

厚生労働省 令和5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

自治体等における社会福祉士等 福祉専門職の活用状況に関する 調査研究事業

報告書

令和6年(2024年)3月

公益社団法人 日本社会福祉士会

はじめに

2017 年 9 月の「地域力強化検討会最終とりまとめ」(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)においては、地域共生社会の実現に向けて、ソーシャルワークの専門性とソーシャルワーカーの役割の重要性が明示されています。

さらに「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」においては、「重層的支援体制整備事業について、(中略)同事業を実施するに当たっては、社会福祉士や精神保健福祉士が活用されるよう努めること」が謳われているなど、地域共生社会の実現のためには、社会福祉士等のソーシャルワーク人材を有効に活用していくことが求められています。

地域共生社会の実現に向けては、分野横断的な支援体制の整備や地域特性に応じた取り組みが求められていますが、地域性や担当する分野によって、社会福祉士等がどのような状況に置かれているのか、実態を明らかにすることが必要です。

しかし、地域共生社会の実現に不可欠である自治体等における社会福祉士等の社会福祉専門職(以下、社会福祉士等)の採用・活用・定着の状況については、全国規模での量的な把握等がなされておらず、このため実態が明らかになっていません。

現状の把握を実施しない限り、地域共生社会の実現に向けて、今後どのように社会福祉士等を活用していくべきかという方途を適切に描くことは困難であり、自治体等における社会福祉士等の人材確保の計画や見通しの立てづらさにも直結します。

以上の観点から本調査研究では、自治体等における社会福祉士等の採用・活用・定着状況および推移に関する実態を調査し、地域や分野ごとの特徴を踏まえた分析を行うとともに、将来において必要が見込まれる社会福祉士等の数の算出方法の検討を行うこととしました。

具体的には、「自治体等における社会福祉士等の採用・活用・定着状況及び推移に関する実態調査」を実施し、社会福祉士等が今後社会から活躍を求められる分野等を押さえたうえで、将来的に必要とされる社会福祉士等の数を推測するための算出方法の検討を行いました。

調査の結果、「①『福祉職採用における社会福祉士の採用数』と『福祉事務所の社会福祉士の人数』、『重層的支援体制整備事業における社会福祉士の配置数(直営・委託の合計)』が近年において増加傾向にあること」、「②社会福祉士を配置していない福祉事務所の多くから『社会福祉士が充足していない』との考えが示されていること」、「③社会福祉士に対して求められる機能が事業(分野)ごとに特徴がみられたこと」等が明らかとなりました。

本事業を通じ、得られた成果は、自治体等の社会福祉士等の採用・活用・定着の状況及びこれに関する地域・分野ごとの特性、そして、社会福祉士等の将来推計についての報告書としてまとめ、関係機関に配布を行うとともに、本会ホームページに掲載を予定しています。

本研究が、これからの自治体等におけるソーシャルワーク専門職である社会福祉士等をはじめとした福祉専門職の採用・活用に関する検討の基礎となることを期待しています。

結びに、本事業にご協力をいただいた、委員、オブザーバー、自治体等協力者の皆様、現任の社会福祉士の皆様をはじめとする、関係各位に心から厚くお礼申し上げます。

2024 年 3 月
公益社団法人 日本社会福祉士会
会長 西島 善久

「自治体等における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する調査研究事業」 報告書

目 次

はじめに

第 1 章 事業の概要	1
1. 背景	2
2. 事業概要	2
3. 倫理的配慮	4
4. 評価委員会からの留意事項について	5
5. 事業の成果と今後の課題について	6
6. 事業実施体制	11
第 2 章 プレ調査の分析	13
1. プレ調査について	14
2. 福祉事務所設置自治体へのプレ調査.....	15
3. 重層的支援体制整備事業実施自治体へのプレ調査.....	26
第 3 章 自治体へのアンケート調査の結果・分析	35
1. 自治体における社会福祉士等の採用・活用・定着状況及び推移に関する実態調査について..	36
2. アンケートの結果について	37
3. 福祉職採用に関するデータの分析と考察.....	50
4. 福祉事務所に関するデータの分析と考察.....	56
5. 重層的支援体制整備事業に関するデータの分析と考察.....	61
6. 全体的な考察.....	64
第 4 章 社会福祉士等ソーシャルワーク専門職の将来推計	67
1. 福祉職採用の経年的な人員配置数に基づく推計.....	68
2. 福祉事務所の経年的な人員配置数に基づく社会福祉士数の推計.....	71
3. 重層的支援体制整備事業の経年的な人員配置数に基づく社会福祉士数の推計.....	72
4. まとめ.....	74
第 5 章 今後の課題	75
1. 今年度事業の成果.....	76
2. 今後の課題について.....	76
資料編	78
・量的調査調査票	
・量的調査クロス集計結果	

第1章 事業の概要

第1章 事業の概要

1. 背景

2017年9月の「地域力強化検討会最終とりまとめ」(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)においては、地域共生社会の実現に向けて、ソーシャルワークの専門性とソーシャルワーカーの役割の重要性が明示されている。

さらに「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」においては、「重層的支援体制整備事業について、(中略)同事業を実施するに当たっては、社会福祉士や精神保健福祉士が活用されるよう努めること」が謳われているなど、地域共生社会の実現のためには、社会福祉士等のソーシャルワーク人材を有効に活用していくことが求められている。

地域共生社会の実現に向けては、分野横断的な支援体制の整備や地域特性に応じた取り組みが求められているため、地域性や担当する分野によって、社会福祉士等がどのような状況に置かれているのか、実態を明らかにすることが必要となる。

しかし、地域共生社会の実現に不可欠である、自治体等における社会福祉士等の社会福祉専門職(以下、社会福祉士等)の採用・活用・定着の状況については、全国規模での量的な把握等がなされておらず、このため実態が明らかになっていない。

2. 事業概要

現状の把握を実施しない限り、地域共生社会の実現に向けて、今後どのように社会福祉士等を活用していくべきかという方途を適切に描くことは困難であり、自治体等における社会福祉士等の人材確保の計画や見通しの立てづらさにも直結する。

以上の観点から、本調査研究では、自治体等における社会福祉士等の採用・活用・定着状況および推移に関する実態を調査し、地域や分野ごとの特徴を踏まえた分析を行うとともに、将来において必要が見込まれる社会福祉士等の数の算出方法の検討を行った。具体的な事業概要は以下のとおりである。

- (1)プレ調査
- (2)自治体等における社会福祉士等の採用・活用・定着状況及び推移に関する実態調査
- (3)人口規模等による地域差や、分野ごとに見られる社会福祉専門職の採用の特徴、
成果と課題等の分析
- (4)地域共生社会の実現に向けて、自治体等において必要とされる社会福祉士等の
将来推計に関する算出方法の検討

(1)プレ調査

当初の計画では、実態調査から得られた結果を踏まえ、福祉事務所および重層的支援体制整備事業において、社会福祉士等の活用に取り組んでいる自治体に対し、フォーカス・グループ・インタビューを行うこととしていたが、委員会での協議の結果、実態調査(量的調査)のプレ調査として、「福祉事務所設置自治体」および「重層的支援体制整備事業実施自治体」を対象としたグループ・インタビューを実施することとした。

■調査の目的:

自治体における「福祉職採用」「福祉事務所(保護担当課)」「重層的支援体制整備事業」の実態を把握するためのアンケート調査を実施するにあたり、自治体における福祉専門職の活用状況、自治体における体制と仕組み等、実施している取り組みについての分析等を目的として実施した。

■調査対象:

(1)福祉事務所設置の 6 自治体

(2)重層的支援体制整備事業を実施している 6 自治体

※福祉事務所設置自治体については、福祉職採用を実施している自治体より選定

※重層的支援体制整備事業実施自治体については、厚生労働省ホームページの「令和 5 年度重層的支援体制整備事業実施自治体の事例」に掲載をしている自治体より選定

■調査内容:

- ・自治体における福祉専門職の活用状況
- ・自治体における体制と仕組み
- ・自治体において成果を達成できている要因
- ・「福祉職採用」の調査票の調査項目の妥当性
- ・「福祉事務所(保護担当課)」に関する調査票の調査項目の妥当性
- ・「重層的支援体制整備事業」に関する調査票の調査項目の妥当性
- ・調査の実施方法や回答方法に対する意見 等

■調査日:

(1)福祉事務所設置の 6 自治体:2023 年 11 月 8 日(水)

(2)重層的支援体制整備事業を実施している 6 自治体:2023 年 10 月 24 日(火)

■調査方法:

Zoom ミーティングを使用したオンラインによるグループ・インタビュー

(2)自治体等における社会福祉士等の採用・活用・定着状況及び推移に関する実態調査

自治体における「福祉職採用」「福祉事務所(保護担当課)」「重層的支援体制整備事業」の実態を把握するため、「福祉職採用」については、人事担当課、「福祉事務所(保護担当課)」については保護担当課、「重層的支援体制整備事業」については、重層的支援体制整備事業担当課にアンケート調査を実施した。

調査では、社会福祉士数等の調査の他、「社会福祉士に期待する機能」を質問項目として設定し、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士の特徴をどう捉えており、どのような役割を期待されているかについて調べるとともに、「福祉事務所」および「重層的支援体制整備事業」における事業委託の状況についても調べることとした。

■調査対象:

(1)福祉職採用:1788 自治体(全数調査)

(2)福祉事務所:907 自治体(全数調査)

(3)重層的支援体制整備事業:189 自治体(全数調査)

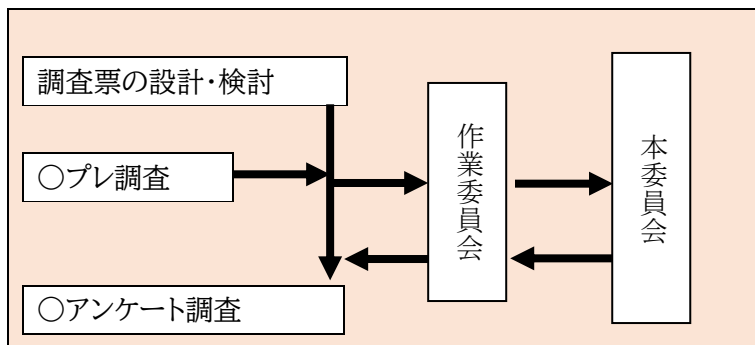
■調査期間：

- (1)福祉職採用：2023年12月4日(月)～2024年1月12日(金)
- (2)福祉事務所：2023年12月4日(月)～2023年12月25日(月)
- (3)重層的支援体制整備事業：2023年12月4日(月)～2023年12月25日(月)

■調査方法：

「福祉職採用」については人事担当課、「福祉事務所(保護担当課)」については保護担当課、「重層的支援体制整備事業」については重層的支援体制整備事業担当課にメールにて調査票を送付し、メールで調査票を返送いただいた。

1-2-1 調査研究のフロー図



(3)人口規模等による地域差や、分野ごとに見られる社会福祉専門職の採用の特徴、成果と課題等の分析

「自治体等における社会福祉士等の採用・活用・定着状況及び推移に関する実態調査」の結果に基づき、人口や職員数による自治体差、分野ごとに見られる社会福祉専門職に期待する機能等について分析を実施した。

(4)地域共生社会の実現に向けて、自治体等において必要とされる社会福祉士等の将来推計に関する算出方法の検討

将来推計モデルについて、以下の3つのモデルの検討を実施した。

- 1)福祉職採用の経年的な人員配置数に基づく推計
- 2)福祉事務所の経年的な人員配置数に基づく推計
- 3)重層的支援体制整備事業の経年的な人員配置数に基づく推計

3. 倫理的配慮

本研究は、日本社会福祉士会の倫理審査委員会の承認を受けて実施した(承認番号：2023-002)。

(1)プレ調査

プレ調査については、以下の点を説明し、書面にて協力への同意をいただいた上で実施した。

- ・研究の目的
- ・研究の方法
- ・調査への協力は回答者の自由意思に基づくものであり、同意が得られなくても何ら不利益を受ける

ことはないこと

- ・得られた情報は、今回の調査目的以外には使用しないこと
- ・情報やデータの管理には細心の注意を払うこと
- ・インタビューは録画されること
- ・研究代表者の氏名・事務局の連絡先
- ・調査結果については、事前確認を実施した上で、報告書にとりまとめて公表すること

(2)量的調査

量的調査については書面にて、以下の内容について説明した上で、回答いただいた。

- ・調査の目的
- ・調査の回答方法
- ・回答内容はすべて統計的に処理し、事業終了後は廃棄すること
- ・プライバシーの保護には十分配慮し、回答の内容は本調査以外の目的には使用しないこと
- ・回答いただいた内容や、回答内容を基にした分析結果を本事業の報告書に掲載すること

4. 評価委員会からの留意事項について

事業の採択にあたっては、評価委員会からの留意事項として、以下の指摘を受けた。

- (1)「趣旨、想定される事業内容を踏まえ適切な計画である。自治体において必要とされる SW 専門職の将来推計の算出方法・算出モデルの検討ができるのかという点に若干懸念がある。委員会メンバーにその点を強化するなど工夫が必要ではないか」
- (2)「有益な基礎データになるものと期待できる。ただし、隣接領域の専門職(保健師や心理職等)と比べた社会福祉士の独自性や特徴を自治体はどう捉えているか、地域共生社会政策の目的・計画にどう位置づけるかを掴んでいただくことが必要と思われる。」
- (3)「全国の自治体を対象としたアンケート調査と、フォーカス・グループ・インタビューという質的調査のアイディアは興味深く、評価できるが、本調査研究のテーマが、自治体「等」における社会福祉士の活用状況ということであれば、「等」の部分を当該自治体が果たしてどれだけ正確に把握しているかという疑問がある。」

そこで、本事業を進めるにあたっては、これらの留意事項を踏まえながら実施することとした。

一つ目の指摘については、推計に関する調査研究事業への関与や実績のある学識経験者に追加で委員となっていた。

二つ目の指摘については、自治体への実態調査にて、隣接領域の専門職(保健師や心理職等)との違いを調べるため、「地域共生社会」の実現に向け、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士の特徴をどう捉えており、どのような役割を期待されているかについて、「社会福祉士に期待する機能」を調査することとした。

三つ目の指摘については、本調査研究が自治体の調査が主であることを踏まえ、実態調査で自治体が事業を委託している先や、どのような事業を委託しているかについて焦点を当て、「福祉事務所」および「重層的支援体制整備事業」の担当課に調査することとした。

5. 事業の成果と今後の課題について

(1) プレ調査

本調査から得られた、自治体における取り組み・課題のポイントは以下のとおりである。詳細については、第2章に記載する。

1) 福祉事務所

① 福祉事務所において社会福祉士が果たしている機能、役割

- ・社会福祉士は福祉政策全般に対して知識を有しているため、一般職にとっては他法のことを含めて気軽に聞くことができる。
- ・専門知識があるため、関係機関との連携がとりやすい。
- ・支援が必要な人に対して権利擁護の視点から積極的に働きかける姿勢や、緊急性の判断の部分が他の専門職や一般職に対して強みとなっている。
- ・ひとりの課題を基に地域生活課題として普遍化し、環境調整に注目した施策につなげていくことが社会福祉士の強みである。

② 福祉事務所において社会福祉士に求められる役割や期待・必要性

- ・支援が必要な人に対してストレングス視点など柔軟な思考で対応することで、職場の雰囲気良くしていくことや、職場の相談支援機関の後方支援をする役割が期待されている。
- ・緊急的な対応が必要な場面や福祉的な対応が必要な場面で、フットワークよく対応することが期待されている。
- ・個別支援だけではなくソーシャルワークの視点から地域の人を巻き込んで地域づくりをしていく役割が求められている。

2) 重層的支援体制整備事業

① 重層的支援体制整備事業において社会福祉士が果たしている機能、役割

- ・看護師やケアマネジャーと比べて組織における役割が明確化されていない場合が多い故に、柔軟な動きがとりやすい点が特徴のひとつ。
- ・未開拓の領域やつながっていない人・機関にも、つながろうとする開拓性が役割のひとつと言える。
- ・相談支援の場面において、的確な「つなぎ」ができること、課題解決が難しい場合「つなぎ直す」機能も果たしている。

② 重層的支援体制整備事業において社会福祉士に求められる役割や期待・必要性

- ・一般事務職等他の職員に対するスーパーバイズ機能が求められている。
- ・共感や「聴く」姿勢を部内に広める役割も社会福祉士として大切な役割として期待されている。
- ・各々の人材や機関が持つ力を引き出していくことなどが求められている。
- ・ボトムアップで、地域でできることを考え、地域づくりをすることが求められている。
- ・行政施策の立案につなげていくことが期待されている。

(2)自治体等における社会福祉士等の採用・活用・定着状況及び推移に関する実態調査

実態調査における、調査対象・調査期間・回答数については以下のとおりである。

1)福祉職採用

調査対象	1788 自治体 ①都道府県人事担当課 ②市区町村人事担当課(都道府県市町村担当課よりメールを転送)
調査期間	2023 年 12 月 4 日(月)～2024 年 1 月 12 日(金)
回答数	956/1788 自治体(回収率 53.5%)

2)福祉事務所

調査対象	907 自治体 ①都道府県保護担当課 ②指定都市・中核市の保護担当課 ③市区保護担当課(都道府県保護担当課よりメールを転送)
調査期間	2023 年 12 月 4 日(月)～2023 年 12 月 25 日(月)
回答数	373/907 自治体(回収率 41.1%)

3)重層的支援体制整備事業

調査対象	189 自治体 重層的支援体制整備事業実施自治体の担当課
調査期間	2023 年 12 月 4 日(月)～2023 年 12 月 25 日(月)
回答数	100/189(回収率 52.9%)

(3)人口規模等による地域差や、分野ごとに見られる社会福祉専門職の採用の特徴、成果と課題等の分析

「福祉職採用」「福祉事務所(保護担当課)」「重層的支援体制整備事業」についての分析結果の概要は、以下のとおりである。詳細は、第3章に記載する。

1)福祉職採用

- ・福祉職採用を実施している自治体は、過去に実施したことがある自治体を含めると、回答があった自治体の約 80%。
- ・社会福祉士を応募要件に含む福祉職採用を実施している自治体は、回答があった自治体の 63.8%。
- ・福祉職として社会福祉士を採用した場合、「介護(高齢者)分野関係」での活躍を期待している自治体は 73.6%、「障がい分野関係」は 63.8%、「子ども家庭分野関係」が 59.3%、「困窮分野関係」が 43.6%。
- ・福祉職として社会福祉士を採用した場合、最も期待する機能は「相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」で 55.9%。

- ・福祉職採用を実施していない理由として最も多かった回答は「福祉職の人員を満たしているため」で 34.6%。

2)福祉事務所(保護担当課)

- ・回答があった福祉事務所(都道府県を除く)における、人口 1,000 人対の社会福祉士の配置数の平均は、2021 年度より微増傾向にある。
- ・回答があった福祉事務所(都道府県を除く)における、2023 年度に社会福祉士を配置は約 75%。
- ・福祉事務所で社会福祉士に最も期待する機能は、「相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」で 81%。
- ・福祉事務所に社会福祉士は充足しているかについては、「いいえ(充足していない)」という回答が約 75%。充足していない理由で最も多いのが、「福祉専門職のさらなる配置が必要と考えるから」で 67%。
- ・「社会福祉士は充足していない」と回答した福祉事務所の約 3 割が、社会福祉士を 1 人も配置できていない。

3)重層的支援体制整備事業

- ・回答があった自治体における、人口 1,000 人対の社会福祉士の配置数の平均は、2021 年度より増加傾向にある。
- ・重層的支援体制整備事業で社会福祉士に最も期待する機能は、「相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」で 95%。

(4)地域共生社会の実現に向けて、自治体等において必要とされる社会福祉士等の将来推計に関する算出方法の検討

社会福祉士等の将来推計に関する算出方法として、1)福祉職採用の経年的な人員配置に基づく推計、2)福祉事務所の経年的な人員配置数に基づく推計、3)重層的支援体制整備事業の経年的な人員配置数に基づく推計と、3つの将来推計モデルによる算出方法の検討を行った。

職員数・社会福祉士数等の数値は人口に大きな影響を受けているため、それぞれの数値を対応する年の人口で割り、1,000 をかける(「数値÷自治体の人口×1,000」)ことによって、「人口 1,000 人対」での値を算出し、人口による違いを標準化した数値を分析に使用した。検討の結果の概要は、以下のとおりである。詳細は、第4章に記載する。

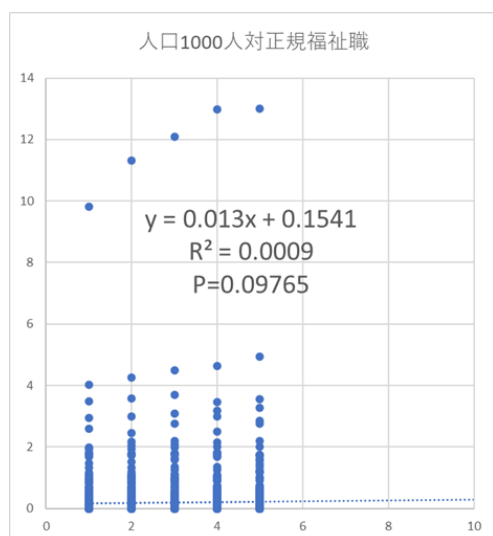
1)福祉職採用の経年的な人員配置数に基づく推計

自治体の福祉職採用について人事課を対象に調査を実施し、経年的な人員配置数(2019・2020・2021・2022・2023)に基づいて、2024 年度以降の福祉職採用数を推計するモデルを検討した。

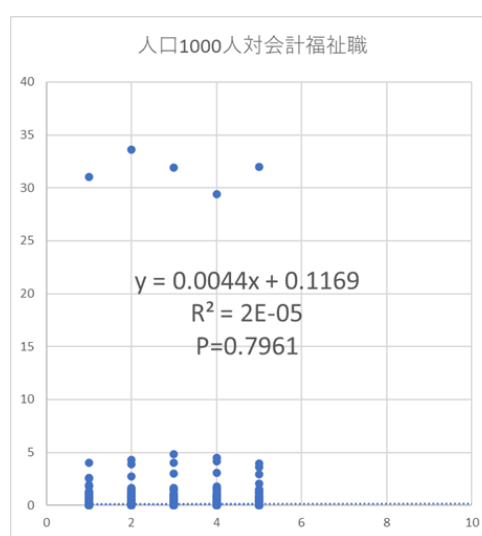
自治体における福祉職採用による正規職員数と会計年度職員数は、推定された回帰モデルを見るといずれも増加傾向にあることが明らかとなった(P 値、R2 乗値は図を参照)。

また、福祉職採用の募集数に対して社会福祉士の採用数が下回っていることが明らかとなった。正規職員募集数は社会福祉士を要件に含むものであり、必ずしも社会福祉士の有資格者の採用を意味しないが、一定数は「社会福祉士を採用したいのに採用できない」という自治体が含まれている可能性があると考えられる。

1-5-1 人口1,000人対正規福祉職



1-5-2 人口1,000人対会計福祉職

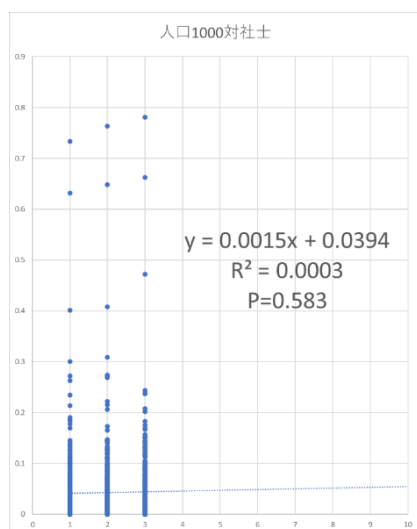


2)福祉事務所の経年的な人員配置数に基づく推計

自治体の福祉事務所の社会福祉士数について福祉事務所担当課を対象に調査を実施し、経年的な人員配置数(2021・2022・2023)に基づいて、2024年度以降の福祉事務所の社会福祉士数を推計するモデルを検討した。

福祉事務所における社会福祉士の数は、推定された回帰モデルを見ると増加傾向にあることが明らかとなった(P値、R²乗値は図を参照)。

1-5-3 人口1,000人対社士(福祉事務所)

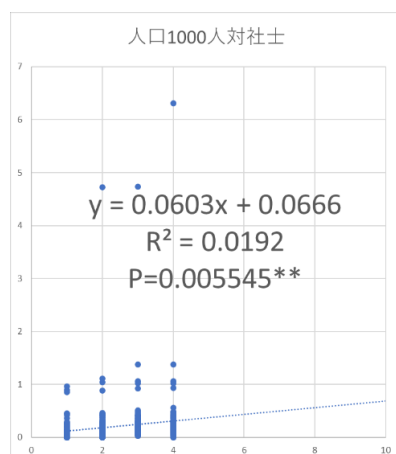


3)重層的支援体制整備事業の経年的な人員配置数に基づく推計

重層的支援体制整備事業を実施している自治体の当該事業担当課を対象に調査を実施し、事業に関連する人員配置における社会福祉士の経年的な配置数(2021・2022・2023・2024(予定))に基づいて、2025年度以降の重層的支援体制整備事業に関連する社会福祉士数を推計するモデルを検討した。

重層的支援体制整備事業に関連する社会福祉士のは、推定された回帰モデルを見ると増加傾向にあることが分かった(P 値、R2 乗値は図を参照)。

1-5-4 人口 1,000 人対社士(重層的支援体制整備事業)



また、自治体が考える重層的支援体制整備事業への 2024 年度の理想的な配置数と、実際の 2024 年度の配置数を比較に関する分析を行った。その結果、自治体の重層的支援体制整備事業における社会福祉士の配置が理想通りに進んでいない実態がある可能性が考えられる。また、2024 年度における重層的支援体制整備事業の職員の配置数に占める社会福祉士の割合は 28.5%であったのに対し、理想的な配置数に占める社会福祉士の割合は 34.4%であり、このことから、重層的支援体制整備事業の職員の配置においてより多くの社会福祉士の配置が期待されている可能性が示唆された。

(5)今後の課題

以下の課題について、取り組むことが今後の課題として考えられる。詳細は、第5章に記載する。

- 1) 社会福祉士等の配置状況は、自治体の規模のみならず、それを担う事業の特性からの影響を受けるため、社会全体や自治体における社会福祉士等の総数を導出するためには、これらの各事業の特色を踏まえて実施されなければならないということ。
- 2) 福祉事務所の回答にあったように、「実際の配置数」と「現場で求められている数」には一定の乖離があることが推察される。必要数を検討するためには、今後は、いわゆる好事例を生み出している事業主体へのヒアリング等を通じて、サービスの質を確保するために求められる組織体制や配置数等のあり方を確認していくことが必要となること。
- 3) 社会福祉士の役割やその必要性の理解は、現場には浸透しつつあるものの、社会全般にこれが敷衍しているとは言い難い現実がある。社会福祉士は具体的に何ができ、その存在が多くの領域において欠かせないという事実を一部の現場ではなく、社会にひろく伸張させる努力が求められている。社会福祉士ではない職員と比較して、各分野において社会福祉士が具体的に何をしているのか、どのような役割を担っているのか、なぜ必要とされているのか、これから活用が見込める領域はどこになるのか。これらを明白にするためには、量的な調査のみならず、質的調査による現場の実態把握が不可欠となること。

2023 年12月、内閣官房 全世代型社会保障構築会議による、「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋(改革工程)」について」では、地域共生社会の実現に向けて「多様な専門性や背景を持つソー

シャルワーカーの確保・活用のための取組」が盛り込まれ、「社会福祉士の活用状況等、実態を把握するために行った調査研究事業も踏まえ、社会福祉士の更なる活用について検討を行う」ことが示されていることから、上記課題に取り組むことは、地域共生社会の実現に向けて重要となる。

6. 事業実施体制

本調査研究事業の実施にあたっては、「自治体における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する調査研究事業 委員会」「調査票作成・分析作業委員会」の2つの委員会を設置した。委員会は、相互に情報共有の機会をもちながら、それぞれの事業を実施した。

(1)委員会名簿

1)自治体における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する調査研究事業委員会

	氏 名	所 属	備 考
1	中島 康晴	日本社会福祉士会 参事 REGIONO グループ 代表者	委員長
2	梅本 政隆	株式会社地域創生 Co デザイン研究所 主査	
3	白澤 政和	国際医療福祉大学大学院 教授	
4	藤間 公太	京都大学大学院教育学研究科 准教授	
5	中井 俊雄	ノートルダム清心女子大学 人間生活学部人間生活学科 准教授	
6	中澤 伸	社会福祉法人川崎聖風福祉会 事業推進部長	
7	古市 こずえ	東海村社会福祉協議会 生活支援ネットワーク係 係長	
8	山本 繁樹	立川市社会福祉協議会 総合相談支援課長	
9	渡辺 裕一	武蔵野大学 人間科学部社会福祉学科 教授	

2)調査票作成作業委員会名簿

	氏 名	所 属	備 考
1	中島 康晴	日本社会福祉士会 参事 REGIONO グループ 代表者	委員長
2	梅本 政隆	株式会社地域創生 Co デザイン研究所 主査	
3	中井 俊雄	ノートルダム清心女子大学 人間生活学部人間生活学科 准教授	
4	中澤 伸	社会福祉法人川崎聖風福祉会 事業推進部長	
5	古市 こずえ	東海村社会福祉協議会 生活支援ネットワーク係 係長	
6	山本 繁樹	立川市社会福祉協議会 総合相談支援課長	
7	渡辺 裕一	武蔵野大学 人間科学部社会福祉学科 教授	

3)オブザーバー

	氏 名	所 属
1	岩本 博	厚生労働省社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐
2	道念 由紀	厚生労働省社会・援護局 総務課 社会福祉専門官

4)調査協力

	氏 名	所 属
1	切通 堅太郎	一般社団法人 北海道総合研究調査会 調査部長

5)事務局

	氏 名	所 属
1	牧野 一義	公益社団法人日本社会福祉士会 事務局長
2	荒木 千晴	公益社団法人日本社会福祉士会 事務局 企画グループ 課長
3	中野 駿	公益社団法人日本社会福祉士会 事務局 企画グループ 主任

(2)開催状況

1)自治体における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する調査研究事業委員会(4回)

	日 時	場 所	主要議事
1	2023年 7 月 26 日(水)	Web 会議室(Zoom)	・将来推計の方法について
2	2023 年 9 月 15 日(金)	Web 会議室(Zoom)	・調査の進め方について
3	2024 年 2 月 8 日(木)	Web 会議室(Zoom)	・調査結果について
4	2024 年3月 18 日(月)	Web 会議室(Zoom)	・報告書について

2)調査票作成・分析作業委員会(3回)

	日 時	場 所	主要議事
1	2023年8月3日(水)	Web 会議室(Zoom)	・調査票の設計について
2	2023 年11月16日(木)	Web 会議室(Zoom)	・調査票の項目について
3	2024 年 3 月 8 日(金)	Web 会議室(Zoom)	・調査のまとめ方について

(3)プレ調査

1)プレ調査(福祉事務所)協力自治体名簿

	自治体名
1	神奈川県 座間市
2	山梨県 南アルプス市
3	福井県 坂井市
4	兵庫県 明石市
5	高知県 高知市
6	熊本県 上益城福祉事務所

2)プレ調査(重層的支援体制整備事業)協力自治体名簿

	自治体名
1	東京都 豊島区
2	長野県 伊那市
3	三重県 伊賀市
4	愛知県 豊田市
5	兵庫県 明石市
6	愛媛県 宇和島市

第2章

プレ調査の分析

2章 プレ調査の分析

1. プレ調査について

(1)調査の目的

自治体における「福祉職採用」「福祉事務所(保護担当課)」、および「重層的支援体制整備事業」の実態を把握するためのアンケート調査を実施するにあたり、自治体における福祉専門職の活用状況、自治体における体制と仕組み等、成果を達成できている要因についての分析等を目的として、グループインタビューを実施した。

(2)調査の対象

- ・福祉事務所を設置している自治体(6 自治体)
- ・重層的支援体制整備事業を実施している自治体(6 自治体)

※福祉事務所設置自治体については、福祉職採用を実施している自治体より選定。

※重層的支援体制整備事業実施自治体については、厚生労働省ホームページの「令和 5 年度重層的支援体制整備事業実施自治体の事例」に掲載をしている自治体より選定。

(3)調査内容

- ・社会福祉士等福祉専門職の配置状況と機能および人員配置の課題
- ・社会福祉士等福祉専門職の必要性

(4)調査の実施方法

1)開催方法:zoom を活用したオンラインでのグループインタビュー

2)調査日:

- ・福祉事務所設置自治体:2023 年 11 月 8 日(水)
- ・重層的支援体制整備事業実施自治体:2023 年 10 月 24 日(火)

2. 福祉事務所設置自治体へのプレ調査

(1)実施概要

■調査日:2023 年 11 月 8 日(水)

■調査方法:Zoom ミーティングを使用したオンラインによるグループインタビュー

■参加者:

1)自治体

- ・神奈川県座間市
- ・山梨県南アルプス市
- ・福井県坂井市
- ・兵庫県明石市
- ・高知県高知市
- ・熊本県 上益城福祉事務所

2)インタビュアー

- ・梅本 政隆(株式会社地域創生 Co デザイン研究所 主査)

(2)社会福祉士等福祉専門職の配置状況と機能および人員配置の課題

1 つめのインタビューテーマとして、福祉事務所において、「1)社会福祉士等の福祉専門職がどのように配置されているか」「2)社会福祉士が他の専門職・資格職と比べてどのような機能、役割を果たしているか」「3)社会福祉士配置にあたっての課題」について話を伺った。

2)と3)について、問いに対するキーワードとなる発言に着目しながら共通性を持つものをグループにまとめて表題を付け、別の委員による内容の確認を行った。内容の詳細は以下のとおりである。

1)社会福祉士等の福祉専門職がどのように配置されているか

本質問項目ではどのように配置されているかの各自治体の状況を聞いておりカテゴリー分けは行っていないが、福祉事務所という行政機関においては、福祉専門職採用を取り入れているかどうかは社会福祉士の配置数に影響していることが示唆されている。また、一般職採用の職員が福祉部門に配属されて資格を取得することも少しずつ増えてきている状況が示唆されている。

- ・福祉事務所の中で、福祉職採用の社会福祉士と社会福祉主事、一般職採用の社会福祉職が現業員として配置されている。現在、社会福祉士としての常勤配置は 9 名で、それ以外は社会福祉主事である。福祉事務所内の社会福祉士の管理職は所長と生活保護を担当する生活支援課長の 2 名がおり、係長級では社会福祉士が 1 名でほかは社会福祉主事である。福祉職で採用されたあと、障害福祉課、生活支援課、長寿支援課に配置される。それ以外の現業職員は一般職の社会福祉主事であり、全体の半分程度が福祉職採用だと思う。一般職採用で入った社会福祉主事に話を聞くと、そもそも大学に入って社会福祉主事を取得できることを知らず、役所で配属されて社会福祉主事を持っていることを知ったという方が結構多い。その場合、福祉職としてどのようにやっていくのか、現場に配置されてから知ることになるので、福祉職採用とはモチベーションに差が出てくるように思う。

- ・当市は複数の自治体が合併して誕生した。私は平成 18 年に入庁し、福祉職採用の 1 号。地域包括支援センターに配置され、その後業務の拡充等もあり、平成 20 年にさらに福祉職が一人配属されて以降、少しずつ福祉職採用が増えていった。現在の社会福祉士は 9 名(福祉職 7 名、一般職 2 名)であり来年度採用の職員の中にも 1 名いる。税務課から異動し、生活保護のケースワーカーとして 3 年経験した職員から、社会福祉士の資格取得に向けた相談を受けた。社会福祉士と一緒に仕事をして、ケースワーカーとしての責任ややりがいを学んだことから、知識や技術を身につけるため社会福祉士を志したいということであった。もしかすると 10 人目、11 人目の社会福祉士になってもらえるかもしれない。まだ 20 代で若く、今後もこういった職員が増えると良い。福祉職採用の専門職が多いが、一般職採用の専門職も少しずつ増えてきている。
- ・当市の社会福祉課では、障害、地域福祉等を管轄し、民生委員対応等をしており、社会福祉士は 1 人。どちらかといえば精神保健の分野が多く、保健師が多いイメージ。福祉総合相談課では、生活保護や生活困窮を担当し、社会福祉士が 7 人。そのうち 5 人が委託先である社協や相談事業所などから来ている相談員。高齢福祉課は地域包括支援センターのバックアップとして、2 人の社会福祉士がいる。子ども福祉課では、要対協や子どもの支援というところで 1 人いる。業務としてはもっぱら相談援助職であり、社会福祉士の管理職はいない。
- ・当市では平成 24 年から福祉職の採用を本格化した。それまでは、事務職で採用した人にケースワークの役割を担ってもらっていた。より専門的な知識を持った職員の活用ということで、社会福祉士、精神保健福祉士、心理職を含めて採用を毎年行っている。現在各職種合わせて 60 名ほど職員がいる。社会福祉士の資格を持っている人が 30 名ほど。そういった職員が福祉部門や子ども部門、教育部門にいる。高齢者部門は、地区の担当のケースワーカーが 11 名いて、そのうち 3 名が社会福祉士を持っている。残りの 1 名は社会福祉士以外、7 名は事務職である。事務職の係長と社会福祉士の係長の 2 名で管理している。生活福祉課ではケースワーカーが 50 名おり、そのうち福祉職として入っているのは 12 名。生活保護の係が 1 係から 7 係まであり、それぞれの係に少なくとも 1 名の福祉職員が配置されている。5 年ほど前に福祉職 1 名が採用されてから増えてきた。
- ・福祉職採用された方の不安として、どのように専門性を発揮すればよいのかわからず、そこが悩みになって不安になる。そこを取り除いてあげるのが管理者の立場として一番大事だと思っている。当然、専門性の発揮も期待するところではあるが、まずは焦らずじっくりと生活保護の現場の知識を増やし、そのベースのうえで自身の強みとしての専門性を発揮できると思う。そのための取り組みのひとつとして、生活福祉課で福祉職会議を行っている。それぞれの福祉職員が集まり、2 グループに分かれてそれぞれの専門性をより集めてマニュアル化したり、施設に入所するフローを作成したりしている。福祉職だけでは偏るため、ここに一般事務職も入れることが重要。相互に高め合うやり方によって、福祉職も自分の専門性を活かしている自己有用感が芽生えてきて相乗効果があると思う。

- ・当市では、平成 25 年以降に社会福祉士と精神保健福祉士の採用を始めている。現在は 30 名の社会福祉士が在籍していて、生活保護の現場や障害福祉課等で活躍している。平成 25 年以降の採用で、中途採用の方も多いが、全般的に若い職員が多い。役職として今一番上で係長級である。
- ・当県は平成 20 年に福祉専門職の採用を始めている。これまで 33 名が入庁して、そのうち 5 名が辞めており、現時点で 28 名が在籍している。28 名のほとんどの職員が、児童相談所や療育施設等の児童分野に配属されている。課題としては、当県の福祉事務所にも本庁にも、専門職採用の社会福祉士がいないこと。一方、一般行政職で入って社会福祉士を取得している職員も 10 数名おり、本庁の課長や児童相談所長、福祉事務所の福祉課長など、ほとんどが福祉分野に在籍している。福祉専門職の受験資格が、社会福祉士の有資格者となっており、精神保健福祉士も対象になっていないし、資格取得の見込みの採用もない状況となっている。人事部門には、「もし資格試験に落ちた場合には、その人たちは福祉事務所配置にして社会福祉主事として働きながらまた資格を取ることもできる」ということを話している。一般行政職で入庁して社会福祉士を取っている者については、福祉以外の企画部門等にも在席しているが、福祉部門に在籍している職員が多い。とはいえ、個人の履歴を書く時に、社会福祉士資格を持っていることを本人が申告しなければ人事部門はわからないし、そのデータを人事部門が持っているかどうかはわからない。

2) 社会福祉士が他の専門職・資格職と比べてどのような機能、役割を果たしているか

【福祉に関する専門知識】

- ・社会福祉士と社会福祉主事の違いについて。社会福祉士は、主事と違い社会福祉士としての勉強をして資格を取っているので、専門性はあると思う。しかし、若い職員だと専門的知識は持っているが、現場経験や人生経験の部分が不足していることで専門性の発揮が難しいことがある。その部分をフォローしていく体制が必要と感じている。
- ・一般職では生活保護における他の法律や他の制度を優先させるときにわからないことが多くあり、ある程度いろいろな分野で経験されてきた方が揃ってきていることもあって、ちょっとした疑問を福祉職の方に尋ねることができるのはありがたい。誰かに聞けばわかるので、仕事をスムーズに進めることができる。
- ・(社会福祉士の特徴として思うことは)一番は他法に強いこと。障害福祉課にいるというだけであれば自立支援法がメインになってくるが、それだけではなく社会福祉全般について幅広い知識があった。

【福祉職以外の職員への積極的な助言】

- ・福祉職の皆さんはいろいろな経験があるので、それ以外の職員から「ここがわからない」「困っている」と言われる前に、自ら「ここはこうだよ」と積極的に教えるような気持ちを持って欲しい。福祉職の方は中途採用の方が多いので、遠慮しているところがある。公務員経験としては今いる行政職員の方が長い

ので、こんなことを言ったらおかしいかもという遠慮があるが、そこを厭わず積極的に声をかけるような福祉職を期待している。市民を支援する前に、一番身近な人が困っているのであれば、そこは一番説得性があると思う。

【福祉や医療などの関係機関との連携】

- ・社会福祉士がいて良かったと思うところ(機能)は、地域包括支援センターや保健所等いろいろなところと連携していく中で、例えば認知症の知識や医療用語といったベースの専門性が必要であり、事務職でも配置されればしっかり勉強するべきではあるが、社会福祉士は専門の知識があり、こちらの伝えたいことを多機関連携で伝えられることが良い点だと思っている。

【権利擁護の視点からの積極的な働きかけ】

- ・社会福祉士として、包括や障害者虐待、生活保護などの経験から権利擁護の部分が気になるところ。一般職と福祉職の違いとして、行政は申請主義で窓口に来たものに対して対応するが、権利擁護の観点から待っているだけでなく積極的に働きかける必要がある。環境調整したり、代弁したり、エンパワメントするところに違いがある。権利擁護するためにも視点や知識が必要。
- ・権利擁護の観点や知識を持って、アウトリーチをする、働きかけていくということは、他の対人職と違って社会福祉職の強みということ。
- ・特にセーフティネット的な機能を自治体としては身近なところで持たないといけないが、最前線で住民の命を守っていく。もちろん保健師等もそういう心構えでやっているが、そのあたりの緊急性の判断等が違う気がする。

【アセスメントの視点】

- ・市民の方が感情的になったときなど、単に話を受け止めるだけではなく、その状況を分析、アセスメントの視点を持ちながら受け止めるような専門性を持っているところがありがたい。

【地域福祉課題を基にした環境調整に注目した施策化】

- ・地域福祉課題は多様にあり地域性もあるが、それを普遍化する。一人の困りごととはみんなの困りごととして全体の施策として作り上げていくのは福祉職の考え方である。
- ・専門職の中でもいろいろだが、ダメージモデルで当事者のできないところに着目してしまい、本来は環境調整や社会的にその方の状況は起きうることとして見ていかなければならないところ、近視眼的に目の前のことだけの対応になってしまうことがある。福祉職の中でもバラつきはあるかもしれないが、特に医療職や一般行政職とは違うと思うことが多々ある。そのあたりは行政施策で計画策定などの時に折り合い付けて共有していくこともあると思うが、そういった組み立ての仕方も福祉職との違いがあると感

じている。

- ・一般職でもデータや量的なもの、根拠のあるものに対しては問題ないが、福祉職はデータも大事だが、質的な部分を追及していくと思う。どちらが良い悪いということではないが、そのあたりの重視するポイントが違う。

【ソーシャルワークの視点の活用】

- ・社会福祉士の資格を取っていると、ソーシャルワークの視点があるだろうと思うので、それを活かすような部署で活躍して欲しいと思う。ただ、資格を持っているからといってソーシャルワークができるわけではなく、人による。一般行政職に入った職員でソーシャルワークの視点を持った職員もたくさんいると思っているので難しいところ。

