



506教室 資料

生涯研修センター企画



スケジュール・資料

13:00 制度説明 (25分)

認定社会福祉士制度 (1回目) 55

13:30 制度説明 (25分)

生涯研修制度 67

14:00 個別相談会 (55分)

～認定社会福祉士への道～

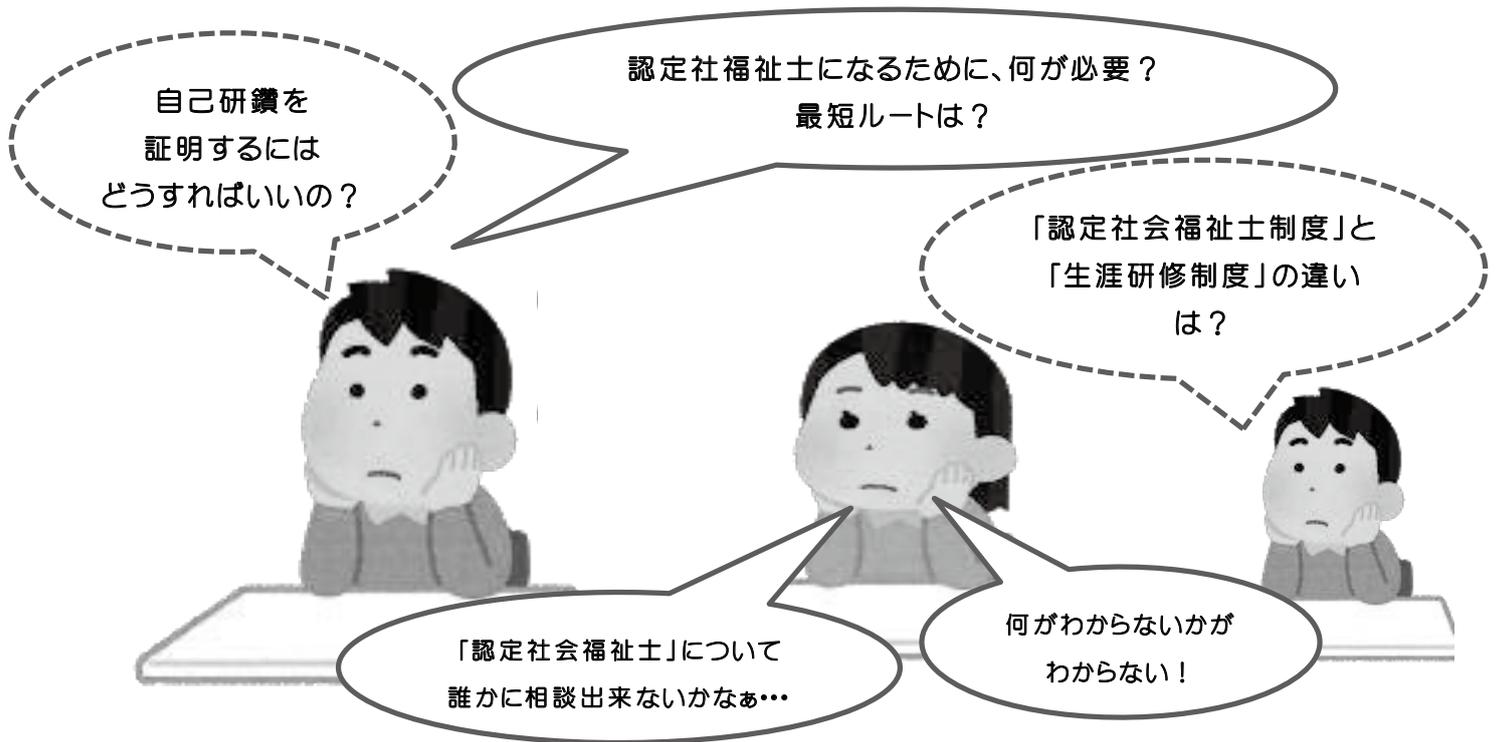
15:00 制度説明 (25分)

認定社会福祉士制度 (2回目)

認定社会福祉士・生涯研修制度説明 &

～認定社会福祉士への道～個別相談会（相談無料）

会 場：5階 506教室



時間	内容
13：00～13：25	認定社会福祉士制度 説明*（25分・1回目）
13：30～13：55	生涯研修制度 説明（25分）
14：00～14：55	～認定社会福祉士への道～個別相談会（55分） ・個別相談会へ参加の前に、「認定社会福祉士制度 説明」の聴講をお勧めします ・相談は、お一人様20分以内とさせていただきます ・相談希望者が多い場合は、先着順とさせていただきます
15：00～15：25	認定社会福祉士制度 説明*（25分・2回目）

*「認定社会福祉士制度 説明」1回目と2回目は同じ内容です



認定社会福祉士ルート

新たな認定社会福祉士への道

生涯研修センター

1

社会福祉士に求められる役割

- ①福祉課題を抱えた者からの相談に応じ、必要に応じてサービス利用を支援するなど、その解決を自ら支援する役割
- ②利用者がその有する能力に応じて、尊厳を持った自立生活を営むことができるよう、関係する様々な専門職や事業者、ボランティア等との連携を図り、自ら解決することのできない課題については当該担当者への橋渡しを行い、総合的かつ包括的に援助していく役割
- ③地域の福祉課題の把握や社会資源の調整・開発、ネットワークの形成を図るなど、地域福祉の増進に働きかける役割

介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見(平成18年12月12日社会保障審議会福祉部会)

2

実践力を有する社会福祉士の養成

- ①資格取得後の継続教育等による能力開発が必要である。
- ②少人数職場や単独配置職種では教育・指導体制が持ちにくい。
- ③研修実施団体はそれぞれ独自に研修を開催しているがその関係調整がなされておらず、どのような研鑽をしているのか相互の位置づけがわかりにくい。
- ④生涯研修制度等は研修の努力は評価できるが、実践力についての評価となりにくいことから、社会福祉士有資格者の力量が十分に担保され、それを社会に明示してきたとは言い難い。

