

厚生労働省プロジェクトチーム「福祉の提供ビジョン」が求める人材を養成するために～これからの社会福祉士養成に求められること

日本社会福祉士養成校協会副会長

同志社大学教授

上野谷 加代子

※ この発題は、社養協が組織的に対応している見解と、上野谷個人としての見解が含まれます。今後、社会福祉士制度の見直しに向けた【たたき台】【アイディアの一つ】と考えていただけますと幸いです。

1. 2014年の福祉人材確保対策検討委員会の検討過程における社会福祉士の扱い

- 2014年6月4日～10月14日の間、厚生労働省に福祉人材確保対策検討会が設置され、合計7回の検討会が開催された。
- 社会福祉士に関する実質的な検討は第6回（10/3）のみ。第7回に「検討会における議論の取りまとめ」が承認され、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会に議論がゆだねられる。社養協からは第6回と第7回のみ検討会への出席が要請され、第6回に以下の資料により説明を行った。

第6回福祉人材確保対策検討会

福祉を担う人材の確保について

～社会福祉士国家資格の任用・活用・配置促進に向けて～

平成26年10月3日

一般社団法人 日本社会福祉士養成校協会 副会長
同志社大学教授 上野谷 加代子

論点① 社会福祉士の任用・活用の現状は？ ○ 投資(学生、学校)に見合った社会福祉士の任用・活用がほとんど進んでいない(実効性のある方策が講じられていない)。
論点② 社会福祉士の任用・活用のための課題は？ ○ 昨今の福祉的課題に則った政策の流れに沿って社会福祉士養成教育が見直され、新カリキュラムによる養成が行われているにもかかわらず、実質的な任用の促進が図られていない。 ○ 社会福祉士の任用要件として定められている職種は、ほとんどが社会福祉主事との併記となっているため、実質的に社会福祉士が任用される状況となっていない。(特に、いわゆる『三科目主事』) ○ 例えば、生活困窮者自立支援事業等における『相談支援員』『就労支援員』に社会福祉士を任用することが想定(明記)されない現状。
そもそも、 【政策（任用・活用）】・【事業主（雇用）】・【人材養成】 の間で、社会福祉士の任用・活用に関する認識にズレがあるのではないか？
論点③ では、社会福祉士の任用・活用の拡大に向けて必要な取り組みは？ 1

論点③：社会福祉士任用・活用に必要な取り組みについて（前提として）
H19年に改正された『福祉人材確保指針』では
福祉・介護サービス分野における人材の確保のための視点として・・・
① 就職期の若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着の促進を図るため、「労働環境の整備の推進」を図ること
② 今後、ますます増大する福祉・介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、従事者の資質の向上が図られるよう、「キャリアアップの仕組みの構築」を図ること
③ 国民が、福祉・介護サービスの仕事が今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であること等について理解し、福祉・介護サービス分野への国民の積極的な参入・参画が促進されるよう、「福祉・介護サービスの周知・理解」を図ること
④ 介護福祉士や社会福祉士等の有資格者等を有効に活用するため、潜在的有資格者等の掘り起こし等を行うなど、「潜在的有資格者等の参入の促進」を図ること
⑤ 福祉・介護サービス分野において、新たな人材として期待されるのは、他分野で活躍している人材、高齢者等が挙げられ、今後、こうした「多様な人材の参入・参画の促進」を図ること
などをあげ、
『介護福祉士や社会福祉士等の資格制度の普及を図るとともに、これらの有資格者の活用等の促進を図ること。』（経営者、関係団体等、国、地方公共団体）』としている。
「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（平成19年厚生労働省告示第289号）
H19年に改正された社会福祉士及び介護福祉士法の審議過程における国会付帯決議では（抜粋）
五 社会福祉士の任用・活用の拡大については、今回の改正事項の実効性を高めるため、都道府県及び市区町村の福祉に関する事務所職員への社会福祉士の登用の促進策の在り方について十分検討すること。また、社会福祉施設の長、生活指導員等についても、社会福祉士の任用を促進するよう周知徹底を図ること。
十一 司法・教育・労働・保健医療等の分野における社会福祉的課題の重要性にかんがみ、これらの分野への社会福祉士の職域拡大に努めること。
（第168回臨時国会衆議院厚生労働委員会附帯決議：H19. 11. 2）
↓ 6年以上が経過した現在、その成果は？

