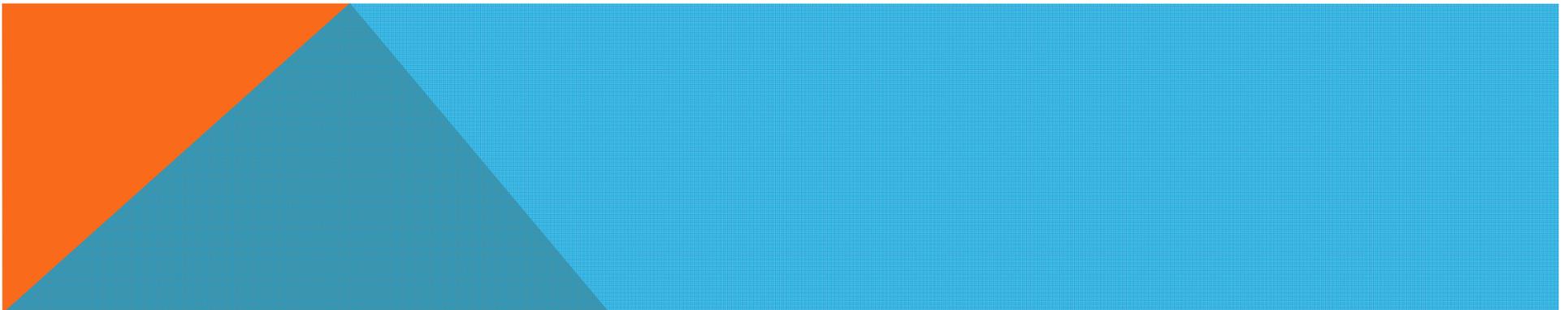


福祉人材確保にかかる意見

2014年10月3日

公益社団法人日本社会福祉士会
会長 鎌倉 克英



意見提案の視点

福祉・介護制度が市民の福祉・介護ニーズに応えるためには、福祉・介護サービスを担う人材の確保が重要である。その人材は介護人材とともに、市民の生活上の相談に応じて支援に必要な連携のマネジメントや社会資源へのつなぎ及び開発を担う福祉人材である社会福祉士の確保が重要となる。

また、今日的な課題である地域包括ケアシステム構築における多職種連携のマネジメントや多様な社会資源のコーディネートの手として、また社会福祉法人の地域支援戦略の実践的な手として、社会福祉士を配置する視点も必要である。

◆意見提案の視点

- 社会福祉士の役割・機能が求められる(ニーズがある)ポジションに、社会福祉士が就くことができるか。
- 社会福祉士が実践現場でその役割・機能を発揮できるよう、資格取得後の資質向上がなされているか。

社会福祉士の役割

◆定義

社会福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者又は医師その他の保健医療サービスを提供する者その他関係者との連絡及び調整その他の援助を行うことを業とする者

(「社会福祉士及び介護福祉士法」第2条第1項)

◆期待される役割

- 福祉課題を抱えた者からの相談に応じ、必要に応じてサービス利用を支援するなど、その解決を自ら支援する役割
- 利用者がその有する能力に応じて、尊厳を持った自立生活を営むことができるよう、関係する様々な専門職や事業者、ボランティア等との連携を図り、自ら解決することのできない課題については当該担当者への橋渡しを行い、総合的かつ包括的に援助していく役割
- 地域の福祉課題の把握や社会資源の調整・開発、ネットワークの形成を図るなど、地域福祉の増進に働きかける役割

(介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見(平成18年12月12日))

社会福祉士の役割

◆最近の研究報告書から

- 相談者の課題を総合的に捉える専門職の役割として、特定の範囲の課題に対し個別具体的な解決を図る「スペシャリスト」と、相談者のあらゆる状況を受け止めてその課題の整理・提示と多職種のコディネートを担う「ジェネラリスト」に分類できる。社会福祉士は后者であり、特に活動の範囲が特定の制度によって規定されていないため、最も広範かつ総合的に相談者の課題を捉えることができる専門職である。

(参考:『社会的困窮者の効果的な自立支援のあり方と専門職の役割に関する調査研究事業報告書』(2012年,日本総合研究所))