これらが、実践力のある社会福祉士の任用や活用が進まない要因にもなっている。養成教育後の研修体系の整備や経験目標の設定など実践力の担保の仕組みを整備するとともに、実践力・専門性を認定する「認証認定制度」が必要である。



3

成長の段階設定について

社会福祉士の成長過程は大きく分けて次のような段階を経ている。

- ①教わりながらできる
- ②自分の職場においてひとりでできる
- ③自分の職場でリーダーになれる、スーパービジョンができる
- ④地域で中核になれる、管理的機能が担える



4

認定社会福祉士は「組織を含む地域の中で中核になる者」を想定した。

実際にその段階まで至るにはある程度長期の実践経験と研鑽が必要であり、福祉現場においては、まずは自職場においての役割を適切に果たせる段階が求められる。

そのため、「③自分の職場でリーダーになれる、スーパービジョンができる」段階と、「④地域で中核になれる、管理的機能が担える」段階との2段階に分けて認定を行うこととした。



認定社会福祉士と認定上級社会福祉士の定義

- 認定社会福祉士とは社会福祉士及び介護福祉士法の定義に定める相談援助を行う者であって、所属組織を中心にした分野における福祉課題に対し、倫理綱領に基づき高度な専門知識と熟練した技術を用いて個別支援、他職種連携及び地域福祉の増進を行うことができる能力を有することを認められた者をいう。



- 認定上級社会福祉士とは社会福祉士及び介護福祉士法の定義に定める相談援助を行う者であって、福祉についての高度な知識と卓越した技術を用いて、倫理綱領に基づく高い倫理観をもって個別支援、連携・調整及び地域福祉の増進等に関して質の高い業務を実践するとともに、人材育成において他の社会福祉士に対する指導的役割を果たし、かつ実践の科学化を行うことができる能力を有することを認められた者をいう。

認定社会福祉士と認定上級社会福祉士の役割

認定社会福祉士

- 1.複数の課題のあるケースの対応を担当する。
- 2.職場内でリーダーシップをとる。実習指導など人材育成において指導的役割を担う。
- 3.地域や外部機関との対応窓口となる（窓口として緊急対応、苦情対応などに関わる。）
- 4.関連分野の知識をもって、他職種と連携する。職場内でのコーディネートを行う。組織外に対して自分の立場から発言ができる

認定上級社会福祉士

- 1.複数の課題のあるケースについての指導・スーパービジョンを行う。
- 2.財務管理、人事管理、苦情・リスクマネジメントなどの組織管理を理解し、組織のシステムづくり、変革に取り組む。
- 3.地域の関連機関の中核となり、連携のシステム作り、地域の福祉政策形成に働きかける。
- 4.科学的根拠に基づく実践の指導・推進を行う。

7

養成の目標数(制度構築時)

・認定社会福祉士

その具体的な役割も含めて実務に携わるすべての社会福祉士が取得をしていくことを想定している。

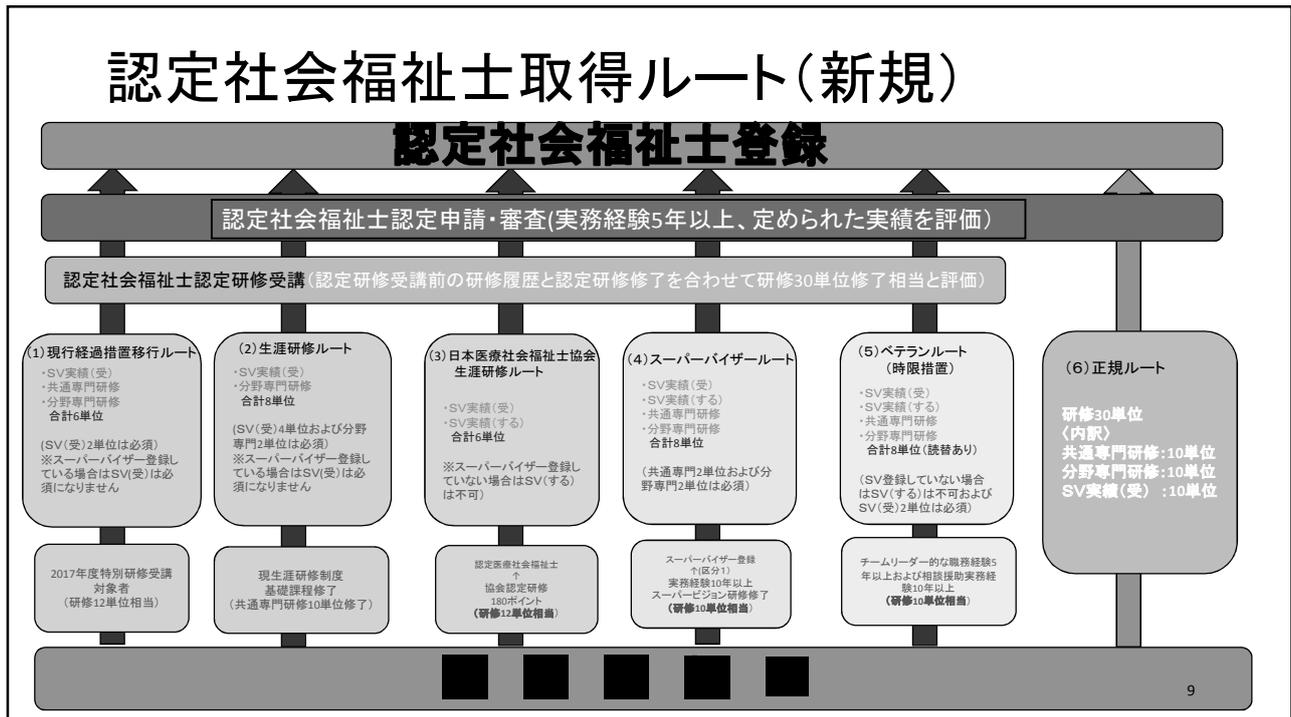


・認定上級社会福祉士

地域で中核になる者(地域におけるスーパーバイザー、リーダーになる者)なので、仮に人口3万人～5万人に1人の割合で配置すると、2,400人～4,000人が必要になる。

