

# 学部卒業生にみるソーシャルワーカーとしてのコンピテンシーに関する分析 —社会福祉系大学でのキャリア形成に向けた卒後支援との関連から—

西梅幸治<sup>1</sup>, 加藤由衣<sup>2</sup>, 雑賀正彦<sup>3</sup>, 福田敏秀<sup>4</sup>, 田中きよむ<sup>5</sup>

(2021年9月27日受付, 2021年12月15日受理)

Analysis of Social Worker Competencies in University Graduates: From the Perspective of  
Post-graduation Support for Career Development in Social Welfare Universities

Koji NISHIUME<sup>1</sup>, Yui KATO<sup>2</sup>, Masahiko SAIKA<sup>3</sup>, Toshihide FUKUDA<sup>4</sup>, Kiyomu TANAKA<sup>5</sup>

(Received : September 27, 2021, Accepted : December 15, 2021)

## 要 旨

社会福祉専門職としてのソーシャルワーカーがキャリアを形成していくためには、業務に従事しながら専門性向上に努める必要がある。ここでは、卒業した社会福祉系大学の役割にも期待が寄せられている。本研究では、まず学部卒業生の社会人基礎力と専門職としてのコンピテンシー、卒後に期待する大学の支援について明らかにすることを目的に、卒業生とその職場の職員を対象として質問紙調査を実施した。その結果をふまえて、卒業生の保持するソーシャルワーカーとしてのコンピテンシーの特徴や課題とともに、大学に求められる卒後支援の内容や方法を提示した。大学が担う卒後支援については、先進的な知見を提供可能であると同時に、親近感のある教員や卒業生が存在する場で、主に専門性の向上と相互交流に寄与する点に意義があると理解できた。

キーワード：ソーシャルワーカー、コンピテンシー、社会人基礎力、卒後支援

## Abstract

In order for social workers to develop their careers as social welfare professionals, they must work to improve their level of expertise while engaging in work. The social welfare universities from which they graduate are also expected to play a role in this process. In this study, questionnaires were administered to university graduates and their workplace colleagues to identify the fundamental competencies for working persons and professional competencies required from university graduates, as well as the support that universities are expected to provide after graduation. Based on the results, characteristics and challenges concerning the competencies that graduates are expected to maintain were presented along with content and methods for the post-graduation support that universities should provide. With regard to post-graduation support, the results indicated the possibility of universities providing advanced knowledge, as well as the significance of contributing to enhancing expertise and promoting mutual exchange in settings where faculty members and graduates who share a sense of affinity meet and interact.

Key Words : social worker, competency, fundamental competencies for working persons, post-graduation support

---

高知県立大学社会福祉学部社会福祉学科

Department of Social Welfare, Faculty of Social Welfare, University of Kochi

<sup>1</sup> 准教授・博士 (福祉社会学) Associate Professor (Ph. D.)

<sup>2</sup> 講師・博士 (福祉社会学) Assistant Professor (Ph. D.)

<sup>3</sup> 助教・修士 (社会福祉学) Teaching Associate (Master of Social Welfare)

<sup>4</sup> 助教・博士 (保健学) Teaching Associate (Ph. D.)

<sup>5</sup> 教授・修士 (経済学) Professor (Master of Economics)

## I. 研究の背景

ソーシャルワーカーとして、社会福祉領域で従事するには、社会福祉士や精神保健福祉士の国家資格を保持することが期待されるようになって久しい。近年では、新卒採用の求人票をみると、国家資格取得見込みが条件になっており、さらには国家試験に不合格となると内定取り消しになることが明記されているものが増えてきたように見受けられる。このような就職先から内定を得た学生は、卒業に向けて卒業論文の作成などの学びの集大成と同時に国家試験対策が一大課題となっている。国家試験合格の喜びも束の間、入職後には資格を保持しているという肩書きのみならず、実質的に専門職の役割を果たすことが求められる職場も多くなっている。

現状では、国家資格を取得しても実務に即した実質的な部分はソーシャルワーク専門職が従事する業務範囲の広さゆえに、入職後のOJTや現任研修、スーパービジョン、メンター制度などによって専門性を磨くことが重要となっている。この点については、就職先での取り組みに依存しており、その取り組みが充分でない場合には専門性を蓄積し、キャリアを形成することが難しい卒業生もいる。さらには、国家資格保持者として新任者もより高度な専門性を求められたり、大学4年間で学んだジェネラリストとしての価値・知識・技術を即時にスペシフィックな場に応用しなければならない現場ではそれに苦慮する卒業生もいる。

そのため今日では、大学が卒業生の専門性向上やキャリア形成に携わる必要性が指摘され、取り組み事例が紹介されることが多くなっている。例えば、資質が高く力量あるソーシャルワーカーのキャリア形成への支援に向けて、社会福祉系大学のリカレント教育の果たす役割が検討されている(大島ら2014)。これらは、リカレント教育や生涯学習、卒後支援、卒業生支援、キャリア支援などの呼称で、各大学にて取り組まれている。このような取り組みからは、卒業生に対するキャリアをめぐる支援を進展させていく機運もみられる。し

かし現状では、就職や転職、資格取得への支援などにとどまっている大学が多い。特に医療福祉系大学の場合は、卒業生支援について未実施の回答比率が高く、現段階では同窓会の組織化などに努めていることが指摘されている(大川ら2013)。

社会福祉専門職としてのソーシャルワーカーがキャリアを形成していくために、新任レベルでは当然のことながら、新社会人としてのビジネスマナーをはじめとした職場での社会人としての対応を身につけていることが求められる。特に社会福祉の現場では、対人支援と多職種連携が業務の中心となり、所属する職場の人間関係だけでなく、対利用者や対他職種との円滑な関係形成とそれに基づく協働が不可欠である。そのため専門的な力量とともに、前提としてのマナーが問われることも多くより一層、社会人としての対応が必要となるだろう。

近年では、経済産業省が社会人基礎力という「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎力」について2006年に提唱している(経済産業省2020)。社会人基礎力は、3つの能力と12の能力要素からなり、2016年には「人生100年時代の社会人基礎力」として、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力として再定義されている。その力について、目的、学び、統合のバランスを図り、自己を認識してリフレクションしながら培うことでキャリアを形成していくことが必要であると指摘されている(経済産業省2020)。

この社会人基礎力は、①「前に踏み出す力(Action)」、②「考え抜く力(Thinking)」、③「チームで働く力(Teamwork)」という3つの能力からなり、①については主体性、働きかけ力、実行力、②については課題発見力、計画力、創造力、③については発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力、という計12の能力要素から構成されている(経済産業省2020)。人生100年時代といわれる今日、この社会人基礎力は、新社会人や新任職員のみならず、中学校、

高等学校などの学校生活や転職後などライフステージの各段階に応じて、学校や職場、地域そして社会との関わりのなかで活躍し続けるために求められる力として提起され、多様な領域でコンピテンシーと関連づけられて議論されている。

このような社会人基礎力は、基礎学力や専門的知識と関連する力であり、加えて人間性や基本的な生活習慣がその前提として示されている。大学卒業後の新任ソーシャルワーカーがこの社会人基礎力を発揮していくためには、在学時に入学前から養ってきた基礎学力をふまえ、社会福祉士としての専門知識を学びながら、それらを働く場面で活かすことができるように培っていく必要があるだろう。この社会人基礎力については、そのものを教授することを検討する必要があるかもしれないが、社会福祉士養成課程で、特に講義・演習・実習の連関のなかで養うこともできると考えられる。なぜならこの力は、他者や社会と関わるための力であり、社会関係を支える専門職である社会福祉士としてもその基礎に必要であると考えられるからである。

一方、この社会人基礎力のみで、社会福祉専門職としてソーシャルワークを展開することはもちろんできない。そのための価値・知識・技術については、在学時から学び深めていくことで、専門職としてのスタートラインに立つことができる。その証明の一つとして、在学時には社会福祉士国家試験受験資格の修得や、国家試験に合格して資格を取得することが目標となるだろう。しかしその資格取得が内実を伴っていないければ、利用者への支援に効果的に役立つことはなく、かつ他職種との連携のなかで十分に機能することは難しい。そこでその内実を測る指標が必要となるが、その一つにコンピテンシーという考え方がある。

