

社会福祉施設における
社会福祉士配置に係る実態調査
..... 調査報告書



社会福祉法人
東京都社会福祉協議会

はじめに

社会福祉士は、昭和 62 年に公布された「社会福祉士及び介護福祉士法」に位置づけられた国家資格です。資格取得にあたっては、福祉系 4 年制大学卒業者（指定科目履修）、社会福祉士指定養成施設卒業者等で、社会福祉士国家試験に合格し登録することが必要です。

「社会福祉士及び介護福祉士法」では社会福祉士は、「社会福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもつて、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の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」とされています。

社会福祉士の登録者数は、国家試験の始まった平成元年から平成 27 年 2 月末で 178,116 人（東京都 18,190 人）となっています（公益財団法人 社会福祉振興・試験センター）。年度ごとの登録者数では、最も多かった平成 20 年度は 1 万 3 千人台で、平成 25 年度は 8 千人台まで減少しましたが、平成 26 年度（第 27 回）の合格者数は例年並み（12,181 人）で、受験者数は、平成 17 年（第 17 回）の試験で 4 万人を超えて以降、多少の増減はありますが増加傾向にあります。

社会福祉士資格は、国家資格ですが医師や弁護士のような「業務独占」資格ではなく、「名称独占」の資格であり、社会福祉士資格をもっていなければ、業務につけないということはありません。業務によっては資格取得者が必要とはされつつも必置にはされていない、社会福祉主事等の任用資格と並列的な基準もあり、制度上の加算要件はあるものの、介護福祉士にみられるようなキャリアパスの仕組みもありません。

しかし、福祉施設の相談員等の採用にあたっては、社会福祉士資格所有を採用要件としている福祉施設・事業所の求人も多くあります。社会福祉士資格を取得していることは、福祉専門職としての水準の高さを表すものでもあり、社会福祉士資格取得者に対する専門性への期待とも言えるものです。

今回の調査は、758 か所の福祉施設・事業所の管理者の方にご協力をいただきました。施設種別によって違いがありますが、全体で 57.9%の福祉施設・事業所で「社会福祉士が必要である」と回答があり、ほぼ同数の 57.4%が、社会福祉士に「大いに期待している」「期待している」とし、「利用者へ高度な相談援助ができること」「利用者本位の支援ができること」「利用者の権利擁護ができること」をあげています。

しかし、半数以上が「未取得者に資格取得をしてほしい」（53.7%）が、「資格取得する場合の支援策は実施していない」福祉施設・事業所が半数（51.3%）あり、資格取得者への給与への反映も 45%が「ない」としています。

福祉施設・事業所では、社会福祉士（資格取得者）に期待はするものの、「経験」や「施設での育成」によって必ずしも社会福祉士資格と職種や業務が繋がっていない実態があります。また、資格制度と、福祉施設・事業所の職種や業務との関係、そもそも福祉施設・事業所の管理者が社会福祉士に何を期待するのか、今回の調査結果からさらに分析を行う必要があると考えています。

地域包括ケアシステムの構築等、福祉制度改革の中で、ソーシャルワーカーとしての社会福祉士への期待は大きいものの、その期待と資格取得や育成等に関して課題は少なくないと考えます。

最後に、本調査にご協力いただきました福祉施設・事業所の管理者の皆さま、また、調査実施にあたりヒアリング調査にご協力をいただきました福祉施設・事業所の皆さま、調査企画から調査票の検討等のためワーキングでご協力をいただいた皆さまに心より御礼申し上げます。

平成 27 年 3 月

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
事務局長 小林 秀 樹

も く じ

1	調査の概要	1
2	ヒアリング調査の概要	5
3	調査結果の概要	9
3-1	福祉施設の社会福祉士有資格の比率	11
3-2	福祉施設では社会福祉士は必要と考えているか	11
3-3	職員を新規採用する際に社会福祉士資格を基準としているか	12
3-4	福祉施設では社会福祉士に期待しているか	13
3-5	社会福祉士に期待していること	13
3-6	福祉施設で雇用した社会福祉士は、管理者の期待に込えているか	15
3-7	自施設の社会福祉士資格未取得者に資格取得をしてほしいか	15
3-8	社会福祉士資格を取得する場合の支援策を実施しているか	16
3-9	社会福祉士資格を有している職員への給与への反映はあるか	17
3-10	社会福祉士の任用・活用が進んでいない原因と考えられること	17
3-11	社会福祉士資格を有していなくても、経験あるいは施設での育成を行うことによってできると管理者が考える業務は何か	21
3-12	自施設内の社会福祉士有資格者について、さらに専門性を高めるための育成をしようと考えているか	21
3-13	自施設内で社会福祉士有資格者のみを対象とする研修はあるか	22
3-14	新卒者の社会福祉士有資格者を採用した時、その職員の配属はどのようなになるか	23
3-15	管理者として、社会福祉士養成機関に期待していること	28
3-16	管理者として、社会福祉士会に期待すること	29
3-17	社会福祉士有資格者の配置について、自施設ではどのような課題があるか	30
4	調査結果（集計表）	47
	集計表	49
	記述回答（FA）	58
5	調査結果を受けて （拡大）ワーキングの概要	79
6	参考資料	95

1

調査の概要

1

調査の概要

1-1 調査名

社会福祉施設における社会福祉士配置に係る実態調査

1-2 調査目的

本会では、平成 13 年度から、現任福祉事業従事者が社会福祉士国家資格を取得する際の支援として、社会福祉士国家試験対策講座を開催してきた。実施から 14 年が経過し、他の民間企業等でも同様の講座が多く実施される中、本会での事業継続の要否について検討を行ってきた。

そこで本年度、東京都内の社会福祉施設における社会福祉士の配置状況、配置後の評価、その他配置に係る実態を把握し、今後の事業実施の検討に資するため実態調査を行うこととした。

また、地域ケアシステム構築においては、高齢者施設だけではなく、他の種別の福祉施設においても、地域の関係機関との調整、多職種の連携等が求められ、その役割を担う社会福祉士の期待は高まっているものと考えられる。

こうした中、福祉施設における社会福祉士配置の実態を把握することで、その課題などを関係機関等に提起することを目的に調査を実施する。

1-3 調査対象・回答数（回収率）

都内の福祉施設・事業所（1,618 か所）の管理者

- (1) 社会福祉士が配置されている施設・事業所
- (2) 社会福祉法人が運営する施設・事業所

施設種別		調査数	回答数
高齢関係	特別養護老人ホーム	470	459
	養護老人ホーム	33	
	軽費老人ホーム(ケアハウス)	49	
	デイサービスセンター(通所介護)	513	
障害関係	障害者支援施設	83	194
	障害者就労支援事業所	323	
児童関係	児童養護施設	63	46
	乳児院	10	
その他	母子生活支援施設	34	55
	救護施設	10	
	無料低額診療施設	30	
(不明)			4 (回収率)
計		1,618	758 (46.8%)

1-4 調査方法

郵送配付・郵送回収による

1-5 調査期間

平成 27 年 2 月 16 日～3 月 2 日

1-6 調査実施にあたって

- (1) ヒアリング調査の実施

調査実施に先立ち、調査項目の検討等のため、福祉施設・団体の施設長等にヒアリング調査を実施した。

(2) ワーキングチームの設置

調査実施にあたって、ワーキングチームを設置し、ヒアリング調査結果等をふまえて調査項目等の検討を行った。

① ワーキングチームメンバー（五十音順、敬称略）

氏名	所 属	備 考
小森 敦	一般社団法人 日本社会福祉士養成校協会 事務局次長	
永田 隆	町田市社会福祉協議会 事業室 せりがや事業担当 統括主査	
丸山 晃	東洋大学 社会学部社会福祉学科 助教	
小野 孝嘉	東京都社会福祉協議会 福祉振興部 都民企業担当 統括主任	事務局

② 検討経過

期 日	内 容	備 考
平成 26 年 12 月	ヒアリング調査結果を受けて、量的調査の方法、内容の検討	
平成 27 年 1 月	調査対象施設の検討、調査項目の検討	
2 月	調査集計、分析	
3 月	調査結果の分析、社会福祉士に求められること等の検討	

2

ヒアリング調査の概要

2

ヒアリング調査の概要

2-1 調査目的

福祉施設等の経営者（管理者）が、自施設内に社会福祉士国家資格有資格者を雇用あるいは養成することについてどう考えているのか、さらに、資格未取得従事者の国家資格取得に係る支援の有無とその内容、支援の可能性について等の実態を把握するため、量的調査を行う際の指標化のため、福祉施設等の管理者から下記内容を面接方式にて調査を行った。

2-2 調査の方法

- (1) 対象者
福祉施設、社会福祉協議会の管理者等
- (2) 調査先
 - ① 特別養護老人ホーム
 - ② 障害者支援施設
 - ③ 児童養護施設
 - ④ 母子生活支援施設
 - ⑤ 社会福祉協議会
- (3) 調査方法
ヒアリング内容に基づき面接による調査（ヒアリング）
- (4) ヒアリング内容
 - ① 福祉施設・団体における社会福祉士国家資格取得者の就労状況
 - ② 福祉施設・団体における社会福祉士国家資格取得者への業務上の期待
 - ③ 福祉施設・団体として、現任福祉従事者（介護職も含めて）に対して社会福祉士国家資格取得を支援しようとするか。
 - ④ その他

2-3 調査の結果

ヒアリング調査で得たデータを分析し、社会福祉施設における社会福祉士の配置実態等についての状況を整理し、ワーキングチームでその内容をふまえ調査項目の設定を行った。

<ヒアリング調査結果>

福祉施設・団体における社会福祉士配置の現状と課題
ヒアリング調査結果の概要
～社会福祉士配置についての管理者の意見～

福祉施設では自施設の職員に
社会福祉士国家資格を取得してほしい

社会福祉士国家資格者が必要な理由

①多職種連携のため

②地域ケアの仕組み
づくりのため

③相談援助を行うため

④利用者の権利擁護
のため

福祉施設の管理者は、社会福祉士は必要だが、資格を有しているだけでは
上記の必要性には対応できないと考えている

必要とされる業務を行うためには
個別援助力の向上、地域との関係
づくり等、必要な力を身につける
ための育成が必要と考えている

資格を有していない職員であっても
育成を行った職員は、必要とされる
仕事ができると考えている

福祉施設において、社会福祉士が活躍できない課題がある

組織内で社会福祉士
の役割が認知されて
いない

管理者自身が
社会福祉士の役割を
認識していない
あるいは必要性を
感じていない

社会福祉士でなくても
福祉施設の職員に
なることはできる

雇用した社会福祉士
が役割を理解して
いない

3

調査結果の概要

3

調査結果の概要

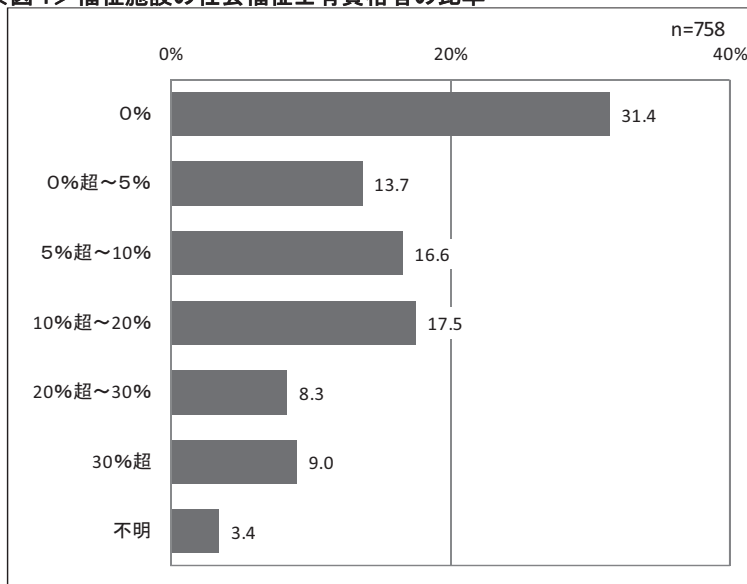
3-1 福祉施設の社会福祉士有資格者の比率【問4】

回答者（福祉施設管理者）が属する福祉施設における正規職員の社会福祉士有資格者の比率を確認しました。

比率を5%間隔で集計すると、正規職員には社会福祉士がいない（0%）とする回答が31.4%で最も多い結果となっています。

0%超～10%以下が30.3%、10%超～20%以下が17.5%でした。

＜図1＞福祉施設の社会福祉士有資格者の比率

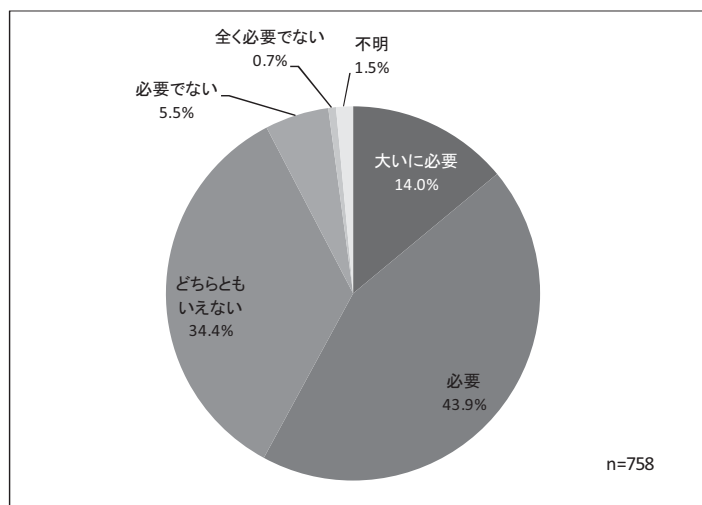


3-2 福祉施設では社会福祉士は必要と考えているか【問5】

自施設で社会福祉士は「必要」とした回答が43.9%、「どちらともいえない」が34.4%、「大いに必要」が14.0%となっています。

施設種別ごとに回答を見ると、高齢、障害、児童施設とも「大いに必要」「必要」が4割を超えています。

＜図2-1＞福祉施設では社会福祉士は必要と考えているか



＜表 1＞福祉施設では社会福祉士は必要か（施設種別ごと）

		合計	問5 あなたの施設では、社会福祉士は必要と考えていますか。					
			大いに必要	必要	どちらともいえない	必要でない	全く必要でない	不明
全体		758 100.0	106 14.0	333 43.9	261 34.4	42 5.5	5 0.7	11 1.5
施設種別	高齢関連	459 100.0	55 12.0	206 44.9	160 34.9	30 6.5	3 0.7	5 1.1
	障害関連	194 100.0	21 10.8	88 45.4	73 37.6	9 4.6	1 0.5	2 1.0
	児童関連	46 100.0	8 17.4	22 47.8	13 28.3	1 2.2	1 2.2	1 2.2
	その他	65 100.0	24 36.9	17 26.2	19 29.2	3 4.6	0 0.0	2 3.1

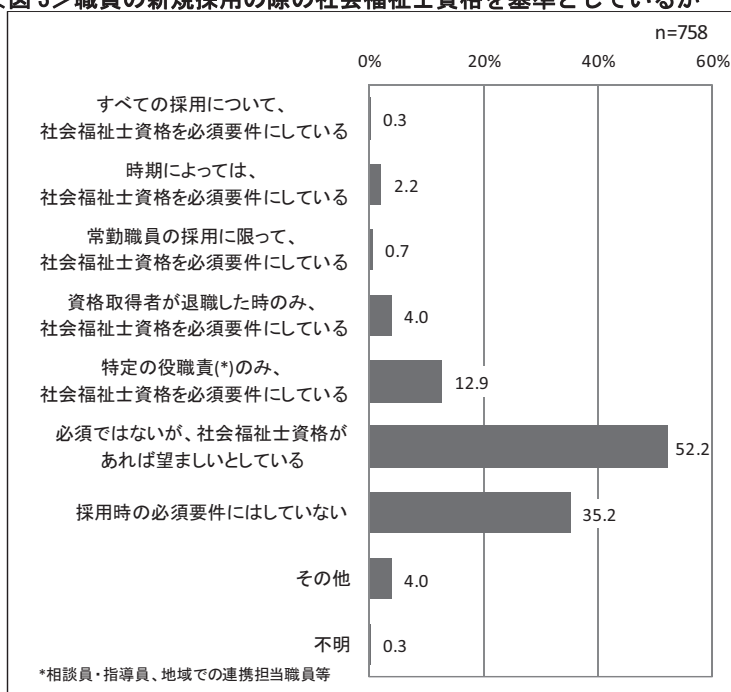
3-3 職員を新規採用する際に社会福祉士資格を基準としているか【問 6】

福祉施設での職員採用の際の資格の基準について確認しました。

結果は、「必須ではないが、社会福祉士資格があれば望ましいとしている」が最も多く 52.2%となっています。

続いて、「採用時の必須要件にはしていない」が 35.2%、「特定の役職責（相談員・指導員、地域での連携担当職員等）のみ、社会福祉士資格を必須要件にしている」12.9%となっています。

＜図 3＞職員の新規採用の際の社会福祉士資格を基準としているか

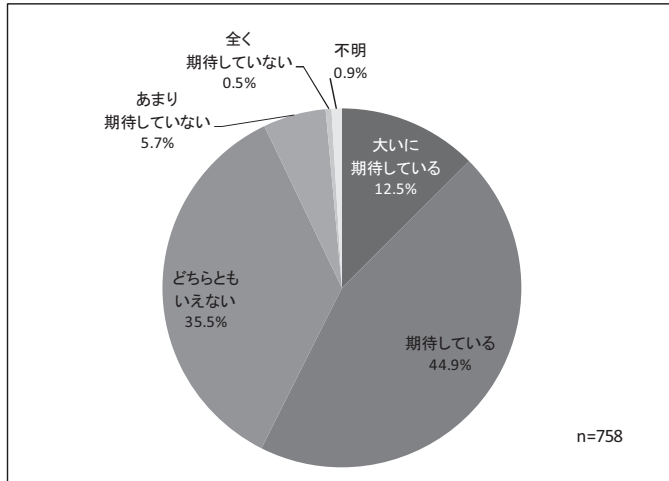


3-4 福祉施設では社会福祉士に期待しているか【問7】

福祉施設管理者自身の社会福祉士に対する期待を確認した結果、「期待している」が最も多く44.9%になっています。「どちらともいえない」は35.5%、「大いに期待している」12.5%となっています。

「社会福祉士の必要性」(3-2)と同様、全体で3割を超える管理者が、「どちらともいえない」(35.5%)とし、期待の度合いについて明確になっていない結果となっています。

＜図4＞社会福祉士への期待



＜表2＞社会福祉士への期待（施設種別ごと）

	合計	問7 あなたは、社会福祉士に期待していますか。					
		大いに期待している	期待している	どちらともいえない	あまり期待していない	全く期待していない	不明
全体	758	95	340	269	43	4	7
	100.0	12.5	44.9	35.5	5.7	0.5	0.9
施設種別							
高齢関連	459	53	203	172	22	3	6
	100.0	11.5	44.2	37.5	4.8	0.7	1.3
障害関連	194	21	82	79	11	0	1
	100.0	10.8	42.3	40.7	5.7	0.0	0.5
児童関連	46	5	24	10	6	1	0
	100.0	10.9	52.2	21.7	13.0	2.2	0.0
その他	65	17	31	13	4	0	0
	100.0	26.2	47.7	20.0	6.2	0.0	0.0

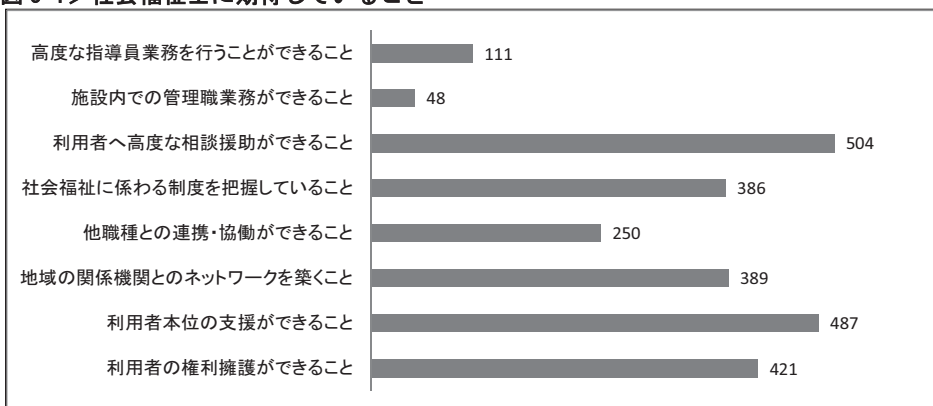
3-5 社会福祉士に期待していること【問7-1】

3-4で「大いに期待している」「期待している」と回答した管理者に、社会福祉士に期待される役割を社会福祉士倫理綱領等から8項目設定し、上位3つを選び第1位から第3位まで順位付けて確認しました。集計は、第1位を3ポイント、第2位を2ポイント、第3位を1ポイントとして各々の設問の回答合計ポイントを求めました。

最も多かった回答は「利用者へ高度な相談援助ができること」で、次いで「利用者本位の支援ができること」、「利用者の権利擁護ができること」と続いています。

最も少なかった回答は、「施設内の管理者業務ができる」で、資格を有していたとしても管理職業務ができるとは限らないという結果となっています。

＜図 5-1＞社会福祉士に期待していること



＜表 3-1＞社会福祉士に期待していること（施設種別ごと/第1～3位の合計）

施設種別	合計	問7 期待していること									
		利用者の権利擁護ができること	利用者本位の支援ができること	地域の関係機関とのネットワークを築くこと	他職種との連携・協働ができること	社会福祉に係わる制度を把握していること	利用者へ高度な相談援助ができること	施設内での管理職業務ができること	高度な指導員業務を行うことができること	不明	
全体	435 100.0	186 42.8	208 47.8	218 50.1	152 34.9	195 44.8	242 55.6	31 7.1	63 14.5	1 0.2	
施設種別	高齢関連	256 100.0	117 45.7	103 40.2	137 53.5	94 36.7	110 43.0	147 57.4	21 8.2	34 13.3	1 0.4
	障害関連	103 100.0	43 41.7	67 65.0	42 40.8	25 24.3	57 55.3	50 48.5	8 7.8	16 15.5	0 0.0
	児童関連	29 100.0	13 44.8	11 37.9	14 48.3	16 55.2	11 37.9	10 34.5	2 6.9	7 24.1	0 0.0
	その他	48 100.0	15 31.3	28 58.3	25 52.1	16 33.3	16 33.3	36 75.0	1 2.1	6 12.5	0 0.0

＜表 3-2＞社会福祉士に期待していること（施設種別ごと/第1位）

施設種別	合計	問7-1 期待していること：1位									
		利用者の権利擁護ができること	利用者本位の支援ができること	地域の関係機関とのネットワークを築くこと	他職種との連携・協働ができること	社会福祉に係わる制度を把握していること	利用者へ高度な相談援助ができること	施設内での管理職業務ができること	高度な指導員業務を行うことができること	不明	
全体	435 100.0	87 20.0	100 23.0	47 10.8	23 5.3	62 14.3	95 21.8	5 1.1	15 3.4	1 0.2	
施設種別	高齢関連	256 100.0	54 21.1	44 17.2	32 12.5	17 6.6	32 12.5	63 24.6	5 2.0	8 3.1	1 0.4
	障害関連	103 100.0	22 21.4	35 34.0	6 5.8	3 2.9	16 15.5	17 16.5	0 0.0	4 3.9	0 0.0
	児童関連	29 100.0	7 24.1	5 17.2	2 6.9	1 3.4	6 20.7	5 17.2	0 0.0	3 10.3	0 0.0
	その他	48 100.0	6 12.5	15 31.3	7 14.6	2 4.2	7 14.6	11 22.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0

＜表 3-3＞社会福祉士に期待していること（施設種別ごと/第2位）

施設種別	合計	問7-1 期待していること：2位									
		利用者の権利擁護ができること	利用者本位の支援ができること	地域の関係機関とのネットワークを築くこと	他職種との連携・協働ができること	社会福祉に係わる制度を把握していること	利用者へ高度な相談援助ができること	施設内での管理職業務ができること	高度な指導員業務を行うことができること	不明	
全体	435 100.0	61 14.0	79 18.2	77 17.7	52 12.0	67 15.4	72 16.6	7 1.6	18 4.1	2 0.5	
施設種別	高齢関連	256 100.0	37 14.5	43 16.8	49 19.1	29 11.3	38 14.8	43 16.8	6 2.3	10 3.9	1 0.4
	障害関連	103 100.0	12 11.7	25 24.3	15 14.6	11 10.7	18 17.5	18 17.5	1 1.0	3 2.9	0 0.0
	児童関連	29 100.0	5 17.2	4 13.8	6 20.7	6 20.7	4 13.8	1 3.4	0 0.0	2 6.9	1 3.4
	その他	48 100.0	6 12.5	8 16.7	9 18.8	6 12.5	7 14.6	9 18.8	0 0.0	3 6.3	0 0.0

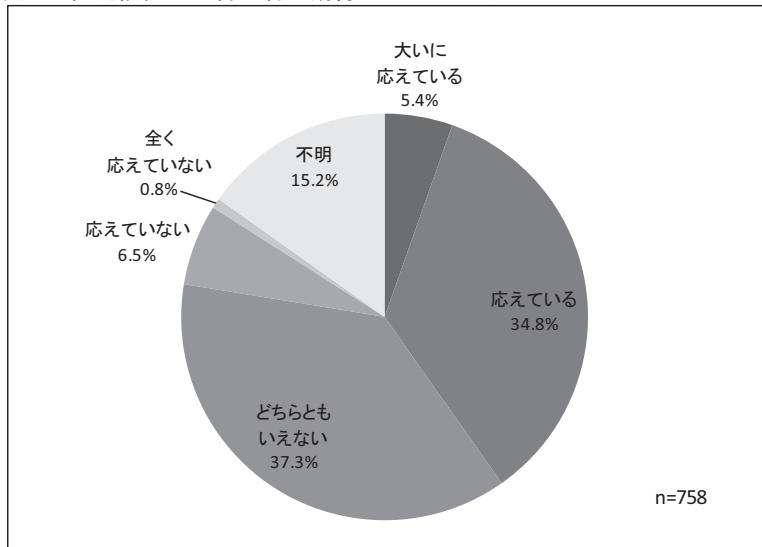
＜表 3-4＞社会福祉士に期待していること（施設種別ごと/第3位）

施設種別	合計	問7-1 期待していること：3位									
		利用者の権利擁護ができること	利用者本位の支援ができること	地域の関係機関とのネットワークを築くこと	他職種との連携・協働ができること	社会福祉に係わる制度を把握していること	利用者へ高度な相談援助ができること	施設内での管理職業務ができること	高度な指導員業務を行うことができること	不明	
全体	435 100.0	38 8.7	29 6.7	94 21.6	77 17.7	66 15.2	75 17.2	19 4.4	30 6.9	7 1.6	
施設種別	高齢関連	256 100.0	26 10.2	16 6.3	56 21.9	48 18.8	40 15.6	41 16.0	10 3.9	16 6.3	3 1.2
	障害関連	103 100.0	9 8.7	7 6.8	21 20.4	11 10.7	23 22.3	15 14.6	7 6.8	9 8.7	1 1.0
	児童関連	29 100.0	1 3.4	2 6.9	6 20.7	9 31.0	1 3.4	4 13.8	2 6.9	2 6.9	2 6.9
	その他	48 100.0	3 6.3	5 10.4	9 18.8	8 16.7	2 4.2	16 33.3	1 2.1	3 6.3	1 2.1

3-6 福祉施設で雇用した社会福祉士は、管理者の期待に応えているか【問 8】

管理者自身が持つ社会福祉士の期待に対して、「どちらともいえない」が37.3%で最も多い回答となりました。
一方で、「応えている」は34.8%であり、「応えていない」は6.5%となっています。

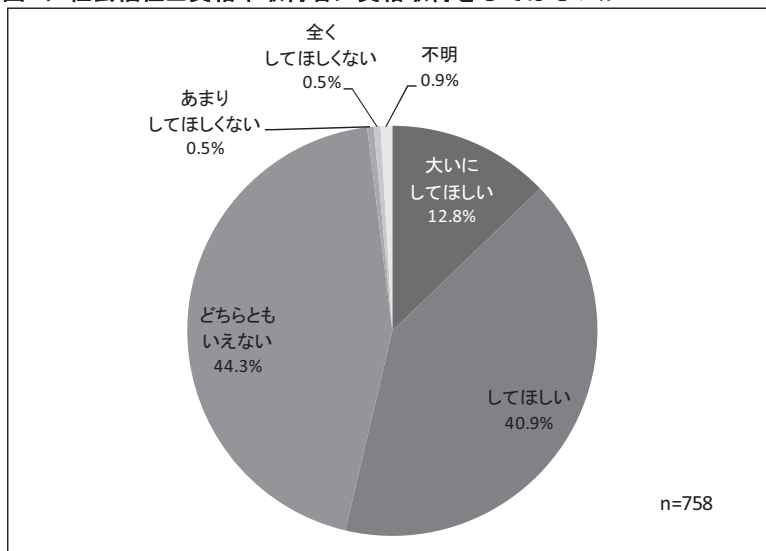
＜図 6＞社会福祉士は管理者の期待に応えているか



3-7 自施設の社会福祉士資格未取得者に資格取得をしてほしいか【問 9】

自施設の社会福祉士資格未取得者に資格取得をしてほしいか確認したところ、「どちらともいえない」が最も多く44.3%でした。
ただし「してほしい」が40.9%であり、「大いにしてほしい」の12.8%と合計すると53.7%が自施設内職員に社会福祉士国家資格の取得を期待している結果となっています。

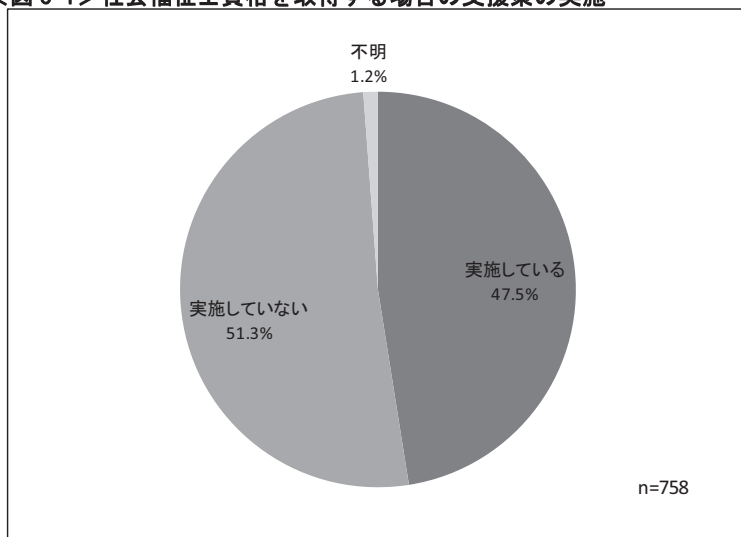
＜図 7＞社会福祉士資格未取得者に資格取得をしてほしいか



3-8 社会福祉士資格を取得する場合の支援策を実施しているか【問 10】

自施設の職員が社会福祉士国家資格を取得する場合の支援は、「実施していない」が 51.3%、「実施している」が 47.5%となっています。
 支援をしている内容は、「社会福祉士受験対策の情報を提供している」が最も多く、45.6%、「試験勉強の時間確保のため、勤務体制に配慮をしている」が 44.7%となっています。
 支援策のなかでも受験に係る費用の支援については、「受験対策のための講座受講料あるいは模擬試験受験料の助成をしている」が 20.8%となっています。

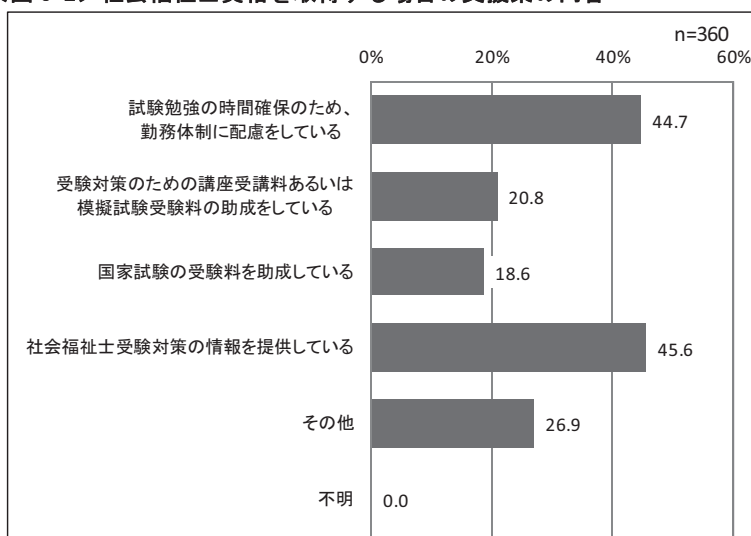
＜図 8-1＞社会福祉士資格を取得する場合の支援策の実施



＜表 4＞社会福祉士資格を取得する場合の支援策の実施（施設種別ごと）

		合計	問10 あなたの施設では、社会福祉士未取得者が資格取得する場合の支援策を実施していますか。		
			実施している	実施していない	不明
全体		758 100.0	360 47.5	389 51.3	9 1.2
施設種別	高齢関連	459 100.0	207 45.1	246 53.6	6 1.3
	障害関連	194 100.0	99 51.0	93 47.9	2 1.0
	児童関連	46 100.0	22 47.8	24 52.2	0 0.0
	その他	65 100.0	35 53.8	29 44.6	1 1.5

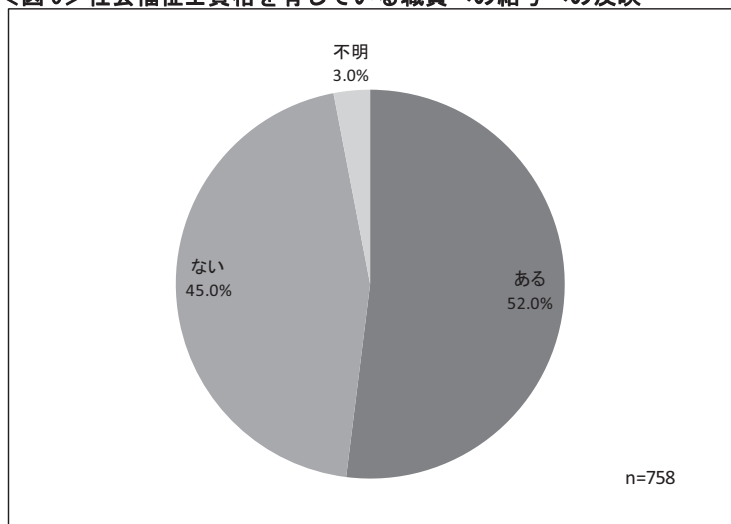
＜図 8-2＞社会福祉士資格を取得する場合の支援策の内容



3-9 社会福祉士資格を有している職員への給与への反映はあるか【問 11】

資格取得後に給与に反映される仕組みの有無については、「ある」が 52.0%、「ない」が 45.0% となっています。

<図 9>社会福祉士資格を有している職員への給与への反映



3-10 社会福祉士の任用・活用が進んでいない原因と考えられること【問 12】

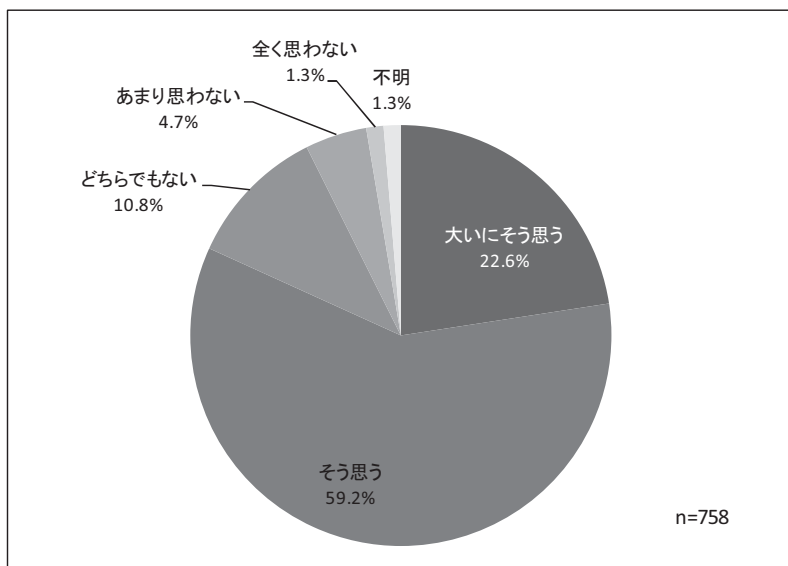
社会福祉士の任用・活用が進んでいない原因は、社会福祉施設の管理者はどのように考えているのか、主な要因とされることを 5 項目設定して確認をしました。

A

運営基準、指定基準等で、資格を求める職種があった場合、社会福祉士ではなくてもその職種を行うことができる

「そう思う」が 59.2%、「大いにそう思う」が 22.6%で合計すると 81.8%が活用・任用が進まない要因としています。

<図 10-A>運営基準、指定基準等で、資格を求める職種があった場合、社会福祉士ではなくてもその職種を行うことができる



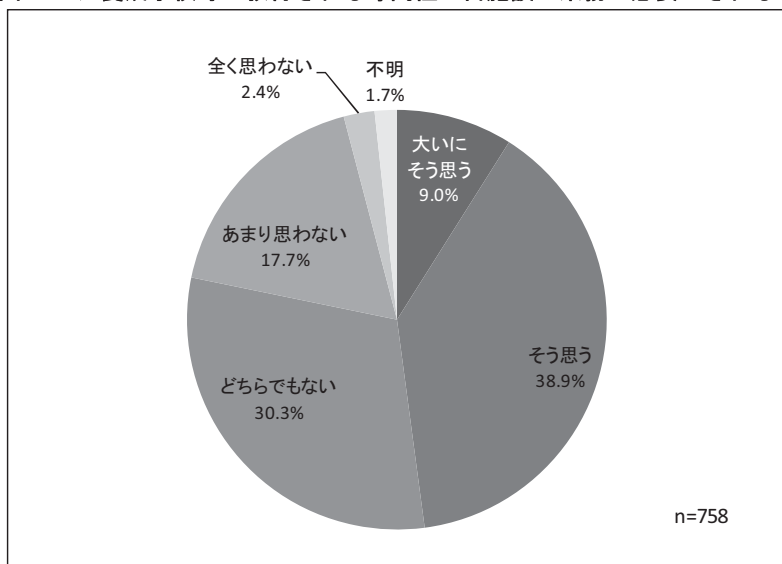
<表 5-A> 運営基準、指定基準等で、資格を求める職種があった場合、社会福祉士ではなくてもその職種を行うことができる（施設種別ごと）

		合計	問12A 運営基準、指定基準等で、資格を求める職種があった場合、社会福祉士ではなくてもその職種を行うことができるから					不明
			大いに 思う	そう 思う	どちら でもない	あまり 思 わない	全く 思 わ ない	
全体		758 100.0	171 22.6	449 59.2	82 10.8	36 4.7	10 1.3	10 1.3
施設種別	高齢関連	459 100.0	114 24.8	275 59.9	47 10.2	14 3.1	4 0.9	5 1.1
	障害関連	194 100.0	35 18.0	109 56.2	28 14.4	14 7.2	5 2.6	3 1.5
	児童関連	46 100.0	15 32.6	24 52.2	3 6.5	3 6.5	0 0.0	1 2.2
	その他	65 100.0	11 16.9	41 63.1	5 7.7	6 9.2	1 1.5	1 1.5

