

## 9. アンケート調査、フォーカスグループインタビュー

### (1) アンケート調査

#### ①調査の目的

社団法人日本社会福祉士会では、昨年度より独立行政法人福祉医療機構から助成を受けて「専門社会福祉士認定システム構築にむけた基礎研究事業」を行ってきたわけであるが、2009（平成 21）年度は、専門社会福祉士認定システムの構築に向け、会員からの基礎的データを得ることを目的として、調査を実施した。

#### ②調査方法及び分析方法

日本社会福祉士会会員のうち 2,000 名を対象として、郵送法による自計式の質問紙調査を行った。なお、サンプリングの方法は、日本社会福祉士会会員を社会福祉士登録番号順に並べ、14 間隔で対象者の抽出を行った。調査期間は、2009（平成 21）年 9 月 1 日～28 日であり、685 名から調査票が回収された（回収率 34.2%）。

分析に当たっては、質問項目ごとに単純集計を行い、度数（回答者数（n）や該当者数（n））や比率（%）、平均等の統計量の算出を行った。さらに、認定要件を検討する作業として、「年代」「社会福祉士資格登録年」「相談援助職（社会福祉士資格取得前含む）としての経験年数」を基本軸として、他の変数との関連性をクロス表に基づいて分析を行った。また、自由記述の質問項目に関しては、質問項目ごとに、それぞれのケースにおいて記述されている内容の意味を検討し、共通した意味ごとで分類していく作業を行い、質的に分析した。

#### ③調査結果

##### i. 回答者の基本的属性

##### 問 1 性別

性別については、図 4 に示すとおり、「男性」が 38.0%（260 人）、「女性」61.8%（423 人）であり、女性の回答者が多かった。なお、母集団である日本社会福祉士会の会員の性別を見ると、男性 41.2%（13,102 人）、女性 58.8%（18,716 人）となっている。

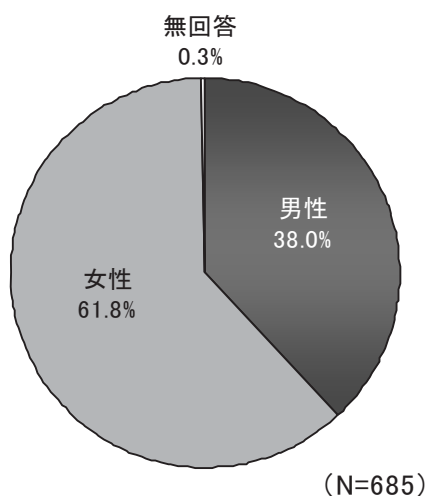


図 4 性別

## 問2 年齢

年齢について、図5に示すとおり、平均は42.8歳（SD±11.3）であり、「30代」が32.1%（220人）と最も多く、次いで「40代」（25.3%、173人）、「50代」（20.9%、143人）となった。なお、先と同様に日本社会福祉士会の会員の年代を確認すると、20代（16.9%）、30代（35.4%）、40代（22.9%）、50代（18.8%）、60代（5.5%）、70代以上（0.5%）となっている。

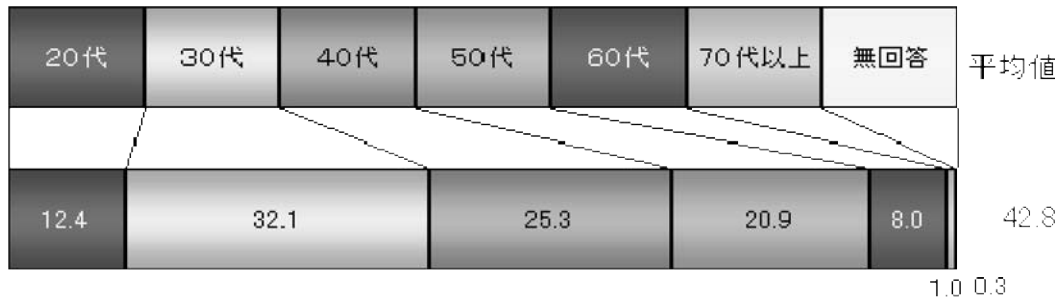


図5 年齢 (N=685)

## 問3 社会福祉士資格の登録年

社会福祉士資格の登録年は、「平成16年～21年」が42.5%（291人）と最も多く、次いで「平成16年～21年」が31.1%となり、回答者の約7割が登録して10年未満であった。

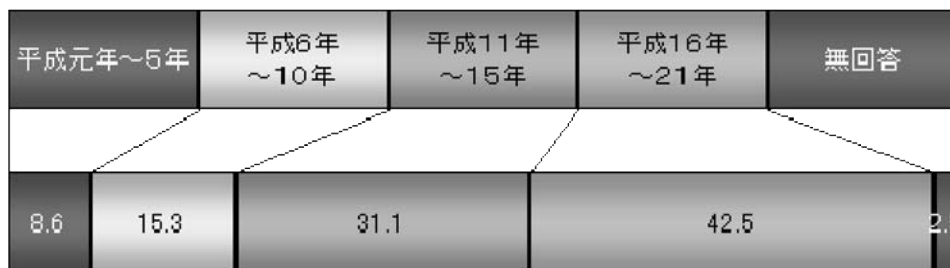


図6 社会福祉士資格の登録年 (N=685)

## 問4 最終学歴

最終学歴については、図7に示すとおり、「福祉系大学（旧制大学を含む）」が52.0%（356人）となっており、約5割の最終学歴が福祉系大学となった。また、「福祉系大学院」は、6.3%（43人）であり、1割を下回る結果となった。

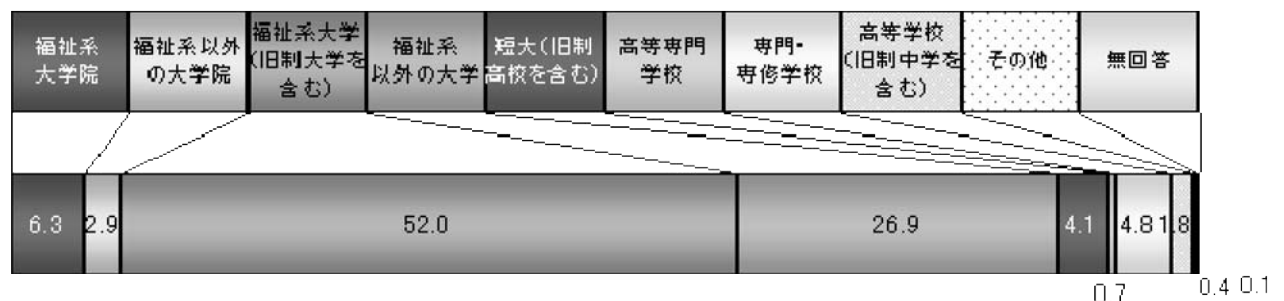


図7 最終学歴 (N=685)

### 問5 相談援助職（社会福祉士資格取得前含む）の経験年数

相談援助職（社会福祉士資格取得前含む）の経験年数について、平均は106.3ヶ月（SD±95.4）であり、平均年数は約9年程度であった。

図8に示すとおり、経験年数で最も多かったのが「10年以上15年未満」（16.6%、114人）、次いで「5年以上8年未満」（16.2%、111名）となった。従事したことがないと回答した者も14.0%（96人）と一定数存在した。また、社会福祉士の資格が1989年に施行された時点より以前から相談援助職を経験した人も、全体の約1割程度存在している。

なお、認定要件として検討している「8年以上」の経験群は全体の44.9%、「10年以上」の経験群は、全体の37.3%であった。

また、相談援助経験が10年以上群は37.4%、15年以上群は20.8%、20年以上群は、11.5%であった。

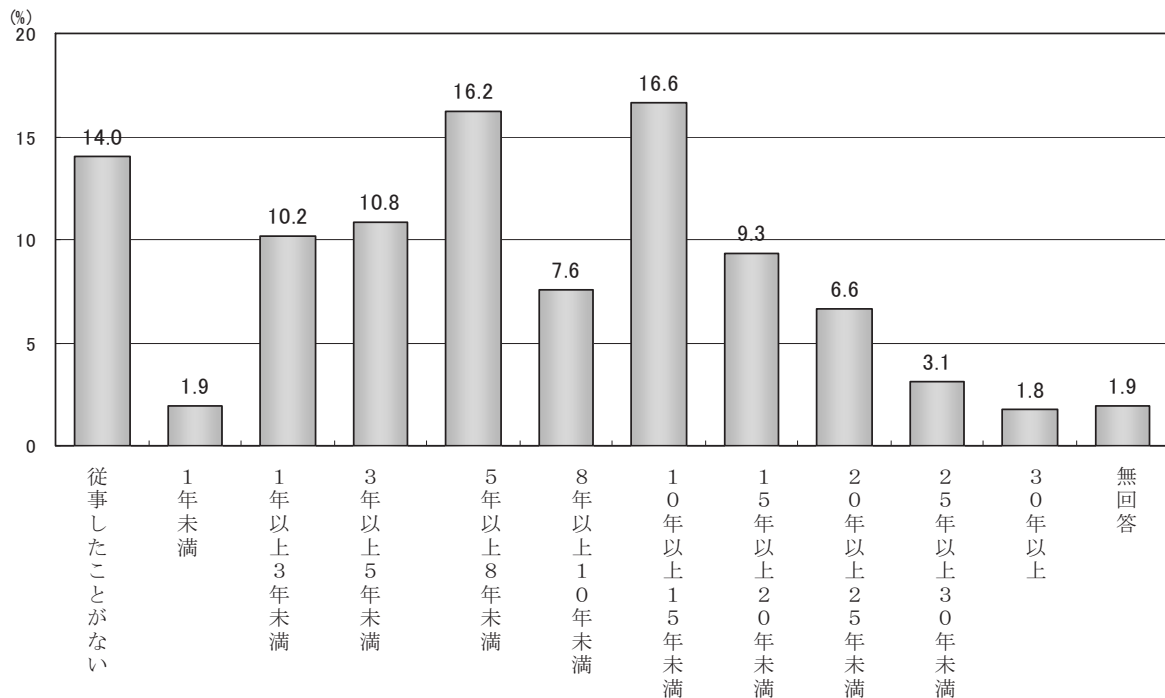


図8 相談援助職（社会福祉士資格取得前含む）の経験年数（N=685）

問6 社会福祉士資格取得後の相談援助職としての経験年数

社会福祉士資格取得後の相談援助職としての経験年数については、平均 59.2 ヶ月 (SD ±54.2) であり、平均年数は約 5 年となり、資格取得前と資格取得後の経験年数を比較してみると、約 4 年の開きがあった。

図 9 に示すとおり、年数で多かったのが「5 年以上 8 年未満」(19.7%、135 人)、次いで「1 年以上 3 年未満」(18.5%、127 人) となった。また「従事したことがない」と回答した人も、17.4% (119 人) と一定数存在している。なお、8 年以上の経験群は 23.6%、10 年以上の経験群は 15.0% となった。ただし、制度成立後の経験年数ということであり、理論上 25 年以上は存在しない。また、相談援助経験が 10 年以上の群は 15.0%、15 年以上群は 3.6%、20 年以上群は、0.1% であった。

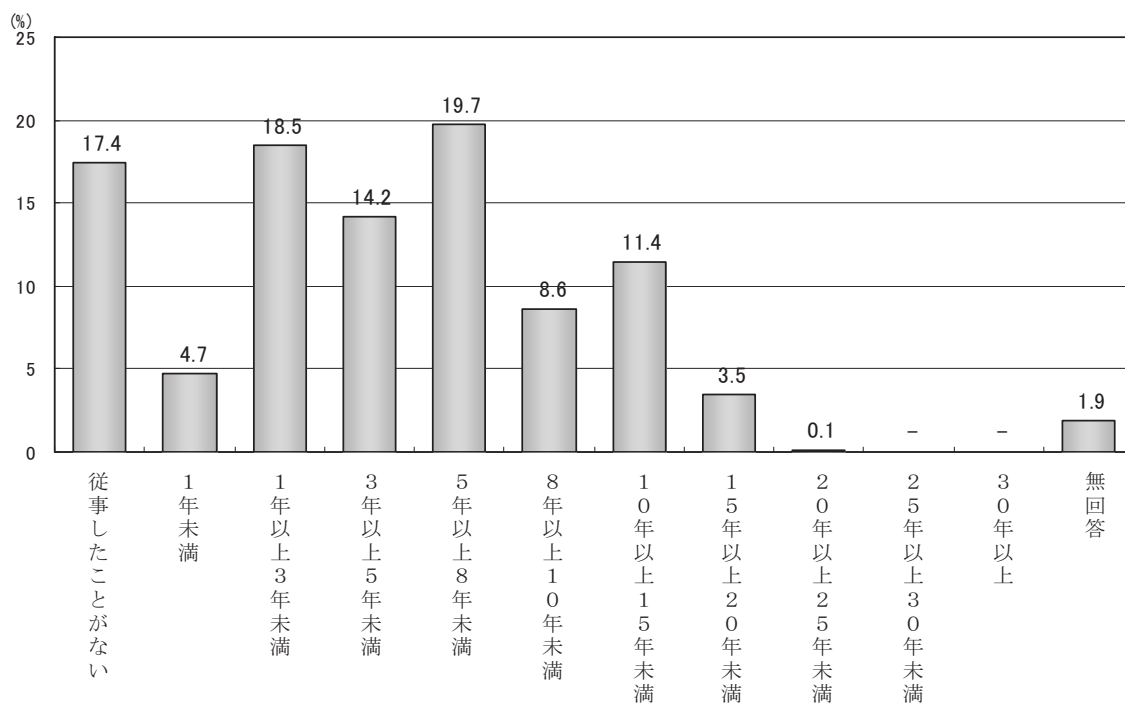


図 9 社会福祉士資格取得後の相談援助職としての経験年数 (N=685)

ここで、先に確認した社会福祉士取得前の相談援助職の経験年数と、資格取得後の相談援助職の経験年数との関連性を検討しておきたい。表3に示すとおり、資格取得前から10年以上相談援助職を経験している群を見ると、全員が社会福祉士資格後10年以上の相談援助経験を有していることがわかる。

表3 社会福祉士取得前の相談援助職の経験年数と、資格取得後の相談援助職の経験年数との関連性について

資格取得前を含む 相談援助職の 経験年数 資格取得 後の相談援助 職の経験年数	従事した ことがな い	～5年未満	～10年未満	～15年未満	～20年未満	20年以上
全 体	96 100.0	157 100.0	163 100.0	114 100.0	64 100.0	78 100.0
従事したことがない	96 100.0					
1年未満		13 8.3				
1年以上3年未満		70 44.6				
3年以上5年未満		74 47.1				
5年以上8年未満			111 68.1			
8年以上10年未満			52 31.9			
10年以上15年未満				114 100.0		
15年以上20年未満					64 100.0	
20年以上25年未満						45 57.7
25年以上30年未満						21 26.9
30年以上						12 15.4

## 問7 社会福祉士以外の資格・免許

社会福祉士以外の資格・免許の取得状況については、表4に示すとおりであり、他の資格を持っていない人は15.3%（105人）であり、8割以上の人が他の資格を取得している状況であった。

最も多かった資格は「介護支援専門員」（52.8%，362人）であり、次いで「介護福祉士」（23.4%，160人）、「精神保健福祉士」（17.2%，118人）、「保育士」（10.5%，72人）であった。

表4 社会福祉士以外の資格・免許（N=685）

資格	度数（%）
弁護士	1（0.1）
司法書士	1（0.1）
行政書士	7（1.0）
社会保険労務士	3（0.4）
医師・歯科医師	0
看護師・助産師、保健師	32（4.7）
薬剤師	0
理学療法士	0
作業療法士	3（0.4）
言語聴覚士	0
臨床心理士	1（0.1）
精神保健福祉士	118（17.2）
介護福祉士	160（23.4）
介護支援専門員	362（52.8）
障害者相談支援専門員	33（4.8）
児童自立支援専門員	4（0.6）
教科「福祉」の教員免許状	21（3.1）
管理栄養士・栄養士	2（0.3）
保育士	72（10.5）
手話通訳士	1（0.1）
持っていない	105（15.3）
その他	165（24.1）
無回答	10（1.5）

問8 全国組織の専門職団体への所属（日本社会福祉士会以外）

日本社会福祉士会以外の全国組織の専門職団体への所属状況については、「所属をしていない」と回答した人が60.0%（411人）おり、6割の人が社会福祉士会以外には所属していないものの、他の団体に所属している人が、約4割いることが示された。所属している団体で多かったのは、「日本介護支援専門員協会」（10.9%、75人）、「日本医療社会事業協会」（5.3%、36人）「日本精神保健福祉士協会」（4.8%、33人）であった。