一般的にコンピテンシーとは、職務や業績に直接的に影響を与える能力を指している。ソーシャルワーカーのコンピテンシーについては、例えば米国におけるソーシャルワーク教育評議会(Council on Social Work Education: 以下、CSWE)

によると以下の9項目のコンピテンシーが示されている(CSWE2015)。それは、①倫理的・専門職としての行為の明示、②実践における多様性と差異の保証、③人権と社会的・経済的・環境的正義の推進、④実践の知識を用いた研究、研究の知識を用いた実践への従事、⑤政策的実践への従事、⑥個人、家族、集団、組織、地域とのエンゲージメント、⑦個人、家族、集団、組織、地域に対するアセスメント、⑧個人、家族、集団、組織、地域との介入、⑨個人、家族、集団、組織、地域との実践の評価、という9項目である。

このCSWEによるコンピテンシーについては、2015年に現行項目に整理され、社会福祉士養成課程で使用される新カリキュラムのテキストに紹介されるなど、わが国においても重視されてきている。この社会福祉専門職としてのコンピテンシーが涵養されて初めて、現場でソーシャルワーカーとして機能することができるだろう。

このようにみていくと、社会人としての対応については社会人基礎力が、専門職としてはソーシャルワーカーのコンピテンシーが求められる。そのため、ソーシャルワーカーとして有機的に機能するためには、社会人基礎力を前提に、専門職としてのコンピテンシーを発揮していくことが不可欠となる。

## II. 研究の目的と方法

そこで本研究の目的は、社会人基礎力と専門職としてのコンピテンシーをソーシャルワーカーとしてのコンピテンシーと理解し、社会福祉系大学の学部卒業生が大学で獲得した力量や現在の職場で発揮している力量、大学時代と現在で課題として捉えている力量を調査・考察することで、学部卒業生の特徴を提示するとともに、社会福祉系大学に求められる卒後支援の内容や方法を提示したい。それにより、卒業生の職場でのよりよい実践展開を中心としたキャリア形成に貢献できる大学が担う卒後支援の意義を探究したいと考えている。

研究の方法については、以下のとおり質問紙調

査を実施し、結果の分析を行った。

#### 1. 調査期間

2021年1月～2021年2月中旬

#### 2. 調査対象

A大学（4年制）社会福祉学部の卒業生（過去7年間：2014年3月～2020年3月の卒業生）及び、その卒業生の所属先の職員<sup>1)</sup>（以下、職場の職員）

#### 3. 調査項目

調査項目<sup>2)</sup>は、①卒業生の社会人基礎力について、②卒業生の専門職としてのコンピテンシー<sup>3)</sup>について、③キャリア形成に必要な大学による卒後支援について、の3領域（職場の職員に対する調査票は①・②のみ）から構成されている。

#### 4. 調査方法

郵送調査にて実施した。送付数は、390通<sup>4)</sup>である。

#### 5. 調査手順

卒業生に2種類の質問紙（卒業生用・職場用）を送付し、卒業生が「卒業生用」に回答すると同時に、「職場用」は回答可能な職場の職員がいる場合に卒業生が手渡しにより依頼して実施した。なお職場の職員の属性については、所属長、上司、先輩、同期・同僚、その他の選択肢を設けた。

#### 6. 回答数

送付数：390通（うち2通宛先不明で返送）

卒業生－153名 回収率39.4%

職場の職員－83名 回収率21.3%<sup>5)</sup>

#### 7. 倫理的配慮

本研究は、研究上の倫理に配慮するため、高知県立大学研究倫理委員会及び高知県立大学社会福祉研究倫理審査委員会の承認を得た（承認番号：社倫研20-12号）。特に質問紙調査の回答は、任意であることを明記し、調査票の送付の際には個人情報漏れがないように配慮するとともに、データ管理を徹底した。また回収にあたって、卒業生用と職場の職員用の返送用封筒を準備し、相互の回答内容を閲覧できないように配慮した。

### Ⅲ. 結果①：卒業生による回答結果

回答者の属性については、図1のとおりで、卒業年でみると2018年卒業生が最も多かった。また、回答者の勤務先種別でみると、医療機関（一般）が最も多く、福祉系施設・事業所（障害）、福祉系施設・事業所（高齢者）、公務員（福祉）と続いて回答者が多かった。そして回答者が勤務先で活用している主な資格は、社会福祉士が48.7%で半数程度を占めた。また精神保健福祉士が15.6

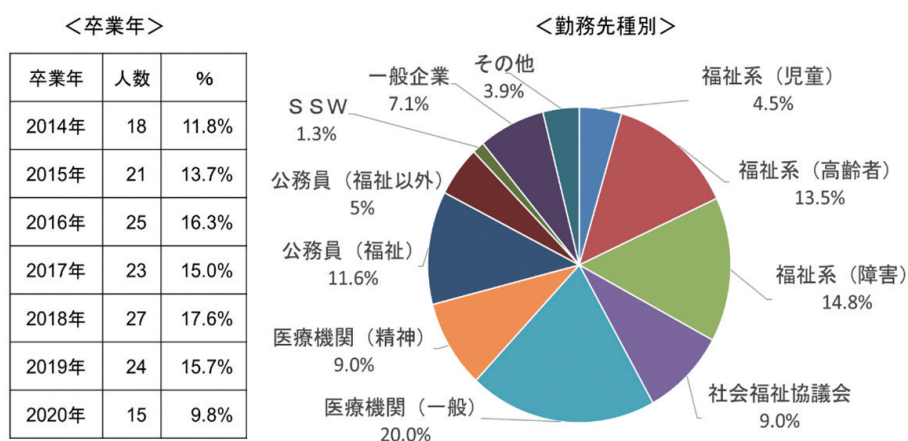


図1 回答者（卒業生）の属性

表1 勤務先で活用している主な資格

資格	なし	社会福祉士	精神保健福祉士	介護福祉士	その他
人数	31	75	24	19	4
割合	20.1%	48.7%	15.6%	12.3%	3.2%

%, 介護福祉士が12.3%で, その他には銀行・金融資格, 福祉用具専門相談員, 臨床心理士などの回答<sup>6)</sup>があった。

### 1. 卒業生回答にみる社会人基礎力

社会人基礎力に関しては, ①大学で培われた能力, ②卒業時に自身の課題と感じていた能力, ③現在の職場で活かされている能力, ④現在, 自身の課題と考えられる能力について, 多肢選択法によりあてはまるもの3つまで選択することとした。その結果は, 図2のとおりである。まず①については, 全体として「8. 傾聴力」が最も多く, 次いで「9. 柔軟性」「4. 課題発見力」が回答者全体の30%以上を占め, 「10. 状況把握力」「1. 主体性」などがその後に続いた。②については, 「7. 発信力」が最も多く, 「2. 働きかけ力」「6. 創造力」「1. 主体性」が回答者全体の30%以上を

占めた。

③については, 「8. 傾聴力」が最も多く, 「10. 状況把握力」「9. 柔軟性」が回答者全体の30%以上を占めた。④については, 「7. 発信力」が最も多く, 「6. 創造力」「2. 働きかけ力」「12. ストレスコントロール力」が回答者全体の30%以上を占めた。また回答結果から, ①と③の回答者の割合が類似しており, 全体としては大学で培われた能力が現在も活かされる傾向にあった。一方, 課題に関しても, ②と④の回答者の割合が類似しており, 卒業時と同様の傾向がみられた。

これら全体の傾向に加えて, ②で回答された個々の能力に関して, その後の変化を分析した結果が表2である。表2では, ②の回答者のうち, ③にも回答した人数と割合を算出し, 「改善率」として示した。また②の回答者のうち, ④にも回答した人数を算出し, 課題となっている能力に変化