H19年社会福祉士及び介護福祉士法改正に伴い社会福祉士養成教育内容の見直し

- **新たな社会福祉士養成教育カリキュラムの構成**…16ページ一覧表参照
①「人・社会・生活と福祉の理解に関する知識と方法」、②「総合的かつ包括的な相談援助の理念と方法に関する知識と技術」、③「地域福祉の基盤整備と開発に関する知識と技術」、④「サービスに関する知識」、⑤「実習・演習」の科目群からなり、
- **新たな社会福祉士養成指定科目**
①人体の構造と機能及び疾病、②心理学理論と心理的支援、③社会理論と社会システム、④現代社会と福祉、⑤地域福祉の理論と方法、⑥福祉行政と福祉計画、⑦社会保障、⑧障害者に対する支援と障害者自立支援制度、⑨低所得者に対する支援と生活保護制度、⑩保健医療サービス、⑪権利擁護と成年後見制度、⑫社会調査の基礎、⑬相談援助の基盤と専門職、⑭相談援助の理論と方法、⑮福祉サービスの組織と経営、⑯高齢者に対する支援と介護保険制度、⑰児童や家庭に対する支援と児童・家庭福祉制度、⑱就労支援サービス、⑲更生保護制度

社会福祉士養成教育の動き	考えられる任用・活用等の成果の例
科目『保健医療サービス』の新設	診療報酬における加算等
科目『更生保護制度』の新設	【法務省関係】 保護観察所の社会復帰調整官(任用要件)／指定更生保護施設の職員(任用要件)／保護観察所の保護観察官(採用試験)／現任の保護観察官が社会福祉士資格を取得する動き／「社会を明るくする運動」における福祉関係団体との連携・協働
本協会がH20年度よりスクールソーシャルワーク教育課程認定事業開始	【文部科学省・内閣府(子どもの貧困対策関係)】 スクールソーシャルワーカーの配置を5年間で1万人に(任用要件ないものの社会福祉士等有資格者の配置を模索)／H27年度文科省予算概算要求では、スクールソーシャルワーカー配置の増員し(1,466人→4,141人)、福祉の専門家であるスクールソーシャルワーカーを必要な全ての学校で活用できるよう今後段階的に配置を拡充する
科目『就労支援サービス』の新設	?(労働分野、生活困窮者自立支援事業における就労支援員に社会福祉士を想定できない?)

【例えば】(6ページ以降の【参考:1・2】の資料を参照のこと)

- 生活困窮者自立促進支援事業における三支援員(主任相談支援員、相談支援員、就労支援員)の養成に必要なとされる教育内容は、社会福祉士養成教育カリキュラムと完全に合致している、唯一の国家資格であるといえる。
- 主任相談支援員には一つの要件として社会福祉士が記載されているものの、相談支援員、就労支援員の配置に社会福祉士が想定されていないのはなぜか。

3

<再掲>

- 昨今の福祉的課題に則った政策の流れに沿って社会福祉士養成教育内容が見直され、新カリキュラムによる養成が行われているにもかかわらず、実質的な任用の促進が図られていない。
- 社会福祉士の任用要件として定められている職種は、ほとんどが社会福祉主事との併記となっているため、実質的に社会福祉士が任用される状況となっていない。(特に、『三科目主事』は問題である。)
- 例えば、生活困窮者自立支援事業等における『相談支援員』『就労支援員』に社会福祉士を任用することが想定(明記)されない現状。

【結果として、社会福祉士は】

活用・配置されない資格という疑念 → 福祉の仕事に魅力がなくなる → 福祉の仕事に就かない

- そもそも、福祉・介護人材の確保が極めて困難な状況のなか、国を含めた福祉に関する業界全体が、中長期的な人材確保の方策も含めた検討をすべき時期であるが、業界内部において自ら矛盾を生み、社会福祉士を目指す者をはじめ、福祉・介護人材を他に流出させることになっているのではないか。

今後の福祉・介護人材を安定的に確保していく上で、
福祉の仕事に対する極めて大きなイメージダウン・支障をきたし、
結果として、**国民の福祉の向上を大きく損なうことになるのではないか。**

4

論点③

社会福祉士の任用・活用の拡大に向けて必要な取り組みは？

- 福祉・介護人材の確保が困難な状況は、いわゆる介護に関連の強い組織や団体のみの課題ではなく、福祉・介護に関係する業界全体の構造的課題であり、業界が総力を挙げて取り組むべき。
- 短期はもとより中長期的視点で、福祉・介護人材の要となる関係の組織・団体等で構成する検討の場を継続的に設け、組織・団体間の利害を超えて、協働によるスケールメリットを生かしながら困難を乗り越えるべき。
- これらの課題認識から、本協会が考える福祉人材、とりわけ社会福祉士の配置・任用・活用等にかかる検討は、1～2回の検討の場によって解決できる課題ではなく、養成教育のあり方も含め、改めて相応の時間を設けて検討を行うべき。
- 社会福祉士の任用・活用を進める上で社会福祉士を明確に位置づけられない要因があるならば、現行の社会福祉士養成教育内容をさらに強化する方策を検討した上で任用・活用の実効性を高めるべきであり、本協会はそのために必要となる準備をしているところ。

