## 社会福祉施設における社会福祉士の雇用状況と 雇用に向けての調査研究

## く 報告書 >

財団法人社会福祉振興・試験センター委託事業 (平成17年度社会福祉振興関係調査研究委託事業)

平成18年3月31日

社団法人日本社会福祉士養成校協会

## **<もくじ>**

第	1 ஐ	形:	社会	福祉	士制	l 	נט	見退	∄し	<i>(</i> )	力l	ΠJ	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	• 3
			~	社会	福祉	上施	設。	<u>ل</u> م	)関	わ	りし		おし	۱٦,	ζ,	~													
	/ I·	+ 1	・ムル	<u> </u>																									
	<b>√</b> /₀ τ	よし	ジめに 見点の	ノ・ <del>転協</del>			•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	• 0
			えぶい 上会福																										
	Ⅲ.		t会福 t会福																										
			L会福 L会福																										
			L云值 資格制																										
			す俗刑 上会福																										
	WI.		t会福 t会福																										
	IX.	仁	L会值	(個工	(後)	<b>火</b> 課	怪	۲Ċĸ	5()	4	对,	心	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	14
44	O #	E17 .	ᅺᄉ	ᆉᆖᆉᄔ	. <del>t/c</del> =	几 / 一	+\	1+:	2 -51		ᇷ	<del>յ</del> ւ∟ .		<b>Т</b>	=	<b>—</b>	11	:0	L	=	<b>—</b>	ı-	占	1+	_				17
痏	4 =	<u> </u>	社会						o ∤1	<b>云</b>	佃	怔	Τ,	ע)	准	Ж	1人	갰	_	准	Ж	1	PJ	1)	C	•	•	•	1 /
			~	天	態訓	9 且	•	•																					
	T.	訓	調査の	概要	•					•						•									•	•			10
			司査結																										
			社会																										
			児童																										
			障害																										
			高齢																										
				' / T ' 14 I'	`(``(	/) 偓	ж.	ニー	ース	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•				•	•					
																													40
		5.	保健	医療	機関	具で	<b>の</b>	雇月	目二	_	ズ	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	(	5. 3.	保健 社会	医療 福祉	機関	<b>園で</b> を採	の用	雇用する	用二る際	: - {の	ズ 考	・ え	· 方		•	•	•	•		•	•		•	•	•	•		•	44
	(	5. 6.	保健 社会 医療	医療福祉	機関士を	夏で を採 ャル	の用ワ	雇りする	用二る際カー	- その - の	ズ考雇	・ え 用	· 方 状	· · 況		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	44 52
	Ⅲ.	5. 6. 7.	保健 社 医 査結	医療福祉ソー	機関士を考	関で 採ル・	の用り・	雇りして	用二 る め ・	: - (の ・の	ズ考雇・	・ え 用・	・ 方 状・	・ ・ 沢		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	44 52 57
	Ⅲ.	5. 6. 7.	保健 社会 医療	医療福祉ソー	機関士を考	関で 採ル・	の用り・	雇りして	用二 る め ・	: - (の ・の	ズ考雇・	・ え 用・	・ 方 状・	・ ・ 沢		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	44 52 57
	∭. IV.	5.7.訓ョ	保社医査に	医福祉・果・・	機関士を考	関で 採ル・	の用り・	雇りして	用二 る め ・	: - (の ・の	ズ考雇・	・ え 用・	・ 方 状・	・ ・ 沢		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	44 52 57
<	(i Ⅲ. IV.	5 6 7 3 3 3 3 3 3	保健 社 医 査結	医療祉ソ果の・・・	機士シ考・	掲 だ ヤ タ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	の用ワ・・	雇り一・・・	用のか・・・	- - の ・ ・	ズ考雇・・	・え用・・	・方状・・	・ 況 ・			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		44 52 57 59

## 第1部

# 社会福祉士制度見直しの方向

~社会福祉施設との関わりにおいて~

## <はじめに>

日本社会福祉士養成校協会の委嘱にもとづき、関係者の間で関心をよんでいる 社会福祉士制度の見直しについて、おもに社会福祉施設の観点から、その方向性 について検討を行ったので報告する。

## 〔Ⅰ〕視点の転換

社会福祉士制度の制定以来、社会福祉士の業務の明確化や職域の拡大をめざしてさまざまに努力がなされてきている。しかし、その成果は必ずしも十分なものとはいえない。そこには幾つかの理由が考えられるが、基本的には業務の明確化や職域拡大の努力がつぎの3点に立脚していることがネックになっている。

- 1. 何よりも社会福祉士の業務に関する議論が社会福祉士及び介護福祉士法の関連条項にいう「相談援助」を前提にしていること。
- 2. 社会福祉士及び介護福祉士法の規定を既存のソーシャルワーカーとその業務にたいして法的な裏付けを与えたものとみる認識を前提にしていること。
- 3. わが国の社会福祉に海外において発展させられてきたソーシャルワークを外在的に導入し、定着させようとする発想を前提にしていること。

このような傾向が形成されたことについてはそれなりの背景がある。しかし、 社会福祉士制度の見直しを効果的に推進するためには、わが国における社会福祉 の伝統、枠組、内容を明確に踏まえることを基本に、つぎのような視点に立つこ とが必要とされる。

- 4. 社会福祉士及び介護福祉士法の規定に関わらず、多様な社会福祉の現場で社会福祉士に現実に期待されている業務について総合的に検討し、その実態に適合させる方向に関係条項の規定を改正する。
- 5. そのように社会福祉の現場において期待されている業務の実態を反映して再 規定された社会福祉士とその業務をもってわが国における「ソーシャルワー カー」とその機能として理解し、発展をはかる。

## [||] 社会福祉士業務についての一般的規定

社会福祉士の業務につて検討するにあたって、その出発点として、社会福祉士を、社会福祉法に規定する「社会福祉事業」、「社会福祉を目的とする事業」、「社会福祉に関わる活動」の総体(以下、「社会福祉援助」)に関わり、その遂行に責任を負う専門的職員として位置づける。

そのような社会福祉の専門的職員に期待される業務とそれを支える知識や技術としてはつぎのような内容が考えられる。

- 6. 人びとの生活に関わり、また人びとの生活上の困難や障害の軽減、解決緩和 に必用とされる多様な社会サービス、より具体的には所得保障、医療保健、 健康維持、人権擁護、住宅、教育、司法・保護更生、消費者保護、都市計画 などの多様な社会サービスに関わる事業や活動について十分な理解を保有す ること。
- 7. 現代社会の構造と機能に関わる環境的諸要素、人間のもつ身体的、精神的な構造と機能に関する属人的要素、さらにそのような要素をもつ環境と人間の接点となるインタフェースの部分に形成される生活上の困難や障害について、その理解と解決緩和に必要とされる知識と技術を保有していること。
- 8. 社会福祉援助に関わる国や自治体による施策や民間団体による活動、それに 関わる機関や施設、団体等の運営管理に必要とされるミッション(使命・ 志)、価値観、そして専門的な知識と技術を保有していること。
- 9. 生活困難者、子ども、障害者、高齢者などの利用者にたいして社会福祉援助の具体化された形態としての生活資料の提供、養護、保育、療護、介護などの具体的実際的な活動に従事するうえで必要とされる知識と技術を保有していること。
- 10. 人びとの福祉ニーズと社会福祉援助に関わる諸サービス、さらにはそれに関連する機関・団体・事業者等によって多様に提供されているサービスとの応答関係を調整し、媒介するための知識と技術を保有していること。
- 11. 多様な生活上の困難や生涯をもつ利用者に働きかけ、その人権や福祉サービスを利用する権利を保障し、必用な援助の選択とその利用を可能にするために必用とされる知識と技術を保有していること。
- 12. 社会福祉援助に関わる以上の活動を円滑に進めるために、利用者と対面する関係と状況において相談、助言、指導などの業務を行うために必要とされる知識と技術を保有していること。
- 13. 広く社会に働きかけ、社会福祉援助の事業(プログラム)を新たに設計、制度化し、その適切な運営管理を実現するに必要とされる知識や技術を保有していること。

## 〔Ⅲ〕社会福祉活動における分業と協業

このように、社会福祉士を一般的に社会福祉援助の事業を運営管理し、遂行する専門的職員として位置づけると、社会福祉士には事業(プログラム)の創設や運営から具体的な援助活動から権利擁護活動、さらには社会的行動に及ぶ多様な知識や技術の習得が求められることになる。しかし、現実には社会福祉士が一人で社会福祉援助の事業を担うわけではない。現実的、実際的には社会福祉援助は多様な職種による分業と協業のシステムを通じて運営管理され、実施される。

- 14. 社会福祉援助に分業と協業のシステムが導入する過程において最初に出現するのは、社会福祉援助に関わる財務や人事管理に関わる部門と実際的援助活動部門の分化であり、前者はもっぱら行政スタッフや管理スタッフによって担われることになる。この分化は、社会福祉援助の組織化なかでも国や自治体による施策化が進展するにつれ明確化する。
- 15. つぎの分業と協業は、援助活動のうちでも個別事業の運営管理、利用者をめぐる社会関係の調整、専門機関間の調整や媒介、その基盤にある相談指導などを担う間接援助部門と直接的な衣食住などの生活基盤に関わって援助活動を行う直接援助部門との間で発生する。
- 16. このような社会福祉援助における分業と協業のシステムに関わりながら、一部の職種はその専門度を高め、それを前提に専門職の資格が設定される。その一つが社会福祉士の資格であり、同様に介護福祉士、保育士、児童指導員、介護支援専門員、ホームヘルパー等の資格も社会福祉援助の分業と協業のなかから形成されたものである。
- 17. ここで問題となるのは、このような背景のなかで制定された社会福祉士の資格であるが、社会福祉士制度の根拠法である社会福祉士及び介護福祉士法にいう社会福祉士の「相談援助」の業務と社会福祉援助の現場において社会福祉士に期待されている業務との間にはかなりの開きがあるということである。
- 18. たとえば、ある特別養護老人ホームの施設長は社会福祉士に期待される業務として、直接的な対人援助相談・権利擁護等の生活支援、包括的な生活援助のマネジメント・コーディネイト、施設・事業等の経営管理、政策的な計画の立案・運営・評価等に関わる業務をあげている。
- 19. 児童養護施設では、児童相談所と連携しながら行う相談援助活動、家族指導、地域における相談事業、児童福祉司との協業などの業務を社会福祉士に期待

する業務として指摘している。障害者や障害児の施設においても同様の指摘が可能であろう。

- 20. このような社会福祉士及び介護福祉士法の社会福祉士の業務に関する規定と現場サイドの期待との開きがどこから生じてきたのか。そこにはいろいろの理由を考えられることができるが、その最たるものは、社会福祉士及び介護福祉士法の規定が社会福祉援助の現場における業務を整理して規定化するという手続きを十分にとらないままに社会福祉士及び介護福祉士法が制定されたということであろう。法制定当時の状況をみればやむを得ないことであったが、社会福祉士及び介護福祉士法が社会福祉援助の業務実態から出発する途をとらず、それ自体として明確な内容を確定しえないままに社会福祉士の業務を規定したこと、そのことが資格誕生後18年を経過してなお社会福祉士の制度が定着せず、職域を拡大しえない遠因になっているということである。
- 21. このような経緯からすれば、社会福祉士の業務を明確化し、その職域を拡大するために必要なことは、社会福祉援助の実態を前提に、そこから再出発して社会福祉士業務の再規定を試みるということでなければならない。

## [IV] 社会福祉士に期待される業務

そこで、ここまでの検討を踏まえつつ、こんにちにおける社会福祉援助に関わる業務の実態をより的確に反映させる方向で社会福祉士の業務を捉え直し、その内容を箇条書き的に整理する。

22. まず、総じていえば、こんにち社会福祉士に期待される業務は、現代社会の構造と機能に関わる環境的諸要素、人間のもつ身体的、精神的な構造と機能に関する属人的要素、さらにそのような要素をもつ環境と人間の接点となるインタフェースの部分において形成される生活上の困難や障害とその解決緩和にあたる業務として捉えることが可能である。

以下は、そのような社会福祉士の業務を幾つかの構成要素に整理したものである。

- 23. 多様なニーズをもつ利用者にたいして社会福祉援助を展開するにあたり、生活の社会性と全体性を重視する視点から、援助プラン(実践プログラム/ケアプラン/児童自立支援計画)を策定し、それを効果的に遂行することを通じて自立生活を支援する業務。
- 24. あらかじめ設定した援助プランにしたがい、利用者の福祉ニーズと社会福祉

援助に関わる諸サービス、さらには関連する機関・団体・事業者等によって 多様に提供されているサービスとの応答関係を調整し、媒介する業務。

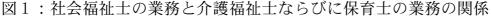
- 25. 多様な生活の側面をもつ利用者に働きかけ、その社会福祉援助を申請し、利用する権利を擁護し、そのために必要とされる働きかけを行い、また新たに必要とされる社会資源を創出する業務。
- 26. 23~25の機能を果たすため、利用者と直接的に対面する関係と状況において、個別的に、あるいは集団的に、相談、助言、指導などの活動を展開する業務。

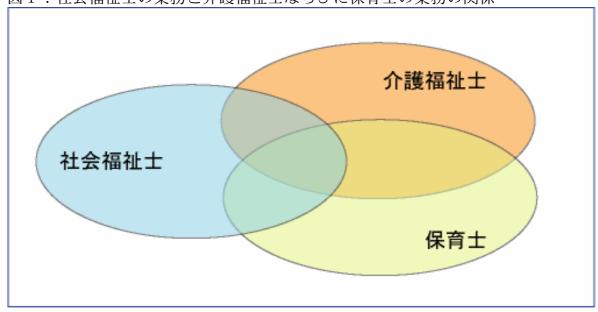
## [V] 社会福祉士の業務と他の専門職

すでに言及しておいたように、社会福祉援助の現場は多数の専門職による分業と協業によって維持されている。ここでは、さきの再規定を前提に、社会福祉士の業務と他の専門職、なかでも介護福祉士、保育士の業務との関係について検討する。また、近年創設された地域において利用者の相談援助、調整や媒介に従事する新しい職種との関係について検討する。

- 27. まず、社会福祉施設に勤務する社会福祉士と介護福祉士の場合を例にとる。 社会福祉施設において社会福祉士に期待されている業務は、社会福祉士及び 介護福祉士法の規定から期待されるものとはかなり異なっている。介護福祉 士の業務についてもそうである。社会福祉施設の現場においては、社会福祉 士の業務と介護福祉士の業務は明確に分離されているとはいい難い。その実 態をみると、社会福祉施設の現場には、社会福祉士の業務と介護福祉士の業 務は相互に重なり、混じりあい、両資格の業務に属するような部分がかなり の比率で含まれている。
- 28. 理論のレベルは別にして、実態のレベルにおいては社会福祉士の業務と介護福祉士の業務を明確に区分することは困難である。資格法の規定を厳格に解釈し、その解釈にあう業務内容を期待するという発想は決して現実的なものとはいえない。むしろ、社会福祉士の業務と介護福祉士の業務は、相互に接点をもち、重なりあい連続しながら一つの全体をなす業務として理解することが求められる。社会福祉士の業務と保育士の業務との関係についても基本的には同様の指摘が可能である。また、介護福祉士の業務と保育士の業務についても同様である。介護福祉士の業務と保育士の業務との重なりあいは、社会福祉士と介護福祉士との重なりあいよりもはるかに大きい。

29. 図1は、そのような社会福祉士の業務と介護福祉士ならびに保育士の業務の重なりあいを示した概念図である。





この概念図は、社会福祉士、介護福祉士、保育士それぞれの業務の重なりあいを強調したものであるが、そのことは当然ながら社会福祉士、介護福祉士、保育士それぞれの業務のもつ独自固有性を否定するものではない。ここで強調しているのは、実態のレベルにおいてはそれぞれの業務に重なりあう部分があるという事実である。

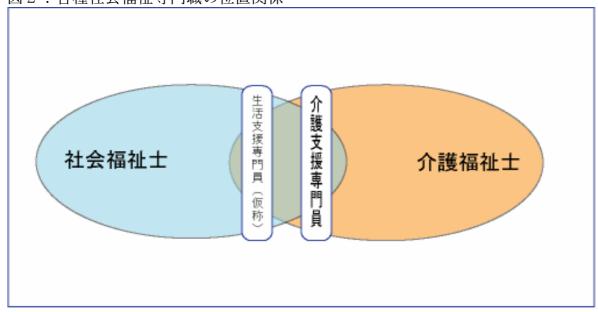
- 30. そのことを前提に、社会福祉士の業務についていえば、そこには幾つかの類型を想定することが可能である。すなわち、社会福祉士の一方の極には、しばしば医療福祉関係の領域のように、社会福祉士がもっぱら利用者と対面する状況において相談援助の業務に携わるという類型(相談援助型)が存在し、他方の極には、社会福祉施設のように社会福祉士が介護福祉士や保育士の業務と重なりあう部分の多い業務に携わるという類型(日常援助型)が存在する。また、それとは別に、地域社会に存在する相談支援機関の領域のように、社会福祉士が調整や媒介、アドボカシーを中心とする業務に携わるという類型(地域援助型)も存在する。これらの3通り類型は、相互に独立した側面をもつが、しかしそれらは相対的なものである。社会福祉士の業務はこれら3通りの類型の全体を包摂するものとして理解されなければない。
- 31. いずれにしても、社会福祉援助の業務は、それぞれの内部に焦点ないし強調 点の違いをもちつつも、相互に重なりあう領域をもつ複数の専門職によって 担われている。そのため、職員のなかには業務全体の資的を向上、あるいは

みずからの専門職従事者としての資質の向上を図るため、複数の専門職資格 を取得する者が少なくない。たとえば、社会福祉士と介護福祉士、社会福祉 士と介護支援専門員、介護福祉士と介護支援専門員、社会福祉士と保育士、 社会福祉士とホームヘルパーなどの組み合わせがそうである。

- 32. 他方、このような、相互に重なりあう領域をもつ多様な専門職による分業と協業についての理解が十分になされていない場合には、相談援助活動のみを社会福祉士の業務として想定して社会福祉施設に就職を希望し、採用になれば直ちに相談援助業務に従事すること、さらにいえば相談業務のみに従事することを希望するような例もまれではない。しかし、実際には、前述のように、社会福祉施設においては、その業務の特性上、多様な専門職が相互排除的に分業するという状況を期待することは不可能である。むしろ、社会福祉士にも相談援助業務以外の業務、介護業務や生活指導業務に関わることが求められるのが一般的である。また、そのことを避けるようでは、社会福祉士の専門的資質の向上は期待しえないであろう。
- 33. ところで、社会福祉援助の業務に携わる専門職資格には、社会福祉士、介護福祉士、保育士以外に介護サービスに密接に関わる介護支援専門員が存在する。介護支援専門員は介護保険制度の枠内で設置された専門職であるが、いまや高齢者福祉サービスの中心的な存在になりつつある。これにたいして、現在のところ、児童福祉や障害者福祉の領域にはフォーマルには介護支援専門員に相当する専門職は存在しない。しかし、近年、児童福祉や障害者福祉の領域においても、(仮称)生活支援専門員として総称しうるような、地域における生活支援をその業務とする各種の専門職員が設置されてきている。例えば、権利擁護事業における生活支援員がそうである。
- 34. 図 2 は、そのような(仮称)生活支援専門員の創出を前提に、それらの専門職間の位置関係を示した概念図である。概念図の基本は、もとより相互に重なりあう部分をもつ専門職資格としての社会福祉士と介護福祉士である。これにたいして、それらに交錯する生活支援専門職と介護支援専門員は、専門職資格というよりも職制上の名称である。介護支援専門員は国家試験による資格付与という側面をもっている。その限りでは専門職資格に近い。しかし、その介護支援専門員の受験資格は介護福祉士以外に社会福祉士、看護師、理学療法士、作業療法士などのパラメディカル資格保有者に開かれている。(仮称)生活支援専門員についても、資格試験は存在しないが、社会福祉士以外に看護師等にも参入の道が開かれている。生活支援専門員や介護支援専門員を職制上の名称というのはそのためであるが、将来的にはその基礎資格として社会福祉士資格ないし介護福祉士資格の保有を求める方向に改革され

るべきであろう。

図2:各種社会福祉専門職の位置関係



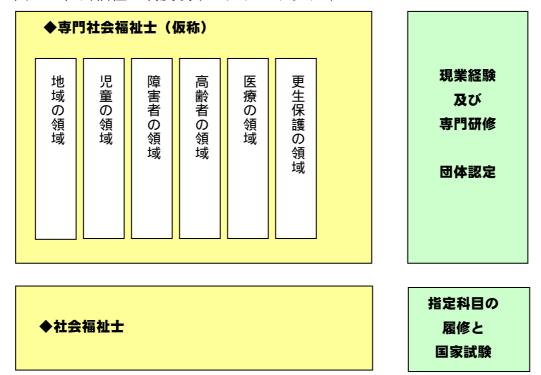
## 〔VI〕資格制度のグランドデザイン

これまでみてきたように、社会福祉士制度は必ずしも十分に機能していない。 その背景には、社会福祉士の法制上の業務規定と業務実態との乖離、法制上の不 備、社会的理解の不足などさまざまに存在するが、社会福祉士資格制度それ自体 の不備も否定し難い。ここでは社会福祉士資格の将来の発展を展望するという観 点から、資格制度そのものについても抜本的な改革を提起したい。

- 35. 社会福祉士制度改革の課題は、第一には、一定の職種について社会福祉士資格保有者の任用を義務づけることである。近年、この方向については関係法令の改正によりかなり改善がみられるが、一層の改善が求められる。
- 36. 第二の課題は、現行の社会福祉士資格に専門社会福祉士資格を追加することである。現行の社会福祉士資格のうえに(仮称)専門社会福祉士の資格を追加し、社会福祉士制度をいわゆる二階建ての制度に改めることである。
- 37. ここで参考になる先例は専門医制度である。医療の領域においては、一定の診療科目あるいは領域ごとに一定の知識、技術、症例経験などをもつことを要件に、関連する学会が専門医と称することを認めている。これにならい、社会福祉士についても一定の知識、技術、職務経験をもつことを要件に、専門社会福祉士と称することを認めることが考えられる。より具体的には、専

門社会福祉士は、5年程度の職務経験と職能団体の実施する研修プログラムないし社会福祉士養成校の設置する大学院の課程において一定の単位を履修し、かつ職能団体の実施する試験等によって資格を認定することとする。認定は、図3の「社会福祉士制度改革のグランドデザイン」に示すように、地域、児童、障害、高齢、医療、更生保護などの領域ごとに設定された要件をみたすことを前提とする。専門社会福祉士は、独立して業務を行う場合には、その名称を公示することができる。

## 図3. 社会福祉士制度改革のグランドデザイン



### [VII] 社会福祉主事制度の取り扱い

社会福祉主事地については以下のように考える。

- 38. 社会福祉主事については一定の猶予期間を設定して廃止し、社会福祉主事を 任用資格とした行政ならびに民間の職種については社会福祉士をもってあて ることとする。
- 39. 社会福祉主事については、社会福祉士国家試験の一部科目の免除や職務経験の認定などの措置を講じ、社会福祉士に移行しやすい環境を設定する。

## 〔VIII〕社会福祉施設で期待される社会福祉士の役割と機能

ここで、社会福祉施設で社会福祉士に期待されている役割や機能に関わる諸問

題について再度整理しておきたい。

- 40. 社会福祉士に期待される知識や技術については「現場ですぐに役に立つ」水準を期待することは現実的ではない。就職後の業務経験の蓄積や職場内研修を通じての専門職としての成長発展ということを考えなければならない。むしろ、就職時点ではそのような成長発展の基礎となる基本的な視点や考え方が身についているかどうかが課題となる。
- 41. しかし、そうであっても、就職段階においてもある程度の知識や技術(・技能)を身につけていることが求められることも現実である。社会福祉施設の業務に関わる知識や技術の習得、なかでも技術の習得については実際的な経験の蓄積がものをいう領域であり、その限りでは現状の養成課程における教育では不十分である。社会福祉士養成における実習教育のもつ重要性を改めて指摘したい。加えて、インターンシップのあり方について積極的に検討する必要があると考えられる。
- 42. さらに、しばしば指摘してきたように、社会福祉施設における業務のなかには、施設業務の運営管理、家族、地域社会、他機関との調整・媒介、援助計画の策定と評価、アドボカシー、ソーシャルアクションなどの業務が含まれており、そのような業務に関わる知識や技術の習得が期待される。ただし、社会福祉士資格の取得ないし就職の段階でそのような業務を遂行するに十分な能力を期待することは現実的でない。就職後、キャリアを重ねる過程においてそうした領域における知識や技術を向上させることが期待される。その意味で、養成機関における基本的、基礎的な知識や技術の習得と卒後教育の充実、社会福祉施設や職能団体による現職研修プログラムの開発が重要な課題となる。

## 〔IX〕社会福祉士養成課程における対応

このような社会福祉施設における社会福祉士にたいする認識や期待に対応する ために社会福祉士養成課程において導入しうる方策としてはつぎのようなことが 考えられる。

43. 社会福祉士の業務と介護福祉士の業務についての認識を、その両極においては相談援助の専門家としての社会福祉士とボディタッチを含む介護の専門家としての介護福祉士という純化した専門家像を想定するにしても、基本的には相互に接点をもち、部分的には重なり合う業務として認識させる教育を導入すること。

- 44. 社会福祉士をソーシャルワーカーとして理解することを前提にしていえば、 ソーシャルワークの内容を面接室や地域社会における相談援助活動に限定せ ず、社会福祉施設やデイサービスセンターなどにおいてなされる直接的な援 助を含む援助活動にもかかわる専門家として認識させる教育を導入すること。
- 45. 社会福祉士の業務を、福祉サービスプログラムの運営管理、制度設計、調整・媒介、ソーシャルアクション、一定範囲の直接的援助に関わる業務として捉え、その中核部分に相談援助活動を置いて再構成し、それに対応する教科目群を明確に設定して、その充実を図ること。
- 46. 社会福祉士養成教育において専門職としてのキャリアの形成発展という視点を明確に導入し、就職後の一定の期間に社会福祉施設内部のさまざまな職種に触れるような経験が専門職としての成長のために、その基礎として必要なことを十分に理解させること。さらに、専門職間の相互理解や連携の重要性についての理解を深めさせること。
- 47. 社会福祉士養成における技術(・技能)習得の重要性に鑑み、社会福祉援助技術演習・実習のさらなる充実をはかり、専門職としての自覚を高め、実際的な経験を深めさせるためにインターンシップの活用を図ると。
- 48. ホームヘルパーや介護支援専門員の資格を含め、複数資格の取得を支援する教育課程の編成を推進すること。
- 49. 専門職としてのミドルスパン、ロングスパンの成長を助けるために、職場や職能団体による現職研修と連携しつつ、卒後教育の組織と内容を充実させること。
- 50. 社会福祉士のキャリア形成にたいして大学院教育がどのように貢献しうるか を明確にし、その役割の拡大をはかる。また、併せて大学や大学院において 社会福祉士の養成やキャリア形成を担当しうる教員の育成を図ること。

## 第2部

## 社会福祉施設における 社会福祉士の雇用状況と雇用に向けて (実態調査)

## 「社会福祉事業所等における社会福祉士の雇用及び採用状況についての実態調査」

## Ⅰ 調査の概要

1.調査の目的

本調査の目的は、社会福祉事業所等における社会福祉士の雇用の実態及び社会福祉士の採用状況を明らかにするとともに、社会福祉士の雇用についてのニーズを探り出そうとするものである。本調査の結果から、今後の社会福祉士養成についての有用な示唆が得られるものと考える。

2.調査の対象

調査の対象は,以下の二種類である。

全国社会福祉施設経営者協議会に加入している社会福祉法人6,700カ所から無作為に抽出した4,514カ所 財団法人日本医療機能評価機構において認定された保健医療機関1,916カ所から無作為に抽出した479カ所 調査票への回答者は、「原則として貴法人を代表される方、あるいは人事採用の責任者の方」である。

- 3 . 調査の方法 郵送配布郵送回収。
- 4.調査時期 平成18年3月上旬~3月末。

5.回収状況

有効回収票は,以下の通りである。 社会福祉事業者806票(回収率17.9%) 保健医療機関103票(21.5%) 1)現員職員数及び社会福祉士の現員数

集計の対象となった社会福祉事業者(806ヶ所)が運営する施設の分野別の割合は、高齢分野63.9%、障害分野30.0%、児童分野17.0%である(表1)。ま た,社会福祉士が(1人以上)いる事業者の割合は77.7%、まったくいない事業者は22.3%である。1事業所にいる社会福祉士の人数は、1人24.9%、2人 18.4%などである(表2)。