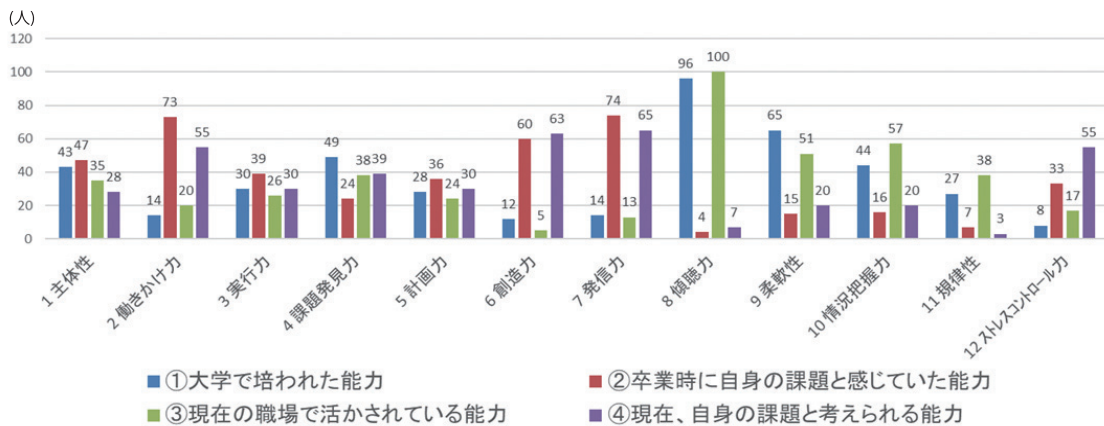


図2 卒業生の社会人基礎力

表2 卒業時に自身の課題と感じていた社会人基礎力の現在の状況

社会人基礎力	「②卒業時に自身の課題と感じていた」を選択した人数(A)	Aのうち、「③現在の職場で活かされている」を選択した人数(B)	Aのうち、「④現在、自身の課題と考えられる」を選択した人数(C)	改善率 (B/A)	変化なし (C/A)
1. 主体性	47	6	20	12.8%	42.6%
2. 働きかけ力	73	6	29	8.2%	39.7%
3. 実行力	39	3	16	7.7%	41.0%
4. 課題発見力	24	1	12	4.2%	50.0%
5. 計画力	36	2	14	5.6%	38.9%
6. 創造力	60	0	39	0.0%	65.0%
7. 発信力	74	5	42	6.8%	56.8%
8. 傾聴力	4	0	0	0.0%	—
9. 柔軟性	15	3	9	20.0%	60.0%
10. 状況把握力	16	5	8	31.3%	50.0%
11. 規律性	7	0	1	0.0%	14.3%
12. ストレスコントロール力	33	2	21	6.1%	63.6%

がみられない者の割合を「変化なし」として示した。まず「改善率」に関しては、「9. 柔軟性」「10. 状況把握力」が20%以上であるのに対して、「4. 課題発見力」「5. 計画力」「12. ストレスコントロール力」は5%前後であった。また、「6. 創造力」「8. 傾聴力」「11. 規律性」については、②の回答者のうち、③でも同じ選択肢を回答している者はいなかった。一方で「変化なし」をみると、全体として高い割合を示しており、「6. 創造力」「9. 柔軟性」「12. ストレスコントロール力」は、60%以上に変化がないという結果であった。

## 2. 卒業生回答にみるコンピテンシー

専門職としてのコンピテンシーに関しても同様に、①大学で培われた力量、②卒業時に自身の課題と感じていた力量、③現在の職場で活かされている力量、④現在、自身の課題と考えられる力量について、多肢選択法によりあてはまるもの3つまで選択することとした。その結果は、図3のとおりである。まず①については、「2. 多様性と差異への取り組み」が最も多く、「1. 倫理的かつ

専門的行動」「3. 人権尊重と正義の推進」が回答者全体の40%以上を占め、「7. アセスメントの展開」「4. 実践と研究の相互性」などがその後が続いた。②については、「5. 政策的実践」が最も多く、「8. 介入の展開」「4. 実践と研究の相互性」が回答者全体の約40%以上を占めた。③については、「2. 多様性と差異への取り組み」が最も多く、「1. 倫理的かつ専門的行動」「3. 人権尊重と正義の推進」が回答者全体の40%以上を占めた。④については、「5. 政策的実践」が最も多く、「9. 評価の展開」が回答者全体の40%以上を占めた。また回答結果からは、①と③の回答者の割合が類似し、全体として大学で培われた力量が現在も活かされている傾向にあった。課題についても、②と④の回答者の割合が類似し、全体としては卒業時と現在で同様の傾向がみられた。

これら全体の傾向に加え、社会人基礎力と同様に、②で回答された個々のコンピテンシーに関して、その後の変化を分析し、「改善率」と「変化なし」の割合を算出した(表3参照)。まず「改善率」をみると、「3. 多様性と差異への取り組み」が

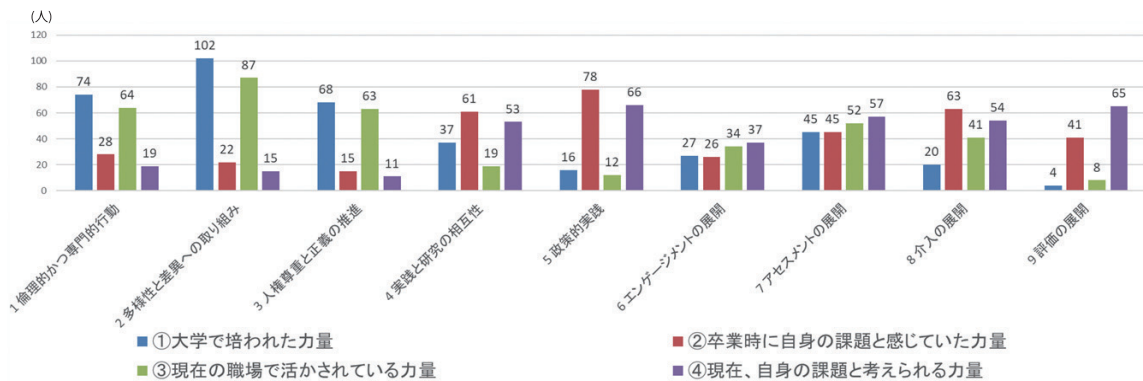


図3 卒業生の専門職としてのコンピテンシー

表3 卒業時に自身の課題と感じていた専門職としてのコンピテンシーの現在の状況

専門職としてのコンピテンシー	「②卒業時に自身の課題と感じていた」を選択した人数(A)	Aのうち、「③現在の職場で活かされている」を選択した人数(B)	Aのうち、「④現在、自身の課題と考えられる」を選択した人数(C)	改善率 (B/A)	変化なし (C/A)
1. 倫理的かつ専門的行動	28	7	12	25.0%	42.9%
2. 多様性と差異への取り組み	22	7	7	31.8%	31.8%
3. 人権尊重と正義の推進	15	4	3	26.7%	20.0%
4. 実践と研究の相互性	61	8	35	13.1%	57.4%
5. 政策的実践	78	2	48	2.6%	61.5%
6. エンゲージメントの展開	26	7	19	26.9%	73.1%
7. アセスメントの展開	45	10	30	22.2%	66.7%
8. 介入の展開	63	18	36	28.6%	57.1%
9. 評価の展開	41	2	25	4.9%	61.0%

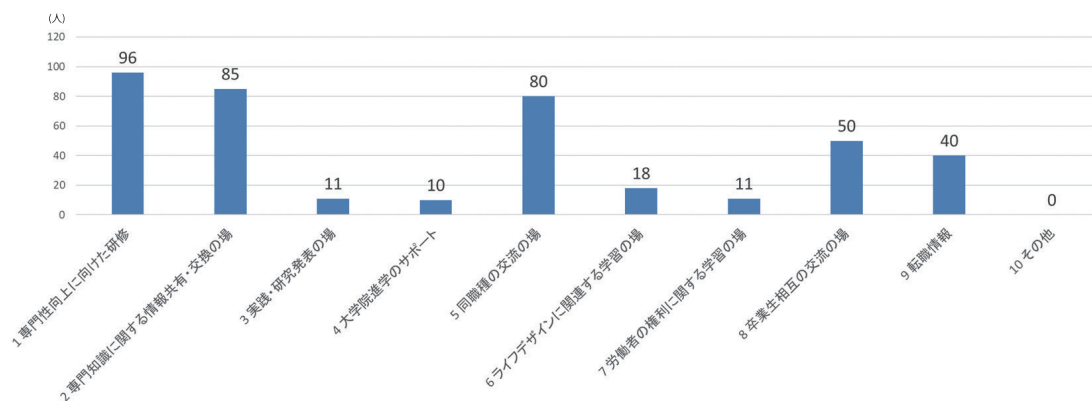


図4 キャリア形成に必要な大学による卒後支援（複数回答）

30%以上で最も高く、次いで「8. 介入の展開」「6. エンゲージメントの展開」「3. 人権尊重と正義の推進」が高い割合を示している。また「変化なし」については、「6. エンゲージメントの展開」が70%以上で最も高く、「7. アセスメントの展開」「5. 政策的実践」「9. 評価の展開」がそれに続いて高く60%を超えていた。