B 養成学校等で教育される専門性と自施設の業務で必要とされる専門性が一体でない

「そう思う」が38.9%で、「大いに思う」が9.0%であり、合計して47.9%が任用・活用が進まない要因としています。

<図 10-B> 養成学校等で教育される専門性と自施設の業務で必要とされる専門性が一体でない



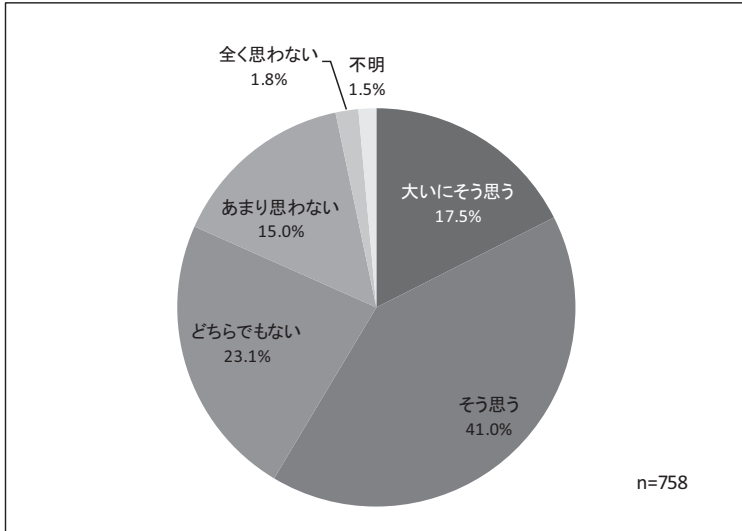
<表 5-B> 養成学校等で教育される専門性と自施設の業務で必要とされる専門性が一体でない（施設種別ごと）

		合計	問12B 養成学校等で教育される専門性と自施設の業務で必要とされる専門性が一体でないから					不明
			大いに 思う	そう 思う	どちら でもない	あまり 思 わない	全く 思 わ ない	
全体		758 100.0	68 9.0	295 38.9	230 30.3	134 17.7	18 2.4	13 1.7
施設種別	高齢関連	459 100.0	39 8.5	172 37.5	162 35.3	69 15.0	10 2.2	7 1.5
	障害関連	194 100.0	21 10.8	84 43.3	41 21.1	39 20.1	5 2.6	4 2.1
	児童関連	46 100.0	4 8.7	22 47.8	12 26.1	7 15.2	0 0.0	1 2.2
	その他	65 100.0	4 6.2	21 32.3	15 23.1	21 32.3	3 4.6	1 1.5

C 社会福祉士の養成教育だけでは、社会福祉実践においては即戦力にならない

「そう思う」は41.0%で、「大いにそう思う」17.5%と、約5割の回答者が任用・活用が進まない要因としています。

＜図 10-C＞社会福祉士の養成教育だけでは、社会福祉実践においては即戦力にならない



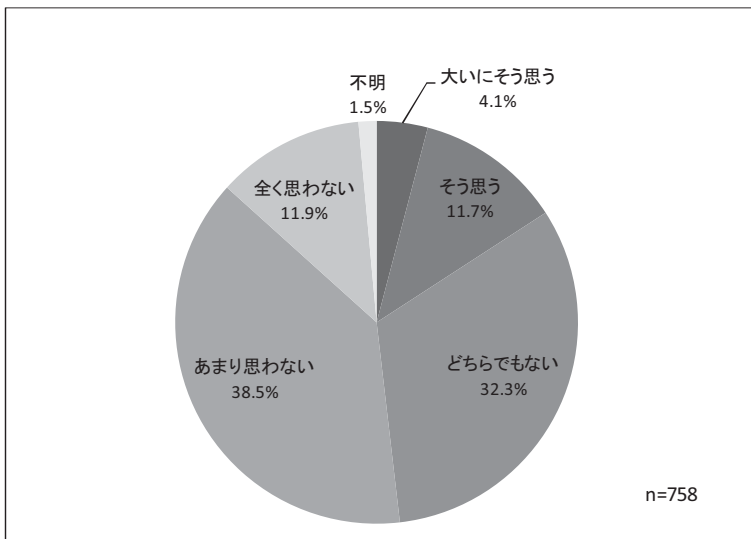
＜表 5-C＞社会福祉士の養成教育だけでは、社会福祉実践においては即戦力にならない（施設種別ごと）

		合計	問12C 社会福祉士の養成教育だけでは、社会福祉実践においては即戦力にならないから					
			大いにそう思う	そう思う	どちらでもない	あまり思わない	全く思わない	不明
全体		758	133	311	175	114	14	11
		100.0	17.5	41.0	23.1	15.0	1.8	1.5
施設種別	高齢関連	459	70	188	116	71	7	7
		100.0	15.3	41.0	25.3	15.5	1.5	1.5
	障害関連	194	42	76	41	27	5	3
		100.0	21.6	39.2	21.1	13.9	2.6	1.5
	児童関連	46	11	25	5	4	1	0
	100.0	23.9	54.3	10.9	8.7	2.2	0.0	
その他	65	11	25	15	12	1	1	
	100.0	16.9	38.5	23.1	18.5	1.5	1.5	

D 社会福祉士を雇用しても、サービスの質の向上にはつながらない

「あまり思わない」が38.5%で最も多い結果となりました。次いで、「どちらでもない」が32.3%、「全く思わない」11.9%となっています。

＜図 10-D＞社会福祉士を雇用しても、サービスの質の向上にはつながらない



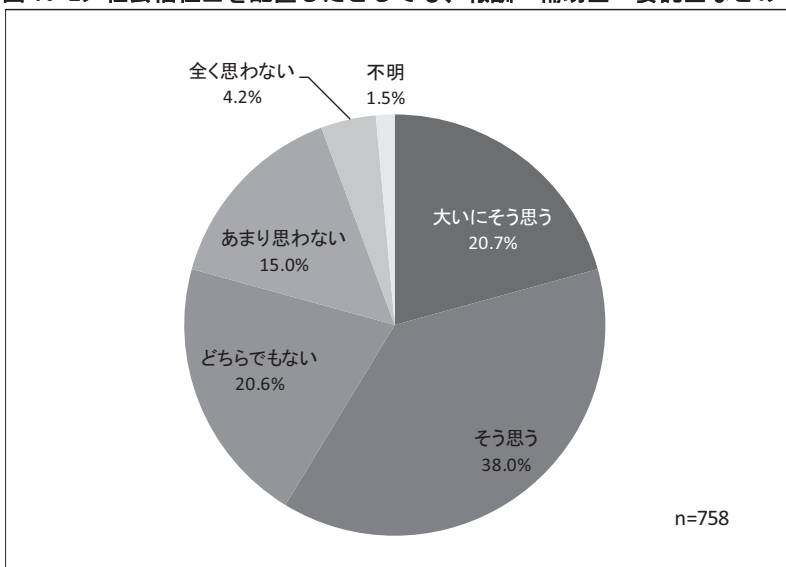
＜表 5-D＞社会福祉士を雇用しても、サービスの質の向上にはつながらない（施設種別ごと）

		合計	問12D 社会福祉士を雇用しても、サービスの質の向上にはつながらないから					不明
			大いにそう思う	そう思う	どちらでもない	あまり思わない	全く思わない	
全体		758 100.0	31 4.1	89 11.7	245 32.3	292 38.5	90 11.9	11 1.5
施設種別	高齢関連	459 100.0	19 4.1	49 10.7	167 36.4	168 36.6	50 10.9	6 1.3
	障害関連	194 100.0	10 5.2	28 14.4	58 29.9	71 36.6	24 12.4	3 1.5
	児童関連	46 100.0	2 4.3	6 13.0	12 26.1	18 39.1	7 15.2	1 2.2
	その他	65 100.0	1 1.5	6 9.2	7 10.8	40 61.5	10 15.4	1 1.5

E 社会福祉士を配置したとしても、報酬・補助金・委託金などの収入に加算がない

「そう思う」が 38.0%で、「大いにそう思う」が 20.7%となり、合計すると 58.7%と約 6 割が任用・活用が進まない要因と考えています。

＜図 10-E＞社会福祉士を配置したとしても、報酬・補助金・委託金などの収入に加算がない



＜表 5-E＞社会福祉士を配置したとしても、報酬・補助金・委託金などの収入に加算がない（施設種別ごと）

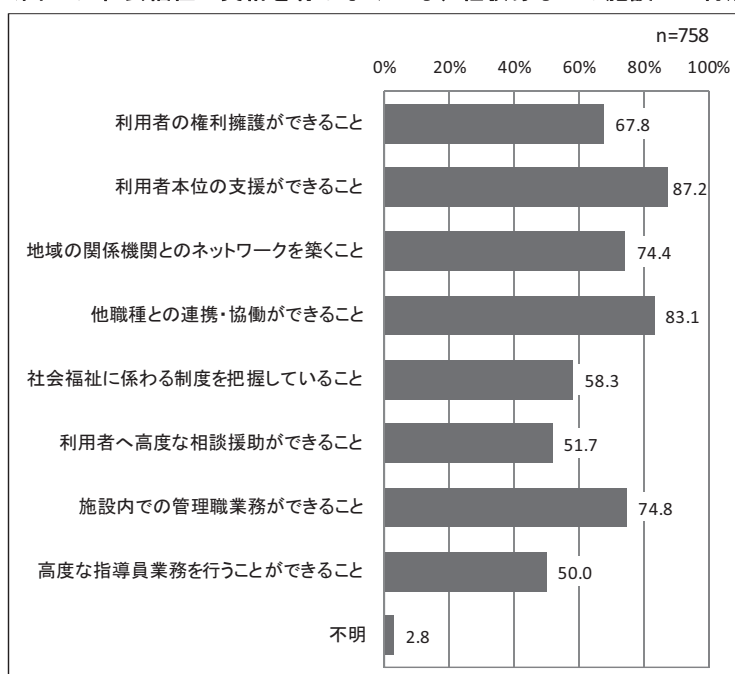
		合計	問12E 社会福祉士を配置したとしても、報酬・補助金・委託金などの収入に加算がないため					不明
			大いにそう思う	そう思う	どちらでもない	あまり思わない	全く思わない	
全体		758 100.0	157 20.7	288 38.0	156 20.6	114 15.0	32 4.2	11 1.5
施設種別	高齢関連	459 100.0	119 25.9	195 42.5	81 17.6	51 11.1	8 1.7	5 1.1
	障害関連	194 100.0	19 9.8	51 26.3	49 25.3	51 26.3	20 10.3	4 2.1
	児童関連	46 100.0	8 17.4	20 43.5	12 26.1	5 10.9	0 0.0	1 2.2
	その他	65 100.0	13 20.0	23 35.4	13 20.0	8 12.3	7 10.8	1 1.5

3-11 社会福祉士資格を有していなくても、経験あるいは施設での育成を行うことによってできると管理者が考える業務は何か【問 13】

最も多かった回答、「利用者本位の支援ができること」が 87.2%で、次いで、「他職種との連携・協働ができること」83.1%となっています。

一方で、「高度な指導員業務ができること」が 50.0%、「利用者へ高度な相談援助ができること」が 51.7%、「社会福祉に係る制度を把握していること」58.3%となり、知識あるいは技術が伴う業務については、他の選択肢に比して低い結果となっています。

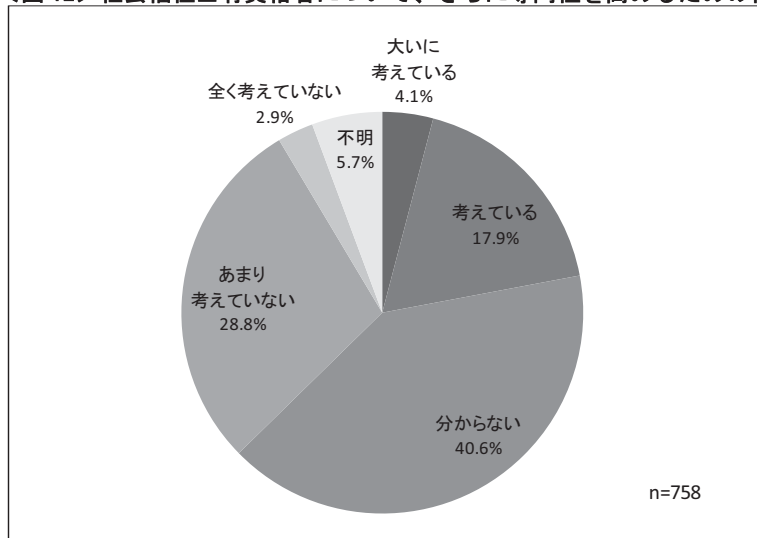
＜図 11＞社会福祉士資格を有しなくても、経験あるいは施設での育成を行うことによってできる業務



3-12 自施設内の社会福祉士有資格者について、さらに専門性を高めるための育成をしようと考えているか【問 14】

「分からない」とする回答が最も多く 40.6%で、「あまり考えていない」28.8%となっています。「考えている」は 17.9%であり、「大いに考えている」の 4.1%と合わせても全体の 2割に留まる結果となっています。

＜図 12＞社会福祉士有資格者について、さらに専門性を高めるための育成をしようと考えているか



<表 6> 社会福祉士有資格者について、さらに専門性を高めるための育成をしようと考えているか（施設種別ごと）

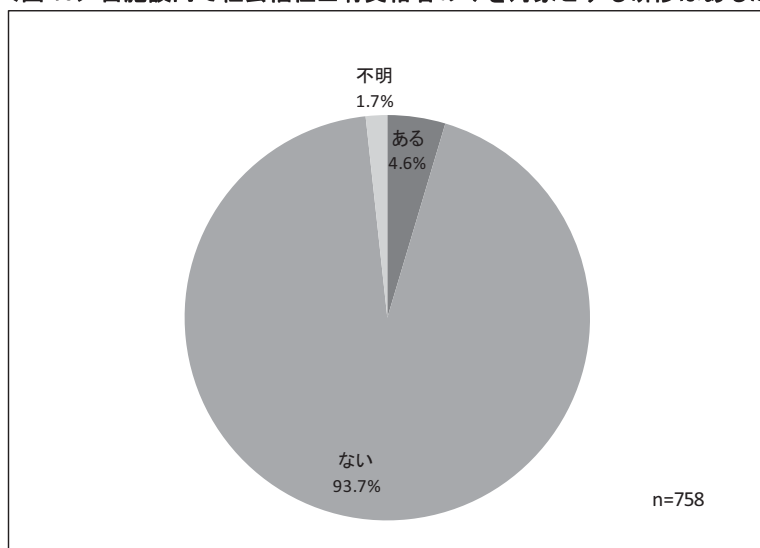
		合計	問14 あなたは、自施設内の社会福祉士有資格者について、さらに専門性を高めるための育成をしようと考えていますか。					
			大いに考えている	考えている	分からない	あまり考えていない	全く考えていない	不明
全体		758 100.0	31 4.1	136 17.9	308 40.6	218 28.8	22 2.9	43 5.7
施設種別	高齢関連	459 100.0	11 2.4	68 14.8	209 45.5	131 28.5	18 3.9	22 4.8
	障害関連	194 100.0	9 4.6	36 18.6	75 38.7	53 27.3	3 1.5	18 9.3
	児童関連	46 100.0	1 2.2	8 17.4	14 30.4	21 45.7	0 0.0	2 4.3
	その他	65 100.0	11 16.9	22 33.8	15 23.1	14 21.5	1 1.5	2 3.1

3-13 自施設内で社会福祉士有資格者のみを対象とする研修はあるか【問 15】

本設問では育成のなかでも「研修」について、「社会福祉士有資格者のみ」に実施しているか確認をしたものです。

結果は、社会福祉士のみを対象にした研修は「ない」が 93.7%で、「ある」は 4.6%となっています。社会福祉施設では様々な種類の有資格者が混在し従事しているため、社会福祉士だけを対象とする研修を実施することは難しい状況であるといえます。

<図 13> 自施設内で社会福祉士有資格者のみを対象とする研修はあるか



3-14 新卒者の社会福祉士有資格者を採用した時、その職員の配属はどのようになるか 【問 17】

新卒の社会福祉士有資格者を採用した時、その職員の配属について、5項目設定して確認をしました。

福祉施設では職員採用をする場合、経験者採用、新卒採用等、様々な採用状況もあり、今回は、「大学新卒者」を採用した場合に絞り確認をしました。また、配置をする場所は、相談員等の社会福祉士資格が求められる職種とともに、介護職等の直接援助を行う部署もあり、社会福祉士資格が求められる職種（業務）以外の配属の場合、管理者はどのような説明を行い、社会福祉士有資格者配置を行っているのかを確認するための設問です。

結果は、「いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことを当該職員に説明した上で、施設利用者の直接支援を行う部署に配属する」が、「大いにそう思う」「そう思うの」の合計が65.2%と他の設問に比べ最も多い結果となっています。

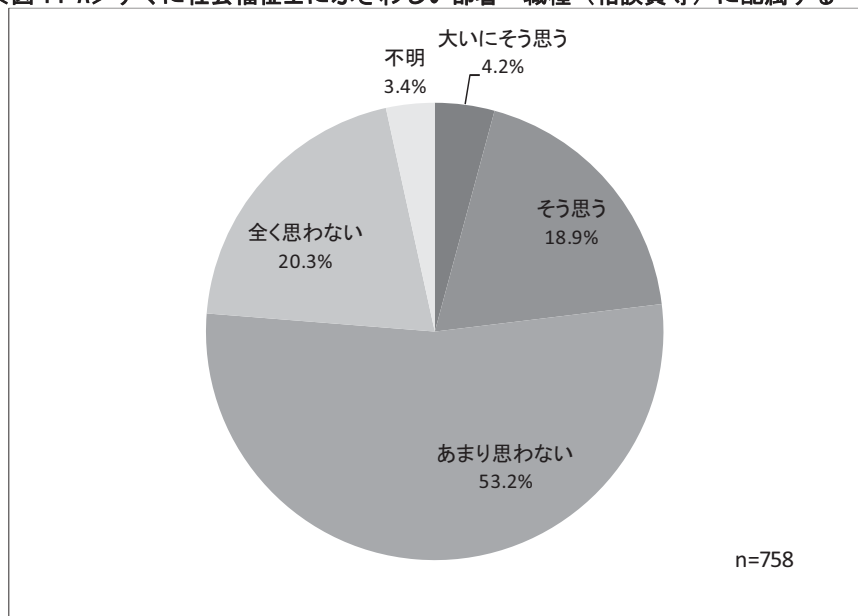
次いで、「社会福祉士有資格者ということは特に考慮せず、施設として必要な部署・職種に配属する」が42.1%（「大いにそう思う」「そう思う」の合計）となっています。

一方で、「大いにそう思う」「そう思う」の合計で最も少なかった選択肢は「すぐに社会福祉士にふさわしい部署・職種（相談員等）に配属する」で23.1%となっています。

A すぐに社会福祉士にふさわしい部署・職種（相談員等）に配属する

「あまり思わない」53.2%、「全く思わない」20.3%、「そう思う」18.9%と続いている。

<図 14-A> すぐに社会福祉士にふさわしい部署・職種（相談員等）に配属する



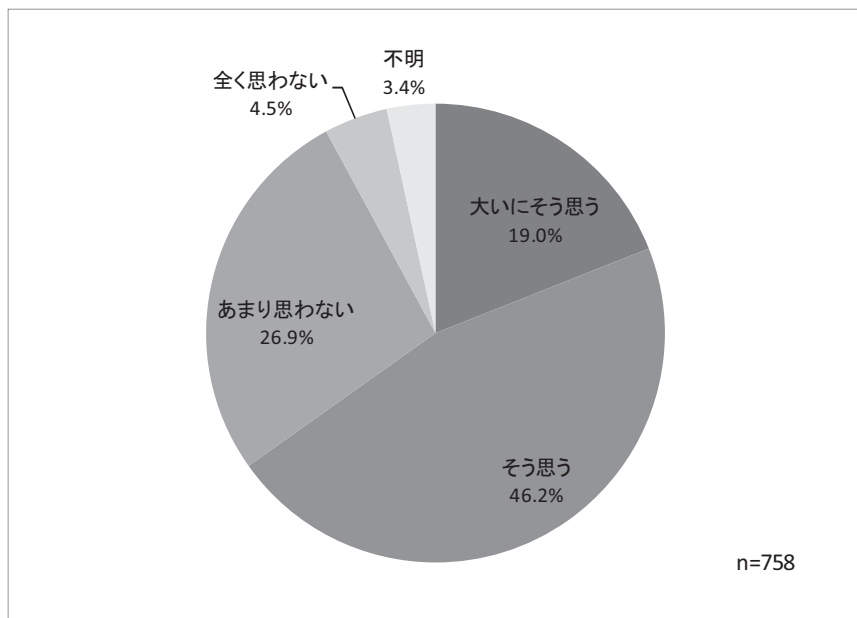
<表 7-A> すぐに社会福祉士にふさわしい部署・職種（相談員等）に配属する（施設種別ごと）

	合計	問17A すぐに社会福祉士にふさわしい部署・職種（相談員等）に配属する					
		大いにそう思う	そう思う	あまり思わない	全く思わない	不明	
全体	758 100.0	32 4.2	143 18.9	403 53.2	154 20.3	26 3.4	
施設種別	高齢関連	459 100.0	21 4.6	98 21.4	249 54.2	79 17.2	12 2.6
	障害関連	194 100.0	4 2.1	26 13.4	95 49.0	56 28.9	13 6.7
	児童関連	46 100.0	0 0.0	4 8.7	31 67.4	10 21.7	1 2.2
	その他	65 100.0	7 10.8	17 26.2	29 44.6	12 18.5	0 0.0

B いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことを当該職員に説明した上で、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する

「そう思う」46.2%、「あまり思わない」26.9%、「大いにそう思う」19.0%と続いています。

＜図 14-B＞いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことを当該職員に説明した上で、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属



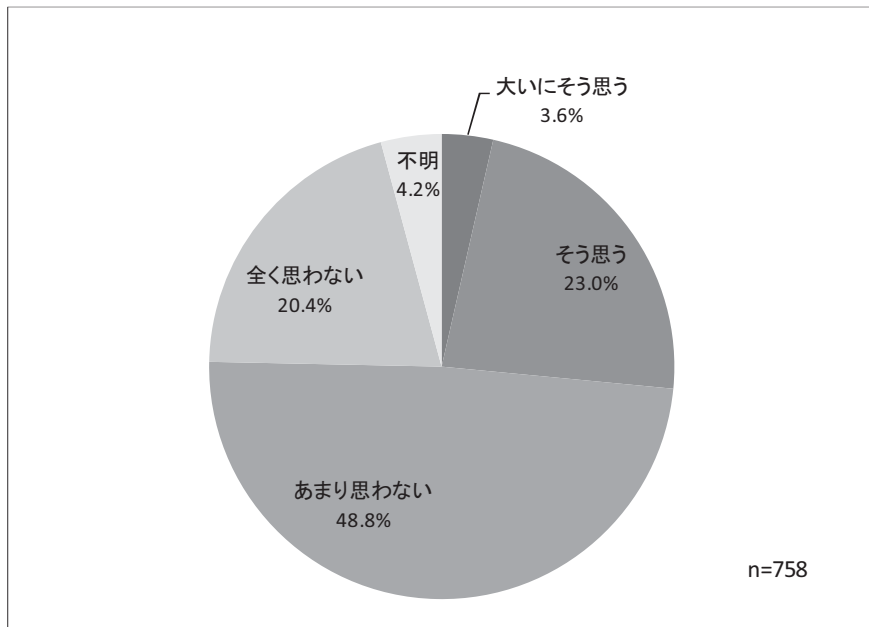
＜表 7-B＞いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことを当該職員に説明した上で、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属（施設種別ごと）

		合計	問17B いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことを当該職員に説明した上で、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する				
			大いにそう思う	そう思う	あまり思わない	全く思わない	不明
全体		758	144	350	204	34	26
		100.0	19.0	46.2	26.9	4.5	3.4
施設種別	高齢関連	459	102	231	101	14	11
		100.0	22.2	50.3	22.0	3.1	2.4
	障害関連	194	29	74	66	12	13
		100.0	14.9	38.1	34.0	6.2	6.7
	児童関連	46	4	17	22	2	1
	100.0	8.7	37.0	47.8	4.3	2.2	
	その他	65	9	30	18	7	1
		100.0	13.8	46.2	27.7	10.8	1.5

C いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことは前提ではあるが、当該職員には説明はせず、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する

「あまり思わない」48.8%、「そう思う」23.0%、「全く思わない」20.4%と続いています。

<図 14-C> いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことは前提ではあるが、当該職員には説明はせず、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する



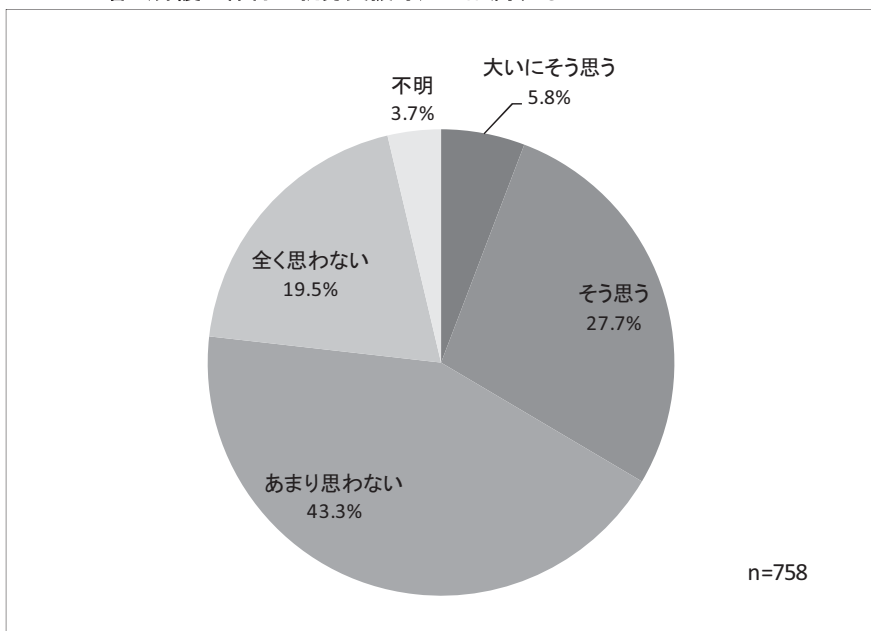
<表 7-C> いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことは前提ではあるが、当該職員には説明はせず、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する（施設種別ごと）

		合計	問17C いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことは前提ではあるが、当該職員には説明はせず、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する				
			大いにそう思う	そう思う	あまり思わない	全く思わない	不明
全体		758	27	174	370	155	32
		100.0	3.6	23.0	48.8	20.4	4.2
施設種別	高齢関連	459	13	95	229	107	15
		100.0	2.8	20.7	49.9	23.3	3.3
	障害関連	194	9	50	90	30	15
		100.0	4.6	25.8	46.4	15.5	7.7
	児童関連	46	1	15	23	5	2
	100.0	2.2	32.6	50.0	10.9	4.3	
	その他	65	3	18	33	11	0
	100.0	4.6	27.7	50.8	16.9	0.0	

D 将来社会福祉士にふさわしい部署・職種に就くかは明確にせず、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する

「あまり思わない」43.3%、「そう思う」27.7%、「全く思わない」19.5%と続いています。

<図 14-D> 将来社会福祉士にふさわしい部署・職種に就くかは明確にせず、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する



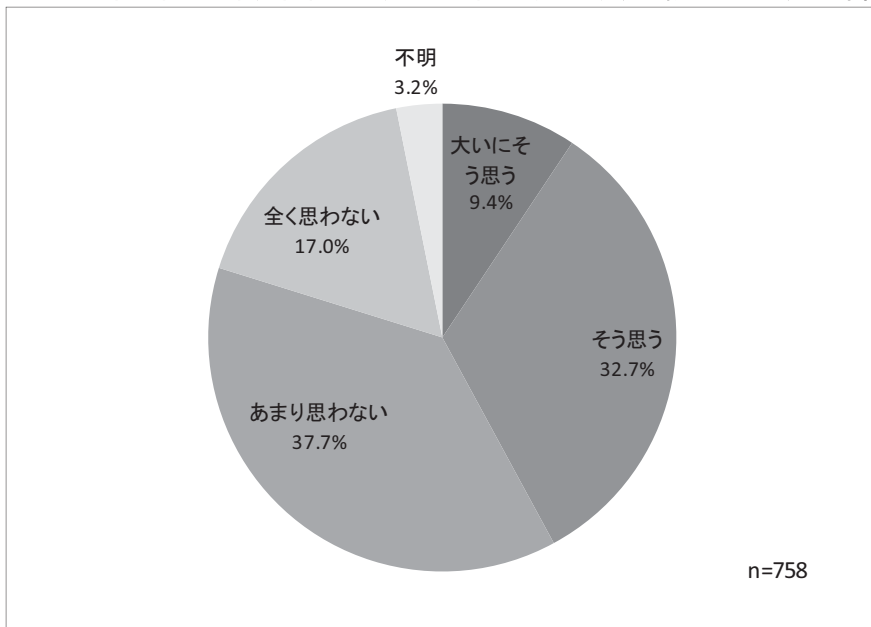
<表 7-D> 将来社会福祉士にふさわしい部署・職種に就くかは明確にせず、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する（施設種別ごと）

		合計	問17D 将来社会福祉士にふさわしい部署・職種に就くかは明確にせず、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する				
			大いにそう思う	そう思う	あまり思わない	全く思わない	不明
全体		758	44	210	328	148	28
		100.0	5.8	27.7	43.3	19.5	3.7
施設種別	高齢関連	459	18	100	214	111	16
		100.0	3.9	21.8	46.6	24.2	3.5
	障害関連	194	14	72	77	20	11
		100.0	7.2	37.1	39.7	10.3	5.7
	児童関連	46	8	24	9	4	1
		100.0	17.4	52.2	19.6	8.7	2.2
	その他	65	7	17	30	11	0
		100.0	10.8	26.2	46.2	16.9	0.0

E 社会福祉士有資格者ということは特に考慮せず、施設として必要な部署・職種に配属する

「あまり思わない」37.7%、「そう思う」32.7%、「全く思わない」17.0%と続いています。

＜図 14-E＞社会福祉士有資格者ということは特に考慮せず、施設として必要な部署・職種に配属する



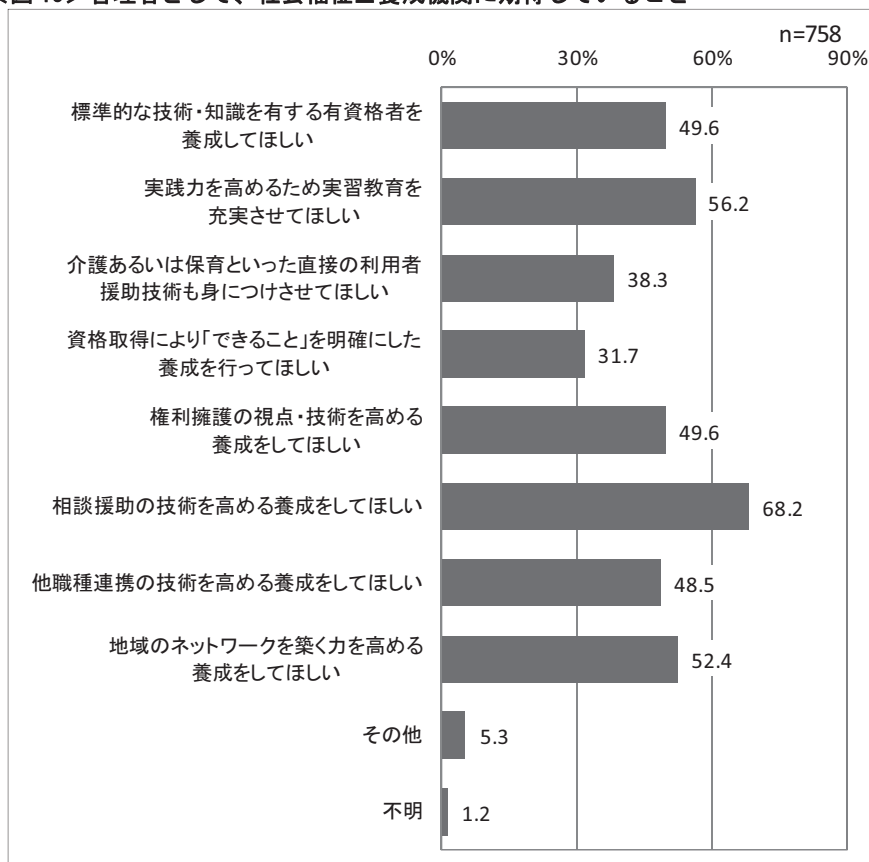
＜表 7-E＞社会福祉士有資格者ということは特に考慮せず、施設として必要な部署・職種に配属する（施設種別ごと）

		合計	問17E 社会福祉士有資格者ということは特に考慮せず、施設として必要な部署・職種に配属する				
			大いにそう思う	そう思う	あまり思わない	全く思わない	不明
全体		758 100.0	71 9.4	248 32.7	286 37.7	129 17.0	24 3.2
施設種別	高齢関連	459 100.0	23 5.0	127 27.7	194 42.3	101 22.0	14 3.1
	障害関連	194 100.0	31 16.0	81 41.8	59 30.4	14 7.2	9 4.6
	児童関連	46 100.0	11 23.9	18 39.1	13 28.3	3 6.5	1 2.2
	その他	65 100.0	7 10.8	27 41.5	21 32.3	10 15.4	0 0.0

3-15 管理者として、社会福祉士養成機関に期待していること【問 18】

「相談援助の技術を高める養成をしてほしい」68.2%、「実践力を高めるため実習教育を充実させてほしい」56.2%、「地域のネットワークを築く力を高める養成をしてほしい」52.4%と続いています。

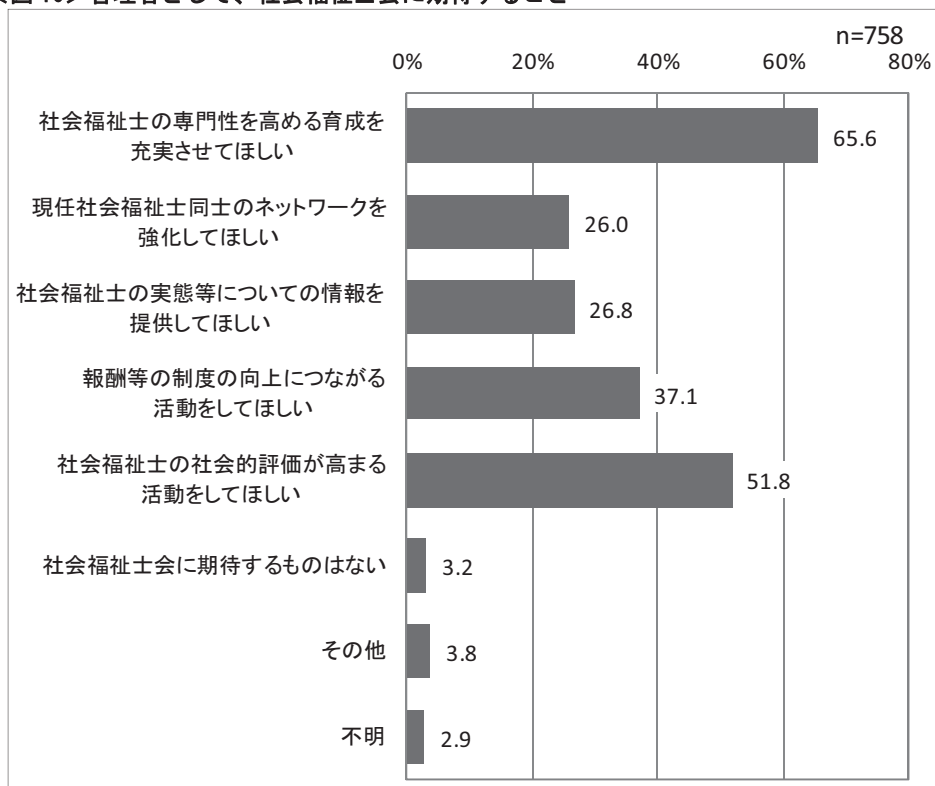
<図 15> 管理者として、社会福祉士養成機関に期待していること



3-16 管理者として、社会福祉士会に期待すること【問 19】

「社会福祉士の専門性を高める育成を充実させてほしい」65.6%、「社会福祉士の社会的評価が高まる活動をしてほしい」51.8%、「報酬等の制度の向上につながる活動をしてほしい」37.1%と続いています。

<図 16> 管理者として、社会福祉士会に期待すること



3-17 社会福祉士有資格者の配置について、自施設ではどのような課題があるか【問 20】

社会福祉士有資格者の配置について、施設ではどのような課題を抱えているか記述回答をしてもらいました（施設種別ごとに整理）。
資格保有と施設の業務、職種との関連の難しさ等課題が出されています。

【高齢関係】

① 特別養護老人ホーム

- ▶生活相談員としての配置であり、ケアマネジャー（介護支援専門員）との違いがうすい。社会福祉士としての専門性を発揮しにくい。
- ▶制度で要件等に位置づけられているものもあるが、実態としての機能は果たせているとは思えない。専門性は重要だが、社会人としての基礎知識やコミュニケーションの能力に課題を有する者が多い。
- ▶社会福祉士を持っていても現場に活かせる職種が限られている。社会福祉士の専門性がよく見えない。
- ▶現時点では、社会福祉士国家資格有資格者を業務上配置する必然性は極めて低いと受け止めている。当該資格者配置が特養の機能として必要にならない限り、敢えて配置することにはならないと思う。特養の生活相談員若しくは介護支援専門員が社会福祉士の資格を併せ持つのであれば、業務を進める上でより有効であると考え。いずれにしても、当施設では、社会福祉士を単独配置することはできない。
- ▶加算がないため配置の必要性を他の職員に納得させられない。絶対配置している施設に加算が必要。
- ▶有資格者はそれほど多くない。新卒で入って来る人も少なく、通信教育等を受けて受験し合格している人が多い。介護福祉士のように加算の対象にもならないので、重要性が低く感じられる。しかし、資格者は、福祉への視点や全人的に考えた援助など、特にケアマネのプランニングなどでは、他の職種から入った人とは違う視点があると感じている。もっと優遇されることを期待する。
- ▶有資格者の採用（応募）に至っていない。
- ▶有資格者でも適性に問題がある場合がある。
- ▶有資格者でも活かせる配置が少ない。
- ▶有資格者であっても相談援助能力が向上しない、適性がない、他職種連携をとれない等の職員をどう処遇していくか。やぶ医師は患者が逃げていくが施設の利用者は相談員を選べない。有資格とか専門性ではなく、相談援助におけるバイステックぐらいは実践できる者が有資格者であれば施設も課題をかかえることが少なくなると思う。養成のカリキュラムや実習の多様性（1ヶ所ではなく2～3ヶ所での長期実習などをとり入れて学生自身が適性があるか否かの判断をする機会を設ける）、社会人であれば自らを高めていくのに社会福祉士会でなく、もっと別の方法で自らを高めて行けると思う。
- ▶有資格者が就業や、相談業務に就くことを希望されても、現任者がおり、退職もしくは、管理職に就かない限り、収益を考えると、相応の給与を支給することができない。
- ▶有資格者が異動になった場合。
- ▶法人が小規模であるため、有資格者を適切な職種に配置できない。経営者が社会福祉士の専門性について理解に乏しい。
- ▶包括支援センター（法人内にある）で実践力をつけてから各施設で活躍させたいが全体的に人員不足が続いており思うように配置できない。
- ▶福祉系大学卒業者を相談系の仕事に就けたいと考えている。現在は生活相談員の必要資格として社会福祉士が位置づけられていない。資格発足から年数が経っているので特に経過措置を取らず、生活相談員の基礎資格として社会福祉士（精神保健福祉士（介護福祉士は除く））とすることを明確にするべきである。また施設長についても基礎資格として位置づけてはどうか。
- ▶配置ポストが生活相談員しかない。

