

東南アジア地域ソーシャルワーカー育成に 関する情報収集・確認調査

調査報告書

2022年（令和4年）2月

独立行政法人国際協力機構（JICA）

株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング

| |
|--------|
| 人間 |
| JR |
| 22-041 |

為替レート

1USD = 115.262 円

1IDR = 0.00802 円

1KHR = 0.02858 円

1THB = 3.45357 円

1PHP = 2.25517 円

1VND = 0.00509 円

1MYR = 27.5209 円

1LAK = 0.01029 円

(2022年2月 JICA レート)

本報告書の内容は、2021年10月から2022年2月にかけて収集した資料及び情報等の分析に基づくものです。また、提言等はコンサルタントによる提案であって、JICAとしての戦略や方針を示すものではありません。



出典：https://n.freemap.jp/

調査対象国

略語表

(全体)

| | | |
|----------|--|---------------------------|
| ADB | Asian Development Bank | アジア開発銀行 |
| COVID-19 | Coronavirus disease 2019 | 新型コロナウイルス感染症 |
| CRC | United Nations Convention on the Rights of the Child | 児童の権利に関する条約 (子どもの権利条約) |
| CRPD | United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities | 障害者の権利に関する条約 (障害者権利条約) |
| CSO | Civil Society Organization | 市民社会組織 |
| DFAT | Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade | オーストラリア外務貿易省 |
| GDP | Gross Domestic Products | 国内総生産 |
| IFSW | International Federation of Social Workers | 国際ソーシャルワーカー連盟 |
| ILO | International Labour Organization | 国際労働機関 |
| NGO | Non-Governmental Organization | 非政府組織 |
| SDGs | Sustainable Development Goals | 持続可能な開発目標 |
| THB | Thai Baht | タイバーツ |
| UNFPA | United Nations Population Fund | 国際連合人口基金 |
| UNICEF | United Nations Children's Fund | 国際連合児童基金 |
| USD | United States Dollar | 米ドル |
| WHO | World Health Organization | 世界保健機関 |

(第2章：国際動向)

| | | |
|--------------|--|------------------------------|
| ACWC | ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children | ASEAN 女性と子どもの権利の促進・保護に関する委員会 |
| AMMSWD | ASEAN Ministerial Meeting on Social Welfare and Development | 社会福祉・開発大臣会合 |
| ASCC | ASEAN Socio-Cultural Community | ASEAN 社会・文化共同体 |
| ASCC Council | ASEAN Socio-Cultural Community Council | ASEAN 社会・文化共同体理事会 |
| ASWC | ASEAN Social Work Consortium | — |
| ATCSW | ASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare | — |
| GSSWA | Global Social Service Workforce Alliance | — |
| IASSW | International Association of Schools of Social Work | 国際ソーシャルワーク学校連盟 |
| ICSW | International Council on Social Welfare | 国際社会福祉協議会 |
| MRA | Mutual Recognition Arrangement | 相互承認協定 |
| MSDHS | Ministry of Social Development and Human Security | 社会開発・人間の安全保障省 |
| SOMSWD | ASEAN Senior Officials Meeting on Social Welfare and Development | ASEAN 社会福祉・開発高級実務者会合 |

(第3章：タイ)

| | | |
|-----|--|--------------|
| CDD | Community Development Department | コミュニティ開発局 |
| DCY | Department of Children and Youth | 子ども青少年局 |
| DEP | Department of Empowerment of Persons with Disabilities | 障害者エンパワーメント局 |
| DLA | Department of Local Administration | 地方行政局 |
| DMH | Department of Mental Health | メンタルヘルス局 |

| | | |
|-------|--|---------------------------|
| DOP | Department of Older Persons | 高齢者局 |
| DSDW | Department of Social Development and Welfare | 社会開発福祉局 |
| DWF | Department of Women's Affairs and Family Development | 女性家族促進局 |
| HDI | Human Development Index | 人間開発指数 |
| ICSW | International Council on Social Welfare | 国際社会福祉協議会 |
| LAO | Local Administrative Organization | 地方行政機構 |
| LPDI | Local Provincial Development Institute | 地方県開発研究所 |
| MSDHS | Ministry of Social Development and Human Security | 社会開発・人間の安全保障省 |
| NCSWP | National Commission on Social Welfare Promotion | 国家社会福祉推進委員会 |
| NCSWT | National Council on Social Welfare of Thailand | タイ国家社会福祉協議会 |
| NESDC | Office of the National Economic and Social Development Board | 国家経済社会開発委員会事務局 |
| NESDP | National Economic and Social Development Plan | 国家経済社会開発計画 |
| OCSC | Office of the Civil Service Commission | 文民公務員委員会事務局 |
| OSCC | One-Stop Crisis Center | ワンストップ緊急センター |
| PAO | Provincial Administrative Organization | 県行政機構 |
| RI | Rehabilitation International | 国際リハビリテーション協会 |
| S-TOP | Project on seamless health and social services provision for elderly persons | 高齢者のための地域包括ケアサービス開発プロジェクト |
| SDHSV | Social Development and Human Security Volunteer | 社会開発・人間の安全保障ボランティア |
| SPD | Social Policy and Development | (タマサート大学) 社会政策開発学課程 |
| SWPC | Social Work Professions Council | ソーシャルワーク専門職評議会 |
| TAO | Tambon Administrative Organization | タンボン行政機構 |
| TASW | Thailand Association of Social Workers | タイソーシャルワーカー協会 |
| THPM | Tambon health promotion hospital | タンボン健康増進病院 |
| TSIC | Thailand Standard Industrial Classification | タイ標準産業分類 |

(第4章：カンボジア)

| | | |
|-------|---|------------------------------|
| 3PC | Partnership Program for the Protection of Children | 子どもの保護のためのパートナーシップ・プログラム |
| APSWC | Association of Professional Social Workers of Cambodia | カンボジア専門職ソーシャルワーカー協会 |
| BSST | Basic Social Service Training | — |
| CARD | Council for Agricultural and Rural Development | 農業・農村開発評議会 |
| CCWC | Commune/Sangkat Committee for Women and Children | 女性と子どものためのサンカット・コミュニケーション委員会 |
| CNCC | Cambodia National Council for Children | カンボジア国家子ども評議会 |
| CQF | Cambodia Qualifications Framework | カンボジア資格枠組み |
| CSW | Community Social Worker | コミュニティソーシャルワーカー |
| DoSVY | Department of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation | 社会問題・退役軍人・青少年更正局 (州・首都レベル) |
| DPKO | Department of Peacekeeping Operations | 国際連合平和活動局 |
| IRC | International Rescue Committee | 国際救済委員会 |
| MEF | Ministry of Economy and Finance | 経済財務省 |

| | | |
|------------|---|----------------------------------|
| MoEYS | Ministry of Education, Youth and Sport | 教育・青年・スポーツ省 |
| MoH | Ministry of Health | 保健省 |
| MoJ | Ministry of Justice | 司法省 |
| MoLVT | Ministry of Labour and Vocational Training | 労働職業訓練省 |
| MoSVY | Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation | 社会問題・退役軍人・青少年更正省 |
| MoWA | Ministry of Women's Affairs | 女性省 |
| MSST | Management Social Service Training | － |
| NASLA | National School of Local Administration | 国家地方行政学院 |
| NFV | National Fund for Veterans | 退役軍人向け国家基金 |
| NISA | National Institute of Social Affairs | 国立社会問題研究所 |
| NQF | National Qualifications Framework | 国家資格枠組み |
| NSDP | National Strategic Development Plan | 国家戦略開発計画 |
| NSPC | National Social Protection Council | 国家社会保障評議会 |
| NSPPF | National Social Protection Policy Framework | 国家社会保障政策枠組み |
| NSSF | National Social Security Fund | 国家社会保障基金 |
| NSSF-C | National Social Security Fund for Civil Servants | 公務員向け国家社会保障基金 |
| NSSPF | National Social Protection Policy Framework | 国家社会保障政策枠組み |
| OSRSG-CAAC | Office of the Special Representative of the Secretary-General for Children and Armed Conflict | 子どもと武力紛争に関する国連事務総長特別代表事務所 |
| OSVY | Office of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation | 社会問題・退役軍人・青少年更正事務所 (市・郡・区レベル) |
| PSE | Pour un Sourire d'Enfant | (NGO) |
| PSST | Professional Social Service Training | － |
| PWDF | People with Disability Fund | 障害者基金 |
| SSC | Social Services of Cambodia | (NGO) |
| TPO | Transcultural Psychological Organization | (NGO) |
| TWG | Technical Working Group | 技術作業部会 |
| UNTAC | United Nations Transitional Authority in Cambodia | 国連カンボジア暫定統治機構 |
| WCCC | Women and Children Consultative Committee | 女性と子どものための諮問委員会 |

(第5章：インドネシア)

| | | |
|------------|--|-----------------------|
| ASPEKSI | Indonesian Association of School of Social Work (Asosiasi Pendidikan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial Indonesia) | インドネシアソーシャルワーク教育協会 |
| GIZ | Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit | ドイツ技術協力公社 |
| IPSPI | Indonesian Association of Social Workers (Ikatan Pekerja Sosial Profesional Indonesia) | インドネシアソーシャルワーカー協会 |
| IQF | Indonesian Qualifications Framework | インドネシア資格枠組み |
| KEMENSOS | Ministry of Social Affairs (Kementerian Sosial) | インドネシア社会省 |
| KPSI | Indonesian Social Work Consortium (Konsorsium Pekerjaan Sosial Indonesia) | インドネシアソーシャルワークコンソーシアム |
| LSPS | Social Work Certification Institute (Lembaga Sertifikasi Pekerjaan Sosial) | ソーシャルワーク認証機関 |
| PKK | Family Welfare Program (Pembinaan Kesejahteraan Keluarga) | 家族福祉運動 |
| POLTEKESOS | Bandung School of Social Welfare | バンドン福祉学校 |

| | | |
|--|-----------------------------------|--|
| | (Politeknik Kesejahteraan Sosial) | |
|--|-----------------------------------|--|

(第6章：ラオス)

| | | |
|-------|--|--------------|
| BASW | Bachelor of Arts in Social Work | ソーシャルワーク学士号 |
| CPN | Child Protection Network | 子どもの保護ネットワーク |
| KOICA | Korea International Cooperation Agency | 韓国国際協力団 |
| LDC | Least Developed Country | 後発開発途上国 |
| LWU | Lao Women's Union | ラオス女性同盟 |
| MOLSW | Ministry of Labour and Social Welfare | 労働・社会福祉省 |
| NSEDP | National Socio-Economic Development Plan | 国家社会経済開発計画 |
| NSPS | National Social Protection Strategy | 国家社会保護戦略 |
| NUOL | National University of Laos | ラオス国立大学 |
| USAID | United States Agency for International Development | アメリカ合衆国国際開発庁 |
| UXO | Unexploded Ordnance | 不発弾 |

(第7章：マレーシア)

| | | |
|--------|--|------------------|
| GNI | Gross National Income | 国民総所得 |
| IT | Information and Technology | 情報技術 |
| MASW | Malaysian Association of Social Workers | マレーシアソーシャルワーカー協会 |
| MWFCD | Ministry of Women, Family and. Community Development | 女性・家族・コミュニティ開発省 |
| SWD | Social Welfare Department | 社会福祉局 |
| UNIMAS | University of Malaysia, Sarawak | サラワクマレーシア大学 |
| USM | University of Science Malaysia | マレーシア科学大学 |
| WAO | Women's Aid Organization | 女性支援組織 |

(第8章：フィリピン)

| | | |
|------------|---|--------------------|
| 4Ps | Pantawid Pamilyang Pilipino Programm (4Ps) | 貧困世帯現金給付事業 |
| APASWE | Asian and Pacific Association for Social Work Education | アジア太平洋ソーシャルワーク教育連盟 |
| APCMSWDOPI | Association of Provincial, City and Municipal Social Welfare and Development Officer of the Philippines, Inc. | 州・市・町社会福祉開発専門官協会 |
| BSSW | Bachelor of Science in Social Work | ソーシャルワーク学士 |
| CHED | Commission on Higher Education | 高等教育委員会 |
| CoS | Contract of Services | サービス契約 |
| CPD | Continuing Professional Development | 継続専門教育 |
| CSC | Civil Service Commission | 公務員委員会 |
| DILG | Department of Interior and Local Government | 内務・地方自治省 |
| DOH | Department of Health | 保健省 |
| DOLE | Department of Labor and Employment | 労働雇用省 |
| DRMG | Disaster Response Management Group | 災害対応管理グループ |
| DSWD | Department of Social Welfare and Development | 社会福祉開発省 |
| FI | Field Instruction | 現場実習 |
| FO | Field Office | 地方事務所 |
| GASSG | General Administrative & Support Service Group | アドミニ・サポートサービスグループ |
| GSIS | Government Service Insurance System | 公務員保険機構 |

| | | |
|--------------|---|-----------------------|
| KALAHI-CIDSS | Kapit-Bisig Laban sa Kahirapan-Comprehensive and Integrated Delivery of Social Services | 貧困対策相互補助事業 |
| LGUs | Local Government Units | 地方政府・地方自治体 |
| NASWEI | National Association for Social Work Education, Inc. | 全国ソーシャルワーク教育協会 |
| NEDA | National Economic and Development Authority | 国家経済開発庁 |
| OFW | Overseas Filipino Workers | フィリピン海外移住労働者 |
| OG | Operations Group | 事業運営グループ |
| OSG | Office of the Secretary Group | 大臣官房グループ |
| OWWA | Overseas Workers Welfare Administration | 海外労働者福祉庁 |
| P/C/MSWDO | Principal/City/Municipal Social Welfare and Development Office | 州・市・町社会福祉開発事務所 |
| PASWI | Philippine Association of Social Workers, Inc. | フィリピンソーシャルワーカー協会 |
| PDP | Philippine Development Plan | フィリピン開発計画 |
| PHIC | Philippine Health Insurance Corporation (PhilHealth) | フィリピン健康保険公社 |
| PNVSCA | Philippine National Volunteer Service Coordinating Agency | フィリピン国家ボランティアサービス調整機関 |
| PO | People's Organizations | 住民組織 |
| POEA | Philippines Overseas Employment Administration | フィリピン海外雇用庁 |
| PRC | Professional Regulation Commission | 専門職規制委員会 |
| PWU | Philippine Women's University | フィリピン女子大学 |
| RSW | Registered Social Worker | 登録ソーシャルワーカー |
| SCG | Special Concerns Group | 特別課題グループ |
| SOG | Support to Operations Group | 事業サポートグループ |
| SSS | Social Security System | 社会保障機構 |
| SWDAs | Social Welfare and Development Agencies | 社会福祉開発機関 |
| SWDO | Social Welfare and Development Officer | 社会福祉開発官 |
| UP | University of the Philippines | フィリピン大学 |
| URSW | United Registered Social Workers | 登録ソーシャルワーカー連合 |

(第9章：ベトナム)

| | | |
|---------|---|-------------|
| DHO | District Health Office | 保健課 |
| DivLISA | Division of Labour, Invalids and Social Affairs | 労働・傷病兵・社会課 |
| DOH | Department of Health | 保健局 |
| DOLISA | Department of Labour, Invalids and Social Affairs | 労働・傷病兵・社会局 |
| DSS | District Social Security | 県（レベルの）社会保障 |
| IMF | International Monetary Fund | 国際通貨基金 |
| MIC | Ministry of Information and Communications | 情報通信省 |
| MIS | Management Information System | 経営情報システム |
| MOET | Ministry of Education and Training | 教育訓練省 |
| MOF | Ministry of Finance | 財務省 |
| MOH | Ministry of Health | 保健省 |
| MOHA | Ministry of Home Affairs | 内務省 |
| MOJ | Ministry of Justice | 司法省 |
| MOLISA | Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs | 労働・傷病兵・社会省 |

| | | |
|----------|--|--------------------------|
| MPI | Ministry of Planning and Investment | 計画投資省 |
| MPSARD | Master Plan for Social Assistance Reform and Development | 社会扶助制度の改革及び発展に関するマスタープラン |
| MPSIR | Master Plan for Social Insurance Reform | 社会保険制度の改革に関するマスタープラン |
| NCCD | National Coordinating Council on Disability | 障害に関する国家調整協議会 |
| NCD | National Council on Disability | 国家障害委員会 |
| OBD | Officials Database | 公務員データベース |
| OECD | Organization for Economic Cooperation and Development | 経済協力開発機構 |
| PSS | Provincial Social Security | 省（レベルの）社会保障 |
| SEDP | 5-year Socio-economic Development Plan | 経済・社会発展5カ年計画 |
| SEDS | 10-year Socio-economic Development Strategy | 経済・社会発展10カ年戦略 |
| TOT | Training of Trainers | 指導者養成研修 |
| UNDP | United Nations Development Programme | 国際連合開発計画 |
| VAE | Vietnam Association for the Elderly | ベトナム高齢者協会 |
| VAVETSOW | Vietnam Association for Vocational Education - Training and Social Work Profession | ベトナム職業訓練教育・ソーシャルワーク専門職協会 |
| VFF | Vietnam Fatherland Front | ベトナム祖国戦線 |
| VNCA | Vietnam National Committee on Aging | 国家高齢化委員会 |
| VND | Vietnamese Dong | ベトナムドン |
| VSS | Vietnam Social Security | ベトナム社会保障 |

(第10章：日本)

| | | |
|------|--|---------------|
| DV | Domestic Violence | 家庭内暴力 |
| IFSW | International Federation of Social Workers | 国際ソーシャルワーカー連盟 |
| JFSW | Japanese Federation of Social Workers | 日本ソーシャルワーカー連盟 |
| NGO | Non-governmental Organization | 非営利団体 |
| OJT | On-the-Job Training | 職場内訓練 |
| SSW | School Social Worker | スクールソーシャルワーカー |

東南アジア地域ソーシャルワーカー育成に関する情報収集・確認調査

目次

| | |
|--|------------|
| 調査対象地図 | i |
| 略語表 | ii |
| 目次 | viii |
| 図表目次 | xiii |
| 要旨 | S-1 |
| 第 1 章 調査の目的・方法..... | 1-1 |
| 1.1 調査の概要 | 1-1 |
| 1.1.1 背景 | 1-1 |
| 1.1.2 目的 | 1-1 |
| 1.1.3 調査期間 | 1-2 |
| 1.1.4 本報告書の構成 | 1-2 |
| 1.2 調査の枠組み・方法 | 1-2 |
| 1.2.1 調査対象国 | 1-2 |
| 1.2.2 調査の範囲 | 1-2 |
| 1.2.3 調査の枠組み | 1-2 |
| 1.2.4 調査の方法 | 1-3 |
| 1.2.5 調査団 | 1-3 |
| 1.3 本報告書で用いる用語について..... | 1-4 |
| 第 2 章 ソーシャルワーク人材に係る国際動向と ASEAN の動向..... | 2-1 |
| 2.1 国際動向 | 2-1 |
| 2.1.1 ソーシャルワークに係る国際団体..... | 2-1 |
| 2.1.2 ソーシャルワークに係る国際文書..... | 2-2 |
| 2.1.3 国際的な取り組み | 2-4 |
| 2.2 援助動向 | 2-5 |
| 2.2.1 国際レベル | 2-5 |
| 2.2.2 東南アジアにおける援助動向 | 2-7 |
| 2.3 ASEAN におけるソーシャルワーク人材の強化に関する動向..... | 2-8 |
| 2.3.1 ASEAN における枠組み | 2-8 |
| 2.3.2 ASEAN におけるソーシャルワーク人材の強化に係る取り組みの概要..... | 2-10 |
| 2.3.3 ASEAN Social Work Consortium (ASWC) 及び ASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare (ATCSW) の取り組み | 2-13 |

| | | |
|--------------|---|------------|
| 第 3 章 | 各国のソーシャルワーク人材の現状：タイ | 3-1 |
| 3.1 | 社会福祉分野の概要 | 3-1 |
| 3.1.1 | 社会福祉の概要、施策、制度、課題..... | 3-1 |
| 3.1.2 | 社会福祉業務従事者が就労する分野の状況..... | 3-14 |
| 3.2 | ソーシャルワーク人材に関する現状..... | 3-15 |
| 3.2.1 | 計画 | 3-15 |
| 3.2.2 | 開発 | 3-28 |
| 3.2.3 | 支援 | 3-32 |
| 3.3 | 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響..... | 3-38 |
| 3.3.1 | 社会福祉分野への影響の概要 | 3-38 |
| 3.3.2 | ソーシャルワーク人材における課題と取り組み..... | 3-39 |
| 3.4 | ソーシャルワーク人材の強化にかかる優先課題..... | 3-41 |
| 3.4.1 | ソーシャルワーク人材の知識と技能の向上..... | 3-41 |
| 3.4.2 | 専門性の高いソーシャルワーカーの育成と人員増強に向けた体系的な取り組み | 3-42 |
| 第 4 章 | 各国のソーシャルワーク人材の現状：カンボジア | 4-1 |
| 4.1 | 社会福祉分野の概要 | 4-1 |
| 4.1.1 | 社会福祉の概要、施策、制度、課題..... | 4-1 |
| 4.1.2 | ソーシャルワーク人材にかかる分野の状況..... | 4-7 |
| 4.2 | ソーシャルワーク人材の育成に関する現状..... | 4-8 |
| 4.2.1 | 計画 | 4-8 |
| 4.2.2 | 開発 | 4-14 |
| 4.2.3 | 支援 | 4-22 |
| 4.3 | 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響..... | 4-27 |
| 4.3.1 | COVID-19 の状況 | 4-27 |
| 4.3.2 | 社会福祉分野への影響の概要 | 4-27 |
| 4.3.3 | ソーシャルワーク人材における課題と取り組み..... | 4-28 |
| 4.4 | ソーシャルワーク人材の強化に係る優先課題..... | 4-29 |
| 4.4.1 | ソーシャルワーク人材の拡充 | 4-29 |
| 4.4.2 | コミュニケーション／サンカットレベルでのソーシャルワーク人材の開発・支援..... | 4-30 |
| 4.4.3 | 他セクターにおけるソーシャルワーク人材育成..... | 4-30 |
| 第 5 章 | 各国のソーシャルワーク人材の現状：インドネシア | 5-1 |
| 5.1 | 社会福祉分野の概要 | 5-1 |
| 5.1.1 | 社会福祉の概要、施策、制度、課題..... | 5-1 |
| 5.1.2 | ソーシャルワーク人材に係る分野の状況..... | 5-6 |
| 5.2 | ソーシャルワーク人材の育成に関する現状..... | 5-8 |
| 5.2.1 | 計画 | 5-8 |
| 5.2.2 | 開発 | 5-16 |
| 5.2.3 | 支援 | 5-22 |
| 5.3 | 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響..... | 5-24 |

| | | |
|--------------|--|------------|
| 5.3.1 | 社会福祉分野への影響の概要 | 5-24 |
| 5.3.2 | ソーシャルワーク人材における課題と取り組み..... | 5-25 |
| 5.4 | ソーシャルワーク人材の強化に係る優先課題..... | 5-25 |
| 5.4.1 | ソーシャルワーカー資格の取得を促す仕組みの検討..... | 5-25 |
| 5.4.2 | ソーシャルワーク人材の正確な把握..... | 5-26 |
| 5.4.3 | ソーシャルワーク人材への継続教育の強化..... | 5-26 |
| 第 6 章 | 各国のソーシャルワーク人材の現状：ラオス..... | 6-1 |
| 6.1 | 社会福祉分野の概要 | 6-1 |
| 6.1.1 | 社会福祉分野の概要、施策、制度、課題..... | 6-1 |
| 6.1.2 | ソーシャルワーク人材に係る分野の状況..... | 6-7 |
| 6.2 | ソーシャルワーク人材の育成に関する現状..... | 6-9 |
| 6.2.1 | 計画 | 6-9 |
| 6.2.2 | 開発 | 6-12 |
| 6.2.3 | 支援 | 6-16 |
| 6.3 | 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響..... | 6-17 |
| 6.3.1 | COVID-19 の状況 | 6-17 |
| 6.3.2 | 社会福祉分野への影響の概要 | 6-18 |
| 6.3.3 | ソーシャルワーク人材における取り組みと課題..... | 6-19 |
| 6.4 | ソーシャルワーク人材の強化に係る優先課題..... | 6-20 |
| 6.4.1 | ソーシャルワーク人材の現状把握..... | 6-20 |
| 6.4.2 | ソーシャルワーク人材の専門性の向上..... | 6-21 |
| 6.4.3 | 村レベルのソーシャルワーク人材の能力強化..... | 6-21 |
| 第 7 章 | 各国のソーシャルワーク人材の現状：マレーシア | 7-1 |
| 7.1 | 社会福祉分野の概要 | 7-1 |
| 7.1.1 | 社会福祉の概要、施策、制度 | 7-1 |
| 7.1.2 | ソーシャルワーク人材に係る分野の状況..... | 7-4 |
| 7.2 | ソーシャルワーク人材に関する現状..... | 7-5 |
| 7.2.1 | 計画 | 7-5 |
| 7.2.2 | 開発 | 7-11 |
| 7.2.3 | 支援 | 7-14 |
| 7.3 | 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響..... | 7-16 |
| 7.3.1 | 社会福祉分野への影響の概要 | 7-16 |
| 7.3.2 | ソーシャルワーク人材における課題と取り組み..... | 7-17 |
| 7.4 | ソーシャルワーク人材の強化にかかる優先課題..... | 7-18 |
| 7.4.1 | 就業の場としての民間セクターの強化..... | 7-19 |
| 7.4.2 | ソーシャルワーク人材の知見の共有..... | 7-19 |
| 7.4.3 | ソーシャルワークに関するキャンペーンの実施..... | 7-19 |

| | | |
|---------------|--|-------------|
| 第 8 章 | 各国のソーシャルワーク人材の現状：フィリピン | 8-1 |
| 8.1 | 社会福祉分野の概要 | 8-1 |
| 8.1.1 | 社会福祉の概要、施策、制度、課題..... | 8-1 |
| 8.1.2 | ソーシャルワーク人材にかかる分野の状況..... | 8-9 |
| 8.2 | ソーシャルワーク人材の育成に関する現状..... | 8-12 |
| 8.2.1 | 計画 | 8-12 |
| 8.2.2 | 開発 | 8-22 |
| 8.2.3 | 支援 | 8-27 |
| 8.3 | 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響..... | 8-31 |
| 8.3.1 | COVID-19 の状況と社会福祉分野への影響の概要..... | 8-31 |
| 8.3.2 | ソーシャルワーク人材における課題と取り組み..... | 8-31 |
| 8.4 | ソーシャルワーク人材の強化にかかる優先課題..... | 8-32 |
| 8.4.1 | ソーシャルワーク人材の現況調査と実態に基づく育成・強化方針の策定..... | 8-32 |
| 8.4.2 | 地方自治体（LGUs）の社会福祉サービス提供キャパシティ向上..... | 8-33 |
| 8.4.3 | 教育者・教育機関の能力向上と継続専門教育（CPD）の体系化..... | 8-33 |
| 第 9 章 | 各国のソーシャルワーカー育成の現状：ベトナム | 9-1 |
| 9.1 | 社会福祉分野の概要 | 9-1 |
| 9.1.1 | 社会福祉の概要、施策、制度、課題..... | 9-1 |
| 9.1.2 | ソーシャルワーク人材に係る分野の状況..... | 9-11 |
| 9.2 | ソーシャルワーク人材の育成に関する現状..... | 9-13 |
| 9.2.1 | 計画 | 9-13 |
| 9.2.2 | 開発 | 9-20 |
| 9.2.3 | 支援 | 9-24 |
| 9.3 | 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響..... | 9-26 |
| 9.3.1 | 概要 | 9-26 |
| 9.3.2 | ソーシャルワーク人材における課題と取り組み..... | 9-26 |
| 9.4 | ソーシャルワーク人材の強化に係る優先課題と提案..... | 9-27 |
| 9.4.1 | ソーシャルワークに係る法律の制定..... | 9-27 |
| 9.4.2 | 卒前教育の質の向上 | 9-27 |
| 9.4.3 | ソーシャルワーク協力者の能力強化..... | 9-28 |
| 第 10 章 | 日本の現状とリソースに関する調査 | 10-1 |
| 10.1 | 社会福祉分野の概要 | 10-1 |
| 10.1.1 | 社会福祉の概要、施策、制度、課題..... | 10-1 |
| 10.1.2 | ソーシャルワーク人材に係る分野の状況..... | 10-6 |
| 10.2 | ソーシャルワーク人材の育成に関する現状..... | 10-10 |
| 10.2.1 | 計画 | 10-10 |
| 10.2.2 | 開発 | 10-18 |
| 10.2.3 | 支援 | 10-25 |
| 10.3 | 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響..... | 10-37 |

| | | |
|---------------|---------------------------------|-------------|
| 10.3.1 | 社会福祉分野への影響の概要 | 10-37 |
| 10.3.2 | ソーシャルワーク人材における取り組みと課題..... | 10-39 |
| 10.4 | ソーシャルワーク人材の強化にかかる優先課題..... | 10-40 |
| 10.4.1 | スーパービジョンシステムの構築..... | 10-40 |
| 10.4.2 | ソーシャルワークの共通基盤（ジェネリック）の醸成..... | 10-41 |
| 10.4.3 | ソーシャルワーカーの可視化と社会への働きかけ..... | 10-42 |
| 10.5 | ソーシャルワーク人材の育成に関するリソース..... | 10-42 |
| 第 11 章 | 総合分析及び今後の協力量針..... | 11-1 |
| 11.1 | 総合分析 | 11-1 |
| 11.1.1 | 各国調査結果（東南アジア 7 カ国）の分析..... | 11-1 |
| 11.1.2 | ASEAN における動向に関する分析 | 11-5 |
| 11.1.3 | 日本の現状調査の分析（活用できる経験、強み、教訓） | 11-7 |
| 11.2 | 今後の JICA の協力に関する提言 | 11-9 |
| 引用文献 | | R-1 |
| 別添資料 | | |
| 別添 1 | ヒアリング先一覧 | |
| 別添 2 | ワークショッププログラム | |
| 別添 3 | 調査結果要約表 | |

図表目次

(図目次)

| | | |
|--------|---|------|
| 図 1-1 | 本調査の枠組み | 1-2 |
| 図 2-1 | ソーシャルワーク人材強化のためのフレームワーク | 2-6 |
| 図 2-2 | ASEAN におけるソーシャルワーク人材に係る取り組みの変遷 | 2-10 |
| 図 2-3 | ソーシャルワーク人材の強化に係る ASEAN における組織体制 | 2-13 |
| 図 3-1 | タイの行政の仕組み | 3-7 |
| 図 3-2 | 2021 年度及び 2022 年度予算の支出用途別の内訳 | 3-12 |
| 図 3-3 | 2021 年及び 2022 年度予算の社会保護予算の内訳 | 3-12 |
| 図 3-4 | COVID-19 の影響に対する社会福祉支援措置の概要 | 3-38 |
| 図 4-1 | Strategic Plan on Sectorial Development of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation 2019-2023 の構成 | 4-3 |
| 図 4-2 | 社会福祉の実施体制 | 4-5 |
| 図 4-3 | 社会問題・退役軍人・青少年更正省 (MoSVY) 組織図 | 4-5 |
| 図 4-4 | カンボジアにおける COVID-19 新規感染者数及び死亡者数の推移 | 4-27 |
| 図 5-1 | 社会福祉の実施体制 | 5-4 |
| 図 5-2 | 社会省組織図 | 5-5 |
| 図 5-3 | 資格認定及び免許登録のフロー図 (暫定制度・Law on Social Worker 規定制度の 対比) | 5-13 |
| 図 6-1 | ラオスにおける社会保護制度 | 6-2 |
| 図 6-2 | COVID-19 新規感染者数の推移 (2021 年 3 月 1 日～2021 年 12 月 20 日) | 6-18 |
| 図 7-1 | MWFCD 組織図 (2022 年 1 月 13 日更新版) | 7-3 |
| 図 7-2 | MWFCD 社会福祉局組織図 (2022 年 1 月 13 日更新版) | 7-4 |
| 図 7-3 | MWFCD 2021 年度予算 特別プログラムの内訳 | 7-9 |
| 図 7-4 | マレーシアにおける COVID-19 新規感染者数及び死亡者数の推移 | 7-17 |
| 図 8-1 | DSWD-LGUs の関係図 | 8-7 |
| 図 8-2 | DSWD 組織図 | 8-8 |
| 図 9-1 | 第 15 号議決で定められた社会政策の枠組み | 9-5 |
| 図 9-2 | 社会保障分野の関連組織 | 9-7 |
| 図 9-3 | MOLISA 組織図 | 9-8 |
| 図 9-4 | 政府の社会保障関連支出の制度別の対 GDP 比 (2013 年) | 9-11 |
| 図 9-5 | ベトナムにおける COVID-19 新規感染者数及び死亡者数の推移 | 9-26 |
| 図 10-1 | 福祉行政の実施体制 | 10-3 |
| 図 10-2 | 社会福祉協議会の組織体制と役割 | 10-4 |
| 図 10-3 | 2021 年度一般会計歳出の構成 | 10-5 |
| 図 10-4 | 2021 年度社会保障関係費の内訳 | 10-5 |
| 図 10-5 | 2019 年度地方公共団体の目的別歳出決算額の構成比 | 10-5 |
| 図 10-6 | 民生費 (純計) の目的別内訳 | 10-5 |

| | | |
|---------|------------------------------------|-------|
| 図 10-7 | 障害児・者のライフステージにおける支援..... | 10-7 |
| 図 10-8 | 2021 年度厚生労働省予算の 社会保障関係費の内訳..... | 10-14 |
| 図 10-9 | 社会福祉士の資格取得ルート | 10-15 |
| 図 10-10 | 精神保健福祉士の資格取得ルート..... | 10-16 |
| 図 10-11 | 日本社会事業大学における学部体系..... | 10-18 |
| 図 10-12 | 日本社会事業大学 社会福祉学部卒業生の進路..... | 10-19 |
| 図 10-13 | 日本福祉大学における学校体系..... | 10-20 |
| 図 10-14 | 日本福祉大学 社会福祉学部卒業生の進路（2020 年度） | 10-20 |
| 図 10-15 | 日本社会福祉士会の生涯研修制度体系..... | 10-23 |
| 図 10-16 | 日本精神保健福祉士協会の生涯研修制度体系..... | 10-24 |
| 図 10-17 | 社会福祉士・精神保健福祉士の他の資格の保有状況..... | 10-25 |
| 図 10-18 | 社会福祉士・精神保健福祉士の就労状況..... | 10-25 |
| 図 10-19 | 社会福祉士・精神保健福祉士の雇用形態..... | 10-25 |
| 図 10-20 | 社会福祉士の職種・職位の状況..... | 10-26 |
| 図 10-21 | 精神保健福祉士の職種・職位の状況..... | 10-26 |
| 図 10-22 | 社会福祉士・精神保健福祉士の平均年収..... | 10-26 |
| 図 10-23 | SSW の保有資格の推移 | 10-27 |
| 図 10-24 | 精神保健福祉士のキャリアラダーの枠組み..... | 10-34 |
| 図 10-25 | 新型コロナウイルス新規感染者数の推移..... | 10-37 |

(表目次)

| | | |
|--------|--|------|
| 表 1-1 | 調査団員 | 1-4 |
| 表 1-2 | ソーシャルワーク人材（social service workforce）の定義..... | 1-4 |
| 表 1-3 | ASEAN におけるソーシャルワーク人材の範囲と分類 | 1-5 |
| 表 2-1 | ハノイ宣言の公約の概要 | 2-12 |
| 表 2-2 | ロードマップの7つの重点分野..... | 2-13 |
| 表 2-3 | ASWC 活動計画 2016-2020 の概要..... | 2-15 |
| 表 2-4 | Global Social Work and Social Welfare 及び Social Protection の研修モジュール（案） | 2-19 |
| 表 2-5 | ロードマップにおいて ASWC 及び ACTSW が主要な役割を担う活動 | 2-21 |
| 表 3-1 | 社会福祉推進法における定義 | 3-4 |
| 表 3-2 | MSDHS の社会福祉業務実施担当局と任務..... | 3-5 |
| 表 3-3 | MSDHS の地域行政レベルの管轄下の施設..... | 3-7 |
| 表 3-4 | 国家社会福祉推進委員会の構成..... | 3-10 |
| 表 3-5 | MSDHS 部局の予算..... | 3-13 |
| 表 3-6 | タイにおけるソーシャルワーク人材の概要..... | 3-17 |
| 表 3-7 | ソーシャルワーカーとソーシャルワーク専門職とその従事者の定義..... | 3-18 |
| 表 3-8 | OCSC の「ソーシャルワーカー役職」職務規定基準に定められた職務範囲の概要.. | 3-20 |
| 表 3-9 | OCSC の「ソーシャルワーカー役職」職務規定基準に定められた必要資格の概要.. | 3-20 |
| 表 3-10 | 「職業分類策定報告書（タイ国）」における分類..... | 3-22 |

| | | |
|--------|--|------|
| 表 3-11 | 認可証試験項目 | 3-23 |
| 表 3-12 | 試験結果 | 3-23 |
| 表 3-13 | 認可証取得試験合格後の手順 | 3-24 |
| 表 3-14 | 一般政府公務員における「ソーシャルワーカー役職」数..... | 3-25 |
| 表 3-15 | ソーシャルワーク学学位課程のある大学..... | 3-28 |
| 表 3-16 | Bachelor of Arts in Social Policy and Development (SPD) の履修科目 | 3-29 |
| 表 3-17 | Master of Social Work (Social Welfare Administration and Policy) の履修科目 | 3-30 |
| 表 3-18 | ソーシャルワーカー認可証更新に必要な知見分野..... | 3-32 |
| 表 3-19 | SWPC の正会員人数と就業分野の内訳..... | 3-34 |
| 表 3-20 | ソーシャルワーカー倫理要綱の概要..... | 3-36 |
| 表 3-21 | OSCC への問い合わせ及び報告件数..... | 3-41 |
| 表 4-1 | 主な社会扶助プログラムの概要..... | 4-3 |
| 表 4-2 | 社会問題・退役軍人・青少年更生省 (MoSVY) 予算内訳 (2016 年) | 4-6 |
| 表 4-3 | 「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」概要 | 4-9 |
| 表 4-4 | カンボジアにおけるソーシャルワーク人材 (Social Service Workforce) の分類と定義 | 4-10 |
| 表 4-5 | 「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」の戦略目標達成に必要な予算額 (2021-2025 年) | 4-11 |
| 表 4-6 | 政府機関のソーシャルワーク人材に求められる教育訓練の基準と資格レベルに関する案 | 4-12 |
| 表 4-7 | カンボジア資格枠組み (CQF) 概要..... | 4-12 |
| 表 4-8 | 主に子どもの保護に関わるソーシャルワーク人材 (Social Service Workforce) のマッピング | 4-13 |
| 表 4-9 | カンボジアにおけるソーシャルワーク学位プログラムの概要..... | 4-14 |
| 表 4-10 | 王立プノンペン大学におけるソーシャルワーク学士課程カリキュラム..... | 4-15 |
| 表 4-11 | 王立プノンペン大学におけるソーシャルワーク修士課程カリキュラム..... | 4-16 |
| 表 4-12 | 社会問題研究所 (NISA) におけるソーシャルワーク学士課程カリキュラム..... | 4-17 |
| 表 4-13 | Saint Paul Institute におけるソーシャルワーク学士課程カリキュラム | 4-18 |
| 表 4-14 | 社会サービス関連研修の概要 | 4-19 |
| 表 4-15 | 社会サービス関連研修の研修参加者..... | 4-20 |
| 表 4-16 | First Step Cambodia の研修コース及び研修実績 (2019 年) | 4-22 |
| 表 5-1 | インドネシアの社会保障制度 | 5-1 |
| 表 5-2 | 社会保護 (Social Protection) に係る政府の支出額 (単位: 兆ルピア) | 5-2 |
| 表 5-3 | 社会省 Strategic Plan 2020-2024 で示された課題と戦略..... | 5-3 |
| 表 5-4 | 社会問題保有者の分類と人数・世帯数 (2019 年) | 5-6 |
| 表 5-5 | ソーシャルワーク人材の分類と定義..... | 5-9 |
| 表 5-6 | Law on Social Worker (2019) の概要 | 5-9 |
| 表 5-7 | 社会省の予算 (単位: 千ルピア) | 5-11 |
| 表 5-8 | Law on Social Worker (2019) の資格認定及び免許に関する規定..... | 5-12 |

| | | |
|--------|---|------|
| 表 5-9 | 政府系組織に所属するソーシャルワーク人材..... | 5-15 |
| 表 5-10 | インドネシアにおけるソーシャルワークに係る学位プログラム..... | 5-16 |
| 表 5-11 | ASPEKSI の役割..... | 5-17 |
| 表 5-12 | 学士レベルの基本カリキュラム..... | 5-18 |
| 表 5-13 | POLTEKESOS のソーシャルワーカーカリキュラム (2017 年学位) | 5-19 |
| 表 5-14 | 地方に設置された社会省管轄の研修センター..... | 5-21 |
| 表 5-15 | 国際組織が現職のソーシャルワーク人材向けに提供する研修..... | 5-21 |
| 表 5-16 | Indonesian Social Work Consortium の加盟団体..... | 5-22 |
| 表 5-17 | IPSPI の主な役割及び会員の種類..... | 5-23 |
| 表 6-1 | 「社会福祉制度のさらなる発展と強化 (Goal3)」に係る計画、実施状況、課題..... | 6-3 |
| 表 6-2 | 社会福祉に関連する法律..... | 6-4 |
| 表 6-3 | 社会保護に係る政府の支出額..... | 6-5 |
| 表 6-4 | 各法律に規定されている主な関連組織とその役割・責任..... | 6-6 |
| 表 6-5 | 各法律におけるソーシャルワーク人材の定義・役割／責任..... | 6-10 |
| 表 6-6 | ソーシャルワーク人材の能力強化に係る MOLSW の実施体制..... | 6-11 |
| 表 6-7 | ソーシャルワーク人材の能力強化のために UNICEF から提供された支援資金..... | 6-11 |
| 表 6-8 | 現行の BASW プログラムの履修科目数と単位数..... | 6-13 |
| 表 6-9 | BASW プログラムの卒業生の数..... | 6-13 |
| 表 6-10 | BASW プログラムの現行カリキュラム..... | 6-13 |
| 表 7-1 | 社会福祉に関連する法律..... | 7-2 |
| 表 7-2 | 「MWFCDC 戦略計画 (2021-25)」概要..... | 7-6 |
| 表 7-3 | ソーシャルワークに関する戦略計画 (2018-2020) の概要..... | 7-6 |
| 表 7-4 | 社会福祉局戦略計画(2021-2025)・7つのコア戦略..... | 7-7 |
| 表 7-5 | ソーシャルワークに関するコア戦略..... | 7-8 |
| 表 7-6 | ソーシャルワーク人材に求められる 10 の能力..... | 7-9 |
| 表 7-7 | MWFCDC2021 年度予算 (単位: 1000 リンギ) | 7-9 |
| 表 7-8 | マレーシアにおけるソーシャルワークに係る学位プログラム..... | 7-11 |
| 表 7-9 | USM ソーシャルワーク科・学士課程のカリキュラム..... | 7-12 |
| 表 8-1 | Social Protection の 3 つの柱..... | 8-2 |
| 表 8-2 | 社会保険 (年金・医療保険) の概要..... | 8-3 |
| 表 8-3 | セクター別・PhilHealth・DSWD の予算推移 (2017-2021) (単位: 10 億ペソ) | 8-4 |
| 表 8-4 | DSWD Policy Agenda 2020-2025 の概要..... | 8-5 |
| 表 8-5 | DSWD の主なサービス・プログラム..... | 8-5 |
| 表 8-6 | DSDW ガイドラインによる P/C/MSWDO の人員配置基準..... | 8-9 |
| 表 8-7 | ソーシャルワーカー育成に関連する主な法律・ガイドライン等..... | 8-13 |
| 表 8-8 | ソーシャルワーク法の概要..... | 8-14 |
| 表 8-9 | ソーシャルワーク・ソーシャルワーカー・ソーシャルワーク機関の定義..... | 8-14 |
| 表 8-10 | BSSW 卒業生の期待される職業／キャリア・具体的職種例..... | 8-15 |
| 表 8-11 | ソーシャルワーカー (Social Worker) の定義..... | 8-17 |
| 表 8-12 | DSWD の事業費 (Operation) 予算概要 (単位: 10 億ペソ) | 8-19 |

| | | |
|---------|---|-------|
| 表 8-13 | ソーシャルワーカー資格試験制度の概要..... | 8-20 |
| 表 8-14 | ソーシャルワーカー資格試験結果の推移（2011～2021）..... | 8-21 |
| 表 8-15 | DSWD に雇用されている RSW の数（2021 年 12 月 31 日時点）..... | 8-21 |
| 表 8-16 | BSSW のカリキュラム枠組み..... | 8-23 |
| 表 8-17 | UP-Diliman BSSW の概要..... | 8-24 |
| 表 8-18 | PWU BSSW の概要..... | 8-25 |
| 表 8-19 | CPD プログラム／活動と CPD 単位..... | 8-25 |
| 表 8-20 | NASWEI の CPD 研修例（2019～2021）..... | 8-29 |
| 表 9-1 | ベトナムにおける社会保障体系の基本原則、基本的機能、基本的な柱..... | 9-3 |
| 表 9-2 | ベトナム憲法における社会権に関する規定..... | 9-3 |
| 表 9-3 | 経済・社会発展 10 カ年戦略（2021-2030 年）における社会福祉分野の目標..... | 9-4 |
| 表 9-4 | MPSARD で設定された主な目標..... | 9-5 |
| 表 9-5 | MPSIR で設定された主な目標..... | 9-6 |
| 表 9-6 | セクター別政府支出..... | 9-10 |
| 表 9-7 | ソーシャルワーク及びソーシャルワーク人材に関連する主な法規範文書..... | 9-14 |
| 表 9-8 | Program on Social Work Development for the period 2021-2030 の全体目標と活動項目..... | 9-15 |
| 表 9-9 | ソーシャルワーク人材の分類と定義..... | 9-16 |
| 表 9-10 | 「Social Work Development Scheme for the 2021-2030 period」に示された..... | 9-17 |
| 表 9-11 | 政令（Decree on Social Work）草案における免許・資格制度に関する規定（抜粋）..... | 9-17 |
| 表 9-12 | 公共・非公共のソーシャルワークサービス提供施設に勤務するソーシャルワーク 人材の所属別内訳..... | 9-19 |
| 表 9-13 | ハノイ師範大学の学士課程カリキュラム（4 年次の専門課程）..... | 9-21 |
| 表 9-14 | ホーチミン市オープン大学の学士課程カリキュラム..... | 9-22 |
| 表 9-15 | ソーシャルワーク教育機関における教員の学位取得状況..... | 9-23 |
| 表 10-1 | 社会福祉関連法令..... | 10-1 |
| 表 10-2 | 日本におけるソーシャルワーク人材..... | 10-6 |
| 表 10-3 | 「社会福祉士及び介護福祉士法」の概要..... | 10-11 |
| 表 10-4 | 「精神保健福祉士法」の概要..... | 10-11 |
| 表 10-5 | 「新人材確保指針」の概要..... | 10-12 |
| 表 10-6 | 「社会福祉士及び介護福祉士法」における社会福祉士の規定..... | 10-13 |
| 表 10-7 | 「精神保健福祉士法」における精神保健福祉士の規定..... | 10-13 |
| 表 10-8 | 2021 年度厚生労働省予算案における主要事項..... | 10-14 |
| 表 10-9 | 社会福祉士・精神保健福祉士の登録者数（2021 年 3 月末時点）..... | 10-17 |
| 表 10-10 | 社会福祉士・精神保健福祉士に関連する主な統計・調査..... | 10-17 |
| 表 10-11 | 日本社会事業大学 社会福祉学部の在籍状況..... | 10-19 |
| 表 10-12 | 日本社会事業大学 社会福祉学部における社会福祉士・精神保健福祉士国家試験 の状況（2020 年度）..... | 10-19 |
| 表 10-13 | 日本福祉大学 社会福祉学部の在籍状況..... | 10-20 |
| 表 10-14 | 日本福祉大学 中央福祉専門学校における社会福祉士国家試験の状況 （2020 年度）..... | 10-20 |

要旨

1. 調査の目的・方法

東南アジア諸国は、1967年のASEAN（Association of Southeast Asian Nations）の設立以降、域内の政治的安定や経済発展、安全保障の前進に向けて、共同体としての関係を一層強化している。一方で、経済や医療、教育水準、社会保障制度の成熟度など、地域間で差があるほか、国によっては高齢化など新たな課題にも直面している。さらに、経済発展に伴って、同じ国の中での地域間格差や、都市部での所得格差も広がっており、貧困世帯やストリートチルドレンの増加なども問題として挙げられる。加えて、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行下においては、これら社会的に脆弱な人々が抱える問題を見つけにくく、さらに深刻化させている可能性もある。

このように様々な社会問題が複雑に存在するASEAN地域では、社会福祉制度の充実とともに、それらサービスを支援が必要な人に適切につなぐソーシャルワーク人材（social service workforce）を充足させることが求められている。ソーシャルワーカーをはじめとするソーシャルワーク人材の育成は、人々が抱える個別の課題解決とともに、それら人々を包摂する社会の実現に向けて、非常に重要である。しかし、ソーシャルワーカーについては、資格制度が確立されていない、あるいは、その役割や責務について明確な定義づけがなされておらず、資格制度があっても公的なデータがなく、正確な人数や配置状況等を把握できない国も多い。また、ソーシャルワーカーが専門職として見なされないために、低賃金での就労を余儀なくされ、人材不足に陥っていることはASEAN地域全体の課題である。

上記背景のもと、「東南アジア地域ソーシャルワーカー育成に関する情報収集・確認調査」（以下、本調査）は、東南アジア7カ国（カンボジア、インドネシア、ラオス、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム）におけるソーシャルワーク人材の現状と課題について情報を収集・分析し、ASEAN地域を含む国際的な動向や援助の動向、日本における当該分野の現状と課題、活用し得るリソースを踏まえて、今後の国際協力機構（JICA: Japan International Cooperation Agency）の協力の方向性を検討することを目的として実施された。

調査は2021年10月から2022年2月にかけて実施された。文献調査、オンラインによるヒアリング調査、及びタイにて実施した現地調査及びワークショップを基に、情報の整理と分析を行い報告書に取りまとめた。調査対象は、学位や資格を持つ「ソーシャルワーカー」に限定せず、社会福祉に従事する人材を幅広く捉えた「social service workforce」を調査範囲とし、訳語を「ソーシャルワーク人材」とした。調査の内容については、Global Social Services Workforce Alliance（GSSWA）が提示するソーシャルワーク人材強化のフレームワークに準拠し、「計画」「開発」「支援」の3つの側面から情報を整理・分析した。これにより、各国の優先課題と日本の有効な取り組みを効果的にマッチングさせ、援助機関の動向を踏まえた上で、各国のニーズ及びASEANの方針に沿った、よりの確な協力アプローチを導くことが可能となった。

本報告書の構成は以下の通りである。第1章で調査の目的と方法を述べた後、第2章では、ソーシャルワーク人材の強化に係る国際的な取り組み、そしてASEAN域内における動向、特にASEAN Social Work Consortium（ASWC）及びASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare（ATCSW）の役割やこれまでの取り組みについて整理した。第3章から第9章では、ASEAN各国の社会福祉分野の概況をまとめた上で、ソーシャルワーク人材の強化に係る「計画」「開発」「支援」のそれぞれの項目について情報収集・整理を行い、各国の優先課題を取りまとめた。第10章では日本における

当該分野の取り組みとリソースを整理、分析した。第2章から第10章を踏まえ、第11章において、総合分析及びこれに基づく JICA による今後の支援の方向性に係る提言をまとめた。

2. 国際動向・援助動向に関する調査

2010年頃より、開発途上国における社会福祉や社会保護に係る課題解決に向け、専門職ソーシャルワーカーや準専門職、ボランティア等幅広い人材を含んだ「ソーシャルワーク人材」の強化が重視されるようになった。GSSWA や国際連合児童基金（UNICEF: United Nations Children's Fund）が中心となり、ソーシャルワーク人材強化のためのフレームワークに基づいたマッピング調査が各国で実施され、人材強化の取り組みが進められている。

ASEAN においては、ASEAN 共同体の実現を図る中で人間の安全保障も重視されるようになり、ソーシャルワーク人材にも焦点が当てられるようになった。上記の国際的な動きと連動し、UNICEF が主導する形で、ASEAN におけるソーシャルワーク人材に係る取り組みが進められてきた。ASEAN 全体でソーシャルワーク人材の地位と質を向上させるべく、2010年に ASWC が設立され、加盟国は知見の共有やナレッジの蓄積を行うとともに、域内共通の倫理綱領や研修の開発等に取り組んできた。そして、これらの取り組みが、2019年の ASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare (ATCSW) の設立、2020年11月の「ハノイ宣言」¹につながっていったことは目覚ましい成果である。ハノイ宣言の公約の実現に向けたロードマップ²が2021年に策定されたところであり、今後このロードマップに基づき、加盟国及び地域レベルでの取り組みが着実に進められていくことが期待される。

ロードマップの推進においては、ASWC 及び ATCSW が重要な役割を担う。これらの組織が中心となり、域内の知見を集約し、加盟国間の連携を促進することで、各国共通の課題や域内のギャップに効果的に対応することが可能となる。ATCSW については、ASEAN のソーシャルワーク人材の研修センターとして、ASEAN 共通の資格基準やコア・カリキュラム等の策定、各国のニーズに応じた研修の開発・提供等が求められている。さらに長期的には、ソーシャルワーク資格の相互承認協定の導入も見据え、コンピテンシー・フレームワークの策定や、これに基づく研修の認証機関としての機能の検討等が期待されており、専門職としてのソーシャルワークを推進するためのプラットフォームとして、十分に役割を果たしていく必要がある。

3. ASEAN 7 カ国の現状調査

(カンボジア、インドネシア、ラオス、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム)

ソーシャルワーク人材の育成及びソーシャルワーカーの専門職化に係る進展の状況や制度設計については、各国間で大きく異なることが明らかとなった。進展の差も大きく、フィリピンやインドネシア、タイのように制度が確立されている国もあれば、カンボジアやラオスを含め制度化に向けた計画や法律の策定が始動したばかりの国もある。

7カ国のうち最も早くにソーシャルワーク人材の資格制度を確立したのはフィリピンで、1965年に成立したソーシャルワーク法（Social Work Law）のもとで、登録ソーシャルワーカーの資格試験・登録制度が運用されている。インドネシアにおいては、2009年に社会福祉法（Law on Social Welfare）にてソーシャルワーク人材4種の定義が規定され、その後2019年にソーシャルワーカー法（Law on

¹ Ha Noi Declaration on Strengthening Social Work Towards Cohesive and Responsive ASEAN Community

² ASEAN Road Map for the Implementation of the Hanoi Declaration on Strengthening Social Work for Cohesive and Responsive ASEAN Community

Social Worker) にてソーシャルワーカーの資格免許制度が定められており、現在は同制度の正式運用に向けて準備が進められている。フィリピン、インドネシアでは、規定上はソーシャルワーク業務に従事するには免許・登録が必要とされ、ソーシャルワーカーは業務独占資格である。また、タイにおいても 2013 年にソーシャルワーク専門職法 (Social Work Professions Act) が施行され、ソーシャルワーク専門職従事者認可制度が成立している。このほかの国においては、2022 年 2 月現在、ソーシャルワーク人材について定義や役割、責任を規定した法律は整備されていないのが現状である。ただし、それぞれの国において、法制度や計画の策定が進められており、ソーシャルワークの強化に向けた取り組みが進められていることが確認された。

一方で、各国共通の課題も見られた。人材情報・データベースについてはどの国も未整備であり、ソーシャルワーク人材の分類ごとの従事者数、養成された人材の人数、必要数ともに不透明である。人材育成を進めていくには、まずはこれらの現状を把握し、優先順位に基づく計画の策定と予算措置が必要である。また、カンボジアやラオスについては、専門教育を受けたソーシャルワーク人材 (ソーシャルワーカー) は限られており、また、養成するための教育資源も十分でないことから、社会福祉サービスの提供においては準専門職やボランティアに頼らざるを得ない状況である。ソーシャルワーク人材の量的拡充と質の向上を図るには、資格制度の導入を始めとするソーシャルワーカーの専門職化と、彼らの育成に合わせ準専門職やボランティア等の既存のソーシャルワーク人材の強化が求められている。

本調査を通じて、ASEAN はソーシャルワーク人材の強化に係る豊富な経験と資源 (人材、組織等) を有していることも明らかとなった。フィリピンの長い歴史に基づく確立された制度、タイでのボランティア人材の活用、マレーシアにおける質の高い専門教育、各国で活発に活動する職能団体などが挙げられる。また、インドネシアやマレーシア等、制度化の過渡期にある国から学ぶこともある。これら各国の特色ある取り組みや資源を活かすことにより、域内全体のソーシャルワーク人材の強化を効果的に図っていくことが可能である。

4. 日本の現状調査

日本においては、ソーシャルワーカーは資格制度の導入とともに専門職として確立し、社会福祉教育を行う教育機関は全国各地に存在するなど、ソーシャルワーカー育成のための基盤については充実が図られてきたと言える。一方で、ソーシャルワーク技術が具体的な手技を伴うものではなく、「相談援助」という曖昧な性質であり、また、資格がなくとも従事できる名称独占の資格であるがゆえに、専門性や重要性が社会的に認識されにくく、ソーシャルワーカーの社会的な地位の確立、経済的な身分の保障には至っているとは言いがたい。また、資格制度が成立するずっと以前より、ソーシャルワークが精神保健や医療などの領域別に発展してきた経緯から、資格制度が「社会福祉士」と「精神保健福祉士」に分立し、それぞれの制度ごとに継続研修制度、上位資格の認定制度などが構築されており、ソーシャルワーカーとしての共通基盤を醸成しにくい状況にある。

日本の現状調査で整理したソーシャルワーク専門職の資格制度の発展過程、養成や継続教育、就職や定着に向けた支援体制等から、東南アジア諸国への支援において有用な日本の経験や教訓としては以下の 4 点が挙げられた。1 点目は、多職種・多機関の連携による包括的な支援体制の構築に係る取り組みである。少子高齢化の進展等により、一人ひとりが抱える福祉ニーズが多様化・複雑化してきたことから、日本では、子ども、障害者、高齢者、低所得者等を支援するため、地域において多職種・多機関の連携を促進するための法制度が整備され、その中でソーシャルワークが展開されている。2

点目は、ジェネリックなソーシャルワーク技術をソーシャルワーク人材の基盤として強化することの重要性である。これは医療や精神保健といった領域ごとにソーシャルワーク専門職の確立が図られた日本の専門職制度からの教訓であるが、貧困、障害、児童労働、教育、ジェンダーなどの問題が複雑に絡み合っている東南アジア諸国においては、様々な課題に対応できるジェネリックなソーシャルワークの技術をソーシャルワーク人材の基盤として強化し、あらゆる分野への汎用性を高め、その上で専門性を養うことができる制度が望ましいと言える。3点目は、ソーシャルワーカーの配置・任用基準の拡大による社会的地位・認知度の向上である。日本における社会福祉士と精神保健福祉士は名称独占の資格であり、これら資格を持っていなくてもソーシャルワークに従事することができるが、これら国家資格を持つことを任用要件とする職種・業務が増えることで、実質的な業務独占を図り、ソーシャルワーカーの社会的発言力を高めることが可能となる。4点目は、課題先進国としての日本の経験・知見である。日本は、高齢者福祉分野や災害分野などにおいて、東南アジア諸国にとっても有用と思われるソーシャルワークの知見を蓄積している。

5. 今後の JICA の協力にかかる提言

ASEAN は、ソーシャルワーク人材の強化に係る過去 10 年間の取り組みを基盤として、今後さらにその取り組みを加速させようとしている。2030 年までに取り組むべき重点分野や活動を定めたロードマップが 2021 年 10 月に採択されたところであり、現在はこれからの 10 年の出発点にあたり、ASEAN においてソーシャルワーク人材の強化に対する機運は高まっている。一方、ロードマップの実行においては、開発パートナーからの支援に依るところが大きく、支援の動員と調整が重要課題となっている。こうした状況から、当該分野における JICA の協力は、ロードマップの実効性を高めることにつながり、域内全体のソーシャルワーク人材の強化に大きく貢献し得る。

ASEAN は、ASWC や ATCSW を中心として、地域全体でソーシャルワーク人材の強化に取り組もうとしている。ASWC や ATCSW が結節点となって各国をつなぐことにより、ASEAN 域内の豊富な資源が有効的に活用され、後進の国を引き上げるとともに、より良い実践や取り組みを創出することが可能となる。ロードマップにおいても、これら組織は重要な位置にあり、各国が取り組みを進める上でのガイドラインや ASEAN 共通の基準を策定し、域内全体の動きを先導する役割を担っている。したがって、JICA の協力においては、ASWC や ATCSW を通じた協力展開を行うことが効果的であると言える。

さらに、JICA の協力では、先に述べた日本の経験及び強みを活かすことが肝要である。日本がソーシャルワーカーの資格制度を発展させてきた経験や現在の取り組みには、ASEAN 諸国にとって参考になる側面もあれば、教訓と言えるようなものもある。また、課題先進国として地域の多様かつ複雑な福祉課題に対応する中で蓄積してきた経験や知見は、これから同様の課題に直面することが予想される ASEAN 各国にとって有用であると言える。

以上を踏まえ、JICA の今後の協力の方向性として、ATCSW への支援を通じて ASEAN 地域全体のソーシャルワーク人材の強化を図るための基盤構築に取り組むことを提案する。具体的には、ATCSW の組織運営能力の強化に取り組むとともに、各国のニーズに応じた研修開発及び実施への支援を行うことで、ATCSW の ASEAN 研修センターとしての機能を強化し、ロードマップに示されている役割を果たすことが可能となることを目指す。これにより、ATCSW が、各国レベルの、そして ASEAN 全体のソーシャルワーク人材の強化に継続的に寄与することが期待される。

第1章 調査の目的・方法

1.1 調査の概要

1.1.1 背景

東南アジア諸国は、1967年のASEAN（Association of Southeast Asian Nations）の設立以降、域内の政治的安定や経済発展、安全保障の前進に向けて、共同体としての関係を一層強化している。一方で、経済や医療、教育水準、社会保障制度の成熟度など、地域間で差があるほか、国によっては高齢化など新たな課題にも直面している。特に内陸部では、国境を越えた子どもや女性の人身取引や移民の流入も大きな問題となっている。さらに、経済発展に伴って、同じ国の中での地域間格差や、都市部での所得格差も広がっており、貧困世帯やストリートチルドレンの増加なども問題として挙げられる。加えて、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行下においては、これら社会的に脆弱な人々が抱える問題を見つけにくく、さらに深刻化させている可能性もある。

このように様々な社会問題が複雑に存在するASEAN地域では、社会福祉制度の充実とともに、それらサービスを支援が必要な人に適切につなぐソーシャルワーク材を充足させることが求められている。ソーシャルワーカーをはじめとするソーシャルワーク人材の育成は、人々が抱える個別の課題解決とともに、それら人々を包摂する社会の実現に向けて、非常に重要である。しかし、ソーシャルワーカーについては、資格制度が確立されていない、あるいは、その役割や責務について明確な定義づけがなされていない、資格制度があっても公的なデータがなく、正確な人数や配置状況等を把握できない国も多い。また、ソーシャルワーカーが専門職として見なされないために、低賃金での就労を余儀なくされ、人材不足に陥っていることは地域全体の課題である [1]。

かかる状況を受けて、ASEANはソーシャルワーク人材の強化に係る取り組みを加速させている。2020年11月にはソーシャルワークの役割の強化に向けた11の公約からなる「ハノイ宣言」¹を採択した。また、ASEAN Social Work Consortium（ASWC）は「行動計画2016-2020」において、タイ国内にソーシャルワーク人材育成のための研修センター（ATCSW: ASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare）を設立することを示し、2019年より始動させている。同センターは、研修コースやカリキュラムの開発のほか、技術的・専門的な情報の提供、質の高い研修・能力開発機会の推進、ASEAN加盟国関係機関の連携強化等に取り組むこととしており、専門職としてのソーシャルワークを推進し、理解を促進するためのプラットフォームとして、十分に役割を果たしていく必要がある。

1.1.2 目的

上記背景のもと、「東南アジア地域ソーシャルワーカー育成に関する情報収集・確認調査」（以下、本調査）は、東南アジア7カ国（カンボジア、インドネシア、ラオス、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム）におけるソーシャルワーク人材の現状と課題について情報を収集・分析し、ASEAN地域を含む国際的な動向や援助の動向、日本における当該分野の現状と課題、活用し得るリソースを踏まえて、今後の国際協力機構（JICA: Japan International Cooperation Agency）の協力の方向性を検討することを目的として実施された。

¹ Ha Noi Declaration on Strengthening Social Work Towards Cohesive and Responsive ASEAN Community

1.1.3 調査期間

2021年10月26日から2022年3月15日

1.1.4 本報告書の構成

本報告書では、第1章において調査の概要、第2章で国際動向及び援助の動向、第3章から第9章で東南アジア7カ国におけるソーシャルワーク人材の概況と優先課題、第10章で日本における当該分野の取り組みとリソースを整理する。第2章から第10章を踏まえ、第11章において、総合分析及びこれに基づくJICAによる今後の支援の方向性に係る提言をまとめる。

1.2 調査の枠組み・方法

1.2.1 調査対象国

カンボジア、インドネシア、ラオス、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム、及び日本

※ ATCSWが設置されているタイは重点調査対象国

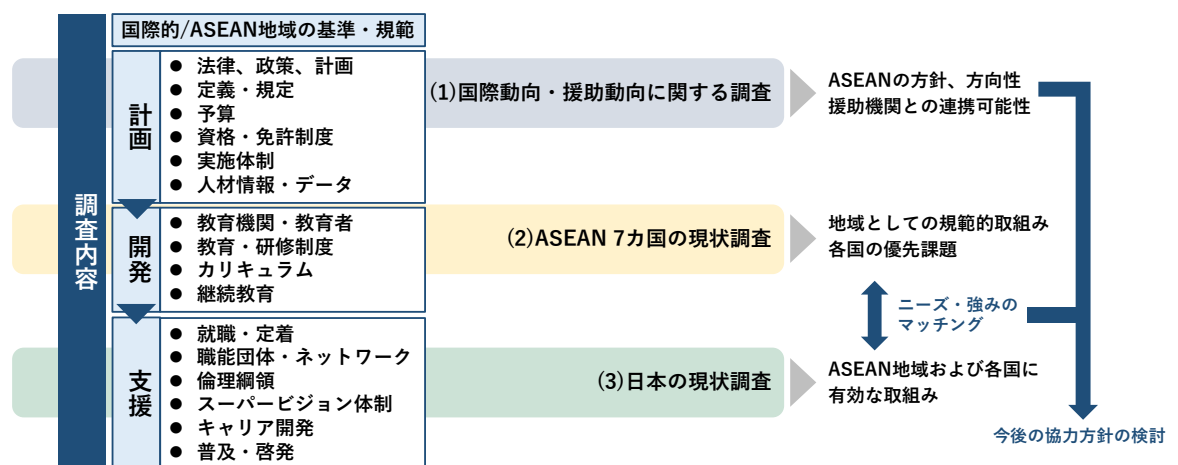
1.2.2 調査の範囲

本調査の調査対象である「ソーシャルワーカー」の範囲に関して、「ソーシャルワーカー」という用語は、資格制度の有無にかかわらず多義的に使われており、専門職の資格名称として用いる国もあれば、広く「社会福祉サービスに従事する人材」を指す国もある。また、開発途上国においては、ソーシャルワークの専門職だけではなく、準専門職（パラ・プロフェッショナル）やボランティア等の多様な人材が社会福祉の提供において重要な役割を担っており、社会福祉に関わる人材を広く包含する「social service workforce」の強化が重視されている。

上記を踏まえ、本調査では対象を学位や資格を持つ「ソーシャルワーカー」に限定せず、社会福祉に従事する人材を幅広く捉えた「social service workforce」を調査範囲とし、訳語を「ソーシャルワーク人材」とする。ソーシャルワーク人材の定義と範囲については、本章の1.3(1)で整理する。

1.2.3 調査の枠組み

本調査の枠組みを図1-1に示す。



出典：調査団

図 1-1 本調査の枠組み

本調査は(1)国際動向・援助動向に関する調査、(2)ASEAN7カ国の現状調査、(3)日本の現状調査からなる。調査においては、Global Social Services Workforce Alliance (GSSWA) (同機関については第2章に詳述)が提示するソーシャルワーク人材強化のフレームワーク²に準拠し、「計画」「開発」「支援」の3つの側面から情報を整理・分析することとした。これにより、各国の優先課題と日本の有効な取り組みを効果的にマッチングさせ、援助機関の動向を踏まえた上で、各国のニーズ及びASEANの方針に沿った、よりの確な協力アプローチを導くことが可能となった。

調査の内容について、(1)国際動向・援助動向に関する調査では、ソーシャルワーク人材に係る国際的な動向として、関連団体とそれらによる国際的な取り組み、国際的な援助の動向について整理した。そして、ASEAN域内におけるソーシャルワーク人材の強化に係る動向、特にASWC及びATCSWのASEAN域内における役割やこれまでの取り組み、今後の活動について調査を行った。(2)ASEAN7カ国の現状調査及び(3)日本の現状調査では、各国の社会福祉分野の概況、図1-1に示した「計画」「開発」「支援」のそれぞれの項目について情報収集・整理を行った上で、各国におけるソーシャルワーク人材の育成及び強化に係る優先課題を取りまとめた。そして、これらの調査結果を総合的に分析し、JICAによる今後の協力方針の検討を行った。

1.2.4 調査の方法

文献調査、オンラインによるヒアリング調査、及びタイにて実施したワークショップを基に、情報の整理及び分析を行い報告書に取りまとめた。

ヒアリング調査については、文献調査を基に対象となる機関を特定し、質問票を作成の上、実施した。(1)国際動向・援助動向ではATCSW、ASEAN事務局、国際連合児童基金(UNICEF)アジア太平洋事務所、(2)ASEAN7カ国の現状調査では、主に所管省庁、大学等教育機関、職能団体、(3)日本の現状調査では有識者から、それぞれ協力を得てヒアリング調査を行った。ヒアリング調査対象の一覧については別添1を参照のこと。

重点調査対象国のタイについては、2回に分けて現地調査を実施予定であったが、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響により、1回(2021年12月)のみの実施となった。2回目に予定していた現地調査は、すべてオンラインによるヒアリング調査で代替した。

1回目のタイ現地調査時には、ATCSWや社会開発・人間の安全保障省をはじめとする、タイの関係機関を集めワークショップを実施した。関係者28人が参集し、ソーシャルワーク人材の強化に関して、タイと日本の経験共有、そして参加者による意見交換を行った。ここで得られた情報は、調査の分析において活用した。ワークショップのプログラムについては別添2を参照のこと。

1.2.5 調査団

本調査は、表1-1に示す調査団員により実施された。

² GSSWAはこのフレームワークについて、各国がソーシャルワーク人材の強化とそのシステムを構築する上での指針となるものであるとし、ソーシャルワーク人材の強化を図る上での課題に戦略的に取り組むためには、「計画」「開発」「支援」それぞれへの介入が重要であると示している [2]。

表 1-1 調査団員

| 業務従事者 | 担当業務 |
|--------|---|
| 西村 久美子 | 業務主任者/援助の動向分析 (1) /各分析の総括業務 (1) |
| 城戸 千明 | 副業務主任者/援助の動向分析 (2) /各分析の総括業務 (2) /調査対象国調査におけるソーシャルワーカー育成の動向分析 (1) (マレーシア) |
| 西間木 紫乃 | 国際援助機関および我が国におけるソーシャルワーカー育成の動向分析 |
| 藤岡 理香 | 重点調査対象国調査におけるソーシャルワーカー育成の動向分析 (タイ) |
| 山田 順子 | 調査対象国調査におけるソーシャルワーカー育成の動向分析 (2) (カンボジア) |
| 荻野 有子 | 調査対象国調査におけるソーシャルワーカー育成の動向分析 (3) (フィリピン) |
| 清水 亜希子 | 調査対象国調査におけるソーシャルワーカー育成の動向分析 (4) (ラオス) |
| 大嶋 由香莉 | 調査対象国調査におけるソーシャルワーカー育成の動向分析 (5) (インドネシア) |
| 佐藤 健二 | 調査対象国調査におけるソーシャルワーカー育成の動向分析 (6) (ベトナム) |
| 大西 海斗 | データ収集・分析補助 |

出典：調査団

1.3 本報告書で用いる用語について

本報告書で使用する用語について、特に説明が必要なものについて以下に整理する。

(1) ソーシャルワーク人材 (social service workforce)

GSSWA により示されているソーシャルワーク人材 (social service workforce) の定義は以下の通りであり、ASEAN もこの定義に準じている。社会福祉に従事する幅広い人材を包含する。

表 1-2 ソーシャルワーク人材 (social service workforce) の定義

| |
|--|
| <p>ソーシャルワーク人材 (social service workforce) とは、健全な発達とウェルビーイング (福祉) が確保されるよう、子ども、若者、大人、高齢者、家族、地域社会とともに働く政府及び民間の専門職や準専門職を指す包括的な概念である。ソーシャルワーク人材は、人文・社会科学、民族固有の知、分野別・学際的な知識と技術、倫理原則に基づき、予防的、対応的、増進的サービスに焦点を当てる。また、必要なサービスにつなぎ、貧困の削減や差別の撤廃に働きかけ、社会正義と人権を推進し、暴力・虐待・搾取・ネグレクト・家族分離を防止し対応するために、人々、構造、組織に関与する。</p> <p>ソーシャルワーク人材は、幅広い実践者、研究者、管理者、教育者で構成される。こうした人材には、ソーシャルワーカー、社会教育者 (social educators)、チャイルドケアワーカー、ユースワーカー、地域開発ワーカー、ケースマネージャーなどが含まれる (ただしこれらに限定されるものではない)。</p> |
|--|

出典： [2]を基に調査団作成 (一部抜粋して訳したもの)

ASEAN のソーシャルワークの強化に係る直近の計画文書である「ロードマップ」³において示されているソーシャルワーク人材の範囲と分類は表 1-3 の通りである。本調査では、この範囲に従い情報を収集・整理するが、各国においてソーシャルワーク人材の分類や名称、定義は様々である。特に、先にも述べたように「ソーシャルワーカー」は、国や文脈、時代により意味合いが異なる点に留意が必要である。本報告書では、ソーシャルワーカーを含むソーシャルワーク人材の国ごとの分類や定義については各国の章で述べることにする。なお、日本に関しては介護福祉士や保育士を対象に含めず、

³ ASEAN Road Map for the Implementation of the Hanoi Declaration on Strengthening Social Work for Cohesive and Responsive ASEAN Community (2021)

相談支援を行うソーシャルワークの専門職として社会福祉士及び精神保健福祉士を調査の範囲とする。

表 1-3 ASEANにおけるソーシャルワーク人材の範囲と分類

| 分類 | 説明 |
|---|---|
| ソーシャルワーク専門職／ ソーシャルワーカー (social work profession / social workers) | <ul style="list-style-type: none"> • ソーシャルワーク人材の中で主要かつ中心的な役割を担う専門職。 • 定義は「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」に準拠する。 • ソーシャルワーカーはソーシャルワーク分野の学位または資格・免許を有する専門職。 • ソーシャルワーク専門職を規定する方法は国より様々である。 |
| 準専門職 (パラプロフェッショナル) / パラ・ソーシャルワーカー (para professional/ para social workers) | <ul style="list-style-type: none"> • 学位取得を目的としない教育訓練を受け地域レベルで活動する人材。 • 有給スタッフまたはボランティアとして、特定のソーシャルワーク機能を果たしながら、同じ分野の専門家の下で仕事をしたり、その仕事を支援する役割を担う。 |
| ボランティア (volunteer) | <ul style="list-style-type: none"> • 専門職、準専門職、専門職でない者等、様々な人材が想定されるが、ボランティアとして社会福祉に貢献する人材。俸給を受け取る場合、受け取らない場合がある。 • 専門職や準専門職の補助的な役割を果たすことが多く、地域レベルにおいて活躍する。 |

出典： [3]を基に調査団作成

(2) スーパービジョン

ソーシャルワークにおけるスーパービジョンとは、ソーシャルワーカーが的確に業務遂行の責任を果たし、支援の質を向上させることを目的に実施される。豊富な知識と経験を持つ熟練者がスーパーバイザーとなり、経験の浅いソーシャルワーカー（スーパーバイジー）に対し、専門職としての知識と技術に係る指導や支援を行い、スーパーバイジーが自身の実践を批判的に内省することを促す。

スーパービジョンには①「管理機能」（業務遂行の指示や確認作業）、②「教育機能」（業務に必要な知識や技術、倫理的価値観の習得）、③「支持機能」（専門職としてのアイデンティティの回復や心理的サポート）があるとされる。これら3つの機能に加え、「仲介機能」（スーパーバイジーと他の職員や所属組織との関係への仲介）が含まれるという見解もある。スーパービジョンの形態としては、個別での実施のほか、グループスーパービジョン⁴やピア・スーパービジョン⁵等がある [4][5]。

(3) 社会サービス及び社会福祉サービス

「社会サービス (social service)」と「社会福祉サービス (social welfare service)」について、本報告書では、原文と文脈に応じ使い分けて使用することとする。一般的には、「社会サービス」は保健医療や教育など一般の人々を対象としたサービス、「社会福祉サービス」は社会的に脆弱な立場にある人々に対する福祉的なサービスを指すものとして用いる。

⁴ スーパーバイザーが複数のスーパーバイジーから成るグループに対しスーパービジョンを行う形態。

⁵ 熟練者がスーパーバイズを提供するという従来の方法ではなく、参加者が対等の立場でお互いの実践を振り返りながらスーパービジョンを行う形態。

第2章 ソーシャルワーク人材に係る国際動向とASEANの動向

2.1 国際動向

2.1.1 ソーシャルワークに係る国際団体

ソーシャルワーカー及びソーシャルワーク人材に関連の深い団体として、1928年にフランスで開催された国際会議「International Conference of Social Work」¹をきっかけとして設立された2つの国際団体と、2013年に設立されたSocial Service Workforce Allianceについて紹介する。

(1) 国際ソーシャルワーカー連盟 (IFSW: International Federation of Social Workers) [1] [2]

1932年に設立され²、世界の300万を超えるソーシャルワーカーを代表する世界的な組織である。社会正義の実現と人権の保護のため、ソーシャルワーカーの専門性の向上に向けた活動やアドボカシー活動を展開している。国連経済社会理事会及び国連児童基金（UNICEF: United Nations Children's Fund）の特別諮問機関に指定されており、また世界保健機関（WHO: World Health Organization）、国連難民高等弁務官事務所、国連人権高等弁務官事務所とも連携している。

グローバルオフィスはアメリカ合衆国（ニューヨーク）に、アフリカオフィスがウガンダにあり、アフリカ、アジア太平洋、ヨーロッパ、ラテンアメリカ及びカリブ海諸国、北米の5つの地域レベルの組織を持つ。2020年時点で、144の国が加盟しており（1カ国につき1団体が加盟）、日本は「日本ソーシャルワーカー連盟」を調整団体として、4団体³が加盟している。

世界各国で様々な活動が展開されているが、国際レベルでは後述の国際ソーシャルワーク学校連盟（IASSW: International Association of Schools of Social Work）と国際社会福祉協議会（ICSW: International Council on Social Welfare）⁴との合同による世界会議（隔年）の開催、ソーシャルワークの国際定義を始めとするソーシャルワークに係る国際文書の策定、国連機関等への政策提言などの活動を行っている。

(2) 国際ソーシャルワーク学校連盟 (IASSW: International Association of Schools of Social Work) [3]

1929年に設立され⁵、専門職としてのソーシャルワーク教育を牽引する国際的な団体である。「より公正で公平な世界を追求するため、優れたソーシャルワーク教育、研究、及び奨学金を世界各地で提供する」をビジョンに掲げる。1947年より国連経済社会理事会の諮問機関に指定されており、ニューヨーク、ウィーン、ジュネーブにチームを設け国連活動に参加している。

¹ ソーシャルワークに従事する関係者（専門職、社会活動家、専門家等）が国境を越えて協力関係を構築することを目指し開催された初めての国際会議。日本を含む42カ国から2,500人を超える参加者があった [2]。

² International Permanent Secretariate of Social Workers として設立され、1956年に現組織名に改称。

³ 公益社団法人日本社会福祉士会、公益社団法人日本精神保健福祉士協会、公益社団法人日本医療ソーシャルワーカー協会、特定非営利活動法人日本ソーシャルワーカー協会の4団体。

⁴ 1928年の国際会議をきっかけに、国際ソーシャルワーカー連盟と国際ソーシャルワーク学校連盟とともに設立された。社会福祉に関わる世界各国の市民社会組織を代表する国際組織。

⁵ International Committee of Schools of Social Work として発足し、1956年に現組織名に改称。

本部（principal office）は会長の所在地であり、2021年現在はイタリアにある。アフリカ、アジア太平洋、ヨーロッパ、南アメリカ・カリブ海地域の5つの地域レベルの組織を持つ。ソーシャルワーク教育機関と個人会員で構成され、2021年現在、339の教育機関、150の個人会員が登録されている。日本については、日本ソーシャルワーク教育学校連盟を調整団体として、連盟に加盟する全国のソーシャルワーク教育学校のうち164校が加盟している [4]。

先述の IFSW 及び ICSW との合同の世界会議の開催や国際文書の策定のほか、オンライン刊行物「ソーシャル・ダイアログ」の発刊、加盟団体のソーシャルワーク教育の強化に係るプロジェクトへの助成（1団体当たり上限4,000ドル）等の活動を展開している。

(3) Global Social Service Workforce Alliance (GSSWA) [5]

低・中所得国におけるソーシャルワーク人材（social service workforce）の強化に向け、関連機関が知識や経験を共有し、継続的な対話と協力を推進することを目的として2013年に発足した。2021年現在、147カ国、2,900人以上の個人会員からなるネットワークである。JSI Research & Training Institute による Partnerships Plus プロジェクト（ドナーは米国国際開発庁）と UNICEF の資金援助により運営されており、世界、地域、国レベルで様々な取り組みが行われている。

政府機関、市民社会組織、実践者、研究者を含む多様な関係者／機関の連携促進のプラットフォームとなっており、政策提言や調査研究、ナレッジマネジメント、能力強化に係る活動が展開されている。有志の会員で構成される4つの分野（①アドボカシー、②ケースマネジメント、③パラプロフェSSIONナル、④スーパービジョン）の分科会（interest group）があり、ソーシャルワーク人材の強化に資するガイドラインやツールの開発が行われている。また、毎年シンポジウムを開催するとともに、ソーシャルワーク人材に関する年次報告書を発刊している。

2.1.2 ソーシャルワークに係る国際文書

専門職業としてのソーシャルワークの地位と役割を確立すべく、先述の IFSW 及び IASSW は協働し、世界共通の定義、倫理原則、教育基準の策定に取り組んできた。以下、それぞれの文書について概説する。

(1) ソーシャルワーク専門職のグローバル定義 (Global Definition of the Social Work Profession) [6]

1970年代後半から、IFSW によってソーシャルワークの定義の検討が始まったが、以降、長年にわたり検討が重ねられた。IASSW と IFSW の完全合意が得られ、「ソーシャルワークの定義」として両機関の総会で承認されたのは2001年であった [2]。

その後、さらに改定が行われ新定義として2014年に「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」が IFSW 及び IASSW のメルボルン総会において採択された。

ソーシャルワーク専門職のグローバル定義（日本ソーシャルワーカー連盟による日本語訳）

ソーシャルワークは、社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進する、実践に基づいた専門職であり学問である。

社会正義、人権、集団的責任、および多様性尊重の諸原理は、ソーシャルワークの中核をなす。

ソーシャルワークの理論、社会科学、人文学、および地域・民族固有の知を基盤として、ソーシャルワークは、生活課題に取り組みウェルビーイングを高めるよう、人々やさまざまな構造に働きかける。

この定義は、各国および世界の各地域で展開してもよい。

新定義に付属する「注釈」を含め解釈すると、2001年の旧定義と比較した新定義の特徴として、多様性の尊重、西洋中心主義・近代主義への批判、マクロな社会変革の強調が挙げられる。また、人々が互いに、そして環境に対して責任を持つ集団的責任が基本原理の一つに新たに追加され、ソーシャルワークの中核となる任務として、社会変革と人々のエンパワメントに加えて社会開発及び社会的結束が位置づけられた [7]。

新定義においては、「地域・民族固有の知 (indigenous knowledge)」という表現が用いられている。これは、旧定義が西洋中心の価値観や思想に基づいていたために、植民地時代に西洋諸国の支配を受けた地域や国々では、独自の文化や知が排除されたという見方があり、新定義の採用にあたっては、各地域、各国の独自性を尊重することが求められた。そして、世界の各地域及び各国は、それぞれの社会的・政治的・文化的状況に応じ、このグローバル定義を基に、その内容に反しない範囲で独自の定義を策定することが認められた。これを受けて、アジア太平洋地域については「グローバル定義のアジア太平洋地域における展開」が、日本では「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義の日本における展開」が策定された [8]。

(2) ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明
(Global Social Work Statement of Ethical Principles) [9]

2004年にIFSWとIASSWが共同で「ソーシャルワークの倫理—原理についての声明 (Ethics in Social Work—Statement of Principles)」を公表し、その後、2014年に改定されたソーシャルワーク専門職のグローバル定義を受けて、2018年に「ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明 (Global Social Work Statement of Ethical Principles)」が新たに出された。

対人援助を行うソーシャルワーカーにとって、倫理的価値はその実践の基盤となるものであり、ソーシャルワーク専門職の価値及び行動規範を示すものとして倫理綱領は重要である。日本を含む多くの国はこの倫理声明文に準拠し、ソーシャルワーク専門職の倫理綱領を策定している。

この倫理原則のグローバル声明に示されている9つの原則は以下の通りである。

1. 人間固有の尊厳の認識 (Recognition of the Inherent Dignity of Humanity)
2. 人権の促進 (Promoting Human Rights)
3. 社会正義の促進 (Promoting Social Justice)
4. 自己決定の権利の促進 (Promoting the Right to Self-Determination)
5. 参加する権利の促進 (Promoting the Right to Participation)
6. 機密保持とプライバシーの尊重 (Respect for Confidentiality and Privacy)

7. 人々を全人的にとらえる (Treating People as Whole Persons)
8. 技術やソーシャルメディアの倫理的な使用 (Ethical Use of Technology and Social Media)
9. 専門的な誠実さ (Professional Integrity)

(3) ソーシャルワーク教育・養成のためのグローバル基準 (Global Standards for Social Work Education and Training) [10] [11]

最初のソーシャルワークの教育・養成に関するグローバル基準は、IFSW と IASSW により策定され、2004 年に採択された。その後、先述の通り 2014 年に新定義、2018 年に倫理原則のグローバル声明が出されたことを受けて、旧基準の見直しが求められた。改定にあたっては、IFSW と IASSW が合同でタスクフォースを立ち上げ、1 年半以上にわたる協議を経て、2020 年に新基準が採択された。

新基準の目的としては、ソーシャルワーク教育における一貫性の確保、並びに専門職の価値と方針の遵守、次世代のソーシャルワーカーの質の高い学習機会へのアクセスの確保、ソーシャルワーク教育機関の協働の促進等が挙げられている。

同基準では、「養成校」、「人々」（教育者、生徒、サービス利用者）、「専門職」の 3 つの領域について、養成校が遵守しなければならない事項と、可能な場合に目指すべき事項がそれぞれ提示されている。カリキュラムについては、その基準とともに、あらゆるソーシャルワーク教育プログラムに普遍的に適用可能なものとして、コア・カリキュラムが提示されている。コア・カリキュラムは最初の専門職資格（またはソーシャルワークの学士の資格）の取得時までには受講できるよう保証しなければならないとしている。なお、同基準に示されているカリキュラム基準は、主にソーシャルワークの学位プログラムに適用される。現場実習については、「コースの教育活動全体の 25% 以上に相当する配属実習 (practice placement) の機会を設ける (単位、日数、時間のいずれかで計算)」ことを目指すとしている。

2.1.3 国際的な取り組み

(1) ソーシャルワークと社会開発のグローバル・アジェンダ [12]

ソーシャルワークと社会開発のグローバル・アジェンダ (2010-2020) は、IFSW、IASSW、ICSW の 3 団体合同の取り組みである。2010 年の国際ソーシャルワーク・社会開発会議において協議が始まり、2012 年に正式文書が発行された。同アジェンダは、ソーシャルワークが地球規模の社会問題に応答するものとして、ソーシャルワークとソーシャルワーク専門職の役割と存在意義を強化し、国際連帯を高めることを目的としている。アジェンダでは、国際機関、地域コミュニティ、3 団体がそれぞれ取り組むべき 4 つのテーマ (①社会経済的平等の促進、②人間の尊厳と価値の促進、③持続可能な環境への働きかけ、④人間関係の重要性についての認識の強化) が示されており、2 年ごとに順番に焦点が当てられ、取り組みの成果を発表している [13]。

そして、後継となるグローバル・アジェンダ 2020-2030 の枠組みが 2020 年に発表された。主要テーマは「インクルーシブな社会変革を共に構築する」であり、2020 年から 2022 年までのテーマとして「ウブントゥ：社会的連帯とグローバルなつながりを強化する」が設定され⁶、取り組みが進められている [14]。

⁶ 合計 5 つのテーマが設定される予定であり、残りの 4 つのテーマは継続して協議がなされている。

(2) Call to Action for Social Service Workforce Strengthening

2018年にGSSWAは、Call to Action: Strengthening the Social Service Workforce to Better Protect Children and Achieve the SDGsを発表した。この呼びかけに対し31の団体やネットワークが賛同し、署名している。

同文書は、持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）の達成に向けてはソーシャルワーク人材の強化が必須であるとし、各国及び国際社会がそれぞれ取るべきアクションについて政策提言を行っている。国レベルのアクションとしては、ソーシャルワーク人材の強化を進めるための政府主導のリーダーシップグループの設置、人材のデータやニーズに関するアセスメントの実施、人材強化に係る国家戦略の策定と実行のための資金の獲得、モニタリングと評価の実施が挙げられている。国際レベルでは、知見の共有とエビデンスの蓄積、資金の確保とアクセスの促進、アドボカシーが提示されている [15]。

(3) ソーシャルワーク・デー

毎年3月の第3火曜日が世界のソーシャルワーク・デーとなっており、この日を記念して、国連を始め世界各地で様々な活動が展開される。2022年のテーマは「新しいエコ・ソーシャル世界の共同構築：誰も取り残さない」である [16]。

2.2 援助動向

2.2.1 国際レベル

開発途上国におけるソーシャルワーク人材の強化への支援は、2010年以降に注目が高まっている。貧国や格差等の社会問題に対峙し、国際条約に掲げられている人権の保障や福祉の充実を図るには、社会サービスや社会保護システムを強固にすることが重要であるが、そのシステムを動かす人材の強化なくしては、これらシステムの実効性を高めることは困難であるとの認識が醸成されたことが背景にある。2013年のGSSWAの設立を機に、ソーシャルワーク人材の強化に係る取り組みは、UNICEFを始めとする国際機関やNGO、研究機関を含む数多くの関係機関の連帯のもと、加速している。SDGsの達成においては、ソーシャルワーク人材が重要な役割を担うとされており、今後も引き続き、ソーシャルワーク人材の強化への支援は重視されると考えられる。

この分野の国際協力においては、GSSWAとともにUNICEFが先導している。UNICEFは、ソーシャルワーク人材強化を、Strategic Plan 2018-2021の目標分野3（Outcome 3）「すべての子どもが暴力や搾取から守られること（子どもの保護）」の達成に向けた優先プログラムとして位置づけ、地域レベル及び各国で活動を展開している [17]。こうした中、2019年にはGuidelines to Strengthen the Social Service Workforce for Child Protectionを発表し、各国や開発パートナーとの協調を図り、地域事務所や各国事務所における活動を促進させている。さらに、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）による脆弱な人々への様々な影響が懸念される中、社会福祉サービスの提供や社会保護を担うソーシャルワーク人材への支援を重視し、COVID-19に対応したソーシャルワークに関する各種ガイドライン⁷を発表するとともに、23カ国で3万人以上のソーシャルワーク人材に研修を提供した [18]。

⁷ Social Service Workforce Safety and Wellbeing During the COVID-19 Response: Recommended actions、COVID-19 Guidance on Remote GBV Services Focusing on Phone-based Case Management and Hotlines 等。

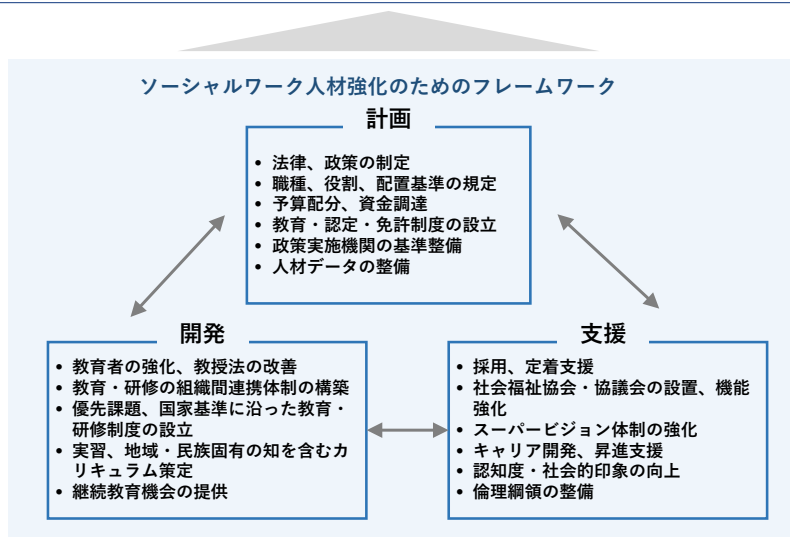
以下、GSSWA と UNICEF を中心に、国際レベルのソーシャルワーク人材強化に関する取り組みを紹介する。

1) ソーシャルワーク人材強化のためのフレームワーク

このフレームワークは、以前よりあった枠組みを基に、2010年に南アフリカで開催された Social Service Workforce Conference において改定されたものである。同フレームワークは GSSWA で採用され広く活用されており、フレームワークに沿って後述するマッピングや支援の検討が行われている。先述の UNICEF のガイドラインも、このフレームワークに沿っている。

同フレームワークは、ソーシャルワーク人材の強化を図る上での課題に戦略的に取り組むためには、「計画」「開発」「支援」の3つの側面からの介入が重要であることを示している。「計画」には法律や政策の策定、職種や配置基準の規定、人材データの整備、配置計画等、「開発」には教育・研修制度や教育内容等、「支援」には就労やキャリア開発、社会的承認等が含まれる。なお、各国における具体的な展開は、それぞれの社会サービスや子どもの保護システム、文化、制度、労働市場等の状況に応じて展開されるとしている。

| | | | |
|----|----------------|-----------------|------------------|
| 課題 | • 規範的枠組みの欠如 | • 役割・責務の定義の欠如 | • 低い定着率 |
| | • 職業上の基準・規範の欠如 | • 不適切な研修・認証基準 | • 専門職としてのイメージの低さ |
| | • 不適切、不十分な人員配置 | • 限定的なキャリアアップ機会 | • 支援体制、連合・協会の不在 |



出典： [17] [19]を基に調査団作成

図 2-1 ソーシャルワーク人材強化のためのフレームワーク

2) ソーシャルワーク人材のマッピング

開発途上国において、貧困や虐待等の社会問題を抱える脆弱な人々に対する社会福祉サービスの提供には、専門資格を有するソーシャルワーカーのほか、資格を持たないが専門的な研修を受けて従事する者、福祉関係行政機関の職員、ボランティアとして活動する地域住民など多くの人材が携わっている。一方で、その実態については十分に整理・分析されておらず、ソーシャルワーク人材強化の戦略の検討にあたっては、まず状況のアセスメントとしてのマッピングが重要である。この認識に基づき、GSSWA と UNICEF が協働で各国におけるマッピングを実施している。これまでに、東南アジアを含む 37 カ国でマッピングのための調査が実施され、報告書にまとめられた。マッピングにおいては、ソーシャルワーク人材強化のためのフレームワークに沿って、情報収集・整理が行われる。ま

た、マッピングの実施では、政府及び関係機関から成るリーダーシップグループが形成され、同グループが人材の定義やマッピングのプロセスに関して協議、検討を行い、実施に携わっている。これにより、政策決定者を含む各国の関係者が、自国のソーシャルワーク人材の現況を深く理解し、効果的な政策検討につなげることが可能とされる [20] [21]。

3) 各種ガイドラインの策定

GSSWAはUNICEFやIFSW等と協力し、ソーシャルワーク人材に関する各種ガイドラインを策定している。以下に一部を挙げる [22]。

- Social Service Workforce Safety and Wellbeing during the COVID-19 Response (2020)
- Guidance Manual on Strengthening Supervision for the Social Service Workforce (2020)
- Core Concepts and Principles of Effective Case Management & the Case Management Compendium (2018)
- Global Advocacy Toolkit for the Social Service Workforce (2017)

セーブ・ザ・チルドレンにおけるソーシャルワーク人材強化に関する取り組み⁸

セーブ・ザ・チルドレンは、長年にわたり各国でソーシャルワーク人材の強化に係る支援を展開している。同団体のA Catalogue of Common Approaches: Delivering our best work for children [23]においても、子どもの保護や福祉に対する有用なアプローチの一つとして、ケースマネジメントを挙げている。地域に根差した子どもの保護システムの構築の取り組みでは、ボランティアを含むパラ・ソーシャルワーカーを養成し、コミュニティ内で支援を必要とする人が早期に特定され適切な支援につながるような仕組みづくりを行っている。人材育成においては、コンピテンシー・ベース・アプローチを採用し、職務に必要なスキルや態度をジョブディスクリプションの中に組み込み、それを満たすために研修やOJTを組み合わせて能力強化を図る取り組みを開始している。そして、示されているコンピテンシーを満たした対象者には、修了資格を提供している。セーブ・ザ・チルドレンが発行する修了証や認定証以外にも、外部の資格認証機関である「CACHE」と連携して資格を付与する仕組みを一部の研修や講座に取り入れており、資格の質、公平性、中立性、信頼性を担保している。そのため、セーブ・ザ・チルドレンの活動で得た資格は、他機関で働く場合でも認められ、キャリアを継続していくことが可能となる。

2.2.2 東南アジアにおける援助動向

東南アジアにおけるソーシャルワーク人材の強化に係る支援については、第3章以降の「各国のソーシャルワーク人材の現状」の中でそれぞれ取り上げているが、総じてUNICEFが中心に支援を展開している。そのほか、セーブ・ザ・チルドレン等の国際NGO、国内のNGOが、子どもの保護や社会保護等に係る支援の中で、ソーシャルワーク人材の育成等を行っている。

ソーシャルワーク人材のマッピング調査に関し、アジア太平洋地域については、UNICEFとGSSWAが15カ国を対象に実施済みである。本調査対象国のカンボジア、インドネシア、フィリピン、タイ、ベトナムでも詳細調査⁹が実施された。報告書(2019年)では、調査結果として、アジア太平洋地域

⁸ セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンへのヒアリング(2021年11月19日)

⁹ 机上調査に加え、現地調査(カンボジア、インドネシア、ベトナム)、ソーシャルワーク人材に対する質問紙調査、政府機関や大学等からなる国レベルのタスクグループによる調査結果のレビューが行われた。なお、ラオスとマレーシアについては机上調査による結果がまとめられている [24]。

におけるソーシャルワーク人材の強化に向けた提言と優先的に取り組むべき活動が提示されている [24]。

これまでは、現場のソーシャルワーク人材に対しケースマネジメントに関する研修を実施するなど、個々の人材の能力強化を中心に支援が展開されてきたが、近年は、先述の人材強化のためのフレームワークやマッピング調査を踏まえ、国レベルでの人材強化に係る計画や規定の策定など、ソーシャルワーク人材の強化に向けた仕組みづくりに対する支援が重視されている。現在、カンボジアやラオスでは、UNICEFの支援の下、ソーシャルワーク人材に関する戦略計画や規定の策定が行われている。なお、インドネシアについては、2010年ごろよりセーブ・ザ・チルドレンが、政府や現地職能団体等とともに、ソーシャルワーク専門職の資格制度化を含め、ソーシャルワーク人材の育成にかかる制度づくりに取り組んだ実績がある [25]。

COVID-19の感染拡大における人々の福祉や社会保護への対応として、UNICEF等はソーシャルワーク人材をエッセンシャルワーカーとして保護し、支援することの重要性を訴えている。各国においてはソーシャルワーク人材の強化にかかるこれまでの支援実績に基づき、ポストコロナに対応した支援が展開されている。カンボジアでは、以前からUNICEFの支援により5州にソーシャルワーカーが配置されていたが、COVID-19に対応するために残りの20州においてもソーシャルワーカーを配置するよう支援が拡大された [26]。ラオスでは、2017年より国連人口基金（UNFPA: United Nations Population Fund）がラオス国立大学社会科学部の能力強化に取り組んできた。COVID-19がもたらす女性や若者のメンタルヘルスへの影響が明らかとなる中、UNFPAは、ラオス国立大学のソーシャルワーク教育がメンタルヘルスや心理社会的支援を含んだものになるよう、カリキュラムの見直しの支援を行った [27]。

2.3 ASEANにおけるソーシャルワーク人材の強化に関する動向

2.3.1 ASEANにおける枠組み

(1) 社会福祉に係る枠組み

ASEANでは2003年に、2015年までにASEAN共同体の形成を目指すことが合意された。ASEAN共同体は、経済共同体（ASEAN Economic Community）、政治安全保障共同体（ASEAN Political-Security Community）、社会・文化共同体（ASCC: ASEAN Socio-Cultural Community）の3つの柱から成り、社会福祉をカバーするのはASCCである。2009年の第14回首脳会議において、ASEAN共同体ロードマップ（2009-2015）と合わせてASCC Blueprintも採択された。ASCCの対象は社会福祉分野を含め広範にわたっているが¹⁰、人間開発を軸にした社会・文化共同体の構築を目標としている [28]。

ASCCで実施される様々な計画やプログラムを統括するのがASEAN社会・文化共同体理事会（ASCC Council: ASEAN Socio-Cultural Community Council）（年2回開催）であり、この理事会の管轄下には18の分野別閣僚会議と一つの委員会が置かれている。社会福祉に関するものは社会福祉・開発大臣会合（AMMSWD: ASEAN Ministerial Meeting on Social Welfare and Development）が管轄し、さらにその下に以下の2つの組織が設置されている [29]。

¹⁰ ASCCがカバーしている分野としては、社会福祉・開発のほかに、文化芸術、情報、教育、若者、スポーツ、女性と子どもの権利、地域開発・貧困削減、労働、公務、環境、煙害、災害対策・人道支援、保健がある。

- 1) ASEAN 社会福祉・開発高級実務者会合
(SOMSWD: ASEAN Senior Officials Meeting on Social Welfare and Development)
- 2) ASEAN 女性と子どもの権利の促進・保護に関する委員会
(ACWC: ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children)

これらのうち、SOMSWD が次項で詳述する ASEAN Social Work Consortium (ASWC) を管轄している。なお、SOMSWD を担当する ASEAN 事務局の部署は人間開発局貧困撲滅・ジェンダー課である。

また、SOMSWD の枠組みの中で、日本、韓国、中国との意見交換を目的に 2004 年に発足した ASEAN Plus Three 社会福祉・開発福祉大臣会合 (AMMSWD +3) 及び ASEAN Plus Three 社会福祉・開発高級実務者会合 (SOMSWD +3)、NGO との連携促進を目的とした ASEAN GO-NGO Forum on Social Welfare and Development (2021 年 12 月に第 16 回が開催) がある [30]。

(2) 政策文書

2015 年 11 月、マレーシアで開催された第 27 回 ASEAN 首脳会議にて、「ASEAN 2025: Forging Ahead Together」が採択された。ASEAN 2025 は、ASEAN 共同体の今後 10 年間 (2016-2025 年) の方向性を示したもので、「クアラルンプール宣言」、「ASEAN 共同体ビジョン 2025」、3 つの共同体の「Blueprint」から成る [31]。ソーシャルワーク人材の強化は、ASEAN 共同体ビジョン 2025 及び ASCC Blueprint 2025 の 2 つの文書の実現に向けた取り組みとして位置づけられる。

• ASEAN 共同体ビジョン 2025 [32]

政治・安全保障、経済、社会・文化共同体の 3 つの共同体の今後のビジョンを示す文書。

社会福祉に関わる ASEAN 社会・文化共同体は、「人々の参加を得て人々に恩恵をもたらす、包摂的、持続的、強靱でダイナミックな共同体を目指す」としている。

• ASCC Blueprint 2025 [33]

民衆中心 (people-centered) かつ民衆本位 (people-oriented) で、環境にやさしい活動を通じて、高齢者、障害者、女性、子どもを含むすべての人々の生活を向上させ、レジリエンスのある持続可能な社会を実現するために、政策や制度の強化を図ることを目的とした文書。「国民との関与と恩恵」「包摂」「持続可能」「強靱」「ダイナミック」の 5 つの目標が掲げられている。これらのうち、社会福祉に直結するのは「包摂」であり、機会への公平なアクセスの促進、及び女性、子ども、若者、高齢者、障害者、移民労働者、社会的弱者の人権の促進・保護を目指し、1) 障壁の削減、2) 万人に向けた公平なアクセス、3) 人権の促進及び保護に係る戦略的施策が示されている。

上記の ASCC Blueprint 2025 の実現に向け、ASEAN 社会福祉・開発戦略枠組み (ASEAN Strategic Framework on Social Welfare and Development) が策定されており、SOMSWD はこの枠組みに沿って取り組みを進めている。2016-2020 の戦略枠組みでは、「高齢者」「子ども」「障害者」「その他の優先分野」の分類で、ASCC Blueprint 2025 の主要結果分野 (key result areas) と戦略的施策が整理され、それらに付随する具体的活動が提示されている。ソーシャルワーク人材に関しては、「その他の優先分野」の活動事項として「ASWC のワークプランの実施支援」が示されており、担当国は ASWC の議長国であり、可能性のあるパートナーとして ASEAN Plus Three が挙げられている [34]。なお、同戦略枠組み 2021-2025 については 2022 年 1 月時点では公開されていない。

(3) その他関連する文書

ソーシャルワーク人材の強化に関連する直近の文書として、AMMSWD より 2020 年 11 月に出された「Joint Statement of The ASEAN Ministerial Meeting on Social Welfare and Development Mitigating Impacts of COVID-19 on Vulnerable Groups in ASEAN」がある。

同文書では、COVID-19 の影響を抑え、迅速な復興の促進と貧困層や脆弱層の回復力の強化のために ASEAN 各国が取るべき対応が 7 点示されている。その中の一つがソーシャルワークに関することであり、「COVID-19 パンデミック対応の最前線で働くソーシャルワーカーの健康と安全を確保し、社会福祉及び社会的保護の継続的な提供を保障するために十分な公的支出を割り当てること」と述べられている。

2.3.2 ASEAN におけるソーシャルワーク人材の強化に係る取り組みの概要

本項では、ASEAN におけるソーシャルワーク人材に係る取り組みの変遷を概観した上で、2020 年に承認された「Ha Noi Declaration on Strengthening Social Work Towards Cohesive and Responsive ASEAN Community」（以下、ハノイ宣言）、及び同宣言の公約を実行に移すためのロードマップについて概要を述べる。ロードマップは、域内のソーシャルワークの強化に向けて今後 10 年の取り組みを示したものであり、ASEAN 各国及び関係機関はこのロードマップを基に、これから具体的な活動を実施していくこととなる。

(1) 取り組みの変遷

ASEAN 域内におけるソーシャルワーク及びソーシャルワーク人材の強化については、ASCC の実現に向けた動きの中で人間の安全保障にも焦点が当てられるようになったことに伴い、2000 年代中盤ごろから取り組みが活発化している。SOMSWD の管轄下において 2010 年に設立された ASWC を通じ、ASEAN 各国の社会福祉及びソーシャルワークに関わる政府関係者、及びソーシャルワークの実践者や教育者が参集し、域内におけるソーシャルワーク及びソーシャルワーク人材の強化や認知の向上に向けた協議、取り組みが行われてきた。こうした動きを促進し、支援してきたのは UNICEF であり、同機関は継続的に技術的及び財政的支援を提供している。

ASWC 設立の契機となったのは、2005 年にフィリピンで実施されたソーシャルワーク実践者及び教育者の ASEAN 研修であった。その後、2006 年 12 月の第 4 回 SOMSWD において、フィリピンとタイが共同で ASWC 設立に向けたプロジェクトを実施することが決定した。2008 年 8 月、フィリピンにて ASWC 設立のための準備ワークショップが開催され、第 5 回 SOMSWD でこの準備ワークショップの決議が承認された。そして、2009 年の第 14 回 ASEAN 首脳会議で採択された ASCC Blueprint (2009-2015) の中で、2015 年までにソーシャル



出典：調査団作成

図 2-2 ASEAN におけるソーシャルワーク人材に係る取り組みの変遷

ワーカーのASEANネットワークを立ち上げること、そしてASWCを設立することが示された。これを受けて、2010年の第6回SOMSWDでASWCが発足した[35]。ASWCは、ASEAN域内におけるソーシャルワーク専門職の認知の向上と発展を促すことを目的とし、関係機関の能力や連携を強化し、知見やリソースの共有を行うメカニズムとして機能している。

ASWCの活動展開の中で、ASEAN域内のソーシャルワーク人材の強化を図るための研修センターの必要性が認識され、ASWCの「活動計画2016-2020¹¹」においてASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare (ATCSW)の設立が示された。その後、タイ政府の主導により、2019年11月バンコクにて開催された第35回ASEAN首脳会議で同センターが発足し、2020年10月より活動が開始された。ATCSWは、研修コースやカリキュラムの開発のほか、技術的・専門的な情報の提供、質の高い研修・能力開発機会の推進、ASEAN各国の関係機関の連携強化等に取り組むこととしており、専門職としてのソーシャルワークを推進し、理解を促進するためのプラットフォームとしての役割が期待されている[36]。

また、ASCC Blueprint 2025を始めとするASEANの関連政策文書の目標を達成する上では、ソーシャルワーク及びその人材の強化が重要であるとの認識が醸成され、このことについて政策決定者の関与と支援を促進するために、先述のASWC「活動計画2016-2020」の中で、ソーシャルワーク実践の強化に関する宣言をSOMSWDに提出し、承認を得ることが活動の一つに示された。これを受け、2019年には同宣言策定のためのキックオフ会議がベトナムで開催された。この会議はベトナム政府が議長を務め、UNICEFによる技術及び財政支援、Global Social Service Workforce Allianceによる技術支援が行われている[37]。同会議を経て、宣言(案)が策定され、2020年11月の第37回ASEAN首脳会議において「Ha Noi Declaration on Strengthening Social Work Towards Cohesive and Responsive ASEAN Community」(ハノイ宣言)が採択された[38]。同宣言は、ASEAN域内でのソーシャルワークの専門職化とその拡大を促進する、初の地域的枠組みである[39]。

ハノイ宣言においては、関係機関の協働の下、宣言で示された内容を実行に移すためのロードマップを作成し、その進捗をモニタリング及び報告することが示されている。このロードマップは、2021年9月のASWC第10回年次会合(議長国はベトナム)での検討、承認を経て、2021年10月、ブルネイで開催された第38回ASEAN首脳会議において採択されたところである。

なお、上記の一連の活動においては、UNICEFが中心的に支援をしており、ハノイ宣言やロードマップは、2019年にUNICEF東アジア・太平洋地域事務所がGlobal Social Service Workforce Allianceとの協働で出版した「The Social Service Workforce in the East and Pacific Region: Multi-Country Review」の結果が反映されている。

(2) ハノイ宣言

(Ha Noi Declaration on Strengthening Social Work for Cohesive and Responsive ASEAN Community)

ハノイ宣言では、ソーシャルワークを促進し、民衆中心で民衆本位の、インクルーシブなASEAN共同体を実現する上での触媒となるソーシャルワークの役割を強化するためとして、11の公約が挙げられている。公約の概要は以下の通り[38]。

¹¹ ASEAN Social Work Consortium Work Plan 2016-2020 and Beyond

表 2-1 ハノイ宣言の公約の概要

1. ソーシャルワークに関する法律および政策の策定と強化
2. ソーシャルワークの漸進的強化のための戦略的計画の策定
3. ソーシャルワーカーとパラ・ソーシャルワーカーの認定、認証、登録、免許システムの採用、標準化、及び強化
4. 国家レベルでの省庁間連携強化、及びASEANレベルでの分野横断的な協力体制の強化
5. ソーシャルワーカーの全国的な協会または協議会の設立の促進
6. キャリアアップの機会や専門的な能力開発の提供を通じたソーシャルワーカーの定着の促進
7. ソーシャルワークの強化のための十分なリソースの配分
8. ASWCを含むソーシャルワーカーの地域ネットワークとプラットフォームの開発・強化
9. ソーシャルワークの域内における専門職化への働きかけ、及びASEAN各国間のソーシャルワークに係る教育格差の縮小への支援
10. 国および地域レベルにおける、ソーシャルワークおよびソーシャルワーカーに対する社会的認識を向上させる戦略の開発
11. ASEAN共同体の3つの柱を超えた分野横断的な協力の実施、及びASEAN Plus Threeや国際機関を始めとするパートナー機関の巻き込み

出典： [38]を基に調査団作成

(3) ロードマップ

(ASEAN Road Map for the Implementation of the Hanoi Declaration on Strengthening Social Work for Cohesive and Responsive ASEAN Community)

ロードマップは、ASEAN各国がハノイ宣言の公約を実行に移していくための実践的なガイダンスを提供し、域内連携の枠組み、そしてハノイ宣言の実施状況のモニタリング指標を示すことを目的としている。ASEAN各国、及びASWCやATCSWを始めとする関係機関は、今後このロードマップに基づき取り組みを進めていくこととなる。

ロードマップの期間は2021年から2030年までの10年間であり、7つの重点分野と各分野における国家及び地域レベルの活動項目が示されている。なお、活動項目については、ソーシャルワークの発展状況が国により異なることから、各国が内容の精査と実施スケジュールを検討し、協力パートナーを特定することとされている。

また、前半の5年間について、別添1として優先的に取り組むべき活動がまとめられている。2025年に中間評価が実施され、後半の5年間の活動が検討される予定である。

7つの重点分野は以下の通りである。

表 2-2 ロードマップの7つの重点分野

| | |
|----|---|
| 1. | ソーシャルワークの法的・政策的枠組みの確立と強化 |
| 2. | 教育及び規制の拡大・強化 |
| 3. | ソーシャルワーカーの全国組織または協議会（の設立） |
| 4. | 専門職としての認知、開発、支援の強化（ソーシャルワークの専門職化への働きかけ） |
| 5. | 国内、域内、国際協力の強化 |
| 6. | 社会福祉制度とソーシャルワークへの資源配分の増加 |
| 7. | ソーシャルワークに対する社会の肯定的な認識を高めるための戦略開発 |

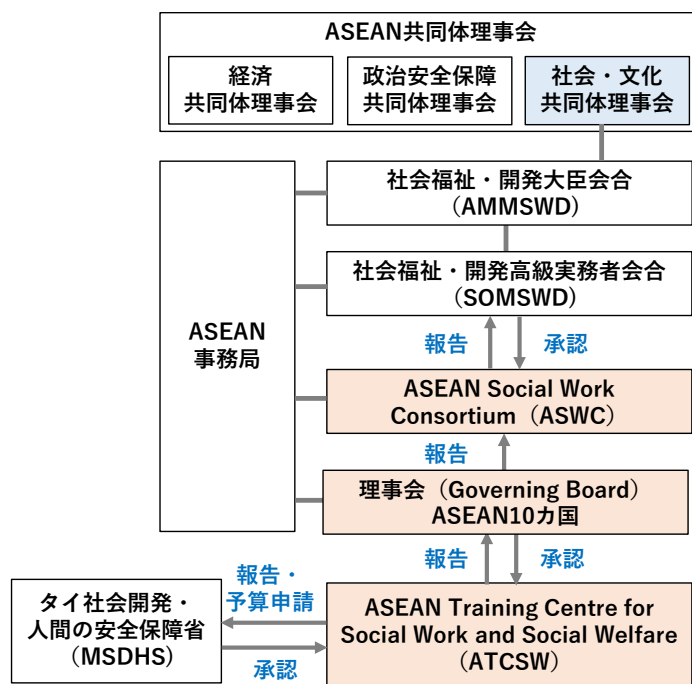
出典： [39]を基に調査団作成、括弧内は調査団により追記

2.3.3 ASEAN Social Work Consortium (ASWC) 及び ASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare (ATCSW) の取り組み

ASWCはATCSWの上位組織であり、ASWCの方針や審議内容がATCSWの活動に紐づいている。そして今後、両機関は、ロードマップに従って活動を展開していくこととなる。本項では、ASEANにおける組織体制、それぞれの組織の概要及び活動内容について整理し、ロードマップで示された各組織が担当する活動、両機関に対する援助動向について述べる。

(1) ASEANにおける組織体制

ASWC及びATCSWを含むASEANにおける組織体制を図2-3に示す。次項で詳述する通り、現在、ATCSWはタイ政府の予算により運営されており、タイ社会開発・人間の安全保障省(MSDHS: Ministry of Social Development and Human Security) 及びASWCの各国コーディネーターから成る理事会の双方から活動報告及び予算に関し承認を得る必要がある。



出典：調査団作成

図 2-3 ソーシャルワーク人材の強化に係る ASEAN における組織体制

(2) ASEAN Social Work Consortium (ASWC)

1) ビジョンと目的

ASWCはビジョンとして「ソーシャルワークの実践者、教育者、ソーシャルワーク教育機関間の連帯を強化する」を掲げ、ASEAN地域のニーズに応じた質の高いソーシャルワーク実践及び教育の普及・促進、社会開発におけるソーシャルワークの役割の強化に向けた政策支援、ソーシャルワーク専門職の地位や社会的認知の向上、域内及び国際ネットワークの促進等を目的としている。

2) 運営体制 [40]

議長国はASEAN加盟国が2年ごとに交代で担い、議長国が事務局機能も持つ（ASWCの事務局として専従の職員は配置されていない）。これまでフィリピン、タイ、インドネシア、マレーシア、ベトナムが順に担当し、2022年からはフィリピンが再び担う予定である¹²。ASWCの各国のコーディネーターはSOMSWDがフォーカルポイントである。議長国は、主にSOMSWDへの年次報告書の作成・提出、ASEAN事務局との調整、年次会合の実施運営を行う。年次会合の実施においては、議長国がアジェンダの作成、会場の手配、ASEAN事務局との調整等すべてを行い、会場費等の費用も負担する。

会員はASEAN加盟国のソーシャルワーク実践者、教育者、教育機関を代表する団体または個人とされ、各国のSOMSWDフォーカルポイントがそれぞれ会員登録を行うことになっている。

運営予算は会員費と寄付から募ることになっているが、実際の年間予算については確認できていない。ウェブサイトの運営維持費については、各国が100ドルずつ負担することが計画されていたが、現状はフィリピン政府の負担により運営されている。

3) 活動計画

これまで、「活動計画2010-2014」及び「活動計画2016-2020」に基づき活動が進められてきた。最新の「活動計画2021-2025」は2021年9月にオンラインで実施されたASWC第10回年次会合にて最終化されたところであり、SOMSWDによる承認待ちである¹³。

活動計画では、活動それぞれに対し実施を担うリード国と支援国が示されており、リード国は主にはフィリピン、タイ、インドネシアである。各活動を実施するために必要な人員や資金はリード国が調整するが、資金については開発パートナーからの支援によるところが大きい。

「活動計画2011-2014」では、「能力開発」「ナレッジマネジメント」「域内及び各国のソーシャルワーク・社会福祉機関の強化」を重要分野とし、具体的な活動を定めている。

「活動計画2016-2020」では、「国際ソーシャルワーク研修にかかる能力強化」「ASEAN域内におけるソーシャルワークの知識の向上」「ナレッジ開発・マネジメント」「域内及び各国のソーシャルワーク・社会福祉機関の強化」の4つの重点分野に整理されている。

¹² ASEAN事務局へのヒアリング調査（2021年12月21日）

¹³ 同上

表 2-3 に活動計画の概要をまとめる。ホームページに掲載されている年次会合の記録によると、それぞれにワーキンググループが設置され、審議及び活動が進められている [41]。なお、ATCSW の設置は「国際ソーシャルワーク研修に係る能力強化」に含まれている。

表 2-3 ASWC 活動計画 2016-2020 の概要

| 重点分野 | 活動 | リード国* |
|----------------------------|---|--|
| 国際ソーシャルワーク研修に係る能力強化 | 1. 専門家リストの作成 2. ATCSW の設立 3. ASEAN Declaration on Strengthening Social Protection の実施 4. 権利ベースの研修マニュアルの収集 | 1. フィリピン 2. タイ ¹⁴ 3. - 4. - |
| ASEAN 域内におけるソーシャルワークの知識の向上 | 1. ソーシャルワーク及び社会福祉に関する研究のウェブサイトへの掲載 2. ソーシャルワーク及び社会福祉に関するアクションリサーチ実施と優良事例の抽出 3. ソーシャルワークに関する研修モジュール及び資料の提出 4. 児童虐待に関するソーシャルワークガイドラインの策定 | 1. フィリピン 2. 全加盟国 3. タイ 4. - |
| ナレッジ開発・マネジメント | 1. ASEAN ソーシャルワーク倫理綱領の策定 (2015 年に完了) 2. ソーシャルワーカーのミニマムスタンダード/カリキュラム、コア・コンピテンスの開発 3. 学位の相互認証に向けたソーシャルワーク教育機関の認証システムの確立 4. ASEAN Social Work Journal の発刊 | 1. タイ 2. フィリピン 3. - 4. インドネシア |
| 域内及び各国のソーシャルワーク・社会福祉機関の強化 | 1. ASEAN 各国における国レベルのソーシャルワーク専門職カウンセルの設立促進 2. オンラインデータベースとしてのウェブサイトの開発 3. 国家キャリア開発計画作成の促進 4. ソーシャルワーク法の制定の促進 | 1. フィリピン、インドネシア、タイ、マレーシア 2. - 3. 全加盟国 4. 全加盟国 |

*「リード国」について、計画に特に記載がない場合「-」として示す。

出典：[42]を基に調査団作成

4) これまでの活動実績

先述のハノイ宣言やロードマップに係る取り組みに加え、以下の活動実績がある。

• 年次会合

2011年にフィリピンで第1回目の年次会合が開催され、以来毎年、2021年で計10回の会合が開催されている。各国のソーシャルワークに係る取り組みや経験の発表、意見交換を通じて、知識の共有や強化が図られている。また、活動計画に関し進捗状況の確認や審議も行われている。

• ASEAN Social Work Journal の発刊

¹⁴ 原文では「インドネシア、マレーシア、タイ、ベトナム、シンガポール」と記載があるが、支援国にも同様の記載があり誤植と思われる。実質的にタイがリード国の役割を担っているため本文ではこのように記載する。

活動計画の重点分野「ナレッジ開発・マネジメント」に含まれる活動として、インドネシアが担当国となり、Indonesian Social Work Consortium によって ASEAN Social Work Journal が発刊されている。ASEAN 地域のソーシャルワーク分野における研究や優良事例を掲載している。これまでに Vol.9 まで発刊されている。

• その他

上記のほか、域内の専門家リストの作成、参照情報のウェブサイトへの掲載、ASEAN ソーシャルワーク倫理綱領の策定 [43]、ソーシャルワーク教育の最低基準や各種研修プログラム内容の検討等が行われている。

(3) ASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare (ATCSW) ¹⁵

1) ビジョンと目的

ATCSW はビジョンに「ソーシャルワークと社会福祉に関する主要なセンターとなる」を掲げ、以下の4点を目的としている。

- ASEAN におけるソーシャルワーク及び社会福祉の発展に向け、技術的・専門的技術のための研修コース及びカリキュラムを開発し、提供する。
- ASEAN 域内にソーシャルワーク及び社会福祉の技術的・専門的な技術と知識を提供する。
- 研修および能力開発の質を高め、発展させる。
- ASEAN 諸国のソーシャルワーク及び社会福祉の教育訓練における関係者間の協力を強化する。

2) 運営体制

● 理事会 (Governing Board)

ATCSW は ASWC の各国のコーディネーターから成る理事会 (Governing Board) によって運営され、理事会は ATCSW の運営に関し説明責任を持つ。議長は ASWC のリード国が、事務局は ATCSW の事務局長が担う。Terms of Reference によると、理事会は少なくとも年に1回開催することとなっており、ATCSW の運営に関する方針や活動内容に関する協議及び監督、予算を含む活動計画の承認と予算管理を行うこととなっている。そして理事会は、ASWC の年次会合において ATCSW に関する報告を行うとされる。

これまでに理事会は、ベトナムが議長となり 2021 年 1 月に 1 度開催されている。そこでは、ATCSW 設立時の 2020 年 10 月から 2021 年までの活動の確認、2021 年度活動計画 (案) の承認が行われた。

● 意思決定

既述の通り、ATCSW の活動計画や予算に関する意思決定は理事会により行われることになっているが、一方で、同センターはタイ MSDHS の Foreign Affairs Division Office of the Permanent Secretary に付属した組織であり、活動計画と予算については、MSDHS から承認を得る必要がある。MSDHS により承認された活動計画と予算が理事会に報告され、正式な承認を受けるという流れになる。なお、

¹⁵ ATCSW ホームページ (<http://atcsw-thailand.m-society.go.th/en/sample-page/>)、ATCSW 提供資料「JICA-ATCSW Partnership: Rooms for Future Cooperation」(2021 年 5 月)、本調査第 1 回ワークショップにおける ATCSW 発表資料、2021 年 12 月タイ現地調査及び 2022 年 1 月のオンラインでの事務局長へのヒアリングを基に作成。

本調査で入手できた MSDHS の 2021 年度活動計画においても ATCSW の活動が含まれており、「ATCSW を ASEAN 地域におけるソーシャルワーカー養成の拠点にする」と記されている。

MSDHS から配分される予算とそれに紐づく活動以外に関しては、ATCSW が決定し、実行することができる。例えば、開発パートナーや企業からの支援による活動、MSDHS 外の資金での新たなスタッフの雇用は、ATCSW 事務局長の権限で行うことができる。

● 運営資金及び予算

ATCSW の Terms of Reference には、同センターの立ち上げ時及び初期の運営コストはホスト国であるタイ政府が負担し、その後の運営については、効果的な協力と ATCSW の持続可能性を確保するため、ATCSW は多様な収入源と ASEAN 加盟国や ASEAN 対話国の自発的な貢献により活動を実施するとある。本調査時点では、ATCSW の運営及び活動資金はすべてタイ政府が負担している。なお、ATCSW の円滑な立ち上げのために UNICEF が雇用した個人コンサルタントが初代の事務局長として配置された（2020 年 10 月から 4 カ月分の人件費を支弁）。

MSDHS により配分される予算の申請及び執行に係る手続きは同省のシステムに則って行われる。ATCSW は毎年 11 月～12 月ごろに次期の予算（案）及び活動計画を MSDHS に提出し、MSDHS 予算の一部として予算申請が行われる（2024 年度（2023 年 10 月～2024 年 9 月）予算は 2022 年 11 月～12 月に申請となる）。

2021 年度（2020 年 10 月～2021 年 9 月）の予算は約 120 万 THB（日本円で約 414 万円¹⁶）であり、うち 3 割が人件費、残り 7 割が研修事業を含む活動費であった。同年度予算の支出実績については公開されていない。2022 年度（2021 年 10 月～2022 年 9 月）の予算も公開されていないが、同年度の活動計画に対し十分な予算は確保されていないとのことである。ヒアリングを行った 2022 年 1 月には、残りの予算で実行可能な活動計画の見直しが行われた。2023 年度（2022 年 10～2023 年 9 月）については、500 万 THB（日本円で約 1,727 万円¹⁷）の予算申請が行われており、本調査時点では審議中である。

● 事務局長及び職員配置

2021 年 12 月現在、ATCSW には事務局長、職員 3 名（うち 1 人は政府職員、2 人は契約社員）が専従で配置されており、加えて 2 名のインターン生が従事している。3 名の職員は事務局長に対し報告義務を持つ。初代の事務局長は UNICEF に雇用された Anothai Udomslip 氏が 2020 年 10 月から 2021 年 9 月まで務め、現事務局長は 2021 年 11 月に着任した Wanna Suksriboonamphai 氏が務める。

2025 年までに、4 部署（総務部門、技術研究部門、海外協力・研修部門、ICT 部門）、職員 7 名の体制に拡大する計画としている。しかしながら、ヒアリング調査によると、MSDHS から配分される予算での追加の人員配置は難しいことが想定されており、開発パートナー等からの支援を含む他の資金源の確保が必要とのことである。なお、MSDHS 予算での雇用でない場合、ATCSW 事務局長の権限において追加の人員配置を行うことができる。

¹⁶ JICA 外貨換算レート（2022 年 2 月）を基に算出

¹⁷ 同上

● 施設

ATCSWの事務所はForeign Affairs Division内にあり、研修センターはバンコクから車で2時間ほど離れたチョンブリ県に位置する。研修センターはMSDHS所有の施設であり、これまではMSDHS Department of Older Personsが高齢者施設のモデル展示や研修実施のために使用していた。研修センターの維持・管理はMSDHSにより行われている。同施設には、宿泊用の部屋（50部屋）、300人程度収容可能なメインホール、40人程度収容可能な会議室が3部屋ある。なお、研修センターはMSDHSの所有であることから、ATCSWが対面研修を実施する場合には、施設利用や食事提供に係る経費はATCSWが負担する必要がある。

3) 活動計画

ATCSWは2020年10月より始動したところであり、現在は研修プログラムの提供に向けた準備を中心に活動している。

2021年度（2020年10月～2021年9月）の活動計画（2021年7月修正版）に示されている主な活動は以下の通りである [44]。

- 研修ニーズアセスメントの実施
- リスクアセスメント及びマネジメント（研修の実施において発生し得る問題等に関する分析）
- 研修コース、ワークショップ、セミナーの実施
- ASEAN各国により実施されている研修コースに関する情報収集
- 関係機関及びパートナー機関のマッピング
- 研修コース実施のための支援機関及び協働実施機関の開拓
- 広報戦略計画の策定と実施

2022年度（2021年10月～2022年9月）の活動計画は、現事務局長の就任後、予算と合わせ継続的に見直しが行われている。本調査のワークショップ（於タイ）で示された2022年度の活動（暫定版）は以下の通りである。

- チーム形成、ウェブサイト・フェイスブック・LinkedIn・ツイッターの拡充、世界中の関連コースに関するナレッジの共有（2021年11月～）
- サブ地域フォーラムの開催、研修ニーズアセスメントの実施（2022年1月～）
- 地域シンポジウムの開催（2022年3月）
- 短期研修コースの提供（1～2日間）（2022年5月～）
- 長期研修コースの提供（2022年8月～）
- 2023年度の活動に向けた資金の獲得（2022年9月～）

4) これまでの主な活動実績

公開されている情報¹⁸及びヒアリング調査を基に、ATCSWのこれまでの主な活動実績を以下にまとめる。COVID-19の感染拡大を受け活動が制限される中、ATCSWは様々な関連機関や開発パートナーと面談を行い、今後の連携や活動展開を模索するとともに、オンラインを活用した活動を実施している。また、Facebookやウェブサイト等を通じた情報提供の充実にも取り組んでいる。

¹⁸ Bimonthly Report（2021年2月～3月、4月～5月、6月～7月）及びフェイスブック

• 研修カリキュラムの作成

ATCSWでは、以下の6種類の研修カリキュラムを作成予定である。研修カリキュラムの方向性や大枠は、ATCSWの設立に向けタイ国内で設置されたワーキンググループにおいて検討された内容が基礎となっている。ATCSWが提供する研修は、各国で実施されている研修と重複するものではなく、補完するものであるとしている。

1. Global Social Work and Social Welfare
2. Social Protection
3. Protection of Children in the Context of Migration
4. Social Work and Anti-Human Trafficking
5. Capacity Building Re-skill/Up-skill/Multi-skill
6. Special Course on Demand Live online

表 2-4 は、2021 年 2 月に前事務局長により策定された報告書（Report on ATCSW Work Plan 2021）の中で示されている「1」及び「2」の研修モジュール（案）である。両者とも計 30 時間のコースとして提案されている。同案は、2021 年 1 月の ATCSW 理事会で発表されたが、研修ニーズアセスメントの結果を踏まえて最終化するべきとの助言が出された [45]。

表 2-4 Global Social Work and Social Welfare 及び Social Protection の研修モジュール（案）

| Global Social Work and Social Welfare (グローバルソーシャルワークと社会福祉) | Social Protection (社会保護) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • グローバルソーシャルワークと社会福祉のコンセプトと理論 • グローバルソーシャルワークと社会福祉の発展の動向 • ソーシャルチェンジ: 新世界秩序、安全保障に係る新たな脅威、ニューノーマル • 社会的不平等、人権、ジェンダー、家庭内暴力等のグローバル社会における共通な課題に関する社会政策、国際条約、コミットメント • ソーシャルワーク・社会福祉の国際団体の役割と連携 • 域内のソーシャルワークと社会福祉に関する ASEAN の役割 • 現地視察 | <ul style="list-style-type: none"> • 社会保護について • 社会保護の法的側面 • 選択と識別 (selection and identification) • ソーシャルワーク団体の運営 • ソーシャルワーク団体の協調 • モニタリングと評価 • 情報システムの管理 • 財務管理 • 現地視察 |

出典： [45]を基に調査団作成

カリキュラムは、研修コースごとに結成される大学等の関係機関・関係者から成る運営委員会（steering committee）がドラフトを策定し、試行と評価を経て最終化されるとのことである。「1. (Global Social Work and Social Welfare)」については、タマサート大学が主導し、カリキュラムの策定に取り組んでおり、2022 年 8 月以降に試行の予定である（前項の 2022 年度の活動（暫定版）にある「長期研修コースの提供」に相当）。「3. (Protection of Children in the Context of Migration)」については、UNICEF が外部委託により作成中であり、2022 年 6 月ごろに完成の予定である。残りのコースについては、今後、大学や開発パートナーとの連携の促進の下で、取り組みが進められていく。

なお、研修の具体的な実施方法（受講者の選定やカリキュラムの普及方法）に関しては、現在検討中とのことである。

• 研修ニーズアセスメントの実施

既述の通り、研修カリキュラムの最終化に向けて、研修ニーズアセスメントが重視されている。これまでの実績としては、2021年4月にタイ及びフィリピンの関係者・組織に対し、それぞれフォーカスグループディスカッションを実施し、意見聴取が行われた。今後は、2022年2月または3月にミャンマーに対しアセスメントを実施し、残りの9カ国についても、3月から5月にかけて順次アセスメントを実施する予定である。アセスメントの実施方法としては、オンラインによる聞き取りを通じた情報収集が行われる予定である。

• その他

パイロット研修の実施

研修プログラムの提供に向け、研修手法や研修のアレンジメントなど研修技術の有効性を評価することを目的に、2021年6月28日～30日にかけて「Public Communication Skills for Social Service Workers」と題したパイロット研修を実施した。オンライン形式で実施され、主にMSDHSの職員が参加した。

サブ地域フォーラムの開催

2022年1月10日に「Social Work from Inter-disciplinary Perspectives and Integrated Approaches」と題したフォーラムを開催した。同フォーラムは対面とオンラインにて実施され、NGOや大学の関係者、ソーシャルワーク実践者等が参加した。

情報提供

Facebookやウェブサイト等を通じた情報提供の充実にも取り組んでいる。情報提供の一環として、オンラインで受講可能なソーシャルワークに関する研修の一覧をウェブサイトに掲載した¹⁹。

5) 課題と今後の方向性

2021年12月のタイ現地調査において確認された現行の課題と今後の方向性は以下の通りである。

- ATCSW 予算はMSDHSの全体予算の一部であるため、配分される予算額は同省(及びタイ政府)の状況に左右される。2022年度については、活動計画に対し十分な予算が確保されておらず、計画に示されている活動の円滑な実施が困難な状況である。今後は、国際機関やNGO、企業等、パートナー機関との連携を深め、多様なリソース(資金だけではなく、技術支援や物品提供等を含む)を確保することにより、より柔軟に活動展開が可能となるような体制を目指す必要がある。
- 取り組むべき活動に対し、人数及び専門性の観点から組織体制が脆弱であるため、今後、組織体制を強化していく必要がある。
- 活動を進めていく上では、ATCSWの認知度を向上する必要がある、シンポジウムの開催等を通じて広報を強化していく。
- 当初、ATCSWでは宿泊施設等も備えた研修センターにおいて、対面による研修プログラムの提供を想定していた。一方、COVID-19の影響や費用の観点からオンラインによる研修プログラム

¹⁹ <http://atcsw-thailand.m-society.go.th/en/courses-knowledge/>

の提供が求められている。オンラインによる効果的な研修の実施方法、特にソーシャルワーク技術をオンラインでどのように教授できるか等について今後検討が必要である。

- ソーシャルワーク人材の強化においては、ソーシャルワーカーの育成を担う教育者の底上げも必要と認識しており、教育者への研修についても検討が必要である。

(4) ロードマップで示された各組織の活動

ロードマップの実行においては、ASWC 及び ATCSW とともに重要な役割を果たすことが期待されている。ASWCは、実施機関として示された活動の実施に加え、ロードマップ及び「活動計画 2021-2025」における各国の公約の実施状況のフォローアップを支援し、ASWC の年次会合において各国の進捗に関し情報共有を行うとされている。ATCSW については、ASEAN 地域のソーシャルワーカー及びパラ・ソーシャルワーカーの能力強化を図り、研修を通じて ASEAN 各国のソーシャルワーク教育関係機関の連携強化に取り組むことでロードマップの実効性を高めることが期待されている。

ロードマップの活動項目のうち、ASWC と ACTSW が実施機関となっているものは複数あるが、その中でも特に両機関が主要な役割を担う活動を以下に整理する。

表 2-5 ロードマップにおいて ASWC 及び ACTSW が主要な役割を担う活動

| | 重点分野 | 活動項目 |
|-----|--|---|
| 2.4 | ソーシャルワーク教育に関する地域資格基準の採用 | <ul style="list-style-type: none"> • ソーシャルワーカー及びソーシャルワーク人材の地域資格基準の策定 • 教育者の統一した専門基準の策定 • ソーシャルワーク教育の ASEAN コア・カリキュラムの開発 |
| 2.5 | ATCSW を含め ASEAN 地域及び国際レベルでの教育・研修の機会促進 | <ul style="list-style-type: none"> • ソーシャルワークに係る研修ニーズアセスメントの実施 • 一般的及び専門的な研修プログラム／認定コースの開発 • 開発したカリキュラムの標準化 • 域内の学習交流の機会の開発 • ソーシャルワークの学術的水準の向上を促進するための地域プログラムの開発 • ATCSW が地域評価センターとして機能するためのコンセプトノートと計画の作成 |
| 4.8 | 相互承認協定 (MRA: Mutual Recognition Arrangement) の促進を含め、ASEAN 地域におけるソーシャルワークの専門職化の促進 | <ul style="list-style-type: none"> • ソーシャルワークが MRA の下で認められるために必要なステップと行動に係る戦略の草案の作成 • ソーシャルワークの資格・免許の相互承認のための枠組み・仕組みの構築に関する計画の策定と協議の実施 • ソーシャルワーク教育機関の地域認定制度の確立に関するコンセプトノート／計画の作成と協議の実施 • ソーシャルワークに係る域内のコンピテンシー・フレームワークの開発 |
| 5.5 | 域内連携の強化・促進 | <ul style="list-style-type: none"> • ソーシャルワークの強化とロードマップの実施に関するセクター間地域会議の開催 • セクター、政府、NGO を超えた学習、交流、協力、協調のためのイベントの実施、及びプラットフォームの構築 • ASEAN Social Work Journal の活動範囲と成果に関するアセスメントの実施 • ASWC のウェブサイトの活性化 |
| 5.6 | パートナー機関との調整及び連携の拡大 | <ul style="list-style-type: none"> • ソーシャルワークの強化に関する協力についてのフォーラムの開催 |
| 7.2 | ソーシャルワークの社会的 | <ul style="list-style-type: none"> • ソーシャルワーク及びソーシャルワーカーに対する地域全体の |

| | | |
|---|------------------|---|
| | 認知度向上のための地域戦略の策定 | 認識向上のための戦略の開発 <ul style="list-style-type: none"> • ソーシャルワーカーの連帯と協力の強化に資する ASWC、ATCSW、ASEAN Social Work Journal の活動構築 • ソーシャルワークおよびソーシャルワーカーに対する肯定的な認識を促進するための地域キャンペーンの継続・拡大 • ASEAN ソーシャルワーク・デー」イベントの開催 • 世界ソーシャルワーク・デー（3月）またはASEAN ソーシャルワーク・デーと連動したキャンペーンの実施 |
| 上記のほかに、実施機関として ASWC が含まれているものは以下の通り。 <ul style="list-style-type: none"> • 脆弱な立場にある人々を対象とした必須の社会サービスパッケージの開発（1.7） • 保健、教育、就学前教育（ECD）、司法を含む優先分野におけるソーシャルワーカー及びソーシャルワーク人材の役割に関する分野別ガイダンスの策定（1.8） • 人口当たりのソーシャルワーカーの最低比率に関するガイダンスノートの策定（1.9） | | |