### 3. 卒業後のキャリア形成

大学での卒後支援に関連し、卒業後のキャリア形成に必要なことについては、同じくあてはまるもの3つまで選択することとした。その結果、「1. 専門性向上に向けた研修」(62.7%)、「2. 専門知識に関する情報共有・交換の場」(55.6%)、「5. 同職種との交流の場」(52.3%)が50%以上を占めた。また、「8. 卒業生相互の交流の場」(32.7%)、「9. 転職情報」(26.1%)の回答数も多かった。全体の結果は、図4のとおりである。

またキャリア形成に関して、大学に取り組んでほしいことを自由記述で求めたところ、主な自由記述の内容は、「専門性の向上・専門的知識の提供などに関して」「卒業生同士の交流・実践の共有などに関して」「働き方などに関して」「転職などに関して」「キャリア支援の方法などに関して」に分けて整理することができた。また卒業後の不安や悩みに関する主な自由記述の内容は、「実践や専門的力量などに関して」「現場で感じたギャップなどに関して」「職場環境などに関して」「やりがいやモチベーションなどに関して」「転職などに

関して」に分類して整理することができた。

## IV. 結果②：卒業生のキャリアによる比較

次に、キャリアによる専門職としてのコンピテンシーの相違を明らかにするため、初任者レベルと想定される経験年数3年以内の卒業生（2018年卒業～2020年卒業）66名と、4年以上の経験を積んだ卒業生（2014年卒業～2017年卒業）87名の比較を行った（図5参照）。

まず、③現在の職場で活かされている力量をみると、キャリアの浅い卒業生とキャリアを積んだ卒業生のいずれも「2. 多様性と差異への取り組み」が最も多く、50%を超えていた。それに次いで、「1. 倫理的かつ専門的行動」「3. 人権尊重と正義の推進」も、キャリアに関わらず現在の職場で活かされていると考えている者が40%以上を占めた。また、②卒業時に自身の課題と感じていた力量については、いずれのキャリアにおいても、「5. 政策的実践」が最も多く、50%前後の割合を占め、「4. 実践と研究の相互性」「8. 介入の展開」が続いて多いという結果であった。

一方、④現在、自身の課題と考えられる力量については、経験年数による相違がみられた。具体的に、経験年数3年以内の卒業生は、「7. アセスメントの展開」が最も多く(45.5%)、次いで「5. 政策的実践」と「8. 介入の展開」が同数で40%以上を占めた。それに対して経験年数4年以上の卒業生では、「9. 評価の展開」が最も多く(44.8%)、次いで「5. 政策的実践」(42.5%)、

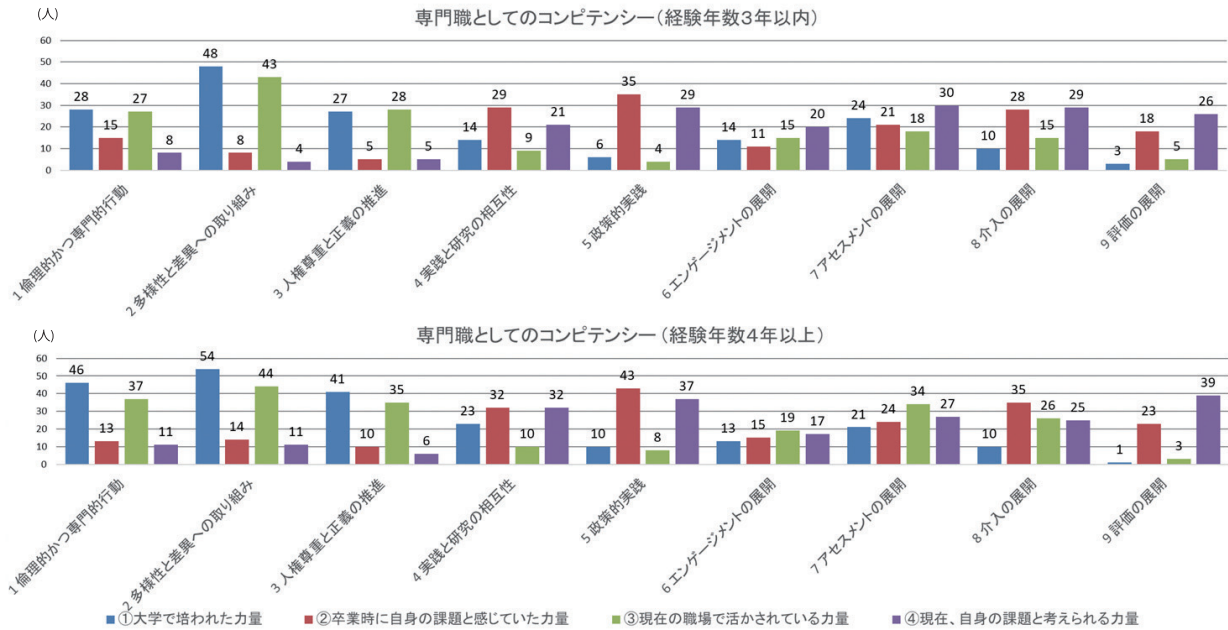


図5 卒業生のキャリア別専門職としてのコンピテンシー

表4 卒業生のキャリア別専門職としてのコンピテンシーの改善率

専門職としてのコンピテンシー	経験年数3年以内			経験年数4年以上		
	「②卒業時に自身の課題と感じていた」を選択した人数(A)	Aのうち、「③現在の職場で活かされている」を選択した人数(B)	改善率(B/A)	「②卒業時に自身の課題と感じていた」を選択した人数(A)	Aのうち、「③現在の職場で活かされている」を選択した人数(B)	改善率(B/A)
1. 倫理的かつ専門的行動	15	3	20.0%	13	3	23.1%
2. 多様性と差異への取り組み	8	4	50.0%	14	3	21.4%
3. 人権尊重と正義の推進	5	2	40.0%	10	2	20.0%
4. 実践と研究の相互性	29	6	20.7%	32	2	6.3%
5. 政策的実践	35	1	2.9%	43	1	2.3%
6. エンゲージメントの展開	11	2	18.1%	15	5	33.3%
7. アセスメントの展開	21	2	9.5%	24	8	33.3%
8. 介入の展開	28	5	17.9%	35	13	37.1%
9. 評価の展開	18	1	5.6%	23	1	4.3%

「4. 実践と研究の相互性」(36.8%)の順に選択した者が多かった。また、「6. エンゲージメントの展開」「7. アセスメントの展開」「8. 介入の展開」の項目について、経験年数3年以内の卒業生は、③よりも④を選択した者のほうが高い数値を示した。対する経験年数4年以上では、④よりも③を選択している者が多いという結果となった。

これらの全体の傾向に加えて、それぞれの項目の改善率に関してキャリア別の分析結果を表4に示した。表4をみると、「5. 政策的実践」と「9. 評価の展開」の改善率は、経験年数3年以内で2.9%と5.6%、4年以上で2.3%と4.3%であり、それぞれ特に低い割合であった。一方で改善率の高い項目については、経験年数3年以内で「2. 多様性と差異への取り組み」(50.0%)、「3. 人権

尊重と正義の推進」(40.0%)、「4. 実践と研究の相互性」(20.7%)が上位3項目であるのに対して、経験年数4年以上では「6. エンゲージメントの展開」(33.3%)、「7. アセスメントの展開」(33.3%)、「8. 介入の展開」(37.1%)が上位3項目であり、キャリアによる違いがみられた。