表 1 分野別職員現員数と社会福祉士数

全体	児童分野	障害分野	高齢分野	その他	
806	137	242	515	68	(事業所)
119.4	17.0	30.0	63.9	8.4	(%)

#### 表 2 社会福祉事業者が雇用している社会福祉士の人数(1施設あたりではない)

全体	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	10人 -
752	168	187	138	95	44	31	21	17	9	9	33
100.0	22.3	24.9	18.4	12.6	5.9	4.1	2.8	2.3	1.2	1.2	4.4
100.0	22.3					77	.7				

(事業所) (%)

(無回答除いた集計結果)

<sup>1</sup>事業所が複数の分野の施設を回答している。

806ヶ所の事業者が運営する施設数は合計2,455ヶ所である。そこに所属する職員数は合計62,575人、このうち、社会福祉士取得者は2,076人で,取得率は3.3%である。資格取得者総数のうち、1,212人が高齢分野(58.4%)、624人が障害分野(30.1%)、205人(9.9%)児童分野で配属されている。所属する職員数のうち、社会福祉士の有資格者の割合は、全体で3.3%。分野別では、障害分野5.3%、児童分野4.2%、高齢分野2.8%である。1施設あたりの有資格者の割合は、全体で0.85人である。職員数に対する有資格者の割合は、障害者分野が5.3%で、他の分野より多くなっている(表3,4)。

#### 表3 社会福祉事業所における職員現員数・社会福祉士数

		集計対象	<u>ተ</u> ⁄⊏ ≐几 <del>ሂ</del> ታ	啦 早 粉		社会福	<b>富祉士所得者</b>	
		分野数 1	施設数 (A)	職員数 (B)	所持者 数 (C)	社福士の 割合 C / B (%)	1 施設平均 C / A (人)	
إ	児童分野(障害児分野除く)	136	237	4,912	205	4.2%		0.86
	障害分野(障害児・精神障害分野 を含む)	226	587	11,862	624	5.3%		1.06
,	<b>高齢分野</b>	472	1,536	44,041	1,212	2.8%		0.79
-	その他(本部など)	53	95	1,760	35	2.0%		0.37
-	全体 2	887	2,455	62,575	2,076	3.3%		0.85

- 1 集計対象分野数は、施設数、職員数、社会福祉士取得者数のすべてに回答があった票のみである。
- 2 1事業所が複数の分野の施設を回答している。

表 4 分野別施設数・職員数・社会福祉士資格保持者数

C. MANDERA WAX TAREE SHADON												
	全体	児童分野	障害分野	高齢分野	その他							
施設数・ヶ所(A)	2,455	237	587	1,536	95							
心は女、グガ(A)	100.0%	9.7%	23.9%	62.6%	3.9%							
職員数・人(B)	62,575	4,912	11,862	44,041	1,760							
和. 貝 奴 · 八( D )	100.0%	7.8%	19.0%	70.4%	2.8%							
社会福祉士資格所持者数・人(C)	2,076	205	624	1,212	35							
社会価性工具俗別対白数・人(し) 	100.0%	9.9%	30.1%	58.4%	1.7%							

## 2) 社会福祉士の職種

社会福祉士が配属されている職種の割合は、相談・指導職が63.3%、介護職が23.9%、事務職が5.2%である。分野別でみると、高齢分野では相談・指導職60.3%、介護職27.7%で、児童分野、障害者分野に比べ、相談・指導職が少なく、介護職が多くなっている(表5)。

## 表 5 社会福祉事業所における社会福祉士の職種

-	- 1	`
(		)
`	_ \	,

	資格所持者数	相談・指導職	介護職	事務職	その他
児童分野 (障害児分野除く)	205	134	37	7	27
元重力封(障舌元力封除~) 	100.0%	65.4%	18.0%	3.4%	13.2%
障害分野(障害児・精神障害分野	624	430	124	32	38
含む)	100.0%	68.9%	19.9%	5.1%	6.1%
高齢分野	1,212	731	336	59	86
同欧刀到,	100.0%	60.3%	27.7%	4.9%	7.1%
その他(本部など)	35	19	0	9	7
その他(本部など)	100.0%	54.3%	0.0%	25.7%	20.0%
全体	2,076	1,314	497	107	158
土件	100.0%	63.3%	23.9%	5.2%	7.6%

#### 3) 社会福祉士の採用実績

過去5年間に採用された社会福祉士1,663人のうち、新卒者の割合は総数の61.3%、経験者は38.7%である。過去5年間のうち、新卒者が最も多かった年は2002年の68.1%である。過去5年間に採用された社会福祉士の採用年度別の割合は、2005年が最も多く27.7%で、年を遡るに従って減少し、2001年では12.8%である。過去2年間に採用された社会福祉士の割合が総数の過半数を占めている(53.0%)(表6,7)。

## 表 6 過去 5年間の社会福祉士の採用実績

(人)

			(八)
	合計	新卒者	経験者
2001年	213	118	95
20014	100.0%	55.4%	44.6%
2002年	232	158	74
2002#	100.0%	68.1%	31.95
2003年	337	216	121
2003+	100.0%	64.1%	35.9%
2004年	421	259	162
2004	100.0%	61.5%	38.5%
2005年	460	269	191
2005+	100.0%	58.5%	41.5%
5 年間の合計	1,663	1,020	643
3 午間の口引	100.0%	61.3%	38.7%

<sup>「</sup>新卒者」とは、過去に福祉分野での就業経験がない者。

## 表 7 過去 5年間の年度別の社会福祉士の採用

(人)

		5 年間合計 2001 2002									2003		2004			2005		
	計	新卒 者	経験者	計	新卒 者	経験者	計	新卒 者	経験者	計	新卒 者	経験者	計	新卒 者	経験者	計	新卒 者	経験者
<i>△/</i> ±	1663	1020	643	213	118	95	232	158	74	337	216	121	421	259	162	460	269	191
全体		100.0%			12.8%			14.0%			20.3%			25.3%	6		27.7%	

<sup>「</sup>経験者」とは、過去に福祉分野での就業経験がある者。

## 4) 社会福祉士(受験資格保持者含む)の資格保有状況

社会福祉事業者が2001年から2004年の間に採用した資格取得者700人のうち、採用時の有資格者の割合は79.7%、採用後の取得者は20.3%である。採用年度 別でみると、採用時の有資格者の割合は、2003年と2004年は8割以上(85.2%と80.6%)、2001年と2004年は7割台である(表8,9)。

## 表 8 社会福祉士の取得状況・採用年次別

(人・%)

												( / ( / )		
資格取得年次				•			採用年次	7			•	_		
具俗似符件从		2001年	-		2002年			2003年			2004年			
採用時の有資格者	119	78.3%	78.3%	98	72.6%	72.6%	150	85.2%	85.2%	191	80.6%	80.6%		
2002年合格	11	7.2%		-	-		-	-		-	-			
2003年合格	6	3.9%	21.7%	17	12.6%	27.4%	-	-	14.8%	-	-	19.4%		
2004年合格	7	4.6%	21.7%	15	11.1%	27.4%	18	10.2%	14.0%	-	-	19.4%		
2005年合格	9	5.9%		5	3.7%		8	4.5%		46	19.4%			
全体	152	100%	100%	135	100%	100%	176	100%	100%	237	100%	100%		

## 表 9 社会福祉士の有資格者の割合

(人・%)

2	001~04の間の資格取得者	700	100%
	採用時の有資格者	558	79.7%
	採用後の資格取得者	142	20.3%

### 5) 社会福祉士専用の給与表・等級表の有無および有資格者手当の有無

社会福祉士専用の給与表・等級表を「作成している」事業所の割合は全体の6%である。これを社会福祉士がいる事業所のみに限定すると若干増え6.5%となる。保健医療機関を対象とした調査において、同種の質問の結果をみると「作成している」割合が23.8%となっている(表10)。社会福祉士の有資格者に対しなんらかの「手当を出している」割合は、全体で29.7%である。これを社会福祉士がいる事業所のみに限定すると35.2%となる。保健医療機関を対象とした調査において、同種の質問の結果をみると「手当を出している」割合が36.6%となっている(表11)。

#### 表10 社会福祉士専用・医療ソーシャルワーカー専用の給与表・等級表の有無

		全体		士がいる 所のみ	保健医療機関			
	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)		
作成している	48	6.0	40	6.5	24	23.8		
作成していない	712	88.3	559	91.2	71	70.3		
その他	11	1.4	10	1.6	3	3.0		
無回答	35	4.3	4	0.7	3	3.0		
全体	806	100.0	613	100.0	101	100.0		

### 表11 社会福祉士の有資格者手当の有無

		全体	社会福祉 事業所	士がいる fのみ	保健医療機関(別調査)			
	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)		
手当を出している	239	29.7	37	37 36.6		36.6		
手当を出していない	454	56.3	54	53.5	54	53.5		
その他	55	6.8	5	5.0	5	5.0		
無回答	58	7.2	5 5.0		5	5.0		
全体	806	100.0	101	100.0	101	100.0		

「有資格者手当の有無」について社会福祉士専用の給与表・等級表の有無別のクロス集計をみると、給与表等を「作成している」事業者が「手当を出している」割合が58.3%で、「作成していない」事業所で「手当を出している」の29.5%を上回っている。同じクロス表を社会福祉士のいる事業所のみでみても,同様の傾向である(表12,13)

## 表12 社会福祉士専用の給与表・等級表の有無別の有資格者手当の有無

(%)

	(回答数)	手当を出して いる	手当を出して いない	その他	無回答
作成している	(48) 100.0	58.3	31.3	8.3	2.1
作成していない	(712)100.0	29.5	61.1	6.3	3.1
その他	(11)100.0	9.1	36.4	54.5	0.0
無回答	(35)100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
全体	(806)100.0	29.7	56.3	6.8	7.2

## 表13 社会福祉士専用の給与表・等級表の有無別の有資格者手当の有無(社会福祉士のいる事業所のみ)

(%)

	(回答数)	手当を出して いる	手当を出して いない	その他	無回答
作成している	(40)100.0	62.5	30.0	7.5	0.0
作成していない	(559)100.0	34.0	60.3	5.5	0.2
その他	(10)100.0	10.0	40.0	50.0	0.0
無回答	(4)100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
全体	(613)100.0	35.2	57.6	6.4	0.8

#### 6) 資格希望取得者への支援策の有無

社会福祉士の資格希望取得者への「支援策がある」割合は、全体では24.4%である。これを社会福祉士がいる事業所のみに限定すると28.9%となる(表 14)。資格希望取得者への支援策の有無について、社会福祉士専用の給与表・等級表の有無別のクロス集計をみると、給与表等を「作成していない」事業者の「支援策がある」割合が、給与表等を「作成している」事業者の「支援策がある」を若干上回っており,この傾向は社会福祉士のいる事業所のみの集計でも同様である(表15,16)。

#### 表14 資格希望取得者への支援策の有無

	全体		社会福祉士がいる 事業所のみ				
	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)			
支援策がある	197	24.4	177	28.9			
支援策はない	526	65.3	404	65.9			
その他	33	4.1	25	4.1			
無回答	50	6.2	7	1.1			
全体	806	100.0	613	100.0			

### 表15 社会福祉士専用の給与表・等級表の有無別の資格希望取得者への支援策の有無

(%)

	(回答数) 支援策がある		支援策はない	その他	無回答
作成している	(48) 100.0	22.9	72.9	2.1	2.1
作成していない	(712)100.0	25.6	68.7	3.9	1.8
その他	(11) 100.0	36.4	18.2	36.4	9.1
無回答	(35)100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
全体	(806)100.0	24.4	65.3	4.1	6.2

## 表16 社会福祉士専用の給与表・等級表の有無別の資格希望取得者への支援策の有無(社会福祉士のいる事業所のみ)

(%)

					( 70 )
	(回答数)	支援策がある	支援策はない	その他	無回答
作成している	(40)100.0	25.0	72.5	0.0	2.5
作成していない	(559)100.0	29.2	66.7	3.8	0.4
その他	(10)100.0	40.0	20.0	40.0	0.0
無回答	(4)100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
全体	(613)100.0	28.9	65.9	4.1	1.1

## 28

#### 2 児童分野での雇用ニーズ

## 1) 課題(ニーズ)の認識

児童分野において設定した課題(ニーズ)16項目すべてが、半数以上に認識されている。さらに、7割以上に認識されているものは11項目、8割以上だと7項目が認識されている。家族へのアプローチに関する6項目のうち、5項目(「家族との関係づくりが困難である」「家族に対するアプローチが難しい」「家族の問題を的確に理解することが難しい」「家族と子どもの関係を調整することが難しい」「子育て不安への対応が難しい」)が8割以上に認識されている。また子どもへの直接的なアプローチに関する5項目では、3項目(「子どもの持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難である」「被虐待児へのかかわりが困難である」「子どもへの心のケアが難しい」)が8割以上に認識されている(表17)。

表17 課題(ニーズ)の認識の程度

衣  /													
		課題(					ニーズ)の認識						
	回答数(事業所)					割合(%)							
	集計	大い	まあ	あま	まっ	無回	認識 認識 無回					無回	
	対象	に認	認識	り認	たく	答	して			して			答
	数	識し	して	識し	認識		いる	大い	まあ	いな	あま	まっ	I
		てい	いる	てい	して		計	に認	認識	い計	り認	たく	1
		る		ない	いな			識し	して		識し	認識	1
					61			てい	いる		てい	して	1
								る			ない	いな	1
	400		00	40	-		00.0	00.4	47.0	44.0	0 1	۱۱ ۱۱	
子どもの持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難である	138	53	66	13	3	3	86.2	38.4	47.8	11.6	9.4	2.2	2.2
子どものニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難しい	138	37	69	23	6	3	76.8	26.8	50.0	21.0	16.7	4.3	2.2
子ども同士の関係を理解し、関係を調整することが困難である	138	40	60	29	7	2	72.5	29.0	43.5	26.1	21.0	5.1	1.4
被虐待児へのかかわりが困難である	138	61	56	17	3	1	84.8	44.2	40.6	14.5	12.3	2.2	0.7
子どもへの心のケアが難しい	138	54	62	16	5	1	84.1	39.1	44.9	15.2	11.6	3.6	0.7
家族との関係づくりが困難である	138	55	58	18	6	1	81.9	39.9	42.0	17.4	13.0	4.3	0.7
家族に対するアプローチが難しい	138	56	58	18	5	1	82.6	40.6	42.0	16.7	13.0	3.6	0.7
家族の問題を的確に理解することが難しい	138	60	64	8	3	3	89.9	43.5	46.4	8.0	5.8	2.2	2.2
家族の持っている力を把握することが困難である	138	41	59	35	2	1	72.5	29.7	42.8	26.8	25.4	1.4	0.7
家族と子どもの関係を調整することが難しい	138	36	75	23	3	1	80.4	26.1	54.3	18.8	16.7	2.2	0.7
子育て不安への対応が難しい	138	33	77	21	6	1	79.7	23.9	55.8	19.6	15.2	4.3	0.7
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい	138	23	59	49	6	1	59.4	16.7	42.8	39.9	35.5	4.3	0.7
地域(自治会など)との関係づくりが困難である	138	17	60	50	9	2	55.8	12.3	43.5	42.8	36.2	6.5	1.4
リーダーシップをとれる人材がいない	138	28	53	44	9	4	58.7	20.3	38.4	38.4	31.9	6.5	2.9
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない	138	30	64	35	7	2	68.1	21.7	46.4	30.4	25.4	5.1	1.4
施設・組織の年次計画などを立案することが困難である	138	19	52	57	8	2	51.4	13.8	37.7	47.1	41.3	5.8	1.4

## 29

### 2)社会福祉士への期待

児童分野において社会福祉へ期待している項目は、「子どもの持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難である」と「被虐待児へのかかわりが困難である」がともに58.0%で第一位である。課題として設定した16項目のうち12項目について、半数以上が社会福祉士による対応を期待している。とくに子どもへの直接的なアプローチに関する5項目すべてについては、半数以上が期待している。「リーダーシップをとれる人材の不在」「スーパーバイザー的役割の不在」「年次計画立案の困難」といった課題についても、半数以上が社会福祉士による対応を期待している。社会福祉士への期待を質問した選択肢に得点を与え平均値を算出したところ、すべての項目において1点以下となっている(表18,19)。

表18 社会福祉十への期待

表18 任芸備征工への期付	社会福祉士への期待												
		[	 回答数(	事業所	)	1141	割合(%)						
	集計		まあ	<u>チャ///</u> あま	まっ	無回						無回	
	対象	に期	期待	り期	たく	答	して			して			答
	数	待し	して	待し	期待		いる	大い	まあ	いな	あま	まっ	
		てい	いる	てい	して		計	に期	期待	l I	り期	たく	
		る		ない	いな			待し	して	計	待し	期待	
					l I			てい	いる		てい	して	
								る			ない	いな	
   子どもの持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難である	138	28	52	34	4	20	58.0	20.3	37.7	27.5	24.6	2.9	14.5
子どものニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難し	130	20	32	34		20		20.5	37.7	21.5	24.0	2.3	
」このの二、人に心のたグラグ(計画)ドグログラムなどの立来が無し	138	25	50	37	5	21	54.3	18.1	36.2	30.4	26.8	3.6	15.2
子ども同士の関係を理解し、関係を調整することが困難である	138	18	53	41	4	22	51.4	13.0	38.4	32.6	29.7	2.9	15.9
被虐待児へのかかわりが困難である	138	29	51	35	3	20	58.0	21.0	37.0	27.5	25.4	2.2	14.5
子どもへの心のケアが難しい	138	22	52	39	3	22	53.6	15.9	37.7	30.4	28.3	2.2	15.9
家族との関係づくりが困難である	138	24	53	36	4	21	55.8	17.4	38.4	29.0	26.1	2.9	15.2
家族に対するアプローチが難しい	138	28	44	41	3	22	52.2	20.3	31.9	31.9	29.7	2.2	15.9
家族の問題を的確に理解することが難しい	138	23	53	36	3	23	55.1	16.7	38.4	28.3	26.1	2.2	16.7
家族の持っている力を把握することが困難である	138	18	48	45	4	23	47.8	13.0	34.8	35.5	32.6	2.9	16.7
家族と子どもの関係を調整することが難しい	138	21	48	43	4	22	50.0	15.2	34.8	34.1	31.2	2.9	15.9
子育て不安への対応が難しい	138	17	45	48	4	24	44.9	12.3	32.6	37.7	34.8	2.9	17.4
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい	138	19	46	44	4	25	47.1	13.8	33.3	34.8	31.9	2.9	18.1
地域(自治会など)との関係づくりが困難である	138	17	35	55	5	26	37.7	12.3	25.4	43.5	39.9	3.6	18.8
リーダーシップをとれる人材がいない	138	21	52	37	4	24	52.9	15.2	37.7	29.7	26.8	2.9	17.4
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない	138	26	50	36	4	22	55.1	18.8	36.2	29.0	26.1	2.9	15.9
施設・組織の年次計画などを立案することが困難である	138	16	53	42	4	23	50.0	11.6	38.4	33.3	30.4	2.9	16.7

	ט ייי			(
	社:	会福祉:	上への期	]待
	期待			
	して	大い	まあ	
	いる	に期	期待	平均
	計	待し	して	値
		てい	いる	
		る		
子どもの持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難である	58.0	20.3	37.7	0.56
被虐待児へのかかわりが困難である	58.0	21.0	37.0	0.58
家族との関係づくりが困難である	55.8	17.4	38.4	0.49
家族の問題を的確に理解することが難しい	55.1	16.7	38.4	0.50
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない	55.1	18.8	36.2	0.50
子どものニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難し	54.3	18.1	36.2	0.45
l1			00.2	0.40
子どもへの心のケアが難しい	53.6	15.9	37.7	0.44
リーダーシップをとれる人材がいない	52.9	15.2	37.7	0.43
家族に対するアプローチが難しい	52.2	20.3	31.9	0.46
子ども同士の関係を理解し、関係を調整することが困難である	51.4	13.0	38.4	0.34
家族と子どもの関係を調整することが難しい	50.0	15.2	34.8	0.34
施設・組織の年次計画などを立案することが困難である	50.0	11.6	38.4	0.30
家族の持っている力を把握することが困難である	47.8	13.0	34.8	0.27
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい	47.1	13.8	33.3	0.28
子育て不安への対応が難しい	44.9	12.3	32.6	0.20
地域(自治会など)との関係づくりが困難である	37.7	12.3	25.4	0.04

得点の与え方

137/11-5 37-273						
課題の認識						
大いに認識している	2点					
まあ認識している	1点					
あまり認識していない	- 1点					
まったく認識していない	- 2点					
社会福祉士への期待						
大いに期待している	2点					
まあ期待している	1点					
あまり期待していない	- 1点					
まったく期待していない	- 2点					

## 3)課題(ニーズ)の認識と社会福祉士への期待の関連

児童分野における課題(ニーズ)の認識と社会福祉士への期待の関連をみると、認識している割合が最も多い「家族の問題を的確に理解することが難しい」(89.9%)について、社会福祉士に期待している割合をみると55.1%で、30%の差がある。次いで認識している割合が高い「子どもの持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難である」(86.2%)においても社会福祉士への期待は58.0%と、認識と期待の差が約3割ある。このほか、認識と期待の差の大きい項目は、「子育て不安への対応が難しい」「家族と子どもの関係を調整することが難しい」「家族に対するアプローチが難しい」「子どもへの心のケアが難しい」となっている。

全体として、課題(ニーズ)の認識が高い項目について、社会福祉士への期待している割合との差が大きい傾向にある(表20)。

### 表20 課題 (ニーズ) の認識の程度と社会福祉士への期待の比較

	回名	答割合(%)	1	平均值				
	課題を認 識してい る計 (A)	社福士に 期待して いる計 (B)	B - A	課題の認識 の平均値 (E)	社福士へ の期待の 平均値 (F)	F - E		
家族の問題を的確に理解することが難しい	89.9	55.1	-34.8	1.26	0.50	-0.76		
子どもの持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難である	86.2	58.0	-28.3	1.13	0.56	-0.57		
被虐待児へのかかわりが困難である	84.8	58.0	-26.8	1.13	0.58	-0.56		
子どもへの心のケアが難しい	84.1	53.6	-30.4	1.05	0.44	-0.61		
家族に対するアプローチが難しい	82.6	52.2	-30.4	1.04	0.46	-0.58		
家族との関係づくりが困難である	81.9	55.8	-26.1	1.01	0.49	-0.52		
家族と子どもの関係を調整することが難しい	80.4	50.0	-30.4	0.86	0.34	-0.53		
子育て不安への対応が難しい	79.7	44.9	-34.8	0.80	0.20	-0.60		
子どものニーズに応じたプラン (計画) やプログラムなどの立案 が難しい	76.8	54.3	-22.5	0.80	0.45	-0.35		
子ども同士の関係を理解し、関係を調整することが困難 である	72.5	51.4	-21.0	0.71	0.34	-0.37		
家族の持っている力を把握することが困難である	72.5	47.8	-24.6	0.74	0.27	-0.47		
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない	68.1	55.1	-13.0	0.55	0.50	-0.05		
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい	59.4	47.1	-12.3	0.32	0.28	-0.04		
リーダーシップをとれる人材がいない	58.7	52.9	-5.8	0.35	0.43	0.08		
地域(自治会など)との関係づくりが困難である	55.8	37.7	-18.1	0.19	0.04	-0.16		
施設・組織の年次計画などを立案することが困難である	51.4	50.0	-1.4	0.13	0.30	0.18		

## 3 障害分野(障害児・精神障害分野を含む)での雇用ニーズ

## 1) 課題 (ニーズ) の認識

障害分野において設定した課題(ニーズ)16項目すべてが,6割以上に認識されていた。さらに,7割以上に認識されているものは14項目,8割以上だと6項目(「障害者の「自立支援」を目指したサービスの提供が難しい」「障害者の「インクルージョン」を目指したサービスの提供が難しい」「障害者の持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難である」「障害者のニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難しい」「就労に結びつけ・就労を維持していくのが困難である」「家族の問題を的確に理解することが難しい」)が認識されていた。障害者への直接的なアプローチに関する6項目のうち,5項目が8割以上に認識されていた。また家族へのアプローチに関する5項目では,すべてが7割以上に認識されていた(表21)。

表21課題(ニーズ)の認識の程度

	課題(ニーズ)の認識												
	回答数 (事業所)				割合(%)								
	集計 対象	大いに認	まあ 認識	あま り認	まった く認識	無回答	認識して	大いに	まあ	認識していた	あまり	まった	無回答
	数	識し てい る	して いる	識し てい ない	してい ない		いる 計	認識している	認識 して いる	いな い計	認識し ていな い	く認識 してい ない	
障害者の「自立支援」を目指したサービスの 提供が難しい	241	153	75	10	1	2	94.6	63.5	31.1	4.6	4.1	0.4	0.8
障害者の「インクルージョン」を目指したサ ービスの提供が難しい	241	102	103	23	6	7	85.1	42.3	42.7	12.0	9.5	2.5	2.9
障害者の持つ問題(ニーズ)の的確な把握が 困難である	241	99	114	23	2	3	88.4	41.1	47.3	10.4	9.5	0.8	1.2
障害者のニーズに応じたプラン (計画)やプログラムなどの立案が難しい	241	114	103	16	5	3	90.0	47.3	42.7	8.7	6.6	2.1	1.2
「個別の教育支援計画」の作成および実施が 難しい	241	101	82	43	6	9	75.9	41.9	34.0	20.3	17.8	2.5	3.7
就労に結びつけ・就労を維持していくのが困 難である	241	157	57	19	5	3	88.8	65.1	23.7	10.0	7.9	2.1	1.2
家族との関係づくりが困難である	241	70	105	59	5	2	72.6	29.0	43.6	26.6	24.5	2.1	0.8
家族に対するアプローチが難しい	241	71	102	55	9	4	71.8	29.5	42.3	26.6	22.8	3.7	1.7
家族の問題を的確に理解することが難しい	241	75	118	41	3	4	80.1	31.1	49.0	18.3	17.0	1.2	1.7
家族の持っている力を把握することが困難で ある	241	67	111	56	4	3	73.9	27.8	46.1	24.9	23.2	1.7	1.2
家族と障害者の関係を調整することが難しい	241	73	99	60	4	5	71.4	30.3	41.1	26.6	24.9	1.7	2.1
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難 しい	241	59	103	63	11	5	67.2	24.5	42.7	30.7	26.1	4.6	2.1
地域(自治会など)との関係づくりが困難で ある	241	69	104	56	5	7	71.8	28.6	43.2	25.3	23.2	2.1	2.9
リーダーシップをとれる人材がいない	241	85	97	49	4	6	75.5	35.3	40.2	22.0	20.3	1.7	2.5
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない	241	103	83	44	5	6	77.2	42.7	34.4	20.3	18.3	2.1	2.5
施設・組織の年次計画などを立案することが 困難である	241	66	94	67	8	6	66.4	27.4	39.0	31.1	27.8	3.3	2.5

## ည

### 2) 社会福祉士への期待

課題として設定した16項目すべてについて,6割以上が社会福祉士による対応を期待していた。さらに14項目については,7割以上が期待していた。とくに障害者への直接的なアプローチに関する5項目のうち3項目(「障害者の「自立支援」を目指したサービスの提供が難しい」「障害者の持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難である」「障害者のニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難しい」)について,8割以上が対応を期待していた。「リーダーシップをとれる人材の不在」「スーパーバイザー的役割の不在」「年次計画立案の困難」といった課題についても,7割以上が社会福祉士による対応を期待していた(表22,23)。