出典： [39]を基に調査団作成

なお、UNICEF 東アジア・太平洋地域事務所へのヒアリング調査によると、相互承認協定（MRA: Mutual Recognition Arrangement）については、ソーシャルワークの分野での実現可能性について引き続き検討が必要との認識がなされており、他の専門職の取り組みを学ぶ機会を設ける等、実現に向けては段階的に取り組んでいくとのことである。

(5) ASWC 及び ATCSW の活動への援助動向²⁰

UNICEF は、今後 10 年間にわたってロードマップの実施を支援していく意向である。またロードマップの実施に関しては、UNFPA、国連女性機関（UN Women）、Save the Children、International Social Service、Humanitarian Inclusion、World Vision、Child Fund 等が関心を示しており、今後調整が図られていく予定である。正式なドナー調整会議は存在しないが、ASEAN 事務局が中心となり関連会議等に援助機関や NGO 等の参加を働きかけ、その中で援助協調が行われている。

2022 年 4 月には UNICEF の支援により、ASWC の地域会合がベトナムの主催により開催される予定である。同会議には ASEAN10 カ国のほか、上記の援助機関や NGO 等も参加し、ATCSW の活動を含むロードマップの具体的な進め方について協議が行われ、技術的及び財政的な支援に関するパートナー機関の調整も行われる予定である。

ロードマップの枠組みの中で、UNICEF は ASWC と ATCSW への支援を行っており、今後も支援は継続される。ATCSW については、UNICEF タイ事務所が初代事務局長の人的費を支援し、UNICEF 東アジア・太平洋地域事務所が 2021 年に開催された ASWC の地域会合の開催を支援した。今後の支援については、ATCSW の次期（2023 年度）活動計画の内容を踏まえて検討していくとのことである。UNICEF 東アジア・太平洋地域事務所は、特にコンピテンシー・フレームワークとそれに基づいた研修プログラムの開発・実施の支援を検討したいとの意向がある。なお、コンピテンシー・フレームワークへの支援については、セーブ・ザ・チルドレンも同様に高い関心を示している。

²⁰ UNICEF 東アジア・太平洋地域事務所へのヒアリング調査より（2021 年 12 月 23 日）

第3章 各国のソーシャルワーク人材の現状：タイ

3.1 社会福祉分野の概要

3.1.1 社会福祉の概要、施策、制度、課題

(1) 概要

タイでは、仏教哲学に根差した慈善・慈愛・施し（charity）が古くから行われてきており、この観点から、仏教の教義に基づいた社会福祉の歴史は何世紀も前に遡ると考えられる。現在に至るまで仏教寺院は、集会所、相談所、娯楽の場、また病院、学校、コミュニティセンターとしての機能も果たすとともに、身寄りのない高齢者支援等の地域福祉活動にも関わっている [1] [2]。

タイにおける最初の社会福祉組織と考えられるのが、タイ赤十字会（Thai Red Cross Society）である。同会は、「Red Unalom Society」の名称で1893年に設立され、タイ・フランス領インドシナ紛争の被災者の救護活動を行った。同紛争の終結後も王室の庇護のもとに社会福祉活動を継続し、1910年に現名称へと改称した [1] [3] [4]。その後、民間団体による社会福祉事業はその後拡大を続け、様々な分野における活動が展開されてきている [1]。

タイ政府の社会福祉業務については、従来は内務省が管轄し、1940年には同省に厚生局（Department of Public Welfare）が設立された。同局は2002年の行政改革により社会開発・人間の安全保障省（MSDHS: Ministry of Social Development and Human Security）に移管（現在の Department of Social Development and Welfare）され、これにより、タイ政府の社会福祉の主管機関は内務省から MSDHS へと移行した¹ [1]。

一方、タイでは伝統的に、家族やコミュニティの意義が大きく、家族や近隣のつながりは現在でも強い。また、両親の出稼ぎ等の理由から祖父母により養育される子どもが多く、幼少時から年長者への敬意が育まれている。こうした背景から、高齢者の世話は家庭で行われることが一般的であるとともに、様々な場面で近隣やコミュニティ内での相互扶助が広く行われている [1] [2]。

1970年代後半に出された調査報告では、タイの社会には富む者が貧しい者に施しを与えるという仏教の教義が根付いている点、そして上記のように伝統的に家族主義が強く縁者同士の相互扶助精神が高い点を指摘し、タイの福祉行政の重要性は当時までほとんど認識されてこなかった、と述べられている。その上で、1950年代以降の工業化に伴い、行政による社会福祉のニーズは高まっている、とも記述されている [3]。

タイは長期にわたる経済成長と大幅な貧困削減を成し遂げ、開発の成功事例とも言及されている。一方、地域格差等の社会経済格差は依然として残っており、その是正は大きな政策課題である [5] [6] [7]。さらに、加速する高齢化対応、国際的に通用する人材育成と労働生産性向上を通じた国際競争力の強化、深刻化する越境犯罪とインターネット依存症や犯罪リスクの高まりへの対応、さらには、災害甚大化への対応といった様々な課題にも直面している [6] [8] [9] [5] [10]。

¹ コミュニティ開発局（CDD: Community Development Department）のヒアリング（2022年1月12日）。

タイ政府は 2037 年までの高所得国入りを目指し、安定経済成長とともに社会公平性の確保を政策の中核に据えている [6][5]。タイの社会サービス施策は、国際的にも高く評価され、全般的には、年々内容が包括的に、受益対象がより広範になっている。しかしながら、各種社会サービス間での質や水準には依然としてばらつきがある。地域や国民の層間でのアクセスにも差異があり、各種社会サービスの公平な提供の重要性が増している [6][8][11][12]。こうした状況を背景に、様々な官民の組織が各々の管轄分野における社会福祉業務や活動を行っている。

(2) 施策：法規則と国家政策

1) タイ国憲法における社会福祉

2017 年タイ国憲法では、第 27 条で無差別理念に基づく法の下での平等が掲げられている。そして、国家は、子ども、女性、高齢者、障害者、恵まれない者が対等な立場で個人の能力を発揮し権利を行使することを推進しそれに対する障害を取り除くとともに、不当な差別（出生、人種、言語、性別、年齢、障害、身体または健康の状態、個人の立場（personal status）、経済及び社会的地位、宗教上の信条、教育、または憲法条文に反しない政治的見解に基づく差別等）を受けないように措置を講じる、としている。第 43 条では、個人とコミュニティの権利の一つとしてコミュニティにおける福祉制度の設立を挙げ、そのために地方行政機構または中央政府と協力することも権利に含まれるとしている。第 54 条では、幼少期の子どもは発達のための機会とケアを受け、低所得者に対しては子どもの教育のための補助金を提供する、としている。第 71 条では、国家は社会の重要な基本単位である家族を強化し、適切な住まいを提供し、心身の健康向上を推進するとしている。また、子ども、青少年、女性、高齢者、障害者、貧困者、及び恵まれない人々の生活の質（の維持と向上）を支え、暴力及び不当な扱いから保護し、負傷者に対しては処置、リハビリ及び治療を提供する、としている。第 74 条では、雇用推進のため、国家は労働安全衛生の確保、収入、福祉、社会保障その他の福利厚生を確保し、労働者を保護する、としている [13]。

2) 国家戦略・計画における社会福祉

2)-1. 国家 20 年戦略

国家 20 年戦略（2018-2037 年）はタイ国初の開発長期指針で、安定・安全保障、競争力強化、人間開発、社会平等、グリーン成長、公共部門の再編成という戦略を掲げている [6]。これらの戦略の中で社会福祉との関連が特に高いのは、生涯を通じた人的資本開発と持続可能な福祉振興が強調されている第 3 戦略、及び厚生福祉サービス整備と公平なアクセス確保、富の分散、社会的エンパワーメントと組織化支援、地域コミュニティ能力強化等を通じた社会的包括と平等の実現を掲げる第 4 戦略である² [6]。国家 20 年戦略では、子どもと高齢者に対する社会の優しさ向上、家族制度強化におけるコミュニティと地方行政機構の役割促進、関連法規則改定にも言及がある。また、対象を定めた社会投資を通じ、社会福祉や保護を必要とする人々（低所得層、貧困層、繰り返し差別を受ける層等）を正確に把握し、世代を超えて継承される貧困循環の抑制を目指す、とされている [6]。

2)-2. 国家経済社会開発計画

国家経済社会開発計画（NESDP: National Economic and Social development Plan）は、1961 年に第 1 次計画が施行された、タイの国家政策の中核を担う開発計画である。第 8 次計画（1997-2001 年）以降、

² 高齢者局（DOP: Department of Older Persons）からの書面回答（2022 年 1 月 20 日受領）。

充足経済³の理念に基づく人を中心とする開発（people-centered development）が基盤に据えられている。現行第12次計画の期間は本来2021年までだが、国家20年戦略の終了年（2037年）に合わせて1年延長され2022年までとなり、次期第13次は2023年から2027年とされている⁴。

第12次計画では、社会規範に基づく価値推進、質の高い生活に必要な技能向上、生涯にわたるウェルビーイングの向上等が掲げられている。人的資本の強化に関する第1戦略において社会福祉に關与する人材の育成に言及している。第2戦略である公正な社会の実現と不公平性の削減では、その実現に向けた活動の一つとして、コミュニティ自体による福祉活動を奨励している。インフラ整備においては、住民全体のニーズとともに、子ども、女性、障害者、高齢者、不利な立場に置かれた人々等の個別のニーズへの配慮も重視されている⁵ [9]。

次期第13次計画は、本タイ調査⁶の時点では草案段階にあり、2022年3月から4月に内閣承認のために提出され、9月には公表される予定である。社会福祉に関連する内容としては、第12次計画から引き続き高齢者及び幼少期の子どもへの支援と、その関連からケア人材（care giver）の役割が強調されている⁷。計画の中で示されている開発の側面（dimension）については、まず、経済社会機会と平等に関する第2の側面で、貧困世帯が世代を超えた貧困から脱するための機会を拡大することと、全国民が生計を営むための社会保護を整備することが強調されている。将来の発展を見据えての高度人材確保と継続学習の実現も重視されており、その支援対象には社会福祉に関わる人材も含まれている。さらに、第1の側面では、タイが価値の高い保健医療衛生の分野で中心的な国となること、保健医療サービスのアクセスの公平性を図ること、健康リスクに対応できる緊急管理体制を構築すること、が掲げられている⁸。

3) 社会福祉に関する法規則

タイの社会福祉全般に関する法規則としては、社会福祉推進法（Social Welfare Promotion Act）（2003年制定、2007年改定） [14] [15] が挙げられる⁹。同法は、社会福祉提供のガイドライン、国家社会福祉推進委員会（NCSWP: National Commission on Social Welfare Promotion）、県社会福祉推進委員会、社会福祉推進基金（第24条で「同法の下での社会福祉推進のための資金」と規定）、公益組織（Public Benefit Organization）、そしてコミュニティ福祉組織（Community Welfare Organization）の6つの章で構成されている。第4条では、「首相及び社会開発・人間の安全保障省大臣が、本法の実施を管轄、管理する。社会開発・人間の安全保障省大臣は、本法の実施のために適任な職員（competent officials）を任命し規則（rules）を發布する権限を有する」と規定している。

社会福祉とその受益者、及びそれを提供する組織については、第3条にて表3-1のように定義されいる（公式英訳を引用する）。すなわち、社会福祉は、教育、保健衛生、住居、職業と収入、娯楽、法

³ 充足経済は、前国王ラーマ9世が1974年に提唱した概念で、自給自足を基盤とし、人、社会、経済と環境資源の均衡がとれた開発が重視されている [103]。

⁴ 国家経済社会開発委員会事務局（NESDC: Office of the National Economic and Social Development Board）のヒアリング（2022年1月17日）。

⁵ DOPからの書面回答（2022年1月20日受領）。

⁶ 「東南アジア地域ソーシャルワーカー育成に関する情報収集・確認調査」を示す「本調査」と区別するため、タイ国に関する調査及び報告書は、「本タイ調査」及び「本タイ報告書」と記述する。

⁷ NESDCのヒアリング（2022年1月17日）。

⁸ DOPからの書面回答（2022年1月20日受領）。

⁹ タイにおける主な「法（Act）」は勅令（Royal Decree）として發布される。

的手続き及び一般社会サービス等において、人々が良質な生活と自立の確保という基本的なニーズを満たすための予防、改善 (remedy)、開発及び社会安定性の向上に関わる社会サービスに関連する制度、とされている。その受益者には、子ども、青少年、高齢者、貧困者、障害者、不利な立場の者、性的虐待を受けた者、または国家社会福祉推進委員会が定める者等、様々な層が含まれ、政府機関、公益組織（「本法の下で社会福祉の実施が承認された民間組織」と定義）及びコミュニティ福祉組織（コミュニティの構成員に対する社会福祉を提供する、もしくは、コミュニティ福祉組織ネットワークによる社会福祉を実施するために目的で設立され、本法の下で社会福祉の実施が承認された公益組織」と定義）が、社会福祉を提供する [14][15]。後述するように、社会福祉推進法ではソーシャルワーカーの定義も示している。

表 3-1 社会福祉推進法における定義

| 用語 | 定義 |
|---|--|
| Social Welfare | [A] social service system relating to the prevention, remedy, development and promotion of social stability to satisfy the fundamental needs of people to enable them to have good quality of life and self-dependency thoroughly, appropriately, fairly and in accordance with standards in terms of education, health and sanitation, accommodation, occupation and income, recreation, judicial process and general social services by taking into account of human dignity, people's entitlement to rights and participation in social welfare provision at all levels |
| Recipient of Social Welfare Services | [A] person or a group of persons under hardship conditions or in need of assistance, for instance, children, youth, elderly persons, indigent persons, handicapped or disabled persons, disadvantaged persons, sexually assaulted persons or other groups of persons as prescribed by the Commission |
| Social Welfare Organization | [A] state agency which carries out social welfare provision, public benefit organizations and community welfare organizations |

出典： [14][15]

社会福祉の範囲、及び社会福祉関連業務の分野は多岐にわたり、これら各分野については、様々な法規則や省令等が発布されており、例えば、高齢者法（2003年制定）、国家子ども・青少年発達推進法（2007年制定、2017年改定）、児童保護法（2003年制定）、乳幼児期の発達法（2018年制定）、労働保護法（1998年制定、2003年及び2013年改定）、刑法（1956年制定、1999年、2007年、2015年及び2016年改定）、家庭内暴力被害者保護法（2007年制定）、人身取引予防抑制法（2008年制定、2015年及び2017年改定）、障害者リハビリテーション法（1991年制定）、障害者エンパワーメント法（2007年制定）、メンタルヘルス法（2008年制定）等がある。

こうした法規則の分野では、当該規定に準じた戦略・計画が策定されている。その実施確認や評価・報告、また政策提言は、当該分野の実務担当者、専門家、民間関係者等で構成される委員会及び各委員会下で必要に応じて組織される小委員会が、定期会合を通じた協議や情報共有等を通じて行う。

(3) 実施体制

タイの憲法及び社会福祉推進法に規定される社会福祉の分野、その実施組織また受益者は様々である。本タイ調査のヒアリングにおいても、タイの社会福祉には様々な官民組織と人材が関わることが強調された¹⁰。こうした点を踏まえ、本タイ報告書では、社会福祉業務を主管する社会開発・人間の安全保障省（MSDHS: Ministry of Social Development and Human Security）の部局に加え、社会福祉関連業務を実施する他の省庁部局についても記述する。なお、タイでは省庁内の部局の独立性が高く、

¹⁰ NESDC のヒアリング（2022年1月17日）。

部局単位で行われる業務が多く、また多く場合、ウェブサイトも部局毎に設けられている。

1) 政府機関の社会福祉業務

1)-1. 社会福祉業務に関わる省庁部局

社会福祉業務に関わる中央省庁の中で、同分野を主管するのは社会開発・人間の安全保障省 (MSDHS) である。加えて、保健省、労働省、法務省、内務省等の他の省庁の中にも、社会福祉関連の業務を実施している部局がある。

MSDHS には、大臣室と次官室、以下表 3-2 に示す各当該対象への社会開発・福祉業務を担当する局、そして国営企業 (National Housing Authority と Office of the Government Pawnshop) 及び Community Organizations Development Institute が所属している [16] [17]。

表 3-2 MSDHS の社会福祉業務実施担当局と任務

| 局 | 任務 |
|---|--|
| 子ども青少年局 (DCY: Department of Children and Youth) | 子どもと青少年のための政策策定、各年齢に応じたライフスキルの向上と支援、包括的な保護制度の整備、タイの状況に適した子どもと青少年の福祉制度の整備、課題に応じた関連組織との協力連携、業務向上にむけた人材及び組織管理制度の整備 [18] |
| 高齢者局 (DOP: Department of Older Persons) | 高齢者の権利とウェルビーイングの向上及び保護のための業務の統合を含む計画・措置と革新の策定、高齢期でのウェルビーイング充実を見据えた社会体制の整備、社会保障制度へのアクセスに関する高齢者の権利の保護と向上、高齢者関連業務推進に向けた関連組織間のネットワークの強化、局の業務効率性向上のための運営・知見管理の改善 [19] |
| 女性家族促進局 (DWF: Department of Women's Affairs and Family Development) | 女性の可能性の向上及び男女平等の向上、女性の表現の自由の保護、買春被害者の保護と雇用促進支援、家族全員の福祉保護に向けた家族制度の推進・向上と強化、権利の擁護と社会福祉の提供、男女平等と家族に関する情報の発信 [20] |
| 社会開発福祉局 (DSDW: Department of Social Development and Welfare) | 定住地/定職がない人々 (ホームレス、貧困者、無国籍者、物乞い、囚人等)、「(貧困者) 自立居住地区」に指定された地区の住民、山岳民族、及び特定の支援対象に対する、当該分野関連組織の参画を通じた社会開発・福祉支援活動の実施、及び王室プロジェクトと特定事業における支援業務の実施 [21] |
| 障害者エンパワーメント局 (DEP: Department of Empowerment of Persons with Disabilities) | 障害者の生活の質の向上に関する政策の主導と統合、障害者の権利・福祉と公共施設へのアクセスに関する公平な権利の向上、障害者組織及びネットワークの強化に向けた支援 [22] |

出典：上記表中の各出典を基に作成

保健省 (Ministry of Public Health) には多くの部局があり、医療サービス局 (Department of Medical Services)、保健局 (Department of Health)、疾病管理局 (Department of Disease Control)、メンタルヘルス局 (DMH: Department of Mental Health)、保健医療サービス支援局 (Department of Health Service Support) 等が、それぞれの担当分野に関連した社会福祉業務を行っている [23]。

労働省 (Ministry of Labour) では、労働保護福祉局 (Department of Labour Protection and Welfare) が労働者保護、労働環境と福利厚生の上の観点からの労働者に対する福祉業務を主管している [24]。また、社会保障事務局 (Office of Social Security) が社会保障基金及び労働者補償基金の管理運営を担当している [25]。

法務省 (Ministry of Justice) では、矯正局 (Department of Correction)、保護監察局 (Department of Probation)、青少年観察保護局 (Department of Juvenile Observation and Protection) の業務に、社会福祉関連が含まれる。具体的には、矯正局は服役中の犯罪者を、保護監察局は被疑者や犯罪者及び薬物依存者を、青少年観察保護局は子どもと青少年を対象とし、面談、カウンセリング、研修や雇用機会斡旋を含む更生計画の策定及びモニタリング等を担当している [26] [27]。

内務省 (Ministry of Interior) では、地方行政局 (DLA: Department of Local Administration) が、地方行政レベルでの高齢者、障害者、病人、児童に関する手当等の支給、高齢者福祉支援事業をはじめ地方行政機構が計画・実施する社会福祉業務を支援する [28]。また、コミュニティ開発局 (CDD: Community Development Department) では、コミュニティ主導の社会福祉活動 (コミュニティ福祉基金構築と運営等) に対する支援等を行う¹¹ [29]。

加えて、防衛省 (Ministry of Defense) は軍病院での医療提供や紛争地帯での教育支援等、タイ王国警察 (Royal Thai Police) は警察病院での医療提供、児童擁護センター等での人身取引被害児保護活動等を行っている [30] [31] [32]。

タイ政府は、タイ語で「*buranakarn*」と呼ばれる政府機関間の業務連携強化・統合を進めており、社会福祉の分野でも取り組みが行われている。例えば、「ワンストップ緊急センター (OSCC: One-Stop Crisis Center)」(通称「ホットライン 1300」) は、暴力、搾取、人身取引等の問題への対応受付及び相談窓口の一元化と、各担当機関の間の調整や迅速対応を推進する仕組みとして 2014 年に本格業務が開始され [33]、OSCC を通じた通知の受付後、窓口からの連絡を受けて対応するのは、MSDHS (保護・福祉施設含む)、保健省 (医療機関含む)、労働省、タイ王国警察本部等の関連官民組織である [34]。

本タイ調査のヒアリングでも様々な連携事例が挙げられた。例えば、MSDHS を中心とし、国家統計局 (NSO: National Statistical Office)、国家電子コンピューター技術センター等が参画して、社会福祉関連のデータベース統合への取り組みが行われている。2016 年に開始された社会福祉カード (Social Welfare Card) (特定された脆弱な立場の国民を対象とし、政府により物品購入用の入金、カード所持者に対するガス・電気・水道料金の割引、生活資金・交通機関運賃の補助を行う制度) での対象策定時に収集された情報も活用されている¹²。刑事手続き分野の社会福祉でも、2016 年の被疑者・犯罪者支援業務の業務連携強化・統合に関する閣議決定を受け、観察保護局と MSDHS (被疑者や犯罪者保釈後の MSDHS 管轄下の組織における社会奉仕活動の実施等)、労働省 (保釈後の雇用機会斡旋・創出等)、教育省 (教育機会の提供等) 等との連携が実施されている¹³。

1)-2. 地域行政 (regional administration) と地方行政 (local administration)

図 3-1 にタイの行政の仕組みの概略を示す。タイの地方行政区分は複雑で、各省庁・部局の県・郡事務所と通常内務省より派遣される県知事及び郡長が含まれる「地域行政 (Regional Administration)」組織と、住民選挙で選出された自治体の長と議員、及び内務省 (DLA) 管轄の事務職員で構成される「地方行政 (Local Administration)」組織である地方行政機構 (LAO: Local Administrative Organization) がある。前者は主に警察、医療保健、灌漑といった後者の財務・行政能力の範囲を超える部分を管轄する。地域行政の業務は中央本省・本庁の政策・計画に沿って行われる。LAO は DLA の管轄下で、

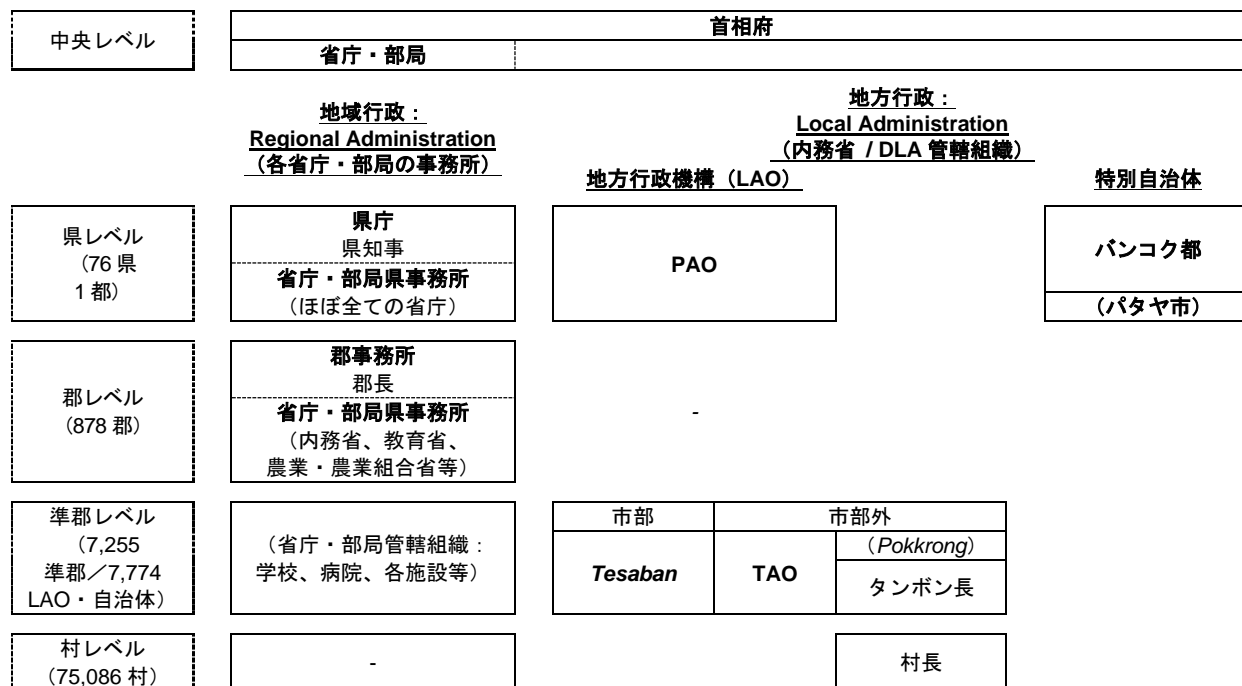
¹¹ CDD のヒアリング (2022 年 1 月 12 日)。

¹² DOP からの書面回答 (2022 年 1 月 20 日受領)、及び NESDC のヒアリング (2022 年 1 月 17 日)。

¹³ 観察保護局 (Department of Probation) のヒアリング (2022 年 1 月 19 日)。

同局が主管である社会福祉関連手当の支給業務も行っている¹⁴。同時に、DLA は法人格を有し、中央政府（所轄機関の内務省 DLA 及び首相府）の政策・計画を基にしつつ、各々の開発計画を策定、実施、管理する [35] [36]。

こうした体制の下、社会福祉業務の実施においては、県、郡レベルの各省庁部局の事務所及び管轄下の組織と LAO が協力調整を行い、タンボン長と村長、また状況に応じて後述するボランティアと協力する。



出典： [37] [35] [36]等を基に作成

図 3-1 タイの行政の仕組み

地域行政においては、社会福祉分野の主管である MSDHS の事務所（県レベルのみ）と同省部局所属施設（表 3-3 参照）の職員が、担当地域の社会状況の調査、分析とモニタリング、また人間の安全保障に関する問題対応のための計画策定、他機関との調整等の業務を行う¹⁵。

表 3-3 MSDHS の地域行政レベルの管轄下の施設

| 局 | 管轄下の施設 | |
|----------------|--|----------------|
| 子ども青少年局 (DCY) | <ul style="list-style-type: none"> • 子どもと家族の保護・受入施設 • 子どもと家族の宿泊所 | 30 カ所 77 カ所 |
| 高齢者局 (DOP) | <ul style="list-style-type: none"> • 高齢者社会福祉開発センター • 高齢者関連学習研修センター | 12 カ所 1 カ所 |
| 女性家族促進局 (DWF) | <ul style="list-style-type: none"> • 女性家族学習開発センター | 8 カ所 |
| 社会開発福祉局 (DSDW) | <ul style="list-style-type: none"> • 定住地 / 定職がない人々の保護施設 | 12 カ所 |

¹⁴ 地方行政機構 (LAO) には、各県に県行政機構 (PAO: Provincial Administrative Organization)、各準郡には市自治体 (タイ語で *tesaban*) またはタンボン行政機構 (TAO: Tambon Administrative Organization) がある (複数の LAO がある準郡もあり)。バンコク都とパタヤ市は特別自治体である。タンボンは複数の村で構成される行政単位である。加えて、内務省下の準公務員である村長 (村人選挙により選出) とタンボン長 (タイ語で *kamnan*、タンボン内村長の立候補者より選出) が、タイ語で *pokkrong* と言及される地域の治安維持業務を主に担当する [35] [36]。

¹⁵ NESDC のヒアリング (2022 年 1 月 17 日)。

| | |
|-------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • 定住地／定職がない人々の保護センター 77 カ所 • (貧困者) 自立居住指定地区 45 カ所 • 高地住民開発センター 16 カ所 • ライフスキル開発センター 4 ヶ所 • 協同村プロジェクト連絡調整センター 3 カ所 • 高地住民学習博物館 1 カ所 |
| 障害者エンパワーメント局 (DEP) | <ul style="list-style-type: none"> • 県障害者サービスセンター 77 カ所 • 障害者能力雇用開発センター 8 カ所 • 障害者職業推進センター 1 カ所 • 知的障害者能力開発センター 2 ヶ所 • 障害者保護開発所 11 カ所 |

出典：[38]、DOP の書面回答（2022 年 1 月 20 日受領）、[39] [40] [41]を基に作成

地域行政と地方行政でも、「*buranakarn*」の下での業務連携・統合が推進されており、本タイ調査のヒアリングによれば、様々な省庁部局の県・郡の事務所や所属施設、また LAO が協力して実施されている業務・活動の事例も多い。地域行政組織と LAO の役割分担については、各地の状況及び同地を管轄する LAO の開発計画により異なる。両者の連携については、具体的な事例についてのまとまった情報はないが、当該分野のより専門的な内容は地域行政組織が担当し、事業運営等は LAO が担当することが多いようである。また、県（一部郡）に所在する地域行政組織の人員は県全体のテサバン、タンボン、村への支援を全て網羅することは困難であり、各地の社会福祉事業は LAO が各開発計画に沿って実施し、住民のより身近な社会福祉ニーズ（日常的な衣食住に関わる困難の相談、急病時の対応等）にはタンボン長、村長、コミュニティグループ（婦人会、青年館、高齢者会等）の長といったコミュニティリーダー及び下記に述べるボランティア（コミュニティリーダーが兼務することも多い）が対応する場合も多い、とのことであった¹⁶。

日本の技術協力事業である「高齢者のための地域包括ケアサービス開発プロジェクト (S-TOP: Project on seamless health and social services provision for elderly persons)」の事例では、ノンタブリー県とスラターニー県のサイトで、LAO の保健担当者がタンボン健康増進病院 (THPM: *Tambon* health promotion hospital) (LAO 管轄) の看護師、また MOPH に所属するコミュニティ保健ボランティアと連携し、プロジェクト活動実施の際の会場の提供や地域デイケアセンターへの高齢者送迎車の手配等を行っている¹⁷。

1)-3. ボランティア

タイでは、様々な分野のコミュニティボランティアが、担当地での業務・活動を行っている。その業務・活動実施にあたっては、各所属機関の職員が指示を行う。ボランティアを対象とする研修等も実施されている。以下に、本タイ調査のヒアリングで言及のあった社会福祉分野のボランティアについて記述する。これらボランティアの2つ以上を兼務するコミュニティの住民も少なくない¹⁸。

MSDHS が管轄する社会開発・人間の安全保障ボランティア (SDHSV: Social Development and Human Security Volunteer) は、従来の高齢者ボランティアと障害者ボランティアが 2016 年以降に統合された

¹⁶ 地方行政局 (DLA: Department of Local Administration) のヒアリング (2022 年 1 月 14 日)。

¹⁷ 高齢者のための地域包括ケアサービス開発プロジェクト (S-TOP) のヒアリング (2022 年 1 月 17 日)。

¹⁸ CDD のヒアリング (2022 年 1 月 12 日)、及び社会開発福祉局 (DSDW: Department of Social Development and Welfare) のヒアリング (2022 年 1 月 12 日)。

もので、社会福祉の促進と連絡調整、モニタリング及び助言を主な任務とする¹⁹。2021年12月30日時点で、タイ全土に242,401人のSDSHVがいる。調査費用（survey expenses）として50パーツ²⁰、旅費交通費として200～400パーツ、個別事例対応関連費用として1事例あたり120パーツ（同費目の上限は600パーツ）、会議費用として120パーツが支給される²¹。SDHSVの他、MSDHSのDOPが担当するTime Bank イニシアチブ（2018年開始）では、同イニシアチブに登録したボランティアが高齢者ケアを行い、老後の同様の支援が受けられる権利分（credit）を取得する。2019年6月までに2千人以上のボランティアが登録し、本タイ調査時点で28県2千3百人の高齢者が参加している²² [42]。

保健省の保健医療サービス支援局が管轄する保健ボランティア（国内各地のVillage Health Volunteer、バンコクではBangkok Health Volunteer）は、担当地区住民の保健衛生習慣の改善、保健衛生情報の周知、知識の普及と助言、保健衛生業務における関連機関との調整連携等、特にプライマリーヘルスケアの分野で重要な役割を担う [43]。保健医療調査の実施とデータ収集、各家族の健康記録、疾病予防キャンペーン等を通じた保健医療機関の業務支援等が活動内容に含まれる。COVID-19発生時には、保健ボランティアが記録してきたコミュニティ住民の病歴（medical history）が接触者追跡と保健医療モニタリングに活用された。本タイ調査時点、タイ全土で約104万人（うちバンコクに1万5千人）の保健ボランティアがいる。保健医療分野には、独立行政機構タイ健康促進財団（Thai Health Promotion Foundation）が運営するボランティアもあり、病院での最前線のヘルパーとして、医師の診察前の手続きで患者の便宜を図っている²³。

労働分野には、全国のタンボンにおける労働省の代表（representative）という位置付けの労働ボランティアがおり、労働関連情報の提供、労働問題の調停と防止、労務に関する課題対応、労働データの収集等の任務にあたっている²⁴。

法務省にもボランティアの仕組みがある。例えば、観察保護ボランティア（Probation Volunteer）は、観察保護局の社会福祉業務実施の補助（犯罪予防のための活動含む）を行う²⁵ [44]。

内務省CDDが管轄するコミュニティ開発ボランティアは、社会福祉を含むコミュニティ開発全般に関する活動に関わる。コミュニティ住民から選ばれ、さらにその中から選ばれたタンボンレベルのコミュニティボランティアリーダーは、担当するタンボン内にあるコミュニティの問題に対応し、必要に応じて地域行政の事務所や所属施設と連携調整を行う²⁶。

1)-4. 国家社会福祉推進委員会

国家社会福祉推進委員会（NCSWP）は、社会福祉推進法に基づき設立された。社会福祉関連（人材育成と資格認定含む）の法規則・政策・計画及びその実施に関する提言、社会福祉の実施基準・対象・手法の特定、社会福祉基金運営の監督、等がその任務に定められている。事務局は、MSDHS（DSDW）に置かれている。首相が議長を務め、政府機関、公益組織、コミュニティ福祉組織の代表と、有識者

¹⁹ NESDC のヒアリング（2022年1月17日）。

²⁰ 2022年2月時点、1パーツは3.45円（少数点第3位以下四捨五入）である [101]。

²¹ DSDW のヒアリング（2022年1月12日）。

²² NESDC のヒアリング（2022年1月17日）。

²³ NESDC のヒアリング（2022年1月17日）。

²⁴ NESDC のヒアリング（2022年1月17日）。

²⁵ 観察保護局のヒアリング（2022年1月19日）。

²⁶ CDD のヒアリング（2022年1月12日）。

が委員を構成する（表 3-4 参照）。各県及びバンコクには、県または都知事が議長を務める社会福祉推進委員会が設置されている [14] [15] [45]。

表 3-4 国家社会福祉推進委員会の構成

| 議長 | 副議長 | 委員 |
|----|---|---|
| 首相 | (第一) MSDHS 大臣 / (第二) 首相が任命する公益組織、またはコミュニティ福祉組織の代表 1 名 | <ul style="list-style-type: none"> 政府機関：首相府次官、財務省次官、文化省次官、観光スポーツ省次官、MSDHS 次官、内務省次官、法務省次官、労働省次官、教育省次官、保健省次官、予算局局長、国家経済社会開発委員会事務局 (NESDC: Office of the National Economic and Social Development Board) 事務局長、DSDW 局長 閣議が任命する、公益組織とコミュニティ福祉組織の代表各 8 名 閣議が任命する、有識者 8 名 |

出典： [14] [15] [45]を基に作成

2) 行政外の社会福祉関連組織

2)-1. 民間組織

民間でも、様々な組織が社会福祉の多岐にわたる分野で活動を展開している。タイにおける社会福祉分野の民間組織の調整の役割を担うタイ国家社会福祉協議会 (NCSWT: National Council on Social Welfare of Thailand) には、2021 年 3 月 31 日時点で、海外所在 8 組織、バンコク所在 289 組織、バンコク以外の地域所在 589 組織の、合計 886 組織が加盟しており、その多くが民間組織である。例えば、バンコク所在 289 組織には、団体 (association) が 137 組織、財団 (foundation) が 125 組織、それ以外の機関 (政府機関、学校等) が 19 組織、またそれ以外の準会員 (associate member) 8 組織が含まれる (バンコク以外の地域について内訳は提示されていない) [46]。

NCSWT は、1960 年に設立された非利益組織で、1961 年より王室の後援を受けている (under the royal patronage)。その目的は、社会福祉及び社会開発に関して官民組織の連絡調整の中心の役割を果たすことで、広報、募金、研究等の活動を行うとともに、王室後援によるプロジェクトも実施している。NCSWT は、タイにおける社会福祉分野の非政府組織の国家調整団体 (national coordinating body) として、国際社会福祉協議会 (ICSW: International Council on Social Welfare)、国際リハビリテーション協会 (RI: Rehabilitation International) に加入している [3] [46]。

2)-2. 国際機関

タイにおいて社会福祉分野で活動を実施している国際機関には、国連児童基金 (UNICEF: United Nations Children's Fund) (児童福祉全般)、国際労働機関 (労働、職業訓練、人身取引分野)、世界保健機関 (保健衛生分野)、国際連合人口基金 (人口動態分野)、国際連合食糧農業機関 (栄養分野) 等がある。アセアンや欧州連合等の地域組織との協力、さらに、米国や豪州等の二カ国間の協力事業も多数実施されている。タイの官民組織と国際機関との協力による調査研究も多く行われており、NESDC の事例では、世界銀行 (「Towards Social Protection 4.0 : An Assessment of Thailand's Social Protection and Labor Market Systems」等) や United Nations Thailand (「Social Impact Assessment of COVID-19 in Thailand」等) との協力がある。「United Nations Joint Programme Social Protection 2nd Project」では、国際労働機関を含む国連機関と NESDC と MSDHS との協力に基づき、社会福祉分野の政策統合に関する活動が実施される²⁷。

²⁷ NESDC のヒアリング (2022 年 1 月 17 日)。

3) 官民連携

官民連携も活発に行われており、本タイ調査のヒアリングでも様々な事例が挙げられた。ここでは、DSDW と DOP の事例を、Box 1 に示す。

Box 1: DSDW と DOP の官民連携の事例

DSDW では、財団や協会との連携（partnership）が局／省の業務計画において業務実施基準（criteria）に含まれていることもあり、労働問題、児童関連、社会問題分野で活動を行う協会や財団と協力しての業務実績も多い。民間企業との協力事例はなお多く、限られた政府予算を補うという観点、また企業社会責任を向上するという観点から、大手のホテルや百貨店等との協力による活動が実施されている。こうした民間企業に対しては、MSDHS から賞を授与することで、協力意識をさらに高めるようにしている、とのことであった。学術機関では、タマサート大学、Huachiew Chalermprakiet 大学、国家開発行政研究院（NIDA: National institute of Development Administration）をはじめとする学術機関との、調査研究や研修における協力事例も多い。また専門家や有識者、学術関係者が同局の担当する専門分野の小委員会委員を務めている²⁸。

DOP でも、様々な民間組織との協力事業を行っている。例えば、Chulalongkorn 大学との協力事業である「Chula Ari プロジェクト」では、社会福祉分野でのロボット技術利用が進められており、「Ninja ロボット」が高齢者の見守りに活用されている。タイ赤十字会からは、高齢者の歩行を補助するためにレーザー技術を用いた杖が寄付されている。Sukhothai Thammathirat 大学及びタイ健康促進財団との協力では、高齢者向けのデジタル教育研修が実施されている。大手民間企業や財団からの高齢者支援業務に対する様々な物資の寄付も多く受けている²⁹。

4) 社会福祉分野の予算

4)-1. 国家予算の支出用途別の内訳

タイの 2022 年度予算（2021 年 10 月から 2022 年 9 月）は総額 3,100,000 百万バーツである。同総額を支出用途別に区分した内訳を図 3-2 に示す。用途の項目の 1 つに「社会保護（Social Protection）」が含まれており（同図最終行の 1 つ上の行）、366,201.1 百万バーツ（全体の 11.8%）が計上されている。

社会保護予算は、疾病のために収入を失った人々への社会保障、一般国民への補償（compensation）及び定年する政府職員に対する補償として使用されるほか、様々な層の人々に対する宿泊・居住場所（shelter）提供を通じた社会福祉や災害による財産損失に対する補償等の社会支援、社会保障の研究と推進活動にも使用される。社会保護予算の項目の中では、高齢者福祉に関する割合が大きく、2021 年度は 80.5%（367,402.0 百万バーツ）を、2022 年度は 85.1%（311,537.5 百万バーツ）を占めている（図 3-3 参照） [47]。

²⁸ DSDW のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）。

²⁹ DOP からの書面回答（2022 年 1 月 20 日受領）。

| Fiscal Year Functions | FY 2021 | | FY 2022 | | Changes over FY 2021 | |
|--|--------------------|--------------|--------------------|--------------|-------------------------|--------------|
| | Amount | % | Amount | % | Amount | % |
| General Services | 1,148,817.5 | 34.9 | 1,114,700.1 | 36.0 | -34,117.4 | -3.0 |
| General Public Services | 736,591.5 | 22.4 | 731,228.1 | 23.6 | -5,363.4 | -0.7 |
| Defence | 210,203.3 | 6.4 | 196,570.5 | 6.4 | -13,632.8 | -6.5 |
| Public Order and Safety | 202,022.7 | 6.1 | 186,901.5 | 6.0 | -15,121.2 | -7.5 |
| Economic Affairs | 669,622.6 | 20.4 | 685,560.7 | 22.1 | 15,938.1 | 2.4 |
| Economic Affairs | 669,622.6 | 20.4 | 685,560.7 | 22.1 | 15,938.1 | 2.4 |
| Community and Social Services | 1,467,522.4 | 44.7 | 1,299,739.2 | 41.9 | -167,783.2 | -11.4 |
| Environmental Protection | 16,143.4 | 0.5 | 8,360.9 | 0.3 | -7,782.5 | -48.2 |
| Housing and Community Amenities | 147,594.8 | 4.5 | 129,886.1 | 4.2 | -17,708.7 | -12.0 |
| Health | 343,906.2 | 10.5 | 322,975.8 | 10.4 | -20,930.4 | -6.1 |
| Recreation, Culture and Religion | 20,438.9 | 0.6 | 18,424.1 | 0.6 | -2,014.8 | -9.9 |
| Education | 482,764.5 | 14.7 | 453,891.2 | 14.6 | -28,873.3 | -6.0 |
| Social Protection | 456,674.6 | 13.9 | 366,201.1 | 11.8 | -90,473.5 | -19.8 |
| Total | 3,285,962.5 | 100.0 | 3,100,000.0 | 100.0 | -185,962.5 | -5.7 |

出典： [47]

図 3-2 2021 年度及び 2022 年度予算の支出用途別の内訳

| Social Protection | FY 2021 | FY 2022 |
|---|------------------|------------------|
| 1. Elderly Welfare | 367,402.0 | 311,537.5 |
| 2. Social Welfare not elsewhere classified | 36,952.6 | 22,801.8 |
| 3. Social Protection not elsewhere classified | 52,320.0 | 31,861.8 |
| Total Social Protection | 456,674.6 | 366,201.1 |
| Percentage of the Total Budget | 13.9 | 11.8 |

注：上表中「2. Social Welfare not elsewhere classified」と「3. Social Protection not elsewhere classified」の補足説明は記述されていないが、上記の補償（compensation）等が含まれると考えられる。

出典： [47]

図 3-3 2021 年及び 2022 年度予算の社会保護予算の内訳

4)-2. 国家予算の MSDHS への配分

国家予算の省庁別の内訳において、社会福祉関連業務を主管轄する MSDHS に対する 2022 年度の配分は、24,624.9 百万バーツである。全体予算に占める割合は 0.8%と低いが、前年度比 10.8%増加している。前年度比については、大部分の省庁が負の伸び率であるのに対し、MSDHS はエネルギー省（同率 18.8%）に次ぎ高い伸び率である [47]。

MSDHS の部局別の予算内訳を表 3-5 に示す。DCY の予算が最も多く、2021 年度には全体の 6 割以上、2022 年度には 7 割以上を占めている [47]。同局が管轄する育児支援給付金³⁰の予算が高額であることが、その理由である³¹。

表 3-5 MSDHS 部局の予算

単位：百万バーツ

| 部局 | 2021 年度 | 2022 年度 |
|---|----------|----------|
| 次官室 | 1,693.5 | 1,502.3 |
| DCY | 14,833.5 | 18,177.1 |
| DOP | 624.6 | 688.9 |
| DWF | 643.5 | 526.0 |
| DSDW | 1,967.6 | 1,718.2 |
| DEP | 827.9 | 708.6 |
| Community Organizations Development Institute | 1,751.2 | 1,303.8 |
| MSDHS 全体 | 22,341.8 | 24,624.9 |

出典：[47]を基に作成

また表 3-5 で示す予算以外に、国家予算の別費目である「法人としての回転資金（Revolving Funds as Juristic Persons）」からの配分として、次官室には「人身取引予防抑制基金（Fund for Prevention and Suppression of Human Trafficking）」（2022 年度に 25.0 百万バーツ）DCY には「子ども保護基金（Child Protection Fund）」（2021 年度に 35.0 百万バーツ、2022 年度に 30.0 百万バーツ）、DOP には「高齢者基金（Elderly Fund）」（2021 年度に 70.0 百万バーツ、2022 年度に 63.0 百万バーツ）、DWF には「男女平等振興基金（Gender Equality Promotion Fund）」（2021 年度、2022 年度とも 5.0 百万バーツ）、DSDW には「社会福祉推進基金（Social Welfare Promotion Fund）」（2021 年度に 90.0 百万バーツ、2022 年度に 85.0 百万バーツ）、用の予算が計上されている [47]。

5) 社会保障

タイの社会保障の仕組みは複雑である。「東及び東南アジア地域にみる社会保障施策の概要と最近の動向（タイ）2020 年海外情勢報告」では、タイの社会保障政策は、社会保険制度、社会福祉施策、公衆衛生施策に大別されるとしている。社会保険制度には主に老齢年金、医療保険と失業保険が、公衆衛生施策には主に健康増進や感染症対策等が含まれ、社会福祉施策としては高齢者、障害者、児童等への福祉サービス提供を挙げている。それぞれ管轄する組織が異なり、社会保険制度は労働省社会保障事務局（Social Security Office）が、社会福祉施策は MSDHS が、公衆衛生施策は保健省が担当する。さらに、国民医療保障は国民医療保障事務局（独立行政機関）、公務員の医療給付・年金制度は財務省と、施策毎に所管省庁が異なる制度もある。また、富裕層は民間保険、公務員とその家族は独自の医療給付や年金制度、民間被用者本人は政府管掌の社会保険制度に加入する一方、国民の約 8 割である農業従事者や自営業者、無業者等は、国民医療保障制度と社会福祉施策を通じたサービスのみの対象である [48]。

³⁰ 育児支援給付金は、タイ政府主要政策の一つで、貧困世帯または貧困リスクに直面する世帯の子ども（新生児）への発達促進関連費用として支給される [102]。

³¹ DSDW のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）。

3.1.2 社会福祉業務従事者が就労する分野の状況

タイにおいては、本項に記述する児童・家庭、障害者、高齢者、貧困を含め、様々な分野において社会福祉従事者が就業している。具体的な状況については、3.2 項以降で述べる。

(1) 子ども・家庭

児童及び家庭に関する社会福祉分野の課題対応策としては、性的虐待や家庭内暴力からの保護と被害者の支援、強制労働の撤廃と搾取からの保護等への取り組みが行われている。また前述のように、タイの国家開発政策では、生涯にわたる人間開発の基盤としての乳幼児期の子どもの発達促進が重視されており、発達支援センター等の施設における支援、貧困世帯または貧困リスクに直面する世帯への育児支援給付金の支給等、複数の省庁部局が協力連携をしながら支援を行っている。タイはまた、子どもや女性を含む人身取引被害者の受入国、経由国、そして送出国であり、国際協力を通じた防止及び取り締まりの強化や被害者の保護への取り組みが行われている。

(2) 障害者

2017年に10万9,000世帯を対象に行われた障害者調査では、対象全体の12.7%の世帯に障害者がいるという結果が出された [49]。障害者に対する政府支援としては、保健医療、生活補助、職業訓練、教育、情報提供等が含まれる [50]。障害者支援施策には、障害者の教育及び雇用に関する補助金である「障害者の生活の質向上と開発のための基金」 [51]、官民連携による「地域リハビリテーション (Community-Based Rehabilitation)」プログラム、等が含まれる。

(3) 高齢者

タイは2015年に高齢社会、2021年に完全高齢社会入りし、2031年には超高齢化社会を迎えると予測されている³² [52]。前述のように、加速化する高齢化への対応は国の重要課題であり、タイ政府は、高齢者手当を含む社会福祉施策に加え、高齢者雇用の促進、教育研修の推進等、多角的な観点から高齢者支援を行っている。また、タイの社会では伝統的に、高齢者のケアにおける家族とコミュニティの役割が大きく、NESDP等の政策文書でも、コミュニティにおける高齢者支援の重要性が強調されている [6]。

(4) 貧困

タイは大幅な貧困削減を達成し、貧困率は、1988年の65%から2015年には7.2%と大幅減少している。しかしながら、貧困削減、特に国民の間の格差是正が大きな課題として残っている [5]。こうした背景から、1990年以降上昇傾向が続き、2020年には0.765である人間開発指数 (HDI: Human Development Index) は、不平等調整後³³には0.635に低下する [7]。国家20年戦略及びNESDPでは、最貧困層の所得向上に重点を置くなど、貧困削減を重要な政策目標の1つに掲げている。そして、支援を必要とする貧困層を見極め、対象を特定しての社会投資に取り組んでいる [6]。

³² タイ政府資料では60歳以上が高齢者と示されるが、国際的概念も加味され、「高齢社会 (aged society)」は全人口比で60歳以上が10% (または65歳以上が7%) 以上、「完全高齢社会 (complete aged society)」は60歳以上が20% (または65歳以上が14%) 以上、「超高齢社会 (super aged society)」は60歳以上が28% (または65歳以上が20%) 以上で、高齢化社会 (aging society) については、高齢者人口増加率が、着実に増加している (“the rate of the increase of the elderly population is increasing steadily”) 社会とされる [104]。

³³ 不平等調整済みHDIでは、保健、教育、所得の3側面に関する国全体の平均達成度に加え、国内の達成度格差が考慮され、各側面の不平等の深刻さが当該指数から差し引かれて算出される [105]。

3.2 ソーシャルワーク人材に関する現状

3.2.1 計画

(1) 法律・政策・計画

1) 国家戦略・計画におけるソーシャルワークとソーシャルワーカー

タイ憲法、国家 20 年戦略及び NESDP では人間開発の視点からの人材強化の必要性が明記されている。「ソーシャルワーク」及び「ソーシャルワーカー」への直接の言及はないが、本タイ調査のヒアリングでは、ソーシャルワークに従事する人材も上述の人材強化の対象に含まれている、という点が強調された³⁴。具体的には、ソーシャルワーカーを含む社会サービス提供に従事する人材については、国家開発の重要課題である幼児期の発達推進と高齢化支援に関わる人材の知識、技術、倫理と、専門・職業意識 (professionalism) 面の育成の必要性が重視され、各専門分野の資格・技能証明の策定と採用、推進が奨励されている³⁵。

2) ソーシャルワーカーに関連する法規則

タイでは、2013 年にソーシャルワーク専門職法 (Social Work Professions Act) が施行された。同法は、ソーシャルワーク専門職評議会 (SWPC: Social Work Professions Council)、会員 (Membership)、ソーシャルワーク専門職評議会委員会 (Social Work Professions Council Committee)、委員会の進行 (Proceeding of the Committee)、ソーシャルワーク専門職実施の基準と倫理の管理 (Control of the Standard and Ethics of the Performance of Social Work Profession)、及び罰則 (Penalties) の 6 章で構成されている。「ソーシャルワーク」、「ソーシャルワーカー」という定義は示されておらず、「ソーシャルワーク専門職」及びその従事者 ((a person) practicing social work profession) という用語の定義が示されている (下記「(2) 定義・規定」項参照) [53][54]。

ソーシャルワーク専門職法には、ソーシャルワーク専門職従事者の認可制度についての規定がある。同規定によれば、認可には SWPC での登録と SWPC による認可証の発行が必要であり、同手順を経ることで「認可ソーシャルワーク専門職従事者 (licensed social work profession practitioner)」となる。同法の第 28 条では、以下の法律に準じて「ソーシャルワーカー役職」の在職者またはソーシャルワーク業務の担当者 (これら用語については下記「(2) 定義・規定」項参照) が行う専門職は、「認可ソーシャルワーク専門職従事者」が行う専門職とする、と定めている [53][54]。

- 刑事手続きに関する法律
- 児童保護に関する法律
- 家庭内暴力被害者に関する法律
- 労働保護に関する法律
- 薬物依存者のリハビリテーションに関する法律
- 社会福祉推進に関する法律
- メンタルヘルスに関する法律
- 未成年家庭裁判所及び未成年・家庭内犯罪手続きに関する法律
- 上記以外で当該規定のある法律

³⁴ DOP からの書面回答 (2022 年 1 月 20 日受領)、及び NESDC のヒアリング (2022 年 1 月 17 日)。

³⁵ NESDC のヒアリング (2022 年 1 月 17 日)。

本タイ調査のヒアリングでは、ソーシャルワーク専門職法の意義についての言及が多かった。なかでも、同法において認可の必要性が示されたこと、そして認可ソーシャルワーク専門職が関わる法律分野が規定されたことは、ソーシャルワーカー、特に認可ソーシャルワーク専門職従事者の意識の向上と、タイ社会全体でのソーシャルワーカーに対する認知の向上に寄与した、という点が強調された³⁶。

(2) 定義・規定

1) 社会福祉とソーシャルワークに対応する用語

上記「3.1.1 (2) 施策：法規則と国家政策」の項には、社会福祉推進法で規定された社会福祉の定義を示したが、同法の原文タイ語では、社会福祉（英語の「social welfare」）に対応するタイ語として「サワディカーンサンコム」が用いられている。「サワディカーンサンコム」は一般的に社会福祉の意味で広く用いられているが、同様に広く用いられるのが「サンコムソククロ」である。本タイ報告書において、本項以降の記述の中で両者の区別が必要または有用な部分もあるため、これらの用語に関して以下の説明を追記する。なお、「サワディカーン」はウェルネスやウェルビーイング、「サンコム」は社会、「ソククロ」は福祉、をそれぞれ意味する。

本タイ調査で入手した資料の中には、「サワディカーンサンコム」と「サンコムソククロ」の違いを明提示した文献はなく、現地面談でも法規則、政策、業界、学術の分野での解釈を確認したが、明示された区別はないとのことであった³⁷。また、両者はほとんど同意義で用いられており、法規則を含む文献上の英訳は必ずしも統一されていない。現地面談者の見解も必ずしも一致してはおらず、「サワディカーンサンコム」のほうが広い概念で「サンコムソククロ」は前者に含まれるという見方、前者は社会福祉の基本部分（basic aspects）に関する支援を意味し後者は特定の層を対象とした支援を意味するという見方、前者は社会福祉各分野でのサービスを意味し後者は社会福祉実施に関する一連の業務（サービス提供、評価等）であるとの見方、前者は社会福祉の特定分野（教育、住宅等）に言及する際に用いられ後者は職業に言及する際に用いられるとの見方等、様々であった³⁸。これらの見解と関連文献での記述から総合的に考察すると、「サワディカーンサンコム」は社会福祉の（が実現されている）状態、「サンコムソククロ」は社会福祉を提供する行為を示すものと理解できる。

ソーシャルワーク（英語の「social work」）については、後者の「サンコムソククロ」が統一して用いられており、英語で「social welfare」と「social work」が並記される場合は、前者を「サワディカーンサンコム」、後者を「サンコムソククロ」としている³⁹。この点、また上記の観点からは、タイ語で「サンコムソククロ」とされる「social work」は、社会福祉を提供する行為を示す用語と考えられる。

本タイ調査の参考文献の大部分がタイ語であり、現地面談も多くが直接タイ語で行われたことを踏まえ、本タイ報告書では以降、原則、タイ語の「サワディカーンサンコム」は社会福祉（social welfare）、「サンコムソククロ」はソーシャルワーク（social work）として記述する。公式なタイ英訳が提示されている場合は、英語表記に準じて記述する。

³⁶ DSDW のヒアリング（2022年1月12日）、タマサート大学のヒアリング（2022年1月13日）、TASW のヒアリング（2021年1月14日）等。

³⁷ NESDC のヒアリング（2022年1月17日）。

³⁸ SWPC のヒアリング（2022年1月11日）、タマサート大学のヒアリング（2022年1月13日）等。

³⁹ SWPC のヒアリング（2022年1月11日）。

2) ソーシャルワーク人材及びソーシャルワーカーの定義・規定

タイにおけるソーシャルワーク人材（ソーシャルワークに従事する人材）の概要を表 3-6 に示す。本タイ調査によれば、ここでのソーシャルワーク人材は、労働統計で用いられる「ソーシャルワーク業務に従事する人材」と理解できる。そこには、関連法規（社会福祉推進法及びソーシャルワーク専門職法）にて定義・規定される「ソーシャルワーカー」と「ソーシャルワーク専門職従事者」も含まれる。また、「ソーシャルワーカー」という役職名が官民組織で用いられている。「ソーシャルワーカー役職」在職者以外にも、ソーシャルワーク（サンコムソククロ）に関連する業務を担当する、もしくはそれに関与する者もあり、それらも「ソーシャルワーク人材」に含まれると考えられる⁴⁰ [55]。

表 3-6 タイにおけるソーシャルワーク人材の概要

| ソーシャルワーク人材： 産業分類「ソーシャルワーク業務」に従事する人材 (関連法規に定義される「ソーシャルワーカー」/「ソーシャルワーク専門職従事者」含む) | | | |
|--|--------|---------------------------------------|----------------------------------|
| 「ソーシャルワーカー役職」の在職者 | | 左記以外のソーシャルワーク (サンコムソククロ) 業務担当者・関与者 | |
| 官 人 材 | 文 民 | 政府公務員 | 一般政府公務員 |
| | | | 県 (PAO) 公務員 |
| | | | Tambon レベル (TAO) 公務員 |
| | | | Tesaban 公務員 |
| | | | バンコク都公務員 |
| | | | 独立機構所属 |
| | | | 教員及び教育分野公務員 |
| | | | 高等教育関係公務員 |
| | | | 地方教員 |
| | | | 警察 |
| | | | 下院公務員 |
| | | | 判事 |
| | | | 検事 |
| | | | 民 人 材 |
| 非常勤職員 | | | |
| 政府職員 | | | |
| 非常政府勤職員 | | | |
| 軍人 | | | |
| タンボン長、村長、コミュニティグループのリーダー及び/兼ボランティア | | | |
| 上記以外のコミュニティ福祉組織構成員 | | | |
| 公益組織構成員 | | | |
| | | | その他、産業分類の「ソーシャルワーク業務」を行う民間企業従業員等 |

出典： [14] [15] [54] [53] [56] [57] [58] [59]等を基に作成

2)-1. 「ソーシャルワーク人材」の定義・規定

本タイ調査によれば、タイの公式文書で、ソーシャルワークに従事する人材についての定義が示されているのが、「タイ標準産業分類 (Thailand Standard Industrial Classification (TSIC: 2009))」である。

⁴⁰ OCSC のヒアリング (2022 年 1 月 17 日)、及び TASW のヒアリング (2022 年 1 月 14 日)。

同分類は、労働力調査や労働力統計で用いられている。その22の産業分類中、英語表記では「human health and social work」とされる分類の中にソーシャルワーク業務が含まれている。この「social work」は、原文タイ語では「ガンサンコムソククロ」（ガンは業務・仕事の意味）、すなわち「ソーシャルワーク業務」と表記されている。

「ソーシャルワーク業務」は、個人や家族（移民含む）を対象とするカウンセリング、リファーマル、またそれ以外の社会福祉活動等に関する社会サービスと定義されている。様々なソーシャルワーク業務の具体例が挙げられており、子ども、青少年、女性に関への助言と暴力からの保護、生計金銭面の助言、結婚・家族に関連する助言、資産や消費者負債関連の助言、コミュニティ活動、被災者支援、ホームレス・一時宿泊所滞在者支援、失業者職業訓練、賃料支払い困難者への社会福祉支援策定、食料配給券関連活動、養子関連活動、障害者支援、定住地・宿泊場所のない者への食事の提供、寄付金を受けての慈善活動等がある [55]。

2)-2. 「ソーシャルワーカー」及び「ソーシャルワーク専門職（従事者）」の定義・規定

「ソーシャルワーカー」に関しては、前述のように、社会福祉推進法にその定義が示されている。ソーシャルワーク専門職法には、「ソーシャルワーク専門職（従事者）」の定義がある（表 3-7 参照）。ソーシャルワーカーは、社会福祉推進法で定義される社会福祉（表 3-1 参照）の提供を行うとされている。ソーシャルワーク専門職従事者の定義には社会福祉への言及はないが、ソーシャルワークの知識と技能の必要性が述べられている。学位等の資格については、社会福祉推進法にのみ記述されている。

表 3-7 ソーシャルワーカーとソーシャルワーク専門職とその従事者の定義

| 用語 | 定義 |
|------------------|---|
| ソーシャルワーカー | 社会福祉の提供に関連する仕事を行う者で、ソーシャルワーク学士以上の課程を卒業、もしくは委員会 ^(*) の規定した基準に準じてソーシャルワーク分野の研修を受けた者、もしくは委員会が官報にて通知した資格を有する者 |
| ソーシャルワーク専門職（従事者） | 個人、家族、グループ、またはコミュニティが社会的任務を果たし平穏な生活を送れるように問題を防止、解決することに関連する任務を行う上で、ソーシャルワークの知識と技能が必要な専門職（従事者） |

注^(*)：ここでの委員会は NCSWP を指す。

出典：[14][15][54][53]を基に作成

いずれの法でもソーシャルワーク自体の定義はないが、上記のように、ソーシャルワーク（サンコムソククロ）は社会福祉（サワディカーン）の提供と理解できる。また、本タイ調査のヒアリングによれば、ソーシャルワーク専門職従事者は学士以上の学位を取得しているのが一般的である。こうした理由から、社会福祉推進法におけるソーシャルワーカーとソーシャルワーク専門職法におけるソーシャルワーク専門職従事者は、実質的にはほぼ同意義と考えられる、本タイ調査のヒアリングでも、法規則等の公式文書での表記以外では、ソーシャルワーカーとソーシャルワーク専門職従事者は一般的に区別なく同意義で用いられる、とのことであった⁴¹。なお、本タイ報告書における「ソーシャルワーカー」と「ソーシャルワーク専門職従事者」の表記は、原則、原文タイ語文献、または面談者の発言内容に準ずる。

⁴¹ SWPC のヒアリング（2022年1月11日）、NESDC のヒアリング（2022年1月17日）等。

英語の「para-social worker」については、参考文献等にも明記はない。本タイ調査のヒアリングで確認したところ、一部、「assistant to social work」及び「assistant to social worker」に対応するタイ語が用いられる場合もあるものの、タイ国内全体では統一されておらず、また公式ではない。例えば、バンコク都庁では、ソーシャルワーク学部卒業後で公務員になる前の人員に対し「assistant to social worker」が用いられている。避難民キャンプ等、人員確保が難しい場でのこうした人材の活用を検討する必要もあると考えており、同人材の育成方法や職務規定基準策定を検討中、とのことであった⁴²。

2)-3. 役職としてのソーシャルワーカーと職位

タイでは、官民組織における役職名の中に「ソーシャルワーカー」がある。本タイ調査の時点では、官民人材全体に統一して適用される「ソーシャルワーカー役職」の職務規定基準はない。官人材に限定しても、表 3-6 に示すように細かな区分があり、各区分に含まれる人材に適用される職務規定基準は、各々を管轄する別個の組織が定める、とのことであった⁴³。

官人材区分の中で、主要省庁に所属する政府公務員は、「一般政府公務員」（表 3-6 中、「官人材」、「文民」、「政府公務員」の中の最上列）という区分に属し、政府公務員の約 31%にあたる（2020 年時点）[58] [59]。一般政府公務員を管轄するのは、文民公務員委員会事務所（OCSC: Office of the Civil Service Commission）である。OCSC では、一般政府公務員に適用される職種（job category）、役職（position）と各職種に該当する職位（position level）を策定し、各々の職務規定基準（Job Specification Standard: “Job Spec”）を規定しており、職位には、「executive positions」（「higher level」と「primary level」）、「managerial positions」（「higher level」と「primary level」）、「knowledge worker positions」（「practitioner」、「professional」、「senior professional」と「expert」）がある [56] [57] [58] [59]。

OCSC が規定する「ソーシャルワーカー役職」には、「knowledge worker positions」という職位が策定されている。表 3-8 には、2011 年に策定された職務規定基準に記述された各職位の職務範囲を、表 3-9 には職位毎の必要資格をまとめる。表 3-9 の記述内容に加え、全職位共通資格として、当該業務実施に必要な知識、技術、能力が挙げられている。報酬についての記述はない [60] [61] [62] [63]。

OCSC 管轄以外の政府公務員（LAO 人員、教員、警官等）、政府公務員以外の文民公務員（常勤職員、非常勤職員、政府職員、非常政府勤職員）、軍人、さらに民人材に関しても「ソーシャルワーカー役職」が設けられ、同一ではないものの OCSC が定める当該職務規定基準の内容と同様の職務を行っている。また、官民各組織においては、「ソーシャルワーカー役職」在職者以外でもソーシャルワーク業務・活動を担当する、またはそれらに関与する人材も多い、とのことであった⁴⁴。

⁴² SWPC のヒアリング（2022 年 1 月 11 日）。

⁴³ OCSC のヒアリング（2022 年 1 月 17 日）。

⁴⁴ DLA のヒアリング（2022 年 1 月 14 日）、OCSC のヒアリング（2022 年 1 月 17 日）、及び観察保護局のヒアリング（2022 年 1 月 19 日）等。

表 3-8 OCSC の「ソーシャルワーカー役職」職務規定基準に定められた職務範囲の概要

| 職位 | 職務範囲 | | | |
|----------------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|--|
| | 実務 | 計画 | 連絡調整 | サービス |
| Practitioner | 支援対象個人、家族、コミュニティの訪問、面談、情報収集ととりまとめ、状況調査分析、助言、等。 | 担当チーム、既存計画に基づくプロジェクトの職務のための計画作成、等。 | 担当部署内外との連絡調整、理解促進のための情報提供、等。 | 支援対象への社会福祉分野の支援実施、情報提供と助言、研修活動の実施協力、等。 |
| Professional | 上記に加え、職務知識体系の構築、支援対象の問題の調査分析と助言、モニタリング、等 | 既存計画に基づく所属部署の職務のための計画作成、問題解決、等。 | 上記職務に加え、初期段階の意見提示と助言、等。 | より複雑な状況での支援、体系化された情報提供と助言、研修活動実施、等。 |
| Senior professional | より重篤、緊急の状況での上記の職務、社会福祉計画の作成、支援対象の社会福祉向上に向けた事業・活動計画、モニタリング、等。 | 所属部署の職務のための計画作成、問題解決、等。 | 上記においての意見、助言と見解の提示、委員会、実務会合での見解表明、等。 | 官民一般向けの体系化された情報提供と助言、研修活動計画策定と管理運営、等。 |
| Expert | 上記職務等に関する方向性の策定、見解の提示、等。 | 局レベルでの連携を通じた計画作成、問題解決、職務配分、等。 | 他組織との連絡調整、助言と見解の提示、国内外の会議における見解表明、等。 | 上記職務に対する助言、等。 |

出典： [60] [61] [62] [63]を基に作成

表 3-9 OCSC の「ソーシャルワーカー役職」職務規定基準に定められた必要資格の概要

| 職位 | 必要資格 |
|----------------------------|---|
| Practitioner | <ul style="list-style-type: none"> 心理学部、ソーシャルワーク（社会福祉）学部、社会学部、行動学部、政治学部のいずれかから学士号、修士号、博士号、またはそれと同等の資格を取得していること、もしくは、 上記の学部のうち、実施する業務及び責務に適切であると管轄政府機関が判断する1つまたは複数の学部から学士、修士、または博士号を取得していること、もしくは、 当該職位に特定して用いることができると OCSC が規定する上記以外の学部からの学士、またはそれと同等の資格を有していること、もしくは、 上記の学部またはそれ以外から習得できる知識と同等の知識が得られると OCSC 及び局が判断する学部またはそれ以外から学位を取得していること、もしくは、 OCSC が同職位に特定して用いることができると規定するそれ以外の学位またはそれ以外の資格を取得していること。 |
| Professional | <ul style="list-style-type: none"> ソーシャルワーカー practitioner 職位の資格を有していること、及び、 いずれかの職種において、以下のうちのいずれかの職位での業務経験があること(1) knowledge worker position の senior professional; (2) knowledge worker position の practitioner を少なくとも 6 年、ただし、practitioner の資格において修士号を取得している場合は 4 年、博士号を取得している場合は 2 年; (3)場合により、OCSC の規定する指標及び手順に準じた上記(1)(2)以外の職位、及び、 ソーシャルワーク、または業務、責務及び職務形態が適切であると主管する政府部局が判断するその他の関連職務を少なくとも 1 年間実施していること。 |
| Senior professional | <ul style="list-style-type: none"> ソーシャルワーカー practitioner 職位の資格を有していること、及び、 いずれかの職種において、以下のうちのいずれかの職位での業務経験があること(1) managerial positions の primary level; (2) knowledge worker position の senior professional; (3) knowledge worker position の professional を少なくとも 4 年; (4) OCSC の規定する指標及び手順に準じた上記(1)(1)(3)以外の職位、及び ソーシャルワーク、または業務、責務及び職務形態が適切であると主管する政府部局が判断するその他の関連職務を少なくとも 1 年間実施していること。 |

| | |
|---------------|---|
| Expert | <ul style="list-style-type: none"> • ソーシャルワーカー practitioner 職位の資格を有していること、及び、 • いずれかの職種において、以下のうちのいずれかの職位での業務経験があること(1) managerial positions の higher level; (2) managerial positions の higher level を少なくとも 1 年; (3) knowledge worker positions の professional; (4) knowledge worker positions の senior professional を少なくとも 3 年; (5) 場合により、OCSC の規定する指標及び手順に準じた上記(1)(2)(3)(4)以外の職位、及び、 • ソーシャルワーク、または業務、責務及び職務形態が適切であると主管する政府部局が判断するその他の関連職務を少なくとも 1 年間実施していること。 |
|---------------|---|

出典： [60] [61] [62] [63]を基に作成

OCSC の職務規定基準の改定は、定期的ではなく必要に応じて行われる。本タイ調査時点では、現行の「ソーシャルワーカー役職」の職務規定基準に関する確定した改定の予定はないが、職能団体及び政府機関の数組織からの見直しと改定に関する働きかけがあり、資格に含まれる学位を業務と直結するソーシャルワーク学に限定するかについて、調査検討中とのことであった⁴⁵。

OCSC が管轄する一般政府公務員の公募では、各所属機関が募集要項を作成しウェブサイト等で掲示する。募集要項の内容は、OCSC の職務規定基準を基に追加の資格を含めることも可能である。採用後は、OCSC での記録のため、各機関から OCSC へ結果が報告される⁴⁶。DSDW では、2013 年（ソーシャルワーク専門職法施行）以降、「ソーシャルワーカー役職」には、ソーシャルワーク学学位とソーシャルワーク専門職従事者認可証取得を応募資格に追加することとしている。業務を実施する際に、ソーシャルワークの手法や概念等、より専門的な技能が有用、または必要な状況が増えたことが理由である。追加されたこれらの資格は、本タイ調査時点では必須ではないが、必須とする方向で検討が行われている、とのことであった⁴⁷。

「ソーシャルワーカー役職」に限らず、その採用募集において学位を含めた応募資格を特定すれば、応募人数が減少する傾向がある。このため、応募資格を特定することで専門性の高い人材を確保するという観点と、柔軟な応募条件を設けて確実に人材を確保するという観点の、両方に配慮する必要があり、この点は、職務規定基準を作成する OCSC でも、公募を行う政府機関でも、十分認識されている、とのことであった⁴⁸。

3) ソーシャルワーカーの職業分類区分

タイの公式文書の中でソーシャルワーカーの職業分類区分が示されているのは、労働省雇用局（Department of Employment）が発行する「職業分類策定報告書（タイ国）」である。同報告書は、国際標準職業分類（International Standard Classification of Occupations）に準じて、タイにおける職業分類及び各分類の区分を明確に示す目的で策定されている。同分類・区分に基づく統計情報等は公表されていないが、下記「3.2.1 (6) 人材情報・データ」の項で示すように、雇用局による雇用斡旋 e サービス利用件数集計等で、上述「ソーシャルワーカー役職」と同職業分類「ソーシャルワーカー」が同意義で用いているようである⁴⁹。

職業分類策定報告書の最新版は 2020 年に作成され、「保健医療衛生（public health）及び関連業務部門」、「デジタル技術、通信と郵便、コンピューター機器及び電子回路等製造部門」、「航空陸上輸送、

⁴⁵ OCSC のヒアリング（2022 年 1 月 17 日）、及び TASW のヒアリング（2022 年 1 月 14 日）。

⁴⁶ OCSC のヒアリング（2022 年 1 月 17 日）。

⁴⁷ DSDW のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）。

⁴⁸ DSDW のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）、及び OCSC のヒアリング（2022 年 1 月 17 日）。

⁴⁹ 労働省雇用局に対する電話及びメールでの確認（2022 年 1 月複数回）。

車両製造と販売部門」、「医薬関連製造、ハーブ及び関連製造部門」の4巻に分かれて発行されている。ソーシャルワーカー職種は、「保健医療衛生 (public health) 及び関連業務部門」の中の「legal, social and cultural professionals」の下「social and religious professionals」に含まれている。「Social workers」には、表 3-10 に示す区分がある。「Social workers」とは別に、同じく「social and religious professionals」の中には、「social work and counselling professionals」の職種があり、その中に「social welfare experts」の区分がある [64]。

表 3-10 「職業分類策定報告書 (タイ国)」における分類

| | 任務、責務 | 区分 |
|--|---|--|
| Social workers | <ul style="list-style-type: none"> 問題・困難に直面し、その初期対応ができず支援に頼らざるを得ない個人、グループ、コミュニティに直接社会サービスを直接提供すること 個人、グループ、コミュニティのニーズと問題に対応するために既存のリソースを活用すること 個人、グループ、コミュニティが問題を解決・防止し、また自助ができる能力の育成・開発すること 問題解決と対応に用いる手段にはどのようなものがあるか、または問題の発生を防止する方法を検討し、問題解決と防止の計画を策定すること <ul style="list-style-type: none"> ソーシャルワーカーは、ソーシャルワーク学、社会学分野、または心理学分野で少なくとも学士、または同等の資格を取得していなければならない | <ul style="list-style-type: none"> Healthcare social workers Child social workers Gerontological social workers Social workers, person with disabilities Women and family social workers Social workers, mild mental patient Social workers, the destitute Social workers, distinct groups |
| Social work and counselling professionals | <ul style="list-style-type: none"> ソーシャルワーク、社会福祉と社会開発の研究と学問に関する助言と提言を行うこと ソーシャルワーク、社会福祉と社会開発に関する学習、分析と調査を行うこと 社会福祉とソーシャルワークに関する推進、連絡調整と計画作成を行うこと 現状に合致した計画作成と政策策定のための社会状況の情報収集と分析を行うこと フォローアップにおいて助言を行うこと | <ul style="list-style-type: none"> Social welfare experts Social welfare experts, children Social welfare experts, youth Social welfare experts, women and family Social welfare experts for persons with disabilities Social welfare experts for social development |

出典：[62]を基に作成

(3) 予算

上述のように、タイの国家開発政策では、「ソーシャルワーク」及び「ソーシャルワーカー」への直接の言及がない。予算についても、「ソーシャルワーク」及び「ソーシャルワーカー」に特定した予算の配分はないが、高齢化対策、幼児期の発達支援等の重要課題に関連する人材育成に関連する予算項目は複数あり、ソーシャルワーカーを含む社会サービス提供に従事する人材も、この人材育成の対象に含まれている⁵⁰。

(4) 認可制度

上記 3.2.1(1)「法律・政策・計画」の項に記述したように、認可ソーシャルワーク専門職従事者の登録と認可は SWPC が行う。当該認可証の発行と認可証取得のための試験（以降、「認可証取得試験」）は、SWPC のみが年に 2 回実施している。認可証取得試験は、会員証が有効期限内の SWPC 会員のみが受験できる。会員証が有効期限切れの会員は、合わせてその更新手続きを行うことで、受験がで

⁵⁰ NESDC のヒアリング (2022 年 1 月 17 日)。

きる。SWPCに未加入の場合は、会員登録申請を行い、審査を経て会員登録をすることが、受験の前提条件である [65]。

会員登録に必要な資格は、ソーシャルワーク学部を卒業していること、もしくは他学部を卒業しかつSWPCの研修（下記3.2.2(2)項参照）を履修していること、である⁵¹ [66]。同手続きに従えば、受験申請時点においては、関連法規則の定義によるソーシャルワーカー、ソーシャルワーク専門職従事者、及び「ソーシャルワーカー役職」在職者でなくても、原則としては、認可証取得試験の受験が可能であると解釈できる。

試験科目は、理論分野100問、実践分野100問、いずれも筆記で複数選択回答である。両分野での合格が必要であり、1回の試験でどちらか一方のみ合格した場合、以降3年間は合格分野の受験が免除される⁵²。表3-11には2020年2回目の試験の理論及び実践分野の項目を示す。また、表3-12には、2020年第2回及び2021年第1回の試験結果を示す。試験結果は各回異なるものの、本表で示す実績を考えると、受験者自体の数は2021年第1回のほうが増えているがそれでもそれ程多くはなく、合格率も必ずしも高くはない。理論と実践の両分野で合格後には、認可証取得のために下記に記述する手順を経なければならないことを考慮すると、認可ソーシャルワーク専門職従事者人数の毎年の増加率は、あまり高くはないと想定される。

表 3-11 認可証試験項目

| | 項目 | 配点率 (%) |
|---|--|---------|
| 1. 理論 (Principles, philosophy, social work ethics) | 1.1 Concept in terms of social studies and humanity studies | 20 |
| | 1.2 Social situations and social problems | 15 |
| | 1.3 Social work philosophy | 20 |
| | 1.4 Professional ethics in social work | 15 |
| | 1.5 Empowerment from the perspective of social work | 15 |
| | 1.6 Laws related to social work | 15 |
| 2. 実践 (Practice) | 2.1 Processes and methods | 40 |
| | 2.2 Providing counseling from the perspective of social work | 15 |
| | 2.3 Tools concerning social work | 10 |
| | 2.4 Techniques and skills in the practice of social work | 25 |
| | 2.5 Case management | 10 |

出典： [65]を基に作成

表 3-12 試験結果

| | | 全受験者 数 (人) | 合格者 (60%以上) | | 平均点 | 最高点 | 最低点 |
|----|----------|---------------|-------------|--------|-------|-------|-------|
| | | | 人数 (人) | 割合 (%) | | | |
| 理論 | 2020年第2回 | 142 | 51 | 35.9 | 57.24 | 73.00 | 37.00 |
| | 2021年第1回 | 185 | 97 | 52.4 | 59.87 | 82.00 | 33.00 |
| 実践 | 2020年第2回 | 128 | 78 | 60.9 | 62.25 | 82.00 | 41.00 |
| | 2021年第1回 | 152 | 103 | 67.8 | 63.28 | 82.00 | 33.00 |

出典： [67] [68] [69] [70]を基に作成

認可証取得試験の合格者には1年間有効の認可証が発行される。その後、ソーシャルワーク就業経験の年数等に応じた必要な段階（表3-13参照）を完了すると、4年間有効の認可証に切り替えられる。

⁵¹ SWPCのヒアリング（2022年1月11日）。

⁵² SWPCのヒアリング（2022年1月11日）。

同切り替え以降は、認可証は5年間有効で、失効前の更新が必要である。更新には、SWPCが定める50点を取得し(3.2.2.(3)「継続教育」の項参照)、SWPCの認定署名を受ける⁵³。

表 3-13 認可証取得試験合格後の手順

| ソーシャルワーク 就業前 | ソーシャルワーク就業 1年未満 | ソーシャルワーク就業 1年以上2年未満 | ソーシャルワーク就業 2年以上、または、 2012年6月6日以前に ソーシャルワーク就業 (*) |
|---|---|---|--|
| 1年間有効の認可証の申請・取得 | | | |
| 実習 240 時間 | <ul style="list-style-type: none"> •組織内(*)で業務 •上記認可証申請から 10カ月後に case review 試験(*)申請 | 上記認可証申請から 10 カ月後、かつ就業から 2年経過時点で、業務 報告書作成(5ペー ジ)、かつ実務会合(*) 出席 | 業務報告書を作成(5 ページ)、かつ実務会 合(*)に出席 |
| 上記認可証申請から 10カ月後以上1年以内 に case review 試験(*)申 請 | | | |
| 4年間有効の認可証に切り替え | | | |

注(*)：上表中のこれらの項目についての補足説明はなく、詳細は明記されていない。
出典：[65]を基に作成

タイにおけるソーシャルワーク専門職従事者の業務分野は様々であるが、それらの分野で資格証明として用いられるのは上記の認可証1種類のみである。ただし、刑事手続き関連の法律に準じて被害者承認支援(witness support)に従事する場合は、同認可証を取得後、当該業務に必要な認可証の申請取得(法務省への申請と認可証取得)を別途行う必要がある⁵⁴。

現状タイでは、ソーシャルワーク専門職従事者認可証の有無が採用、報酬や昇級等と明確に関連付けられてはおらず、このことが認可証取得試験受験者人数が増えない理由の一つと考えられている。例えば、一般政府公務員の「ソーシャルワーカー役職」の募集であっても、認可証保持は必ずしも必須条件に含められていない。報酬に関しては、医療等の他の職種に関して規定されているような有資格者(認可証保持者)に対する手当は、認可ソーシャルワーク専門職従事者については適用されていない⁵⁵。

(5) 実施体制

タイの政府機関における「ソーシャルワーカー役職」在職者、及びそれ以外のソーシャルワーク業務担当者・担当者は、一般的に、上記3.1.1.(3)1項に述べた所属組織の社会福祉業務の実施要員として配置される。一般政府公務員の配置については、OCSCが定める手順に準じた上で、各機関の計画に従って行われる。

本タイ調査の時点で、一般政府公務員に関する「ソーシャルワーカー役職」数の合計は1,253職で、うち在職者があるのは1,077職である。空席の役職については、現職定年後の採用過程にある、当該職位への昇進者を待つ過程にある、等が理由である⁵⁶。表3-14には、本タイ調査のヒアリングで入手できた情報に基づく、省別・職位別の職数を示している(本情報は一般公表されていない)。省別

⁵³ SWPCのヒアリング(2022年1月11日)。

⁵⁴ SWPCのヒアリング(2022年1月11日)。

⁵⁵ DSDWのヒアリング(2022年1月12日)。

⁵⁶ OCSCのヒアリング(2022年1月17日)。

は、全体の役職数は MSDHS が最も多く全体の 4 割強を占め、次いで保健省、法務省の順である。一方、職位のより高い senior professional と expert の人数は保健省が最も多い。

表 3-14 一般政府公務員における「ソーシャルワーカー役職」数

| | 役職数 | | | | | うち在職者あり |
|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|----------|--------------|
| | 合計 | Practitioner | Professional | Senior professional | Expert | |
| MSDHS | 548 | 243 | 255 | 49 | 1 | 451 |
| DCY | 74 | 16 | 51 | 7 | | 71 |
| DOP | 33 | 14 | 12 | 7 | | 28 |
| DWF | 22 | 15 | 6 | 1 | | 15 |
| DSDW | 58 | 24 | 21 | 12 | 1 | 49 |
| DEP | 46 | 18 | 23 | 5 | | 42 |
| 次官室 | 315 | 156 | 142 | 17 | | 246 |
| 内務省 | 19 | 5 | 12 | 2 | | 11 |
| 災害防止対策局 | 19 | 5 | 12 | 2 | | 11 |
| 法務省 | 283 | 67 | 214 | 2 | | 260 |
| 観察保護局 | 2 | 2 | | | | 1 |
| 児童未成年保護局 | 131 | 29 | 101 | 1 | | 125 |
| 矯正局 | 150 | 36 | 113 | 1 | | 134 |
| 労働省 | 3 | 2 | 1 | | | 3 |
| 社会保障事務局 | 3 | 2 | 1 | | | 3 |
| 保健省 | 400 | 119 | 216 | 62 | 3 | 352 |
| 医療サービス局 | 58 | 30 | 20 | 8 | | 53 |
| 疾病管理局 | 35 | 3 | 6 | 26 | | 24 |
| DMH | 90 | 33 | 32 | 22 | 3 | 79 |
| 保健局 | 7 | 2 | 4 | 1 | | 6 |
| 次官室 | 210 | 51 | 154 | 5 | | 190 |
| 合計 | 1,253 | 436 | 698 | 115 | 4 | 1,077 |

出典：OCSC のヒアリング（2022 年 1 月 17 日）時の参考資料を基に作成

「ソーシャルワーカー役職」在職者の業務は、各所属組織の任務に準じて実施される。例えば、DSDW では幅広い対象への社会福祉支援を実施しているが（表 3-2 参照）、「ソーシャルワーカー役職」在職者は、中央及び県の事務所、または地域行政レベルの各種施設（表 3-3 参照）に在籍し、各自の担当する支援対象への社会福祉提供業務に従事している。例えば、Practitioner 職位の在職者の業務には、現地訪問を通じた個人・家族・グループ・コミュニティ住民の面談、情報収集を通じた事実確認と問題分析、人権擁護及び政府社会サービスへのアクセス権利保護に関する活動計画の策定と実施、SDHSV、LAO 等を含む関係者・関係組織との協力計画の策定と実施、また関連情報（権利、福祉、社会サービス関連の知識）の提供、等が含まれる⁵⁷。「ソーシャルワーカー役職」在職者が現場を訪問し面談等を行う場合は、通常、当該業務に関連する局・省内外の他の役職在職者も同行し、協力して業務を実施する。「ソーシャルワーカー役職」の業務で特に重視されるのは、面談に基づく情報収集と事実確認及び問題分析、またそれを支援対象者の参加を通じて行うことである。支援対象者や家

⁵⁷ DSDW のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）。

族の尊厳に対する配慮も重要である⁵⁸。

DMHの業務では、支援の対象が子ども、青少年、高齢者といった年代別に区分されており、「ソーシャルワーカー役職」在職者は、担当する年代の支援対象者に対してメンタルヘルス面での支援を行う。具体的業務には、面談やカウンセリングを通じた問題の特定と解決に向けた支援計画の策定と実施、学校、高齢者施設等でのメンタルヘルスに関する意識向上活動の計画と実施、等が含まれる⁵⁹。

ソーシャルワーク専門職従事者認可証の有無による業務内容等の違いに関しては、本タイ調査時点では、認可証の有無が配属や職務内容に直接反映される事例は少ない（3.2.1(1)項で記述したソーシャルワーク専門職分野における委員会の理事・委員任命等）ようであった。一方、認可証取得の要件を満たすために習得したソーシャルワークの手法（カウンセリング、問題分析、計画策定等）、職業倫理の概念やソーシャルワーク関連分野の知識は、担当する実務の実施において有用であり、またそうした知見や技能が求められる状況は増えている、とのことであった⁶⁰。

「ソーシャルワーカー役職」在職者以外にも、ソーシャルワーク業務担当者・関与者が多いことは前述したが、本タイ調査のヒアリングでは、この点が指摘されることが多かった。Box 2には、「ソーシャルワーカー役職」以外の一般政府公務員のソーシャルワーク業務に関する法務省観察保護局の事例と、一般政府公務員以外に区分される LAO によるソーシャルワークに関して内務省 DLA の事例を示す。

Box 2: 観察保護局と DLA のソーシャルワーク関連業務

保護観察局には、「ソーシャルワーカー役職」には在職していないが、犯罪者への社会福祉支援を行うという局の任務に準じソーシャルワーク関連業務を行う職員がいる。具体的には、裁判前の被疑者との面談を通じて真相を調査・評価し、被疑者に対する必要な支援等を含めた支援計画を作成し、裁判所に提言する。裁判後には、服役中の犯罪者との面談を行い、真実を調査・評価し、カウンセリング等に基づき必要な支援（社会福祉の観点からの支援金、物品補助含む）や仮保釈に関する計画を策定し、支援を受けた犯罪者のモニタリングも行っている。薬物依存者については、リハビリテーション中の社会福祉支援のための、調査、評価、計画、またカウンセリングを行う⁶¹。

DLA では、中央本局には「ソーシャルワーカー役職」はないが、高齢者手当、児童手当、疾病者手当の支給や、LAO が各地で実施するソーシャルワーク分野の事業支援業務を担当する職員がいる。LAO については、全国で「ソーシャルワーカー役職」在職者が 240 人おり、加えてコミュニティ開発全般を担当する「コミュニティ開発者（community developer）」役職在職者が 7,300 人いる。各地の LAO 間で配置状況は異なるが、全般的傾向としては、事務所全体の職員数が多い *tesaban* には「ソーシャルワーカー役職」在職者がおり、全体の職員数が少ない TAO 等ではコミュニティ開発者役職在職者がソーシャルワーク業務を兼務する⁶²。また、LAO 管轄下の乳幼児期発達センター（early childhood development center）に所属する子どものケア担当職員もソーシャルワーク業務に関わる人材と考えられる⁶³。

⁵⁸ DSDW のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）、及び OCSC のヒアリング（2022 年 1 月 17 日）。

⁵⁹ DMH のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）。

⁶⁰ TASW のヒアリング（2022 年 1 月 14 日）、及び DSDW のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）。

⁶¹ 観察保護局のヒアリング（2022 年 1 月 19 日）。

⁶² DLA のヒアリング（2022 年 1 月 14 日）。

⁶³ NESDC のヒアリング（2022 年 1 月 17 日）。

(6) 人材情報・データ

1) ソーシャルワーク人材の情報

前述のように、タイにおけるソーシャルワーク人材は、産業別分類「human health and social work」に含まれる「ソーシャルワーク業務」に従事する人材と理解できる。労働力統計では、「human health and social work」分類全体の数値が確認できる。例えば 2020 年労働力調査では、全労働人口 37,680.2 千人に対し同分類の雇用人数が 689.7 千人であること、2014 年以降の全労働力人口と同分類雇用人口は多少の増減はあるもののほぼ一定であること、同分類ではフォーマル雇用が約 9 割を占める (630.0 千人) こと、またフォーマル雇用・インフォーマル雇用とも女性が約 8 割であること、等が示されている [55]。しかしながら、同分類には医療分野の職種が多く含まれており、同分類に関する統計数値からソーシャルワーク人材に特定した状況を理解するのは難しいと思われる。なお、労働力統計を含め、ソーシャルワークまた社会福祉のみの数値を示した統計情報は公表されていない。本タイ調査で、NSO に直接問い合わせたところ、ソーシャルワークに特定した情報はとりまとめていない、との回答であった⁶⁴。

2) ソーシャルワーカー／ソーシャルワーク専門職従事者の情報

関連法規則で定義されるソーシャルワーカー／ソーシャルワーク専門職従事者に関しては、主要職能団である上記 SWPC、及び後述するタイソーシャルワーカー協会 (TASW: Thailand Association of Social Workers) が一定の参考情報を提示している。両団体とも、ウェブサイト上に、理事会と諮問委員会会員の情報が掲示されている。一方、SWPC は会員人数等は公開しておらず、TASW についてはウェブサイト上で閲覧可能な会員名一覧は更新中のようである⁶⁵ [71]。本タイ調査のヒアリング及び書面回答によれば、SWPC については、2021 年末の段階で会員数が 3,975 人、うち 2,967 人が認可ソーシャルワーク専門職従事者である⁶⁶。TASW の会員数は約 3,000 人である。協会会費が 200~300 バーツ程度と低く (TASW ウェブサイトでの記載は 500 バーツ [72])、また入会時のみの終身会費であるため、所属先や住所等の登録情報が変更された際にも連絡がない場合もあり、正確な人数を把握するのは難しい、とのことであった。協会では、現登録簿を基に、男女別、年代別等の内訳の集計作業に着手しているが、同情報は一般公開されていない⁶⁷。

タイ全体のソーシャルワーカーの情報に関しては、SWPC が国内の関連官民組織宛てに調査票を送付している。2021 年の調査では送付先のうち 10 カ所から回答があり、それを集計したソーシャルワーカーの人数合計が 2,218 人であった。全送付先からの回答ではないため、実際の人数はこれ以上である。なお、同調査結果の内訳等は非公表とのことであった⁶⁸。

3) 「ソーシャルワーカー役職」在職者と職位毎の情報

「ソーシャルワーカー役職」在職者と職位毎の情報については、OCSC の年次報告書「Government Civilian Workforce in Thailand」 [58]の中で、一般政府公務員全体での役職数が示されている。表 3-14 では、省庁及び部局毎の在職者数も含めた数値を示したが、同情報は本タイ調査での問い合わせへの

⁶⁴ NSO に対する電話での確認 (2022 年 1 月複数回)。

⁶⁵ TASW のヒアリング (2022 年 1 月 14 日)。

⁶⁶ DSDW のヒアリング (2022 年 1 月 12 日)。

⁶⁷ TASW のヒアリング (2022 年 1 月 14 日)。

⁶⁸ SWPC のヒアリング (2022 年 1 月 11 日)。

回答として提示されたもので、通常は一般公開されていない。

官人材全体については、表 3-6 に示すように細かい区分が設定されており、各区分に含人材の数や状況に関する情報は、その有無も含めて当該区分を管轄する別々の組織に確認する必要がある。こうした事由からも、本タイ調査時点では、全体の人数等を包括的にまとめた資料やデータは作成されていない、とのことであった⁶⁹。

4) 職種区分別ソーシャルワーカーの情報

上述のように、職業分類策定報告書の「保健医療衛生（public health）及び関連業務部門」にソーシャルワーカー職種が含まれ、その区分が記述されている。一方、同職種を含め、職業分類またその中の区分毎の統計情報等は公表されていない。本タイ調査において、同報告書を主管する労働省雇用局に直接問い合わせたところ、こうした特定内訳毎の集計は行っていない、ということであった。別途依頼した集計によれば、2021 年 1 月から 12 月までの「保健医療衛生（public health）及び関連業務部門」に含まれるソーシャルワーカー全体（官民とも）では 126 の空席があり、同局の求人応募システム（e-サービス）を通じて 229 人から応募があり、117 職で採用が行われた。ソーシャルワーカーの海外での就業については、局に対する当該報告はなかった、とのことである⁷⁰。

3.2.2 開発

(1) 教育機関

1) 大学

1)-1. 概要

タイ語でソーシャルワーク及び社会福祉に関する学問は、「サンコムソククロサート（Social Work Studies）」（以降、「ソーシャルワーク学」と記述）という名称である。本タイ調査時点でソーシャルワーク学の学位課程がある大学は 6 カ所である。これらはいずれも、タイ王室や社会福祉分野で活動や事業を展開してきた母体や個人が設立に関わっており、タイ国内外でも知名度の高い教育機関である。Huachiew Chalermprakiet University を除き全て公立大学であり、うち、Mahachulalongkornrajavidyalaya University と Mahamakut Buddhist University は、タイで 2 校のみの公立の仏教大学である。表 3-15 に、これらの大学の学位課程についての概要を示す。

表 3-15 ソーシャルワーク学学位課程のある大学

| 大学 | ソーシャルワーク学履修課程のある学部 | 学部所在地 | 学位名 |
|----------------------|----------------------------------|---|---|
| Thammasat University | Faculty of Social Administration | <ul style="list-style-type: none"> • バンコク • Pathum Thani 県 Lampang 県 | <ul style="list-style-type: none"> • Bachelor of Social Work • Bachelor of Arts in Social Policy and Development (<i>English program</i>) • Master of Labour and Welfare Development • Master of Social Work (Social Welfare Administration and Policy) • Master of Social Work • Master of Science (Community Development) • Master of Arts (Justice Policy and Administration) • Doctor of Philosophy (Social Policy) |

⁶⁹ OCSC のヒアリング（2022 年 1 月 17 日）。

⁷⁰ 労働省雇用局に対する電話及びメールでの確認（2022 年 1 月複数回）。

| | | | |
|---|--|--|---|
| Mahachulalongkornrajavidyalaya University | Faculty of Social Science | <ul style="list-style-type: none"> • Phra Nakhon Si Ayutthaya 県 (メイキャンパス) • Chiang Mai 県 | Bachelor of Social Work |
| Mahamakut Buddhist University | Faculty of Social Science | Nakhon Pathom 県 | Bachelor of Social Work (Social Work) |
| Pibulsongkram Rajabhat University | Faculty of Social Sciences and Local Development | Phisanulok 県 | Bachelor of Social Work (Social Work) |
| Prince of Songkla University | Faculty of Humanities and Social Sciences | Pattani 県 | Bachelor of Social Work |
| Huachiew Chalermprakiet University | Faculty of Social Work and Social Welfare | <ul style="list-style-type: none"> • Samutprakam 県 (メイキャンパス) • バンコク (Yonse キャンパス) | <ul style="list-style-type: none"> • Bachelor of Social Work Program • Master of Social Work Program in Social Welfare Administration • Master of Management Program in Hospitality Business Management for the Elderly • Doctor of Philosophy Program in Social Welfare Administration |

出典： [73][74][75][76][77][78]を基に作成

1)-2. タマサート大学

上記の大学の中から、国内で最も早くソーシャルワーク学部が開設され、提供される学位の種類も多いタマサート大学について記述する。タマサート大学は 1934 年に設立された。設立者は、後に首相在任経験もあるプリディー・パノムヨンである。ソーシャルワーク学の学士、修士、博士の学位課程が開設されているのは Faculty of Social Administration である [79][73]。タイ語での学部の名称は「サンコムソククロサート」学部であり、履修内容もソーシャルワークに関するものだが、英語名は「Social Administration」である。本タイ調査のヒアリングにて確認したところ、学部の沿革における旧 Public Welfare Department との関わりから、行政を意味する「Administration」が用いられている、とのことであった⁷¹。本タイ報告書では、原文タイ語に準じ、以降「ソーシャルワーク学部」と記述する。

表 3-16 に示すように、タマサート大学ソーシャルワーク学部では学士課程が 2 種類、修士課程が 5 種類、博士課程が 1 種類開設されている。この中で、「Bachelor of Arts in Social Policy and Development (SPD)」の履修課程は英語で行われる。同履修課程には、本タイ調査の時点で、1 学年約 20~35 人 (4 学年全体で約 80~90 人) が在学している。約 8 割がタイ国籍、それ以外はアセアン諸国 (ミャンマー、カンボジア、マレーシア等) からの学生が多く、日本、中国、ブータンからの留学生も在学している、とのことであった⁷²。表 3-16 と表 3-17 には、ソーシャルワーク学部の履修課程の事例として、SPD と Master of Social Work (Social Welfare Administration and Policy) の履修課程の概要を示す。

表 3-16 Bachelor of Arts in Social Policy and Development (SPD) の履修科目

| 学年 | 学期 | 科目 | 学年 | 学期 | 科目 |
|----|----|--|----|----|--|
| 1 | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Civic engagement • Thailand, ASEAN and the world • Social life skills • Communication skills in English • Creativity and communication • Academic writing | 3 | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Analysis and evaluation of development and welfare programs • Globalization and international development paradigms • Comparative welfare states • International organizations and human rights framework • Negotiation and conflict resolution • Free elective (1) |

⁷¹ タマサート大学のヒアリング (2022 年 1 月 13 日)。

⁷² タマサート大学のヒアリング (2022 年 1 月 13 日)。

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2 | <ul style="list-style-type: none"> Life and sustainability Critical thinking, reading and writing Fundamentals of religions and philosophy General psychology Introduction to sociology | | 2 | <ul style="list-style-type: none"> Socio-political economies of global communities Social welfare policies and development in ASEAN countries Social protection Strategic communication for social changes Civil society management and development Free elective (1) |
| 2 | 1 | <ul style="list-style-type: none"> Introduction to political science Introduction to law and legal system Introductory economics Human behavior in the social environment Social change and social problems Gender and social diversity | 4 | 1 | <ul style="list-style-type: none"> Social entrepreneurship and social innovation Seminar Transnational corporations and labor welfare Migration and the changing society Globalization and child rights Public health and social well-being |
| | 2 | <ul style="list-style-type: none"> Social research methods for social policy and development Poverty and rural-urban development Evidence-based social policy Business and social development Social policy theories and practice Welfare economics | | 2 | <ul style="list-style-type: none"> Development and social welfare project Disaster management and social intervention Social gerontology Special topic in social policy and development |

注：単位はいずれも3単位である
出典：[80]に基づき作成

表 3-17 Master of Social Work (Social Welfare Administration and Policy) の履修科目

| [以下のいずれかを履修] | 必須科目 | 選択科目 | 実習 | |
|---------------|----------|----------|-----|-----------------------|
| < A > 論文ありの課程 | 6科目 18単位 | 2科目 6単位 | 6単位 | Thesis 12単位 |
| < B > 論文なしの課程 | 6科目 18単位 | 4科目 12単位 | 6単位 | Independent study 6単位 |

| | 単位 | | 単位 |
|--|----|---|----|
| 必須科目 | | 選択科目 | |
| Human Behavior in Social Welfare System | 3 | Evaluational Research for Social Welfare Organizational Development | 3 |
| Theories and Approaches in Social Welfare | 3 | Policy Research for Social Welfare System Development | 3 |
| Application of Organizational Theory in Social Welfare | 3 | Social Welfare Organizational Development in Changing Environment | 3 |
| Social Welfare Planning and Policy Analysis | 3 | Strategy In Social Welfare Policy | 3 |
| Social Welfare Research | 3 | Data and Information System for Social Welfare Administration | 3 |
| Social Welfare Seminar | 3 | Social Services for Exceptional Groups | 3 |
| | | Strategy of Social Welfare Knowledge Building and Development | |
| Field Work Practicum | 6 | Strategy in Social Welfare Administration | |
| Thesis | 12 | Advocacy | 3 |
| Independent Study | 6 | Utilization of Resources in Social Welfare Activities | 3 |

出典：[81]を基に作成

ソーシャルワーク学部の履修要綱は、学士、修士、博士とも5年毎に社会経済状況の変化等を考慮しての改定が行われている。学士課程の履修要綱については、本タイ調査の2年後の改定に向けた作業が進行中である。修士と博士課程の改定時期は異なる。改定の内容については、SPDの事例では、ソーシャルワーク・社会福祉分野に対する影響が高まっているデジタル技術の利用と、ソーシャルワ

ク・社会福祉分野の関与者（stakeholder）の役割の観点から特にビジネス部門関連の社会政策やソーシャルワークの在り方が、新たな科目として追加される、とのことであった⁷³。

1)-3.実習

表 3-15 に示した大学のソーシャルワーク学部ではいずれも、学生が専攻する分野で業務・活動を行っている組織での実習が履修課程に組み込まれている。受け入れ先には、政府機関、高齢者支援センター等のコミュニティ組織、財団、国内外非政府団体、国際機関、等が含まれる。

タマサート大学の場合、SPD では3年目を終えた段階で2カ月間の実習がある。タイ語課程では、学士課程4年目に3回の実習があり、1回目は実習先組織で業務の基礎を学習、2回目はコミュニティのためのプロジェクトを作成、3回目は特定の課題を選択し2回目同様コミュニティのためのプロジェクトを作成する。修士課程にも実習が含まれている⁷⁴。

(2) 研修制度

学部卒業後（社会人向け）の研修機会としては、以下に示すソーシャルワーカー職能団体及び政府機関と管轄下の研修施設によるものが挙げられる。これらに加え、国際機関がプロジェクト活動の一環として行う研修等もある。

1) 職能団体による研修

SWPC と TASW は、ソーシャルワーカー育成を目的とする研修を協力して実施している。研修概要は SWPC ウェブサイトに掲載されている。研修の内容は認可証取得試験の（理論）項目に関連しており、研修課題には、社会状況と社会の課題に関する理解と分析、ソーシャルワークの理念と概念、社会科学と人文科学の概念、ソーシャルワークの専門職倫理、ソーシャルワークの観点からのエンパワメント（社会におけるエンパワメントの概念と手法、及びソーシャルワーカーのエンパワメント）等がある。所要時間は各研修により異なるが、2時間から5時間程度である。対象要件は、学士、修士、博士の学位、である [82][83][84]。なお、これら研修の成果を含む活動実績は SWPC 内部でまとめ、SWPC 委員会会合での報告資料としてのみ用いられており、一般公表はしていない、とのことであった⁷⁵。

SWPC と TASW では、ソーシャルワークを取り巻く社会経済状況や受講者のニーズを考慮した人材育成を目指している。この観点から、TASW では、3年前から年に1度、研修ニーズに関するアンケート調査を行っている。本タイ調査の直近では2021年11月に実施され、会員及び非会員（学生数名）から回答を得た。研修が必要な項目として回答が多かったのは、カウンセリング、ソーシャルセラピー、ソーシャルワーカー関連の法規則、業務における技術（technology）の使用、及び児童保護と子ども関連業務（working with children）であった。同調査の結果は、今後の研修計画策定に活用される、とのことであった⁷⁶。SWPC では、新たな法規則や既存法規則の改定にも留意しており、直近の事例では、中絶法（Abortion Act）の公布を受けて、当該分野の研修内容を検討している、とのことであった⁷⁷。

⁷³ タマサート大学のヒアリング（2022年1月13日）。

⁷⁴ タマサート大学のヒアリング（2022年1月13日）。

⁷⁵ SWPC のヒアリング（2022年1月11日）。

⁷⁶ TASW のヒアリング（2022年1月14日）。

⁷⁷ SWPC のヒアリング（2022年1月11日）。

2) 政府機関による研修

MSDHS、保健省及び法務省等、ソーシャルワーク関連業務を実施している機関では、所属する職員や他の政府機関の職員、またそれ以外の一般向けにも、ソーシャルワーク／社会福祉に関する研修を実施している。観察保護局の事例では、まず局への配属時に約15日間の研修があり、面談、カウンセリングの手法を始め、職務に関連する理論と実践を学ぶ。社会福祉も研修内容に含まれている。この入局研修受講は、観察保護官の手当て（月4,000バーツ）を受けるための必須条件の1つである。同研修以降にも、実地研修やeラーニング、知見交換会、技術会議等が定期的開催されている⁷⁸。

OCSCの管轄下にある公務員訓練所（Civil Service Training Institute）では、一般政府公務員向けに人事管理・開発を主目的とする研修を実施している [85]。ソーシャルワークに特化したものはないが、より全般的な実務・事務管理能力の強化を目的とし、ソーシャルワーク業務実施時にも有用である⁷⁹。

DLAには、地方行政機構・自治体職員を対象とする研修を行う地方県開発研究所（LPDI: Local Provincial Development Institute）があり、研修課題には、地方行政人材管理やコミュニティ開発等に加え、ソーシャルワーク、社会福祉行政も含まれている⁸⁰。

(3) 継続教育

SWPCでは、認可ソーシャルワーク専門職従事者の能力強化を目的とする「ソーシャルワーク専門職従事者のための継続教育ガイド」を発行している。同ガイドはまた、認可証更新に必要な手順の説明書としても用いられている。上述のように、ソーシャルワーカー認可証の有効期限は5年間である。認可証の更新は現行認可証失効前に行わなければならない、そのためには、同ガイドに規定される手順に従い、表3-18に示す教育活動（educational activities）に参加し、50点を取得する必要がある。規定の手順を完了した後に、SWPCに書類を提出し、習得した点数の承認を受ける [86]。

表 3-18 ソーシャルワーカー認可証更新に必要な知見分野

| 教育分野 | 点数 |
|--|----|
| ソーシャルワーク学、技能、専門職倫理、関連法規規則に関連する知識及び実習、及び／または自身の職務開発に向けたソーシャルワーク専門分野（例：医療ソーシャルワーク、子ども、青少年と家族、高齢者、障害者、住居・定住地を持たない者、刑事手続きにおけるソーシャルワーク、コミュニティ関連業務、ソーシャルワークと社会福祉の知識を用いた学際的な会合・行政・政策関連業務）に関する知識及び実習 | 40 |
| 社会科学、人文科学、心理学、行動科学、及び情報技術などに関する知識と実習 | 10 |

出典： [86]を基に作成

3.2.3 支援

(1) 就職

1) 卒業後の進路

上記 3.2.2 (1) 「教育機関」の項に示した各大学のソーシャルワーク学部の履修課程案内には、卒業後に考えられる就業機会が記述されており、いずれの大学でもソーシャルワーカーが最初に挙げられている。ソーシャルワーカー以外の就業機会には、省庁の社会開発担当、更生・保護担当、労働調

⁷⁸ 観察保護局のヒアリング（2022年1月19日）。

⁷⁹ OCSCのヒアリング（2022年1月17日）。

⁸⁰ DLAのヒアリング（2022年1月14日）。

停担当、人事担当、医療機関勤務、教官・研究者、国際機関職員、国内外非政府組織職員、社会福祉分野での起業等、また仏教大学の場合は僧侶も含まれている [73] [74] [75] [76] [77] [78]。

一方、実際の進路としては、上述のような専攻分野に直結した職に就く学生は、必ずしも多くはないようである。この点に関し、Box 3 にタマサート大学 SPD の事例を示す。

Box 3: タマサート大学 SPD 卒業後の進路の事例

タマサート大学 SPD の受験希望者は、卒業後の進路にも関心があり、国際機関での就業希望者も多い。一方、卒業生の約 65% は専攻分野と関連のない民間企業に就職するか家業を継ぎ、約 20% が開発協力分野（例：メーファールワン財団、国際移民機構）、約 5% が政府系（例：外務省）に就職し、約 10% は修士課程に進学する。タイ語学士課程では、半数以上が民間部門に就職する。学業に直結した分野、また政府系での就職が少ない主な理由は、ソーシャルワーク関連の職業は収入が低く、政府系では求人数が少なく公募時期も頻繁ではないことである。履修課程での実習終了後に、実習先組織から採用オファーが出される場合も、年に数件程度（a few）だけあり、政府機関等に比べ採用手続きが比較的簡易である非政府組織が多い。

SPD では、進路相談等の公式な就職支援の仕組みは設けられていないが、学生向けの短期学内研修の中に、標準作業手順書（SOP）や履歴書の書き方が含まれており、実習終了後には、実習で習得した知識の向上や技能の強化を目指している。また、SPD 卒業生や関連分野の専門家（民間企業、政府機関、国内・国際非政府組織職員含む）を講師に招き、就業現場の実情やニーズを学ぶ機会を提供している⁸¹。

2) ソーシャルワーカーの就業分野

上述のように、タイのソーシャルワーク人材の状況を包括的に示した統計やデータはなく、ソーシャルワーカーの就業分野に関する情報も公開されているものはない。表 3-19 は、タイにおけるソーシャルワーカーの就業分野別の人数に関する参考資料として、本タイ調査にて DOP から提供のあった内容で、SWPC の正会員（ordinary member）である認可ソーシャルワーク専門職従事者とその就業分野別の内訳も示す（本情報は公開されていない）⁸²。政府関係機関・組織の人数が大半であり、なかでも MSDHS の職員は全体人数の約 3 分の 1 を占めている。

本タイ調査では、同表に示される各組織に所属する正会員の具体的業務内容や組織内での配置等に関する情報は確認できなかった。表 3-13 に示される MSDHS、保健省、法務省、内務省、労働省の「ソーシャルワーカー役職」在職者人数と比較すると、これらの省に所属する SWPC 会員の人数のほうが多い。「ソーシャルワーカー役職」在職者全員が SWPC の正会員なのかについての確認はできなかったが、表 3-13 と表 3-19 の人数を比較すると、SWPC の会員であるソーシャルワーク専門職従事者全員が「ソーシャルワーカー役職」在職者でないと考えられる。

⁸¹ タマサート大学のヒアリング（2022 年 1 月 13 日）。

⁸² DOP からの書面回答（2022 年 1 月 20 日受領）。

表 3-19 SWPC の正会員人数と就業分野の内訳

2020年9月30日時点

| | 人数 | うち認可証保持者 |
|---------------------|--------------|--------------|
| MSDHS | 1,328 | 1,061 |
| 保健省 | 666 | 586 |
| バンコク都 | 330 | 285 |
| 法務省 | 317 | 262 |
| 内務省 | 252 | 183 |
| 教育省 | 189 | 160 |
| タイ赤十字会 | 44 | 41 |
| 国家王立警察 | 12 | 10 |
| 防衛省 | 10 | 7 |
| 労働省 | 7 | 5 |
| 大学 | 3 | 2 |
| 民間組織 | 342 | 255 |
| その他 (not specified) | 369 | 110 |
| 合計 | 3,869 | 2,967 |

出典：DOP からの書面回答添付の参考資料（2022年1月21日受領）

民間でのソーシャルワーク専門職従事者に関する情報については、当該文献は限定的であった。Box 4 には、確認ができた情報に基づき、チュラロンコン大学所属で、タイ赤十字が運営するチュラロンコン病院の事例を記述する。

Box 4: ソーシャルワーカーの病院における業務の事例

チュラロンコン病院には、本タイ調査時点で 36 名の認可ソーシャルワーク専門職従事者が所属している。これらの専門職従事者は、医療ケアソーシャルワーカーとして勤務しており、同病院の医療ケアチームの一員として業務にあたっている。業務の内容としては、入院中の患者が適切な治療と処置を受けられるようにするため、また退院後には家族と社会の中で質の高い生活を送れるようにするために、患者またその家族とのカウンセリングを通じて助言を提供し、必要に応じてリファールを行うこと、事実確認や問題分析を行い患者に対する医療ケア計画を策定すること、等が含まれる。また、状況に応じて、退院後の患者の家庭を訪問し、住宅環境の整備を含め、患者の迅速な回復を促すための助言等を行い、患者とその家族を心身面から支援する [87]。

(2) 職能団体

タイのソーシャルワーカーに関する職能団体としては、SWPC と TASW が挙げられる。各々の沿革や任務は異なるが、研修等の活動実施を含め、協力してソーシャルワーカーの育成に取り組んでいる。

1) ソーシャルワーク専門職評議会

ソーシャルワーク専門職評議会（SWPC: Social Worker Processions Council）は、2013 年のソーシャルワーク専門職推進法に基づき設立された団体である。業務内容には、ソーシャルワーカーのサービス提供基準の策定、認可証申請者の登録、認可証及び関連証明書の発行、倫理・業務基準違反時の罰則通知の発出、教育・研修・研究の推進とソーシャルワークに従事する個人及び組織の業務の向上、会員申請承認のための学位の認定、高等教育機関のソーシャルワーク履修要綱作成に関する提言、が含

まれる⁸³ [88]。また、上述のように、タイで唯一のソーシャルワーカー（ソーシャルワーク専門職従事者）の認可証取得のための試験を実施する団体である。

SWPC 委員会の委員は、政府機関（防衛省、MSDHS、内務省、法務省、労働省、教育省、保健省、王立タイ警察及びバンコク都庁）からの代表各1名、TASW からの代表1名、ソーシャルワーク学課程のある教育機関からの代表2名（教育機関内で選出）、公益組織からの代表4名（公益組織内で選出）、及び正会員（ordinary member）の中から選出された代表16名で構成される。会員には、正会員のほかに、特別会員（extraordinary member）、賛助会員（supporting member）、名誉会員（honorable member）の区分がある。会員登録は任意である⁸⁴ [14] [15]。

2) タイソーシャルワーカー協会

タイソーシャルワーカー協会（TASW: Thailand Association of Social Workers）は、タイにおけるソーシャルワーカーの能力向上を目的とし、1958年に創設された。任務には、ソーシャルワーク専門職の向上とソーシャルワーク及び社会福祉における革新の推進、ソーシャルワーカーの専門職実績及び能力向上のための権利保護とエンパワーメント、国内外の様々な部門におけるネットワークとの連携を通じた業務の向上、支援と推進、グッドガバナンスに基づく組織管理能力の強化、が含まれる。TASWの委員会は、本タイ調査の時点で18名の委員で構成されている [72]。TASWの会員はソーシャルワーカーであるが、認可証取得は条件ではない。また、会員登録は任意である。TASWの事務所はタマサート大学ソーシャルワーク学部敷地内に所在するが、同学部に所属してはならず、独立した組織である。設立当時の幹部メンバーが同学部の教員であり、資金面で余裕がなかった当時、財政的便宜を図る観点から、現在の場所に事務所が設置された経緯がある。同じく財政的便宜を図る観点から、現在でも、TASWの年次会合や研修、またSWPCの会議や活動も同学部の会議室を利用することが多い、とのことであった⁸⁵。

上述のように、TASWはSWPCよりも先に設立されたが、SWPC設立後は、TASWがそれまで実施してきた研修を含む様々な活動の主管をSWPCに移行しつつ、活動実施は協力しながら進めている。両者間での明確な役割分担はないが、総括するとSWPCが調整・規則担当（regulator）、TASWが能力強化活動担当とも言える。具体例としては、研修の際にはTASWが講師の手配を主に担当し、SWPCが予算面を含む運営を担当することが多い。研修以外では、ソーシャルワーク関連の情報発信のほか、オンラインフォーラムや専門分野会議の開催等の活動も行われている⁸⁶。TASWについても、活動実績は内部用の報告書としてまとめており、一般公表はしていない、とのことであった。

(3) 倫理綱領

ソーシャルワーク専門職推進法には、ソーシャルワーク専門職従事者は、SWPCが定める規則とともに、ソーシャルワークの専門職倫理に従うことと規定されている。ソーシャルワーカーの倫理要綱は、SWPCにより定められており、「ソーシャルワーク専門職の倫理に関するソーシャルワーク専門職評議会の規則 2019年」は、以下表3-20に示す6章で構成されている。同要綱はSWPCのウェブサイトから入手できる [89]。

⁸³ SWPCのヒアリング（2022年1月11日）。

⁸⁴ SWPCのヒアリング（2022年1月11日）。

⁸⁵ TASWのヒアリング（2022年1月14日）。

⁸⁶ TASWのヒアリング（2022年1月14日）。

表 3-20 ソーシャルワーカー倫理要綱の概要

| 章 | 項目 | 概要 |
|---|---------------|---|
| 1 | 個人の倫理 | 自身の役割と任務に対する自覚、責任感、誠実性、知見と技能の定期的な向上、等 |
| 2 | 専門職の倫理 | 専門職理念とサービス基準規定に基づく業務の実施、業務における尊厳の維持、不法・不正行為の回避、継続的な専門職向上と変化への対応努力、等 |
| 3 | サービス受益者への倫理 | 人間の権利・価値・多様性の尊重と受益者利益の考慮、受益者の決定を尊重した参加型業務の実施、守秘義務、等 |
| 4 | 専門職に関与する者への倫理 | 職際・学際チームとネットワーク参画者の権利と任務の尊重、相互支援、団結向上、業務実績の相互認知、等 |
| 5 | 社会の倫理 | 社会状況・課題・ニーズの理解（人々のウェルビーイングと社会的公正の向上に向けた変革の実現への寄与を含む） |
| 6 | 所轄組織への倫理 | サービス受益者利益のための組織強化、組織に対する責任と組織の尊厳の維持、等 |

出典： [89]を基に作成

また、同倫理要綱の実践の手順を示す目的で、ソーシャルワーク専門職従事者のサービス提供基準が SWPC から出されており、倫理基準、ソーシャルワークの専門職としての基準、知見とその業務での活用に関する基準、専門職上のコミュニケーションに関する基準、業務実施のための情報記録に関する基準、専門職向上のための監理に関する基準、の6つの基準が示されている。同基準も、SWPC のウェブサイトから入手できる⁸⁷ [90]。

(4) キャリア開発

タイのソーシャルワーカーのキャリア開発に対する支援としては、上述の研修が主である。一般政府公務員の場合は、職位昇級の際に担当分野での実績が評価され、当該実績を積むための研修及び学位の取得も奨励されている。こうした背景から、study leave（学業休暇）の制度が設けられている。研究休暇は公務員の権利として認められており、給与も継続支給される⁸⁸。Box 5 には、こうしたキャリア開発の機会を含め、ソーシャルワーカーの進学と就業についての具体事例を示す。

Box 5: ソーシャルワーカーの進路選択とキャリア開発の事例

Ms. K は、Huachiew Chalermprakiet 大学 Faculty of Social Work and Social Welfare で学士を取得した。履修課程終盤約2ヶ月の実習では、Medical Center でのカウンセリング業務、YMCA での薬物依存の子どもの支援業務と、警察病院での通院患者向け福祉サービス業務を経験した。研修後に警察病院から採用オファーもあったが、別の分野での就業を希望し公務員試験を受験した。受験後、保健省保健局、DMH、矯正局の選択肢から、本省勤務である DMH を選んだ。入局後数年は Mental Health School での子どもの精神教育プロジェクト業務を担当し、その後、現担当である高齢者支援業務に従事している。

本タイ調査時点は学業休暇期間中で、NIDA の修士課程に在籍する。学業休暇終了後は高齢者支援業務に再従事するが、NIDA での研究論文は職位昇級の評価対象となる。以前に職位昇級を受けた際は、Mental Health School での業務を通じて得た情報にも基づき、学生のライフスキルを課題に論文を執筆するとともに、主要新聞コラム欄に家庭内暴力対応や高齢者の精神面ケア等に関する記事を数年間投稿し、それが実績として評価された。継続的能力強化とキャリア開発としては、局内外で定期的に関われるソーシャルワーク分野短期研修や一般業務技能（コンピューター、人材開発等）に数多く参加する⁸⁹。

⁸⁷ SWPC のヒアリング（2022年1月11日）。

⁸⁸ DMH のヒアリング（2022年1月11日）。

⁸⁹ DMH のヒアリング（2022年1月11日）。

(5) 監理体制

「ソーシャルワーカー役職」在職者の業務は、各々が所属する組織の任務と職務基準に応じて実施され、業務監理も規定の業務報告体系に準じて行われる⁹⁰。

認可ソーシャルワーク専門職従事者全般の業務監理に関しては、上述のように倫理要綱の履行が推奨されている。認可ソーシャルワーク専門職従事者に違反の疑いが生じた場合等は、SWPCの倫理委員会（Ethics Committee）が調査を行い、調査結果に基づく処分が課される。処分は、書面での警告、保護観察・謹慎、認可証停止（2年間未満の、適切と判断された期間）、認可証取消、である [14] [15]。違反容疑の報告、また違反容疑をかけられた場合の不服申し立て等に関する規定も細かく定められている [91]。

(6) 普及啓発

ソーシャルワーカーに対する社会認識を高める目的のための広報・啓蒙活動については、職能団体でもそれに特化した具体的活動は実績が少ないようである。TASWに関しては、年次会合等での協議はしている、とのことであった。例えば、国内の各地域（北部、中央部、東北部、南部）でそれぞれ年1回の年次会合を開催しており、メンバーと関係者（メンバー以外の中央・地方の政府機関職員含む）が出席するが、最近の年次会合で、ソーシャルワーカーの役割を話し合うパネルディスカッションが行われている⁹¹。

普及啓蒙の事例の1つと考えられるのが、「優秀ソーシャルワーカー」賞である。タイでは、各分野で傑出した貢献を行った人たちに対する表彰が定期的に行われており、ソーシャルワーカー分野の表彰は、Department of Public Welfare（当時）、タマサート大学 Faculty of Social Administration、SWPC及びTASWにより1980年に開始されている。以降、「優秀ソーシャルワーカー」に対する表彰が毎年行われ、2020年は、DSDW、Dr. Pakorn Angsusing（最初の受賞者）財団及び関連ネットワークにより2019年の優秀ソーシャルワーカーに対する表彰式が開催されている。同年は13名が受賞し、1980年の開始以降、合計298名が同賞を受賞している [92]。

タイのソーシャルワーカーの普及啓蒙に関連し、本タイ調査のヒアリングでは、ソーシャルワーカーに対する認識や理解が進んでいない、との意見が聞かれた。医療の立場からの、またコミュニティ開発の一環としての社会サービスに比べて、ソーシャルワークの歴史は比較的浅いことが、一つの理由に挙げられた。政府広報を含むメディアの報道では、ソーシャルワーカーが物資や義援金の寄付に関わる様子を取り上げられることがほとんどで、問題解決のための調査等の業務に関わる姿はほとんど報道されていない、という意見もあった⁹²。

実際に、支援する個人や世帯の住宅環境整備と福祉用具申請取得の補助や、社会福祉を目的とした各種手当の支給が主な業務内容であるソーシャルワーカーも少なくない⁹³。こうした業務を担当するソーシャルワーカーには、支援が必要な人に必要な支援をしている、という意識が強く、ソーシャルワークを行っているという自覚は全般的に薄い傾向のようである⁹⁴。

⁹⁰ OCSCのヒアリング（2022年1月17日）。

⁹¹ TASWのヒアリング（2022年1月14日）。

⁹² DSDWのヒアリング（2022年1月12日）、及びタマサート大学のヒアリング（2022年1月13日）。

⁹³ DLAのヒアリング（2022年1月14日）、及びS-TOPのヒアリング（2022年1月17日）。

⁹⁴ S-TOPのヒアリング（2022年1月17日）。

3.3 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響

3.3.1 社会福祉分野への影響の概要

タイ保健省によると、2022年1月14日現在、タイにおける COVID-19 の累計感染者数は 2,308,615 人、累計死亡者数は 21,898 人である [93]。

タイでは、2020年1月13日に東南アジアで初の感染例が報告された [94]。政府は、COVID-19 問題解決センター（COVID-19 Situation Administration）を設立して対策の効率化と情報提供の一元化を図る等 [95]、感染の拡大を抑制してきた。タイ政府が打ち出した経済対策及び企業・脆弱世帯への緊急支援策の総額は、GDP15%相当に上った [94] [96] [97] [98]。

社会福祉分野の主な対応は、図 3-4 のとおりである。同図は、本タイ調査の NESDC との面談において、COVID-19 のタイの社会福祉分野への影響とタイ政府の対応の概要という調査団の設問に対する回答として引用されたものである。インフォーマルセクターの労働者、及び農家・漁業者・酪農家に対する新規の社会支 hands、高齢者、障害者（表中の PWD: persons with disabilities）、貧困家庭の子ども、及び貧困者・脆弱者に対する既存手当の増額があり、さらに貧困者・脆弱者向けの福祉カード事業が実施されている⁹⁵ [99]。

| | Target group | Program | # receiving COVID-19 payments | Value benefits for 3 months (baht) 15,000 | Implied expenditure (baht) | % of GDP | % of total COVID-19 response package |
|---|-----------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|---|----------------------------|----------|--------------------------------------|
| New emergency social assistance payments | Informal sector workers | "No-one left behind" | 15,300,000 | 15,000 | 229,500,000,000 | 1.36% | 17.00% |
| | Farmers, fishers, herders* | Farmer's assistance | 7,466,527 | 15,000 | 111,997,905,000 | 0.66% | 11.20% |
| Top-up payments through existing programs | Elderly | Old Age Allowance | 4,056,596 | 3,000 | 12,169,788,000 | 0.07% | 1.22% |
| | PWD | PWD Allowance | 1,330,529 | 3,000 | 3,991,587,000 | 0.02% | 0.40% |
| | Children in poor families | Child Support Grant | 1,394,756 | 3,000 | 4,184,268,000 | 0.02% | 0.42% |
| | Poor/vulnerable individuals | State Welfare Card Program (Apr-Jun) | 1,164,222+ | 3,000 | 3,492,666,000 | 0.02% | 0.35% |
| | Poor/vulnerable individuals | State Welfare Card Program (Oct-Dec) | All SWC recipients | 1,500 | 20,922,777,000 | 0.12% | 2.09% |
| TOTAL SOCIAL ASSISTANCE | | | 30,712,630 | | 386,258,991,000 | 2.29% | 38.6% |

出典： [99]

図 3-4 COVID-19 の影響に対する社会福祉支援措置の概要

⁹⁵ NESDC のヒアリング（2022年1月17日）。

上記以外の主な取り組みとしては、内務省（「*Tambon Smart Team* プロジェクト」を通じ）及び高等教育科学研究革新省（「U2T プロジェクト」を通じ）に対する、失業者と新卒者をコミュニティ開発者（community developer）として雇用することを目的とする大型予算の承認である。コミュニティ開発者は、タンボン／村レベルの基本情報、強みや可能性に関するデータを収集する。収集されたデータは、対象地域のウェルビーイング改善に向けた計画策定に活用される⁹⁶。

3.3.2 ソーシャルワーク人材における課題と取り組み

(1) 現地ヒアリングで指摘された事例

本タイ調査のヒアリングでは、COVID-19 感染拡大とタイ政府の感染拡大防止措置は、ソーシャルワーカーの業務現場にも大きな影響を及ぼしていることが指摘された。また同時に、様々な対応もとられている。

最も指摘が多かったのは、ソーシャルワーカーの業務は対面にて行われることが多く、よって COVID-19 の影響が大きい、という点であった。移動制限や感染防止の観点から、業務現場や支援対象世帯の訪問は困難となった。各省庁の県、郡の事務所や管轄組織の職員が現場に行ける場合でも、従来は協力して現場業務にあたる中央職員は行くことができない、または、県、郡の職員も現場に行くことができず、従来は職員の指示の下に業務を行っていたボランティアが規定の業務範囲を超えた対応を余儀なくされている状況も多い、とのことである⁹⁷。

同状況での対応としては、支援対象者への直接訪問から電話やメールを通じての対応に切り替える、SNS 等を活用した連絡・報告体制を導入または拡張する、といったことが挙げられた。また、ボランティアに対する業務支援の強化として、オンライン研修や官民からの感染防止用備品提供も行われた。現場に行くことができない中央、県、郡の職員等の対応が必要な場合は、例えば医療ソーシャルワーカーの場合、現場からの報告時に画像が添付され、それを基に対応し、重篤事例の場合は、感染リスク対応を十分に考慮した上で現場に赴く、とのことであった⁹⁸。観察保護担当官も、刑務所からの接続環境整備面で矯正局の協力を得ながら、従来は対面式で行われる被疑者の面談やカウンセリングをオンライン式に切り替えている⁹⁹。

また、タイ政府が導入しているオンライン申請等の e サービス利用のさらなる奨励と、利用者の増加にも言及された¹⁰⁰。LAO が担当する社会福祉関連各種手当の支給では、従来の現金での直接受け渡しから口座入金への切り替えが増えている。しかしながら、社会福祉事業の支援対象者にはインターネットのアクセスや必要機材がない場合も多く、そうした場合は、従来同様、村長やタンボン長といったコミュニティのリーダーが代理で書類の作成や提出を行っており、こうしたコミュニティのリーダーは、地方の社会福祉事業において引き続き重要な役割を担っている、とのことであった¹⁰¹。

⁹⁶ NESDC のヒアリング（2022 年 1 月 17 日）。

⁹⁷ CDD のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）、DSDW のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）、OCSC のヒアリング（2022 年 1 月 17 日）等。

⁹⁸ SWPC のヒアリング（2022 年 1 月 11 日）、CDD のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）、DSDW のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）等。

⁹⁹ 観察保護局のヒアリング（2022 年 1 月 19 日）。

¹⁰⁰ DSDW のヒアリング（2022 年 1 月 12 日）。

¹⁰¹ DLA のヒアリング（2022 年 1 月 14 日）。

保健医療の面では、他部局の業務支援に従事した事例も挙げられた。例えば感染者数が急増しロックダウンが行われた2021年4月から8月の間に設営された野営病院入院患者対応として、「ソーシャルワーカー役職」在職者を含むDMHの職員は交代制での臨時カウンセリング業務（原則ビデオまたは電話対応）を行った。また、通常は自動音声と専属職員による対応が行われる保健省のホットライン1323については、COVID-19の影響を受けて利用者が急増した1カ月間、DMH職員がカウンセリング業務に加わった¹⁰²。

COVID-19の影響は、ソーシャルワーク専門職認可証取得試験にも及んでいる。試験は従来、受験環境統一の観点から、バンコクの試験会場一カ所で実施されてきたが、2021年12月に初めてオンラインで実施された。受験者は自宅を含む様々な場所からバンコクの試験会場に繋ぐことで受験が可能ではあったが、各自の受験場所に関する条件（周りに受験者以外の人がないことを確認できるようなカメラの設置等）を満たすことが要件であった。受験申請者は約200人いたが20～30人はこうした要件を満たせず、受験を断念した。同状況や、遠隔地等ではインターネット接続が不安定であること、情報技術に関する知識があまりない受験者もいることを考慮して、2022年は、オンラインとオンサイトの両形態で年に2回（両形態同日）実施することとしている、とのことであった¹⁰³。

「ソーシャルワーカー役職」を含む公務員職就業希望者全員が受験する一般採用試験にも、影響があった。大規模な一般採用試験は通常年1回度7～8月に実施されるが、2021年分については延期が繰り返され、本タイ調査直前にも再延期が通知されている。応募者の一部小人数分の試験はオンラインに切り替えて実施しているが、全体の人数には対応しきれておらず、大部分の応募者は試験実施待ちの状況が続いている、とのことであった¹⁰⁴。

教育の面にも影響が出ている。タマサート大学では、2021年はほぼ全期間遠隔での授業を行った。同年12月時点では、2022年1月から通学式に戻す計画であったが、12月末に出された政府政策に準じ、遠隔授業を継続する。終日コンピューターの前での授業では集中力が低下し、在宅時間が増えたことで両親等との口論が増えた学生もいる。自宅外の商業施設等でオンライン授業を受けることで気分転換を図り、よりよく授業に臨めるという学生もいるとのことであるが、いずれの場合でも、遠隔授業は精神面での学生への影響が大きい¹⁰⁵。

(2) OSCCの対応状況

前述のように、OSCC（ホットライン1300）では、暴力、搾取、人身取引等の問題に関する通知受付と対応の一元化のために、窓口業務を行っている [33]。表3-21には、2019年から2021年の同窓口での受付案件の内訳を示す。COVID-19関連情報については、タイでの感染が確認された2020年に10万件以上の問い合わせがあり、2021年に2万件強まで減少している。OSCCウェブサイトでは理由の記述はないが、感染拡大に伴い、様々な情報源から当該情報が提供されたことによるものと考えられる。家庭の貧困に関する問い合わせは、2020年には約5千件であったが2021年には3万7千件を超えている。この急増についてもOSCCウェブサイトには説明がないが、COVID-19に起因する貧困は他の様々な情報源で報告されている。また、浮浪（者）、住居と宿泊場所に関する問い合わせも2019年以降増加傾向にあり、

¹⁰² DMHのヒアリング（2022年1月11日）。

¹⁰³ SWPCのヒアリング（2022年1月11日）。

¹⁰⁴ OCSCのヒアリング（2022年1月17日）。

¹⁰⁵ タマサート大学のヒアリング（2022年1月13日）。

上記同様、COVID-19の影響も大きいと考えられる。

受付内容の詳細とその対応状況に関する情報は、OSCC ウェブサイト等には掲載されていないが、案件項目からも、社会福祉に関わる面が多いと考えられる。また、OSCCの業務は、問い合わせを受け、その内容を確認し、必要な支援を見極めて適切な管轄組織への引継ぎを行うことである。こうした業務では、COVID-19の影響下で受付件数が増加する状況においては特に、面談、カウンセリング、事実確認と関連機関との連携調整といった、ソーシャルワーク手法に関する知識と技能の習得が有用と考えられる。

表 3-21 OSCC への問い合わせ及び報告件数

| | 単位：件 | | |
|---------------------|-------|---------|--------|
| | 2019 | 2020 | 2021 |
| COVID-19 関連情報の問い合わせ | - | 114,652 | 23,518 |
| 家庭の貧困 | 5,911 | 5,060 | 37,099 |
| 暴力 | 3,069 | 2,296 | 3,111 |
| うち家庭内 | 2,108 | 1,627 | 2,379 |
| うち家庭外 | 961 | 669 | 732 |
| 浮浪（者） | 1,570 | 1,661 | 4,002 |
| 住居、宿泊場所 | 1,553 | 1,607 | 2,802 |
| 金銭補助要求 | 1,789 | 761 | 1,253 |
| 意図しない妊娠 | 251 | - | - |
| 殺人 | 159 | - | - |

出典：[100]を基に作成

3.4 ソーシャルワーク人材の強化にかかる優先課題

上述のように、タイにおいてソーシャルワーカーという用語は、関連法規（社会福祉推進法とソーシャルワーク専門職法）で規定されるソーシャルワーカー及びソーシャルワーク専門職従事者に対して用いられるとともに、官民組織における役職名としても用いられる。また、こうした「ソーシャルワーカー」以外にも、官組織や民間財団・協会等においてソーシャルワーク（サンコムソククロ）の業務を担当する、または業務に関与する人材は多く、さらに、これら以外でもタンボン長、村長、コミュニティグループリーダー等を含む人材が様々な立場からソーシャルワークに関っている。

こうしたタイにおけるソーシャルワーク人材の強化のためには、支援対象に近い様々な人材の知識と技能の全般的向上を推進しつつ、より専門性の高いソーシャルワーカーの育成を視野に入れ、「ソーシャルワーカー役職」在職者や認可ソーシャルワーク専門職従事者の人員増強体制を整えていくことが重要であると考えられる。

3.4.1 ソーシャルワーク人材の知識と技能の向上

タイでは、ソーシャルワークに関わる人材を含め、人間開発が国家の重要課題に掲げられている。本タイ調査では、社会経済の変化にともなってソーシャルワークに関わる分野が多様化し、ソーシャルワーク（サンコムソククロ）の支援対象が広がっていることが指摘された。政策重要課題である高齢者や子どもの社会福祉支援、コミュニティ福祉制度の整備に加え、越境犯罪の深刻化、災害の甚大化、インターネット依存症や犯罪リスクの高まり、また直近では COVID-19 の影響等、従来にはなかった問題・課題が顕在化しており、その被災者またリスクに直面する人々への心身面での支援等、迅速かつ日々の生活における継続的な対応が重要性を増している。一方、「ソーシャルワーカー役職」在職

者の人数、また認可ソーシャルワーク専門職従事者の人数は限られた状況にあり、3.4.2 項で後述するような理由から、その増強には中長期的且つ包括的な取り組みが必要であると思われる。

こうした状況においては、支援現場に近い立場でソーシャルワーク業務・活動に関わるソーシャルワーク人材、すなわちタンボン長、村長、コミュニティグループのリーダー、(兼) ボランティア、LAO 職員等が、問題・課題を認知し、関連情報の周知等を通じてその防止につとめ、問題・課題が発生した際には的確な対応(助言、関連機関との協力連携の模索、政府支援策の要請等)を検討し、少なくとも初期対処をしていくことが必要である。そのためには、当該問題に関する知見とともに、支援の手法についての知識と能力を高めることが重要と考えられる。すなわち、当該問題・課題に関する全般的認識の向上、コミュニティ住民に対する具体的な影響及び支援が必要な人々の見極めと支援内容の分析に関わる能力の強化、官民の社会福祉施策の内容・管轄組織・申請手続き(e-サービス含む)に関する理解の向上、等が考えられる。