V. 結果③：職場の職員による回答結果

最後に、職場の職員の回答結果についてみていきたい。回答者の基本属性は、図6のとおりである。まず勤務先種別でみると、医療機関（一般）が最も多く、次いで福祉系施設・事業所（障害）、福祉系施設・事業所（高齢者）、社会福祉協議会の回答者が多かった。卒業生との関係では、上司が48.2%で半数程度を占めた。続いて所属長が31.3%



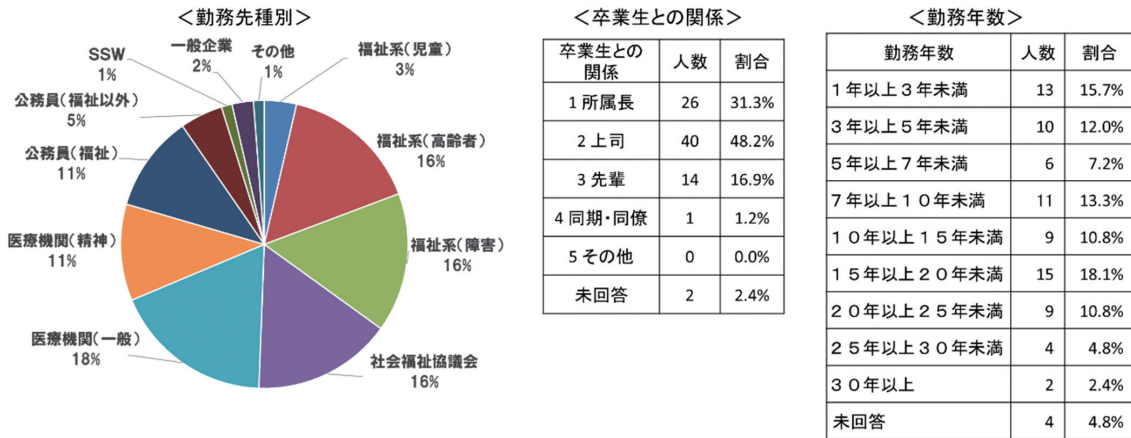


図6 回答者(職場の職員)の基本属性

で多く、上司と所属長で8割程度を占め、先輩16.9%、同期・同僚が1.2%であった。勤務先での経験年数については、15年以上20年未満が最多で18.1%、1年以上3年未満15.7%、7年以上10年未満13.3%、3年以上5年未満12.0%、10年以上15年未満と20年以上25年未満が10.8%で続いた<sup>7)</sup>。

### 1. 職場の職員の回答にみる社会人基礎力

社会人基礎力に関しては、卒業生について1)現在の職場で発揮していると考えている力、2)現在の職務遂行上の課題と考えている力について、多肢選択法によりあてはまるもの3つまで選択することとした。その結果、1)については、全体として「1. 主体性」が最も多く「8. 傾聴力」「3. 実行力」が回答者全体の約40%以上を占め、「10. 状況把握力」「11. 規律性」などがその後続いた。2)については、「2. 働きかけ力」が最も多く、「7. 発信力」「12. ストレスコントロール力」が回答者全体の30%以上を占めた。全

体の結果としては、図7のとおりである。

また図7では、社会人基礎力について、卒業生と職場の職員の回答結果を比較して示している。グラフでは、①卒業生が現在の職場で活かされていると考えている力、②卒業生が現在の職場で発揮していると考えている力、③卒業生が現在、自身の課題と考えている力、④卒業生の職務遂行上の課題と職場の職員が考えている力について、それぞれ全体に占める割合で比較した。その結果、全体として①と②が30%以上を占める力は、「8. 傾聴力」と「10. 状況把握力」であった。一方で、①の回答が少なく②の回答が多い力は、「1. 主体性」と「3. 実行力」であった。また全体として③と④が30%以上を占める力は、「2. 働きかけ力」「7. 発信力」「12. ストレスコントロール力」であった。

### 2. 職場の職員の回答にみるコンピテンシー

次に卒業生のコンピテンシーに関しても、1)

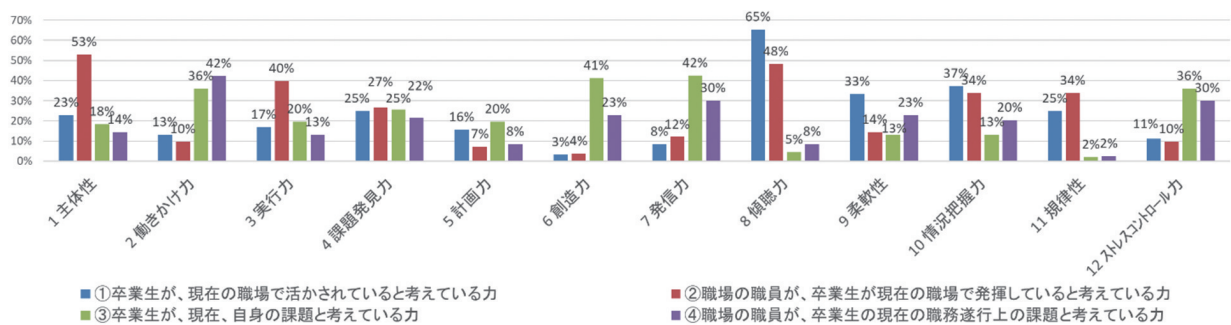


図7 卒業生と職場の職員が考える卒業生の社会人基礎力

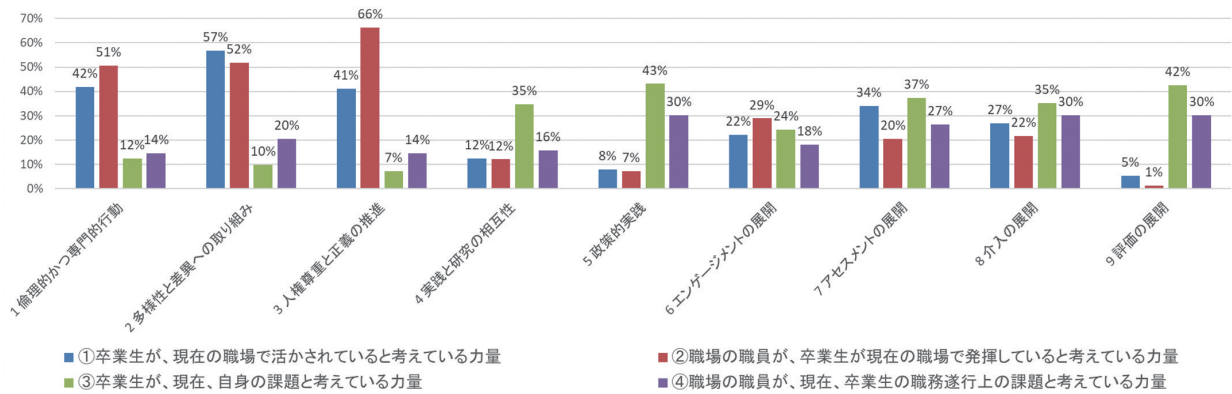


図8 卒業生と職場の職員が考える卒業生の専門職としてのコンピテンシー

現在の職場で発揮していると考えている力量、2) 現在の職務遂行上の課題と考えている力量について、多肢選択法によりあてはまるもの3つまで選択することとした。その結果、1)については、「1. 倫理的かつ専門的行動」「2. 多様性と差異への取り組み」「3. 人権尊重と正義の推進」が回答者全体の50%以上を占めた。2)については、「5. 政策的実践」「8. 介入の展開」「9. 評価の展開」が全体の30%を占めた。特に「5. 政策的実践」と「9. 評価の展開」については、1)の回答が少なく2)の回答が多かった。