表22 社会福祉士への期待

衣22 位芸価値工への期付	社会福祉士への期待												
	回答数(事業所)						割合(%)						
												無回	
	対象	に期	期待	り期	たく	答	して			して			答
	数	待し	して	待し	期待		いる	大い	まあ	いな	あま	まっ	
		てい	いる	てい	して		計	に期	期待	い計	り期	たく	
		る		ない	いな い			待してい	して		待し	期待	
					61			ている	いる		てい ない	して いな	
								6			73. V 1	61 61	
障害者の「自立支援」を目指したサービスの提供が難しい	241	103	95	29	2	12	82.2	42.7	39.4	12.9	12.0	0.8	5.0
障害者の「インクルージョン」を目指したサービスの提供が難しい	241	88	104	31	3	15	79.7	36.5	43.2	14.1	12.9	1.2	6.2
障害者の持つ問題 (ニーズ) の的確な把握が困難である	241	102	94	32	1	12	81.3	42.3	39.0	13.7	13.3	0.4	5.0
障害者のニーズに応じたプラン (計画)やプログラムなどの立案が難しい	241	118	86	23	2	12	84.6	49.0	35.7	10.4	9.5	0.8	5.0
「個別の教育支援計画」の作成および実施が難しい	241	95	87	37	4	18	75.5	39.4	36.1	17.0	15.4	1.7	7.5
就労に結びつけ・就労を維持していくのが困難である	241	76	85	58	6	16	66.8	31.5	35.3	26.6	24.1	2.5	6.6
家族との関係づくりが困難である	241	76	105	40	8	12	75.1	31.5	43.6	19.9	16.6	3.3	5.0
家族に対するアプローチが難しい	241	75	102	42	9	13	73.4	31.1	42.3	21.2	17.4	3.7	5.4
家族の問題を的確に理解することが難しい	241	75	101	43	8	14	73.0	31.1	41.9	21.2	17.8	3.3	5.8
家族の持っている力を把握することが困難である	241	63	109	48	7	14	71.4	26.1	45.2	22.8	19.9	2.9	5.8
家族と障害者の関係を調整することが難しい	241	75	106	38	7	15	75.1	31.1	44.0	18.7	15.8	2.9	6.2
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい	241	83	93	45	4	16	73.0	34.4	38.6	20.3	18.7	1.7	6.6
地域(自治会など)との関係づくりが困難である	241	68	92	59	8	14	66.4	28.2	38.2	27.8	24.5	3.3	5.8
リーダーシップをとれる人材がいない	241	90	94	37	4	16	76.3	37.3	39.0	17.0	15.4	1.7	6.6
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない	241	103	81	34	5	18	76.3	42.7	33.6	16.2	14.1	2.1	7.5
施設・組織の年次計画などを立案することが困難である	241	77	92	46	8	18	70.1	32.0	38.2	22.4	19.1	3.3	7.5

				( 70 )
	社:	待		
	期待して			
	いる計	大い	まあ	
		に期	期待	平均値
		待し	して	T-2010
		てい	いる	
		る		
障害者のニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が	84.6	49.0	35.7	1.29
難しい	04.0	40.0	00.7	
障害者の「自立支援」を目指したサービスの提供が難しい	82.2	42.7	39.4	1.17
障害者の持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難である	81.3	42.3	39.0	1.15
障害者の「インクルージョン」を目指したサービスの提供が難しい	79.7	36.5	43.2	1.08
リーダーシップをとれる人材がいない	76.3	37.3	39.0	1.02
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない	76.3	42.7	33.6	1.09
「個別の教育支援計画」の作成および実施が難しい	75.5	39.4	36.1	1.04
家族との関係づくりが困難である	75.1	31.5	43.6	0.88
家族と障害者の関係を調整することが難しい	75.1	31.1	44.0	0.90
家族に対するアプローチが難しい	73.4	31.1	42.3	0.84
家族の問題を的確に理解することが難しい	73.0	31.1	41.9	0.85
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい	73.0	34.4	38.6	0.92
家族の持っている力を把握することが困難である	71.4	26.1	45.2	0.76
施設・組織の年次計画などを立案することが困難である	70.1	32.0	38.2	0.83
就労に結びつけ・就労を維持していくのが困難である	66.8	31.5	35.3	0.74
地域(自治会など)との関係づくりが困難である	66.4	28.2	38.2	0.67

#### 3)課題(ニーズ)の認識と社会福祉士への期待の関連

障害分野における課題(ニーズ)の認識と社会福祉士への期待の関連をみると、認識している割合が最も多い「障害者の「自立支援」を目指したサービスの提供が難しい」(94.6%)について、社会福祉士に期待している割合をみると82.2%と期待値も高くなっている。次いで認識している割合が高い「障害者のニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難しい」(90.0%)においても社会福祉士への期待は84.6%と高く、認識と期待が一致している。このうち、認識と期待の差の大きい課題(ニーズ)は、「就労に結びつけ・就労を維持していくのが困難である」となっている。また、認識が低い「行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい」「施設・組織の年次計画などを立案することが困難である」などでは、社会福祉士への期待する割合が、認識している割合を上回っている(表24)。

#### 表24 課題 (ニーズ) の認識の程度と社会福祉士への期待の比較

(%)

		答割合(%	)		平均值	
	課題を認 識してい る計 (A)	社福士に 期待して いる計 (B)	B - A	課題の 認識の 平 (E)	社福士 へのの 均 り (F)	F - E
障害者の「自立支援」を目指したサービスの提供が難しい	94.6	82.2	-12.4	1.54	1.17	-0.37
障害者のニーズに応じたプラン (計画) やプログラムなどの立案が難しい	90.0	84.6	-5.4	1.28	1.29	0.01
就労に結びつけ・就労を維持していくのが困難である	88.8	66.8	-22.0	1.44	0.74	-0.69
障害者の持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難である	88.4	81.3	-7.1	1.20	1.15	-0.04
障害者の「インクルージョン」を目指したサービスの提供が難しい	85.1	79.7	-5.4	1.16	1.08	-0.09
家族の問題を的確に理解することが難しい	80.1	73.0	-7.1	0.93	0.85	-0.09
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない	77.2	76.3	-0.8	1.00	1.09	0.09
「個別の教育支援計画」の作成および実施が難しい	75.9	75.5	-0.4	0.99	1.04	0.05
リーダーシップをとれる人材がいない	75.5	76.3	0.8	0.89	1.02	0.12
家族の持っている力を把握することが困難である	73.9	71.4	-2.5	0.76	0.76	0.00
家族との関係づくりが困難である	72.6	75.1	2.5	0.74	0.88	0.14
家族に対するアプローチが難しい	71.8	73.4	1.7	0.72	0.84	0.12
地域(自治会など)との関係づくりが困難である	71.8	66.4	-5.4	0.75	0.67	-0.08
家族と障害者の関係を調整することが難しい	71.4	75.1	3.7	0.75	0.90	0.15
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい	67.2	73.0	5.8	0.58	0.92	0.34
施設・組織の年次計画などを立案することが困難である	66.4	70.1	3.7	0.61	0.83	0.22

#### 4 高齢分野での雇用ニーズ

#### 1)課題(ニーズ)の認識

高齢分野において設定した課題(ニーズ)16項目のうち,1項目を除いてすべてが6割以上に認識されていた。さらに,7割以上に認識されているものは13項目,8割以上だと6項目(「高齢者の「尊厳の保持」を目指したサービスの提供が難しい」「高齢者の「自立支援」を目指したサービスの提供が難しい」「高齢者の持つニーズの的確に理解するのが困難である」「高齢者のニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難しい」「認知症のある高齢者へのかかわりが難しい」「家族の問題を的確に理解することが難しい」)が認識されていた。高齢者への直接的なアプローチに関する6項目のうち,5項目が8割以上に認識されていた。また家族へのアプローチに関する5項目では,すべてが7割以上に認識されていた(表25)。

表25 課題(ニーズ)の認識の程度

1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、						課題(二	ニーズ)	の認識					
			]答数(	事業所	)				割	合(%	)		
	集計	大い	まあ	あま	まっ	無回	認識			認識			無回
	対象	に認	認識	り認	たく	答	して		1	して		1	答
	数	識し	して	識し	認識		いる	大い	まあ	いな	あま	まっ	
		てい	いる	てい	していか		計	に認	認識	い計	り認	たく	
		る		ない	いな い			識してい	して		識してい	認識	
					U I			ている	いる		てい ない	して いな	
								ခ			A.V.1	ll	
- 高齢者の「尊厳の保持」を目指したサービスの提供が難しい	515	290	186	28	1	10	92.4	56.3	36.1	5.6	5.4	0.2	1.9
高齢者の「自立支援」を目指したサービスの提供が難しい	515	257	206	38	0	14	89.9	49.9	40.0	7.4	7.4	0.0	2.7
高齢者の持つニーズの的確に理解するのが困難である	515	214	246	41	1	13	89.3	41.6	47.8	8.2	8.0	0.2	2.5
高齢者のニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難し	515	213	233	54	3	12	86.6	41.4	45.2	11.1	10.5	0.6	2.3
l1	313		255	34	3					11.1		0.0	
認知症のある高齢者へのかかわりが難しい	515	267	181	48	5	14	87.0	51.8	35.1	10.3	9.3	1.0	2.7
ユニットケアの運営が難しい思うように効果が上がらない	515	146	136	97	35	101	54.8	28.3	26.4	25.6	18.8	6.8	19.6
家族との関係づくりが困難である	515	144	251	95	7	18	76.7	28.0	48.7	19.8	18.4	1.4	3.5
家族に対するアプローチが難しい	515	139	246	105	6	19	74.8	27.0	47.8	21.6	20.4	1.2	3.7
家族の問題を的確に理解することが難しい	515	153	263	78	6	15	80.8	29.7	51.1	16.3	15.1	1.2	2.9
家族の持っている力を把握することが困難である	515	134	246	112	6	17	73.8	26.0	47.8	22.9	21.7	1.2	3.3
家族と高齢者の関係を調整することが難しい	515	147	246	95	7	20	76.3	28.5	47.8	19.8	18.4	1.4	3.9
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい	515	142	224	118	13	18	71.1	27.6	43.5	25.4	22.9	2.5	3.5
地域(自治会など)との関係づくりが困難である	515	142	216	126	13	18	69.5	27.6	41.9	27.0	24.5	2.5	3.5
リーダーシップをとれる人材がいない	515	188	218	80	12	17	78.8	36.5	42.3	17.9	15.5	2.3	3.3
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない	515	214	193	74	15	19	79.0	41.6	37.5	17.3	14.4	2.9	3.7
施設・組織の年次計画などを立案することが困難である	515	127	218	136	20	14	67.0	24.7	42.3	30.3	26.4	3.9	2.7

#### 2)社会福祉士への期待

課題として設定した16項目のうち1項目を除いたすべてについて,7割以上が社会福祉士による対応を期待していた。とくに高齢者への直接的なアプローチに関する5項目のうち4項目((「高齢者の「尊厳の保持」を目指したサービスの提供が難しい」「高齢者の「自立支援」を目指したサービスの提供が難しい」「高齢者の持つニーズの的確に理解するのが困難である」「高齢者のニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難しい」)について,8割以上が対応を期待していた。「リーダーシップをとれる人材の不在」「スーパーバイザー的役割の不在」といった課題についても,8割近くが社会福祉士による対応を期待していた(表26,27)。

表26 社会福祉十への期待

衣20 任云価価エハの期付	社会福祉士への期待													
		[	回答数(	事業所	: )				割	合(%	)			
	集計	大い	まあ	あま	まっ	無回	期待			期待			無回	
	対象	に期	期待	り期	たく	答	して		ı	して		1	答	
	数	待し	して	待し	期待		いる	大い	まあ	いな	あま	まっ		
		ている	いる	てい ない	して いな		計	に期	期待	い計	り期	たく		
		ව		AU.	いるし			待し てい	して いる		待し てい	期待して		
					Vi			る	(10		ない	いな		
								9			.5.71	11		
高齢者の「尊厳の保持」を目指したサービスの提供が難しい	515	236	202	51	2	24	85.0	45.8	39.2	10.3	9.9	0.4	4.7	
高齢者の「自立支援」を目指したサービスの提供が難しい	515	193	232	62	1	27	82.5	37.5	45.0	12.2	12.0	0.2	5.2	
高齢者の持つニーズの的確に理解するのが困難である	515	199	224	60	2	30	82.1	38.6	43.5	12.0	11.7	0.4	5.8	
高齢者のニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難し い	515	197	219	66	5	28	80.8	38.3	42.5	13.8	12.8	1.0	5.4	
認知症のある高齢者へのかかわりが難しい	515	167	230	84	4	30	77.1	32.4	44.7	17.1	16.3	0.8	5.8	
ユニットケアの運営が難しい思うように効果が上がらない	515	104	155	127	26	103	50.3	20.2	30.1	29.7	24.7	5.0	20.0	
家族との関係づくりが困難である	515	184	230	67	3	31	80.4	35.7	44.7	13.6	13.0	0.6	6.0	
家族に対するアプローチが難しい	515	173	238	69	3	32	79.8	33.6	46.2	14.0	13.4	0.6	6.2	
家族の問題を的確に理解することが難しい	515	179	227	73	4	32	78.8	34.8	44.1	15.0	14.2	0.8	6.2	
家族の持っている力を把握することが困難である	515	163	230	86	6	30	76.3	31.7	44.7	17.9	16.7	1.2	5.8	
家族と高齢者の関係を調整することが難しい	515	178	230	74	2	31	79.2	34.6	44.7	14.8	14.4	0.4	6.0	
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい	515	184	215	80	6	30	77.5	35.7	41.7	16.7	15.5	1.2	5.8	
地域(自治会など)との関係づくりが困難である	515	155	213	107	7	33	71.5	30.1	41.4	22.1	20.8	1.4	6.4	
リーダーシップをとれる人材がいない	515	210	191	75	8	31	77.9	40.8	37.1	16.1	14.6	1.6	6.0	
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない	515	225	183	70	6	31	79.2	43.7	35.5	14.8	13.6	1.2	6.0	
施設・組織の年次計画などを立案することが困難である	515	168	209	99	11	28	73.2	32.6	40.6	21.4	19.2	2.1	5.4	

表27 社会福祉士への期待・「期待している計」で並べ替え・再掲

祝27   社会価値工人の助け、 助付している計画で並べ自ん、円均	Lخ	- <b>ヘ</b> カロカル -	L 4 の 知 ′	生
		会福祉:	L′へい期1	l寸
	期待		1	
	して	大い	まあ	
	いる	に期	期待	平均
	計	待し	して	値
		てい	いる	
		る		
高齢者の「尊厳の保持」を目指したサービスの提供が難しい	85.0	45.8	39.2	1.26
高齢者の「自立支援」を目指したサービスの提供が難しい	82.5	37.5	45.0	1.14
高齢者の持つニーズの的確に理解するのが困難である	82.1	38.6	43.5	1.15
高齢者のニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難しい	80.8	38.3	42.5	1.10
家族との関係づくりが困難である	80.4	35.7	44.7	1.08
家族に対するアプローチが難しい	79.8	33.6	46.2	1.05
家族と高齢者の関係を調整することが難しい	79.2	34.6	44.7	1.05
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない	79.2	43.7	35.5	1.14
家族の問題を的確に理解することが難しい	78.8	34.8	44.1	1.04
リーダーシップをとれる人材がいない	77.9	40.8	37.1	1.07
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい	77.5	35.7	41.7	1.01
認知症のある高齢者へのかかわりが難しい	77.1	32.4	44.7	0.97
家族の持っている力を把握することが困難である	76.3	31.7	44.7	0.94
施設・組織の年次計画などを立案することが困難である	73.2	32.6	40.6	0.87
地域(自治会など)との関係づくりが困難である	71.5	30.1	41.4	0.83
ユニットケアの運営が難しい思うように効果が上がらない	50.3	20.2	30.1	0.45

## 3)課題(ニーズ)の認識と社会福祉士への期待の関連

高齢分野における課題(ニーズ)の認識と社会福祉士への期待の関連をみると、社会福祉士に期待している割合が全般的に高いことから、認識している割合と期待している割合の差が小さい。

表28 課題(ニーズ)の認識の程度と社会福祉士への期待の比較:(A)で並べ替え

衣28   誄題(ニース)の認識の住及と任芸価値上への期待の比較:( A											
	回答	割合(%	6)		平均值						
	課題を 認識いる 計 (A)	社福士 に期待 してい る計 (B)	B - A	課題の 認識の 平均値 (E)	社福士 への期 待の平 均値 (F)	F - E					
高齢者の「尊厳の保持」を目指したサービスの提供が難しい	92.4	85.0	-7.4	1.46	1.26	0.20					
高齢者の「自立支援」を目指したサービスの提供が難しい	89.9	82.5	-7.4	1.36	1.14	0.23					
高齢者の持つニーズの的確に理解するのが困難である	89.3	82.1	-7.2	1.26	1.15	- 0.11					
認知症のある高齢者へのかかわりが難しい	87.0	77.1	-9.9	1.31	0.97	0.34					
高齢者のニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難しい	86.6	80.8	-5.8	1.19	1.10	- 0.09					
家族の問題を的確に理解することが難しい	80.8	78.8	-1.9	0.96	1.04	0.09					
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない	79.0	79.2	0.2	1.04	1.14	0.10					
リーダーシップをとれる人材がいない	78.8	77.9	-1.0	0.98	1.07	0.09					
家族との関係づくりが困難である	76.7	80.4	3.7	0.87	1.08	0.22					
家族と高齢者の関係を調整することが難しい	76.3	79.2	2.9	0.87	1.05	0.18					
家族に対するアプローチが難しい	74.8	79.8	5.0	0.82	1.05	0.23					
家族の持っている力を把握することが困難である	73.8	76.3	2.5	0.78	0.94	0.16					
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい	71.1	77.5	6.4	0.73	1.01	0.28					
地域(自治会など)との関係づくりが困難である	69.5	71.5	1.9	0.70	0.83	0.13					
施設・組織の年次計画などを立案することが困難である	67.0	73.2	6.2	0.59	0.87	0.28					
ユニットケアの運営が難しい思うように効果が上がらない	54.8	50.3	-4.5	0.63	0.45	- 0.18					

## 5 保健医療機関での雇用ニーズ

### 1) 課題(ニーズ)の認識

保健医療分野において設定した課題(ニーズ)15項目のうち、12項目が7割以上に認識されている。さらに、7項目(「受診、入院、在宅医療に伴う心理面・生活面の不安への支援が困難である」「医療上の指導を受け入れない患者の、心理面・生活面の情報収集や支援が困難である」「医療費や生活費の困難への支援が難しい」「患者・家族からの苦情への対応が困難である」「転院や在宅医療に伴う患者・家族の不安への支援が難しい」「退院後の生活の場や療養の場の確保が難しい」「地域医療との連携が困難である」)が8割以上に認識されている。

表29 課題(ニーズ)の認識の程度

衣29 味趣(ニース)の祕祗の住及						課題(:	ニーズ)	の認識	Ì				
			答数(	事業所	)				割	合(%	)		
	集計 対象	大い に認	まあ 認識	あま り認	まっ たく	無回答	認識 して			認識 して			無回答
質問項目(課題=ニーズ)	数	識 て る	している	識し てい ない	認しいい		いる 計	大に認 し てる	ま識しいる	いない計	あり識てないいい	また認しい いい	
受診、入院、在宅医療に伴う心理面・生活面の不安への支援が   困難である	101	54	39	5	0	3	92.1	53.5	38.6	5.0	5.0	0.0	3.0
療養中の家事、育児、教育、就労などの困難への支援が難しい	101	30	43	25	0	3	72.3	29.7	42.6	24.8	24.8	0.0	3.0
医療上の指導を受け入れない患者の、心理面・生活面の情報収 集や支援が困難である	101	36	47	15	0	3	82.2	35.6	46.5	14.9	14.9	0.0	3.0
医療費や生活費の困難への支援が難しい	101	60	32	6	0	3	91.1	59.4	31.7	5.9	5.9	0.0	3.0
患者同士や患者と職員との人間関係の調整が難しい	101	20	43	34	1	3	62.4	19.8	42.6	34.7	33.7	1.0	3.0
患者・家族からの苦情への対応が困難である	101	39	44	14	1	3	82.2	38.6	43.6	14.9	13.9	1.0	3.0
療養に伴う家族関係の葛藤の解決が困難である	101	30	46	21	1	3	75.2	29.7	45.5	21.8	20.8	1.0	3.0
患者の死による家族の精神的苦痛の軽減・克服や、生活の再設 計への支援が難しい	101	22	46	29	0	4	67.3	21.8	45.5	28.7	28.7	0.0	4.0
転院や在宅医療に伴う患者・家族の不安への支援が難しい	101	72	23	3	0	3	94.1	71.3	22.8	3.0	3.0	0.0	3.0
退院後の生活の場や療養の場の確保が難しい	101	62	28	8	0	3	89.1	61.4	27.7	7.9	7.9	0.0	3.0
復職や復学のため、患者の職場や学校との調整が難しい	101	17	35	41	4	4	51.5	16.8	34.7	44.6	40.6	4.0	4.0
社会復帰を円滑に進めるための関係機関との調整が難しい	101	34	40	23	1	3	73.3	33.7	39.6	23.8	22.8	1.0	3.0
地域医療との連携が困難である	101	47	35	15	1	3	81.2	46.5	34.7	15.8	14.9	1.0	3.0
患者会や家族会の育成・支援が困難である	101	17	36	43	2	3	52.5	16.8	35.6	44.6	42.6	2.0	3.0
地域のボランティアの育成・支援が困難である	101	12	36	47	3	3	47.5	11.9	35.6	49.5	46.5	3.0	3.0

## 2) 社会福祉士への期待

課題として設定した15項目すべてについて,半数以上が社会福祉士による対応を期待している。また10項目については7割以上が対応を期待しており,さらに5項目(「受診、入院、在宅医療に伴う心理面・生活面の不安への支援が困難である」「医療費や生活費の困難への支援が難しい」「転院や在宅医療に伴う患者・家族の不安への支援が難しい」「退院後の生活の場や療養の場の確保が難しい」「地域医療との連携が困難である」)については8割以上が期待している(表30,31)。

表30 社会福祉十への期待

表30 任云悃任工个切期付						社会社	ーーー 畐祉士へ	の期待					
		_	]答数 (	事業所	)				1	割合 ( %	ń)		
	集計	大い	まあ	あま	まっ	無回	期待			期待			無回答
	対象 数	に期 待 てい る	期待 して いる	り期 待い ない	た期しい い い	答	して いる 計	大い に期 行い る	ま 期 け いる	して いな い計	あ り 待 て い い	また期しいい	
受診、入院、在宅医療に伴う心理面・生活面の不安への支援が困難で ある	101	61	27	7	0	6	87.1	60.4	26.7	6.9	6.9	0.0	5.9
療養中の家事、育児、教育、就労などの困難への支援が難しい	101	27	46	21	0	7	72.3	26.7	45.5	20.8	20.8	0.0	6.9
医療上の指導を受け入れない患者の、心理面・生活面の情報収集や支援が困難である	101	34	46	13	1	7	79.2	33.7	45.5	13.9	12.9	1.0	6.9
医療費や生活費の困難への支援が難しい	101	62	27	5	0	7	88.1	61.4	26.7	5.0	5.0	0.0	6.9
患者同士や患者と職員との人間関係の調整が難しい	101	20	37	35	2	7	56.4	19.8	36.6	36.6	34.7	2.0	6.9
患者・家族からの苦情への対応が困難である	101	31	45	17	1	7	75.2	30.7	44.6	17.8	16.8	1.0	6.9
療養に伴う家族関係の葛藤の解決が困難である	101	29	47	17	1	7	75.2	28.7	46.5	17.8	16.8	1.0	6.9
患者の死による家族の精神的苦痛の軽減・克服や、生活の再設計への 支援が難しい	101	18	51	24	2	6	68.3	17.8	50.5	25.7	23.8	2.0	5.9
転院や在宅医療に伴う患者・家族の不安への支援が難しい	101	69	25	1	0	6	93.1	68.3	24.8	1.0	1.0	0.0	5.9
退院後の生活の場や療養の場の確保が難しい	101	62	25	8	0	6	86.1	61.4	24.8	7.9	7.9	0.0	5.9
復職や復学のため、患者の職場や学校との調整が難しい	101	18	39	34	2	8	56.4	17.8	38.6	35.6	33.7	2.0	7.9
社会復帰を円滑に進めるための関係機関との調整が難しい	101	39	40	15	0	7	78.2	38.6	39.6	14.9	14.9	0.0	6.9
地域医療との連携が困難である	101	51	35	9	0	6	85.1	50.5		8.9	8.9	0.0	5.9
患者会や家族会の育成・支援が困難である	101	19	44	30	1	7	62.4	18.8	43.6	30.7	29.7	1.0	6.9
地域のボランティアの育成・支援が困難である	101	11	47	28	7	8	57.4	10.9	46.5	34.7	27.7	6.9	7.9

4
$\overline{\mathbf{S}}$

衣31 任会倫征工への期付・「期付している計」で业へ省え	・円均			( %		
	社	社会福祉士への期待				
	期待し					
	ている	大い	まあ			
	計	に期	期待	平均		
		待し	して	値		
		てい	いる			
	20.4	る 2000	24.0			
転院や在宅医療に伴う患者・家族の不安への支援が難しい	93.1	68.3	24.8	1.71		
医療費や生活費の困難への支援が難しい	88.1	61.4	26.7	1.55		
受診、入院、在宅医療に伴う心理面・生活面の不安への支援が困難   である	87.1	60.4	26.7	1.49		
退院後の生活の場や療養の場の確保が難しい	86.1	61.4	24.8	1.48		
地域医療との連携が困難である	85.1	50.5	34.7	1.35		
医療上の指導を受け入れない患者の、心理面・生活面の情報収集や 支援が困難である	79.2	33.7	45.5	1.05		
社会復帰を円滑に進めるための関係機関との調整が難しい	78.2	38.6	39.6	1.10		
患者・家族からの苦情への対応が困難である	75.2	30.7	44.6	0.94		
療養に伴う家族関係の葛藤の解決が困難である	75.2	28.7	46.5	0.91		
療養中の家事、育児、教育、就労などの困難への支援が難しい	72.3	26.7	45.5	0.84		
患者の死による家族の精神的苦痛の軽減・克服や、生活の再設計へ の支援が難しい	68.3	17.8	50.5	0.62		
患者会や家族会の育成・支援が困難である	62.4	18.8	43.6	0.53		
地域のボランティアの育成・支援が困難である	57.4	10.9	46.5	0.29		
患者同士や患者と職員との人間関係の調整が難しい	56.4	19.8	36.6	0.40		
復職や復学のため、患者の職場や学校との調整が難しい	56.4	17.8	38.6	0.40		

3) 課題(ニーズ)の認識と社会福祉士への期待の関連 保健医療分野における課題(ニーズ)の認識と社会福祉士への期待の関連をみると、認識している項目と期待している割合の差が小さい。

表32 課題(ニーズ)の認識の程度と社会福祉士への期待の比較:(A)で並べ替え

32 詳題(ニース)の認識の程度と任会偏征エヘの期付の比較:(A)で业へ替え											
	回答	割合(%	)		平均值						
	課題を 認識し ている 計 (A)	社福士 に期待 してい る計 (B)	B - A	課題の 認識の 平均値 (E)	社福士 へのの 均の値 (F)	F - E					
転院や在宅医療に伴う患者・家族の不安への支援が難しい	94.1	93.1	-1.0	1.67	1.71	0.03					
受診、入院、在宅医療に伴う心理面・生活面の不安への支援が困難である	92.1	87.1	-5.0	1.45	1.49	0.05					
医療費や生活費の困難への支援が難しい	91.1	88.1	-3.0	1.49	1.55	0.06					
退院後の生活の場や療養の場の確保が難しい	89.1	86.1	-3.0	1.47	1.48	0.01					
医療上の指導を受け入れない患者の、心理面・生活面の情報収集や 支援が困難である	82.2	79.2	-3.0	1.06	1.05	-0.01					
患者・家族からの苦情への対応が困難である	82.2	75.2	-6.9	1.08	0.94	-0.15					
地域医療との連携が困難である	81.2	85.1	4.0	1.14	1.35	0.20					
療養に伴う家族関係の葛藤の解決が困難である	75.2	75.2	0.0	0.85	0.91	0.07					
社会復帰を円滑に進めるための関係機関との調整が難しい	73.3	78.2	5.0	0.85	1.10	0.25					
療養中の家事、育児、教育、就労などの困難への支援が難しい	72.3	72.3	0.0	0.80	0.84	0.04					
患者の死による家族の精神的苦痛の軽減・克服や、生活の再設計へ の支援が難しい	67.3	68.3	1.0	0.63	0.62	-0.01					
患者同士や患者と職員との人間関係の調整が難しい	62.4	56.4	-5.9	0.48	0.40	-0.08					
患者会や家族会の育成・支援が困難である	52.5	62.4	9.9	0.23	0.53	0.30					
復職や復学のため、患者の職場や学校との調整が難しい	51.5	56.4	5.0	0.21	0.40	0.19					
地域のボランティアの育成・支援が困難である	47.5	57.4	9.9	0.07	0.29	0.22					