5

- 第7回検討会において取りまとめ案についての協議がなされ、取りまとめ案に対し、社養協と学校連盟の連名により、以下の意見書を提出した。

福祉人材確保対策検討会における取りまとめ（案）及び
検討会で示された意見（案）（資料1及び2）への意見

一般社団法人 日本社会福祉士養成校協会
一般社団法人日本社会福祉養育学校連盟

1. このたびの福祉人材確保対策検討会は、合計7回、本年6月4日に第1回が開催され、以後、9月2日までに開催された計5回の検討会では介護人材に関する検討が行われ、社会福祉士に関する検討は10月3日（第6回）の1回のみである。
第6回検討会における社会福祉士に関する検討は、会議時間約3時間のうち、社会福祉士の検討に要した時間は1時間強であり、検討に要する絶対的な時間が不足しているものと認識している。従って、今回の福祉人材確保対策検討会が「介護人材の確保を中心に検討したものであること」、「第6回で行った社会福祉士及び障害者福祉に関する検討は、今後の検討に資するための参考とするために行ったものであり、別途、改めて検討する場を設けること」を検討会取りまとめに明記すべきである。
2. 福祉人材確保対策検討会構成員名簿については、正規委員と当方副会長の上野谷をはじめとする臨時委員が、その区別なく記載されている。今回の取り纏めが、臨時委員も初回から検討に加わって取りまとめられたと誤解を招く恐れがあることから、構成員名簿の表記は正規委員と臨時委員とに分け、臨時委員にあっては出席の対象となった検討会が第6回及び第7回のみ

であった旨を明記すべきである。

以上を前提として、今回事前に送付のあった資料1「福祉人材確保対策検討会の取りまとめ（案）」及び資料2「（参考資料）福祉人材確保対策検討会で示された意見（案）」を、以下のとおり修正いただきたい。

◆資料1：福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめ6ページ目の社会福祉士に関する事項については、以下のとおり修正いただきたい。

（基本的な考え方）

○ 社会福祉士については、多様化・複雑化する地域の福祉課題に対応できる能力をさらに開発し・活用していくために、役割の明確化や教育体系の充実と任用促進に向けた再検証等に、別途あらためてとりかかることが必要。

1. 社会福祉士のさらなる活躍の場の創出

様々な福祉ニーズに対応するために必要なソーシャル・ワーク技術を持つ社会福祉士の能力は重要な社会資源であることから、様々な福祉領域における任用拡大を含めた活用促進を図る。

2. 専門性の高い社会福祉士の養成

より一層多様化・複雑化する地域課題に対応できる社会福祉士の養成と、実践の蓄積を通じた社会福祉士の役割の明確化に向け、養成施設・大学等と職能団体や事業者団体等の連携による実践を重視した教育内容の充実や、継続的に資質を向上させるためのシステムについて検討し、確立していく。

3. 社会福祉士の能力の理解促進

国、職能団体や養成施設・大学等、事業者団体等が連携し、必要な行政機関の協力を得て、社会福祉士の任用及び能力の理解促進を図る。

◆資料2：福祉人材確保対策検討会で示された意見18ページ目の「社会福祉士の在り方と求められる役割」については、以下のとおり修正いただきたい。

1. 活用と理解の促進

<今回提示された案>

課題	社会福祉士の活用には十分な余地がある
----	--------------------

については、活用に十分な余地があるものの、任用・活用が進んでいない現状についての議論があったことを踏まえ、以下のとおり修正いただきたい。

<修正案>

課題	社会福祉士の活用には十分な余地があるものの社会福祉士資格制度に対する理解と任用・活用を促進するための方策が不十分
----	--

○現在の社会福祉士の活用状況についてどう考えるか。また、社会福祉士を有効に活用していく上で、どのような課題があるか。

＜今回提示された案＞

課題解決 に向けた 論点	・政策（任用・活用）、事業主（雇用主）、人材養成の間で社会福祉士の活用に関するギャップがあり、任用拡大のための方策が必要（特に、労働分野、生活困窮者自立支援事業における就労支援員への活用を想定すべき）
--------------------	--

については、生活困窮者自立支援事業における就労支援員への活用は、特に活用を想定すべきものと主張したわけではなく、H19年に見直された新カリキュラムで新設された科目「就労支援サービス」との対応関係で任用・活用がされていない実態を例示として掲げたものであるもので、以下のとおり修正いただきたい。