8

認定社会福祉士取得ルート(新規)



(1) 現行経過措置移行ルート

2018年度で経過措置が終了することから、経過措置対象者が不利益とならないように設定した受講要件です。受講には次の①と②の両方を満たすことが必要です。

①2016年度までの研修履歴で認定社会福祉士特別研修の日本社会福祉士会生涯研修による受講要件を満たしていること

(旧生涯研修制度共通研修課程3回以上の修了

もしくは共通研修課程修了2回＋専門分野別研修4単位取得者が対象となります)。

②スーパービジョン実績(受ける)、認証された共通専門研修、認証された分野専門研修の中から計6単位取得すること。ただし、6単位の内、スーパービジョン実績(受ける)2単位は必須となります。

(スーパーバイザー登録をしている場合は必須にはなりません)。

(2) 生涯研修ルート

日本社会福祉士会の生涯研修制度とリンクした受講要件です。

受講には次の①と②の両方を満たすことが必要です。

①機構に認証された基礎研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを修了すること

(基礎研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲは6年以内に修了することが必要です)。

なお、旧生涯研修制度共通研修課程修了による基礎課程修了と見なされた方は適用されません。認証された基礎研修の単位の取得が必要です。

②スーパービジョン実績(受ける)、認証された分野専門研修の中から8単位取得すること。ただし、8単位の内、スーパービジョン実績(受ける)4単位及び分野専門研修2単位は必須となります。

(スーパーバイザー登録をしている場合は、スーパービジョン実績(受ける)は必須ではありません)。

11

(3) 日本医療社会福祉協会の生涯研修ルート

日本医療社会福祉協会の認定医療社会福祉士とリンクした受講要件です。受講には次の①と②の両方を満たすことが必要です。

①認定医療社会福祉士を取得していること。

②スーパービジョン実績(受ける・する)から6単位取得すること。ただし、スーパービジョン実績(する)は機構にスーパーバイザー登録していることが必要となります。

12

(4) スーパーバイザールート

機構に区分1のスーパーバイザー登録をしている社会福祉士が認定社会福祉士を目指す場合の受講要件です。受講には次の①と②の両方を満たすことが必要です。

①機構に区分1のスーパーバイザー登録をしていること。

②スーパービジョン実績(受ける・する)、認証された共通専門研修、認証された分野専門研修から8単位取得すること。

ただし、8単位の内、認証された共通専門研修2単位および認証された分野専門研修2単位は必須となります。

スーパービジョン実績(受ける)2単位を推奨しますが必須とはなりません。

13

(5) ベテランルート①(時限措置)

すでに実践力がある中堅・ベテランの方を対象とする受講要件です。受講には次の①と②の両方を満たすことが必要です。なお、当受講要件は時限措置ですので当面の適用となります。

①相談援助実務経験10年以上およびチームリーダー的な職務経験5年以上あること。

②スーパービジョン実績(受ける・する)、認証された共通専門研修、認証された分野専門研修の中から合計8単位取得すること。

ただし、スーパービジョン実績(する)は機構にスーパーバイザー登録していることが必要です。

機構にスーパーバイザー登録していない場合はスーパービジョン実績(受ける)2単位は必須となります。

また、8単位の内、4単位については、講師経験、公的な資格の取得、特別な研修(公的制度に裏付けられた研修など)の受講履歴のそれぞれについて上限4単位まで読替可となります。

これらは、個別に判定されます。なお、スーパーバイザー登録している場合は、スーパービジョン実績(受ける・する)、共通専門研修、分野専門研修から合計6単位取得すれば良いこととなります。

14

ベテランルート②

<相談援助実務経験10年以上>

社会福祉士資格取得後でかつ認定申請時から15年以内の実務経験が対象となります。相談援助実務経験の対象は認定申請時の対象範囲と同じです。所属長(上長)の署名が必要となります。

<チームリーダー的な職務経験5年以上>

申請時から10年以内の職務経験が対象となります。所属長(上長)の署名が必要です。チームリーダー的な業務の職務経験とは、複数の職員の業務のとりまとめ、管理職(マネジメント業務)等をさします。

なお、独立型社会福祉士はチームリーダー的な職務経験の対象とはなりません。

15

ベテランルート③

<読替単位の対象と単位換算>(上限4単位)

1) 講師経験

- ・講師経験15時間を1単位とみなす(講師時間の合算は可)。
- ・対象となる講師経験とは、大学等の講師、法人格を有する団体が主催する研修会の講師、とする。

2) 公的な資格

- ・精神保健福祉士、介護福祉士、介護支援専門員を対象とし、当資格を有している場合、それぞれ1単位とする。

3) 特別な研修の受講(公的制度に裏付けられた研修など)

- ・国及び地方自治体が主催もしくは委託している社会福祉分野の研修を対象とする。ただし、2)の資格を取得および更新するための研修は除く。
- 対象となる研修は個別に判断する。

15時間を1単位とする(研修時間の合算は可)。

16

正規ルート ① 共通専門



	必修	選択必修	選択
ソーシャルワーク理論系科目群 I	2単位		認定上級の 理論系科目 群 II から選 択可 (2単位)
権利擁護・法学系科目 I	2単位		
サービス管理・人材育成・経営系科目群 I	2単位		
地域開発・政策系科目群 I	1単位		
実践評価・実践研究系科目群 I	1単位		

17

正規ルート ② 分野専門



		必修	選択必修	選択	
「高齢」「障害」 「児童・家庭」 「医療」「地域 社会・多文化」 から認定を受 けようとする1 分野	各分野の制度等の動向	1単位			
	支援 の 実 際	理論・アプローチ 別科目群		9単位(各科 目群から最 低1単位以 上)	
		対象者別科目群			
		SW機能別科目群			

