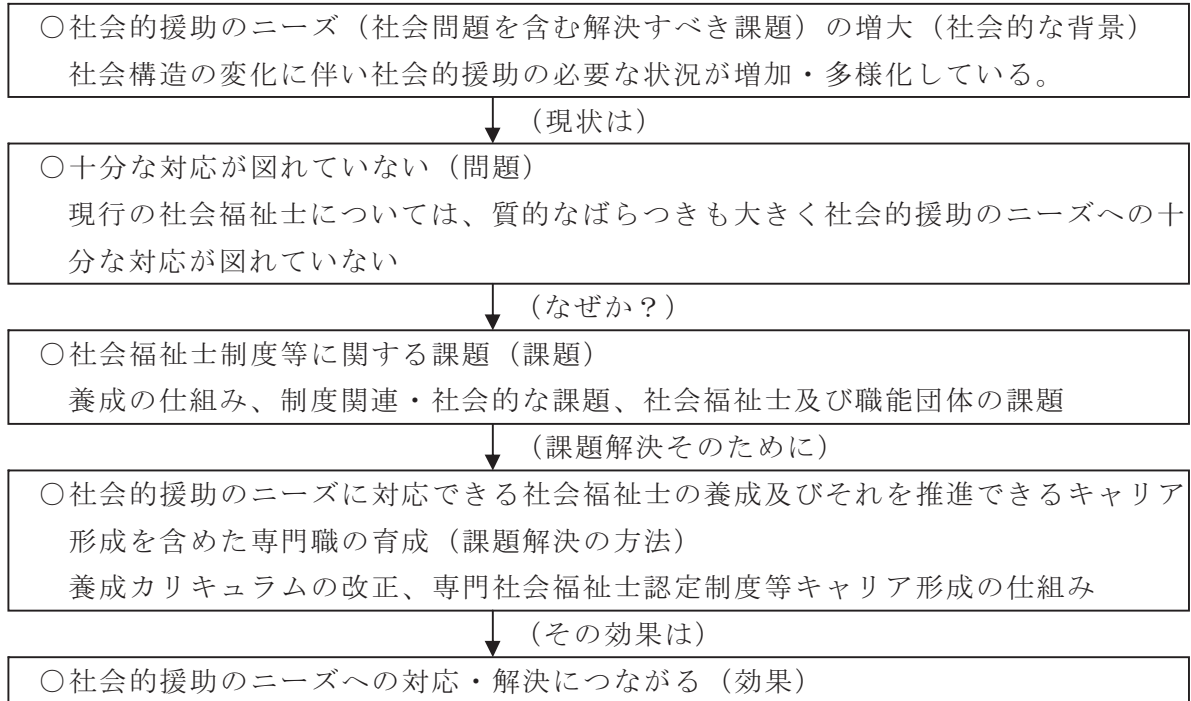


# 専門社会福祉士認定制度の検討

## 1. 検討の前提（社会的要請）

専門社会福祉士認定制度が求められるのは、次のような背景がある。



### ①社会的援助のニーズの増大と質の変化

近年の社会構造や社会環境の変化に伴い社会的援助のニーズが増加・多様化し、その問題解決については複雑・困難化してきている。

例えば、超高齢社会に伴う独居高齢者の生活支援における課題や重度な認知症高齢者の増加に対する支援、少子化や核家族化に伴う子育ての問題、障害者の地域生活支援、高齢者、障害者及び児童に見られる虐待対応や防止の問題、判断能力が不十分な者への成年後見等の活用など援助ニーズが増加・多様化してきている。さらには、アルコールやドラッグ問題、毎年3万人を超える自殺者や孤独死の問題、ひきこもりやうつ病の問題、不景気にもからむ生活困窮や若年失業者、ニートなどの就労問題、刑務所出所者の地域生活定着への支援なども大きく取り上げられている状況がある。

こうしたニーズや課題への対応・支援は、その課題が相互に絡み合っている場合も多い。そのため、専門的かつ分野横断的な技術・知識あるいは視点とともに、地域において各種機関とのネットワークを構築したり、インフォーマルな資源も含めた社会資源の開発・サービスの創造を行ったりという働きが必要となってくる。

または、介護保険制度や障害者自立支援法等、措置から契約へという自己責任を基盤とした福祉サービス利用の仕組みへの変化、地域生活支援、自立支援プログラムの仕組

みなど、新たな制度や仕組みの導入に伴う制度への対応が求められている。このような変化の中で、契約制度、市場原理の名のもとに、悪質な事業所の登場や弱者に対する搾取などの犯罪も散見される。社会的援助、支援と同時に監視体制や被害者救済制度の整備、これらに携わる者たちの高度な倫理的価値観の確立が重要となっている。

## ②社会福祉士への期待の高まり

社会的援助のニーズの増加・多様化に伴い、社会福祉士に求められる役割や活躍が期待される分野について広がりを見せてきている。このような状況の中で、社会福祉士には次に掲げるような役割が求められており（2006（平成18）年12月12日社会保障審議会福祉部会「介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見」以下「福祉部会意見」という。）、この考え方に基づいて社会福祉士及び介護福祉士法の改正が行われたところである。

### [社会福祉士の役割]

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

また、福祉部会意見では、職能団体の役割として「より専門的な知識及び技術を有する社会福祉士を専門社会福祉士（仮称）として認定する仕組みの検討」が求められた。このような経過を踏まえ、社会福祉士及び介護福祉士法改正時に国会の付帯決議において、専門社会福祉士の仕組みの検討が求められた。

#### 社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

（参議院）

七 社会的援助のニーズが増大していることにかんがみ、重度の認知症や障害を持つ者等への対応、サービス管理等の分野において、より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士及び専門介護福祉士の仕組みについて、早急に検討を行うこと。（後略）

（衆議院）

八 社会的援助を必要とする者が増加していることにかんがみ、重度の認知症や障害を持つ者等への対応、サービス管理等の分野において、より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士及び専門介護福祉士の仕組みについて、早急に検討を行うこと。（後略）

### ③社会福祉士の課題と専門社会福祉士認定制度の必要性

このように、社会的援助に対する社会福祉士の活躍への期待の高まりがある一方で、社会福祉士については、社会的認知・任用、養成、資格取得後の現任訓練など、さまざまな課題がある。

#### 【社会的認知・任用の課題】

福祉部会意見では、社会的認知・任用の課題について、次のように指摘されている。

○社会福祉士に求められる役割について関係者の合意形成がなされておらず、その結果として、社会福祉士制度が、これを取り巻く状況の変化の中で整備されてきた様々な仕組みの受け皿としての機能を十分に果たせていない。

○国民にとって社会福祉士の活動がみえにくく、社会的認知度が低くなっている。

○福祉事務所や社会福祉施設等において相談援助の業務に従事している者の中には、行政機関である福祉事務所の任用資格である社会福祉主事として任用資格を有している者も多いが、社会福祉士の役割との関係整理も必要ではないか。

福祉部会意見においては、社会福祉施設等や福祉事務所における社会福祉士の任用・活用の状況について具体的に「介護保険事業の生活相談員等のうち社会福祉士の資格を有している者の比率は施設サービスで約28%、在宅サービスでは約15%となっており、また、これ以外の社会福祉施設等では約6%と概して低くなっている」「福祉事務所の職員のうち社会福祉士資格を有している者の比率は、査察指導員や生活保護担当現業員で約3%となっているなど、極めて低くなっている」と指摘している。

また、上記の福祉部会意見のほか、制度政策等社会的な背景を含む課題としては、例えば社会的援助のニーズの増大に対する司法分野や教育分野での新たな対応では、非常勤雇用の場合が多く、職業、生業として成り立たないため、就労を継続しにくいというようなことも考えられる。

#### 【養成課程における実践力養成の限界】

福祉部会意見では、「社会福祉士養成の中で、必ずしも社会福祉士として求められる高い実践力を有する社会福祉士が養成されていない」と指摘されている。この意見をうけ、法改正とともに養成課程のカリキュラムが見直しがなれた。

養成課程の新しいカリキュラムは、社会福祉の相談援助に共通する知識・技術及びさまざまな分野の制度を中心とした基礎的知識を中心に据えた内容となっている。社会福祉士の職域は多分野に及んでいるが、養成課程における教育だけで、各分野で他職種等と連携するうえで必要な幅広い関連知識や、社会福祉士に期待される3つの役割を果たすための知識・技術・実践力を習得することは元来困難であり、資格取得後の継続教育や実務での指導を通じて習得すべきである。

#### 【職場における現任教育の課題】

福祉部会意見では、「社会福祉士には、生涯にわたって自己研鑽し、専門的な能力の向上に努めることが求められているが、資格取得後のOJTの仕組みのほか、能力開発やキャリアアップを支援するための研修体系等の整備が進んでいない」と指摘されている。

養成教育後の実践力の向上のためには、まず職場における OJT による教育・指導体制が考えられる。しかし、福祉職場の多くは小規模職場であるとともに、相談援助職はさらに少人数配置の職種であるため、OJT による教育・指導体制を持ちにくい。また、社会福祉士が必ずしも相談援助職についているとは限らず、社会福祉士資格を持ちながら福祉現場以外で働いている社会福祉士や、福祉現場にいても相談援助以外の職種、例えば介護職や事務職などについている者も少なくない。そのため、相談支援を中心とした実務を通しての実践力や専門性の向上を図りにくい現状がある。さらに、相談援助職についていた場合も、各職場における相談援助業務のとらえ方にばらつきがあって、仕事を通じた知識・技術習得等にばらつきが生じがちである。