＜修正案＞

課題解決 に向けた 論点	・政策（任用・活用）、事業主（雇用主）、人材養成の間で社会福祉士の活用に関する認識にギャップがあり、任用拡大のための方策が必要である。例えば、生活困窮者自立支援事業における三支援員（主任相談支援員、相談支援員、就労支援員）に求められている支援内容は、社会福祉士養成カリキュラム内容と合致している唯一の国家資格ことから、これら三支援員すべてに社会福祉士の配置を想定するべき
--------------------	---

＜今回提示された案＞

課題解決 に向けた 論点	社会福祉士には、実践に基づく有効な支援モデルからの施策立案や、地域福祉のマネジメント（社会資源の調整やネットワーク形成）、地域においてこれまでのアプローチでは解決困難な福祉課題の解決等が求められる。このため、地方自治体における任用を進めるため、職能団体や養成施設団体による働きかけを行うべき
--------------------	---

については、第6回検討会において地方自治体に対して任用に向けた働きかけを行っているかとの質問があり、本協会からは働きかけを行っている旨の回答をしたところである。しかし、地方自治体における任用を進めるため、「職能団体や養成団体」のみが働きかけを行うべきとする議論ではなく、国や関係団体も含めた働きかけが必要であるとの議論がなされたものと認識している。従って、以下のとおり修正いただきたい。

＜修正案＞

課題解決 に向けた 論点	社会福祉士には、実践に基づく有効な支援モデルからの施策立案や、地域福祉のマネジメント（社会資源の調整やネットワーク形成）、地域においてこれまでのアプローチでは解決困難な福祉課題の解決等が求められる。このため、地方自治体における任用を進めるため、国、職能団体や養成団体、及び福祉人材にかかる関係団体による働きかけを積極的に行うべき
--------------------	--

＜今回提示された案＞

課題解決 に向けた 論点	不記載
--------------------	-----

第6回検討会では、社会福祉士の任用要件として定められている職種のほとんどが、社会福祉主事との併記となっているため、実質的に社会福祉士が任用される状況となっていない旨の指摘を行い、議論が行われたところである。従って、以下の内容を追加して記載していただきたい。

<修正案>

課題解決 に向けた 論点	社会福祉士の任用要件として定められている職種は、ほとんどが社会福祉主事との併記となっているため、実質的に社会福祉士が任用される状況となっていないので、社会福祉士が積極的に任用される方策について検討を行うべき。
--------------------	--

<今回提示された案>

課題解決 に向けた 論点	不記載
--------------------	-----

第6回検討会では、今回の検討会における社会福祉士に関する検討が1回のみであることから、社会福祉士の任用促進をはじめとする福祉人材確保に関する検討は業界全体が協力しながら継続して行っていく必要があることが議論されている。従って、以下の内容を追加して記載していただきたい。

<修正案>

課題解決 に向けた 論点	社会福祉士に関する検討が1回のみであることや、社会福祉士の任用促進をはじめとする福祉人材確保に関する検討は、業界全体が協力しながら継続して行っていく必要があることから、あらためて社会福祉士任用促進の実効性を高めるための検討の場を設けるべき。
--------------------	--

2. 社会福祉士の養成・育成

<今回提示された案>

課題	養成体系について多様化・複雑化を続ける福祉課題への対応が不十分
----	---------------------------------

については、平成19年に見直された社会福祉士新カリキュラムが今日的状況を踏まえて見直された教育内容であることは、検討会構成員に理解された上で議論が行われたものと認識している。第6回検討会であった養成体系が不十分であるとする意見は、社会福祉士資格の養成が、制度上1年以上の養成で行える「指定養成施設」に関する指摘であって、全ての養成校を含む養成体系や教育内容が不十分とする指摘ではない。従って、今回提示された案の記載は、現在の養成校における教育内容が全て不十分との誤解を招く恐れがあることから、以下のとおり修正いただきたい。

<修正案>

課題	養成体系について多様化・複雑化を続ける福祉課題へのさらなる対応が必要
----	------------------------------------

以上

- 結果として、10月22日に公表された検討会取りまとめのうち、社会福祉士の活用に関する記述は以下のとおりとなった。

社会福祉士の活用及び障害福祉分野の人材確保の方向性

(基本的な考え方)

○ 社会福祉士については、多様化・複雑化する地域の福祉課題に対応できる能力をさらに開発し活用していくために、具体的な役割の明確化や実践力の強化等のための教育体系の充実に向けた再検証等が必要。