3.4.2 専門性の高いソーシャルワーカーの育成と人員増強に向けた体系的な取り組み

本タイ調査では、専門性の高いソーシャルワーカー、すなわち「ソーシャルワーカー役職」在職者や認可ソーシャルワーク専門職従事者を育成し、人員を増強することの重要性が指摘された。専門性の向上が求められる分野としては、重要政策課題である高齢者と子どものケアに関する医療面の知見(応急・緊急処置、メンタルヘルス等に関する知識と技能等)が挙げられた。加えて、ソーシャルワーク全般や関連分野に関する法規則が頻繁に制定・改定されていることから、法規則面の知識向上の重要性も言及された。また、支援対象者本人と家族のカウンセリングやソーシャルセラピー、情報通信を含む技術(technology)の活用等、業務実施時の手法に関わる知見の強化も重視されている。本タイ調査によれば、職能団体による継続教育や官民機関における能力強化研修等、こうした専門性の向上を目的とする取り組みが行われているが、そのさらなる推進が重要と考えられる。

また、こうした能力強化の推進とともに、専門性の高い人員を増強することとも重要と考えられる。人員増強が難しい現状の主な要因には、官民組織における「ソーシャルワーカー役職」の数が少なく、待遇面も好条件ではないこと、そのためソーシャルワーク学学位等の資格を有する人材の就業が促されないこと、「ソーシャルワーカー役職」に必要な教育・研修を受けている人材自体が少ないこと、同状況で専門性の高い資格を求めると就業希望者はさらに減少すること、ソーシャルワーク専門職従事者認可証の有無については採用、実績評価や昇級との関連付けが明確化されていないこと、そのため認可証取得希望者が増えないこと、が挙げられる。ソーシャルワーカーに対する社会全般での認知と理解が低いことも、こうした状況の背景にあると考えられる。

専門性の高いソーシャルワーカーの人員増強のためには、これらの要因の1つ1つを解決していくことが重要である。解決に向けては、職数の増加、待遇面の改善、専門分野の学位や認可証と採用・実績評価との関連付けの強化、またソーシャルワーカーに対する社会的な認知と理解の向上等が必要であり、これらは、政策レベルでの中長期的な取り組みが求められる課題である。さらに、上記の要因には相互因果関係があり、ある要因に関する課題の根本的な解決には別の要因に関する課題の解決が不可欠である。例えば、専門性の高い人員の採用を可能にするためには、当該職に求められる資格を満たす応募者を確保する必要があるが、そのためには当該資格を有する人材をさらに育成することが重要で、そのためにはソーシャルワーク学部への進学希望者や認可証取得試験の受験者が増えなければならない。希望者や受験者が増えるためには専門性の習得や認可証の取得が待遇面の改

善につながる仕組みを構築する必要がある。こうした要因間の相互因果関係に着目し、政策レベルの対応も含め、体系的に課題の解決に取り組んでいくことが、専門性の高いソーシャルワーカーを育成し、その人員を増強するために重要であろう。

第4章 各国のソーシャルワーク人材の現状：カンボジア

4.1 社会福祉分野の概要

4.1.1 社会福祉の概要、施策、制度、課題

(1) 概観

カンボジア王国（以下、カンボジア）におけるソーシャルワーク¹は、1947年に情報・社会問題省（Ministry of Information and Social Affairs）という最初の統治機関から始まり、現在は社会問題・退役軍人・青少年更生省（MoSVY: Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation）が主に担っている。過去数十年にわたり、カンボジアでは、社会セクターが大きく変化してきた。国連カンボジア暫定統治機構（UNTAC: United Nations Transitional Authority in Cambodia）の登場以降、カンボジア政府がインフラの再建に着手する中、政府の財政的・人的資源が限られていることから、非政府組織（NGO: Non-Governmental Organization）が社会サービスの提供に重要な役割を果たしてきた [1] [2]。

1980年代の社会主義政権下では、負傷した軍人、地雷不発弾による被害者、男性世帯主を亡くした家族への救済は、社会福祉省と解放戦線の下部組織であった女性同盟が担当していた。当時は政府にできることは限られており、親戚や数少ない外国のNGOを頼りにするしかなかった。ソーシャルワークの第一線を担っていたのは、数少ない国際NGOと外国人ワーカーの「通訳」や「アシスタント」として関係省庁から派遣された少数のカンボジア人スタッフであった [3]。

1991年10月にパリ和平協定²の締結、その後のUNTACによる暫定統治の中、1993年5月の総選挙、同年9月のカンボジア王国憲法の公布を経て、新たなカンボジア王国として国際社会に復帰した。1990年代は、難民キャンプで救援活動をしていた国際NGOや国連機関が大量にカンボジアに流入した。この急激な援助団体とその活動の増加により、政府や人々の外部援助への依存が高まっていくことになる。またその頃、カンボジア人による現地NGOも多数設立され、多くのカンボジア人がNGOワーカーとして復興に携わった。その活動内容も緊急援助から多様な社会開発課題への取り組みに広がっていった。当時はソーシャルワークを教える教育機関は存在しなかったが、国際NGOで実務経験を積み、NGOが提供する短期研修を受けながら、カンボジア人のソーシャルワーク従事者が育っていった [3]。

2000年代以降、カンボジアは安定した経済成長を遂げ、2015年には低中所得国の地位を獲得し、2030年には高中所得国の地位を獲得することを目標としている。衣料品製造業と観光業に牽引され、世界で最も急速に成長している国の一つとなった。1990年代以降、主に外部援助により、貧困削減や人間開発分野での進展がみられてきた。しかし、介入策の多くはドナーの資金源に大きく依存しながら、部分的にその場しのぎで行われていた。そのため、貧困層や社会的弱者に対する支援は限定的であるとの問題意識から、MoSVYは2011年に貧困者や社会的弱者に対する社会福祉を含めた社会保護に関する戦略である「National Social Protection Strategy for the Poor and Vulnerable 2011-2015」を策定した [4]。同戦略にもある通り、貧困者、障害者、高齢者など社会的弱者への社会福祉の提供、代替的

¹ 原文ママ

² 正式名称は「カンボジア紛争の包括的な政治的解決に関する協定」（Comprehensive Cambodian Peace Agreement）

養護下にある子どもへの対応、女性や子どもへの暴力の予防と対応等、社会福祉分野の課題やニーズは多様で複雑化している。MoSVY、国際及び現地 NGO、国連機関等の開発パートナーは、これら課題への対応及び現場で対応する人材の育成と強化が求められている。

その一方で、カンボジアでは伝統的に困難を抱えた人や高齢者は家族や親族がケアし、それができない場合は、地域の仏教寺院が暮らす場を提供してきた。カンボジアにおいては、社会福祉やソーシャルワークについては、貧しい人、気の毒な人を助ける慈善事業という捉え方が一般的である。慈善事業やサービス提供だけではなく、人々のエンパワメントや環境への働きかけをも含んだソーシャルワークの意義とニーズへの理解が依然とした課題である [3] [5]。

(2) 憲法上の位置づけ及び政府の方針

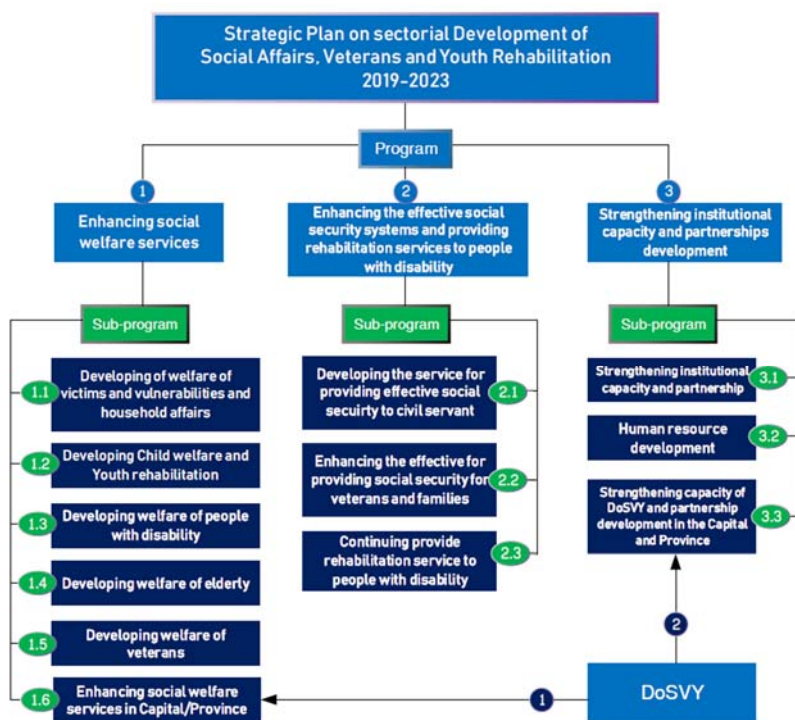
カンボジア王国憲法では、社会福祉に関連し、第 36 条に社会保障および社会給付 (social benefits) を給付される権利、第 46 条に女性の就労、医療、子どもの教育、適切な生活水準を維持するための保護、第 72 条に国民の健康の保障、貧困者に対する無料診療、第 73 条に女性や子どもへの最大限の考慮と支援、保育所の設置、第 74 条に傷痍軍人と軍人遺族の支援、第 75 条に労働者及び被雇用者の社会保障制度の確立が定められている [6] [7]。

国家開発の方針を定めた「四辺形戦略 (Rectangular Strategy) ³」の実施のためのロードマップである「国家戦略開発計画 (NSDP: National Strategic Development Plan) 2019-2023 年」では、MoSVY は、3 つのプログラム、1) 社会福祉サービスの効率化⁴、2) 社会保障制度の効率化と障害者のためのリハビリテーションサービスの提供、3) 組織能力の強化とパートナーシップの構築を優先分野として取り組むと定めている。

MoSVY の現行の戦略計画である「Strategic Plan on Sectorial Development of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation 2019-2023」では、「四辺形戦略」や NSDP の実現のため、図 4-1 に示すプログラム及びサブプログラムを実施するとしている [8]。

³ 正式名 The Rectangular Strategy for Growth, Employment, Equity and Efficiency: Building the Foundation Toward. Realizing the Cambodia Vision 2050, Phase IV。フン・セン首相は四辺形戦略を今後の国家開発戦略として 2004 年に初めて発表。現行のものは 2018 年に発表された第四次四辺形戦略。四辺形は、成長、就業、公平及び効率性を指す。

⁴ 弱者や貧困層のための福祉、児童福祉・青少年更生、障害者福祉、高齢者福祉、退役軍人のための福祉が含まれている。



出典： [8]

注： DoSVY は Department of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation

図 4-1 Strategic Plan on Sectorial Development of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation 2019-2023 の構成

社会保障については、2017年に閣僚評議会で承認された「国家社会保障政策枠組み（NSPPF：National Social Protection Policy Framework）2016-2025年」において、社会扶助（social assistance）と社会保障（social security）の2つの柱に焦点を当てた社会保護（social protection）制度の発展に関する長期的なロードマップが定められている。社会扶助は、1) 緊急対応、2) 人的資本開発、3) 職業訓練、4) 社会的弱者のための福祉の4つの要素から成る。社会保障は、1) 年金、2) 健康保険、3) 雇用傷害保険、4) 失業保険、5) 障害保険の5つの要素で構成されている。

社会保障には、MoSVYの他、経済財務省（MEF: Ministry of Economy and Finance）、労働職業訓練省（MoLVT: Ministry of Labour and Vocational Training）、保健省（MoH: Ministry of Health）、教育・青年・スポーツ省（MoEYS: Ministry of Education, Youth and Sport）、農業・農村開発評議会（CARD: Council for Agricultural and Rural Development）等が関わっている。それら関連省庁・組織の代表から構成される国家社会保障評議会（NSPC: National Social Protection Council）が、全体的な調整を行う役割を担っている。主な社会扶助プログラムの概要を表4-1に示す。

表 4-1 主な社会扶助プログラムの概要

| プログラム | 実施機関 | 給付内容 | 対象者 |
|----------------|-------------------------|------------|-----------------------|
| 食糧備蓄制度 | 経済財務省（MEF） | 食料 | 自然災害による食料難の世帯 |
| 緊急・救援のための社会的介入 | 社会問題・退役軍人・青少年更生省（MoSVY） | 食料 | 自然災害等により影響を受けた世帯 |
| 高齢者福祉 | MoSVY | - | 高齢者（65歳以上） |
| 障害者手当 | MoSVY | 現金（5米ドル/月） | 貧困、高齢または支援する家族がいない障害者 |

| プログラム | 実施機関 | 給付内容 | 対象者 |
|---------------------------------|---------------------|------------------------------------|--|
| 学校給食プログラム | 教育・青年・スポーツ省 (MoEYS) | 食料 | 食料不足の農村部/遠隔地の選ばれた学校の全生徒 |
| 小学校の持ち帰り用食料 | MoEYS | 食料 | 4年生から6年生 (IDPoor ⁵ 1と2) |
| 地産食材による学校給食プログラム | MoEYS | Food-for-work/ cash-for-work プログラム | 食料不足の農村部/遠隔地の選ばれた学校の1年生から6年生までの全生徒 |
| 奨学金プログラム (各種) | MoEYS | 現金 (60~90米ドル/年) | 4年生から10年生までを対象とした全国一律のプログラムで、カバーする範囲が異なる |
| Health Equity Fund (貧困層向けの医療扶助) | 保健省 (MoH) | 公的医療機関の支払免除 | 貧困世帯 |
| リプロダクティブ・ヘルス・スキームのためのバウチャー | MoH | バウチャー | 貧困家庭の女性と子ども |
| 妊婦/子どもがいる貧困家庭への現金給付 | 農業・農村開発評議会 (CARD) | 現金 | 妊婦及び5歳未満児 |

出典： [9]及び [10]を基に調査団作成

社会保障 (social security) のスキームには、民間企業の従業員向けの国家社会保障基金 (NSSF: National Social Security Fund) ⁶、公務員向け国家社会保障基金 (NSSF-C: National Social Security Fund for Civil Servants)、退役軍人向け国家基金 (NFV: National Fund for Veterans) 及び障害者基金 (PWDF: People with Disability Fund) ⁷がある。NSPPF では、将来的な計画として、NSSF、NSSF-C、NFV、PWDF を含むすべての社会保障運営組織を単一組織に統合し、サービス提供とコスト管理の効率と効果を高めるとしている。

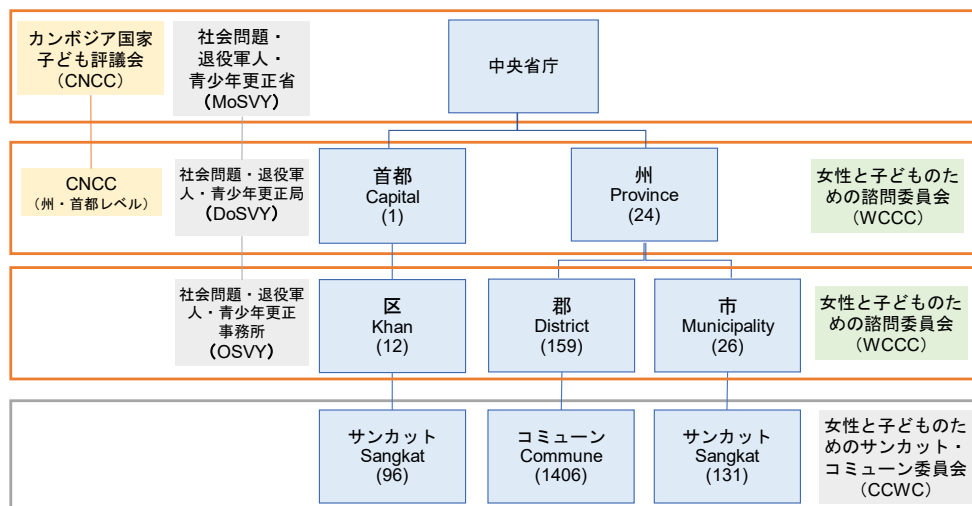
(3) 社会福祉の実施体制

カンボジアの地方行政は3層構造であり、MoSVY は、州・首都レベルに社会問題・退役軍人・青少年更正局 (DoSVY: Department of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation) を、市・郡・区レベルに社会問題・退役軍人・青少年更正事務所 (OSVY: Office of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation) を構えている (図 4-2 参照)。

⁵ IDPoor (Identification of Poor Household) は政府の貧困世帯認定プログラム。IDPoor 1 は非常に貧しい (very poor)、IDPoor 2 は貧しい (poor)。

⁶ NSSF は労働職業訓練省が実務面、経済財務省が財政面を所管。

⁷ NSSF-C、NFV 及び PWDF は社会問題・退役軍人・青少年更生省が実務面、経済財務省が財政面を所管。



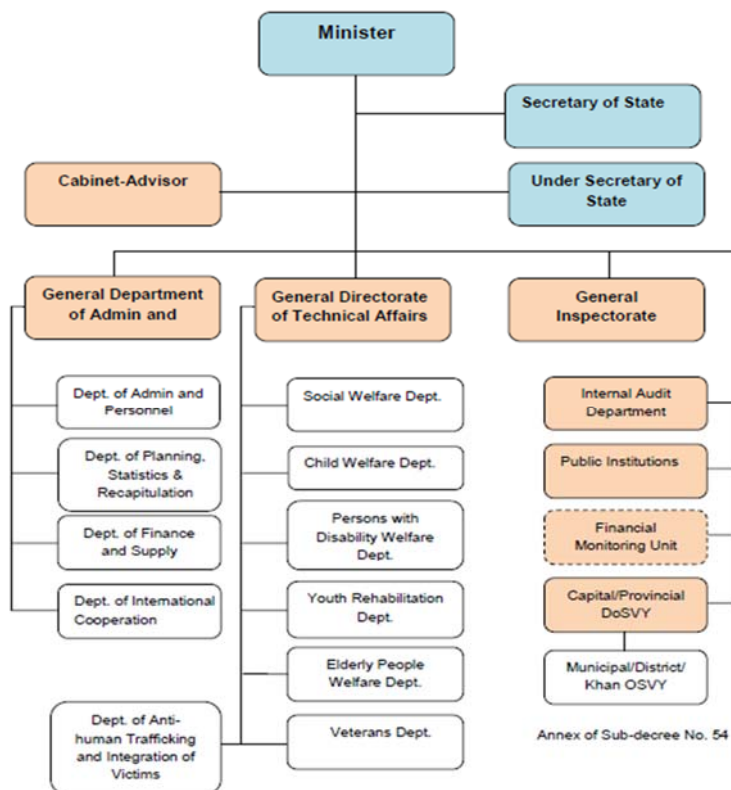
出典：調査団作成、行政レベルについては [11]による

注：図中のカッコ内の数字は行政体の数。サンカットは都市的地域（区・市）、コミューンは非都市的地域（郡）に設置 [12]

図 4-2 社会福祉の実施体制

1) 社会問題・退役軍人・青少年更正省（MoSVY）

MoSVYは、脆弱な立場にある人々（貧困層、自然災害の被災者、HIV感染者、移民等）の社会福祉、人身取引対策と被害者の社会復帰支援、児童福祉、青少年の更生（法に抵触した子どもの保護等）、障害者の福祉とリハビリテーションの促進、高齢者向けの社会保障・福祉サービスの強化・拡充、退役軍人の社会保障制度及び福祉の強化・拡充などを担当している。MoSVYの組織図を図 4-3 に示す。



出典: [13]

図 4-3 社会問題・退役軍人・青少年更正省（MoSVY）組織図

2) 州・首都レベル：社会問題・退役軍人・青少年更正局（DoSVY）

DoSVY の組織と機能は、2017 年 1 月 12 日付の省令 066 号で定められている。DoSVY は MoSVY の一部門であり、社会問題・退役軍人・青少年更生に係る分野を州・首都レベルで調整・実施することを任務としている [8]。

3) 市・郡・区レベル：社会問題・退役軍人・青少年更正事務所（OSVY）

OSVY は DoSVY の下部機関として、市・郡・区レベルにおいて、ソーシャルワーク、退役軍人・青少年更生事業、保健事業、女性関連事業、宗教事業、職業訓練事業、災害事業等を管理する義務を負っている [1]。

4) 国内・国際 NGOs

カンボジアにおいては、政府機関の人的・財政的資源が不足していることから、数多くの国内及び国際 NGO が、MoSVY 等関連省庁や国際機関と連携し、様々なプログラムを通じて社会サービスを提供している。現在、国内外の NGO138 団体が MoSVY と覚書（MoU: Memorandum of Understanding）を締結し [1]、MoSVY の実施する社会サービスの提供にあたっている。

例えば、UNICEF、MoSVY 及びフレンズ・インターナショナル（NGO）の三者間のパートナーシップである「子どもの保護のためのパートナーシップ・プログラム（3PC: Partnership Program for the Protection of Children）」は、NGOs（11 団体）、技術支援パートナー（6 団体）と 40 の市民社会組織（CSO: Civil Society Organization）等の組織と連携し、子どもの保護システムの基盤整備や関係者の能力強化を行っている。

(4) 社会福祉予算

社会福祉を担当する主要省庁である MoSVY について、国家予算に占める MoSVY の予算の割合は、2009 年の 2%から 2016 年には 4%に増加している。予算配分額は、2009 年の 4,540 万米ドルから 2016 年には 1 億 7,850 万米ドルに増加したものの、予算の大部分（88.5%）は公務員向け国家社会保障基金（NSSF-C）及び退役軍人向け国家基金（NFV）（公務員や退役軍人の年金等）に費やされている [14]。2016 年の MoSVY の予算内訳を表 4-2 に示す。

表 4-2 社会問題・退役軍人・青少年更生省（MoSVY）予算内訳（2016 年）

| プログラム | 支出（百万リエル） | | | 支出 （百万米ドル） | 総支出に占める割合（%） |
|-----------------------|-----------|------------|---------|--------------------|--------------|
| | National | Provincial | 合計 | | |
| 公務員向け国家社会保障基金（NSSF-C） | 5,900 | 265,666 | 271,566 | 67.9 | 38.0 |
| 退役軍人向け国家基金（NFV） | 5,352 | 355,068 | 360,420 | 90.1 | 50.5 |
| 脆弱層への緊急支援 | 7,779 | 6,374 | 14,153 | 3.5 | 2.0 |
| 児童福祉 | 5,236 | 7,062 | 12,298 | 3.1 | 1.7 |
| 障害者 | 10,943 | 634 | 11,577 | 2.9 | 1.6 |
| 高齢者 | 327 | 335 | 662 | 0.2 | 0.1 |
| その他（組織開発等） | 205 | 43,044 | 43,249 | 10.8 | 6.1 |
| 合計 | 35,742 | 678,183 | 713,925 | 178.5 ⁸ | 100 |

出典： [10]

⁸ 出典では 178.8 とあるが、表内の数字を合計すると 178.5 であるため変更した。

4.1.2 ソーシャルワーク人材にかかる分野の状況

ソーシャルワーク人材が関わる分野の現況を、以下概説する。

(1) 児童・家庭

カンボジアにおいては1992年の「児童の権利に関する条約(子どもの権利条約)(CRC: United Nations Convention on the Rights of the Child)」批准以降、子どもの権利保障や子どもの保護に関連する法整備、関連政策・ガイドライン等の策定、「カンボジア国家子ども評議会(CNCC: Cambodia National Council for Children)⁹、首都・州レベルおよび市・郡・区レベルにおける「女性と子どものための諮問委員会(WCCC: Women and Children Consultative Committee)¹⁰」、サンカット・コミュニオン¹¹レベルにおける「女性と子どものためのサンカット・コミュニオン委員会(CCWC: Commune/Sangkat Committee for Women and Children)¹²」の創設など実施体制整備が行われてきた(図4-2参照)。しかし、依然として子どもに対する暴力、児童労働、施設養育等、子どもの保護に係る課題は山積している。

そのため、現在、MoSVYを中心に、子どもをあらゆる形態の暴力、虐待や搾取から守るため、政府は子どもの保護システムに関する10か年の国家政策として「National Policy on Child Protection System 2019-2029」の策定等、包括的な子どもの保護システムの構築へ向けた取り組みが進められている。ソーシャルワーカー等ソーシャルワーク人材は、子どもの保護システムを支える重要な人材であるものの、子どもの保護サービスを提供するソーシャルワーク人材の数は不足している。したがって、同政策においても人材の育成の重要性が謳われている。

(2) 障害

カンボジアでは、地雷による深刻な被害に対応するため、1980年代から多くの国際NGOが義肢製作やリハビリテーション等の支援を続けてきたため、地雷による身体障害者への支援は比較的整備されてきたが、それ以外の原因による身体障害者や知的障害者等への支援は遅れていた[15]。その後、2009年の「障害者の権利の保護及び促進に関する法律¹³」の施行、2012年の「障害者の権利に関する条約(障害者権利条約)(CRPD: United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities)」の批准、「国家障害戦略計画(2014-2018年、2019-2023年)」の策定・実施など、障害者の権利擁護や支援の充実へ向けた基盤の整備や取り組みが進められている。また、同計画実施のため、障害活動評議会(Disability Action Council)¹⁴は、カンボジアの障害者の生活の質を向上させることを長期的な目標として、カンボジアにおける障害者の権利イニシアティブプロジェクトを実施している[16]。

⁹ CNCCは1995年に設立。27の省庁・組織の委員から構成されている。CNCCの議長はMoSVY大臣が務めている。CNCCは調整機構として、子どもの状況を監視し、カンボジア政府に対し勧告を行う役割を担っている。

¹⁰ WCCCは、首都・州レベルでは首都評議会および州評議会の、市・郡・区レベルでは市評議会、郡評議会および区評議会の管轄下に置かれている。それら評議会は内務省の管轄にある。

¹¹ 人口約1万5000人から2万人をカバーする。

¹² CCWCはコミュニオン評議会(内務省管轄)の下に設置されている。CCWCは、評議会議長・副議長、女性・子ども担当評議員、コミュニオンクラーク(内務省の書記官)、警察、学校、保健センターの代表、村長から構成されている。CCWCの役割として、女性と子どもの権利に係る法律・政策に関する啓発や保健、教育、子どもの発達・保護に関する住民動員、女性と子ども関連事業の実施・モニタリング・評価への参加といった役割が含まれている[11]。

¹³ Royal Kram NS/RKM/0709/010 on the Protection and Promotion of the Rights of Persons with Disabilities

¹⁴ MoSVYの管轄下で、関連省庁および関連NGOの代表、そして障害者の福祉向上に携わっている個人から成る半官半民の国家レベルの調整機関として、1997年に設立された。政府機関やNGOとの協働作業により障害者政策や計画の策定を準備する機関である[46]。

障害者支援は MoSVY、DoSVY 及び OSVY における主な任務の一つであり、同分野のソーシャルワーク人材の育成と強化は今後ますます重要となっていくものと考えられる。

(3) 高齢者

カンボジア政府は、今後人口動態の変化が避けられないこと、特に高齢者の割合が増加することにより、高齢者だけでなく社会経済全般に影響が及ぶことを認識し、2003年の「高齢者政策」を改訂し、「National Ageing Policy 2017-2030」を策定した。同政策では、①経済的安定性の確保、②健康と福祉（well-being）、③生活基盤、④環境整備、⑤高齢者協会とアクティブ・エイジング、⑥世代間の関係、⑦高齢者虐待、⑧緊急事態（災害等）、⑨若年層の高齢化への備えの9つを優先事項として掲げている。また、同政策においては、ソーシャルワークの専門職の需要を評価し、現在の需要に応じてさらなる教育・研修プログラムを準備することが記されている [17]。

一方で、カンボジアにおいて高齢化や高齢者に係る問題は、他の孤児などの社会福祉の課題に比べて国際 NGO の関心は低く、高齢者を対象にした社会福祉プログラムは、プノンペンなどの都市部においてカンボジア国内の団体が零細な規模で行っている程度であるという [18]。

4.2 ソーシャルワーク人材の育成に関する現状

4.2.1 計画

(1) 法律・政策・計画

現在、カンボジアにおいて、ソーシャルワーカー等ソーシャルワーク人材（定義は

表 4-4 参照）の具体的な役割と責任を規定し、職務を遂行するための法的権限を与えるような法律は存在しない [19]。法律は存在しないものの、社会福祉に従事する者の役割を義務付け、支持する法律は存在する。例えば、少年司法に関する法律である「Law on Juvenile Justice 2016」では、法に抵触する子どもへの支援に関して、社会福祉従事者（social agent）¹⁵と社会福祉機関の権限と責任が定められている [20] [21]。

その一方で、公務員省（Ministry of Civil Service）によるソーシャルワークに関わる公務員の標準的な定義や分類は存在しない [1]。社会サービスに従事する人材の役割と責任、職務を遂行するために必要な資格が明確にされていないため、政府機関や NGO で社会サービスに従事する人材には、46種類の異なる職名が用いられている（例えば、ソーシャルワーカー、ケースワーカー、コミュニティソーシャルワーカー等） [20]。このような状況の中、社会問題・退役軍人・青少年更正省（MoSVY）は国連児童基金（UNICEF: United Nations Children's Fund）の支援の下、ソーシャルワーカー等ソーシャルワーク人材の政府機関における役割を正式なものとするため、DoSVY のソーシャルワーカー及び OSVY のパラプロフェッショナル・ソーシャルワーカーの職務記述書の策定を行った。現在、DoSVY のソーシャルワーカーの職務内容は、MoSVY とソーシャルワーカー本人との契約書において記載されている。一方、OSVY におけるパラプロフェッショナル・ソーシャルワーカーについては、MoSVY

¹⁵ 社会問題を担当する省、市、州及び郡レベルで社会問題を担当する事務所の担当官、または未成年者及び未成年者に関する法律の研修を修了し、社会問題を担当する省から任命または認定されたその他の個人を指す [21]。

がパラプロフェッショナル・ソーシャルワーカーの役割と責任を定めた指令¹⁶（2021年11月12日付）を発出している（p. 4-22 参照）¹⁷。

特筆すべき現在の動向としては、MoSVY が UNICEF や Plan International Cambodia などの支援を受けつつ、ソーシャルワーク人材に関する10か年の国家戦略計画である「National Strategic Plan on Social Service Workforce 2022-2031」の策定を進めていることが挙げられる。現在、同計画はドラフト段階にあり、関係者間で検討・協議が行われている。同国家戦略計画は、ソーシャルワーク人材の量的及び質的拡充のため、計画・開発・支援の3つの領域における目標を定め、その達成を目指すための計画となる予定である¹⁸。

上記の国家戦略計画に先んじて2020年にMoSVYは、ソーシャルワーク人材育成の強化を目指す初の5か年計画として「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」を発表した。カンボジアにおいては、子どもへの暴力や施設養護等が大きな課題であることから、子どもの保護へのニーズが高く、ソーシャルワーク人材の多くは子どもの保護分野に関わっている。そのため、国家戦略計画のタイトルは「子どもの保護に焦点を当てた」とされている。しかしながら、同戦略は子どもの保護に関わる人材に限らず、ソーシャルワーク人材全般に関するものである。

同戦略計画の策定は、UNICEF の支援の下、国立社会問題研究所（NISA: National Institute of Social Affairs）の主導で合同技術作業部会を設置して進められた [1]。同戦略計画の概要を表 4-3 に記す。

表 4-3 「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」
概要

| | | |
|------------|---|---|
| ビジョン | すべてのソーシャルワーク人材 (Social Service Workforce) は、質の高い社会サービスを提供するために、必要な知識、スキル、態度、資格や職業倫理を備える。 | |
| ミッション | 専門職としての倫理観を備え、確固たる知識・スキル・態度を身につけるようソーシャルワーク人材を育成し、その人材が被害者 ¹⁹ や社会的弱者、特に子どもに社会サービスを提供する高い能力を備えた 1. 専門職ソーシャルワーカー (Professional Social Worker)、2. パラプロフェッショナル (Para-professional)、3. パラ・ソーシャルワーカー (Para Social Worker)、4. アライドワーカー (Allied worker) として認定されるようにする。 | |
| 戦略目標 | 1. ソーシャルワーク人材研修カリキュラム・プログラム及び研修モジュール・パッケージの開発 2. ソーシャルワーク人材の研修及びその効率化 3. ソーシャルワーク教育機関の能力の強化 | |
| 活動 | 活動 (大分類) | 実施機関 |
| 戦略目標 1 の活動 | 1.1 研修カリキュラム・プログラムの開発 | 国立社会問題研究所 (NISA)、MoSVY、王立プノンペン大学、Saint Paul Institute、NGO |
| | 1.2 研修モジュール・パッケージの開発 | NISA、技術作業部会 (TWG) |
| 戦略目標 2 の活動 | 2.1 教育計画の策定 | NISA |
| | 2.2 優先度や現場のニーズに応じた教育訓練計画の調整 | NISA、TWG |
| | 2.3 研修の実施 | NISA、TWG、王立プノンペン大学、Saint Paul Institute、NGO |

¹⁶ Directive。クメール語で Sachkdei Naenaom。

¹⁷ UNICEF へのヒアリング (2021年12月23日)

¹⁸ MoSVY へのヒアリング (2021年12月24日)

¹⁹ 原文では被害者の定義はされていない。通常、MoSVY が対象とする被害者には、自然災害の被災者、人身取引の被害者などが含まれている。

| | | |
|----------|------------------------------|----------------|
| 戦略目標3の活動 | 3.1 教師・講師の資格、知識、スキル等に係るマッピング | NISA、TWG |
| | 3.2 教師・講師の能力強化 | NISA |
| | 3.3 国家・地方レベルの教育機関の能力強化 | NISA、MoSVY、内務省 |

出典： [1]を元に調査団作成

(2) 定義・規定

「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」では、ソーシャルワーク及びソーシャルワーク人材に関する定義を以下の通り定めている。ソーシャルワーク人材に関する定義は、MoSVY が先に策定した「Guidelines on Basic Competencies for Social Workforce in Cambodia 2019」に沿ったものである [1]。なお、前述のASEANでの定義（第1章 p. 1-5）では、アライドワーカー（Allied Worker）はソーシャルワーク人材に含まれていない。しかし、カンボジアにおいては、アライドワーカーは他のセクターに属する人材ではあるものの、社会サービス提供において重要な地位を占めていることから、アライドワーカーをソーシャルワーク人材の一部とし、人材育成のための戦略計画においても他の人材と同様に育成の対象としている²⁰。

この戦略計画では、まず、ソーシャルワークについて「ソーシャルワークの定義は各国で異なっているが、一般的には、個人、家族、コミュニティが抱える問題を解決するために支援するプロセスであり、特定の社会に存在する社会的不公正や不平等に対処するために働くことである」としている [1]。

ソーシャルワーク人材（Social Service Workforce）については、「ソーシャルワーク人材とは、被害者や社会的弱者の福祉向上のために働く人を指し、政府や非政府組織、専門家や非専門家、営利や非営利の活動を行う。ソーシャルワーク人材は、暴力、虐待、搾取、ネグレクト、家族離散の防止と対応に加え、貧困や差別の撤廃、サービスの調整、社会正義の推進を通じ、コミュニティ内の被害者や弱者の予防、対応、支援に焦点を当てる」としている [1]。同戦略計画に示されているソーシャルワーク人材に含まれる人材の分類と定義を表 4-4 に示す。

表 4-4 カンボジアにおけるソーシャルワーク人材（Social Service Workforce）の分類と定義

| 分類 | 定義 |
|--|---|
| 専門職ソーシャルワーカー ²¹ （Professional Social Worker） | <ul style="list-style-type: none"> ・ ソーシャルワークに係る教育機関を卒業し、その知識と技術を使って、クライアント（個人、家族、グループ、コミュニティまたは社会全般）に社会サービスを提供する者を指す。 ・ ソーシャルワーカーは、人々が問題解決と対処の能力を高めるため、また必要な資源を得るための援助を行い、個人間及び人と環境の間の相互作用を促進し、組織が人々に対して責任を持てるようにし、社会政策の開発、実践、評価に従事する。 ・ ソーシャルワーカーは、個人、家族、コミュニティの問題に取り組むクライアントと直接仕事をする場合もあれば、システムレベルで規制や政策の策定に携わったり、社会福祉システムに係る行政官や計画立案者として仕事をしたりすることもある。 |
| パラプロフェッショナル （Para-professional） | <ul style="list-style-type: none"> ・ 通常、同じ分野の専門職の隣で働くか、その仕事を支援する。 ・ 特定の機能を果たすための訓練を受けているが、完全な専門職として業務を行うための法的資格やライセンスを取得しているわけではなく、分野によっては大学の学位や専門的な訓練が必要となる。 |

²⁰ MoSVY へのヒアリング（2021年12月24日）

²¹ 本章で用いる「ソーシャルワーカー」（単体の用語）は、定義にある「専門職ソーシャルワーカー（Professional Social Worker）」と同義の用語として用いる。

| 分類 | 定義 |
|--------------------------------------|---|
| パラ・ソーシャルワーカー (Para Social Worker) | <ul style="list-style-type: none"> 監督下にあるパラプロフェッショナルのスタッフまたはボランティアで、多くの場合、地域に根ざし、特に社会福祉制度が発達していない、または著しく資源の乏しい地域において、子どもや家族を含む弱い立場の人々のニーズに応える者である。 |
| アライドワーカー (Allied worker) | <ul style="list-style-type: none"> 社会サービスに係る職務を遂行するが、教育、保健、司法などの他の部門に属している。例としては、看護師、弁護士、医師、教師などが挙げられる。 ソーシャルワーク人材が遂行する機能を強化、支援、調整する無数の機能を遂行する。 |

出典： [1]を基に調査団作成

また、MoSVY は、あらゆるレベルの社会サービスを実践するために必要な原則（価値観）、知識、スキルに関するソーシャルワーク人材の基本的コンピテンシーを定めた「Guidelines on Basic Competencies for Social Workforce in Cambodia 2019」を策定した。同ガイドラインの対象範囲は、カンボジアで社会サービスを提供するすべての機関・組織及びクライアント（個人、家族、グループ）に直接関わるすべての社会サービス提供者である [22]。

(3) 予算

2018年のMoSVYの予算は約2億1,910万米ドルで、そのうちの87.2%が公務員や退役軍人への年金等（NSSF-C及びNFV）に使われており、二番目に大きい予算項目は公務員給与で4.2%が使われている [23]。ソーシャルワーク人材の育成に関連した予算額は不明であるが、予算の9割以上がNSSF-C及びNFVならびに公務員給与に費やされていることを考えると、同省がソーシャルワーク人材育成等他の事業を行うための予算が限られていることが示唆される。

なお、ソーシャルワーク人材（専門職ソーシャルワーカー、パラプロフェッショナル、パラ・ソーシャルワーカー及びアライドワーカー）の育成に必要な予算に関し、「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」では、2021年から2025年までの5年間で、3つの戦略目標達成のために国家予算と開発パートナー予算の両方合わせて16,711,720米ドルを必要としている（表4-5参照） [1]。

表 4-5 「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」の戦略目標達成に必要な予算額（2021-2025年）

| 戦略目標 | 必要予算額（見積り）（米ドル） | | |
|---|-----------------|-------|-----------|
| | 総額（米ドル） | 国家予算 | 開発パートナー予算 |
| 1. ソーシャルワーク人材研修カリキュラム・プログラム及び研修モジュール・パッケージの開発 | 99,000 | 40% | 60% |
| 2. ソーシャルワーク人材の研修及びその効率化 | 16,386,720 | 30% | 70% |
| 3. ソーシャルワーク教育機関の能力の強化 | 226,000 | 40% | 60% |
| 必要予算総額 | 16,711,720 | 36.7% | 63.3% |

出典： [1]

(4) 免許・資格制度

カンボジアにおいてソーシャルワーカー等ソーシャルワーク人材の資格認定制度は存在せず、ソーシャルワーク人材は専門職として制度化されていない。現在、MoSVYは諸外国の例を参考にしながら

ら、ソーシャルワーク人材の監督、登録、認定、認可を行う組織の設置へ向け、組織の体制や運営管理の方法等について技術的な検討を行っている²²。

政府機関のパラプロフェッショナル、パラ・ソーシャルワーカー、アライドワーカーに求められる教育訓練の基準と資格レベルについては、「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」において、カンボジア資格枠組み（CQF: Cambodia Qualifications Framework）に基づいた案が示されている（表 4-6 参照）。

表 4-6 政府機関のソーシャルワーク人材に求められる教育訓練の基準と資格レベルに関する案

| CQF レベル | 技術・職業訓練資格 | 分類 | 主な対象 | 必要単位数等 |
|---------|--|--------------|--|--------|
| 4 | Technical and Vocational Certificate 3 | パラプロフェッショナル | MoSVY 職員 | 30 単位 |
| 3 | Technical and Vocational Certificate 2 | パラプロフェッショナル | DoSVY 職員 | 30 単位 |
| 2 | Technical and Vocational Certificate 1 | パラプロフェッショナル | OSVY 職員、NGO 職員 | 30 単位 |
| 1 | Vocational Certificate | パラ・ソーシャルワーカー | CCWC 委員、WCCC 委員 | 30 単位 |
| - | Certificate | アライドワーカー | 子どもの保護に従事する者、関連委員会の委員、省庁や関連機関の作業部会メンバー | 15 日間 |

出典： [1]を基に調査団作成

なお、CQF は表 4-7 に示すとおり 8 段階に設定されている。CQF は、世界各国で策定が進められている国家資格枠組み（National Qualifications Frameworks）²³のカンボジア版である。NQF は、特定のレベルの学習成果に対して全国的に合意された一連の基準に基づき、学位・資格を開発・分類するための手段である。

表 4-7 カンボジア資格枠組み（CQF）概要

| CQF レベル | 技術・職業訓練 | 一般教育・高等教育 |
|---------|--|---------------|
| 8 | Doctoral Degree of Technology/Business Education | 博士課程 |
| 7 | Master's Degree of Technology/Business Education | 修士課程 |
| 6 | Bachelor of Technology/Business Education | 学士課程 |
| 5 | Higher Diploma/Business Education | 準学士課程（アソシエイト） |
| 4 | Technical and Vocational Certificate 3 | 高校 |
| 3 | Technical and Vocational Certificate 2 | |
| 2 | Technical and Vocational Certificate 1 | |
| 1 | Vocational Certificate | 中学校 |

出典： [1]及び [24]を基に調査団作成

(5) ソーシャルワーク人材に関わる省庁の体制

ソーシャルワーク人材に関する主幹省庁は MoSVY であり、その中でも社会福祉局（Department of Social Welfare）がソーシャルワーク人材の計画、開発、支援を担当している²⁴。MoSVY の管轄下にある NISA がソーシャルワーク人材の教育及びソーシャルワークに関連する研究を行う。

²² MoSVY へのヒアリング（2021年12月24日）

²³ 2017年時点で150か国以上がNQFを策定あるいは策定のプロセスにある [49]。

²⁴ MoSVY へのヒアリング（2021年12月24日）

内務省は地方行政を統括する立場にあり、WCCC や CCWC を管轄する地方の評議会を監督する役にあるなど、地方レベルにおけるソーシャルワーク人材の計画、開発、支援に関わる。また、内務省傘下の国家地方行政学院（NASLA：National School of Local Administration）は公務員や評議会等関係者に対する教育訓練を行う役を担っており、今後、地方レベルの公務員に対するソーシャルワークに係る教育訓練においてもその役を果たすことが期待される。

その他、ソーシャルワークには多分野・多職種の連携が求められるため、ソーシャルワーク人材の計画、開発、支援に関しては、保健省（MoH）、女性省（MoWA: Ministry of Women's Affairs）、司法省（MoJ: Ministry of Justice）、教育・青年・スポーツ省（MoEYS）などに関わる [25]。

(6) 人材情報・データ

現在、カンボジアにおいてソーシャルワーカー等ソーシャルワーク人材の登録制度がないため、人材の正確な人数は不明である²⁵。そのため、「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」では、NISA を実施機関としてソーシャルワーク人材のデータベース構築が活動として計画されている [1]。

なお、同戦略計画では、主に子どもの保護に関わるソーシャルワーク人材（Social Service Workforce）のマッピングと題する表を掲載している（表 4-8 参照） [1]。しかしながら、表にあるソーシャルワーク人材の分類（ソーシャルワーカー、パラプロフェッショナル等）については示されておらず、教育訓練の状況等は明らかではない。

表 4-8 主に子どもの保護に関わるソーシャルワーク人材（Social Service Workforce）のマッピング

| No | 組織 | ソーシャルワーク人材数 |
|------------|--|---|
| リーダーシップ・監督 | | |
| 1 | 社会問題・退役軍人・青少年更生省（MoSVY） | 500 人（うち 118 人が子どもの保護担当） （全職員数は 1,202 人） |
| 実施レベル | | |
| 2 | 社会問題・退役軍人・青少年更正局（DoSVY） | 471 人（うち 118 人が子どもの保護担当） （全職員数は 1,057 人） |
| 3 | 社会問題・退役軍人・青少年更正事務所（OSVY） | 子どもの保護を担当する社会問題担当官 406 人 |
| 4 | 女性と子どものためのサンカット・コミュニケーション委員会（CCWC） | 委員 21,398 人 フォーカルポイント 3,292 人 |
| 5 | 現地・国際 NGOs | 子どもの保護担当者 1,170 人 |
| 調整メカニズム | | |
| 6 | カンボジア国家子ども評議会（CNCC）総事務局 | 子どもの保護担当官 30 人 |
| 7 | 省庁・機関における子どものための作業部会 | 子どもの保護担当官 27 人 |
| 8 | 各省庁や機関が議長を務め、調整する関連委員（児童労働撲滅のための国家委員会など） | 子どもの保護担当官 40 人 |
| 9 | 首都・州 CNCC | 委員 650 人、担当者 125 人 |
| 10 | 首都・州レベル女性と子どものための諮問委員会（WCCC） | 委員 400 人、担当者 125 人 |
| 11 | 市・郡・区レベル女性と子どものための諮問委員会（WCCC） | 委員 3,045 人、担当者 609 人 |

出典： [1]を基に調査団作成

²⁵ 人口当たりの社会福祉人材（social welfare worker）の割合は、人口 12,500 人に対して 1 人というデータがある [23]。

以上のことから、ソーシャルワーク人材の強化にあたっては、ソーシャルワーク学部・学科の卒業生、政府機関やNGOに雇用されているソーシャルワーカー等ソーシャルワーク人材、コミュニティレベルで社会サービスを提供しているパラプロフェッショナル等の数に関して信頼できるデータを集めるための全国的なマッピングが必要である [26]。

4.2.2 開発

(1) 教育機関・教育制度

1994年以降、カンボジアにおいてソーシャルワークの科目が、王立プノンペン大学の社会学学士課程の一科目として導入され、ソーシャルワークが大学で教えられるようになった [1][27]。1990年代後半に王立プノンペン大学を含むアドホックグループがソーシャルワークの学位プログラム設立の検討を開始した。2004年に王立プノンペン大学と米国州立ワシントン大学のパートナーシップが形成された。その後、米国州立ワシントン大学の支援を通じ、2008年にカンボジアにおいて初めてソーシャルワーク専攻の学士課程が王立プノンペン大学に設置された [25]。

現在、ソーシャルワークの専門教育を行っている高等教育機関は、王立プノンペン大学、NISA及びSaint Paul Instituteの3機関である。表4-9に3機関における学位プログラムの概要を示す。これら3機関においてソーシャルワークの高等教育（大学・大学院）を受けた者の人数は、現在までに計459名（学士375名、修士84名）に上る。以下、各々の高等教育機関におけるソーシャルワーク教育の概要を述べる。

表 4-9 カンボジアにおけるソーシャルワーク学位プログラムの概要

| 教育機関 | 種別 | 学位プログラム | 開始年 | 卒業生・ 修了者数 |
|----------------------|----|---------------------------------|-------------|--------------|
| 王立プノンペン大学 | 公立 | Bachelor of Arts in Social Work | 2008年 | 228名 |
| | | Master of Arts in Social Work | 2009-2019年* | 84名 |
| | | | 2021年 | - |
| | | Ph.D. | 2022年 | - |
| 国立社会問題研究所(NISA) | 公立 | Bachelor of Arts in Social Work | 2012年 | 112名 |
| Saint Paul Institute | 私立 | Bachelor of Social Work | 2013年 | 35名 |
| 合計 | | | | 459名 |

注*：2019年で一時中断。2021年に再開
出典：調査団

1) 王立プノンペン大学²⁶

王立プノンペン大学 (Royal University of Phnom Penh) は、1960年にクメール王立大学 (Royal University of Khmer) として設立された国立大学である。ポル・ポト政権時代には、大学は破壊され、完全に閉鎖されたが、1980年に高等師範学校として再出発し、1988年に外国語研究所と合併しプノンペン大学となり、1996年に王立プノンペン大学と改称された [1]。王立プノンペン大学は、教育・青年・スポーツ省 (MoEYS) の管轄下にあり、理学部、社会科学人文学部、工学部、開発学部、教育学部、外国語学部が設置されている。王立プノンペン大学におけるソーシャルワーク学位プログラムの概要は以下のとおり。

²⁶ 特に引用等の記載がない限り、本セクションは王立プノンペン大学へのヒアリング（2021年12月20日）による。

① 学士課程

2008年、社会科学人文学部にソーシャルワーク学科（Department of Social Work）が開設された。前述のとおり、同学科開設に当たっては、米国州立ワシントン大学が支援を行った。米国州立ワシントン大学の支援で同大学に留学し、修士課程を修了したカンボジア人5名が帰国後にソーシャルワーク学科の教員となり、2008年に4年制の学士課程（Bachelor of Arts in Social Work）を開始した [3]。年間の入学者数は30～35名程度である。ほぼ全てが高校卒業後に直接入学している。学費は年間600米ドルであるが、ほぼ全ての学生が奨学金を得ている。

学士課程カリキュラムは表4-10のとおり。カリキュラムはコンピテンシー・ベースであり、期待される学習成果に基づいて開発されている。学士号取得には、4年間で129単位の取得が必要である。現場実習に重きを置いており、学生には2、3、4年次に計800時間の現場実習が求められている。

表 4-10 王立プノンペン大学におけるソーシャルワーク学士課程カリキュラム

| セメスター1 | 単位 | セメスター2 | 単位 |
|---|----|---------------------------------|----|
| 1年次 (30単位) | | | |
| ・ 哲学入門 | 3 | ・ 文化・文明・クメール史 | 3 |
| ・ コンピュータ | 3 | ・ 一般心理学 | 3 |
| ・ 社会学の基礎 | 3 | ・ 統計学 | 3 |
| ・ 英語 | 3 | ・ 英語 | 3 |
| ・ ソーシャルワークの基礎 I | 3 | ・ ソーシャルワークの基礎 II | 3 |
| 2年次 (36単位) | | | |
| ・ 英語 | 3 | ・ 英語 | 3 |
| ・ 対人関係能力実習 I | 3 | ・ 対人関係能力実習 II | 3 |
| ・ コミュニティ・エンパワメント実習 I | 3 | ・ コミュニティ・エンパワメント実習 II | 3 |
| ・ 貧困 | 3 | ・ ガバナンス | 3 |
| ・ 発達心理学 | 3 | ・ 組織開発 | 3 |
| ・ プロフェッショナル・プラクティス入門 1 | 3 | ・ プロフェッショナル・プラクティス入門 2 | 3 |
| 3年次 (33単位) | | | |
| ・ 英語 | 3 | ・ 英語 | 3 |
| ・ 対人関係スキル III | 3 | ・ ソーシャルワーク研究法入門 | 3 |
| ・ コミュニティ・エンパワメント実習 III | 3 | ・ トラウマ | 3 |
| ・ メンタルヘルス入門 | 3 | ・ グループワーク：タスクグループとトリートメントグループ | 3 |
| ・ 現場実習 I | 4 | ・ 現場実習 II | 5 |
| 4年次 (30単位) | | | |
| ・ シニアプロジェクト I | 2 | ・ シニアプロジェクト II | 2 |
| ・ アドバンスト・プラクティス I (マイクロ・プラクティス) | 3 | ・ アドバンスト・プラクティス V (スーパービジョン) | 3 |
| ・ アドバンスト・プラクティス II (強い家族をつくる) | 3 | ・ 現場実習 III | 11 |
| ・ アドバンスト・プラクティス III (モニタリング・評価) | 3 | | |
| ・ アドバンスト・プラクティス IV (コミュニティ・エンパワメント実習 IV) | 3 | | |

出典：[28]

ソーシャルワーク学科は2012年に初めて卒業生22名を輩出した。現在までの卒業生数は228名であり、卒業生の75～80%がNGOに就職している。財務省や女性省に就職した学生も少数存在する。その他、修士課程に進学する学生もいる。

② 修士課程

2009年から2019年まで、韓国の梨花女子大学がソーシャルワーク学科に教員を送り修士課程（Master of Arts in Social Work）を提供してきた。修士課程は2019年に一時中断し、2021年に再開された。2021年以降はソーシャルワーク学科の教員（カンボジア人）が修士課程を担当している。

修士課程は英語で週末に行われている。学生の多くはNGOで勤務しながら学ぶ社会人学生であるが、王立プノンペン大学や他大学の学士課程からの進学者もいる。現在の修士課程のカリキュラムは表4-11のとおり。

表 4-11 王立プノンペン大学におけるソーシャルワーク修士課程カリキュラム

| 年次 | 学期 | 科目 | 単位 |
|-----|-----|--|--------|
| 1年次 | 1 | ソーシャルワーク入門 | 3 |
| | | 人間行動学・社会環境 | 3 |
| | | 社会福祉政策 | 3 |
| 1年次 | 2 | ソーシャルワークにおける倫理・人権 | 3 |
| | | ソーシャルワーク実践 | 3 |
| | | ソーシャルワーク研究手法 | 3 |
| 1年次 | 3 | ソーシャルワークカウンセリング・危機介入 | 3 |
| | | ケースマネジメント | 3 |
| | | コミュニティ組織・開発 | 3 |
| 2年次 | 4 | 児童・青少年に対するソーシャルワーク | 3 |
| | | ソーシャルワークにおける公衆衛生 福祉組織におけるリーダーシップ・マネジメント | 3 3 |
| 2年次 | 5,6 | 現場実習（135時間） | 3 |
| | | 研究論文 | 6 |

出典：[28]

これまでの修士課程修了者は84名である。修了者の多くが所属先のNGOで勤務を続けている。

③ 博士課程

2022年から博士課程が開始される。既に学生の選定は終了しており、2022年から7名が博士課程での研究を開始する予定である。

2) 国立社会問題研究所（NISA）²⁷

2011年10月、MoSVYは、カンボジア政府から国立社会問題研究所（NISA）の設立許可を得た。NISAの使命は、国家や社会のニーズと結びついた社会的側面に関する教育研修及び研究である [8]。NISAは大学としての地位及びMoSVYの一部局としての地位を有している。NISAは、社会学部（社会学科、社会保障マネジメント学科を含む）、義肢・装具学部（義肢・装具学科、動作補助工学科、理学療法科を含む）、障害者向け職業訓練校などで構成されている [1]。

NISAは、MoSVY及びMoEYSから、ソーシャルワークの価値観や倫理観、知識やスキルを備えたソーシャルワーカー等ソーシャルワーク人材を育成するための高等教育及び職業技術教育のため、ソーシャルワーク学士課程（Bachelor of Arts in Social Work）の設置が承認され、2012年から学士課程が開始された [1]。ソーシャルワーク学科（Department of Social Work）がソーシャルワーク学士課程の実施やソーシャルワークに係る継続教育研修を実施している。現在の講師数は7名であり、うち3

²⁷ 特に引用等の記載がない限り、本セクションはNISAへのヒアリング（2021年12月24日）による。

名がソーシャルワーク修士号取得者、2名が臨床心理学修士号取得者である²⁸。国際協力や学術交流は特に行っていないが、タイのタマサート大学ソーシャルワーク学部への視察研修を実施したことがある。

平均年間入学者数は20名程度である。ほぼ全てが高校卒業後に直接入学している。学費は1年目が300米ドル、それ以降は年間400米ドルであるが、ほぼ全ての学生が奨学金を得ている。

NISAは、国内外の教育機関、国内外のNGOと協力し、講師の能力を強化し、カンボジアの資格枠組み(CQF)等に沿ってカリキュラムを改善してきた[1]。現在のカリキュラムは表4-12に示すとおり。学士号取得には4年間で144単位の取得を必要としている。カンボジアの実情に沿い、人身取引と社会復帰に関する科目などが設けられている。また、実習に重きを置き、3年時及び4年時に現場実習(計900時間)が行われている。現場実習は、MoSVYや提携機関のNGOで行われている。

表 4-12 社会問題研究所(NISA)におけるソーシャルワーク学士課程カリキュラム

| セメスター1 | 単位 | セメスター2 | 単位 |
|--------------------|----|------------------|----|
| 1年次 (36単位) | | | |
| ・ クメールの歴史 | 3 | ・ 経済学入門 | 3 |
| ・ ジェネラルアドミニストレーション | 3 | ・ 心理学入門 | 3 |
| ・ クメールの文化・文明 | 3 | ・ 社会保障概論 | 3 |
| ・ 応用数学 | 3 | ・ 英語 II | 3 |
| ・ 英語 I | 3 | ・ ソーシャルワーク入門 | 3 |
| ・ コンピュータ | 3 | ・ 社会学入門 | 3 |
| 2年次 (36単位) | | | |
| ・ 英語 III | 3 | ・ 英語 IV | 3 |
| ・ カンボジア社会における現代的課題 | 3 | ・ カウンセリングの理論と実践 | 3 |
| ・ ケースマネジメント | 3 | ・ 社会政策・福祉 | 3 |
| ・ 人権と社会正義の原則 | 3 | ・ ガバナンス | 3 |
| ・ 社会環境における人間行動 | 3 | ・ 対人コミュニケーションスキル | 3 |
| ・ ソーシャルワークと障害者 | 3 | ・ ソーシャルワーク基礎実習 I | 3 |
| 3年次 (36単位) | | | |
| ・ 英語 V | 3 | ・ 英語 VI | 3 |
| ・ 貧困の原因と結果 | 3 | ・ 薬物依存症治療 | 3 |
| ・ 精神保健とソーシャルワーク | 3 | ・ 組織の運営と発展 | 3 |
| ・ 危機介入 | 3 | ・ 人身取引対策と社会復帰 | 3 |
| ・ 老年学 | 3 | ・ 研究方法概論 | 3 |
| ・ 現場実習 I | 3 | ・ 児童福祉 | 3 |
| 4年次 (36単位) | | | |
| ・ 社会調査の方法論 | 3 | ・ グループ研究・論文 | 12 |
| ・ ソーシャルワーク基礎演習 II | 3 | ・ 現場実習 II | 9 |
| ・ ソーシャルワークとコミュニティ | 3 | | |
| ・ スキルラボ | 3 | | |
| ・ SPSS 入門 | 3 | | |

出典：[29]

現在までの卒業生数は112名である。卒業後は、政府機関、NGOや民間企業などに就職している。MoSVYに就職した者も数名いる。ただし、ソーシャルワーカーとして雇用されたとは限らない。

現在、学位プログラムとしては学士課程のみであるが、修士課程の設立を計画しているとのことである。

²⁸ 残りは自然資源管理学博士号及び開発学修士号取得者1名、数学修士号取得者1名

3) Saint Paul Institute²⁹

Saint Paul Institute はタケオ州に位置する 2009 年設立の私立大学である。情報工学部、農学部、観光マネジメント学部、英文学部、ソーシャルワーク学部からなる。2013 年にソーシャルワーク学部においてソーシャルワーク学士課程（Bachelor of Social Work）が開始された。現在の教員数は 5 名で、うち 1 名のみが常勤講師であり、残りの 4 名は非常勤講師である。その他、Caritas Cambodia などの NGO から講師を招いて講義を行っている。国際学術交流としては、ドイツのフライブルク・カトリック大学との交換プログラムを行っており、学生 1 名が留学している。

年間の入学者数は 20～30 名程度である。年度によってばらつきがあり、2020 年度の入学者数は 16 名であった。ほぼ全てが高校卒業後に直接入学している。学費は年間 500 米ドルであるが、ほぼ全ての学生が奨学金を受けている。

学士課程のカリキュラムは表 4-13 に示すとおりである。学士号取得には、4 年間で 144 単位の取得が求められている。現場実習は、提携機関である Louvain Cooperation、Caritas Cambodia、Pour un Sourire d'Enfant (PSE) などの NGO で行われている。

表 4-13 Saint Paul Institute におけるソーシャルワーク学士課程カリキュラム

| セメスター1 | | 単位 | セメスター2 | | 単位 |
|--------------------------|---|----|--------------------|---|----|
| 1 年次 (40 単位) | | | | | |
| ・ 英語 I | 4 | | ・ 英語 II | 4 | |
| ・ 発達心理学 | 2 | | ・ 一般心理学 | 3 | |
| ・ コンピュータ応用 I | 3 | | ・ コンピュータ応用 II | 3 | |
| ・ アカデミックリーディング&ライティング | 3 | | ・ ソーシャルワーク倫理 | 3 | |
| ・ 人間生物学と食料安全保障 | 3 | | ・ 社会学入門 | 2 | |
| ・ ソーシャルワーク入門 I | 3 | | ・ ソーシャルワーク入門 II | 3 | |
| ・ クメール文化 | 2 | | ・ ASEAN 文化 | 2 | |
| 2 年次 (38 単位) | | | | | |
| ・ 英語 III | 4 | | ・ 英語 IV | 4 | |
| ・ アルコール・薬物臨床入門 | 3 | | ・ トラウマ理論・技法 | 3 | |
| ・ 社会正義と公平性 | 3 | | ・ 貧困と社会的責任 | 3 | |
| ・ 社会的対人コミュニケーション | 3 | | ・ 社会福祉政策・サービス | 3 | |
| ・ ソーシャルワークカウンセリング | 3 | | ・ ケースマネジメント・危機介入 | 3 | |
| ・ コミュニティ・エンパワメント実践 | 3 | | ・ コミュニティ・ディベロップメント | 3 | |
| 3 年次 (38 単位) | | | | | |
| ・ 英語 V | 4 | | ・ 英語 VI | 4 | |
| ・ 障害&インクルーシブ・ディベロップメント | 3 | | ・ 児童虐待とネグレクト問題 | 3 | |
| ・ ソーシャルワークリーダーシップとマネジメント | 3 | | ・ プログラム開発と評価 | 3 | |
| ・ 児童・青少年発達 | 3 | | ・ ソーシャルワークと高齢者 | 3 | |
| ・ コミュニティ精神保健 | 3 | | ・ 児童福祉サービス | 3 | |
| ・ 研究入門 I | 3 | | ・ 研究入門 II | 3 | |
| 現場実習 (3 か月) | | | | | |
| 4 年次 (28 単位) | | | | | |
| ・ ソーシャルワーク現場研修：高齢者 | 3 | | ・ 現場実習 (6 か月) ・ 論文 | 9 | |
| ・ ソーシャルワーク現場研修：児童・青少年と家族 | 3 | | | | |
| ・ ソーシャルワーク現場研修：精神保健 | 3 | | | | |
| ・ ソーシャルワーク現場研修：障害 | 3 | | | | |
| ・ スキルラボ | 3 | | | | |
| ・ ソーシャルワークのための英語 | 4 | | | | |

出典：[30]

²⁹ 特に引用等の記載がない限り、本セクションは Saint Paul Institute へのヒアリング（2021 年 12 月 27 日）による。

現在までの卒業生数は35名である。入学しても結婚や就職などにより中途退学する学生もいる。卒業生の大半はPSE、Caritas CambodiaなどのNGOに就職している。ただし、ソーシャルワーカーとして雇用されたとは限らない。2021年は3名が王立プノンペン大学の修士課程に進学した。

(2) 継続教育

1990年代以降、MoSVYやNGOに新たに雇用されたスタッフが、社会サービスの提供者または実務者として活躍できるよう、国内外の多くのNGOがパラプロフェッショナル研修を開始した。Social Services of Cambodia (SSC) 及び Transcultural Psychological Organization (TPO) は、NGO関係者やMoSVY等政府機関の職員に社会サービスに係る広範な研修を提供してきた主要なNGOである。現在も、SSC及びTPOは、現場のサービス提供者の能力強化のための研修を提供している [1][25]。以下、継続教育について公務員を対象とするものとNGO関係者等を対象とするものについて各々の概要を述べる。

1) 公務員対象

UNICEFは、カンボジアの社会福祉を支えるMoSVY職員の能力強化が重要との認識の下、1997年以降、SSCによるMoSVY職員の研修を支援した(1997～99年)。2000年以降は、研修プログラムが改訂され、Basic Social Service Training (BSST)、Professional Social Service Training (PSST) 及び Management Social Service Training (MSST) の3つのレベルに区分されて実施された(表4-14)。UNICEFの支援の下、MoSVY内の講師に加え、TPOのスタッフが研修を行った [25]。

2000年から2010年にかけて中央及び地方のMoSVY職員³⁰の研修を行った結果、10年間の各コースの修了者数は、BSSTは718名、PSSTは847名、MSSTは36名であった [1]。各コースの年ごとの受講者数を表4-15に示す。

表 4-14 社会サービス関連研修の概要

| 研修 | 期間 | 概要 |
|---|------|--|
| Basic Social Service Training (BSST) | 2週間 | <ul style="list-style-type: none"> ソーシャルワーク分野に関する知識(関係者、制度、技術)を学ぶ研修。 「イントロダクション及びソーシャルワークの原則」、「自分を知る」、「人間のニーズ」、「子どもの権利と子どもに対する態度」、「ジェンダー」、「家庭内暴力」、「性的虐待」、「障害」、「MoSVYの任務: MoSVYの設立に関する政令、地方事務所の設立に関する省令」、「特別な保護を必要とする子ども」、「ケースマネジメント」の11のモジュールと実習が含まれている。 |
| Professional Social Service Training (PSST) | 4週間 | <ul style="list-style-type: none"> BSSTをベースにした研修で、研修生の役割と責任に関する知識、スキル、態度の理解を深める。 「ケースマネジメント」、「インタビュースキル」、「モニタリング」、「名簿管理」、「スクリーニング」、「意識向上・啓発」、「HIV/エイズ」、「薬物乱用」、「児童司法」、「児童保護ネットワーク」、「代替ケア」、「カウンセリング」の12のモジュールと実習が含まれている。 |
| Management Social Service Training (MSST) | 12週間 | <ul style="list-style-type: none"> BSSTとPSSTをベースにした研修で、ソーシャルワークの役割と責任、実践、実際のソーシャルワーク活動への関与に関する更なる知識とスキルを学ぶ。 本研修は、実施、促進、経験の共有、特定の状況に関連したスキルの習得に重点が置かれている。 |

出典: [1]に基づき調査団作成

³⁰ 地方のMoSVY職員についてはDoSVYかOSVYかの記載はなし。

表 4-15 社会サービス関連研修の研修参加者

| 年 | BSST | PSST | MSST |
|-----------|------|------|------|
| 2000-2001 | 40 | - | - |
| 2002 | 70 | 130 | - |
| 2003 | 53 | 87 | - |
| 2004 | 84 | 46 | - |
| 2005 | 71 | 177 | 36 |
| 2006 | 58 | 58 | - |
| 2007 | 96 | 103 | - |
| 2008 | 101 | 99 | - |
| 2009 | 68 | 67 | - |
| 2010 | 77 | 75 | - |
| 合計 | 718 | 842 | 36 |

出典： [25]

2000年から2010年の間、BSST、PSST及びMSSTの実施に対し、UNICEFは資金支援を行っていたが、資金支援は2010年で終了した。しかし、研修プログラムはMoSVYの予算に組み込まれなかったため、研修は2010年で中断された [25]。

「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」では、長期的な持続性確保のため、3つの研修プログラムはNISAに移行されたとしているが、現在、NISAでは、BSST研修のみを実施している。同研修はUNICEFの資金支援の下、NISAの講師によりMoSVYや地方行政機関の職員を対象に行われている³¹。

一方で、地方レベルの公務員の研修に関し、カンボジア政府は、2016年9月14日付政令第192号により、公務員、評議会等関係者に対する能力開発及びガバナンスや地方開発に関する研究を行うため、内務省の下に国家地方行政学院（NASLA: National School of Local Administration）を設立した [8]。NASLAは2018年に研修プログラムの提供を開始し、これまでに100以上の研修コースを7,200人以上の公務員に提供した [31]。NASLAは、ソーシャルワークに係る地方行政機関の公務員の能力開発においてもその役割を果たすことが期待される。そのため、「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」では、NASLAのカリキュラムに社会サービス研修プログラムを組み込むことが活動として計画されている [1]。

2) NGO等関係者対象

NGO等のソーシャルワーク人材を対象に多種多様な研修が実施されている。以下、主なものを記載する。

① 王立プノンペン大学

王立プノンペン大学は、学位コースに加え、NGO及び公的機関でソーシャルワークに従事しているスタッフ向けに継続教育・研修も提供している。2019年は、対人関係スキルに関する「Social Work Direct Practice Skills (Interpersonal Practice) I」コースが実施された³²。8週間、毎週土曜日に開催され、受講料200米ドル、教材費20ドルであった³³。

³¹ NISA へのヒアリング（2021年12月24日）

³² 同コースはCOVID-19により一時中断している。

³³ 王立プノンペン大学へのヒアリング（2021年12月20日）

② Social Services of Cambodia (SSC) ³⁴

SSC では、1) ソーシャルワーク基礎、2) (子どもと女性を対象とした) カウンセリング基礎、3) ケースマネジメントの3分野の研修を、SSC が雇用するコミュニティソーシャルワーカー (CSW: Community Social Worker) ³⁵や NGO や政府機関 (DoSVY 及び OSVY) のソーシャルワーク従事者を対象に実施している。CSW については主に所属先の NGO が受講料を負担している。DoSVY 及び OSVY のスタッフについては UNICEF が資金支援を行っている。

ソーシャルワーク基礎研修は、15 日間の研修で、研修内容には子どもの暴力、問題分析と問題解決、カウンセリング、ポジティブ・ディシプリン (肯定的なしつけ)、子どもの保護、子どもの発達、ストレスマネジメント、コミュニケーションスキルなどが含まれている [32]。

15 日間の研修では不十分であり、研修後のコーチング (指導や支援) が重要であるとの認識の下、SSC は CSW に対しコーチングを行っている。コーチングでは、SSC の職員が、研修を修了した CSW が現場で活動する様子を観察し、改善点などのフィードバックを CSW 本人に行う。研修修了後のコーチングに加え、SSC は、月例会議や毎月のスーパービジョンやコーチング³⁶等を通じて、CSW を継続的に支援している。SSC は、他の NGO 向けにも、その組織内で研修を受講したソーシャルワーク人材の実践状況を観察し、フィードバックを行い、必要な支援を行うことができるように、コーチングに関する研修も行っている。

③ Family Care First | REACT

Family Care First | REACT³⁷は、2018 年より 3 日間のスーパービジョン研修を開始し、2020 年 3 月中旬時点で 150 名以上が受講した。研修の内容は、一次及び二次トラウマの影響や、感情の転移や投影に対処するための戦略についてである [33]。

④ First Step Cambodia (FSC)

First Step Cambodia (FSC) は、子どもの性的虐待からの保護、虐待の影響を受けた人々の支援を行う NGO である。FSC は、ソーシャルワークに従事する NGO スタッフや DoSVY や CCWC 等政府機関のスタッフを対象に能力向上のための研修を実施している [34]。2019 年の研修コース及び研修実績は表 4-16 のとおり。

³⁴ 特に引用等の記載がない限り、SSC へのヒアリング (2021 年 12 月 27 日) による。

³⁵ CSW は採用のプロセスを経て、SSC スタッフと外部専門家による研修を受ける。クメール語での読み書きができることが応募資格である。2020 年 4 月現在、SSC には CSW が 38 名いる [32]。CSW は、女性や子どもに対する家庭内暴力や、その他の問題を抱えたクライアントに対応している。CSW は業務を行った際に日当と交通費の支給を受ける。

³⁶ コーチングとスーパービジョンの違いは明確ではなく、内容は重複する。SSC では、研修実施者による研修後の指導や支援を主にコーチングと呼び、職務上の上司から受ける指導や支援をスーパービジョンと呼んでいるとのこと。

³⁷ Family Care First | REACT は、MoSVY が主導する、欧州連合、米国国際開発庁 (USAID)、GHR 財団、セーブ・ザ・チルドレン香港、UNICEF から財政的な支援を受けている団体のネットワーク。このネットワークには、国連機関、学術機関、国内外の NGO など 60 団体が加盟しており、親子分離を防止し、安全に家族再統合される子どもの数を増やすための活動を行っている。

表 4-16 First Step Cambodia の研修コース及び研修実績（2019年）

| 研修コース（期間） | 研修実績 |
|--------------------------------|---|
| 性的虐待を受けた子どもへのソーシャルワークの実践（29日間） | 16名が参加。性的虐待を受けた子どもへの専門的な支援サービスの提供について学ぶ。 |
| 性的問題行動を示す子どもの特定と対応（3日間） | 44名が参加（市民団体と政府機関の専門家）。性的問題行為をする子どもを正しく特定、対応し、リファーマする方法を学ぶ。 |
| 心理社会的な問題を抱えた家族の支援（4日間） | 19名が参加。家族との関わり方、家族アセスメントの実施等について学ぶ。 |
| アルコール問題を抱える人の支援（4日間） | 39名が参加。アルコール問題を抱える人々を支援するためのスキルを習得。アルコール乱用の影響を受けている親や家族へのサービス提供について学ぶ。 |
| ソーシャルワーク実践：上級コース（7日間） | 44名が参加。ソーシャルワークの価値や倫理、健全な実践のための理論やモデル、ケースマネジメントについて学ぶ。本コースは、アンコール小児病院の協力のもとで実施された。 |
| ソーシャルワーク・ケースマネジメント実習（3日間） | 18名が参加。FSCのケースマネジメントシステムとツールを使い、複雑で多面的な問題を抱えるクライアントが、必要なサービスを適時・適切に受けられるようにする方法を学ぶ。 |

出典：[34]

3) 今後の方向性・取り組み

現在実施されているソーシャルワーク人材の研修のカリキュラムやパッケージは、各組織により策定されたものであり、MoSVYの定めた「Guidelines on Basic Competencies for Social Workforce in Cambodia 2019」やカンボジア資格枠組み（CQF）に従っていないことから、「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」では、研修を両者に基づき標準化するため、研修カリキュラム及びモジュールの開発が活動として設定されている [1]。現在、UNICEFの支援の下、NISAにより研修カリキュラムとモジュールの開発が進められており、2022年第1四半期に最終化、承認される予定である³⁸。

4.2.3 支援

(1) 就職・定着

カンボジアにおいてはソーシャルワークの学位取得者の大半はNGOに就職している。例えば、カンボジアで最初に学士課程プログラムを開始した王立プノンペン大学の場合、学士課程卒業生の75～80%がNGOに就職している。NISA及びSaint Paul Instituteも同様に、学士課程卒業生の大半がNGOに就職している。

政府機関での採用の凍結など制度上の障害があり、ソーシャルワークの学位を持つ者が政府機関においてソーシャルワーカーとして職を得ることは難しい状況にある [20]³⁹。このような状況の中、UNICEFの支援の下、MoSVYは、州・首都レベル及び区・郡・市レベルにおけるソーシャルワーク人材の雇用へ向け取り組みを進めている。

³⁸ UNICEF へのヒアリング（2021年12月23日）

³⁹ NISAの学士課程卒業生でMoSVY（本省）に就職した者もいるが、数名に限られており、ソーシャルワーカーとしての採用ではない。NISAへのヒアリング（2021年12月24日）

州・首都レベルにおけるソーシャルワーカーの配置については、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行以前は、UNICEFの支援の下、MoSVYはソーシャルワーカー17名を5州⁴⁰のDoSVYに配置していた。その後、2020年、COVID-19の流行を契機に、専門教育を受けたソーシャルワーカーが不足していることから、緊急的措置としてソーシャルワーカーが配置されていない残りの20州にソーシャルワーカーを配置するため、MoSVYとUNICEFはNISAの卒業生20名をソーシャルワーカーとして採用し、派遣した。派遣前には2日半の研修が、MoSVY、SSC、UNICEFの専門家により実施された。これにより初めて州・首都レベルのすべて（24州と首都プノンペン）にソーシャルワーカーが配置された [35]。現在、先に配置されたソーシャルワーカーについては、公務員として雇用され、政府から給与を得ている。2020年に配置された20名については契約が更新され、UNICEFが財政的支援を継続している。DoSVYのソーシャルワーカーの職務内容は、MoSVYとソーシャルワーカー本人との契約書において、以下のとおり定められている⁴¹。

- COVID-19の予防と管理に関する情報を子ども、家族及びコミュニティに普及する。
- ケースマネジメントを通じて、COVID-19の影響を受けた子どもと家族を支援する。
- 施設に暮らす子どもたちのケースマネジメントと家族再統合を実施し、統合ケースのモニタリングと状況報告を行う。
- 政府関係者やNGOスタッフを支援して、孤児や見捨てられた子どもの永続的な養育計画（パーマネンシー・プランニング）を行い、地元での養子縁組を促進する。
- ケアセンターで生活する子どもたちの状況についてデータを収集・分析し、報告する。
- 地方当局と協力し、州の職員の指導のもと、児童虐待に関する通報を文書化し、所轄部署に報告する。
- 首都および州の担当者が、センターに到着した子どものケースを調査・評価し、永続的な養育計画を策定するのを支援する。
- CCWCと連携し、家庭内で被害にあっている子どもを特定し、カウンセリングを含む適切なサービスの提供により子どもの家族からの分離を予防する。

一方、区・郡・市レベルのOSVYに関しては、内務省が、OSVYから行政官1名をパラプロフェッショナル・ソーシャルワーカーとして任命するよう依頼する書簡（2021年8月19日付）を出している。それを受けMoSVYは、区・郡・市レベルのパラプロフェッショナル・ソーシャルワーカーとしての担当職員の役割と責任を定めた指令⁴²（2021年11月12日付）を発した。OSVYにおけるパラプロフェッショナル・ソーシャルワーカーの職務内容は以下のとおり。

- 社会問題、退役軍人、青少年更生に関する政策や規制を普及させ、被害者や弱者であるクライアントの予防や対応に関する意識を高める。
- サービスマッピングを実施し、国や地方機関、関連する開発パートナーからのリソースを動員して、クライアントに必要なサポートを提供し、必要に応じてクライアントにサービスを受けられるように紹介する。
- DoSVY及びNGOと協力し、CCWCに対するソーシャルワークに関する研修を企画し、技術支援を行う。

⁴⁰ バッタバン州5名、シェムリアップ州3名、プノンペン5名、カンダール州2名、プレアシハヌーク州2名 [50]

⁴¹ UNICEFへのヒアリング（2021年12月23日）

⁴² Directive。クメール語で Sachkdei Naenaom。

- 郡・市・区内のクライアント（孤児、被害者、弱い立場にある子ども、代替的養護下にある子ども、法に触れる未成年者、薬物中毒者、人身取引の被害者、移民、貧困家庭、身寄りのない高齢者、ホームレス、精神障害者、HIV感染者、障害者、貧困下にある妊婦と2歳未満の子ども、貧困家庭、災害の被災者等）のデータを管理・分析する。
- Primero⁴³などのシステムまたは利用可能な他のシステムを使用して、ケースマネジメント手順に従ってクライアントのケースマネジメントを行う。
- 郡・市・区の権限の範囲内で、NGOが運営するすべてのクライアントケアセンターをチェックする。
- DoSVY、CCWC、関連NGOのパートナーと協力して、子どもの最善の利益と無危害原則（do no harm）に基づいて代替的養護下にある子どものケースを特定、選択、評価、終了または継続を決定する。
- 代替的養育下にある子ども、施設に暮らす子ども、家族からの不必要な分離に直面している子ども、永続的な養育計画が必要な子ども等のケースをフォローアップする。
- 関係自治体やNGOと連携し、暴力、人身取引、性的搾取、その他あらゆる形態の虐待、その他危機・緊急事態の予防と対応に参画する。
- 帰還・更生プログラムを受けた未成年者が家族やコミュニティに復帰した後のフォローアップを行う。
- コミュニティ内の退役軍人のための業務を調整し、コミュニオン/サンカット退役軍人協会に技術支援を提供する。
- コミュニティ内の高齢者のための業務を調整・モニタリングし、コミュニオン/サンカット高齢者協会の能力を強化する。
- さまざまな社会扶助プログラムの実施を調整する。

ソーシャルワーカーの医療や教育等他セクターにおける就職に関しては、最近、保健省管轄の国立病院の先駆的な試みとして、王立プノンペン大学の卒業生1名がカウンセリング担当職員として採用された事例があるという [3]。しかし、他には医療や教育セクター等での雇用の現状に関する情報は確認できなかった。

(2) 職能団体・ネットワーク⁴⁴

カンボジアで初のソーシャルワーカーの職能団体であるカンボジア専門職ソーシャルワーカー協会（APSWC: Association of Professional Social Workers of Cambodia）は、2015年5月5日に内務省に正式に登録された [36]。APSWCの会員数は年ごとに変動しているが、現在の会員数は15名である。会員資格はソーシャルワークもしくは関連分野の学士号取得者でかつ最低1年の業務経験があることとされている。会員費は年間15米ドルである。

⁴³ カンボジアにおいて、Primero は子どもの保護のためのケースマネジメントシステムである。Primero 自体は、UNICEF、国際救済委員会（IRC: International Rescue Committee）、Save the Children、国連人口基金（UNFPA: United Nations Population Fund）、国際連合平和活動局（DPKO: Department of Peacekeeping Operations）、子どもと武力紛争に関する国連事務総長特別代表事務所（OSRSG-CAAC: Office of the Special Representative of the Secretary-General for Children and Armed Conflict）のパートナーシップにより開発された、ジェンダーに基づく暴力と子どもの保護のサービス提供者が、ケースマネジメントとインシデントモニタリングに関するデータを安全かつ確実に収集、保存、管理、共有できるように設計されたオープンソースのソフトウェアシステムである [47]。

⁴⁴ 特に引用等の記載がない限り、このセクションはAPSWCへのヒアリング（2021年12月23日）による。

APSWC は、ソーシャルワーカーのためのネットワークの構築や、ソーシャルワークに関する知識の普及・共有を行っている。3つの教育機関（王立プノンペン大学、NISA、Saint Paul Institute）と共同でワークショップを開催したり、世界ソーシャルワークデー⁴⁵の際にはソーシャルワークのイメージ向上のためのイベントを開催したりしている。COVID-19 流行の際には、関係者間での経験の共有とネットワーク構築を行った。また、APSWC は、MoSVY が策定中の倫理綱領への技術的インプットを行うなど、政策策定にも関わっている。

APSWC は、ソーシャルワーカーの専門職としての地位の確立と向上のため、ソーシャルワーカー同士を繋ぐプラットフォームを提供すべく、事務所の設置や事務職員の雇用等、組織の基盤強化に取り組んでいる。しかし、依然として人材と資金の両面での課題を抱えている⁴⁶。

なお、現時点でAPSWCは国際ソーシャルワーカー連盟 (IFSW: International Federation of Social Workers) に加盟していない [37]。

(3) 倫理綱領

カンボジアにおいてソーシャルワーク人材の行動規範や義務、遵守すべき事項を明文化した倫理綱領は存在しない。現在、MoSVYによりソーシャルワーク人材の倫理綱領に係る政令 (Sub-decree) の策定が進められており、2022年に承認される予定である⁴⁷。

(4) キャリア開発

本調査においてソーシャルワーク人材のキャリア開発に係る具体的な取り組みや試みを確認することはできなかった。カンボジアにおいてはソーシャルワーカー等ソーシャルワーク人材の資格認証制度の創設等、ソーシャルワーク人材の専門職としての地位の向上と確立へ向けての検討が行われている最中であるため、ソーシャルワーク人材のキャリアパスやキャリア開発に関しては今後の検討課題となっていくと考えられる。

(5) スーパービジョン体制

スーパービジョンは、ソーシャルワーカー等ソーシャルワーク人材の専門性や職務を遂行する能力の維持や向上を図る活動である。知識や経験が豊富なソーシャルワーカーがスーパーバイザーとして、部下や後進への指導や助言を行うことで、ソーシャルワーク人材の成長と質の高いサービス提供につながる [38]。ソーシャルワークにおいてスーパービジョンの実践は重要かつ不可欠である。

現在、カンボジアにおいてスーパービジョンの実施体制等に関する国家基準は存在しない。2020年の調査⁴⁸によると、カンボジアにおいてスーパービジョンは、Family Care First | REACTのネットワーク内でも開始されたばかりで、その定義、目的、機能、利点、限界が理解され始めたところである。

⁴⁵ 毎年3月の第3火曜日

⁴⁶ 2021年1月以降は公益財団法人愛恵福祉支援財団から事務所設立と事務員雇用のための助成金を得られたが、持続的なものではないため持続性の確保が課題であるとのこと。

⁴⁷ MoSVY へのヒアリング (2021年12月24日)

⁴⁸ Family Care First | REACT が、ネットワーク組織におけるスーパービジョン実践の現状を、組織の能力、スーパービジョンのニーズ、成果、課題という観点から把握することを目的に実施した調査。さらに、ネットワーク全体、そしてカンボジアの社会サービスセクターにおいてスーパービジョンを主流化するため、主要関係者の意見も聴取した。調査対象は、プノンペン、カンダール、シェムリアップ、バタンバン、シアヌークビルの計59名のソーシャルワーク人材（スーパーバイザー30名、スーパーバイジー29名）。また、社会サービスの専門知識を有するキーインフォーマント11名にもインタビューを実施した。

また、Family Care First | REACT によるスーパービジョン研修の実施等スーパービジョンに係る取り組みが契機となり、カンボジアのソーシャルワーク関係者の間で、スーパービジョンの主流化に向けて前向きな姿勢が育まれつつあるという [33]。

しかしながら、同調査の結果、調査対象者のうち社会科学（ソーシャルワークや心理学）の教育訓練を受けたスーパーバイザーは 27.6%⁴⁹、スーパーバイザーは 39.2%であった。スーパービジョンを行う側と受ける側の双方がソーシャルワークの専門性に欠けている。スーパービジョン体制を構築する上で、カンボジアにおける専門的なソーシャルワーク人材の不足が根本的な課題であることが浮き彫りとなった。今後、スーパービジョンの制度（政策、組織、予算、モニタリングツールなど）が構築された場合においても、スーパービジョンの実施のためには、高度な専門性を有するソーシャルワーカーを公務員のポストに充てるための教育訓練と長期的な戦略が必要となるなど、課題は山積している [33]。

(6) 普及啓発

これまでカンボジア国内においては、APSWC や NGO 等が世界ソーシャルワークデーを記念してイベントを開催し、ソーシャルワークに対するイメージの改善やソーシャルワーカーの専門職としての社会的認知度の向上のための活動を行っている。その他、普及啓発に関する具体的な取り組み事例などは確認されなかった。

カンボジアにおいて、ソーシャルワークという言葉は一般にあまり馴染みがない言葉であり、ソーシャルワークという言葉をクリック語に直訳することはできるが、IFSW などによる国際的な定義とは異なっているという。また、ソーシャルワークに従事する者であっても、ソーシャルワークをマイクロレベル⁵⁰での個人や家族を対象とした援助や支援と狭義の意味で捉えることが多いという [5]。一例として、ソーシャルワークの現場においても、CCWC 委員のソーシャルワークに対する理解は十分ではなく、ソーシャルワークは貧困者に慈善事業を行うことだと理解している人もいるという。また、虐待ケースがある場合でも、ソーシャルワークに対する理解不足や担当地域の問題を表沙汰にしないという理由で、虐待ケースをコミュニティソーシャルワーカーにリファーしない場合もあるという⁵¹。

これらのことから、ソーシャルワークに関わる人々の意識の変革や、一般国民のソーシャルワークやソーシャルワーク人材の意義や役割などに対する理解の醸成を図るためには、継続的かつより積極的な普及啓発活動への取り組みが求められる。

⁴⁹ スーパーバイザーの 43.3%はビジネスやマネジメントの教育訓練を受けている。

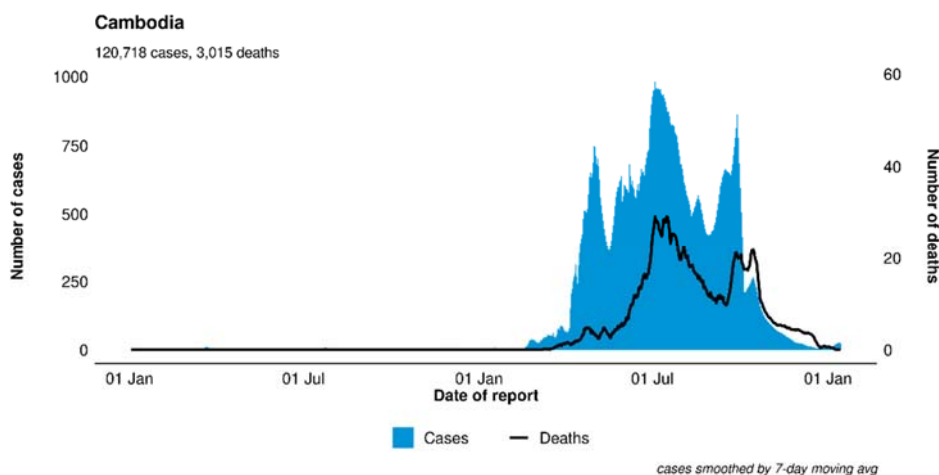
⁵⁰ 全米ソーシャルワーカー協会の 1981 年の定義では「ソーシャルワーク実践のレベルはマイクロ・メゾ・マクロに分けられる」とされている。マイクロレベル（個人、家族）では個人や家族が直面する困難状況を対象とする。メゾレベル（グループ、組織、地域住民）ではグループ組織、地域住民を対象とする。マクロレベル（地域社会、政策）では、社会全般の変革や向上を指向し、コミュニティと国家、国際システムを対象とし、政策や制度を含むとしている。ただし、これらの 3 レベルは実際には重複しており、便宜的な区分である [45]。

⁵¹ SSC へのヒアリング（2021 年 12 月 27 日）

4.3 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響

4.3.1 COVID-19 の状況

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の世界的な流行は、カンボジアにも大きな影響を与えた。カンボジアでは国内初の感染者が2020年1月27日に確認されたものの、その後1年以上、感染爆発が起こることはなく、感染者数は低いレベルで抑えられていた。しかし、2021年2月下旬から感染拡大が始まり、同年4月に初めて都市封鎖（ロックダウン）が宣言された。2021年6月末から7月中旬にかけては感染の第三波をむかえ、ピーク時には一日約千人前後の新規感染者数を記録した。その後、新規感染者数と死亡者数は共に減少し、2022年1月16日時点で新規感染者数は7日間平均で1日あたり25人である。ワクチン接種も順調に進み、2022年1月16日時点で人口の81%が必要回数のワクチン接種が完了している [39]。世界保健機関（WHO: World Health Organization）によると、2022年1月14日現在の累計感染者数は120,718人、死亡者数は3,015人である [40]。



出典: [40]

図 4-4 カンボジアにおける COVID-19 新規感染者数及び死亡者数の推移

4.3.2 社会福祉分野への影響の概要

COVID-19 の流行は、子ども、高齢者、障害者などの社会福祉サービスを必要とする人々にも間接的・直接的に影響を及ぼしている。影響には、ウイルスそのものへの感染によるもの、感染拡大防止策（都市閉鎖、学校閉鎖等）から派生した社会経済的影響、社会福祉に係る活動や取り組みが中止、延期、縮小されることによる長期的な影響などが挙げられる。

影響は多岐にわたり、深刻さも軽重様々であると推察される。一例として、国連合同エイズ計画（UNAIDS: Joint United Nations Programme on HIV/AIDS）、国連人口基金（UNFPA: United Nations Population Fund）及び国連女性機関（UN Women）の協力の下、UNICEF と国連世界食糧計画（WFP: World Food Programme）が主導して実施した社会経済的影響に関する調査（2020年8月～2021年3月）では、都市閉鎖などの移動制限により安全性への不安が高まっていること、子どものしつけの方法として約半数が暴力的な方法（主に精神的な罰）が用いられている、特に障害がある世帯や世帯主が正規の教育を受けていない世帯は COVID-19 のショックに対してより脆弱であることなどが明らかとなった [41]。

また、社会福祉サービスの提供側においても、感染拡大防止のため、MoSVY 等関連省庁の会議、セミナー、コミュニティ支援プログラムなどの活動が延期または中止されるなど、活動実施の障害となっている。

4.3.3 ソーシャルワーク人材における課題と取り組み

COVID-19 流行の状況下では、コミュニティにおける COVID-19 に関する正しい知識の普及や予防、対応策の実施、従来からの脆弱な人々に対する支援の継続等、ソーシャルワーク人材が重要な役割を担っている。しかしながらカンボジアにおいては、COVID-19 流行以前からソーシャルワーク人材、特に専門教育を受けたソーシャルワーカーの不足が課題であり、COVID-19 の流行を機に、その課題がより顕在化したものとなった。

そこで前述のとおり、緊急的措置としてソーシャルワーカーが配置されていない 20 州にソーシャルワーカーを配置するため、MoSVY と UNICEF は NISA の卒業生 20 名をソーシャルワーカーとして採用し、派遣した [35]。当初は 4 か月の契約期間での雇用であったが、契約が更新され、UNICEF が給与の支援を継続している。

ソーシャルワークには直接的な対人援助が求められるため、都市閉鎖による行動制限や感染リスクを避けるための行動が求められる中でのソーシャルワークの実践には様々な困難が伴う。コロナ禍においてソーシャルワーク人材によるケースマネジメントを支援するため、UNICEF と Save the Children の支援の下、MoSVY は 2020 年 4 月に「Guidelines on Case Management During Infectious Disease Outbreaks (COVID-19)」を作成した。ガイドラインは、最もニーズの高い子どもを確実に特定し、コミュニティベースの介入をどのように行うべきかを示している。このガイドラインに関するオンライン研修が開催され、DoSVY と NGO のソーシャルワーク人材計 480 名が参加した [42]⁵²。

感染予防対策として、UNICEF はマスクなどの個人防護具を現場で活動を行うソーシャルワーク人材に提供した⁵³。それにより、リスクの高い家庭への訪問は個人防護具を装備して行うなど、サービスが継続して提供された [43]。また、第一線で働くソーシャルワーク人材の心理社会的支援のため、UNICEF の支援の下、TPO がホットラインやソーシャルメディアを通じたカウンセリングサービスを提供した [42]。

ケースマネジメントに関しては、紙ベースからデジタル化された電子ケースマネジメントへの移行が進んでいるため、コロナ禍におけるケースマネジメントの実施に役立っている。さらに、MoSVY が立ち上げた子どもの保護のためのケースマネジメントシステム *Primero* が、NGO・CSO のケースマネジメントプラットフォームである *OSCaR*⁵⁴と相互運用できるようになったことで、その有用性が増している。*Primero* と *OSCaR* の相互運用により、パートナー間の調整が容易になり、機密保持されたリファーマルにより、質の高いタイムリーなサービス提供につながることを期待される [44]。

⁵² UNICEF へのヒアリング (2021 年 12 月 23 日)

⁵³ 同上

⁵⁴ *OSCaR* は、オープンソースのケースマネジメントおよび記録管理システム。*OSCaR* は、Children in Families (カンボジアの NGO) が、Save the Children International の技術支援と USAID の資金援助を受けて開発したもの [48]。Family Care First | REACT で使用されている。

4.4 ソーシャルワーク人材の強化に係る優先課題

カンボジアでは、近年、ソーシャルワーク人材の「計画」「開発」「支援」の強化へ向け、MoSVYを中心に積極的かつ具体的な取り組みが行われている。特に「計画」におけるソーシャルワーク人材に求められる基本的コンピテンシーを定めた「Guidelines on Basic Competencies for Social Workforce in Cambodia 2019」及び人材育成（開発）の強化を目的とした5か年戦略計画「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」の策定がその顕著な例である。さらに、現在策定が進められているソーシャルワーク人材に関する10か年の国家戦略計画である「National Strategic Plan on Social Service Workforce 2022-2031」が完成し、承認されれば、ソーシャルワーク人材の「計画」「開発」「支援」における目標とその目標を達成するために必要な活動が明らかとなるため、関係者が共通の戦略計画に基づきソーシャルワーク人材の量と質の拡充へ向けて取り組むことが可能となる。

一方で、これまで実施された調査や本調査の結果から、カンボジアにおいては、ソーシャルワーク人材の「計画」「開発」「支援」のすべてにおいて取り組むべき課題が多く残っていることは明らかである。「計画」に関しては、人材育成に関する戦略計画の策定等、上記のとおり進展が見られている。

「開発」に関しては、ソーシャルワーク教育の歴史は浅く、2012年に国内で初めてのソーシャルワーク学士号取得者の誕生から約10年間が経過したところであり、ソーシャルワーク人材の専門職化へ向けた検討は開始されたばかりである。ソーシャルワークに関する専門教育や訓練を受けたソーシャルワーカー等ソーシャルワーク人材の不足は依然とした課題である。「支援」に関しては、倫理綱領については具体的な進捗がみられたものの、全体的に最も取り組みが遅れている領域である。

「計画」「開発」「支援」の3つの領域は相互に関連しているため、人材の量的拡充と質的向上を図るためには、包括的な取り組みが求められる。カンボジアにおけるソーシャルワーク人材の強化のためには、まず、標準カリキュラムに基づいた訓練研修の実施によりパラプロフェッショナル・ソーシャルワーカーとパラ・ソーシャルワーカーを拡充することが望まれる。また、現場のソーシャルワーク実践の改善のためには、コミュニケーション/サンカットレベルにおける人材の開発とソーシャルワークの実施体制整備へ向けた取り組みが重要である。さらには、今後のソーシャルワークの教育や医療等の他セクターでの展開を見据えた検討や対応も必要であると考えられる。以上のことから、カンボジアにおけるソーシャルワーク人材の強化に係る優先課題は以下の通りである。

4.4.1 ソーシャルワーク人材の拡充

現在、専門職ソーシャルワーカーの教育機関は3機関存在し、3機関からの卒業生（学位取得者）は合計で年間100名程度である。しかしながら、専門職化が進展していない状況で、キャリア開発に係る取り組みは行われておらず、卒業生のうち実際に現場でソーシャルワークに従事する人数も定かではない。加えて、行政機関に関しては、ドナーの財政的支援なしに新規の雇用は困難な状況である。したがって、現状では、専門職ソーシャルワーカーの短期間での量的拡充は難しいと考えられる。

このような状況下では、現在策定中の標準カリキュラム・モジュールを用いて、既存のMoSVY、DoSVY、OSVYの職員、WCCCやCCWCの委員をパラプロフェッショナル・ソーシャルワーカーとして、新規雇用または現役のNGO等のスタッフをパラ・ソーシャルワーカーとして育成することが、人材の量的拡充のための現実的な方策であると考えられる。

ただし、量的拡充のみならず質的向上を図るため、研修訓練は、研修後のフォローアップやコーチングをセットとして行うべきである。フォローアップやコーチングでは、研修実施機関もしくはソーシャルワーク人材の所属組織の職員等が、研修受講後のソーシャルワーク人材が習得したスキルを活かしているか、現場での実践に問題がないか等を確認し、改善へ向けて必要な指導や支援を行う。また、研修実施機関もしくはソーシャルワーク人材の所属組織の職員等が、研修後の人材のコーチングを行うことができるよう、担当者の育成も同時に取り組む必要がある。

さらには、DoSVY、OSVY 等地方行政機関の職員の研修には、国家地方行政学院（NASLA）が重要な役割を果たすことが期待されている。地方レベルにおけるソーシャルワーク人材育成の持続可能性確保のため、カリキュラムの導入だけではなく、予算や講師の確保等も含めた NASLA に対する包括的な支援が必要であると考えられる。

4.4.2 コミュニ／サンカットレベルでのソーシャルワーク人材の開発・支援

ソーシャルワークの質の向上のためには、クライアントと直接関わりソーシャルワークを行う、コミュニティ／サンカットレベルの第一線で働くソーシャルワーク人材（パラ・ソーシャルワーカー等）の研修訓練による能力強化やスーパービジョンなどによる支援が欠かせない。同時に、現場のソーシャルワーク人材が研修訓練で習得した技能を基に活動を行うためには、CCWC 等関係者や地域住民のソーシャルワークの意義や役割に対する理解の促進、CCWC 委員に対するソーシャルワークに係る研修訓練、CCWC と市・郡・区及び州・首都レベルのソーシャルワーク人材との協働連携体制の構築などが必要である。

しかしながら、コミュニティ／サンカットは全国で 1,600 か所以上存在するため、上記の取り組みを全国規模で実施するのは容易ではなく、その方策についても検討が必要となる。したがって、パイロット地域を選定し、そこでの取り組みをモデルケースとして、有用性の確認や他地域への普及展開に向けた課題を抽出し、改善策を立てた上で他地域へと展開していくことが考えられる。

4.4.3 他セクターにおけるソーシャルワーク人材育成

カンボジアにおいては、子どもへの暴力や施設養護等が大きな課題であることから、子どもの保護へのニーズが高く、ソーシャルワーク人材の多くは子どもの保護分野に関わっている。しかし今後、社会状況の変化やニーズの多様化と複雑化に伴い、高齢者や障害者などの他の脆弱な人々への支援、学校や医療、司法などの場にもソーシャルワーク人材の活動の分野が広がっていくと考える。

他セクターで活動するソーシャルワーク人材の育成に関しては、「Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025」に活動として定められているアライドワーカーの育成はその第一歩である。それと同時に、諸外国の事例（他セクターで働くソーシャルワーカー）から学び、カンボジアにおける他セクターへのソーシャルワークの展開を検討するなど、今後を見据えた取り組みが必要である。

第5章 各国のソーシャルワーク人材の現状：インドネシア

5.1 社会福祉分野の概要

5.1.1 社会福祉の概要、施策、制度、課題

(1) 概観

インドネシア共和国（以下、インドネシア）において、2000年代前半頃までは、主な社会課題として国全体のマクロ経済状況の改善及び貧困削減に主眼が置かれていた。政府の社会福祉に関する政策も、貧困対策の一部としての貧困層の教育や保健医療など各種社会サービスへのアクセスの向上が中心であった [1]。

社会福祉サービスの提供においては、国家政策として全国的に展開された家族福祉運動（PKK: Pembinaan Kesejahteraan Keluarga）とその運動員であった女性ボランティアが担う役割が大きかった。PKK はインドネシア政府が、貧困削減及び経済成長を目指す過程で、女性の能力を経済成長や社会開発に活かす試みとして1970年代頃に始まったとされる。主に地域の女性ボランティアにより運営される社会開発運動である。活動員はボランティアであるが、中央政府内務省を頂点とした組織体制が構築されており、活動に必要な資金については、国家予算と地方行政予算から一定額が配分されていた。活動対象は、教育、食、健康、環境保全等さまざまであり、同活動の枠組みの中で、健康や母子保健等に関する住民への啓発活動に合わせ、ビタミン剤や食事の提供、貧困世帯に関する調査など社会福祉に関わる活動も行われていた [2]。1990年以降、国内における高齢化に対する課題意識の高まりを踏まえ、高齢化政策も徐々に取り入れられるようになり、PKK に所属する女性ボランティアに介護予防や健康教育の研修を行い、それらの女性ボランティアが高齢者に向けた社会福祉サービスも行うようになった。

2001年の地方分権化の開始以降は、社会省（KEMENSOS : Kementerian Sosial）が制定した法や政策を地方政府が実施するという体制のもと、公的な社会福祉サービスの提供についても地方政府が所管し、各州独自の活動等が展開されるようになった [3]。一方、PKK については、地方分権化の後も内務省を頂点とした組織体制のもと、地域ニーズを踏まえたボランティア活動が継続された。現在も地方分権以前と変わらず、教育や健康など幅広い活動を展開しており、例えば高齢者を対象とした活動では血圧測定等の簡易な健康診断や食事の提供等を実施している [4]。

このように、インドネシアにおける社会福祉は、長い間女性を中心としたボランティアに支えられてきたが、現在では、社会福祉サービスの提供を担うボランティアに加え、社会省、地方政府、公的・民間機関、ソーシャルワーカー、職能団体等の多様な関係者・団体が関わっている。

(2) 社会保障制度における社会福祉

インドネシアにおける社会保障制度は大きく、医療保険、労働社会保障、社会福祉に分けられる [5] [6]。それぞれの制度について表 5-1 に概要を示す。

表 5-1 インドネシアの社会保障制度

| 社会保障制度 | 概要 |
|--------|--|
| 医療保険 | 被保険者は、月給から医療保険実施機関に対して一定割合を支払うことで、窓口負担 |

| | |
|--------|---|
| | が原則無料で医療サービスを受けることができるもの。被保険者の対象は、6 ヶ月以上インドネシアで働く外国人も含めた全国民である。2014 年の制度開始時に国民皆保険が目指され、2022 年 1 月時点で約 2 億 2951 万人（国民の 84.67%）が加入している [7]。賃金労働者については月給の 5%を保険料として雇用主と被保険者で負担し（公務員の場合雇用主 3%、被保険者 2%、公務員以外の場合雇用主 4%、被保険者 1%）、非賃金労働者及び非労働者は希望するサービス給付内容によって異なる保険料を支払う [6]。 |
| 労働社会保障 | 労災補償、死亡保障、老齢保障、年金保障からなる労働者向けの保障制度。労災補償及び死亡保障にかかる保険料は雇用主が全額負担、老齢保障及び年金保障については雇用主及び労働者の両方で負担することとなる。保険料率は、労災補償の業種に応じて給料の 0.24～1.74%、死亡保障は 0.3%、老齢保障は 5.7%（雇用主 3.7%、労働者 2.0%）、年金保障は 3%（雇用主 2.0%、労働者 1.0%）。労災補償は障害の程度に応じた補償金の給付、死亡保障は労災以外の理由による労働者の死亡の際に埋葬料及び見舞金が給付される。老齢保障は積立制で 57 歳に達した時点で給付を受ける権利が発生し、積み立てた保険料及びその運用益が一時金として支給される。年金保障は、満期年齢である 57 歳に達した際 180 ヶ月相当以上の加入月数がある場合に年金が支給される老齢年金の他、障害年金、寡婦年金、遺族年金がある [6]。 |
| 社会福祉 | 貧困、障害、災害被害等の社会的問題を抱えた人及び世帯に対し、政府、地方政府及び地域社会によって、現金給付、物資給付、訓練や支援の提供等様々な社会サービスの形態で支援を行うもの [8]。社会福祉の実施体制や法的根拠、プログラム内容等については 5.1.1、5.1.2 で詳述する。 |

表 5-1 に記載の通り、インドネシアの社会福祉は、現金給付、物資給付、訓練や支援等様々な形態で支援が提供される。それらを含めた社会保護（Social Protection）¹に係る政府支出額の GDP に占める割合は近年 2%～3%に保たれている（表 5-2）。また、社会省の予算の GDP に占める割合は 0.1%から 0.4%となっている。

表 5-2 社会保護（Social Protection）に係る政府の支出額（単位：兆ルピア）

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 社会保護に関する政府支出額 [9] | 261.2 | 275.7 | 353.9 | 378.2 | 495 |
| 総政府支出額に占める割合 | 22.6% | 21.8% | 24.3% | 25.3% | 25.1% |
| GDP に占める割合 | 2.1% | 2.0% | 2.4% | 2.4% | 3.2% |
| 社会省の予算 [10] | 15.2 | 18.3 | 33.9 | 58.9 | 62.7 |
| 総政府支出額に占める割合 | 1.3% | 1.4% | 2.3% | 3.9% | 3.2% |
| GDP に占める割合 | 0.1% | 0.1% | 0.2% | 0.4% | 0.4% |

出典： [9] [10] [11]を基に調査団作成

(3) 憲法上の位置づけ

インドネシア国憲法では、基本的人権の保護、発展、確立、充足を国家及び政府の義務とし、特に貧困者及び孤児については国家が保護することを規定している。

¹ 社会省以外の省庁からの社会保護プログラムに関する政府支出も含む。

2009年のLaw on Social Welfareは、社会福祉を、「国民が適切な生活を営む中で自己を発展させることができ、その結果社会的役割を果たすことが可能となるよう、国民の物質的、精神的、社会的必要が満たされている状態」と定義した上で、社会福祉の実施とは、「全ての国民の基本的ニーズを満たすために、社会サービスとして、政府、地方政府及び地域社会によって、政府によって示された方針のもと、統合的に継続的に行われる営みであり、社会的更生、社会保障、ソーシャルエンパワーメント、社会保護を含む」としている [8]。

また、社会福祉の対象については、「貧困、ネグレクト、障害、僻地、社会的障害、災害、暴力行為・搾取・差別による被害者等の社会的問題を抱えた、人道的見地から見て適切でない生活を送っている人々に対して優先的に行われるものである」としている [8]。

(4) 政府の方針

社会省は、2020年7月、2020年から2024年までの社会福祉の発展の方向性を示すガイドラインとして、社会省 Strategic Plan 2020-2024 を発表した。同戦略においては、社会福祉に関わる課題分析の結果として、1) 貧困・脆弱層へのキャパシティデベロップメント及び自立の促進、2) 社会福祉サービスの質の向上、3) 社会省の説明責任及び業務の効率化を今後5年間の大きな方針として掲げている。社会福祉サービスに関しては、社会福祉サービス (social welfare service) の標準化、社会福祉人材 (social welfare human resource) の質の向上、統合情報システムの改善等が言及されている。

表 5-3 社会省 Strategic Plan 2020-2024 で示された課題と戦略

| 課題 | 戦略方針 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 国民の生活の質の向上に係る課題 質が担保された食糧、社会サービス、住宅や水、電力へのアクセスに課題がある。国民に十分な社会サービスを提供するための政府職員の数が不足している。 貧困・脆弱層の平等な機会確保に係る課題 貧困・脆弱層がビジネスを行う際の財源確保、人材育成、ビジネスの規模拡大に関し課題がある。 貧困・脆弱なコミュニティのレジリエンス確保に係る課題 年齢に応じた適切な社会保護の提供に課題がある。また、現時点では基本的なニーズに対するサービス提供に留まり、エンパワーメントを十分に行えていない。 社会福祉の制度に関する課題 組織内の調整の問題、予算不足等のため、地方政府による社会福祉サービスの迅速な提供に課題がある。 社会福祉及び貧困対策に関する法規制整備に関する課題 Law on Social Welfare (2009) と Law on Social Worker (2019) 等、それぞれの法律の連携が不十分な部分がある。 社会福祉及び貧困対策に係る予算の課題 社会福祉サービス提供に係る予算が十分に確保されていない。地方予算の社会福祉に係る支出はまだ増やせる余地がある。 | <ul style="list-style-type: none"> 貧困・脆弱層の社会福祉の向上 キャパシティデベロップメントを行い、貧困・脆弱層の自立を促進する。 社会福祉サービスの質の向上 社会福祉サービス提供施設及び社会福祉人材の質を向上させる。また、社会福祉サービス受給者等の統合情報システムを改善する。 ガバナンスの改善及び社会省等の業務の効率化 社会省の透明性の確保と説明責任の向上、社会省の業務の効果化を実現する。 |

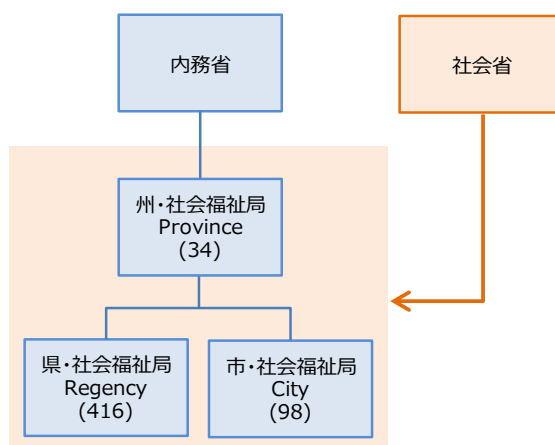
出典： [12]を基に調査団作成

(5) 社会福祉の実施体制

インドネシアでは、国内行政が、中央、州、県・市レベル（県及び市は、名称は異なるものの行政区分のレベルは同じであるため、以下では、県としての記載に市の意味も含めるものとする）に分かれており、社会省は、主に社会福祉に関する政策策定や国家予算の配分等を所管する。州政府は、複数県にまたがった社会福祉の実施と地方予算における社会福祉施策の予算配分、県政府は、県内で実施する社会福祉施策の決定と社会福祉プログラムの実施について責任を負う [8]。州政府及び県政府は自治権を有しており、系列上は内務省が所管している [13]。実質的に公的な社会福祉サービスの提供を担う組織である州政府または県政府は、それぞれ自治権を有し、社会省に直属しているわけではないため、政策方針や施策が円滑に浸透しない等の課題が指摘されている²。

社会福祉サービスの計画及び実施は、州政府や県政府の社会福祉局が担っている。各地方政府で提供する社会福祉サービスは、社会省で策定したプログラムを各州及び県の事情に合わせカスタマイズし、各地域のニーズに応じたプログラムを策定して実施している。州や県政府の社会福祉局に所属するソーシャルワーク人材は社会福祉プログラムの実施に加え、社会福祉サービスを必要とする住民の調査や必要なサービスの認定、地域で必要な社会福祉サービスの内容の検討等も行っている。

毎年初めに中央の社会省と地方政府の社会福祉局での会議にて、年間計画が共有され、その計画に基づいて社会福祉プログラムは実施される。



注：図中のカッコ内の数字は行政体の数
出典：調査団作成、行政レベルについては [14]による

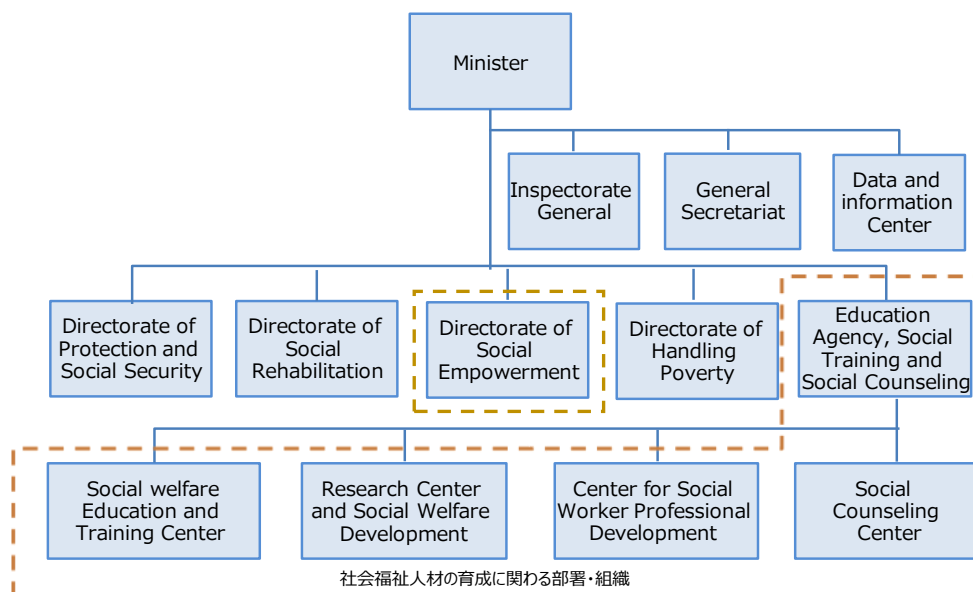
図 5-1 社会福祉の実施体制

1) 社会省

社会省は、主に社会福祉に関する政策策定や国家予算の配分、人材育成、社会福祉サービスの標準化、登録、認可等を所管する。社会省の組織図は図 5-2 の通り。ソーシャルワーク人材の育成には、Directorate of Social Empowerment 及び Education Agency, Social training and Social Counselling の 2 部署が関わっている。Directorate of Social Empowerment はソーシャルエンパワーメントに関する政策や基準、手順の策定、ソーシャルワーク人材に対する技術的指導や監督を行っている。また、Education

² ソーシャルワーカー（ジャカルタの孤児院所属・女性、ジョグジャカルタのソーシャルワーカー・女性）へのヒアリング調査（2021年12月23日）

Agency, Social training and Social Counselling ではソーシャルワーク人材の育成や資格制度化に関する方針の検討、社会福祉施設の許認可等を行っている。



出典： [15]を基に調査団作成

図 5-2 社会省組織図

2) 州社会福祉局

州政府の社会福祉局は、複数県にまたがった地域を対象とした社会福祉サービスの実施、地方予算における社会福祉施策の実施に関する予算配分を所管する。

本調査では、社会省より紹介された中央ジャワ州及び西ジャワ州の社会福祉局に対し、社会福祉サービスの提供に関するヒアリングを行った。これら2州政府の社会福祉局の例によると、州社会福祉局長のもとに、総務や財務を担う事務局、社会エンパワーメント部、社会リハビリテーション部、社会保護部、貧困対策部等が置かれ（部の編成は各州で異なる）、各部に職員やソーシャルワーカー等ソーシャルワーク人材が配置されている。また、州内に、身寄りのない高齢者、子ども、障害者を保護する社会福祉施設を複数有しており、同施設にも職員を配置している。これらの施設も含め、社会福祉局に所属する職員及びソーシャルワーク人材は、例えば、人口 3,238 万人³の中央ジャワ州では 815 人（内ソーシャルワーク人材は 185 人）、人口 4,827 万人⁴の西ジャワ州は 350 人（内ソーシャルワーク人材は 110 人）が配置されており、その他ボランティアも活動している。

3) 県社会福祉局

県政府は、県レベルで実施する社会福祉施策の決定、社会福祉プログラムの実施について責任を負い、県の社会福祉局は、公的な社会福祉サービスの提供機関となる。

本調査では、県政府の一例として東ジャワ州の Bondowoso 県政府社会福祉局にヒアリングを行った。同県政府社会福祉局には、総務、財務、プログラム企画等を扱う事務局、エンパワーメント局、リハ

³ 2020 年の人口 [14]

⁴ 2020 年の人口 [14]

ビリテーション局、社会保護局、家族計画及び女性エンパワーメント局が置かれ、283人（内ソーシャルワーク人材は230人）が所属している。

5.1.2 ソーシャルワーク人材に係る分野の状況

本節では、社会省が分類する「社会問題保有者」（persons with social welfare problems）について概説した上で、各分野の概況について述べる。子ども・家庭、障害者、高齢者に加え、インドネシアにおいて課題として注目されることが多い貧困と人身取引について取り上げる。

(1) 社会福祉の対象

社会省は、Regulation about data collection and management guideline for persons with social welfare problems and potential source of social welfare（2012年）にて、国家が優先的に支援すべき対象者及び対象世帯を「社会問題保有者」としている。社会問題保有者は、特定の障害、困難等のために生活上の問題を抱え、人道的見地から見て適切でない生活を送っている人々・世帯・コミュニティと定義され、26に分類されている。社会問題保有者の具体的な分類、及び社会省により社会問題保有者と特定された人数・世帯数は表5-4の通りである [6] [16] [17]。統計局が毎年公開するデータによると、2019年、支援が必要な社会問題保有者は637,457人であったのに対し、政府による支援を受けたのは155,236人であり、支援を必要としている社会問題保有者全体の約24%に留まっており、十分な支援が行きわたっていないことが分かる [16]。

表 5-4 社会問題保有者の分類と人数・世帯数（2019年）

| 社会問題保有者 | 人数・世帯数 | 社会問題保有者 | 人数・世帯数 |
|-----------------------------|----------|-------------------|------------|
| 1 ストリートチルドレン | 72 人 | 14 貧困家族 | 534,994 世帯 |
| 2 物乞い | 147 人 | 15 家庭内に不和を抱えた家族 | 4,979 世帯 |
| 3 ホームレス | 197 人 | 16 自然災害被害者 | 8 人 |
| 4 身寄りのない子ども（5歳以下） | 620 人 | 17 社会問題のために孤立した人 | 117 人 |
| 5 身寄りのない子ども（6歳以上） | 9,607 人 | 18 社会的問題を抱えた移民 | 327 人 |
| 6 暴力被害者 | 697 人 | 19 HIV/AIDS患者 | 4,193 人 |
| 7 スカベンジャー （ごみ等を集め生活をする者） | 465 人 | 20 罪を犯すおそれのある子ども* | - |
| 8 社会経済的に困窮している女性 | 12,365 人 | 21 暴力被害者の子ども* | - |
| 9 身寄りのない高齢者 | 37,442 人 | 22 障害のある子ども* | - |
| 10 障害者（元精神病患者を含む） | 28,504 人 | 23 特別な保護が必要な子ども* | - |
| 11 売春婦 | 259 人 | 24 マイノリティーグループ* | - |
| 12 元受刑者 | 225 人 | 25 人身売買被害者* | - |
| 13 薬物中毒者 | 439 人 | 26 先住民* | - |

*人数・世帯数の情報なし

出典：[16] [17]を基に調査団作成

(2) 子ども・家庭

子どもの保護システムに関し、2002年施行の「児童保護法」にて、国レベルの政策立案や社会福祉サービスの提供に加え、地方レベルを含めた地方政府間や省庁間の連携について規定されている。

社会省では、保護すべき子どもとして、身寄りのない子ども、罪を犯すおそれのある子ども、ストリートチルドレン等を挙げており、子ども向けの主なプログラムとして、2015年より、UNICEFの協力のもと、子ども及び家族を保護することを目的としたIntegrated Child Welfare Programを展開している。同プログラムでは、社会福祉サービスの質やネットワーク、運営の改善等を通じ、子ども及び家族の社会福祉サービスへのアクセス向上を目指している。その他、身寄りのない子どもの自立支援として職業訓練提供等の社会復帰支援、出生登録・出生証明システムの改善等が実施されている [18]。

インドネシアにおける子どもの保護に関する援助機関の活動については、既出の UNICEF に加え、Save the Children が子どもの保護の質を向上させるための活動を行っており、その中で、ケースマネジメント、子どもへの心理的サポート、子育て、衛生管理等についてソーシャルワーカーへの研修等を行っている [19]。

(3) 障害者

2009 年の「障害者に関する法律」の施行、2011 年の「障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）（CRPD: United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities）」の批准など、障害者の機会均等、リハビリテーション、社会的援助及び社会福祉水準の維持に関する施策が進められている。重度障害者に対しては ASPDB（Asistensi Sosial Penyandang Disabilitas Berat: Social Assistance for Persons with Severe Disabilities を意味する）と呼ばれる現金支給を行っており、各州や県から提案され、社会省で決定された一定の条件を満たす重度障害者に対し月 30 万ルピアが支給される。2017 年には 22,500 人が受給した [20]。障害児向けの特別支援学校は、全国で 2,186 校設置されている。障害者の雇用促進に関しては、州や県レベルで、職業訓練の実施、事業開始に必要な物資や機材の支援が行われている。また、労働省では、障害を理由とする差別等に対応する苦情受付制度を設けている [21]。

援助機関としては、オーストラリア外務貿易省（DFAT: Department of Foreign Affairs and Trade of Australia Government）が経済・ガバナンス、教育、保健、インフラ、社会開発、災害対策等様々な分野のプロジェクトの対象者をインクルーシブなものとする方針を掲げている。また、ドイツ技術協力公社（GIZ: Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit）も障害者の雇用創出や人権問題を扱い、インドネシア政府と協力して支援を継続している [22]。

(4) 高齢者

2020 年時点で、全人口に占める 65 歳以上の割合は 6.26%であり [23]、高齢化率は日本やベトナムと比べ低く留まっている。インドネシアにおいては家族の絆が強く残っており、高齢者ケアのほとんどは家族に任されている。そのため多くの場合、高齢者福祉の対象は、身寄りのない高齢者、障害を持つ高齢者等に限定されており、社会省、州や県政府、民間、NGO が健康維持活動やレクリエーション等のサービスを提供している。また、各州政府は高齢者向けの養護施設を運営しており、日帰り用のサービス、医療が併用されるサービス、トラウマを持つ高齢者向けのサービス、職員が自宅へ訪問する在宅サービス、一定期間滞在する療養サービス等が含まれる。また、NGO やコミュニティを通じて行われる家庭訪問やデイサービスについては無料で提供されているものもある。国内で提供されるサービスの対象は、低所得者や身寄りのない高齢者に限定されるため、一部の富裕層はサービスを求め海外に流出している [6] [24]。

(5) 貧困

インドネシアにおける貧困率は、安定した経済成長も受け、2000 年の 19.1%から 2019 年 9.4%へ継続して引き下げされている [11]。

インドネシア政府は、2007 年から、Hope Family Program という現金給付プログラムを実施しており、妊婦又は 18 歳以下の子ども、重度の障害者、70 歳以上の高齢者を有する貧困世帯に対して、子どもに必要な母子保健サービスや義務教育を受けさせることを条件に、1 世帯当たり年額 55 万～100 万

ルピアを支給している。受給者及び予算は、2016年の600万世帯（予算10兆ルピア）から、2019年には1,000万世帯、32.65兆ルピアへと継続して拡大している [25]。

World Bank 及び DFAT がインドネシア政府に対し、Hope Family Program の拡充に関する支援を行っている。

(6) 人身取引

インドネシアは国際的な人身取引の送出国であると同時に、受入国、経由国でもあり、また国内での人身取引も発生している。被害者の多くは女性、子どもであるが、労働力となる成人男性も増えている。人身取引の事例増加を受け、インドネシア政府は2007年に Law on Elimination of Human Trafficking Crimes を施行した。州や県政府レベルで提供される社会福祉サービスとしては、被害者へのメンタルケア、自立支援のための訓練、元の居住地へ送り届ける等の支援が行われている [26]。

国際組織では、国際移住機関（IOM: International Organization for Migration）がインドネシア政府と協力し、人身取引の防止、保護、法的措置強化の面から対応を行っている [26]。

5.2 ソーシャルワーク人材の育成に関する現状

5.2.1 計画

(1) 法律・政策・計画

社会福祉サービス及びソーシャルワーク人材について規定した法律として、Law on Social Welfare (2009) 及び Law on Social Worker (2019) が施行されている。Law on Social Welfare では、5.1.1(3)にて言及した社会福祉の定義等に加え、インドネシア国内でソーシャルワークに関わる人材を、ソーシャルワーカー（Social worker）、社会福祉ワーカー（Social welfare worker）、社会福祉普及員（Social extension worker）、ソーシャルボランティア（Social volunteer）の4種に分けて定義している。その10年後に施行された Law on Social Worker では、先の分類のうち、特にソーシャルワーカーについて、同職に必要な資格、専門教育、ソーシャルワークの範囲、ソーシャルワーカーが従うべき標準実践規定等を詳細に規定している [8] [27]。

ソーシャルワーク人材やその育成に焦点を当てた政策や計画は策定されていないが、社会省の Strategic Plan 2020-2024 にて、地方における社会福祉サービスの拡充のため、地方のソーシャルボランティアの能力強化の重要性に関し言及があり、また、人材育成に関する指標の一つとして政府所属のソーシャルワーク人材の研修受講を増やすこと等が掲げられている [12]。

Law on Social Worker の制定及び施行の背景には、国内で高まっていたソーシャルワークの質の確保を求める声、UNICEF 等の国際機関や IPSPI 等（IPSPI については 5.2.3(2)2)で詳述）職能団体によるアドボカシーや政府への要請が行われたことがある。

(2) 定義・規定

Law on Social Welfare では、社会福祉の実施は、国民の基本的ニーズを充たすために、社会サービスとして、政府、地方政府及び地域社会により行われるものであり、社会的更生、社会保障、ソーシャ

ルエンパワーメント、社会保護を指すと定義している。そして、社会福祉の実施に関わる人材として、ボランティアも含め、表 5-5 の通り定義している。

表 5-5 ソーシャルワーク人材の分類と定義

| 分類 | 定義 |
|--------------------------------------|---|
| ソーシャルワーカー (Social worker) | 学校、研修、現場での業務従事経験等からソーシャルワークの専門知識及び技能を有する、政府機関または民間で働く者。Law on Social Worker (2019) によりソーシャルワーカーとして業務に従事するためには、コンピテンシーテスト合格を経て資格認定を取得することが義務づけられている。 |
| 社会福祉ワーカー (Social welfare worker) | 社会問題解決や社会福祉サービスの提供に関する専門的な教育を受け、またはそのような教育は受けずに、社会福祉の分野にて政府機関または民間組織で働く者。 |
| 社会福祉普及員 (Social extension worker) | 社会省が実施する社会福祉プログラムを普及するため、コミュニティへの情報共有、教育を行う社会省に雇われた職員。専門教育の修了は必須ではない。 |
| ソーシャルボランティア (Social volunteer) | ソーシャルワークの経験の有無、また、報酬の有無に関わらず、ソーシャルワークの分野で、且つ政府の関連機関でないところで、個々の意思に従い活動を行う個人またはグループ。 |

出典：Law on Social Welfare (2009)、Law on Social Worker(2019)及び IPSP からヒアリングを基に調査団作成

表 5-5 中のソーシャルワーカーの定義で示した通り、2019 年に施行された Law on Social Worker により、ソーシャルワーカーとして業務に従事するためにはソーシャルワーカーとしての資格認定を得る必要があることが規定された。一方、同法の施行開始から 2 年が経過したところであり、実際の運用を見ると、資格を有さないソーシャルワーカーも多く存在する。これは、社会省 Strategic Plan 2020-2024 において、2024 年までの数値目標の一つとして、ソーシャルワーカーとして働く者の内、資格を取得した者の割合を 25% まで増やすことが掲げられていることから分かる [12]。なお、この数値目標に対し、2022 年現在の有資格者は 14% に留まっている⁵。

以下、表 5-5 の分類のうち、特にソーシャルワーカーについて定める Law on Social Worker の概要を表 5-6 に示す。

表 5-6 Law on Social Worker (2019) の概要

| | |
|-------------|---|
| ソーシャルワークの範囲 | <p>ソーシャルワークの範囲としては、社会機能不全の防止、社会保護、社会リハビリテーション、ソーシャルエンパワーメント、社会開発を含み、各詳細は以下の通り。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 社会機能不全の防止 個人、家族、グループ、またはコミュニティ単位における機能不全を防止するため、普及活動、指導、支援、能力開発、研修、福祉サービスへのアクセス支援、アドボカシーを行う。 2. 社会保護 個人、家族、グループ、またはコミュニティを、社会的脆弱や打撃のリスクから守り、社会的支援、アドボカシー、法的支援へのアクセス支援を行うこと。 3. 社会リハビリテーション 基礎的社会リハビリテーションについては、個人、家族、コミュニティ単位の社会的機能を回復するため、モチベーション及び心理社会的診断、治療、精神的ガイダンス、身体的ガイダンス、社会的ガイダンス、カウンセリング、アクセス支援、社会支援、リファラルを行う。 |
|-------------|---|

⁵ 5.2.13)に後述の通り、収集した情報を基に参考値として算出したもの。

| | |
|-----------------|---|
| | <p>高度社会リハビリテーションについては、基礎的社会リハビリテーションの内容に加え、身体的セラピー、精神的セラピー、心理社会的セラピー、生計回復セラピー、適切な生活の充足、福祉サービスへのアクセス支援等を行う。</p> <p>4. ソーシャルエンパワーメント 社会的問題を抱える個人、家族、グループ、またはコミュニティの能力並びに生活の質を向上する。また社会福祉を行う組織や個人を増やすことを目指し、社会の問題を特定し、意識向上、研修、コミュニティベースの活動強化、支援の呼びかけ等を行う。</p> <p>5. 社会開発 積極的な社会参画により個人、家族、グループ、またはコミュニティの生活の質や社会的機能を向上させるため、ソーシャルマッピング、アドボカシー、心理社会的教育、ソーシャルキャンペーン、パートナーシップ構築、アクセス支援、ソーシャルスーパージョン、社会的統合の強化等を行う。</p> |
| ソーシャルワークの標準実践規定 | <p>ソーシャルワーカーは、ソーシャルワークの実践に関し、以下を含む標準実践規定の遵守が求められる。</p> <p>1. 標準手順 着手アプローチ、アセスメント、実施計画、実施、評価・リファラル・業務完了</p> <p>2. 標準技能 ソーシャルワークに関する知識、技術、価値</p> <p>3. 標準サービス 社会機能不全の防止、社会保護、リハビリテーション、能力開発、社会開発の実施</p> |
| 専門教育 | <p>ソーシャルワーカーは、ソーシャルワーク専門教育を完了する必要がある。ソーシャルワーク専門教育を受けるには、社会福祉学位、応用ソーシャルワーク学位、または、その他社会福祉に関する社会科学学位の専門教育を修了する必要がある。</p> |
| 認定試験/免許 | <p>ソーシャルワーカーがソーシャルワーク業務を行うには、資格（STR: Surat Tanda Registrasi）を取得する必要がある。さらに資格取得後、業務を行う対象の地方政府に登録し、免許を取得する必要がある。</p> |
| ソーシャルワーカー団体 | <p>ソーシャルワーカーは、ソーシャルワーカーの技能向上、キャリア支援、保護、福利厚生に資する独立したソーシャルワーカー団体⁶を立ち上げる。ソーシャルワーカーはこの組織に所属する必要がある。</p> <p>ソーシャルワーカー団体は、倫理規定を定め、ソーシャルワーカーの登録、知識・技能向上、保護、監督を行う。</p> |

出典： Law on Social Worker（2019）を基に調査団作成

(3) 予算

社会福祉を担当する主要省庁である社会省の予算は、2017年 18.3 兆ルピアから 2021年 92.8 兆ルピアへ、年平均で 50%超継続的に増加している。これは、貧困世帯への給付プログラムの拠出元が他省庁から社会省へ切り替えられたことや、2019年から流行した COVID-19 への対応等によるものである [10]。

社会省の予算内訳を部局別に示すと

表 5-7 の通りであり、ソーシャルワーカーの人材育成を担う Agency for Education, Research and Social Extension の予算は点線の囲み部分となる。同局への予算が、全国に配置されている研修センターや社会省管轄のソーシャルワーク人材育成職業訓練校である Bandung School of Social Welfare (POLTEKESOS: Politeknik Kesejahteraan Sosial) に配分され、人材育成に充てられる。同局へ配分さ

⁶ IPSPI へのヒアリングによると、ソーシャルワーカー団体とは IPSPI を意味する。IPSPI へのヒアリング調査（2021年 12月 21日）

れる予算の詳細な内訳について確認のためヒアリングを行ったが、公表資料以上の詳細については算出が難しいとの回答であった。

同局へ配分される予算をソーシャルワーク人材育成に充てられる予算と考えると、配分額の割合は、2017年以降の社会省の予算全体の1～2%以下に留まっている。2020年以降に関しては、社会省の予算の多くが、COVID-19で影響を受けた個人や世帯への対応へ使われたことが影響していると考えられるが、社会省予算全体の1%以下に留まっている。

表 5-7 社会省の予算（単位：千ルピア）

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 01 General Secretariat | 324,207,478 | 332,315,654 | 372,227,070 | 469,129,710 | 2,159,314,886 |
| 11 SOCIAL PROTECTION | 324,207,478 | 332,315,654 | 372,227,070 | 469,129,710 | 2,159,314,886 |
| 01.01 Management Support Program and Implementation of Other Technical Tasks Ministry of Social Affairs | 324,207,478 | 332,315,654 | 372,227,070 | 469,129,710 | |
| 01.Social Protection Program | | | | | 1,424,941,221 |
| 01.Management Support Program | | | | | 734,373,665 |
| 02 Inspectorate General | 35,342,714 | 35,788,417 | 47,302,812 | 46,550,770 | 43,408,503 |
| 11 SOCIAL PROTECTION | 35,342,714 | 35,788,417 | 47,302,812 | 46,550,770 | 43,408,503 |
| 02.03 Supervision and Accountability Improvement Program for Ministry of Social Apparatuses | 35,342,714 | 35,788,417 | 47,302,812 | 46,550,770 | |
| 02.Management Support Program | | | | | 43,408,503 |
| 03 Directorate General of Social Empowerment | 2,053,290,989 | 433,823,251 | 429,362,610 | 391,757,849 | 456,207,360 |
| 11 SOCIAL PROTECTION | 2,053,290,989 | 433,823,251 | 429,362,610 | 391,757,849 | 456,207,360 |
| 03.08 Social Empowerment Program | 2,053,290,989 | 433,823,251 | 429,362,610 | 391,757,849 | 403,868,545 |
| 03.Management Support Program | | | | | 52,338,815 |
| 04 Directorate General of Social Rehabilitation | 1,027,550,669 | 1,006,519,857 | 1,163,312,583 | 973,764,729 | 1,517,485,787 |
| 11 SOCIAL PROTECTION | 1,027,550,669 | 1,006,519,857 | 1,163,312,583 | 973,764,729 | 1,517,485,787 |
| 04.06 Social Rehabilitation Program | 1,027,550,669 | 1,006,519,857 | 1,163,312,583 | 973,764,729 | 854,100,115 |
| 04.Management Support Program | | | | | 663,385,672 |
| 05 Directorate General of Social Protection and Security | 13,880,339,636 | 17,675,677,420 | 34,765,659,285 | 31,363,074,415 | 30,993,505,300 |
| 11 SOCIAL PROTECTION | 13,880,339,636 | 17,675,677,420 | 34,765,659,285 | 31,363,074,415 | 30,993,505,300 |
| 05.07 Social Security and Protection Program | 13,880,339,636 | 17,675,677,420 | 34,765,659,285 | 31,363,074,415 | 30,893,292,800 |
| 05.Management Support Program | | | | | 100,212,500 |
| 06 Directorate General for Handling the Poor | 618,489,206 | 14,122,676,027 | 21,405,310,213 | 28,992,250,028 | 57,256,152,505 |
| 11 SOCIAL PROTECTION | 618,489,206 | 14,122,676,027 | 21,405,310,213 | 28,992,250,028 | 57,256,152,505 |
| 06.09 Program for Handling the Poor | 618,489,206 | 14,122,676,027 | 21,405,310,213 | 28,992,250,028 | 57,182,820,009 |
| 06.Management Support Program | | | | | 73,332,496 |
| 11 Agency for Education, Research and Social Extension | 386,028,666 | 352,504,520 | 723,283,806 | 531,116,093 | 391,515,950 |
| 10 EDUCATION | 56,747,855 | 78,108,141 | 128,285,360 | 58,040,705 | 51,345,827 |
| 11.04 Education, Training, Research and Development Program and Social Extension | 56,747,855 | 78,108,141 | 128,285,360 | 58,040,705 | |
| 11.Management Support Program | | | | | 51,345,827 |
| 11 SOCIAL PROTECTION | 329,280,811 | 274,396,379 | 594,998,446 | 473,075,388 | 340,170,123 |
| 11.04 Education, Training, Research and Development and Social Extension Programs | 329,280,811 | 274,396,379 | 594,998,446 | 473,075,388 | 216,331,573 |
| 11.Management Support Program | | | | | 123,838,550 |
| TOTAL as MINISTRY OF SOCIAL | 18,325,249,358 | 33,959,305,146 | 58,906,458,379 | 62,767,643,594 | 92,817,590,291 |
| Ratio of budget for human resource development | 2.11% | 1.04% | 1.23% | 0.85% | 0.42% |

出典：[10]を基に調査団作成

(4) 免許・資格制度

インドネシア政府は、2012年の大統領令（Presidential regulation 08, 2012 on concerning Indonesia's National Qualifications Framework）にて、全国的な資格枠組みとして、インドネシア資格枠組み（IQF:

Indonesian Qualifications Framework) を導入し、全ての業界に対し、同資格枠組みの導入及び実施を義務付けた。資格は9つのレベルに区分されており、インドネシア国内の医療、法律、工業等あらゆる分野の職種に亘って適応されている [28]。

このような全国的な資格制度導入の動きも踏まえ、また、2000年代後半から、ソーシャルワーカーの質の確保を求める声が高まったこともあり、この声に応じて認証資格制度導入の検討が始まり、2012年に政府系の認証組織である Social Work Certification Institute (LSPS: Lembaga Sertifikasi Pekerjaan Sosial) が設立され、ソーシャルワーカーへの認証の発行が行われてきた。ただ、この認証については、2012年に施行された社会省法令 Regulation Number 16/2012 on certification for professional social worker and welfare workforce に基づくものであり、前述の IQF の資格枠組みに沿ったものではなかった。

その後、2019年に施行された Law on Social Worker にて、IQF の枠組みに沿ったソーシャルワーカーの資格認定制度が法律として規定され、新たな認定制度が開始されることとなった。同法の規定によると、2024年までは新認定制度を確立するまでの移行期間とされており、移行期間には、2012年に施行された社会省法令での規定に従って、暫定的に従来通りの認証を行うこととしている。以下では、2019年の Law on Social Worker で規定され、将来的にインドネシア政府が確立を目指す資格認定制度について記述し、その後、2024年までの暫定的な認証の流れについて記述する。