- 社会福祉士には、多様な課題の解決と自立に向けた包括的・個別的な視点を基本として身につけている専門職として、アセスメントやプランニングを行うことが求められている。また、ジェネリックなアプローチという特性及び地域や社会に働きかける姿勢とそのため知識・技術を活かし、多職種連携や社会資源のカスタマイズ・開発に取り組むことが求められている。

(参考:『多職種連携による社会福祉士の人材育成のあり方に関する調査研究報告書』(2013年,日本総合研究所))

- 社会福祉士の活動の特徴として、包括的な見立てによるアセスメント、ジェネリックな視座によるアプローチ、マネジメントの視座をもったネットワーク構築などが挙げられる。

(参考:『社会福祉士の専門的な実践力の向上と活動領域の拡充に関する調査研究事業報告書』(2012年,日本社会福祉士会))

人材活用からみた社会福祉士の現状と課題 1

～社会福祉士の配置について～

<福祉分野における配置状況> (厚生労働省資料)

- 介護老人福祉施設の生活相談員等における社会福祉士の割合
22.7%(H15年度)→30.7%(H24年度)
- 介護老人保健施設の生活相談員等における社会福祉士の割合
31.6%(H15年度)→40.2%(H24年度)
- 福祉事務所、児童福祉司、身体障害者福祉司、知的障害者福祉司、等における任用

<福祉分野以外の分野における配置状況>

- スクールソーシャルワーカーにおける社会福祉士の割合
43.7%(H25年度)¹⁾ (殆どが非常勤)
(1)平成26年度「スクールソーシャルワーカー活用事業」連絡協議会資料)
- 司法領域ではほぼ全国の刑務所に社会福祉士を配置(非常勤)、H26年度から全国の12刑務所において福祉専門官(常勤職)として社会福祉士の配置を開始

人材活用からみた社会福祉士の現状と課題 1 ～社会福祉士の配置について～

<自治体における配置状況>

○5万人以上の市では33.7%が社会福祉士を1名以上専門職(一般職)として採用している。(H25年度)

(都市の専門職の採用状況等調べ(明石市からの資料提供))

【配属先】

高齢福祉課、介護福祉課、障害福祉課、子育て支援課、家庭児童相談室、保護課、生活福祉課、健康福祉課、児童相談所、保健福祉センター、等

人材活用からみた社会福祉士の現状と課題 1

～社会福祉士の配置について～

◆社会福祉士を採用した自治体のコメント

【社会福祉士採用のメリット】

- ・福祉専門職として、福祉現場での即戦力になっている(福岡市、枚方市)
- ・福祉に関する相談を迅速かつ的確に対応ことができるようになった(つくば市)
- ・福祉に関する相談や福祉サービスへの連絡・調整の面でメリットがある(小山市)
- ・高齢者からの各種相談のなかでも特に専門的な知識が必要な、高齢者虐待や成年後見人制度等について、よりきめ細やかな対応ができるようになった(苫小牧市)
- ・高齢者介護予防支援や総合相談、生活保護、障がい福祉等の社会福祉の対応について、専門知識をもって迅速に取り組めるようになる(日光市)
- ・来庁が困難な世帯への訪問相談やいじめ相談窓口を開設するなど、市民に寄り添う支援策の拡充へ寄与している(明石市)

【社会福祉士の配置について】

- ・福祉部門のエキスパートとして長期の在籍を前提としていることから、ノウハウの蓄積が期待できる(足利市)
- ・社会福祉行政の担い手として社会福祉士の役割(相談援助職員、ケースワーカー、コミュニティワーカーなど)は今後増すことが見込まれる(草津市)
- ・社会福祉法人の出向などにより人材確保に努めていたが、近年、総合相談や権利擁護を担う社会福祉士の確保が困難となっており、正規職員での配置へと切り替えた(鳥取市)