3)社会福祉士配置にあたっての課題

【現場の忙しさにより他職員への指導ができない】

- ・福祉職採用の職員は、他の職員に対する指導や助言も求められる。福祉職以外の職員にも福祉の視点を教えていくことが大事だと思っているが、私のいる生活保護の現場で考えても、現業のケースワークで手一杯であり、他の職員に対する指導や助言まで回りきらない現状があると感じている。一方で、職員部局から福祉職採用の職員の役割が明示されていないことも課題だと感じている。

【福祉職をバックアップして育成する体制が必要】

- ・課題としては、近年は社会福祉士採用で入る方がいないこと。最後に採用されたのが平成 29 年であり、それ以降は採用がない。平成 29 年、平成 28 年に採用された方は既に退職している。平成 25 年以降は採用されては辞めている状況。原因としては、座学や実習と実際の現場では、思っていたものと違ったのかもしれない。いまは若い公務員の退職が問題になっている。福祉職だから辞めているのか公務員だから辞めているのかわからないが、そういった状況にある。バックアップが必要。わからないと悩んでしまう。先輩の声掛け、アドバイス、「福祉の専門家だからなんとかできるでしょ」ではなくて、そこはしっかり育てていくような事務所の体制が必要だと思う。

【福祉職としての育成プランが確立していない】

- ・課題として、福祉職としてどのように専門性を発揮してもらいたいのか、市として育成プランをしっかりと考えていく必要がある。
- ・(全般的に若い職員が多い中で)現時点で事務職に比べて職員に応じて獲得すべき能力、管理職になったらどのような能力が必要であるのか、といったところが不明瞭な部分がある。ほとんどの人が今現場でケースワークを担当している。一般事務職に交じってやっているケースが多い。例えば生活保護であれば、一つの係に 7 人から 8 人くらいで一人のバイザー(係長級)がいるが、声を聞いてみると、日々

の事務作業に忙殺されてしまっていて専門性が発揮できないという声があがっている。課に一人の社会福祉士ということもあり、OJT の部分が難しい。せっかく社会福祉士として採用され、本来であれば専門性を高めて地域社会とのつなぎ役を期待されているところであるが、そういったところでうまくいっていない部分もあると感じている。

- ・辞める職員について、専門職であるがゆえに何らかのプレッシャー、気負いがある。一般行政職で入った職員はいろいろな部署を経験しており、専門職からは周りの一般行政職の方が、仕事ができるように見えるという声も聞く。専門性が発揮できないというプレッシャーがあって休む職員や辞める職員もいると思っているので、私が人事部門に彼らの声を届け、彼らの育て方を訴え、今後入ってくる職員に対して、福祉事務所や県本庁に回して視野を広げるようなこと、ジョブローテーションやキャリアビジョンを作っていくことを話している。

【小規模自治体ゆえのジョブローテーションの限界】

- ・当市でも社会福祉士で採用して辞めた職員が何人いて、近隣の政令市に取られてしまうこともある。その政令市は昔から体制が整っているので福祉職としては魅力がある。当市では福祉職採用となると配属される部署が限られてしまう。配属として生活保護が多くなり、そこで終わってしまうと感じてしまうかもしれない。大きい市であれば区を異動すれば同じ生活保護でも別のところに行ける。人の対流が難しい。

【育成プランやジョブローテーションについて人事部門と共通認識ができていない】

- ・一般職採用について、人事部門と明確に話あったり協議してきたり取り決めていたわけではない。そのため、実際に社会福祉士の資格を取得した職員が今年度異動となった。生活困窮者自立支援制度の相談業務でコロナ禍において鍛えられた職員であり、30代の中堅職員ということもあって期待されている職員であった。人事部局との相談や取り決めに課題があると感じている。

【専門職がゆえに柔軟性がない人がいる】

- ・気になっているところとしては、社会福祉士にもいろいろな方がいるので、現場に傾倒するタイプや、専門性を高めたいといった極端な人が多いイメージがある。現場に傾倒する人は、行政としての線引きを越えてニーズを全部受け止めてしまう。一方でマニュアル人間のような人も多く、専門性を突き詰めたのかと思うが「法的にはこうなっている」、「マニュアルには記載がない」といったことがあるのでもう少し柔軟性を持ってほしい。社会福祉士だからということではないかもしれないが、いろいろな部署で福祉の方を見て気になった。専門性を発揮しようと良い効果が出る部分と、専門職であるがゆえのプライドが邪魔をする部分、両方あると感じる。

- ・福祉職の中で現場にのめり込んでしまう人やマニュアル重視の人がいるというところに共感する。ただ、一般職にも特性がある。我々が相手にしている方は福祉の専門家ではなく一般に生活されている方で

あるので、福祉職だから全部がわかるわけでもないし、一般職だから全部がわかるわけでもない。人に対する支援である以上、支援者としていろいろな特性がある人間がいて良いのではないかと思う。いろいろな特性のある支援者が協調性を持って、話し合って意見交換していくことで、その方にとってベターな支援ができると思っている。そういうことができると福祉職のプレッシャーもある程度緩んでいくかもしれないと思った。

(3)「今後の福祉事務所における社会福祉士等福祉専門職の必要性(どこに、どのような役割で、何名程度必要か)」について

2 つめのインタビューテーマとして、福祉事務所における「1)社会福祉士に求められる役割や期待・必要性」「2)社会福祉士が活躍できる環境」について話を伺った。問いに対するキーワードとなる発言に着目しながら共通性を持つものをグループにまとめて表題を付け、内容の確認を行った。内容の詳細は以下のとおりである。

1)社会福祉士に求められる役割や期待・必要性

【後方支援・現場の雰囲気づくりの役割】

・多機関協働の司令塔機能として、総合相談の調整、重層的支援会議の取り仕切りなど、直接的なケアというよりも支援者支援を行う後方支援の機能が必要となる。相談支援機関は直営が多いことから、後方支援の部分を委託するのは現実的ではなく、この部分に社会福祉士が必要となると思う。

・福祉事務所のケースワーカーの雰囲気について、利用者に対してストレングス視点を持てるとよいが、ダメなところを探すようになってしまうと職場の雰囲気も悪くなる。そうではなく、思考を柔軟にして好循環を作るため、雰囲気の良い職場を作ることも社会福祉士の役割だと思う。生活保護の一番しんどい状況に置かれているところにこそ希望が必要で、そこに配置していきたい。

【地域づくりの役割】

・今は地域共生社会の実現が求められていると思う。今までは個別支援だけ、相談援助さえ、という視点で注目されていたが、それだけではなく地域づくり、地域の人をどう巻き込んでいくかが求められている。当市の場合、市民協働課というところが賑わいの創出から地域づくりをしていこうと進めている部局がある。そういったところに、地域課題の解決という視点で、社会福祉士を入れていく。相談だけではなく、地域に向けた支援の配置というものも今後考えていかないといけないと思っている。

【緊急的・福祉的な対応の必要性】

・福祉職の強みとして、業務に忙殺される中、急な突発事案が発生して、安否確認に行かなければならないとき、「よし、すぐに行こう」となるのは専門職の方に多い。そのあたりの感覚は専門職の方が研ぎ澄まされていると思う。根本的に福祉的な心や気概を持つ方ばかりなので、人数のバランスはあったとしても必要性は十分に感じる。事務職に福祉の知識が足りないことが多いので、そういったとき簡単に聞

ける環境がだんだんとあたり前になってきている。これがあたり前ではないことを事務職に伝えていく必要があり、そういった中で専門職の有用感も高まっていくと思う。

【専門性の発揮にとらわれないことへの期待】

- ・話を聞く中で、専門性の発揮にとらわれない方が良いと思った。そこがプレッシャーになるということであるが、専門性はあとからついてくる。生活保護の部署では、事務の多さや多岐に渡る知識が必要であることから、専門職でも一人前になるまで 3 年くらいの育成が必要。一般事務職と同じようにケースワーカーとして担ってもらい、4、5年目から急成長していくイメージ。そうなれば完全な強みとなり、組織として言えばどこの部署に行っても通用すると思う。そこをいかに我慢するか、即戦力は求めるが、専門性の発揮を求めすぎないことがポイントと感じる。

2) 社会福祉士が活躍できる環境

【チームでサポートできる体制が必要】

- ・スクールソーシャルワークも着目されるところ。子育て関係の体制構築の中で、教育委員会という異文化に入り込んで何かしら化学反応を起こしていくことが求められているが、一人で入って行って、チームを作っていくのは簡単なことではない。必要だとは思っているが、それに耐え得るようなバックアップ体制も含めた課題と思っている。
- ・後輩が私の後任としてケースワーカーに配置されたとき、私のサポートが不十分であり苦しかったかなと思う。ケースワーカー4 人の中に社会福祉士が 1 人入ることで、自らの専門性は何なのか、価値観が揺さぶられるようなこともあったと思う。そこに立ち向かえるソーシャルワーカーばかりではないので、ダメージを受けたり、自分の専門性以前の価値観に揺らぎが出てしまったりすることもあるかと思う。そういったとき、チームでサポートできる体制が必要であり、ただ配置すれば良いということではなかったと反省する。子育て支援拠点であれ、重層的支援体制整備事業であれ、社会福祉士を複数配置できないので、まわりのサポート体制をどのように作っていくのが課題。
- ・辞めた職員について、一人で抱えてしまっているという課題もある。同じような立場の方が同じ職場にいることが大事だと思う。一人だけの配置はしんどいものがあると思った。

【社会福祉士の人員・業務の割合】

- ・高齢者総合支援室としては、虐待対応やケース対応、措置などの福祉事務所部門もあり、認知症などの市としての施策も担っている部分がある。福祉施策を多く担っているというところで、11 名のケースワーカーのうち、3 名が社会福祉士、4 名が福祉職であり、だいたいこれくらいのバランスかなと感じている。

- ・社会福祉士の専門性は必要だと感じている一方、市の施策としては事務職のスキルも大切なのでそこはしっかりと押さえたい。加えて、社会福祉士が欲しいというより、福祉のスキルがある人を求めている。事務職であっても福祉のスキルやセンスを持っている人はたくさんいる。今の事務職の中でも社会福祉士の試験を受けて、事務職から福祉の分野で頑張っていこうとしている人も多くいる。そういった人たちが市のいろいろな部署を循環しながら、高齢者部門としては社会福祉士が3～4割くらいのバランスで配置されると良いと感じている。
 - ・生活保護の現場では、事務量がかなり多く、一般にイメージされるケースワークの部門よりも事務に7割程度時間を取られているのが現状。そうなると一般事務職の方に強みがあったり、専門職の方に苦手意識があったりする。もっとケースワークがしたいのにできない不満につながるので、そのあたりのバランスを見ると社会福祉士3、事務職7くらいが理想ではないかと感じる。
 - ・福祉事務所で言えば、3割くらいが社会福祉士であることが良いと思う。県には9郡部に福祉事務所があり、私が所属するところが一番大きくケースワーカーも8人いる。ほかは少なければ2～3人のところもあるため、今回話を聞く中で、そこに1人の社会福祉士を配置しても孤立するかもしれないと思った。割と大規模な福祉事務所で研修等を行い、育ててからほかの福祉事務所に行くのが良いのかなと思っている。人事部局に対して、福祉事務所でいろいろな分野をもう一度勉強して、それから児童相談所などに配置することで、いまの疲弊した状況よりは良い仕事ができるのではないかと伝えている。
- 【採用・人事・ジョブローテーションの環境整備】
- ・ジョブローテーションや人員配置計画、職員の育成などは、市としてどのようにやっていくのか明確に定めて計画的にやっていく必要があると考えている。
 - ・採用の人数は、各部署とヒアリングをする中で来年度の検討を行う。参考にはするが、それをもって細かい人数を決めることは難しいので、実際に採用試験をしながら決めている。
 - ・健康福祉部に社会福祉士が配属されており、部署として必要な数を出してもらっているところ。地域共生社会の実現が直近の課題ということで、専門の部署も踏まえて検討している。課題として、社会福祉士の定数に対して採用試験を実施しているが、実際に将来的な推計を踏まえた具体的な必要数の精査ができていない。その部分の検討を進めているところである。人事課とは別の部署で定数を策定しているので、そちらの状況も踏まえて人員配置や採用試験を実施している。
 - ・現場からの要望に対して、職員総数と専門職の割合を他の類似団体と比較すると、人口比で言えば多く、精査が入ってくるところ。現場としては、事務職も専門職も両方ほしいのが本音ではあるが、総数が決まっています。苦慮している。

- ・私が在席している福祉事務所は 6 つの町を所管しており、各町に多いところで 4～5 人、少ないところで 2 人くらいの社会福祉士を採用しているが、それぞれの町で孤立していることもある。各町長に声掛けし、町の福祉職採用職員を集めた意見交換会、顔見知りの会を 2 年くらい前から始め、お互いに顔の見える関係を作り、自分の職場や組織では相談しにくいことは他町の顔なじみに聞く仕組みを作ろうと思っている。それが県としてやれることだと思う。
- ・福祉職採用を行っても社会福祉士の採用はなかなか集まらない。現業員を全員福祉職採用とするのは異動を考えると難しいと思う。ただ、一人だけだと抱え込んでしまうこともあるかと思うので、複数の福祉職採用がいる形をとりたい。
- ・この場に関係して、長寿支援課など他の色々な部署の係長等に話を聞いてみたが、査察指導員は、社会福祉法の解釈だと生活保護の査察指導員という考え方で捉えている。職員所管部局でも同様に捉えていると思われる。例えば高齢者支援や障害福祉の部門に査察指導員を置いていないところも多いかと思う。その場合、その係長は一般職で現場経験なく異動することもあり、現場を知らないまま職員を指導する必要が出てくる。それでは上に立つ人間もプレッシャーがあると聞き、現場職員にも疲弊感が出てくる。そういった中で、法律上の査察指導という解釈をどのように捉えるか。生活保護だけではなく、福祉事務所の範囲を指導する立場と解釈を広げるものができれば、市としても同様に解釈できるかもしれない。指導する立場に福祉職や福祉の経験を積んだ人がいるということで体制を整えられるかもしれないし、そこに福祉職が必要になると感じる。
- ・生活保護の現場が忙殺されている。自身がケースワーカーのときも 120 件くらい持っており、今年度も 120 件くらいになっていることから職員に対して頭の下がる思いである。平成 28 年に係長となったとき、国への改正意見の中で、社会福祉法の関連法改正で、地域のケースワーカー 1 人あたり 80 人の標準数を、圏域として 65 人にしてもらえないかと県に提案し、同意してもらい国に上げている。人員の制限もある中、難しいかもしれないが福祉職からの適切な支援を求めるのであれば、もう少しケースワーカー 1 人あたりの負担を見直す必要があると感じている。

(3)まとめ

本調査から得られた、福祉事務所における自治体の取り組みや課題のポイントは以下のとおりである。

1)福祉事務所において社会福祉士が果たしている機能、役割

社会福祉士は福祉施策全般に対して知識を有しているため、福祉事務所内の一般職にとっては他法のことを含めて気軽に聞くことができる存在となっている。専門知識があることで、福祉や医療などの関係機関との連携がとりやすいことも強みとなっている。これらの取組を実現するために、生活保護の係内に1～2名の社会福祉士を配置することで職員同士の連携がとりやすい環境を整えていることに加え、福祉職同士が集まり意見交換ができる環境を整えるなどの工夫をしている。現場の業務が忙しいと専門性を発揮することができていないため、一般職が福祉職のことを理解できるようにすることや、バックアップできる体制を整えることが必要となる。

また、対人援助の場面においては、支援が必要な人に対して権利擁護の視点から積極的に働きかける姿勢や、緊急性の判断の部分が他の専門職や一般職に対して強みとなっている。感情的になっている市民の対応においても、気持ちを受け止めるだけでなくアセスメントの視点をもって対応することができている。

すべての社会福祉士ができているというわけではないが、ひとりの課題を基に地域生活課題として普遍化し、環境調整に注目した施策につなげていくことが社会福祉士の強みであるという評価もあった。

2)福祉事務所において社会福祉士に求められる役割や期待・必要性

福祉職以外の職員に対して、福祉に関する専門知識をもとに積極的に助言していくことが期待される一方で、専門性の発揮にとられすぎると自身へのプレッシャーにもなるため、まずは自分の仕事を身に付けることに専念することが重要であるという指摘があった。社会福祉士が専門性を発揮できるようにするためにも、社会福祉士が孤立することがないようにチームでサポートする体制の構築が重要である。

福祉事務所に配置された社会福祉士が、支援が必要な人に対してストレングスモデル視点など柔軟な思考で対応することで、職場の雰囲気をよくしていくことや現場の相談支援機関の後方支援をする役割が期待されている。

個別支援の場面では、緊急的な対応が必要な場面や福祉的な対応が必要な場面で、フットワークよく対応することが期待されている一方で、個別支援だけではなくソーシャルワークの視点から地域の人を巻き込んで地域づくりをしていく役割が求められている。

社会福祉士が期待されている機能を発揮するためにも、それぞれの自治体において採用した福祉職が孤立しないような環境整備やキャリアビジョン、ジョブローテーションの在り方などの育成プランの確立が課題となっている。

3. 重層的支援体制整備事業実施自治体へのプレ調査

(1)実施概要

■調査日:2023 年 10 月 24 日(火)

■調査方法:Zoom ミーティングを使用したオンラインによるグループインタビュー

■参加者:

1)自治体

- ・東京都豊島区
- ・長野県伊那市
- ・三重県伊賀市
- ・愛知県豊田市
- ・兵庫県明石市
- ・愛媛県宇和島市

2)インタビュアー

- ・渡辺 裕一(武蔵野大学 人間科学部社会福祉学科 教授)

(2)「自治体における重層的支援体制整備事業における社会福祉士等福祉職の配置状況と機能(他の職員・専門職との比較)、および人員配置の課題」について

1 つめのグループインタビューのテーマとして、重層的支援体制整備事業において、「1)社会福祉士等の福祉専門職がどのように配置されているか」、「2)社会福祉士が他の専門職・資格職と比べてどのような機能、役割を果たしているか」、「3)社会福祉士配置にあたっての課題」について話を伺った。

2)と3)について、問いに対するキーワードとなる発言に着目しながら共通性を持つものをグループにまとめて表題を付け、別の委員による内容の確認を行った。内容の詳細は以下のとおりである。

1)社会福祉士等の福祉専門職がどのように配置されているか

本質問項目ではどのように配置されているかの各自治体の状況を聞いており、カテゴリー分けは行っていないが、発言内容からは地域包括支援センターにおける社会福祉士の必置という制度への対応による配置、権利擁護・虐待防止における専門性の発揮への期待による配置、コミュニティソーシャルワーカー、地域福祉コーディネーター、重層的支援体制整備事業の実施や事業の委託にあたってソーシャルワーク専門職である社会福祉士の配置が行われていることが示唆されている。

・昔は自治体職員としての社会福祉士が必須ではなかったので、自治体の福祉職だからといって社会福祉士を持っているわけではない。委託先とは、社会福祉士または精神保健福祉士の有資格者であることを前提として契約としているが、委託事業の CSW としては、16 名配置しているうち 14 名が社会福祉士である。そのほか、包括的相談支援センターが 12 名体制であり、5 名が社会福祉士。ひきこもり相談窓口に 3 名配置しており、1 名が社会福祉士である。

・社会福祉士は、地域包括支援センターに配置が義務付けられているため、平成 18 年から正規採用になっている。65 歳以上の高齢者 3,000 人に 1 人配置ということで 4 名、障害担当の職員も含め計 5 名

の配置となっている。社会福祉士の業務としては、センター内の主な権利擁護と高齢者虐待、障害者虐待など。子どもの虐待関係でも需要があり、来年度以降、正規職員の採用を希望している。

- ・福祉職採用はここ数年で始まった仕組みで、数はあまり多くない。今は社会人経験のある方を採用している。配置状況としては、福祉総合相談課(重層等)、生活福祉課(生活保護等)、こども家庭課(家庭児童相談室等)などに社会福祉士を配置している。また、元々福祉系の大学を出て社会福祉士を持って事務職として入っている方が自己申告で19名いる。当市にはエキスパートという人事ラインがある。資格を問わずエキスパートを選ぶと基本的に福祉畑を進むことができる。福祉の分野を進むことを自己選択できるシステムがあり、そういった方々も重層の中で関係していると思う。
- ・当市では、社協で地域包括支援センターを受託したうえで、そこに上乗せする形で重層(多機関協働事業等)を受託している。
- ・総合相談に絞って言えば、地域包括支援センターでは保健師、社会福祉士、主任ケアマネ、介護福祉士、精神保健福祉士、一般事務が配置されている。過去、「我が事・丸ごと」の地域づくり推進事業の実施にあたって、くらしの相談窓口を新設し、社会福祉士の募集を行っており、現在では社会福祉士と社会福祉主事任用資格保有者、一般事務がいる。地域づくりでは、社会福祉士や看護師が入って地域づくりをしながら総合相談にも対応している。
- ・社会福祉士の採用に至った理由について、おそらく包括をやっていくにあたって保健師は来ないだろうと思っていた。ケアマネでは業務が難しいかもしれないと思い、ソーシャルワークが得意である社会福祉士を募集したと思う。

2)社会福祉士が他の専門職・資格職と比べてどのような機能、役割を果たしているか

【多機関・多職種をつなぐ力】

- ・CSWは「つなぐプロ」なので、多方面で専門的な知識が必要になる。資格を持っていない2名は、区の派遣交流として、ケースワーカーの経歴が長い方、保護司の方である。そういった方々に比べても、CSWには専門的な知識を持った方が必須と感じる。
- ・社会福祉士は、つなぐことに対する基本的な知識や技術があるため、新人や非正規の方が正規職員となることもあるが、もともと専門的であり、土台ができているところには助かっている。
- ・社会福祉士の業務とは何かを考えると、例えば包括では、保健師と主任介護支援専門員、介護支援専門員がいて、それらの仕事以外はすべて社会福祉士になることが多い。それが我々の仕事の特性で、私はそういった部分がソーシャルワーカーの面白いところでもあると思う。社会福祉士が専門職として領域を持つことで、そういった立ち位置が難しくなるジレンマがある。行政にいる社会福祉士がすべて

解決するという意味ではなく、つなぐ力を持って、庁外・社協外の色々な事業やご近所付き合いの中で孤立しがちな方をもう一度つなぎ直すもので、解決の端緒を付けるだけで良いと思う。

【領域を限定せずにニーズに気づき、柔軟にアプローチする力】

- ・社会福祉士がそこまで腹をくくれるかというところが大きい。他の専門職と同様に「我々には専門性があり、このラインまでが社会福祉士の仕事」と線引きした瞬間に、私自身としては社会福祉士の専門性の放棄のように感じる。自分が処理できなかったとしても、そこに問題があることを確認して、ファーストタッチしていくことが我々の専門性なのかもしれない。そこには地域性もあり職場の状況にもよる。専門職の比較ということで機能を考えたとき、そこが社会福祉士の専門性だと思う。
- ・ケアマネの資格が無くても地域包括支援センターであればケアマネの業務が可能であることから、社会福祉士にも担ってもらっている。社会福祉士として、特定の何かを担当しているということではない。件数的には少ないが相談業務も多岐に渡る。
- ・例えば縦割りで、「ここまでしかできません」ということをどう打破していくか。分野の枠だけではなく、「ここまでです」という行政の限界を言ってしまうが、それをしないのが重層だと思うので、腹がくくれる社会福祉士、ソーシャルワーカーがいるのか、そこを誰がやるのかというところで気概を感じた。

3)社会福祉士配置にあたっての課題

【人材の不足】

- ・社会福祉士自体の人材不足と、社協の人材不足。社協に委託して、人数を増やして小学区全域(22区)に配置したいという話もあったが、現在の16名体制で落ち着きつつある。そういった専門職の方の力は重要だと思うが、なり手がいない。去年は18人で委託先と契約したが、15人しかいなかったので人員不足が発生している。
- ・配置上の課題としては、採用の際に人がいないこと。有資格者は多いのではないと思うが、社会福祉士として勤務することがイメージできないのではないと思う。社会福祉士と言われたとき、何の業務を行うのか、行政の中で社会福祉士を求めているも、そのイメージが湧かないことから入ってこないのではないか。
- ・重層を始めるから人を配置したわけではなく、もともと包括として社会福祉士が必要だった。生活支援体制整備事業を社協に委託しているが、社協の中で社会福祉士だけが生活支援体制整備事業を行っているわけではなく、介護福祉士などの有資格者が担っており、社会福祉士だけが何かに特化して取り組んでいるわけではない。
- ・市も福祉職を多く採用するので、(委託先の社協が)思うように採用できない状況がある。

【人事部門と福祉部門のコンセンサスが取れていない】

・人員配置の課題としては、社会福祉に限らず、どんどん配置していきたい。人口 7 万人ほどに対して包括は直営の 1 か所のみで国の基準を満たしていない。人口が減る中で、人事が職員増員を行えない状況もあって、行政単体では取りこぼすところ、他の社会福祉法人や民間事業者、警察、消防などと連携しなければならないということで重層を開始した。

・配置の課題について、福祉職採用の職員を人事部門が配置を決めていくため、生活保護や虐待など、ケースの大変な部署に配置する印象がある。我々が求めているのは、ケース対応ではなく、ソーシャルワークでネットワークを作ったり、社会資源開発を行ったりすることであり、個の支援から気付いたうまくいっていない仕組みを行政の事業や仕組みとしてどのような形付けをしていくのか期待したい。にもかかわらず、個別の支援事業等の部署に配置されることがあるので、市役所全体のソーシャルワークや社会福祉士への理解や期待をあらためて考えていかなければと思っている。

・人事部門と福祉職採用のイメージが違ふことが課題。福祉職を採用する際に社会福祉士を条件にするのは何かを期待してのこと。人事としては個別対応の難しいところに置きたいが、現場の考えは異なっている。ある意味では両方から期待されている役割があって、加えて都市計画などの視点も持ち合わせることが行政の言うジェネラリストなのかと思ったところ。

・採用しているのは経験者ばかりで、市内の法人からくることはほとんどない。都会ではないので有資格者が限られており、取り合いになっている部分はあるかと思う。

・困窮などで社会福祉士を必須条件にしていないのは、単純に確保が難しいということもあるが、人事部局と福祉部局で社会福祉士が必要な理由のコンセンサスが取れていないからかと思う。人事部局としては、福祉部局が希望しているので採用しているのであって、人事部局内に社会福祉士のための養成プログラムがあるわけではない。

【入職前の経験に依存しやすい】

・人員配置の課題について、社会人採用を行っているため、これまでの経験に依存しやすい。社会福祉士としてのベースはあるが、経験から高齢者分野には詳しくても、障害や子どもについては市の仕組みや施策動向、社会資源などを知っているわけではない。

・他の職種と比較して、社会福祉士だからできているとはあまり思わない。社会福祉士採用の個人の動きや活躍はわかるが、それが社会福祉士だからなのか、その人の経験やノウハウなのかかわからない、専門的な知識を持っているからといって、市役所の業務ができるかは別であり、社会福祉士と他の専門職と比較するのは難しい。

【行政に配置される社会福祉士のイメージの違い】

- ・いま、社会福祉士を養成するにあたって、ジェネラリストがキーワードになっている。行政で考えると、都市整備の部門や企画財政の部門など満遍なく広く見ていくことがジェネラリストと考えたとき、そういった分野の視点や配置を考えていくことが必要。行政のジェネラリストのとらえ方の違いに課題を感じる。
- ・専門職を配置するうえで定着が難しいと聞く。資格があるので、自分のやりたいことのイメージを持って入ってきているはず。そこから認識が少しでもずれていると辞める。辞めても資格があるので次の仕事が見つかる。行政サイドにいたとき、専門職として入った方は事務が苦手な人が多い気がする。行政の福祉職では一定の事務作業も必要であり、それを理解する必要がある。逆に、福祉職を採用することで事務職が福祉職との思いの違いから仕事をしなくなる状況もある。

【個別支援の枠から抜け出せない】

- ・4月から実際に社協の方の様子を見て、3職種の方々が苦勞されているなど感じる。専門職の方の中には、自分の壁を守り続ける人がいて、そういったところで人間関係がうまくいっていないとも感じる。
- ・窓口に来た方に適切なサービスを紹介するのであれば、ある意味事務職の方が優れる。そうではなく、見えないことや見過ごされていること、見えないように蓋をしまっていることに対して、解決に向けてつないでいくことがソーシャルワークである。ただ、社会福祉士として採用された方がそこまで見据えて入っているわけではない。個別支援が社会福祉士の仕事だと思っている人もいる。政策的な話や施策をどのように変えていくかという話になると、「私は相談していれば良い」という方もいる。これが課題だと思う。

(3)「今後の重層的支援体制整備事業における社会福祉士等福祉専門職の必要性(どこに、どのような役割で、何名程度必要か)」について

2 つめのインタビューテーマとして、重層的支援体制整備事業における「1)社会福祉士に求められる役割や期待・必要性」「2)社会福祉士が活躍できる環境」について話を伺った。問いに対するキーワードとなる発言に着目しながら共通性を持つものをグループにまとめて表題を付け、別の委員による内容の確認を行った。内容の詳細は以下のとおりである。

1)社会福祉士に求められる役割や期待・必要性

【社会福祉士以外に向けての波及効果・影響・SV】

- ・(重層分野で入ってくる社会福祉士は)社会福祉士だから事務職で入ってくるより福祉の気持ちはあるだろう程度の認識。そこで期待することは、その気持ちの部分をいかに他の職員に広げてもらえるか。精神的なところも含めてそういった良い影響を与えていただけるだけの取組を期待している。ソーシャ

ルワークの専門職としての態度や価値観、そういったところをしっかりと周りの方に伝えて良い影響を与えてもらうことを期待する。

- ・社会福祉士の配置を進めることで、福祉は社会福祉士に任せれば良いとなるジレンマがある。地方自治体は本来、住民の福祉の向上を目的に設置されている団体なので、事務職であっても技術職であっても福祉職であってもまずはそれが目的。そこも含めて社会福祉士の立ち回りが大事だと思う。
- ・元財政担当など現場に出ていなかった職員が異動で生活保護担当になった際、上から目線で対応してしまうことがある。その際、現場からは、福祉部門をローテーションする職員(社会福祉士)がいないと問題が起きると言われた。現場に慣れない職員もどうしてよいのかわからず、対応された市民もつらい。
- ・令和3年度から福祉職(社会福祉士)の採用を始めたので、おそらく保健福祉部をローテーションしていく。ただ、全員を福祉職にするわけにもいかないのも、市民へのアプローチがわからない職員に対してスーパーバイズする意味で社会福祉士の配置が必要。

【ネットワーク構築やコーディネート】

- ・1人で幅広く総合性を求めていくことには限界がある。色々な視点や力を持った方とどのように結び付けていくのか、関わることができる仕組みを作ることが肝になる。包括的相談支援事業やアウトリーチを通じた継続的支援事業は、相談援助技術を持った社会福祉士の活躍の場面はあるので、人事部局が想定しているのはこの役割かと思う。重層では、個別支援の解決や相談援助だけの話ではなく、多機関協働のネットワークを作ったり、コーディネート・ファシリテートしながら仲間を作ったり、色々な視点でそれぞれの力を発揮していくこと、その視点を引き出していく意味で社会福祉士のソーシャルワークの力はとても必要になると思う。
- ・社会福祉士の資格が無くても一般事務で長い経験があれば十分にスーパーバイズできる。保健師は訪問業務が認められ、看護師は身体に触ることに特化され、医師は治療ができる。そういった専門職だらけの中に社会福祉士が入ったとき何ができるのか。俯瞰的な視点で施策を持つなかで、社会福祉士は独立して何ができるのか、自分たちも見直さなければいけない。ケースに対応してネットワークを作るのは地域包括ケアシステムと同じなので、俯瞰的な立ち位置で専門的に地域づくりを担えるひとが必要。

【ソーシャルアクション・地域づくり】

- ・行政に福祉職が入ってくる醍醐味は、施策を作ることではないかと常々思っていて、窓口をするのではなくそこを目指して行政に入っておいでよという話はしている。
- ・重層と言えば総合相談が着目されがちであるが、地域づくりも大きな柱のひとつである。地域づくりは机上で考えてもだめで、一つひとつの問題をもとにボトムアップで地域を作っていく必要がある。そこは社会福祉士が向いていると感じる。最終的には行政職員としての施策形成にもつながっていく部分であ

るので大切である。

【発信】

- ・いろいろな部署に配置が必要。福祉の専門職だからこそいろいろな複雑化、深刻化するケースに対応する技量や知識を持っている。それを明るい言葉に置き換えて広報するスピーカーの役割が求められていると思う。深刻なことを助けるイメージが持たれがちだが、明るいものを作っていくことが発信できる配置があると良いのではないか。
- ・いたるところに社会福祉士が必要であると思った。福祉の粋ということではなく、こういうものが必要だと意義を語れる専門職というのは、そういう態度とか関わり方を持っている人、それを説明できる人という意味でも社会福祉士が必要だと伺えた。

【困っていることへの想像や共感】

- ・社会福祉士は、福祉の経験や知識、それに対する意欲を持っている方であるので、個々の人間像を思い浮かべることができると思う。市役所では、家庭が円満だったり、大学に行かせもらえたりといった職員が多いので、生活困窮世帯の実態や、親との関わりを得られない子どもの生き様などを想像できない職員も多い。職員によってはネットワークを作ったり連携したり事業を作っていくことが得意な方もいるが、そういった方が困窮者などのことをきちんと思い浮かべられるか。重層は市町村の事業であるので、この点がより重要だと思う。国や都道府県では直接市民対応するものではないので、適切な知識を持ち合わせれば良いところ、市町村では困っていることへの想像や共感できることが必須。そこに社会福祉士の意義がある。
- ・社会福祉士採用の方を見ると、共通して「受け止める・聞く」という部分がしっかりしている。頭のまわる事務職はたくさんいる。だからこそ先回りして話をしてしまう。それだけだと全貌がつかめなかったり、押し付けられたように感じられたりするかもしれない。遮ることなく一旦聞いて、とりあえず受けとめる能力。それができる人たちだからこそ、地域づくりなどで共感を得られるのではないか。
- ・社会的包摂に対する専門性という意味で、自分が体験したものではなくても、色々な状況で暮らしている人がいることに想像を巡らせること、そういったことをミクロ、メゾ、マクロの業務に反映していくことが社会福祉士を置く一つの意味だと思う。まずは、相談者等の人間を肯定的に捉える専門職でありたいと思っている。行政職員には、自身の経験上、人間に対して否定的に入ったり、疑って入ったりする方もいる。それも世の中の仕組みなのでそれで良いが、まずは肯定的に捉えることができる専門職として最初から配置されることが大事。

【資質】

- ・資格の有無で市民への対応が変わるわけでもなく、元々の資質も関係する。聞かれたことに答えるだけ

では本当の困りごとにはたどり着かない。人にどれだけ寄り添えるのかという基本的なスキルを身につけるためには、他者に対してどれだけ興味を持てるかというところであり、社会福祉士であるかどうかは関係ない。

- ・重層における社会福祉士も行政の中で雇うよりは、委託先で資格を持った方をどのように何人雇うかという視点になる。当自治体では多くを社協に委託していて、社協の方は社会福祉士であることが多い。社協の方々が、たまたまソーシャルワークが上手なのか、資格によるのかわからない。資格が無くても知識や土台がしっかりできていれば足りるのかもしれないと思ったところ。

2)社会福祉士が活躍できる環境

【研修・教育の必要性】

- ・社会福祉士を採用しても現場で学ぶのは難しく、成長過程をいかに大事にするかという意味で、地域共生サミットやさわか財団のいきがい・助け合いサミットなど、勉強の場に派遣して知識をブラッシュアップしていくことも必要。市民への対応は個人の資質にもよるが、社会福祉士は教育課程でしっかりと基本を学んでいるので、良い関わり方ができる可能性が高い。

(3)まとめ

本調査から得られた、重層的支援体制整備事業における自治体の取り組みや課題のポイントは以下のとおりである。

1)重層的支援体制整備事業において社会福祉士が果たしている機能、役割

社会福祉士は、看護師やケアマネジャーと比べて組織における役割が明確化されていない場合が多い故に、柔軟な動きがとりやすい点が特徴のひとつと言える。重層的支援体制整備事業においては、課題が複合化している相談に対応・支援を展開したり、個々のニーズを集めて社会資源開発を行ったり、地域づくりの働きかけを行ったりと様々な役割が求められている。そのため、明確な線引きをせず、未開拓の領域やつながっていない人・機関にも、つながろうとする開拓性が役割のひとつと言える。

相談支援の場面においては、様々な制度や機関を理解している土台があるため、的確な「つなぎ」ができること、課題は解決できなくても地域の中の支え合いや見守り活動に「つなぎ直す」機能も果たしている。

2)重層的支援体制整備事業において社会福祉士に求められる役割や期待・必要性

行政の場合、部署の全員を社会福祉士にすることは難しいため、一般事務職等他の職員に対するスーパーバイズ機能が求められている。とりわけ、重層的支援体制整備事業で取り扱う事例の多くは、生活困窮であったり家族機能が脆弱であったりするため、そうした困難な状況に想像を巡らせ共感の姿勢を持つことが前提になる。解決が難しい課題を抱える住民に対しても、まず「聴く」「受け止める」姿勢が大切である。そうした共感や「聴く」姿勢を部内に広める役割も社会福祉士として大切な役割として期待されている。

また重層的支援体制整備事業においては、ネットワークが自治体の中でどのように張り巡らされ、どこが不足しているのかを俯瞰的に見極める力や、不足しているネットワークを構築するために様々な視点を取り入れて、各々の人材や機関が持つ力を引き出していくことなどが求められている。一つひとつの課題をもとに、地域の住民や関係機関とともに考え、ボトムアップで、地域でできることを考えていくことが地域づくりにつながっていくのであり、それも社会福祉士に求められている役割のひとつと言える。

さらには、それら一つひとつの課題を通じた支援やネットワークの積み上げで、行政施策の立案につなげていくことが期待されている。

第3章

自治体へのアンケート調査の 結果・分析

3章 自治体へのアンケート調査の結果・分析

1. 自治体における社会福祉士等の採用・活用・定着状況及び推移に関する実態調査について

(1)調査の目的

自治体における「福祉職採用」、「福祉事務所(保護担当課)」、「重層的支援体制整備事業」の人員配置等の経年的な変遷を把握するとともに、社会福祉士等福祉専門職の将来推計に影響を与える可能性がある項目について調査をすることを目的とした。

(2)調査の対象

1)福祉職採用

調査対象	1788 自治体 ①都道府県人事担当課 ②市区町村人事担当課(都道府県市町村担当課よりメールを転送)
調査期間	2023 年 12 月 4 日(月)～2024 年 1 月 12 日(金)
回答数	956/1788 自治体(回収率 53.5%)

2)福祉事務所

調査対象	907 自治体 ①都道府県保護担当課 ②指定都市・中核市の保護担当課 ③市区保護担当課(都道府県保護担当課よりメールを転送)
調査期間	2023 年 12 月 4 日(月)～2023 年 12 月 25 日(月)
回答数	373/907 自治体(回収率 41.1%)

3)重層的支援体制整備事業

調査対象	189 自治体 ①重層的支援体制整備事業実施自治体の担当課
調査期間	2023 年 12 月 4 日(月)～2023 年 12 月 25 日(月)
回答数	100/189(回収率 52.9%)

(3)調査内容

福祉職採用	福祉事務所	重層的支援体制整備事業
(1)直近 5 年間の自治体人口 (2)直近 5 年間の自治体職員数 (3)福祉職採用の実施状況 (4)福祉職で採用された職員数 (5)福祉職採用の募集人数 (6)採用した社会福祉士数 (7)社会福祉士離職者数 (8)社会福祉士配属先 (9)社会福祉士活躍期待分野 (10)社会福祉士に期待する機能 (11)福祉職採用を実施していない理由	(1)直近 3 年間の自治体人口 (2)直近 3 年間の自治体職員数 (3)保護担当課内での所員 ①現業員 ②指導管理を行う所員 ③事務を行う所員 ④所の長 ⑤その他 (4)生活保護に関する新規相談件数 (5)業務委託している事業 (6)福祉事務所において、社会福祉士に期待する機能 (7)福祉事務所における社会福祉士の充足 (8)充足していない理由 (9)社会福祉士に担って欲しい役割	(1)直近 3 年間の自治体人口 (2)直近 3 年間の自治体職員数 (3)移行準備・モデル事業の開始年度 (4)移行準備・モデル事業に関わる職員数 (5)各事業の委託・直営状況 ①包括的相談支援事業 ②参加支援事業 ③地域づくり事業 (4)アウトリーチ等を通じた継続的支援事業 (5)多機関協働事業 (6)職員数・社会福祉士数、2024 年度の配置予定数・2024 年度の配置理想数 (7)直近 2 年の各事業の新規相談件数 (8)重層的支援体制整備事業において、社会福祉士に期待する機能

(4)調査の実施方法

1)福祉職採用

都道府県については、「人事担当課」に調査表をメールにて送付した。市区町村については、都道府県の「市町村担当課」より、管内の自治体へ調査表を転送いただいた。

2)福祉事務所

都道府県・政令市・中核市については、「保護担当課」に調査表をメールにて送付した。市区については、都道府県の「保護担当課」より、管内の自治体へ調査表を転送いただいた。

3)重層的支援体制整備事業

重層的支援体制整備事業の担当課に調査表をメールにて送付した。

2. アンケートの結果について

本調査の結果、行政機関における社会福祉士の配置は、「福祉職採用」「福祉事務所」「重層的支援体制整備事業」それぞれの調査ですべて増加傾向にあることが分かった。

調査結果については、自治体の人口規模及び職員数とのクロス集計を実施するとともに、「行政機関における全体的な社会福祉士の配置の現状」「人事課・福祉事務所担当課・重層的支援体制整備事業担当課の社会福祉士への期待」「社会福祉士の配置が期待される分野と期待される機能」について分析を行った。クロス集計については、人口規模とのクロス集計については次ページにて、職員数とのクロス集計は資料編に掲載する。