## 6 社会福祉士を採用する際の考え方

## 1) 社会福祉士採用の重視の程度

社会福祉士の採用をどの程度重視するかについては、「重視する」という割合が、児童分野では半数近く(48.6%)にとどまったものの、障害分野及び高齢分野では7割を超えていた。また保健医療分野では、93.1%と非常に高い割合である(表33)。

表33 社会福祉士を採用する際の考え方(どの程度重視するか)

表33 社会福祉工を採用する際のを	,,,,,(_,,		:体	,		社会福祉士がいる 事業所のみ				
170至月到1	回答数		割合	( %	)	回答 数	割合(	(%)		
たいへん重視する		9	6.5		48.6	7	8.9	62.0		
ある程度重視する	58		42.0		40.0	42	53.2	02.0		
あまり重視しない		37	26.8	_	37.0	15	19.0	25.3		
ほとんど重視しない		14	10.1		37.0	5	6.3	20.0		
無回答		20	14.5		14.5	10	12.7	14.5		
全体		138	100.0		100.0	79	100.0	100.0		
平均点		0.	09				0.45			
		全体			ネ <u></u>	t会福祉士がいる	3			
【障害分野】							事業所のみ			
	回答数		合(%)	` ′		<b>答数</b>	割合(	(%)		
たいへん重視する	36	14.		2.6	29		14.8	73.5		
ある程度重視する	139	57.	. /			115	58.7	70.0		
あまり重視しない	39	16.	12	3.7		31	15.8	18.4		
ほとんど重視しない	6	2.	5			5	2.6			
無回答	21	8.		4.5		16	8.2	14.5		
全体	241	100.	0 100	0.0		196	100.0	100.0		
平均点		0.73					0.73			
		全体				<del>注</del>	t会福祉士がいる	3		
【高齢者分野】			A . A. S			- <del></del>	事業所のみ			
	回答数		<u> </u>		四智	<u> </u>	割合(	(%)		
たいへん重視する	93	18.		5.7		79	18.9	77.8		
ある程度重視する	297	57.	. /			246	58.9			
あまり重視しない	72	14.	1	7.7		52 12.4		16.3		
ほとんど重視しない	19	3.	7			16	3.8			
無回答	34	6.		3.6		25	6.0	6.6		
全体	515	100.	0 100	0.0		418 100.0		100.0		
平均点		0.78				0.81				

児童分野において社会福祉士の採用を「たいへん重視する」割合は6.5%、「ある程度重視する」42.0%で、合計48.6%である。これを社会福祉がいる事業所のみに限定すると、「ある程度重視する」が+11.2%、「たいへん重視する」が+2.4%で、合計62.0%となる。児童分野と障害分野、高齢分野、保健医療機関と比較すると、他の分野等よりも「重視する」割合が低くなっている。保健医療機関を対象とした調査において、同種の質問の結果をみると、重視する割合が福祉3分野より多くなっている。とりわけ「たいへん重視する」が多い(表34,35)。

### 表34 分野別社会福祉士を採用する際の考え方(どの程度重視するか)

(%)

	児童分野		障害	分野	旨	齢分野	保健医療機関		
たいへん重視する	6.5	48.6	14.9	72.6	93.1	75.7	61.4	93.1	
ある程度重視する	42.0	40.0	57.7	72.0	57.7	75.7	31.7	93.1	
あまり重視しない	26.8	37.0	16.2	18.7	14.0	17.7	1.0	2.0	
ほとんど重視しない	10.1	37.0	2.5	10.7	3.7	17.7	1.0	2.0	
無回答	14.5	14.5	8.7	8.7	6.6	6.6	5.0	5.0	
全体	100	0.0	100	0.0	100.0		10	0.00	
平均点	0.0	0.09		73		0.78		. 59	

#### 表35 分野別社会福祉士を採用する際の考え方(どの程度重視するか)(社会福祉士がいる事業所のみ)

(%)

	ا	児童分野	障害	分野	高齢	分野	
たいへん重視する	8.9	62.0	14.8	73.5	18.9	77.8	
ある程度重視する	53.2	02.0	58.7	73.5	58.9	11.0	
あまり重視しない	19.0	25.3	15.8	18.4	12.4	16.3	
ほとんど重視しない	6.3	20.3	2.6	10.4	3.8	10.3	
無回答	12.7	14.5	8.2	14.5	6.0	6.6	
全体		100.0	100	0.0	10	0.0	
平均点		0.45	0.	73	0.81		

#### 得点の与え方

たいへん重視する	2 点
ある程度重視する	1点
あまり重視しない	- 1点
ほとんど重視しない	- 2点

## 2) 社会福祉士を採用する際に重視する内容(児童分野)

社会福祉士の採用の際に重視する項目については、児童分野では「倫理観・価値観」「援助技術(ソーシャルワーク)」「直接ケア・生活スキル」の順で「重視する」割合が高く,これら3項目は7割を超えていた。一方,「哲学・原理」「制度・法令」「経営・運営」は,「重視する」割合が6割前後である(表36,37)。

表36 社会福祉士を採用する際の考え方(重視する内容)

(事業所) (%)

						( -	17/1/							( , , ,
		集 計 対	たいへ ん重視 する	ある 程度 重視	あま り重 視し	ほと んど 重視	無回答	重視す る計 (A)	たいへん	ある 程度	重視し ない計 (B)	あま り重	ほとんど	無回答
		象数		する	ない	しない			重視 する	重視する		視しない	重視しない	
	見童福祉の哲学・原理論などにかんする 口識や理解	138	17	67	27	8	19	60.9	12.3	48.6	25.4	19.6	5.8	13.8
È	児童福祉の制度や法令などにかんする知 戦や理解	138	22	68	21	7	20	65.2	15.9	49.3	20.3	15.2	5.1	14.5
1	見童福祉の援助技術(ソーシャルワー フ)にかんする知識や理解	138	48	59	12	1	18	77.5	34.8	42.8	9.4	8.7	0.7	13.0
	児童福祉の機関・組織の経営や運営など こかんする知識や理解	138	19	63	30	5	21	59.4	13.8	45.7	25.4	21.7	3.6	15.2
<b>`</b>	見童への直接ケア・生活スキルにかかわ る知識や技術	138	51	54	14	1	18	76.1	37.0	39.1	10.9	10.1	0.7	13.0
	±会福祉現場で働く人材としての倫理 視・価値観など	138	62	47	10	0	19	79.0	44.9	34.1	7.2	7.2	0.0	13.8

### 表37 社会福祉士を採用する際の考え方(重視する内容)・(A)で並べ替え (%)

	重視す			平均
	る計	たい	ある	値
	( A )	へん	程度	
		重視	重視	
		する	する	
社会福祉現場で働く人材としての倫理観・価値観など	79.0	44.9	34.1	1.35
児童福祉の援助技術(ソーシャルワーク)にかんする知識や理解	77.5	34.8	42.8	1.18
児童への直接ケア・生活スキルにかかわる知識や技術	76.1	37.0	39.1	1.17
児童福祉の制度や法令などにかんする知識や理解	65.2	15.9	49.3	0.65
児童福祉の哲学・原理論などにかんする知識や理解	60.9	12.3	48.6	0.49
児童福祉の機関・組織の経営や運営などにかんする知識や理解	59.4	13.8	45.7	0.52

3) 社会福祉士を採用する際に重視する内容(障害分野)

障害分野では「援助技術(ソーシャルワーク)」「倫理観・価値観」「直接ケア・生活スキル」の順で,3項目は8割を超えていた。一方,「哲学・原理」「制度・法令」「経営・運営」は,「重視する」割合が6割から7割である(表38,39)。

### 表38 社会福祉士を採用する際の考え方(重視する内容)

(事業所)

(%)

	集	たい	ある	あま	ほと	無回	重視す			重視し			無回答
	計	へん	程度	り重	んど	答	る計	たい	ある程	ない計	あまり	ほとん	
	対	重視	重視	視し	重視		( A )	へん	度重視	(B)	重視し	ど重視	
	象	する	する	ない	しな			重視	する		ない	しない	
	数				۱J			する					
障害福祉の哲学・原理論などにかんする知識や理解	241	39	114	58	10	20	63.5	16.2	47.3	28.2	24.1	4.1	8.3
障害福祉の制度や法令などにかんする知識や理解	241	73	112	32	4	20	76.8	30.3	46.5	14.9	13.3	1.7	8.3
障害福祉の援助技術(ソーシャルワーク)にかんする知識や理	241	114	96	Ω	ď	20	87.1	47.3	39.8	4.6	3.3	1.2	8.3
解	241	114	30	U	3	20	07.1	47.5	55.0	4.0	3.3	1.2	0.5
障害福祉の機関・組織の経営や運営などにかんする知識や理解	241	54	107	53	6	21	66.8	22.4	44.4	24.5	22.0	2.5	8.7
障害者への直接ケア・生活スキルにかかわる知識や技術	241	111	90	16	3	21	83.4	46.1	37.3	7.9	6.6	1.2	8.7
障害福祉現場で働く人材としての倫理観・価値観など	241	143	61	14	3	20	84.6	59.3	25.3	7.1	5.8	1.2	8.3

表39 社会福祉士を採用する際の考え方(重視する内容)・(A)で並べ替え (%)

	一一一一			(70)
	重視す			平均
	る計	たい	ある程	値
	( A )	へん	度重視	
		重視	する	
		する		
障害福祉の援助技術(ソーシャルワーク)にかんする知識や理解	87.1	47.3	39.8	1.4
障害福祉現場で働く人材としての倫理観・価値観など	84.6	59.3	25.3	1.5
障害者への直接ケア・生活スキルにかかわる知識や技術	83.4	46.1	37.3	1.3
障害福祉の制度や法令などにかんする知識や理解	76.8	30.3	46.5	1.0
障害福祉の機関・組織の経営や運営などにかんする知識や理解	66.8	22.4	44.4	0.7
障害福祉の哲学・原理論などにかんする知識や理解	63.5	16.2	47.3	0.5

4) 社会福祉士を採用する際に重視する内容(高齢分野) 高齢分野では「倫理観・価値観」「援助技術(ソーシャルワーク)」「制度・法令」の順で,これら3項目は8割を超えていた。一方,「哲学・原 理」「経営・運営」「介護技術」は、「重視する」割合が8割以下である(表40,41)。

表40 社会福祉士を採用する際の考え方(重視する内容)

(事業所) (%)

					( 3	/N////							( , , ,
	集計対象数	たい	ある	あま	ほと	無回	重視す			重視し			無回答
		へん	程度	り重	んど	答	る計	たい	ある	ない計	あま	ほと	
		重視	重視	視し	重視		( A )	へん	程度	(B)	り重	んど	
		する	する	ない	しな			重視	重視		視し	重視	
					<b>L1</b>			する	する		ない	しな	
												L١	
高齢者福祉の哲学・原理論などにかんする							70.1	21.0	49.1	24.5	21.9	2.5	5.4
知識や理解	515	108	253	113	13	28	70.1	21.0	49.1	24.3	21.9	2.5	3.4
高齢者福祉の制度や法令などにかんする知							86.8	40.6	46.2	8.3	7.2	1.2	4.9
識や理解	515	209	238	37	6	25	00.0	40.0	40.2	0.5	1.2	1.2	4.3
高齢者福祉の援助技術(ソーシャルワー							89.5	53.6	35.9	5.6	4.9	0.8	4.9
ク)にかんする知識や理解	515	276	185	25	4	25	09.5	33.0	33.9	3.0	4.3	0.0	4.3
高齢者福祉の機関・組織の経営や運営など							78.1	29.9	48.2	16.1	14.2	1.9	5.8
にかんする知識や理解	515	154	248	73	10	30	70.1	29.9	40.2	10.1	14.2	1.9	3.0
介護にかかわる知識や技術	515	161	244	70	11	29	78.6	31.3	47.4	15.7	13.6	2.1	5.6
高齢者福祉現場で働く人材としての倫理		•					90.1	58.8	31.3	4.9	4.3	0.6	5.0
観・価値観など	515	303	161	22	3	26	90.1	30.0	31.3	4.9	4.3	0.6	5.0

表41 社会福祉士を採用する際の考え方(重視する内容)・(A)で並べ替え (%)

	重視す			平均
	-			
	る計	たい	ある	値
	( A )	へん	程度	
		重視	重視	
		する	する	
高齢者福祉現場で働く人材としての倫理観・価値観など	90.1	58.8	31.3	1.51
高齢者福祉の援助技術(ソーシャルワーク)にかんする知識や理解	89.5	53.6	35.9	1.44
高齢者福祉の制度や法令などにかんする知識や理解	86.8	40.6	46.2	1.24
介護にかかわる知識や技術	78.6	31.3	47.4	0.98
高齢者福祉の機関・組織の経営や運営などにかんする知識や理解	78.1	29.9	48.2	0.95
高齢者福祉の哲学・原理論などにかんする知識や理解	70.1	21.0	49.1	0.68

5) 医療ソーシャルワーカーを採用する際に重視する内容(保健医療分野)

保健医療分野では「社会福祉の援助技術(ソーシャルワーク)にかんする知識や理解」「社会保障・社会福祉の制度や法令などにかんする知識や理解」「保健医療機関で働く人材としての倫理観・価値観など」に9割の回答がある。一方,「哲学・原理」「経営・運営」「医学知識」は,「重視する」割合が7割から8割である(表42,43)。

表42 医療ソーシャルワーカーを採用する際の考え方(重視する内容)

	集	たい	ある	あま	ほと	無回	重視す			重視し			無回
	計	へん	程度	り重	んど	答	る計	たい	ある	ない計	あま	ほと	答
	対	重視	重視	視し	重視		( A )	へん	程度	(B)	り重	んど	
	象	する	する	ない	しな			重視	重視		視し	重視	
	数				١١			する	する		ない	しな	
												١١	
社会福祉の哲学・原理論などにかんする知識や理解	101	14	55	19	7	6	68.3	13.9	54.5	25.7	18.8	6.9	5.9
社会保障・社会福祉の制度や法令などにかんする知識や理解	101	48	45	2	0	6	92.1	47.5	44.6	2.0	2.0	0.0	5.9
社会福祉の援助技術(ソーシャルワーク)にかんする知識や理解	101	55	39	0	1	6	93.1	54.5	38.6	1.0	0.0	1.0	5.9
保健医療機関の経営や運営などにかんする知識や理解	101	17	54	21	2	7	70.3	16.8	53.5	22.8	20.8	2.0	6.9
医学・医療にかかわる知識や技術	101	18	66	9	2	6	83.2	17.8	65.3	10.9	8.9	2.0	5.9
保健医療機関で働く人材としての倫理観・価値観など	101	60	32	2	1	6	91.1	59.4	31.7	3.0	2.0	1.0	5.9

表43 医療ソーシャルワーカーを採用する際の考え方(重視する内容)・(A)で並べ替え (%)

	<u>u</u> / ( / (		1/5 (	,,,
	重視する			平均
	計(A)	たいへん	ある	値
		重視する	程度	
			重視	
			する	
社会福祉の援助技術(ソーシャルワーク)にかんする知識や理解	93.1	54.5	38.6	1.55
社会保障・社会福祉の制度や法令などにかんする知識や理解	92.1	47.5	44.6	1.46
保健医療機関で働く人材としての倫理観・価値観など	91.1	59.4	31.7	1.56
医学・医療にかかわる知識や技術	83.2	17.8	65.3	0.94
保健医療機関の経営や運営などにかんする知識や理解	70.3	16.8	53.5	0.67
社会福祉の哲学・原理論などにかんする知識や理解	68.3	13.9	54.5	0.53

## 6) 分野別の比較

児童分野で最も重視する割合が多い「社会福祉現場で働く人材としての倫理観・価値観など」を、他の分野と比較すると、障害福祉分野84.6%、高齢分野90.1%、保健医療機関91.1%より低い割合となっている。また、重視する内容の順位を比較すると、福祉3分野は全体的には共通の傾向が読み取れる。保健医療分野においては、「社会保障・社会福祉の制度や法令などにかんする知識や理解」が上位にあげられている特徴がある(表44,45)。

表44 分野別社会福祉士(医療ソーシャルワーカー)を採用する際の考え方

		児童分	)野			障害	分野		高齢分野				
	重視する			平均	重視			平均	重視			平均値	
	計(A)	たい	ある	値	する	たい	ある	値	する	たい	ある		
		へん	程度		計	へん	程度		計	へん	程度		
		重視	重視		(B)	重視	重視		(C)	重視	重視		
		する	する			する	する			する	する		
哲学・原理論などにかんする知識や理解	60.9	12.3	48.6	0.49	63.5	16.2	47.3	0.52	70.1	21.0	49.1	0.68	
制度や法令などにかんする知識や理解	65.2	15.9	49.3	0.65	76.8	30.3	46.5	0.99	86.8	40.6	46.2	1.24	
援助技術(ソーシャルワーク)にかんする知識や理解	77.5	34.8	42.8	1.18	87.1	47.3	39.8	1.40	89.5	53.6	35.9	1.44	
機関・組織の経営や運営などにかんする知識や理解	59.4	13.8	45.7	0.52	66.8	22.4	44.4	0.68	78.1	29.9	48.2	0.95	
直接ケア・生活スキルにかかわる知識や技術	76.1	37.0	39.1	1.17	83.4	46.1	37.3	1.32	78.6	31.3	47.4	0.98	
現場で働く人材としての倫理観・価値観など	79.0	44.9	34.1	1.35	84.6	59.3	25.3	1.48	90.1	58.8	31.3	1.51	

(%)

	保健医療機関(別調査 )								
	重視する計	平均值							
	(D)	たいへん	ある程度						
		重視する	重視する						
社会福祉の哲学・原理論などにかんする知識や理解	68.3	13.9	54.5	0.53					
社会保障・社会福祉の制度や法令などにかんする知識や理解	92.1	47.5	44.6	1.46					
社会福祉の援助技術(ソーシャルワーク)にかんする知識や理解	93.1	54.5	38.6	1.55					
保健医療機関の経営や運営などにかんする知識や理解	70.3	16.8	53.5	0.67					
医学・医療にかかわる知識や技術	83.2	17.8	65.3	0.94					
保健医療機関で働く人材としての倫理観・価値観など	91.1	59.4	31.7	1.56					

表45 児童分野と障害分野・高齢分野の比較

1	0/-	`
(	90	)

	B-	B-A ( 障害 - 児童 )			C-A ( 高齢 - 児童 )			
		たい	ある			たい	ある	
	計	へん	程度	平均	計	へん	程度	平均
	B1	重視	重視	値	п	重視	重視	値
		する	する			する	する	
哲学・原理論などにかんする知識や理解	2.6	3.9	-1.2	0.03	9.2	8.7	1.8	0.16
制度や法令などにかんする知識や理解	11.5	14.3	-2.8	0.33	21.6	24.6	-0.3	0.25
援助技術(ソーシャルワーク)にかんする知識や理解	9.6	12.5	-2.9	0.23	12.0	18.8	-3.9	0.03
機関・組織の経営や運営などにかんする知識や理解	7.4	8.6	-1.3	0.16	18.6	16.1	3.8	0.27
直接ケア・生活スキルにかかわる知識や技術	7.3	9.1	-1.8	0.15	2.6	-5.7	10.0	-0.3
現場で働く人材としての倫理観・価値観など	5.7	14.4	-8.7	0.13	11.1	13.9	6.0	0.03

## 7 医療ソーシャルワーカーの雇用状況

### 1) 所属機関

集計の対象となった保健医療機関101ヶ所の病床数の割合は、「201~500床(人)」45.5%、「51~200床(人)」34.7%などである。診療科目の割合は、「内科」95.0%、「外科」と「整形外科」が75.2%などとなっている(表46,47)。

## 表46 病床数(入所利用者定員)

	回答数	割合(%)
50床(人)以下	4	4.0
51~200床(人)	35	34.7
201~500床(人)	46	45.5
500床(人)以上	15	14.9
無回答	1	1.0
全体	101	100.0

#### 表47 診療科目

	回答数	割合(%)
内科	96	95.0
外科	76	75.2
脳神経外科	54	53.5
整形外科	76	75.2
リハビリテーション科	81	80.2
眼科	52	51.5
耳鼻咽喉科	44	43.6
皮膚科	49	48.5
小児科	42	41.6
産婦人科	37	36.6
泌尿器科	54	53.5
精神神経科	35	34.7
無回答	1	1.0
全体	101	(複数回 答)

設立主体の割合は、「民間(個人あるいは医療法人)」54.5%、「公立病院」23.8%、「その他の法人」21.8%である。集計対象となった保健医療機関が持っている機能、役割等の割合は、「療養病床」が42.6%、「回復期リハビリテーション病棟」17.8%などとなっている(表48,49)。

表48 設立主体

	回答数	割合(%)
民間(個人あるいは医療法人)	55	54.5
公立病院	24	23.8
その他の法人	22	21.8
全体	101	(複数回答)

#### 表49 機関・組織の種別

DC 10 1/2/(X) //ED/(4/07/12/3)	1	
	回答数	割合(%)
特定機能病院	4	4.0
第3次救急指定病院	9	8.9
地域医療支援病院	11	10.9
緩和ケア病棟	8	7.9
療養病床	43	42.6
回復期リハビリテーション病棟	18	17.8
無料低額診療事業	4	4.0
無回答	32	31.7
全体	101	(複数回答)

#### 2)医療ソーシャルワーカーの雇用状況

医療ソーシャルワーカーを配置している保健医療機関1ヶ所あたりの配置数は2.9人である。社会福祉士に限定すると1ヶ所あたり1.8人である。回答のあった医療ソーシャルワーカー数は総数261人、そのうち社会福祉士の割合が64.4%、精神保健福祉士が28.7%である。精神神経科がある保健医療機関に在籍する精神保健福祉士は総数60人、1ヶ所あたり1.7人である。配置されている医療ソーシャルワーカーの勤務形態の割合は、「常勤」が95.8%、「非常勤(嘱託等含む)」が4.2%である(表50,51,52)。

#### 表50 医療ソーシャルワーカーの配置数

	集計対象と なった保健 医療機関数 (A)	配置数(B)	社会福祉士所 得者数(C)	精神保健福祉 士取得者数 ( D )	1ヶ所あたり の配置数 (B/A)	1ヶ所あたり の社福士取得 社数 (C/A)	社会福祉士所 得者数	精神保健福祉 士取得者数
常勤		250	164	71	2.7	1.8	65.6%	28.4%
非常勤(嘱託等含む)	91	11	4	4	0.1	0.04	36.4%	36.4%
計		261	168	75	2.9	1.8	64.4%	28.7%

#### 表51 精神保健福祉士取得者数

	精	伸保健福	祉士取得者数	1ヶ所あたりの精神保健福祉士取得社数			
精神神経科がある保健医療機関	計	常勤	非常勤 (嘱託等含 む)	計	常勤	非常勤 (嘱託等含 む)	
35ヶ所	60	58	2	1.7	1.7	0.1	

#### 表52 医療ソーシャルワーカーの勤務形態

	計	常勤	非常勤 (嘱託等含む)	計	常勤	非常勤 (嘱託等含む)		
配置数	261	250	11	100.0	95.8%	4.2%		
社会福祉士所得者数	168	164	4	100.0	97.6%	2.4%		
精神保健福祉士取得者数	75	71	4	100.0	94.7%	5.3%		

## 3)医療ソーシャルワーカーの採用時の資格要件

医療ソーシャルワーカーを採用する際の資格要件の割合は、全体では「社会福祉士」62.4%などとなっている。医療ソーシャルワーカーが配置されている保健医療機関のみに限定すると、「社会福祉士」の割合が若干多く66.3%となる。「採用の要件に資格の有無は含まれていない」は16.8%である(表53)。

表53 医療ソーシャルワーカーを採用する際の資格要件

	全体		医療ソーシャルワーカーが 配置されている保健医療機 関のみ		
	回答 数	割合(%)	回答数	割合(%)	
社会福祉士	63	62.4	61	66.3	
精神保健福祉士	16	15.8	16	17.4	
社会福祉主事	11	10.9	11	12.0	
その他	3	3.0	3	3.3	
採用の要件に資格の有無は含まれていない	17	16.8	17	18.5	
医療ソーシャルワーカーの採用はしていない	3	3.0	ı	ı	
無回答	7	6.9	3	3.3	
全体	101	(複数回 答)	92	(複数回 答)	

## 56

#### 4)医療ソーシャルワーカーの採用時の増員

今後医療ソーシャルワーカーの「新規配置の計画がある」7.9%、「増員の計画がある」26.7%などとなっている(表54)。医療ソーシャルワーカーの新規配置や増員が難しい要因の割合は、全体では、「診療報酬上の位置づけがない」43.6%、「人件費の負担が増える」28.7%などとなっている。これを、医療ソーシャルワーカーの「新規配置や増員の計画がない」保健医療機関のみに限定すると、それぞれ50.0%、38.5%と割合が多くなる(表55)。

表54 医療ソーシャルワーカーの新規配置・増員計画の有無

	回答数	割合(%)
新規配置の計画がある	8	7.9
増員の計画がある	27	26.7
新規配置や増員の計画はない	52	51.5
その他	9	8.9
無回答	5	5.0
全体	101	100.0

表55 医療ソーシャルワーカーの新規配置や増員が難しい要因

		全体	医療ソーシャルワーカーの「新規配置や増員の計画がない」保健医療機関のみ		
	回答 数	割合(%)	回答数	割合(%)	
人件費の負担が増える	29	28.7	20	38.5	
診療報酬上の位置づけがない	44	43.6	26	50.0	
医療ソーシャルワーカーの国家資格がない	7	6.9	4	7.7	
社会福祉士資格では医療機関に位置づけられない	6	5.9	3	5.8	
その他	20	19.8	16	30.8	
無回答	26	25.7	6	11.5	
全体	101	(複数回答)	52	(複数回答)	

### Ⅲ 調査結果の考察

### 1) 児童分野の社会福祉士

児童分野において、回答者である施設・機関の長等が課題として認識していることの多くは、児童個々人の様々な問題、児童同士の関係、児童に対する援助計画や実際の援助など、直接的な援助であった。また、リーダーシップやスーパービジョンなど、職員の指導・教育や職員間の仕事・関係の調整なども課題として取り上げられている。結果をみると、施設長等の半数以上は、社会福祉士に対してこれらの重要な課題に取り組むことを期待している。この期待度は、障害分野や高齢分野に比べて、若干低いかもしれないし、また課題の認識度と社会福祉士への期待度との間には確かに差があるかもしれない。しかし、上記にあげられた課題を考慮すると、児童分野において実際に取り組むことができる専門職としては、社会福祉士が中心とならざるを得ないのが現状であり、その意味では、現場の課題を意識した社会福祉士教育が今後必要とされるであろう。

次に、児童分野において社会福祉士の採用の際の重視度については、回答者の約半数が「重視する」と答えている。この結果を考察するにあたっては、回答者の属性との関連を分析するなど、もう少し詳細な分析が必要であるが、いずれにせよ、他の3つの分野と比較しても、重視度が低い。採用の際の課題については、今後取り組むべき大きな課題の一つといえよう。

児童分野において、社会福祉士を採用する際に具体的にどのような内容を重視するかという質問については、倫理観・価値観や生活援助を含む援助技術(ソーシャルワーク)が重視されており、いずれも回答者の7割が重視している。なお、7割の重視度であっても、他の3つの分野よりは重視度が若干低いのが現状である。これらの重視する内容は、児童分野で認識している課題、現場で職員として採用する際の課題とほぼ同じである。児童分野の雇用ニーズの調査結果をまとめると、生活援助を含む児童に対する直接援助の知識・技術などが雇用の際に重視されているし、現場でも現実に必要だと認識されている。児童分野の雇用ニーズに応えるためには、今後、児童に関する直接援助の知識や技術のレベルを上げることが必要であろう。

### 2) 障害分野の社会福祉士

障害分野において高い割合(ほぼ全回答者)で認識されている課題(ニーズ)は、自立支援やインクルージョンといった理念をどのように現実の支援に結びつけるのかといった課題、さらには障害者とその家族が持つニーズの把握やそのニーズに応じたプランの立案および就労支援といった直接的な支援方法にかかわる課題であった。同時に、就労支援の課題を除いたこれらの課題については、高い割合で社会福祉士による対応が期待されている。これらのことから今後の社会福祉士養成の方向について示唆されるのは、単なる衣食住の確保にとどまらない、ノーマライゼーションや自立生活運動といった障害分野における新しい支援の理念の方向性を充分に理解かつ体得した人材であるとともに、直接的かつ具体的な支援の諸技法を身につけた実践力の高い人材を養成することが肝要ということである。