- ▶配置により質が高まると考えているが、報酬には反映されない。このため、多くの資格取得者を採用することが、必ずしも事業運営のプラスになりにくい。
- ▶配置できる職種がない。
- ▶特養の場合、社会福祉士の資格がなくても相談員となれる。現場に必要とされている職員は介護福祉士の方が多い。
- ▶特養において有資格者は手当の面でしかメリットがない。サテライトの機能（地域とのネットワーク活用）がもっと活発に今後なっていけば必要な人材であるといえる。現状において社会福祉士の資格よりも介護福祉士の資格が最も重要である。
- ▶特養において、社会福祉士を配置すべき職は生活相談員程度しかなく、またその必要性もそれほど高いとは感じていないため、特段の課題はない。
- ▶特別養護老人ホームには、配置について必須となっていないが、相談員業務を行なう上で、有資格者が望ましいとは思っている。また、今後特別養護老人ホームが、地域貢献していく中で、地域とのネットワーク作りや交流の場所作り等、活躍してほしいと考える。
- ▶特に大きな課題ではないが、特別養護老人ホームやデイサービスセンターの相談員にも社会福祉士の知識は、仕事をする上で役に立つものなので、取得を目指して欲しいとは思っている。ただ、社会福祉士の資格を有していなくても同レベルの知識は有しており、業務上の不都合は生じていないので、あくまで希望(有った方が望ましい)。近年大学を卒業し受験資格を有している者が試験に合格できずにいる。社会福祉士試験の合格率の低さを考えると合格ラインに問題があるのか、養成機関である大学のカリキュラムに問題があるのか考えさせられる。
- ▶当面介護職員にふさわしい人物を求めており、まず、ここをクリアできる人材を大切にする他ない。
- ▶できることなら、介護職員も社会福祉士の資格をもっていて欲しい位だが、福祉系大卒の学生に絞られ、人件費と多様性という点で、課題が残る。
- ▶多種多様な家族に対応していく技術は10年以上の経験が必要であり、窓口の相談員の対応で稼働率は下がり、評価を落すことの要因となる。必ず社会福祉士は必要と考える。サポートできる先輩の社会福祉士がいるか否で、技術の取得は差が出てくる。苦情が多い職種でもあり、その部分をしっかり教育して欲しい。
- ▶相談業務に配置できる人数に限りがあるので、社会福祉士資格のみでは、うまく配属することができない。よって力量を発揮してもらえない場面が少ないと思う。
- ▶相談員が資格を有していない。
- ▶積極的に資格取得をしようと思い実施する職員の数が少ない。
- ▶新卒（福祉系大学）者の場合、社会福祉士の資格を取得見込で給料を出している都合上、合格しないで入職した者との差があるまま同じ仕事となるので給料を見直したいところではあるが、この人手不足のおり他施設への流出を防ぐためにはこのままでも仕方ないかもしれない。
- ▶人材は集らない。
- ▶取得者が少ない。一定の時期異動等で配置につく者がいない。
- ▶受験資格の要件は緩和されている面もあるが（高いスキル、知識を問う試験制度にしていくことで更なる専門性を問われている）、相談員やケアマネジャー（自事業所は特養）等の業務は専任となりがち。多くの職員が受験できるよう、ある一定の期間で職種変更をし、柔軟な人員配置をすることで多くの職員に受験をして臨んで欲しいが、実際には難しい点。
- ▶社会福祉士として使える部署が少ない。
- ▶社会福祉士に期待するネットワークづくりには全体的に消極的。目の前の業務に終始しがち。どの部署に配置されていても専門性をはっきりすることは可能。
- ▶社会福祉士有資格者が少なくまだまだ合格するには難しいため、あまり多くの期待はできないが、有資格者には活躍できる場所、有資格者しか活躍できない場所の提供と、立場の向上を期待したい。
- ▶社会福祉士の配置は相談員のみであり、他の職種には有資格者（社会福祉士）はいない。
- ▶社会福祉士の資格有資格者の応募があまりない。

- ▶社会福祉士だから、といった境界線を作っていないが、相談業務に就いている相談員からは、資格を持っているから手当に結びつけて欲しいとの話はあった。実際には情報を収集している段階である。
- ▶社会福祉士国家資格有資格者にかぎらず他の国家資格有資格者の中には、福祉従事職員としての資質に難のある職員が存在する。人材育成の環境が原因であるのか個人のスキル等の問題であるのかはわからないところであるが、そういった職員をどう育成していけば良いかという課題を常にかかえている。
- ▶社会福祉士国家資格者でもケアマネジャー、又は相談員の配置位しかない。
- ▶社会福祉資格を活用できていない。専門職というためにはそれなりのスキルが必要だが、新卒者はまず現場を知った上でないとソーシャルワーク業務につけさせられない。資格を持っているだけの人もいるので活用するための法人の位置づけが必要と思う。採用で社会福祉士枠はない。
- ▶社会福祉士が活躍できる場として、相談員業務そして併設の地域包括支援センターがある。活躍の場としての受け皿はあるが、社会福祉士もある程度の経験が必要であるとともに、配置する職員にも限界もある。本人の職種への希望を聞き取った上で、柔軟に対応していきたい。
- ▶質問にも回答したように、給与等への反映ができない仕組みであり（公立施設）、また、資格を有している者を配置する規定もないことから有資格者のモラルアップにつながっていない。
- ▶施設の相談員は、社会福祉士の資格がなくても相談員としての仕事をしている。社会福祉士の相談員と何が違うのか。資格は取得できても人柄や行動力、コーディネートできる力やリーダーシップ、さまざまな価値観を受け入れる器など、試験ではわからない人間力を社会福祉士に期待している。現場で相談員を経験し、成長し、その上で資格取得を目指すことを支援しているが、ハードルが高く難しいのが現実。
- ▶事業所内においても、社会福祉士の必要性や専門性の理解がすすんでいない状況にある。
- ▶資格を優先するというよりも、相談援助業務が円滑に行えるかという適性部分が大きいと思う。資格を保有していることに、ステータスをもってしまいがちであるため。チームケアの一員であり、その中で専門性を活かせるスキルなどを踏まえての育成が必要だと思う。
- ▶資格を有しているから優れている訳ではないと思うので、あくまでも個人の資質等により配置をしている。社会福祉士であることで配置についての課題はない。
- ▶資格を持っていれば即相談業務ができると思っている学生が多いが、現実には直接の経験がないと難しい。まずは施設内の様々な業務についてもらい、その上で相談業務に適している人材か、どの部署が適しているか見極める必要がある。
- ▶資格を持つ事と能力はイコールではない。
- ▶資格を保持していても、相談職としてふさわしい人間性を持ち合わせているのかが重要であると考え。入職時から3年、5年後の姿をイメージさせているが直接ケアから相談職へのステップアップの課程が不明確である現状です。
- ▶資格を生かせるポジションが難しく、又、個々の資質的な問題も多く、有資格者とそうでない職員とに差がない。むしろ、無資格であっても、実践力のある職員が優遇される環境ができてしまっている。
- ▶資格はあるものの実務につきたがらない者が多数いる。対外的局面で物怖じする、交渉が苦手、苦情の矢面に立たされるなど、本来の要求される気質をもたないものも原因か。難しい職種ではあるが、その困難さに耐えられる人物が少ない。職場、法人として、そのストレスに対する免疫を高める取りくみが必要と思う。
- ▶資格はあるが、人物自体が（能力や信頼性など）資格に負けており、それなりの部署に配置できない。
- ▶資格に対する職責が少ない事。
- ▶資格者の自己啓発が最大の課題。
- ▶資格がありながら、介護の現場が好きで介護職員として働いている（悪いこととは思わないが）。
- ▶国家資格取得までの流れが厳しいため、思うように取得が進まない。同様に配置も難しい。

- ▶高齢者の介護、福祉を主たる業務とするも、利用者と家族とが共に課題を抱えており、社会的な物の見方をしつつ、目前の課題にとりくむ時代。窓口で対応して説明責任がとれる人材をサービス提供と管理と両輪を埋めたい。しかし、社会福祉人材に経営の視点が乏しく、サービス分野から成長した者が急に管理を背負う状況である。サービスも管理も視野に入れた、力のある福祉人材を育成することが急務と感じている。
- ▶現時点で社会福祉士取得の勉強をしている介護職員については、取得後の当施設でのポジションが決まっていない。
- ▶現在は当施設には社会福祉士は配置されていない。過去に採用したことがあったが、社会福祉士に対する知識やノウハウは豊富でも、指導力、調整能力、社会常識が不足し、あまり役に立たなかった。
- ▶現在、特養の職員で社会福祉士有資格者は私一人である。相談員は国家試験にチャレンジしているが合格できていない。相談員業務は資格が無くてもできるので施設の運営上は問題ない。
- ▶経験のある人材の確保が難しい。
- ▶課題は特にない。社会福祉士の実習を2大学より受入れているので、1人もいなくなると困るという程度。
- ▶開設間もない施設のため、現時点では大きな課題はない。
- ▶介護保険制度の導入により、「介護」「ケア」が重視され、ケースワーク的な業務(全生活支援)が少なくなっている。経営的な「数字」により、評価される時代になってしまった。有資格者の能力を生かしきれていない現実がある。
- ▶介護福祉士の増配置のように一定の増員配置について報酬上の加算を国や都へ要望して行くことも必要と思う。めまぐるしく変わって行く制度の改正に対応出来るのは社会福祉士だと思うので、職能団体に加入し、自分自身も学んで行く姿勢が大切。そういう団体も魅力的なものとして発展があるとよいのではないか。
- ▶介護職等でも社会福祉士が勤務していることを他の施設より聞くが、やはり社会福祉士であっても現高齢介護業界では、加算や配置基準もないので難しいのではないだろうか。各種団体において国への提言も含み、今後に期待したい。
- ▶今まで社会福祉士を雇用した事がない。ただ、社会福祉士を配置できる機会があれば期待する。
- ▶社会福祉士を所持していたり、取得出来る能力や経験のある人材が入って来ない。そういう人材を確保できるだけの人件費の余裕がない。
- ▶介護、医療、栄養、機能訓練職との連携不足。専門性の活用不足。施設運営に関与不足。ケースワーク力の向上。
- ▶社会福祉士でなければならない部署がない。オムツ交換等の直接介護の訓練経験が少ないので入職後一定の研修期間が必要。相談業務等は新卒ですぐには任せられないので本人の希望があっても、まずは直接介護業務(介護職)に入ってもらうことになるが、不服と思う職員もいるのではないか。
- ▶養成校によるが、年々コミュニケーションの苦手な学生が資格取得を目指しており、学校経営もあると思うが、ある程度質を保ち、不適な者は、受験資格自体与えるべきでない。包括以外に必置の職がなく、資格取得の意味が感じられない。また、加算などもない以上、事業所も努力しない。
- ▶社会福祉士の主業務である相談援助職種の採用(配置)枠は比較的少数のため、有資格者であっても介護職員として配置せざるを得ない。資格手当を設定出来ていない。
- ▶社会福祉士の資格は取得しても、相談業務にたずさわらない限り、資格手当は出していない。相談業務に1名取得者がおり他の1名もこれから養成機関に行く予定。施設長も勉強し資格取得をと思っているが、他の施設へ実習に行く事が困難で断念した。
- ▶現場業務ができないため、介護職としての配置ができない。現場業務を積極的に行う姿勢がない(手伝い等いとわずしてほしい)。自分の研修に熱心になるのはいいが、施設に還元しようとしにくい。
- ▶現在は生活相談員は、社会福祉主事の資格で対応出来ているが、今後はやはり社会福祉士の配置及び資格取得者を増やしていきたいと考える。大学で社会福祉士の資格を取得した

だけでは実践力が不足である。

- ▶「資格の有無よりも人」との認識が強い。それが課題といえる。
- ▶（現在は問題に直面していないが）有資格者となった者が相談員業務に就くことを希望した場合（人物面、能力面において施設側も認めているのが前提）、現在の相談員職のポストはうまっているために、異動をさせることができない。その場合、有資格者は転職をしてしまう。良い人材をみすみす手離す結果となる（これはケアマネジャーの場合には実際に起こっている現象である）。
- ▶当方は施設であるので生活相談員業務が主体となるが、主事任用資格でも職務は可能であり又、東京都では介護福祉士でも相談員の業務は出来るので、敢えて社会福祉士の資格が必要とは考えておらず介護業務の一環として考えて採用している。施設の生活相談員の資格を社会福祉士とする事は人材難の折から反対。
- ▶介護保険制度では、社会福祉士必須職種が少なくかつ、特養やデイでは、介護福祉士資格のある職員の有用性が高いと考えている。ケアマネジャー受験資格で、社会福祉士を優遇するなどしなければ、有資格者の配置は進まないと考える。

② 養護老人ホーム

- ▶養護老人ホームの入所者の状況が年々変化してきているので、これに適格に対応できる人材育成が大切であると考えます。
- ▶福祉施設で社会福祉士を求められていない。介護支援専門員や介護福祉士が重要視されているのが現状。介護福祉施設では上記の資格は必要だし加算もとれる。措置施設の養護老人ホームは何ら必要な資格もうたわれぬし加算もない。支援員の位置付けにされてしまう。本当は養護こそ社会福祉士、精神保健福祉士といった専門職が必要で、プラス介護の技術、介護保険の知識、コミュニケーション技術の必要はないと思う。国家資格なのにケアマネの方が給与も良い。やる気もなくなるのではないか。
- ▶そもそも有資格者が少ない。
- ▶社会福祉士有資格者の中には、社会福祉の業務に向かない人もいる。人間性の問題でもあるが、社会福祉士というより社会人として問題ある人もいるので、資格を有しているからといって相談業務につかせられないケースもある。採用時、面接では資格云々より人間性を重視、採用後の人材育成が大切と考えている。
- ▶社会福祉士同士のネットワークを生かし、地域社会との関わりを深め、共生の輪を広げるなどの仕組みを構築してほしい。
- ▶施設長・事務長・相談員等は有資格者を当てたいが、受験する人が現れない。
- ▶資格を活かす配置、専門性を向上させる仕掛け等がない。既存の枠ではなく、施設独自の認定職種を作って、現行の課題に重点的に取り組んでいきたい。
- ▶現状においては特に課題はない。
- ▶現状では課題は生じていないが、生活相談員枠(配置4人)を大幅に超える採用に至った場合、将来的なポストに限りがあるため、相談員業務に就かない職員が生じる。ソーシャルワークの育成の機会が少ないことになるかもしれない。社会福祉士としての成長が、低迷するかもしれない。
- ▶自身も社会福祉士を取得しているが特にメリットを感じたこともない。それも社会福祉士の認知が低すぎる故だと思ふ。介護報酬などで加算の対象にでもしない限りこれ以上はないかと思われる。

③ 軽費老人ホーム（ケアハウス）

- ▶有資格者が上司（経営側）にいないので、社会福祉士の配置に重きを置いていない。
- ▶当施設は自立型ケアハウスであり、高度な技術、専門性がそれ程必要ではない。社会的一般常識又やさしい気持、相手を尊重する気持等、人格、性格の方を重視している。
- ▶人事については、本部主導で行なわれ、各施設の希望通りにならない。社会福祉士であっても、初めからその業務に就くことはなく、必ずケアワーカー業務を経験させてから相談員等へ職種変更する。
- ▶社会福祉士としての専門職を確立して欲しい。賃金など。資格だけで仕事ができるものでもないのが正直な部分でもある。
- ▶資格だけが先行し、技術面がおざなりになっている。資格を持っていても、「持っている

だけ」の感がいなめない。必要な資格とは思いますが、介護福祉士も含め、業務独占にならない事、給与を含めた処遇面が悪い。

- ▶資格取得後、又は入職後の職場での研鑽において、指導者が不足している。外部でもいいのだが、社会福祉士をスーパーバイズしてくれる存在が欲しい。
- ▶相談員・ケースワーカーの人員数が有資格者数に比べて圧倒的に少ないため、相談員になりたい意向があっても希望通りにならないケースが多い。介護職員から相談支援業務に異動した場合、「夜勤手当」が支給されなくなり、収入減となるため、なりたがらない職員もいる(法人内のケース)。

④ 通所介護（デイサービスセンター）

- ▶現状では社会福祉士資格が重宝されるのは、地域包括支援センターへの配置と、社会福祉士実習生の受け入れのみである。基準・必須要件がない限り、特段の配慮がなされておらず、給与面でも何ら恩恵（報酬）がない。
- ▶現時点では、必置義務はないので、積極的な配置は考えていない。
- ▶有資格者だからできる仕事というものがいないので、資格者の配置で体制をつくるというよりも、個人の能力の活用で仕事の配置が決まっている。今の職場に在職している限り、資格を取得する意味を見いだせない職員が多いのが現状。
- ▶有資格者がなかなかいない。
- ▶もはや、資格がどうのと言っていられない程、現場の人不足は深刻。そのような中で、資格を持っていても資格を取ったことだけで終わりにしている人が少なくない。資格は何のためのものか、そういうレベルから、資格者や資格集団は自問して欲しいと思う。また前述のように、理論がどんなにしっかりあったとしても、人がいないということは、そもそもそのサービスを提供することができないということ。そういう不確かな現場に、資格を持っていることの意味を把握していない資格者がどれだけいても、その数値にどれだけの意味があるのかと思っている。
- ▶もっと地位を高くしてほしいと考える。専門職としての地位を。
- ▶まず現場の介護等の職員が足りていないので、そちらを優先せざるをえない。
- ▶本人のスキルアップとしての資格取得という形になるため、給与面での反映が見込まれていない。やはりモチベーションアップに繋がるとはいい難く、実際に取得を目指す職員も少ないのが実状である。
- ▶他相談員との差を評価できていない。
- ▶保育から高齢者までの幅広い知識、援助技術のスキルを持った社会福祉士は施設として貴重な人材と考える。しかし、現実には利用者へのサービス向上、維持のためにも、まずは介護職員の人材確保が急務。“介護”という仕事の魅力づくりが当施設の課題。
- ▶併設の特養、居宅支援等は全く違ってくると思う。が、デイとしては、まず誠実で熱心で利用者を家族と思いやる心と実行力が全てです。実力は当然そこから養われ、研修や学習でステップアップする。社会福祉士の配置については考えていない。
- ▶人が人を支援していく世界で資格があるからサービスの向上につながるわけでもなく、有資格者だからネットワークが構築できるわけでもなく、人間性の問題ととらえているため、人材育成が必要ではあるが、手がたりない分、育成に時間がかかる。
- ▶配置は必須ではないので、特に課題はない。
- ▶特に課題はない。資格の有無をさほど気にしていない。
- ▶特に課題は感じていない。当施設は通所介護事業所のため、社会福祉士の専門性を深める機会は少ないと考えている。理由として通所介護を利用することが前提となった方を対象としているため、なかなか在宅生活に踏み込んだ関わりができない。利用者の生活全般を地域も含め支援しようとする地域包括ぐらいだと思う。
- ▶当施設は管理者の自分のみ有資格。社会福祉士＝社会福祉士実習生の受け入れ担当位は認識で、あとは社会福祉士であるより管理者の職責としての認識としてしか前面には出ていないと思う。現職相談員には資格取得をすすめたいがスクーリング等の休みの保証もできない実情がある。
- ▶当施設に当てはめてみると有資格者を配置しても、その係の役割や仕事量に追われ、係（直接支援する）ごとの仕事量の違いに課題を感じている。例えば指導員、相談員は1名の配

置。管理者が兼務として2名でも、直接支援する現場の職員が不足すると、手伝いに入らないとその日の現場は流れて行かない現状がある。又、雑務となる仕事が多く、専門職としてその業務をしながら兼務している実態はいなめない。職員配置が適格なのか、配置基準をクリアしていれば良いのか、実態との差を感じながら日々仕事している。

- ▶デイサービス事業のため、介護報酬に見合った給料が提供できないのが現状（管理者と相談員の他は全て非常勤）。デイサービスと併設で居宅介護事業所の管理者でもある。居宅介護支援事業所のケアマネジャー2人は正規雇用。ケアマネジャーはあらゆるケースを受け持つので、社会福祉士の資格があれば対応力など業務に十分反映されると考える。現在1人のケアマネジャーが資格取得に向けて勉強中。
- ▶通所介護の相談員等に対して社会福祉士の方が働きたいと思えるような魅力がないためか、社会福祉士の方が集まらない。
- ▶通所介護相談員の配置基準に社会福祉士に限られた配置がないので、介護サービスの相談員要件を、サービスごと明確にしてほしい。
- ▶たとえ、資格を保有していたとしても、適性の部分で相談、援助業務をまかせることができないということも十分に考えられる。知識だけではなく、パーソナリティーの部分の育成に重点をおいたほうが良いのではないかと思う。
- ▶他職種との賃金格差（相談員、介福等）
- ▶相談業務を希望しても職員に空きがない。直接支援業務に入り辞める者もいる。
- ▶生活相談員等専門職は社会福祉士の資格がなくとも、正直、それまでの経験とスキル、そして何より人間力で乗りきれようような部分があり、資格がなくとも自身で学んだこと、積み重ねてきたもので高度な仕事が出来ている実績がある。成績優秀な社会福祉士が必ずしもすぐれた仕事ができるとも限らず、社会福祉士として採用→育成というよりはCWとして採用→スキル上がる、センスある→社会福祉士受けるという経歴者が多い。養成校出身で資格を即活かしたい希望がある有資格者の配置は悩ましいところで、介護職からのスタートが離職につながっている場合がある。
- ▶生活相談員機能を強化するうえで、「社会福祉士資格を持つ者の専門性・技術性」は不可欠であるが、有資格者の確保が困難である。
- ▶人材不足です。
- ▶小規模デイサービスでは、社会福祉士として専門性を活かす配置は難しいが、生活相談員として活動していけると思う。
- ▶受験資格が大卒という事で、入口からハードルが高いため、他の資格（介護福祉士、ケアマネジャー）に流れていく。高卒であっても他の資格取得のような制度だと一般の介護職や相談業務に就いてる者も勉強しやすくなる。
- ▶社会福祉士資格を持っていても、それを有効に生かせる業務が限られていて、介護福祉士を優先する傾向にある。
- ▶社会福祉士の有資格者は相談業務をしたがる。実際に強いスキルがなくてもその傾向が強い。また法人は「福祉」の категорияで社会福祉士、介護福祉士、保育士で採用するためその専門性が見出しにくい。社会福祉士会など業界団体に所属していない人が多く個人差が大きい。
- ▶社会福祉士の専門性を発揮してもらう場面が少ない。
- ▶社会福祉士としての専門性を活かせる職種は限られてしまう（相談員等）。介護に携わる職員も、家庭の状況、家族関係とケアマネのプランと自事業所のプランとのつながり等を考えていくことが、求められるが、正規職員の配置人員そのものに限界があるため、あえて、そこに社会福祉士を配置することまでは求めようがない。むしろ、始めは介護現場に就き、経験を重ねる中で、後に、相談業務に就いている人を見ると鬼に金棒のように見える。
- ▶社会福祉士であっても利用者にとって必要な職員でいて欲しい。施設ではいきなり相談業務ではなく介護の経験も必要だし一応の業務を熟し社会福祉士としての幅を広げてステップアップ出来るようにしていくが、入職して長くは（退職したり）続かなかつたりする。
- ▶社会福祉士しかできないこと。できない業務とは何でしょうか。高齢者サービスのみをみても仮に相談員等を社会福祉士のみとしてしまうと市場規模を有資格数、その配置に限りがあり、無理があると思う。実際の現場ではその専門性を発揮する職種、ポストは社会福

社士でなくてはならないものが見つからない。

- ▶社会福祉士資格を持つ職員が少なく、また相談業務を任せられる職員となると更に少なくなるため、社会福祉士必置の事業所（包括等）への異動が優先となりがち。
- ▶社会福祉士資格者なし。
- ▶実際の現場では社会福祉士の重要性の認知が進んでおらず、特定の職種（包括3職種）以外では配置の必要性が理解されていない。社会福祉士の専門性の理解を促すことが課題。
- ▶自施設に社会福祉士の配置はないが法人内には数名いる。現場を経験してきている人が少なく、学校を卒業してとる方が多いため、知識はあっても実際の現場、状況が理解できていないという場面を目にする。社会福祉士を現場あがりできとろうとする人は多くない。また募集をかけてもすぐに埋まるようなポジションでもない。社会福祉士にしかできないことという部分が明確ではなく、必要性という部分でも不明確。もっと認知度を上げていく必要があると思う。
- ▶資格を持っていても実務経験がなければ通用しない所もある。社会福祉士を持っている人を採用するほどの待遇は期待できない。
- ▶資格を必須とする部署が限られており、希望通りの配置ができていない。それにより退職をしてしまうこともあり、福祉事業所の中で専門性を活かして働ける場が必要と思う。
- ▶資格を取得しても、施設で必要とされるポストに限りがあるのが現状。本人の想いと現場で求める業務内容に差が出ているところをいかに埋めていくかが課題。
- ▶資格手当など資格を有していても何もメリットがない。
- ▶在宅介護を中心としたサービス提供を行っているが、社会福祉士の活用ができていない。
- ▶今後配置の予定はありません。
- ▶現制度下では特はない。
- ▶現状の介護給付等の基準では、相談業務(社会福祉士)に特化した職員の配置は難しいと考える（今後、ますます高齢者、障害者等への福祉サービス、権利擁護等の向上が必要になると思われるが、福祉行政の方向性を考えると、とても難しい事だと言わざるを得ない）。
- ▶現在、常勤の介護福祉士が休みの日をカバーしている。本来であれば、社会福祉士有資格者でカバーできる体制でありたい。
- ▶現在、資格保有者がいないため、課題はない。
- ▶現在、運営するデイサービスでは、相談員業務が社会福祉士有資格者の採用を望ましく思うが、運営規定に介護福祉士（現場経験1年）、社会福祉主事等の有資格者で賄えることから当施設では現状、社会福祉士不在の状態。社会福祉士の専門性にとっても重要性を感じており、介護事業における相談員の役割が「何でも屋」と称されるように専門性を遺憾なく発揮できるような環境が整っていないような気がする。
- ▶業務独占の内容が不明。
- ▶給与にあまり反映することができないので人材確保につながらない。
- ▶課題にもならないほど問題視も注目もされていない現状である。
- ▶過去に社会福祉士を雇用した実績がなく、特に社会福祉士でなければできない部署は想定していないので今のところ課題があるとは考えていない。
- ▶介護保険の法制度、人員基準等で職員の欠員が生じないと職員補充はなく、あったとしても介護職（介護福祉士）を優先的に採用しているため。
- ▶介護保険制度上、社会福祉士等の配置による加算がなく、報酬等につながらないので、必要性があったとしても、賃金等の観点から雇用に結びつかない。
- ▶介護報酬が低すぎて、有資格者を雇用することは無理。
- ▶介護支援専門員等は更新のために必要な研修を受けなければならない強制力があるため、学ぶことが定期的にあるが、社会福祉士は資格取得後、スキルアップのための学習が任意のため、有資格者のレベルの差が非常に大きい。すばらしい社会福祉士もたくさんいるが、「有資格」＝「信頼」とは思わない。
- ▶介護支援センターおよび、包括支援センターへの配置が専門性を生かせるので一番望ましいと思うが、ポストが少ない。
- ▶主に相談業務の職に就くことが望ましいと思うが、既に配置枠がない場合は、介護業務に就くことは、やむを得ないかもしれない。

- ▶応募者に有資格者が少ない（実際にほとんどいない）。
- ▶ある程度勉強すれば取得できてしまう資格のため、社会福祉士＝コミュニケーション能力に長けた相談援助業務の能力が高い人とは限らないのが現実（※地域包括の社会福祉士などをみていて、そう思うことが多い）。“知識や情報”の獲得という学問だけではなく、“人格”があってこそ生かされる資格かと思うので、人格形成のための教育に力を入れて頂きたいと思う。人格に問題のある人や、精神的に病んでいる人には、この資格を与えない（または更新制にして精神状態を判断する）などの仕組みができれば社会福祉士の必要性も高められるのではと思う。
- ▶社会福祉士取得のためのハードルが高い。受験するための時間（学校、通信教育）確保（現場、職員不足）。
- ▶配置が決まった場合、その資格を持つ職員がいないなど、施設として困った事になるので、導入であれば猶予期間をしっかりと設けてほしい。資格を持っていてもダメな人はダメ。しかしどこかでラインを引くことをしないと、底上げは困難。資格を「へー社会福祉士持っているのか、さすが」と言われるぐらいに、地位、名誉、給料が上がらないとダメなのでしょう。
- ▶全体のスタッフ数の点で生活相談員として配置した社会福祉士であっても介護業務を兼務させざるを得ない。ソーシャルワークの出来る介護職員を望む。資格手当を設定できていない。
- ▶全員が専門分野に就けるわけではないのが現状。又、就きたいと思っている職員が少ないため、方向性を日頃や最初に伝えていく。
- ▶就業中でも取得しやすい（社会福祉士）制度や環境、助成等を設けてほしい。
- ▶資格保持者全員が、資格を活かせる業務に就いていない。新卒採用で介護業務に就いて学ぶことは必要と考える。
- ▶相談援助だけにこだわり、未経験で資格だけを取ったような場合では、相談員としては使いつらい。やはり現場の経験を積みながら何でもやるという視点を持っていないと難しいと思う。

【障害関係】

⑤ 障害者支援施設

- ▶社会福祉士の試験を受ける職員が少ない。もう一步前にでる職員が少ない。
- ▶資格保持者で素晴らしいと思える方もいるが、現場では、個々の性格や人間性も大いに関係する。
- ▶有資格者の絶対数が足りず配置を考える段階にもなっていない。
- ▶有資格者の応募がない。現場職員＝介護福祉士の必要が高いため、資格の有無を問わないで求人することが多く、これまで社会福祉士の求職はなかった。
- ▶有資格者が経験を積むことと支援（業務一般として）技術の向上が認められる人に対し、昇進ポストの配置が計画通りにすまない（ポストがない、異動がない等）。又、昇進することによって昇給財源の確保も難しい面がある。
- ▶目の前にいる利用者をしっかりと支援するコアになって欲しい。
- ▶募集しても応募者が少なく、採用条件を厳しくすると更に採用が難しくなる。大きな法人では可能でも小さな法人では先に資格を有することを条件にはできない。入職してから資格取得を勧めているのが現状。資格保持者には、サービス管理者など施設内の主な役職に就いてもらっている。
- ▶法人として有資格者について特に配置することや手当等はない。福祉の専門性としては評価している。個人の人間性にもよる所なので資格があるから優れていることはイコールにならない。実習生の受け入れでは、重要な配置なので必要としている。
- ▶配置できるレベルにまで至っておらず、配置した効用の期待ができないという課題がある（職員の支援レベル全体の底上げ・向上の課題）。
- ▶日常生活支援における相談業務の位置づけ、役割
- ▶特に課題はない＝社会福祉士の資格があることによって、業務内容を考慮することはない。
- ▶当施設に在席している有資格者は、支援員として社会人としてのスキルを持っていないと評価している。報酬役割を与えられない人材なので、支援員＋社会福祉士のスキルを身に

付けて頂きたい。当施設の人材育成の仕組みがない。

- ▶直接支援が主となり、資格を活かした職種（相談援助）がない。
- ▶精神障害の方を主な対象としている。就労継続支援B型の施設のため、「精神保健福祉士」資格の方を重要視している。従って、「社会福祉士」資格については、課題としては取り上げていないので、具体的な返答も難しい。
- ▶職務と専門性のマッチングがなかなかうまく配置できない。
- ▶諸課題林立で当該について課題を焦点化できていない。
- ▶社会福祉士を配置することにより支援の質の向上を求められているが、少ない人件費の中でやりくりが大変。本来、社会福祉士としての役割を担ってもらうべきだが配置が難しい。それ以前に募集しても職員が集まらず、欠員状態が続いているのが現状。
- ▶社会福祉士保有者でなければできない業務が設定されていない。
- ▶社会福祉士資格を生かせる部署がない事。
- ▶資格を持っている職員が資格を活かした業務に就きたいという希望はあるが、“活かした業務”というものが漠然としすぎていて、本人の目標も定まらないようだ。社会福祉士しかできない業務とは何なのか。
- ▶資格にとらわれることなくその職員の資質を見ることが大事である。
- ▶採用面接を行なうと、あまりにも現場を知らなすぎる人が多く、ショックを受ける。直接の支援ができない人に専門性の高いポジションは任せることはできない。
- ▶現状では活躍できる場面が非常に少ないと考えている。
- ▶今まで、当事業所において特定相談支援センターなるものがなかったが、この度（平成27年4月1日より）開設するに当たり、有資格者の発揮できる配置ができたので今後は力を貸して頂けるものと考えている。
- ▶職員配置に余裕がないため、夜勤や介護的業務をやらせざるをえない。有資格者であっても、人間性に問題がある場合がある。
- ▶社会福祉士が業務独占でないことから、どのようなキャリアを積んでもらいたいどのタイミングでふさわしい業務についてもらうか、明確なルールがない。
- ▶（有資格者含む）人材難。
- ▶有資格者だからと言って、無資格者よりよい支援ができるかという点、そうとは限らない。特に障害者や高齢者の場合、支援者側の人間性が問われる。知識は持っていても、技術があるとは言えない。他機関の有資格者を見ても資格があるからこそその活動はしていないし、期待に応えてくれていない。他機関との連携の必要性を訴えても、動かず、相談技術も疑問。それよりも、大学で資格を取得しても、福祉関連の仕事に就職しない、望まない人が大多数という現実の方が問題なのではないか。
- ▶当所は主に精神なので精神保健福祉士の採用に力を入れている。
- ▶直接支援にかかわる人材が不足している中、社会福祉士としての仕事を位置づけられない。権利擁護の視点や相談援助の技術について、常に意識を持って全職員が学んでいってほしいと思っている。
- ▶専門性は必要だが、ふつうの市民として地域の方と接したり、連携をもつことがむずかしい場合がある点。
- ▶資格を問わず、「やる気」重視でやってきた。でも正直もう少し力のある人間にも入ってもらいたいとの思いがある。自分自身の能力の無さや事業所の魅力の無さを棚に上げて、あえて言えば、「安かろう、まずかろう食堂」のような集団、場に甘んじるようで悔しい。人に寄り添い支えて生きる職業の価値を軽んずる政治が報酬単価を下げ、ますます必要な人材育成と雇用環境を悪くしている。

⑥ 障害者就労支援事業所

- ▶資格を持っていないベテラン職員、有資格の若い職員という形が多く見られる当施設は、何となく前者の方が優位に見られる事があり、期待できる若い人材をうまく生かしてあげることができていない時期があった。現在有資格者は、自分達のできる範囲で積極的に資格を取得したり、自ら勉強をしている様子が見られる。「自分のできる範囲」を、きちんと本人達が保てるよう、上司が見極める必要があると思う。施設が求めるのではなく、資格を取得したいと考えている個人を大事にする体制をいま一度考え、それが、施設全体が利

用される方々を「支援する」さまざまな立場で「良くなっていく」過程になると思っている。今後の検討材料のひとつとしたい。

- ▶利用定員20名の小さな事業所で、役職等がいくつもあるわけではなく、直接支援に従事して、あわただしい毎日を送る現状では、正直、専門性を高める（というか、自覚を持って仕事する）事は難しいと感じることがある。また、色々な職員をみていると、専門の学びをしていない者でも、専門的知識をもっている者もいる。利用者への支援スキルも同様で、結局は、本人の資質や、やる気に（育てるのは現場の役目とも思っているが）負う部分もあるのではないかと感じる。
- ▶有資格者に求めるのは支援にいきる知識の引き出しの多さだと思う。あまり発揮できないペーパー社会福祉士や、人と関われない、人見知り社会福祉士など、資格以前の問題がある。
- ▶有資格者全てを配置するポストがない。
- ▶有資格者がいないため、特にありません。
- ▶やっぱり最後は人によります。
- ▶学んだ知識を知恵にできるよう経験を積んだ。
- ▶まだ、未課題です。
- ▶法人全体としては資格取得に対してこれと言った考えを示しているわけではないが、私個人としてはよりよい支援のためには、やはり資格は取得した方が良いと考えている。現に若い職員は資格取得に向けて勉強をしている。法人自体の上に立つ者の考え方がまだ古い所もあり、支援策も講じられていない。又、社会福祉士有資格者もどの様に活用したら良いのかも合わせて、今後考えていくことが重要だと思っている。
- ▶福祉は人財であり、その人財は愛である。愛を持たない者が、人に関わる仕事はできない。知識や技術を持っていたとしても。人間性を重視しなければ福祉向上はあり得ない。
- ▶会としては、社会福祉士の資格は今のところ重視していないようだ。しかし、職員の中には専門性の向上やスキルアップのために必死に勉強して取得している人が沢山いる。その様な職員に対して、もう少し専門的な仕事を与えてはと思う。あれだけ勉強してきたのに、現場でいかせないのは残念。
- ▶配置基準はない。特に課題はない。
- ▶2年連続で社会福祉士を採用したが、1人は発達障害で利用者を支援するどころではなかった。もう1人は適応障害で仕事が手につかなくなったという現状があるので、現在の職員が生活支援と職業支援をしっかりとやっているのでは、社会福祉士には余り期待はしていない。
- ▶何度も述べるとおり当施設では社会福祉士と精神保健福祉士が混在しており、両資格における業務内容に違いはない。ただ、精神をメインとした対象者であっても、三障害すべてにまたがる知識や技能が求められることも多く、より全般的なかかわりを期待している。
- ▶特に考えていない。福祉の勉強をすることは当たり前であり、資格を持った人、持っていない人で処遇が変わるのはおかしい。早く解体した方が良い。税金のムダ使いをするな。自分達のお金で調査する内容だと思う。
- ▶特に課題はない。国家資格のある方がいるので、専門職配置加算をつけている。精神の事業所なので、社会福祉士に加えてPSWを取得する人が増えている。資格の有無に関わらず、まずは利用者ときちんと向き合える方を採用するようにしている。法人内で社会福祉士やPSWを目指す学生の受け入れをしているので、数日、当事業所で受け入れるようにしているが、発達障害や精神障害がある方や、コミュニケーションが難しい方が増えていると思う。コミュニケーション能力が高い方は資格を取っても、他の業界に就職してしまうのではないかと思った。人手不足であるが、社会福祉士などの資格をとって、経験を積んだ方が安心して働き続ける職場にしたいと思う。
- ▶当事業所はどちらかというと精神保健福祉士を取得している者が多い。ただ、そもそもが常勤3名、利用者30名という状況なので「有資格者だからこの仕事を」と明確に分けるのではなく、直接支援が業務の大半を占める。そのため専門性による特別な配置がない。専門的知識は大いに役立っているが、直接支援においては個人の資質（多種プログラムへの対応ができるか等）も重要で時には資格や知識よりも優先される。「自分のやりたかったことはこんな仕事ではない」と発言されることもあり、活用していく難しさを互いに

