

## 生涯研修制度

社会福祉士の資質向上には、資格取得後の継続的な研修による研鑽が必要である。

1992年日本社会福祉士会第1回設立準備会が開催された際に、会員の実態調査が行われることとなった。1993年3月に実施された実態調査の結果から、社会福祉士会に対する要求としては、専門職としての質の向上をさせるための「専門的な情報の提供と生涯研修体制の確立」に関することが最も多かった。調査結果は理事会及び全国大会で報告されるとともに、会報に掲載された。また日本社会福祉学会でも発表され、参加者から高い関心が寄せられた。これを受けて日本社会福祉士会では、「生涯研修プログラムの策定」に向けて研修委員会を組織し、ブロック研修や全国社会福祉協議会主催の「現任研修」への協力等を行う一方で、研修の実態把握等、生涯研修体制の確立に向けた課題に取り組んだ。このように、生涯研修制度は、専門職の資質の向上のための研修に関する制度として、社会福祉士自らが求めて作り上げてきたものである。

### 1. 生涯研修制度の創設まで

1994年度、日本社会福祉士会は三菱財団の資金助成を受けて生涯研修プログラム開発特別委員会を組織した。この委員会では第2回実態調査、国内他専門職団体の生涯研修システムの分析、国外ソーシャルワーカーの養成及び継続的な研修の実態把握などの研究をもとに、「社会福祉士中央研修センター構想」を示した。

1996年度に組織された生涯研修制度化検討委員会は、社会福祉・医療事業団（現「福祉医療機構」）から3年間の助成を受け、生涯研修制度の検討を行い、全国の研修担当者と協議などを経て、基本要綱や実施細則の検討、構想についての広報を重ね、1998年度の総会において生涯研修の基本構想が承認された。それ以後、生涯研修制度基本要綱、実施細則、研修手帳の作成、研修ガイドブックの作成、研修履歴の管理システムの開発等の作業が急ピッチで進められた。そして1999年に生涯研修センターが設置され、生涯研修制度が施行された。

### 2. 生涯研修制度の意義

本会は生涯研修制度基本規程において、「都道府県社会福祉士会に所属する社会福祉士は、生涯研修制度を通して、常に専門性の向上と自己研鑽に努めなければならない」としている。生涯研修制度には大きく3つの意義がある。まず、会員である社会福祉士各々が生涯研修制度を活用しながら自身で研修計画を立てて自己研鑽によって理想とする社会福祉士像を目指し、研修を受けていくという意義である。2つめは、本会が研修受講機会の提供など会員を支援することである。3つめは、研修課程の修了を証明する仕組みをとることで、会員自身が研鑽の進捗状況を確認するとともに、社会に対しても社会福祉士が研鑽していることを示すことができることである。

近年、高齢者や障害者への援助、法制度が未整備である課題等に対応する専門職として、

社会福祉士に対する社会的要請が高まっている。社会福祉士の質を担保することは、福祉政策の円滑な運用に資することであるとともに、これらの課題に対してより適切に対応するための土台を整備することにもなる。

これと呼応して、2007年12月に社会福祉士及び介護福祉士法が一部改正され、法律上に「社会福祉士は、社会福祉を取り巻く環境の変化による業務内容の変化に適応するため、相談援助に関する知識及び技術の向上に努めなければならない」（第47条の2）と研鑽の義務が明記された。

研鑽は社会福祉士としての義務であるが、日々の業務に追われる中で、研鑽意欲を持続させ研修に参加することは容易ではない。生涯研修制度は、自らを成長させ、よりよい援助を提供するために研鑽しようとする会員の意欲と、それを支援する生涯研修センターとの相互作用により、社会の要請に応じていくことができる。また、専門職として社会福祉士が力量担保をしていることを社会に示していくことを保障しようとするものである。

### 3. 生涯研修制度創設後の研修の整備

生涯研修センターが設置された1999年には、社会福祉士生涯研修プログラム基盤構築事業として、それまで全国社会福祉協議会が全国2会場で実施していた現任研修を、本会が「社会福祉士現任研修」として全国8会場で実施した。

2000年度からは、「社会福祉士現任研修」を引き継ぎ発展させ、社会福祉士の共通基盤（6領域）を設定し、研修プログラムを見直し、共通研修課程の基幹的な研修と位置づけた「社会福祉士全国統一研修」として実施している。これは、従来の高齢・障害などに代表される「分野」型の研修ではなく、利用者のニーズや社会福祉士実践の構造化の過程から生まれた社会福祉援助の共通基盤（6領域）をもとに、全国8ブロックに1会場を設けて開催した。同時にこの研修のサブテキストとして、テキスト編集委員会を組織し『社会福祉援助の共通基盤』を2001年に発行した。

2009年には全国統一研修を発展的解消し、この研修を会員にとって身近な場所で開催される「社会福祉士共通基盤研修」として、都道府県社会福祉士会が主催する形に改められた。メインテキストは2009年に改訂した『新 社会福祉援助の共通基盤 第2版』（中央法規出版）とした。