課題として高い割合で認識されているにもかかわらず、社会福祉士による対応への期待がそれほど高くない就労支援については、今後の社会福祉士養成において検討されなければならない重要なポイントである。わが国の障害分野における就労支援は、諸外国と比較しても対応が遅れている支援であり、今後早急に取り組まれるべき重要な課題(ニーズ)である。この課題への社会福祉士による対応に対して、今回の回答者の期待の程度が相対的に低かったことは、社会福祉士では就労支援に充分に対応できないのではないかという見解の表れかもしれない。あるいは実際に、社会福祉士では就労支援を充分に行えていないという実態の表れなのかもしれない。どちらにせよ、今後の社会福祉士養成において、

就労支援に必要な知識・技法を習得させることが重要になってくる。

障害分野で社会福祉士採用時に重要視される内容として、援助技術(ソーシャルワーク)や直接ケア・生活スキルの習得があげられている。これは、上述した実践力の高い人材が求められているということであり、今後の社会福祉士養成において、いかにしてそのような実践力が備わった社会福祉士を現場に輩出していくことができるのかを、真摯に検討しなければならないということである。

### 3) 高齢分野の社会福祉士

高齢分野では、今回挙げられている課題(ニーズ)のすべてに関して、半数以上の 回答者が「認識している」と回答しており、1項目以外は7割以上の回答者が課題(ニーズ)として認識していた。それらの中でも「認識している」という回答が多かった課題(ニーズ)としては、「尊厳の保持を目指したサービス提供」、「自立支援を目指したサービス提供」、「ニーズの的確な理解」、「認知症への関わり」、「ニーズに応じたプラン・プログラムの立案」、「家族の問題の的確な理解」、「スーパーバイザー的役割」、「リーダーシップ」、「家族との関係づくり」、「家族と高齢者の関係調整」等であり、近年の社会福祉の流れの中で重要と捉えられている事柄を中心としつつも、従来からソーシャルワーカーの役割として捉えられている事柄が挙げられている。

高齢分野での社会福祉士に対する期待も他分野に比して相対的に高く、高齢者の尊厳保持・自立支援といった姿勢、ニーズの的確な理解とそれに応じたプラン・プログラムの立案、家族との関係づくり・アプローチ・関係調整・問題理解、スーパーバイザー的役割・リーダーシップといったことが期待されている。上述した挙げられた課題(ニーズ)に対応した事柄が、正に社会福祉士に期待されていることが分かる。今後の教育においては、介護保険制度下におけるソーシャルワークの特性を踏まえた社会福祉士教育が必要とされているといえよう。

社会福祉士を採用する際の考え方についても他分野に比して高く、75.7%が重視すると回答しており、社会福祉士の採用を重視する姿勢が伺われる。そして、採用する際に重視する項目としては、「倫理観・価値観」、「援助技術(ソーシャルワーク)に関する知識・理解」、「制度や法令に関する知識・理解」、「介護に関わる知識・技術」、「経営や運営に関する知識・技術」、そして「哲学・原理論に関する知識・理解」の順であるが、すべて70%を超えている。第1部でも触れられたように、社会福祉士だから相談援助だけをやっていれば良いというのではなく、特に高齢者分野においては介護に関する知識や理解が求められている。

以上の調査結果を総体的にみると、高齢分野での社会福祉士教育を考える場合、近年の社会福祉改革を十分に踏まえた教育プログラムを整備し、直接的な対象者である高齢者本人だけでなく、高齢者を取り巻く家族や、対象者に関わる他職種に関する理解・知識が広く求められていることに加え、他職種との関係性におけるスーパーバイザー的あるいはリーダー的役割遂行が求められていると言えよう。いいかえれば、高齢者処遇の要としての機能が求められていると言えよう。

#### 4) 保健医療機関の社会福祉士

医療ソーシャルワーカーは、92 (91.1%)の医療機関に配置されていた。医療ソーシャルワーカーの配置数は、無回答の1医療機関を除き、常勤・非常勤(嘱託等を含む)を合わせて261人で、1カ所あたり平均2.9人の配置であった。261人の医療ソーシャルワーカーのうち、社会福祉士取得者は168人(68,6%)となっており、社会福祉士が医療ソーシャルワーカーとして定着していくには、今後一定の年月を要することが示唆される。

医療ソーシャルワーカーを採用する際の資格要件として、社会福祉士は63カ所(62.4%)の医療機関で取り上げられている。一方、採用の要件に資格の有無を含まないとする医療機関は17カ所(16.8%)、また社会福祉主事を資格要件とする医療機関は11カ

所(10.9%)あり、社会福祉士を医療ソーシャルワーカーとして位置づけることは、医療機関においては依然として課題となっていることが示唆される。

医療ソーシャルワーカーの新規配置・増員の困難要因については、回答全体では、「診療報酬上の位置づけがない」や「人件費の負担が増える」が、それぞれが44カ所(43.6%)、29カ所(28.7%)の医療機関で挙げられており、特に、医療ソーシャルワーカーの「新規配置や増員の計画がない」医療機関では、それぞれ38.5%、50.0%と割合が高くなっている。このことから、医療ソーシャルワーカーを配置するうえで財源の裏付けがないことが最大の困難要因となっていることが示唆される。2006年4月から改定された診療報酬制度のなかで、社会福祉士の名称が初めて盛り込まれたが、その意味やこうした困難要因を打開することにつながるかどうかといった点が十分に検証されることが望まれる。一方、「医療ソーシャルワーカーの国家資格がない」や「社会福祉士資格では医療機関に位置づけられない」が、それぞれ7カ所(6.9%)、6カ所(5.9%)の医療機関で挙げられている。これらは、回答全体の中では必ずしも多くはないが、財源の裏付け以外の困難要因として検討課題となっている。

保健医療分野における社会福祉士の雇用ニーズについては、「医療ソーシャルワーカー業務指針」に掲げられている医療ソーシャルワーカーの業務を15項目に整理し、それぞれについて、医療機関による課題(ニーズ)の認識と、社会福祉士への期待の程度をたずねたものである。業務項目によって、課題認識の程度と社会福祉士への期待程度のいずれも幅があるが、課題認識の程度と社会福祉士への期待程度との差は小さく、「医療ソーシャルワーカー業務指針」にもとづく業務の遂行が社会福祉士に期待されているといってよいであろう。ただし、「医療ソーシャルワーカー業務指針」に掲げられた業務以外で、医療ソーシャルワーカーが関わることが望ましい課題を問うたところ、自由記述に見られるように今日の医療情勢を反映した諸課題が挙げられており、それに応えうる専門性習得のために、現行の社会福祉士養成課程の充実を求める意見も見られた。

以上のように、医療ソーシャルワーカーの配置は9割を超え、求められる課題と期待は高い。このように雇用ニーズは高いと言えるが、社会福祉士を医療ソーシャルワーカーとして位置づけることや採用の要件とすることとの間には依然として開きがある。医療ソーシャルワーカーの新規配置・増員を困難とする最大要因には、財源の裏付けがないことが挙げられているが、社会福祉士が医療機関において業務を確立していくには、財源の裏付けとともに、「医療ソーシャルワーカー業務指針」に掲げられた諸業務とともに、保健医療分野で求められる役割遂行と、そのために必要とされる専門性習得を可能とするような社会福祉士養成課程のあり方が重要であると考えられる。

## IV まとめ

今回の調査で設定された各々の分野での課題(ニーズ)の項目については、相対的には割合が低い項目はあるものの、すべての項目が現在の課題(ニーズ)として認識されているといって良いであろう。さらに、それらすべての課題(ニーズ)の解決に向けて、社会福祉士による対応が期待されている。総じて、社会福祉士が期待され求められているといえよう。これらの項目の中には、従来から重要視されてきた、個人の尊厳や自立支援といったヒューマンサービスの根幹をなす理念を体得していることや、より実践力のある社会福祉士が求められているだけでなく、これまであまり重要視されてこなかった、機関や組織の経営・運営にかかわる知識・技法を身につけることも求められている。

社会福祉士制度創設から20年近くが経過しようとしているが、制度創設時の様々な状況は大きく変化している。この変化に対応すべく、社会福祉士の養成課程も再考すべき時期だと思われる。今回の調査にみられたように、時を経ても変わらない内容を吟味するとともに、時代が求める新しい内容を包含する養成課程への改正が、しかも早急に、行われる必要がある。

### ■記述回答一覧(その他と自由記述回答)

#### 全体 Q1-5 社会福祉士専用の給与表あるいは給与の等級表は作成されていますか? (その他の記述内容)

- ○2006年から給与等級の変更。
- ○H18年度分から作成。
- ○管理職表の中に位置づけている。
- ○採用時については対応可能。
- ○取得者は1号給アップ。
- ○初任給において資格基準表を設けている。
- ○等級表はないが、優遇されることが規則に明記されている。
- ○有資格指導員としての位置づけで等級表を作成。

#### 全体 Q1-6 社会福祉士の有資格者に何らかの手当を出されていますか?

- ○18年度から資格手当支給。
- ○1号俸昇給。
- ○1 資格につき1000円のみ。
- ○2006年から手当制を導入。
- ○3か月短縮して昇給。
- ○5人中2人に役職手当がある。
- ○H18年より月5000円を支給。
- ○該当者がいない。
- ○基本給に上乗せ。
- ○給与規定に手当を明記。
- ○給料表1号給上位格付け。
- ○業務従事内容により対応。
- ○業務にあたって支給している。
- ○採用があれば出す予定。
- ○採用後取得者は特別昇給。
- ○採用時に考える。
- ○資格取得時の昇格。
- ○資格取得月より昇給。
- ○資格を有し、相談業務にあたっている者に手当を支給。
- ○施設によって手当を出している。
- ○社会福祉士がケースワーカー、苦情受付担当者として勤務した場合、特別手当を支給。
- ○就職後の資格取得者に表彰金を支給。
- ○取得した翌年度より給与をアップ。
- ○昇給時期の短縮。
- ○初任給決定時に1号俸あげて決定する。
- ○初任給で差をつけている。
- ○それぞれの職種に応じ、特殊業務手当の支給。
- ○手当支給を検討中。
- ○特殊勤務手当、生活相談手当等を出している。
- ○有資格者は採用時1号上位、就職後の資格取得後は1号昇給。

# 全体 Q1-7 社会福祉士の資格希望取得者の職員に対して、何らかの支援策(休暇、支援金など)をお持ちですか? (支援策の内容)

- ○1回目の受験費用の支給。
- ○2日間の職免。資格取得に要した費用の半額補助。
- ○希望者に対して助成金等。
- ○希望する学習機械を得られるように休暇を与える等勤務体制を調整している。
- ○休暇、取得者に祝い金。
- ○休暇などを考慮するなど、積極的に資格取得を支援している。
- ○休暇は特別休暇として与えている。
- ○教科書代の補助、1回目のみ。
- ○業務免責、貸付制度を定める予定(来年度から)。
- ○勤務日命令に待遇をする。
- ○継続休暇(有給)の取得希望を、スクーリングにあてることができる。
- ○研修・試験日等を出勤扱いとする。
- ○研修会等参加のための特別休暇。
- ○県で実施する事前研究会、模擬試験等の参加について出張扱いとする。
- ○合格したら、表彰規定により、表彰及び金一封3万円。

- ○合格時に祝い金10万円支給規定あり。
- ○合格者に対して報奨金を出す。
- ○合格すれば受験料を法人が負担する。
- ○講習会案内等の情報の提供。
- ○講習会参加等の休暇について職免とする。
- ○公的資格取得奨励規定により経費の助成を行っている。受験料、受験に要する旅費の全額。研修への参加受講料(全額)。参考図書の購入(半額)
- ○今後手当面の支給を考えたいと思う。
- ○資格取得時、職員報償金として年度末に2万円を贈呈。
- ○資格取得者に1万円の報償金を支給。
- ○資格取得者には、取得にかかった費用の半額を補助。
- ○資格取得助成制度により資格取得後、取得にかかった費用を助成している。
- ○資格取得手当30000円。 (採用後に受験し取得した職員に対し資格取得時の支給)
- ○資格取得にかかる費用の一部助成。
- ○資格取得にかかる費用の半額を施設負担している。
- ○資格取得のため、年休を優先的に設けている。
- ○資格取得のための学校への受講の半分の日数を職免としている。
- ○試験日、試験前は、優先的に休暇がとれる(有給を含む)。
- ○試験日は初回のみ職免とする。
- ○試験費用を施設で負担。試験日は出勤扱いで休日振替を与えている。
- ○試験をうけるとき休みやすい環境を作って応援態勢を敷いている。
- ○自己啓発援助制度あり。SDS休暇の付与。
- ○実習などがある際、施設長の許可を得、休暇をとることができる。
- ○受験講座、スクーリング期間の職免規定がある。
- ○受験資格取得のための通信教育費の半額補助。
- ○受験対策講座の開催。
- ○受験対策講座の受験料を負担。
- ○受験対策にあわせ休日を設定する。
- ○受験テキストを施設会計で購入。
- ○受験に必要な準備講習は出張扱いとし、講習テキスト代は施設で支援している。
- ○受験勉強の講習参加時は出張扱いで旅費・日当の支給。講習費用等を施設で負担している。
- ○取得経費の半額相当を助成。
- ○取得者に対し要した費用を支給。限度10万円。公休日の調整。
- ○奨学金制度あり。
- ○職員共済会給付事業。
- ○職責で評価する。人事考課制度を導入した給与制度を実施している。
- ○書籍購入経費の負担。
- ○スクーニング期間は特別休暇とする。研修費用の1割を助成する。
- ○スクーリング、実習、試験時の交通費のみ支給。各1回。
- ○スクーリング、通学のため休日調整を行う。
- ○スクーリング期間を職免としている。
- ○スクーリング経費の支援。
- ○スクーリング参加のための休暇 (7-10日) の保証。
- ○スクーリング参加の場合、業務日免除、日数は上限あり。通信課程の終了時に一部支援金を検討。
- ○スクーリング時には休暇が取れるよう配慮。「教育訓練給付金制度」の紹介。
- ○スクーリング時の優先的休暇取得。
- ○スクーリング等で年2~4日間職免で自己研修あり。
- ○スクーリング等へ出席しやすいような公休・有給の配慮。
- ○スクーリングの特別休暇。貸付金制度あり。祝い金の支給。
- ○スクーリングや実習などのとき、年休ではあるが、勤務体制を調整。
- ○スクーリングを受講しやすくするため等、勤務面で全面的にバックアップしている。他職員も積極的な協力姿勢がある。
- ○積極的なシフトの調整等により学習時間の確保の協力している。
- ○相談、支援等担当する職員が、資格取得を希望する場合、スクーリングを出張扱いとする。
- ○出している施設と出していない施設がある。出していない施設が多い。
- ○通信教育、スクーリング、実習等の職務義務免除。
- ○通信教育期間中のスクーリングは研修扱い。年間10万円の支援金支給。
- ○通信教育等の費用の貸与。
- ○通信教育の教材費の支給。
- ○年休取得。各種受験支援の実施。
- ○費用の半分を助成。
- ○勉強会を開催している。

## 全体 Q1-7 社会福祉士の資格希望取得者の職員に対して、何らかの支援策(休暇、支援金など)をお持ちですか? (その他の記述内容)

- ○今のところ希望者はいない。
- ○園としてはないが、「北海道民間職員共済会」で助成金4万円が支給される。
- ○規則はないが、その都度本人と相談。受験講座の受講等は研修の一環として実施している。
- ○希望者との話し合いで検討する。
- ○勤務変更等での対応。
- ○現在検討協議中。
- ○現在のところ該当者いない。
- ○資格取得希望者の研修等は優先的に休めるようにする。
- ○資格取得時1号給アップ。
- ○資格取得奨励金。
- ○試験日、スクーリング時において、ローテーション勤務や有給休暇等の便宜を図る。
- ○社会福祉士でなければならない、という業務がない。
- ○取得祝い金を支給。
- ○取得後に褒賞金を出す。
- ○取得資金貸し付け。
- ○取得者に対し、取得一時金を支給。
- ○スクーリング時にあわせ有給、公休等により休暇取得を可能とする。
- ○通信教育費、交通費を負担したが8人中2人しか取得できなかったので今後は支給しない方向。
- ○有給休暇をとりやすいよう配慮する。
- ○有資格者を採用しており、現在希望者なし。

#### 児童 Q2-2 貴法人の運営する児童分野(障害児分野除く)の施設・組織において、現在解決を要するその他の課題 (ニーズ)には、どのようなものがありますか。

- ○社会福祉士のあり方と自立支援の方法。
- ○あまりにも多く特筆できない。
- ○園舎老朽化に対する中期的計画。
- ○親支援対策。地域、子ども家庭の支援対策。
- ○親への適切なアドバイス。思春期児童への性教育。
- ○家族支援。
- ○家庭支援専門員の養成。関係機関との信頼、協力関係の構築。
- ○家庭や地域の子育て力。
- ○虐待とまではいかないが、それに近い家庭。育児能力の低い親のもとで育つ子ども。離婚する女性が増加傾向にある。
- ○国や県の方針についていけない。
- ○ケアの小規模化。職員の資質向上。職員の平均勤続年数の伸長。
- ○経営者と新人の空洞化。
- ○軽度障害児への対応。
- ○軽度発達障害児と同様の特性を示す子どもへの個別対応。喫煙など青春期にある中学生の生活指導などの個別対応。 他機関の活用などとの連携対応などに課題を感じている。
- ○ケースに応じた関係機関との役割分担。
- ○広汎性発達職員や虐待、軽度発達障害児童への援助とその児童を囲む学校地域などの環境との調整が課題。
- ○高齢者に対しての空間づくり。障害一元化による施設整備。
- ○子育て家庭への援助は多面的になってきている。
- ○子育て相談に対する対応について。児童の安心して利用できる施設への取り組み。
- ○子どもの心のケア。
- ○子どもの心のそだちを知ろうとする保護者が少ないこと。
- ○最低基準が低すぎる。良い能力をもち、良い処遇を期待する職員を求められない。
- ○更なるサービスを求められているが毎年削減される助成金との兼ね合い。
- ○支援活動や相談業務の適正なあり方。
- ○施設整備・老朽改築に対する助成金。小集団・個別ケアを実施する上で本体施設内ではなく借家で実施する場合、住 み込み職員の労働条件の整備。常勤職員の退職金制度の事業主負担金の将来的な確保。
- ○施設整備時の資金面。
- ○児童館・学童保育:親のニーズにより時間が延びているが、それに見合う人材環境が困難であるとともに給与が低い。
- ○児童主体の処遇の充実。職員研修の充実。
- ○児童の人生のよきモデルとなる人材になること。
- ○児童の問題行動。両親等親族との連携調整。学校での児童の問題行動の改善策。
- ○児童養護施設における軽度発達障害を疑われる入所児童の増加傾向への対応。小舎制における職員の勤務と住み込みのあり方。スーパーバイザーの育成とリーダーシップの役割。保護者への対応と解決のあり方。里親制度の有効な活用方法。
- ○就業規則の見直し。能力給の導入。
- ○主任級の人材の質の向上。
- ○小規模施設、ユニットケアへの対応をどのようにしていくか。

- ○少子化、家族支援。
- ○職員間での問題意識の共通理解をどのようにするか。
- ○職員の育成が急務。児童養護施設は特殊な勤務形態のため人材の蓄積が困難。特に女性は結婚を機に退職者が多い。 組織としての育成システム、スーパーバイザー制の確立が必要。
- ○職員の研修、家族との関わり。
- ○職員の資質向上と職員増を図るための経営基盤や専門職・心理のマンパワーの問題が課題。
- ○処遇力アップ、専門性等。家庭支援専門相談員の確立。
- ○事例研究のすすめ方。
- ○心理職等、他専門職との連携をとりあって多角的アプローチを展開していくこと。
- ○精神疾患の親への対応。
- ○精神面に障害がある保護者への対応。知的障害等による育児能力が低下した母親への対応。自己中心的な発想で権利 を主張するわがままな保護者への対応。
- ○組織作り、チームで指導する体制づくりを図るとともに、職員の意識改革が必要と考えている。
- ○地域子育て支援。第3者評価。
- ○地域社会のニーズを的確に把握し社会的資源としての役割を果たすための事業展開についての計画。
- ○地域住民とのコミュニケーション。
- ○地域との連携、地域との対話をどのように構築していくか。
- ○中間職が機能しない。
- ○定員の確保と保育資質の向上。
- ○入所児の抱える発達課題・処遇課題がより個別化、深刻化する中で、処遇形態の小規模化が求められている。そのためには、ハードソフトの両面において、大幅な拡充が必要である。
- ○入所できない待機児がいること。
- ○被虐待児、愛着障害者、軽度発達障害児への支援、処遇プログラムの確立。
- ○被虐待児の心のケア。自尊心の育成。児童の言語表現力の養成。
- ○被虐待児へのかかわり。家族の問題。近隣とのかかわり。
- ○病後児保育。
- ○不登校児対策。
- ○保育園の入所最低基準。例えば兄弟姉妹のうち事情があっての一人のみの入所の不可など。
- ○保護者のうち精神的に不安定な方への対応について、リードすることができる人材が少ない。
- ○保護者の教育。
- ○保護者への対応の仕方。
- ○リスクマネジメント。
- ○利用児の確保、施設の老朽化。

#### 児童 Q2-3 貴法人の運営する児童分野(障害児分野除く)の施設・組織において、社会福祉士の採用をどの程度重視 されますか? (SQ 重視しない理由)

- ○給与面での問題がある。
- ○ケアワークに必要とされる資格ではない。
- ○現場で「さすが社会福祉士」というのがない。
- ○個人個人の能力の発揮の仕方が大切だから。
- ○子どものケアで大切なのは愛情と熱意であり資格ではない。プロとしての技能は現場体験の積み重ねにより修得すべきと考えている。
- ○採用時は人物重視。資格は後にも取得できると見込んでいる。
- ○資格ではなく、その人の人柄であると思われる。
- ○資格の有無に関わらずどのような人物かということが大切。
- ○資格はあくまでも要素の1つでしかないと思っている。
- ○資格をもっていても子どもに対する大人として変わりはない。資格が仕事をするのではない。
- ○児童更生員でも対応できている。
- ○社会福祉士でなければ対処、解決できないことが少ない。
- ○社会福祉士に期待するものは多くない。
- ○社会福祉士の資格内容がわからない。保育所でどのような業務を期待すればよいかわからない。
- ○社会福祉士の働きや内容がよくわからない。
- ○社会福祉士の保育現場での仕事の内容を明確に理解していない。
- ○社会福祉主事資格を持っている者がいる。
- ○若干名の社会福祉士がいるが働きの場が明確ではない。また、その者たちの力量や資質も特にころというものがない。
- ○処遇面等をこれから検討する。
- ○特別な業務がない。
- ○必要性を感じない。
- ○やはり人間性を第一に考えたい。

児童 Q2-5 貴法人の運営する児童分野(障害児分野除く)の施設・組織において求める(採用したい)社会福祉士とは、どのようなものですか。

- ○あらゆる社会資源を活用し高い知識と経験を持って児童福祉の向上に努めることができ、様々な児童の状況を的確に つかめる人。
- ○あらゆる人間との関係維持する能力。社会資源が活用できる能力。勤勉さなど、人格の整った人物。
- ○ある程度の知識は必要ですが、心がともなわないと何事も前に進まない。努力する人がいいと思います。プライドばかり高く人の話を聞けない人はダメ。
- ○援助技術がしっかりしていて児童に対する愛情があり、自己向上を行う健康で明るい人材。
- ○援助者としての倫理観、価値観を基盤としてもち、子どもの目線でこどものために働きたいという気持ちの強い人。 強い意志と柔軟なものの見方・考え方ができる人。
- ○家族支援、地域資源の調整が積極的かつ十分にできること。
- ○家庭支援、在宅支援のため基礎知識として制度、法令を理解する努力を求める。また、ソーシャルワーカーの援助技術は必須であり、家庭支援の中心的役割を担う人材を求める。
- ○業務経験があり対象者や家庭への支援力のある人。
- ○元気、笑顔、誠実、努力の人。
- ○現実をみすえ、日常生活のケアに対する認識を強く持った職員を望みます。
- ○現任訓練や研修においてリーダーシップをとれること。人格、人間性等。
- ○現場での経験。
- ○子ども、親への支援など、多方面からの知識があり多様な解決策が提示できる有資格者を求めている。対人関係がスムーズにとれ、明るく笑顔が多い方が良い。
- ○子どもの権利擁護のために児童の最善の利益を求め、そのために自分を省みて学習を怠らない姿勢。ソーシャルワークの技術を子どものケアワークにも応用し援助を科学的にする。
- ○最後は人間性と考える。仕事内容を理解し他の職員と協調できる人材。
- ○資格の有無ではなくソーシャルワーカーとしての倫理観をもっている人。子どもの保護者の気持ちに添える人。
- ○資格優先の考えは危険。慎重に採用は考えたい。
- ○資格より人物評価になる。
- ○施設、組織においてリーダーシップがとれ、適格な状況判断ができる誠実な人柄の社会福祉士が良い。
- ○施設は中小企業規模であるため計画的な人材確保のプランと財政面の安定確保に問題がある。従ってノウハウやや措置機関との連携、心理分野とのコーデイネイト、軽度発達障害児の対応など問題が山積しているので、社会福祉士の派遣制度や契約的な雇用方法があればと思います。
- ○児童とともに喜びスポーツをやり、ともに汗することが好きな人物。オールマイティな人物。
- ○児童福祉について精通し、子どもの目線になり仕事ができる人。
- ○児童福祉の援助技術やカウンセラー、家族支援、地域支援者としてのリーダーシップのとれる方。
- ○児童福祉の知識が豊富で説得力がありリーダーシップを取れること。
- ○児童分野の様々な施設の見識が必要である。直接援助技術だけでなく社会という広い視野で物事を捉えることができる人材。
- ○指導力のある人。感情のコントロールできる人。気配りのできる人。
- ○社会福祉士としての成長は現場の努力にかかっている。地域あるいは社会全体のあり方に常に意識をおき、自らを高める人材。創造的業務に熱意のある人材を求めたい。
- ○社会福祉という認識を職員に認識づけ、子どもに直接対応するスキルにすぐれる人物。
- ○職場内でのリーダーシップ、地域の中でのネットワークづくり、家族との関係づくりができる人。
- ○助成の対象になれば考えます。
- ○心身の健康な人。常識のある人。継続的な勤務意欲の強い人。
- ○心理療法士、個別対応職員、家庭支援専門相談員等の子どものケア、子ども間のトラブルや苦情、家族との関係づくりが大変難し状況にあり、しっかりとした制度や法令の知識を理解した上での処遇援助をすることだと思う。
- ○スーパーバイザーの役割が果たせる人。リーダーシップが発揮できる人物。
- ○全体をみる力。
- ○専門知識や一般的な常識ある行動ができることは当然必要です。福祉の現場で働く上では豊かな感性と思いやりのある人間性を持ち合わせて欲しいと思う。
- ○専門的な能力はもちろん、性格的にも他の職員のリーダーとなれる人物。
- ○組織としての協調性、人間性がある人。
- ○対人援助の経験に基づいた経験と人柄。
- ○他機関、親との連絡調整を適切に対処できる人。基礎学力、さらには高校生の学習指導ができる能力を身につけている。
- ○他機関と連携をとるとき、制度、法令を理解している点で、相手の立場を理解した調整ができることを期待している。
- ○地域との関わり。リーダーシップ。
- ○地域福祉における援助技術におけるリーダーシップのとれる人材。
- ○知識を実践に移せる人。
- ○常に研修を積み知識、技術の向上に努め、明るく行動的で物事を前向きに捉えることができる人。
- ○統合保育で障害児の親の対応。
- ○入所している子どもが求めていくお兄さん、お姉さんになれるタイプの人。明るくて活発なタイプの人。
- ○乳幼児の母子保健、家族関係、心理面のサポートに精通している者。
- ○熱意、ファイトがほしいです。
- ○幅広いニーズにソフトに対応できること。
- ○福祉と経営のバランスのとれた考え方のもてる方。
- ○保育技術、見識豊かな人材。周囲との調和を上手に保てる人材。

- ○保育実践ができ、家庭、地域支援ができる社会福祉士。
- ○保育の知識を持った人。協調性のある人。まじめな人。責任感のある人。
- ○保護者の心理が理解できること。できれば出産経験のある主婦が望ましい。
- ○目的意識をもち、きちんと理念をもって行動する人。また、経済、法律、生活、心理、教育の面で基本的な常識をも ち、問題に対し、自分から行動する人。また、組織や機関、同僚とのチームワークを尊重する人。
- ○問題行動に対処するための専門的知識。知識にまさる人格。
- ○利用者の信頼を勝ち取れる人。