このような状況から、最も効果的に技術等の習得ができるはずの職場においてもソーシャルワーカーとしての役割・機能を果たすための技能水準の向上が図りにくくなっている。

### **【職能団体による生涯研修システムの課題】**

福祉部会意見では「能力開発やキャリアアップを支援するための研修体系等の整備が進んでいない」と指摘されているが、社会福祉士に関する職能団体は、それぞれ生涯研修制度等により、社会福祉士の質の向上を図ってきた。

職能団体の生涯研修制度等はそれぞれに特色がある。例えば、日本社会福祉士会の場合は、会員の実践分野が多岐にわたることから、分野を軸にしてのステップアップのモデルを示しにくいという状況がある。そのため、日本社会福祉士会の生涯研修制度では、会員が自らめざす社会福祉士像を描き、それを目標に研修計画を立案し、各自の計画に従って研鑽を積むというシステムを採用している。また、会員の実践分野が多岐にわたることや会員数から、会の本部及び支部の主催する研修だけではなく他の団体や教育機関の研修についても生涯研修制度における取得単位として認めている。

日本社会福祉士会では、一定の単位数を取得し研修課程修了申請した者に対して修了証又は認定証を発行している。しかし、研修計画を個人に委ねているなど社会福祉士の質の担保のシステムとして必ずしも有効に機能しているとはいえない。

なお、生涯研修制度がシステムとして十分機能していないということは、必ずしも個々の社会福祉士が研修を受ける等の研鑽をしていないということではない。研鑽をしていても研鑽の状況についての可視化がなされず、研鑽していることが社会的な評価につながっていかないということである。

また、研修の修了認定による研鑽状況の可視化は、研鑽をしていることの努力証明はできるが、実践力が担保できているかどうかはそれだけで測ることはできないという側面も持つ。

さらに、各団体の行う研修の多くは、研修の受講そのものは団体の会員（組織構成員）以外にも機会を提供しているが、生涯研修制度等における課程修了の認定については会員に限っているため、現在の各団体の組織率では、有資格者全体から見た場合、一部の者を対象にした制度となっている。

以上のような状況から、単に社会福祉士資格の保有者であることや、職能団体等の研修を受講していることが、必ずしも十分な相談援助実践力があることの指標として機能

していない。このことが、社会福祉士の任用・活用が進まない大きな一因となっている。

したがって、体系的な研修、経験目標の設定、スーパービジョン体制、実践力の担保を認定するシステムなどにより、社会福祉士の実践力・専門性を認定し、社会的に力量を保証する仕組みとしての「専門社会福祉士認定制度」が必要である。

#### ④専門社会福祉士認定制度ができることによる効果

簡潔に言えば、組織・職域でリーダーとなる実践者と地域で中核的となる実践者の育成、スキルアップやキャリア形成を明確にすることにより、より質の高い社会福祉専門職を育成し、増大する社会的援助のニーズに対応し解決を図ることができる。加えて、これからの社会福祉実践の牽引者として地域の福祉力の向上を推し進めていくことができる。具体的には下記のアからキまでのような効果が期待できる。

##### ア．増大する社会的援助のニーズへの対応

増大する社会的援助のニーズを受け止め適切に対応し、社会的援助のニーズをもつ者のニーズの充足と安心して豊かな生活がおくれるよう支援することができる。すなわち、現状において増大し続ける社会的援助のニーズに対応する効果がある。

##### イ．社会福祉士の技能・実践力の標準化・共通基盤の形成

認定専門社会福祉士が地域で継続的なスーパービジョンの機会を提供することによって、各職場における不十分なOJTを補完し、実践力の高い社会福祉士の育成を促進する。また、これと体系的な研修プログラムが相まって、養成課程の新カリキュラムがめざす社会福祉士の共通の役割を担うための知識・技術及び各分野において他の専門職と連携・協働しうるための知識・技術についての標準・共通基盤の形成に資することができる。

##### ウ．社会福祉士の実践力の保証と社会的認知の向上（利用者・事業者・他の専門職から）

専門社会福祉士認定制度により、利用者及び事業者は、継続的な研鑽、実務経験等によって確かな実践力をもつ社会福祉士を識別できる。（福祉サービス利用者等が、事前に質の高い援助が受けられることが判断できる。事業者は高い実践力をもつ者を雇用できる。）また、分野における実践力を担保することにより、各分野における関係専門職からの認知・信頼の向上に資する。

##### エ．社会福祉士のキャリアの形成

専門社会福祉士認定制度により、段階的にステップアップすることが研鑽の目標となる。また、認定により組織や地域における役割遂行の能力を有していることが認められ、活用されることによって、キャリアの形成へとつなげることができる。

##### オ．専門職等ネットワークの強化

ネットワークの形成手法等の研修等を受けた認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士は、専門職間のネットワークの強化を図ることができ、それにより組織の枠組を超えた対応ができる。また、福祉サービスに関連する分野の職員・専門職等からの信頼を得やすくなり、適切な役割分担によって各自が本来の役割・機能を果たせる。

##### カ．養成課程、実習教育等への波及効果

専門社会福祉士認定制度によって現任者に対する研修技法が蓄積され、また、その



指導者の厚みが増すことで、社会福祉士養成課程や、その実習教育等に対して良質なフィードバックが行われることが期待される。

#### キ．組織や地域リーダーの育成

幅広い視野と実践力をもち、高度な倫理観を持った地域・組織のリーダーとして、また施設長・事業の責任者等として管理運営に携わり、高度な施設事業の実践を基盤として、地域におけるソーシャルワークを進められ、地域の福祉力向上が図ることができる。

これらにより、

ク．福祉サービスの質の向上により、国民の生活の安定、福祉政策の効率的運用が図られる。

ケ．高度な社会福祉実践によって社会の評価を受けることにより社会福祉士の雇用・待遇の改善が図られ、職場定着率の向上、人材の安定的確保につなげることができる。

という、社会福祉士制度の成立時に期待されていた効果も得ることができる。

## 2. 専門社会福祉士認定制度

### (1) 段階の設定について

どのような専門職においても学校を卒業してすぐに一人前として専門性を発揮できるわけではなく、それぞれにその成長過程がある。社会福祉士においてもその成長過程については基本的には、①「教わりながらできる」、②「自らの職場においてひとりのできる」、③「自らの職場でリーダーとなりスーパービジョンができる」、④「地域で中核になれる、管理的機能が担える」というような段階を経ている。

この段階に照らし、最終的なゴールである認定専門社会福祉士は、④の段階に相当し、所属する組織だけでなく地域実践の現場において役割が果たせ、地域の中で中核的な存在であり、地域で認められ、地域リーダー的である者とした。これは、改正法及び養成課程新カリキュラムがめざす社会福祉士の役割が、その分野的区分を超えて地域実践ができるとしたことにも対応している。

また、その段階に至る中間段階として、自らの職場・分野において十分な実践力を有するとともに、自分の職場でリーダーになれる、職場内においてスーパービジョンができる（③の段階）者を、認定社会福祉士として認定することとした。これは、社会福祉士の養成課程カリキュラムの改正において、養成課程は社会福祉士としてのジェネリックな力量の獲得を目指すためのものとなり、就職をした後にその職域・職場に必要な分野的な知識・技術などを獲得していく方向になっていることにも対応している。

以上の考え方から自らの職場・職域における役割を適切に果たせるという段階、地域で助言者などとして中核になり、組織の管理的機能が担える段階の認定との2段階に分けて認定を行うこととした。

認定を2段階とし目標をステップ化することで成長を促すとともに、自身の成長段階としてキャリアプランを考える際にも役立つと考えられる。

また、このことをジェネリックな専門性とスペシフィックな専門性という観点から言い換えると次のようになる。

まず、自己が働く職場において組織役割を果たすことが求められる。そして社会福祉士としての専門性を発揮するためには、ソーシャルワーカーとしての共通する力量を高めつつ、職場の分野的区分を軸にしたスペシフィックな専門性も磨いていく。それを経たのちに、ライフサイクルや家族支援や地域支援という形で、その実践を分野的区分を超えたものへと拡大するという形でさらに専門性を高めていくこととなる。したがって、分野を横断する知識・技術と軸となる分野の専門性と、両方を獲得することとなっている。それらは相互に関連し合っていくものであり、より質の高い実践をするためにはどちらか片方の向上だけでよいということではない。

したがって、認定のスキームや育成のカリキュラムの基本となる考え方として、まずは基本的な倫理・価値・権利擁護等を十分に押さえていきながら、分野としての専門知識・技術等（分野専門）及び幅広い分野において学ばなければならない分野をこえて共通する専門知識・技術（共通専門）の両方について研鑽を積み重ねることとなる。

## （2）名称について

先の議論を踏まえ、専門社会福祉士認定制度では2段階の認定とそれに対応する名称の検討がなされた。社会福祉士有資格者が、自分の職場でリーダーになれる、職場内においてスーパービジョンができる段階を「認定社会福祉士」とし、地域で助言者などとして中核になれる、組織の管理的機能が担えるより高度な段階を「認定専門社会福祉士」とした。

議論の過程では、「中級」と「専門社会福祉士」、「専門社会福祉士」と「上級専門社会福祉士」という名称案もあった。

「中級」と「専門社会福祉士」という組み合わせは、そもそも専門社会福祉士へ向かう前の踊り場としての中級の設定ということから出ているが、中級という名称では目標としたいものにはなりにくいという意見があった。

