

厚生労働省 平成30年度
生活困窮者就労準備支援事業費等補助金
社会福祉推進事業

**ソーシャルワーク専門職である
社会福祉士のソーシャルワーク機能の
実態把握と課題分析に関する調査研究事業**

報告書

平成31年（2019年）3月
公益社団法人 日本社会福祉士会

はじめに

平成 30 年 3 月に公表されました社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書において「世帯全体の複合化・複雑化した課題に対応するため、多職種連携・多機関協働による支援を行うとともに、アウトリーチによって把握した地域の福祉ニーズを踏まえてサービスの提供や資源開発を行うなど、ソーシャルワーク機能を必要とする実践が求められていることから、社会福祉士には、専門的知識および技術を有するソーシャルワーク専門職として、その機能を発揮することが期待される」と明記されました。

制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えつながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会を目指す「地域共生社会」の実現に向けて各施策等が展開される中で、ソーシャルワーク機能を発揮することが求められており、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割は、大きくなっています。

本調査研究事業では、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能の発揮状況、果たしている役割等の実態把握と課題分析を通して改善策を明らかにし、有効的・効果的な活用と国民の理解の促進を図るべく、社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）、フォーカス・グループ・インタビュー調査、ソーシャルワーク機能発揮促進要因に関する調査（標本調査）を実施しました。

本調査研究事業の結果として、社会福祉士が従事している就労先や職種を定量的に明らかにするとともに、多様な職種に従事しながら、多様な役割を果たしている社会福祉士の実態を明らかにすることができました。

社会福祉士は、個別ニーズに対応したソーシャルワーク機能を発揮しながら、クライアントや多職種・多機関等と協働して、問題の解決に向けた実践等を行っている実態が明らかになりました。一方で、地域共生社会づくりに対応するソーシャルワーク機能については、発揮する機会が限られている実態も明らかになりました。

ソーシャルワーク機能を促進するための要因としては、高度な教育又は研修やスーパービジョンを受けること、社会福祉士が裁量権をもってソーシャルワーク実践を展開できること、職場環境内外における専門職等との「ネットワーク」と「地域住民とのかかわり」等が重要であること、「ソーシャルワークの価値・倫理」が重要であること等が明らかになりました。

これらの結果を踏まえ、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士が、ますます求められるソーシャルワーク機能を発揮し、地域共生社会づくりを推進していくとともに、社会福祉士の有効的・効果的な活用と国民の理解の促進を図るべく、より一層の取り組みを強化して参ります。

結びに、本調査研究事業にご理解とご協力頂きました関係各位に心から厚くお礼申し上げます。

2019 年 3 月

公益社団法人日本社会福祉士会
会長 西島 善久

目 次

I. 事業の背景と目的	1
II. 事業内容	2
1. 事業概要	2
2. 委員会開催日程	3
3. 倫理的配慮について	3
III. 調査結果および分析	4
1. 社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）結果及び分析	4
(1) 社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）実施概要	4
(2) 単純集計の結果	4
(3) クロス集計分析結果	44
2. フォーカス・グループ・インタビュー調査結果及び分析	57
(1) フォーカス・グループ・インタビュー調査のねらい	57
(2) フォーカス・グループ・インタビュー調査の対象と手続き	57
(3) フォーカス・グループ・インタビュー調査結果	58
3. ソーシャルワーク機能発揮促進要因に関する調査（標本調査）結果及び分析	71
(1) ソーシャルワーク機能発揮促進要因に関する調査（標本調査）実施概要	71
(2) 単純集計結果	71
IV. まとめ	113
(1) 社会福祉士の配置・任用について	113
(2) 社会福祉士の就労状況について	114
(3) 自己研鑽の取り組み状況について	114
(4) スーパービジョンについて	115
(5) ソーシャルワーク機能の発揮状況について	116
V. 提言	120
(1) 専門性の向上	120
(2) 実践環境の整備	121
(3) ネットワークの構築	122
巻末資料	125
社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）結果の単純集計表	127
ソーシャルワーク機能発揮促進要因に関する調査（標本調査）の単純集計表	147
社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）調査票	187
社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）回答用紙	200
フォーカス・グループ・インタビュー調査 記入シート・インタビュー資料	205
ソーシャルワーク機能発揮促進要因に関する調査（標本調査）調査票	211
本事業 委員会 名簿	221

I. 事業の背景と目的

地域共生社会の実現に向けて、市町村では、包括的な支援体制の整備が求められており、ソーシャルワーク機能を発揮することによる当該体制の整備の推進が期待される。

また、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会（以下「委員会」という。）においても社会福祉士の地域共生社会の実現に向けた活動状況等を把握することが重要であることが示されたところである。

本事業では、以下のような背景を踏まえ、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能の発揮状況、果たしている役割等の実態把握と課題分析を通して改善策を明らかにし、もって有効的・効果的な活用と国民の理解の促進を図ることを目的に実施した。

【本調査研究の背景】

- 「ニッポン一億総活躍プラン（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）」では「育児、介護、障害、貧困、さらには育児と介護に同時に直面する家庭など、世帯全体の複合化・複雑化した課題を受け止める、市町村における総合的な相談支援体制作りを進め、2020 年～2025 年を目途に全国展開を図る」としている。
- 改正社会福祉法では、社会福祉法人の公益性・非営利性を踏まえ、「地域における公益的な取組」の実施に関する責務規定が創設されており、今後、社会福祉法人には、他の事業主体では対応が困難な福祉ニーズに対応していくことが求められることから、多様化・複雑化する地域の福祉ニーズを把握し、対応することができる人材が必要とされている。
- 厚生労働省では、『我が事・丸ごと』地域共生社会実現本部（平成 28 年 7 月設置）の下に設置した地域力強化ワーキンググループにおいて、「地域における住民主体の課題解決力強化・相談支援体制の在り方に関する検討会」（地域力強化検討会）が開催され、住民主体による地域課題の解決力強化・体制づくりのあり方や市町村による包括的な相談支援体制の整備のあり方等について検討された。
- 地域力強化検討会の最終とりまとめ（平成 29 年 9 月）では、「他人事を『我が事』に変えていくような働きかけをする、いわば地域にとっての『触媒』としてのソーシャルワーク機能がそれぞれの『住民に身近な圏域』に存在していることが必要である」とし、国の役割として「ソーシャルワーカーの養成や配置等については、国家資格として現在の養成カリキュラムの見直しも含めて検討すべきである。人材の確保や定着についても、必要な措置を講ずるべきである」と明記している。
- 委員会（第 10 回）の資料（平成 28 年 3 月）には「ソーシャルワークには様々な機能があり、地域共生社会の実現に資する『包括的な相談支援体制の構築』や『住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくり』を推進するにあたっては、こうした機能の発揮がますます期待される」とあり、ソーシャルワークの「知識と技術を統合し実践する能力」が求められている。
- 社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会報告書（平成 29 年 12 月）では、「生活困窮者自立支援制度の従事者の質の確保」として「支援の過程では、アセスメント、プランの作成・評価、関係者の連携・調整、地域資源の開発までできるようなソーシャルワークのための諸条件の整備が求められる」とある。
- 改正社会福祉法に基づく市町村における包括的な支援体制の整備に関する指針（平成 29 年厚生労働省告示第 355 号）（以下「指針」という。）において、住民に身近な圏域及び市町村域における「担い手は、地域の実情に応じて協議」と明記されており、例示として「自立相談支援機関、地域包括支援センター、基幹相談支援センター、社会福祉協議会、社会福祉法人、医療法人、NPO、行政」等の機関が挙げられ、いずれも社会福祉士が配置されていることから活用が期待される。

○委員会（第13回）（平成30年2月）では、「社会福祉士の役割等に関する理解の促進」として、次のように職能団体による実態把握の必要性が求められたところである。

- ・社会福祉士は、多様な施設・機関において様々な職種や職名で勤務し、相談援助以外の業務も行っている場合もある等の理由から、社会福祉士の専門性や役割がわかりにくいものになっている。
- ・改正社会福祉法では、市町村において地域住民や行政等との協働による包括的支援体制の推進が求められていることから、自治体において社会福祉士が果たしている役割等の実態把握を行う必要がある。
- ・福祉事務所等の行政機関は、地域における包括的な相談支援体制において中核的な役割を担うひとつとされており、相談者について適切なアセスメントを行い、ニーズに対応したサービス提供や多機関協働が期待されていることから、ソーシャルワークを専門職とする社会福祉士の活躍がより一層期待される。
- ・社会福祉士が果たしている役割や成果等の「見える化」を図り、国民の理解をより一層促進するため、職能団体を中心となって、社会福祉士の地域共生社会の実現に向けた活動状況等を把握することが重要である。

Ⅱ．事業内容

1．事業概要

本事業は、次の（１）～（３）の調査により、社会福祉士のソーシャルワーク機能の発揮状況、個人・組織・社会の各レベルでの役割、実践環境等の把握と課題分析を通して改善策を明らかにし、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士の有効的・効果的な活用と国民の理解の促進を図ることを目的として実施した。

（１）社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）

本会の個人会員である社会福祉士は、全国の市町村における様々な分野において実践・活動していることから、本会の個人会員に対する悉皆調査を通して、社会福祉士のソーシャルワーク機能の発揮状況、個人・組織・社会の各レベルでの役割、実践環境等の把握と課題分析を行った。

- ・調査対象：社会福祉士会に所属する個人会員 42,107 人
- ・調査方法：郵送により調査票を送付、返信用封筒にて郵送回収した。
なお、記入方法はマークシート式とした。
- ・調査内容：社会福祉士の就労状況、ソーシャルワーク機能の発揮状況、個人・組織・社会の各レベルでの役割、実践環境等の把握と課題分析

（２）フォーカス・グループ・インタビュー調査

社会福祉士がソーシャルワーク機能を発揮するための促進要因・阻害要因を明らかにすることを目的にフォーカス・グループ・インタビュー調査を実施した。また、この調査で得られた結果をもとに次のソーシャルワーク機能発揮促進要因に関する調査（標本調査）につなげることとした。

- ・調査対象：一定程度ソーシャルワーク機能を発揮している社会福祉士を、所属している社会福祉士会を通して抽出した。（15 人）
- ・調査方法：フォーカス・グループ・インタビュー
- ・調査内容：ミクロ・メゾ・マクロレベルでの社会福祉士のソーシャルワーク機能の発揮状況、個人・組織・社会の各レベルでの役割、ソーシャルワーク機能を発揮するための促進要因・阻害要因

(3) ソーシャルワーク機能発揮促進要因に関する調査（標本調査）

社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）において、標本調査の協力を受諾した社会福祉士に対して、ソーシャルワーク機能の発揮を促進する要因、実践環境等の実態把握を行った。

- ・ 調査対象：社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）において、標本調査の協力を受諾した 2,692 人
- ・ 調査方法：郵送によりインターネット調査協力を依頼し、インターネット上で回答してもらった。
- ・ 調査内容：専門職団体との関係、自律性、勤務先での業務、職場環境、組織コミットメント、キャリアコミットメント、ネットワーク、ソーシャルワークの価値・倫理

2. 委員会開催日程

(1) 親委員会

	開催日	時間	場所
1	2018 年 7 月 2 日（月）	10：00～12：00	日本社会福祉士会事務局
2	2018 年 12 月 16 日（日）	13：00～15：00	日本社会福祉士会事務局
3	2019 年 3 月 9 日（土）	10：00～12：00	日本社会福祉士会事務局

(2) 調査・作業委員会

	開催日	時間	場所
1	2018 年 6 月 3 日（日）	10：00～12：00	日本社会福祉士会事務局
2	2018 年 6 月 17 日（日）	10：00～17：00	ナチュラック四ッ谷駅前会議室
3	2018 年 7 月 29 日（日）	10：00～17：00	ナチュラック四ッ谷駅前会議室
4	2018 年 8 月 5 日（日）	10：00～17：00	日本社会福祉士会事務局
5	2018 年 10 月 21 日（日）	10：00～16：00	東京交通会館
6	2018 年 11 月 3 日（土・祝）	9：30～12：30	日本社会福祉士会事務局
7	2018 年 12 月 8 日（土）	13：00～17：00	日本社会福祉士会会議室
8	2019 年 1 月 13 日（日）	9：30～16：00	日本社会福祉士会会議室
9	2019 年 3 月 2 日（土）	9：30～16：00	日本社会福祉士会会議室
10	2019 年 3 月 17 日（日）	9：30～16：00	日本社会福祉士会会議室

3. 倫理的配慮について

本調査は、個人が特定されないように加工することを前提として、この調査で得られた結果や分析等を報告書に取りまとめ本会ホームページ上で公開するとともに、専門の学会または学術雑誌等においても公表することに同意を得た上で、回答を得た。

なお、フォーカス・グループ・インタビュー調査の実施にあたっては、調査対象者全員に対して、調査目的、方法、研究協力の任意性、個人情報保護について記載した調査実施要領等を事前に配布および説明した上で同意を得た。

以上により得られたデータを統計的に処理し、報告書への登載においては、個人が特定されないよう留意した。収集した調査票および録音データは、本事業終了後に本会の管理規定に基づき処理する。

Ⅲ. 調査結果および分析

1. 社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）結果及び分析

（1）社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）実施概要

本悉皆調査は、社会福祉士会に所属する個人会員(42,107人)に対して、2018年8月末に調査票を配布し、2018年9月30日までを回答期限として実施した。回収率をさらに高めるため、2018年12月31日まで期限を延長した。これにより7,512人からの回答を得た。回収率は、17.8%である。

質問項目については、回答者の基本属性をはじめ、就労先、活動状況、倫理綱領などに関する項目、ソーシャルワーク機能に関する項目である。

なお、各項目の集計は、無回答を対象から除外したものである。

（2）単純集計の結果

回答者の基本属性の結果について記述する。基本属性には、所属している都道府県社会福祉士会、性別、年齢別、最終学歴、社会福祉士取得ルート、社会福祉士以外の保有資格、社会福祉士会以外の加入団体などがある。

①回答者の基本属性

(1) 所属している都道府県社会福祉士会

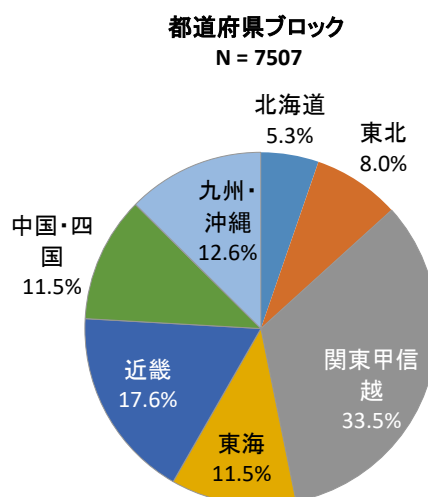
所属している都道府県社会福祉士会については、図表Ⅲ－１－（２）－①－１の通りである。都道府県として回収率が高い順に上位をみると、「東京」605人(8.1%)、「神奈川」543人(7.2%)、「大阪」431人(5.7%)、「北海道」401人(5.3%)の順であった。

図表Ⅲ－１－（２）－①－１

Q1所属している都道府県社会福祉士会 (SA)			
No.	カテゴリ	件数	%
1	北海道	401	5.3
2	青森	101	1.3
3	岩手	115	1.5
4	宮城	99	1.3
5	秋田	72	1.0
6	山形	98	1.3
7	福島	115	1.5
8	茨城	197	2.6
9	栃木	96	1.3
10	群馬	110	1.5
11	埼玉	274	3.6
12	千葉	245	3.3
13	東京	605	8.1
14	神奈川	543	7.2
15	新潟	186	2.5
16	山梨	64	0.9
17	長野	192	2.6
18	富山	68	0.9
19	石川	53	0.7
20	福井	89	1.2
21	岐阜	100	1.3
22	静岡	202	2.7
23	愛知	243	3.2
24	三重	110	1.5
25	滋賀	125	1.7
26	京都	208	2.8
27	大阪	431	5.7
28	兵庫	343	4.6
29	奈良	103	1.4
30	和歌山	111	1.5
31	鳥取	57	0.8
32	島根	125	1.7
33	岡山	96	1.3
34	広島	201	2.7
35	山口	134	1.8
36	徳島	40	0.5
37	香川	72	1.0
38	愛媛	96	1.3
39	高知	39	0.5
40	福岡	260	3.5
41	佐賀	26	0.3
42	長崎	152	2.0
43	熊本	146	1.9
44	大分	78	1.0
45	宮崎	85	1.1
46	鹿児島	115	1.5
47	沖縄	86	1.1
N (%ベース)		7507	100

都道府県ブロックでみても、図表Ⅲ－１－（２）－①－２の通り「関東甲信越」が2,512人（33.5%）、次いで「近畿」が1,321人（17.6%）となっている。これは、都道府県における社会福祉士会の会員数そのまま回収率にも反映されているといえる。

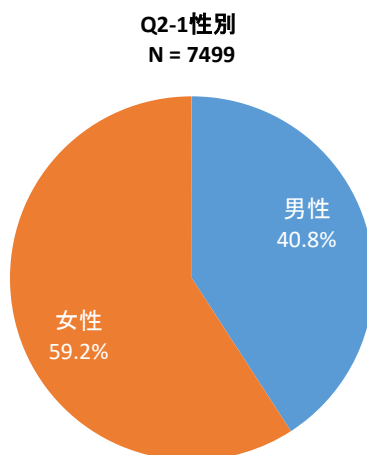
図表Ⅲ－１－（２）－①－２



(2) 性別

回答者の属性を男女別にみると、図表Ⅲ－１－（２）－①－３の通り、「男性」が3,063人（40.8%）、「女性」が4,436人（59.2%）と4対6の割合であった。なお、会員数全体は42,107人であり、会員の男女比は、男性42.7%、女性57.3%である。

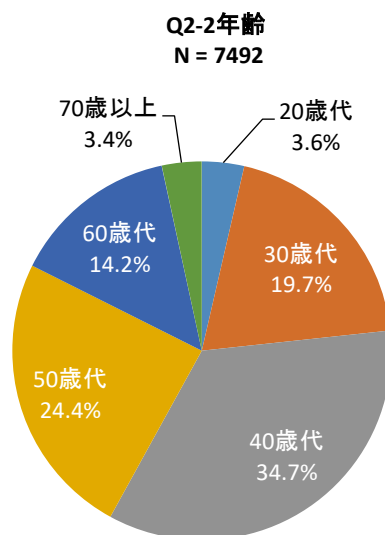
図表Ⅲ－１－（２）－①－３



(3) 年齢

回答者の年齢をみると、図表Ⅲ－１－（２）－①－４の通り、「40 歳代」が 2,602 人（34.7%）と 3 分の 1 以上を占めており、最も多かった。次に、「50 歳代」が 1,827 人（24.4%）、「30 歳代」が 1,476 人（19.7%）、「60 歳代」が 1,065 人（14.2%）と続いており、「20 歳代」は 270 人（3.6%）と非常に少なかった。

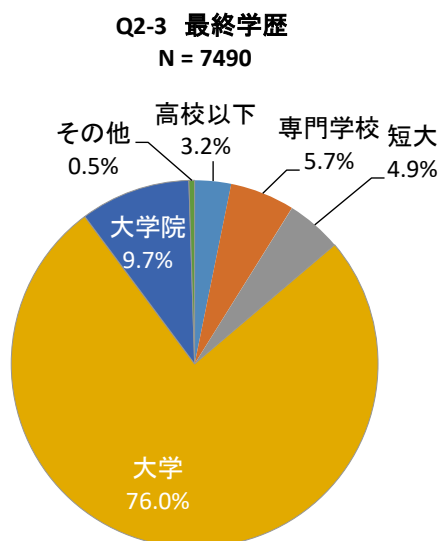
図表Ⅲ－１－（２）－①－４



(4) 最終学歴

最終学歴については、図表Ⅲ－１－（２）－①－５の通りである。「大学」が 5,694 人（76.0%）と圧倒的に多かった。次いで、「大学院」が 724 人（9.7%）、「専門学校」が 428 人（5.7%）であった。

図表Ⅲ－１－（２）－①－５

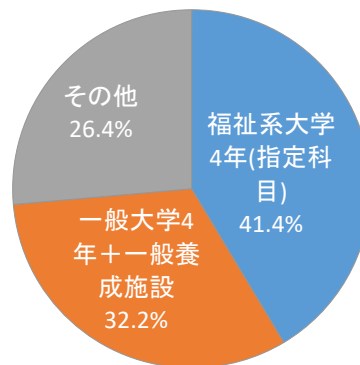


(5) 社会福祉士取得ルート

社会福祉士の取得ルートについては、図表Ⅲ－１－（２）－①－６の通り、「福祉系大学４年（指定科目）」が3,101人（41.4%）と最も多く、次いで、「一般大学４年＋一般養成施設」が2,415人（32.2%）となっており、これら２つのルートで全体の４分の３近くを占めている。

図表Ⅲ－１－（２）－①－６

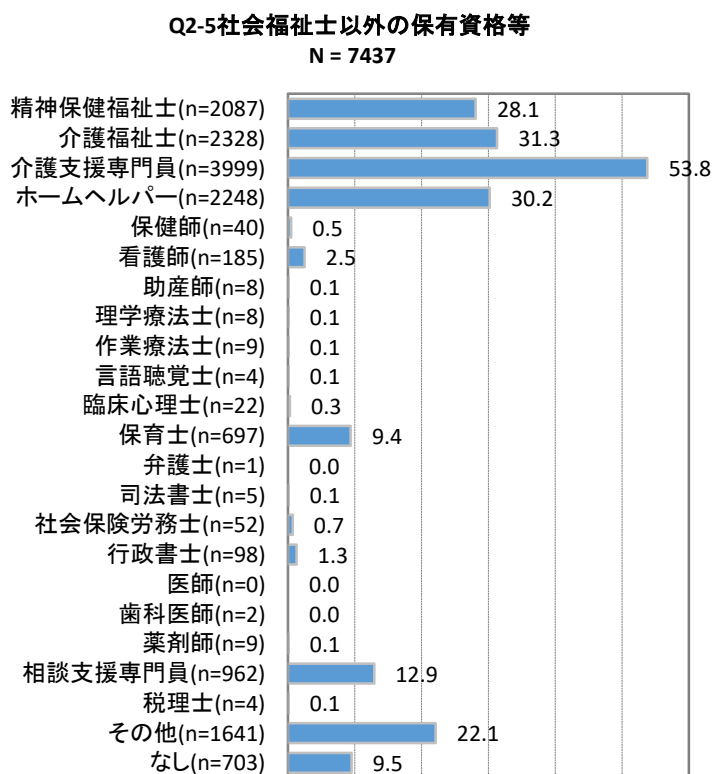
Q2-4 社会福祉士取得ルート
N = 7491



(6) 社会福祉士以外の保有資格等

社会福祉士以外の保有資格等について複数回答で回答を得た。結果は、図表Ⅲ－１－（２）－①－７の通り、最も多かったのは「介護支援専門員」の3,999人（53.8%）であり、回答者の半数以上が社会福祉士以外に介護支援専門員の資格を持っていることがわかった。次に回答で多かったのは、「介護福祉士」2,328人（31.3%）、「ホームヘルパー」2,248人（30.2%）であり、高齢者関係の資格を有している社会福祉士が多いことがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－①－７



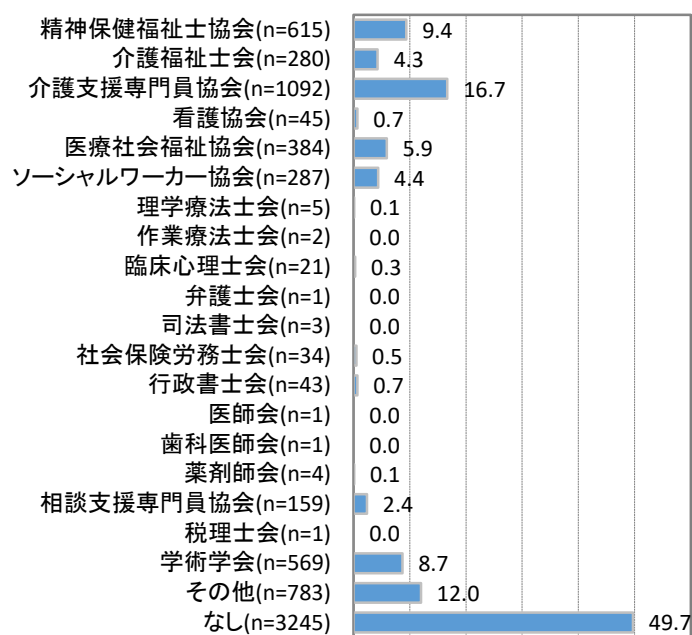
(7) 社会福祉士会以外の加入団体

社会福祉士会以外の加入団体について複数回答で回答を得た。結果は、図表Ⅲ－１－（２）－①－８の通りとなった。一番多かった回答は、「なし」の3,245人（49.7%）であり、ほぼ半数を占めていた。加入団体として最も多かったのは「介護支援専門協会」が1,092人（16.7%）であった。社会福祉士会以外の団体に加入している回答者は、それほど多くはなかった。

図表Ⅲ－１－（２）－①－８

Q2-6社会福祉士以外の加入団体（複数回答）

N = 6533



②回答者の就労状況

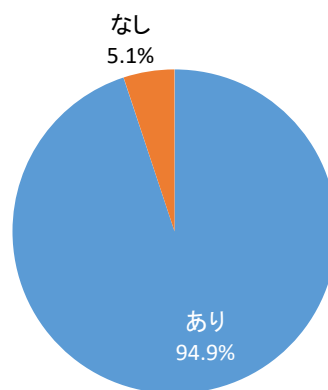
次に回答者の就労状況について記述する。就労状況には、福祉分野での職歴の有無、福祉分野以外での職歴の有無、現在の就労状況、現在の主たる就労先の法人等種別、現在の主たる就労先の種別、現在の主たる就労先の従業員数、現在の主たる就労先の他の社会福祉士の有無、現在の主たる就労先における役職等、現在の主たる就労先における職種、現在の主たる就労先における就労形態、現在の主たる就労先での前年度の年収、社会福祉士としての資格手当の有無、現在の主たる就労先での就労年数、社会福祉士資格取得後の実務経験年数、所定労働時間を超えて働くことの有無、所定労働時間を超えて働く理由などがある。

(1) 福祉分野での職歴の有無

福祉分野での職歴の有無に関する質問に対する回答結果は、図表Ⅲ－１－（２）－②－１の通りであった。「あり」が7,079人（94.9%）と、ほぼすべての人が福祉分野での職歴があることがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－②－１

Q3-1-1福祉分野での職歴の有無
N = 7463

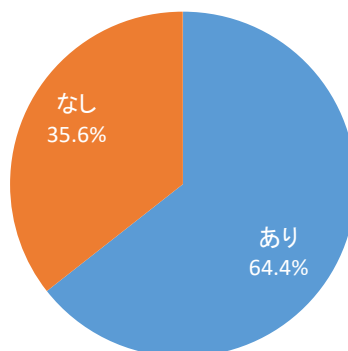


(2) 福祉分野以外での職歴の有無

福祉分野以外での職歴の有無に関する質問に対する回答結果は、図表Ⅲ－１－（２）－②－２の通り、「あり」が4,701人（64.4%）、「なし」が2,600人（35.6%）であった。

図表Ⅲ－１－（２）－②－２

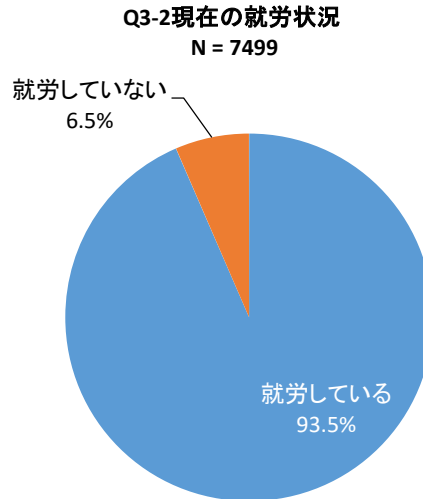
Q3-1-2福祉分野以外での職歴の有無
N = 7301



(3) 現在の就労状況

現在の就労状況についてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－②－３の通り、「就労している」が7,009人（93.5%）、「就労していない」が490人（6.5%）であった。

図表Ⅲ－１－（２）－②－３



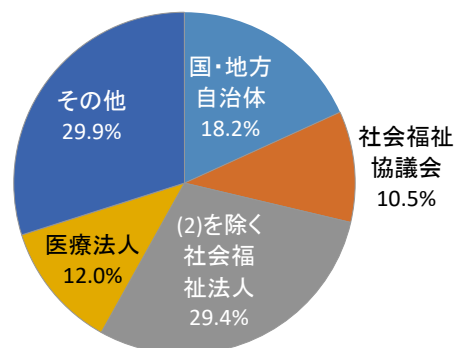
(4) 現在の主たる就労先の法人等種別

上記で現在就労していると回答した人（7,009人）に対して、現在の主たる就労先の法人等種別について質問を行った。結果は、図表Ⅲ－１－（２）－②－４の通りであった。回答として最も多かったのは、「社会福祉協議会を除く社会福祉法人」の2,012人（29.4%）であり、次いで「国・地方自治体」1,243人（18.2%）、「医療法人」822人（12.0%）、「社会福祉協議会」717人（10.5%）の順に続いている。

以下、(5)現在の主たる就労先の種別から(15)所定労働時間を超えて働くことの有無までは、現在就労していると回答した人（7,009人）を対象とした質問である。ただし、無回答者を除いて集計しているため、集計対象数は質問によって異なる。

図表Ⅲ－１－（２）－②－４

Q3-3 現在の主たる就労先の法人等種別
N = 6836



(5) 現在の主たる就労先の種別

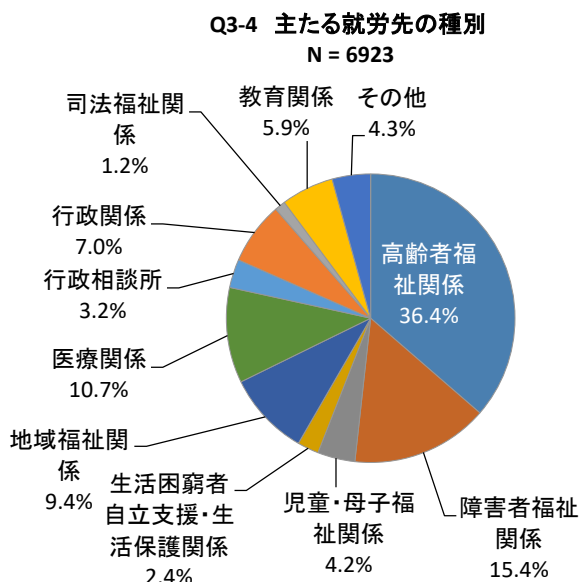
現在の主たる就労先の種別についてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－②－５のように、「地域包括支援センター」が730人（10.5%）と最も多く、「病院・診療所」が716人（10.3%）、「介護保険施設」が679人（9.8%）、「居宅介護支援事業所」が573人（8.3%）と続いている。

図表Ⅲ－１－（２）－②－５

Q3-4現在の主たる就労先の種別 (SA)			
No.	カテゴリ	件数	%
1	介護保険施設	679	9.8
2	居宅サービス事業所	201	2.9
3	地域密着型サービス事業所	145	2.1
4	居宅介護支援事業所	573	8.3
5	地域包括支援センター	730	10.5
6	その他の高齢者関係	193	2.8
7	障害者支援施設	313	4.5
8	相談支援事業所	328	4.7
9	就労支援事業所	110	1.6
10	障害福祉サービス事業所	249	3.6
11	その他の障害者関係	64	0.9
12	乳児院	7	0.1
13	児童養護施設	46	0.7
14	母子生活支援施設	15	0.2
15	児童家庭支援センター	12	0.2
16	障害児施設(入所・通所)	95	1.4
17	障害児相談支援事業所	12	0.2
18	保育所	34	0.5
19	その他の児童・母子福祉関係	67	1.0
20	自立相談支援機関	78	1.1
21	就労準備支援事業所	6	0.1
22	家計相談支援事業所	0	0.0
23	その他の生活困窮者自立支援関係	19	0.3
24	救護施設	20	0.3
25	婦人保護施設	4	0.1
26	無料低額宿泊所	4	0.1
27	その他の生活保護関係	33	0.5
28	社会福祉協議会	443	6.4
29	独立型社会福祉士事務所	170	2.5
30	その他の地域福祉関係	35	0.5
31	病院・診療所	716	10.3
32	その他の医療関係	28	0.4
33	福祉事務所	144	2.1
34	児童相談所	72	1.0
35	身体障害者更生相談所	5	0.1
36	知的障害者更生相談所	1	0.0
37	国	26	0.4
38	都道府県	81	1.2
39	市町村	355	5.1
40	その他の行政関係	21	0.3
41	保護観察所	12	0.2
42	更生保護施設	7	0.1
43	刑務所	21	0.3
44	地域生活定着支援センター	11	0.2
45	その他の司法福祉関係	32	0.5
46	教育委員会	108	1.6
47	小・中・高校	66	1.0
48	大学(大学院)	162	2.3
49	その他の教育関係	75	1.1
50	就業支援関係(ハローワーク等)	25	0.4
51	その他	270	3.9
	N (%ベース)	6923	100

主たる就労先の種別を、高齢者福祉関係、障害者福祉関係、児童・母子福祉関係、生活困窮者自立支援・生活保護関係等の分野別にみると、図表Ⅲ－１－（２）－②－６の通り、「高齢者福祉関係」が2,521人（36.4%）と最も多く、「障害者福祉関係」が1,064人（15.4%）、「医療関係」が744人（10.7%）と続いている。

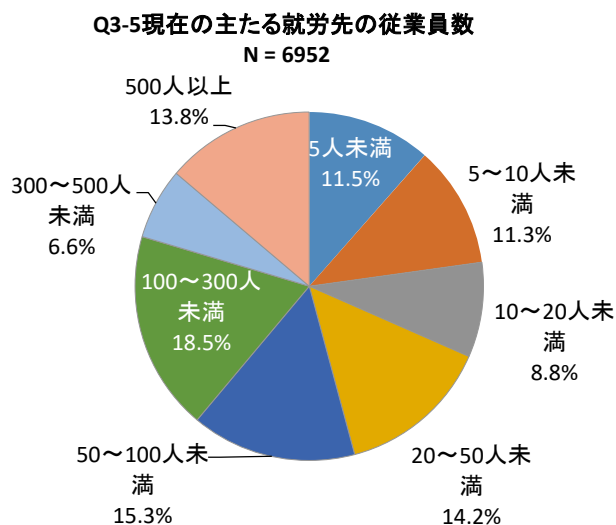
図表Ⅲ－１－（２）－②－６



(6) 現在の主たる就労先の従業員数

現在の主たる就労先の従業員数についてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－②－７である。全体的にみると、就労先の従業員数に関する回答は、「5人未満」から「500人以上」までの選択肢の中でまんべんなく散らばっているのが特徴である。最も多いのが「100～300人未満」の1,288人（18.5%）であるが、その一方で最も少ないのが「300～500人未満」の458人（6.6%）となっている。

図表Ⅲ－１－（２）－②－７

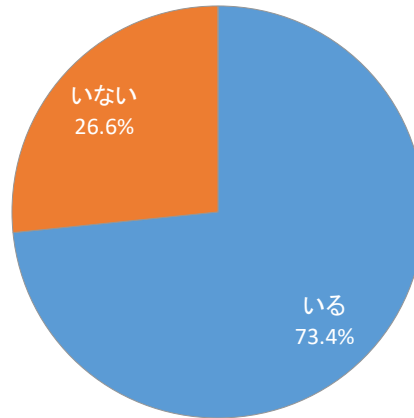


(7) 現在の主たる就労先の他の社会福祉士の有無

現在の主たる就労先に回答者以外に社会福祉士がいるかについてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－②－８の通り、「いる」が4,887人（73.4%）、「いない」が1,768人（26.6%）であった。

図表Ⅲ－１－（２）－②－８

Q3-6現在の主たる就労先の他の社会福祉士
N = 6655

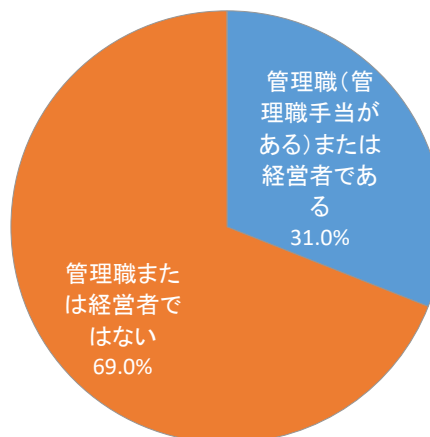


(8) 現在の主たる就労先における役職等

現在の主たる就労先における役職等についてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－②－９の通り、「管理職（管理職手当がある）または経営者である」が2,153人（31.0%）、「管理職または経営者ではない」が4,796人（69.0%）であった。

図表Ⅲ－１－（２）－②－９

Q3-7現在の主たる就労先における役職等
N = 6949

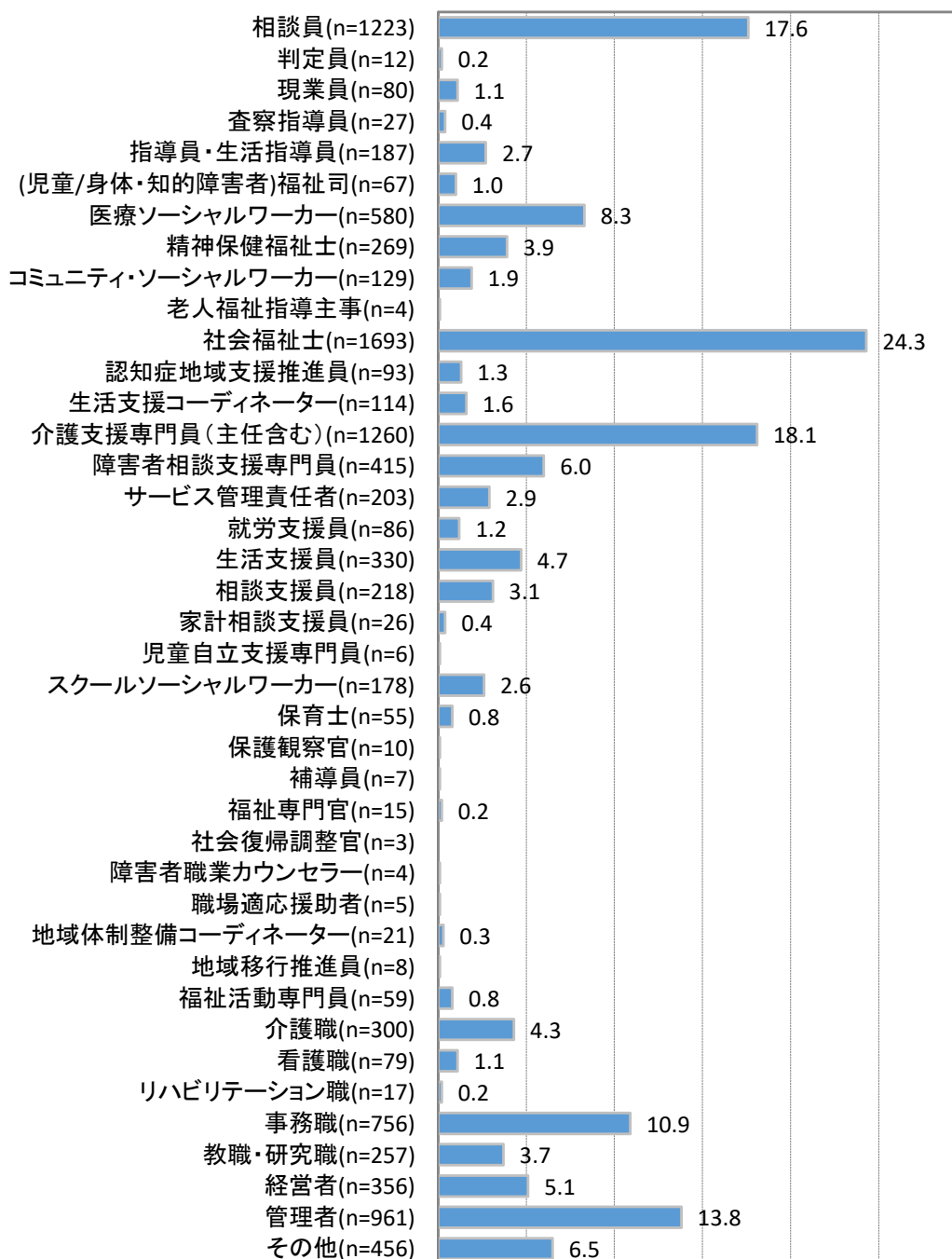


(9) 現在の主たる就労先における職種

現在の主たる就労先における職種について複数回答でみると、結果は、図表Ⅲ－１－(2)－②－10の通りとなった。最も多かった回答は、「社会福祉士」の1,693人(24.3%)であり、多い順にあげると、「介護支援専門員(主任含む)」1,260人(18.1%)、「相談員」1,223人(17.6%)、「管理者」961人(13.8%)、「事務職」756人(10.9%)となっている。

図表Ⅲ－１－(2)－②－10

Q3-8現在の主たる就労先における職種
N = 6963

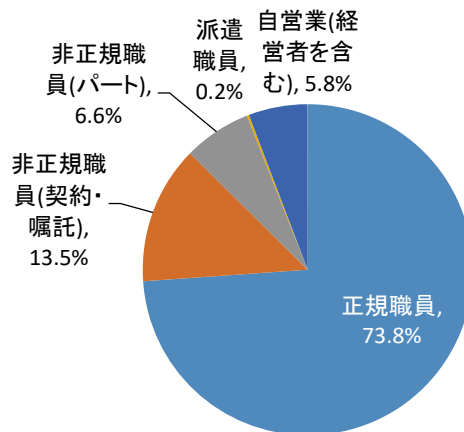


(10) 現在の主たる就労先における就労形態

現在の主たる就労先における就労形態についてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－②－11 の通り、「正規職員」が 5,146 人（73.8%）と 4 分の 3 近くと最も多く、「非正規職員（契約・嘱託）」が 943 人（13.5%）と続いている。

図表Ⅲ－１－（２）－②－11

Q3-9現在の主たる就労先における就労形態
N = 6971

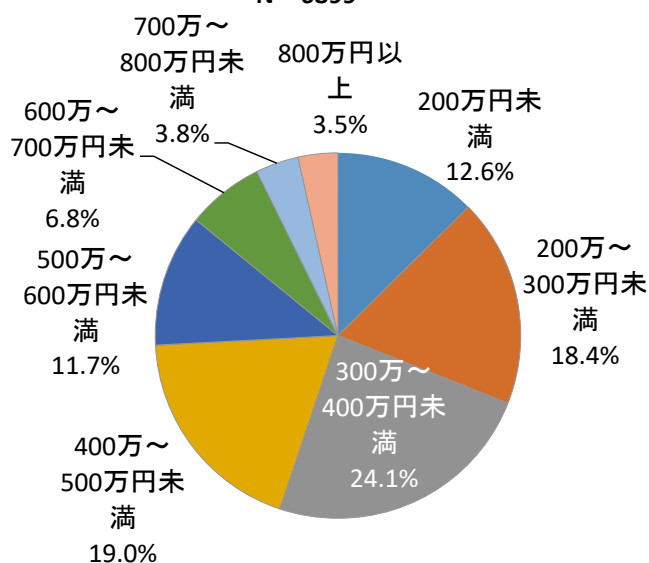


(11) 現在の主たる就労先での前年度の年収

現在の主たる就労先での前年度の年収について税込みでみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－②－12 の通りであった。「300 万～400 万円未満」が 1,664 人（24.1%）と最も割合が高く、「400 万～500 万円未満」が 1,310 人（19.0%）、「200 万～300 万円未満」が 1,271 人（18.4%）、「200 万円未満」が 871 人（12.6%）と続いております、全体的にみると、400 万円未満が 55.1%と半数以上を占めていることがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－②－12

Q3-10 現在の就労先での年収
N = 6899

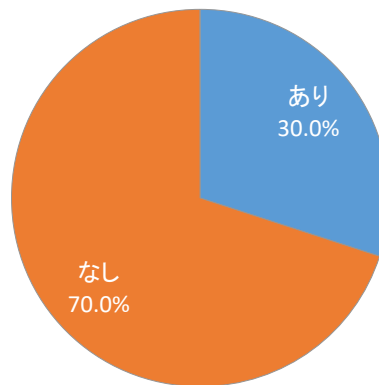


(12) 現在の主たる就労先における社会福祉士としての資格手当の有無

現在の主たる就労先における社会福祉士としての資格手当の有無に関してみると、図表Ⅲ－１－（２）－②－13の通りの結果となった。「あり」が1,907人（30.0%）、「なし」が4,452人（70.0%）となっており、資格手当がない回答者が7割を占めた。

図表Ⅲ－１－（２）－②－13

Q3-11社会福祉士としての資格手当の有無
N = 6359

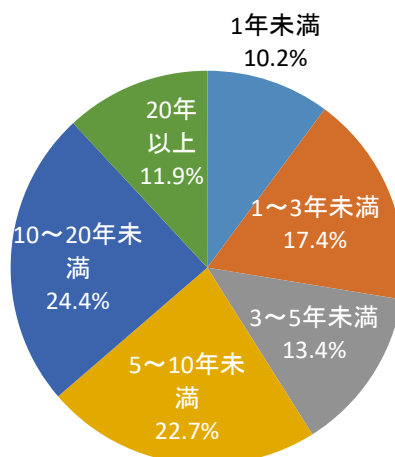


(13) 現在の主たる就労先での就労年数

現在の主たる就労先での就労年数は図表Ⅲ－１－（２）－②－14の結果となった。「10～20年未満」が1,696人（24.4%）と最も多く、次いで「5～10年未満」が1,575人（22.7%）、「1～3年未満」が1,211人（17.4%）、「3～5年未満」が935人（13.4%）、「20年以上」が829人（11.9%）、「1年未満」が707人（10.2%）となっており、就労年数は大きくばらついていることがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－②－14

Q3-12現在の主たる就労先での就労年数
N = 6953

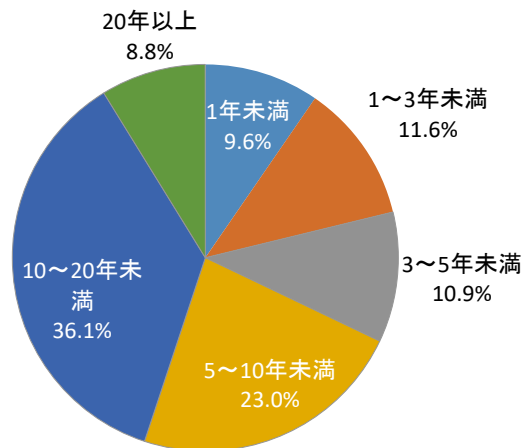


(14) 社会福祉士資格取得後の実務経験年数

社会福祉士取得後の実務経験年数をみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－②－15の通り、「10～20年未満」が2,493人（36.1%）と最も多く、「5～10年未満」が1,585人（23.0%）、「1～3年未満」が797人（11.6%）となっており、先の現在の就労先での就労年数とほぼ同じ傾向の結果となった。

図表Ⅲ－１－（２）－②－15

Q3-13社会福祉士資格取得後の実務経験年数
N = 6897

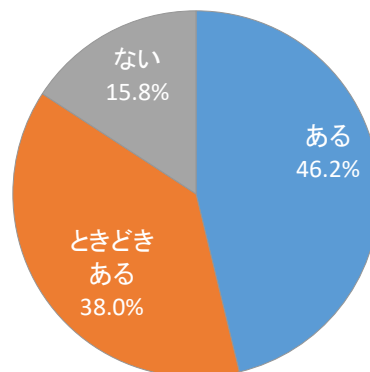


(15) 所定労働時間を超えて働くことの有無

所定労働時間を超えて働くことの有無についてみると、図表Ⅲ－１－（２）－②－16の通りの結果となった。「ある」が3,213人（46.2%）、「ときどきある」が2,644人（38.0%）であり、この2つの回答で8割を超えており、回答者の多くが所定労働時間を超えて労働していることがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－②－16

Q4-1所定労働時間を超えて働くことの有無
N = 6960



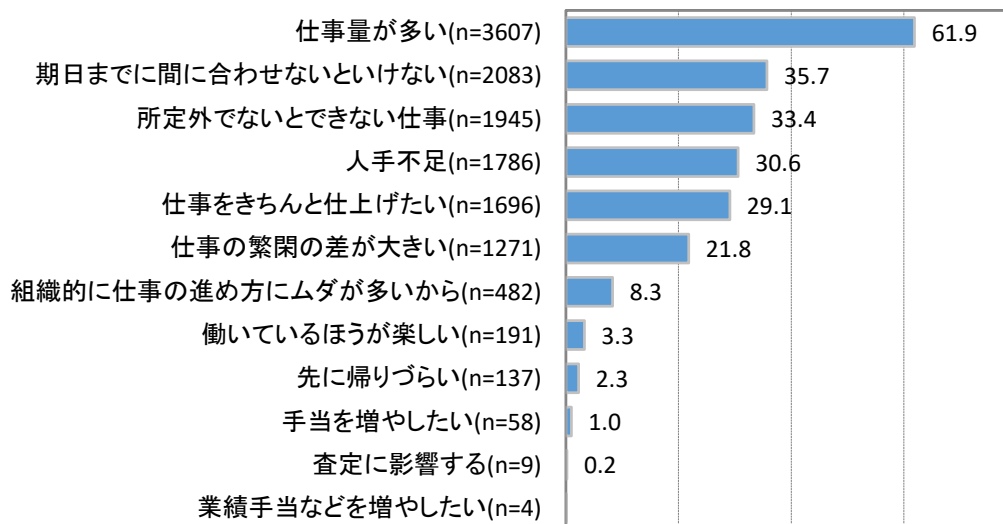
(16) 所定労働時間を超えて働く理由

所定労働時間を超えて働くことが「ある」または「ときどきある」と答えた人（5,857人）に対して、所定労働時間を超えて働く理由を主なもの3つまでとして複数回答により回答してもらった。結果は図表Ⅲ－1－（2）－②－17の通りとなった。回答が最も多かったのは、「仕事量が多い」の3,607人（61.9%）、次いで「期日までに間に合わせないといけない」が2,083人（35.7%）、「所定外でないとできない仕事」が1,945人（33.4%）、「人手不足」が1,786人（30.6%）、「仕事をきちんと上げたい」1,696人（29.1%）、「仕事の繁閑の差が大きい」が1,271人（21.8%）という順で続いており、理由については様々であることがわかった。なお、無回答者を除いているため、集計対象は5,830人である。

図表Ⅲ－1－（2）－②－17

Q4-2 所定労働時間を超えて働く理由（複数回答）

N = 5830



③社会福祉士としての活動状況

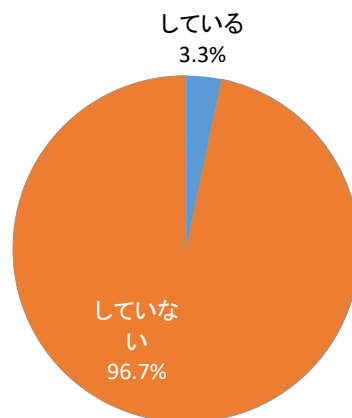
社会福祉士としての活動状況について記述する。活動状況は、認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザーの登録の有無、認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施の有無、実習指導者の講習受講修了の有無、これまでの実習指導の担当の有無、権利擁護センターぱあとなあ名簿の登録の有無、成年後見人等としての受任の有無、認定社会福祉士の登録の有無、主たる就労先以外での活動の有無、過去1年間の研究発表および実践報告の有無、研究発表および実践報告の方法などがある。

(1) 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録の有無

認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録の有無についてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－③－１の通り、「している」と答えた人は240人（3.3%）と、認証・認定機構のスーパーバイザーの登録者が少ないことがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－③－１

Q5-1 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザーの登録の有無
N = 7354

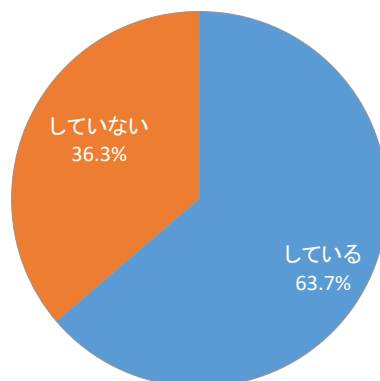


(2) 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施の有無

認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録を「している」人（240人）の認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施の有無についてみると、図表Ⅲ－１－（２）－③－２の結果の通り、「している」が151人（63.7%）であった。なお、無回答者を除いているため、集計対象は237人である。

図表Ⅲ－１－（２）－③－２

Q5-2 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施の有無
N = 237

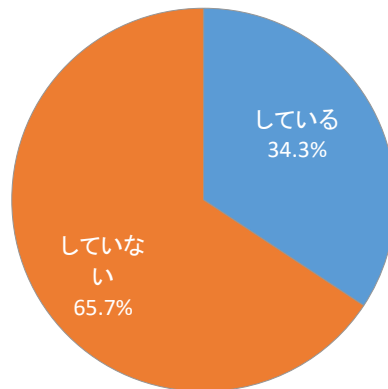


(3) 実習指導者の講習受講修了の有無

実習指導者の講習受講を修了したかどうかについてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－③－３の通り、修了「している」が2,524人（34.3%）、「していない」が4,834人（65.7%）となり、回答者の約3分の1が修了していることがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－③－３

Q5-3実習指導者の講習受講修了の有無
N = 7358

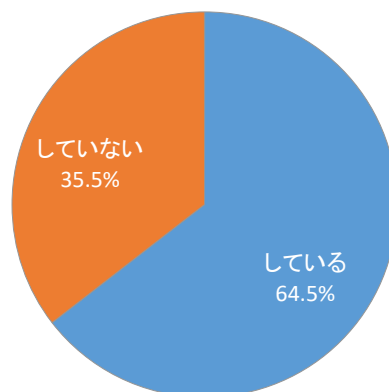


(4) これまでの実習指導の担当の有無

実習指導者の講習受講を修了「している」と回答した人（2,524人）が、これまでに実習指導を担当したことがあるかについてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－③－４の通り、「している」が1,562人（64.5%）であった。なお、無回答者を除いているため、集計対象は2,420人である。

図表Ⅲ－１－（２）－③－４

Q5-4これまでの実習指導の担当の有無
N = 2420

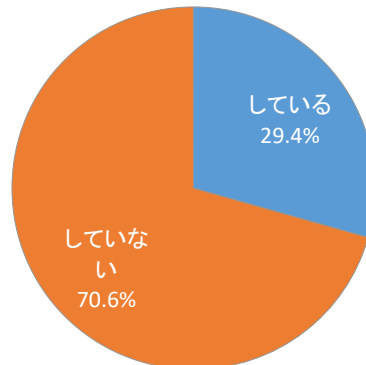


(5) 権利擁護センターぱあとなあ名簿の登録の有無

「権利擁護センターぱあとなあ」は、日本社会福祉士会および都道府県社会福祉士会が協働して取り組む事業（成年後見等）であるが、それに名簿登録しているかについてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－③－５の通り、「している」が2,172人(29.4%)であり、「していない」が5,226人(70.6%)であった。

図表Ⅲ－１－（２）－③－５

Q5-5権利擁護センターぱあとなあ名簿の
登録の有無
N = 7398

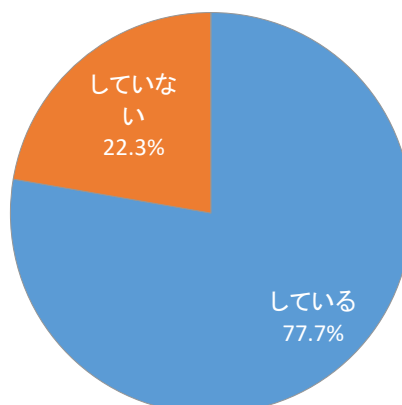


(6) 成年後見人等としての受任の有無

権利擁護センターぱあとなあ名簿に登録「している」と回答した人（2,172人）の成年後見人等としての受任の有無についてみると、図表Ⅲ－１－（２）－③－６の通り「している」が1,616人（77.7%）と8割近くに及んでいることがわかった。なお、無回答者を除いているため、集計対象は2,081人である。

図表Ⅲ－１－（２）－③－６

Q5-6成年後見人等としての受任の有無
N = 2081



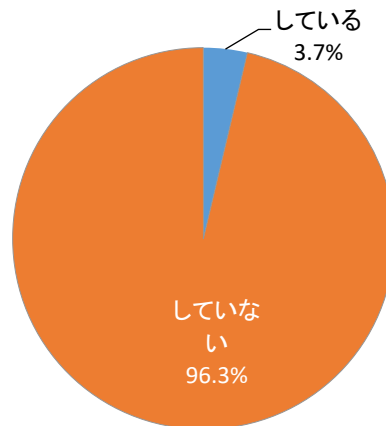
(7) 認定社会福祉士の登録の有無

認定社会福祉士として登録しているかについてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－③－７の通り、「している」が268人（3.7%）であった。

図表Ⅲ－１－（２）－③－７

Q5-7 認定社会福祉士の登録の有無

N = 7310



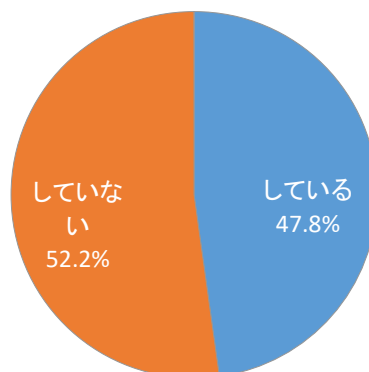
(8) 主たる就労先以外での活動の有無

主たる就労先以外での勤務、ボランティア、地域活動などの活動の有無についてみると、図表Ⅲ－１－（２）－③－８の結果となった。就労先以外での活動を「している」が2,975人（47.8%）と半数近くであった。

図表Ⅲ－１－（２）－③－８

Q5-8 主たる就労先以外での活動(主たる就労先以外での勤務、ボランティア、地域活動等)の有無

N = 6229



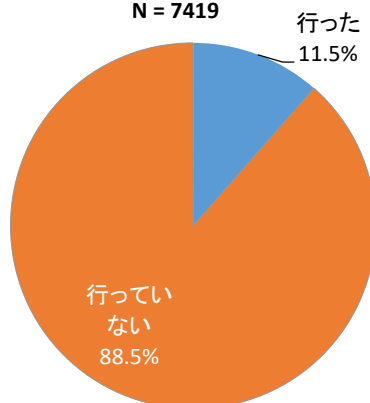
(9) 過去 1 年間の研究発表および実践報告の有無

過去 1 年間(2017(平成 29)年 9 月～2018(平成 30)年 8 月まで)に研究発表や実践報告を行ったかどうかについてみると、結果は、図表Ⅲ－1－(2)－③－9の通りとなった。「行った」が 854 人 (11.5%) と、過去 1 年間に限ると研究発表や実践報告を行った人は少なかった。

図表Ⅲ－1－(2)－③－9

Q5-9過去1年間の研究発表および実践報告の有無

N = 7419



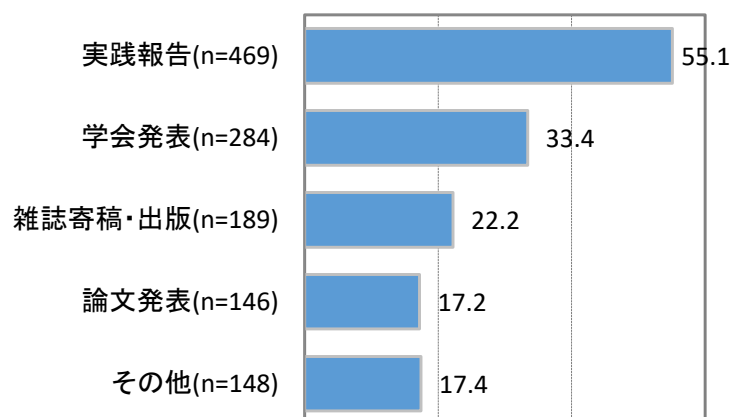
(10) 研究発表および実践報告の方法

研究発表や実践報告を「行った」と答えた人 (854 人) に対して、その方法を複数回答により得た。結果は、図表Ⅲ－1－(2)－③－10の通り、「実践報告」が 469 人 (55.1%) と最も多く、「学会発表」が 284 人 (33.4%)、「雑誌寄稿・出版」が 189 人 (22.2%) と続いている。なお、無回答者を除いているため、集計対象は 851 人である。