18

認定社会福祉士にむけてのスーパービジョン

<目的>

- ・スーパーバイザーの実践学習と専門職としての知識と技術への訓練を促進・支援するためにソーシャルワークの視点から実施するもので、スーパーバイザーとなる社会福祉士が次の各号に掲げる事項を獲得することを目的とする。



- ・社会福祉士としてのアイデンティティを確立する。
 - ・所属組織におけるソーシャルワーク業務を確立し担えるようにする。
 - ・専門職として職責と機能が遂行できるようにする。

19

正規ルート ③ スーパービジョン

- ・認定制度のスーパービジョン(以下、SV)では、スーパーバイザーとスーパーバイジーは、SVを行う前に、1年間のSV実施契約を締結します。
- ・認定制度のSVは、契約締結後、1年間に6回以上、1回1時間以上のSVを行います
- ・認定制度のSVは、個人SVが原則です。
- ・認定制度のSVのスーパーバイザーとスーパーバイジーの関係は、職場内／職場外、同じ専門分野／異なる専門分野を問いません
- ・認定制度のSVを受けようとする場合は、スーパーバイジーが認定機構にスーパーバイザー登録しているスーパーバイザーへ依頼します。

20

正規ルート④ スーパービジョン

- 認定制度に枠組みに従ったSVを1年間に6回以上受けることでSV実績2単位となります。
- 5年間継続して行うことで認定社会福祉士申請に必要な10単位になります。
- 5年の間、スーパーバイザーは同じ者である必要はありません。
- 認定制度のSVを受けようとする社会福祉士(スーパーバイザー)は、事前に「スーパービジョン実施マニュアル(スーパーバイザー用)」をお読みください。



認定社会福祉士認定申請（申請要件）



次の要件をすべて満たしていることが必要です。

- (1) 社会福祉士及び介護福祉士法に定める社会福祉士資格を有すること
- (2) 「認証された研修及びSVで30単位」もしくは「認定社会福祉士特別研修」の修了者
- (3) 日本におけるソーシャルワーカーの職能団体で倫理綱領と懲戒の権能を持っている団体の正会員であること(注1)

※申請時に日本社会福祉士会会員または日本医療社会福祉協会会員であること

- (4) 社会福祉士資格取得後、原則として厚生労働省の通知に定める相談援助実務経験が過去10年以内に5年以上あること。このうち、社会福祉士を取得してからの実務経験が複数の分野にまたがる場合、認定を受けようとする分野での経験が2年以上あること。
- (5) 別に例示する実務経験があること

注1) 認定後に団体の正会員でなくなると認定社会福祉士は取り消されます。

正規ルート以外にも複数のルートがある認定
社会福祉士に取り組んでみませんか？

経験を担保する仕組みとしての認定社会福祉
士になり、次代の社会福祉士の目指すべきモ
デルになってください！！



日本社会福祉士会 e-ラーニング

- 日本社会福祉士会のHPより 閲覧可能です。
- 講座の中の当会からの情報提供の中にも、「認定社会福祉士を目指そう」という講座があるので、ぜひご視聴下さい。
- また、『社会福祉士の役割』に関する講座も各種ありますので活用いただければと思います。



生涯研修制度



1

生涯研修センター

- ・東京社会福祉士会に所属している会員から構成され、研修等の企画・承認・運営を主に行っている。
- ・専従のセンター員は居ないので、構成員のそれぞれが、本業との兼ね合いをつけながら、会議や研修の運営を行っている。

2

生涯研修制度と認定社会福祉士制度①

本会の生涯研修制度は、認定社会福祉士制度とは別の制度になる。

生涯研修制度

専門職の質の向上の手段として

認定社会福祉士制度

研鑽の結果としての実践力についての評価方法として

それは、人々の生活を支え、地域・社会の福祉力の向上につながる。

3

生涯研修制度と認定社会福祉士制度②

生涯研修制度

研修の履修（単位の修得）

基礎課程、専門課程の修了認定

社会福祉士として研鑽していることの証明

認定社会福祉士制度

研修の履修（単位の修得）
実務経験
その他、認定に必要な要件

認定社会福祉士、認定上級社会福祉士の認定

社会福祉士として実践力のあることの証明

4

I. 生涯研修とは何か

1. 生涯研修の意義と目的

5

(1) 社会福祉士としての責務

社会福祉士法及び介護福祉士法

(資質の向上の責務)

第47条の2 社会福祉を取り巻く環境の変化による業務内容の変化に適応するため、相談援助に関する知識及び技術の向上に努めなければならない。



法律に定められた社会福祉士としての責務、でも…。

6

(2) 社会福祉士としての責務

改正前の「社会福祉士及び介護福祉士法」には自己研鑽の義務の規定はありませんでした。
それは、社会福祉士が専門職であり、専門職性に基づく行動をすることが期待されていたからです。

強制されなくても自ら研鑽するのが専門職。
それを自ら示すのが専門職。

組織としてまとめるのが職能団体である社会福祉士会

組織を構成し、組織を動かすのは社会福祉士

7

義務規定の見直し 『社会福祉士』

「個人の尊厳の保持」、「自立支援」、「地域に即した創意と工夫」、「他のサービス関係者との連携」、「資格取得後の自己研さん」等について、新たに規定する。
(平成19年12月5日施行)

改正案

- ◆誠実義務
- ◆信用失墜行為の禁止
- ◆秘密保持義務
- ◆連携
- ◆資質向上の責務
- ◆名称の使用制限

現行

- ◆信用失墜行為の禁止
- ◆秘密保持義務
- ◆連携
- ◆名称の使用制限

8

2. 生涯研修制度の役割

9

(1) 社会福祉士の力量向上のために① (会員が行うこと)

□ (会員の義務)