社会福祉士

1. 社会福祉士のさらなる活躍の場の創出

様々な福祉ニーズに対応するために必要なソーシャルワーク技術を持つ社会福祉士の能力は重要な社会資源であることから、様々な福祉領域等における任用拡大を含めた活用促進を図る。

2. 専門性の高い社会福祉士の養成

より一層多様化・複雑化する地域課題に対応できる社会福祉士の養成に向け、養成施設・大学等と職能団体、事業者団体との連携による実践を重視した教育内容の充実にについて、さらなる検討を進め確立していく。併せて、継続的に資質を向上させるためのシステム(認定社会福祉士等)の普及・推進を図る。

3. 社会福祉士に対する理解促進

社会福祉士の雇用促進を図るため、職能団体、養成施設・大学等、事業者団体が連携し、国や地方自治体の必要な協力を得て、社会福祉士の能力や果たしうる役割についての理解促進を図る。

(基本的な考え方)

○ 障害福祉分野の人材確保については、介護分野同様に「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」のための対策を講じるほか、多様な障害特性に対応できる専門性を持つ人材の育成等、さらには、障害者自らの社会参加の選択肢として福祉・介護分野への参入促進を図ることも必要。

障害福祉分野

1. 専門性の向上

多様な障害特性に応じた支援や、重度化への対応が可能となるよう、現場での実践力を高めるための研修体系の構築を進める。また、精神障害分野における精神保健福祉士の活用促進を図る。

2. 障害福祉分野の理解促進と多様な人材の参入促進

障害福祉分野についての理解促進のための具体的な取組を進めるとともに、例えば、商品開発や経営戦略など幅広い資質をもった人材の参入を図る。

3. 障害者の福祉・介護分野への参画促進

障害者雇用納付金制度の見直しも踏まえつつ、ノーマライゼーション・共生社会の実現に向け、障害者の福祉・介護分野への就労を支援するとともに、受入れ施設・事業所側の障害者への理解促進などを行う。

7

- その後、検討会の取りまとめは、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会(社養協は参加できず)に議論がゆだねられ、専門委員会報告書においては、社会福祉士関係は以下の記述となり、検討は先延ばし。現在に至る。

社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 報告書(平成27年2月25日)

福祉人材確保指針の見直し

さらに、今後、地地域包括ケアシステムや生活支援における社会福祉士や障害福祉人材を含めた福祉人材の役割や効果的な活用について、別途、検討することが求められる。

2. ビジョンに見る「求められる人材」と社会福祉士

ビジョンに見る人材像については、二木会長が論点の整理を行っていただいている。これらの論点を現在の社会福祉士養成教育内容と比べるとどうか。

(新しい地域包括支援体制の基盤としての人材の育成・確保)

- 新しい地域包括支援体制の構築においては、その担い手となる人材の質的・量的な確保が最重要の基盤である。

特に、新しい地域包括支援体制を担う人材の育成・確保に当たっては、地域社会の変容(互助機能の低下等)の中で複合化・困難化したニーズに効果的・効率的に対応できる人材の質の確保、及び生産年齢人口の減少の中で必要な人材の量の確保を同時に進める必要がある。

(新しい地域包括支援体制において求められる人材像)

- 新しい地域包括支援体制においては、限られた人的資源によって、複合化・困難化したニーズに対して効果的・効率的に支援を提供するため、
 - ① 要援護者やその世帯が抱える複合的な課題に対して、切れ目ない包括的な支援が一貫して行われるよう、支援内容のマネジメントを行うこと、
 - ② 複合化・困難化した課題に対し、個別分野ごとに異なる者がサービスを提供することが困難な場合もあるため、地域の実情に応じて、分野横断的に福祉サービスを提供できること、が求められる。
- このような新しい地域包括支援体制を担う者としては、
 - ① 複合的な課題に対する適切なアセスメントと、様々な支援のコーディネートや助言を行い、様々な社会資源を活用して総合的な支援プランを策定することができる人材
 - ② 福祉サービスの提供の担い手として、特定の分野に関する専門性のみならず福祉サービス全般についての一定の基本的な知見・技能を有する人材が求められる。

①包括的な相談支援システム構築のモデル的な実施等

コーディネート人材を育成・確保するため、コーディネート人材の配置等により包括的な相談支援システムの構築にモデル的に取り組む自治体を支援するとともに、地域の実情に応じた適切な手法やノウハウの分析、横展開等を進める。

また、専門的知識及び技術をもって、福祉に関する相談に応じ、助言、指導、関係者との連絡・調整その他の援助を行う者として位置づけられている社会福祉士については、複合的な課題を抱える者の支援においてその知識・技能を発揮することが期待されることから、新しい地域包括支援体制におけるコーディネート人材としての活用を含め、そのあり方や機能を明確化する。