このことについて、卒業生と職場の職員で比較した(図8参照)。グラフでは、①卒業生が現在の職場で活かされていると考えている力量、②卒業生が現在の職場で発揮していると考えている力量、③卒業生が現在、自身の課題と考えている力量、④卒業生の職務遂行上の課題と職場の職員が考えている力量について、それぞれ全体に占める割合で比較した。その結果、全体として①と②で40%以上を占める力量は、「1. 倫理的かつ専門的行動」「2. 多様性と差異への取り組み」「3. 人権尊重と正義の推進」であった。一方で、①よりも②の割合が高い力量は、「1. 倫理的かつ専門的行動」「3. 人権尊重と正義の推進」「6. エンゲージメントの展開」であった。また全体として③と④で30%以上を占める力は、「5. 政策的実践」と「8. 介入の展開」「9. 評価の展開」であった。

## VI. 考察と課題

### 1. 結果にみられる特徴

ここからは、調査結果をふまえて卒業生のソーシャルワーカーとしてのコンピテンシーに関する考察を進めていきたい。

#### (1) 社会人基礎力とコンピテンシーの特徴

まず、卒業生の回答の分析結果から、社会人基礎力の特徴をみていくと、大学で培った力や職場で活かされている力では「8. 傾聴力」が最も高い数値を示した。傾聴は、ソーシャルワーカーの面接技術の基礎となるスキルであり、この結果は社会福祉学部卒業生の特徴を示していると考えられる。また、上位3項目の「8. 傾聴力」「9. 柔軟性」「10. 状況把握力」が、いずれも社会人基礎力のなかの「チームで働く力 (Teamwork)」に含まれる能力であることも注目すべき点である。つまり卒業生は、ソーシャルワーカーに求められる利用者との協働、多職種連携など、他者とともに働く力を大学で獲得し、現場で活かすことができていると考えられる。

一方で、社会人基礎力の「前に踏み出す力 (Action)」(「1. 主体性」「2. 働きかけ力」「3. 実行力」と「考え抜く力 (Thinking)」(「4. 課題発見力」「5. 計画力」「6. 創造力」)は、全体的に課題として捉えられている傾向にあった。しかし、それらの力について卒業時から現在にかけての改善率をみると、「前に踏み出す力」に含まれる3つの力(主体性12.8%、働きかけ力8.2%、実行

力7.7%)は、「考え抜く力」(課題発見力4.2%、計画力5.6%、創造力0%)に含まれる3つの力に比べて、若干高く、変化なしの者の割合は10%程度低い傾向であった。このことから卒業生は、現場で実践を積みあげるなかで、主体的に行動し、利用者やその環境に働きかける力や実際の行動に移す力を養っていることがうかがえる。

次に、専門職としてのコンピテンシーについては、大学で培われた力量と現在の職場で活かされている力量のいずれも、「1. 倫理的かつ専門的行動」「2. 多様性と差異への取り組み」「3. 人権尊重と正義の推進」が上位3項目を占めていた。この点に関して、2014年に採択されたソーシャルワーク専門職のグローバル定義では、「社会正義」「人権」「多様性尊重」がソーシャルワークの中核をなす原理として挙げられており、ソーシャルワーカーの倫理綱領の原理にもなっている。そして、それらの原理に基づきソーシャルワーカーの倫理基準及び行動規範が示されている。そのため、卒業生がこれらソーシャルワーカーとしての中核的な原理や姿勢を大学で身につけ、それらを現場の行動でも遵守していると考えられる。

それに対して、具体的に支援を展開する過程や方法(過程展開)に関するコンピテンシー(「6. エンゲージメントの展開」「7. アセスメントの展開」「8. 介入の展開」「9. 評価の展開」と「5. 政策的実践」)については、卒業時及び現在の実践において課題に感じている傾向が強かった。つまり、基盤となる姿勢は獲得しつつも、利用者に対する具体的な支援を展開する力量までは十分獲得できていないと感じる卒業生が多いと考えることができる。しかし、これらに関する改善率をみると、「6. エンゲージメントの展開」「7. アセスメントの展開」「8. 介入の展開」は25%前後であり、「5. 政策的実践」(2.6%)、「9. 評価の展開」(4.9%)に比べると高い改善率といえる。この結果から、支援の開始から介入までの過程展開のコンピテンシーについては、卒業時に課題と感じていたものの、実際に実践をするなかで培っている

ことが推察できる。

その一方で、「5. 政策的実践」と「9. 評価の展開」は改善率が非常に低く、現在も課題と考えている卒業生が多い点も注目すべきだろう。この結果に関して、「5. 政策的実践」は、回答者の約6割が社会福祉施設や医療機関で実践に従事しており、直接政策立案やプログラム開発などに携わっていないことも影響していると考えられる。また「9. 評価の展開」については、そもそもソーシャルワーク実践において、従来から評価は十分取り込まれてこなかったと指摘されている(丸山2018)。このことは、評価に関わる効果測定が、方法や技法の紹介にとどまっており、実践レベルまでに到達していないという指摘(石川2010)とも関連するであろう。つまり、評価の方法が実践に浸透するまでに確立していないゆえ、現場で実践する卒業生は、どのように展開してよいかわからず、課題に感じていると考えられる。

## (2) キャリア別結果の比較考察

同じく卒業生の回答結果では、経験年数によって課題と考えるコンピテンシーに違いがみられたため、この点について考察していきたい。まず、現在、自身の課題と考えている力量に関して、経験年数3年以内では、過程展開に関するコンピテンシーのなかで「7. アセスメントの展開」や「8. 介入の展開」の回答率が高いが、経験年数4年以上では、「9. 評価の展開」と「5. 政策的実践」の回答率が高かった。

この分析結果から、まず経験年数の浅い卒業生は、目の前の利用者に対する支援を試行錯誤するなかで、自身の過程展開に未熟さを感じ、課題として捉えていると考えられる。一方で、経験年数を積んだ卒業生は、過程を展開していく実践経験を積み上げることで、徐々に課題意識を広げていると推察できる。しかし、これらについては、日々の業務のなかで経験しづらいために課題となっている可能性もある。具体的に、評価については、目まぐるしい業務のなかでその時間を確保した

り、局面として認識して実践することの困難さがあると考えられるが、経験年数を積み重ねることで、展開した実践を評価することに目を向けられるようになってきたのではないだろうか。また、政策的実践についても、部署や配属、経験年数によっては、経験することが難しい卒業生もいると考えられる。しかし、経験年数を積んだ卒業生は、利用者への直接的な支援から抽出された課題を政策などへと反映させるため、メゾ・マクロへのフィードバックを行う必要性を感じ、その力量を課題に挙げていると考えられる。

またこうした経験年数の違いによる力量形成の相違は、「6. エンゲージメントの展開」「7. アセスメントの展開」「8. 介入の展開」の改善率にも表れている。表4をみると、過程展開について、経験年数が浅い卒業生は、卒業時の課題から、現在の職場で活かされている力量へと変化した者は少ないが、経験年数を積んだ卒業生は、卒業時は課題に感じていたが、現在の職場で活かされている力量へと変化した者が多い傾向がみられた。この結果からも、卒業生が現場で実践を積み上げながら、ソーシャルワークの支援過程を展開する力量を高めていることが裏づけられるだろう。

### (3) 卒業生と職場の職員の結果の比較考察

最後に、卒業生と職場の職員の回答結果の比較からは、卒業生が職場で活かしている力に関して、卒業生と職場の職員の回答傾向に類似点と相違点の両方がみられた(図7参照)。まず社会人基礎力に関して、「8. 傾聴力」「10. 状況把握力」の回答率が両者で高かった類似点からは、卒業生が利用者などの声に耳を傾け、的確に現状を把握できていることがうかがえ、卒業生がソーシャルワーカーの基盤となる要素を養成教育のなかで獲得し、現場でも活かすことができていると考えられる。一方で、両者の回答率に20%以上の差がある相違点は、「前に踏み出す力(Action)」に含まれる「1. 主体性」と「3. 実行力」であった。この2つの力は、卒業生の自己評価が低く、職場

