) である<sup>39)</sup>。ソーシャルワーカーは主に精神保健領域で精神的、情緒的な問題を抱えた個人や家族に治療サービスを提供する。全米ソーシャルワーカー協会は臨床ソーシャルワークサービスを、心理療法、カウンセリング、アドボカシー、コンサルテーション、効果測定のような、アセスメント、診断、治療から成り立つものとして規定する<sup>39)</sup>。

合衆国では、精神保健問題はサイコロジスト、精神科医、ソーシャルワーカーのような個人 (グループ) 開業者によって私的实践 (private practice) のなかで扱われる。ソーシャルワークの私的实践とは、「利用者による直接支払いもしくは第三者による償還に基づき有資格ソーシャルワーカーが専門的サービスを提供するプロセス」であり、そこではサービスの専門性と自律性、そして料金の合意など契約の観念が重視される<sup>40)</sup>。

多くのソーシャルワーカーは個人開業もしくは他のソーシャルワーカーとの共同事業という形態で実践している。ソーシャルワーカーのなかにはサイコロジストや精神科医と一緒に事業を組む者がいる。精神科医、一般医 (最低限、非常勤医師の指示) を含んだ個人開業であれば、クライアントへの投薬は可能である<sup>41)</sup>。また多くの州では精神保健領域で個人開業しようとするソーシャルワーカーに LCSW の免許を与えて職業規制している。逆からいえば、LCSW であることは、多くが個人 (グループ) 開業ソーシャルワーカーとして臨床に携わっていることを意味する。この個人 (グループ) 開業ソーシャルワーカーはソーシャルワーク専門職のなかで所得が最も高いとされている。

従来、ソーシャルワーカーは公的機関もしくは民間の非営利機関で活動していた。しかしながら、現在、多くのソーシャルワーカーが個人の営利ビジネスとして活動するようになってきている。合衆国では、ソーシャルワーカーを含めた

保険適用の拡大などの諸状況が、ソーシャルワーカーの個人（グループ）開業を促進した。個人の営利ビジネスの拡大（privatization）は、ソーシャルワーク実践を臨床的な要素が強い私的实践に変えていく。

ソーシャルワーカーの多くが中間層以上のクライアントに照準を合わせる一方で、精神病院から退院しても自宅やアパートで暮らせない人びとが増えている。それらの多くは貧困者でありマイノリティである。彼らは公的機関や民間の非営利機関が運営するナーシングホーム、フォスター・ケア・ホームなどの長期ケア施設（long-term care facilities）で生活する。長期ケア施設の需要は精神病院での入院の短期化傾向にあわせて増大している<sup>42</sup>。

### 3. 低コスト化への時代要請と BSW の状況

MSW ソーシャルワーカーの多くが私的实践に携わるにつれて、ソーシャルワーク、心理学、社会学、ヒューマンサービスなどの学士レベルのワーカーが公的サービスや民間非営利サービスの領域で次第に多くを占めるようになった。

とりわけ、BSWのソーシャルワーカーはヒューマンサービス・ワーカーと極めて平行な関係にある職種である。2002年現在、全米ソーシャルワーク教育協議会（CSWE）が認定する BSW プログラムを持つ大学は全米に421校ある。BSW プログラムは、精神保健、医療ソーシャルワーク、矯正、保護観察、施設サービス、スクールソーシャルワーク、ユース・カウニング、ナーシングホーム・ソーシャルワーク、移住者支援、家族計画などのフィールドで実践する初級レベルのソーシャルワーカー（entry-level professional social worker）の養成を目的としている<sup>43</sup>。ちなみに、CSWE 認定ソーシャルワーク大学院（MSW）は139校、博士課程（Ph.D. Degree）をもつ大学院は71校である（CSWE は博士課程については認定しない）。

合衆国労働省『全職業要覧』には次の文章が記載されている。「民間ソーシャルサービス機関は、ソーシャルワーカーに代わって、低賃金のヒューマンサービス・アシスタントを雇用する傾向にある<sup>44</sup>」。「公的扶助プログラムはコスト削減を目的にソーシャルワーカーを制限して、ヒューマンサービス・アシスタン