抱えることも少なくないと感じる。

- ▶それなりの規模以上の施設、法人であれば、有資格者に対してそれなりの処遇をされていると思うが、当園のような小さな施設ではそれは出来ない。結果、配置はとても難しいものとなる。また、社会福祉士の方の、人としての質の低さに愕然とする今日、人としての振る舞いや常識をまず身につけてもらいたい。
- ▶そもそも必要な人員が揃わないので、資格の有無に関わらず採用せざるを得ない。新卒の有資格者は、あまり専門性をもっていないような気がする。
- ▶相談支援事業所立ち上げにあたり、有資格者の配属希望と、法人全体としての職員配置バランスのマッチング。
- ▶精神保健福祉士があるので、現状としては困っていない。
- ▶精神の障害の方が主な就労継続B型の事業所のため、精神保健福祉士の資格がまず優先になる。また、就労継続としての作業を行ないつつ、利用者の相談支援、関係機関との連携（ネットワークづくり）を行わなければならない。社会福祉士の方の特別な配置をする人的、金銭的ゆとりがないのが現状。
- ▶精神障害者を対象として特化した就労支援事業所なので、社会福祉士の有資格者というより、精神保健福祉士の資格取得の方がより現場での実践に繋がりやすい。有資格者であっても守秘義務に対する認識が薄かったり、支援に実践されていない事があるので、知識をケースワークに生かせるような取組みをしていただきたい。
- ▶職員少数のため、専門的な部署に配属することが難しい。
- ▶小規模の作業所で社会福祉士の配置、資格をとるための対策など、検討されていない。人手不足もあり、課題。
- ▶小規模な施設にはあまり求人募集をしても、社会福祉士は応募してこない。
- ▶小規模では、社会福祉士の専門性のみを發揮してもらうことに困難が伴う。現実的に精神保健福祉士の方が需要は高い。
- ▶主たる障がいと精神障がいであるため、社会福祉士有資格者であるか否かよりは、精神保健福祉士の有資格者であることの方が重視されるが、両方持っていれば尚良い。最終的に採否を分けるのは、資格よりも人物である。
- ▶受験資格がまず大学卒業者でなければならないのは納得できない。
- ▶就労支援事業も力を入れていく必要もあるが、そのことはイコール有資格者の増員にはつながらない。一方、若手職員を中心に資格取得の流れもあり、いかにサポートしていくか大事。
- ▶就労継続B型という事もあり、職業指導員として配置している事もあり、社会福祉士の専門性を出す機会が少なく、毎日が作業対応に追われている状況になっている。
- ▶社会福祉の専門知識を用いて、法人の利用者や家族、地域社会に貢献してほしい。
- ▶社会福祉士を持っているから支援員として長く活躍できるとは限らない。
- ▶社会福祉士の有資格者である前に、人としてどんな人かを見極める必要があり、知的障害のある方に対応する時に、短気な人はその場でイライラしてしまうため、直接支援にあたる人は穏やかな包容力のあるタイプの方が望ましい。更に管理職になるためには、それなりの意欲と本人理解が必要である。なかなか求めているタイプの方が求職者として申し込んでこないのが現状。特に資格を持っている事でプライドだけは高い方はいる。
- ▶社会福祉士だけではないが、行きつくところ、最後は本人のパーソナリティが大事だと考えている。たくさん勉強して、試験に合格し、資格を手にしても、性格や雰囲気には難があるようでは、利用者が近寄れないこともあると思う。しかし、そこは個人がどんな人かに係っていますので、養成機関や、社会福祉士会では、どうにもすることもできないことだと思う。なので、当施設では、採用面接時、資格の有無に関らず、人柄をみて決定している。最近では、警察官ですら、様々な事件をおこしているし、本当に採用が難しい。
- ▶社会福祉資格有資格者よりも未資格の方が、優れており、資格の有無に関係なく施設で専門技術、知識を高めていくことが必要。
- ▶実態として就労支援サービスの事業所となるまでの経緯が精神障害者の作業所であり、社会福祉士よりも精神保健福祉士の資格が必要とされ、現在に至っている。三障害統合での事業形態ではあるが、利用者のほとんどが精神の方であるという状況からは社会福祉士資

格は相談援助の技術の裏付けといった要素でしか現在はない。今後はより他の福祉分野との連携という視点で有資格者が活躍できる環境が作れることも大切だと感じている。

- ▶施設の規模が小さく、今ある人材のなかで、専門性を自ら身につけていくしかない。人材を雇い入れるにしても経営的に厳しい。現在は正規職員が2名しかおらず、日々の管理業務と施設内での利用者支援で毎日が過ぎていく。その合い間に自ら勉強し、地域との連携につながる人間関係の構築にわずかではあっても、努力しているのが現状である。社会福祉士が現場の状況をしっかりと把握し、効果的な連携によって利用者を助けてほしい。
- ▶自身もそうだったが、資格を取得していることで、職員として求められている事がリンクしづらく、移り変わる制度や、他分野の福祉への視点が持ちづらくなっていた。事業者側への意識強化（国として）も必要だと考える。
- ▶資格は持っているが一般的な社会人として能力について疑問をもつ人が散見される。
- ▶資格取得に対しての支援がほとんどできていない。資格取得のメリット（本人）がほとんど無いのが現状。
- ▶資格者の活動が有意義なものとなるよう考えてはいるものの、その実践方法や具体的待遇にまで及んでいないのが現状。より有資格者がやりがいと満足の得られる環境にしていければと思う。
- ▶資格があっても実践力が伴わない方もいて、一律に扱うことは困難がある。やはり「業務独占」となっていく必要性を感じる。また、制度が変わっていくスピードは早く、協会の定期的な研修の参加義務を課すなどしないと、有資格者の質の低下となっている。
- ▶支援の現場で、その知識・技術は良い位影響をもたらすのは間違いないが、専門性を充分発揮する機会は少ない。
- ▶採用や就業実績評価において社会福祉士資格の有無よりも仕事に対する熱意や行動で評価している。施設は全体的に社会福祉士の専門職としての価値が認識されていない様に感じている。福祉職場は人材難のため、直接援助に従事する職員を常に求めている。まず、施設運営のための人材確保が先である。有資格者を経営層が評価し、活用していこうと考えるのは経営基盤が整ってからであろう。
- ▶個人的に意識をもってやれるか本人に任せている。基本的にやる気がないのに職務として言うことはない。資格をもっていても生かすも殺すも本人次第。取るのであれば大いにバックアップしていく。
- ▶現場の職員としては、有資格者でなければできない仕事がありません。経験や研修などで資格がなくても充分補えると感じている。現場自体が社会福祉士をどのような場面で使うべきなのか分かっていない。以上の点で有資格者が障害者サービスの直接現場職員への応募が少ないのではないかとと思われる。
- ▶現場では精神障がい者に対しての支援を中心に行っている。職員は精神保健福祉士を持っている方がほとんどで一部、社会福祉士を持っている方もいる。必要な職種でもあり、現場で活躍できると期待している。しかし求人募集をする時にはほとんどの方が精神保健福祉士で応募してくるのが現状。
- ▶現場では、有資格であっても、介護技術がすぐれている人でも、利用者に対する気持ちや、社会人としての意識が薄いのであれば、資格や技術は生かせず、資格や技術の無い方でも、意識の高い方であれば良い支援が出来る。
- ▶現状、社会福祉士として配慮していることはないが、その専門性を生かしたいという思いもあるので（施設及び本人）、そのマッチングができるかが課題。私自身も社会福祉士であるが、現場ではあまり意識なく、現場でも業務にあたっていた。長期的にはこの資格をどう活用すべきなのか、自分自身も不透明に感じている。
- ▶現在はいない。社会福祉全般、特に障害者に関する制度や、支援のあり方等の知識をもった人材が必要と考える。
- ▶主に精神障害者を主たる対象としている事業所のため精神保健福祉士に期待することは大。社会的な立場、認知度を上げていく必要があると考えている。専門職としての位置づけとそれに見合う賃金の裏付けが重要と考えている。今のところ社会福祉士配置についての課題はない。
- ▶大きな法人でないため、有資格者という方はなかなか来ない。また、入ってから資格をと

るにも実習や勉強時間もなかなかとれないなどの課題はある。

- ▶有資格者の応募者がほとんどいない。小さな施設なので、職務は一人で様々なことを担当しなければならず、相談だけを専門に担当する者を配置できない。
- ▶有資格者＝相談業務等のイメージで就職するが、利用者を知るための現場業務を好まず、デスクワークを希望し、退職するケース等があった。「社会福祉士」を有しているから行える業務というのは、利用者への直接支援を担う現場では、生かせないと思う人もいるようだ。
- ▶募集をしても応募がない。人員不足は大きな課題となっている。
- ▶募集をかけても有資格者が応募してくれない。資格取得の支援制度はあってもあまり活用されていない。
- ▶法人として1所（施設）に1名以上の配置を考えてはいるが、なかなか、そうはならない。有資格者の職員としての働き方、利用者への姿勢が、あまりにもおそまつ。制度導入のころの、現任者の受験で取得してきた人、また、長く現場で働きながら苦勞して取得した人は、素晴らしい姿勢で働いている。が、大学で受験資格を取得し、合格した人たちは、学んだはずの専門性を支える土台がなく、またその土台についての努力は見受けられない。ケアマネジャーのように、現場でのキャリアも、受験資格の条件にしてもらいたいくらい。面接をしても、有資格者はごうまんな印象をうける人が時々いる。
- ▶資格があっても、実践力が乏しい者が多い。とったらそれきりで、さらに知識や情報を自ら得ようと努力している者が少ない。
- ▶求人に対して有資格者の応募がない。それ以前に求人に対しての応募自体が少ない。資格を取っても障害福祉には来ないのではないか。
- ▶必ずしも、専門性が発揮できる業務に配置することは難しい。有資格者が、職務遂行上、適性を含めて配置することが難しい。人物ありき、プロ意識を持って取り組むことが大前提だと考える。
- ▶まず、当事業所において社福祉士は必置ではない。が、「人の幸せについて考えたい」といったものを根底に抱いている人として尊敬する。ただ、精神保健福祉士であっても、有資格者であることが施設、利用者にとって良い支援者ではない事が悩みだ。資格に安住しているのか、相手の立場に立って考え、想像力を働かせて利用者に対応してもらいたいと考える。
- ▶社会福祉士は、福祉全般(高齢、児童、障害)に対する幅広い知識を学ぶ一方、PSWのような精神障害に特化した専門性を学ぶことが少ないと思われる。養成カリキュラムにおいて、特に演習などの援助技術を学ぶ機会が少なく、対人技法を学ぶことに、力を入れて欲しい。有資格者よりも経験者が優れた支援をしているのに、資格手当等で優遇される状況は避けたい。
- ▶社会福祉士の専門性にふさわしい職種、部署に配属するための人的・財政的な余裕がない。
- ▶有資格者だからこの部署、この職種と考えるまでの勉強がなされていない事。現場(介護や直接的に利用者の援助をおこなう事)を経験しないで、相談業務はできないと考えている。現場に何年か行ってから、社会福祉士の資格を生かせることができるような部署に配置すべきだと思う。

【児童関係】

⑦ 児童養護施設

- ▶有資格者自身の意識向上（意識をして仕事に取り組んでもらいたいため）を図るためには、各施設に配置される専門職について必ず資格が必要とするのには無理があると思う（当面は）ので「出来れば望ましい」程度の文言があれば配置もしやすくなるのと、配置された職員もモチベーションが上がりやすくなるのではないかと思う。また、未取得職員に対しても資格取得の意識が向上するという好循環が生まれるのではないかと思う。
- ▶有資格者必ずしも実践力がある職員ではない。
- ▶有資格者が、現場で必ずしも通用しない場合があるのを見ている。現場で通用することが、周囲の職員の信頼を生むことになる。現場での実績をある程度見せることが、次につながるのではないか。
- ▶まずは児童支援能力を高めること、その上での知識や資格であると考えている。

- ▶法人の給与制度の中に、資格手当がない。
- ▶当施設では、社会福祉士を有していても、いなくても、同じ業務を行なう(子どもの生活支援)。その中で資格を有している職員が実習生担当を任っている程度。日常業務の中でも、子どもの支援の中には、児相との調整、保護者への連絡等が全職員に求められ行なっている。
- ▶手当に反映できていない。
- ▶社会福祉全般も必要であるが、より実践的に各分野に特化した資格内容でないと、現場での活躍は難しいと思う。
- ▶社会福祉士の専門性を発揮できる職務が全くないわけではないが、その職務は、直接支援職種でもこなせ、かつ、直接支援業務を経験した者のほうがよりふさわしい。
- ▶社会福祉士資格は素晴らしいと思う。しかし有資格者だからという限定したポストは無い。現段階で実施している職種は、実習生担当、各部署のリーダー(運営委員)の配置である。資格を持っていてもやはり人間性、個性、協調性が課題である。
- ▶児童養護施設において社会福祉士資格を活かせる部署について、情報交換ができれば良いと思う。確立した職域が設置できると、より成果があがると思うし、専門性を十分に発揮できるような配置を考えて行けると良いと思っている。
- ▶児童養護施設において、社会福祉士国家資格が特別役立つわけではない。この調査の回答もそれを前提としている。資格を持つことで他の職員とあきらかに力量に差を感じることができれば、管理者としても、考え方が変わってくるのかと思う。
- ▶児童養護施設が求めている専門職は社会福祉士ではなく、ソーシャルワーク(特にレジデンシャルソーシャルワーク)を学んだソーシャルワーカー。社会福祉士の養育過程では充分ソーシャルワークを学んでくるのが不可能のようだ。よって、社会福祉士ソーシャルワーカーである以上、社会福祉士に求めるものは何らない。
- ▶児童の分野では特に社会福祉士が必要とする業務が具体的にはあまりなく限定的な職務に限られている。むしろ、施設長には必須にするなど管理者には必要ではないかと思われる。ただし、施設での経験年数はある程度、経過した後であったりと条件整備も必要。
- ▶实际的に、大学生の実習スーパービジョンには活かされている。しかし、その大学生の実習が、その学生の職業選択として、又、学生の育成として、現場と大学が、同じ方向を目指しているとは思えない状況がある。実践力、指導力、地域でのリーダーシップが求められている今、もっとこの資格の実践力が問われていると思う。
- ▶資格をもっている者の中にも権利擁護や利用者本位の支援に疑問を抱くような人格、考え方を持っている者がいる現実(6人中1人)であり、人間性を高めるような取り組みに課題を抱えている。
- ▶資格を活かしてという現状にはなく、まず子どもと関わる事から始めて、次にその経験からSWにシフトしていくことにしている。
- ▶採用時の資格要件ではないので、特に深く考えていない。
- ▶現在、本施設においては、実習生対応を除いて、資格そのものを必要とする仕事はない。人柄と児童・親・諸機関との支援・対応能力こそが求められているから。指導員としての1つの入職(採用)資格となっているからに外ならない。ただし、一定以上の能力を有しているとの期待をして採用している。
- ▶一法人一施設の運営形態であり、人事に融通がどうしても効かない。そのため今後有資格者が増えた場合、有資格者にその資格にふさわしい業務に就かせることが思うようにできない可能性がある。

⑧ 乳児院

- ▶必要な部署には有資格者を配置している。が、専門職以外にも指導的立場の者に、是非資格を有して欲しいと考えている。
- ▶措置費による運営なので給与が安い、よって人材が集まりにくい。現在、保育士が保育業務に専念できない状況なので一刻も早く福祉に業務をシフトさせたい。

【その他】

⑨ 母子生活支援施設

- ▶有資格者を確保するのも難しいため、社会福祉士資格取得者だけを採用していけない状況である。

- ▶母子生活支援施設は、相談・指導業務が中心であり、資格者の配置を原則にできるよう、採用から配置までの管理をしてほしい。
- ▶保育が必要な職種と、保育士又は社会福祉士又は精神保健福祉士が必要な職種があり、保育士の方がどちらにも対応できるため、運営上必要とされがち。実際には利用者様のために社会福祉士の必要性を感じている。
- ▶特に考えたことはない。このアンケートによって考えないといけないと思った。
- ▶社会福祉士の相談援助実習を受けるにあたって、現場経験3年が必要となっているので、その期間実習をうけられないのが不都合になっている。
- ▶社会福祉士の応募がかなり少ない。
- ▶施設の給与体系を見直さなければ社会福祉士の採用は難しい。具体的には賞与、退職金の見直しが必要(現在退職金なし、年度末に賞与が1ヶ月出るのみ。以前はその賞与すらなかった)。他施設以上とはいわないが、せめて他の都内の母子生活支援施設並みにならなければ、社会福祉士は来ない。専門職の意義、社会的養護の意味、必要性を法人が理解しない限り、社会福祉士はおろかスキルのある職員さんさえ入ってこない。利用者支援が低下するばかり。
- ▶資格要件のある職種があるため採用及び異動に制限がある。
- ▶資格取得とそれにまつわる学習のみでは、施設内の専門的な相談等に対応はできない。その人個人の資質による、対応力も大いに関係する。
- ▶資格取得後のスキルアップ。ソーシャルアクションなどの実践力。
- ▶最低基準で定められている、資格要件の1つではあるが、職員採用の募集をしても、応募者の中に有資格者がいない。新期学卒の取得見込み者を採用したが、結局取得できなかった(採用時点では、試験結果が出ないので、他の資格の所持者として扱っている)。
- ▶社会福祉施設では社会福祉に係る資格所有者を配置することが義務づけられるようになってきているが、当施設では職員採用の際、資格所持ということに加え、その人の人柄や雰囲気、人と人とのつながりを大切にできるかという人間性というものを重視している。資格取得が即戦力につながるとは現状考えられず、職場での育成課題として挙げられている。学んできた知識を職場でどのように生かしていくか、個々の技量に任される部分も多いと思う。当施設では、採用10年目で福祉士合格1名。平成26年度新卒者採用2名のうち福祉士合格者1名。仕事をしながら資格取得にチャレンジできる職場づくりを今後も考えていきたいと思う。
- ▶常勤職員については、ほとんど退職しないため、有資格者の採用ができない。非常勤職員については、退職する者があるが、新たな採用では有資格者の応募がない。
- ▶社会福祉士の人材不足。社会福祉士の受験を職員にすすめているが、合格率が低い。

⑩ 救護施設

- ▶有資格者が法人全体でも多くないため、施設での有資格者確保が難しい。
- ▶退職者がでないと採用できない。ポストの数が限られているため、採用の機会がかなり少ない。従って、次世代の育成ができない状況。
- ▶現場を2～3年経験した後に相談業務(社会福祉士)を行う事が理想である。学卒後すぐでは困難さはある。また、資格に対しての報酬加算等の必要性はある。
- ▶救護施設の場合、社会福祉士は配置基準にはなっていないため、資格を持っていても、いなくても給与等に変わりはなく、働く側も積極的に資格をとろうという気持ちがなくなっていってしまうこと。
- ▶そもそも社会福祉系の学部、学科の学生が、施設勤務や社会福祉業界に就職しようと考えていない状況があること。職員確保が思うようにならないため、育成、研修に時間が掛けられないこと。

⑪ その他

- ▶精神の障がい分野においては、「社会福祉士」というよりは「精神保健福祉士」の重要性を感じているため、配置についての課題等、よくわからない。しかしながら今後、「社会福祉士」の役割が明確になる中で、必要性が出てくるのであれば、積極的に採用、配置をできればと思う。
- ▶社会福祉士の専門性が介護職との違いがあまりなく、職場では相談支援従業者とし位置づけを行っている。

- ▶資格があるだけでは不十分で実務経験を積むことで、ソーシャルワーカーとして一人前になると考えている。そのための経験を積ませたいが、課題が高度複雑化しすぎて、社会福祉士がそこに追いついていかない。いかに研修や自己意識を高めるモチベーションを高めるか悩んでいる。また障害福祉において明確に社会福祉士でないとできない業務が設定されていないため、取得意欲に欠けてしまう人もいる。きちんと評価する体制を国や行政側にも求めている。
- ▶給与条件、テーブルに差をつけない分、取得に消極的な者がいる（取得前提の制度設計としている）。5年の経験を積んで、ケアマネジャー試験を受けるが、なかなか合格しない。配置先が限定される。
- ▶相談援助担当としての配置を基本的にすすめている。しかしながら、有資格者でもコミュニケーション能力や人間性によって、配置がむずかしいケースもある。実際は、なかなかむずかしい現状がある。

4

調査結果（集計表）

4

調査結果 (集計表)

調査名 [社会福祉施設における社会福祉士配置に係る実態調査]
〈単純集計結果〉

施設種別

No.	カテゴリー名	n	%	累計 (n)	累計 (%)
1	高齢関連	459	60.6		
2	障害関連	194	25.6		
3	児童関連	46	6.1		
4	その他	55	8.6		
	不明	4	0.5		
	全体	758	100.0	768	101.3

問1(1) あなたが所属する施設の種別は以下のどれですか。

No.	カテゴリー名	n	%	累計 (n)	累計 (%)
1	特別養護老人ホーム	233	30.7		
2	養護老人ホーム	19	2.5		
3	軽費老人ホーム	22	2.9		
4	通所介護サービス	185	25.5		
5	無料低額診療施設	7	0.9		
6	救護施設	10	1.3		
7	障害者支援施設 (身体・知的・精神)	70	9.2		
8	就労継続支援事業B (身体・知的・精神)	124	17.7		
9	児童養護施設	39	5.1		
10	乳児院	7	0.9		
11	母子生活支援施設	25	3.3		
12	婦人保護施設	0	0.0		
13	その他	13	3.0		
	不明	4	0.5		
	全体	758	100.0	786	103.7

問2(1) あなたが社会福祉の仕事に就いたのは、いつですか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	1989年 (第1回国家試験実施) 以前	215	28.4
2	1989年以降	529	69.8
	不明	14	1.8
	全体	758	100.0

問2(2) あなたの現在の職責は以下のどれですか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	施設長	445	58.7
2	副施設長	51	6.7
3	部長・課長等の管理職	86	11.3
4	事業所管理者	132	17.4
5	その他	38	5.0
	不明	6	0.8
	全体	758	100.0

問2(3) あなたが現在の職責に就いてからの経験年数をご記入ください。(年)

合計	4,994.00
平均	7.43
分散(n-1)	56.75
標準偏差	7.53
最大値	58.00
最小値	0.00
不明	86
全体	672

問2(3) あなたが現在の職責に就いてからの経験年数をご記入ください。(か月)

合計	4,790.00
平均	7.45
分散(n-1)	12.16
標準偏差	3.49
最大値	12.00
最小値	0.00
不明	115
全体	643

問2(3) あなたが現在の職責に就いてからの経験年数をご記入ください。

合計	4,995.00
平均	6.72
分散(n-1)	56.10
標準偏差	7.49
最大値	58.00
最小値	0.00
不明	15
全体	743

問2(3) あなたが現在の職責に就いてからの経験年数をご記入ください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	0年	97	12.8
2	1年	80	10.6
3	2年	90	11.9
4	3年	63	8.3
5	4年	52	6.9
6	5年	53	7.0
7	6年	30	4.0
8	7年	36	4.7
9	8年	33	4.4
10	9年	33	4.4
11	10年	30	4.0
12	11～15年	64	8.4
13	16～20年	37	4.9
14	21～30年	32	4.2
15	31年以上	13	1.7
	不明	15	2.0
	全体	758	100.0

問3 あなたが現在お持ちの資格等について

No.	カテゴリー名	n	%
1	社会福祉士	228	30.1
2	介護福祉士	305	40.2
3	精神保健福祉士	75	9.9
4	訪問介護員	77	10.2
5	介護支援専門員	316	41.7
6	保育士	34	4.5
7	教員免許	106	14.0
8	看護師（准看護師含む）	19	2.5
9	医師	2	0.3
10	臨床心理士	2	0.3
11	理学療法士	1	0.1
12	作業療法士	3	0.4
13	福祉施設士	42	5.5
14	その他	169	22.3
	不明	87	11.5
	全体	758	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	1,466		193.4

問4-1 職員数（正規のみ）

合計	29,481.00
平均	40.06
分散(n-1)	137,569.20
標準偏差	370.90
最大値	10,007.00
最小値	0.00
不明	22
全体	736

問4-2 社会福祉士有資格者数（正規のみ）

合計	1,487.00
平均	2.01
分散(n-1)	13.91
標準偏差	3.73
最大値	80.00
最小値	0.00
不明	18
全体	740

問4-2 社会福祉士有資格者数（正規のみ）/問4-1 職員数（正規のみ）*100

合計	8,174.69
平均	11.17
分散(n-1)	229.02
標準偏差	15.13
最大値	100.00
最小値	0.00
不明	26
全体	732

問4-2 社会福祉士有資格者比率

No.	カテゴリー名	n	%
1	0%	238	31.4
2	0%超～5%	104	13.7
3	5%超～10%	126	16.6
4	10%超～20%	133	17.5
5	20%超～30%	63	8.3
6	30%超	68	9.0
	不明	26	3.4
	全体	758	100.0

問5 あなたの施設では、社会福祉士は必要と考えていますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに必要	106	14.0
2	必要	333	43.9
3	どちらともいえない	261	34.4
4	必要でない	42	5.5
5	全く必要でない	5	0.7
	不明	11	1.5
	全体	758	100.0

問5-1 社会福祉士有資格者は、どの程度必要ですか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	全員必要	19	4.3
2	一部必要	238	54.2
3	数人必要	151	34.4
4	わからない	14	3.2
	不明	17	3.9
	非該当	319	
	全体	439	100.0

問6 あなたの施設では、職員を新規採用する際に社会福祉士国家資格を基準としていますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	すべての採用について、社会福祉士資格を必須要件にしている	2	0.3
2	時期によっては、社会福祉士資格を必須要件にしている	17	2.2
3	常勤職員の採用に限って、社会福祉士資格を必須要件にしている	5	0.7
4	資格取得者が退職した時のみ、社会福祉士資格を必須要件にしている	30	4.0
5	特定の役職責（相談員・指導員、地域での連携担当職員等）のみ、社会福祉士資格を必須要件にしている	98	12.9
6	必須ではないが、社会福祉士資格があれば望ましいとしている	396	52.2
7	採用時の必須要件にはしていない	267	35.2
8	その他	30	4.0
	不明	2	0.3
	全体	758	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	847		111.7

問7 あなたは、社会福祉士に期待していますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに期待している	95	12.5
2	期待している	340	44.9
3	どちらともいえない	269	35.5
4	あまり期待していない	43	5.7
5	全く期待していない	4	0.5
	不明	7	0.9
	全体	758	100.0

問7 期待していること

No.	カテゴリー名	n	%
1	利用者の権利擁護ができること	186	42.8
2	利用者本位の支援ができること	208	47.8
3	地域の関係機関とのネットワークを築くこと	218	50.1
4	他職種との連携・協働ができること	152	34.9
5	社会福祉に係わる制度を把握していること	195	44.8
6	利用者へ高度な相談援助ができること	242	55.6
7	施設内での管理職業務ができること	31	7.1
8	高度な指導員業務を行うことができること	63	14.5
	不明	1	0.2
	全体	435	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	1,296		297.9

問7-1 期待していること：1位

No.	カテゴリー名	n	%
1	利用者の権利擁護ができること	87	20.0
2	利用者本位の支援ができること	100	23.0
3	地域の関係機関とのネットワークを築くこと	47	10.8
4	他職種との連携・協働ができること	23	5.3
5	社会福祉に係わる制度を把握していること	62	14.3
6	利用者へ高度な相談援助ができること	95	21.8
7	施設内での管理職業務ができること	5	1.1
8	高度な指導員業務を行うことができること	15	3.4
	不明	1	0.2
	非該当	323	
	全体	435	100.0

問7-1 期待していること：2位

No.	カテゴリー名	n	%
1	利用者の権利擁護ができること	61	14.0
2	利用者本位の支援ができること	79	18.2
3	地域の関係機関とのネットワークを築くこと	77	17.7
4	他職種との連携・協働ができること	52	12.0
5	社会福祉に係わる制度を把握していること	67	15.4
6	利用者へ高度な相談援助ができること	72	16.6
7	施設内での管理職業務ができること	7	1.6
8	高度な指導員業務を行うことができること	18	4.1
	不明	2	0.5
	非該当	323	
	全体	435	100.0

問7-1 期待していること：3位

No.	カテゴリー名	n	%
1	利用者の権利擁護ができること	38	8.7
2	利用者本位の支援ができること	29	6.7
3	地域の関係機関とのネットワークを築くこと	94	21.6
4	他職種との連携・協働ができること	77	17.7
5	社会福祉に係わる制度を把握していること	66	15.2
6	利用者へ高度な相談援助ができること	75	17.2
7	施設内での管理職業務ができること	19	4.4
8	高度な指導員業務を行うことができること	30	6.9
	不明	7	1.6
	非該当	323	
	全体	435	100.0

問8 これまで、あなたの施設で雇用した社会福祉士は、あなたの期待に応えるものでしたか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに応えている	41	5.4
2	応えている	264	34.8
3	どちらともいえない	283	37.3
4	応えていない	49	6.5
5	全く応えていない	6	0.8
	不明	115	15.2
	全体	758	100.0

問9 あなたは、自施設の社会福祉士未取得職員に社会福祉士資格を取得してほしいですか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いにしてほしい	97	12.8
2	してほしい	310	40.9
3	どちらともいえない	336	44.3
4	あまりしてほしくない	4	0.5
5	全くしてほしくない	4	0.5
	不明	7	0.9
	全体	758	100.0

問9-1 資格取得をしてほしいとする職員は、あなたの職場ではどのくらいの割合ですか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	全ての職員	53	13.0
2	一部の職員	204	50.1
3	数名の職員	118	29.0
4	その他	22	5.4
	不明	10	2.5
	非該当	351	
	全体	407	100.0

問10 あなたの施設では、社会福祉士未取得者が資格取得する場合の支援策を実施していますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	360	47.5
2	実施していない	389	51.3
	不明	9	1.2
	全体	758	100.0

問10-1 どのような支援策がありますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	試験勉強の時間確保のため、勤務体制に配慮をしている	161	44.7
2	受験対策のための講座受講料あるいは模擬試験受験料の助成をしている	75	20.8
3	国家試験の受験料を助成している	67	18.6
4	社会福祉士受験対策の情報を提供している	164	45.6
5	その他	97	26.9
	不明	0	0.0
	非該当	398	
	全体	360	100.0

累計 (n)	累計 (%)
564	156.7

問11 あなたの施設では、社会福祉士を有している場合に給与に反映される仕組（手当・給与表の変更等）はありますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	ある	394	52.0
2	ない	341	45.0
	不明	23	3.0
	全体	758	100.0

問12A 運営基準、指定基準等で、資格を求める職種があった場合、社会福祉士ではなくてもその職種を行うことができるから

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いにそう思う	171	22.6
2	そう思う	449	59.2
3	どちらでもない	82	10.8
4	あまり思わない	36	4.7
5	全く思わない	10	1.3
	不明	10	1.3
	全体	758	100.0

問12B 養成学校等で教育される専門性と自施設の業務で必要とされる専門性が一体でないから

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに思う	68	9.0
2	思う	295	38.9
3	どちらでもない	230	30.3
4	あまり思わない	134	17.7
5	全く思わない	18	2.4
	不明	13	1.7
	全体	758	100.0

問12C 社会福祉士の養成教育だけでは、社会福祉実践においては即戦力にならないから

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに思う	133	17.5
2	思う	311	41.0
3	どちらでもない	175	23.1
4	あまり思わない	114	15.0
5	全く思わない	14	1.8
	不明	11	1.5
	全体	758	100.0

問12D 社会福祉士を雇用しても、サービスの質の向上にはつながらないから

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに思う	31	4.1
2	思う	89	11.7
3	どちらでもない	245	32.3
4	あまり思わない	292	38.5
5	全く思わない	90	11.9
	不明	11	1.5
	全体	758	100.0

問12E 社会福祉士を配置したとしても、報酬・補助金・委託金などの収入に加算がないため

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに思う	157	20.7
2	思う	288	38.0
3	どちらでもない	156	20.6
4	あまり思わない	114	15.0
5	全く思わない	32	4.2
	不明	11	1.5
	全体	758	100.0

問13 あなたは、以下の業務で、社会福祉士資格を有していなくても、経験あるいは施設での育成を行うことによってできると考えることは何ですか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	利用者の権利擁護ができること	514	67.8
2	利用者本位の支援ができること	661	87.2
3	地域の関係機関とのネットワークを築くこと	564	74.4
4	他職種との連携・協働ができること	630	83.1
5	社会福祉に係わる制度を把握していること	442	58.3
6	利用者へ高度な相談援助ができること	392	51.7
7	施設内での管理職務ができること	567	74.8
8	高度な指導員業務を行うことができること	379	50.0
	不明	21	2.8
	全体	758	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	4,170		550.1

問14 あなたは、自施設内の社会福祉士有資格者について、さらに専門性を高めるための育成をしようと考えていますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに考えている	31	4.1
2	考えている	136	17.9
3	分からない	308	40.6
4	あまり考えていない	218	28.8
5	全く考えていない	22	2.9
	不明	43	5.7
	全体	758	100.0

問14-1 あなたの施設では専門性を高める育成を実施していますか？

No.	カテゴリー名	n	%
1	している	114	68.3
2	していない	41	24.6
	不明	12	7.2
	全体	167	100.0

問15 あなたの施設では、社会福祉士有資格者のみを対象とする研修はありますか

No.	カテゴリー名	n	%
1	ある	35	4.6
2	ない	710	93.7
	不明	13	1.7
	全体	758	100.0

問15-1 社会福祉士のみを対象とする研修は以下のどれにあたりますか？

No.	カテゴリー名	n	%
1	職場内の研修で企画・実施されている	13	37.1
2	職場を離れての研修に派遣している	24	68.6
3	有資格者が自己啓発をする場合の受講料助成あるいは休暇の付与をしている	12	34.3
4	その他	1	2.9
	不明	0	0.0
	非該当	723	
	全体	35	100.0

累計 (n)	累計 (%)
50	142.9

問16A 社会福祉施設・事業所が育成

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いにそう思う	118	15.6
2	そう思う	417	55.0
3	あまり思わない	183	24.1
4	全く思わない	14	1.8
	不明	26	3.4
	全体	758	100.0

問16B 社会福祉士会（職能団体）が育成

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いにそう思う	122	16.1
2	そう思う	419	55.3
3	あまり思わない	179	23.6
4	全く思わない	12	1.6
	不明	26	3.4
	全体	758	100.0

問16C 業界団体が育成

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いにそう思う	103	13.6
2	そう思う	442	58.3
3	あまり思わない	172	22.7
4	全く思わない	13	1.7
	不明	28	3.7
	全体	758	100.0

問16D 社会福祉士有資格者自身

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いにそう思う	276	36.4
2	そう思う	365	48.2
3	あまり思わない	78	10.3
4	全く思わない	11	1.5
	不明	28	3.7
	全体	758	100.0

問17A すぐに社会福祉士にふさわしい部署・職種（相談員等）に配属する

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに思う	32	4.2
2	思う	143	18.9
3	あまり思わない	403	53.2
4	全く思わない	154	20.3
	不明	26	3.4
	全体	758	100.0

問17B いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことを当該職員に説明した上で、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに思う	144	19.0
2	思う	350	46.2
3	あまり思わない	204	26.9
4	全く思わない	34	4.5
	不明	26	3.4
	全体	758	100.0

問17C いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことは前提ではあるが、当該職員には説明はせず、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに思う	27	3.6
2	思う	174	23.0
3	あまり思わない	370	48.8
4	全く思わない	155	20.4
	不明	32	4.2
	全体	758	100.0

問17D 将来社会福祉士にふさわしい部署・職種に就くかは明確にせず、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに思う	44	5.8
2	思う	210	27.7
3	あまり思わない	328	43.3
4	全く思わない	148	19.5
	不明	28	3.7
	全体	758	100.0

問17E 社会福祉士有資格者ということは特に考慮せず、施設として必要な部署・職種に配属する

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに思う	71	9.4
2	思う	248	32.7
3	あまり思わない	286	37.7
4	全く思わない	129	17.0
	不明	24	3.2
	全体	758	100.0

問18 あなたは管理者として、社会福祉士養成機関に期待していることは以下のどれですか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	標準的な技術・知識を有する有資格者を養成してほしい	376	49.6
2	実践力を高めるため実習教育を充実させてほしい	426	56.2
3	介護あるいは保育といった直接の利用者援助技術も身につけさせてほしい	290	38.3
4	資格取得により「できること」を明確にした養成を行ってほしい	240	31.7
5	権利擁護の視点・技術を高める養成をしてほしい	376	49.6
6	相談援助の技術を高める養成をしてほしい	517	68.2
7	他職種連携の技術を高める養成をしてほしい	368	48.5
8	地域のネットワークを築く力を高める養成をしてほしい	397	52.4
9	その他	40	5.3
	不明	9	1.2
	全体	758	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	3,039		400.9

問19 あなたは管理者として、社会福祉士会に期待することは以下のどれですか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	社会福祉士の専門性を高める育成を充実させてほしい	497	65.6
2	現任社会福祉士同士のネットワークを強化してほしい	197	26.0
3	社会福祉士の実態等についての情報を提供してほしい	203	26.8
4	報酬等の制度の向上につながる活動をしてほしい	281	37.1
5	社会福祉士の社会的評価が高まる活動をしてほしい	393	51.8
6	社会福祉士会に期待するものはない	24	3.2
7	その他	29	3.8
	不明	22	2.9
	全体	758	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	1,646		217.2