「専門社会福祉士」と「上級専門社会福祉士」については、ステップになっていることはわかりやすいが、中級の段階を専門社会福祉士とするのが妥当なのか、専門社会福祉士というには他職種に対する対応も十分できる実践力が必要なのではないかとの意見が出された。一方で、附帯決議で求められている専門社会福祉士はどのレベルなのか、高度ではあるがごく少数の者のみが目指すものであるのか、多くの者が目標とできるある一定の実践力のレベルなのかという点も議論の焦点となった。附帯決議で求められているのはまず初めの段階の質の担保であろうと考えられるが、「専門」の語の持つ高度

さのイメージから2段階目に専門を使用することが適当とされた。

「認定社会福祉士」と「専門社会福祉士」という組み合わせはいくつかの専門職で採用している名称であるが、必ずしも認定から専門へとステップとしての段階設定としていない制度もあり、いずれの認定が上位なのか一般的にわかりにくいという意見があった。

最終的には、国家資格である社会福祉士に対して、職能団体や教育機関等が協働して実践力のある社会福祉士を認定するということから、はじめに認定段階を「認定社会福祉士」、次の段階はさらにそれより専門性が高いと認められる者について認定することで「認定専門社会福祉士」という名称となった。

なお、認定社会福祉士については、所属組織等に軸足をおいての実践であり、分野の表記がなされていた方が何を中心に据えているのかわかりやすいため括弧書きで分野を表記し、何を中心に学んできたのかがわかるようにした方がよいという意見があった。一方で、高齢、障害、児童など複数の分野をフィールドとして異動することもあり分野表記は望ましくないという意見もあった。このため、分野の表記については固定するのではなく、入れることが可能とした。なお、入れる場合の分野名については、勝手な自称になってしまわないためには、入れられる分野名を定める必要があるとの意見があり、この点については今後検討が必要である。現時点では、研修の検討と合わせるかたちで「高齢分野」「障害分野」「児童分野」「医療分野」「地域社会・多文化分野」の5分野としている。



### (3) 定義・役割について

それぞれの認定段階の定義及び役割については次の通りである。〈表1再掲〉

認定社会福祉士の定義／役割
<p>定義</p> <p>認定社会福祉士とは、</p> <p>社会福祉士及び介護福祉士法の定義に定める相談援助を行う者であって、所属組織を中心とした分野における福祉課題に対し、倫理綱領に基づき高度な専門知識と熟練した技術を用いて個別支援、他職種連携及び地域福祉の増進を行うことができる能力を有することを認められた者をいう。</p> <p>認定社会福祉士の役割</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 分野をまたがり複数の課題のあるケースの対応を担当する。</li><li>2. 職場内でリーダーシップをとる。実習指導など人材育成において指導的役割を担う。</li><li>3. 地域や外部機関との対応窓口となる（窓口として緊急対応、苦情対応などに関わる。）</li><li>4. 関連分野の知識をもって、他職種と連携する。職場内でのコーディネートを行う。組織外に対して自分の立場から発言ができる。</li></ol>
認定専門社会福祉士の定義／役割
<p>定義</p> <p>認定専門社会福祉士とは、</p> <p>社会福祉士及び介護福祉士法の定義に定める相談援助を行う者であって、福祉についての高度な知識と卓越した技術を用いて、倫理綱領に基づく高い倫理観をもって個別支援、連携・調整及び地域福祉の増進等に関して質の高い業務を実践するとともに、人材育成において他の社会福祉士に対する指導的役割を果たし、かつ実践の科学化を行うことができる能力を有することを認められた者をいう。</p> <p>認定専門社会福祉士の役割</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 分野をまたがり複数の課題のあるケースについての指導・スーパービジョンを行う。</li><li>2. 財務管理、人事管理、苦情・リスクマネジメントなどの組織管理を理解し、組織のシステムづくり、変革に取り組む。</li><li>3. 地域の関連機関の中核となり、連携のシステム作り、地域の福祉政策形成に働きかける。</li><li>4. 科学的根拠に基づく実践の指導・推進を行う。</li></ol>

定義の検討においては、抽象的な表現になりやすい定義を補完するために、高い実践力を支える専門性の構成要素として実践における中核となる機能として、「実践力」「倫理」「運営管理・人材育成」「実践の科学化」の4項目を抽出した。

これについては、実践力を獲得する過程とその方法の検討を進める中で、経験目標並びに達成目標の検討及び研修内容の検討に伴い、定義の補完としては認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士に求められる具体的な役割の方が理解しやすいということになり、定義と具体的な役割をもってイメージの共有を図った。

#### **(4) 養成の目標数について**

専門社会福祉士認定制度の認定が開始された場合にどのくらいの人数が認定されるのかという問題は、研究委員会の検討の当初から出されていた。認定される者が少人数であれば、制度への活用や社会的認知というところには結びつきにくい。しかし、簡単に認定されるとなると本当に質の担保ができていいのかという、そもそもこの制度を作る発端となった社会的な要請に対応できているのかということが問題になる。

研究委員会では、認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士が果たすべき役割から見た場合の実践力のレベルと、果たすべき役割からどのくらいの人数が必要なのかという2つの側面から、認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の認定者数について次のように試算した。

##### **①認定社会福祉士の認定者数**

- ・ 認定社会福祉士については、その具体的な役割も含めて実務に携わるすべての社会福祉士が取得をしていくことを想定している。
- ・ 現在、日本社会福祉士会の会員で社会福祉士資格取得後8年以上の者が約15,000人、そのうち福祉分野での就労者が約12,000人。これは有資格者の約1割に相当する。
- ・ この数は中学校区に2～3人の認定社会福祉士認定者がいることになる。

##### **②認定専門社会福祉士の認定者数**

- ・ 認定専門社会福祉士は地域で中核になる者（地域におけるスーパーバイザー、リーダーになる者）なので、仮に人口3万人～5万人に1人の割合で配置すると、2,400人～4,000人が必要になる。（全国で市町村数は約1,800だが、人口30,000人以下の市町村が55%である。）
- ・ 現在、日本社会福祉士会の会員で社会福祉士資格取得後13年以上の者は5,500人。
- ・ そのうち福祉分野での就労者が約4,000人。これは有資格者の3%に相当する。

### **3. 専門性の構成要素と役割、キャリア形成過程**

#### **(1) 共通する専門性と分野における専門性について**

法改正に伴い見直された養成課程のカリキュラムにおいては、制度・政策割りが見直され、社会福祉士に必要な分野横断的な知識・技術に力点が置かれている。また、カリキュラム見直し時に大きな焦点となった実習であるが、現場で独り立ちするには現場実践を通して力量を付けていくことが必要となっている。さらに現場で実践を進めていくと、複数の分野にまたがる対応が必要な場面が増え、分野を超えたジェネラルな力量の

向上が必要になってくる。一旦は自職場の分類により分割された分野の力量獲得への対応を進めるが、それが再統合されることになる。

すなわち、社会福祉士として共通する専門性の高度さと分野に特化する専門性の高度さ是对立する概念ではなく、専門性を分析する際に分野に特化する要素を便宜的に一旦分けたとしても、それを再統合することが必要である。

検討の結果、専門社会福祉士には、共通に必要な専門性の高度さと、分野における専門性の高度さとの両方が必要とされた。その成長過程のイメージ図が【図1】「認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士へ養成の体系とキャリア形成」である。

**社会福祉士の専門性には、共通に必要な事項と専門分野として必要な事項があり、それは両者が相まってより高い専門性を形成する。**

共通に必要なことの高度さ  
分野における高度さ } 認定社会福祉士・認定専門社会福祉士

なお、ジェネラリストとして共通とする専門性と分野の専門性の関係は、上記のように整理されたが、検討過程では様々な意見があった。参考までにその主なものを記載しておく。