第2条 会員は、生涯研修を通して、常に専門性の向上と自己研鑽に努めなければならない。

日本社会福祉士会 生涯研修制度基本規則(1998.5制定)



自己研鑽 (研修の受講)

10

(1) 社会福祉士の力量向上のために② (本会が行うこと)

□ (会の責任)

第3条 本会は、会員に対して生涯研修の情報と機会を提供し、会員の生涯研修を支援しなければならない。

日本社会福祉士会 生涯研修制度基本規則(1998.5制定)

研修の機会保障 (研修の提供)

11

(1) 力量のある社会福祉士になることを 支援するための制度

PDCAサイクル
を自分自身で

なりたい社会福祉士像を描く

①自分の現状を理解し必要な研鑽
(研修・実践)計画を立てる

②研鑽(研修・実践)を
行う

④自分の現状に対して必要な
対応(行動)を図る

PLAN
計画

ACTION
対応

マネジメント
サイクル

DO
実行

支援ツールとしての
生涯研修手帳

CHECK
チェック

③自分の行った研鑽(研修・実践)について
自己評価(チェック)をする

12

(2)自ら必要な事を 自らの成長速度にあわせて

働く職域は多岐にわたる

必要としている知識・技術は一律でない

自らの実践にもとづき必要な研鑽を自らの成長速度で



自らが実践現場で必要とする事項を身につけるとともに、
社会福祉士としての力量をしっかりと示すために、
オリジナルの達成目標とそれに対する研修計画を立て、
向上していく事ができるシステム

13

★横断的な6領域の概念★

どんな職場、職種においても共通する基盤が必要
(共有する倫理、価値、知識)