の職員の評価が高かった。この結果は、客観的には卒業生の積極的な姿勢や行動に移す力が評価されているものの、卒業生がそれを認識できていないことを示すと考えられる。

さらに両者ともに現在活かされている力の回答率が低く、課題と考えている力として回答率が高かった「6. 創造力」「7. 発信力」「12. ストレスコントロール力」は、ソーシャルワーカーとしての課題という点で注目すべきだろう。なぜなら、Johnsonら(2010:27)によると、知識と価値、技術の適用は、創造的な姿勢によってのみ到達できると指摘されるからである。わが国でも、空閑(2012:10)は、ソーシャルワークが「創造的な営み」であり、多くの場面で創造性が求められると述べている。また杉本(2009:22)がソーシャルワーカーの現代的な課題として「新しい問題」への対応を挙げるように、ソーシャルワークには、潜在する利用者の生活課題に気づき、それを社会に発信するとともに、改善方法を新たに創造することが求められる。このように、創造性や発信する力は現代のソーシャルワーカーに不可欠な力であるが、その力の基礎となる「6. 創造力」や「7. 発信力」を課題と捉えているのである。

また「12. ストレスコントロール力」に関しても、ソーシャルワーカーを含む対人支援職は、利用者や家族などとの支援関係や業務内容、組織のなかでの支援者同士の関係などの要因から、非常にストレスを抱えやすいとされている(Kadushinら2009;植田2015)。こうしたソーシャルワーカーの業務や環境をふまえると、労働政策研究・研修機構(2012)の調査結果にみられるように他の職業よりも深刻な職務環境であるともいえる。そのため、ストレスコントロール力が自他ともに課題と捉えられていることは注目すべき点である。つまりこれらの3つの力については、ソーシャルワーカーとして機能するためには改善が必要であるといえよう。

次に卒業生の専門職としてのコンピテンシーについては、全体的に卒業生と職場の職員の回答が

類似している傾向がみられた(図8参照)。そのなかでも特に、職場の職員の評価が卒業生の自己評価より高かったのは、「3. 人権尊重と正義の推進」で、回答率の差は25ポイントであった。本調査が卒業生を通じて職場の職員へ依頼したことを考えると、職場の職員の回答は、卒業生の非常に身近な存在で、共に実践する職員のものであることが想定できる。このような卒業生の身近な他者から、ソーシャルワークの中核となる価値を示す姿勢が評価された点は注目すべき結果である。つまり卒業生は、自身で感じている以上に、ソーシャルワーカーの基盤となる姿勢を日常の行動や実践で体现していると考えられるのである。

一方で、アセスメントから評価に至る過程展開のコンピテンシーをみると、卒業生自身に比べ、卒業生が活かしている力量と捉えている職場の職員の割合は少ないという結果であった。この点は、本調査の回答者の勤務年数、すなわち実践者としての経験年数も関係していると考えられる。具体的にみていくと、職場の職員の勤務年数は5年未満が27.7%であり、それ以外の者は5年以上の勤務経験であった。他方で卒業生は、全員が経験年数7年以内であり、4割以上は経験年数3年以内と、職場の職員に比べると非常に経験が浅い。そのため、職場の職員からみると、卒業生の過程展開に関しては、未熟さを感じていると考えられる。特に卒業生のキャリア別の結果から、過程展開の力量については経験年数が長い層の改善率が高かったことをふまえると、これらの力量は、実践経験を積み上げながら徐々に培われていることがうかがえる。それゆえ、経験豊富な職場の職員からみると、卒業生の力量に対する評価がそれほど高くないことは想像に難くない。

## 2. 大学に求められる卒後支援

回答結果から、社会人基礎力と専門職としてのコンピテンシーに関する全体の傾向では、大学時代に培われた力が現場の実践で活かされていることが理解できた。このことは、大学での学びや力

量形成が、現場で有用であることを示していると理解できるだろう。そうしたなかで、大学での卒後支援については、もちろん培われている力をさらに伸ばすことも必要であるが、課題に感じていることを解決していくことがまずは重要であると考えられる。そこで、多くの卒業生が大学の卒後支援を求めているという回答結果をふまえ、最後に卒業生の抱える課題を中心に、大学が担うべき卒後支援について考えてみたい。

まず社会人基礎力のなかでは、特に「6. 創造力」「7. 発信力」「12. ストレスコントロール力」について課題があり、卒後支援が必要な点であると考えられる。「6. 創造力」や「7. 発信力」については、専門職としてのコンピテンシーとも関わり、近年になって特に重要な力であると考えられるため、卒業生が求める「1. 専門性向上に向けた研修」「2. 専門知識に関する情報共有・交換の場」「5. 同職種の交流の場」などを通じて涵養することができると考えられる。「12. ストレスコントロール力」については、同様の取り組みが考えられるが、職場とは異なる場でストレスを解消できることも重要であり、かつ業務について理解のある大学教員や卒業生と関わるができるため、大学による支援の必要性が高いのではないだろうか。そのため、「8. 卒業生相互の交流の場」「9. 転職情報」なども有効な支援になり得るし、教員によるスーパービジョンやコンサルテーションなどの実施も有意義であるといえよう。

また専門職としてのコンピテンシーに関して、キャリア別の改善率の違いからは、基盤となる姿勢を保持して現場に入った卒業生が、実践を積み上げながら過程を展開する力量を培っていることがうかがえた。このような実践経験を通じた過程展開に関わる力量形成は重要であり、卒後支援の必要性が指摘できるだろう。ソーシャルワークにおいて過程を中核におく流れは、わが国で重視される理論体系であるジェネラリスト・ソーシャルワークやジェネラル・ソーシャルワークのなかで特に顕著である(Johnsonら2010; 太田ら2017)。

そのため、ソーシャルワーカーにとって不可欠な力量といえるが、今回の結果から例えば「1. 専門性向上に向けた研修」なども経験の差を意識した内容や展開を検討する必要があると考えられる。

「4. 実践と研究の相互性」や「5. 政策的実践」の力量が現場で発揮されていない点についても、卒後支援の必要性を指摘できる。まず、「4. 実践と研究の相互性」に関して、近年ではエビデンスに基づく実践（EBP）の重要性も盛んに言及されている（秋山2005；山野ら2015；大島2016）。しかしわが国では、現場からの理論発信の弱さなどが指摘されている（小山2016）。このようななかで、芝野（2002：14）は、ソーシャルワーカーが有能なプラクティショナーであると同時に、有能なリサーチャーであることが求められると述べている。こうした指摘をふまえると、現場に入った卒業生に対して、リサーチャーとして実践を科学化する方法を教授する大学の役割に期待が寄せられていると考えられる。特にこの点は、職能団体以上に教育・研究機関である大学が果たすべき役割といえる。

「5. 政策的実践」に関して、CSWEはサービス供給における政策の役割や政策の発展に対する実践の役割の理解や遂行の必要性を説いている（CSWE2015：8）。しかし調査結果からは、卒業生の政策的実践に対する課題が明らかになった。それは、養成教育がミクロレベルの実践の教育に偏りがちなことも一因にあると考えられる。この点に関しては、太田（1992）が以前より、利用者システムへの支援過程を通じて積み上げられた課題を実践活動や行政活動、政策策定システムへとフィードバックする循環過程を強調している。また、ソーシャルワーク専門職のグローバル定義において「社会変革」や「社会開発」が中核任務に位置づけられていることから、社会や制度・政策への視点が不可欠である。

ソーシャルワーカーは、日々変化する社会福祉の制度・政策に関する知識を更新し、それをふまえた政策的実践を展開していく必要がある。その

ためには、社会人基礎力の「6. 創造力」や「7. 発信力」も不可欠である。例えば、近年の社会福祉の主要テーマともいえる地域共生社会やそれを実現するための包括的な支援体制の構築は、全分野にまたがる横断的な課題であり、ソーシャルワーカーの理解と実践が求められる。それゆえ、「1. 専門性向上に向けた研修」や「2. 専門知識に関する情報共有・交換の場」を通じて、最新の動向を伝え、実践に連動させていくことは、大学が担う卒後支援の大きな役割と考えられる。さらに地域共生社会の実現に向けて、ソーシャルワーカーには既存の社会資源の活用だけでなく資源開発の役割も期待されている（社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会2018：4）。そのため、制度の狭間にある福祉ニーズを発見し、新たな社会資源の開発や政策へのフィードバックを展開していくうえで、大学が卒業生を支援し、「5. 同職種の交流の場」や「8. 卒業生相互の交流の場」を通じて、卒業生同士が学び合い、つながる場を提供しながら卒業生と協働で展開していくことも、地域貢献を見据えた大学の役割といえるだろう。