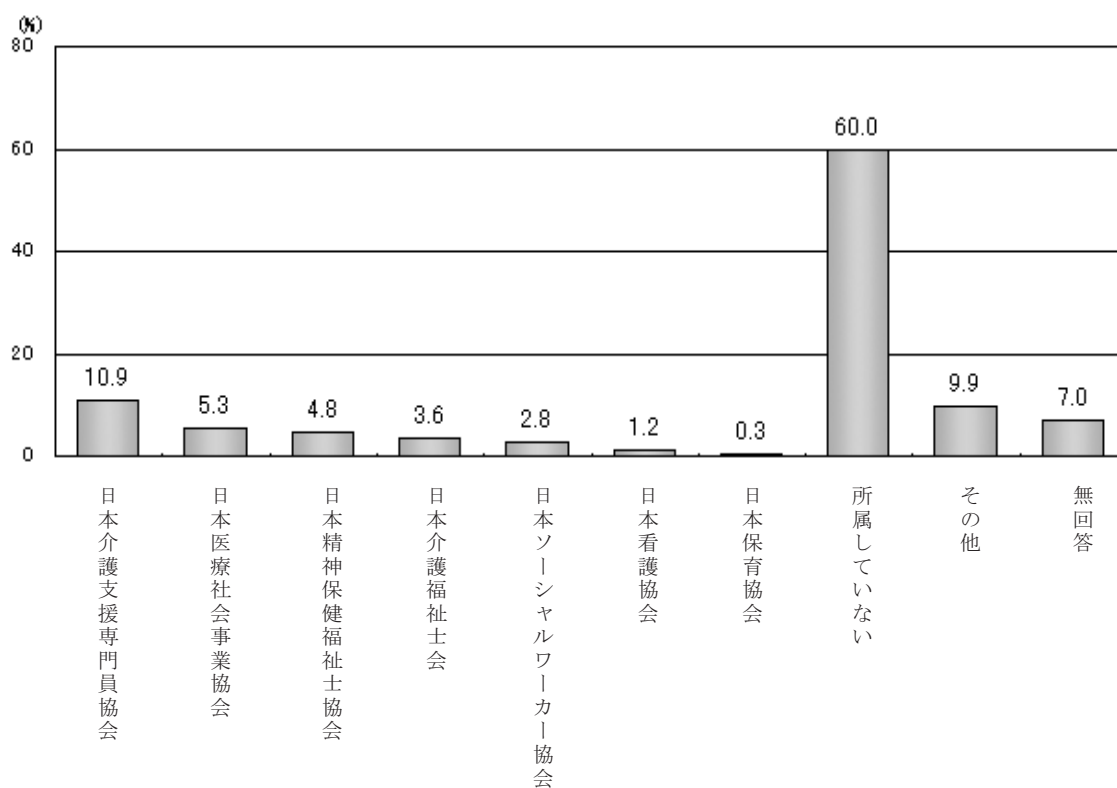


図10 全国組織の専門職団体への所属（日本社会福祉士会以外）（N=685）

問9 現在働いているか（非常勤・パート・アルバイト含む）

現在働いているか尋ねたところ、図11に示すとおり、約9割の人が働いている状況であった。

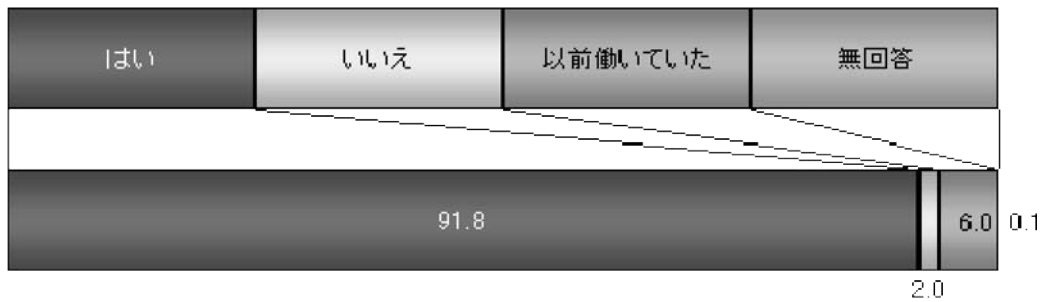


図11 現在働いているか（非常勤・パート・アルバイト含む）（N=685）

問10 現在の就業先の主な分野

次に、「働いている」と回答した人（629人）を対象に、現在の就業先について尋ねたところ、最も多かった分野は「高齢者福祉分野」で42.6%（268人）であり、次いで「障害児・者福祉分野」（17.5%、110人）、「保健医療分野」（10.5%、66人）であった。

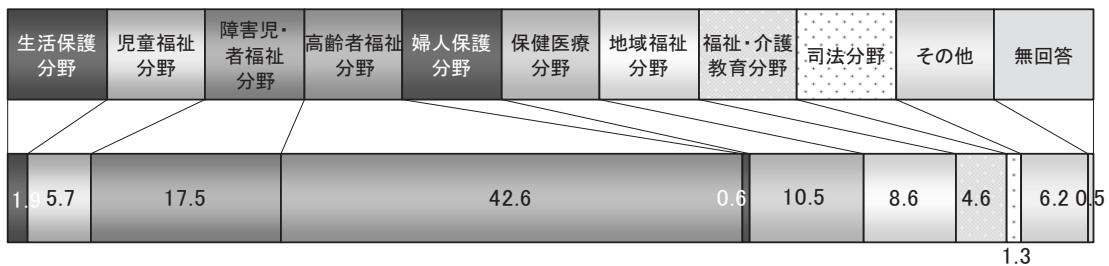


図12 現在の就業先の主な分野（N=629）



問 11 現在従事している主な職種・役職

さらに「働いている」と回答した人（629 人）を対象に、現在従事している主な職種・役職について尋ねたところ、表 5 に示すとおり、「相談員」が最も多く、25.4%（160 人）であり、回答者の約 4 分の 1 が当該職種であった。次いで多かったのが「介護支援専門員」（21.5%，135 人）であった。また「施設長・管理者」も約 1 割程度存在していた。

表 5 現在従事している主な職種・役職（N=629）

職種・役職	度数（%）
相談員	160（25.4）
判定員	0
現業員	5（0.8）
指導員・生活指導員	58（9.2）
査察指導員	4（0.6）
児童福祉司	5（0.8）
身体障害者福祉司	0
知的障害者福祉司	0
老人福祉指導主事	1（0.2）
MSW	46（7.3）
PSW	7（1.1）
コミュニティ・ワーカー（社会福祉協議会等）	33（5.2）
介護支援専門員	135（21.5）
障害者相談支援専門員	26（4.1）
児童自立支援専門員	0
教職・研究職	34（5.4）
介護職	40（6.4）
事務職	61（9.7）
経営者	21（3.3）
施設長・管理者	84（13.4）
サービス管理責任者	26（4.1）
看護職	10（1.6）
リハビリ職	3（0.5）
その他	66（10.5）
無回答	4（0.6）

問 12 以前の就業先の主な分野

以前働いていたと回答した人（41 人）を対象に、以前の就業先の主な分野をたずねたところ、先と同様、高齢者福祉分野、障害児・者福祉分野が多かった。

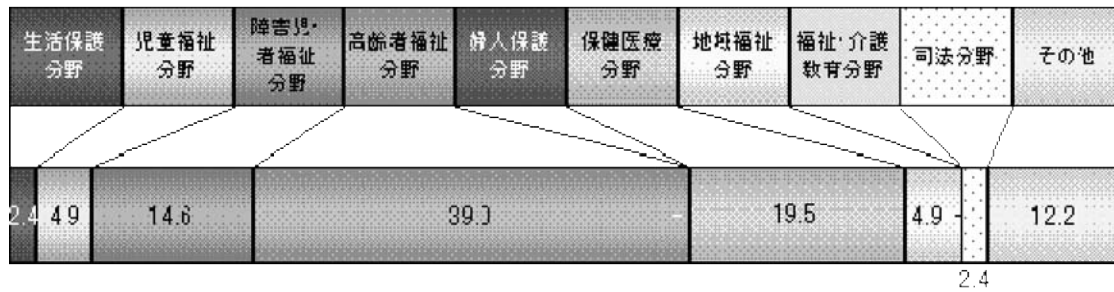


図 13 以前の就業先の主な分野 (N=41)

問 13 以前従事していた主な職種・役職

さらに、以前従事していた主な職種・役職についてたずねたところ、先と同様に相談員が多く、指導員・生活相談員、介護支援専門員が続いた。

表 6 以前従事していた主な職種・役職 (N=41)

職種・役職	度数 (%)
相談員	10 (24.4)
判定員	2 (4.9)
現業員	2 (4.9)
指導員・生活指導員	9 (22.0)
査察指導員	2 (4.9)
児童福祉司	0
身体障害者福祉司	1 (2.4)
知的障害者福祉司	1 (2.4)
老人福祉指導主事	2 (4.9)
MSW	6 (14.6)
PSW	1 (2.4)
コミュニティ・ワーカー (社会福祉協議会等)	2 (4.9)
介護支援専門員	9 (22.0)
障害者相談支援専門員	0
児童自立支援専門員	0
教職・研究職	4 (9.8)
介護職	7 (17.1)
事務職	4 (9.8)
経営者	1 (2.4)
施設長・管理者	3 (7.3)
サービス管理責任者	0
看護職	2 (4.9)
リハビリ職	1 (2.4)
その他	3 (7.3)
無回答	0

## ii. 専門性の要素

### 問 14 自身の「実践力」レベル

自分自身の「実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の推進）」について、「基本的な実践について、指導を受けながら行うことができる。」「基本的な実践について、指示がなくても一人で行うことができる。」「自身の実践を振り返り改善ができる。」「自身の実践分野のエキスパートとして、後輩に対してのモデルとなることができる。」「複雑で解決困難な福祉課題に対し、多様で高度な知識と卓越した技術を用いて個別支援、連携・調整及び地域福祉の増進の実践及び指導をすべて行うことができる。」「いずれのレベルに達していない。」の6件法で回答を求めた。その結果、図 14 に示すとおり、「エキスパートとしてモデルとなれる」と回答した人は 16.1%（110 人）、さらに上のレベルである「福祉課題の実践・指導をすべて行える」と回答した人は 5.3%（36 人）存在した。

なお、これらを合計すると、全体の約 2 割となる。

指導を受けながら行うことができる *1	指示がなくても一人で行える *2	自身の実践を振り返り改善ができる	エキスパートとしてモデルとなれる *3	福祉課題の実践・指導をすべて行える *4	上記1~5のレベルに達していない	無回答
22.6	21.0	25.1	16.1	5.3	9.6	0.3

図 14 自身の「実践力」レベル（N=685）

問 15 専門社会福祉士に求められる「実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の増進）」に対するイメージ

専門社会福祉士に求められる「実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の増進）」に対するイメージについて、自由回答法によって尋ねたところ、実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の増進）のイメージは様々に捉えられているようである。前提的な力量としてのコミュニケーション力を挙げる者からスーパービジョン能力や管理能力を挙げる者まで幅広い。実践力の定義が多様に捉えられていることがわかる。また、専門社会福祉士の意義や意味・仕組みがよくわからないという意見や否定的な意見も少数であるが見られた。以下、表7に示すとおり、分類ごとで整理した（重複あり）。

表7 「実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の増進）」に対するイメージ

分類（カッコ内該当ケース数）
コミュニケーション能力が必要（10）
地域や諸機関・インフォーマル資源との連携能力、ネットワーク力がある人（74）
困難ケースに対応できる力（20）
資源開発・活用力がある人（38）
経験豊富あるいは人柄・人間性の優れている人（32）
管理能力、リーダー性のある人（17）
スーパーバイザー能力、後進育成力のある人（17）
「よくわからない」あるいは否定的な意見（9）

### 問 16 自身の「運営管理」レベル

自分自身の「運営管理」レベルについて、「チームの中で与えられた役割について指導を受けて行動することができる。」「チームの中で自分の役割を見だし、行動することができる。」「チームリーダーとして行動することができる。」「業務の全体像を把握し、チーム活動を通じて業務を運営できる。」「施設・事業所等の運営・経営環境を理解し、社会福祉士の視点を持って運営管理に参画しサービスの質の向上に関する助言及び指導のすべてを行うことができる。」「いずれのレベルに達していない」の6件法で回答を求めた。その結果、図15に示すとおり、「業務の全体像を把握し、チーム活動を通じて業務を運営できる」レベルであると回答した人は19.6%（134人）、「施設・事業所等の運営・経営環境を理解し、社会福祉士の視点を持って運営管理に参画しサービスの質の向上に関する助言及び指導のすべてを行うことができる」レベルと回答した人が10.9%（75人）であり、これらを合計すると約3割となる。

与えられた役割は指導の上行動できる *1	自分の役割を見だし行動できる *2	チームリーダーとして行動できる	チーム活動を通じて業務を運営できる *3	助言・指導をすべて行える *4	上記1～5のレベルに達していない	無回答
14.7	33.6	10.8	19.6	10.9	9.9	0.4

図 15 自身の「運営管理」レベル (N=685)

### 問 17 専門社会福祉士に求められる「運営管理」のイメージ

次に、専門社会福祉士に求められる「運営管理」のイメージについて、自由回答法によってたずねたところ、「運営管理」のとらえ方は多様であった。経営者としての能力をイメージする者、組織リーダーとしての能力をイメージする者、利用者権利擁護の視点を運営に反映させる能力をイメージする者などが代表的なものである。表8に分類した結果をまとめた。

表 8 専門社会福祉士に求められる「運営管理」のイメージ

分類（カッコ内該当ケース数）
経営感覚・センスがあり、お金を持って安定経営ができる人（66）
発言力・影響力・統率力・リーダーシップがある（23）
価値・倫理を優先し経営運営の中で利用者利益を擁護・代弁できないしは両立できる（24）
俯瞰視点・総合視点・業務全体が見渡せる人（30）
展望を持ち目標を立て計画を作れる人（12）

### 問 18 自身の「人材育成」レベル

自分自身の「人材育成」レベルについて、「後進育成の意義を理解できる。」「新任職員に対して、助言・指導ができる。」「中堅職員に対し助言・指導を行うことができる。」「指導者として実習指導、研修企画・実施・評価することができる。」「職能団体等における人材育成において指導的役割を果たすとともに、質の高い相談援助を実践するための環境づくりを行うことができる。」「いずれのレベルに達していない」の6件法で回答を求めた。

その結果、図 16 に示すとおり、「指導者として実習指導、研修企画・実施・評価することができる」レベルであると回答した人は、17.5%（120 人）、「職能団体等における人材育成において指導的役割を果たすとともに、質の高い相談援助を実践するための環境づくりを行うことができる」レベルと回答した人は、5.4%（37 人）となり、合計すると約 2 割を超える結果となった。

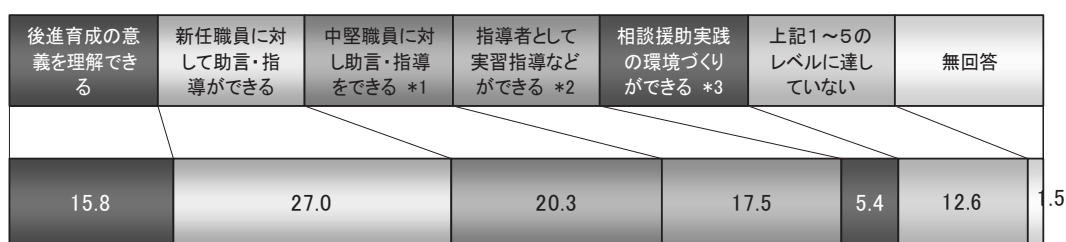


図 16 自身の「人材育成」レベル (N=685)

### 問 19 専門社会福祉士に求められる「人材育成（指導力）」に対するイメージ

専門社会福祉士に求められる「人材育成（指導力）」に対するイメージについて、自由回答法によって尋ねたところ、「人材育成（指導力）」のイメージとしては「後進・後輩を育成しようとする視点で、人材育成計画を持ち、ないしは研修を企画したり実施したりできる人」というイメージが最も強く、次いで「スーパービジョンやコーチングができる人」というイメージが多い。表 9 に分類した結果をまとめた。（重複あり）

表 9 専門社会福祉士に求められる「人材育成（指導力）」に対するイメージ

分類（カッコ内該当ケース数）
スーパービジョンやコーチングができる人（42）
職員へのエンパワメントができ、モチベーションを引き出せる人（9）
後進・後輩育成視点を持ち、人材育成計画を持ち、ないしは研修を企画実施できる人（48）
人柄、人望、人格、コミュニケーション能力、受容能力などを備えた人（7）

## 問 20 自身の「実践の科学化（研究力）」レベル

自分自身の「実践の科学化（研究力）」のレベルについて、「自身の実践について指導を受けながら、課題を明確化することができる。」「自身の実践について自身で課題を明確化できる。」「自身の課題解決に取り組むことができる。」「自身の実践の科学化を図り、研究活動・学会発表などに取り組むことができる。」「専門知識及び技術の向上並びに開発を行い実践の科学化を図るとともに、科学化に関しての助言・指導を行うことができる。」「いずれのレベルに達していない」の6件法で回答を求めた。

その結果、図 17 に示すとおり、「自身の実践の科学化を図り、研究活動・学会発表などに取り組むことができる」レベルであると回答した人が 10.8%（74 人）、「専門知識及び技術の向上並びに開発を行い実践の科学化を図るとともに、科学化に関しての助言・指導を行うことができる」レベルであると回答した人が 2.3%（16 人）であり、これらを合計すると回答者全体の約 1 割を超える結果となった。

指導を受けながら課題を明確化できる	自身で課題を明確化できる	課題解決に取り組むことができる	研究活動等に取り組むことができる	科学化に関しての助言・指導ができる	上記1～5のレベルに達していない	無回答
*1	*2	*3	*4	*5		
18.0	19.4	31.8	10.8	2.3	14.6	3.1

図 17 自身の「実践の科学化（研究力）」レベル（N=685）

## 問 21 専門社会福祉士に求められる「実践の科学化（研究力）」に対するイメージ

次に、専門社会福祉士に求められる「実践の科学化（研究力）」に対するイメージについて、自由回答法によってたずねたところ、実践の科学化のイメージとしては、「学会等において発表したり論文にまとめたりする能力のある人」や「大学院卒業レベル」「実践のエビデンスをもって言語化できる」などが多い。「研究できない」「余裕が無くて学習さえできない」という意見、「実践に反映されない研究のための研究は・・・」「研究だけが全てではない」などの否定的意見もあった（表 10 を参照）。

表 10 専門社会福祉士に求められる「実践の科学化（研究力）」に対するイメージ

分類（カッコ内該当ケース数）
学会等で論文を発表できる人（55）
大学院修了者（8）
実践から汎用化できる理論を導きだし理論を実践に応用できる人、ないしは学問と実践を行き来できる人（10）
実践をエビデンスをもって言語化できる人（12）



問 18～問 21 までの回答者全体の状況

「実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の増進）」「運営管理」「人材育成（指導力）」「実践の科学化（研究力）」の4次元すべてにおいて、最も高いレベル（例えば「実践力」で言えば「複雑で解決困難な福祉課題に対し、多様で高度な知識と卓越した技術を用いて個別支援、連携・調整及び地域福祉の増進の実践及び指導をすべて行うことができる。」レベルのことを指す）であると回答した人は9人（1.3%）、3つの次元は2人（0.3%）、2つの次元では24人（3.5%）、1つの次元のみは55人（8.0%）となった。

さらに、上から2番目までのレベルまでを含む（例えば「実践力」で言えば「自らの実践分野のエキスパートとして、後輩に対してのモデルとなることができる。」と「複雑で解決困難な福祉課題に対し、多様で高度な知識と卓越した技術を用いて個別支援、連携・調整及び地域福祉の増進の実践及び指導をすべて行うことができる。」のことを指す）とすれば、4次元ともに該当するレベルと回答した人は52人（7.6%）、3次元の該当者は59人（8.6%）、2つの次元では66人（9.6%）、1つの次元のみ該当する人は85人（12.4%）となった。