図表Ⅲ－1－(2)－③－10

Q5-10研究発表および実践報告の方法(複数回答)

N = 851



④倫理綱領等について（ソーシャルワークの価値・倫理に関する意識や行動）

ソーシャルワーク機能を発揮するためには、ソーシャルワーク専門職としての倫理や価値を基盤としていることが必要であることから、関連する以下8つの項目について質問をした。8つの質問とも、過去1年間(2017(平成29)年9月～2018(平成30)年8月まで)に、その経験の有無について尋ねた。

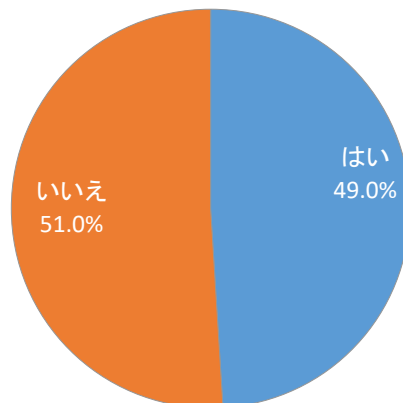
- (1) 人権・社会正義について調べた経験
- (2) 人権・社会正義について議論をした経験
- (3) 倫理綱領を読んだ経験
- (4) 倫理綱領を実践する中で考えた経験
- (5) 倫理綱領について研修を受けた経験
- (6) 倫理綱領について他の人に説明した経験
- (7) 倫理的ジレンマについて悩んだ経験
- (8) ソーシャルワークのグローバル定義を読んだ経験

(1) 人権・社会正義について調べた経験

人権・社会正義について調べたことがあるかについてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－④－１の通りである。「はい」が3,628人（49.0%）と、ほぼ半数であった。過去1年間に限ると、人権や社会正義がベースとなっている専門職としての社会福祉士の半数しか人権や社会正義について調べたことがないという結果であった。

図表Ⅲ－１－（２）－④－１

Q6-1人権・社会正義について調べたことがある
N = 7397

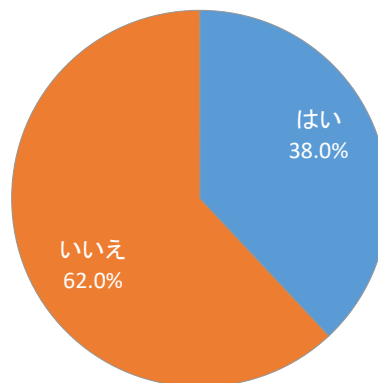


(2) 人権・社会正義について議論をした経験

人権・社会正義について議論をしたことがあるかについてみると、図表Ⅲ－１－（２）－④－２の通り、「はい」が2,804人（38.0%）、「いいえ」が4,576人（62.0%）と、約4割の人が議論の経験があった。調べたことがある人よりも少なくなっている。

図表Ⅲ－１－（２）－④－２

Q6-2人権・社会正義について議論をしたこと
がある
N = 7380

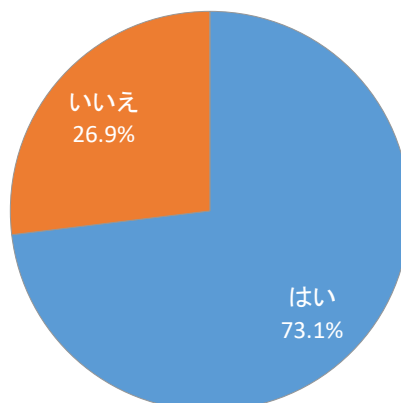


(3) 倫理綱領を読んだ経験

倫理綱領を読んだことがあるかについてみると、図表Ⅲ－１－（２）－④－３の通りとなった。「はい」が5,441人（73.1%）であり、「いいえ」は2,000人（26.9%）であった。倫理綱領は、社会福祉士にとってすべての行動の規範となるべきものであり、7割以上の社会福祉士が倫理綱領を読んでいるととらえることができる。その一方で、過去1年間に限ると倫理綱領に目を通していない社会福祉士が4分の1近くいるともいえる。

図表Ⅲ－１－（２）－④－３

Q6-3倫理綱領を読んだことがある
N = 7441

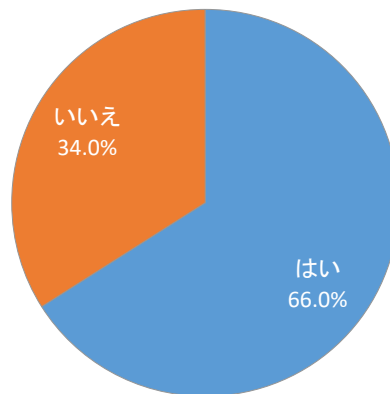


(4) 倫理綱領を実践する中で考えた経験

倫理綱領を実践する中で考えたことがあるかについてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－④－４の通り、「はい」が4,886人（66.0%）、「いいえ」は2,516人（34.0%）であり、約3分の2が考えたことがあると答えていた。

図表Ⅲ－１－（２）－④－４

Q6-4倫理綱領を実践する中で考えたことがある
N = 7402

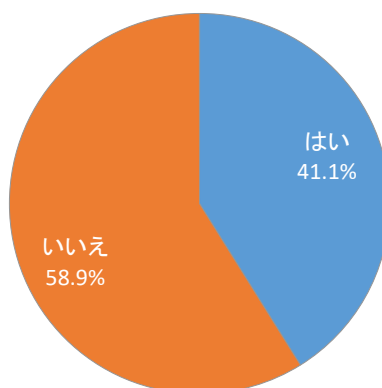


(5) 倫理綱領について研修を受けた経験

倫理綱領について研修を受けたことがあるかについてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－④－５の通りであった。「はい」が3,038人（41.1%）、「いいえ」が4,355人（58.9%）であり、過去1年間に限ると半数以上の人々が倫理綱領に関する研修を受けた経験がないことがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－④－５

Q6-5倫理綱領について研修を受けたことがある
N = 7393

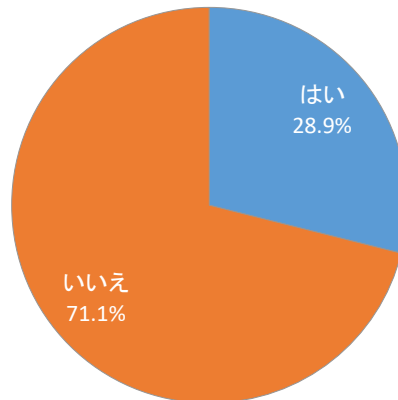


(6) 倫理綱領について他の人に説明した経験

倫理綱領について他の人に説明したことがあるかについてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－④－６の通り、「はい」が2,131人（28.9%）と約3割であった。過去1年間に限ると、専門職や利用者も含めた第三者に対して、倫理綱領の説明をした経験のある社会福祉士はそれほど多くはないことがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－④－６

Q6-6倫理綱領について他の人に説明をしたこと
がある
N = 7374

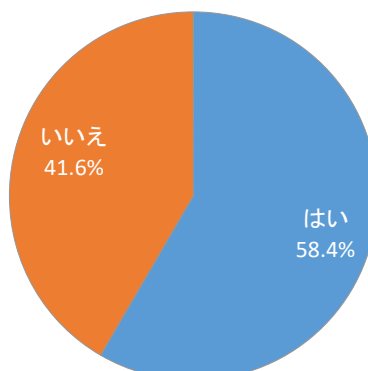


(7) 倫理的ジレンマについて悩んだ経験

倫理的ジレンマについて悩んだことがあるかについてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－④－７の通りであった。「はい」が4,325人（58.4%）と6割近くであり、多くの社会福祉士が倫理的ジレンマを抱えた経験があることがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－④－７

Q6-7倫理的ジレンマについて悩んだことがある
N = 7405

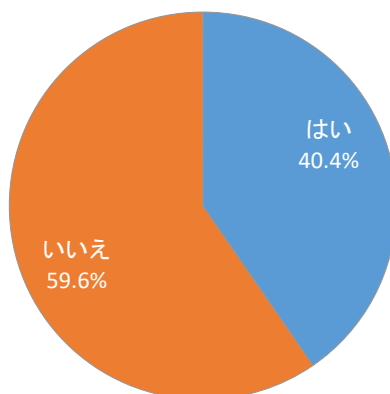


(8) ソーシャルワークのグローバル定義を読んだ経験

ソーシャルワークのグローバル定義（2014）を読んだことがあるかについてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－④－８の通り、「はい」が2,988人(40.4%)、「いいえ」が4,405人(59.6%)であり、ソーシャルワークのグローバル定義を読んだ経験のある社会福祉士は4割程度でしかなかった。

図表Ⅲ－１－（２）－④－８

Q6-8ソーシャルワークのグローバル定義(2014
年)を読んだことがある
N = 7393



⑤研修やスーパービジョン実績について

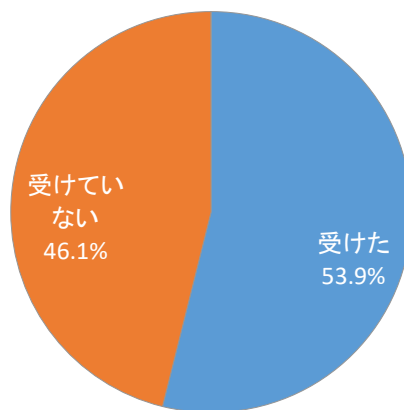
過去 1 年間(2017(平成 29)年 9 月～2018(平成 30)年 8 月まで)の研修やスーパービジョンの実績に関する質問を行った。それらの単純集計の結果は、以下の通りである。

(1) 社会福祉関連の職場内研修の受講の有無

社会福祉関連の職場内研修の受講の有無についてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－⑤－１の通り、「受けた」が 4,014 人（53.9%）と半数を超えていた。この結果から、半数近くの人がこの 1 年間で職場内での研修を受けた経験が無いことがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－⑤－１

Q7-1社会福祉関連の職場内研修の受講の有無
N = 7442

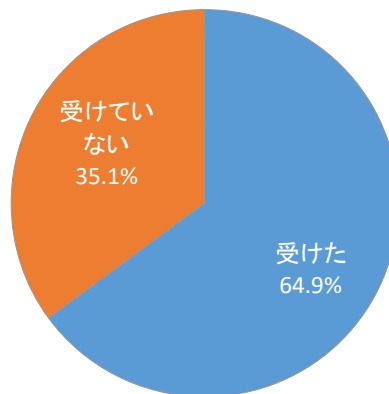


(2) 社会福祉士会主催の社会福祉関連の研修受講の有無

社会福祉士会主催の社会福祉関連の研修受講の有無についてであるが、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－⑤－２の通り、「受けた」経験のある人は4,851人（64.9%）であり、「受けていない」が2,625人（35.1%）で、6割以上の方が社会福祉士会主催の研修を受けているという結果であった。この1年の間に、社会福祉士会主催の研修を受けた人の方が職場内での研修を受けた人よりも多いという結果であった。

図表Ⅲ－１－（２）－⑤－２

Q7-2社会福祉士会主催の社会福祉関連の研修受講の有無
N = 7476

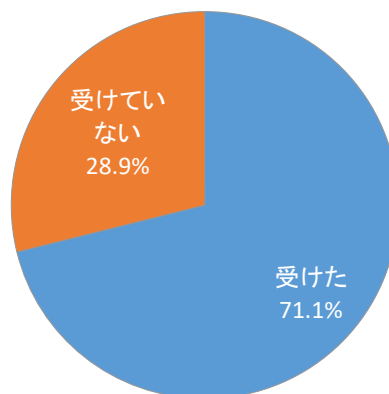


(3) 職場及び社会福祉士会以外の主催による社会福祉関連の研修受講の有無

さらに、職場及び社会福祉士会以外の主催による社会福祉関連の研修受講の有無についてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－⑤－３の通りとなった。「受けた」が5,312人（71.1%）と7割を超えており、外部の何らかの研修を受けている人が多いということがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－⑤－３

Q7-3職場外、社会福祉士会以外の主催による社会福祉関連の研修受講の有無
N = 7470

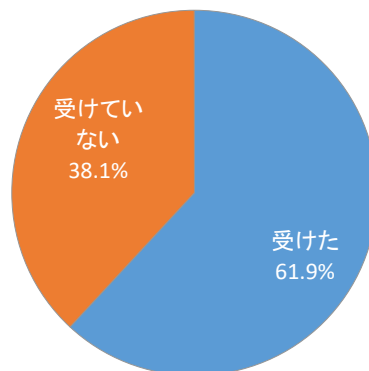


(4) 自主的な勉強会・研究会等の受講の有無

自主的な勉強会・研究会等の受講の有無についてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－⑤－４の通り、「受けた」が4,613人（61.9%）と6割以上であり、職場内研修や社会福祉士会主催以外の自主的な勉強会・研修会等を受講した社会福祉士が多いことがわかった。

図表Ⅲ－１－（２）－⑤－４

Q7-4自主的な勉強会・研究会等の受講の有無
N = 7457

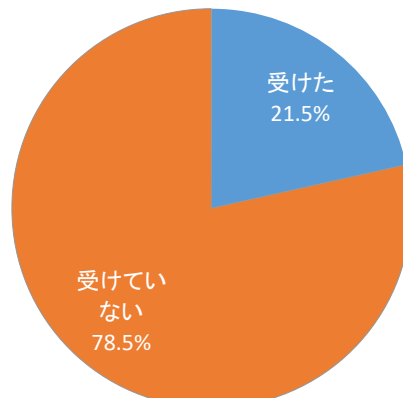


(5) スーパービジョンを受けた実績

この1年間でスーパービジョンを受けた実績があるかどうかについてみると、結果は、図表Ⅲ－１－（２）－⑤－５の通りであった。スーパービジョンを「受けた」が1,606人（21.5%）であり、2割強という結果であった。スーパービジョンを受けた実績のある人はそれほど多くはなかった。

図表Ⅲ－１－（２）－⑤－５

Q7-5過去1年間にスーパービジョンを受けた実績
N = 7485

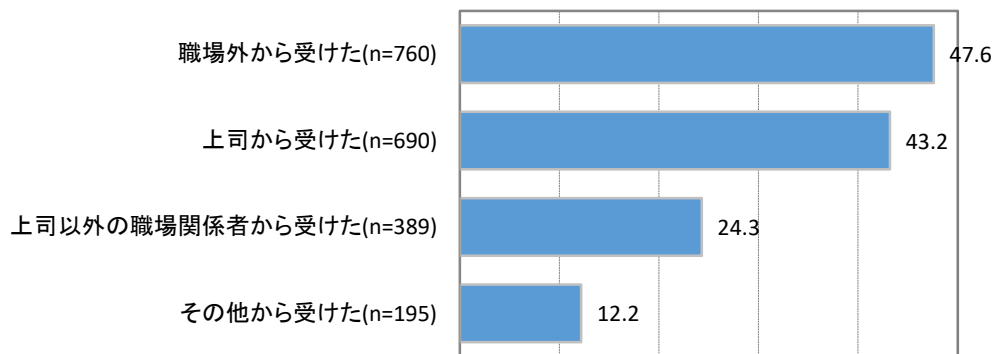


(6) スーパービジョンを受けた相手

スーパービジョンを「受けた」と答えた人（1,606人）に対して、受けた「相手」について複数回答で質問をした。結果は、図表Ⅲ－１－（２）－⑤－６の通り、最も多かったのは「職場外から受けた」760人（47.6%）で、次に「上司から受けた」が690人（43.2%）、「上司以外の職場関係者から受けた」が389人（24.3%）と続いている。なお、無回答者を除いているため、集計対象は1,598人である。

図表Ⅲ－１－（２）－⑤－６

Q7-6スーパービジョンを受けた相手（複数回答）
N = 1598

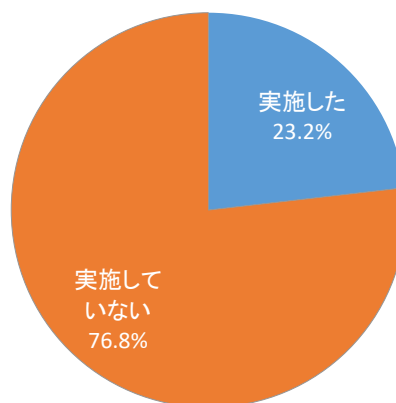


(7) スーパービジョンを実施した実績

この1年間でスーパービジョンを実施した実績についてみると、図表Ⅲ－１－（２）－⑤－７の通りの結果となった。「実施した」が1,727人（23.2%）であり、スーパービジョンを受けた割合（21.5%）とほぼ同じ傾向の結果であった。

図表Ⅲ－１－（２）－⑤－７

Q7-7過去1年間にスーパービジョンを実施した実績
N = 7457

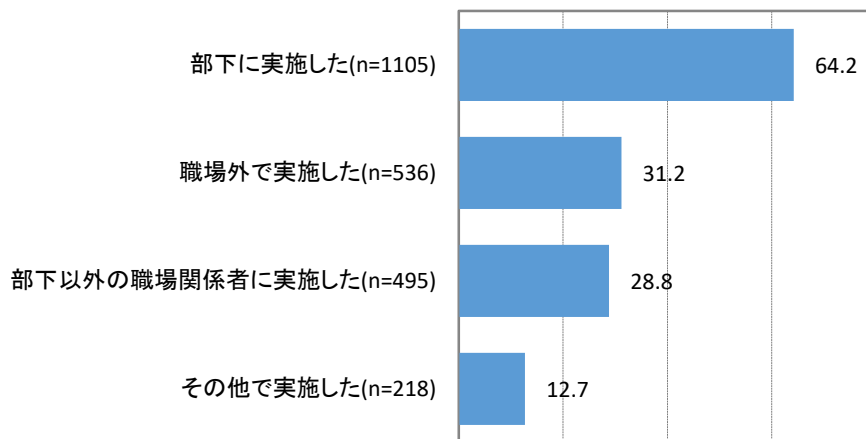


(8) スーパービジョンを実施した相手

スーパービジョンを「実施した」と答えた人（1,727 人）に対して、実施した「相手」について複数回答で質問をした。結果は、図表Ⅲ－１－（２）－⑤－８の通り、最も多かったのは「部下に実施した」が 1,105 人（64.2%）であり、半数以上の人々が部下に対して実施しているという結果であった。次に多かったのは、「職場外で実施した」が 536 人（31.2%）、「部下以外の職場関係者に実施した」が 495 人（28.8%）と続いている。なお、無回答者を除いているため、集計対象は 1,720 人である。

図表Ⅲ－１－（２）－⑤－８

Q7-8スーパービジョンを実施した相手
N = 1720



⑥ソーシャルワーク機能の実践・発揮状況

ソーシャルワーク機能の実践・発揮状況に関しては、日本社会福祉士会「基礎研修テキスト」の内容を元に、側面的援助機能、代弁機能、直接支援機能、教育・指導機能、保護機能、仲介機能、調停機能、ケア（ケース）マネジメント機能、管理・運営機能、スーパービジョン機能、ネットワーキング（連携）機能、代弁・社会改革機能、組織化機能、調査・計画機能、の計14のソーシャルワーク機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度について、いずれも「有している」「ある程度有している」「あまり有していない」「有していない」の4件法で評価した。さらに、同じ14項目について、実践・発揮する機会があるかないか、その有無について「ある」「ない」の2件法で評価した。さらに、それらの機能を実践・発揮した経験の有無を「ある」か「ない」かで尋ねた。

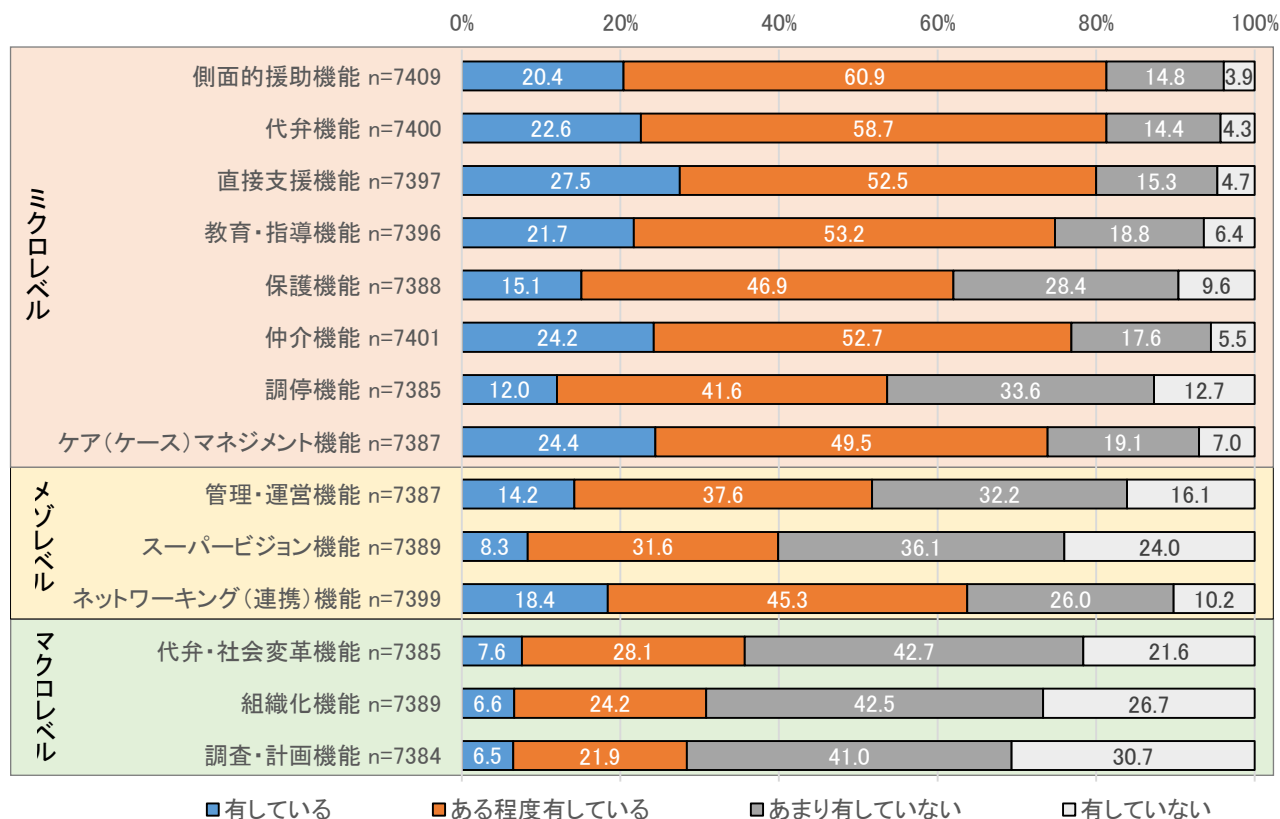
なお、14のソーシャルワーク機能は、以下のとおりミクロレベル、メゾレベル、マクロレベルに分類した。

ミクロレベル	側面的援助機能、代弁機能、直接支援機能、教育・指導機能、保護機能、仲介機能、調停機能、ケア（ケース）マネジメント機能
メゾレベル	管理・運営機能、スーパービジョン機能、ネットワーキング（連携）機能
マクロレベル	代弁・社会改革機能、組織化機能、調査・計画機能

まず、ソーシャルワーク機能を実践・発揮するために必要な知識・技術に関する結果（図表Ⅲ－1－（2）－⑥－1）から述べてみる。

図表Ⅲ－1－（2）－⑥－1

Q8-1.機能発揮のために必要な知識・技術を有している程度



(1) 側面的援助機能の知識や技術の保有

側面的援助機能の知識・技術については、「有している」が 1,513 人 (20.4%)、「ある程度有している」4,513 人 (60.9%) と合わせると 6,026 人 (81.3%) と、肯定的に回答した人が 8 割を超えており、多くの人が側面的援助機能の知識や技術を保持していることがわかった。

(2) 代弁機能の知識や技術の保有

クライアントの権利を守る代弁機能の知識・技術については、「有している」が 1,672 人 (22.6%)、「ある程度有している」4,341 人 (58.7%) と合わせると 6,013 人 (81.3%) と、側面的援助機能と同様、肯定的に回答した人が 8 割を超えていることがわかった。

(3) 直接支援機能の知識や技術の保有

直接支援機能は、クライアントに直接的に関わり、支援する機能であるが、マイクロソーシャルワークの中心的な機能といえる。直接支援機能については、「有している」が 2,034 人 (27.5%)、「ある程度有している」3,882 人 (52.5%) と合わせると 5,916 人 (80.0%) であった。他の機能と比べて、直接支援機能の知識や技術を「有している」と答えた人は多いことがわかった。

(4) 教育・指導機能の知識や技術の保有

クライアントに対して必要な情報をわかりやすく提供することが教育・指導機能であるが「有している」が、1,605 人 (21.7%)、「ある程度有している」が 3,932 人 (53.2%) と、肯定的に回答した人が 5,537 人 (74.9%) であった。上記の機能と比べると、知識や技術を保持していると回答した人は若干少なかった。

(5) 保護機能の知識や技術の保有

保護機能とは、クライアントの生命や生活の安全を確保・保障するための保護者としての機能であるが、結果は、「有している」が 1,118 人 (15.1%)、「ある程度有している」が 3,464 人 (46.9%) であり、この 2 つの回答を合わせると 4,582 人 (62.0%) であった。これまでの機能と比べると、その知識や技術を持っていると答えた人は少なかった。

(6) 仲介機能の知識や技術の保有

仲介機能は、クライアントとそのニーズに応じた適切な社会資源との間を媒介し、結びつけるという機能であるが、このソーシャルワーク機能に関する回答結果は、「有している」が 1,793 人 (24.2%)、「ある程度有している」3,901 人 (52.7%) と合わせると 5,694 人 (76.9%) と、75%以上の人が肯定的に答えていた。

(7) 調停機能の知識や技術の保有

調停機能とは、家族や関係者間での意見の相違や、組織や集団、地域相互住民の間に葛藤があるときなど、それらの関係に介入する調停者としての機能であるが、結果は、「有している」が 885 人 (12.0%)、「ある程度有している」が 3,074 人 (41.6%) であり、この 2 つの回答を合わせると 3,959 人 (53.6%) で、マイクロレベルのソーシャルワーク機能の中で知識・技術を保有していると答えた人の割合が最も低かった。

(8) ケア（ケース）マネジメント機能の知識や技術の保有

ケア（ケース）マネジメント機能については、「有している」が 1,801 人 (24.4%)、「ある程度有している」が 3,658 人 (49.5%) と、これら 2 つの回答を合わせると、5,459 人 (73.9%) の人が知識や技術を保持していることがわかった。

(9) 管理・運営機能の知識や技術の保有

管理・運営機能とは、機関や施設全体の管理・運営業務に携わるソーシャルワーカーが果たすべき機能であり、メゾソーシャルワーク機能の一つとすることができる。管理・運営機能の結果については、「有している」が 1,048 人 (14.2%)、「ある程度有している」が 2,774 人 (37.6%) で合わせると 3,822 人 (51.8%) となり、半数の人しか管理・運営機能の知識や技術を保有していないことがわかった。

(10) スーパービジョン機能の知識や技術の保有

スーパービジョン機能は、ワーカーのスーパーバイザーとしての機能であるが、「有している」が 613 人 (8.3%)、「ある程度有している」が 2,336 人 (31.6%) と、これら 2 つを合わせると 2,949 人 (39.9%) と 4 割程度しかなかった。これまでの機能と比較しても、スーパービジョン機能に関しては、知識や技術を有している割合がかなり低いことがわかった。

(11) ネットワーキング（連携）機能の知識や技術の保有

ネットワーキング（連携）機能は、社会資源のネットワークの構築とその有効な活用を促すネットワーカーとしての機能であるが、これについては、結果は、「有している」が 1,362 人 (18.4%)、「ある程度有している」が 3,355 人 (45.3%) と、この 2 つを合わせると 4,717 人 (63.7%) となり、他のメゾレベルの機能と比べると、知識や技術を保持している割合が高かった。

(12) 代弁・社会改革機能の知識や技術の保有

代弁・社会改革機能とは、地域全体における社会資源の開発や制度や施策の発展を求める機能であるが、マクロソーシャルワークの一つとすることができる。この代弁・社会改革機能の結果は、「有している」が 561 人 (7.6%)、「ある程度有している」が 2,074 人 (28.1%) であり、この 2 つを合わせると 2,635 人 (35.7%) と肯定的な回答が 4 割を切る結果であった。

(13) 組織化機能の知識や技術の保有

組織化機能とは、同じ地域に暮らす人々がつながり、支えあう地域づくりのために果たすべき機能であり、メゾレベルの機能の一つとすることができる。組織化機能の結果については、「有している」が 488 人 (6.6%)、「ある程度有している」が 1,791 人 (24.2%) であり、この 2 つを合わせると 2,279 人 (30.8%) とほぼ 3 割という結果であった。代弁・社会改革機能と同様、知識や技術を保持している割合が低い機能であった。

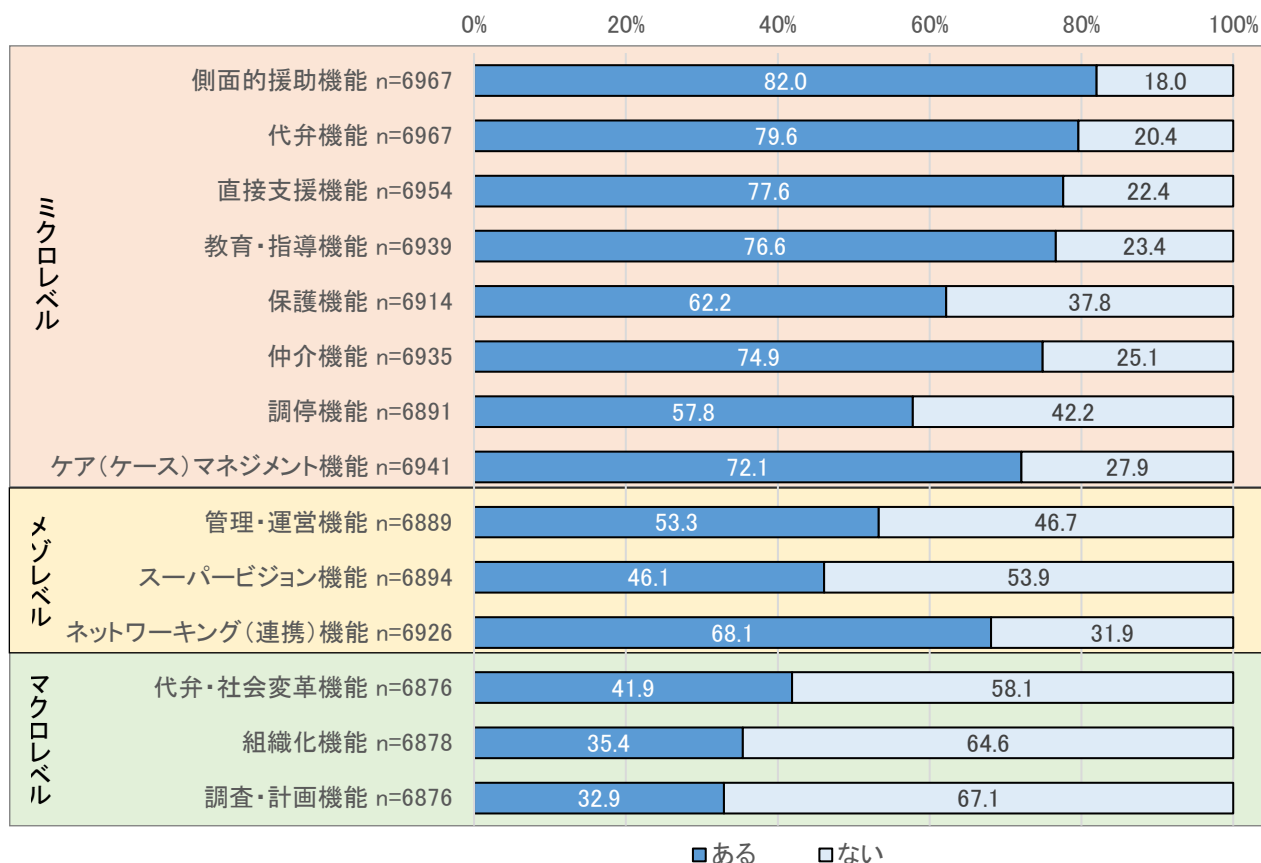
(14) 調査・計画機能の知識や技術の保有

調査・計画機能は、住民のニーズや地域におけるサービスの整備状況などを調査により的確に把握し、その計画策定を行う機能である。調査・計画機能の結果は「有している」が 480 人 (6.5%)、「ある程度有している」1,615 人 (21.9%) と合わせると 2,095 人 (28.4%) であり、14 のソーシャルワーク機能の中でも知識や技術を有している答えた人の割合が最も低いことがわかった。

次に、14 のソーシャルワーク機能についてそれらを実践・発揮する機会の有無について尋ねた結果を図表Ⅲ－１－（２）－⑥－２に示した。

図表Ⅲ－１－（２）－⑥－２

Q8-2ソーシャルワーク機能の実践・発揮機会の有無



■ある □ない

(15) 側面的援助機能を実践・発揮する機会の有無

まず、側面的援助機能を実践・発揮する機会の有無については、「ある」と答えた人が 5,716 人 (82.0%) と、8 割を超える人が実践・発揮する機会があるとしていた。多くの人が側面的援助機能の実践・発揮する機会があることがわかった。

(16) 代弁機能を実践・発揮する機会の有無

代弁機能を実践・発揮する機会の有無については、「ある」が 5,543 人 (79.6%)、「ない」が 1,424 人 (20.4%) であり、側面的援助機能と同様、8 割近い人が、機会があるとしていた。

(17) 直接支援機能を実践・発揮する機会の有無

直接支援機能については、「ある」が 5,396 人 (77.6%)、「ない」が 1,558 人 (22.4%) であった。専門職である社会福祉士がその直接支援機能を実践・発揮する機会を持っている割合が高いことがわかった。

(18) 教育・指導機能を実践・発揮する機会の有無

教育・指導機能の結果については、「ある」が 5,317 人 (76.6%)、「ない」が 1,622 人 (23.4%) であった。教育・指導機能を実践・発揮する機会についても多くの人が肯定的に答えていることがわかった。

(19) 保護機能を実践・発揮する機会の有無

保護機能を実践・発揮する機会の有無については、「ある」が 4,302 人 (62.2%)、「ない」が 2,612 人 (37.8%) であった。これまでの 4 つの機能と比べると、機会があると答えた人の割合は若干低かったが、それでも 6 割以上が実践・発揮する機会があると回答していた。

(20) 仲介機能を実践・発揮する機会の有無

仲介機能については、「ある」が 5,192 人 (74.9%)、「ない」が 1,743 人 (25.1%) であった。4 分の 3 の人が実践・発揮する機会があると答えていた。

(21) 調停機能を実践・発揮する機会の有無

調停機能については、「ある」が 3,984 人 (57.8%)、「ない」が 2,907 人 (42.2%) であり、ミクロレベルのソーシャルワーク機能の中で最も実践・発揮する機会があると答えた人の割合が低いという結果であった。

(22) ケア（ケース）マネジメント機能を実践・発揮する機会の有無

ケア（ケース）マネジメント機能を実践・発揮する機会の有無については、「ある」が 5,001 人 (72.1%)、「ない」が 1,940 人 (27.9%) であった。回答者の中に高齢者福祉関係の専門職が多いこともあるためか、ケア（ケース）マネジメント機能を実践・発揮する機会があると答えた人が多かった。

(23) 管理・運営機能を実践・発揮する機会の有無

メゾソーシャルワーク機能の一つである管理・運営機能の結果については、「ある」が 3,674 人 (53.3%)、「ない」が 3,215 人 (46.7%) であった。ほぼ半数の人が管理・運営機能を実践・発揮する機会があるとしており、ミクロレベルの他の機能と比べると機会があると答えている人の割合が低かった。

(24) スーパービジョン機能を実践・発揮する機会の有無

スーパービジョン機能を実践・発揮する機会の有無については、「ある」が 3,178 人 (46.1%)、「ない」が 3,716 人 (53.9%) であった。必要な知識や技術の保有の結果と同様、スーパービジョン機能に関しても実践・発揮する機会があると答えている人の割合が低いことがわかった。

(25) ネットワーキング（連携）機能を実践・発揮する機会の有無

ネットワーキング（連携）機能を実践・発揮する機会の有無については、「ある」が 4,719 人 (68.1%)、「ない」が 2,207 人 (31.9%) であった。知識や技術の保有の結果と同様、このネットワーキング（連携）機能についても他のメゾレベルの機能と比べると、機会があると答えた割合は高かった。

(26) 代弁・社会改革機能を実践・発揮する機会の有無

代弁・社会改革機能を実践・発揮する機会の有無については、「ある」が 2,883 人 (41.9%)、「ない」が 3,993 人 (58.1%) であった。マクロレベルである代弁・社会改革機能を実践・発揮する機会があると答えた人の割合は、それほど高くないことがわかった。

(27) 組織化機能を実践・発揮する機会の有無

組織化機能の結果については、「ある」が 2,434 人 (35.4%)、「ない」が 4,444 人 (64.6%) であった。代弁・社会改革機能と同様、この組織化機能を実践・発揮する機会があると答えた人の割合は低かった。

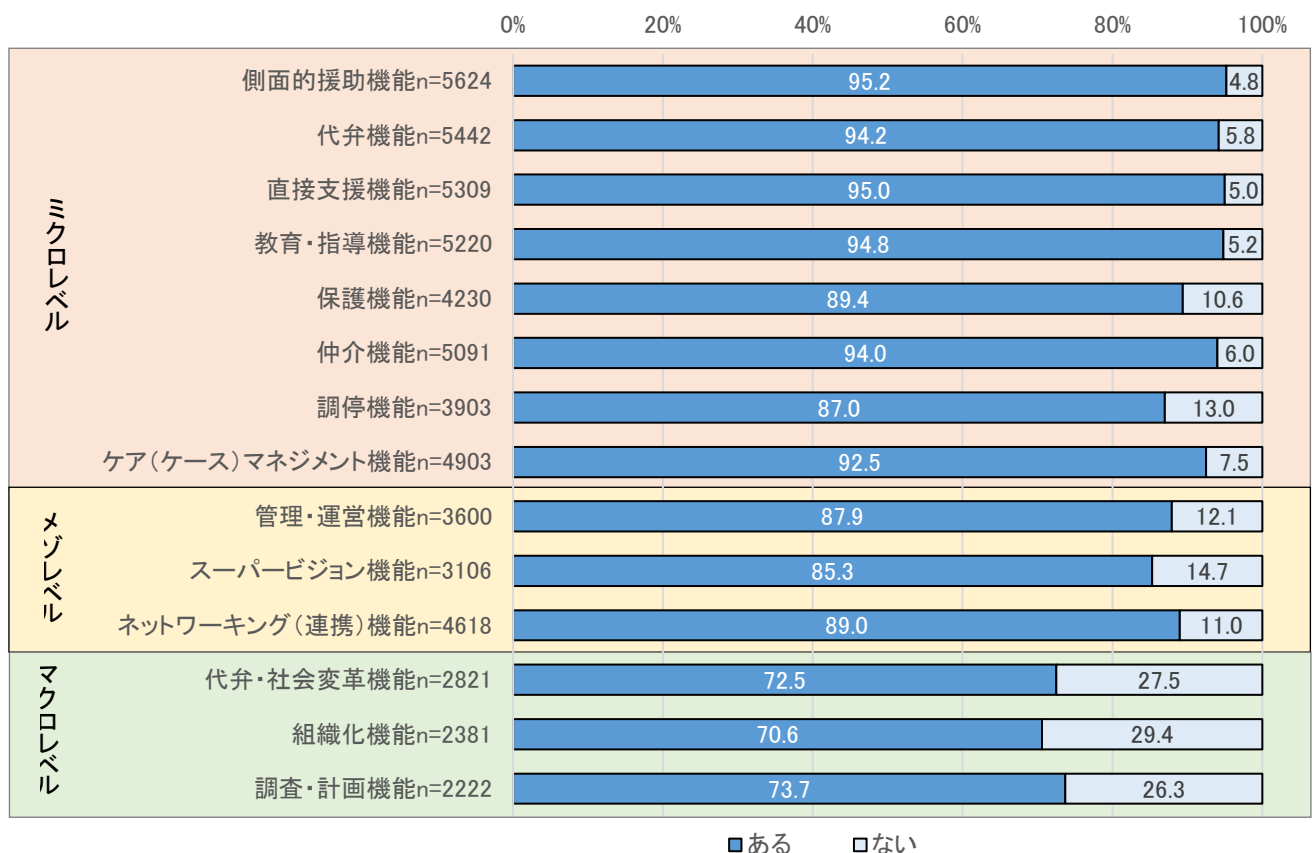
(28) 調査・計画機能を実践・発揮する機会の有無

調査・計画機能を実践・発揮する機会の有無について、結果は、「ある」が 2,263 人 (32.9%)、「ない」が 4,613 人 (67.1%) であった。この調査・計画機能については、知識や技術の保持の結果と同様、14 のソーシャルワーク機能の中でも回答の割合が最も低い結果となった。

ソーシャルワーク機能に関する最後の質問として、14 のソーシャルワーク機能についてそれらの機能を実践・発揮する機会があると答えた人に対して、実践・発揮した経験の有無について尋ねた結果を図表Ⅲ－１－（２）－⑥－３に示した。

図表Ⅲ－１－（２）－⑥－３

Q8-3. ソーシャルワーク機能の実践・発揮経験の有無



(29) 側面的援助機能を実践・発揮した経験の有無

側面的援助機能を実践・発揮した経験の有無については、「ある」が 5,352 人 (95.2%)、「ない」が 272 人 (4.8%) であり、ほとんどの人が側面的援助機能を実践・発揮した経験があると答えていた。

(30) 代弁機能を実践・発揮した経験の有無

代弁機能を実践・発揮した経験の有無については、「ある」が 5,125 人 (94.2%)、「ない」が 317 人 (5.8%) であり、側面的援助機能と同様、ほとんどの人が代弁機能を実践・発揮した経験があることがわかった。

(31) 直接支援機能を実践・発揮した経験の有無

直接支援機能を実践・発揮した経験の有無については「ある」が 5,043 人 (95.0%)、「ない」が 266 人 (5.0%) であった。上記の 3 つのミクロレベルの機能の結果と同様、直接支援機能を実践・発揮した経験があると答えた人の割合が非常に高いことがわかった。

(32) 教育・指導機能を実践・発揮した経験の有無

教育・指導機能を実践・発揮した経験の有無については「ある」が 4,947 人 (94.8%)、「ない」が 273 人 (5.2%) であった。教育・指導機能を実践・発揮した経験もほとんどの人が肯定的な回答をしていることがわかった。

(33) 保護機能を実践・発揮を実践・発揮した経験の有無

保護機能を実践・発揮した経験の有無については、「ある」が 3,780 人 (89.4%)、「ない」が 450 人 (10.6%) であった。これまでの 4 つの機能と比べると、機会があると答えた人の割合は若干低かったが、それでもほぼ 9 割の人が実践・発揮した経験があると回答していた。

(34) 仲介機能を実践・発揮を実践・発揮した経験の有無

仲介機能を実践・発揮した経験の有無に関する回答結果は、「ある」が 4,787 人 (94.0%)、「ない」が 304 人 (6.0%) であった。仲介機能を実践・発揮する機会の有無に比べると、本仲介機能を実践・発揮した経験した人の割合が高いことがわかった。

(35) 調停機能を実践・発揮した経験の有無

調停機能を実践・発揮した経験の有無については、「ある」が 3,396 人 (87.0%)、「ない」が 507 人 (13.0%) であり、ミクロレベルのソーシャルワーク機能の中で実践・発揮した経験があると答えた人の割合が最も低いという結果であった。

(36) ケア（ケース）マネジメント機能を実践・発揮した経験の有無

ケア（ケース）マネジメント機能を実践・発揮した経験の有無については、「ある」が 4,537 人 (92.5%)、「ない」が 366 人 (7.5%) であった。これも実践・発揮する機会の有無と同様、回答者の中に高齢者福祉関係の専門職が多いこともあるためか、ケア（ケース）マネジメント機能を実践・発揮した経験があると答えた人が多かった。

(37) 管理・運営機能を実践・発揮した経験の有無

管理・運営機能を実践・発揮した経験の有無の結果については、「ある」が 3,165 人 (87.9%)、「ない」が 435 人 (12.1%) であった。管理・運営機能を実践・発揮する機会の有無と比べると、実践・発揮した経験があると答えた人の割合はかなり高いことがわかった。

(38) スーパービジョン機能を実践・発揮した経験の有無

スーパービジョン機能を実践・発揮した経験の有無については、「ある」が 2,648 人 (85.3%)、「ない」が 458 人 (14.7%) であった。スーパービジョン機能については、実践・発揮する機会があると答えている人の割合はかなり低かったが、発揮する機会があった人においては、過去の経験があると答えた人の割合は高かった。

(39) ネットワーキング（連携）機能を実践・発揮した経験の有無

ネットワーキング（連携）機能を実践・発揮した経験の有無については、「ある」が 4,112 人 (89.0%)、「ない」が 506 人 (11.0%) であった。これについても、実践・発揮する機会の有無と比べると、経験があると答えた人の割合は高かった。

(40) 代弁・社会改革機能を実践・発揮した経験の有無

代弁・社会改革機能を実践・発揮した経験の有無についての結果は、「ある」が2,044人(72.5%)、「ない」が777人(27.5%)であった。マクロレベルである代弁・社会改革機能を実践・発揮する機会があると答えた人の割合は、他の機能と比べると、高くはないことがわかった。

(41) 組織化機能を実践・発揮した経験の有無

組織化機能を実践・発揮した経験の有無については、「ある」が1,681人(70.6%)、「ない」が700人(29.4%)であった。この組織化機能を実践・発揮した経験があると答えた人の割合は、14のソーシャルワーク機能の中でも最も低かった。

(42) 調査・計画機能を実践・発揮した経験の有無

調査・計画機能を実践・発揮した経験の有無については、「ある」が1,637人(73.7%)、「ない」が585人(26.3%)であった。この調査・計画機能を経験したことがあると答えた人は、代弁・社会改革機能、組織化機能と同じで経験した割合が7割台と、他の機能と比べて低い結果となった。

(3) クロス集計分析結果

はじめに、ソーシャルワークの価値・倫理に関する意識や行動、ソーシャルワーク機能の発揮に関連する要因として、基本属性及び1年以内のスーパービジョン実績との関連を明らかにするため、悉皆調査で得られたデータを対象に、クロス集計及び χ^2 検定を行った。

基本属性としては、年齢と最終学歴を用いた。年齢は、「80歳以上」の回答が少数であったため、「70歳以上」として再割り当てを行った。また、最終学歴は、「中学校」の回答が少数であったため、「中学校・高校」として再割り当てを行った。

χ^2 検定の結果は、サンプル数の影響を強く受けることが分かっており、有意差に注目して分析結果を読み取ると、ほとんどのクロス集計結果に有意差が認められる。そこで、2つの変数の関連性を表すクラメールのV ($m \times n$ のクロス集計表) 及びファイ係数 (2×2 のクロス集計表) を算出した。クラメールのVの値が0.1より大きい場合及びファイ係数が0.2より大きい場合、何らかの関連があると解釈し、以下に結果として取り上げた。

①基本的属性と価値・倫理及びソーシャルワーク機能とのクロス集計結果

(1) 年齢とのクロス集計結果

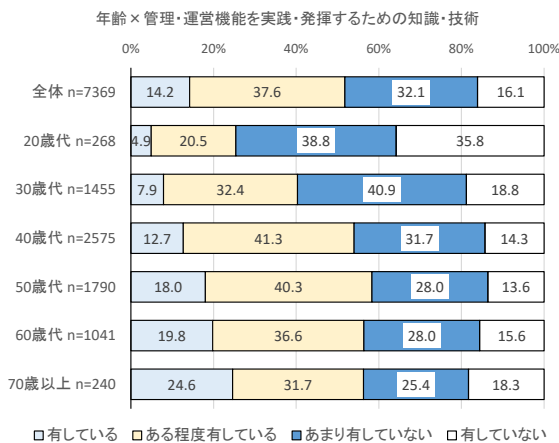
年齢と、ソーシャルワークの価値・倫理に関する意識や行動のクロス集計結果からは、年齢とソーシャルワークの価値・倫理に関する意識や行動との間に関連性はみられなかった。

次に年齢と、14のソーシャルワーク機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度との間に何らかの関連があると考えられるものについて、図表Ⅲ－１－（３）－①－１～４に示した。

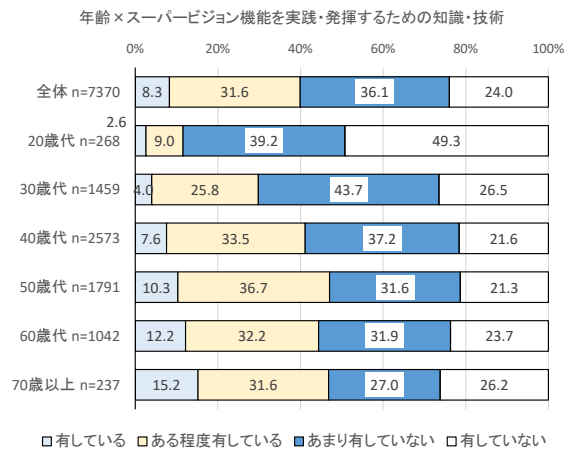
管理・運営機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度との関連では、20歳代から50歳代までは「有している」「ある程度有している」の回答の割合が高まり、50歳代をピークに60歳代・70歳代以上で40歳代と同程度の割合になった。「有している」という回答に注目すると、年齢が高くなるごとに割合が高まり続けていることが分かった。この傾向は、スーパービジョン機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度との関連でも同様に認められた。

社会変革機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度との関連では、年齢が高くなるにつれて、「有している」「ある程度有している」の回答の割合がそれぞれ高まり続けた。この傾向は、組織化機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度との関連でも同様に認められた。

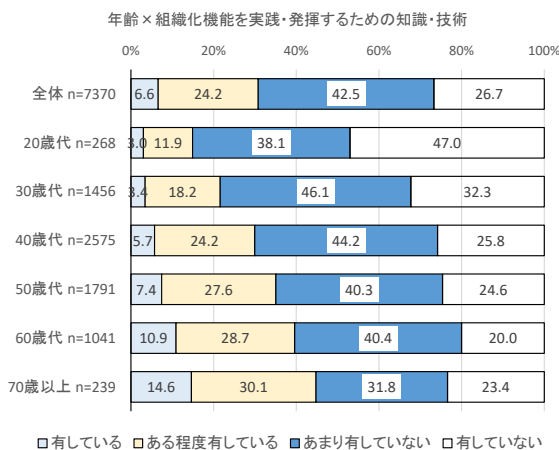
図表Ⅲ－１－（３）－①－１



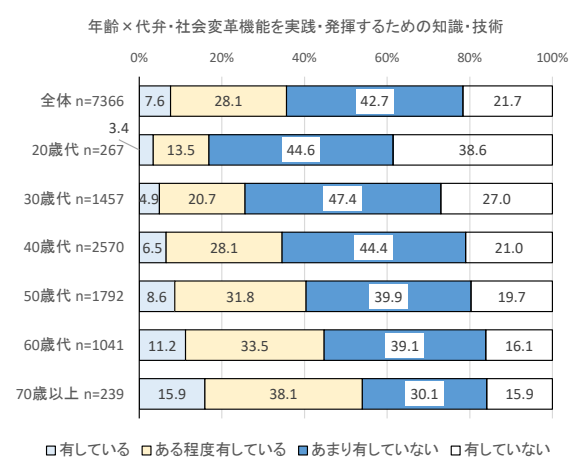
図表Ⅲ－１－（３）－①－２



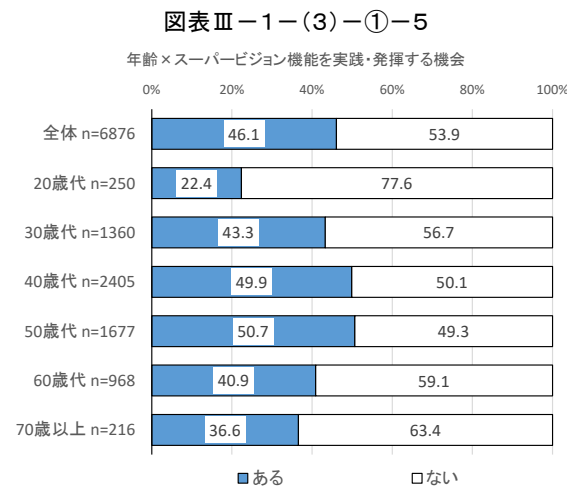
図表Ⅲ－１－（３）－①－３



図表Ⅲ－１－（３）－①－４



年齢と 14 のソーシャルワーク機能を実践・発揮する機会との間に何らかの関連があると考えられるソーシャルワーク機能は、スーパービジョン機能のみであった。Ⅲ－１－（３）－①－５に示す通り、スーパービジョン機能を実践・発揮する機会が「ある」という回答の割合は 50 歳代まで高まり続けるものの、60 歳代・70 歳代以上では低下していた。



年齢と過去に 14 のソーシャルワーク機能を実践・発揮した経験との間に何らかの関連があると考えられるソーシャルワーク機能について、図表Ⅲ－１－（３）－①－６～14 に示した。

過去に代弁機能を実践・発揮した経験の有無との関連では、「ある」という回答の割合は 20 歳代で最も低く、30 歳代以降は横ばいに推移していた。

過去に保護機能を実践・発揮した経験の有無との関連では、「ある」という回答の割合は 20 歳代で最も低く、30 歳代で急激に高まり、40 歳代以降徐々に高まり続けていた。

過去に調停機能を実践・発揮した経験の有無との関連では、「ある」という回答の割合は 20 歳代で最も低かった。30 歳代で急激に高まり、50 歳代以降は横ばいに推移していた。

過去にケア（ケース）マネジメント機能を実践・発揮した経験の有無との関連では、「ある」という回答の割合は 20 歳代から 30 歳代にかけて急激に高まり、40 歳以降は横ばいに推移していた。

過去に管理・運営機能を実践・発揮した経験の有無との関連では、「ある」という回答の割合は 20 歳代で最も低かった。30 歳代・40 歳代で急激に高まり、50 歳代以降は横ばいに推移していた。

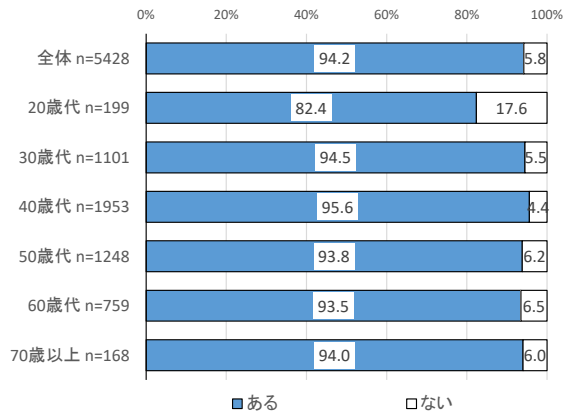
過去にスーパービジョン機能を実践・発揮した経験の有無との関連では、「ある」という回答の割合は 20 歳代で最も低く、30 歳代・40 歳代で急激に高まり、50 歳代・60 歳代で横ばいに推移、70 歳代以上で若干割合が低下していた。

過去に代弁・社会変革機能を実践・発揮した経験の有無との関連では、「ある」という回答の割合は 20 歳代で最も低く、30 歳代で急激に高まり、40 歳代以降は徐々に高まり続け、60 歳代以降は横ばいに推移していた。

過去に組織化機能を実践・発揮した経験の有無との関連では、「ある」という回答の割合は 20 歳代で最も低く、30 歳代で急激に高まり、それ以降は徐々に高まり続けた。

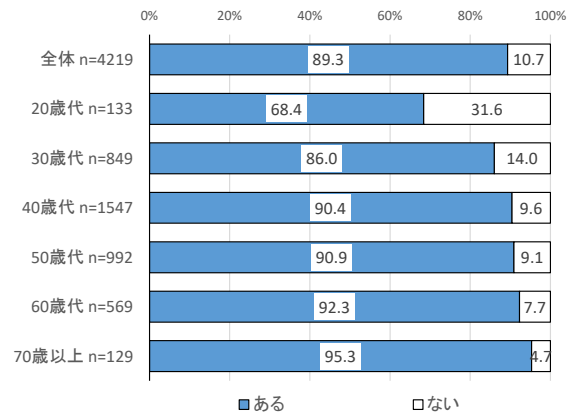
図表Ⅲ－１－（３）－①－６

年齢×過去に代弁機能を実践・発揮した経験



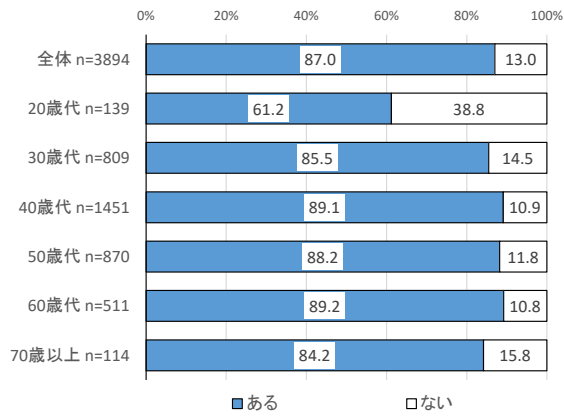
図表Ⅲ－１－（３）－①－７

年齢×過去に保護機能を実践・発揮した経験



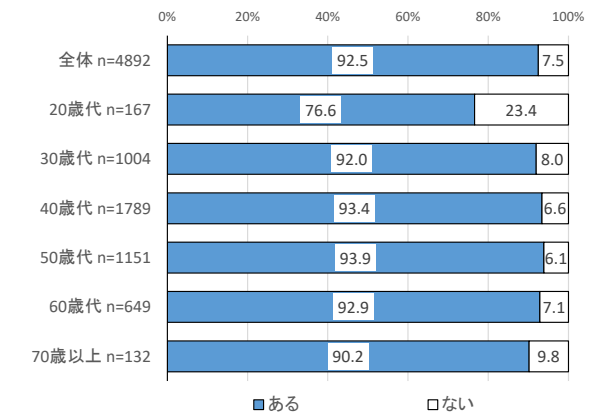
図表Ⅲ－１－（３）－①－８

年齢×過去に調停機能を実践・発揮した経験



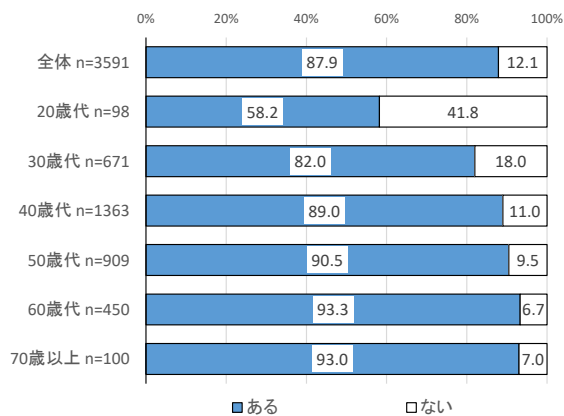
図表Ⅲ－１－（３）－①－９

年齢×過去にケア（ケース）マネジメント機能を実践・発揮した経験



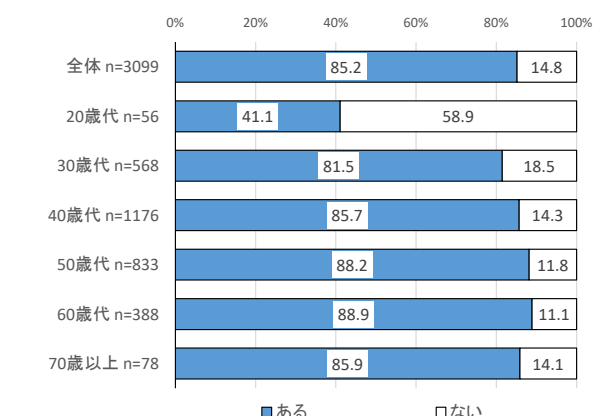
図表Ⅲ－１－（３）－①－１０

年齢×過去に管理・運営機能を実践・発揮した経験

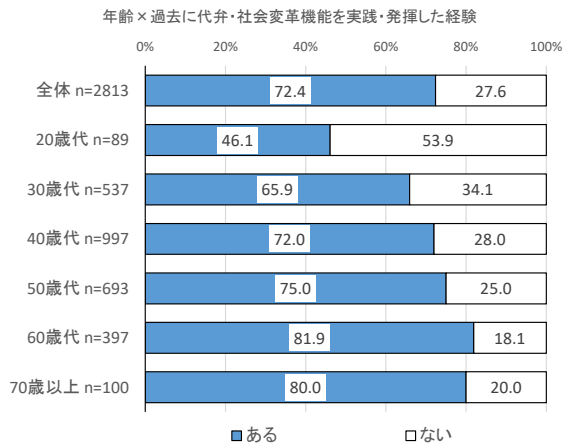


図表Ⅲ－１－（３）－①－１１

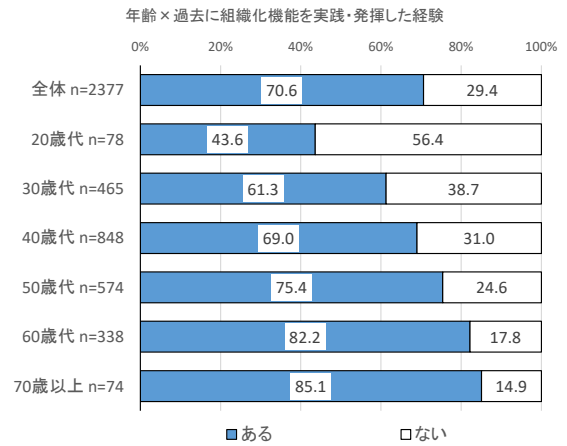
年齢×過去にスーパービジョン機能を実践・発揮した経験



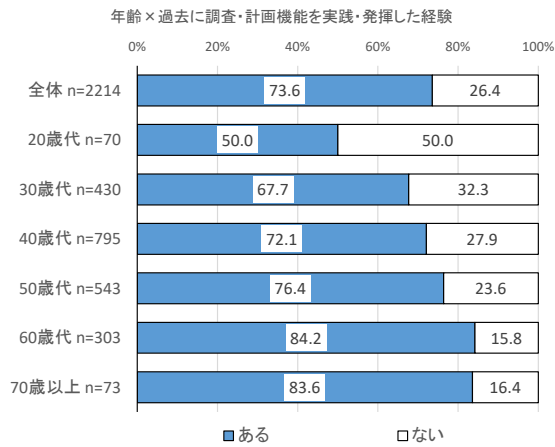
図表Ⅲ－１－(３)－①－12



図表Ⅲ－１－(３)－①－13



図表Ⅲ－１－(３)－①－14



(2) 最終学歴とのクロス集計結果

最終学歴と、ソーシャルワークの価値・倫理に関する意識や行動との間に何らかの関連があると考えられるものについて、図表Ⅲ－１－（３）－①－15～18に示した。

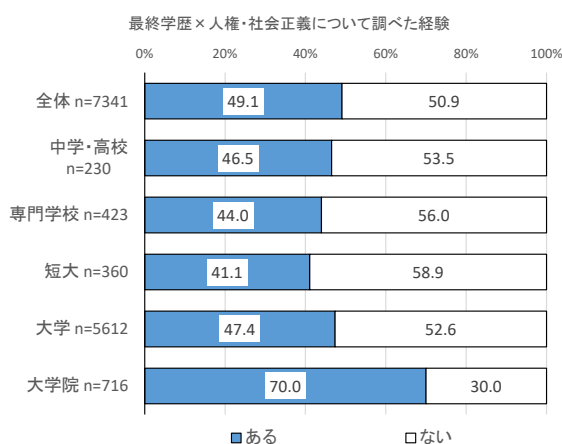
最終学歴と、人権・社会正義について調べたことがあるかどうかの関連を見てみると、「ある」という回答の割合は、最終学歴が大学院という回答者において非常に高い割合が示され、そのほかは同程度の割合であった。