日本社会福祉士会にて
その共通項と目標を整理

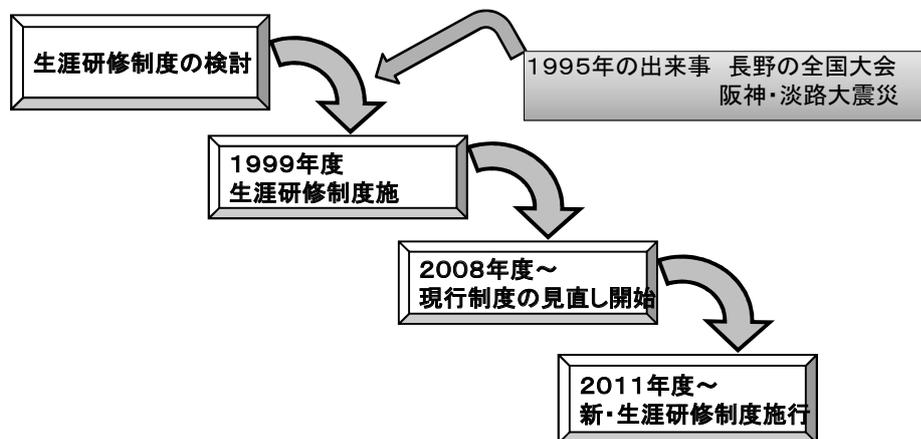
領域という整理

- ①権利擁護
- ②生活構造
- ③相談援助
- ④地域支援
- ⑤福祉経営
- ⑥実践研究

★6領域とは、社会福祉士の実践力を
担保するための価値・知識・技術の
共通基盤★

14

■生涯研修制度の見直し■



15

(2) 今日、社会福祉士に求められるもの

第1：地域自立支援

ニーズに応じて総合的な支援のできる専門性、コミュニティソーシャルワークが求められている。個別支援を中心に、生活場面としての地域へのアプローチも同時に行う。

第2：地方分権と規制緩和

実践現場における地域内のアドミニストレーションの必要性。主体的責任的な経営論理が必要。

第3：利用者主体の構造転換

エンパワメント、主体形成、権利擁護、情報公開、アカウンタビリティ、インフォームドコンセント、苦情解決など。

第4：福祉文化を創造

ノーマライゼーションやソーシャルインクルージョンを関係者だけではなく地域を巻き込み地域の福祉力を相対的に向上させる。

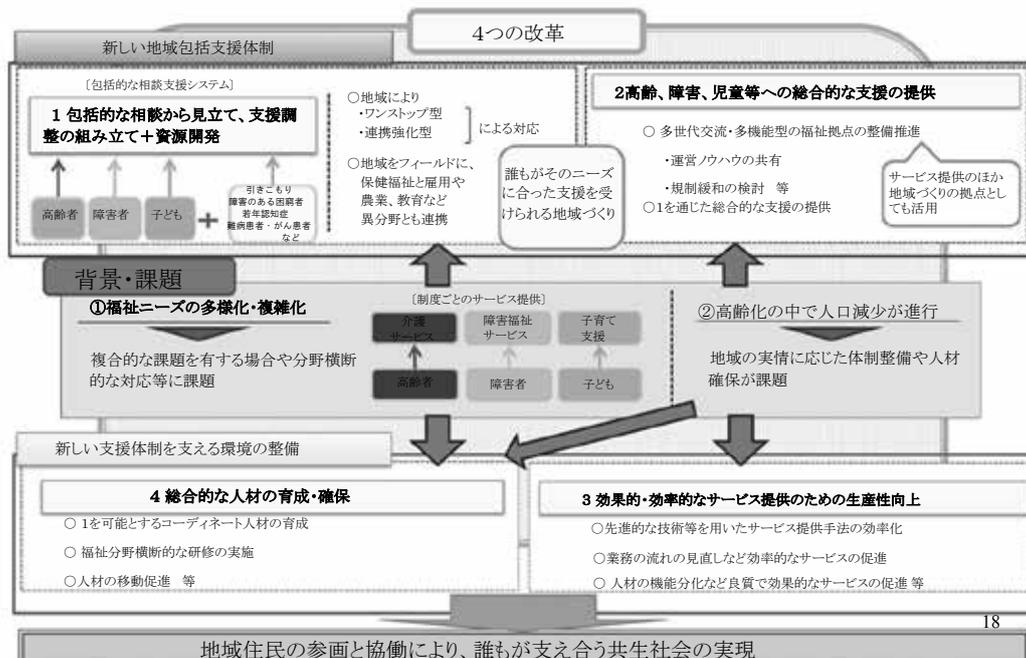
16

新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン

- ・誰もが支え合う地域の構築に向けた福祉サービスの実現
 ー新たな時代に対応した福祉の提供ビジョンー

分野を問わない包括的な相談支援の実施

～新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン～



介護離職
ゼロの実現

希望する介護サービスの利用（介護基盤の供給）

① 高齢者の利用ニーズに対応した介護サービス基盤の確保

【国民生活における課題】

重度の要介護者数の増加。

- ・要介護3以上の者は2009年～2015年の間に2.2倍に、213万人（2015年度）→421万人（2060年）となる見直し

要介護の度合い等に応じて、希望する介護サービスを利用したい。

- ・介護離職者は年間約10万人（2012年就業構造基本調査）。介護離職の理由として、「介護サービスの利用ができなかったこと」を挙げている方が約15%（推計）

- ・要介護3以上の特養自宅待機者が約15万人（2013年度厚労省老健局調べ）

介護と仕事を両立しにくい。

- ・家族の介護・看護を理由とした離職・転職者：10.1万人（2011年10月～2012年9月）

【今後の対応の方向性】

介護サービスが利用できずやむを得ず離職する者をなくすとともに、特別養老老人ホームに入用が必要であるにもかかわらず自宅で待機している高齢者を解消することを目指し、介護ニーズに応じた機動的な介護サービス基盤を整備し、地域包括ケアを推進する。

【具体的な施策】

（自立支援・介護予防に取り組み先進的な自治体の取組の全国展開）

- ・高齢者の自立支援・介護予防に取り組み好事例の横展開を進める。このため、介護サービスの状況や認定率（要介護度別）の見える化システムを活用して、地域分析を進め、市町村ごとのPDCAサイクルを強化する。また、取組状況に応じた市町村や都道府県へのインセンティブ付け等について検討し、次期介護保険制度改正において必要な措置を講じる。

（自立支援と介護の重症化防止の推進）

- ・自立支援と介護の重症化防止を推進するため、介護記録のIT化を通じた業務の分析・標準化を進める。これにより、適切なケアマネジメント手法の普及を図るとともに、要介護度の維持・改善の効果を上げた事業所への介護報酬等の対応も含め、適切な評価の在り方について検討する。

（介護基盤整備の着実な推進）

- ・緊急対策に基づき、現行の介護保険事業計画等における約38万人分以上（2015年度から2020年度までの増加分）の整備加速化に加え、在宅・施設サービス及びサービス付き高齢者向け住宅の整備量を約12万人分前倒し・上乗せすることで2020年代初頭までに約50万人分を整備する。

- ・国有地における介護施設等に対する定期借地権による貸付（2019年1月から2020年度末までに一定の地域において契約締結するもの）について、貸付期間より10年間貸付料を5割減額する。また、国有地以外の公共的な用地についても、介護施設等への活用を促進する。

- ・介護する家族の疲労軽減を効果的に支援する介護サービスの在り方等について、介護離職に関する地域の実情を踏まえた自治体が的確に調査できるような支援し、第7期以降の介護保険事業計画に反映させる。

（互いに支え合う社会づくり）

- ・介護保険被保険者に係る住所地特例等の仕組みについて、本人等の意向を踏まえたものにしつつ、更なる拡充・活用を図り、地域と都市部の支え合いを強化する。

- ・居住支援協議会による紹介・相談等により、空き家等を活用した安心して低廉な家賃の民間賃貸住宅の供給を推進する。

19

介護離職
ゼロの実現

介護に不安なく取り組む（家族を支える環境づくり）

③ 介護する家族の不安や悩みに答える相談機能の強化・支援体制の充実

【国民生活における課題】

要介護者数が増加。

- ・要介護（要支援）認定者：608万人（2015年4月）（介護保険事業報告）。この15年間で約2.9倍

- ・2012年の認知症者数462万人、2025年の認知症者数は約700万人（65歳以上人口の約20%）という推計あり
（平成25年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業 日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究）

介護する家族は健康が悪化し離職。

- ・介護離職理由：自分の心身の健康状態が悪化 男性：25.3% 女性：32.8%
（2012年度厚生労働省委託調査、複数回答）

サービスや制度に関する情報が不足。

- ・介護している人が手助・介護について相談した人（離職者）
家族・親族：54.7%、いない：17.1%
（2012年度厚生労働省委託調査、複数回答）

【今後の対応の方向性】

家族が介護を必要とする状況になったときに、職場や地域包括支援センター等、様々な場所で介護の情報を入手し、相談できる体制を構築する。また、認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）（2015年1月）の実現などにより、認知症の介護を行う家族等への支援を行う。

【具体的な施策】

- ・介護に関する総合的な相談の機関として、2006年に地域包括支援センターが制度化。2015年度現在、全国で4,685か所設置されているが、家族が介護を必要とするようになったときの身近な相談先であることを広く周知しつつ、同センターの土・日・祝日の開所を促進する。また、ハローワーク等との連携により、介護離職の防止に向けた取組を強化する。

- ・2016年度より、ケアマネジャーの研修カリキュラムに家族に対する支援を追加する。

- ・2005年から、認知症の特色や対応の仕方を学ぶことができる認知症サポーター養成講座が開校され、これまで累計750万人が受講しているが、市町村や企業による開催を更に推進する。あわせて、修了者の把握と活用、地域・職域の先進的な事例の展開、サポーター同士の発表・討議の機会の提供などの取組を進める。

- ・認知症の人が集まる場や認知症カフェなど、認知症の人やその家族が集う取組を2020年度までに全市町村に普及させ、こうした活動の情報を市町村や地域包括支援センターから住民に発信する。

