

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

公益社団法人 日本社会福祉士会 (報告書 A 4 版 221頁)

事業目的

- 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、ソーシャルワークの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とする。

【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の機能がそれぞれの『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。

事業概要

1 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研究

(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）につなげることにした。

- ・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 親委員会と調査・作業委員会を設置し、一体的に議論を行った。

①親委員会委員

- 委員長 西島 善久(公益社団法人日本社会福祉士会)
- 委員 小原真知子(公益社団法人日本医療社会福祉協会)
- 委員 片山 睦彦(藤沢市役所)
- 委員 鈴木 智敦(特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会)
- 委員 高橋 良太(社会福祉法人全国社会福祉協議会)
- 委員 竹田 匡(公益社団法人日本社会福祉士会)
- 委員 田村 綾子(公益社団法人日本精神保健福祉士協会)
- 委員 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)
- 委員 濱田 和則(一般社団法人日本介護支援専門員協会)
- 委員 村中 峯子(公益社団法人日本看護協会)

②調査・作業委員会

- 委員長 竹田 匡(公益社団法人日本社会福祉士会)
- 委員 石川 久展(関西学院大学)
- 委員 浦田 愛(社会福祉法人文京区社会福祉協議会)
- 委員 大島 千帆(埼玉県立大学)
- 委員 乙幡美佐江(駒沢女子大学)
- 委員 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)
- 委員 渡辺 裕一(武蔵野大学)

③委員会回数

○親委員会(全3回)

- 第1回 2018年7月2日
- 第2回 2018年12月16日
- 第3回 2019年3月9日

○調査・作業委員会(全10回)

- 第1回 2018年6月3日
- 第2回 2018年6月17日
- 第3回 2018年7月29日
- 第4回 2018年8月5日
- 第5回 2018年10月21日
- 第6回 2018年11月3日
- 第7回 2018年12月8日
- 第8回 2019年1月13日
- 第9回 2019年3月2日
- 第10回 2019年3月17日

※データ集計等の一部を社会福祉法人りべるたすに委託した。

3 成果の普及啓発

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を期待されるため、報告書の作成と配布を行った。

調査研究の過程

1 社会福祉士会会員実態調査（悉皆調査）

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、回答率は17.8%であった。質問紙は別紙1のとおりである。

2 フォーカス・グループ・インタビュー調査

対象は、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15人である。インタビューは、3グループ（1グループ5人参加）約2時間、日本社会福祉士会事務局A会議室にて実施した。インタビュー調査の参加者は以下のとおりである。

実施	参加者					
		就労先	職種	経験年数	性別	年代
第1回	1	居宅サービス事業	管理者	0.5	男	40
	2	生活困窮者自立支援・生活保護関係	副統括責任者	8	男	50
	3	障害者相談支援、自立相談支援、その他地域福祉	所長、コーディネーター	22	男	50
	4	相談支援事業所	管理者/法人代表	18	男	40
	5	独立型社会福祉士事務所	代表	11	男	30
第2回	6	地域包括支援センター	分室長兼ケアマネ	25	女	25
	7	独立型社会福祉士事務所	経営者	6	男	6
	8	障害者相談支援・就労支援	管理者	12	男	12
	9	生活困窮者自立支援・生活保護関係	相談員	6	女	6
	10	行政相談所	福祉事務所生活支援課	14	女	14
第3回	11	福祉事務所	課長	19	女	50
	12	地域包括支援センター	社会福祉士	3	女	30
	13	社会福祉協議会	権利擁護センター所長	26	女	60
	14	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	女	60
	15	司法福祉関係	社会福祉アドバイザー	8	女	40

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）

調査対象は、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人に実施した。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。期間は、2019年1月18日から2019年2月1日にかけて実施し、1,185人からの回答を得た。回答率は、44.0%である。

標本調査の質問項目一覧は別紙2のとおりである。

事業結果

1 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

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である。

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%）、「所定外でないといけない仕事」（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見ると「代弁・社会変革機能」、「組織化機能」、「調査・計画機能」を發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」を實踐・發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發揮する上で有効であること明らかになった。

(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見ると、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發揮しているものの、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、を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」を實踐・發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」、「ネットワーク(連携)機能」、「代弁・社会変革機能」を實踐・發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、マイ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發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マイ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)ネットワーク(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、マイ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マイ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、職能団体との相関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の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。

2 成果の普及啓発

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を期待されるため、報告書の作成と配布を行った。

事業実施機関

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2階

TEL : 03-3355-6541

FAX : 03-3355-6543

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 ⑯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 ⑳法人格なし	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 ⑱その他
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。)	【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知的障害者更生相談所 【行政関係】 ③⑦国 ④④その他の行政関係 【司法福祉関係】 ④①保護観察所 ④④地域生活定着支援センター 【教育関係】 ④⑥教育委員会 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)		
	③④児童相談所	③⑤身体障害者更生相談所	
	③⑧都道府県	③⑨市町村	
	④②更生保護施設	④③刑務所	
	④⑤その他の司法福祉関係		
	④⑦小・中・高校	④⑧大学(大学院)	
	⑤①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 ㉕補導員 ㉘障害者職業カウンセラー ㉛地域移行推進員 ㉞看護職 ㉟教職・研究職 ㊱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 ㉓保育士 ㉖福祉専門官 ㉙職場適応援助者 ㉚福祉活動専門員 ㉝リハビリテーション職 ㉟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 ⑱生活支援員 ㉑児童自立支援専門員 ㉔保護観察官 ㉗社会復帰調整官 ㉚地域体制整備コーディネーター ㉜介護職 ㉞事務職 ㉟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</u> 選択してください。	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」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生活場面を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クとしての機能。
制度や施策の改善・発展、また社会全体の变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。

※日本社会福祉士会の「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	機会がある場合は8-3にお答えください			②
3	直接支援機能	●	②	③	④				②
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、協力可能な方全員を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。

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	2	3	4	5
		かなりあてはまる	ややあてはまる	どちらとも言えない	あまりあてはまらない	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	2	3	4	5
		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	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
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	2	3	4	5
		はまる	る	少	あ	全
		非	か	し	あ	く
		常	な	あ	ま	あ
		に	り	て	り	て
		よ	あ	は	は	ま
		く	て	ま	ま	ら
		あ	ま	ら	な	い
		て	ま	ま	い	全
		は	ま	ら	く	あ
		ま	ら	あ	て	は
		ら	ま	ま	ら	ま
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	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	い 全く あては まらな
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どう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	2 る かなり あては ま	3 少し あては まる	4 ない あまり あては ま	5 い 全く あては まら
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 てはまる	どちらでもない	どちらかという 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	まああてはま る	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 い
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	2	3	4
		まる 非常に あては ま	る まあ あては ま	ま あま りあて は ま ら ない	ら な い 全 く あ て は ま
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を念頭においている	○	○	○	○
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	○	○	○	○