トの雇用を推進している<sup>49)</sup>。こうした低コスト化への時代要請が、ソーシャルワーカーよりもヒューマンサービス・ワーカーのさらなる需要を生みだしていることは確かである。ヒューマンサービス・ワーカーの2000年の平均年俵は22,330ドルであった<sup>46)</sup>。一方、精神保健、薬物濫用領域のソーシャルワーカーの平均年俵は30,170ドルであった<sup>47)</sup>。

こうした低コスト化への時代要請は、メディケアの予算削減、連邦政府の矮小化、福祉国家の消滅という福祉政策の抜本的修正と直結した現象である<sup>48)</sup>。1996年の「個人責任と勤労機会法 (Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act)」は、サービス供給システムが新しく変化する大きな契機となった法律である<sup>49)</sup>。連邦政府の福祉削減策にともない、州、地方政府は財政負担を抑制すべく、サービス供給システムに対して低コストと効率性を追求した。その具体的方法の一つがサービス供給の民間組織への委託である。そして、こうした自由化の流れのなかで、競争原理が作動して委託先が非営利 (nonprofit providers) からより低コストの営利組織 (private for-profit providers) へと移行する。そしてこの市場化がさらなる福祉のコスト削減を推進していく<sup>50)</sup>。

こうした状況のもとで、営利組織は、低コスト化と高品質のサービス供給という相矛盾する二つの事柄を同時に行う運営を強いられる。なぜなら、自由競争と市場原理主義のもとでは、低コスト化と劣悪なサービス供給が正比例していくその先には経営の破綻しかないからである。今日の営利組織では、人権擁護機関や第三者評価機関の介入などによって、営利性の独走や突出を抑止して高品質のサービス供給を維持するためのチェック・アンド・バランスの機能が作動している。サービス供給が自由化されるほど、自己責任型の営利組織としては、経営を健全な方向に進めるために自主的に独自の福祉構想と方針を示さなければならない立場におかれる。こうした社会状況が、ヒューマンサービス・ワーカーの雇用を増大させる要因になっている。

## IV 日本へのヒューマンサービス・ワーカー導入の可能性

### 1. 日本における定義づけ

日本のヒューマンサービス概念は合衆国のそれとほぼ一致している。すなわち、ヒューマンサービスとは、「1960年代後半から、全人的かつ主体的な人間存在の保障と公正社会の実現を目標としつつ、これに関わる諸営為を総体的に視野に収めて使われ始めた」用語であり、「わが国の憲法25条にいう『健康で文化的な生活の保障』のように、人間存在の諸側面に関わる医療、公衆衛生、社会福祉、教育、労働、余暇活動、文化活動、住宅、司法などの諸領域を包括する上位概念として位置づけられる<sup>51)</sup>」。

こうした一般的な規定に加えて、ヒューマンサービスと他のサービスとを分かつ境界の議論をとおして、概念の精緻化を目指そうとする人びとがいる。加茂陽は、ヒューマンサービスを「基礎的理論や技法において多くの共通点を有する、ソーシャルワーク、カウンセリング、教育、司法等の分野での対人援助」と定義づける。そして、それらをヒューマンサービスとして括る根拠や、それだけにみられる固有性について論究している<sup>52)</sup>。また、宮垣元は、ヒューマンサービスを「対人的・対面的に提供するサービスのうち、精神や身体などの人間の存在に直接関わるサービス、すなわち、福祉、医療、保健、教育、援助・支援、権利擁護、相談などにおける対人的な支援サービス」と定義する<sup>53)</sup>。そして、ヒューマンサービスが人と人とを前提としたサービスであるということに関連し、「それが基本的に身体や精神などの最もプライベートな側面に直接関わるという接触性が極めて高いサービスだと考える<sup>54)</sup>」と述べながら、接触性にその固有な特性を求めている。