分析については、P50に詳細を記載する。

自治体等における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する調査研究事業 クロス集計結果

調査対象：都道府県市区町村 人事担当課
調査期間：2023年12月4日（月）～2024年1月12日（金）
調査方法：メール送付によるアンケート調査
回収状況：

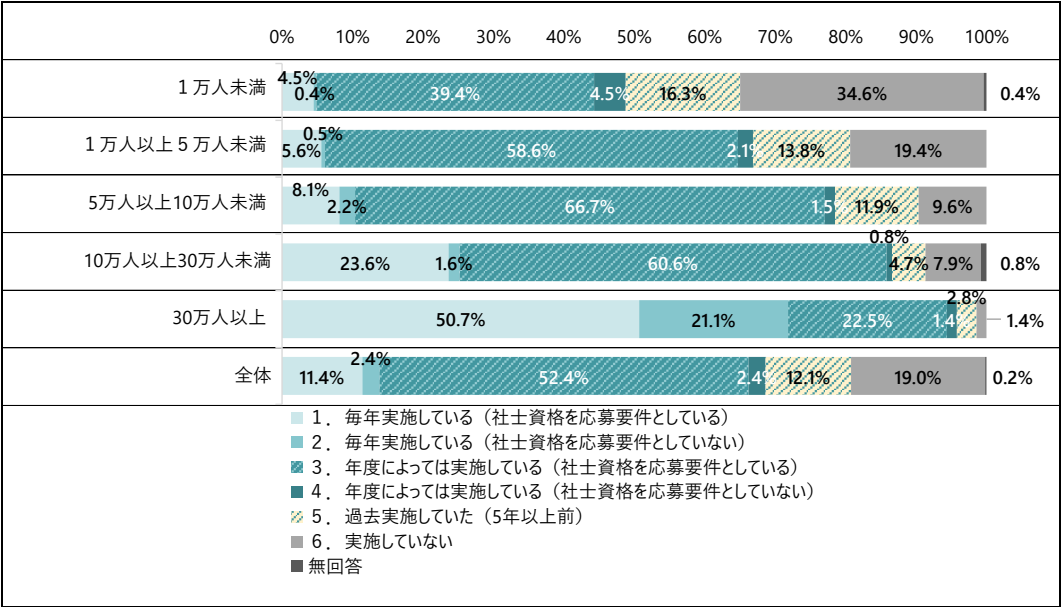
自治体	対象数	回収数	回収率
	1,788	956	53.5%

福祉職員採用に関する調査

3. 貴自治体では福祉職採用を実施していますか。

人口規模別

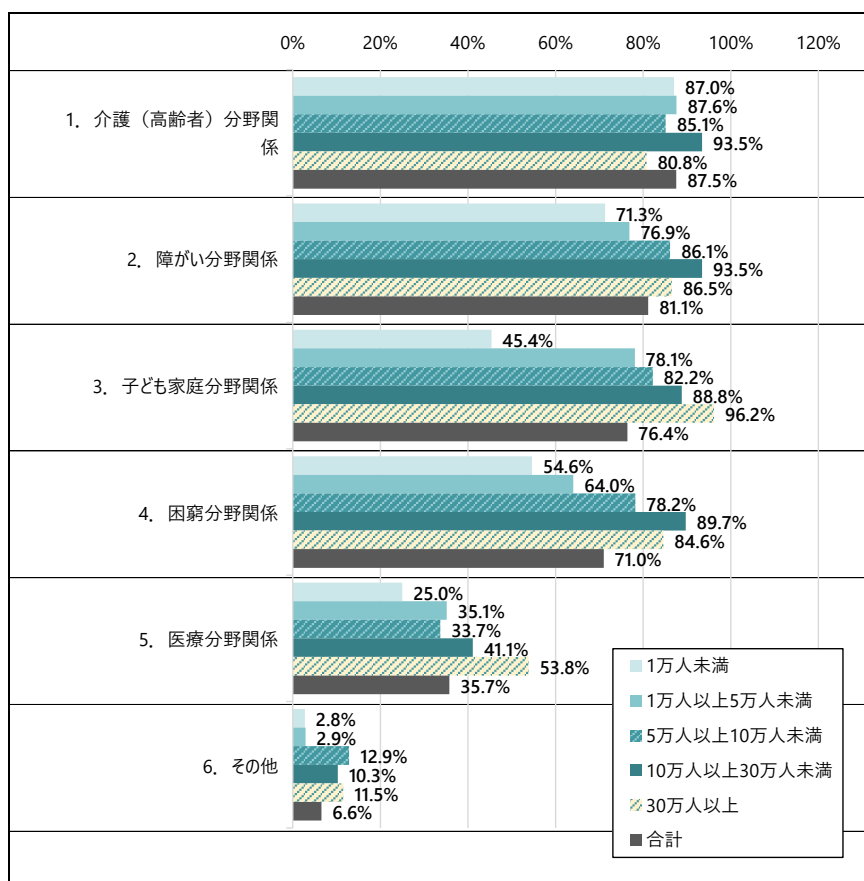
		1. 毎年実施している （社士資格を応募要件としている）	2. 毎年実施している （社士資格を応募要件としていない）	3. 年度によっては実施している （社士資格を応募要件としている）	4. 年度によっては実施している （社士資格を応募要件としていない）	5. 過去実施していた （5年以上前）	6. 実施していない	無回答	合計
人口規模	1万人未満	11 4.5%	1 0.4%	97 39.4%	11 4.5%	40 16.3%	85 34.6%	1 0.4%	246 100.0%
	1万人以上5万人未満	21 5.6%	2 0.5%	221 58.6%	8 2.1%	52 13.8%	73 19.4%	0 0.0%	377 100.0%
	5万人以上10万人未満	11 8.1%	3 2.2%	90 66.7%	2 1.5%	16 11.9%	13 9.6%	0 0.0%	135 100.0%
	10万人以上30万人未満	30 23.6%	2 1.6%	77 60.6%	1 0.8%	6 4.7%	10 7.9%	1 0.8%	127 100.0%
	30万人以上	36 50.7%	15 21.1%	16 22.5%	1 1.4%	2 2.8%	1 1.4%	0 0.0%	71 100.0%
	全体	109 11.4%	23 2.4%	501 52.4%	23 2.4%	116 12.1%	182 19.0%	2 0.2%	956 100.0%



8.福祉職採用で社会福祉士を募集している場合、採用後に配属する可能性がある分野を選択してください。

人口規模別

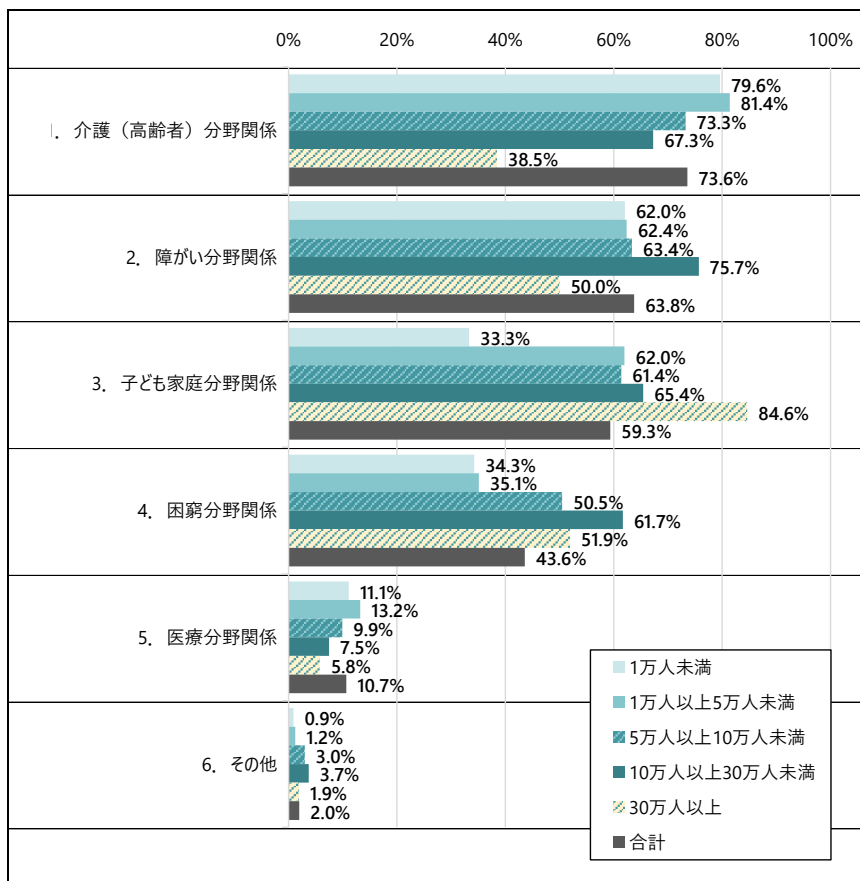
		人口規模					合計
		1万人未満	1万人以上 5万人未満	5万人以上 10万人未 満	10万人以上 30万人未 満	30万人以上	
配 属 す る 可 能 性 の あ る 分 野	1. 介護（高齢者）分野関係	94	212	86	100	42	534
		87.0%	87.6%	85.1%	93.5%	80.8%	87.5%
	2. 障がい分野関係	77	186	87	100	45	495
		71.3%	76.9%	86.1%	93.5%	86.5%	81.1%
	3. 子ども家庭分野関係	49	189	83	95	50	466
		45.4%	78.1%	82.2%	88.8%	96.2%	76.4%
	4. 困窮分野関係	59	155	79	96	44	433
		54.6%	64.0%	78.2%	89.7%	84.6%	71.0%
	5. 医療分野関係	27	85	34	44	28	218
		25.0%	35.1%	33.7%	41.1%	53.8%	35.7%
	6. その他	3	7	13	11	6	40
		2.8%	2.9%	12.9%	10.3%	11.5%	6.6%
全体		108	242	101	107	52	610
		-	-	-	-	-	-



9.「8」で回答いただいた分野の内、特に社会福祉士の活躍を期待する分野を3つまでご記載ください。

人口規模別

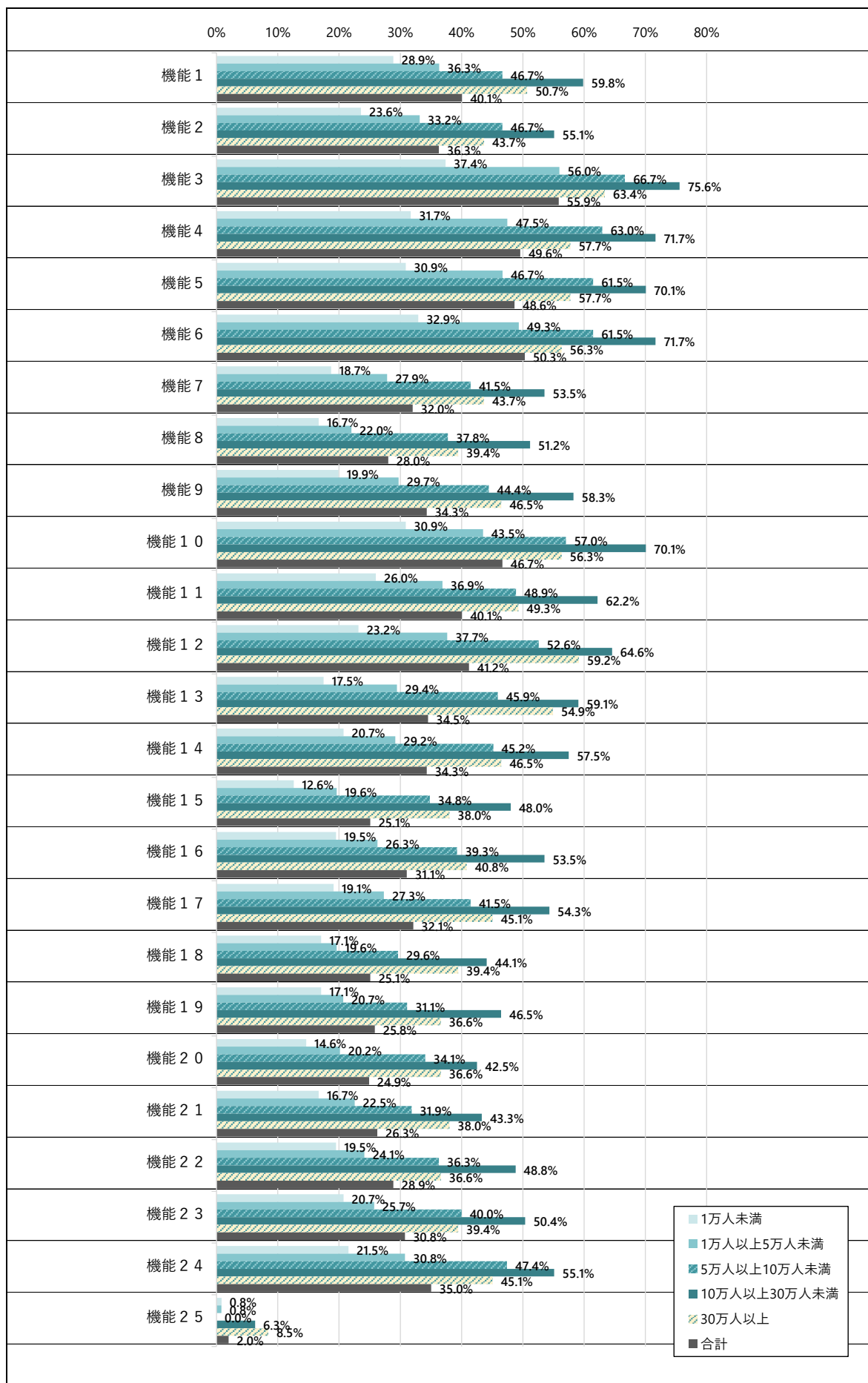
		人口規模					合計
		1万人未満	1万人以上 5万人未満	5万人以上 10万人未満	10万人以上 30万人未満	30万人以上	
配 属 す る 可 能 性 の あ る 分 野	1. 介護（高齢者）分野関係	86	197	74	72	20	449
		79.6%	81.4%	73.3%	67.3%	38.5%	73.6%
	2. 障がい分野関係	67	151	64	81	26	389
		62.0%	62.4%	63.4%	75.7%	50.0%	63.8%
	3. 子ども家庭分野関係	36	150	62	70	44	362
		33.3%	62.0%	61.4%	65.4%	84.6%	59.3%
	4. 困窮分野関係	37	85	51	66	27	266
		34.3%	35.1%	50.5%	61.7%	51.9%	43.6%
	5. 医療分野関係	12	32	10	8	3	65
		11.1%	13.2%	9.9%	7.5%	5.8%	10.7%
	6. その他	1	3	3	4	1	12
		0.9%	1.2%	3.0%	3.7%	1.9%	2.0%
全体		108	242	101	107	52	610
		-	-	-	-	-	-



10.採用した社会福祉士に対して、期待する機能全てに○をつけてください。

人口規模別

		人口規模					合計	機能の説明
		1万人未満	1万人以上 5万人未満	5万人以上 10万人未満	10万人以上 30万人未満	30万人以上		
採用した社会福祉士に対して、期待する機能	機能 1	71	137	63	76	36	383	地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見
		28.9%	36.3%	46.7%	59.8%	50.7%	40.1%	
	機能 2	58	125	63	70	31	347	地域全体で解決が求められている課題の発見
		23.6%	33.2%	46.7%	55.1%	43.7%	36.3%	
	機能 3	92	211	90	96	45	534	相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント
		37.4%	56.0%	66.7%	75.6%	63.4%	55.9%	
	機能 4	78	179	85	91	41	474	相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント
		31.7%	47.5%	63.0%	71.7%	57.7%	49.6%	
	機能 5	76	176	83	89	41	465	アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整
		30.9%	46.7%	61.5%	70.1%	57.7%	48.6%	
	機能 6	81	186	83	91	40	481	相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり
		32.9%	49.3%	61.5%	71.7%	56.3%	50.3%	
	機能 7	46	105	56	68	31	306	必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案
		18.7%	27.9%	41.5%	53.5%	43.7%	32.0%	
	機能 8	41	83	51	65	28	268	地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価
		16.7%	22.0%	37.8%	51.2%	39.4%	28.0%	
	機能 9	49	112	60	74	33	328	・地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり
		19.9%	29.7%	44.4%	58.3%	46.5%	34.3%	
	機能 1 0	76	164	77	89	40	446	包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化
		30.9%	43.5%	57.0%	70.1%	56.3%	46.7%	
	機能 1 1	64	139	66	79	35	383	包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整
		26.0%	36.9%	48.9%	62.2%	49.3%	40.1%	
	機能 1 2	57	142	71	82	42	394	相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備
		23.2%	37.7%	52.6%	64.6%	59.2%	41.2%	
	機能 1 3	43	111	62	75	39	330	包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成
		17.5%	29.4%	45.9%	59.1%	54.9%	34.5%	
	機能 1 4	51	110	61	73	33	328	潜在的なニーズを抱える人の把握、発見
		20.7%	29.2%	45.2%	57.5%	46.5%	34.3%	
	機能 1 5	31	74	47	61	27	240	ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化
		12.6%	19.6%	34.8%	48.0%	38.0%	25.1%	
	機能 1 6	48	99	53	68	29	297	地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握
		19.5%	26.3%	39.3%	53.5%	40.8%	31.1%	
	機能 1 7	47	103	56	69	32	307	個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化
		19.1%	27.3%	41.5%	54.3%	45.1%	32.1%	
	機能 1 8	42	74	40	56	28	240	地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出
		17.1%	19.6%	29.6%	44.1%	39.4%	25.1%	
	機能 1 9	42	78	42	59	26	247	地域住民のエンパワメント（住民が自身の強みや力に気づき、発揮することへの支援）
		17.1%	20.7%	31.1%	46.5%	36.6%	25.8%	
	機能 2 0	36	76	46	54	26	238	住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援
		14.6%	20.2%	34.1%	42.5%	36.6%	24.9%	
	機能 2 1	41	85	43	55	27	251	住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等の間の連絡・調整
		16.7%	22.5%	31.9%	43.3%	38.0%	26.3%	
	機能 2 2	48	91	49	62	26	276	地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成
		19.5%	24.1%	36.3%	48.8%	36.6%	28.9%	
	機能 2 3	51	97	54	64	28	294	見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案
		20.7%	25.7%	40.0%	50.4%	39.4%	30.8%	
	機能 2 4	53	116	64	70	32	335	「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進
		21.5%	30.8%	47.4%	55.1%	45.1%	35.0%	
	機能 2 5	2	3	0	8	6	19	その他（ ）
		0.8%	0.8%	0.0%	6.3%	8.5%	2.0%	
全体		246	377	135	127	71	956	
		-	-	-	-	-	-	

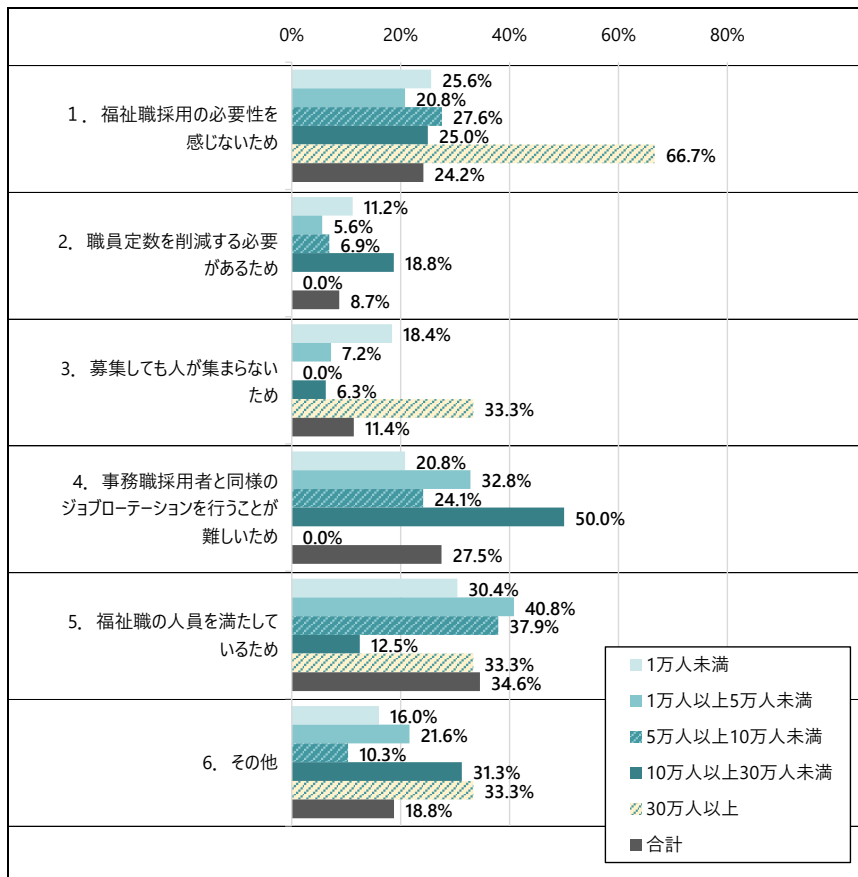


※「3」で「オ、過去実施していた（5年以上前）」「カ、実施していない」と回答いただいた方にお伺いします。

1 1.福祉職採用を実施していない理由について選択してください（複数選択可）。

人口規模別

		人口規模					合計
		1万人未満	1万人以上 5万人未満	5万人以上 10万人未満	10万人以上 30万人未満	30万人以上	
福祉職採用を実施していない理由	1. 福祉職採用の必要性を感じないため	32	26	8	4	2	72
		25.6%	20.8%	27.6%	25.0%	66.7%	24.2%
	2. 職員定数を削減する必要があるため	14	7	2	3	0	26
		11.2%	5.6%	6.9%	18.8%	0.0%	8.7%
	3. 募集しても人が集まらないため	23	9	0	1	1	34
		18.4%	7.2%	0.0%	6.3%	33.3%	11.4%
	4. 事務職採用者と同様のジョブローテーションを行うことが難しいため	26	41	7	8	0	82
		20.8%	32.8%	24.1%	50.0%	0.0%	27.5%
	5. 福祉職の人員を満たしているため	38	51	11	2	1	103
		30.4%	40.8%	37.9%	12.5%	33.3%	34.6%
	6. その他	20	27	3	5	1	56
		16.0%	21.6%	10.3%	31.3%	33.3%	18.8%
全体		125	125	29	16	3	293
		-	-	-	-	-	-



自治体等における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する調査研究事業 クロス集計結果

調査対象：福祉事務所設置自治体 保護担当課

調査期間：2023年12月4日（月）～2023年12月25日（月）

調査方法：メール送付によるアンケート調査

回収状況：

自治体	対象数	回収数	回収率
	907	373	41.1%

福祉事務所に係る調査

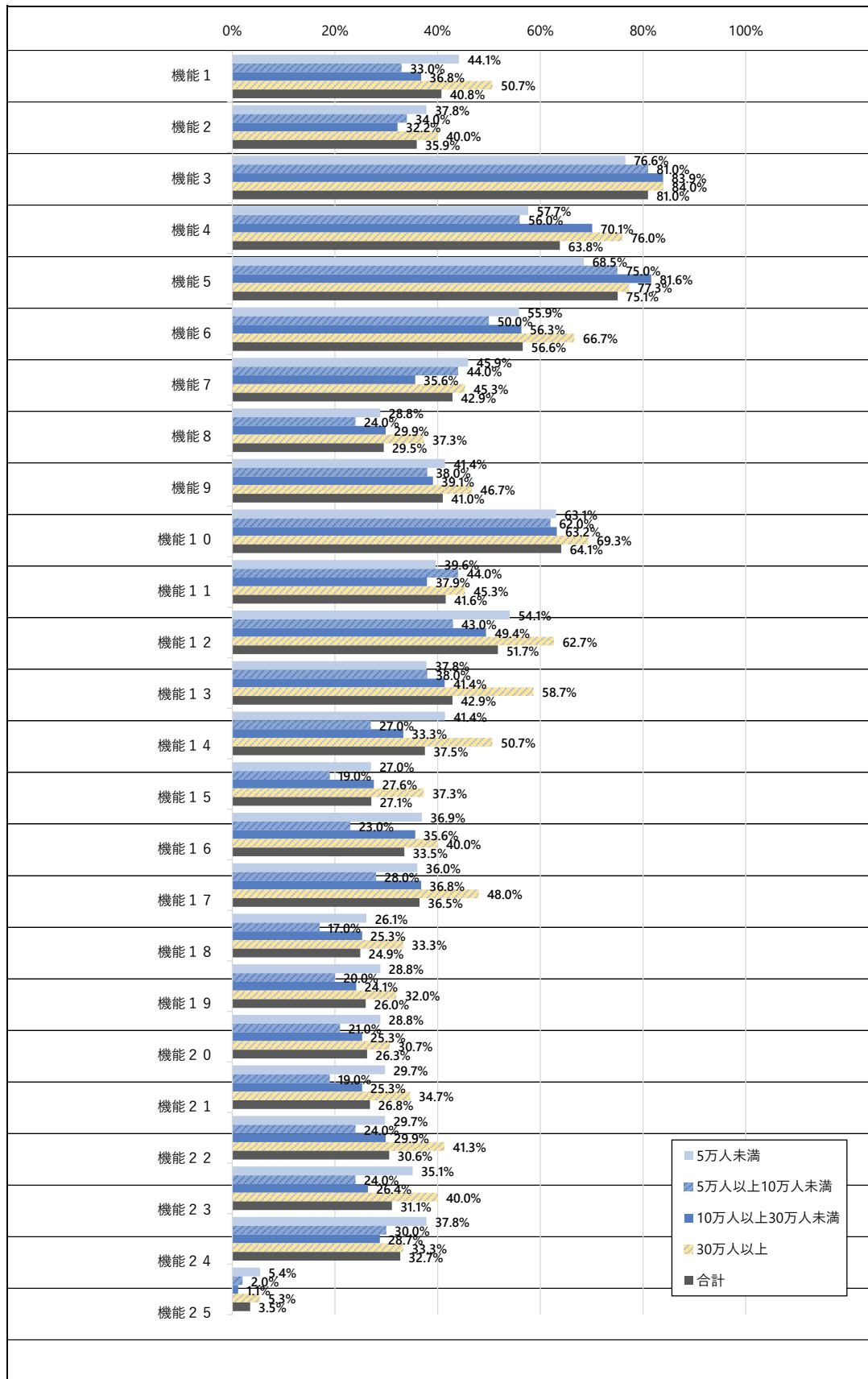
5. 福祉事務所の事業で業務委託している事業があればご記載ください。

主な委託内容	主な委託理由	回答数
- 生活困窮者自立支援事業 - 就労支援事業 - 居住確保に関する支援事業 - 被保護者健康管理支援事業 - 長期入院患者退院促進事業 - 生活保護者の健康管理事業 - レセプト点検業務 - 資産・収入調査 - 債務整理事業 - 路上生活者支援事業	- 生活困窮者等の相談支援の知識・技能を有し、事業の継続及び必要な支援機関等との連携が必要となるため - 個々の状況に応じたきめ細やかな支援を行い、自立に向けた切れ目のない就労支援を進めるため。 - 人員不足のため - 社会福祉士の資格を有する者をコーディネーター・アドバイザーとするため - 精神障がい者対応など専門的な分野であるため	492件

6. 福祉事務所の業務において、社会福祉士に対して期待する機能全てに○をつけてください。

人口規模別

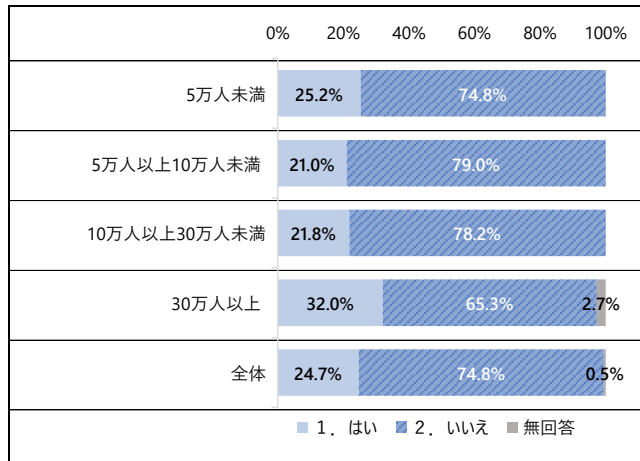
		人口規模				合計	機能の説明
		5万人未満	5万人以上 10万人未満	10万人以上 30万人未満	30万人以上		
社会福祉士 に対して、 期待する 機能	機能 1	49	33	32	38	152	地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていない ニーズの発見
		44.1%	33.0%	36.8%	50.7%	40.8%	
	機能 2	42	34	28	30	134	地域全体で解決が求められている課題の発見
		37.8%	34.0%	32.2%	40.0%	35.9%	
	機能 3	85	81	73	63	302	相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理 的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント
		76.6%	81.0%	83.9%	84.0%	81.0%	
	機能 4	64	56	61	57	238	相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域 のアセスメント
		57.7%	56.0%	70.1%	76.0%	63.8%	
	機能 5	76	75	71	58	280	アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社 会資源への仲介・調整
		68.5%	75.0%	81.6%	77.3%	75.1%	
	機能 6	62	50	49	50	211	相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制 及び地域づくり
		55.9%	50.0%	56.3%	66.7%	56.6%	
	機能 7	51	44	31	34	160	必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合 における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案
		45.9%	44.0%	35.6%	45.3%	42.9%	
	機能 8	32	24	26	28	110	地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための 地域アセスメント及び評価
		28.8%	24.0%	29.9%	37.3%	29.5%	
	機能 9	46	38	34	35	153	地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源 との関係形成及び地域づくり
		41.4%	38.0%	39.1%	46.7%	41.0%	
	機能 10	70	62	55	52	239	包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関 する情報や認識の共有化
		63.1%	62.0%	63.2%	69.3%	64.1%	
	機能 11	44	44	33	34	155	包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそ れぞれの機能や役割の整理・調整
		39.6%	44.0%	37.9%	45.3%	41.6%	
	機能 12	60	43	43	47	193	相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整 備
		54.1%	43.0%	49.4%	62.7%	51.7%	
	機能 13	42	38	36	44	160	包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸 成
		37.8%	38.0%	41.4%	58.7%	42.9%	
	機能 14	46	27	29	38	140	潜在的なニーズを抱える人の把握、発見
		41.4%	27.0%	33.3%	50.7%	37.5%	
	機能 15	30	19	24	28	101	ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意 識化と実践化
		27.0%	19.0%	27.6%	37.3%	27.1%	
	機能 16	41	23	31	30	125	地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握
		36.9%	23.0%	35.6%	40.0%	33.5%	
	機能 17	40	28	32	36	136	個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸 成、理解の促進、福祉課題の普遍化
		36.0%	28.0%	36.8%	48.0%	36.5%	
	機能 18	29	17	22	25	93	地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うとい う意識の醸成と機会の創出
		26.1%	17.0%	25.3%	33.3%	24.9%	
	機能 19	32	20	21	24	97	地域住民のエンパワメント（住民が自身の強みや力に気付 き、発揮することへの支援）
		28.8%	20.0%	24.1%	32.0%	26.0%	
	機能 20	32	21	22	23	98	住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち 上げ後の運営等の助言・支援
		28.8%	21.0%	25.3%	30.7%	26.3%	
	機能 21	33	19	22	26	100	住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住 民や団体等との間の連絡・調整
		29.7%	19.0%	25.3%	34.7%	26.8%	
	機能 22	33	24	26	31	114	地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成
		29.7%	24.0%	29.9%	41.3%	30.6%	
	機能 23	39	24	23	30	116	見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案
		35.1%	24.0%	26.4%	40.0%	31.1%	
	機能 24	42	30	25	25	122	「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体 制」との関係性や役割等に関する理解の促進
		37.8%	30.0%	28.7%	33.3%	32.7%	
	機能 25	6	2	1	4	13	その他（



7. 福祉事務所の業務に携わる社会福祉士は充足していると考えますか。

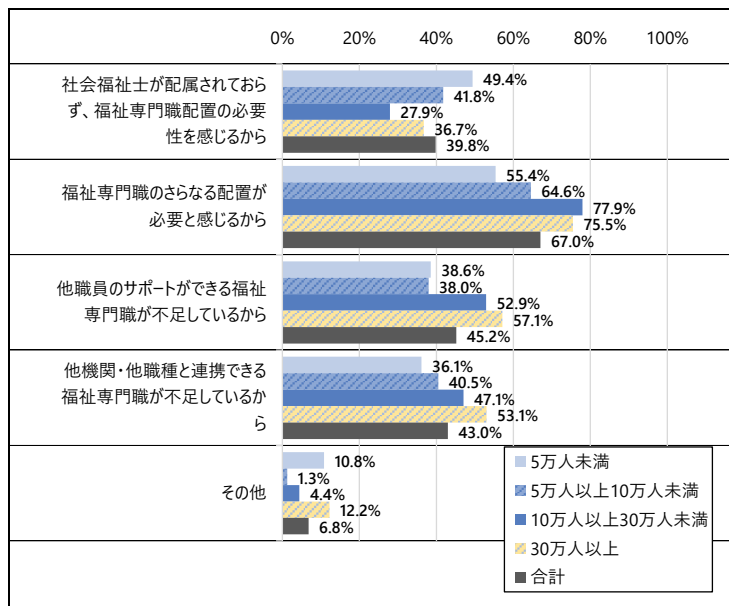
人口規模別

		1. はい	2. いいえ	無回答	合計
人口規模	5万人未満	28	83	0	111
		25.2%	74.8%	0.0%	100.0%
	5万人以上10万人未満	21	79	0	100
		21.0%	79.0%	0.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	19	68	0	87
		21.8%	78.2%	0.0%	100.0%
	30万人以上	24	49	2	75
		32.0%	65.3%	2.7%	100.0%
全体		92	279	2	373
		24.7%	74.8%	0.5%	100.0%



8. 「7」で「いいえ」と回答された場合、充足していないと考える理由に○をつけてください（複数回答可）。
人口規模別

		人口規模				合計
		5万人未満	5万人以上10万人未満	10万人以上30万人未満	30万人以上	
充足していない理由	社会福祉士が配属されておらず、福祉専門職配置の必要性を感じるから	41	33	19	18	111
		49.4%	41.8%	27.9%	36.7%	39.8%
	福祉専門職のさらなる配置が必要と感じるから	46	51	53	37	187
		55.4%	64.6%	77.9%	75.5%	67.0%
	他職員のサポートができる福祉専門職が不足しているから	32	30	36	28	126
		38.6%	38.0%	52.9%	57.1%	45.2%
	他機関・他職種と連携できる福祉専門職が不足しているから	30	32	32	26	120
		36.1%	40.5%	47.1%	53.1%	43.0%
	その他	9	1	3	6	19
		10.8%	1.3%	4.4%	12.2%	6.8%
全体		83	79	68	49	279
		-	-	-	-	-



自治体等における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する調査研究事業 クロス集計結果

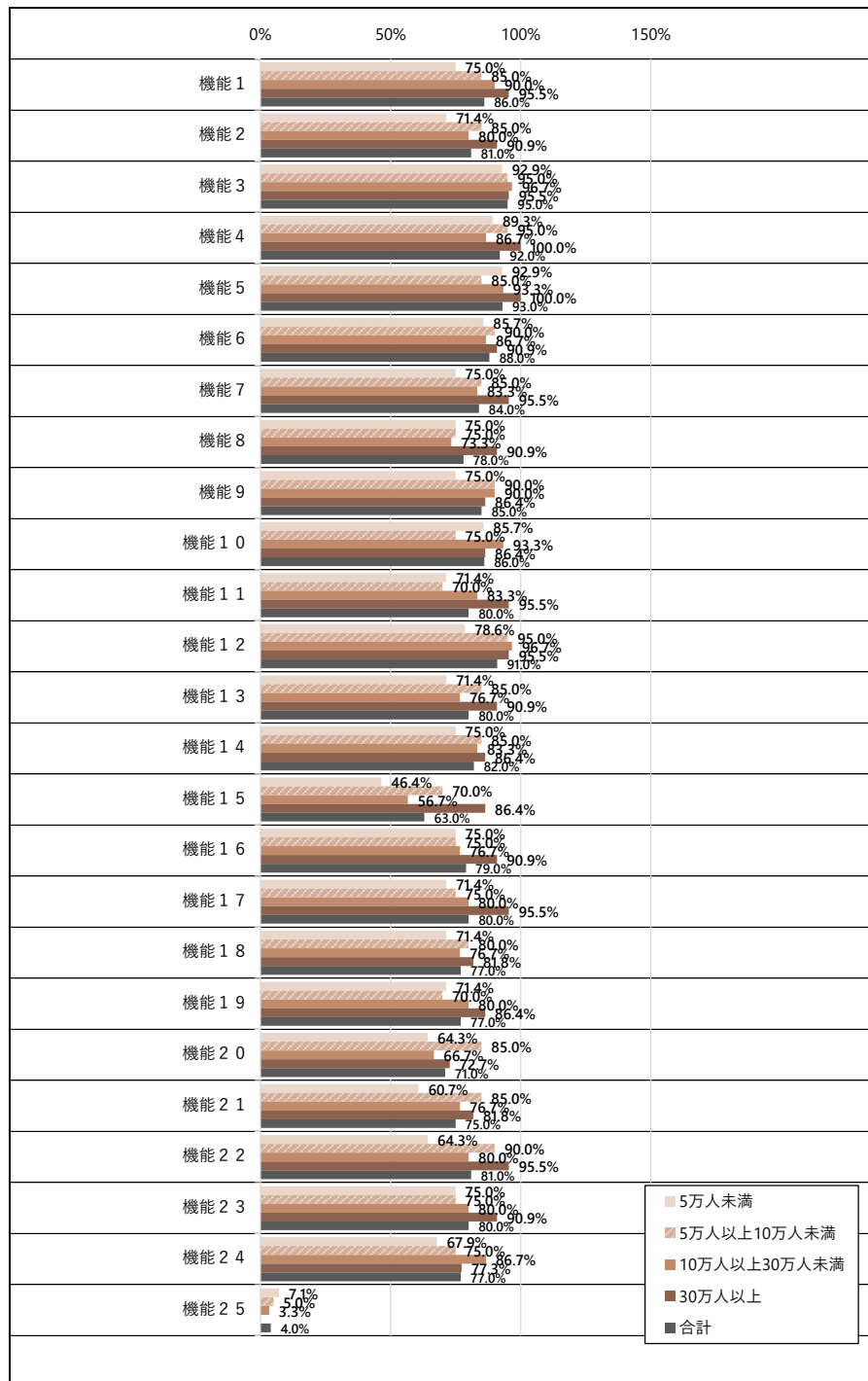
調査対象：重層の支援体制整備事業実施自治体 重層事業担当課
調査期間：2023年12月4日（月）～2023年12月25日（月）
調査方法：メール送付によるアンケート調査
回収状況：

自治体	対象数	回収数	回収率
	189	100	52.9%

重層における人員配置等について

8. 重層事業において、社会福祉士に対して期待する機能全てに○をつけてください。
人口規模別

		人口規模				合計	機能の説明
		5万人未満	5万人以上10万人未満	10万人以上30万人未満	30万人以上		
社会福祉士に対して、期待する機能	機能 1	21	17	27	21	86	地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見
		75.0%	85.0%	90.0%	95.5%	86.0%	
	機能 2	20	17	24	20	81	地域全体で解決が求められている課題の発見
		71.4%	85.0%	80.0%	90.9%	81.0%	
	機能 3	26	19	29	21	95	相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント
		92.9%	95.0%	96.7%	95.5%	95.0%	
	機能 4	25	19	26	22	92	相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント
		89.3%	95.0%	86.7%	100.0%	92.0%	
	機能 5	26	17	28	22	93	アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整
		92.9%	85.0%	93.3%	100.0%	93.0%	
	機能 6	24	18	26	20	88	相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり
		85.7%	90.0%	86.7%	90.9%	88.0%	
	機能 7	21	17	25	21	84	必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案
		75.0%	85.0%	83.3%	95.5%	84.0%	
	機能 8	21	15	22	20	78	地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価
		75.0%	75.0%	73.3%	90.9%	78.0%	
	機能 9	21	18	27	19	85	地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり
		75.0%	90.0%	90.0%	86.4%	85.0%	
	機能 10	24	15	28	19	86	包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化
		85.7%	75.0%	93.3%	86.4%	86.0%	
	機能 11	20	14	25	21	80	包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整
		71.4%	70.0%	83.3%	95.5%	80.0%	
	機能 12	22	19	29	21	91	相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備
		78.6%	95.0%	96.7%	95.5%	91.0%	
	機能 13	20	17	23	20	80	包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成
		71.4%	85.0%	76.7%	90.9%	80.0%	
	機能 14	21	17	25	19	82	潜在的なニーズを抱える人の把握、発見
		75.0%	85.0%	83.3%	86.4%	82.0%	
	機能 15	13	14	17	19	63	ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化
		46.4%	70.0%	56.7%	86.4%	63.0%	
	機能 16	21	15	23	20	79	地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握
		75.0%	75.0%	76.7%	90.9%	79.0%	
	機能 17	20	15	24	21	80	個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化
		71.4%	75.0%	80.0%	95.5%	80.0%	
	機能 18	20	16	23	18	77	地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出
		71.4%	80.0%	76.7%	81.8%	77.0%	
	機能 19	20	14	24	19	77	地域住民のエンパワメント（住民が自身の強みや力に気づき、発揮することへの支援）
		71.4%	70.0%	80.0%	86.4%	77.0%	
	機能 20	18	17	20	16	71	住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援
		64.3%	85.0%	66.7%	72.7%	71.0%	
	機能 21	17	17	23	18	75	住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等の間の連絡・調整
		60.7%	85.0%	76.7%	81.8%	75.0%	
	機能 22	18	18	24	21	81	地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成
		64.3%	90.0%	80.0%	95.5%	81.0%	
	機能 23	21	15	24	20	80	見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案
		75.0%	75.0%	80.0%	90.9%	80.0%	
	機能 24	19	15	26	17	77	「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進
		67.9%	75.0%	86.7%	77.3%	77.0%	
	機能 25	2	1	1	0	4	その他（ ）
		7.1%	5.0%	3.3%	0.0%	4.0%	
全体		28	20	30	22	100	
		-	-	-	-	-	

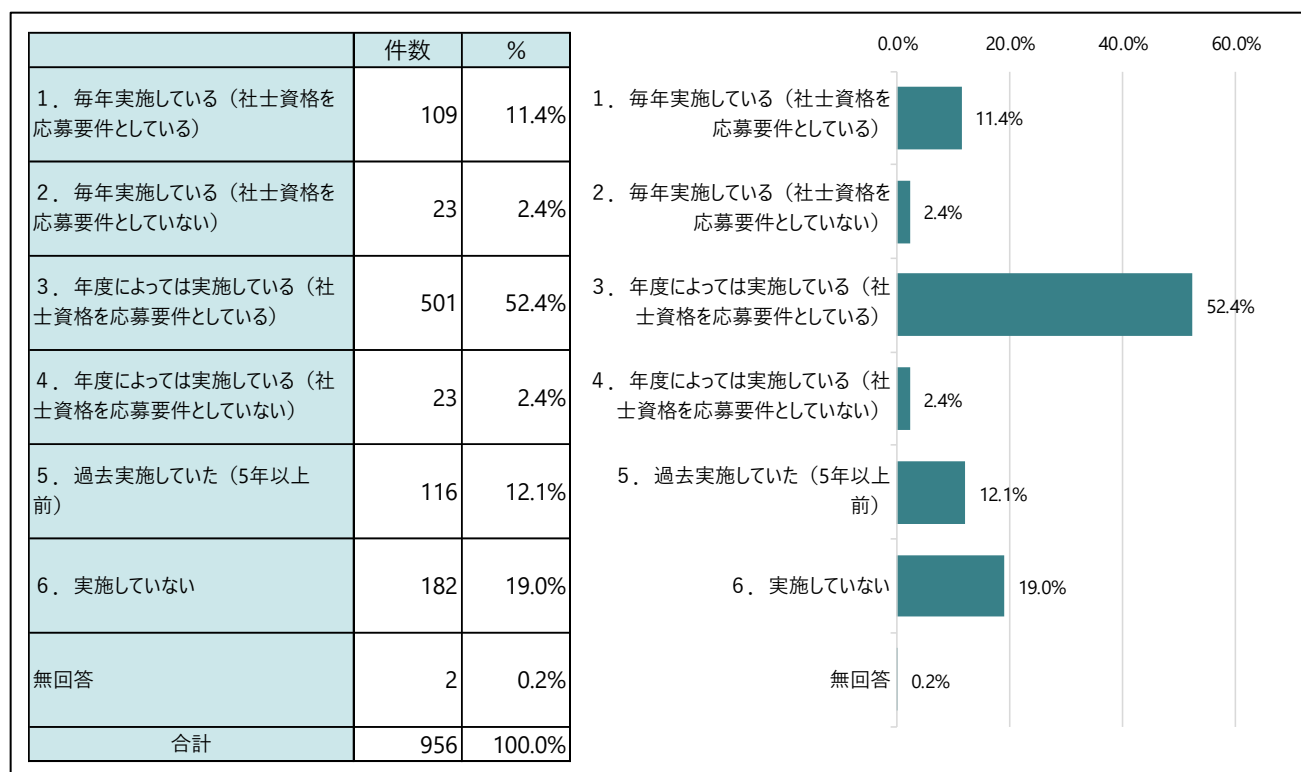


3. 福祉職採用に関するデータの分析と考察

(1) 福祉職採用実施の現状

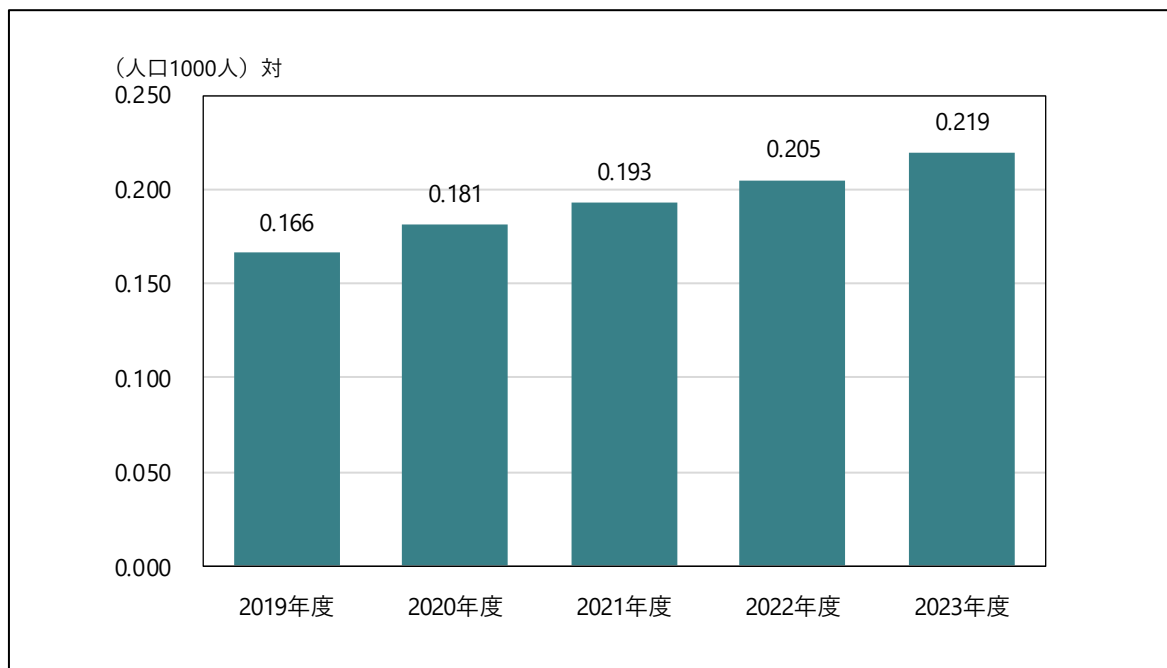
福祉職採用を実施している自治体は、過去に実施したことがある自治体を含めると、回答のあった自治体のうちの約80％に上り、ほとんどの自治体で福祉職採用が行われている実態が把握された（2023 年度）。社会福祉士を応募要件に含む福祉職採用をしている自治体は、回答があった自治体のうち約63.8％を占めた。

