

る態度をもって積極的に対処せられんことを要望してやまない。

社会福祉における専門職制度のあり方については、すでに東京都社会福祉審議会の「東京都における社会福祉専門職制度のあり方に関する中間答申」（昭和42年5月）のごとき、その基本的方向を示す審議が行なわれているが、そこでは社会福祉専門職の本質論より出発する原理的接近の審議方法を取り、それにふさわしい貴重な示唆を与えている。また、中央社会福祉審議会の職員問題専門分科会においても、同じく専門職化の方法についての審議を継続している。

本審議会においては、それらとはいささか趣きを異にし、まず現場の具体的実情の検討より出発して、その過程で専門職の本質的課題に即応する改善・改革の方向を考究する接近方法を取り、つとめて現実主義的配慮を固守するように心がけることにした。また、審議の範囲を大阪市の福祉関係職員の問題に限定し、全国的な専門職化の機運に先立って実施しうべき事項を究明することに意を用いることにした。大阪市におけるこの問題は、その歴史的事情のもとで、やや特殊な経過をたどっているため、専門職化の前提として、まず配慮すべきいくつかの事項を含んでいる。その解決こそ健全な専門職制度確立のための必須条件と考えられるのである。

今回は、諮問事項の基本的問題について審議し、これを基礎として、まず福祉事務所の管理運営についての改善策と福祉関係職員の研修のあり方を中心に答申を行なうこととした。本答申の内容とするところは、いかに平凡かつ地味なもの見えようとも、大阪市における社会福祉行政の今後の進展のためには、その基盤を固めるものとして、早急に実行に着手することを必要としているのである。

第1 社会福祉専門職制度確立の機運〔略〕

第2 社会福祉専門職制度確立の前提〔略〕

第3 福祉関係職員の資質向上のための基本方針

本審議会は、大阪市の社会福祉行政における職員活動状況の実態を把握するため、まず福祉事務所の管理運営の現状について検討したが、その結論として、全職員が時代の要請に応えるにふさわしい澆刺たる士気と能力とをもって職務に真向いような環境を欠いていることを率直に指摘せざるをえない。

福祉関係職員の質的向上を妨げつつある要因としては、

- (1) 市行政機構において出先機関・事業所等を軽視する一般的傾向があり、社会福祉の部門においてもそ

#### 1.6. 大阪市社会福祉審議会

##### 大阪市における社会福祉専門職制度のあり方に関する第一次答申

(46.5.29.)

大阪市社会福祉審議会は、昭和45年3月27日、大阪市における社会福祉専門職制度のあり方について意見を求められ、福祉関係職員専門分科会において、13回におよぶ審議を重ね、これまでに得た審議の結果に基づいて、当面緊急に措置を必要とすると思われるものについて、ここに第一次答申を行なうことにした。着実にして果敢、つねに福祉関係職員の士気を高揚しうよう熱意あ

れが顕著にみられること。

(2) 職員の配置転換や新規採用職員の配属の際において、適性と意欲をもった職員を他へ転出させたり、不適格者を転入させるなど職員の人事取扱い方法に専門的能力向上のための考慮を欠いているとみられること。

(3) 社会福祉主事の資格を有しない者の比重が大であり、研修活動も低調であること。

(4) 職員の昇任については専門的能力の評価によるよりも、年功序列的な取扱いが行なわれる傾向が強く、したがって管理職に実務経験がなく、必要な専門的指導監督能力を欠く職員が配置されることが稀ではないこと。

などをあげなければならない。その結果、職業人としての生き甲斐を感じさせない低調な雰囲気醸成され、職員モラルの低下を不可避ならしめているのである。

このような職場の気風沈滞を防止するための基本的対策として、

(1) 職員の任用に際しては、社会福祉に積極的意欲を有する者をあてるよう配慮すること。

(2) 職員に対し適切な研修を実施すること。

(3) 職員の職務能力向上に不可欠のスーパービジョン（専門的指導監督）組織を育成すること。

(4) 意欲ある有能な職員に対して、社会福祉職員としての地位昇進の途を講ずること。

(5) 人材を確保するため、大学との密接な接触を保つなど積極的な方策を講ずること。

などの姿勢を明確にすることが、専門職制度確立のための大前提となるべきであるというのが、本審議会の基本的見解である。

#### 第4 福祉事務所の管理運営に関する当面の改善策

##### 1 職員の配置に関する一般的配慮

(1) 現業職員の補充または増員を行なう場合においては、現状では他の職場から適格者を受け入れることは実際上困難であるので、原則として社会福祉職の新規採用をもってこれにあてるべきである。

なお、昭和43年度以来行なわれている社会福祉職員採用試験は、一般行政職員採用試験と同等またはそれ以上の水準のものとする必要がある。

(2) 当面の措置として、配置転換により職員を他の職場から受け入れる場合においては、現業実歴のある適格者または特に希望する者で、勤務状況に照らし適当と判断されるものに限るべきである。

(3) 社会福祉主事の資格を有しない職員は、新規採

用・配置転換のいずれの場合でも、直ちに現業部門に配置することは避けるべきである。

(4) 福祉事務所の現業に適しない職員および他への転出を希望する職員は、上記(1)および(2)による充員を行ないつつ、できるだけ速かに本人の適する職場への転出の処置をとることが職場の沈滞を克服するために必要である。

(5) 現業実歴を有する優秀な職員や意欲的な職員を現業部門に積極的に確保するため、職員の配置転換に関する一般の基準（同一職場勤務5年以上）に例外を設けるか、設けないとしても他の福祉事務所あるいは民生局への配置転換の処置を講ずる必要がある。

##### 2 管理職員の配置に関する特別の配慮

(1) 福祉事務所長は福祉事務所の現業体系を直接管理する重要な立場にあり、その人格資質と経験、力量とは、その福祉事務所全体の水準を左右する。新時代の福祉事務所長の具備すべき資格要件は、管理職一般の知識能力だけでは不十分であり、福祉行政管理に経験のある適格者をあてるよう特別の配慮をしなければならない。

(2) 社会福祉専門職は、ただ学業を修得すれば足りるのでなく、よきスーパーバイザーによる指導を受けた実際経験が必要である。現業担当係長は、社会福祉主事の資格を有する福祉行政の経験者であることはもちろん、できるだけ現業実務に携わった経験者であることが望ましい。これに無資格無経験者をもあてている現状は明らかに誤りであって、早急に改善の必要がある。

(3) 現行の主査制度は、福祉事務所におけるインテーク部門の重要性にかんがみ設けられた意義ある制度であるが、その運用面において社会福祉主事資格を有しない職員があてられるなど制度の主旨に反する配置がなされている。インテーク部門を担当する主査は、特に豊富な専門的知識と実際経験を有する者のみをあてられるべきである。

##### 3 福祉事務所の民生局への移管

福祉事務所の職員人事は、昭和28年以来区長の所轄下におかれ、その結果として、区役所における一般事務職員の人事と同列に取り扱われることとなり、専門職化の方向とは逆に、職員の専門的能力の長期的展望に立つ計画的育成を困難ならしめている。本審議会は現場担当者の意向をも聴取し、慎重審議を重ねた末、福祉事務所はこれを民生局直轄に移管して、福祉行政に携わる職員全

体の計画的人事運用を確保するのとなければ、職員の専門的能力の充実による福祉サービスの向上をはかることは困難であるという結論に達した。この点に関し、当局者の英断にまつところ急なるものがあることを指摘しておかなければならない。

第5 研修制度の確立による職員の資質向上〔略〕