さらに、「年代」「社会福祉士資格登録年」「相談援助職（社会福祉士資格取得前含む）としての経験年数」を基本軸として、「実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の増進）」「運営管理」「人材育成（指導力）」「実践の科学化（研究力）」との関連性をクロス表に基づいて分析を行った。その結果、表 11 に示すとおり、強い相関があるとは言いがたい部分はあるにしても、年代や相談経験年数が高くなるほど、実践のレベルはより高くなる傾向があることがわかる。

表 11 「年代」「社会福祉士資格登録年」「相談援助職（社会福祉士資格取得前含む）としての経験年数」との関連性について

「実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の増進）」		全体	指導を受けながら行うことができる	指示がなくても一人で行える	自身の実践を振り返り改善ができる	エキスパートとしてモデルとされる	福祉課題の実践・指導をすべて行える	上記1～5のレベルに達していない	無回答
全 体		685 100.0	155 22.6	144 21.0	172 25.1	110 16.1	36 5.3	66 9.6	2 0.3
年 代	20代	85 100.0	39 45.9	18 21.2	11 12.9	1 1.2	1 1.2	15 17.6	- -
	30代	220 100.0	55 25.0	53 24.1	58 26.4	23 10.5	5 2.3	26 11.8	- -
	40代	173 100.0	34 19.7	31 17.9	47 27.2	44 25.4	11 6.4	5 2.9	1 0.6
	50代	143 100.0	15 10.5	30 21.0	40 28.0	31 21.7	13 9.1	14 9.8	- -
	60代	55 100.0	11 20.0	11 20.0	12 21.8	10 18.2	5 9.1	5 9.1	1 1.8
	70代以上	7 100.0	1 14.3	1 14.3	2 28.6	1 14.3	1 14.3	1 14.3	- -
社 福 士 資 格 登 録 年	平成元年～ 5年	59 100.0	6 10.2	14 23.7	17 28.8	16 27.1	5 8.5	1 1.7	- -
	平成6年～ 10年	105 100.0	13 12.4	19 18.1	23 21.9	34 32.4	9 8.6	7 6.7	- -
	平成11年～ 15年	213 100.0	33 15.5	52 24.4	60 28.2	38 17.8	15 7.0	14 6.6	1 0.5
	平成16年～ 21年	291 100.0	96 33.0	57 19.6	67 23.0	20 6.9	7 2.4	43 14.8	1 0.3
相 談 援 助 職 経 験 含 資 格 無	従事したこ とがない	96 100.0	39 40.6	7 7.3	11 11.5	- -	3 3.1	36 37.5	- -
	～5年未満	157 100.0	63 40.1	39 24.8	27 17.2	7 4.5	2 1.3	18 11.5	1 0.6
	～10年未満	163 100.0	29 17.8	49 30.1	57 35.0	17 10.4	5 3.1	6 3.7	- -
	～15年未満	114 100.0	9 7.9	24 21.1	43 37.7	24 21.1	10 8.8	4 3.5	- -
	～20年未満	64 100.0	6 9.4	13 20.3	16 25.0	26 40.6	2 3.1	1 1.6	- -
	20年以上	78 100.0	4 5.1	10 12.8	16 20.5	32 41.0	14 17.9	1 1.3	1 1.3

「運営管理」		全体	与えられた役割は指導の上行動できる	自分の役割を見だし行動できる	チームリーダーとして行動できる	チーム活動を通じて業務を運営できる	助言・指導をすべて行える	上記1～5のレベルに達していない	無回答
全 体		685 100.0	101 14.7	230 33.6	74 10.8	134 19.6	75 10.9	68 9.9	3 0.4
年代	20代	85 100.0	34 40.0	30 35.3	4 4.7	1 1.2	- -	15 17.6	1 1.2
	30代	220 100.0	39 17.7	93 42.3	27 12.3	30 13.6	8 3.6	23 10.5	- -
	40代	173 100.0	17 9.8	54 31.2	17 9.8	44 25.4	32 18.5	8 4.6	1 0.6
	50代	143 100.0	8 5.6	37 25.9	19 13.3	42 29.4	26 18.2	11 7.7	- -
	60代	55 100.0	3 5.5	15 27.3	7 12.7	14 25.5	7 12.7	8 14.5	1 1.8
	70代以上	7 100.0	- -	1 14.3	- -	2 28.6	2 28.6	2 28.6	- -
社 福 士 資 格 登 録 年	平成元年～ 5年	59 100.0	2 3.4	17 28.8	2 3.4	23 39.0	13 22.0	2 3.4	- -
	平成6年～ 10年	105 100.0	8 7.6	30 28.6	9 8.6	28 26.7	21 20.0	9 8.6	- -
	平成11年 ～15年	213 100.0	18 8.5	82 38.5	27 12.7	47 22.1	24 11.3	14 6.6	1 0.5
	平成16年 ～21年	291 100.0	66 22.7	95 32.6	35 12.0	34 11.7	17 5.8	42 14.4	2 0.7
相 談 援 助 職 経 験  含 資 格 無	従事したこ とがない	96 100.0	24 25.0	21 21.9	5 5.2	7 7.3	5 5.2	34 35.4	- -
	～5年未満	157 100.0	45 28.7	64 40.8	13 8.3	11 7.0	4 2.5	18 11.5	2 1.3
	～10年未満	163 100.0	19 11.7	83 50.9	23 14.1	24 14.7	8 4.9	6 3.7	- -
	～15年未満	114 100.0	2 1.8	35 30.7	19 16.7	35 30.7	18 15.8	5 4.4	- -
	～20年未満	64 100.0	4 6.3	15 23.4	5 7.8	24 37.5	13 20.3	3 4.7	- -
	20年以上	78 100.0	2 2.6	9 11.5	9 11.5	30 38.5	26 33.3	1 1.3	1 1.3

「人材育成(指導力)」		全体	後進育 成の意 義を理 解でき る	新任職 員に対 して助 言・指 導がで きる	中堅職 員に対 し助 言・指 導をで きる	指導者 として 実習指 導など ができ る	相談援 助実践 の環境 づくり ができ る	上記1 ～5の レベル に達し ていな い	無回答
全 体		685 100.0	108 15.8	185 27.0	139 20.3	120 17.5	37 5.4	86 12.6	10 1.5
年代	20代	85 100.0	23 27.1	31 36.5	2 2.4	1 1.2	1 1.2	26 30.6	1 1.2
	30代	220 100.0	38 17.3	85 38.6	42 19.1	21 9.5	3 1.4	29 13.2	2 0.9
	40代	173 100.0	24 13.9	35 20.2	43 24.9	43 24.9	15 8.7	9 5.2	4 2.3
	50代	143 100.0	14 9.8	22 15.4	39 27.3	38 26.6	14 9.8	14 9.8	2 1.4
	60代	55 100.0	7 12.7	10 18.2	11 20.0	15 27.3	4 7.3	7 12.7	1 1.8
	70代以上	7 100.0	2 28.6	1 14.3	1 14.3	2 28.6	- -	1 14.3	- -
社 福 士 資 格 登 録 年	平成元年～ 5年	59 100.0	2 3.4	15 25.4	10 16.9	22 37.3	7 11.9	3 5.1	- -
	平成6年～ 10年	105 100.0	10 9.5	22 21.0	28 26.7	28 26.7	11 10.5	6 5.7	- -
	平成11年 ～15年	213 100.0	28 13.1	66 31.0	45 21.1	45 21.1	10 4.7	15 7.0	4 1.9
	平成16年 ～21年	291 100.0	65 22.3	75 25.8	54 18.6	24 8.2	9 3.1	59 20.3	5 1.7
相 談 援 助 職 経 験  含 資 格 無	従事したこ とがない	96 100.0	25 26.0	18 18.8	11 11.5	3 3.1	2 2.1	34 35.4	3 3.1
	～5年未満	157 100.0	46 29.3	42 26.8	20 12.7	10 6.4	- -	35 22.3	4 2.5
	～10年未満	163 100.0	24 14.7	79 48.5	27 16.6	19 11.7	3 1.8	8 4.9	3 1.8
	～15年未満	114 100.0	5 4.4	27 23.7	42 36.8	22 19.3	12 10.5	6 5.3	- -
	～20年未満	64 100.0	4 6.3	9 14.1	22 34.4	22 34.4	5 7.8	2 3.1	- -
	20年以上	78 100.0	1 1.3	7 9.0	14 17.9	42 53.8	14 17.9	- -	- -

「実践の科学化 (研究力)」		全体	指導を 受けな がら課 題を明 確化で きる	自身で 課題を 明確化 できる	課題解 決に取 り組む ことが できる	研究活 動等に 取り組 むこと ができる	科学化 に関し ての助 言・指導 ができ る	上記1 ～5の レベル に達し ていな い	無回答
全 体		685 100.0	123 18.0	133 19.4	218 31.8	74 10.8	16 2.3	100 14.6	21 3.1
年代	20代	85 100.0	30 35.3	17 20.0	9 10.6	4 4.7	- -	24 28.2	1 1.2
	30代	220 100.0	46 20.9	50 22.7	62 28.2	18 8.2	2 0.9	37 16.8	5 2.3
	40代	173 100.0	25 14.5	29 16.8	67 38.7	23 13.3	6 3.5	15 8.7	8 4.6
	50代	143 100.0	14 9.8	26 18.2	57 39.9	22 15.4	3 2.1	17 11.9	4 2.8
	60代	55 100.0	8 14.5	8 14.5	19 34.5	7 12.7	5 9.1	6 10.9	2 3.6
	70代以上	7 100.0	- -	3 42.9	2 28.6	- -	- -	1 14.3	1 14.3
社 福 士 資 格 登 録 年	平成元年～ 5年	59 100.0	10 16.9	7 11.9	25 42.4	11 18.6	3 5.1	3 5.1	- -
	平成6年～ 10年	105 100.0	11 10.5	22 21.0	40 38.1	18 17.1	4 3.8	8 7.6	2 1.9
	平成11年 ～15年	213 100.0	31 14.6	46 21.6	73 34.3	28 13.1	3 1.4	24 11.3	8 3.8
	平成16年 ～21年	291 100.0	67 23.0	56 19.2	77 26.5	15 5.2	6 2.1	60 20.6	10 3.4
相 談 援 助 職 経 験  含 資 格 無	従事したこ とがない	96 100.0	25 26.0	5 5.2	14 14.6	5 5.2	3 3.1	36 37.5	8 8.3
	～5年未満	157 100.0	41 26.1	34 21.7	30 19.1	8 5.1	1 0.6	38 24.2	5 3.2
	～10年未満	163 100.0	32 19.6	50 30.7	53 32.5	12 7.4	1 0.6	11 6.7	4 2.5
	～15年未満	114 100.0	15 13.2	23 20.2	47 41.2	16 14.0	3 2.6	7 6.1	3 2.6
	～20年未満	64 100.0	4 6.3	10 15.6	31 48.4	12 18.8	2 3.1	5 7.8	- -
	20年以上	78 100.0	4 5.1	8 10.3	38 48.7	20 25.6	6 7.7	1 1.3	1 1.3

問 22 専門社会福祉士に必要な専門性の要素に対する意見

専門社会福祉士に必要な専門性の要素（「実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の増進）」「運営管理」「人材育成（指導力）」「実践の科学化（研究力）」）について、たずねたところ、妥当であるといった意見は意外と少ない。「全てが必要か」「認定基準は？」といった意見も多い。また、「まず人間性」という意見や「判断できない」「専門社会福祉士など不要」などといった意見も確認された。

iii. 研修環境、研修受講の状況、実践研究の状況

問 23 現在、研修しやすい環境にあると思うか

現在、研修しやすい環境にあると思うかたずねたところ、図 18 に示すとおり、「非常にそう思う」「ある程度そう思う」を「そう思う群」とみなした場合、56.4%が該当し、研修しやすい環境か否かはほぼ二分する結果となった。

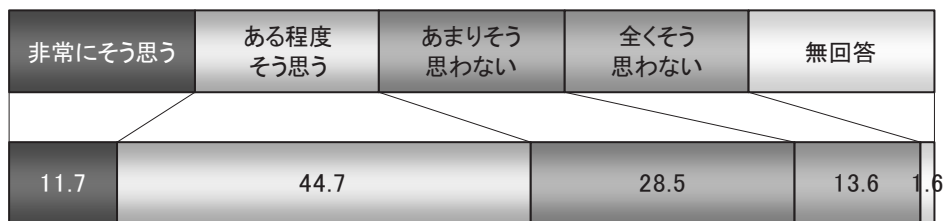
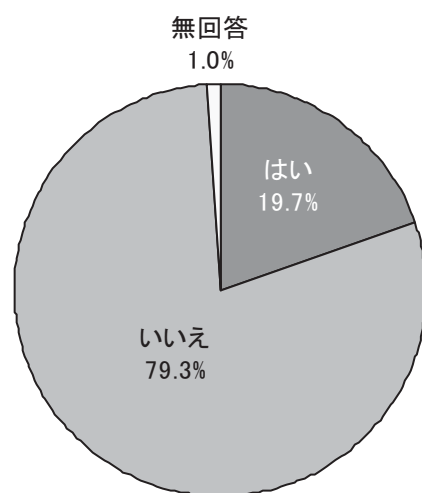


図 18 現在、研修しやすい環境にあるか (N=685)

問 24 日本社会福祉士会の生涯研修制度共通研修課程の修了申請の有無

日本社会福祉士会が行う生涯研修制度共通研修課程の修了申請の有無についてたずねたところ、修了申請を行ったと回答した人は 19.7%（135 人）であった。



(N=685)

図 19 生涯研修制度共通研修課程の修了申請の有無

一方、申請していない人（543 人）に対し、さらに修了申請していない理由を自由回答法によって求めたところ、表 12 に示すとおりのおりが得られた。最も多い理由は「時間がない、忙しい」であり、「日程・場所などにより研修に参加しにくい」と回答した人を合わせると、2割を超える結果となった。

表 12 修了申請していない理由（N=543）

理由	度数（％）
時間がない、忙しい	90（16.6）
研修に参加しにくい（日程・場所等）	43（7.9）
意義・必要性を感じられない	42（7.7）
点数・単位が足りない	37（6.8）
研修未受講・未修了	35（6.4）
制度をよく知らない	32（5.9）
入会・資格取得したばかり	27（5.0）
申請方法などが分からない	24（4.4）
費用がかかる	18（3.3）
面倒	15（2.8）
きっかけ、タイミングが合わない	15（2.8）
仕事との関連が薄い	14（2.6）
研修内容に不満	12（2.2）
休職中／仕事をしていない	5（0.9）
申請準備中	4（0.7）
その他	28（5.2）
無回答	155（28.5）

問 25 日本社会福祉士会の専門分野別研修の受講の有無について

日本社会福祉士会が行っている「専門分野別研修」の受講、認定申請の有無についてたずねたところ、受講修了者が最も多かったものは「成年後見人養成研修」(24.4%, 167人)であり、回答者の約4分の1人が受講修了者であった。

表 13 専門分野別研修の受講の有無 (N=685) 度数 (%)

研修名	受講修了	内 認 定 申 請	受 講 して い ない	無回答
a. 成年後見人養成研修	167(24.4)	35 (5.1)	465 (67.9)	53 (7.7)
b. 障害者の地域生活支援研修	7 (1.0)	2 (0.3)	552 (80.6)	126(18.4)
c. 保健医療分野におけるソーシャルワーク専門研修	10 (1.5)	4 (0.6)	550 (80.3)	125(18.2)
d. 独立型社会福祉士養成研修	14 (2.0)	2 (0.3)	550 (80.3)	121(17.7)
e. 虐待対応専門研修	20 (2.9)	6 (0.9)	544 (79.4)	121(17.7)
f. 自立に向けての就労支援研修	3 (0.4)	1 (0.1)	552 (80.6)	130(19.0)
g. 現場実習指導者養成研修 (通信)	32 (4.7)	7 (1.0)	529 (77.2)	124(18.1)

問 26 これまでに受けた研修分野

これまでに受けた研修について、尋ねたところ、表 14 に示すとおり、8割以上が何らかの研修を受けた経験を有している結果となった。また、これまでに受けた研修分野で最も多かったものは、「高齢者福祉関係」(52.1%, 357人)「介護保険関係」(48.0%, 329人)であり、回答者の半数がこれらの研修を受講していた。

表 14 これまでに受けた研修分野 (N=685)

研修分野	度数 (%)
生活保護関係	112 (16.4)
児童福祉関係	118 (17.2)
身体障害者福祉関係	123 (18.0)
知的障害者福祉関係	169 (24.7)
精神障害者福祉関係	169 (24.7)
高齢者福祉関係	357 (52.1)
介護保険関係	329 (48.0)
婦人保護関係	30 (4.4)
保健医療関係	144 (21.0)
地域福祉関係	176 (25.7)
司法関係	78 (11.4)
学校関係	60 (8.8)
その他	56 (8.2)
研修は受けていない	129 (18.8)
無回答	35 (5.1)



### 問 27 受けた経験のある研修実施主体

次に、「いずれかの研修を受けたことがある」と回答した人（521人）を対象に、研修の実施主体をたずねたところ、図20に示すとおり、多い順に「所属の施設・機関（勤務先が直接行うもの）」（51.1%、266人）、「都道府県社会福祉士会」（49.9%、260人）、「日本社会福祉士会」（49.3%、257人）であった。