<キーワード>

新しい地域包括支援体制を担う者は、

- 【分野横断的に福祉サービスを提供できる】
- 【コーディネート人材】
- 【総合的な支援プランを策定できる】
- 【一定の基本的な知見・技能を有する】 等々

３．では、社会福祉士養成教育の現状はどうか

＜現行の社会福祉士養成カリキュラム＞

人・社会・生活と福祉の理解に関する知識と方法	人体の構造と機能及び疾病	30
	心理学理論と心理的支援	30
	社会理論と社会システム	30
	現代社会と福祉	60
	社会調査の基礎	30
総合的かつ包括的な相談援助の理念と方法に関する知識と技術	相談援助の基盤と専門職	60
	相談援助の理論と方法	120
地域福祉の基盤整備と開発に関する知識と技術	地域福祉の理論と方法	60
	福祉行財政と福祉計画	30
	福祉サービスの組織と経営	30
サービスに関する知識	社会保障	60
	高齢者に対する支援と介護保険制度	60
	障害者に対する支援と障害者自立支援制度	30
	児童や家庭に対する支援と児童・家庭福祉制度	30
	低所得者に対する支援と生活保護制度	30
	保健医療サービス	30
	就労支援サービス	15
	権利擁護と成年後見制度	30
	更生保護制度	15
実習・演習	相談援助演習	150
	相談援助実習指導	90
	相談援助実習	180

例えば、【分野横断的に福祉サービスが提供できる人材】でいえば、分野横断的に福祉サービスを提供できる人材を養成するには、現行カリキュラムのうち分野に相当するであろう『サービスに関する知識（９科目）』を『地域福祉の基盤整備と開発に関する知識と技術（３科目）』にどのようにプロットして人材が行う支援をイメージしながら教育するかなど、養成段階において教員個々がこの人材が支援を行う具体的なイメージがなければ期待される人材の養成ができないのではないかと。

→ 養成校における教育体制（分野別の科目担当、分野間の連携不足、他分野への無関心、ソーシャルワーカー養成の認識・経験不足etc.）が改善されなければ期待される人材が育たないのではないかと。

→ 期待される【包括的コーディネートをを行う人材】を養成するためには、現場での育成プログラム（実習、演習、各分野及び知識・技術に関するフィールドワーク、実技訓練）などを充実させなければ、とりわけ新卒者であれば補佐的な役割さえ担えない

のではないか。

- また、期待される人材を養成する際、現場での育成プログラムを創出、実施・コーディネートできる教員でなければ、人材の養成が行えないのではないか。
- サービスに関する科目の担当者がいわゆる制度の解説にとどまらず、その運用や活用、不足する場合の資源開発やソーシャルアクションのノウハウまで教えることができるか。
- そもそも養成施設1～2年、大学等2～4年という限られた年限で、期待される人材の養成が行えるか。
- ソーシャルワークを理解していなければ人材の養成は行えないのではないか。

などと、養成カリキュラムや教育体制の抜本的な見直しが必要となるのではないか。

★ポイント

- マクロ（メゾも）視点の不足
- 新たな制度改正等における社会福祉士の活用の動向と教育内容のミスマッチ（SSW等）
- 現行カリキュラムの科目間の関連性・連動性・総合性が示されていない
- いわゆる分野（サービスに関する知識）の科目統合も必要となるのではないか
- 実践をできる教育者でなければ養成できないのではないか

4．養成する側の覚悟が問われる！もはや社会福祉士の専売特許ではない？

これらビジョンに示す人材については、社会福祉士が一つ記載されているものの、今後、社会福祉士が担える（明確に位置づけられる）という保証は全くない状況の中、社会福祉士養成の在り方検討にあたっては、我々ソーシャルワーク教育業界側の人間が相当な覚悟をもって対応していかなければ、「社会福祉士不要論」も噴出するのではないか。

5．社会福祉士養成カリキュラムの見直しに向けた論点（個人的メモ）

○ 実習指定施設の拡大

- H19年改正士法により、実習指導者に資格要件が課せられ、実習先における実習教育の充実が図られた。これまで、実習施設の指定は、いわゆる箱（法律に基づく施設）でその質の担保がされてきたが、実習指導者によって実習教育の質の担保が図られてきていることから、将来的には実習施設の指定を緩和・廃止も念頭に。
- 相談援助実務経験を定める通知に規定する施設等を原則として実習先として認めるべき。
- 実習施設を指定せざるを得ないのならば、当面、以下を実習施設・事業として指定すべき。