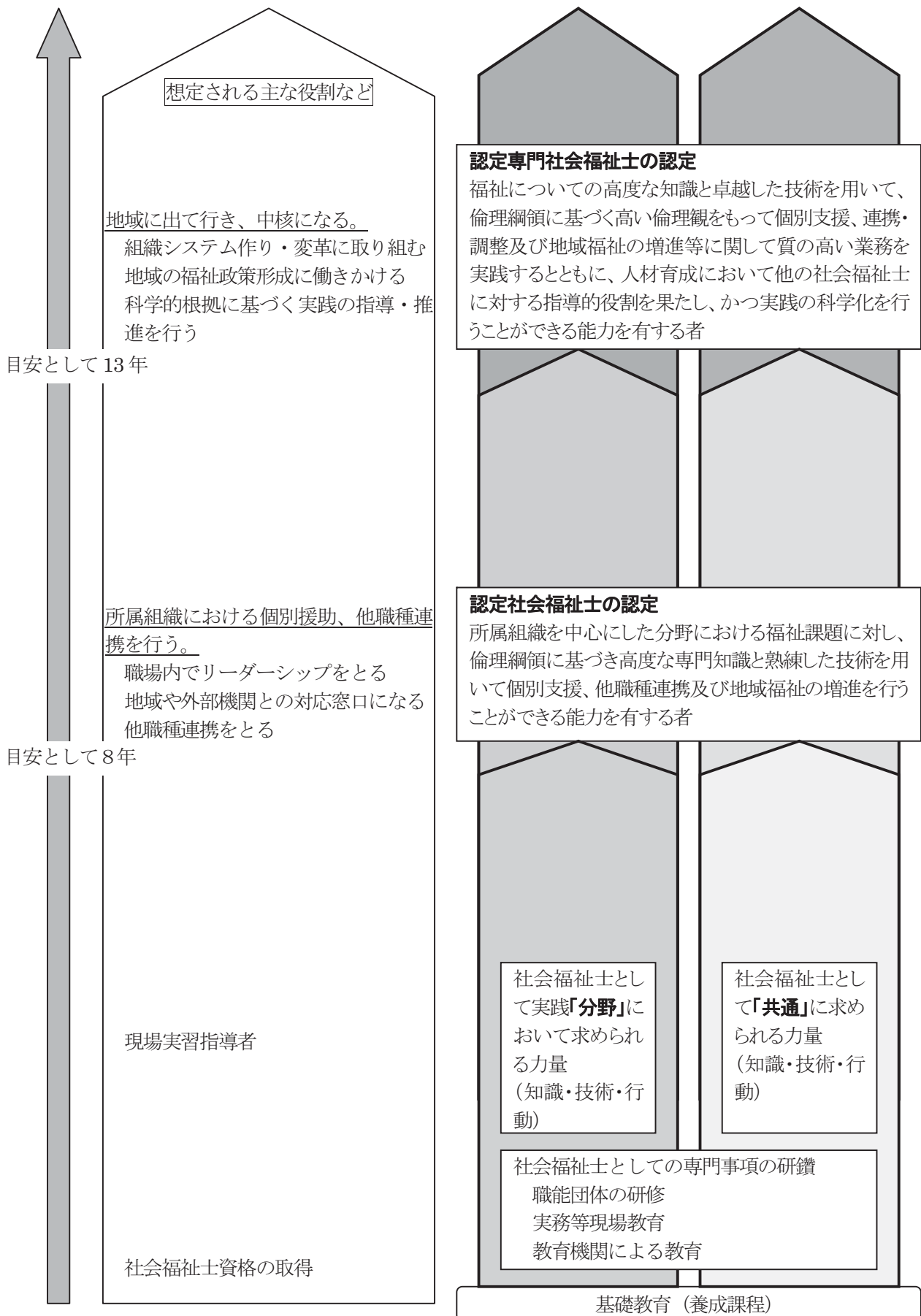
**【参考：途中経過での種々の意見】**

- ・ 社会福祉士としての実践は、特定の職場領域で行っている。その分野における専門性についての評価も必要であり、分野の専門性においてもレベルがあるので両方が必要ではないか。
- ・ 「専門」という用語は、専門分野という形で分野イメージと結びつきやすいので分野が優先されるのではないか。
- ・ 分野の専門性とはそれだけが切り離されて存在するものではなく、社会福祉士として分野を問わず必要な専門性とともにある。また、対象者の年齢などで区切られた分野別の援助は硬直しやすく、また、分野は細分化されやすく、家庭、地域という視点からの援助とは相反することになるのではないか。
- ・ 社会福祉士は、特定の専門分野の高い専門性を備えているとともに、他の専門領域も含めて幅広い基礎的素養を身につけていることを前提としている。それゆえ、それぞれの専門分野は個別に独立した形で存在するのではなく、関係領域という形でお互いに重なりあう関係にある。したがって、分野はその者が実践を行う場としている職場の分野を中心としているが、厳密に独立した分野というものはないのではないか。
- ・ ここで分野というのは、援助対象者で区分するのではなく、実践者自身が置く軸足

となる分野を「分野」として考える。これは、実践者自身がまず足場を固めるところという意味であり、その範囲は実践を重ねるにしたがって広がりを持って行くものとする。

- 実践者の足場という考え方を前提にして、分野の区分については施設等が法定区分されていることも踏まえ、「高齢分野」「障害分野」「児童分野」「医療分野」「地域社会・多文化分野（低所得者、成年後見、虐待対応、就労支援、孤独死・自殺対応、コミュニティワーク、司法、滞日外国人支援など）」の5区分程度ではないか。
- 実践者の足場ということであると、レジデンシャルとフィールドという分け方もできる。レジデンシャルかフィールドかという考え方は「共通する専門性」に含まれるものではないか。したがって、共通専門の研修においては両方について学ぶことができるようにする必要がある。
- 社会福祉の分野は、援助の根拠法に基づく分野で考えられることが多かったが、福祉ニーズの多様化、家族・地域という援助のあり方から、分野に分かれて働いている社会福祉士であっても実際の援助においては法律の枠組を超えて活動している。分野を強調しすぎるとそれしかできないと誤解を受けないか。
- 福祉の援助を必要としている者は分野分けで存在しているわけではなく、課題は複数の領域にまたがっていることが少なくない。それぞれの所属機関の種別や援助の得意分野ということはあるだろうが、一方で分野に分かれて区分されやすい社会福祉士をいかに統合していくかということと連続した課題であるともいえる。

【図1】認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士へ養成の体系とキャリア形成<再掲>





## (2) 求められる役割と必要な力量

認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の役割と研修等で担保されるべき具体的な能力の内容との関係を整理すると次のようになる。

具体的な役割	研修等で担保されるべき能力の内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>・分野をまたがり複数の課題のあるケースの対応を担当する。</li> <li>・地域や外部機関との対応窓口となる(窓口として緊急対応、苦情対応などに関わる。)</li> <li>・関連分野の知識をもって、他職種と連携する。</li> <li>・職場内でのコーディネートを行う。</li> <li>・組織外に対して自分の立場から発言ができる。</li> <li>・地域の関連機関の中核となり、連携のシステム作り、地域の福祉政策形成に働きかける。</li> </ul>	<p><b>&lt;実践力&gt;</b> (倫理の実践能力)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本社会福祉士会の倫理綱領に代表される社会福祉士としての倫理を守りながら実践できる能力 (分野横断的・共通的な知識・技術)</li> <li>・個別援助から地域支援や政策提言等までの領域での活動、ネットワーキング、権利擁護、アセスメント、利用者の地域における生活全体を支える視点から各種専門職の連携・協働を促進する能力</li> <li>・社会福祉・社会保障制度に関する最新の知識 (分野専門の知識・技術)</li> <li>・各々が働く分野において、業務を遂行していくために必要な、専門的な知識や技術</li> <li>・分野(心理、医学・医療技術、介護の知識・技術、教育など)についての幅広い知識の広がり、分野固有の専門的な技術の獲得がなされている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習指導など人材育成において指導的役割を担う。</li> <li>・職場内においてリーダーシップをとる。</li> <li>・分野をまたがり複数の課題のあるケースについての指導・スーパービジョンを行う。</li> <li>・科学的根拠に基づく実践の指導・推進を行う。</li> </ul>	<p><b>&lt;指導力&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・スーパーバイザーとしての能力</li> <li>・リーダーとしての役割遂行能力</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・財務管理、人事管理、苦情・リスクマネジメントなどの組織管理を理解し、組織のシステムづくり変革に取り組む。</li> </ul>	<p><b>&lt;運営管理能力&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・運営管理の視点と組織・財務・人事マネジメント</li> <li>・福祉経営</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自らの実践を言語化し、エビデンスを導き出す。</li> </ul>	<p><b>&lt;科学化力&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自らの実践や事例を振り返り整理し、根拠づけや理論付けをしながら言語化あるいは説明できる能力。実践研究等。</li> </ul>

### (3) 必要な力量の獲得方法について

専門社会福祉士認定制度の検討の前提として、社会福祉士には高い実践力を持つことが求められている。では、どのようにその力量をつけていけばよいのか。

さまざまな職業においてキャリアを高める方法が策定されているが、いずれも実践からの習得、職場研修及び職場外研修との組み合わせである。社会福祉士として必要な能力も、実践における経験と様々な研修等による研鑽の循環により獲得・維持・向上していく。

すなわち実践における経験とは、単に長く職に就いているということではなく、必要な体験や経験をしているということ、その体験や経験について根拠に基づく実践となっていることやスーパービジョンが受けられているなど、体験や経験についての質的要件も重要である。

一方、研修についても単に研修を受けるだけでなく、実践に結びつけていくことが必要である。知識として知っているだけではなく、援助できることへと結びつけていかなければならない。

実践と結びついているという意味では、研修効果としてはOJTが最も効果的である。しかし、本研究事業で日本社会福祉士会会員に行ったアンケート調査の結果を見ると、会員が受講した研修の実施主体としての職場研修は51.1%と約半数にとどまっている。また、スーパービジョンを受けたことがある者は38.1%にとどまる。そのため、それぞれの職場の研修だけに頼るのではなく、職能団体や教育機関が行う研修を適切に受けられることが必要である。アンケートの研修を受ける動機についての回答では、知識、技術を得たいとするものが92.1%、実践についてのアドバイスを得たいが52.4%であった。職場を離れての研修にあっても、経験と研修とを結びつけていくものとなるような工夫が求められる。

研修においては、実践現場でどのような事項をどの程度の経験しているのかで、研修内容の理解・修得といった研修効果にも差が出てくる。したがって、必要な研修の受講にあたっては、研修がより効果的に行われるための前提としての体験や経験の有無が問われてくる。したがって、一般に現任者の研修とされるものの中には、受講要件に現場での経験の有無について設けていくことが必要である。それにより、経験と研修が有機的に結びつき、研修効果が向上する。また、自身の実践と結びつけるためには、研修の前後に課題の設定をするなども効果的である。

このようなことから、効果的な研修の実施のために次の事項が整備されることが望まれる。

- ①実践経験と研修とが適切に結びつく、経験目標を設定した研修の実施。
- ②研修や職能団体の地域での活動において経験を積んだ者がスーパービジョンするシステムをつくる。

次で述べる認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の認定にあたっては、「できているかどうか」の能力を判断することになる。ただし、能力があっても認定を受けようとする社会福祉士の所属する職場や職務によっては「実際にできている」ことの判断をすることが難しい場合がある。したがって、実際にはその役割を果たすことができる力量が

