

Ⅲ 資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ
及び魅力と働きがいのある職場づくり

社会福祉士の任用・活用について

【福祉行政分野及び社会福祉施設等について】

- 各法令において、福祉行政における任用資格（身体障害者福祉司、知的障害者福祉司等）の要件に社会福祉士を位置づける。
- 福祉サービスを担う施設長、生活指導員等の任用要件については、福祉事務所職員の任用資格である社会福祉主事の要件とは別個のものとして、福祉サービスの向上、サービスマネジメントの観点から見直しを行うことが考えられる。その際、社会福祉士や介護福祉士として福祉の現場に従事している者のキャリアパスも念頭に置くことが重要である。

【新たに役割が期待される分野について】

- 新たに社会福祉士の役割が期待される分野として、サービスの利用支援、地域を基盤とした相談援助、新しい行政ニーズへの対応等が挙げられることも踏まえ、これらの分野において、社会福祉士の専門的な知識と技術がより有効に活用されるよう検討するとともに、その積極的な任用・活用を図るべきである。

社会福祉士の活動の支援について

【基本的方向】

- 福祉の分野において、時代の変化に応じて必要とされる知識と技術は常に変化しており、社会福祉士は資格取得後においても、自らの能力の向上に努める必要がある。
- 社会福祉士を雇用する社会福祉法人や事業者等も、職員の資質向上のための環境整備を行っていく必要がある。
- 社会福祉士の活動が国民に周知されるよう、積極的に啓発を行っていく必要がある。

【社会福祉士の事例集積と活動評価】

- 社会福祉士は、各制度、各分野において活動しているが、その実践活動を通して得られた、いわゆる「実践の知」については、標準化されたものとして共有化されていないのが現状である。
- このため、福祉現場で実践している社会福祉士と研究者とが協働することにより、各現場の事例を、実証科学的に分析、評価することで、社会福祉士が実践活動を展開するために必要となる実践密着型の知識と技術として再構築する必要がある。
- このことに関しては、職能団体や養成校等による組織的な取り組みが期待されるところである。

【社会福祉士によるスーパーバイズやコンサルテーション】

- 職能団体が施設等との契約に基づき、一定期間適切な人材を派遣し、スーパーバイザーとして支援する仕組みや、施設等からの様々な相談に対し、適切な知識や技術に関するコンサルテーションを行う仕組みを構築する必要もある。
- また、高度な知識や技能を身につけた、先駆的な社会福祉実践のスーパーバイザーとして、指導的な役割を果たす社会福祉士を確保することも重要である。

【生涯研修体制の充実と資格取得後の能力開発等】

- 養成施設等における養成教育と、職域における人材育成、職能団体における研修の役割を明確化し、資格取得後においても、それぞれの分野や業務、役割を考慮し、そのレベルや目的に応じて、継続的にスキルアップすることのできる環境を整備する必要がある。
- このため、体系的な研修制度を構築し、生涯にわたった能力開発を可能とする仕組みづくりが求められている。
- ○JTや職能団体による研修等を通じ、より専門的知識と技術を有した社会福祉士については、国家資格とは別の資格として、関係団体が「専門社会福祉士」等として認定するような仕組みも必要である。