

社会福祉士養成教育と社会的待遇の現状と課題 諏訪 徹(厚生労働省社会・援護局総務課社会福祉専門官)

1. 社会福祉士制度改正の目的と概要

社会福祉士制度は「社会福祉士及び介護福祉士法」(1987年)に基づき1988年より制度が施行されきたが、制度制定以降の社会福祉制度・サービスの変化等を踏まえ2007年に法改正がされた。制度改正の議論においては、社会福祉士の問題点として、①近年の社会福祉制度・サービスの変化、今後の経済社会の変化による福祉ニーズの変化を踏まえ、社会福祉士の役割の再定義が必要であること、②養成課程における実践力の養成が十分ではないこと、③社会福祉士の役割についての国民の認知や関係者の理解が十分ではなく、社会福祉士の任用・活用が十分に進んでいないこと、などが指摘された。

これに対して、社会福祉士の役割について地域を基盤に総合的かつ包括的な援助を行い、このためにサービス組織の経営、実践の科学化や根拠の明確化、地域の資源開発、福祉政策作成への関与なども行うことができる者としたうえで、このような役割が担える実践力の基礎が習得できるよう養成課程のカリキュラムが見直された。具体的には、科目の拡充、相談援助理論・演習科目の拡充、相談援助実習・演習の内容・指導体制の基準の見直し、実習・演習担当教員と実習施設の指導者に対する研修の実施などの措置が講じられた。改正法に基づく新しいカリキュラムは2009年4月に開始されており、新しい国家試験は2010年1月に実施される。任用拡大に関しては、身体障害者福祉司、知的障害者福祉司等の任用資格への位置づけが行われた。

社会福祉士の登録者数は、2009年4月現在118,317人となった。

2. 養成教育の現状

2009年度より社会福祉士の養成(資格取得)ルートは、社会福祉士養成施設ルートと、福祉系大学等ルートの2つとなった。

養成施設については、厚生労働省の法令により、カリキュラム、時間数、設備、教員等の要件が定められており、厚生労働大臣から指定を受ける。2009年4月現在、51施設、67課程、定員10,370名である。

福祉系大学等は、カリキュラム、設備、教員等について文部科学省が審査し、認可する。養成施設とは異なり原則として厚生労働省の基準は課されない。ただし、実践力の養成が十分ではないという指摘を受け、2009年度より演習・実習系科目については養成施設と同等の基準が課され、厚生労働省・文部科学省がその内容を確認することとなった。2009年4月現在、271校、352課程、定員23,174名である。

2009年1月に実施された国家試験の合格率をみると、福祉系大学卒業者の受験者31425人中合格者は8715人、合格率は27.7%(新卒者の合格率39.9%、既卒者16.8%)、合格率が50%を超えた大学は17.7%である。養成施設卒業者の受験者は11,170人中合格者は4,144人、合格率は37.1%(新卒者の合格率56.5%、既卒者19.8%)、合格率が50%を超えた養成施設は35%となっている。国家試験の合格率はあくまでも目安の一つであるが、修了者の到達水準について学校間でバラツキがあることがうかがえる。

3. 社会福祉士の任用・待遇の現状

(1) 任用について

社会福祉士の主要な職域は、福祉サービス施設・事業所、社会福祉協議会、行政の相談所、病院等の医療機関等である。社会福祉士登録者を対象者とした調査(社会福祉振興試験センター、2008年7月。調査時点の登録者95,584人のうち調査回答者は26,624人。回収率61.9%)によれば、社会福祉士の77.6%は福祉・介護・医療分野に就業しており、その内訳は、高齢者分野51.3%、障害者分野18.8%、病院7.6%等となっている。また、回答者の職種は、相談員・指導員52.2%、施設長・管理者10.8%、事務職員8.9%、介護職員8.3%等であり、相談員・指導員以外の職種も多いことがわかる。

福祉事務所の現業員・査察指導員に占める社会福祉士有資格者の割合は2-3%程度である（厚生労働省「福祉事務所現況調査」, 2004年10月）。社会福祉士施設の相談員における社会福祉士の割合は10%程度となっている（厚生労働省「社会福祉施設等調査」, 2005年10月）。

（2）待遇について

前掲調査（2008年）によると、社会福祉士の一月の賃金の平均は249,389円、年間賞与額の平均は781,470円である。ここから推計される年収は370-380万円となる。回答者の現在の職場での勤務年数は3年未満の者が40.6%と多いが、福祉介護職場での通算勤務年数は3年未満の者は13.2%で、5年以上10年未満が30.4%、10年以上は39.6%と経験年数は比較的長い。また56.2%の者が福祉介護分野で1-2回の転職を経験している。通算経験年数と平均賃金を比較すると、経験に応じた昇給や前職歴の評価があまり十分ではない可能性がうかがわれる。

4. 今後の課題

養成教育については、カリキュラムをはじめとする一連の制度改革が行われたばかりであり、今後はその実施状況、効果、課題を把握・検証することが課題である。

また、実践力を担保するという課題については、養成課程の改革のみならず継続教育の仕組みの構築が不可欠となる。これについては、法改正時の国会付帯決議において専門社会福祉士（仮称）の仕組みを早急に検討すべきことが指摘されたことを受け、現在、日本社会福祉士会などのソーシャルワーク関係団体、養成施設等教育関係団体によって、専門社会福祉士のあり方について検討されている。

待遇改善に関しては、福祉人材全体の確保難や待遇改善の必要性が認識されたために、21年度の介護報酬、障害福祉サービス報酬がプラス改定され、介護サービスの分野では介護職員の配置割合等に着眼した加算が、障害福祉サービスでは社会福祉士を含む専門職の配置割合等に着眼した加算が設けられた。また、21年度補正予算でも処遇改善交付金が設置されることとなった。これらの施策の効果は社会福祉士にも波及する可能性をもつが、施策の焦点は特に不足感の著しい介護職員にあてられている。

今後の福祉職域における社会福祉士の任用拡大と待遇改善のためには、配置基準や加算などの制度的措置が効果的であると考えられるが、そのためには社会福祉士の相談援助活動やチームケアやサービス管理等における効果について説明が求められる。このためのエビデンスが必要であり、実証的な研究の蓄積が望まれる。