人権・社会正義について議論をしたことがあるかどうかとの関連では、「ある」という回答の割合は、最終学歴が大学院という回答者において非常に高い割合が示され、次に大学が高い割合を示した。その他は同程度の割合であった。

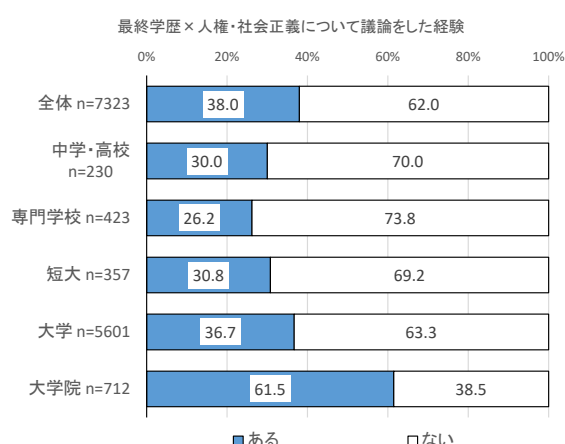
倫理綱領について他の人に説明をしたことがあるかどうかとの関連では、「ある」という回答の割合は、最終学歴が大学院という回答者において非常に高い割合が示され、その他は同程度の割合であった。

ソーシャルワークのグローバル定義（2014年）を読んだことがあるかどうかとの関連では「ある」という回答の割合は、最終学歴が大学院という回答者において非常に高い割合が示され、その他は同程度の割合であったが、短大という回答者が低い割合を示した。

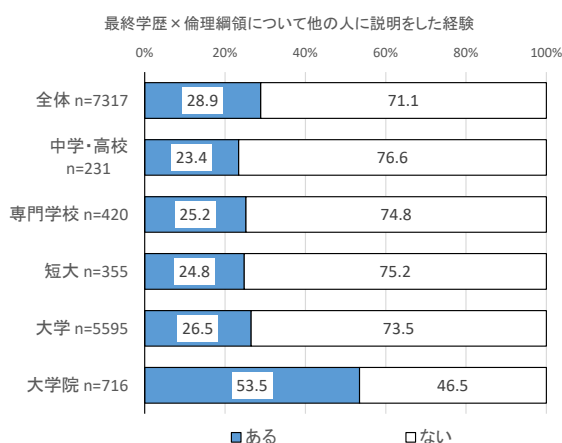
図表Ⅲ－１－（３）－①－15



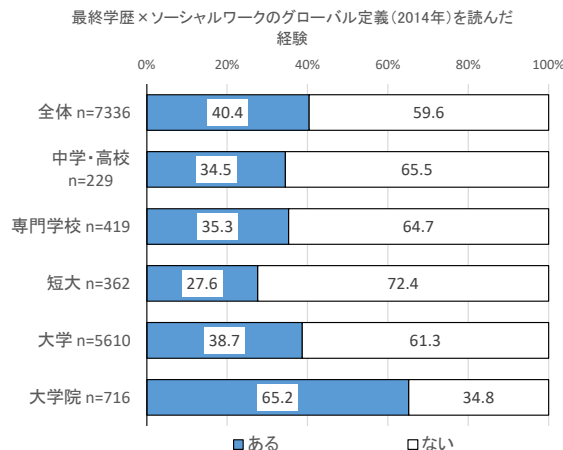
図表Ⅲ－１－（３）－①－16



図表Ⅲ－１－（３）－①－17



図表Ⅲ－１－（３）－①－18



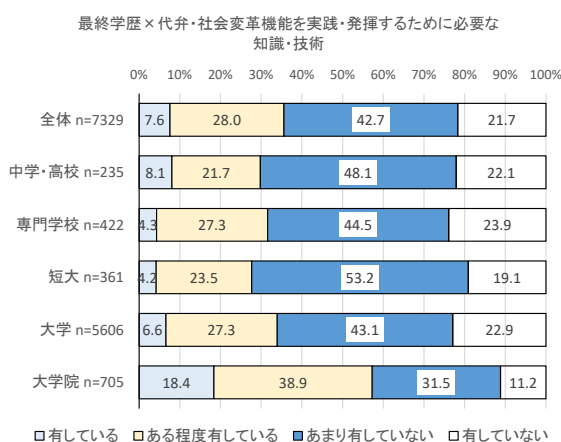
次に最終学歴と14のソーシャルワーク機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度との間に何らかの関連があると考えられるものについて、図表Ⅲ－1－（3）－①－19～21に示した。

代弁・社会変革機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度との関連では、「有している」「ある程度有している」という回答の割合は、最終学歴が大学院という回答者において非常に高い割合が示された。その他は同程度の割合であった。

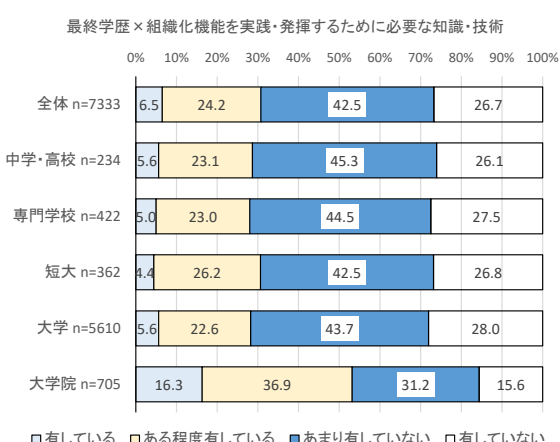
組織化機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度との関連では、「有している」「ある程度有している」という回答の割合は、最終学歴が大学院という回答者において非常に高い割合が示された。その他は同程度の割合であった。

調査・計画機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度との関連では、「有している」「ある程度有している」という回答の割合は、最終学歴が大学院という回答者において非常に高い割合が示された。その他は同程度の割合であった。

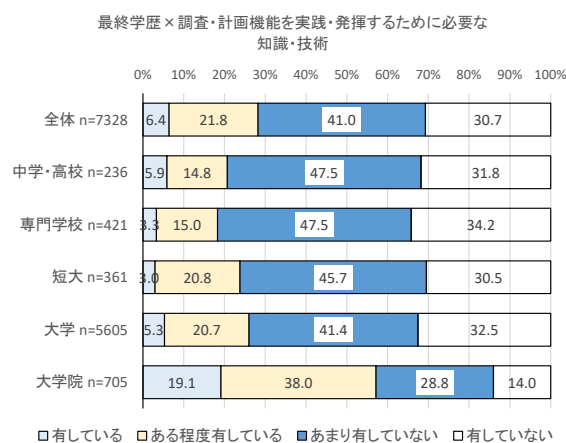
図表Ⅲ－1－（3）－①－19



図表Ⅲ－1－（3）－①－20

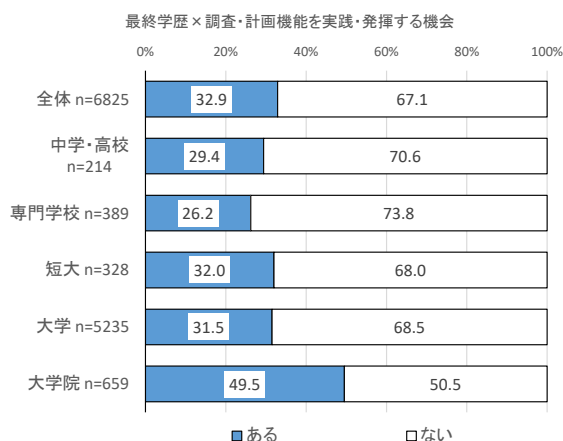


図表Ⅲ－1－（3）－①－21



次に、最終学歴と14のソーシャルワーク機能を実践・発揮する機会との間に何らかの関連があると考えられるソーシャルワーク機能は、調査・計画機能のみであった。図表Ⅲ－１－（３）－①－22に示す通り、調査・計画機能を実践・発揮する機会が「ある」という回答の割合は、最終学歴が大学院という回答者において非常に高い割合が示された。その他は同程度の割合であった。

図表Ⅲ－１－（３）－①－22

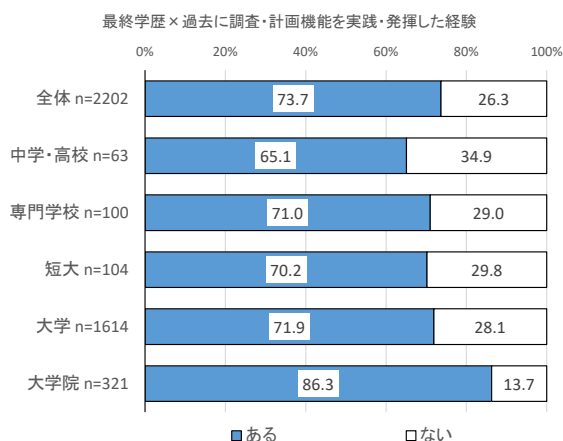


最終学歴と過去に14のソーシャルワーク機能を実践・発揮した経験との間に何らかの関連があると考えられるソーシャルワーク機能について、図表Ⅲ－１－（３）－①－23～24に示した。

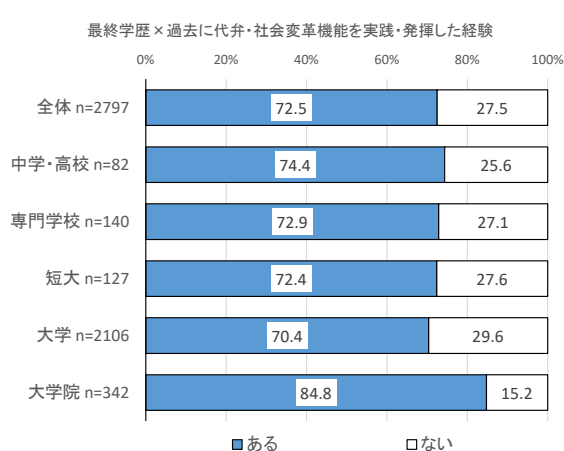
過去に代弁・社会変革機能を実践・発揮した経験の有無との関連では、「ある」という回答の割合は、最終学歴が大学院という回答者において非常に高い割合が示された。その他は同程度の割合であった。

過去に調査・計画機能を実践・発揮した経験の有無との関連では、「ある」という回答の割合は、最終学歴が大学院という回答者において非常に高い割合が示された。その他は同程度の割合であったが、中学・高校が最終学歴という回答者で若干低い割合が示された。

図表Ⅲ－１－（３）－①－23



図表Ⅲ－１－（３）－①－24



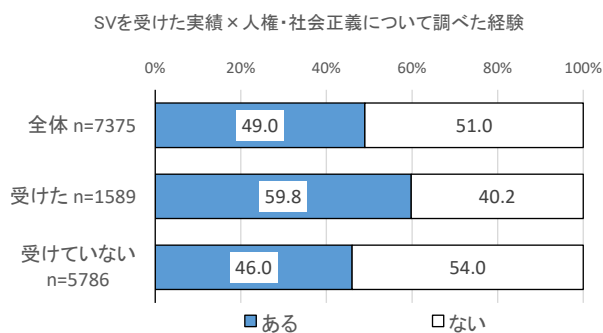
②スーパービジョン実績と価値・倫理及びソーシャルワーク機能とのクロス集計結果

(1) スーパービジョンを受けた実績と価値・倫理のクロス集計結果

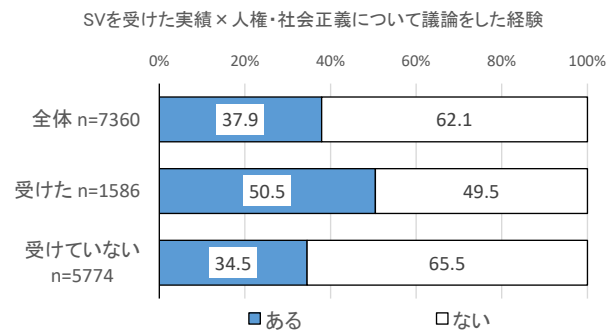
過去 1 年間にスーパービジョンを受けた実績とソーシャルワークの価値・倫理に関する意識や行動との間に何らかの関連があると考えられるものについて、図表Ⅲ－１－（３）－②－１～５に示した。

「人権・社会正義について調べたこと」、「人権・社会正義について議論をしたこと」、「倫理綱領を実践する中で考えたこと」、「倫理綱領について他の人に説明をしたこと」、「倫理的ジレンマについて悩んだこと」があるかどうかとの関連では、過去 1 年間にスーパービジョンを受けた実績がある場合、「ある」という回答の割合が高いことが分かった。

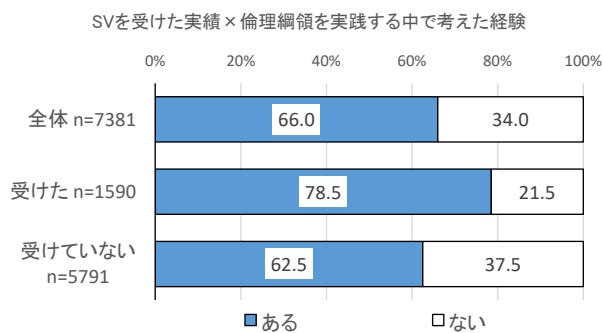
図表Ⅲ－１－（３）－②－１



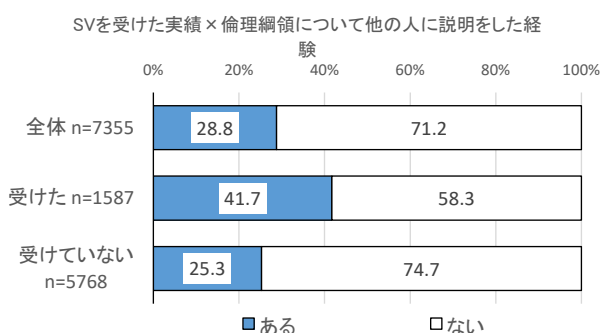
図表Ⅲ－１－（３）－②－２



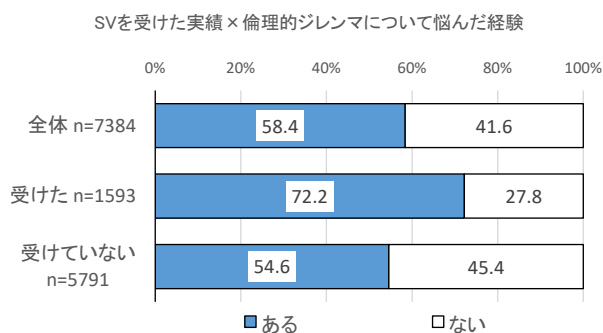
図表Ⅲ－１－（３）－②－３



図表Ⅲ－１－（３）－②－４



図表Ⅲ－１－（３）－②－５



(2) スーパービジョンを受けた実績とソーシャルワーク機能とのクロス集計結果

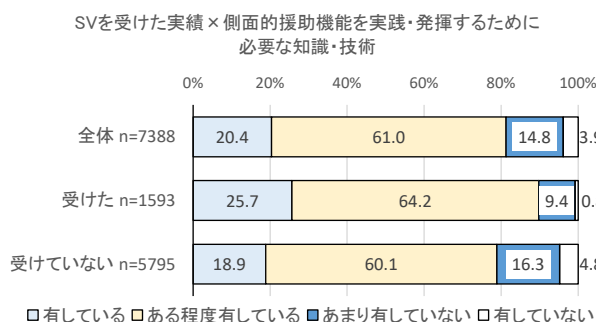
はじめに、ソーシャルワーク機能を実践・発揮するために必要な知識・技術について、クロス集計の結果を見ていきたい。

過去1年間にスーパービジョンを受けた実績と14のソーシャルワーク機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度との間に何らかの関連があると考えられるものについて、図表Ⅲ－１－（３）－②－6～15に示した。

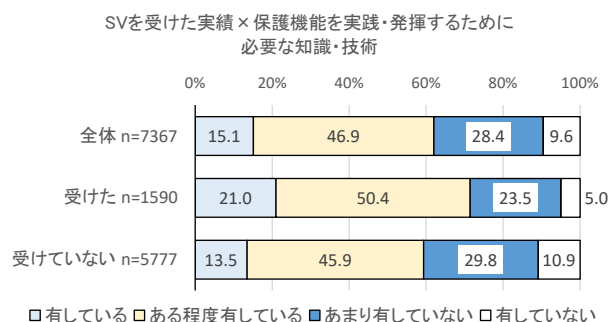
「側面的援助機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度」、「保護機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度」、「調停機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度」、「ケア（ケース）マネジメント機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度」、「スーパービジョン機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度」、「ネットワーキング（連携）機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度」との関連では、過去1年間にスーパービジョンを受けた実績がある場合、「有している」「ある程度有している」という回答の割合が高かった。

「代弁機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度」、「直接支援機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度」、「教育・指導機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度」、「仲介機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度」との関連では、過去1年間にスーパービジョンを受けた実績がある場合、「有している」という回答の割合が高く、変数間に関連が認められた。

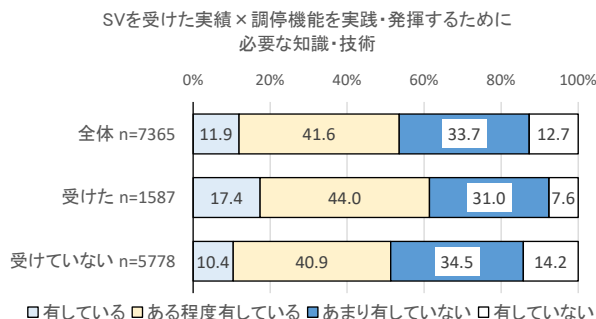
図表Ⅲ－１－（３）－②－6



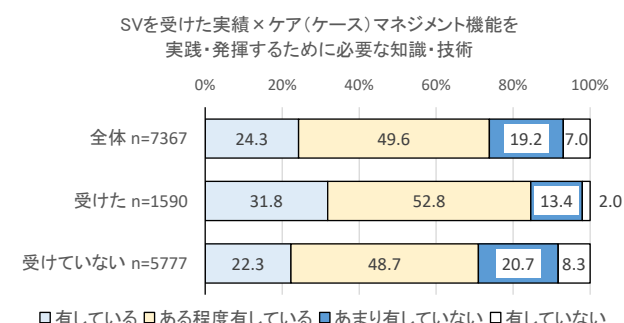
図表Ⅲ－１－（３）－②－7



図表Ⅲ－１－（３）－②－8

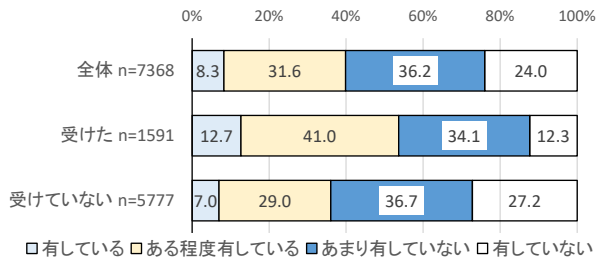


図表Ⅲ－１－（３）－②－9



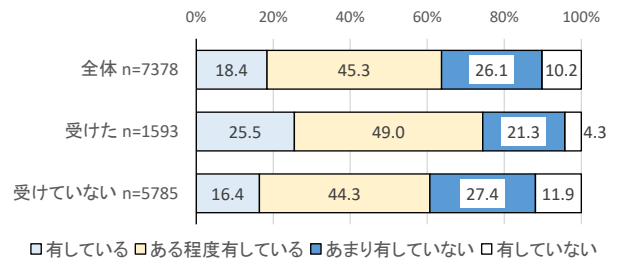
図表Ⅲ－１－(３)－②－10

SVを受けた実績×スーパービジョン機能を実践・発揮するために必要な知識・技術



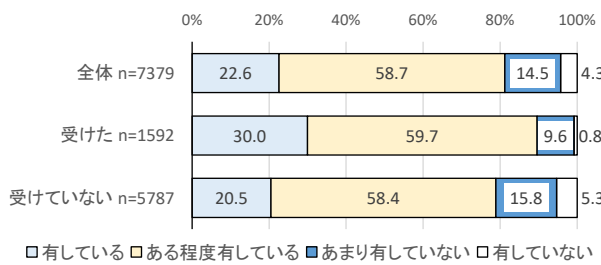
図表Ⅲ－１－(３)－②－11

SVを受けた実績×ネットワーキング(連携)機能を実践・発揮するために必要な知識・技術



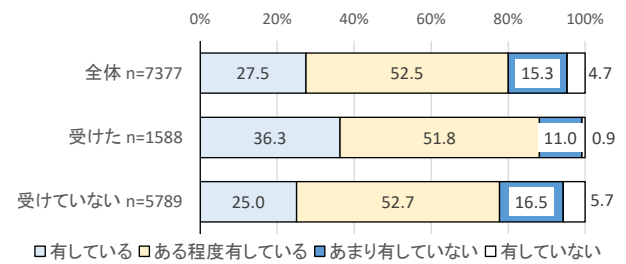
図表Ⅲ－１－(３)－②－12

SVを受けた実績×代弁機能を実践・発揮するために必要な知識・技術



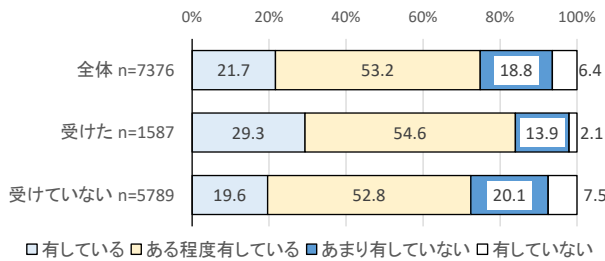
図表Ⅲ－１－(３)－②－13

SVを受けた実績×直接支援機能を実践・発揮するために必要な知識・技術



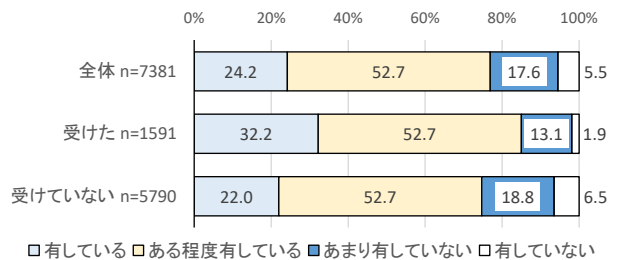
図表Ⅲ－１－(３)－②－14

SVを受けた実績×教育・指導機能を実践・発揮するために必要な知識・技術



図表Ⅲ－１－(３)－②－15

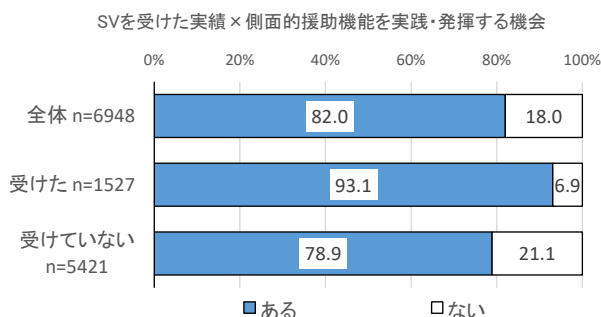
SVを受けた実績×仲介機能を実践・発揮するために必要な知識・技術



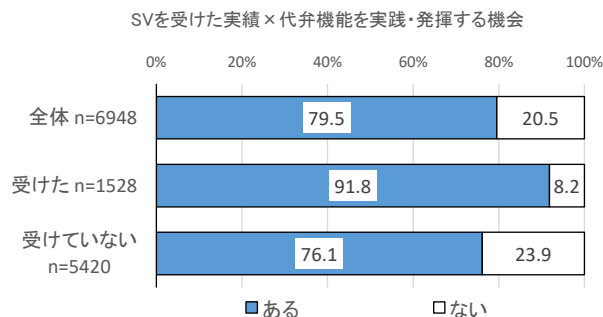
次に、過去1年間にスーパービジョンを受けた実績と、ソーシャルワーク機能を実践・発揮する機会の有無についてのクロス集計結果を図表Ⅲ－１－（３）－②－16～27に示した。

「側面的援助機能を実践・発揮する機会の有無」、「代弁機能を実践・発揮する機会の有無」、「直接支援機能を実践・発揮する機会の有無」、「教育・指導機能を実践・発揮する機会の有無」、「保護機能を実践・発揮する機会の有無」、「仲介機能を実践・発揮する機会の有無」、「調停機能を実践・発揮する機会の有無」、「ケア（ケース）マネジメント機能を実践・発揮する機会の有無」、「管理・運営機能を実践・発揮する機会の有無」、「スーパービジョン機能を実践・発揮する機会の有無」、「ネットワーキング（連携）機能を実践・発揮する機会の有無」、「代弁・社会変革機能を実践・発揮する機会の有無」との関連では、過去1年間にスーパービジョンを受けた実績がある場合、「ある」という回答の割合が高く、変数間に関連が認められた。

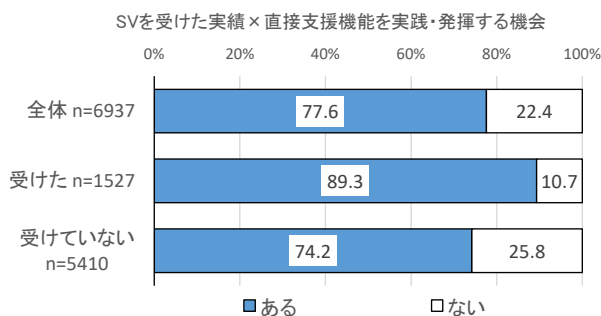
図表Ⅲ－１－（３）－②－16



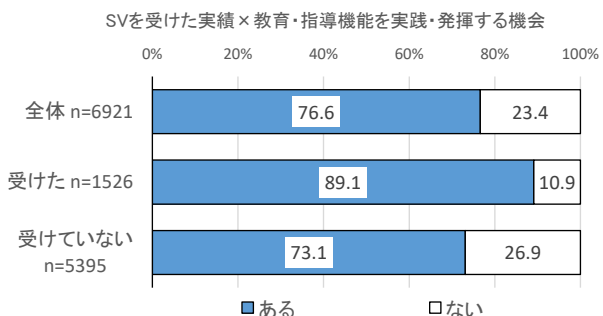
図表Ⅲ－１－（３）－②－17



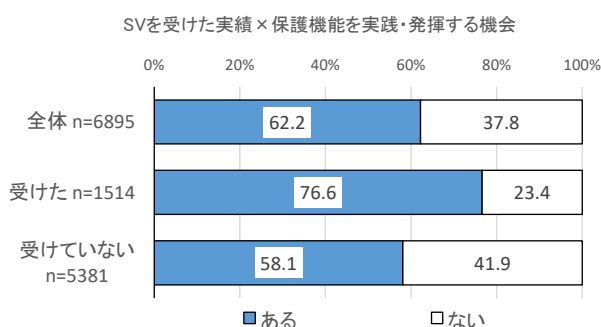
図表Ⅲ－１－（３）－②－18



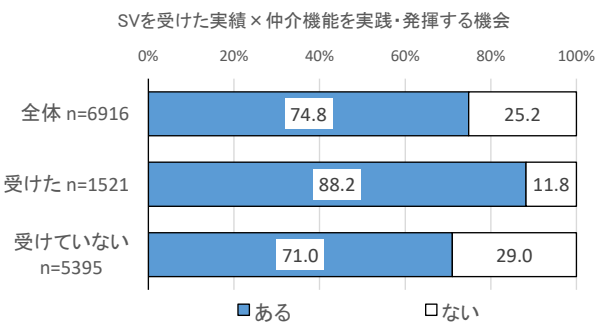
図表Ⅲ－１－（３）－②－19



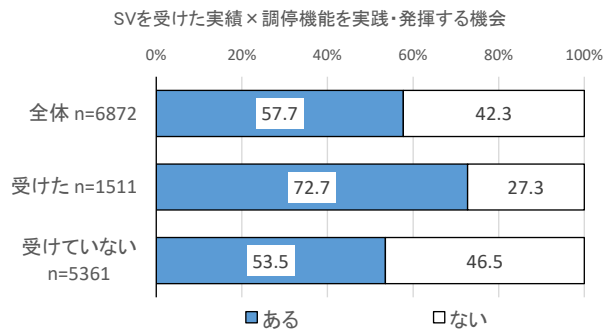
図表Ⅲ－１－（３）－②－20



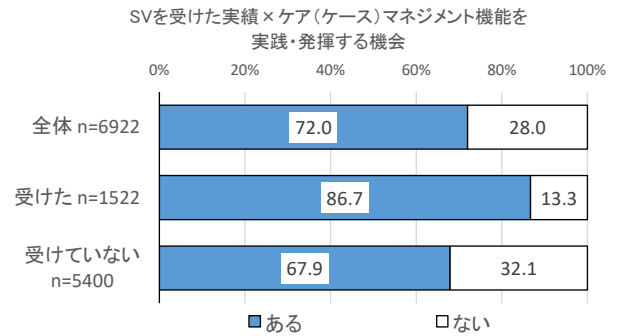
図表Ⅲ－１－（３）－②－21



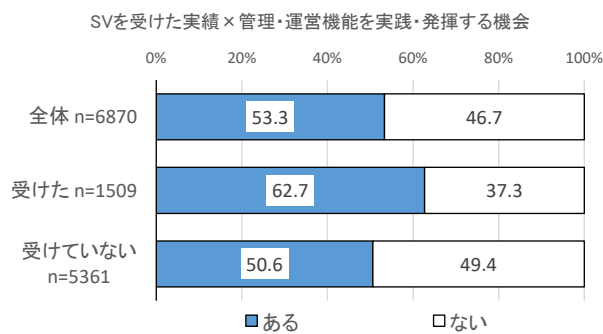
図表Ⅲ－１－(３)－②－22



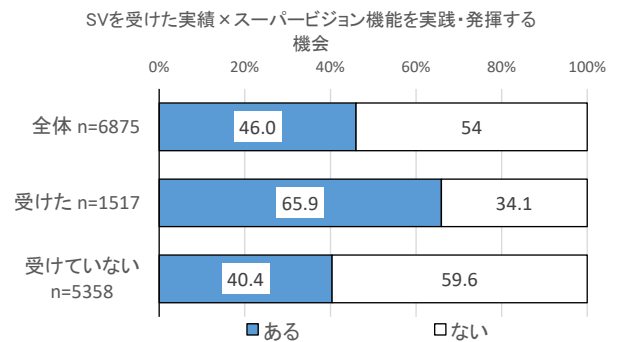
図表Ⅲ－１－(３)－②－23



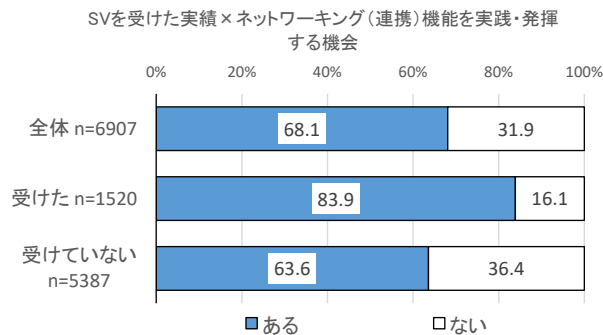
図表Ⅲ－１－(３)－②－24



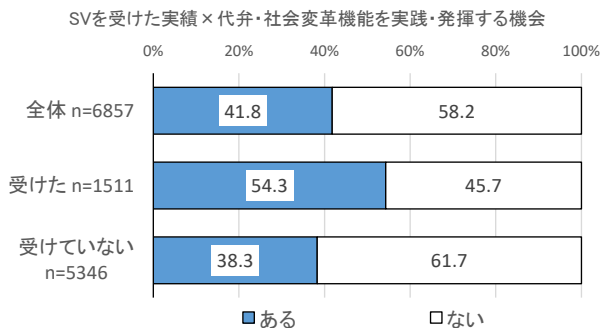
図表Ⅲ－１－(３)－②－25



図表Ⅲ－１－(３)－②－26



図表Ⅲ－１－(３)－②－27



過去１年間にスーパービジョンを受けた実績と、過去に14のソーシャルワーク機能を実践・発揮した経験のクロス集計結果からは、スーパービジョンを受けた実績とソーシャルワーク機能を実践・発揮した経験との間に関連はみられなかった。

2. フォーカス・グループ・インタビュー調査結果及び分析

(1) フォーカス・グループ・インタビュー調査のねらい

標本調査に向けて、調査項目を精査するため、今回はフォーカス・グループ・インタビュー調査を実施することにした。フォーカス・グループ・インタビュー調査は、参加者同士の相互作用も個別インタビューにはない大きな特徴である。その特徴を活かし、日ごろの実践を互いに振りかえることでミクロレベルだけでなく、メゾ、マクロレベルの幅広い場面について検討が可能になる。

この調査を通して、標本調査につながるキーワードを抽出し、反映させることを目的とした。

(2) フォーカス・グループ・インタビュー調査の対象と手続き

今回のフォーカス・グループ・インタビュー調査では、一定程度ソーシャルワーク機能を発揮している社会福祉士を、所属している社会福祉士会を通して抽出した。

調査対象者には、日頃の仕事・活動の中でソーシャルワーク機能を発揮した時の状況、発揮することができなかった時のことについて話をする中で、ソーシャルワーク機能の発揮を促進する要因、阻害する要因について検討したい旨を伝えた。その意図として、「できているか」「できていないか」に焦点を当てるのではなく、その背景にある要因について検討することにより、ソーシャルワークが展開できる環境をつくることにつなげることができるのではないかという視座からである。

調査対象者には、年齢や所属機関、勤続年数を記入する「個人シート」、6つの項目からなる「インタビュー項目」、「研究協力同意書」および「研究協力への同意撤回書」を用意した。

調査対象者は5名ずつの3グループを編成した。調査日は3日間に分けて、調査・作業委員会の委員を中心にして実施した。その後、ソーシャルワーク機能発揮における阻害要因・促進要因について、キーワードの抽出を行った。

(3) フォーカス・グループ・インタビュー調査結果

1) フォーカス・グループ・インタビュー調査概要

「ソーシャルワーカーとしての機能発揮の促進要因・阻害要因に関するフォーカス・グループ・インタビュー」として、社会福祉士がソーシャルワーク機能を発揮するための促進要因・阻害要因を明らかにすることを目的に実施した。この調査で得たキーワードをもとに次の標本調査につなげることとした。

今回インタビューでは、社会福祉士は、特にメゾ・マクロの場面でどのような働きをしているのかに着目をした。また、調査実施後のキーワード抽出の際、阻害要因と促進要因は明確には分類できないことを認識し、分析を行った。

インタビューは、第1グループ（2018年10月12日金曜 13:30～15:30）、第2グループ（2018年10月13日土曜 13:00～15:00）、第3グループ（2018年10月14日日曜 13:00～15:00）の3グループであり、約2時間実施した。調査対象者はそれぞれ5名ずつの参加であり、その他、調査・作業委員会のメンバーが司会などを行った。インタビュー会場は、日本社会福祉士会事務局 A会議室である。

調査対象者には、6つの項目からなる「インタビュー項目」、年齢や所属機関、勤続年数を記入する「個人シート」、「研究協力同意書」および「研究協力への同意撤回書」を用意した。

2) フォーカス・グループ・インタビュー調査におけるインタビュー項目

インタビュー項目1

ミクロレベルでのソーシャルワーク機能（側面的援助機能、代弁機能、直接支援機能、教育・指導機能、保護機能、仲介機能、調停機能、ケア（ケース）マネジメント機能）の発揮の促進・阻害要因についてうかがいます。ミクロレベルでのソーシャルワーク機能をどのように発揮しましたか。また、発揮しようとしてできなかったのはどのようなことでしたか。あわせて、その機能を発揮することができた理由は何だと思えますか。もしくは発揮しようとして、発揮できなかった理由は何だと思えますか。

インタビュー項目2

メゾレベルでのソーシャルワーク機能（管理・運営機能、スーパービジョン機能、ネットワーク（連携）機能）の発揮の促進・阻害要因についてうかがいます。メゾレベルでのソーシャルワーク機能をどのように発揮しましたか。また、発揮しようとしてできなかったのはどのようなことでしたか。あわせて、その機能を発揮することができた理由は何だと思えますか。もしくは発揮しようとして、発揮できなかった理由は何だと思えますか。

インタビュー項目3

マクロレベルでのソーシャルワーク機能（代弁・社会変革機能、組織化機能、調査・計画機能）の発揮の促進・阻害要因についてうかがいます。マクロレベルでのソーシャルワーク機能をどのように発揮しましたか。また、発揮しようとしてできなかったのはどのようなことでしたか。その機能を発揮することができた理由は何だと思えますか。もしくは発揮しようとして、発揮できなかった理由は何だと思えますか。

インタビュー項目 4

組織や地域における環境等に対して社会福祉士が自ら働きかけたりしている成果として、ソーシャルワーク機能が発揮できるようになることがあると思います。そのような働きかけを社会福祉士が自ら行う動機は何ですか。また、その動機は、どのようなことの影響を受けたものですか。

インタビュー項目 5

ソーシャルワーク機能を発揮する際、自らの動きについての省察をどのように行い、その結果どのような影響を受けましたか。

インタビュー項目 6

ソーシャルワーク機能を発揮することとスーパービジョンを受けることはどのような関係にあると思いますか。また、スーパービジョンはどのような影響を与えたと思いますか。

3) フォーカス・グループ・インタビュー調査の参加者

インタビュー調査の参加者は以下の通りである。

①第1グループ参加者（2018年10月12日金曜 13:30～15:30）

	性別	年代	就労先	職種	経験年数	備考
1	男	40	居宅サービス事業	管理者	0.5	居宅サービス事業10年、 居宅事業所5年、 生活支援コーディネーター2年
2	男	50	生活困窮者自立支援・生活保護関係	副統括責任者	8	
3	男	50	障害相談支援、自立相談支援、 その他地域福祉	所長、コーディネーター	22	
4	男	40	相談支援事業所	管理者/法人代表	18	
5	男	30	独立型社会福祉士事務所	代表	11	

②第2グループ参加者（2018年10月13日土曜 13:00～15:00）

	性別	年代	就労先	職種	経験年数	備考
6	女	40	地域包括支援センター	分室長兼ケアマネ	25	
7	男	70	独立型社会福祉士事務所	経営者	6	
8	男	40	障害者相談支援・就労支援	管理者	12	
9	女	50	生活困窮者自立支援・生活保護関係	相談員	6	
10	女	60	行政相談所	福祉事務所生活支援課	14	

③第3グループ参加者（2018年10月14日日曜 13:00～15:00）

	性別	年代	就労先	職種	経験年数	備考
11	女	50	福祉事務所	課長	19	
12	女	30	地域包括支援センター	社会福祉士	3	包括5年、在介1年、デイサービス5年
13	女	60	社会福祉協議会	権利擁護センター 所長	26	
14	女	60	教育委員会	スクールソーシャル ワーカースーパー バイザー	0.5	スクールソーシャルワーカー6 年、障害者相談支援員3年
15	女	40	司法福祉関係	社会福祉アドバイ ザー	8	

4) フォーカス・グループ・インタビュー調査結果

本調査の分析にあたって、2つの記録を用いた。対象者の同意のもと録音した IC レコーダーを起こした逐語録と、インタビューの場に同席した調査・作業委員会のメンバーが書き留めたメモ記録である。

参加者の発言について、ソーシャルワーク機能発揮における「促進要因」と「阻害要因」にそれぞれ要約し解釈する「内容分析」を行った。

フォーカス・グループ・インタビュー調査における内容を「促進要因」と「阻害要因」の視点から、第1グループ（①と記す）、第2グループ（②）、第3グループ（③）についてそれぞれ記述し、個人要因、組織要因、環境要因ごとに以下にまとめた。

<促進要因について>

【促進要因】	キーワード
個人要因（①）	・ パーソナリティ ・ 人脈 ・ 活動が評価されているという実感
個人要因（②）	・ 価値観
個人要因（③）	・ 成功体験 ・ 経験値 ・ センス ・ 感性 ・ 調整力（根回し） ・ 交渉力 ・ ネットワーク（協力者） ・ 計画力 ・ ロールモデル ・ アセスメント力 ・ 説明力

【促進要因】	キーワード
組織要因（①）	・ 職場に同職種が複数いる ・ 日常的にスーパービジョンを受ける機会
組織要因（②）	・ 組織内外で振り返る機会（事例検討会など）がある ・ 所属組織内においてスーパービジョンを受ける体制がある ・ 業務として機能を果たせる機会がある ・ 非常勤であるため、業務外のことを自由に実施できること
組織要因（③）	・ 組織の考えと自分の考えが一致している ・ 所属組織の長・上司の理解がある ・ 組織内で異動がなく取り組める ・ 組織内において OJT がある ・ 組織内において定期的なカンファレンスを実施されている ・ 詳細な記録

	・自分が機能を果たす職位（管理職）である ・所属組織が積極的に取り組む方針を示している ・権限があり、予算がある ・制度上の縛りがない
--	--

【促進要因】	キーワード
環境要因（①）	・制度上の縛りをうけにくい機関・事業所であること ・他機関や他職種と情報や問題意識を共有できる機会がある
環境要因（②）	
環境要因（③）	・共に取り組むチームが存在する ・関係者・関係機関と支援する方針（意思疎通、足並みが揃う）の合議が図られている ・自分の所属する職能団体の研修や委員会を活用できる ・議員や地域で中心となっている方などとの人脈がある ・関係者と顔が見える関係にある

促進要因における「個人要因」として、センスや感性、パーソナリティ、価値観など個々の特性によるものが多く挙げられていた。今回のインタビューの対象者は、所属社会福祉士会を通して、14のソーシャルワーク機能をほぼ発揮した経験を有していることから、このようなキーワードが多くを占めるのではと推察される。

先のように、いわゆる個性を活かした職人的要素も垣間見えるが、注目すべき個人要因として、人脈やネットワーク、調整力、交渉力など、社会福祉士としてのミクロレベル、メゾレベルでのソーシャルワーク機能の発揮ともとれる点に特徴がある。この点については、社会福祉士としての教育や養成を経ることで発揮しうるのではないかと考える。

この他、成功体験や活動への評価も促進要因として挙げられていることから、職場内外での社会福祉士という専門職として、個々人のモチベーションをあげる仕組みも必要となると考えられる。

促進要因の2つ目の「組織要因」として、職場内などにおいて、日常的にスーパービジョンを受けられる状況にあることが特徴として挙げられる。その他、組織内でのOJT、定期的なカンファレンスに加え、組織外においても事例検討会などの普段の業務を振り返る機会が得られることが社会福祉士の機能発揮に役に立つことが明らかになった。

それには、組織内での自分の職位の確立、所属組織の長や上司の理解、予算や権限の保持、専門性が発揮できる機会や環境が整えられていることが重要であると示唆された。

促進要因の最後の要素となる「環境要因」では、他機関や他職種と顔の見える関係を築き、情報や問題意識を共有できる環境にあることが不可欠であるとわかった。そのためにも、地域での意図的な人脈づくり、さらには、職能団体の研修や委員会を活用できるような環境も大きなポイントとなることが明らかになった。

<阻害要因について>

【阻害要因】	キーワード
個人要因 (①)	・ アセスメント能力や内容の差 ・ 職種や立場による優先順位の違い
個人要因 (②)	・ 支援開始から解決に時間がかかること ・ 対象者から拒否されること ・ 人脈がない ・ 時間がない（ミクロ優先） ・ 他分野が苦手
個人要因 (③)	・ 知識・経験の不足 ・ スキルの不足

【阻害要因】	キーワード
組織要因 (①)	・ 求められる支援と業務範囲が一致していない
組織要因 (②)	・ 組織や制度が縦割りであること ・ 業務量が多い ・ 人手不足 ・ 人事異動 ・ 法人・組織の求めるものが異なる（価値観が異なる） ・ 前例がない
組織要因 (③)	・ 機能を果たすことが業務外である ・ 一人職場で共に取り組む人がいない ・ 所属組織の上司の理解がない ・ 裁量権が与えられていない

【阻害要因】	キーワード
環境要因 (①)	・ ケースワークに偏ったソーシャルワーカー教育
環境要因 (②)	・ 関係機関の理解が得られない（個人情報など） ・ 国の制度・施策ごとに協議体などの設置が義務付けられているため、構成メンバーがほぼ同じであることなどから違いが見えにくく、会議などが形骸化している ・ 合併など国の施策の影響を受け、地域の組織間などでの課題や危機感を共有できない ・ 対象者に関わる期間が組織上限定されているため、社会資源につなぐ時間が限られている
環境要因 (③)	・ 法や制度の限界があり、支援者ではできないことがある（医療同意や契約行為など） ・ 連携先に異動が多く、継続的な関係がつかれない ・ 社会資源が不足している ・ 相談対象者への差別や偏見 ・ 権利意識の低さ

阻害要因における「個人要因」として、社会福祉士のミクロレベルでの機能にも共通する点、つまり、知識や経験などスキルの不足や、アセスメント能力の差が主なものとして目立つ。この他、ミクロ優先で時間が取れないことや、職種や立場による違い、人脈がないことなど、個人要因としながらも職場環境に左右される要素も挙げられていた。

阻害要因の2つ目の「組織要因」として、人手不足や人事異動、業務量の多さ、所属組織の方針、裁量権のなさ、上司の理解のなさなど、職場環境や所属組織の課題が挙げられていた。また、組織や制度が縦割りであることや、前例のないことでの動きづらさ、求められる支援と業務範囲の不一致、一人職場で共に取り組む人がいないなどの職場環境もさらに明らかになった。

阻害要因の最後の要素となる「環境要因」では、ケースワークに偏ったソーシャルワーカー教育など社会福祉士養成に関する課題から、国の制度や施策などによる現場での混乱まで多くの要素が挙がった。

国の施策ごとに協議体などの設置が義務付けられ、構成メンバーがほぼ同じになりがちで会議などが形骸化している点や、市町村合併などの影響を受け、地域の組織間などでの課題や危機感を共有できない状況が生じている点など、地域単位での動きに課題があることがわかった。

この他、社会資源の不足、個人情報など関係機関の理解が得られないこと、法や制度の限界があり、医療同意や契約行為などにおいてできないことがあること、相談対象者への差別や偏見、当事者の権利意識の低さなどが、課題として挙げられていた。

5) フォーカス・グループ・インタビュー調査のまとめ

地域でのさまざまな複合的な問題が生じ、社会福祉士の役割が重視される中、社会福祉士が専門職としてその機能を十分に発揮しうる環境を整える必要がある。今回のフォーカス・グループ・インタビュー調査を通して、以下の点をどのように整えるのが課題であると明らかになった。

①職場環境の整備

- (1) メゾ、マクロを意識した社会福祉士養成教育
- (2) 社会福祉士という専門職への評価
- (3) 予算や権限など裁量権を持った職位の確立
- (4) 職場内外での専門職との連携やネットワークの構築

②社会福祉士の専門性の向上（資格取得後教育の充実）

- (1) スーパービジョンを受けられる機会があること
- (2) 社会福祉士会をはじめとする職能団体の研修や委員会を活用しうる環境にいること

先の「促進要因」・「阻害要因」に関する分析に加え、さらに参加者の発言をそのまま記載する「記述分析」を用いてさらに分析を行った。

①職場環境の整備

(1) メゾ、マクロを意識した社会福祉士養成教育について

「(1) メゾ、マクロを意識した社会福祉士養成教育」については、利用者や家族への個別支援というミクロレベルにおいてはうまく社会福祉士としての専門性が発揮できていても、メゾやマクロレベル、つまり、地域での活動や制度や政策への働きかけなどにおける専門性の発揮に課題があるという話になされた。阻害要因にも「ケースワークに偏ったソーシャルワーカー教育」が挙げられている。そのためにも、メゾ・マクロレベルを意識した社会福祉士としての養成教育が必要となる。

また、促進要因に「業務として機能を果たせる機会がある」ことが挙げられていることから、その後の職場での OJT やソーシャルワーク実践においても、ミクロレベルでの実践がメゾ・マクロレベルでの実践につながることを意識したソーシャルワーク専門職としての継続した育成が必要となることが示唆された。

□具体的発言内容

- ・（4 番・相談支援事業所管理者/法人代表：「社会福祉士としての勉強部分ですよね、ソーシャルワークを習うみたいなどころから入ってみたものの、ほとんどケースワークで終わっていくような施設の育て方のあり方がある」）
- ・（1 番・居宅サービス事業管理者：「地域でこういう課題ってあるよね、どこもってというような、そういうのはやはり経験に裏打ちされている部分もあるだろうなとは思いますが。でも基本的な聞く姿勢とか態度とか、そういったものってというのはやっぱり社会福祉士、ソーシャルワーカーの基本、共通の基盤というか、そういうことで持っているっていうのがたぶん前提だ、社会福祉士だと前提だと思いますから、そういう意味では、やはり基盤があってそこに経験があることで、それはうまくいくということが多くなってくる」）
- ・（1 番・居宅サービス事業管理者：「若いワーカーが一生懸命関わることで、地域の合意を引き出したとか取り付けたみたいなのもありましたし、だから決して若いからできないってことではなくて、できうるものなんじゃないのかな」）
- ・（3 番・障害相談支援、自立相談支援、所長、コーディネーター：「やっぱり個別ケースちゃんとやることと、社会活動っていうか、これ社会活動って町内でも、市町村でも国でもなんでもいいんですけど、ひょっとしたら隣向こう3軒ぐらいでもいいのかもしれないけど、個別とこっちと両方やるのがソーシャルワーカーの基本的なことなのかなっていうふうに、個別ケースやりながら社会見て、社会の中で個人見るっていうことが基本的なことかなと思って。」）
- ・（6 番・地域包括支援センター分室長兼ケアマネ：「正直、私はソーシャルワーク機能がミクロレベルに偏っているのかななんていうふうに思いました」）

(2) 社会福祉士という専門職への評価について

「(2) 社会福祉士という専門職への評価」については、促進要因として「活動が評価されているという実感」、「ロールモデル」などがある一方、阻害要因として、「職種や立場による優先順位の違い」が挙がっているように、社会福祉士という専門職としての評価をうけることで、社会福祉自身のモチベーションへの維持・向上につながるということが話されていた。

そのように社会福祉士として評価を受けることで仕事や活動がしやすくなる面もあるため、社会福祉士としての認知度の向上や職務内容の理解が社会で進むことも必要であると考えられる。

□具体的発言内容

- ・（3 番・障害相談支援、自立相談支援、所長、コーディネーター：「地元で一緒に仕事してる人たちの評価が一番大事だと僕は思ってます。」）
- ・（14 番・教育委員会 SSW スーパーバイザー：「(自分の関わっている学校現場では) 一人職場っていうことと、あと福祉に全く理解がないっていうか。」）

- ・（15 番・司法福祉関係社会福祉アドバイザー：「事件をきっかけに行政につながっていない困った家族、問題を抱えた家族が浮き彫りに出るっていうのは、すごく私たちが事件のところにワーカーとして入ってる意義があるなっていうのも思うところで。あと虐待もそうですね。家庭内で行われていて気づかないところで警察が介入して逮捕されて送検されて来ることで、初めてそこの課題が分かる、虐待家庭の中にあるお父さんのアルコール依存症の問題だったりとか、そういうところに逮捕きっかけで初めて課題が浮き彫りに出る家族っていうのも結構いますので、その時には私たちが中に入ってるってことが、ああ、なんか機能果たしているんだな、ソーシャルワーカーとしての機能を果たしている。）」

(3) 予算や権限など裁量権を持った職位の確立について

「(3) 予算や権限など裁量権を持った職位の確立」については、阻害要因として、「裁量権が与えられていない」「所属組織の上司の理解がない」など、裁量権のなさにより、力量発揮できる機会に影響があるという例がいくつか出された。一方で、促進要因として、「自分が機能を果たす職位（管理職）である」「所属組織が積極的に取り組む方針を示している」「権限があり、予算がある」と機能発揮の環境が整っていることの重要性を述べる面もみられた。

□ 具体的発言内容

- ・（4 番・相談支援事業所管理者/法人代表：「でも実は組織に所属する限り組織の枠があつてですね、なので、個人のそういう、ご本人の思いを、何か社会へ向けて環境と結びつけてなんとか解決しようみたいなきに、組織の枠によって阻害されていくというようなことが、若いころ本当にたくさんありました。）」
- ・（10 番・行政相談所自立支援相談員：「結局ケースワーカーになる人たちが、福祉職と、それとも行政のほうで、ほんとにちょっと前までは商業課にいたとか、環境課にいたとかという方々も来るという中で、福祉の温度差が全然違うんですよ。（略）いかんせん、非常勤特別職という形で、非常勤です。結局は、どんなにがんばっても動かすことはできない部分とか、（略）権限という意味の力はないんですよ。）」
- ・（11 番・福祉事務所課長：「まだまだ福祉事務所の中では社会福祉士と資格を持ってる人私の所では少ないもんですから、やはり事務職の考えとソーシャルワーカーの考えのあり方が違う。要するに、行政ですと近隣住民とか家族の訴えが中心で保護的なことをしていかなくちやなんなくて、どうしても当事者の意見を聞くっていうのが後回しになってしまうっていう感じが強いのかなと。そこで当事者の意見を聞かなくちゃっていうと、あんな人の話を聞いてもしょがないだろうとか、いろいろこういうふうなところでジレンマが出てくるということがあります。）」

(4) 職場内外での専門職との連携やネットワークの構築について

「(4) 職場内外での専門職との連携やネットワークの構築」については、促進要因として、「人脈」「ネットワーク（協力者）」「他機関や他職種と情報や問題意識を共有できる機会がある」「共に取り組むチームが存在する」「関係者・関係機関と支援する方針（意思疎通、足並みが揃う）の合議が図られている」「関係者と顔が見える関係にある」が挙げられるなど、職場内外での連携によって、地域住民への働きかけやアウトリーチもしやすくなるということが話されていた。それには、ネットワークをまず築ける環境の整備の必要性も示唆されていた。なかには、職務でのつながりだけでなく、プライベートな時間の中での地域でのつながりも大切に、ソーシャルワーク機能を発揮しているという話もあった。

一方で阻害要因として、「国の制度・施策ごとに協議体などの設置が義務付けられているため、構成メンバーがほぼ同じであることなどから違いが見えにくく、会議などが形骸化している」「合併など国の施策の影響を受け、地域の組織間などでの課題や危機感を共有できない」「連携先に異動が多く、継続的な関係がつかれない」「社会資源が不足している」などが挙げられていた。まずは、制度の縦割りにより、形骸化した会議が増えてしまうことへの負担も見てとれることから、制度や政策における会議のあり方について再構築が求められているといえよう。

□ 具体的発言内容

- ・（5 番・独立型社会福祉士事務所代表：「自分でその地域に出ているんな働きかけをおこなっていることによって、より地域で活動しやすくなる、ソーシャルワーク機能が出しやすくなる」）
- ・（6 番・地域包括支援センター分室長兼ケアマネ：「組織を越えて違うソーシャルなネットワークを作る、他職種とネットワーク作るっていうのは、介護保険が始まってそういった制度の流れみたいのがやっぱり大きかったのかなっていうふうに、促進要因として思います。」）
- ・（12 番・地域包括支援センター社会福祉士「私がよくみんなで言うのが、私たちの財産って人しかない。結局、この人づくりをしていて自分のネットワークをつくってくことが財産。他のもの一切ないので、やっぱその財産を大切にしなければいけないんだろうなっていうのが、みんなで話す時によく出ることですね。」）
- ・（12 番・地域包括支援センター社会福祉士：「やっぱりネットワーキングは包括に課せられてる一番の地域ネットワークっていうか、横のつながりをというのが一番のところなので、そこところは重点的にっていうか地域も含めて、まあ医療機関とか全部関係機関とやっぱり。で、その潤滑油になってくのが私たちなんだろうなっていうところではやっているところではあります。」）
- ・（11 番・福祉事務所課長：「今いろんな法律ができて、例えば包括でしたら包括の運営協議会とか地域包括ケアシステムの構築のためのケア会議とか、とにかくカンファレンスとか会議が多すぎる。そのたびに出るメンバーはみんな決まって

るので。何がなんだか分かんなくなってくるっていうことと、あと自分の時間を割いてまでやる部分が出てくる。(略) 形骸化してるようなカンファレンスやるから、行ってもしょうがないからもう自分の仕事優先しよ、みたいな感じの慢性的なそういうカンファレンス、ケース会議。なんかありますよね。なんて言うんですかね。形骸化するような要因をしちゃってる。確かにカンファレンスやることによって顔の見れる関係はものすごく大事だと思うんですけども、そのやり方ですよ。やり方をどうみんな集めてやっていくか。)」