1) Law on Social Worker で規定された資格認定制度

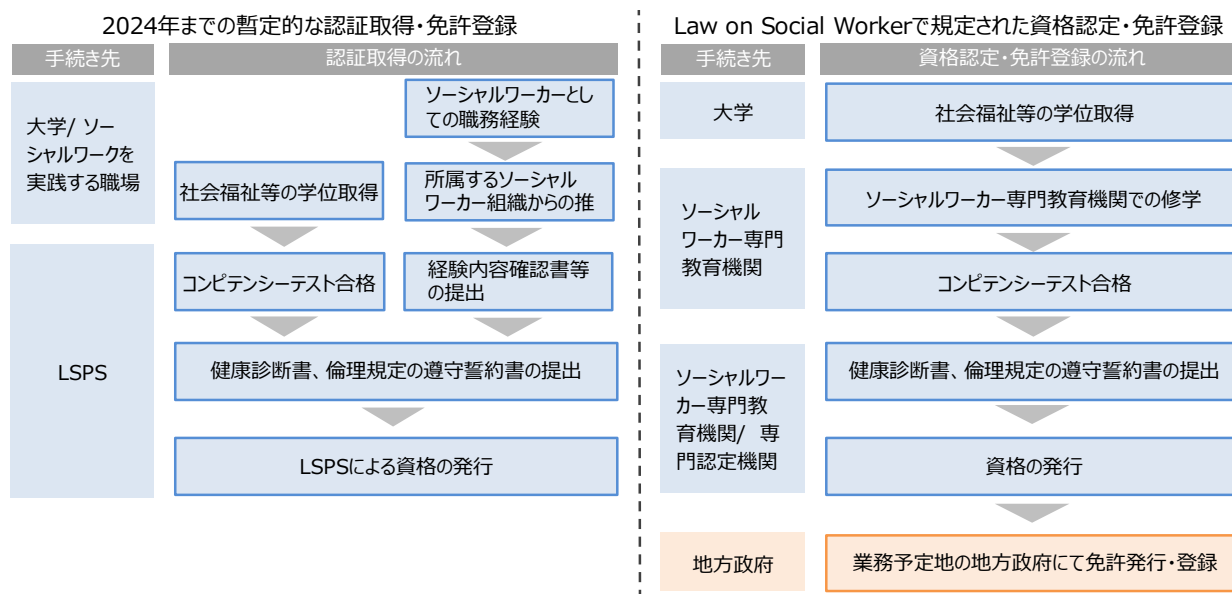
表 5-8 に Law on Social Worker のうち、資格認定及び免許登録に関する規定を抜粋する。

表 5-8 Law on Social Worker (2019) の資格認定及び免許に関する規定

| | |
|------------|--|
| 資格取得に必要な事項 | 資格を取得するためには、コンピテンシーテストの合格証書、心身の健康診断書、倫理規定の遵守等の誓約書が必要。 コンピテンシーテストは、ソーシャルワーカーの専門教育機関にて受験すること、または過去のソーシャルワーク分野での就業経験・学習経験を持って読み替えることが可能。過去のソーシャルワーク分野での就業経験・学習経験を持っての読み替えについては社会省規則により詳細に規定する。 |
| 資格の有効期限 | 資格の有効期間は5年であり、更新が可能。 資格が無効になるのは、有効期限を過ぎて更新していない場合、失効の申し入れがあった場合、保有者の死亡、または法律の規定やソーシャルワーカーの倫理規定を違反した場合である。 |
| 免許 | 業務を行う対象の地方政府で免許を発行し、免許登録を行う必要がある。 免許の有効期限は5年であり、更新が可能。 |
| 移行期間の暫定規定 | 過去の法律に則ってソーシャルワークを行っていたソーシャルワーカーは、本法律施行後5年間は資格がなくてもソーシャルワークを行うことができる。 本法施行以前の枠組みで取得した認証については、同法で新たに規定した資格と読み替えることができる。 |

出典： Law on Social Worker (2019) 及び LSPS からのヒアリング内容を基に調査団作成

同法では、2024年までに、ソーシャルワーカー専門教育機関及び資格認定機関を創設することを定めており、2024年以降は、図 5-3 右のフロー図の通り、専門教育を修了した者に対して、ソーシャルワーカー専門教育機関及び専門認定機関にてコンピテンシーテスト実施と資格発行が行われることとなっている。また、資格が発行された後、ソーシャルワーク業務を行う予定の地方政府にて免許発行及び登録を行う必要がある。



出典：ヒアリングを基に調査団作成

図 5-3 資格認定及び免許登録のフロー図（暫定制度・Law on Social Worker 規定制度の対比）

2) 2024年までの暫定的な資格制度

2024年までの暫定的な認証の流れを図 5-3 左に示す。手続きは、過去にソーシャルワーカーとしての職務経験の有無により、2通りに分けられる。過去にソーシャルワーカーとしての職務経験がなく、社会福祉学、応用ソーシャルワーク学、その他社会福祉に関わる社会学部の教育を修了している場合、学位取得後、LSPSが実施するコンピテンシーテストを受験・合格した後、健康診断書、倫理規定の遵守誓約書等の書類をLSPSへ提出する。LSPSにて書類が精査された後、認証資格が発行される。過去にソーシャルワーカーとしての職務経験がある場合、IPSPI等のソーシャルワーカーの職能団体からLSPSへ推薦が送られる、その後、過去のソーシャルワーカーとしての経験を説明する書類を提出し、LSPSにて精査が行われた後、認証資格が発行される⁷。

暫定的な認証機関の役割を担っているLSPSについては、2024年以降、ソーシャルワーカー専門教育機関及び資格認定機関が設立された後、解体されることとなっている。

3) 資格認定制度の法律化に関する国内の反応

社会省は、資格を取得するソーシャルワーカーの人数を増やすことでソーシャルワークの質を確保していくとし、同省のStrategic Plan 2020-2024にて、2024年までに、ソーシャルワーカーとして業務に従事する人材のうち、資格取得者を25%まで増やすことを目標としている。LSPSは暫定的な資格発行の枠組みの中で、現在までに約3,000名に対し認証資格を発行している。5.2.1(5)に後述の通り、インドネシア国内のソーシャルワーク人材の総数の正確な把握は困難なため、全ソーシャルワーク人材に占める有資格者の割合を確認することは難しいが、参考までに国内最大規模の職能団体で、全てのソーシャルワーカーに対し登録が義務付けられているIPSPIの登録人数(20,500名)を母数とす

⁷ IPSPIへのヒアリングによると、認証資格を受けるためには事前にIPSPIへ登録、加盟する必要があるとのこと。

ると、2022年1月現在、14%が認証資格を取得していることとなる。2012年の認証制度導入以降、認証資格を取得するソーシャルワーカー数が伸び悩んでいる理由の一つとして、有資格ソーシャルワーカーに対する特別な給与枠組み等が社会省にて規定されておらず、待遇面で有資格ソーシャルワーカーと無資格ソーシャルワーカーとの差がないことが挙げられる。現状では、資格取得によってソーシャルワーカー本人の質を証明できること以外にインセンティブがなく、資格取得へのモチベーションが上がりにくいという課題がある⁸。

資格制度導入に関するソーシャルワーカーからの反応については、2012年の認証制度導入の際には、特に筆記試験という形のコンピテンシーテストを受けることに苦手意識のある年配のソーシャルワーカーから、認証制度の導入に反対する声が多く聞かれたとのことであった⁹。一方、2019年のLaw on Social Workerに基づく資格認定制度に関しては、IQFの資格枠組みの中でソーシャルワーカーとして業務を行うのに必要な資格が定められたことで、ソーシャルワーカーの社会的地位が向上することが期待されるとし、好意的な意見が聞かれた¹⁰。

(5) 人材情報・データ

インドネシアにおける既存のソーシャルワーク人材のデータベース（主に人数）は、IPSPI、LSPS、社会省の3機関で別々に把握されている。これら機関のデータベースは統合されておらず、ソーシャルワーク人材の情報が重複して登録されている可能性、また、いずれのデータベースにも登録されていないソーシャルワーク人材が存在する可能性もあり、正確な人数を把握することが困難である。また、Law on Social Welfareに規定されたソーシャルワーカー、社会福祉ワーカー、社会福祉普及員、ソーシャルボランティアという分類別の情報については、ソーシャルワーカーについてはLSPS、社会福祉普及員については社会省にて情報を把握していると考えられるが、社会福祉ワーカー及びソーシャルボランティアについては、IPSPI、社会省の両機関にて重複またはどちらにも登録されていない可能性がある。

それぞれの機関のデータベースの概要及び登録人数について以下に示す。

1) IPSPIのデータベース

IPSPIはソーシャルワーカーを含むソーシャルワーク人材が所属する最大の独立組織である（IPSPIの役割等は5.2.32)で後述する）。全てのソーシャルワーカーは、IPSPIに登録することが義務づけられており、2022年1月現在で、認証資格を有するソーシャルワーカー、認証を有しないソーシャルワーカー、アシスタント等を含むソーシャルワーク人材20,500人が登録されている [19] [29]。

福祉関連またはソーシャルワーカーを養成する大学とIPSPIとで連携し、生徒が大学を卒業した時点でIPSPIへ登録させることで、登録漏れを防止している。一方、登録が卒業時点で行われるため、各ソーシャルワーク人材の所属機関や業務地等の情報は把握できていないという課題がある。IPSPIでは、ソーシャルワーク人材の登録システムを課題と認識し、データ収集システムを改善中である¹¹。

⁸ IPSPI へのヒアリング調査（2022年2月10日）

⁹ IPSPI へのヒアリング調査（2022年2月10日）

¹⁰ ソーシャルワーカー（属性は脚注2と同様）へのヒアリング調査（2021年12月23日）

¹¹ IPSPI へのヒアリング調査（2021年12月21日）

2) LSPS のデータベース

ソーシャルワーカーへの認証資格を発行する LSPS では今までに約 3,000 名へ資格を発行している。どの程度まで詳細な情報をデータベース化しているかは把握できていないが、同機関では少なくともソーシャルワーカーとしての資格保持者の人数は把握している。また、IPSPI の情報によると、認証を受けるためには IPSPI へ登録する必要があるとのことから、この 3,000 名は IPSPI に登録される人数と重複していると考えられる。

3) 社会省のデータベース

社会省のデータベースには、政府系組織にて業務を行うソーシャルワーク人材が、正規職員またはプロジェクト付き職員を問わず登録されている。表 5-9 に政府系組織にて業務を行うソーシャルワーク人材の数を示す。社会省では、中央及び地方レベルにてソーシャルワーカー及び社会福祉普及員が約 39,400 人、また州、県の地方政府ではケースワーカーが約 400 人、合計 39,800 人程度がソーシャルワークに従事する人材として登録されている。

表 5-9 政府系組織に所属するソーシャルワーク人材

| Ministry | Department | Work title | Number of Staff |
|----------------------------|--|------------------|-----------------|
| Ministry of Social Affairs | Social Rehabilitation (Child Welfare Program) | Social worker | 638 |
| | | Social worker | 1,458 |
| | Social Rehabilitation | Extension worker | 282 |
| | Social Protection and Security (Family Hope Program) | Social extension | 36,946 |
| Extension assistant | | 96 | |
| Provincial Government | Integrated Services Centres for Child Protection and Women Empowerment | Case worker | 66 |
| District Government | Integrated Services Centres for Child Protection and Women Empowerment | Case worker | 322 |
| Total | | | 39,808 |

出典： [19]

4) ソーシャルワーク人材の把握へ向けた取り組み

UNICEF の報告書によると、2015 年の時点でインドネシア国内にソーシャルワーカーや社会福祉普及員等も含め 68,745 人のソーシャルワーク人材が存在し、内 45,000 人が政府機関所属との情報がある [30]。今回情報収集した結果、IPSPI に登録しているソーシャルワーカーが 20,500 人（内、LSPS で把握する資格を受けたソーシャルワーカーが 3,000 人）、政府系職員の数 38,800 人であった。調査時期のずれや各データベースへの重複登録の可能性もあり正確な把握は難しいが、IPSPI 登録者及び政府系職員の合計を足し合わせても 59,300 人と、UNICEF レポートで示された人材数に 9,000 人程及ばないことから、少なくとも 9,000 人程把握できていないソーシャルワーク人材が存在している可能性もある。

社会省でも、ソーシャルワーク人材の正確な把握を課題と認識しており、まずは IPSPI から情報提供を受けることから取り組みを始め、全国のソーシャルワーク人材の把握に努めている。

5.2.2 開発

(1) 教育機関及び教育制度

1946年、社会福祉に関する研究及び教育機関の必要性を認識した政府により、Bandung School of Social Welfare (POLTEKESOS: Politeknik Kesejahteraan Sosial) の前身が設立された。同機関は、インドネシア国内で社会福祉に関する教育を行う最初の機関であった。その後、国内におけるソーシャルワーク人材育成や社会福祉に関する教育へのニーズの高まりを背景に、他の大学でも社会福祉やソーシャルワーカー養成に関するコースの整備がすすめられた。2017年時点で、社会福祉に関する教育を実施、またはソーシャルワーク人材の養成を行う教育機関は31機関である [31]。31機関の名称及び各機関で提供されているプログラム等は以下の通り。

表 5-10 インドネシアにおけるソーシャルワークに係る学位プログラム

| | 教育機関 | 種別 | プログラム・学位 ¹² | 所在地州) |
|----|---|----|--|----------------|
| 1 | State Islamic University Ar-Raniry | 公立 | Bachelor of Social Welfare | Ache |
| 2 | North Sumatra University | 公立 | Bachelor of Social Welfare Science | North Sumatra |
| 3 | Muhammadiyah University North Sumatra | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | North Sumatra |
| 4 | STISIPOL Chandradimuka Palembang | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | South Sumatra |
| 5 | Bengkulu University | 公立 | Bachelor of Social Work | Bengkulu |
| 6 | State Islamic University in Jakarta | 公立 | Bachelor of Social Welfare Science | Jakarta |
| 7 | Muhammadiyah University Jakarta | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | Jakarta |
| 8 | Widuri College of Social and Political Science | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | Jakarta |
| 9 | Institute Jakarta Social and Political Sciences | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | Jakarta |
| 10 | Binawan University | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | Jakarta |
| 11 | University of Indonesia | 公立 | Bachelor of Social welfare Master of Social welfare Doctor of Social welfare | West Java |
| 12 | Bandung School of Social Welfare | 公立 | Bachelor of Social Work Bachelor of Rehabilitation Bachelor of Protection and Empowerment Master of Social Work | West Java |
| 13 | Padjadjaran University | 公立 | Bachelor of Social Welfare Master of Social Welfare Doctor of Social Welfare | West Java |
| 14 | Langlangbuana University | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | West Java |
| 15 | Pasundan University | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | West Java |
| 16 | State Islamic University in Yogyakarta | 公立 | Bachelor of Social Welfare Science | Yogyakarta |
| 17 | Wijaya Kusuma University Surabaya | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | East Java |
| 18 | Muhammadiyah University Malang | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | East Java |
| 19 | Jember University | 公立 | Bachelor of Social Welfare Science | East Java |
| 20 | Muhammadiyah Madiun College of Social and Political Science | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | East Java |
| 21 | Universitas Hasanuddin Makassar | 公立 | Bachelor of Social Welfare | South Sulawesi |
| 22 | Alauddin Makassar State Islamic University | 公立 | Bachelor of Social Welfare Science | South Sulawesi |
| 23 | College of Social Welfare Science Manado | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | North Sulawesi |
| 24 | College of Social Welfare Science Tamalanrea | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | South Sulawesi |

¹² 文部科学省の世界の学校体系（インドネシア共和国）を参考に、原文の学位をそれぞれ S1: Bachelor, S2: Master, S3: Doctor と読み替えて記載している [58]。

| | | | | |
|----|---|----|------------------------------------|--------------------|
| 25 | University of Technology Sulawesi | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | South Sulawesi |
| 26 | Social Work Academy Kupang | 私立 | D4 Social Work | East Nusa Tenggara |
| 27 | Muhammadiyah University Kupang | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | East Nusa Tenggara |
| 28 | Cenderawasih University | 公立 | Bachelor of Social Welfare Science | Papua |
| 29 | Indonesian Christian University, Maluku | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | Maluku |
| 30 | Haluoleo University Kendari | 私立 | Bachelor of Social Welfare Science | Southeast Sulawesi |
| 31 | Nahdatul Ulama University | 私立 | Social Welfare Study | Golontalo |

出典： [32]を基に調査団作成

Law on Social Worker では、ソーシャルワーカーの資格を取得するためには、①社会福祉学位、応用ソーシャルワーク学位、または、その他社会福祉に関する社会科学学位の専門教育を修了した後、②ソーシャルワーカー専門教育を完了してから、③コンピテンシーテストに合格することが求められる、と規定している。2022年1月現在、ソーシャルワーカー専門教育を提供する機関については未整備であり、2024年までに同教育機関を設立することが規定されている。ソーシャルワーカー専門教育機関について、法律では詳細な規定はなされていないが、社会省他政府機関、ソーシャルワーカーの質について責任を担う独立組織が協働で組織する高等教育機関¹³とされている。

以下に、インドネシア国内の社会福祉関連の高等教育機関から構成される独立団体及び社会福祉の代表的な教育機関について概説する。

1) Indonesian Association of School of Social Work (ASPEKSI: Asosiasi Pendidikan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial Indonesia)

インドネシアにおける社会福祉に関する高等教育の発展を目的とし、1986年、社会福祉関連の高等教育機関で構成される独立団体である Indonesian Association of School of Social Work (ASPEKSI: Asosiasi Pendidikan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial Indonesia) が設立された¹⁴。社会省で作成されたブックレット「The role of social work institutions in empowering social workers」によると、ASPEKSI はソーシャルワーク人材の育成・教育に関し、以下の役割を担っている。

表 5-11 ASPEKSI の役割

- ソーシャルワークの教育的コンピテンシー基準を設定する。
- ソーシャルワークの教育カリキュラムを作成する。
- ソーシャルワークの教師の質を向上させる。
- 教育レベル、コース等に関し、ソーシャルワークに関する教育の現状について把握し、改善のための提言を行う。
- ソーシャルワークに関する研究や教授法等に関し、高等教育機関同士が意見交換や協働を行えるよう支援する。
- ソーシャルワークに関する論文等を発表する。

出典： [31]

¹³ インドネシアの高等教育は、学士相当の枠組みの中で、①3-year diplomat or bachelor、②Bachelor with honors、Professional bachelor、③General profession に分かれている。この内、ソーシャルワーカー専門教育機関は③ General profession にあたる。

¹⁴ 2019年に Indonesian Association of Social Work Education (IPPSI: Ikatan Pendidikan Pekerjaan Sosial Indonesia)から現在の名称へ変更された。本文の情報については、IPPSIの役割として社会省のブックレットに掲載されていたものであるが、ASPEKSIも同様の役割を継承していることをASPEKSIに確認済(2022年1月17日)。

2) Bandung School of Social Welfare (POLTEKESOS)

POLTEKESOS は社会省の管轄下であり、5.2.2 開発(1)で記載の通り、インドネシアで社会福祉に関する教育を最初に提供した大学である。設立当時は、社会福祉に関する研究や教育を行う機関が他に存在せず、研究に関するニーズがより強かったため、学術的教育・研究に重点を置いていたが、近年ではより社会福祉の現場で役立つ実践的な教育を提供することに重点を置いている。卒業生の進路として、かつては全員が社会省に就職していたが、近年では、NGO 等も含めた民間組織のソーシャルワーカー、政府の社会福祉プログラム付き職員、地方政府、民間企業等、卒業生は様々な進路に進んでいる¹⁵。

学部では概ね1学年約450名（男150：女300）、修士で1学年約30名（男10：女20）が在籍している。また、2019年までに11,088名のBachelor学位取得者を輩出している [33]。同大学では現職のソーシャルワーク人材への継続研修を提供する制度はないが、現職の社会省の職員やソーシャルワーカーも少数ではあるが（全生徒の10%以下）入学し、教育を受けている。

(2) カリキュラム

1) カリキュラムの整備

ASPEKSI の前身である IPPSI は、2011年、Save the Children の支援のもと、加盟メンバーである複数の大学による数年間の協議を経て、ソーシャルワークの学士レベルの基本カリキュラムを整備した [34]。同カリキュラムでは、全体として144単位の取得が求められており、内19科目（57単位）が必修の基本カリキュラムとされ、残りの87単位は各大学でそれぞれの強みを活かし、地域の文化やニーズを反映してカスタマイズできる形となっている。IPPSI（現 ASPEKSI）によって整備された学士レベルの基本カリキュラム19科目を表5-12に示す。現在まで、同カリキュラムを基本とし、各大学にて必要な科目等を追加して、カリキュラムが策定されている [35] [36]。

表 5-12 学士レベルの基本カリキュラム

| No. | 科目 | 単位 |
|-----|--|----|
| 1 | Values, Social Work Ethics/Social Welfare and Human Rights or Philosophy, Social Work Ethics/Social Welfare and Human Rights | 3 |
| 2 | Psychology for Social Work/Social Welfare | 3 |
| 3 | Sociology for Social Work/Social Welfare | 3 |
| 4 | Human Behavior and Social Environment or Human Behavior in Social Environment | 3 |
| 5 | Social Law | 3 |
| 6 | Social Service System or Welfare Business System Social | 3 |
| 7 | Social Policy and Planning or Planning and Social Policy | 3 |
| 8 | Introduction to Social Work/Social Welfare | 3 |
| 9 | Generalist Social Work Method or Social Intervention Generalist | 3 |
| 10 | Social Work Methods with Individuals and Families or Social Intervention with Individuals and Families | 3 |
| 11 | Social Work Methods with Groups or Interventions Social with Group | 3 |
| 12 | Methods of Social Work with Communities and Organizations or Social Intervention with Communities and Organizations | 3 |
| 13 | Social Work/Social Welfare Theory | 3 |
| 14 | Social Work/Social Welfare Research Methods | 3 |

¹⁵ POLTEKESOS ヒアリング（2021年12月14日）

| | | |
|----|--|----|
| 15 | Human Services Organization Management | 3 |
| 16 | Social Work/Social Welfare in Multicultural Society | 3 |
| 17 | Social Work Supervision or Social Work/Social Welfare Consulting | 3 |
| 18 | Practicum I (Micro) | 3 |
| 19 | Practicum II (Macro) | 3 |
| 合計 | | 57 |

2) POLTEKESOS のカリキュラム

上述の通り、ASPEKSI（旧 IPPSI）によって整備されたカリキュラムを基本とし、各大学にてアレンジを加えカリキュラムが策定されている。ここでは、社会省傘下の POLTEKESOS のカリキュラム¹⁶を例として挙げる。POLTEKESOS では、カリキュラムについて、利用者のニーズを踏まえて作成し、定期的に、最大で5年ごとに見直しを行う、としている。

学部生が学士を修了するためには、表 5-13 のカリキュラムから、8 学期で合計 155 単位（内 95 単位が必修科目、18 単位が選択科目、6 単位が論文、36 単位が実習）を取得する必要がある。

表 5-13 POLTEKESOS のソーシャルワーカーカリキュラム（2017 年学位）

| 第 1 学期 | | 第 5 学期 | |
|--|----|--|----|
| 科目 | 単位 | 科目 | 単位 |
| Indonesian Government System | 2 | Qualitative Social Work Research | 3 |
| Welfare Economy | 2 | Psychosocial Therapy | 3 |
| Sociology for Social Work | 3 | Social Policy | 3 |
| Pancasila Education and Citizenship | 2 | Social Work Supervision | 3 |
| Religious Education | 2 | Social Work Practices for the Elderly | 3 |
| English | 2 | Social Work Practices with HIV/AIDS | 3 |
| Basics of Logics | 2 | Social Work Practices in Industry | 3 |
| Psychology for Social Work 1 | 3 | Social Work Practices in the Health | 3 |
| Indonesian Language for Writing Works | 2 | Social Work Practices in Education | 3 |
| 第 2 学期 | | 第 6 学期 | |
| 科目 | 単位 | 科目 | 単位 |
| Analysis of Social Problems | 3 | Practicum I (Practice of Social Workforce) | 12 |
| Social Protection System | 2 | Social Work Practices with Poverty | 3 |
| Introduction to Social Welfare and Social Work | 3 | Social Workers Practices with Special Groups | 3 |
| Values, Ethics and Human Rights in Social Work | 3 | Social Workforce Practices with Disasters & Refugees | 3 |
| Social Law | 3 | Social Work Practices with Children | 3 |
| Psychology for Social Work II | 3 | Social Work Practices with Drugs | 3 |
| Statistics for Social Work | 3 | Social Work Practices with KAT | 3 |
| 第 3 学期 | | Correctional Social Work Practices | 3 |
| 科目 | 単位 | Practice Social Work with Disability | 3 |
| Human Behavior in the Environment | 3 | Social Work Practices in the Education | 3 |
| Social Work Theories | 3 | 第 7 学期 | |
| Recording Techniques at Social Work | 3 | 科目 | 単位 |

¹⁶ POLTEKESOS は、2019 年に Bandung Social Welfare College (STKS: Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial Bandung) から、現在の名称である POLTEKESOS へ変わっている。本カリキュラムは STKS にて使用されたものである。なお、STKS であった期間も POLTEKESOS へ変わった後も Bachelor 及び Master が取得できる教育機関であることに変わりはない。

| | |
|---------------------------------------|---|
| Communication in Social Work Practice | 3 |
| Methods of Social Work Practice | 3 |
| Social Work in Multicultural Society | 3 |
| Social Service System | 3 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| Writing Social Work Scientific Work | 6 |
| Practicum II (Micro Intervention) | 12 |

| 第4学期 | |
|---|----|
| 科目 | 単位 |
| Quantitative Social Work Research | 3 |
| Case Management | 2 |
| Social Work with Individuals and Family | 3 |
| Social Work with Groups | 3 |
| Social Work with Organizations and Public | 3 |
| Social Counseling at Social Work | 2 |
| Behavioral Change at Social Work | 3 |
| Service Organization Management | 3 |

| 第8学期 | |
|-------------------------------------|----|
| 科目 | 単位 |
| Writing Social Work Scientific Work | 6 |
| Practicum II (Macro Intervention) | 12 |

出典：[37]

(3) 継続教育

現任のソーシャルワーカーが受ける研修は、社会省が提供する研修、職能団体が提供する研修、国際NGO等が提供する研修に大別される。

ソーシャルワーク人材育成に関するインドネシア国内の動きとして、2019年に施行された Law on Social Workerのもと、ソーシャルワーカーの資格取得に最も重点が置かれている。社会省からも、ソーシャルワーク人材として既に業務を行う者への継続研修について、詳細な方針は打ち出されていない。このような状況下、現職のソーシャルワーカーは、日々の実践にて技術を磨く他、ソーシャルワークの中でも自分の専門分野に関するワークショップやセミナーに自主的に参加し、専門知識を向上させている¹⁷。

UNICEFが2019年にソーシャルワーク人材を対象に実施したアンケート調査においても、ソーシャルワーカー及び監督者やマネジメント層も含めたソーシャルワーク人材全体から、継続教育の機会が少ない点が課題として挙げられており、改善が求められている分野と言える [19]。

1) 社会省が実施する研修

社会省の Education Agency, Social Training and Social Counselingにて、ソーシャルワーク人材の質向上を目指す研修やワークショップ等が行われている。同局では、図 5-2 に示した4つの課に加え、全国に、表 5-14 に示す7つの研修センターを有しており、地方在住のソーシャルワーク人材向けの研修を担っている。その他、Directorate of Social Empowermentでもソーシャルワーク人材への研修を提供している [31]

現職のソーシャルワーカーによると、社会省で実施される研修は政府組織に所属するソーシャルワーク人材向けであると認識しているため、政府組織所属以外のソーシャルワーク人材に活用されてはいないとのことであった¹⁸。

¹⁷ ソーシャルワーカー（属性は脚注2と同様）へのヒアリング調査（2021年12月23日）

¹⁸ ソーシャルワーカー（属性は脚注2と同様）へのヒアリング調査（2021年12月23日）

表 5-14 地方に設置された社会省管轄の研修センター

| | 教育機関 | 所在地 |
|---|--|-------------|
| 1 | Center for Social Welfare Education and Training, Lembang, Bandung | Bandung |
| 2 | Center for Social Welfare Education and Training, Yogyakarta | Yogyakarta |
| 3 | Center for Research and Development of Social Welfare Services, Yogyakarta | Yogyakarta |
| 4 | Center for Social Welfare Education and Training, Padang | Padang |
| 5 | Center for Social Welfare Education and Training, Banjarmasin | Banjarmasin |
| 6 | Center for Social Welfare Education and Training, Makassar | Makassar |
| 7 | Center for Social Welfare Education and Training, Jayapura | Jayapura |

出典：社会省のリストをもとに調査団作成

2) 職能団体の実施する研修

職能団体（3.2.3(2)で後述）も現職のソーシャルワーク人材に対して研修を提供している。特に、IPSPI については、その役割の一つとしてソーシャルワーカーの専門知識の向上が挙げられており、組織の活動リストに研修提供を含めている。ただし、近年は、ソーシャルワーカーの資格認定制度確立に向けたアドボカシーや政府との協議に活動の重点を置いており、ソーシャルワーク人材向けの研修については、多くは提供できていない。近年提供した研修は、メンタルヘルス関連のソーシャルワーカーの能力向上に関する研修、災害時のソーシャルワーカーの対応に関する研修等、少数に留まっている。

3) 国際機関や NGO が実施する研修

UNICEF や Save the Children 等の国際機関や国際 NGO が、社会省や地方政府と共同で、各種の研修プログラムを提供している。各機関による研修の概要を表 5-15 に示す。

表 5-15 国際組織が現職のソーシャルワーク人材向けに提供する研修

| 機関 | 研修概要 |
|-----------------------------|--|
| UNICEF | 子どもの保護を目的としたプログラムを実施中である。同プログラムの中で社会福祉サービスの改善のためソーシャルワーク人材の能力強化が目指されており、ソーシャルワーク人材向けの研修が提供されている。特に、公的社会福祉サービスの提供者である州や県政府に配置されるソーシャルワーカーに対し、子どもの保護、心理的支援、ケースマネジメント、子育て、子どもの衛生向上等に関する研修を行っている [19]。 |
| Save the Children | 子どもの保護、心理的支援、ケースマネジメント、子育て、子どもの衛生向上等に関する研修を行っている [19]。 |
| GIZ | 社会省と共同で、Hope Family Program プログラムの内容向上に資する内容のオンライン研修を提供している [38]。 |
| 国際ソーシャルワーカー連盟 ¹⁹ | 災害被害者へのメンタルヘルスに関する支援についての研修を実施している [39]。 |

出典：表中に示した出典元を参考に調査団作成

¹⁹ IFSW: International Federation of Social Workers

5.2.3 支援

(1) 就職・定着

IPSPI (5.2.3(2)2)にて後述する)では、ソーシャルワーク人材の社会的地位向上やソーシャルワーク人材の保護を目的の一つとしており、ソーシャルワークに関わる様々な問題解決を扱っていることから、ソーシャルワーク人材の就職及び定着にも一定の役割を果たしていると考えられる。

IPSPI へのヒアリングでは、同組織で抱える問題意識の一つとして、政府組織に所属するソーシャルワーク人材と国際組織やNGOを含む政府組織以外に所属するソーシャルワーク人材の雇用環境の格差(給与額等)が大きいことが挙げられた。これは、ソーシャルワーカーに限定されるものではなく、政府機関で適用される給与規程と国際機関等で適用される給与規程がそもそも違うことが理由である。また、首都ジャカルタの州政府の給料についても、同様に給与規程を理由とし、他の地方より高い等の事情がある。これら課題への対応として、同組織では、政府組織に所属するソーシャルワーク人材の待遇改善を求め、社会省に対してアドボカシーを行っており、これらの活動も就職や定着の向上に繋がるものである。しかし、IPSPI での対応は、アドボカシーとして行われているものが多く、就職等に関する専用の相談窓口や担当が設置されているという情報は無い。

(2) 職能団体・ネットワーク

1) Indonesian Social Work Consortium (KPSI)

Indonesian Social Work Consortium (KPSI: Konsorsium Pekerjaan Sosial Indonesia) は、ASEAN Social Work Consortium の一環として 2011 年に設立された組織で、インドネシア国内の社会福祉に関する様々な組織のネットワーク促進を担っている。本コンソーシアムの主な役割は、①ソーシャルワークの社会的地位及びソーシャルワーク人材の能力向上のため、組織間の連携を促進するフォーラムとしての機能を果たすこと、②社会福祉サービスの質向上のため、加盟組織に対し、技術支援やアドボカシーの機会を提供すること、③ソーシャルワークの専門職としてのソーシャルワーカーの社会的地位の向上を先導すること、である [31]。2018 年時点で以下の 15 団体が加盟している。

表 5-16 Indonesian Social Work Consortium の加盟団体

| | |
|--|---|
| 1. Ministry of Social Affairs (MOSA) | 9. Indonesian Association of Community Welfare (IPSM) |
| 2. Indonesian Association of Social Workers (IPSPI) | 10. Indonesian Association of Social Volunteers (IRSI) |
| 3. Indonesian Association of School of Social Work (ASPEKSI) | 11. Indonesian Association of Psychosocial Rehabilitation (JRPI) |
| 4. National Council on Social Welfare (DNIKS) | 12. Social Work Sketch (SWS) |
| 5. Institute for Professional Certification of Social Workers (LSPS) | 13. Indonesian Association of Child & Family Social Workers (APSAKI) |
| 6. Social Welfare Agency Certification Body (BALKS) | 14. Indonesian Association of Addiction Counselor Social Workers (APSANI) |
| 7. Social Welfare Student Communication Forum (FORKOMKASI) | 15. Federation of Independent Workers (FPM) |
| 8. Indonesian Association of Social Extension (IPENSI) | |

出典： [36]

2) Indonesian Association of Social Workers (IPSPI)

Indonesian Association of Social Workers (IPSPI: Ikatan Pekerja Sosial Profesional Indonesia) は、ソーシャルワーカーを含むソーシャルワーク人材が所属する最大の独立組織である。1998年に、国内でソーシャルワークに従事する個々のソーシャルワーカーの登録、把握を目的として設立された。ソーシャルワーカーの倫理綱領も IPSPI によって策定されている。その他、IPSPI の役割を含む組織の概要については、表 5-17 の通りである。

表 5-17 IPSPI の主な役割及び会員の種類

| | |
|--------------|--|
| <p>主な役割</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ インドネシア国内のソーシャルワーカーを登録、把握する ・ ソーシャルワーカーに対し認証資格発行のための推薦状やソーシャルワーク業務への従事に関する推薦書を発行する ・ ソーシャルワーク実践においてソーシャルワーカーの権利を保護する ・ ソーシャルワーカー及びその利用者を保護する ・ ソーシャルワークに関する法律に則り、ソーシャルワークの実践及びサービス基準を策定する ・ ソーシャルワーカーの専門知識を向上させる ・ 国内外の関連団体とも協力し、ソーシャルワークの質を向上させる |
| <p>会員の種類</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般会員：社会福祉関連の Bachelor を有するインドネシア人会員 ・ 名誉会員：社会福祉業界に多大な貢献をした会員 ・ その他の会員：社会福祉関連を学ぶ学生、社会福祉関連の大学を修了していないソーシャルワーカー及びアシスタントソーシャルワーカー |

出典： [31]

(3) 倫理綱領

Low on Social Worker に、職能団体はソーシャルワーカーの倫理規定を定める、と規定されている。これに従い、IPSPI は、2010年、ソーシャルワーカーの倫理規定を定め、公表している。

倫理規定は 16 条からなり、個々のソーシャルワーカーに対し、ソーシャルワーカーとしての能力を活用して日々の行いを改善すること、ソーシャルワークサービスの質を確保すること、利用者の利益を守ること、同僚に敬意をもって接すること、所属するソーシャルワーク施設のサービス向上のため積極的に改善活動に参加すること等が定められている [40]。

(4) キャリア開発

社会省の戦略や他の公表資料に、ソーシャルワーク人材のキャリア開発に関する戦略やキャリア開発の役割を担う組織が示されたものは確認できていない。また、2019年に UNICEF がソーシャルワーク人材を対象に実施したアンケート調査では、インドネシアのソーシャルワーク人材が考える課題として、キャリア形成の機会が少ないという声が多く挙がっていた [19]。

現時点では、ソーシャルワーク人材のキャリア開発に関し、他の分野ほど焦点が当てられておらず、改善が求められる分野と考えられる。

(5) スーパービジョン体制

ソーシャルワーカーは、社会省によって社会福祉サービス毎に作成されている運用ガイドラインに沿ってサービスを行っている。例えば、高齢者向けの福祉サービスに関する Operational guidelines for elderly social rehabilitation assistance (2020) では、サービスの背景や法的根拠の他、高齢者福祉に関する啓発キャンペーンや調整会議等の間接サービス、高齢者及びその家族への支援、理学療法・心理療

法等の説明、実施メカニズムの詳細説明、モニタリング・評価、報告、高齢者福祉施設の運営等について記載している。また、スーパービジョンについては、社会福祉サービスが運用ガイドラインに沿って効率的に、効果的に、適切に実施されているか確認するために実施する、とされており、社会省の各社会福祉サービス担当部局、地方政府知事が責任を負うとされている [41]。

社会福祉サービスを提供する実施主体である州及び県政府社会福祉局では、局長の下に社会エンパワーメント部、社会リハビリテーション部、社会保護部、貧困対策部等の部が置かれている。部によっては、さらに複数の課に分かれ、各課にソーシャルワーク人材が配属されている。ソーシャルワーク人材は各課長の監督の下業務を行うこととなる。また、例えば Hope Family Program 等の全国的に展開されているプログラムでは州内の県職員が集まって進捗確認等を行う会議があり、統合された情報は中央レベルへ上げられるとのことであった。

(6) 普及啓発

IPSPI は、社会福祉業界の課題やソーシャルワーク人材の保護及び地位向上へ向け、社会省へのアドボカシー活動を行っている。これまでに、ソーシャルワーカーの資格認定制度の法律化、政府組織に所属するソーシャルワーク人材の待遇改善等についてアドボカシーを行ってきた。このような活動は継続されていくと考えられる。

5.3 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響

5.3.1 社会福祉分野への影響の概要

2022年1月19日までに国内で420万人が感染し、14万人が死亡した [42] COVID-19への対応として、インドネシア政府は、国家経済回復プログラムを通じた大規模な経済対策、社会保障として中・低所得者層への保護の拡大や小規模事業者への支援等を実施している [43]。

COVID-19の影響で、約38,000人の孤児が発生している²⁰他、経済成長の度合いによって幅はあるものの130万人～850万人が貧困状態に陥る可能性があるとする報告もある [44][45]。また、国連開発計画（UNDP：United Nations Development Programme）やUNICEFのグループは、多くの世帯の収入が減少し家計へ与えた影響が大きいこと、収入の減少または支出を抑えた世帯グループで現金支給を受給していない世帯が一定数あり、必要な世帯に支援が行き届いていないこと、収入減少等の理由で30%の世帯が飢餓に陥る可能性があること等を指摘している [43]。

社会省のウェブサイトには、COVID-19の影響を受けた子ども、障害者、貧困層等への支援に関するニュースが多く掲載されており、上述の国際機関等の公開情報も踏まえると、社会福祉に対するニーズは膨大となっている。

国際機関や州政府社会福祉局等へのヒアリングでは、ソーシャルワーク人材への影響や社会福祉サービス提供への影響として、感染拡大防止に留意しながらソーシャルワークに関する活動や会議等を継続していること²¹や、COVID-19対応に葛藤するソーシャルワーカーへの心理的サポートの必要性についても²²聞かれた。

²⁰ 2021年11月時点

²¹ 東ジャワ州のBondowoso 県政府社会福祉局へのヒアリング（2022年1月19日）

²² UNICEF へのヒアリング（2022年12月23日）

5.3.2 ソーシャルワーク人材における課題と取り組み

多くのソーシャルワーク人材が現場において社会福祉サービスを提供する州政府の社会福祉局の例として、西ジャワ州政府社会福祉局では、ソーシャルワーク人材をワクチン接種対象者の最優先候補とし、2021年初旬にソーシャルワーク人材への接種を完了させた後、2022年1月現在まで定期的に感染検査を継続することで、ソーシャルワーク人材の感染リスクを減らすよう努力している。また、COVID-19流行下でソーシャルワーク人材のモチベーションを保つため、ボランティアへの報償（reward）を導入したとのことであった²³。

UNICEFは、インドネシア政府と協力し、ソーシャルワーク人材に消毒液等の感染予防対策物資を配布した。また、COVID-19流行下で、思うように社会福祉サービスを提供できずに葛藤するソーシャルワーク人材への心理的サポートを提供するクリニックを開設・運営している²⁴。

5.4 ソーシャルワーク人材の強化に係る優先課題

インドネシアでは、ソーシャルワーク人材の「計画」、「開発」、「支援」の強化へ向け、IPSPI等の職能団体やUNICEF等国際組織からのアドボカシーや支援を受けつつ、社会省が中心となって取り組んでいる。「計画」について、社会省は、社会福祉サービスの質の確保に係る要請の高まりを受け、2019年にLaw on Social Workerにてソーシャルワーカーの資格認定制度を規定したところである。現在は同法で規定する制度を完全に運用するまでの移行期間とされており、専用の資格認定機関等の創設が急がれている段階である。社会省としては、ソーシャルワーカーの資格取得を推進することで、ソーシャルワーカー及び社会福祉サービスの質の確保を進める方針をもっている。「開発」に関しては、社会福祉の高等教育機関は既にインドネシア全国に30校以上あり、社会福祉に関するカリキュラムの整備等についても責任機関が明確にされている。Law on Social Workerに規定された資格認定制度を運用するために必要なソーシャルワーカー専門教育機関が創設されていないため、同機関の創設が急がれている。比較的制度が整備されている、または整いつつある「計画」や「開発」と比べ、「支援」については、政府の戦略やガイドブック等に明文化されておらず、全体的に制度が体系化されていない分野と言える。

以上を踏まえ、本調査結果を基に検討されたソーシャルワーク人材の強化にかかる優先的課題とその対策として以下の3点を挙げる。

5.4.1 ソーシャルワーカー資格の取得を促す仕組みの検討

2012年に認証制度が導入され、また2019年には全国的な資格枠組みであるIQF枠組みにおけるソーシャルワーカーの資格認定制度への移行が行われているものの、政府系機関で働くソーシャルワーカーの待遇については、有資格ソーシャルワーカーと無資格ソーシャルワーカーとの差がない状況である。これは、有資格ソーシャルワーカーに対する特別な給与枠組み等が社会省にて規定されていないためである。そのため、資格取得に対するソーシャルワーカーのインセンティブは、資格によってソーシャルワーカー本人の質を証明できること以外にないため、資格取得へのモチベーションが上がりやすく、これがソーシャルワーカーの認証資格取得が進まない理由の一つとして挙げられる。特に給与はモチベーションに影響する大きな要因であり、資格取得を促進することでソーシャルワ

²³ 西ジャワ州社会福祉局へのヒアリング（2022年1月17日）

²⁴ UNICEFへのヒアリング（2022年12月23日）

ーカーの質の確保を目指すインドネシアにおいては、有資格者に対し手当を設定する等、資格取得へのインセンティブを確保する仕組みの整備が必要であると考ええる。

5.4.2 ソーシャルワーク人材の正確な把握

ソーシャルワーク人材の育成及び強化のための適切な戦略や計画を策定するには、ソーシャルワーク人材の職種毎の人数や職歴、所属機関、専門性等の情報を把握する必要がある。しかしながら、5.2.1(5)で述べた通り、インドネシア国内では、3機関で別々にソーシャルワーク人材の登録が進められており、いずれの機関にも登録していないソーシャルワーク人材や複数機関に重複して登録しているソーシャルワーク人材が一定数存在する可能性がある。社会省でも、ソーシャルワーク人材の正確な把握を課題と認識しており、他機関から情報提供を受けることから取り組みを始め、全国のソーシャルワーク人材の把握に努めている。

Law on Social Welfare に規定された分類別に見ると、ソーシャルワーク人材のうち、特に、社会福祉ワーカー及びソーシャルボランティアについて、IPSPI、社会省の両機関にて重複登録されている、またはどちらにも登録されておらず、人数も正確に把握できていない可能性がある。まずは、これらの2職種について優先的に人数を把握する体制を整える必要があると考ええる。

5.4.3 ソーシャルワーク人材への継続教育の強化

上述の通り、ソーシャルワーカーの資格認定制度が構築された後、社会省を含め国内の関係者の関心は、いかにして資格取得者を増やすかということに向いている。そのため、ソーシャルワーカーの資格を取得した後の継続教育については枠組みが未整備で十分な取り組みが行われておらず、ソーシャルワーク人材の個人々の努力によるものとなっている。

今回ヒアリングを行った現職のソーシャルワーカーは、日々の実践にて技術を磨く他、自分の専門分野に関するワークショップやセミナーに自主的に参加し、専門知識を向上させていた。しかしながら、ソーシャルワーカーの知識や技術を総体的に向上させるには、継続教育に関する枠組みの整備が重要である。例えば、ソーシャルワーカー養成を担う社会省傘下の教育機関 POLTEKESOS 等に継続教育に関する役割も担わせ、その上で、継続教育の内容に関しては、インドネシア国内のソーシャルワーカーの最大の職能団体である IPSPI からの要望も踏まえ整備を進める等により、継続教育を体系化していくことも一案と考える。

さらに、ソーシャルワーカー以外のソーシャルワーク人材に対する研修の強化も課題である。調査では、社会省や職能団体、国際機関、NGO がそれぞれ研修を実施していることが確認されたが、特に政府組織に属さないソーシャルワーク人材への研修についてはアドホックに実施されている様子が見えてくる。5.1.1 で述べたソーシャルワーク人材の把握と合わせ、それぞれの職種等で必要とされる能力や技術を明らかにし、関係機関の連携の下、統一的な研修体系を構築することで、ソーシャルワーク人材の底上げを図ることが可能になると考える。

第6章 各国のソーシャルワーク人材の現状：ラオス

6.1 社会福祉分野の概要

6.1.1 社会福祉分野の概要、施策、制度、課題

(1) 概要

ラオス人民民主共和国（以下、ラオス）における社会福祉分野の発展はまだ初期の段階にあるものの、ラオス政府は、国家開発政策や国際条約に沿って、社会福祉の拡大を図っている。また、ラオス政府は、社会福祉（Social Welfare）を一つの構成要素とする社会保護（Social Protection）の推進を、貧困削減と国家成長戦略の一環としてとらえ、社会福祉制度は、貧困層から抜け出した人々が再び貧困に陥らないために、重要な役割を担うと認識している。2012年に国際労働機関（ILO: International Labour Organization）の加盟国が採択した「社会保護の土台（Social Protection Floor）に関する勧告（No.202）」では、社会保護の土台を「貧困、脆弱性、社会的排除を防止または緩和することを目的とした保護の確保」と定義している。しかしながら、現時点でラオス政府による社会保護の適用範囲は非常に限定的であり、子ども、貧困層、障害のある人、失業者、高齢者などの脆弱なグループに提供される体系的な福祉サービスや給付が十分でないことが課題となっている。公的な給付プログラムとしては、1954年以前に国家解放のための戦いに参加した者（革命の英雄：Revolutionary Heroes）とその家族、子孫を対象とした特別給付制度や、貧困家庭の子どものための学校の補助金に限られ、その他のプログラムは開発パートナーからの支援に依存している。また、社会保障（Social Security）制度に関しても、公務員、軍、警察、その扶養家族とこれらグループの退職者が主な対象者であり、多くのインフォーマルセクターの労働者は社会保障制度に加入していない。一部の民間企業も社会保障制度に加入しているが、受給者の多くは都市部に集中している状況である [1] [2]。

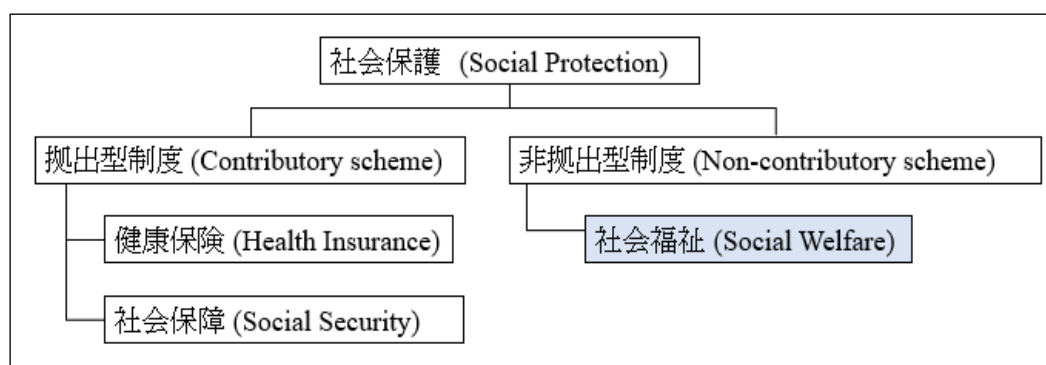
ラオス政府は、これまで貧困削減と経済成長を優先課題とし、後発開発途上国（LDC: Least Developed Country）からの脱却を目指してきた。国家の開発指針を示す「第8次国家社会経済開発計画（2016-2020）（NSEDP: National Socio-Economic Development Plan）」においては、国内総生産（GDP: Gross Domestic Products）年間平均成長率目標を7.5%に設定し、経済発展を重視した開発に焦点が当てられた [3]。近年の堅調な経済成長の結果、2024年にはLDCから正式に卒業することが期待されていたところに、新型コロナウイルス感染症（COVID-19: Coronavirus Disease 2019）の世界的な感染拡大の影響を受け、ラオスは過去30年で最大の経済減速を経験することとなった [4]。COVID-19の影響により、総人口710万人のうち推定約50万人が仕事や生活の糧を失い、失業率は2017年の9.4%から2020年には23%に急増したと推定された。また、約38万3千人が再び貧困に陥ると言われている [5] [6] [7]。

このような状況下、2021年に策定された最終ドラフト版の「第9次NSEDP（2021-2025）」においては、COVID-19による経済・社会への影響も踏まえ、GDP年間平均成長率の目標を約半分の4.0%に引き下げ、これまでの経済成長を柱とした開発戦略から、より質の高い開発に重点を置く持続可能な成長に方向転換された [8] [3]。第9次NSEDP（2021-2025）に掲げられた六つの目標（Outcomes）の一つに、「人々の幸福（Well-being）の向上（Outcome 3）」が設定され、社会福祉に関連する以

下の 6 つの成果 (Outputs) が明示されている。①農村部や遠隔地の貧困削減、②包摂的で公平な公共サービスのアクセス向上、③女性と子どもの権利の保護、④社会保護サービス (Social Protection Services) の拡大、⑤若者に係る人的資本の開発と労働への参加促進、⑥インドシナ戦争中に投下された爆弾の不発弾 (UXO: Unexploded Ordnance) の対策促進 [8]。

(2) 社会福祉制度と政策

2021年に労働・社会福祉省 (MOLSW: Ministry of Labour and Social Welfare) が策定した「国家社会保護戦略 (2021-2025) (NSPS: National Social Protection Strategy)」において、社会保護 (Social Protection) は、拠出型制度と非拠出型制度の二種類の制度に大別されている。拠出型制度は、原則的に、被保険者による保険料の支払いを条件に給付する制度であり、「健康保険 (Health Insurance) 制度¹」及び「社会保障 (Social Security) 制度²」が該当する。一方、非拠出型制度は、受益者の拠出金の支払いに関わらず、特定の年齢グループ (子どもや高齢者など) への帰属、貧困や脆弱性などの基準に基づいて給付される制度であり、「社会福祉 (Social Welfare) 制度」がそれに該当する [9]。



出典：[9]を基に調査団作成

図 6-1 ラオスにおける社会保護制度

このように、NSPS (2021-2025) では、社会保護は 3 つの制度 (①健康保険、②社会保障、③社会福祉) によって構成されており、2030 年までにラオスの人々が基本的な社会保護サービスに、公平で、適切かつ効果的に、持続可能な方法でアクセスできることをビジョンに掲げ、3 つの制度のさらなる発展と強化を目標 (Goal) にしている。3 つの制度のうち社会福祉に関する目標である「社会福祉制度のさらなる発展と強化 (Goal 3)」に係る計画、実施状況、課題を表 6-1 に示す。

¹ 村長によって特定された貧困家庭、妊婦、5 歳以下の子ども、僧侶はこの健康保険料の支払いが免除される [60]。

² 疾病手当、出産手当、労災・職業病手当、非労災障害手当、年金、死亡手当、被保険者家族への手当、失業手当の 8 つの手当がある。国家公務員、軍人、警察官、商工省 (Ministry of Commerce and Industry) に登録されている民間企業の被雇用者は、社会保障制度への加入が義務化されている。ラオス政府は、インフォーマルセクターの民間企業枠での社会保障制度への加入 (任意) の拡大を図っている。

表 6-1 「社会福祉制度のさらなる発展と強化 (Goal3)」に係る計画、実施状況、課題

| 掲げられた計画 (2021-2025) | 実施状況 | 課題 |
|--|--|---|
| <p>活動 1：妊娠中の女性と子どもへのサービスと手当の提供</p> <p>活動 2：障害のある人や UXO 被害者へのサービスと手当の提供。</p> <p>活動 3：高齢者へのサービスと手当の提供。</p> <p>活動 4：自然災害・人為的災害の被災者へのサービスと手当の提供。</p> <p>活動 5：全国の貧困地区の村にあるすべての公立幼稚園、初等学校、中等学校への全国学校給食プログラムの拡大。</p> <p>活動 6：貧困家庭や社会的弱者の学生を優先的に、中等教育の学生への手当の増加。</p> <p>活動 7：教育に係る国家予算の適時の配分と適用範囲の拡大。</p> <p>活動 8：貧困層や脆弱な状況にある労働年齢層が、適正な雇用機会を得られるよう、職業訓練、技能開発、技術訓練に対する手当の支給。</p> <p>活動 9：生産性のある組織と公共サービスの発展、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）へのアクセスの促進。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・特別な保護を必要とする子ども、障害のある人、高齢者、UXO 被害者などへの支援（国際機関、NGO、開発パートナーの支援） ・対象貧困地区の小中学校への全国学校給食プログラム（National School Meals Programme）の実施（様々な開発パートナーからの支援） ・貧困家庭の子どものための中等教育の奨学金（Scholarship for secondary education）の提供 ・学校補助金（School Block Grant）の提供 ・貧困層や恵まれない家庭の学生を対象とした技術・職業教育訓練（Technical and Vocational Education and Training）の提供（ADB: Asian Development Bank の支援） | <ul style="list-style-type: none"> ・特別な保護を必要とする子ども、障害のある人、一人暮らしや年金を受け取れない高齢者、失業者、その他の社会的弱者に対して、体系的な社会福祉サービスや手当が十分に提供されていない。 ・子どもたちへの奨学金や全国学校給食プログラムのための予算が不足している。 |

出典：[9]を基に調査団作成

その他、女性・母子の地位向上のための国家委員会（Commission for the Advancement of Women and Mother-Child）が中心となって、国際連合人口基金（UNFPA: United Nations Population Fund）や国際連合児童基金（UNICEF: United Nations Children’s Fund）の技術的・財政的支援に加え、韓国国際協力団（KOICA: Korea International Cooperation Agency）や他の開発パートナーの資金提供を受けて、以下に挙げる社会福祉に関連する様々な国家行動計画を策定した [10] [11]。

- 第 4 次男女平等国家行動計画（2021-2025）（The Fourth National Plan of Action on Gender Equality）
- 第 2 次女性と子どもに対する暴力の防止と撲滅のための国家行動計画（2021-2025）（The Second National Plan of Action for the Prevention and Elimination of Violence against Women and Violence against Children）
- 第 3 次母と子に関する国家行動計画（2021-2025）（The Third National Plan of Action on Mother and Children）
- 国家女性開発計画（2021-2025）（National Women Development Plan）
- 子どもの保護システム強化のための国家行動計画（2022-2026）（2022 年 1 月時点策定中）（The National Plan of Action on Child Protection System Strengthening）

「第 2 次女性に対する暴力の防止と撲滅のための国家行動計画（2021-2025）」においては、女性の権利と利益の保護、女性の地位と尊厳の促進、女性に対する差別と暴力の撲滅を通じて男女平等の

社会を構築することを目的（Objective）に、3つの目標（Goal）（①暴力の犠牲となる女性や少女が減少すること、②暴力の被害者が必要な支援サービスを受けること、③被害者への支援とモニタリングが強化されること）が掲げられている。一方、「第2次子どもに対する暴力の防止と撲滅のための国家行動計画（2021-2025）」においては、多部門の連携強化を通じて、家庭、地域社会、オンライン、学校などのあらゆる場所で発生する子どもに対する暴力を削減することを目的に、4つの目標（①子どもに対するあらゆる暴力の撲滅のための多部門との連携及びモニタリングの強化、②ソーシャルメディア上の子どもの性的搾取や虐待などのオンライン暴力の防止と対応、③学校における子どもへの暴力の防止と対応、④家庭や地域社会での子どもに対する暴力を防止と対応）が掲げられている [12]。加えて、現在、子どもの保護支援委員会（Child Protection and Assistance Committee）が中心となって、「子どもの保護システム強化のための国家行動計画（2022-2026）」を策定中であり、2022年に承認される予定である。

(3) 社会福祉に関連する法令

ラオス憲法（2015年改正）の34条において、「法律の定めるところにより、国民の基本的人権を含む人権を認め、尊重し、保護し、保障する」ことが定められている [13]。さらに、ラオス政府は、社会福祉に関連する様々な法令の整備を進めている。表6-2に、社会福祉に関連する法律を示す。

表 6-2 社会福祉に関連する法律

| 名称 | 制定年 | 主な内容 |
|---|-------|--|
| 女性の開発・保護法 (Law on Development and Protection of Women) | 2004年 | 女性の人材開発（身体的・精神的に良好な発育・健康の確保、教育と職業・技能開発の提供）、女性の権利・利益の保護と女性の義務、人身取引や家庭内暴力からの女性と子どもの保護等について定めている [14]。 |
| 子どもの権利・利益保護法 (Law on the Protection of the Rights and Interests of Children) ³ | 2007年 | すべての子どもの基本的人権を保障するとともに、子どものヘルスケア、出生登録、育児（親または後見人及び国の責務を含む）、発育（教育を含む）、保護と支援、法律に抵触した子どもの対応等について規定している [15]。 |
| 女性と子どもに対する暴力抑止・対策法 (Law on Preventing and Combatting Violence against Women and Children) | 2014年 | 女性と子どもに対するあらゆる形態の暴力を禁止するとともに、被害者の保護や支援、加害者への措置、女性と子どもに対する暴力の防止について定めている [16]。 |
| 人身取引対策法 (Law on Anti-Trafficking in Persons) | 2016年 | 人身取引の予防、訴訟手続き、被害者の保護と支援などについて規定している [17]。 |
| 障害者法 (Law on Persons with Disabilities) | 2018年 | 障害のある人に対するあらゆる形態の差別を撤廃するとともに、障害のある人の自己開発、自立、社会サービスへのアクセス、政治、経済、文化、社会、家庭に係る様々な権利の享受などが定められている。障害のある人に対する支援を、慈善事業や医療を重視したものから、より人権を重視したものに転換し、障害のある人の権利と利益の保護が強化された [18] [19]。 |

出典：[14][15][16][17][18][19]を基に調査団作成

その他の関連する法令として、「社会福祉に関する政令（Decree on Social Welfare No. 169/PM）」（2013年）では、身体的・精神的な支援やサービスを社会福祉と定義し、短期的な現物給付と長期

³ UNICEFのアドボカシーにより、子どもの権利・利益保護法（2006年）の見直しと改正を目的に委員会が結成され、2022年1月に最初の技術会議が開催されたところである。

的な定期現金給付を提供することが示されている。同政令の受益者のカテゴリーには、孤児や貧困家庭の子ども、障害のある人、貧困層の高齢者、人身取引の犠牲者、自然災害の被災者が含まれている [8] [20]。また、「障害者に関する政令 (Decree on People with Disabilities No.137/GOV)」 (2014年) においては、障害のある人々のうち貧困層、ホームレス、高齢者に対する給付などが規定されている [21]。

(4) 社会福祉の実施体制

1) 主幹省庁

ラオスにおける社会福祉分野の主幹省庁は、MOLSW である。関連する中央省庁には、教育・スポーツ省、保健省、公安省、司法省などが挙げられる。MOLSW の社会福祉部 (Department of Social Welfare) には、部長 1 人、副部長 2 人、各課の課長、課長代理、技術職員を含めて計 28 人 (男性 14 名、女性 14 人) が所属している。県レベル⁴では、県事務所 (Provincial Office of Labour and Social Welfare) に社会福祉課 (Social Welfare Division) が設置されており、通常 3~5 名の職員が従事している。郡レベルでは、郡事務所 (District Office of Labour and Social Welfare) に 1~2 人の職員がいるだけあり、郡によっては社会福祉ユニット (Social Welfare Unit) が設置されている郡事務所もある。県や郡事務所の職員は、同省の責務のもと、貧困家庭と認定された家庭、高齢者、障害のある人、支援を必要とする子ども (主に孤児) への金銭的・物質的援助の分配、技能開発、労働管理、災害対応など、幅広い業務を担当している。また、郡事務所は、村長と調整して、社会的弱者に係るデータを収集する役割も担っている [22]。MOLSW と UNICEF の報告書 (2021 年) によると、人的・財政的資源の不足により、MOLSW が担っている役割を十分に果たすことができない状況であり、公務員採用数が不十分であることや、国家・地方レベルの公務員全体において社会福祉従事者数が少ないことなどが大きな課題となっている [23]。

MOLSW の持続可能な開発目標 (SDGs: Sustainable Development Goals) 指標報告書 (2020 年) によると、2019 年の政府の総支出額に占める社会保護に係る支出額の割合は、3.0% (GDP 当り 0.53%) であった [24]。なお、社会保障、健康保険、社会福祉別の政府支出額については、情報を得られなかった。

表 6-3 社会保護に係る政府の支出額

| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 社会保護に関する政府支出額 | 千キープ | 694,028,430 | 752,245,410 | 856,764,580 | 910,600,600 | 874,456,000 |
| | 千円 [※] | 7,141,553 | 7,740,605 | 8,816,108 | 9,370,080 | 8,998,152 |
| 総政府支出額に占める割合 | | 2.24% | 2.46% | 2.64% | 2.78% | 3.00% |
| GDP に占める割合 | | 0.68% | 0.69% | 0.74% | 0.74% | 0.53% |

※ JICA 外貨換算レート (2022 年 2 月) を基に算出
出典: [24]

2) その他の関連組織

社会福祉に関連する政府機関として様々な委員会が設置されている。例えば、「女性・母子の地位向上のための国家委員会 (Commission for the Advancement of Women, Mothers-Children)」、「子ども保護支援委員会 (Committee of Child Protection and Assistance)」、「人身取引対策委員会 (Committee of Anti-Trafficking in Persons)」、「障害者委員会 (Committee for Disabled Persons)」

⁴ ラオスの行政区分は首都ビエンチャン及び 17 の県、並びに 148 の郡、8,416 の村から成る (2020 年時点) [59]。

などが挙げられる。各委員会には、中央レベルに国家委員会が設置され、県、郡レベルに各事務所が設置されている [22]。

加えて、ラオスでは様々な大衆組織⁵が社会福祉を始めとする社会活動に取り組んでいる。例えば、ラオス女性同盟（LWU: Lao Women's Union）は、1955年にすべての女性の権利と利益を守るために設立された。100万人以上の会員からなる全国のネットワークを有しており、特に地方の女性や子どもの保護に係る活動において重要な役割を担っている。LWUの本部は、首都ビエンチャンに設置され、政策や戦略の作成に係る支援などを行っている。県及び郡レベルには各事務所が設置されており、暴力や人身取引の被害者である女性や子どもに対して、カウンセリング支援、訴訟手続きなど法的支援、情報収集やモニタリングなどを行っている。通常、県及び郡レベルには3～5人の職員が在籍している [25] [26] [23]。

その他関連する大衆組織として、青少年活動を主に行っている「ラオス青年同盟（Lao Youth Union）」、様々な社会活動を行っている「ラオス国家建設戦線（Lao Front for National Construction）」、民間セクターを代表する「ラオス労働組合（Lao Trade Union）」が挙げられる [22]。

社会福祉に係る各法律に規定されている主な関連組織とその役割・責任を表6-4にまとめる。

表 6-4 各法律に規定されている主な関連組織とその役割・責任

| 法律 | 主な関連組織 | 主な役割・責任 |
|---------------------------|---------------------|---|
| 女性の開発・保護法（2004年） | LWU | <ul style="list-style-type: none"> 女性の開発と保護に係る中心的な役割を果たし、関連機関との調整を行う。 女性と子どもの正当な権利と利益の保護に係る政策、法律、プログラム、プロジェクトを起草し、関係当局に提言して検討を仰ぐ。 規定された責任の範囲内で、女性と子どもの正当な権利と利益の保護に係る政策、法律、プログラム、プロジェクトの実施を指導、モニタリング、監督、促進する。 |
| 子どもの権利・利益保護法（2007年） | 子どもの保護支援委員会 | <ul style="list-style-type: none"> 代替的養護にある子どもをモニタリングする。 ネットワークシステム（コミュニティや社会で起きている子どもの状況を把握し、子どもが特別な保護を必要とする状況を特定するためのネットワーク）を構築する。 <p>（同法には明記されていないが、UNICEFの報告書（2019年）によると、関係機関との調整も担っている [22]。）</p> |
| 女性と子どもに対する暴力抑止・対策法（2014年） | 女性・母子の地位向上のための国家委員会 | <ul style="list-style-type: none"> 男女平等、女性と子どもに対するあらゆる形態の暴力撲滅に関連する政策、戦略計画、法律の制定・改定について政府に提言する。 女性や子どもに対する暴力の防止と撲滅のための国家行動計画を作成し、実施する。 女性や子どもに対する暴力対策の実施について、関係省庁、地方行政、その他の関連部門の調整、支援、モニタリングを行う。 |
| | LWU | <ul style="list-style-type: none"> 男女平等、女性と子どもに対するあらゆる形態の暴力撲滅に関連する政策、戦略計画、法律の制定・改定について政府に提言する。 LWUのスタッフまたはソーシャルワーカー（social worker）を監督、支援、管理、モニタリングする。 |

⁵ ラオス憲法においては、「多民族より成るあらゆる階層の人民を団結させ、動員して国家の存立を維持し建設する責務に参加させると共に、人民の主権者としての権利を拡大し、それぞれの組織における構成員の正当な権利及び利益を保護する組織」と規定されている（第7条）。また、ラオス国民戦線及び中央レベルの大衆組織本部は、法案提出権を有すると規定されている（第59条） [13]。

| 法律 | 主な関連組織 | 主な役割・責任 |
|----------------|-----------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・女性や子どもに対する暴力に関するデータを収集し、分析する。 ・被害者のためのカウンセリング、安全な一時保護施設、法的支援、教育、職業訓練、地域社会への再統合に関する支援を提供し、司法手続きにおいて被害者の代理人を担当する。 |
| 人身取引対策法（2016年） | 人身取引対策委員会 | <ul style="list-style-type: none"> ・国家人身取引対策委員会：関連機関が策定する政策や計画などの監督、モニタリング、支援、調整を行う。 ・首都ビエンチャン及び県人身取引対策委員会：人身取引対策に係る計画、プログラム、プロジェクトなどを実施する。関係機関との調整を行う。 |
| | LWU | <ul style="list-style-type: none"> ・シェルター、リハビリテーション、ケアサービス、短期的な職業訓練、カウンセリングを提供する。 ・人身取引被害者の正当な権利の保護、法的手続きの支援、家族や社会への再統合に係る支援を提供する。 |
| 障害者法（2018年） | 国家障害者委員会 | <ul style="list-style-type: none"> ・障害のある人の権利と利益に関する政策指針、戦略計画、法律、規制の研究と調査を実施する。 ・障害のある人の権利と利益に関する政策指針、戦略計画、法律、規則を地域社会に普及させ、障害のある人の権利と利益に係る理解を促進する。 |

出典：[14][15][16][17][18][19]を基に調査団作成

3) 子どもの保護ネットワーク

子どもの保護ネットワーク（CPN: Child Protection Network）は、2004年に MOLSW の主導のもと、UNICEF の支援を受けて設立され、村レベルの子どもの保護を目的に活動を開始した。その後、2017年の「子どもの保護ネットワーク設立に関する省協定（Ministerial Agreement on Establishment of Child Protection Networks）」に基づき、CPN は正式に国の子どもの保護システムに組み込まれた。MOLSWによると、CPN は、1,284 の村（全国の村の約 14%）に設置されている。UNICEFによると、CPN は、村長、副村長 2 名、メンバー 5 名（LWU、ラオス青少年連合、MOLSW 職員のボランティアが含まれる）の計 8 名で構成される。CPN の設立と運営を支援する予算は配分されておらず、CPN の構成員はボランティアベースで活動を行っている [23]。

MOLSW と UNICEF は、KOICA やオーストラリア政府の支援を受け、アッタプー（Attapeu）県及びシアンクアン（Xiengkhouang）県の村において、CPN の能力強化を始めとする子どもの保護システムのパイロットモデル事業（2019年～2024年）を展開しており、パイロットモデルの評価（2023年実施予定）に基づき、同モデルを全国に拡大していく予定である。一方、このモデルの全国拡大が完了するには、多大な時間と投資が必要であると言われている [23]。

6.1.2 ソーシャルワーク人材に係る分野の状況

ラオスにおいて、一般的にソーシャルワークは、社会福祉分野に加えて、社会保障給付、退役軍人への保障、高齢者サービス、災害対策などの分野も包含している [22]。一方、国際連合の人権理事会（Human Rights Council）の普遍的・定期的レビュー（Universal Periodic Review）報告書（2020年）において、「女性、子ども、障害のある人など脆弱な立場にある人々の保護に引き続き配慮すること」がラオスの優先課題であると述べられている [18]。以上を踏まえ本項では、ラオスにおいて特に社会的に脆弱なグループの課題と位置付けられる 4 つの分野（1. 暴力、2. 人身取引、3. 施設の子ども・孤児、4. 障害）について記載する。

(1) 暴力

国家女性の地位向上委員会⁶ (National Commission for the Advancement of Women) の報告書 (2015年) によると、15歳～64歳の女性のうち11.6%がパートナーや夫からの身体的暴力、7.2%が性的暴力、26.2%が精神的暴力を経験した⁷。また、身体的・性的暴力を受けたと回答した女性の43.1%が傷害を負っており、そのうち20.2%が5回以上繰り返し傷害を負ったと報告されている [27]。女性と子どものためのカウンセリング・保護センター (Counseling and Protection Center for Women and Children) では、暴力や性的搾取などの被害を受けた女性や子どもに対して、法的支援、心理的・身体的医療支援、職業訓練や社会復帰支援などを無償で提供している。同センターの正確な数は明らかになっていないが、県及び郡レベルに設置されており、MOLSWの監督の下、LWUが運営している [28] [29]。LWUはこの他、啓発活動やキャンペーンの実施を通して、伝統的なジェンダー規範やジェンダーに基づく暴力に対する男女双方の意識変革や、ジェンダーに係る固定観念 (ステレオタイプ) の撤廃に取り組んでいる [30]。

(2) 人身取引

2021年の米国国務省の人身取引報告書によると、報告期間中にラオス政府が特定した人身取引の被害者は、142人 (性的人身取引被害者21人、労働力のための人身取引 (Labour Trafficking) の被害者39人、詐欺的結婚の被害者66人、その他の形態の搾取の被害者16人) であった。特定された被害者は、人身取引被害者シェルターにリファラル (紹介) された。人身取引被害者シェルターは現時点でルアンナムター (Luang Namtha) 県とサバナケット (Savannakhet) 県に設置されており、LWUが運営している。なお、MOLSWとLWUは、人身取引被害者の社会復帰サービスを提供する責任を負っているが、実際には非政府組織 (NGOs: Non-Governmental Organizations) などに大きく依存していると報告されている [31]。例えば、国際非政府組織 (INGO: International Non-Governmental Organization) である Village Focus International は、人身取引被害者のための2つのシェルターを運営しており、同シェルターでは、安全な宿泊施設、栄養価の高い食事、医療、職業訓練、社会復帰に係る支援などが提供されている [32]。2020年に「人身取引被害者の保護、支援、リファラルのためのガイドライン (Guidelines for the Protection, Assistance and referral for Victims of Trafficking)」が承認⁸されたことから、今後は公安省もしくはMOLSWにより、警察官やソーシャルワーク人材 (social service workforce) などの関係者へのガイドラインの普及や研修の実施が求められる。

(3) 施設の子ども、孤児

親のいない子どもは、親族が養育することが一般的で、こうした代替的養護を受ける子どものモニタリングは子どもの保護支援委員会と村の組織が担当する。保護・支援施設などに養育を委託する場合は、親族、村長や管轄省の職員との相談を経て決定される [33]。UNICEFによると、2020年以降MOLSWは、UNICEFの支援を受け、「ラオスの子どもの代替ケアに関する国家ガイドライン (National Guideline on Alternative Care for Children in Lao PDR)」や研修モジュールの開発に取り組

⁶ 2003年に設立された、女性の地位向上のための国家政策の策定・実施や、北京宣言及び行動綱領の実施状況のモニタリングを担う組織。

⁷ サンプルサイズ3000

⁸ 国家人身取引対策委員会 (National Committee for Anti-trafficking in Persons) により承認を受け、公安省により発行された。

んでいる。同ガイドラインでは、親のいない子どもの特定、支援、子どもの幸福の確保を目的に、関係者の役割と責任が示されている。

また、MOLSW の監督の下、NGO の SOS Children's Village of Laos が運営している施設では、親のいない子どもを受け入れている。6つの SOS チルドレン・ヴィレッジには、7歳以下の子どもとその兄弟、約 1,000 人が暮らしている。加えて、SOS ユース施設、SOS 幼稚園、SOS 職業訓練センター、SOS ソーシャル・センター、SOS メディカル・センターなどが設立されている [33] [34]。この他、INGO の Friends-International は、53 人のスタッフが、昼夜の見回り、一時的な保護施設の提供、教育機関や家庭への再統合支援、青少年に対する職業訓練と雇用斡旋、養育者の生計能力強化支援などを行っており、2019年には、4,345人の疎外された子どもや若者、養育者に対して支援を提供した [35]。

(4) 障害

2015年の統計局の報告書によると、5歳以上の人口のうち、障害のある人の割合は2.8%（男性: 80,766人、女性: 80,115人）であった。そのうち軽度の障害は1.9%、中等度の障害は0.6%、重度の障害は0.3%と報告されている [36]。これらの統計データに UXO 被害者が含まれているかは明らかではないが、SDGs 政府報告書（2018年）によると、ラオスにおける障害の主な原因は、UXO、交通事故、病気、先天性疾患である。同報告書によると、障害の有無に係るデータの体系的な細分化、障害のある人々の基本的なサービスへのアクセスや福祉（Well-being）に係る重要な指標のモニタリングが行われていないことが課題として挙げられている [37]。

6.2 ソーシャルワーク人材の育成に関する現状

6.2.1 計画

(1) 法律・政策・計画

ラオスにおいて、ソーシャルワーク人材について統一的に定義し、役割や責任を包括的に規定する法律は存在しない。そのため、専門職ソーシャルワーカーや準専門職のソーシャルワーカー（パラ・ソーシャルワーカー）といった分類も規定されておらず、政府機関においても、専門職ソーシャルワーカーの公式な地位・肩書きはない。よって、現時点でソーシャルワークとして確立された職業はない。また、どのような役割を担う人材がソーシャルワーク人材とみなされるかという明確な定義がないため、ソーシャルワーク人材の責務や必要とされる人数を明確化することは困難である。

ラオス国立大学（NUOL: National University of Laos）へのヒアリングによると⁹、実態としては、一般的に NUOL のソーシャルワークの学士号（BASW: Bachelor of Arts in Social Work）を有する者などが専門職ソーシャルワーカーとされ、それ以外の社会福祉サービスに従事する人材（ボランティアを除く）はパラ・ソーシャルワーカーと分類されている。

このような状況下、2019年以降、ラオス政府は UNICEF の支援を受けて、子どもの保護システムの強化とソーシャルワーク人材の育成に関する評価を実施し、2021年に報告書を取り纏めた [22] [23]。

⁹ NUOL へのヒアリング（2021年1月17日）

UNICEF によると、同評価において導出された、子どもの保護システムの強化や人材育成に係る提言を基に、ソーシャルワーク人材の開発のための戦略的ガイドライン（Strategic Guidelines for the Social Service Workforce Development）を策定中で、同ガイドラインは、2022年2月に政府の承認機関に提出される予定である。さらに、UNICEF は、MOLSW からの要請を受け、2024年の制定を目標とした「ソーシャルワーク法（Law on Social Work）」の策定支援を行っている。ラオスでは、今後このような法整備やガイドライン策定を通して、ソーシャルワーク人材の役割、責任、必要とされる能力や資格レベルの明確化が図られる予定である。

(2) 定義・規定

前述の通り、現時点では、ソーシャルワーク人材について統一的な定義や規定は存在しないが、社会福祉に関連するいくつかの法律においてソーシャルワーク人材について言及されている。各法律におけるソーシャルワーク人材の定義及びそれらの役割と責任を表6-5に示す。

表 6-5 各法律におけるソーシャルワーク人材の定義・役割／責任

| 法律 | 人材 | 定義 | 主な役割／責任 |
|---------------------------|---|---|---|
| 女性の開発・保護法（2004年） | 記載なし | — | — |
| 子どもの権利・利益保護法（2007年） | ソーシャルワーカー（Social Worker） | 特別な保護を必要とする子どもたちに支援を提供するために、関連する国家機関によって任命された者。 | ・子どもが被害者や証人である場合、特別な訓練を受けた捜査官（investigator）や検察官は、ソーシャルワーカーと協力して子どもへの聞き取りを行う。 |
| 女性と子どもに対する暴力抑止・対策法（2014年） | ソーシャルワーカー（Social Worker） | 被害者の援助及び支援のために国家関係組織から承認または任命された者。 | <ul style="list-style-type: none"> ・暴力にあった被害者の状況を確認し援助計画を立案する。 ・必要な保護と支援の提供に係るモニタリングや関係機関との調整を行う。 ・関係機関への報告と解決策の提案を行う。 ・被害者の聞き取りに参加し、法的手続きのモニタリングを行う。 |
| | 社会福祉スタッフ（Social Welfare Staff） | LWUまたはMOLSWに所属し、社会福祉に従事するスタッフまたは権限者。 | |
| 人身取引対策法（2016年） | 人身取引対策担当官（Anti-trafficking in persons officers） | 関連する法律に基づいて任命された警察官。 | ・戦略的な計画を踏まえて、人身取引の状況把握、人身取引の防止・抑制・被害者の救出のための対策をタイムリーに講じ、法律に基づいて刑事手続きを行う。 |
| 障害者法（2018年） | 記載なし | — | — |

出典：[14][15][16][17][18][19]を基に調査団作成

(3) ソーシャルワーク人材の育成に関わる体制

1) MOLSW

MOLSWにある12の部署のうち3部署（①社会福祉部、②総務人事部（Department of Administration and Human Resource）、③障害者・高齢者政策部（Department of Disability and Aging Policy））がソーシャルワーク人材の能力強化に係る業務を担当している。ソーシャルワーク人材の能力強化に係るMOLSWの実施体制は表6-6の通り。

表 6-6 ソーシャルワーク人材の能力強化に係る MOLSW の実施体制

| 部署 | 担当業務 |
|------------|---|
| 社会福祉部 | ・心理学の基礎及びメンタルヘルスと心理社会的支援のための研修の実施 ・村レベルのソーシャルワーク人材（CPNのメンバー含む）の能力強化 ¹⁰ ・薬物治療者のためのカウンセリングとライフスキルに関するソーシャルワーク人材の能力強化 |
| 総務人事部 | ・主に子どもの保護に係るパラ・ソーシャルワーカー向けの研修（Para Social Worker Training）の実施 |
| 障害者・高齢者政策部 | ・障害のある子どもの支援に関するソーシャルワーク人材の能力強化 |

出典：MOLSW へのヒアリングを基に調査団作成

2) LWU

LWU 本部には 12 の部署があり、そのうち「女性と子どものためのカウンセリング・保護センター部（Counseling and Protection Center for Women and Children）」には 16 人の職員が所属している。女性と子どものためのカウンセリング・保護センター部は、UNICEF や UNFPA の支援を受けて、LWU の職員や関連する政府機関の職員に対して、年に 3～4 回の研修を実施している。研修では、対面相談とホットライン相談、人身取引被害者の特定・保護・支援・紹介、女性や子どもに対する暴力防止対策、法律普及、心理社会的カウンセリングなどが扱われている。MOLSW と UNICEF の報告書（2021 年）によると、LWU の職員の多くはソーシャルワークの専門性を持たないものの、必要最低限の支援を提供するための実践的な研修が提供されている [23]。また、LWU へのヒアリング¹¹によると、専門分野の講師の不足、専門性を持つソーシャルワーク人材の不足、研修の予算不足などが課題である。

(4) ソーシャルワーク人材の育成に係る予算

MOLSW と UNICEF の報告書（2021 年）によると、国レベルでは、MOLSW は 2020 年に、社会福祉プログラムのために 1 億キープが配賦されたが、その大半は災害対応に費やされた。現在の財政投資の水準は、最低限のサービス提供さえ維持するのに不十分であると報告されている。MOLSW の県・郡事務所は、緊急時の特別な状況を除き、中央からの予算支援を受けておらず、県知事室から提供される資金で運営されている [23]。また、MOLSW へのヒアリング¹²によると、ソーシャルワーク人材育成のための予算は配分されておらず、すべて開発パートナーからの支援によって研修の実施などが行われている。MOLSW が UNICEF からソーシャルワーク人材の能力強化のために受けた資金援助の金額は表 6-7 の通り。

表 6-7 ソーシャルワーク人材の能力強化のために UNICEF から提供された支援資金

| 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| 87,438,000 キープ (899,737 円※) | 99,604,000 キープ (1,024,925 円※) | 163,955,000 キープ (1,687,097 円※) |

※ JICA 外貨換算レート（2022 年 2 月）を基に算出
出典：MOLSW

NSPS（2021-2025）では、NSPS で掲げられた社会保護制度の強化に係る計画の実施にあたっては、政府の資金に加えて、特に開発パートナーからの資金援助や技術支援が中心的な役割を果たすと述

¹⁰ 子どもの保護、発達、教育や子どもの権利に係る法律、支援、CPN の役割についての研修実施など。

¹¹ LWU へのヒアリング（2021 年 1 月 19 日実施）

¹² MOLSW へのヒアリング（2022 年 1 月 11 日実施）

べられている。さらに、社会保護の強化に関する ASEAN 宣言（ASEAN Declaration on Strengthening Social Protection）に従って、ASEAN 諸国との協力関係を強化することも示されている [8]。

(5) 免許・資格制度

ラオスにおいて、ソーシャルワーカーを始めとするソーシャルワーク人材の資格認定制度は存在しない。MOLSW へのヒアリングによると、ソーシャルワーク人材の資格・登録・認定に関する規定は、起草中のソーシャルワーク法に基づき整備していく予定である。MOLSW は、同法の制定に向けて、UNICEF に支援を要請しており、2022 年 1 月に MOLSW、UNICEF、NUOL などが集まり、第一回目の協議が実施された。

UNICEF によると、専門職ソーシャルワーカー、パラ・ソーシャルワーカー、ボランティアなどのソーシャルワーク人材の資格・登録・認定制度の確立は、2022 年に承認される予定の「子どもの保護システム強化のための国家行動計画（National Plan of Action for Child Protection System Strengthening 2022-2026）」の成果 2「ラオスにおけるソーシャルワーク人材（social service workforce）の開発、専門職化、運用化」及び「ソーシャルワーク人材開発のための戦略的ガイドライン」において優先活動の一つに掲げられる予定である。UNICEF は、ソーシャルワーク人材の免許・資格制度について、ASEAN 諸国の経験を活用しつつ、ラオスの状況に適用した制度の確立を支援するため、ラオスの状況に適用できるインドネシアやフィリピンなどの ASEAN 諸国経験のレビューに係る技術支援や資金調達など、他開発パートナーとの協力を模索している。

(6) 人材情報・データ

各地域レベルのソーシャルワーク人材のデータ・マッピングは、人材のニーズ調査や、社会福祉制度全体のビジョン・戦略・計画を策定する過程において必要不可欠である。しかし、ラオスでは、ソーシャルワーク人材の定義やそれぞれの役割などが明確化されていないことから、社会福祉サービスの提供に関わる人材の数、訓練を受けた専門職の数、不足数などのデータはなく、実態は把握されていない。4.2.1 (1)に既述のとおり、ラオスでは、今後、法整備やガイドラインの策定を通して、ソーシャルワーク人材の役割、責任、求められる能力や資格の明確化が図られる予定である。

6.2.2 開発

(1) 教育機関・教育制度

ラオスでソーシャルワークの学士課程を提供している唯一の大学は、ラオス国立大学（NUOL）である。ソーシャルワークの学士（BASW）プログラム（4 年制）は、2011-2012 年度に社会科学部（Faculty of Social Sciences）のソーシャルワーク・開発学科（Department of Social Work and Development）に設けられた。

1) BASW プログラム

BASW プログラムの専攻するためには、社会科学専攻（歴史、人文地理、政治科学、心理学、経済学、教育学など）の高等学校または大学を卒業していることが条件となっている。BASW プログラムの学費は、4 年間で約 4 百万キープ（1 単位当たり 3 万キープ）であり、学位を取得するには、141 単位（うち実習 6 単位、インターンシップ 6 単位）が必要である [38]。現行の BASW プログラムの履修科目数と単位数を表 6-8 に示す。

表 6-8 現行の BASW プログラムの履修科目数と単位数

| 専攻分野/研究グループ | 科目数 | 単位数 | 年次 |
|-------------|-----|-----|--------|
| 一般知識科目 | 11 | 20 | 1年次 |
| 基礎知識科目 | 15 | 41 | 2年次 |
| 主要・コア科目 | 27 | 78 | 3及び4年次 |
| 選択科目 | 1 | 2 | 1年次 |
| 合計 | 54 | 141 | |

出典：[38]

BASW プログラムには、2022年1月現在 14人の教員が携わっており、生徒の定員は約 80人である。卒業生数は表 6-9 の通り。

表 6-9 BASW プログラムの卒業生の数

| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 58人 (うち女性 32人) | 39人 (うち女性 24人) | 66人 (うち女性 40人) | 69人 (うち女性 51人) |

出典：NUOL

2) BASW プログラムのカリキュラム

NUOL と UNICEF は、小規模資金協力契約 (small-scale funding agreement) (2020年～2022年¹³⁾) を締結し、MOLSW の技術協力を得て、「ソーシャルワーク・カリキュラムの評価と質の向上 (Evaluating and Improving the Quality of Social Work Curriculum)」というパートナーシッププログラムを実施している。同プログラムは、BASW プログラムのカリキュラムを、ASEAN 諸国の基準や国際基準に基づき、ラオスの状況に適合させるとともに、学生、卒業生、教員、就職先の団体からフィードバックを通じて、学生のニーズや就職後の実務に応じた、実践的な専門能力の開発に資するカリキュラムに刷新することを目的としている [39]。新カリキュラムは 2022 年に完成する予定である。現行のカリキュラムは表 6-10 に示す通り。

表 6-10 BASW プログラムの現行カリキュラム

| セメスター1 | 単位 | セメスター2 | 単位 |
|--------------------|----|---------------------|----|
| 1年次 (38 単位) | | | |
| ・ 政治学 | 2 | ・ ラオス語 | 2 |
| ・ 英語 1：基礎英語 | 2 | ・ 英語 2：一般英語 | 3 |
| ・ ラオス学 I | 2 | ・ ラオス学 2 | 2 |
| ・ 社会学 | 3 | ・ 心理学一般 | 2 |
| ・ 人間関係 | 1 | ・ コンピュータ | 1 |
| ・ 都市社会 | 2 | ・ 社会学理論 | 3 |
| ・ 民族学 | 3 | ・ 子どもの権利と保護 I | 3 |
| ・ 家族社会 | 2 | ・ 身体的保護・防衛 | 1 |
| ・ 人生哲学 | 2 | ・ ソーシャルワーク入門 | 3 |
| 2年次 (37 単位) | | | |
| ・ 英語 3：社会科学英語 | 3 | ・ 英語 4：社会科学英語 | 3 |
| ・ ジェンダー学 | 2 | ・ ソーシャルワークの理論と原則 | 3 |
| ・ 社会問題学 | 3 | ・ 宗教とソーシャルワーク | 2 |
| ・ 社会政策 | 3 | ・ ボランティアとコミュニティサービス | 2 |
| ・ 社会開発 | 3 | ・ 人権 | 2 |
| ・ 青少年社会学 | 2 | ・ 社会調査法 | 3 |
| ・ 社会心理学 | 3 | ・ 犯罪学 | 3 |

¹³ 当初 2020 年から 2021 年の期間であったが 2022 年 12 月まで延長された。

| セメスター1 | 単位 | セメスター2 | 単位 |
|-------------------------|----|-------------------------|----|
| 3年次 (37 単位) | | | |
| ・ 英語 5 : ソーシャルワークのための英語 | 3 | ・ 英語 6 : ソーシャルワークのための英語 | 3 |
| ・ 社会保障 | 3 | 語 | 2 |
| ・ コミュニティー学 | 3 | ・ ソーシャルセーフガード | 2 |
| ・ ソーシャルワーカー倫理 | 2 | ・ 医療ソーシャルワーク | 3 |
| ・ ソーシャルワーカー教育／研究 | 3 | ・ ソーシャルワーク 実習 1 | 3 |
| ・ ソーシャルワークのファンドレイジング | 3 | ・ ソーシャルワーク・カウンセリング | 3 |
| ・ 災害対策 | 3 | ・ 社会的インパクト評価 | 2 |
| | | ・ 選択科目 | |
| 4年次 (29 単位) | | | |
| ・ プロジェクトの企画・マネージメント | 3 | ・ インターンシップ | 6 |
| ・ 社会福祉マネージメント | 3 | ・ 論文 | 6 |
| ・ ソーシャルワーク 実習 2 | 3 | | |
| ・ 貧困削減戦略 | 3 | | |
| ・ コンフリクトマネージメント | 3 | | |
| ・ 論文の書き方入門 | 2 | | |

出典 : [38]

3) BASW プログラムの卒業生徒の就職状況

NUOL へのヒアリングによると、BASW プログラムの卒業生の多くは、MOLSW を始めとする政府機関、国際機関、INGOs の職員、開発プロジェクトのコンサルタントなどとして就職するとのことである。NUOL は、学生の就職支援の一環として、就職先の情報提供、企業の合同説明会の開催などを行っている。NUOL によると、国際機関、INGOs、開発プロジェクトに就職する際は、専門性のみならず英語能力も求められるため、英語の能力強化にも力を入れていく予定である。

(2) 継続教育

1) パラ・ソーシャルワーカー向けの研修 (Para Social Worker Training) 及び子どもの保護に係る研修

NUOL によると、UNICEF などの支援を受け、パラ・ソーシャルワーカー向け研修（短期コース）が定期的¹⁴に実施されており、NUOL の教員も講師を担当している。研修内容は、ソーシャルワーク入門、法律と政策の枠組み、子どものウェルビーイングと発達、子どもの保護と虐待の理解、コミュニティ・家族・個人との連携などで構成されている。同研修は 2012 年から実施されており、これまでに約 140 人の政府職員やソーシャルワーク人材が参加した。2021 年は COVID-19 の影響で研修は実施されなかったが、今後も継続的に実施される予定である。

MOLSW は、2018 年から UNICEF の支援を受けて、「国家パラ・ソーシャルワーカートレーニングモジュール (National Para-Social Worker Training Module)」と「CPN 研修・アドボカシーツールキット (Child Protection Networks Training and Advocacy Toolkits)」の開発に取り組んできた。研修モジュールは、代替ケア、子どもの保護に関する法律や政策、子どもの発達、社会福祉など、幅広い内容を扱っており、2020 年にモジュールの検証が行われたのち、CPN メンバーなどの実務者からのフィードバックを受けて 2021 年に更新された。また、KOICA や UNICEF は、CPN の能力強化を始めとする子どもの保護システムのパイロットモデル事業¹⁵において、同モジュールやアドボカシーツールキットを活用した研修を定期的実施している。今後は、アッタプー県の 80 村において、

¹⁴ 基本的には年に一度実施されているが、予算の問題や COVID-19 などの状況によって実施されない年があるとのことである。

¹⁵ Integrated Programme for Climate Resilience and Empowerment in Attapeu Province – Child Protection (2019-2023)

480人のソーシャルワーク人材を対象に、子どもの保護に関する研修を実施予定である[40]。また、UNICEFによると、2022年には、18人のMOLSW職員に対する研修が実施される予定である。

2) メンタルヘルスと心理社会的支援に係る研修

2021年にMOLSW及びUNICEFはKOICAの協力を受けて、「ソーシャルワーク人材のための心理的応急対応及びメンタルヘルスと心理社会的支援の研修モジュール (Psychosocial First Aid (PFA) and Mental Health and Psychosocial Support (MHPSS) Training Module for the Social Service Workforce)」を開発した。同研修モジュールは、COVID-19を始めとするパンデミックや自然災害時に、ソーシャルワーク人材が人々のメンタルヘルスケアのニーズを特定し、予防や対応のために必要な知識とスキルを提示している。MOLSWは、UNICEFの支援を受けて、これまでに、首都ビエンチャン及びサイニャブリー (Sainyabuli) 県において、保健省、MOLSW、教育・スポーツ省、LWU、ラオス青年同盟などからの参加者256人に対してオンライン及び対面の研修を実施し、2022年には他の県にも研修を拡大する計画である[41]。

3) 人身取引対策に係る研修

公安省とLWUが主導する国家人身取引対策委員会は、2020年に人身取引の被害者である女性と子どもの保護と支援に関する国家ガイドラインと、それに関連する研修モジュールを開発した。LWUはUNICEFの支援を受けて、国や地方のLWUのカウンセラーを対象に、被害者の特定、紹介、カウンセリングのスキルに係る研修を実施している。UNICEFの報告書(2019)によると、研修の参加人数は不明であるが、UNICEFは、シアンクアン県及びサバナケット県においてLWUスタッフへの研修実施を支援した[22]。また、アメリカ合衆国国際開発庁 (USAID: United States Agency for International Development) はMOLSWと、2017年から人身取引対策プロジェクト (USAID Laos Counter Trafficking in Persons Project) を実施している。同プロジェクトでは、首都ビエンチャンと5県¹⁶を対象に人身取引と移民に係るCPN研修(3日間)が実施されており、2021年の第1四半期進捗報告書¹⁷によると、CPN研修は、サバナケット県及びサラヴァン (Salavan) 県において、村長、村の警察官、小学校の校長、社会福祉分野の従事者、LWUのメンバーなど104人(うち女性31人)を対象に実施された[42]。また、2021年の第2四半期進捗報告書¹⁸によると、首都ビエンチャン及びチャンパサック (Champasack) 県において、CPNメンバーや村代表など118人(うち女性28人)を対象にCPN研修が実施された¹⁹[43]。さらに、2020年に米国政府はUSAIDを通じて、230万ドルのラオス人身取引対策プログラム²⁰(3年間)を実施する覚書を締結している[44]。

¹⁶ 2021年3月時点で対象地域は、首都ビエンチャン及びチャンパサック、サバナケット、サラヴァン、ウドムサイ (Oudomxay)、ルアンナムタ (Luang Namtha) 県が予定されている。

¹⁷ 2021年第1四半期進捗報告書(2020年10月1日～2020年12月31日)

¹⁸ 2021年第2四半期進捗報告書(2021年1月1日～2021年3月31日)

¹⁹ 2021年第3四半期進捗報告書(2021年4月1日～2021年6月30日)によると、同研修はCOVID-19の影響で中断された[61]。

²⁰ Winrock Internationalによって実施される同プログラムは、首都ビエンチャン、及びサバナケット、チャンパサック、サラヴァン県を対象とする予定。

ソーシャルワーカーによる活動事例

Friends-International は Peuan Mit (ラオス語で友達という意味) と呼ばれ、2018 年以降 UNICEF と密に連携して法律に抵触した子どもたちを支援する活動などを行ってきた。さらに、2020 年に Friends-International は UNICEF と、子どもの保護システム業務の支援と COVID-19 対策支援のために、534,277 米ドル (UNICEF オーストラリア、オーストラリア外務貿易省 (DFAT : Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade)、KOICA からの資金援助) の新しいパートナーシップ協力協定を締結した。Friends-International で働くソーシャルワーカーの活動事例が報告されている。

事例①

首都ビエンチャンに住む 21 歳の女性は、家族を養うためにレストランで料理人のアシスタントとして働いていたが、COVID-19 のパンデミックの影響を受けて職を失った。ソーシャルワーカーは、家庭の事情や、失業で精神的に追い詰められていた彼女に対して、オンラインなどを活用し、心理社会的支援を提供し、定期的な診断を受けるように促し、食料や米を含む家族向け緊急パッケージ支援を紹介した。また、ソーシャルワーカーは彼女に職業訓練を紹介し、彼女は野菜農園ビジネスをスタートさせた。彼女は将来、このビジネスを安定させ、安定した収入を得られるより良い仕事の機会を見つけないと話した [45]。

事例②

家庭内暴力を経験し児童労働に従事していた 10 歳の少女を支援するために、ソーシャルワーカーは、日ごろから家庭訪問などを行って、彼女が学校に通えるよう支援していた。そのような状況下、COVID-19 のパンデミックに見舞われ職を失った彼女の家族に対して、住宅賃貸料や食料などの緊急支援を行い、彼女のために学習教材の提供や遠隔学習プログラムへのアクセス支援を通じて、学習を継続できるように支援した。また、母親には自宅でマスクを縫って小さな収入を得るための職業訓練を提供した [46]。

このように、ソーシャルワーカーは、困難な状況に陥っている子どもとその家族を特定し、家族や学校への再統合、職業訓練など個々の状況に応じた支援を提供しており、村レベルにおいてソーシャルワーカーが重要な役割を果たしていることが様々な事例により示されている。UNICEF や DFAT からの支援を受けて、COVID-19 の発生以降 2020 年 12 月までに、79 の脆弱な世帯が緊急支援を受け、暴力の被害者を含む 1,245 人の子どもや若者が様々な保護サービスを受けたと報告されている [46]。

6.2.3 支援

(1) 就職・定着

UNICEF の報告書 (2019 年) によると、NUOL の BASW プログラムの卒業生の多くは、MOLSW などの政府機関の社会福祉や社会開発に係る部署で業務を行っているが、その職務は、社会福祉、保護、労務管理、災害管理、生活改善、コミュニティ開発など、幅広い分野に及んでいる。ソーシャルワークの学士号 (BASW) を有する職員は、ソーシャルワークサービスを直接提供することは少なく、多くが国家レベルで政策・研究業務に従事している [22]。NUOL へのヒアリングによると、ソーシャルワーク人材の地位が確立されていないこと、求人数・採用数が不明確であること、ソーシャルワーク人材を支援する職能団体が存在しないことが、ソーシャルワークに携わりたいと希望する学生の就職の足かせとなっている。

(2) 職能団体・ネットワーク

MOLSW によると、第 37 回 ASEAN サミット（2020 年）で採択されたハノイ宣言²¹に基づき、「ソーシャルワーカーの職能団体（Association of Professional Social Workers）」の設立に向けて、LWU や NUOL、他の関連機関との協議を進めているが、設立時期などの具体的な計画は立てられていない。ソーシャルワーカーの職能団体の設立は、制定される予定のソーシャルワーク法においても規定される可能性がある。

(3) 倫理綱領

MOLSW によると、ソーシャルワークに係る倫理綱領は定められていない。ソーシャルワーカーの職能団体の設立や、その他の関係機関との協議を通して規定に向けた取り組みを進めていく予定である。

(4) スーパービジョン体制

ラオスでは、ソーシャルワーク人材のスーパービジョンに係る公的な仕組みは構築されていない。LWU によると、公的な規定はないものの、LWU の県や郡事務所では、定例会²²を実施して、困難なケースの相談、進捗の確認、ケースマネージメントなどを通して監理を行っている。また、緊急で協議が必要な場合はオンラインや携帯電話などを活用して個別に対応している。LWU は、制定予定のソーシャルワーク法や関連するガイドラインにおいて、スーパービジョンの実施体制に係る規定が必要と指摘している。また、NUOL によると、実施中の「ソーシャルワーク・カリキュラムの評価と質の向上」の調査の中で、BASW プログラムの卒業生にインタビューを行い、業務を遂行するにあたり相談できる人や制度がないことが課題に挙げた。

(5) 普及啓発

女性や子どもに対する暴力や人身取引対策に係る啓発活動、CPN が提供する支援内容や CPN の役割を村レベルにおいて普及するための啓発活動などは、UNICEF や UNAID などの開発パートナーの支援や LWU の活動の範囲で行われている。一方、ソーシャルワーク人材の地位向上や処遇改善を目的とした普及啓発に関する情報は得られなかった。

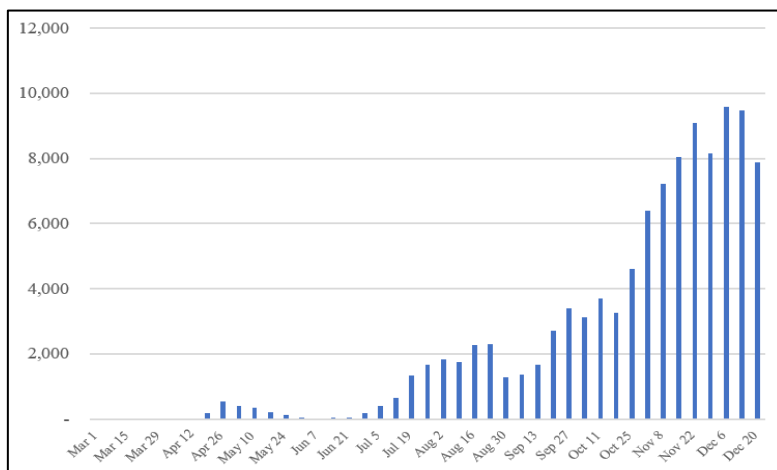
6.3 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響

6.3.1 COVID-19 の状況

世界保健機構によると、2021 年 12 月 27 日現在、ラオスにおける COVID-19 の累計感染者数は 106,231 人である。ラオス政府は、COVID-19 発生初期に全国的な封鎖措置を迅速に実施し、2020 年までは COVID-19 の国内の感染拡大を抑制していたが、図 6-2 が示す通り、2021 年 4 月以降感染者数が増加し、2021 年 12 月には過去最多の新規感染者数を記録した。また、2021 年の 5 月に COVID-19 による死亡者が初めて確認されて以降、死亡者数は急増し、2021 年 12 月 27 日現在、累計死亡者数は 325 人にまで達した [47]。ワクチンの接種状況については、12 月 7 日時点で全人口の 56.5% が少なくとも 1 回分を接種しており、44.3% が推奨される用量の接種を完了した [48]。

²¹ Ha Noi Declaration on Strengthening Social Work Towards Cohesive and Responsive ASEAN Community

²² LWU へのヒアリングによると、県レベルでは毎年、郡レベルで毎月、定例会が実施されている。



出典：[47]

図 6-2 COVID-19 新規感染者数の推移 (2021 年 3 月 1 日～2021 年 12 月 20 日)

6.3.2 社会福祉分野への影響の概要

COVID-19 の世界的な感染拡大により、ラオスは、中所得国入りを目指して過去 10 年間で得た発展の成果が帳消しとなる危機的状況に直面していると言われている。特に、農村部に住む日雇い労働者や国内外からの出稼ぎ労働者が影響を受け、失業者は急増した。また、COVID-19 の拡大は、社会の構造的な不平等や脆弱性を顕在化させ、すでに課題となっていた貧困格差をさらに悪化させると言われている。例えば、ジェンダーに基づく暴力の増加や、インフォーマルな経済活動に従事する労働者の脆弱性をさらに高めるなど、社会的に弱い立場にある人々が更なる負の連鎖へ陥ると危惧されている [5] [6]。

(1) 貧困

COVID-19 の拡大により、推定 38 万 3,000 人が再び貧困に陥ると推定され、貧困世帯はさらに貧困に追い込まれると言われている [6]。すでに児童労働に従事していた子どもに加え、学校閉鎖中に一時的に仕事に従事した子どもたちは、学校が再開された後も学校に戻らない傾向があり、児童労働はさらに増加していると考えられる。このような子どもや青少年は、教育の機会を失うことにより、彼らの人生に長期的な負の影響が及ぶことが懸念されている。また、インフォーマルな経済活動に従事する人々は、公的な社会保障を受けられない、あるいは受けられても限定的であるため、収入を得るためにさらに不安定で危険な形態の仕事に従事する傾向がある [49]。

ラオス政府は、2020 年に COVID-19 対策の一環として、低所得者や零細企業に対する 3 カ月 (2020 年 4 月から 6 月まで) の免税、観光関連業種に対する事業税納付の延期などの措置を講じた [50]。適用範囲と期間は限定的ではあったものの、約 16% の世帯が個人所得税免除の恩恵を受け、23% の零細企業が事業税免除、観光関連業種は納税延期の恩恵を受けた。また、社会保障制度の被保険者を対象に、COVID-19 失業給付制度 (COVID-19 unemployment benefit program) が導入されたが、社会保障制度に加入している労働者は労働人口の 4.3% に過ぎず、適用範囲は極めて限定的であった。ラオスの労働者の大半がインフォーマルな経済活動に従事している中、労働者の圧倒的な割合の人々が生活支援を受けられないまま取り残されたと言える [51] [52]。

(2) 女性と子ども

COVID-19 の拡大により、経済的困窮や社会的ストレス、社会的孤立が生まれ、家庭内暴力やジェンダーに基づく暴力が激化していると報告されており、このような状況を「影のパンデミック (Shadow Pandemic)」と呼ばれている。COVID-19 を受けて実施された封鎖措置は、多くの暴力の被害者を加害者とともに家の中に孤立させ、暴力を受けるリスクを高めるだけでなく、サプライチェーンの停滞や移動制限などにより、必要な医療や保護の支援を受けることを困難にしていると懸念されている [6] [53]。

LWU が運営している女性と子どものためのカウンセリング・保護センターのホットラインへの電話は、封鎖措置中に大幅に増加したことが報告されている [30]。情報文化観光省 (Ministry of Information, Culture and Tourism) は、COVID-19 で高まった子どもへの暴力のリスクについて、メディアを通して啓発するため、MOLSW、LWU、UNICEF ラオス事務所、UNFPA などと協力し、UNICEF オーストラリア事務所と USAID の資金援助を受け、子どもの保護と COVID-19 に関するテレビのスポット広告 7 本、ラジオのスポット広告 7 本、公共サービス広告 3 本を、ラオス語とその他の現地語 (モン語、クム語) で制作した [54]。

(3) 出稼ぎ労働者

海外で働くラオス人は 130 万人と言われており、これらの労働者からの送金はラオス国の重要な収入源となっていた。最大の移住先であるタイには約 30 万人が移民労働者として働いていたが、COVID-19 の拡大を受けて、2020 年には 10 万人が帰国したことにより、GDP の 0.7% に相当する労働者からの送金額が失われたと推定されている [6]。2021 年にはさらに帰国者が増加し、COVID-19 発生以来、計 20 万人以上の移民がラオスに戻ってきたと推定される。2021 年 5 月、送金受領世帯の 75% が海外からの送金の減少に直面したと言われており [49] [55]。

ラオス人移民労働者の大量帰還を受けて、入国地点がある州に検疫センターが設置され、COVID-19 に感染した人や症状のある人には、検査と医療サービスが無料で提供されている。ラオス政府は医療機器や防護具の調達に加え、医療従事者や関係者への研修を実施し、対応している。MOLSW は、ILO から 35,000 米ドルの支援を受け、4,500 人の帰還ラオス人移民労働者が検疫センターに 2 週間滞在する間の緊急支援物資を提供した [49] [55] [6]。

6.3.3 ソーシャルワーク人材における取り組みと課題

(1) MOLSW

UNICEF は、日本政府、USAID、DFAT、KOICA などの協力を得て、2020 年に MOLSW の県事務所に所属する社会福祉従事者に対して、個人防護具 (マスク、除菌剤、手袋など) と IT 機器 (ノートパソコン、プロジェクター、モバイル Wi-Fi、プリンターなど) を提供した。これらの IT 機器を活用し、MOLSW の県事務所の職員は 3 回のオンライン心理的応急対策研修に参加し、遠隔によるケースマネジメントを支援した。さらに、UNICEF は 2021 年 2 月に再度、オーストラリア政府から資金提供を受けて、パンデミック時に子どもの保護や社会保護プログラム「Leaving no one behind」に取り組むための個人防護具と IT 機器 (総額 83,725 米ドル相当) を MOLSW に提供した [56] [57]。また、UNICEF はラオス政府に対して、ソーシャルワーク人材を社会サービス提供の必須の人材

(essential service providers) として認定し、彼らのサービスに対する十分な報酬、技術、防護具、研修を提供するよう求めている [58]。

MOLSW へのヒアリングによると、2020 年には 550 人から、家庭内暴力、性的暴力、人身取引に係るカウンセリングなどの支援が求められ、支援の需要は 2019 年の 315 人と比較して 175%増加した。このような状況下、メンタルヘルスと心理療法に対する需要も高まっているものの、国全体としてそれらのサービス提供のキャパシティが非常に限定的であることが課題となっている。

(2) LWU

COVID-19 の発生以来、LWU が運営しているシェルターでは、家庭内暴力や人身取引の被害にあった 387 人以上の女性と子どもに対してサービスが提供されたと報告されている。このような活動を支援するため、2020 年 9 月に UNICEF は、日本政府、KOICA、USAID の支援を受けて、約 48,545 ドル相当の機材（車両 1 台、ノートパソコン 12 台、プリンター 6 台、プロジェクター 3 台、ポケット Wi-Fi 6 台、ハードディスク 6 台、衛生・娯楽キット）を LWU に提供した。これらの調達機材は 1,000 人以上の女性と子どもたちに貢献すると想定される [58]。

LWU へのヒアリングによると、COVID-19 の影響によりホットラインへの電話が増加していることや、対面の相談業務が制限されていることから、WhatsApp²³ によるオンラインのカウンセリングサービスを提供することや、電話回線を増やすなどの対策が計画されている。しかし、それらに対応するスタッフの増加と人材の強化が課題となっている。

6.4 ソーシャルワーク人材の強化に係る優先課題

ラオスでは、ソーシャルワーク人材育成にかかる「計画」、「開発」、「支援」の強化へ向け、主に UNICEF の支援を受けて MOLSW が中心となって取り組んでいる。「計画」に関しては、ソーシャルワーク人材の定義、役割、求められる能力が明確化されていない状況であり、MOLSW は、ソーシャルワーク法の制定を通じて、これらを明確に規定していく予定である。また、「開発」については、策定中の「ソーシャルワーク人材の育成のための戦略的ガイドライン」に基づき、開発された研修モジュールの活用や NUOL における人材の育成を通じて、ソーシャルワーク人材のさらなる能力強化が求められている。さらに、「支援」に関しては、上記のソーシャルワーク法や戦略的ガイドラインを通じて、ソーシャルワーク人材の資格・認定、スーパービジョン体制、職能団体の設立に係る規定や制度の確立の推進が期待されている。このように、ラオスでは、ソーシャルワーク人材の「計画」、「開発」、「支援」のすべての領域において取り組むべき課題が多く残っている状況である。本調査結果を基に検討されたソーシャルワーク人材の強化に係る優先的課題とその対策として以下の 3 点を挙げる。

6.4.1 ソーシャルワーク人材の現状把握

前述の通り、今後制定、承認される「ソーシャルワーク法」や「ソーシャルワーク人材の育成のための戦略的ガイドライン」を通して、ソーシャルワーク人材の定義、役割、求められる能力が明確化される予定である。このことを踏まえ、必要な人数及び求められる能力と現状との乖離を把握し、優先的に取り組むべき分野、必要な研修などを特定するソーシャルワーク人材に係るニーズ分析を

²³ 2009 年よりサービスを開始したスマートフォン向けのメッセージングアプリ。

通して、ソーシャルワーク人材の量と質の拡充を図ることが肝要となる。そのためには、まず、各地域レベルや各関連組織におけるソーシャルワーク人材の現状の把握と整理が喫緊の課題と言える。

6.4.2 ソーシャルワーク人材の専門性の向上

ラオスではソーシャルワーク人材の数は非常に限られている。また、開発パートナーの支援を受けて様々な継続研修が実施されているが、研修講師の不足も課題となっている。このような状況下、一般的（ジェネリック）なソーシャルワークの知識と技術の向上に加え、各専門分野において専門性を有した人材の育成が求められている。ラオスのようにリソースが限られた状況においては、上記のソーシャルワーク人材の現状把握を通して、優先的に取り組む専門分野を特定し、専門家育成のための研修を計画的に実施していくことが重要と言える。例えば、人身取引対策に従事するソーシャルワーク人材は、被害者の心身の状態や必要な支援の特定、さらには訴追に係る支援、関係機関との調整など、高い専門性が求められる。2020年に「人身取引被害者の保護、支援、リファラルのためのガイドライン」が承認されたことから、同ガイドラインの普及と研修の実施を通して、人身取引対策に従事するソーシャルワーク人材の能力強化が求められている。また、暴力の被害を受けた人々や COVID-19 の影響で心理的ストレスを受けた人々へのメンタルヘルス及び心理社会的支援の需要が高まっている。2021年に「ソーシャルワーク人材のための心理的応急対応及びメンタルヘルスと心理社会的支援の研修モジュール」が完成していることから、心理的ケアを提供できるソーシャルワーク人材を育成することも考えられる。さらには、ソーシャルワーク法や戦略的ガイドラインなどに準ずる形で、専門性を有する人材を活用したスーパービジョン体制の構築についても検討する必要がある。

6.4.3 村レベルのソーシャルワーク人材の能力強化

上記の専門性の高いソーシャルワーク人材の育成に並行して、村レベルで活動しているソーシャルワーク人材の能力の底上げも重要な課題である。子どもの保護や困窮している人々への支援ニーズは、主に村レベルにある中、現場の第一線で活動しているソーシャルワーク人材は圧倒的に不足しており、ボランティアベースで活動するパラ・ソーシャルワーカーやボランティアに大きく依存している。MOLSWはUNICEFを始めとする開発パートナーの支援を受けて、CPNの全国展開を進めているが、CPNの普及率は14%と低い状況である。また、ボランティアベースで活動するCPNメンバーの能力強化に取り組んでいるものの、プロジェクトの対象地域は一部の地域に限られている。このような状況下、現在の人材不足の状況を踏まえると、訓練を受けた専門職ソーシャルワーカーが近い将来全国の村に配置されることは考えにくいことから、MOLSWは、村レベルで社会福祉サービスに従事しているソーシャルワーク人材（CPNのメンバー含む）の能力強化を全国的に展開することが肝要である。さらに、ソーシャルワーク法や戦略的ガイドラインなどに準ずる形で、村レベルのソーシャルワーク人材が果たすべき役割を明確にし、提供されるサービスの質を確保するためのスーパービジョン体制を構築することにより、限られた人材を有効活用することが重要と言える。

第7章 各国のソーシャルワーク人材の現状：マレーシア

7.1 社会福祉分野の概要

7.1.1 社会福祉の概要、施策、制度

(1) 概要

マレーシアは人口 3,270 万人、マレー系 (69.6%)、中国系 (22.6%)、インド系 (6.8%)、その他 (1%) から構成される多民族国家である。総人口に占める 65 歳以上人口の割合は 2020 年に 7.0% に達し、高齢化社会のステージに入った。2021 年の合計特殊出生率は 1.7 に低下しており [1]、少子高齢化の傾向は今後も進むものと想定される。

1991 年、マレーシアは「2020 年までの先進国入り」を掲げた国家ビジョン (ビジョン 2020) を打ち出し、経済成長に主軸を置く政策をとってきた。2020 年には一人当たり国民所得 (GNI) 10,570 米ドル [2] を達成しているが、世界銀行による「高所得国」の基準 (一人当たり GNI 12,235 米ドル) には届かなかった。「先進国入り」の目標は現行の国家ビジョン「繁栄共有ビジョン 2030」に引き継がれるとともに、公平な社会を構築する上で妨げとなっている「民族間、所得グループ間、地域間などにおけるさまざまな格差」の解消が掲げられている [3]。

格差の是正を目指す「繁栄共有ビジョン 2030」は、7 つの戦略目標の一つに「社会福祉」を掲げており、低所得層に対する社会保障及び高齢者へのデイケアサービスの提供といった具体的な目標も示されている [4]。すでに一人当たり GNI では ASEAN10 か国の中でシンガポール、ブルネイに次ぐ高所得国となったマレーシアは、社会福祉の充実をより重視する政策を打ち出している。

伝統的なマレーシア社会は家族の結びつきを重視する社会であり、三世同居が一般的で、高齢の両親や子どものケアは家庭内で行うべきであるという意識が浸透していた。特に、人口の多くを占めるイスラム教徒は、宗教的に介護を義務として考えており、親を施設に入れることに対する抵抗感が強い。このため、家政婦の助けを得て、自宅での介護を行うことも一般的であった [5] [6]。

しかし、近年では産業構造の変化に伴い、若年世代の都市部への流出が増え、核家族化を背景として高齢者のケアや子育て支援に対するニーズが拡大している。政府は高齢者向けのサービス施設や保育園の整備を進めているが、サービスの質、量ともに一層の充実が求められている。

こうした中で、福祉サービスを担う人材としてのソーシャルワーカーの位置づけについて、マレーシアでは重要な局面を迎えている。マレーシアにおけるソーシャルワーカーの歴史は古く、1930 年代にイギリス植民地政府によってソーシャルワーク人材が配置され、主に中国、インドからの移民労働者の住環境、保健衛生などの問題解決に向けた支援を行っていた。1950 年代以降はイギリスの制度として病院で働く医療系のソーシャルワーカーの配置が広まった。医療系のソーシャルワーカーは長年のロビー活動の結果、2016 年に法律¹による規定を得ているが、福祉系のソーシャルワーカーについては現時点でまだ「ソーシャルワーカー職業法」の制定を待っている段階にある。関係者は

¹ Act 774 Allied Health Professions Act 2016

2022 年内の同法成立を目指して尽力しており、法案成立後はソーシャルワーカーに対する研修やスーパービジョンなどの支援制度の強化に向けて勢いが得られると期待されている。

(2) 社会福祉に関する法令

マレーシアは 13 の州から構成される連邦国家であり、連邦憲法のほか、各州が固有の憲法を有する。基本的人権は連邦憲法の第 2 章に示されているが、社会権規定はなく、その権利保障は法律レベルの問題と考えられている [7]。

表 7-1 に、社会福祉に関連する法律を示す。

表 7-1 社会福祉に関連する法律

| 名称 | 制定年 | 主な内容 |
|--|------|---|
| 保育所法 (Child Care Centers Act) | 1984 | 保育サービスの質の確保のため、保育従事者の人員配置や施設の広さ、施設における食事、活動内容等に関して規定した法律 [8]。 |
| ケアセンター法 (Care Centers Act) | 1993 | 高齢者向けデイケアセンター及び居住型ケアセンターの登録義務及び運営管理、監督について規定した法律 [9]。 |
| 家庭内暴力法 (DV 法) (Domestic Violence Act) | 1994 | 家庭内暴力 (DV : Domestic Violence) の定義、保護命令、損害賠償及びカウンセリング、保護命令に関する手続きについて規定した法律 [10]。刑罰は DV 法ではなく、刑法によって課される。 |
| 子ども法 (Child Act) | 2001 | 「子どもの権利条約」批准 (1995) に伴い、少年裁判所法 (1947)、女性及び少女保護法 (1973)、子ども保護法 (1991) を統合して制定された法律。2016 年の改正により、児童の虐待、人身売買を厳罰化する内容が加えられた [11]。 |
| 障害者法 (Persons with Disabilities Act) | 2008 | マレーシアで初めての障害者福祉に関する包括的な法律。障害を「個人の状況と社会との障壁によって構築される参加の疎外」と定義し、精神障害者についても障害者として認定することを明記した [12]。 |
| 子どもに対する性犯罪法 (Sexual Offences against Children Act) | 2017 | 児童に対する特定の性犯罪 (児童ポルノ、性行為を目的とするグルーミング ² など) とその処罰について規定した法律 [13]。 |

出典：調査団作成

準備中の法案として、「ソーシャルワーカー職業法」があり、同法の制定は社会福祉分野における喫緊の課題の一つとなっている。法案はすでに作成済み³であるが、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響もあり制定に向けた動きは 3 年ほど停滞している。本調査での女性・家族・コミュニティ開発省 (MWFCD: Ministry of Women, Family and. Community Development) からの聞き取り⁴によれば、2022 年内の制定を目指して調整を進めているとのことである。

(3) 社会福祉の実施体制

マレーシアの社会保障制度は大きく公務部門と民間部門に分かれており、公務部門では老齢保障 (老齢年金及び退職一時金) から遺族年金、障害年金、医療保障、労働災害保障まで充実した保障を「公務員社会保障局」が担う。一方、民間部門は、老齢保障は「従業員積立基金」が担い、遺族年金、障害年金、医療保障、労働災害保障は「労働者社会保障機構」が担う [14]。公務部門と民間部門の重複

² 性的目的で子どもに近づき、親しくなって子どもを手なずける行為。

³ 内容は非公開のため入手していないが、ソーシャルワーカーカウンシルの創設、カウンシルによる資格の授与、登録制度の創設が含まれる見込みである [44]。

⁴ Mr. Patmanathan A/L R. Nalassamy, Senior Principal Assistant Director, Policy & International Relations Division へのヒアリング (2022 年 1 月 13 日)

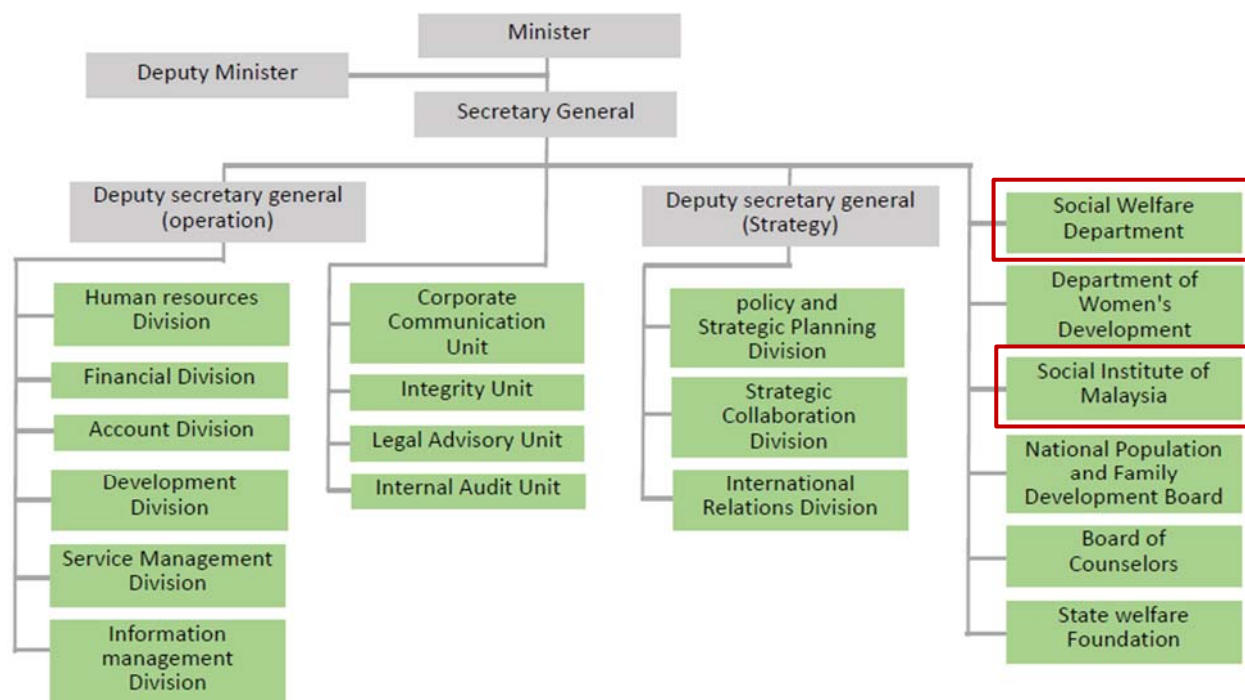
はないが、公務員であっても「従業員積立基金」に加入することは認められている。民間へ転職することの多い医師や技術者の中には、公務員として就職しても最初から「従業員積立基金」を選択する人もいる [5]。

2021年の年金・退職金・報酬の予算は27,000百万リンギで、国家歳出の総額353,048百万リンギの7.6%を占める（金額は2020年11月時点での推計値） [15]。

社会福祉を担う中心機関はMWFCの部局の一つである社会福祉局(SWD: Social Welfare Department)であり、児童、高齢者、障害者を対象とする施設の運営の他、社会的弱者への手当の支給、暴力や災害などの被害者への支援を提供している。

1) 政府組織

MWFCD 社会福祉局は第二次大戦直後の1946年、当時の深刻な社会問題であった貧困や青少年の非行についての対応を行う組織として設置され、以降は複数回の組織改編を経て現在は MWFCD の局の一つとなっている。社会福祉の管轄組織である連邦政府、MWFCD の組織図を図 7-1 に、MWFCD 社会福祉局の組織図を図 7-2 に示す。



出典: [16]を基に調査団作成

図 7-1 MWFCD 組織図 (2022 年 1 月 13 日更新版)

図 7-1 において、赤枠で囲まれた組織が「社会福祉局」、及び福祉分野の人材開発を担う「マレーシア社会研究所 (Social Institute of Malaysia)」である。



出典: [16]

図 7-2 MWFCD 社会福祉局組織図 (2022 年 1 月 13 日更新版)

マレーシアの行政は連邦、14 の州（サバ、サラワク州では省）と 3 つの連邦直轄領、162 の市／郡の 3 層から構成される。社会福祉を管轄する MWFCD の社会福祉局は、州レベルに社会福祉部、市／郡レベルに社会福祉事務所を設置し、ソーシャルワーク業務を担う公務員（社会福祉担当官：Social Welfare Officer または社会福祉副担当官：Assistant Social Welfare Officer）が児童、障害者、高齢者、貧困者、DV 被害者などの支援に関する相談を受け、必要に応じて当事者への介入や支援計画の立案を行っている。社会福祉局は全国 65 ヲ所に福祉施設（児童対象 37、高齢者対象 12、障害者対象 10、貧困者対象 5、DV 被害者用シェルター 1）を設置しており、Social Welfare Officer が要支援と認定した者は、通所または入居によるサービスを利用することができる。

2) 国内・国際 NGOs

マレーシアでは、福祉サービスの提供機関として多くの NGO が活躍している。2001 年の資料で「マレーシア国内には、社会福祉系の NGO が 330 団体程度登録されている [17]」という報告があったが、現在のデータは確認できなかった。

国内の社会福祉系 NGO の中で代表的なものは、児童虐待防止のための活動を行う Childline Foundation [18]、貧困層の児童に対する教育支援を行う Yayasan Generasi Gemilang [19]、家庭内暴力の被害者支援を行う Women's Aid Organization (WAO) [20]、Sarawak Woman Society [21]、女性の地位向上に向けた支援を行う Tenaganita [22]、障害者の全国団体であるマレーシア障害者連盟 (Malaysian Confederation of the Disabled) [12] などがある。

社会福祉系の主な国際 NGO (Plan International、Save the Children、Care International) はマレーシアでの活動を終了している。

7.1.2 ソーシャルワーク人材に係る分野の状況

ソーシャルワーク人材に係る分野の現況を、以下概説する。

(1) 子ども・家庭

改正子ども法（2016）は、親やその他の保護者によるネグレクトなどの危害を受けたり、人身取引や強制労働などのリスクを抱えたりする子どもを Social Welfare Officer が保護するための根拠法となっている [23]。同法により、子どもへの虐待を認識し得る医療機関の職員及び子どもの家族には、罰則を伴う通報義務が課されているほか、通報義務が課された者以外による通報も認められている [11]。

DV 法（1994）は、女性の地位向上を目指す NGO による積極的なキャンペーン活動を背景として誕生した法律であり、現在も NGO により DV 被害者への支援は活発に行われている。マレーシアで最初に DV 被害者のためのシェルターを設置した NGO である WAO の場合、ケースごとに専任のソーシャルワーカーを割り当て、相談者の状況に応じて支援計画を作成し、必要であれば裁判所への同行も行っている [24]。

(2) 障害者

障害者法（2008）は、障害者の保健サービスへのアクセスを保障し、そのための適切な措置について規定しており、障害者に提供される基本的な保健サービスとして、機能障害の再発防止、予防接種、栄養、環境保護・保全、遺伝カウンセリング及び機能障害の早期発見、特定及びリハビリテーションのための適時介入を挙げている [12]。

社会福祉局は、1992 年に障害者登録制度を導入し、登録者に対して障害者カードの発給を行っており、郡レベルの社会福祉事務所のソーシャルワーカーが実務的な手続きの支援を行う。障害者カード保有者は就労支援、開業資金補助などの経済的支援のほか、リハビリテーションや能力開発を行う施設におけるサービスが受給できる [12] [25] [26]。

(3) 高齢者

マレーシアでは、イスラム教徒であるマレー民族を中心に、家族が自宅で親の介護をすることが望ましいという価値観が浸透しており [27]、家政婦を雇用することも比較的広く行われているため、各家庭で家政婦の力を借りて高齢者の介護を行うケースが相応にある [5]。

マレーシアには公的な医療保険制度や介護保険制度は存在しないが、公立の医療機関では少額の自己負担で医療サービスを受けることができる。生計を得る手段がなく、介護する家族を欠く高齢者に対しては高齢者手当が支給されるほか、所得が一定水準以下で障害や慢性疾患のある高齢者を介護する世帯に対しては、介護手当が支給される。このほか、公立のデイケアセンター及び居住型ケアセンターの利用も可能である。COVID-19 の流行により、これらの手当の申請はすべてウェブサイト上での手続きが可能となった。サービスの利用に関する不明点は居住する郡の社会福祉事務所に電話で確認することができる。

7.2 ソーシャルワーク人材に関する現状

7.2.1 計画

(1) 法律・政策・計画

7.1.1(2)「社会福祉に関する法令」に記載した通り、マレーシアでは「ソーシャルワーカー職業法」の制定が急務となっており、2020 年内の制定を目指した調整が進められている。

福祉分野の政策に関しては、現行の中期国家開発計画「第12次マレーシア計画（2021-25）」に沿って MWFCDC がまとめた戦略「MWFCDC 戦略計画（2021-25）」が省全体の指針となり、これに基づいて社会福祉局が局としての戦略計画を策定するという構造になっている。

省全体の戦略である「MWFCDC 戦略計画（2021-25）」の概要を表 7-2 に示す。女性、子ども、高齢者、特定のグループ（物乞い、貧困者、DV・人身取引・災害の被害者など）といった対象層別の戦略に加えて、汚職の防止、政府のサービスの改善といったコア戦略が掲げられている。8つのコア戦略のうち「8. 政府サービスのデリバリーシステムの効率性と有効性の改善」は「ソーシャルワークサービスの専門職化」という方策を含んだ内容となっており [28]、省全体の計画においても、ソーシャルワーク人材の能力強化が重視されていることが示されている。

表 7-2 「MWFCDC 戦略計画（2021-25）」概要

| | |
|-------|---|
| ビジョン | 共通の繁栄に向けた社会開発を牽引する |
| ミッション | 社会変革と生産的な給付を通じてインクルーシブで公平な豊かな社会を構築する |
| コア戦略 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 家族制度の強化 2. 女性のエンパワーリング 3. 子どもの保護と開発 4. 高齢者福祉に向けた支援 5. 高齢者のエンパワーリング 6. 特定のグループ（specific groups）の自立に向けた開発プログラムの作成 7. 政府の透明性の改善 8. 政府サービスのデリバリーシステムの効率性と有効性の改善（方策の一つに「ソーシャルワークサービスの専門職化」を含む） |

出典：[28]を基に調査団作成

ソーシャルワークに関する政策文書には、2018年、MWFCDC 社会福祉局が策定した「ソーシャルワーク戦略計画（2018-2020）」がある。表 7-3 に同戦略の概要をまとめる。

表 7-3 ソーシャルワークに関する戦略計画（2018-2020）の概要

| コア戦略 | 方策 |
|-------------------|--|
| 1. 人材開発 | <ol style="list-style-type: none"> 1. トレーニングによる能力改善 2. 教育による知識と技術の改善 3. フィールドエキスパート⁵の承認と訓練 4. ソーシャルワーカーのデータベース作成 |
| 2. サービスデリバリーの効率改善 | <ol style="list-style-type: none"> 1. ソーシャルワーカー職業法案の作成 2. マレーシアソーシャルワーカーカウンシル⁶の設立 3. ソーシャルワーク実践のためのコンピテンシー国家基準（National Competency Standards for Social Work Practice） [29]の浸透 4. ソーシャルワーカーのケースマネジメントシステムと現行の標準手順書⁷の整合 |
| 3. 研究開発 | <ol style="list-style-type: none"> 1. ソーシャルワーク分野における研究開発の強化 2. 専門性を高めるための評価メカニズムの強化 |
| 4. 意識啓発 | <ol style="list-style-type: none"> 1. ソーシャルワーク分野の専門性を高めるための意識啓発 2. ソーシャルワーク分野におけるマルチセクターの協力ネットワークの強化 |

⁵ マレーシアでは2016年、特定分野の専門家（SME: Subject Matter Expert）に資格を与える制度が導入されている。この制度に則り、福祉の現場で働く優秀なソーシャルワーク人材にフィールドエキスパートの資格を授与するという計画で、この取り組みは「MWFCDC 戦略計画（2021-25）」に引き継がれ、年間30名に資格が授与される予定である。

⁶ 社会福祉局「ソーシャルワーク戦略計画（2018-2020）」は、カウンシルの役割としてソーシャルワーカーという職業についての規制とモニタリングを挙げている。

⁷ 社会福祉局傘下の児童、高齢者、障害者施設における標準手順書など。

出典：[30]を基に調査団作成

「ソーシャルワーク戦略計画（2018-2020）」で目指していた「ソーシャルワーカー職業法案の作成」は達成されたが、ソーシャルワーカーカウンシルの設立やソーシャルワーカーのデータベースの構築は目標年次までに実現されなかった。同戦略の内容は「MWFCD 戦略計画（2021-25）」に沿って作成された「社会福祉局戦略計画（2021-25）」に引き継がれている。現戦略では、7つのコア戦略のうち1つがソーシャルワークの強化に特化した内容となっている。社会福祉局戦略計画（2021-25）の概要を表7-4に示す。

表 7-4 社会福祉局戦略計画(2021-2025)・7つのコア戦略

| コア戦略 | 方策 |
|--|---|
| 1. 子どもの保護と育成 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 子どもに関する政策、法律、研究の充実 2. 防止・開発プログラムの改良 3. 保護と回復システムの設計 4. 社会における子どもの統合についてのコミュニティの関与の強化 |
| 2. 高齢者への支援環境の整備 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 高齢者に関する政策、法律、研究の充実 2. アクティブエイジングに向けた意識啓発及び戦略的連携の促進 3. 高齢者を取り巻く環境の改善 4. 高齢者への社会的支援の強化 |
| 3. 障害者のエンパワーメント | <ol style="list-style-type: none"> 1. 障害者に関する政策、法律、研究の充実 2. 障害者の自立した生活の支援 3. 障害者についての理解と受容の促進 4. 障害者に対する社会的支援の強化 |
| 4. 特定のグループ（specific groups ⁸ ）の自立促進 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 特定のグループに関する政策、法律、研究の充実 2. 特定のグループに対するサービスデリバリーの強化 3. 特定のグループの開発プログラムの設計 |
| 5. 福祉サービスにおけるソーシャルワーク実践の強化 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 社会福祉局におけるソーシャルワーカーの認知に向けたプラットフォーム⁹の整備 2. サービスの質の確保に向けたソーシャルワーク分野職員の知識、技術、能力の向上 3. ソーシャルワーカー職業法の要求水準に応じたソーシャルワーク研修の強化 4. ソーシャルワークの専門性を高めるメカニズムの強化 |
| 6. 人材の認知とエンパワー | <ol style="list-style-type: none"> 1. 清廉潔白な労働観の醸成 2. 安全・健全・活発な労働文化の醸成 3. 人材管理の強化 |
| 7. コミュニティにおける福祉サービスデリバリーの効率及び効果の改善 | <ol style="list-style-type: none"> 1. サービスガバナンスの改善 2. 働きやすい職場の提供 3. ターゲットグループへのサービスデリバリーの質の改善 4. ケア産業への民間企業の参入促進 5. 社会福祉についての意識の向上 6. 法の施行強化 7. 福祉サービスにおける戦略的連携の強化 8. メディア管理の強化 |

出典：[31]を基に調査団作成

前掲表 7-4 に示した社会福祉局のコア戦略 5「福祉サービスにおけるソーシャルワーク実践の強化」はソーシャルワークに特化した内容となっている。表 7-5 にその詳細を示す。

⁸ 物乞い、貧困者、人身取引の被害者、災害被害者など

⁹ 州社会福祉局によるリーダーシップのもと、郡社会福祉事務所、民間、NGO が活動主体となる。

表 7-5 ソーシャルワークに関するコア戦略

| 方策 | プログラム | 指標 | 目標年次 |
|---|---|--|-----------|
| 1. 社会福祉局におけるソーシャルワーカーの認知に向けたプラットフォームの整備 | 1. 社会福祉局職員対象ソーシャルワーク職業開発計画の準備 | ・ 計画1本 | 2021-22 |
| 2. ソーシャルワーク分野におけるサービスの質を確保するためのスタッフの知識、技術、能力の向上 | 1. 知識・技能の共有プラットフォームの準備 | ・ セッション2回/年 セッション5回/年 | 2021-2025 |
| | 2. 職員のケースマネジメントコンピテンス強化 | ・ モニタリングセッション(2回) ・ ケースマネジメントコンピテンスを習得したオフィサー(225人/年) | 2021-2025 |
| | 3. ケースマネジメントブックの準備 | ・ 2冊/年 | 2021-2025 |
| | 4. 危機対応に関わる職員の能力強化 | ・ 225人/年 | 2021-2025 |
| 3. ソーシャルワーカー職業法の要求水準に応じたソーシャルワーク研修内容の強化 | 1. ソーシャルワーク分野の教員、講師、コーチへのデータバンクの提供 | ・ データバンク1セット | 2021 |
| | 2. ソーシャルワーク上級証書及びソーシャルワーク修士学位取得コースの強化 | ・ 新規ソーシャルワーク関係モジュール1本 | 2021 |
| | 3. ソーシャルワーク分野の標準指導要領に沿ったモジュールの準備 | ・ 2モジュール/年 | 2021-2025 |
| | 4. ソーシャルワークに関するコース・モジュールの提供 | ・ 2コース/モジュール | 2023-2025 |
| 4. ソーシャルワークの専門性を高めるメカニズムの強化 | 1. 郡及び施設へのソーシャルワークスーパービジョンプログラムの拡大 | ・ 郡福祉事務所(105カ所)、施設(68カ所) | 2021-2025 |
| | 2. ソーシャルワーク評価プログラムの実施 | ・ アセスメントレポート(各プログラム2本/年) | 2021-2025 |
| | 3. 社会福祉事務所及び社会福祉施設におけるソーシャルワーク業務のモニタリング | ・ アセスメントレポート(年1本) ・ 査察報告書(年1本) | 2021-2025 |
| | 4. ソーシャルワークの開発に関する研究の実施 | ・ 調査1本 | 2023-2025 |
| | 5. 福祉分野のNGOに所属する資格保有者の確認 | ・ 有資格者(50人) | 2021-2025 |