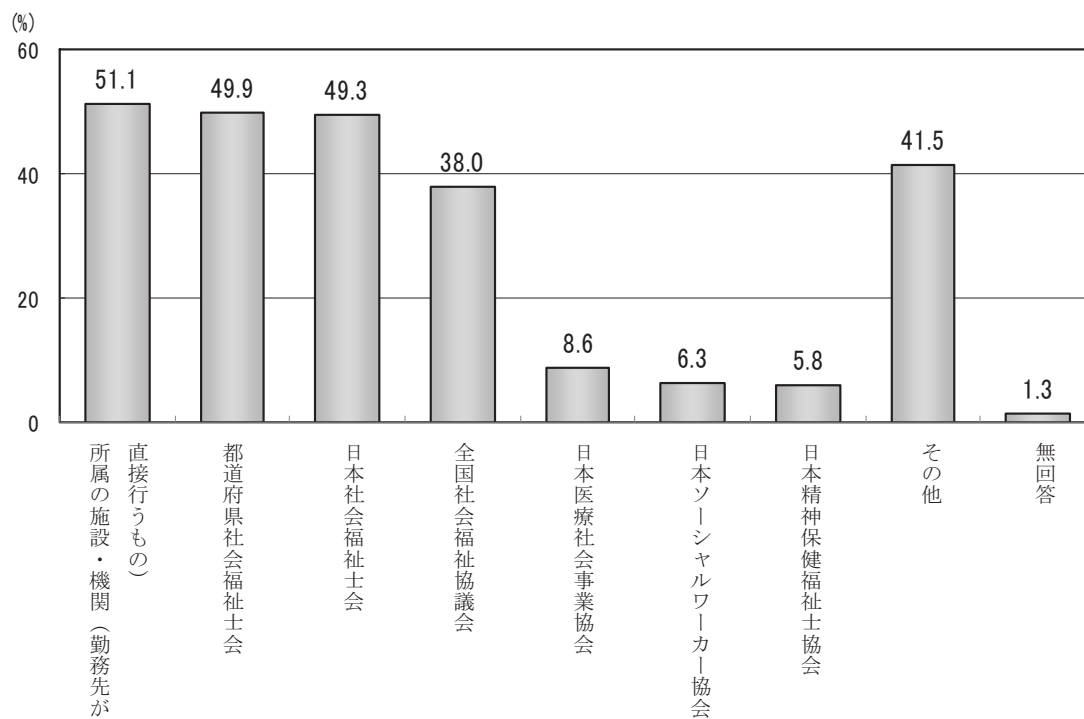


図 20 受けた経験のある研修実施主体（N=521）

### 問 28 研修を受ける動機

さらに、「いずれかの研修を受けたことがある」と回答した人（521人）を対象として、研修を受ける動機について、たずねたところ、図 21 に示すとおり、指摘率が5割を超えたものは、「知識、技術を得たい」（92.1%、480人）、「実践についてのアドバイスを得たい」（52.4%、273人）であった。

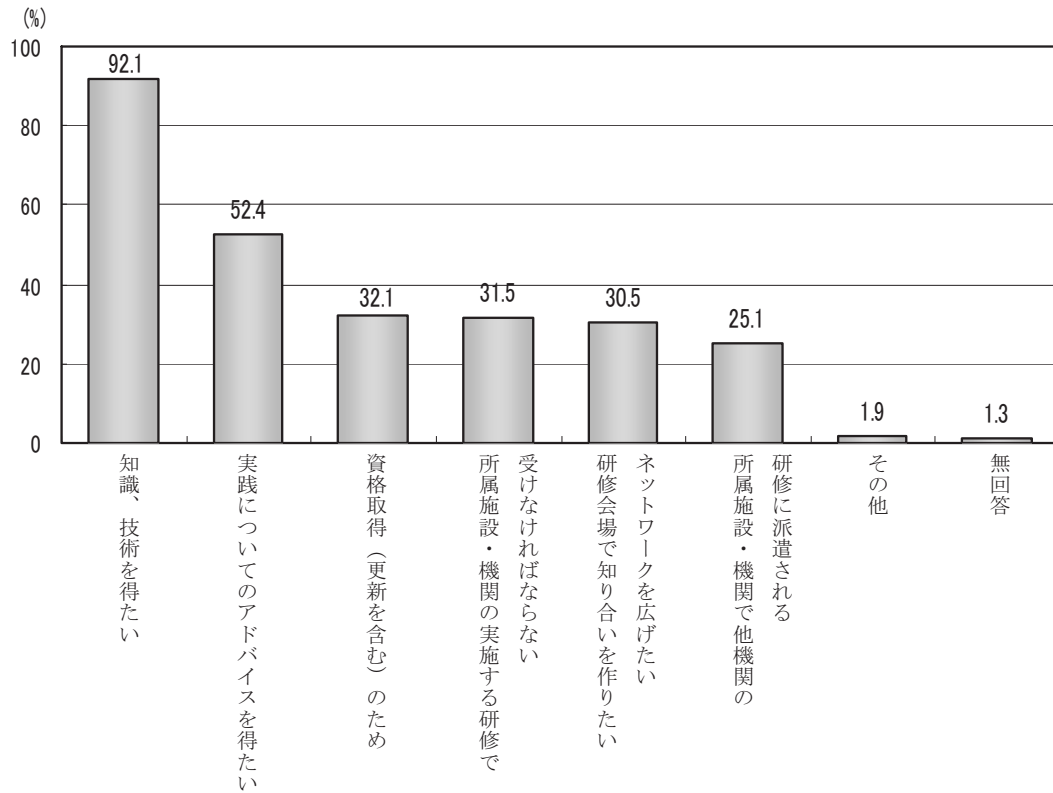


図 21 研修を受ける動機 (N=521)

問 29 スーパービジョンを受けた経験の有無

スーパービジョンを受けた経験の有無については、「ある」と回答した人が 38.1% (261 人) であり、約 6 割の人が「受けたことがない」と回答した。ただし、本調査においては、スーパービジョンについての定義や内容を示す指標などを一切示していないことから、回答者個々人がスーパービジョンをどのように捉え理解しているかということに回答が左右されていることを予めお断りしておきたい (問 30～問 32 まで同様である)。

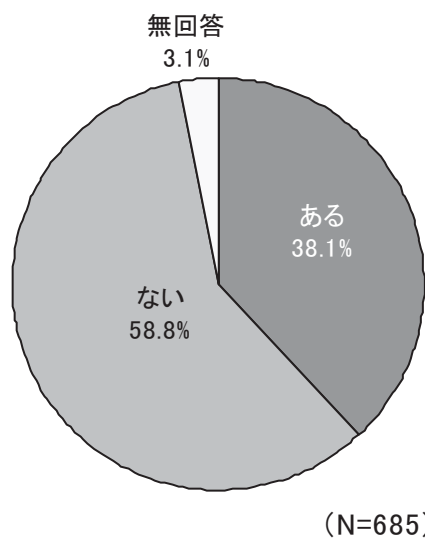


図 22 スーパービジョンを受けた経験の有無

問 30 スーパービジョンは誰から受けたか

次に、スーパービジョンを受けたと回答した人 (261 人) を対象に、誰から受けたかたずねたところ、表 15 に示すとおり、最も多かったのが「職場の上司、同僚」(48.7%, 127 人)であった。

表 15 スーパービジョンは誰から受けたか (N=261)

誰から受けたか	度数 (%)
職場の上司、同僚	127 (48.7)
大学等の教員、研究者	61 (23.4)
実習先の指導者	5 (1.9)
社会福祉士会以外の所属団体	7 (2.7)
社会福祉士会会員 (先輩など)	9 (3.4)
社会福祉士会の研修	6 (2.3)
その他の研修	23 (8.8)
他機関の職員、同業者	17 (6.5)
その他	44 (16.9)
無回答	10 (3.8)

問 31 スーパービジョンの実施経験の有無

次に、回答者全員に対して、スーパービジョンの実施経験の有無についてたずねたところ、図 23 に示すとおり、「ある」と回答した人が 26.3%であり、経験したことのある人は約 4 分の 1 程度であった。ただし、ここでも先と同様に、スーパービジョンを回答者がどのように捉えたかによって、回答結果に大きく影響を及ぼした。

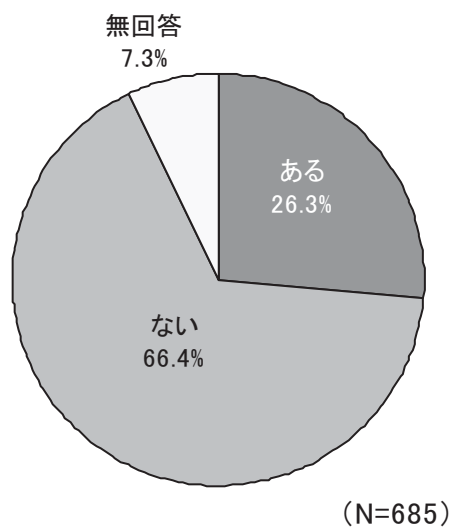


図 23 スーパービジョンの実施経験の有無

問 32 スーパービジョンは誰に対して行ったか

次に、スーパービジョンの実施経験があると回答した人（180 人）に対して、スーパービジョンは誰に対して行ったか尋ねたところ、表 16 に示すとおり、「職場の部下、同僚」（58.3%、105 人）が最も多い結果となった。

表 16 スーパービジョンは誰に対して行ったか (N=180)

誰に行ったか	度数 (%)
職場の部下、同僚	105 (58.3)
実習生、学生	26 (14.4)
社会福祉士会会員（後輩など）	1 (0.6)
研修の講師として	6 (3.3)
他機関の職員、同業者	26 (14.4)
その他	34 (18.9)
無回答	14 (7.8)

さらに、「年代」「社会福祉士資格登録年」「相談援助職（社会福祉士資格取得前含む）としての経験年数」と、スーパービジョンの実施経験との関連性を検討する。

クロス表を基に、関連性を見ていくと、スーパービジョンの実施の有無は、実践経験の有無と関連しており、実践経験が長いほど、スーパービジョンを行った経験が高い傾向が確認できる。

表 17 「年代」「社会福祉士資格登録年」「相談援助職（社会福祉士資格取得前含む）としての経験年数」とスーパービジョンの実施経験との関連性について

		全体	ある	ない	無回答
全 体		685 100.0	180 26.3	455 66.4	50 7.3
年 代	20代	85 100.0	6 7.1	74 87.1	5 5.9
	30代	220 100.0	44 20.0	164 74.5	12 5.5
	40代	173 100.0	74 42.8	89 51.4	10 5.8
	50代	143 100.0	41 28.7	86 60.1	16 11.2
	60代	55 100.0	13 23.6	36 65.5	6 10.9
	70代以上	7 100.0	2 28.6	4 57.1	1 14.3
社 福 士 資 格 登 録 年	平成元年～5年	59 100.0	27 45.8	25 42.4	7 11.9
	平成6年～10年	105 100.0	41 39.0	52 49.5	12 11.4
	平成11年～15年	213 100.0	57 26.8	149 70.0	7 3.3
	平成16年～21年	291 100.0	53 18.2	220 75.6	18 6.2
相 談 援 助 職 経 験 含 資 格 無	従事したことが ない	96 100.0	7 7.3	78 81.3	11 11.5
	～5年未満	157 100.0	17 10.8	130 82.8	10 6.4
	～10年未満	163 100.0	40 24.5	116 71.2	7 4.3
	～15年未満	114 100.0	41 36.0	65 57.0	8 7.0
	～20年未満	64 100.0	27 42.2	33 51.6	4 6.3
	20年以上	78 100.0	43 55.1	28 35.9	7 9.0

問 33・34 社会福祉士取得後の実践や研究に関する自身の文章による発表

社会福祉士取得後、実践や研究に関する発表（文章による発表）を、これまでに何本行ったかたずねたところ、平均値は 1.3 本となったものの、発表経験がない者が約半数存在していた。

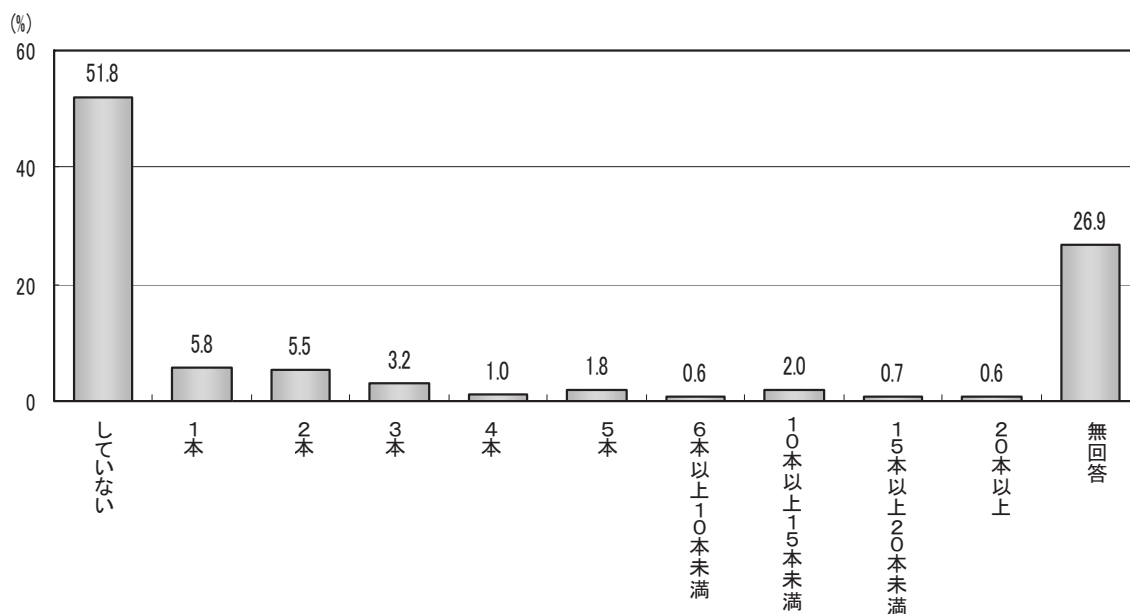


図 24 自身の文章による発表 (N=685)

問 35・36 社会福祉士取得後の実践や研究の口頭による発表

次に、社会福祉士取得後、実践や研究の口頭による発表についてたずねたところ、平均値は 2.9 本であり、文章の発表よりも多い結果となったが、先と同様、図 25 に示すとおり、発表経験がない者が 45.5% 存在する結果となった。

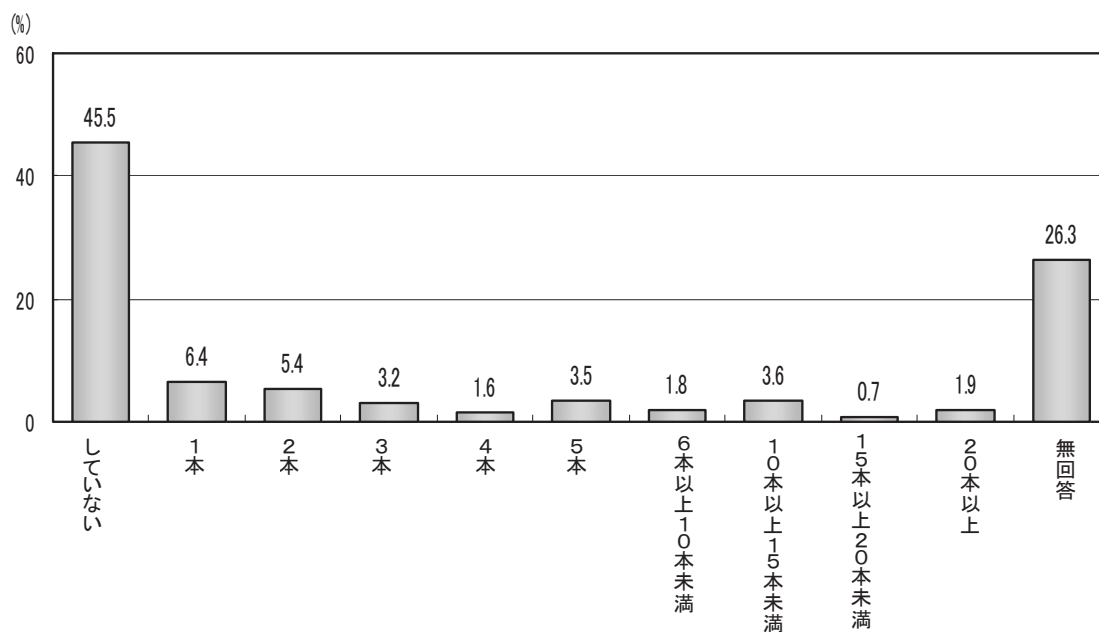


図 25 自身の口頭による発表 (N=685)

#### iv. 専門社会福祉士に対する意見・要望など

問 37 「専門社会福祉士」のイメージ・あるべき姿

「専門社会福祉士」のイメージやあるべき姿について、自由回答法によって尋ねたところ、表 18 に示すとおり、「総合的な実践力をもつ」「分野の専門性をもつ」「高度な実践力をもつ」「高度な実践力をもつ」「指導的役割をはたす」「権利擁護に優れる」「豊富な実務経験をもつ」といった要素に加えて、「社会的認知・評価を獲得する」「職域を確立する」「社会福祉士以上の“専門”性がある」といった社会的認知や職域拡大を果たす役割をイメージする意見が出された。また、「人格倫理」を求める意見も確認された。

一方、「わからない」といった意見や、「現行資格問題の解決が先である」「専門職に専門資格を重ねる矛盾がある」「専門社会福祉士は必要ない」といった否定的意見も確認された。

表 18 「専門社会福祉士」のイメージ・あるべき姿 (N=307)

分類 (カッコ内は該当数)	代表的意見の例
総合的な実践力をもつ (56)	社会福祉をまんなかにして、様々な分野（医療、保健ほか）に精通していて円滑に連携し、問題解決へととりくむ。必要とあれば、法を変える（福祉分野）なり、解釈を拓げるなど、マルチなもの。
分野の専門性をもつ (55)	スペシャリストというイメージだがどういう事ができるのか、組織の中でどう位置づけられればベストなのか、しぼりこみが必要。例えば認定看護師のように（内科 or 周産期 or 訪問看護）、明確な分野があった方がよいと思う。いくら専門社会福祉士といっても（すべての分野）何でもできるわけではないと思うから
高度な実践力をもつ (46)	社会福祉士としての知識を、しっかりと活かして、他の資格にはできない、仕事を専門的にこなせる。
指導的役割をはたす (56)	社会福祉士としての経験に裏打ちされた技術をもち、指導的な役割を担える人材。人間的にも認められる。
人格倫理・権利擁護に優れる (31)	人間に対する尊厳や平等の精神、そうした内なる確信が、言葉と表情に現われている人。安心を与え、エンパワメントにつながる指導力の持ち主。
社会福祉士のモデルとなる (16)	高度な専門性を持ったまさに専門職。他の社会福祉士の理想とされる人。
社会的認知・評価を獲得する (16)	医療分野における専門〇〇〇は、職場内における発言や、地位が保障されている。専門性が職場内の組織体制や、給与体系に位置づけられなければ名ばかりの専門社会福祉士となってしまう。
豊富な実務経験をもつ (15)	学歴、社会福祉士以外の資格取得、年齢、実務経験を十分かねそなえていることが条件というイメージ
職域を確立する (9)	「専門」職であれば、その資格により生計が可能となる。士業が可能とならねば、社会的に認知されにくい。社会福祉士として、事務所経営が成り立ち、市民が気軽に相談できる窓口として開業したい。箱モノの中に勤務しているのと、開業しているのでは立場や視点も違うだろう。フロンティア精神が社会改革の推進力になる。
社会福祉士以上の“専門”性がある (7)	一般社会福祉士とは、ワンランク上のエキスパート。
地域での実践力がある (10)	地域を活動の中心としながらクライアントと双方の顔の見える、「地域の専門家」としての姿をイメージします。