【文科省・内閣府関係】SSW

- 学校教育法に規定する学校
- 地方教育行政の組織及び運営に関する法律に規定する教育委員会

【法務省関係】

- 刑事施設、保護観察所、地域定着支援センター・・・など

【生活困窮者自立支援法関係】

- 生活困窮者自立支援事業運営機関及び関連する機関・事業所等
 - 委託している場合は、受託したNPO等も含める
 - 実習指導者としてコアとなる者…主任相談支援員、相談支援員、就労支援員
 - 厚労資料にある関連機関等…学校・教育委員会、地域若者サポートステーション、引きこもり地域支援センター、社協、障害者相談支援事業所、地域包括、消費生活相談窓口、更生保護施設、商工会議所等
 - 自治体
- 関連機関・事業所等
 - ハロワ、都道府県社協、弁護士事務所、法テラス、司法書士事務所・・・

○ 実習が行えるエリアの拡大と実習時間増の奨励

＜巡回・帰校指導の弾力的運用＞

→ H19年改正士士法により、実習期間中は、少なくとも1週間に1回以上の定期的巡回指導を行うこと、これによりがたい場合は、実習期間中に少なくとも1回以上の巡回指導を行い、残りを、実習施設との十分な連携のもと、巡回に変えて帰校日による指導も差し支えないとされた。これらの事項については、実習教育の充実に効果があった。しかしながら、一方では、教員による巡回と学生の帰校が基準化されたことにより、養成校から距離の遠い、遠方での実習ができなくなった。教員の週1巡回指導による養成校の負担と、帰校指導の場合は学生の移動による時間的・経済的負担が伴うため。結果として、社会福祉士養成校がないエリアでの実習が困難となった（限界集落、限界自治体、僻地、中山間地域での実習ができない状況）。

→ この状況が生み出す弊害として…

- ① 実習によって実習先への就労に結びつくケース（インターンの実習）が少なからずある状況で、養成校偏在による無養成校エリアへの弊害（地域格差）。ともすれば、養成校がないがゆえに、資格養成制度が福祉人材確保困難地域を作り出してしまう危険性。
- ② 養成校学生、教員、研究者が無養成校エリアに必要とされる資源の還元ができない。
- ③ 養成校学生（実習生）が、多様な地域特性を理解する場がなくなり、資格そのものが陳腐化する恐れ。
- ④ 結果、ビジョンに示す人材育成に不整合となる実習教育

★ポイント

- 養成校から遠隔でも実習が行えるよう、巡回指導及び帰校による指導にかわる代替指導方法を設定すべき。（インターネットや双方向映像・音声送受信デバイスの活用による、実習指導者との連絡及び実習生への指導を認めるべき。これらの検討は、現在、認定社会福祉士制度におけるスーパービジョンにおいて、一定の要件を満たした場合に認める方向で検討しているところ。）
- 実習時間増（複数の実習領域での実習奨励？、いわゆる実習科目以外の科目での実地授業：教員同行によるフィールドワークなどの奨励？）

○ 社会福祉士国家試験の科目区分及び指定科目の再編

H19年改正士法により、原則として、19試験科目と3実習・演習科目により養成課程が運営されている。国家試験科目が19科目に細分化されたことにより、例えば「更生保護制度」や「就労支援」など、新たな職域・トピックを特出しして科目設定されたことは評価できる。一方で、とりわけ4年制大学では、実習演習科目以外は指定科目制（指定科目名称通りであれば、教育内容・体制は大学に裁量権。読み替え紹介してOKされれば、科目の統合も可）ではあるものの、概ね指定科目どおりに開設され、科目事にコマ及び教員が配置されている。

- 科目数が増えたことによって、大学の教育カリキュラムが圧迫され、社会福祉士養成以外の大学としての独自科目が履修困難。
- 実習時間数を180時間以上行おうとしても、修学年限と科目数、教育体制の関係で時間増加が図ることができない。
- 試験科目数が旧13科目から新19科目に増え、0点得点による不合格者が出る確率が上昇。
- 19各科目間で、本来一体的に教授した方がよい内容も、別科目になったため、連続性が分断される逆効果。

★ポイント

現19科目を再編すべき。国家試験内容については、現19科目の内容を踏襲してもよいが、試験科目区分は、現行19科目別の出題をあらため、再編の上、例えば、現行カリキュラムに関する厚労資料にある『人・社会・生活と福祉の理解に関する知識と方法』『総合的且つ包括的な相談援助の理念と方法に関する知識と技術』『地域福祉の基盤整備を開発に関する知識と技術』『サービスに関する知識』の4区分として国家試験を実施するなど。（19科目の科目名称は出題基準の【大大項目】にしてしまうイメージ。）