出典：[31]を基に調査団作成

(2) 定義・規定

2017年、社会福祉局はソーシャルワークの定義を「社会的機能を改善し、再構築するために個人、家族、グループ、コミュニティを助けるソーシャルワークの原則、価値、倫理、知識、技術及び方法に基づく職業としての活動」と位置付けている[30]。この定義は、マレーシアソーシャルワーク協会の定義(2011)及び国際ソーシャルワーカー連盟/国際ソーシャルワーク学校連盟の総会において定められた定義(2014)を踏まえてまとめられたものである。

マレーシアでは福祉系ソーシャルワーク人材の資格制度はなく、大学またはカレッジ(短大)のソーシャルワーク科の学位を以ってソーシャルワークの専門性があるとみなされる。一方、「ソーシャル

ワーカー」の用語は社会福祉分野の仕事をする人の一般名称としても使われており、ソーシャルワークの学位を持たない人もソーシャルワーク分野の仕事をする事ができる。民間団体が「ソーシャルワーカー養成」と称する講座を開催し、修了証を発行していることもある¹⁰。

社会福祉局は2010年、「ソーシャルワーク実践に関する国家能力基準 (National Competence Standards for Social Work Practice In Malaysia)」を策定し、ソーシャルワーク人材 (Social Work Practitioner) に求められる10の能力について整理している。この能力基準はソーシャルワークサービスの質の管理を目的として作成されたもので、個人の技能・知識の向上のための目標を示すとともに、業務に関するモニタリングや卒前・卒後教育を担う教育機関における成績評価の基準としての活用を想定している [29]。

このうち6つは人道サービスに関わる全ての専門家の基礎となる能力、その他の4つはソーシャルワーク人材に特に求められる能力とされている。表7-6にその内容を示す。

表 7-6 ソーシャルワーク人材に求められる10の能力

| 6つの一般的な能力 (Generic competencies) | 4つの特有の能力 (Specific competencies) |
|----------------------------------|--|
| 1. 倫理的行動 | 1. ソーシャルワークの価値観、知識、介入スキルを用いて個人、家族、グループ、コミュニティ及び組織と共に働く能力 |
| 2. 対人コミュニケーション | 2. ソーシャルワークの倫理に従って働く能力 |
| 3. 認知思考及び創造的思考 | 3. 組織の中で専門家として働く能力 |
| 4. トラブル対応 | 4. 専門家として内省する能力 |
| 5. タスク管理 | |
| 6. リーダーシップ能力 | |

出典: [29]を基に調査団作成

(3) 予算

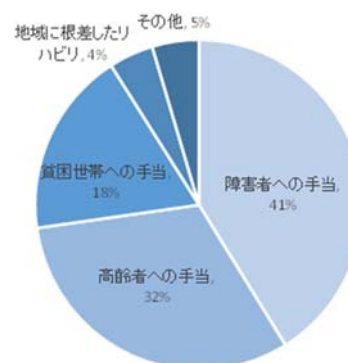
MWFCDの2021年度予算(2020年11月時点の推計値)を表7-7に、省予算の74%を占める「特別プログラム」の内訳を図7-3に示す。特別プログラムの多くを障害者、高齢者、貧困世帯への手当が占めており、この3つの手当の合計は1,756,985千リングで、省予算の68%に相当する。

MWFCDの研修事業を担当するマレーシア社会研究所の2021年度予算は8,101千リングであり、省予算の0.3%に相当する。

表 7-7 MWFCD2021年度予算 (単位: 1000リング)

| | 費目 | 金額 | 構成比 |
|---------------------|------------|-----------|------|
| 一般予算 | マネジメント | 53,455 | 2% |
| | 女性、家族、社会福祉 | 484,449 | 19% |
| | 特別プログラム | 1,920,030 | 74% |
| | 単発支出 | 978 | - |
| 開発予算 (設備投資及びメンテナンス) | | 125,639 | 5% |
| 計 | | 2,584,551 | 100% |

出典: [15]を元に調査団作成



出典: [15]を基に調査団作成

図 7-3 MWFCD 2021 年度予算
特別プログラムの内訳

¹⁰ 2022年1月、UNIMAS へのヒアリング (2022年1月27日)

(4) 免許・資格制度

現在、マレーシアには福祉系ソーシャルワーカーの免許・資格制度はないが、ソーシャルワーク科の学位は一種の資格としてみなされている。一方、現在ソーシャルワーク分野の仕事に従事している人の中には、福祉系の教育を受けていない者も多い¹¹。資格制度については、「ソーシャルワーカー職業法」の制定後に設立されるカウンシルが管理する見込みである¹²。

医療系ソーシャルワーカー（Medical Social Officer¹³）は、2016年の「医療関連職法（Act 774 Allied Health Professions Act 2016）により、栄養士、理学療法士、放射線技師、歯科技工士等23の医療関連専門職の一つとして規定された。同法は医療関連職カウンシルの設置、カウンシルによる免許（certificate）の付与、登録制度の導入について定めるもので、診療および対人支援を行う上でカウンシルへの登録が必須となる。

(5) ソーシャルワーク人材に関わる省庁の体制

ソーシャルワーク人材の卒前教育を担う機関として大学（4年制）及び短大（2年制）があり、監督省庁である高等教育省の管轄下にある。福祉分野の担当省庁は社会福祉局であり、公務員として働くソーシャルワーカーは同局の職員であるが、NGOをはじめとする民間部門で就労するソーシャルワーク人材は局の監督外にある。

(6) 人材情報・データ

2022年1月の時点で、連邦、州、郡レベルの社会福祉局／事務所で公務員として働くソーシャルワーク人材（Social Welfare Officer、Assistant Social Welfare Officer）の数は3,814人¹⁴である。Social Welfare Officerは大学以上の学位を持つ者、Assistant Social Welfare Officerは短大以上の学位を持つ者 [32]で、対人援助を業務とする人材である。

医療系ソーシャルワーカーの数は2016年の時点で319名である [33]。現在の数値は入手できなかった。

現在、マレーシアにはソーシャルワーク人材の登録制度は整備されていないため、NGOなどの民間部門で働くソーシャルワーク人材の数は把握されていない。ユニセフはソーシャルワーク人材のマッピング作業に着手しており、2022年1月の時点でドラフトが完成し、MWFC社会福祉局の承認を待っている段階である。ソーシャルワーカー職業法の成立後はカウンシルが設置され、登録・資格制度が導入される見込みであり、人材データベースの構築も行われる予定である。

¹¹ MSWA 副理事へのヒアリング（2022年1月6日）

¹² MSWA 副理事へのヒアリング（2022年1月6日）。ソーシャルワーカー職業法の内容は非公表であるため、同法と密接に関連するカウンシルや資格制度については詳細な情報が得られなかった。

¹³ 一般的には医療ソーシャルワーカー（Medical Social Worker）の呼称が用いられていたが、医療関連職法では Medical Social Officer が正式名称として採用された。

¹⁴ 社会福祉局へのヒアリング（2022年1月13日）

7.2.2 開発

(1) 教育機関・教育制度

マレーシアにはソーシャルワークプログラムを提供している大学が 11、カレッジ（短期大学）が 1 つある。1 つの大学／カレッジ当たり 40 名前後の学生数を有しており、合計で年間約 400-450 人の卒業生を輩出している。国立大学のうち、4 つの大学では修士、博士課程への進学も可能である。

表 7-8 マレーシアにおけるソーシャルワークに係る学位プログラム

| 学校名 | 種別 | 課程 |
|--------------------------------------|----|----------|
| Universiti Malaysia Sabah (UMS) | 国立 | 博士、修士、学士 |
| Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) | 国立 | 博士、修士、学士 |
| Universiti Sans Malaysia (USM) | 国立 | 博士、修士、学士 |
| Universiti Utara Malaysia (UUM) | 国立 | 博士、修士、学士 |
| Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) | 国立 | 学士 |
| Universiti Malaya | 国立 | 学士 |
| Universiti Malaysia Kelantan (UMK) | 国立 | 学士 |
| Universiti Malaysia Terengganu | 国立 | 学士 |
| Asia e University | 私立 | 学士 |
| Open University Malaysia (OUM) | 私立 | 学士 |
| Sunway University | 私立 | 学士 |
| Methodist College Kuala Lumpur | 私立 | カレッジ |

出典：調査団

1) マレーシア科学大学（Universiti Sans Malaysia : USM）

USM は 1969 年、マレーシアで 2 番目の国立大学としてペナン州に設立され、1975 年には国内で最初にソーシャルワークプログラムを導入した。ソーシャルワーク研究及び教育の場として顕著な実績を有している。ソーシャルワークプログラムの学士、修士、博士課程があり、中東、南アジア、インドネシアなどのイスラム諸国からの多数の留学生も集めている。COVID-19 の影響下で留学生の受け入れが困難となったため、完全オンラインの修士コースも開始された。学士課程はマレーシア語、修士・博士課程は英語で講義が行われる。

卒業生の進路は政府機関、国際機関、NGO 等であるが、マレーシア国内ではソーシャルワーカーの求人は限られているため、ソーシャルワーク分野以外の仕事に就く人や、シンガポールなど海外でソーシャルワーカーとして活躍する人もいる。シンガポールはソーシャルワーカーが不足しており、賃金も高いため就職を希望する人が多い。シンガポールでは、マレーシアの大学のソーシャルワークの学位は一種の資格と見なされており、ソーシャルワーカーとしての就職が可能である¹⁵。博士課程の学生数は年間 15-20 人程度で、マレーシア以外にインドネシア、UAE、バングラデシュ、ネパール、インド、ナイジェリアからの学生が学んでいる。PhD 取得後は大学や研究機関に就職する人が多い。卒業生の中には、サウジアラビアのプリンセスヌアラ大学、パキスタンのラホール大学の教授になった人がいる。また、インドネシア、バンドンの学校と提携し、これまでに 15 人の博士課程の学生を受け入れている。卒業生はインドネシアに帰国後、政府機関や大学で職を得て活躍している。

USM は研究、教育の場としての役割にとどまらず、地域への知識の還元を目指している。教員は講義を担当するのみでなく、実践者であるべきという考えに基づき、地域に根差したリハビリテーション（Community-based Rehabilitation）を提供するユニットを設け、障害者の支援を行っている。また、

¹⁵ UNIMAS へのヒアリング（2022 年 1 月 27 日）

キャンパス内に教員・学生双方が利用できる育児室を設け、仕事や学業と育児を両立させるための環境を整えている。キャンパスに育児室を設ける USM の活動は政府に評価され、2022 年度予算で全ての国立大学に育児室の設置が行われる予定である。このほか、USM は地域貢献の一環として、HIV の感染抑制のために麻薬常用者の注射針を交換する活動を実践しており、この活動をソーシャルワーク科の学生による実習の場としても活用している。

2) マレーシア科学大学サラワク University Sans Malaysia, Sarawak (UNIMAS)

UNIMAS は 1992 年、マレーシアで 8 番目の国立大学としてボルネオ島サラワク州の州都、クチンに設置された。ソーシャルワーク科の設置は 1993 年で、国内では USM に次いで 2 番目となる。ソーシャルワーク科の教育課程は学士課程のみで、修士、博士では研究生の受入れを行っている。

USM など半島の大学の学士課程は 4 年間、授業はマレーシア語で行われているのに対し、UNIMAS のソーシャルワーク科は、「3 年間で卒業」「英語での授業」という特徴を持っている。これはボルネオ島に立地する大学として、半島の大学との差別化を図るための工夫である。卒業までの必要単位数が 122 単位であることは半島の大学と同様である。英語での授業により、「UNIMAS の卒業生は英語ができる」という点が評価され、就職市場で有利と言われている。

ソーシャルワーク科の定員は 1 学年 92 人で、現在 255 名の学生が在籍している。サラワク州で唯一のソーシャルワーク科として、半島の大学（1 学年 40-45 人）の約 2 倍の定員数を設けているが、例年、入学志願者数は定員を大幅に上回っている。学部生のほか、修士論文作成のための研究生が 4 名、博士論文作成のための研究生が 1 名在籍している。かつてアフリカからの留学生もいたが、現在、留学生はおらず、学生の多くはボルネオ島出身である。

卒業後の就職先は、公務員（社会福祉局）志望が最も多く、国際機関、NGO に進む人も多く、ソーシャルワーカーや大学講師としてシンガポールで働いている卒業生もいる。また、卒業生の中には、現在社会福祉部の幹部として活躍している人や、博士号を取得後、大学教授となった人もいる。

(2) カリキュラム

USM、UNIMAS のカリキュラムを以下に概説する。卒前教育のカリキュラムは地域のニーズに応じて多様化しており、今後は標準化に向けた調整が必要となっている¹⁶。

1) USM

ソーシャルワーク科学士課程は社会科学部に設置されており、卒業までに 122 単位を取得する必要がある。履修内容を表 7-9 に示す。学士課程は 4 年プログラムで、社会科学についての全般的な知識を講義で学ぶほか、グループワーク、コミュニティでの活動、その後のディスカッション、インターンシップなど実践の時間を重視したカリキュラムとなっている。

表 7-9 USM ソーシャルワーク科・学士課程のカリキュラム

| 社会科学コース (16 単位) | 単位 |
|-----------------|----|
| 人類学・社会学入門 | 3 |
| 政治科学入門 | 3 |
| 基礎心理学 | 4 |
| 社会調査哲学 | 3 |
| 社会科学のための統計 | 3 |

¹⁶社会福祉局へのヒアリング（2022 年 1 月 13 日）

| | |
|--------------------------------|---|
| 大学コース (15 単位) | |
| マレーシア語 IV | 2 |
| 大学英語 | 2 |
| 一般英語 | 2 |
| イスラムとアジア文明 | 2 |
| 民族関係論 | 2 |
| 起業家精神基礎 | 2 |
| / カリキュラムと併行した選択コース | 3 |
| 中核コース (70 単位) | |
| ソーシャルワーク入門 | 3 |
| ソーシャルワーク哲学、価値、倫理 | 3 |
| ソーシャルワーク技術 (研究室) | 4 |
| 人間の行動と社会環境 | 3 |
| 個人と家族のケースワーク | 4 |
| ソーシャルワーク実践理論 | 3 |
| グループワーク手法 | 4 |
| ソーシャルワーカーのための法律 | 3 |
| 演習 I | 6 |
| 学校でのソーシャルワーク実践 | 3 |
| コミュニティワーク手法 | 4 |
| 演習 II | 6 |
| 社会計画及び社会政策 | 3 |
| ソーシャルワーク調査 | 4 |
| 国際・異文化ソーシャルワーク | 4 |
| 人道サービス組織 | 3 |
| 演習 III | 6 |
| ソーシャルワークセミナー | 4 |
| 選択コース (21 単位) *7 コースを選択 | |
| 医療ソーシャルワーク | 3 |
| ソーシャルワークと子ども、若者、家族 | 3 |
| コミュニティ組織及び開発 | 3 |
| 精神性とソーシャルワーク | 3 |
| 人間のセクシュアリティとソーシャルワーク | 3 |
| ソーシャルワークと阻害されたコミュニティ | 3 |
| コミュニティヘルス | 3 |
| 家族セラピー | 3 |
| ソーシャルワーク実践と高齢者 | 3 |
| 異常心理学 | 4 |
| 宗教と社会関係 | 3 |
| 民族関係と人種差別 | 3 |

出典： [34]を基に調査団作成

2) UNIMAS

UNIMAS ソーシャルワーク科のカリキュラムは入手できなかったが、高等教育省承認のカリキュラムを使用しており、USM のソーシャルワーク科と大きな差異はないとのことであった。コースの内容は講義 (社会科学及び行動科学についての理論) 及び実習 (グループワークやフィールドワークを通じた問題解決のための視点の強化、コミュニケーションスキルの習得、インターンシップ) から構成される。

今後の課題として、UNIMAS ソーシャルワーク科プログラムコーディネーターは「インターンシップやフィールドワークの際に、ソーシャルワーカーではなくカウンセラーの視点になってしまうこと」を挙げていた。クライアントの悩みを聞くだけでなく、生活を立て直すための支援を行うのが

ソーシャルワーカーの役割であることを、現場経験を通じて理解してもらう必要がある、とのことであった。このため、UNIMAS は、「より実践に比重を置いたカリキュラム」に改編することを計画している。

(3) 継続教育

MWFCD の組織の一つ、マレーシア社会研究所が省職員やソーシャルワーク人材を対象とする現任研修を提供している他、社会福祉局の委託により大学やマレーシアソーシャルワーカー協会（MASW : Malaysian Association of Social Workers¹⁷）がソーシャルワーク人材を対象とする現任研修を実施しているが、継続教育プログラムとして確立された研修はなく、短期のテーマ別研修が中心となっている。例えば、例年実施されている社会福祉局職員対象の「ソーシャルワーク入門」や「ソーシャルワークコンピテンシー」、児童保護施設職員対象の「ハイリスクグループ¹⁸の児童保護」などの研修がある。

社会福祉局は、ソーシャルワーカーに対する現任研修（入門、理論、実践コース）及びスーパーバイザーに対する研修など、複数の研修プログラムの導入を計画しており、今後、ニーズアセスメントの結果を踏まえて内容の構築を行う予定である。

7.2.3 支援

(1) 就職

ソーシャルワーカーとしての就職を希望する場合、社会福祉局もしくはその傘下にある児童、高齢者、障害者関連施設へ公務員として就職するという選択肢のほか、民間もしくは NGO の運営する組織や施設で働くという選択肢がある。マレーシアでは公務員給与¹⁹が民間と競合できる水準にあり、各種手当や年金制度も充実しているため、卒業後は公務員を志望する人が多い [35]。児童、高齢者、障害者を対象とする民間の施設や、福祉系の NGO で相談・支援活動を行うソーシャルワーク人材に関しては、2014 年に最低賃金制度が完全導入され、待遇面では多少の改善が認められる²⁰。

マレーシアでは社会福祉関係の職を得るために特定の資格は必要ないため、政府機関や NGO でソーシャルワーカーとして働く人の中には専門的な教育を受けた経験のない人も多い²¹。また、現時点ではソーシャルワーカーという職種が専門職として確立しておらず、ソーシャルワーカーをボランティアとして認識する考えも残っている²²。政府機関や NGO によるソーシャルワーカーに対する求人はそれほど多くないため、ソーシャルワーク科の卒業生の中には一般企業に就職する者もいる。また、専門職としての地位と高収入を求めてシンガポールで職を得る人も少なくない。求人情報検索エンジンによれば、民間部門のソーシャルワーカーの平均月収はマレーシア²³の 3,000 リンギ²⁴（約 8 万

¹⁷ 7.2.3 支援(2)職能団体・ネットワークの項で詳述。

¹⁸ 虐待、ネグレクト、搾取の対象となっている子どもたち。

¹⁹ 公務員ソーシャルワーカーの給与についての情報収集はできなかったが、職業別給与の情報サイト Salary Explorer によれば、マレーシアの公務員平均月収は 7,200 リンギ（約 198,000 円）である。

²⁰ MASW へのヒアリング（2022 年 1 月 6 日）

²¹ 社会福祉局へのヒアリング（2022 年 1 月 13 日）、及び USM へのヒアリング（2022 年 1 月 21 日）

²² USM へのヒアリング（2022 年 1 月 21 日）

²³ https://www.payscale.com/research/MY/Job=Social_Worker/Salary

²⁴ 2021 年 8 月時点、6 社の平均

2,000 円²⁵⁾ に対して、シンガポール²⁶⁾では 3,600 シンガポールドル²⁷⁾ (約 31 万円²⁸⁾) であり、大きな格差がある。

(2) 職能団体・ネットワーク

マレーシアでは、1955 年、最初のソーシャルワーカーの職能団体 (Malayan Association of Almoners) が設立されている。Almoners とはイギリスの制度で、病院に配置され、患者の精神面、金銭面での支援を行うソーシャルワーカーのことを指す。Malayan Association of Almoners は医療系のソーシャルワーカー団体として活動していたが、ソーシャルワーカーの地位向上に向けたロビー活動の強化のため、福祉系のソーシャルワーカーとの連帯が必要となった。1973 年、医療系、福祉系のソーシャルワーカー双方をまとめる団体として MASW が設立され、以降、同団体はマレーシアにおけるソーシャルワーク人材の専門職としての地位の確立を目指し、教育・研究を通じたソーシャルワーク実践のためのコンピテンシーの向上に向けて継続した活動を行っている。

MASW は 1974 年の加盟以来、国際ソーシャルワーカー連盟のメンバーとしても活動しており、国内外の関連団体とのネットワークを通じて積極的な情報発信を行っている。

(3) 倫理綱領

マレーシアではソーシャルワーカーに対する倫理綱領は定められていないが、前出の社会福祉局「マレーシアにおけるソーシャルワーク実践に関する国家能力基準 (2010)」は、「倫理的行動をとることは全ての実務者にとっての基礎となる能力である。他者を人間として尊重することは人道的サービスにおける前提条件である。人道的サービスの実践において尊敬を示すことは、倫理的に実務を行う上での基本である。」と示した上で、「倫理的行動」をとるために必要な能力として以下の 5 つを挙げている。

1. 他者の道德観を尊重する能力
2. 罰則や私益の有無に関わらず、道德的に判断し適用する能力
3. 自分と他者の道德観の合わせ方について察知する能力
4. 職業倫理規定について学び、理解する能力。
5. 実務において職業倫理規定を当てはめる能力

(4) キャリア開発

マレーシアではソーシャルワーカー職業法の制定後を視野に入れ、継続教育プログラムの策定作業が進められている段階にある。ソーシャルワーク人材の長期的なキャリア開発に関して、「社会福祉局戦略計画 (2021-25)」コア戦略の一つ、「福祉サービスにおけるソーシャルワーク実践の強化」の項で、「ソーシャルワーク職業開発計画」の準備と「ソーシャルワーク上級証書」の発行という 2 点が言及されているが、その進捗について、本調査では「準備を進めている」という以上の情報は収集できなかった。

²⁵⁾ JICA 外貨換算レート (2022 年 2 月) を基に算出

²⁶⁾ <https://sg.indeed.com/?from=gnav-title-webapp>

²⁷⁾ 2022 年 2 月時点、344 社の平均

²⁸⁾ JICA 外貨換算レート (2022 年 2 月) を基に算出

(5) スーパービジョン体制

現在、ソーシャルワーカーの業務に関してスーパービジョンを行う体制は構築されていない。社会福祉局は、ソーシャルワーカーのスーパーバイザーを養成するための研修プログラムの作成に向けて準備を進めている段階である。

(6) 普及啓発

MASW はソーシャルワーカーの地位向上を目指す職能団体であるが、ソーシャルワークに関する広報、普及活動の担い手としても幅広い活動を行っている。

2021年5月27日、28日の2日間、MASW はマレーシア社会研究所及び国立マラヤ大学との共催で「国際ソーシャルワークの日」を記念して「社会の連帯と地球規模の連携」をテーマとするシンポジウムを開催した。コロナ禍においてオンラインでの開催となったが、ソーシャルワークプログラムを持つ11の大学の教員、学生、ソーシャルワーク実践者、政府及びNGO関係者など203名が参加する大規模なイベントとなった [36]。

MASW は複数の大学との連携し、ソーシャルワークに関心を持つ一般人も参加可能なウェビナーを多数開催している。2021年の例では、児童保護、メンタルヘルス、青少年の問題をテーマとするウェビナーの反響が多かった。コロナ禍で在宅の時間が増え、家族間のストレスが高まっていることを背景に、ウェビナーが参加者の地元の郡社会福祉事務所への相談を促すきっかけとなった事例もあった²⁹。

7.3 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響

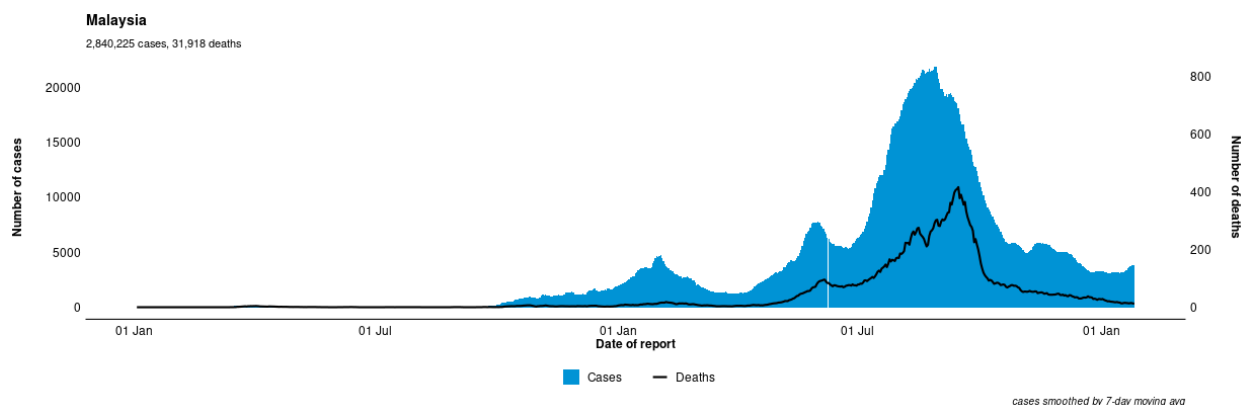
7.3.1 社会福祉分野への影響の概要

マレーシアでは2020年2月4日にマレーシア人初のCOVID-19感染者が確認され、以降は新規感染者数が多い日で40人程度と比較的低い水準で推移していたが、同年3月中旬に新規感染者数が100人を超える状況となった。政府は2020年3月18日に全国を対象とする活動制限令を発出し、出入国の制限とともに、学校閉鎖を含む厳しい規制を導入した [37]。活動制限令は二度の延長の後に緩和されていたが、2021年4月以降の急激な感染拡大を経て、同年6月1日から9月10日まで、首都圏及び2州の3地域に再度活動制限令が発出された。

2021年10月には、ワクチン接種率と感染者数の減少を背景に州間の移動も解禁され、経済活動はほぼ正常を取り戻した。同年12月3日には国内で初のオミクロン型変異株の感染者が確認されているが、政府は活動制限ではなく水際対策を中心に対応する方針である [38]。

2022年1月26日の時点の7日間平均で、マレーシアでは1日あたり3,756人の新規感染者数が報告されているが、過去最高を記録した2021年8月29日の感染者数（21,570人）と比較すると新規感染者数は減少している。成人のワクチン接種（2回）率は人口の78.7%に達している（2022年1月26日時点） [39]。

²⁹ MASW へのヒアリング（2021年1月6日）



出典: [40]

図 7-4 マレーシアにおける COVID-19 新規感染者数及び死亡者数の推移

パンデミックに伴う厳しい活動制限によってマレーシア経済は失速し、2020 年の実質経済成長率は前年度比マイナス 5.6%となった [41]。特に深刻な影響を受けたのは都市部の貧困層で、失業や時短営業による収入の減少により、生活に困窮する人々が増加したため [42]、社会福祉局はクアラルンプールの貧困層に対して食料品を配布するなどの緊急支援を実施した³⁰。

7.3.2 ソーシャルワーク人材における課題と取り組み

(1) ソーシャルワーカーに対するニーズへの対応

マレーシアでは、長期にわたる活動制限により在宅の時間が増えた結果、メンタルヘルスの悪化や家族間での DV といった問題についての問い合わせが増加しており、ソーシャルワーカーによる対応が求められる場面も増えている。2020 年 11 月、UNICEF はソーシャルワーカーへの聞き取りを通じ、COVID-19 の影響下における子どもと家族の状況についての調査報告書をまとめた。この中で、特にソーシャルワーカーの能力強化に向けて、研修の実施、標準手順書の見直し、ソーシャルワーカー自身のメンタルヘルスの管理などの提言を行っている [42]。

また、活動制限下において、問題解決に向けた具体的なケースマネジメント手法をソーシャルワーカーに指導する必要性も高まってきた。UNICEF は 2020 年 6 月、MASW、Maestral International³¹と共同で「COVID-19 の影響下で子どもを守るための、ソーシャルワーカー及び社会福祉実践者のための秘訣 (Protecting children during COVID-19: Tips for social workers & social welfare practitioners) [43]」をまとめ、ウェビナーを通じて内容の紹介を行った。

(2) 感染防止のためのオンライン活用

社会福祉局は、活動制限期間中の各種手当申請ニーズに対応するとともに、対面での接触によるソーシャルワーク人材の感染リスクを減らすため、オンラインによる申請システムを導入した。オンライン申請を助けるために電話でのサポート体制を整えたほか、インターネットにアクセスできない人のために対面での申請窓口も用意している。対面での対応の際の感染対策を含め、ソーシャルワーク

³⁰社会福祉局へのヒアリング (2021 年 1 月 13 日)

³¹ 児童の保護と福祉の向上を目的として活動するアメリカの NGO で、UNICEF 等の委託を受けて計画策定や各種ツールキットの開発などのコンサルティングサービスを提供している。

人材を含めた職員の感染防止に向けて、保健省の監修の下で担当分野別³²に 13 のガイドラインが作成された。

MASW はソーシャルワーカーの研修ニーズに対応するため、以前は対面で行っていた社会福祉局からの委託研修をオンラインに切り替えて実施した。オンラインで実施した研修には NGO 職員対象の「ソーシャルワーク入門研修」、児童保護施設職員対象の「児童保護研修」がある [36]。オンライン研修に関して、MASW 副代表は「地方からの参加が容易になった」というメリットを認める一方、「1-2 日程度の短期のコースが好まれるようになり、十分な時間を確保できない」「参加者の途中交代が多くなった」というデメリットを指摘している³³。また、オンラインを使う場面が増え、フェイスブックやホームページの頻繁な更新が必要となっている一方で、IT に強いスタッフが不足していることも課題の一つとして挙げていた。

7.4 ソーシャルワーク人材の強化にかかる優先課題

マレーシアは、ソーシャルワーク人材に求められる基本コンピテンシーを定めた「ソーシャルワーク実践に関する国家能力基準 (2010)」、ソーシャルワーク人材の開発戦略である「ソーシャルワーク戦略計画 (2018-2020)」を策定しており、業務遂行の上で必要な能力を備えたソーシャルワーク人材を開発するための方針はすでに定められている。2022 年内の制定が見込まれる「ソーシャルワーカー職業法」の制定後は、同法に基づいて設立されたカウンシルにより、ソーシャルワーク人材への資格授与、登録制度が導入される予定である。現行の社会福祉局戦略計画 (2021-25) では、スーパービジョンや現任研修の機会を通じてソーシャルワーカーの能力強化を支援するため、研修モジュールの開発及び導入といった取り組みが計画されている。

ソーシャルワーク人材の強化に係る国の動きが着実に進む中、職能団体である MASW は団体設立以来の悲願である「ソーシャルワーカー職業法」制定に向けたロビー活動に加えて研修や広報活動にも力を入れている。特に、メンタルヘルスなどをテーマにしたウェビナーはコロナ禍における在宅生活でストレスを抱えた人々にとって有益で、DV などの問題を抱えた人々がソーシャルワーカーの存在を知るきっかけともなっている。

また、国内ではすでに 11 大学、1 短大がソーシャルワーク科を設置しており、年間 400 人以上の卒業生が輩出されている。中でも、マレーシアで初めてソーシャルワーク科を設置した USM は、教育の質の高さに定評があり、修士課程、博士課程において、ASEAN 諸国をはじめ、南アジア、中東地域の様々な国からの留学生を多く受け入れている。博士号の取得後、母国で大学や研究機関での職を得て活躍する卒業生も出ており、国際的なソーシャルワーク人材の育成の場として今後の発展が期待される。

本調査における情報収集を通じ、ソーシャルワーク人材の能力強化に関わる重要なアクターである政府 (社会福祉局)、職能団体 (MASW)、大学が緊密に連携していることが確認された。ソーシャルワーカーを対象とする現任研修のモジュール開発を MASW 及び大学との共同作業で進めているほか、単発のセミナーや研修の実施においても NGO や大学との連携事例が多く、官民が協力してソーシャルワーク人材の強化に取り組む姿勢が伺える。

³² 子ども、高齢者、障害者など

³³ MASW へのヒアリング (2022 年 1 月 6 日)

以上のように、マレーシアではソーシャルワーク人材の能力強化に向けて多くの長所が認められるが、これらの長所を生かしてさらにソーシャルワーク人材の活躍の場を広げていく上で、いくつかの課題も明らかになった。すでに計画されている資格制度化等のソーシャルワーカーの専門職化に向けた取り組みとともに、優先的に取り組むことが推奨される課題について以下に整理する。

7.4.1 就業の場としての民間セクターの強化

マレーシアでは、大学教育における人材育成の場は充実しつつあるものの、卒業生の受け皿となる社会福祉部門の就職先が限られている。ソーシャルワーク科で学位を得ても、一般の企業に就職する卒業生や、ソーシャルワーカーとして高賃金を得られるシンガポールへ流出する卒業生もおり、マレーシア国内での就職先の確保が必要となっている。

現在、社会福祉部門のサービスは主に社会福祉局傘下の施設によって提供されており、民間セクターによる事業は限定的である。一方で、今後ニーズが高まることが予想される高齢者向けのサービス（デイケア、居住系ケア、訪問介護など）に関して、民間活力による事業の拡大が期待されている。民間セクターの参入の必要性は社会福祉局も指摘しており、本調査でのヒアリングの際、「本邦研修を通じて、日本の民間セクターによる高齢者ケア施設の運営ノウハウを学びたい」という意見が出された。福祉サービスの提供者として民間セクターによる参入を促し、事業所の数を拡大することにより、ソーシャルワーカーの就業の場を確保していくことが優先課題の一つであると考えられる。

7.4.2 ソーシャルワーク人材の知見の共有

マレーシアにおいては、ソーシャルワーク人材の開発に関わる政府・NGO・大学の連携はきわめて緊密であると言えるが、ソーシャルワーカーとして現場で働く人々に関しては人材の登録制度がなく、特に民間部門で働く人材の実態については把握されていない。ソーシャルワーカー職業法の制定後はカウンシルの設立と登録制度の導入が予定されているが、早期の人材ネットワーク化の実現と共に、ソーシャルワーク人材の知見の共有促進が望まれる。マレーシア国内の全ソーシャルワーク人材からケーススタディの事例やグッドプラクティスを収集して知見として整理し、結果を共有することができれば、ソーシャルワーク人材の能力強化の上で極めて有益であると考えられる。

7.4.3 ソーシャルワークに関するキャンペーンの実施

コロナ禍における生活環境の変化により、家族間のストレスが高まっており、DVなどの被害が増加していることが社会問題として注目されるようになってきている。マレーシアでは多くの女性団体がDV被害者の救済のための活動を展開しているが、支援団体やソーシャルワーカーの存在を知らない者も多かった。スマートフォンの普及はこうした状況を変えつつあり、支援団体に関する情報へのアクセスは容易になり、匿名での相談も可能となっている。

コロナ禍においてMASWが導入したメンタルヘルスに関するオンラインセミナーも、ソーシャルワークについての情報を得るきっかけとして活用されているが、さらに一般向けの情報提供を進めるために、政府によるマスメディアを通じたキャンペーンが有効ではないかと考えられる。ソーシャルワークについての意識啓発を行い、身近な相談窓口としてのソーシャルワーク人材の存在についてPRを進めることで、ソーシャルワーク人材に対するニーズを喚起し、人材の活躍の場を拡大することができる。

第8章 各国のソーシャルワーク人材の現状：フィリピン

8.1 社会福祉分野の概要

8.1.1 社会福祉の概要、施策、制度、課題

(1) 概要

フィリピン共和国(以下、フィリピン)において、国家の基本的機能としての社会福祉(social welfare)という概念が実現したのは、第二次世界大戦後である [1]。それ以前の歴史を振り返ると、スペイン統治時代(1571年～1898年)にとられた強制移住政策は、自給自足的な経済体制とそれを基盤に形成された相互扶助関係を崩壊させ、集落内における弱者救済の機能を弱体化させた。そのような状況に対し、カソリック教会を中心に病人や孤児、貧困者を対象とした慈善・救済事業が行われた。続くアメリカ統治時代(1899年～1945年)には、アメリカの社会福祉の制度や技術論が導入された。1915年には内務省の監督下に公共福祉委員会(Public Welfare Board)が開設され、社会福祉が行政施策として展開されていくことになった。また、公共福祉委員会は孤児院運営のほか、赤十字や慈善協会(The Associate Charities)¹など民間団体の組織化とその調整という役割を担っていた [2]。

ソーシャルワーカーの起源もこの頃に始まる。戦後、保健及び公共福祉部(Department of Health and Public Welfare)下の戦争救済事務所(War Relief Office)とフィリピン救済・産業復興行政部(Philippine Relief and Trade Rehabilitation Administration)においてソーシャルワーカーが採用された。専門教育を受けていないソーシャルワーカーは訓練する必要があると判断され、国連の福祉教育専門官を招いた研修会が開催され、戦争救済事務所、フィリピン救済・産業復興行政部、及び社会福祉委員会(Social Welfare Commission)の職員が参加した。さらに、国連による技術援助プログラムの一環として、アメリカにおける特別研究制度が主要社会福祉機関の職員に提供された。これらの職員は、帰国後に新しい知識と技術の普及に努め、ソーシャルワークの専門化を促す一助となった [3]。1965年には「ソーシャルワーク法」(Social Work Law)(共和国法第4373号)が制定された。

戦後復興がひと段落し、1965年に社会福祉法(Social Welfare Act)(共和国法第5416号)が制定され、社会福祉庁(Department of Social Welfare)²が誕生した。その後、1972年にマルコス大統領により戒厳令が布告され(解除まで9年間)、1976年には社会福祉庁が社会サービス・開発庁(Department of Social Services and Development)と名称変更し、1960年代から始まった開発志向型の社会福祉が目指された。開発志向型とは、社会の構造に福祉問題の原因を探り、その原因を取り除くことで諸問題の解決を図るという考え方である。しかしながら、マルコス政権による開発独裁型の強権支配体制が長期化するなかで、社会構造の歪み、貧富の差が拡大し、福祉問題に対する施策は慈恵的な色彩が強くなっていった。約20年間の独裁体制に終止符が打たれた後、1987年新憲法が制定され、同年、社会サービス・開発庁は社会福祉開発省(DSWD: Department of Social Welfare and Development)と改称し、フィリピンにおける社会福祉行政を主管する省として現在に至っている [2]。

¹ マニラ市内の慈善事業施設や病院へ公的資金を分配するために1917年に設立された民間団体 [79]。

² 現在の Department of Social Welfare and Development の前身であるが、当時の Department of Social Welfare は省レベルではない。

現在のフィリピンの社会福祉は、地域に根差した施策を推進するために、マルコス政権時代には敵対関係にあった非政府組織（NGO: Non-Government Organization）や地域住民組織との提携関係を重視している [2]。これは、1987年制定の新憲法第2条第23節の国家の諸政策に関する条項において、「国家は国民の福祉を促進する非政府組織、コミュニティに基礎を置く組織、あるいは部門組織（sectoral organization）を奨励する」と規定している通りである。また、1991年に制定された地方自治法（共和国法第7160号）により、中央政府から地方政府に権限が委譲され、社会福祉行政においても、直接の事業実施は地方政府（LGUs: Local Government Units）が担うこととなった [4]。フィリピンでは、社会福祉を含めた公共分野のマネジメントが主に行政、非政府組織（NGO）、住民組織（PO: People’s Organization）³の三者協働によって担われているが、これは、この地方自治法第4章に示されている「住民組織、非政府組織との関係」⁴に法的根拠がある [5]。地方自治法制定から約30年を経て、2022年より、さらに分権化を進める政策（Mandanas Ruling）⁵が実施される。DSWDも、LGUsへの福祉サービス提供にかかる権限の移譲を進める計画で、社会福祉の充実においては地方レベルの能力強化が益々重要な課題となっている [6]。

(2) 社会保障制度と社会福祉

政府は、2007年、Social Development Committeeによって、Social Protectionを「生計・雇用の促進と保護、災害や突然の収入喪失からの保護、人びとのリスク対応能力の向上を通じ、貧困・リスクへの脆弱性の軽減及び周縁化された人々の社会的立場（social status）と権利の促進を目的とする政策・施策のことである」と定義した。Social Protectionは、主に、①社会福祉（Social Welfare）、②社会保険（Social Insurance）、③労働市場介入（Labor Market Interventions）から構成される [7][8]。表8-1にそれぞれの定義を示した。

表 8-1 Social Protection の 3 つの柱

| 3 つの柱 | 定義 |
|---|---|
| ①社会福祉 (Social Welfare) | 貧困層、特に最貧困層の最低限の基本的ニーズの支援と、失業、移住、周縁化、病気、障害、高齢、家族ケアを失うことなどに関連するリスクの軽減のための予防的・発展的介入のことである。 |
| ②社会保険 (Social Insurance) | 資源をプールし、時間や階級を超えてリスクを分散することで、所得リスクを軽減する施策のこと。受益者が保険料を一定期間支払い、病気、怪我、障害、人員削減、耕作物の不作、妊娠、高齢等による収入喪失を補う。 |
| ③労働市場介入 (Labor Market Interventions) | 雇用機会の促進と労働者の権利及び福祉の保護を目的とする。雇用については、産業政策、スキル向上と訓練などを含み、労働保護は最低賃金や職場の衛生・安全基準の順守が含まれる。 |

出典： [8][7][9]に基づき調査団作成

³ フィリピンにおける住民組織（PO）は、他国では community-based organizations と呼ばれる。一般的に、不利な状況にある人々で構成され、メンバーの物質的、社会的な福祉（well-being）の向上に努めている草の根の組織で、メンバーは通常、ボランティアで活動することが多い。地域社会の関心事や必要性に対処するために、地域社会によって設立された団体、協同組合、連盟等などが含まれる。多くの NGO が、国家と PO の仲介者（intermediary）として、PO への資金提供や連携の確立等を通じ PO の強化を行っている [79][80]。

⁴ 地方自治を遂行するため、PO や NGO 等は、地方自治体のパートナーと位置づけられ、単独であるいは自治体と共同で、基本サービスの提供、公営企業の運営、経済開発プロジェクトに参加することができるようになった [25]。

⁵ LGUs 間の財政状況の不均衡を是正し、LGUs のキャパシティの向上及び透明性・アカウンタビリティ強化のため、国家歳入の地方への配分を増やすもの [6]

年金や医療保険といった社会保険制度は、政府機関である社会保障機構（SSS: Social Security System）や公務員保険機構（GSIS: Government Service Insurance System）、フィリピン健康保険公社（PHIC: Philippine Health Insurance Corporation）（通称 PhilHealth）が運営している。フィリピンの社会保障における2つの特徴として、SSSでは、フォーマル・セクターの被用者だけでなく、農業を営む自営業者やインフォーマル・セクターも広く対象として、国民皆年金を志向している点、労災補償制度（employees' compensation program）公務部門と民間部門の両者を給付面で一本化している点がある[4][10]。なお、貧困高齢者向けには、DSWDのSocial Pension Program for Indigent Senior Citizensを通じて年金を提供している。また、医療保険は2019年ユニバーサル・ヘルスケア法（共和国法第11223号）の制定により、全国民が公的医療保険でカバーされることとなった。なお、日本の介護保険に相当する制度はない[11]。主な社会保険制度（年金・医療保険）の概要は表8-2の通り。

表 8-2 社会保険（年金・医療保険）の概要

| 社会保険 | 概要 |
|------|---|
| 年金 | <ul style="list-style-type: none"> ● 政労使3者から構成される社会保障委員会（Social Security Commission）が監督しており、その運営機関としてSSSが国民に対して年金を提供している。SSSは政府管轄下の機関であり、退職年金、死亡年金、障害年金といった種類の年金給付サービスを提供している。財源は、労使双方負担による社会保険料、SSSによる投資活動や貸付等の資産運用の収益から成り立っている。60歳以下の民間労働者及びその使用者、月収が1,000ペソ以上の家庭内使用人、自営業者はSSSへの加入が義務付けられている。 ● SSSの他に公務員が加入する年金機構であるGSISや軍人、警察関係者等職域別に個別の年金制度が存在する。 |
| 医療保険 | <ul style="list-style-type: none"> ● 保健省（DOH: Department of Health）の附属機関であるPhilHealthが運営している。2018年時点で98%の国民が加入していた。PhilHealthの取組により、健康保険加入率は大幅に向上しているものの、給付の対象となる医療行為や疾患が限られていること、給付額が少ないことなどが課題として挙げられていた。 ● このような状況のなか、2019年2月ユニバーサル・ヘルスケア法が成立し、全国民が自動的に公的医療制度によってカバーされ、貧困層など保険料を支払っていない者も基本的な治療などを差額請求なしで受け取ることが可能となった。これにより保険適応範囲が拡大するため、政府として医師患者比率、病院機能の改善にも取り組むことになっている。なお、改正に伴い、保険料負担率が2024年まで引き上げられることや増税が見込まれている。 |

出典：[4][12][11][10]に基づき調査団作成

2017年から2021年の国家予算総額とセクター別予算を見ると、社会サービスが予算に占める最大のセクターである。ただし、社会サービスには、教育、保健、社会福祉等が含まれている。金額については概ね増加傾向にあり、特に2021年の社会サービスの予算は、COVID-19対策もあり前年より11.6%増加している。Social Protection、社会福祉、社会保険の内訳を示す資料は入手できなかったため、参考までに国家医療保険のPhilHealth、DSWD予算の推移および予算額トップ10省庁の中でのDSWDの順位を表8-3に示した。

表 8-3 セクター別・PhilHealth・DSWD の予算推移 (2017-2021) (単位: 10 億ペソ)

| 項目 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| セクター別 | | | | | |
| Social Services 社会サービス | 1,351.5 | 1,425.7 | 1,377.8 | 1,495.0 | 1,668.0 |
| Economic Services 経済サービス | 922.9 | 1,153.6 | 970.3 | 1,200.0 | 1,323.1 |
| General Public Services 一般公共サービス | 575.4 | 655.4 | 710.9 | 746.7 | 747.8 |
| Debt 負債 | 351.6 | 370.8 | 414.1 | 461.0 | 560.2 |
| Defense 防衛 | 148.7 | 161.5 | 188.6 | 197.4 | 206.8 |
| 国家予算 (総額) | 3,350.1 | 3,767.0 | 3,661.7 | 4,100.1 | 4,505.9 |
| 参考 | | | | | |
| National Health Insurance Program (PhilHealth) | 61 | 54 | 67.4 | 71.4 | 71.4 |
| DSWD | 128.4 | 141.8 | 177.9 | 200.5 | 176.9 |
| 予算額トップ 10 省庁における DSWD の順位 | 第 5 位 | 第 6 位 | 第 5 位 | 第 4 位 | 第 6 位 |

出典: [13] [14] [15] [16] [17]に基づき調査団作成

(3) 憲法上の位置づけと法律

フィリピンの憲法 (1987 年制定) では、第 13 章の「社会正義と人権」に関する第 1 条及び「健康」に関する第 11 条において、国の国民の福祉に対する公的責任を謳っている。同時に、家族の役割を憲法 15 章「家族」に規定し、国民の福祉は国家に責任があることを明確にしながらも、家族がその構成員の福祉の必要に応じていく役割も明記されている。また、8.1.1 (1) で既述の通り第 2 条第 23 節の国家の諸政策に関する条項において、国家諸政策における市民団体 (NGO 等) の役割が明記されている [4] [18]。

フィリピンでは、1965 年に社会福祉法 (共和国法第 5416 号) が制定され 1968 年に施行された。同法において、支援が必要な個人・集団に対する包括的な社会福祉サービスの提供は政府の役割であると宣言し、それを実践する機関として Department of Social Welfare (現 DSWD 前身) の権限と責任が規定された。主な支援対象として、貧困者、若年層 (youth)、身体的・精神的障害のある人、病人、高齢者、自然災害被災者、文化的少数民族等が挙げられている [19]。社会福祉法以外の、社会福祉開発に関連する主な法律については、55 の法律リストが DSWD Policy Agenda 2020-2025 に掲載されている [20]。

(4) 政府の方針

2015 年、政府は「AmBisyon Natin 2040」(国民の長期ビジョン 2040) を発表し、長期ビジョンを達成するための中期計画として、フィリピン開発計画 (PDP: Philippine Development Plan) 2017-2022 を策定した。PDP 2017-2022 では、長期ビジョンの 3 つのアウトカムに即した目標として、①社会構造の強化 (Malasakit): 汚職対策や規制改革、司法の改善、フィリピン社会の異なる文化や価値観に対する認識を高めることなどを通じて国民と政府が信頼できる社会を築く、②不公平感を低減させるための変革 (Pagbabago): 経済的機会の拡大、人的資本の開発促進、個人・家族の脆弱性の軽減、安全で安心なコミュニティの構築等により不公平感を低減する、③潜在成長力の増進 (Patuloy na Pag-unlad): 科学、技術、イノベーションの推進や人口ボーナス (demographic dividend) の最大化等を通じ経済成長を促進し持続させる、の 3 点を掲げている [21]。

DSWD は、社会福祉開発にかかるブループリントである DSWD Policy Agenda 2020-2025 を 2021 年 2 月に策定した。AmBisyon Natin 2040、PDP 2017-2022、COVID-19 対策等を踏まえて策定されたもの

で、概要は表 8-4 の通り⁶。なお、人材育成に関連するものとしては、C. Developing Sustained Institutional Capacity for Effecting Social Welfare and Development が相当し、主に①福祉サービス実施主体である LGUs の能力向上、②基準・規制を通じた社会福祉会開発組織の統制、③DSWD 職員の専門的学習・開発から構成されている（詳細は 8.2.1 (3)で述べる）。

表 8-4 DSWD Policy Agenda 2020-2025 の概要

| テーマ (Themes) | 要素 (Elements) |
|---|---|
| A. Advancing Social Equity and Social Justice | A1. Protection of Human Rights and Safety Especially of Vulnerable and Marginalized |
| | A2. Reducing, If No Eradicating, Hunger and Malnutrition |
| B. Promoting People-Centered Sustainable Development | B1. Social Protection |
| | B2. Community and Rural Development |
| C. Developing Sustained Institutional Capacity for Effecting Social Welfare and Development | C1. Technical Assistance and Resource Augmentation for LGUs |
| | C2. Standard Setting for Social Welfare and Development (SWD) Agencies (SWDAs) and Civil Society Organizations (CSOs) |
| | C3. Professional Learning & Development for DSWD Personnel including Memorandum of Agreement Workers |
| D. Enhancing Governance by Harnessing Whole-of-Government | D1. Research and Data |
| | D2. Technology |
| | D3. Resources |

出典： [20]に基づき調査団作成

DSWD が実施している主なサービス・プログラムは表 8-5 の通りである。

表 8-5 DSWD の主なサービス・プログラム

| サービス・プログラム | 概要 |
|---|---|
| National Household Targeting System for Poverty Reduction | 支援対象となる貧困世帯データベース・リスト（通称 Listahanan） |
| Protective Service Program（保護サービスプログラム） | |
| Alternative Family Care Program | 養子縁組（adoption）、里親委託（foster care） |
| Minors Traveling Abroad | 一人で海外旅行する未成年者のケア |
| Recovery and Reintegration Program for Trafficked Persons | 人身取引被害者の回復・再統合支援 |
| Social Pension Program for Indigent Senior Citizens | 貧困高齢者向け年金 |
| Supplementary Feeding Program | 保育園等に通う全児童等対象の栄養補助給食提供 |
| Social Amelioration Program | 低収入世帯（COVID-19 による影響も大きい世帯）補助金給付 |
| Core Programs（コアプログラム） | |
| KALAHY-CIDSS ⁷ ／貧困対策相互補助事業 | 貧困率等を指標に選定された地方自治体における住民主体の地域開発への取組を促進するプロジェクトへの助成金 |
| Pantawid Pamilyang Pilipino Program（4Ps） ⁸ ／貧困世帯現金給付事業 | 貧困の世代間連鎖を断ち切ることを目的に 2007 年より条件付現金給付（Conditional Cash Transfer）を実施 |

⁶ A から D の 4 つのテーマから構成されており、うち、A、B、C の 3 つのテーマは、AmBisyon Natin 2040 の戦略アウトカムに整合させている [20]。

⁷ 2003 年から貧困対策のため導入され、2013 年には全国対象とする地域開発事業（Community-Driven Development）へと拡大 [4]

⁸ 18 歳以下の子どもがいる貧困世帯を対象に現金給付を行う。受益者は、子どもを定期的に保健センターで検診を

| サービス・プログラム | 概要 |
|--|--|
| Sustainable Livelihood Program / 持続可能な生業事業 | コミュニティベースのキャパシティ強化を目的とした、零細企業（micro enterprise）強化と雇用強化 |
| Centers and Institutions (施設) | |
| Regional Rehabilitation Center for Youth | 若年者更生施設 |
| Regional Haven for Girls and Women | 少女・女性の一時保護施設 |
| Reception and Study Center for Children | 子どもの一時保護施設 |
| Assistance to Individuals in Crisis Situation (危機にある個人への支援) | |
| 危機にある個人への支援（家族の突然の病気、死亡、災害時等における緊急救援、保護、支援などソーシャルセーフティネット） | |

出典： [22] [4] [23] [24]等に基づき調査団作成

(5) 社会福祉の実施体制

1) 概略

1991年の地方自治法の制定により、中央官庁の行政サービスが地方自治体に移管された。以降、DSWDは「直接サービス提供者から技術支援の提供者」に転換し、福祉サービス事業実施の主体は地方自治体となった⁹。DSWDは、マニラ首都圏及び15の行政管轄区（Region）に、合計16の地方事務所（FO: Field Office）を設置し地方自治体への支援を行っている。

フィリピンにおける地方自治体は、基本的には、州（Province）、市（City）及び町（Municipality）、バランガイ（Barangay）の3層構造からなっている。地方自治体にかかる事務を所管しているのは、内務・地方自治省（DILG: Department of Interior and Local Government）である。2020年6月末現在、州は81、市は146（うち、高度都市化市はマニラ市、セブ市等33市）、町は1,488、バランガイは42,046となっている。

バランガイを除く地方自治体において、課税、開発、建設、社会福祉、保健をはじめとした重要施策には、分野ごとの実施責任者が首長（Local Executive）¹⁰の直属に置かれている。この実施責任者は、地方任命官（Appointive Local Official）¹¹と呼ばれ、社会福祉開発官（SWDO: Social Welfare and Development Officer）も含まれる。州、市ではSWDOの配置が必須であり、町は選択配置と規定されている。ほとんどの地方任命官は、その業務を行うための事務所が与えられており、SWDOは州・市・町レベルの社会福祉開発事務所（P/C/MSWDO: Provincial/City/Municipal Social Welfare and Development Office）の責任者として業務を行う。なお、P/C/MSWDOの人事権は各地方行政の首長にあるため、DSWDに職員の雇用・監督の権限はない [25] [26]。

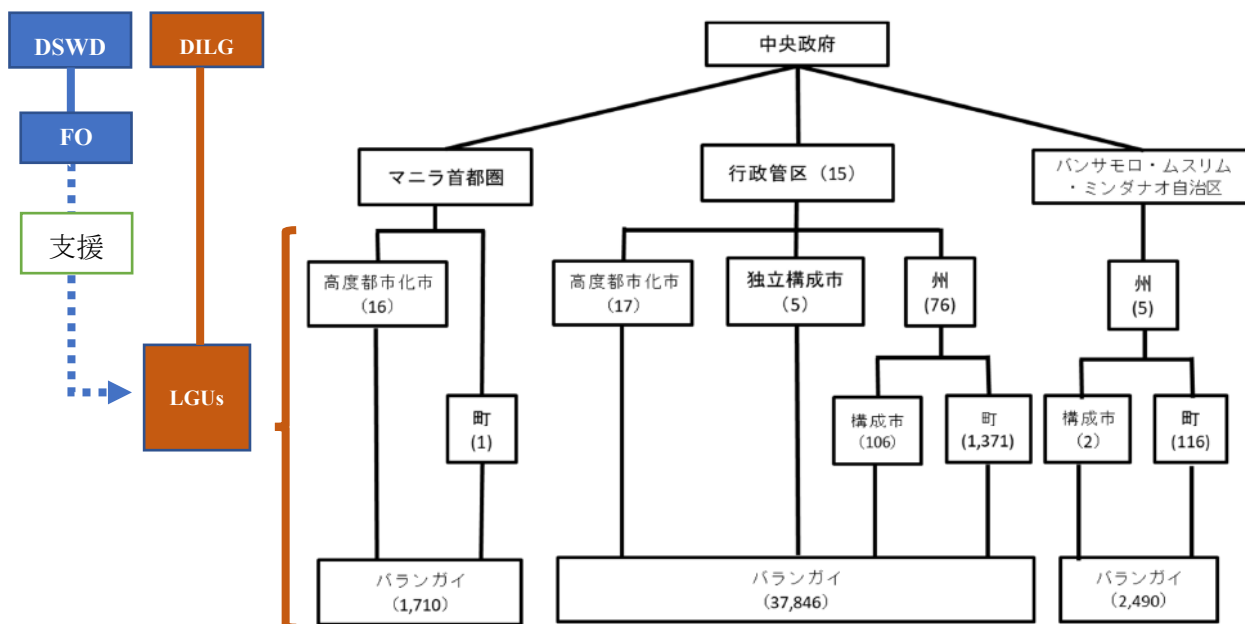
図 8-1 にDSWDとLGUsの関係図を示す。

受けさせること、学校に通学させること、妊産婦は出産検診を受けることが条件とされている [4]。

⁹ 当時、DSWDに配属されていた職員の70%は地方政府（州・高度都市化市、市・町）に移管された [4]。

¹⁰ 州知事、市長、町長、バランガイ長

¹¹ 日本の地方自治体の部局長クラスに相当するが、各議会の同意に基づき、首長から任命される政治的任用者である [25]。



出典： [25]等に基づき調査団作成

注：バンサモロ・ムスリム・ミンダナオ自治区に DSWD の FO はない

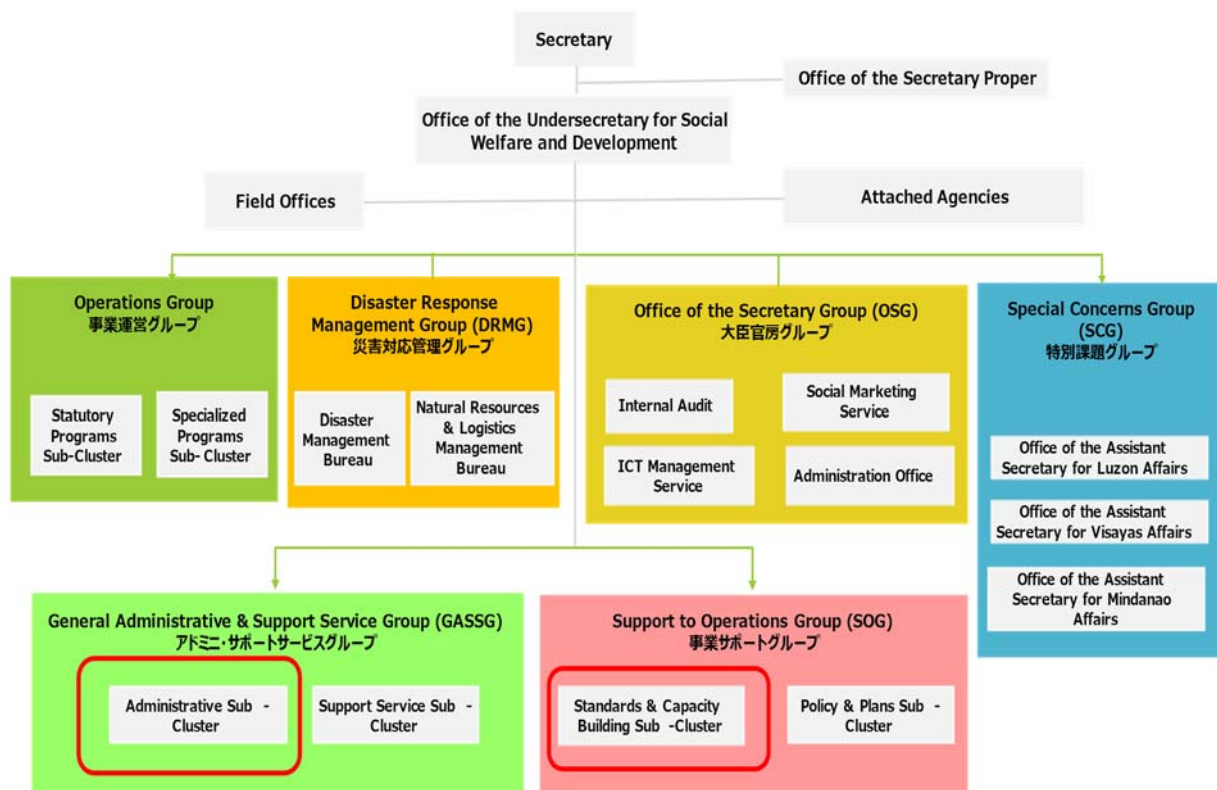
図 8-1 DSWD - LGUs の関係図

2) 社会福祉開発省 (DSWD)

DSWD は、1965 年成立の社会福祉法を根拠法とし、全てのフィリピン国民が、公平・正義・平和な社会により、飢えや貧困から解放され、機会平等をビジョンとして掲げ、貧困、脆弱及び不利な状況にある人々のための社会福祉開発政策・施策の策定、実施、調整を行うことをミッションとしている [27]。DSWD の役割は、貧困削減と不利な状況にある個人、家族、コミュニティの生活の質向上に向けた施策、プロジェクト、サービスを効果的に実施するために、LGUs、NGOs、その他の国家政府機関、住民組織 (POs)、市民社会メンバーを支援すること、また、DSWD が直接実施することが規定されている施策、あるいは LGUs にまだ移譲されていない施策の実施である [28]。DSWD では、このため、子ども・若者、女性、家庭・地域、ひとり親、高齢者ならびに障害者のための施策策定や、社会福祉開発に関連する個人・組織機関の認可や基準の策定とモニタリングを行う [29]。

DSWD の組織は、図 8-2 に示した通り、6 つの事業グループ¹²から構成され、16 の地方事務所 (FOs) が設置されている。このうち、DSWD 職員及びパートナー (主に LGUs) の能力強化は、事業サポートグループ (SOG: Support to Operations Group) : Standards and Capacity Building Sub-Cluster: Social Welfare Institutional Development Bureau が担当し、社会福祉開発機関等の認証業務は Standards Bureau が行っている。また、DSWD 職員の雇用、人材計画、能力強化等は、アドミニ・サポートサービスグループ (GASSG: General Administrative & Support Service Group) Administrative Sub-Cluster 内の Human Resource Management and Development が担当している。

¹² ①事業運営グループ (OG)、②災害対応管理グループ (DRMG)、③事業サポートグループ (SOG)、④アドミニ・サポートサービスグループ (GASSG) ⑤大臣官房グループ (OSG)、⑥特別課題グループ (SCG)



出典： [30]に基づき調査団作成

図 8-2 DSWD 組織図

3) 地方政府 (LGUs) の社会福祉開発事務所 (P/C/MSWDO)

概略の項で既述のとおり、州、市、町レベルの社会福祉開発事務所 (P/C/MSWDO) が福祉サービスを提供している。P/C/MSWDO の責任者として、社会福祉開発官 (SWDO) が配置され、社会福祉施策に関する計画や政策を推進している。SWDO は、州、市においては配置が必須であり、町では選択配置となっている [25] [26]。

DSWD では、2012 年、LGUs の福祉サービス提供に関するガイドラインを策定し、DSWD による P/C/MSWDO のモニタリングや業務実施基準等を定めている。同ガイドラインには、LGUs の各レベルにおける人員配置基準、人材育成、プログラムマネジメント、ケースマネジメント、支援対象者別サービス¹³等についても規定されている。人員配置基準は表 8-6 の通り。1991 年の地方自治法では、P/C/MSWDO の責任者である SWDO の資格要件の一つに「資格を保有しているソーシャルワーカー (a duly licensed social worker) または社会学等の関連学位保有者」と記載されていたが、本ガイドラインでは、SWDO を含む主なポストは、国家試験に合格し PRC のソーシャルワーカー部会 (Professional Regulatory Board for Social Workers) により登録を行った Registered Social Worker (RSW) 資格を必須 (must be a RSW) と規定している [31]。なお、バランガイレベルでの RSW 配置義務はないが、予算の潤沢な州・市・町によりバランガイに RSW を配置しているケースもある¹⁴。

¹³ 子ども・若者、女性、障害者、高齢者、家庭・地域、災害・救急支援 の各サービス

¹⁴ DSWD へのヒアリングより (2022 年 1 月 24 日)

表 8-6 DSDW ガイドラインによる P/C/MSWDO の人員配置基準

| 人員配置基準：（ ）内は人数 | | |
|----------------|--|--|
| | RSW 資格が必須要件のポスト | その他 |
| 州 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ PSWD Officer (1) ▪ Assistant PSWD Officer (1) ▪ Supervising Social Worker ¹⁵ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Social Welfare Officer II (3,000 世帯毎に最低 1 名) ▪ Social Welfare Officer I (3 つの町または 3,000 世帯毎に最低 1 名) ▪ Community Development Officer (3 つの町または 5,000 世帯毎に最低 1 名) <p>各事務所のプログラム・サービス内容に応じて雇用するスタッフの例</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Project Development Officer ▪ Manpower Development Officer ▪ Livelihood Evaluation Officer ▪ Youth Development Officer ▪ Social Welfare Assistant ▪ Social Welfare Aide ▪ Nutritionist ▪ Administrative Assistant I-III, Driver, Administrative Aide 等 |
| 市 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ CSWD Officer (1) ▪ Assistant CSWD Officer (1) ▪ Supervising Social Worker | |
| 町 | <p><u>1st & 2nd Class</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MSWD Officer (1) ▪ Assistant MSWD Officer (1) ▪ Supervising Social Worker <p><u>3rd & 4th Class</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MSWD Officer (1) ▪ Supervising Social Worker <p><u>5th & 6th Class</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MSWD Officer (1) | |

出典： [31]に基づき調査団作成

4) 民間機関

フィリピンでは、公的機関以外に、民間の社会福祉開発機関（SWDA: Social Welfare and Development Agency）が、DSWD に認可されて社会福祉事業を行っている。民間の SWDA は、非株式（non-stock）・非営利の組織で、施設またはコミュニティベースで、ソーシャルワークによる介入を通じて、子ども・若者、家族、女性、高齢者、障害者、貧困者等へ、直接、社会福祉開発プログラムやサービス提供を行う組織と、それら機関への資金提供や能力強化等を通じて間接的に事業を行う機関とがある。認可要件の一つに、十分な数の有資格者や RSW を雇用し社会福祉事業やソーシャルワークを監督・担当することが定められている [32]。2021 年 3 月時点で、登録・資格付与・認証等がなされた機関は合計 1,300 余りで、例えば、児童養護施設や子ども・女性・高齢者向けの一時保護シェルター等の施設ベースの事業や、教育、栄養補助、心理カウンセリング、生計向上プログラムなどのコミュニティベースの事業を行う機関がある [33]。

8.1.2 ソーシャルワーク人材にかかる分野の状況

子ども・家庭、障害者、高齢者に加え、フィリピンにおけるソーシャルワーク対象分野として特徴的な災害、海外移住、人身取引について述べる。

(1) 子ども・家庭

フィリピンでは、政府と国連児童基金（UNICEF）が中心になって 2015 年に「子どもへの暴力」に関する初めてのベースライン調査を実施した。その結果、身体的、心理的、性的虐待はそれぞれ 64.2%、61.5%、22.4% と高い発生率¹⁶であることがわかった。また、2015 年には 31.4%の子どもが貧困ライ

¹⁵ Supervising Social Worker は、社会福祉開発事務所の責任者である P/C/MSWD Officer、その補佐である Assistant P/C/MSWD- Officer より下位の職位で、一定の担当地区を任せられ、部下 15 人を超えない範囲で 1 人配置される。

¹⁶ 調査対象は 13 歳から 24 歳

ン以下で生活しており、ストリートチルドレンや障害を持つ子ども等は教育も含め基本的なサービスへのアクセスが奪われていると指摘している [34]。

1974年に成立した児童福祉法（大統領令第603号）において、保障されるべき子どもの権利、責任、機会を規定している。また、1987年の憲法により、子どもの成長促進、生存、保護、発達面において国家の役割が明記され、子どもの権利を擁護することが定められている。DSWDより認可を受ける児童養護施設は、専門的訓練を受けたソーシャルワーカー、施設管理監督者、ハウスペアレント、調理師、警備員の配置が義務付けられ、入所児童の年齢や支援ニーズに従って職員数及び心理士、看護師、巡回医師の雇用なども条件がある。運営財源は国際NGOあるいは民間企業による支援によるところが大きく、政府による財政措置は行われていない。一方、DSWDが直接運営管理する児童入所施設は全国に45施設あるが、入所児童数は受け入れ能力を超えており課題となっている。また、養子縁組（adoption）は、DSWDが申請の認定審査を主導し、里親委託（foster care）の申請はDSWD、仲介機関、LGUsを窓口として受理され、配置されているソーシャルワーカーが家庭訪問調査と報告書を里親ケア委員会へ提出する [4]。

非行少年少女の司法福祉に関しては、1997年共和国法第8369号により家庭裁判所（family court）が設置されることになり、2006年には少年司法福祉法（共和国法9344号）が施行された。少年司法福祉法において、15歳以下の児童は、犯罪者としての処遇ではなく、ソーシャルワーカーであるLGUsのSWDOによる支援プログラムを受けることなどが規定された。2013年、同法は改定され、非行少年の更生施設の設置等も規定された。更生施設では、非行少年集中支援センターが設置されており、学際的支援チームがソーシャルワーカー、心理士、精神保健専門家、医師、教育相談カウンセラー等から構成され、児童及び家族に対して個別の支援計画に基づいて業務を行う [4]。

(2) 障害者

2010年の国勢調査によれば、障害者人口は144万2586人で全人口の1.57%となっており、2000年の国勢調査（1.23%）に比べると、障害者の人口は増加しているが、実際の障害者人口はそれ以上と言われている¹⁷。フィリピンは開発途上国の中では、相対的に早い時期から障害者法制の整備が進んだ国として知られている [35]。障害者の権利は、1954年「職業リハビリ法」（共和国法第1179号）、1982年「アクセシビリティ法」（国家法第344号）、1992年「障害者のマグナカルタ」（共和国法第7277号）など、障害者の権利を明確にした法律が整備されてきた。2007年9月には障害者権利条約に署名し、2008年4月に批准している。「障害者のマグナカルタ」の2010年の修正法により、障害者施策・サービス提供を保証する機関の州・市・町レベルでの設置が規定された [4]。

「障害者のマグナカルタ」では、障害者に対する機会均等が権利として認められており、障害者の法定雇用率についての指定がある。また、労働雇用省（DOLE: Department of Labor and Employment）による障害者の職業訓練と雇用を目指したプログラムや、障害者支援パッケージの開発、DSWDによる職業訓練センターやリハビリテーション作業所、都市部における公共職業安定機関等が雇用支援を行っている [4]。しかし、都市部居住の障害者の約50%が失業中で、地方の雇用状況はさらに悪く、また、低賃金が課題となっている。障害のある子どもについては、マグナカルタ法により教育の権利

¹⁷ 政府よりサービスを受けている障害者は貧困である場合が多く、政府のサービスの必要のない障害者は必ずしも障害者登録を行っていないため、正確な障害者統計とは言い難い [4]。また、WHOの推計では5～10%であり、そのうち3分の2が地方に居住している [12]。

が規定されているものの、教育へのアクセスや初期段階での障害の発見に課題があるとしている [36]。

(3) 高齢者

フィリピンは、2015年に人口1億人を超え、平均年齢は24歳と若く、合計特殊出生率は年々低下しているものの2.96人を維持している。フィリピン統計局（PSA: Philippine Statistics Authority）によると、60歳以上の高齢化率は、2000年で5.59%、2005年で6.1%、2010年で6.7%、2015年で7.5%である [4] [37]。

2004年に制定された拡大高齢者法（共和国法第9257号）により、60歳以上の高齢者に対し、公共交通機関、宿泊施設、医薬品等の2割引、税控除、無料医療サービスなどが実施されている。さらに2010年の拡大高齢者法（共和国法第9994号）によりサービスの拡大が規定され、各市町に高齢者サービス担当部署の設置が義務付けられた。高齢者の公的福祉として、社会サービスの中でも、政府の特別支援として、生活困窮にある高齢者を対象とする社会的年金（Social Pension for Indigent Senior Citizens）¹⁸や、皆保険制度となったことによる健康保険加入がある [4]。

高齢者センター（Senior Citizen Center）が市町単位で設置され、コミュニティの高齢者と良好な関係を結べる能力のあるソーシャルワーカーが配置されることが条件とされている。センターの運営にあたっては、ソーシャルワーカーが市町レベルの高齢者協議会、高齢者連絡会、ヘルスケア・カウンセリング・ボランティアやセルフヘルプグループの育成が可能なNGOやコミュニティのボランティアと協働することとされている。2019年6月現在で全国に546カ所開設されている。他方、身寄りのない高齢者等のための無料の入所施設が設置されているが、数が限られているため、DSWDに認可された民間の施設がケアにあたっている。拡大高齢者法では、ネグレクトやホームレス状態の困窮した高齢者を対象とした高齢者入所施設やグループホームを開設する場合、フォスターケアインセンティブという制度が用意されており、税制面での優遇措置や水道光熱料金の補助などがある [4]。

(4) 災害

フィリピンは、頻繁に災害に見舞われている国の一つで、地震、火山噴火、旱魃、洪水、台風などがある。特に2013年11月には、過去最大級の台風ヨランダが大きな被害をもたらした。フィリピンの社会サービスシステム（social service system）は、何十年もかけて確立されてきたものであるが、特に近年の発展は、台風ヨランダの被害対応に影響を受けている [38]。大統領令第10121号（2010年）「災害リスク軽減管理法」では、地方分権の考えを基盤にした災害に関するアクター（地方政府、市民社会組織（CSO: Civil Society Organization）、地域社会）の参加が重要視され、ハザードに対する人間や社会の回復力を高めるための統合的なアプローチに焦点をあてている。同法の推進主体として、中央政府、地方政府、市民社会（CSO、協同組合、住民組織、NGO、教会関係団体、学校等）、企業、ボランティアが含まれる。災害時において、コミュニティに暮らす市民は、被災する可能性の高い人々であると同時に、災害時に支援の担い手となる人々でもある [4]。

(5) 海外移住

海外移住労働者の福祉は、人口の約1割にあたる1,000万人が海外移住しているフィリピンに特徴的な分野である。近年では、毎年約200万人が、主に中東・アジア諸国での一時的な仕事のために国を

¹⁸ 拠出制の年金制度ではなく、一定条件を満たす高齢困窮者に給付金を支給するもの。

離れ、さらに永住のために主にアメリカ合衆国やカナダへ移動する。年間の海外送金額は、GDP の10%程度を占め、フィリピン社会経済への影響が大きい [39]。

OFW (Overseas Filipino Worker) と呼ばれるフィリピン人海外移住労働者の雇用に関してはフィリピン海外雇用庁 (POEA: Philippine Overseas Employment Agency) が、福祉に関しては、海外労働者福祉庁 (OWWA: Overseas Workers Welfare Administration) が責任を持つ。また、再統合モニタリングセンター (National Integration Center for OFWs) は、帰国したフィリピン人移住労働者の再統合支援を行っている [4]。

(6) 人身取引

アメリカ国務省の 2021 Trafficking in Persons Report: Philippines によると、フィリピンは取り組みが最も良好である Tier 1 にランクされている。同報告書によると、1,205 人の人身取引犠牲者（うち女性が 849 人、75%が成人）に対し、DSWD が様々な支援を行っている。心理サポートやトラウマケアに加え、ケースマネジメント、一時保護シェルター、生計支援、教育・訓練等である。DSWD はサバイバーを当該地域の SWDO に紹介 (refer) して、地域でフォローアップが行われるが、しばしば個別ケース支援に必要な人員や施設・プログラム等のリソース不足が指摘されている。なお、DSWD のソーシャルワーカーが、香港、クエート、マレーシア、カタール、サウジアラビア、韓国、アラブ首長国連邦のフィリピン大使館等に配置されている [40]¹⁹。

8.2 ソーシャルワーク人材の育成に関する現状

8.2.1 計画

(1) 法律・政策・計画

専門職としてのソーシャルワーカーに関する主な法律として、1965 年制定の「ソーシャルワーク法」と 2007 年制定の「公的ソーシャルワーカーのための大憲章」が挙げられる。その他、ソーシャルワーク学士 (BSSW: Bachelor of Science in Social Work) や、専門職に関する法律・ガイドラインなどがある。主なものを表 8-7 にまとめ、概要ならびに法制度改定の動き等について以下に説明する。

なお、ASEAN におけるソーシャルワーク人材の分類は、①ソーシャルワーク専門職／ソーシャルワーカー、②準専門職 (パラプロフェッショナル) /パラ・ソーシャルワーカー、③ボランティア、の3つがあるが、フィリピンでは、①ソーシャルワーク専門職／ソーシャルワーカー、すなわち登録ソーシャルワーカー (RSW) 制度が「ソーシャルワーク法」により確立している。ソーシャルワーカーに関する法律は、いずれも RSW を対象としており、その他のソーシャルワーク人材である②③に関する法律等の存在は確認できなかった。

¹⁹ OFW も含めた支援の一環とみられる。

表 8-7 ソーシャルワーカー育成に関連する主な法律・ガイドライン等

| タイトル | 概要/目的 | | 制定 |
|--|---|---|----------------------|
| ソーシャルワーカーに関する主な法律 | | | |
| 共和国法第 4373 号 | ソーシャルワーク法 (Social Work Law) | ソーシャルワーカー等の定義、資格試験等の規定 | 1965 年 |
| 共和国法第 5175 号 | 修正ソーシャルワーク法 | (RA4373 の軽微な修正) | 1967 年 (1968 年施行) |
| 共和国法第 10847 号 | 修正ソーシャルワーク法 | 継続専門教育 (CPD : Continuing Professional Development) 等を規定 | 2016 年 |
| 共和国法第 9433 号 | 公的機関のソーシャルワーカーに関する憲章 (Magna Carta for Public Social Workers) | 公的部門のソーシャルワーカーの社会経済的福利の促進、適正な雇用条件の適用等を規定 | 2007 年 |
| ソーシャルワーク学士 (BSSW) に関する政策・基準・ガイドライン | | | |
| 高等教育委員会 (CHED: Commission on Higher Education) 通達第 39 号 | BSSW に関する政策・基準・ガイドライン | BSSW の政策、国家基準カリキュラム等を規定 | 2017 年 |
| 専門職に関する法律、ガイドライン | | | |
| 共和国法第 10912 号 | CPD 法 | 専門職の CPD を規定 | 2016 年 |
| 専門職規制委員会 (PRC: Professional Regulation Commission) ソーシャルワーカー部会 Resolution No. 04 | ソーシャルワーカーの CPD 法実施ガイドライン | ソーシャルワーク専門職の CPD を規定 | 2018 年 |

出典：[20][41][42][43][44][45][46][47]に基づき調査団作成

● ソーシャルワーク法 (共和国法第 4373 号, 第 5175 号, 第 10847 号)

フィリピンでは、1965 年に、「ソーシャルワーク法」(共和国法第 4373 号)が成立した(1967 年に軽微な修正第 5175 号が成立し 1968 年施行)。同法において、ソーシャルワーク (Social Work)、ソーシャルワーカー (Social Worker)、ソーシャルワーク機関 (Social Work Agency) が定義され、ソーシャルワーカー試験委員会 (Board of Examiners for Social Workers) の設置、資格試験・登録制度等が規定された。また、国家試験受験資格として、BSSW の保有が条件となった。ソーシャルワーク資格登録のないものがソーシャルワークを行ったり、ソーシャルワーカーと名乗ったりすることはできないことも規定されている [48][41][42]。すなわち、フィリピンにおいて、「ソーシャルワーカー」は、有資格の RSW のことで、「業務独占資格」(その資格がなければその業務(行為)を行ってはいない資格)である。さらに同法は、2016 年に修正され、後述する全専門職を対象とする継続専門教育 (CPD: Continuing Professional Development) 法 (2016) の成立を受けて、CPD に関する条項等が追加規定された。表 8-8 に「ソーシャルワーク法」の概要を、表 8-9 に用語の定義を示す。

表 8-8 ソーシャルワーク法の概要

| |
|---|
| <p>第1条：用語の定義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ソーシャルワーク (Social Work)、ソーシャルワーカー (Social Worker)、ソーシャルワーク機関 (Social Work Agency) の定義 <p>第2条：ソーシャルワーカー試験委員会 (Organization of the Board of Examiners for Social Workers)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 試験委員会の名称、メンバー構成 (5名)、メンバー要件、試験委員会の機能と責任、任期等を規定 ・ 【2016年追加】PRCのもとソーシャルワーカー部会 (Professional Regulatory Board for Social Workers) として法制化 <p>第3条：ソーシャルワーカー資格試験・登録 (Examination and Registration of Social Workers)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「試験委員会により付与されたソーシャルワーカー資格を持たないものがフィリピンにおいてソーシャルワークを行ったり、ソーシャルワーカーと名乗ったりすることはできない」と規定 ・ 資格試験制度、登録制度等の規定 ・ 【2016年追加】CPD単位取得の義務付けなど <p>第4条：ソーシャルワーク機関の登録 (Registration of Social Work Agencies)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 登録制度の規定 <p>第5条：その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 罰則規定など |
|---|

出典： [41][43]に基づき調査団作成

表 8-9 ソーシャルワーク・ソーシャルワーカー・ソーシャルワーク機関の定義

| 用語 | 定義 |
|-----------------------------------|---|
| ソーシャルワーク (Social Work) | 基本的に組織化された社会サービス活動にかかる専門職 (profession) で、個人と社会の正義 (good) のためにソーシャルワーク手法を用いて、基本的な社会的関係や個人とその社会的環境との相互の調整を促進し強化することを目的とする。 |
| ソーシャルワーカー (Social Worker) | 認められた学術的訓練とソーシャルワークの専門的な経験により、ソーシャルワーク専門職が定義し設定した目的を達成するための技術を有する実務者 (practitioner) で、ソーシャルワークの基本的な方法と技術 (ケースワーク、グループワーク、コミュニティオーガニゼーション) を用いて、個人、グループ、コミュニティがそれぞれのニーズを満たし、社会のパターンに適応するための問題を解決できるようにする。また、調整された行動を通じて 経済的・社会的状況を改善するために、政府または地域社会から、一部または全額資金を支援されている組織されたソーシャルワーク機関と連携する。 |
| ソーシャルワーク機関 (a social work agency) | ケースワーク、グループワーク、コミュニティワークを問わず、主にあるいは一般的に社会福祉事業に従事し、または従事することを表明している、民間または政府の個人 (person)、団体 (corporation)、組織 (organization) であって、その財源の全部または一部を、政府機関・組織や地域社会への直接または間接的な資金要請や、募金活動、民間の基金から得ているものをいう。 |

出典： [41]に基づき調査団作成

● 公的機関のソーシャルワーカーに関する憲章 (共和国法第 9433 号)

2007年制定「公的機関のソーシャルワーカーに関する憲章」(共和国法第9433号)により、公的機関に勤務するソーシャルワーカーの要件、キャリアシステム、労働基準、報酬、権利、人材開発等について定められた。また、公的ソーシャルワーク機関・施設のトップは、RSW であること、ソーシ

シャルワーク関連ポストの応募者については、RSW が応募している場合は優先されることなども規定されている [44]。

1965 年制定のソーシャルワーク法で、業務独占資格であることが明記されていたが、本憲章では、より具体的に資格を取得した者の優先的な配置や労務要件等が定められた。本憲章により、公的機関において資格制度と実務者採用が連動したこと、ソーシャルワーカー労働環境の安定化等が推進されることは、ソーシャルワーカーが専門職として認知されるとともに、その活動基盤の整備、地位向上に向け、大きな前進であった。ただ、憲章で定められた内容をいかに実現していくかは、次なる課題と言える [5]。なお、最近、公的機関のソーシャルワーカーのさらなる待遇改善のための法案が提出された²⁰。

● 高等教育委員会通達第 39 号 (2017 年) Commission on Higher Education (CHED) Memorandum Order (CMO) No. 39

ソーシャルワーク学士プログラムである BSSW にかかる政策・基準・ガイドラインは、2017 年の CHED Memorandum Order (CMO) No. 39 により規定されている。それによると、学部レベルのソーシャルワーク教育はジェネラリストソーシャルワーク (generalist social work) を基本とし、個人、家庭、グループ、コミュニティの社会的機能を増強すること、また、人々を必要な資源につなげ、社会サービス供給ネットワークの運営を改善し、組織化とアドボカシーを通じて社会正義を促進するうえでの基礎レベル (beginning level) の知識、態度、価値、技術の習得が必要であるとしている。また、BSSW の国家基準カリキュラムや学部の教員資格に関する規定もあり、これについては 8.2.2 (1) で詳述する。同ガイドラインには、BSSW 取得者に期待される専門職・キャリア及び具体的な職種として表 8-10 の通り記載されている [45]。

表 8-10 BSSW 卒業生の期待される職業／キャリア・具体的職種例

| | | |
|-------------|--|--|
| 職業／ キャリア | <ul style="list-style-type: none"> ・ 公的、民間またはビジネスセクターで、児童、非行少年少女 (children/youth in conflict with the law)、農民 (peasants)、ワーカー (Workers)、女性、都市部の貧困層、移民、先住民 (indigenous peoples) 等の社会的ニーズや課題に対応するために働く ・ ソーシャルワークの実践フィールドは、児童、若者、家庭、医療・リハビリテーション、精神保健、更生・司法 (裁判、非行少年少女のコミュニティダイバーション²¹ や予防プログラム)、老年 (gerontology)、災害対応管理、労働衛生、犯罪者ソーシャルワーク (forensic social work)、地域開発、人材育成、教育、国際社会福祉 (international social welfare) 等 | |
| 具体的な職 種例 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ケースマネジャー ・ グループワーカー ・ ソーシャルワークカウンセラー ・ コミュニティオーガナイザー ・ 社会福祉機関の研究者 ・ 政策制度アドボカシー担当官 ・ LGUs の SWDO ・ プログラム／プロジェクト開発・管理担当官 | <ul style="list-style-type: none"> ・ トレーナー ・ 教員 ・ 特定ニーズを持つクライアントのソーシャルワーカー (高齢者、障害者、エイズ患者、非行少年少女、アルコール・薬物依存症、性・身体虐待等人権侵害のサバイバー等) ・ 国際ソーシャルワーカー (International Social Worker) (地域・国際的な環境での専門実践) |

出所： [45]に基づき調査団作成

²⁰ PRC へのヒアリング調査 (2021 年 12 月 28 日)

²¹ フォーマルな司法手続きを経ることなくコミュニティに戻して (divert) 更生・解決を行うプロセスのこと。

● CPD 法（共和国法第 10912 号）及びソーシャルワーカーの CPD 法実施ガイドライン

専門職全般を対象とした CPD 法（共和国法第 10912 号）が 2016 年に成立した。これに伴い、同年、ソーシャルワーク法も修正して CPD に関する条項を追加するとともに、PRC のソーシャルワーク部会は、2018 年に CPD 法のソーシャルワーカー向け実施ガイドラインを制定した。RSW の登録更新期間は 3 年間で、更新要件として CPD プログラムによる 45CPD 単位の取得が規定された [47]。同ガイドラインの詳細は、8.2.2 (2) 継続教育の節で述べる。

● 法改正の動き

現在、PRC のソーシャルワーカー部会を中心に、ソーシャルワーク法等の改定に向けたレビューが行われている。参加しているステークホルダーには、DSWD、公務員委員会（CSC: Civil Service Commission）、職能団体、学識者等が含まれる。レビューのポイントは、①2014 年に採択されたソーシャルワーカーの新国際定義との整合性確保、②キャリア開発や専門プログラムに関する規定・キャリアパスの追加²²、③DSWD 管轄業務である SWDA の認可に関するもので、今後、具体的な改定案を作成し、実際の法改正は 1～2 年先の見込みである²³。

● 育成政策・計画

ソーシャルワーカー／RSW あるいはパラプロフェッショナル等も含むソーシャルワーク人材に関する包括的な人材育成計画やマンパワー計画（需要と供給のギャップ分析含む）、大学による人材輩出計画などは確認できず、そのような計画は存在しないようである²⁴。育成は基本的にソーシャルワーカーを雇用している各機関の計画・方針によるとのことである²⁵。

DSWD によると、2022 年からフルスケールで実施される Mandanas Ruling の準備として、分権化への移行計画（transition plan）を作成し、その際、LGUs も含む人材ニーズについて検討した。詳細は入手できなかったが、基本的に人員増員が提案されているとのことである²⁶。LGUs のキャパシティについては、従来から課題が指摘されてきた。市や町レベルに配属されているソーシャルワーカーは、様々な福祉プログラムの実施とモニタリングに従事し、家庭訪問なども行わなければならない。一人で担当するバラングイの数も多く、遠隔地の場合は業務の負担が大きいとの指摘がある [49]。また、8.2.1 (3) 3) において後述するように、DSWD は、LGUs への技術支援（technical assistance）を行い、質の向上も重要な課題として取り組んでいる。

(2) 定義・規定

フィリピンにおいて、ソーシャルワーカーは、「ソーシャルワーク法」において表 8-11 の通り明確に定義されている。

²² 給与や地位（position）に関する新たな条項（provision）を追加予定とのこと（PRC へのヒアリング調査による（2021 年 12 月 28 日））。

²³ PRC へのヒアリング調査（2021 年 12 月 18 日、12 月 20 日）

²⁴ NASWEI へのヒアリング調査（2022 年 1 月 11 日）そのようなものはないとのことであった。

²⁵ PRC へのヒアリング調査（2021 年 12 月 18 日）

²⁶ DSWD へのヒアリング調査（2022 年 1 月 24 日）

表 8-11 ソーシャルワーカー (Social Worker) の定義

| |
|---|
| <p>ソーシャルワーク法における定義</p> <p>認められた学術的訓練とソーシャルワークの専門的な経験により、ソーシャルワーク専門職が定義し設定した目的を達成するための技術を有する実務者 (practitioner) で、ソーシャルワークの基本的な方法と技術 (ケースワーク、グループワーク、コミュニティオーガニゼーション) を用いて、個人、グループ、コミュニティがそれぞれのニーズを満たし、社会のパターンに適応するための問題を解決できるようにする。また、調整された行動を通じて 経済的・社会的状況を改善するために、政府または地域社会から、一部または全額資金を支援されている組織されたソーシャルワーク機関と連携する。</p> |
|---|

出典： [41]

一方で、パラプロフェSSIONALやボランティアといったその他のソーシャルワーク人材に関する分類や定義については、確立したものは確認できなかった。DSWD 職員、PRC のソーシャルワーカー一部会、職能団体、大学、NGO へのヒアリング調査を通じて浮かび上がったことは、以下の通りである。

まず、パラプロフェSSIONALに関しては、ソーシャルワーク以外の専門性を持つ人材として、例えば、DSWD のアカウントやマネジメントなどソーシャルワークと直接関連のない専門人材のほか、心理士、カウンセラー、ソーシャルワークや地域開発などの関連学位を持つものなど RSW と協働する人材が連想されるようであった。また、RSW の指導・監督のもとソーシャルワークを補佐する人材として Social Welfare Assistant という職務名も使われるようである²⁷。例えば、DSWD のソーシャルワーク関連ポストでは、Social Welfare Assistant や Social Welfare Officer²⁸があるが、前者は RSW 資格を必須としない [50]。

いずれにせよ、フィリピンでは「ソーシャルワーカー」は業務独占資格であり、書類の作成・署名の権限は RSW にある。そのため、RSW を補佐・補助する職種の総称あるいは RSW とともにチームで働く専門職をパラプロフェSSIONALとみなしてもよいと言えるが、用語、定義ともに広く定着しているとは言えない。

ボランティアについては、8.2.3 (2) に後述する全国ソーシャルワーク教育協会 (NASWEI: National Association for Social Work Education, Inc.) が組織した RSW を含む専門職が業務とは別にボランティア活動を行う例もあれば、一般市民がボランティアとして貢献する場合もある。なお、フィリピンでは、Bayanihang (Mutual Help) Bayan Program /Volunteer Program for Government Service という制度がある。バヤニハン (相互扶助) の精神に基づき、政府の開発プログラムやプロジェクトの実施において、ボランティアを希望する民間の個人やグループに、ボランティア活動の機会を提供するもので、ボランティア支援のタイプとしては、①スキルベース (Skills-based) (専門的・技術的な知識に基づいて支援を行うボランティア)、②関心ベース (Interest-based) (個人的な関心や目的に沿ったプロジェクトや活動を支援するボランティアで、例えば孤児院訪問、植樹、消防団、住宅建設、給食プログラム等)、③リソースベース (Resource-based) (ボランティアの時間に代えて、またはそれに加えて、

²⁷ SOS Children's Villages Philippines (2022年1月18日)、PWU (2022年1月29日) へのヒアリング調査

²⁸ Social Work Officer は I-V まであり、IV はスーパーバイザーレベルで、V は Division Chief レベル (PWU へのヒアリング調査 (2022年1月29日))

金銭的およびその他の物的リソースを提供するもので、例えばコミュニティ・プロジェクトへの資金提供、衣類、食料、書籍、建設資材の寄付等)がある。ボランティア活動の形態としては、①ワンショット・インパクト・スキーム (1日から1週間のボランティア活動で、例として清掃活動、救援物資の配布、選挙監視への参加等)、②短期スキーム (1年以内に継続して行われるボランティア活動で、例として社会奉仕プロジェクト、医療ミッション、コミュニティ・マッピング、プロジェクト評価等)、③長期スキーム (1年以上継続して行われるプロジェクトへのボランティア参加)がある [51]。同プログラムは、フィリピンにおいてボランティア活動の調整を行う Philippine National Volunteer Service Coordinating Agency (PNVSCA) が全体を管轄している。PNVSCA は、国家経済開発庁 (NEDA) の附属機関のひとつで、政府機関、NGO、学界、企業グループ、メディア、その他のパートナーと密接に協力して、さまざまなボランティア活動やリソースを集約し、連携させることで、国の優先事項に沿った活動を行い、特に社会から疎外されたセクターやコミュニティを支援している [52]。

(3) ソーシャルワーク人材に関わる省庁の体制

1) 専門職規制委員会 (PRC)

フィリピンでは、専門職規制委員会 (PRC) により、専門資格付与を通じた専門職の能力強化が行われている。PRC では現在合計 45 の専門職を管轄しており、ソーシャルワーカーもその一つである [53]。ソーシャルワーカー部会が組織され、資格試験や CPD 制度を統括するとともに、ソーシャルワークに関する各種法令のレビューや、ソーシャルワーカーの倫理綱領 (Code of Ethics) の改定のほか、CHED の Technical Committee²⁹のメンバーとして BSSW プログラムを提供する大学のモニタリングも行う。ソーシャルワーカーの CPD についても、CPD カウンシルを設置しており、DSWD、有識者、職能団体等もメンバーとなっている。

2) Social Work Management and Consultative Council

2007 年制定「公的機関のソーシャルワーカーに関する憲章」(共和国法第 9433 号)において、Social Work Management and Consultative Council を設置し、能力に基づく昇進、パフォーマンス評価、現職研修助成金、異動、インセンティブ等を含む公的機関のソーシャルワーカーの統一したキャリア開発・人材育成計画を策定する役割が規定された。Council は、DSWD、CSC、DILG、DOLE、フィリピンソーシャルワーカー協会 (PASWI: Philippine Association of Social Workers, Inc.)、Association of P/C/MSWDO of the Philippines, Inc. (APCMSWDOPI)、州、市、町の地方政府連盟 (the League of Provinces, League of Cities、League of Municipalities) から構成され、DSWD が議長を務める [44]。

3) 社会福祉開発省 (DSWD)

DSWD による能力強化の対象は、主に DSWD 職員、LUGs、社会福祉開発機関である [54]。Policy Agenda 2020-2025 のテーマ C : Developing Sustained Institutional Capacity for Effecting SWD (効果的な SWD のための持続的な組織能力強化)の中で、①LUGs への技術・財政支援、②ソーシャルケースワークやソーシャルグループワークによる直接支援やコミュニティオーガニゼーション³⁰による社会

²⁹ メンバーは PRC、職能団体、産業界、アカデミア等から代表が参加して構成される (PRC へのヒアリング調査 (2021 年 12 月 20 日))。

³⁰ Community Organization (地域組織化活動) のことで、Case Work (ケースワーク)、Group Work (グループワーク) と並び、ソーシャルワークにおける援助技術の一つ。

福祉開発サービスを提供する SWDA や CSO の基準作りを通じたサービスの質向上、③DSWD 職員のソーシャルワーク能力強化やキャリアパスにかかる内規の策定等が盛り込まれている [20]。

LGUs への技術支援 (Technical Assistance) に関しては、3 年毎に社会福祉開発事務所のニーズ及びキャパシティのアセスメントを行い、支援計画を立てて実行している。技術支援は、効果的な社会福祉開発プログラム・プロジェクト・サービスの実施に向けた能力強化を目的とするもので、研修、トレーナー育成、新たな政策等のオリエンテーション、事例のデモンストレーション、ワークショップ、フォーラム、コンサルテーション/シェアリングセッション、会議、コーチング、メンタリングなどが含まれる [55]。DSWD の職員能力強化については、職員の多様な学歴・経験等を考慮し、特にソーシャルワーク技術、公共政策 (Public Policy)、データ分析能力や学習とコミュニケーション等のソフトスキル強化を挙げ、サンプル研修タイトル (オンライン) 一覧を掲載している。しかし、年間研修時間やアセスメントツール、e-learning 研修形態に関する方針を盛り込んだ体系的な職員の能力強化方針策定が必要であると、より効果的なキャリアパスとモニタリング、退職等にもなう後継者育成も挙げている [20]。なお、DSWD では、マニラ首都圏および 15 の行政管区 (Region) に設置している各地方事務所 (FO) において Social Welfare and Development Learning Network (SWDL-Net) を組織し、社会福祉開発に関する関係者の知見共有のネットワークを形成している³¹。参加者は、政府、学識経験者、NGO 等から構成される [56]。また、子どもの保護分野における RSW の能力強化の一環として、“Post Graduate Diploma on Child Protection cum Case Management for DSWD Social Workers” が、UNICEF 支援のもと Miriam College において開設された。2022 年 1 月から 7 月までのオンラインコースで、全額、UNICEF の奨学金による制度である。DSWD 中央及び FO に勤務する 47 名の RSW が参加している [57] [58]。

(4) ソーシャルワーク人材の育成にかかる予算

DSWD よりソーシャルワーク人材育成にかかる予算情報は入手できなかった。DSWD における事業費 (Operation) 総額のうち、LGUs への技術・財政支援にかかる予算は表 8-12 の通りである。

表 8-12 DSWD の事業費 (Operation) 予算概要 (単位: 10 億ペソ)

| 項目 | 2020 | 2021 |
|--|--------|--------|
| DSWD の事業費 (Operation) 総額: | 156.56 | 169.15 |
| Social Welfare and Development Technical Assistance and Resource Augmentation Program (LGUs への技術・財政支援) | 1.02 | 1.08 |
| 事業費総額に占める割合 | 0.65% | 0.64% |

出典: [59]に基づき調査団作成

PRC 及び DSWD によると、一般的に RSW として就職後は、雇用機関による職員育成という枠組みでの研修機会の提供や参加費支援などの人材育成が図られるとのことである³²。

(5) 免許・資格制度

フィリピンでは、ソーシャルワーカーの資格制度は、ソーシャルワーク法に規定され、PRC のソーシャルワーカー部会が試験、登録、更新などを統括している。年 1 回実施されるソーシャルワーカー資

³¹ DSWD へのヒアリング調査 (2022 年 1 月 25 日)

³² PRC (2021 年 12 月 18 日) 及び DSWD (2022 年 1 月 24 日) へのヒアリング調査

格試験（Licensure Examination for Social Workers）に合格したのち、登録を行って正式に登録ソーシャルワーカー（RSW）となる。表 8-13 に受験資格及び試験科目と合格基準を示す。

表 8-13 ソーシャルワーカー資格試験制度の概要

| 項目 | 概要 |
|-----------|---|
| 受験資格 | <ul style="list-style-type: none"> ・ フィリピン国民、18 歳以上 ・ ソーシャルワーク学士または修士 ・ 最低 1,000 時間の実習修了 |
| 試験科目と合格基準 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 試験科目は 5 科（各 20% で合計 100%、全て選択式） <ol style="list-style-type: none"> 1) Human Behavior and Social Environment 2) Social Welfare Policies, Programs, and Services 3) Social Work Practice I: with field instruction I, 4) Social Work Practice II: with field instruction II 5) Social Work Practice III: with field instruction II ・ 合格基準は正答率 70% 以上（1 科目でも 50% 未満がある場合は不合格） |

出典： [41] [60] に基づき調査団作成
注：修士号のみの取得の場合追加要件あり

BSSW を取得せずソーシャルワーク修士号を取得した場合、受験資格を得るためには、追加の科目を履修することが要件とされている³³。また、旧カリキュラムによる BSSW 卒業生が受験する場合も、現行カリキュラムに即して追加科目を履修する必要がある³⁴。

過去 10 年間（2011 年から 2021 年）の資格試験受験者数、合格者数、合格率の推移を表 8-14 に示した。傾向をみると、徐々に合格率が低下しており、60% 前後から、2019 年には 5 割を割り、2021 年には 3 割台まで落ち込んでいる。パンデミックの影響もあるが、その前から低下傾向にあることから、その要因を調査する必要があるとソーシャルワーカー部会では考えている。BSSW プログラムを提供する大学あるいは定員数が増えたことや、教育機関の質の問題が背景にあるとみられる。PRC と CHED がモニタリングを行ったところ、試験合格率の低い学校（low performing schools）は教員や施設設備に課題がみられた。DSWD の 4Ps（貧困世帯現金給付事業）などソーシャルワーカーへの需要の高まりから多くのコースが開設されたが、中には CHED による基準を完全に満たしていない学校もあった³⁵。

2017 年の受験者数が 5,997 名とそれまでと比べて数が増えているのは、前年度に試験が実施されず前年分も含まれるためである。2018 年、2019 年の受験者数も 5,000 人以上と人数が多いのは、DSWD 政府雇用の需要が高まる中、大学入学者数が増加したことが要因とみられている。なお、2021 年 2 月と 8 月の試験では、COVID-19 の影響もあり受験者数が少ない³⁶。

³³ UP へのヒアリング調査（2021 年 12 月 17 日）

³⁴ PRC へのヒアリング調査（2021 年 12 月 20 日）

³⁵ PRC へのヒアリング調査（2021 年 12 月 20 日）

³⁶ PRC へのヒアリング調査（2021 年 12 月 20 日）

表 8-14 ソーシャルワーカー資格試験結果の推移（2011～2021）

| 年 | 受験者数 | 合格者数 | 合格率 |
|-----------|-------------------------|------|-------|
| 2011 | 1255 | 804 | 64.1% |
| 2012 | 1429 | 893 | 62.5% |
| 2013 | 1820 | 1015 | 55.6% |
| 2014 | 2031 | 1110 | 54.7% |
| 2015 | 2654 | 1817 | 68.5% |
| 2016 | 実施されず | | |
| 2017 | 5997 | 3951 | 65.9% |
| 2018 | 5020 | 2508 | 50.0% |
| 2019 | 5880 | 2723 | 46.3% |
| 2020 | パンデミックのため 2021 年 2 月に延期 | | |
| 2021 Feb. | 1473 | 495 | 33.6% |
| 2021 Aug. | 1621 | 612 | 37.8% |

出典：PRC へのヒアリング調査（2021 年 12 月 20 日）に基づき調査団作成

注：2016 年は試験委員に空席があり要件を満たさなかったため

(6) 人材情報・データ

包括的なソーシャルワーク人材（ソーシャルワーカー/RSW、パラプロフェッショナル、ボランティア等）のデータベースについては、パラプロフェッショナル等の分類定義が定まっておらず、また、ソーシャルワークを行う機関も多岐に亘ることから存在しない。フィリピン統計局（PSA）のデータも、Human Health and Social Work Activities Sector として医療・保健人材も含まれたもので、ソーシャルワーク人材全体あるいは RSW に特化したデータではない [61]。RSW については、PRC による更新制度が確立していることから、情報は PRC にあるものとみられるが、RSW のデータベースの存在や、RSW の就業状況などの調査データも確認できなかった。PRC へのヒアリング調査によると、現在、およそ 32,000 人の RSW がおり、大多数（75～80%）が稼働している（practicing）とのことであった³⁷。

RSW の主要雇用機関とされる DSWD では、表 8-15 に示した通り合計 6,267 人の RSW が雇用されている（2021 年 12 月 31 日時点）。うち、パーマネントは 12.8%に過ぎず、契約ベースの雇用が 87.2%を占めている。

表 8-15 DSWD に雇用されている RSW の数（2021 年 12 月 31 日時点）

| | パーマネント | 契約ベース | | | | 合計 | | |
|----|--------|--------|-------------|---------|-----------|-------|-----|-------|
| | | Casual | Contractual | CoS/MOA | Job Order | F | M | Total |
| 人数 | 803 | 4 | 3,465 | 1,976 | 22 | 5,340 | 927 | 6,267 |
| % | 12.8 % | 0.06% | 55.3% | 31.5% | 0.35% | 100% | | |
| | | 87.2% | | | | | | |

出典：[62]に基づき調査団作成

注：CoS（Contract of Services）、MOA（Memorandum of Agreement）、合計人数は一致しないが DSWD 提供資料の数字を掲載する

³⁷ PRC へのヒアリング調査（2021 年 12 月 28 日）

LGUsについては、8.1.1.表 8-6 に示した RSW 配置基準の通り配置されていれば、数千人に及ぶとみられるが、LGUs に配置されている RSW のデータは入手できなかった。

なお、RSW に専門分野別の資格はないが、裁判に関与するソーシャルワーカー（Social Workers Managing Court Cases）については、一定の教育訓練や経験等の要件を満たした RSW を、DSWD が認証することになっている。2021 年 11 月 9 日時点で、383 名が認定されており、主に LGUs の職員で、認定者のリストは公開されている [63] [64]。

8.2.2 開発

(1) 教育機関・教育制度

1) ソーシャルワーク教育の概要

フィリピンでソーシャルワーク教育が始まったのは、1930 年代の半ばで、学術的トレーニングを受けずしてソーシャルワーカーの地位にある人達を教育するためであった。学位を伴わない養成コースがセントロエスコラー大学（Centro Escolar University）に開設された。戦後、1947 年には、国内赤十字委員会、社会福祉委員会、フィリピン救済・産業復興行政部の代表から構成される合同委員会に対して、国連が援助する形でソーシャルワークの訓練が実施された。現在のフィリピン女子大学（PWU: Philippine Women's University）の前身は、1947 年にソーシャルワークのプログラムを開講している。また、1950 年には、フィリピン大学（UP: University of the Philippines）、セントロエスコラー大学等で大学院レベルでのソーシャルワーク課程が開始されたが、ダイレクト・サービス・ワーカーの必要性が出てきたため、当時大学院でプログラムを提供していた大学に対し、学部レベルでのソーシャルワークカリキュラムの実施が当時のソーシャルワーク教育委員会の勧告に基づき承認された。1965 年にはソーシャルワーク法が制定され、BSSW が資格試験の受験資格として法制化された [48]。

現在、フィリピンにおいて、BSSW プログラムを提供する大学は 100 校以上ある。ソーシャルワーク教育の職能団体である NASWEI によると、NASWEI の正規会員は 80 校（うち 21 校では修士プログラムもあり）、審査・申請中の大学が 32 校で、合計 112 校に上る³⁸。全大学合計入学定員数や卒業生数のデータはないが、学生数（全学年合計）は、大学によって異なり 50 人から 700 人、卒業生数は年間 10 人から 200 人程度で私立よりも公立校のほうが人数は多いとのことである³⁹。

なお、大学院課程（修士、博士）については、CHED による国家基準カリキュラムはまだ整備されていない⁴⁰。

2) ソーシャルワーク学士（BSSW）国家基準カリキュラム

BSSW の最新の国家基準カリキュラムは、2017 年、高等教育委員会（CHED）の CHED Memorandum Order（CMO）No. 39 : Policies, Standards and Guidelines for the Bachelor of Science in Social Work Program（2017） [45] に規定されている。Global Standards for the Education and Training of the Social Work

³⁸ 会員申請には政府の認可や設置年数等の要件があるため申請していない大学もある。NASWEI の正規会員でなくとも、学生の不利益にならないよう資格試験の受験は可能である（PRC へのヒアリング調査（2021 年 12 月 20 日））。

³⁹ NASWEI へのヒアリング調査（2022 年 1 月 11 日）

⁴⁰ PWU へのヒアリング調査（2022 年 1 月 29 日）

Profession (2004)、ソーシャルワークの国際定義 (2014) 等を踏まえて策定され、BSSW コースを提供する全ての高等教育機関は、同ガイドラインを遵守することが定められている。BSSW のカリキュラム枠組みは表 8-16 の通り。

表 8-16 BSSW のカリキュラム枠組み

| Courses | | Units |
|--------------------------------|---|------------|
| General Education 一般教育 | | 36 |
| Professional Courses 専門コース | Human Behavior and Social Environment (人間の行動と社会環境) <ul style="list-style-type: none"> ▪ The Philippine Social Realities and Social Welfare ▪ Filipino Personality and Social Work ▪ Social Environment and Social Work: The Family, Group, Community and Organizations ▪ Social Change and Development Perspective | 15 |
| | Social Welfare Policies, Programs, and Services (社会福祉政策・施策・サービス) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Social Welfare Policies, Programs, and Services ▪ Social Welfare Project/Program Development and Management ▪ Social Work Statistics (注) ▪ Social Welfare Agency Administration ▪ Social Work Community Education and Training ▪ Social Work Research I (Development of A Research Design) ▪ Social Work Research II (Implementation of A Research Design) | 21 |
| | Social Work Practice (ソーシャルワーク実践) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Knowledge and Philosophical Foundations of the Social Work Profession ▪ Fields of Social Work ▪ Social Work Communication and Documentation ▪ Social Work Counselling ▪ Social Work Practice with Individuals and Families ▪ Social Work Practice with Groups ▪ Social Work Practice with Communities (Community Organizing and Community-based Social Work Practice) ▪ Seminar on Current Trends in Social Work Practice | 24 |
| | Field Instruction (現場実習) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Field Instruction I (500 時間) ▪ Field Instruction II (500 時間) | 30 |
| Other Requirements その他 | Physical Education | 8 |
| | National Service Training Program | 6 |
| Total No. of Units 合計単位 | | 140 |

出典：[45]に基づき調査団作成
注：ソーシャルワーカーでない教員でも指導できる科目

「ソーシャルワーク法」に規定されている通り、最低 1,000 時間の Field Instruction (FI) という現場実習が必須となっている。FI は、指導のもと行われるフィールドワーク (supervised field work) のことで、実習先は①社会福祉施設と②地方または都市部のコミュニティにおいて、それぞれ最低 500 時間、一定の資格を満たした実習スーパーバイザーの監督指導のもと実施する規定である。

BSSW の専門科目を教える教員については、ソーシャルワークまたは関連する分野の修士号所有者で RSW であること、また、NASWEI 及び PASWI のメンバーであることなども BSSW プログラムの要件とされている。

3) 教育機関

フィリピンのソーシャルワーク教育において歴史があり、現在も重要な役割を果たしている教育機関の例として、国立のフィリピン大学ディリマン校（UP-Diliman）及び私立のフィリピン女子大学（PWU）を取り上げる。

● フィリピン大学ディリマン校（UP: University of the Philippines-Diliman）

UP-Diliman は、CHED によりソーシャルワーク分野の Center of Excellence と認定されている [65]。フィリピン大学は、1950 年より大学院レベルにおいてソーシャルワーク教育を開始し 1961 年にはソーシャルワーク学科の前身となる学科を設立している。フィリピンにおけるソーシャルワーク教育の初期から現在に至るまで主導的な大学という位置づけにある。現在は、UP-Diliman の College of Social Work and Community Development の Department of Social Work において、BSSW の他、ディプロマ、修士レベルのソーシャルワーク学位プログラムを提供している [66][67]⁴¹。なお、学位プログラム以外の短期プログラムについては、別の部署である Research and Extension for Development Office が提供している。資格試験合格率は 100% と高いが、受験者数は 10 人程度と少なく、また 2019 年度入学者数 50 名に対して、3 年次の現在、在籍者は 8 名まで減少しているとのことであった⁴²。表 8-17 に BSSW の概要をまとめた。

表 8-17 UP-Diliman BSSW の概要

| 項目 | 概要 |
|-----------|---|
| 学生 | <ul style="list-style-type: none"> 入学定員は 50 人（2019 年度より 25 人から 50 人に増員） 学生は後期中等教育（Senior High School）卒後の進学者がほとんどで、社会人学生はいない |
| 教員 | Professor 1 名、Associate Professor 4 名、Assistant Professor 8 名等 |
| カリキュラムの特徴 | <ul style="list-style-type: none"> CHED の国家基準カリキュラムに即し、独自の科目としてグローバル基準に合わせるために幾つか追加 1,000 時間の現場実習のうち、700 時間の実習がコミュニティオーガニゼーション |
| 授業料 | 無料（2018 年より国立大学は無償化された） |
| 卒業生 | 入学者数と卒業生数の統計は公開していないが、2019 年度入学者 50 名中、2021 年 12 月時点の同学年の在籍者は 8 名に減少しており、COVID-19 以前から同様の傾向にある |
| 就職先 | <ul style="list-style-type: none"> DSWD、LGUs、病院、NGO などが主な就職先 学生は空席情報を見て応募することが一般的で、同窓会のウェブページもある 定着状況に関しては、一般的に、多くが定年まで働く 追跡調査は行っていない |
| 資格試験 | 合格率は 100%（ただし受験者数は 10 名前後と少ない） |

出典：UP へのヒアリング調査（2021 年 12 月 17 日）に基づき調査団作成

● フィリピン女子大学（PWU: Philippine Women's University）

PWU は、その前身において、ソーシャルワーカー専門職育成の初期段階である 1947 年にソーシャルワークに関するプログラムを開講しており、同分野におけるパイオニア的大学の一つである。PWU は私立大学で、女子大学と言う名称であるが現在は共学である。ソーシャルワーク学部（Philippine

⁴¹ UP へのヒアリング調査（2021 年 12 月 17 日）

⁴² 理由は特定できていないが、700 時間にも及ぶコミュニティオーガニゼーションの実習において、生活環境の整っていない遠隔地で長期に滞在して実施することが一因かもしれないとのことであった（UP へのヒアリング調査（2021 年 12 月 17 日））。

School of Social Work)では、BSSW の他、ソーシャルワーク修士等のプログラムを提供している [68]。なお、BSSW は年3学期制であり最短3年間で卒業できる。学生の約半数は既卒社会人学生で、RSW 資格取得を目指している。BSSW の概要は表 8-18 の通り。

表 8-18 PWU BSSW の概要

| 項目 | 概要 |
|-----------|--|
| 学生 | <ul style="list-style-type: none"> 現在（2021-2022 年度第 2 学期）の学生数は 55 人、うち 26 名が他学位を取得した既卒社会人学生 2018 年には 99 人（約半数が既卒社会人学生）であったが COVID-19 等により減少 社会人学生は DSWD や NGO 等での勤務経験者あるいは現職で、RSW 資格取得を通じ正規雇用や昇進を目指している |
| 教員 | <ul style="list-style-type: none"> 教員は学部長含めフルタイム 3 名、その他パートタイム教員で、学期により数が変動する 教員は全て RSW、ソーシャルワークの実務経験及び修士号以上を取得している |
| カリキュラムの特徴 | <ul style="list-style-type: none"> CHED の国家基準カリキュラムに即し、全学的に独自の科目を追加 専門科目は土日も開講している |
| 授業料 | 各学期 33,000 ペソ、卒業まで最短で全 9 学期合計 297,000 ペソ |
| 卒業生 | 2021 年度は 21 名（パンデミックのため少ない）、2019 年度は 45 名 |
| 就職先 | <ul style="list-style-type: none"> 卒業生はフルタイムの学生も含め全員就職している 就職先は政府（主に DSWD）や NGO であり、待遇が良いことから政府のほうが多い |
| 資格試験 | <ul style="list-style-type: none"> 例年、大学別合格率は平均より高い 2021 年に個人正答率ランキングで 7 位、2019 年には 10 位の卒業生がいる |

出典：PWU へのヒアリング調査（2022 年 1 月 29 日）に基づき調査団作成

(2) 継続教育

2016 年の CPD 法（共和国法第 10912 号）の制定を受けて修正された「ソーシャルワーク法」（共和国法第 10847 号）に基づき、PRC の CPD カウンシルによって認証を受けた CPD プロバイダーによる CPD プログラムを 45 単位取得することが、更新（3 年毎）の要件とされている [43]。PRC のソーシャルワーカー部会が定めた実施ガイドラインによると、認証 CPD プロバイダーによるプログラムの他、自主的学習（self-directed）という方法も含まれている [69]。CPD プログラム／活動と CPD 単位の詳細は表 8-19 の通り。なお、経験年数や専門分野に応じた取得の体系などはなく、単位数のみが規定されている⁴³。

表 8-19 CPD プログラム／活動と CPD 単位

| プログラム／活動 | | CPD 単位 |
|------------------------------------|-----------------------|--------------------|
| 1.0. 専門職トラック：認証 CPD プロバイダーの認証プログラム | | |
| 1.1. | 参加者 | プログラム毎に認可された単位 |
| 1.2. | リソース・スピーカー | 4 単位／時間 |
| 1.3. | パネリスト／応答者 | 3 単位／時間 |
| 1.4. | ファシリテーター／モデレーター | 2 単位／時間 |
| 1.5. | モニター | 当該プログラムの参加者単位の 2 倍 |
| 1.6. | 国内会議／国内で開催される国際会議 | 内容により上記 1.1～1.5 |
| 1.7. | 専門職トラック：Self-directed | CPD カウンシルが決定する |

⁴³ PRC へのヒアリング調査（2021 年 12 月 18 日）

| プログラム／活動 | | CPD 単位 |
|---|------------------------------------|-------------|
| | 1. 国際会議／海外研修セミナー 2. オンラインの国際コース | |
| 2.0. アカデミックトラック：自主的学習 (self-directed) | | |
| 2.1. | 修士学位 | 45 単位 |
| 2.2. | 博士学位 | 90 単位 |
| 2.3. | ポストドクターアソシエイト | 45 単位 |
| 2.4. | ポストドクターフェロー | 4 単位～20 単位 |
| 2.5. | 議長職 (Professional chair) | 最大 25 単位 |
| 2.6. | 専門プログラム | 最大 10 単位 |
| 2.7. | 遠隔教育モジュール | 最大 10 単位 |
| 3.0. その他の自主的学習／生涯学習活動 (Self-directed and/or Lifelong Learning Activities) | | |
| 3.1. | 研修モジュール執筆 | 最大 10 単位 |
| 3.2. | 発表研究論文 | 最大 25 単位 |
| 3.3. | 専門誌・学術誌論文執筆、レビュー、編集 | 2～20 単位 |
| 3.4. | パンフレット／書籍／モノグラフの執筆、編集 | 10～45 単位 |
| 3.5. | 新聞／マガジン記事、コラム | 5～10 単位 |
| 3.6. | 賞、称号授与 | 10 単位、全単位、他 |
| 3.7. | その他：専門をベースにした社会貢献活動 | 最大 10 単位、他 |
| 3.8. | 視察、訪問、フェア、展覧会（国内外の研修旅行） | 最大 10 単位 |

出典：[47]に基づき調査団作成

PRC のホームページに公開されている認証 CPD プロバイダーは 2020 年 7 月時点で 25 機関 [70]、認証 CPD プログラムは 2016 年以降 2020 年 10 月までの実施期間で合計 725 である [71]。PRC へのヒアリングによると、2018 年に 141、2019 年に 297、2020 年に 170、2021 年（10 月時点）には 192 の認証 CPD プログラムが提供されている⁴⁴。これら認証 CPD プログラムに加え、表 8-19 の通り、CPD 単位を取得するうえで多様な機会がある。

CPD 規定を定めた修正ソーシャルワーク法（共和国法第 10847 号）及び実施ガイドラインには、RSW を雇用している組織は、その雇用形態にかかわらず CPD 単位取得のための費用を支援するよう記載されている。NGO に対するヒアリング調査によると、RSW の CPD 単位取得にかかる費用は、組織で予算化してカバーしている。また、更新に必要な CPD 研修に加え、様々な組織内外の研修や職能団体による研修、ウェビナー、年次会合等への参加費用は組織が全額あるいは部分的に負担しており、おそらく多くの類似機関でも同様とのことであった⁴⁵。

なお、COVID-19 への対応の一環として、2021 年 8 月に COVID-19 による公衆衛生の緊急事態下においては、エッセンシャルワークに従事する RSW の CPD 単位の取得に関し特例が設けられた。例えば、LGUs で 1 か月間給付金プログラムに従事すると 45 単位を付与するなどである [69]。

⁴⁴ PRC へのヒアリング調査（2021 年 12 月 18 日）

⁴⁵ SOS Children's Villages Philippines（2022 年 1 月 18 日）

8.2.3 支援

(1) 就職・定着

RSW の主な就職先は DSWD、LGUs などの政府機関と NGO 等の民間機関がある。DSWD が主要な RSW 雇用機関と言われ、8.2.1 (6)で既述の通り、2021 年 12 月 31 日時点で 6,267 名が雇用されている。特に、DSWD の総予算のうち半分以上を占める条件付き給付金プログラム (4Ps) での雇用ニーズが高い。LGUs については、実数は不明であるが、RSW の配置が必須であることから就職先として一定の規模となっていると想定される。ただし、遠隔地など、応募者が少ない可能性もある。なお、数は多くなく、また統計的に把握されていないが、海外でソーシャルワーカーとして雇用されるケースもある。例として挙げられたのは、ニュージーランド、オーストラリア、英国等である。政府間協定などはなく、個人でネット上の募集等を見て応募するというものである。現在、RSW は全国で約 32,000 人がいるが、既述の通り 75~80%が働いており、ほとんどは個人の事情がなければ継続することが一般的とのことである⁴⁶。

大学及び職能団体からのヒアリング調査によると、待遇については、政府機関のほうが高待遇で、民間機関は組織によるが、一般的に政府機関より低い。例えば、DSWD の新任者かつ契約ベースの雇用形態でも約 24,000~27,000 ペソであるが、民間の場合、経験豊富な RSW であっても 15,000 ペソ程度ということも珍しくない。公的機関の場合、職員の給与を標準化するという政策があるため、分野によって差がなく、また、近頃政府機関の RSW の給与グレードの引き上げ法案が通過したとの情報もある。BSSW 卒業生は、給与・待遇面から公的機関を希望することが多い。なお、NASWEI は CHED の承認を得て、2022 年に BSSW 卒業生の追跡調査を実施して雇用状況を把握する計画である。

8.2.1 (1) で既述の通り、2007 年制定「公的機関のソーシャルワーカーに関する憲章」(共和国法第 9433 号)により、公的機関に勤務するソーシャルワーカーについては、様々な環境整備がなされている。一方で、DSWD に雇用されている RSW の 8 割以上が契約ベースである。これは、スーパーバイザーレベルの SW Officer IV でも、必ずしもパーマネント雇用ではなく、また、契約ベースであっても長期間働いていることもまれではない⁴⁷。

ヒアリング調査を行った SOS Children's Villages Philippines は、全国 8 カ所で児童養護施設の運営を行っている機関で、2021 年 3 月時点で、1,014 名の子どもに施設ケアを提供している [72]。全スタッフ 294 名中、5 名の RSW が雇用されている。RSW は、8 つの地域ごとに 1 名配置することになっているが、現在、3 名は空席で募集中とのことであった。離職の原因は様々であるが、公的機関への転職も理由の一つとのことである⁴⁸。

(2) 職能団体・ネットワーク

フィリピンには、ソーシャルワーカーの職能団体が数多くある⁴⁹。なかでも、代表的なフィリピンソーシャルワーカー協会 (PASWI) と、全国ソーシャルワーク教育協会 (NASWEI) を取り上げる。

⁴⁶ PASWI (2021 年 12 月 16 日)、UP (2021 年 12 月 17 日)、PWU (2022 年 1 月 29 日) 等へのヒアリング調査

⁴⁷ PWU へのヒアリング調査 (2022 年 1 月 29 日)

⁴⁸ SOS Children's Villages Philippines へのヒアリング調査 (2022 年 1 月 18 日及び 19 日)

⁴⁹ ASEAN Social Work Consortium のメンバーとして、PASWI、NASWEI、Association of Local Social Welfare and Development Officers of the Philippines, Inc.、DOH League of Medical Social Workers、Association of Medical Social Workers of the Philippines, Inc.、National Council of Social Development, Inc.、Philippine Association of Court Social

1) フィリピンソーシャルワーカー協会 (PASWI)

PASWI は、PRC に認証された唯一のソーシャルワーカー職能団体（各専門職 1 団体のみ）で、ASEAN 地域における最も長い歴史を持つ職能団体として [38]、長年にわたりソーシャルワーカーの専門職としての能力、地位・待遇の向上のために活動している。PASWI は、1947 年、アメリカ合衆国で訓練を受けたソーシャルワーカーたちが一つのグループを結成し、それが 1948 年に PASWI の組織化へと発展し、1988 年、現在の法人格を持つ組織となった。国際ソーシャルワーカー連盟 (IFSW) や ASEAN Social Work Consortium (ASWC) にも加盟している [73][74]。PASWI は、PRC のソーシャルワーカー部会の会合にも参加し、ソーシャルワーカーにかかる制度・政策作りにおける主要ステークホルダーの位置づけである。

全国に 102 の支部があり、会員数は 14,000 人余りで全員 RSW である（2021 年 12 月現在）。2011 年時点の会員数が 3,645 名であったことを考えると、大幅に増加してきた [5]。これは、キャンペーン活動を行うなどして増やしてきた結果である。収入源は、年次大会、会議・セミナー等の参加費や年会費等が主な収入源である⁵⁰。

PASWI は、セミナー、ウェビナー、コンベンション等を例年開催し、ASWC 等を含む国内外の会議へも参加している。また、PRC より認証された CPD 研修機関として、CPD 研修も実施する。2020 年は、10 回に及ぶ無料ウェビナーを開催し、年次大会は“Social Work under the New Normal: Struggles, Resilience and Hope amidst the Pandemic and Complex Emergencies”をテーマとして開催され、国内外から 3,457 名の会員が参加した [75]。2021 年の直近の活動例としては、少年司法分野のウェビナーを開催し、70 人以上の RSW と、45 の少年司法関連施設から約 2,000 人の施設職員等が参加した⁵¹。

2) 全国ソーシャルワーク教育協会 (NASWEI)

NASWEI は、ソーシャルワーク教育の制度化において主導的な役割を果たしてきた。1969 年に Schools of Social Work Association of the Philippines として発足し、1990 年、名称を現在の NASWEI に改称した。BSSW を提供する大学は、NASWEI のメンバーとなることが CHED 通達により規定されている。また、NASWEI は、CHED の Technical Committee のメンバーとして大学のモニタリングも行うなど、ソーシャルワーク教育の質向上を推進している。NASWEI は、ソーシャルワーク教育機関の団体である。

NASWEI は、全国 4 地域に合計 15 の支部があり、80 校（うち 21 校では修士プログラムもあり）が正規会員で、このほか審査・申請中の大学が 32 校あり合計 112 校に上る⁵²。会員教員数は約 400 人である。主な収入源は会費で、大学の年会費は 2,000 ペソ、各教員の年会費は 750 ペソで合計するとおおよそ年間 460,000 ペソが会員収入である。

主な活動としては、研修・セミナー、年次会合の開催や調査・研究などを行っている。国際的なパートナーシップとしては、ASWC やアジア太平洋ソーシャルワーク教育連盟 (APASWE : Asian and Pacific

Workers, Inc., Association of Child Caring Agencies of the Philippines, Inc. and Association of DSWD Social Workers Inc.等がある [74]

⁵⁰ 登録料は 500 ペソ、ID カード発行料 50 ペソで、年間会費は 300 ペソである。しかし、コロナ禍のなか年会費の徴収に苦慮しているとのことであった。(PASWI へのヒアリング調査 (2021 年 12 月 16 日))

⁵¹ PASWI へのヒアリング調査 (2021 年 12 月 16 日)

⁵² NASWEI へのヒアリング調査 (2022 年 1 月 11 日)。なお、詳細は President's Report NASWEI Accomplishments 2019-2021 参照 [76]会員申請には政府の認可や設立後の年限などの要件があるため、申請していない大学もある。

Association for Social Work Education) のメンバーとして国際会議等へ参加する。また、2020年3月には、COVID-19への対応の一環として、RSWによるボランティアネットワークである United Registered Social Workers (URSW) を立ち上げた。全国で500名以上が登録し、全国17の地域で、困窮している個人・グループ、虐待ケース、子ども・女性の人身取引被害者等の救出のリファラルシステムを構築するとともに、無料でカウンセリング等のサービスを行っている。また、DSWD及びOWWAとも連携し、海外から帰国するOFWの支援も行う [75] [76]。

他機関とのパートナーシップの例としては、フィリピン赤十字と覚書(MOU)を結び、人道支援分野でのソーシャルワーク教育を推進すべく、学生のインターンシップ、ボランティア、研究協力などを支援している。また、近年の課題であるインターネット上の子どもの性的搾取(Online Sexual Exploitation of Children)の問題をBSSWの専門科目へ取り入れるべく、Salvation Army等の支援⁵³を受けたプロジェクトにおいて(2021年1月～2022年12月)少なくとも500人の学生を対象に研修を実施し、モジュールや教員指導ガイドの開発を行ったところである [75] [76]。さらにNASWEIでは、CHEDの承認も得て2022年度にBSSW卒業生の追跡調査を予定しており、学生の就業状況を調査するとのことである。

PRCより認証されたCPD研修機関でもあり、表8-20に2019～2021年に実施したCPD研修例を示す。

表 8-20 NASWEI の CPD 研修例 (2019～2021)

| テーマ | CPD 単位 |
|---|--------|
| Training on Gender Responsive Case Management (5日間) | 40.75 |
| Social Work Research Training Using Case Management (2日間) | 40.75 |
| Coaching the Mentors, Training for Effective Social Work Field Supervisor (3日間) | 14.0 |
| Workshop on Harmonization of Social Work and Allied Medical Profession's Practice toward Disability Inclusion (3日間) | 22.0 |
| Enhancing the Culture of Research Using Technology in Data Analysis (3日間) | 16.0 |
| Trauma Informed Care in Case Management (2日間) | 32.0 |
| Field Education Supervision Training for Agency and School Field Supervisors (3日間) | 25.0 |
| NASWEI 49 th Biennial Convention (1日) | 25.5 |

出典： [76]に基づき調査団作成

(3) 倫理綱領

PRCのソーシャルワーカー部会により、職能団体等も交えてソーシャルワーカーの倫理綱領(Code of Ethics)の改定を数年前より行っている⁵⁴。現在は、改定案が作成され、関係者間で最終レビューを行っている段階である。また、PASWIにはPASWIのCode of Ethicsがあり、ホームページ上で公開されている。

⁵³ Salvation Army と World Hope International はいずれもキリスト教に基づく民間団体で子どもの保護についても力をいれている。

⁵⁴ 現行の倫理綱領の策定期間については定かではないが、「公的機関のソーシャルワーカーに関する憲章」(2007年)には、同憲章施行後6か月以内にPRCのソーシャルワーカー部会によってSocial Work Code of Ethicsが採択されることが規定されているため、この頃であるとみられる。

(4) キャリア開発

RSW のキャリア開発にかかる規程などは特に制定されておらず、CPD プログラムも経験や専門分野に応じた取得システムではない。そのため、現在 PRC のソーシャルワーカー部会で関連法のレビューを行い、8.2.1 (1)でも既述の通り、キャリア開発に関する条項の追加も検討中である⁵⁵。

一般的には、雇用機関の人材育成ポリシーに即したキャリア開発、昇進などが行われる。DSWD での昇進には、内部昇進試験もある。DSWD Policy Agenda 2020-2025 には、DSWD スタッフのキャリアパスについて、現行制度をレビューし、より明確なキャリアパス策定の必要性が記載されている。

また、様々な研修、セミナー、ウェビナー等の機会が豊富にあり、個人の関心に応じて自己研鑽できる。8.2.2.(1) 3) で PWU について既述のとおり、社会人学生が昇進やパーマネント雇用を目指して、2つ目の学位として BSSW プログラムを履修してキャリア開発を行うこともできる。

(5) スーパービジョン体制

フィリピンには、スーパービジョンに係る国家的な制度・基準はない。働いている組織内の規定やスタッフ育成によるスーパービジョンが行われているとみられる。UNICEF の調査 (2019) でも、回答のあった 490 名中スーパービジョンがない、あるいは不十分であると回答したのは、10 名 (2%) に過ぎなかった。また、415 名 (84.7%) が、効果的であると評価している。主な支援方法は、技術的なガイダンスやコンサルテーションのほか、モラルサポートや激励 (encouragement) などが含まれる [38]。ヒアリング調査をした SOS Children's Villages Philippines よると、組織内におけるシニアスタッフからの支援、組織内外の研修やウェビナーなどがその機会となっているようである⁵⁶。

LGUs は、DILG の管轄であることから DSWD が監督という意味合いでのスーパービジョンを行う権限はない。DSWD ガイドラインに記載されていた DSWD のモニタリング等についても、実態は不明である。しかし、8.2.1 (3) で既述のとおり、DSWD は LGUs に技術支援を行う役割があり、DSWD Policy Agenda 2020-2025 でも強調されている。2022 年からの Mandanas Ruling のフルスケールでの実施に伴い、LGUs への支援という意味合いでのスーパービジョンの機能も含まれているとみられる。

(6) 普及啓発

PASWI、NASWEI では、セミナー、年次会合等様々な活動を通じて普及啓発を行っている。また、毎年、Outstanding Professional of the Year Award for Social Work という最優秀ソーシャルワーカーを PRC が選定して表彰する制度がある。また、世界ソーシャルワークデー (毎年 3 月) には、様々なイベントが行われる。

さらに、2021 年、大統領により、6 月 19 日を Filipino Social Workers' Day とすることが大統領宣言第 1176 号 (Proclamation No. 1176) により制定された。ソーシャルワーカーの必要不可欠な役割と国家建設における貢献を評価して、ソーシャルワーカーへの認識を高めることを目的としたもので、DSWD が主管することが定められた [77]。

⁵⁵ PRC へのヒアリング調査 (2021 年 12 月 18 日及び 12 月 28 日)

⁵⁶ SOS Children's Villages Philippines へのヒアリング調査 (2022 年 1 月 18 日)

8.3 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響

8.3.1 COVID-19 の状況と社会福祉分野への影響の概要

フィリピンでは、2020年1月、COVID-19感染症が発生し、2月にフィリピン初の死亡例が確認された。3月コミュニティ隔離措置の発令により外出・移動制限が敷かれ、「バヤニハン法」（共和国法第11469号）⁵⁷というコロナ対策法が成立した。世界保健機関（WHO）によると、2020年1月3日から2022年1月14日までの期間に、3,092,409人のCOVID-19感染が確認され、52,736人が死亡している。2021年3月からワクチンが供給され、2022年1月5日時点では、111,908,830人のワクチン接種が実施された [78]。

COVID-19はフィリピン経済に重大な影響を及ぼしている。フィリピン統計局（PSA）によると、2020年6月の失業率は17.7%（730万人）に上昇し、2019年4月の失業率5.1%を大幅に上回っている。観光産業や在外フィリピン人労働者からの送金⁵⁸などが直接影響を受けているため、COVID-19の社会経済的影響は、最もリスクの高いグループ間の不平等を悪化させ、武力紛争の対象となる地域の社会的緊張を高める可能性があることが指摘されている。

8.3.2 ソーシャルワーク人材における課題と取り組み

8.2.3(2)で既述の通り、COVID-19への対応の一環として、2020年3月にNASWEIが、RSWのボランティアネットワークであるUnited Registered Social Workers（URSW）を立ち上げている。当初は、前線で働くソーシャルワーカーや医療従事者への心理的サポートを目的として開始され、後にパンデミックの影響で苦境にある人々へも拡大された。電話やオンラインによる無料カウンセリングの提供や、支援サービスの紹介などを行っている。発足1か月で300名以上のRSWボランティアが集まり、全国で500名以上が登録しているなど、危機にあつてRSWの専門職としての機能が発揮されている [75]。

また、エッセンシャルワーカーとして最前線で働くRSWの専門資格の保護についてもPRCにより対策が取られている。8.2.2(2)で既述のとおり、更新要件として規定されているCPD単位の取得に関し、COVID-19への対応の一環として、2021年8月にCOVID-19による公衆衛生の緊急事態下において特例が設けられた。例えば、LGUsで1か月間給付金プログラムに従事すると45単位、2～3週間で30単位、1週間で15単位を付与するというものである。様々な分野に従事するRSWを想定した同様の特例が設けられている [69]。なお、対面による研修が難しくなったが、一方で、数多くのウェビナーやオンライン研修が行われ、知見の共有や連帯が促進されている。

BSSW在籍中の学生にとっては、特に現場実習に影響がある。コミュニティで行う実習に関しては、リモートで実施せざるを得ないなどの影響がでている⁵⁹。CHEDのTechnical Committeeによる大学のモニタリング訪問にも制限があり、教育機関の質向上の観点から課題となっている。また、対面によるソーシャルワークや、移動にも制限がある。DSWDは子どもの被害者について、施設ケアや再

⁵⁷ Bayanihan to Heal as One Act（共和国法第11469号）のことで、バヤニハン法は相互扶助を意味する。

⁵⁸ 新型コロナウイルスは、世界各国においてロックダウンが行われ、経済活動や移民も含めた雇用に影響があった。海外のフィリピン人にとっても影響があり、彼らの権利を守り、福祉を増進し、国家への貢献を維持する必要がある。政府は、フィリピン人の帰国を支援するとともに、海外に残る国民の脆弱性があることから政府が継続して支援する。フィリピンに永久帰国するものは、社会・経済的な再統合に優先度がおかれる [39]。

⁵⁹ UPへのヒアリング調査（2021年12月17日）

統合サービスを提供する NGO と連携しているが、パンデミックの影響で NGO による直接ケアやシェルター訪問等が制限されるなど影響が出ている。その他、緊急対策プログラム（給付金など）も含めた業務量の増大の他、メンタルヘルスや労働安全衛生も課題であることが多方から指摘された。

8.4 ソーシャルワーク人材の強化にかかる優先課題

フィリピンにおけるソーシャルワーク人材の「計画」、「開発」、「支援」について、調査結果をまとめると、まず「計画」については、1965年制定の「ソーシャルワーク法」を筆頭に、ソーシャルワークや専門職としてのソーシャルワーカーの資格等に関する法制度は整備されている。必要に応じた修正も適宜行われ、実施ガイドラインの策定を通じて法律が実践されている。他方、RSW 以外のソーシャルワーク人材に関する規定や実態に関する情報などは整備されていない。また、RSW を含むソーシャルワーク人材のニーズとギャップの包括的な分析やマンパワー計画なども不在である。

「開発」に関しては、PRC のもと資格試験制度が整備されており、ソーシャルワーカーは専門職資格として確立している。国家基準カリキュラムに基づき、100以上の大学において BSSW プログラムが提供され、継続教育についても CPD 法を根拠に CPD 単位の取得が義務付けられている。能力強化のための様々な機会が提供されていることも確認できた。しかしここでも、RSW 以外のソーシャルワーク人材の状況は明らかではなく、専門職でないため CPD 法も適用外である。「支援」に関しても、公的機関の RSW の就業条件は整備され、PASWI や NASWEI といった歴史ある職能団体による能力開発や啓発活動も活発に行われている。ただし、職能団体の活動の中心となっているのは RSW である。また、DSWD における RSW の雇用の 8 割以上が契約ベースであることも、課題となっている。民間の RSW や、RSW 以外の人材の待遇については実態が不明であるが、公的機関より民間のほうが規制もない一方、待遇面では公的機関のほうが高いと言って差し支えないようである。なお、専門職としてのソーシャルワーカー育成は、PRC のソーシャルワーカー部会や CHED の役割である。DSWD は社会福祉開発を主管するが、ソーシャルワーク人材の育成というよりは、社会福祉開発を行う組織全体のキャパシティ向上を行う機能があり、特に LGUs への技術的支援の役割がある。

このようにフィリピンは、「計画」、「開発」、「支援」いずれの面からも、ASEAN 諸国の中で最もソーシャルワーカー育成の歴史が長く、専門職としての育成が進んだ国とみられる。その一方で、RSW 以外の人材や、RSW の中でも民間で働く RSW についてはいずれの面でも課題がみられた。以上を踏まえ、フィリピンにおけるソーシャルワーク人材の強化にかかる優先課題として、以下 3 点を挙げる。