「できるという推定」も含めて認定の際に可否が判断されることになると考えられる。

この「できるという推定」にあたっては、「必要な時期に必要な経験を積んでいる（経験目標）」「知識や技術の習得に努めている（研修を受講している）」などの項目により、関連する事項の可能性の判断ができると考えられる。その意味で、研修の内容・手法、研修の受講要件、研修の修了要件などは、力量の獲得とともに認定の際の重要な要素となる。そのため研修の内容、手法、受講要件など整備は重要である。

とくに、OJT の機能の在り方が問われていることからすると、認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の養成における研修制度においてはスーパービジョンのシステムを組み込んでいくことが必要である。その実施方法の1つとして、職能団体の地域での活動において経験を積んだ者がスーパービジョンするということがある。このようなスーパービジョンのシステム整備にあたっては、将来、スーパーバイザーとして認定専門社会福祉士を活用することも考えられる。

## 4. 認 定

社会福祉士として必要な能力は、実践における経験と研修等による研鑽の循環により獲得・維持・向上していく。社会福祉士は所属する職能団体等の研修制度で研鑽を積み、研修制度における修了認定を受けている場合もあるが、それだけでは認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士として認めるにおいて十分ではない。なぜなら、専門社会福祉士認定制度は、社会福祉士としての質について認定するものだからである。

職能団体等で行う生涯研修制度は、研鑽の努力をしている社会福祉士であることを示すことはできるが、研修のみでは必ずしも実際の援助においての力量を担保しているとはいえない。したがって、研修等の受講とともに質が担保されているかどうかについての確認が必要となる。質の担保の確認のために認定審査を行う。その認定のための審査要件の案は下記のとおりである。

### （1）認定要件

○「認定社会福祉士」の認定要件は、次のとおり。

- ①社会福祉士及び介護福祉士法に定める社会福祉士資格を有すること
- ②認められた職能団体の正会員であること
- ③相談援助実務経験が5年以上あること
- ④認められた機関での研修を受講していること
- ⑤定められた実績があること
- ⑥試験に合格すること

○「認定専門社会福祉士」の認定要件は、次のとおり。

- ①社会福祉士及び介護福祉士法に定める社会福祉士資格を有すること
- ②認められた職能団体の正会員であること
- ③相談援助実務経験が認定社会福祉士の認定後5年以上あること
- ④認定社会福祉士の認定をされていること

- ⑤認められた機関での研修を受講していること
- ⑥定められた実績があること
- ⑦試験に合格すること
- ⑧基準を満たした論文発表または認められた学会における学会発表

認定の要件案として上記のものを必要とした理由及び取り扱いの詳細はそれぞれ次のとおりである。なお、項目及び取り扱いの詳細については今後もさらに検討が必要な事項を含んでいる。

「①社会福祉士及び介護福祉士法に定める社会福祉士資格を有すること」

- ・ 「社会福祉士」の名称は、有資格者以外は使用することができない。したがって、認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士は、社会福祉士有資格者に限られるものである。

「②認められた職能団体」とは、次に掲げる団体とする。

- ・ 日本社会福祉士会
  - ・ 日本医療社会事業協会
  - ・ 日本精神保健福祉士協会
- ・ 職能団体に加入していることを認定要件に含める理由の1つは、職能団体の生涯研修制度をもって会員（組織構成員）の質的な担保が図られていることがあげられる。
  - ・ もう一つは倫理的な担保が図られることである。倫理については、被雇用者の場合は所属機関の服務規程などから規定・規制されることもある。しかし、近年の独立型社会福祉士の増加、成年後見受任のような雇用された職場の業務とは直接関係のない活動も増えてきており、雇用施設・機関における規制だけに倫理的な担保を頼ることは十分とはいえない。したがって、苦情対応システムと懲戒規則を持つということを団体を認める際の判断基準の1つとする。
  - ・ なお、当該団体に何年加入していたかは問わないが、上記の理由から認定を受ける際には団体加入が必要であり、団体加入を止めた場合（退会した場合）は認定を取り消すものとする。

「③相談援助実務経験」の相談援助の範囲は、原則として社会福祉士制度における指定施設及び職種に準ずるものとする。なお、具体的な取扱いは次のとおりとする。

- ・ 実務経験の証明については、所属機関における上長が行う。
- ・ 実務経験年数内の職務内容は、申請者が記載する。
- ・ 独立型社会福祉士のように雇用関係がなく、所属機関における上長の証明を得ることができない者及び自身が実務経験証明をする立場にある者については、実績証明にて、実務経験証明に代えることができる。
- ・ 実績証明については、認められた職能団体の長（都道府県支部の長を含む。）、認定専門社会福祉士のうち複数の者の証明を必要とする。

- ・ 実務経験に代えることのできる実績とは、認められた職能団体（都道府県支部を含む。）での活動実績（スーパーバイザーなど）及び地域支援活動等を想定している。
- ・ 認定社会福祉士の認定を受ける場合には、日々のケア計画等を作成する、その結果を評価するなどを行っており勤務先からの実績証明を得られる場合は、実務経験5年のうち、3年までは介護職についても実務経験年数に含めることができる。（5年すべて介護職では認めない。また、認定専門社会福祉士の認定においては介護職の経験は含めることができない。）
- ・ 認定専門社会福祉士の認定を受ける場合には、管理職となった者について管理職としての期間について次のとおり取り扱うものとする。

ア：管理職にありながら同時に相談援助を行っている、または相談援助職に対する指導等を行っている場合には、相談援助実務経験に含めることができるものとする。

イ：管理職は、認定専門社会福祉士の具体的な役割である「財務管理、人事管理、苦情・リスクマネジメントなどの組織管理を理解し、組織のシステムづくり変革に取り組む」ということを行っている場合には、実務経験に含めることができるものとする。

※外国では、実務経験（フルタイムであること）（スーパーバイザーのもとでの実務であること）についての年数（実日数）の証明の他、資格のあるスーパーバイザー等の推薦書、同僚の推薦書という第三者による評価を採用している。日本病院薬剤師協会では、勤務証明の他に、実際に役割遂行をしていることの評価・確認のため病院長または施設長の推薦書を必要としており、推薦書は定型フォーマットがある。（「中間報告書」参照。）

※社会福祉士資格をもって社会福祉施設に採用された場合でも、法人の方針として必ず介護職を経験させるというところがあること、介護職であっても生活場面面接的関わりや家族の相談に対することがあること、高齢者施設の場合は相談員と介護職の業務区分が明らかであるが、障害者施設の場合は生活指導員や生活支援員等の業務は相談・指導のほか実際の介助なども含まれており、職種名だけでは業務内容は判断しきれない部分を含んでいる。したがって、原則は通知に定める業務範囲とするが、一定程度は介護職の経験も含めてよいと考える。

※通知に定める範囲は、職種だけではなく指定施設を定めているが、この点も一定程度の条件緩和が必要と考える。

※管理職の定義にもよるが、サービス管理責任者などの管理職は、その職に就きながら相談を担当していることが多いことから、相談援助経験年数に含めてよいと考える。

※管理職になるまでの年限は、法人の規模によって異なるといわれており、大規模法人においては人事管理がシステム化しているが、小規模法人ではポストの有無によって管理職になるまでの年数に差があるといわれており、早い時期に管理職になる者がいる。そのため実際の役割としては高度なものを求められながら10年の相談援助実務経験を積めない社会福祉士が出てくることが想定される。そのため、一定程度の条件緩和が必要と考える。



「④認められた機関での研修」とは、研修の認証機関によって認められた研修実施機関及びその実施機関の行う研修をいう。

- ・ これは、社会福祉士の受講する研修の質を担保するとともに、さまざまな機関が行う研修を認めることで、社会福祉士に研鑽の機会の保障をするための仕組みである。
- ・ 認証の仕組みについては、後述の「認定システム設計」の項で説明する。
- ・ 認定に際して履修が必要な研修の考え方については後述の「認定に必要な研修について」の項で説明する。

「⑤定められた実績」とは、次に掲げる実績をいう。

- ・ 実績については、研修の受講要件としての設定である「経験目標」のほか、実務経験で掲げた事項についての実績評価の2点がある。
- ・ 研修受講における定められた実績（経験目標）は、各科目の定めによる。
- ・ 実務経験における定められた実績は、認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士それぞれの役割に合致する内容とする。例えば、援助のチームリーダーとしての役割を担ったり、職能団体の活動において援助のスーパービジョンをしたりということが実績として想定される。

「⑥試験」は、申請書類の審査を除く、次に掲げる事項とする。なお、書類審査によって、認定社会福祉士又は認定専門社会福祉士の認定申請資格及び実績を審査し、認定社会福祉士又は認定専門社会福祉士として必要な認定申請資格と実績を有しているかどうかを総合的に判断することが考えられる。

<認定社会福祉士>

- ・ 研修修了時の試験
- ・ 認定社会福祉士の研修修了時の試験については、科目によって科目修了要件が異なるため、別途設定する。
- ・ 科目の修了要件は、試験の他に、レポート等の事後課題などが想定される。

<認定専門社会福祉士>

- ・ 筆記試験（知識）では、「認定専門社会福祉士としての知識」について評価することが考えられる。
- ・ 口頭試問では、「認定専門社会福祉士としての知識・技術・判断力等の能力を総合的に評価」「認定専門社会福祉士としてふさわしい人物であるか」を確認することが考えられる。

「⑧基準を満たした論文発表または認められた学会における学会発表」とは、次の要件を満たすものとする。

<基準を満たした論文発表>

- ・ 論文は、自らの実践をベースにしたものとする。
- ・ 論文は、認められた団体の募集する研究誌論文（事例研究等を含む。）の他、別に定める投稿先とする。
- ・ 査読があること。