人材活用からみた社会福祉士の現状と課題 1

～社会福祉士の配置について～

◆社会福祉士の配置における課題

～社会福祉士の役割・機能が求められる(ニーズがある)ポジションに社会福祉士が就くことができるか～

- 福祉分野では社会福祉士の配置が進みつつあるが、任用が十分に広がってきているとはいえないのではないか。例えば、施設における生活相談員等の役割は、利用者への個別的な対応だけでなくサービス評価やリスクマネジメント、職場内コーディネート、地域社会との交流の促進など多岐にわたる。ジェネラリストとしての社会福祉士の任用率がもっと高くなるべきではないか。
- 平成25年の生活困窮者自立支援法成立時の衆議院附帯決議では、自立相談支援事業の相談員には社会福祉士等の活用がうたわれたにもかかわらず、生活困窮者自立促進支援モデル事業での自立相談支援機関の職員における社会福祉士の配置は25.6%¹⁾。主任相談支援員においても40%程度の様子。社会福祉士の配置・活用が言われているが実態が追いついていない面があるのではないか。
(1)26.9.26生活困窮者自立支援制度全国担当者会議資料)
- 雇用者に社会福祉士の役割・機能が十分に理解されていないとともに、国家資格である社会福祉士を配置するための仕組みが十分には構築されていないのではないか。また社会福祉士でなくとも実務研修等を受講すれば任用要件を満たすとする施策が多いのではないか。

人材活用からみた社会福祉士の現状と課題 1

～社会福祉士の配置について～

◆社会福祉士の配置における課題

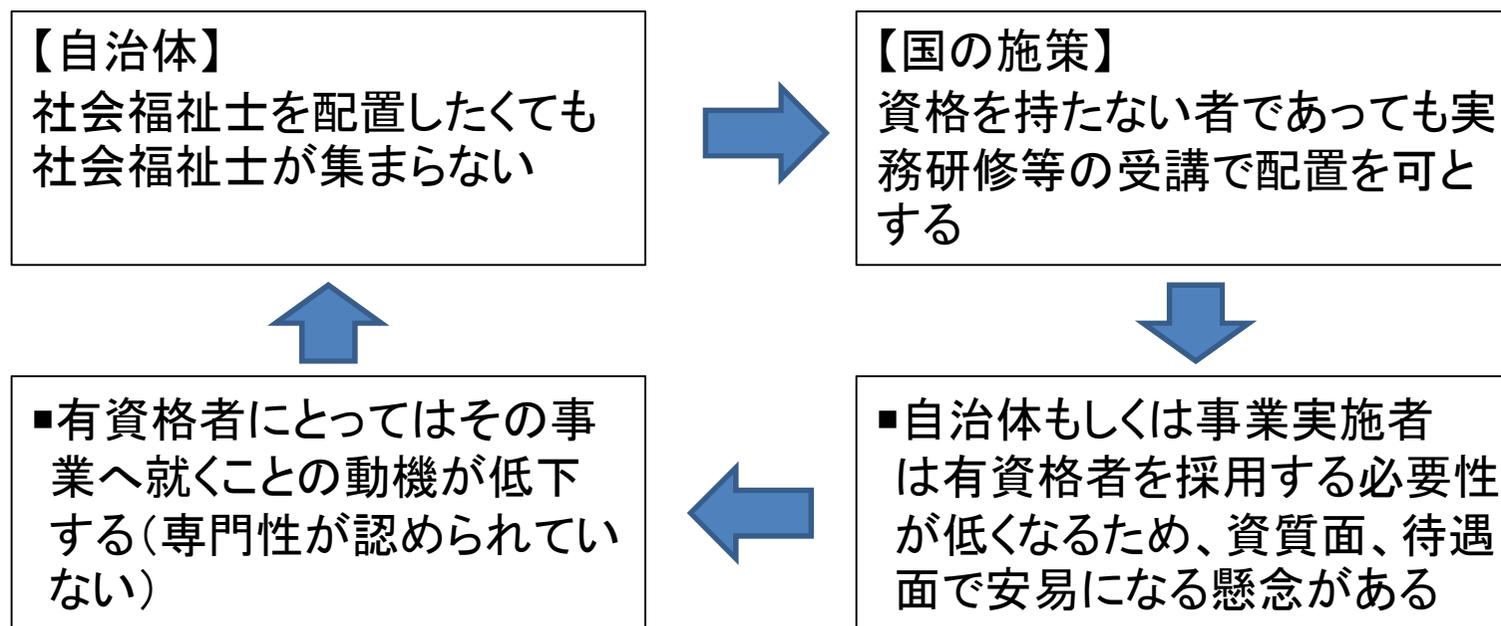
- また本来社会福祉士の活用が期待される、地域包括ケアシステム構築における本人の自立(自律)・本人主体を支える支援者としての役割(地域包括ケアシステムは「介護」、「医療」、「予防」という専門的なサービスと、その前提としての「住まい」と「生活支援・福祉サービス」の5つの構成要素が揚げられており、「本人(高齢者)と地域の諸主体とのつながり」が重要視されている)、現在議論されている「社会福祉法人の在り方」において、社会福祉法人の公益性を地域に理解してもらうための地域との連携を担う人材としての役割などが、社会福祉士へのニーズとして明確になっていないのではないか。
- その一方で社会福祉士を常勤採用した自治体ではその役割が高く評価されている。また、高齢・障害・児童といった個別の分野での採用ではなく、福祉分野を横断的に対応できる資格者として捉えている様子がうかがえる。
- 福祉以外の分野(教育、司法)では社会福祉士への期待が大きい。しかし非常勤採用が多く、スクールソーシャルワーカーでは有資格者の比率が決して高くない。社会福祉士を採用したくとも非常勤では集まりにくいのではないか。「子供の貧困対策に関する大綱」では、スクールソーシャルワーカーを5年後には現在の1,500人から10,000人増員することが計画されている。社会福祉士の確保が課題。
- 社会福祉士登録者は17万人いるが福祉現場で働いている資格者比率は高くないのではないか。(正確な統計データはない。社会福祉振興・試験センターの平成24年度就労状況調査結果では78%、実態は50%程度?)