- ・ (11 番・福祉事務所課長：「せっかくつくったネットワークも担当者が変わると結局切れるっていうのが行政の一番あるところなので、そこを崩さないようにやっていくっていう仕組みづくりっていうのは特に大事なのかなっていう。)」
- ・ (13 番・社会福祉協議会権利擁護センター所長：「さっき形骸化ってあったんですが、やっぱり自分が欲しい情報が出る会議には出たいんですよ)」
- ・ (11 番・福祉事務所課長：「ライフステージに応じて相談が変わるじゃないですか。そういう意味では、代弁っていう意味では、要するに自分の担当じゃない人たちからの相談も受けたりしているので、それを他の機関につなぐっていうことは今もやってます。)」
- ・ (12 番・地域包括支援センター社会福祉士：「ほんと会議が多いんです。でも参加してる人はみんな一緒なんです。もう変な話、最初にこれは地域ケア会議ですって言って、一人でも人を変えて、今度は二層協議体の会議にします。意味が分からない。いいじゃん一緒でっていう思いもありながらやってるんですけど。)」

②社会福祉士の専門性の向上（資格取得後教育の充実）

(1) スーパービジョンを受けられる機会があることについて

「(1) スーパービジョンを受けられる機会があること」については、阻害要因となっている「知識・経験の不足」や「スキルの不足」に対してもフォローできる体制作りが必要である。そのため、促進要因に「日常的にスーパービジョンを受ける機会」「組織内外で振り返る機会（事例検討会など）がある」「所属組織内においてスーパービジョンを受ける体制がある」などがあることから、スキルアップのためにスーパービジョンは不可欠であり、それを受けられる環境の整備の必要性が求められていることが明らかになった。

□具体的発言内容

- ・ (1 番・居宅サービス事業管理者：「自分もいろいろくせがある人間である一個人が関わってくっていうことは、やはり自分を振り返るスーパービジョン的なものを受けるっていうことは、ソーシャルワーク機能の発揮の成果には関わってくるんだろうなって思います。)」
- ・ (9 番・生活困窮者自立支援・生活保護関係相談員：「自分がどうしてもちょっと自分の仕事に追われちゃってて、チームの人たちに対してもうちょっとほんとは

スーパーバイズしてかなきゃいけない部分はあるんですけども、なかなか時間が割けてないなっていうところはすごくあります。)」

- ・（8 番・障害者相談支援・就労支援管理者：「対人援助の日々業務やるだけで、地域のこととか運営のこととか、誰かスーパーバイズすることなんか全然なくて、ここ 4、5 年で出てきた、自分としてやってる業務かなっていう感じがあります。）」

(2) 社会福祉士会をはじめとする職能団体の研修や委員会を活用しうる環境にいることについて

「(2) 社会福祉士会をはじめとする職能団体の研修や委員会を活用しうる環境にいること」については、阻害要因に「一人職場で共に取り組む人がいない」ことが挙げられている一方で、促進要因として、「自分の所属する職能団体の研修や委員会を活用できる」ことが挙げられる。まずは、職能団体へ所属することなどを含め、参加にあたっての条件づくりが基盤になれば活用できない。そのため、自発的な個人での側面だけでなく、職場の理解も必要となると考えられる。

□ 具体的発言内容

- ・（1 番・居宅サービス事業管理者：「(複数の職能団体との合同イベントを通して) またちょっと違った視点っていうか、違う方向からの見方、切り口の見方っていうのも教えてもらえるので、それは非常に有効だなというふうなことだと感じています。）」
- ・（14 番・教育委員会 SSW スーパーバイザー：「一人職場だと結構やっぱり辞めちゃうったりとか行き詰まっちゃうたりするので、組織化しようかなと思って実地研修なんかをやったりしてたこともあります。何回かやったりしていると、新しく初めて職場に入った人って悪口しか言わないんですよね。それ聞いてるのもちょっと生産性がないので、別なかたちをちょっと考えて、じゃあちゃんと組織でやろうっていうんで、私も利用させてもらって、社会福祉士会を。）」
- ・（6 番・地域包括支援センター分室長兼ケアマネ：「職能として上に訴えるのが必要なんだっていう、数の論理がぴんときない子っていうのは存在しますね。）」

フォーカス・グループ・インタビュー調査を通して明らかになったことを活かし、標本調査において、ソーシャルワーク機能の発揮に向けてのさらなる促進要因を探っていくこととなる。

3. ソーシャルワーク機能発揮促進要因に関する調査（標本調査）結果及び分析

（1）社会福祉士会員実態調査の結果

本標本調査は、2018年9月から2018年12月31日にかけて実施した悉皆調査において、本調査の協力の承諾を得た会員2,692人を対象にした。期間は、2019年1月18日から2019年2月1日にかけてであり、最終的には1,185名からの回答を得た。回収率は、44.0%である。

標本調査における質問項目は、ソーシャルワーク機能との関連要因が考えられる専門職団体との関係、自律性、勤務先での業務、職場関係、組織コミットメント、キャリアコミットメント、ネットワーク、ソーシャルワークの価値・倫理に関するものである。

なお、悉皆調査で得られた回答者の基本属性をはじめ、ソーシャルワーク機能に関する14項目については、本標本調査のデータに取り込み、無回答を除いて集計を行った。

（2）単純集計結果

本標本調査の回答者の基本属性の集計結果について簡単に記述する。上述の通り標本調査の基本属性の集計は悉皆調査のデータを取り込んで行ったものである。基本属性の項目としては、所属している都道府県社会福祉士会、性別、年齢、最終学歴、社会福祉士取得ルート、社会福祉士以外の保有資格、社会福祉士会以外の加入団体、福祉分野での職歴の有無、福祉分野以外での職歴の有無、現在の就労状況、現在の主たる就労先の法人等種別、現在の主たる就労先の種別、現在の主たる就労先の従業員数、現時の主たる就労先の他の社会福祉士の有無、現在の主たる就労先における役職等、現在の主たる就労先における職種、現在の主たる就労先における就労形態、現在の主たる就労先での前年度の年収、社会福祉士としての資格手当の有無、現在の主たる就労先での就労年数、社会福祉士資格取得後の実務経験年数、所定労働時間を超えて働くことの有無、所定労働時間を超えて働く理由、認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザーの登録の有無、認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施の有無、実習指導者の講習受講修了の有無、これまでの実習指導の担当の有無、権利擁護センターぱあとなあ名簿の登録の有無、成年後見人等としての受任の有無、認定社会福祉士の登録の有無、主たる就労先以外での活動の有無、過去1年間の研究発表および実践報告の有無、研究発表および実践報告の方法、などがある。

なお、上記以外の項目の集計結果については、悉皆調査の集計結果を参照されたい。

①回答者の基本属性

(1) 所属している都道府県社会福祉士会

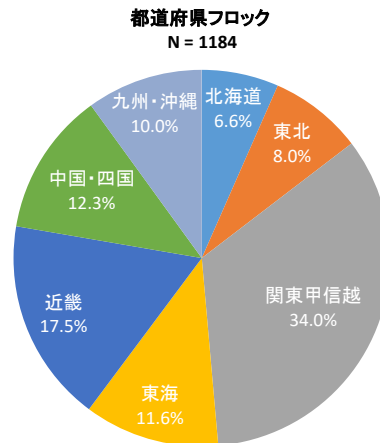
所属している都道府県社会福祉士会については、図表Ⅲ－３－（２）－①－１の通りである。都道府県として回収率が高い順に上位をみると、「東京」92人(7.8%)、「神奈川」83人(7.0%)、「大阪」、「北海道」ともに78人(6.6%)の順であり、悉皆調査の結果と同じであった。なお、集計対象は1,184人である。

図表Ⅲ－３－（２）－①－１

Q1所属している都道府県社会福祉士会 (SA)			
No.	カテゴリ	件数	%
1	北海道	78	6.6
2	青森	20	1.7
3	岩手	16	1.4
4	宮城	11	0.9
5	秋田	12	1.0
6	山形	11	0.9
7	福島	25	2.1
8	茨城	32	2.7
9	栃木	24	2.0
10	群馬	15	1.3
11	埼玉	45	3.8
12	千葉	43	3.6
13	東京	92	7.8
14	神奈川	83	7.0
15	新潟	26	2.2
16	山梨	11	0.9
17	長野	32	2.7
18	富山	10	0.8
19	石川	7	0.6
20	福井	11	0.9
21	岐阜	14	1.2
22	静岡	28	2.4
23	愛知	46	3.9
24	三重	21	1.8
25	滋賀	19	1.6
26	京都	29	2.4
27	大阪	78	6.6
28	兵庫	51	4.3
29	奈良	10	0.8
30	和歌山	20	1.7
31	鳥取	9	0.8
32	島根	33	2.8
33	岡山	18	1.5
34	広島	24	2.0
35	山口	23	1.9
36	徳島	8	0.7
37	香川	14	1.2
38	愛媛	12	1.0
39	高知	5	0.4
40	福岡	34	2.9
41	佐賀	4	0.3
42	長崎	20	1.7
43	熊本	18	1.5
44	大分	10	0.8
45	宮崎	5	0.4
46	鹿児島	11	0.9
47	沖縄	16	1.4
	N (%ベース)	1184	100

都道府県ブロックでも、図表Ⅲ－３－（２）－①－２の通り「関東甲信越」が403人（34.0%）、次いで「近畿」が207人（17.5%）となっている。都道府県ブロックでも悉皆調査と同様の結果であった。

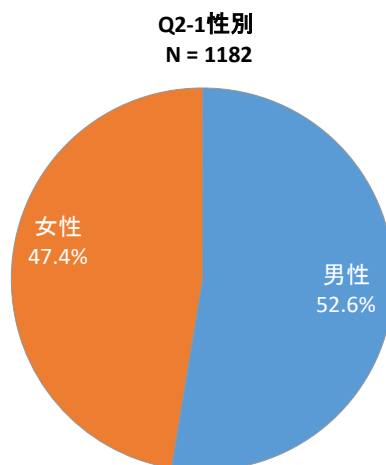
図表Ⅲ－３－（２）－①－２



(2) 性別

回答者の属性を男女別にみると、図表Ⅲ－３－（２）－①－３の通り、「男性」が622人（52.6%）、「女性」が560人（47.4%）となっており、悉皆調査とは異なる結果であった。なお、集計対象は1,182人である。

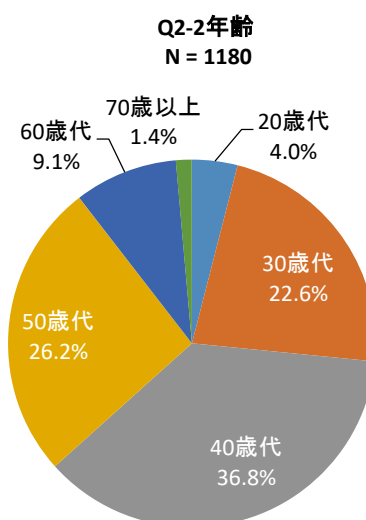
図表Ⅲ－３－（２）－①－３



(3) 年齢

回答者の年齢をみると、図表Ⅲ－３－（２）－①－４の通り、「40 歳代」が 434 人（36.8%）と 3 分の 1 以上を占めており、最も多かった。次に、「50 歳代」が 309 人（26.2%）、「30 歳代」が 267 人（22.6%）と続いており、悉皆調査とほぼ同じ傾向であった。なお、集計対象は 1,180 人である。

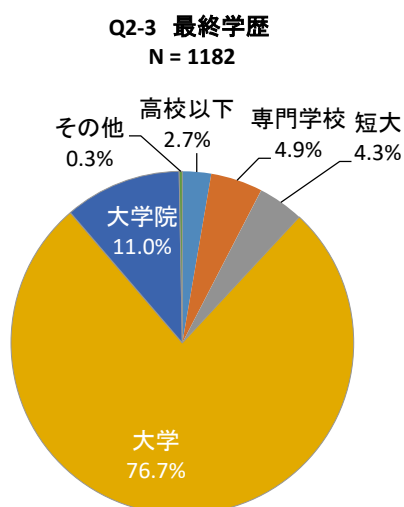
図表Ⅲ－３－（２）－①－４



(4) 最終学歴

最終学歴については、図表Ⅲ－３－（２）－①－５の通りである。「大学」が 907 人（76.7%）と圧倒的に多かった。全体的には、悉皆調査とほぼ同じ結果であった。なお、集計対象は 1,182 人である。

図表Ⅲ－３－（２）－①－５

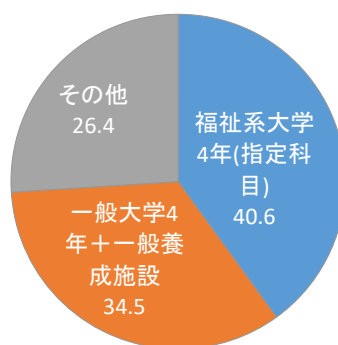


(5) 社会福祉士取得ルート

社会福祉士の取得ルートについては、図表Ⅲ－３－（２）－①－６の通り、「福祉系大学４年(指定科目)」が４７９人（４０．６％）と最も多く、次いで、「一般大学４年＋一般養成施設」が４０８人（３４．５％）となっており、悉皆調査とほぼ同じ傾向であった。なお、集計対象は１，１８１人である。

図表Ⅲ－３－（２）－①－６

Q2-4 社会福祉士取得ルート
N = 1181

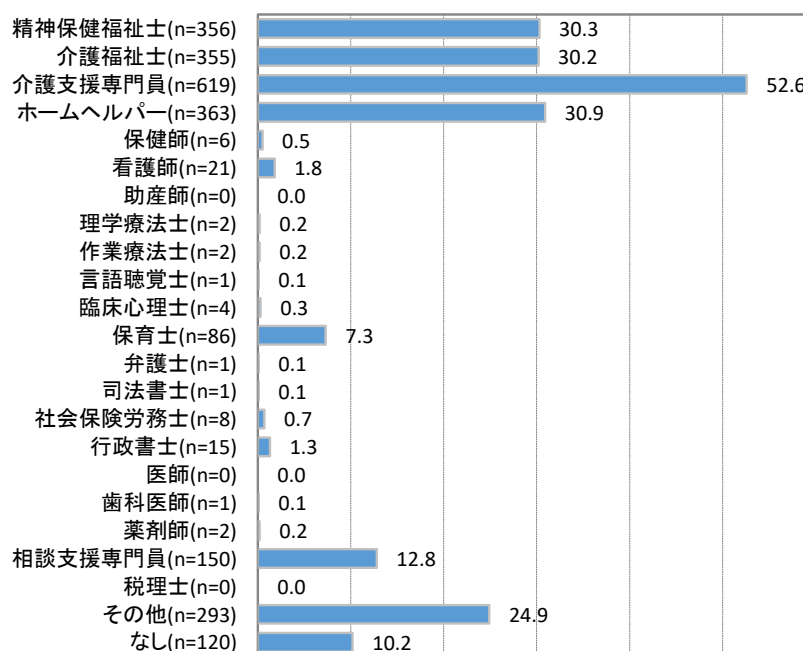


(6) 社会福祉士以外の保有資格等

社会福祉士以外の保有資格等について複数回答で回答を得た。結果は、図表Ⅲ－３－（２）－①－７の通り、最も多かったのは「介護支援専門員」の６１９人（５２．６％）であり、回答者の半数以上が社会福祉士以外に介護支援専門員の資格を持っていることがわかった。全体としては、悉皆調査と同じような結果となった。なお、集計対象は１，１７６人である。

図表Ⅲ－３－（２）－①－７

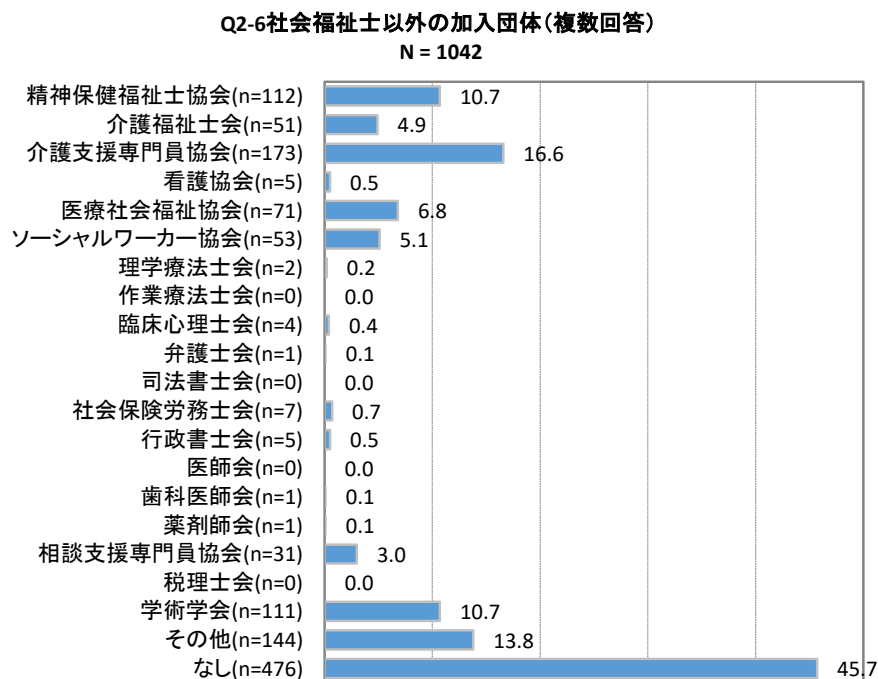
Q2-5社会福祉士以外の保有資格等(複数回答)
N = 1176



(7) 社会福祉士会以外の加入団体

社会福祉士以外の加入団体について複数回答で回答を得た。結果は、図表Ⅲ－３－（２）－①－８の通りとなった。一番多かった回答は、「なし」の476人（45.7%）であり、ほぼ半数を占めていた。悉皆調査とほぼ同じ傾向がみられた。なお、集計対象は1,042人である。

図表Ⅲ－３－（２）－①－８



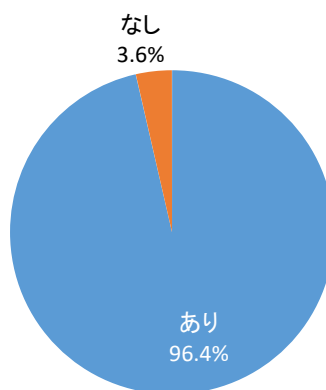
②回答者の就労状況

(1) 福祉分野での職歴の有無

福祉分野での職歴の有無についての結果は、図表Ⅲ－３－（２）－②－１の通りであった。「あり」が1,136人（96.4%）と、悉皆調査と同様非常に高く、ほとんどすべての人が福祉分野での職歴があることがわかった。なお、集計対象は1,178人である。

図表Ⅲ－３－（２）－②－１

Q3-1-1福祉分野での職歴の有無
N = 1178

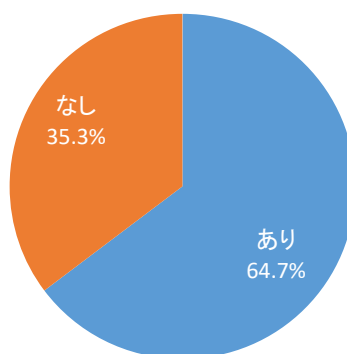


(2) 福祉分野以外での職歴の有無

祉分野以外での職歴の有無についてみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－②－２の通り、「あり」が751件（64.7%）、「なし」が409件（35.3%）であった。なお、集計対象は1,185人である。

図表Ⅲ－３－（２）－②－２

Q3-1-2福祉分野以外での職歴の有無
N = 1185

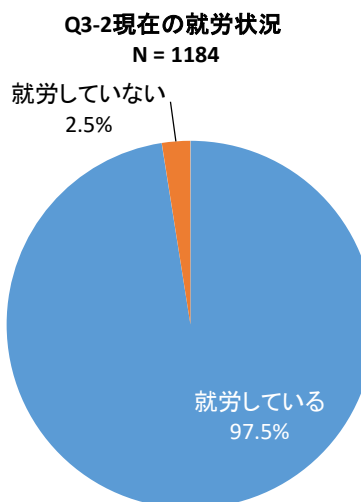


(3) 現在の就労状況

現在の就労状況についてみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－②－３の通り、「就労している」が1,154人（97.5%）、「就労していない」が30人（2.5%）であった。

なお、以下の(4)現在の主たる就労先の法人等種別から(15)所定労働時間を超えて働くことの有無までは、現在就労していると回答した人（1,154人）を対象とした。

図表Ⅲ－３－（２）－②－３

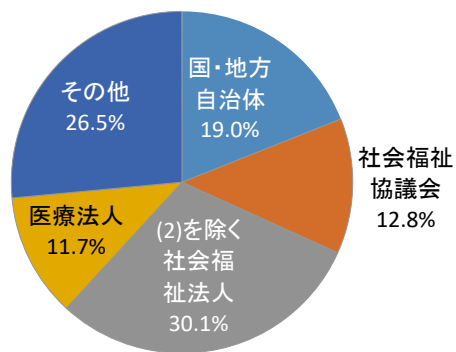


(4) 現在の主たる就労先の法人等種別

上記で現在就労していると回答した人（1,154人）に対して、現在の主たる就労先の法人等種別について質問を行った。結果は、図表Ⅲ－3－（2）－②－4の通りであった。回答として最も多かったのは、「社会福祉協議会を除く社会福祉法人」の341件（30.1%）であり、次いで「国・地方自治体」215件（19.0%）、「社会福祉協議会」145件（12.8%）の順に続き、悉皆調査と同じような結果であった。なお、集計対象は1,134人である。

図表Ⅲ－3－（2）－②－4

Q3-3 現在の主たる就労先の法人等種別
N = 1134



(5) 現在の主たる就労先の種別

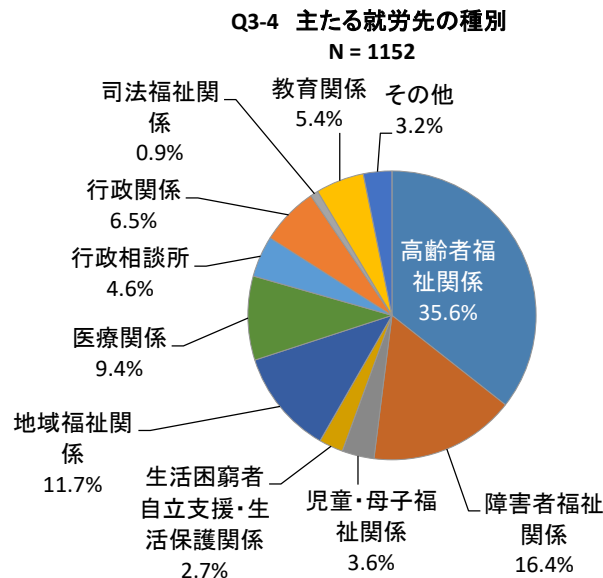
現在の主たる就労先の種別についてみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－②－５の通り、「地域包括支援センター」が 121 人（10.5%）と最も多く、次いで「病院・診療所」が 104 人（9.0%）、「居宅介護支援事業所」が 101 人（8.8%）、「介護保険施設」が 100 人（8.7%）と続いた。なお、集計対象は 1,152 人である。

図表Ⅲ－３－（２）－②－５

Q3-4現在の主たる就労先の種別 (SA)			
No.	カテゴリ	件数	%
1	介護保険施設	100	8.7
2	居宅サービス事業所	22	1.9
3	地域密着型サービス事業所	33	2.9
4	居宅介護支援事業所	101	8.8
5	地域包括支援センター	121	10.5
6	その他の高齢者関係	32	2.8
7	障害者支援施設	55	4.8
8	相談支援事業所	63	5.5
9	就労支援事業所	20	1.7
10	障害福祉サービス事業所	45	3.9
11	その他の障害者関係	6	0.5
12	乳児院	0	0.0
13	児童養護施設	6	0.5
14	母子生活支援施設	3	0.3
15	児童家庭支援センター	2	0.2
16	障害児施設(入所・通所)	20	1.7
17	障害児相談支援事業所	1	0.1
18	保育所	2	0.2
19	その他の児童・母子福祉関係	7	0.6
20	自立相談支援機関	19	1.6
21	就労準備支援事業所	0	0.0
22	家計相談支援事業所	0	0.0
23	その他の生活困窮者自立支援関係	3	0.3
24	救護施設	5	0.4
25	婦人保護施設	0	0.0
26	無料低額宿泊所	0	0.0
27	その他の生活保護関係	5	0.4
28	社会福祉協議会	96	8.3
29	独立型社会福祉士事務所	33	2.9
30	その他の地域福祉関係	6	0.5
31	病院・診療所	104	9.0
32	その他の医療関係	5	0.4
33	福祉事務所	35	3.0
34	児童相談所	18	1.6
35	身体障害者更生相談所	0	0.0
36	知的障害者更生相談所	0	0.0
37	国	3	0.3
38	都道府県	9	0.8
39	市町村	61	5.3
40	その他の行政関係	1	0.1
41	保護観察所	4	0.3
42	更生保護施設	0	0.0
43	刑務所	2	0.2
44	地域生活定着支援センター	0	0.0
45	その他の司法福祉関係	5	0.4
46	教育委員会	23	2.0
47	小・中・高校	9	0.8
48	大学(大学院)	25	2.2
49	その他の教育関係	5	0.4
50	就業支援関係(ハローワーク等)	5	0.4
51	その他	32	2.8
N (%ベース)		1152	100

現在の主たる就労先の種別を、高齢者福祉関係、障害者福祉関係、児童・母子福祉関係、生活困窮者自立支援・生活保護関係等に括てみると、図表Ⅲ－３－（２）－②－６の通り、「高齢者福祉関係」が409人（35.6%）と最も多く、「障害者福祉関係」が189人（15.4%）、「地域福祉関係」が135人（11.7%）と続いている。なお、集計対象は1,152人である。

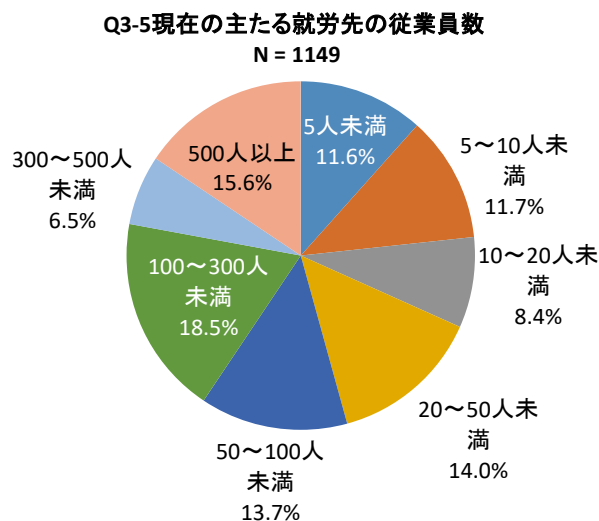
図表Ⅲ－３－（２）－②－６



(6) 現在の主たる就労先の従業員数

主たる就労先の従業員数についてみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－②－７の通り、全体的にみると、悉皆調査の結果と同様、就労先の従業員数に関する回答は、「5人未満」から「500人以上」までの選択肢の中で散らばっていた。なお、集計対象は1,149人である。

図表Ⅲ－３－（２）－②－７

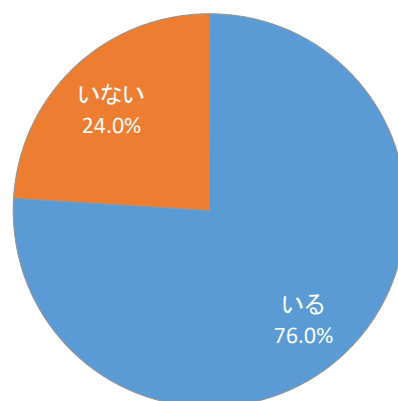


(7) 現在の主たる就労先の他の社会福祉士の有無

現在の主たる就労先に回答者以外に社会福祉士がいるかについてみると、結果は、図表Ⅲ－２－（２）－②－８の通り、「いる」が839人（76.0%）、「いない」が265人（24.0%）であった。なお、集計対象は1,104人である。

図表Ⅲ－３－（２）－②－８

Q3-6現在の主たる就労先の他の社会福祉士
N = 1104

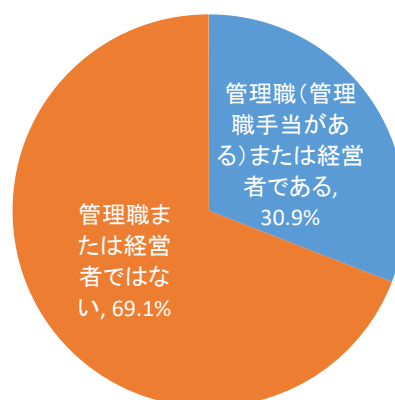


(8) 現在の主たる就労先における役職等

現在の主たる就労先における役職等についてみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－②－９の通り、「管理職（管理職手当がある）または経営者である」が354人（30.9%）、「管理職または経営者ではない」が793人（69.1%）であった。なお、集計対象は1,147人である。

図表Ⅲ－３－（２）－②－９

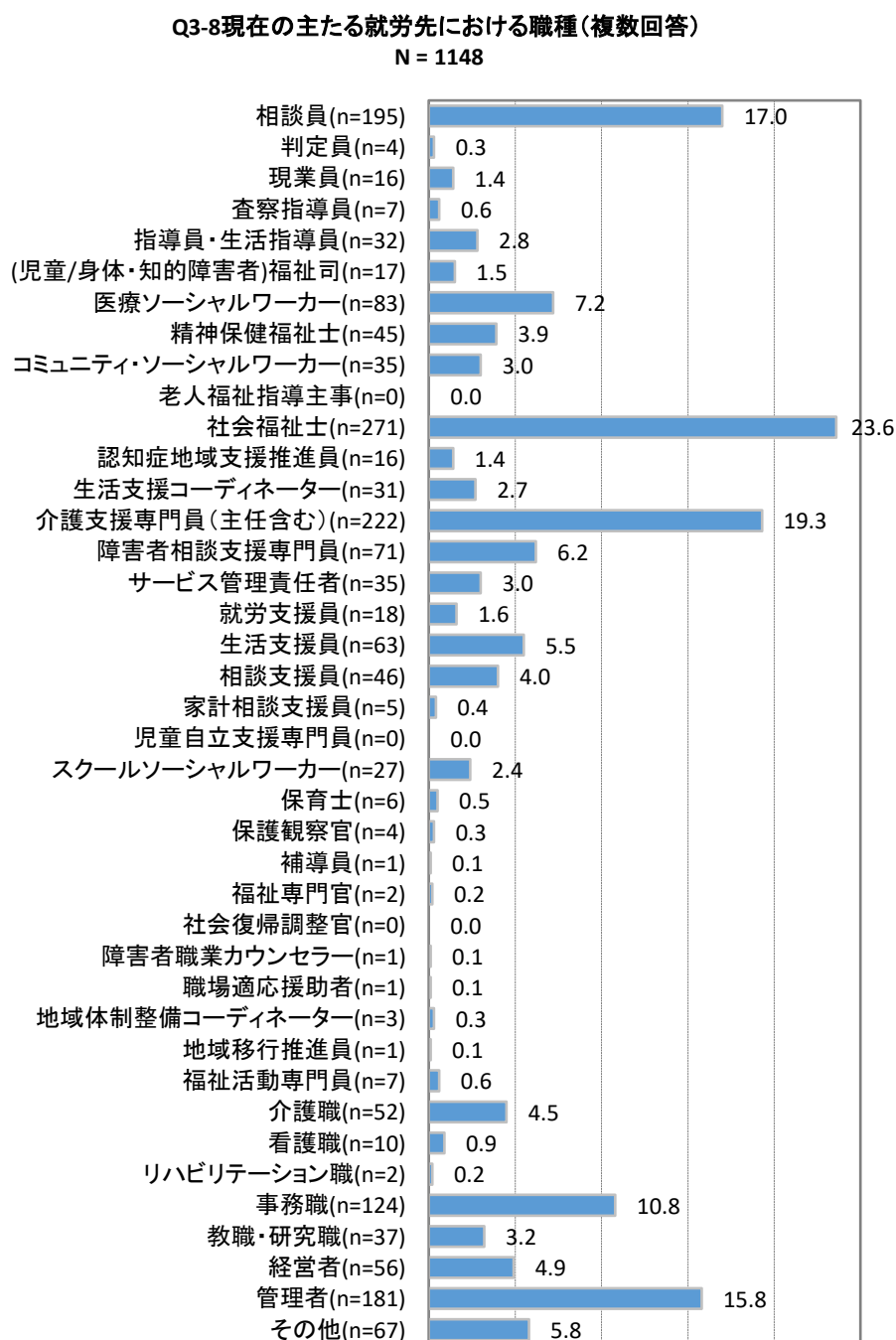
Q3-7現在の主たる就労先における役職等
N = 1147



(9) 現在の主たる就労先における職種

現在の主たる就労先における職種について複数回答でみると、回答結果は、図表Ⅲ－3－(2)－②－10 の通りとなった。最も多かった回答は、「社会福祉士」の 271 人 (23.6%) であり、それ以外についても悉皆調査とほぼ同じ傾向がみられた。なお、集計対象は 1,148 人である。

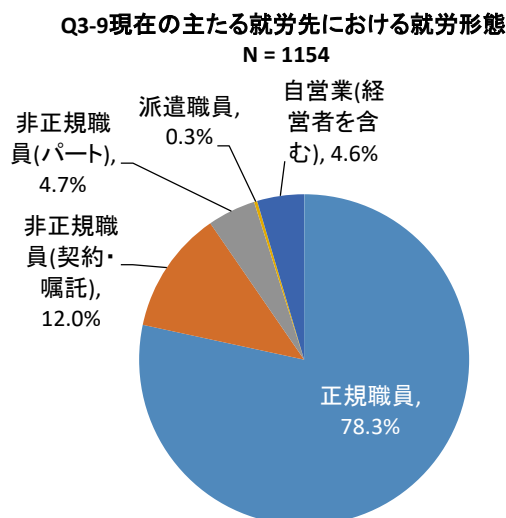
図表Ⅲ－3－(2)－②－10



(10) 現在の主たる就労先における就労形態

現在の主たる就労先における就労形態についてみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－②－11 の通り、「正規職員」が 904 人（78.3%）と 4 分の 3 以上を占め、「非正規職員（契約・嘱託）」が 139 人（12.0%）と続いている。なお、集計対象は 1,154 人である。

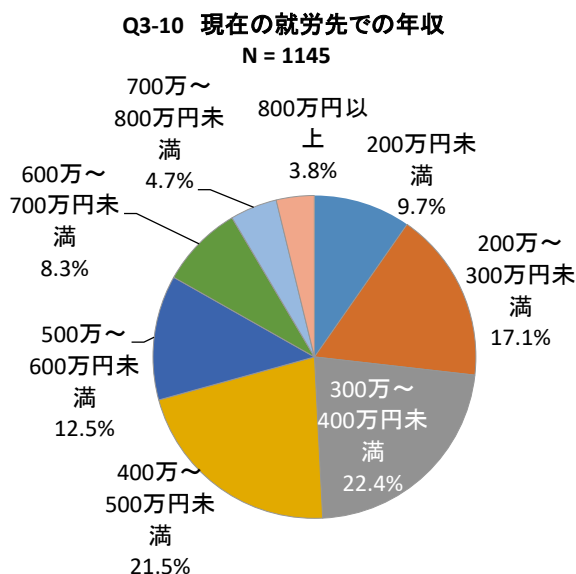
図表Ⅲ－３－（２）－②－11



(11) 現在の主たる就労先での前年度の年収

現在の主たる就労先での前年度の年収について税込みでみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－②－12 の通りであった。「300～400 万円未満」が 257 人（22.4%）と最も割合が高く、「400～500 万円未満」が 246 人（21.5%）、「200～300 万円未満」が 196 人（17.1%）、「500～600 万円未満」が 143 人（12.5%）と続いており、全体的には、悉皆調査よりも若干年収が高いことがわかった。なお、集計対象は 1,145 人である。

図表Ⅲ－３－（２）－②－12

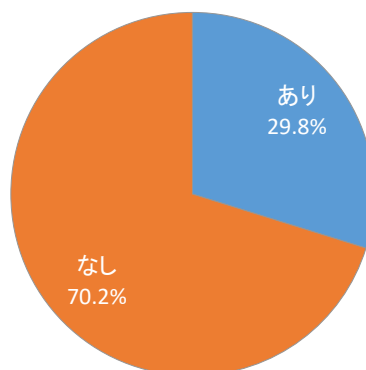


(12) 現在の主たる就労先における社会福祉士としての資格手当の有無

主たる就労先における社会福祉士としての資格手当の有無に関しては、図表Ⅲ－３－（２）－②－13 の通りの結果となった。「あり」が 314 人（29.8%）、「なし」が 741 人（70.2%）となっており、悉皆調査とほぼ結果であった。なお、集計対象は 1,055 人である。

図表Ⅲ－３－（２）－②－13

Q3-11社会福祉士としての資格手当の有無
N = 1055

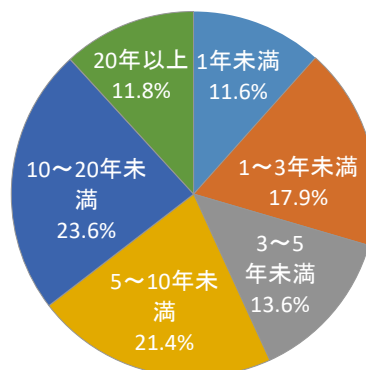


(13) 現在の主たる就労先での就労年数

現在の主たる就労先での就労年数をみると、図表Ⅲ－３－（２）－②－14 の結果となった。「10～20 年未満」が 272 人（23.6%）と最も多く、次いで「5～10 年未満」が 247 人（21.4%）、「1～3 年未満」が 206 人（17.9%）、「3～5 年未満」が 157 人（13.6%）と続き、悉皆調査と同じ結果であった。なお、集計対象は 1,152 人である。

図表Ⅲ－３－（２）－②－14

Q3-12現在の主たる就労先での就労年数
N = 1152

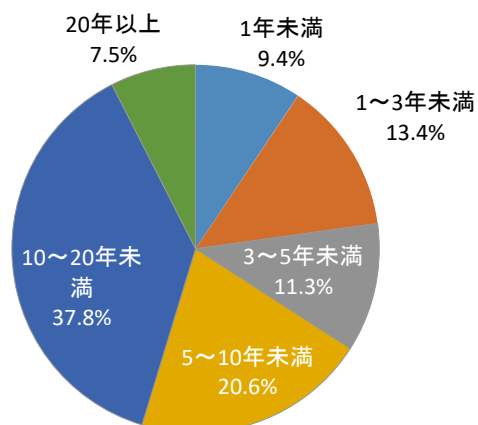


(14) 社会福祉士資格取得後の実務経験年数

社会福祉士取得後の実務経験年数をみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－②－15の通り、「10～20年未満」が432人（37.8%）と最も多かった。全体的には、悉皆調査とほぼ同じような結果であった。なお、集計対象は1,142人である。

図表Ⅲ－３－（２）－②－15

Q3-13社会福祉士資格取得後の実務経験年数
N = 1142

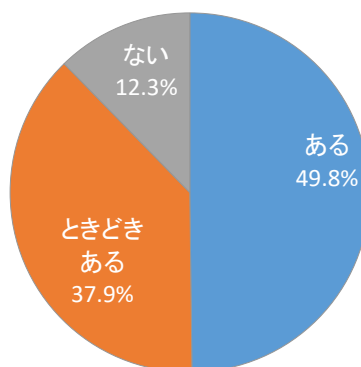


(15) 所定労働時間を超えて働くことの有無

所定労働時間を超えて働くことの有無についてみると、図表Ⅲ－３－（２）－②－16の通りの結果となった。「ある」が572人（49.8%）、「ときどきある」が436人（37.9%）であり、悉皆調査の結果と同様、この2つの回答で8割を超えており、回答者のほとんどが所定労働時間を超えて労働していることがわかった。なお、集計対象は1,149人である。

図表Ⅲ－３－（２）－②－16

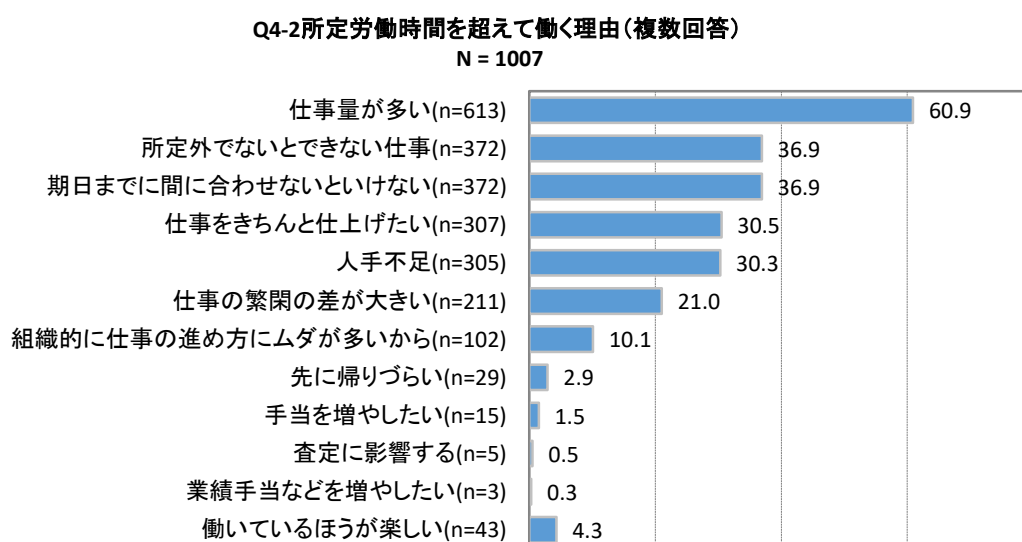
Q4-1所定労働時間を超えて働くことの有無
N = 1149



(16) 所定労働時間を超えて働く理由

所定労働時間を超えて働くことが「ある」または「ときどきある」と答えた人（1,008人）に対して、所定労働時間を超えて働く理由を主なもの3つまでとして複数回答により回答してもらった。結果は、図表Ⅲ－3－（2）－②－17の通りとなった。回答が最も多かったのは、「仕事量が多い」の613人（60.9%）であった。次いで「期日までに間に合わせないといけない」と「所定外でないとできない仕事」が共に372人（36.9%）で、全体として悉皆調査と同じような結果であった。なお、集計対象は1,007人である。

図表Ⅲ－3－（2）－②－17

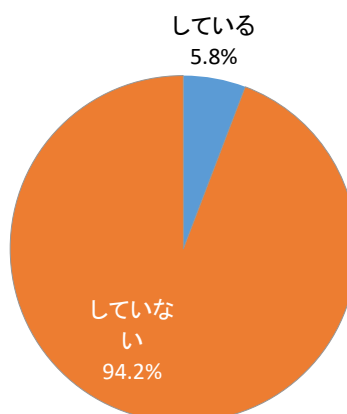


③社会福祉士としての活動状況

(1) 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録の有無

認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録の有無についてみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－③－１の通り、「している」が68人（5.8%）であった。悉皆調査と比べてその割合は若干高かった。なお、集計対象は1,173人である。

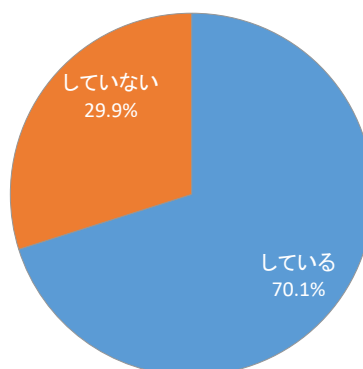
図表Ⅲ－３－（２）－③－１
Q5-1 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録の有無
N = 1173



(2) 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施の有無

認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録をしていると答えた人（68人）の認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施の有無についてみると、図表Ⅲ－３－（２）－③－２の結果の通り、「している」が47人（70.1%）であり、これも悉皆調査と比べて若干高かった。なお、集計対象は67人である。

図表Ⅲ－３－（２）－③－２
Q5-2 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施の有無
N = 67

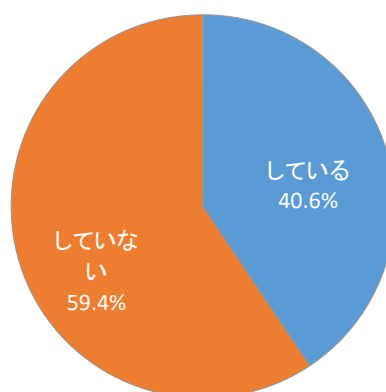


(3) 実習指導者の講習受講修了の有無

実習指導者の講習受講を修了したかどうかについてみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－③－３の通り、修了「している」が478人（40.6%）、「していない」が700人（59.4%）となり、悉皆調査よりも受講修了の割合が若干高いという結果となった。なお、集計対象は1,178人である。

図表Ⅲ－３－（２）－③－３

Q5-3実習指導者の講習受講修了の有無
N = 1178

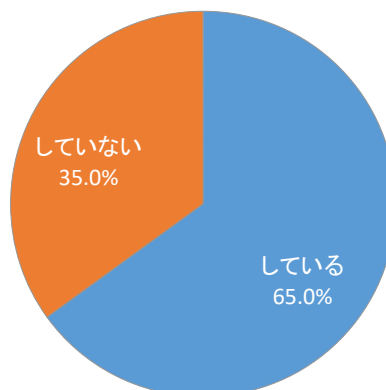


(4) これまでの実習指導の担当状況

実習指導者の講習受講を修了「している」と答えた人（478人）が、これまでに実習指導を担当したことがあるかについてみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－③－４の通り、「している」が301人（65.0%）であり、悉皆調査とほぼ同じ結果であった。なお、集計対象は463人である。

図表Ⅲ－３－（２）－③－４

Q5-4これまでの実習指導の担当の有無
N = 463

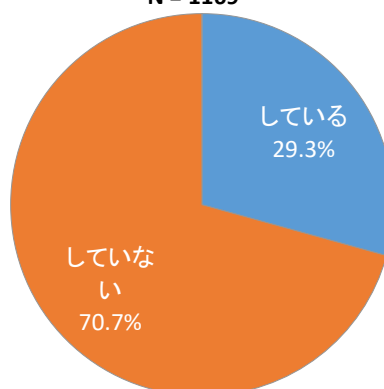


(5) 権利擁護センターぱあとなあ名簿の登録状況

「権利擁護センターぱあとなあ」に名簿登録しているかどうかをみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－③－５の通り、「している」が343人(29.3%)と約3割、「していない」が826人(70.7%)と約7割を占め、悉皆調査と同じ結果であった。なお、集計対象は1,169人である。

図表Ⅲ－３－（２）－③－５

Q5-5権利擁護センターぱあとなあ名簿の
登録の有無
N = 1169

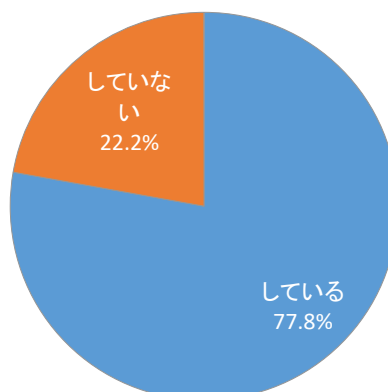


(6) 成年後見人等としての受任状況

「権利擁護センターぱあとなあ」名簿に登録「している」と答えた人(343人)の成年後見人等としての受任の有無についてみると、図表Ⅲ－３－（２）－③－６の通りの結果となった。「している」が260人(77.8%)と、これも悉皆調査とほとんど同じ結果であった。なお、集計対象は334人である。

図表Ⅲ－３－（２）－③－６

Q5-6成年後見人等としての受任の有無
N = 334

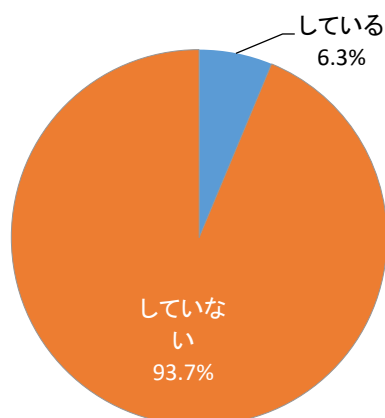


(7) 認定社会福祉士の登録状況

認定社会福祉士に登録しているかどうかをみると、結果は、図表Ⅲ－３－（２）－③－７の通り、「している」が74人（6.3%）であり、登録していない人が圧倒的に多かったが、それでも悉皆調査よりも割合が若干高かった。なお、集計対象は1,170人である。

図表Ⅲ－３－（２）－③－７

Q5-7 認定社会福祉士の登録の有無
N = 1170

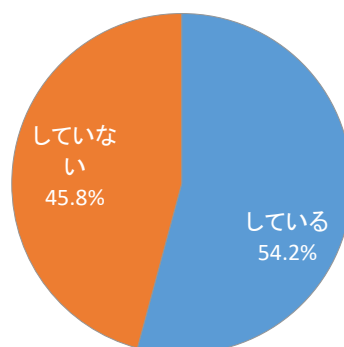


(8) 主たる就労先以外での活動の有無

主たる就労先以外での勤務、ボランティア、地域活動などの活動の有無についてみると、図表Ⅲ－３－（２）－③－８の結果となった。就労先以外での活動を「している」が558人（54.2%）と半数以上であり、悉皆調査よりも割合が高かった。なお、集計対象は1,030人である。

図表Ⅲ－３－（２）－③－８

Q5-8 主たる就労先以外での活動(主たる就労先以外での勤務、ボランティア、地域活動等)の有無
N = 1030



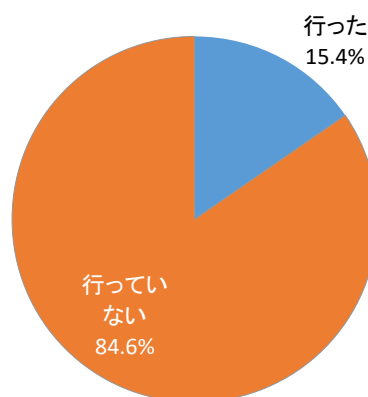
(9) 過去1年間の研究発表および実践報告の状況

過去1年間(2017(平成29)年9月～2018(平成30)年8月まで)に研究発表や実践報告を行ったかについてみると、結果は、図表Ⅲ－3－(2)－③－9の通りとなった。「行った」が、181人(15.4%)であり、これも悉皆調査よりも若干ではあるが、割合が高かった。なお、集計対象は1,175人である。

図表Ⅲ－3－(2)－③－9

Q5-9過去1年間の研究発表および実践報告

N = 1175



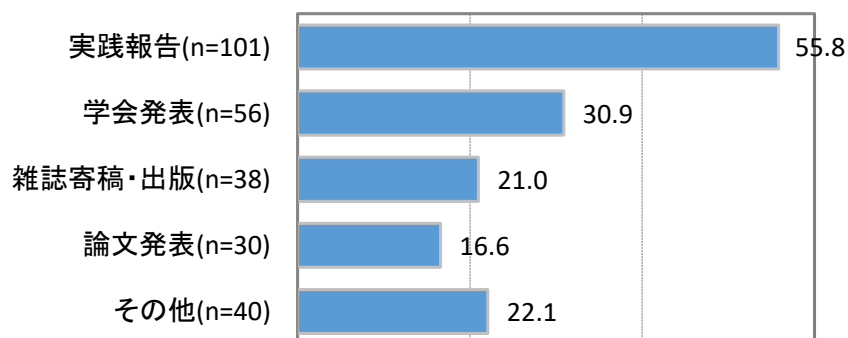
(10) 研究発表および実践報告の方法

研究発表や実践報告を「行った」と答えた人(181人)に対して、その方法を複数回答により得た。結果は、図表Ⅲ－3－(2)－③－10の通り、「実践報告」が101人(55.8%)と最も多く、「学会発表」が56人(30.9%)、「雑誌寄稿・出版」が38人(21.0%)と続いており、悉皆調査とほぼ同じ傾向がみられた。なお、集計対象は181人である。

図表Ⅲ－3－(2)－③－10

Q5-10研究発表および実践報告の方法(複数回答)

N = 181



④ソーシャルワーク機能発揮の促進要因・阻害要因に関連する項目について

悉皆調査で得られたソーシャルワーク機能発揮に関するデータを用いて分析した。

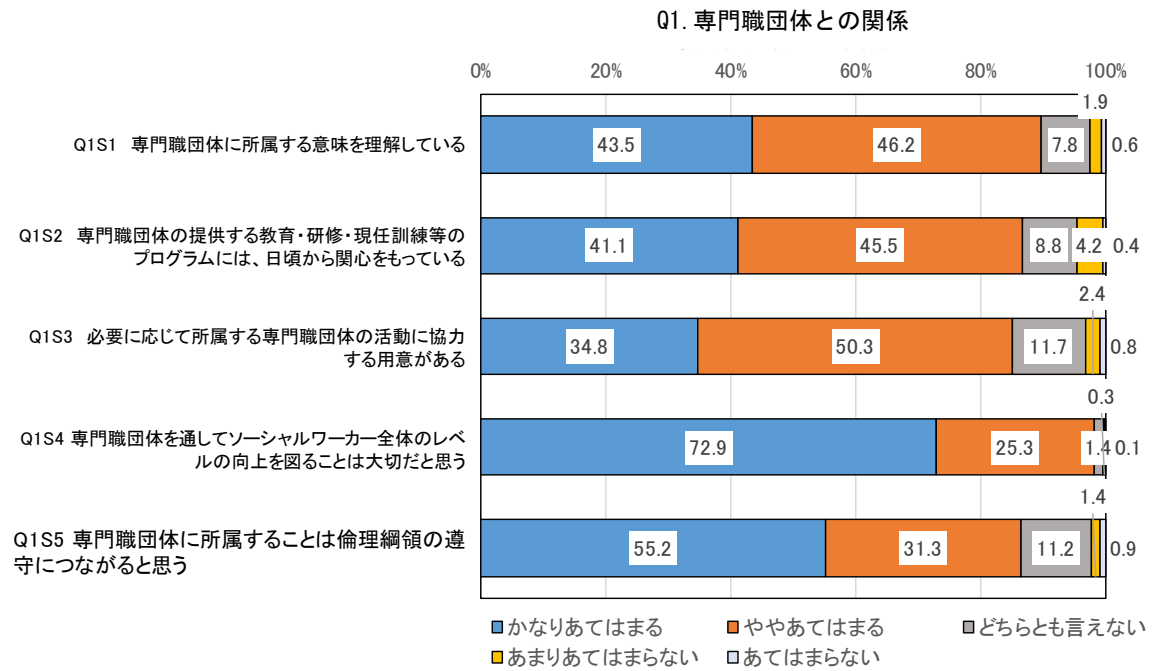
ソーシャルワーク機能については、悉皆調査における 14 のソーシャルワーク機能の項目すべてにつき、その発揮するために必要な知識・技術、発揮する機会、過去の実践・発揮した経験の有無、の 3 つの観点から回答を得ていることからそのままデータを使用した。また、ソーシャルワーク機能と促進要因・阻害要因との関連を統計的に検討するために、14 のソーシャルワーク機能の項目の中でミクロレベルの機能を評価する 8 項目、メゾレベルの機能を評価する 3 項目、マクロレベルの機能を評価する 3 項目に類型化し、それぞれ合計得点を尺度得点と分析を行った。なお、ソーシャルワーク機能とその促進要因・阻害要因との関連については、相関を用いて分析した。分析には、IBM・SPSS バージョン 25.0 を用いた。

これらの項目の集計対象は、無回答を除く 1,185 人とした。

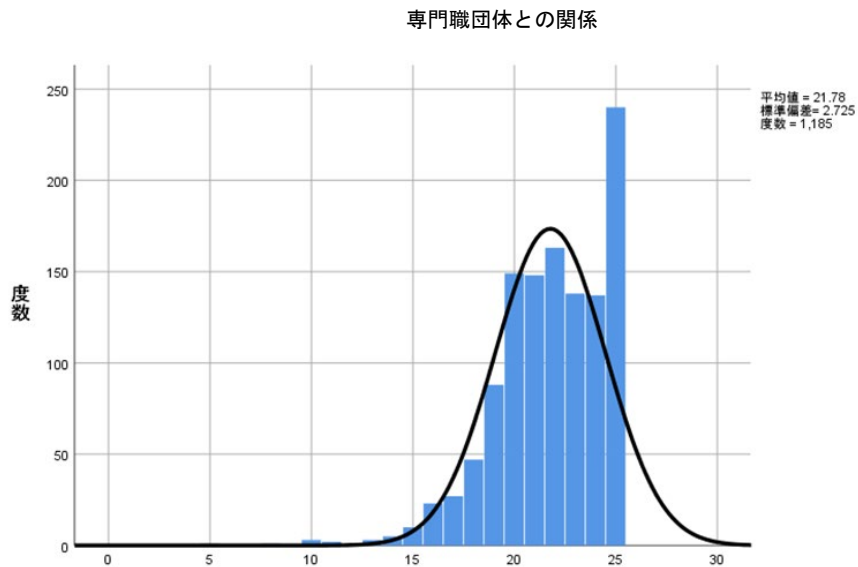
(1) 専門職団体との関係

ミクロ・メゾ・マクロとつながるソーシャルワーク機能を発揮する上で、専門職団体との関係が重要であるという仮設から、専門職団体との関係に関して 5 つの質問項目を設定した。全体の結果は、図表Ⅲ－3－(2)－④－1 の通りである。5 つの質問項目についてはいずれも「かなりあてはまる」から「あてはまらない」までの 5 件法で回答を得た。「ややあてはまる」と肯定的に回答した割合が 8 割程度と高いのが特徴であった。特に、専門職団体を通してソーシャルワーカー全体のレベルの向上を図ることは大切であるという質問については、「かなりあてはまる」と回答した人が 7 割以上を占めており、メゾレベルである専門職団体での活動の重要性が示唆された。5 項目の合計得点を尺度得点とした結果、最低点は 5 点、最高点は 25 点であり、平均得点は 21.8 点であった。点数が高い方が専門職団体との関係があるということになる。それらの度数分布は、図表Ⅲ－3－(2)－④－2 の通りである。