#### <認められた学会における学会発表>

- ・ 学会発表は、自らの実践をベースにしたものとする。
- ・ 学会発表は、認められた団体の実施する学会の他、別に定める社会福祉関連学会におけるものとする。

※ 論文と学会発表は、どちらかを満たしていればよい。

※ この認定要件は、実践の科学化、言語化、エビデンスを作るということから入れた。したがって「研究のための研究ではなく、実践からの研究」という点を重視したいと考えている。

※ 論文は書けばよいということではなく、一定水準を満たすという意味で査読という要件を入れている。ただし、一定水準に達しなければ採用・掲載されないという意味では、査読ではなく投稿先を限るということでもよい場合もあると思われる。今後検討を要する。

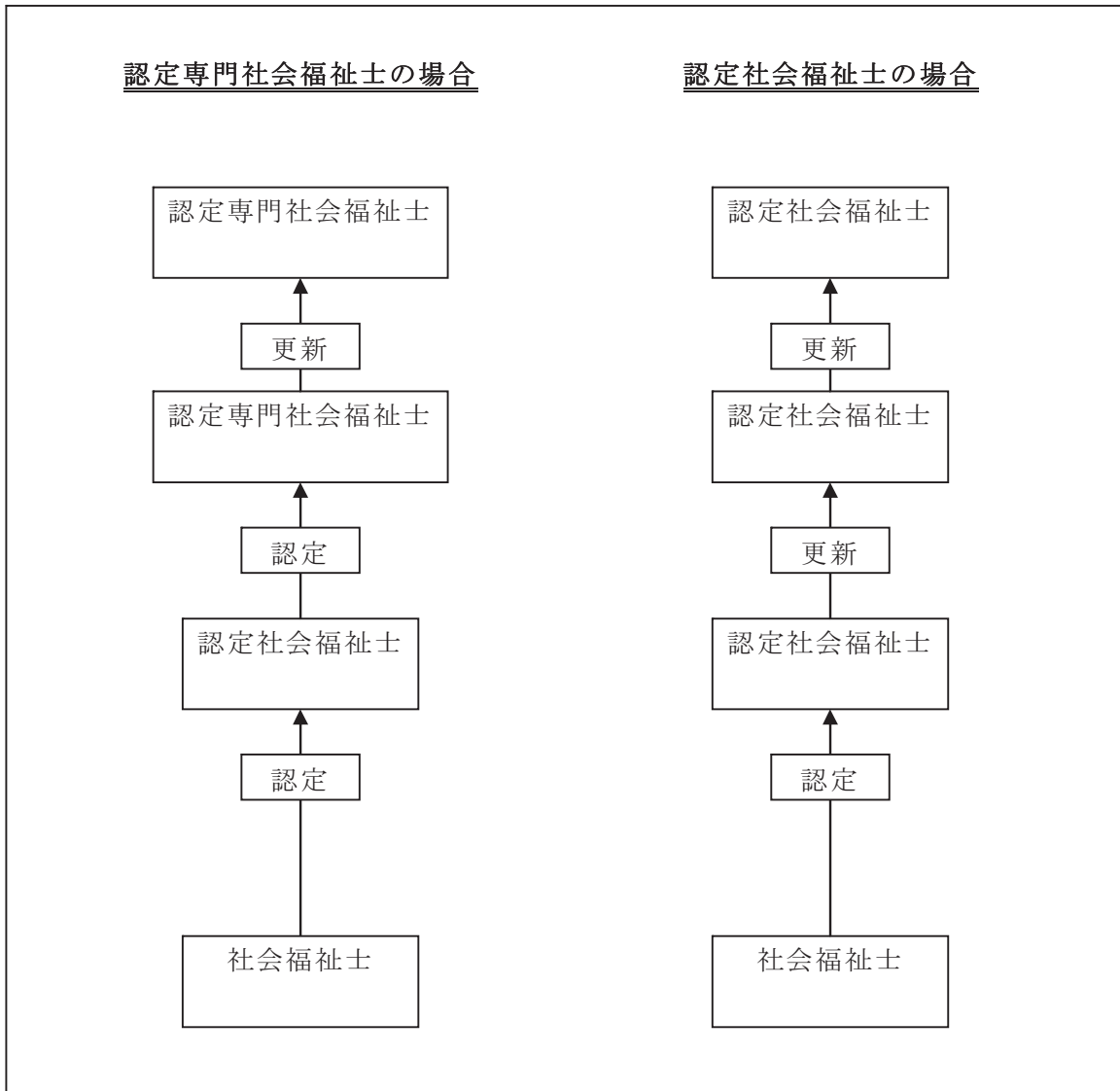
※ 学会発表についても、発表希望を出せば原則として全て発表できる学会から、事前審査があり一定水準に達していないと発表のできないところまで様々である。この点も検討を要する。

※ 論文及び学会発表先は今後検討を要するが、現時点では、実践からの研究という側面から、認められた職能団体の研究誌及び学会発表がより望ましいと考える。

## (2) 認定の更新

- ・ 継続的な研鑽を行い必要な知識・技術を維持・向上させているという質の担保のために認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士は更新制度を設ける。
  - ・ 認定の期間は5年間とする。
  - ・ 認定を継続する場合には、更新申請をし、審査を受けなければならない。
  - ・ 更新申請にあたっての更新要件は別途検討する。
  - ・ 5年の更新時期に更新できない場合は、認定資格を喪う。ただし、特に考慮の必要な理由がある場合は、更新時期の延長を認める。(延長された期間については、認定社会福祉士、認定専門社会福祉士の名称を名乗ることはできない。)
- ※ 更新については、必ずしも全ての認定社会福祉士が認定専門社会福祉士の認定を受けるとは限らないので、それぞれについて更新制を設けた。なお、認定専門社会福祉士の認定を受けた場合は、認定社会福祉士ではなくなる。(認定社会福祉士と認定専門社会福祉士とを両方の資格を同時にもつことはない。)

【図2】認定及び更新のイメージ図



## 5. 認定に必要な研修について

必要な力量の獲得についての検討を踏まえ、認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士に求められる具体的な役割から認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士に必要な力量を獲得するための必要な研修の枠組を次のとおり検討した。

### (1) 研修内容

研修内容は大きく分けて、①働く分野に関係なく社会福祉士に共通に必要な事項、②職場等実践分野に関する事項の二つに分けられる。①については全ての社会福祉士が研鑽することであり、②については、実践分野を中心に研鑽することである。

①については、認定社会福祉士になるまでの課程は「権利擁護系科目」「実習・人材育成系科目」「運営管理系科目」「地域系科目」「実践研究の基礎科目」の5科目からなる。認定専門社会福祉士になるまでの課程は「人材育成系科目」「運営管理系科目」「福祉政策系科目」「研究系科目」の4科目からなる。

これらの科目は、認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の担うべき役割から、その役割が果たせるための力量を修得するためのものとして設定している。

②については、「高齢分野」「障害分野」「児童分野」「医療分野」「地域社会・多文化分野」の5分野からなる。

これらの分野は、実践の軸となる分野として設定している。

なお、各科目の内容は【表2】のように検討中である。

## (2) 研修時間と単位の考え方

必要な研修の量については、次のとおり整理を行った。

研修について多様な実施団体の研修・教育を活用していくことを考慮して、研修の時間数については、「単位」の考え方を導入する。

単位の換算方法や具体的な単位数については今後検討を行う予定であるが、例えば下記のようなことが想定できる。

### [例]

15時間を1単位とする。

ただし、事前学習・事後学習を行うことを前提に90分×15回＝2単位とする。

これは事前学習・事後学習をすることを前提に、90分を2時間と読み替えるものであり、大学の単位換算で採用されている考え方である。

研修の量は、認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の力量を担保する量として、例えば次のような考え方もできる。

#### ①認定社会福祉士認定申請に必要な単位数

30単位以上

共通専門：18単位（90分×135コマ）以上

分野専門：12単位（90分×90コマ）以上

#### ②認定専門社会福祉士認定申請に必要な単位数

30単位以上

共通専門：18単位（90分×135コマ）以上

分野専門：12単位（90分×90コマ）以上

ただし、現場で働く社会福祉士にこの量の研修が受講可能なのか、それだけの研修機会が安定的に提供されるのか等について今後検討が必要である。また、あわせて下記についても検討が必要である。

- ・ 職場を休職するなどして短期間に単位取得をすることも想定される。実践における経験と研修による振り返り・言語化などを通して実践力を高めていくことが必要であり、成長には一定の時間がかかるものと考えられる。修得力には個人差はあるものの1年で30単位を修得するというような単位履修の扱いについては検討が必要である。
- ・ 共通研修・専門研修の科目に関して、認定専門社会福祉士の研修は、同一科目名に

関しては原則として認定社会福祉士の積み上げとなるが、必ずしも積み上げとはいえないものもある。これについては、各研修の受講要件で定める。

- ・ 分野については、1つの分野で単位数を満たしてもよいが、複数の分野の合計で単位数を満たしてもよい。ただし、認定社会福祉士は分野表記等の関係から、認定時には、軸となる分野については最低単位数を設ける。

### **(3) 研修の手法等**

認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士に必要な力量を修得するために、研修効果のある研修の手法を取り入れるように一定の枠組みを設ける。