生涯研修センターは、1999年度より、会員に身近な都道府県社会福祉士会において基礎研修、実践研究、倫理綱領、共通基盤等の研修を実施するために3年度間を1つのサイクルとしてリーダー養成研修を行うとともに、専門分野別研修課程の研修プログラムの開発・指定・実施、各専門委員会における研修プログラム・教材等の開発や、研修開催を行い、研修の拡充を図ってきている。

### 4. 生涯研修制度の見直し

新規の研修のプログラム開発が進むとともに生涯研修センターとしての研修事業が増え、センターの効率的な運営のために組織体制の見直しを行い、新体制が2003年度から導入さ

れた。一方で、会員2万人時代に向けて会員への研修機会保障をどのようにしていくのか、共通研修課程の修了申請率の伸び悩みなど、制度としての課題も抱えていた。これに対して、2004年度に生涯研修センター協議会ワーキンググループを立ち上げ、生涯研修センターの機能について検討を行った。ワーキンググループより、生涯研修制度の枠組みの中で構成される研修内容が不十分であること、それら課題を横断的に検討する生涯研修センター協議会が機能していないことの指摘を受け、常任理事会において生涯研修センターで行う研修企画をトータルで構築する機関が必要として、センター協議会の機能を常任理事会が担うことを決議した。

2007年12月の社会福祉士及び介護福祉士法の改正に際して「より専門的な知識及び技術を有する社会福祉士を専門社会福祉士（仮称）として認定する仕組みの検討を行う」ことが附帯決議された。これを受け2008年専門社会福祉士制度（仮称）の検討が開始された。この制度との関係も含め生涯研修の抱える課題について検討するため同年10月に課題検討委員会を立ち上げ、生涯研修制度の課題について検討を行い、生涯研修制度基本規則の改正について2010年3月総会において承認を得た。

## 5. 生涯研修制度の仕組み

生涯研修制度は、社会福祉士会の会員の活動分野の広さと、それに応じて求められる知識・技術の多様性から、幅広い研修を取り込めるようになってきている。当初の生涯研修制度における基本的な研鑽の方向性は、基礎課程、共通研修課程、専門分野別研修課程という課程の中で会員各々の研修計画に委ねられてきた。しかし、専門分野別研修の認定申請に比べ、共通研修課程の修了申請は、「意義・必要性が感じられない」「時間がない」との意見もあり、共通研修課程の修了申請の必要性が十分に伝わっていなかった。

生涯研修の見直しにあたっては、3つあった研修課程を、基礎課程と専門課程の2つの課程とした。

基礎課程は、入会後最初に履修する必修課程で、基礎研修Ⅰ、基礎研修Ⅱ、基礎研修Ⅲからなる。基礎研修Ⅰから基礎研修Ⅲまでを修了することでこの課程の修了となる。

この課程では、社会福祉士会や生涯研修制度についての理解、社会福祉援助の共通基盤の基礎的な部分を押さえながら基礎的な実践力を担保するとともに、専門職としてのアイデンティティを形成することをねらいとしている。

専門課程は、共通研修と分野別研修から構成され、両方をバランスよく修得していくこととしている。この課程では単位修得が必須とされる研修もあるが、自身の必要なものを計画的に履修し、必要な単位修得ができれば課程修了の申請を行うことになる。専門課程は、修了申請ごとに第1期課程修了、第2期課程修了と修了回数を積み重ねるステップアップ方式となっている。

この課程では、ミクロからメゾ・マクロへと実践力の向上を図るとともに、後進育成や実践研究など、専門職としての責任を果たしていける力量形成をねらいとしている。

## 6. 認定社会福祉士制度の概要

認定社会福祉士制度は社会福祉士の研鑽とキャリアアップを支援するとともに、実践力を担保する制度として、第三者機関である認定社会福祉士認証・認定機構が運営する制度である。当制度は職場内のリーダーとして他職種とも連携して支援できる「認定社会福祉士」と地域のリーダーとしてまた人材を育成・指導できる「認定上級社会福祉士」の2つを認定する。認定社会福祉士を取得するには5年以上の実務経験と所定の研修修了と所定のスーパービジョンを受けることが必要である。現在、認定社会福祉士を取得するためのルートが5つ用意されている。その1つのルートとして、本会生涯研修ルートがあり、基礎研修課程を修了した社会福祉士向けルートが用意されている。また、認定上級社会福祉士は認定社会福祉士取得後に、さらに実務経験や研修、スーパービジョンが求められる。

認定社会福祉士制度の特徴の1つとして、スーパービジョンを重視していることがあげられる。スーパービジョンは専門職として成長するために欠かせない取り組みであるが、社会福祉士に十分に定着しているとは言いがたい。そこで、認定社会福祉士制度ではスーパーバイザーを登録制とし、スーパービジョンの手順及び使用する書式を示すことで、スーパービジョンに取り組みやすくしている。認定社会福祉士を取得するためにはスーパービジョンは必須となっている。

認定社会福祉士登録者は2021年10月現在で1007名、本会が推薦し認定社会福祉士認証・認定機構に登録したスーパーバイザーは2022年3月現在811名となっている。