チームワーク・ネットワーク力がある (14)	保健、医療、労働、教育、司法などの専門職と協働できる力を有する者
適切な認証基準が必要 (3)	社会福祉士の中でも、「専門社会福祉士」を設けるならば、統一された厳しい条件をクリアできる人材を選出すべき。特選された社会福祉士として恥ずることのない資質と実践のあるものになるべきだと思う
自己研鑽を促進 (4)	現状に満足せず、常に自己の能力向上の意識を持って業務・研修に励む人材であるべきである。
わからない (30)	何を具体的に専門とするのか、イメージが浮かばないです。現在の社会福祉士は専門的な士ではないのかと感じる。
現行資格問題の解決が先である (6)	「専門社会福祉士」が、あまり必要ないと感じています。わざわざ「専門」と格付けするより、現在の社会福祉士の研修を充実させて、広く水準を高めるべきだと考えます。
専門職に専門資格を重ねる矛盾がある (5)	「専門社会福祉士」「社会福祉士」等と区別すること事態が不可思議である。本来の観点から考えると、「社会福祉士」という立場の方が、それらの専門知識を持っていてしかるべきではないでしょうか。
専門社会福祉士は必要ない (4)	必要ない
専門職が分化することが問題 (2)	正直いってイメージできていません。「専門社会福祉士」ができるなら、「社会福祉士」は専門ではないのかと思ってしまいます。福祉分野は多岐にわたるとはいえ、福祉職の職種がどんどん細分化されていくのは望ましいのか疑問に思います。一般の方にはますますわかりづらいものになってしまう。



問 38 「専門社会福祉士」の水準に対するイメージ・あるべき姿

次に、「専門社会福祉士」の水準に対するイメージ・あるべき姿について、自由回答法によって尋ねたところ、表 19 に示すとおり、「専門性構成 4 要素」として検討している「実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の増進）－高度な実践力」「運営管理能力－運営管理」「指導力・育成力－人材育成（指導力）」「実践の科学化（研究力）」に対する意見のほか、「相当の学歴」「社会的認知が得られるレベル」「相当の実務経験」「優れた人格・品格をもつ」「他業務独占資格と同等なレベル」「利用者主体、価値・倫理を体現」「幅広い分野の知見と実践力」「特定分野のエキスパート」「自己研鑽・向上心」「認定の仕組みへの提言」を求める意見が出された。

表 19 「専門社会福祉士」の水準に対するイメージ・あるべき姿 (N=288)

大項目	小項目（カッコ内該当数）	代表的意見の例示
専門性構成 4 要素	実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の増進）－高度な実践力（100）	専門分野に関しては、問 14、16、18 における「4」以上のレベルで、それ以外の分野については、概ね「3」程度のレベルを有する社会福祉士
	運営管理能力－運営管理（6）	事業所で代表的役割を担っていること→サービス管理責任者級以上。 なおかつ、地域の中心的リーダーとして機能しうる知識、経験、人脈、人格を有していること。
	指導力・育成力－人材育成（指導力）（23）	社会福祉士を指導できる立場の人、リーダー的存在、まとめ役。
	実践の科学化（研究力）（14）	知識は大学院で研究課題を発表できる。技術は最先端の技術が修得できる。心的レベルは穏やかな雰囲気や常に持つが自らの福祉観がぶれないこと。
その他	相当の学歴（19）	実務経験年数や単発の研修の積み重ねではなく修士クラスのまとまった教育や司法書士程度の難易度の試験でしか取得できないようにすべきである。そうでなければ現行の社会福祉士がそうであるように資格取得者の水準に大きな開きができてしまうことになる。
	社会的認知が得られるレベル（16）	他の専門職と対等に渡り合える能力。また社会福祉の専門家として世間一般に認知されること。
	相当の実務経験（38）	専門性を考えると、研修を受けるのも必要だが、実務経験〇年というのも必要かもしれない。ただ、若い人には、〇年というのは大きく、福祉業界から離れてしまったり、モチベーションの維持や後進の育成が難しい。業務独占にするくらいの水準がほしい。
	優れた人格・品格をもつ（11）	専門的な知識や技術をより多く身につけている人。なおかつ、実践的な経験がある。人間的に成長している人。重度の認知症や障害者に対して温かく尊厳をもった個人として接することができる人。

他業務独占資格と同等なレベル (11)	司法書士、税理士、社会保険労務士、行政書士、弁護士、医師、看護師、PT、OT、ST、臨床心理士、管理栄養士等と対等にしかも社会福祉士としての視点（ソーシャルワーク）から提案等ができる。
利用者主体、価値・倫理を体現 (15)	基本的ソーシャルワークの姿勢の備わった人。価値と倫理が根底にあり、何はしなくとも（技術的解決に凝らなくとも）、要相談者に、安心と希望（たしかな光）を、共にみいだせる位置。
幅広い分野の知見と実践力 (38)	基本に幅広いものを考える力、教養がないと福祉の専門知識のみあっても、役に立たない。「考える力」を養うことが、大学の使命。その上に専門性があり、「水準」というのは、専門知識をはかるものではないと考える。
特定分野のエキスパート (21)	成年後見制度において：申立ての支援が正確にできる。後見人等を受任している。 高齢者虐待において：数多くの困難事例を解決してきた。法律の専門知識があるなど解決方法を理解している。
自己研鑽・向上心 (4)	相手の立場にたって話ができる。人格的にすぐれ、良心をもって、対応できる。自分で専門性を高めるための勉強を続け、知識の積みかさねや自分の知識や技術を深めていくことが行われている。自分の癒しを積極的に行い、自分の心身状態、一定以上に保つよう努力している。
認定の仕組みへの提言 (14)	学歴、社会福祉士以外の資格取得、年令、実務経験を十分かねそなえていることが条件というイメージ
わからない (19)	社会福祉士＝ソーシャルワーカー（日本版）でいいのでしょうか。基本的には、社会福祉対象者の生活が、よりよいものになればいいのですが、社会福祉士自身の職域や社会的な存在価値も、未だ暗中模索というイメージですよね。そこでより高い「専門性」を有する、「専門社会福祉士」とはどのようなものを指向するのか、全くわかりません。
その他 (14)	所属や業務内容が多岐にわたっているため、一定の水準を作るのは正直難しいと思う。

問 39 「専門社会福祉士」へ期待すること

さらに、「専門社会福祉士」へ期待することについて、自由回答法によって尋ねたところ、表 20 に示すとおり、「社会的認知と地位確立」「専門性（分野）確立」「指導者」「適切な認証制度」「高い実践力」「資質向上」といった意見が出され、高い実践力・指導力を期待する意見や、社会的な地位の確立を期待する意見が確認された。一方、「イメージがわからない」といった意見や、「現行制度の問題解決」「資格細分化の矛盾」「期待しない・必要性感じない」といった否定的意見も確認された。

表 20 「専門社会福祉士」へ期待すること (N=296)

分類	代表的意見の例示
社会的認知と地位確立 (132)	社会福祉士はしっかり制度の中で位置づけられているとは思えません。地域包括支援センターに必置にはなりましたが、このように各領域にも専門社会福祉士が必置になるよう取りくみをお願いしたい。制度に位置づけるために専門社会福祉士システムがあるべきです。
専門性（分野）確立 (27)	「単なる社会福祉士の有資格者」と「社会福祉士としてソーシャルワークや自身の知識向上のため研修に積極的に取り組んでいる者」との差をつけてほしい。ケアマネのように研修制度を設けるか、社会福祉士の中でも違いを出すことで資格取得者の資格に対する意識は変わってくると思います。
指導者 (13)	経験の少ない社会福祉士がその所属施設・機関にかかわらずスーパービジョンを受けられるようなシステムをつくって欲しい。
適切な認定制度 (40)	単なるライセンスではなく、社会福祉士の人格を伸ばし、育む制度になってほしい。 お金で買えたり、通信販売で手に入れるような資格なら、ないほうが良い。スキルだけでなく、その人の人間性をも担保するような制度であってほしい。 “乱造”すると社会福祉士全体への評価が低下しますから、大切に育てるべきである。
高い実践力 (16)	社会福祉士が増えている中で、試験に受かっただけのペーパードライバー的な社会福祉士が増えている気がする。社会福祉士のモデルとなるような存在が必要と思う。
業務独占 (24)	「専門社会福祉士」という名称を用いて業務に従事することによって、何らかの必置要件（業務独占）を設けて欲しい。その担保が無ければ、単なる自己満足だけであり、意味は無いと思う。
資質向上 (40)	能力があり、努力をつみ重ねている方々の、立場を向上するために良いことだと思います。資格のランクアップがあれば、有資格者の向上心にもつながると思うし、質の向上につながる。社会福祉士の資格の専門性も上がる。
イメージがわからない (9)	わからない。導入する前に徹底議論して欲しい。そして理論的基礎を明確にして欲しい。
現行制度の問題解決 (7)	専門社会福祉士に期待させる前に社会福祉士になるメリットを増やすべき。
資格細分化の矛盾 (4)	専門社会福祉士には反対。栄養士、管理栄養士のような状況や、看護師、准看護師のような状況を産むと思うため、やめてほしい。
期待しない・必要性感じない (13)	期待していません。そもそも専門社会福祉士は何をする人ですか？

問 40 その他「専門社会福祉士」への意見・要望

最後に、その他「専門社会福祉士」への意見・要望について、自由回答法によって尋ねたところ、表 21 に示すとおり、「資質や実践力の向上を」「社会的認知の獲得と資格の普及、配置の促進を」「業務独占・独立開業への途を」「会の組織率向上」「社会福祉士制度の問題解決を優先すべき」といった意見が出され、先の内容とほぼ同様な意見が出された。また、先と同様、「イメージがわからない」といった意見や、「専門社会福祉士の必要性に疑問」「専門性を重ねる資格に矛盾」といった否定的意見も確認された。

表 21 その他「専門社会福祉士」への意見・要望 (N=199)

分類 (カッコ内該当数)	代表的意見の例示
資質や実践力の向上を (25)	学習と実践の場が関連していることこそ大切。単に机上の勉強に終わっては何にもならない。社会福祉の実力を発揮できるような現場が広く求められていると思う。是非、専門性を持った人が活躍できるような場を広めてほしい。そしてまた、年齢にも限定のないことを期待する。意欲を持った人が活躍できる場こそ大切であると思う。
社会的認知の獲得と資格の普及、配置の促進を (57)	専門社会福祉士を確立させながら社会福祉士の処遇改善に取り組んでいただきたい。社会福祉士の資格がないと従事できないようにしていただけないと専門性が発揮しにくい。
業務独占・独立開業への途を (12)	社会福祉士は、大半が組織に属しており、その組織の意向に左右されている。また、独立できる力も少ないので、専門職として未熟なままであることが一番の課題である。そこを克服できる資格に育って欲しい。
会の組織率向上 (5)	入会率をあげていかないと、小さいパイの中での箔付けに陥るのではないか。
養成と認定方法を適切に (26)	年数で申請資格を決めるのではなく、実技重視の制度として欲しい。もし試験もうけるなら、実技試験もつけるべき。
社会福祉士制度の問題解決を優先すべき (39)	社会福祉士の資格では不十分なため、専門社会福祉士を作るのでしょうか。資格取得のための費用集めでしょうか。社会福祉士がもっと世間の認知を受けるように活動するのが先ではないでしょうか。
イメージがわからない (15)	まだ専門社会福祉士というイメージが、わからない。自分の担当分野での専門性が評価されることを期待しています。
専門社会福祉士の必要性に疑問 (22)	社会福祉士としても、どう認知されているのか、特別な待遇があるわけでもなく、研修すら満足に受けていない現実の中で、今「専門社会福祉士」というものを作り、何をしようとしているのか 社会福祉士自体資格として認められているとはいいいがたいうえに、更に専門社会福祉士をつくる必要なし。
専門性を重ねる資格に矛盾 (15)	専門と名をつけ、専門分野を細分化する必要性を感じない。 社会福祉士はスペシャリストというより社会福祉分野のゼネラリストであるべきと考える。

#### ④まとめ

今回、専門社会福祉士認定システムの構築にむけ、会員からの基礎的データを得ることを目的として、調査を実施したわけであるが、今回は「専門社会福祉士」に関する（操作的）定義を示さずに調査を実施した。また、「専門社会福祉士」の専門性を構成する要素として設定している、「実践力」「運営管理」「人材育成」「実践の科学化」について、回答者自身のレベルについてそれぞれ尋ねたわけであるが、選択肢が抽象的な表現にとどまっており、客観的かつ具体的な基準など示していない。また、研究発表の内容も、具体的例示を示していないため、回答者が「研究」の発表をどのようにイメージしたかによって回答が大きく左右された。

このように、「専門社会福祉士」の捉え方、「専門社会福祉士」の専門性のレベルの捉え方などについて、回答者の主観性が大きく影響しており、調査方法論上限界があったといわざるを得ず、本調査内容をすべて一般化することが難しいことを予め断っておく。しかし、このような専門社会福祉士の認定要件としての具体的基準の設定こそが、専門社会福祉士の認定システムの構築にむけた今後の大きな課題である。

さて、今回の調査には、以上のような限界があったものの、専門社会福祉士の認定要件を検討するにあたって、いくつかの示唆を得ることができた。今後の検討課題を含めて、ここで一旦整理しておきたい。

##### ○相談経験年数

社会福祉士資格取得前を含めた相談援助経験年数を見ると、10年以上群は37.4%、15年以上群は20.8%、20年以上群は11.5%であった。一方、社会福祉士資格取得後の相談援助経験年数は、10年以上群は15.0%、15年以上群は3.6%、20年以上群は0.1%であった。また、社会福祉士資格取得前の相談援助職の経験年数と、資格取得後の相談援助職の経験年数との関連性については、資格取得前から10年以上相談援助職を経験している群については、全員が社会福祉士資格取得後10年以上の相談援助経験を有していた。

以上のことから、経験年数を認定要件として設定するのであれば、資格取得前の相談援助経験年数まで網羅できる「資格取得後の相談援助経験を持つ10年以上」（15%）が、ひとまずは対象となり、そこからさらに別の要件で絞り込んでいくことが望ましいのではないかと思われる。ただし、「相談援助」を具体的にどこまでの範囲を認めるのか、相談援助経験の証明をどのように行うかといった検討が今後は必要となろう。

##### ○他の専門職団体への所属について

会員の状況を見ると、約4割が日本社会福祉士会以外の他の専門職団体に所属している状況にある。他の専門職団体で多かったのは「日本介護支援専門協会」「日本医療社会事業協会」「日本精神保健福祉士協会」「日本介護福祉士会」「日本ソーシャルワーカー協会」「日本看護協会」「日本保育協会」であったわけだが、他の専門職団体が行っている認証制度や研修制度との相互の関係性をどのように保っていくか、今後十分検討すべき課題であろう。

##### ○研修について

日本社会福祉士会が行う生涯研修制度共通研修課程の修了申請を行っている人は全体の約2割であり、「専門分野研修」については、受講修了で多かったもので、成年後見人養成研修が全体の

約4分の1であった。この数字を多いと見るか、少ないと見るかは議論が分かれるであろうが、認定の要件として、日本社会福祉士会の生涯研修センターで行っているこれらの研修の整理が必要である。

検討すべき課題は、他の研修を認定の要件として入れるべきか否かということになるかと思われる。回答者の受けた経験のある研修の実施主体を確認すると、多い順に「所属の施設・機関（勤務先が直接行うもの）」「都道府県社会福祉士会」「日本社会福祉士会」「全国社会福祉協議会」「日本医療社会事業協会」「日本ソーシャルワーカー協会」「日本精神保健福祉士協会」などであった。日本社会福祉士会以外の行う研修をどのように認めるか、都道府県社会福祉士会との関係も含めて検討する必要がある。

### ○専門社会福祉士に求められるレベルについて

専門社会福祉士に求められる要素について、自身の実践に照らして、それぞれのレベルをたずねたところ「実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の増進）」「運営管理」「人材育成（指導力）」「実践の科学化（研究力）」の4要素すべてにおいて、最も高いレベルを備えていると回答した人は9人となる（表22に示すマトリックスを参照のこと）。

これら4要素すべて該当した人を専門社会福祉士とみなすのであれば、全体の約1%程度ということになる。なお、このレベルは、実践経験年数とほぼ比例しているわけであるが、専門社会福祉士を高度な専門性を有している者として設定するのであれば、社会福祉士全体の1%程度を専門社会福祉士として設定することが、1つの目安となる。

表22 中核的機能の回答状況（高度レベル）

要素 レベル	「実践力（個別支援、連絡調整、地域福祉の増進）」「運営管理」「人材育成（指導力）」「実践の科学化（研究力）」			
1 初級	↓			
2				
3				
4				
5 上級(最も高度のレベル)	1要素のみ該当 55人(8.0%)	2要素に該当 24人(3.5%)	3要素に該当 2人(0.3%)	4要素すべてに 該当9人(1.3%)

#### ○研究発表について

研究発表については、文章による発表経験のある者は約2割、口頭での発表経験のある者は約3割であった。仮に2本以上を要件とすると、文章による発表経験者は15.4%、口頭での発表経験者は21.7%となり、3本以上となると、文章での発表経験者9.9%、口頭での発表経験者は16.3%となる。ただし、先に述べたとおり、発表の場については、具体的に設定していないため、今回の結果は回答者の主観によるものが大きく、一般化することは難しい。認定要件として、発表本数をどのようにするかだけでなく、発表の場の要件をどのように基準化するか、今後検討していく必要がある。