8.4.1 ソーシャルワーク人材の現況調査と実態に基づく育成・強化方針の策定

ソーシャルワーカーに関する国家レベルの包括的な人材育成計画やマンパワー計画（需要と供給のギャップ分析含む）を行うためには、まず、ソーシャルワーカーの現況を把握する必要がある。RSW は 3 年毎に更新申請を行う規定があることから、コンタクト情報を PRC が取得していると思われ、例えばインターネットによる RSW の現況調査をすることが考えられる。実態が不明である民間のソーシャルワーカーに関する情報を広く収集するうえでも、全国 32,000 人を対象とする RSW の現況調査は有用と思われる。また、RSW 自身の就業状況や待遇等の情報のみならず、RSW を取り巻く人材や業務の状況も加味することで、ソーシャルワークの現状とソーシャルワーク人材ニーズの実態が明確になり、育成・強化計画や待遇改善のための基礎情報として、データに基づく方針策定に活用で

きる。

8.4.2 地方自治体（LGUs）の社会福祉サービス提供キャパシティ向上

住民に最も近いソーシャルワークの現場であるバラングイレベルでは、ソーシャルワーカーの配置は必須規定ではない。州、市、町に配置されているソーシャルワーカーが、複数のバラングイを担当するが、バラングイの数や業務量に比して十分な数が配置されているとは言えないことは従来から指摘されている。フィリピンでは、公的な書類の作成・署名も含めソーシャルワークに関する権限は RSW にあることから、バラングイレベルにおける RSW の配置は、地方がこれまで以上に福祉サービス実施の主体として機能するためにも必要とみられる。バラングイレベルにおけるより多くのソーシャルワーカー配置は、ヒアリング調査を通じて優先課題として多く挙げられた事項でもある。DSWD では、Mandanas Ruling のフルスケールでの実施に向け移行計画（transitional plan）作成の一環として、LGUs の状況分析に基づき人員増加を提案しているとのことであったが、その実現が望まれる。なお、人材増強のためには、財政が課題となるが、それ以外にも遠隔地やバラングイレベルでのソーシャルワーカーポストに応募する人材の確保と定着も検討を要すると思われる。

8.4.3 教育者・教育機関の能力向上と継続専門教育（CPD）の体系化

資格試験合格率の推移からもわかる通り、近年合格率は低下傾向にある。BSSW プログラムを提供する大学や入学者定員の増加が、質の低下を招いている可能性がある。このことは、PRC のソーシャルワーカー部会も問題意識を持っており、要因調査の必要性を認識している。この問題は、人材を輩出する教育機関及び教育者の質に関わることであるが、まずは、要因の把握が肝要であり、調査の実施が期待される。また、現在、学生の指導のなかで、特に要件となっている 1,000 時間の現場実習において、COVID-19 の影響による制限がある。この影響はしばらく続き、おそらく、状況が好転したとしても以前と同じではなく、“New Normal “における教育のあり方を模索する必要がある。

現在の CPD 単位制度は、経験年数や専門分野に応じたシステムではなく、自由に 45 単位取得するという制度である。現在、PRC のソーシャルワーカー部会を通じ、関係機関とともにキャリア開発についても検討中とのことであったが、CPD 制度の体系化もキャリア開発の一環となる。更新要件として遵守されている CPD 制度を活用したキャリア開発の枠組みができれば、RSW の継続教育における能力強化も体系化できる。

第9章 各国のソーシャルワーカー育成の現状：ベトナム

9.1 社会福祉分野の概要

9.1.1 社会福祉の概要、施策、制度、課題

(1) 概観

ベトナムにおけるソーシャルワークは、政治的・社会経済的な影響を受けながら、時代とともにその対象や担い手が変化してきた。フランスの植民地となるより前の1862年以前は、村落共同体の自治が優先され、治安維持などにも国家は介入せず、したがって、社会的な支援も富裕層が貧困者に対して食事の提供などを含めて慈善救済を行うなど、村人同士の相互扶助を基本としていた。その後、フランス植民地時代には、カトリック宣教師により慈善活動を中心とする施設ケアが取り入れられ、それまでの家族やコミュニティによる伝統的な相互扶助とは異なる、孤児院や高齢者・障害者のための施設が作られるようになっていった¹。また、ベトナム人自身によるソーシャルワークの団体も結成され（愛国的で革命的な青年学生や労働者など）、貧困者の援助などが行われた [1] [2] [3]。

1945年、ベトナムはベトナム民主共和国として独立を宣言し、翌年フランスとインドシナ戦争に突入した。フランスは、南ベトナムにおいて前時代以上に自国のソーシャルワークの導入を進め、社会福祉省を創設した。また、フランス赤十字社によりカリタス・ソーシャルワーク学校が設立され、フランスの指導の下、学問として社会福祉を学び、技術を身につけたソーシャルワーカーが養成されていった² [1] [3]。

1954年、ジュネーブ協定をもってインドシナ戦争は終結し、アメリカによる新植民地時代が始まる。南ベトナムはアメリカの影響下に置かれ、南北に分断されたままであった。この時期、北ベトナムから100万人近い難民が南下した³。南ベトナムにおいては、カリタス・ソーシャルワーク学校の卒業生らによって1957年にベトナム陸軍ソーシャルワーク学校が創設され、2年間の訓練プログラムと短期コースが提供されるなど、各教育機関でソーシャルワーカーの養成が進み、1970年にはベトナムソーシャルワーカー協会が設立された [1] [3]。

¹ Nguyen Thi Oanh (2002) [3]は、伝統的な家族やコミュニティによる相互扶助が十分に機能していた時代に、それらフランスから輸入されたソーシャルワークのモデルが適切なものだったのかどうか、複数の研究者がしばしば疑問を呈しているとしている。

² Nguyen Thi Oanh (2002) [3]は、国連児童基金（UNICEF: United Nations Children's Fund）副管理者（vice director）であったGeorge Sicaultが1972年に述べた「旧植民地に導入されたソーシャルワークのモデルは、国民の一般的動向から離れて立っており、何百万もの貧困層や未（無）就学者、失業者には全く効果が無かった」との言葉を引用し、フランスによる自国のソーシャルワークの導入の負の面を指摘している。向井（2005）[1]も、この指摘は重要であると述べている。

³ Nguyen Thi Oanh (2002) [3]は、「これら難民の移動は、ベトナム人カトリック教徒の反共感情を利用し、反共戦争に動員するために、米国中央情報局（CIA: Central Intelligence Agency）によって組織されたものであることが、『ベトナムにおける米国の政策決定の歴史（1945-1968）』（いわゆるペンタゴンペーパー）から知られるようになった」と述べている。また、アメリカによる新植民地時代における社会福祉やソーシャルワークへの負の影響についても、「ベトナムの死せる経済に金銭を一方的につぎ込んだのは児童福祉援助だった。何百もの国際的及びローカルのNGOが短期間で何百万ドルも使って設立された。その結果、社会福祉活動、特に子どものための活動で腐敗と乱用を引き起こした」「ソーシャルワークは明らかに戦争に利用された」などと指摘している。

1976年、南北統一が実現し、ベトナム社会主義共和国が発足した。西洋のブルジョアに起源を持つ社会科学が全て禁止されたことに加え、一旦社会主義が構築されたら社会は問題を持つことはない信じられていたこと、また、「勤労人民の集団主人権⁴」というイデオロギーのもと、政府や大衆組織（9.1.1(6)参照）などを含む国家システムがその構成員である市民の福祉に責任を負うという組織構造⁵となったこと等から、ソーシャルワークとソーシャルワーカーは理論上必要ないとされた。非政府組織（NGO: Non-Governmental Organizations）等が実施していたすべてのソーシャルワークサービスは、病院、老人ホーム、孤児院などの大規模な機関を除いて中止され、また、それら機関も新政府の管理下で運営されることとなった。職を失ったソーシャルワーカーは、ベトナム女性連合やホーチミン共産青年団などの大衆組織に加わったり、教育やジャーナリズムなど他の分野の仕事に従事せざるを得なかった [1] [3]。

1986年、ドイモイ政策の実施以降、急速な経済発展を成し遂げるとともに様々な社会問題も発現した⁶。ソーシャルワーカーは地域開発や都市再開発、環境保護などにも積極的に関与するようになった。しかし、「社会主義国に社会福祉は不要である」と長い間理解されてきたことが影響し、北部のソーシャルワークの進展は南部より遅れることとなった。また、政府が公共サービスの社会化（公共サービスにおける政府支出を最小化し、受益者負担や他の機関による負担を増やす）政策を打ち出して以来、大衆組織は、社会サービスの責任を担う正当かつ能力のある機関として認識されるようになった [1] [3] [4]。

(2) 社会保障制度における社会福祉

ベトナムにおいて社会保障とは、「失業、所得源・生活資源の深刻な減退に至る不幸（リスク）や困難への対処において、社会の構成員を支援するために適用される政策と解決策の体系」と理解されている。この理解のもと、ベトナムの社会保障制度は、①国家が主導的な役割を維持すること、②すべての国民を包含すべく多種・多層な社会保障体系を構築すること、③国民及び社会の自らが保障する能力を向上させること、④脆弱層（貧困層、貧困地域、山岳民族地域、農村地域、インフォーマルセクター）を重視すること、⑤国際水準に向けた進展、これら5つを基本原則に、表9-1に示す基本的機能と、基本的な柱をもって構築することとされている [5]。これらのことから、ベトナムの社会保障制度は、リスクや困難を未然に防ぐ防貧的機能と、社会的・経済的に困難な状況にある人々に対して社会的な支援を行う救貧的機能の二つの機能を備え、柱の一つに社会福祉が位置づけられていることが分かる。

⁴ 1967年に開催された共産党第4回大会において提唱された概念。その後、1980年憲法において「市民の権利と義務は、勤労人民の集団主人制度を表しており、社会生活の諸要求と個人の正当な自由とを調和的に結合したものであり、1人は万人のために万人は1人のために、の原則に応じて、国家、集団、個人の間の利益の一致を保障する。市民の権利は、市民の義務と不可分である。国家は、市民の諸権利を保障し、市民は、国家と社会に対する自らの義務を完遂しなければならない」（第54条）と法制化された [6] [7] [8]。

⁵ 生産活動の集団化、生産手段の私的所有の廃絶による集団所有への転換が進められ、合作社が組織・拡大されていた。また、合作社は、生産・経営活動を担うのみならず、本来ならば行政が担うべき業務をも代行した。それらの業務とは、クリニックや託児所・幼稚園の経営、身寄りのない高齢者などに対する生活保護、水利施設や道路の維持・管理など、教育、医療、社会福祉、公共事業など広範囲に及ぶものであった [2]。

⁶ ドイモイ政策によって、生産活動の主体も合作社から家族世帯へと移行し、個々人の所有意識の変容とともに家族構造も変化しはじめている。家族こそが社会発展のために重要な単位として認識され、核家族化が進行した。また、家族内における女性の役割も見直され、子どもの出産・養育、老親の介護等について男女が協働するという対等な社会関係も芽生えてきた [63]。

表 9-1 ベトナムにおける社会保障体系の基本原則、基本的機能、基本的な柱

| | |
|-------|--|
| 基本的機能 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 人々の日常を襲う様々な不慮の事態・状況、困難を防ぐこと 2. 不慮の事態・状況、困難が生じた場合には、その程度を抑制し克服すること |
| 基本的な柱 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 社会的弱者、未就労者に対する職業訓練・雇用創出、国有企業の再編・株式化の過程にともない発生する余剰労働者に対する失業手当の給付、職業再訓練を中心とする、労働市場の発展のための政策、解決策、プログラム 2. 社会保険、健康保険、失業保険、労災保険、農業生産保険など、保険体系の発展 3. 持続的な飢餓撲滅・貧困削減プログラムの効果的実行 4. 功労者、傷病兵、烈士⁷家庭に対する優遇政策の策定・実行、自主的、人道的な社会支援、社会救助形式の発展推進とともに、国家の役割を向上させる 5. 社会福祉体系、社会サービス体系を発展させ、社会サービスへのアクセス能力を向上させる。そのなかで何よりもまず、すべての人、特に貧困者・貧困地域に対する、医療、教育、文化、情報提供など、基本的かつ不可欠な公共サービスを重視する |

出典：[5]を基に調査団作成

(3) 憲法上の位置づけ

ベトナムでは、1946年に最初の憲法が制定されて以降、4回の改正を経て現行の憲法（いわゆる2013年憲法）に至る。1945年の独立宣言後、最初に採択された1946年憲法には、社会権⁸に関する規定はほとんど含まれていなかった。その後、1959年改正において「市民の基本的権利」が規定され、1992年改正では「人権」について規定されるなど、福祉の充実が図られていった。表9-2に、これまでの憲法制定・改正の変遷を整理する⁹。

表 9-2 ベトナム憲法における社会権に関する規定

| 採択年 | 社会権に関する規定 |
|---------------|--|
| 1946年憲法 | 平等権（第6条）や言論・出版・結社・集会・通信・居住・往来の自由権規定（第10条）が存在するものの、社会権に関する規定はない。 |
| 1959年憲法 | 社会主義憲法の下での「市民の基本的権利」が規定された。 |
| 1980年憲法 | 「市民の基本的権利」に関する規定の充足が図られ、教育と医療は無料と定められた。 |
| 1992年憲法 | 初めて「人権」が憲法上の規定に置かれ、「それらの人権は、市民の権利として憲法及び法律により定める」（第50条）とされた。教育費や医療費など福祉に関する規定については、国庫補助金への依存を助長するものとみなされ、国家の経済発展度に一致するように改正・調整された。 |
| 2013年憲法（現行憲法） | 人権にはなおも法律の留保が伴うものの、「市民は社会保障を受ける権利を有する（第34条）」と明確に規定され、国民の福祉向上に関して充足が図られた。 |

出典：[6][7][8]を基に調査団作成

(4) 政府の基本方針

共産党の単一支配体制をとるベトナムでは、5年に一度開催される共産党全国代表大会（党大会）が党の最高指導機関として位置づけられている。その党大会で採択・公開される「政治報告」、「経済・社会発展5カ年計画（SEDP: 5-year Socio-economic Development Plan）」、「経済・社会発展10カ年戦略（SEDS: 10-year Socio-economic Development Strategy）」の3つの主要な政策文書において、国家開発の方向性が示されている[9][10][11][12][13]。表9-3は、第13回党大会（2021年1月開催）

⁷ ベトナムにおける戦死した兵士の呼称。

⁸ 平等権や自由権などと並ぶ基本的人権のうちの一つ。

⁹ ベトナムは1802年に国家統一を成し遂げたが、その後列国の植民地支配を受け、第二次大戦後は「ベトナム民主共和国」（北部）と「ベトナム共和国」（南部）に二分され、1976年の統一に至るまでに別個の憲法を有していた。しかし、南部のベトナム共和国に関しては、クーデターの連続や治安維持法の強化など法治国家とはいえない状態にあった。そのため、本項ではベトナム共和国憲法に関する記述は割愛している[7]。

で採択・公開された SEDS (2021-2030 年) の社会福祉関連の目標を整理したものである。旧戦略 (SEDS (2011-2020 年)) と比べ、脆弱層や貧困層、児童、女性 (ジェンダー) の福祉について充足が図られている。

表 9-3 経済・社会発展 10 年戦略 (2021-2030 年) における社会福祉分野の目標

| SEDS 2021-2030 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 全ての人々に発展のための条件を整備し、特に子ども、社会的弱者、少数民族、移民が基礎的な社会サービスを受けるための機会を創出し、持続可能な開発目標 (SDGs) を速やかに達成する。 • 公営住宅の開発や、自然災害や気候変動の影響を受けやすい地域の住宅地再整備など、住居に関する課題の解決に注力する。 • 人口増加を緩やかにするための家族計画から、人口置換水準を上回る出生率を維持する方針にシフトし、適切なジェンダーバランスを維持するなど、人口構造にも配慮する。 • 人口 1 万人以下など衰退の危機に直面する少数民族の保護・発展に取り組む。 • 全国民を登録・管理するナショナルデータベースを構築・運用する。 • 特に脆弱層及び貧困層に対し、効果的な社会保障政策の実施を続ける。新しいアプローチを導入し、連携・統合の強化、リソース配分の優先順位付け、社会扶助分野の社会化 (事実上の民営化) の促進などを図る。 • ソーシャルサポートサービスを発展及び多様化させる。 • 青少年健全育成、男女平等、女性の地位向上のため、真に調和のとれた包括的な解決策を講じる。 • 政治、経済、文化、社会、家庭などにおけるジェンダーギャップを徐々に解消する。 • 児童の権利保護を完全に実現し、児童の心身の成長や社会的関係の形成のために健全で望ましい環境を創出する。 • 児童の保護に関する教育や知識・技能などを向上し、事故や暴力、虐待などの状況を制御する。 • 2030 年までに 5 歳未満児死亡率を 15% に、乳児死亡率を 10% に減少させる。 • 高齢者を保護・ケアし、役割を見出し、経済・社会的な活動への参加を促進する。高齢者の健康保険加入率 100% を達成し、検査や治療、在宅診療、コミュニティや公的ケア施設でのサービスを受けられる環境を整備する。 • 2030 年までに約 60% の定年退職者が毎月の年金の給付を受けられるようにする。 • 麻薬や売春など社会悪の予防・対抗のための対応策を講じる。薬物中毒者やセックスワーカー、人身売買の被害者をコミュニティに復帰させるための支援を実施する。 |

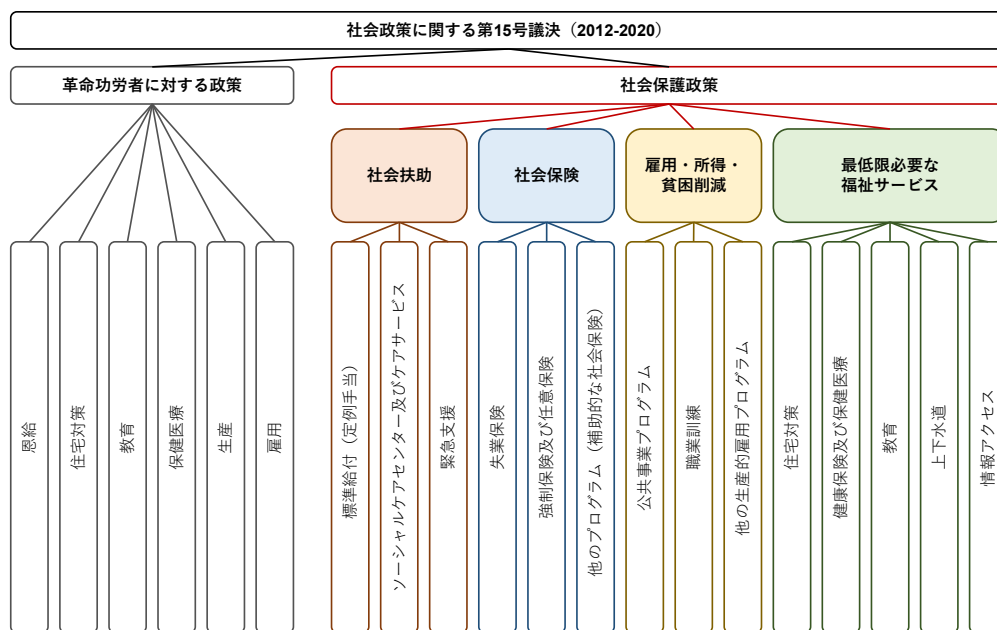
出典: [14]を基に調査団作成

(5) 社会福祉分野の主な政策・計画

ベトナム政府は、社会保障分野における課題を認識し、近年、社会保障に関する制度づくりを本格化させてきた。2004 年から 2010 年にかけて、児童保護・養護・教育法 (2004 年)、革命功労者優遇法令 (2005 年)、社会保険法 (2006 年)、健康保険法 (2008 年)、高齢者法 (2009 年)、障害者法 (2010 年) などが制定された [5]。

2012 年には、社会政策に関する第 15 号議決がベトナム共産党中央委員会¹⁰により採択された。同議決では、社会政策を「革命功労者に対する政策」と「社会保護政策」の 2 つに大別し、社会保護政策をさらに 4 つの分野 (①社会扶助、②社会保険、③雇用・所得・貧困削減、④最低限必要な福祉サービス) に分け、それぞれの分野において適用範囲の拡大や給付の内容・水準の向上を図るとした [15] [16]。

¹⁰ ベトナム共産党の主要機関のひとつであり、委員は党大会で選出され、次の党大会までの間、通常年 2 回開催される総会を通じて党の活動を指導する。



出典：[15][16]を基に調査団作成

図 9-1 第 15 号議決で定められた社会政策の枠組み

しかしながら、必ずしもこれらの政策が順調に実施されているわけではない。分野間で制度の重複が見られたり、適用範囲や給付水準が限定的、あるいは各サービスのデリバリーシステムが脆弱であったり、社会保険制度の財務健全性が確保されていないなど、様々な課題が山積していた [15][16]。そこで、ベトナム政府はそれら課題の解決に向け、2017 年に社会扶助制度の改革及び発展に関するマスタープラン (MPSARD: Master Plan for Social Assistance Reform and Development) を採択した (首相決定第 488/QD-TTg)。MPSARD では、現状の社会扶助制度を評価・分析したうえで、より包括かつ効果的な制度の構築に向け、高齢者や障害者、支援・保護を必要とする子ども、その他困難な状況に置かれた人々に対する社会扶助プログラムの適用及び給付の拡大に関する具体的な目標を設定している。さらに 2018 年には、社会保険制度の改革に関するマスタープラン (MPSIR: Master Plan for Social Insurance Reform) が共産党中央委員会第 28 号議決により採択された。MPSIR では、1)国民皆年金へ向けた公的年金制度の改革¹¹、2)インフォーマル経済への適用範囲の拡大、3)公的年金制度の持続可能な財源確保に関する調整¹²、これら 3つを柱とし、それぞれ具体的な政策項目を掲げている。表 9-4 及び表 9-5 に MPSARD 及び MPSIR で設定された主な目標をまとめる。

表 9-4 MPSARD で設定された主な目標

| 対象 | 給付条件／適用範囲 | 給付水準 |
|-----|--|---|
| 高齢者 | 社会保険の年金を受給していない 80 歳以上の全ての高齢者が対象となっている社会年金 (social pension) に関し、受給開始年齢を 75 歳 (少数民族は 70 歳) まで段階的に引き | 1 人当たり GDP の 11% (重度の障害を持つ場合は 21%) の水準に段階的に引き上げる。 |

¹¹ 公的年金制度を三層構造へ転換し、全ての国民が最低限の年金受給を保障される仕組みの構築を目指すもの。第一層は、税財源を活用し、社会保険料の支払いが困難な低所得者層への適用拡大を目的とする部分。第二層は、社会保険料を財源とする強制加入部分。第三層は、民間保険商品を活用した任意加入部分。日本の年金制度 (1 階部分を国民年金、2 階部分を厚生年金、3 階部分を企業年金とする 3 階建ての仕組み) と類似点が見られる [64]。

¹² 退職年齢の段階的引き上げ、退職年齢の男女平等化、年金受給条件の緩和、保険料率の改定、年金額の物価スライド制の導入などの関連政策が含まれている [64]。

| 対象 | 給付条件／適用範囲 | 給付水準 |
|------------|--|---|
| | 下げる。社会保険の年金受給額が少ない人への適用も拡大する。 | |
| 障害者 | 生産年齢で障害を持つ人及びその caregiver の 100% (生産年齢人口の 1.8%) に段階的に適用拡大する。 | 1 人当たり GDP の 10% (重度の障害を持つ場合は 20%) の水準に段階的に引き上げる。 |
| ケアラー | 障害者のケアにより労働参加できない人、及び 36 か月までの児童を養育する人への手当の適用を拡大する。 | 1 人当たり GDP の 20% の水準に引き上げる。 |
| 子ども (障害含む) | 特別な状況にある全ての児童 (年齢に関係なく、法律で定義されたもの) を対象とした児童手当の適用を拡大する。 | 全ての児童を対象に設定されている児童手当は一人当たり GDP の 5% の水準に設定されているところ、特別な状況にある児童手当は 10% の水準に引き上げる。障害のある児童やひとり親世帯の児童は 20% に引き上げる。 |
| HIV/AIDS | 当初は貧困層の HIV/AIDS 患者を対象に、その後徐々に準貧困層の患者にも適用拡大する。 | 1 人当たり GDP の 8% で設定、その後 10% に引き上げる。 |

出典： [17] を基に調査団作成

表 9-5 MPSIR で設定された主な目標

| 定義 | 2021 年 | 2025 年 | 2030 年 |
|--|--------|--------|--------|
| 生産年齢人口における社会保険制度の加入率 | 35% | 45% | 60% |
| 生産年齢人口における失業保険制度の加入率 | 28% | 35% | 45% |
| 定年退職年齢以上の人口における年金、毎月の保険給付・社会扶助が受給可能な人の割合 | 45% | 55% | 65% |

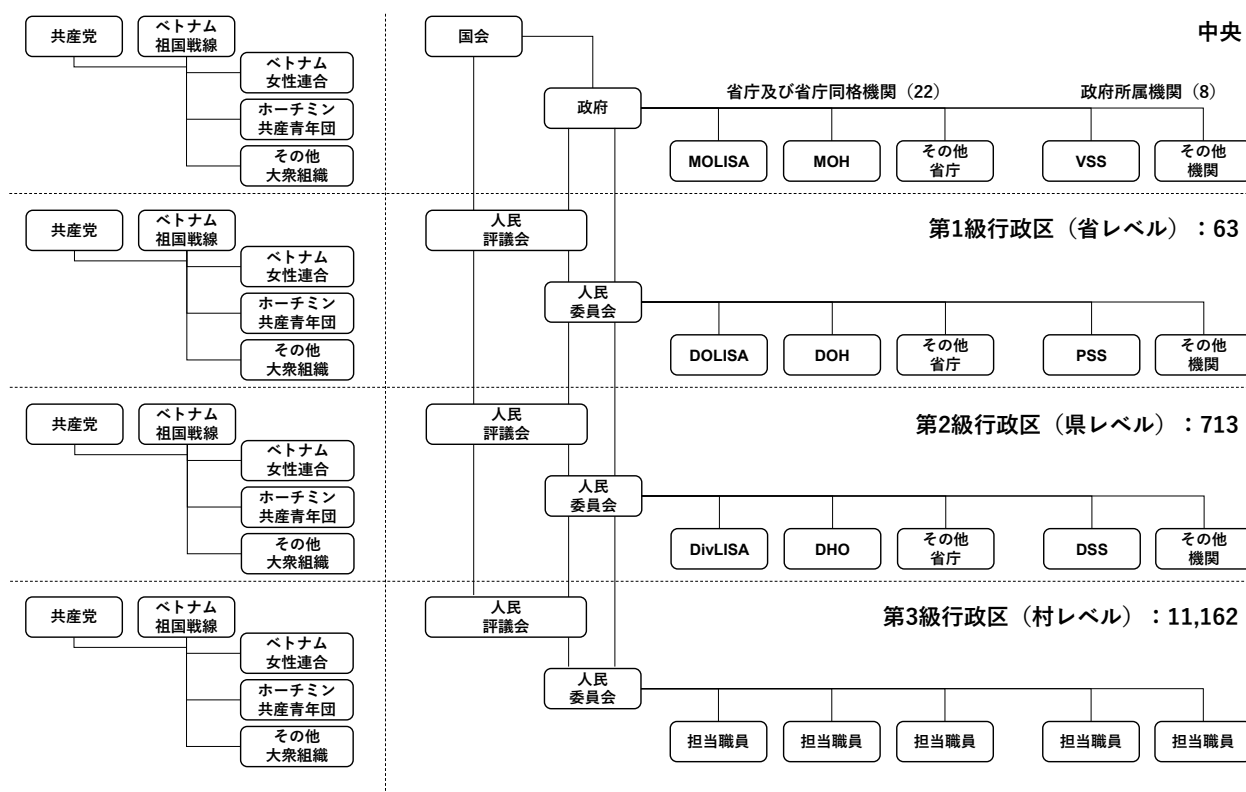
出典： [17] を基に調査団作成

MPSARD 及び MPSIR という 2 つの制度改革マスタープランにおいて、社会保護に関する制度の拡充のための総合的且つ野心的な戦略や目標が示されたと言える。しかし、ベトナムの社会保障分野において活動を展開している開発パートナーのなかでは、それら戦略を実現し、設定した目標を達成するためには、さらなる努力・改善が求められているとの指摘も多い。国際労働機関 (ILO: International Labour Organization) は、上記 2 つのマスタープランには明らかに連動性があるにも関わらず、それぞれが連携されることなく個別に実行されている状態であることを指摘し、現状のガバナンスや管理、実施体制を再考する必要があると言及している [17]。MPSARD の策定を支援した国際連合開発計画 (UNDP: United Nations Development Programme) も、労働・傷病兵・社会省 (MOLISA: Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs) の組織再編の必要性を言及している。具体的には、社会保険や公的扶助など主に現金給付を担当する部署を統合し、新たにソーシャルケアを統括する部署を設けることを提案している [15]。また、世界銀行も、現在のベトナムの社会保護に関する制度は、制度の中核的機能を部分的にしか果たさない断片的なプログラムの寄せ集めになっていると指摘している [16]。特に、社会扶助制度については、軸となる目標やビジョンがなく場当たりに設計され、デリバリーシステムも非効率なものとなっているとの課題認識に基づき、2014 年から 2019 年の 5 年間にわたり USD 60 million 規模の Social Assistance System Strengthening Project を実施した。同プロジェクトを通じて、貧困層及び公的扶助受給者のナショナルデータベースの構築や経営情報システム (MIS: Management Information System) の全国的な統合、それらシステムを活用したパイロット 4 省における統合社会扶助プログラムの試行などを支援した [18]。また、世界銀行は A Vision for the 2030 Social

Protection System in Vietnam という政策文書（policy note）も作成しており、ベトナムの社会保護に関する制度のあるべき姿を描いている。同政策文書は、MOLISA や財務省（MOF: Ministry of Finance）、計画投資省（MPI: Ministry of Planning and Investment）などの関連省庁のみならず、首相府や国会など政策立案に関わる重要な政府関係機関、並びに他の開発パートナーも主要な読者と想定し公開されている [16]。

(6) 社会保障の実施体制

ベトナムの社会保障分野の実施体制は、共産党の一元支配体制のもとで、中央から地方に至る組織によって社会開発が統制されている。地方行政単位は三層構造であり、63 の第1級行政区（58 の省と5 の中央直轄市）、713 の第2級行政区（546 の県、68 の省直轄市、50 の市、49 の中央直轄市下の区）、11,162 の第3級行政区（607 の町、1,596 の坊、8,959 の村）から成る [19]。図 9-2 はベトナムの社会保障分野に関わる中央から地方に至る関連機関を示したものである。



出典： [15] [19] [20] [21]を基に調査団作成

図 9-2 社会保障分野の関連組織

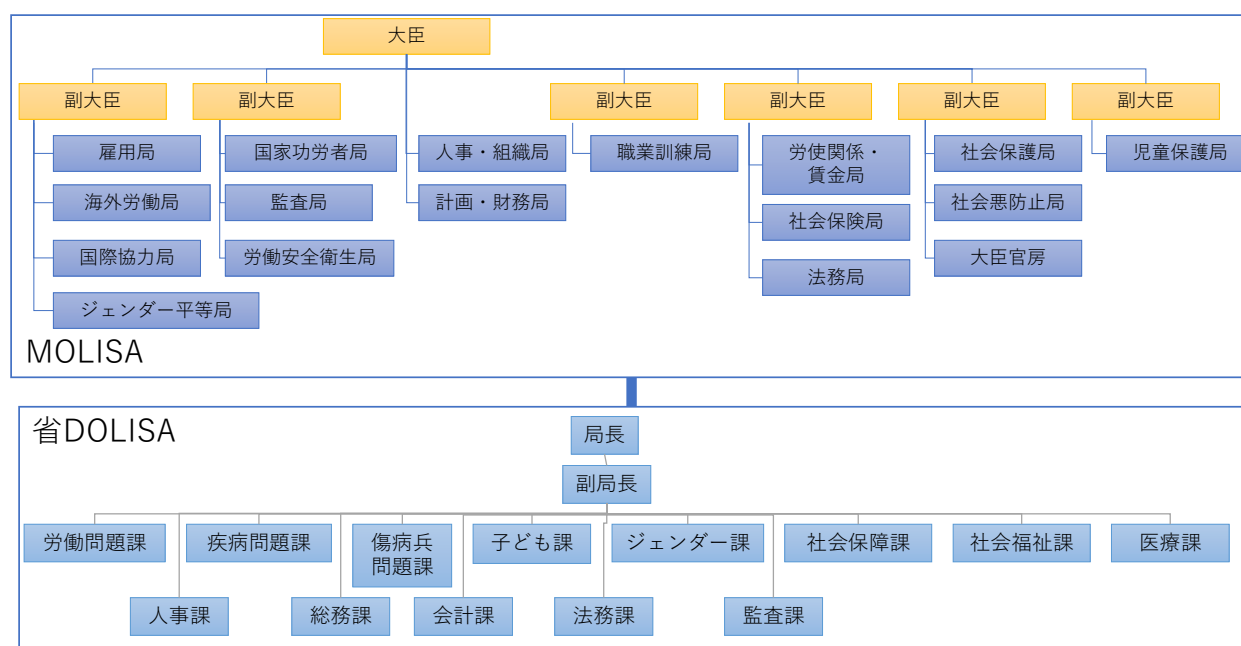
中央政府においては、労働・傷病兵・社会省（MOLISA）が社会保障全般を管轄し、保健省（MOH: Ministry of Health）が健康保険及び高齢者への保健医療サービスを管轄する。また、ベトナム社会保障（VSS: Vietnam Social Security）が社会保険制度及び健康保険制度の実務を担う。地方では、省レベルにおいて、人民評議会・人民委員会のもと¹³、労働・傷病兵・社会局（DOLISA: Department of Labour,

¹³ 地方行政単位ごとに、それぞれ地方議会としての人民評議会、その執行機関である人民委員会が設置されている [20]。

Invalids and Social Affairs)、保健局 (DOH: Department of Health)、省レベルの社会保障 (PSS: Provincial Social Security) がある。県レベルにおいても同様に、労働・傷病兵・社会課 (DivLISA: Division of Labour, Invalids and Social Affairs)、保健課 (DHO: District Health Office)、県レベルの社会保障 (DSS: District Social Security) がある。また、共産党が主たる構成員であるベトナム祖国戦線は、ソーシャルワーク人材全体の約 3 分の 1 を構成するベトナム女性連合、ホーチミン共産青年団などの大衆組織が加盟している重要な機関であり、実質上、中央省庁と対等かそれ以上の地位を有している [22]。これら組織も中央から地方に至るまで階層構造ができており、上述の行政組織とオーバーラップし二重の構造をなしている [20]。省レベル以下の組織は予算上、一部の国家プログラムを除いて中央の省庁との直接的な繋がりはなく、各レベルの人民委員会に属する組織として各レベルの人民委員会を通じて予算配分され、業務を執行している [23]。

1) 労働・傷病兵・社会省 (MOLISA: Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs)

MOLISA は、社会保障分野の主管官庁である。社会保障分野の法律、政策及び制度を策定し、関連する省庁や協会、各級の人民委員会等と連携して、社会保障分野の施策を実行・調整・モニタリングしている。社会保護局は、社会保護センター¹⁴の管理・監督や貧困層などの特定・認定などをはじめソーシャルワークに関する業務を管轄している [23]。



出典： [23]

図 9-3 MOLISA 組織図

2) 保健省 (MOH: Ministry of Health)

MOH は、保健医療分野全般に係る法制度の整備、政策の策定、地方における実施状況のモニタリング等を行っている。また、保健医療施設のほか、医学などに関する調査研究機関も管轄している。健

¹⁴ 貧困、身寄りがいない等、特別な困難を抱える社会保護の対象者が入居・生活することができる施設。全国に 425 か所ある。公的社会保護センターと民間による保護センターが存在する。利用料は無料。

康保険局が健康保険制度を担当しているが、実務に関してはベトナム社会保障（VSS）が一括して管理運営を担っている。また、人口・家族計画総局が高齢者に対する保健医療を担当している [23]。

3) ベトナム社会保障（VSS: Vietnam Social Security）

VSS は、社会保障業務全体の管理を一元的に担っている。MOLISA や MOH が社会保険制度（疾病給付、妊娠出産給付、労働災害・職業病給付、老齢給付、遺族給付、失業給付等）や健康保険制度に係る政策立案や制度設計を担うのに対し、VSS は実施機関として保険料の徴収や保険金の給付、社会保険基金や健康保険基金の管理等を行う [23]。

4) ベトナム祖国戦線（VFF: Vietnam Fatherland Front）

VFF は、憲法上で認められた公的な政治連合組織で、ベトナム共産党やベトナム人民軍をはじめ、様々な政治・社会・経済団体が加盟している。共産党の路線と政府の政策に沿って宣伝や大衆動員を行うだけでなく、国会や地方議会の選挙において立候補者の選択を行うなど、大きな政治力を有する。主な加盟組織としては、ベトナム農民会、ベトナム労働総連合、ベトナム女性連合、ホーチミン共産青年団、ベトナム退役軍人会などの「大衆組織」のほか、「協会」「会」の合計 44 団体が加盟している¹⁵ [4]。以下に、社会福祉分野においても活動する代表的な大衆団体であるベトナム女性連合とホーチミン共産青年団の概要を述べる。

● ベトナム女性連合

1930 年に結成されたベトナム女性連合は、国家が担いきれない保健医療や社会福祉分野の機能を担っている。農村開発や貧困問題に取り組む国際 NGO の多くも、このベトナム女性連合をパートナーとすることが多い¹⁶。1980 年代末からは、スウェーデンの援助機関や UNFPA からの支援を得て、貧困女性向けの小規模融資（マイクロファイナンス）も独自に展開を始めた [4]。

● ホーチミン共産青年団

ホーチミン共産青年団は、災難見張り、献血、環境衛生、洪水予防など、ボランティアとして村の中で見回りや啓発活動などを実施している。これらの社会奉仕活動への参加を通して、将来の党幹部候補となりうる若年層を訓練することが青年団の目的となっている [4]。

(7) 社会保障関連予算

ベトナムは経済協力開発機構（OECD: Organization for Economic Cooperation and Development）の加盟国ではないため、社会保障の国際比較をする際によく用いられる OECD 基準による「社会支出¹⁷」

¹⁵ 大衆組織の幹部は中央レベルから村レベルまで、公務員同様、国庫から公務員と同等の給与（給付金）を得ている。多くの「会」の幹部も、中央レベルでは公務員待遇の給与を得ている場合が多い。大衆組織は会費を徴収しているものの、その活動は政府予算に依存している。地方では、各大衆組織の予算は、省から村までの各行政レベルの人民委員会の予算より割り当てられ、支出も人民委員会に報告されている。そのため、これらの組織を非政府組織（NGO）と捉えることには注意が必要である [4]。

¹⁶ ベトナムで活動する国際 NGO は、ベトナム国内のローカル NGO とパートナーシップを組まなければ活動を認められない。ローカル NGO は、①中央省庁や地方行政組織、②それらの官僚が退職後に設立した社会開発組織、③大学・中央省庁・大衆団体などの親組織のバックアップで作られた付属組織、④研究機関、⑤企業の形態で人道支援を行う組織、⑥祖国戦線に属する宗教団体など多様である。この背景として、歴史的経緯から、共産党の中に「人道的支援という名目で民族・宗教問題に干渉したり、アメリカ的な民主主義や人権思想を広めて社会主義体制を内部から侵蝕するなど、ボランティア活動を装ったプロパガンダ活動を手段とした、アメリカを頂点とする帝国主義と国際反動勢力が、和平演変（平和的手段によって社会主義体制を崩壊させること）をしかけている」という考えがあること等が影響していると考えられる [59] [60] [61]。

¹⁷ 高齢、遺族、障害・業務災害・傷病、保健、家族、積極的労働市場政策、失業、住宅、他の政策分野、以上 9 つの

(social expenditure) の統計データは公表されていない。また、国際通貨基金 (IMF: International Monetary Fund) の Government Finance Statistics データベースにも、ベトナムのデータは収録されていない。表 9-6 は、財務省が公表している政府支出に関する統計データを基に、セクター別の支出の推移を示したものである。各項目の定義や内訳は確認できていないが、近年、政府の総支出に占める社会保障に関する支出の割合は7~8%程度で推移している。

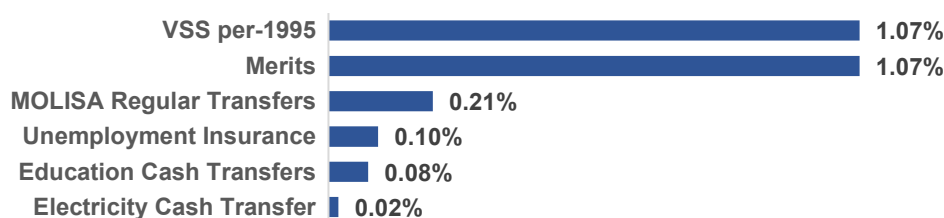
表 9-6 セクター別政府支出

| 項目 | 2017 年 | | 2018 年 | | 2019 年 | |
|-------------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| | Billion VND | % | Billion VND | % | Billion VND | % |
| 政府の総支出 | 966,326 | | 1,023,883 | | 1,121,273 | |
| A. 地方への交付 | 194,250 | 20.1 | 198,529 | 19.4 | 211,281 | 18.8 |
| B. 中央政府の支出 | 564,531 | 58.4 | 572,610 | 55.9 | 586,806 | 52.3 |
| I. 開発投資支出 | 81,122 | 8.4 | 71,507 | 7.0 | 66,817 | 6.0 |
| II. 金利支払 | 95,406 | 9.9 | 104,443 | 10.2 | 104,989 | 9.4 |
| III. 援助支出 | 1,362 | 0.1 | 1,460 | 0.1 | 1,358 | 0.1 |
| IV. 経常支出 | 385,303 | 39.9 | 393,268 | 38.4 | 411,941 | 36.7 |
| 1. 教育・職業訓練 | 15,647 | 1.6 | 16,925 | 1.7 | 15,690 | 1.4 |
| 2. 科学技術 | 6,975 | 0.7 | 8,378 | 0.8 | 9,126 | 0.8 |
| 3. 保健医療、人口・家族計画 | 6,929 | 0.7 | 13,929 | 1.4 | 11,170 | 1.0 |
| 4. 情報通信・文化 | 1,339 | 0.1 | 1,598 | 0.2 | 1,429 | 0.1 |
| 5. ラジオ、テレビ、報道 | 1,721 | 0.2 | 1,568 | 0.2 | 1,714 | 0.2 |
| 6. スポーツ | 617 | 0.1 | 663 | 0.1 | 754 | 0.1 |
| 7. 環境保護 | 691 | 0.1 | 736 | 0.1 | 627 | 0.1 |
| 8. 経済活動 | 23,463 | 2.4 | 22,032 | 2.2 | 23,056 | 2.1 |
| 9. 国家管理機関、政党、大衆組織 | 43,507 | 4.5 | 41,243 | 4.0 | 44,415 | 4.0 |
| 10. 社会保障 | 82,239 | 8.5 | 79,643 | 7.8 | 80,544 | 7.2 |
| C. 次期繰越 | 81,215 | 8.4 | 113,808 | 11.1 | 182,011 | 16.2 |
| D. 地方への追加交付 | 126,330 | 13.1 | 138,937 | 13.6 | 141,175 | 12.6 |

*%は政府の総支出に占める割合。
出典: [24]を基に調査団作成

図 9-4 は、UNDP [15]が示しているベトナムにおける 2013 年の政府の社会保障関連支出の主な制度別の対 GDP 比である。なお、ここには公的健康保険制度や緊急支援などへの支出は含まれていない。これを見ると、社会保障関連支出全体の対 GDP 比は約 2.6%であり、また、1995 年以前に退職した公務員への年金 (図の VSS pre-1995 に相当) 及び革命功労者への給付 (図の Merits に相当) がそれぞれ GDP の 1%程度と、その大部分を占めていることが分かる。その他、社会扶助に係る給付 (図の MOLISA Regular Transfers に相当) に 0.21%、貧困層向けの電力現金給付 (図の Electricity Cash Transfer に相当) に 0.02%、失業保険 (図の Unemployment Insurance に相当) に 0.10%、貧困層及び少数民族向けの奨学金 (図の Education Cash Transfers に相当) に 0.08%となっている。

分野に関する社会保障制度を含んでいる [62]。



出典：[15]を基に調査団作成

図 9-4 政府の社会保障関連支出の制度別の対 GDP 比 (2013 年)

9.1.2 ソーシャルワーク人材に係る分野の状況

ソーシャルワーク人材が関わる分野の現況を、以下概説する。

(1) 高齢者

ベトナムは、ASEAN 諸国の中ではタイ、シンガポールに次いで 2017 年に高齢化社会に突入している。高齢化が進むスピードも、ブルネイに次ぐ 2 番目の速さである。現時点で到達している、シンガポールやブルネイとの経済水準の違いをふまえると、ASEAN 諸国のなかでも最も「未富先老」（富む前に老いる）が深刻な課題として直面する可能性が高い国の一つと言える。ベトナム政府も高齢化の進展に伴う諸々の課題を認識し、重点的に対策を講じてきている。1992 年憲法では国が高齢者を支援することが規定され、同憲法に基づき 2000 年に高齢者に関する政令（23/2000/PL-UBTVQH10）が採択された。これを受け、MOLISA 及びベトナム高齢者協会（VAE: Vietnam Association for the Elderly）¹⁸等が共同で、高齢者に関する法律の素案を作成し、2009 年に高齢者法（39/2009/QH12）が成立、2010 年に施行された。同法は高齢化対策を包括的に規定した法律となっている。また、同法に基づき、2012 年に高齢者国家活動計画 2012-2020 に関する首相決定（1781/QD-TTg）が採択されているほか、高齢者法の実施ガイドラインに関する政令（06/2011/ND-CP）など多数の法規範文書が採択されている。また、高齢化に関する政策を所管する機関も多岐に渡り、2004 年には、高齢者に関する政策・計画の策定に関する首相補佐機関として、国家高齢化委員会（VNCA: Vietnam National Committee on Aging）¹⁹が設立された [23]。また、2020 年には、2030 年までの高齢者健康プログラムに関する首相決定（1579/2020/QD-TTg）が採択されている。

高齢者の現状として、2019 年時点で高齢者の約 7 割が子どもを含む家族と同居しているものの、2009 年からの 10 年間で独り暮らし高齢者、高齢者夫婦のみの世帯の割合が都市部、地方部いずれにおいても増えている。また、身体機能の低下について、25%の高齢者が視力、19%が聴力、26%が歩行、21%が記憶・集中力に問題があるとしている [25]。高齢者への虐待に関しては、暴力行為あるいはネグレクトを受けたことがあるとした高齢者の割合は、2007 年では 7.3%であったが、2012 年には 11.6%

¹⁸ 1995 年に設立された、高齢者の 90%近くにあたる 700 万人以上が加入する団体。中央委員会、省レベルの 63 代表、県レベルの 698 代表、村レベルの 12,000 の地方 VAE と、さらにその下部組織である 98,000 の支部から構成される。地方の VAE は DOLISA と協力して高齢者の名簿の作成、長寿祝い金の配布、全国約 60,000 の老人クラブの運営などに携わっている [23]。

¹⁹ 副首相が委員長、ベトナム高齢化協会会長及び MOLISA 大臣が副委員長、MOLISA 副大臣が常任委員を務め、関連省庁の副大臣やベトナム祖国戦線構成組織の代表などが委員となっている [23]。

に増えている。暴力の内容については、自尊心を傷つける行為が最も多く 38%、次いで言葉の暴力と身体的暴力がともに 23%であった [26]。

(2) 障害者

2016年にUNICEFの協力を得て実施された障害者に関する全国調査によると、ベトナムにおける障害者数は2016年時点で619万9,408人（2歳以上人口の7.1%）と報告されている[27]。また、政府報告書81/BC-CPに示された2005年時点の統計では、障害の種類について、運動障害29%、神経系統の障害17%、視覚障害14%、聴覚障害9%、言語障害7%、知的障害7%、その他17%となっている。障害を負った原因に関しては、先天性36%、病気32%、戦争26%、労働事故3%、その他3%となっている。3番目の要因として挙げられている戦争に関し、これはベトナムが抗仏、抗日、抗米、カンボジア侵攻、中越戦争と近年に至るまで多くの戦争を経験してきたことに由来するものである[28]。また、枯葉剤による障害のなかには、出生時には何の症状がなくとも成人してから発症するものや世代を跨いで発症するものもあるなど、ベトナムにおいて現在もなお問題となっている[29]。ここでは交通事故が要因として挙げられていないが、自動二輪車や自動車の普及や交通ルールや道路整備状況など諸要因により、交通事故が多発し社会問題となっていることから、交通事故を原因とする障害者の数が増加することも指摘されている[30]。その他、Review Report on the Implementation of the Master Project on Social Work Development Period 2010-2020によると、精神疾患を抱える人も、2019年の1,000万人から2030年には1,200万人程度（総人口の約11%）にまで増加すると予想されている[31]。

ベトナム政府は、障害者支援の国内調整を行うため、2001年に各省庁の代表者で構成される「障害に関する国家調整協議会」（NCCD: National Coordinating Council on Disability）を設立した。2010年に障害者法を採択し、2012年には「障害者支援の国家行動計画2012-2020」を、2014年には「リハビリテーションに関する国家行動計画2014-2020」を打ち出した。また、2014年には国連障害者権利条約（CRPD: Convention on the Rights of Persons with Disabilities）も批准し、2015年にはNCCDにかわる「国家障害委員会」（NCD: National Council on Disability）²⁰を設立した。2020年には「障害者支援プログラム2021-2030」を採択し、医療、教育、雇用・生活支援、防災、建築物・交通機関・情報通信技術へのアクセス、障害のある女性への支援などの項目別に実施すべき活動と数値目標を示している[27]。

(3) 子ども・家庭

ベトナムは、アジア地域で最初に「児童の権利に関する条約（子どもの権利条約）」（CRC: United Nations Convention on the Rights of Child）に批准した国である。1990年1月に署名、2月には批准しており、これに伴い国内の関連法令を整えた。1991年には「子どもの保護・養育・教育法令」が法律へと格上げされた[32]。ドイモイ政策以降の急速な経済成長に伴い地域間格差が拡大した結果、子どもの貧困やストリートチルドレン、望まない妊娠・出産などの社会問題も深刻化するなか、「女性と子どもの人身取引予防・撲滅にかかる国家行動計画（2004-2010）」「児童労働の防止に関する国家

²⁰ NCDは、首相補佐機関として関係省庁・政府機関等の調整を担っている。MOLISAが委員長を務め、12の関連省庁の副大臣と6つの障害関連団体（ベトナム祖国戦線、ベトナム障害者連合、ベトナム女性連合、ベトナム障害児・孤児支援協会、ベトナム視覚障害者協会、ベトナム枯葉剤被害者協会、スポーツ運動トレーニング協会）の代表者により構成されている[27]。

プログラム（2016-2020）」「児童への虐待防止対策に関する国家行動計画（2020-2025）」の策定等、多面的な子どもの保護システムの構築へ向けた取り組みを行っている [33] [34] [35]。

子ども・家庭分野の現状として、少数民族の8割の子どもが学校に行けず、一般の生活水準以下で暮らすなど、貧困が子どもの脆弱性の大きな要因となっている。また、人口の23%を占める思春期の子どもについては、近年、家庭内、学校あるいはオンライン上での身体的・心理的・性的な暴力や教育のストレスなどにより、メンタルヘルスが問題として取り上げられるようになった。子どもの保護に関しては、年間約2,000件の児童虐待のケースについて報告が上がっており、そのうち75%が性的虐待である。また、児童労働に関しても、5歳から17歳までの子どもの16.5%が何らかの労働に従事している。しかし、子どもの保護システムは、訓練を受けた人材が不足しており、予算の不足により適切に機能していないのが現状である [36]。

(4) 貧困

1993年に58%を記録していた貧困率は、安定的な経済成長や1998年以降の「プロジェクト135」という大規模な貧困削減計画の実施などにより、2010年には14.2%、2020年には2.8%にまで大幅に減少している [37] [38] [39] [40]。国家開発の方針が示される党大会の政治報告においても、第11回党大会（2011年1月開催）まで使用されてきた「飢餓撲滅・貧困削減」という用語が、第12回党大会（2016年1月開催）では「飢餓撲滅」という部分が削られ「貧困削減政策」という用語に変わっている。これは、経済社会の発展段階とそれに伴って求められる社会保障の内容・水準が、以前よりも高いレベルに達しているとの政府の認識を示すものと考えられている [41]。しかし、貧困改善状況には地域・民族間格差が存在している。都市部よりも農村部、多数派のキン（Kinh）族よりも少数民族の方が貧困率は高く、改善のスピードも遅い。少数民族は山間部や高地に暮らす部族が多く、インフラの未整備などの要因が貧困改善の障害の一つになっている [38]。また、前述の通り、社会扶助の制度設計やデリバリーシステムにも課題が見られており、開発パートナーの支援も受けながら政府はその改善に取り組んでいる。

9.2 ソーシャルワーク人材の育成に関する現状

9.2.1 計画

(1) 法律・政策・計画

現在、ベトナムにおいてソーシャルワークを規定する「法律」は存在せず、その早期制定を目指し、MOLISA が関連する法規範文書²¹の作成・発行などを通じて準備を進めているところである。なお、ソーシャルワークを明確に定義する内容ではないものの、刑法や民法などにおいて、ソーシャルワークに関連する様々な規定が盛り込まれており、ソーシャルワークの存在・確立の基礎を築くものとして捉えられている。

法律と比べると法的効力は劣後するが、ソーシャルワーク及びソーシャルワーク人材に関連する数多くの法規範文書が発行されている。その主なものを表 9-7 に示す。社会福祉分野に限らず教育分野

²¹ ベトナムの法規範文書の序列は、憲法（Constitution）、法律（Law または Code）、決議または議決（Resolution）、法令（Ordinance）、令（Order）、議定または政令（Decree）、決定（Decision）、通達（Circular）の順。

や保健医療分野におけるソーシャルワーク実施の促進を図るための法規範文書（教育訓練省決定 327/2017/QD-BGDDT や保健省通達 43/2015/TT-BYT）も発行されている。

表 9-7 ソーシャルワーク及びソーシャルワーク人材に関連する主な法規範文書

| 文書コード | 発行年 | 概要 |
|--------------------------|------|--|
| 政令 | | |
| 17/2013/ND-CP | 2013 | ソーシャルワークに従事する公務員の給与制度（官僚、公務員、役人、軍隊の給与制度を規定する政令 204/2004/ND-CP の条項の修正・補足） |
| 首相決定 | | |
| 32/2010/QD-TTg | 2010 | ソーシャルワーク開発プロジェクト（2010-2020） |
| 1791/2016/QD-TTg | 2016 | ベトナムソーシャルワークの日に関する規定 |
| 112/2021/QD-TTg | 2021 | ソーシャルワーク開発プログラム（2021-2030） |
| 決定 | | |
| 35/2004/QD-BGDDT | 2004 | 大学及び短期大学レベルにおけるソーシャルワークの高等教育の枠組み |
| 327/2017/QD-BGDDT | 2017 | 教育分野におけるソーシャルワーク開発（2016-2020） |
| 共同通達 | | |
| 11/2011/TTLT/BTC-BLDTBXH | 2011 | ソーシャルワーク開発プロジェクト（2010-2020）の実施のための資金の使途及び管理に係るガイドライン |
| 09/2013/TTLT/BLDTBXH-BNV | 2013 | ソーシャルワークサービスセンターの機能、任務、権限、組織構造に係るガイドライン |
| 30/2015/TTLT/BLDTBXH-BNV | 2015 | ソーシャルワークを専門とする公務員の各職階の規範と基準を規定 |
| 通達 | | |
| 08/2010/TT-BNV | 2010 | ソーシャルワーク職員（social work official）の称号とコード（job code）の規定 |
| 34/2010/TT-BLDTBXH | 2010 | ソーシャルワーク職員（social work official）の職業基準（professional standards）の規定 |
| 07/2013/TT-BLDTBXH | 2013 | 村レベルのソーシャルワーク協力者（social work collaborator）の専門職基準規則（professional standards） |
| 43/2015/TT-BYT | 2015 | 病院のソーシャルワーク業務の実施に関する業務及び組織形態に関する規則 |
| 01/2017/TT-BLDTBXH | 2017 | ソーシャルワーカー専門職の職業倫理基準 |
| 25/2017/TT-BLDTBXH | 2017 | 政府の非業務部門においてソーシャルワークに従事する公務員の専門職への昇格のための試験・考査に係る条件、内容及び形式の規定 |
| 02/2020/TT-BLDTBXH | 2020 | 社会福祉施設が提供するソーシャルワークサービスの受益者管理のガイドライン |

出典： [31] [42]を基に調査団作成

ソーシャルワーク専門職の創設に向けた足掛かりとして、2010年の首相決定第32号（32/2010/QD-TTg）において、「Social Work Development Project for the period 2010-2020」が採択された。ソーシャルワーク開発に関する本決定により、正式にソーシャルワークが専門職として分類された。同プログラムでは、1) ソーシャルワークに関する法規範文書の体系の整備・公布、2) ソーシャルワークのサービス提供施設、ソーシャルワーク人材のネットワークの集約と発展、3) ソーシャルワークに関する研修の実施、研修及び職業プログラムの開発・改良、4) ソーシャルワークの専門職に関する幹部職員、公務員、国民の意識を高めるためのコミュニケーションと情報提供、5) 国際機関からの資金

調達、これら5つの領域に注力した取り組みが行われた。その結果、同プロジェクトは一定の成果を挙げたと評価されている [31]。

そして、2021年1月には、上記決定の後継と言える首相決定第112号(112/2021/QD-TTg)において、ソーシャルワークのさらなる発展に向け、10か年のソーシャルワーク開発プログラム「Program on Social Work Development for the period 2021-2030」が採択された(表9-8)。

表 9-8 Program on Social Work Development for the period 2021-2030 の全体目標と活動項目

| 全体目標 | |
|--|---|
| 国の社会経済発展状況に応じて、あらゆるレベルのソーシャルワークの発展を促進し続ける。ソーシャルワークに関する社会全体の意識を高め、社会化を促進し、現場におけるソーシャルワークサービスの質を高めることにより、公正かつ効果的な社会発展の目標に向けて、人々のソーシャルワークサービス提供のニーズを満たしていく。 | |
| 活動項目 | |
| 1 | ソーシャルワークに関する法体系を整備・改善する。 |
| 2 | ソーシャルワークのサービス提供施設と人材のネットワークを強化・発展する。 |
| 3 | ソーシャルワーク人材をレビューし、社会保護受給者、薬物中毒者、受刑者、その他緊急性の高い社会問題に係る受益者を優先として、拘留所、少年院、司法制度、学校、病院、その他社会福祉施設にソーシャルワーカーまたはソーシャルワーク協力者 (social work collaborator) を配置する。 |
| 4 | ソーシャルワークに関する研修プログラムやカリキュラムを開発・改良する。 |
| 5 | 社会保護、薬物リハビリテーション、保健医療、教育、司法、社会福祉などの分野におけるソーシャルワークの成果や効果を研究・評価し、ソーシャルワークの発展のための提言、解決策、仕組み、政策を提示する。 |
| 6 | ソーシャルワークの実践者及び一般の人々の意識を高めるための普及・コミュニケーション活動を行う。 |

出典：[42]を基に調査団作成

(2) 定義・規定

前述の通り、ソーシャルワークを規定する法律が存在しないため、法律に基づくソーシャルワークの定義は存在しない。しかし、2020年にMOLISAが作成した「Review Report on the Implementation of the Master Project on Social Work Development Period 2010-2020」では、以下のとおりソーシャルワークの定義が示されている。

- ソーシャルワークは、貧困層、障害者、特別な環境にある子ども、高齢者、暴力や社会悪の影響を受けている人々など、社会から疎外された個人、家族、集団、コミュニティに対して、彼らがライフスキルを伸ばし、自分たちのリソースやコミュニティのリソースを活用して自分たちの課題に対処できるよう、的を絞った支援を提供する。また、ソーシャルワークは、雇用、貧困、家庭内暴力など、より広範な社会問題に取り組むことも目的としている。ソーシャルワークの使命は、人間がその潜在能力を発揮し、人生を豊かにし、課題を未然に防ぎ、自らの課題に対処できるよう支援することである [31]。

ソーシャルワークに従事する公務員に関しては、2010年のソーシャルワーク職員 (social work official) の称号とコード (job code) に関する内務省の通達 (08/2010/TT-BNV) により、「principal social worker」「social worker」「assistant social worker」のソーシャルワーク人材の3つのレベルが定められた。このレベルは政府の人事基準と連動している。また、村レベルの様々な分野・組織でソーシャルワークに従事するソーシャルワーク協力者 (social work collaborator) に関しては、2013年にMOLISAは、

通達（07/2013/TT-BLDTBXH）を策定・発行し、村レベルのソーシャルワーク協力者の資格・能力に関する要件や業務内容の定義を示した [43]。

これらソーシャルワークに従事する公務員及びソーシャルワーク協力者については、MOLISA と内務省（MOHA: Ministry of Home Affairs）の共同通達（30/2015/TTLT-BLDTBXH-BNV）や MOLISA の通達（07/2013/TT-BLDTBXH）において表 9-9 の通り規定されている。

将来的には、ソーシャルワーク人材の3つのレベルと取得学位を連動させることが計画されている。すなわち、ソーシャルワーク修士号と博士号は principal social worker、4年制のソーシャルワーク学士号は social worker、3年制のソーシャルワーク職業学士号と2年制のディプロマは assistant social worker となるための必須条件とする計画である [43]。

表 9-9 ソーシャルワーク人材の分類と定義

| 名称 | 定義 |
|---|---|
| プリンシパル・ソーシャルワーカー (Principal Social Worker) | ソーシャルワーク、社会学、心理学、特殊教育、またはソーシャルワークの職務に関連する社会科学専攻の学士号以上を有する者。 上記以外の分野の社会科学専攻の学士号以上取得者の場合、MOLISA が提供するソーシャルワークの専門的訓練プログラムの修了証明書を有する者。 (ソーシャルワーカーからプリンシパル・ソーシャルワーカーへの昇任は、ソーシャルワーカーまたはそれに相当する職歴が満9年以上あり、そのうち直近のソーシャルワーカーの職歴が満3年以上であること。) |
| ソーシャルワーカー (Social Worker) | ソーシャルワーク、社会学、心理学、特殊教育、またはソーシャルワークの職務に関連する社会科学専攻の学士号以上を有する者。 上記以外の分野の社会科学専攻の学士号以上取得者の場合、MOLISA が提供するソーシャルワークの専門的訓練プログラムの修了証明書を有する者。 (アシスタント・ソーシャルワーカーからソーシャルワーカーへの昇任は、上記学位取得の条件を満たし、且つ、アシスタント・ソーシャルワーカーの職歴が満2年以上（職業学士を有する場合）ないし満3年以上（ディプロマを有する場合）であること。) |
| アシスタント・ソーシャルワーカー (Assistant Social Worker) | ソーシャルワーク、社会学、心理学、特殊教育、またはソーシャルワークの職務に関連する社会科学分野の中級（職業学士またはディプロマ）以上の学位を有する者。 上記以外の社会科学専攻の場合、MOLISA が提供するソーシャルワークの専門的訓練プログラムの修了証明書を有する者。 |
| ソーシャルワーク協力者 (Social Work Collaborator) | ソーシャルワークに関する研修コースに参加したことの証明書を有する者。または、ソーシャルワーク、心理学、社会学、特別教育及びその他ソーシャルワークの職務に関連する分野の専門職学位を有する者。 |

出典： [44] [45]を基に調査団作成

(3) 予算

MOLISA における予算内訳は入手できなかったが、「Social Work Development Scheme for the 2021-2030 period」には、同スキームの実施に係る投資総額概算が 10.155 trillion VND（約 515 億円相当）と示されている。これを1年当たりに換算すると、2019年の MOLISA の予算の約 2.9%に相当する。また、上述の表 9-8 の活動項目ごとの予算概算内訳も示されている。活動項目のうち、項目3「ソーシャルワーク人材をレビューし、(中略) ソーシャルワーカーまたはソーシャルワーク協力者 (social work collaborator) を配置する」及び項目4「ソーシャルワークに関する研修プログラムやカリキュラ

ムを開発・改良する」の2項目が、ソーシャルワーク人材育成と関連が強いものと思われる。これら2項目の合計は357.5 billion VND（約18億円相当）で、1年あたりに換算すると2019年のMOLISAの予算の約1.0%に相当する。

表 9-10 「Social Work Development Scheme for the 2021-2030 period」に示された
ソーシャルワーク人材育成に関連する予算概算

| 活動項目 | 予算 |
|--|---|
| 3. ソーシャルワーク人材をレビューし、(中略) ソーシャルワーカーまたはソーシャルワーク協力者 (social work collaborator) を配置する。 | |
| 研修及び再訓練 | 200 billion VND (4,000 人/年×5 million VND/人×10 年) |
| 保健人材 (health workers) 及びソーシャルワーカー (social workers) への研修 | 5 billion VND (1,000 人×5 million VND/人) |
| 特定のケア及びリハビリに係る上級研修 | 25 billion VND (500 人/年×5 million VND/人×10 年) |
| ソーシャルワーカー (social workers) 及びソーシャルワーク協力者 (social work collaborators) への技能研修 | 100 billion VND (5,000 人/年×2 million VND/人×10 年) |
| 4. ソーシャルワークに関する研修プログラムやカリキュラムを開発・改良する。 | |
| 国際的な統合ニーズを満たし、地域の他国と同等の訓練基準の要件を満たし、ソーシャルワークに関わる人材の質を向上させるのに適したソーシャルワークに関する学士、修士、博士の教育訓練プログラムの研究、開発、改良、実施 | 12.5 billion VND (2.5 billion VND/年×5 年 (2021-2025)) |
| 教育訓練機関において、ソーシャルワーク実習プログラムを持つ学部への支援 | 5 billion VND (500 million VND/年×10 年) |
| ソーシャルワークに関するディプロマ、学部、大学院の教員・講師・トレーナーの能力向上 | 5 billion VND (500 million VND/年×10 年) |
| 大学院レベル (修士、博士) における専門的なソーシャルワークの教育訓練の支援、国内の大学へのソーシャルワークに係る教員・講師・トレーナーの配置 | 5 billion VND (500 million VND/年×10 年) |

出典: [42]を基に調査団作成

(4) 免許・資格制度

現在、ソーシャルワーク人材の免許・資格制度は存在しない。そのため、免許・資格制度の創設へ向け、MOLISA はソーシャルワーク人材の免許・資格制度に関する規定を含むソーシャルワークに関する政令 (Decree on Social Work) の草案を作成し、2022 年中の採択を目指している²²。同政令の草案には、ソーシャルワーク人材の免許・資格制度について表 9-11 に示す規定が含まれている。

表 9-11 政令 (Decree on Social Work) 草案における免許・資格制度に関する規定 (抜粋)

| 条項 | 内容 |
|--------|---|
| 第 20 条 | (ソーシャルワーク人材 ²³) 1. ソーシャルワークを管轄する政府機関の職員 2. 政府の非事業部門でソーシャルワークに従事する公務員 3. 社会福祉、保健医療、教育、司法およびその他法律で定められた分野においてソーシャルワークサービスを提供する施設でソーシャルワークに従事する者 4. 社会政治組織、社会専門組織、非政府組織、協会、企業およびその他の大衆組織でソーシャルワークに従事する者 5. 組織に属さずソーシャルワークに従事する者 |

²² MOLISA へのヒアリング (2022 年 1 月 4 日)

²³ ベトナム語では Người làm công tác xã hội

| 条項 | 内容 |
|------|---|
| 第21条 | (ソーシャルワーク実践者) ソーシャルワーク実践者 (Social Work Practitioner ²⁴) は、ソーシャルワーク人材全体の一部で、この法令の規定に従って、管轄の政府機関からソーシャルワーク実践証明書 (social work practice certificate ²⁵) を付与された者をいう。 |
| 第22条 | (ベトナム国民に実践証明書を授与するための条件) 1. ベトナムで付与または承認されたソーシャルワークに関連する専門の卒業証書を有すること。 2. ソーシャルワークを実践するプロセスを証明する文書を有すること。 3. ソーシャルワークを実践するのに十分な健康診断書を有すること。 4. MOLISA 大臣により規定された試験に合格すること。 5. 裁判所の判決または決定により専門的なソーシャルワークに関連する業務に従事または実践することを禁止されていないこと (以下、省略) |
| 第23条 | (ベトナムにおける外国人に実践証明書を授与するための条件) 1. 本政令第22条に規定する条件を満たすこと。 2. ソーシャルワークの実践における言語要件を満たすこと。 3. 出身国の管轄当局により認証された犯罪経歴証明書を有すること。 4. 労働法の規定に従い、労働を担当する管轄のベトナム政府機関によって発行された労働許可証を有すること。 5. 外国で発行されたソーシャルワーク実践証明書を既に持っている外国人は、本政令第22条第4項に規定するソーシャルワーク実践証明書の発行に係る試験に参加してはならない。 |
| 第25条 | (ソーシャルワーク実践証明書の認定プロセス) 1. ベトナムで認可または認定されたソーシャルワークに関連する専門職学位を持つ者は、実践証明書が付与される前に、ソーシャルワークサービス提供施設で18か月以上連続してソーシャルワークを実践している必要がある。 2. ソーシャルワークサービス提供施設の長は、内容、時間、職業能力、職業倫理など、自らの施設でソーシャルワークに従事した者のソーシャルワーク実践プロセスを書面で証明する責任がある。 |

出典：[46]を基に調査団作成

(5) ソーシャルワーク人材に関わる省庁の体制²⁶

MOLISA がソーシャルワーク及びソーシャルワーク人材を所管し、MOLISA の中でも主に社会保護局 (Department of Social Protection) が担当している。中央レベルでは、MOLISA の他、保健省 (MOH)、教育訓練省 (MOET: Education and Training)、司法省 (MOJ: Ministry of Justice)、情報通信省 (MIC: Ministry of Information and Communication) 等の省庁ならびにベトナム職業訓練教育・ソーシャルワーク専門職協会 (VAVETSOW: Vietnam Association for Vocational Education - Training and Social Work Profession)、ベトナム障害児救済協会 (Vietnam Relief Association for Handicapped Children)、ベトナム高齢者協会 (VAE) 等の協会がソーシャルワークの推進、ソーシャルワーク人材の計画、開発、支援に関わっている。

省レベル以下の地方レベルでは、労働・傷病兵・社会局 (DOLISA)、保健局 (DOH) 等がソーシャルワークの推進ならびにソーシャルワーク人材の計画、開発、支援を行っている。

²⁴ ベトナム語では Người hành nghề công tác xã hội

²⁵ ベトナム語では Chứng chỉ hành nghề

²⁶ MOLISA へのヒアリング (2022年1月4日)

(6) 人材の情報・データ

現在、MOLISA がソーシャルワーク人材の情報・データを把握している。MOLISA によると、ソーシャルワークに従事する公務員、従事者、協力者の人員は、現在 318,000 人である。そのうち、公共・非公共のソーシャルワークサービス提供施設にてソーシャルワークに従事する人は 118,000 人（表 9-12）、各レベルの協会・組合にてソーシャルワークに従事する人は 100,000 人近く、貧困削減・社会悪の予防・子どもの保護・コミュニティ開発などに従事する協力者が 100,000 人余りである [42]。ソーシャルワーク人材数の約 3 分の 1 をソーシャルワーク協力者（social work collaborator）が占めていることになる。

表 9-12 公共・非公共のソーシャルワークサービス提供施設に勤務する
ソーシャルワーク人材の所属別内訳

| レベル/施設 | 箇所/ 施設数 | ソーシャルワーク人材を雇用 している組織 | 資格 ²⁷ | 合計（人） |
|--------------|------------|-------------------------------------|------------------|----------------|
| 村レベル | 10,614 | 村レベルの MOLISA の下位組織、大衆組織 | BT&CG | 37,000 |
| 県レベル | 707 | DivLISA、大衆組織 | BD | 21,500 |
| | | | PG | 2,500 |
| 施設 | 500 | 社会保護センター、ソーシャルワークセンター ²⁸ | BT&CG | 9,000 |
| | | | BD&PG | 21,000 |
| 省レベル | 63 | DOLISA、大衆組織 | BD | 5,000 |
| | | | PG | 1,000 |
| 中央レベル | 8 | MOLISA、大衆組織 | BD | 150 |
| | | | PG | 150 |
| 大学、ディプロマカレッジ | 55 | ソーシャルワーク教育を行う学部及び部門 | BD | 200 |
| | | | PG | 1,000 |
| 病院 | 1,025 | ソーシャルワーク部門及びグループ | BD | 4,500 |
| | | | PG | 1,500 |
| 教育訓練機関 | 28,000 | 学生支援部門及びグループ | BD | 10,000 |
| | | | PG | 2,000 |
| 職業訓練機関、他 | 21 | 学部／部門、NGOs | BD | 1,300 |
| | | | PG | 200 |
| 合計 | | | | 118,000 |

出典：[42]

また、ベトナム共産党政治局は、政治システム全体の幹部及び職員、その他公的機関職員の情報の公務員データベース（OBD: Officials Database²⁹）への統合を進めている。同データベースの対象には、ベトナム祖国戦線及びその構成組織も含まれており、運用が開始されれば、ソーシャルワーク分野における公的機関の職員の人材情報の管理も可能となると考えられる [47]。

²⁷ BT (basic training in social work at social work center) : ソーシャルワークセンターにおける基礎研修受講、CG (college graduate in social work) : ソーシャルワーク分野のディプロマカレッジ修了、BD (bachelor's degree in social work) : ソーシャルワーク分野の学士、PG (postgraduate in social work) : ソーシャルワーク分野の修士以上

²⁸ 9.2.3(3)を参照。

²⁹ 政治体制全体における組織機構、定員、幹部、職員及びその他の公的機関職員のデータベース。OBD: Officials Database (Database of Structure of Organization, Fixed Number of Regular Personnel, Cadres, Public Servant and Public Employee of Whole Political System)

9.2.2 開発

(1) 教育機関・教育制度

現在、ベトナムでは博士課程、修士課程、学士課程の他、短期大学でのディプロマプログラムにおいてソーシャルワークの専門教育が行われている。

1975年のベトナム戦争終結後、1992年にホーチミン市オープン大学(Ho Chi Minh City Open University)の女性学部(Faculty of Women)において、初めてソーシャルワークのディプロマレベルでの教育訓練が実施されるようになった[48]。その後、2004年に教育訓練省(MOET: Ministry of Education and Training)により「大学及び短期大学レベルにおけるソーシャルワークの高等教育の枠組みに関する決定35号(35/2004/QD-BGDDT)」が採択され、ソーシャルワーク学士(4年間)、ソーシャルワーク職業学士(vocational Bachelor)(3年間)、ソーシャルワーク・短期大学ディプロマ(2年間)のカリキュラムが承認された。これを契機に、ソーシャルワークの専門教育に関する取り組みが本格化した。ソーシャルワークの修士課程は2011年に、博士課程は2016年にそれぞれ開始された[43]。

現在、58大学が学士課程を、7大学が修士課程を、2大学が博士課程を、その他28の職業訓練学校がディプロマプログラムを提供しており、ベトナムではソーシャルワークの専門的な教育訓練の包括的なシステムが存在する[43][49]。また、年間3,000人以上の学士号取得者、数百人の修士号取得者、約3,500人のディプロマ修了者を輩出している。このように卒業生数は確実に増加しているものの、質よりも量に焦点が当てられすぎている点が指摘されている[31][49]。

ベトナムの高等教育機関のカリキュラムは、約70%はMOETが決定し、残り約30%を大学が独自で決めることが可能となっている。そのため、大学間で共通の科目が多い。例えば、社会主義国独自といえる「マルクス・レーニン主義哲学」「ベトナム共産党史」「国防教育」などが必修となっている。また、基礎科目として「法学」「心理学」「社会学」「論理学」が置かれている点や、専門科目(及びその導入)として「地域保健」「発達心理学」「社会福祉入門」「社会政策」「現場実習」「子ども家庭福祉」「専門実習」などが置かれている点が共通している[50]。なお、2004年にMOETが承認したカリキュラムは、2010年3月に修正され、一般知識に関わる科目が減り、専門知識に関わる(特に実践的な)科目が増えた[51]。

以下、比較的早期からソーシャルワーク教育を行っている2つの大学におけるソーシャルワーク教育の概要を述べる。

1) ハノイ師範大学³⁰

ハノイ師範大学(Hanoi National University of Education)は、1951年に創立された国立大学であり、ベトナム最大規模の教育大学である。2004年からソーシャルワーク人材育成のためのプログラムを開始した。ソーシャルワーク学部は、2011年に特別教育学部と政治教育学部を基礎に(一部分離して)開設された[52]。設置当初の目的は、ベトナム女性連合やベトナム退役軍人協会など政府系機関でソーシャルワークに従事する者の能力向上であった。2017年には修士課程が開設された。ソーシャルワーク学部の教員数は24人、学士課程学生数は1学年に70~100人、修士課程院生は200人である[52]。

³⁰ 特に引用等の記載がない限り、本セクションはハノイ師範大学へのヒアリング(2021年12月30日)による。

学士課程では、4年次に「社会政策を中心とするコース（専門1: 政治・社会組織と民衆組織のソーシャルワーク）」「地域福祉を中心とするコース（専門2: 社会福祉と地域開発）」「特別に困難な状況にいる子どもたちを援助するコース（専門3: 子どもたちのためのソーシャルワーク）」の3つからコース選択することになっている（表9-13）。実習は8単位である。

表 9-13 ハノイ師範大学の学士課程カリキュラム（4年次の専門課程）

| 専門1: 政治・社会組織と民衆組織のソーシャルワーク | 専門2: 社会福祉と地域開発 | 専門3: 子どもたちのためのソーシャルワーク |
|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| 社会平等と進歩 | 社会平等と進歩 | ストリートチルドレン・児童労働についてのソーシャルワーク |
| 貧困軽減と失業解決 | 貧困軽減と失業解決 | 孤児へのソーシャルワーク |
| 人口・家族計画 | 人口・家族計画 | 障害児へのソーシャルワーク |
| 社会悪と HIV の予防 | 社会悪と HIV の予防 | スクールソーシャルワーク |
| 共産党とベトナム祖国戦線のソーシャルワーク | 都市部の組織と開発 | 少数民族の子どもたちのためのソーシャルワーク |
| 労働組合の任務と労働者への普及 | 農村部と農民のソーシャルワーク | 虐待を受けた子どもへのソーシャルワーク |
| 少年期、青年期、子どもたちのソーシャルワーク | 山岳地帯と島の地域開発 | 麻薬中毒の子どもと HIV と共に生きる子どもたちへのソーシャルワーク |
| 女性のソーシャルワーク | 少数民族のソーシャルワーク | 少年犯罪者へのソーシャルワーク |
| 社会における経験豊富な人々の組織と若者のボランティア | 麻薬患者とセックスワーカーへのソーシャルワーク | 社会援助 |
| スクールソーシャルワーク | 障害者と戦争被害者へのソーシャルワーク | 地域開発計画の立案と運営 |
| 宗教ソーシャルワーク | 路上生活者へのソーシャルワーク | 子どもの精神衛生 |
| 高齢者協会のソーシャルワーク | HIV と共に生きる人々とソーシャルワーク | 子どもと家族へのカウンセリング |
| 赤十字社のソーシャルワーク | 犯罪者へのソーシャルワーク | 子ども家庭福祉 |
| 政治・社会組織と民衆組織での現場実習 | 社会福祉と地域開発の現場実習 | 子どもの権利 |
| 卒業論文/卒業試験 | 卒業論文/卒業試験 | 現場実習 |
| | | 卒業論文/卒業試験 |

出典：[50]を基に調査団作成

修士課程では、学校におけるソーシャルワークや病院におけるソーシャルワークなどに焦点を当てた計5つのコース（1コース当たりの学生数は約50名）を提供している。また、Graduate Academy of the Social Sciences、University of Social Sciences and Humanities in Ha Noi に次いで国内3番目となる博士課程の設置も目指している。

学生の進路・就職先については、MOLISA をはじめとする各省庁、各地方行政組織（省、県）、各種社会団体、NGO などと幅広いが、安定的な就職先にはなっていないようである [52]。

現在、ソーシャルワーク学部はアメリカやベルギーの大学と提携し、外国から講師を招聘したり教員向けに海外短期研修を実施したり、教員の能力向上にも取り組んでいる。同学部は日本の大学との提携も望んでおり、既に立命館大学等との交流を始めている。

2) ホーチミン市オープン大学

ホーチミン市オープン大学（Ho Chi Minh City Open University）は、ベトナムでは最も古く2004年の教育訓練省の決定以前からソーシャルワーク人材の専門教育を行っている大学である。1992年に設置された女性学部がその後の組織編成を経て、2011年に社会学・ソーシャルワーク・東南アジア研究学部（Faculty of Sociology-Social Work-South East Asian Studies）が設立された。現在、同学部におい

てソーシャルワークの学士課程が提供されている [53]。4年制の学士課程が開設されたのは2001年のことである。当時の女性学部が2年間のディプロマプログラムを拡張し、4年間の学士課程を開設した [48]。

学士課程のカリキュラムを表 9-14 に示す。資本主義を経験した南部独自の社会問題への対応などの経験・実績から積み上げられたカリキュラム設定といえ、国のカリキュラムの模範（原型）を示すという方針から、大学独自のカリキュラムは少なくなっている。実習は8単位である [50]。

表 9-14 ホーチミン市オープン大学の学士課程カリキュラム

| 科目名 | 単位数 | 科目名 | 単位数 |
|--------------------|--------|---------------------------|-----|
| 【教養教育科目群】 | 56 | ジェンダー開発 | 3 |
| ①マルクス・レーニン主義群 | 22 | 家族学 | 3 |
| 1. マルクス・レーニン主義哲学 | 6 | 社会学研究技術 | 3 |
| 2. マルクス・レーニン主義政治経済 | 5 | 発達心理学 | 3 |
| 3. 科学的社会主義 | 4 | 社会心理学 | 3 |
| 4. ベトナム共産党史 | 4 | 人間行動と社会環境 | 3 |
| 5. ホーチミン思想 | 3 | ②専門教育科目群 | 50 |
| ②社会科学・人文科学科目群 | 20 | a. 必修専門科目群 | 38 |
| 1. 一般教育学 | 3 | 社会福祉入門 | 3 |
| 2. コミュニケーション入門 | 3 | 個人と社会福祉 | 3 |
| 3. 基礎管理 | 3 | 集団と社会福祉 | 3 |
| 4. マクロ経済 | 3 | 組織と地域開発 | 4 |
| 5. 社会統計学 | 3 | 実習 (1) | 6 |
| 6. 人口統計学 | 3 | 実習 (2) | 6 |
| 7. 図書館学入門 | 2 | 社会福祉と社会問題 | 4 |
| 外国語 | 10 | 社会政策 | 3 |
| 【体育】 | 5 | カウンセリング | 3 |
| 【国防教育】 | 165 時間 | 社会福祉管理 | 3 |
| 【専門教育科目群】 | 134 | b. 大学が計画した専門科目群 | 12 |
| ①専門基礎教育科目群 | 47 | 子ども家庭福祉 | 3 |
| a. 必修科目群 | 19 | 計画管理 | 3 |
| ベトナム文化入門 | 3 | 精神保健 | 3 |
| 法学入門 | 3 | 社会福祉と障害者 | 3 |
| 心理学入門 | 3 | c. 補助知識科目群 | 19 |
| 社会学入門 | 4 | 社会科学コンピュータ応用 | 4 |
| 世界文明の歴史 | 3 | 特別英語 | 10 |
| 論理学 | 3 | 小事業管理 | 3 |
| b. 大学が計画した科目群 | 28 | 特別に困難な環境で生活する子どもへのカウンセリング | 2 |
| 開発学 | 3 | ③最終実習 (3) | 8 |
| 人類学入門 | 3 | ④卒業論文または卒業試験 | 10 |
| 地域保健 | 3 | | |
| (表右上につづく) | | | |

出典： [50]を基に調査団作成

学生の進路・就職先については、人民委員会など各地方の行政組織、ベトナム女性連合やホーチミン共産青年団、赤十字社などの公的機関に就職する学生が多く、なかには国際機関や NGO などに就職する者や研究・教育に従事する者もいる [54] [50]。

3) 課題

ソーシャルワーク教育に関する課題として、以上2大学に限らず、対人援助に関する科目や教材などが限定的であるなど [50]、理論と実践の結びつきが弱い点が指摘されている。この理由としては、カ

リキュラムにおいて実習に重きが置かれておらず、実習時間や質の面で不十分であること、実習施設もまだ限られていることが挙げられる [49]。

また、ソーシャルワーク教育に携わる教員の質にも課題がある。2017年にベトナムソーシャルワーク学校協会（Vietnam Association of Schools of Social Work）が58の教育機関を対象に実施した調査によると、回答のあった46教育機関の全687名の教員の学位取得状況は表9-15の通りである。本調査により、長年ソーシャルワーク教育を行ってきた教育機関では、ほとんどの教員がソーシャルワーク修士号を取得していることが明らかになった。しかし、そのような教育機関でも、ソーシャルワークの博士号を持っている教員の割合は非常に低い。このことはソーシャルワークの大学院教育を推進していく上での課題である。さらに、新設の教育機関では、ソーシャルワークの学位を持つ講師の数が少ないことも課題であることが明らかとなった [49]。

表 9-15 ソーシャルワーク教育機関における教員の学位取得状況

| 学位 \ 専攻 | ソーシャルワーク | 心理学または社会学 | その他（教育学、経済学等） |
|---------|----------|-----------|---------------|
| 博士号 | 1% | 13% | 6% |
| 修士号 | 15% | 27% | 23% |
| 学士号 | 3% | 3% | 6% |

注：小数点以下四捨五入
出典：[49]を基に調査団作成

(2) 継続教育

継続教育は主に MOLISA の主管となっている。MOLISA は毎年ないし定期的に、大学など教育機関と連携し、以下のような取り組みを実施している [49]。

- 大学と連携し、全国の大学やディプロマカレッジの教員 500 人を対象とした研修の実施
- 北部及び南部のシニアソーシャルワーカー（senior social workers）及び管理職（managers）800 人を対象として上級研修クラスを 8 回開催
- 大学教員 25 人を対象とした TOT 研修の実施
- 全国の約 1 万人のソーシャルワーク人材を対象とした、障害者・高齢者・貧困層・精神障害者・ジェンダーなど様々なテーマを取り上げた能力向上支援
- 全国 1,050 人以上の精神保健福祉に関わるスタッフへの研修実施
- 労働社会問題大学（University of Labour, Social Affairs）や他の多くの教育訓練機関と連携し、農村部や山岳地帯でのソーシャルワーク、自閉症児のためのソーシャルワークなど関する専門的な研修プログラムを開発したうえで、数百人の管理者及びソーシャルワーク人材を対象に能力構築研修を実施
- ハノイ師範大学および多くの関連大学と協力し、2019 年には北部、中部、南部地域における障害児のためのケア・教育・リハビリテーション施設、社会保護施設、ソーシャルワークセンターに勤務する職員向けの研修コースの開催

また、MOLISA の他、ソーシャルワークの分野で活動を展開する NGO 等も、短期の研修を実施している。例えば UNICEF は、暴力や虐待など児童の保護に関するソーシャルワークの重要性を強調し、TOT 研修などを実施している。これら短期の研修は UNICEF に限らず広く展開されているものの、

各研修実施機関が独自のプログラムを持っている状況であり、研修受講者に混乱が生じることを避けるためにも、統一されたプログラムの作成が求められている [49]。

9.2.3 支援

(1) 就職・定着

今回の調査において、全国のソーシャルワーク系大学の卒業生の進路が示された統計データを入手することはできなかった。インタビューを実施したハノイ師範大学等、教育機関によって自校の学生を対象とした独自の調査が実施されている事実は確認されたが、それらの結果を全国的に取り纏めたもの等は現状存在しないものと思われる。なお、ハノイ師範大学ソーシャルワーク学部では、毎年約 100 名の卒業生のほとんどが、ソーシャルワークに関連した職に就いている。なかには教育機関や NGO などの組織に就職している者もいる³¹。しかしながら、国全体で見ると、ソーシャルワーク系大学の卒業生の多くはソーシャルワークに関する職に就いていない状況との報告もある [43]。その主な理由として、ベトナムにおいては、ソーシャルワークという職の創設・確立よりも教育体制の拡充が先行して進められてきたことが挙げられる [43]。また、政府・行政の組織改革に関する議決 18/2017/NQ-TW が採択された影響により、公務員の人員削減が進められていることも一因である [43] [55]。

公務員の人員削減という政府の方針がある中で、MOLISA/DOLISA の既存の職員に、より複雑なケースワークやソーシャルワークの業務の遂行を求めるのは効果的でないとの指摘もある。ホーチミン共産青年団など大衆組織においてソーシャルワークに従事する者についても、ローテーションなど人事異動の仕組みがあるため、ソーシャルワーク人材の質の維持に影響を及ぼすとともに、人材育成にかかるコストの増加にもつながっている。また、ソーシャルワーク人材の業務量の高い負荷や低い賃金も問題視されている [43]。

(2) 職能団体

現在、ベトナムにおけるソーシャルワーカーの職能団体として、ベトナム職業訓練・教育・ソーシャルワーク専門職協会（VAVETSOW）がある。VAVETSOW は 2013 年に旧ベトナム職業訓練協会（Vietnam Association of Vocational Training）がベトナムソーシャルワーカー協会（Vietnam Association of Social Workers）を吸収する形で設立された [43]。なお、前身であるベトナムソーシャルワーカー協会は 1970 年に設立され、国際ソーシャルワーカー連盟（IFSW: International Federation of Social Workers）の加盟メンバーであった [51]。現在の VAVETSOW も IFSW に加盟している。VAVETSOW の傘下には、ベトナムソーシャルワーク学校協会（Vietnam Association of Schools of Social Work）がある [43] [56]。

この他、全国心理士協会（National Association of Psychologists）、臨床心理士協会（Clinical Psychologist Association）、子どもの権利協会（Child's Right Association）など、ソーシャルワークの促進に関連する様々な専門職協会が存在する [43]。

³¹ ハノイ師範大学へのヒアリング（2021 年 12 月 30 日）

(3) ネットワーク

2013年にMOLISA及びMOHAによる共同通達(09/2013/TTLT/BLDTBXH-BNV)が採択されたことにより、ソーシャルワークサービスを提供する機関・施設の全国ネットワークの構築が進められている。同共同通達に従い、MOLISA及びMOHAは、全国425の社会保護センターをソーシャルワークサービス提供も含むソーシャルワークセンターに再編成すること、ならびに対象施設のうち40%を民営とすることを地方当局に指示した。また、MOLISAと財務省の協力により、約40の省・市を重点対象地域とし、ソーシャルワークセンターのモデル構築も進められている。これらソーシャルワークサービスを提供する機関・施設のネットワークには、保健医療や教育を含む様々な分野の機関・施設、また関連する協会、政治・社会組織も加わっている。現在までにクアンニン、ダナン、ベンチャー、ロンアン、タインホア、ホーチミン等において、同モデルが効果的に運営されていると報告されている [42] [31]。

また、MOLISAの、村レベルのソーシャルワーク協力者(social work collaborator)の基準を示す通達07/2013/TT-BLDTBXHを策定・発行により、国内のソーシャルワーク人材数の約3分の1を占めるソーシャルワーク協力者(social work collaborator)の、ソーシャルワーク人材のネットワークへの取り込みが推進されている。

(4) 倫理綱領

2017年のMOLISAによる通達01/2017/TT-BLDTBXH(ソーシャルワーカーの職業倫理基準に関する規定)により、ソーシャルワーク人材の倫理基準が定められている。同通達では、ソーシャルワークの基本原則や職業倫理に関し、IFSWの倫理綱領と極めて類似した条項が含まれている [49]。

(5) キャリア開発

ベトナムにおいては、ソーシャルワーク人材の資格認証制度の創設へ向けた政令の策定等、ソーシャルワーク人材の専門職としての地位の向上と確立へ向けた取り組みが進展している。しかしながら、本調査においてソーシャルワーク人材のキャリア開発に係る具体的な取り組みや試みを確認することはできなかった。ソーシャルワーク人材のキャリアパスやキャリア開発に関しては今後の検討課題となってくるであろう。

(6) スーパービジョン体制

スーパービジョンはソーシャルワーク人材の専門性や職務を遂行する能力の維持や向上を図る重要な活動である。UNICEFによるソーシャルワーク人材180人を対象にした調査では、99.5%の人にスーパーバイザーが存在し、スーパービジョンが行われていた。そのうちの約88%の人がスーパービジョンは有用であると回答している [43]。スーパービジョンは実施されているものの、ソーシャルワーク人材の教育や管理の観点からのスーパービジョンのみならずソーシャルワーク人材の職務遂行・継続を支援するためのスーパービジョン(支持的スーパービジョン)が実施されているのか等については明らかではない。

(7) 普及啓発

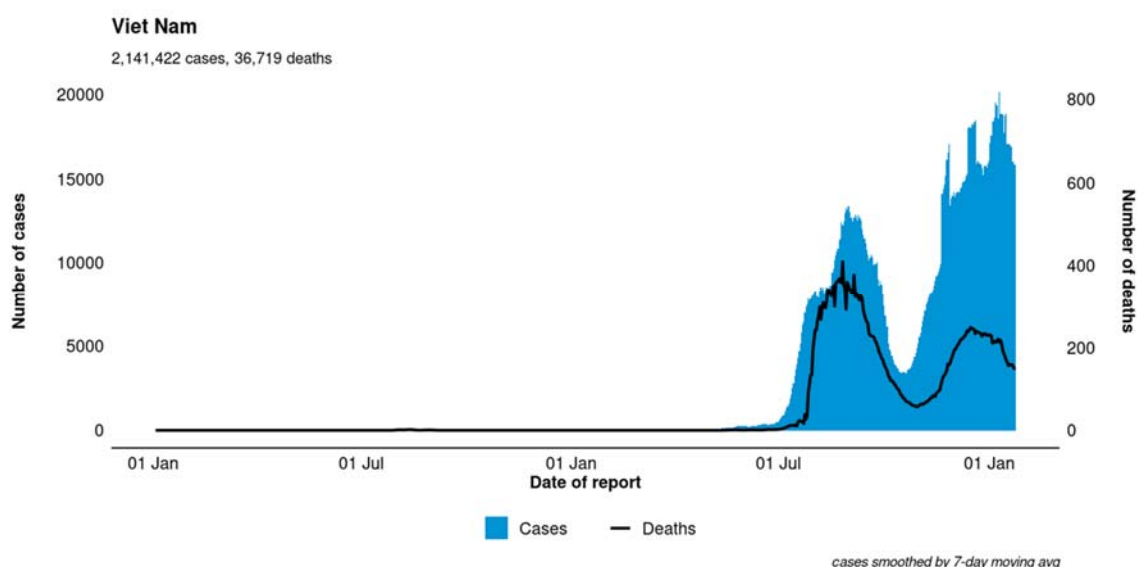
「National Program on Social Work Development for the period 2010-2020」の実施以降、ソーシャルワーク専門職の発展の促進のため、様々な普及啓発活動が行われてきた。例えば、情報通信省(MIC)は、2011年から2015年にかけてのソーシャルワーク専門職を発展させるためのコミュニケーション計画

を策定・発行した。MOLISA は、ソーシャルワーク専門職の発展に資するウェブサイト³²を開設し、研究者や大学教員、報道機関、ソーシャルワーク人材などに向け情報発信している。また、ベトナムテレビジョンやベトナムの声放送局（the Voice of Vietnam）³³などの報道機関を通じて、ソーシャルワークデーの記念事業に係る広報を含め、ソーシャルワーク専門職の発展に関連する一般向けのニュースや記事の発信を行い、ソーシャルワークの役割やサービスの内容などに関する理解の促進を図っている。各レベルの地方行政組織がソーシャルワークに関する普及啓発活動を実施する際の財政支援も行っている [31]。

9.3 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響

9.3.1 COVID-19 の状況と社会福祉分野への影響の概要

ベトナムにおける COVID-19 の感染者数の推移は下図の通りである³⁴。2020 年 1 月 23 日に国内初の感染者が確認されたものの、感染拡大防止のための厳格な水際対策を講じ、当初は「優等生」と称されてきた。他方、2021 年 4 月 27 日から始まったいわゆる第 4 波が長期化し、現在はそれを上回る感染拡大の波の中にある。2022 年 1 月 25 日午前 9 時時点の累計感染者数は 2,155,784 人、死亡者数は 36,884 人となっている。社会・経済への影響も大きく、全国的に雇用の喪失や収入の減少、また、学校の閉鎖や医療サービスの一時停止、食料、マスク、その他の必需品の価格上昇に直面した [57]。



出典： [57]

図 9-5 ベトナムにおける COVID-19 新規感染者数及び死亡者数の推移

9.3.2 ソーシャルワーク人材における課題と取り組み

社会保護センターの入居者も、多くの困難に直面した。パンデミックの初期には、ほぼ全てのセンターで石鹸や手の消毒液などの物資が不足し、入居者が感染予防のために手を洗うこともできない状況であった。また、ソーシャルディスタンスの措置が導入されたため、センターは門戸を閉ざさざる

³² <http://congtaqxahoi.molisa.gov.vn>

³³ ラジオ、テレビ、新聞、電子新聞などの媒体を持つベトナム政府直轄の国営総合マスメディア。

³⁴ <https://worldhealthorg.shinyapps.io/covid/>

をえず、入居者の家族も含め、訪問者の受け入れが認められない状況となった。センターの入居者は、センターの外で過ごす機会も限られ、家族が訪ねてこないという深い孤独感や、子どもたちは長期間の休校による友人との交流の欠如も経験したと言われている。また、ほとんどの社会保護センターにおいてパソコンが使用できない状態にあり、子どもたちのオンライン学習も極めて困難であった [58]。

このように、社会保護センターの入居者たちは COVID-19 感染拡大の影響により複数の困難を経験しており、コミュニティを基盤とした入居者の保護とソーシャルワークのシステムを強化する方策への投資が重要な課題となっている。省、県、村の各レベルでソーシャルワーク人材のネットワークを構築するとともに、パンデミックやその他の危機を素早く察知して子どもの保護に係るサービスを提供できるよう、地域の子どもの保護の担当職員を訓練することを通じた、ケースマネジメントシステムの強化も求められている [58]。

9.4 ソーシャルワーク人材の強化に係る優先課題と提案

ベトナムでは、ソーシャルワーク人材の「計画」、「開発」、「支援」の強化へ向け、MOLISA を中心とした取り組みが進められている。「計画」に関しては、2021年1月に「ソーシャルワーク開発プログラム 2021-2030」が採択され、ソーシャルワークの発展に向けた具体的な方針が示された。「開発」、「支援」に関しても、同プログラムに沿って研修プログラムを充実させ、人材のネットワーク強化やソーシャルワークを通じた成果の共有を図るなどの方針が定められており、今後はこうした方針を具体的な取り組みとして実践することが必要である。本調査結果を基に検討されたソーシャルワーク人材の強化にかかる優先的課題として以下の3点を挙げる。

9.4.1 ソーシャルワークに係る法律の制定

ベトナムにおけるソーシャルワーク開発の指針である「ソーシャルワーク開発プログラム 2021-2030」では、活動項目の1番目に「ソーシャルワークに関する法体系の整備・改善」が掲げられている。すでに内務省および MOLISA の通達等により、ソーシャルワークに関する多くの法規範文書が発出されているが、省庁の管轄下ではなくベトナム政府全体でソーシャルワークの発展に取り組むためには、さらに強い効力を持つ法律を制定することが必要である。法律の制定により、ソーシャルワークに係る政策の推進力は飛躍的に高まると考えられる。

9.4.2 卒前教育の質の向上

ベトナムでは数多くの教育機関がソーシャルワークプログラムを提供しており、その数は58大学、職業訓練学校28校に及ぶ。これらの教育機関は年間3,000人以上の学士号取得者、約3,500人のディプロマ取得者を輩出しており、量的な意味でのソーシャルワーカー育成は着実に進んできた。一方、卒前教育の質的な改善が課題となっている。「対人援助に関する科目や教材などが限定的である」「理論と実践の結びつきが弱い」「実習時間が不十分である」といったカリキュラム上の課題や、ソーシャルワークの学位を有する教員の少なさなどが指摘されている。こうした指摘を踏まえ、MOLISA、教育訓練省、大学、職能団体などの関係者間において、卒前教育カリキュラムをレビューし現場のニーズに即した改良を検討したり、教員向けの能力向上の取組を促進したりすることが有効であると言える。

9.4.3 ソーシャルワーク協力者の能力強化

MOLISA のデータベースに登録されているソーシャルワーク人材の数は 318,000 人に達しており、そのうち約 3 分の 1 をソーシャルワーク協力者 (social work collaborator) が占めている。MOLISA の通達において、ソーシャルワーク協力者は「ソーシャルワークに関する研修コースの参加証明書もしくはソーシャルワークや関連分野の学位を持つ者」と規定され、末端の行政区 (村レベル) において、地域や社会福祉関連施設等でソーシャルワーク分野の業務を行う職種として位置づけられている。彼らは支援を必要とする人々に直接的に関わる人材であり、スーパービジョンや継続教育を通じて積極的な能力強化を進めることが望まれる。具体的には、専門職であるソーシャルワーカーによる OJT の機会を増やし、実務経験の蓄積を図ること、また、ソーシャルワーカー協力者からアシスタント・ソーシャルワーカーへのキャリアアップのためのブリッジ研修プログラムを用意すること等が検討可能である。

第10章 日本の現状とリソースに関する調査

10.1 社会福祉分野の概要

本項では、ソーシャルワーク人材が置かれている社会福祉分野の概要について、社会福祉の概念から関連法令、施策の実施体制、財政状況、さらに社会福祉の各分野の状況までを概観する。

10.1.1 社会福祉の概要、施策、制度、課題

(1) 社会福祉の概念・定義

日本では、1946年に制定された日本国憲法第25条において、初めて「社会福祉」という言葉が用いられた。以下のとおり、日本国憲法第25条には、国民には生存権があること、国家には国民の生活を保障する義務があることが規定されている。

【日本国憲法第25条】

第1項 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

第2項 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

日本国憲法第25条条文においては、しかし、「社会福祉」の概念について明確な定義づけはなされておらず、目的概念あるいは政策概念としての見方など、研究者によって捉え方は様々である。その後、1950年に社会保障制度審議会¹⁾により「社会保障制度に関する勧告（1950年勧告）」が発出され、社会福祉とは「国家扶助の適用を受けている者、身体障害者、児童その他援護育成を要する者が自立してその能力を発揮できるように、必要な生活指導、更生補導その他援護育成を行うこと [1]」と定義された。

(2) 社会福祉関連法令

社会福祉分野に関連する法律の概要を表10-1に示す。第二次世界大戦以前は、家族や隣人等による私的救済が基本であり、国による救済の対象は身寄りのない人などに限られていた。先述のとおり、戦後、日本国憲法の成立により社会福祉が国民の権利として位置づけられ、児童福祉、生活保護、障害者福祉、高齢者福祉などに係る法整備が進み、1964年にはいわゆる「福祉六法²⁾」体制が成立した。

表 10-1 社会福祉関連法令

| 分類 | 法律名 | 制定年 | 内容 |
|--------|-------|------|---|
| 社会福祉全般 | 社会福祉法 | 1951 | 社会福祉を目的とする事業の共通的基本事項を定めている。福祉サービス利用者の利益の保護、地域における社会福祉の推進、社会福祉事業の適正な実施及び健全な発達を図り、もって社会福祉の増進に資することを目的とする。 |
| 保護・援護 | 生活保護法 | 1950 | 日本国憲法第25条に規定される生存権を保障するため、国が生活に困窮するすべての国民に対し、困窮の程度に応 |

¹⁾ 内閣総理大臣の諮問機関として1949年に設置された。

²⁾ 「生活保護法」「児童福祉法」「身体障害者福祉法」「知的障害者福祉法」「老人福祉法」「母子及び寡婦福祉法（当時）」のこと。

| 分類 | 法律名 | 制定年 | 内容 |
|-------|--|------|---|
| | | | じた必要な保護を行い、最低限度の生活を保障するとともに、自立を助長することを目的とする。 |
| | 生活困窮者自立支援法 | 2013 | 生活困窮者に対する自立の支援に関する事業等を実施することにより、生活困窮者の自立の促進を図る。 |
| 児童福祉 | 児童福祉法 | 1947 | 児童福祉の基本法として位置づけられる。要救護児童だけでなく、すべての児童を対象とした健全育成と福祉の積極的増進を目的とする。 |
| | 児童扶養手当法 | 1961 | 父または母と生計を同じくしていない児童が育成される家庭の生活の安定と自立の促進に寄与するため、当該児童について手当を支給することについて定めた。 |
| | 母子及び父子並びに寡婦福祉法 ³ | 1964 | 母子家庭、父子家庭及び寡婦の生活の安定と向上のために必要な措置を講じ、福祉を図ることを目的とする。 |
| | 児童手当法 | 1971 | 児童を養育する者に手当を支給することにより、家庭等における生活の安定に寄与するとともに、次代の社会を担う児童の健やかな成長に資することを目的としている。 |
| | 児童買春・児童ポルノ禁止法 | 1999 | 児童買春や児童ポルノに関する行為を処罰し、被害を受けた子どもの保護について定め、子どもの権利を擁護することを目的としている。 |
| | 児童虐待防止法 | 2000 | 児童に対する虐待の禁止、予防及び早期発見等に関する行政の責務、児童虐待を受けた児童の保護のための措置等を定め、児童の権利利益の擁護に資することを目的とする。 |
| 障害者福祉 | 身体障害者福祉法 | 1949 | 身体障害者の自立と社会経済活動への参加を促進するため、身体障害者を援助、必要に応じて保護することにより、身体障害者の福祉の増進を図ることを目的とする。 |
| | 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（精神保健福祉法） | 1950 | 精神障害者の医療及び保護を行い、社会復帰の促進、自立、社会経済活動への参加促進のために必要な援助を行い、またその発生の予防その他国民の精神的健康の保持・増進に努めることにより、精神障害者の福祉の増進と国民の精神保健の向上を図ることを目的とする。 |
| | 知的障害者福祉法 | 1960 | 知的障害者の自立と社会経済活動への参加を促進するため、知的障害者を援助し、また必要な保護を行うことにより、知的障害者の福祉を図ることを目的とする。 |
| | 障害者基本法 | 1970 | 1970年に「心身障害者対策基本法」として制定され、1993年に「障害者基本法」と改正された。すべての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を推進することを目的とする。 |
| | 発達障害者支援法 | 2004 | 発達障害者の自立及び社会参加に資するようその生活全般にわたる支援を図り、もってその福祉の増進に寄与することを目的とする。 |
| | 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法） | 2005 | 2005年に「障害者自立支援法」として制定され、2013年に「障害者総合支援法」と改正された。障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し、安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。 |
| 高齢者福祉 | 老人福祉法 | 1963 | 老人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、老人の心身の健康の保持及び生活の安定のために必要な措置を講じることにより、老人の福祉を図ることを目的とする。 |

³ 1964年に「母子福祉法」として制定され、1981年に寡婦も対象とした「母子及び寡婦福祉法」に改正、2014年に父子家庭も対象に含む「母子及び父子及び寡婦福祉法」に改正された。

| 分類 | 法律名 | 制定年 | 内容 |
|----|--------------------------------|------|--|
| | 介護保険法 | 1997 | 社会全体で介護を支える新たな仕組みとして介護保険制度を設け、必要な保健医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行い、国民の保健医療の向上と福祉の増進を図ることを目的とする。 |
| | 高齢者の虐待の防止、高齢者の擁護者に対する支援等に関する法律 | 2005 | 高齢者の虐待の防止に関する国等の責務、虐待を受けた高齢者の保護、養護者に対する支援等を定めることにより、高齢者の権利・利益の擁護に資することを目的とする。 |

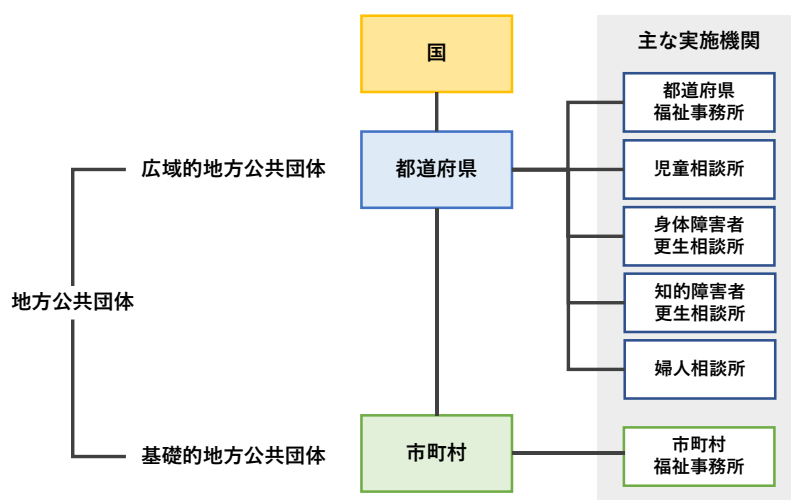
出典：各法律を基に調査団作成

(3) 社会福祉の実施体制

1) 公的部門

日本における福祉行政の実施体制を図 10-1 に示す。実施主体は国と地方公共団体とに分類でき、社会福祉に係る国の所掌事務は、主に厚生労働省が担っている。地方公共団体は、広域的な地方公共団体（都道府県）と基礎的な地方公共団体（市町村）に分けられる。2000年の地方分権改革以降、国と地方公共団体は、上下・主従の関係ではなく対等・協力の関係にあるとされ、地方公共団体は「住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する」役割を担うことが地方自治法に規定されている。

福祉行政の主な実施機関として、都道府県には、福祉事務所、児童相談所、身体障害者更生相談所、知的障害者更生相談所、婦人相談所の設置が義務づけられている。都道府県福祉事務所では「生活保護法」「児童福祉法」「母子及び父子並びに寡婦福祉法」に定める援護または育成の措置に関する事務を行う。市町村において、市には福祉事務所の設置義務があり、福祉六法に定める援護、育成または更生の措置に関する事務を行う。なお、町村においては、福祉事務所の設置は任意とされる。



出典：[2]を基に調査団作成

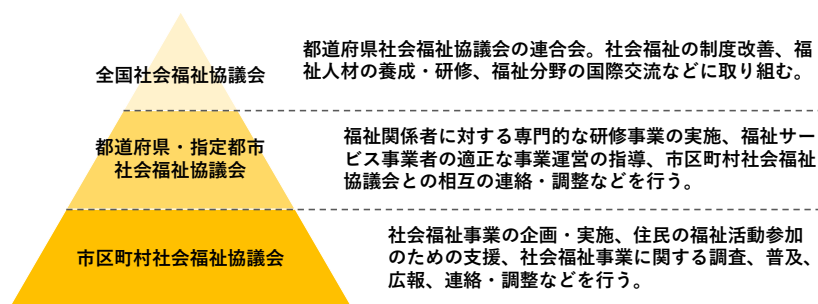
図 10-1 福祉行政の実施体制

2) 民間部門

地域では、地方公共団体に加えて、様々な民間組織によって社会福祉の増進が図られている。以下に、社会福祉を担う主な民間組織である社会福祉協議会、民生委員・児童委員について述べる。

● 社会福祉協議会

社会福祉協議会は、民生委員・児童委員やボランティアなどで構成される民間非営利の組織で、社会福祉事業法（1951年制定）に基づき設置される。組織体制としては、全国に全国社会福祉協議会（1カ所）、都道府県及び指定都市に都道府県・指定都市社会福祉協議会（67カ所）、市区町村に市区町村社会福祉協議会（1,825カ所⁴）を設置し、それぞれ図10-2に示す役割を担っている。社会福祉協議会は、地域福祉を推進する地方公共団体のパートナーであり、市町村が策定する地域福祉計画との連携のもと、市区町村社会福祉協議会が地域福祉活動計画を策定することとされている。



出典： [3]を基に調査団作成

図 10-2 社会福祉協議会の組織体制と役割

● 民生委員・児童委員

民生委員は、民生委員法（1948年制定）に基づいて厚生労働大臣から委嘱される非常勤の地方公務員で、児童福祉法に規定される児童委員を兼ねる。民生委員・児童委員は、福祉行政の協力機関として位置づけられ、住民のニーズの把握、相談、福祉サービスに関する情報の提供、関係機関との連絡・調整などを主な職務とする。給与は支給されず、活動費は市町村を通じて支給される。その人数に関しては、市区町村の人口規模によって配置基準が定められており、2020年3月31日時点で全国合わせて22万9,071人（男性8万8,483人、女性14万588人）であった [2]。

(4) 社会福祉の財政

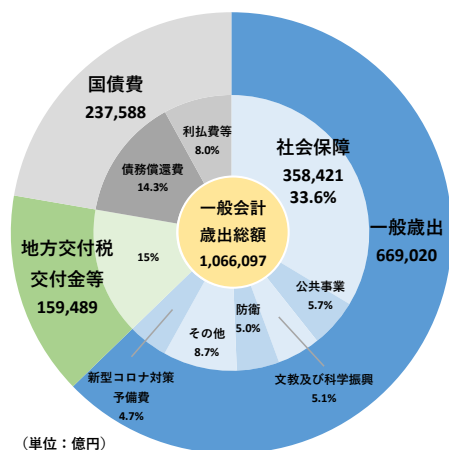
1) 国の財政

2021年度における政府予算の内訳を図10-3に示す。2021年度政府予算において、国の社会保障関係費の予算は35兆8,421億円で、一般会計歳出総額の33.6%、一般歳出⁵の53.6%を占めている。一般歳出に占める社会保障関係費の割合は、前年度（56.5%）と比べると減少したが、経年でみると増加傾向にある [4]。

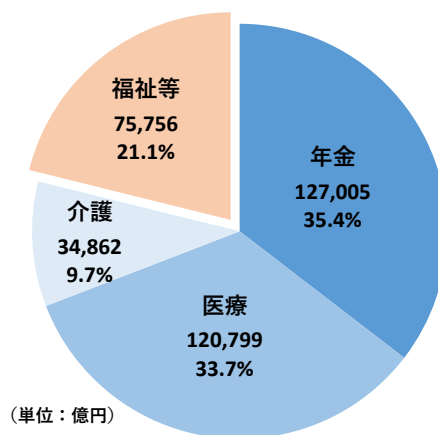
社会保障関係費の内訳は、図10-4のとおり、年金の占める割合が最も大きく35.4%、次いで医療が33.7%、介護が9.7%で、年金医療介護保険給付費が全体の78.8%を占める。少子化対策費、生活扶助等社会福祉費、保健衛生対策費、雇用労災対策費を含む福祉等の予算は21.1%である。

⁴ 2020年4月1日現在 [2]。

⁵ 歳出総額から国債費及び地方交付税交付金等を除いた経費。



出典：[5]を基に調査団作成
図 10-3 2021 年度一般会計歳出の構成



出典：[5]を基に調査団作成
図 10-4 2021 年度社会保障関係費の内訳

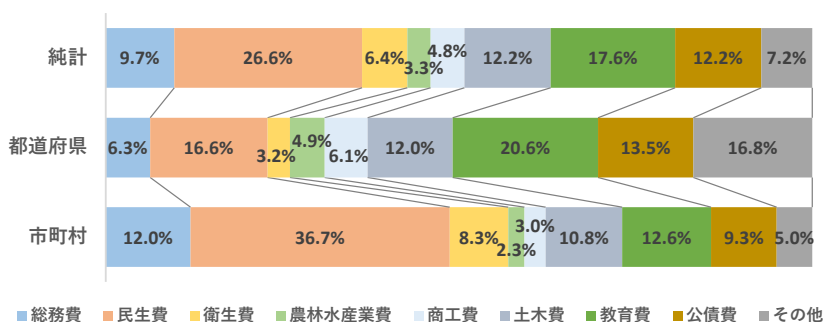
これら国の社会保障関係費の大部分は社会保障分野の所掌事務を担う厚生労働省に配分されており、2021 年度の厚生労働省の社会保障関係費予算は 32 兆 7,928 億円であった [6]。

2) 地方の財政

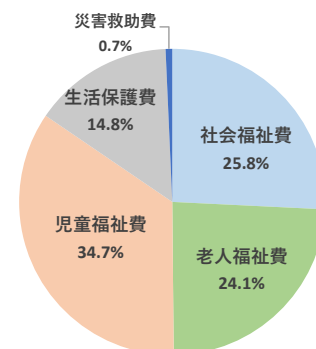
地方公共団体の経費は、その行政目的によって、議会費、総務費、民生費、衛生費、労働費、農林水産業費などに大別され、社会福祉施策の実施に係る費用は「民生費」にあたる。

図 10-5 は、2019 年度における地方公共団体の目的別歳出決算額の構成比を示したものである。地方公共団体の歳出を目的別にみると、純計では民生費が 26.6%と最も大きな割合を占めていることが分かる。これを団体種類別（都道府県・市町村）にみると、特に市町村において民生費の占める割合が大きい。これは、主として市町村が児童福祉や生活保護などに係る社会福祉事務を行っているためである。

さらに、図 10-6 に示したように、民生費（純計）の歳出を目的別にみると、児童福祉費が民生費総額の 34.7%を占めており最も大きく、次いで社会福祉費⁶（25.8%）、老人福祉費（24.1%）、生活保護費（14.8%）となっている。



出典：[7]を基に調査団作成
図 10-5 2019 年度地方公共団体の目的別歳出決算額の構成比



出典：[7]を基に調査団作成
図 10-6 民生費（純計）の目的別内訳

⁶ 障害者等の福祉対策や他の福祉に分類できない総合的な福祉対策に要する経費。

10.1.2 ソーシャルワーク人材に係る分野の状況

本章では、日本のソーシャルワークに関わる人材を表 10-2 のように整理した。これら人材が主に従事・配置される分野として、本項では、子ども・家庭、障害者、高齢者、低所得者、司法、災害の福祉に係る状況を概観する。

表 10-2 日本におけるソーシャルワーク人材

| 分類 | 資格・職種名 | 概要 | 主な配置場所 |
|------------------|-----------|--|--|
| 国家資格 | 社会福祉士 | 10.2.1(2)参照 | 行政機関、医療機関、学校、地域包括支援センター（社会福祉士は必置）、福祉施設など |
| | 精神保健福祉士 | | |
| その他の社会福祉関連資格（一例） | 社会福祉主事 | 福祉事務所の査察指導員、現業員として任用される場合に必要となる任用資格。 | 福祉事務所（必置） |
| | 査察指導員 | 現業事務の指導監督を行う。 | 福祉事務所（必置） |
| | 児童福祉司 | 児童の保護その他児童の福祉に関する事項について相談に応じる。任用資格要件として社会福祉士、精神保健福祉士が含まれる。 | 児童相談所（都道府県、指定都市は必置） |
| ボランティア | 民生委員・児童委員 | 厚生労働大臣に委嘱される非常勤の地方公務員。 | 地域 |
| | 保護司 | 法務大臣により委嘱される非常勤の国家公務員。 | 地域 |

出典：調査団作成

(1) 子ども・家庭

日本における子ども・家庭福祉は、1947年に制定された「児童福祉法」に始まり、以降、表 10-1 に示したように「児童扶養手当法」「母子及び父子並びに寡婦福祉法」「児童手当法」などの基本的な法律が整備されていった。1990年には「児童の権利に関する条約（子どもの権利条約）」に署名し、1994年に批准した。児童家庭福祉に係る政策については、児童福祉法の制定当時、戦災孤児の救済が喫緊の課題であったことから、子どもの保護（社会的養護）がその根幹を成しているが、1989年の「1.57ショック」⁷以降は、子育て支援や少子化対策にも重きが置かれるようになっていった。

子ども・家庭福祉分野における近年の課題として、ひとり親世帯が増加しており、これら世帯については貧困に陥りやすい傾向にある。また、児童虐待については法制度が進み認知されやすくなったことも影響し、相談対応件数が年々増加している。学校においてははじめ、不登校などの問題のほか、障害等をもつ子どもや外国人の子どもも増えている。また、児童買春や児童ポルノ等による被害児童の増加も目立っている。

このような課題に対応するため、地方自治体では学校現場へのスクールソーシャルワーカーの配置を進めている。また、児童福祉行政を担う児童相談所には、児童福祉司を始めとする児童福祉の専門職が配置される。地域においては、教育・保健医療・警察・司法など多分野の関係機関で構成される

⁷ 1989年の合計特殊出生率が過去最低の1.57を記録したことから「1.57ショック」と言われる。

要保護児童対策地域協議会⁸が設置されているほか、地域住民によるボランティアである児童委員が配置される。

(2) 障害者

障害者の福祉については、表 10-1 に示したように、障害ごとに「身体障害者福祉法」「精神保健福祉法」「知的障害者福祉法」「発達障害者支援法」が定められている。2006年に国連において採択された「障害者の権利に関する条約」については、日本は2007年に署名し、その後「障害者総合支援法」「障害者差別解消法⁹」など関連法が整備され、2014年に批准した。障害別の各法律と「障害者総合支援法」に基づき、障害者の福祉に関する支援施策が実施されている。

障害者の現状として、身体障害者、知的障害者、精神障害者いずれも人数は年々増加傾向にあり、特に高齢化の進展に伴って、65歳以上の者の割合が増えている。日本では、精神科病院等に入院している精神障害者の割合が高いことが問題となっており、地域生活への移行が課題である。また、障害者の就労に関しては、障害者手帳保持者（65歳未満）の61%が就労を希望しているが、実際に就労に従事している者は28%にとどまり、日中は家庭内で過ごす人の割合が35%と最も高い状況から、就労や社会参加の面でも課題がある [8]。障害のある子どもについても、少子化傾向に反して、特別支援学校や特別支援学級に在籍する児童生徒数は増加している。加えて、医療技術の進歩等に伴い、気管切開や人工呼吸器を使用するなど日常的に医療的ケアを必要とする幼児児童生徒数も増加傾向にあり、学校と医療従事者が協働するなどして受入体制を整えることが求められている [9]。

このような課題を受けて、障害のある子どもや障害者に対しては、図 10-7 に示すような就学前から卒業後にわたる切れ目のない支援が受けられるよう、教育機関の医療、保健、福祉、労働等の関係機関との連携、広域的な地域支援のためのネットワーク形成が推進されている。



出典：調査団作成

図 10-7 障害児・者のライフステージにおける支援

(3) 高齢者

日本における高齢者の福祉は、1963年に制定された「老人福祉法」に始まり、人口構造や社会経済環境など社会の変化に合わせて発展してきた。社会保障制度に関しては、1961年に国民皆保険・皆年金を達成しており、高齢者の所得保障と医療アクセスの改善が図られている。1970年に高齢化社会を迎えた24年後には高齢社会に突入するという急速な高齢化の進展の中で、社会全体で高齢者の介護を支える仕組みとして、2000年に介護保険制度が導入された。

⁸ 地方公共団体により設置され（設置は努力義務）、運営方法は団体によって様々である。例えば須坂市では、要保護児童への支援に加えて、児童虐待、DV、高齢者虐待、障害者虐待など広く虐待被害者を対象とし、検討会議で取り上げて活動している [72]。

⁹ 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」。

介護保険制度の導入後は、主に介護保険サービスにより高齢者の福祉の充実が図られてきたが、認知症高齢者や独り暮らしの高齢者、慢性疾患を複数抱える高齢者などが増え、介護ニーズだけでなく医療ニーズ、生活支援ニーズも増してきている。そのような状況から、現在は、高齢者が必要な介護保険サービスを活用しつつ、高齢者自身が健康維持・重症化予防に取り組み、地域の人々で支え合う「地域包括ケアシステム」の構築が目指されている。

地域包括ケアシステムを推進するため、地域には市町村または市町村から委託を受けた団体により「地域包括支援センター」が設置されている。同センターには、社会福祉士、主任介護支援専門員（ケアマネージャー）、保健師が配置され、行政や地域の関係機関と協働して地域ケア会議を実施するなど、在宅医療と介護の連携体制の強化、介護予防の推進、高齢者の総合相談や権利擁護に係る業務などを行っている。

(4) 低所得者

低所得者に対する福祉は、1874年の「恤救規則¹⁰」に始まり、1946年に「旧生活保護法」、1950年に現行の「生活保護法」が制定された。生活保護法には、日本国憲法に基づき生存権の保障が明確に示されており、生活保護制度は、最後のセーフティネットとして生活に困窮するすべての国民を対象に、困窮の程度に応じて必要な給付（生活扶助、教育扶助、住宅扶助、出産扶助、生業扶助、葬祭扶助、医療扶助、介護扶助）を行う。

生活保護受給者の近年の動向に関して、被保護世帯の抱える問題の多様化や保護受給期間の長期化などが問題となり、2005年から自立支援プログラムが導入されている。自立支援プログラムは、地方自治体が主体となり、被保護世帯の現状や自立阻害要因を類型化し、その類型に応じた個別支援プログラムを策定する¹¹。また、生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、2013年には「生活困窮者自立支援法」が成立した。同法のもと、福祉事務所を設置する自治体は、自立相談支援事業¹²の実施や住居確保給付金の支給、その他の任意事業を実施する。

生活保護受給世帯数について、高齢者世帯以外の世帯は減少傾向にあるが、高齢者世帯は一貫して増加傾向にあり、2016年時点で、高齢者世帯は全被保護世帯の51.4%を占めている。加えて、保護の種類別扶助人員（生活保護の扶助を受けている人）についてみると、介護扶助人員¹³は、同制度が発足した2000年以降大幅に増加しており、高齢化の影響が顕著に表れている [10]。

生活保護の決定・実施の事務は、都道府県及び市町村（町村において福祉事務所の設置は任意）に設置された福祉事務所が担う。福祉事務所には、査察指導員¹⁴、社会福祉主事¹⁵などが配置されている。

¹⁰ 生活に困窮する無告の窮民（廃疾、または70歳以上の重病患者・老衰者、または疾病で労働不能な身寄りのない者、13歳以下の者）に対し、一定の米代を支給したもの。

¹¹ 例えば福井県では、被保護世帯のうち、特に保健指導や栄養指導を必要とする世帯に対し、ケアワーカー、保健師、栄養士が連携し、疾病の改善や健康の維持増進（医療扶助費削減）を目的に自立支援プログラムを策定して支援している [71]。

¹² 例えば香川県高松市では、市役所内にジョブコーナー（ハローワークの出先機関）を設置し、市役所との密な連携により一体的な就労支援を行っている [73]。

¹³ 困窮のため最低限度の生活を維持することのできない要介護者及び要支援者。

¹⁴ 「社会福祉法」により福祉事務所に置かれる職員で、指導監督を行う所員の名称を指す。

¹⁵ 福祉事務所の査察指導員、現業員として任用される場合に必要となる任用資格。大学や短期大学において、厚生労働大臣が指定する科目のうち3つ以上履修していれば任用要件を満たすことから「3科目主事」と言われる。

(5) 司法

司法の分野では、これまで特に更生保護制度の中で福祉の役割が求められてきた。更生保護の思想は、1888年に設立された「静岡県出獄人保護会社」が刑務所出所者に対して衣食住の提供や就職斡旋などの事業を行ってきたのが始まりで、民間人や民間組織の活動を中心に展開されてきた。1949年に制定された「犯罪者予防更生法」で初めて「更生保護¹⁶⁾」という用語が用いられて更生保護制度が創設され、その後1950年に「保護司法」、2007年に「更生保護法¹⁷⁾」が制定された。

近年の傾向として、受刑者についても高齢化が進み、高齢または障害を持つことにより自立が困難となる者も増えている状況にある。2008年には、そのような刑務所出所者等に対して、必要な福祉サービスにつなぎ、地域生活への定着を図る「地域生活定着促進事業」が開始された。また、同年より、社会福祉士等の資格を有する福祉職員を更生保護施設に配置し、施設退所後に自立した生活を送れるよう、利用可能な福祉制度の紹介や手続きの支援を行うなど、福祉的な支援を提供できる体制を整えている。

このような刑事司法システムの出口段階の支援（出口支援）に加えて、近年、特に高齢者や知的障害を持つ者について、出所しても再び刑務所に入所するケースが増えていることから、再犯防止のためには起訴猶予者や執行猶予者等を対象とした入口段階の支援（入口支援）¹⁸⁾の重要性も増している。地方検察庁や刑務所において、社会福祉士や精神保健福祉士が検事や弁護士などの多職種と協働し、地域の福祉関係機関と連携していくことが求められている [11]。

(6) 災害

災害時における福祉に関して、近年、東日本大震災や熊本地震など大規模な自然災害が多発する中においては、高齢者や障害者、傷病者、乳幼児、妊産婦などの「災害時要配慮者」に対しては福祉的な支援が求められる。このような災害時要配慮者の災害時の避難所として、災害対策基本法施行令には「福祉避難所」の指定基準が定められているが、福祉避難所の事前指定が進まないために、東日本大震災においては、専門的な支援を十分に供給することができなかったという教訓がある。特に、福祉避難所を支える支援者の確保、多様なニーズを併せ持つ要配慮者への対応などが課題として挙げられている [12]。

また、厚生労働省では、このような災害時要配慮者の避難生活が長期化し、必要な支援が行き届かない結果、生活機能の低下や要介護度の重症化といった二次被害につながるケースも多くあることから、災害時における福祉支援体制の整備を推進している。2018年に策定された「災害時の福祉支援体制の整備に向けたガイドライン」では、各都道府県に、一般避難所で災害時要配慮者に対する福祉支援を行う「災害派遣福祉チーム」を組成し、社会福祉協議会や社会福祉施設等関係団体などの官民協働による「災害福祉支援ネットワーク」を構築することを定めている。また、この災害派遣福祉チームの構成は、社会福祉士等の相談援助職や介護福祉士等の介護職などの職種や性別のバランスに配慮することとされている [13]。

¹⁶⁾ 犯罪をした人や非行をした少年に対し、社会の中で立ち直りに向けた指導や支援を行うことにより、その再犯を防ぎ、社会復帰と自立を助ける活動。

¹⁷⁾ 「犯罪者予防更生法（1949年制定）」と「執行猶予者保護観察法（1954年制定）」が統合されたもの。

¹⁸⁾ 福岡県では、入口支援を強化するために「立ち直りサポートセンター」を開設した。比較的軽微な罪を犯した高齢者や障害者、再犯率の高い薬物犯罪者や性犯罪者等を対象に、安定した生活基盤が整うまで、就労や住まいの確保、見守りなど、「切れ目のない」「息の長い」支援を行っている [74]。

社会福祉法人全国社会福祉協議会も、2013年に「大規模災害対策基本方針」を策定した。災害時において、災害ボランティアセンターを設置・運営する社会福祉協議会や社会福祉法人・福祉施設、民生委員・児童委員等の団体が共通認識のもとで連携・協力できるよう、基本的な考え方を整理している。

また、災害時への対応に関し、日本社会福祉士会は「災害対策ガイドライン」、日本精神保健福祉士協会は「災害支援ガイドライン」を策定している。いずれの団体も、災害時には災害対策本部を設置し、被災地域の社会福祉士会／精神保健福祉士支部／精神福祉士協会と連携しながら、被災地への会員（社会福祉士・精神保健福祉士）の派遣や活動支援金の募集などを行っている。

10.2 ソーシャルワーク人材の育成に関する現状

本項では、表 10-2 に示した日本のソーシャルワーク人材のうち、ソーシャルワーカー国家資格である「社会福祉士」と「精神保健福祉士」について、育成に関する現状を概説する。

10.2.1 計画

(1) 法律・政策・計画

1) 法律

ソーシャルワーカーに関する法律としては、社会福祉士について規定した「社会福祉士及び介護福祉士法」、精神保健福祉士について規定した「精神保健福祉士法」が存在する。1986年、厚生大臣（当時）により「医療・福祉分野について国家資格を新たに設ける」との方針が示された際、日本ソーシャルワーカー協会は「社会福祉士」資格を、日本精神保健福祉士協会（旧：日本精神医学ソーシャルワーカー協会）は「精神保健福祉士」資格を、日本医療ソーシャルワーカー協会（旧：日本医療社会事業協会）は「医療福祉士（仮称）」資格を提案した。

本項では、ソーシャルワーカー資格である社会福祉士、精神保健福祉士それぞれに係る法律の概要、法制化に向けた検討の論点を以下に述べるとともに、医療ソーシャルワーカーの資格化についてもその経緯を整理する。

● 社会福祉士

「社会福祉士及び介護福祉士法」の概要を表 10-3 に示す。同法の成立は、高齢化の進展とともに国民の福祉に対するニーズが多様化・高度化してきた状況を受けて、中長期的な観点から福祉のあり方を見直し、福祉資格の法制化に対する要請が高まったことが背景にある。福祉資格の法制化に係る検討においては、特に、高度化する福祉ニーズに対し専門的な対応が必要であること、ソーシャルワーカー資格がなく国際的な観点から日本において福祉専門職の養成が遅れていること、福祉人材の確保と資質の向上が必要であること、高齢者に対する介護・福祉サービスの動向から資格制度が必要とされたことなどが論点となった。

他方、労働組合側からは「労働者の資格制度は労働者を分断する」という意見もあった [14]。この点について、特に介護福祉士に関しては、当時ケアワークを担っていたホームヘルパーや家政婦の仕事を侵害し、事業運営を脅かすものとして、労働省をはじめとする関係機関との調整が難航した経緯もある [15]。

表 10-3 「社会福祉士及び介護福祉士法」の概要

| | |
|---------|--|
| 法律名 | 社会福祉士及び介護福祉士法 |
| 制定・施行年月 | 1987年5月26日制定（1988年4月1日施行） |
| 目的 | 社会福祉士及び介護福祉士の資格を定めて、その業務の適正を図り、もって社会福祉の増進に寄与することを目的とする。 |
| 主な内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 社会福祉士及び介護福祉士の定義（第2条） ● 社会福祉士の資格取得方法等（第4条～第38条） ● 介護福祉士の資格取得方法等（第39条～第44条） ● 社会福祉士及び介護福祉士の義務等（第44条の2～第49条） |

出典：[16]を基に調査団作成

● 精神保健福祉士

「精神保健福祉士法」の概要を、表 10-4 に示す。精神科ソーシャルワーカーは、1948年に「社会事業婦¹⁹」として採用されて以降、精神科医療機関を中心に配置され、専門性向上のため各地域に「東海精神科ソーシャルワーカー研究会」「宮城精神科ソーシャルワーカー研究」「埼玉・神奈川・東京精神科ソーシャルワーカー連絡協議会」などの団体が設立されるなど、専門職としての長い歴史を持つ。1987年、「精神衛生法」が「精神保健法」に改正された際に、精神科ソーシャルワーカーの法定資格化を図る方針が示されたものの、介護のマンパワー養成が急務とされ、「社会福祉士及び介護福祉士法」が先に成立した [17]。

精神保健福祉士の法制化に向けては、それが「医療行為を伴うのか」、「医療の資格」なのか「福祉の資格」なのか、といった点で関係団体の意見が分かれた。日本精神保健福祉士協会としては、精神科ソーシャルワーカーの業務には医療行為を含み、医師の指示が必要な医療と福祉の両分野にまたがる資格を目指していた。その後、障害者基本法（1993年）の成立や障害者プラン（1995年）の策定などの動きを受けて、精神保健福祉分野における相談支援の拡大が見込まれ、1997年に保健医療領域のソーシャルワーカー資格として「精神保健福祉士法」が制定された。

表 10-4 「精神保健福祉士法」の概要

| | |
|---------|--|
| 法律名 | 精神保健福祉士法 |
| 制定・施行年月 | 1997年12月19日制定（1998年4月1日施行） |
| 目的 | 精神保健福祉士の資格を定めて、その業務の適正を図り、もって精神保健の向上及び精神障害者の福祉の増進に寄与することを目的とする。 |
| 主な内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 精神保健福祉士の定義（第2条） ● 精神保健福祉士の資格取得方法等（第4条～第38条） ● 精神保健福祉士の義務等（第38条の2～第43条） |

出典：[18]を基に調査団作成

¹⁹ 国立国府台病院の社会事業部門に臨床チームの一員として配置された看護師 [75]。

《コラム1》医療分野におけるソーシャルワーカー資格「医療福祉士（仮称）」案

医療ソーシャルワーカーについては、日本医療ソーシャルワーカー協会（当時は日本医療社会福祉協会）の設立（1953年）当初より法制化が目指されてきた。1986年に資格制度創設の方針が示された際、厚生省健康政策局は、福祉職としての「社会福祉士」とは別で、医療職として「医療福祉士」を創設することを主張したが、日本医療ソーシャルワーカー協会は「福祉職」であるとして、意見が分かれた。また、福祉資格を二本立てにするのではなく、社会福祉士に一本化することも検討されたが、関係機関の意見調整が進まず、法制化には至らなかった。その結果、1987年に成立した社会福祉士資格には保健医療領域が含まれず、社会福祉士の受験資格として医療機関での実務経験も認められない結果となった。

その後、2003年の厚生労働省通知「医療ソーシャルワーカーの標準業務及び任用基準について」では、国立病院における医療ソーシャルワーカーの任用基準の原則として、①社会福祉士、②精神保健福祉士いずれかの資格を有することが規定された。また、2006年より現場実習の指定施設に「病院・診療所・老人保健施設」が追加され、医療ソーシャルワーカーは、医療機関における社会福祉士と位置づけられていった [19]。

2) 政策

ソーシャルワーク人材に関連する政策として、人材確保対策の観点からは、厚生労働省により「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」が示されている。これは、1993年に福祉人材確保法²⁰に基づいて告示された指針（旧人材確保指針）を見直したもので、少子高齢化のさらなる進行、国民のライフスタイルの多様化など、福祉・介護サービスを取り巻く状況の大きな変化に伴い、2007年、社会福祉法第89条第1項に基づき「新材確保指針」として告示された。

表 10-5 に、新材確保指針の概要を示す。指針の見直しにあたっては、女性の占める割合が高いこと、非常勤職員の占める割合が増加傾向にあること、入職者・離職者の割合が高いこと、給与の水準が他の産業分野を含む全労働者の給与の平均と比較して低い水準にあること、潜在的有資格者²¹等が多数存在する、といった状況が整理された。これらの課題を受けて、福祉・介護サービス分野における必要な人材を確保するため、①労働環境の整備の推進、②キャリアアップの仕組みの構築、③福祉・介護サービスの周知・理解、④潜在的有資格者等の参入の促進、⑤多様な人材の参入・参画の促進が具体的な方策として示された。

表 10-5 「新材確保指針」の概要

| 指針 | 内容 |
|------------------|--|
| ① 労働環境の整備の推進等 | 就職期の若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着を促進する。 |
| ② キャリアアップの仕組みの構築 | 今後ますます増大する福祉・介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、社会福祉事業従事者の資質の向上を図る ²² 。 |

²⁰ 「社会福祉事業法及び社会福祉施設職員退職手当共済法の一部を改正する法律」のこと。

²¹ 介護福祉士や社会福祉士、ホームヘルパー等の資格を有しているながら実際に福祉・介護サービス分野に就業していない者。

²² 具体的な方策として、①資格制度の充実やキャリアパスの構築、②キャリアパスに対応した生涯研修体系の構築、③国家資格等の取得支援、OJT や Off-JT の確保、④教育訓練給付制度の適切な運営、⑤経営者間の人事交流等を通じた人材育成、⑥有資格者のさらに高度な専門性を認証する仕組みの構築、が挙げられている。

| 指針 | 内容 |
|-------------------|---|
| ③ 福祉・介護サービスの周知・理解 | 国民が、福祉・介護サービスの仕事が今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であること等について理解し、福祉・介護サービス分野に積極的に参入・参画するよう促す。 |
| ④ 潜在的有資格者等の参入の促進 | 介護福祉士や社会福祉士等の有資格者を有効に活用するため、潜在的有資格者等の掘り起こし等を行う。 |
| ⑤ 多様な人材の参入・参画の促進 | 福祉・介護サービス分野において、新たな人材として期待される、他分野で活躍している人材、高齢者等の参入・参画を促進する。 |