- ①研修は、事前課題、事後課題を設ける。事後課題は、研修の内容・位置付けに応じて課題レポートの他、試験等も含むものとする。
- ②研修は、演習・グループワークなど、実践力を養うために研修効果のある研修方法を取り入れるように一定の枠組みを設ける。
- ③認定社会福祉士となる前の段階で受ける研修設定においては次のことに留意する。
  - ・ スーパービジョン体制を整える（認定社会福祉士を講師や演習チューターとして研修運営の一環のなかに入れ込んでいく）。
  - ・ 現場の課題の中から学びに戻るという循環になるものであること。
- ④認定専門社会福祉士となる前の段階で受ける研修設定においては、他分野・他職種との連携を通じた事例検討などを行い特定の分野だけに偏らないこと。
- ⑤研修の受講には、研修の内容、位置付けに応じて受講要件を設定する。

### **(4) 研修の分類**

共通専門及び分野専門の中に次の3分類を設ける。

#### ①指定研修（必修研修）

認定申請時に取得しておくことが必要な研修

#### ②資格取得研修

社会福祉士実習指導者講習会、介護支援専門員実務研修、相談支援専門員研修、サービス管理責任者研修などの研修

#### ③選択研修

科目の中で各自が自由に選択して受講する研修



【表2】研修の整理案&lt;再掲&gt;

※各科目の中の内容は例示

研修	認定社会福祉士までに必要とする研修
共通専門 (18 単位以上)	①権利擁護系科目 権利擁護 虐待対応、成年後見 相談援助事例検討（複数の分野にまたがり複数の課題のあるケース、多文化、倫理的実践） ケアマネジメント研修 ②実習・人材育成系科目 スーパービジョンⅠ 実習指導者養成 ③運営管理系科目 運営管理Ⅰ リーダーシップ ケースカンファレンスコーディネート ボランティアマネジメント ④地域系科目 コミュニティワークⅠ 社会資源の活用・改善 地域コーディネート ネットワーク実践力養成研修 地域プログラム開発研修（低所得、就労支援、ホームレス支援、自殺対応、など） ⑤実践研究の基礎科目 実践研究Ⅰ（基礎） 実践研究ワークショップ：研究発表 実践研究
分野専門 （職域・実践の中心） (12 単位以上)	高齢分野 虐待対応専門研修（在宅・施設・対応・予防について、高齢について） 介護支援専門員実務研修等 成年後見人養成研修 障害分野 虐待対応専門研修（在宅・施設・対応・予防について、障害について） 障害者の地域生活の支援研修 相談支援専門員研修、サービス管理責任者研修 成年後見人養成研修 児童分野 虐待対応専門研修（在宅・施設・対応・予防について、児童について） ファミリーソーシャルワーク スクールソーシャルワーク 医療分野 保健医療分野におけるソーシャルワーク専門研修 地域社会・多文化分野 滞日外国人ソーシャルワーク リーガルソーシャルワーク 地域問題研修（低所得、就労支援、ホームレス支援、自殺対応、など） コミュニティワーク 多文化共生
備 考	相談援助技術の基礎的な部分は、各科目の演習（事例検討等）なかにも含まれるものとする。

※各科目の中の内容は例示

研修	認定専門社会福祉士までに必要とする研修
共通専門 (18 単位 以上)	①人材育成系科目 スーパービジョンⅡ 相談援助事例検討（ケーススタディ） ②運営管理系科目 運営管理Ⅱ 財務管理 人事管理（研修プログラミング） 組織管理 サービスマネジメント リスクマネジメント サービス評価 苦情対応 ③福祉政策系科目 コミュニティワークⅡ 社会資源開発 社会調査（ケーススタディ） 地域ケアシステム（協議会等会議運営） 地域政策（地域開発・地域福祉計画、福祉行財政） ④研究系科目 実践研究Ⅱ（応用） 実践研究ワークショップ：論文執筆 研究法、E B P、事例検証、プログラム評価
分野専門 （職域・ 実践の中 心） (12 単位 以上)	高齢分野 虐待対応専門研修（アドバイザーコース） 主任介護支援専門員研修 成年後見スーパーバイザー研修 ※各種フォローアップ研修 障害分野 虐待対応専門研修（アドバイザーコース） 成年後見スーパーバイザー研修 ※各種フォローアップ研修 児童分野 虐待対応専門研修（アドバイザーコース） ※各種フォローアップ研修 医療分野 ※各種フォローアップ研修 地域社会・多文化分野 独立型社会福祉士論 ※各種フォローアップ研修
備 考	

## 6. 認定システム設計

専門社会福祉士認定制度における認定に関するシステム設計を次のとおり検討した。

### (1) 認定（個人の認定）(Certification)

- ・ 認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の認定の機関として、職能団体、教育機関等とは独立した第三者機関として認定機関を設ける。
- ・ 認定機関に運営委員会及び認定審査委員会を置く。(委員の要件・構成は要検討。公立・中正が保てるような要件・構成とする。)
- ・ 認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の認定については、認定審査委員会で行う。

### (2) 認定の手続き

- ・ 認定社会福祉士又は認定専門社会福祉士の認定を受けようとする者は、認定機関に必要な申請書類の提出及び認定審査料の納入を行う。

※認定審査料については現時点では未定である。

### (3) 認定登録と登録表示について

- ・ 認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の認定登録は職能団体（社団法人日本社会福祉士会）が行う。
- ・ 認定登録は、登録申請と登録料の納入をもって行う。
- ・ 登録者には、登録証を発行する。
- ・ 登録者はホームページ等により公表する。(手続は個人情報保護に従う。)

※登録料については現時点では未定である。

### (4) 研修の認証 (Accreditation)

社会福祉士の働く現場が多岐にわたっているように、社会福祉士が必要とする研修を実施している機関も多岐にわたる。また、社会福祉士が加入している職能団体は1つではない。その各団体が研修を実施し、また研修制度を持っている。しかし、現在それらの間に相互に関係性はない。そのため、個々の社会福祉士が所属団体の研修制度に則り研鑽を重ねても、どのような状況にあるのかがわかりにくい。また、団体の行う研修の中には、その会員（組織構成員）に対してのみ受講を認めているものもあり、受けたい研修を受けるためには複数の団体に加入しなければならないという状況も生じている。

研修の質を担保するという観点、同じ内容と認めることができる研修について単位の互換性を持たせ社会福祉士への研修機会の保障をするという観点から、研修の認証機関を設置し、専門社会福祉士認定制度における研修について研修内容に応じた位置づけを行っていくことが必要である。

具体的には、①職能団体における研修体系及び個別研修の互換性、②大学院の教育内容と研修との互換性、③自治体や全国社会福祉協議会等が行う研修の認証ということが想定できる。

本研究事業で日本社会福祉士会会員に行ったアンケート調査中、研修の受講のしやすさについて「受けやすい環境にあると思う」と回答した者が56.4%であり、回答は二分している。ただし、年齢別でみると年齢が上がるにしたがって受けやすい環境にあると回答する者が増加し、若年層の方が「受けやすい環境にあると思わない」とする者が多い。資格取得後の早い時期における研修の機会保障のためにも、様々な研修を活用するために、専門社会福祉士認定制度では、研修の基準や単位の互換性を図るための仕組みが必要である。

例えば、薬剤師では、一般社団法人薬剤師認定制度認証機構を設置し、①薬剤師に対する各種認定制度の評価基準等の作成、普及、②薬剤師に対する各種認定制度の調整、評価及び認証、③薬剤師の参加する各種認定事業と実施母体の育成、支援、④薬剤師の生涯研修認定、専門薬剤師認定等に関する調査研究及び国際協力、⑤薬剤師に対する各種認定に関する団体及び関係官庁との連絡調整を行っている。

また、質の担保という点で、専門医では、厚生労働省が9項目のいわゆる外形基準に基づいて広告を認可した専門資格は、必ずしもその専門医の質を保証したものではないとして、社団法人日本専門医制評価・認定機構を立ち上げ、各学会が定めている専門医制度を審査・評価し、専門医に質の維持・向上を図るとしている。