○ 社会福祉士指定科目を担当する教員の教育力の向上・教育方法の工夫も必要

- 現行制度においては、大学等養成ルートにおける教員要件等の基準は実習・演習科目担当教員にのみ課せられる。
- しかしながら、他の指定科目（特にサービス（分野論）科目）における現状の理解を促すには、当該科目がターゲットとする地域のフィールドでのフィールドワークを

想定して厚労シラバスに位置づける等も考えられる。この際、実習ではないので指導・同行するのは教員が想定される。とすると、教育方法や教材の新たな開発やICTの活用など、多様な教育方法を開発・工夫していく検討も必要。

○ 実習演習担当教員の要件に関する課題

- 19年改正に伴い、20人に1人の教員数が必要となったことから、2008年から社養協で開始した「社会福祉士実習・演習担当教員講習会」の受講者は延べで4,300人あまり。
- 法改正当初は、いわゆる福祉プロパー教員の受講が多かったが、ここ数年の受講者属性をみると、社会福祉士無資格者、福祉現場未経験者、教育未経験、他学問領域（心理学等）教員の増加が顕著となっており、社会福祉士無資格者を対象としている基礎分野講習のみでは、その後の実習・演習分野講習の運営に支障が出てきているところ。
- 本協会としては、19年改正時の本来趣旨である「社会福祉士が社会福祉士を育てる」ことを基本とすべきとしているので、本協会が実施する教員講習会の受講対象者は、今後、『社会福祉士有資格者』を原則として、基礎分野講習を実施しない方向も検討する必要。
- 今回、新福祉サービスビジョンで提示されている人材を養成するためには養成に携わる教員の更なる質向上が不可欠であり、教員要件が現行のままでは質の高い人材養成に支障が出る可能性がある。

○ マクロレベル（メゾも含む）のソーシャルワーク教育の強化

- 今回の新福祉サービスビジョンでは、マクロレベルに対応できる人材が想定されていると読み取ることができる。
- 一方、本協会が実施した調査では、教員が「マクロレベルの実践」に弱い実態が確認できた。
- マクロレベルの教育を強化するためには、実習演習担当教員はもとより、指定科目、とりわけ地域とサービスに関する科目を担当する教員は、マクロレベルの実践を想定した教育が行えるようにトレーニングする必要がある、本協会が主体的に研修等を開催していく研修基盤の構築が必要。

○ 行政機関における実習の安定的実施の必要性

- 児童福祉司の国家資格化議論でみられるように、児童福祉司の専門性向上の必要性が言われている。社会福祉士養成カリキュラムは当然のことながら児童・家庭福祉制度における重要な実習先として児童相談所を位置づけているが実習指導者要件（資格取得＋実務3年＋講習、or 司職8年）を満たす者がいないことで実習が行えないケースが増えている。また、一つの実習先で120時間以上を基本とする実習も、受け入れ機関が2週間に制限する行政機関が多く、これは都道府県の人事の都合とも関係するが、児童相談所の機能を強化する上で、この状況は「齟齬が生じている」といえる。

→ 今回の新福祉サービスビジョンでも、児童相談所、福祉事務所は重要な機関と想定されていることから、その役割・機能を十分に発揮するためにもこれら行政機関で安定して実習が行える方策と社会福祉士の配置促進策を検討すべき。

○ **生活困窮者支援事業における社会福祉士の活用**

→ 先の人材確保対策検討会で本協会が提出資料のとおり、生活困窮者支援事業における社会福祉士の位置づけが明確になっていない。とりわけ、社会福祉協議会が主体的に本事業に参画している中、社会福祉協議会職員の社会福祉士資格取得率が芳しくない状況は、支援事業におけるサービスの質を担保する上でも課題であると考えているので、このあたりも連動させて社会福祉士のあり方の検討を行うべき。

○ **社会福祉法人制度改革における社会福祉士の活用と育成（社会貢献事業として）**

→ 今般の社会福祉法人制度改革において、社会福祉法人が行う社会（地域）貢献事業に社会福祉士（あるいは介護福祉士）の実習を、実習費を取らず（もしくは低額で）積極的に受け入れることなど。

→ また、指定科目に「福祉サービスの組織と経営」があることから、社会福祉法人の管理部門における実習やフィールドワークの積極的な受け入れ、養成校の関与を検討。

○ **ソ教連として努力すべきこと**

→ 上述したように、社会福祉士の配置や実習教育への協力を要請するとともに本協会としては会員校に対して相応の痛みを伴う検討も覚悟しなければならない。あり方検討においては、人材像の明確化はもとより、会員校の教育水準向上に向けた方策を検討していかなければならない。