#### ○スーパービジョンについて

スーパービジョンについては、スーパービジョンの実施経験があるのは、全体の約2割強(26.3%)であり、実施経験者の約6割は、「職場の部下、同僚」であった。一方、実施経験者のうち、3.3%(6名)と非常に少ない数字であるが「研修の講師」としての経験を有している人も存在する。専門社会福祉士が指導的役割を果たすものとして規定するのであれば、認定要件として、スーパービジョンの実施経験を含めるかどうかの検討が必要であるが、認定要件に含めるのであれば「職場の部下、同僚」に対する経験のレベルを要件として設定するか、あるいは「研修講師」レベルを要件とするか、内容の検討も同時に必要となろう。

#### ○意見・要望について

本調査では、制度設計を行うにあたり、回答者からの意見や要望をできるだけ反映させることを目的として、「専門社会福祉士」のイメージ・あるべき姿、「専門社会福祉士」の水準に対するイメージ・あるべき姿、「専門社会福祉士」へ期待することなどについての意見を求めたわけであるが、非常に参考になる意見があった。

回答者の意見として、設定要件の参考になるものをここでひとつ確認するとすれば、「専門的な知識や技術をより多く身につけている。なおかつ実践的な経験がある。人間的に成長している人。重度の認知症や障害者に対して温かく尊厳をもった個人として接することができる人」といった「優れた人格・品格をもつ」ことを「専門社会福祉士」のあるべき姿として認識した意見がだされていた点である。このような意見をもとに、認定要件を設定するのであれば、実践能力のみでなく、人物を評価していくようなシステム(例えば面接試験など)を検討する必要があるだろう。

また、専門社会福祉士に対する肯定的意見が多く確認される一方で、「イメージがわからない」といった意見や、「現行制度の問題解決」「資格細分化の矛盾」「期待しない・必要性を感じない」「専門社会福祉士の必要性に疑問」「専門性を重ねる資格に矛盾」などといった否定的な意見が確認された。制度設計を行うためには、これらの意見も踏まえ、検討を行う必要があり、専門社会福祉士の必要性などについても、社会福祉士に対し、説明することが求められる。

以上が、本調査結果の概要と今後の課題の整理である。

本節の最後となりますが、本調査を実施するにあたって、お忙しい中、ご協力いただいた会員の方・関係者の皆様に対して、この場をお借りして、厚く御礼申し上げます。本当にありがとうございました。

## (2) フォーカスグループインタビュー

### ①調査の目的

「専門社会福祉士」に求められる「専門性」を明らかにし、「専門社会福祉士」認定制度に対する意見の整理を行うため、量的調査を補完し、データ収集と分析の信頼性を高めることを目的としてフォーカスグループインタビューを実施した。

### ②調査方法

#### i. 本調査における調査対象とデータ収集法

本調査における調査対象者は、調査意図を理解し、社会福祉士の実践の内容、力量形成等について豊かな情報を提供し、「専門社会福祉士」の制度設計に意見表明ができる者を基準にし、有意に選定した。選定に際しては、専門社会福祉士研究委員会企画委員会（以下「企画委員会」という）、専門社会福祉士研究委員会作業委員会（以下「作業委員会」という）から推薦を受け、調査日に参加可能と回答した4名を対象者とした。4名の基本属性は、性別は男性が4名、年齢層は50歳代が3名、40歳代が1名、実務経験30年以上が2人、25年以上30年未満が1名、15年以上20年未満が1名であった。

次に、本調査でのデータ収集方法は、作業委員会からフォーカスグループインタビューの担当委員4名を選定し、そのうちの1名が司会を担当し、それ以外は補佐をした。インタビューガイドは作業委員会でドラフトを策定し、司会担当委員が詳細なガイドラインを作成した。調査の実施日と実施場所は、2009（平成21）年11月7日（土）の13時から16時であり、日本社会福祉士会事務局会議室で実施した。記録は、インタビュー参加者から了承を得たうえでICレコーダーから起こした逐語録と、インタビューを補佐した委員会メンバーが分析にとって重要と思われる発言や観察を書きとめたメモ記録を作成した。

#### ii. データ分析方法

本調査で得たインタビューデータの分析方法は、まず、フォーカスグループインタビューの担当委員4名のうち、2名の委員がそれぞれ単独で第一段階の分析を行い、録音から作成された逐語録の欄外に会場で作成したメモ記録を追加し、逐語録を読み返し、参加者の意見をコンテキストの中で解釈し、調査対象者の発言語句やその意味の類似と相違の程度を把握し、カテゴリー化の参考になる一次的な分析メモを作成した。

第二段階の分析では、一次分析メモを作業委員会で報告し、委員9名で第一段階の分析内容を確認し、見逃している意見や情報がないか丁寧に見直し、分析する意味があると判断したポイントの議論を行い、一次分析メモに記録を追加した。

第三段階は、第二段階までで把握した情報をカテゴリーにまとめ、分析結果をまとめる報告書作成作業であり、執筆者（2名）がフォーカスグループインタビューの分析結果で明らかになったことを執筆する過程でより洗練した内容と表現にして最終的な報告とした。



### iii. データ収集と分析の限界

インタビューのグループ数（インタビュー回数）は異なる性質をもつ参加者による数組のグループに対して実施するのが一般的であるとされているが、本調査のインタビューは1回のみであった。そのため本調査対象者と異なる背景をもつグループとの比較ができず、本調査の分析結果には限界がある。

### iv. インタビュー結果報告方法について

フォーカスグループインタビュー結果の報告は、インタビューの言葉や表現をそのまま用いて記述する「記述分析方法」とインタビューの発言や表現の意味を解釈して記述する「内容分析方法」を組み合わせで記述した。なお、分析担当委員1名が分析過程で作成したインタビュー内容の概要図も参照資料として添付した。

## ③調査結果の概要

### i. 「これまでの実践経験等について」

これまでの実践経験等については、①異なる職場、領域で様々な『体験』と『経験』を積み重ね、16年から32年の豊富な実践期間をもち、社会福祉士取得後の実務経験も8年から16年の実践期間がある、②実践領域の変化、所属組織における役職・職名の変化を『経験』し、鍛えられる『体験』を通して役割を意識し、自己覚知しながら成長し、自己実現を図っている、③実践のベースは人権感覚と権利擁護、④自主的に研修受講や資格取得、大学院進学を行い、実践発表・研究にも取り組んでいる、インタビュー像が浮かび上がった。

A氏は4つの異なる法人に所属し、精神科領域と高齢者領域半々で合計31年の経験年数、B氏は2つ目の法人組織で1年～3年単位の異動を繰り返し32年の経験年数、C氏は7つの異なる組織で29年の経験年数、D氏は3つの組織で16年の経験年数がある。4名の共通点は、経験を積み重ねる間に数ヶ所の異なる組織、職場に所属をしていることである。

社会福祉士取得後の経験年数はA氏が14年、B氏が8年、C氏が12年、D氏が16年、社会福祉士取得前の経験年数はA氏17年、B氏24年、C氏16年であり、4名中3名は社会福祉士取得前に15年以上の経験年数がある。D氏の経験年数16年は資格取得後のものである点で他の3名とは異なる背景をもつ。

現在の役職は4名中3名が管理職、うち1名は独立型社会福祉士の事務所を営んでいる。4名とも新人時代の「指導員」「ワーカー」から「副施設長」「施設長」「センター長」「代表」への役職変化を経験した。また精神科あるいは知的障害から高齢者分野への実践領域の変化と、施設や病院から地域への実践の場の変化を経験した。その間の体験を「総合的な組織作り」「組織の建て直し」「立ち上げ屋」「職場づくり、職員づくり」「オーガナイザー」「障害当事者の方、利用者を通して自分を見ていた」「利用者中心」「組織に対して提言」「地域づくり」の語句で表現し、役割意識をもち、体験の意味づけをしている。

また高齢者虐待問題に取り組むことや、「職員優位であるとか、利用者を人間とし

て扱っていないという感覚」「人権を守るということでやってきた」の語句で表現するように、インタビューは福祉サービス利用者への権利侵害に敏感であり、権利擁護が実践の基盤にある。

そして、社会福祉士以外の精神保健福祉士や介護支援専門員の認定資格をもち、社会福祉士会の養成研修講師や専門学校の講師を務め、職能団体や学会で実践報告や発表、修士論文、分担執筆の実績がある。

ii. 「専門性が身についたと感じる年数について」

専門性が身についたと感じる年数については、社会福祉士取得前に経験年数があるA、B、C氏の3名は経験20年から30年たった頃と述べ、経験年数が資格取得以降であるD氏は経験6、7年たった頃と述べた。これは社会福祉士養成課程や社会福祉法の改正等の時代背景が影響を与えていると思われる。「専門性が身についたと感じる年数」は、インタビューそれぞれの体験を振り返り、意味付けをした体験がいつ頃どのように「専門性」として意識されているかを述べた。また「専門性」の構成要素ごとに年数は異なるという意見も述べられた。

「実践、運営管理、人材育成、実践の科学化、……この4つについてそれぞれ違ってくるのかな」「種をまく、種を植えられる時間が結構長いと思う。資格取得の時期に入り口に立ったかな。そこにたどり着くまで20年近くかかった」「人材の育成とか運営管理とかについての高度な専門性というあたりはまだ未開拓の分野かなという気がしています」

「高度な専門性がついたからこの商売で飯が食えると思ったのではない」「障害をおもちの方がいて……その人を通して私自身の人生や社会を見ているのだということに感覚として気づいた」「この人たちと一緒にいるのがすきなんだ」「おれはこの商売で飯をくうんだ」「法人からどのような扱いを受けようが、仲間からどのようなそしりを受けようが、自分は毅然としていられる、というような感覚をきちんと自分の中で自覚したのが45歳くらい、たまたま社会福祉士を取得したあたりの時期……20年かかってしまった」

「成年後見制度がスタートして……その研修をうけたということで、……弁護士・司法書士など法曹界の人たちとのネットワークなどが確実にできてきた」「地域包括支援センターに社会福祉士が配置ということで……そういう研修を企画したり知識を持ったりする中で、実際に実践していく中で多少は専門性が身についただろうなという自覚はある」「成年後見制度の養成研修が終わったときに随分専門的なことがみっちりだとおもったのですが、今考えるとひとつのアイテムにしか過ぎない……ジェネリックな視点でいろいろな知識を吸収していくことによって、トータルでこんな支援を必要としている人の支援ができる、それを専門性というのであれば専門性なのだろう」「資格取得から考えると10年、11年、最初から考えると30年近くということになる」

「この仕事は自分と仕事がリンクしていくような仕事」「やめたとき。どうあってもこういうふうにくくと。6年、7年ですかね」「1つのかかわる中でいろいろな技

術がミックスされて、こんなふうに消化されていくんだな、とか、なんとなくその中で整理がついたということ」

iii. 「認定要件に必要な実務経験年数について」

インタビューからは、「入れ替えのない施設で20年、30年やってもケアワーカーに埋没している社会福祉士もいるので年数で規定するのは難しい」「年数という量的な要素が質に影響を与える面もあるが、質的な要件が必要」という意見と、「4つの構成要素すべてに実務経験年数の要件を課すことは困難だが、構成要素ごとで一定の年限が必要である」「対象者理解には年齢的な要素は必ず出てくる。違う価値観を背負った人たちについて洞察できる力を持つにはある程度の期間はかかる」「スーパービジョンをする場合、一線の人たちがぶつかっている課題について自分の足跡を見てわかる」という意見が表明され、年数という量的な要件と、経験・体験内容の質的な要件の必要性が述べられた。これは前述したことと同様に社会福祉士養成課程や社会福祉法の改正等の時代背景が影響を与えていると思われる。

「実際の要件で縛るときに1つの部分だけで専門性を主張するのはなかなか難しく、4つ全部というのは難しいと思いますけど、それぞれの分野で重点的な実践というか、やってきた期間が最低それぞれ何年くらいずつあるか、複数はあるのかなど」「個別支援なり、そういう部分で一定の年限」「部下を一定に鍛え上げるという年数もあるでしょうし、もう少し広く運営管理という点での経験、運営管理の中でも、部下が自分の部下を上手に育てられる条件づくりという点、少なくともそれぞれ一定の経験があるのかなど。最低2つはいるかと」「最低2つの領域で一定の年数があるのではないかなど。それを3つにするか4つにするかは別にしても。4つはまず無理だろうと」「一仕事5年じゃないでしょうか。3つの領域だったら15年になるし、2つだったら10年になる」

「ある程度違う価値、違う世代の価値観、違う地域、違う状態像を背負った人たちについてイマジネーションを膨らませることができる、あるいは洞察できる力を持つというのは、ある程度の期間はかかる」「社会福祉士を取ってからという前提では、就職しても5年くらいは新人さんだと思うんですね。その中でもまれながら、自分自身の声を聞いていくというようなことで葛藤を繰り返す、仲間ともいろいろな議論をする、というようなことを経ていけば、やはり5年から10年はかかるのではないかという気がしています」「早いからだめだという意味ではなくて、自分が支援する対象者について理解ができるという意味で言えば年齢的な要素というのは必ず出てくる気がするんですね」

「社会福祉士の制度自体が無かったから……今の学生さんは卒業と同時に資格を取得してくる」「1つの職場で3つのことを経験するというのは、日本の制度上なかなか難しい」「知的障害の施設の中で異動がないところだと20年いても30年いてもずっと現場畑の人がいて、その中でも社会福祉士を途中で取っている人もいますのですけれども、社会福祉士としての専門性よりも職場のケアワーカーだけで埋没してしまう」「個別支援といっても、入所施設のワーカーで、『個別支援のしようがない

し』というような話になる。だから、なかなか規定するのが難しい」

「年数というか量。専門はやはり質なので、量が質に与える影響というのはかなりある」「1人の人が資格を取得して育つまでに、『あ、この人に任せて大丈夫だな』『本質をとらえるようになったな』というのはやはり5年くらいかかる」「要件というか、年数があれば専門性が高まる、イコールではない」「かなり質的な、情報とか量とかではなくて質的なものだと思う」

#### iv. 「専門社会福祉士に求められるスキル」

インタビューからは、「倫理綱領に沿った人材育成、組織作りはミニマム」「援助技術のベースは権利擁護」と実践のベースが語られた上で、「理屈ではなく、ちゃんとできるか、人間性が問われる」「地域社会を変えていく思いを共有し、実証していく」「組織を変える、社会を変える」力を持っていること、「座学から実際に技術の習得と実践ができているかどうか」「困ったときに相談に行って、解決してくれるか」「スキルを分解すると、対峙するやり方や相談技術、コミュニティソーシャルワーク、プレゼン能力であったり、そういったものが一定レベル身につけていること」が語られ、『実践力』が強調された。また、「専門的な指導を受けることが専門性を高めていくことの条件になる」「自分の価値観、ものの見方以外に別の角度の見方があることに気づくこと」というスーパービジョンの体験の必要性やスーパービジョンができる能力を考慮していくことの必要性が述べられた。

「倫理綱領に基づいて仕事をするというのを専門の要件にするというのは、ラインとしては違うのだなと。(ミニマムなもの)」「倫理綱領に沿って人材育成ができる、もしくはそれに基づいた組織づくりができるというあたりのラインは最低でも求められる」「運営管理の専門性をひとまずどの辺の段階に位置づけるのかというのは、この4つの領域の中で一番難しい部分」

『『本当に言ったことはやる連中だ(有言実行の実際にしてみせるという実践力)』というふうに思っただけのようなつながり方をしていくことが大事』「社会福祉士とか何かではなくて、本当にその人の人間性みたいなところを問われる」「事業をやる人たちが『僕らはこの地域社会を変えていくのだ』というふうな思いをどこまで共有できているかということがとても大事』「社会福祉士としてのアイデンティティというか志」「地域で生きていく人たちの目線をきちんとつながっていく……そこら辺の感覚をもてるかどうか」「親しい同僚が言ってくださるか、スーパービジョンで信頼できる方が教えてくれるかというところで、自分の価値観、ものの見方以外に別の角度の見方があるのだということに気づいていくということがないと、ワーカーとしては絶対にだめ」

「座学から、実際に技術の取得と実践ができているかどうか」「全部できる人がいたらスーパー社会福祉士になってしまうので、ある水準ができていれば認定するのかなということになってくるので、やはりソーシャルワークの個別技術をきちんと取得していて、なおかつ実践できているというあたりが重要な要素になるのではないか」「対峙するやり方とか、住民とプレゼン、意見交換とか、ツールであるところ

の細かい法律の理解とか、相談技術とか、ソーシャルワーク技法とか、そういったものが一定レベル身につけているというのが専門社会福祉士になってくるのだろうな」「社会福祉士は、資格マニア、研修マニアが多くて、全部受けたりしている人もいて、だから専門社会福祉士を認定するときに『これとこの研修を受けた人は』というのだけはやめてほしい」

「人権とか権利ということが出てきていますけれども、それはかなり深い話ですよ。だから、援助技術のベースにあるのが権利擁護だと思います。位置づけとしては何をするにも権利擁護がベース」「1つの要素は、ソーシャルワークというのは何なのかということを体系的に理解できていること、そして自分自身が今どんな状態にあるかということがわかっていること、そのギャップと向き合いながら実践できていること。それを協力者、スーパーバイザーとのやりとりの中で常に点検をしている過程にあるというのですかね。だからその過程を、例えば5年なら5年かければ専門になってもいいのかなというようなイメージ」「自分から外に向けて発信すると、組織を変えないといけない、社会を変えないといけないということになってくる」

v. 「専門社会福祉士が持つ専門性について」「専門社会福祉士に対する全体的な意見」

作業委員会で検討した「専門社会福祉士」に求められる「専門性」の構成要素（4つ）そのものについて否定的な意見は表明されなかったが、個々の構成要素ごとに意見が述べられ「実践能力の中をもうちょっと細分化していった」「社会福祉士が運営管理にかかわっていることの意味あい」「自立成長していける環境を整えるワーカーみたいな、スーパーバイザー」「強度なストレスの状態にあっても健康を保ちつづけることができる工夫」の必要性が述べられた。さらに細分化した実践能力を「トータルとしてもっている」ことの必要性が述べられた。「専門社会福祉士」に対する全体的な意見としては、認定制度は「一定の筋をつくらざるを得ない宿命」「想定されていた」ととらえており、「専門職はなにができるのか」「優秀な社会福祉士が一体何をしてくれるのか」について明確にする必要性が述べられた。インタビューアの「専門社会福祉士」を取得するか質問には、「おこがましくて」という感想が述べたインタビューアがいたが、具体的なイメージがつかないのか取得についての明確な意見表明はなかった。