## 障害 Q3-2 貴法人の運営する障害分野(障害児・精神障害分野含む)の施設・組織において、現在解決を要するその他の課題(ニーズ)には、どのようなものがありますか。

- ○3障害一体にするのが支援法の趣旨だが専門性をともなうのが困難。
- ○3障害の統合により障害にはいろいろな条件制度があり難しい。
- ○新しいサービス体系への再編に対し、施設体系の見直しと移行をどのようにするか。
- ○新しい体系にどのように対応していくか。
- ○あまりにも多く特筆できない。
- ○医療職の確保が困難。とくに看護配置基準のアップが困難度大。
- ○介護認定の結果と本人ニーズの間で生じると思われる差。
- ○各職員の臨床能力の涵養。各職員の総合能力の向上。
- ○家族後見の推進を図ってきたが、自己負担額に関する苦情が出され解決方法が見えない。本人の権利を擁護するはず の制度が家族を苦しめている。
- ○家族を含めた満足度を高めること。
- ○幹部候補者の育成と指導体制の強化。職員集団のレベルアップ。
- ○管理・監督者の養成。経営基盤の強化。
- ○強度行動障害をもつ利用者への支援の在り方。
- ○居室の個室化。施設から在宅へ、地域の受入。
- ○国の施策と障害者の実情とのギャップが大きく。障害者自立支援法による事業体系の再編において、どの事業にも適応していない障害者が出てくるものと思う。
- ○グループホームの設立。通所授産施設の設立。
- ○経営力がある人材不足。
- ○契約に変わったことに対する職員の意識改革。
- ○高齢化による活動範囲の制限。
- ○高齢者から青年に至るまで、各障害の程度ごとの支援内容とその環境づくり。
- ○子の障害の受容。
- ○個別支援計画が思うように進まない。策定されても文章のみで形骸化している。
- ○個別支援計画書の作成がまだ不十分。
- ○個別支援プログラムの多様化。居住環境の整備、個室化。事務費、人件費等の適正コントロール。職員のスキルアップ。
- ○最重度の障害者施設であるが、どのような形で自立支援をしてばいいかわからない。
- ○財政基盤の定住性の確保。
- ○事業開始してまだ2年のため、組織も不完全、また、利用者へのサービス及び相談業務の体制づくりも課題。
- ○施設経営のあり方。
- ○施設老朽化による施設改築。
- ○社会経済的自立へのアプローチ。
- ○社会福祉士等有資格者の配置。
- ○借地なのでその賃料の支払い。施設体系にあわない利用者の今後について。多機能型にしても同一施設内での別々の サービスの実施はモチベーションをあげるにはマイナス。
- ○収支改善。
- ○重度者が多く、その処遇に関する課題が多い。
- ○重度者の地域生活をいかに実現するか。
- ○就労、作業工賃をあげたい。
- ○就労支援。
- ○授産施設ですが、工賃をいかに確保するか。業者、職場開拓など。
- ○障害児:高齢化、定員われ、人件費率の高騰、契約制度移行への不安。障害者:障害者自立支援法への移行(事業展開から日中活動等)
- ○障害者自立支援法下における体制づくり。
- ○障害者自立支援法に対する施設の今後について。
- ○障害者自立支援法に伴う事業の再編等の処理、対応。
- ○障害者自立支援法により、自立支援と就労移行支援が重要となるが、一般就労に向けての企業が少なく地方は支援が 困難。
- ○障害者自立支援法による施設体系の変化に即応する組織づくり。
- ○障害者自立支援法による障害程度区分と利用者層と現施設から新事業への移行及び新制度下での新事業の取り組みな ど。

- ○障害者自立支援法の事業形態の選択、利用者の確保。インフォーマルサービスの掘り起こし。就労先の確保と地域生活への移行
- ○障害者自立支援法の事業体系では知的障害査のニーズに応えられない。法律に障害者をあてはめていくように感じら れる
- ○障害者自立支援法の実施に伴い、利用者、家族への周知と個別支援の充実、報酬体系の変更による減収等。
- ○障害者自立支援法の理解と今後の方向性の徹底。
- ○障害者の賃金の改善、ゆとりのある就労形態。
- ○障害の重度化、ベッド利用者増による改築。障害者自立支援法に伴う日中活動の充実と施設運営のあり方。
- ○情報の共有、連絡体制のシステム化など組織の強化。
- ○職員の給与体系をどのように進めるか。勤務評価をどのようにするかが課題。
- ○職員の補充をどうするか。今後のことを考えると簡単に補充できないような気がする。
- ○自立支援の実績が達成できるかについて。
- ○自立支援法にともない、3障害の一元化が図られた場合、障害関係施設の専門性についての整理がなされていない。 医療との連携ができていない。生活介護にむけて医療との結びつきが課題である。
- ○自立支援法にもとづく新事業、組織づくり。
- ○自立支援法にもとづく新制度への対応。利用者の高齢化に伴うサービスの質の向上。
- ○人材育成。次代を担う人材が少ない。
- ○人材育成と組織で働いているという職員の意識改革。利用者の支援の創意工夫、提案を活発にできる職員集団を作る こと。
- ○人材の育成。障害者の就労場所。
- ○人材の育成確保。利用者の定員充足。
- ○人事管理制度。新法への移行に関する課題。
- ○新事業体系への移行。職員の確保。就労先の開拓。新法下での経営。地域の理解。
- ○新法下の新事業体系移行の問題。サービスの充実を経営について。
- ○新法における、施設の方向性、組織内の見直し等、現在検討中。
- ○新法の施行により家族、地域、関係機関との連携が不可欠であるが、業務の都合上連携がとりにくい。地域の社会資源が限られている。
- ○スタッフの能力が活かせる組織づくり。
- ○生活支援員に対する適切な助言のできる機関・指導者。
- ○精神と知的、障害の幅や複合していることにより、当事者理解が難しくなってきている。
- ○制度や法令に関する深い知識や理解はさることながら、障害者の直接ケアのスキルアップや家族との連携を深めること。
- ○成年後見人に関すること。相談支援に関すること。
- ○専門性、経営上の不安・収入源、運営上の混乱。
- ○組織理解と次代の変遷についての理解力のない職員への対応。人事考課と能力給導入の問題。
- ○措置から契約に変わり、サービスの質の向上が叫ばれているが、思ったように進んでいない。
- ○それぞれのニーズにあわせた支援が困難。自立支援の取り組みができていない。
- ○退所し地域生活・就労への移行を進めていく際の保護者の理解を得ることが難しい。
- ○地域移行への取り組みと施設の条件整備。自己や疾病等を回避するための制限。職員の勤務体制、及び専門的で有能 な人材の確保。利用者の高齢化にともなうソフト、ハード面の整備。リスクマネジメントの取り組み。
- ○地域移行を実施するための社会資源の不足。
- ○地域生活移行に伴う自立支援のすすめ方。就労支援。地域の他の社会資源との連携。
- ○地域生活への環境整備。ソーシャルワーカーの育成。
- ○地域で就労希望するが働きたい職がない。
- ○地域での住居の確保。定率負担、食費等の実費負担となって金銭的余裕のない人の生活が難しくなった。
- ○地域の学校や教育機関との連携、社会資源としてうまく活用できていない。
  - 知的障害者と精神障害者が同じ施設で一緒に活動する際の人間関係のトラブルや利用者間の迷惑行為。
- ○知的障害者のグループホームのニーズはあるが、バックアップ施設としての条件が整わない。(通所授産施設)
- ○日中活動の場とケアホームの関係づくり。地域のフォーマル、インフォーマルなサービスを利用者の立場から利用し やすいものにしたい。
- ○入院等の長期化の問題。日中活動の中で就労に向けて職場の確保や社会資源を利用する場所。高齢化による重度化が 著しいこと。昇進の問題。
- ○発達診断。
- ○変化する制度に対応するための幅広い知識を有する人材の不足。エンパワメントを引き出せる人材の不足。
- ○報酬単価の低さ。
- ○ホームレス対策で受け入れているが、その援助のあり方(関係機関との連携)。
- ○保護者が亡くなったあとの支援。
- ○保護者の一般就労意欲がないこと。
- ○夜間支援の増大に伴う夜勤体制と昼間の人で不足。入院時の利用料が無くなったが通常よりも支援の手がいる。新体制移行に伴う様々な問題。
- ○療護施設の夜勤について。配置基準では2人体制がやっと、夜間介護が手薄になる。施設全体の職員配置の再検討が 必要。
- ○利用者の工賃向上。
- ○利用者の高齢化。生活障害者の増加。

- ○利用者の高齢化に伴う家族の高齢化に対し、関係を調整というよりも家族を含めたケアの重要性が高まってきている。
- ○利用者の細かい部分のニーズの把握。
- ○利用者への自立支援、利用者へのサービス提供に関する課題。
- ○利用者へのメンタルケア。
- ○利用者満足度の向上。
- ○利用者を見据えての中期目標の統一。
- ○老後の対応をどのように行っていくのか。
- ○障害者自立支援法が複雑すぎて具体的な対応策が見つからない。
- ○障害者自立支援法施行後の新体系、施設、事業への移行に関する課題。障害程度区分の判定後の個々の障害者に対する今後を定める課題。サービスの適切な管理の課題。
- ○障害者自立支援法によって3障害を受け入れることになるため、支援技術取得について研修が必要。
- ○障害者自立支援法により施設運営の困難しかみえてこない。
- ○障害者自立支援法により利用者負担が増えているが、授産施設では工賃の増額ができない。 障害者自立支援法による新しい事業体系の選択と現利用者の住まいの場の確保。程度区分が低い者が多い。
- ○障害者自立支援法の施行によって収入源が見込まれるため現在の職員数の確保が難しい。

# 障害 Q3-3 貴法人の運営する障害分野(障害児・精神障害分野含む)の施設・組織において、社会福祉士の採用をどの程度重視されますか?(SQ 重視しない理由)

- ○一般社会における常識、倫理観、当法人の理念に対する柔軟な理解度を優先している。
- ○介護技術系を重視している。施設内で社会福祉士の業務がみつからない。
- ○介護福祉士に重点をおく。社会福祉士でないといけない項目がない。
- ○技術論が優先し福祉事業への哲学倫理が重視されていない。
- ○居宅介護として障害者へサービスを提供しているのみのため、介護福祉士で対応可能。
- ○ケアにおいてまず実績をあげてほしい。その実績の上に立ったものであればよい。
- ○現場での長期経験が必要。
- ○国家資格としての配置基準が示されていない。必ずしも社会福祉士でない職種がない。
- ○財政的問題。必要性を感じていない。
- ○資格偏重にならないようにしている。
- ○資格より人間性をいかすことを重視しているため。
- ○資格を役立てる場がない。
- ○施設の運営方針が確立しているので理論だけの職員はいらない。
- ○施設も経営していく必要があるので福祉のみでなく幅広い人材が必要である。
- ○社会福祉士を必要とする分野が少ない。
- ○障害分野における社会福祉士の位置づけや役割が明確ではなく不十分。
- ○生活面では重視するが、工賃アップの面では重視しない。
- ○単価が安く優れた人材、有資格者の雇用が難しい。人数を確保するほうが先、安全確保のため。
- ○知識と実践は別。職員配置要件がない。
- ○知識・学問よりも重度者に対する対応を重視。
- ○知識分野が広く、実践の中でどのように活躍させ、いかしていけばいいのが判断が難しい。現場からは、即実践対応者を採用したい。
- ○知的障害者更生施設の職員としてはあまり重視しない。
- ○直接役に立たない。
- ○当施設の主たる職員は作業指導員、生活支援員であるため、社会福祉士を重視する必要はない。
- ○人間性、経験、能力を重視。
- ○認知度、位置づけ、格付けへの実績がない。名称独占で終わっている。
- ○必要がない。
- ○法的位置づけが明確でない。
- ○持っていれば知識として行かせると思うが、活用までにいたっていない。
- ○有資格者イコール能力者と判断するのは愚見。

# 障害 Q3-5 貴法人の運営する障害分野 (障害児・精神障害分野含む) の施設・組織において求める (採用したい) 社 会福祉士とはどのようなものですか。

- ○1つの偏らない知識、理解度。ご自身のもっている知識を活用できる力のある方。
- ○5感で感じる社会福祉士。
- ○明るくバランス関係の優れた人。
- ○ある程度の知識を有し、意欲熱意を持っているとともに、リーダーシップをとれる方。
- ○ある程度は企業感覚をもっている人材。
- ○基本的な倫理観、価値観を持った人。
- ○協調性、リーダーシップ。
- ○ケアビジネスのリーダーとして期待する。
- ○高齢化にともなう障害程度の重度化。職員体制、配置基準との整合性。地域生活を継続して支援するために必要となる地域医療支援体制との調整、必要性。

- ○個別支援計画が策定でき実践できる人材。知的障害といっても自閉症、精神性疾患の方など幅広く、福祉、教育、心理、社会学を統合した知識経験が必要だと思う。
- ○個別支援計画作成の中心となる人物。課題分析ができ、施設のケアをマネジメントできる人物。ケースカンファレンスを中心になってできる人物。各職種間の連絡調整ができる人物。関係機関との連携を的確にできる人物。
- ○これまで学んできた知識や経験、理論を他の職員に伝え、影響を及ぼす人材。
- ○今後の施設運営で大きな役割を果たすかも、という意識。地域支援のコーデイネーターとしては重要。
- ○資格相応の実力を有すること。自分で自分の仕事を見つけられること。成年後見等にふさわしい社会一般常識を身に つけていること。
- ○資格とともに人間的にもバランスのとれた人材。
- ○資格にふさわしい職業倫理によって業務を行い、常に他の模範となってほしい。一面的な仕事ではなく広範囲、多面的な仕事をしてほしい。
- ○資格を生かせることが大切。
- ○自己啓発を行い、チームワークを大切にし、施設、利用者、家族から頼りにされる人が望まれる。
- ○施設運営においての理念と方針を重視した利用者支援サービスの提供を図り、地域における障害者支援サービスの相談、連絡調整を図ることができる人。
- ○しっかりとした障害者観をもち積極的に業務に取り組めること。責任をもって職務を遂行できること。チームワークを大切にし、信頼ある人間関係が築けること。
- ○実践経験を十分にもち障害者福祉に関する知識、倫理観、価値観を十分に理解した者。
- ○自分の考えをもっている人材。
- ○自分の人間性を磨きたいという意識をもって障害当事者への支援を考える姿勢。専門性をもっと高めたいという向学 心をもった人材。
- ○社会情勢を敏感に感じ取り、知識や経験を幅広く行かせる深い洞察力をもった人物。
- ○社会福祉士だからこそ、これだけ貢献できるといった内容が示されてほしい。
- ○社会福祉士の知識と理解を、分野の中でどのように実践しながら、生かしていくかが大切。
- ○社会福祉士の有資格者は貴重であり、利用者のニーズに沿ったサービスの提供を行う中軸を担っていただく大切な戦力と考えております。
- ○社会福祉士は基礎資格。社会福祉制度全般の理解に努めること。
- ○社会福祉に関する専門的知識、技術をもって障害者のケア、職場の知識技術の向上に努めてほしい。各機関との連携を図り障害者、家族のニーズを的確に把握し、サービス提供ができるよう奔走する社会福祉士であり、し職場の倫理 観等の面において、指導的立場となれる者。
- ○視野が広く、企画力、統率力に優れている者。鋭い人権感覚、豊かな問題意識をもつ者。
- ○従業員の信頼を得られるだけの人格の持ち主。常に新しい情報を仕入れる行動力。地域に飛び出す外向性。空気が読める洞察力。
- ○障害者に対する援助技術について実践的に能力が発揮できる人。
- ○障害者に対する理解度とその人間性による。
- ○障害者の権利や財産を守るための成年後見人制度においては、重要な役割であるため将来は必要な人材だと思う。
- ○障害者一人ひとりに家族や地域の状況も含め適切な自立支援計画ができ、適切な支援援助ができる人材。そのためには、社会情勢に明るいばかりではなく豊かな人間性をもつ人材の育成が必要だと思う。
- ○障害者福祉に関わる高度な知識とリーダーシップをとってくれること、加えて職務において柔軟性を持った人物であること。
- ○障害者福祉について広い知識をもち確固たる自分の考えと理念をもって職員を指導教育できること。障害者と家族、職員の尊敬と信頼を得て、パイプ役になれる人。
- ○障害福祉制度や法令などに関する知識理解を持ち、かつ現場で働く人材として有用なこと。
- ○障害福祉に取り組む意欲と真摯な姿勢と専門知識。
- ○障害福祉の援助技術等のある程度の知識や理解度と現場で働く人材としての人間性やモチベーションに期待します。
- ○障害分野にとらわれず高齢など広い視野でみれる人。
- ○障害や福祉という限定された視点だけにとらわれるのではなく広い視野を持った方。市民感覚をもち社会的常識のある方。他分野で就労経験のある方。
- ○常識がありかつ心豊かな人。特に倫理観が必要。
- ○職員に求めれる最小限度の福祉の知識など、主となって研修に取り入れる等のリーダーシップをとってほしい。
- ○職務の内容を理解し、使命感をもって意欲的に職務遂行にあたることが期待できる人物。
- ○自立支援。心のケアの支援。良い関係づくり・本人・家族・施設と。
- ○人権意識をもち真摯な姿勢で利用者と関わることができる人。創造力や問題意識をもと考えたことを行動に移せる人。 地域に向かって自立支援ができる人。自己研鑽ができる人。
- ○人権尊重を第一に求める。
- ○人生経験をある程度あること。他者に関して想像できる方・優しさ。臨床能力があること・障害の知識と診断対応力。 人格水準が高いこと・モラルをもっていること。
- ○新卒では無く経験をつんだ人。
- ○スーパーバイザー的役割をもてる者、営業センスのある者。
- ○制度や法令の知識、ソーシャルワークに秀でていることを期待するとともに、将来的には経営や運営ができる人材。
- ○専門職としての知識、技術の他に、人としてのあり方を問いたい。対人援助に関わる職業としての人間性が重要かと 考える。
- ○専門性を高めるべく行動にもそれが表れ高い成果を出し続ける意欲を求める。後見人制度、相談支援事業等、専門性を行かせる制度を知り、その探求や積極的な関わりを持とうとするような姿勢を求める。

- ○総合的な視点で援助が考えられ、しっかりとした目標、計画のもとで実践できるよう職員に指導できる人。
- ○相談業務、マネジメントできる人材。
- ○相談支援事業における障害福祉のソーシャルワークに関する知識や理解のある方で、即戦力になる方。
- ○ソーシャルワークに関する知識、人権保障、倫理等に関すること、相談援助に関すること。
- ○ソーシャルワークの知識、ケアマネジメントの知識。
- ○対利用者、対行政、対経営とバランスのとれた人を求めます。
- ○高い倫理観、使命感をもち実践に役立つ知識を有していること。
- ○他の職員との協調性をもち、かつリーダーシップのとれる人材。
- ○地域の社会資源を組織化する力。障害者のケアマネジメント能力。
- ○小さな施設なのでオールマイティに活用できる人。
- ○知識が豊かなことであるが、それ以上に職場での倫理観、価値観を重視したい。
- ○知識先行でない倫理観、価値観を有し、これを職員間に広めていく人材。
- ○知識だけではなく、ある程度介護技術等を体験した社会福祉士を求めます。
- ○知識で仕事にあたるのではなく、知的障害者を理解できる感性をもつ人。
- ○知識と経験の両立した方。
- ○知識と実際の業務が結びついた人材。
- ○知識とともに障害者に対する理解を深めようとする姿勢がある人。
- ○知識のみでなくハートのある人。
- ○知識のみではなく実践力を持っている人。人権意識を持っている人。長期的展望をもてること。
- ○知識のみではなく人格的にもすぐれ、社会経験も豊富である人材。
- ○知識は正しく理解し、柔軟で幅広く捉え考えられる人材。
- ○知識はもちろん自分の考えをしっかり持ち、他者からの意見を素直に受け入れる人。
- ○統合的な知識と技術の習得を目指している姿勢。人権意識の上に立って支援する姿勢が感じられること。その上に立ってチームプレーを重んじスーパーバイザー的役割を果たせる人。
- ○当事者の立場に立った支援をする上で、相談援助及び福祉の哲学を気持ちで受け止めることができる社会福祉士。
- ○二一ズを含めた障害者理解に真摯に取り組んでいく姿勢。
- ○人間性が第一と考え資格のもつ重要性より優先しているので柔らかい発想のできる人。
- ○人間性を重視。その上に資格があれば良好です。
- ○人間としてあたたかくやさしい人。
- ○熱意と思いやりを持った人。利用者の利益を正確に判断できる知識と能力。
- ○幅広い知識と新しい視点、様々な経験を有する者。知識とともに積極的に行動する社会福祉士。
- ○必要なスキルをもっていることはもちろんとして、新しい情報知識を積極的に身につけ常に人間的素養を高めようと することが大切と考える。バランスのいい社会人。
- ○人を相手にする職種なので、人との関係を構築できる人材。バイタリテイのある人材。
- ○深い知識、見識、高い技術と社会的ネットワークを構築できるかどうかも必要。
- ○福祉に関する法令が大きく変わるので、それに伴い制度や法令についての知識や理解を求む。また、それを行かしたい。
- ○福祉を取り巻く法制度を修得し、その上で地域を取り巻く社会資源を結びつけて、利用者が求めているサービス内容を考えることができる人。
- ○変動する障害者施策を見据えた上で、持っている知識を生かしてもらいたい。資格取得がスタートで、そこから社会 福祉士の名にふさわしい活用を望む。
- ○法人運営、施設運営、地域とのつながりをコーデイネイトできるマルチな人材の原石として。
- ○法人の経済を考えられる人。
- ○法人の理念、方針を理解して頂ける方。
- ○法人の理念の共感できる方。
- ○マクロ的、ミクロ的な両視野のバランスがとれた人材。
- ○ものごとを論理的に考えられる職員。常時問題意識をもち、論理的に解決を図っていける社会福祉士。
- ○やる気と熱意とやさしさ。
- ○リーダーシップがとれる社会福祉士。
- ○利用者の意志を第一に考えることのできる人。
- ○利用者の人生経験や価値観をエンパワメントしながら理解し支援していく人材。そのためには向上心をもち、新しい 知識や技術、価値観をみにつける態度が大切。
- ○利用者の立場にたち行動できる人。就労分野では、福祉関係のみでなく、様々な企業団体とのネットワークを構築していくことも重要、これらに対応できる人材。
- ○利用者の立場にたち行動できる人。就労分野では、福祉関係のみでなく、様々な企業団体とのネットワークを構築していくことも重要、これらに対応できる人材。
- ○利用者への支援ができる方。人間理解、制度理解、利用者本位の支援と自立支援のバランスがとれた支援、社会人と しての基本的なマナーを守れる。
- ○利用者本位の援助ができる人。
- ○理論と実践が結びついた人材。
- ○理論より行動できる人。
- ○理論を振り回すのではなく、まず直接ケアをして実績をあげ、それをもとに理論を展開してほしい。実績がなければ不要。
- ○倫理観、価値観が優れていて、他の職員をリードできる知識技術をもっている人材。

- ○倫理観をしっかりもち、倫理綱領等の作成、実践面でリーダーシップがとれること。
- ○わかりやすく話ができる技術。
- ○熱意や向上心があること、人間が好きであること、健康であること、組織人であること、節度をもって行動できること。 と。

## 高齢 Q4-2 貴法人の運営する高齢者分野の施設・組織において、現在解決を要するその他の課題 (ニーズ) には、どのようなものがありますか。

- ○あまりにも多く特筆できない。
- ○お客様の満足度を高めるサービスの提供。
- ○介護援助等のリーダーシップ、スーパーバイザー的役割を果たす人材不足。
- ○介護職員の能力開発。
- ○介護職における自己の役割の理解不足。
- ○介護の現場が教えてくれる。
- ○介護福祉施設における国家基準として介護福祉士、社会福祉士の配置基準等が整備されていないため、施設における 待遇面が確立されていない現状である。
- ○介護報酬が下がる中、職員のやる気が失われつつある。情報開示や説明責任を果たすための取り組みが求められているが先頭にたってリードする人材の確保が困難である。
- ○介護報酬減収により経営が厳しく人材を増やしたいが困難。
- ○介護報酬単価改正にともなう財政基盤の確立。個別ニーズに対応すべく集団的処遇からの脱却。職種間の連携と共通 意識保持に基づく目的達成。
- ○介護報酬の低下にともなう運営の危機感。
- ○介護報酬の低下により施設運営、経営が困難になってきた。
- ○介護保険制度改正による運営形態の変更をどうするか。新規事業の立ち上げについて。望ましい職員の定着率の向上。
- ○介護保険制度のあらゆる面での早期定着を望む。
- ○介護保険制度の改正に伴い、利用する高齢者の変化への対応や利用者のニーズにあった施設づくり。
- ○介護保険制度の改正により収入が減少する。利用者に対してソフトハード両面の援助体制全般に影響ができないようにすることが課題。
- ○介護保険制度の度重なる改正による収入減等により、職員の処遇・給与の維持が課題。
- ○介護保険の改正をひかえ、現在のサービスを受けているからこそ生活が成り立っている高齢者に対して、現在のサービス量を保険適用されないケースについて、どのような対策があるのか。行政を含め、高齢者の生活を支えるための方針や方向性についての統一見解を必要とすること。
- ○介護保険法改正への対応。新規事業への取り組み。
- ○介護保険報酬の減額による減収にともなう人件費削減が必須であるが、各種加算対応に有資格者が求められる。施設の増収を図るには人件費率も高くなり、そのギャップに苦慮している。
- ○介護保険法の改正を理解するも、高齢査への理解アプローチの難しさ。
- ○改正介護保険対応の施設づくり、特に小規模施設について検討中。
- ○開設2年。建物周辺に空間が少なく外での行事等が一切できないため、倉庫を確保したいと考えている。
- ○各事業所の責任者の育成と組織化。新規採用職員の育成。
- ○課題は山積。一つ一つ事業計画を含め解決していく。
- ○看護師、OT, PT, ST等医療系専門職の確保。
- ○看護師、介護職員の採用が年々難しくなっている。
- ○虐待が疑われる高齢者への対応。
- ○行政との連携が希薄。給与の確保。
- ○業務改善をして、効率のいいサービスをする。業務遂行能力や責任感に応じた給与、手当等。
- ○ケアの個別化と標準化のバランス。情報の共有化。
- ○ケアハウスは、高齢化と認知証が増え対応が大変になってきている。
- ○ケアマネジメント、ケアプラン作成に苦慮。
- ○経営運営に関する提言や具申のできる人材が少ない。リーダー格の人材不足。
- ○経営運営の不安定の社会的条件を解決すること。福祉職の労働環境の改善。人材確保と育成。
- ○経営者自身が入所者の立場を十分理解する必要があるため、職場の人間関係を明るくする必要がある。
- ○経営戦略を樹立するための人材育成を図りたい。
- ○現場の介護技術指導と修得。職員の組織的行動。
- ○コアになる人材が不足している。
- ○高齢施設での医療的関連性。
- ○高齢者と家族のトラブルについて家族の理解をえることが多種多様のケースにより、施設の関わる対応が難しい。
- ○高齢者の家族と施設の協力関係。地域との関わり。高齢者に対する画一的になりがちな支援の対応。
- ○高齢者や地域のニーズを理解し、それを実現するための組織づくりや運営についてリーダーシップを取って進めていく人材不足。
- ○高齢者を支える家族をどう支えるかが難しい。
- ○個室への移行時期について。特養の利用者が重度化すぎて住居と考えサービスを提供することに矛盾を感じる。
- ○個別ケアに対する対応。特定入所者生活介護施設への取り組み。
- ○これからの施設運営にあたりいかにして質の高い介護サービスを提供していくか「顧客満足」を実現するか。そして、いかに効率的に提供して「経営改善」をするかが重要と考えます。また、これまでの経営体質や抜本的改革を行う組