### 3. 卒後支援の意義と今後の課題

本研究では、学部卒業生の社会人基礎力と専門職としてのコンピテンシーに着目し、ソーシャルワーカーとしてのコンピテンシーについて分析してきた。その結果、社会人基礎力については、「8. 傾聴力」を中心にチームで働く力が培われており、「6. 創造力」「7. 発信力」「12. ストレスコントロール力」などが中心的な課題となっていることが見出された。また専門職としてのコンピテンシーについては、「1. 倫理的かつ専門的行動」「2. 多様性と差異への取り組み」「3. 人権尊重と正義の推進」が培われており、「4. 実践と研究の相互性」「5. 政策的実践」「9. 評価の展開」が課題となっていることが見出された。「6. エンゲージメントの展開」「7. アセスメントの展開」「8. 介入の展開」については、経験年数で差がみられた。

このようなソーシャルワーカーとしてのコンピテンシーを涵養する卒後支援を展開するためには、調査結果と考察から明らかになった専門性の向上や専門知識の獲得への支援、スーパービジョンやコンサルテーションなどの実施と、同職種や卒業生同士の交流の場としての大学の役割が重要となる。専門性の向上や知識の獲得に関しては、変化する社会福祉制度・政策や新しい理論など、新たな知識や情報の更新とともに日々の実践のふり返りがソーシャルワーカーには必要となる。現在、社会福祉士の生涯研修制度や認定社会福祉士制度の研修など、職能団体が実施する研修もあるが、教育・研究機関として研究を重ねる大学が、卒業生に対してその成果を伝え、実践に貢献する意味は大きい。また卒業生が学生生活を過ごした馴染みのある大学で、そしてそこでの学びに携わった身近な大学教員と継続的に関わりを持ちながら、職場から離れた場で知識提供などを受けることも、卒業生が専門性を向上するうえでは有意義な支援になるだろう。

こうした専門性の向上への寄与に加えて、大学が卒業生の相互交流の場を設けることは、業務に携わる場を離れ、日常的に関わることがない者同士であり、また同じ大学出身という親近感を持ちやすい者同士をつなぐ機会にもなると考えられる。つまり、ソーシャルワーカー同士の交流は、同一県内・同一職種など範囲が限られ、業務の一環となっていることも多いなかで、普段の業務で交流することの少ない同じ大学で学んだソーシャルワーカーとの交流の場を設けることは、大学ならではの強みであると考えられる。また、業務から離れて同じ職種として理解し合える者とのつながりをとおして、分野や領域は違っても同じ学びを同じ大学で共有したからこそ分かり合えることもあると考えられ、大学が多様な分野や領域の交流の場を設ける意義も大きいであろう。

このように大学の卒後支援については、先進的な知見を提供可能であると同時に、親近感のある教員や卒業生が存在する場で、主に専門性の向上

と相互交流に寄与することができる点に意義があるといえよう。一方で本研究の限界としては、まず一大学の卒業生を対象とした調査であること、その対象者の経験年数が7年以下と浅く熟練者のコンピテンシーを捉えきれていないこと、多肢選択法を採用したことから傾向の分析が中心となっていることなどが挙げられる。今後の課題としては、対象となる卒業生の経験年数を広げながら調査・研究を進展させたい。その結果から、さらに卒業生のコンピテンシーの特徴や、どのように形成されているかを継続して分析していきたいと考えている。

#### 注：

- 1) 卒業生が職場で回答を依頼する際に、可能な限り職場の上司や先輩にあたる職員が中心となるように依頼文に記載した。
- 2) 本調査は、学部運営の成果と課題を検討するために行った外部評価の一環として実施されたものである。調査票全体は、①大学での学びについて、②社会人基礎力について、③専門職としてのコンピテンシーについて、④卒業年次の就職活動支援について、⑤卒業後の支援について、⑥学部について、の6領域から構成されている。
- 3) 本調査では、CSWEによる9項目のコンピテンシーを採用した。
- 4) 調査票は、調査対象の卒業生のうち、大学で住所を把握している者に送付した。
- 5) 卒業生の回答者数から推計した回答率は、54.2%である。
- 6) 結果については、社会福祉士と精神保健福祉士以外の介護福祉士などの資格を主に活用する卒業生についても、学部教育のなかでソーシャルワークを学んでいることから、あわせて分析することにした。
- 7) 経験年数については、異動してからの経験年数を記入した職場の職員もいることが予想される。

## 文献：

- 秋山薊二 (2005) 「Evidence-Basedソーシャルワークの理念と方法—証拠に基づくソーシャルワーク (EBS) によるパラダイム変換—」『ソーシャルワーク研究』31 (2), 相川書房, 38-46.
- Council on Social Work Education (2015) *Educational Policy and Accreditation Standards for Baccalaureate and Master's Social Work Programs* ([https://www.cswe.org/getattachment/Accreditation/Standards-and-Policies/2015-EPAS/2015EPAS and Glossary. pdf.aspx](https://www.cswe.org/getattachment/Accreditation/Standards-and-Policies/2015-EPAS/2015EPAS%20and%20Glossary.pdf.aspx), 2020. 1.13).
- 石川久展 (2010) 「ソーシャルワーク実践における効果測定の方法」『ソーシャルワーク研究』35 (4), 相川書房, 14-22.
- Johnson, L. C. & Yanca, S. J. (2010) *Social Work Practice : A Generalist Approach 10th Ed.*, Allyn & Bacon.
- Kadushin, A. & Harkness, D. (2009) *Supervision in Social Work*, Columbia University Press.
- 経済産業省 (2020) 「社会人基礎力」(<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>, 2020.3.20).
- 小山隆 (2016) 「第4章 ソーシャルワークの理論と実践の関係性」岡本民夫監修『ソーシャルワークの理論と実践—その循環的發展を目指して—』中央法規.
- 空閑浩人 (2012) 「序章 ソーシャルワーカーとその実践を支える『知』の形成」空閑浩人編著『ソーシャルワーカー論：「かかわり続ける専門職」のアイデンティティ』ミネルヴァ書房.
- 丸山正三 (2018) 「ソーシャルワークにおける実践評価の課題：病院所属ソーシャルワーカーに対するインタビュー調査からの試論」『藤女子大学QOL研究所紀要』13 (1), 65-72.
- 大川一毅・西出順郎・山下泰弘他 (2013) 「全国大学における『卒業生サービス』実施状況調査集計報告」([http://iir.ibaraki.ac.jp/alumni/h25-0731\\_alumni\\_service\\_report.pdf](http://iir.ibaraki.ac.jp/alumni/h25-0731_alumni_service_report.pdf), 2013. 7.).
- 大島巖・古屋龍太・贅川信幸他 (2014) 「日本社会事業大学卒業者全数調査からみた福祉系大学卒業者のキャリア形成の現状とニーズ、リカレント教育・生涯学習に果たす大学の役割—卒業年数別および卒業生ニーズ標的類型別にみた生涯キャリア形成アプローチの可能性—」『日本社会事業大学研究紀要』60, 79-92.
- 大島巖 (2016) 『マクロ実践ソーシャルワークの新パラダイム—エビデンスに基づく支援環境開発アプローチ：精神保健福祉への適用例から—』有斐閣.
- 太田義弘 (1992) 『ソーシャル・ワーク実践とエコシステム』誠信書房.
- 太田義弘他編著 (2017) 『高度専門職業としてのソーシャルワーク—理論・構想・方法・実践の科学的統合化—』光生館.
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」『調査シリーズ』100, 1-171.
- 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 (2018) 「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」([https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000199560.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000199560.pdf), 2021.9.10).
- 芝野松次郎 (2002) 『社会福祉実践モデル開発の理論と実際』有斐閣.
- 杉本貴代栄 (2009) 「ソーシャルワーカーという仕事」杉本貴代栄他編著『ソーシャルワーカーの仕事と生活』学陽書房.
- 植田寿之 (2015) 『日常場面で実践する対人援助スーパービジョン』創元社.
- 山野則子編著 (2015) 『エビデンスに基づく効果的なスクールソーシャルワーク—現場で使える教育行政との協働プログラム—』明石書店.