図表Ⅲ－３－（２）－④－１



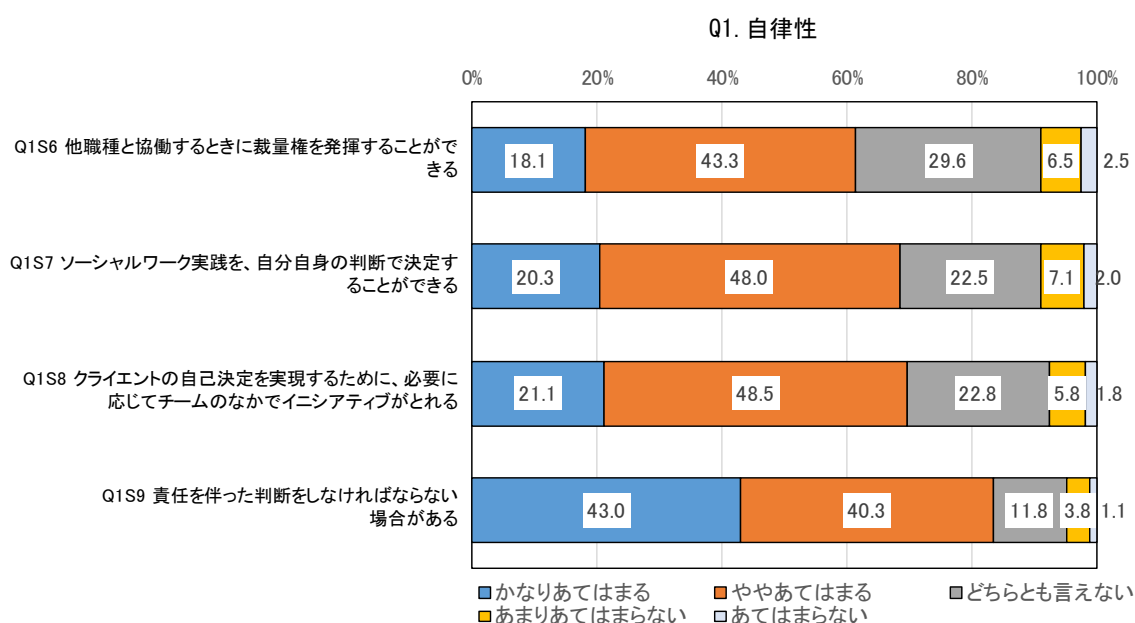
図表Ⅲ－３－（２）－④－２



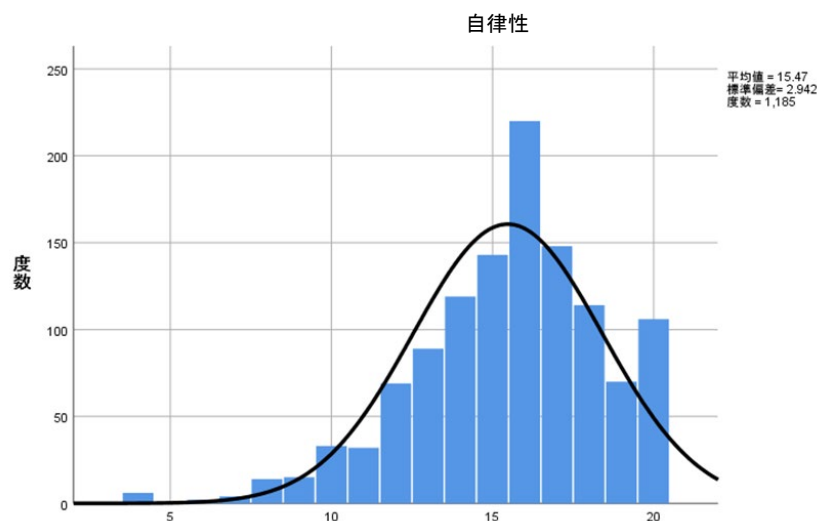
(2) 自律性

ソーシャルワーク機能と関連する 2 つ目の要因として、専門職の自律性に焦点をあてることとし、先行研究（南、武田 2004）をもとに 4 つの項目で評価した。いずれも「かなりあてはまる」から「あてはまらない」までの 5 件法で回答を得た。その単純集計の結果は、図表Ⅲ－3－（2）－④－3 の通りである。4 つの項目とも「かなりあてはまる」「ややあてはまる」と肯定的に回答した人が 6 割以上となっており、特に、責任を伴った判断をしなければならない場合があるという質問項目については、8 割以上が肯定的な回答を示していた。自律性の 4 項目の合計得点を尺度得点とした結果、最低点は 4 点、最高点は 20 点、平均得点は 15.5 点であった。点数が高い方が自律性があり、低い方が自律性がないということになる。それらの度数分布を示したのが図表Ⅲ－3－（2）－④－4 である。

図表Ⅲ－3－（2）－④－3



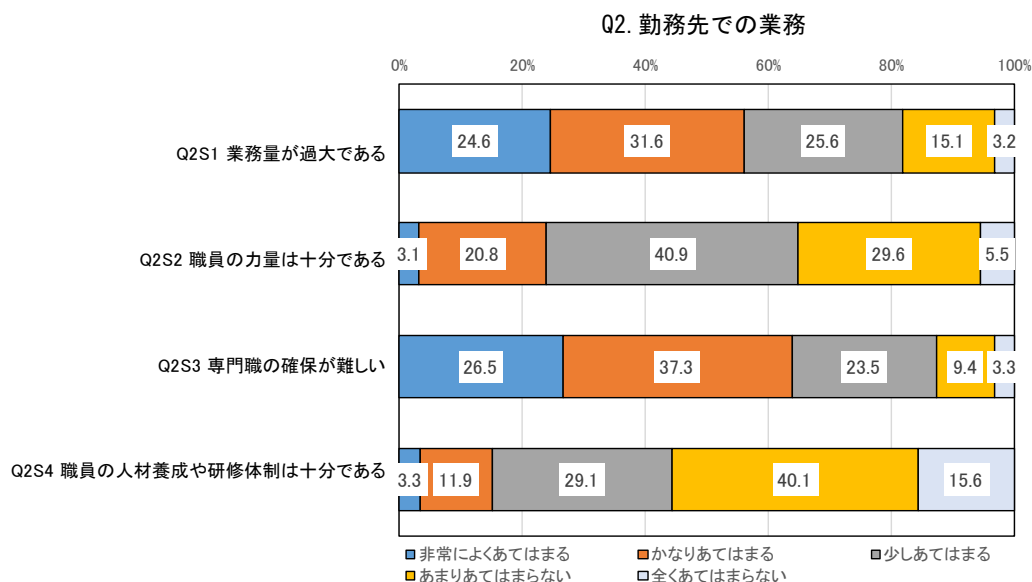
図表Ⅲ－3－（2）－④－4



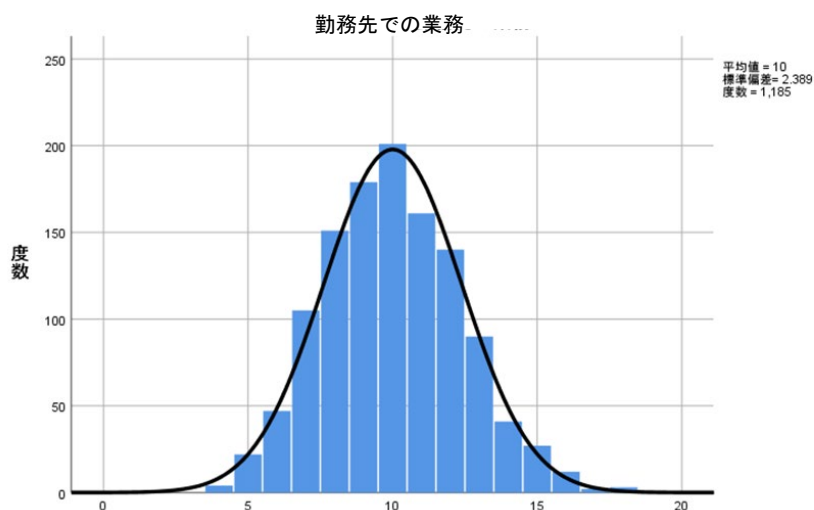
(3) 勤務先での業務

ソーシャルワーク機能の発揮と関連する 3 つ目の要因は、勤務先での業務のあり方に関するものであり、4 つの項目からなる。この質問項目は、先行研究である「地域包括支援センターにおける業務実態等に関する調査」をもとに、本調査用に修正したものを使用した。結果は、図表Ⅲ－3－(2)－④－5 の通りである。いずれの項目も「非常によくあてはまる」から「全くあてはまらない」までの 5 件法で回答を得た。業務量が過大である、専門職の確保が難しい、の 2 つの項目はその他の 2 つの項目とは回答の方向性が逆になるので、回答の方向性を統一すると、業務量が過大、職員の力量、専門職の確保、人材養成や研修体制については、いずれも厳しいという傾向の回答が半数以上を占めていることがわかった。これについても合計得点を尺度得点とした結果、最低点は 4 点、最高点は 18 点、平均得点は 10.0 点であった。得点が低い方が勤務先の業務状況が良いということになる。それらの尺度の度数分布は、図表Ⅲ－3－(2)－④－6 の通りである。

図表Ⅲ－3－(2)－④－5



図表Ⅲ－3－(2)－④－6



(4) 職場環境

フォーカス・グループ・インタビュー調査の結果からも把握できたことであるが、ソーシャルワーク機能の発揮に関連する次の要因として、職場環境があげられる。職場環境の尺度については、Moos & Insel(1974)が開発した Work Environment Scale をもとに、潮谷ら(2002)が日本の特別養護老人ホームに適応可能とした職場環境評価尺度 50 項目のうち 30 項目をそのまま援用することとした。本調査では、この 30 項目についても、様々な職場環境という意味合いから、多少文言を改変して使用している。

30 項目についての単純集計の結果をまとめたのが図表Ⅲ－３－（２）－④－11 である。いずれの項目も「非常によく当てはまる」から「全くあてはまらない」の 5 件法で尋ねた。この 30 項目からなる尺度の結果をもっとわかりやすくするために、下位概念毎に尺度を作成した。なお、下位尺度の一つである「自律性」についてはすでに最初の尺度で評価していることから、この下位尺度からは除外した。従って、それぞれ 5 項目からなる 5 つの下位尺度の合計得点を尺度得点とした。なお、7 番目、10 番目、19 番目、30 番目の項目については、反転項目であり、点数を逆転して算出した。

■ 下位尺度

a. 仕事への関与
1. 職員の多くは、仕事に対してやる気を持っている
2. 職員の多くは、出勤時間より早めに勤務先に来て仕事をしている
3. 職員の多くは、この勤務先での仕事に誇りを持っている
4. 私の勤務先には、とても活気がある
5. 職員の多くは、勤務時間後も勤務先に残って仕事をする事が多い
b. 同僚との関係
6. 職員同士は、お互いに仲が良い
7. 私の勤務先では、仕事が終わった後、職員同士で遊びに行ったりする事はない
8. 私の勤務先では、仕事の中で気付いた事は、職員同士で率直に話し合っている
9. 私の勤務先では、仕事に関係ない事でも職員同士で話しをすることが多い
10. 職員の中には、勤務先の人間関係になじめない人もいる
□. 自律性
11. 私の勤務先では、仕事上の責任の所在が明確になっている
12. 勤務先の上司は、職員に対して臨機応変に行動するように指導している
13. 職員は、自分なりのやり方で支援をすることが出来る
14. 職員は日常の支援の内容については、利用者の状態に合わせて職員自身の判断で決定することが出来る
15. 勤務先の上司は、支援上の課題について、自分自身で解決するように指導している

c. 仕事へのプレッシャー

- 16. 仕事をしていく上でとても緊張度が高い勤務先である
- 17. 私の勤務先では、仕事をしていく上での時間的余裕がない
- 18. 仕事中には気を抜く暇も無いような勤務先である
- 19. 職員の多くは、仕事に対して余裕を持って取り組んでいる
- 20. 常に時間に追われているような勤務先である

d. 仕事の明示性

- 21. 私の勤務先ではカンファレンス（ケース会議）などを通して、利用者に対する支援課題が明確にされている
- 22. 仕事をしていく上で必要な情報が職員の間で共有化されている
- 23. 職員の多くは、自分たちのやるべき仕事について正確に理解している
- 24. 勤務先の上司は、いつも職員に対して、職員としてやるべき仕事は何かということについてきちんと説明している
- 25. 私の勤務先では、職員の仕事上の役割分担がはっきり示されている

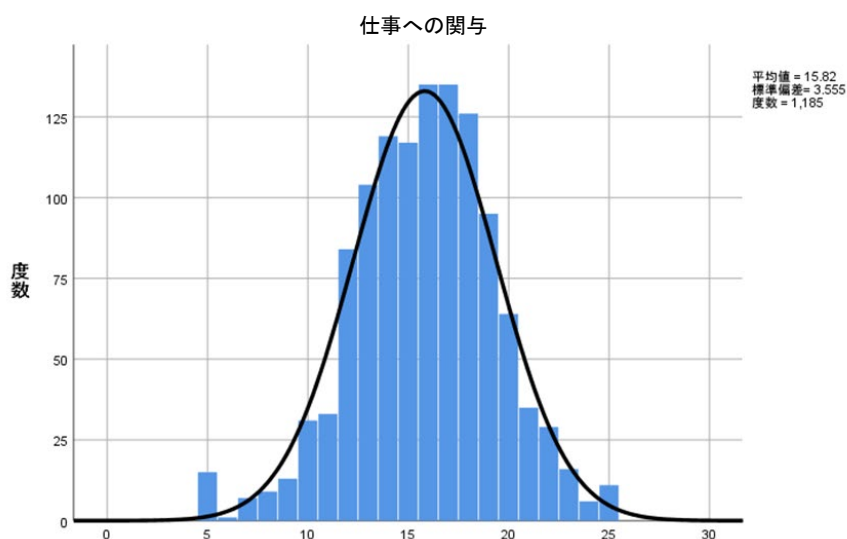
e. 革新性

- 26. 私の勤務先では、支援に関する新しい考え方をできるだけ仕事の中に生かすよう努力している
- 27. 仕事上の改善点について、職員が自由に発言できる勤務先である
- 28. 私の勤務先では利用者に対する支援にとっていいことは、できるだけ取り入れるように努力している
- 29. 私の勤務先では、仕事上の改善点を解決するために積極的に取り組んでいる
- 30. 私の勤務先では、新しい考え方や知識はあまり必要とされていない

a. 仕事への関与

仕事への関与は、5項目からなるが、その尺度の度数分布は、図表Ⅲ－3－（2）－④－6の通りである。最低点は5点、最高点は25点であり、平均得点は15.8点であった。点数が高い方が関与の度合いが高いということになる。

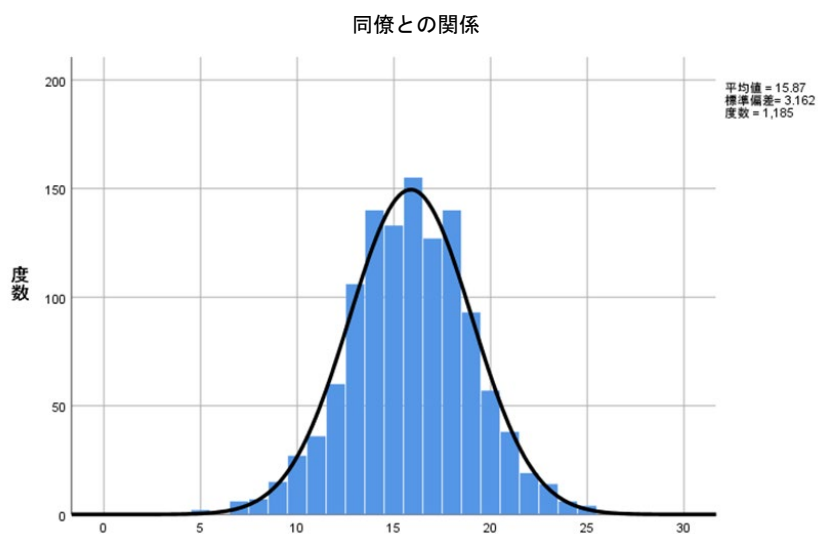
図表Ⅲ－3－（2）－④－6



b. 同僚との関係

次の同僚との関係についても5項目ならなり、尺度の度数分布は、図表Ⅲ－3－（2）－④－7の通りである。最低点は5点、最高点は25点であり、平均得点は15.9点であった。点数が高い方が同僚との関係が強いということになる。

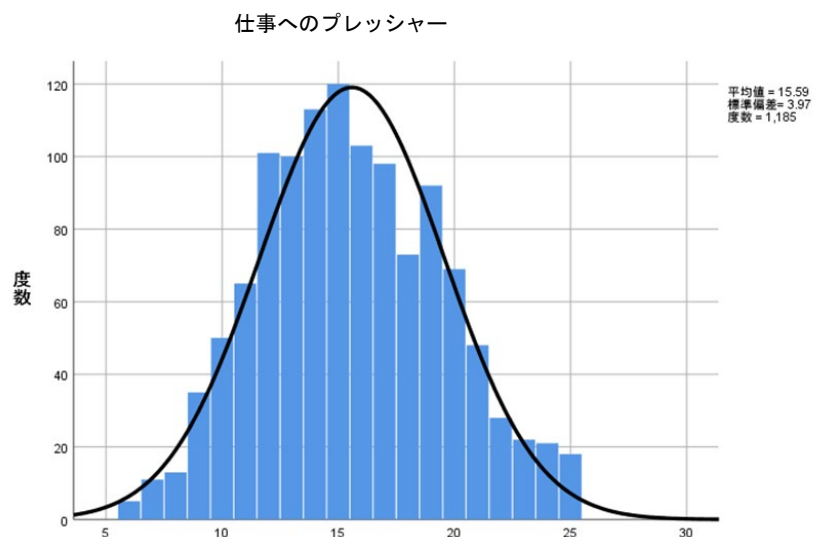
図表Ⅲ－3－（2）－④－7



c. 仕事へのプレッシャー

3つ目の下位尺度として仕事へのプレッシャーがある。5項目からなるが、その尺度得点の度数分布は、図表Ⅲ－3－(2)－④－8の通りである。最低点は6点、最高点は25点であり、平均得点は15.6点であった。点数が高い方が仕事のプレッシャーが高いということになる。

図表Ⅲ－3－(2)－④－8

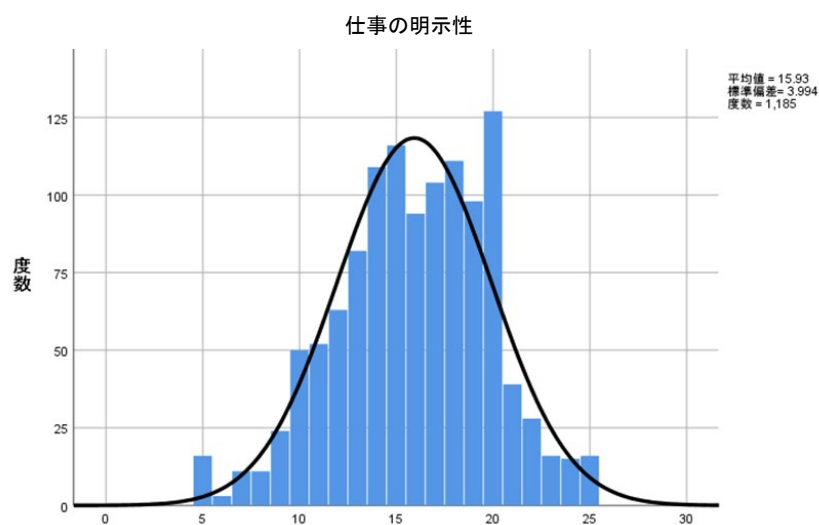


d. 仕事の明示性

4つ目の下位尺度には、仕事の明示性があり、これも5項目で評価されている。

その尺度得点の度数分布は、図表Ⅲ－3－(2)－④－9の通りである。最低点は5点、最高点は25点であり、平均得点は15.9点であった。点数が高い方が仕事の明示性があるということになる。

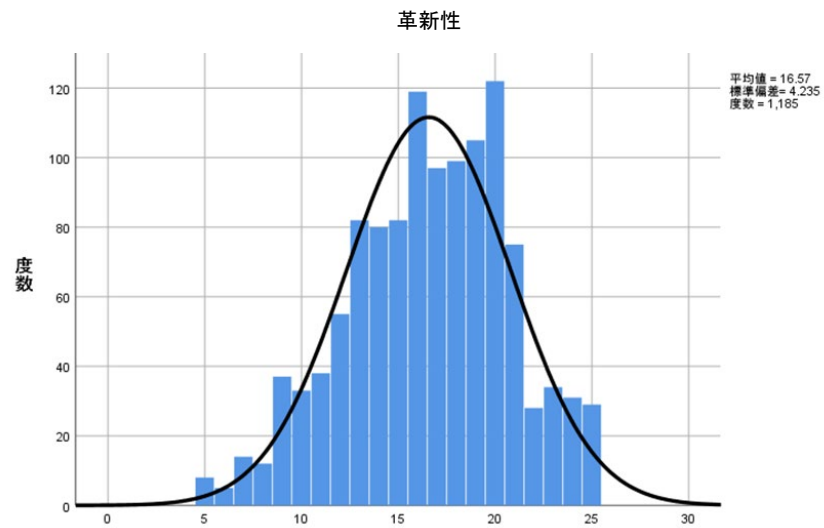
図表Ⅲ－3－(2)－④－9



e. 革新性

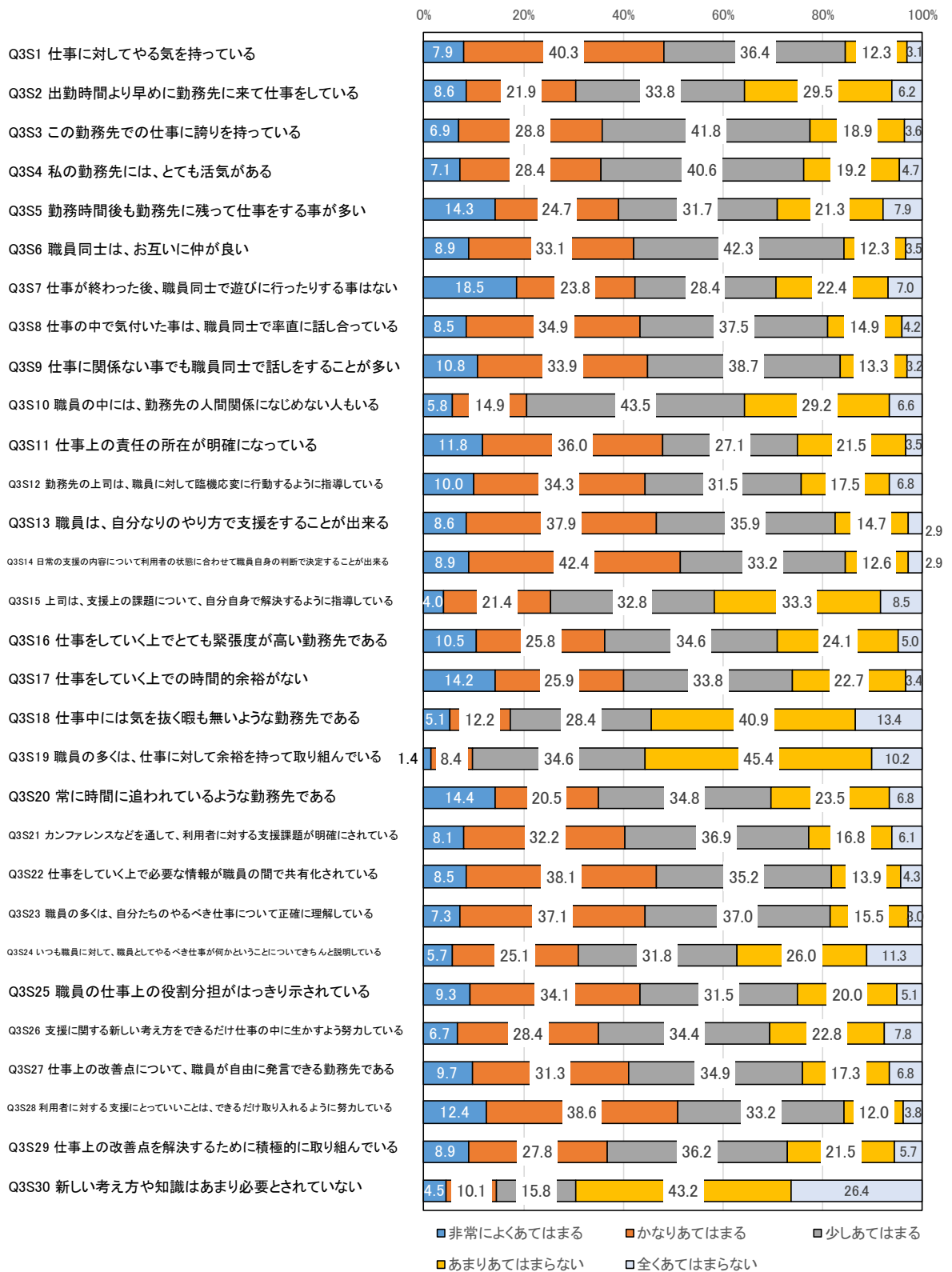
最後の下位尺度は、革新性であり、これも 5 項目からなる。その尺度得点の度数分布は、図表Ⅲ－3－（2）－④－10 の通りである。最低点は 5 点、最高点は 25 点であり、平均得点は 16.6 点であった。点数が高い方が革新性が高いということになる。

図表Ⅲ－3－（2）－④－10



図表Ⅲ－３－（２）－④－11

Q3. 勤務先の状況

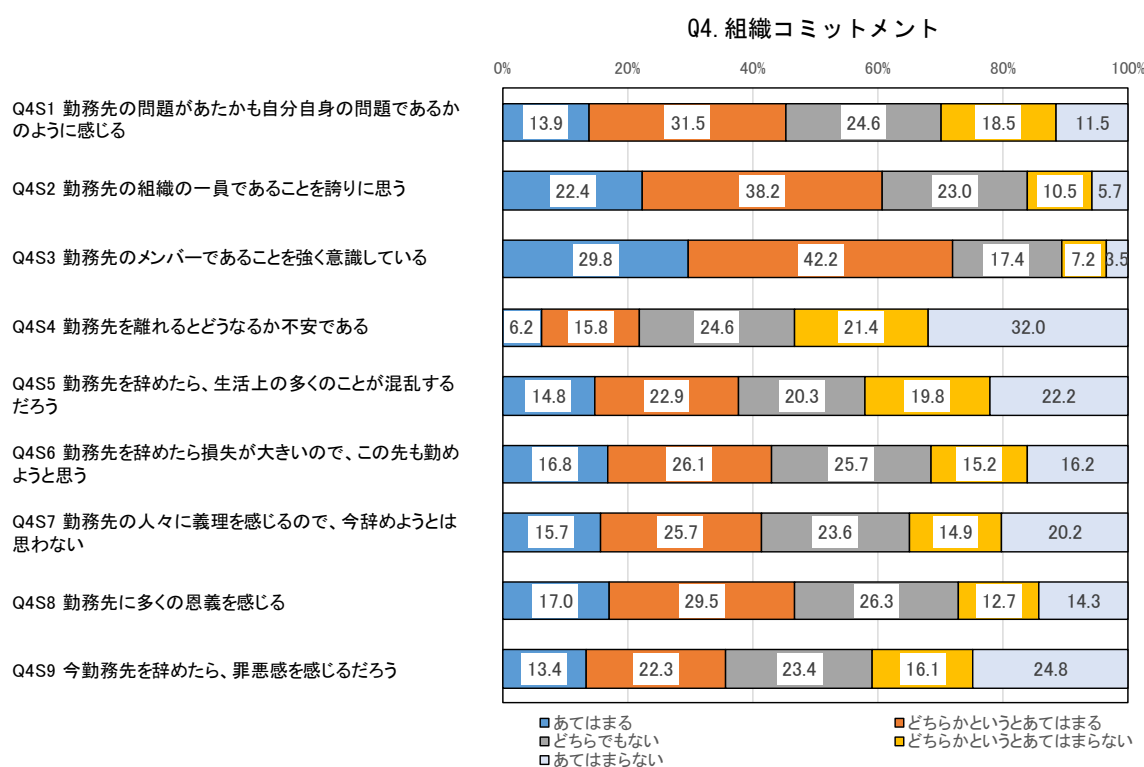


(5) 組織コミットメント

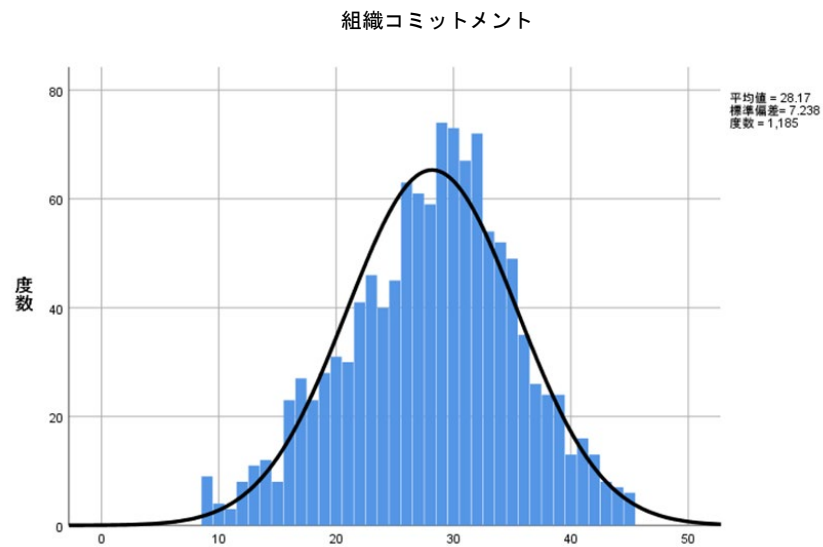
ソーシャルワーク機能を発揮させる関連要因の 6 番目として、先行研究を踏まえ、組織コミットメントに焦点をあてた。組織コミットメントの項目については、労働政策研究・研修機構による HRM チェックリストをもとに、9 項目を取り上げることとした。いずれの項目も 5 件法で回答を得て、自分が勤務する職場(組織)への帰属意識的なものであり、「あてはまる」と答えた方がコミットメントが強いという方向で得点化した。

各項目の単純集計の結果は、図表Ⅲ－3－(2)－④－12 の通りである。項目により、回答にばらつきがみられるのが特徴であった。組織コミットメント 9 項目の合計得点を尺度得点とした結果、最低点は 9 点、最高点は 45 点、平均得点は、28.2 点であった。点数が高い方がコミットメントが高く、低い方がコミットメントが低いことになる。この尺度得点の度数分布を示したのが図表Ⅲ－3－(2)－④－13 である。

図表Ⅲ－3－(2)－④－12



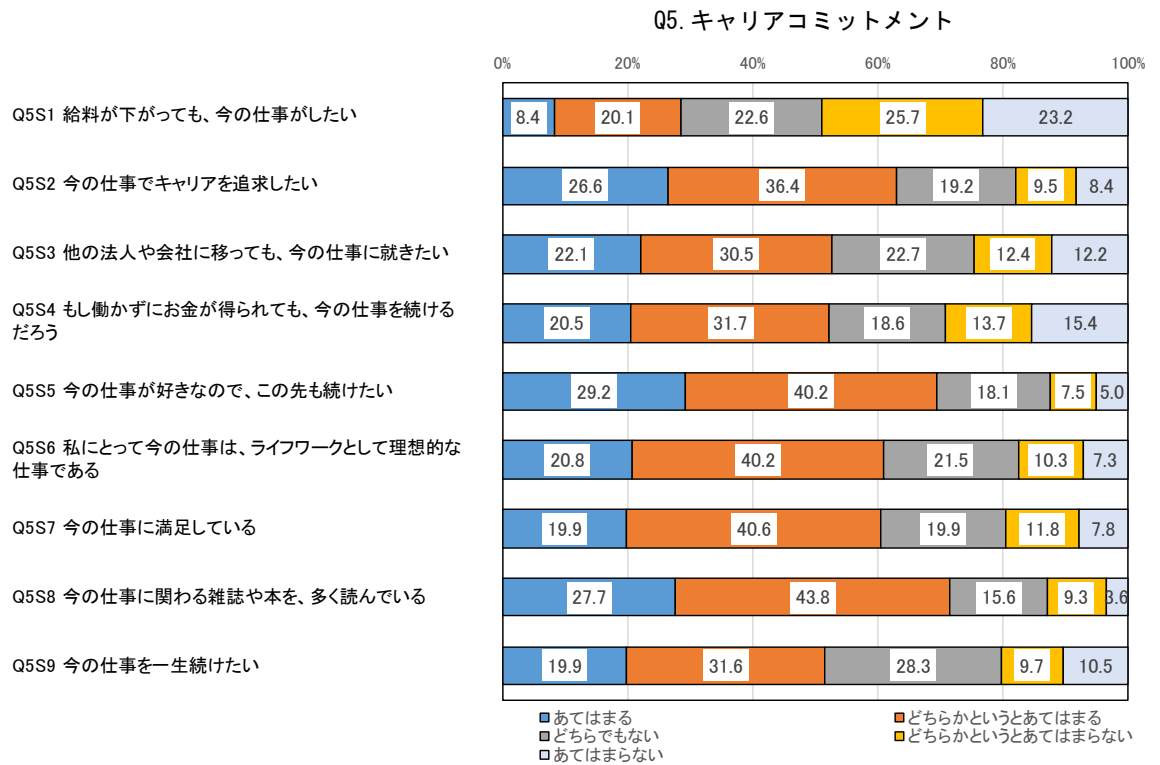
図表Ⅲ－３－（２）－④－13



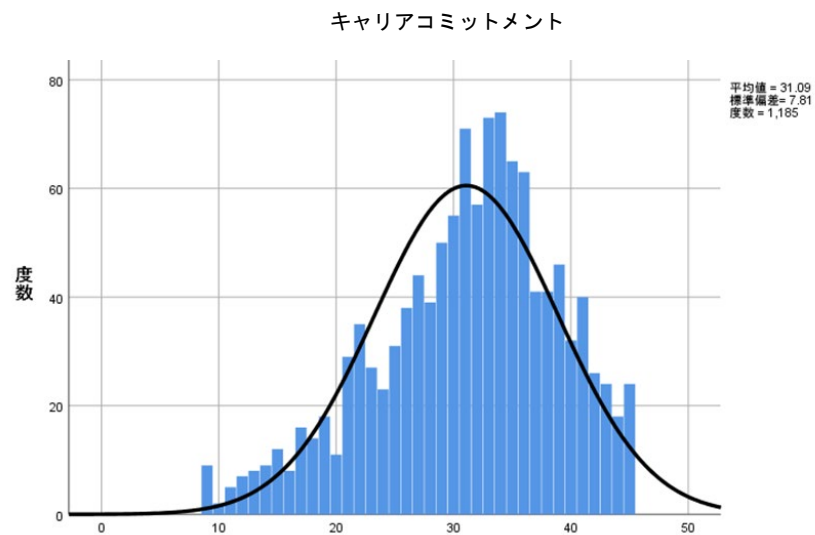
(6) キャリアコミットメント

次の関連要因としては、キャリアコミットメントを取り上げた。これも労働政策研究・研修機構による HRM チェックリストをもとに、9 項目を使用することとした。いずれの項目も「あてはまる」から「あてはまらない」までの 5 件法で回答を得た。9 項目の単純集計の結果は、図表Ⅲ－３－（２）－④－14 の通り、項目によって回答にばらつきがあるのが特徴であった。キャリアコミットメント 9 項目の合計得点を尺度得点とした結果、最低点は 9 点、最高点は 45 点、平均得点は 31.1 点であり、点数が高い方がキャリアコミットメントが高いことになる。この尺度得点の度数分布を示したのが図表Ⅲ－３－（２）－④－15 である。

図表Ⅲ－３－（２）－④－14



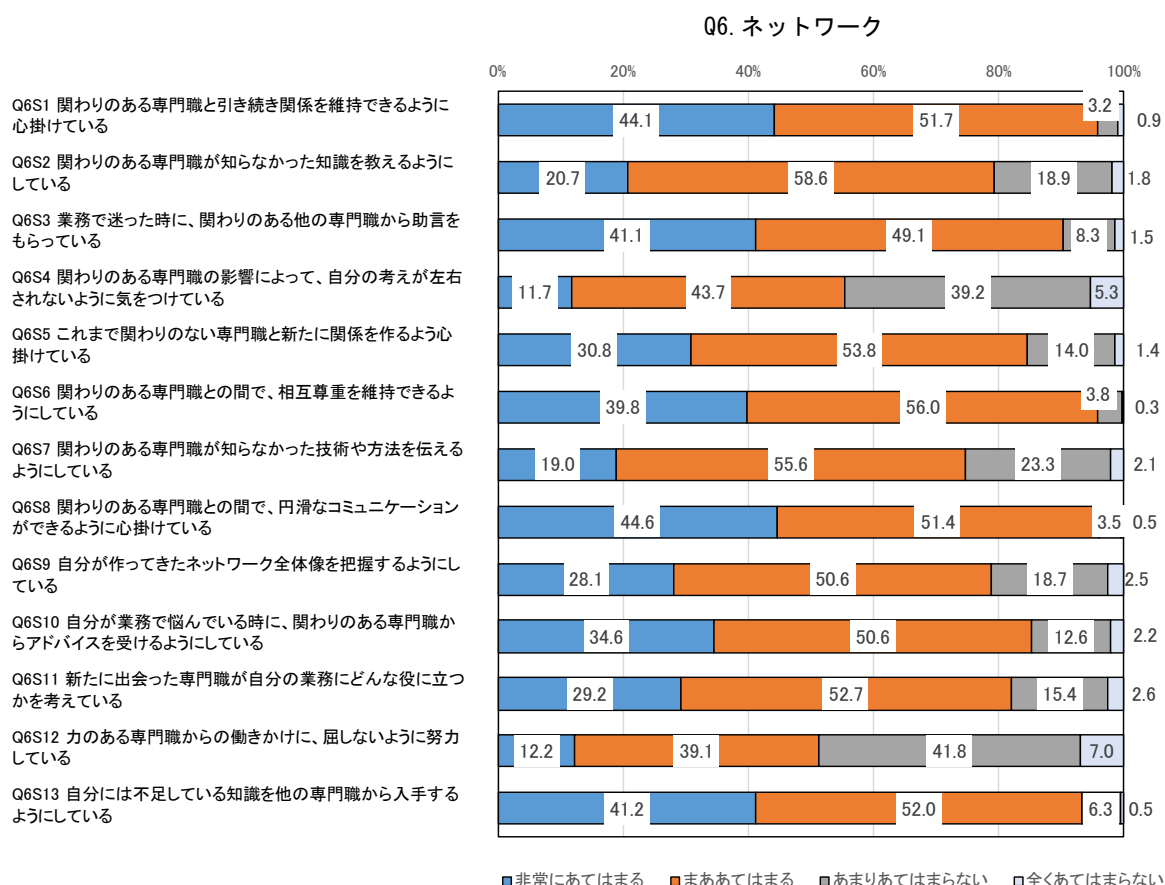
図表Ⅲ－３－（２）－④－15



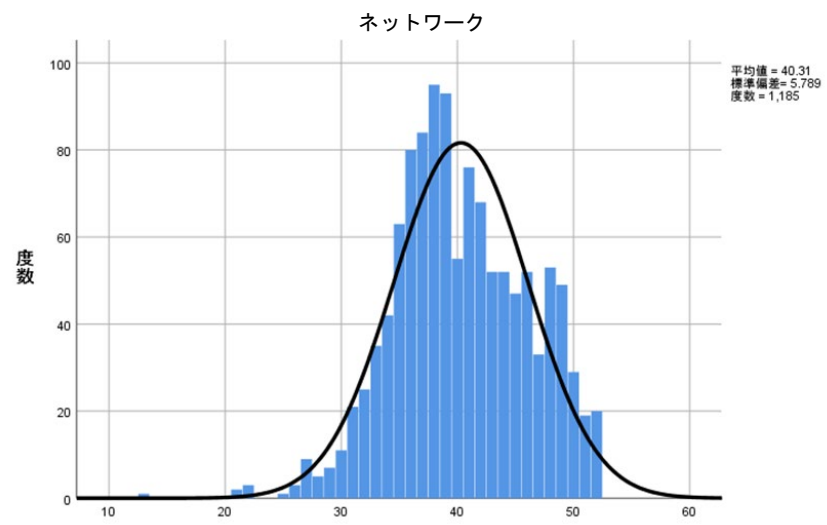
(7) ネットワーク

ソーシャルワーク機能の発揮要因となる 8 つ目の要因は、地域や他機関との連携、専門職とのネットワークについてである。ネットワークの意識が強い人の方がメゾ・マクロレベルのソーシャルワーク機能を発揮しているという仮説から、石川(2001)の研究結果に基づいて、13 項目からなるネットワーク尺度を活用することとした。いずれの項目も「非常にあてはまる」から「全くあてはまらない」までの 4 件法で回答を得た。それらの 13 項目の単純集計の結果は、図表Ⅲ－3－(2)－④－16 の通りである。多くの項目において、回答が「非常にあてはまる」「まああてはまる」という肯定的な回答に偏りがみられるのが特徴であった。それら 13 項目の合計得点を尺度得点とした結果、最低点は 13 点、最高点は 52 点、平均得点は 40.3 点であった。この尺度についても得点が高い方がネットワークを活用しているということになる。この尺度得点の度数分布を示したのが図表Ⅲ－3－(2)－④－17 である。

図表Ⅲ－3－(2)－④－16



図表Ⅲ－３－（２）－④－１７

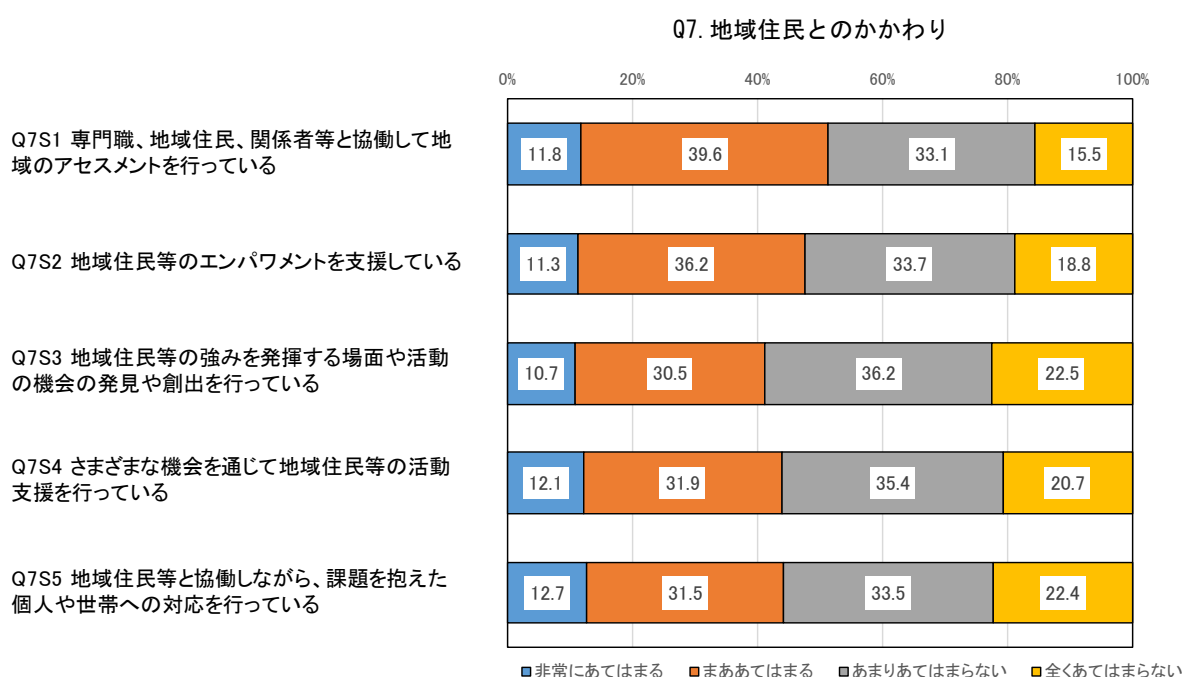


(8) 地域住民とのかかわり

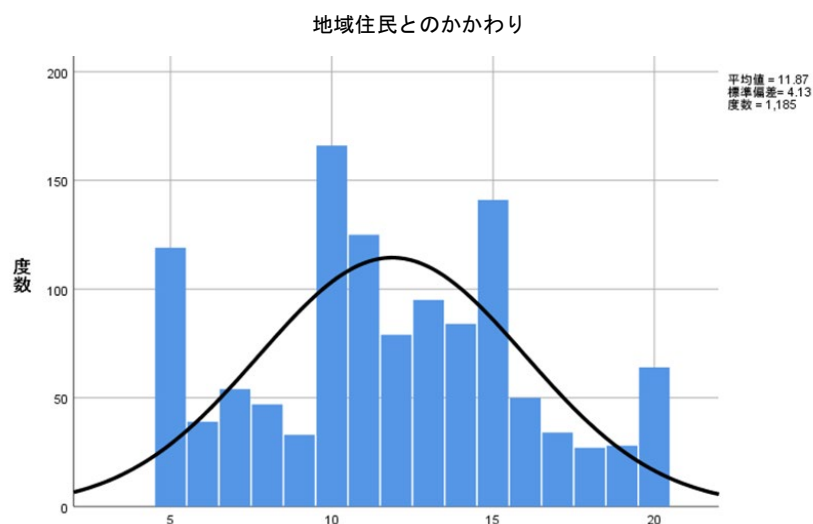
ソーシャルワーク機能の発揮要因となる第9の要因は、地域との関係に関する要因である。これについては、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保委員会報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」（2018）を参考に、5つの項目を取り上げた。いずれも「非常にあてはまる」から「全くあてはまらない」の4件法で回答を得た。5つの項目の単純集計の結果は、図表Ⅲ－3－（2）－④－18の通りである。5つの項目とも回答がちらばっているのが特徴である。これら5つの合計得点を尺度得点とした結果、最低点は5点、最高点は20点、平均得点は11.9点であった。これも合計得点が高い方が地域とのつながりがあるという方向になっている。

この尺度得点の度数分布を示したのが図表Ⅲ－3－（2）－④－19である。

図表Ⅲ－3－（2）－④－18



図表Ⅲ－3－（2）－④－19

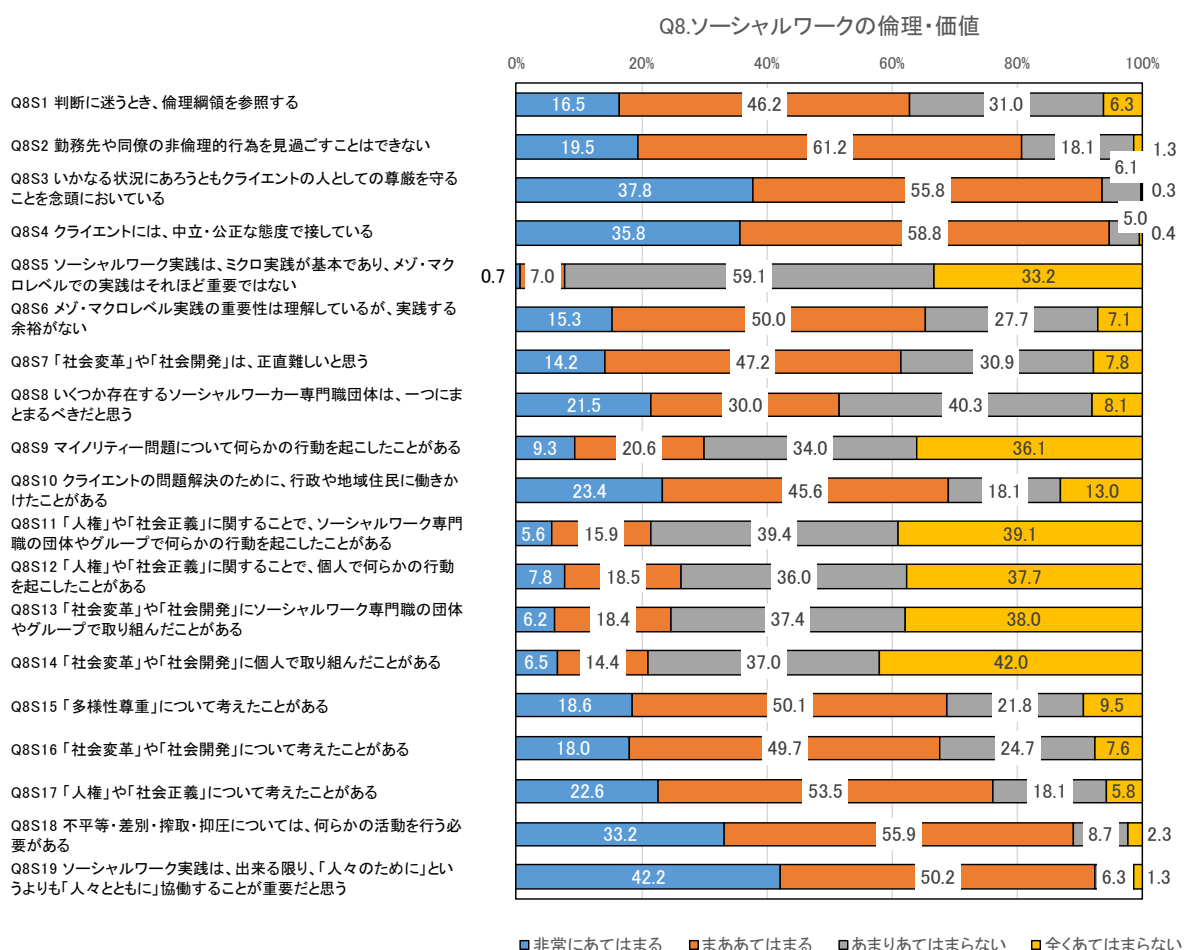


(9) ソーシャルワークの価値・倫理

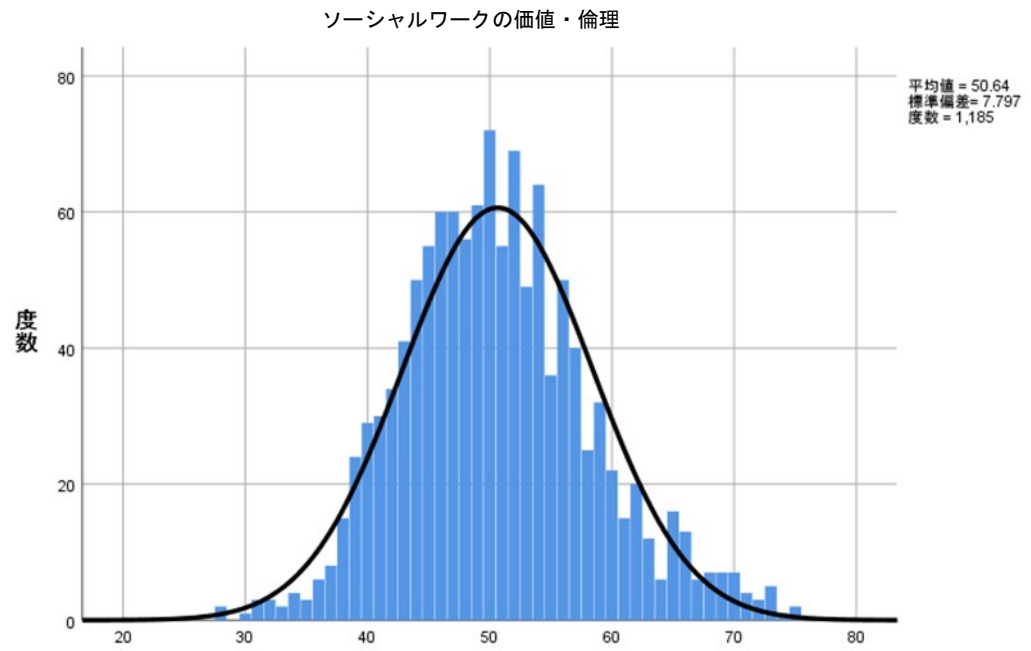
ソーシャルワークのグローバル定義の中で示されているソーシャルワークに対する考え方（価値・倫理）に関する項目であるが、これについては調査・作業委員会において議論の上、全 19 項目を作成した。いずれの項目も「非常にあてはまる」から「全くあてはまらない」の 4 件法で系統を得た。それら 19 項目の単純集計の結果が図表Ⅲ－3－（2）－④－20 の通りであり、全体的な傾向としては、肯定的に回答している割合が高いが、項目によって回答のちらばりに違いがあることがわかった。これら 19 項目の項目の合計得点を尺度得点とした結果、最低点は 28 点、最高点は 75 点、平均得点は 50.6 点であった。これについても点数が高い方がソーシャルワークの価値・倫理に対する意識が高いということになる。この尺度得点の度数分布を示したのが図表Ⅲ－3－（2）－④－21 である。

図表Ⅲ－3－（2）－④－20

Q8. ソーシャルワークの価値・倫理



図表Ⅲ－３－（２）－④－２１



(10) ソーシャルワーク機能と促進・阻害要因となる項目との相関について

ソーシャルワーク機能については、悉皆調査で得られたソーシャルワーク機能に関する 14 項目を用いて、ミクロレベルを 8 項目、メゾレベルを 3 項目、マクロレベルを 3 項目にそれぞれ分類し、当該機能を発揮するために必要な知識・技術、実践・発揮する機会の有無、実践・発揮した経験の有無の 3 項目毎にそれぞれの合計得点を尺度得点として分析に用いた。

促進・阻害要因については、フォーカス・グループ・インタビュー調査の結果をもとに、調査・作業委員会において、これまでの先行研究を踏まえ促進・阻害となる要因を十分に検討し、その結果、①専門職団体との関係、②自律性、③勤務先での業務、④職場関係のうち、a. 仕事への関与、b. 同僚との関係、c. 仕事へのプレッシャー、d. 仕事の明示性、e. 革新性の 5 つの下位尺度からなる職場環境、⑤組織コミットメント、⑥キャリアコミットメント、⑦ネットワーク、⑧ソーシャルワークの価値と倫理の 8 つの要因として、標本調査において回答を得た。

以上のミクロ・メゾ・マクロレベルのソーシャルワーク機能と、①から⑧までの 8 つ促進・阻害要因との関連を相関分析によって分析した。その結果は、図表Ⅲ－3－(2)－④－22 に示した。

図表Ⅲ－３－(２)－④－22

ソーシャルワーク機能と促進・阻害要因となる項目との相関

標本調査の設問		問1 関係 専門職団 体との関 係	問1 関係 自律性	問2 関係 勤務先の 業務	問3 関係 職場環境 仕事への 関与	問3 関係 職場環境 同僚との 関係	問3 関係 職場環境 仕事への プレッ シャー	問3 関係 職場環境 仕事の明 示性	問3 関係 職場環境 革新性	問4 関係 組織コ ミットメ ント	問5 関係 キャリア コミット メント	問6 関係 ネット ワーク	問7 関係 地域住民 とのかか わり	問8 関係 ソーシャ ルワーク に対する 考え方
SW機能(ミクロ) 必要な知識	Pearson の相関係数	.268**	.453**	0.011	.072*	.060*	0.013	.116**	.117**	-0.031	.123**	.351**	.277**	.384**
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.718	0.014	0.041	0.655	0.000	0.000	0.296	0.000	0.000	0.000	0.000
	度数	1156	1156	1156	1156	1156	1156	1156	1156	1156	1156	1156	1156	1156
SW機能(メゾ)必 要な知識	Pearson の相関係数	.258**	.466**	0.037	.090**	.080**	-0.040	.140**	.195**	0.040	.147**	.317**	.317**	.398**
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.212	0.002	0.006	0.172	0.000	0.000	0.175	0.000	0.000	0.000	0.000
	度数	1168	1168	1168	1168	1168	1168	1168	1168	1168	1168	1168	1168	1168
SW機能(マクロ) 必要な知識	Pearson の相関係数	.256**	.387**	0.050	0.043	0.029	-0.041	.081**	.130**	-0.009	.109**	.326**	.465**	.500**
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.091	0.143	0.326	0.161	0.006	0.000	0.751	0.000	0.000	0.000	0.000
	度数	1164	1164	1164	1164	1164	1164	1164	1164	1164	1164	1164	1164	1164
SW機能(全体)必 要な知識	Pearson の相関係数	.293**	.500**	0.032	.077**	.061*	-0.013	.128**	.158**	-0.006	.140**	.378**	.378**	.474**
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.279	0.009	0.038	0.671	0.000	0.000	0.834	0.000	0.000	0.000	0.000
	度数	1142	1142	1142	1142	1142	1142	1142	1142	1142	1142	1142	1142	1142
SW機能(ミクロ) 機会の有無	Pearson の相関係数	.114**	.289**	-0.050	0.032	0.039	0.035	.061*	.073*	0.036	.148**	.223**	.186**	.197**
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.100	0.297	0.195	0.246	0.044	0.016	0.230	0.000	0.000	0.000	0.000
	度数	1090	1090	1090	1090	1090	1090	1090	1090	1090	1090	1090	1090	1090
SW機能(メゾ)機 会の有無	Pearson の相関係数	.150**	.347**	-0.016	.071*	.068*	-0.002	.140**	.217**	.149**	.178**	.270**	.293**	.261**
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.590	0.018	0.023	0.935	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	度数	1108	1108	1108	1108	1108	1108	1108	1108	1108	1108	1108	1108	1108
SW機能(マクロ) 機会の有無	Pearson の相関係数	.166**	.283**	-0.004	0.046	0.024	-0.001	.081**	.162**	.132**	.184**	.278**	.503**	.368**
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.896	0.128	0.426	0.967	0.007	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	度数	1110	1110	1110	1110	1110	1110	1110	1110	1110	1110	1110	1110	1110
SW機能(全体)機 会の有無	Pearson の相関係数	.162**	.369**	-0.038	0.054	0.051	0.024	.105**	.162**	.112**	.205**	.307**	.360**	.316**
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.215	0.077	0.095	0.435	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	度数	1081	1081	1081	1081	1081	1081	1081	1081	1081	1081	1081	1081	1081
SW機能(ミクロ) 経験の有無	Pearson の相関係数	0.082	.207**	-0.013	0.000	0.017	0.056	0.030	0.022	0.021	.122**	.138**	0.071	.149**
	有意確率 (両側)	0.060	0.000	0.771	0.999	0.692	0.196	0.495	0.613	0.632	0.005	0.001	0.103	0.001
	度数	526	526	526	526	526	526	526	526	526	526	526	526	526
SW機能(メゾ)経 験の有無	Pearson の相関係数	.126**	.305**	0.023	0.002	0.059	-0.046	0.011	.100*	0.050	.157**	.182**	.127**	.173**
	有意確率 (両側)	0.008	0.000	0.632	0.973	0.216	0.337	0.822	0.035	0.291	0.001	0.000	0.007	0.000
	度数	444	444	444	444	444	444	444	444	444	444	444	444	444
SW機能(マクロ) 経験の有無	Pearson の相関係数	.129**	.294**	0.075	0.090	-0.004	-0.031	0.089	0.088	-0.043	0.066	.163**	.280**	.310**
	有意確率 (両側)	0.021	0.000	0.184	0.111	0.937	0.586	0.112	0.117	0.442	0.243	0.004	0.000	0.000
	度数	317	317	317	317	317	317	317	317	317	317	317	317	317
SW機能(全体)経 験の有無	Pearson の相関係数	0.114	.327**	0.045	0.108	0.065	-0.006	0.012	0.095	0.066	.250**	.236**	.315**	.332**
	有意確率 (両側)	0.115	0.000	0.536	0.138	0.373	0.937	0.866	0.193	0.365	0.000	0.001	0.000	0.000
	度数	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191

**. 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

*. 相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

悉皆調査のソーシャルワーク機能に関する項目のうち、問1～問8をミクロ、問9～問11をメゾ、問12～問14をマクロとした。全体とは、問1～問14までを指す。

:相関性 0.4以上

:相関性 0.2～0.4

ソーシャルワーク機能を発揮するために必要な知識・技術については、ミクロ・メゾ・マクロレベルの機能は、全般的に「専門職団体との関係」、「自律性」、「ネットワーク」、「地域住民とのかかわり」、「ソーシャルワークの価値・倫理」との相関が有意に高かった。特に、マクロの機能を発揮するために必要な知識・技術については、「地域住民とのかかわり」、「ソーシャルワークの価値・倫理」との相関が有意に高いのが特徴であった(それぞれ相関係数が 0.465 と 0.500)。

この結果から、ソーシャルワーク機能を発揮するために必要な知識・技術を有するためには、専門職団体との関係をしっかりともち、専門職としての自律性をもち、専門職とのネットワークを構築・維持し、地域とのかかわりを意識し、社会福祉士としての価値・倫理をしっかりと持つことが必要であることが示唆された。

次に、ソーシャルワーク機能を発揮する機会の有無については、ミクロ・メゾ・マクロレベルの3つのレベルで全般的に「自律性」、「キャリアコミットメント」、「ネットワーク」、「地域住民とのかかわり」、「ソーシャルワークの価値・倫理」との中程度かそれ以上の有意な相関がみられた。そのうち、メゾ・マクロレベルのソーシャルワーク機能を発揮する機会については、「地域住民とのかかわり」、「ソーシャルワークの価値・倫理」との相関が他に比べて高いのが特徴であった。特に、マクロレベルソーシャルワーク機能を発揮した経験の有無と「地域住民とのかかわり」との相関係数は、0.503 と特に高く、マクロレベルソーシャルワーク機能を発揮するためには、地域住民との関係が大事であり、それがマクロレベルソーシャルワーク機能の促進要因となる可能性が示唆された。

最後に、ソーシャルワーク機能を発揮した経験の有無については、まず、ソーシャルワーク機能全体でみると、「自律性」「キャリアコミットメント」「ネットワーク」「地域住民とのかかわり」「ソーシャルワークの価値・倫理」については有意な結果がみられた。ミクロ・メゾ・マクロレベルの3つの機能を個別にみると、3つの機能と「自律性」、「ネットワーク」、「地域住民とのかかわり」、「ソーシャルワークの価値・倫理」との相関が有意であった。しかし、必要な知識・技術、機会の有無に比べると、相関係数はそれほど高くはなく、弱い相関があるといえることができる。中でもソーシャルワークの価値・倫理は、ミクロ・メゾ・マクロレベル機能のいずれにおいても、相関係数が0.3 以上であり、他の尺度よりも高いことがわかった。