3-3-1 福祉職採用の実施状況



回答のあった自治体のうち、福祉職採用を行っている市町村（分析対象：602市町村）の福祉職正規職員数（1,000人対）の平均値は、2019年度0.166人、2020年度0.181人、2021年度0.193人、2022年度0.205人、2023年度0.219人となった。この平均値は、福祉職採用を行っていない市町村を分析に含んでいない点に留意する必要があるが、数値は年々高くなっているものの、一元配置分散分析の結果、有意差は認められなかった（ $P=0.601$ ）。

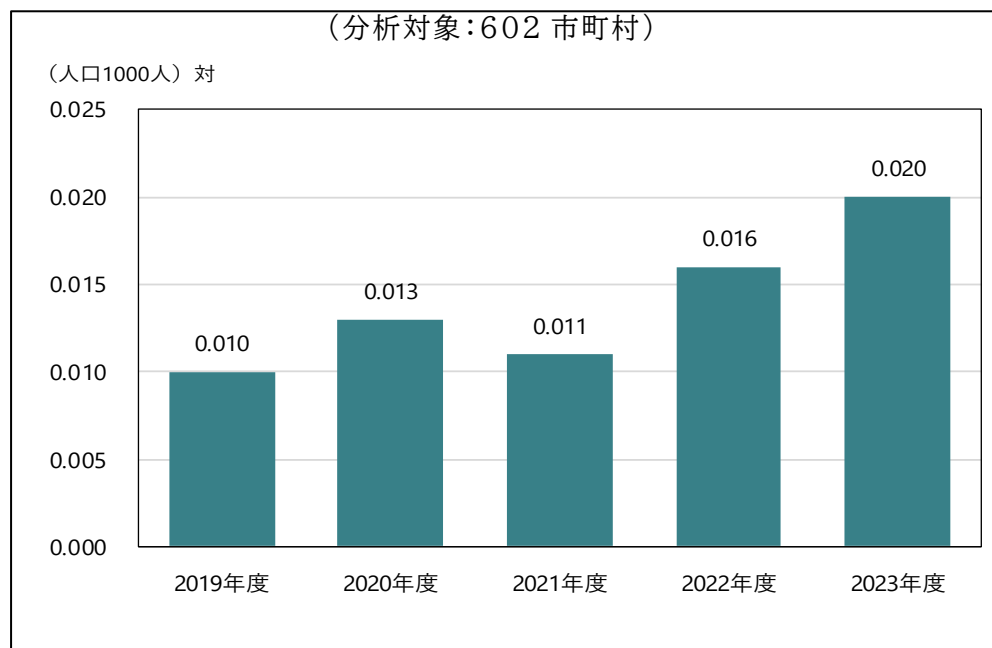
3-3-2 福祉職正規職員数（1,000人対）の平均値（分析対象：602市町村）



■年度ごとの一元配置分析結果： $P=0.601$

福祉職採用を行っている市町村の福祉職正規職員採用における社会福祉士の採用数(1,000 人対)の平均値は、2019年度 0.010 人、2020 年度 0.013 人、2021 年度 0.011 人、2022年度 0.016 人、2023年度 0.020 人となった。この平均値も、福祉職採用を行っていない市町村を分析に含んでいない点に留意する必要があるが、一元配置分散分析の結果、有意差が認められ($P=0.020$)、特に2019 年度と 2023 年度の間で有意差が認められた($P=0.027$)。これらの結果から、少しずつ増加傾向にある福祉職採用数の中で、近年、社会福祉士がより多く採用されつつある可能性が示唆されたといえる。

3-3-3 福祉職正規職員採用における社会福祉士の採用数(1,000 人対)の平均値の推移



■ 年度ごとの一元配置分析結果: $P=0.020$ *

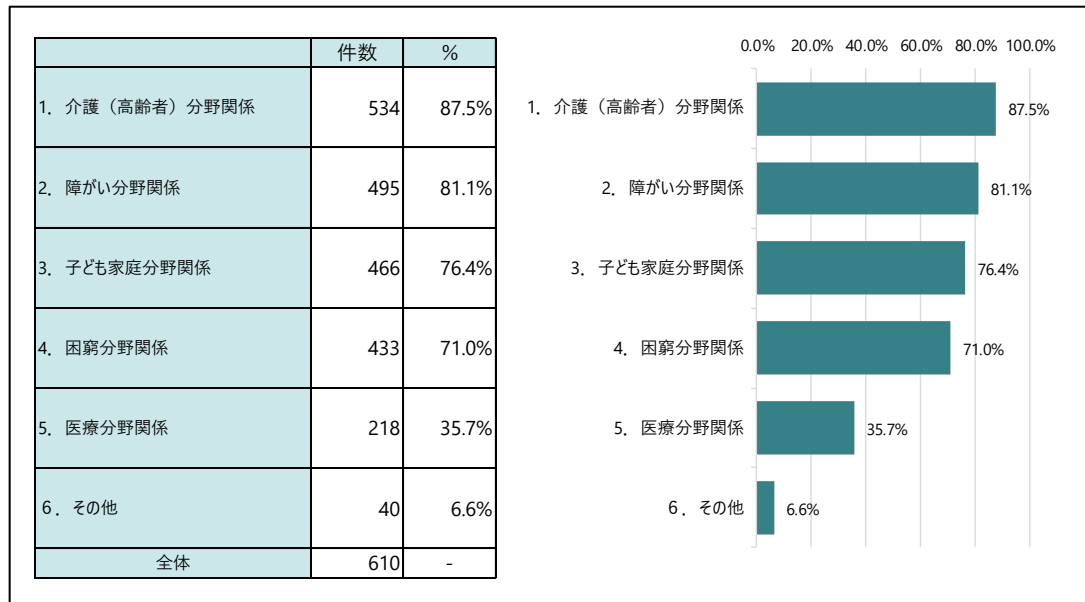
■ 2019 年度と 2023 年度の2群での一元配置分析結果: $P=0.027$ *

なお、同様の分析対象において、市町村の人口規模及び職員数と福祉職数及び社会福祉士採用数(ともに 1,000 人対)の間の相関係数を算出した結果、すべての組み合わせで 0.01 以下の低い値となり、相関関係は認められなかった。このことから、福祉職採用を実施している自治体においては、市町村の人口及び職員数と福祉職員数及び社会福祉士採用数には関連がないといえる。

(2)福祉職として社会福祉士を採用した場合に、どの分野での活用が期待されているか

福祉職採用で社会福祉士を採用した場合の配属する可能性のある分野（複数回答可）として最も高い割合だったのが「介護（高齢者）分野関係」で 87.5%、次いで「障がい分野関係」で 81.1%、「子ども家庭分野関係」で 76.4%、「困窮分野関係」で 71.0%であった。

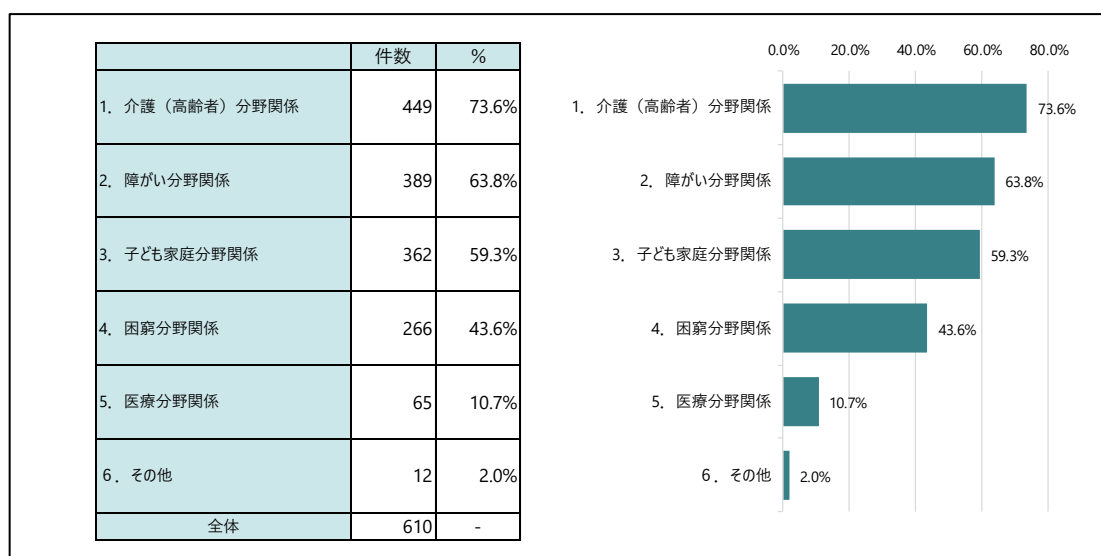
3-3-4 社会福祉士を配属する可能性のある分野



また、社会福祉士に活躍を期待する分野を上位 3 つに限定して回答を得た場合でも、「介護（高齢者）分野関係」を選択した自治体が 73.6%、「障がい分野関係」を選択した自治体が 63.8%、「子ども家庭分野関係」を選んだ自治体が 59.3%、「困窮分野関係」を選んだ自治体が 43.6%であった。

社会福祉士を採用した場合の配属可能性のある分野と社会福祉士に活躍を期待する分野上位 3 つにおいて、いずれも「医療分野関係」を選んだ自治体は最も少なかった。

3-3-5 社会福祉士の活躍を期待する分野



(3)福祉職として採用した社会福祉士にはどのような機能の発揮が期待されているか

福祉職として採用した社会福祉士にどのような機能の発揮を期待するか(複数回答可)について、最も多かった回答は「相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」で 55.9%、次いで「相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり」で 50.3%、「相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント」で 49.6%、「アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整」で 48.6%、「包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化」で 46.7%、「相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備」で 41.2%、「地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見」「包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整」でともに 40.1%となり、これらの他の項目は 40%未満となった。

3-3-6 採用した社会福祉士に期待する機能

	件数	%	0.0%	10.0%	20.0%	30.0%	40.0%	50.0%	60.0%
機能 1 地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見	383	40.1%					40.1%		
機能 2 地域全体で解決が求められている課題の発見	347	36.3%					36.3%		
機能 3 相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント	534	55.9%						55.9%	
機能 4 相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント	474	49.6%					49.6%		
機能 5 アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整	465	48.6%					48.6%		
機能 6 相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり	481	50.3%					50.3%		
機能 7 必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案	306	32.0%					32.0%		
機能 8 地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価	268	28.0%					28.0%		
機能 9 地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり	328	34.3%					34.3%		
機能 10 包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化	446	46.7%					46.7%		
機能 11 包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整	383	40.1%					40.1%		
機能 12 相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備	394	41.2%					41.2%		
機能 13 包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成	330	34.5%					34.5%		
機能 14 潜在的なニーズを抱える人の把握、発見	328	34.3%					34.3%		
機能 15 ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化	240	25.1%					25.1%		
機能 16 地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握	297	31.1%					31.1%		
機能 17 個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化	307	32.1%					32.1%		
機能 18 地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出	240	25.1%					25.1%		
機能 19 地域住民のエンパワメント（住民が自身の強みや力に気付き、発揮することへの支援）	247	25.8%					25.8%		
機能 20 住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援	238	24.9%					24.9%		
機能 21 住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等の間の連絡・調整	251	26.3%					26.3%		
機能 22 地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成	276	28.9%					28.9%		
機能 23 見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案	294	30.8%					30.8%		
機能 24 「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進	335	35.0%					35.0%		
機能 25 その他	19	2.0%		2.0%					
全体	956	-							

(4)福祉職採用を実施していない理由は何か

福祉職採用を実施していない理由として最も多かった回答は「福祉職の人員を満たしているため」で34.6%、次いで「事務職採用者と同様のジョブローテーションを行うことが難しいため」で27.5%、「福祉職採用の必要性を感じないため」で24.2%であった。

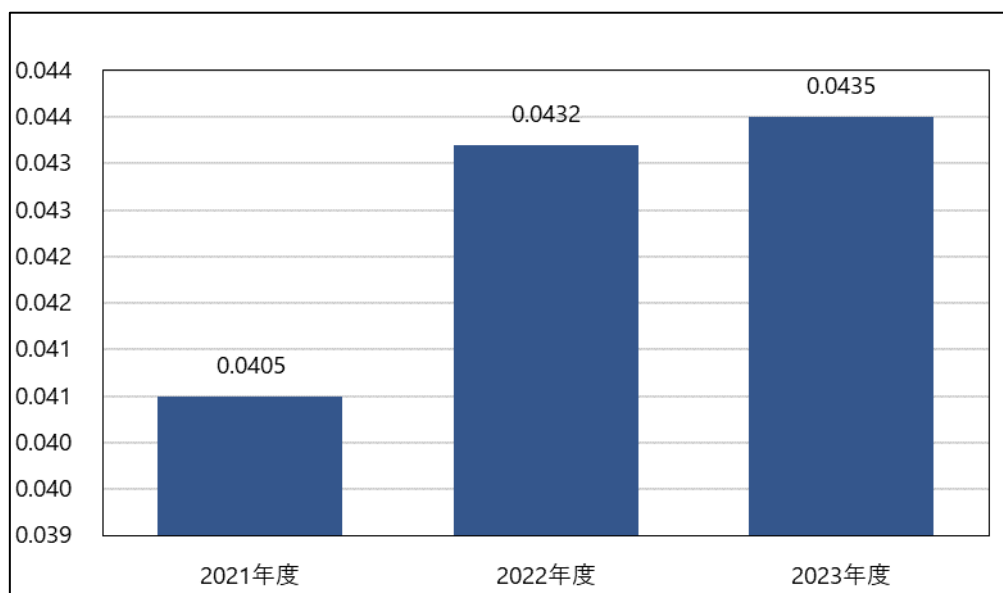
4. 福祉事務所に関するデータの分析と考察

(1)福祉事務所における社会福祉士の配置の現状

本調査では、福祉事務所の生活保護業務に関する職員配置に焦点を当て、社会福祉士の配置の現状を明らかにしようとした。調査では、「生活保護業務に係る現業員」「指導管理を行う所員」「事務を行う所員」「所の長」「その他」における社会福祉士の人数について回答を得て、それらを合計することで「福祉事務所の社会福祉士の数」を把握した。

回答のあった福祉事務所のうち、都道府県を除外した347件について、福祉事務所における人口1,000人対の社会福祉士の配置数の平均値は2021年度で0.0405人、2022年度で0.0432人、2023年度で0.0435人となり、微増傾向にある。2021年度から2022年度にかけての増加は有意差が認められた($P=0.001$)。

3-4-1 福祉事務所における人口1,000人対の社会福祉士の配置数の平均値の推移
(分析対象:347市町村)



■ 2021年度と2022年度の2群での一元配置分析結果: $P=0.001$ *

福祉事務所に社会福祉士が配置されているかどうかに焦点を当てて分析すると、回答のあった福祉事務所のうち、都道府県を除外した347件について、2021年度は 71.18%(247件)、2022年度は 76.8%(264件)、2023年度は 74.93%(260件)であった。約75%の福祉事務所にはすでに社会福祉士が配置されていることが分かる。また、2022年度から 2023年度にかけて、社会福祉士が配置されている福祉事務所が4件減少したが、これをもって「福祉事務所に社会福祉士の配置は必要ない」とは考えられない。これについては、「(3)社会福祉士の配置の充足状況と充足していないと考える理由は何か」にて検討したい。

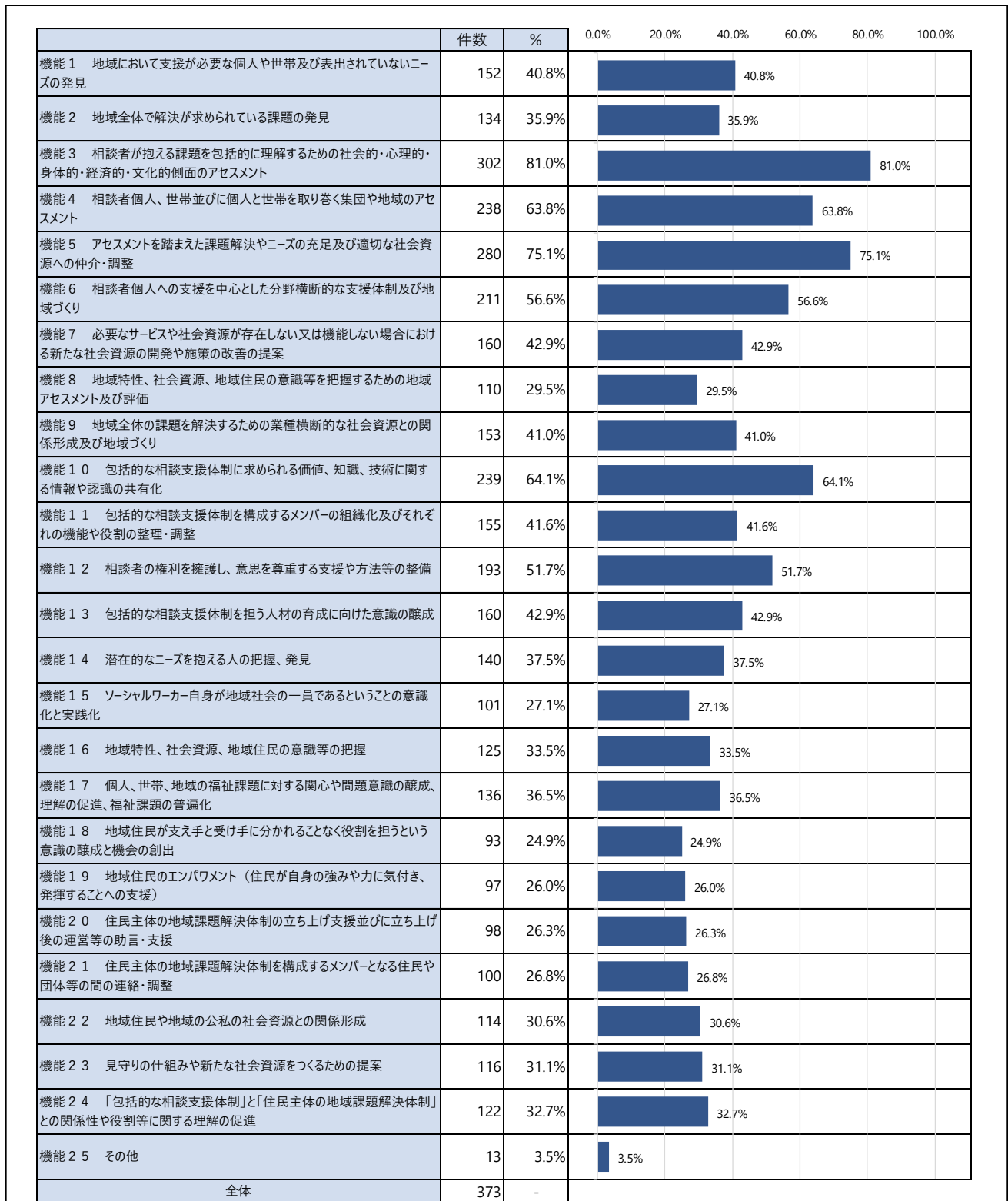
3-4-2 福祉事務所における社会福祉士配置の有無

回答があった373自治体より、都道府県を除外した347自治体	2021年度	2022年度	2023年度
	247件	264件	260件
	71.18%	76.80%	74.93%

(2)福祉事務所に配置した社会福祉士にはどのような機能の発揮が期待されているか

福祉事務所に配置した社会福祉士にどのような機能の発揮を期待するか(複数回答可)について、最も多かった回答は「相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」で 81.0%、次に「アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整」で 75.1%、「包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化」で 64.1%、「相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント」で 63.8%、「相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり」で 56.6%、「相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備」で 51.7%となった。これらの他の項目は、50%未満となった。

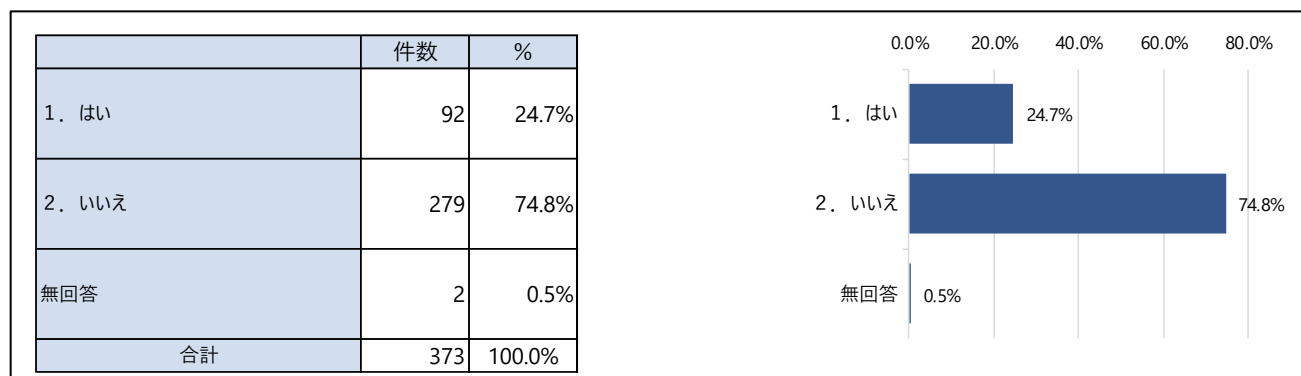
3-4-3 福祉事務所の業務において、社会福祉士に対して期待する機能



(3)福祉事務所への社会福祉士の配置の充足状況と充足していないと考える理由は何か

福祉事務所の業務に携わる社会福祉士は充足していると考えるかについて、「はい(充足している)」と回答した福祉事務所は 24.7%(92件)、「いいえ(充足していない)」と回答した福祉事務所は 74.8%(279件)であった(無回答 0.5%(2 件))。

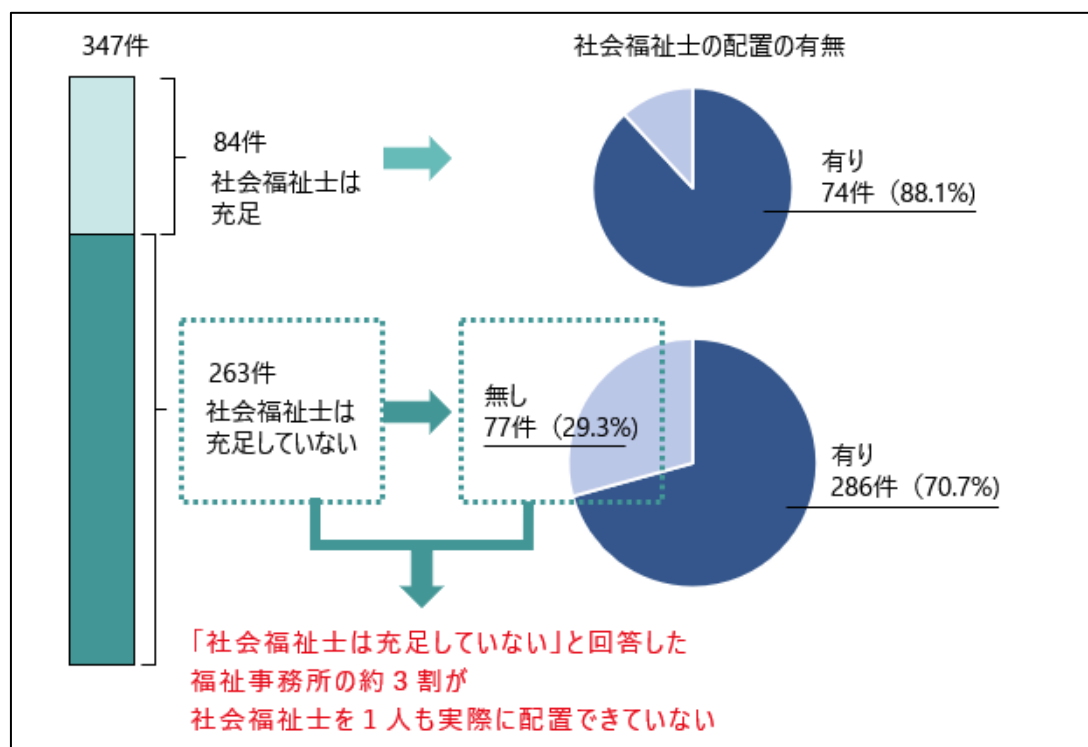
3-4-4 福祉事務所の業務に携わる社会福祉士は充足していると考えるか



条件を揃えるため、都道府県を除外した福祉事務所347件について、「2023年度における福祉事務所への社会福祉士の配置の有無」と「福祉事務所の業務に携わる社会福祉士は充足していると考えるか」の関連を見てみたい。「福祉事務所の業務に携わる社会福祉士は充足している」と回答している福祉事務所84件(24.7%)のうち、社会福祉士が配置されている福祉事務所は 88.1%(74件)、配置されていない福祉事務所は 11.9%(10 件)であった。一方、「福祉事務所の業務に携わる社会福祉士は充足していない」と回答している福祉事務所 263 件のうち、社会福祉士が配置されている福祉事務所は 70.7%(286件)、配置されていない福祉事務所は 29.3%(77件)であった。

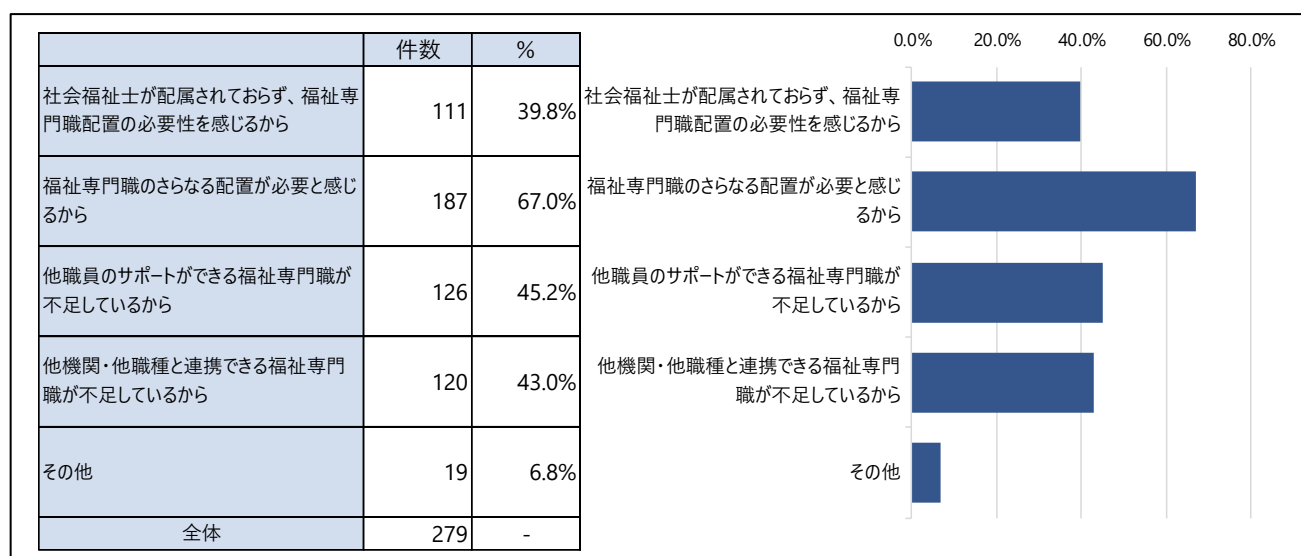
これらの結果から、「社会福祉士を配置したい(充足していない)」と考えていながら、2023年度において社会福祉士を配置していないと回答している福祉事務所が77件あることが分かる。これが、「(1)福祉事務所における社会福祉士の配置の現状」において2022年度から2023年度にかけて社会福祉士が配置されている福祉事務所が減少したことをもって「福祉事務所に社会福祉士の配置は必要ないとは考えられない」とした根拠である。多くの福祉事務所がすでに社会福祉士を配置しているのに加え、まだ配置していない福祉事務所の多くが「社会福祉士の配置が充足しているとは考えられない」と回答している。

3-4-5 社会福祉士の充足状況と配置状況の関係



次に、「充足していないと考える理由」について見ていきたい。「充足していない」と回答した福祉事務所のうち、充足していないと考える理由として最も多かったのが「福祉専門職のさらなる配置が必要と考えるから」で67.0%、次いで「他職員のサポートができる福祉専門職が不足しているから」で45.2%、「他機関・他職種と連携できる福祉専門職が不足しているから」で43.0%となった。「福祉専門職の配置」は不足している現状があり、特に「他職員のサポートができる福祉専門職の配置」「連携できる福祉専門職の配置」が不足していることから、充足していないと回答している福祉事務所が多いと考えられる。

3-4-6 社会福祉士が充足していないと考える理由

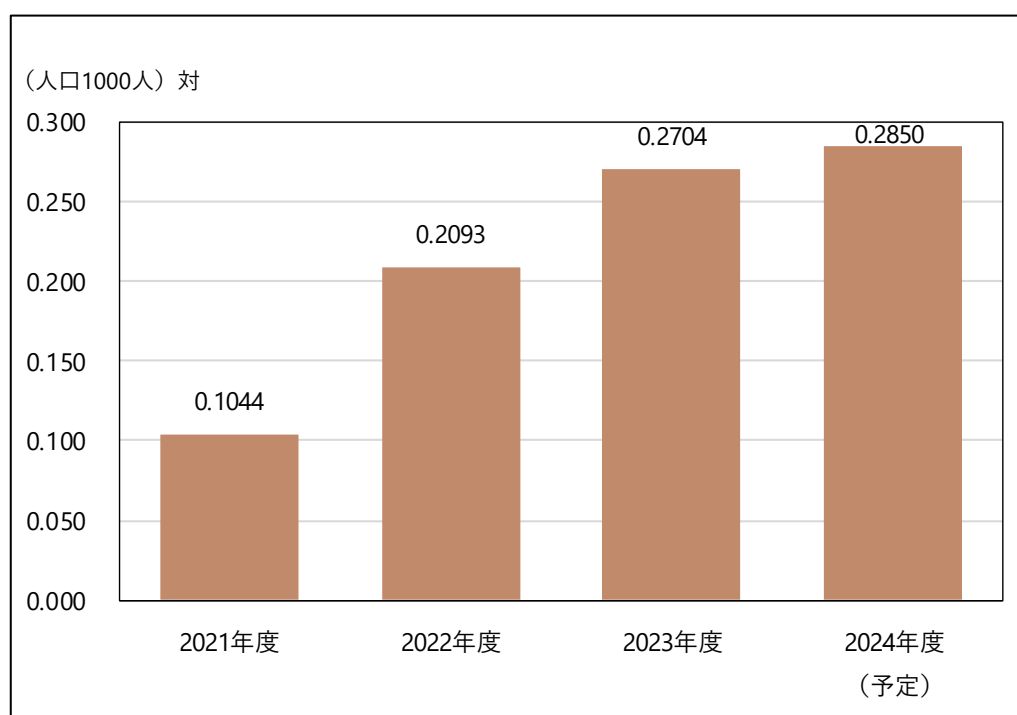


5. 重層的支援体制整備事業に関するデータの分析と考察

(1) 重層的支援体制整備事業への社会福祉士の配置の現状

回答のあった重層的支援体制整備事業を実施している自治体 100 件について、重層的支援体制整備事業における人口 1,000 人対の社会福祉士の配置数の平均値は2021年度で 0.1044人、2022年度で 0.2093 人、2023年度で 0.2704人、2024年度(予定)で 0.2850人となり、有意に増加している($P=0.001$)。この分析では、重層的支援体制整備事業が開始されていない年度において、人口 1,000 人対の社会福祉士の配置数は 0 人として入力して、分析の対象に含んでいる。今後、重層的支援体制整備事業を開始する自治体が増えるのと同時に、人口 1,000 人対の社会福祉士の配置数の平均値は高くなると考えられる。

3-5-1 重層的支援体制整備事業における人口 1,000 人対の社会福祉士の配置数の平均値の推移



■年度ごとの一元配置分析結果: $P=0.001$ *

また、各自治体は重層的支援体制整備事業を実施する以前から関係部署や委託先に社会福祉士を配置していることがあると考えられる。「重層的支援体制整備事業にかかる社会福祉士の配置数」は前述の通りに増加するが、重層的支援体制整備事業の開始前と後での行政やその委託先に配置されている社会福祉士数がどの程度増加するのかについては、今回のデータから明らかにすることはできない。

(2)重層的支援体制整備事業に配置した社会福祉士にはどのような機能の発揮が期待されているか

重層的支援体制整備事業に配置した社会福祉士にどのような機能の発揮を期待するか(複数回答可)について、最も多かった回答は「相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」で95.0%、次いで「アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整」で93.0%、「相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント」で92.0%、「相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備」で91.0%、「相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり」で88.0%、「地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見」「包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化」でともに86.0%、「地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり」で85.0%となった。その他の項目は85%未満となった。

3-5-2 重層的支援体制整備事業において、社会福祉士に対して期待する機能

	件数	%	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	100.0%
機能 1 地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見	86	86.0%					86.0%	
機能 2 地域全体で解決が求められている課題の発見	81	81.0%					81.0%	
機能 3 相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント	95	95.0%					95.0%	
機能 4 相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント	92	92.0%					92.0%	
機能 5 アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整	93	93.0%					93.0%	
機能 6 相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり	88	88.0%					88.0%	
機能 7 必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案	84	84.0%					84.0%	
機能 8 地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価	78	78.0%					78.0%	
機能 9 地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり	85	85.0%					85.0%	
機能 10 包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化	86	86.0%					86.0%	
機能 11 包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整	80	80.0%					80.0%	
機能 12 相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備	91	91.0%					91.0%	
機能 13 包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成	80	80.0%					80.0%	
機能 14 潜在的なニーズを抱える人の把握、発見	82	82.0%					82.0%	
機能 15 ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化	63	63.0%					63.0%	
機能 16 地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握	79	79.0%					79.0%	
機能 17 個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化	80	80.0%					80.0%	
機能 18 地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出	77	77.0%					77.0%	
機能 19 地域住民のエンパワメント（住民が自身の強みや力に気付き、発揮することへの支援）	77	77.0%					77.0%	
機能 20 住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援	71	71.0%					71.0%	
機能 21 住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等の間の連絡・調整	75	75.0%					75.0%	
機能 22 地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成	81	81.0%					81.0%	
機能 23 見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案	80	80.0%					80.0%	
機能 24 「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進	77	77.0%					77.0%	
機能 25 その他	4	4.0%	4.0%					
全体	100	-						

6. 全体的な考察

(1) 行政機関における全体的な社会福祉士の配置の現状

「福祉職採用における社会福祉士の採用数」「福祉事務所の社会福祉士の人数」「重層的支援体制整備事業における社会福祉士の配置数(直営・委託の合計)」などから、行政に関連する社会福祉士の配置の現状を確認してきた。人口1,000人対で見たときに、どの調査でも社会福祉士の配置が増加傾向にあることが明らかになった。

「福祉職採用における社会福祉士の採用数」が増加傾向にあることに加え、まだ社会福祉士を配置していない福祉事務所の多くから「社会福祉士が充足していない」との考えが示されていること、重層的支援体制整備事業を開始する自治体が増加するのに伴って社会福祉士の配置数も増加することが見込まれている。これらのことから、行政機関に関連する全体的な社会福祉士の配置数は、今後も増加し続ける可能性が高いのではないかと考えることができる。

(2) 人事課・福祉事務所担当課・重層的支援体制整備事業担当課の社会福祉士への期待

「福祉職採用に関する調査」は各自治体の「人事課担当者」が対象、「福祉事務所の社会福祉士の配置に関する調査」は「福祉事務所担当課」が対象、「重層的支援体制整備事業における社会福祉士の配置に関する調査」は「重層的支援体制整備事業担当課」が対象となり、それぞれに調査を実施した。

調査票はそれぞれの調査の対象者に向けて作成されたが、すべての調査の共通の質問項目として、それぞれの業務において「社会福祉士に対して期待する機能」を24項目で質問した。この項目群に対する各調査間での共通点や相違点について、検討していきたい。

1) ミクロレベルを中心とした相談者のアセスメントと支援への期待

はじめに三つすべての調査において「相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」を選択した回答がもっとも多かったという共通点があった。また、他にいずれの調査でも共通して上位に位置したのが「アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整」「相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント」「相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり」「包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化」「相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備」であった。これらは、相談者個人を中心としたアセスメントと支援の実施への期待が示されたものと理解できる。行政機関のソーシャルワーク実践の文脈においては、ミクロレベルを中心とした相談者の包括的理解と支援が期待されていることが分かる。

2) 重層的支援体制整備事業で期待される地域のニーズ発見と課題解決

次に、「地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見」「地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり」の2点が重層的支援体制整備事業担当課から高い期待を集めているという特徴に注目したい。人事課担当者の回答でも比較的に上位に位置づけられてはいるものの、選択された割合は40.1%であった。重層的支援体制整備事業担当課からは80%を超える回答が得ていることと比較すると、高い期待を集めているとは言えないだろう。重層的支援体制整備事業においては、1)で確認された「ミクロレベルを中心とした相談者のアセスメントと支援」への期待にとどまらず、地域のニーズ発見と課題解決への期待も高いことがうかがえる。

3)「期待している機能」に対する回答割合と実践現場への距離感・理解度の関連

「相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」を「期待している機能」として選択している割合は、いずれの調査でも最も高い。しかし、福祉事務所担当課による回答(福祉事務所調査)では 81.0%、重層的支援体制整備事業担当課による回答(重層的支援体制整備事業調査)では 95.0%であったのに対して、人事課担当者による回答(福祉職採用調査)では 55.9%であり、回答の割合に大きな違いがあった。

この相違点は、実践の場面への距離感と理解度が関係している可能性が考えられるのではないだろうか。福祉職採用調査の対象である人事課担当者にとって、福祉職採用及び社会福祉士の採用は多くの人事案件の一部であり、一定の距離感があると同時に、「社会福祉士とは何か」「ソーシャルワーク専門職とは何か」についての理解度は高くないかもしれない。一方で、「福祉事務所担当課」「重層的支援体制整備事業担当課」は、日ごろの業務と直結しているという距離感から、自分の業務において社会福祉士に何を期待すべきかが明確に理解できているとも言えるのではないだろうか。

4)重層的支援体制整備事業における社会福祉士への期待

加えて、「重層的支援体制整備事業担当課」の回答の割合を見ると、「人事課担当者」「福祉事務所担当課」の回答に比べて社会福祉士への期待を選択している割合が高い。最も低い項目「ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化」でも 63.0%が期待する機能として選択している。重層的支援体制整備事業への社会福祉士の専門性への期待の大きさが示されたとと言えるのではないだろうか。

(3)社会福祉士の配置が期待される分野と期待される機能

福祉職採用に関する調査では、「福祉職採用で社会福祉士を採用した場合の配属可能性のある分野」に関する回答を得た。同時に回答を得た「福祉職として採用した社会福祉士にどのような機能の発揮を期待するか」を重ね合わせて考察したい。

配属可能性のある「分野」を質問する関係上、調査では縦割りの項目を設定せざるを得なかったが、そこに配属する社会福祉士に求められている機能は「相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」、「相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり」、「相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント」、「アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整」、「包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化」、「相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備」、「地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見」、「包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整」であった点に注目したい。

これらの項目に共通する点は、「包括的」なアセスメントや支援体制、「分野横断的」な支援体制・地域づくり、「包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化」などであった。それぞれの部署に配属されるものの、配属された部署では「包括的」で「分野横断的」な視野でのミクロ・メゾ・マクロレベルにわたる機能を発揮することが期待されている可能性が示唆されたとと言えるのではないだろうか。

(4)まとめ

行政機関における社会福祉士の配置は、「福祉職採用」「福祉事務所」「重層的支援体制整備事業」それぞれの調査ですべて増加傾向にあることが分かる。社会福祉士の配置の推移と推計については、

第4章の記述に委ねるが、行政機関における社会福祉士の募集は、今後も増え続ける可能性が高いのではないだろうか。

なぜ今、行政機関において社会福祉士の配置が求められるのか、社会福祉士に期待される機能から検討することができる。それぞれの調査で期待する内容や期待の強さには違いがあるものの、ミクロレベルでの支援にとどまらず、メゾ・マクロレベルでの変化を促していくことへの期待と包括的なアセスメントに基づく分野横断的な支援体制・地域づくりをコーディネート(調整含む)していくことへの期待が共通している。つまり、社会福祉士のミクロ・メゾ・マクロレベルでの包括的・分野横断的な専門性が、行政機関への社会福祉士の配置の期待につながっている可能性が考えられる。

これらは「社会福祉士とは何か」が理解されていることが前提となっている。今後、「福祉事務所」「重層的支援体制整備事業」の担当課にとどまらず、自治体の人事課にその専門性について十分に理解が得られるよう働きかけることが求められている。

第4章

社会福祉士等ソーシャルワーク 専門職の将来推計

第4章 社会福祉士等ソーシャルワーク専門職の将来推計

1. 福祉職採用の経年的な人員配置数に基づく推計

自治体の福祉職採用について人事課を対象に調査を実施し、経年的な人員配置数(2019・2020・2021・2022・2023)に基づいて、2024年度以降の福祉職採用数を推計するモデルを検討した。ここでの人員配置数は、「福祉職採用の正規職員数」「福祉職採用の会計年度職員数」「福祉職採用(社会福祉士を要件に含む)正規職員の募集数」「正規職員(社会福祉士)の採用数」「会計年度職員(社会福祉士を要件に含む)の募集数」「会計年度職員(社会福祉士)の採用数」をそれぞれ質問した。これらの数値は人口に大きな影響を受けているため、それぞれの数値を対応する年の人口で割り、1,000をかける(「数値÷自治体の人口×1,000」)ことによって、「人口 1,000 人対」での値を算出し、人口による違いを標準化した数値を分析に使用した。よって、 y は「人口 1,000 人に対する数」となり、式は「人口 1,000 人に対する数」を計算するための式となる。