織機構と人事制度の再構築も重要である。

- ○今回の改正により会議、研修会、委員会等の開催および充実がなさされたため、中身の濃いものにするにはどうすればよいか検討中。
- ○困難ケースに対応できる教育等を学習会を通じて学び得たり、外部研修を取り入れ対応。
- ○在宅サービスの利用者増強策の確立ができていない。
- ○資格はあくまでその人物の人間性や豊かさの基盤であってこそのものであるから。
- ○資格を持っている者が必ずしもリーダーシップ及び仕事ができるとは限らないので、その点を見極めた人事をしたい。
- ○事故や緊急時の対応。リスクマネジメントが十分にできていない。
- ○施設サービスでの個別ケアの取り組み。認知症高齢者ケア。職員の質の向上と人材育成。
- ○施設老朽化に対する財政的課題。職員の人事管理。
- ○自治会の運営が難しい。家族とのつながりを維持していくことが困難、家族会参加者が少ない。
- ○指導者の力不足。マニュアルの未整備。職務権限の範囲が不明確。
- ○社会福祉業界の転機に職員の資質向上をはかるため施設内研修を行いたいが、施設増築をおこなったため介護業務の 守備範囲が拡大し、職員に時間的余裕がなくなってきた。介護報酬の見直しで余分の職員の雇用はできなくなり、社 会福祉士を雇うことはできない。
- ○従来居室よりユニット方に変更する際、人件費率が大きくなりシフトも大変になっている。
- ○小規模多機能。
- ○将来につながる組織内リーダー的職員の育成。
- ○職員間の人間関係。職員の質の向上と個々の理解、向上心の引き出し方。
- ○職員教育、人材育成。ターミナルケア。業務効率化の促進。
- ○障害者自立支援法施行後の新体系、施設、事業への移行に関する課題。障害程度区分の判定後の個々の障害者に対する今後を定める課題。サービスの適切な管理の課題。
- ○職員個々人の危機管理。職員の自立支援、スーパービジョン体制の確立。
- ○職員全般の質の向上とモチベーションをいかに高めていくか。
- ○職員待遇の格差拡大と全体的な低下。
- ○職員定数では現場が回らないので臨時等で対応しているが予算的に厳しい。
- ○職員同士のチームワークを作ること。リーダーシップをとる職員がいない。
- ○職員の在職年数が短く、ベテランの職員が育たないこと。
- ○職員の採用が困難になっている。
- ○職員の相談者。
- ○職員の能力向上。
- ○新介護保険制度を熟知した人材の育成。
- ○人件費。事務労務。人材育成。
- ○障害者自立支援法施行後の新体系、施設、事業への移行に関する課題。障害程度区分の判定後の個々の障害者に対する今後を定める課題。サービスの適切な管理の課題。
- ○人材育成。苦情解決としての対応と対策。
- ○人材育成など職員の問題、担い手不足。利用者ニーズへの対応。経営面・経済的な問題。
- ○人材の育成、組織の拡大。介護報酬単価の増。
- ○人材の質の維持。
- ○人材配置基準が高齢者の実態とあっていない。重度化するなか職員は少なく充実した配置を裏付ける報酬はなく、高齢者はあきらめ、職員はジレンマの中で仕事をしている。
- ○人材不足、介護、看護とも。
- ○身体拘束廃止の取り組み。
- ○身体的拘束への対応(やむを得ない場合であり、家族、医師の承認を得ているが)をどうしていくか。
- ○スーパーバイザー的役割をする人が育っていない。
- ○生活の継続、ニーズの尊重と行政機関・法律との食い違い。
- ○生活面の支援が最大の課題である。
- ○制度改正が急すぎる。
- ○制度によるコストコントロールのみによる姿勢。
- ○制度を的確に理解し、運用することが難しい。職員教育が難しい。
- ○成年後見制度を含む権利擁護に係ることがら。
- ○先見性と洞察力がくるくるとした介護保険制度には必要。組織の安定もこれがなくては難しい。先見性と洞察力のあるリーダーの育成が課題。
- ○専門的知識・技術向上への自主学習。
- ○組織内の連絡強化。他施設との連携。地域との協力協働。
- ○ターミナルケア。ユニット化の取り組み。
- ○待機者への対応と支援体制のあり方を地域の方々と共に進めること。
- ○対人援助技術、介護技術等の修得、いかに人材育成をしていくかが課題である。
- ○対人業務においては、人に対する思いやり人間性が大切。他人の痛みが想像でき、人間的な豊かさをもった上に資格を取得していることが理想であると思う。
- ○多職種との協働はどうあるべきか。
- ○建物の整備、建て替え。
- ○多床室の個室化。ターミナルケア。
- ○単独ケアハウスの運営。

- ○地域にある関係機関との連携、行政との協働が困難である。
- ○地域福祉の向上への貢献。サービスの質の向上。人材育成。
- ○地域放火区支援センターの人材が少なく、社会福祉士に期待している。
- ○地域包括センターの設置後の運営。
- ○地域密着の推進に必要な財力と人材が足りない。
- ○中長期計画を樹立する見通しが立たない。
- ○定着率。有能な人材の確保。専門職の確保。
- ○当施設は多床室が多くユニット型施設への改良が必要である。建設資金や地域密着型サービスとの関連をどのように 結びつけるかが課題である。
- ○特養のスーパーバイザー的存在が、現在社会福祉士(相談員)1人しかいないため、事務室での仕事が多くなり的確な指示が出せない。介護職の中堅がなかなか育たない。
- ○特養の変革時期に適格かつ柔軟に対応することができることが必要。
- ○ニーズに応じたケアプラン。個別サービスを効率よくいかにして行うか。
- ○日常生活の質の向上、ハード、ソフト両面。組織としての統一性と一体感。
- ○入居者が重度化した際の対応。
- ○入所者全員のプライベート、個人の尊厳の確保は、集団行動の原則を保持しつつ実行すべきなので、平等という立場で行うことが困難である。
- ○入所者定員の拡大とそれにともなう職員の増加。
- ○入所者の重度化。認知症重度の受入。リスクマネジメント。
- ○認知証介護への職員の理解・認識。リスクマネジメントへの職員の理解・認識。
- ○認知症の増加に対する対応。
- ○ネットワークの形成と形成支援(行政、地域等)
- ○排泄管理、おむつはずし。
- ○幅広い知識をもった指導者の必要性を感じている。
- ○福祉施設が多様化し、人材確保が難しい。
- ○変化する制度と法人の理念との間で福祉の視点が削られていくため、社会福祉法人としての施設運営を継続すべきか どうか悩んでいる。
- ○変動が激しい介護保険制度と施設運営(援助内容に反映していくこと)。ユニットケア。認知証ケア。
- ○法人組織としての意識の統一。
- ○法人組織への取り組み。定年の時期。
- ○法人の業務運営と高齢者や家族との間で調整できる人物が少ない。
- ○法人の理念と制度改正とのすりあわせ。
- ○補助金の削減。
- ○母体である養護老人ホームの今後の運営の確たる方向が見えないこと。
- ○身元引受人の選定の問題や財産相続について。
- ○身よりの家族がいない利用者の財産管理、成年後見人制度。
- ○民改費カットに伴う給与表の改訂。
- ○めまぐるしく改正される制度への対応が大変。報酬改正への不安。
- ○優秀な介護福祉士の確保、育成。
- ○ゆとりのある職員配置ができず、新入職員へは以前のようにきっちりとした職場内教育ができず、職員の技術、マナー等の均一化が図りづらくなってきている。
- ○ユニットケアへの取り組み、施設の老朽化のため。
- ○良いサービスを提供して選ばれる施設を目指すと同時に、的確な状況判断ができる経営感覚をどう身につけるか。利用者や家族のニーズを把握し必要なサービス等を作り出す企画力をどう育てるか。また、人に訴えるプレゼンテーション能力の育成。
- ○養護老人ホームへの介護保険の導入に伴う体制づくり。
- ○よりよいサービスの提供とそれを担う人材の確保。
- ○リーダーシップ、企画力のある人材が少ない。
- ○リーダー層の人材の育成。ユニットケアの確保。
- ○リーダーを身につけさせる、または身に付いて職員を採用する必要を感じている。全体的に知識レベルを上げる必要がある。
- ○リスク管理、介護事故、苦情受付など。
- ○リスクマネジメント。ケアに関するスーパーバイザー的な人材の確保。
- ○リスクマネジメント。サービス管理・運営。
- ○利用者が安心して暮らせるように、安定した施設運営が課題。
- ○利用者に対する家族の関わりが希薄なところを本人を支援しながら家族の理解と協力をえることが難しい。
- ○利用者の契約における一定水準のサービスの質の確保に向けた取り組み。
- ○利用者の重度化によって自分で意志決定できる方が少なくなり、決定が家族に委ねられており、個々の人権、人格の 尊重について、施設側の立場から相談しても経済的な理由により全く無視されるケースが増えていると思う。
- ○利用者の重度化への対応。サービスの質の確保。
- ○利用者本位のケアマネジメントの重要性。自立支援の考え方、マネジメントの活かし方。ターミナルケアにおける家族医療との調整の重要性。地域で貢献するための連携。
- ○介護職員等の人材育成。利用者のニーズに応じた個別対応。

# 高齢 Q4-3 貴法人の運営する高齢者分野の施設・組織において、社会福祉士の採用をどの程度重視されますか? (SQ 重視しない理由)

- ○運営上のメリットがない。
- ○介護支援専門員との業務が重複している。
- ○介護支援専門員の資格を重視。
- ○介護の現場で働くことを基本としている。
- ○介護福祉士、看護師を重視してしまうため。
- ○介護福祉士、ケアマネの資格者の相談員、介護員で特に問題はないため。
- ○介護福祉士を主に採用している。
- ○介護保険上、社会福祉士の位置づけがない。
- ○介護保険制度下では、介護支援専門員を重視せざるをえない。。
- ○過去、社会福祉士2人を雇用したが、いずれも机上のみで福祉の心や現場知識に乏しかったり、職員を育てることに 向かなかったりでした。
- ○過去の採用経験から、全く知識がない者が多く資格がとれても全く使い物にならない者がいた。
- ○業務上において資格要件を必要としない。
- ○業務独占の資格でないため、他職種・他資格で十分対応できる。
- ○経験や人柄を重視している。
- ○現在充足されているため。
- ○財政的問題。現時点ではあまり必要性を感じていない。
- ○資格イコール能力とはいいがたい。まず人間性が問われ、その次に能力、資格、技術が求められる。
- ○資格がなくても十分他の者が対応できている。家族、地域、行政において。
- ○資格ではなく個々の人間性がより重要と思われるから。
- ○資格は問題解決に関係ない。
- ○資格をもっていても現場の問題をスムーズに解釈できるとは思っていない。ブライドばかりあって利用者の目線になれない人が多いため。
- ○施設ありきではないと考える。マンパワーはあくまでその人そのものである。
- ○施設基準の算定に入っていないし、募集しても応募がない。
- ○施設内での業務が中心となるため。
- ○施設長いわく、社会福祉士は一種のかざり、とのこと。
- ○自治体、公共機関での資格と思う。
- ○実践力に乏しい。資格を過大評価している。大学での学問探究が浅い。
- ○実態認識なしにプライドだけの者、楽に仕事をしたい高額給与の要求等、現在の社会にあわない者が相当いる。
- ○社会福祉士が高齢者施設で中心となって果たす役割がはっきりしない。
- ○社会福祉士が必要な業種はあまりない。
- ○社会福祉士ではできないという状況ではないため。
- ○社会福祉士としての単独採用を考えていない。
- ○社会福祉士の必要性を感じていない。ケアマネ、介護福祉士のような職種に必要性を感じる。
- ○重要な役割を与えていないため能力が発揮できていないのでは。ポストがないためケアマネ、社会福祉主事をもった 生活指導員がその役割を担っている現状。
- ○主事資格の相談員で十分。ソーシャルワーク技術・知識があるため。
- ○新卒の社会福祉士が高齢者や家族の悩みを理解できる経験を持っているとは思えない。
- ○新卒の社会福祉士の場合は経験不足で役割を果たすには相当の年数がかかるので重視しない。
- ○相談業務ができても介護技術や処遇介護に無知であるため家族や高齢者の問題点を正確に認識できない。
- ○ソーシャルワークに対する個人的な資質は重視するが、社会福祉士の資格の有無は重視しない。
- ○即戦力にならない。求人募集しても人材が乏しい。
- ○尊敬できる人物。
- ○地域包括支援センターが存在することとなり、必要とされ出しましたが、当法人においては今までの資質保有者で十分だと思います。
- ○能力がともなうか疑問である。
- ○配置要件ではない。賃金条件があわない。
- ○必要度は少し感じ始めております。今後を期待しております。
- ○必要を感じないので。ケアマネのほうが相談しやすいし状況がわかる。
- ○保持者が少なく、他の資格(介護福祉士、ケアマネ、福祉主事)保持者でも特に問題はないため。
- ○まず介護福祉士、介護支援専門員。
- ○養成校での指導・訓練が不十分。

# 高齢 Q4-5 貴法人の運営する高齢者分野の施設・組織において求める(採用したい)社会福祉士とは、どのようなものですか。

- ○相手の立場で親身になれる人。
- ○頭でっかちではなく人柄の良い日とであればと思います。地域で息の長い活動のできる方であることを望みます。
- ○頭の知識だけでなく、その知識を実際に活用できる倫理観、価値観をしっかり持った人。介護職員から信頼される人間。

- ○ある程度の社会経験があること、できれば老人の職場経験があること。資格取得後も専門以外も含めた知識の習得、 自己研鑽に励んでいること。人として魅力がある人。
- ○一般教養が豊かであること。
- ○意欲と情熱を持った人を望んでいる。
- ○笑顔が素敵で明るく優しい人。
- ○オールマイティな人物。学卒では採用不可。
- ○お客様一人ひとりに多角的な視点によるアプローチから自己実現を図れる人。
- ○介護運営等において中心的役割を担って欲しい。
- ○介護経験のある方が望ましい。介護の大変さを理解した上で、利用者、家族、他職種と接することにより質の高い援助が提供できると判断される。
- ○介護サービスに関する深い知識をもち、組織や経営や運営で能力を発揮できる方。
- ○介護にかかわる知識技術を持った人。協調性のある人。責任感のある人。
- ○介護保険下における経営という観点がもて、医療制度の知識もある福祉医療全般の知識を有する熱意のある者を期待している。
- ○介護保険制度、社会資源等を理解し、いろいろな制度等を取り入れサービスの向上につなげる方。また、自分の仕事 以外にも理解をもと、プラス思考で職場においてリーダーシップがとれる方、他の職員のお手本となる方。
- ○介護保険制度に精通し、制度変更に対応する規定整備、経営計画を立案できる人材。利用者家族と園との関係を適切 に調整できる人材。
- ○介護保険制度に精通し、保険制度改正いすばやく対応し、企画調整ができる者。
- ○介護保険制度を熟知することで施設の運営・経営に関わり職員教育にも力を注いでくれることを期待します。
- ○介護保険の仕組み等の法令等に関する知識を深くもっている人。
- ○介護老人福祉施設では給与水準が低いため採用が非常に困難。また、採用してもすぐに退職する。
- ○家族・地域住民との関係が大きいため専門的な知識のみで相手を圧倒する人ではなく、わかりやすい言葉で接する人。 ○感性のある視野の広い人。
- ○気軽に利用者、家族、介護職から相談をしたくなるようなあたたかい抱擁力があること。個々のソーシャルワークとともに、共通する課題や問題点を提起できること、協調性があること。自己完結タイプにならないこと。
- ○机上の論理ではなく職員にわかりやすく同意を得られる方法でつきあえること。しかし、高齢者の尊厳にかかわることについては、正面から向き合って問題の解決が図れること。
- ○机上論ばかり言う方、身体を動かさない方は求めない。ハートのある方を採用したい。
- ○行政の方向性に対する自己の考えをもつことが必要と思う。
- ○経営、運営に関する能力のある人材。
- ○経営的な視点をもって、現場をリードしていける人間性を備えた人材。
- ○経営の視点から社会福祉士の仕事を推し進めることのできる人。
- ○経験のある方で入居者様、利用者様とご家族をよく理解し共感し、この方をお支えする介護職員を温かくバックアップできる人。
- ○経験豊富でリーダーシップがあり、人材育成のできる人間。
- ○元気、笑顔、誠実、努力の人
- ○現場で3年くらいの経験をもちリーダーシップを発揮できる者。
- ○現場での課題を社会福祉士知識で理解し、何通りかの解決ルートを示せる人。
- ○現場で働く職員として当たり前のことができる価値観をもつ人材を採用したい。
- ○現場で働く職員の中心的あるいはスパーバイザー的な役割を担う人材であることを期待します。
- ○現場の状況を把握し、適時に指導ができ、また管理者にもアドバイスできる人。そのため、ある程度の経験者が望ましい。介護保険制度が変わるなかで、情報収集にたけた人。
- ○現場を十分理解した上で相談業務ができる。また、組織全体を見渡せ、組織とは何か、組織の中での位置づけを十分 に把握できる人材を希望する。
- ○高齢者現場で働く人材としての倫理観、価値観を持ち、将来福祉の向かう報告を見据え、それに向けてサービスの構築等を行える職員。
- ○高齢者だけでなく家族を含めトータルに調整できる能力が必要。どんな方でも尊厳に値する存在であるという認識を 持った方。
- ○高齢者ニーズを把握し、家族や行政や医療機関、地域社会などとの調整を的確に行うことができる。施設のケアの質をソーシャルワークの分野で向上していくことができる。
- ○高齢者の介護技術、手法を的確に指導できる人。職員のリーダーシップをとって行動できる人。
- ○高齢者の気持ちを本当に理解できるほっとな心と役人と対等に渡り合える法令、その他の知識、クールなこころがある人。
- ○高齢者の尊厳の保たれた介護の実践と高齢者福祉に関する幅広い知識の両方をもつ人材を求む。
- ○高齢者の立場に立った優しさと知識を兼ね備えた社会福祉士を求める。介護福祉士資格を有し、介護ができればベストです。
- ○高齢者のもつ諸問題について、高齢者から学ぶ姿勢がある者。
- ○高齢者のもつ悩みを引き出し、的確に対応していくこと。家族に対して各種制度の案内を含む支援活動。利用者、家 族に信頼される人材。
- ○高齢者一人ひとりにおける相談で適切な支援や援助ができる、判断ができる人材。
- ○高齢者福祉及び介護に関する知識・技術を持ちながら押しつけ的なサービスではなく、利用者の「思い」家族の「思い」を理解できる「利用者本位」のサービスの提供ができる職員を求める。
- ○高齢者福祉現場の状況を十分把握している者。

- ○高齢者福祉に関する深い知識と指導力。
- ○高齢者福祉に対する哲学、原理論、倫理観を有すること、モチベーション、志気の高い人材。
- ○高齢者福祉の制度法令の知識が豊富であり、組織内でリーダーシップをもって発信できる、また、組織を引っ張れる 人材を希望する。
- ○高齢者福祉の高い理念を持っていること。介護現場を理解した上で企画力、実行力、指導力のある者。常に課題に取 り組み研究していること。
- ○高齢者や家族のニーズを把握し的確な支援ができる。地域との連携を図り高齢者が暮らしやすい支援を行える環境を 整えることに積極的であること。
- ○コミュニケーション能力を有し、家族等との信頼関係の構築をできる人材を希望している。
- ○今後の高齢者福祉に求められる高齢者の処遇に対して十分見識を備えた人材。
- ○コンプライアンスを遵守し的確な助言ができること。
- ○サービスコーデイネートはもちろんケアワークのできる人材を求めている。
- ○資格取得者が頭でつかちではなく人間性と感性が豊かな人であってほしい。
- ○資格は重要であり取得は奨励しているが、社会福祉士を持っているからという理由で採用することはないと思う。
- ○資格も大切であるが人間性も大切だと思う。

資格を持っているということだけではなく、利用者、家族、地域、行政、職員との折衝能力を備えた人材。

- ○自己覚知、人格、価値観における他者との調和。
- ○仕事を確実、誠実にやりとげる能力のある人材を求めている。
- ○施設運営の法、基準を理解し、改善策をつくることができる。
- ○施設内のリーダー的存在になるもの。職員と家族と入所者をつなぐもの。
- ○施設の管理者や生活相談員は有資格者であることが必須でありそのように組織化している。資格による利用者や家族、 行政関係においての信頼性が維持される。業務上においても責任感と資格上のプライドや他の職種に対する指導的存 在の確立が保たれている。
- ○施設や利用者について問題意識をもち、様々なことに気づいていける向上心のある人材。リーダーシップがとれ積極 的な人材。
- ○実務経験をもち専門的知識を有する者。
- ○指導相談、介護等の現場で実践を積んだ社会福祉士を求める。
- ○自分の知識だけひけらかすような者がけっこういる。相手の気持ちを察することができて、心を開ける職員しか採用 したくない。
- ○社会常識が豊かであり倫理観をもった人。高齢者だけでなくその家族との話し合いの上手い人でありよき理解者であ ること。
- ○社会福祉施設運営マネジメント。
- ○社会福祉士である職員として、職場で、他の職員を指導できること。
- ○社会福祉士という資格が仕事をするような考え気持ちではなく、仕事以外でいかに地域等の福祉に関われるかを考え ていること。資格を取ることのみを考え、取れば終わりという気持ちが強く、いかに生かしていくかという姿勢が感 じられない。地域と協働できる、したい気持ちのある人材。
- ○社会福祉士として担う役割を認識し、専門職として組織人として積極的に関わろうとする主体性を求める。
- ○社会福祉士としての採用を考えていない。
- ○社会福祉士の国家試験が難しく資格が取れない。30-45歳くらいの仕事(介護)ができる人たちに資格が取れる指導が 必要だと思う。採用したくとも人がいない。
- ○社会福祉全般について専門知識を有した者として、配属職種の職務はもとより、常に先を読んだ福祉のスペシャリス トとしての力量を有した人材。職員の中でスーパーバイザーとなるえると同時に施設・組織の将来像について適格な 論拠をもてる人材。
- ○社会福祉の専門的な知識技術をもって高齢者ケア、職場の知識技術の向上に努めてもらいたい。更にケアマネと連携 し各機関との関係調整など医療、境域も含めた包括的な視野で利用者のケアを考慮できる人物が理想的である。
- ○社会福祉を偏って理解している人物、一般社会常識より福祉での通例を重んじる人物、正しい日本語を使えない人物、 組織人として協調性のない人物・・・等でない人。言い換えれば、バランスのとれた一般的な社会人大人であること。
- ○視野が広く、思いこみのない前向きな姿勢、素直県境が一番です。
- ○視野が広くフットワークの軽い人。
- ○重要な立場にある介護者の指導。
- ○取得した知識・技術を持って、多の職員の指導ができること。
- ○主任相談員になれるよう勉学に励む姿勢のある者。
- ○情報の収集と社会の変化に対応できる方。
- ○将来、法人の核となり運営に携わっていける人。法人の理念や方針を理解し、それを指導していける人。
- ○将来の後継者として人材育成する要員。
- ○人権尊重を第一に求めます。
- ○真剣に取り組む方。
- ○スーパーバイザー的人材。
- ○スーパーバイザー的存在。
- ○素直である。研究熱心。連携調整をはかれる。対象者第一に考える。
- ○誠実、明朗、活発な方。
- ○精神面の援助ができる人。
- ○制度の理解力と福祉に関する知識や倫理観があり、リーダーシップをとれる方。
- ○制度や法律等に関する知識を持っている人。老人福祉における倫理観、価値観を持っている人。

- ○制度や法令に関する知識が豊富にあり様々なことに速やかに対応できる人材。
- ○制度や法令の理解、施設運営の原案作成。
- ○生命に対する畏敬の念をもち、利用者や家族の尊厳を支えるという倫理観や使命感を持っていること。常にまなぼうという知識欲があり、専門分野だけに限らない広い知識を得ようとする姿勢が必要である。
- ○責任を持って仕事のできる人。問題解決をまじめに考えて、困難に直面してもやめるといわない人。
- ○積極的に現場で労働し、知識と実践によりリーダーとして活用できる。例えば、学校の教頭→校長のように。
- ○専門職としての知識、技術、自覚を有し、資格に見合うだけの責任感、倫理観、向上心、リーダーシップを持った人。
- ○専門性のみの向上心ではなく、協働で働く社会福祉士としてのあり方を強く求めるていける人材群のリーダー。
- ○専門知識はもちろんのこと、社会人としての一般常識を有するバランス感覚のある人材を望む。
- ○専門的視野を幅広く持つ人材を望む。
- ○専門的知識や技術をもって、福祉に関する相談に応じ、助言指導、その他の援助を行い、利用者がその人らしくある ために、その思いと生活を支える役割。
- ○専門的知識を生かしながら他職員と協調性をもち仕事にかかわれる人材。
- ○専門分野は当然だが、一般的な常識をもち、地域の中でも責任をもった行動ができる人。
- ○総合的な福祉として高齢、障害、児童等、広い視野をもった人材。
- ○相談援助を利用者の立場で計画実行できる。法令に明るい。社会資源の活用ができる。
- ○相談業務のスペシャリスト。その上で、施設運営についての積極的に参加し将来的には幹部になれる方。
- ○相談業務を重視した業務についてもらうので、マルチな知識をもち、接客態度がきちんとできる者。
- ○ソーシャルワーカーとして常に研鑽を惜しまない人物。
- ○ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティを持つ者。
- ○ソーシャルワーカーの最高技術者として求めたい。
- ○ソーシャルワークが適格にできること。常に相手の立場にたって考えることができること。企業病無を経験した取得者を採用したい。
- ○ソーシャルワークにおいて展開力のある人。熱意のある人。
- ○ソーシャルワークに関する知識をもと高齢者、家族、職員への相談援助ができる。
- ○組織のリーダーとなる資質のある人材としての期待もあります。
- ○対関係者、機関、制度に対してマネジメント能力の高い人材。
- ○対象者の立場にたってものを考えることができること。
- ○多方面における職員に対してのスーパーバイズがほしい。
- ○地域社会における社会福祉法人の存在を考えるとコミュニティーソーシャルワーカーの活動が重要となる。ここで社会福祉士の能力が期待される。知識だけではなく経験も必要と考える。
- ○地域との関わりを積極的に施設から働きかけ、地域福祉ニーズを吸い上げることができる能力。ケアマネジメント能力の養成が可能な人材。
- ○地域のネットワーク化に積極的に対応できる人材を求めたい。
- ○チームワークの中での専門性と実行力。
- ○知識、技術、倫理観の三位一体となって実践する力を持った人材。人生の先輩に相対し接する資質は厳しい倫理観と 一体となったものでなければ高齢者から指示、信頼されないと考えます。
- ○知識が重要視されることはもちろんですが、社会経験、人生経験を含め人間味のある人材を求めます。
- ○知識技術を修得していることも大切であるが、それ以上に豊かな人間性をベースとした一般常識を踏まえた人とのつ ながりができる人材を求めている。
- ○知識能力は前提であるが、他人の気持ちのわかる人格者であることが望まれる。施設のためであると同時に、社会に 役立つということを強く理解することも望まれる。
- ○知識のみならず正しい倫理観、信念をもち、かつあくなき追求心を持つ者。
- ○知識はもちろんですが、一人の人材としてもよく社会人として活躍できる人材を採用したい。社会福祉士だからということだけではなく。
- ○知識や技術もさることながら、人権に対する意識が高く、正義感の強い人。
- ○知識や能力を実践で活かせる人材。人格的にもすぐれた専門職としての社会福祉士。
- ○知識や理論を優先させるのではなく、高齢者の気持ち、必要としていることを的確につかみ、行動に移せる明るい性格の人材。
- ○知識理論のみでなく、高齢者サービスに対して倫理観や価値観などをきちんともち、総合的にリーダーシップをとれる人材としての社会福祉士を期待します。
- ○知識を生かし、利用者ニーズに柔軟に対応できること。
- ○知的な理解だけでなく、同一の人物としての老人の理解を求めていく姿勢が大切であると思う。
- ○チャレンジャーでかつ行動力のある人。多趣味。
- ○中央情勢など現状把握ができ、今後の方向づけを示していけるような人材がほしい。
- ○調整能力、総合判断に優れた人。
- ○常に謙虚で黙々と業務に精励する心優しい人。
- ○哲学、原理、制度の改正、法令知識、組織経営、施設運営に関する人材を重視している。
- ○どんな業務にでも適応できる人。強調性のある人。
- ○何事にも積極的に挑戦し、失敗をおそれない人材。リーダーシップを発揮し、将来管理職として、施設経営及び組織 運営が行える人材。明るく人と接することができる人材。
- ○名前だけではなく実質の伴った人。資格は取れたが人間的に首をかしげるような人が多い。
- ○人間性豊かであること。誠実であること。責任感が強いこと。勉強がすきであること、スキルアップができること。 コミュニケーション能力が高いこと。