【記述回答】（施設種別ごとに整理）

【問5-2】 社会福祉士が必要となる職種、業務内容（FA）

社会福祉士が必要となる職種	社会福祉士が必要となる業務内容
【高齢関係】	
ケアマネジャー、生活相談員、介護主任	入居者、家族の相談援助。その人にあった環境整備。地域との連携など
生活相談員	相談援助業務、他職種、他機関との連携
包括支援センター、社会福祉士（三職種）と管理者	包括支援センター相談業務、スーパーバイザー
相談員	地域包括支援センターの職員として
特養、デイサービス、ショートステイ相談員、地域包括支援センター、ケアマネジャー	相談員、在宅サービス相談援助業務
生活相談員	レジデンシャルソーシャルワークで求められているもの全般
相談員	相談員業務統括
生活相談員	入所者の生活向上のために必要な相談及び援助
生活相談員、介護支援専門員、介護職（リーダー層）	利用者への相談業務、苦情対応
生活相談員	入所、ショート利用の窓口等
生活相談員、ショートステイ担当者、ケアマネジャー等、相談業務に関わる職種	入退所手続き、入所までの準備、行政・ケアマネ（事業所）との連絡調整、入所者・家族の相談窓口、家族・職員とのかけ橋、他職種との調整役、地域との交流やボランティア受け入れ窓口、他部門との調整、各種届け出関係、入所者データの作成
生活相談員、介護支援専門員、リーダー介護福祉士	利用者家族及び地域住民からの各種相談
相談員、各部門の管理者・主任等	自施設はもとより、地域の方の困り事相談にのる仕組みづくり。管理職は全員対応できるスキル、知識が必要
生活相談員、管理者（施設長など）	相談援助業務
生活相談員	入所者、通所利用者、包括への相談者への生活全般に渡る支援
生活相談員	入居者や利用者の相談援助事業とケアプラン作成
生活相談員、介護支援専門員、介護職員、看護職員	利用者支援における相談援助場面
生活相談員	入居者及び家族との連絡、調整及び相談対応
生活相談員	入所者、家族対応等の調整全般
相談員	特養、デイサービス、地域包括での相談業務
相談員	福祉の全般的な理解、家族対応、行政対応、法律の理解
生活相談員	相談援助、多機関との連携。コンプライアンスを駆使したあらゆる面からの権利擁護に基づく、問題解決への援助業務
生活相談員	入退所業務、入所その他各種相談、行政・医療との連携、専門学生の受け入れ、地域交流
施設長、生活相談員、ユニットリーダー	施設長：施設運営、生活相談員：相談援助、ユニットリーダー：現場レベルでの権利擁護
生活相談員	入居者、家族への相談、苦情対応
生活相談員	入所者・家族・地域への対応
生活相談員	特養、短期入所
生活相談員	利用者のケースワーク、他機関との連携
相談員	利用者、入・退所事務、利用申込者の相談対応事務、利用者家族対応、身元引受人不在者の対応等
生活相談員	施設のコーディネート（介護保険関係、利用者の身辺に関する援助、支援等）
ケアマネジャー、相談員、主任	家族とご本人とのソーシャルワーク、地域社会との係わり
生活相談員	介護施設を利用される方が家族に対して生活上の相談、援助業務等
生活相談員	利用者家族との面接、相談等のソーシャルワーク、介護支援専門員としての業務全般
生活相談員（実習指導者）、管理者	施設生活相談員、管理者としての一般的な内容
生活相談員、総務	利用者相談、行政との連携、法制度の活用など
生活相談員	入所相談、行政機関・家族等との連絡調整、苦情受付担当
相談員、ケアマネジャー	利用者の生活相談、家族との調整、ケアプラン作成と実行、モニタリング等
生活相談員、介護支援専門員、ケアワーカー（主任クラス）	相談業務全般、対家族対応の機会が多く制度の理解が必要な業務
生活相談員	利用者の入退所等に関する事。利用者、家族の生活支援に関する事。ショートステイ利用者入退所等に関する事。地域の関係機関とのネットワーク構築等
生活相談員、介護支援専門員、現場リーダー	利用者及び家族対応、行政対応
対人援助を業とする者は全員必要	全ての業務において面接、相談技術を必要とします
相談係	利用者の日常相談。行政業務代行。入退所手続き業務等。
生活相談員	事業の運営全般
生活相談員、介護支援専門員	生活相談等、ケアプラン作成等、社会福祉士実習指導等
生活相談員	利用者支援・他職種との連絡調整・外部との連絡調整・社会福祉士実習生の指導他
生活相談員、ケアマネ、介護員（役職者）	ケースワーク
相談員	入所及び入所後の利用者及び家族との調整
生活相談員、事務長、ケアマネジャー	事務所等で、電話や相談を受けることがある職種
相談員、介護職	生活全般の相談、入退所業務、介護業務
生活相談員、計画担当ケアマネ（ベース資格分）	介護・医療・保健・年金等に関する実務（家族等への説明や代行手続き等）、人権、権利擁護に係る指導
生活相談員	利用者の生活や権利擁護を専門的な視点で考え、職員・他職種に発信すること。外部からの相談や関わりの中で専門的サービスや制度についての知識も必要
相談員	利用者、家族との相談受付
地域包括支援センターの職員	相談業務、地元との調整

相談員、介護支援専門員、事務員	相談援助、利用者家族等との調整、権利擁護
生活相談員	生活ニーズのコーディネーター役
相談員	面談、利用者の相談、入退所調整、家族様との窓口
生活相談員（入所、ショートステイ）	利用者入退所調整、ソーシャルワーク
相談員、ケアマネジャー	相談業務、日常生活の援助、ケアプランの作成、家族との連携
生活相談員	相談、援助、調整（ソーシャルワーク）等の業務。困難な事例への対応の場合、社会福祉士の知識が必要
生活相談員	ソーシャルケースワーク、成年後見に関する相談
相談員	入所者・家族の相談援助、入退所、地域連携・他セクションとの連携
生活相談員	利用者、家族の相談業務、委員会、担当者会議の開催、プラン作成、特養申し込み者の相談、見学対応、面接、契約、受け入れ対応、準備
生活相談員、管理者	家族との連絡・相談、他施設や医療機関・地域との連携
生活相談員、ケアマネジャー、施設長	相談（入所、福祉・介護悩みごと、制度等）、連絡・調整（施設内・外）、意思決定（利用者サービス）
生活相談員	入居者の生活支援、実習指導
相談員	相談業務、苦情処理等、介護保険全般業務
生活相談員、チーフ層職員	利用者、家族の相談、苦情対応、支援、地域包括ケアの担い手、地域貢献活動のコーディネーター及び実践、利用者の権利擁護に関する実務及び法人の権利擁護事業の研究、実践
生活相談員	入所調整や苦情対応
生活相談員	ソーシャルワーク全般
生活相談員	入居者の生活全般の相談、支援、地域との窓口
生活相談員	相談業務、入所・退所調整業務、請求業務、行政手続代行業務
生活相談員、ケアマネ	入所者の生活相談、面接、処遇プラン作成
相談員	在宅の高齢者、生活保護費受給者等の生活相談に係る行政機関等々との連携業務
介護職	介護支援業務
生活相談員	入所に伴う業務、入所後の対処
生活相談員、地域包括支援センター職員	総合相談、地域連携、事業所(居宅支援センター等)との対応、家族対応など
生活相談員	入居者、そのご家族における相談業務、地域との連携など
相談員、ケアマネ、副施設長	苦情、相談、事故防止、地域連携
相談員業務	家族・利用者の権利擁護・虐待防止への取り組みや相談援助
生活相談員	入退所事務、入退院対応、施設見学、入所相談対応、苦情処理、職種間調整、事故報告、入所待機者名簿管理等
介護支援専門員、生活相談員	利用者・地域住民の総合相談業務への対応、将来の包括支援センター開設に向けて準備
生活相談員	市町村等の連絡調整、家族の相談業務
相談員・ケアマネジャー	施設サービス計画作成・外部との調整・地域認定審査会参加等
相談員	多種多様な家族が増える中での相談援助（成年後見制度など）
生活相談員	訪問、入退所管理、請求業務、相談窓口、ケアプラン作成等
生活相談員	入退所手続き、相談援助、地域との連携・調整
生活相談員	行政上の手続、権利擁護関係
生活相談員	生活上の相談、関係機関との調整、家族との情報共有（提供）
生活相談員	家族や関係機関との連携調整、地域の福祉ネットワークづくり
生活相談員、ユニットリーダー	生活相談員：入居者に関する各種の相談業務及び調整支援、ユニットリーダー：個別ユニット内のチームリーダー（介護職員の統括指導やマネジメント）
生活相談員	利用者入居手続き、利用者入居前調査、面接、入居後のご家族との関わり、レクリエーション企画、ケアプラン作成（ケアマネ兼務）、ボランティアコーディネート、地域との関わり、病院との連携、入所判定会
生活相談員	利用者・家族・入所申込の方等の相談業務
管理職、役職、生活相談員、介護支援専門員	相談業務（利用者、家族）
生活相談員	入居者の入退所、ケアプランの計画等
生活相談員	新規入所者対応、入所者に関わる取扱い事務、介護保険報酬（請求事務）等
園長、副園長、生活相談員	入所利用者の権利擁護（相談・行政手続代行等）
相談員	専門的な立場で相談にのることができる。
生活相談員、介護支援相談員	外部関係機関、施設及び利用者の家族等との相談、連絡調整全般
生相談員、介護支援専門員	社会資源を活用した支援技術
生活相談員、介護職員	生活相談員：個別相談、関係機関、関係職種との連絡調整、介護職員：介護全般
区委託の総合事業の職員、相談員	相談業務、調整業務
管理職、相談業務従事者等	高齢者福祉だけでなく、福祉全体を見通す視野の広がりが必要な業務、他機関との連携窓口業務、直接および間接援助（主に相談業務）等
生活相談員、地域包括支援	利用者の生活全般を支えるためのマネジメント
相談員（介護福祉士資格あるいは一定以上の経験）	特養、デイ、ケアマネ、包括相談、ボランティアコーディネート
生活相談員	相談業務、関係機関との調整、家族への対応等。
生活相談員	行政、医療機関、地域包括支援センター等の連携、入所者への生活相談、支援計画の作成
生活相談員	ソーシャルワーク
生活相談員	相談・面接、地域の行政との対応
生活相談員	相談支援、外部との連携
生活相談員	地域貢献事業窓口、生活相談、運営管理（預り金、措置費等、請求）、生活支援ショートステイ・入退居窓口（関係機関連携窓口）
施設長、補佐、主任、相談員、支援員、看護師	利用者様支援に直接関わる方は出来れば、全員資格があればと思います。養護老人ホーム

	の支援に関する業務全般
生活相談員	相談援助、入退所調整、苦情処理、諸手続き
生活相談員	利用者の自立支援、自治体との調整、社会資源の活用、他職種調整、地域連携、支援計画
生活相談員	利用者の入所・退所までにかかる手続き、日常のケースワーク、措置先との関わり、制度の利用など
生活相談員	総合相談・調整、外部サービス利用に向けての紹介・調整
生活相談員	生活支援、相談業務。
相談員（ケアマネ兼務）	相談業務、統括
生活相談業務、地域住民（高齢者等）への相談支援	相談・調整、家族等との連携調整、地域住民とともに地域福祉活性化
施設長・相談員・ケアワーカー	施設長：管理業務、相談員：相談援助職、ケアワーカー：相談含む介護全般
相談員	利用者・家族の相談対応及び権利擁護等の支援、援助
生活相談員	施設長補佐、収支管理、利用者の金銭管理、相談援助
生活相談員	利用者の入退居の支援、入居希望者への対応、家族との連携、その他、相談支援全般、外部機関との連絡、調整など
生活相談員	利用者からの相談・援助、他の施設との関わり（特に特養、協力医療機関）
生活相談員	介護計画の作成、入退所事務、ケアマネや家族との調整、介護報酬請求事務
生活相談員	家族、ケアマネ、関係機関との連携、地域との連携、実習生等の人材育成
生活相談員	相談員業務全般及び地域連携
生活相談員	ソーシャルワーク業務
生活相談員	家族からの相談・調整、他事業所との連絡調整など
生活相談員	相談業務、契約業務など
生活相談員、管理者	相談員：家族・ケアマネ等との連携、相談援助、管理者：地域包括ケア拠点としての相談窓口
相談員	契約、インテーク、苦情相談、管理者補佐
相談員、介護職員、看護職員	利用者支援における相談援助業務
相談員	利用者、家族、ケアマネ・主治医との連絡調整等、 現在社会福祉士主事任用の資格職員が対応しているが、スキル上あった方が良い
相談員、介護福祉士	相談業務：利用者、家族、ケアマネ等の相談を受ける上で必要、介護福祉士：利用者、家族からの相談を受ける上で必要
管理者、生活相談員	利用者支援、地域とのかかわり作り、社会福祉士実習受け入れ
生活相談員、ケアマネジャー、管理者	利用者や家族、関係事業者等の連携や調整。相談援助技術に関わる全般
デイヘルパー	利用者の誘導、トイレ・入浴介助
生活相談員（特養、通所）、介護支援専門員	家族支援、連携機関との連絡調整、相談業務全般
生活相談員	契約業務、サービス担当者会議、他事業所（主にケアマネジャー事業所）との連絡調整、社会福祉士実習生指導など
生活相談員、介護職員	介護、社会保障、権利擁護、医療等相談（日常生活全て）
生活指導員	相談業務、サービス調整等
生活相談員	専門的知識を身に付けることが業務に必須と考える
相談員	利用者、介護者への相談業務、調整等
生活相談員	アセスメント、計画書作成、家族対応等
生活相談員	相談業務や地域連携
生活相談員	相談・マネジメント業務
相談員、介護員（役職者）	ケースワーク
生活相談員	相談業務（利用者や家族のニーズを聞き取り、状態や状況を把握、ケースケアに必要）
相談員	新規利用者面接、アセスメント、ケアプラン作成、モニタリング、相談・苦情受付、家族・居宅との連絡調整、事業所の事業計画・報告原案作成、行事企画（運営は各担当）、他関係機関との連絡、調整、実習指導等 これらの業務は正規職員の介護福祉士も行っている
生活相談員	ケースワーク、家族・ケアマネとの調整等
生活相談員	身体及び精神上の障害がある方、日常生活に支障がある方の困難事例に関する相談・助言・指導業務等
相談員、介護職	生活全般の相談、介護業務、関係機関との連携
生活相談員	相談業務、関係機関との連携調整、援助計画作成など
生活相談員、主任	利用時の窓口対応（受け入れ）、対外的な調整、利用者の家族の精神的フォロー、介護保険請求関連業務、調整（職場内・外）ネットワークづくり
生活相談員	利用者・家族、地域の方への相談援助
生活相談員	利用者・家族の相談、援助、各関係機関との連絡、調整
相談員	面談や対外的な窓口
生活相談員	通所介護での相談業務、受入れ調整
相談員	相談援助、カンファレンスへの参加
相談員	利用者、利用者家族の生活や福祉サービスについての相談援助
管理者、相談員職	地域包括ケアシステム構築のため、広く地域との連携を取ることに
生活相談員	利用者、家族との相談窓口、他事業者との情報共有
生活相談員	利用者支援、職員のスキルアップ（勉強会等）
生活相談員	生活に対する相談業務全般と調整
管理者	地域のネットワーク作りに参画、地域づくりに寄与
相談員	他事業所の他職種、専門職との関わり
生活相談員、地域包括支援センター職員	総合相談、地域連携、事業所（居宅支援センター等）との対応、家族対応など

管理者、生活相談員	資格があることはもちろん、社会福祉士の知識があることが理想。利用者の相談業務に活かし、ケアマネジャーとも情報共有して理解できること
生活相談員	福祉に関わる生活相談、高齢者相談センターや保険者とのやりとり
相談員	通所利用者の生活全般に関する相談、地域住民の福祉に関する相談
生活相談員	計画の作成、利用者、家族との相談、調整、他職種との連携
生活相談員	利用者・家族への相談援助、関係機関との連絡調整
相談員	相談員業務(新規面接、担当者会議等)
相談員	通所介護計画の作成、他職種との連携、利用者家族からの相談・契約
生活相談員	利用者及び家族支援。行政、ケアマネジャー、医療、地域との連携等
生活相談員	通所介護計画作成、新規の方のアセスメント、契約、利用者のモニタリング、関係機関、家族との連絡調整・内部研修、利用者家族からの相談
相談員、介護員	利用者、家族との面接・訪問・相談、他機関との連絡・調整
管理職、相談員、介護職	専門的知識からの業務見直し、利用者・家族対応、現場での対応改善
生活相談員	利用者に関する各種の相談業務、調整、支援、介護職員の指導統括
生活相談員	相談業務・通所介護契約手続・レクリエーション等
生活相談員	個別相談、家族、関係機関との連絡調整
相談員	相談援助、サービス調整、行政関係の説明等
【障害関係】	
支援員等	利用者直接支援
サービス管理責任者、生活支援員	施設の運営管理に関すること、支援計画に関すること、関係機関との連携、調整等必要というよりあった方がよい
サービス管理責任者	支援計画の作成
相談員(サービス管理責任者)	サービス管理責任者の業務をより専門的見地から行う
生活支援員、就労支援員、職学指導員	日常生活相談、制度利用申請支援、就労移行支援、生活自己管理、健康管理等
生活支援員、サービス管理責任者	利用者相談、行政との折衝、個別支援計画作成
生活支援員	利用者支援
相談支援専門員と生活支援員の兼務	平成27年4月1日より相談支援センターエバンズを開設するに当たり、相談支援専門員として活動の予定
事業部責任者、サービス管理責任者	利用者支援全般の相談業務
相談支援	相談業務、計画立案、モニタリング作成
支援員	面接・グループワーク・日常生活支援・個別支援計画作成
相談支援	地域移行の相談支援
生活支援員、相談員	生活支援員:利用者の処遇、関係機関との調整、相談員:地域のよろず相談(今後の社会貢献事業として)
相談員、相談支援専門員	相談支援業務、計画相談(サービス等利用計画作成業務)
サービス管理者、支援員	個別支援計画策定、サービス全体の管理、直接支援業務
自立機能訓練、生活支援員	機能訓練後、地域にもどる方への社会資源活用、ソーシャルワーク
相談支援専門員	計画相談、基本相談
支援員	主として知的障害をもつ人への授産支援
具体的な職種はないが、制度理解、ソーシャルワークの実践において必要	他業種、他施設との連絡、調整、ソーシャルワーク
生活支援員	相談支援等
サービス管理責任者、相談支援専門員、生活支援係長	個別支援計画の策定、親族との連絡調整、実施機関との連絡調査、サービス等利用計画の策定、相談業務一般
施設長等管理が持っていれば望ましい、直接職である支援員	食事、入浴、トイレ介助等日常生活介助が主
介護責任者	利用者支援業務
支援員	実習生指導・職員への支援の向上指導等
生活支援員、課長職以上	相談援助、管理業務、運営
支援員	利用者、家族支援、社福実習受入れ
生活支援員、相談支援専門員	相談援助業務
施設長、サービス管理責任者、職業支援員、生活支援員	相談業務
生活支援員、相談、サピ管	利用者の生活全般
施設長、副施設長、主任児童指導員	児童指導員の育成指導
生活支援員	相談支援業務
	本来業務の中でも、家族調整や他機関調整など必須
主任	職員のとりまとめ、利用者相談
管理者、サービス管理責任者	プランナー、コーディネーター
作業、生活支援員	利用者支援全般、個別ケース対応
生活支援員等	多岐に渡る生活支援(多方面への知識が求められる)
相談支援員、支援員	社会福祉現場実習の指導者、相談時の専門性として必要
相談支援専門員	サービス等利用計画作成等
生活支援員、就労支援員等	相談業務
	精神障害対象の事業所のため精神保健福祉士か社会福祉士どちらかがないと良い
支援担当(就労支援、ケースワーカー)	就労支援、生活支援
生活支援員	社会生活における生活習慣全般に関わる支援、利用者の身上監護にあたるような直接支援
施設長、主任支援員	専門知識を持っている人間が多い程良い(当然、上に立つ者は必要)

支援スタッフ	利用者支援全般
生活支援員	精神保健福祉士と同様、利用者と共に活動し支援すること
管理者、サービス管理責任者	スーパーバイザー、個別支援計画の作成、サービスの質の向上
サービス管理責任者	サービス事業全般
支援員、サービス管理責任者	利用者・家族の相談、実習生、職員へのスーパービジョン
指導員	利用者の日常生活支援
支援職員	当施設でというより法人として、相談支援事業の相談員として
サービス管理責任者、生活支援員、就労支援員、職業指導員	個別支援計画の作成、相談・作業計画・受注、就労訓練プログラム作成、企業訪問、関係機関との連絡、調整等
生活支援員、就労支援指導員、サービス管理責任者	療護施設の清掃業務、給食業務（就労継続支援事業B型）
ソーシャルワーカー	利用者の個別支援計画にもとづく支援、アセスメント、就労支援、生活支援等（正職員のほとんどにあてはまる内容） 対象が精神のため、精神保健福祉士が多い。資格者と考えると同等な扱い
	絶対必要とは思わないが、支援する上で広い視野と知識を持った職員であってほしい。そのために学んでおく事は良いことだと考える
	直接指導職員（職業指導員、生活支援員）のうち75%以上必要（福祉専門職員配置加算のため）。上記以外、特に職種ごとに必須とはしていない
	年金の申請、就労支援、GW入居等新しいサービス利用時、家族、本人との面談
指導員	生活保護受給者の相談等の対応
	精神障害者を主としているため精神保健福祉士が必要
職業指導員、生活支援員	作業援助、生活援助
職業指導員、生活支援員	作業支援、指導、生活支援（広くケースワーク）、ケースについての支援計画（案）の作成、記録、その他
生活支援員、作業指導員	利用者の気持ちを受けとめ、家族の希望を聞きつつ、地域の資源も利用しつつ、より良い生活ができるように援助すること
指定なし	実際の業務において必要と感じる事はない。外部に向けた施設の質のアピールには有効
全職種	福祉の基礎知識として
生活支援員、相談支援員、職業指導員、サービス管理責任者、(将来は)施設長	就労継続支援B、生活介護事業の利用者支援の責任者等
生活支援員	利用者の高齢化など、精神保健福祉士だけではまかなえない、広いサービスへの知識が必要。特に具体的な内容ではない
生活支援員	生活支援、作業支援、相談業務
生活支援員	個別支援計画で利用者支援を行う上で、社会福祉士の幅広い知識が必要、実践的にも必要
支援員	作業援助、生活支援・相談
職業指導員・生活支援員・施設長など	基本的な知識として資格は必要。できたら全員持っていたほうがよいと思う
サービス管理責任者又は管理者	利用者本人、家族からの社会資源の相談等
職業指導員	直接支援
ケースワーカー	相談業務
生活支援員	利用者の生活全般に関わる支援、相談、関係機関や地域との連絡調整等
生活支援員	施設内だけでなく、地域の社会資源へつなぐことのできる相談業務
生活支援員	知的障害者を主とするため、専門的知識をもって就労や生活自立のための支援を行う
サービス管理責任者	面接・面談、サービス会議、他機関との連絡調整、連携
利用者に直接係る支援員	日中活動における作業・相談等
管理者、サービス管理責任者 ③職業指導員 ④生活支援員	管理者・サービス管理責任者:施設の管理業務、サービスの管理業務、職業指導員・生活支援員:職種で特に分類はないが、正規は、利用者の直接支援以外にも経理業務、施設外支援受入れ先との対応（対外対応）、個別支援計画作成等を含む。 ※精神保健福祉士または社会福祉士は必要
サービス管理責任者	個別支援計画の作成
職業指導員、生活支援員	利用者の方々が個々に合ったサービスを受けるため、より専門的な知識を有する
生活支援員、サービス管理責任者	相談業務等
【児童関係】	
専門職、ケアワーカー	福祉施策における仕組み、制度を知る
実習生担当者、各部署リーダー、基幹的職員	実習生担当者:実習生受け入れにあたり、実習期間中の指導、各部署リーダー:各部署代表による運営委員、基幹的職員:運営層職員として職員全体の連携を計る主任、副施設長業務
FSW等ソーシャルワーカー、施設長管施設運営者	ソーシャルワーク、スーパーバイズ、マネジメント
保育士、指導員	実習生の指導
施設長、社会福祉士実習の受入、自立支援コーディネーター	施設全体を見ている職域
児童指導員	実習生指導
施設長、自立支援コーディネーター、家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員	ソーシャルワーク、地域との窓口となる業務
家庭支援専門相談員、地域支援担当職員、里親支援専門相談員、自立支援員など	他機関の連携と協働が主な業務内容
指導員、保育士	ソーシャルワーク実習養成施設として
家庭支援専門相談員	児童相談所との連携、相談援助業務
家庭支援専門員相談員	児童相談所との連携調整・窓口業務、保護者（特に関わりに配慮が必要な方）との家庭復帰に向けた連絡・調整・相談窓口、里親への委託促進等家庭的養護への調整・里親開拓、各ユニット職員との連携・協働、施設内会議への参加等

FSW・自立支援コーディネーター	家庭支援、自立支援
自立支援コーディネーター、家庭支援専門員	自立支援コーディネーター:入所児童の進路指導、卒園生のアフターケア、関係機関との調整、家庭支援専門員:家庭復帰ケースの保護者への助言、調整、関係機関との調整
コーディネーター職、FSW など	進路選択、進学支援、地域支援のコーディネイトなど自立支援関係
自立支援コーディネーター、家庭支援専門職	退寮生のアフターケア、児童相談所及び家庭等との調整、保護者との対応
ケアワーカー、ケースワーカー	児童養護施設、児童のケアワーク、ケースワーク
実習生担当	実習生へのオリエンテーションから振り返り反省会までの状況を把握し、必要な助言を行なう、学校との連携
児童支援職員	児童の育成、自立支援
基幹的職員、家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員、個別対応職員、児童指導員	ソーシャルワーク
スーパーバイザー	実習生指導
家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員、自立支援コーディネーター、社会福祉実習指導者	相談援助、実習指導
実習担当職員（職種ではないが）、家庭支援専門相談員	社会福祉士実習生指導、ソーシャルワーク等の相談業務
家庭支援専門相談員、里親支援相談員、自立支援コーディネーターのホームリーダーに必要	相談、コーディネート業務
主任職、リーダー職、地域支援担当	親対応や、地域活動に従事する職員には必須
各種支援業務	里親支援、家庭支援
家庭支援専門相談員、施設長	関係機関との連携
家族支援相談員、里親支援専門員	子どもの措置変更や家庭復帰、里親委託などの調整
家庭復帰支援専門相談員	児童相談所の司と協議しながら、利用者及び利用者の保護者のケースワークを行う
【その他】	
母子支援員	母親の相談支援、生活支援、他機関との連携
母子支援員	母子支援計画作成、関係機関との連携
母子支援員、少年指導員	母への支援（関係機関調整、法的支援、手当等制度支援）、子への支援（関係機関調整、法的支援、手当等制度支援）
母子支援員、個別対応職員	母子の相談に対して幅広い知識、見識もとの支援
母子支援員、少年指導員	母子支援員:母親への日常生活全般に関わる相談援助、指導助言、少年指導員:子どもの養育全般、関係機関とのネットワーク、ソーシャルアクション
母子支援員、少年指導員	母子世帯の自立支援、児童の健全育成
母子支援員、特別生活指導員、被虐待児個別対応職員	母子支援員:施設入所中の母及びその子の生活支援、特別生活指導員:施設入所中の特に支援が困難な母子への生活支援、被虐待児個別対応職員:虐待を受けた子への個別対応及びその母への支援
母子支援員	ひとり親に対する就労、生活、養育、経験、子育て、今後の支援、援助
母子支援員、少年指導員	暴力被害からの回復、養育支援、親子関係の調整、自己肯定感の回復、子どもの成長・発達の保障
母子支援員	母子世帯の自立に向けたソーシャルワーク
母子支援員、児童指導員	ファミリーソーシャルワーク、自立支援
母子支援員、被虐待児個別対応職員	母子支援員:母と子の自立支援、関係機関との連絡調整(環境整備)、被虐待児個別対応職員:虐待を受けた児童への個別支援
母子支援員、少年指導員	利用者の自立支援業務
母子支援員	利用者支援（相談支援、子育て支援、生活全般の支援など）
母子支援員	母子相談、親子関係調整、ケア支援（生活に係る事全般）、各専門機関との連携、就労支援。
母子支援員、少年指導員	母親への支援サービス、子供たちへの支援サービス
母子支援員、虐待児童個別職員、地域支援ワーカー	母親、児童への支援、子育て支援
指導員、介護職員（支援員）	利用者の自立及び生活支援業務
相談員など	業務のコーディネート、他と交わる仕事
生活相談員	施設利用者の相談支援業務
支援員	相談業務
介護職、相談員	実習生受入れ担当
相談員	相談援助、地域移行支援
回復期病棟担当 MSW、一般・療養病棟 MSW	入退院の調整、入院中の生活支援、社会資源の案内等
MSW	相談業務
MSW	相談援助業務全般
医療ソーシャルワーカー	退院支援など
生活支援員、特定指定相談員	利用者・家族への相談活動やマネジメント
医療ソーシャルワーカー	相談援助業務
生活支援員	直接処遇が主になっているが、法人内での異動もあり職種も多く、なるべく多くの職員に取得希望
実習指導者、相談支援専門員、基幹相談支援センター職員、サービス管理責任者、主任生活支援員	主に相談及び計画相談や個別支援計画作成者、支援員の中で責任者にあたる者には必要。実習指導者
サービス管理責任者	対人援助、個別支援計画の作成
管理者、サービス管理責任者、主任、生活支援員	サービス提供にあたっての相談業務、地域の障害者計画への参加等、支援計画作成、外部とのケア会議、自立支援協議への参加
支援スタッフ	利用者・行政等対応
支援員	利用者支援、実習指導者

〔問6〕 職員を新規採用する際に社会福祉士国家資格を基準としているか（その他 FA）

【高齢関係】
▶大卒の採用時は社会福祉士を要件にしている
▶ケアワーカー（正規のみ）の採用時、社会福祉士の受験資格、精神保健福祉士、もしくは介護福祉士。非正規は無資格可
▶生活相談員は社会福祉主事以上
▶必要な国家資格は社会福祉士、介護福祉士、保育士
▶相談員の募集に際して、社会福祉士または社会福祉主事または介護支援専門員のいずれかを必須
▶常勤職員のうち、福祉職の採用に限り、必要資格のうちの一つとしている
【障害関係】
▶社会福祉士、介護福祉士、保育士、児童指導員任用資格のいずれかの資格を有する人
▶社会福祉士、介護福祉士等の資格が望ましいとしている。
▶社会福祉士、精神保健福祉士、作業療法士のいずれか必須（常勤のみ）
▶受験資格でよい
▶精神関係なので社会福祉士は特に考えない
▶法人にて採用
▶介護福祉士、車の免許は必須
▶精神福祉士の方が望ましい
▶精神保健福祉士資格を主に必要としている
▶社会福祉士または精神保健福祉士が望ましい
▶社会福祉士の他、精神保健福祉士の方が望ましい
▶常勤職員の採用は、精神保健福祉士もしくは社会福祉士資格を持っている者としている
▶常勤は精神保健福祉士が必須
▶精神保健福祉士があれば望ましい
▶三福祉士のいずれか
▶精神保健福祉士必須
▶精神保健福祉士か社会福祉士のどちらか
▶職員全体のバランスを見て、社会福祉士かPSWを要件、または、あれば尚可としているが、PSWを優先にしている
【児童関係】
▶すべての採用について保育士か児童指導員の資格いずれかが必須（必須項目の一部に社会福祉士資格がある）
▶できれば資格者の方がよい
【その他】
▶常勤職員は社会福祉士又は保育士、精神保健福祉士を必須要件にしている
▶MSWについては必須
▶資格取得を目指す者を優先的に採用している

〔問9-1〕 資格取得をしてほしいとする職員はどのくらいの割合か（その他 FA）

【高齢関係】
▶本人の考え方、本人が取得したいと思うかどうか
▶ケアマネ、主任介護士
▶意欲のある人
▶個々のスキルアップと今は思っている
▶生活相談員として
▶相談員に取得してほしい
▶誰にとか何人とかという希望はない。職員の自己啓発意欲やスキルアップを目指す職員を応援する制度は整備している（資格取得支援助成制度） 基本的には、職員自身による取組みへの支援なので施設として割合を出すことはできない
▶相談業務
▶資格取得に意欲のある職員
▶スキルアップのためにも資格は全員にとってもらいたい
▶意欲がある職員
▶生活相談員1名
▶個々のスキルアップと今は思っている
▶通所介護施設のため、1~2名又は1名でよい
【障害関係】
▶個人のスキルアップのため
▶新人職員が多いので、いずれその中から取得者が出ることを望んでいる
▶希望者
▶精神保健福祉士をとってほしい
▶常勤職員（正職員）
▶ほとんどの職員が精神保健福祉士、社会福祉士、介護福祉士のいずれか取得しているため
【児童関係】
▶採用の条件にない（社会福祉士の資格）
【その他】
▶常勤職員で未取得者
▶相談室職員（事務）
▶現在MSWは有資格者である
▶受験資格を有する職員
▶受験資格がある者全員

【問9-2】 どうしてその割合の社会福祉士が必要なのか（FA）

【高齢関係】
▶入所者の生活の質の向上や、地域での福祉の拠点となっていくためには相談援助や社会資源の創出発展に寄与できる職員が必要であり、継続的にそれを行っていくためには一定の人数が必要であるため
▶マネジメントに関わるのは数名であるから
▶資格取得そのものを目指して自己研鑽をしてもらいたいため、要件に合う職員に取得を期待する
▶相談業務にたずさわる者はSWのベースとして取得して欲しい
▶将来の幹部職員として期待できる
▶将来の相談援助業務または管理者となるための資質
▶援助技術、調整機能
▶相談員が未資格なため
▶福祉を一面的に捉えることのないよう、広い知識を持った人材が担い手となることに期待している
▶生活相談員業務の他、地域包括支援センターへの配属等、柔軟な人員配置を行ない、高度な相談援助を行なうため
▶必要と考えている職種全てが資格を所有していないため
▶より高い専門性を共有し、利用者に還元できる。社会福祉士養成の実習生を受け入れる条件を満たすのが現在1名であるため、早く後輩を育成しておきたい
▶介護の業務にとどまらず、ケアの質を考える職員。施設の中での視点ではなく広い視野で考える職員。対人援助サービスを仕事とする自身の幅を、相談員だけでなく介護職にも広げてほしいので、チャンスやチャレンジできる職員には資格取得を目指してほしいと思っている
▶ソーシャルワーク技術を相談援助の基本としているから。資格取得については、時間もかかるし、忍耐力も必要である（本来は全員が取得して欲しい）
▶地域の相談窓口としての知識をまずは管理職から得て欲しい
▶モチベーションアップ、スキルアップにつながるから
▶職種変更の必要性がある場合にそなえて
▶社会福祉士が本来はすべき役割がはたせていない現状にあるから
▶入居される生活歴も多様となり、幅広く社会福祉の知識を有したものが必要と考える
▶全員までは望まない。将来的にリーダーとなる人達には取得して欲しいと思う
▶権利擁護や社会福祉法人が行う役割の中で、社会福祉士は必要（地域貢献等社会福祉士が前面に出た方がわかりやすい）
▶各部署に取得者がいることが望ましいと考える
▶管理者としてより高度な知識取得のため
▶相談援助を行う際の技術や知識が必要だと思われる
▶全ての職員が取得することが望ましいが、直接処遇にあたる現場の職員にこの資格を望む事は困難であると思われるため
▶基本的に生活相談員に必要な資格と思うため
▶権利擁護と他職種との連携ができるため
▶生活相談員に取得してほしい
▶生活相談員や介護支援専門員に取得して欲しい
▶介護の専門職とバランスをとりたいため
▶知識の向上
▶利用者本位の支援、家族支援、家庭復帰支援、施設幹部職員として育成
▶特養においては介護福祉士取得が優先され、また社会福祉士資格を活かす業務に（人員ともに）限りがある（相談員を念頭）
▶期待することをより具体化・具現化することができると考えられるから
▶施設の生活相談員配置基準が決められており、その職は社会福祉士が望ましい（社会福祉士は福祉全般において知識があり、また、トレーニングされている）
▶生活相談員以外でもその資質を活躍の質にして欲しい
▶相談支援についての知識を持って対応してもらいたいため
▶施設、家族、地域、行政とのつながりが必要だから
▶限定されている職種のため
▶相談員業務は2名の職員が担当している。介護職員は介護福祉士の資格取得に力を入れてほしい
▶受験資格はあるが合格しないため、その職員は受かってほしい。また、今後キャリアを選択させてあげてほしい
▶専門的な知識を必要とされている業務に従事するため
▶高度な利用者への支援ができる
▶職種の役割分担として相談員とケアマネに必要と考えているため
▶社会福祉士の有資格者であっても相談援助が苦手、他職種との連携を取れないなど「なりたい」と「できる」人がマッチングしないので相談員の定数より多めの有資格者が必要
▶本人の資格であり現状では業務独占資格ではないのでメリットを示してほしい。そうすれば社会福祉士の必要性はずっと高まると思う
▶知識の有効活用
▶一定の水準（知識等）を利用者、家族が理解しやすい、専門職のプライドを持ち仕事をしていただける
▶対人援助職者の基礎資格であると考えている
▶高度な相談援助ができるため
▶他の在宅関係事業所への異動時に必要な資格と地域・社会貢献への期待及び入所利用者、ご家族への援助など
▶相談員には必須の資格と考えているから
▶よりよいサービスの提供のため、ケースワーカーとして、深く、広く、支援者として
▶他職種との連携・協働ができること。社会福祉に係わる制度を把握していること。利用者へ高度な相談援助ができること
▶必要ではないが、学ぶ内容は大きい有益
▶可能であれば全ての職員に取得して欲しいが、現実的ではないため
▶職員の資質の向上を図りたい
▶生活相談課（生活相談員・介護支援専門員）4名のうち、3名が既に取得している。全員の資格取得が理想
▶介護スタッフには求めている。社会福祉士取得者は、やはり、広い視野と複眼的な視点を持ちうる存在であり、利用者の権利にも十分配慮した対処行動が期待できると思える

▶生活相談員や主任クラスの職員には、現場の援助技術だけでなく、広い視野を持ってケアや施設の役割等考えてもらいたい
▶利用者、家族との相談業務に対応するため
▶生活相談員としての育成
▶相談員の規定があるため
▶対人援助における、他者への接する姿勢を学べる。地域等、外部とのネットワーク作りのための幅広い知識醸成を期待できるため
▶効果的な異動を行い職場を活性化させたい。質の高い支援
▶地域包括ケアシステムになる今後、全体を見る視野に期待する
▶相談業務を行なうため
▶相談員の人材育成、実習生受け入れのため
▶生活相談業務
▶生活相談員は取得してほしい
▶スキルアップ
▶キャリアアップとして
▶社会福祉法人としての使命を達成するため事業運営には、社会福祉士のスキルが必要と思う。中核を担う職員にはそのスキルを獲得してもらいたい
▶資格取得が難しい資格のため多くの人には望めないが、ある程度的人数がいなければ効果的な有資格者としての動きができない
▶知識の向上のため
▶既存のことにとらわれない、リベラルな考え方ができ実践できる
▶特に相談援助業務に携わる職員に必要と思われるため
▶数名の資格者が他職員へ指導することができる。必須ではないので、多人数の採用は困難
▶多様化する相談内容への対応。研修受入のため
▶高度な専門性を身に付けてほしい
▶誰にとか何人とかという希望はない。職員の自己啓発意欲やスキルアップを目指す職員を応援する制度は整備している(資格取得支援助成制度)。基本的には、職員自身による取組みへの支援で施設として割合を出すことはできません
▶福祉に対する知識が深まり、業務の幅も広がるのではないかと
▶高度な指導体制を構築したい
▶他事業所への配置転換ができる
▶利用者の権利擁護、個別ケアの実践。事故防止対策の企画・立案
▶生活相談員として、資格を取得してほしいので
▶利用者の権利擁護の実現や利用者本位のサービスを実施するために、相談業務に携わる職員にとっては有効な知識と思えるため
▶社会福祉の理論と実践方法が理解できているから
▶特養の職種の中で、一番その専門性を生かせ、必要となる職種が生活相談員であるため
▶配置に必要。法人内他事業所との人事交流のためにも、取得者が必要。
▶高度の相談業務への対応、包括支援センター開設への対応
▶生活相談員の資格要件のため
▶相談員には社会福祉士資格が望ましい
▶生活相談員候補として
▶生活相談業務を行うため
▶社会福祉に係わる制度の把握が必要であるため
▶相談援助を行ないながら、顧客視点でのケアを行なう重要性をより深めるため必要と考える
▶ソーシャルワークの視点は現場のケアでは大切なので、全員でなくても中心となる職員には学んでいて欲しい
▶困難者等に専門性を持ったスタッフが現状よりも多くいれば、幅広いサポートが可能となる(全員は少々現実的ではない)
▶利用者本位という視点でのサービスの質の向上につながると思うので
▶全体の1/3程度の職員が社会福祉士であれば、同一の方向性を共有しやすい
▶生活相談員として、より良い相談業務に期待しています
▶家族(後見人含む)及び利用者など相談援助のため
▶利用者及び家族に対しての相談援助スキルの向上、専門知識を身につける必要があるため
▶異動時の際スムーズに対応するために必要
▶実習の受入れ
▶相談員全員に社会福祉士の資格をもたせたいから
▶今はともかくとして、これから社会のシステムを円滑に進めていくためには必要と思われる。現状では全くもって活性化していない
▶資格取得することが法人として必要要件になっているから。但し、あまり意味はないと思っている
▶施設あるいは在宅サービスの相談員業務を任せてもらうため
▶相談員の質の向上。実習受け入れ
▶必要人数は特にならないが、自己のスキルアップを常に考えている職員を増やしたい
▶幅広い知識があれば利用者へ高度な相談援助ができ、他の職員にとっても良い影響が得られる
▶相談員、支援員の主任には取って欲しい。社会福祉全体の知識が必要
▶基礎スキルとしての位置づけができる事で質の高いサービスを提供するための土壌作りが計画できる
▶相談員に取得してほしい
▶広い視野で考え行動できること、福祉に熱意があること
▶福祉に携わる者として、基本的な知識、情報を持ちあわせているのではないかと
▶利用者の相談援助が適切にできるから
▶生活相談員の定員数
▶相談員としての利用者支援には充分できていても、根拠となることや制度の勉強が必要でより幅を広げた支援ができると思う
▶全職員にとってほしいとは思わない。職種による。他の専門職はその職に専念してほしいから
▶より高度な相談援助が期待できるため
▶生活相談員の業務の質を担保するから
▶相談員業務で養護はキーパーソンがいない事が多く権利擁護が重要
▶社会福祉主事を持っている職員が上を目指して欲しい