出典：[20]を基に調査団作成

(2) 定義・規定

1) 社会福祉士

社会福祉士の定義や義務等については、「社会福祉士及び介護福祉士法」に規定される。表 10-6 にその概要を示す。第 48 条第 1 項に定められた義務「名称の使用制限」のとおり、名称独占²³の資格である。

表 10-6 「社会福祉士及び介護福祉士法」における社会福祉士の規定

| | | |
|----|---|--|
| 定義 | 社会福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者又は医師その他の保健医療サービスを提供する者その他の関係者との連絡及び調整その他の援助を行うことを業とする者。 | |
| 資格 | 社会福祉士試験に合格した者は、社会福祉士となる資格を有する。 | |
| 義務 | ① 誠実義務 | 担当する者が個人の尊厳を保持し、自立した日常生活を営むことができるよう、常にその者の立場に立って、誠実にその業務を行わなければならない。 |
| | ② 信用失墜行為の禁止 | 社会福祉士の信用を傷つけるような行為をしてはならない。 |
| | ③ 秘密保持義務 | 正当な理由がなく、その業務に関して知り得た人の秘密を漏らしてはならない。社会福祉士でなくなった後においても、同様とする。 |
| | ④ 連携 | 業務を行うに当たっては、その担当する者に、福祉サービス及びこれに関連する保健医療サービスその他のサービスが総合的かつ適切に提供されるよう、地域に即した創意と工夫を行いつつ、福祉サービス関係者等との連携を保たなければならない。 |
| | ⑤ 資質向上の責務 | 社会福祉を取り巻く環境の変化による業務の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能の向上に努めなければならない。 |
| | ⑥ 名称の使用制限 | 社会福祉士でない者は、社会福祉士という名称を使用してはならない。 |

出典：[16]を基に調査団作成

2) 精神保健福祉士

精神保健福祉士の定義や義務等については、「精神保健福祉士法」に規定される。表 10-7 にその概要を示す。社会福祉士と同様、義務として名称の使用制限が定められており、名称独占の資格である。

表 10-7 「精神保健福祉士法」における精神保健福祉士の規定

| | |
|----|--|
| 定義 | 精神保健福祉士の名称を用いて、精神障害者の保健及び福祉に関する専門的知識及び技術をもって、精神科病院その他の医療施設において精神障害の医療を受け、又は精神障害者の社会復帰の促進を図ることを目的とする施設を利用している者の地域相談支援の利用に関するその他 |
|----|--|

²³ 有資格者以外はその名称を名乗ることを認められていない資格。社会福祉士の場合、社会福祉士を名乗らなければ、社会福祉士でなくとも相談援助業務を行ってもよい。

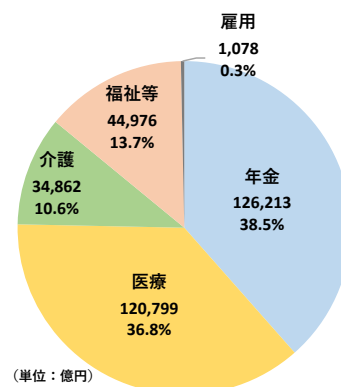
| | | |
|-----------|--|--|
| | の社会復帰に関する相談に応じ、助言、指導、日常生活への適応のために必要な訓練その他の援助を行うことを業とする者。 | |
| 資格 | 精神保健福祉士試験に合格した者は、精神保健福祉士となる資格を有する。 | |
| 義務 | ① 誠実義務 | 担当する者が個人の尊厳を保持し、自立した日常生活を営むことができるよう、常にその者の立場に立って、誠実にその業務を行わなければならない。 |
| | ② 信用失墜行為の禁止 | 精神保健福祉士の信用を傷つけるような行為をしてはならない。 |
| | ③ 秘密保持義務 | 正当な理由がなく、その業務に関して知り得た人の秘密を漏らしてはならない。精神保健福祉士でなくなった後においても、同様とする。 |
| | ④ 連携等 | 業務を行うに当たっては、その担当する者に対し、保健医療サービス、障害福祉サービス、地域相談支援に関するサービスその他のサービスが密接な連携の下で総合的かつ適切に提供されるよう、これらのサービスを提供する者その他の関係者等との連携を保たなければならない。 |
| | ⑤ 資質向上の責務 | 精神保健及び精神障害者の福祉を取り巻く環境の変化による業務の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能の向上に努めなければならない。 |
| | ⑥ 名称の使用制限 | 精神保健福祉士でない者は、精神保健福祉士という名称を使用してはならない。 |

出典： [18]を基に調査団作成

(3) 予算

10.1.1(4)1)に述べたように、国の社会保障関係費の大部分は厚生労働省に配分され、2021年度の社会保障関係費の内訳は図 10-8 のとおりである。このうち、社会福祉人材に関する予算は、社会保障関係費における「福祉等」に含まれる。

表 10-8 は、2021年度における厚生労働省予算案の主要事項のうち、社会福祉人材の育成や就労等に関連すると考えられる事項を抜粋したものである。地域共生社会の実現に向けての相談支援体制の整備に係る予算が、前年と比べて大幅に増加している（表 10-8 の「3」）。また、新型コロナウイルスの影響による離職者の再就職と、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、医療介護福祉保育等分野への就職支援に係る予算も新たに追加された。



出典： [6]を基に調査団作成

図 10-8 2021年度厚生労働省予算の社会保障関係費の内訳

表 10-8 2021年度厚生労働省予算案における主要事項

| 主要事項 | (単位：百万円) | |
|--|---------------|------------------------|
| | 2020年度 予算額 | 2021年度 予算案 |
| 1. 医療介護福祉保育等分野への就職支援 <ul style="list-style-type: none"> 雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援 ハローワークにおける医療・介護・保育分野等の専門支援窓口の拡充、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進 <p style="text-align: right;">など</p> | 3,957 | 5,506 (増加率：39.15%) |
| 2. 児童虐待防止対策・社会的養育の迅速かつ強力な推進 <ul style="list-style-type: none"> 児童相談所等における専門人材の確保に関する取り組みや専門的な対応の強化 <p style="text-align: right;">など</p> | 173,137 | 173,537 (増加率：0.23%) |

| 主要事項 | 2020年度 予算額 | 2021年度 予算案 |
|---|--------------------------|---------------|
| 3. 相談支援、参加支援、地域づくりの一体的実施による重層的支援体制の整備促進 ・ 属性を問わない相談支援、多様な参加支援の推進、地域づくりに向けた支援を一体的に行う重層的支援体制整備事業の実施、従事者の人材養成 など | 3,895 (増加率：197.41%) | 11,584 |
| 4. 障害福祉サービスの確保、地域生活支援などの障害児・障害者支援の推進 ・ 障害福祉サービス事業所等の整備、地域生活支援の拡充 ・ 障害福祉の仕事の魅力発信 など | 2,121,142 (増加率：4.42%) | 2,214,839 |
| 5. 地域移行・地域定着支援などの精神障害者施策、依存症対策の推進 ・ 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築 ・ 依存症治療・相談支援等を担う人材の育成、相談拠点の整備等 など | 22,229 (増加率：-0.60%) | 22,096 |

出典：[21]を基に調査団作成

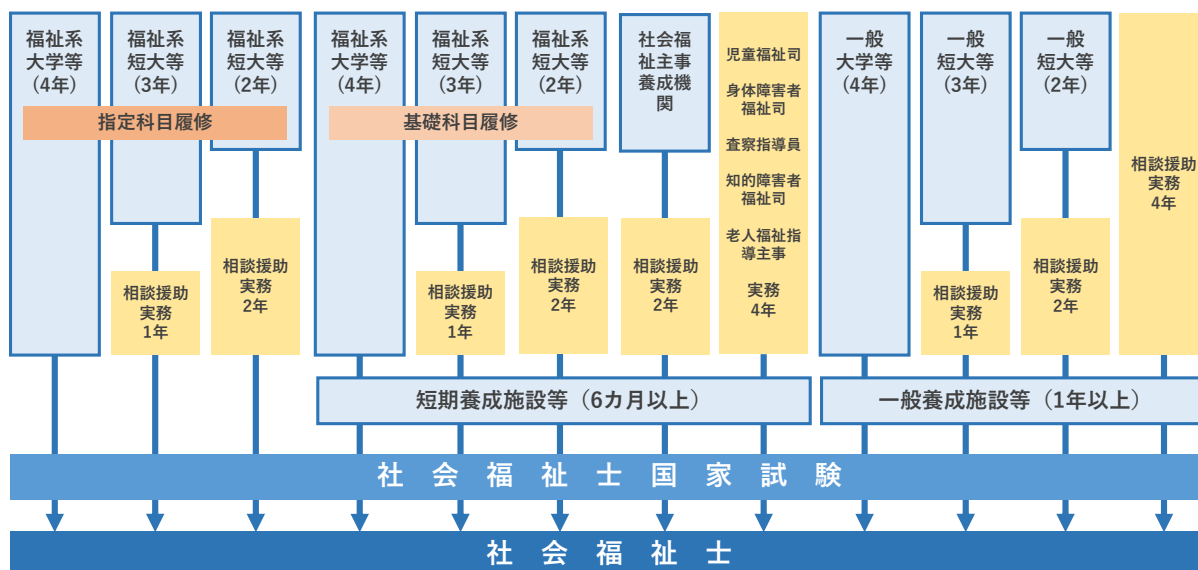
(4) 免許・資格制度

社会福祉士と精神保健福祉士は、いずれも表 10-3、表 10-4 にそれぞれ示したように、国家試験に合格することで資格を有することができる。社会福祉士、精神保健福祉士それぞれについて、資格の取得方法を以下に述べる。

1) 社会福祉士

図 10-9 に社会福祉士の資格取得ルートを示す。福祉系 4 年制大学²⁴で指定科目を履修して卒業した者、福祉系 2 年制または 3 年制短期大学等で指定科目を履修した上で相談援助実務に従事した者、社会福祉士指定養成施設（短期・一般）を卒業した者に、社会福祉士国家試験の受験資格が与えられている。これら教育機関については、10.2.2(1)に詳細を述べる。

社会福祉士の国家資格を取得するには、国家試験に合格した後、厚生労働大臣の指定登録機関である公益財団法人 社会福祉振興・試験センターに登録申請する必要がある。登録簿に登録されることによって、社会福祉士としての名称を使用することができる。



出典：[22]を基に調査団作成

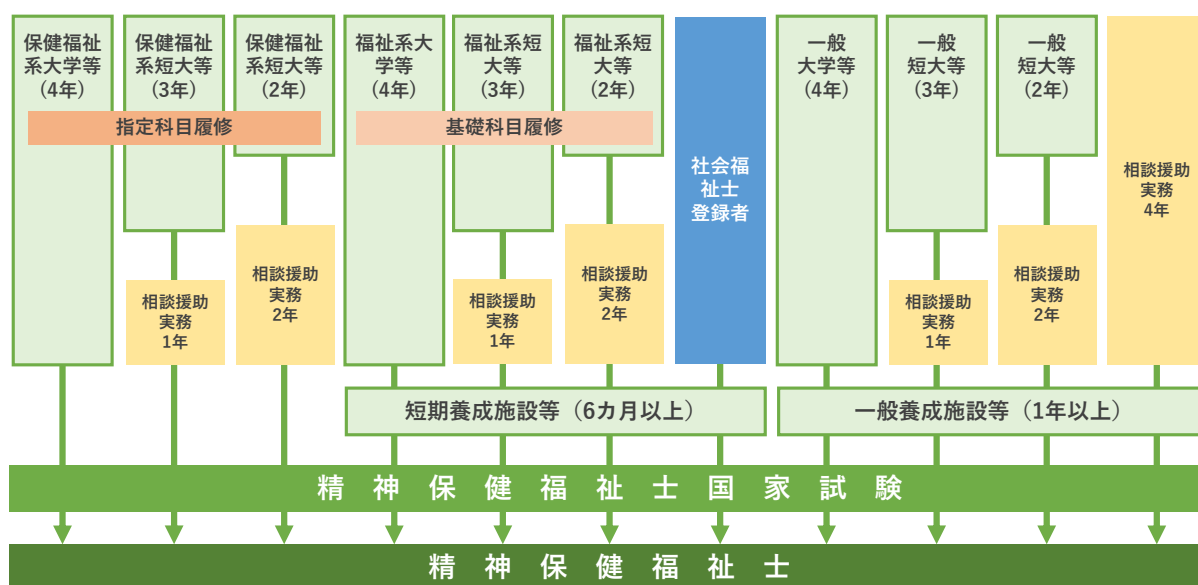
図 10-9 社会福祉士の資格取得ルート

²⁴ 社会福祉に関する指定科目または基礎科目を履修できる学校のこと。

直近の2021年2月に行われた第33回社会福祉士国家試験では、受験者3万5,287人のうち合格者は1万333人（男性3,387人、女性6,946人）で、合格率は29.3%であった。過去5年間の傾向をみると、第29回（2017年2月実施）の国家試験では受験者数が4万5,849人に上っていたが、それ以降減少が続いている。過去5年間の合格率平均は28.84%である [23]。

2) 精神保健福祉士

図10-10に精神保健福祉士の資格取得ルートを示す。保健福祉系4年制大学で指定科目を履修して卒業した者、保健福祉系2年制または3年制短期大学等で指定科目を履修した上で相談援助実務に従事した者、精神保健福祉士指定養成施設（短期・一般）を卒業した者に、精神保健福祉士国家試験の受験資格が与えられている。国家試験に合格した後、公益財団法人社会福祉振興・試験センターに登録申請し、登録簿に登録されることによって、精神保健福祉士としての名称を使用することができる。



出典： [24]を基に調査団作成

図 10-10 精神保健福祉士の資格取得ルート

直近の2021年2月に行われた第23回精神保健福祉士国家試験は、受験者6,165人のうち合格者は3,955人（男性1,278人、女性2,677人）で、合格率は64.2%であった。過去5年間の傾向をみると、社会福祉士と同様に、2017年2月に実施された第19回精神保健福祉士国家試験以降、受験者数はゆるやかに減少している（第19回試験の受験者数は7,174人） [25]。過去5年間の合格率の平均は62.78%で、社会福祉士国家試験の合格率と比べると非常に高い。これは、社会福祉士資格を取得した後で精神保健福祉士を受験する人が多いことが理由として考えられる。第23回試験の資格取得ルート別の合格率についてみると、「保健福祉系大学等（4年）ルート」、「保健福祉系短大等+実務経験ルート」、「一般養成施設等ルート」の合格率はそれぞれ55.5%、29.1%、53.9%であったのに対し、社会福祉士登録者を含む「短期養成施設等ルート」の合格率は87.7%であった [26]。

(5) ソーシャルワーク人材の育成に関わる省庁

1) 厚生労働省

厚生労働省は、社会福祉全般に係る事務を所掌し、福祉人材の確保及び養成に係る各種施策を実施している。社会福祉士及び精神保健福祉士の養成に関しては、養成過程における科目の指定、養成施設の指定、試験機関の指定、登録証の交付などを行っている。

2) 文部科学省

文部科学省は厚生労働省とともに、社会福祉士養成課程及び精神保健福祉士養成課程の科目の指定、養成施設の指定を行う。また、文部科学省ではスクールソーシャルワーカー活用事業を実施しており、スクールソーシャルワーカー（社会福祉士または精神保健福祉士の資格を有することが望ましいとされている）を教育委員会や学校等に配置するとともに、必要な研修を実施している。

3) 法務省

法務省は、矯正施設や保護観察所、更生保護施設等を所管し、これら施設に配置される福祉専門官や社会復帰調整官（いずれも社会福祉士や精神保健福祉士の資格を要する）の採用、育成を行っている。

(6) 人材情報・データ

社会福祉士及び精神保健福祉士の登録者情報については、資格登録事務を行う公益財団法人 社会福祉振興・試験センターが管理している。同センターでは、都道府県別の登録者数を毎月更新し、ホームページに公開している。2021年3月末時点での登録者数は、社会福祉士、精神保健福祉士それぞれ表 10-9 のとおり。

表 10-9 社会福祉士・精神保健福祉士の登録者数（2021年3月末時点）

| 社会福祉士 | 精神保健福祉士 |
|-----------|----------|
| 257,293 人 | 93,544 人 |

出典：[27]

また、社会福祉士、精神保健福祉士の状況について情報をまとめた統計・調査には、表 10-10 のようなものがある。

表 10-10 社会福祉士・精神保健福祉士に関連する主な統計・調査

| 統計・調査名 | 実施主体 | 社会福祉士、精神保健福祉士に関する統計・調査内容 |
|---------------------|-------|--|
| 福祉事務所人員体制調査 | 厚生労働省 | 全国のすべての福祉事務所を対象に実施。福祉事務所に配置される査察指導員と現業員の資格（社会福祉士、精神保健福祉士、社会福祉主事）の取得状況について調査している。 |
| 社会福祉施設等調査 | 厚生労働省 | 全国の社会福祉施設等を対象に標本調査を実施。施設種類別の精神保健福祉士の常勤換算従事者数について調査結果をまとめている。 |
| 医療施設調査 | 厚生労働省 | 調査時点で開設しているすべての医療施設を対象に、3年に一度静態調査を実施。施設の常勤換算従事者数について、社会福祉士、精神保健福祉士など職種別に調査結果をまとめている。 |
| 障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査 | 厚生労働省 | 障害福祉サービス等を実施する施設・事業所を対象に実施する標本調査。社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士の保有資格別に処遇状況について調査している。 |
| 介護サービス施設・事業所調査 | 厚生労働省 | 全国の介護サービス施設・事業所を対象に標本調査を実施。介護サービス施設・事業所における職種別従事者数として、社会福祉士の実人員数をまとめている。 |

| 統計・調査名 | 実施主体 | 社会福祉士、精神保健福祉士に関する統計・調査内容 |
|---------------------------|--------------------|---|
| 社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士就労状況調査 | (公財) 社会福祉振興・試験センター | 全国の社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士を対象に実施する全数調査。就労状況の実態や業務に対する意識等について調査している。 |

出典：各統計・調査を基に調査団作成

10.2.2 開発

(1) 教育機関

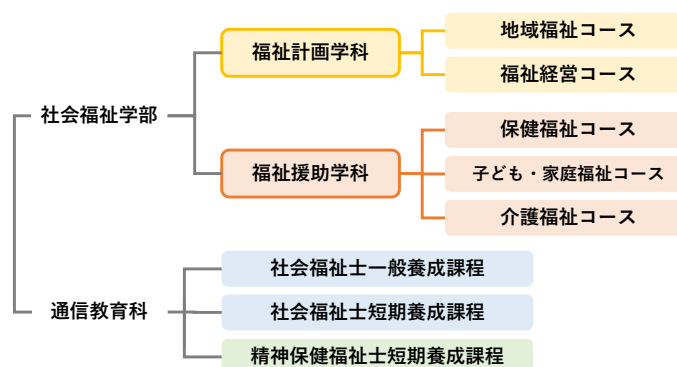
社会福祉士、精神保健福祉士の資格取得方法については 10.2.1(4)に述べたとおり、各資格の指定科目または基礎科目を履修できる大学等、または各資格の養成施設（短期・一般）を卒業することが求められる。全国のソーシャルワーク教育学校（社会福祉士、精神保健福祉士、社会福祉教育を行っている学校）で組織される「一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟」に加盟している大学、短大、養成施設等は、2021年6月23日現在、264校存在する [28]。

以下に、社会福祉士と精神保健福祉士の大学での養成課程と養成施設を併せ持つ、福祉系の代表的な教育機関である日本社会事業大学と日本福祉大学について、概要をまとめる。

1) 日本社会事業大学

● 組織概要

日本社会事業大学は、1946年に日本で初めて社会福祉の専門教育機関として開校した日本社会事業学校が前身で、その後1958年に日本社会事業大学として厚生労働省の委託により設立された。私立大学でありながら、その運営については財源の大部分が国費で賄われるという特徴を持つ。設立当初より、社会福祉に関する有能な専門家を養成することを目的としており、社会福祉の増進に直接寄与することを使命としている。



出典：[29]を基に調査団作成

図 10-11 日本社会事業大学における学部体系

● 教育プログラム

日本社会事業大学の学部体系を一部抜粋したものを図 10-11 に示す。日本社会事業大学には、4年制大学の社会福祉士・精神保健福祉士養成課程として「社会福祉学部」、養成施設として「通信教育科」が設置されている。

社会福祉学部には福祉計画学科（定員 55 名）と福祉援助学科（定員 105 名）が用意されているが、いずれの学科を選択しても同学部を卒業した者は社会福祉士国家試験の受験資格が得られる。精神保健福祉士については、社会福祉学部において精神保健福祉士課程（定員 20 名）に登録し、必要な科目を修得することにより、卒業と同時に精神保健福祉士国家試験の受験資格を得ることができる。

通信教育科においては、社会福祉士については一般養成課程（定員 360 名）と短期養成課程（定員 140 名）、精神保健福祉士については短期養成課程（定員 150 名）を設けている。

● 在籍状況・資格取得状況・進路（社会福祉学部）

社会福祉学部における2021年5月1日時点の在籍状況を表10-11に示す。福祉計画学科、福祉援助学科いずれも、定員に対して在籍生が上回っている状況である。

表 10-11 日本社会事業大学 社会福祉学部の在籍状況

(2021年5月1日現在)

| 学部・学科 | 定員数 | | 在籍数（収容定員充足率） | | | | |
|--------|-----|-----|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 入学時 | 全学年 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 合計 |
| 社会福祉学部 | 160 | 680 | 195 (122%) | 205 (128%) | 210 (131%) | 225 (141%) | 835 (123%) |
| 福祉計画学科 | 55 | 220 | 59 (107%) | 73 (133%) | 64 (116%) | 72 (131%) | 268 (122%) |
| 福祉援助学科 | 105 | 420 | 136 (130%) | 132 (126%) | 134 (128%) | 136 (130%) | 538 (128%) |

出典：[29]を基に調査団作成

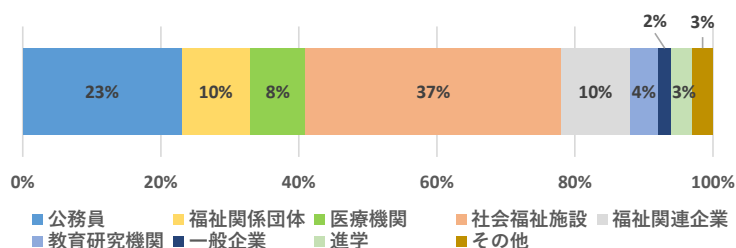
また、社会福祉学部卒業生の社会福祉士・精神保健福祉士国家試験の受験状況について、2020年度卒業生の状況を表10-12に示す。社会福祉士については、全国平均の合格率を大きく上回り、半数以上の卒業生が社会福祉士国家試験に合格している。精神保健福祉士については、2020年度の合格率は全国平均を下回ったが、過去5年間（2016～2020年度）の合格率平均は81.7%である。

表 10-12 日本社会事業大学 社会福祉学部における社会福祉士・精神保健福祉士国家試験の状況
(2020年度)

| | 社会福祉士 | 精神保健福祉士 |
|---------------------------|--------------|--------------|
| 卒業生数 (精神保健福祉士は同課程登録者数) | 221 | 20 |
| 受験者数 | 213 | 20 |
| 合格者数 | 119 | 12 |
| 合格率 | 55.9% | 60.0% |
| (参考) 全国平均合格率 | 29.3% | 64.2% |

出典：[29]を基に調査団作成

社会福祉学部卒業後の進路について、2020年度卒業生217名²⁵の進路先状況を図10-12に示す。社会福祉学部全体としては、社会福祉施設に就職する卒業生の割合が最も大きく（37%）、次いで公務員の割合が大きい（23%）。



出典：[29]を基に調査団作成

2) 日本福祉大学

● 組織概要

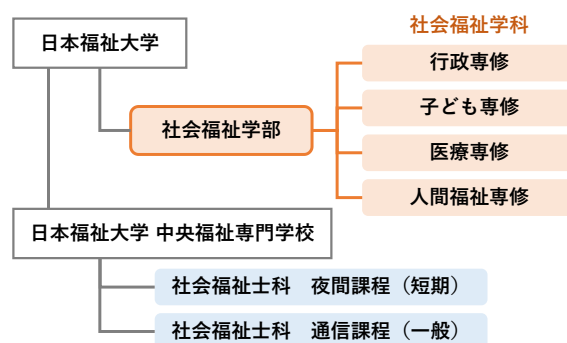
日本福祉大学は、1953年に中部社会事業短期大学として開校したのが始まりで、その後1957年に日本福祉大学として、日本で初めて社会福祉学部を開設した。戦前よりハンセン病療養所や孤児院での支援を行ってきた創立者の建学の精神を受け継ぎ、福祉系の総合大学として発展している。

²⁵ 2020年度卒業生数は221名だが、就職先情報があるのは217名。

現在は、社会福祉学部のほかに看護学部、健康科学部など8学部10学科6大学院研究科を有し、また、日本福祉大学中央福祉専門学校、日本福祉大学附属高等学校などの関連校を含め、愛知県を中心に教育・研究活動を展開している。

● 教育プログラム

日本福祉大学の学校・学部体系を一部抜粋したものを図10-13に示す。日本福祉大学においては、「社会福祉学部（定員400名）」の全専修で社会福祉士の国家試験受験資格を取得でき、精神保健福祉士については同学部の「医療専修」「人間福祉専修」で取得可能である。また、日本福祉大学中央福祉専門学校では、社会福祉士の短期・一般養成課程を提供している。



出典：[30][31]を基に調査団作成

図10-13 日本福祉大学における学校体系

● 在籍状況・資格取得状況・進路

社会福祉学部における2021年5月1日時点の学生の在籍状況を表10-13に示す。収容定員に対する充足率は、全学年合わせると95%だが、3年生・4年生は定員数を上回っている。

表10-13 日本福祉大学 社会福祉学部の在籍状況

(2021年5月1日現在)

| 定員数 | | 在籍数（収容定員充足率） | | | | |
|------|-------|--------------|--------------|---------------|---------------|----------------|
| 入学定員 | 収容定員 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 合計 |
| 400 | 1,680 | 341 (85%) | 352 (88%) | 447 (112%) | 454 (114%) | 1,594 (95%) |

出典：[30]を基に調査団作成

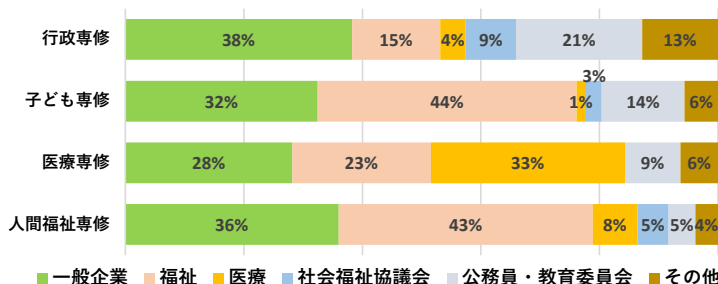
社会福祉士・精神保健福祉士の資格取得状況について、社会福祉学部卒業生の受験者数・合格者数等の情報については開示されていない。中央福祉専門学校の社会福祉士短期・一般養成課程卒業生の状況については表10-14のとおりで、合格率は短期課程・一般課程いずれも全国平均を大きく上回る。

表10-14 日本福祉大学 中央福祉専門学校における社会福祉士国家試験の状況（2020年度）

| | 夜間課程（短期） | 通信課程（一般） | 合計 |
|-------------|----------|----------|-------|
| 受験者数 | 30 | 90 | 120 |
| 合格者数 | 24 | 52 | 76 |
| 合格率 | 80.0% | 57.8% | 63.3% |
| （参考）全国平均合格率 | 29.3% | | |

出典：[31]を基に調査団作成

社会福祉学部卒業生の進路状況について、専修別に図10-14に示す。高齢者人口の増加に伴い「福祉部門」を持つ一般企業も増えており、いずれの専修も、3割程度の卒業生が一般企業へ就職している。子ども専修と人間福祉専修の卒業生は福



出典：[30]を基に調査団作成

図10-14 日本福祉大学 社会福祉学部卒業生の進路（2020年度）

社分野へ就職する割合が大きく、医療専修については医療分野への就職が大きな割合を占めている。

(2) カリキュラム

社会福祉士養成課程、精神保健福祉士養成課程のカリキュラムは、これらソーシャルワーク専門職を取り巻く環境の変化を踏まえて、いずれも2019年に見直しがなされた。見直し後の新カリキュラムは表10-15のとおりで、それぞれの専門職に求められる役割に応じた科目が追加されたほか、社会福祉士と精神保健福祉士に共通する科目の拡充が図られ、13科目が両資格共通（青字）となった。このことから、社会福祉士と精神保健福祉士それぞれに求められる専門的な役割（スペシフィック）を深化・拡大しつつ、ソーシャルワーク専門職としての共通基盤（ジェネリック）を強化していく動きがあると言える。また、社会福祉士については、実習時間が180時間から240時間に増え、充実が図られた。

表 10-15 社会福祉士養成課程・精神保健福祉士養成課程の新カリキュラム

※時間数は通学課程の場合。

| 社会福祉士 | 時間数 | 精神保健福祉士 | 時間数 |
|------------------------|-------|------------------------|-------|
| 1. 医学概論 | 30 | 1. 医学概論 | 30 |
| 2. 心理学と心理的支援 | 30 | 2. 心理学と心理的支援 | 30 |
| 3. 社会学と社会システム | 30 | 3. 社会学と社会システム | 30 |
| 4. 社会福祉の原理と政策 | 60 | 4. 社会福祉の原理と政策 | 60 |
| 5. 社会福祉調査の基礎 | 30 | 5. 地域福祉と包括的支援体制 | 60 |
| 6. ソーシャルワークの基盤と専門職 | 30 | 6. 社会保障 | 60 |
| 7. ソーシャルワークの基盤と専門職（専門） | 30 | 7. 障害者福祉 | 30 |
| 8. ソーシャルワークの理論と方法 | 60 | 8. 権利擁護を支える法制度 | 30 |
| 9. ソーシャルワークの理論と方法（専門） | 60 | 9. 刑事司法と福祉 | 30 |
| 10. 地域福祉と包括的支援体制 | 60 | 10. 社会福祉調査の基礎 | 30 |
| 11. 福祉サービスの組織と経営 | 30 | 11. 精神医学と精神医療 | 60 |
| 12. 社会保障 | 60 | 12. 現代の精神保健の課題と支援 | 60 |
| 13. 高齢者福祉 | 30 | 13. ソーシャルワークの基盤と専門職 | 30 |
| 14. 障害者福祉 | 30 | 14. 精神保健福祉の原理 | 60 |
| 15. 児童・家庭福祉 | 30 | 15. ソーシャルワークの理論と方法 | 60 |
| 16. 貧困に対する支援 | 30 | 16. ソーシャルワークの理論と方法（専門） | 60 |
| 17. 保健医療と福祉 | 30 | 17. 精神障害リハビリテーション論 | 30 |
| 18. 権利擁護を支える法制度 | 30 | 18. 精神保健福祉制度論 | 30 |
| 19. 刑事司法と福祉 | 30 | 19. ソーシャルワーク演習 | 30 |
| 20. ソーシャルワーク演習 | 30 | 20. ソーシャルワーク演習（専門） | 90 |
| 21. ソーシャルワーク演習（専門） | 120 | 21. ソーシャルワーク実習指導 | 90 |
| 22. ソーシャルワーク実習指導 | 90 | 22. ソーシャルワーク実習 | 210 |
| 23. ソーシャルワーク実習 | 240 | | |
| 時間数合計： | 1,200 | 時間数合計： | 1,200 |

出典： [32] [33]を基に調査団作成

各資格に求められる役割と見直しの概要については、それぞれ以下に詳述する。

1) 社会福祉士養成課程

社会福祉士養成課程は、2007年の改正から10年が経過し、福祉ニーズの変化に伴い社会福祉士の活動領域も拡大していることなどを背景に、2018年に社会保障審議会の専門委員会²⁶により報告書「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」が取りまとめられた。

同報告書では、今後、地域共生社会の実現を推進し、新たな福祉ニーズに対応するため、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士には、①複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制構築のためのソーシャルワーク、②地域住民等が主体的に地域課題を把握して解決しようとする体制を構築するためのソーシャルワークが求められていると述べている [34]。これらのソーシャルワーク機能を担う実践能力を有する社会福祉士を養成するため、教育内容の見直しの検討がなされ、2019年に社会福祉士養成課程のカリキュラムが改定された。主な改正点は、表10-16のとおり。

表 10-16 社会福祉士養成課程の見直しの主なポイント

| |
|--|
| <p>1. 養成カリキュラムの内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域共生社会に関する科目の創設：「地域福祉と包括的支援体制」 司法領域に関する教育内容の見直し及び時間数の拡充：「刑事司法と福祉」 社会福祉に関する指定科目、基礎科目の必修化 <p>2. 実習及び演習の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ソーシャルワーク機能の実践能力を養う実習時間数の拡充 <p>3. 実習施設の範囲の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 実習施設の範囲の拡充：都道府県社会福祉協議会、教育機関（スクールソーシャルワーカー）、地域生活定着支援センター等を追加。 <p>4. 共通科目の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神保健福祉士養成課程の教育内容との共通科目の拡充 |
|--|

出典： [32]を基に調査団作成

2) 精神保健福祉士養成課程

精神保健福祉士養成課程については、2012年に見直しがなされたが、それ以降も精神保健福祉士法や障害者雇用促進法の改正などを受けて、精神保健福祉士を取り巻く環境はさらに変化してきた。2019年に「精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会」により取りまとめられた中間報告書では、精神保健福祉士が果たす役割が、精神障害者に対する援助にとどまらず、精神障害等によって日常生活に困難を抱える人、精神保健（メンタルヘルス）の課題を抱える人への援助に拡大していることについて述べている。また、精神保健福祉士の配置場所についても、これまで医療機関や福祉施設が中心であったところ、教育分野（学校等）、司法分野（更生保護施設、刑務所等）、産業・労働分野（ハローワーク、一般企業等）へと拡大している。このような状況を踏まえ、表10-17のとおり養成課程の見直しがなされた。

表 10-17 精神保健福祉士養成課程の見直しの主なポイント

| |
|---|
| <p>1. 養成カリキュラムの内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神保健福祉士養成の中核を成す科目の創設：「精神保健福祉の原理」 精神保健福祉士の役割の変化に応じた科目の創設：「刑事司法と福祉」「地域福祉と包括的支援体制」 精神障害者の保健及び福祉に関する指定科目、基礎科目の必修化 就労支援に関する教育内容の充実 |
|---|

²⁶ 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会。

2. 共通科目の充実
 - 社会福祉士養成課程の教育内容との共通科目の拡充
3. 実習・演習の充実
 - ソーシャルワーク技術を学ぶ科目の再構築
 - 実習演習担当教員の要件の見直し
4. 実習施設の範囲の見直し
 - 実習施設の範囲の拡充：市町村社会福祉協議会、地域相談支援を実施する施設、教育機関（スクールソーシャルワーカー）、地域包括支援センター等を追加。

出典： [33]を基に調査団作成

(3) 継続教育

10.1.2 に述べたように、ソーシャルワーク人材を取り巻く社会環境や福祉ニーズは変化し、それに合わせて法制度の見直しが行われている。したがって、ソーシャルワーカーは常にその専門的知識や技術を向上させていく必要があり、そのために、彼らが資格取得後も継続的に教育機会を得て自己研鑽できるよう、研修制度の体系化を図ることが重要である。

体系化された継続教育の一つとして、職能団体が提供する「生涯研修制度」がある。10.2.3(2)に後述するとおり、職能団体の目的には、ソーシャルワーカーの資質の向上が掲げられており、研修事業を通じて人材育成に取り組んでいる。以下に、社会福祉士の職能団体である日本社会福祉士会、精神保健福祉士の職能団体である日本精神保健福祉士協会の「生涯研修制度」について、概要をまとめる。

1) 日本社会福祉士会による生涯研修制度

日本社会福祉士会では、設立当初より生涯研修制度の導入に向けた検討がなされてきた。1993年に実施された社会福祉士実態調査の結果からは、会員が同会に期待するものとして「情報提供」と「継続研修」が高い割合を占めていたことから、その後の調査では研修ニーズの把握に努め、1999年に生涯研修センターの運用が始まり、生涯研修制度が本格導入された。

研修課程について、同会では「社会福祉士として共通基盤を有すること」に重きを置いている。社会福祉士の専門性とは「相談援助と必要な支援のコーディネート」であり、どんな職域・職種であっても、相談援助の専門職としての共通基盤を獲得し、ジェネリックな力量を形成しておくことが重要であるとしている。具体的には、利用者を法制度上の年齢区分など属性（児童、高齢者、障害者など）で捉え、制度枠組み内の支援にとどまってしまうのではなく、一人の生活者として、生存権に基づいて福祉ニーズを汲み取ることが社会福祉士に必要な視点と述べている [35]。

このような理念のもと、日本社会福祉士会が提供する生涯研修制度は、図 10-15 のように「基礎課程」と「専門課程」で構成される。「基礎課程」は、社会福祉士に共通して必要な価値・知識・技術を学び、社会福祉士の専門性の基礎を身につけることをねらいとしており、都道府県社会福祉士会に入会した社会福祉士は



出典： [35]を基に調査団作成

図 10-15 日本社会福祉士会の生涯研修制度体系

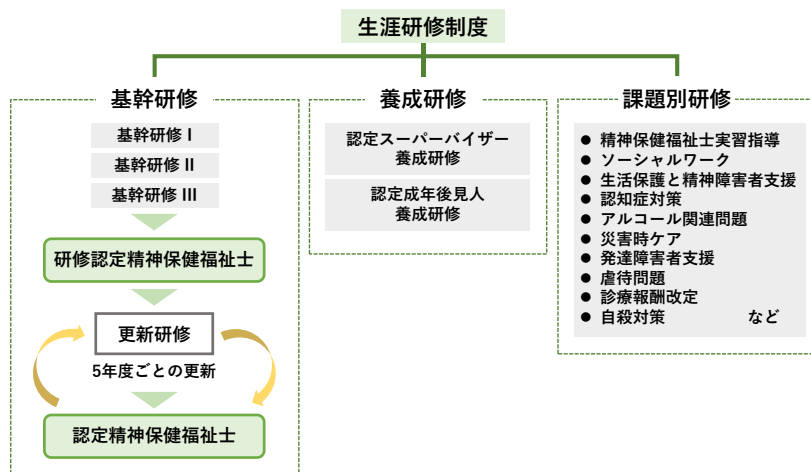
全員受講することとなっている。「専門課程」は、社会福祉士として必要な共通の内容を網羅した「共通研修」と、働く分野によって専門的な内容に特化した「分野別研修」から成る。専門課程は、基礎課程を修了した会員が自ら研修計画を立てて、第1期、第2期と研鑽を積み重ね、必要な単位数を修得すると「課程修了認定書」が発行される。また、これら研修課程の受講により、認定社会福祉士資格（10.2.3(4)1参照）を取得するために必要な単位の一部を取得することができる。

また、生涯研修制度に加えて、日本社会福祉士会では「e-ラーニング講座」を提供しており、会員以外の社会福祉士、社会福祉士以外の人でも視聴することができる（会員・非会員の社会福祉士・一般の区分により視聴できる講座、視聴料金が異なる）。会員は、生涯研修制度の専門課程における単位を認定社会福祉士制度の単位として活用することができる。2021年5月時点で、81の講座をオンライン配信している。

2) 日本精神保健福祉士協会による生涯研修制度

日本精神保健福祉士協会では、「精神保健福祉士が専門職としての信頼を高めるための責任を果たすこと、政策的課題への取り組みの一環として時代の要請に応えられる人材養成を充実すること」などを目的として、生涯研修制度に取り組んでいる。精神保健福祉士資格に更新制度はないが、日本精神保健福祉士協会では独自に認定制度を用いて、5年度ごとの更新制とし、質の担保を図っている。

図 10-16 に、日本精神保健福祉士協会による生涯研修制度の全体像を示す。研修は、「基幹研修」「養成研修」「課題別研修」の3種から成る。基幹研修は、入会からの経験年数に応じた積み上げ式の研修で、会員全員が受講対象である。基幹研修IからIIIの課程を修了すると、精神保健福祉士の有資格者は「研修認定精神保健福祉士」に認定され、その後、更新研修を修了すると「認定精神保健福祉士」となる。この認定資格は5年度ごとの更新制で、更新時に更新研修を受講する必要がある。



出典： [42]を基に調査団作成

図 10-16 日本精神保健福祉士協会の生涯研修制度体系

養成研修は、特定のテーマに基づくエキスパートを養成する研修で、研修認定精神保健福祉士または認定精神保健福祉士であることが受講要件である。課題別研修は、その時々ニーズに合わせて関心の高いテーマで実施するもので、すべての会員が受講でき、テーマによっては非会員も受講することができる。

これまで、日本精神保健福祉士協会ではすべての生涯研修を対面式で行ってきたが、新型コロナウイルス（COVID-19）感染拡大の影響を受けて、2020年度よりオンライン形式での研修提供を開始した。

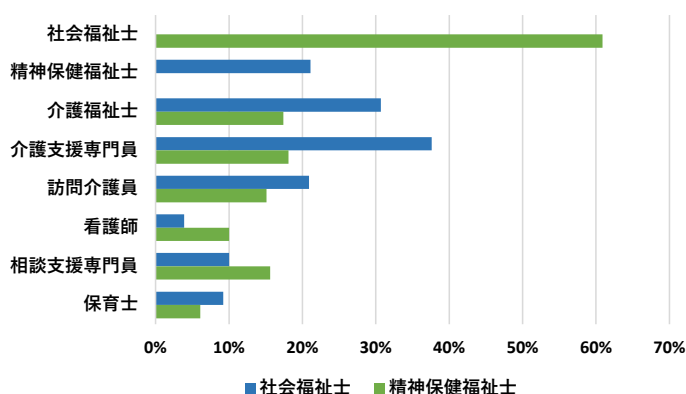
10.2.3 支援

(1) 就職・定着

1) 就労状況

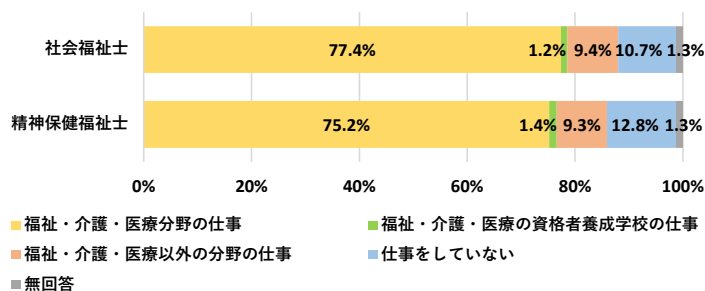
社会福祉士、精神保健福祉士の就労に関しては、社会福祉振興・試験センターが全国すべての社会福祉士、精神保健福祉士を対象に「就労状況調査」を実施しており、同調査の結果から、社会福祉士と精神保健福祉士の就労の実態を把握することができる。本項では、2020年度調査の結果について、社会福祉士と精神保健福祉士の就労状況をまとめる。

なお、回答者の概況として、性別については、社会福祉士は男性が31.5%、女性が68.4%、精神保健福祉士では男性が28.3%、女性が71.5%であった。また、他の資格の保有状況については、図10-17に示すように、社会福祉士では介護支援専門員や介護福祉士が多かった。精神保健福祉士は、6割以上の人社会福祉士資格を併せ持っていることが分かった。



出典：[36]を基に調査団作成
図 10-17 社会福祉士・精神保健福祉士の他の資格の保有状況

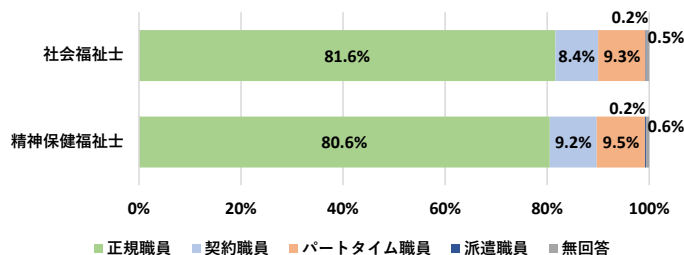
図10-18は、社会福祉士と精神保健福祉士の就労状況を示したもので、これら資格登録者のうち、福祉・介護・医療分野の仕事に従事する者はいずれも8割には満たず、同分野以外の仕事に従事する者が1割程度、出産や子育て等が理由で現在仕事をしていない者が1割程度存在している。また、社会福祉士、精神保健福祉士



出典：[36]を基に調査団作成
図 10-18 社会福祉士・精神保健福祉士の就労状況

士いずれも、福祉・介護・医療以外の分野の仕事に従事する者のうち、約6割が過去に同分野で就労したことがあると回答しており、以前の職場を辞めた理由は共通して「職場の雰囲気や人間関係」「心身の健康状態の不調」「給与や賃金への不満」が多かった。

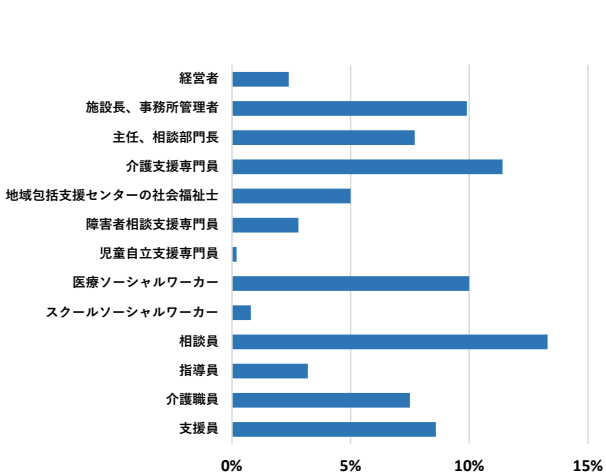
これ以降、福祉・介護・医療分野の仕事に従事する社会福祉士と精神保健福祉士の状況について示す。雇用形態については、図10-19に示すとおり、いずれも約8割が正規職員としての雇用である。



出典：[36]を基に調査団作成
図 10-19 社会福祉士・精神保健福祉士の雇用形態

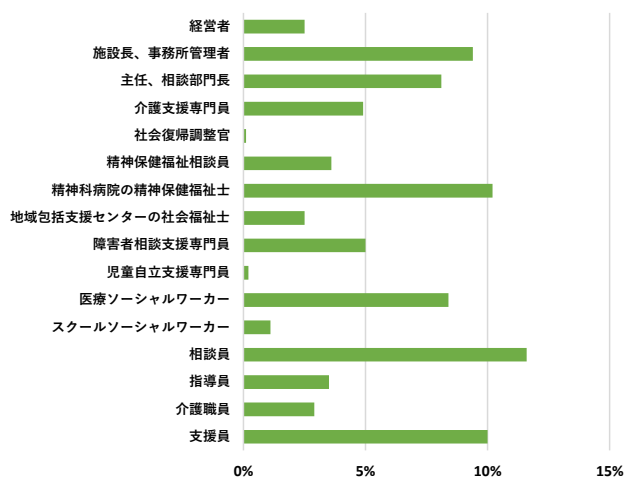
就労先での職種・職位について、社会福祉士の状況を図10-20に、精神保健福祉

士の状況を図 10-21 に示す。他の資格の保有状況（図 10-17）に示したように、複数の資格を併せ持つ者も多いことから、就労する分野（子ども、障害者、高齢者等）も幅広く、職種・職位も様々である。



出典： [36]を基に調査団作成

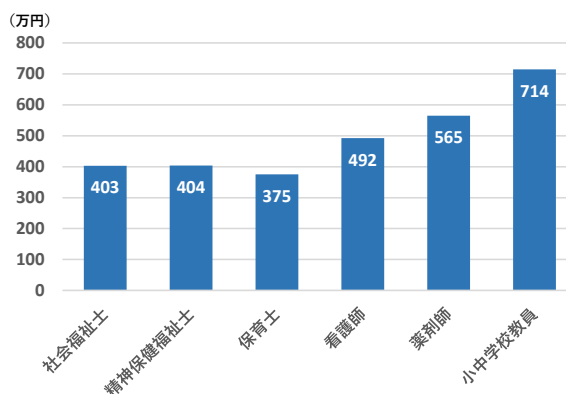
図 10-20 社会福祉士の職種・職位の状況



出典： [36]を基に調査団作成

図 10-21 精神保健福祉士の職種・職位の状況

収入・資格手当の状況について、図 10-22 に社会福祉士及び精神保健福祉士と他の職種との平均年収の比較を示す。社会福祉士と精神保健福祉士の平均年収は同程度で、保育士と比べるとやや高いものの、小中学校教員の平均年収の 3分の2以下である。



出典： [36] [67]を基に調査団作成

図 10-22 社会福祉士・精神保健福祉士の平均年収

資格手当については、「資格手当がある」と答えた人は、社会福祉士と精神保健福祉士いずれも 4割未満で、6割以上の者が資格手当の支給がない状況であった [36]。

2) 配置状況

社会福祉士・精神保健福祉士の配置に関し、各機関における職員のこれら資格の保有状況、配置状況を以下に概観する。

● 福祉事務所職員

全国の福祉事務所（都道府県、市、特別区、町村）における職員の社会福祉関連資格の保有状況を表 10-18 に示す。社会福祉法では「福祉事務所の査察指導員と現業員は社会福祉主事でない限り」と規定され、基本的には社会福祉主事の任用資格要件（大学や短期大学等で、一般教養などを含む社会福祉に関連する科目を 3科目以上履修すること）を満たせば、社会福祉士や精神保健福祉士の資格がなくとも従事することができる。社会福祉主事の任用要件には、社会福祉士と精神保健福祉士資格も含まれているが、2004年時点ではそれら資格を有する査察指導員、現業員はそれぞれ 3%にも満たなかった。しかし、その後 10年間で徐々にこれら資格を保有する査察指導員、現業員の割合が

増えており、社会福祉分野の専門性をもって福祉事務所の所掌事務に従事するようになってきたことが分かる。

表 10-18 福祉事務所職員（生活保護担当）の社会福祉関連資格の保有状況

| | 2004年 | | 2009年 | | 2016年 | |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 査察指導員 | 現業員 | 査察指導員 | 現業員 | 査察指導員 | 現業員 |
| 社会福祉士 | 2.6% | 2.8% | 3.1% | 4.6% | 8.7% | 13.5% |
| 精神保健福祉士 | - | - | 0.3% | 0.5% | 1.7% | 2.4% |
| 社会福祉主事 | 82.7% | 82.0% | 74.6% | 74.2% | 77.3% | 74.9% |

出典：[37][38]を基に調査団作成

● 市区町村社会福祉協議会職員

表 10-19 は、市区町村社会福祉協議会（社協）における職員の主な保有資格の割合と、それら資格保有者の1社協あたりの平均人数を示したものである。市区町村社協では、高齢者福祉を担う介護福祉士や介護支援専門員の在籍数が多いが、それらに次いで社会福祉士が多く、年々増加している。

● スクールソーシャルワーカー

学校で児童生徒の福祉に関する支援に従事するために配置されるスクールソーシャルワーカー（SSW）については、その資格要件は自治体によって異なるが、社会福祉士や精神保健福祉士などの福祉に関する専門的な資格をもつことが望ましいとされている。

図 10-23 は、SSW が保有する資格について、資格種別ごとの推移を示したものである。2008年の時点では、SSW として従事する人は主に教員免許の保有者で、また、資格を保有していない人も2割近く存在していたことが分かる。しかし、その後2009年から社会福祉士、精神保健福祉士の資格保有者の割合が増え、2018年には社会福祉士がSSWの資格として最も大きな割合を占めるようになった。

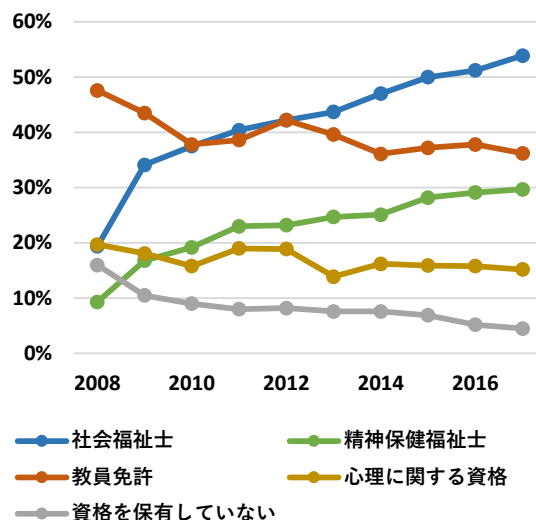
● 刑事施設等職員

また、刑事施設等への社会福祉士、精神保健福祉士の配置も進んでいる。表 10-20 は、刑事施設及び少年院に配置される社会福祉士、精神保健福祉士の人数の推移を表している。ソーシャルワーカーの刑事施設等への配置は2004年から始まったが、特別処遇²⁷の始まった2009年から本格的に配置され

表 10-19 市区町村社会福祉協議会職員の保有資格及び平均資格者数（2018年度）

| 資格 | 有資格者率 | 1社協あたりの平均資格者数(人) |
|---------|-------|------------------|
| 社会福祉士 | 9.2% | 7.2 |
| 精神保健福祉士 | 1.9% | 1.5 |
| 保健師 | 0.7% | 0.5 |
| 看護師 | 6.8% | 5.3 |
| 介護福祉士 | 24.7% | 19.3 |
| 保育士 | 6.8% | 5.3 |
| 管理栄養士 | 0.3% | 0.2 |
| 栄養士 | 1.0% | 0.8 |
| 介護支援専門員 | 13.2% | 10.2 |

出典：[70]



出典：[69]を基に調査団作成

図 10-23 SSW の保有資格の推移

²⁷ 全国の更生保護施設のうち一部を、高齢者や障害者を一時的に受け入れる施設として指定し、社会福祉士や精神保健福祉士の資格を持つ職員を配置して、高齢や障害の特性に配慮した処遇を行う。

るようになった²⁸。また、これら非常勤のソーシャルワーカーに加えて、2014年からは常勤職員として福祉専門官（社会福祉士、精神保健福祉士または介護福祉士の資格保有者）の配置が開始された。

表 10-20 刑事施設及び少年院に配置される社会福祉士・精神保健福祉士の推移

| 年 | 福祉専門官 | | 社会福祉士 | | 精神保健福祉士 | |
|--------------------|-------|-----|-------|------|---------|-----|
| | 刑事施設 | 少年院 | 刑事施設 | 少年院 | 刑事施設 | 少年院 |
| 配置施設数 (2016年時点) | 34施設 | 2施設 | 70施設 | 16施設 | 8施設 | 2施設 |
| 2004年 | - | - | - | - | 2 | - |
| 2005年 | - | - | - | - | 4 | - |
| 2006年 | - | - | - | - | 4 | - |
| 2007年 | - | - | 8 | - | 8 | - |
| 2008年 | - | - | 8 | - | 8 | - |
| 2009年 | - | - | 70 | 3 | 8 | 2 |
| 2010年 | - | - | 75 | 3 | 8 | 2 |
| 2011年 | - | - | 75 | 3 | 8 | 2 |
| 2012年 | - | - | 92 | 5 | 8 | 2 |
| 2013年 | - | - | 92 | 5 | 8 | 2 |
| 2014年 | 12 | - | 94 | 12 | 8 | 2 |
| 2015年 | 26 | 2 | 98 | 16 | 8 | 2 |
| 2016年 | 34 | 2 | 99 | 16 | 8 | 2 |

出典：[37]を基に調査団作成

(2) 職能団体・ネットワーク

専門職団体は、専門職の倫理、質の維持・向上のために研修などを行う職能団体で、ソーシャルワーカーの職能団体としては、①公益社団法人 日本医療ソーシャルワーカー協会、②特定非営利活動法人 日本ソーシャルワーカー協会、③公益社団法人 日本精神保健福祉士協会、④公益社団法人 日本社会福祉士会の4団体が挙げられる。また、これら4団体で構成される⑤日本ソーシャルワーカー連盟（JFSW: Japanese Federation of Social Workers）は、国際ソーシャルワーカー連盟（IFSW: International Federation of Social Workers）の日本における調整団体として機能する。表 10-21 に、これら5団体の概要をまとめる（設立年順）。

表 10-21 ソーシャルワーカー職能団体の概要

| 団体名 | 設立年 | 目的 |
|----------------------|---------------------|---|
| (公社) 日本医療ソーシャルワーカー協会 | 1953年 | 医療ソーシャルワークの実践と研究を通して、社会福祉の増進と保健・医療・福祉の連携に貢献する。 |
| (特非) 日本ソーシャルワーカー協会 | 1960年 (再建 1983年) | 普及啓発事業、調査研究事業、セミナー、各種研修会事業や国内外の団体とのネットワーク構築事業で、広範な人々や関係機関と協働を深めながら社会福祉の向上発展に寄与する。 |
| (公社) 日本精神保健福祉士協会 | 1964年 | 精神保健福祉士の資質の向上を図るとともに、精神保健福祉士に関する普及啓発等の事業を行い、精神障害者の社会的復権と福祉のための専門的・社会的活動を進めることにより、国民の精神保健福祉の増進に寄与する。 |

²⁸ 2009年度から社会福祉士養成課程に更生保護制度の科目が追加された。

| 団体名 | 設立年 | 目的 |
|---------------|-------|--|
| (公社) 日本社会福祉士会 | 1993年 | 社会福祉士の倫理を確立し、専門的スキルを研鑽し、社会福祉士の資質と社会的地位向上に努めるとともに、都道府県社会福祉士会と協働して人々の生活と権利の擁護及び社会福祉の増進に寄与する。 |
| 日本ソーシャルワーカー連盟 | 1997年 | 日本におけるソーシャルワーカーの倫理を確立し、専門的スキルの研鑽、資質の向上を図るとともに、ソーシャルワーカーとしての社会的地位の向上を図るため、会員間で意見交換を行うとともに、必要に応じて連盟としての共同事業を行う。また、国際ソーシャルワーカー連盟との連絡、国際会議への参加、政策的事項等に関する日本国としての統一見解を集約し、決定する。 |

出典：各団体ホームページを基に調査団作成

10.2.1(1)に先述したように、医療・福祉分野の国家資格の創設、専門職化を進める動きの中にあつては、このような専門職団体が重要な役割を果たしてきた。専門職の組織化は、社会福祉専門職が成立する6条件²⁹の一つとして挙げられており、社会的承認を得て社会的地位を確立し、より高度な専門職に進展していく上で欠かせないものである [14]。

職能団体4団体のうち最も早くに設立されたのが日本医療ソーシャルワーカー協会（旧：日本医療社会事業家協会）で、1953年に組織され、1961年には「医療ソーシャルワーカー倫理綱領」を策定している。医療分野のソーシャルワーカーの「資質向上と資格の確立」を設立目的としており、医師や看護師などの既存専門職が存在する保健医療領域においてソーシャルワーカーの身分を確立すべく、「医療福祉士法案（p.10-12参照）」の作成など資格制定を目指して積極的に取り組んできた [39]。

日本ソーシャルワーカー協会は、1960年にIFSWの要請を受けて発足し、同連盟に20番目に加入した。しかし、その数年後に資金難や活動家の不足などの理由により活動は一時休止状態となり、1983年に再建された。現在は、児童、障害者、高齢者、低所得、地域福祉、行政、研究者など社会福祉に関わる幅広い関係者で構成された総合的な専門職団体として、セミナーや養成講座の提供、普及啓発活動などに取り組んでいる。

社会福祉士の専門職団体である日本社会福祉士会と、精神保健福祉士の専門職団体である日本精神保健福祉士協会については、以下に詳細を述べる。

1) 日本社会福祉士会

日本社会福祉士会は、社会福祉士が自己研鑽によって専門的スキルを高め、援助を必要とする人々に質の高い福祉サービスを提供し、併せて社会福祉専門職としての社会的評価を確立することを目的として、1993年に任意団体として設立された。その後1996年に社団法人 日本社会福祉士会となり、2014年に公益社団法人に移行した。組織体制については、2012年度以降、社会福祉士個人の会員組織から全国47都道府県社会福祉士会を会員とする連合体組織となった。社会福祉士の資格保持者を会員としており、2021年3月末時点での会員数は42,631名である。

²⁹ A. フレックスナー、E. グリーンウッド、G. ミラーによる社会福祉専門職研究の概念整理より導き出された6条件；①体系的な理論、②伝達可能な技術、③公共の関心と福祉という目的、④専門職の組織化（専門職団体）、⑤倫理綱領、⑥テストか学歴に基づく社会的承認。

日本社会福祉士会の主な活動として、年一回の全国大会の開催、社会福祉士学会での実践・研究成果の共有、自己研鑽をサポートする多様な研修事業の実施、権利擁護センター「ぱあとなあ」での相談援助業務、国際活動、広報活動などがある。研修事業に関しては、10.2.2(3)に概説したように、「生涯研修制度」を設け、会員の専門知識と技術の維持・向上に取り組んでいる。また、各都道府県の社会福祉士会においても、それぞれで研修会や研究活動が展開されている。

表 10-22 に日本社会福祉士会の 2019 年度から 2023 年度までの中期計画の概要を示す。同計画では、地域共生社会の実現のため、ソーシャルワークの機能を発揮できる体制づくりを推進することを目標に掲げている。地域共生社会の実現に向けては、ソーシャルワークの機能が発揮されるよう環境整備を図る必要があり、そのための手段として社会福祉士の任用を拡大し、実質的な業務独占を図ることを目指している。また、表 10-22 に示すように、日本社会福祉士会では、ソーシャルワークの推進、組織の活動基盤の強化、会員の専門性の向上の 3 つの指針をもって、社会福祉士の役割等の理解の促進を図るとしている。

表 10-22 日本社会福祉士会における第三期中期計画（2019-2023 年度）

| 基本指針 | 内容 |
|----------------|---|
| 1. ソーシャルワークの推進 | <ul style="list-style-type: none"> 情報収集力、政策提言等発信力の強化 権利擁護活動の強化 地域共生社会の実現に資する体制構築の推進 世界に向けた発信力強化 |
| 2. 活動基盤の強化 | <ul style="list-style-type: none"> 日本社会福祉士会と県士会の組織目標・指向性の共有 財政の健全化及び安定化の確立 県士会の組織強化支援 実質的な業務独占の獲得 関係団体との連携強化 不測の事態における対応の強化 |
| 3. 専門性の向上 | <ul style="list-style-type: none"> 実践能力の向上 生涯研修制度の充実 専門的力量の形成 |

出典：[40]を基に調査団作成

2) 日本精神保健福祉士協会

日本精神保健福祉士協会は、1964 年に「日本精神医学ソーシャルワーカー協会」として創設された精神科ソーシャルワーカーの全国組織である。10.2.1(1)に述べたように、精神科ソーシャルワーカーの歴史は 1948 年に始まり、精神科医療機関を中心に配置されてきたが、地位が低く身分が不安定であったことから、同協会では発足時より精神科ソーシャルワーカーの国家資格化を目指してきた。設立趣旨書にも「精神医学ソーシャルワークは学問の体系を社会福祉学に置き、医療チームの一員として精神障害者に対する医学的診断と治療に協力し、その予防及び社会復帰過程に寄与する専門職」と書かれており、精神医療領域における他の専門職との違いを明示している [41]。

1997 年の精神保健福祉士法制定に伴い、同協会の名称は「日本精神保健福祉士協会」に変更され、2004 年に法人格を取得し社団法人となり、2011 年に公益社団法人に移行した。組織体制として、各都道府県に都道府県支部と都道府県協会が設置されている。都道府県支部は、同協会の内部機関として事業運営を担い、都道府県協会は、都道府県を単位に設置された個別の運営主体として研修事業等を実施している。会員資格は都道府県協会により異なり、精神保健福祉士から精神保健領域のソーシャルワーカーまで様々である。2021 年 1 月時点で、約 12,000 名の会員が所属している [42]。

日本精神保健福祉士協会が実施する事業には、精神障害者等の権利擁護、精神保健福祉士の知識・技術・倫理・資質の向上、資格制度の充実発展と普及啓発、精神保健福祉及び精神保健福祉士に関する調査研究、国内外関係団体の連携による精神障害者等の支援事業などがある。

表 10-23 に、日本精神保健福祉士協会の中期ビジョン（2016-2020 年度）の概要を示す³⁰。「あらゆる分野の精神保健福祉士がソーシャルワークを強力に展開し、啓発活動や権利侵害に立ち向かうことを通じて、精神障害者をはじめとするすべての国民が人としての尊厳を保持できる社会を実現する」ことを目標に、政策提言、人材育成、組織強化の3つの柱で取り組むこととした。

表 10-23 日本精神保健福祉士協会における中期ビジョン 2020（計画年度：2016-2020 年度）

| 基本指針 | 内容 |
|---------|---|
| 1. 政策提言 | <ul style="list-style-type: none"> 精神保健医療福祉、労働、司法、教育等の多様な実践に基づく政策提言 実践的知見の集約と調査研究に基づくソーシャルワーク人材のあるべき姿の提言 ソーシャルワーク関係団体との協働による要望活動の拡充と福祉文化の普及啓発 |
| 2. 人材育成 | <ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルスの観点からソーシャルワークを基盤とした地域包括支援を担える人材の育成と社会への提供 生涯研修制度の強化及び多職種・多分野相互育成による実践力の向上 分野・領域を超えた「共通言語」の浸透と次世代の協会組織を担う人材の発掘・育成 |
| 3. 組織強化 | <ul style="list-style-type: none"> 現業精神保健福祉士³¹の組織率を6割に 都道府県協会との連携に基づく支部・ブロック単位での活動強化（意見集約、研修開催） 都道府県協会及び関係機関・団体との連携に基づく災害支援体制の推進 |

出典：[43]を基に調査団作成

(3) 倫理綱領

倫理綱領とは、ソーシャルワーカーの専門職としての望ましい価値態度、実践における倫理的行動規範、義務の指針を明文化したもので、専門職がそのアイデンティティを自覚し、価値と使命感を互いに確認し合う重要な価値表現である。これまで日本においては10.2.3(2)に先述した職能団体がそれぞれ策定し、会員の行動指針として示してきた。日本医療ソーシャルワーカー協会は1961年に「医療ソーシャルワーカー倫理綱領」を、日本ソーシャルワーカー協会は1986年に「ソーシャルワーカーの倫理綱領」を、1988年に日本精神保健福祉士協会は「精神保健福祉士協会倫理綱領」を採択している（日本社会福祉士会は1995年に、日本ソーシャルワーカー協会により作成された「ソーシャルワーカーの倫理綱領」を採択した）。

そのような中、2000年にIFSWの総会において「ソーシャルワークの定義」が採択されたことを受けて、日本ソーシャルワーカー協会と日本社会福祉士会がその倫理綱領の改定作業に着手し、日本医療ソーシャルワーカー協会と日本精神保健福祉士協会も加わり、「社会福祉専門職団体協議会」として、職能4団体共通の倫理綱領の策定が行われることとなった。共通倫理綱領の策定に向けては、各団体が持つ倫理綱領のほか、IFSWによる倫理綱領、諸外国の倫理綱領などが参考とされている。その結果、2005年に正式に「ソーシャルワーカーの倫理綱領」として公表され、4団体それぞれがこれを各団体の正式な倫理綱領として採択した。また、この倫理綱領は、2014年にIFSWにて採択された「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」や、近年の社会環境の変化に伴うソーシャルワーク

³⁰ 2022年1月時点で、2021年度以降の中期計画は公開されていない。

³¹ 精神保健福祉士資格を活かした仕事に従事している精神保健福祉士を指す。

専門職の役割の多様化に応じて改定作業が進められ、2020年に日本ソーシャルワーカー連盟代表者会議（旧：社会福祉専門職団体協議会）において採択された [44]。

このように、現在は職能団体4団体が共通の倫理綱領を掲げ、ソーシャルワークの専門職としての価値が共有され、アイデンティティの基盤となっている。表 10-24 に、共通倫理綱領「ソーシャルワーカーの倫理綱領」の概要を示す。

表 10-24 ソーシャルワーカーの倫理綱領の概要

| 項目 | 内容 | |
|------|------------------|---|
| 原理 | I 人間の尊厳 | ソーシャルワーカーは、すべての人々を、出自、人種、民族、国籍、性別、性自認、性的指向、年齢、身体的精神的状況、宗教的文化的背景、社会的地位、経済状況などの違いにかかわらず、かけがえのない存在として尊重する。 |
| | II 人権 | ソーシャルワーカーは、すべての人々を生まれながらにして侵すことのできない権利を有する存在であることを認識し、いかなる理由によってもその権利の抑圧・侵害・略奪を容認しない。 |
| | III 社会正義 | ソーシャルワーカーは、差別、貧困、抑圧、排除、無関心、暴力、環境破壊などの無い、自由、平等、共生に基づく社会正義の実現をめざす。 |
| | IV 集団的責任 | ソーシャルワーカーは、集団の有する力と責任を認識し、人と環境の双方に働きかけて、互恵的な社会の実現に貢献する。 |
| | V 多様性の尊重 | ソーシャルワーカーは、個人、家族、集団、地域社会に存在する多様性を認識し、それらを尊重する社会の実現をめざす。 |
| | VI 全人的存在 | ソーシャルワーカーは、すべての人々を生物的、心理的、社会的、文化的、スピリチュアルな側面からなる全人的な存在として認識する。 |
| 倫理基準 | I クライアントに対する倫理責任 | |
| | II 組織・職場に対する倫理責任 | |
| | III 社会に対する倫理責任 | |
| | IV 専門職としての倫理責任 | |

出典： [45]

また、倫理綱領のほかに、日本社会福祉士会では2021年に倫理綱領を具体化した「社会福祉士の行動規範」を策定し、社会福祉士が倫理綱領に基づいて実践するための行動を示している。同様に、行動基準として、日本精神保健福祉士協会では「精神保健福祉士業務指針（2020年）」、日本医療ソーシャルワーカー協会では「医療ソーシャルワーカー業務指針（2020年）」を作成している。

(4) キャリア開発

社会福祉士と精神保健福祉士のキャリアアップの仕組みとしては、認定社会福祉士制度、認定精神保健福祉士制度がある。また、キャリア形成に役立つツールとして、日本精神保健福祉士協会ではキャリアラダーを開発している。以下にその概要を述べる。

1) 認定社会福祉士制度

認定社会福祉士制度は、福祉ニーズの増大、多様化・複雑化を背景として、2006年頃から、より専門的な対応ができる人材を育成することについて検討がなされ始めた。また、10.2.1(1)2)に示した「福祉人材確保指針」においても、「国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図る」ことが示されている。

これを受けて、2011年に「認定社会福祉士 認証・認定機構」が設立され、2012年度から「認定社会福祉士制度」の運用が開始された。認定社会福祉士制度は、高度な知識と卓越した技術を用いて、個

別支援や多職種との連携、地域福祉の増進を図る能力を有する社会福祉士のキャリアアップを支援する仕組みで、その実践力を認定する制度である。同制度では、「認定社会福祉士」と「認定上級社会福祉士」の2段階の資格を設けている。

認定社会福祉士、認定上級社会福祉士それぞれの取得要件、役割、分野を表 10-25 に整理した。これら要件を満たした上で認定社会福祉士認証・認定機構に認定申請し、認定されると、認定社会福祉士・認定上級社会福祉士の登録機関（日本社会福祉士会）に登録することとなる。

表 10-25 認定社会福祉士・認定上級社会福祉士の概要

| | 認定社会福祉士 | 認定上級社会福祉士 |
|----|---|--|
| 要件 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 社会福祉士資格を有すること 2. ソーシャルワーカー職能団体³²の正会員であること 3. 社会福祉士資格取得後に5年以上の相談援助実務経験があり、かつ、この間原則として社会福祉士制度の指定施設及び職種に準ずる業務に従事していること。このうち、認定を受ける分野での経験が2年以上あること 4. 実務経験の期間において、別途示された「必要な経験³³」を有すること 5. 認められた機関での研修を受講していること、または、認定社会福祉士認定研修を受講していること | <ol style="list-style-type: none"> 1. 社会福祉士資格を有すること 2. ソーシャルワーカー職能団体の正会員であること 3. 認定社会福祉士の認定をされていること 4. 社会福祉士資格取得後に5年以上の相談援助実務経験があり、かつ、この間原則として社会福祉士制度の指定施設及び職種に準ずる業務に従事していること 5. 実務経験の期間において、別途示された「必要な経験」を有すること 6. 認められた機関での研修を受講していること 7. 定められた実績があること 8. 基準を満たした論文発表または認められた学会における学会発表をしていること 9. 試験に合格すること |
| 役割 | <ul style="list-style-type: none"> • 複数の課題を併せ持つケースへの対応 • 職場内のリーダーシップ、実習指導 • 地域や外部機関との窓口、緊急対応、苦情対応 • 多職種連携、職場内コーディネートなど | <ul style="list-style-type: none"> • 指導・スーパービジョンの実施 • 苦情解決、リスクマネジメントなど組織のシステムづくり • 地域の機関間連携のシステムづくり、福祉政策形成への関与 • 科学的根拠に基づく実践の指導、実践の検証や根拠の蓄積 |
| 分野 | 高齢分野、障害分野、児童・家庭分野、医療分野、地域社会・多文化分野 | 自らの実践に加え、複数の分野にまたがる地域の課題について実践・連携・教育 |

出典：[46]を基に調査団作成

認定社会福祉士については、日本社会福祉士会のホームページ³⁴に登録名簿が公開されている。2021年10月時点で、認定社会福祉士の登録者数は合計1,007名（高齢分野385名、障害分野134名、児童・家庭分野64名、医療分野286名、地域社会・多文化分野138名）である。

他方、認定社会福祉士の認定を受けることによる効果やメリットについては、現時点では不透明であると言える。日本社会福祉士会が2017年に認定社会福祉士を対象に実施した意識調査によると、認定後の所属組織等における処遇の変化について、「昇格（または昇任）した」と回答した人の割合は1.7%で、91.2%の人が「変わらない（認定前と同じ）」とした。また、収入面においても、89.2%の人

³² 2021年7月時点では、日本社会福祉士会と日本医療ソーシャルワーカー協会の2団体を認めている。

³³ https://www.jacsw.or.jp/ninteikou/kojin/shinsei_shinki/documents/betsu_jitsumu.pdf

³⁴ <https://www.jacsw.or.jp/csw/nintei/meibo/index.html>

が「変わらない（認定前と同じ）」と回答しており、同制度開始から5年の時点では認定制度による認定社会福祉士への直接的なメリットはもたらされていないことが明らかとなった [47]。

2) 認定精神保健福祉士制度

認定精神保健福祉士は、日本精神保健福祉士協会が生涯研修制度の中で独自に設けた精神保健福祉士の上位資格である。10.2.2(3)2)に概説したように、基幹研修Ⅰ、Ⅱ、Ⅲを修了すると研修認定精神保健福祉士として認定され、その後更新研修を修了すると認定精神保健福祉士としての認定を受ける。認定精神保健福祉士は更新制で、5年度ごとに更新研修を受講することで資格を維持することができる。認定の要件は精神保健福祉士であることと、日本精神保健福祉士協会の会員であること、これら研修課程を規定の受講期間内に修了することである。

研修認定精神保健福祉士、認定精神保健福祉士の人数は、2019年4月時点で研修認定精神保健福祉士が800名、認定精神保健福祉士が1,531名となっている。

3) 精神保健福祉士のキャリアラダー

日本精神保健福祉士協会では、精神保健福祉士が専門職として自らその資質を高め続けることができるよう、実践経験のレベルごとに、質の高い実践を展開するために身につけるべき力量を整理して「キャリアラダー³⁵⁾」を開発した。2018年、厚生労働省に設置された「精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会」において、資格取得後の継続教育や人材育成のあり方の重要性について指摘がなされたことを受け、キャリアラダーの開発に向けた調査や検討が行われ、2020年に策定された。

キャリアラダーの枠組みを図10-24に示す。横軸に力量を向上させていくためのステップ（5段階）として、新卒者を想定した経験年数の目安を示している。縦軸には、資質向上を図る要素を6つの大項目に分けて示し、それぞれの要素について、各段階で求められる大まかな目標を提示している。このキャリアラダーを活用することで、精神保健福祉士が自分の現在の力量と高めていく力量を見通すことができる。

| 資質向上の目安 | ステップ1 | ステップ2 | ステップ3 | ステップ4 | ステップ5 |
|-----------------|-----------------|----------------|-------------------|--------------------|-----------------------|
| 年数目安 | 1～2年 | 3～5年 | 6～10年 | | 11年以上 |
| 1. 仕事と暮らしの調和 | 自分の生活との調和を図る | | 自分のライフイベントとの調和を図る | | 生活と仕事の調和が図れる体制をつくる |
| 2. 社会人・組織人としての力 | 初任者（前期） | 初任者（後期） | チームリーダー/業務責任者 | | 管理職（者） |
| 3. 専門職・実践者としての力 | 指導下での業務遂行 | 自立した業務遂行 | リーダーシップを発揮した業務遂行 | | 体制づくりを志向した業務遂行 |
| 4. 自己研鑽 | 教わる、学習する姿勢の修得 | 機関内の人材や機会の活用 | 多機関・多職種の人材や機会の活用 | | 多領域の人材や機会の活用 |
| 5. 専門職教育・研究 | 育っていく力の修得 | 実践の言語化・伝達/実習指導 | 実践の見える化、理論化/後進育成 | 実践・研究成果の共有・蓄積/後進育成 | 社会的向上への働きかけ/後進育成体制の構築 |
| 6. ソーシャルワーカー意識 | ソーシャルワーカーとしての一歩 | 立脚点の確認 | 専門性の再認識・役割葛藤の理解 | 倫理的ジレンマとの対峙 | アイデンティティの保持 |

出典： [48]を基に調査団作成

図 10-24 精神保健福祉士のキャリアラダーの枠組み

³⁵⁾ https://www.jamhsw.or.jp/ugoki/kensyu/document/sakura_set/01_Carrier_rudder.pdf

(5) スーパービジョン体制

ソーシャルワークにおけるスーパービジョンについては、アメリカのカデューシンによる研究³⁶において、「支持」「教育」「管理」の3つの機能があるとされ、現在日本の社会福祉教育においても基本的な理解となっている。スーパービジョンは、経験の浅いソーシャルワーカーが豊富な知識と経験を持った熟練者から直接的な指導を受けることにより、対人援助の専門職としての姿勢や技能を学び、実践力を高めていくもので、実践現場で学びと成長を支える重要な機会である。

他方、日本のソーシャルワークの実践現場では、スーパービジョンの意義や方法が明確に示されておらず、スーパービジョンの実施体制が整備されていないことが指摘されている [49] [50]。例えば、アメリカの全米ソーシャルワーカー協会では、社会福祉の修士号を取得後、同一機関で2年間、スーパーバイザーのもとで指導・評価を受けて実践経験を積んだ上で、認可されたソーシャルワーカーの受験資格が与えられる。10.2.2(2)に述べたように、日本の社会福祉士・精神保健福祉士の実習時間（社会福祉士：240時間、精神保健福祉士：210時間）はアメリカと比べると非常に限られていることから、資格取得後に現場で働きながら学ぶスーパービジョンの重要性を踏まえ、職能団体である日本社会福祉士会、日本精神保健福祉士協会はそれぞれ生涯研修制度の中にスーパービジョンを位置づけている。以下に各団体の取り組みの概要を述べる。

1) 認定社会福祉士制度におけるスーパービジョン

認定社会福祉士制度では、認定社会福祉士の資格取得要件にスーパービジョン実績を求めている。認定社会福祉士ではスーパービジョンを受けること、認定上級社会福祉士では他の社会福祉士に対する指導的役割を果たすことが期待されていることから、スーパービジョンを受けること・することの両方の実績が求められる。

スーパービジョンの実施には、スーパーバイザーとスーパーバイジーが原則1年間の実施契約を結び、契約締結後は1年間に6回以上、1回1時間以上のスーパービジョンを行うこととされている（個人スーパービジョンの場合）。認定社会福祉士認証・認定機構では、スーパービジョンの実施マニュアルやスーパービジョンで使用する様式を定め、スーパービジョンは示された手順に沿って実施される。

また、認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザーは、認定上級社会福祉士として認定機構にスーパーバイザー登録している者等で、2022年1月現在、769名が登録されている [46]。

2) 日本精神保健福祉士協会による認定スーパーバイザー養成研修

10.2.2(3)2)に述べたように、日本精神保健福祉士協会では生涯研修制度の養成研修の一つとして「認定スーパーバイザー養成研修」を設けている。精神保健福祉士の専門性を高めるために不可欠であるスーパービジョンを実践する認定スーパーバイザーを養成するため、毎年1回開催される。研修内容は、3日間の基礎研修の後、約1年間かけてスーパービジョンの実践研修が行われる。研修受講要件として、認定精神保健福祉士であること、精神保健福祉分野におけるソーシャルワークの実務経験が10年以上あること、原則として同協会認定スーパーバイザーによるスーパービジョンを受けたことがある者、と定められている。

³⁶ Kadusin, A. "Supervision in social work" Columbia university Press, 1996.

認定スーパーバイザーとして登録された後は、5年ごとの更新制となっている。認定精神保健福祉士の認定更新の継続と、認定スーパーバイザー更新研修の受講、都道府県精神保健福祉士協会等でのスーパービジョンの実践等が更新の要件として定められている。

《コラム2》スクールソーシャルワークにおけるスーパービジョン

日本では、いじめや不登校、児童虐待など児童生徒が抱える様々な課題に対応するため、学校現場へのスクールソーシャルワーカー（SSW）の配置が進められている。SSWは、児童生徒が抱える課題に対して環境面の調整を行うため、学校と家庭、地域の関係者との橋渡し役を担う。社会福祉士や精神保健福祉士など福祉に関する専門的な資格をもつことが望ましいとされているが、これら資格を有していても、それまでの活動領域や従事してきた業務内容、経験年数などによっては、SSWに求められる役割を十分に果たすことが難しいことも多い。また、SSWが様々なバックグラウンドを持っていることで、ソーシャルワークの質の標準化を図ることも難しくなっている。

そこで、自治体によっては、学校現場に配置されるSSWとは別で、高い専門性と豊富な現場経験を持つSSWをスーパーバイザー役として配置している。特に、新任のSSWに対し、スーパーバイザーがOJT形式で一緒にケースワークを行い、スーパービジョンを通して支援することで、学校や地域で必要とされるソーシャルワーク技術を体得することができ、実践力の向上につながっている³⁷。

《コラム3》地域におけるスーパービジョンシステムの構築

新潟県上越地域は、人口や保健医療福祉の資源が上越市に集中し、特に冬期は積雪によりアクセスが困難な山間地域もある。同地域では、「スーパービジョンの経験がない」「スーパーバイザーがない」といった理由からスーパービジョンの取り組みが遅れていたが、地域で定期的に行われていた精神保健福祉士の勉強会を通じて、スーパービジョンの体制を整備していくこととなった。スーパービジョンとは、「スーパーバイザーとして認定された高い質を持ったソーシャルワーカーが行う技術」と捉えられているが、「一定の現場経験に達したソーシャルワーカーが、自らの専門性の向上と後進の育成のために担うべき役割」と捉え直し、地域のベテラン精神保健福祉士がスーパーバイザーとなり、対象者（主に経験5年未満の者）へのスーパービジョンを展開していった。

具体的には、それぞれ別の組織に所属するスーパーバイザーとスーパーバイジーがペアを組み、月に1回程度の頻度でスーパービジョンを実施する。スーパーバイザー側の不安や課題解決のため、月に一度スーパーバイザー委員会を開催し、また、スーパーバイザーとスーパーバイジーの合同ミーティングを開催して意見交換を行い、スーパービジョン体制の改善に取り組んだ。

このように、スーパービジョンを個人の問題とせず地域の共通問題と捉えて取り組んだこと、スーパービジョンを軸に組織を超えた委員会活動、勉強会を展開したことにより、同地域では精神保健福祉士が互いに成長するためのスーパービジョンネットワークが形成され、地域全体のソーシャルワークの質を上げることに繋がった [51]。

³⁷ スクールソーシャルワーカーへのヒアリング（2021年12月12日）

(6) 普及啓発

社会福祉士、精神保健福祉士は、国家資格化によりソーシャルワークの専門職として位置づけられたが、一方で、それらは様々な職種や職名で勤務し業務も幅広いことなどから、ソーシャルワーカーの専門性や役割が分かりにくいとの指摘がある [52]。ソーシャルワーカーの役割や活動などについては、主に職能団体や養成機関などがセミナーやシンポジウムなど様々なイベントを通じて、普及啓発を図っている。

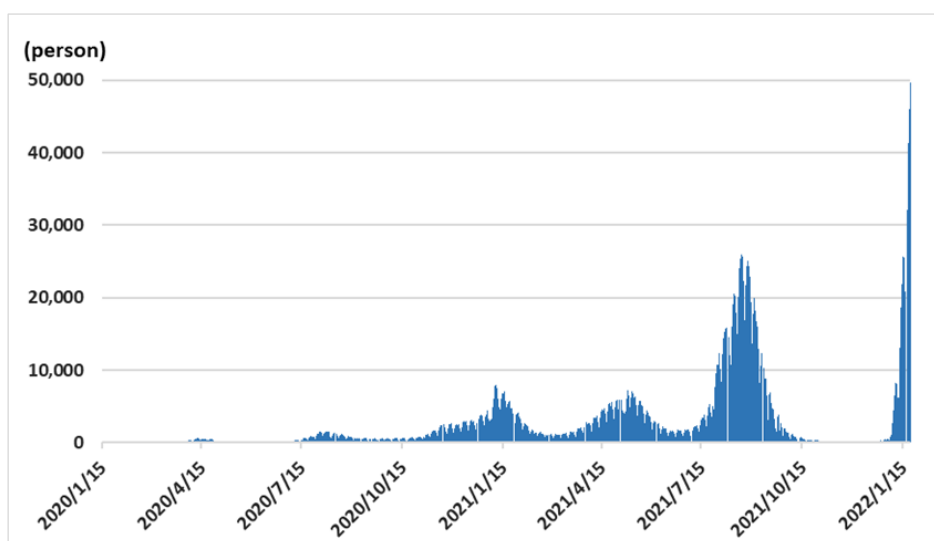
具体的な取り組みの例として、日本ソーシャルワーカー連盟（JFSW）では世界ソーシャルワークデーを記念して、各国で行われているソーシャルワークの様々な活動を動画配信している。また、国内においては、ソーシャルケアサービス従事者研究協議会が7月の海の日を「ソーシャルワーカーデー」として宣言し、全国の各都道府県で、社会福祉士会や精神保健福祉士協会をはじめとする様々な社会福祉関係団体がイベントを開催している。2021年度は、12都道府県が主にオンラインにて実施した。

また、職能団体では、制度・政策に対する声明文や意見書・要望書などを発出して政策提言活動も活発に行っている。例えば近年では、子ども家庭福祉分野の資格についての要望、社会福祉士国家試験のあり方についての意見、障害福祉サービス報酬改定に関する意見、少年法改正に対する声明、COVID-19に対する社会的弱者への支援に関する声明などが出されている。

10.3 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の社会福祉分野への影響

10.3.1 社会福祉分野への影響の概要

日本における COVID-19 感染の状況は、2020年1月に最初の感染者が確認され、その後全国に拡大し、日本政府は2020年4月から5月にかけて緊急事態宣言を行った。緊急事態宣言中は、外出自粛の要請、学校や施設など場所の使用制限、イベント中止の要請などが行われた。その後も新規感染者数は増加と減少を繰り返し、2022年1月現在も終息には至っていない。これまでの COVID-19 の感染拡大が社会福祉分野へどのような影響を及ぼしているか、特に社会的に脆弱な子ども、障害者、高齢者、女性の状況について概要をまとめる。



出典： [53]を基に調査団作成

図 10-25 新型コロナウイルス新規感染者数の推移

(1) 子ども

2020年4月に緊急事態宣言等が発出されたことにより、全国で9割以上の幼稚園、小中学校、高等学校、特別支援学校等が臨時休校を実施した。併せて、人が集まる施設等の休業や外出自粛の要請がなされ、子どもは在宅生活を余儀なくされた。

国立研究開発法人 国立成育医療研究センターが COVID-19 の感染拡大以降に実施した調査結果では、小学校4～6年生の15%、中学生の24%、高校生の30%に中等度以上のうつ症状がみられている。また、2020年の自殺者数は前年と比べて大きく増加しているが、子どもを含む20歳未満の層（特に女性）でも増えている [2]。

児童虐待に関しては、在宅生活での両親のストレスの増大、外出自粛により見守りの機会が減ることなどから、そのリスクの高まりについて懸念されてきた。児童虐待の相談対応件数については毎年増加傾向にあるが、2020年の動向としては前年度と比較して増加率は低い水準にとどまっている [2]。

(2) 障害者

緊急事態宣言等により休業や廃業せざるを得ない事業所が増えたことにより、障害者の就労にも影響が生じた。障害者の職業紹介等の状況についてみると、2020年4月から7月にかけて解雇者数が増加し、特に6月から7月にかけての増加が顕著であった。この時期には専用求人数も前年同月と比べて大きく減少している。その後、解雇者数は2021年1月に再び増加したが、2021年3月には前年同月と比べて増加率には落ち着きが見られている。

就労移行支援事業所においては、2020年度の就労移行支援終了後の一般就労への移行者数は前年度と比べて約1割減少し、特に2020年5月、6月は前年同月と比べて約2割の減少がみられた。また、職場実習実施者数についても、2020年4月から6月にかけて前年同月と比べて大きく減少している [2]。

(3) 高齢者

COVID-19の高齢者への影響については、特に外出や集会等の自粛の影響により活動量が減り、身体機能や認知機能の低下が懸念されてきた。実際に、2020年4月における高齢者の身体活動時間は、同年1月と比べて約3割減少した。内閣府が高齢者を対象に実施した調査によると、1日のうちで同居する人を除いて何人と会話する機会があるかという質問について、4割以上の人「誰とも話さない」「1人」と回答しており、感染拡大前と比べると17.2ポイント増加している。また、高齢者の心身への影響に関する調査からは、高齢者の認知機能の低下やうつ傾向がみられている [2]。

加えて、緊急事態宣言等により県を跨ぐ移動の制限、帰省の自粛が求められたことにより、高齢者は別居する家族からの支援が得られない状況となった。また、感染を恐れて医療機関を受診せず、状態が悪化するケースもあった [54]。

(4) 女性

COVID-19の流行下では、緊急事態宣言等を受けて飲食サービス業や宿泊業などが休業せざるを得ない状況となったが、これらの産業では女性の雇用者割合、非正規雇用者割合が高く、女性の就労に影響が及んだ。雇用者数についてみると、2020年4月から5月にかけて特に女性の非正規雇用が大きく減少した。また、同時期にかけては休業者数が男女ともに増加したが、特に女性の割合が高く、男性の1.5倍となっている。

また、外出自粛により家族と家の中で過ごす時間が増えたことにより、配偶者からの暴力のリスクについても懸念された。内閣府の調査によると、2020年度のDV相談件数（合計）は、前年度合計と比べると約1.6倍増加している。また、自殺者数の動向をみると、2020年7月から10月にかけて急増し、特に女性の割合が高い傾向にある [2]。

10.3.2 ソーシャルワーク人材における取り組みと課題

10.3.1 に述べたように、COVID-19の感染拡大により社会的に脆弱な立場にある人々はさらなる困難に直面し、また、これまで課題を抱えていなかった人々でも生活困窮に陥ってしまった可能性がある。このように福祉ニーズが増大する状況において、専門職を含めて、ソーシャルワーク人材としては本来、それらニーズの把握に努め、必要なサービスにつなぐことが求められる一方、COVID-19の流行下においては、それら活動を展開することも困難な状況となった。

具体的には、外出自粛により訪問によるニーズの把握が困難になった、接触機会が減ったことで利用者からの相談もなくなってしまった、感染対策を理由に利用者からサービスを拒否された、サービス事業者側がサービスを停止してしまった、COVID-19の流行初期の段階ではICT環境が整っておらず多職種・多機関と協働した会議が開催できない、感染予防の物品不足により活動できない、といった問題が生じていた [54]。

このような問題に対して、ソーシャルワーカー個人あるいは組織として、徐々にICT環境や感染予防のための環境を整えながら、訪問と様々なリモートツール（電話、手紙、ファックス、メール、LINE、Zoom等）を組み合わせることで相談支援を継続し、利用者側の感染に対する不安など意向を確認しながらサービスを提供する、感染予防対策を徹底しながらカンファレンスや訪問を実施する、感染の風評被害を防ぐために個人情報への配慮を徹底するなど、工夫して取り組んだ。また、制度の運用上の問題や感染対策に係る基準がないといった問題については、自治体等に対して要望書や意見書を提出するなどして、行政への働きかけも行った [54]。

また、COVID-19の流行下においては、社会福祉士と精神保健福祉士の養成課程でも課題が生じた。緊急事態宣言等を受けて、養成機関では休校の措置がとられ、また、実習の見合わせが呼びかけられた。これまで述べてきたように、社会福祉士・精神保健福祉士の養成課程においては、実習がソーシャルワークの実践を学ぶことのできる唯一の機会であり、いかに実習機会を確保するかが課題となった。日本ソーシャルワーク教育学校連盟が2020年度に実施した調査結果からは、半数以上の養成機関が実習のすべて、または一部を代替プログラムにて実施した（する）ことが明らかとなった。代替プログラムとして最も多かったのが「実習記録等に相当する記録の作成」で、このほか「個人やグループでの振り返り」「ゲストスピーカーの招へい」「事例学習（事例分析、事例検討）」「ロールプレイやグループ活動を通じた体験型教材」「オンラインによる、実習を予定していた機関・施設等とのコラボレーション」「ソーシャルワークの実践現場を扱った映像教材」などが多かった。

しかし、これら代替プログラムの実施準備や作成にあたっては、「教員の負担感への対応」「プログラムの日程調整」「プログラムの時間割づくり」「プログラム（コンテンツ）の内容の検討、調整」「教材（動画、資料）の作成」などに困難があったとの回答が多かった。2021年度においては、実習の実施方針に関し、約半数の学校が代替プログラムから現場での対面実習に変更しているが、今後もCOVID-19の感染状況によって影響を受けることが予想される [55]。

10.4 ソーシャルワーク人材の強化にかかる優先課題

以上のように、日本におけるソーシャルワーク人材の育成の現状を「計画」「開発」「支援」の枠組みに沿って俯瞰すると、ソーシャルワーカーは資格制度の導入とともに専門職として確立し、社会福祉教育を行う教育機関は全国各地に存在するなど、ソーシャルワーカー育成のための基盤については充実が図られてきたと言える。一方で、ソーシャルワーク技術が具体的な手技を伴うものではなく、「相談援助」という曖昧な性質であり、また、資格がなくとも従事できる名称独占の資格であるがゆえに、専門性や重要性が社会的に認識されにくく、ソーシャルワーカーの社会的な地位の確立、経済的な身分の保障には至っていないと言え難い。また、資格制度が成立するずっと以前より、ソーシャルワークが精神保健や医療などの領域別に発展してきた経緯から、資格制度が「社会福祉士」と「精神保健福祉士」に分立し、それぞれの制度ごとに継続研修制度、上位資格の認定制度などが構築されており、ソーシャルワーカーとしての共通基盤を醸成しにくい状況にある。このような現状を整理し、日本におけるソーシャルワーク人材の強化に係る優先課題を以下3点述べる。

10.4.1 スーパービジョンシステムの構築

ソーシャルワークの実践力を学ぶ機会として、養成過程での実習、資格取得後の研修やスーパービジョンが挙げられるが、日本では実習時間が240時間（社会福祉士）、210時間（精神保健福祉士）と実践力を身につけるには短く、資格取得後に継続的な指導を受けられる機会はスーパービジョンに限られる。しかし、社会福祉士、精神保健福祉士が制度的に受けられるスーパービジョンは認定制度の枠内にとどまっており、一般に浸透していない。例えば、日本社会福祉士会の認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザーは769人（2022年1月現在）だが、これは会員数4万2,631人（2021年3月31日現在）の2%にも満たない。また、社会福祉士の登録者総数25万7,293人のうち、福祉・介護・医療分野の現場で働く社会福祉士が約20万人（約8割）存在する現状に鑑みれば、現行のスーパービジョン体制ではそのニーズを満たすことは困難である。

このような状況を踏まえると、まず職場内において人材育成計画、キャリア形成の一環としてスーパービジョンの体制を整えていくことが重要である。また、社会福祉士、精神保健福祉士の離職の要因には「職場の雰囲気や人間関係」「心身の健康状態の不調」が多く挙げられていることから、職場内で精神的な支えとなるスーパービジョンが求められていることも明らかである。しかしながら、一つの職場に配置される社会福祉士・精神保健福祉士の人数は1~2名と少数である場合も多く、職場内ではソーシャルワークの特性を踏まえた教育的機能を備えたスーパービジョン体制を敷くことが難しいという状況もある。

このように日本における現行のスーパービジョン体制は、対象が職能団体に所属する一部の会員に限られており、また、職場でのスーパービジョンも体制を整備しにくい状況から、今後は専門職制度としてスーパービジョンを制度化していく必要があるだろう。例えば、アメリカでは多くの州がソーシャルワーカー免許の更新制度を採用しているが、そのような更新制度にスーパーバイザーの養成研修を位置づけていくことも検討できる。

あるいは、自治体におけるスーパーバイザー役のSSW配置の例（コラム2参照）や、上越地方の同職種同士の勉強会を活用したスーパービジョンシステム構築の例（コラム3参照）にみるように、例えば地域単位で同職種の水平的な連携を強化し、そのネットワーク内でスーパービジョンの実施体制を構築するなど、地域的な視点から取り組んでいくことも有用である。地域において、そのような

同職種同士の学びのネットワークが形成されることにより、ソーシャルワーカー個人の実践力の強化とともに、その地域全体で様々な課題への対応力を強化することにもつながると考えられる。

10.4.2 ソーシャルワークの共通基盤（ジェネリック）の醸成

これまで日本では、社会経済状況の変化や少子高齢化の進行に合わせて、子ども、高齢者、障害者、女性などの福祉に係る様々な制度・政策を発展させてきた。昨今も、社会や人々の価値観は変化を続け、福祉ニーズはさらに多様化・複雑化している。少子高齢化、核家族化はさらに進行し、独り暮らし高齢者や高齢者夫婦のみの世帯が増えている。また、生活困窮や地域とのつながりがなく孤立状態に陥ってしまう高齢者も少なくない。学校現場では、いじめや不登校、児童虐待などの問題に加えて、国際化の進展により外国人の子どもも増え、また、発達障害や性同一性障害などの悩みを抱える子どもや保護者も増えている。さらに、そのような問題は複雑に絡み合い、引きこもり状態が長く続き50代の子どもの面倒を80代の高齢の親が面倒をみる「8050問題」や、ひとり親家庭であるために祖父母の介護を子どもが担わなければならない、その結果学校に行けなくなるヤングケアラーの問題など、これまで「高齢者」「子ども」「低所得者」「障害者」といった対象者別・年代別の制度で解決できていた問題が、一つの制度枠組みの中では解決できないケースが増えている。

このように一人の人が複数の課題を抱え、福祉ニーズが多様化・複雑化する中において、ソーシャルワーカーは、その人の属性によることなく生活実態を本人中心に捉え、その人あるいは地域のニーズを的確に把握し、あらゆる課題に対応できるようソーシャルワークの共通基盤を養っていく必要がある。しかし、日本のソーシャルワーク専門職制度は、医療や精神保健といった領域ごとに職能団体が設立され、それぞれの専門性を重視した資格を求めてきた経緯から、より専門的（スペシフィック）な視点でのソーシャルワークの実践が図られてきた。社会福祉士と精神保健福祉士は、かつては異なる倫理綱領を持ち、養成にはそれぞれの専門性を重視したカリキュラムが用いられ、それぞれの職能団体ごとに継続教育が行われているのが現状であった。現在では、職能4団体共通の「ソーシャルワーカーの倫理綱領」が策定され、養成課程では社会福祉士と精神保健福祉士の共通科目も増設されてきたものの、継続教育については職能団体ごとに制度が設けられており、ソーシャルワーカーとしての共通基盤（ジェネリック）を強化しにくい状況にある。

また、日本の社会福祉は対象者別・年代別で法制度が整備され、現在も福祉行政は縦割りでされており、社会福祉士や精神保健福祉士もそれら制度に沿って配置されている。これら分野・対象者ごとに細分化された施設や機関に配属されると、ソーシャルワーカーの業務はその施設内での利用者の支援や生活管理といった側面での支援にとどまってしまうことも多い。また、地域に存在するニーズを対象者別・制度別で捉えようとすると、いずれの制度にも当てはまらない人のニーズに気づくことができず、必要な支援がなされずに状態を悪化させてしまう可能性もある。

そのため、今後日本においては、社会福祉士と精神保健福祉士のジェネリックなソーシャルワークの力量をいかに醸成していくかが問題である。上述したように、日本の社会は時代とともに様々な変化を遂げ、その社会に存在する福祉のニーズも変化している。新たなニーズに気づき、複合化・複雑化した課題に対応するために、ソーシャルワーカーにはより包括的な視点で個人あるいは地域社会を捉え、発見した課題に自らアプローチしていく力が求められる。

10.4.3 ソーシャルワーカーの可視化と社会への働きかけ

日本のソーシャルワーカー資格である社会福祉士と精神保健福祉士は、名称独占という性質から、社会福祉士・精神保健福祉士と名乗らなければ、資格がなくてもソーシャルワークに従事することができる。そのため、医師や看護師など具体的な手技を持つ専門職と比べると、ソーシャルワーカーの専門性は見えにくく、専門職として社会的に認知されにくいのが現状である。このようなソーシャルワークの性質に加えて、社会福祉士と精神保健福祉士の就労状況から明らかとなったことは、彼らが「社会福祉士」「精神保健福祉士」という資格を持ちながら、「相談員」や「支援員」、「指導員」など様々な職種名を掲げて就労していることである。また、これらの国家資格のほかに「介護福祉士」や「介護支援専門員」、「訪問介護員」など、社会福祉の関連資格を複数保有している者も多い。このように日本ではソーシャルワークに係る様々な資格・職種が存在すること、そして資格と職種名は必ずしも一致しないこと、また、ソーシャルワーカーの多くがそれら資格を複数取得する傾向にあることにより、本人はソーシャルワーカーとしてのアイデンティティを認識できず、よって、社会に向けてその価値が表現・発信・共有されない状況が生まれてしまっているものと思料される。

ソーシャルワーカーの倫理綱領には、ソーシャルワーカーの社会に対する倫理責任として、社会への働きかけが明示されている。ソーシャルワーカーは、個人への働きかけ（ミクロ・レベルのソーシャルワーク）にとどまらず、組織への働きかけ（メゾ・レベル）、地域社会や制度・政策への働きかけ（マクロ・レベル）を行うことにより、必要な変革と開発を進めていくことが求められている。そのためには、ソーシャルワーカー一人ひとりがソーシャルワーカーとしての役割と機能、目的を十分に認識した上で、社会に対する発言力を強化していく必要がある。

ただし、ソーシャルワーカー個人では社会への働きかけを十分に成すことは難しい。特に、制度・政策の変革には、ソーシャルワーカーの専門職としての知見を集約し、組織として政府へ働きかけていく必要がある。そのためには、現在4つに分かれているソーシャルワーカー職能団体それぞれが、所属する会員の意見を集約し、日本ソーシャルワーカー連盟として声を一つにして社会へ働きかけていかなければならない。

10.5 ソーシャルワーク人材の育成に関するリソース

本項では、海外においてソーシャルワーカー育成に関する支援事業や研究活動等を実施する団体について、表 10-26 に概要をまとめる。

表 10-26 海外においてソーシャルワーク人材の育成を行う団体

| | 団体名 | 組織概要 | ソーシャルワーク人材の育成に係る取り組み | | 出典 |
|---|------------------------|--|----------------------|---|------|
| | | | 国・地域 | 内容 | |
| 1 | 公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン | 1986年設立。教育、保健・栄養、緊急・人道支援、防災、子どもの保護等の分野で、国内外において子ども支援事業及び啓発活動を行う国際NGO。セーブ・ザ・チルドレンとしては世界約120の国と地域で活動している。日本においても子どもの貧困対策、虐待予防、災害への対応等に取り組んでいる。 | モンゴル | <ul style="list-style-type: none"> ● ソーシャルワーク専門職確立に向けた支援 <ul style="list-style-type: none"> - ソーシャルワーク・リソースセンターを国立教育大学に設置（後にモンゴル初のソーシャルワーク学部となった）。 - ソーシャルワーカーの職場内訓練のカリキュラム開発。 - ソーシャルワーカーの職務規定、業務評価指標、業務マニュアルの開発。 ● 子どもの保護の多職種専門家チーム（MDT）の能力強化 <ul style="list-style-type: none"> - ソーシャルワーカーを中心とするMDT、行政職員等に対する研修の実施、地域における連携体制の強化。 | [56] |
| | | | ウガンダ | <ul style="list-style-type: none"> ● 南スーダン難民の子ども保護事業 <ul style="list-style-type: none"> - 子どもの保護に関わるコミュニティの関係機関の能力強化、連携体制の強化に向けて、研修や会合、コミュニティ住民との対話等を実施。 - 子どもの保護委員会、難民福祉協議会、ローカル・カウンシルの3組織による子どもの保護に関するケースの特定、アセスメント、フォローアップ、付託の実施支援。 | [57] |
| 2 | 公益社団法人 国際厚生事業団 | 国際的な保健・福祉の発展に貢献することを目的として、1983年に設立された。アジア地域を中心とした開発途上国の人材育成を目的とした研修事業、調査・プロジェクトの実施、ODA事業の実施、経済連携協定（EPA）に関する事業等を実施している。 | 途上国全般 | <ul style="list-style-type: none"> ● 行政官研修 <ul style="list-style-type: none"> - 1982年からアジア、太平洋、中南米、アフリカ、中近東などの途上国及び欧米からの行政官等を対象に、厚生分野（社会福祉、薬事、麻薬、感染症、母子保健、社会保険等）の人材育成事業を実施。2013年までに109カ国から5,026名の研修生を受け入れている。 - 社会福祉分野では主にアジアからの研修生377名に対し、研修を実施。 | [58] |

| | 団体名 | 組織概要 | ソーシャルワーク人材の育成に係る取り組み | | 出典 |
|---|----------------------|--|----------------------|---|------|
| | | | 国・地域 | 内容 | |
| 3 | 日本ソーシャルワーカー連盟 (JFSW) | 日本社会福祉士会、日本精神保健福祉士協会、日本医療ソーシャルワーカー協会、日本ソーシャルワーカー協会の4団体を会員とする。国際ソーシャルワーカー連盟との連絡、国際会議への参加、政策的事項等に関する日本国としての統一の見解を集約し、決定を行う。 | アジア太平洋地域 | <ul style="list-style-type: none"> ● アジア太平洋地域におけるグローバル化に対応できる若手ソーシャルワーカーの人材育成と国際交流事業 (2019年度) <ul style="list-style-type: none"> - インド、スリランカにおいて現地若手ソーシャルワーカーと日本の若手ソーシャルワーカーで講義、グループワーク等を実施。 ● アジア太平洋地域におけるグローバル化に対応できる若手ソーシャルワーカーの人材育成と国際交流事業 (2018年度) <ul style="list-style-type: none"> - 石巻市において、国際交流ワークショップ「災害ソーシャルワーカー社会見学・講義・グループワーク」を実施。 - フィリピンにおいて、アジア太平洋セミナー「子どもの保護システムの増進 (災害ソーシャルワーク児童保護トレーニング)」に参加。 - 世界ソーシャルワークデー2019 記念シンポジウム「外国人労働者の権利とソーシャルワーク」の開催。 | [59] |
| 4 | 社会福祉法人 全国社会福祉協議会 | 各市区町村、都道府県・指定都市に設置される社会福祉協議会の全国組織。地域福祉、高齢者福祉、障害者福祉、子どもの福祉、災害支援等の分野で、全国社会福祉協議会のネットワークにより、福祉サービスの利用者や社会福祉関係者との連絡調整、活動支援、制度改善に取り組む。 | アジア | <ul style="list-style-type: none"> ● アジア社会福祉従事者研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> - 1984年からアジア各国の民間社会福祉従事者の人材育成を目的とする。日本語の習得と施設実習を中心に1年単位で実施。2019年までに8カ国から165名を受け入れている。 - 修了生フォローアップ研修として、修了生を再度日本に招聘して研修を実施。 - 修了生の企画・運営により、各国の「地域セミナー」を開催。 ● アジア社会福祉セミナーの開催 <ul style="list-style-type: none"> - 5年に一度「アジア社会福祉従事者研修」の修了生を日本に招聘。アジアと日本の社会福祉関係者の交流・連携を図り、アジアの社会福祉の発展に寄与することを目的とする。 | [60] |

| | 団体名 | 組織概要 | ソーシャルワーク人材の育成に係る取り組み | | 出典 |
|---|-----------------|---|----------------------|---|------|
| | | | 国・地域 | 内容 | |
| 5 | 日本社会事業大学 | 1946年に開校した日本で初めての社会福祉専門教育機関である日本社会事業学校を前身として、1958年に設立された。社会福祉学部、研究大学院、専門職大学院、通信教育科を有する。社会福祉に関する有能な専門家を養成し、社会福祉の増進に直接寄与することを使命としている。 | アジア太平洋地域 | <ul style="list-style-type: none"> ● 環太平洋社会福祉セミナー <ul style="list-style-type: none"> - アジア太平洋ソーシャルワーク教育連盟との共催で1993年から25回実施。高齢者、子ども、障害者、貧困、災害等の様々なテーマを取り上げ、各国スピーカーからの講演、ディスカッションを行う。 ● 国際共同研究事業（ソーシャルワークの様々なテーマを取り上げて、研究、調査、スタディツアー等を実施。以下は一例。） <ul style="list-style-type: none"> - アジアにおける子どもの権利擁護の国際比較研究 - 発展途上国研究：ベトナム 宗教とソーシャルワーク - アジア太平洋地域におけるソーシャルワーク教育発展の歴史の中におけるソーシャルワーク地域連盟の生成と役割 - ソーシャルワークの第3ステージ、グローバルプロフェッション化に関する研究 - コミュニティベースの災害ソーシャルワーク人材育成 | [61] |
| 6 | 公益財団法人 愛恵福祉支援財団 | 1930年に設立された財団法人愛恵学園が始まりで、キリスト教精神に基づき、すべての人々の健康で文化的な生活を維持できるように相互の助け合いによって豊かな福祉社会の建設に寄与することを目的としている。 | アジア地域等 | <ul style="list-style-type: none"> ● 海外における福祉活動 <ul style="list-style-type: none"> - 東アジアにおいて、社会福祉従事者（ソーシャルワーカー）の育成と組織化を支援。 - 当面は、カンボジアの専門ソーシャルワーカー協会の組織的活動を支援し、専門職集団としての機能を活かし、社会変化をもたらす活動を促進する力量を習得することを目指している。 - 今後の事業として、ミャンマーのソーシャルワーカー組織の発展に向けた支援を予定している。 ● 緊急助成事業 <ul style="list-style-type: none"> - 新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、緊急対応を迫られている国内外の社会福祉活動や社会福祉施設等に対して助成を行った。 | [62] |

| | 団体名 | 組織概要 | ソーシャルワーク人材の育成に係る取り組み | | 出典 |
|--|-----|------|----------------------|---|----|
| | | | 国・地域 | 内容 | |
| | | | | - 海外の活動団体としては、タイ、インド、バングラデシュ、スリランカ、モザンビークのプログラムが含まれる。 | |

第11章 総合分析及び今後の協力量針

11.1 総合分析

11.1.1 各国調査結果（東南アジア7カ国）の分析

(1) 概観

本項では、第3章から第9章に述べた各国のソーシャルワーク人材の育成に関する現状について、「計画」「開発」「支援」それぞれの進展状況や取り組みを概観する。

1) 計画

ソーシャルワーク人材に係る法制度など「計画」の進展については、本調査の対象国7カ国の間で大きな開きがあることが明らかとなった。7カ国のうち最も早くにソーシャルワーク人材の資格制度を確立したのはフィリピンで、1965年に成立したソーシャルワーク法（Social Work Law）のもとで、登録ソーシャルワーカーの資格試験・登録制度が運用されている。インドネシアにおいては、2009年に Law on Social Welfare にてソーシャルワーク人材4種の定義が規定され、その後2019年に Law on Social Worker にてソーシャルワーカーの資格免許制度が定められており、現在は同制度の正式運用に向けて準備が進められている。フィリピン、インドネシアでは、規定上はソーシャルワーク業務に従事するには免許・登録が必要とされ、ソーシャルワーカーは業務独占資格である。また、タイにおいても2013年にソーシャルワーク専門職法（Social Work Professions Act）が施行され、ソーシャルワーク専門職従事者認可制度が成立している。

このほかの国においては、2022年2月現在、ソーシャルワーク人材について定義や役割、責任を規定した法律は整備されていないのが現状である。ただし、マレーシアにおいては2022年内のソーシャルワーカー職業法制定を見込んで調整が進められており、すでにソーシャルワーク人材の国家能力基準を備え、ソーシャルワーク戦略計画（2018-2020年）を掲げるなどソーシャルワークの強化に向けた取り組みが加速している。またベトナムにおいても、現在、労働・傷病兵・社会省がソーシャルワーク人材の免許・資格制度に関する規定を明記した政令の作成に取り組んでおり、2022年中の採択が目指されている。一方で、カンボジアとラオスについては、UNICEFをはじめとする国際援助機関の支援により、ソーシャルワーク人材に係る基本的な法律や国家計画などの策定が進められている状況である。

人材情報・データベースに関しては、資格・免許・認可の登録制度を有している国においてもデータベースの構築が未整備であることが明らかとなった。例えばタイにおいては、ソーシャルワーク専門職従事者の登録・認可制度を有するものの、登録・認可申請を行っていないソーシャルワーク人材も多く、これらを含めた場合の国内の全体人数をまとめた資料やデータベースは存在しない。同じく資格・免許制度を有するフィリピンやインドネシアについては、資格の登録や付与をする機関がその人材のデータベースを管理すると想定されるものの、本調査ではその存在を確認できなかった。また、インドネシアにおいては、ソーシャルワーク人材の情報が3つの機関で管理されており、人材データが重複している可能性があるなど、今後データベースの統合化が必要であることが確認された。他方、資格・免許制度を持たない国においては、ソーシャルワークに従事する政府職員（公務員）の数を把

握することはできても、NGO等の民間部門で従事する者については確認できないのが現状である。また、カンボジアでは、社会サービスに従事する人材に46種類もの職名が用いられている。2021年の国家戦略計画には、ソーシャルワーク人材のデータベースの構築が活動の一つとして掲げられており、今後は同戦略に示された人材の定義と分類に沿って情報をまとめていくものと考えられる。

上記のように、いずれの国においても、ソーシャルワーク人材については統一的なデータベースが整備されておらず、人材の配置状況など全体像を把握できない状況にある。そのため、ソーシャルワーク人材の需要と供給の現状分析を踏まえた上で、今後どの程度人材の質的・量的拡充を図っていく必要があるのか、ニーズに基づいた人材育成計画や配置基準を策定することが課題となっている。

2) 開発

ソーシャルワーク人材の「開発」の現状に関しても、調査対象7カ国の進展には開きがあったが、必ずしも法制度の整備が進む国（特にフィリピン、インドネシア、タイ）において、教育制度や教育資源が充足しているわけではないことが明らかとなった。例えば、フィリピンにはソーシャルワーク学士プログラムを提供する大学が112校確認できたが、インドネシアでは養成を行う教育機関が31機関とその人口規模に比して少なく、資格免許制度の正式運用に向けてソーシャルワーカー専門教育機関などがこれから整備される予定である。また、タイにおいては、ソーシャルワーク専門職の認可制度を運用しているにもかかわらず、ソーシャルワークの学位課程を備えた大学は6機関に限られている。他方、資格制度を備えていないベトナムについては、ソーシャルワークに係る教育課程をもつ教育機関は、学士課程58大学、修士課程7大学、博士課程2大学存在し、このほか職業訓練学校28校でディプロマプログラムが提供されている。年間合わせて約7,000人程度の卒業生が輩出されていることとなり、ソーシャルワーク人材の量的な拡充は進んでいるが、教員も含めて教育の質の面では課題があると認識されている。マレーシアに関しては、ソーシャルワークプログラムを提供する大学が11機関、短期大学が1機関あり、うち4つの国立大学は修士及び博士課程を備え、海外からの留学生受入れも盛んであるが、現段階では資格制度は整備されていない。法制度の整備はこれからという段階にあるカンボジアやラオスにおいては、ソーシャルワーク人材の育成を行う教育資源も十分になく、カンボジアでは3機関、ラオスでは1機関であった。

教育内容の標準化の観点から、カリキュラムの国家基準の有無についてみると、フィリピンではソーシャルワーク学士の国家基準カリキュラムが整備されており、ソーシャルワーク学士コースを提供する高等教育機関はこのカリキュラムに則ることが規定されている。インドネシアでは、ソーシャルワークの学士レベルの基本（必修）カリキュラムとして、19科目が設定されている。また、教育資源を豊富に有するベトナムにおいては、ソーシャルワーク学士、ソーシャルワーク職業学士、ソーシャルワーク・短期大学ディプロマの各カリキュラムは、2004年に国の承認を受け、標準化が図られた。タイに関しても、高等教育カリキュラム基準が策定されており、履修科目の新設・変更等に関わる手続きや履修要綱の様式等も併せて規定されている。このほかの国においては、現時点で統一されたカリキュラムを備えておらず、これから標準化に向けて取り組みが進められるところである。マレーシアでは各教育機関で高等教育省の承認を受けたカリキュラムが使用されているが、地域の実情に応じた改編が加えられているため、ソーシャルワーカー職業法（準備中）の制定を契機として標準化を図る方針である。ラオスでは、唯一の教育機関であるラオス国立大学のカリキュラムを、今後国際基準とラオスのコンテキストに合うよう改定する予定である。

ソーシャルワーク人材への継続教育について、それを制度枠組みに位置づけて体系的に実施している国はフィリピンとタイのみであった。フィリピンでは、継続専門教育法（CPD法）により、登録ソーシャルワーカー資格の更新要件として継続教育の受講が規定されており、認証CPDプロバイダーが提供するプログラムを受講する、あるいは自主学习により単位を取得することとなっている。タイにおいても同様に、ソーシャルワーカー認可証の更新の条件として、規定の教育を受ける必要がある。これ以外の国においては、政府機関や職能団体、国内外のNGO、ドナー機関等により様々な研修プログラムが提供されているものの、継続教育として体系的に実施されているものではない。今後、継続教育を国のガイドラインに規定したり、資格制度と併せて整備したりしていく必要があり、マレーシアやカンボジアでは導入に向けて検討が進められている。

3) 支援

ソーシャルワーク人材に対する「支援」に関して、多くの国において本調査では確かな情報やデータを入手・確認できず、その実態を把握することは困難であった。就業の現状に関し、ソーシャルワーク人材の就業先としては、いずれの国も政府機関（公的部門）と民間機関（民間部門）に大別できる。フィリピンにおいては、社会福祉開発省が主要な雇用機関と言われており、また、地方政府には登録ソーシャルワーカーの必置規定があることから、政府機関が就業先としてかなりの規模を占めていると想定される。タイにおいても国家統計や包括的なデータは存在しないが、職能団体であるソーシャルワーク専門職評議会の正会員の就業先は、社会開発・人間の安全保障省をはじめとする政府機関が大半を占めている。反対に、カンボジアでは、ソーシャルワーク学位取得者が政府機関でソーシャルワーカーの職に就くことは難しく、多くはNGOに就職している状況にある。これに対して現在UNICEFは、政府機関におけるソーシャルワーク人材の雇用促進に向けた取り組みを支援している。

ソーシャルワーク人材の就業に関しては、待遇面で様々な課題がみられる。例えば、インドネシアにおいては、ソーシャルワークに従事する場合、政府機関と民間機関とで給与の差が大きいことが問題として取り上げられ、職能団体が待遇改善を求めて社会省へのアドボカシーを行っている。また、マレーシアでは、ソーシャルワーカーという職種が専門職として確立されていないため、ソーシャルワークに関する教育を受けていなくても社会福祉関係の職に就くことができ、「ボランティア」という認識を持たれることもある。そのため、マレーシアのソーシャルワーカーは、自国よりもソーシャルワーカーの社会的地位が確立されており、かつ給与水準の高いシンガポールで就職する人も少なくない状況である。また、ラオスでは、ソーシャルワークの学士号を取得し政府機関に就職しても、業務としてソーシャルワークに従事する者は少ない。その原因として、ソーシャルワークの人材の地位が確立されていないことや求人数・採用数が不明確であることなどが挙げられた。

ソーシャルワーク人材の能力向上や制度・政策の整備に向けて重要な役割を果たす職能団体については、ラオスを除いて各国に設立されている。カンボジアについては、国際ソーシャルワーカー連盟（IFSW）へは未加盟であるが、国内において倫理綱領の策定支援やソーシャルワーカーのネットワークの構築、ソーシャルワークに関する知識の共有などに取り組んでいる。フィリピンの代表的な職能団体であるフィリピンソーシャルワーカー協会は、IFSWのほかASEAN Social Work Consortium（ASWC）にも加盟しており、ASEAN地域のソーシャルワーク人材の強化に関し、主要なステークホルダーとして位置づけられている。

ソーシャルワーカーの価値共有を図る上で重要な倫理綱領に関しては、カンボジア、ラオスを除いて、倫理綱領または倫理基準が定められている。カンボジアでは現在、社会問題・退役軍人・青少年更正省が倫理綱領に係る政令の策定を進めており、2022年に承認される見込みである。ラオスについては、今後職能団体の設立と併せて関係機関と策定に向けた協議を進める予定としている。

ソーシャルワーク人材の就職後のキャリア開発については、いずれの国においても制度や国としての規定は存在しない、または具体的な取り組みは確認できなかった。フィリピンでは、資格制度に位置づけられたものではなく、ソーシャルワーカー個人の人々の雇用先において、人材育成計画に即した支援が行われている。タイでは、ソーシャルワーク人材に限らず一般政府公務員の場合、学位取得を含めた能力開発が奨励されており、学業休暇制度が設けられている。

スーパービジョン体制に関しても、7カ国いずれもスーパービジョンに係る国家基準や制度を設けていない、あるいは確認できなかった。ベトナムについては、UNICEFがソーシャルワーカーを対象に実施した調査の結果、ほぼすべてのソーシャルワーカーにスーパーバイザーが存在し、スーパービジョンが行われていると報告がなされているものの、具体的な実施体制や制度については不明である。フィリピンでは、ソーシャルワーカー個人が所属する職場内でのスーパービジョンにとどまっている。ラオスにおいては、ソーシャルワーク人材がその業務を実施する中で、身近に相談できる人がいないことが課題として挙げられており、今後制定予定のソーシャルワーク法や関連のガイドライン等にスーパービジョンの実施体制を規定することが検討されている。

(2) 考察

以上から、ソーシャルワーク人材の育成及びソーシャルワーカーの専門職化に係る進展の状況や制度設計については、各国間で大きく異なることが明らかとなった。進展の差も大きく、フィリピンやインドネシア、タイのように制度が確立されている国もあれば、カンボジアやラオスは制度化に向けた計画や法律の策定が始動したばかりである。

一方で、各国共通の課題も見られた。人材情報・データベースについてはどの国も未整備であり、ソーシャルワーク人材の分類ごとの従事者数、養成された人材の人数、必要数ともに不透明である。人材育成を進めていくには、まずはこれらの現状を把握し、優先順位に基づく計画の策定と予算措置が必要である。

また、カンボジアやラオスについては、専門教育を受けたソーシャルワーク人材（ソーシャルワーカー）は限られており、さらに、養成するための教育資源も十分でないことから、社会福祉サービスの提供においては準専門職やボランティアに頼らざるを得ない状況である。ソーシャルワーク人材の量的拡充と質の向上を図るには、資格制度の導入を始めとするソーシャルワーカーの専門職化と彼らの育成に合わせ、準専門職やボランティア等の既存のソーシャルワーク人材の強化が求められている。そして、準専門職等の質の向上においては、研修と合わせスーパービジョン体制の構築も検討する必要がある。理由として、スーパービジョン体制については、専門職種でも体系化されていないのが現状であり、ポジションや職位等が曖昧であることの多い準専門職はなおさら、組織化を図るなどしてスーパービジョンの実施体制を整えることが求められると言える。なお、コミュニティレベルのソーシャルワーク人材の強化にあたっては、各国ですでに取り組みが進められているコミュニティレベルの社会保護または子どもの保護の仕組み等を活用することで、効果的に推進していくことができる。

ASEANは、ソーシャルワーク人材の強化に係る豊富な経験と資源（人材、組織等）を有している点を強調しておく。フィリピンの長い歴史に基づく確立された制度、タイでのボランティア人材の活用、マレーシアにおける質の高い専門教育、各国で活発に活動する職能団体などが挙げられる。また、インドネシア等、制度化の過渡期にある国から学ぶこともある。これら各国の特色ある取り組みや資源を活かすことにより、域内全体のソーシャルワーク人材の強化を効果的に図っていくことが可能であると考える。

11.1.2 ASEANにおける動向に関する分析

(1) ASEANにおける動向

2010年頃より、開発途上国における社会福祉や社会保護に係る課題解決に向け、専門職ソーシャルワーカーや準専門職、ボランティア等幅広い人材を含んだ「ソーシャルワーク人材」の強化が重視されるようになった。Global Social Service Workforce Alliance（GSSWA）やUNICEFが中心となり、ソーシャルワーク人材強化のためのフレームワークに基づいたマッピング調査が各国で実施され、人材強化の取り組みが進められている。

ASEANにおいては、ASEAN共同体の実現を図る中で人間の安全保障も重視されるようになり、ソーシャルワーク人材にも焦点があてられるようになった。上記の国際的な動きと連動し、UNICEFが主導する形で、ASEANにおけるソーシャルワーク人材に係る取り組みが進められてきた。ASEAN全体でソーシャルワーク人材の地位と質を向上させるべく、2010年にASWCが設立され、加盟国は知見の共有やナレッジの蓄積を行うとともに、域内共通の倫理綱領や研修の開発等に取り組んできた。そして、これらの取り組みが、2019年のASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare（ATCSW）の設立、2020年11月の「ハノイ宣言」につながっていったことは、目覚ましい成果であると言える。

現在は、ハノイ宣言の公約の実現に向けたロードマップが2021年に策定されたところであり、今後このロードマップに基づき、加盟国及び地域レベルでの取り組みが着実に進められていくことが期待される。ロードマップによって、各国及び各機関において今後10年間に取り組むべき内容が明確化されたことは、地域全体でソーシャルワーク人材の強化を進めていく上で有効であろう。一方で、域内のコンピテンシー・フレームワークの策定や相互承認協定（ASEAN共通のソーシャルワーク資格・免許制度の確立）に係る取り組みなど、高い目標が設定されている。各国の状況や進展度合いが大きく異なる中で、域内共通の枠組みをどのように作っていくのかについて、十分な検討が求められている。また、国レベルで取り組むこととして設定されている活動や期限についても、ラオス等の後進の国にとっては難易度が高いものが少なくない。実態を伴った計画とその実行となるよう、各国の状況に応じた取り組みへの支援が重要である。

ロードマップの推進においては、ASWC及びATCSWが重要な役割を担う。これらの組織が中心となり、域内の知見を集約し、加盟国間の連携を促進することで、各国共通の課題や域内のギャップに効果的に対応することが可能となる。ASWCは各国のボランティアな働きに支えられているコンソーシアムであり、この点において、ATCSWはASWCの実働部隊としての役割が期待されていると言える。しかしながら、以下に詳述する通り、ATCSWの組織としての運営基盤（人材、資金等）が

十分に整っていない、また組織強化や活動展開に関する長期的な計画が不在の中、ロードマップに示されている ATCSW の役割を遂行していくことは困難であることが予想される。

(2) ATCSW

ATCSW は、ASEAN のソーシャルワーク人材の研修センターとして、ASEAN 共通の資格基準やコア・カリキュラム等の策定、各国のニーズに応じた研修の開発・提供等が求められている。さらに長期的には、ソーシャルワーク資格の相互承認協定の導入も見据え、コンピテンシー・フレームワークの策定や、これに基づく研修の認証機関としての機能の検討等が期待されている。ATCSW は 2020 年 11 月の設立以降、活動基盤の整備に取り組んでいるが、これらロードマップに示されている役割を遂行する上では以下に挙げる課題が認められた。

(組織体制)

ATCSW の職員は事務局長のほか 3 人であり、事務局長は 2021 年 11 月に交代したばかりである。人員拡充の計画が示されているが、現在配置されている 3 名を除き、タイ政府の予算での追加配置は難しいことが予想されている。限られた人員でロードマップにある活動を遂行していくための方策の検討が求められる。すでに ATCSW が取り組んでいるように、タイ国内の教育機関など関連機関との協働が一つの方法であると言えるが、多機関との連携の下で活動を推進することができる職員の能力強化も必要である。

(活動展開)

ATCSW 及び UNICEF へのヒアリング等から総合的に分析すると、ロードマップで示されている役割を ATCSW がどのように果たし得るのかについて、具体的な道筋は見えていない。UNICEF は ATCSW に対し、コンピテンシー・フレームワークの策定とそれに基づく優先順位を絞った職種別の研修開発及び実施に、長期的なスパンで取り組むことを助言しているが、現時点では活動に組み込まれていない。ロードマップを踏まえ、ASEAN の研修センターとしての将来的なビジョンやそのビジョンを具現化するための段階的な方策の検討が求められている。

(体系的な研修プログラムの策定)

研修カリキュラムの検討はなされているが、研修カリキュラムを作ることが先行しており、対象者や実施方法など、運用についての十分な検討は行われていない。先述のコンピテンシー・フレームワークの検討と合わせ、各国のソーシャルワーク人材の能力強化に資する体系的な研修プログラム及び計画の検討が急務である。まずは、ASEAN 各国のソーシャルワーク人材に係る現状と課題を明らかにし、対象や研修内容に関する優先順位を特定することが求められる。ATCSW は、2022 年 2 月から 5 月にかけて ASEAN 加盟国に対し研修ニーズアセスメントを実施予定であり、その結果を受けてどのような計画が立てられていくのか注視する必要がある。

(持続的な組織運営)

事務局長は課題認識の一つとして、ATCSW が行うべき活動に対し十分な予算が配分されていない点を挙げている。組織を発展させていくために多様なパートナーから資金や支援を得ていく戦略としているが、前述の ATCSW が期待されている役割を踏まえつつ、現実的な組織運営のあり方を検討する必要がある。

11.1.3 日本の現状調査の分析（活用できる経験、強み、教訓）

ソーシャルワーク専門職として社会福祉士、精神保健福祉士の資格制度を発展させてきた過程、養成や継続教育、就職や定着に向けた支援体制の現状から、日本の強み、有用な経験、教訓として以下4点挙げる。

(1) 多職種・多機関の連携による包括的な支援体制

日本におけるソーシャルワークの強みの一つとして、子ども、障害者、高齢者、低所得者等を支援するため、地域において多職種・多機関が連携した包括的な支援体制を構築してきたことが挙げられる。これには、少子高齢化の進展等により、一人ひとりが抱える福祉ニーズが多様化・複雑化してきたことが背景にあり、様々な職種、関係者が連携して対応する必要があるがあった。そして、このような多職種・多機関の連携による包括的な支援は、法的な根拠に基づいて体制整備が図られてきた。

具体的には、「社会福祉士及び介護福祉士法」の2007年改正では、義務規定の「連携」の内容が拡充され、社会福祉士は、地域特性を踏まえて創意・工夫を行い、福祉サービス関係者等との連携を保ち、利用者の自立生活を地域で総合的かつ包括的に支えることが求められるようになった。また、精神保健福祉士に関しても同様に、「連携」に関する義務規定はそれまで医師や医療関係者のみが対象とされていたが、「精神保健福祉士法」の2010年改正では、保健医療や障害福祉、地域相談支援に関わる様々な関係者等に拡大された。

高齢者福祉分野では、2005年の「介護保険法」の改正により地域包括支援センターが創設され、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される「地域包括ケアシステム」の実現に向けた中核機関としての役割を担う。同センターに配置される社会福祉士、保健師、主任介護支援専門員は、地域の高齢者の生活を支える要として、行政職員をはじめとする地域の様々な関係者（生活支援コーディネーター、民生委員・児童委員、医療従事者など）と連携し、ニーズの把握、必要なサービスの検討、支援体制の整備に努めている。また、この「地域包括ケアシステム」の考え方は、精神保健福祉領域でも展開され、精神障害の有無や程度に関わらず地域生活を継続できるように地域の関係機関が重層的な連携体制を構築していくことを目指している。

医療分野においては、医療機関等に配置される医療ソーシャルワーカーが、患者の退院後の生活を支援するために、在宅医療や訪問看護、訪問介護などに関わる地域の保健医療福祉分野の関係者や、他の様々な関係機関と連携して取り組んでいる。それにより、患者は急性期の医療機関から回復期、在宅生活に至るまで切れ目のないケアを受けることができる。また、児童福祉の分野では、学校に配置されるスクールソーシャルワーカーが、児童生徒が抱える課題への対応として、学内の関係者やその保護者のみならず、地域の様々な社会資源を開発し、活用しながら、児童生徒の生活環境の調整を行っている。

このように、ソーシャルワーカーは社会福祉に関わる専門職の一員として位置づけられており、他の保健医療福祉分野の専門職や地域の多様な関係機関との協働により、様々な課題を抱える地域の人々の生活を支えている。

(2) ソーシャルワークの基盤の強化に向けた取り組み

日本では、医療や精神保健といった領域ごとにソーシャルワーカー団体が設立され、専門分野に特化したソーシャルワーカー資格の創設が検討され、その結果、社会福祉士と精神保健福祉士の二つのソ

ーシャルワーカー国家資格が分立している。継続教育やスーパービジョン体制はそれぞれの資格制度の枠組みで別々に存在しており、同じソーシャルワーカーでありながら、ソーシャルワーカーとしての共通基盤を強化しにくい状況にあることは、日本の専門職制度からの教訓と言える。

現在、日本では児童虐待に関する相談が増えていることから、児童福祉分野の人材の能力を強化するため、子ども家庭福祉に関する資格の創設について検討がなされている。国家資格にすることで専門家としてのアイデンティティを確立しやすい、インセンティブを設定しやすいといった利点があるとの意見もあるが、日本ソーシャルワーカー連盟としては、新たな国家資格を創設するのではなく、社会福祉士、精神保健福祉士を活用し、ソーシャルワーカーとして備わる実践力をもとに、現任研修の強化などを通じて児童福祉分野の専門性を向上させていくことを求めている。児童福祉分野の課題への対応には、その分野に特化した専門性のみならず、本人や家庭、地域社会の多様な問題を包括的に捉え、多職種の連携を支援するジェネリックなソーシャルワークを基盤とすることが重要であると述べている。

また、児童虐待の問題に限らず、本人やその家族が、ひとり親である、障害を抱えている、経済的に困難な状況にある、外国籍であるなど、様々な課題を併せ持つことが多い。そのような中で、ソーシャルワーカーには高度な専門性と併せて、複合的な課題に対応できる柔軟性が求められている。ASEAN 地域においても同様に、貧困、障害、児童労働、教育、ジェンダーなどの問題が複雑に絡み合っていることから、様々な課題に対応できるジェネリックなソーシャルワークの技術をソーシャルワーク人材の基盤として強化し、その上で専門性を養うことができる制度が望ましいと言える。

(3) ソーシャルワーカーの配置・任用基準の拡大による社会的地位・認知度の向上

社会福祉士と精神保健福祉士は名称独占の資格であり、これら資格を持っていなくてもソーシャルワークに従事することが可能である。それゆえに、ソーシャルワーカーがこれら資格を持つことの価値は見えにくく、また、専門職として社会的に認知されにくいのが現状である。これら国家資格を持つことを任用要件とする職種・業務が増えることで、実質的な業務独占を図り、ソーシャルワーカーの専門性を可視化できることから、職能団体では、配置基準・任用基準を拡大しようと取り組んでいる。

具体的に、国立病院等の医療ソーシャルワーカーについては、2003 年より社会福祉士または精神保健福祉士いずれかの資格を有していることが任用の要件とされた。また、スクールソーシャルワーカーについても、社会福祉士または精神保健福祉士いずれかの資格を有していることが望ましいとされており、これら資格保有者の任用が進んでいる。司法福祉分野においても、精神保健福祉士、社会福祉士の資格保有者の職種が近年新たに創設されるなど、任用が拡大している。

このように、日本では職能団体などが中心となって社会福祉士、精神保健福祉士の配置基準・任用基準の拡大を目指して取り組んでおり、それによりソーシャルワーカーの社会的地位や認知度が向上し、社会的発言力の強化につながる事が期待される。

(4) 課題先進国としての経験・知見

日本は主要先進国の中で最も高齢化率が高く、また、高齢化社会から高齢社会へ移行するのにかかる倍加年数も短かったことから、高齢化対策としてこれまで取り入れてきた施策やそこから得てきた教訓は、これから高齢化を迎える ASEAN 諸国にとって有用である。もともと、社会福祉士の国家資

格を創設するきっかけとなったのは、高齢化に伴って高齢者の福祉・介護に係るサービス需要が増えたため、介護のマンパワーとして介護福祉士を創設し、それらケアワーカーのスーパーバイザーとなるソーシャルワーカーが必要とされたことが背景にある。社会福祉士の就業先も高齢者福祉関連が最も大きな割合を占めており、また、医療分野においても今後、介護サービスとの連携を進めていく必要があることから、課題先進国として高齢者福祉分野のソーシャルワークについて共有できる知見は多いと言える。

また、日本は、阪神淡路大震災や東日本大震災、熊本地震、台風等による大規模な自然災害を数多く経験してきた。災害発生時には、市町村社会福祉協議会が災害ボランティアセンターを開設し、被災地の支援ニーズの把握、個人・団体のボランティアの調整など、重要なコーディネーター役を担うほか、精神保健福祉士は災害時・災害後のメンタルヘルスに関して専門的な対応を求められている。このように災害時には福祉の果たす役割が大きいことから、様々な団体が災害対応に係るガイドライン等を策定しており、実際の経験と併せてノウハウを伝えていくことが可能である。

ただし、いずれの分野に関しても、ソーシャルワーカーに求められる役割は、個人あるいは家族、地域のニーズを丁寧に汲み取ること、課題への対応には地域の多様な関係者と連携して包括的に支援していくことであり、ソーシャルワークの基本的な技術がその基盤にあることに変わりはない。

11.2 今後の JICA の協力に関する提言

(1) 協力の方向性

11.1.2 で述べたように、ASEAN は、ソーシャルワーク人材の強化に係る過去 10 年間の取り組みを基盤として、今後さらにその取り組みを加速させようとしている。2030 年までに取り組むべき重点分野や活動を定めたロードマップが 2021 年 10 月に採択されたところであり、現在はこれからの 10 年の出発点にあたり、ASEAN においてソーシャルワーク人材の強化に対する機運は高まっている。一方、ロードマップの実行においては、開発パートナーからの支援（資金及び技術支援）に依るところが大きく、支援の動員と調整が重要課題となっている。こうした状況から、当該分野における JICA の協力は、ロードマップの実効性を高めることにつながり、域内全体のソーシャルワーク人材の強化に大きく貢献し得る。

ASEAN は、ASWC や ATCSW を中心として、地域全体でソーシャルワーク人材の強化に取り組もうとしている。各国調査で明らかとなったように、加盟国の中にはフィリピンやタイ、インドネシアを始めとし、すでにソーシャルワーク人材に係る法制度が整備され、様々な経験が蓄積されている国がある。また、各国それぞれ特色ある取り組みや優良実践を持つ。ASWC や ATCSW が結節点となって各国をつなぐことにより、こうした ASEAN 域内の豊富な資源が有効的に活用され、後進の国を引き上げるとともに、より良い実践や取り組みを創出することが可能となる。ロードマップにおいても、これら組織は重要な位置にあり、各国が取り組みを進める上での指針を示したガイドラインや ASEAN 共通の基準を策定し、域内全体の動きを先導する役割を担っている。したがって、JICA の協力においては、ASWC や ATCSW を通じた協力展開を行うことが効果的であると言える。

さらに、JICA の協力では、先に述べた日本の経験及び強みを活かすことが肝要である。日本がソーシャルワーカーの資格制度を発展させてきた経験や現在の取り組みには、ASEAN 諸国にとって参考になる側面もあれば、教訓と言えるようなものもある。また、課題先進国として地域の多様かつ複雑

な福祉課題に対応する中で蓄積してきた経験や知見は、これから同様の課題に直面することが予想される ASEAN 各国にとって有用であると言える。特に、高齢者福祉や災害分野におけるソーシャルワークの強化には日本の貢献が期待されている。なお、日本においても社会福祉に係る課題への対応は模索が続いており、ソーシャルワーク人材の働きや役割も発展的に変化していくことが求められている。ASEAN 諸国とともにソーシャルワーク人材の強化に取り組むことを通じて、日本も学ぶことがあり、ひいては日本のソーシャルワークの発展への貢献も期待できる。

以上を踏まえ、JICA の今後の協力の方向性として、ATCSW への支援を通じて ASEAN 地域全体のソーシャルワーク人材の強化を図るための基盤構築に取り組むことを提案する。具体的には、ATCSW の組織運営能力の強化に取り組むとともに、各国のニーズに応じた研修開発及び実施への支援を行うことで、ATCSW の ASEAN 研修センターとしての機能を強化し、ロードマップに示されている役割を果たすことが可能となることを目指す。これにより、ATCSW が、各国レベルの、そして ASEAN 全体のソーシャルワーク人材の強化に継続的に寄与することが期待される。

(2) 想定される協力の内容

ATCSW への技術協力としては以下に挙げる活動が考えられる。なお、活動の実施においては、ATCSW の限られた人的リソースに鑑み、タイを含む ASEAN 諸国の職能団体や大学、UNICEF やセーブ・ザ・チルドレン等の開発パートナーの巻き込みが重要である。プロジェクトの活動を通じて、ATCSW が多様な機関と連携し活動展開していくための能力強化と基盤整備を図ることにより、支援終了後も同センターが持続的かつ効果的に活動を展開していくことが可能となる。

1) ASEAN の研修センターとしての ATCSW の運営管理能力の強化

ロードマップに示されている活動に順次取り組み、ASEAN 各国を先導する研修センターとしての役割を果たしていくには、組織としての長期的な成長戦略が必要である。この成長戦略（またはビジネスケース）の策定支援を通じて、事務局長含め ATCSW がロードマップにおける ATCSW の役割や目標を具現化するための方策について実現性をもって取り組めるよう支援する。ここでは、UNICEF 等関係機関との共通認識を醸成することが求められる。また、限られた人員で持続的かつ最大の効果を発現させるため、成長戦略においてはタイ国内や ASEAN 域内のリソースの活用が重要である。さらに、研修プログラムの開発及び実施に関し、ATCSW 職員の能力強化に取り組むことも考えられる。

2) コンピテンシー・フレームワークの開発

これは、ロードマップに示されている ATCSW の主要な活動の一つである。コンピテンシー・フレームワークとそれに基づく研修開発の背景には、大学など高等教育機関における専門職ソーシャルワーカーの育成と同時並行で、福祉の現場を担っている準専門職の質の均一化を図り、強化に取り組む必要性が認識されたことにある。これまで準専門職については、主に UNICEF や NGO 等がアドホックに研修を実施してきたが、質、量ともに追いついておらず、準専門職の役割を整理し、彼らに求められる力量を特定の上、体系的な研修として制度に組み込むことが望まれている。また、準専門職だけではなく、現場で働く専門職ソーシャルワーカーの現任研修としてもコンピテンシー・ベース研修の開発が求められている。

コンピテンシー・フレームワークは、ソーシャルワーク人材の分類や職位、分野ごとの ASEAN

域内共通の能力基準を検討し、枠組みを示すものである。開発にあたっては、各国の有識者や開発パートナーを参集し、検討を重ねる必要があり、オンラインを活用した積極的展開が求められる。

3) 各国におけるコンピテンシー・ベース研修の開発・実施

ASEAN 加盟国は、「2」のフレームワークに準拠して、専門職ソーシャルワーカーや準専門職等のコンピテンシー・ベース研修を構築することがロードマップに示されている。ソーシャルワーク人材の分類や背景となる法制度や優先課題、地域特性なども含めて各国の状況は様々であることから、ATCSW は、域内共通の研修プログラムを開発し一律提供するのではなく、各国それぞれに対して研修の開発と導入、人材育成の制度設計を支援することを提案する。なお、各国において研修を開発・導入するにあたっては、これまでに提供されてきた研修プログラムや NGO 等関係団体の知見に基づき展開することが重要である。また、研修の開発において、タイやフィリピン等、域内の専門人材の活用も有用であろう。

すべての国や分野を一度に網羅することはできないため、ASEAN 域内のニーズに応じて優先的に支援を行う国と開発する研修の対象者や分野を特定する。現時点では、支援対象国としてはラオス、カンボジア、ミャンマーが、またこれらの国の研修対象としてはコミュニティレベルで働く準専門職の優先度が高いものと想定される。また、日本の教訓として、ソーシャルワーカーの共通基盤であるジェネリックソーシャルワークの強化が重要であることから、汎用性のあるソーシャルワーク人材の育成を図るものとする。

上記に加え、高齢者福祉や災害等、日本が強みとする分野におけるソーシャルワークを対象とした研修開発も検討に含めることを提案する。これらの分野別研修については、効率性の観点から ATCSW が ASEAN 加盟国に対し広く提供することも考えられる。

4) 域内におけるナレッジ共有の支援

政策立案者、実践者、教育者を含む各国の関係者を参集し、ナレッジの共有を図る地域ワークショップの開催を支援する。スーパービジョンや人材データ等、各国共通の課題について扱い、各国の取り組みや課題を出し合うことにより、自国の課題解決に資する示唆を得ることを目的とする。

カンボジアやラオス等、ASWC の年次会合がこれまで開催されていない国での開催を中心に検討する。これにより、開催国における当該分野の取り組みの機運をさらに高め、オーナーシップを醸成することが期待できる。

(3) ATCSW への技術協力支援（案）

前項を踏まえ、想定される ATCSW への技術協力プロジェクトの概要を表 11-1 に示す。なお、実施体制として、日本人専門家に加え、ASEAN 加盟国の専門家をプロジェクトチームメンバーとして雇用することも検討できる。これにより、域内の人材育成や交流が促進されるとともに、ASEAN の研修センターとしての意義を高めることが期待される。

表 11-1 技術協力プロジェクト（案）

| | |
|----------|--|
| 上位目標 | ASEAN 地域においてコンピテンシー・フレームワークに基づいた研修が実施され、各国のソーシャルワーク人材が育成・強化される。 |
| プロジェクト目標 | ASEAN 地域におけるソーシャルワーク人材の強化に向けて、ATCSW が各国ニーズに応じた研修プログラムを提供し、ナレッジマネジメントの中核機能を担う ASEAN 研修センターとして機能する。 |
| 実施機関 | 3 年間 |
| 成果 | 1. ASEAN の研修センターとしての ATCSW の運営管理能力が強化される。 2. コンピテンシー・フレームワークが開発される。 3. 優先国及び優先分野においてコンピテンシー・ベース研修が開発・導入される。 4. ASEAN 域内においてソーシャルワーク人材育成に係る各国の知見が共有される。 |
| 活動 | 1-1. ATCSW の運営管理体制に関するアセスメントを実施する。 1-2. ASEAN 研修センターとしての成長戦略／ビジネスケースを作成する。 1-3. 研修プログラムの開発及び提供に係る ATCSW 職員の能力強化に向けた研修及び OJT を実施する。 2-1. コンピテンシー・フレームワークの開発に向けたワーキンググループを設置する。フレームワーク開発の検討会議を開催する（計 5 回）。 2-2. フレームワーク（案）を策定する。 2-3. 理事会及び社会福祉・開発高級実務者会合（SOMSWD）にて承認を得る。 2-4. 3-1. 成果 2 に基づき研修を開発する優先国及び優先分野を特定する。 3-2. 研修プログラム開発のためのワーキンググループを設置し、プログラム（案）を策定する。 3-3. 対象国にて試行・導入に向けたワークショップを開催する。 3-4. 対象国にて研修プログラムを試行する。 3-5. 3-4. に基づき研修プログラムを改善する。 4-1. 地域ワークショップを開催する。 |
| 対象地域 | ASEAN 地域 |
| C/P 機関 | ATCSW |
| 協力機関 | タイ社会開発・人間の安全保障省、ASWC、ASEAN 事務局、UNICEF 等開発パートナー機関 |
| 投入 | <ul style="list-style-type: none"> • 長期専門家（各成果に 1 名を想定） • 短期専門家（研修プログラムの開発及び地域ワークショップへの技術支援として、高齢者福祉や災害など分野の専門家を 3 人程度想定） • 本邦研修（地域ワークショップの日本での開催、高齢者福祉や災害分野等に関するソーシャルワーク実践の視察） • 現地業務費 |

出典：調査団

引用文献

■ 第1章：調査の目的・方法

1. UNICEF. UNICEF East Asia and the Pacific Regional Office. The Social Service Workforce in the East Asia and Pacific Region: Multi-country Review. 2019.
2. Global Social Services Workforce Alliance. Who is the social service workforce? Global Social Services Workforce Alliance. (オンライン) (引用日: 2022年1月7日.) <https://www.socialserviceworkforce.org/who-social-service-workforce>.
3. Association of Southeast Asian Nations. ASEAN Road Map for the Implementation of the Hanoi Declaration on Strengthening Social Work for Cohesive and Responsive ASEAN Community. ASEAN Secretariate, 2021.
4. (編著) 岩間伸之, 白澤政和, 福山和女. ソーシャルワークの理論と方法 II. ミネルヴァ書房, 2017.
5. Global Social Service Workforce Alliance. Guidance Manual on Strengthening Supervision for the Social Service Workforce. 2020.