## 7. 生涯研修制度と認定社会福祉士制度

生涯研修制度の見直しは、認定社会福祉士制度の検討と並行して行われてきた。認定社会福祉士制度は、相談援助実務につく社会福祉士を対象として実践力を評価・認定する制度である。一方、生涯研修制度は、認定社会福祉士の認定を受ける・受けないにかかわらず、すべての本会会員である社会福祉士が参加し研鑽するための制度である。

生涯研修制度は、原則として本会会員を対象としているが、実施する研修は、相当部分が認定社会福祉士制度と連動してゆく。ただし、基礎課程には認定社会福祉士認定申請が必要とされた研修以外に、社会福祉士会の歴史など、生涯研修制度独自の研修が含まれているため、生涯研修制度の課程修了に必要な単位数は、認定社会福祉士制度とは異なってくる。また、生涯研修制度では専門職として固有の責務を果たすことについて独自の単位を導入している。

このことにより、本会の生涯研修制度で研鑽することで、認定社会福祉士に繋がってゆく仕組みになっている。

2012年度の生涯研修制度の見直しでは、上記のとおり生涯研修制度と認定社会福祉士制度が連動する関係になるとともに、社会福祉士の義務である社会福祉士自身の研鑽により質の維持・向上を図ることを基本としながら、社会から求められている役割を果たすことができる実践力のある社会福祉士を養成していくものとなるように見直しが行われている。また、同年より生涯研修制度管理システムがスタートした。このシステムにより、会員一

## 生涯研修制度 (講義資料)

一人がインターネットを利用して、自身の研修履歴の閲覧や、これから開催される研修の検索が可能となった。

2018年度には、eラーニング講座が通年開設された。2022年3月現在で108講座が用意されており、最新の制度施策の動向や専門的な知識に関する講座を提供している。このeラーニング講座により、会員は自分の好きな時間に講義を視聴することが可能となる。今後もeラーニング講座の数を増やしていく予定である。

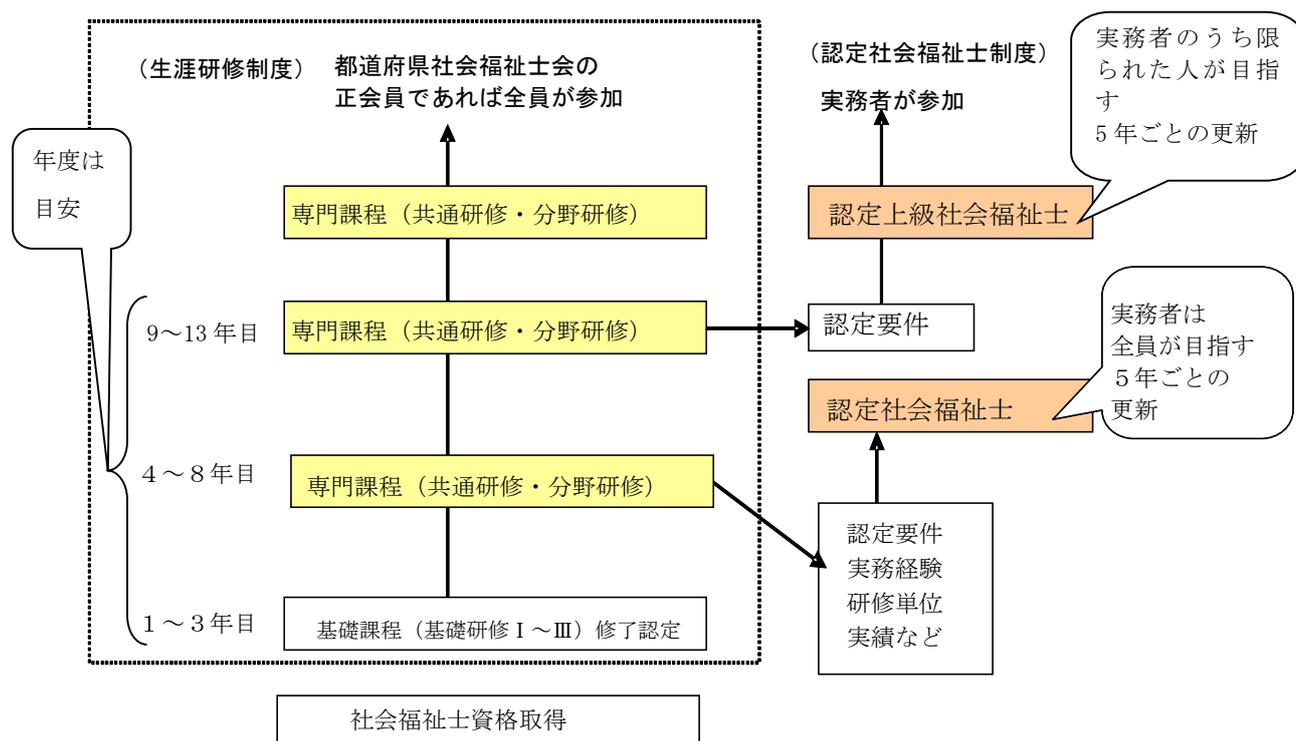


図1 生涯研修制度の概要・認定社会福祉士制度との関係図