- ・認知症の人の見守り機関連続など、認知症高齢者等による事故等を未然に防ぐ取組を進めるとともに、民間保険等の活用を含め、事故等が起きた場合の備えについて検討する。

- ・成年後見制度の利用の促進に関する法律に基づき、認知症、知的障害その他の精神上の障害があることにより財産管理・日常生活に支援がある方を、その自己決定権を尊重しながら社会で支える成年後見制度の利用を促進する。

20

⑨ 地域共生社会の実現

【国民生活における課題】

高齢、障害、児童等の対象者ごとに充実させてきた福祉サービスについて、複合化するニーズへの対応を強化することが必要。

医療・福祉人材の確保に向けて、新たな資格者の養成のみならず、潜在有資格者の人材活用が必要。また、これにより、他の高付加価値産業における人材確保を同時に達成することが必要。

・有資格者のうち資格に係る専門分野で就業していない者の割合：
保育士 約6割（2015年度・推計）
介護福祉士 約4割（2013年度・推計）

【今後の対応の方向性】

支え手側と受け手側が常に固定しているのではなく、皆が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域社会の実現を目指す。あわせて、寄附文化を醸成し、NPOとの連携や民間資金の活用を図る。また、支援の対象者ごとに差別化となっている福祉サービスの相互利用等を進めるとともに、一人の人材が複数の専門資格を取得しやすいようにする。

【具体的な施策】

- ・地域包括支援センター、社会福祉協議会、地域に根ざした活動を行うNPOなどが中心となって、小中学校区等の住民に身近な圏域で、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支援し、2020年～2025年を目途に全国展開を図る。その際、社会福祉法人の地域における公益的な活動との連携も図る。
- ・多様な活躍、就労の場づくりを推進するため、公共的な地域活動やソーシャルビジネスなどの環境整備を進める。
- ・共助の活動への多様な担い手の参画と活動の活発化のために、寄附文化の醸成に向けた取組を推進する。
- ・高齢者、障害者、児童等の福祉サービスについて、設置基準、人員配置基準の見直しや報酬体系の見直しを検討し、高齢者、障害者、児童等が相互に又は一体的に利用しやすくなるようにする。
- ・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・複線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。
- ・医療、介護、福祉の専門資格について、複数資格に共通の基礎課程を設け、一人の人材が複数の資格を取得しやすいようにすることを検討する。
- ・医療、福祉の業務独占資格の業務範囲について、現場で効率的、効果的なサービス提供が進むよう、見直しを行う。

社会福祉士の専門性

「専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者又は医師その他の保健医療サービスを提供する者その他の関係者との連絡及び調整その他の援助を行うことを行とする者」

（社会福祉士法及び介護福祉士法第2条）

★所属する機関や利用者の属性にとらわれることなく、ICFなどを含む幅広い視点を用い、人としての生存権、権利擁護を根底に捉え、エンパワメントやストレングスに着目し相談援助と支援のコーディネート、ソーシャルワークを実践する。

5. 生涯研修制度

(1) 研修体系① (課程修了)



23

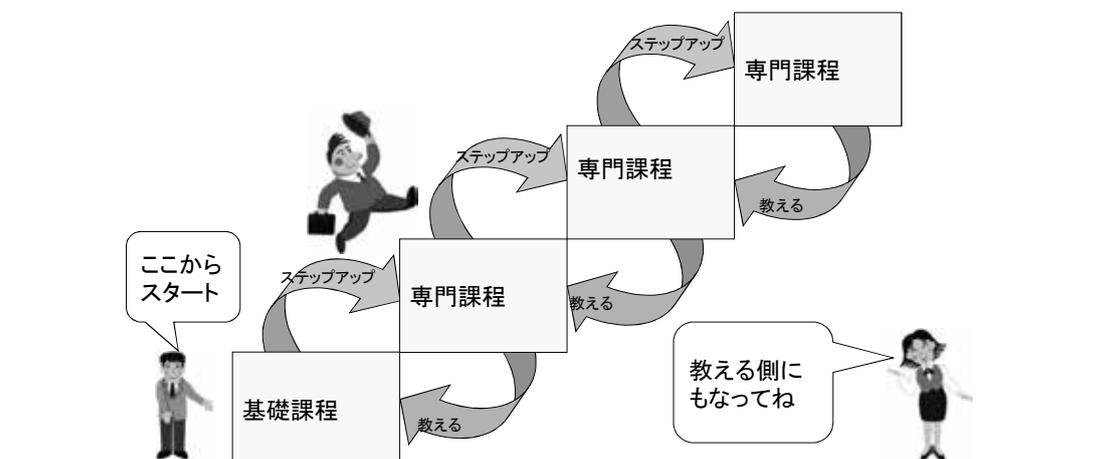
5. 生涯研修制度

(1) 研修体系② (ステップアップ)