この式には、「必要な数」を計算するための変数は含まれておらず、実際の2019年度から2023年度の数の変化をもとにしたものであるため、「福祉職採用における理想の社会福祉士数・必要な社会福祉士数」などを示すものではない。

この分析では、福祉職採用の有無に関する質問に対して、「ア 毎年実施している(社会福祉資格を応募要件としている)」「ウ 年度によっては実施している(社会福祉士資格を応募要件としている)」と回答した自治体のみを分析の対象とした。「オ 過去実施していた(5年以上前)」は、社会福祉士資格を応募要件としたものであったかどうか不明のため、分析の対象から除外した。都道府県からの回答についても、「人口」において市町村との重複があるため人口に対する「配置数」が適切に把握できないため、分析の対象から除外した。その結果、602自治体(分析単位3,010件)を分析の対象とした。

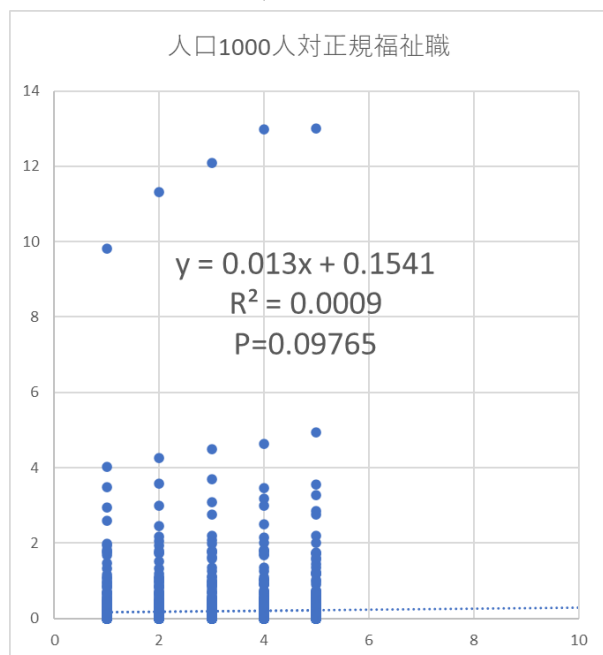
つまり、分析は、回答のあった自治体のうち、社会福祉士資格を応募要件として含む福祉職採用を2019年度から2023年度の採用において実施した自治体のみを対象としており、これらの推計は「2019年度以降社会福祉士資格を応募要件にした福祉職採用を実施している自治体(市町村)の推移」となる。

分析は、Microsoft Excelで年度(1=2019年度)ごとのそれぞれの数の散布図を作成した上で「近似曲線(線形近似)」を追加し、「グラフに数式を表示する」「グラフにR²乗値を表示する」を実行した。「近似曲線」とは散布図上でデータの最も近くを通るようにひかれた線で、データが一定の比率で増えている(または減っている)ことを表す直線である。「R²乗値」は決定係数や寄与率と呼ばれ、表示されている式(推定された回帰モデル)がどの程度の説明力を持つかを示したものである。値が1に近づくほど、説明力が高いことを表している。加えて、統計分析ソフト R(EZR)を使用して、Microsoft Excelで行った分析と同じ単回帰分析を行った。F検定による有意差(P値)を算出し、表示されている式(推定された回帰モデル)には意味があるかどうかを統計的に検討した。式とR²乗値、P値はそれぞれの散布図上に示した。

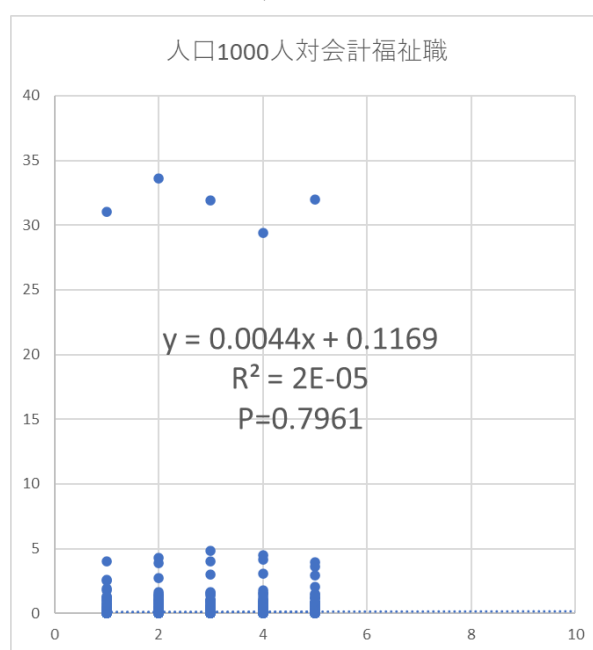
(1) 福祉職採用の「正規職員数」と「会計年度職員数」の推計

自治体における福祉職採用による正規職員数と会計年度職員数は、推定された回帰モデルを見るといずれも増加傾向にあることが明らかとなった。但し、これらの回帰モデルの p 値は 0.09765、0.7961 となり有意水準を満たしていない。R²乗値は 0.0009、2E-05 であった。

4-1-1 人口 1,000 人対正規福祉職



4-1-2 人口 1,000 人対会計福祉職

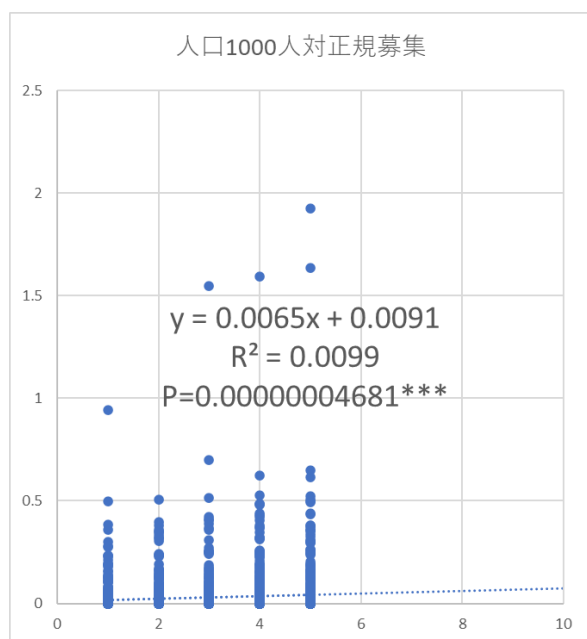


(2) 福祉職採用(社会福祉士を要件に含む)正規職員の「募集数」と「社会福祉士の採用数」の推計

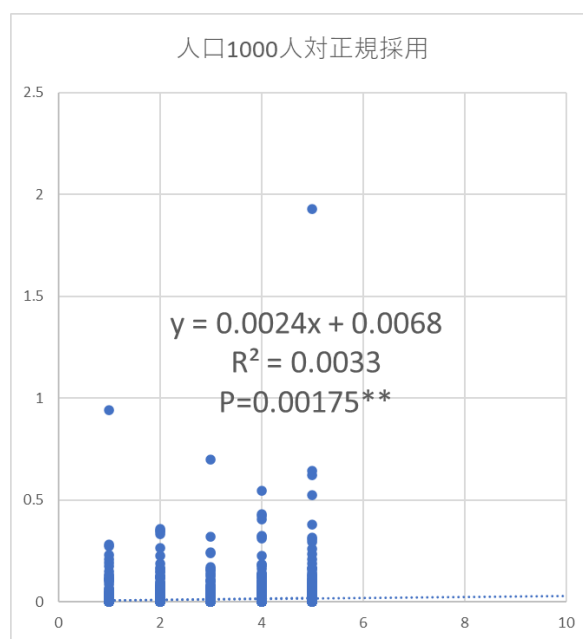
自治体における福祉職採用による社会福祉士を要件に含む正規職員の募集数と社会福祉士の採用数は、推定された回帰モデルを見るといずれも増加傾向にあった。これらの回帰モデルはともに有意水準(5%)を満たしており、意味があるものと認められた。(1)で福祉職採用全体が増加傾向にある可能性が示唆されたと同時に、社会福祉士を要件に含む福祉職採用の募集及び社会福祉士の正規職員としての採用数が有意に増加傾向にあることが示唆されている。また、社会福祉士を要件に含む正規職員の募集によって、社会福祉士が正規職員として採用される数も増加している可能性が考えられる。

福祉職採用の正規職員募集数は、推定された回帰モデルをもとに計算すると、人口 1,000 人対で 2019 年度 0.0091 人、2020 年度 0.0156 人、2021 年度 0.0221 人、2022 年度 0.0286 人、2023 年度 0.0351 人となる。一方、実際の採用数は、人口 1,000 人対で 2019 年度 0.0068 人、2020 年度 0.0092 人、2021 年度 0.0116 人、2022 年度 0.014、2023 年度 0.0038 人となり、福祉職採用の募集数に対して社会福祉士の採用数が下回っていることが明らかとなった。正規職員募集数は社会福祉士を要件に含むものであり、必ずしも社会福祉士の有資格者の採用を意味しない。この結果は当然ともいえるが、一定数は「社会福祉士を採用したいのに採用できない」という自治体が含まれている可能性があるのではないだろうか。

4-1-3 人口 1,000 人対正規募集



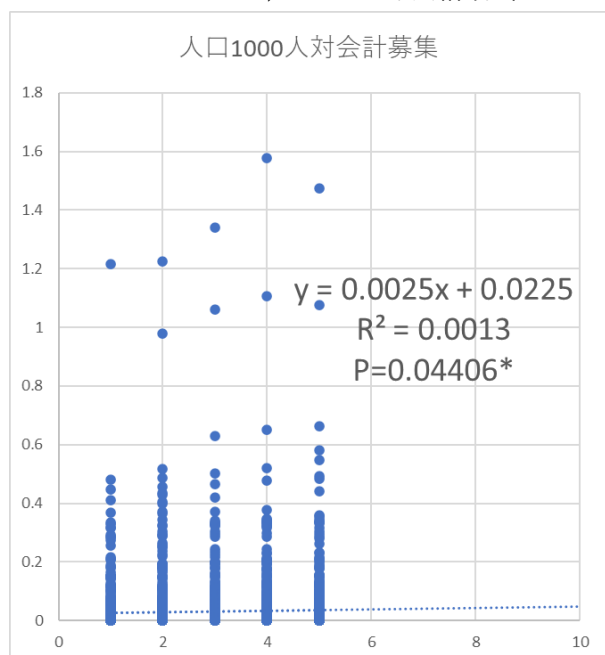
4-1-4 人口 1,000 人対正規採用



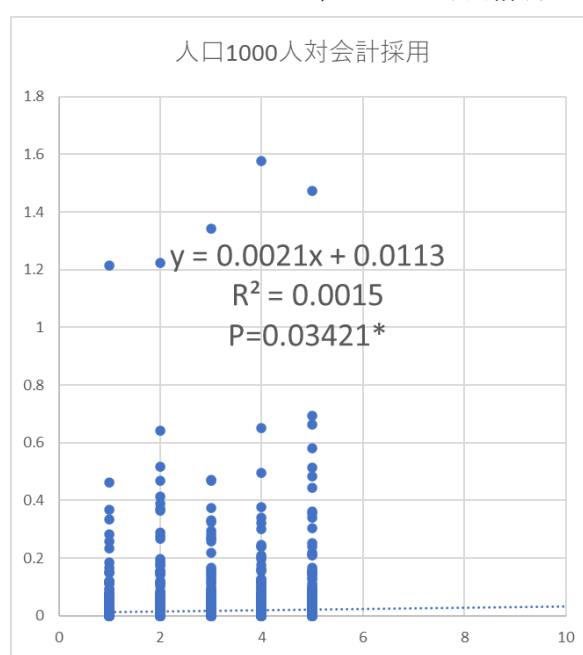
(3) 会計年度職員(社会福祉士を要件に含む)の「募集数」と「社会福祉士採用数」の推計

自治体における福祉職採用による社会福祉士を要件に含む会計年度職員の募集数と社会福祉士の採用数は、推定された回帰モデルを見るといずれも増加傾向にあった。これらの回帰モデルの P 値はそれぞれ 0.04406、0.03421 でともに有意水準(5%)を満たしていた。R2乗値はそれぞれ 0.0099、0.0033 であった。(2)の正規職員に関する分析結果と同じく、社会福祉士を要件に含む会計年度職員の募集と社会福祉士の採用は増加傾向にあることが示唆されている。また、社会福祉士を要件に含む会計年度職員の募集によって、社会福祉士が会計年度職員として採用される数も増加している可能性がある。

4-1-5 人口 1,000 人対会計募集



4-1-6 人口 1,000 人対会計採用



2. 福祉事務所の経年的な人員配置数に基づく社会福祉士数の推計

自治体の福祉事務所の社会福祉士数について福祉事務所担当課を対象に調査を実施し、経年的な人員配置数(2021・2022・2023)に基づいて、2024 年度以降の福祉事務所の社会福祉士数を推計するモデルを検討した。ここでの人員配置数は、各年度の「生活保護業務にかかる現業員」「指導管理を行う所員」「事務を行う所員」「所の長」「その他」における社会福祉士の人数を質問し、これらを合計して「福祉事務所の社会福祉士数」とした。この数値は人口に大きな影響を受けているため、対応する年の人口で割り、1,000 をかける(「社会福祉士数÷自治体の人口×1,000」)ことによって、「人口1,000 人対」での値を算出し、人口による違いを標準化した数値を分析に使用した。よって、 y は「人口1,000 人に対する社会福祉士数」となり、式は「人口1,000 人に対する社会福祉士数」を計算するための式となる。

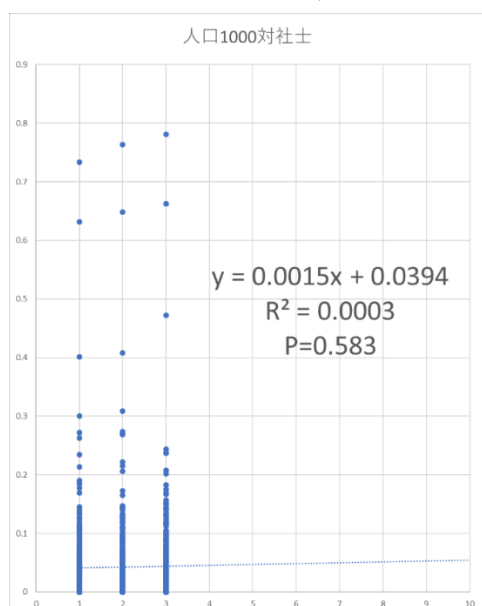
この式には、「必要な数」を計算するための変数は含まれておらず、実際の2021年度から2023年度の社会福祉士数の変化をもとにしたものであるため、「福祉事務所における理想の社会福祉士数・必要な社会福祉士数」を示すものではない。

この分析では、都道府県からの回答について、「人口」において市町村との重複があるため人口に対する「社会福祉士の数」が適切に把握できないため、分析の対象から除外した。その結果、347 福祉事務所(分析単位 1,042 件)を分析の対象とした。

分析は、Microsoft Excel で年度(1=2021 年度)ごとのそれぞれの数の散布図を作成した上で「近似曲線(線形近似)」を追加し、「グラフに数式を表示する」「グラフに R^2 乗値を表示する」を実行した。「 R^2 乗値」は決定係数や寄与率と呼ばれ、表示されている式(推定された回帰モデル)がどの程度の説明力を持つかを示したものである。値が1に近づくほど、説明力が高いことを表している。加えて、統計分析ソフト R(EZR)を使用して、Microsoft Excel で行った分析と同じ単回帰分析を行った。 F 検定による有意差(P 値)を算出し、表示されている式(推定された回帰モデル)には意味があるかどうかを統計的に検討した。式と R^2 乗値、 P 値は散布図上に示した。

福祉事務所における社会福祉士の数は、推定された回帰モデルを見ると増加傾向にあることが明らかとなった。この回帰モデルの p 値は0.583となり、有意水準を満たしていない。 R^2 乗値は0.0003であった。

4-1-7 人口1,000 人対社士(福祉事務所)



3. 重層的支援体制整備事業の経年的な人員配置数に基づく社会福祉士数の推計

重層的支援体制整備事業を実施している自治体の当該事業担当課を対象に調査を実施し、事業に関連する人員配置における社会福祉士の経年的な配置数(2021・2022・2023・2024(予定))に基づいて、2025 年度以降の重層的支援体制整備事業に関連する社会福祉士数を推計するモデルを検討した。ここでの社会福祉士数は、各年度の「包括的相談支援事業((介護)地域包括支援センター、(障がい)障害者相談支援事業、(こども)利用者支援事業、(困窮)自立相談支援事業)」「参加支援事業」「地域づくり事業(介護関係、障がい関係、子ども関係、生活困窮関係)」「アウトリーチ等継続的支援事業」「多機関協働事業」における直営・委託の社会福祉士の人数を質問し、これらを合計して「重層的相談支援事業に関連する社会福祉士数」とした。この数値は人口に大きな影響を受けているため、対応する年の人口で割り、1,000 をかける(「社会福祉士数÷自治体の人口×1,000」)ことによって、「人口 1,000 人対」での値を算出し、人口による違いを標準化した数値を分析に使用した。よって、y は「人口 1,000 人に対する社会福祉士数」となり、式は「人口 1,000 人に対する社会福祉士数」を計算するための式となる。

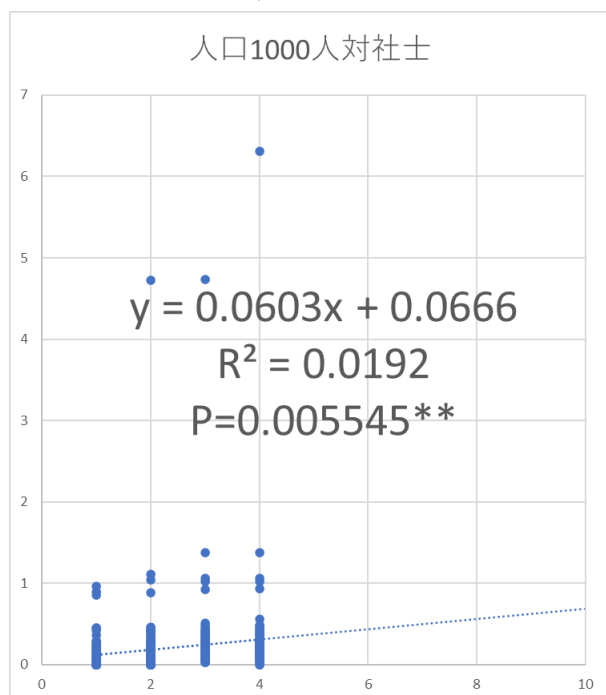
この式には、「必要な数」を計算するための変数は含まれておらず、実際の 2021 年度から 2024 年度(予定)の社会福祉士数の変化をもとにしたものであるため、「重層的相談支援事業における理想の社会福祉士数・必要な社会福祉士数」を示すものではない。

分析の対象は、100 自治体(分析単位 400 件)を分析の対象とした。また、この分析では、「今後、重層的支援体制整備事業にかかわる社会福祉士の経年的な人員配置」を明らかにするため、重層的支援体制整備事業が開始されていない年度において、人口 1,000 人対の社会福祉士の配置数は 0 人として入力され、分析の対象に含んでいる。2021 年度から 2024 年度(予定)にかけて重層的支援体制整備事業を実施する自治体数が増加してきたのと同じように、今後も増加していくことを前提としたためである。

分析は、Microsoft Excel で年度(1=2021 年度)ごとのそれぞれの数の散布図を作成した上で「近似曲線(線形近似)」を追加し、「グラフに数式を表示する」「グラフに R2 乗値を表示する」を実行した。「R2 乗値」は決定係数や寄与率と呼ばれ、表示されている式(推定された回帰モデル)がどの程度の説明力を持つかを示したものである。値が 1 に近づくほど、説明力が高いことを表している。加えて、統計分析ソフト R(EZR)を使用して、Microsoft Excel で行った分析と同じ単回帰分析を行った。F 検定による有意差(P 値)を算出し、表示されている式(推定された回帰モデル)には意味があるかどうかを統計的に検討した。式と R2 乗値、P 値は散布図上に示した。

重層的相談支援事業に関連する社会福祉士の数は、推定された回帰モデルを見ると増加傾向にあることが分かった。この回帰モデルの P 値は 0.005545 で有意水準(5%)を満たしていた。R2 乗値は 0.0192 であった。

4-1-8 人口1,000人対社士(重層的支援体制整備事業)



自治体が考える重層的相談支援事業への2024年度の理想的な配置数と、実際の2024年度の配置数を比較に関する分析を行った。その結果、2024年度の重層的相談支援事業の職員の配置数は人口1,000人に対して1.019人であるのに対して、自治体が考える2024年度の理想的な配置数は人口1,000人に対して1.038人であった。また、2024年度の実際の社会福祉士の配置数は人口1,000人に対して0.290人であるのに対して、自治体が考える2024年度の理想的な配置数は人口1,000人に対して0.357人であった。

人口1,000人に対して0.067人(=理想0.357-実際0.290)多く配置することが理想的な配置とされており、自治体の重層的相談支援事業における社会福祉士の配置が理想通りに進んでいない実態がある可能性が考えられる。また、2024年度における重層的相談支援事業の職員の配置数に占める社会福祉士の割合は28.5%であったのに対し、理想的な配置数に占める社会福祉士の割合は34.4%であり、このことから、重層的相談支援事業の職員の配置においてより多くの社会福祉士の配置が期待されている可能性が示唆されている。

4. まとめ

ここまで1-(1)「福祉職採用」に関する「正規職員数」「会計年度職員数」の推移・推計、及び1-(2)「福祉職採用」に関する「正規職員」の「募集数」「採用数」の推移・推計、1-(3)「福祉職採用に関する「会計年度職員」の「募集数」「採用数」、2「福祉事務所」に関する社会福祉士数の推移・推計、3 重層的支援体制整備事業の社会福祉士数(直営・委託の合計)の推移・推計について、分析を行ってきた。

これらの分析によって推定された回帰モデルの中には、統計的には推計に役立たないとされたものもあるが、どの分析も一貫して社会福祉士の配置数の推移・推計は増加傾向にあることが示されている。

増加傾向にある社会福祉士の配置に対して、人材が充足しているのかどうか、検討したい。第3章では、福祉事務所における社会福祉士の配置状況について、「充足している」との回答が24.7%(92件)、「充足していない」との回答が74.8%(279件)であった点からも人材が不足している状況をう

かがうことができる。本章での分析では、「1-(2)」での福祉職採用における正規職員の「募集数」「社会福祉士採用数」の比較と、「3」の 2024 年度「理想的な社会福祉士の配置数」と「実際の社会福祉士の配置数」の比較に焦点をあててみたい。

前述のとおり、「1-(2)」での福祉職採用の社会福祉士を要件に含む正規職員募集数に対して、社会福祉士の採用数が下回っていた(人口 1,000 人対)。また、重層的相談支援事業では、2024 年度の「理想的な社会福祉士の配置数」に対して「実際の配置数」が下回っていた。つまり、推定された回帰モデルに基づく推移・推計からも、期待される社会福祉士の配置数に対して、実際の配置数が下回っているという状況が認められた。

これらの点から、社会福祉士の配置が期待される一方で、そのニーズを満たすように配置できていない、社会福祉士の人材が数として不足している状況が発生している可能性が考えられる。

なお、推定された回帰モデルの R² 乗値が低い値となっている理由について言及したい。本分析は、年度を独立変数、社会福祉士の配置数等を従属変数とした単回帰分析による回帰モデルとなっている。当初、他の独立変数を設定することも検討されたが、例えば職員1人あたりが対応可能な相談件数には大きなばらつきがあることが考えられることや、相談件数1件にかかる対応の大変さ・困難さは、それぞれの相談によって違いが大きいことが考えられた。その他の変数も同様で、多くの変数を独立変数として投入する重回帰分析を行うことはできなかった。R²乗値は、独立変数をより多く設定すれば高い値となる。本分析では、年次推移のみを独立変数として設定した単回帰分析に基づく分析であり、R²乗値が低い値となった。本分析で行ったのは、もっとも単純な数値を用いた推計モデルの算出であり、この取り組み自体に意味があるものとする。

第5章

今後の課題

第5章 今後の課題

1. 今年度事業の成果

社会福祉士等の将来推計を検討するにあたり、本委員会では、まず、介護分野やソーシャルワーカーの国際的動向を参考にした。介護職員については、介護保険制度下において介護認定の仕組みが確立しており、いわゆる需要見込みが比較的容易に算出できる一方で、社会福祉士等については、社会情勢の変遷によってニーズ量が増減してしまうことからその予測が立てづらいことを痛感させられた。世界の動向においても、インターネットでの検索及び国際ソーシャルワーカー連盟の事務総長への聞き取りの範疇にとどまるものの、ソーシャルワーカーの将来推計を調査した痕跡は見当たらなかった。そのような状況下において、4回の委員会と3回の作業委員会での議論と作業を通じ、委員の皆様方の努力によって取り纏められたものが本報告書となる。

本研究は、自治体の人事を担う部署と重層的相談支援体制整備事業・福祉事務所の担当部署を対象としたものであるが、これにより自治体の規模と担当部門における社会福祉士等の雇用等の状況のみならず、社会福祉士等に期待する機能等の分野ごとの特徴を示すことができた。また各部門における配置数の経年的変化から将来推計を試みることもできた。さらには、質問紙調査のプレ調査として、重層的相談支援体制整備事業及び福祉事務所を担当する職員に対し、グループインタビューを実施することで、現場における社会福祉士等を取り巻く体制や社会福祉士等の役割・必要性について具体的なお話をお伺いすることができた。この場をお借りして、調査にご協力いただいた皆様方をはじめ、委員の皆様方、またオブザーバーにて会議にご臨席いただいた厚生労働省の皆様方に厚く御礼申し上げたい。

ここで改めて本事業で得られた成果を列挙しておきたい。

- ①「福祉職採用における社会福祉士の採用数」と「福祉事務所の社会福祉士の人数」、「重層的支援体制整備事業における社会福祉士の配置数(直営・委託の合計)」が近年において増加傾向にあることが確認できたこと。
- ②調査回答の得られた福祉事務所の74.8%において、「社会福祉士が充足していない」と考えられている点が示されたこと。
- ③社会福祉士に対して求められる機能に事業(分野)ごとの特徴が認められたこと。
- ④社会福祉士に対して、「包括的」で「分野横断的」な視野でのミクロ・メゾ・マクロレベルにわたる機能を発揮することが期待されている可能性が示唆されたこと。
- ⑤各部門における配置数の経年的変化から将来推計を試みることもできたこと。
- ⑥将来に渡っても社会福祉士の必要数が増加傾向にあることが示唆されたこと。

なお、「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋(改革工程)」について(内閣官房・全世代型社会保障構築会議)では、地域共生社会の実現に向けて「多様な専門性や背景を持つソーシャルワーカーの確保・活用のための取組」の項目を立てたうえで、「社会福祉士の活用状況等、実態を把握するために行った調査研究事業も踏まえ、社会福祉士の更なる活用について検討を行う」ことが示されている。如上の成果は、「社会福祉士の更なる活用」に逢着するものと確信する。

2. 今後の課題について

初めての試みであったにもかかわらず、上記のような一定の成果を上げることができたと考える。他方で、少なくとも以下にあげる3つの課題が明らかとなった。

1つは、社会福祉士等の配置状況は、自治体の規模のみならず、それを担う事業の特性からの影響を受けるという点である。従って、社会全体や自治体における社会福祉士等の総数を導出するためには、これらの各事業の特色を踏まえて実施されなければならないということになる。この度の調査では、3つの部門を対象としたが、今後は、その他の様々な領域における実態把握が求められるだろう。

2つ目に、とりわけ福祉事務所の回答にあったように、「実際の配置数」と「現場で求められている数」には一定の乖離があることが推察される。諸般の事情により、社会福祉士等を配置したくてもできない状況があるのではないかと思われるが、この辺りの原因について本調査では十分に明らかにすることができなかった。地域共生社会の実現に向けては、サービスの質を担保する観点から、介護・保育領域にみられるように、現状数よりも、必要数に着目することが不可欠となる。必要数を検討するためには、今後は、いわゆる好事例を生み出している事業主体へのヒアリング等を通じて、サービスの質を確保するために求められる組織体制や配置数等のあり方を確認していくことが必要となるだろう。

最後に、本会として最も明らかにしたかった点は、社会福祉士ではない職員と比較して、各分野において社会福祉士が具体的に何をしているのか、どのような役割を担っているのか、であったり、なぜ必要とされているのか、さらには、これから活用が見込める領域はどこになるのか、といった点にある。本研究では、人事を担当する部門よりも、より現場に近い部署においてこそ、社会福祉士の必要性が実感されていた。突き詰めていけば、社会福祉士の役割やその必要性の理解は、現場には浸透しつつあるものの、社会全般にこれが敷衍しているとは言い難い現実があるということになる。社会福祉士は具体的に何ができ、であるがゆえに、その存在が多くの領域において欠かせないという事実を一部の現場ではなく、社会にひろく伸張させる努力が求められている。本研究では、社会福祉士に求められている機能として、ミクロのみならず、メゾ・マクロ領域を包含した制度・分野横断的な機能が求められている点が示唆された。このことは、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が求められているという論点へと連なるのだが、これを踏み込んで明白にするためには、量的な調査のみならず、質的調査による現場の実態把握が不可欠となるだろう。

地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が求められている時代にあって、実践の質を担保するためにも、改めて社会福祉士の存在理由をより明確に示していくことこそが、必要数の推定へと繋がることから、将来推計を進める第一歩となるのかもしれない。

資料編

自治体へのアンケート調査 調査表

**厚生労働省令和5年度社会福祉推進事業
自治体等における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する実態調査
福祉職採用に関する調査票**

【注意事項】
○マクロを設定しているため、セルの結合、行列の削除及び挿入は絶対に行わないでください。
○選択式回答箇所については、ドロップダウンから選択してください。

【自治体基礎情報】

自治体コード		都道府県名		市区町村名	
所属部署		担当者名（漢字）		担当者名（カナ）	
メールアドレス				電話番号	

1. 貴自治体の過去5年間の人口（各年度4月1日時点）をご記載ください。

年度	人口
2019年度	
2020年度	
2021年度	
2022年度	
2023年度	

2. 貴自治体の過去5年間の正規職員数（各年度4月1日時点）をご記載ください。

※「地方公共団体定員管理調査」で回答されている普通会計および公営企業等会計職員の合計数をご記載ください。

年度	職員数
2019年度	
2020年度	
2021年度	
2022年度	
2023年度	

3. 貴自治体では福祉職採用を実施していますか。

※「ア」または「ウ」と回答いただいた場合、右欄に採用の開始年を西暦でご記載ください。

※「オ 過去実施していた（5年以上前）」「カ 実施していない」と回答いただいた場合、次は問11へ

選択	社会福祉士を応募要件とした 福祉職採用の開始年度

※福祉職採用とは

「福祉職」という区分で職員を採用すること、または、福祉職という区分ではなくとも、社会福祉士や精神保健福祉士等の有資格者を対象とした採用を指します（雇用形態は問いません）。

※社会福祉士を応募要件としているとは

応募条件に社会福祉士の資格取得または取得見込みであることを記載している募集を指します。

（例：「社会福祉士・精神保健福祉士・公認心理師、臨床心理士のいずれかの資格を所持していること」）

4. 貴自治体の過去5年間の福祉職の職員数（各年度4月1日時点）をご記載ください。

年度	福祉職の職員数(正規雇用)	福祉職の職員数（会計年度職員等）
2019年度		
2020年度		
2021年度		
2022年度		
2023年度		

5. 貴自治体の過去5年間の福祉職採用の募集人数をご記載ください。

年度	募集人数（正規雇用）	募集人数（会計年度職員等）
2019年度		
2020年度		
2021年度		
2022年度		
2023年度		

※「3」で「イ,毎年実施している（社会福祉士資格を応募要件としていない）」「エ,年度によっては実施している（社会福祉士資格を応募要件としていない）」と回答いただいた場合、質問は以上となります。

※以下の質問は、「3」で「ア,実施している（社会福祉士資格を応募要件としている）」「ウ,年度によっては実施している（社会福祉士資格を応募要件としている）」と回答いただいた場合のみご回答ください。

6.「5」で回答いただいた募集数のうち、実際に採用した社会福祉士の人数（各年度4月1日時点）をご記載ください。

年度	採用人数（正規雇用）	採用人数（会計年度職員等）
2019年度		
2020年度		
2021年度		
2022年度		
2023年度		

7. 社会福祉士（正規雇用）の年度毎の離職者数をご記載ください。

年度	離職者数（正規雇用）
2018年度	
上記の内、 定年退職者の数	
2019年度	
上記の内、 定年退職者の数	
2020年度	
上記の内、 定年退職者の数	
2021年度	
上記の内、 定年退職者の数	
2022年度	
上記の内、 定年退職者の数	

※再任用した職員についても、定年退職者の数にカウントしてください。

8. 福祉職採用で社会福祉士を募集している場合、採用後に配属する可能性がある分野を選択してください。

分野	回答
介護（高齢者）分野 関係	
障がい分野関係	
子ども家庭分野関係	
困窮分野関係	
医療分野関係	
その他	

9.「8」で回答いただいた分野の内、特に社会福祉士の活躍を期待する分野を3つまでご記載ください。

分野

10. 採用した社会福祉士に対して、期待する機能全てに○をつけてください。

項目	回答	
地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見		
地域全体で解決が求められている課題の発見		
相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント		
相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域の アセスメント		
アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整		
相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び 地域づくり		
必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案		
地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価		
地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との 関係形成及び地域づくり		
包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化		
包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整		
相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備		
包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成		
潜在的なニーズを抱える人の把握、発見		
ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化		
地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握		
個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、 理解の促進、福祉課題の普遍化		
地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うと いう意識の醸成と機会の創出		
地域住民のエンパワメント (住民が自身の強みや力に気付き、発揮することへの支援)		
住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援		
住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等の間の連絡・調整		
地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成		
見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案		
「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進		
その他		

出典：社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会「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」（平成30年3月27日）、P4

※「3」で「才,過去実施していた(5年以上前)」「力,実施していない」と回答いただいた方にお伺いします。

11. 福祉職採用を実施していない理由について選択してください(複数選択可)。

項目	回答	
福祉職採用の必要性を感じないため		
職員定数を削減する必要があるため		
募集しても人が集まらないため		
事務職採用者と同様のジョブローテーションを行うことが難しいため		
福祉職の人員を満たしているため		
その他		

質問は以上です。

ご協力いただき誠にありがとうございました。

**厚生労働省令和5年度社会福祉推進事業
自治体等における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する実態調査
福祉事務所に係る調査票**

【注意事項】
○マクロを設定しているため、セルの結合、行列の削除及び挿入は絶対に行わないでください。
○選択式回答箇所については、ドロップダウンから選択してください。

【自治体基礎情報】

自治体コード		都道府県名		市区町村名	
所属部署		担当者名（漢字）		担当者名（カナ）	
メールアドレス				電話番号	

1. 貴自治体の過去3年間の人口（各年度4月1日時点）をご記載ください。

年度	人口
2021年度	
2022年度	
2023年度	

2. 貴自治体の過去3年間の正規職員数（各年度4月1日時点）をご記載ください。

※「地方公共団体定員管理調査」で回答されている普通会計および公営企業等会計職員の合計数を記載してください。

年度	職員数
2021年度	
2022年度	
2023年度	

3. 過去3年間の福祉事務所の業務に係る職員数及び社会福祉士数をご記載ください。

年度	2021年度	2022年度	2023年度
生活保護業務に係る現業員			
上記の内 社会福祉士の人数			
指導管理を行う所員			
上記の内 社会福祉士の人数			
事務を行う所員			
上記の内 社会福祉士の人数			
所の長			
上記の内 社会福祉士の人数			
その他			
上記の内 社会福祉士の人数			

※会計年度任用職員については、フルタイムであれば1人として計算してください。

※他業務との兼任者については、フルタイムであれば1人として計算してください。

4. 過去3年度の生活保護に関わる新規相談件数についてご記載ください。

2021年度	2022年度	2023年度

※把握している範囲でご回答ください。

5. 福祉事務所の事業で業務委託をしている事業があればご記載ください。

委託している事業名	事業の具体的な内容	委託理由

6. 福祉事務所の業務において、社会福祉士に対して期待する機能全てに○をつけてください。

項目	回答	
地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見		
地域全体で解決が求められている課題の発見		
相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント		
相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域の アセスメント		
アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整		
相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び 地域づくり		
必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案		
地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価		
地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との 関係形成及び地域づくり		
包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化		
包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整		
相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備		
包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成		
潜在的なニーズを抱える人の把握、発見		
ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化		
地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握		
個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、 理解の促進、福祉課題の普遍化		
地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うと いう意識の醸成と機会の創出		
地域住民のエンパワメント (住民が自身の強みや力に気づき、発揮することへの支援)		
住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに 立ち上げ後の運営等の助言・支援		
住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等の間の連絡・調整		
地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成		
見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案		
「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進		
その他		

出典：社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会「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」（平成30年3月27日）、P4

7. 福祉事務所の業務に携わる社会福祉士は充足していると考えますか。

選択

8. 「7」で「いいえ」と回答された場合、充足していないと考える理由に○をつけてください（複数回答可）。

項目	回答	
社会福祉士が配属されておらず、福祉専門職配置の必要性を感じるから。		
福祉専門職のさらなる配置が必要と感じるから。		
他職員のサポートができる福祉専門職が不足しているから。		
他機関・他職種と連携できる福祉専門職が不足しているから		
その他		

9. 社会福祉士に将来的に担って欲しい役割がありましたらご記載ください。

質問は以上です。
ご協力いただき誠にありがとうございました。

厚生労働省令和5年度社会福祉推進事業
自治体等における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する実態調査
重層的支援体制整備事業に関する調査票

【注意事項】
○マウロを設定しているため、セルの結合、行列の削除及び挿入は絶対に行わないでください。
○選択式回答箇所については、ドロップダウンから選択してください。

【自治体基礎情報】					
自治体コード		都道府県名		市区町村名	
所属部署		担当者名（漢字）		担当者名（カナ）	
メールアドレス				電話番号	

1. 貴自治体の過去3年間の人口（各年度4月1日時点）をご記載ください。

年度	人口
2021年度	
2022年度	
2023年度	

2. 貴自治体の過去3年間の正規職員数（各年度4月1日時点）をご記載ください。

※「地方公共団体定員管理調査」で回答されている普通会計および公営企業等会計職員の合計数を記載してください。

年度	職員数
2021年度	
2022年度	
2023年度	

3. 重層的支援体制整備事業（以下「重層事業」）、移行準備事業、モデル事業を開始した年度をご記載ください（実施していない場合は「実施無し」とご記載ください）。

名称	事業開始年度
モデル事業	
移行準備事業	
重層事業	

4. モデル事業、移行準備事業の実施直後の事業に関わる職員数についてご記載ください。（実施していない場合は「実施無し」とご記載ください）。

名称	直営の職員数	委託先の職員数
モデル事業		
上記の内 社会福祉士の数		

移行準備事業		
上記の内 社会福祉士の数		

5. 重層事業の各事業の直営・委託状況をご記載ください。
委託をしている場合、委託年度・主な委託先の種別もご記載ください。

	直営・委託	委託年度	委託先
包括的相談支援事業 ①～④			
①(介護)地域包括支援センター			
②(障がい)障害者相談支援事業			
③子ども関係			
④(困窮)自立相談支援事業 ※福祉事務所未設置 町村による相談の実施も直営に含む			
参加支援事業			
地域づくり事業 ①～④			
①介護関係			
②障がい関係			
③子ども関係			
④生活困窮関係			
アウトリーチ等継続的支援事業			
多機関協働事業			

6. 重層事業に係る職員数及び社会福祉士数をご記載ください。
2024年度については、12月1日時点での配置予定数をご記載いただくとともに、予算等を考慮しない場合の理想的な配置数をご記載ください。

※会計年度任用職員については、フルタイムであれば1人として計算してください。
※他業務との兼任者がいる場合は、業務割合に応じて常勤換算のうえ、計上してください。（例：30％の場合は0.3人）
※実施していない場合は「実施無し」、不明の場合は「不明」とご記載ください。
※社会福祉士数については、社会福祉士として勤務する人を計算してください。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度 (配置予定数)	2024年度 (理想とする配置数)
包括的相談支援事業 ①～④					
①(介護)地域包括支援センター(直営)					
上記の内 社会福祉士の数					
①(介護)地域包括支援センター(委託)					
上記の内 社会福祉士の数					
②(障がい)障害者相談支援事業(直営)					

上記の内 社会福祉士の数					
②(障がい)障害者相 談支援事業(委託先)					
上記の内 社会福祉士の数					
③(子ども)利用者支 援事業(直営)					
上記の内 社会福祉士の数					
③(子ども)利用者支 援事業(委託先)					
上記の内 社会福祉士の数					
④(困窮)自立相談支 援事業(直営) ※福祉事務所未設置 町村による相談の実 施を含む					
上記の内 社会福祉士の数					
④(困窮)自立相談支 援事業(委託先)					
上記の内 社会福祉士の数					
参加支援事業 (直営)					
上記の内 社会福祉士の数					
参加支援事業 (委託先)					
上記の内 社会福祉士の数					

地域づくり事業 ①～④					
①介護関係（直営）					
上記の内 社会福祉士の数					
①介護関係(委託先)					
上記の内 社会福祉士の数					
②障がい関係 （直営）					
上記の内 社会福祉士の数					
②障がい関係 （委託先）					
上記の内 社会福祉士の数					
③子ども関係 （直営）					
上記の内 社会福祉士の数					
③子ども関係 （委託先）					
上記の内 社会福祉士の数					
④生活困窮関係 （直営）					
上記の内 社会福祉士の数					
④生活困窮関係 （委託先）					
上記の内 社会福祉士の数					

アウトリーチ等継続 的支援事業（直営）					
上記の内 社会福祉士の数					
アウトリーチ等継続 的支援事業(委託先)					
上記の内 社会福祉士の数					

多機関協働事業 （直営）					
上記の内 社会福祉士の数					
多機関協働事業 （委託先）					
上記の内 社会福祉士の数					

7. 過去2年間の重層事業に関する新規相談件数についてご記載ください。
※実施していない場合は「実施無し」、不明の場合は「不明」とご記載ください。

	2021年度	2022年度
包括的相談支援事業 ①～④		
①(介護)地域包括 支援センター(直営)		
①(介護)地域包括 支援センター(委託)		
②(障がい)障害者 相談支援事業(直営)		
②(障がい)障害者 相談支援事業(委託)		
③(子ども)利用者 支援事業(直営)		
③(子ども)利用者 支援事業(委託)		
④(困窮)自立相談 支援事業(直営) ※福祉事務所未設置 町村による相談の実 施を含む		
④(困窮)自立相談 支援事業(委託)		
参加支援事業 (直営)		
参加支援事業 (委託先)		
アウトリーチ等継続 的支援事業(直営)		
アウトリーチ等継続 的支援事業(委託先)		
多機関協働事業 (直営)		
多機関協働事業 (委託先)		

※委託先が複数ある場合、合計した数をご記載ください。

8. 重層事業において、社会福祉士に対して期待する機能全てに○をつけてください。

項目	回答
地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見	
地域全体で解決が求められている課題の発見	
相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント	
相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント	
アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整	
相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり	
必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案	
地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価	
地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり	
包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化	
包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整	
相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備	
包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成	
潜在的なニーズを抱える人の把握、発見	
ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化	
地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握	
個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化	
地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出	
地域住民のエンパワメント (住民が自身の強みや力に気付き、発揮することへの支援)	
住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援	
住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等の間の連絡・調整	
地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成	
見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案	
「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進	
その他	

出典：社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会「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」（平成30年3月27日）、P4