一方、実践主体としてのヒューマンサービス・ワーカーに関する詳細な論述は、筆者の知る限りまだ無い。多くはヒューマンサービスにかかわる援助専門職の呼称として包括的に捉えているにしか過ぎない。

## 2. ヒューマンサービス・ワーカーとケアワーカー

日本においてヒューマンサービス・ワーカーと近似性が高い職種にケアワーカーの職種がある。日本では、ソーシャルワーカーと対置される言葉としてケアワーカーがよく用いられるが、合衆国ではこうした呼称は一般的でない。それはチャイルドケア・ワーカー (childcare workers: 日本の保育士に相当) を指す言葉として使われている。むしろ筆者は日本のケアワーカーを、ヒューマンサービス・ワーカーの主要な機能であるケアギバーに類似する概念とした方が妥当だと考える。

ケアワーカーとは、社会福祉士に対置される介護福祉士を表す言葉でもある。「社会福祉士及び介護福祉士法」第2条の規定は、ソーシャルワーカーとケアワーカーとを区分する境界線が何によって引かれているかを示している。すなわち、前者が「相談援助」を業とする者を言うのに対して、後者は「入浴、排せつ、食事その他の介護及び介護に関する指導」を業とする者を指して言う。ここでは介護を、介助（食事、排便、寝起きなど、起居動作の手助け）と身の回りの世話（炊事、買い物、洗濯、掃除など）に狭く限定して規定している<sup>55</sup>。

介助と身の回りの世話がケアワーカーの機能であるとするのなら、それはケアギバーの一部にしか過ぎないという見方ができる。なぜなら、先述のように、ケアギバーは、自立が困難な人びとの身体的、心理的ニーズのみならず、社会経済的、宗教的、文化的ニーズにも多面的に、しかも迅速に対応する人、を指す言葉だからである。

## 3. 社会福祉専門職の境界の再定義づけ

今日では、介護職員（介護従事者）の専門性と役割・機能の拡大に対する要求は確実に高まっている。たとえば、「平成15年度介護報酬の見直し案の概要」において、訪問介護の区分の体系的な見直しが指摘され、家事援助から生活援助へと名称を改め、自立支援や在宅生活支援の観点を重視することになった。また、日本痴呆ケア学会は高齢者介護をめぐって、痴呆の進行を遅らせたり、さまざまな症状を軽減するための要素をケアのなかに積極的に導入することが

重要だと提言した（2000年）<sup>66</sup>。さらに、2002年度から厚生労働省の「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」がスタートしたが、福祉施設の介護職員が付添い人ではなくジョブコーチとして機能するためには、障害者の安定した職業生活の維持や企業の障害者雇用に向けた環境調整など、多様な問題に対処できる理論や方法が必要になってくる<sup>67</sup>。

黒澤貞夫は、その著『ヒューマンサービス実践への道』において、「ソーシャルワーカーはその役割、機能から他の分野とくに生活ケアの領域に関する基本的な知識、実践技法が必要となるし、ケアワーカーにとってもケア（介護）領域の広がりから家族関係、集団活動、心理的分野を学ぶ必要が生じてきている<sup>68</sup>」と問題提起している。そして、ヒューマンサービスの基本構造にみる二つの枠組みとして、「ケアワーク（食事、排泄、入浴など、いわゆる身の回りの世話や介助といった援助行為）」と、「ソーシャルワーク（介護を要する人のニーズの的確な把握、そのための人格的、心理的、環境的状况の理解、援助行為の科学的妥当性、生活の質的な向上という理念と価値）」を挙げ、「ソーシャルワークとケアはそれぞれの固有性を持ちながら相互に重複しかつ相違する部分を調整し、統合的な援助体系をつくる」必要性を提言する<sup>69</sup>。