▶施設としてのソーシャルワーク機能を高め、地域貢献もしていく必要性から
▶福祉4大卒であるが、社会福祉士資格に合格していない方が数名いるため
▶資格課程での学習がSWの基にあること。ケアワーカーにおいても利用者や向き合う時のスタンディングポジションとして
▶理想、原則重視になりがちであるように思う。現場も本人も悩むケースが多いのではないかと
▶ソーシャルワーク業務、外部機関との連携他
▶社会福祉士の知識を生かして、サービス提供をしてもらいたい
▶生活相談員に必要と思うため
▶職員一人ひとりのスキルアップのため
▶相談員として
▶多様化する環境の中で、専門性の高い支援ができる
▶相談援助の専門性を高めてほしいため
▶相談業務を兼務できるように
▶相談員職の配置に関して、要件の1つとなっている。又、社会福祉士実習受け入れの際、研修（指導者）にも必要なため
▶目標に向けて自己研鑽をしてもらいたい。関連ある資格を取得するよう奨励している
▶リーダー的役割の職員数
▶一定の人数いれば、どのような状況であっても対応できる
▶生活相談員に専門的に業務を行ってもらいたいから
▶利用者、家族への相談援助やネットワークの構築、知識等、役立つと思うため
▶事業所の運営上必要な資格と考えているから
▶より質の高い相談業務を行うため
▶相談業務を担う職員の質の向上
▶現場では職員と利用者、相談員や指導員は施設の窓口であり、対外的相談との位置付けが大きいのと思いますが、施設としてやるべき事、できる事と、外からの要望への対応は現場職員がとらえている利用者対応や利用者像には隔たりを感じ、指導する点で難しさを感じる（接点、同じ目線をどう見つけていくべきか）
▶生活相談員には諸制度の理解を深めてほしい。法を根拠として、業務にあたる姿勢を身に付けてほしい
▶制度の理解や高度な相談援助技術を持つ人材がほしい。地域とのネットワーク作りなど資格活かした仕事をしてもらいたい
▶相談業務を行う際に有効であるため
▶施設の質の向上のため。専門的視点の拡大のため
▶身体的介護プラス相談援助の視点が必要な場面も多いので
▶専門性を取り入れたいから
▶実習生の受入れ幅が広がる
▶社会福祉士の知識は全ての職員に知ってほしいが資格取得については全ての職員にとは考えていない（自己判断になると思う）
▶全ての職員に取ってもらいたい年齢などを考えると数名となる
▶社会資源活用のため
▶ケアワーカーのスキルとソーシャルワーカーのスキルは別であるので全員は不可能
▶相談や地域との関わりを持つ業種
▶社会福祉士よりも介護福祉士の方が必要である
▶ケアワーク業務が主なので、社会福祉士の配置は数名でよい。どちらかという介護福祉士資格を推進する事が多い
▶相談員のレベルアップ、他職員の育成のため
▶社会福祉全般に知識を広げることで自施設サービスを客観的にとらえることができ、地域にとっても施設にとってもプラスになると思えるので
▶よりよいサービスの提供のため。地域福祉の充実にキーマンとして
▶生活相談員機能の充実・強化のため
▶相談員として複数配置が必要（介護福祉士でも良いがより相談業務を高めたい）。法人内異動で包括への配置が可能となる
▶できれば生活相談員には取得して、相談援助の幅を広げてほしい
▶可能な限り全ての職員の取得が望ましいが、現実的でないため
▶あらゆる事に利用者、家族の力になれると思う。社会福祉士の知識がほしいと思う
▶多くの知識を有する職員を配置したいため
▶必ずしも必要ではないが、サービスの質の向上、個々人のスキルアップという部分で取得してほしい
▶相談技術援助を体系的に学んだ職員が一定数必要なため
▶相談員業務について質の向上が求められているため
▶個々人のスキルアップを図ることで、事業所全体の質の向上につながる
▶相談機関や個人ワークの事業所ではないため
▶地域包括ケアシステム構築のため、広く地域との連携を取っていくため
▶組織の管理・運営、後進の育成のため
▶数名いることにより、社会福祉士としてのスキル（専門性）の共有ができる
▶相談業務で適切な援助を期待できる
▶少しでも多くの職員が社会福祉士の資格を取得することにより、職員の資質も向上するとされる（内部研修、外部研修のフィードバック等）
▶対人援助業務のスキルアップ
▶管理者に必要と考えていて、たくさんはいらない
▶社会福祉の専門的知識の必要性があるため
▶他事業所への配置転換ができる
▶福祉の勉強、考え方を再確認するためにも、持っている方が良いが必要というわけではない
▶多方面から福祉への理解を深めるため。質の向上のため
▶主に相談援助に携わる職種であるため、より幅広い知識、見識をもって利用者支援にあたる事が望ましいと考える
▶実行力は個人差のものであり、たまたま良い資格者がいなかったととらえている。しかし、資格に伴う理論等の学習は、この仕事を担うものとして必須だと考える
▶施設内に1名程度、主に生活相談員職
▶相談員の一部でいいので、幅広い知識を持った人が必要

▶全員が取得できれば一番いいが、無理だと思う。学ぶことで、広い視野と解決に向けた方針、対応が広がる
▶生活相談員の全員が社会福祉士であればデイサービス利用時以外の利用者の日常生活上の課題にも対応しやすくなる
▶生活相談員業務に社会福祉士が必要
【障害関係】
▶福祉の専門職として知識を高めるためにも必要
▶資格取得の過程を通して、学習をすることになるから。支援をする上で、一定のレベルが保てるように思う。経験主義にならないように思う
▶相談・管理業務に関わって欲しいため
▶ある程度の現場経験を積んだ上で、社会福祉士の研鑽をすることは意義があると思う
▶サービス管理責任者、主任等の立場の職員には専門的知識があると良い
▶資格加算要件で必要なため
▶より専門的な支援が期待できること
▶職員の質の向上につながる。仕事の幅が広がる
▶資格取得に向けた意欲をもってほしい
▶専門職であることの自覚を促すため
▶学んで資格を取得された方と学ばないで支援に入る方との差がある様な気がする
▶ある程度の職員が保有する事で全体のスキルアップが望めるため
▶学んできた知識を生かせる職場、他職種との連系の強化を図りたい
▶専門的知識と実務能力
▶資格取得の過程で知識、意欲の高まり、幅広い視野を持つことを期待したい
▶期待する内容については、とりあえず全ての職員ではなくある程度の数いほしい
▶利用者本位のサービスを展開していくため、中心となる職員にぜひ取得してもらいたい
▶福祉全体の知識の向上
▶社会状況（経済、地域、制度）と利用者の人権ニーズ等広い視点を持ち支援できるから
▶期待はあり、全ての職員に取得して欲しいが、自己負担も大きく、現場負担も厳しい
▶視野を広げて、管理職業務を遂行できるため
▶主任、副主任等の役職者には有して欲しいため
▶常勤職員には資格取得して欲しいが、非常勤職員には、そこまで求める必要はないと考える
▶福祉職としての基本的なベースとなる資格のため
▶就労支援担当、相談支援担当など対外的な関わりや、利用者・家族との直接関わる職務においては重要であるとする
▶絶対的に必要とまでは言わないが、今後役職に就く可能性がある職員には取得して欲しいと思う
▶高度な相談や指導的役割
▶施設全体の支援の向上
▶社会福祉士を持っていることによる別なる業務が設定されている訳ではないので、全てにということではできない。これから相談支援が入所施設においても大切になってくると思うから
▶専門性を持った支援が必要と考えているから。ナース、ケアワーカー、調理、事務とそれぞれの専門家が分担して業務を行っているから、ソーシャルワーカーも大切な一つ
▶専門性、加算
▶各部署に相談支援面でのスーパーバイズ、リーダーシップを図れる人数・人員が欲しいため
▶利用者本位の支援に対して責任を持つ資格であるため
▶配置加算をとるため、実質受け入れ先担当のため。専門的知識をもっている職員がふえることで職場の活性化につながる
▶利用者支援に専門的知識が必要なため
▶職員のモチベーションを上げるため
▶利用本位の支援を推進する上でのオピニオンリーダーになり得る
▶利用者へ高度な相談援助ができること
▶各専門職をバランス良く配置し、各々の持ち味を出して、より良い施設支援を行うため
▶関係機関とのネットワークや他職種協働はこの仕事に欠かせないことであるため
▶制度の学習、障害への理解を深めるため。施設内に資格保持者が少ないため
▶幅のある業務展開を望みたいから
▶全ての職員が資格取得に向けて勉強意欲を持ってほしいから
▶専門職としての知識と技術をもってほしい
▶実習受け入れ、人材発掘、指導
▶報酬加算への影響もあるため
▶一部の職員で資格必須業務は足りている。資格イコール良い職員という判断ができない
▶専門職加算がつくから
▶相談業務の性質上、社会福祉の幅広い知識やケースワークの技術が欲しい
▶社会福祉士の資格取得に取り組む過程を通じて成長してほしいため
▶各支援チームに制度や連携の助言ができる人材を置きたい
▶社会福祉に係わる制度の把握。利用者への相談援助をきちんと学び、現場で役立ててほしい。また少ない職員集団なので、福祉の基礎はしっかりもっていて欲しい
▶全ての従業員（非常勤含む）が直接支援職員となっている。全員が社会福祉士である必要は無く、PSW、介護福祉士、看護師等も合わせて
▶学術面における社会福祉のスキルアップや理解力、価値観等の向上のため
▶訓練等給付量の加算要件である。専門知識が必要とされる困難事例が増えている
▶知識を身につけ、毎日のケアや、相談時によりよい支援ができるようになるのではないかな。また、資格手当がつくので各人の給料もあがるので
▶若い職員には資格取得を望む。将来的にも。まずは本人のレベルアップになる
▶支援にあたる職員にはできるだけ取得してほしい
▶社会福祉士の実践力を向上させるためには施設で働く有資格者がお互いに研さんし合う場や機会をつくることができる
▶指導的立場の職員に必要と考える。福祉専門職加算がつく
▶利用者増に伴って施設が大きくなるため

▶サービスに責任を持てる人が必要
▶相談援助や地域で暮らし続けるためのスキルやサービスの提供を利用者、家族へ提供するため
▶自己研鑽、加算
▶福祉専門職員配置等加算(I)を申請できるため
▶直接利用者に関わる業種においては、利用者を主体とした自己決定に基づく支援が必要であり、社会福祉士には、その能力が備わっていると思われるため
▶当施設の規模(利用者、職員の人数)から考えて
▶専門的知識は、あっても邪魔にはならない
▶将来的に相談支援事業を立ち上げる予定で、そこに配置できる人材がほしいため。相談援助だけでなく、不足しているサービス、新しい仕組みを作るようなコーディネート、ネットワーク力に期待
▶事業所の中で、リーダーの立場となる人材だと考えているので
▶その者はPSWも持っておらず、受験資格がSWしかないから
▶資格取得というよりも、その取得過程で様々な知識を得てほしいと思う。勉強する目的の一つとしてあってほしい
▶全員は資格受験の要件の時点で不可能に近い
▶職員全員が社会福祉士資格をもっている必要はないと思うが、有資格者の方が利用者対応に慣れるのが早く、即戦力として期待できるため
▶一般的に社会福祉制度を理解している職員が一定割合必要なため
▶訓練等給付費加算のため。対人援助、障害を持つ人への支援について真に学んでもらいたい
▶利用者の権利擁護をきちんと行っていきたい。地域の資源も上手に使えるよう支援したい
▶外部に対し施設の質の向上に努めていると示すことが出来るため
▶介護職として入職したが、配置転換により様々な業務に従事するため、福祉職としての基礎的資格と捉えていきたい
▶加算がとれる。実習指導員となれる
▶制度を良く把握し、利用者への相談支援に力になってくれると期待したい。福祉に対する意識が高く、より良い利用者支援をしたい気持ちに期待できる
▶利用者の高齢化にともない、他のサービス利用、居宅、リハビリ、予防など、多方面にわたり必要になってきているから
▶福祉に対しての学識を広げる
▶他職種(栄養士等)もいるため
▶基礎的な知識を全職員に持ってほしいため
▶全ての職員に強制するつもりはないが、他にもう1人くらいはいいれば良いと考える
▶福祉施設にとって福祉関連の知識をもっていてほしいため
▶相談支援業務に対応可能となり、生活支援員として利用者支援の実効性がある
▶現状、まず、受験資格を持っている人からチャレンジして欲しいこと。また、他の資格にもチャレンジしている人もいるため
▶専門的な知識を身につけてほしいから
▶利用者や保護者からの相談に的確に答えられるよう、また社会資源の有効活用ができるように
▶制度の変化が激しい中で、基礎力を持った職員が必要となってきている。支援困難事例が増えてきている
▶一つのグループを担当するリーダー的役割の人には持ってほしい
▶地域のニーズは高いと思う
▶正規職員は社会福祉士の資格を持っていることが望ましい。利用者への高度な相談援助が利用者本位の支援につながるから
▶全員とは言わないが、個人の知識や視野を広げてほしい
▶相談支援に力を入れて行く必要性
▶社会福祉に関する総合的な理解と視点をもった職員が必要
▶福祉に係る基本を学ぶ
▶専門的知識を持って支援をおこなってほしい
▶利用者により、相談・制度(手続き等)の支援が必要な方がいるため
▶加算、自己啓発
▶職員のモチベーションを上げるため
▶制度や福祉の仕組み幅広く学ぶ事ができるから
▶どの職員も利用者に関わるので、無いよりは有る方がよい。が、無い職員が有る職員以上の業務をしていることも多い
【児童関係】
▶ケアワーカーの業務の場合、あえてとる必要はないから
▶実習生の指導、地域との連携
▶職員個の学び研鑽となる
▶チャレンジする気持ちを持ってほしいため
▶問題解決型援助を行う際には高度な知識と技術が不可欠である(ソーシャルワーク)
▶施設内には福祉職、心理職、医療職、事務職などが勤務している。福祉職には社会福祉士資格を目指してほしい
▶調理、事務、栄養士等を除くと一部の職員となるが、直接援助職員については全員取得してほしいと思う
▶社会福祉に対して一般的な知識を有している者が一定数必要
▶専門相談員としての業務のため
▶できれば全ての職員に取得してもらおうのが望ましいと思うが実際、働きながらの取得は時間的にも精神的にも余裕がないと難しいと思うから
▶人材育成のため
▶社会福祉にかかわる制度等広い視野をもち、現在の仕事につくことができることを期待したい
▶GHでは高齢児の相談業務に知識が必要であるため、職員の質のベースアップとしてもリーダー層の取得が進むことが望ましいと考えるため
▶社会福祉に精通している方が利用者の支援を行う。関係機関との連携がスムーズになる
▶学校での学びを実践的に活かす足がかりになる
▶職員配置上必要とされているから
▶多職種の協働職場である。心理資格、教員資格、保育士資格、医師、栄養士資格、調理士、精神保健福祉士、児童指導員等々、社会福祉士もその一部専門資格と考えている
▶直接児童の支援に関わる職員には必要
▶業務遂行の上で、有資格が必要条件

▶今後、地域の関係機関とのネットワークを築くことがより重要になってくる
▶受験資格のある者には、まずすすめており、資格取得者による法人内の勉強会（年2回）に参加し、施設の種類をこえて、ソーシャルワークの実践力をみがいてほしいため
▶ソーシャルワークを行う上でプラスになるから
▶主任、リーダー層として視野を広げてもらいたいため
▶将来、相談員業務に就いてほしいから
▶従事職員の資格要件。広く社会福祉についての知見に基づく業務の充実
▶相談業務のため
▶支援相談員の業務量が増えている
【その他】
▶保育士資格の者もいるので全てに求めてはいないため。心理関係の資格等、様々な視点での支援を考えているため
▶ソーシャルワークの価値をきちんとわかっていることが必要
▶相談業務における、基礎となる知識が身に付くと考える。そのため、職員個々の力量アップにつながるため
▶時には専門知識が必要な場合もあるので
▶相談援助技術の向上、ソーシャルアクションの実践
▶法律で位置づけられている（母子支援員）
▶専門性の裏付けのある職員には安心して利用者支援業務を任せられるため。ただし、資格があるからといって必ずしも利用者からの信頼があるとは限らない
▶社会福祉制度の理解は欲しい。時代(取り巻く環境)の潮流も感じでの支援は非常に必要なものと思われるため
▶質的向上につながる
▶質の高い利用者への支援と関係機関との連携・調整
▶利用者支援を行うにあたり、多職種で連携をとりたい。実習生の受入れの為に必要な配置
▶権利擁護やアウトリーチ・制度等基本的な知識をベースにもって支援をすることができる。そのような職員がいると他の職員も影響を受けるので全員が資格をもっていなくてもよい。
▶職員待遇が他の施設より劣っているため、全ての職員に社会福祉士を望むのは現実的ではないから。せめて一部の職員に社会福祉士が欲しい
▶職員全員がソーシャルワークの知識・技術を持つことで、効率的な支援ができると考えている
▶専門性の向上、技術力の向上のため
▶社会福祉に係る制度等の把握が利用者支援に不可欠だから
▶持ち場ごとの資格取得が望ましいと思っている
▶実務経験も必要と考えており全ての職員が資格を取得している必要はないと考えている
▶必須の業務がある
▶キャリアアップ
▶退院調整加算など、診療報酬上必要があるため
▶精神疾患者が多くケースワークを必要とする
▶看護師以外の直接処遇職員であるから
▶資格要件を満たすためには相当な時間と労力が伴う。そのため本当に必要な一部の職員と考える
▶相談員として利用者に対する高度な支援が期待できるとともに、実習生の受け入れにも必要だから
▶ケアワーカー(介護福祉士)もある程度必要なので
▶社会福祉全般の知識・権利擁護意識で利用者対応をしてほしいから
▶支援スキルのアップ。今後、相談員や地域担当に抜擢できる人材育成
▶施設の形態から、精神保健福祉士を求められるため、まずは、そちらの資格を取得してということになる
▶社会福祉士に限らず、取得できる資格を取得するのが基本
▶利用者の生活を24時間トータル的に支えることが望まれる中、関係機関との調整を含め、支援プランを考えるうえで複数名の配置が必要となる
▶現在、社会福祉士の活用(必要性：ニーズ)は低すぎると考えている。法的にも、社会福祉士を置かなければならないのは包括のみではないか。社会福祉士はほとんども知識を有した有望な人材であると考えているので、その様な人材を活かす様、協会にも強く訴えて欲しい。
▶法人内で多くの施設があり、異動時に困らないようにと考えている
▶各職員の自己研鑽のため
▶増大する相談ニーズや権利擁護の活動には、基本的な社会福祉の知識が必要であり、社会福祉士の勉強をした経験や資格はその役割を果たすのに合っていると考える
▶介護技術に要する、医療・法・個別の介助方法。多職種連携が出来て、初めてソーシャルが必要となるため
▶取得していることで与えられる職責を果たすことができる(中味が充実する)
▶福祉職員としての自己研鑽、知識拡大として
▶一定の知識、専門性によって対象者に対しての良質な支援が実施できるため
▶社会福祉職員(従事者)としての基本知識取得の裏づけとして

【問10-1】 施設では資格取得する場合の支援策を実施していますか(その他FA)

【高齢関係】
▶資格取得手当を支給している
▶資格手当
▶スクーリングに行きやすく配慮
▶資格取得祝金の支給
▶書類(通信教育を受ける時に提出する書類)
▶合格時に褒賞金を出している
▶資格取得時には受講料等の費用を助成する仕組みがある
▶試験については出張扱い
▶試験日は仕事扱いにしている
▶合格時のお祝い
▶参考書、問題集などの購入

▶実習時の勤務に配慮している
▶資格取得時に祝金を出している
▶通信教育のスクーリング等に参加し易いよう配慮している
▶登録費用を助成している
▶資格支援制度により資格取得祝い金の支給
▶資格取得一時金(手当)支給
▶取得者には資格手当支給(資格が不要な部署に就いていても)
▶試験日の職務免除
▶職務遂行上、有益な資格を取得した場合は、資格取得奨励金(1万円)を支給する。
▶外部研修等、無理なく参加できるよう勤務日の調整している
▶取得時に取得手当を支給
▶資格取得報奨金
▶スクーリングを職務免除にしている
▶実習日程への配慮
▶自主的な勉強ができるよう声かけ
▶取得後に支援金(30,000円)を支給する
▶社会福祉士養成施設受講料及び勤務体制
▶祝金
▶交通費(航空運賃)の支給
▶祝金
▶スクーリング等優先休暇の取得
▶社会福祉士養成施設受講料及び勤務職免
▶スクーリングを職免扱いにしている
▶資格取得祝金支給制度あり(150,000円)
▶お祝い金が出る(取得時)
▶社会福祉士養成課程の案内を、新卒採用した大学より頂いたので職員に周知した
▶福利厚生の一つとして合格した際には受験料を補助する
▶報奨金が出る
▶受験資格を得るための実習等、職務を免除している
▶スクーリングを職免にしている
▶取得者へのお祝いがある
▶試験日の職務免除
▶合格したら祝い金
▶資格取得後、一時金が支給される
▶資格取得者による勉強会の機会を作っている
▶資格取得報奨金
【障害関係】
▶勤務シフトの調整
▶資格取得奨励金が出る
▶資格取得時に、資格取得手当を支給している
▶受験のため、あるいは実習のための勤務体制に配慮している
▶合格したら受験料助成
▶資格取得一時金制度(10万円)
▶実習、スクーリングの時間の確保
▶スクーリング、実習は特別休で対応
▶合格時にお祝金を支給している
▶合格した際、国家資格取得奨励金支給制度
▶スクーリング・試験日等勤務に配慮している
▶自主研修制度で20万円の助成を実施している
▶資格取得時に祝い金を支給している
▶資格取得時に祝金
▶取得すると助成がある
▶法人の表彰規程による表彰、職種手当
▶取得後奨励金を出している
▶スクーリング等を勤務扱いとしている
▶スクーリング等を出勤扱いとしている
▶研修等情報提供をしている
▶スクーリングについては職免
▶取得後、祝い金の支給あり
▶資格取得促進制度で国家資格取得で、受講料や一時金を支給
▶実習などがある場合は、勤務と認め給料は引かれない
▶スクリーニング時の有休、資格更新料
▶試験前の週は体調管理や事前準備ができるよう配慮している(休みをとりやすい環境を整えている)
▶人事考課で評価
▶スクーリング、試験日等勤務に配慮している
▶通信教育のスクーリング期間に協力
【児童関係】
▶スクーリングの職免保障

▶資格取得者には3万円の奨励金をだしている
▶スクーリング等のための勤務の調整など
▶資金ではなく講習会受講を研修として保障した
▶受験勉強を支援している
【その他】
▶スクーリングの職免
▶資格取得支援金の支給（資格取得後に）
▶自己啓発制度で実習期間等の特別休暇取得ができるようにしている
▶施設の内部研修で、障害者関連の研修を実施した
▶取得した場合は一時金を支払っている
▶貸付金（無利子）
▶講座受講や試験日等のローテーション上の配慮
▶取得した時の奨励金の支給
▶資格取得後の賞与
▶先輩合格者が受験者へ勉強会を実施している
▶お祝い金制度（合格者）

〔問 11-1〕 給与に反映される仕組みとはどのようなものか（FA）

【高齢関係】
▶手当として毎月給与で支給している
▶資格手当の支給
▶資格手当月額6千円支給
▶相談員の職種であればあるが、それ以外はない
▶国家資格取得時の奨励金および資格手当
▶職能給として増額している（月額5,000円）
▶社会福祉士を有し、かつ、相談業務についた場合は、基本給のベースが上がる仕組み
▶基本給アップと資格手当
▶資格を取得することで、昇級試験受験資格になる
▶資格手当はないが基本給をアップしている
▶申請すれば1,000円
▶対象の職種に限り月5,000円の手当
▶手当3,000円（月）
▶社会福祉士手当1万円/月額
▶生活相談員として働く際に2万円資格手当として
▶資格手当（月額10,000円）、俸給表の変更
▶基本給変動
▶資格手当10,000円/月
▶資格手当として月額5,000円支給している
▶役職付けとなる
▶相談員として業務を行う者に対して、資格手当を支給している
▶基本給の変更
▶資格を取得すると適用給与、資格手当が変更される場合がある
▶基礎給与が異なる
▶生活相談業務に従事する場合
▶資格手当10,000円/月
▶相談員特殊勤務手当を支給している
▶相談支援業務を行なっている場合、手当あり
▶手当、業務に対する評価
▶資格手当、調整手当等
▶給与
▶手当に加算が付く
▶ヘルパー2級から社会福祉士の資格をとった場合、一般から総合職へ
▶社会福祉士手当は月々36,000円
▶社会福祉士手当2,500円/月
▶手当のアップ
▶複数資格手当はある
▶月額10,000円の手当
▶特別昇給の実施等
▶一時金の支給
▶資格手当6,000円/月
▶給与を昇給させる
▶資格取得一時金(手当)支給
▶基本給のベースアップ
▶社会福祉士としての資格手当を支給（毎月）
▶生活相談員で社会福祉士を有していれば手当あり
▶資格手当、職務調整手当
▶取得者には資格手当支給（資格が不要な部署に就いていても）
▶給与表の変更（基本給の等級）

▶相談業務に従事する場合に職務手当として支給
▶資格取得時に祝金を支給している
▶職務手当を3,000円増額している
▶資格手当で10,000円の支給
▶仕事等給が上がる時の条件のひとつになっているが、介護福祉士と同等の扱い
▶資格手当1,500/月
▶手当額の増額
▶昇給
▶介護福祉士と同等の扱い
▶資格手当10,000円を支給
▶資格を取得した際に、本俸が昇給する
▶国家資格取得手当(国家資格を保有し、その資格を活かせる職務に従事する職員に支給する)
▶資格取得時に手当であり
▶資格取得者に対する手当を支給している。但し1職員に対し1回を限度
▶資格取得にともなう手当、給与表の変更
▶7,000円/月の手当が毎月つきます
▶27年度より、相談業務に従事している場合5,000円/月支給
▶毎月、手当を支給
▶資格手当10,000円支給
▶基本給にプラス
▶職能給に加算(手当)5,000円
▶資格手当支給 月額12,000円
▶社会福祉士の資格を活かして法人内で役割をもって仕事をする場合は基本給にプラスあり
▶資格手当の支給(月額20,000円)
▶配置必須の条件はあるが、介護福祉士の配置数に対する体制加算と同様に施設全体の取得者数に対する加算制度があると良い
▶職能給として
▶介護福祉士、介護支援専門員として実務についている者
▶資格手当(業務に関係なく支給)
▶資格手当として毎月5,000円支給
▶資格手当としてではなく、給与に組み込まれて反映される
▶給与規定ののっとり職群別、施設別、職種により該当資格に対して手当として支給している
▶資格手当として20,000円支給
▶生活相談員には資格手当を支給している
▶資格手当4,000円/月
▶特殊業務手当として
▶手当5,000円支給
▶手当支給+3,000円
▶社会福祉士としての手当がある
▶資格手当4,000円/月額
▶社会福祉士も介護福祉士も共に月1万円の手当あり
▶給与テーブルが違う
▶相談員手当が、資格を有しない者より高額
▶生活相談員に対して資格手当
▶資格手当月額4,000円
▶資格手当6千円/月
▶資格手当5,000円
▶月2万円資格手当が出る
▶社会福祉士としての手当がある
▶資格手当として月額5,000円支給している
▶給与形態
▶手当(必要な職種として配属された場合)
▶生活相談員で社会福祉士の取得者。資格手当15,000円/月
▶社会福祉士として相談業務をお願いした場合に、一定の手当を支給する
▶基本給の号が上がる
▶基本給(資格別になっている)
▶資格手当20,000円。介護福祉士と同等
▶加算している。資格手当(20,000円)
▶資格手当として毎月の給与に1万円が加算される仕組み
▶資格に応じた手当
▶社会福祉士だけでは出ないが、複数資格手当(2,000円)を支給
▶資格手当6,000円/月
▶基本給のベースアップ
▶社会福祉士の資格手当として、毎月6,000円が支給される
▶資格手当1万円(日)
▶資格取得年度に人事考課にて年度末期末手当に反映。社会福祉士の等級はないが、次年度等級アップ
▶特殊業務手当がある。初任給で反映される
▶手当として給付と、給与表での上位格付
▶生活相談員であれば、手当が付く

▶社会福祉士手当
▶毎月の給与に資格手当がある
▶等給が上がるための条件となっているが、介護福祉士と同等
▶資格手当に反映されることにはなるが、待遇は低くなると思う
▶上位資格取得者に特別昇給あり
▶資格手当 10,000 円、複数の場合、2 種以上は、プラス 2,000 円
▶資格手当として月額 10,000 円
▶介護福祉士より、基本給が高め
▶資格手当 1,500/月
▶資格手当(生活相談員であれば)
▶資格取得時の報奨金と資格手当があります
▶資格手当として基本給に加算
▶資格手当、初任基準等
▶人事考課での評価と、昇給・昇格への反映
▶資格手当として月 3 万円プラス
▶手当が異なる
▶手当 (ただし、現在についている職種によって介護福祉士なのか、介護支援専門員か社会福祉士か選択)
▶包括に配置される一般職員の場合、手当を支給
【障害関係】
毎月の給与に資格手当を付与
資格手当 6 千円/月
資格を有することでの手当がつく
給料の職級が一段階上になる
資格手当 2,000 円/月
給与の検討を 2 年間分短縮する
有資格者の給与表位置付けがある
合格した場合、祝い金
キャリアパス
給料明細にて資格手当として計上している
現在、組合との給与改定で協議中。資格手当の導入
資格手当月 6,000 円
月 5,000 円の手当 (一般職の場合)
給与表が他職種と違っている。手当がある
資格手当 (専ら、相談業務についているもの)
直接処遇職員については手当が出ている
給与等級表への反映
資格手当 5,000 円
資格手当、月額 10,000 円
合格時に一時金を支給している
資格手当として、月に 5,000 円を支給している
仕事の評価にて手当を支給
有資格者は「仕事給」が一ランク上がる
資格手当の支給がある。社会福祉士、精神保健福祉士、作業療法士(いずれかの資格があれば)
資格を必要とする職務(ケースワーカー等)に配置された場合に、資格手当として 9,000 円支給する
職務手当として支給
1 つの国家資格 (福祉系) につき、手当、月 4,000 円助成、ただし、資格手当は 3 個まで
社会福祉士資格があると、給与の格付が変わる
資格手当 (毎月定額支給→正規職員)、ライセンス加算 (時給に上乘せ→非正規職員)
介護福祉士等資格を取得すると一資格で 1 万円の手当支給、2 つ目は 5,000 円、3 つ目はプラス無し
月額 5,000 円の資格手当を支給している
資格を取得した場合、特昇させている
社会福祉士に限らず、国家資格保持者は給与 1 号アップ。しかし複数持っているからといって何号もアップということはない
社会福祉法人なので本部の給与規定により支給
毎月の給料に資格手当として支給している
資格手当月 9,000 円を支給している
今後手当をつけることを検討中
給与に資格手当として反映している
国家資格保持者が資格を活かした職務に就いた場合の資格手当月額 9,000 円。国家資格を取得した場合に表彰する奨励賞 30,000 円
初任給の違い
専門職手当
資格手当がつく。(10,000 円だけでも)
資格手当として毎月の給与に反映
資格手当 (5,000 円) を支給している (月々)
初任給加算 20,000 円
資格手当 5,000 円/月
給与規定
資格手当 月 1000 円 (精神保健福祉士でも同じ)
給与の基本給の号級が資格があると 4 号級上からのスタートなる

規定を策定中
給与体系で号棒のアップ
精神保健福祉士と同様の手当を付けることとしている
資格手当として月 10,000 円
資格手当 月 10,000 円 3年以上 月 15,000 円
資格取得時に 2 万円を支給
本俸が 4 段階アップする
法人が指定する資格に対して資格手当を支給
人事考課で評価
資格を有する職員(社会福祉士、精神保健福祉士)に資格手当を支給している
資格手当 月 10,000 円
有資格者として手当がついている
手当支給 (月額 3,000 円)
資格手当 社会福祉士 7,000 円(月に)
資格を持っている職員は号給が他職員より一段階あがる
給与表におけるランクアップ
資格手当 月額 10,000 円
基本給に反映
三福祉士へ手当てを付ける
資格手当 10,000 円/月
あるというよりも、有資格者は専門的な知識を常日頃から活用しているため、給与面で優位になるよう規定等見直しを行っている
初任給時で等級にプラスしている
資格手当月額 5,000 円
本来は精神保健福祉士対象だが、資格手当というものがある
資格手当を支給 (社会福祉士または PSW)
【児童関係】
入社後 3 年目以降の有資格者に手当を支給
資格手当が加算される
等級が 1 つあがる
職能団体に加入すれば、資格手当として月額 5,000 円が支給される
特殊業務
【その他】
職務手当 (社会福祉士としての業務に就いている場合)
正規職員には資格を要する。社会福祉士のみではなく介護福祉士等、本来、精神保健福祉士が必要である
賞与支給時に一度だけ加算手当を支給する
資格手当 5,000 円/月
手当 15,000 円
新任職員研修、OJT、施設長研修、主任研修、派遣研修等
有資格者、業務手当
社会福祉士を前提とした給与体系になっている
有資格者には、手当を支給する
給与昇給がある
年に 1 回資格手当の支給
資格手当、年に 1 回 5,000 円を支給
給与格付において資格により算定している
資格手当 10,000 円支給 (毎月)
社会福祉士等資格を有する方、有しない方の給与体系になります
資格手当として、諸手当にて本給に反映している
取得者には個別に業務手当として反映している

【問 14-1】 専門性を高める育成を実施している場合、その具体的な内容 (FA)

【高齢関係】
▶役割を与え、経験をさせている
▶具体的な所に至っていない
▶地区社会福祉士会への加入及び活動への参加
▶地域包括支援センターの相談援助業務が、本来目指す社会福祉士の専門業務 (権利擁護) と考えているため。経験者による OJT が重要と考えている
▶所内研修を定期的に行う。指導マニュアルを作成する。社協の後見センターの職員と協働して権利擁護の研修を行ったことがある
▶OJT、OFF-JT によって個別指導を段階的に行っている
▶外部研修に出している
▶研修。専門職同士の担当者会の開催
▶相談業務向上や生活相談員としてのスキルアップの研修に行ってもらっている。社会福祉士実習指導者講習に行ってもらっている
▶家族との対応の統括・他機関との調整の統括
▶権利擁護等に関する研修等を実施
他職種連携を図れるよう理解の促進を果たす取組み
▶社会福祉士資格を保有していることで本人が意識を持って仕事に取り組めるかが問題だと考えている。資格がなくても業務はできると考える。但し、資格を持つことでの責任感や専門性への係わりの必要性を認識することを促している
▶生活相談員、医療ケースワーカー、地域包括窓口担当等、専門職で毎月 1 回事例検討会を行なっている

▶法人内の社会福祉士（生活相談員、MSW等）の学習会を定期的開催している
▶法人内の専門職研修へ参加させている
▶情報提供、事例検討、面接指導
▶外部への研修。OJT。他事業所への異動による育成
▶相談援助場面での、多角的、利用者本位の視点を持つこと
▶資格研修委員会を設置し、社会福祉士のみに対するスキルアップ研修を検討中
▶生活相談員と事務所共に仕事をしているので、その都度OJTをしている。外部へ同行し、情報収集を行う、又は、派遣して情報収集させる。地域貢献事業等今後の活動を共に考える
▶外部から講師を招き研修をしている。年間予定で施設内研修を実施している
▶法人全体で、育成計画を作成中。具体策はまだない
▶有資格者に対してではなく相談業務従事者に対して、施設外の研修、法人内他事業所への研修参加
▶人間として、社会人として必要な内容、ビジネス・コンサルタントの研修を階層別に年3回ずつ実施している
▶研修への参加、制度改正や、認知症などの知識を得て業務に生かす
▶外部研修に参加させている。自施設内での教育には限界がある
▶年間計画の中での研修、受講と講師をつとめてもらう。学会発表を心がけてもらっている
▶社会福祉士会への参加（地区会を含む）
▶新任職員へのOJT、ユニットリーダー研修受講の支援
▶社会福祉士会に関する案内を知らせている
▶経験年数、人柄等を考慮して昇進試験を推薦している
▶地域へ連れ出し、様々な機会を与え、様々な情報を提供している
▶社会福祉士に関係なく、育成を進めている
▶東社協で行なわれている職員研修へ、委員として、あるいは受講者として積極的に派遣している
▶法人内研修、施設内研修、外部研修
▶外部研修参加の促進
▶スーパービジョンなどカンファレンスの振り返り
▶相談援助全般にわたる勉強会とケース検討
▶社会福祉士の研究会があり、研究活動をしている
▶地域内での関わりを持ったり、他職種の連携など。また相談援助の質の向上などOJTをしている
▶ソーシャルワーク理論に基づいた援助実践を意識して行う
▶社会福祉士に限定はしていないが生活相談員の育成は常に考えている
▶資格者は相談員とケアワーカーの兼務。なかなか充分とはいかなくとも、各種研修と個々の利用者に関わる上でのカンファや検討を重ねている。有資格者であってもなくても、専門性を高める育成を考えるのは当然
▶他職種連絡会による、研修開催
▶外部研修参加、内部勉強会
▶相談援助業務の中で、多角的利用者本位の視点を持つこと
▶幅広い視点を持つような動機づけ。経営的側面の研修、相談技術の向上研修などの受講。社会情勢に意識が向くように働きかけをしている。必要な情報発信を利用者・家族・ケアマネジャー、他関係機関に行なうよう支援している
▶定期的な研修への参加等
▶法改正などタイムリーな情報の習得
▶担当者会議やカンファレンスに参加することで育成をしている
▶具体的にはまだ未定。
▶相談援助についての振り返り。他職種協働の勉強会、意見交換
▶法人の人材育成プランで検討中。具体策はまだ持っていない
▶個別研修計画を作成し、目標に添った研修が受けられるよう配慮
▶組織内の資格保持者同士で連携、振り返り
▶社会福祉士会への参加（地区会を含む）
▶資格有無にかかわらず、人が人に対して行う支援サービスであり、相手を尊重・思う心はその方の問題であり資格ではない
▶施設内での事例検討、派遣研修（専門研修）
【障害関係】
▶外部研修への参加。家族面談プログラムを考える（研修）
▶施設（事業所）業務に特化したOJTを実施し、適格性の基準を設け修了した者に対し業務を任せている
▶個別支援計画作成時の他職種との連携。利用者の要望聞き取り、行政との折衝を通じて問題点をクリアにしていこうなど
▶精神保健・福祉にかかわる勉強会を法人内で毎月1～2回行っている
▶高齢者・障害者の複合施設だが、相談支援課という横の組織を設け、その中で情報共有・研修をしている
▶法人内部で専門研修を4～5コース実施。外部の専門講座等への参加を勧めている
▶年間の目標管理
▶座学ではできない、又は、資格だけ持っても意味がない。要は、生きづらさを抱えた人にきちんと寄り添う事ができるか、その気持ちがあるかどうか、日々の実践の中で互いに確認している
▶事例検討会の実施
▶法人内研修への参加。虐待防止研修。個別支援計画の立て方、モニタリング方法の研修。精神科学研修、ビジネスマナー研修等
▶研修参加への職務免除
▶指導員業務の階層別研修、人権擁護、虐待防止研修
▶障害特性に基づく専門的な支援
▶研修の実施
▶他機関との連携が必要な部署に配置している
▶自分で参加したい研修に行くことができる。様々な仕事を経験させている。外部の研修だけでなく、施設内でも研修を行っている
▶人事異動等により多角的な視点と経験を積ませたい
▶研修の参加、地域のネットワークの参加