質問は以上です。
ご協力いただき誠にありがとうございました。

自治体等における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する調査研究事業
クロス集計結果

調査対象：都道府県市区町村 人事担当課
調査期間：2023年12月4日（月）～2024年1月12日（金）
調査方法：メール送付によるアンケート調査
回収状況：

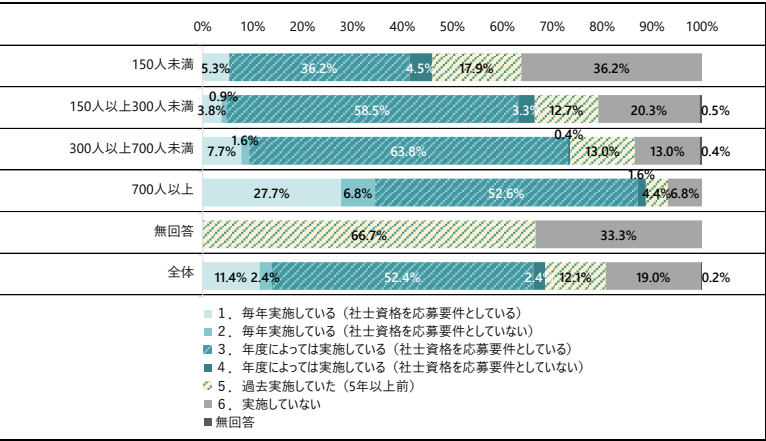
自治体	対象数	回収数	回収率
	1,788	956	53.5%

福祉職員採用に関する調査

3. 貴自治体では福祉職採用を実施していますか。

職員規模別

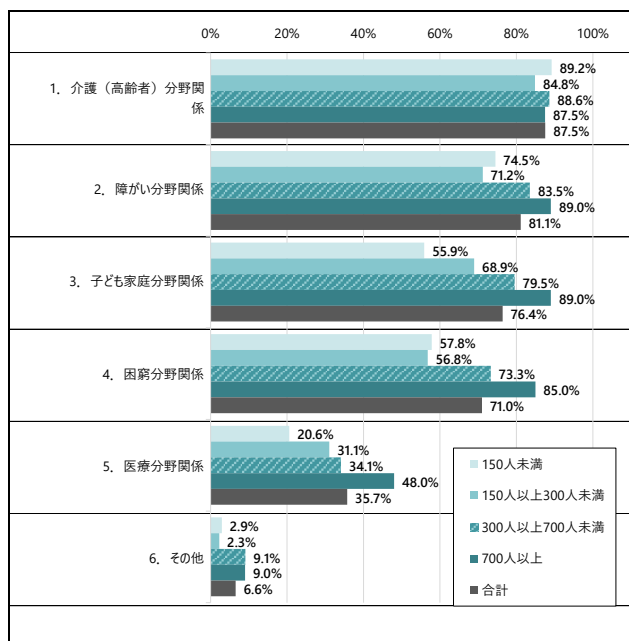
		1. 毎年実施している（社士資格を応募要件としている）	2. 毎年実施している（社士資格を応募要件としていない）	3. 年度によっては実施している（社士資格を応募要件としている）	4. 年度によっては実施している（社士資格を応募要件としていない）	5. 過去実施していた（5年以上前）	6. 実施していない	無回答	合計
職員規模	150人未満	13 5.3%	0 0.0%	89 36.2%	11 4.5%	44 17.9%	89 36.2%	0 0.0%	246 100.0%
	150人以上300人未満	8 3.8%	2 0.9%	124 58.5%	7 3.3%	27 12.7%	43 20.3%	1 0.5%	212 100.0%
	300人以上700人未満	19 7.7%	4 1.6%	157 63.8%	1 0.4%	32 13.0%	32 13.0%	1 0.4%	246 100.0%
	700人以上	69 27.7%	17 6.8%	131 52.6%	4 1.6%	11 4.4%	17 6.8%	0 0.0%	249 100.0%
	無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	3 100.0%
	全体	109 11.4%	23 2.4%	501 52.4%	23 2.4%	116 12.1%	182 19.0%	2 0.2%	956 100.0%



8.福祉職採用で社会福祉士を募集している場合、採用後に配属する可能性のある分野を選択してください。

職員規模別

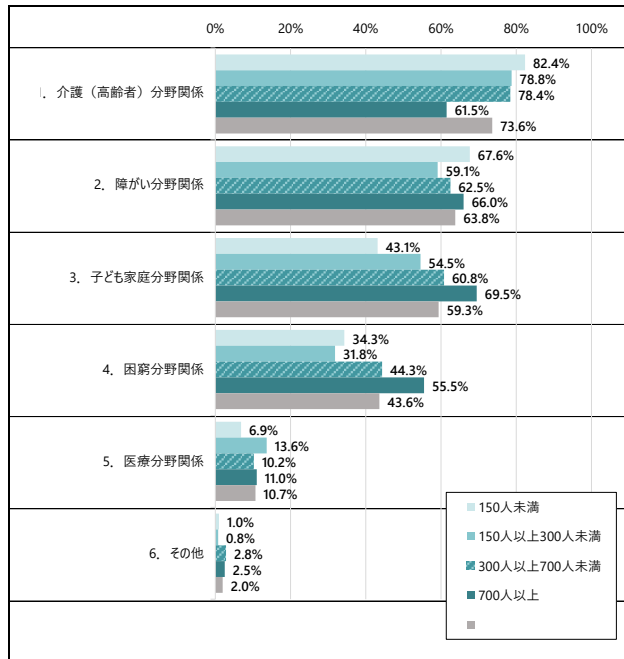
		職員規模				合計
		150人未満	150人以上 300人未満	300人以上 700人未満	700人以上	
配 属 す る 可 能 性 の あ る 分 野	1. 介護（高齢者）分野関係	91 89.2%	112 84.8%	156 88.6%	175 87.5%	534 87.5%
	2. 障がい分野関係	76 74.5%	94 71.2%	147 83.5%	178 89.0%	495 81.1%
	3. 子ども家庭分野関係	57 55.9%	91 68.9%	140 79.5%	178 89.0%	466 76.4%
	4. 困窮分野関係	59 57.8%	75 56.8%	129 73.3%	170 85.0%	433 71.0%
	5. 医療分野関係	21 20.6%	41 31.1%	60 34.1%	96 48.0%	218 35.7%
	6. その他	3 2.9%	3 2.3%	16 9.1%	18 9.0%	40 6.6%
	全体	102 -	132 -	176 -	200 -	610 -



9.「8」で回答いただいた分野の内、特に社会福祉士の活躍を期待する分野を3つまでご記載ください。

職員規模別

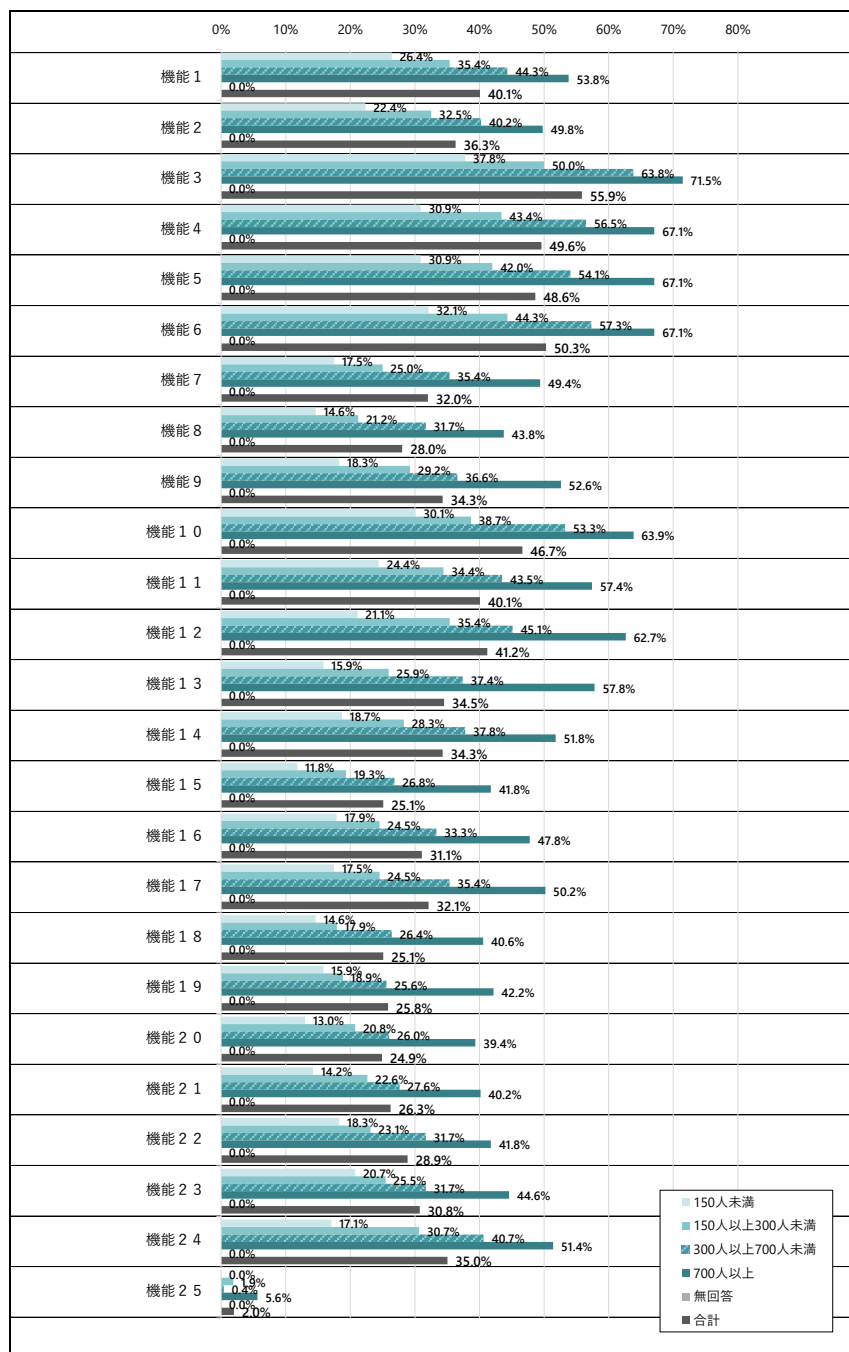
		職員規模				合計
		150人未満	150人以上 300人未満	300人以上 700人未満	700人以上	
配 属 す る 可 能 性 の あ る 分 野	1. 介護（高齢者）分野関係	84 82.4%	104 78.8%	138 78.4%	123 61.5%	449 73.6%
	2. 障がい分野関係	69 67.6%	78 59.1%	110 62.5%	132 66.0%	389 63.8%
	3. 子ども家庭分野関係	44 43.1%	72 54.5%	107 60.8%	139 69.5%	362 59.3%
	4. 困窮分野関係	35 34.3%	42 31.8%	78 44.3%	111 55.5%	266 43.6%
	5. 医療分野関係	7 6.9%	18 13.6%	18 10.2%	22 11.0%	65 10.7%
	6. その他	1 1.0%	1 0.8%	5 2.8%	5 2.5%	12 2.0%
	全体	102 -	132 -	176 -	200 -	610 -



1 0.採用した社会福祉士に対して、期待する機能全てに○をつけてください。

職員規模別

		職員規模別					合計	機能の説明	
		150人未満	150人以上 300人未満	300人以上 700人未満	700人以上	無回答			
採用した社会福祉士に対して、期待する機能	機能 1	65 26.4%	75 35.4%	109 44.3%	134 53.8%	0 0.0%	383 40.1%	地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見	
	機能 2	55 22.4%	69 32.5%	99 40.2%	124 49.8%	0 0.0%	347 36.3%	地域全体で解決が求められている課題の発見	
	機能 3	93 37.8%	106 50.0%	157 63.8%	178 71.5%	0 0.0%	534 55.9%	相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント	
	機能 4	76 30.9%	92 43.4%	139 56.5%	167 67.1%	0 0.0%	474 49.6%	相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント	
	機能 5	76 30.9%	89 42.0%	133 54.1%	167 67.1%	0 0.0%	465 48.6%	アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整	
	機能 6	79 32.1%	94 44.3%	141 57.3%	167 67.1%	0 0.0%	481 50.3%	相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり	
	機能 7	43 17.5%	53 25.0%	87 35.4%	123 49.4%	0 0.0%	306 32.0%	必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案	
	機能 8	36 14.6%	45 21.2%	78 31.7%	109 43.8%	0 0.0%	268 28.0%	地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価	
	機能 9	45 18.3%	62 29.2%	90 36.6%	131 52.6%	0 0.0%	328 34.3%	地域全体の課題を解決するための多権横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり	
	機能 1 0	74 30.1%	82 38.7%	131 53.3%	159 63.9%	0 0.0%	446 46.7%	包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化	
	機能 1 1	60 24.4%	73 34.4%	107 43.5%	143 57.4%	0 0.0%	383 40.1%	包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整	
	機能 1 2	52 21.1%	75 35.4%	111 45.1%	156 62.7%	0 0.0%	394 41.2%	相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備	
	機能 1 3	39 15.9%	55 25.9%	92 37.4%	144 57.8%	0 0.0%	330 34.5%	包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成	
	機能 1 4	46 18.7%	60 28.3%	93 37.8%	129 51.8%	0 0.0%	328 34.3%	潜在的なニーズを抱える人の把握、発見	
	機能 1 5	29 11.8%	41 19.3%	66 26.8%	104 41.8%	0 0.0%	240 25.1%	ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化	
	機能 1 6	44 17.9%	52 24.5%	82 33.3%	119 47.8%	0 0.0%	297 31.1%	地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握	
	機能 1 7	43 17.5%	52 24.5%	87 35.4%	125 50.2%	0 0.0%	307 32.1%	個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化	
	機能 1 8	36 14.6%	38 17.9%	65 26.4%	101 40.6%	0 0.0%	240 25.1%	地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出	
	機能 1 9	39 15.9%	40 18.9%	63 25.6%	105 42.2%	0 0.0%	247 25.8%	地域住民のエンパワメント（住民が自身の強みや力に気づき、発揮することへの支援）	
	機能 2 0	32 13.0%	44 20.8%	64 26.0%	98 39.4%	0 0.0%	238 24.9%	住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援	
	機能 2 1	35 14.2%	48 22.6%	68 27.6%	100 40.2%	0 0.0%	251 26.3%	住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等の間の連絡・調整	
	機能 2 2	45 18.3%	49 23.1%	78 31.7%	104 41.8%	0 0.0%	276 28.9%	地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成	
	機能 2 3	51 20.7%	54 25.5%	78 31.7%	111 44.6%	0 0.0%	294 30.8%	良守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案	
	機能 2 4	42 17.1%	65 30.7%	100 40.7%	128 51.4%	0 0.0%	335 35.0%	「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進	
	機能 2 5	0 0.0%	4 1.9%	1 0.4%	14 5.6%	0 0.0%	19 2.0%	その他（ ）	
	全体		246	212	246	249	3	956	

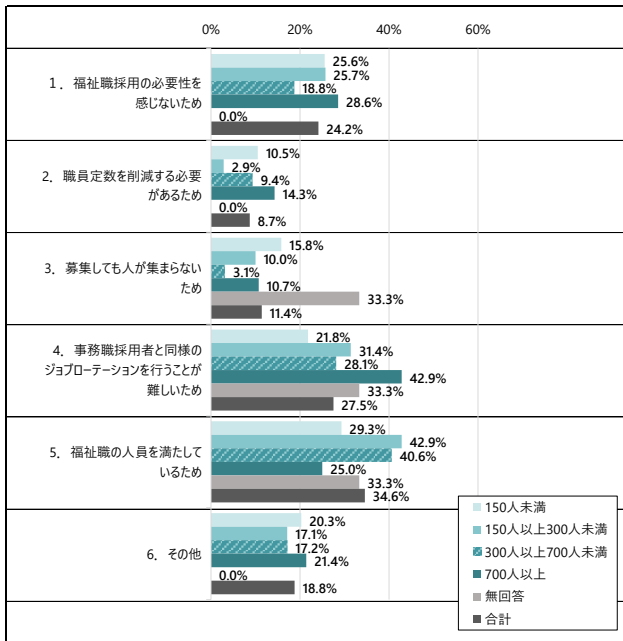


※「3」で「才,過去実施していた（5年以上前）」「力,実施していない」と回答いただいた方にお伺いします。

1 1.福祉職採用を実施していない理由について選択してください（複数選択可）。

職員規模別

		職員規模					合計
		150人未満	150人以上 300人未満	300人以上 700人未満	700人以上	無回答	
福祉職採用を実施していない理由	1. 福祉職採用の必要性を感じないため	34 25.6%	18 25.7%	12 18.8%	8 28.6%	0 0.0%	72 24.2%
	2. 職員定数を削減する必要があるため	14 10.5%	2 2.9%	6 9.4%	4 14.3%	0 0.0%	26 8.7%
	3. 募集しても人が集まらないため	21 15.8%	7 10.0%	2 3.1%	3 10.7%	1 33.3%	34 11.4%
	4. 事務職採用者と同様のジョブローテーションを行うことが難しいため	29 21.8%	22 31.4%	18 28.1%	12 42.9%	1 33.3%	82 27.5%
	5. 福祉職の人員を満たしているため	39 29.3%	30 42.9%	26 40.6%	7 25.0%	1 33.3%	103 34.6%
	6. その他	27 20.3%	12 17.1%	11 17.2%	6 21.4%	0 0.0%	56 18.8%
	全体	133 -	70 -	64 -	28 -	3 -	298 -



自治体等における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する調査研究事業 クロス集計結果

調査対象：福祉事務所設置自治体 保護担当課

調査期間：2023年12月4日（月）～2023年12月25日（月）

調査方法：メール送付によるアンケート調査

回収状況：

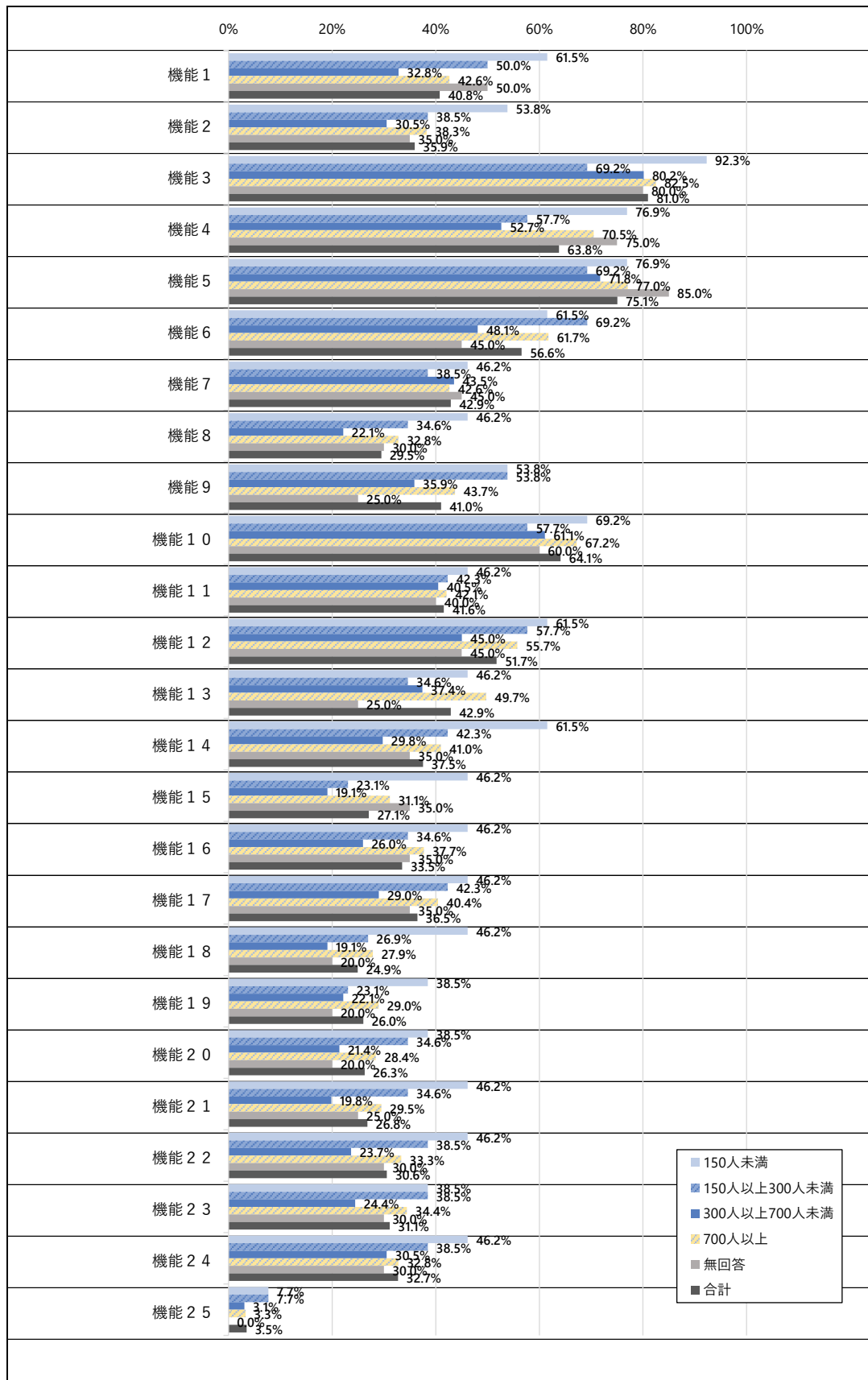
自治体	対象数	回収数	回収率
	907	373	41.1%

福祉事務所に関する調査

6. 福祉事務所の業務において、社会福祉士に対して期待する機能全てに○をつけてください。

職員規模別

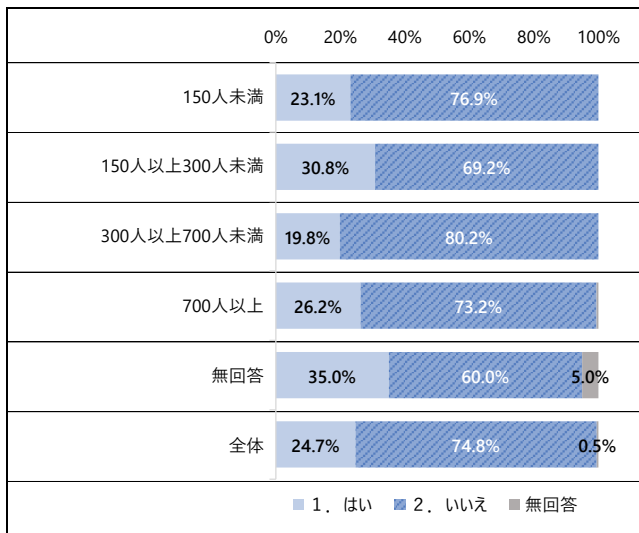
		職員規模別					合計	機能の説明
		150人未満	150人以上 300人未満	300人以上 700人未満	700人以上	無回答		
社会福祉士 に対して、 期待する 機能	機能 1	8	13	43	78	10	152	地域において支援が必要な個人や世帯及び
		61.5%	50.0%	32.8%	42.6%	50.0%	40.8%	表出されていないニーズの発見
	機能 2	7	10	40	70	7	134	地域全体で解決が求められている課題の発
		53.8%	38.5%	30.5%	38.3%	35.0%	35.9%	見
	機能 3	12	18	105	151	16	302	相談者が抱える課題を包括的に理解するた
		92.3%	69.2%	80.2%	82.5%	80.0%	81.0%	めの社会的・心理的・身体的・経済的・文化
	機能 4	10	15	69	129	15	238	的側面のアセスメント
		76.9%	57.7%	52.7%	70.5%	75.0%	63.8%	相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り
	機能 5	10	18	94	141	17	280	巻く集団や地域のアセスメント
		76.9%	69.2%	71.8%	77.0%	85.0%	75.1%	アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充
	機能 6	8	18	63	113	9	211	足及び適切な社会資源への仲介・調整
		61.5%	69.2%	48.1%	61.7%	45.0%	56.6%	相談者個人への支援を中心とした分野横断
	機能 7	6	10	57	78	9	160	的な支援体制及び地域づくり
		46.2%	38.5%	43.5%	42.6%	45.0%	42.9%	必要なサービスや社会資源が存在しない又は
	機能 8	6	9	29	60	6	110	機能しない場合における新たな社会資源の
		46.2%	34.6%	22.1%	32.8%	30.0%	29.5%	開発や施策の改善の提案
	機能 9	7	14	47	80	5	153	地域特性、社会資源、地域住民の意識等
		53.8%	53.8%	35.9%	43.7%	25.0%	41.0%	を把握するための地域アセスメント及び評価
	機能 1 0	9	15	80	123	12	239	地域全体の課題を解決するための施策横
		69.2%	57.7%	61.1%	67.2%	60.0%	64.1%	断的な社会資源との関係形成及び地域づく
	機能 1 1	6	11	53	77	8	155	り
		46.2%	42.3%	40.5%	42.1%	40.0%	41.6%	包括的な相談支援体制に求められる価値、
	機能 1 2	8	15	59	102	9	193	知識、技術に関する情報や認識の共有化
		61.5%	57.7%	45.0%	55.7%	45.0%	51.7%	包括的な相談支援体制を構成するメンバー
	機能 1 3	6	9	49	91	5	160	の組織化及びそれぞれの機能や役割の整
		46.2%	34.6%	37.4%	49.7%	25.0%	42.9%	理・調整
	機能 1 4	8	11	39	75	7	140	相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支
		61.5%	42.3%	29.8%	41.0%	35.0%	37.5%	援や方法等の整備
	機能 1 5	6	6	25	57	7	101	包括的な相談支援体制を担う人材の育成
		46.2%	23.1%	19.1%	31.1%	35.0%	27.1%	に向けた意識の醸成
	機能 1 6	6	9	34	69	7	125	潜在的なニーズを抱える人の把握、発見
		46.2%	34.6%	26.0%	37.7%	35.0%	33.5%	ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であ
	機能 1 7	6	11	38	74	7	136	るといふことの意識化と実践化
		46.2%	42.3%	29.0%	40.4%	35.0%	36.5%	地域特性、社会資源、地域住民の意識等
	機能 1 8	6	7	25	51	4	93	の把握
		46.2%	26.9%	19.1%	27.9%	20.0%	24.9%	個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心
	機能 1 9	5	6	29	53	4	97	や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題
		38.5%	23.1%	22.1%	29.0%	20.0%	26.0%	の普遍化
	機能 2 0	5	9	28	52	4	98	地域住民が支え手と受け手に分かれることな
		38.5%	34.6%	21.4%	28.4%	20.0%	26.3%	く役割を担うという意識の醸成と機会の創出
	機能 2 1	6	9	26	54	5	100	地域住民のエンパワメント（住民が自身の強
		46.2%	34.6%	19.8%	29.5%	25.0%	26.8%	みや力に気付き、発揮することへの支援）
	機能 2 2	6	10	31	61	6	114	住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ
		46.2%	38.5%	23.7%	33.3%	30.0%	30.6%	支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支
	機能 2 3	5	10	32	63	6	116	援
		38.5%	38.5%	24.4%	34.4%	30.0%	31.1%	住民主体の地域課題解決体制を構成する
	機能 2 4	6	10	40	60	6	122	メンバーとなる住民や団体等の間の連絡・調
		46.2%	38.5%	30.5%	32.8%	30.0%	32.7%	整
	機能 2 5	1	2	4	6	0	13	地域住民や地域の公私の社会資源との関
		7.7%	7.7%	3.1%	3.3%	0.0%	3.5%	係形成
全体		13	26	131	183	20	373	見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるた
		-	-	-	-	-	-	めの提案
								「包括的な相談支援体制」と「住民主体の
								地域課題解決体制」との関係性や役割等に
								関する理解の促進
								その他（ ）



7. 福祉事務所の業務に携わる社会福祉士は充足していると考えますか。

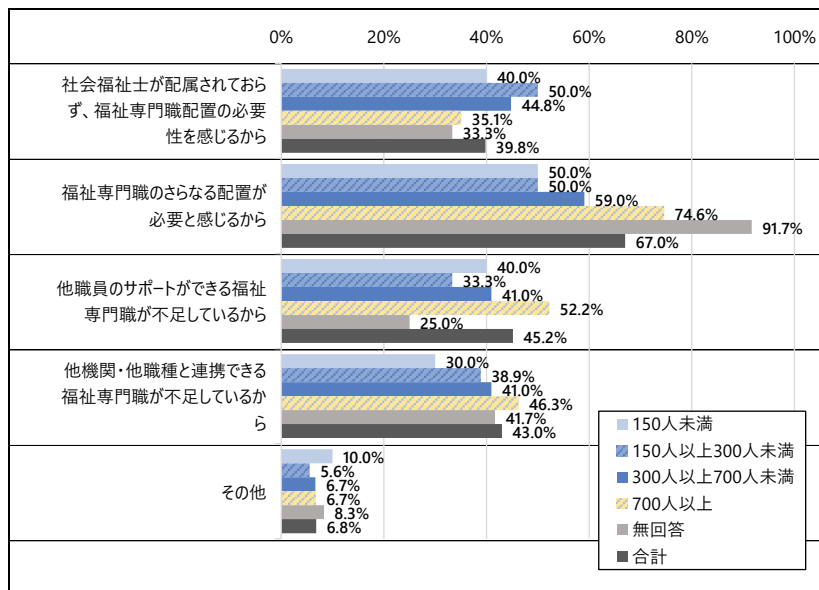
職員規模別

		1. はい	2. いいえ	無回答	合計
職 員 規 模	150人未満	3	10	0	13
		23.1%	76.9%	0.0%	100.0%
	150人以上300人未満	8	18	0	26
		30.8%	69.2%	0.0%	100.0%
	300人以上700人未満	26	105	0	131
		19.8%	80.2%	0.0%	100.0%
	700人以上	48	134	1	183
		26.2%	73.2%	0.5%	100.0%
無回答	7	12	1	20	
	35.0%	60.0%	5.0%	100.0%	
全体		92	279	2	373
		24.7%	74.8%	0.5%	100.0%



8. 「7」で「いいえ」と回答された場合、充足していないと考える理由に○をつけてください（複数回答可）。
職員規模別

		職員規模別					合計
		150人未満	150人以上 300人未満	300人以上 700人未満	700人以上	無回答	
充足して いない 理由	社会福祉士が配属されておらず、福祉専門職配置の必要性を感じるから	4 40.0%	9 50.0%	47 44.8%	47 35.1%	4 33.3%	111 39.8%
	福祉専門職のさらなる配置が必要と感じるから	5 50.0%	9 50.0%	62 59.0%	100 74.6%	11 91.7%	187 67.0%
	他職員のサポートができる福祉専門職が不足しているから	4 40.0%	6 33.3%	43 41.0%	70 52.2%	3 25.0%	126 45.2%
	他機関・他職種と連携できる福祉専門職が不足しているから	3 30.0%	7 38.9%	43 41.0%	62 46.3%	5 41.7%	120 43.0%
	その他	1 10.0%	1 5.6%	7 6.7%	9 6.7%	1 8.3%	19 6.8%
全体		10 -	18 -	105 -	134 -	12 -	279 -



自治体等における社会福祉士等福祉専門職の活用状況に関する調査研究事業 クロス集計結果

調査対象：重層的支援体制整備事業実施自治体 重層事業担当課
調査期間：2023年12月4日（月）～2023年12月25日（月）
調査方法：メール送付によるアンケート調査
回収状況：

自治体	対象数	回収数	回収率
	189	100	52.9%

重層における人員配置等について

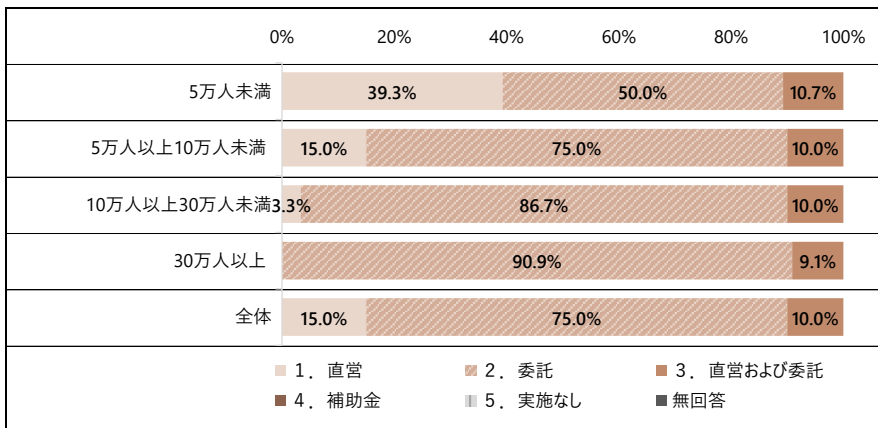
5. 重層事業の各事業の直営・委託状況をご記載ください。

○直営・委託

・包括的相談支援事業／①（介護）地域包括支援センター

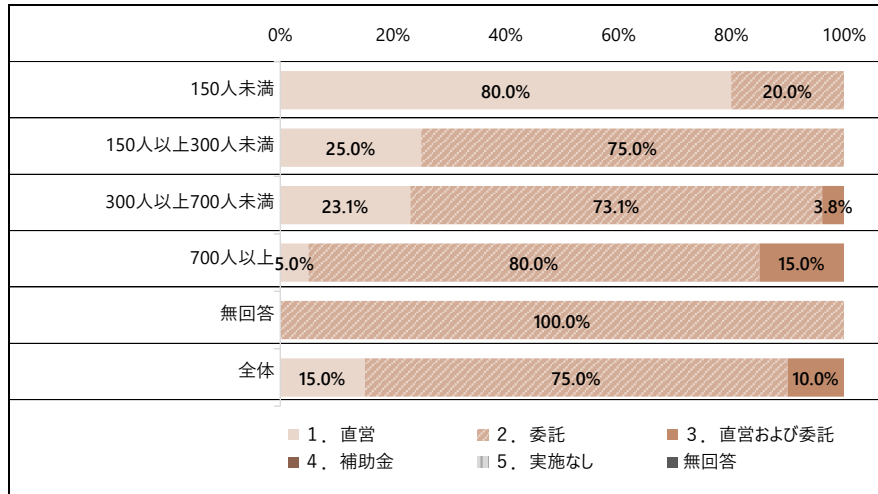
①人口規模別

		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
人 口 規 模	5万人未満	11	14	3	0	0	0	28
		39.3%	50.0%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	5万人以上10万人未満	3	15	2	0	0	0	20
		15.0%	75.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	1	26	3	0	0	0	30
		3.3%	86.7%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	30万人以上	0	20	2	0	0	0	22
		0.0%	90.9%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		15	75	10	0	0	0	100
		15.0%	75.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%



②職員規模別

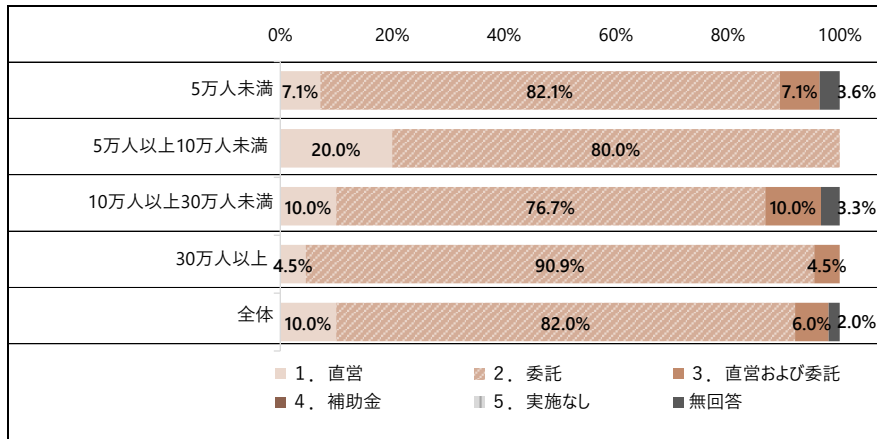
		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
職員 規模	150人未満	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
	150人以上300人未満	2 25.0%	6 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%
	300人以上700人未満	6 23.1%	19 73.1%	1 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	26 100.0%
	700人以上	3 5.0%	48 80.0%	9 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	60 100.0%
	無回答	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
	全体	15	75	10	0	0	0	100
		15.0%	75.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%



・包括的相談支援事業／②（障がい）障害者相談支援事業

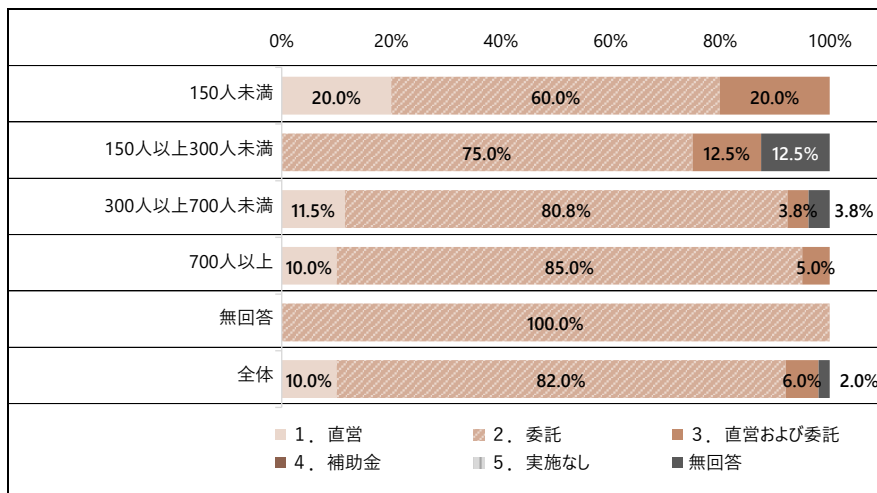
①人口規模別

		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
人口 規模	5万人未満	2	23	2	0	0	1	28
		7.1%	82.1%	7.1%	0.0%	0.0%	3.6%	100.0%
	5万人以上10万人未満	4	16	0	0	0	0	20
		20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	3	23	3	0	0	1	30
		10.0%	76.7%	10.0%	0.0%	0.0%	3.3%	100.0%
	30万人以上	1	20	1	0	0	0	22
		4.5%	90.9%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		10	82	6	0	0	2	100
		10.0%	82.0%	6.0%	0.0%	0.0%	2.0%	100.0%



②職員規模別

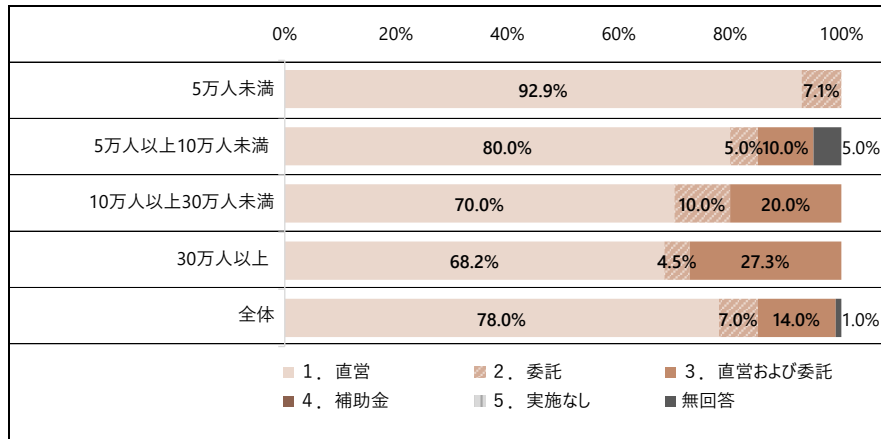
		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
職員 規模	150人未満	1	3	1	0	0	0	5
		20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	150人以上300人未満	0	6	1	0	0	1	8
		0.0%	75.0%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	100.0%
	300人以上700人未満	3	21	1	0	0	1	26
		11.5%	80.8%	3.8%	0.0%	0.0%	3.8%	100.0%
	700人以上	6	51	3	0	0	0	60
		10.0%	85.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	無回答	0	1	0	0	0	0	1
		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		10	82	6	0	0	2	100
		10.0%	82.0%	6.0%	0.0%	0.0%	2.0%	100.0%



・包括的相談支援事業／③子ども関係

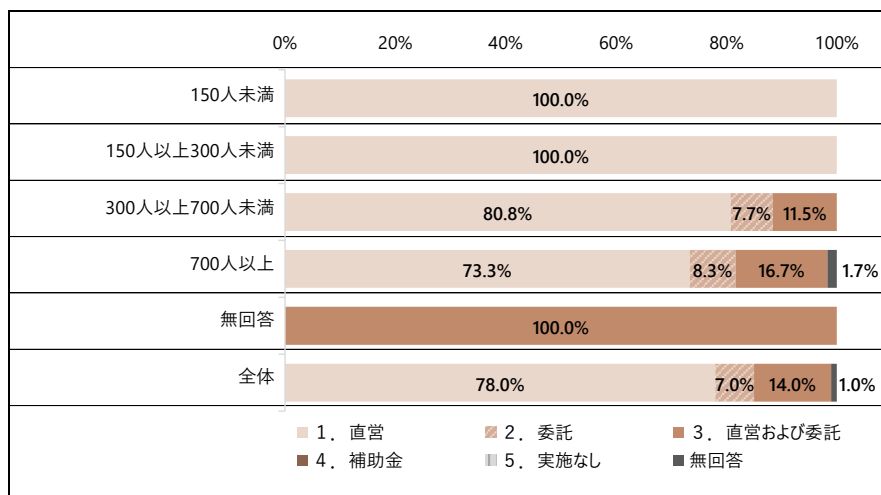
①人口規模別

		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
人口 規模	5万人未満	26	2	0	0	0	0	28
		92.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	5万人以上10万人未満	16	1	2	0	0	1	20
		80.0%	5.0%	10.0%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	21	3	6	0	0	0	30
		70.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	30万人以上	15	1	6	0	0	0	22
		68.2%	4.5%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		78	7	14	0	0	1	100
		78.0%	7.0%	14.0%	0.0%	0.0%	1.0%	100.0%



②職員規模別

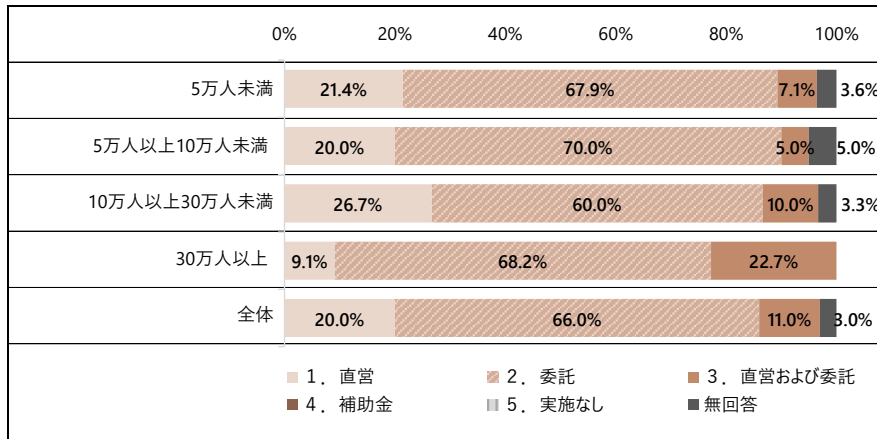
		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
職 員 規 模	150人未満	5	0	0	0	0	0	5
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	150人以上300人未満	8	0	0	0	0	0	8
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	300人以上700人未満	21	2	3	0	0	0	26
		80.8%	7.7%	11.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	700人以上	44	5	10	0	0	1	60
		73.3%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	1.7%	100.0%
	無回答	0	0	1	0	0	0	1
		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		78	7	14	0	0	1	100
		78.0%	7.0%	14.0%	0.0%	0.0%	1.0%	100.0%