ニゲル・マリン（Nigel Malin）は、「ケアサービスを提供する各種専門職にとって実践における境界線上の違いを構成するものは何か」を絶えず検討しなければならないと述べる。この境界の再定義づけの必要は、専門職業主義（企業主義文化と学歴偏重主義への傾斜）に対する批判と反省からである<sup>69</sup>。社会福祉専門職の境界の再定義づけをめぐる、筆者は、ケアギバーを主要機能としながらアウトリーチ、ブローカー、カウンセリングなど13機能をあわせ持つヒューマンサービス・ワーカーの概念が有効ではないかと考える。

この再定義づけの課題は、高齢者福祉領域に限ったことではない。保育士資格の法定化（2003年）により、保育士の役割に従来の「児童の保育」に「保護者に対する保育に関する指導」が加えられた（児童福祉法第18条の4）。また、現在、児童相談所の児童福祉任用資格に、看護師、保健師、保育士などのケアの有資格者を加える方向で児童福祉法改正が検討されている。

## おわりに

ヒューマンサービス・ワーカーの雇用の増大を単なる安上がり策としての側面からだけ捉えることは間違いである。むしろ、他の隣接の専門職と比較して、サービスの品質、分量の割に価格が安いという実態を看過してはならない。

日本の社会福祉制度は、措置から契約へ、公費負担原則から自己負担原則へ、公的中心・法的規制から民間中心・自由競争へと大きくその方向をシフトさせた。有償福祉サービス競争はし烈をきわめ、規制緩和による価格破壊すら頻繁に生じている。こうした状況のもとで、日本の社会福祉実践の現場は、代価に対する最大限のサービス効果をつくり出すコスト効率性が基本的課題となっている。もちろん、コスト削減策に含まれた問題を十分認識しなければならない。しかし同時に、専門家養成に時間を費やし人件費などの福祉サービス供給のための諸経費を潤沢に使う時代状況には今はない、という現実を認識しておくことも重要ではないか。この視点からも、ヒューマンサービス・ワーカーの動向は多くの示唆を与えてくれる。

## 註

- (1) Robert L. Barker (ed.), *Social Work Dictionary* 5th, NASW Press, 2003, p.204.
- (2) Renee Wittenberg, *Opportunity in Social Work Careers*, The McGraw-Hill Companies, 2002, pp.144-146.
- (3) William R. Burger and Merrill Youkeles, *The Helping Professions: A Careers Sourcebook*, Brooks/Cole, 2000, p.29.
- (4) The United States Department of Labor, *Occupational Outlook Handbook 2002-2003*, The McGraw-Hill Companies, 2002, p.158.
- (5) *Ibid.*, pp.158-160.
- (6) Howard Rosenthal (ed.), *Human Services Dictionary*, Brunner-Routledge, 2003, pp.215-216.
- (7) <http://www.cshse.com>
- (8) Joseph J. Mehr and Ronald Kanwischer, *Human Services : Concepts and*