人材活用からみた社会福祉士の現状と課題 1

～社会福祉士の配置について～

◆社会福祉士の配置における課題

<国の施策において、自治体に社会福祉士が集まりにくくなると想定されるパターン>



※社会福祉士登録者は17万人いる。本当に人材がないのか。集まらない理由を明確にすべきではないか。

※実務研修等は資質を担保する国家資格とは異なる。また、実務研修が社会福祉士に期待される役割・機能を身につける研修であるのならば、社会福祉士であれば当該研修を受講する必要性は低い。(研修の効率化が可能ではないか。)

※専門職の採用が地域に一任されるため、地域格差が発生しやすくなる懸念がある。

人材活用からみた社会福祉士の現状と課題 2 ～社会福祉士のキャリアアップについて～

【2007年福祉人材確保指針】

「国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者に資質向上に取り組むこと」



<現状>

- 資格取得は専門職としてのスタートライン。社会福祉士がその役割を果たすためには、実践力の向上が不可欠。社会福祉士に期待される役割を担い、実践力を高めるための仕組みとして日本社会福祉士会は生涯研修制度を改定、また新たに認定社会福祉士制度が開始された。
- 日本社会福祉士会は生涯研修制度の基礎課程(入会者が最初に受講)として、認定社会福祉士制度とリンクさせた3年間の研修カリキュラム(150時間、現在約3,000名が受講中)を構築。養成課程の学びを実践を通して経験的に学ぶ。
- 社会福祉の職能団体、教育団体、経営団体等が第三者機関として認定社会福祉士認証・認定機構を立ち上げ、2012年度から認定社会福祉士制度を開始。2014年度から認定社会福祉士の登録を開始。初年度は178名が登録。

人材活用からみた社会福祉士の現状と課題 2 ～社会福祉士のキャリアアップについて～

◆社会福祉士の実践力向上における課題

～社会福祉士が実践現場でその役割・機能を発揮できるよう、資格取得後の資質向上がなされているか～

- 社会福祉士の実践力を高め社会的認知を得るためには、生涯研修制度や認定社会福祉士制度に参加する社会福祉士の比率を高め制度を普及させることが必要。
- 特にスーパービジョンは職場内での実施が難しかったり職場の理解が十分でなく、今まで十分に実施体制が構築されてこなかった。認定社会福祉士制度はスーパービジョンの普遍化を目指しており、その体制の構築に職能団体・教育団体・施設等経営団体のベクトルあわせが必要。
- 当該制度によって実践力を担保された社会福祉士が社会的に評価される仕組みがまだ構築されていない。
- 社会福祉士のキャリアアップイメージを、生涯研修制度や認定社会福祉士制度の活用を視野に入れて、それぞれの職場で描けることが必要。