・包括的相談支援事業／④（困窮）自立相談支援事業

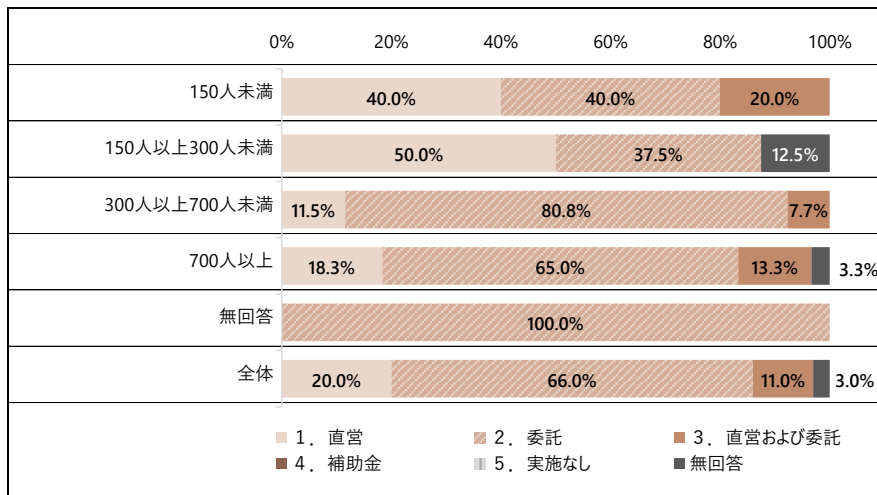
①人口規模別

		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
人口 規模	5万人未満	6	19	2	0	0	1	28
		21.4%	67.9%	7.1%	0.0%	0.0%	3.6%	100.0%
	5万人以上10万人未満	4	14	1	0	0	1	20
		20.0%	70.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	8	18	3	0	0	1	30
		26.7%	60.0%	10.0%	0.0%	0.0%	3.3%	100.0%
	30万人以上	2	15	5	0	0	0	22
		9.1%	68.2%	22.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		20	66	11	0	0	3	100
		20.0%	66.0%	11.0%	0.0%	0.0%	3.0%	100.0%



②職員規模別

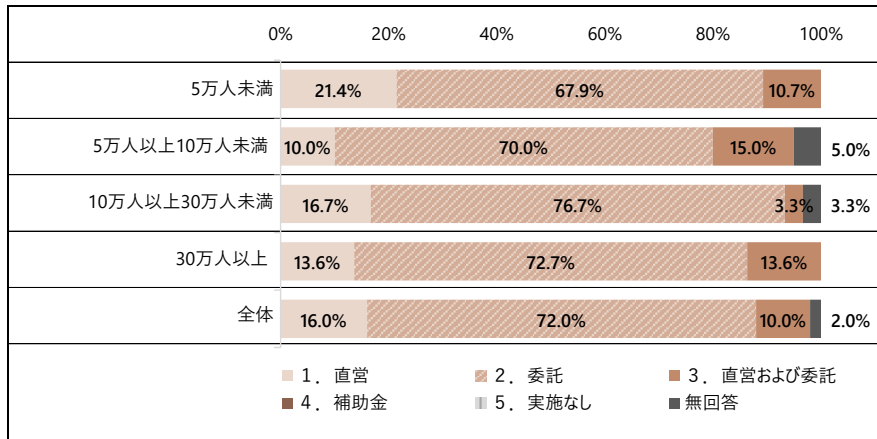
		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
職 員 規 模	150人未満	2	2	1	0	0	0	5
		40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	150人以上300人未満	4	3	0	0	0	1	8
		50.0%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	100.0%
	300人以上700人未満	3	21	2	0	0	0	26
		11.5%	80.8%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	700人以上	11	39	8	0	0	2	60
		18.3%	65.0%	13.3%	0.0%	0.0%	3.3%	100.0%
無回答	0	1	0	0	0	0	1	
	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
全体		20	66	11	0	0	3	100
		20.0%	66.0%	11.0%	0.0%	0.0%	3.0%	100.0%



・参加支援事業

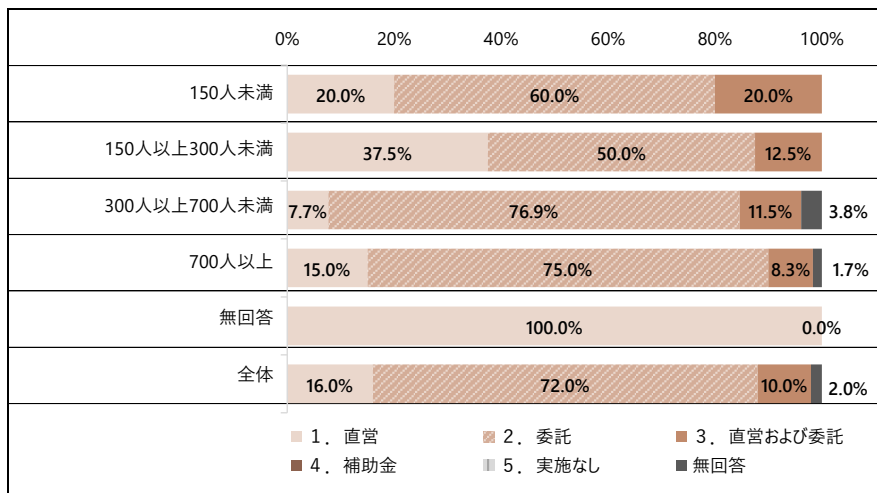
①人口規模別

		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
人口 規模	5万人未満	6	19	3	0	0	0	28
		21.4%	67.9%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	5万人以上10万人未満	2	14	3	0	0	1	20
		10.0%	70.0%	15.0%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	5	23	1	0	0	1	30
		16.7%	76.7%	3.3%	0.0%	0.0%	3.3%	100.0%
	30万人以上	3	16	3	0	0	0	22
		13.6%	72.7%	13.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		16	72	10	0	0	2	100
		16.0%	72.0%	10.0%	0.0%	0.0%	2.0%	100.0%



②職員規模別

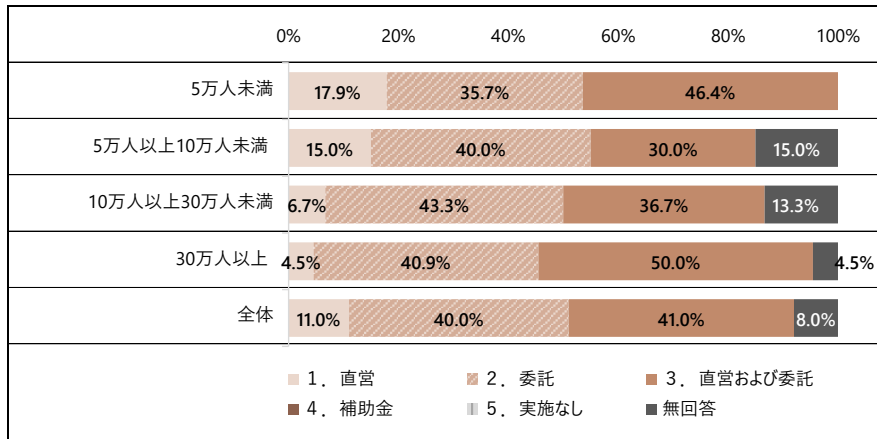
		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
職員 規模	150人未満	1	3	1	0	0	0	5
		20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	150人以上300人未満	3	4	1	0	0	0	8
		37.5%	50.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	300人以上700人未満	2	20	3	0	0	1	26
		7.7%	76.9%	11.5%	0.0%	0.0%	3.8%	100.0%
	700人以上	9	45	5	0	0	1	60
		15.0%	75.0%	8.3%	0.0%	0.0%	1.7%	100.0%
	無回答	1	0	0	0	0	0	1
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		16	72	10	0	0	2	100
		16.0%	72.0%	10.0%	0.0%	0.0%	2.0%	100.0%



・地域づくり事業／①介護関係

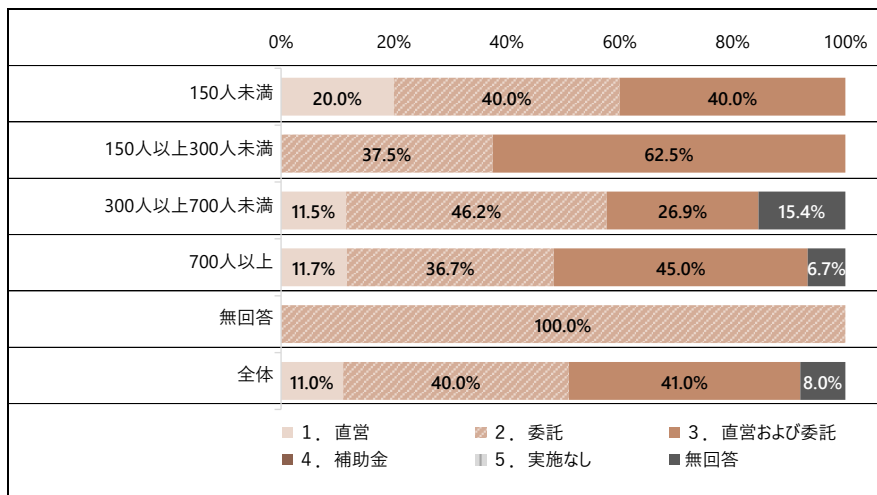
①人口規模別

		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
人 口 規 模	5万人未満	5	10	13	0	0	0	28
		17.9%	35.7%	46.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	5万人以上10万人未満	3	8	6	0	0	3	20
		15.0%	40.0%	30.0%	0.0%	0.0%	15.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	2	13	11	0	0	4	30
		6.7%	43.3%	36.7%	0.0%	0.0%	13.3%	100.0%
	30万人以上	1	9	11	0	0	1	22
		4.5%	40.9%	50.0%	0.0%	0.0%	4.5%	100.0%
全体		11	40	41	0	0	8	100
		11.0%	40.0%	41.0%	0.0%	0.0%	8.0%	100.0%



②職員規模別

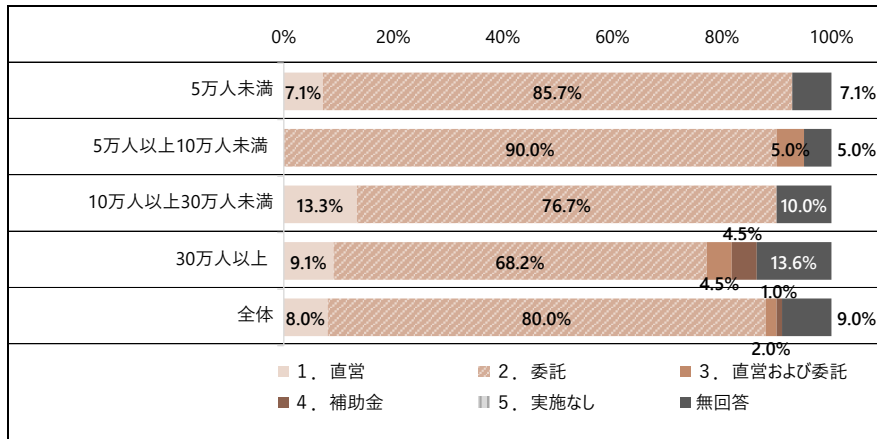
		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
職 員 規 模	150人未満	1	2	2	0	0	0	5
		20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	150人以上300人未満	0	3	5	0	0	0	8
		0.0%	37.5%	62.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	300人以上700人未満	3	12	7	0	0	4	26
		11.5%	46.2%	26.9%	0.0%	0.0%	15.4%	100.0%
	700人以上	7	22	27	0	0	4	60
		11.7%	36.7%	45.0%	0.0%	0.0%	6.7%	100.0%
無回答	0	1	0	0	0	0	1	
	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
全体		11	40	41	0	0	8	100
		11.0%	40.0%	41.0%	0.0%	0.0%	8.0%	100.0%



・地域づくり事業／②障がい関係

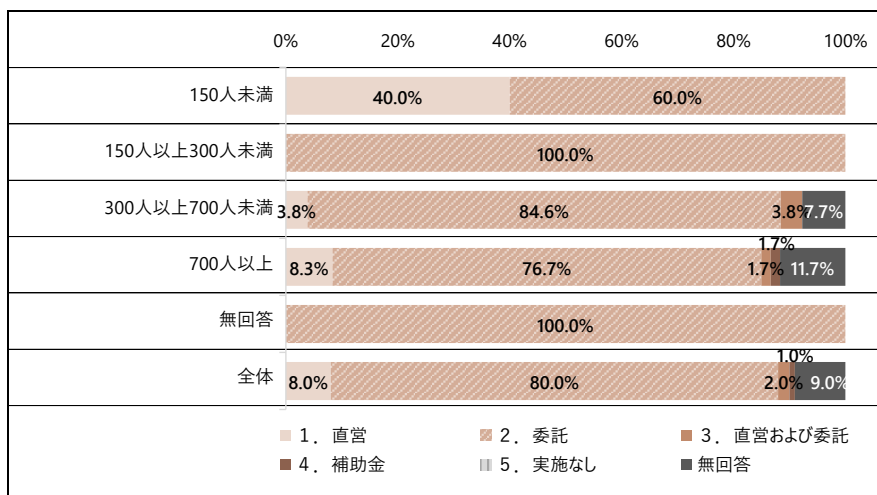
①人口規模別

		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
人口 規模	5万人未満	2	24	0	0	0	2	28
		7.1%	85.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	100.0%
	5万人以上10万人未満	0	18	1	0	0	1	20
		0.0%	90.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	4	23	0	0	0	3	30
		13.3%	76.7%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	100.0%
30万人以上		2	15	1	1	0	3	22
		9.1%	68.2%	4.5%	4.5%	0.0%	13.6%	100.0%
全体		8	80	2	1	0	9	100
		8.0%	80.0%	2.0%	1.0%	0.0%	9.0%	100.0%



②職員規模別

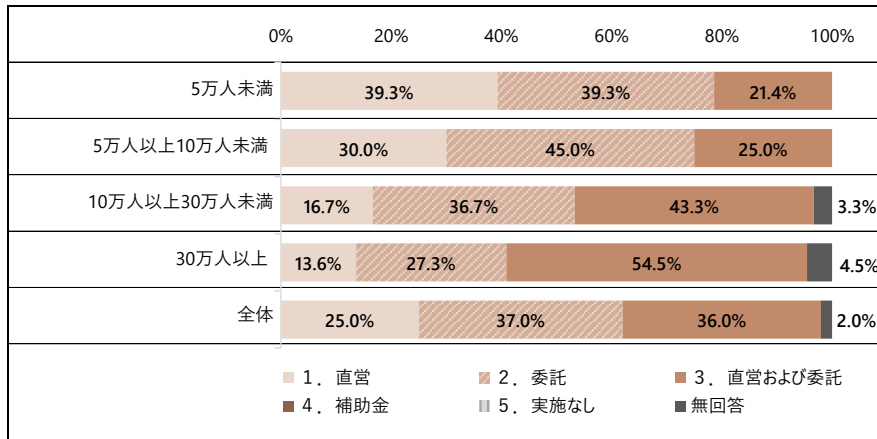
		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
職員 規模	150人未満	2	3	0	0	0	0	5
		40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	150人以上300人未満	0	8	0	0	0	0	8
		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	300人以上700人未満	1	22	1	0	0	2	26
700人以上		3.8%	84.6%	3.8%	0.0%	0.0%	7.7%	100.0%
		5	46	1	1	0	7	60
		8.3%	76.7%	1.7%	1.7%	0.0%	11.7%	100.0%
無回答		0	1	0	0	0	0	1
		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		8	80	2	1	0	9	100
		8.0%	80.0%	2.0%	1.0%	0.0%	9.0%	100.0%



・地域づくり事業／③子ども関係

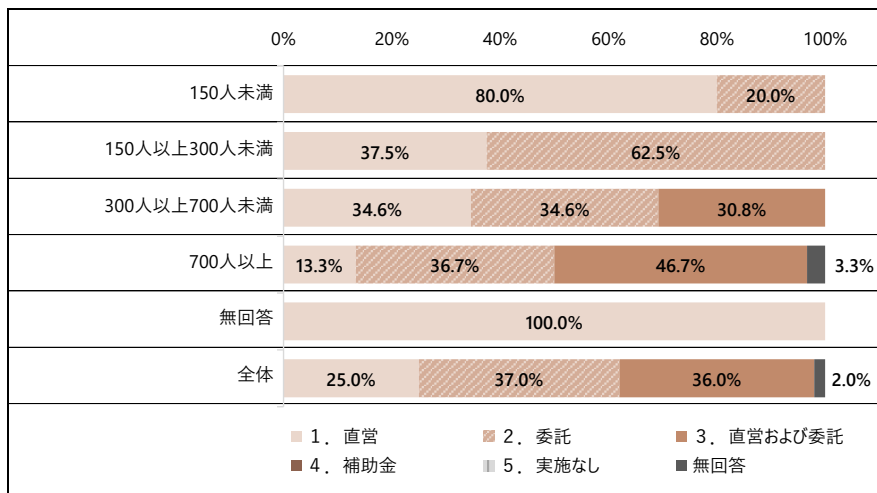
①人口規模別

		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
人口 規模	5万人未満	11	11	6	0	0	0	28
		39.3%	39.3%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	5万人以上10万人未満	6	9	5	0	0	0	20
		30.0%	45.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	5	11	13	0	0	1	30
		16.7%	36.7%	43.3%	0.0%	0.0%	3.3%	100.0%
	30万人以上	3	6	12	0	0	1	22
		13.6%	27.3%	54.5%	0.0%	0.0%	4.5%	100.0%
全体		25	37	36	0	0	2	100
		25.0%	37.0%	36.0%	0.0%	0.0%	2.0%	100.0%



②職員規模別

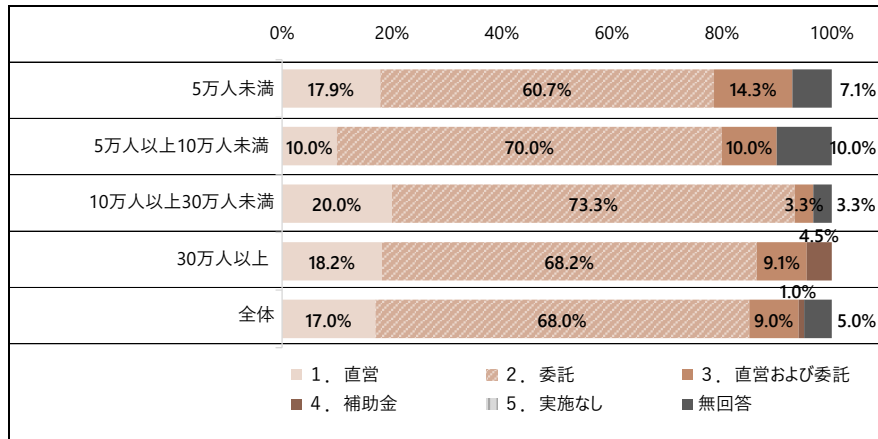
		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
職員 規模	150人未満	4	1	0	0	0	0	5
		80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	150人以上300人未満	3	5	0	0	0	0	8
		37.5%	62.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	300人以上700人未満	9	9	8	0	0	0	26
		34.6%	34.6%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	700人以上	8	22	28	0	0	2	60
		13.3%	36.7%	46.7%	0.0%	0.0%	3.3%	100.0%
	無回答	1	0	0	0	0	0	1
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		25	37	36	0	0	2	100
		25.0%	37.0%	36.0%	0.0%	0.0%	2.0%	100.0%



・地域づくり事業／④生活困窮関係

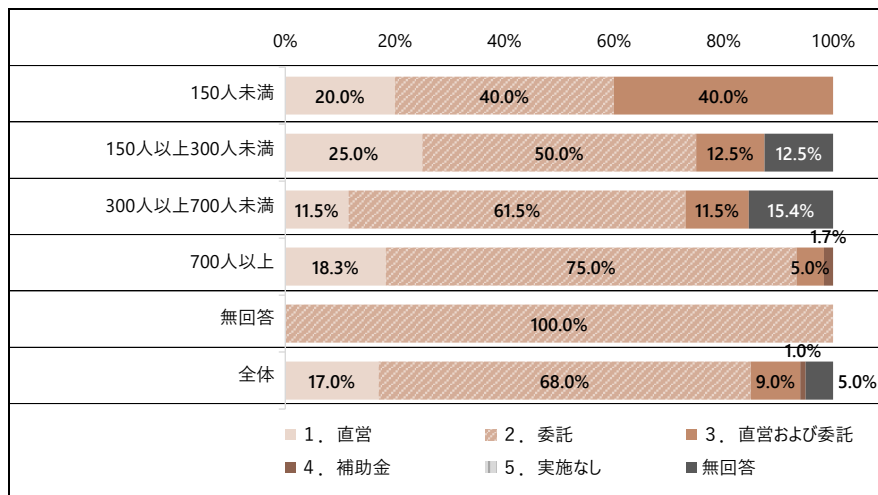
①人口規模別

		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
人口 規模	5万人未満	5	17	4	0	0	2	28
		17.9%	60.7%	14.3%	0.0%	0.0%	7.1%	100.0%
	5万人以上10万人未満	2	14	2	0	0	2	20
		10.0%	70.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	6	22	1	0	0	1	30
		20.0%	73.3%	3.3%	0.0%	0.0%	3.3%	100.0%
	30万人以上	4	15	2	1	0	0	22
		18.2%	68.2%	9.1%	4.5%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		17	68	9	1	0	5	100
		17.0%	68.0%	9.0%	1.0%	0.0%	5.0%	100.0%



②職員規模別

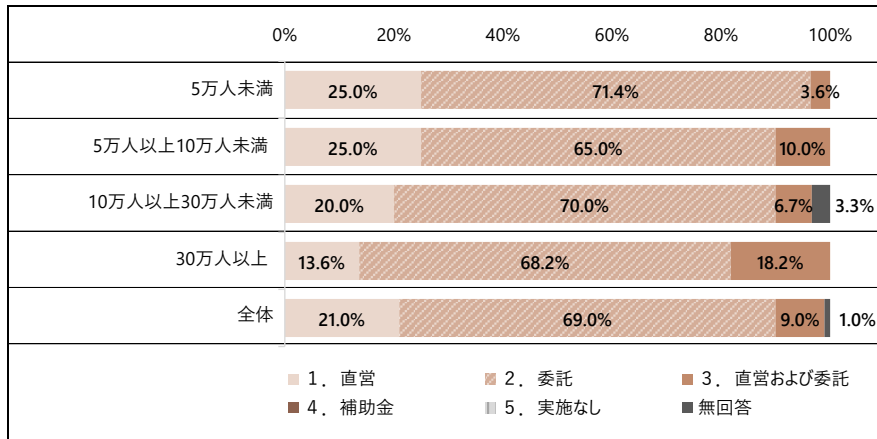
		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
職員 規模	150人未満	1	2	2	0	0	0	5
		20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	150人以上300人未満	2	4	1	0	0	1	8
		25.0%	50.0%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	100.0%
	300人以上700人未満	3	16	3	0	0	4	26
		11.5%	61.5%	11.5%	0.0%	0.0%	15.4%	100.0%
	700人以上	11	45	3	1	0	0	60
		18.3%	75.0%	5.0%	1.7%	0.0%	0.0%	100.0%
	無回答	0	1	0	0	0	0	1
		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		17	68	9	1	0	5	100
		17.0%	68.0%	9.0%	1.0%	0.0%	5.0%	100.0%



・アウトリーチ等継続的支援事業

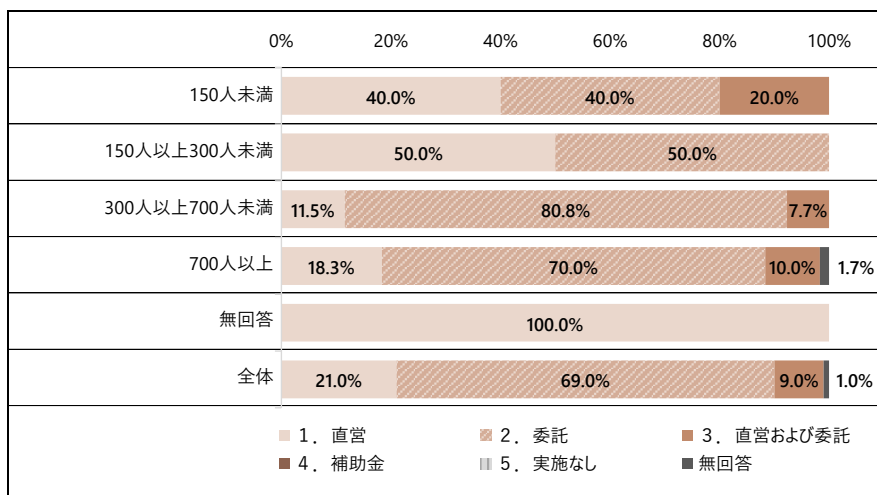
①人口規模別

		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
人口 規模	5万人未満	7	20	1	0	0	0	28
		25.0%	71.4%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	5万人以上10万人未満	5	13	2	0	0	0	20
		25.0%	65.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	6	21	2	0	0	1	30
		20.0%	70.0%	6.7%	0.0%	0.0%	3.3%	100.0%
	30万人以上	3	15	4	0	0	0	22
		13.6%	68.2%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		21	69	9	0	0	1	100
		21.0%	69.0%	9.0%	0.0%	0.0%	1.0%	100.0%



②職員規模別

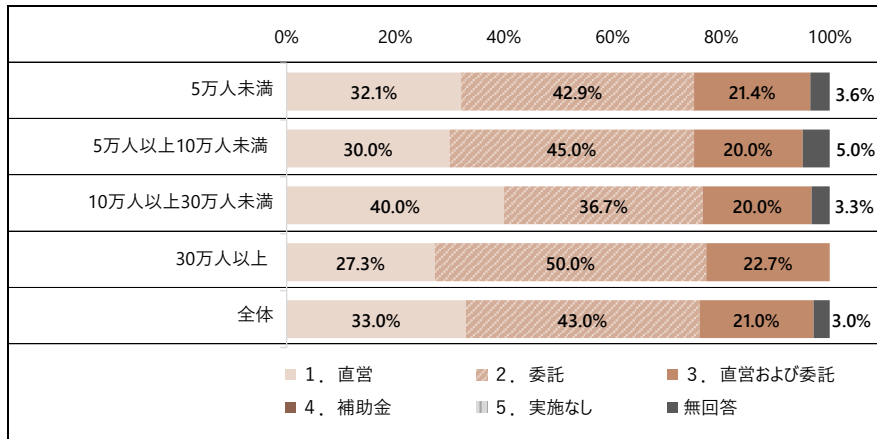
		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委 託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
職 員 規 模	150人未満	2	2	1	0	0	0	5
		40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	150人以上300人未満	4	4	0	0	0	0	8
		50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	300人以上700人未満	3	21	2	0	0	0	26
		11.5%	80.8%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	700人以上	11	42	6	0	0	1	60
		18.3%	70.0%	10.0%	0.0%	0.0%	1.7%	100.0%
無回答	1	0	0	0	0	0	1	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
全体		21	69	9	0	0	1	100
		21.0%	69.0%	9.0%	0.0%	0.0%	1.0%	100.0%



・多機関協働事業

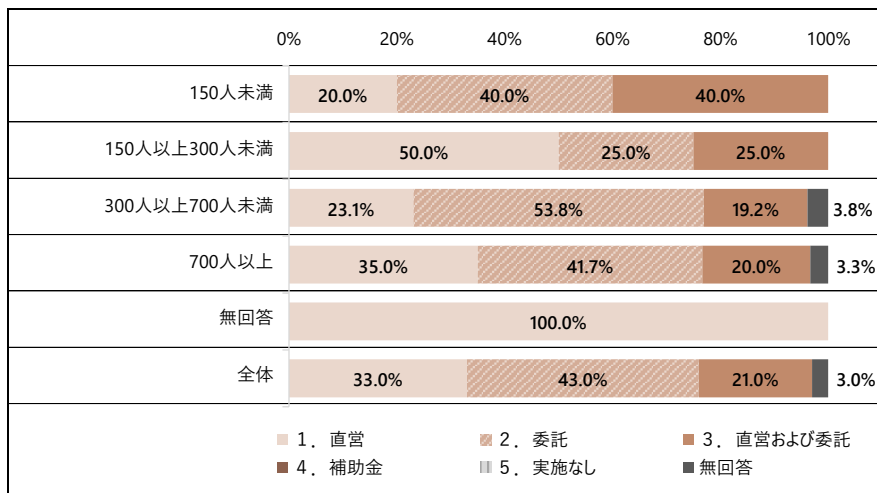
①人口規模別

		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
人口 規模	5万人未満	9	12	6	0	0	1	28
		32.1%	42.9%	21.4%	0.0%	0.0%	3.6%	100.0%
	5万人以上10万人未満	6	9	4	0	0	1	20
		30.0%	45.0%	20.0%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	12	11	6	0	0	1	30
		40.0%	36.7%	20.0%	0.0%	0.0%	3.3%	100.0%
	30万人以上	6	11	5	0	0	0	22
		27.3%	50.0%	22.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		33	43	21	0	0	3	100
		33.0%	43.0%	21.0%	0.0%	0.0%	3.0%	100.0%



②職員規模別

		1. 直営	2. 委託	3. 直営 および委託	4. 補助 金	5. 実施 なし	無回答	合計
職員 規模	150人未満	1	2	2	0	0	0	5
		20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	150人以上300人未満	4	2	2	0	0	0	8
		50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	300人以上700人未満	6	14	5	0	0	1	26
		23.1%	53.8%	19.2%	0.0%	0.0%	3.8%	100.0%
	700人以上	21	25	12	0	0	2	60
		35.0%	41.7%	20.0%	0.0%	0.0%	3.3%	100.0%
	無回答	1	0	0	0	0	0	1
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		33	43	21	0	0	3	100
		33.0%	43.0%	21.0%	0.0%	0.0%	3.0%	100.0%

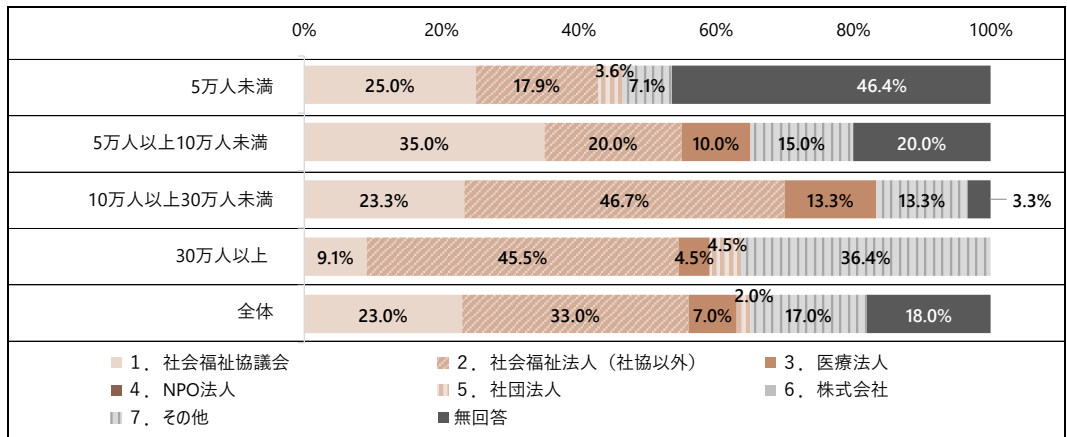


○委託先

・包括的相談支援事業／①（介護）地域包括支援センター

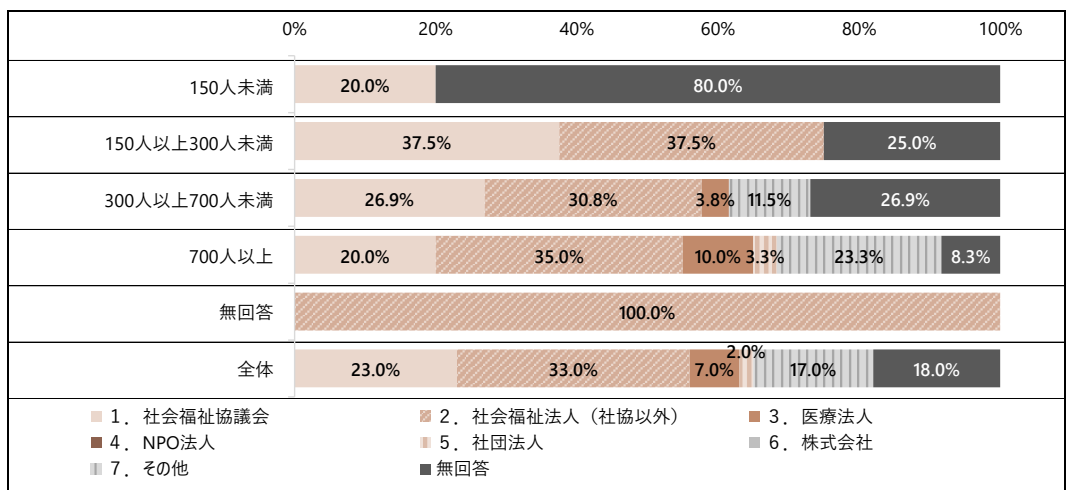
①人口規模別

		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
人口規模	5万人未満	7	5	0	0	1	0	2	13	28
		25.0%	17.9%	0.0%	0.0%	3.6%	0.0%	7.1%	46.4%	100.0%
	5万人以上10万人未満	7	4	2	0	0	0	3	4	20
		35.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%	20.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	7	14	4	0	0	0	4	1	30
		23.3%	46.7%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%	3.3%	100.0%
	30万人以上	2	10	1	0	1	0	8	0	22
		9.1%	45.5%	4.5%	0.0%	4.5%	0.0%	36.4%	0.0%	100.0%
全体		23	33	7	0	2	0	17	18	100
		23.0%	33.0%	7.0%	0.0%	2.0%	0.0%	17.0%	18.0%	100.0%



②職員規模別

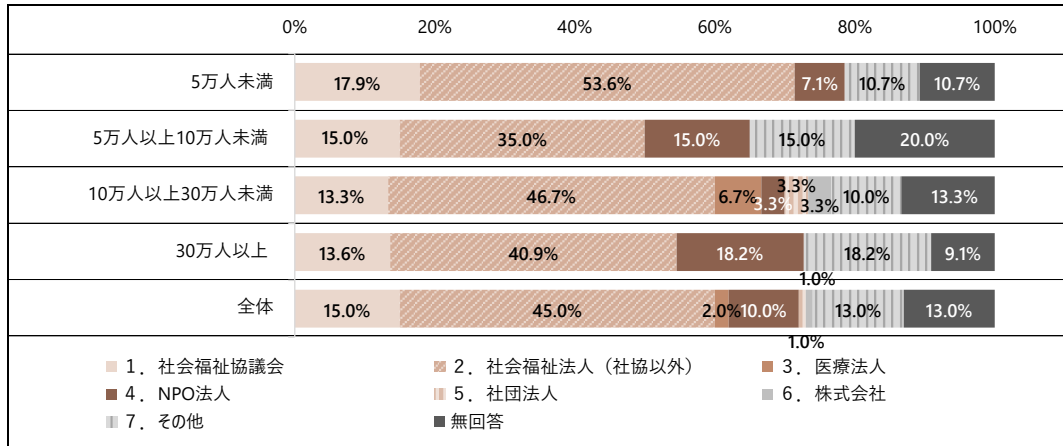
		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
職員規模	150人未満	1	0	0	0	0	0	0	4	5
		20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	100.0%
	150人以上300人未満	3	3	0	0	0	0	0	2	8
		37.5%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
	300人以上700人未満	7	8	1	0	0	0	3	7	26
		26.9%	30.8%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	11.5%	26.9%	100.0%
	700人以上	12	21	6	0	2	0	14	5	60
		20.0%	35.0%	10.0%	0.0%	3.3%	0.0%	23.3%	8.3%	100.0%
	無回答	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		23	33	7	0	2	0	17	18	100
		23.0%	33.0%	7.0%	0.0%	2.0%	0.0%	17.0%	18.0%	100.0%



・包括的相談支援事業／②（障がい）障害者相談支援事業

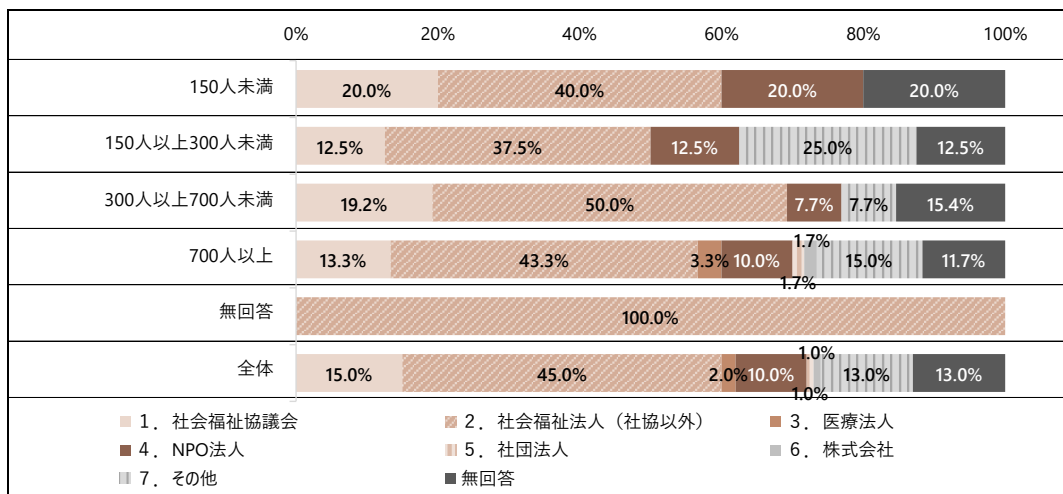
①人口規模別

		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
人口規模	5万人未満	5	15	0	2	0	0	3	3	28
		17.9%	53.6%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	10.7%	10.7%	100.0%
	5万人以上10万人未満	3	7	0	3	0	0	3	4	20
		15.0%	35.0%	0.0%	15.0%	0.0%	0.0%	15.0%	20.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	4	14	2	1	1	1	3	4	30
		13.3%	46.7%	6.7%	3.3%	3.3%	3.3%	10.0%	13.3%	100.0%
	30万人以上	3	9	0	4	0	0	4	2	22
		13.6%	40.9%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	18.2%	9.1%	100.0%
全体		15	45	2	10	1	1	13	13	100
		15.0%	45.0%	2.0%	10.0%	1.0%	1.0%	13.0%	13.0%	100.0%



②職員規模別

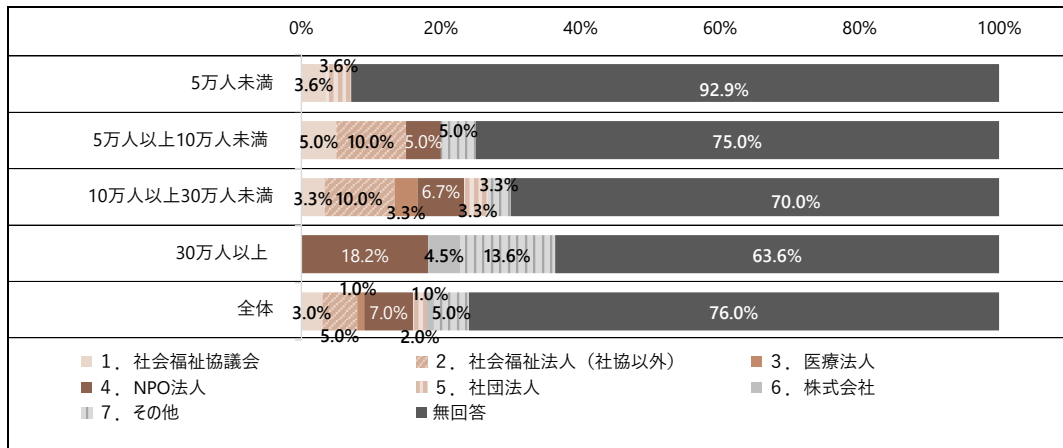
		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
職員規模	150人未満	1	2	0	1	0	0	0	1	5
		20.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
	150人以上300人未満	1	3	0	1	0	0	2	1	8
		12.5%	37.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	25.0%	12.5%	100.0%
	300人以上700人未満	5	13	0	2	0	0	2	4	26
		19.2%	50.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	15.4%	100.0%
	700人以上	8	26	2	6	1	1	9	7	60
		13.3%	43.3%	3.3%	10.0%	1.7%	1.7%	15.0%	11.7%	100.0%
	無回答	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		15	45	2	10	1	1	13	13	100
		15.0%	45.0%	2.0%	10.0%	1.0%	1.0%	13.0%	13.0%	100.0%



・包括的相談支援事業／③子ども関係

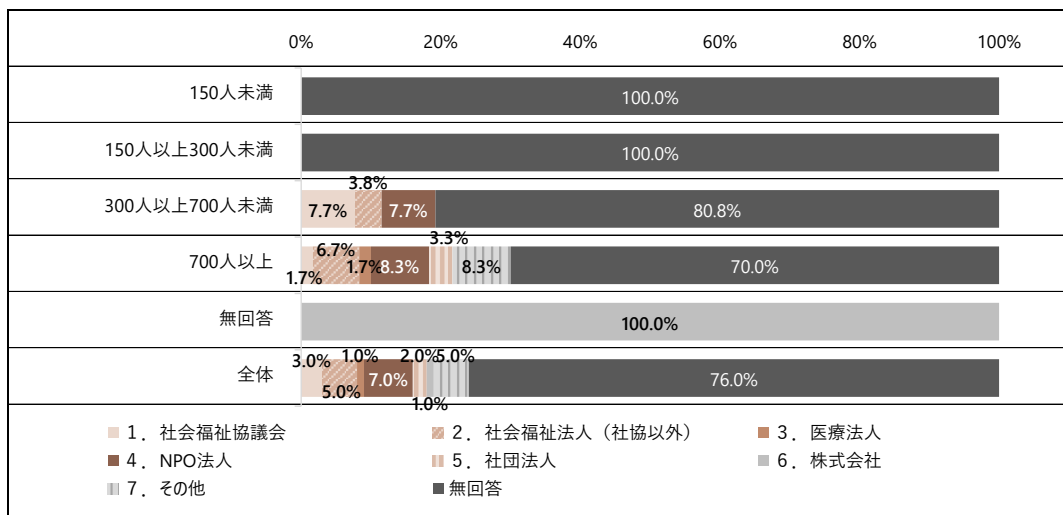
①人口規模別

		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
人口規模	5万人未満	1	0	0	0	1	0	0	26	28
		3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	92.9%	100.0%
	5万人以上10万人未満	1	2	0	1	0	0	1	15	20
		5.0%	10.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%	75.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	1	3	1	2	1	0	1	21	30
		3.3%	10.0%	3.3%	6.7%	3.3%	0.0%	3.3%	70.0%	100.0%
	30万人以上	0	0	0	4	0	1	3	14	22
		0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	4.5%	13.6%	63.6%	100.0%
全体		3	5	1	7	2	1	5	76	100
		3.0%	5.0%	1.0%	7.0%	2.0%	1.0%	5.0%	76.0%	100.0%



②職員規模別

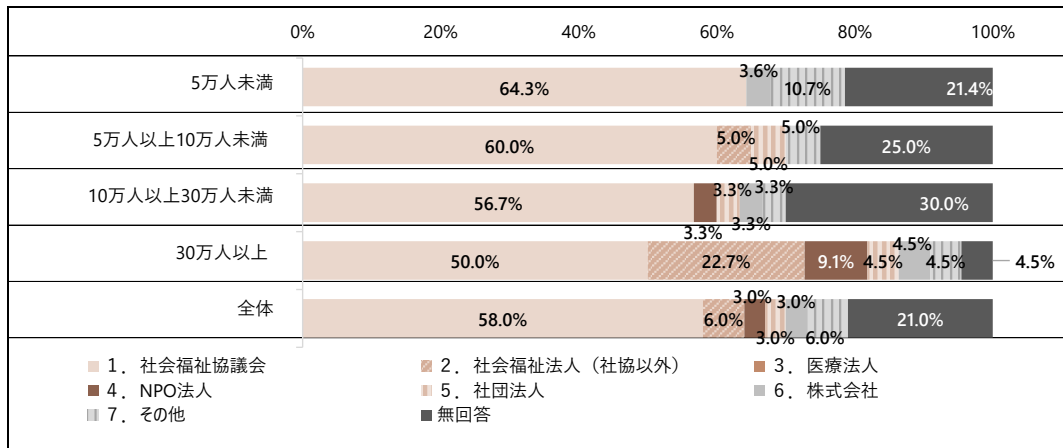
		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
職員規模	150人未満	0	0	0	0	0	0	0	5	5
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	150人以上300人未満	0	0	0	0	0	0	0	8	8
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	300人以上700人未満	2	1	0	2	0	0	0	21	26
		7.7%	3.8%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	80.8%	100.0%
	700人以上	1	4	1	5	2	0	5	42	60
		1.7%	6.7%	1.7%	8.3%	3.3%	0.0%	8.3%	70.0%	100.0%
無回答	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
全体		3	5	1	7	2	1	5	76	100
		3.0%	5.0%	1.0%	7.0%	2.0%	1.0%	5.0%	76.0%	100.0%