- ○人間として暖かみのある方。社会福祉士としてまじめに取り組む方。
- ○人間として成熟していること。中庸をそなえていること。経営感覚を磨くこと。
- ○人間理解に深い人。感性が豊かであること。単に理論だけではなく実際に示して実行できる実力をもっている人。
- ○認知症施設のため介護等の援助技術も修得している人材。
- ○幅広い福祉分野における知識があり、リーダーシップがとれる人。
- ○バランスの良い社会人。
- ○評論家的行動ではなく、自ら主体的に困難事例に取り組む人物。高齢者や家族の生活歴を理解し、相談援助プランを 計画し、自らも積極的に関わる人物。
- ○広い視野で福祉を考えられる人材。
- ○広い視野を持ち、人間としての器の大きい人物。
- ○広く問題意識をもち、学習、経験を自分のものとして成長していける人材。
- ○福祉関係の高度な知識をもった人材として総括的な業務ができる方。
- ○福祉事業全般に精通し、新介護保険制度を熟知した社会福祉士。組織を統轄し全ての職員から信頼され温厚誠実な 人・人間関係。
- ○福祉制度に精通し、将来施設運営のリーダーシップをとれる人材。
- ○福祉に関する知識・技術はもちろん人と関わる仕事に携わる人間としての人間力を備え、その能力をもって組織をひっぱっていく人材を求めます。
- ○福祉の基礎を理論で理解し、他者にそれを教育できる。地域福祉を理解でき、その実現に地域でリーダーシップを発揮できる。社会一般への関心をもち幅広い知識情報を常に修得する努力をしていること。
- ○福祉の知識や情報の収集。高齢者と家族との信頼のあるコーデイネーター、支援者。高齢者の尊厳の理解と実行。
- ○福祉分野におけるオールマイティ的人材。
- ○福祉理念をもち組織内で孤立することなく協調しながらも専門的知識技術をもって業務展開できる主体性のある人材。
- ○法人が定めた方針を理解し、専門職としての知識と技術をもって、利用者と向き合うことができること。利用者の人としての当たり前の生活を支援する姿勢がもつことができること。利用者のニーズや自己決定、自己選択がサービス提供者の都合で二の次になっていないか、なっていたならどうしたら解決することができるかを考えて行動や発言をすることができること。
- ○法律等の知識を持ち、リーダーシップを強く発揮できる人物。
- ○保険事業ではあるが福祉事業であることを、業務に反映できる確固たる倫理観、価値観、信念を持っている者。
- ○持っていれば良いものではない、しかし、取得していることは大切。
- ○物事に対して冷静に判断でき客観的にみることができる利用者の立場にたって考えることができる。
- ○問題解決力があり、変化する制度に対応できるリーダー的存在となる社会福祉士。
- ○やさしい人材。
- ○やる気のある人間であれば問題なし。
- ○豊かな人間性を持ち最後までやり遂げる意志のある人。
- ○よい人材であれば社会福祉士にこだわらない。
- ○リーダーシップがとれない知識だけの人材ならば必要としない。
- ○リーダーシップのとれる人物。ソーシャルワーカーとはつまるところ優れた社会人であれ、ということ。どれだけ常識を持ち備えているかである。冷静な判断に熱いハートを持っている社会福祉士を求めます。
- ○理想的な施設のあり方を実現するため、どうアプローチできるか等、リーダーシップのとれる人材。
- ○理念を語れる職員が必要。理念がないから職員の入れ替わりも激しく良い施設とならない。倫理観価値観をもって、 それを行動に移せる人材を必要としている。
- ○利用者、家族、施設の役割をしり3者の調整ができる相談員の役割ができる社会福祉士。また、地域、行政等とのパイプ役としても活躍できる方を求めます。
- ○利用者、家族、職員間の連携をとるために努力を惜しまない人物。社会福祉士の能力、レベルが低いように思われる。 人間的基礎的学力、知識を充実してもらう必要がある。
- ○利用者、家族の相談を受け、心理面も含むケアが重要である。利用者のニーズを的確に把握し、プラン立案、介護職への指導ができる人。スーパーバイザー的役割、職員の心理面にもアプローチできる人。
- ○利用者と職員間におけるニーズのバイパス的役割をしっかりとしてほしい。
- ○利用者の尊厳を実現する介護力と人間性、更に仕事への意欲と研鑽の姿勢。
- ○利用者を中心に家族地域との連携、共生をつなぎ、また、いろいろな機関を調整できる能力のある人。
- ○利用者を理解し、客観的に見守れる人材。施設の方針と利用者の要望の調整力のある人材。
- ○論ずることも重要であるが多方面な感覚を持ち合わせた職員であり、相談機能を利用者や職員間の橋渡しするもの。 制度改正ばかりに目をむけるのではなく、存在意識を保持することも大事である。

### 社会福祉事業所における社会福祉士の雇用及び採用状況についての実態調査

2006年2月(社)日本社会福祉士養成校協会

調査票番号		
-------	--	--

- 1. ご回答は、原則として貴法人を代表される方、あるいは人事採用の責任者の方にお願いします。
- 2. 個人でのご回答でも、合議によるご回答でも結構です。
- 3. 質問項目の内容によって、分担してご回答いただいても結構です。
- 4. 本調査票での「社会福祉士」は、断りのない限り、国家試験合格者の有資格者を指します。
- 5. 貴法人が運営されている施設・組織を、大きく4つの分野(児童、障害、高齢、その他)に区分しておりますが、どこに該当するかのご判断は、貴法人にお任せします。
- 6. ご記入後は、恐れ入りますが、3月末日までに、同封の返信用封筒にてご返送願います。

#### 1. 社会福祉士の雇用実態

Q1-1. 貴法人の職員現員数, および社会福祉士資格の取得者数をお答え下さい。

	施設数	職員数	社会福祉士取得者数		
児童分野 (障害児分野除く)					
障害分野 (障害児・精神障害分野含む)	:				
高齢者分野					
その他(本部など)					

Q1-2、貴法人において、社会福祉士がどのような職種に何名配属されているかをお答え下さい。

	相談・指導職	介護職	事務職	その他
児童分野 (障害児分野除く)				
障害分野 (障害児・精神障害分野含む)				
高齢者分野				
その他(本部など)				

Q1-3.	貴法人における.	過去5年間の社会福祉士	(受験資格保持者含む)	の採用実績をお答え下さい。
Q I U,	F(1) (1) (1) (1)	一心みりて何シほみ囲出る	(人) (大) (大) (大) (大) (大) (大) (大) (大) (大) (大	

2001年		200	2年	2003年		2004年		2005年	
新卒者	経験者	新卒者	経験者	新卒者	経験者	新卒者	経験者	新卒者	経験者
					:	:		:	:

<sup>※「</sup>新卒者」とは、過去に福祉分野での就業経験がない者。 「経験者」とは、過去に福祉分野での就業経験がある者。

Q1-4. 貴法人で採用された社会福祉士(受験資格保持者含む)の採用時の資格保有状況と、その後の取得状況を、わかる範囲でお答え下さい。

	採用年次							
資格取得年次	2001年	2002年		2003年		2004年		
採用時に有資格	:				:			
2002 年合格		×	×	×	×	×	×	
2003 年合格	:			×	×	×	×	
2004 年合格						×	×	
2005 年合格			:		: : :			

$\mathbf{Q}$	l - 5.	社会福祉士専用の給与表あるい	ゝは給与の等級表は	作成されていますか?
--------------	--------	----------------	-----------	------------

1 作成している	2作成していない	
3 その他(		_)

Q1-6. 社会福祉士の有資格者に何らかの手当を出されていますか?

1 手当を出している	2手当は出していない	
3 その他(		)

Q1-7. 社会福祉士の資格希望取得者の職員に対して、何らかの支援策(休暇,支援金など)をお持ちですか?

4	1 支援策がある	2支援策はない	
	3 その他(		)
إ	▶ 詳しくお書き下さい。		

· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		

#### 2. 児童分野での雇用ニーズ

以下の質問は、児童分野(障害児分野除く)の施設・組織を運営されている法人のみご回答下さい。運営されていない法人は、「3、障害分野での雇用ニーズ」へお進み下さい。

なお, このパートの質問について, 貴法人の児童分野の施設・組織の施設長・責任者等にご回答いただいても結構です。児童分野の施設を複数お持ちの場合は, 代表者のご意見あるいは合議でのご意見としてご回答下さい。

Q2-1. 貴法人の運営する児童分野(障害児分野除く)の施設・組織において、以下のような課題(ニーズ)をどの程度認識されていますか。

また、それらの課題(ニーズ)への対応を、社会福祉士にどの程度期待しますか。

		課題の認識			社会福祉士への期待			
	大いに認識	している	していない	していない	している	している	していない	していないまったく期待
子どもの持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
子どものニーズに応じたプラン(計画)やプログラムなどの立案が難しい。	ו	2	3	4	1	2	3	4
子ども同士の関係を理解し、関係を調整すること が困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
披虐待児へのかかわりが困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
子どもへの心のケアが難しい。	ו	2	3	4	1	2	3	4
家族との関係づくりが困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
家族に対するアプローチが難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
家族の問題を的確に理解することが難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
家族の持っている力を把握することが困難である。	ו	2	3	4	1	2	3	4
家族と子どもの関係を調整することが難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
子育て不安への対応が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
行政や学校等の関係機関との連絡・調整が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
地域(自治会など)との関係づくりが困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
リーダーシップをとれる人材がいない。	1	2	3	4	1	2	3	4
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない。	1	2	3	4	1	2	3	4
施設・組織の年次計画などを立案することが困難 である。	1	2	3	4	1	2	3	4

		<b>ぶありますか。</b>	て,現在	E解決を	:要する	その他
Q 2 - 3. 貴法人の運営 程度重視される	さする児童分野(障害児分野 ますか?	除く)の施設・組織におい	て,社会	☆福祉士	:の採用	<b> をどの</b>
1 大変重視する	2 ある程度重視する	3 あまり重視しない	4ほと	んど重	視しな	43
SQ. よろしければ,	理由をお書き下さい。◀					
	する児童分野(障害児分野 頁目をどの程度重視されます					
			重視する	重視する	重視しない	重視しない
	理論などにかんする知識や関	里解	1	2	<del></del>	
児童福祉の哲字・原			11	: -	3	4
	<b>ーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーー</b>	<del></del>	1	2	3	4
児童福祉の制度や法	<b>令などにかんする知識や理解</b> (ソーシャルワーク)にかん		1	2		:
児童福祉の制度や法児童福祉の援助技術		- - - - - - - - - - - - - - - - - - -		:	3	4
児童福祉の制度や法 児童福祉の援助技術 児童福祉の機関・組	(ソーシャルワーク) にかん	つける知識や理解	1	2	3	4
児童福祉の制度や法児童福祉の援助技術 児童福祉の機関・組 児童への直接ケア・	(ソーシャルワーク)にかん 織の経営や運営などにかんす	しする知識や理解 する知識や理解 ウ技術	1 1	2 2	3 3	4 4

#### 3. 障害分野(障害児・精神障害分野含む)での雇用ニーズ

以下の質問は、障害分野(障害児・精神障害分野含む)の施設・組織を運営されている法人のみご回答下さい。運営されていない法人は、「4. 高齢者分野での雇用ニーズ」へお進み下さい。

なお, このパートの質問について, 貴法人の障害分野の施設・組織の施設長・責任者等にご回答いただいても結構です。障害分野の施設を複数お持ちの場合は, 代表者のご意見あるいは合議でのご意見としてご回答下さい。

Q3-1. 貴法人の運営する障害分野(障害児・精神障害分野含む)の施設・組織において、以下のような課題(ニーズ)をどの程度認識されていますか?

また、それらの課題(ニーズ)への対応を、社会福祉士にどの程度期待しますか。

		課題の	D認識		社会	≷福祉□	とへの其	明待
	<b>している</b> 大いに認識	している	していない	していない	<b>している</b> 大いに期待	している	していない	していないまったく期待
障害者の「自立支援」を目指したサービスの提供 が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
障害者の「インクルージョン」を目指したサービスの提供が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
障害者の持つ問題(ニーズ)の的確な把握が困難 である。	1	2	3	4	1	2	3	4
障害者のニーズに応じたプラン(計画)やプログ ラムなどの立案が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
「個別の教育支援計画」の作成および実施が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
就労に結びつけ・就労を維持していくのが困難で ある。	1	2	3	4	1	2	3	4
家族との関係づくりが困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
家族に対するアプローチが難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
家族の問題を的確に理解することが難しい。	1	2	3	4	7	2	3	4
家族の持っている力を把握することが困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
家族と障害者の関係を調整することが難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
行政や学校・職場等の関係機関との連絡・調整が 難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
地域(自治会など)との関係づくりが困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
リーダーシップをとれる人材がいない。	1	2	3	4	1	2	3	4
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない。	1	2	3	4	1	2	3	4
施設・組織の年次計画などを立案することが困難 である。	1	2	3	4	1	2	3	4

	<b>果題(ニーズ)には,どのよ</b>		組織にお	<b>ゔいて</b> ,	現在解	<b>詳決を</b> 要
	ママス できまる できる できま で で で で で で で で で で で で で で で で で で	神障害分野含む)の施設・	組織にま 	Sいて,	社会福	<b>祉士</b> の
1 大変重視する	2 ある程度重視する	3 あまり重視しない	4ほと	んど重	視しな	<i>t</i> 3
SQ. よろしければ,	理由をお書き下さい。፞፞					
	する障害分野(障害児・精 は,以下の項目をどの程度重		組織にま	おいて,	社会福	祉士を
			重視する	重視する	重視しない	重視しない
Procedurate Land and March 1970	四条上がよりよりよりを開始まれ	<del></del> 里解	1	2	<del> </del>	
障害福祉の哲学・原	<mark>理論などにかんする知識や</mark> 理		- 11	_	3	4
	理論などにかんする知識や理解 令などにかんする知識や理解	<b></b>	1	, 2	3	4
障害福祉の制度や法			1			
障害福祉の制度や法の管害福祉の援助技術	令などにかんする知識や理解	しする知識や理解	<u> </u>	2	3	4
障害福祉の制度や法。 障害福祉の援助技術 障害福祉の機関・組織	<b>合などにかんする知識や理解</b> (ソーシャルワーク)にかん	しする知識や理解 する知識や理解	1	2	3	4
障害福祉の制度や法で 障害福祉の援助技術 障害福祉の機関・組織 障害者への直接ケア	令などにかんする知識や理解 (ソーシャルワーク)にかん 織の経営や運営などにかんす	しする知識や理解 する知識や理解 強や技術	1	2 2 2	3 3	4 4

### 4. 高齢者分野での雇用ニーズ

以下の質問は、高齢者分野の施設・組織を運営されている法人のみご回答下さい。 なお、このパートの質問について、貴法人の高齢者分野の施設・組織の施設長・責任者等にご回答いた だいても結構です。高齢者分野の施設を複数お持ちの場合は、代表者のご意見あるいは合議でのご意見 としてご回答下さい。

Q4-1. 貴法人の運営する高齢者分野の施設・組織において、以下のような課題(ニーズ)をどの程度認識されていますか?

また、それらの課題(ニーズ)への対応を、社会福祉士にどの程度期待しますか。

		課題の	の認識		社会	会福祉	とへの其	捐待
	大いに認識	している	: • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	していない	<b>している</b>	まあ期待	していない	していないまったく期待
高齢者の「尊厳の保持」を目指したサービスの提供が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
高齢者の「自立支援」を目指したサービスの提供 が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
高齢者の持つニーズを的確に理解するのが困難で ある。	1	2	3	4	1	2	3	4
高齢者のニーズに応じたプラン(計画)やプログ ラムなどの立案が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
認知症のある高齢者へのかかわりが難しい。	1	2	3	4	ו	2	3	4
ユニットケアの運営が難しい。 思うように効果が 上がらない。	1	2	3	4	1	2	3	4
家族との関係づくりが困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
家族に対するアプローチが難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
家族の問題を的確に理解することが難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
家族の持っている力を把握することが困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
家族と高齢者の関係を調整することが難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
行政や医療機関等の関係機関との連絡・調整が難 しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
地域(自治会など)との関係づくりが困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
リーダーシップをとれる人材がいない。	1	2	3	4	1	2	3	4
スーパーバイザー的役割を果たす人材がいない。	1	2	3	4	1	2	3	4
施設・組織の年次計画などを立案することが困難 である。	1	2	3	4	1	2	3	4

	なものがありますか。	織において,現在解決を要	きするその	他の課	題(ニ	ニーズ)
Q 4 - 3.貴法人の運営す	る高齢者分野の施設・組織	またおいて、社会福祉士の採り	用をどの	程度重	規され	ますか?
1 大変重視する	2 ある程度重視する	3 あまり重視しない	4ほと	んど重	視しな	<u>: 4 3</u>
SQ. よろしければ、	理由をお書き下さい。 ←					
		 織において,社会福祉士を	採用する	際には		の項目
をどの程度重視	されますか。		重視する	重視する	重視しない	重視しない
•					1	
高齢者福祉の哲学・原	理論などにかんする知識や	·理解	1	2	3	4
	理論などにかんする知識や 令などにかんする知識や理		1	2	3	4
高齢者福祉の制度や法		<b>上</b>	<u> </u>	<del></del>		
高齢者福祉の制度や法 高齢者福祉の援助技術	令などにかんする知識や理	l解 かんする知識や理解	1	2	3	4
高齢者福祉の制度や法 高齢者福祉の援助技術	令などにかんする知識や理 (ソーシャルワーク)にか 織の経営や運営などにかん	l解 かんする知識や理解	1	2	3	4
高齢者福祉の制度や法 高齢者福祉の援助技術 高齢者福祉の機関・組 介護にかかわる知識や	令などにかんする知識や理 (ソーシャルワーク)にか 織の経営や運営などにかん	!解 いんする知識や理解 いする知識や理解	1 1	2 2 2	3 3	4 4

◎ご協力ありがとうございました。**3月末日**までにご返送下さい。

### 保健医療機関における社会福祉士の雇用状況と雇用に向けてのニーズに関する調査

2006年2月(社)日本社会福祉士養成校協会

《ご記入にあたって》

- 1. ご回答は、原則として貴機関を代表される方、あるいは人事採用の責任者の方にお願いします。
- 2. 個人でのご回答でも、合議によるご回答でも結構です。
- 3. 質問項目の内容によって、分担してご回答いただいても結構です。
- 4. 本調査票での「社会福祉士」「精神保健福祉士」は、断りのない限り、国家試験合格者の有資格者を指します。
- 5. ご記入後は、恐れ入りますが、3月末日までに、同封の返信用封筒にてご返送願います。

#### 1. 機関の属性

Q1-1. 貴機関の病床数(入所利用者定員)をお答え下さい。

150床(人)以下 251~200床(人) 3201~500床(人) 4500床(人)以上

Q1-2. 以下の診療科を開設されていますか。当てはまるものをすべてお答え下さい。

 ア内科
 イ外科
 ウ脳神経外科
 エ整形外科

 オリハビリテーション科
 カ眼科
 キ耳鼻咽喉科
 ク皮膚科

 ケ小児科
 コ産婦人科
 サ泌尿器科
 シ精神神経科

Q1-3 設立主体をお答え下さい。

1 民間(個人あるいは医療法人) 2 公立病院 3 その他の法人

Q1-4. 貴機関は、下記の機関・組織に当てはまりますか。あるいは、下記の機関・組織を開設されていますか。当てはまるものすべてをお答え下さい。

ア特定機能病院 オ療養病床

イ 第3次救急指定病院 カ 回復期リハビリテーション病棟

ウ 地域医療支援病院 キ 無料定額診療事業

エ 緩和ケア病棟

2	医療ソ	ーシャ	ルワー	-カー	の雇用
<i>L</i> .	<b>上次スノ</b>	ノド	<i>,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,</i>	- /1 —	VJ REPH

	2配	置していない		
3 その他 (	·			)
			にお答え下さい。また,その いるかもお答え下さい。	)うち社会福祉士資格耶
पिस्र ६० ८०	配置数	社会福祉士 取得者数	T	
常勤				
非常勤 (嘱託等含む)				
<b>→</b> S Q 2. 医療ソー	シャルワーカーカ	<b>が配置されている</b>	<b>『署の呼称は,以下のどれ</b> に	当てはまりますか。
1 総合相談室(	部, 課, 科など台	<b>含む</b> )		
2 ○○相談室(	医療福祉相談室,	社会福祉相談室	など,部,課,科など含む)	
3 ○○連携室(	地域連携室,医療	寮連携室など,部,	課,科など含む)	
4 医療社会福祉	室(医療社会事業	<b>業室,社会福祉室</b>	など,部,課,科など含む)	
5 医療ソーシャ	ルワーカー室(ク	ケースワーカー室	など,部,課,科など含む)	
1				
6 その他(				)
2-2 医療ソーシャ			<b>下の資格を採用の要件にされ</b>	(でいますか。要件とさ
2-2 医療ソーシャ	ャルワーカーを採			
2-2 医療ソーシャ れている資格	ャルワーカーを採	<b>できい。</b>		
2-2 医療ソーシャ れている資格 ア 社会福祉士	ャルワーカーを採すべてをお答え下	「さい。 イ 精神保健福祉		
2-2 医療ソーシャれている資格で ア社会福祉士 エその他(	マルワーカーを採 すべてをお答え下 な格の有無は含ま	「さい。 イ 精神保健福祉 れていない		
2-2 医療ソーシャ れている資格 ア社会福祉士 エその他( オ採用の要件に資	マルワーカーを採すべてをお答え下 すべてをお答え下 な格の有無は含ま シワーカーの採用	「さい。 イ 精神保健福祉 れていない はしていない	上士 ウ社会	
2-2 医療ソーシャれている資格で れている資格で ア 社会福祉士 エ その他 ( オ 採用の要件に資 カ 医療ソーシャル	マルワーカーを採 すべてをお答え下 番格の有無は含ま ンワーカーの採用 ルワーカーの配間	ざい。  イ 精神保健福祉 れていない はしていない  置を、どの程度重	<b>上士</b> ウ 社会	
2-2 医療ソーシャれている資格 ア 社会福祉士 エ その他 ( オ 採用の要件に資 カ 医療ソーシャル 2-3 医療ソーシャ	マルワーカーを採 すべてをお答え下 で格の有無は含ま レワーカーの採用 ルワーカーの配置 2 ある程度重	ださい。     イ 精神保健福祉 れていない はしていない     置を, どの程度重要	<b>上士</b> ウ 社会	☆福祉主事

Q	2-4. 医療ソーシャルワ	ーカー専用の給与表あるいは給与の等級表は作成されていますか?	
	1 作成している	2作成していない	
	3 その他(		_)

Q2-5. 社会福祉士あるいは精神保健福祉士の有資格者に何らかの手当を出されていますか?

1 手当を出している	2手当は出していない	
3 その他(		)

Q2-6. 今後, 医療ソーシャルワーカーの新規配置あるいは増員の計画はありますか。

1 新規配置の計画がある	2 増員の計画がある	3 新規配置や増員の計画はない
4 その他(		)

Q2-7. 医療ソーシャルワーカーの新規配置や増員が難しい要因に、以下の項目が当てはまりますか。当てはまるものすべてをお答え下さい。

ア 人件費の負担が増える	ウ 医療ソーシャルワーカーの国家資格がない
イ 診療報酬上の位置づけがない	エ 社会福祉士資格では医療機関に位置づけられない
オ その他(	)

Q2-8. 貴機関で、医療ソーシャルワーカーを採用する際に、あるいは採用するとしたら、以下の項目を どの程度重視されますか。

	重視する	重視する	重視しない	重視しない
社会福祉の哲学・原理論などにかんする知識や理解	1	2	3	4
社会保障・社会福祉の制度や法令などにかんする知識や理解	1	2	3	4
社会福祉の援助技術(ソーシャルワーク)にかんする知識や理解	1	2	3	4
保健医療機関の経営や運営にかんする知識や理解	1	2	3	4
医学・医療にかかわる知識や技術	1	2	3	4
保健医療機関で働く人材としての倫理観・価値観など	1	2	3	4

Q2-9. 今後社会福祉系の大学等で、より高度な技術や知識を持った社会福祉士(ソーシャルワーカー) の養成を目指した、専門職大学院や専門職養成に特化したプログラムを持つ大学院が増えていくと すれば、貴機関の医療ソーシャルワーカーが再教育のためにそのような大学院を活用することに、 どの程度関心をお持ちですか。

1 大変関心がある	2 多少関心がある	3あまり関心はない	4 ほとんど関心はない

### 3. 保健医療分野での雇用ニーズ

Q3-1. 貴機関において、以下のような課題 (ニーズ) をどの程度認識されていますか。 また、これらの課題 (ニーズ) への対応を、社会福祉士にどの程度期待していますか。

	細脳の認識							
	課題の認識			社会福祉士への期待				
	てい	している	てまり	していない	している大いに期待	てあ	てま	していない まったく期待
受診, 入院, 在宅医療に伴う心理面・生活面の不安への支援が困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
療養中の家事,育児,教育,就労などの困難への支援が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
医療上の指導を受け入れない患者の,心理面・生活 面の情報収集や支援が困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
医療費や生活費の困難への支援が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
患者同士や患者と職員との人間関係の調整が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
患者・家族からの苦情への対応が困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
療養に伴う家族関係の葛藤の解決が困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
患者の死による家族の精神的苦痛の軽減・克服や, 生活の再設計への支援が難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
転院や在宅医療に伴う患者・家族の不安への支援が 難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
退院後の生活の場や療養の場の確保が難しい。	ו	2	3	4	1	2	3	4
復職や復学のため、患者の職場や学校との調整が難 しい。	1	2	3	4	1	2	3	4 .
社会復帰を円滑に進めるための関係機関との調整が 難しい。	1	2	3	4	1	2	3	4
地域医療との連携が困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
患者会や家族会の育成・支援が困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4
地域のボランティアの育成・支援が困難である。	1	2	3	4	1	2	3	4

Q3-2. 貴機関において、医療ソーシャルワーカーが解決にかかわることが望ましい、その他の課題(ニーズ)には、どのようなものがありますか。

١	
-1	
-	
1	
-	
1	
ı	
1	_

# <社会福祉士養成教育に関する検討懇談会名簿>

		氏名		所属
座	長	古川	孝順	東洋大学教授
委	員	高橋	利一	法政大学教授・(社福)至誠学舎立川がくえん統括事業本部長
委	員	橋本	正明	立教大学教授・(社福)至誠学舎立川至誠ホーム統括事業本部長
委	員	浦野	正男	全国社会福祉施設経営者協議会研修部会長・(社福)中心会理事長
委	員	堀越	英宏	全国社会福祉施設経営者協議会障害者施設経営委員会青年経営者会選出委員・(社福)明光会理事長
委	員	村尾	俊明	(社)日本社会福祉士会会長・(財)日本テクノエイド協会常務理事
委	員	中谷	陽明	日本女子大学教授・(社)日本社会福祉教育学校連盟事務局長(本懇談会調査部会長)
委	員	東條	光雅	駒澤大学教授・(社)日本社会福祉士養成校協会事務局長(本懇談会調査部会委員)

## <社会福祉士養成教育に関する検討懇談会調査部会>

	氏名	所属
部会長	中谷 陽明	日本女子大学助教授・社団法人日本社会福祉教育学校連盟事務局長
委 員	東條 光雅	駒澤大学教授・社団法人日本社会福祉士養成校協会事務局長
委 員	石川 久展	ルーテル学院大学教授
委 員	小嶋 章吾	国際医療福祉大学教授
事務局	小森 敦	(社) 日本社会福祉士養成校協会
事務局	白男川 尚	(社) 日本社会福祉士養成校協会
事務局	浅野 彩	(社) 日本社会福祉士養成校協会

## <懇談会開催日程>

<b>、心脉为内压自压</b> 2								
口	日時	場所						
準備委員会	平成17年11月9日(水)午後3時~	日本社会福祉教育学校連盟 会議室						
第1回	平成17年12月13日(火)午後5時~	日本社会福祉教育学校連盟 会議室						
第2回	平成18年1月23日(月)午後6時~	日本社会福祉教育学校連盟 会議室						
第3回	平成18年2月13日(月)午後6時~	日本社会福祉教育学校連盟 会議室						
第4回	平成18年2月28日(火)午後6時~	日本社会福祉教育学校連盟 会議室						
第5回	平成18年5月9日(火)午後6時~	四谷福祉会議室						
第1回調査部会	平成17年11月29日(火)午後5時~	日本社会福祉教育学校連盟 会議室						
第2回調査部会	平成17年12月18日(日)午後1時~	日本社会福祉教育学校連盟 会議室						
第3回調査部会	平成18年3月13日(月)午後1時~	日本社会福祉教育学校連盟 会議室						

# 社団法人日本社会福祉士養成校協会

〒160-0008 東京都新宿区三栄町8番地森山ビル東館305号

電話:03-5369-2737 ファックス:03-5369-2572

E-mail: info@jascsw.jp

ホームページ: http://www.jascsw.jp