24

5. 生涯研修制度 研修体系（ステップアップ）イメージ



25

補足（認証された基礎研修と生涯研修の基礎研修）

□ 認証された基礎研修

機構に認証された基礎研修は、基礎研修Ⅰの受講開始からⅢの受講終了までを6年間で修了できるようになっています。

6年間で受講を修了出来れば、認定社会福祉士の単位として、認証機構に認定社会福祉士の申請を行う際に、単位として認められます。

□ 生涯研修の基礎研修

生涯研修の単位としての基礎研修は、年限は特にありませんので、ご自身のペースで研修を受講していただければと思います。

ただし、6年の年限を超えた場合には、認証機構に申請しても、単位として認められません。

あくまで、日本社会福祉士会における生涯研修制度の基礎課程の修了としての位置づけになります。

26

研修制度について、最新の情報を知る方法

□ 日本社会福祉士会のHP

・会員としてのログインをする。

・事務局月報を閲覧。

・生涯研修センター関連情報

□ 情報は適宜変化する場合がありますので、ご自身で最新の情報を確認していただくのが、**確実**です。

27

協力をお願い

・社会福祉士会の根幹は、会員の互助にあります。

・それぞれの会員が振り返る規範として、倫理綱領や行動規範があります。

・基礎研修Ⅰのプログラムでは、その規範を中心に構成しています。

・ステップを踏む上で、ご自身の行程を振り返る時に、基礎研修のファシリテーターと一緒に行動しませんか？

・皆様の生涯研修の一つの目標に、後進の育成を入れていただければ幸いです。

28

現場で社会福祉士は求められているか

□ 福祉新聞 平成27年7月20日の表

□ 東社協の実態調査【お手元の調査結果概要】

福祉新聞
平成27年7月20日

「施設に社福士必要」6割

東社協が初の実態調査

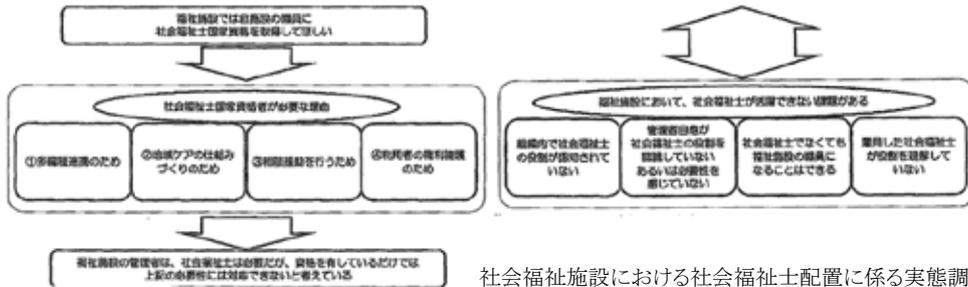
東京都内の福祉施設管理者の約6割が施設に社会福祉士が必要だと考えている。東社協の調査で分かった。方、歴史的に社会福祉士が期待に応えていないとした管理職は約4割にとどまっている。東社協が社会福祉士配置の実態調査をするのは初めて。調査は今年2月～3月、東京都内の16施設を対象に実施。児童養育施設7施設、障害関係施設5施設、その他不明4施設。調査結果は、施設に社会福祉士が必要だと答えたのは6割、不要だと答えたのは3割、不明だと答えたのは1割。また、社会福祉士がいない施設は3割、1～2人がいる施設は4割、3人以上いる施設は3割。社会福祉士がいない施設は、主に児童養育施設、障害関係施設、その他不明施設に多い。社会福祉士がいない施設は、主に児童養育施設、障害関係施設、その他不明施設に多い。社会福祉士がいない施設は、主に児童養育施設、障害関係施設、その他不明施設に多い。

〔ヒアリング調査結果〕

福祉施設・団体における社会福祉士配置の現状と課題
ヒアリング調査結果の概要
～社会福祉士配置についての管理者の意見～

必要とされる業務を行うためには個別援助力の向上、地域との関係づくり等、必要な力を身につけるための育成が必要と答えている

資格を有していない職員であっても育成を行った職員は、必要とされる仕事ができると考えている



社会福祉施設における社会福祉士配置に係る実態調査 調査報告書 平成27年3月 東社協発行

公益社団法人日本社会福祉士会 生涯研修制度 研修単位基準細則

• (定義)

第1条

この細則において研修とは、名称のいかんを問わず社会福祉士が価値並びに倫理の確立、知識の獲得及び技術を向上させるために受けるものをいう。



課程修了に必要な単位

- 第2条

生涯研修制度の課程修了に必要な単位は次に掲げる単位数とする。

(1) 基礎課程:基礎研修Ⅰ,基礎研修Ⅱ,基礎研修Ⅲで定める単位

(2) 専門課程:35単位。ただし、第1期専門課程については基礎課程を含めて35単位とする。

33

課程修了申請における研修単位の有効期間

- 第3条

生涯研修制度における課程修了のための研修単位の有効期間は、原則として定めない。

ただし、社会福祉士取得前に履修した研修は、生涯研修制度の課程修了の単位には認めない。

34

研修の単位

- 第4条

生涯研修における課程修了の申請において認められる研修と単位数は、別表の通りとする。

なお、生涯研修制度施行規程第10条2項に掲げる生涯研修制度独自の研修・実績①から⑤で課程修了の申請に有効な単位数は、1年間あたり各1単位を上限とし、申請対象期間の①から⑤の上限を合計で20単位とする。

2 課程修了の申請に有効な研修の単位は、研修主催者による研修修了が認められたものに限る。

35

申請手続き

- 専門課程は、課程修了認定申請に必要な単位を修得した場合に課程修了申請をすることができます。
- 申請期間は、毎年4月1日から6月30日の間です。
- 申請には、課程修了認定申請書の提出と申請手数料(10,000円)が必要となります。

36

東京社会福祉士会の理念

私たちは公益を目的とする社会福祉士の団体として、
豊かな地域生活実現のため、
責任と誇りをもって
「より添い、ともに悩み、育み、創り出す」
ソーシャルワーク実践を行う。

使命と役割

- ①東京をフィールドとするコミュニティワークを実践し、
地域社会の福祉に貢献する。
- ②東京における社会施策の充実と改革に寄与する。
- ③高い倫理観を保持した、
専門的実践力のある社会福祉士を育成する。
- ④時代に適合した新たな支援の構築のため、
実践に基づく調査研究を行い、広く発信する。
- ⑤利用者本位のソーシャルワーク実践をとおして、
社会福祉士の社会的認知の向上を図る。

2018年11月23日 発行

編集・発行

公益社団法人 東京社会福祉士会
実践研究大会 2018 運営実行委員会

〒170-0005

豊島区南大塚 3-43-11 福祉財団ビル 5階

tel 03-5944-8466 fax 03-5944-8467

E-mail : social_workers_day@tokyo-csw.org

URL : <http://www.tokyo-csw.org/>

Copyright ©2018Tokyo Association of Certified Social Workers All Rights Reserved.



Tokyo Association of
Certified Social Workers