・包括的相談支援事業／④（困窮）自立相談支援事業

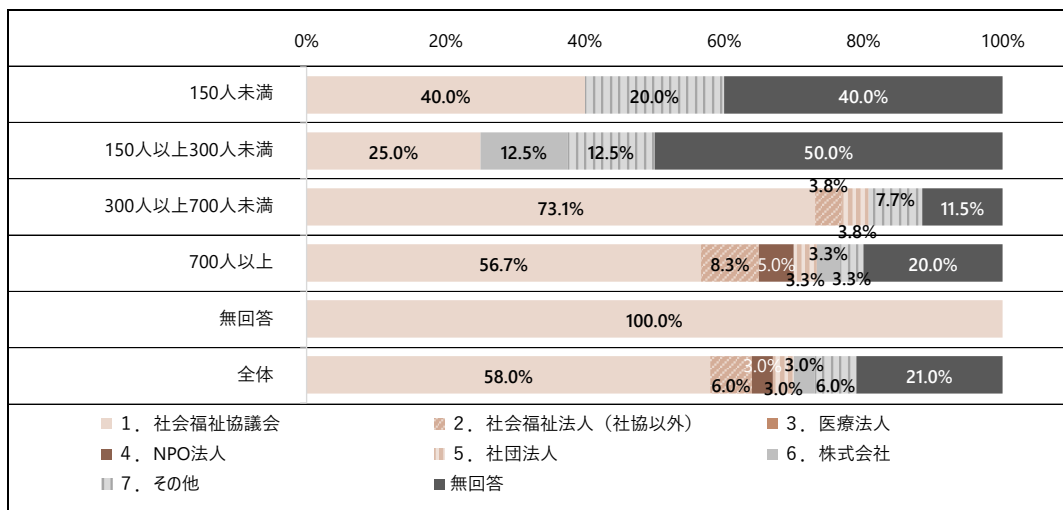
①人口規模別

		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
人口規模	5万人未満	18	0	0	0	0	1	3	6	28
		64.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	10.7%	21.4%	100.0%
	5万人以上10万人未満	12	1	0	0	1	0	1	5	20
		60.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%	25.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	17	0	0	1	1	1	1	9	30
		56.7%	0.0%	0.0%	3.3%	3.3%	3.3%	3.3%	30.0%	100.0%
	30万人以上	11	5	0	2	1	1	1	1	22
		50.0%	22.7%	0.0%	9.1%	4.5%	4.5%	4.5%	4.5%	100.0%
全体		58	6	0	3	3	3	6	21	100
		58.0%	6.0%	0.0%	3.0%	3.0%	3.0%	6.0%	21.0%	100.0%



②職員規模別

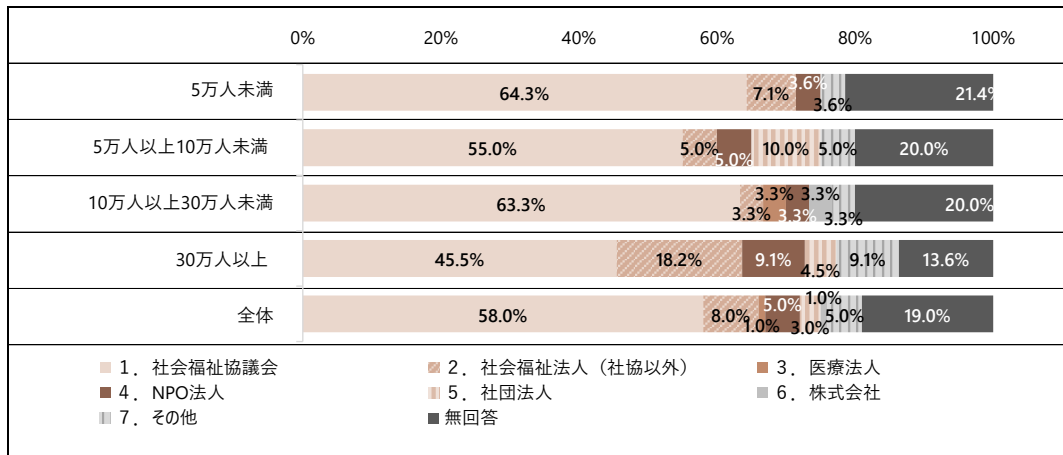
		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
職員規模	150人未満	2	0	0	0	0	0	1	2	5
		40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	100.0%
	150人以上300人未満	2	0	0	0	0	1	1	4	8
		25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	50.0%	100.0%
	300人以上700人未満	19	1	0	0	1	0	2	3	26
		73.1%	3.8%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	7.7%	11.5%	100.0%
	700人以上	34	5	0	3	2	2	2	12	60
		56.7%	8.3%	0.0%	5.0%	3.3%	3.3%	3.3%	20.0%	100.0%
	無回答	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		58	6	0	3	3	3	6	21	100
		58.0%	6.0%	0.0%	3.0%	3.0%	3.0%	6.0%	21.0%	100.0%



・参加支援事業

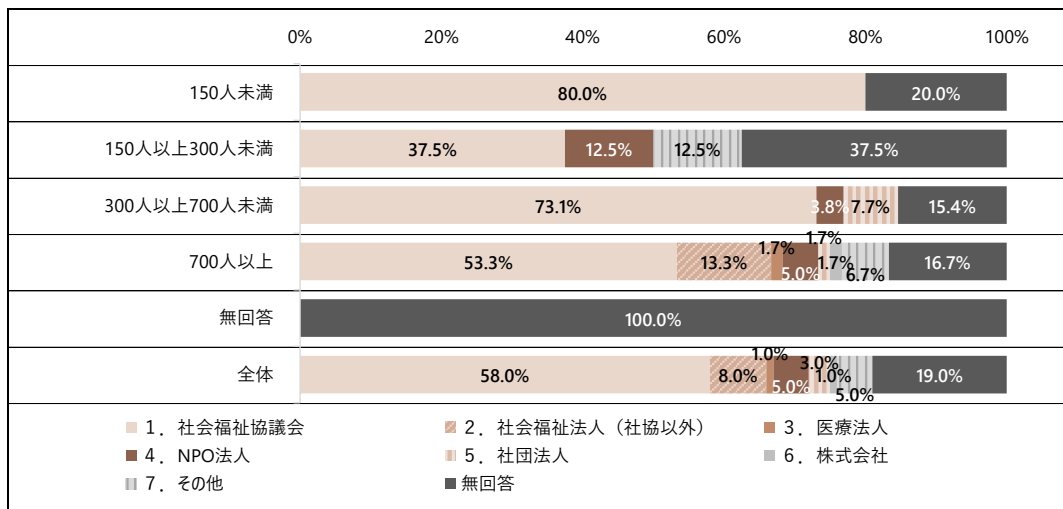
①人口規模別

		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
人口規模	5万人未満	18	2	0	1	0	0	1	6	28
		64.3%	7.1%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	3.6%	21.4%	100.0%
	5万人以上10万人未満	11	1	0	1	2	0	1	4	20
		55.0%	5.0%	0.0%	5.0%	10.0%	0.0%	5.0%	20.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	19	1	1	1	0	1	1	6	30
		63.3%	3.3%	3.3%	3.3%	0.0%	3.3%	3.3%	20.0%	100.0%
	30万人以上	10	4	0	2	1	0	2	3	22
		45.5%	18.2%	0.0%	9.1%	4.5%	0.0%	9.1%	13.6%	100.0%
全体		58	8	1	5	3	1	5	19	100
		58.0%	8.0%	1.0%	5.0%	3.0%	1.0%	5.0%	19.0%	100.0%



②職員規模別

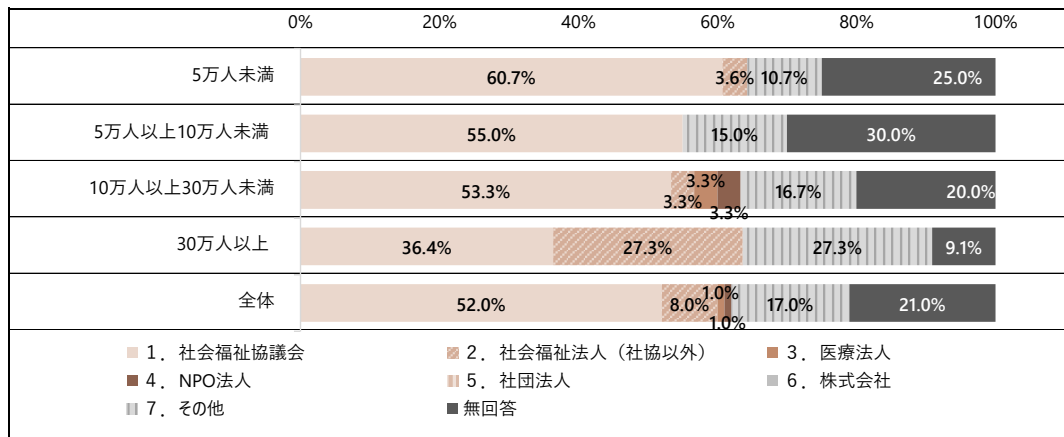
		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
職員規模	150人未満	4	0	0	0	0	0	0	1	5
		80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
	150人以上300人未満	3	0	0	1	0	0	1	3	8
		37.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	37.5%	100.0%
	300人以上700人未満	19	0	0	1	2	0	0	4	26
		73.1%	0.0%	0.0%	3.8%	7.7%	0.0%	0.0%	15.4%	100.0%
	700人以上	32	8	1	3	1	1	4	10	60
		53.3%	13.3%	1.7%	5.0%	1.7%	1.7%	6.7%	16.7%	100.0%
	無回答	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
全体		58	8	1	5	3	1	5	19	100
		58.0%	8.0%	1.0%	5.0%	3.0%	1.0%	5.0%	19.0%	100.0%



・地域づくり事業／①介護関係

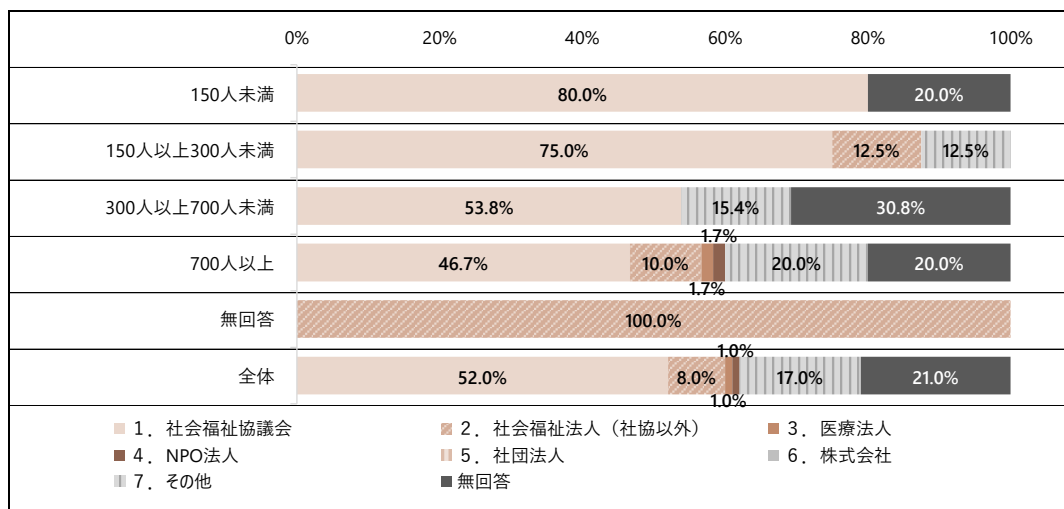
①人口規模別

		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
人口規模	5万人未満	17	1	0	0	0	0	3	7	28
		60.7%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.7%	25.0%	100.0%
	5万人以上10万人未満	11	0	0	0	0	0	3	6	20
		55.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%	30.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	16	1	1	1	0	0	5	6	30
		53.3%	3.3%	3.3%	3.3%	0.0%	0.0%	16.7%	20.0%	100.0%
	30万人以上	8	6	0	0	0	0	6	2	22
		36.4%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	9.1%	100.0%
全体		52	8	1	1	0	0	17	21	100
		52.0%	8.0%	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	17.0%	21.0%	100.0%



②職員規模別

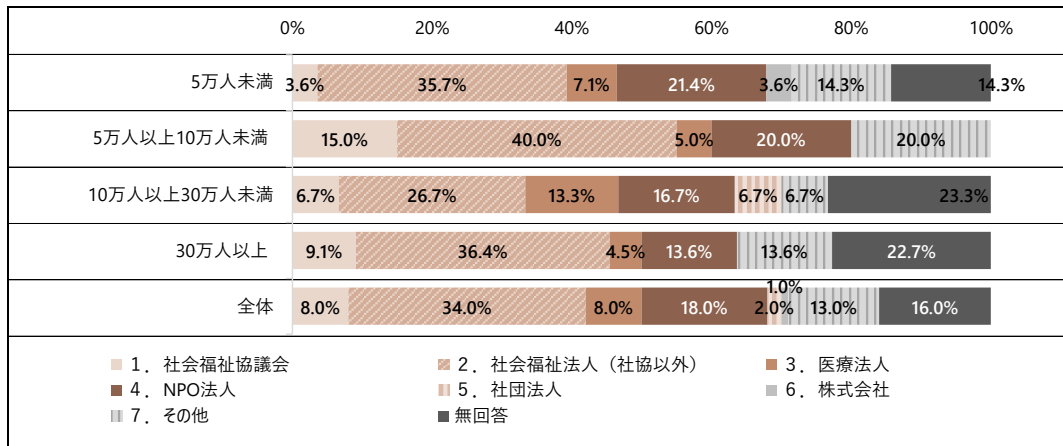
		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
職員規模	150人未満	4	0	0	0	0	0	0	1	5
		80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
	150人以上300人未満	6	1	0	0	0	0	1	0	8
		75.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	100.0%
	300人以上700人未満	14	0	0	0	0	0	4	8	26
		53.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	30.8%	100.0%
	700人以上	28	6	1	1	0	0	12	12	60
		46.7%	10.0%	1.7%	1.7%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	100.0%
	無回答	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		52	8	1	1	0	0	17	21	100
		52.0%	8.0%	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	17.0%	21.0%	100.0%



・地域づくり事業／②障がい関係

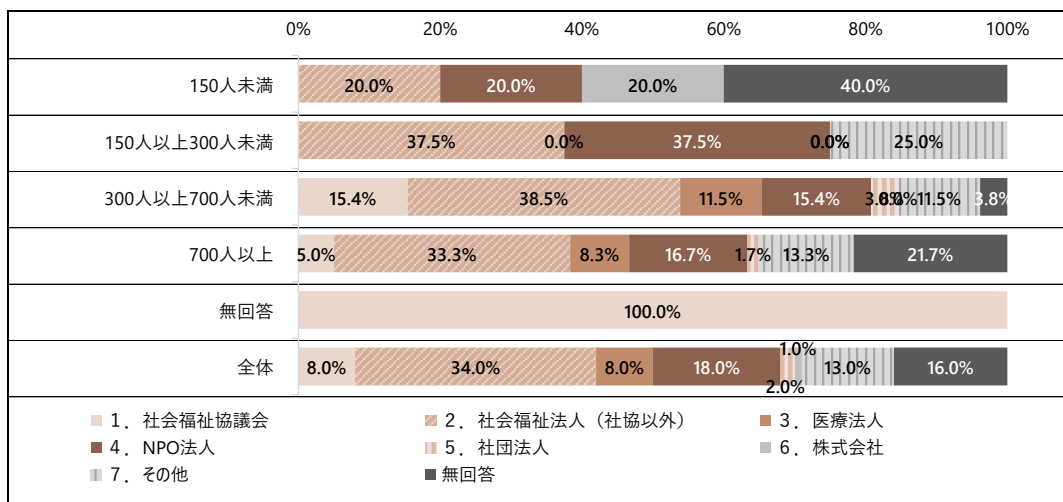
①人口規模別

		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
人口規模	5万人未満	1	10	2	6	0	1	4	4	28
		3.6%	35.7%	7.1%	21.4%	0.0%	3.6%	14.3%	14.3%	100.0%
	5万人以上10万人未満	3	8	1	4	0	0	4	0	20
		15.0%	40.0%	5.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	2	8	4	5	2	0	2	7	30
		6.7%	26.7%	13.3%	16.7%	6.7%	0.0%	6.7%	23.3%	100.0%
	30万人以上	2	8	1	3	0	0	3	5	22
		9.1%	36.4%	4.5%	13.6%	0.0%	0.0%	13.6%	22.7%	100.0%
全体		8	34	8	18	2	1	13	16	100
		8.0%	34.0%	8.0%	18.0%	2.0%	1.0%	13.0%	16.0%	100.0%



②職員規模別

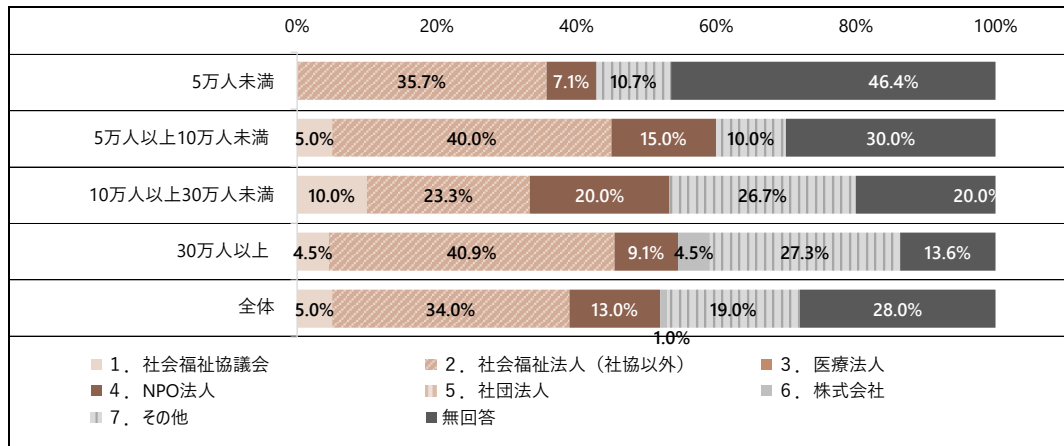
		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
職員規模	150人未満	0	1	0	1	0	1	0	2	5
		0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	40.0%	100.0%
	150人以上300人未満	0	3	0	3	0	0	2	0	8
		0.0%	37.5%	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	100.0%
	300人以上700人未満	4	10	3	4	1	0	3	1	26
		15.4%	38.5%	11.5%	15.4%	3.8%	0.0%	11.5%	3.8%	100.0%
	700人以上	3	20	5	10	1	0	8	13	60
		5.0%	33.3%	8.3%	16.7%	1.7%	0.0%	13.3%	21.7%	100.0%
	無回答	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		8	34	8	18	2	1	13	16	100
		8.0%	34.0%	8.0%	18.0%	2.0%	1.0%	13.0%	16.0%	100.0%



・地域づくり事業／③子ども関係

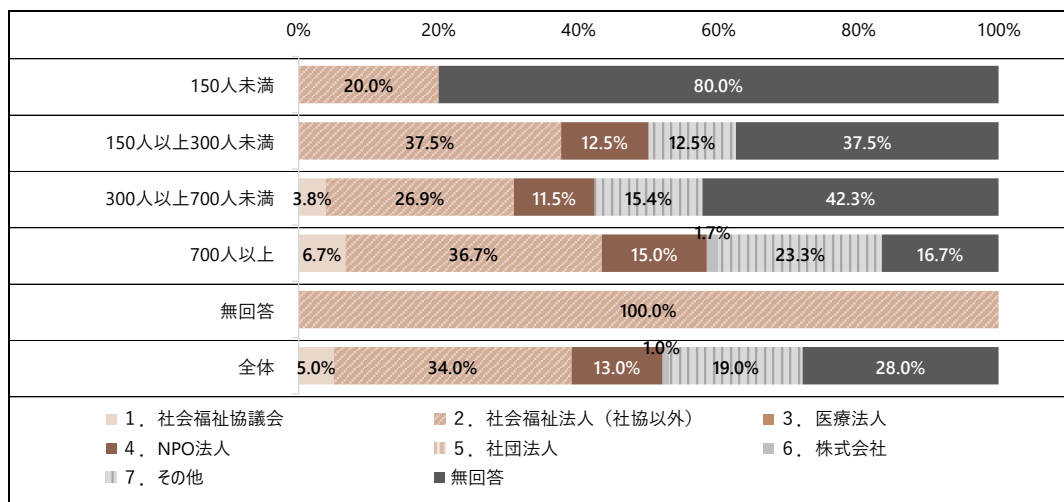
①人口規模別

		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
人口規模	5万人未満	0	10	0	2	0	0	3	13	28
		0.0%	35.7%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	10.7%	46.4%	100.0%
	5万人以上10万人未満	1	8	0	3	0	0	2	6	20
		5.0%	40.0%	0.0%	15.0%	0.0%	0.0%	10.0%	30.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	3	7	0	6	0	0	8	6	30
		10.0%	23.3%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	26.7%	20.0%	100.0%
	30万人以上	1	9	0	2	0	1	6	3	22
		4.5%	40.9%	0.0%	9.1%	0.0%	4.5%	27.3%	13.6%	100.0%
全体		5	34	0	13	0	1	19	28	100
		5.0%	34.0%	0.0%	13.0%	0.0%	1.0%	19.0%	28.0%	100.0%



②職員規模別

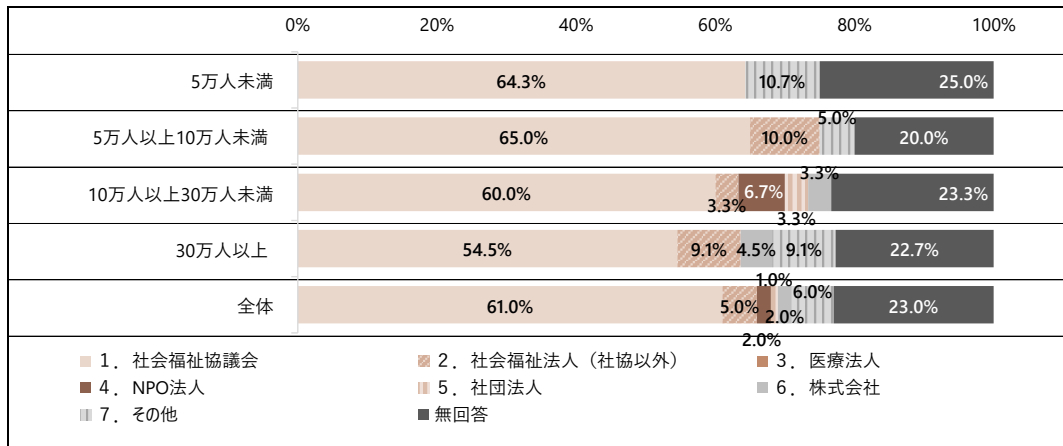
		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
職員規模	150人未満	0	1	0	0	0	0	0	4	5
		0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	100.0%
	150人以上300人未満	0	3	0	1	0	0	1	3	8
		0.0%	37.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	37.5%	100.0%
	300人以上700人未満	1	7	0	3	0	0	4	11	26
		3.8%	26.9%	0.0%	11.5%	0.0%	0.0%	15.4%	42.3%	100.0%
	700人以上	4	22	0	9	0	1	14	10	60
		6.7%	36.7%	0.0%	15.0%	0.0%	1.7%	23.3%	16.7%	100.0%
	無回答	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		5	34	0	13	0	1	19	28	100
		5.0%	34.0%	0.0%	13.0%	0.0%	1.0%	19.0%	28.0%	100.0%



・地域づくり事業／④生活困窮関係

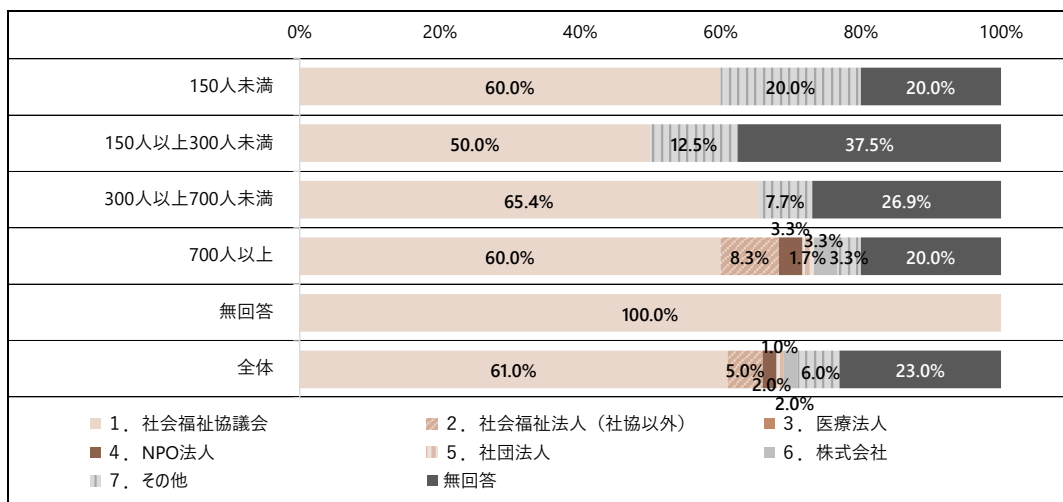
①人口規模別

		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
人口規模	5万人未満	18	0	0	0	0	0	3	7	28
		64.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.7%	25.0%	100.0%
	5万人以上10万人未満	13	2	0	0	0	0	1	4	20
		65.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	20.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	18	1	0	2	1	1	0	7	30
		60.0%	3.3%	0.0%	6.7%	3.3%	3.3%	0.0%	23.3%	100.0%
	30万人以上	12	2	0	0	0	1	2	5	22
		54.5%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	9.1%	22.7%	100.0%
全体		61	5	0	2	1	2	6	23	100
		61.0%	5.0%	0.0%	2.0%	1.0%	2.0%	6.0%	23.0%	100.0%



②職員規模別

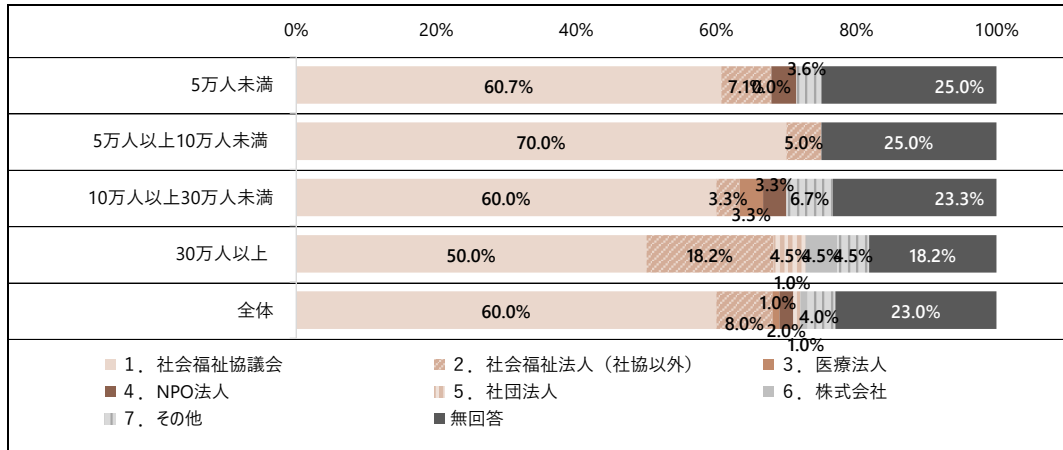
		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
職員規模	150人未満	3	0	0	0	0	0	1	1	5
		60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	100.0%
	150人以上300人未満	4	0	0	0	0	0	1	3	8
		50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	37.5%	100.0%
	300人以上700人未満	17	0	0	0	0	0	2	7	26
		65.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	26.9%	100.0%
	700人以上	36	5	0	2	1	2	2	12	60
		60.0%	8.3%	0.0%	3.3%	1.7%	3.3%	3.3%	20.0%	100.0%
	無回答	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体		61	5	0	2	1	2	6	23	100
		61.0%	5.0%	0.0%	2.0%	1.0%	2.0%	6.0%	23.0%	100.0%



・アウトリーチ等継続的支援事業

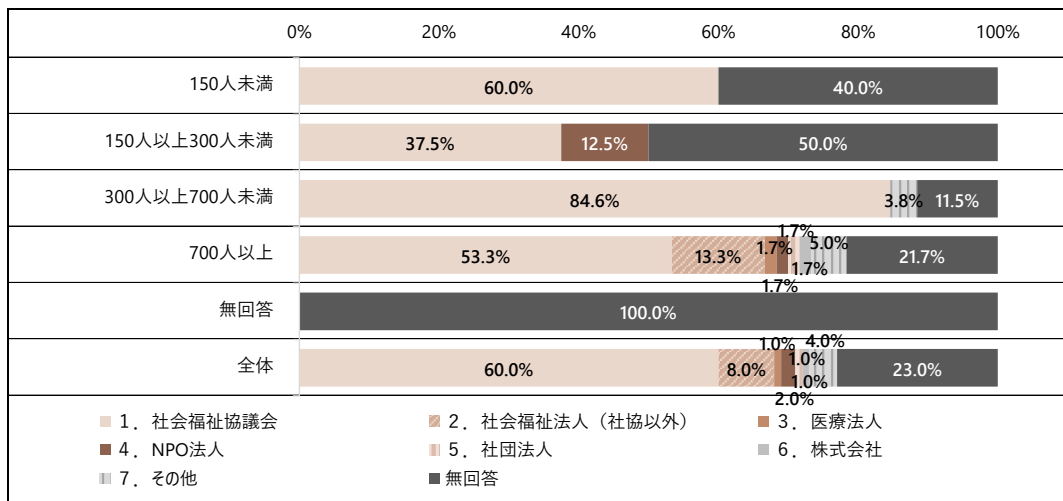
①人口規模別

		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
人口規模	5万人未満	17	2	0	1	0	0	1	7	28
		60.7%	7.1%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	3.6%	25.0%	100.0%
	5万人以上10万人未満	14	1	0	0	0	0	0	5	20
		70.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	18	1	1	1	0	0	2	7	30
		60.0%	3.3%	3.3%	3.3%	0.0%	0.0%	6.7%	23.3%	100.0%
	30万人以上	11	4	0	0	1	1	1	4	22
		50.0%	18.2%	0.0%	0.0%	4.5%	4.5%	4.5%	18.2%	100.0%
全体		60	8	1	2	1	1	4	23	100
		60.0%	8.0%	1.0%	2.0%	1.0%	1.0%	4.0%	23.0%	100.0%



②職員規模別

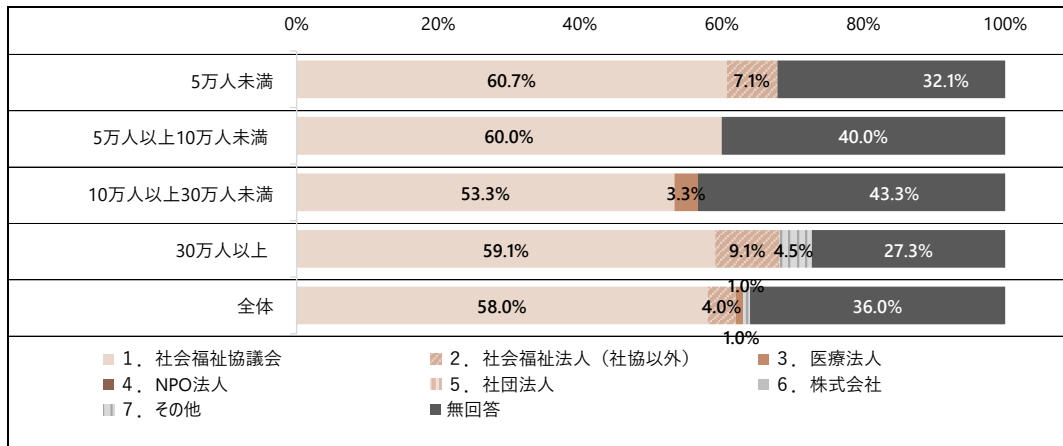
		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
職員規模	150人未満	3	0	0	0	0	0	0	2	5
		60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	100.0%
	150人以上300人未満	3	0	0	1	0	0	0	4	8
		37.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
	300人以上700人未満	22	0	0	0	0	0	1	3	26
		84.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	11.5%	100.0%
	700人以上	32	8	1	1	1	1	3	13	60
		53.3%	13.3%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	5.0%	21.7%	100.0%
	無回答	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
全体		60	8	1	2	1	1	4	23	100
		60.0%	8.0%	1.0%	2.0%	1.0%	1.0%	4.0%	23.0%	100.0%



・多機関協働事業

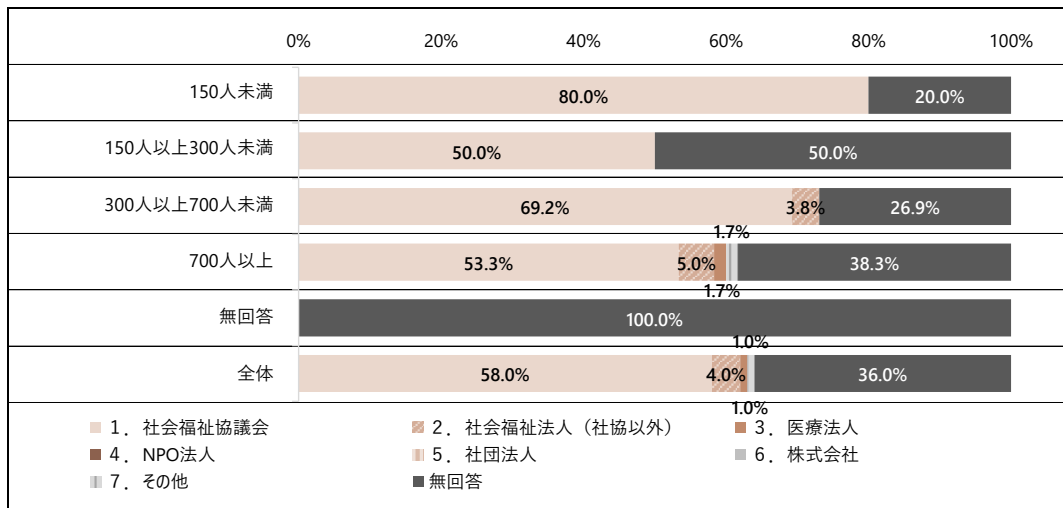
①人口規模別

		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
人口規模	5万人未満	17	2	0	0	0	0	0	9	28
		60.7%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32.1%	100.0%
	5万人以上10万人未満	12	0	0	0	0	0	0	8	20
		60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	100.0%
	10万人以上30万人未満	16	0	1	0	0	0	0	13	30
		53.3%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	43.3%	100.0%
	30万人以上	13	2	0	0	0	0	1	6	22
		59.1%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	27.3%	100.0%
全体		58	4	1	0	0	0	1	36	100
		58.0%	4.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	36.0%	100.0%



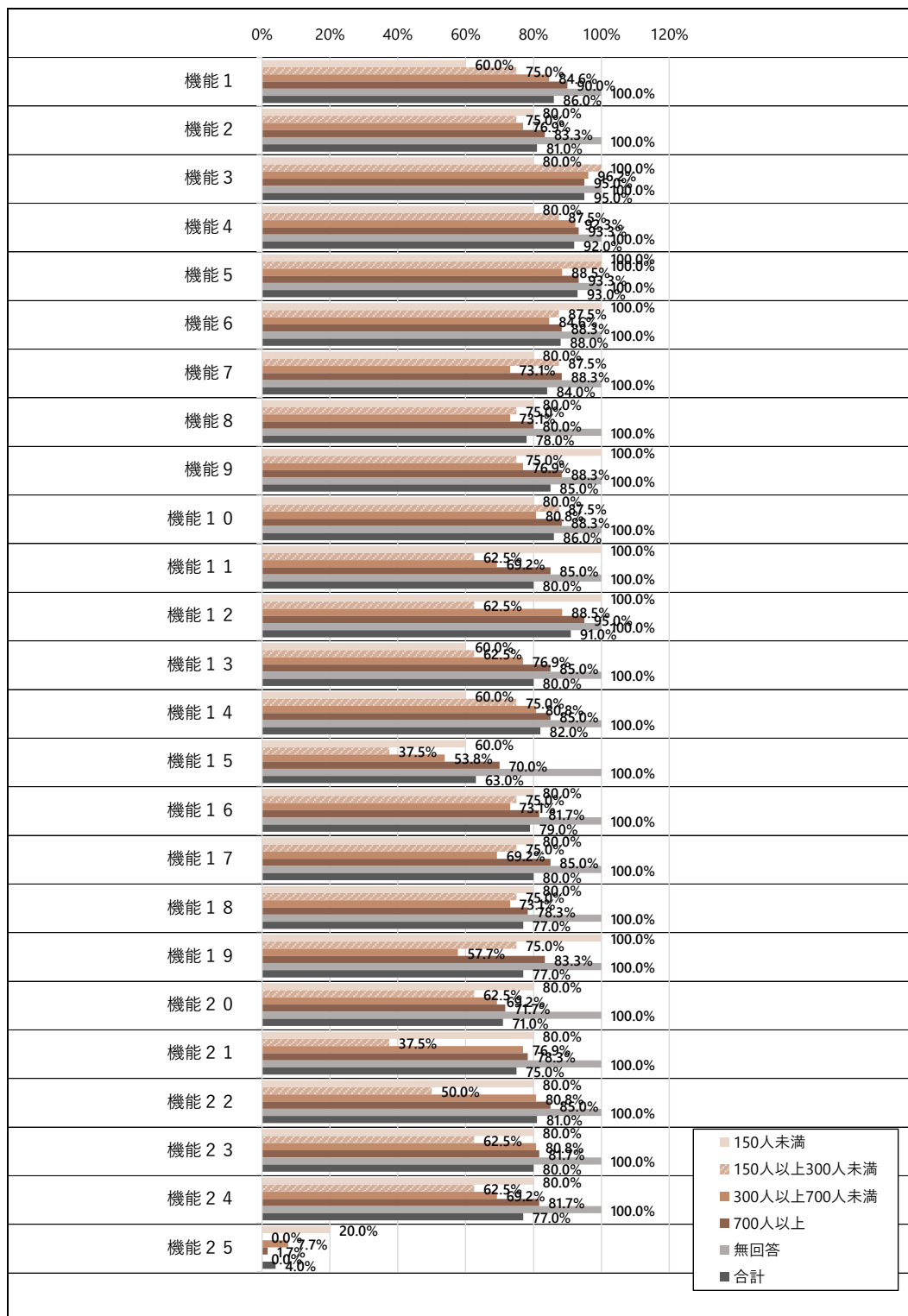
②職員規模別

		1. 社会福祉協議会	2. 社会福祉法人（社協以外）	3. 医療法人	4. NPO法人	5. 社団法人	6. 株式会社	7. その他	無回答	合計
職員規模	150人未満	4	0	0	0	0	0	0	1	5
		80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
	150人以上300人未満	4	0	0	0	0	0	0	4	8
		50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
	300人以上700人未満	18	1	0	0	0	0	0	7	26
		69.2%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	26.9%	100.0%
	700人以上	32	3	1	0	0	0	1	23	60
		53.3%	5.0%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	38.3%	100.0%
	無回答	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
全体		58	4	1	0	0	0	1	36	100
		58.0%	4.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	36.0%	100.0%



8. 重層事業において、社会福祉士に対して期待する機能全てに○をつけてください。
職員規模別

		職員規模別					合計	機能の説明
		150人未満	150人以上300人未満	300人以上700人未満	700人以上	無回答		
社会福祉士に対して、期待する機能	機能 1	3	6	22	54	1	86	地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見
		60.0%	75.0%	84.6%	90.0%	100.0%	86.0%	
	機能 2	4	6	20	50	1	81	地域全体で解決が求められている課題の発見
		80.0%	75.0%	76.9%	83.3%	100.0%	81.0%	
	機能 3	4	8	25	57	1	95	相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント
		80.0%	100.0%	96.2%	95.0%	100.0%	95.0%	
	機能 4	4	7	24	56	1	92	相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント
		80.0%	87.5%	92.3%	93.3%	100.0%	92.0%	
	機能 5	5	8	23	56	1	93	アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整
		100.0%	100.0%	88.5%	93.3%	100.0%	93.0%	
	機能 6	5	7	22	53	1	88	相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり
		100.0%	87.5%	84.6%	88.3%	100.0%	88.0%	
	機能 7	4	7	19	53	1	84	必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案
		80.0%	87.5%	73.1%	88.3%	100.0%	84.0%	
	機能 8	4	6	19	48	1	78	地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価
		80.0%	75.0%	73.1%	80.0%	100.0%	78.0%	
	機能 9	5	6	20	53	1	85	・地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり
		100.0%	75.0%	76.9%	88.3%	100.0%	85.0%	
	機能 1 0	4	7	21	53	1	86	包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化
		80.0%	87.5%	80.8%	88.3%	100.0%	86.0%	
	機能 1 1	5	5	18	51	1	80	包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整
		100.0%	62.5%	69.2%	85.0%	100.0%	80.0%	
	機能 1 2	5	5	23	57	1	91	相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備
		100.0%	62.5%	88.5%	95.0%	100.0%	91.0%	
	機能 1 3	3	5	20	51	1	80	包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成
		60.0%	62.5%	76.9%	85.0%	100.0%	80.0%	
	機能 1 4	3	6	21	51	1	82	潜在的なニーズを抱える人の把握、発見
		60.0%	75.0%	80.8%	85.0%	100.0%	82.0%	
	機能 1 5	3	3	14	42	1	63	ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化
		60.0%	37.5%	53.8%	70.0%	100.0%	63.0%	
	機能 1 6	4	6	19	49	1	79	地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握
		80.0%	75.0%	73.1%	81.7%	100.0%	79.0%	
	機能 1 7	4	6	18	51	1	80	個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化
		80.0%	75.0%	69.2%	85.0%	100.0%	80.0%	
	機能 1 8	4	6	19	47	1	77	地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出
		80.0%	75.0%	73.1%	78.3%	100.0%	77.0%	
	機能 1 9	5	6	15	50	1	77	地域住民のエンパワメント（住民が自身の強みや力に気付き、発揮することへの支援）
		100.0%	75.0%	57.7%	83.3%	100.0%	77.0%	
	機能 2 0	4	5	18	43	1	71	住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援
		80.0%	62.5%	69.2%	71.7%	100.0%	71.0%	
	機能 2 1	4	3	20	47	1	75	住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等の間の連絡・調整
		80.0%	37.5%	76.9%	78.3%	100.0%	75.0%	
	機能 2 2	4	4	21	51	1	81	地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成
		80.0%	50.0%	80.8%	85.0%	100.0%	81.0%	
	機能 2 3	4	5	21	49	1	80	見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案
		80.0%	62.5%	80.8%	81.7%	100.0%	80.0%	
	機能 2 4	4	5	18	49	1	77	「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進
		80.0%	62.5%	69.2%	81.7%	100.0%	77.0%	
	機能 2 5	1	0	2	1	0	4	その他（ ）
		20.0%	0.0%	7.7%	1.7%	0.0%	4.0%	
全体		5	8	26	60	1	100	
		-	-	-	-	-	-	





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

※無断で複写・転載することを禁じます。