以上、ソーシャルワーク機能とそれに関連すると思われる尺度との相関関係を検討したが、全体としてみると、自律性、ネットワーク、地域住民とのかかわり、ソーシャルワークの価値・倫理がソーシャルワーク機能の促進要因となっていることがうかがえる。今後、地域においてソーシャルワーク機能を発揮する社会福祉士が必要とされるが、その基本となるソーシャルワークの価値・倫理に教育・養成、専門職同士のネットワークと地域住民とのネットワークの両方の機能を発揮できる社会福祉士の教育・養成、さらに、ソーシャルワーク専門職としての自律性をもつ社会福祉士の教育・養成が喫緊の課題であるといえよう。

IV. まとめ

■ 3つの調査結果のまとめ

本調査の目的は、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能の発揮状況、果たしている役割等の実態把握と課題分析を通して改善策を明らかにし、もって有効的・効果的な活用と国民の理解の促進を図ることとした。

そのため、社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）、フォーカス・グループ・インタビュー調査、ソーシャルワーク機能発揮促進要因に関する調査（標本調査）の順に3つの調査を実施した。

悉皆調査では社会福祉士の実態を把握し、そこから得られたデータのうち、ソーシャルワーク機能の発揮状況等に着目し、促進する要因を探るためにフォーカス・グループ・インタビュー調査を実施した。フォーカス・グループ・インタビュー調査の結果から得られた個人要因、組織要因、環境要因に整理しながら標本調査の質問項目を生成し、標本調査を実施した。これら一連の調査の結果のまとめは、次のとおりである。

（１）社会福祉士の配置・任用について

悉皆調査の結果から社会福祉士の主たる就労先の法人等種別としては、「社会福祉協議会を除く社会福祉法人」（29.4%）、「地方自治体」（16.5%）、「医療法人」（12.0%）、「社会福祉協議会」（10.5%）の順となっている。平成27年度に行われた公益社団法人社会福祉振興・試験センターの「社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」（以下「平成27年度就労状況調査」という。）と比較すると、当該調査における就労している法人種別の状況は「社会福祉協議会以外の社会福祉法人」（35.6%）、「医療法人」（15.9%）、「地方自治体」（13.3%）、「民間企業」（10.9%）、「社会福祉協議会」（10.7%）の順となっており、「社会福祉協議会を除く社会福祉法人」が同位であったが、第2位以降では、「地方自治体」の割合が高いなどの違いがあるものの同様の傾向にあることがわかった。

また、社会福祉士の主たる就労先の種別としては、「高齢者福祉関係」（36.4%）、「障害者福祉関係」（15.4%）、「医療関係」（10.7%）、「地域福祉関係」（9.4%）、「行政関係」（7.0%）、「教育関係」（5.9%）、「児童・母子関係」（4.2%）、「行政相談所」（3.2%）、「生活困窮者自立支援・生活保護関係」（2.4%）、「司法関係」（1.2%）の順となっている。

平成27年度就労状況調査と比較すると、「高齢者福祉関係」（43.7%）、「障害福祉関係」（17.3%）、「医療関係」（14.7%）、「地域福祉関係」（7.4%）、「児童・母子福祉関係」（4.8%）、「行政相談所」（3.4%）の順であり、「行政関係」の占める割合が高いなどの違いがあるものの同様の傾向にあることがわかった。

本会会員以外の社会福祉士を含む社会福祉士有資格者を対象とした平成27年度就労状況調査と比較しても全体的には同様の傾向にあり、本調査の結果においても分野横断的にソーシャルワーク実践を展開していることを定量的に明らかにすることができた。

さらに、就労先の職種について、平成 27 年度就労状況調査の結果では、「相談員・指導員」(34.0%)、「介護支援専門員」(13.8%)、「施設長・管理者」(13.3%)、「事務職員」(8.6%)、「生活支援員」(6.6%)、「介護職員（ホームヘルパー含む）」(6.3%)となっている。本調査では、「社会福祉士」(24.3%)、「介護支援専門員」(18.1%)、「相談員」(17.6%)、「管理者」(13.8%)、「事務職」(10.9%)、「医療ソーシャルワーカー」(8.3%)となっている。平成 27 年度就労状況調査より選択肢を細分化して社会福祉士が従事している職種を定量的に明らかにするとともに、多様な職種に従事し、それぞれの役割を果たしている社会福祉士の実態を明らかにすることができた。なお、認定社会福祉士については、268 人 (3.7%) とわずかではあるが着実に増加してきていることもわかった。

(2) 社会福祉士の就労状況について

主たる就労先の従業員数をみると、「5 人未満」から「500 人以上」までのいずれの層もあまり差がなく分散されており、大きな規模の法人等から小さな規模の法人等まで様々であることが分かる。

就労年数では、「1 年未満」から「20 年以上」までばらつきがある。また、主たる就労先において社会福祉士が複数配置されている割合は、73.4%と 7 割を超えている一方で、26.6%は社会福祉士が一人しかいない、いわゆる一人職場であることも同時に明らかになった。

さらに、主たる就労先における役職等では、「管理職（手当がある）又は経営者である」社会福祉士が 31.0%と 3 割を超えており、組織の運営や経営等において中核的な役割を果たしていることがわかる。主たる就労先での形態をみると 73.8%の社会福祉士が正規職員であり、30 代から 50 代までの社会福祉士が約 8 割近い状況である。主たる就労先での年収をみると、社会福祉士の 55.1%が年収 400 万円未満となっている。

所定労働時間を超えて働くことの有無については、「ある」(46.2%)と「ときどきある」(38.0%)を合わせると 8 割を超える社会福祉士が所定労働時間を超えて勤務していることがわかる。その最も多い理由としては、「仕事量が多い」(61.9%)、「期日までに間に合わせないといけない」(35.7%)、「所定外でないとできない仕事」(33.4%)となっている。

社会福祉士は、分野横断的な就労先において、多様な職種として、多くの業務を抱えながら実践している実態を明らかにすることができた。

(3) 自己研鑽の取り組み状況について

主たる就労先以外でボランティア団体や地域活動等を行っている社会福祉士が 47.8%を占めており、主たる就労先以外においても実践に資する取り組みを行おうとする姿勢がみられる。具体的には、実習指導者を担当している社会福祉士は 1,562 人 (20.8%)、成年後見人等としての受任 1,616 人 (21.5%)となっている。

また、自己研鑽の取り組み状況は、職場内研修受講者が 4,014 人 (53.9%)、社会福祉士会主催研修受講者 4,851 人 (64.9%)、職場外研修受講者 5,312 人 (71.1%)、自主的

な勉強会・研究会等の受講者 4,613 人（61.9%）と研修を受講しながら自己研鑽に努めていることがわかる。

社会福祉士の養成課程を経て資格取得後の自己研鑽の観点から、最終学歴が「大学院」と回答した社会福祉士のソーシャルワーク機能の発揮状況をみると「代弁・社会変革機能」、「組織化機能」、「調査・計画機能」を発揮するために必要な知識・技術を有している割合が非常に高く、「代弁・社会変革機能」、「調査・計画機能」を実践・発揮した経験を有している割合が非常に高くなっており、高度な教育を継続的に受けることはソーシャルワーク機能を発揮する上で有効であることが明らかになった。

（４）スーパービジョンについて

過去 1 年間のスーパービジョンの実績について、スーパービジョンの実施状況をみると、実施した経験を有する社会福祉士が 1,727 人（23.2%）であり、実施した相手としては、複数回答として部下が 1,105 人（64.2%）と最も多くなっている。

約半数の社会福祉士がスーパービジョン機能を発揮しているものの、過去 1 年間に限るとその割合が低くなる。また、スーパービジョンを受けた経験を有する社会福祉士は、1,606 人（21.5%）であり、受けた相手としては、複数回答として「職場外から受けた」（47.6%）、「上司から受けた」（43.2%）、「上司以外の職場関係者から受けた」（24.3%）の順となっており、職場外でスーパービジョンを受けることが最も多い結果となっている。

このことは、現在の主たる就労先における社会福祉士の配置数が単数である割合が 26.6%となっていることも影響しているものと考えられる。

悉皆調査の結果から「代弁機能」、「直接支援機能」、「教育・指導機能」、「仲介機能」を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度との関連では、過去 1 年間にスーパービジョンを受けた実績がある場合、「有している」という回答の割合が高くなっている。

また、「側面的援助機能」、「代弁機能」、「直接支援機能」、「教育・指導機能」、「保護機能」、「仲介機能」、「調停機能」、「ケア（ケース）マネジメント機能」、「管理・運営機能」、「スーパービジョン機能」、「ネットワーキング（連携）機能」、「代弁・社会変革機能」を実践・発揮する機会の有無との関連では、過去 1 年間にスーパービジョンを受けた実績がある場合、「ある」という回答の割合が高くなっており、スーパービジョンを受けることによって、ミクロレベルソーシャルワーク機能からマクロレベルソーシャルワーク機能を発揮する機会へとつながっていることがわかり、スーパービジョンが促進要因になっていることが明らかになった。

フォーカス・グループ・インタビュー調査では、促進要因に「日常的にスーパービジョンを受ける機会」、「組織内外で振り返る機会（事例検討会など）がある」、「所属組織内においてスーパービジョンを受ける体制がある」などが挙げられており、スーパービジョンを受けることができる環境は、重要な要因であると言える。

(5) ソーシャルワーク機能の発揮状況について

今回の調査結果のうち、(1) 側面的援助機能、(2) 代弁機能、(3) 直接支援機能、(4) 教育・指導機能、(5) 保護機能、(6) 仲介機能、(7) 調停機能、(8) ケア（ケース）マネジメント機能をミクロレベルソーシャルワーク機能とし、(9) 管理・運営機能、(10) スーパービジョン機能、(11) ネットワーキング(連携)機能を、メゾレベルソーシャルワーク機能とし、(12) 代弁・社会改革機能、(13) 組織化機能、(14) 調査・計画機能をマクロレベルソーシャルワーク機能として類型化して、知識・技術、機会の有無、経験の有無に関して述べる。

① ミクロレベルソーシャルワーク機能について

ミクロレベルソーシャルワーク機能の発揮の機会の有無について、8 機能を平均してみると、72.9%の社会福祉士がミクロレベルソーシャルワーク機能を発揮する機会を有している。

また、発揮する機会を有する社会福祉士のうち、経験の有無について 8 機能を平均してみると、92.8%の社会福祉士が経験を有していることがわかった。さらに、知識・技術では、「有している」と「ある程度有している」を合わせて 8 機能を平均してみると、73.0%の社会福祉士がミクロレベルソーシャルワーク機能を発揮するために必要な知識・技術を有していることがわかった。

社会福祉士は、分野横断的な就労先で多様な職種として、ミクロレベルソーシャルワーク機能を発揮しながら、クライアントに対する相談支援（相談援助）を十分に担っていることが明らかになった。

② メゾレベルソーシャルワーク機能について

メゾレベルソーシャルワーク機能の発揮の機会の有無をみると、「ネットワーキング（連携）機能」で「ある」と回答した社会福祉士 4,719 人（68.1%）は機会を有している。そのうち、経験したことが「ある」と回答した社会福祉士が 4,112 人（89.0%）となっている。知識・技術でも「有している」と「ある程度有している」を合わせると 4,717 人（63.7%）となっており、組織内や組織外の関係機関とのネットワーク構築に大きな役割を果たしていることが明らかになった。

また、「管理・運営機能」で発揮する機会が「ある」と回答した社会福祉士は 3,674 人（53.3%）となっており、3,165 人（87.9%）の社会福祉士が経験を有している。知識・技術について「有している」と「ある程度有している」を合わせると 3,822 人（51.8%）の社会福祉士が有している。現在の主たる就労先における役職等では、4,796 人（69.0%）の社会福祉士が「管理職または経営者ではない」と回答していることからすると、役職等に関わりなく、主たる勤務先において、提供するサービス等の内容の改善や質の向上に向けた取り組み等の役割を果たしていることが明らかになった。

「スーパービジョン機能」とは、スーパーバイザーとして有能な社会福祉士の育成のための指導やサポート等の機能であるが、この機会の有無でみると 3,178 人（46.1%）

の社会福祉士がスーパービジョン機能を発揮する機会を有しており、そのうち 2,648 (85.3%) の社会福祉士が実際にスーパービジョンの経験も有していることが分かる。スーパービジョンに関する知識・技術に関しては、知識・技術について「有している」と「ある程度有している」を合わせると 2,949 人 (39.9%) となっている。

メゾレベルソーシャルワーク機能の発揮について、3つの機能を平均してみると、メゾレベルソーシャルワーク機能を発揮する機会のある社会福祉士の割合は 55.8%とやや限られていること、その知識・技術を有する割合は 51.8%にとどまっていることが明らかになった。

③ マクロレベルソーシャルワーク機能について

マクロソーシャルワーク機能の発揮の機会の有無をみると、「代弁・社会変革機能」が 2,883 人 (41.9%)、「組織化機能」は 2,434 人 (35.4%)、「調査・計画機能」は 2,263 人 (32.9%) で、これらの3つの機能を平均すると 36.7%となっており、ミクロレベルソーシャルワーク機能やメゾレベルソーシャルワーク機能に比べては、マクロレベルソーシャルワーク機能を発揮する機会そのものがかなり限られていることが明らかとなった。また、経験の有無に関して、「代弁・社会変革機能」が 2,044 人 (72.5%)、「組織化機能」が 1,681 人 (70.6%)、「調査・計画機能」は 1,637 人 (73.7%) で、これら3つの機能を平均すると 72.3%と、他の機能に比べて機会があっても経験できない社会福祉士の割合がやや高くなっている。これは、マクロレベルソーシャルワーク機能を発揮する機会があっても経験しづらい環境にあることも明らかとなった。知識・技術の有無について、「有している」と「ある程度有している」を合わせると「代弁・社会変革機能」2,635 人 (35.7%)、「組織化機能」2,279 人 (30.8%)、「調査・計画機能」2,095 人 (28.4%) と平均してみると 31.6%となっている。

特に、社会福祉士が地域づくりに資するマクロレベルソーシャルワーク機能を発揮する機会が限られており、知識・技術についても十分とは言えない状況にあることが課題として明らかとなった。フォーカス・グループ・インタビュー調査において「利用者や家族への個別支援というミクロレベルにおいてはうまく社会福祉士としての専門性が発揮できていても、メゾやマクロレベル、つまり、地域での活動や制度や政策への働きかけなどにおける専門性の発揮に課題がある」と挙げられていたこととも一致する。

また、標本調査の結果からマクロレベルソーシャルワーク機能を発揮する機会は、「地域住民とのかかわり」(相関係数 0.50)、「ソーシャルワークの価値・倫理」(相関係数 0.36) の相関性が他に比べて高い。マクロレベルソーシャルワーク機能を発揮するために必要な知識・技術については、「地域住民とのかかわり」(相関係数 0.47)、「ソーシャルワークの価値・倫理」(相関係数 0.50) との相関性が有意に高い。このことから「地域住民とのかかわり」と「ソーシャルワークの価値・倫理」が重要な要因であることが明らかとなった。

マクロレベルソーシャルワーク機能を発揮する促進要因に着目すると、職能団体との関係性(相関係数 0.29)、ソーシャルワーク専門職としての自律性(相関係数 0.39)、関係する専門職ネットワーク(相関係数 0.32)、地域住民との関わり(相関係数 0.47)、ソーシャルワークの価値・倫理(相関係数 0.50)が重要な要因となっていることが示唆されている。

④ ソーシャルワーク機能を促進する要因

ソーシャルワーク機能を促進する要因としては、知識・技術の面では、職能団体との関係性がみられることから職能団体の開催する研修会が有効であることが言えよう。また、それぞれの就労先等においてソーシャルワーク機能を発揮する上では、ソーシャルワーク専門職としての「自律性」が重要であり、社会福祉士が裁量権をもってソーシャルワーク実践を展開することが重要である。

また、今回の標本調査の結果からは、ソーシャルワーク機能の発揮と職場環境と関係において相関性はみられなかった。これは、ソーシャルワーク機能を発揮することが職場環境に限定されるわけではないことが要因として考えられる。その中で、革新性の高い職場環境においては、メゾレベルソーシャルワーク機能を発揮する機会との関係において相関性がみられることは特筆すべき点であると言えよう。フォーカス・グループ・インタビュー調査では、促進要因として、「業務として機能を果たせる機会がある」ことが挙げられていることから「機会」の有無は大きな要因となっている。さらには、メゾ・マクロレベルソーシャルワーク実践につながることを意識したソーシャルワーク専門職としての養成と資格取得後の研修の重要性が挙げられていた。

また、フォーカス・グループ・インタビュー調査で「人脈」、「ネットワーク(協力者)」、「他機関や他職種と情報や問題意識を共有できる機会がある」、「共に取り組むチームが存在する」、「関係者・関係機関と支援する方針(意思疎通、足並みが揃う)の合議が図られている」、「関係者と顔が見える関係にある」が挙げられており、職場環境内外における「専門職ネットワーク」の構築に向けた取り組みや「地域住民とのかかわり」がソーシャルワーク機能を発揮する要因となっていることが明らかとなった。日頃からのネットワーク構築に向けた取り組みや関わりが重要であると言える。その基盤に「ソーシャルワークの価値・倫理」があり、これもまた重要な要因であることがわかった。

また、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書(2018年3月)において、「社会福祉士が担う今後の主な役割」として、「地域共生社会」の実現に向けて、「①複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制や②地域住民等が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制の構築を進めていくことが求められており、それらの体制の構築を推進していくに当たっては、社会福祉士がソーシャルワーク機能を発揮することが期待されている」とある。この①と②の体制づくりにあたっては、メゾ・マクロレベルソーシャルワーク機能を発揮していくことが求められよう。

社会福祉士が今後担う役割を果たしていく上で、社会福祉士の実態と課題を明らかにするとともに、ソーシャルワーク機能を促進する要因を明らかにすることができたことは、本調査の成果とであると言える。

⑤ ソーシャルワーク機能を阻害する要因

ソーシャルワーク機能を阻害する要因としては、フォーカス・グループ・インタビュー調査において、知識・技術の観点からは、「ケースワークに偏ったソーシャルワーカー教育」が挙げられており、メゾ・マクロレベルソーシャルワーク機能の知識・技術の習得については、養成課程のさらなる充実や社会福祉士資格取得後の研修等の重要性が指摘されていた。

実践環境の観点からは、「裁量権が与えられていない」、「所属組織の上司の理解がない」などが挙げられており、ソーシャルワーク及び社会福祉士の役割等に関する理解の促進が指摘されていた。さらには、「国の制度・施策ごとに協議体などの設置が義務付けられているため、構成メンバーがほぼ同じであることなどから違いが見えにくく、会議などが形骸化している」、「合併など国の施策の影響を受け、地域の組織間などでの課題や危機感を共有できない」、「連携先に異動が多く、継続的な関係がつかれない」、「社会資源が不足している」など実践環境の整備の必要性が指摘されていた。

V. 提言

ソーシャルワーク専門職である社会福祉士が、ソーシャルワーク機能を発揮することによって、全国のさまざまな地域づくりの推進につながることが期待されている。

調査の結果を通して、ミクロレベルソーシャルワーク機能を発揮するための知識・技術、機会及び経験を分野横断的に有していることが分かり、更なる社会福祉士の配置・任用の拡大によって、より一層の相談支援（相談援助）の充実につながると言える。今後、社会福祉士が、全国のさまざまな地域において、地域づくりを推進するため、メゾ・マクロレベルソーシャルワーク機能を発揮することができる機会の拡大とともに知識・技術の向上が重要である。

制度・分野ごとの「縦割り」や「支え手」、「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えつながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会を目指す「地域共生社会」の実現を推進していくため、社会福祉士は、組織運営、専門職および地域住民等との協働、地域づくりに資するソーシャルワーク機能を発揮することが求められている。

社会福祉士の有効的・効果的な活用とソーシャルワーク機能の発揮の促進を図るためには、社会福祉士の個人の実践能力に帰結することなく、また、職能団体としての日本社会福祉士会だけで、課題を改善していくことは実現不可能である。

国をはじめとして、地方自治体、社会福祉士の養成校、その他関係機関等の更なる理解と分野横断的な協働が不可欠であることから、次のとおり、提言する。

（１）専門性の向上

この調査の結果から高度な教育又は研修が継続的に受けられ、かつ、選択できること、その教育又は研修内容として、メゾ・マクロレベルソーシャルワーク機能に関する内容が重要であることから、次の３つを提言する。

① 認定社会福祉士制度の制度的任用

認定社会福祉士制度は、社会福祉士の実践力の向上を支援する仕組みとして「研修認証制度」、「スーパービジョン」と、高度な知識と卓越した技術を用いて、個別支援や他職種との連携、地域福祉の増進を行う能力を有する社会福祉士を認定する「認定制度」からなる。その研修課程においては所定の研修プログラムを継続的に段階的に修了することが求められており、スーパービジョンについても所定の枠組みが定められている。

高度な教育又は研修が継続的に受けられる方法として認定社会福祉士制度を挙げることができるが、教育や研修を受けるだけではなく、職務として制度的に位置付けられることで、ソーシャルワーク機能の発揮の機会の拡大につながる。大学院の科目をはじめ職能団体等が主催する研修の質の評価を行い認証する仕組みの活用も有効である。

認定社会福祉士制度の制度的任用によって、ソーシャルワーク機能に関する知識・技術の向上やソーシャルワーク機能を発揮する機会の拡大につながることが期待されると考えられる。

② 現任研修の充実

ソーシャルワーク機能を発揮する基本となる学びは、ソーシャルワークの価値・倫理の教育・養成、専門職同士のネットワークと地域住民とのネットワークの両方の機能を発揮できる教育・養成、さらに、ソーシャルワーク専門職としての自律性を養う教育・養成が求められる。これらの教育・養成は、喫緊の課題であることから、既存の研修プログラムの改変や新たな研修プログラムの開発などが求められる。

特に、職能団体には、遵守すべき倫理綱領があり、これは「ソーシャルワークの価値・倫理（ソーシャルワークに対する考え方）」に基づくものである。また、社会福祉士国家資格取得後の継続的な研修の機会を担保してことから、更なる活用が求められる。

③ 社会福祉士養成課程の充実

社会福祉士資格取得後間もない20代の社会福祉士は、特に、メゾ・マクロレベルソーシャルワーク機能に関する知識・技術を有する者の割合が低くなっていることが調査の結果から明らかになっている。したがって、これらの機能に関する知識・技術等について、学ぶことができるよう社会福祉士の教育・養成課程の更なる充実が求められる。具体的には、マクロレベルソーシャルワーク機能を発揮するために必要な知識・技術については、「ソーシャルワークの価値・倫理（ソーシャルワークに対する考え方）」、「地域住民とのかかわり」との相関が有意に高いことから、これらについての強化が求められる。

（２）実践環境の整備

本調査の結果からソーシャルワーク機能を発揮するために求められる実践環境の整備として、4つを提言する。

① 裁量権のある職位・職種の位置づけ

調査の結果からソーシャルワーク機能を発揮する上で、ソーシャルワーク機能と自律性との間で相関性がみられることから、ソーシャルワーク機能を発揮するにあたって、社会福祉士がそれぞれの就労先等において、ソーシャルワーク機能を発揮することができる裁量権をもった職位や職種として配置などの実践環境の整備が求められる。

② 社会福祉士の配置・任用の拡大

調査の結果から社会福祉士の26.6%は、いわゆる一人職場であり、同僚も上司も社会福祉士ではない環境にある。また複数の社会福祉士がいる場合でも上司も必ずしも社会福祉士ではない場合もある。職場内における教育やOJTをはじめ、知識・技術の継

承の観点から社会福祉士の複数配置の推進を図ることが必要である。

また、地域共生社会の実現に向けて求められるソーシャルワーク機能を発揮するために社会福祉士が配置されていない分野への更なる配置任用の拡大が図られるなどの実績環境の整備が必要である。

③ スーパービジョン体制の整備

調査の結果から実際に過去1年間に限るとスーパービジョンを受けている社会福祉士は少ない状況にある。いわゆる一人職場であることなど、スーパービジョンを受けることが難しい実績環境にある。また、業務量が多かったり、時間外でないと対応できないことがあったり、所定労働時間を超えて働かざるを得ない状況も見られる。

スーパービジョンを受けやすくなる実践環境の整備として、社会福祉士の複数配置や、認定社会福祉士制度や職能団体等を活用したスーパービジョンが受けられるよう業務量や労働時間についても整備が求められる。

④ 若年層を支えるサポート体制の整備

調査の結果から20代の社会福祉士がソーシャルワーク機能を発揮するために必要な知識・技術等が他の年代に比べて低い状況にあるが、実務経験が少ない段階では当然の結果とも言えよう。20代の社会福祉士が、いわゆる一人職場に配置された場合には、社会福祉士以外の専門職又は一般職員が社会福祉士の指導等を担うことになり十分な指導やサポートが難しいことが想定される。社会福祉士として求められる役割期待を担えないなど当該社会福祉士が燃え尽きたりしないよう、十分な指導・サポート体制の整備が求められる。

(3) ネットワークの構築

ソーシャルワーク機能を発揮する上で、主たる就労先を超えた専門職や地域住民等とのネットワークの構築が求められる。これは、国が求めるソーシャルワーク機能を発揮することと一致していることから、次の3つを提言する。

① 効果的なネットワーク構築と会議の活用

調査の結果からネットワークの重要性が明らかになったが、制度ごとに作られるネットワーク構築とそれに係る会議が重複するなどして関係者とともに疲弊している状況もみられる。ソーシャルワーク機能を発揮する上でネットワーク構築は重要でありながらも、関係者が疲弊しネットワークが形骸化してしまえば、本来のネットワークの意味を失うことになる。重複するネットワークの整理や統合など、制度横断的なネットワークの再構築や会議のあり方など、制度の創設に当たっては既存の制度との調整が求められる。

② 地域住民との関係

調査の結果から、ソーシャルワーク機能を発揮する上で地域住民とのかかわりが重要であることが明らかになった。そのためにも日ごろからのネットワーク構築を意識した取り組みや働きかけ等を含め相互理解が重要である。地域住民とのネットワーク構築に向けては、個別のニーズ等が発生する以前からの関係づくりが重要であると言える。日ごろからの関係づくりがあつてこそ、ミクロレベル、メゾレベル、マクロレベル毎の有効なネットワークの構築につながる。地域住民との関係づくりに向けて、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士の役割理解の促進を図ることが求められる。

③ 社会福祉士の社会的認知の拡大

社会福祉士は、分野横断的な就労先において、多様な職種として地域共生社会の実現に向け、期待されるソーシャルワーク機能を発揮しながら地域づくりの推進に貢献している実態がある。一方で、このように分野横断的な就労先において、多様な職種として位置づけられることこそが、社会福祉士そのものをわかりづらくしている要因にもなっていると指摘されている。ソーシャルワーク専門職である社会福祉士の理解と専門性への評価が高まるよう社会福祉士の見える化と理解の促進を図ることが求められる。

卷末資料

社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査） 結果の単純集計表

Q1所属している都道府県社会福祉士会		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	北海道	401	5.3	5.3
2	青森	101	1.3	1.3
3	岩手	115	1.5	1.5
4	宮城	99	1.3	1.3
5	秋田	72	1.0	1.0
6	山形	98	1.3	1.3
7	福島	115	1.5	1.5
8	茨城	197	2.6	2.6
9	栃木	96	1.3	1.3
10	群馬	110	1.5	1.5
11	埼玉	274	3.6	3.6
12	千葉	245	3.3	3.3
13	東京	605	8.1	8.1
14	神奈川	543	7.2	7.2
15	新潟	186	2.5	2.5
16	山梨	64	0.9	0.9
17	長野	192	2.6	2.6
18	富山	68	0.9	0.9
19	石川	53	0.7	0.7
20	福井	89	1.2	1.2
21	岐阜	100	1.3	1.3
22	静岡	202	2.7	2.7
23	愛知	243	3.2	3.2
24	三重	110	1.5	1.5
25	滋賀	125	1.7	1.7
26	京都	208	2.8	2.8
27	大阪	431	5.7	5.7
28	兵庫	343	4.6	4.6
29	奈良	103	1.4	1.4
30	和歌山	111	1.5	1.5
31	鳥取	57	0.8	0.8
32	島根	125	1.7	1.7
33	岡山	96	1.3	1.3
34	広島	201	2.7	2.7
35	山口	134	1.8	1.8
36	徳島	40	0.5	0.5
37	香川	72	1.0	1.0
38	愛媛	96	1.3	1.3
39	高知	39	0.5	0.5
40	福岡	260	3.5	3.5
41	佐賀	26	0.3	0.3
42	長崎	152	2.0	2.0
43	熊本	146	1.9	1.9
44	大分	78	1.0	1.0
45	宮崎	85	1.1	1.1
46	鹿児島	115	1.5	1.5
47	沖縄	86	1.1	1.1
	無回答	5	0.1	
	N (%ベース)	7512	100	7507

Q2-1性別		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	男性	3063	40.8	40.8
2	女性	4436	59.1	59.2
	無回答	13	0.2	
	N (%ベース)	7512	100	7499

Q2-2年齢		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	20歳代	270	3.6	3.6
2	30歳代	1476	19.6	19.7
3	40歳代	2602	34.6	34.7
4	50歳代	1827	24.3	24.4
5	60歳代	1065	14.2	14.2
6	70歳代	236	3.1	3.2
7	80歳以上	16	0.2	0.2
	無回答	20	0.3	
	N (%ベース)	7512	100	7492

Q2-3最終学歴		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	中学校	7	0.1	0.1
2	高校	232	3.1	3.1
3	専門学校	428	5.7	5.7
4	短大	368	4.9	4.9
5	大学	5694	75.8	76.0
6	大学院	724	9.6	9.7
7	その他	37	0.5	0.5
	無回答	22	0.3	
	N (%ベース)	7512	100	7490

Q2-4社会福祉士取得ルート		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	福祉系大学4年(指定科目)	3101	41.3	41.4
2	福祉系大学4年(基礎科目)+短期養成施設	327	4.4	4.4
3	一般大学4年+一般養成施設	2415	32.1	32.2
4	福祉系短大3年(指定科目)+実務1年	70	0.9	0.9
5	福祉系短大3年(基礎科目)+実務1年+短期養成施設	6	0.1	0.1
6	一般短大3年+実務1年+一般養成施設	27	0.4	0.4
7	福祉系短大2年(指定科目)+実務2年	82	1.1	1.1
8	福祉系短大2年(基礎科目)+実務2年+短期養成施設	79	1.1	1.1
9	社会福祉主事養成+実務2年+短期養成施設	175	2.3	2.3
10	一般短大2年+実務2年+一般養成施設	253	3.4	3.4
11	実務4年+一般養成施設	549	7.3	7.3
12	児童福祉司等4年+短期養成施設	20	0.3	0.3
13	児童福祉司等5年	81	1.1	1.1
14	その他	291	3.9	3.9
15	わからない	15	0.2	0.2
	無回答	21	0.3	
	N (%ベース)	7512	100	7491

Q2-5社会福祉士以外の保有資格等		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	精神保健福祉士	2087	27.8	28.1
2	介護福祉士	2328	31.0	31.3
3	介護支援専門員	3999	53.2	53.8
4	ホームヘルパー	2248	29.9	30.2
5	保健師	40	0.5	0.5
6	看護師	185	2.5	2.5
7	助産師	8	0.1	0.1
8	理学療法士	8	0.1	0.1
9	作業療法士	9	0.1	0.1
10	言語聴覚士	4	0.1	0.1
11	臨床心理士	22	0.3	0.3
12	保育士	697	9.3	9.4
13	弁護士	1	0.0	0.0
14	司法書士	5	0.1	0.1
15	社会保険労務士	52	0.7	0.7
16	行政書士	98	1.3	1.3
17	医師	0	0.0	0.0
18	歯科医師	2	0.0	0.0
19	薬剤師	9	0.1	0.1
20	相談支援専門員	962	12.8	12.9
21	税理士	4	0.1	0.1
22	その他	1641	21.8	22.1
23	なし	703	9.4	9.5
	無回答	75	1.0	
	N (%ベース)	7512	100	7437

Q2-6社会福祉士以外の加入団体		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	精神保健福祉士協会	615	8.2	9.4
2	介護福祉士会	280	3.7	4.3
3	介護支援専門員協会	1092	14.5	16.7
4	看護協会	45	0.6	0.7
5	医療社会福祉協会	384	5.1	5.9
6	ソーシャルワーカー協会	287	3.8	4.4
7	理学療法士会	5	0.1	0.1
8	作業療法士会	2	0.0	0.0
9	臨床心理士会	21	0.3	0.3
10	弁護士会	1	0.0	0.0
11	司法書士会	3	0.0	0.0
12	社会保険労務士会	34	0.5	0.5
13	行政書士会	43	0.6	0.7
14	医師会	1	0.0	0.0
15	歯科医師会	1	0.0	0.0
16	薬剤師会	4	0.1	0.1
17	相談支援専門員協会	159	2.1	2.4
18	税理士会	1	0.0	0.0
19	学会	569	7.6	8.7
20	その他	783	10.4	12.0
21	なし	3245	43.2	49.7
	無回答	979	13.0	
	N (%ベース)	7512	100	6533

Q3-1-1福祉分野での職歴の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あり	7079	94.2	94.9
2	なし	384	5.1	5.1
	無回答	49	0.7	
	N (%ベース)	7512	100	7463

Q3-1-2福祉分野以外での職歴の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あり	4701	62.6	64.4
2	なし	2600	34.6	35.6
	無回答	211	2.8	
	N (%ベース)	7512	100	7301

Q3-2現在の就労状況		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	就労している	7009	93.3	93.5
2	就労していない	490	6.5	6.5
	無回答	13	0.2	
	N (%ベース)	7512	100	7499

Q3-3現在の主たる就労先の法人等種別		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	国	92	1.3	1.3
2	地方自治体	1131	16.1	16.5
3	事務組合等	20	0.3	0.3
4	独立行政法人	90	1.3	1.3
5	その他公法人	88	1.3	1.3
6	社会福祉協議会	717	10.2	10.5
7	(6)を除く社会福祉法人	2012	28.7	29.4
8	医療法人	822	11.7	12.0
9	特定非営利活動法人	318	4.5	4.7
10	社団法人	238	3.4	3.5
11	財団法人	92	1.3	1.3
12	協同組合	66	0.9	1.0
13	宗教法人	6	0.1	0.1
14	学校法人	204	2.9	3.0
15	株式会社	434	6.2	6.3
16	有限会社	133	1.9	1.9
17	その他営利法人	81	1.2	1.2
18	その他	106	1.5	1.6
19	わからない	8	0.1	0.1
20	法人格なし	178	2.5	2.6
	無回答	173	2.5	
	N (%ベース)	7009	100	6836

Q3-4現在の主たる就労先の種別		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	介護保険施設	679	9.7	9.8
2	居宅サービス事業所	201	2.9	2.9
3	地域密着型サービス事業所	145	2.1	2.1
4	居宅介護支援事業所	573	8.2	8.3
5	地域包括支援センター	730	10.4	10.5
6	その他の高齢者関係	193	2.8	2.8
7	障害者支援施設	313	4.5	4.5
8	相談支援事業所	328	4.7	4.7
9	就労支援事業所	110	1.6	1.6
10	障害福祉サービス事業所	249	3.6	3.6
11	その他の障害者関係	64	0.9	0.9
12	乳児院	7	0.1	0.1
13	児童養護施設	46	0.7	0.7
14	母子生活支援施設	15	0.2	0.2
15	児童家庭支援センター	12	0.2	0.2
16	障害児施設(入所・通所)	95	1.4	1.4
17	障害児相談支援事業所	12	0.2	0.2
18	保育所	34	0.5	0.5
19	その他の児童・母子福祉関係	67	1.0	1.0
20	自立相談支援機関	78	1.1	1.1
21	就労準備支援事業所	6	0.1	0.1
22	家計相談支援事業所	0	0.0	0.0
23	その他の生活困窮者自立支援関係	19	0.3	0.3
24	救護施設	20	0.3	0.3
25	婦人保護施設	4	0.1	0.1
26	無料低額宿泊所	4	0.1	0.1
27	その他の生活保護関係	33	0.5	0.5
28	社会福祉協議会	443	6.3	6.4
29	独立型社会福祉士事務所	170	2.4	2.5
30	その他の地域福祉関係	35	0.5	0.5
31	病院・診療所	716	10.2	10.3
32	その他の医療関係	28	0.4	0.4
33	福祉事務所	144	2.1	2.1
34	児童相談所	72	1.0	1.0
35	身体障害者更生相談所	5	0.1	0.1
36	知的障害者更生相談所	1	0.0	0.0
37	国	26	0.4	0.4
38	都道府県	81	1.2	1.2
39	市町村	355	5.1	5.1
40	その他の行政関係	21	0.3	0.3
41	保護観察所	12	0.2	0.2
42	更生保護施設	7	0.1	0.1
43	刑務所	21	0.3	0.3
44	地域生活定着支援センター	11	0.2	0.2
45	その他の司法福祉関係	32	0.5	0.5
46	教育委員会	108	1.5	1.6
47	小・中・高校	66	0.9	1.0
48	大学(大学院)	162	2.3	2.3
49	その他の教育関係	75	1.1	1.1
50	就業支援関係(ハローワーク等)	25	0.4	0.4
51	その他	270	3.9	3.9
	無回答	86	1.2	
	N (%ベース)	7009	100	6923

Q3-5現在の主たる就労先の従業員数

(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	5人未満	802	11.4	11.5
2	5～10人未満	787	11.2	11.3
3	10～20人未満	609	8.7	8.8
4	20～50人未満	985	14.1	14.2
5	50～100人未満	1064	15.2	15.3
6	100～300人未満	1288	18.4	18.5
7	300～500人未満	458	6.5	6.6
8	500人以上	959	13.7	13.8
	無回答	57	0.8	
	N (%ベース)	7009	100	6952

Q3-6現在の主たる就労先の他の社会福祉士

(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	いる	4887	69.7	73.4
2	いない	1768	25.2	26.6
	無回答	354	5.1	
	N (%ベース)	7009	100	6655

Q3-7現在の主たる就労先における役職等

(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	管理職(管理職手当がある)または経営者である	2153	30.7	31.0
2	管理職または経営者ではない	4796	68.4	69.0
	無回答	60	0.9	
	N (%ベース)	7009	100	6949

Q3-8現在の主たる就労先における職種		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	相談員	1223	17.4	17.6
2	判定員	12	0.2	0.2
3	現業員	80	1.1	1.1
4	査察指導員	27	0.4	0.4
5	指導員・生活指導員	187	2.7	2.7
6	(児童/身体・知的障害者)福祉司	67	1.0	1.0
7	医療ソーシャルワーカー	580	8.3	8.3
8	精神保健福祉士	269	3.8	3.9
9	コミュニティ・ソーシャルワーカー	129	1.8	1.9
10	老人福祉指導主事	4	0.1	0.1
11	社会福祉士	1693	24.2	24.3
12	認知症地域支援推進員	93	1.3	1.3
13	生活支援コーディネーター	114	1.6	1.6
14	介護支援専門員(主任含む)	1260	18.0	18.1
15	障害者相談支援専門員	415	5.9	6.0
16	サービス管理責任者	203	2.9	2.9
17	就労支援員	86	1.2	1.2
18	生活支援員	330	4.7	4.7
19	相談支援員	218	3.1	3.1
20	家計相談支援員	26	0.4	0.4
21	児童自立支援専門員	6	0.1	0.1
22	スクールソーシャルワーカー	178	2.5	2.6
23	保育士	55	0.8	0.8
24	保護観察官	10	0.1	0.1
25	補導員	7	0.1	0.1
26	福祉専門官	15	0.2	0.2
27	社会復帰調整官	3	0.0	0.0
28	障害者職業カウンセラー	4	0.1	0.1
29	職場適応援助者	5	0.1	0.1
30	地域体制整備コーディネーター	21	0.3	0.3
31	地域移行推進員	8	0.1	0.1
32	福祉活動専門員	59	0.8	0.8
33	介護職	300	4.3	4.3
34	看護職	79	1.1	1.1
35	リハビリテーション職	17	0.2	0.2
36	事務職	756	10.8	10.9
37	教職・研究職	257	3.7	3.7
38	経営者	356	5.1	5.1
39	管理者	961	13.7	13.8
40	その他	456	6.5	6.5
	無回答	46	0.7	
	N (%ベース)	7009	100	6963

Q3-9現在の主たる就労先における就労形態		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	正規職員	5146	73.4	73.8
2	非正規職員(契約・嘱託)	943	13.5	13.5
3	非正規職員(パート)	462	6.6	6.6
4	派遣職員	13	0.2	0.2
5	自営業(経営者を含む)	407	5.8	5.8
	無回答	38	0.5	
	N (%ベース)	7009	100	6971

Q3-10現在の主たる就労先での前年度の年収(税込) (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	200万円未満	871	12.4	12.6
2	200万～300万円未満	1271	18.1	18.4
3	300万～400万円未満	1664	23.7	24.1
4	400万～500万円未満	1310	18.7	19.0
5	500万～600万円未満	810	11.6	11.7
6	600万～700万円未満	471	6.7	6.8
7	700万～800万円未満	263	3.8	3.8
8	800万～900万円未満	125	1.8	1.8
9	900万～1千万円未満	51	0.7	0.7
10	1千万円以上	63	0.9	0.9
	無回答	110	1.6	
	N (%ベース)	7009	100	6899

Q3-11社会福祉士としての資格手当の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あり	1907	27.2	30.0
2	なし	4452	63.5	70.0
	無回答	650	9.3	
	N (%ベース)	7009	100	6359

Q3-12現在の主たる就労先での就労年数 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	1年未満	707	10.1	10.2
2	1～3年未満	1211	17.3	17.4
3	3～5年未満	935	13.3	13.4
4	5～10年未満	1575	22.5	22.7
5	10～20年未満	1696	24.2	24.4
6	20年以上	829	11.8	11.9
	無回答	56	0.8	
	N (%ベース)	7009	100	6953

Q3-13社会福祉士資格取得後の実務経験年数 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	1年未満	662	9.4	9.6
2	1～3年未満	797	11.4	11.6
3	3～5年未満	753	10.7	10.9
4	5～10年未満	1585	22.6	23.0
5	10～20年未満	2493	35.6	36.1
6	20年以上	607	8.7	8.8
	無回答	112	1.6	
	N (%ベース)	7009	100	6897

Q4-1所定労働時間を超えて働くことの有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	3213	45.8	46.2
2	ときどきある	2644	37.7	38.0
3	ない	1103	15.7	15.8
	無回答	49	0.7	
	N (%ベース)	7009	100	6960

Q4-2所定労働時間を超えて働く理由		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	人手不足	1786	30.5	30.6
2	仕事量が多い	3607	61.6	61.9
3	仕事の繁閑の差が大きい	1271	21.7	21.8
4	所定外でないとできない仕事	1945	33.2	33.4
5	組織的に仕事の進め方にムダが多いから	482	8.2	8.3
6	期日までに間に合わせないといけない	2083	35.6	35.7
7	手当を増やしたい	58	1.0	1.0
8	業績手当などを増やしたい	4	0.1	0.1
9	先に帰りづらい	137	2.3	2.3
10	査定に影響する	9	0.2	0.2
11	仕事をきちんと仕上げたい	1696	29.0	29.1
12	働いているほうが楽しい	191	3.3	3.3
	無回答	27	0.5	
	N (%ベース)	5857	100	5830

Q5-1認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザーの登録の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	240	3.2	3.3
2	していない	7114	94.7	96.7
	無回答	158	2.1	
	N (%ベース)	7512	100	7354

Q5-2認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	151	62.9	63.7
2	していない	86	35.8	36.3
	無回答	3	1.3	
	N (%ベース)	240	100	237

Q5-3実習指導者の講習受講修了の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	2524	33.6	34.3
2	していない	4834	64.4	65.7
	無回答	154	2.1	
	N (%ベース)	7512	100	7358

Q5-4これまでの実習指導の担当の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	1562	61.9	64.5
2	していない	858	34.0	35.5
	無回答	104	4.1	
	N (%ベース)	2524	100	2420

Q5-5権利擁護センターばあとなあ名簿の登録の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	2172	28.9	29.4
2	していない	5226	69.6	70.6
	無回答	114	1.5	
	N (%ベース)	7512	100	7398

Q5-6成年後見人等としての受任の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	1616	74.4	77.7
2	していない	465	21.4	22.3
	無回答	91	4.2	
	N (%ベース)	2172	100	2081

Q5-7認定社会福祉士の登録の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	268	3.6	3.7
2	していない	7042	93.7	96.3
	無回答	202	2.7	
	N (%ベース)	7512	100	7310

Q5-8主たる就労先以外での活動(主たる就労先以外での勤務、ボランティア、地域活動等)の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	2975	39.6	47.8
2	していない	3254	43.3	52.2
	無回答	1283	17.1	
	N (%ベース)	7512	100	6229

Q5-9過去1年間の研究発表および実践報告		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	行った	854	11.4	11.5
2	行っていない	6565	87.4	88.5
	無回答	93	1.2	
	N (%ベース)	7512	100	7419

Q5-10研究発表および実践報告の方法		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	学会発表	284	33.3	33.4
2	論文発表	146	17.1	17.2
3	雑誌寄稿・出版	189	22.1	22.2
4	実践報告	469	54.9	55.1
5	その他	148	17.3	17.4
	無回答	3	0.4	
	N (%ベース)	854	100	851

Q6-1人権・社会正義について調べたことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	3628	48.3	49.0
2	いいえ	3769	50.2	51.0
	無回答	115	1.5	
	N (%ベース)	7512	100	7397

Q6-2人権・社会正義について議論をしたことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	2804	37.3	38.0
2	いいえ	4576	60.9	62.0
	無回答	132	1.8	
	N (%ベース)	7512	100	7380

Q6-3倫理綱領を読んだことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	5441	72.4	73.1
2	いいえ	2000	26.6	26.9
	無回答	71	0.9	
	N (%ベース)	7512	100	7441

Q6-4倫理綱領を实践する中で考えたことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	4886	65.0	66.0
2	いいえ	2516	33.5	34.0
	無回答	110	1.5	
	N (%ベース)	7512	100	7402

Q6-5倫理綱領について研修を受けたことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	3038	40.4	41.1
2	いいえ	4355	58.0	58.9
	無回答	119	1.6	
	N (%ベース)	7512	100	7393

Q6-6倫理綱領について他の人に説明をしたことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	2131	28.4	28.9
2	いいえ	5243	69.8	71.1
	無回答	138	1.8	
	N (%ベース)	7512	100	7374

Q6-7倫理的ジレンマについて悩んだことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	4325	57.6	58.4
2	いいえ	3080	41.0	41.6
	無回答	107	1.4	
	N (%ベース)	7512	100	7405

Q6-8ソーシャルワークのグローバル定義(2014年)を読んだことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	2988	39.8	40.4
2	いいえ	4405	58.6	59.6
	無回答	119	1.6	
	N (%ベース)	7512	100	7393

Q7-1社会福祉関連の職場内研修の受講の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	受けた	4014	53.4	53.9
2	受けていない	3428	45.6	46.1
	無回答	70	0.9	
	N (%ベース)	7512	100	7442

Q7-2社会福祉士会主催の社会福祉関連の研修受講の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	受けた	4851	64.6	64.9
2	受けていない	2625	34.9	35.1
	無回答	36	0.5	
	N (%ベース)	7512	100	7476

Q7-3職場外、社会福祉士会以外の主催による社会福祉関連の研修受講の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	受けた	5312	70.7	71.1
2	受けていない	2158	28.7	28.9
	無回答	42	0.6	
	N (%ベース)	7512	100	7470

Q7-4自主的な勉強会・研究会等の受講の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	受けた	4613	61.4	61.9
2	受けていない	2844	37.9	38.1
	無回答	55	0.7	
	N (%ベース)	7512	100	7457

Q7-5過去1年間にスーパービジョンを受けた実績		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	受けた	1606	21.4	21.5
2	受けていない	5879	78.3	78.5
	無回答	27	0.4	
	N (%ベース)	7512	100	7485

Q7-6スーパービジョンを受けた相手		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	上司から受けた	690	43.0	43.2
2	上司以外の職場関係者から受けた	389	24.2	24.3
3	職場外から受けた	760	47.3	47.6
4	その他から受けた	195	12.1	12.2
	無回答	8	0.5	
	N (%ベース)	1606	100	1598

Q7-7過去1年間にスーパービジョンを実施した実績		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	実施した	1727	23.0	23.2
2	実施していない	5730	76.3	76.8
	無回答	55	0.7	
	N (%ベース)	7512	100	7457

Q7-8スーパービジョンを実施した相手		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	部下に実施した	1105	64.0	64.2
2	部下以外の職場関係者に実施した	495	28.7	28.8
3	職場外で実施した	536	31.0	31.2
4	その他で実施した	218	12.6	12.7
	無回答	7	0.4	
	N (%ベース)	1727	100	1720

Q8-1-1側面的援助機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	1513	20.1	20.4
2	ある程度有している	4513	60.1	60.9
3	あまり有していない	1093	14.6	14.8
4	有していない	290	3.9	3.9
	無回答	103	1.4	
	N (%ベース)	7512	100	7409

Q8-1-2代弁機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	1672	22.3	22.6
2	ある程度有している	4341	57.8	58.7
3	あまり有していない	1069	14.2	14.4
4	有していない	318	4.2	4.3
	無回答	112	1.5	
	N (%ベース)	7512	100	7400

Q8-1-3直接支援機能を実践・発揮するために必要な知識・技術
を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	2034	27.1	27.5
2	ある程度有している	3882	51.7	52.5
3	あまり有していない	1134	15.1	15.3
4	有していない	347	4.6	4.7
	無回答	115	1.5	
	N (%ベース)	7512	100	7397

Q8-1-4教育・指導機能を実践・発揮するために必要な知識・技術
を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	1605	21.4	21.7
2	ある程度有している	3932	52.3	53.2
3	あまり有していない	1387	18.5	18.8
4	有していない	472	6.3	6.4
	無回答	116	1.5	
	N (%ベース)	7512	100	7396

Q8-1-5保護機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有
している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	1118	14.9	15.1
2	ある程度有している	3464	46.1	46.9
3	あまり有していない	2098	27.9	28.4
4	有していない	708	9.4	9.6
	無回答	124	1.7	
	N (%ベース)	7512	100	7388

Q8-1-6仲介機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有
している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	1793	23.9	24.2
2	ある程度有している	3901	51.9	52.7
3	あまり有していない	1300	17.3	17.6
4	有していない	407	5.4	5.5
	無回答	111	1.5	
	N (%ベース)	7512	100	7401

Q8-1-7調停機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有
している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	885	11.8	12.0
2	ある程度有している	3074	40.9	41.6
3	あまり有していない	2485	33.1	33.6
4	有していない	941	12.5	12.7
	無回答	127	1.7	
	N (%ベース)	7512	100	7385

Q8-1-8ケア(ケース)マネジメント機能を実践・発揮するために
必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	1801	24.0	24.4
2	ある程度有している	3658	48.7	49.5
3	あまり有していない	1414	18.8	19.1
4	有していない	514	6.8	7.0
	無回答	125	1.7	
	N (%ベース)	7512	100	7387

Q8-1-9管理・運営機能を実践・発揮するために必要な知識・技術
を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	1048	14.0	14.2
2	ある程度有している	2774	36.9	37.6
3	あまり有していない	2379	31.7	32.2
4	有していない	1186	15.8	16.1
	無回答	125	1.7	
	N (%ベース)	7512	100	7387

Q8-1-10スーパービジョン機能を実践・発揮するために必要な
知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	613	8.2	8.3
2	ある程度有している	2336	31.1	31.6
3	あまり有していない	2669	35.5	36.1
4	有していない	1771	23.6	24.0
	無回答	123	1.6	
	N (%ベース)	7512	100	7389

Q8-1-11ネットワーキング(連携)機能を実践・発揮するために必
要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	1362	18.1	18.4
2	ある程度有している	3355	44.7	45.3
3	あまり有していない	1925	25.6	26.0
4	有していない	757	10.1	10.2
	無回答	113	1.5	
	N (%ベース)	7512	100	7399

Q8-1-12代弁・社会変革機能を実践・発揮するために必要な知
識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	561	7.5	7.6
2	ある程度有している	2074	27.6	28.1
3	あまり有していない	3153	42.0	42.7
4	有していない	1597	21.3	21.6
	無回答	127	1.7	
	N (%ベース)	7512	100	7385

Q8-1-13組織化機能を実践・発揮するために必要な知識・技術
を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	488	6.5	6.6
2	ある程度有している	1791	23.8	24.2
3	あまり有していない	3139	41.8	42.5
4	有していない	1971	26.2	26.7
	無回答	123	1.6	
	N (%ベース)	7512	100	7389

Q8-1-14調査・計画機能を実践・発揮するために必要な知識・技
術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	480	6.4	6.5
2	ある程度有している	1615	21.5	21.9
3	あまり有していない	3024	40.3	41.0
4	有していない	2265	30.2	30.7
	無回答	128	1.7	
	N (%ベース)	7512	100	7384

Q8-2-1側面的援助機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	5716	76.1	82.0
2	ない	1251	16.7	18.0
	無回答	545	7.3	
	N (%ベース)	7512	100	6967

Q8-2-2代弁機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	5543	73.8	79.6
2	ない	1424	19.0	20.4
	無回答	545	7.3	
	N (%ベース)	7512	100	6967

Q8-2-3直接支援機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	5396	71.8	77.6
2	ない	1558	20.7	22.4
	無回答	558	7.4	
	N (%ベース)	7512	100	6954

Q8-2-4教育・指導機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	5317	70.8	76.6
2	ない	1622	21.6	23.4
	無回答	573	7.6	
	N (%ベース)	7512	100	6939

Q8-2-5保護機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	4302	57.3	62.2
2	ない	2612	34.8	37.8
	無回答	598	8.0	
	N (%ベース)	7512	100	6914

Q8-2-6仲介機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	5192	69.1	74.9
2	ない	1743	23.2	25.1
	無回答	577	7.7	
	N (%ベース)	7512	100	6935

Q8-2-7調停機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	3984	53.0	57.8
2	ない	2907	38.7	42.2
	無回答	621	8.3	
	N (%ベース)	7512	100	6891

Q8-2-8ケア(ケース)マネジメント機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	5001	66.6	72.1
2	ない	1940	25.8	27.9
	無回答	571	7.6	
	N (%ベース)	7512	100	6941

Q8-2-9管理・運営機能を実践・発揮する機会の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	3674	48.9	53.3
2	ない	3215	42.8	46.7
	無回答	623	8.3	
	N (%ベース)	7512	100	6889

Q8-2-10スーパービジョン機能を実践・発揮する機会の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	3178	42.3	46.1
2	ない	3716	49.5	53.9
	無回答	618	8.2	
	N (%ベース)	7512	100	6894

Q8-2-11ネットワーキング(連携)機能を実践・発揮する機会の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	4719	62.8	68.1
2	ない	2207	29.4	31.9
	無回答	586	7.8	
	N (%ベース)	7512	100	6926

Q8-2-12代弁・社会変革機能を実践・発揮する機会の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	2883	38.4	41.9
2	ない	3993	53.2	58.1
	無回答	636	8.5	
	N (%ベース)	7512	100	6876

Q8-2-13組織化機能を実践・発揮する機会の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	2434	32.4	35.4
2	ない	4444	59.2	64.6
	無回答	634	8.4	
	N (%ベース)	7512	100	6878

Q8-2-14調査・計画機能を実践・発揮する機会の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	2263	30.1	32.9
2	ない	4613	61.4	67.1
	無回答	636	8.5	
	N (%ベース)	7512	100	6876

Q8-3-1過去に側面的援助機能を実践・発揮した経験の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	5352	93.6	95.2
2	ない	272	4.8	4.8
	無回答	92	1.6	
	N (%ベース)	5716	100	5624

Q8-3-2過去に代弁機能を実践・発揮した経験の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	5125	92.5	94.2
2	ない	317	5.7	5.8
	無回答	101	1.8	
	N (%ベース)	5543	100	5442

Q8-3-3過去に直接支援機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	5043	93.5	95.0
2	ない	266	4.9	5.0
	無回答	87	1.6	
	N (%ベース)	5396	100	5309

Q8-3-4過去に教育・指導機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	4947	93.0	94.8
2	ない	273	5.1	5.2
	無回答	97	1.8	
	N (%ベース)	5317	100	5220

Q8-3-5過去に保護機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	3780	87.9	89.4
2	ない	450	10.5	10.6
	無回答	72	1.7	
	N (%ベース)	4302	100	4230

Q8-3-6過去に仲介機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	4787	92.2	94.0
2	ない	304	5.9	6.0
	無回答	101	1.9	
	N (%ベース)	5192	100	5091

Q8-3-7過去に調停機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	3396	85.2	87.0
2	ない	507	12.7	13.0
	無回答	81	2.0	
	N (%ベース)	3984	100	3903

Q8-3-8過去にケア(ケース)マネジメント機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	4537	90.7	92.5
2	ない	366	7.3	7.5
	無回答	98	2.0	
	N (%ベース)	5001	100	4903

Q8-3-9過去に管理・運営機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	3165	86.1	87.9
2	ない	435	11.8	12.1
	無回答	74	2.0	
	N (%ベース)	3674	100	3600

Q8-3-10過去にスーパービジョン機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	2648	83.3	85.3
2	ない	458	14.4	14.7
	無回答	72	2.3	
	N (%ベース)	3178	100	3106

Q8-3-11過去にネットワーキング(連携)機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	4112	87.1	89.0
2	ない	506	10.7	11.0
	無回答	101	2.1	
	N (%ベース)	4719	100	4618

Q8-3-12過去に代弁・社会変革機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	2044	70.9	72.5
2	ない	777	27.0	27.5
	無回答	62	2.2	
	N (%ベース)	2883	100	2821

Q8-3-13過去に組織化機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	1681	69.1	70.6
2	ない	700	28.8	29.4
	無回答	53	2.2	
	N (%ベース)	2434	100	2381

Q8-3-14過去に調査・計画機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	1637	72.3	73.7
2	ない	585	25.9	26.3
	無回答	41	1.8	
	N (%ベース)	2263	100	2222

Q9追加調査のアンケート協力について (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	協力できる	2841	37.8	39.1
2	協力できない	4423	58.9	60.9
	無回答	248	3.3	
	N (%ベース)	7512	100	7264

ソーシャルワーク機能発揮促進要因 に関する調査（標本調査）の単純集計表

Q1所属している都道府県社会福祉士会		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	北海道	78	6.6	6.6
2	青森	20	1.7	1.7
3	岩手	16	1.4	1.4
4	宮城	11	0.9	0.9
5	秋田	12	1.0	1.0
6	山形	11	0.9	0.9
7	福島	25	2.1	2.1
8	茨城	32	2.7	2.7
9	栃木	24	2.0	2.0
10	群馬	15	1.3	1.3
11	埼玉	45	3.8	3.8
12	千葉	43	3.6	3.6
13	東京	92	7.8	7.8
14	神奈川	83	7.0	7.0
15	新潟	26	2.2	2.2
16	山梨	11	0.9	0.9
17	長野	32	2.7	2.7
18	富山	10	0.8	0.8
19	石川	7	0.6	0.6
20	福井	11	0.9	0.9
21	岐阜	14	1.2	1.2
22	静岡	28	2.4	2.4
23	愛知	46	3.9	3.9
24	三重	21	1.8	1.8
25	滋賀	19	1.6	1.6
26	京都	29	2.4	2.4
27	大阪	78	6.6	6.6
28	兵庫	51	4.3	4.3
29	奈良	10	0.8	0.8
30	和歌山	20	1.7	1.7
31	鳥取	9	0.8	0.8
32	島根	33	2.8	2.8
33	岡山	18	1.5	1.5
34	広島	24	2.0	2.0
35	山口	23	1.9	1.9
36	徳島	8	0.7	0.7
37	香川	14	1.2	1.2
38	愛媛	12	1.0	1.0
39	高知	5	0.4	0.4
40	福岡	34	2.9	2.9
41	佐賀	4	0.3	0.3
42	長崎	20	1.7	1.7
43	熊本	18	1.5	1.5
44	大分	10	0.8	0.8
45	宮崎	5	0.4	0.4
46	鹿児島	11	0.9	0.9
47	沖縄	16	1.4	1.4
	無回答	1	0.1	
	N (%ベース)	1185	100	1184