福祉人材確保に関する意見提案 1

社会福祉士の役割・機能に対するニーズがあるところに社会福祉士を配置すること（働きたいが役割・機能が理解されていない、ニーズがあるが社会福祉士が集まらないといったミスマッチを解消すること）。そのことは市民の福祉の向上に寄与する。そのためには、

- ① 社会福祉士を採用している自治体で見られるように社会福祉士を採用することの効果は明らか。そして、社会福祉士は福祉分野を横断的に対応できる専門職。社会福祉士の役割や機能を必要とする業務は広がっており採用後も業務領域は広い。これらの実践を自治体や法人等に広報し、採用に向けた理解を深めるべき。
- ② 社会福祉士は一定基準以上の教育を受け、相談援助職としての力量を国が担保した資格であり「社会資源」である。社会福祉士は新たな実務研修を行わずとも相談援助の力量を備えた即戦力であること、かつ社会資源の有効活用であることを周知するとともに、制度施策へ活かすべき。
- ③ 特に福祉事務所や生活困窮者相談支援事業、地域包括ケアシステムのコーディネータなどについては、ジェネラリストである社会福祉士の役割・機能が重要であり、社会福祉士の配置を推進すべき。
- ④ 社会福祉士が役割・機能を発揮するためには安心かつ安定して働けることが必要。また、職場選択理由に「やりたい職種・仕事内容」(56.2%)、「能力や資格が活かせる」(43.0%)が挙げられている¹⁾。社会福祉士の配置が制度で位置づけられることや、待遇面の改善(専門職手当など)、非常勤職ではなく常勤職とすべき。

(1)社会福祉振興・試験センター「平成24年度社会福祉士及び介護福祉士就労状況調査結果報告書」)

福祉人材確保に関する意見提案 2

社会福祉士の役割・機能を発揮するためには資格取得後の資質向上が必要。すでに職能団体の生涯研修制度や認定社会福祉制度といったシステムは立ち上がった。そこで、

- ① 社会福祉士が一人の職場や職場内に適切なスーパービジョン環境がない職場の雇用者には、専門職団体の生涯研修制度や認定社会福祉士制度を周知し、活用することのメリットを伝えるべき。そのうえで、雇用者にこれらの制度に社会福祉士が参加することへの協力を求めることが必要。社会福祉法人の人材育成事業の一環にもなり得る。
- ② 生涯研修制度や認定社会福祉士制度への参加は社会福祉士の資質向上のメルクマークとなる。認定資格取得者には一定の評価が与えられるよう仕組みを構築すべき。例えば組織内で一定の評価を行ったり、市民へ認定資格取得者の情報開示を行うなど。その結果、社会福祉士が当該制度へ参加する動機付けがなされるとともに、市民への有益な情報提供となり得る。
- ③ 即戦力を期待される地域包括支援センターや生活困窮者自立相談支援事業における主任相談支援員は、一定水準以上の実践力が必要。たとえば認定社会福祉士を要件とするなど、実践力のキャリア形成と職務のキャリアアップとがリンクする仕組みを構築することが必要。

まとめ

- 社会福祉士の配置や資質向上に関する意見提案事項は、関係機関や関係者への広報及び働きかけが重要であり、日本社会福祉士会としては積極的に働きかけを行い推進していきたいと考えている。
- また、社会福祉士の資質向上は社会福祉士個人に委ねるのではなく、日本社会福祉士会としても生涯研修制度や認定社会福祉士制度を活用して、研修の提供やスーパービジョンの体制の確立を推進していく。
- 社会福祉士の役割・機能が理解され、社会福祉士としての仕事があることが社会にメッセージとして伝われば、社会福祉士として働くことを希望する者も増加する。その結果、市民の福祉の向上に寄与できると考える。