「理念がきちんと共有されていることと、それから現場のスタッフの専門性が高いこと、レベルアップをしている。そして現場のスタッフが、自分の組織の中での立ち位置、自分が何をすべきか判断する力を養成しておく、かなり息の長い取り組みになるのですけれども、そういうことをしないでバックアップ組織に権限委譲するとバラバラになる」「社会福祉士がこれだけ増えていて、社会福祉士が運営管理にかかわるときに、少なくとも社会福祉士が運営管理にかかわっているときはこういう組織を目指すべきであろうとか、もしくはそのためのプロセスはこういう点が考えられるのではないとか、……やはり世の中の方から見て社会福祉士が管理者であることの意味合いが明確に感じ取れないのではないかという気はしています。

「『社会福祉士が管理している組織というのはこれだけ違うんだね』ということが共通理解できるような状況というのが、全国の専門社会福祉士の中に取り込んで欲しい。」「平たく言えば『優秀な社会福祉士が一体何をしてくれるのかもっとはっきりしてくれ』というのがこの話」

「少なくとも一定程度の頭数が出て、なおかつ産業界として増大していくとするならば、さらに一定の筋をつくらざるを得ない宿命にあるのだと思いますけれども、制度とか資格というのはそういうものです」「そのために専門職は何ができるのかというところを方法論として押えなければいけない。そういうときに、好き嫌いは別にして、専門という言葉がいいかどうかは別にして、それが出てくるというのは必然だろうと。私は基本的に嫌いですが、社会福祉士、法制度をつくったときからもうわかっていたことなのだろうというふうに思います。それが時代に一番沿ったやり方で社会的な認知を受けて、なおかついい支援ができるような体制とはいかなるものであるべきか、というふうなことを恐らく皆さんが検討されておられるのだと思います」「社会福祉士会としてやれるところはどこまで、ここから先はできないとすれば、他人のふんどしを借りるために『他の団体とのこういう関係をつくろう』とかいうことも並行的に考えていかなければいけない。その考え方の一つの論点整理をして、そして提示をしていく役割を社会福祉士会が担っているのだろうというふうに思いますので、そういう観点でお作りいただければありがたい」

「やはりこの『実践能力』の中をもうちょっと細分化して行って、先ほどおっしゃった経営能力なども含めてきちんと押さえる必要があるのかなという気はしています」「5年とか10年という要件ラインもあってよいかもしれない」

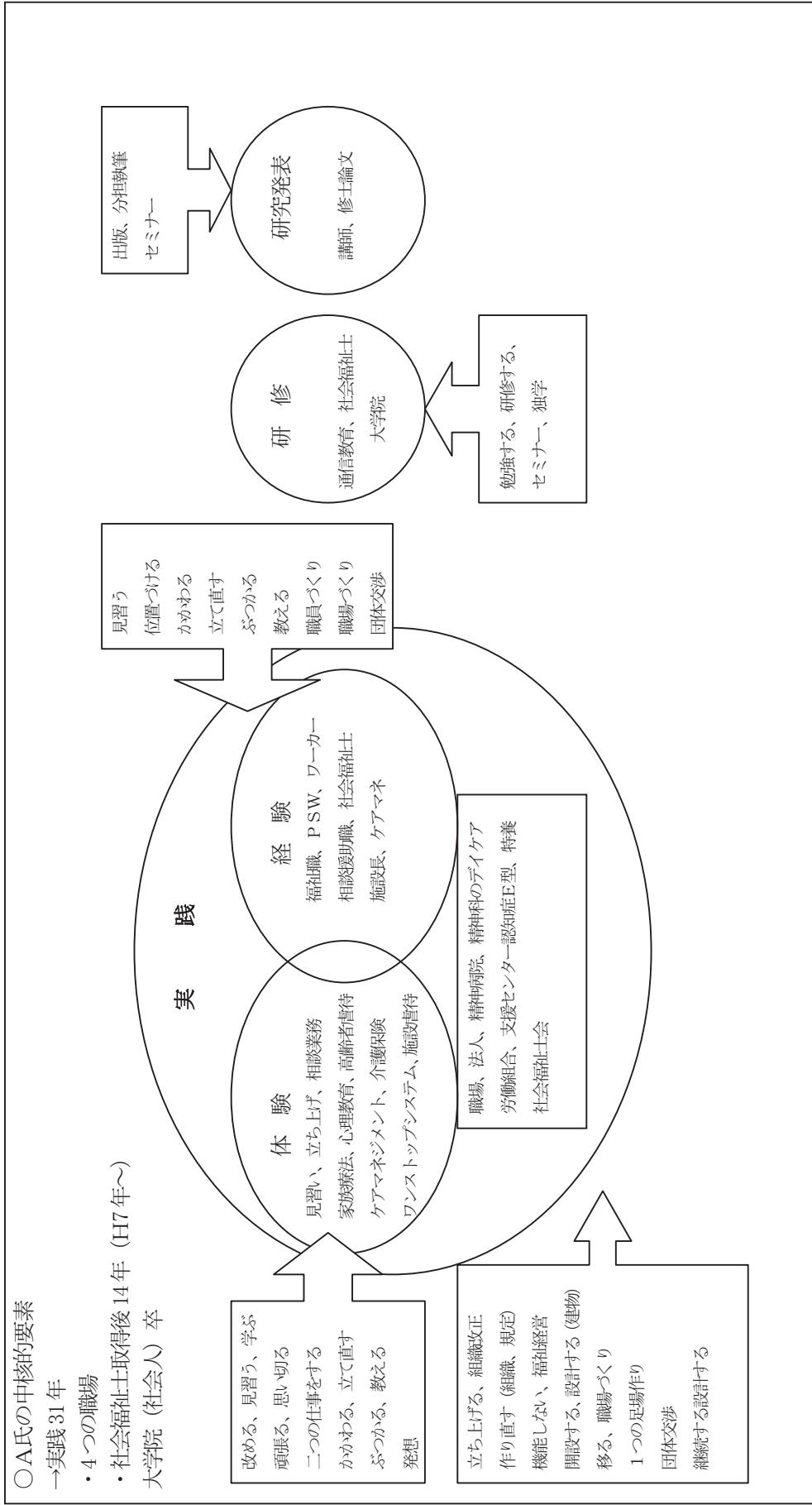
「実際に力のあるワーカーさんは、揺れながら、強度なストレスの状態にあっても健康を保ち続けることができる工夫をしたり、ネットワークがあったりということがあるので、その辺はやはり本当に大事なのではないかという気もするんですけどね。専門だから技量を専門的に、ということだけで進んでしまうとまた遠ざかってしまう」「『専門』とつくからには、日本社会福祉士会とリンクするところもあると思うのですが、リンクというのは生涯研修も含めてですけれども、やはり社会福祉士というのは現場の資格ですから、資格を取った後に知識をリニューアルしていくのは個人の使命なのでしょうけれども、現場の職員が生き生きと、自立成長支援をしているわけで、自分自身が自立成長していける支援や環境を整える役割を職能団体には期待したい」

#### <参考文献>

安梅勅江 (2001) 『ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法—科学体根拠に基づく質的研究法の展開』 医歯薬出版。

○各人のソーシャルワーク実践における中核的な要素

～ライフインタビューから～ (経験、実践、研修、研究発表)



○B氏の中核的要素

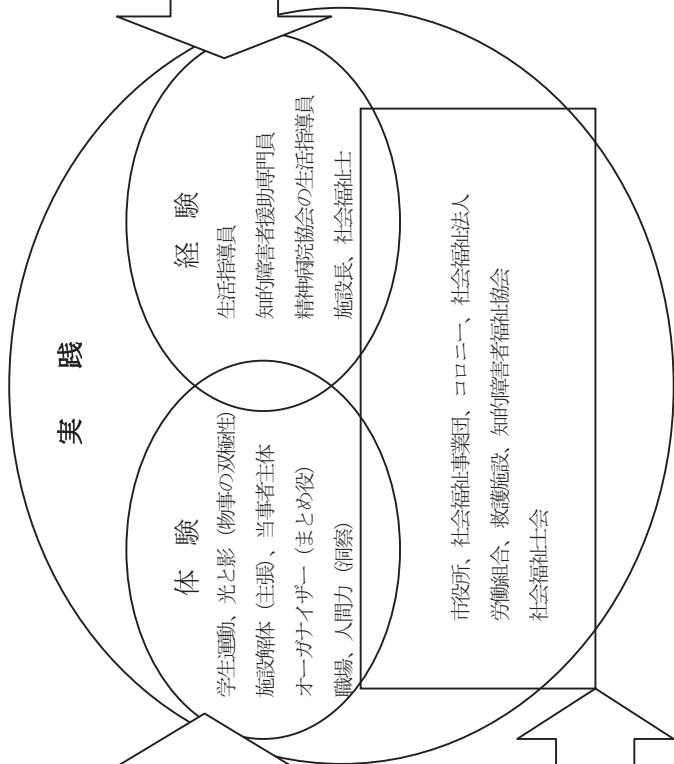
→実践32年

- 2つの事業所  
(法人内異動多い)

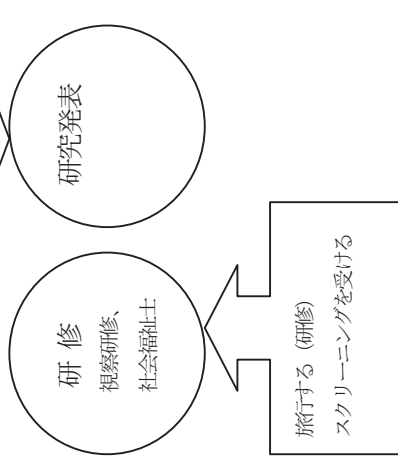
- 社会福祉士取得後8年 (H13年～)  
大卒

交流 (学生運動)  
わがまま (よいこだわり)  
自信、確言、立ち向かう  
思いの実現、仲間づくり  
出会い、総すかん、頭でっかち  
見方 (物事の洞察=現実を見抜く力)  
矛盾、貫く、前に  
社会動静の把握  
体を壊す、負けない  
立ち位置の確認

仲間づくり  
出会い  
結びつける (人)  
生業にする



つくり変えていく  
検証する  
衝突 (辞職)  
結びつける (組織)  
大規模

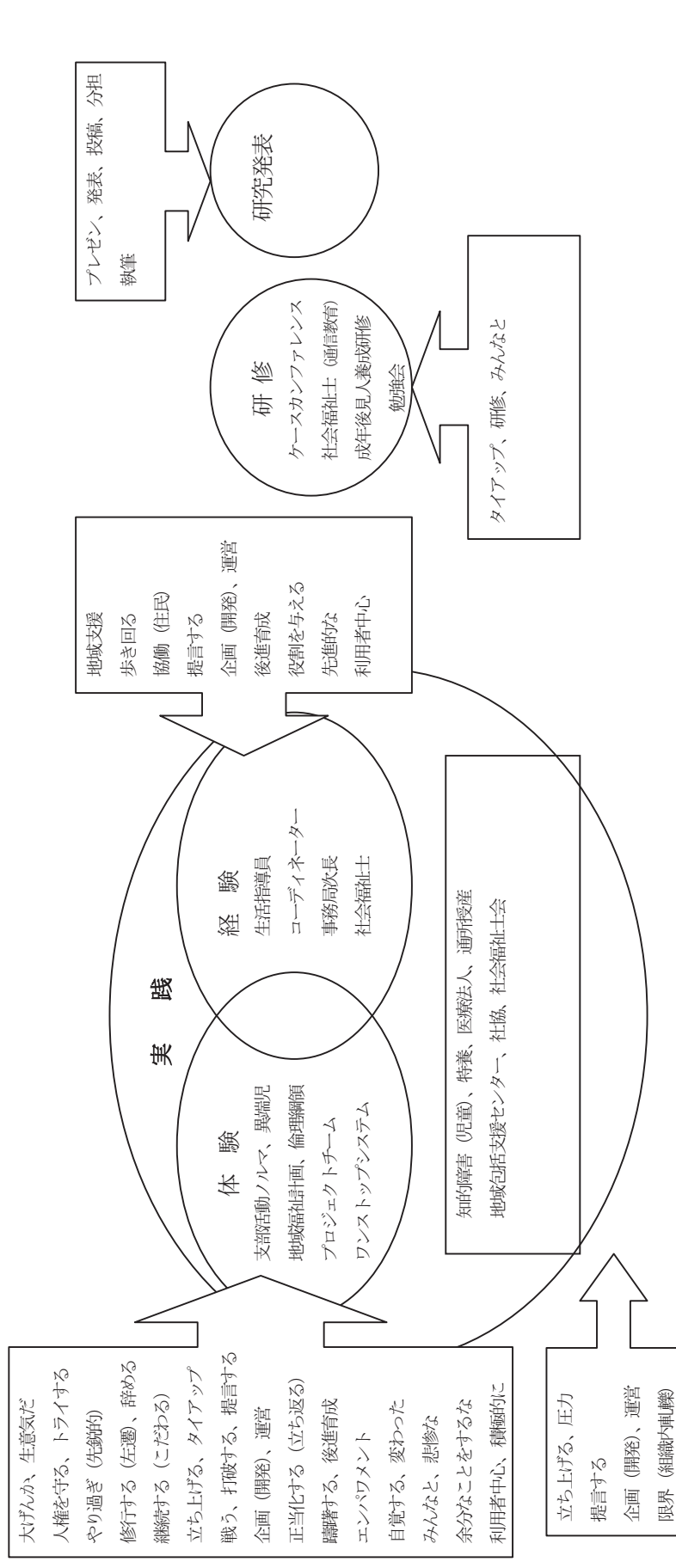




〇〇氏の中核的要素

→実践 29年

- ・ 7つの事業所
  - ・ 社会福祉士取得後12年 (H19年～)
- 大卒



○D氏の中核的要素

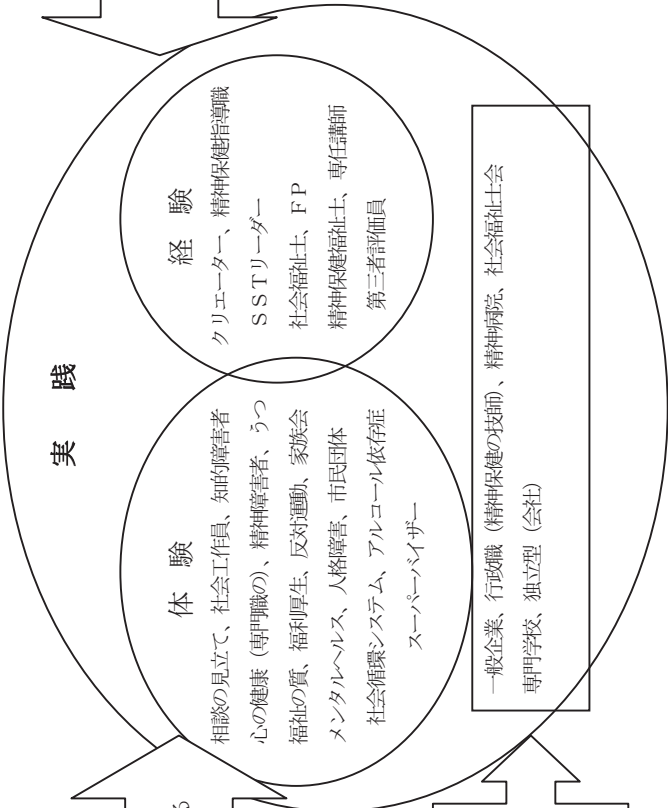
→実践16年

• 3つの事業所

(一般企業、異動経験あり)  
大学院卒

グループづくり、即戦力  
察知する、ネゴシエーション  
いじめられる、疲弊する  
こてんぱんにやられる  
取り込む(上司等)、挑戦する  
退路を断つ、振り返る、立ち止まる  
継続する、関係づくり  
自分が外に出る  
人間関係(疲れる)  
おもしろい、もったいない  
一緒に、伝えられない

病棟会議  
病棟運営  
地域づくり  
ロビー活動  
協働(他職種)  
規定の整備  
タイアップ  
政治的な  
意図的に



運営(作業所)  
本部委員会活動  
調査  
一般企業体験が  
プラス

読み込み、調べる(学習する)  
研修の企画  
自分に足りない資質を身につける

**研修**  
勉強会、家族教室  
異業種交流会、大学院、  
精神保健福祉士  
社会福祉士

**学会発表**  
研究発表  
異業種交流会  
勉強会

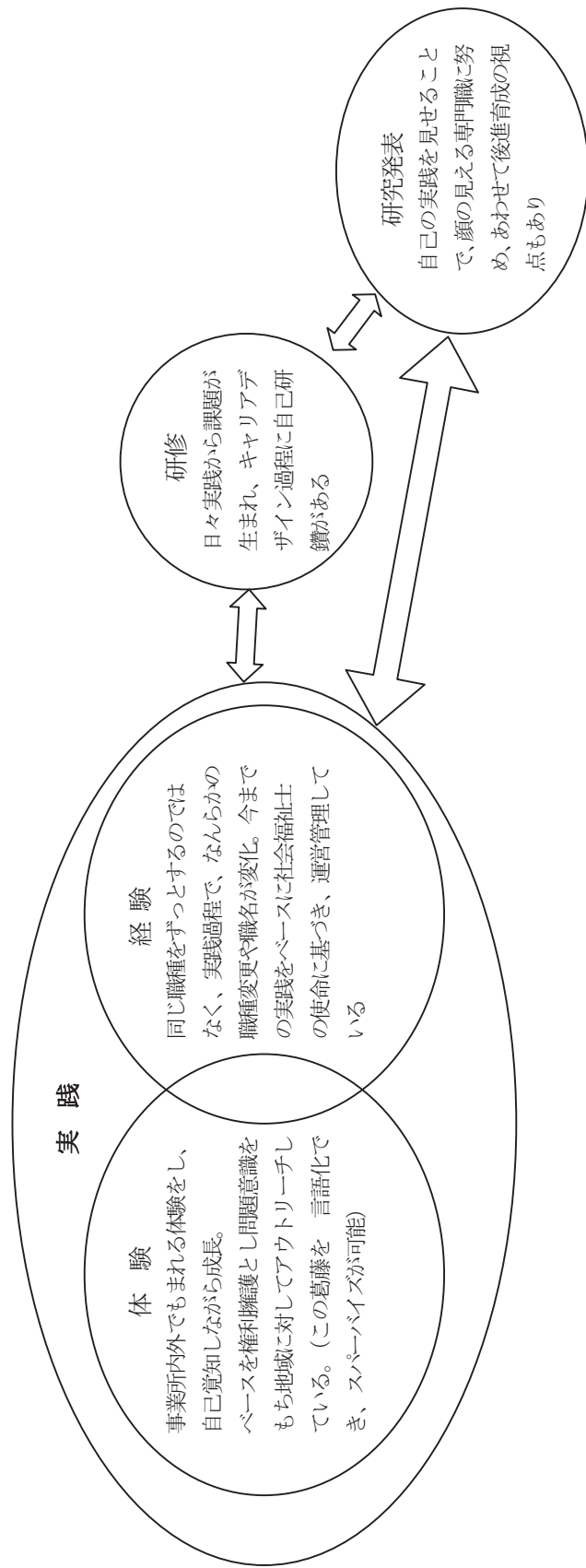
○共通するソーシャルワーク実践における中核的な要素

○中核的要素

実践は豊富 (16年~36年)