専門社会福祉士認定制度においても、このようなプラットフォームが必要である。

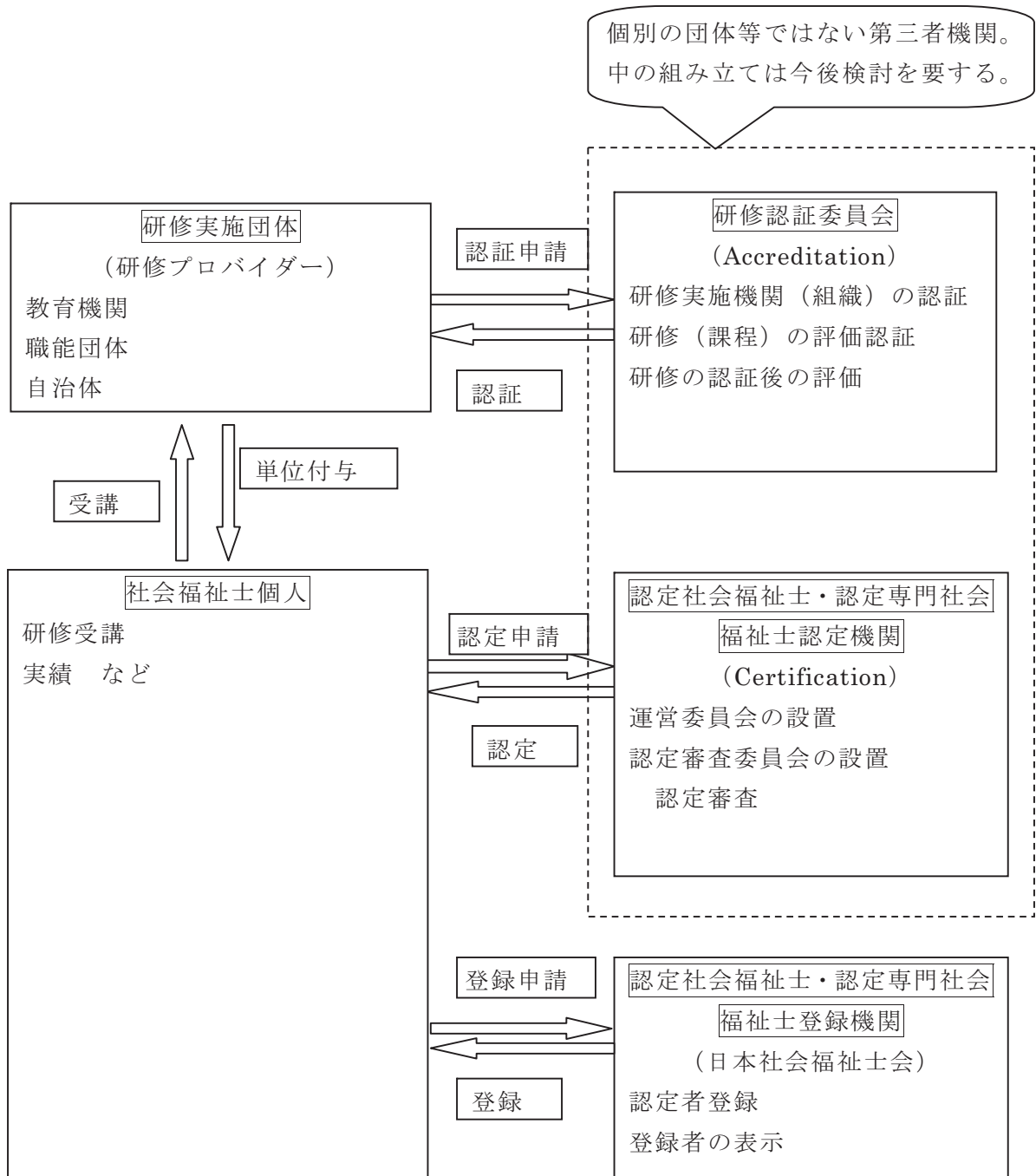
- ・ 専門社会福祉士認定制度に関する研修の認証機関として、職能団体、教育機関等とは独立した第三者機関を設ける。なお、第三者機関としては、前述の認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の認定機関と同一機関（法人）という在り方が考えられる。
- ・ 研修の認証機関に研修認証委員会を置く。
- ・ 認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の認定要件たる研修の実施団体及び研修の認証は、研修認証委員会が行う。
- ・ 研修は、大学等の教育機関、職能団体、自治体など、研修機関としての要件を満たす団体が実施できる。
- ・ 研修認証委員会は、認証した研修について、その後も質の担保が図られていることの確認（評価）を行う。
- ・ 研修実施団体は、研修認証委員会に実施機関としての認証をもとめ、実施機関として認証された場合は、実施する研修の認証を受ける。
- ・ 研修認証の費用については、現時点では未定である。今後検討を行う。

## （5）運営体制

各機関における、次の事項は、今後検討を行う。

- ・ 各機関の役員構成
- ・ 認定審査委員会等の委員会の設置
- ・ 事務所の設置及び事務処理人員体制
- ・ 財政について。財源としては、原則として認定審査料・登録料等を原資とする。

【図3】認定についてのプラットフォームのイメージ図



## 7. 認定制度運用のスケジュール

### (1) 制度の開始

○2012（平成24）年度の制度試行は、経過措置者からの認定となる。

○規程の整備のための検討の開始（規程の制定は2010（平成22）年度の予定）

- ・ 制度の位置づけ
- ・ 専門社会福祉士認定制度の目的
- ・ 定義
- ・ 認定の機関
- ・ 認定
- ・ 資格の更新
- ・ 資格の喪失及び取消
- ・ 資格の再認定
- ・ 研修の認証
- ・ 施行期日

○認定、認証に関しての機関の設置・指定等

- ・ 各種委員会の設置
- ・ 研修の認証等
- ・ 関係団体・機関との協定や契約の締結

### (2) 経過措置

- ・ 経過措置は、制度開始に際し既に社会福祉士資格を取得して実践をしている者に対して行う。
- ・ 社会福祉士資格を持つ者で制度開始前において認められた団体に加入し研修制度においての研鑽をしている者は、経過措置として研修に関して特別の措置を講じる。
- ・ 経過措置については、制度運営開始後5年間に限って実施する。
- ・ 経過措置における認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の認定要件は、別途検討する。

## 8. 専門社会福祉士認定システムの構築に向けての今後の課題

専門社会福祉士認定システムの検討にあたって、認定された認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士の社会的評価・活用方法がどのようになるのかについては、研究委員会でも当初より多くの意見があった。また、本研究事業で行った日本社会福祉士会会員へのアンケート調査においても制度活用への意見や要望が多かった。

しかし、この度の研究事業では、いかにして社会的な要請に応えられる社会福祉士を養成し認定していくのかという事項に議論の焦点化を図った。そのため、まず認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士がエビデンスを出し社会に認められる制度となることが重要と



して、育成から認定までのシステムを検討の中心に据え、認定後の制度・政策と連動した活用への働きかけについては、研究委員会の検討事項からはずしている。

具体的に述べると、今回の検討では、①教育・研修など「キャリア形成」、②人事評価など「人事制度」、③キャリア管理と連動した給与「給与体系」、④制度・政策における任用・活用のうち、キャリア形成の部分について検討がなされた。

社会的評価の向上と待遇改善については、専門社会福祉士認定制度の創設検討のきっかけとなった社会的要請に応え、社会福祉士の援助は役に立つというエビデンスを示すことによって社会的な評価を得ていくことが求められる。すなわち、専門社会福祉士認定制度を創設しても認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士が実践力あることを示さなければ社会的な評価は上がらない。評価を求めるのであれば、まず自らが実践力を示すことが求められる。

したがって、この専門社会福祉士認定制度が確立し、運用開始後、社会福祉士は認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士が社会から評価されるための活動（例えば任用要件とすることを求めるなど）を職能団体等が行うのを待つのではなく、まず自らが研鑽し高度な実践を踏まえキャリアを形成し、認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士資格を取得し、その実践力を示すことが必要である。すなわち、専門職としての社会的認知を図るには、職能団体の生涯研修制度や専門社会福祉士認定制度の趣旨をよく理解し、一人一人の社会福祉士がきちんと制度活用することが必要である。

このことを前提とした上で、今後は、具体的な運用システムの検討と平行して認定社会福祉士及び認定専門社会福祉士をいかに社会で活用していくか、下記のような事項とともに検討が必要である。この検討には、職能団体だけではなく、社会福祉士を雇用している自治体や施設・機関の経営者、施設基準や任用規定の決定に権限をもつ厚生労働省、社会福祉士のもつ機能の活用に期待を寄せている文部科学省や法務省などの協力も必要である。

### **（１）活動領域（職域）の拡大**

介護保険や学校・教育分野におけるスクールソーシャルワーカー、司法分野における矯正施設、更生保護施設や地域生活定着支援センターなど、社会の全般でソーシャルワーク機能の活用が求められ、社会福祉士の活動領域は年々拡大している。これまでの福祉分野での就労と異なり、福祉職の雇用人数が少ないこともありより高い専門性を安定的に発揮できる人材が求められている。

社会情勢と相まって、住居不安定就労者、低所得者、失業者、孤独死、自殺といったことに対する対応が求められている。このような場においての実践は、関係する様々な専門職や事業者等との連携を図りながら総合的かつ包括的に援助していく力量や、地域の福祉課題の把握や社会資源の調整・開発、ネットワークの形成を図るなど地域福祉の増進に働きかける力量が必要である。このようなメゾ、マクロにも対応できる力量をもつ社会福祉人材が求められている。これらに対して、社会福祉士のさらなる活用を求める。

### **（２）常勤での雇用**

様々な場でソーシャルワークの機能が求められ、社会福祉士の活動領域が拡大して行

く一方で、雇用形態は非常勤雇用も少なくなく、十分に専門性を発揮できているとは言いがたい。特に新規事業のモデル事業でこのようなことが多く見られる。より高い専門性を十分に発揮するためには常勤雇用を定着させることが必要である。

### **(3) 任用条件としての認定専門社会福祉士等**

様々な業界で即戦力が求められている。しかし、いずれの業界でも学校を卒業してすぐに一人前に働けるということはない。相談員は単独配置の職場も多く、即戦力が求められやすい職種であるが、これまでは実践力を測る目安がなく、社会福祉士又は社会福祉主事任用資格を持っていることや、実務経験があることが採用の目安になってきた。

専門社会福祉士認定制度の運用が開始されると、実務経験があり、実践力について担保された社会福祉士の存在が可視化されるので任用条件の目安になる。

### **(4) 加算条件としての認定専門社会福祉士等**

任用などの規定が定められると専門職採用として一定の待遇が得られることが期待される。しかし、現実としては限られた予算の中での人員配置ということで人件費が増加しないように給与を抑えることができる若年有資格者を採用し、その結果として実務対応に困難を来たし辞めていく例も見られる。安定的な専門職採用を可能にするためには、質の担保された専門職雇用に対して加算がなされる仕組みの導入が必要である。また、そのためには財源の裏付けも必要である。

### **(5) 福祉職の待遇改善**

雇用においては、適切な給与体系、人事制度が導入できるように、雇用環境の整備が求められる。このことは、上記の事項とともに整備されることが必要である。