Q2-1性別		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	男性	622	52.5	52.6
2	女性	560	47.3	47.4
	無回答	3	0.3	
	N (%ベース)	1185	100	1182

Q2-2年齢		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	20歳代	47	4.0	4.0
2	30歳代	267	22.5	22.6
3	40歳代	434	36.6	36.8
4	50歳代	309	26.1	26.2
5	60歳代	107	9.0	9.1
6	70歳代	15	1.3	1.3
7	80歳以上	1	0.1	0.1
	無回答	5	0.4	
	N (%ベース)	1185	100	1180

Q2-3最終学歴		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	中学校	0	0.0	0.0
2	高校	32	2.7	2.7
3	専門学校	58	4.9	4.9
4	短大	51	4.3	4.3
5	大学	907	76.5	76.7
6	大学院	130	11.0	11.0
7	その他	4	0.3	0.3
	無回答	3	0.3	
	N (%ベース)	1185	100	1182

Q2-4社会福祉士取得ルート		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	福祉系大学4年(指定科目)	479	40.4	40.6
2	福祉系大学4年(基礎科目)+短期養成施設	44	3.7	3.7
3	一般大学4年+一般養成施設	408	34.4	34.5
4	福祉系短大3年(指定科目)+実務1年	15	1.3	1.3
5	福祉系短大3年(基礎科目)+実務1年+短期養成施設	0	0.0	0.0
6	一般短大3年+実務1年+一般養成施設	1	0.1	0.1
7	福祉系短大2年(指定科目)+実務2年	11	0.9	0.9
8	福祉系短大2年(基礎科目)+実務2年+短期養成施設	12	1.0	1.0
9	社会福祉主事養成+実務2年+短期養成施設	35	3.0	3.0
10	一般短大2年+実務2年+一般養成施設	43	3.6	3.6
11	実務4年+一般養成施設	75	6.3	6.4
12	児童福祉司等4年+短期養成施設	10	0.8	0.8
13	児童福祉司等5年	9	0.8	0.8
14	その他	38	3.2	3.2
15	わからない	1	0.1	0.1
	無回答	4	0.3	
	N (%ベース)	1185	100	1181

Q2-5社会福祉士以外の保有資格等		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	精神保健福祉士	356	30.0	30.3
2	介護福祉士	355	30.0	30.2
3	介護支援専門員	619	52.2	52.6
4	ホームヘルパー	363	30.6	30.9
5	保健師	6	0.5	0.5
6	看護師	21	1.8	1.8
7	助産師	0	0.0	0.0
8	理学療法士	2	0.2	0.2
9	作業療法士	2	0.2	0.2
10	言語聴覚士	1	0.1	0.1
11	臨床心理士	4	0.3	0.3
12	保育士	86	7.3	7.3
13	弁護士	1	0.1	0.1
14	司法書士	1	0.1	0.1
15	社会保険労務士	8	0.7	0.7
16	行政書士	15	1.3	1.3
17	医師	0	0.0	0.0
18	歯科医師	1	0.1	0.1
19	薬剤師	2	0.2	0.2
20	相談支援専門員	150	12.7	12.8
21	税理士	0	0.0	0.0
22	その他	293	24.7	24.9
23	なし	120	10.1	10.2
	無回答	9	0.8	
	N (%ベース)	1185	100	1176

Q2-6社会福祉士以外の加入団体		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	精神保健福祉士協会	112	9.5	10.7
2	介護福祉士会	51	4.3	4.9
3	介護支援専門員協会	173	14.6	16.6
4	看護協会	5	0.4	0.5
5	医療社会福祉協会	71	6.0	6.8
6	ソーシャルワーカー協会	53	4.5	5.1
7	理学療法士会	2	0.2	0.2
8	作業療法士会	0	0.0	0.0
9	臨床心理士会	4	0.3	0.4
10	弁護士会	1	0.1	0.1
11	司法書士会	0	0.0	0.0
12	社会保険労務士会	7	0.6	0.7
13	行政書士会	5	0.4	0.5
14	医師会	0	0.0	0.0
15	歯科医師会	1	0.1	0.1
16	薬剤師会	1	0.1	0.1
17	相談支援専門員協会	31	2.6	3.0
18	税理士会	0	0.0	0.0
19	学会	111	9.4	10.7
20	その他	144	12.2	13.8
21	なし	476	40.2	45.7
	無回答	143	12.1	
	N (%ベース)	1185	100	1042

Q3-1-1福祉分野での職歴の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あり	1136	95.9	96.4
2	なし	42	3.5	3.6
	無回答	7	0.6	
	N (%ベース)	1185	100	1178

Q3-1-2福祉分野以外での職歴の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あり	751	63.4	64.7
2	なし	409	34.5	35.3
	無回答	25	2.1	
	N (%ベース)	1185	100	1160

Q3-2現在の就労状況		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	就労している	1154	97.4	97.5
2	就労していない	30	2.5	2.5
	無回答	1	0.1	
	N (%ベース)	1185	100	1184

Q3-3現在の主たる就労先の法人等種別		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	国	16	1.4	1.4
2	地方自治体	195	16.9	17.2
3	事務組合等	4	0.3	0.4
4	独立行政法人	16	1.4	1.4
5	その他公法人	8	0.7	0.7
6	社会福祉協議会	145	12.6	12.8
7	(6)を除く社会福祉法人	341	29.5	30.1
8	医療法人	133	11.5	11.7
9	特定非営利活動法人	46	4.0	4.1
10	社団法人	42	3.6	3.7
11	財団法人	14	1.2	1.2
12	協同組合	13	1.1	1.1
13	宗教法人	0	0.0	0.0
14	学校法人	28	2.4	2.5
15	株式会社	62	5.4	5.5
16	有限会社	21	1.8	1.9
17	その他営利法人	15	1.3	1.3
18	その他	5	0.4	0.4
19	わからない	1	0.1	0.1
20	法人格なし	29	2.5	2.6
	無回答	20	1.7	100.1
	N (%ベース)	1154	100	1134

Q3-4現在の主たる就労先の種別		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	介護保険施設	100	8.7	8.7
2	居宅サービス事業所	22	1.9	1.9
3	地域密着型サービス事業所	33	2.9	2.9
4	居宅介護支援事業所	101	8.8	8.8
5	地域包括支援センター	121	10.5	10.5
6	その他の高齢者関係	32	2.8	2.8
7	障害者支援施設	55	4.8	4.8
8	相談支援事業所	63	5.5	5.5
9	就労支援事業所	20	1.7	1.7
10	障害福祉サービス事業所	45	3.9	3.9
11	その他の障害者関係	6	0.5	0.5
12	乳児院	0	0.0	0.0
13	児童養護施設	6	0.5	0.5
14	母子生活支援施設	3	0.3	0.3
15	児童家庭支援センター	2	0.2	0.2
16	障害児施設(入所・通所)	20	1.7	1.7
17	障害児相談支援事業所	1	0.1	0.1
18	保育所	2	0.2	0.2
19	その他の児童・母子福祉関係	7	0.6	0.6
20	自立相談支援機関	19	1.6	1.6
21	就労準備支援事業所	0	0.0	0.0
22	家計相談支援事業所	0	0.0	0.0
23	その他の生活困窮者自立支援関係	3	0.3	0.3
24	救護施設	5	0.4	0.4
25	婦人保護施設	0	0.0	0.0
26	無料低額宿泊所	0	0.0	0.0
27	その他の生活保護関係	5	0.4	0.4
28	社会福祉協議会	96	8.3	8.3
29	独立型社会福祉士事務所	33	2.9	2.9
30	その他の地域福祉関係	6	0.5	0.5
31	病院・診療所	104	9.0	9.0
32	その他の医療関係	5	0.4	0.4
33	福祉事務所	35	3.0	3.0
34	児童相談所	18	1.6	1.6
35	身体障害者更生相談所	0	0.0	0.0
36	知的障害者更生相談所	0	0.0	0.0
37	国	3	0.3	0.3
38	都道府県	9	0.8	0.8
39	市町村	61	5.3	5.3
40	その他の行政関係	1	0.1	0.1
41	保護観察所	4	0.3	0.3
42	更生保護施設	0	0.0	0.0
43	刑務所	2	0.2	0.2
44	地域生活定着支援センター	0	0.0	0.0
45	その他の司法福祉関係	5	0.4	0.4
46	教育委員会	23	2.0	2.0
47	小・中・高校	9	0.8	0.8
48	大学(大学院)	25	2.2	2.2
49	その他の教育関係	5	0.4	0.4
50	就業支援関係(ハローワーク等)	5	0.4	0.4
51	その他	32	2.8	2.8
	無回答	2	0.2	
	N (%ベース)	1154	100	1152

Q3-5現在の主たる就労先の従業員数		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	5人未満	133	11.5	11.6
2	5～10人未満	135	11.7	11.7
3	10～20人未満	97	8.4	8.4
4	20～50人未満	161	14.0	14.0
5	50～100人未満	157	13.6	13.7
6	100～300人未満	212	18.4	18.5
7	300～500人未満	75	6.5	6.5
8	500人以上	179	15.5	15.6
	無回答	5	0.4	
	N (%ベース)	1154	100	1149

Q3-6現在の主たる就労先の他の社会福祉士		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	いる	839	72.7	76.0
2	いない	265	23.0	24.0
	無回答	50	4.3	
	N (%ベース)	1154	100	1104

Q3-7現在の主たる就労先における役職等		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	管理職(管理職手当がある)または経営者である	354	30.7	30.9
2	管理職または経営者ではない	793	68.7	69.1
	無回答	7	0.6	
	N (%ベース)	1154	100	1147

Q3-8現在の主たる就労先における職種		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	相談員	195	16.9	17.0
2	判定員	4	0.3	0.3
3	現業員	16	1.4	1.4
4	査察指導員	7	0.6	0.6
5	指導員・生活指導員	32	2.8	2.8
6	(児童/身体・知的障害者)福祉司	17	1.5	1.5
7	医療ソーシャルワーカー	83	7.2	7.2
8	精神保健福祉士	45	3.9	3.9
9	コミュニティ・ソーシャルワーカー	35	3.0	3.0
10	老人福祉指導主事	0	0.0	0.0
11	社会福祉士	271	23.5	23.6
12	認知症地域支援推進員	16	1.4	1.4
13	生活支援コーディネーター	31	2.7	2.7
14	介護支援専門員(主任含む)	222	19.2	19.3
15	障害者相談支援専門員	71	6.2	6.2
16	サービス管理責任者	35	3.0	3.0
17	就労支援員	18	1.6	1.6
18	生活支援員	63	5.5	5.5
19	相談支援員	46	4.0	4.0
20	家計相談支援員	5	0.4	0.4
21	児童自立支援専門員	0	0.0	0.0
22	スクールソーシャルワーカー	27	2.3	2.4
23	保育士	6	0.5	0.5
24	保護観察官	4	0.3	0.3
25	補導員	1	0.1	0.1
26	福祉専門官	2	0.2	0.2
27	社会復帰調整官	0	0.0	0.0
28	障害者職業カウンセラー	1	0.1	0.1
29	職場適応援助者	1	0.1	0.1
30	地域体制整備コーディネーター	3	0.3	0.3
31	地域移行推進員	1	0.1	0.1
32	福祉活動専門員	7	0.6	0.6
33	介護職	52	4.5	4.5
34	看護職	10	0.9	0.9
35	リハビリテーション職	2	0.2	0.2
36	事務職	124	10.7	10.8
37	教職・研究職	37	3.2	3.2
38	経営者	56	4.9	4.9
39	管理者	181	15.7	15.8
40	その他	67	5.8	5.8
	無回答	6	0.5	
	N (%ベース)	1154	100	1148

Q3-9現在の主たる就労先における就労形態		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	正規職員	904	78.3	78.3
2	非正規職員(契約・嘱託)	139	12.0	12.0
3	非正規職員(パート)	54	4.7	4.7
4	派遣職員	4	0.3	0.3
5	自営業(経営者を含む)	53	4.6	4.6
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1154	100	1154

Q3-10現在の主たる就労先での前年度の年収(税込)		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	200万円未満	111	9.6	9.7
2	200万～300万円未満	196	17.0	17.1
3	300万～400万円未満	257	22.3	22.4
4	400万～500万円未満	246	21.3	21.5
5	500万～600万円未満	143	12.4	12.5
6	600万～700万円未満	95	8.2	8.3
7	700万～800万円未満	54	4.7	4.7
8	800万～900万円未満	26	2.3	2.3
9	900万～1千万円未満	9	0.8	0.8
10	1千万円以上	8	0.7	0.7
	無回答	9	0.8	
	N (%ベース)	1154	100	1145

Q3-11社会福祉士としての資格手当の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あり	314	27.2	29.8
2	なし	741	64.2	70.2
	無回答	99	8.6	
	N (%ベース)	1154	100	1055

Q3-12現在の主たる就労先での就労年数		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	1年未満	134	11.6	11.6
2	1～3年未満	206	17.9	17.9
3	3～5年未満	157	13.6	13.6
4	5～10年未満	247	21.4	21.4
5	10～20年未満	272	23.6	23.6
6	20年以上	136	11.8	11.8
	無回答	2	0.2	
	N (%ベース)	1154	100	1152

Q3-13社会福祉士資格取得後の実務経験年数		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	1年未満	107	9.3	9.4
2	1～3年未満	153	13.3	13.4
3	3～5年未満	129	11.2	11.3
4	5～10年未満	235	20.4	20.6
5	10～20年未満	432	37.4	37.8
6	20年以上	86	7.5	7.5
	無回答	12	1.0	
	N (%ベース)	1154	100	1142

Q4-1所定労働時間を超えて働くことの有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	572	49.6	49.8
2	ときどきある	436	37.8	37.9
3	ない	141	12.2	12.3
	無回答	5	0.4	
	N (%ベース)	1154	100	1149

Q4-2所定労働時間を超えて働く理由		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	人手不足	305	30.3	30.3
2	仕事量が多い	613	60.8	60.9
3	仕事の繁閑の差が大きい	211	20.9	21.0
4	所定外でないとできない仕事	372	36.9	36.9
5	組織的に仕事の進め方にムダが多いから	102	10.1	10.1
6	期日までに間に合わせないといけない	372	36.9	36.9
7	手当を増やしたい	15	1.5	1.5
8	業績手当などを増やしたい	3	0.3	0.3
9	先に帰りづらい	29	2.9	2.9
10	査定に影響する	5	0.5	0.5
11	仕事をきちんと仕上げたい	307	30.5	30.5
12	働いているほうが楽しい	43	4.3	4.3
	無回答	1	0.1	
	N (%ベース)	1008	100	1007

Q5-1認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザーの登録の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	68	5.7	5.8
2	していない	1105	93.2	94.2
	無回答	12	1.0	
	N (%ベース)	1185	100	1173

Q5-2認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	47	69.1	70.1
2	していない	20	29.4	29.9
	無回答	1	1.5	
	N (%ベース)	68	100	67

Q5-3実習指導者の講習受講修了の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	478	40.3	40.6
2	していない	700	59.1	59.4
	無回答	7	0.6	
	N (%ベース)	1185	100	1178

Q5-4これまでの実習指導の担当の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	301	63.0	65.0
2	していない	162	33.9	35.0
	無回答	15	3.1	
	N (%ベース)	478	100	463

Q5-5権利擁護センターばあとなあ名簿の登録の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	343	28.9	29.3
2	していない	826	69.7	70.7
	無回答	16	1.4	
	N (%ベース)	1185	100	1169

Q5-6成年後見人等としての受任の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	260	75.8	77.8
2	していない	74	21.6	22.2
	無回答	9	2.6	
	N (%ベース)	343	100	334

Q5-7認定社会福祉士の登録の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	74	6.2	6.3
2	していない	1096	92.5	93.7
	無回答	15	1.3	
	N (%ベース)	1185	100	1170

Q5-8主たる就労先以外での活動(主たる就労先以外での勤務、ボランティア、地域活動等)の有無 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	している	558	47.1	54.2
2	していない	472	39.8	45.8
	無回答	155	13.1	
	N (%ベース)	1185	100	1030

Q5-9過去1年間の研究発表および実践報告 (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	行った	181	15.3	15.4
2	行っていない	994	83.9	84.6
	無回答	10	0.8	
	N (%ベース)	1185	100	1175

Q5-10研究発表および実践報告の方法 (MA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	学会発表	56	30.9	30.9
2	論文発表	30	16.6	16.6
3	雑誌寄稿・出版	38	21.0	21.0
4	実践報告	101	55.8	55.8
5	その他	40	22.1	22.1
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	181	100	181

Q6-1人権・社会正義について調べたことがある (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	689	58.1	58.7
2	いいえ	485	40.9	41.3
	無回答	11	0.9	
	N (%ベース)	1185	100	1174

Q6-2人権・社会正義について議論をしたことがある (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	573	48.4	48.8
2	いいえ	600	50.6	51.2
	無回答	12	1.0	
	N (%ベース)	1185	100	1173

Q6-3倫理綱領を読んだことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	977	82.4	82.7
2	いいえ	204	17.2	17.3
	無回答	4	0.3	
	N (%ベース)	1185	100	1181

Q6-4倫理綱領を実践する中で考えたことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	910	76.8	77.4
2	いいえ	265	22.4	22.6
	無回答	10	0.8	
	N (%ベース)	1185	100	1175

Q6-5倫理綱領について研修を受けたことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	573	48.4	48.8
2	いいえ	600	50.6	51.2
	無回答	12	1.0	
	N (%ベース)	1185	100	1173

Q6-6倫理綱領について他の人に説明をしたことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	480	40.5	40.9
2	いいえ	694	58.6	59.1
	無回答	11	0.9	
	N (%ベース)	1185	100	1174

Q6-7倫理的ジレンマについて悩んだことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	827	69.8	70.4
2	いいえ	348	29.4	29.6
	無回答	10	0.8	
	N (%ベース)	1185	100	1175

Q6-8ソーシャルワークのグローバル定義(2014年)を読んだことがある		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	はい	637	53.8	54.3
2	いいえ	536	45.2	45.7
	無回答	12	1.0	
	N (%ベース)	1185	100	1173

Q7-1社会福祉関連の職場内研修の受講の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	受けた	724	61.1	61.4
2	受けていない	456	38.5	38.6
	無回答	5	0.4	
	N (%ベース)	1185	100	1180

Q7-2社会福祉士会主催の社会福祉関連の研修受講の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	受けた	882	74.4	74.7
2	受けていない	299	25.2	25.3
	無回答	4	0.3	
	N (%ベース)	1185	100	1181

Q7-3職場外、社会福祉士会以外の主催による社会福祉関連の
研修受講の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	受けた	923	77.9	78.2
2	受けていない	257	21.7	21.8
	無回答	5	0.4	
	N (%ベース)	1185	100	1180

Q7-4自主的な勉強会・研究会等の受講の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	受けた	812	68.5	68.9
2	受けていない	366	30.9	31.1
	無回答	7	0.6	
	N (%ベース)	1185	100	1178

Q7-5過去1年間にスーパービジョンを受けた実績 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	受けた	338	28.5	28.7
2	受けていない	841	71.0	71.3
	無回答	6	0.5	
	N (%ベース)	1185	100	1179

Q7-6スーパービジョンを受けた相手 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	上司から受けた	129	38.2	38.2
2	上司以外の職場関係者から受けた	71	21.0	21.0
3	職場外から受けた	182	53.8	53.8
4	その他から受けた	41	12.1	12.1
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	338	100	338

Q7-7過去1年間にスーパービジョンを実施した実績 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	実施した	337	28.4	28.7
2	実施していない	839	70.8	71.3
	無回答	9	0.8	
	N (%ベース)	1185	100	1176

Q7-8スーパービジョンを実施した相手 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	部下に実施した	200	59.3	59.3
2	部下以外の職場関係者に実施した	102	30.3	30.3
3	職場外で実施した	111	32.9	32.9
4	その他で実施した	48	14.2	14.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	337	100	337

Q8-1-1側面的援助機能を実践・発揮するために必要な知識・技
術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	299	25.2	25.4
2	ある程度有している	721	60.8	61.4
3	あまり有していない	128	10.8	10.9
4	有していない	27	2.3	2.3
	無回答	10	0.8	
	N (%ベース)	1185	100	1175

Q8-1-2代弁機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	338	28.5	28.8
2	ある程度有している	657	55.4	56.0
3	あまり有していない	149	12.6	12.7
4	有していない	30	2.5	2.6
	無回答	11	0.9	
	N (%ベース)	1185	100	1174

Q8-1-3直接支援機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	392	33.1	33.3
2	ある程度有している	615	51.9	52.3
3	あまり有していない	133	11.2	11.3
4	有していない	36	3.0	3.1
	無回答	9	0.8	
	N (%ベース)	1185	100	1176

Q8-1-4教育・指導機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	330	27.8	28.1
2	ある程度有している	623	52.6	53.0
3	あまり有していない	176	14.9	15.0
4	有していない	47	4.0	4.0
	無回答	9	0.8	
	N (%ベース)	1185	100	1176

Q8-1-5保護機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	238	20.1	20.4
2	ある程度有している	560	47.3	47.9
3	あまり有していない	296	25.0	25.3
4	有していない	75	6.3	6.4
	無回答	16	1.4	
	N (%ベース)	1185	100	1169

Q8-1-6仲介機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	388	32.7	33.0
2	ある程度有している	596	50.3	50.7
3	あまり有していない	150	12.7	12.8
4	有していない	41	3.5	3.5
	無回答	10	0.8	
	N (%ベース)	1185	100	1175

Q8-1-7調停機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	205	17.3	17.5
2	ある程度有している	516	43.5	44.0
3	あまり有していない	346	29.2	29.5
4	有していない	106	8.9	9.0
	無回答	12	1.0	
	N (%ベース)	1185	100	1173

Q8-1-8ケア(ケース)マネジメント機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	364	30.7	31.1
2	ある程度有している	576	48.6	49.1
3	あまり有していない	175	14.8	14.9
4	有していない	57	4.8	4.9
	無回答	13	1.1	
	N (%ベース)	1185	100	1172

Q8-1-9管理・運営機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	230	19.4	19.6
2	ある程度有している	473	39.9	40.3
3	あまり有していない	338	28.5	28.8
4	有していない	132	11.1	11.3
	無回答	12	1.0	
	N (%ベース)	1185	100	1173

Q8-1-10スーパービジョン機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	143	12.1	12.2
2	ある程度有している	417	35.2	35.6
3	あまり有していない	400	33.8	34.1
4	有していない	212	17.9	18.1
	無回答	13	1.1	
	N (%ベース)	1185	100	1172

Q8-1-11ネットワーキング(連携)機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	291	24.6	24.8
2	ある程度有している	577	48.7	49.1
3	あまり有していない	231	19.5	19.7
4	有していない	75	6.3	6.4
	無回答	11	0.9	
	N (%ベース)	1185	100	1174

Q8-1-12代弁・社会変革機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	135	11.4	11.5
2	ある程度有している	365	30.8	31.2
3	あまり有していない	471	39.7	40.3
4	有していない	198	16.7	16.9
	無回答	16	1.4	
	N (%ベース)	1185	100	1169

Q8-1-13組織化機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	109	9.2	9.3
2	ある程度有している	320	27.0	27.3
3	あまり有していない	499	42.1	42.6
4	有していない	244	20.6	20.8
	無回答	13	1.1	
	N (%ベース)	1185	100	1172

Q8-1-14調査・計画機能を実践・発揮するために必要な知識・技術
を有している程度 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	有している	113	9.5	9.7
2	ある程度有している	288	24.3	24.6
3	あまり有していない	490	41.4	41.9
4	有していない	279	23.5	23.8
	無回答	15	1.3	
	N (%ベース)	1185	100	1170

Q8-2-1側面的援助機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	968	81.7	86.3
2	ない	154	13.0	13.7
	無回答	63	5.3	
	N (%ベース)	1185	100	1122

Q8-2-2代弁機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	944	79.7	84.1
2	ない	179	15.1	15.9
	無回答	62	5.2	
	N (%ベース)	1185	100	1123

Q8-2-3直接支援機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	913	77.0	81.4
2	ない	208	17.6	18.6
	無回答	64	5.4	
	N (%ベース)	1185	100	1121

Q8-2-4教育・指導機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	936	79.0	83.4
2	ない	186	15.7	16.6
	無回答	63	5.3	
	N (%ベース)	1185	100	1122

Q8-2-5保護機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	764	64.5	68.5
2	ない	351	29.6	31.5
	無回答	70	5.9	
	N (%ベース)	1185	100	1115

Q8-2-6仲介機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	904	76.3	80.6
2	ない	218	18.4	19.4
	無回答	63	5.3	
	N (%ベース)	1185	100	1122

Q8-2-7調停機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	726	61.3	65.4
2	ない	384	32.4	34.6
	無回答	75	6.3	
	N (%ベース)	1185	100	1110

Q8-2-8ケア(ケース)マネジメント機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	867	73.2	77.3
2	ない	254	21.4	22.7
	無回答	64	5.4	
	N (%ベース)	1185	100	1121

Q8-2-9管理・運営機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	670	56.5	60.1
2	ない	445	37.6	39.9
	無回答	70	5.9	
	N (%ベース)	1185	100	1115

Q8-2-10スーパービジョン機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	599	50.5	53.7
2	ない	517	43.6	46.3
	無回答	69	5.8	
	N (%ベース)	1185	100	1116

Q8-2-11ネットワーキング(連携)機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	857	72.3	76.5
2	ない	263	22.2	23.5
	無回答	65	5.5	
	N (%ベース)	1185	100	1120

Q8-2-12代弁・社会変革機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	551	46.5	49.6
2	ない	561	47.3	50.4
	無回答	73	6.2	
	N (%ベース)	1185	100	1112

Q8-2-13組織化機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	464	39.2	41.7
2	ない	649	54.8	58.3
	無回答	72	6.1	
	N (%ベース)	1185	100	1113

Q8-2-14調査・計画機能を実践・発揮する機会の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	442	37.3	39.6
2	ない	673	56.8	60.4
	無回答	70	5.9	
	N (%ベース)	1185	100	1115

Q8-3-1過去に側面的援助機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	915	94.5	95.9
2	ない	39	4.0	4.1
	無回答	14	1.4	
	N (%ベース)	968	100	954

Q8-3-2過去に代弁機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	886	93.9	95.3
2	ない	44	4.7	4.7
	無回答	14	1.5	
	N (%ベース)	944	100	930

Q8-3-3過去に直接支援機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	862	94.4	95.9
2	ない	37	4.1	4.1
	無回答	14	1.5	
	N (%ベース)	913	100	899

Q8-3-4過去に教育・指導機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	879	93.9	95.2
2	ない	44	4.7	4.8
	無回答	13	1.4	
	N (%ベース)	936	100	923

Q8-3-5過去に保護機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	670	87.7	89.3
2	ない	80	10.5	10.7
	無回答	14	1.8	
	N (%ベース)	764	100	750

Q8-3-6過去に仲介機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	848	93.8	95.8
2	ない	37	4.1	4.2
	無回答	19	2.1	
	N (%ベース)	904	100	885

Q8-3-7過去に調停機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	628	86.5	88.3
2	ない	83	11.4	11.7
	無回答	15	2.1	
	N (%ベース)	726	100	711

Q8-3-8過去にケア(ケース)マネジメント機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	796	91.8	93.9
2	ない	52	6.0	6.1
	無回答	19	2.2	
	N (%ベース)	867	100	848

Q8-3-9過去に管理・運営機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	587	87.6	88.8
2	ない	74	11.0	11.2
	無回答	9	1.3	
	N (%ベース)	670	100	661

Q8-3-10過去にスーパービジョン機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	511	85.3	86.6
2	ない	79	13.2	13.4
	無回答	9	1.5	
	N (%ベース)	599	100	590

Q8-3-11過去にネットワーキング(連携)機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	775	90.4	92.2
2	ない	66	7.7	7.8
	無回答	16	1.9	
	N (%ベース)	857	100	841

Q8-3-12過去に代弁・社会変革機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	419	76.0	77.3
2	ない	123	22.3	22.7
	無回答	9	1.6	
	N (%ベース)	551	100	542

Q8-3-13過去に組織化機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	322	69.4	70.9
2	ない	132	28.4	29.1
	無回答	10	2.2	
	N (%ベース)	464	100	454

Q8-3-14過去に調査・計画機能を実践・発揮した経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	ある	323	73.1	74.4
2	ない	111	25.1	25.6
	無回答	8	1.8	
	N (%ベース)	442	100	434

Q1S1 専門職団体に所属する意味を理解している (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	かなりあてはまる	515	43.5	43.5
2	ややあてはまる	548	46.2	46.2
3	どちらとも言えない	93	7.8	7.8
4	あまりあてはまらない	22	1.9	1.9
5	あてはまらない	7	0.6	0.6
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q1S2 専門職団体の提供する教育・研修・現任訓練等のプログラムには、日頃から関心をもっている (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	かなりあてはまる	487	41.1	41.1
2	ややあてはまる	539	45.5	45.5
3	どちらとも言えない	104	8.8	8.8
4	あまりあてはまらない	50	4.2	4.2
5	あてはまらない	5	0.4	0.4
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q1S3 必要に応じて所属する専門職団体の活動に協力する用意がある (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	かなりあてはまる	412	34.8	34.8
2	ややあてはまる	596	50.3	50.3
3	どちらとも言えない	139	11.7	11.7
4	あまりあてはまらない	28	2.4	2.4
5	あてはまらない	10	0.8	0.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q1S4 専門職団体を通してソーシャルワーカー全体のレベルの向上を図ることは大切だと思う (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	かなりあてはまる	864	72.9	72.9
2	ややあてはまる	300	25.3	25.3
3	どちらとも言えない	16	1.4	1.4
4	あまりあてはまらない	4	0.3	0.3
5	あてはまらない	1	0.1	0.1
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q1S5 専門職団体に所属することは倫理綱領の順守につながると思う (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	かなりあてはまる	654	55.2	55.2
2	ややあてはまる	371	31.3	31.3
3	どちらとも言えない	133	11.2	11.2
4	あまりあてはまらない	16	1.4	1.4
5	あてはまらない	11	0.9	0.9
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q1S6 他職種と協働するときに裁量権を発揮することができる (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	かなりあてはまる	214	18.1	18.1
2	ややあてはまる	513	43.3	43.3
3	どちらとも言えない	351	29.6	29.6
4	あまりあてはまらない	77	6.5	6.5
5	あてはまらない	30	2.5	2.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q1S7 ソーシャルワーク実践を、自分自身の判断で決定することができる (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	かなりあてはまる	241	20.3	20.3
2	ややあてはまる	569	48.0	48.0
3	どちらとも言えない	267	22.5	22.5
4	あまりあてはまらない	84	7.1	7.1
5	あてはまらない	24	2.0	2.0
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q1S8 クライアントの自己決定を実現するために、必要に応じてチームのなかでイニシアティブがとれる (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	かなりあてはまる	250	21.1	21.1
2	ややあてはまる	575	48.5	48.5
3	どちらとも言えない	270	22.8	22.8
4	あまりあてはまらない	69	5.8	5.8
5	あてはまらない	21	1.8	1.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q1S9 責任を伴った判断をしなければならない場合がある (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	かなりあてはまる	509	43.0	43.0
2	ややあてはまる	478	40.3	40.3
3	どちらとも言えない	140	11.8	11.8
4	あまりあてはまらない	45	3.8	3.8
5	あてはまらない	13	1.1	1.1
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q2S1 業務量が過大である (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	291	24.6	24.6
2	かなりあてはまる	374	31.6	31.6
3	少しあてはまる	303	25.6	25.6
4	あまりあてはまらない	179	15.1	15.1
5	全くあてはまらない	38	3.2	3.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q2S2 職員の力量は十分である (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	37	3.1	3.1
2	かなりあてはまる	247	20.8	20.8
3	少しあてはまる	485	40.9	40.9
4	あまりあてはまらない	351	29.6	29.6
5	全くあてはまらない	65	5.5	5.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q2S3 専門職の確保が難しい (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	314	26.5	26.5
2	かなりあてはまる	442	37.3	37.3
3	少しあてはまる	279	23.5	23.5
4	あまりあてはまらない	111	9.4	9.4
5	全くあてはまらない	39	3.3	3.3
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q2S4 職員の人材養成や研修体制は十分である (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	39	3.3	3.3
2	かなりあてはまる	141	11.9	11.9
3	少しあてはまる	345	29.1	29.1
4	あまりあてはまらない	475	40.1	40.1
5	全くあてはまらない	185	15.6	15.6
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S1 職員の多くは、仕事に対してやる気を持っている (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	94	7.9	7.9
2	かなりあてはまる	477	40.3	40.3
3	少しあてはまる	431	36.4	36.4
4	あまりあてはまらない	146	12.3	12.3
5	全くあてはまらない	37	3.1	3.1
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S2 職員の多くは、出勤時間より早めに勤務先に来て仕事を している (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	102	8.6	8.6
2	かなりあてはまる	260	21.9	21.9
3	少しあてはまる	400	33.8	33.8
4	あまりあてはまらない	349	29.5	29.5
5	全くあてはまらない	74	6.2	6.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S3 職員の多くは、この勤務先での仕事に誇りを持っている (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	82	6.9	6.9
2	かなりあてはまる	341	28.8	28.8
3	少しあてはまる	495	41.8	41.8
4	あまりあてはまらない	224	18.9	18.9
5	全くあてはまらない	43	3.6	3.6
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S4 私の勤務先には、とても活気がある

(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	84	7.1	7.1
2	かなりあてはまる	337	28.4	28.4
3	少しあてはまる	481	40.6	40.6
4	あまりあてはまらない	227	19.2	19.2
5	全くあてはまらない	56	4.7	4.7
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S5 職員の多くは、勤務時間後も勤務先に残って仕事をする
事が多い

(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	170	14.3	14.3
2	かなりあてはまる	293	24.7	24.7
3	少しあてはまる	376	31.7	31.7
4	あまりあてはまらない	252	21.3	21.3
5	全くあてはまらない	94	7.9	7.9
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S6 職員同士は、お互いに仲が良い

(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	105	8.9	8.9
2	かなりあてはまる	392	33.1	33.1
3	少しあてはまる	501	42.3	42.3
4	あまりあてはまらない	146	12.3	12.3
5	全くあてはまらない	41	3.5	3.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S7 私の勤務先では、仕事が終わった後、職員同士で遊びに
行ったりする事はない

(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	219	18.5	18.5
2	かなりあてはまる	282	23.8	23.8
3	少しあてはまる	336	28.4	28.4
4	あまりあてはまらない	265	22.4	22.4
5	全くあてはまらない	83	7.0	7.0
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S8 私の勤務先では、仕事の中で気付いた事は、職員同士で
率直に話し合っている

(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	101	8.5	8.5
2	かなりあてはまる	413	34.9	34.9
3	少しあてはまる	444	37.5	37.5
4	あまりあてはまらない	177	14.9	14.9
5	全くあてはまらない	50	4.2	4.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S9 私の勤務先では、仕事に関係ない事でも職員同士で話し
をすることが多い (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	128	10.8	10.8
2	かなりあてはまる	402	33.9	33.9
3	少しあてはまる	459	38.7	38.7
4	あまりあてはまらない	158	13.3	13.3
5	全くあてはまらない	38	3.2	3.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S10 職員の中には、勤務先の人間関係になじめない人もいる (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	69	5.8	5.8
2	かなりあてはまる	176	14.9	14.9
3	少しあてはまる	516	43.5	43.5
4	あまりあてはまらない	346	29.2	29.2
5	全くあてはまらない	78	6.6	6.6
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S11 私の勤務先では、仕事上の責任の所在が明確になって
いる (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	140	11.8	11.8
2	かなりあてはまる	427	36.0	36.0
3	少しあてはまる	321	27.1	27.1
4	あまりあてはまらない	255	21.5	21.5
5	全くあてはまらない	42	3.5	3.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S12 勤務先の上司は、職員に対して臨機応変に行動するよう
に指導している (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	118	10.0	10.0
2	かなりあてはまる	406	34.3	34.3
3	少しあてはまる	373	31.5	31.5
4	あまりあてはまらない	207	17.5	17.5
5	全くあてはまらない	81	6.8	6.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S13 職員は、自分なりのやり方で支援をすることが出来る (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	102	8.6	8.6
2	かなりあてはまる	449	37.9	37.9
3	少しあてはまる	426	35.9	35.9
4	あまりあてはまらない	174	14.7	14.7
5	全くあてはまらない	34	2.9	2.9
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S14 職員は日常の支援の内容については、利用者の状態に合わせて職員自身の判断で決定することが出来る (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	106	8.9	8.9
2	かなりあてはまる	503	42.4	42.4
3	少しあてはまる	393	33.2	33.2
4	あまりあてはまらない	149	12.6	12.6
5	全くあてはまらない	34	2.9	2.9
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S15 勤務先の上司は、支援上の課題について、自分自身で解決するように指導している (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	47	4.0	4.0
2	かなりあてはまる	253	21.4	21.4
3	少しあてはまる	389	32.8	32.8
4	あまりあてはまらない	395	33.3	33.3
5	全くあてはまらない	101	8.5	8.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S16 仕事をしていく上でとても緊張度が高い勤務先である (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	124	10.5	10.5
2	かなりあてはまる	306	25.8	25.8
3	少しあてはまる	410	34.6	34.6
4	あまりあてはまらない	286	24.1	24.1
5	全くあてはまらない	59	5.0	5.0
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S17 私の勤務先では、仕事をしていく上での時間的余裕がない (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	168	14.2	14.2
2	かなりあてはまる	307	25.9	25.9
3	少しあてはまる	401	33.8	33.8
4	あまりあてはまらない	269	22.7	22.7
5	全くあてはまらない	40	3.4	3.4
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S18 仕事中には気を抜く暇も無いような勤務先である (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	60	5.1	5.1
2	かなりあてはまる	145	12.2	12.2
3	少しあてはまる	336	28.4	28.4
4	あまりあてはまらない	485	40.9	40.9
5	全くあてはまらない	159	13.4	13.4
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S19 職員の多くは、仕事に対して余裕を持って取り組んでいる (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	16	1.4	1.4
2	かなりあてはまる	100	8.4	8.4
3	少しあてはまる	410	34.6	34.6
4	あまりあてはまらない	538	45.4	45.4
5	全くあてはまらない	121	10.2	10.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S20 常に時間に追われているような勤務先である (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	171	14.4	14.4
2	かなりあてはまる	243	20.5	20.5
3	少しあてはまる	412	34.8	34.8
4	あまりあてはまらない	279	23.5	23.5
5	全くあてはまらない	80	6.8	6.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S21 私の勤務先ではカンファレンス(ケース会議)などを通して、利用者に対する支援課題が明確にされている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	96	8.1	8.1
2	かなりあてはまる	381	32.2	32.2
3	少しあてはまる	437	36.9	36.9
4	あまりあてはまらない	199	16.8	16.8
5	全くあてはまらない	72	6.1	6.1
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S22 仕事をしていく上で必要な情報が職員の間で共有化されている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	101	8.5	8.5
2	かなりあてはまる	451	38.1	38.1
3	少しあてはまる	417	35.2	35.2
4	あまりあてはまらない	165	13.9	13.9
5	全くあてはまらない	51	4.3	4.3
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S23 職員の多くは、自分たちのやるべき仕事について正確に理解している (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	87	7.3	7.3
2	かなりあてはまる	440	37.1	37.1
3	少しあてはまる	439	37.0	37.0
4	あまりあてはまらない	184	15.5	15.5
5	全くあてはまらない	35	3.0	3.0
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S24 勤務先の上司は、いつも職員に対して、職員としてやるべき仕事は何かということについてきちんと説明している (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	68	5.7	5.7
2	かなりあてはまる	298	25.1	25.1
3	少しあてはまる	377	31.8	31.8
4	あまりあてはまらない	308	26.0	26.0
5	全くあてはまらない	134	11.3	11.3
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S25 私の勤務先では、職員の仕事上の役割分担がはっきり示されている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	110	9.3	9.3
2	かなりあてはまる	404	34.1	34.1
3	少しあてはまる	373	31.5	31.5
4	あまりあてはまらない	237	20.0	20.0
5	全くあてはまらない	61	5.1	5.1
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S26 私の勤務先では、支援に関する新しい考え方をできるだけ仕事の中に生かすよう努力している (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	79	6.7	6.7
2	かなりあてはまる	336	28.4	28.4
3	少しあてはまる	408	34.4	34.4
4	あまりあてはまらない	270	22.8	22.8
5	全くあてはまらない	92	7.8	7.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S27 仕事上の改善点について、職員が自由に発言できる勤務先である (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	115	9.7	9.7
2	かなりあてはまる	371	31.3	31.3
3	少しあてはまる	414	34.9	34.9
4	あまりあてはまらない	205	17.3	17.3
5	全くあてはまらない	80	6.8	6.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S28 私の勤務先では利用者に対する支援にとっていいことは、できるだけ取り入れるように努力している (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	147	12.4	12.4
2	かなりあてはまる	458	38.6	38.6
3	少しあてはまる	393	33.2	33.2
4	あまりあてはまらない	142	12.0	12.0
5	全くあてはまらない	45	3.8	3.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S29 私の勤務先では、仕事上の改善点を解決するために積極的に取り組んでいる (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	105	8.9	8.9
2	かなりあてはまる	329	27.8	27.8
3	少しあてはまる	429	36.2	36.2
4	あまりあてはまらない	255	21.5	21.5
5	全くあてはまらない	67	5.7	5.7
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q3S30 私の勤務先では、新しい考え方や知識はあまり必要とされていない (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常によくあてはまる	53	4.5	4.5
2	かなりあてはまる	120	10.1	10.1
3	少しあてはまる	187	15.8	15.8
4	あまりあてはまらない	512	43.2	43.2
5	全くあてはまらない	313	26.4	26.4
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q4S1 勤務先の問題があたかも自分自身の問題であるかのように感じる (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	165	13.9	13.9
2	どちらかというにあてはまる	373	31.5	31.5
3	どちらでもない	292	24.6	24.6
4	どちらかというにあてはまらない	219	18.5	18.5
5	あてはまらない	136	11.5	11.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q4S2 勤務先の組織の一員であることを誇りに思う (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	266	22.4	22.4
2	どちらかというにあてはまる	453	38.2	38.2
3	どちらでもない	273	23.0	23.0
4	どちらかというにあてはまらない	125	10.5	10.5
5	あてはまらない	68	5.7	5.7
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q4S3 勤務先のメンバーであることを強く意識している (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	353	29.8	29.8
2	どちらかというにあてはまる	500	42.2	42.2
3	どちらでもない	206	17.4	17.4
4	どちらかというにあてはまらない	85	7.2	7.2
5	あてはまらない	41	3.5	3.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q4S4 勤務先を離れるとどうなるか不安である (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	73	6.2	6.2
2	どちらかというにあてはまる	187	15.8	15.8
3	どちらでもない	292	24.6	24.6
4	どちらかというにあてはまらない	254	21.4	21.4
5	あてはまらない	379	32.0	32.0
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q4S5 勤務先を辞めたら、生活上の多くのことが混乱するだろう (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	175	14.8	14.8
2	どちらかというにあてはまる	271	22.9	22.9
3	どちらでもない	241	20.3	20.3
4	どちらかというにあてはまらない	235	19.8	19.8
5	あてはまらない	263	22.2	22.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q4S6 勤務先を辞めたら損失が大きいの、この先も勤めようと思う (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	199	16.8	16.8
2	どちらかというにあてはまる	309	26.1	26.1
3	どちらでもない	305	25.7	25.7
4	どちらかというにあてはまらない	180	15.2	15.2
5	あてはまらない	192	16.2	16.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q4S7 勤務先の人々に義理を感じる、今辞めようとは思わない (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	186	15.7	15.7
2	どちらかというにあてはまる	304	25.7	25.7
3	どちらでもない	280	23.6	23.6
4	どちらかというにあてはまらない	176	14.9	14.9
5	あてはまらない	239	20.2	20.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q4S8 勤務先に多くの恩義を感じる (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	202	17.0	17.0
2	どちらかというにあてはまる	350	29.5	29.5
3	どちらでもない	312	26.3	26.3
4	どちらかというにあてはまらない	151	12.7	12.7
5	あてはまらない	170	14.3	14.3
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q4S9 今勤務先を辞めたら、罪悪感を感じるだろう (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	159	13.4	13.4
2	どちらかというとあてはまる	264	22.3	22.3
3	どちらでもない	277	23.4	23.4
4	どちらかというとあてはまらない	191	16.1	16.1
5	あてはまらない	294	24.8	24.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q5S1 給料が下がっても、今の仕事が好き (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	100	8.4	8.4
2	どちらかというとあてはまる	238	20.1	20.1
3	どちらでもない	268	22.6	22.6
4	どちらかというとあてはまらない	304	25.7	25.7
5	あてはまらない	275	23.2	23.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q5S2 今の仕事でキャリアを追求したい (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	315	26.6	26.6
2	どちらかというとあてはまる	431	36.4	36.4
3	どちらでもない	228	19.2	19.2
4	どちらかというとあてはまらない	112	9.5	9.5
5	あてはまらない	99	8.4	8.4
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q5S3 他の法人や会社に移っても、今の仕事に就きたい (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	262	22.1	22.1
2	どちらかというとあてはまる	362	30.5	30.5
3	どちらでもない	269	22.7	22.7
4	どちらかというとあてはまらない	147	12.4	12.4
5	あてはまらない	145	12.2	12.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q5S4 もし働かずにお金が得られても、今の仕事を続けるだろう (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	243	20.5	20.5
2	どちらかというとあてはまる	376	31.7	31.7
3	どちらでもない	221	18.6	18.6
4	どちらかというとあてはまらない	162	13.7	13.7
5	あてはまらない	183	15.4	15.4
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q5S5 今の仕事が好きなので、この先も続けたい (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	346	29.2	29.2
2	どちらかというにあてはまる	476	40.2	40.2
3	どちらでもない	215	18.1	18.1
4	どちらかというにあてはまらない	89	7.5	7.5
5	あてはまらない	59	5.0	5.0
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q5S6 私にとって今の仕事は、ライフワークとして理想的な仕事である (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	246	20.8	20.8
2	どちらかというにあてはまる	476	40.2	40.2
3	どちらでもない	255	21.5	21.5
4	どちらかというにあてはまらない	122	10.3	10.3
5	あてはまらない	86	7.3	7.3
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q5S7 今の仕事に満足している (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	236	19.9	19.9
2	どちらかというにあてはまる	481	40.6	40.6
3	どちらでもない	236	19.9	19.9
4	どちらかというにあてはまらない	140	11.8	11.8
5	あてはまらない	92	7.8	7.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q5S8 今の仕事に関わる雑誌や本を、多く読んでいる (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	328	27.7	27.7
2	どちらかというにあてはまる	519	43.8	43.8
3	どちらでもない	185	15.6	15.6
4	どちらかというにあてはまらない	110	9.3	9.3
5	あてはまらない	43	3.6	3.6
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q5S9 今の仕事を一生続けたい (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	あてはまる	236	19.9	19.9
2	どちらかというにあてはまる	374	31.6	31.6
3	どちらでもない	335	28.3	28.3
4	どちらかというにあてはまらない	115	9.7	9.7
5	あてはまらない	125	10.5	10.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S1 関わりのある専門職と引き続き関係を維持できるように心
掛けている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	523	44.1	44.1
2	まああてはまる	613	51.7	51.7
3	あまりあてはまらない	38	3.2	3.2
4	全くあてはまらない	11	0.9	0.9
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S2 関わりのある専門職が知らなかった知識を教えるようにし
ている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	245	20.7	20.7
2	まああてはまる	695	58.6	58.6
3	あまりあてはまらない	224	18.9	18.9
4	全くあてはまらない	21	1.8	1.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S3 業務で迷った時に、関わりのある他の専門職から助言を
もらっている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	487	41.1	41.1
2	まああてはまる	582	49.1	49.1
3	あまりあてはまらない	98	8.3	8.3
4	全くあてはまらない	18	1.5	1.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S4 関わりのある専門職の影響によって、自分の考えが左右
されないように気をつけている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	139	11.7	11.7
2	まああてはまる	518	43.7	43.7
3	あまりあてはまらない	465	39.2	39.2
4	全くあてはまらない	63	5.3	5.3
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S5 これまで関わりのない専門職と新たに関係を作るよう心掛
けている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	365	30.8	30.8
2	まああてはまる	637	53.8	53.8
3	あまりあてはまらない	166	14.0	14.0
4	全くあてはまらない	17	1.4	1.4
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S6 関わりのある専門職との間で、相互尊重を維持できるよ
うにしている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	472	39.8	39.8
2	まああてはまる	664	56.0	56.0
3	あまりあてはまらない	45	3.8	3.8
4	全くあてはまらない	4	0.3	0.3
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S7 関わりのある専門職が知らなかった技術や方法を伝える
ようにしている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	225	19.0	19.0
2	まああてはまる	659	55.6	55.6
3	あまりあてはまらない	276	23.3	23.3
4	全くあてはまらない	25	2.1	2.1
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S8 関わりのある専門職との間で、円滑なコミュニケーション
ができるように心掛けている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	529	44.6	44.6
2	まああてはまる	609	51.4	51.4
3	あまりあてはまらない	41	3.5	3.5
4	全くあてはまらない	6	0.5	0.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S9 自分が作ってきたネットワーク全体像を把握するようにし
ている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	333	28.1	28.1
2	まああてはまる	600	50.6	50.6
3	あまりあてはまらない	222	18.7	18.7
4	全くあてはまらない	30	2.5	2.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S10 自分が業務で悩んでいる時に、関わりのある専門職から
アドバイスを受けるようにしている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	410	34.6	34.6
2	まああてはまる	600	50.6	50.6
3	あまりあてはまらない	149	12.6	12.6
4	全くあてはまらない	26	2.2	2.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S11 新たに会った専門職が自分の業務にどんな役に立つ
かを考えている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	346	29.2	29.2
2	まああてはまる	625	52.7	52.7
3	あまりあてはまらない	183	15.4	15.4
4	全くあてはまらない	31	2.6	2.6
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S12 力のある専門職からの働きかけに、屈しないように努力
している (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	144	12.2	12.2
2	まああてはまる	463	39.1	39.1
3	あまりあてはまらない	495	41.8	41.8
4	全くあてはまらない	83	7.0	7.0
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q6S13 自分には不足している知識を他の専門職から入手する
ようにしている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	488	41.2	41.2
2	まああてはまる	616	52.0	52.0
3	あまりあてはまらない	75	6.3	6.3
4	全くあてはまらない	6	0.5	0.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q7S1 専門職、地域住民、関係者等と協働して地域のアセスメン
トを行っている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	140	11.8	11.8
2	まああてはまる	469	39.6	39.6
3	あまりあてはまらない	392	33.1	33.1
4	全くあてはまらない	184	15.5	15.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q7S2 地域住民等のエンパワメントを支援している (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	134	11.3	11.3
2	まああてはまる	429	36.2	36.2
3	あまりあてはまらない	399	33.7	33.7
4	全くあてはまらない	223	18.8	18.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q7S3 地域住民等の強みを発揮する場面や活動の機会の発見
や創出を行っている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	127	10.7	10.7
2	まああてはまる	362	30.5	30.5
3	あまりあてはまらない	429	36.2	36.2
4	全くあてはまらない	267	22.5	22.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q7S4 さまざまな機会を通じて地域住民等の活動支援を行って
いる (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	143	12.1	12.1
2	まああてはまる	378	31.9	31.9
3	あまりあてはまらない	419	35.4	35.4
4	全くあてはまらない	245	20.7	20.7
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q7S5 地域住民等と協働しながら、課題を抱えた個人や世帯へ
の対応を行っている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	150	12.7	12.7
2	まああてはまる	373	31.5	31.5
3	あまりあてはまらない	397	33.5	33.5
4	全くあてはまらない	265	22.4	22.4
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S1 判断に迷うとき、倫理綱領を参照する (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	195	16.5	16.5
2	まああてはまる	548	46.2	46.2
3	あまりあてはまらない	367	31.0	31.0
4	全くあてはまらない	75	6.3	6.3
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S2 勤務先や同僚の非倫理的行為を見過ごすことはできない (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	231	19.5	19.5
2	まああてはまる	725	61.2	61.2
3	あまりあてはまらない	214	18.1	18.1
4	全くあてはまらない	15	1.3	1.3
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S3 いかなる状況にあらうともクライアントの人としての尊厳を守ることを念頭においている (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	448	37.8	37.8
2	まああてはまる	661	55.8	55.8
3	あまりあてはまらない	72	6.1	6.1
4	全くあてはまらない	4	0.3	0.3
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S4 クライアントには、中立・公正な態度で接している (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	424	35.8	35.8
2	まああてはまる	697	58.8	58.8
3	あまりあてはまらない	59	5.0	5.0
4	全くあてはまらない	5	0.4	0.4
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S5 ソーシャルワーク実践は、ミクロ実践が基本であり、メゾ・マクロレベルでの実践はそれほど重要ではない (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	8	0.7	0.7
2	まああてはまる	83	7.0	7.0
3	あまりあてはまらない	700	59.1	59.1
4	全くあてはまらない	394	33.2	33.2
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S6 メゾ・マクロレベル実践の重要性は理解しているが、実践する余裕がない (SA)				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	181	15.3	15.3
2	まああてはまる	592	50.0	50.0
3	あまりあてはまらない	328	27.7	27.7
4	全くあてはまらない	84	7.1	7.1
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S7 ソーシャルワークのグローバル定義にある「社会変革」や「社会開発」は、正直難しいと思う (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	168	14.2	14.2
2	まああてはまる	559	47.2	47.2
3	あまりあてはまらない	366	30.9	30.9
4	全くあてはまらない	92	7.8	7.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S8 いくつか存在するソーシャルワーカー専門職団体は、一つにまとめるべきだと思う (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	255	21.5	21.5
2	まああてはまる	356	30.0	30.0
3	あまりあてはまらない	478	40.3	40.3
4	全くあてはまらない	96	8.1	8.1
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S9 マイノリティー問題について何らかの行動を起こしたことがある (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	110	9.3	9.3
2	まああてはまる	244	20.6	20.6
3	あまりあてはまらない	403	34.0	34.0
4	全くあてはまらない	428	36.1	36.1
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S10 クライアントの問題解決のために、行政や地域住民に働きかけたことがある (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	277	23.4	23.4
2	まああてはまる	540	45.6	45.6
3	あまりあてはまらない	214	18.1	18.1
4	全くあてはまらない	154	13.0	13.0
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S11 ソーシャルワークのグローバル定義にある「人権」や「社会正義」に関することで、ソーシャルワーク専門職の団体やグループで何らかの行動を起こしたことがある (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	66	5.6	5.6
2	まああてはまる	189	15.9	15.9
3	あまりあてはまらない	467	39.4	39.4
4	全くあてはまらない	463	39.1	39.1
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S12 ソーシャルワークのグローバル定義にある「人権」や「社会正義」に関する事で、個人で何らかの行動を起こしたことがある (SA)
ある

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	92	7.8	7.8
2	まああてはまる	219	18.5	18.5
3	あまりあてはまらない	427	36.0	36.0
4	全くあてはまらない	447	37.7	37.7
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S13 ソーシャルワークのグローバル定義にある「社会変革」や「社会開発」にソーシャルワーク専門職の団体やグループで (SA)
取り組んだことがある

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	74	6.2	6.2
2	まああてはまる	218	18.4	18.4
3	あまりあてはまらない	443	37.4	37.4
4	全くあてはまらない	450	38.0	38.0
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S14 ソーシャルワークのグローバル定義にある「社会変革」や「社会開発」に個人で取り組んだことがある (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	77	6.5	6.5
2	まああてはまる	171	14.4	14.4
3	あまりあてはまらない	439	37.0	37.0
4	全くあてはまらない	498	42.0	42.0
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S15 ソーシャルワークのグローバル定義にある「多様性尊重」について考えたことがある (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	221	18.6	18.6
2	まああてはまる	594	50.1	50.1
3	あまりあてはまらない	258	21.8	21.8
4	全くあてはまらない	112	9.5	9.5
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S16 ソーシャルワークのグローバル定義にある「社会変革」や「社会開発」について考えたことがある (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	213	18.0	18.0
2	まああてはまる	589	49.7	49.7
3	あまりあてはまらない	293	24.7	24.7
4	全くあてはまらない	90	7.6	7.6
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S17 ソーシャルワークのグローバル定義にある「人権」や「社会正義」について考えたことがある (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	268	22.6	22.6
2	まああてはまる	634	53.5	53.5
3	あまりあてはまらない	214	18.1	18.1
4	全くあてはまらない	69	5.8	5.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S18 不平等・差別・搾取・抑圧については、何らかの活動を行う必要がある (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	393	33.2	33.2
2	まああてはまる	662	55.9	55.9
3	あまりあてはまらない	103	8.7	8.7
4	全くあてはまらない	27	2.3	2.3
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

Q8S19 ソーシャルワーク実践は、出来る限り、「人々のために」というよりも「人々とともに」協働することが重要だと思う (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除無回答)%
1	非常にあてはまる	500	42.2	42.2
2	まああてはまる	595	50.2	50.2
3	あまりあてはまらない	75	6.3	6.3
4	全くあてはまらない	15	1.3	1.3
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	1185	100	1185

ソーシャルワーク専門職である社会福祉士
のソーシャルワーク機能の実態把握と
課題分析に関する調査研究（悉皆調査）
調査票

2018 年 8 月 28 日

都道府県社会福祉士会
会 員 各 位

公益社団法人日本社会福祉士会
会 長 西 島 善 久

平成 30 年度社会福祉推進事業「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能の実態把握と課題分析に関する調査研究」に関する
ご協力のお願い

時下ますますご清祥のことと存じます。また、大阪北部地震及び西日本における豪雨等により甚大な被害が発生しました。あらためて亡くなられた方々にお悔やみ申し上げますとともに、被災された方々に心よりお見舞い申し上げます。

さて、本年 3 月に取りまとめられました「社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書」において、社会福祉士による地域共生社会の実現に向けた活動状況等を把握し、社会福祉士が果たしている役割や成果の「見える化」を図り、国民や関係者の理解の促進を図る必要性が明記されたところです。

そのため、本会としましては、厚生労働省所管の平成 30 年度社会福祉推進事業（重点事業）として、すべての都道府県社会福祉士会に所属する個人会員を対象とした標記の調査事業を実施いたします。

つきましては、社会福祉士の配置・任用拡大を目指す上で大変重要な基礎的なデータとなり得ることから、調査票をご覧いただきながら、マークシート（回答用紙）に必要事項を記入の上、9 月 30 日までにご返送をお願い申し上げます。

また、一人でも多くの会員の皆様にご回答いただきたく、指定期日内にご協力いただけますよう、会員相互の声かけ等による回答率の向上についても特段のご理解とご協力を賜りますよう、重ねてお願い申し上げます。

1 実施主体

公益社団法人 日本社会福祉士会

2 調査の目的

この事業は、厚生労働省所管の平成 30 年度社会福祉推進事業(重点事業)として実施します。調査の目的は、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能の発揮状況、果たしている役割等の実態把握と課題分析を通して改善策を明らかにし、もって、有効的・効果的な活用と国民の理解の促進を図ることとしています。

3 調査の概要

本事業は、調査票による日本社会福祉士会(以下「本会」という。)の正会員である都道府県社会福祉士会に所属する個人会員である社会福祉士に対する悉皆調査、悉皆調査の回答者から一定の要件を満たしている社会福祉士を対象とした標本調査及び一定の要件を満たしている社会福祉士を対象としたインタビュー調査の 3 段階の調査からなります。今回お願いする悉皆調査では、全国各地における様々な分野において実践・活動している、すべての個人会員に対する調査を通して、社会福祉士のソーシャルワーク機能の発揮状況、個人・組織・社会の各レベルでの役割、実践環境等の把握と課題分析を行います。

4 調査の対象

本会の正会員に所属する個人会員

5 倫理的配慮

(1) あなたの個人情報の保護について

この調査が手続き通りに正しく行われたか、または、データ内容が正しいかを確認するために、この調査の関係者があなたの回答した内容を確認することがあります。しかし、あなたの個人に関する情報が第三者に漏れることは一切ありません。なお、調査協力の同意については、マークシートの提出をもって、同意したものとみなします。