- Intervention Strategies 9th, Allyn & Bacon, 2003, p.43.
- (9) Howard Rosenthal (ed.), op. cit., pp.147-148.  
Marianne R. Woodside and Tricia McClm, Generalist Case Management : A Method of Human Service Delivery 2nd, Wadsworth Publishing, 2002, p.78.
- (10) Joseph J. Mehr and Ronald Kanwischer, op. cit., p.36.
- (11) Ed Newkrug, Theory, Practice, and Trends in Human Services : An Introduction 3rd, Brooks/Cole-Thomson Learning, 2003, p.3.
- (12) Joseph J. Mehr and Ronald Kanwischer, op. cit., pp.54-55.
- (13) Ed Newkrug, op. cit., p.325.
- (14) Joseph J. Mehr and Ronald Kanwischer, op. cit., p.35.
- (15) Head Start : 経済的に困窮する家庭の子どもたちの学力向上を目的にした連邦政府による早期教育支援制度。
- (16) Ron Howell, One Hundred Jobs : A Panorama of Work in the American City, The New Press, 2000, pp.206-223.
- (17) Joseph J. Mehr and Ronald Kanwischer, op. cit., pp.7-14.
- (18) Barbara Schram and Betty Reid Mandell, An Introduction to Human Services : Policy and Practice 4th, Macmillan Publishing Company, 2000, p.79.
- (19) Joseph J. Mehr and Ronald Kanwischer, op. cit., p.30.
- (20) Ibid., p.28.
- (21) 松尾式之『大統領の英語』講談社学術文庫, 2002年, 102ページ。
- (22) Joseph J. Mehr and Ronald Kanwischer, op. cit., p.26.
- (23) Audrey C. Cohen, The college for human services : A model for alternative professional education, New Generation, vol.54, no.4, 1972, pp.22-23.
- (24) William R. Burger and Merrill Youkeles, op. cit., p.30.
- (25) Barbara Schram and Betty Reid Mandell, op. cit., p.82-83.
- (26) ジェームス・M・バーダマン『ふたつのアメリカ史 南部人から見た真実のアメリカ』東京書籍, 2003年, 189-194ページ。
- (27) <http://www.nohse.com>
- (28) Barbara Schram and Betty Reid Mandell, op. cit., p.80.
- (29) The United States Department of Labor, op. cit., p.162.
- (30) Barbara Schram and Betty Reid Mandell, op. cit., p.80.
- (31) Ibid., p.80.
- (32) Robert L. Barker (ed.), op. cit., p.157.
- (33) Barbara Schram and Betty Reid Mandell, op. cit., p.82-83.
- (34) The United States Department of Labor, op. cit., p.161-162.



- (35) <http://www.naswdc.org>
- (36) The United States Department of Labor, Occupational Outlook Handbook 1998-1999, The McGraw-Hill Companies, 1998, p.172.
- (37) Joseph J. Mehr and Ronald Kanwischer, op. cit., p.106.
- (38) Leon H. Ginsberg, Careers in Social Work, Allyn and Bacon, 1998, p.235.
- (39) Robert L. Barker (ed.), op. cit., p.76.
- (40) Ibid., p.377.
- (41) Leon H. Ginsberg, op. cit., p.145.
- (42) Leon H. Ginsberg, op. cit., p.121.
- (43) Renee Wittenberg, op. cit., p.27.
- (44) The United States Department of Labor, Occupational Outlook Hand-book 2002-2003, op. cit., p.162.
- (45) Ibid., p.160.
- (46) Ibid., p.160.
- (47) Ibid., p.163.
- (48) 有賀夏紀『アメリカの20世紀（下）1945～2000年』中公新書，2002年，188ページ。
- (49) 当時の大統領ウィリアム・J・クリントン（William J. Clinton）は1996年の一般教書で「大きな政府の時代は終わった」と述べ、そして同年、「個人責任と勤労機会法」を通過させた。同法では、子どもがいる貧困家庭に対する現金給付期間を生涯5年までとし、健康な成人に関しては給付期間を2年以内に制限して職業訓練を受け就職することを義務づけた。
- (50) Mary B. Sanger, The Welfare Marketplace: Privatization and Welfare Reform, Brookings, 2003, foreword.
- (51) 京極高宣監修『現代社会福祉学レキシコン』雄山閣出版，1993年，164ページ。
- (52) 加茂陽『ヒューマンサービス論 その社会理論の批判的吟味』世界思想社，1998年。
- (53) 宮垣元『ヒューマンサービスと信頼—福祉 NPO の理論と実証—』慶応義塾大学出版会，2003年，20ページ。
- (54) 同上，16ページ。
- (55) 次の文献を参考に考察した。仲村優一ほか編『社会福祉辞典』誠信書房，1974年，33ページ。
- (56) 2000年12月の日本痴呆ケア学会の設立総会における提案。
- (57) 山本誠ほか編『障害者福祉論』黎明書房，2001年。
- (58) 黒澤貞夫『ヒューマンサービス実践への道』川島書店，2000年，はしがき。

- (59) 同上, 54ページ。これに関して, 黒澤貞夫は『生活支援の理論と実践』中央法規, 2001年のなかで継続的に考察している。
- (60) Nigel Malin, *Professionalism, Boundaries and the Workplace*, Routledge, 2000. pp.261-263.