職場、職種が多彩

社会福祉士を取得している (8年~15年)



■専門性が身に付いたと感じる年数について

	倫理	運営管理	人材育成	実践の科学化	重要語句等	必要年数等
A氏 (50代前半) →実践31年 ・4つの職場 ・社会福祉士取得後14年 (H7年～) ・大学院 (社会人) 卒	高度な専門性のレベルではない (現状:真ん中より少し上)	高度な専門性のレベルではない (現状:真ん中より少し上) ※まだ未開拓	高度な専門性のレベルではない (現状:真ん中より少し上) ※まだ未開拓	高度な専門性のレベルではない (現状:真ん中より少し上)	・4つの年数が各々違い、一概に一定年数を定められない ・2つの領域 (分野:精神、高齢者) がマッチしたところ	必要年数等 17年は必要 →社会福祉士取得からだと0年目から専門性あり
B氏 (50代前半) →実践32年 ・2つの事業所 (法人内異動多い) ・社会福祉士取得後8年 (H13年～) ・大卒					・高度な専門性がついたからこの商売で飯が食えると思ったのではない ・利用者を通して私自身の人生や社会を見ていくのだからということに感覚として気づいた ・「自分はこの商売が好きなんだ」「この人たちと一緒にいるのが好きなんだ」と思った自分を発見したという意味での成長過程	22年はペースが必要 →社会福祉士取得からだと0年目から専門性あり ※大体2年か1年で転職又は異動
C氏 (50代前半) →実践29年 ・7つの事業所 ・社会福祉士取得後12年 (H9年～) ・大卒	倫理綱領に則って、本人の立場に立ってその人の生き方を支援していく				・専門性が身についたと感じられた時期といっても、いまだに感じていない ・トータルでこんな支援を必要としている人の支援ができる、それを専門性と言っているのであれば、専門性なのだろう ・若いだけではあしらわれる (＝同じ事をして30代と50代ではまた別扱いされ易い) ・組織を辞めて独立したとき	17年 (成年後見人養成研修修了後) →社会福祉士取得からだと2年目から専門性あり しかし、成熟していくのは、10年後 6～7年
D氏 (40代前半) →実践16年 ・3つの事業所 (一般企業、異動経験あり) ・大学院卒						

## ■自身の考える実務経験年数について

	倫理	運営管理	人材育成	実践の科学化	実務経験年数	重要語句等
A氏 (50代前半) →実践31年 ・4つの職場 ・社会福祉士取得後14年 (H7年～) ・大学院 (社会人) 卒	運営管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>もう少し広く運営管理という点での経験</li> <li>運営管理の中でも、部下が自分の部下を上手に育てられる条件づくりという点</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩、部下の指導、部下を一定に鍛え上げるという年数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の実践のプレゼンができるぐらいのこは</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一仕事5年だから10年～15年、3つの領域だと15年になるし、2つだったら10年</li> </ul>	<p>重なる語句等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>実際の要件で轉るときに1つの部分だけで専門性を主張するのはなかなか難しく、4つ全部というのは難しいと思いますけど、それぞれの分野で重点的に実践というか、やってきた期間が最低それぞれ何年くらいずつあるか、複数あるのかなど</li> <li>個別支援なり、そういう部分で一定の年限</li> <li>少なくともそれぞれ一定の経験があるのかなど。最低2つはいる</li> <li>最低2つの領域で一定の年数があるのかなど。それを3つにするか4つにするかは別にしても、4つはまず無理だろうと思います</li> <li>ある程度違う価値、違う世代の価値観、違う地域、違う状態像を背負った人たちについてイメージレーションを膨らませることができ、あるいは同僚とできる力を持つというのは、ある程度の期間しかかかると</li> <li>社会福祉士を取ってからという前提では、就職しても5年くらいは新人さんだと思っただけです。その中でもまれながら、自分自身の声を聞いていくということや、葛藤を繰り返す、仲間ともいろいろな議論をする、というようなことを経ていけば、やはり5年から10年かかるのではないかとはいっていいと思います。早いかからだめだという意味ではなく、自分が支援する対象者について理解ができるという意味で言えば年数的な要素というのは必ず出てくる気がするんです。想像力が豊かな方とかだったら年齢関係なく、繊細な方だったらもっと前にできるかもしれません</li> <li>社会福祉士の制度自体が無かったから…</li> <li>今の学生さんは卒業と同時に資格を取得してくる</li> <li>1つの職場で3つのことを経験するというのは、日本の制度上なかなか難しい</li> <li>知的障害の施設の中で異動がないところだと20年だと30年いても30年ずっと現場の人かいて、その中でも社会福祉士を途中で取っている人もいますのでそれだけでも、社会福祉士としての専門性よりも職場のケアワーカーだけで埋没してしまう。</li> <li>個別支援といっても、入所施設のワーカーで、「個別支援のしようがないし」というような話になる。だから、なかなか規定するのが難しい</li> <li>年数という量が、専門はやはり質なので、量が質に与える影響というのはやはりある</li> <li>1人の人が資格を取得して育つまでに、「あ、この人に任せ大丈夫だな」「本質をとらえるようになってたな」というのはやはり5年くらいかかる。</li> <li>要件というか、年数があれば専門性が高まる、イコールではない</li> </ul>
B氏 (50代前半) →実践32年 ・2つの事業所 (法人内異動多い) ・社会福祉士取得後8年 (H13年～) ・大卒					<ul style="list-style-type: none"> <li>実践ベースで最低は10～15年</li> <li>※社会福祉士取得以後の経験年数にこだわらずに</li> </ul>	
C氏 (50代前半) →実践29年 ・7つの事業所 ・社会福祉士取得後12年 (H9年～) ・大卒					<ul style="list-style-type: none"> <li>実践経験とは社会人になってからの経験か。社会福祉士を取得してから経験か</li> </ul>	
D氏 (40代前半) →実践16年 ・3つの事業所 (一般企業、異動経験あり) ・大学院卒						

## ■専門社会福祉士に求められるスキルについて

	具体的スキル等	重要語句等
<p>A氏 (50代前半) →実践31年</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4つの職場</li> <li>・社会福祉士取得後14年(H7年～)</li> <li>・大学院(社会人)卒</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・倫理綱領に基づいて仕事をするというのを専門の要件にするというのは、ラインとしては違うのだなと。(ミニマムなもの)</li> <li>・運営管理の専門性をひとまずどの辺の段階に位置づけるのかというのは、この4つの領域の中で一番難しい部分</li> <li>・社会福祉士は、資格マニア、研修マニアが多くて、全部受けたりしている人もいて、だから専門社会福祉士を認定するときに「これとこの研修を受けた人は」というのだけはやめてほしい</li> </ul>
<p>B氏 (50代前半) →実践32年</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2つの事業所(法人内異動多い)</li> <li>・社会福祉士取得後8年(H13年～)</li> <li>・大卒</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的実践を見せる(可視化、一般化させる)</li> <li>・社会変容能力</li> <li>・社会および組織に対する社会福祉士のミッションの共有化</li> <li>・グラントデザインの設定力</li> <li>・利用者寄り添う</li> <li>・スーパーバイザーの経験</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「本当に言ったことはやる連中だ」というふうに思っていただけのようなつながり方</li> <li>・専門性以前の人間性の大事さ</li> <li>・事業をやる人たちが「僕らはこの地域社会を変えていくのだ」というふうな思いをどこまで共有できているかということがとても大事</li> <li>・社会福祉士としてのアイデンティティというか志</li> <li>・同じ生活者としての視座</li> </ul>
<p>C氏 (50代前半) →実践29年</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・7つの事業所</li> <li>・社会福祉士取得後12年(H9年～)</li> <li>・大卒</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・要保護者の代弁</li> <li>・コミュニケーションソーシャルワーク(＝地域診断、再組織化、社会開発)</li> <li>・ネットワークキングの力</li> <li>・相談技術</li> <li>・プレゼン能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・座学から、実際に技術の取得と実践ができてきているかどうか</li> <li>・全部できる人がいたらスーパー社会福祉士になってしまうので、ある水準できなければ認定するのはかなという事になってくるので、やはりソーシャルワークの個別技術をきちんと取得して、なおかつ実践できているというあたりが重要な要素になるのではないかな</li> </ul>
<p>D氏 (40代前半) →実践16年</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3つの事業所(一般企業、異動経験あり)</li> <li>・大学院卒</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分から外に向けて発信する力</li> <li>・スーパービジョンを受けた経験</li> <li>・メンタルケアのマネジメント力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権とか権利ということが出てきていますけれども、それはかなり深い話ですね。だから、援助技術のベースにあるのが権利擁護だと思います。位置づけとしては何をすることも権利擁護がベース</li> <li>・1つの要素は、ソーシャルワークというのは何なのかということと体系的に理解できていること、そして自分自身が今どんな状態にあるかということがわかっていること、そのギャップと向き合いながら実践できていること。それを協力者、スーパーバイザーとのやりとりの中で常に点検をしている過程にあるというのですかね。だからその過程を、例えば5年なら5年かければ専門になってもいいのかなというふうなイメージ</li> </ul>

## ■専門社会福祉士が持つ専門性について

	重要語句等	専門社会福祉士を取得するか 具体的なイメージがつかない (→よくわからぬ)
<p>A氏 (60代前半) →実践31年</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4つの職場</li> <li>・社会福祉士取得後14年(H7年～)</li> <li>・大学院(社会人)卒</li> </ul>	<p>重要語句等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・理念がきちんと共有されていることと、それから現場のスタッフの専門性が高いこと、レベルアップをしている。そして現場のスタッフは、自分の組織の中での立ち位置、自分が何をすべきか判断する力を養成しておくこと。かなり息の長い取り組みになるのですけれども、そういうことをしなくてはいけません</li> <li>・社会福祉士がこれだけ増えている、社会福祉士が運営管理にかかわるときは、少なくとも社会福祉士が運営管理にかかわっているときはこういう組織を指すべきであろうとか、もしくはそのためのプロセスはこういう点で考えられるのではないかとか、5年や3段階などそういうものもうちよっちはつきりしない、やはり世の中の方から見ると社会福祉士が管理者であることの意味合いが明確に感じ取れないのではないかと、全国の専門社会福祉士の中に取り込んで欲しいというのはいくらでも言えるんだね」ということが共通理解できるような状況というのが、全国の専門社会福祉士の中に取り込んで欲しい</li> <li>・平たく言えば「優秀な社会福祉士が一体何をしてくれればいいのか」とはつきりしていません</li> <li>・少なくとも一定程度の頭脳が出て、なおかつ産業界として増大していくとするとかなりの宿命にあるのだと思いますけれども、制度とか資格というのはそういうものです</li> <li>・そのため専門職は何ができるのかということを方法論として押さなければいけない。そういうときに、好き嫌いの問題として、専門という言葉がいろいろかかってくる、それが出てくるというのは必然だろうと。私は基本社内嫌いで、社会福祉士、法制度をつくったときからもうわかっていたことなのだろうというふうにも思います。それが時代が一番合ったやり方で社会的な認知を受けて、なおかついい支援ができるような体制とはいわゆるものがある、というふうなことをおそらく皆さんが検討されておられるのだと思います</li> <li>・社会福祉士会としてやれるところはどこまで、これから先はできないとすれば、他人のふんどしを借りるために「ほかの団体とのこういう関係をつくらう」とかいうことも並行的に考えていかないといいない。その考え方の一つの論点を整理して、そして提示をしていく役割を社会福祉士会が担っているのだらうというふうにも思いますので、そういう観点でお作りいただければありがたい</li> </ul>	<p>具体的なイメージがつかない (→よくわからぬ)</p>
<p>B氏 (60代前半) →実践32年</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2つの事業所(法人内異動多い)</li> <li>・社会福祉士取得後8年(H13年～)</li> <li>・大卒</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・やはりこの「実践能力」の中をもうちょっと細分化して、先ほどおっしゃった経営能力なども含めてきちんと押さえる必要があるのかなという気はしています</li> <li>・5年とか10年という要件ラインもあってよいかもしれない</li> </ul>	<p>具体的なイメージがつかない (→よくわからぬ)</p>
<p>C氏 (60代前半) →実践29年</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・7つの事業所</li> <li>・社会福祉士取得後12年(H9年～)</li> <li>・大卒</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実際に力のあるワーカーさんは、揺るがしながら、強度なストレスの状態にあっても健康を保ち続けることができる工夫をしたり、ネットワークがあったりというところがある、その辺はやはり本当に大事なところではないかと、専門だから技量を専門的に、ということだけで進んでしまうとまた速さかかってしまう</li> <li>・「専門」とつくからには、日本社会福祉士会とリンクするところもあると思うのですけれども、リンクというのは生涯研修も含めてですけれども、やはり社会福祉士というのは現場の資格ですから、資格を取った後に知識をリニューアルしていくのは個人の使命なのでしようけれども、現場の職員が生き生きと、自立成長支援をしているわけで、自分自身が自立成長している支援や環境を整える役割を職能団体には期待したい</li> </ul>	<p>具体的なイメージがつかない (→よくわからぬ)</p>
<p>D氏 (40代前半) →実践16年</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3つの事業所(一般企業、異動経験あり)</li> <li>・大学院卒</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分で取るものなのかなという感じがすよね、おこがましくとてという感じになっちゃう</li> </ul>	<p>具体的なイメージがつかない (→よくわからぬ)</p>

### (3) 専門社会福祉士制度設計への示唆

本章では、アンケート調査及びフォーカスグループインタビューの調査結果の内容を確認するとともに、それらの調査結果から示唆を受けて、制度設計を行うための課題の抽出を図ることを目的としたが、とりわけアンケート調査では、結果と課題点の整理はすでにまとめておいた。内容の詳細は、そちらを参考にしてもらいたい。本章の最後にあたって、アンケート調査及びフォーカスグループインタビューの結果全体を通して示唆された点、及び、検討課題のポイントを整理しておきたい(表 23 を参照のこと。なお、フォーカスグループインタビューを、ここでは「FI」と表現する)。

表 23 専門社会福祉士の制度設計に対する課題(全体のまとめ)

内容	調査結果からの示唆及び検討課題
<p>中核的機能 (専門性のレベル)</p>	<p>「実践力(個別支援、連絡調整、地域福祉の増進)」「運営管理」「人材育成(指導力)」「実践の科学化(研究力)」の4要素については、FIにより「専門性」の構成要素ごとに年数は異なるという意見が確認されたが、4つの要素すべて最も高いレベルを備えている回答した人は全体の約1%であった。専門社会福祉士の対象はこの1%あたりか。専門性を測定するにあたっては、具体的な基準の検討が必要。基準を検討するにあたっては、FIによるインタビューの意見やアンケートの自由回答結果を参考に検討することも必要。</p>
<p>相談援助経験年数</p>	<p>社会福祉士が、実践経験の中で、専門性をどのように獲得していくかについては、FIの調査によって確認ができ、専門性が身についたと感じる年数は、それぞれ異なるものであったが、アンケート調査結果を踏まえると、資格取得前の相談援助経験年数まで網羅できる「資格取得後の相談援助経験を持つ10年以上」が、ひとまずは対象となり、そこからさらに別の要件で絞り込んでいくことが望ましいのではないかと。</p> <p>ただし、年数という量的な要件と、経験・体験内容の質的な要件の必要性が、FIの結果から示唆されており、経験年数だけでなく、今後は「相談援助」を具体的にどこまでの範囲を認めるのか、相談援助経験の証明をどのように行うかなどの検討が必要。</p>
<p>研修</p>	<p>認定の要件として日本社会福祉士会の生涯研修センターの研修の修了が必要ではないか。検討すべき課題は、他の研修を認定の要件として入れるべきか否かということになるかと思われる。また、日本社会福祉士会以外の行う研修をどのように認めるか、都道府県社会福祉士会との関係も含め、今後検討が必要。</p>
<p>研究発表</p>	<p>研究発表について、仮に2本以上を要件とすると、文章による発表経験者は1割強、口頭発表経験者は約2割。3本以上では、文章での発表経験者約1割、口頭での発表経験者は1割強となる。認定要件として、発表本数及び発表の場の要件をどのように設定するか、今後検討が必要。</p>
<p>他の専門職団体との関連性</p>	<p>他の専門職団体への所属が多かったのは「日本介護支援専門協会」「日本医療社会事業協会」「日本精神保健福祉士協会」「日本介護福祉士会」「日本ソーシャ</p>



	<p>ルワーカー協会」「日本看護協会」「日本保育協会」であったが、他の専門職団体が持っている認証制度や研修制度との相互の関係性をどのように保っていくか、今後検討が必要。</p>
<p>スーパービジョン の経験</p>	<p>FIの調査結果によって認定要件として、スーパービジョンの実施経験を含めることは必要であるといえるが、認定要件として「職場の部下、同僚」に対する経験のレベルを要件として設定するか、あるいは「研修講師」レベルを要件とするかといった経験内容の検討が必要。</p>
<p>意見・要望</p>	<p>回答者の意見・要望を参考にして制度設計する必要がある。例えば回答者の意見では「優れた人格」を要件に設定する意見が出されたが、認定要件に設定するのであれば、実践能力のみでなく、人物評価が可能となるようなシステム(例えば面接試験など)の検討が必要。また、否定的な意見も確認された。これらの意見も踏まえ、検討を行う必要がある。また、専門社会福祉士の意義や必要性などについても、社会福祉士に対し、具体的イメージがつくような形で説明することが求められる。</p>