▶制度に関する研修は当法人、又は他法人の研修参加も旅費等の援助をして行かせている。さらに、本来サービス管理責任者がやるべき仕事の個別支援計画も一人ひとりの職員に作る経験をさせ、当事業所に通勤する一人ひとりのケース会議や具体的対応も、その都度、助言をしている
▶社会福祉士、実習指導員
▶ケース把握、会議などに積極的に参加させる。専門性を活かした助言を求め支援計画に反映させていく
▶実習生の指導及び指導者研修の参加。事例報告
▶利用者支援に関わる地域の関係機関とのネットワーク作りに限らず、他職種、他分野の協働、地域の活動に主体的に参加をさせている
▶社会福祉士資格者に限らず、人事考課による育成
▶OJTはもちろんのこと、法人、施設の歴史を教え、何故この法人が生まれたのか、何故この施設を作り運営してきたのか、何故を伝えている
▶相談、サービス等利用計画の作成等に補助的に参加してもらっている
▶相談支援従事者、サービス管理責任者の研修等を受講し、より質の高い支援を行なえるように育成している。知識として学んだ事を現場において、利用者の方からニーズに応えられるよう育成している
▶職員研修を充実させている
▶資格を生かせる職場配置、意見交換が出来る場（委員会、会議等）
▶法人として人材育成システムを実施
▶東京都実施の施設職員向け研修受講の推奨
【児童関係】
▶多くの専門的研修に参加している。制度等についても施設内外で研修している。地域との連携を多くの職員が担っている
▶特に社会福祉士の資格有無でなく本人の意欲
▶社会福祉士有資格については、実習生の受け入れや指導を担当してもらっていた
▶卒業生の親の問題を通して、行政等関係機関と連携していくプロセスを実践していくことによって社会福祉士の役割、経験を積むことによって（経験が育成とっていいのかわかりませんが）
▶研修、OJT、研究活動
▶職員のキャリアパスを研修制度の見直しとして取り組んでいる
▶全職員が外部研修に参加できることと、職域別に研修をすることや施設内研修などを行なっている
▶法人内の資格取得者による勉強会。地域の関係者会議への出席
【その他】
▶学会発表
▶必要と思われる研修の実施。施設内にある役職業務への任用による課題の設定
▶法人・施設で実施。法人では年間計画に基づき行っている（おおむね月1回）
▶利用者の実情に応じた専門性を高めるための勉強会。外部研修への参加
▶各関係機関の外部研修、法人内研修。リスクマネジメント、メンタルヘルス、ハラスメント、権利擁護。スーパービジョン、個人情報保護など
▶ケース会議などを通して利用者の課題を多面的に分析、指導できるよう話し合いを深めている
▶施設入所者の特性に合った研修受講（DV 被害者への支援、発達障害等への理解など）
▶教育講座
▶東京都の基幹的職員研修。東社協スーパービジョン研修。社会事業大学専門研修。母子生活支援施設職員・指導者研修
▶スーパーバイズ、勉強会、OJT
▶専門的な外部研修に参加させている
▶社会福祉一般（政策等）の施設内試験の実施
▶処遇事例検討、心理とのコンサルテーション、家族支援に係るマニュアル・記録の検討
▶スーパービジョンやケアマネジメント等のソーシャルワーク系の研修会。地域包括支援センターや相談センターへの配置
▶相談支援事業へのかかわりを含め、より多くの事例体験を重ねる配慮や、社会福祉士の養成実習の指導者として役割を与えている
▶研修への積極的参加、スーパービジョンの継続
▶地域の施設等にてでかけネットワークなど具体的に参画すること
▶利用者本位の支援ができるように定期的なグループミーティング、研究活動
▶内、外問わず積極的な研修参加。日々の振り返り、毎週のケース会議

【問 15-1】 社会福祉士のみを対象とする研修はどれにあてはまるか（その他 FA）

【高齢関係】
▶人材同士の交流を支援
▶相談員を対象としている

【問 18】 管理者として社会福祉士養成機関に期待していること（その他 FA）

【高齢関係】
▶メンタル面の育成にも力を入れて欲しい
▶知識だけでは高い技術は発揮できないことも教えて欲しい
▶人間力、感性等、全人的に信頼される人材を育成して欲しい
▶人と会話ができる人、指示を守れる人、社会人として普通の人が少ない現状
▶法的な知識を身につけてもらいたい
▶実践力は職場で身につけられると思うので、養成機関では、国家資格試験に合格する程度の知識は身につけてから卒業してきて欲しい
▶社会人としてのマナー
▶常識や社会通念をしっかりと身につけるのが先決
▶人間力を高めてほしい
▶制度設計（政策企画・運用の立場に就く方々のため）
▶コミュニケーション能力の向上
▶真剣に社会福祉士として“こんなことをしてみたい”と考えている人を育成してほしい。「とりあえず資格」という人には受講させないでほしい
【障害関係】
▶期待していない

▶社会人として基礎を身に付けて欲しい
▶施設経営、法人経営の視点やノウハウを学ばせる事
▶本当にいる資格なのか考え直した方が良い
▶人権保障(社会福祉の土台)
▶社会福祉士の存在意義、役割
▶地域を変えるために何もない所からでもどう切り拓くか、という熱い想いや創造力、タフ士を養成してほしい
▶利用者を導ぶ力を養成してほしい。利用者が、施設での活動をされるにあたり、その活動を支える環境をこちよく整えることも大事であることを教えてほしい。(例：お茶の準備、作業机、イスの整理も)
▶人間性もチェックしてほしい
▶一般常識を身につけてほしい
▶利用者との向き合い方、対峙など、利用者に本位を伝えて欲しい
▶自己覚知力を高める養成。人として当然の良識の養成など
▶年齢相応の対応ができる人、モチベーションを継続できる人
▶常識
【児童関係】
▶働こうと考えている利用対象者理解、支援に関する技術を身に付けられるような他の資格取得や学びをすすめてほしい
▶現場での経験を重み、資格を活かすことができることを希望します
▶リーダーシップ
▶現場で働く人材を増やして欲しい
▶現場での訓練が必要であり、OJT ができる人材の養成も必要
【その他】
▶社会福祉士としての価値、倫理面についてしっかり考えてほしい。
▶一般常識の習得
▶価値観の違う機関、人との関係を築く力をつけてほしい
▶社会福祉の原理、理念の理解

〔問 19〕 管理者として社会福祉士会に期待すること（その他 FA）

【高齢関係】
▶施設の相談員を対象とした研修会
▶社会福祉士を配置した際のサービス向上による加算など
▶職員全体のリーダー的役割。(公私共に) 地域福祉についても同様
▶会費が高い。実習指導者資格で費用に差をつけるのはおかしい
▶会費を下げ、入りやすくすべき
▶会員ですが、研修になかなか参加できない。仕事が忙しすぎ
▶利用者の利益と施設の利益がうまくつながるように
▶CSW としての専門性
▶国民のセーフティネットを死守する専門職の認識につながる教育
▶国家規模の福祉制度の向上に力を入れて欲しい
▶現活動内容が理解されていないため、回答できません
▶資格有無にかかわらず、人が人に対して行う支援サービスであり、相手を尊重・思う心はその方の問題であり資格ではない
【障害関係】
▶資格には期待していない。あくまでも人となりが必要
▶専門職としての業務を明確化して欲しい
▶国家試験のハードルが高過ぎるのではないかな。養成をきちんとして質を担保すれば、有資格者がもっと増えた方が良い
▶施設経営、法人経営の視点やノウハウを学ばせる事
▶本人支援、事業に対する意欲を持ってほしい事を促してほしい
▶利用者の生活全般にわたる、細かな配慮ができてこそ、の資格であることを伝えてほしい
▶福祉士会の有している資源を地域・現場へ還元すること
▶学問以外の、この職にして必要な人間性や追求心を育んでもらいたい
▶社会福祉士ではなく、社会福祉の増進
【児童関係】
▶残念ながら、社会福祉士資格が具体的に活かしている実践例が内外乏しいと思う(それは自分だけの感想なのだが)
▶現場への斡旋・紹介
▶更新するための研修受講のような仕組みの提案
▶社会福祉士の資格をとったところからスタートすることを伝えること

5

調査結果を受けて ～(拡大)ワーキングの概要～

5

調査結果を受けて～(拡大)ワーキングの概要～

5-1 (拡大)ワーキングの開催目的

社会福祉施設における社会福祉士配置に係る実態調査結果（速報）をもとに、ワーキングチームのメンバーに学識経験者等を交えて、調査結果の検討と調査結果を受けて、福祉施設での社会福祉士に求められる役割、あるいはその育成について意見交換をすることを目的に開催した。

5-2 (拡大)ワーキングメンバー(出席者)

(五十音順、敬称略)

氏名	所 属	備 考
太田 貞司	聖隷クリストファー大学大学院社会福祉学研究科 特任教授	
木下 めぐみ	一般社団法人 日本社会福祉士養成校協会 事務局企画係長	
小森 敦	一般社団法人 日本社会福祉士養成校協会 事務局次長	WT
高橋 久雄	社会福祉法人 至誠学舎立川 児童事業部 事務局長	
多田 周史	社会福祉法人 芙蓉会 参与	
永田 隆	町田市社会福祉協議会 事業室 せりがや事業担当 統括主査	WT
丸山 晃	東洋大学 社会学部社会福祉学科 助教	WT
吉本 佳弘	社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会 就労移行支援事業所ピアス 副施設長	
小野 孝嘉	東京都社会福祉協議会 福祉振興部 都民企業担当 統括主任	事務局
佐藤 正紀	東京都社会福祉協議会 福祉振興部長	

※WT：ワーキングチームメンバー

5-3 開催期日・会場等

- ① 日 時 平成 27 年 3 月 12 日 午前 10 時～12 時
- ② 会 場 新宿住友ビル 47 階 新宿住友スカイルーム R o o m 6

5-4 意見交換の柱

- ① 調査結果を受けて気になったこと
- ② 社会福祉施設における社会福祉士の役割（ご自身の実践から）
- ③ 地域ケアシステムで求められる社会福祉士の役割
- ④ ネットワークの構築・多職種連携等を行うために求められる職場での育成（ご自身の実践から）
- ⑤ 社会福祉専門職が実践で活躍できるようにするために東社協に求められる役割

5-5 意見交換の概要

■ 地域の中で生活を共有する～社会福祉士の創造性

- 以前、地域との防災協定を結んでほしいと言われていたことを受けて、阪神大震災の後、町会と法人とで防災協定を結ぼうと、町会長、役員を集めて協議したことがあった。その時に「施設は町会の住民としていろいろ協力してくれている。でも、老人ホームは何にもしてくれていない」と言われたことがある。法人としては、制度になる前からデイケアセンターを開設して、デイホームやショートステイ、入浴サービスなど在宅サービスに取り組んでいたのに何で地域の皆さんはそう言うのか分からなかった。制度として繋がってはいたけれど、地域とは生活の部分で繋がっていなかったのですね。一方で児童養護施設の職員はPTAにも入るし、子ども会の役員も要請があれば出ていくので、地域の中で様々な行事があれば子どもも職員も出て行って関わっています。そういう制度としての在宅のサービスではなく、日常生活を共有しているという部分が児童施設にはあります。
- 地域の人たちと生活を共有するとはどういうことですか。
- 町会との話し合いのあと、高齢者施設も盆踊りをそれまでは施設の中で開催し地域の人たちを招待していたのですが、それだけではなく、地域の盆踊りにも職員が手伝いに行ったり、元気な施設のお年寄りも参加したり、その頃ちょうど社会化、地域に開放するという流れがあり、施設でもそういう積み重ねはしていたのですが、やっぱり視点が施設を開放するという発想で、地域に入っていくという取り組みに欠けていたのかなとその当時思いました。

だから、地域福祉という概念でも、施設はその一メンバーですよ。地域住民と事業所と活動する人という横並びのところですから、施設がどうこうというより、施設は本来その目的をしながら、地域とどういう繋がりを作っていくかということでもあり、そこで発見された問題を、今度は適切などころに繋げていくということが一つあると思います。そういう意味では、本当は社協が本来の地域福祉を推進していく中心となって、コーディネーター役になるのか、施設種別の協議会組織はあるけれど、もうちょっとネットワークという意識でかかわっていくと、そこに、その役割を担う人材として社会福祉士をどこにどういうふうな形で活かせるのかなと思います。
- 社会福祉士はどのような役割を担うことができると思いますか。またどのような必要性があると思いますか。
- 社会福祉士には創造的な役割があると思います。施設職員の社会福祉士がソーシャルワーカーとして関わっていることは、地域にとって幸せだと職員には言っています。地域住民にとってもソーシャルワーカーがその町にいるということ、仕事としてではなく住民としてということとは様々な問題を発見したりできる。必要に応じて施設利用者の処遇に、援助に支障のない範囲で地域の相談に対応するというので、まさに制度的にもそういう繋がれるものを持っていて、待っているのではなく、地域と一緒にいるということに意味がすごくあると思います。社協が取り組んでいるコミュニティーワーカーのような動きまでは余裕はないとしても、地域の人と一緒に生活を共にしている中で、学校の先生が「相談してみようかな」と、「あの子ちょっと心配なのだけど、先生に言ってくれない」とか。
- そういうことは、施設の中でよく話題になりますか
- そういったちょっとした相談から入所になった子がいました。
- 地域の中に出て行くとか、地域の人と繋がるという力というか役割は、新卒の新人職員でも大丈夫なのですか。
- 新人でも大丈夫。職員同士で子供会の担当を誰にしようとかみんな悩んで、新人職員でもとりあえず一緒に行こうかって、参加する形で出て行きます。子ども会の会長を引き受けるのは無理でも、副会長になろうとか。PTAの何らかの役でこの役なら大丈夫かなとか。そこで地域と、お母さんたちやお父さんたちとの繋がりとかができる。児童養護ならではです。
- ということは保育士でもいい。
- そうですね。保育士がそういうソーシャルワークの知識を持っていく、技術を持っていくということも大事です。
- 新人でも、組織の中でどこの部署で受け入れられるかというのは、あとは個人個人の力量。

力量だとか特性を見て、まず組織の一員にするのです。で、やっぱり相談援助っていうと個人みたいですけど、施設として対応しているのです。施設が共同体っていう発想でやらないと、アフターケアまで繋がって取り組めない。

施設として、組織として地域とつながること～地域の生活をつなげていく

- 組織として地域と繋がる、組織として子どもと関わる。
- 組織の中で一人ひとりの職員が、個人としての責任を持てるようにしていく。
- 個人としての責任は、それは組織としての責任。
- 同時にその個人の責任がもてるように、組織がちゃんと守ってあげるとか支えるとか、育てるといことになるのが理想だと思いますが、そこに組織としての苦労がある。長く勤めてほしいとか、オフとオンをちゃんと切り替えられるようにしてあげようとか。
- 私は、社会福祉士資格は持っていません。区の保健所の前は病院と福祉事務所にいたのですが、非常勤の保健所のソーシャルワーカーになって、少し考えたのは、その人の生活のためにということでした。社会福祉士の後任のワーカーにバトンタッチする時に、介護事件が起きないような街づくりをしてほしいというのが私の伝言でした。もっといろいろ伝えたいと思うのですが、私が思っていたのは、さっきの日常生活のところなのですが、要するに本人の日常生活もですが、家族の日常生活をどう考えるのかということのコンセンサスが大事ななと思っています。地域でも介護の家族会ができてきましたが、まだ世の中全然変わらない。そういうことを仕掛けるのが役割じゃないかなと思ってきました。そういう意味で言うと、病院と施設、病院と地域の違いというか、病院ではコンセンサスは得られやすいけど、地域はコンセンサス得られにくいですね。特に生活の価値をどうみていくかということに結構関わらざるをえないと思うのですね。ソーシャルワーカーは、そうすると制度とぶつかることもある。新しい価値というか、そういうのをどう考えていくか。そのあたりのことを含めて社会福祉士の役割なのかですね。制度の中で動いているわけですが、そういう役割もありながら、より生活の価値というものをどう捉えていくか。そこをどうやって伝えたらいいのかということは大変難しい。今はもうちょっとレベルが高くなってきていますしね。施設のサービス単体じゃなくて協働するという時代が変わってきています。社協でも、専門職の中にも、協働をどう作り出すか、そういう時代です。だから介護ももう少し中堅のネットワークづくりというか、新しい価値観を作り出す職能団体としての役割が欲しいなと思っています。ソーシャルワーカーというのはそこにちょっと踏み込んでいると思うのです。次の世代、それは単に保育の問題とか、それぞれの施設の問題とかのみでなく、生活の価値観をどうやって作るかということです。そこにソーシャルワーカーがどう関わるのか、そこをやらないと若い人たちも続かないのではという感じがしますね。
- 先程、児童養護施設の中で、職員たちも地域で生活している、地域の一員になって生活しているということがありました。地域の中ではコンセンサスを取るのが難しい、でも地域で生活をする、そして組織として地域と繋がっていくということ、それは児童養護施設ならではの思いますが、障害の分野、障害の通所施設では、地域とか日常の生活についてどうですか。
- 精神障害の方の支援、就労支援をしています。就労で言うと、地域というものをどう捉えるか。いわゆる自治体であるとか、その施設がある近隣という捉え方だけにとどまれない。当然住まいの地域で生活をしていて、でも精神障害の方が就労の訓練を受けるときに自分の近くのところでは通所したくないということから、少し住いから離れたところに通所して、さらにその方が実際に就職するのは都内に就職をする。そうなった時に地域と考えるときにすごく捉え方が難しい。どこまでをどう地域として考えていけばいいのかというのは、この仕事をしていても悩ましい部分がある。ただその土地柄で、都内の方が仕事はたくさんあったり、市部は区部に比べてあまり求人の数がないとか、そういったことを、問題意識を誰とどう解決していくのか、精神障害の方の支援をしていると、ひとつの地域、施設の中だけでは完結しないのです。疾病の関係で、どうしても家族とのつながりも必須になってきます。医療関係の方に聞くと、医療の側からすると福祉との関係というのはオプションでしかない。あくまでも治療が優先であって、主治医も治療することを考えるときに、必ずしも就労というのは絶対じゃないと考えている。そうすると理解がずれてくるとか、それをどう調整するのかというのが難しくなっ

てくる。そういうところは誰がどうトータルにコーディネートするのか、すごく悩ましく思ったりします。また、それと別に自立支援法になって、一人当たり通所していくらというお金をいただくようになって、多くの方に施設を利用してもらい、就労という実現をしていただくことは一番大きなことですが、それがもう少し、自分と関わるもう少し外側まで目を向けることができれば、もっと施設とか制度の狭間にいる方々も、もしかしたら利用していただくことができるのではないかと、そういったことも考えたりします。でも、日々の実践がなかなか忙しいと、そういったところまで目が向けられなくて、悩ましいこともある。

□ 地域との関わりは、そこで終わってしまっていますか。

□ そうですね。高齢者への配食事業ではそこに見守りの役割があって、そういう部分でのやり取りというのはあることはあります。が、本当に限定的で、もう少しできることはあるのではないのかなと思ったり、他の事業者の実践を聞いたりすると、自前の訓練なども持っていて、そこでこの方が働けるか働けないかということとか、見極めることができるのですが、今は実際に通所されている方にしかそれを提供できていない。他の実践を聞くと、精神保健福祉手帳を持っていない人でも、発達障害がベースにあって、求職活動に行っても何度も面接に落ちて、でも自分は障害だと思っていないというような方がどうしたらいいんだろうと迷う時に、その法人では障害とかそういうサービス体系とは別の形で、その方が働けるか働けないかというアセスメントをしていると言われるところがあります。そこの活動を見ると、決してそれはお金に全然ならない活動をされているのですが、自分たちが持っているツールを使って、どうやって社会に貢献できるかっていうことを考えている。自分たちが法人の中で、色んな刺激を持ち帰って自分たちは何が実践できるのかということをもう少し幅をもって考えていける余裕みたいなものがあればいいなと思ったりしています。

地域を変えて、地域の中で仕組み作りをする～地域の創造

□ 某市で2年ほど関わっていることがあります。在宅療養の精神科医、医療と若い社会福祉士を繋ぐ事業なのですが、医師たちが入ってきて、一緒にやろうと。なんでそう言うかという、医師が「これからはもう病院で死ぬ時代じゃない」と、受け皿づくりをしたいということです。今までと違って、医師会の医師も、変えようとして頑張っているのですが、在宅療養をしている医師は誰もいないのです。それなりに行政も頑張って、保健所も頑張っているのですが、それできり出そうとしているのです。一方で包括の社会福祉士とかいろいろ力もありますから、頑張って、実際事業的な役割なども担いながら、私が委員長だったのですが、裏で仕組みづくりするなどかなり苦労した結果、結構上手くいってきています。医師会の医師も最初から入って、一緒に事務をしたりしています。そこをもう一步、看取りだけではなく、普段の生活のところも含めて議論をやろうとすると、これは結構ハードルが高いのです。そこをどんなふうに広げるか、もう少し生活支援ということ、今は高齢者だけですが、障害とか子どもとかも含めて議論できるようにしたいのではないかと考えています。今では、そういう取り組みをしようと包括の人たちとか徐々に力を持ってきて言えるようになってきた。そういう人たち無しには運営できない仕組みになってきていると言えそうです。そういう意味で社会福祉の人たちも力を持ってきた。そこに看護師も入ってもらい一緒に普通に医療者と議論できるようになってきているのですが、その中でいろいろな困難ケースとか事例検討をやって議論することになってきています。それが本当に地域を変えて、地域の中で仕組みづくりをするまで行けるか、課題はまだ山積していますが。

□ 地域の創造ということについては、ソーシャルワーカーに必要なこと、それはやはり個別の支援をしながら生活を共にして、日常の生活ってなんだろうと考えながら、その中で地域問題を考えたり、その中で仕組みをつくっていくというところに、ソーシャルワーカーの、あるいは社会福祉士の役割があるのではないかと考えます。

高齢の領域で、新卒の社会福祉士の人たちは相談業務とか地域活動に関わりたいと希望する人が多い中で、介護をまずやってみてからということはあると思いますか。実際、相談員の方々もだいたい介護の現場経験から入りますよね。その中で積み上げてきたものが地域の創造性まで広がるということでしょうか。

□ 私は生活相談員として施設に入りました。措置の時代と介護保険と枠組みが変わってきて、

今またここで大きく変わろうとしています。今までは養護ということがひとつの施設の機能だったわけです。利用者に対して養護を提供する場だった。生活相談員はその中の一つの役割があり、利用者のニーズ、家族のニーズを優先させるということがありました。介護保険になって、介護に関してはケアプランがあり、介護職もふくめ、施設はひとつのシステムで動かなくてはいけなくなり、そのシステムの中で利用者を見ていくようになってきた。そうすると個々の利用者は見づらくなってくる。要するに機能別のケアになってくると個別ケアができなくなってくる。それはシステムに問題があって、そういうところでも生活相談員は、利用者個人に対する視点が求められてくる。施設ではなく、利用者個人の目線で、利用者個人のニーズを把握するということが大事だということは今の施設の相談員の役割というか、利用者のニーズを代弁するという役割が求められている。もうひとつは連携です。特養はもう基本的には終の棲家ではないといいますが、あくまでも住まいのひとつとなってきました。特養に入ったらもうそこで終わりではなく、例えば施設に入った利用者さんが、地域に帰りたと言った時に、これからは、どう地域に帰すかということも求められている。要するに在宅と施設の垣根を取っていくということがこれから求められていくと思います。

そういうところでやはり、人を育てていかななくてはいけないということから、求めているものとは少しずつ変わってきているところをもう少し明確化してもいいのかなと思っています。例えば施設の相談員であろうと、在宅の人をある程度エリアの中に入れていくというか、トータルマネジメントという視点が必要だと思っています。多職種連携の中で、医療職と介護職、福祉職では立場が違います。それをどう同じような共通基盤の上で、要するに共通言語で連携し合うかということが、ソーシャルワーカーに求められている機能かなと思っています。

- 施設と在宅の枠を取り払うための生活相談員の力とは何でしょうか。生活相談員に必要な力とは何ですか。
- 基本は利用者の個人のニーズ、最終的には権利擁護だと思います。
- 市では生活相談員の勉強会とかずっと行っていますよね。どうやってできたものですか。何かきっかけがあったのでしょうか。
- 市では生活相談員が基盤になっているのですね。その基盤は、ソーシャルワークという明確な意識がみんなにあったわけではなく、利用者の生活を守るというか、そういうひとつの信念みたいなものによってつくられてきたものの継承ではないかなと思います。知識というより、利用者の本来の権利、利用者の持っているものに対して見る、感じる心、感性とか信念みたいなものがたまたま地域的に組織化されてきたということだと思います。
- 組織化されたというのは全然知らない者同士だったのですか。
- 同じ業種の施設の相談員の方たちの集まりです。その頃は社会福祉士という資格はありませんでしたが、相談員が集まっていた。きっかけは施設同士の大きなイベントを20年やってきたということがあります。生活相談員が中心になって実行委員会を作って継続したということが、相互の連携のもとで、その上に施設長の連絡会ができてきたという流れです。
- 利用者に寄り添うという感じですか。要するに施設から出るっていいですか、そういった取り組みへの意識があったと思います。
- 高齢者の人たちが施設の中で全然運動できなくて、地域の中で何か一緒にやれないかという話を生活相談員同士で話し合ったことがあったと聞いています。そうした話し合いの中で、いろいろなアイデアが出てきて、そこから繋がりができて、生活相談員同士、次は何が必要かとか、その人たちが今度は在宅福祉サービスの利用となったときに、どう取り組むか、ネットワークを作っていた人たちの繋がりが広がっていった。それが地域活動ではないのでしょうか。
- 福祉系の大学を出て生活相談員として入職しましたが、そこで、利用者がシステムとか制度によって疎外されていると思っていたのです。普通の生活がどうしてできないのかという感覚です。ですから、みんなで集まった時にこれもできる、やれるよという話になってくる。そうすると施設長がついてくるわけです。そんな感じの20年でした。特養も重度化してきて共同のイベントもなかなかできなくなったので、それでは次は何をやるかということから、学会形式の職員同士の成果発表の会をやるかということになりました。きっかけは全部生活相談員たちです。生活相談員がある意味ではそういう利用者の生活に寄り添っている人たちがいたということではないでしょうか。
- 特養は終の棲家のようにあつたけれども今は違う。そもそもご家族が地域で暮らしていたり、

老老介護で夫婦の一方は入所していても一方の介護の問題があったり、もっと原点に立つと通常の生活の延長で介護予防に始まり、そして通所とか訪問介護があって、そして施設への入所とか本人や家族の点と線の支援がずっと地域の社会資源とつながっていく感じでしょうか。

社会福祉士の役割は

□ 最近10年ほど介護福祉士のキャリアパスについて取り組んでいます。介護福祉士が足りないと言われる中で質の問題が問われていて、まとめが出されていますが、介護職のリーダーが必要だということになってきました。介護福祉士のリーダー教育というのができていない。教科書でも連携という言葉は頻出しますが、中身が伴っていない。しかも介護福祉士の次はケアマネだという流れです。そういう意味で今リーダー像とは何か、機能と役割は何か、大変大きな課題です。考えてみると、社会福祉士の地域の中のキャリアパスと言うか、社会福祉士も同じ状況なのではないかと思っています。特に地域のマネジメントです。介護福祉士も実は介護職のチームのマネジメントなのです。それから多職種との連携のマネジメントが課題です。そこが今の時代に合っていない、遅れていると思っています。そういう意味では地域包括ケアシステムの仕組みから考えると、社会福祉士の連携とは何か、協働とは何か、そこで社会福祉士が何を担うかが大きな課題かなと思います。元ソーシャルワーカーという立場でいえばそのところは必ずしも議論されていないのではないかと。また、社会福祉法人の役割の見直しがあります。そうするとアウトリーチはどう考えるのかということもあります。これは医療ソーシャルワーカーにも同じように言えます。病院内じゃなくて地域完結型医療に変わってきたわけです。そういう意味では障害の分野と児童の分野で必ずしも同じとは思いませんが、重なる部分もあるのかなと思います。

□ 連携とか協働というキーワードも今回の調査検討の中でも絶えず出てきています。それが実際どうできているのか。特に社会福祉士にその機能とか役割を担うことが求められているわけです。そういった中で、事業所の特に管理者の方々がどう考えているのかということとを把握していこうということで今回の調査を実施しました。ポイントになるのは、今回の調査研究事業の目的と内容ですが、社会福祉実践における組織経営者が社会福祉士有資格者に対する期待が不確定な中で、資格取得支援をどうすすめていけばよいかということ。実際に福祉サービス経営者が自組織内の社会福祉士国家資格取得者を養成することにどういう考えでいるのかを確認していこうということが目的でした。

今回の調査実施に先立って、ヒアリング調査を行いました。5施設・団体で計約12時間近いヒアリングで、ひとつひとつの意見を分析しながら見えてきたのが、どの施設長も共通して、社会福祉士の国家資格は取得してほしいと思っていることでした。必要な理由は、多職種連携とか、地域の仕組みづくり、相談援助、利用者の権利擁護ということということでした。ただ、「社会福祉士は必要だけれど、資格を有しているだけではダメ」だということが、各施設共通で出てきたキーワードでした。必要とされる業務を行うためには、個別援助力の向上がまずあって、そのうえで地域との関係づくりや必要な力をつけるための育成が必要だということです。一方で、「資格を持っていなくてもその力は持つことができる」という意見も出ています。また、社会福祉士が活躍できない課題もあるとして、組織内で社会福祉士の役割が認知されていないというものです。様々な職種の職員がいる中で、社会福祉士だからできることは何か、組織内で認知されていないということです。さらに施設長自身が、社会福祉士の役割を認識していないということもありました。制度の問題もあり、資格がなくても、社会福祉士でなくても福祉施設の職員になることができる。だから社会福祉士の役割は認知されていないのではないかという意見もありました。また、養成教育上の問題もあげられています。雇入れた社会福祉士が役割を認識していないという課題も出されていました。

このヒアリングを受けて、調査をどういう形で進めていくかということとワーキングチームで検討を重ねました。社会福祉士としての役割を担っていくためには、資格を取っただけではなく育成が必要だということ。育成ということでは、管理者の、組織体としての役割が必要で、その組織体の実態を把握する必要があり、その中で求められている地域の連携、多職種機関の連携、協働を行うために組織はどうしたらよいかを検証していくための課題を把握することを目的に調査項目を検討しました。社会福祉士資格保有者の施設職員にも調査をした方がよいの

ではないかという意見もありましたが、今回は調査対象施設を抽出し、施設管理者への調査として実施しました。

調査結果の概要ですが、「施設では社会福祉士を必要としていますか」という設問では「どちらともいえない」が34.4%ありましたが、「必要」と「おおいに必要」合わせると57.9%となりました。半分超の管理者が必要だと考えている。「どの程度必要ですか」という設問では、「一部」「数人」合わせて約9割でした。「採用時の基準」では、「必須ではないが社会福祉士資格があれば望ましい」が52.2%、「必須条件にしていない」も35.2%となりました。施設管理者が「社会福祉士に期待しているか」では、「期待している」「大いに期待している」合わせると57.4%でしたが、「どちらともいえない」も35.5%ありました。「大いに期待している」「期待している」という回答の内容は、「高度な相談援助」「権利擁護」「利用者本位の支援」「ネットワークを築くこと」で、共通しているのが「利用者」というキーワードが入っています。「施設で雇用した社会福祉士は期待に答えるものだったか」は「応えている」「大いに応えている」合わせて40.2%でしたが、「どちらともいえない」も37.3%あり、ほぼ同じ程度の状況です。「社会福祉士資格を取得してほしいか」では、「大いにしてほしい」「してほしい」合わせると53.7%となっています。これは介護だと「取得してほしい」は8～9割くらいになると思うのですが、社会福祉士ではそうではなかったということになります。「資格取得の支援策を実施しているか」では51.3%が実施していないと答えています。これも介護だと8割くらいは支援策を実施していると思います。次に、社会福祉士資格が職務、業務と連動していない状況についての設問になりますが、「基準等で資格を求める職種があった場合、社会福祉士でなくてもその職種を行うことができるから」では、「大いにそう思う」「そう思う」合わせて81.8%になっています。「養成学校で教育される専門性と施設での必要とされる専門性が一体でないから」では、「大いにそう思う」「そう思う」合わせて47.9%、「社会福祉士の養成教育だけでは社会福祉実践において即戦力にならないから」は、「大いに思う」「そう思う」が約6割。「社会福祉士を雇用してもサービスの質の向上につながらないから」では「大いにそう思う」「そう思う」合わせて15.8%、「全く思わない」「あまり思わない」合わせて50.4%となっていて、社会福祉士資格があることでサービスの質の向上につながると考えている方々が多くなっています。「社会福祉士を配置したとしても報酬、補助金、委託金などの収入に加算がないため」では、「大いにそう思う」「そう思う」合わせて58.7%という結果です。

次に、社会福祉士を専門職として育成する役割は誰が担うべきかという設問ですが、「有資格者自身」が8割強となっています。大卒の社会福祉士を雇った時、どのように配属するかについての設問では、「すぐに社会福祉士にふさわしい部署に配置する」は「大いにそう思う」「そう思う」の回答は23.1%、「あまり思わない」「全く思わない」は合わせて73.5%です。「いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことを説明したうえで施設利用者の直接支援を行う部署に配属する」では、「大いにそう思う」「そう思う」が65.2%でした。この設問では「当該職員に説明したうえで」という聞き方です。「当該職員に説明せずに」となると「あまり思わない」「全く思わない」合わせて69.2%になります。「有資格者ということは考慮せず、施設として必要な部署に配置する」は、「大いにそう思う」「そう思う」が42.1%、「あまり思わない」「全く思わない」は合わせて54.7%です。ここで伺えるのは、社会福祉士を雇入れた際に、「あなたにはこうなってもらいたい」としながら「でも今は直接的援助に入ってもらおう」ことで経験を積むなりして、社会福祉士としての必要な職務に配属するといった答えが多かったということになります。社会福祉士養成機関に期待することで多い回答は、「相談援助技術を高める養成をしてほしい」「実践力を高めるための実習教育の充実」でした。「社会福祉士会に期待すること」については、「社会福祉士の専門性を高める育成を充実させてほしい」が65.6%、「社会福祉士の社会的評価が高まる活動をして欲しい」が51.8%となっています。「社会福祉士会に期待するものはない」という回答は3.2%でした。

いくつかの設問について、施設種別ごとにクロス集計もしてみました。「社会福祉士に期待していること」の第1位では、高齢分野では「利用者へ高度な相談援助ができること」、障害分野では「利用者本位の支援ができること」、児童分野では「利用者の権利擁護ができること」の回答が多い。大卒の社会福祉士を雇った時、どのように配属するかについての設問を分野ごとにクロスすると、「すぐに社会福祉士にふさわしい部署に配置する」は、どの分野でも「あまり思わない」が多い。「いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことを説明したう

えで施設利用者の直接支援を行う部署に配属する」は、児童分野では「あまり思わない」とする回答が多いが、他の分野では「そう思うが」多い。逆に「将来、社会福祉士にふさわしい部署・職種に就くかは明確にせず、施設利用者の直接支援を行う部署に配属する」では、児童分野のみ「そう思う」が多く、他の分野では「あまり思わない」が多い。「有資格者ということは考慮せず、施設として必要な部署に配置する」は、高齢分野では「あまり思わない」が多く、その他の分野では「そう思う」が多いという結果でした。

社会福祉士の専門性

- 専門性というところをどうとらえるか。感じたことは、養成機関が現場を尊重していない、否定的だなということです。そこにすごく違和感を持っていて、問題のいろいろな事が表れているのかなと思いました。現場としては役に立つ人を養成してほしいという思いがあるということです。福祉に共通しているのが利用者の生きる力を頼りにする、それを邪魔しない、環境を整備すること。例えば医療分野では、怪我に対しては異物を除去して安静にするということです。子どもを産むことと言えば、子どもの育つ力で色々回復し、問題があったらそれを克服するということです。そういったことが福祉の分野では明確になっていない。ソーシャルワークということが言われてきたときに、まさに従来ケア中心の考え方だったのが、環境という部分に視野を広げて、ソーシャルワーカーの支援で大きな能力を持つことが子供の現場では子供と大人の関係ということでは凄く良いと思うのです。先日、法人で社会福祉士の有資格者が中心になっているソーシャルワーク研究会がありました。保育、児童、障害、高齢の各分野の職員が集まって、社会福祉法人改革に係る話題が中心でしたが、地域に何ができるかという話になり、福祉は基本的には制度によるサービスですから、施設としての本来目的でやっていくとどうしても利用者に対する援助が抜けてしまう。それが在宅の場合には、今の地域がそれだけ人を支える力があるかどうかです。ソーシャルワーカーのセンスとして、創造性という地域をつくっていくという部分があって、それに制度にない部分をどうしていくかという考え方が必要ではないかと思います。事例報告を聞いていると、現場では本来サービス以外のところで関わることが必要になり、様々な機関と連携して、民生児童委員にも関わってもらいながら取り組んでいる事例も出されていました。今、地域で孤立化という福祉問題を抱えているときに、どう貢献できるかということなのかなと考えました。多職種連携といってもそれはどうしても網の目のようなもので、いくらすくってもすくいきれないようなところもあるかもしれない。その辺にソーシャルワーカーが関わっていく必要があるのかなと思っています。福祉の現場は生活問題ですから、すごく幅や分野が広いので、ソーシャルワーカーならば社会に信頼されるためにも基本的な知識、技術、価値観を持っていることが必要だと思います。それにプラスして専門分野が明確に見えていること。そのベースのところみんなに分かるように説明できるいいのではないのでしょうか。ということは、現場も社会福祉士は何ができるか分からないとか、期待できないっていうのは、そのあたりのことが問題なのではないのでしょうか。例えば、子どもの現場では適切な資格を持っていても性的な事件を起こしてしまうような職員が来ることを恐れるわけですね。社会福祉士ならそういう問題は無いということが出来るのか。単純な考えですが福祉の人材として信頼できること。地域の中でもこの人は信頼できるというものが社会福祉士という資格の保証書のようなものであると、資格がなくても出来るということは経験主義なのですね。社会福祉士でなくてもできるというものは、現場の専門性がまだ十分じゃなくて問題がまだ見えてないということになると思います。だから問題を見えるようにしていける社会福祉士であることが望まれます。そういうものが見えてくることによって課題が出てまたそれに対する対応ができる。だから見える力をつけることが必要だと考えます。
- 養成の問題があるということですが、一方で現場自体がどんな専門性にするかが見えてないということでしょうか。
- そうですね。調査の回答結果にあるように、施設長が期待していることの1番目が利用者本位の支援ということと利用者の高度な相談援助です。逆に考えると、それが無いと言っているともいえるのではないのでしょうか。高度な相談援助がどういうことかということは置いておいても、本当に利用者の相談援助をしているのかというあたりが施設長の思いとしてあって、そういう回答になっているのでしょうか。利用者のニーズが何か捉えきれていないのではないか。