(2) データの処理について

ご回答いただいた内容はすべて統計的に処理し、ご回答者を特定できないようにいたします。また、ご回答内容は本研究事業以外の目的には使用しません。

(3) 調査結果の公表について

この調査で得られた結果や分析等を報告書に取りまとめ本会ホームページ上で公開するとともに、専門の学術学会または学術雑誌等においても公表いたします。しかし、あなた個人に関する情報が公開されることは一切ありません。あなたのプライバシーは厳格に守られますので、ご安心ください。

6 調査研究委員会 委員名簿

(1) 親委員会 委員

(五十音順、敬称略)

	氏 名	所 属／役 職	備 考
1	小原 真知子	公益社団法人日本医療社会福祉協会 理事	
2	片山 睦彦	藤沢市役所 福祉健康部長	
3	鈴木 智敦	特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会 理事	
4	高橋 良太	社会福祉法人全国社会福祉協議会 地域福祉部長	
5	竹田 匡	公益社団法人日本社会福祉士会 理事	副委員長
6	田村 綾子	公益社団法人日本精神保健福祉士協会 副会長	
7	二木 立	一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟 副会長	
8	西島 善久	公益社団法人日本社会福祉士会 会長	委員長
9	濱田 和則	一般社団法人日本介護支援専門員協会 副会長	
10	村中 峯子	公益社団法人日本看護協会 健康政策部 部長	

(2) 調査・作業委員会 委員

	氏 名	所 属／役 職	備 考
1	石川 久展	関西学院大学 教授	
2	浦田 愛	社会福祉法人文京区社会福祉協議会 係長	
3	大島 千帆	埼玉県立大学 准教授	
4	乙幡 美佐江	駒沢女子大学 非常勤講師	
5	竹田 匡	公益社団法人日本社会福祉士会 理事	委員長
6	原田 奈津子	社会福祉法人恩賜財団済生会 済生会保健・医療・福祉総合研究所 上席研究員	
7	渡辺 裕一	武蔵野大学 教授	

7 調査に関する問い合わせ先

公益社団法人日本社会福祉士会 担当:北村、神園
〒160-0004 東京都新宿区四谷 1-13 カタオカビル 2 階
電話:03-3355-6541 FAX:03-3355-6543
Mail:2018-research@jacsw.or.jp

8 調査の回答送付先 (この調査の回収は、社会福祉法人りべるたすに業務委託しています)

社会福祉法人りべるたす
〒260-0802 千葉県千葉市中央区川戸町 468-1
電話:043-497-2373 FAX:043-497-2127
Mail:chousa@libertas-mail.jp

調 査 票

本調査票を読みながら、あてはまるものについて、別紙のマークシート(回答用紙)の該当番号をぬりつぶしてください。なお、特段の指定がない限り、2018 年 8 月末現在の状況についてご回答ください。

ご回答は、この調査票ではなく、すべて**別紙のマークシート(回答用紙)**に HB 以上の濃さの鉛筆またはシャープペンシルを使用してお書きください。
ご回答後は返信用封筒にて、**マークシート(回答用紙)のみご返送**ください。
本調査票は、返信不要ですのでお手元にお控えください。

Q1.あなたの所属している都道府県社会福祉士会を1つ選んで、マークシートの該当番号をぬりつぶしてください。

①北海道	②青森	③岩手	④宮城	⑤秋田	⑥山形	⑦福島	⑧茨城
⑨栃木	⑩群馬	⑪埼玉	⑫千葉	⑬東京	⑭神奈川	⑮新潟	⑯山梨
⑰長野	⑱富山	⑲石川	⑳福井	㉑岐阜	㉒静岡	㉓愛知	㉔三重
㉕滋賀	㉖京都	㉗大阪	㉘兵庫	㉙奈良	㉚和歌山	㉛鳥取	㉜島根
㉝岡山	㉞広島	㉟山口	㊱徳島	㊲香川	㊳愛媛	㊴高知	㊵福岡
㊶佐賀	㊷長崎	㊸熊本	㊹大分	㊺宮崎	㊻鹿児島	㊼沖縄	

Q2.あなたご自身のことについて伺います。あてはまるものについてマークシートの該当番号をぬりつぶしてください。

2-1.性別	①男性 ②女性
2-2.年齢	①20 歳代 ②30 歳代 ③40 歳代 ④50 歳代 ⑤60 歳代 ⑥70 歳代 ⑦80 歳以上
2-3.最終学歴	①中学校 ②高校 ③専門学校 ④短大 ⑤大学 ⑥大学院 ⑦その他
2-4.社会福祉士取得ルート	①福祉系大学 4 年(指定科目) ②福祉系大学 4 年(基礎科目) + 短期養成施設 ③一般大学 4 年 + 一般養成施設 ④福祉系短大 3 年(指定科目) + 実務経験 1 年 ⑤福祉系短大 3 年(基礎科目) + 実務経験 1 年 + 短期養成施設 ⑥一般短大 3 年 + 実務経験 1 年 + 一般養成施設 ⑦福祉系短大 2 年(指定科目) + 実務経験 2 年 ⑧福祉系短大 2 年(基礎科目) + 実務経験 2 年 + 短期養成施設 ⑨社会福祉主事養成 + 実務経験 2 年 + 短期養成施設 ⑩一般短大 2 年 + 実務経験 2 年 + 一般養成施設 ⑪実務経験 4 年 + 一般養成施設 ⑫児童福祉司等 4 年 + 短期養成施設 ⑬児童福祉司等 5 年 ⑭その他 ⑮わからない

2-5. 社会福祉士以外の保有資格等 (複数回答可)	①精神保健福祉士 ⑤保健師 ⑨作業療法士 ⑬弁護士 ⑰医師 ⑳税理士	②介護福祉士 ⑥看護師 ⑩言語聴覚士 ⑭司法書士 ⑱歯科医師 ㉑その他	③介護支援専門員 ⑦助産師 ⑪臨床心理士 ⑮社会保険労務士 ⑲薬剤師 ㉒なし	④ホームヘルパー ⑧理学療法士 ⑫保育士 ⑯行政書士 ㉓相談支援専門員
2-6. 社会福祉士会以外の加入団体 (複数回答可)	①精神保健福祉士協会 ④看護協会 ⑦理学療法士会 ⑩弁護士会 ⑬行政書士会 ⑯薬剤師会 ⑲学術学会※	②介護福祉士会 ⑤医療社会福祉協会 ⑧作業療法士会 ⑪司法書士会 ⑭医師会 ⑰相談支援専門員協会 ㉑その他	③介護支援専門員協会 ⑥ソーシャルワーカー協会 ⑨臨床心理士会 ⑫社会保険労務士会 ⑮歯科医師会 ⑲税理士会 ㉒なし	

※社会福祉士会及びその他職能団体としての学会を除く学術学会に限ります。

Q3.あなたの就労状況について伺います。あてはまるものについてマークシートの該当番号をぬりつぶしてください。

3-1.職歴	3-1-1. 福祉分野での職歴 ①あり ②なし	3-1-2. 福祉分野以外での職歴 ①あり ②なし
3-2.現在の就労状況	①就労している ②就労していない⇒Q5 へ	
3-3.現在の主たる就労先の法人等種別	①国 ④独立行政法人 ⑦【⑥】を除く社会福祉法人 ⑩(一般・公益)社団法人 ⑬宗教法人 ⑯有限会社 ⑲わからない	②地方自治体 ⑤その他公法人 ⑧医療法人 ⑪(一般・公益)財団法人 ⑭学校法人 ⑰その他営利法人 ㉑法人格なし
3-4.現在の主たる就労先の種別 (主なものを1つだけ選択してください。)	③事務組合等 ⑥社会福祉協議会 ⑨特定非営利活動法人 ⑫協同組合 ⑮株式会社 ⑲その他 【高齢者福祉関係】 ①介護保険施設 ②居宅サービス事業所 ③地域密着型サービス事業所 ④居宅介護支援事業所 ⑤地域包括支援センター ⑥その他の高齢者福祉関係 【障害者福祉関係】 ⑦障害者支援施設 ⑧相談支援事業所 ⑨就労支援事業所 ⑩障害福祉サービス事業所 ⑪その他の障害者福祉関係 【児童・母子福祉関係】 ⑫乳児院 ⑬児童養護施設 ⑭母子生活支援施設 ⑮児童家庭支援センター ⑯障害児施設(入所・通所) ⑰障害児相談支援事業所 ⑱保育所 ⑲その他の児童・母子関係 【生活困窮者自立支援・生活保護関係】 ⑳自立相談支援機関 ㉑就労準備支援事業所 ㉒家計相談支援事業所 ㉓その他の生活困窮者自立支援関係 ㉔救護施設 ㉕婦人保護施設 ㉖無料低額宿泊所 ㉗その他の生活保護関係 【地域福祉関係】 ㉘社会福祉協議会 ㉙独立型社会福祉士事務所 ㉚その他の地域福祉関係 【医療関係】 ㉛病院・診療所 ㉜その他の医療関係	

	【行政相談所】 ③③福祉事務所 ③④児童相談所 ③⑤身体障害者更生相談所 ③⑥知的障害者更生相談所 【行政関係】 ③⑦国 ③⑧都道府県 ③⑨市町村 ④⑩その他の行政関係 【司法福祉関係】 ④①保護観察所 ④②更生保護施設 ④③刑務所 ④④地域生活定着支援センター ④⑤その他の司法福祉関係 【教育関係】 ④⑥教育委員会 ④⑦小・中・高校 ④⑧大学（大学院） ④⑨その他の教育関係 【その他】 ⑤⑩就業支援関係（ハローワーク等） ⑤⑪その他		
3-5.現在の主たる就労先（施設・機関）の従業員数	①5 人未満 ④20 人～50 人未満 ⑦300 人～500 人未満	②5 人～10 人未満 ⑤50 人～100 人未満 ⑧500 人以上	③10 人～20 人未満 ⑥100 人～300 人未満
3-6.現在の主たる就労先の他の社会福祉士の有無	現在の主たる就労先における、 <u>あなた以外</u> の社会福祉士の有無 ①いる ②いない		
3-7.現在の主たる就労先における役職等	①管理職（管理職手当がある）または経営者である ②管理職または経営者ではない		
3-8.現在の主たる就労先における職種（主たる就労先において兼務している場合等は複数回答可）	①相談員 ④査察指導員 ⑦医療ソーシャルワーカー ⑩老人福祉指導主事 ⑬生活支援コーディネーター ⑯サービス管理責任者 ⑲相談支援員 ⑳スクールソーシャルワーカー ㉑補導員 ㉔障害者職業カウンセラー ㉖地域移行推進員 ㉘看護職 ㉚教職・研究職 ㉜その他	②判定員 ⑤指導員・生活指導員 ⑧精神保健福祉士 ⑪社会福祉士 ⑭介護支援専門員（主任含む） ⑰就労支援員 ⑳家計相談支援員 ㉑保育士 ㉒福祉専門官 ㉓職場適応援助者 ㉔福祉活動専門員 ㉕リハビリテーション職 ㉖経営者	③現業員 ⑥（児童/身体・知的障害者）福祉司 ⑨コミュニティ・ソーシャルワーカー ⑫認知症地域支援推進員 ⑮障害者相談支援専門員 ⑰生活支援員 ㉑児童自立支援専門員 ㉒保護観察官 ㉓社会復帰調整官 ㉔地域体制整備コーディネーター ㉕介護職 ㉖事務職 ㉗管理者
3-9.現在の主たる就労先における就労形態	①正規職員 ④派遣職員	②非正規職員（契約・嘱託） ⑤自営業（経営者を含む）	③非正規職員（パート）
3-10.現在の主たる就労先での前年度の年収（税込）	①200 万円未満 ④400 万円～500 万円未満 ⑦700 万円～800 万円未満 ⑩1 千万円以上	②200 万円～300 万円未満 ⑤500 万円～600 万円未満 ⑧800 万円～900 万円未満	③300 万円～400 万円未満 ⑥600 万円～700 万円未満 ⑨900 万円～1 千万円未満
3-11.現在の就労先の資格手当の有無	社会福祉士としての資格手当 ①あり ②なし		

3-12.現在の主たる就労先での就労年数	①1年未満 ④5年～10年未満	②1年～3年未満 ⑤10年～20年未満	③3年～5年未満 ⑥20年以上
3-13.社会福祉士資格取得後の実務経験年数(通算)	①1年未満 ④5年～10年未満	②1年～3年未満 ⑤10年～20年未満	③3年～5年未満 ⑥20年以上

Q4.あなたの労働状況について伺います。あてはまるものについてマークシートの該当番号をぬりつぶしてください。

4-1.所定労働時間を超えて働くことの有無	①ある⇒4-2へ	②ときどきある⇒4-2へ	③ない⇒Q5へ
4-2.「①ある」「②ときどきある」と回答された方に伺います。 所定労働時間を超えて働く理由として、 <u>主なものを3つまで選択してください。</u>	①人手不足だから ②所定労働時間内では片づかない仕事量だから ③仕事の繁閑の差が大きいから ④仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから ⑤組織的に仕事の進め方にムダが多いから ⑥期日までに間に合わせないといけないから ⑦残業手当や休日手当を増やしたいから ⑧業績手当などを増やしたいから ⑨上司や同僚が残業しているので、先に帰りづらいから ⑩残業が評価される傾向があり、査定に影響するから ⑪自分の仕事をきちんと仕上げたいから ⑫定時で帰るより働いているほうが楽しいから		

※選択肢は「働き方の現状と意識に関するアンケート調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）を一部改変

Q5.あなたの社会福祉士としての活動状況について伺います。あてはまるものについてマークシートの該当番号をぬりつぶしてください。

5-1	認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザーの登録の有無	①している⇒5-2へ	②していない⇒5-3へ
5-2	【5-1で登録している場合】現在の認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施の有無	①している	②していない
5-3	実習指導者の講習受講修了の有無	①している⇒5-4へ	②していない⇒5-5へ
5-4	【5-3で講習受講修了している場合】これまでの実習指導の担当の有無	①している	②していない
5-5	権利擁護センターぱあとなあ名簿の登録の有無	①している⇒5-6へ	②していない⇒5-7へ
5-6	【5-5で登録している場合】成年後見人等としての受任の有無	①している	②していない
5-7	認定社会福祉士の登録の有無	①している	②していない
5-8	主たる就労先以外での活動(主たる就労先以外での勤務、ボランティア、地域活動等)の有無	①している	②していない

5-9.あなたは、過去1年間(2017(平成29)年9月～2018(平成30)年8月)に研究発表や実践報告を行いましたか。

①行った⇒5-10へ ②行っていない⇒Q6へ

5-10.どのように研究発表や実践報告を行いましたか(複数回答可)

①学会発表 ②論文発表 ③雑誌寄稿・出版
④実践報告 ⑤その他

Q6.あなたは、過去 1 年間(2017(平成 29)年 9 月～2018(平成 30)年 8 月)に、以下の経験がありますか。

それぞれあてはまるものについてマークシートの該当番号をぬりつぶしてください。

6-1	人権・社会正義について調べたことがある	①はい	②いいえ
6-2	人権・社会正義について議論をしたことがある	①はい	②いいえ
6-3	倫理綱領を読んだことがある	①はい	②いいえ
6-4	倫理綱領を実践する中で考えたことがある	①はい	②いいえ
6-5	倫理綱領について研修を受けたことがある	①はい	②いいえ
6-6	倫理綱領について他の人に説明をしたことがある	①はい	②いいえ
6-7	倫理的ジレンマについて悩んだことがある	①はい	②いいえ
6-8	ソーシャルワークのグローバル定義(2014 年)を読んだことがある	①はい	②いいえ

Q7.あなたの過去 1 年間(2017(平成 29)年 9 月～2018(平成 30)年 8 月)の研修等の受講状況について伺います。あてはまるものについてマークシートの該当番号をぬりつぶしてください。

7-1	社会福祉関連の職場内研修の受講の有無	①受けた	②受けていない
7-2	社会福祉士会主催の社会福祉関連の研修受講の有無	①受けた	②受けていない
7-3	職場及び社会福祉士会(上記の1と2)以外の主催による社会福祉関連の研修受講の有無	①受けた	②受けていない
7-4	自主的な勉強会・研究会等の受講の有無	①受けた	②受けていない

あなたの過去 1 年間(2017(平成 29)年 9 月～2018(平成 30)年 8 月)におけるスーパービジョンの実績について伺います。マークシートの該当番号をぬりつぶしてください。

7-5.スーパービジョンを受けた実績の有無

①受けた⇒7-6 へ ②受けていない⇒7-7 へ

7-6.スーパービジョンを受けた相手(複数回答可)

①上司から受けた ②上司以外の職場関係者から受けた
③職場外から受けた ④その他から受けた

7-7.スーパービジョンを実施した実績の有無

①実施した⇒7-8 へ ②実施していない⇒Q8 へ

7-8.スーパービジョンを実施した相手(複数回答可)

①部下に実施した ②部下以外の職場関係者に実施した
③職場外で実施した ④その他で実施した

Q8 ソーシャルワーク機能の実践・発揮状況について伺います。

ソーシャルワーク専門職である社会福祉士が実践すべきソーシャルワーク機能として、以下の1～14のソーシャルワーク機能があげられます。（日本社会福祉士会「基礎研修テキスト」より抄出）

1～14のソーシャルワーク機能の概要をご覧になりながら、11ページの記入例を参考に、8-1～8-3にお答えください。

8-1 1～14のソーシャルワーク機能について、実践・発揮するために必要な知識・技術について伺います。

あなたは、必要な知識・技術についてどの程度有していると思いますか。4段階評価で最もあてはまるものについてマークシートの該当番号をぬりつぶしてください。

8-2 1～14のソーシャルワーク機能について、実践・発揮する機会について伺います。

あなたは、1～14のソーシャルワーク機能を実践・発揮する機会がありますか。マークシートの該当番号をぬりつぶしてください。

主たる就労先の業務に限らず、就労先の業務以外の場面も含めて、実践・発揮する機会がある場合は、機会があるものとして、①をぬりつぶしてください。なお、ここでいう「就労先の業務以外」は、社会福祉士会をはじめ、NPOや後見人等としての活動を含めてお考えください。

8-3 【8-2】で1～14のソーシャルワーク機能のうち、「①ある」と回答した機能を実践・発揮した経験について伺います。あなたは、過去に該当するソーシャルワーク機能を実践・発揮した経験がありますか。マークシートの該当番号をぬりつぶしてください。

クライアントの問題解決能力や環境への対処能力を強化するための機能		
1	側面的援助機能	クライアントと周囲の環境に働きかけながら、その主体性や自己決定を心理的・社会的に支え、生活の場における自立生活実現のために側面的に援助する機能。
2	代弁機能	サービス利用者が不利益を被ることのないようにその権利を守る代弁者としての機能。クライアント・アドボカシーあるいはケース・アドボカシーといわれる。自らの希望や要求などを主張できずに、その権利が侵害されかねない場合などに、ソーシャルワーカーがクライアントやその家族を「弁護」し、彼らの訴えを「代弁」するという機能。
3	直接支援機能	クライアントに直接的に関わり、支援する機能。クライアントの相談援助業務を中心としながらも「生活場面面接法」という面接法を用いるなど、クライアントの日常的な生活場면을共有する関わりからクライアントの生活全体を支援する機能。
4	教育・指導機能	クライアントが必要とする情報の提供、クライアントが抱えている問題に対処するための方法、利用できるサービスに関することなどを求められた場合に、クライアントに対して必要な情報を分かりやすく提供することでクライアントの生活を支援する機能。
5	保護機能	クライアントの生命や生活の安全を確保・保障するための保護者としての機能。深刻な生活上の問題を抱えるクライアントに対して、必要に応じて法律や制度、専門的権威に裏付けられた介入を行う機能。
クライアントと必要な社会資源との関係構築・調整のための機能		
6	仲介機能	クライアントとそのニーズに応じた適切な社会資源との間を媒介し、結びつけるという機能。人々の生活の多様化とともに、クライアントのニーズも多様化・複雑化し、各種制度やサービスの種類・内容も多岐にわたってきている。ソーシャルワーカーには、クライアントの問題解決にどのような社会資源が有効であり、かつ、いかに両者を結び付けるかということ、すなわち仲介者としての機能。
7	調停機能	家族や関係者間での意見の相違や、組織や集団、地域住民相互の間に葛藤があるときなど

		に、合意形成を図るべく、それらの関係に介入する調停者としての機能。
8	ケア(ケース)マネジメント機能	多様な問題やニーズを同時に抱えているクライアントや家族に対する複数の必要な社会資源の包括的な利用を可能にするケア(ケース)マネジメント機能。
機関や施設の効果的な運営や相互の連携を促進するための機能		
9	管理・運営機能	機関や施設全体の管理・運営業務に携わるソーシャルワーカーが果たすべき機能。自ら所属する機関等が提供するサービス内容の改善や質の維持・向上に努力し、利用者や地域から信頼される機関、施設づくりに向けての機能。
10	スーパービジョン機能	スーパーバイザーとして、適切なサービスの提供を可能にする職員集団作りや運営、有能なワーカーの育成のための指導、またワーカーに対する精神的な側面でのサポート等を目的とした機能。
11	ネットワーキング(連携)機能	個人や家族の安定した生活を地域で支えていくためには、地域に存在する施設や機関、また医療、保健、福祉など各種のサービスやその従事者、地域住民による組織やボランティア団体などが、相互に連携してネットワークを形成し、有効に機能することが求められる。ソーシャルワーカーにはクライアントへの効果的な援助という目標に向かって協働する社会資源のネットワークの構築とその有効な運用を促すネットワーカーとしての機能。
制度や施策の改善・発展、また社会全体の変革を促すための機能		
12	代弁・社会変革機能	ここで言う「代弁」とは、クラス・アドボカシーあるいはコーズ・アドボカシーと言われ、地域全体における社会資源の開発や制度や施策の発展を求める機能をいう。クライアントや家族の立場からの要求を代弁して行政に訴えることなどによる、社会資源の開発や施策の改善への反映。地域の偏見や差別意識のために社会参加が妨げられるなど社会的に抑圧された状態の人がいる場合には、そうした人々の声を代弁しながら社会環境に働きかけていくことにより、誰もが地域社会の一員としての権利と機会が保障される社会への変革を促していく機能。
13	組織化機能	地域に何らかの福祉問題が発生するなど住民のニーズが満たされていない場合には、地域住民が主体となってそれらの問題の解決に取り組むことが重要となる。このような時に、地域における住民の組織化や家族会などの当事者の会(セルフヘルプグループ)の形成を促す働きが求められる。同じ地域に暮らす人々がつながり、支えあう地域づくりのために果たすべき機能。
14	調査・計画機能	地域福祉の推進のためには、住民のニーズや地域におけるサービスの整備状況などを的確に把握して、街づくりや必要なサービスの整備などを計画的に進める必要がある。そのために住民やサービス利用者などへのアンケート調査や問題を抱える人々の声を直接聴く調査を行い、また、住民参加の促進やボランティア育成、サービスの整備やネットワークの形成など地域福祉推進のための計画策定に携わるなどの機能。

※日本社会福祉士の「基礎研修テキスト」より抄出

ご回答は、下記の記入例を参考に別紙のマークシート(回答用紙)の該当番号をぬりつぶしてください。

【記入例】

別紙マークシートに、上述の1～14のソーシャルワーク機能について、8-1.機能を実践・発揮するために必要な知識・技術の4段階評価、8-2.機能を実践・発揮する機会の有無、8-3.機能を実践・発揮した経験の有無、について、該当する番号をぬりつぶしてください。

		8-1				8-2		8-3	
		この機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度				この機能を実践・発揮する機会の有無 【①ある場合は8-3へ】		【8-2で①ある場合】過去にこの機能を実践・発揮した経験の有無	
		有している	ある程度有している	あまり有していない	有していない	ある	ない	ある	ない
1	側面的援助機能	●	②	③	④	●	②	●	②
2	代弁機能	①	●	③	④				
3	直接支援機能	●	②	③	④				
4	教育・指導機能	①	●	③	④	●	②	●	②
5	保護機能	●	②	③	④	●	②	●	②
6	仲介機能	●	②	③	④	●	②	●	②
7	調停機能	●	②	③	④	●	②	●	②
8	ケア（ケース）マネジメント機能	①	②	●	④	●	②	①	●
9	管理・運営機能	①	②	●	④	①	●	①	②
10	スーパービジョン機能	①	●	③	④	●	②	●	②
11	ネットワーキング（連携）機能	①	●	③	④	●	②	●	②
12	代弁・社会変革機能	①	②	●	④	●	②	①	●
13	組織化機能	①	②	●	④	①	●	①	②
14	調査・計画機能	①	●	③	④	①	●	①	②

Q9. 追加調査協力をお願い

今年度11月以降に、追加調査としてウェブ上でのアンケート調査を予定しております。この追加調査にご協力いただけますか。あてはまるものについてマークシートの該当番号を1つぬりつぶしてください。また、「①協力できる」方は、あなたの社会福祉士会会員番号とご氏名をご記入ください。

なお、ご協力可能な方のうち、一定の要件により対象者となる方を抽出させていただくことから、協力可能な方全員にお願いするものではありません。また、追加調査にご協力いただける場合は、当調査の結果と追加調査の結果を合わせて分析対象とさせていただきます。

①協力できる

②協力できない

追加調査に御協力いただける方（Q9で①に回答の方）は、

別紙マークシートに日本社会福祉士会の会員番号とご氏名をご記入ください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

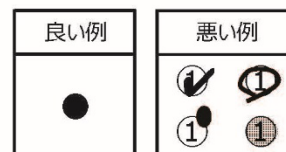
別紙マークシートのみ同封の封筒(切手不要)にて9月30日までに

ご投函くださいますようお願い申し上げます。

ソーシャルワークの専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能の実態把握と課題分析に関する調査研究
マークシート（回答用紙）

注意事項

- 記入にあたっては、**必ずHB以上の濃さの鉛筆またはシャープペンシルを使用し**、該当番号の円（○付数字）の枠内を濃く完全にぬりつぶしてください。
ボールペン・サインペン等は使用しないでください。
- 訂正は消しゴムできれいに消し、消しくずを残さないでください。
- 汚したりしわにしたりしないでください。
- 必ず別紙の調査票を見てご回答ください。**



Q1 あなたの所属している都道府県社会福祉士会を選び、あてはまる○付数字をぬりつぶしてください。

北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木	群馬	埼玉	千葉	東京	神奈川	新潟	山梨
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯
長野	富山	石川	福井	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根
⑰	⑱	⑲	⑳	㉑	㉒	㉓	㉔	㉕	㉖	㉗	㉘	㉙	㉚	㉛	㉜
岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄	
㉝	㉞	㉟	㊱	㊲	㊳	㊴	㊵	㊶	㊷	㊸	㊹	㊺	㊻	㊼	

Q2 あなたご自身のことについて伺います。あてはまる○付数字をぬりつぶしてください。

【2-1.性別】

男性	女性
①	②

【2-2.年齢】

20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳以上
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

【2-3.最終学歴】

中学校	高校	専門学校	短大	大学	大学院	その他
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

【2-4.社会福祉士取得ルート】

福祉系大学 4年(指定科目)	福祉系大学 4年(基礎科目) + 短期養成施設	一般大学4年 + 一般養成施設	福祉系短大 3年(指定科目) + 実務1年	福祉系短大 3年(基礎科目) + 実務1年 + 短期養成施設	一般短大3年 + 実務1年 + 一般養成施設	福祉系短大2年 (指定科目) + 実務2年	福祉系短大2年 (基礎科目) + 実務2年 + 短期養成施設
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
社会福祉士専修養成 + 実務2年 + 短期養成施設	一般短大2年 + 実務2年 + 一般養成施設	実務4年 + 一般養成施設	児童福祉司 等4年+ 短期養成施設	児童福祉司等 5年	その他	わからない	
⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	

【2-5.社会福祉士以外の保有資格等】（複数回答可）

精神保健福祉士	介護福祉士	介護支援専門員	ホームヘルパー	保健師	看護師	助産師	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士	臨床心理士	保育士
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
弁護士	司法書士	社会保険労務士	行政書士	医師	歯科医師	薬剤師	相談支援専門員	税理士	その他	なし	
⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	㉑	㉒	㉓	

【2-6.社会福祉士会以外の加入団体】（複数回答可）

精神保健福祉士協会	介護福祉士会	介護支援専門員協会	看護協会	医療社会福祉協会	ソーシャルワーカー協会	理学療法士会	作業療法士会	臨床心理士会	弁護士会	司法書士会
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
社会保険労務士会	行政書士会	医師会	歯科医師会	薬剤師会	相談支援専門員協会	税理士会	学術学会	その他	なし	
⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	㉑	

Q3 あなたの就労状況について伺います。あてはまる○付数字をぬりつぶしてください。

【3-1-1.福祉分野での職歴の有無】

あり	なし
①	②

【3-1-2.福祉分野以外での職歴の有無】

あり	なし
①	②

【3-2.現在の就労状況】

就労している	就労していない
①	②

②を選択の場合 → **Q5へ**

【3-3.現在の主たる就労先の法人等種別】（1つだけ選択）

国	地方自治体	事務組合等	独立行政法人	その他公法人	社会福祉協議会	⑥を除く社会福祉法人	医療法人	特定非営利活動法人	社団法人	財団法人	協同組合	宗教法人	学校法人	株式会社	有限会社	その他営利法人	その他	わからない	法人格なし
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳

【3-4.現在の主たる就労先の種別】（主なものを1つだけ選択）

【高齢者福祉関係】						【障害者福祉関係】					
介護保険施設	居宅サービス事業所	地域密着型サービス事業所	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター	その他の高齢者関係	障害者支援施設	相談支援事業所	就労支援事業所	障害福祉サービス事業所	その他の障害者関係	
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	
【児童・母子福祉関係】											
乳児院	児童養護施設	母子生活支援施設	児童家庭支援センター	障害児施設(入所・通所)	障害児相談支援事業所	保育所	その他の児童・母子福祉関係				
⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱					
【生活困窮者自立支援・生活保護関係】						【地域福祉関係】					
自立相談支援機関	就労準備支援事業所	家計相談支援事業所	その他の生活困窮者自立支援関係	救護施設	婦人保護施設	無料低額宿泊所	その他の生活保護関係	社会福祉協議会	独立型社会福祉士事務所	その他の地域福祉関係	
⑳	㉑	㉒	㉓	㉔	㉕	㉖	㉗	㉘	㉙	㉚	
【医療関係】		【行政相談所】				【行政関係】					
病院・診療所	その他の医療関係	福祉事務所	児童相談所	身体障害者更生相談所	知的障害者更生相談所	国	都道府県	市町村	その他の行政関係		
㉛	㉜	㉝	㉞	㉟	㊱	㊲	㊳	㊴	㊵		
【司法福祉関係】				【教育関係】				【その他】			
保護観察所	更生保護施設	刑務所	地域生活定着支援センター	その他の司法福祉関係	教育委員会	小・中・高校	大学(大学院)	その他の教育関係	就業支援関係(ハローワーク等)	その他	
㊶	㊷	㊸	㊹	㊺	㊻	㊼	㊽	㊾	㊿	㉟	

【3-5.現在の主たる就労先の従業員数】（1つだけ選択）

5人未満	5～10人未満	10～20人未満	20～50人未満	50～100人未満	100～300人未満	300～500人未満	500人以上
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧

【3-6.現在の主たる就労先の他の社会福祉士】

いる	いない
①	②

【3-7.現在の主たる就労先における役職等】

管理職（管理職手当がある）または経営者である	管理職または経営者ではない
①	②

【3-8.現在の主たる就労先における職種】（複数回答可）

相談員	判定員	現業員	査察指導員	指導員・生活指導員	(児童/身体・知的障害者)福祉司	医療ソーシャルワーカー	精神保健福祉士	コミュニティ・ソーシャルワーカー	老人福祉指導主事	社会福祉士	認知症地域支援推進員	生活支援コーディネーター	介護支援専門員（主任含む）
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭
障害者相談支援専門員	サービス管理責任者	就労支援員	生活支援員	相談支援員	家計相談支援員	児童自立支援専門員	スクールソーシャルワーカー	保育士	保護観察官	補導員	福祉専門官	社会復帰調整官	障害者職業カウンセラー
⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	㉑	㉒	㉓	㉔	㉕	㉖	㉗	㉘
職場適応援助者	地域体制整備コーディネーター	地域移行推進員	福祉活動専門員	介護職	看護職	リハビリテーション職	事務職	教職・研究職	経営者	管理者	その他		
㉙	㉚	㉛	㉜	㉝	㉞	㉟	㊱	㊲	㊳	㊴	㊵	㊶	

【3-9.現在の主たる就労先における就労形態】（1つだけ選択）

正規職員	非正規職員(契約・嘱託)	非正規職員(パート)	派遣職員	自営業(経営者を含む)
①	②	③	④	⑤

【3-10.現在の主たる就労先での前年度の年収（税込）】（1つだけ選択）

200万円未満	200万円～300万円未満	300万円～400万円未満	400万円～500万円未満	500万円～600万円未満	600万円～700万円未満	700万円～800万円未満	800万円～900万円未満	900万円～1千万円未満	1千万円以上
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩

【3-11.社会福祉士としての資格手当の有無】

あり	なし
①	②

【3-12.現在の主たる就労先での就労年数】（1つだけ選択）

1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上
①	②	③	④	⑤	⑥

【3-13.社会福祉士資格取得後の実務経験年数】（1つだけ選択）

1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上
①	②	③	④	⑤	⑥

Q4 あなたの労働状況について伺います。あてはまる○付数字をぬりつぶしてください。

【4-1.所定労働時間を
超えて働くことの有無】

ある	ときどきある	ない⇒Q5へ
①	②	③

①または②を選択の場合

【4-2.所定労働時間を超えて働く理由】（主なものを3つまで選択）

人手不足	仕事量が多い	仕事の繁閑の差が大きい	所定外でないとできない仕事	組織的に仕事の進め方にムダが多いから	期日までに間に合わないといけない	手当を増やしたい	業績手当などを増やしたい	先に帰りたい	査定に影響する	仕事をきちんと上げたい	働いているほうが楽しい
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫

Q5 あなたの社会福祉士としての活動状況について伺います。あてはまる○付数字をぬりつぶしてください。

	①している	②していない
5-1 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザーの登録の有無	①	②
5-2 【5-1で登録している場合】認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施の有無	①	②
5-3 実習指導者の講習受講修了の有無	①	②
5-4 【5-3で講習受講修了している場合】これまでの実習指導の担当の有無	①	②
5-5 権利擁護センターばあとなあ名簿の登録の有無	①	②
5-6 【5-5で登録している場合】成年後見人等としての受任の有無	①	②
5-7 認定社会福祉士の登録の有無	①	②
5-8 主たる就労先以外での活動(主たる就労先以外での勤務、ボランティア、地域活動等)の有無	①	②

【研究および実践報告状況】

【5-9.過去1年間の研究発表および実践報告】

行った	行っていない
①	②

①を選択の場合

【5-10.研究発表および実践報告の方法】（複数回答可）

学会発表	論文発表	雑誌寄稿・出版	実践報告	その他
①	②	③	④	⑤

Q6 あなたは、過去1年間（2017（平成29）年9月～2018（平成30）年8月）に、以下の経験がありますか。それぞれあてはまるものについて○付数字をぬりつぶしてください。

	①はい	②いいえ
6-1 人権・社会正義について調べたことがある	①	②
6-2 人権・社会正義について議論をしたことがある	①	②
6-3 倫理綱領を読んだことがある	①	②
6-4 倫理綱領を実践する中で考えたことがある	①	②
6-5 倫理綱領について研修を受けたことがある	①	②
6-6 倫理綱領について他の人に説明をしたことがある	①	②
6-7 倫理的ジレンマについて悩んだことがある	①	②
6-8 ソーシャルワークのグローバル定義（2014年）を読んだことがある	①	②

Q7 あなたの過去1年間（2017（平成29）年9月～2018（平成30）年8月）の社会福祉関連の研修等の受講状況について伺います。それぞれあてはまるものについて○付数字をぬりつぶしてください。

		① 受けた	② 受けていない
7-1	社会福祉関連の職場内研修の受講の有無	①	②
7-2	社会福祉士会主催の社会福祉関連の研修受講の有無	①	②
7-3	職場外、社会福祉士会以外の主催による社会福祉関連の研修受講の有無	①	②
7-4	自主的な勉強会・研究会等の受講の有無	①	②

【7-5.過去1年間にスーパービジョンを受けた実績】

受けた	受けていない
①	②

①を選択の場合

【7-6.スーパービジョンを受けた相手】（複数回答可）

上司から受けた	上司以外の職場関係者から受けた	職場外から受けた	その他から受けた
①	②	③	④

【7-7.過去1年間にスーパービジョンを実施した実績】

実施した	実施していない
①	②

①を選択の場合

【7-8.スーパービジョンを実施した相手】（複数回答可）

部下に実施した	部下以外の職場関係者に実施した	職場外で実施した	その他で実施した
①	②	③	④

Q8 1～14のソーシャルワーク機能の発揮状況等について

調査票9ページ～11ページを参照しながら、それぞれあてはまるものについて○付数字をぬりつぶしてください。

	8-1				8-2		8-3	
	この機能を実践・発揮するために必要な知識・技術を有している程度				この機能を実践・発揮する機会の有無 『①ある』の場合は[8-3]		【8-2】で『①ある』の場合 過去にこの機能を実践・発揮した経験の有無	
	有している	ある程度有している	あまり有していない	有していない	ある	ない	ある	ない
1	①	②	③	④	①	②	①	②
2	①	②	③	④	①	②	①	②
3	①	②	③	④	①	②	①	②
4	①	②	③	④	①	②	①	②
5	①	②	③	④	①	②	①	②
6	①	②	③	④	①	②	①	②
7	①	②	③	④	①	②	①	②
8	①	②	③	④	①	②	①	②
9	①	②	③	④	①	②	①	②
10	①	②	③	④	①	②	①	②
11	①	②	③	④	①	②	①	②
12	①	②	③	④	①	②	①	②
13	①	②	③	④	①	②	①	②
14	①	②	③	④	①	②	①	②

Q9 今年度 11月以降に、追加調査としてのアンケート調査（ウェブ調査）を予定しております。

追加調査にご協力可能な方から一定の要件により抽出させていただきます。どちらかの○付数字を塗りつぶしてください。

協力できる	協力できない
①	②

※ 追加調査にご協力いただける方のみお答えください

社会福祉士会会員番号（ ） 氏名（ ）

本調査にご協力いただきありがとうございました。
同封されていた返信用封筒に三つ折りにして封入し、返送してください。

フォーカス・グループ・インタビュー調査 記入シート・インタビュー資料

フォーカスグループ用 個人シート

このシートは、フォーカスグループに参加された方の特性を把握するためのものです。

記入年月日 年 月 日 所属機関

フォーカス・グループ・インタビュー参加日 2018 年 10 月 日

(1)現在の年齢（満年齢）をお答えください。

歳

(2)所属機関での職位についてお答えください。（自由記述）

(3)所属機関での役割についてお答えください。（自由記述）

(4)所属機関での勤務年数についてお答えください。

年

(5)社会福祉士としての経験年数についてお答えください。

年

お伺いすることは以上です。ご協力ありがとうございます。

インタビュースケジュール

時間	項 目
5 分	事業についての全体説明
5 分	スタッフ紹介
105 分	インタビュー
13 : 45～14 : 25 (40 分)	ミクロレベルでのソーシャルワーク機能（側面的援助機能、代弁機能、直接支援機能、教育・指導機能、保護機能、仲介機能、調停機能、ケア（ケース）マネジメント機能）の発揮の促進・阻害要因についてうかがいます。ミクロレベルでのソーシャルワーク機能をどのように発揮しましたか。また、発揮しようとしてできなかったのはどのようなことでしたか。あわせて、その機能を発揮することができた理由は何だと思えますか。もしくは発揮しようとして、発揮できなかった理由は何だと思えますか。
	メゾレベルでのソーシャルワーク機能（管理・運営機能、スーパービジョン機能、ネットワーク（連携）機能）の発揮の促進・阻害要因についてうかがいます。メゾレベルでのソーシャルワーク機能をどのように発揮しましたか。また、発揮しようとしてできなかったのはどのようなことでしたか。あわせて、その機能を発揮することができた理由は何だと思えますか。もしくは発揮しようとして、発揮できなかった理由は何だと思えますか。
	マクロレベルでのソーシャルワーク機能（代弁・社会変革機能、組織化機能、調査・計画機能）の発揮の促進・阻害要因についてうかがいます。マクロレベルでのソーシャルワーク機能をどのように発揮しましたか。また、発揮しようとしてできなかったのはどのようなことでしたか。その機能を発揮することができた理由は何だと思えますか。もしくは発揮しようとして、発揮できなかった理由は何だと思えますか。
	組織や地域における環境等に対して社会福祉士が自ら働きかけたりしている成果として、ソーシャルワーク機能が発揮できるようになることがあると思えます。そのような働きかけを社会福祉士が自ら行う動機は何ですか。また、その動機は、どのようなことの影響を受けたものですか。
14 : 25～14 : 45 (20 分)	ソーシャルワーク機能を発揮する際、自らの動きについての省察をどのように行い、その結果どのような影響を受けましたか。
14 : 45～ 15 : 25 (40 分)	ソーシャルワーク機能を発揮することとスーパービジョンを受けることはどのような関係にあると思えますか。また、スーパービジョンはどのような影響を与えたと思えますか。
5 分	閉会挨拶
終了	解散

研究協力同意書

公益社団法人 日本社会福祉士会

社会福祉士のソーシャルワーク機能の実態把握と課題分析に関する調査研究委員会

担当理事 竹田 匡 宛

研究事業名：「社会福祉士のソーシャルワーク機能の実態把握と課題分析に関する調査研究事業」（平成 30 年度社会福祉推進事業）

私は上記研究事業の実施にあたり、説明文書を用いて説明を受け、以下の項目について理解したうえで、この研究事業に参加・協力することに同意します。

1. 研究目的
2. 研究の方法
3. 疑問や質問が生じた場合には、担当者から説明がなされること
4. 個人情報保護されること
5. 研究で得られたデータは研究目的以外には使用されないこと
6. 研究成果は公表されるが、個人を特定できるような情報は公開されないこと

日付 年 月 日

参加者氏名 _____

ソーシャルワーク機能発揮促進要因に関する 調査（標本調査） 調査票

ソーシャルワーク専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能の実態把握と課題分析に関する調査研究における「ソーシャルワーク機能を発揮しているSWの機能発揮の促進要因・阻害要因調査」

この調査にあたり、次の倫理的配慮をご一読の上、回答にお進み下さい。

なお、ご不明な点等は、下記の問い合わせ先までお問い合わせ下さい。

ご回答は 20 分～30 分程度かかります。

お時間に余裕があるときにお答えいただければ幸いです。

なお、ご回答途中に保存ができません。

長時間(1 時間程度以上)中断されたり、ブラウザを一度閉じられると、

また最初の質問からお答えいただくことになりますのでご承知おきください。

【倫理的配慮】

(1) あなたの個人情報の保護について

この調査の先に行いました第1段階の悉皆調査の結果とこの調査で得られた結果を統合して分析等を行います。

また、この調査が手続き通りに正しく行われたか、データ内容が正しいかを確認するために、この調査の関係者があなたの回答した内容を確認することがあります。

しかし、あなたの個人に関する情報が第三者に漏れることは一切ありません。

なお、調査協力の同意については、WEB 調査へのご回答をもって、同意いただいたものとみなします。

(2) データの処理について

ご回答いただいた内容はすべて統計的に処理し、ご回答者を特定できないようにいたします。

また、ご回答内容は本研究事業以外の目的には使用しません。

(3) 調査結果の公表について

この調査で得られた結果や分析等を報告書に取りまとめ本会ホームページ上で公開するとともに、専門の学会または学術雑誌等においても公表いたします。

しかし、あなた個人に関する情報が公開されることは一切ありません。

あなたのプライバシーは厳格に守られますので、ご安心ください。

【調査に関する問い合わせ先】

公益社団法人日本社会福祉士会 担当：北村、神園

〒160-0004 東京都新宿区四谷 1-13 カタオカビル 2 階

電話：03-3355-6541 FAX：03-3355-6543

Mail：2018-research@jacsw.or.jp

社会福祉士のソーシャルワーク機能についてのアンケート

Q1 あなたは、ご自身の日頃のソーシャルワーク実践について、以下の各項目においてどのように自己評価されていますか。該当する番号を1つ選んで下さい。なお、お答えにくい項目については、最も近い番号を選んで下さい。

		1 る かなり あてはま	2 やや あてはまる	3 ない どちらとも言え	4 あまり あてはま らない	5 あてはまらない
1.	専門職団体に所属する意味を理解している	○	○	○	○	○
2.	専門職団体の提供する教育・研修・現任訓練等のプログラムには、日頃から関心をもっている	○	○	○	○	○
3.	必要に応じて所属する専門職団体の活動に協力する用意がある	○	○	○	○	○
4.	専門職団体を通してソーシャルワーカー全体のレベルの向上を図ることは大切だと思う	○	○	○	○	○
5.	専門職団体に所属することは倫理綱領の遵守につながると思う	○	○	○	○	○
6.	他職種と協働するときに裁量権を発揮することができる	○	○	○	○	○
7.	ソーシャルワーク実践を、自分自身の判断で決定することができる	○	○	○	○	○
8.	クライアントの自己決定を実現するために、必要に応じてチームのなかでイニシアティブがとれる	○	○	○	○	○
9.	責任を伴った判断をしなければならない場合がある	○	○	○	○	○

Q2. あなたの勤務先の業務について、次のようなことがどれくらいあてはまりますか。以下の各項目について、該当する番号を1つ選んで下さい。なお、お答えにくい項目については、最も近い番号を選んで下さい。

		1 まる 非常に よくあては	2 る かなり あてはま	3 少し あてはまる	4 らない あまり あてはま	5 ない 全く あてはまら
1.	業務量が過大である	○	○	○	○	○
2.	職員の力量は十分である	○	○	○	○	○
3.	専門職の確保が難しい	○	○	○	○	○
4.	職員の人材養成や研修体制は十分である	○	○	○	○	○

Q3. あなたの勤務先について、次のようなことがどれくらいあてはまりますか。以下の各項目について、該当する番号を1つ選んで下さい。なお、お答えにくい項目については、最も近い番号を選んで下さい。

		1 は ま る	2 非 常 に よ く あ て は ま る	3 少 し あ て は ま る	4 あ ま り あ て は ま ら な い	5 全 く あ て は ま ら な い
1.	職員の多くは、仕事に対してやる気を持っている	○	○	○	○	○
2.	職員の多くは、出勤時間より早めに勤務先に来て仕事をしている	○	○	○	○	○
3.	職員の多くは、この勤務先での仕事に誇りを持っている	○	○	○	○	○
4.	私の勤務先には、とても活気がある	○	○	○	○	○
5.	職員の多くは、勤務時間後も勤務先に残って仕事をする事が多い	○	○	○	○	○
6.	職員同士は、お互いに仲が良い	○	○	○	○	○
7.	私の勤務先では、仕事が終わった後、職員同士で遊びに行ったりする事はない	○	○	○	○	○
8.	私の勤務先では、仕事の中で気付いた事は、職員同士で率直に話し合っている	○	○	○	○	○
9.	私の勤務先では、仕事に関係ない事でも職員同士で話しをすることが多い	○	○	○	○	○
10.	職員の中には、勤務先の人間関係になじめない人もいる	○	○	○	○	○
11.	私の勤務先では、仕事上の責任の所在が明確になっている	○	○	○	○	○
12.	勤務先の上司は、職員に対して臨機応変に行動するように指導している	○	○	○	○	○
13.	職員は、自分なりのやり方で支援をすることが出来る	○	○	○	○	○
14.	職員は日常の支援の内容については、利用者の状態に合わせて職員自身の判断で決定することが出来る	○	○	○	○	○
15.	勤務先の上司は、支援上の課題について、自分自身で解決するように指導している	○	○	○	○	○
16.	仕事をしていく上でとても緊張度が高い勤務先である	○	○	○	○	○
17.	私の勤務先では、仕事をしていく上での時間的余裕がない	○	○	○	○	○
18.	仕事中には気を抜く暇も無いような勤務先である	○	○	○	○	○
19.	職員の多くは、仕事に対して余裕を持って取り組んでいる	○	○	○	○	○
20.	常に時間に追われているような勤務先である	○	○	○	○	○
21.	私の勤務先ではカンファレンス(ケース会議)などを通して、利用者に対する支援課題が明確にされている	○	○	○	○	○

		まる 非常に よくあて はまる	かなり あてはま る	少し あてはま る	ない あまり あてはま らない	い 全く あてはま らない
22.	仕事をしていく上で必要な情報が職員の間で共有化されている	○	○	○	○	○
23.	職員の多くは、自分たちのやるべき仕事について正確に理解している	○	○	○	○	○
24.	勤務先の上司は、いつも職員に対して、職員としてやるべき仕事がか かということについてきちんと説明している	○	○	○	○	○
25.	私の勤務先では、職員の仕事上の役割分担がはっきり示されている	○	○	○	○	○
26.	私の勤務先では、支援に関する新しい考え方をできるだけ仕事の中 に生かすよう努力している	○	○	○	○	○
27.	仕事上の改善点について、職員が自由に発言できる勤務先である	○	○	○	○	○
28.	私の勤務先では利用者に対する支援にとっていいことは、できるだけ 取り入れるように努力している	○	○	○	○	○
29.	私の勤務先では、仕事上の改善点を解決するために積極的に取り組 んでいる	○	○	○	○	○
30.	私の勤務先では、新しい考え方や知識はあまり必要とされていない	○	○	○	○	○

Q4. 仕事や勤務先に関するあなたの意識にもっとも近い番号を1つ選んで下さい。なお、お答えにくい項目については、最も近い番号を選んで下さい。

		1 は まる 非常に よくあて はまる	2 る かなり あてはま る	3 少し あてはま る	4 ない あまり あてはま らない	5 い 全く あてはま らない
1.	勤務先の問題があたかも自分自身の問題であるかのように感じる	○	○	○	○	○
2.	勤務先の組織の一員であることを誇りに思う	○	○	○	○	○
3.	勤務先のメンバーであることを強く意識している	○	○	○	○	○
4.	勤務先を離れるとどうなるか不安である	○	○	○	○	○
5.	勤務先を辞めたら、生活上の多くのことが混乱するだろう	○	○	○	○	○
6.	勤務先を辞めたら損失が大きいのので、この先も勤めようと思う	○	○	○	○	○
7.	勤務先の人々に義理を感じるので、今辞めようとは思わない	○	○	○	○	○
8.	勤務先に多くの恩義を感じる	○	○	○	○	○
9.	今勤務先を辞めたら、罪悪感を感じるだろう	○	○	○	○	○

Q5. 仕事やキャリアに関するあなたの意識にもっとも近い番号を1つ選んでください。なお、お答えにくい項目については、最も近い番号を選んで下さい。

		1	2	3	4	5
		あてはまる	どちらかというとあてはまる	どちらでもない	どちらかというとあてはまらない	あてはまらない
1.	給料が下がっても、今の仕事がしたい	☐	☐	☐	☐	☐
2.	今の仕事でキャリアを追求したい	☐	☐	☐	☐	☐
3.	他の法人や会社に移っても、今の仕事に就きたい	☐	☐	☐	☐	☐
4.	もし働かずにお金が得られても、今の仕事を続けるだろう	☐	☐	☐	☐	☐
5.	今の仕事が好きなので、この先も続けたい	☐	☐	☐	☐	☐
6.	私にとって今の仕事は、ライフワークとして理想的な仕事である	☐	☐	☐	☐	☐
7.	今の仕事に満足している	☐	☐	☐	☐	☐
8.	今の仕事に関わる雑誌や本を、多く読んでいる	☐	☐	☐	☐	☐
9.	今の仕事を一生続けたい	☐	☐	☐	☐	☐

Q6. ネットワークに関する質問です。以下の各項目について、あなたの業務の中でどの程度できていると思いますか。該当する番号を1つ選んで下さい。なお、お答えにくい項目については、最も近い番号を選んで下さい。

		1	2	3	4
		まる 非常にあてはまる	る まああてはまる	まらない あまりあてはまらない	全くあてはまらない
1.	関わりのある専門職と引き続き関係を維持できるように心掛けている	☐	☐	☐	☐
2.	関わりのある専門職が知らなかった知識を教えるようにしている	☐	☐	☐	☐
3.	業務で迷った時に、関わりのある他の専門職から助言をもらっている	☐	☐	☐	☐
4.	関わりのある専門職の影響によって、自分の考えが左右されないように気をつけている	☐	☐	☐	☐
5.	これまで関わりのない専門職と新たに関係を作るよう心掛けている	☐	☐	☐	☐
6.	関わりのある専門職との間で、相互尊重を維持できるようにしている	☐	☐	☐	☐
7.	関わりのある専門職が知らなかった技術や方法を伝えるようにしている	☐	☐	☐	☐
8.	関わりのある専門職との間で、円滑なコミュニケーションができるように心掛けている	☐	☐	☐	☐

		非常に あてはまる	まあ あてはまる	ない あまり あてはま ら	い 全く あてはま らな
9.	自分が作ってきたネットワーク全体像を把握するようにしている	○	○	○	○
10.	自分が業務で悩んでいる時に、関わりのある専門職からアドバイスを 受けるようにしている	○	○	○	○
11.	新たに出会った専門職が自分の業務にどんな役に立つかを考えてい る	○	○	○	○
12.	力のある専門職からの働きかけに、屈しないように努力している	○	○	○	○
13.	自分には不足している知識を他の専門職から入手するようにしてい る	○	○	○	○

Q7. あなたのソーシャルワーク実践における地域住民、関係者等との関りについて、該当する番号を1つお選び下さい。なお、お答えにくい項目については、最も近い番号を選んで下さい。

		1 る 非 常 に あ て は ま る	2 る ま あ あ て は ま る	3 ら な い あ ま り あ て は ま る	4 な い 全 く あ て は ま ら な
1.	専門職、地域住民、関係者等と協働して地域のアセスメントを行っている	○	○	○	○
2.	地域住民等のエンパワメントを支援している	○	○	○	○
3.	地域住民等の強みを発揮する場面や活動の機会の発見や創出を行っている	○	○	○	○
4.	さまざまな機会を通じて地域住民等の活動支援を行っている	○	○	○	○
5.	地域住民等と協働しながら、課題を抱えた個人や世帯への対応を行っている	○	○	○	○

Q8. あなたご自身のソーシャルワークの実践及びソーシャルワークに対するお考えにあてはまる番号を1つお選び下さい。なお、お答えにくい項目については、最も近い番号を選んで下さい。

		1 まる 非常に あては まる	2 る まあ あては まる	3 まらない あまり あては まる	4 らない 全く あては まる
1.	判断に迷うとき、倫理綱領を参照する	○	○	○	○
2.	勤務先や同僚の非倫理的行為を見過ごすことはできない	○	○	○	○
3.	いかなる状況にあらうともクライアントの人としての尊厳を守ることが念頭にしている	○	○	○	○
4.	クライアントには、中立・公正な態度で接している	○	○	○	○
5.	ソーシャルワーク実践は、ミクロ実践が基本であり、メゾ・マクロレベルでの実践はそれほど重要ではない	○	○	○	○
6.	メゾ・マクロレベル実践の重要性は理解しているが、実践する余裕がない	○	○	○	○
7.	ソーシャルワークのグローバル定義にある「社会変革」や「社会開発」は、正直難しいと思う	○	○	○	○
8.	いくつか存在するソーシャルワーカー専門職団体は、一つにまとまるべきだと思う	○	○	○	○
9.	マイノリティー問題について何らかの行動を起こしたことがある	○	○	○	○
10.	クライアントの問題解決のために、行政や地域住民に働きかけたことがある	○	○	○	○
11.	ソーシャルワークのグローバル定義にある「人権」や「社会正義」に関することで、ソーシャルワーク専門職の団体やグループで何らかの行動を起こしたことがある	○	○	○	○
12.	ソーシャルワークのグローバル定義にある「人権」や「社会正義」に関することで、個人で何らかの行動を起こしたことがある	○	○	○	○
13.	ソーシャルワークのグローバル定義にある「社会変革」や「社会開発」にソーシャルワーク専門職の団体やグループで取り組んだことがある	○	○	○	○
14.	ソーシャルワークのグローバル定義にある「社会変革」や「社会開発」に個人で取り組んだことがある	○	○	○	○
15.	ソーシャルワークのグローバル定義にある「多様性尊重」について考えたことがある	○	○	○	○
16.	ソーシャルワークのグローバル定義にある「社会変革」や「社会開発」について考えたことがある	○	○	○	○
17.	ソーシャルワークのグローバル定義にある「人権」や「社会正義」について考えたことがある	○	○	○	○
18.	不平等・差別・搾取・抑圧については、何らかの活動を行う必要がある	○	○	○	○
19.	ソーシャルワーク実践は、出来る限り、「人々のために」というよりも「人々とともに」協働することが重要だと思う	○	○	○	○

【参考文献】

- Q1：南彩子・武田加代子『ソーシャルワーク専門職性 自己評価』相川書房、2004
- Q2及びQ3：2013年「地域包括支援センターにおける業務実態等に関する調査」（長崎純心
大学医療・福祉連携センター）
- Q4：労働政策研究・研修機構による HRM（Human Resource Management）チェックリ
ストから組織コミットメント
- Q5：労働政策研究・研修機構による HRM（Human Resource Management）チェックリ
ストからキャリアコミットメント
- Q6：石川久展『介護支援専門員のチームワーク活用能力及びネットワーキング活用能力の評
価に関する研究』報告書(平成16年～18年度科学研究費補助金基盤研究B報告書、課題
番号:16330119)、平成19年3月
- Q7：社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書（2018）「ソーシャルワーク専
門職である社会福祉士に求められる役割等について」4頁から5頁まで社会福祉士に求め
られる役割等から生成
- Q8：南彩子・武田加代子『ソーシャルワーク専門職性 自己評価』相川書房、2004 及び石
川久展『介護支援専門員のチームワーク活用能力及びネットワーキング活用能力の評価に
関する研究』報告書(平成16年～18年度科学研究費補助金基盤研究B報告書、課題番
号:16330119)、平成19年3月

本事業 委員会 名簿

①親委員会

	氏 名	所 属	備 考
1	小原 眞知子	公益社団法人日本医療社会福祉協会	
2	片山 睦彦	藤沢市役所	
3	鈴木 智敦	特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会	
4	高橋 良太	社会福祉法人全国社会福祉協議会	
5	竹田 匡	公益社団法人日本社会福祉士会	副委員長
6	田村 綾子	公益社団法人日本精神保健福祉士協会	
7	二木 立	一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟	
8	西島 善久	公益社団法人日本社会福祉士会	委員長
9	濱田 和則	一般社団法人日本介護支援専門員協会	
10	村中 峯子	公益社団法人日本看護協会	

②調査・作業委員会

	氏 名	所 属	備 考
1	石川 久展	関西学院大学	
2	浦田 愛	社会福祉法人文京区社会福祉協議会	
3	大島 千帆	埼玉県立大学	
4	乙幡 美佐江	駒沢女子大学	
5	竹田 匡	公益社団法人日本社会福祉士会	委員長
6	原田 奈津子	社会福祉法人恩賜財団済生会 済生会保健・医療・福祉総合研究所	
7	渡辺 裕一	武蔵野大学	

③オブザーバー

	氏 名	所 属
1	添田 正揮	厚生労働省 社会・援護局 社会福祉専門官

④調査会社

	氏 名	所 属
1	片桐 大樹	社会福祉法人りべるたす
2	馬上 梓	社会福祉法人りべるたす

⑤事務局

	氏 名	所 属
1	北村 裕美子	公益社団法人日本社会福祉士会 企画グループ
2	神園 明香	公益社団法人日本社会福祉士会 企画グループ

厚生労働省 平成 30 年度
生活困窮者就労準備支援事業費等補助金
社会福祉推進事業

**ソーシャルワーク専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能
の実態把握と課題分析に関する調査研究事業 報告書**

平成 31 年（2019 年）3 月

公益社団法人日本社会福祉士会
〒160-0004 東京都新宿区四谷 1-13 カタオカビル 2F
TEL:03-3355-6541 FAX:03-3355-6543 Email:info@jacsw.or.jp
<http://www.jacsw.or.jp/>