そういうところから、現場が専門性ということについてどういうものを求めているか。例えば特養だと、昔は衣食住を提供していればいいという時代から、今は権利擁護ということ、利用者の自己決定、自己選択というところに基本的なニーズがあるんだということがまだ表現しきれていないという感じでしょうか。施設長は、施設本位、職員本位ではないということを行っているのかなと思います。高度な相談援助というか、利用者、家族のニーズを捉えてくれという思いがあるのではないかと。2番目に多職種連携ですね。チームで、チームの中で実現していく、地域の中でやっていくんだということでしょうか。施設長たちも漠然としたイメージとしてかもしれませんが、何か利用者の権利が侵害されていると思うところがあるのでしょうか。例えば、ケアの中に基本的ニーズを押し付けるといふか、利用者にも我慢しろとみられる部分があると感じている。利用者に対して、利用者の生きる権利を保障する、それがソーシャルワーカーであり、生活相談員の本来の役割なのだよという思いがあって、この期待していることとなるのではないかと。「どちらとも言えない」という回答も結構あり、施設長自身がイメージしきれてないということもあるのかなという感じがします。

- 要するに生活相談員として仕事をしているけれど、ソーシャルワークということではやっていないのです。だからあくまでも生活相談員なのです。ソーシャルワーカーではない。施設の生活相談員も自分はソーシャルワーカーだと思っていない。施設の中で育てられない、施設の中でソーシャルワーカーを育てきれていないのだと思います。例えば社会福祉士の実習でも施設実習はあってもソーシャルワーク実習というのはありません。施設の生活相談員の実践の中で、ソーシャルワーク実習は提供できていない。ちゃんとイメージできていない。そういう面では施設の中でソーシャルワーカーを育てていく方法がない。だから専門職に期待するところがあって、専門職自身や業界団体に期待する。自分たちの中で育てられていない。
- 利用者本位の支援を施設長は期待しているというところで、特に精神の方の支援を考えると、利用者本位であることはすごく大切ですが、かといって精神の方々の認知の面での歪みというのがあり、そのこととどう折り合いをつけていくか、利用者本位としつつ、一般的なものとすり合わせていくというところが大きいということがあります。利用者本位でありながらも、そういったことをやり取りできるような関わり方のようなものを期待されているというか、そういう折り合っていく力を期待されているのかなと感じた。
- 精神の場合、授産、訓練の場面と相談支援の場面と両方職員としては期待をされています。授産の部分で言うと一般的な概念で職場だったらこうしてくださいということが、一方でその方がどうしていききたいのか、どう自分の希望を実現していききたいのか、その尺度だけを当てはめればいいわけではなく、その中で本人のどうしたいのかということと、現実のレベルをすり合わせていく作業がすごく難しい。それが上手くできないと、結局は本人と対立するような関係になってしまうところがある。
- 調査結果で利用者本位というキーワードが障害分野で一番多かったというのはどう思いますか。
- やはりその部分が一番仕事のベースになるので、一番大事なのかなと思います。
- 「ご本人のことを優先する」と言えばある意味楽というか、もう少し深いレベルでそういうことが利用者と共にしながら、確認しながら進めていくべきものであって、それができないと、逆に押し付けになってしまったり、逆に利用者本位だけになってしまったり、非常に難しいと感じています。
- ほぼ9割、精神保健福祉士資格を持っている職場です。現場の一番上の職員が持っていないのですが、実績とか経験の中で仕事をしています。そういったことは学校で養成されてはこないと思います。年間20名ほど精神保健福祉士養成課程の実習生を受けていますが、普通の大人であってほしいという期待のみです。
- 最近、人手不足で採用者を選べないっていうのもありますが、現場に来てから育てるのかなという感覚で施設長たちはいるのかなと思います。実習に関してですが、地元の施設の実習先を学生に探させるのですが、学生たちが、人の関わりがない中で育ってきたのだと実感することもあります。地元なのに行ったことのある店もコンビニだったり、道を聞きたくても聞けないとか。最近の子どもは、家に帰っても誰もいない、誰か心配してくれる人もいない、途中で声かけてくれる人もいないという中で育ってきて、コミュニケーション能力が低い。先日の授業で、演習の授業なので当然グループワークとかディスカッションするのですが、最後のリア

クッションペーパーで、初めて人の意見をこんなに真剣に聞いたり、自分の意見を聞いてもらい充実した授業でしたと書いてきた学生が半分もいました。

□ 施設職員はその卒業生です。施設では採用の時はコミュニケーション力を大事にしますね。

現場と養成機関との連携の必要性

□ 共通して、実践と教育の違いが出されています。現場での専門性とは何かということ、人材を養成する、育てる難しさも出されています。

□ この調査結果はすごく興味深くおもしろいと思いました。社会福祉士に期待することで、高齢、障害、児童の各分野で差が出ているなと思いました。これは社会福祉士への期待というか、施設の特性も大きく影響しているのだと思います。例えば障害分野では多職種との連携はあまり期待されていない。これもたぶん就労支援なのか、生活支援系なのか、また障害種別で精神とそれ以外とで分けるとまた違ってくると思います。施設の特性上、障害だと利用者本位、本人が何を考えて何を希望しているのかということを中心に考えようということだと思いません。高齢の場合だと、例えば認知症の利用者に対して、介護では尊厳ある介護ということが言われていますが、当然それは大事なことです。そこを介護職ではなく社会福祉士だと、相談という言葉に置き換えているのだらうと思います。高度な指導員業務で児童が1位、2位、3位とも高く、合計するとこと利用者支援、高度な相談援助を足して合計すると、あまり変わらない。それぞれの施設は相談がまず大事だということですが、利用者本位なことと権利擁護という部分が児童の特徴だなどと思います。子どもたちの生きる力を支えていくことなのだとすることがすごく感じたところです。地域のネットワークというのは、これは高齢分野では地域ケア会議などで、地域との関わりが非常に高いのだと思います。その他の施設でみると、これが結構他と違うなっていうのを感じました。資格取得の支援、研修という部分で、施設外での研修の割合が高いですが、その後どうやって有資格者の研修をしているか、どこに期待しているのかということ、自己研鑽させる方向性が強いなと思いました。社会福祉士及び介護福祉士法の平成19年改正で、より質の高い養成・確保に努めることとされたということもあると思いますが、資格を取ったら後は社会福祉士自身でというのは、期待はしているけれど、社会福祉士がちゃんと研修できる場があったり時間があつたり意欲があるかということ、まだまだ課題があるのではないかと思います。相談援助、ソーシャルワークということでは、他のソーシャルワーカーや社会福祉士に出会って、相互に研修して自施設と他施設との違いを理解しながら、自分の業務にフィードバックしていくという機会がどこまであるのかということも課題かと思いません。

養成校等で教育される専門性と施設の業務で必要とされる専門性が合っていないというのはそのとおりだと思いますし、即戦力にならないというのもなるほどと思うのと同時に、4年間の教育の中では、実習とか教育体系の限界もあるのかなと思います。配属の部分が想像どおりというか、学生を見ていると、学生の期待は介護ではなくて相談がしたいから学校に来る人が多く、明確に介護を希望する学生は介護科に行く。相談業務に就きたいとか研究職、行政に行きたい人は社会福祉士の学部にくる。実習に行くと、利用者のケアに触れると、特に子どもの施設に行くとか保育の技術がないので非常に苦労して帰ってきて、それで打ちひしがれる学生もいれば保育士資格を取ろうとする学生もいれば、現場との違いに触れて私は福祉には行きませんという学生も出てくる。高齢の現場に行くとか多かったです。それはそれでももちろん養成機関側の課題でもあることなので、利用者支援、権利擁護もそうだし、利用者主体の支援をしようと思うと、まず本人のアセスメントをするために介護的な支援だったり、保育的な支援だったり、関わりっていうのは必要だということはどう理解させるかという課題をもっとすごく感じています。そのうえで、利用者と現場を繋ぐ課題と支援の方法とか法律とか、全部が分かって初めて相談ができるのではないかとということだと思えますが、4年間で体系的に教えているつもりですが、なかなか伝わっていないという自己反省とともに、施設側もすぐにはそういった部署に相談員として配属はしないと、ただ本人に説明する、しないという部分はどうか分らないですが、おもしろい結果だなどと思いました。また、先ほど出ていた、地域の孤立化についてですが、これから社会福祉法人が地域貢献ということを問われていく中で、やはり地域の中に自分たちがやっている高齢、障害、児童、その他の様々な事業が、利用者だけではな

く、地域の中で支え合っている人たちとどう関連していくかということが、現場の介護職、保育職よりも相談員の役割だろうと思っています。それは卒業後に現場に入ってから課題だとも思います。ソーシャルワークということを経験しているように見えて、現場で相談員業務があって、その相談員業務も法令上は何をするということが明確ではない中で、ソーシャルワーカーではなく相談員になってしまう、本来相談員に求められるソーシャルワーク的機能というものが十分ではなくて、それを自施設で研修していくとソーシャルワークではなく、自施設で必要としている相談員になってしまう。地域の他機関や地域の住民や多職種で繋がっていくというソーシャルワークをやっていると思うと、施設の中での研修では限界があると思う。施設を越えたところでの取り組みも必要ではないかと感じました。

□ 養成校側としては、やはり社会福祉士が福祉関係の職種についてほしい、なんとか活躍して福祉を良くしてもらいたいと考えているわけです。福祉現場で人が足りない状況の中では、ぜひ社会福祉の従事者になって欲しいという思いがあります。調査の配属に関する回答結果についてですが、社会福祉士を持っているから相談援助職にすぐ就けるという考えを持っている教育業界の教員、学生もまだ相当多いのだらうと思います。実際に就職をした学生が、介護に配属させられた、ということをする教育側の方々も相当数いるのが現状です。施設側が採用時、あるいは職員のキャリアパスを考えると、どういうビジョンを持って育成していこうとしているのか、養成校側もきちんと確認をしながら養成に携わって、人材を供給していくということをしていかななくてはならないんだと改めて感じました。

つまり、養成課程の中ででき上がる人材像、たぶんコミュニケーション能力とか人との関わりという対人援助職として必要なスキルという一般的なことが身に付いていないという現状に関しては、これは養成側で相当強化しないとイケないと思います。ただ即戦力になる専門職を4年間で養成できるかという限界があると思います。養成段階で一定の卒業時の人材像、ビギナー像を設定して、そこから実際に現場に入ってからどう伸びていくかという、採用者側の育成ビジョンとをある程度すり合わせながら、長いスパンで、専門職としての伸びを想定して養成側は教育し、施設側は職員を育てていくとう、これまであまり関わってこなかった関係性を意図的に強化していくことは必要だと思います。実習の話で現場に関心がない教員がいるというお話がありましたが、非常に問題だと思っています。現場あるいはフィールドを想定できない教員が実習指導に携わって、実際に実習時訪問に行くと学生のスーパービジョンをするという実態もあるわけで、その辺は変えていかなければならないと思っています。実習時間数もそうですが、実習以外での人との関わり強化、関わりという人ときちんと関われる、あるいは地域貢献の話で言えば、フィールドをきちんと理解する、自分の住んでいる場所や学校の周りの地域を理解するために外に出ていく、教育課程の中でそういう仕組みを考える、色々やり方はあると思いました。社会福祉士の養成課程の見直しの中でも、足りない部分を悲観的に見るのではなくて、これをやったらこうなるというプラスの部分に着目して改めて検討していけるのかなと思います。

□ 例えば相談員が複数いる施設では、先輩がいて、後輩が入ってすぐに育てる職場になっていればいいのかもしれませんが、必ずしもそういう状況ではなく、いきなり新人に相談業務に就かせるというのは現実的ではないと思います。一方で「全く思わない」「あまり思わない」の回答も相当数あるという結果は、認識を変えていただけるよう、養成校側が努力をしなくてはイケないのかなとも思います。養成に対して全く期待をされていないとは思いますが、大いに期待はされていない状況だと思いました。

□ 社会福祉という捉え方で思ったことは、いわゆる知識や学んだことを身に付けている専門官のようなイメージをしているのか、ソーシャルワーカーとして、現場に出て通用する、様々な関係機関を巻き込んで、支援を必要としている人のために動ける人をイメージしているのかということでも違いがあるのかと思います。社会福祉士＝ソーシャルワーカーでありたいと思っているのですが、学校出たての人が、私もそうですが、ソーシャルワーカーかと言うと絶対あり得ないです。現場とのミスマッチがあるのだと思います。社会福祉士資格を持った方が入ってきた場合に、施設側がさらに専門性を高めるために、何か育成をしようと考えているかに対して「わからない」が4割あるということは、実は施設の側も社会福祉士に何を求めているのか、どうなってほしいのかということが掴み切れてないのかなと思いました。

社会福祉士に期待していることであげられているものが、それを社会福祉士に求めているの

かというところではなく、それぞれの領域で大切にしていること、権利擁護や利用者本位の支援、高度な相談援助ができることというのが、それぞれの現場で一番大事にしている、それをしてあげたら嬉しいと思っているのかと感じました。社会福祉士が活躍できるよう、環境を整えていくという施設側、管理者のビジョンがあって、そのためにキャリアアップとかステップアップしていく仕組みがイメージできていれば、きっと社会福祉士に求めるものも、育ててもらえる過程も分かりやすい。それがお互いに曖昧なままきいているのだなと感じました。施設側だけが育てる必要はないし、専門職団体もそうだし、資格を取ったあと、どうなって欲しいのか、構築していくシステムというのを一緒に考えていければいいのかなと思いました。

- 「社会福祉士でなくてもその職種を行うことができる」に対して「そう思う」が8割超という状況は、やはり社会福祉士ではなくてもできると考えられている方が多い、やっぱりそうなんだなと実感しました。利用者に関わるときは、技術や共通的な価値観が重要になってくると思います。それを現場だけで研修することは難しいと思います。養成側の卒業時に到達してもらいたいレベルもあると思うし、いろいろな方々が連携してこの問題を解決していかなくてはいけないと思っています。

社会福祉士への期待

- 社会福祉士は、福祉の現場の中で何を期待されているのか、学生や養成校側、施設の意向がかみ合っているのだろうかと感じました。施設側でも求人の際には、社会福祉士必須としていることが多いと思いますが、資格必須にして施設は何を期待しているのか、施設の業務によって配置基準上も社会福祉士でなくてもいい。相談員やソーシャルワーカーは業務の中身としては資格はあったほうが良いと思いますが、施設側では、新卒者は社会人としての基本的な対応ができればよいということが回答の結果だと思います。ですが、ある程度広く福祉の知識を習得してきている人だということで、求人の要件に入れるのかなという気がします。社会福祉士資格を持って入ってくると、採用側で期待するのは、ある程度福祉の知識がある、全然ない方に比べれば、仕事にも入っていきやすいという部分があると思います。そのあたりをどう整理していったらいいのかなと思います。もうひとつ、社会福祉士は制度上、知識とか勉強する領域もとても広いですが、高齢、障害、児童など分野によって状況が違ってくると思います。高齢の分野だと、施設の中でも多くの職種の方々がいて、連携しないと回らない、地域に向けてのサービスを展開していく中でも地域の中でも様々な機関と連携していく必要がある。それが社会福祉士でなくてはならないのか、ということです。それが社会福祉士であったほうが良いということであれば、そういった部分を少し考えなくてはいけない。施設で今働いている人たちが社会福祉士を取るといえるとき、施設の管理者の方々はどういう期待があるのか。逆に管理者が期待をしていなくても、働いている職員が何かしらの志を持って社会福祉士資格を取ろうとしているところはなぜなのかということも含めて、それぞれの場面で考えなくてはいけないんだろうと思います。
- 調査結果はなかなかおもしろいと思いました。調査結果と私が思ったイメージはそれほど大きく違わないのですが、改めて考える必要があると思うのは、直接支援を行う部署に配置するで、「大いにそう思う」「そう思う」が6割、「そう思わない」「全く思わない」が3割です。直接処遇、直接支援に配置する意味というのは管理者、施設長の考えでかなり違うのではないかと思います。人が足りないというのもあるだろうし、現場では経験がないと勤まらないのだということでしょうか。あるいは介護とか保育は、ソーシャルワークとはちょっと違うとされている分野も知っておく必要があるとかいろいろな意味があるのですが、結構俗っぽいところもある。直接処遇をとっているのは結構大きな意見だと思いました。これらのことを私たちは次はどう考えるかということだと思います。もう一方では、権利擁護とか利用者本位ということが高いわけですね。直接のところはタッチしないで、利用者本位とか権利擁護だとかの感覚とか視点とか価値とか、身に付くのかどうかということとはちょっと論証する課題かなと思いますね。つまり俗っぽく言えば、その人の責任を持つということはどうしたら身につくのだろうか、あるいはその人が、今の時代で言うと地域で暮らしていけるということに責任を持つ、特に生活の面で責任を持つということがどうしたら身につくのだろうか。あるいは、地域で考えれば、地域の連携ですね。連携が必要だということに自ずとなるのですが、そういう価

値観というのはどこで生まれるのだろうかということです。そういったことは一人ひとりの支援をした体験ということがあるということが結構大きい。あるいはその人の生き様に責任を持つというのは断面ではないですね。この時間だけ責任を持つということではなく、ずっと持つことで、それが医療職と決定的な違いだと思うのです。そういう視点というのはどこで生まれるのだろうか。そういうことを最近すごく考えるところです。そういう意味で言うと、ちょっといろいろ考えなくてはいけない側面があるなと思います。個人に責任を持つということと地域に責任を持つということが両方必要だという時代になってきています。それをソーシャルワーカーなり、介護福祉士なり保育士なりの分野で、特にリーダー層と中堅層をどのように育成するのかという課題ですね。調査の設問では利用者本位と地域のネットワークは別々に聞いているのですが、これをどのように考えられるか。両方持たなくてはいけないのです。それをどのように教育したらいいのか、育成したらいいのか、今の教育機関の課題はなんだろうか。現場の問題は何なのだろうか。それがこれからの課題かなと思います。

個別援助の向上と地域との関係づくりが別々ではいけない。一体化しないといけない。今は教育上別々に教えています。特にケアマネジャーがそうです。ケアマネジャーは個人の責任で地域福祉に関わることはその人の力量に任されている。それは相談員にも言えるのではないかな。特養の生活相談員でも、入所者だけ責任持つ、退所するときには責任持たないということではないですね。それと、施設別に状態別に傾向が少し違うのではないかと感じます。もう一つ、連携は施設内、の多職種連携と、地域の連携を同じに考えていいのかということです。医療のための連携だったら病院と地域で同じでいいと思いますが、介護とか生活を考えた時に、IPWと言われる多職種連携と同じに考えていいのかということ、少し違うのではないかと思います。病院は医療が目的で、退院させることが目的で明確です。生活の場合、地域の場合は、生活を成り立たせるというところに医療も入るわけです。その場合、目標の設定の仕方は病院と違うし、その時にソーシャルワーカーは何ができるのだろうかということが、今、私たちに突き付けられている課題ではないのかと思っています。もう一つ、社会福祉と看護の学生に、社会福祉法の第3条の福祉サービスの基本的理念と第4条の地域福祉の推進だけを半年間教えています。日常生活を営むという意味をディスカッションする授業なのですが、今の学生は日常生活という言葉も、ほとんど理解できないですね。介護福祉の学生もADLと考えていたり、保育もかなり難しい感じがします。法律用語ですから、それをどう考えるかというのは私たちの考え方なのですが、そこに含まれている生活の質みたいなものが伝わってないなと思っています。より深刻で、次の時代に社会福祉が展開する上で大きな課題だと思っています。

- 教育側と実践側とで専門性ということの中身が共有できていない、明確になっていないということ、また種別ごとでも違いがあることも含めてこれからどう考えていくかということでしょうか。また、個人に責任を持つという視点が重要なのかなと思います。
- 簡単に言えば逃げない、その人の生活から逃げない、地域から逃げないということではないでしょうか。
- 例えば、建物を建てるには大工や左官が必要です。大きな建物であれば建築士などの専門家がいます。そういう専門家を養成するわけです。資格が必要ならそういう資格をつくる。ソーシャルワーカーはどういうイメージで、施設がどういう機能を果たしていくのかということだと思います。制度や仕組みが変わっていく中で、児童養護施設も治療的な機能であったり、家族を対象にしたり、いろいろ広がっていく中で変わってきていますが、総合的に見直さないままで、現場の要求としては人手不足から新しい人に入ってもらったり、家庭支援専門相談員や個別対応職員が配置になってきています。数多く分野のある社会福祉の現場に対してオールマイティーなソーシャルワーカーなのか。社会福祉士のイメージもただ資格をつくらうという意気込みで作ってしまったのか、そのあたりを整理しないといけないと思います。現場がそこを意識しながら議論しないと難しいと思います。養成カリキュラムは何を前提に作ったのか、保育士も教育年数は変わらず授業数も増えない中で、家族への支援が必要となり演習も増えています。人材育成は、養成は養成校に丸投げなのですね。責任ということであれば、大元が責任を持たないで、出先に責任を持たせるという体質を変えていくということ。それこそソーシャルワーカーが社会変革をしていくということの使命を同時に考えながらやらないと、出てきたことについて対応していくという対処療法的なことだけでは難しいと思います。
- そうすると施設側からも何か働きかけていかないといけない。

- 児童養護は地域化、小規模化で組織は小さくなっている。欧米のように子ども一人にスタッフが3人も4人もいる体制で、スタッフが子どもの何倍もいるようであればいいのですが。理屈はあっても現実をきちんと捉えないで、結局最後は自己責任で終わってしまう。
- 現場と養成側でそういう視点でやり取りする必要があると思います。福祉の現場で人の尊厳をとというのは言葉では簡単ですが、子を虐待している親やネグレクトしている親を、職員が心から尊重できる環境をつくっていくというのは大きな課題です。うわべだけではなく、相手を心から尊重するという関係を、その行動と人格を別に考えられるようなものがないと人の援助は出来ない。そういうことを実現する現場と、その人材を養成する、あるいは現場の抱えている問題を研究するという部分が一体化しないと専門性を確立できない。福祉の専門性は確立できないと思います。
- 現場の実践と教育、養成側がどう繋がっていくのが課題です。
- 連携はしていますが、何をどう連携をしているのか、きちんと整理しないといけない。
- 実践と養成でそれぞれ目的が違うところが、本当は目指すものが一緒にならないといけない。
- ベースになる生活の部分、ここをどうするか難しいところですね。言うほど簡単ではない。医師がリーダーシップを取れるかというところでもない。ソーシャルワーカーも皆が取れるかというところでもない。地域のまちを皆でつくっていく。その形成過程をサポートできるソーシャルワーカーとは何かということが課題だと思います。
- 本日は、いろいろ意見を聞かせていただきありがとうございました。今回の調査結果をきっかけに、それぞれが連携し、社会福祉士がソーシャルワーカーとしてその期待される役割を担っていくための方策を引き続き探っていければと思います。

6

參考資料

平成 27 年 2 月 16 日
東社協福振第 613 号

社会福祉施設 施設長 様

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
事務局長 小林 秀樹
【印章略】

平成 26 年度 東京都共同募金会特別事業費配分事業
社会福祉施設における社会福祉士の配置等実態調査の実施について（依頼）

時下、益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。

東京都社会福祉協議会では、平成 13 年度以来、現任社会福祉事業従事者が社会福祉士国家資格の取得をする際の支援をするため「社会福祉士国家試験準備講習会」を開催してまいりました。実施から 14 年を経過した現在、他の民間企業においても同様の講座が多く実施されている中で、本会での事業継続について課題となり検討を行っております。

そこで本年度東京都共同募金会より助成を受け、東京都内の社会福祉施設における社会福祉士の配置状況、配置後の評価、その他配置に係る実態を把握し、今後の事業実施の検討を行う際の貴重な資料にさせていただきたく、標記調査を行うこととなりました。

また、昨今の地域ケアシステムの構築においては、高齢者施設だけではなく、他の種別の社会福祉施設においても、地域での関係機関との調整、多職種連携等が求められ、その役割を担う社会福祉士の期待は高まっているものと考えられます。こうした中で、社会福祉施設における社会福祉士配置の実態を把握することにより、その課題などを関係機関等に提起できればと考えております。

本調査票は、東京都都内社会福祉施設の中から抽出をした施設の方々に送付させていただいております。非常にお忙しい中大変恐縮ではございますが、社会福祉事業の発展に資するためにも、何卒ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

記

- 1 送付書類 ①「社会福祉士施設における社会福祉士の配置等実態調査」調査票 1 部
※封筒宛名施設の所属長様にご回答をお願いいたします
②調査票返信用封筒 1 通

- 2 調査票送付について お手数ですが、調査票は、平成 27 年 3 月 2 日までに、返信用封筒（切手の貼付は不要です）にて送付いただきますようお願いいたします。

- 3 問合せ先 社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 福祉振興部（小野）
TEL 03-5283-6890 FAX 03-5283-6997

以上

社会福祉施設における 社会福祉士配置に係る実態調査

実施：社会福祉法人 東京都社会福祉協議会

- 本調査は、**貴施設・事業所の管理者様**に記入をお願いしたいと考えております。何卒ご協力の程よろしくお願いいたします。
- 本調査票は全体で7ページあり、**回答時間の目安は20分程度**です。
- ご回答内容は、東京都社会福祉協議会において集計・分析を行い、結果を報告書として作成する予定でございます。ただし**施設・事業所名を公表することはありません**ので、率直なご回答をお願い申し上げます。また、回収した調査票は、調査集計後破棄いたします。
- 特に断りのない限り、**平成27年1月1日時点**の状況をご回答ください。
- 本調査票はご記入後、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、**平成27年2月27日（金）**までにご投函ください。

本調査は、調査送付宛先の所属長様あるいは管理者様に

ご記入いただくようお願いいたします

～調査票の回答方法について～

1. 問1から順にお答えください。一部の方にだけお答えいただく質問もありますが、その場合は、赤字で書いてある設問番号に進んでお答えください。
2. ご回答の○の数は、（ひとつに○をつけてください）、（あてはまるものすべてに○をつけてください）などと表示されていますので、それぞれに従って回答してください。
3. わかりにくい点や不明なことがございましたら、下記までお問合せください。

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
福祉振興部都民・企業担当「社会福祉士調査」係
担当：小野
TEL：03-5283-6890／FAX：03-5283-6997

問1 あなたが所属する施設の種別は以下のどれですか。ひとつに○をつけてください。

- | | | |
|--------------|--------------|-------------|
| 01 特別養護老人ホーム | 02 養護老人ホーム | 03 軽費老人ホーム |
| 04 通所介護サービス | 05 無料低額診療施設 | 06 救護施設 |
| 07 障害者支援施設 | 08 就労継続支援事業B | |
| 09 児童養護施設 | 10 乳児院 | 11 母子生活支援施設 |
| 12 婦人保護施設 | 13 更生施設 | 14 その他 () |

問2 あなたの現在の状況について以下の質問に回答してください。

(1) あなたが社会福祉の仕事に就いたのは、いつですか。ひとつに○をつけてください。

- 01 1989年(第1回国家試験実施)以前 02 1989年以降

(2) あなたの現在の職責は以下のどれですか。最もあてはまるものに○をつけてください。

(ひとつに○をつけてください)

- 01 施設長 02 副施設長 03 部長・課長等の管理職 04 事業所管理者
05 その他 ()

(3) あなたが現在の職責に就いてからの経験年数をご記入ください。

_____年 _____か月

問3 あなたが現在お持ちの資格等について、あてはまるものにすべてに○をつけてください。

- | | | | |
|------------|------------|------------|----------------|
| 01 社会福祉士 | 02 介護福祉士 | 03 精神保健福祉士 | 04 訪問介護員 |
| 05 介護支援専門員 | 06 保育士 | 07 教員免許 | 08 看護師(准看護師含む) |
| 09 医師 | 10 臨床心理士 | 11 理学療法士 | 12 作業療法士 |
| 13 福祉施設士 | 14 その他 () | | |

問4 あなたの施設の職員数(正規職員のみ)と社会福祉士の有資格者数(正規のみ)をご記入ください。

- 01 職員数(正規のみ) _____人 02 社会福祉士有資格者数(正規のみ) _____人

※以下の設問でいう「職員」とは、正規および非正規の雇用形態すべてをいいます

問5 あなたの施設では、社会福祉士は必要と考えていますか。
(ひとつに○をつけてください)

- 01 大いに必要→問5-1へ
- 02 必要→問5-1へ
- 03 どちらともいえない
- 04 必要でない
- 05 全く必要でない

問5-1 社会福祉士有資格者は、どの程度必要ですか。
(ひとつに○をつけてください)

- 01 全員必要→問5-2へ
- 02 一部必要→問5-2へ
- 03 数人必要→問5-2へ
- 04 わからない

問5-2 あなたの施設で社会福祉士が必要となる職種あるいは業務内容について具体的にご記入ください(自由回答)。

職種	
業務内容	

問6 あなたの施設では、職員を新規採用する際に社会福祉士国家資格を基準としていますか。
(あてはまるものすべてに○をつけてください)

- 01 すべての採用について、社会福祉士資格を必須要件にしている
- 02 時期によっては、社会福祉士資格を必須要件にしている
- 03 常勤職員の採用に限って、社会福祉士資格を必須要件にしている
- 04 資格取得者が退職した時のみ、社会福祉士資格を必須要件にしている
- 05 特定の役職責(相談員・指導員、地域での連携担当職員等)のみ、社会福祉士資格を必須要件にしている
- 06 必須ではないが、社会福祉士資格があれば望ましいとしている
- 07 採用時の必須要件にはしていない
- 08 その他(具体的に:)

問7 あなたは、社会福祉士に期待していますか。(ひとつに○をつけてください)

- 01 大いに期待している→問7-1へ
- 02 期待している→問7-1へ
- 03 どちらともいえない
- 04 あまり期待していない
- 05 全く期待していない

問7-1 期待していることを下記の中から、上位3つを選び、順位(第1位から3位まで)をつけて、下記の記入欄に番号をご記入ください。

- 01 利用者の権利擁護ができること
- 02 利用者本位の支援ができること
- 03 地域の関係機関とのネットワークを築くこと
- 04 他職種との連携・協働ができること
- 05 社会福祉に係わる制度を把握していること
- 06 利用者へ高度な相談援助ができること
- 07 施設内での管理職業務ができること
- 08 高度な指導員業務を行うことができること



※「01 から 08」までの番号の中から上位3つを選び順位をつけて、回答欄に記入してください

第1位	第2位	第3位

問8 これまで、あなたの施設で雇用した社会福祉士は、あなたの期待に応えるものでしたか。
(ひとつに○をつけてください)

- 01 大いに応えている 02 応えている 03 どちらともいえない 04 応えていない 05 全く応えていない

問9 あなたは、自施設の社会福祉士未取得職員に社会福祉士資格を取得してほしいですか。
(ひとつに○をつけてください)

- 01 大いにしてほしい→問9-1および問9-2へ
- 02 してほしい→問9-1および問9-2へ
- 03 どちらともいえない
- 04 あまりしてほしくない
- 05 全くしてほしくない

問9-1 資格取得をしてほしいとする職員は、あなたの職場ではどのくらいの割合ですか。
(ひとつに○をつけてください)

- 01 全ての職員
- 02 一部の職員
- 03 数名の職員
- 04 その他(具体的に)

問9-2 どうしてその割合の社会福祉士が必要なのですか? 具体的にご記入ください。

問10 あなたの施設では、社会福祉士未取得者が資格取得する場合の支援策を実施していますか。
(ひとつに○をつけてください)

- 01 実施している→問10-1へ
- 02 実施していない

問10-1 どのような支援策がありますか。
(あてはまるものすべてに○をつけてください)

- 01 試験勉強の時間確保のため、勤務体制に配慮をしている
- 02 受験対策のための講座受講料あるいは模擬試験受験料の助成をしている
- 03 国家試験の受験料を助成している
- 04 社会福祉士受験対策の情報を提供している
- 05 その他(具体的に： _____)

問11 あなたの施設では、社会福祉士を有している場合に給与に反映される仕組(手当・給与表の変更等)はありますか。(ひとつに○をつけてください)

- 01 ある→問11-1へ
- 02 ない

問11-1 「給与に反映される仕組み」は、どのようなものですか。具体的にご記入ください。

具体的に：

問12 昨年、厚生労働省の福祉人材確保対策検討会では「社会福祉士の任用・活用が進んでいない」とする意見が出されました。任用・活用が進んでいない原因と考えられるAからEのそれぞれについて、あなたの考えにあてはまる番号(1から5)をひとつ選んで○をつけてください。

No	項目	大いにそう思う	そう思う	どちらでもない	あまり思わない	全く思わない
A	運営基準、指定基準等で、資格を求める職種があった場合、社会福祉士ではなくてもその職種を行うことができるから	1	2	3	4	5
B	養成学校等で教育される専門性と自施設の業務で必要とされる専門性が一体でないから	1	2	3	4	5
C	社会福祉士の養成教育だけでは、社会福祉実践においては即戦力にならないから	1	2	3	4	5
D	社会福祉士を雇用しても、サービスの質の向上にはつながらないから	1	2	3	4	5
E	社会福祉士を配置したとしても、報酬・補助金・委託金などの収入に加算がないため	1	2	3	4	5

問13 あなたは、以下の業務で、社会福祉士資格を有していなくても、経験あるいは施設での育成を行うことによってできると考えることは何ですか。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

- 01 利用者の権利擁護ができること
- 02 利用者本位の支援ができること
- 03 地域の関係機関とのネットワークを築くこと
- 04 他職種との連携・協働ができること
- 05 社会福祉に係わる制度を把握していること
- 06 利用者へ高度な相談援助ができること
- 07 施設内での管理職業務ができること
- 08 高度な指導員業務を行うことができること

問14 あなたは、自施設内の社会福祉士有資格者について、さらに専門性を高めるための育成をしようと考えていますか。(ひとつに○をつけてください)

- 01 大いに考えている→問14-1へ
- 02 考えている→問14-1へ
- 03 分からない
- 04 あまり考えていない
- 05 全く考えていない

問14-1 あなたの施設では専門性を高める育成を実施していますか？

※ここでの育成とは、研修だけでなく、施設内で行われる様々なことを含みます。

(01か02、ひとつに○をつけてください)

「1 している」を選択した場合はその具体的な内容をご記入ください

01 している	02 していない
具体的にご記入ください	

問15 あなたの施設では、社会福祉士有資格者のみを対象とする研修はありますか

(ひとつに○をつけてください)

- 01 ある→問15-1へ
- 02 ない

問15-1 社会福祉士のみを対象とする研修は以下のどれにあてはまりますか？

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

- 01 職場内の研修で企画・実施されている
- 02 職場を離れての研修に派遣している
- 03 有資格者が自己啓発をする場合の受講料助成あるいは休暇の付与をしている
- 04 その他 ()

問16 あなたは、社会福祉士が専門職として専門性を高めるための人材育成は、以下のどの機関・人の役割だと考えますか？下記の機関および人（AからD）それぞれについて、あなたの考えのあてはまる番号（1～4）をひとつに○をつけてください。

	人材育成を行う 機関および人	大いに そう思う	そう 思う	あまり 思わない	全く 思わない
A	社会福祉施設・事業所が育成	1	2	3	4
B	社会福祉士会（職能団体）が育成	1	2	3	4
C	業界団体が育成 例) 東京都社会福祉協議会の部会・種別協議会等	1	2	3	4
D	社会福祉士有資格者自身	1	2	3	4

問17 例えば、あなたの施設において大学新卒者で社会福祉士有資格者を採用した時、その職員の配属はどのようになりますか。例示されている「採用後の配属」（AからE）それぞれについて、あなたの考えにあてはまる番号（1から4）をひとつ選んで○をつけてください。

	採用後の配属	大いに そう思う	そう 思う	あまり 思わない	全く 思わない
A	すぐに社会福祉士にふさわしい部署・職種（相談員等）に配属する	1	2	3	4
B	いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことを <u>当該職員に説明した上で、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する</u>	1	2	3	4
C	いずれは社会福祉士にふさわしい部署・職種についてもらうことは <u>前提ではあるが、当該職員には説明はせず、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する</u>	1	2	3	4
D	将来社会福祉士にふさわしい部署・職種に就くかは明確にせず、施設利用者の直接支援を行う部署（介護・保育・就労支援等）に配属する	1	2	3	4
E	社会福祉士有資格者ということは特に考慮せず、施設として必要な部署・職種に配属する	1	2	3	4

問18 あなたは管理者として、社会福祉士養成機関に期待していることは以下のどれですか。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

- 01 標準的な技術・知識を有する有資格者を養成してほしい
- 02 実践力を高めるため実習教育を充実させてほしい
- 03 介護あるいは保育といった直接の利用者援助技術も身につけさせてほしい
- 04 資格取得により「できること」を明確にした養成を行ってほしい
- 05 権利擁護の視点・技術を高める養成をしてほしい
- 06 相談援助の技術を高める養成をしてほしい
- 07 他職種連携の技術を高める養成をしてほしい
- 08 地域のネットワークを築く力を高める養成をしてほしい
- 09 その他 ()

問19 あなたは管理者として、社会福祉士会に期待することは以下のどれですか。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

- 01 社会福祉士の専門性を高める育成を充実させてほしい
- 02 現任社会福祉士同士のネットワークを強化してほしい
- 03 社会福祉士の実態等についての情報を提供してほしい
- 04 報酬等の制度の向上につながる活動をしてほしい
- 05 社会福祉士の社会的評価が高まる活動をしてほしい
- 06 社会福祉士会に期待するものはない
- 07 その他 ()

問20 社会福祉士国家資格有資格者の配置について、あなたの施設ではどのような課題を抱えていますか？具体的にご記入ください

御協力ありがとうございました

社会福祉施設における社会福祉士配置に係る実態調査
調査報告書

平成 27 年 3 月 発行

発行 社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
福祉振興部 都民企業担当（小野、柴田、佐藤）
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台 1-8-11 東京YWCA会館 3 階
TEL 03-5283-6890 FAX 03-5283-6997

印刷 大東印刷工業株式会社



本書は、社会福祉法人 東京都共同募金会の配分金により作成しました