■ 第2章：ソーシャルワーク人材に係る国際動向と ASEAN の動向

1. International Federation of Social Workers. International Federation of Social Workers. International Federation of Social Workers. (オンライン) (引用日: 2022年1月6日.) <https://www.ifsw.org/>.
2. (編者) 岡伸一 原島 博. 新世界の社会福祉 第12巻国際社会福祉. 2020.
3. International Association of Schools Of Social Work. International Association of Schools Of Social Work. International Association of Schools Of Social Work. (オンライン) (引用日: 2022年1月6日.) <https://www.iassw-aiets.org/>.
4. 日本ソーシャルワーク教育学校連盟. 日本ソーシャルワーク教育学校連盟ホームページ. (オンライン) (引用日: 2021年12月27日.) <http://socialworker.jp/>.
5. Global Social Service Workforce Alliance. Global Social Service Workforce Alliance. Global Social Service Workforce Alliance. (オンライン) 2022年1月6日. <https://www.socialserviceworkforce.org/>.
6. International Federation of Social Workers. Global Definition of the Social Work Profession. International Federation of Social Workers. (オンライン) (引用日: 2022年1月7日.) <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>.
7. 社会福祉専門職団体協議会. ソーシャルワーク専門職のグローバル定義と解説. 国際関連の情報. (オンライン) 2016年3月. (引用日: 2022年1月7日.) <https://www.jacsw.or.jp/citizens/kokusai/>.
8. 日本ソーシャルワーカー連盟 (JFSW) . 定義. 日本ソーシャルワーカー連盟 (JFSW) . (オンライン) (引用日: 2022年1月7日.) <http://jfsw.org/definition/>.
9. International Federation of Social Workers. Global Social Work Statement of Ethical Principles. International Federation of Social Workers. (オンライン) 2018年7月2日. (引用日: 2022年1月7日.) <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>.
10. —. Global Standards for Social Work Education and Training. International Federation of Social Workers. (オンライン) 2020年8月. (引用日: 2022年1月8日.) <https://www.ifsw.org/global-standards-for-social-work-education-and-training/#rationale>.
11. 日本ソーシャルワーク教育学校連盟. IASSW-IFSW ソーシャルワーク教育・養成のためのグローバル・スタンダード (日本語訳) . (オンライン) (引用日: 2022年1月11日.)

http://jaswe.jp/doc/20211005_GlobalStandardJapaneseVersionfinal.pdf.

12. IFSW, IASSW, ICSW. The Global Agenda for Social Work and Social Development Commitment to Action. 2012.
13. Rory Truell N JonesDavid. The Global Agenda for Social Work and Social Development: Extending the Influence of Social Work. 2014.
14. IFSW, IASSW, ICSW. Press Release- Global Agenda for Social Work and Social Development. (オンライン) 2020年. (引用日: 2022年1月11日.) <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2020/11/GlobalAgenda-Press-Release.pdf>.
15. Global Social Services Workforce Alliance. Call to Action: Strengthening the Social Service Workforce to Better Protect Children and Achieve the SDGs. 2018.
16. International Federation of Social Workers. World Social Work Day 2022. International Federation of Social Workers. (オンライン) (引用日: 2022年1月15日.) <https://www.ifsw.org/social-work-action/world-social-work-day/world-social-work-day-2022/#:~:text=The%20next%20World%20Social%20Work,on%20the%2015th%20March%202022.>
17. UNICEF. Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce for Child Protection. 2019.
18. —. Child Protection Learning Brief #4. 2021.
19. Global Social Services Workforce Alliance. Strengthening the Social Service Workforce. Global Social Services Workforce Alliance. (オンライン) (引用日: 2022年1月15日.) <https://www.socialserviceworkforce.org/strengthening-social-service-workforce>.
20. —. Regional Social Service Workforce Reviews. (オンライン) (引用日: 2022年1月15日.) <https://www.socialserviceworkforce.org/regional-social-service-workforce-reviews>.
21. —. Presentations, 6th Annual Social Service Workforce Strengthening Symposium: Evidence for Action. (オンライン) (引用日: 2022年1月15日.) <https://www.socialserviceworkforce.org/6th-annual-social-service-workforce-strengthening-symposium-evidence-action>.
22. —. Alliance-Developed Resources. (オンライン) (引用日: 2022年1月15日.) <https://www.socialserviceworkforce.org/alliance-developed-resources>.
23. Save the Children. A Catalogue of Common Approaches: Delivering our best work for children. 2018.
24. UNICEF East Asia and the Pacific Regional Office and the Global Social Service Workforce. The Social Service Workforce in the East Asia and Pacific Region: Multi-Country Review. 2019.
25. Save the Children. Case Study. Creating a competent workforce by training social workers in Indonesia. Save the Children Sweden, 2011.
26. UNICEF Cambodia Country Office. Cambodia gets first formal social workers in all 25 provinces. (オンライン) (引用日: 2020年1月20日.) <https://www.unicef.org/cambodia/stories/cambodia-gets-first-formal-social-workers-all-25-provinces>.
27. United Nations Population Fund (UNFPA). National university of Laos and UNFPA cooperate on social work curriculum development. (オンライン) 2020年9月. (引用日: 2022年1月15日.) <https://lao.unfpa.org/en/news/national-university-laos-and-unfpa-cooperate-social-work-curriculum-development>.
28. ASEAN 共同体-政治安全保障・経済・社会文化-. 鈴木早苗編. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2016年, 第 情報分析レポート 26 巻.
29. Association of Southeast Asian Nations. ASEAN Sectoral Ministerial Bodies (Annex 1). Association of

Southeast Asian Nations. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 27 日.) <https://asean.org/who-we-work-with/asean-sectoral-ministerial-bodies/>.

30. —. Social Welfare and Development. Association of Southeast Asian Nations. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 6 日.) <https://asean.org/our-communities/asean-socio-cultural-community/social-welfare-and-development/>.

31. ASEAN 日本政府代表部. ASEAN 2025. ASEAN 日本政府代表部. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 27 日.) https://www.asean.emb-japan.go.jp/asean2025_j.html.

32. Association of Southeast Asian Nations. ASEAN COMMUNITY VISION 2025. ASEAN Secretariat, 2015.

33. —. ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint 2025. ASEAN Secretariate, 2016.

34. —. ASEAN Strategic Framework on Social Welfare and Development 2016-2020. ASEAN Secretariate, 2018.

35. ASEAN Social Work Consortium. ASEAN Social Work Consortium History. ASEAN Social Work Consortium. (オンライン) (引用日: 2021 年 1 月 6 日.) <https://aseansocialworkconsortium.org/asean-social-work-consortium-history/>.

36. Association of Southeast Asian Nations. Chairman's Press Statement on the Launch of the ASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare (ATCSW). Association of Southeast Asian Nations. (オンライン) (引用日: 2021 年 1 月 6 日.)

37. ASEAN Secretariat and UNICEF. Regional Workshop on Social Service Workforce Strengthening: Kick off workshop on the ASEAN Declaration on Promotion of Social Work. ASEAN, 2019.

38. Association of Southeast Asian Nations. Ha Noi Declaration on Strengthening Social Work Towards Cohesive and Responsive ASEAN Community. ASEAN Secretariate, 2020.

39. —. ASEAN Road Map for the Implementation of the Hanoi Declaration on Strengthening Social Work for Cohesive and Responsive ASEAN Community. ASEAN Secretariate, 2021.

40. —. Terms of Reference and Work Plan (2011-2014) of ASWC. ASEAN Secretariate, 2011.

41. ASEAN Social Work Consortium. 6th ASWC Conference. ASEAN Social Work Consortium. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 6 日.) <http://aseansocialworkconsortium.org/2019/08/6th-aswc-conference/>.

42. —. ASWC Work Plan 2016-2020 and Beyond. 2017.

43. —. ASEAN Social Work Code of Ethics. ASEAN Social Work Consortium. (オンライン) 2015 年. (引用日: 2022 年 1 月 6 日.) <https://aseansocialworkconsortium.org/download/asean-social-work-code-of-ethics-2/>.

44. ASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare. Bimonthly Report June-July 2021. ASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare, 2021.

45. Anothai Udomsilp, Executive Director of ATCSW. Report on ASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare (ATCSW) Work Plan 2021(Phase I). 2021 年 2 月 1 日.

■ 第3章：タイ

1. Ministry of Health, Labour and Welfare. Welfare Services in Thailand. (オンライン) 2004 年. (引用日: 2021 年 12 月 15 日.) https://www.mhlw.go.jp/bunya/kokusaigyomu/asean/asean/kokusai/siryoudl/h16_thailand2.pdf.

2. 社会福祉振興・試験センター. 平成 30 年度社会福祉士・精神保健福祉士海外研修・調査 報告書. (オンライン) 2018 年. (引用日: 2021 年 11 月 22 日.)

http://www.sssc.or.jp/kenshu/kaigai/pdf/h30/h30_shakaiseishin_houkoku.pdf.

3. 国立社会保障・人口問題研究所. 【研究ノート】 05 タイの社会福祉 季刊社会保障研究 第 1 4 巻 第 3 号. (オンライン) 1978 年. (引用日: 2022 年 1 月 18 日.)

<https://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/sh140305.pdf>.

4. Thai Red Cross Society. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 18 日.) <https://english.redcross.or.th/>.
5. World Bank. World Bank Thailand Overview: Last updated September 2020. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 22 日.) <https://www.worldbank.org/en/country/thailand/overview>.
6. National Economic and Social Development Board. National Strategy 2018-2037 (unofficial translation). (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 17 日.) <http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2019/10/National-Strategy-Eng-Final-25-OCT-2019.pdf>.
7. United Nations Development Programme. Thailand Human Development Index. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 7 日.) <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/THA>.
8. National Commission on the Promotion of Child and Youth Development (原文タイ語 : คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาศิลปะและเยาวชนแห่งชาติ) . The National Child and Youth Development Plan 2017-2021 (原文タイ語 : แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) http://tppo4.m-society.go.th/images/DatabaseTPSO4/News_TPSO/Advertise/2562/PlanChilden2560-2564.pdf.
9. Office of the National Economic and Social Development Board, Office of the Prime Minister. The Twelfth National Economic and Social Development Plan. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 1 日.) https://www.nesdc.go.th/nesdb_en/ewt_dl_link.php?nid=4345.
10. Oxford Poverty and Human Development Initiative / National Economic and Social Development Council. Child Multidimensional Poverty in Thailand. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 19 日.) <https://www.unicef.org/thailand/media/3171/file/Child%20Multidimensional%20Poverty%20in%20Thailand.pdf>.
11. UNICEF. UNICEF Thailand Annual Report 2018. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 2 日.) [https://www.unicef.org/thailand/media/2176/file/UNICEF%20Thailand%20Annual%20Report%202018%20\(English%20-%20Low%20resolution\).pdf](https://www.unicef.org/thailand/media/2176/file/UNICEF%20Thailand%20Annual%20Report%202018%20(English%20-%20Low%20resolution).pdf).
12. Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade. DFAT COUNTRY INFORMATION REPORT, 10 July 2020. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 19 日.) <https://www.dfat.gov.au/sites/default/files/country-information-report-thailand.pdf>.
13. Office of the Council of the State. Constitution of the Kingdom of Thailand. (オンライン) 2017 年. (引用日: 2021 年 11 月 17 日.) https://www.krisdika.go.th/documents/67673/181643/837163_0001.pdf/3d0aab10-e61f-03a4-136a-75003ce4c625.
14. Office of the Formal Information Communication. Social Welfare Promotion Act (Original in Thai: พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม) . (オンライン) 2003 年. (引用日: 2021 年 12 月 10 日.) <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER076/GENERAL/DATA0000/00000019.PDF>.
15. Office of the Council of the State. Social Welfare Promotion Act. (オンライン) 2003 年. (引用日: 2021 年 12 月 10 日.) http://web.krisdika.go.th/data/document/ext810/810242_0001.pdf.
16. Ministry of Social Development and Human Security. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 2 日.) https://www.m-society.go.th/ewtadmin/ewt/MSO_ENG_NEW/home.php.
17. Ministry of Social Development and Human Security. Structure. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 2 日.) https://www.m-society.go.th/ewtadmin/ewt/MSO_ENG_NEW/news_view.php?nid=9.
18. Department of Children and Youth. Vision, values and missions (原文タイ語 : วิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจ) . (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 2 日.) <https://dcy.go.th/webnew/main/vision.php>.

19. Department of Older Persons. Vision & Missions. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 2 日.)
<https://www.dop.go.th/en/aboutus/2>.
20. Department of Women's Affairs and Family. Value, vision, mission, corporate culture (原文タイ語: ค่านิยม
วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร) . (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 2 日.)
<https://www.dwf.go.th/Content/View/131/2>.
21. Department of Social Development and Welfare. Department of Social Development and Welfare. Mission,
authority and duties (原文タイ語: ภารกิจ อำนาจหน้าที่) . (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 2 日.)
<http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/page.php?module=about&pg=index&conid=3>.
22. Department of Empowerment of Persons with Disabilities. Vision/Mission/Strategy. (オンライン) (引用日:
2021 年 11 月 2 日.) <https://dep.go.th/en/about-us/vision-mission-strategy>.
23. Ministry of Public Health. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 10 日.) <https://moph.go.th/>.
24. Department of Labour Protection and Welfare. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 2 日.)
<https://www.labour.go.th/>.
25. Social Security Office. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 2 日.) <https://www.sso.go.th/wpr/main>.
26. Department of Probation. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 7 日.) <https://www.probation.go.th/home.php>.
27. Department of Correction. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 7 日.) <http://en.correct.go.th/>.
28. Department of Local Administration. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 2 日.)
<http://www.dla.go.th/index.jsp>.
29. Community Development Department. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 2 日.) <https://www.cdd.go.th/>.
30. UNICEF. The Social Service Workforce in the East Asia and Pacific Region: Multi-Country Review. (オンライ
ン) (引用日: 2022 年 1 月 18 日.) <https://www.unicef.org/eap/media/4561/file/workforce.pdf>.
31. Public Affairs Division Thai Police (原文タイ語: กองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ) . Joining the
Opening of the Children's Advocacy Center (CAC) in Chiang Mai (原文タイ語: ร่วมการเปิดศูนย์ Child Advocacy
(CAC) ณ จังหวัดเชียงใหม่) . (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 7 日.) <https://saranitet.police.go.th/6043>.
32. HUG PROJECT. Restoration. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 25 日.) <https://www.hugproject.org/restore/>.
33. Ministry of Social Development and Human Security. Social Assistance Center Hotline. (オンライン) (引用日:
2021 年 12 月 27 日.) <https://1300thailand.m-society.go.th/>.
34. Ministry of Public Health. Role of the Ministry of Health in the Implemetaion of OSCC One Scop Crisis Center
to Help Society (原文タイ語: บทบาทของกระทรวงสาธารณสุขกับการดำเนินงานOSCC ศูนย์ช่วยเหลือสังคม) . (オンラ
イン) (引用日: 2021 年 12 月 27 日.) <https://phdb.moph.go.th/main/index/download/16>.
35. Department of Provincial Administration (原文タイ語: กรมการปกครอง) . (オンライン) (引用日: 2021 年 11
月 19 日.) https://www.dopa.go.th/main/web_index.
36. Community Development Department (原文タイ語: กรมการพัฒนาชุมชน) . (オンライン) (引用日: 2021 年
11 月 1 日.) <https://www.cdd.go.th/>.
37. District.com (原文タイ語: อำเภอ. คอม) . (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 31 日.)
<https://www.amphoe.com/dods/front/base/html/center.php#one>.
38. Department of Children and Youth (原文タイ語: กรมกิจการเด็กและเยาวชน) . The Report on the Situation of
Children and Youth 2020 (原文タイ語: รายงานสถานการณ์ด้านเด็กและเยาวชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563) . (オ
ンライン) (引用日: 2021 年 11 月 1 日.)
https://www.dcy.go.th/webnew/main/file/Report_on_the_Situation_of_Children_and_Youth_2563.pdf.

39. Department of Social Development and Welfare. Affiliated organizations. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 28 日.) <http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/page.php?module=agency&pg=details&conid=0302>.
40. Department of Women's Affairs and Family. Structure (原文タイ語: โครงสร้าง และ อัตรากำลัง) .(オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 28 日.) <https://www.dwf.go.th/Content/View/162/3>.
41. Department of Empowerment of Persons with Disabilities. Organizational structure (原文タイ語: โครงสร้างหน่วยงาน) .(オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 28 日.) <https://dep.go.th/th/about-us/organization-structure>.
42. Department of Older Persons. Model - Time Bank Project (原文タイ語: รูปแบบ (Model) ธนาคารเวลา) .(オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 19 日.) https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1561952989-231_2.pdf.
43. Department of Health Support Services. Village Health Volunteer Guide (原文タイ語: คู่มือ อสม.) .(オンライン) 2011 年. (引用日: 2022 年 1 月 19 日.) http://phcs.hss.moph.go.th/fileupload_doc/2021-08-24-12-21-3711613.pdf.
44. Department of Probation. Role of Probation Volunteers (原文タイ語: บทบาทของอาสาสมัครคุมประพฤติ. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 28 日.) <https://probation.go.th/contentmenu.php?id=248>.
45. Department of Social Development and Welfare. Office of the National Welfare Promotion Commission (原文タイ語: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (กสศ.)). (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 6 日.) http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/page.php?module=administration&pg=responsibility&respond_id=15.
46. The National Council on Social Welfare of Thailand. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 28 日.) <http://www.ncswt.or.th/index.html>.
47. Bureau of Budget. Budget in Brief. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 7 日.) http://bbstore.bb.go.th/cms/1642148540_8414.pdf.
48. 厚生労働省. 2020 年海外情勢報告 タイ. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 7 日.) <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/21/dl/t2-04.pdf>.
49. Department of Empowerment of Persons with Disabilities. Situation of Disabled Persons, June 30 2020 (原文タイ語: สถานการณ์คนพิการ 30 มิถุนายน 2563) .(オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 8 日.) <https://dep.go.th/images/slides/pdf/20200630.pdf>.
50. Department of Older Persons. Home for Disabled Persons. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 16 日.) <https://www.dop.go.th/en/aboutus/3>.
51. Department of Empowerment of Persons with Disabilities. DEP Fund. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 28 日.) <https://dep.go.th/en/rights-welfares-services/disabled-person-fund>.
52. Public Relations Department. INSIDE THAILAND, 7 September 2020. Thailand Is Preparing for Becoming a Super-Aged Society. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) https://thailand.prd.go.th/ewt_news.php?nid=10055&filename=index.
53. Office of the Council of the State. Social Work Professions Act (原文タイ語: พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์) .(オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 19 日.) <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%C769/%C769-20-2556-a0001.pdf>.
54. Office of the Council of the State. Social Work Professions Act. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 19 日.) https://www.krisdika.go.th/data/document/ext838/838221_0001.pdf.
55. Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour. Labour Statistics Yearbook 2020 (原文タイ語: สถิติแรงงานประจำปี 2563. (オンライン) 2020 年. (引用日: 2021 年 12 月 28 日.) สถิติแรงงานประจำปี 2563 Labour

- Statistics Yearbook 2020 <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2021/09/StatisticsMol2563.pdf>.
56. Office of the Civil Service Commission. Civilian Workforce in Thailand 2010. (オンライン) 2010 年. (引用日: 2022 年 1 月 18 日.) https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2010-book-civilian_workforce_in_thailand.pdf.
57. Office of the Civil Servant Commission. Ordinary Civil Servants In Thailand 2010. (オンライン) 2010 年. (引用日: 2022 年 1 月 17 日.) https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2010-ordinary_civil_servants_in_thailand_2010.pdf.
58. Office of the Civil Service Commission. Government Civilian Workforce in Thailand 2020 (原文タイ語: กำลังคนภาครัฐ ในฝ่ายพลเรือน 2563) . (オンライン) 2020 年. (引用日: 2022 年 1 月 17 日.) <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-manpower-2563.pdf>.
59. Office of the Civil Service Commission. Government Workforce 2020 - Ordinary Civil Servants (原文タイ語: กำลังคนภาครัฐ 2563 ข้าราชการพลเรือนสามัญ) . (オンライン) 2020 年. (引用日: 2022 年 1 月 17 日.) https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-manpower-2563-o_0.pdf.
60. Office of the Civil Service Commission. Job Spec - social worker practitioner (原文タイ語: นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ) . (オンライン) 2011 年. (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/3-8-026-1.pdf.
61. Office of the Civil Service Commission. Job specs - social worker professional (原文タイ語: นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ) . (オンライン) 2011 年. (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/3-8-026-2.pdf.
62. Office of the Civil Service Commission. Job Specs - social worker senior professional (原文タイ語: นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ) . (オンライン) 2011 年. (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/3-8-026-3.pdf.
63. Office of the Civil Service Commission. Job Specs - social worker expert (原文タイ語: นักสังคมสงเคราะห์เชี่ยวชาญ) . (オンライン) 2011 年. (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/3-8-026-4.pdf.
64. Department of Employment. Classification of Occupational Standards (Thailand) Year 2020 (原文タイ語: การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ปี 2563 สาขาการสาธารณสุขและงานที่เกี่ยวข้อง) . (オンライン) 2020 年. (引用日: 2021 年 11 月 28 日.) https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/vgnew_th/65448f64e677f5ea510b007697484eab.pdf.
65. Social Work Professions Council. Scope of the contents of license examinations (原文タイ語: ขอบเขตของเนื้อหาในการสอบใบอนุญาต) . (ออนไลน์) 2020 年. (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) <https://swpc.or.th/2020/08/05/%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%AA%E0%B8%AD%E0%B8%9A/>.
66. Social Work Professions Council. Written exams (原文タイ語: การสอบข้อเขียน) . (ออนไลน์) 2020 年. (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) <https://swpc.or.th/2020/06/03/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B9%80%E0%B8%82%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99/>.
67. Social Work Professions Council. Results of exams - principles and theory of social work (原文タイ語: ผลการสอบวิชา หลักคิด ทฤษฎี ทางสังคมสงเคราะห์) . (ออนไลน์) 2020 年. (引用日: 2021 年 11 月 16 日.)

<https://swpc.or.th/2020/10/21/theory2-2563/>.

68. Social Work Professions Council. Results of exams - practice of social work (原文タイ語 : ผลการสอบวิชาการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์) . (オンライン) 2020 年. (引用日: 2021 年 11 月 16 日.)

<https://swpc.or.th/2020/10/21/practice2-2563/>.

69. Social Work Professions Council. Results of exams - principles and theory of social work (原文タイ語 : ผลการสอบวิชา หลักคิด ทฤษฎี ทางสังคมสงเคราะห์) . (ออนไลน์) 2021 年. (引用日: 2022 年 2 月 16 日.)

<https://swpc.or.th/2022/01/07/theory1-64/>.

70. Social Work Professions Council. Results of exams - practice of social work (原文タイ語 : ผลการสอบวิชาการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์) . (ออนไลน์) 2021 年. (引用日: 2022 年 2 月 16 日.)

<https://swpc.or.th/2022/01/07/practice1-64/>.

71. Thailand Association of Social Workers. Download documents. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.)

<http://thaisocialwork.org/%e0%b8%94%e0%b8%b2%e0%b8%a7%e0%b8%99%e0%b9%8c%e0%b9%82%e0%b8%ab%e0%b8%a5%e0%b8%94/>.

72. Thailand Association of Social Workers. TASW membership application (原文タイ語 :

การสมัครสมาชิกรวมกันของนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย) . (ออนไลน์) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.)

<http://thaisocialwork.org/wp-content/uploads/2021/11/%E0%B8%82%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%B1%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%>

73. Faculty of Social Administration, Thammasat University. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.)

<https://socadmin.tu.ac.th/>.

74. Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.)

<https://www.mcu.ac.th/news/detail/21600>.

75. Mahamakut Buddhist University. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.)

<https://www.mbu.ac.th/#.YYy8HFXP2M8>.

76. Pibulsongkram Rajabhat University. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) <https://www.psr.u.ac.th/#>.

77. Prince of Songkla University. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) <https://en.psu.ac.th/>.

78. Huachiew Chalermprakiet University. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) <https://www.hcu.ac.th/en/>.

79. Thammasat University. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) <https://tu.ac.th/en>.

80. SPD: Social Policy and Development. Curriculum. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.)

<https://www.spdtu.com/curriculum2020>.

81. Faculty of Social Administration, Thammasat University. Curriculum on social work administration and policy

(原文タイ語 : หลักสูตรการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) . (ออนไลน์)

<https://socadmin.tu.ac.th/masterswap>.

82. Social Welfare Professions Council. Protection: social situation and social issues (原文タイ語 : ป้องกัน:

สถานการณ์ทางสังคมและปัญหาทางสังคม) . (ออนไลน์) (引用日: 2021 年 12 月 28 日.)

<https://swpc.or.th/courses/%e0%b8%aa%e0%b8%96%e0%b8%b2%e0%b8%99%e0%b8%81%e0%b8%b2%e0%b8%a3%e0%b8%93%e0%b9%8c%e0%b8%97%e0%b8%b2%e0%b8%87%e0%b8%aa%e0%b8%b1%e0%b8%87%e0%b8%84%e0%b8%a1/>.

83. Social Work Professions Council. Empowerment concerning social work (原文タイ語 : การเสริมพลังอำนาจทางสังคมสงเคราะห์) . (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 28 日.)
<https://swpc.or.th/courses/%e0%b8%81%e0%b8%b2%e0%b8%a3%e0%b9%80%e0%b8%aa%e0%b8%a3%e0%b8%b4%e0%b8%a1%e0%b8%9e%e0%b8%a5%e0%b8%b1%e0%b8%87%e0%b8%ad%e0%b8%b3%e0%b8%99%e0%b8%b2%e0%b8%88/>.
84. Social Work Professions Council. Protection: Concept of social work studies and humanities studies (原文タイ語 : ป้องกัน: แนวคิดทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์) . (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 28 日.)
<https://swpc.or.th/courses/%e0%b9%81%e0%b8%99%e0%b8%a7%e0%b8%84%e0%b8%b4%e0%b8%94%e0%b8%97%e0%b8%b2%e0%b8%87%e0%b8%aa%e0%b8%b1%e0%b8%87%e0%b8%84%e0%b8%a1%e0%b8%a8%e0%b8%b2%e0%b8%aa%e0%b8%95%e0%b8%a3%e0%b9%8c/>.
85. Office of the Civil Service Commission. OCSC Structure. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 18 日.)
<https://www.ocsc.go.th/english/ocsc-structure>.
86. Social Work Professions Council. Continuous education (原文タイ語 : การศึกษาต่อเนื่อง) . (オンライン) 2020 年.
<https://swpc.or.th/2020/06/03/%e0%b8%81%e0%b8%b2%e0%b8%a3%e0%b8%a8%e0%b8%b6%e0%b8%81%e0%b8%a9%e0%b8%b2%e0%b8%95%e0%b9%88%e0%b8%ad%e0%b9%80%e0%b8%99%e0%b8%b7%e0%b9%88%e0%b8%ad%e0%b8%87/>.
87. Chulalongkorn Hospital. Social Welfare. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 15 日.)
<https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/dept/%E0%B8%9D%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%AA%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%AA%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1/>.
88. Social Work Professions Council. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) <https://swpc.or.th/#>.
89. Social Work Professions Council. SWPC regulations on the Code of Ethics of Professional Social Work (原文タイ語 : ข้อบังคับสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.2562). (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 18 日.)
http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/opendata/files/act_11/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%9E%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%.
90. Social Work Professions Council. SWPC Regulations on the duration of the licensed social work profession of the person holding the position of the Ethics Committee (原文タイ語 : มาตรฐานการให้บริการของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2564) . (ออนไลน์) (引用日: 2022 年 1 月 18 日.)
http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2564/E/144/T_0034.PDF.
91. Social Work Professions Council. SWPC Regulations on rules and procedures for filing allegations, investigations, considerations, and appeals (原文タイ語 : ข้อบังคับสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการยื่นค ากกล่าวหา การสอบสวน การพิจารณา การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์) . (ออนไลน์) (引用日: 2022 年 1 月 18 日.)
http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/opendata/files/act_11/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%9E%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%.

8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%.

92. Department of Social Development and Welfare. Journal for Social Development and Welfare, Year 15, Issue No. 72 (原文タイ語 : วารสารเพื่อการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ปีที่ 15 ฉบับที่ 72) . (オンライン) 2016 年. (引用日: 2022 年 1 月 25 日.) http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_journal/20201021123850-945.pdf.

93. Department of Disease Control. Corona Virus Disease (COVID-19) Thailand Report. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 20 日.) <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/eng/index.php>.

94. The ASEAN Secretariat. ASEAN Rapid Assessment: The Impact of COVID-19 on Livelihoods across ASEAN. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 8 日.) https://asean.org/storage/ASEAN-Rapid-Assessment_Final-23112020.pdf.

95. Public Relations Department. INSIDE THAILAND, 30 March 2020. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 7 日.) https://thailand.prd.go.th/ewt_news.php?nid=9216&filename=index.

96. —. NEWS ROOM July 2 2020. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) https://thailand.prd.go.th/ewt_dl_link.php?nid=9798#.

97. —. NEWS ROOM May 27, 2020. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 17 日.) https://thailand.prd.go.th/search_result.php?offset=20&keyword=child&oper=OR&search_mode=2&filename=&p=1&g=.

98. UNSDG. Build back better: UN Thailand's COVID-19 strategy. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 7 日.) <https://unsdg.un.org/ar/node/35203>.

99. World Bank. World Bank: Towards Social Protection 4.0 : An Assessment of Thailand's Social Protection and Labor Market Systems. (オンライン) 2021 年. (引用日: 2022 年 1 月 20 日.) <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35695>.

100. Social Assistance Center Hotline. Statistics Hotline 1300. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 27 日.) <https://1300thailand.m-society.go.th/statyearly>.

101. 国際協力機構. 業務実施契約、業務委託契約における外貨換算レート表. (オンライン) (引用日: 2022 年 2 月 18 日.) https://www.jica.go.jp/announce/manual/form/consul_g/ku57pq0000kzv7m-att/rate_2021.pdf.

102. Child Support Grant. Child Support Grant. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 22 日.) <https://csg.dcy.go.th/en/home>.

103. National Economic and Social Development Board, Office of the Prime Minister. The Ninth Economic and Social Development Plan (2002-2006). (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 16 日.) https://www.nesdc.go.th/nesdb_en/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?filename=develop_issue&nid=3784.

104. Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. Situation of the Thai Elderly 2016. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 7 日.) http://www.dop.go.th/download/knowledge/en1518139087-108_0.pdf.

105. 国連開発事務所 (UNDP) 駐日事務所. 国連開発事務所 (UNDP) 駐日事務所. よくあるご質問 : 不平等調整済み人間開発指数 (IHDI) とは何か. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 17 日.) https://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/human_development/human_development1/hdr_2011/QA_HDR2.html.

■ 第 4 章 : カンボジア

1. National Institute of Social Affairs, Ministry of Social Affairs Veterans and Youth Rehabilitation. Strategic Plan

- for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025. 2020.
2. Aspects of Social Work with Vulnerable Groups in Cambodia. Fujimoto, Helen. 2009 年, Journal of social policy and social work, 第 13 巻, ページ: 5-14.
 3. 私たちが変えていく : カンボジアのソーシャルワーカーのこれから. 宇井志緒利. 4, ソーシャルワーク研究編集委員会, 2021 年, ソーシャルワーク研究 : 社会福祉実践の総合研究誌, 第 46 巻, ページ: 346-348.
 4. Royal Government of Cambodia. Cambodia National Social Protection Strategy for the Poor and Vulnerable. Royal Government of Cambodia, 2011.
 5. Bora Chun, Lo Leang, Dalin Meng, Sophak Kanika Nguon, Oudam Sambath Phal. Cambodia. (作者) AkimotoTatsuru. (Professional) Social Work and its Functional Alternatives. Japan College of Social Work, 2013, ページ: 17-33.
 6. Office of the Council of Ministers. Constitution of the Kingdom of Cambodia. (オンライン) 2017 年 1 月 25 日. (引用日: 2021 年 11 月 15 日.) <https://pressocm.gov.kh/en/archives/9539>.
 7. 米倉雪子. カンボジア. (編) 宇佐美耕一, ほか. 2015 世界の社会福祉年鑑. 旬報社, 2015.
 8. Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation. Strategic Plan on Sectorial Development of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation 2019-2023. 2018.
 9. Zambra, Claudia. Realizing the promise of Social Assistance. Cambodia policy note. Washington, D.C. : World Bank Group, 2018.
 10. OECD. Social Protection System Review of Cambodia. OECD Publishing, 2017.
 11. 岡島克樹. カンボジアの地方行政における子どもの権利保障をはかる仕組みの概要とその課題. 大阪大谷大学人間社会学会誌. 大阪大谷大学人間社会学会, 2019. ページ: 15-26.
 12. カンボジアの地方分権改革. 上子秋生. 4, 立命館大学政策科学会, 2016 年, 政策科学 = Policy science, 第 23 巻, ページ: 15-71.
 13. Decentralization and De-concentration Technical Working Group, Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation. Report on Function and Resource Mapping of the Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation. 2013.
 14. UNICEF Cambodia and Division of Data, Research and Policy, UNICEF New York. A Statistical Profile of Child Protection in Cambodia. New York: United Nations Children's Fund, 2018.
 15. カンボジアにおける身体障害者支援の現状と課題. 吉崎基弥, ほか. 1, 日本国際保健医療学会, 2006 年, 国際保健医療, 第 21 巻, ページ: 43-51.
 16. UN Committee on the Rights of the Child (CRC). Combined fourth to sixth reports submitted by Cambodia under article 44 of the Convention, due in 2018 CRC/C/KHM/4-6. 2019.
 17. Royal Government of Cambodia. National Ageing Policy 2017-2030. 2017.
 18. カンボジアにおける障害者福祉の新たな展開について. 漆原克文. 国立社会保障・人口問題研究所, 2009 年 3 月 25 日, 海外社会保障研究.
 19. ASEAN Secretariat and UNICEF. Regional Workshop on Social Service Workforce Strengthening: Kick off workshop on the ASEAN Declaration on Promotion of Social Work. Jakarta: ASEAN, 2019.
 20. UNICEF East Asia and the Pacific Regional Office and the Global Social Service Workforce. The Social Service Workforce in the East Asia and Pacific Region: Multi-Country Review. Bangkok: UNICEF, 2019.
 21. Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation. Law on Juvenile Justice. Ministry of Social

- Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation, 2016.
22. Ministry of Social Affairs, Veterans, and Youth Rehabilitation. Guidelines on Basic Competencies for Social Workforce in Cambodia. Ministry of Social Affairs, Veterans, and Youth Rehabilitation, 2019.
23. Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation. Business Case on Investing in Social Service Workforce in Cambodia. 2021.
24. UNESCO International Centre for Technical and Vocational Education and Training, SEAMEO Regional Centre for Vocational and Technical Education and Training. TVET country profile: Cambodia. UNESCO, 2020.
25. Hirachi, Tracy. Review of Social Work Practice: An Emphasis on Public Social and Child Welfare. 2014.
26. Reaching out to migrant households during COVID-19 outbreak: the increasing need of social workers in Cambodia. Kim, Thida ; Fu, Yao; Thlen, Sokunnara ; Peeters, Amaury ; Wickramage, Kolitha ; Jordan, Lucy P. 1-2, 2021 年, Asia Pacific Journal of Social Work and Development, 第 31 巻, ページ: 89-96.
27. Chanvuthy, Keo. Contemporary challenges to social work education in Cambodia. (作者) NobleCarolyn , HenricksonMark. Social Work Education: Voices from the Asia Pacific. Sydney University Press, 2013, ページ: 207-226.
28. Department of Social Work, Royal University of Phnom Penh. Revised Course Curriculum 2020.
29. National Institute of Social Affairs. Curriculum.
30. Saint Paul Institute. Department of Social Work. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 17 日.) https://spi.edu.kh/index.php?c_id=38.
31. UNDP Cambodia. Innovation for Local Administration. (オンライン) 2021 年 6 月 23 日. (引用日: 2022 年 1 月 10 日.) <https://www.kh.undp.org/content/cambodia/en/home/blog/2021/innovation-for-local-administration.html>.
32. Kim Thida, Thlen Sokunnara. A Qualitative Study on Community Social Workers: Motivation of Community Social Workers and Sustainability of Social Work in Cambodia. Louvain Cooperation, 2020.
33. Roby, Jini R. Supervision for Staff of Family Care First/React Partner Organizations. 2020.
34. First Step Cambodia. Annual Report 2019. First Step Cambodia.
35. UNICEF. Cambodia gets first formal social workers in all 25 provinces. (オンライン) 2020 年 5 月. (引用日: 2021 年 11 月 17 日.) <https://www.unicef.org/cambodia/stories/cambodia-gets-first-formal-social-workers-all-25-provinces>.
36. Cambodia Delegation. Brief Country Report on Social Work in Cambodia For 6th ASWC Conference from 25th-29th in Jakarta, Indonesia. 2017.
37. International Federation of Social Workers. Our members. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 11 日.) <https://www.ifsw.org/about-ifsw/our-members/>.
38. 空閑浩人. ソーシャルワークの実践とその基盤となる価値・倫理. (作者) 日本放送協会、NHK出版. NHK テキスト社会福祉セミナー 2021 年 10 月～2022 年 3 月. NHK 出版, 2021.
39. Our World in Data. Coronavirus (COVID-19) Vaccinations. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 17 日.) <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations?country=KHM>.
40. WHO. COVID-19 Explorer. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 17 日.) <https://worldhealthorg.shinyapps.io/covid/>.
41. UNICEF and the World Food Programme. COVID-19 Socio-Economic Impact Assessment (July 2021). 2021.
42. UNICEF. Special COVID-19 Edition: UNICEF Child Protection Update. UNICEF, 2021.
43. Better Care Network, Save the Children, The Alliance for Child Protection in Humanitarian Action and

- UNICEF. Guidance for Alternative Care Provision during COVID-19. 2020.
44. UNICEF. Interoperability between Primero and OSCaR goes live. (オンライン) 2021年2月15日. (引用日: 2022年1月10日.) <https://www.unicef.org/cambodia/press-releases/interoperability-between-primero-and-oscar-goes-live>.
45. 一般社団法人日本社会福祉士養成校協会・演習教育委員会. 相談援助演習のための教育ガイドライン. 一般社団法人日本社会福祉士養成校協会, 2015.
46. 国際協力機構 (JICA) . 国別障害関連情報 カンボジア王国. 2009.
47. GBVIMS. Primero/GBVIMS+. (オンライン) (引用日: 2022年2月17日.) <https://www.gbvims.com/primero/>.
48. OSCaR. About OSCaR. (オンライン) (引用日: 2022年2月17日.) <https://oscarhq.com/about>.
49. European Centre for Development of Vocational Training (Cedefop); European Training Foundation (ETF); United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (UNESCO); UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL). The Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks 2017, Volume I: Thematic chapters. The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2017.
50. Carolyn Hamilton, Kara Apland, Elizabeth Yarrow and Anna Mackin. Promoting and Protecting the Rights of Children: A Formative Evaluation of UNICEF's Child Protection Programme in Cambodia – Final Report (Volume I). UNICEF, 2018.

■ 第5章：インドネシア

1. World Bank Indonesia Office. History and Evoluktion of Social Assistance in Indonesia. 2012.
2. インドネシア PKK と〈主婦ボランティア〉. 平野恵子. 2005年, F-GENS Journal, 第 No.3 巻.
3. インドネシア・ジョグジャカルタに見る職業的介護者の誕生と可能性. 合地幸子. 2015年, 東南アジア - 歴史と文化, 第 44 巻, ページ: 101-119.
4. インドネシア西ジャワ州の村落における婦人会 (PKK) 活動の現状. 神崎智子. 26, 2017年, アジア女性研究.
5. JICA, 株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング. インドネシア国社会保障実施能力強化プロジェクト (社会保障士資格制度実施方針作成支援) ファイナルレポート. 2018.
6. 厚生労働省. 2019年 海外情勢報告. 2019.
7. Dewan Jaminan Sosial Nasional. Dewan Jaminan Sosial Nasional. Dewan Jaminan Sosial Nasional, Home. (オンライン) (引用日: 2022年1月25日.)
8. Government of Indonesia. Law on Social Welfare. 2009.
9. Ministry of Finance, Government of Indonesia. Advertorial Proposed 2021 Badget. 2021.
10. KEMENKEU. Set of work plans and budgets, 2021. 2020.
11. World Bank. World Development Indocator. World bank open bank. (オンライン) (引用日: 2022年1月6日.)
12. KOMENSOS. Strategic Plan 2020-2024. 2020.
13. 総務省大臣官房企画課. インドネシアの行政. 2008.
14. Badan Pusat Statistik. Indonesia Statistics 2021. 2021.
15. Ministry of Social Affairs, Organization Structure. Ministry of Social Affairs, Republic of Indonesia. (オンライン) (引用日: 2022年1月1日.) <https://kemensos.go.id/en/struktur-organisasi>.

16. Dataku, People with Social Welfare Problems and Social Welfare Facilities. Dataku. (オンライン) (引用日: 2022年1月1日.) http://bappeda.jogjaprovo.go.id/dataku/data_dasar?id_skpd=5.
17. KEMENSOS. Regulation of KEMENSOS 08, 2012, Data collection and data management guidelines for persons with social welfare problems and potential source of social welfare. 2012.
18. UNICEF. Child protection advocacy brief. UNICEF Indonesia office. (オンライン) (引用日: 2022年1月5日.) <https://www.unicef.org/indonesia/media/5611/file/Child%20Protection%20in%20Indonesia.pdf>.
19. UNICEF East Asia and the Pacific Regional Office and the Global Social Service Workforce. The Social Service Workforce in the East Asia and Pacific Region: Multi-Country Review. Bangkok: UNICEF, 2019.
20. OECD. Social Protection System Review of Indonesia. 2019.
21. JICA. 国別障害関連情報インドネシア共和国. 2021.
22. JICA 株式会社コーエイ総合研究所,合同会社適材適所. インドネシア国障害と開発に係る情報収集・確認調査ファイナルレポート. 2015.
23. World Bank. World development indicator. 2021.
24. 第3回 国際的な Active Aging (活動的な高齢化) における日本の貢献に関する検討会 資料3. 厚生労働省. 2013. 第3回 国際的な Active Aging (活動的な高齢化) における日本の貢献に関する検討会 .
25. KEMENSOS. Family Hope Program. PUSDATIN KEMENSOS. (オンライン) (引用日: 2022年1月17日.) <https://pusdatin.kemensos.go.id/en/program-keluarga-harapan-pkh>.
26. IOM. Counter trafficking. IOM Indonesia. (オンライン) (引用日: 2022年1月18日.) <https://indonesia.iom.int/counter-trafficking>.
27. Government of Indonesia. Law on Social Worker. 2019.
28. 独立行政法人大学評価・学位授与機構. インドネシア高等教育の質保証. 2014.
29. IPSPI. Number of IPSPI members. IPSPI. (オンライン) (引用日: 2022年1月10日.) <https://www.ipspi.org/index.php>.
30. UNICEF Indonesia. Child protection in Indonesia. UNICEF.
31. KEMENSOS. The role of social work institutions in empowering social workers. 2017.
32. ASPEKSI. List of social welfare education provider in Indonesia.
33. POLTEKESOS. POLTEKESOS in year 2019. 2019.
34. Save the Children Indonesia Country Office. Change the paradigm, Save the Children's Work to Strengthen The Child Protection System in Indonesia (2005-2012). 2013.
35. SantiNugroho and Kanya EkaFentiny. Social work education in Indonesia: challenges and reforms. (作者) Carolyn NobleStrauss and Brian LittlechildHelle. (編) Carolyn NobleStrauss and Brian LittlechildHelle. Global social work. Sydney University Press, 2014.
36. Konsorsium Pekerjaan Sosial Indonesia. Indonesia country report for The 7th ASEAN Social Work Consortium. 2018.
37. Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial Bandung. Academic Guidelines for Education Programs of social work for under graduate and post graduate program. Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial Bandung, 2017.
38. GIZ. Digital learning formats for social workers. GIZ's academy. (オンライン) <https://www.giz.de/akademie/en/html/59697.html>.
39. IFSW. IFSW ASIA-PACIFIC REGION ANNOUNCES FORUM ON PSYCHOSOCIAL SUPPORT IN DISASTER SITUATIONS. IFSW. (オンライン) (引用日: 2022年1月14日.) <https://www.ifsw.org/ifsw-asia->

pacific-region-announces-forum-on-psychosocial-support-in-disaster-situations/.

40. IPSPI. Indonesian Social Work Professional Code of Ethics. 2010.
41. KEMENSOS. Operational Guidelines for Elderly Social Rehabilitation Assistance. 2020.
42. WHO. Indonesia. WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. (オンライン) (引用日: 2022年1月20日.)
<https://covid19.who.int/>.
43. UNICEF, UNDP 他. Analysis of the Social and Economic Impacts of COVID-19 on Households and Strategic Policy Recommendations for Indonesia. 2021.
44. KEMENSOS. The Ministry of Social Affairs and the Police Provide ATENSI and Psychosocial Support for Children Affected by COVID-19. KEMENSOS. (オンライン) (引用日: 2022年1月20日.)
<https://kemensos.go.id/en/the-ministry-of-social-affairs-and-the-police-provide-atensi-and-psychosocial-support-for-children-affected-by-covid-19>.
45. SMERU Research Institute. The Impact of COVID-19 Outbreak on Poverty: An Estimation for Indonesia. SMERU Working Paper. 2020.
49. 2014年度社大海外ソーシャルワーク研修報告 インドネシアの社会福祉とソーシャルワークの姿 . 藤岡孝志他. 日本社会事業大学社会福祉学会, 2016年, 社会事業研究, ページ: 54-64.
50. インドネシアの高齢化対策と社会福祉の現状. 古川隆司. 11, 2017年, 追手門学院大学社会学部紀要, ページ: 69-79.
54. Social Work Education in Indonesia: History and Current Situation. Adi FahrudinYusufHusmiati. 2016年, International Journal of Social Work and Human Services Practice, 第 Vol.4. No.1 巻, ページ: 16-23.
55. 東京大学社会科学研究所. 東アジア雇用保障資料データ集. ガバナンスを問い直す. (オンライン) 2012年2月15日. (引用日: 2021年11月24日.) <https://web.iss.u-tokyo.ac.jp/gov/asia-data.html>.
57. BAPPENAS. The National Medium-term Development Plan for 2020-2024. BAPPENAS, 2020.
58. 文部科学省. 世界の学校体系 (インドネシア共和国). 文部科学省. (オンライン) (引用日: 2022年1月23日.) https://www.mext.go.jp/b_menu/shuppan/sonota/attach/1396848.htm.

■ 第6章：ラオス

1. UNICEF. County Office Annual Report 2020 Lao PDR. 2020.
2. Social Protection and Sustainable Livelihoods (SPSL). Social protection in Lao PDR Frameworks, Vulnerabilities, Coping Strategies and Gaps. 2015.
3. Ministry of Planning and Investment, Lao PDR. 8th Five-year National Socio-Economic Development Plan 2016-2020. 2016.
4. UNICEF. Country Office Annual Report 2019 Lao PDR. 2019.
5. UN Country Team in Lao PDR. UN Lao PDR Socio-Economic Response Plan to COVID-19. 2020.
6. Ministry of Planning and Investment. COVID-19 Risks and Vulnerabilities in Lao PDR. 2021.
7. UNDP. Socioeconomic Impact Assessment of COVID-19 in Lao PDR. (オンライン) (引用日: 2022年1月13日.) <https://www.laomfa.org/wp-content/uploads/2020/10/Socioeconomic-Impact-Assessment-of-COVID-19-in-Lao-PDR-31-AUGUST-2020.pdf>.
8. National Assembly. Final Draft 9TH National Socio Economic Development Plan 2021-2025. 2021.
9. Ministry of Labour and Social Welfare. National Social Protection Strategy Vision 2030 Goal 2025. 2020.
10. UNFPA. The Official Launch of the National Action Plans to Promote Gender Equality and Combat Violence

- Against Women and Children. UNFPA Lao PDR. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 19 日.)
<https://lao.unfpa.org/en/news/official-launch-national-action-plans-promote-gender-equality-and-combat-violence-against-wom-0>.
11. —. Lao PDR Agrees to Endorse Five-Year Plans To Advance Women’s Right and Gender Equality. UNFPA Lao PDR. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 19 日.) <https://lao.unfpa.org/en/news/lao-pdr-agrees-endorse-five-year-plans-advance-womens-right-and-gender-equality>.
12. National Commission for the Advancement of Women, Mothers and Children. National Plan of Action for the Prevention and Elimination of Violence against Children 2021-2025. 2021.
13. National Assembly. Constitution. 2015.
14. —. Law on the Development and Protection of Women. 2004.
15. —. Law on the Protection of the Rights and Interests of Children. 2007.
16. —. Law on Preventing and Combatting Violence against Women and Children. 2014.
17. —. Law on Anti-Trafficking in Persons. 2016.
18. United Nations. National report submitted in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21*. 2020.
19. —. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. 2020.
20. WFP. Strengthening the capacity of ASEAN Member States to design and implement risk-informed and shock-responsive social protection systems for resilience, Lao PDR Case Study. 2019.
21. MOLSW. Summary report Assessment-based national dialogue on social protection Lao People's Democratic Republic. 2017.
22. UNICEF. The Social Service Workforce in the East Asia and Pacific Region: Multi-Country Review. 2019.
23. MOLSW and UNICEF. Assessment of the Child Protection System in Lao PDR. 2021.
24. Ministry of Labour and Social Welfare. Report on Sustainable Development Indicators. 2020.
25. UNIDP. 66 Years in the Fight Against Violence: How the Lao Women’s Union Works to Protect Women in Lao PDR. UNDP Lao PDR. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 19 日.)
https://www.la.undp.org/content/lao_pdr/en/home/blog/2021/66-years-in-the-fight-against-violence--how-the-lao-womens-union.html.
26. OHCHR. LAO WOMEN’S UNION. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 19 日.)
https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session8/LA/LWU_UPR_LAO_S08_2010_LaoWomensUnion.pdf.
27. National Commission for the Advancement of Women. Summary Report, A Study on Violence against Women in Lao PDR. 2015.
28. Asian Population and Development Association (APDA). Regional Parliamentarians' Meeting on the Prevention of Violence against Women and Girls. 2019.
29. UNICEF. The Center for Counseling and Protection of Women and Children. Global Database on Violence against Women. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 2 日.) <https://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/lao-peoples-democratic-republic/na/the-center-for-counseling-and-protection-of-women-and-children>.
30. UNDP. 66 Years in the Fight Against Violence: How the Lao Women’s Union Works to Protect Women in Lao PDR. UNDP Lao PDR. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 4 日.)

- <https://www.la.undp.org/content/laopdr/en/home/blog/2021/66-years-in-the-fight-against-violence--how-the-lao-womens-union.html>.
31. U.S Department of State. 2021 Trafficking in Persons Report: Laos. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 2 日.) <https://www.state.gov/reports/2021-trafficking-in-persons-report/laos/>.
 32. Village Focus International. Village Focus International. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 6 日.) <http://villagefocus.org/humantrafficking.htm>.
 33. Office of the High Commissioner for Human Rights. Country factsheet for the Committee on the Elimination of Discrimination against Women. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 2 日.) https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/LAO/INT_CEDAW_NGO_LAO_30537_E.pdf.
 34. SOS Children's Villages. General information on Laos. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 2 日.) <https://www.sos-childrensvillages.org/where-we-help/asia/laos>.
 35. Friends international. Lao. Friends international. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 4 日.) <https://friends-international.org/in-laos/>.
 36. Lao Statistics Bureau. Results of Population and Housing Census. 2015.
 37. Government of the Lao PDR. Voluntary National Review on the Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development. 2018.
 38. National University of Laos. Bachelor of Arts in Social Work Program. 2014.
 39. UNICEF. Partnership Brief Between the National University of Laos and UNICEF Lao PDR. 2021.
 40. —. KOICA-UNICEF LAO PDR PARTNERSHIP BRIEF. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 17 日.) <https://www.unicef.org/laos/media/6711/file/KOICA-UNICEF%20LAO%20PDR%20PARTNERSHIP%20BRIEF-ENGLISH.pdf>.
 41. —. Psychological First Aid (PFA) and Mental Health and Psychosocial Support (MHPSS) Training Module. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 17 日.) <https://www.unicef.org/laos/reports/psychological-first-aid-pfa-and-mental-health-and-psychosocial-support-mhpss-training>.
 42. USAID. Laos Counter Trafficking in Persons Project Quarter 2 Progress Report. 2021.
 43. —. Laos Counter Trafficking in Persons Project Quarter 3 Progress Report. 2021.
 44. —. U.S. LAUNCHES NEW INITIATIVE TO COUNTER TRAFFICKING IN PERSONS. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 17 日.) <https://www.usaid.gov/laos/press-releases/jan-15-2020-us-launches-new-initiative-counter-trafficking>.
 45. UNICEF. The Story of Souk. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 19 日.) <https://www.unicef.org/laos/stories/story-souk>.
 46. —. Care and Protection from Violence in the Time of Covid-19. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 19 日.) <https://www.unicef.org/laos/stories/care-and-protection-violence-time-covid-19>.
 47. WHO. Lao People's Democratic Republic Situation. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 28 日.) <https://covid19.who.int/region/wpro/country/la>.
 48. —. Lao PDR Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Situation Report #45. 2021.
 49. United Nations. Developing a Shock Responsive National Social Protection System to Respond to the COVID-19 Crisis in Lao PDR. 2020.
 50. ASEAN. ASEAN Rapid Assessment: The Impact of COVID-19 on Livelihoods across ASEAN. 2020.

51. World Bank. Lao PDR Economic Monitor, Supporting Economic Recovery Thematic Section: Livelihoods in the Time of COVID-19. 2021.
52. —. Lao PDR Economic Monitor A Path to Recovery Thematic section: Impacts of COVID-19 on Businesses and Households August 2021. 2021.
53. UN Women. The Shadow Pandemic: Violence against women during COVID-19. (オンライン) (引用日: 2021年12月4日.) <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>.
54. UNICEF. Provincial information sector commits to raising awareness about child protection risks. (オンライン) (引用日: 2021年12月4日.) <https://www.unicef.org/laos/stories/provincial-information-sector-commits-raising-awareness-about-child-protection-risks>.
55. International Labour Organization (ILO). Relief provided to 4,500 return migrant workers in Lao People's Democratic Republic. (オンライン) (引用日: 2021年12月4日.) https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_818902/lang--en/index.htm.
56. UNICEF. Joining Hands to Support the Government of Lao PDR to Better Address Child Protection Issues and Strengthen Social Protection During COVID-19. (オンライン) (引用日: 2022年1月19日.) <https://www.unicef.org/laos/press-releases/joining-hands-support-government-lao-pdr-better-address-child-protection-issues-and>.
57. —. UNICEF provides critical supplies to the social welfare workforce across 12 provinces to address protection risks during COVID-19. (オンライン) (引用日: 2022年1月4日.) <https://www.unicef.org/laos/press-releases/unicef-provides-critical-supplies-social-welfare-workforce-across-12-provinces>.
58. —. UNICEF Strengthens Lao Women's Union Staff's Capacity and Protection Services During the COVID-19 Pandemic. (オンライン) (引用日: 2022年1月19日.) <https://www.unicef.org/laos/press-releases/unicef-strengthens-lao-womens-union-staffs-capacity-and-protection-services-during>.
59. Lao Statistics Bureau. Statistical yearbook 2020. 2021.
60. WHO. Lao Ministry of Health moves forward with National Health Insurance. (オンライン) (引用日: 2021年11月29日.) <https://www.who.int/laos/news/detail/01-09-2019-lao-ministry-of-health-moves-forward-with-national-health-insurance>.
61. USAID. Laos Counter Trafficking in Persons Project Quarter 3 Progress Report. 2021.

■ 第7章：マレーシア

1. Department of Statistics, Malaysia. Vital statistics Malaysia 2021. (オンライン) (引用日: 2022年1月19日.) https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cthemedByCat&cat=165&bul_id=UDlnQ05GMittVXJWZUVDYUFDcjVTZz09&menu_id=L0pheU43NWJwRWVVSZklWdzQ4TlhUUT09.
2. dataBank national accountsWorld. GNI per capita, Atlas method (current US\$) Malaysia. (オンライン) (引用日: 2022年1月20日.) <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GNP.PCAP.CD?locations=MY>.
3. ジェトロ. 「ビジョン2020」の後継政策を発表、2030年までに格差是正目指す. (オンライン) 2019年. (引用日: 2022年1月24日.) <https://www.jetro.go.jp/biznews/2019/10/28f10a4f4f133e6b.html>.
4. Economic Planning UnitMinister's DepartmentPrime. <https://www.epu.gov.my/sites/default/files/2020-02/Shared%20Prosperity%20Vision%202030.pdf>. (オンライン) (引用日: 2022年1月20日.) <https://www.epu.gov.my/sites/default/files/2020-02/Shared%20Prosperity%20Vision%202030.pdf>.

5. 厚生労働省. 2019年海外情勢報告 東南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（マレーシア）. (オンライン) 2019年. (引用日: 2022年1月25日.)
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/20/dl/t5-04.pdf>.
6. 染谷 淑子. 新興国マレーシアの老親扶養と人口高齢化. (オンライン) 2018年. (引用日: 2022年1月28日.) <https://ci.nii.ac.jp/naid/120006552468/>.
7. 大村 泰樹. アジア諸国の憲法制度 第2章マレーシアの憲法制度. (オンライン) 1997年. (引用日: 2022年1月18日.)
https://ir.ide.go.jp/index.php?action=pages_view_main&active_action=repository_action_common_download&item_id=30445&item_no=1&attribute_id=26&file_no=1&page_id=39&block_id=158.
8. ジェトロ. 2016年海外情勢報告 マレーシア（社会保障施策）. (オンライン) 2016年. (引用日: 2022年1月24日.) <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/20/>.
9. 介護の森株式会社. マレーシア国日本式介護予防技術・サービスの導入及び介護人材育成システムに関する案件化調査業務完了報告書. (オンライン) 2019年. (引用日: 2022年1月18日.)
https://openjicareport.jica.go.jp/216/216/216_113_12338760.html.
10. 内閣府男女共同参画局. 東アジアにおける配偶者からの暴力の加害者更生に関する調査研究報告書第6章マレーシア. (オンライン) 2007年. (引用日: 2022年1月20日.)
https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/chousa/2007houkoku.html.
11. 歩光成. マレーシア 改正子ども法による児童虐待厳罰化. (オンライン) 2016年. (引用日: 2022年1月20日.) <https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/9974281>.
12. 株式会社国際開発センター、株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング. 国別障害関連情報 マレーシア. (オンライン) 2021年. (引用日: 2022年1月18日.)
<https://openjicareport.jica.go.jp/pdf/1000044776.pdf>.
13. Sexual Offences against Children Act 2017. Law of Malaysia. (オンライン) (引用日: 2022年1月20日.)
[https://archive.aessweb.com/index.php/5007/article/view/3185#:~:text=Sexual%20Offences%20against%20Children%20Act%202017%20\(Act%20792\)%20which%20came,on%20police%20investigation%20and%20prosecution.&text=In%20addition%2C%20an%20analysis%20on,child%20victim](https://archive.aessweb.com/index.php/5007/article/view/3185#:~:text=Sexual%20Offences%20against%20Children%20Act%202017%20(Act%20792)%20which%20came,on%20police%20investigation%20and%20prosecution.&text=In%20addition%2C%20an%20analysis%20on,child%20victim).
14. 上席研究員) 谷 和 宏 (三菱 UFJ 信託銀行 年金コンサルティング部 菅. 「マレーシアの年金制度」. 『年金と経済 2020.7, Vol.39 No.2』 (公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構 発行). (オンライン) 2020年. (引用日: 2022年1月27日.) https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/kaigai_nenkin_12.pdf.
15. Finance of Ministry. Estimated Federal Expenditure 2021. (オンライン) 2020年. (引用日: 2022年1月20日.)
<http://belanjawan2021.treasury.gov.my/index.php/en/ap-2021>.
16. MWFC. Website. (オンライン) (引用日: 2022年1月20日.)
<https://www.kpwkm.gov.my/kpwkm/index.php?r=portal/about&id=b0J5ZFBERFhsalo2U05TWk1nSzVDQT09>.
17. 国際協力銀行. 貧困プロフィール マレーシア. (オンライン) 2001年. (引用日: 2022年1月20日.)
https://www.jica.go.jp/activities/issues/poverty/profile/pdf/malaysia_j.pdf.
18. Foundation Childline. About Childline Foundation. (オンライン) (引用日: 2022年1月20日.)
<https://www.childlinefoundation.com/>.
19. Generasi Yayasan. Who we are: Yayasan Generasi. (オンライン) (引用日: 2022年1月27日.)
<https://www.gengemilang.org/>.
20. Organization Aid Women's. About Us: Women's Aid Organization. (オンライン) (引用日: 2022年1月26日.)

<https://wao.org.my/>.

21. Society Women for Women Sarawak. About Us Sarawak Women for Women Society. (オンライン) (引用日: 2022年1月20日.) <https://sarswws.org/>.
22. Tenaganita. Who we are: Tenaganita. (オンライン) (引用日: 2022年1月29日.) <https://www.hati.my/tenaganita/>.
23. UNICEF. The Social Service Workforce in the East Asia and Pacific Region: Multi-Country Review. (オンライン) 2019年. <https://www.unicef.org/eap/documents/social-service-workforce-east-asia-and-pacific-region>.
24. 北仲千里、井上匡子、清末愛砂、松村歌子、李妍淑. 台湾とマレーシアにおけるDV被害者支援の現状と課題. (オンライン) 2016年. (引用日: 2022年1月26日.) http://www.kfaw.or.jp/publication/pdf/ajoken_25_Kitanaka_Inoue.pdf.
25. テングテーリム. マレーシアにおける障害のある人の権利確立に関する研究. (オンライン) 2013年. (引用日: 2022年1月20日.) <file:///C:/Users/a8238/Downloads/Full-H-1021072713-LIM%20TEE%20TENG.pdf>.
26. 久野 研二. マレーシアの障害者の生計と障害自助団体. (オンライン) (引用日: 2022年1月19日.) https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Publish/Reports/InterimReport/pdf/2007_01_13_09.pdf.
27. ジェトロクアラルンプール事務所. マレーシアにおける医療・社会福祉サービスに関する調査報告書. (オンライン) 2014年. (引用日: 2022年1月23日.) https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/report/07001563/07001563_report.pdf.
28. MWFC. Strategic Plan 2021-2025.
29. Department of Social Welfare MWFC. National Competence Standards of Social Work. 2010.
30. MWFC. Social Work Strategic Plan 2018-2020. 2018.
31. Department of Social Welfare MWFC. Plan strategic 2021-2025.
32. MOHLW. The 9th ASEAN & Japan High Level Officials Meeting on Caring Societies: Human Resource Development in the sectors of Welfare and Health. (オンライン) (引用日: 2022年1月22日.) https://www.mhlw.go.jp/bunya/kokusaigyomu/asean/2011/dl/Malaysia_CountryReport.pdf.
33. Yusmarhaini Yusof Zailly Ahmad Ramli, Norfarahin Mohd Noor Fatimah. Mental health social work in Malaysia: A study exploring its importance. International Social Work 2019. (オンライン) (引用日: 2022年1月29日.) [https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0020872817725139#:~:text=There%20is%20a%20total%20of,of%20Health%20Malaysia%2C%202016b\)..](https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0020872817725139#:~:text=There%20is%20a%20total%20of,of%20Health%20Malaysia%2C%202016b)..)
34. UNIMAS. Bachelor Of Social Work. (オンライン) (引用日: 2022年1月20日.) <http://www.soc.usm.my/index.php/programmes/undergraduate/bachelor-of-social-work>.
35. 人事院. ASEAN 諸国の公務員制度の概要及び改革の状況. 平成 26 年度年次報告書. (オンライン) 2014 年. (引用日: 2022 年 1 月 27 日.) <https://www.jinji.go.jp/hakusho/h26/1-2-01-1-1.html>.
36. MASW. Annual report on activities from February 2020 to May 2021. 2021.
37. 在マレーシア日本大使館. 【新型コロナウイルス】マレーシア政府による活動制限令の実施. (オンライン) (引用日: 2022年1月23日.) https://www.my.emb-japan.go.jp/itpr_ja/my_seigen.html.
38. JETRO. マレーシア : ビジネス活動正常化に向けた基本情報. (オンライン) 2022年. (引用日: 2022年1月20日.) https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/covid-19/asia/matome/my.pdf.
39. Ministry of Health Malaysia. COVIDNOW Vaccination Malaysia. (オンライン) (引用日: 2022年1月20日.) <https://covidnow.moh.gov.my/vaccinations/>.

40. WHO. COVID-19 Explorer. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 20 日.)
<https://worldhealthorg.shinyapps.io/covid/>.
41. IMF. Malaysia. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 21 日.) <https://www.imf.org/en/Countries/MYS>.
42. UNICEF. Understanding the Impact of COVID-19 on Vulnerable Children & Families in Malaysia. 2020.
43. Maestral& MASWUNICEF. Protecting children during COVID-19: Tips for social workers and social welfare practitioners. (オンライン) 2020 年. (引用日: 2022 年 1 月 20 日.)
<https://www.unicef.org/malaysia/media/1286/file/Tips%20for%20social%20workers%20and%20social%20welfare%20practitioners.pdf>.
44. Malaysiakini. MP SPEAKS: Empower social welfare beginning with crucial legislation. (オンライン) 2021 年 7 月 25 日. (引用日: 2022 年 1 月 26 日.) <https://www.malaysiakini.com/columns/584456>.

■ 第 8 章：フィリピン

1. Department of Social Welfare and Development. History of DSWD. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 15 日.) <https://www.dswd.gov.ph/about-us-main/history/>.
2. 田上 喜美. アジア途上国の児童福祉：フィリピンの児童福祉を例として. 海外社会保障情報 (102). 国立社会保障・人口問題研究所, 1993.
3. 山名田 静. 「第三世界」のソーシャルワーカーに関する研究 (レビュー) : 東南アジア、特にフィリピンにおける歴史的変遷に焦点をあてて. 北星学園大学大学院論集, 2016.
4. 原島 博. フィリピンの社会福祉. 新世界の社会福祉 第 8 巻 東南アジア. 旬報社, 2020.
5. 荒木 千晴. 第 7 章第 2 節 フィリピンのソーシャルワークとソーシャルワーカー. (作者) 秋山智久編. 世界のソーシャルワーカー—養成・資格・実践. 筒井書房, 2012.
6. World Bank. Philippines Economic Update: JUNE 2021 EDITION: Navigating a Challenging Recovery. World Bank, 2021.
7. —. Philippines: Social Protection Review and Assessment. World Bank, 2018.
8. Department of Social Welfare and Development. Administrative Order No. 07, Series of 2011: GUIDELINES IN THE PREPARATION OF THE SOCIAL PROTECTION AND DEVELOPMENT REPORT. Department of Social Welfare and Development, 2011 年.
9. Social Protection in the Philippines, Economic Issue of the Day. ValenciaG.Rejinel. 4, Philippine Institute for Development Studies, 2017 年, 第 XVII 巻.
10. 菅谷 広宣. ASEAN 諸国の社会保障. 日本評論社, 2013.
11. 日本貿易振興会. ASEAN におけるヘルスケア制度・政策調査. JETRO, 2018.
12. 厚生労働省. 第 5 章第 4 節 フィリピン共和国. 2019 年海外情勢報告 . 2019.
13. Department of Budget and Management. PEOPLE'S BUDGET 2017. Department of Budget and Management, 2017.
14. —. 2018 PEOPLE'S BUDGET. Department of Budget and Management, 2018.
15. —. 2019 NATIONAL BUDGET. Department of Budget and Management, 2019 年.
16. —. 2020 PEOPLE'S ENACTED BUDGET. Department of Budget and Management, 2020.
17. —. 2021 PEOPLE'S ENACTED BUDGET. Department of Budget and Management, 2021.
18. Government of the Philippines. The Constitution of the Republic of the Philippines. (オンライン) 1987 年. (引用日: 2021 年 11 月 29 日.) <https://www.officialgazette.gov.ph/constitutions/1987-constitution/>.

19. —. Republic Act No. 5416; An Act Providing for Comprehensive Social Services for Individuals and Groups in Need of Assistance, Creating for This Purpose a Department of Social Welfare. (オンライン) 1968 年. (引用日: 2021 年 10 月 28 日.) https://www.lawphil.net/statutes/repacts/ra1968/ra_5416_1968.html.
20. Department of Social Welfare and Development. Administrative Order No. 1, Adopting the DSWD Policy Agenda 2020-2025. 2021 年.
21. National Economic and Development Authority. Philippine Development Plan 2017-2022. 2017.
22. Department of Social Welfare and Development. Programs & Services. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 10 日.) <https://car.dswd.gov.ph/programs-services/>.
23. —. 2019 Annual Report. Department of Social Welfare and Development, unknown.
24. —. ASSISTANCE TO INDIVIDUALS/FAMILIES IN CRISIS SITUATION (AICS). (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 10 日.) <https://fo6.dswd.gov.ph/about-us/programs/assistance-to-individuals-families-in-crisis-situation-aics/>.
25. 自治体国際化協会. フィリピンの地方自治 Clair Report No. 509. 2021.
26. Government of the Philippines. REPUBLIC ACT No. 7160: THE LOCAL GOVERNMENT CODE OF THE PHILIPPINES. 1991.
27. Department of Social Welfare and Development. Vision/Mission/Values. Department of Social Welfare and Development. (オンライン) 2021 年 12 月. (引用日: 2022 年 1 月 10 日.) <https://car.dswd.gov.ph/about-us/visionmissionvalues/>.
28. —. Mandate And Function. Department of Social Welfare and Development. (オンライン) 2021 年 12 月. (引用日: 2022 年 1 月 10 日.) <https://car.dswd.gov.ph/about-us/mandate-and-function/>.
29. —. Agency's Mandate and Functions. Department of Social Welfare and Development, TRANSPARENCY SEAL. (オンライン) 2020 年. (引用日: 2021 年 1 月 10 日.) <https://transparency.dswd.gov.ph/vision-mission-values/>.
30. —. Administrative Order No. 01, Series of 2019: Management Reorganization of the DSWD Central Office. Department of Social Welfare and Development, 2019 年.
31. —. Administrative Order No. 07, Series of 2012: Guidelines for Local Government Units' Social Welfare and Development Service Delivery System. 2012 年.
32. —. Memorandum Circular No. 17, Series of 2018: Revised Guidelines Governing the Registration, Licensing of Social Welfare and Development (SWD) Agencies and Accreditation of SWD Programs and Services. 2018 年.
33. —. Nationwide Directory of Private Social Welfare and Development Agencies (SWDAs) with VALID As of March 11, 2021. 2021 年 3 月 11 日.
34. National Economic and Development Authority and UNICEF Philippines. Situation Analysis of Children in the Philippines. 2018.
35. フィリピンにおける法と障害者：法の実施の実態から. 森 壮也. 日本貿易振興機構・アジア経済研究所, 2010 年, 第 アジ研ワールド・トレンド 181 巻.
36. 不明. Philippine Report: 6th ASEAN Social Work Consortium. 2017.
37. Philippine Statistics Authority. Facts on Senior Citizens: Results of the 2015 Census Population. unknow 年.
38. UNICEF East Asia and the Pacific Regional Office and the Global Social Service Workforce Alliance. The Social Service Workforce in the East Asia and Pacific Region: Multi-Country Review. Bangkok : UNICEF, 2019.
39. National Economic and Development Authority. Updated Philippine Development Plan 2017-2022. Unknown.

40. U.S. Department of State. 2021 Trafficking in Persons Report: Philippines. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 18 日.) <https://www.state.gov/reports/2021-trafficking-in-persons-report/philippines/>.
41. Government of the Philippines. Republic Act No.4373: An Act to Regulate the Practice of Social Work and the Operation of Social Work Agencies in the Philippines and for Other Purposes. The LawPhil Project. (オンライン) 1965 年. (引用日: 2021 年 12 月 21 日.) https://lawphil.net/statutes/repacts/ra1965/ra_4373_1965.html.
42. —. Republic Act No. 5175: An Act to Amend Republic Act Numbered Four Thousand Three Hundred Seventy-Three, Entitled "An Act to Regulate the Practice of Social Work and the Operation of Social Work Agencies in the Philippines and for Other Purposes". The LawPhil Project. (オンライン) 1967 年. (引用日: 2021 年 12 月 21 日.) https://lawphil.net/statutes/repacts/ra1967/ra_5175_1967.html.
43. —. REPUBLIC ACT No. 10847: AN ACT LOWERING THE AGE REQUIREMENT FOR APPLICANTS TAKING THE BOARD EXAMINATION FOR SOCIAL WORKERS, PROVIDING FOR CONTINUING SOCIAL WORK EDUCATION, AND UPGRADING THE SUNDRY PROVISIONS RELATIVE TO THE PRACTICE OF SOCIAL WORK. 2016 年.
44. —. Republic Act No. 9433: AN ACT PROVIDING FOR A MAGNA CARTA FOR PUBLIC SOCIAL WORKERS. (オンライン) 2007 年. (引用日: 2021 年 12 月 5 日.) <https://www.officialgazette.gov.ph/2007/04/11/republic-act-no-9433/>.
45. Commission on Higher Education. CHED MEMORANDUM ORDER (CMO) No. 39, Series of 2017: Policies, Standards and Guidelines for the Bachelor of Science in Social Work Program. 2017 年.
46. Government of the Philippines. Republic Act No. 10912: An Act Mandating and Strengthening the Continuing Professional Development Program for All Regulated Professions, Creating the Continuing Professional Development Council, and Appropriating Funds . 2016.
47. Professional Regulation Commission. Resolution No. 04, Series of 2018: Operational Guidelines on the Implementation of RA10912, otherwise Known as "Continuing Professional Development Act of 2016" for Social Workers. 2018 年.
48. QuietaC.Romeo. フィリピンにおけるソーシャルワーク教育. (作者) 日本社会事業大学社会事業研究所編 (監修) 大橋謙策・植村英晴・山下英三郎. アジアのソーシャルワーク教育. 学苑社, 2007.
49. Council for the Welfare of Children and UNICEF Philippines 2016. National Baseline Study on Violence against Children: Philippines: Executive Summary. 2016.
50. Department of Social Welfare and Development. Job Vacancies. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 29 日.) https://jobs.dswd.gov.ph/index.php?option=com_jobboard&view=list&catid=1&layout=table.
51. —. Bayanihang Bayan Volunteer. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 29 日.) <https://fo6.dswd.gov.ph/about-us/bayanihang-bayan-volunteer/>.
52. Philippine National Volunteer Service Coordinating Agency (PNVSCA) . Agency Profile. (オンライン) (引用日: 2022 年 2 月 14 日.) https://www.pnvzca.gov.ph/?page_id=201.
53. Professional Regulation Commission. Professional Regulatory Boards. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 8 日.) <https://www.prc.gov.ph/professional-regulatory-boards>.
54. Department of Social Welfare and Development. Executive Order No.15,s. 1998: Redirecting the Functions and Operations of the Department of Social Welfare and Development. 1998 年.
55. —. Memorandum Circular No. 10, Series of 2018: Guidelines on the Provision of Technical Assistance and Resource Augmentation to Local Government Units Through Local Social Welfare and Development Offices. 2018

年.

56. —. Social Welfare and Development Learning Network. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 8 日.)

<https://fo6.dswd.gov.ph/about-us/programs/swdlnet/>.

57. —. DSWD, partners launch post-graduate diploma course for social workers. (オンライン) 2022 年 2 月 4 日.

(引用日: 2022 年 2 月 16 日.) <https://www.dswd.gov.ph/dswd-partners-launch-post-graduate-diploma-course-for-social-workers/>.

58. Miriam College. Miriam College launches Post-Graduate Diploma on Child Protection for DSWD Social Workers – UNICEF Scholars. MC NEWS & EVENTS. (オンライン) 2022 年 2 月 3 日. (引用日: 2022 年 2 月 16 日.) <https://www.mc.edu.ph/news/ArticleID/4210/Miriam-College-launches-Post-Graduate-Diploma-on-Child-Protection-for-DSWD-Social-Workers-%E2%80%93-UNICEF-Scholars>.

59. CuencaS.Janet. Analysis of the 2021 President's Budget, Discussion Paper Series no. 2020-35. Philippine Institute for Development Studies, 2020.

60. Professional Regulation Commission. Program of the Social Workers Licensure Examination to be Held on February 10, 11 and 12, 2021 in the Cities of Manila, Zamboanga and All Regional Offices. 2020 年 12 月 4 日.

61. Philippine Statistics Authority. 2017 Annual Survey of Philippine Business and Industry (ASPBI) - Human Health and Social Work Activities Sector For All Establishments: Final Results. Health and Social Work. (オンライン) 2019 年 10 月 12 日. (引用日: 2021 年 12 月 8 日.) <https://psa.gov.ph/health-socialwork/aspbi-id/144439>.

62. Department of Social Welfare and Development. DEPARTMENT OF SOCIAL WELFARE AND DEVELOPMENT: INVENTORY OF REGISTERED SOCIAL WORKER (PLANTILLA ASSIGNMENT) as of December 31, 2021. 2021 年.

63. —. Administrative Order No.01, Series of 2008: Revised Guidelines in the Accreditation of Social Workers Managing Court Cases (SWMCCS). 2008 年.

64. —. Accredited Social Workers Managing Court Cases (SWMCCs) with Valid Accreditation Certificates As of November 09, 2021. Department of Social Welfare and Development, 2021 年 11 月 9 日.

65. Commission on Higher Education. CHED MEMORANDUM ORDER (CMO) No. 03, Series of 2019: Extension of Validity Period of Designated Centers of Excellence (COEs) and Centers of Development (CODs) for Various Disciplines. 2019 年.

66. College of Social Work and Community Development, University of the Philippines. Department of Social Work. College of Social Work and Community Development, University of the Philippines. (オンライン) 不明年. (引用日: 2021 年 12 月 14 日.) <https://cswcd.upd.edu.ph/academics/departments/department-of-social-work/>.

67. College of Social Work and Community Development, University of the Philippines. College of Social Work and Community Development (catalogue). 不明年.

68. Philippine Women's University. Philippine School of Social Work. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 7 日.) <https://www.pwu.edu.ph/pssw.html>.

69. Professional Regulation Commission. Resolution No. 01 Series of 2021: GUIDELINES ON THE EVALUATION AND GRANTING OF CPD CREDIT UNITS TO REGISTERED AND LICENSED SOCIAL WORKERS WHO PROVIDED ESSENTIAL SERVICES DURING THE STATE OF PUBLIC HEALTH EMERGENCY DUE TO CORONA VIRUS DISEASE 2019. 2021 年.

70. —. CPD Accredited Providers - Social Worker. 2020 年 7 月.

71. —. CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CPD) CPD COUNCIL OF SOCIAL WORKERS

LIST OF ACCREDITED PROGRAMS AS OF 10/11/2020. 2020 年 11 月 10 日.

72. SOS Children's Villages Philippines. SOS Children's Villages Philippines. 2021 年.
73. International Federation of Social Workers. IFSW ASIA AND PACIFIC: OUR MEMBERS. (オンライン) (引用日: 2022 年 2 月 15 日.) <https://www.ifsw.org/regions/asia-pacific/members/>.
74. Philippine News Agency. Be wary of orgs with malicious intent, social work group told. (オンライン) 2020 年 12 月. (引用日: 2021 年 12 月 5 日.) <https://www.pna.gov.ph/articles/1125486>.
75. Philippine Social Science Council. Annual Report 2020.
76. ManapolL.Melba. President's Report: NASWEI Accomplishments 2019-2021 (49th Biennial Convention). 2021.
77. Nation. Duterte declares June 19 as Filipino Social Workers' Day. INQUIRER NET. (オンライン) 2021 年 7 月 1 日. (引用日: 2021 年 12 月 20 日.) <https://newsinfo.inquirer.net/1454309/duterte-declares-june-19-as-filipino-social-workers-day>.
78. World Health Organization. Philippines. WHO Health Emergency Dashboard, WHO (COVID-19) Homepage. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 23 日.) <https://covid19.who.int/region/wpro/country/ph>.
79. Asian Development Bank. Overview of NGOs and Civil Society: Philippines. Asian Development Bank, 2007.
80. Department of Environment and Natural Resources. Glossary of Terms. Foreign-Assisted and Special Project Service. (オンライン) (引用日: 2022 年 2 月 13 日.) <https://fasps.denr.gov.ph/index.php/resources/glossary-of-terms/people-s-organization>.

■ 第 9 章 : ベトナム

1. 向井啓二. ベトナムにおけるソーシャルワークの歴史と現状. 佛教福祉学, 2005.
2. 白石昌也. ベトナム農村社会における中間組織: 歴史的観点からの試論. 秋葉まり子. ベトナム農村の組織と経済. 弘前大学出版会, 2015.
3. Nguyen Thi Oanh. Historical development and characteristics of social work in today's Vietnam. International Journal of Social Welfare, 2002.
4. 坂田正三. 中間組織としての農村大衆団体の変化. 秋葉まり子. ベトナム農村の組織と経済. 弘前大学出版会, 2015.
5. 寺本実. 第 11 回党大会における「社会保障」を巡る議論の方向性. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2012.
6. 鮎京正訓. ベトナムの憲法制度. アジア経済研究所, 1997.
7. 石村修. ベトナム憲法と人権. 専修大学社会科学研究所月報, 1997.
8. 中野亜里. ベトナムの対外関係と人権問題: 「人権」と「民主化」をめぐる国内の論評を中心に. 慶應義塾大学法学研究会, 1995.
9. 石塚二葉. ベトナム共産党第 13 回大会に寄せて (1) 政治路線と人事の見どころ. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2021.
10. 藤田麻衣. ベトナム共産党第 13 回大会に寄せて (2) 中長期発展目標と方向性. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2021.
11. 石塚二葉. ベトナム共産党第 13 回党大会の結果 (1) 政治報告のポイント. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2021.
12. —. ベトナム共産党第 13 回党大会の結果 (2) 党・国家主要幹部人事のポイント. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2021.

13. 坂田正三. ベトナム共産党第13回党大会の結果 (3) 経済発展の方向性. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2021.
14. Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030. Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam. (オンライン) 2021年3月22日. (引用日: 2022年2月1日.)
<https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xiii/chien-luoc-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2021-2030-3735>.
15. Kidd, S.; Abu-el-Haj, T.; Khondker, B.; Watson, C.; Ramkissoo, S. Social Assistance in Veit Nam: A Review and Proposals for Reform. Hanoi: MOLISA and UNDP, 2016.
16. Nguyen, Nga Nguyet and O'Keefe, Philip B. A Vision for the 2030 Social Protection System in Vietnam. Washington, D.C.: World Bank Group, 2019.
17. McClanahan, S. and Gelders, B. Assessing the Potential for Multi-tiered Child Benefits in Viet Nam. International Labour Organization, 2019.
18. The World Bank. Implementation Completion and Results Report on a Credit in the Amount of SDR 39.1 Million (USD60 Million Equivalent) to the Socialist Republic of Vietnam for a Social Assistance System Strengthening Project. The World Bank, 2020.
19. 株式会社国際協力銀行. ベトナムの投資環境/2019年12月. 株式会社国際協力銀行. (オンライン) (引用日: 2022年2月1日.) <https://www.jbic.go.jp/ja/information/investment/inv-vietnam201912.html>.
20. 一般財団法人自治体国際化協会. ベトナムの行政改革. 一般財団法人自治体国際化協会, 2002.
21. 独立行政法人国際協力機構. ベトナム六法、地方政権組織法. 独立行政法人国際協力機構. (オンライン) 2015年7月31日. (引用日: 2022年2月1日.)
https://www.jica.go.jp/project/vietnam/021/legal/ku57pq00001j1wzj-att/legal_local_government.pdf.
22. 一般財団法人自治体国際化協会. ASEAN諸国の地方行政～ベトナム社会主義共和国編. 一般財団法人自治体国際化協会, 2007.
23. 株式会社コーエイ総合研究所, 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所. ベトナム国社会保障分野情報収集・確認調査. 独立行政法人国際協力機構, 2014.
24. BỘ TÀI CHÍNH. Công khai theo quy định của Luật NSNN. CÔNG THÔNG TIN ĐIỆN TỬ BỘ TÀI CHÍNH. (オンライン) (引用日: 2022年2月1日.) https://mof.gov.vn/webcenter/portal/btcvn/pages_r/lvtc/ngan-sach-nha-nuoc/cong-khai-theo-quy-dinh-cua-luat-nsnn.
25. General Statistics Office Vietnam. The population and housing census 2019: Population ageing and older persons in Viet Nam. 2021.
26. Vietnam National Committee on Ageing's Office. Towards a comprehensive national policy for an ageing Viet Nam. 2019.
27. 株式会社国際開発センター、株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング. 国別障害関連情報 ベトナム社会主義共和国. 独立行政法人国際協力機構, 2021.
28. 斉藤善久. ベトナムの障害者雇用法制. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2012.
29. 上野俊行. ベトナムにおける障害者のアクセシビリティ法制. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2017.
30. 寺本実. ベトナムにおける障害者生計調査に向けて—既存統計と社会モデル導入の試み. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2008.
31. Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs. Review Report on the Implementation of the Master Project on

Social Work Development Period 2010-2020. Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, 2020.

32. 白銀研吾. ベトナムにおける障害児への教育をめぐる政治的意図—関連法規での権利保障のあらわれ方に着目して. 京都大学大学院教育学研究科紀要, 2016.

33. 独立行政法人国際協力機構経済基盤開発部. ベトナム社会主義共和国人身取引対策ホットラインにかかる体制整備プロジェクト詳細計画策定調査報告書. 独立行政法人国際協力機構, 2012.

34. デロイトトーマツコンサルティング合同会社、株式会社オウルズコンサルティンググループ、認定NPO 法人 ACE. 児童労働白書 2020—ビジネスと児童労働. デロイトトーマツコンサルティング合同会社、株式会社オウルズコンサルティンググループ、認定 NPO 法人 ACE, 2020.

35. VOV ワールド. ベトナムの児童保護事業. ベトナムの声放送局—国際放送. (オンライン) 2020 年 6 月 11 日. (引用日: 2022 年 2 月 1 日.) [https://vovworld.vn/ja-](https://vovworld.vn/ja-JP/%E8%A7%A3%E8%AA%AC/%E3%83%98%E3%83%88%E3%83%8A%E3%83%A0%E3%81%AE%E5%85%90%E7%AB%A5%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E4%BA%8B%E6%A5%AD-869800.vov)

[JP/%E8%A7%A3%E8%AA%AC/%E3%83%98%E3%83%88%E3%83%8A%E3%83%A0%E3%81%AE%E5%85%90%E7%AB%A5%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E4%BA%8B%E6%A5%AD-869800.vov](https://vovworld.vn/ja-JP/%E8%A7%A3%E8%AA%AC/%E3%83%98%E3%83%88%E3%83%8A%E3%83%A0%E3%81%AE%E5%85%90%E7%AB%A5%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E4%BA%8B%E6%A5%AD-869800.vov).

36. UNICEF. Children and socio-economic development for the period of 2021-2030. 2020.

37. 株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング、株式会社エヌ・ティ・ティ・データ. ベトナム国診療報酬及び保険適用診療サービスパッケージ改善プロジェクトファイナルレポート. 独立行政法人国際協力機構, 2020.

38. 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社. ベトナム 貧困プロファイル報告書. 独立行政法人国際協力機構, 2013.

39. グェントウイ. ベトナムにおける貧困削減の進展と今後の課題. 千葉商大紀要, 2021.

40. 古田元夫. ベトナムの基礎知識. 株式会社めこん, 2015.

41. 寺本実. 第 12 回党大会政治報告に見る「生活の保障」をめぐる議論. 独立行政法人日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2016.

42. Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs. Social Work Development Scheme for the 2021-2030 period. Hanoi: Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, 2020.

43. UNICEF East Asia and the Pacific Regional Office and the Global Social Service Workforce. The Social Service Workforce in the East Asia and Pacific Region: Multi-Country Review. Bangkok: UNICEF, 2019.

44. Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs and Ministry of Home Affairs. Joint Circular on Codes and Standards Applied to Job Titles of Social Workers (30/2015/TTLT-BLDTBXH-BNV. THƯ VIỆN PHÁP LUẬT. (オンライン) 2015 年 8 月 19 日. (引用日: 2022 年 2 月 1 日.) <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Thong-tu-lien-tich-30-2015-TTLT-BLDTBXH-BNV-ma-so-va-tieu-chuan-chuc-danh-nghe-nghiep-vien-chuc-287920.aspx>.

45. Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs. Circular on Professional Standards for Social Work Collaborators at Commune/Ward Level (07/2013/TT-BLDTBXH). THƯ VIỆN PHÁP LUẬT. (オンライン) 2013 年 5 月 24 日. (引用日: 2022 年 2 月 1 日.) <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Thong-tu-07-2013-TT-BLDTBXH-tieu-chuan-nghiep-vu-cong-tac-vien-cong-tac-xa-hoi-190728.aspx>.

46. —. Draft of Decree on Social Work. Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, 2020.

47. 株式会社富士通総研. ベトナム国電子政府にかかる情報収集・確認調査ファイナルレポート. 独立行政法人国際協力機構, 2019.

48. A Comparative Analysis of Social Work in Vietnam and Canada: Rebirth and Renewal. DDurst, T. HLanh, MPitzel. 2, 2010 年, Journal of Comparative Social Work, 第 5 巻, ページ: 77-88.

49. CỤC BẢO TRỢ XÃ HỘI, UNICEF and UNFPA. NGHIÊN CỨU NGUỒN NHÂN LỰC VÀ ĐÀO TẠO CÔNG TÁC XÃ HỘI. CỤC BẢO TRỢ XÃ HỘI, UNICEF and UNFPA, 2020.
50. 向井啓二. ベトナムのソーシャルワーカー養成カリキュラムについて. 佛教福祉学, 2009.
51. Richard Hugman, Bùi Thị Xuân Mai, Nguyễn Thị Th. Social work education in Vietnam: development and progress. Noble Carolyn, Henrickson Mark. Social Work Education: Voices from the Asia Pacific. Sydney University Press, 2013.
52. ベトナムにおける障害者の職業訓練と雇用をめぐる動向 : ハノイ、ホーチミン市の障害者施設等の現地調査を通じて (高嶋正晴教授追悼特集). 黒田学, 野村実, 伊井勇. 3, 立命館大学産業社会学会, 2019年, 立命館大学産業社会論集, 第 55 巻, ページ: 93-105.
53. Ho Chi Minh City Open University. Faculty of Sociology-Social Work-South East Asian Studies. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 28 日.) <http://en.ou.edu.vn/pages/view/139/Faculty-of-Sociology-Social-Work-South-East-Asian-Studies-Home>.
54. —. Faculty of Sociology, Social Work, South East Asian Studies. Ho Chi Minh City Open University. (オンライン) (引用日: 2022 年 2 月 1 日.) <http://en.ou.edu.vn/pages/view/141/introduce-programs?focus=2>.
55. Central Committee, Communist Party of Vietnam. Resolution 18/2017/NQ-TW. THƯ VIỆN PHÁP LUẬT. (オンライン) 2017 年 10 月 25 日. (引用日: 2022 年 2 月 1 日.) <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Nghi-quyet-18-NQ-TW-2017-sap-xep-to-chuc-bo-may-cua-he-thong-chinh-tri-tinh-gon-hoat-dong-hieu-luc-365493.aspx>.
56. Ministry of Home Affairs. Decision 674/2021/QĐ-BNV. THƯ VIỆN PHÁP LUẬT. (オンライン) 2021 年 5 月 28 日. (引用日: 2022 年 2 月 1 日.) <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Van-hoa-Xa-hoi/Quyet-dinh-674-QD-BNV-2021-Dieu-le-sua-doi-Hiep-hoi-Giao-duc-nghe-nghiep-Viet-Nam-475790.aspx>.
57. World Health Organization. COVID-19 Explorer. COVID-19 Explorer. (オンライン) (引用日: 2022 年 2 月 1 日.) <https://worldhealthorg.shinyapps.io/covid/>.
58. UNICEF. Rapid Assessment of Social Assistance Needs of Children and Families Affected by the COVID-19 Pandemic in Viet Nam. UNICEF, 2020.
59. 中野亜里. 国家・公民社会と「実社会」の関係性—NGO 活動の事例から. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2006.
60. —. ドイモイ下ベトナムの「国家」と市民活動の関係の様態に関する考察. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2007.
61. —. ベトナムの国家と市民活動の関係性に関する考察. 日本貿易振興機構アジア経済研究所, 2008.
62. 厚生労働省. 平成 29 年版厚生労働白書—社会保障と経済成長. 厚生労働省, 2017.
63. 桂良太郎. ベトナムにおける家族の特徴と福祉. 奈良大学総合研究所所報, 2002.
64. Ippei Tsuruga. ベトナムの社会保障・社会保険改革のポイント. THE POVERTIST. (オンライン) 2018 年 6 月 10 日. (引用日: 2022 年 2 月 1 日.) <https://www.povertist.com/ja/vietnam-social-insurance-reform-2018/>.

■ 第 10 章 : 日本

1. 社会保障制度審議会. 社会保障制度に関する勧告. 1950.
2. 厚生労働省. 令和 3 年版厚生労働白書. 2021.
3. 社会福祉法人 全国社会福祉協議会. 社会福祉協議会とは. 全国社会福祉協議会. (オンライン) (引用日: 2022 年 2 月 17 日.) <https://www.shakyo.or.jp/recruit/about/index.html#01>.

4. ファイナンス. 財務省. No.665, 2021 年.
5. 財務省. 令和 3 年度政府予算案. 財務省. (オンライン) 2020 年. (引用日: 2022 年 1 月 6 日.)
https://www.mof.go.jp/policy/budget/budger_workflow/budget/fy2021/seifuan2021/index.html.
6. 厚生労働省. 令和 3 年度厚生労働省所管予算案関係. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 22 日.)
<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/21syokanyosan/index.html>.
7. 総務省. 令和 3 年版地方財政白書. 2021.
8. 厚生労働省. 平成 30 年版厚生労働白書. 2018.
9. 内閣府. 令和 3 年版障害者白書. 2021.
10. 厚生労働省. 被保護者調査: 調査の結果 (2016 年度月次確定値) . 2018.
11. 独立行政法人福祉医療機構. 更生保護～一人ひとりにできる立ち直り支援～. WAM NET. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 15 日.) <https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/top/kouseihogo/>.
12. 内閣府. 福祉避難所の確保・運営ガイドライン. 2016.
13. 厚生労働省. 災害時の福祉支援体制の整備に向けたガイドライン. 2018.
14. 秋山智久. 社会福祉専門職の研究. 2007.
15. 京須希実子. 福祉系国家資格制定過程の研究－「専門職」形成のメカニズム－. 2006.
16. 厚生労働省. 社会福祉士及び介護福祉士法. 厚生労働省. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 21 日.)
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=82021000&dataType=0&pageNo=1.
17. 竹中秀彦. 精神保健福祉士. (作者) 秋山智久. 世界のソーシャルワーカー: 養成・資格・実践.
18. 厚生労働省. 精神保健福祉士法. 厚生労働省. (オンライン) (引用日: 2021 年 11 月 21 日.)
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=80998052&dataType=0&pageNo=1.
19. 内藤雅子. 医療ソーシャルワーカーの資格. (作者) 秋山智久. 世界のソーシャルワーカー: 養成・資格・実践. 2012.
20. 厚生労働省. 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直しについて. 2007.
21. ー. 令和 3 年度予算案の主要事項. 2021.
22. 公益財団法人 社会福祉振興・試験センター. 社会福祉士国家試験. 公益財団法人 社会福祉振興・試験センター. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 15 日.) <http://www.sssc.or.jp/shakai/shikaku/route.html>.
23. 厚生労働省. 第 33 回社会福祉士国家試験合格発表. 厚生労働省. (オンライン) (引用日: 2022 年 2 月 17 日.) <https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/000751967.pdf>.
24. 公益財団法人 社会福祉振興・試験センター. 精神保健福祉士国家試験. 公益財団法人 社会福祉振興・試験センター. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 15 日.) <http://www.sssc.or.jp/seishin/index.html>.
25. 厚生労働省. 第 23 回精神保健福祉士国家試験合格発表. 厚生労働省. (オンライン) (引用日: 2022 年 2 月 17 日.) <https://www.mhlw.go.jp/content/12205000/000750657.pdf>.
26. ー. 参考資料 (第 23 回精神保健福祉士国家試験学校別合格率) . 厚生労働省. (オンライン) (引用日: 2022 年 2 月 17 日.) <https://www.mhlw.go.jp/content/12205000/000753492.pdf>.
27. 公益財団法人 社会福祉振興・試験センター. 資格登録. 公益財団法人 社会福祉振興・試験センター. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 15 日.) <http://www.sssc.or.jp/touroku/tourokusya.html>.
28. 一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟. 2021 年度会員名簿. 一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 21 日.)
http://www.jaswe.jp/doc/20210624_2021kaiinnmeibo.pdf.

29. 日本社会事業大学. 日本社会事業大学. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 16 日.)
<https://www.jcsw.ac.jp/>.
30. 日本福祉大学. 日本福祉大学. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 16 日.) <https://www.n-fukushi.ac.jp/>.
31. 日本福祉大学 中央福祉専門学校. 日本福祉大学 中央福祉専門学校. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 16 日.) <https://www.n-fukushi.ac.jp/chuo/>.
32. 厚生労働省. 令和元年度社会福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて. 厚生労働省. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 9 日.)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/shakai-kaigo-yousei/index_00012.html.
33. ー. 精神保健福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて. 厚生労働省. (オンライン) (引用日: 2021 年 12 月 9 日.) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05546.html.
34. 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. 2018.
35. 公益社団法人 日本社会福祉士会 生涯研修センター. 公益社団法人 日本社会福祉士会 生涯研修センター. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 19 日.) <https://www.jacsw.or.jp/ShogaiCenter/index.html>.
36. 公益財団法人 社会福祉振興・試験センター. 社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士就労状況調査 (令和 2 年度) 結果報告書. 2021.
37. 厚生労働省. 社会福祉士の現状等 (参考資料) . (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 27 日.)
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000194332.pdf.
38. 日本ソーシャルワーク教育学校連盟. 「福祉事務所における生活保護業務の実施体制に関する調査研究事業」実施報告書. 2020.
39. 京須希実子. 福祉系専門職団体の組織変容過程 - ソーシャルワーカー団体に着目して -. 2006.
40. 公益社団法人 日本社会福祉士会. 第三期中期計画 (2019~2023 年度) . 公益社団法人 日本社会福祉士会. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 18 日.) <https://www.jacsw.or.jp/introduction/daisankichukikeikaku.html>.
41. 竹中秀彦. 精神保健福祉士. (作者) 秋山智久. 世界のソーシャルワーカー 養成・資格・実践. 2012.
42. 公益社団法人 日本精神保健福祉士協会. 日本精神保健福祉士協会. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 19 日.) <https://www.jamhsw.or.jp/index.htm>.
43. ー. 公益社団法人 日本精神保健福祉士協会 中期ビジョン 2020. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 18 日.) https://www.jamhsw.or.jp/backnumber/oshirase/2020/vision2020_ver.2020.pdf.
44. 日本ソーシャルワーカー連盟 (JFSW) . 「ソーシャルワーカーの倫理綱領」の策定及び改定作業の経緯. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 19 日.) http://jfsw.org/wp-content/uploads/2021/05/Social-Worker-Code-of-Ethics_02.pdf.
45. ー. 倫理綱領. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 19 日.) <http://jfsw.org/code-of-ethics/>.
46. 認定社会福祉士認証・認定機構. 認定社会福祉士制度. (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 21 日.)
<https://www.jacsw.or.jp/ninteikikou/index.html>.
47. 公益社団法人 日本社会福祉士会. 認定社会福祉士に関する意識調査. (オンライン) (引用日: 2022 年 2 月 17 日.) https://www.jacsw.or.jp/csw/nintei/03_chosa_ishiki.html.
48. 公益社団法人 日本精神保健福祉士協会 研修センター. 精神保健福祉士のキャリアラダーとワークシート (さくらセット) . (オンライン) (引用日: 2022 年 1 月 21 日.)

<https://www.jamhsw.or.jp/ugoki/kensyu/sakura-set.html>.

49. 若宮邦彦. ソーシャルワーク領域におけるスーパービジョンの理論的検証. 2016.
50. 江間由紀夫. 新潟県上越地方における精神保健福祉士のスーパービジョンシステムについて. 2019.
51. —. 精神保健福祉士のスーパービジョンシステム構築について—新潟県上越地域における多機関協働の取り組みから—. 2009.
52. 厚生労働省 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. 2018.
53. 厚生労働省. 感染者動向. データからわかる—新型コロナウイルス感染症情報—. (オンライン) (引用日: 2022年1月23日.) <https://covid19.mhlw.go.jp/extensions/public/index.html>.
54. 公益社団法人 日本社会福祉士会. コロナ禍におけるソーシャルワーク実践に関する基礎的研究. 2021.
55. 日本ソーシャルワーク教育学校連盟. 新型コロナウイルスの感染拡大に伴う社会福祉士及び精神保健福祉士養成教育への影響について (第3次緊急調査: 集計結果). 2020.
56. Save the Children. 25 Years Breakthroughs for Mongolian Children. 2020.
57. 公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン. 2020年度事業報告書. 2021.
58. 公益社団法人 国際厚生事業団. 研修事業. 公益社団法人 国際厚生事業団. (オンライン) (引用日: 2022年1月24日.) https://jicwels.or.jp/?page_id=12.
59. 日本ソーシャルワーカー連盟 (JFSW). 報告書等. 日本ソーシャルワーカー連盟 (JFSW). (オンライン) (引用日: 2022年1月23日.) <http://jfsw.org/what-we-do/etc/report-etc/>.
60. 社会福祉法人 全国社会福祉協議会. アジア社会福祉 国際交流・支援事業の40年. 社会福祉法人 全国社会福祉協議会. (オンライン) (引用日: 2022年1月24日.)
https://shakyo.or.jp/bunya/kokusai/kouryu/20191220_40th.pdf.
61. 日本社会事業大学. 国際交流・連携. 日本社会事業大学. (オンライン) (引用日: 2022年1月24日.)
<https://www.jcsw.ac.jp/international/>.
62. 公益財団法人 愛恵福祉支援財団. 公益財団法人 愛恵福祉支援財団. (オンライン) (引用日: 2022年2月18日.) <http://www.aikei-fukushi.org/>.
63. 厚生労働省. 令和2年賃金構造基本統計調査. 2021.
64. 文部科学省. スクールソーシャルワーカー活用事業の動向と展望. (オンライン) (引用日: 2022年1月27日.) <http://empowerment.or.jp/wp-content/uploads/2018/03/190518%E3%82%B9%E3%82%AF%E3%83%BC%E3%83%AB%E3%82%BD%E3%83%BC%E3%82%B7%E3%83%A3%E3%83%AB%E3%83%AF%E3%83%BC%E3%82%AB%E3%83%BC%E4%BA%8B%E6%A5%AD%E5%88%9D%E4%BB%BB%E8%80%85%E7%A0%94%E4%BF%AE%E8%B3%87%E6%96%9>.
65. 社会福祉法人 全国社会福祉協議会. 社会福祉協議会活動実態調査等報告書 2018. 2020.
66. 厚生労働省. 全国の自立支援プログラムの取組状況について. (オンライン) (引用日: 2022年2月10日.) <https://www.mhlw.go.jp/bunya/shakaihoshoseminar/dl/05-02.pdf>.
67. —. 事例集: 自立相談支援事業. (オンライン) (引用日: 2022年2月10日.)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000495068.pdf>.
68. 西日本新聞. 高齢者や障害者の再犯防止へ 「入り口支援」の確立目指す 福岡県がモデル事業開始. 西日本新聞. (オンライン) 2019年9月6日. (引用日: 2022年2月15日.)
<https://www.nishinippon.co.jp/item/n/541225/>.

69. 橋本明. わが国における精神科ソーシャルワーカーの黎明. 2012.
70. 厚生労働省. 「要保護児童対策地域協議会」の実践事例集. (オンライン) (引用日: 2022年2月9日.)
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/dv-jinshin/dl/jissen.pdf.

別添資料

別添 1 ヒアリング先一覧

別添 2 ワークショッププログラム

別添 3 調査結果要約表

別添1: ヒアリング先一覧

■ 第2章 (国際動向・援助動向)

| 機関／組織名 | 部署名 | 面談者名 | 実施日 |
|--|---|--|-----------------------------------|
| ASEAN Training Center for Social Work and Social Welfare (ATCSW) | — | Wanna Suksriboonamphai, Executive Director | タイ 現地調査 |
| セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン Save the Children Japan | — | 宮脇 麻奈 | 2021年 11月25日 |
| | | 藤井 麻衣子 | 2021年 11月25日 |
| ASEAN 事務局 ASEAN Secretariate | The Poverty Eradication & Gender Division | Jacel Javier Paguio | 2021年 12月21日 |
| UNICEF 東アジア・太平洋地域事務所 UNICEF East Asia and Pacific Regional Office | — | Rachel Harvey, Regional Adviser, Child Protection | 2021年 12月23日 2022年 1月25日 |
| | | Laura Fragiacom, Child Protection Chief and Specialist | 2022年 1月25日 |
| フィリピン社会福祉開発省 Department of Social Welfare and Development (DSWD) | Policy and External Affairs Division, Policy Development and Planning Bureau (PDPB) | Ma. Carmella H. Dongga, OIC Division Chief | 2022年 1月25日 |
| 公益財団法人愛恵福祉支援財団常務理事 IFSW 教育諮問委員会アジア太平洋地域代表 日本女子大学人間社会学部名誉教授 | — | 木村 真理子 | 2022年 1月25日 |

■ 第3章 (タイ)

| 機関／組織名 | 部署名 | 面談者名 | 実施日 |
|--|--|--|----------------|
| 保健省 Ministry of Public Health | メンタルヘルス局 Department of Mental Health (DMH) | Khajitrat Chunprasert | 2022年 1月11日 |
| ソーシャルワーク専門職評議会 Social Work Professions Council (SWPC) | — | Nattawadee Na Manorom | |
| 内務省 Ministry of Interior | コミュニティ開発局 Community Development Department (CDD) | Pallop Tanjariyaporn | 2022年 1月12日 |
| 社会開発・人間の安全保障省 Ministry of Social Development and Human Security (MSDHS) | 社会開発福祉局 Department of Social Development and Welfare (DSDW) | Umaporn Phongjit | |
| タマサート大学 Thammasat University | ソーシャルワーク学部 Faculty of Social Administration | Sorasich Swangsilp | 2022年 1月13日 |
| 内務省 Ministry of Interior | 地方行政局 Department of Local Administration (DLA) | Benjawan Waiutinan Piranat Pratumchatipakdee | 2022年 1月14日 |

| 機関／組織名 | 部署名 | 面談者名 | 実施日 |
|---|---|---|----------------|
| タイソーシャルワーカー協会 Thailand Association of Social Workers (TASW) | — | Wilaiporn Kotbungkair | 2022年 1月14日 |
| 文民公務員委員会事務局 Office of the Civil Service Commission (OCSC) | — | Dusadee Rachamuangfang | 2022年 1月17日 |
| 国際協力機構 Japan International Cooperation Agency (JICA) | 高齢者のための地域包括ケアサービス開発プロジェクト Project on seamless health and social services provision for elderly persons (S-TOP) | Hiroka Yoneda (former expert) | |
| 国家経済社開発委員会事務局 Office of the National Economic and Social Development Board (NESDC) | — | Montip Sumpunthawong Pataraporn Laowong | |
| 法務省 Ministry of Justice | 観察保護局 Department of Probation | Puangthip Nualkhao | 2022年 1月19日 |
| 社会開発・人間の安全保障省 Ministry of Social Development and Human Security (MSDHS) | 高齢者局 Department of Older Persons (DOP) | (書面回答/JICAタイ事務所経由) | 2022年 1月 |
| 情報通信技術省 Ministry of Information and Communication Technology | 国家統計局 National Statistics Office (NSO) | (電話での問い合わせ、回答) | |
| 労働省 Ministry of Labour | 雇用局 Department of Employment | (電話およびメールでの問い合わせ、回答) | |

■ 第4章 (カンボジア)

| 機関／組織名 | 部署名 | 面談者名 | 実施日 |
|---|---|---|-----------------|
| 王立プノンペン大学 Royal University of Phnom Penh (RUPP) | ソーシャルワーク学科 Department of Social Work | Ung Kimkanika, Head of Department of Social Work | 2021年 12月20日 |
| カンボジア専門職ソーシャルワーカー協会 Association of Professional Social Workers of Cambodia (APSWC) | — | Sambath Soeurng, President | 2021年 12月23日 |
| UNICEF カンボジア事務所 UNICEF Cambodia Country Office | Child Protection Section | Sophea Phok, Child Protection Officer | 2021年 12月23日 |
| | | Lucia Soleti, Child Protection Chief | 2021年 12月23日 |
| 国立社会問題研究所 National Institute of Social Affairs (NISA) | ソーシャルワーク学科 Department of Social Work | Heak Morina, Director, Department of Social Work | 2021年 12月24日 |
| | — | Vong Phearak, Deputy Director | 2021年 12月24日 |
| 社会問題・退役軍人・青少年更正省 Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation (MoSVY) | 社会福祉局 Department of Social Welfare | Chhour Sopannha, Director | 2021年 12月24日 |
| Saint Paul Institute (SPI) | ソーシャルワーク学部 Department of Social Work | Channarith Gnim, Full-time lecturer | 2021年 12月27日 |
| Social Services Cambodia (SSC) | — | Oung Virakponhavatthey, Trainer/Social Worker | 2021年 12月27日 |

■ 第5章 (インドネシア)

| 機関／組織名 | 部署名 | 面談者名 | 実施日 |
|--|---|---|-----------------|
| バンドン福祉学校 Bandung School of Social Welfare | Department of academic affairs | Admiral Nelson Aritonang, Deputy director of academic affairs | 2021年 12月14日 |
| インドネシアソーシャルワーカー協会 Indonesian Association of Social Workers (IPSPI)/ Social Work Certification Institute(LSPS) | — | Dwi Yuliani, Secretary general of IPSPI/ Certification manager of LSPS, | 2021年 12月16日 |
| インドネシアソーシャルワーカー協会 Indonesian Association of Social Workers (IPSPI) | — | Nurul Eka Hidayati, Deputy Chairman of IPSPI | 2021年 12月16日 |
| Social worker working in NGO | — | Social worker | 2021年 12月23日 |
| Social worker working in Orphanage | — | Social worker | 2021年 12月23日 |
| Individual Social worker | — | Social worker | 2021年 12月23日 |
| UNICEF インドネシア事務所 UNICEF Indonesia Country Office | Child Protection | Astrid, child protection specialist | 2021年 12月23日 |
| 社会省 Ministry of Social Affairs (KEMENSOS) | Agency for Education, Research and Social Education, Center for Social Worker Professional Development | Wildan Pusbang, Coordinator of accreditation of social work institution and social worker | 2021年 12月24日 |
| 中央ジャワ州社会福祉局 Social agency of Central Java province | Social agency | Ache Adji, Social worker, Coordinator of functional social worker and social extension worker | 2021年 12月24日 |
| 西ジャワ州社会福祉局 Social agency of West Java province | Social agency | Adun Abdullah, Head of social rehabilitation | 2021年 1月17日 |
| Social Agency of Bondowoso district, East Java province | Social agency | Kusuma Nofiandry | 2021年 1月19日 |
| インドネシアソーシャルワーカー協会 Indonesian Association of Social Workers (IPSPI) | — | Nurul Eka Hidayati, Deputy Chairman of IPSPI | 2021年 2月10日 |

■ 第6章 (ラオス)

| 機関／組織名 | 部署名 | 面談者名 | 実施日 |
|--|---|---|----------------|
| 労働・社会福祉省 Ministry of Labour and Social Welfare (MOLSW) | 社会福祉部 Department of Social Welfare | Mixay SENGCHANTHAVO NG, Deputy Director General | 2021年 1月11日 |
| | Department of Planning and International Cooperation | Chitdavanh CHANTHARIDETH, Director of ASEAN Cooperation Division | 2021年 1月11日 |
| ラオス国立大学 National University of Laos (NUOL) | ソーシャルワーク・開発学科 Department of Social Work and Development | Saychai Syladeth, Deputy Head | 2021年 1月17日 |

| 機関／組織名 | 部署名 | 面談者名 | 実施日 |
|--|--|---|----------------|
| ラオス女性同盟 Lao Women's Union (LWU) | Counseling and Protection Center for Women and Children | Soudalack PHOUNSAVATH, Deputy Director General | 2021年 1月19日 |
| UNICEF ラオス事務所 UNICEF Lao PDR Country Office | Child Protection Section | Young Joo Lee, Child Protection Specialist | 質問票のみ |

■ 第7章 (マレーシア)

| 機関／組織名 | 部署名 | 面談者名 | 実施日 |
|---|---|--|----------------|
| マレーシアソーシャルワーカー協会 Malaysian Association of Social Workers (MASW) | — | Bala Amy TK Jones, Vice president | 2022年 1月6日 |
| UNICEF マレーシア事務所 UNICEF Malaysia Country Office | Social Service Workforce Strengthening portfolio | Lyn-Ni Lee | 2022年 1月12日 |
| 女性・家族・コミュニティ開発省 Ministry of Women, Family and Community Development (MWFCD) | 政策・国際関係課 Policy & International Relations Division, Department of Social Welfare | Patmanathan A/L R. Nalasamy | 2022年 1月13日 |
| マレーシア科学大学 University of Science Malaysia (USM) | School of Social Sciences | Azlinda Azman/ Dean | 2022年 1月21日 |
| マレーシア科学大学サラワク University of Malaysia, Sarawak (UNIMAS) | Faculty of Social Sciences and Humanities | Athirah Azhar, Programme Coordinator for Social Work Course | 2022年 1月27日 |

■ 第8章 (フィリピン)

| 機関／組織名 | 部署名 | 面談者名 | 実施日 |
|--|--|--|-----------------|
| フィリピンソーシャルワーカー協会 Philippine Association of Social Workers, Inc. (PASWI) | — | Eva P. Ponce de Leon, Executive Director | 2021年 12月16日 |
| フィリピン大学 University of the Philippines (UP) | Department of Social Work, College of Social Work and Community Development (CSWCD) | Yolanda G. Ealdama, Associate Professor | 2021年 12月17日 |
| 専門職規制委員会 Professional Regulation Commission (PRC) | ソーシャルワーカー部会 Professional Regulatory Board for Social Workers (PRB for Social Workers) | Lorna C. Gabad, Chair | 2021年 12月18日 |
| | | Rosetta G. Palma, Board Member | 2021年 12月20日 |
| | | Ely B. Acosta, Board Member | 2021年 12月20日 |
| | | Fe J. Sinsona, Board Member | 2021年 12月28日 |
| 全国ソーシャルワーク教育協会 National Association for Social Work Education, Inc. (NASWEI) | — | Melba L. Manapol, Ex Officio Member of the Board | 2022年 1月11日 |
| SOS Children's Villages Philippines | — | Jedd M. Niño franco, Child Safeguarding National Coordinator | 2022年 1月18日 |
| | | Soldevilla M. Geordia, HR Manager | 2022年 1月19日 |

| 機関／組織名 | 部署名 | 面談者名 | 実施日 |
|--|--|--|----------------|
| 社会福祉開発省 Department of Social Welfare and Development (DSWD) | Capability Building Division, Social Welfare Institutional Development Bureau (SWIDB) | Efleda Joyce S. Consulta, OIC-Division Chief | 2022年 1月24日 |
| | Knowledge Management Division, Social Welfare Institutional Development Bureau (SWIDB) | Precilia A Docuyan, OIC-Division Chief | 2022年 1月25日 |
| フィリピン女子大学 Philippine Women's University (PWU) | Philippine School of Social Work | Evelyn B. Valencia, Professor | 2022年 1月29日 |

■ 第9章（ベトナム）

| 機関／組織名 | 部署名 | 面談者名 | 実施日 |
|--|--|---|-----------------|
| UNICEF ベトナム事務所 UNICEF Vietnam Country Office | Child Protection Section | Le Hong Loan, Chief of Child Protection | 2021年 12月24日 |
| | | Pham Thi Hai Yen, Child Labour Officer | 2021年 12月24日 |
| 教育訓練省 Ministry of Education and Training (MOET) | 高等教育局 Higher Education Department | Nguyen Thao Huong, Principal Official | 2021年 12月30日 |
| ハノイ師範大学 Hanoi National University of Education (HNUE) | ソーシャルワーク学部 Faculty of Social Work | Nguyen Hiep Thuong, Dean | 2021年 12月30日 |
| | | Nguyen Thu Ha | 2021年 12月30日 |
| | | Nguyen Thanh Binh | 2021年 12月30日 |
| 労働・傷病兵・社会省 Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (MOLISA) | 社会保護局 Department of Social Protection | Tran Canh Tung, Head | 2022年 1月4日 |

■ 第10章（日本）

| 機関／組織名 | 部署名 | 面談者名 | 実施日 |
|---------|-----|----------|----------------|
| 福祉哲学研究所 | — | 所長 秋山 智久 | 2021年 12月6日 |

別添 2: ワークショッププログラム

Workshop Program

| | |
|--------|--|
| Date: | December 27 (Mon), 2021 |
| Time: | 9:00-15:10 (Bangkok) / 11:00-17:10 (Japan) |
| Place: | Grande Centre Point Terminal 21 |

■ Objective:

To share experiences and ideas on social service workforce strengthening between Thailand and Japan, and to provide an opportunity for networking among those involved in social work.

■ Participants (TBC): 2-3 participants from each institution.

ASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare (ATCSW)
 Ministry of Social Development and Human Security
 Ministry of Public Health
 Thailand Association of Social Workers
 National Council of Social Welfare of Thailand
 Social Work Professions Council
 Thammasat University
 Huachiew University
 Asia-Pacific Development Center on Disability
 Local NGOs etc.

■ Program:

| Time | Program | Speaker |
|------------------------------|--|---|
| 8:30-9:00 | Registration | |
| 9:00-9:10 (11:00-11:10) | Opening remarks | JICA Thailand Office |
| 9:10-9:20 (11:10-11:20) | Outline of the Survey | Ms. Nishimagi, JICA Survey Team |
| 9:20-10:50 (11:20-12:50) | Lessons learned from Japanese experience on strengthening social service workforce • 10 min. Q & A | Ms. Nishimagi, JICA Survey Team Dr. Akiyama |
| Tea Break | | |
| 11:05-12:15 (13:05-14:15) | Challenges in strengthening social service workforce in Thailand and the ASEAN region and the future direction of ATCSW • 10 min. Q & A | Ms. Wanna Suksriboonamphai Executive Director, ATCSW |
| Lunch Break | | |
| 13:15-14:30 (15:15-16:30) | Group Discussion • Case Study: Analyzing social issues and considering the role of social service workforce in your community | Participants are divided into four groups |
| 14:30-15:00 (16:30-17:00) | Presentation by each group and summary | |
| 15:00-15:10 (17:00-17:10) | Closing | Ms. Nishimagi, JICA Survey Team |
| Tea and snacks served | | |

別添3: 調査結果要約表

■ 計画

| 国名 | 法律 | 政策・計画 | ソーシャルワーク人材の主管省庁 | ソーシャルワーク人材育成に係る予算 | 人材情報登録システム |
|--------|---|---|--|--|---|
| タイ | Social Welfare Promotion Act (社会福祉推進法) (2003年制定、2007年改正) Social Work Professions Act (ソーシャルワーク専門職法) (2013年) | ソーシャルワーク人材やその育成に特化された政策や計画はないが、 National 20-year Strategy (国家20年戦略)、 National Economic and Social Development Plan (NESDP) (国家経済社会開発計画) 等の人間開発の対象の一部としてソーシャルワーク人材への言及あり。 | ソーシャルワーク人材は様々な省庁及び民間組織に所属しており、全体の人事を管轄する省庁はない。官人材には様々な区分があり、各区分により主管組織が異なる。社会福祉業務を実施する主要省庁の官人材を管理するのは Office of the Civil Service Commission (OCSC) (文民公務員委員会事務局)。 | ソーシャルワーク人材育成に特化した予算はない。 | OCSCを含む、官人材の様々な区分を管轄する組織が役職数及び在職者数等を管理している。官民全体のソーシャルワーク人材については、雇用統計等の「health and social work」の中にソーシャルワーク人材が含まれる。 |
| カンボジア | なし | - Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025 (子どもの保護に焦点を当てたソーシャルワーク人材育成戦略計画 2021-2025年) - National Strategic Plan on Social Service Workforce 2022-2031 (ソーシャルワーク人材に係る国家戦略計画 2022-2031年 (策定中)) | Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation (MoSVY) (社会問題・退役軍人・青少年更生省) | Strategic Plan for Training Social Service Workforce Focus on Child Protection 2021-2025 では、2021年から2025年の5年間で16,711,720米ドル (内6割程度がドナー予算) が必要であるとしている。 | ソーシャルワーク人材データベースは構築予定。 |
| インドネシア | Law on Social Welfare (社会福祉法) (2009年) Law on Social Worker (ソーシャルワーカー法) (2019年) | ソーシャルワーク人材やその育成に焦点を当てた政策や計画は確認されていない。 | Directorate of Social Empowerment (社会省) Education Agency, Social Training and Social Counselling (社会福祉教育・研究局) | 社会省の予算全体の1~2%以下に留まっている。 | 異なる機関が別々に登録を進めており、ソーシャルワーク人材の正確な人数の把握は難しい。 |
| ラオス | なし Law on Social Work (ソーシャルワーク法) が2024年に制定される予定 | ソーシャルワーク人材やその育成に焦点を当てた政策や計画は策定されていないが、ソーシャルワーク人材の開発のための戦略的ガイドライン (Strategic Guidelines for the Social Service Workforce Development) を策定中 (2022年に承認予定) | Ministry of Labour and Social Welfare (MOLSW) (労働・社会福祉省) | 不明 | 不明 |
| マレーシア | Social Worker Profession Act (ソーシャルワーカー職業法) 制定準備中 | - Social Work Strategic Plan 2018-2020 (ソーシャルワーク戦略計画 2018-2020年) | Ministry of Women, Family, Community Development (MWFCD) (女性・家族・コミュニティ開発省) Social Welfare Department (SWD) (社会福祉局) | 不明 | なし |
| フィリピン | 「 Social Work Law (ソーシャルワーク法)」 (1965年制定、1967年及び2016年に改正) 「 Magna Carta for Public Social Workers (公的機関のソーシャルワーカーに関する憲章)」 (2007年) | - Bachelor of Science in Social Work (BSSW) (ソーシャルワーク学士) に関する政策・基準・ガイドライン「 Commission on Higher Education: Memorandum Order No. 39 (高等教育委員会通達第39号) (2017年)」 - ソーシャルワーク人材に関する包括的な育成計画、マンパワー計画、大学による人材輩出計画等はない。育成は基本的に雇用機関の計画・方針による。 | Professional Regulation Commission (PRC) (専門職規制委員会) Department of Social Welfare and Development (DSWD) (社会福祉開発省) | 不明 | Registered Social Worker (RSW) (登録ソーシャルワーカー) に関しては資格試験・登録・更新制度があるため PRC (専門職規制委員会) に一定の人材情報あり。 |
| ベトナム | なし (法律と比べると法的効力は劣後するが、多くの法規範文書が発効されている) | - Social Work Development Project for the period 2010-2020 (2010年から2020年までのソーシャルワーク開発プロジェクト) - Program on Social Work Development for the period 2021-2030 (2021年から2030年までのソーシャルワーク開発プログラム) | Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (MOLISA) (労働・傷病兵・社会省) | Social Work Development Scheme for the 2021-2030 period (2021年から2030年までのソーシャルワーク開発スキーム) の実施に係る投資総額概算は10.155 million VND (約515億円相当)。1年当たりに換算すると2019年のMOLISA予算の約2.9%に相当する。 | MOLISAにより人材の情報・データが把握されている。また、ベトナム祖国戦線及びその構成組織も含む政治システム全体の幹部及び職員、その他公的機関職員の情報について、公務員データベースへの統合が進められている。 |
| 日本 | 社会福祉士及び介護福祉士法 (1987年) 精神保健福祉士法 (1997年) | - 社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針 (2007年) | 厚生労働省 | 厚生労働省に配分される社会保障関係費のうち、ソーシャルワーク人材の育成を含む「福祉等」の予算は13.7% (2021年度)。 | 登録者数については (公財) 社会福祉振興・試験センター が管理する。 |

| 国名 | 定義・規定 | | |
|--------|--|---|--|
| | ソーシャルワーク人材の定義 | ソーシャルワーク人材の分類 | 人数 |
| タイ | 「ソーシャルワーク人材」は、産業分類のソーシャルワーク業務（個人や家族を対象とするカウンセリング、リファーマル、またそれ以外の社会福祉活動等に関する社会サービス）従事者と考えられる。加えて、「social worker（ソーシャルワーカー）」の定義が Social Welfare Promotion Act （社会福祉推進法）に、「social work profession practitioner（ソーシャルワーク専門職従事者）」の定義が Social Work Professions Act （ソーシャルワーク専門職法）にある。加えて、職業分類の1つとしての「ソーシャルワーカー」の定義がある。これらの定義は完全には一致していないが、類似している。 | 一般政府公務員（OCSC 管轄）の職位 - Social Worker, Practitioner Level（実務位ソーシャルワーカー） - Social Worker, Professional Level（専門位ソーシャルワーカー） - Social Worker, Senior Professional Level（上級専門位ソーシャルワーカー） - Social Worker, Expert Level（専門家位ソーシャルワーカー） Classification of Occupational Standards (Thailand) （タイ職業基準分類）によるソーシャルワーカー職業区分 - Healthcare social workers（医療関連ソーシャルワーカー） - Child social workers（子ども関連ソーシャルワーカー） - Gerontological social workers（高齢者関連ソーシャルワーカー） - Social workers, person with disabilities（障害者関連ソーシャルワーカー） - Women and family social workers（女性・家族関連ソーシャルワーカー） - Social workers, mild mental patient（軽度精神障害者関連ソーシャルワーカー） - Social workers, the destitute（定住地・定職のない者関連ソーシャルワーカー） - Social workers, distinct groups（特別対象者ソーシャルワーカー） | 全体人数は総計されていない。参考となる関連情報は以下のとおり。 産業分類「health and social work」従事者は 689.7 千人。 一般政府公務員の「Social worker（ソーシャルワーカー）」役職数：1,253 職、うち 1,077 職で在職者あり。 Social Work Professions Council (SWPC) （ソーシャルワーク専門職評議会）の正会員数：3,869 人。うち、licensed social work profession practitioner（認可ソーシャルワーク専門職従事者）が 2,967 人。 |
| カンボジア | ソーシャルワーク人材とは、被害者や社会的弱者の福祉向上のために働く人を指し、政府や非政府組織、専門家や非専門家、営利や非営利の活動を行う。ソーシャルワーク人材は、暴力、虐待、搾取、ネグレクト、家族離散の防止と対応に加え、貧困や差別の撤廃、サービスの調整、社会正義の推進を通じ、コミュニティ内の被害者や弱者の予防、対応、支援に焦点を当てる。 | - Professional Social Worker（専門職ソーシャルワーカー） - Para-professional（パラプロフェッショナル） - Para Social Worker（パラ・ソーシャルワーカー） - Allied worker（アライドワーカー） | 不明 |
| インドネシア | 社会福祉の実施は、国民の基本的ニーズを充たすために、社会サービスとして、政府、地方政府及び地域社会により行われるものであり、社会的更生、社会保障、ソーシャルエンパワーメント、社会保護を指すと定義されている。社会福祉の実施に関わる人材は右欄の4種類に分類される。 | - Social worker（ソーシャルワーカー） - Social welfare worker（社会福祉ワーカー） - Social extension worker（社会福祉普及員） - Social volunteer（ソーシャルボランティア） | 約 59,300 人 （資格を有する Social worker 3,000 人） |
| ラオス | ソーシャルワーク人材について統一的に定義し、役割や責任を包括的に規定する法律は存在しない。そのため、専門職のソーシャルワーカーや準専門職のソーシャルワーカー（パラ・ソーシャルワーカー）といった分類も規定されていない。 | 公的な分類の規定なし。 | 不明 |
| マレーシア | 社会的機能を改善し、再構築するために個人、家族、グループ、コミュニティを助けるソーシャルワークの原則、価値、倫理、知識、技術及び方法に基づく職業としての活動を行う人材。 | 社会福祉局の職種として以下の2つがある - Social Welfare Officer（社会福祉担当官） - Assistant Social Welfare Officer（社会福祉副担当官） | 社会福祉局所属の社会福祉担当官、副担当官 3,814 人 |
| フィリピン | ソーシャルワーカーの定義： 認められた学術的訓練とソーシャルワークの専門的な経験により、ソーシャルワーク専門職が定義し設定した目的を達成するための技術を有する実務者（practitioner）で、ソーシャルワークの基本的な方法と技術（ケースワーク、グループワーク、コミュニティオーガニゼーション）を用いて、個人、グループ、コミュニティがそれぞれのニーズを満たし、社会のパターンに適応するための問題を解決できるようにする。また、調整された行動を通じて 経済的・社会的状況を改善するために、政府または地域社会から、一部または全額資金を支援されている組織されたソーシャルワーク機関と連携する。 | - Social Worker（ソーシャルワーカー）／Registered Social Worker（RSW）（登録ソーシャルワーカー） - 他の人材についての明確な分類はない | RSW（登録ソーシャルワーカー）約 32,000 人 |
| ベトナム | ソーシャルワークの定義：ソーシャルワークは、貧困層、障害者、特別な環境にある子ども、高齢者、暴力や社会悪の影響を受けている人々など、社会から疎外された個人、家族、集団、コミュニティに対して、彼らがライフスキルを伸ばし、自分たちのリソースやコミュニティのリソースを活用して自分たちの課題に対処できるよう、的を絞った支援を提供する。また、ソーシャルワークは、雇用、貧困、家庭内暴力など、より広範な社会問題に取り組むことも目的としている。ソーシャルワークの使命は、人間がその潜在能力を發揮し、人生を豊かにし、課題を未然に防ぎ、自らの課題に対処できるよう支援することである。 | - Principal Social Worker（プリンシパル・ソーシャルワーカー） - Social Worker（ソーシャルワーカー） - Assistant Social Worker（アシスタント・ソーシャルワーカー） - Social Work Collaborator（ソーシャルワーク協力者） | 約 318,000 人 |

| 国名 | 定義・規定 | | |
|----|---|---|---|
| | ソーシャルワーク人材の定義 | ソーシャルワーク人材の分類 | 人数 |
| 日本 | <ul style="list-style-type: none"> - 社会福祉士（社会福祉士及び介護福祉士法） 社会福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者又は医師その他の保健医療サービスを提供する者その他の関係者との連絡及び調整その他の援助を行うことを業とする者。 - 精神保健福祉士（精神保健福祉士法） 精神保健福祉士の名称を用いて、精神障害者の保健及び福祉に関する専門的知識及び技術をもって、精神科病院その他の医療施設において精神障害者の医療を受け、又は精神障害者の社会復帰の促進を図ることを目的とする施設を利用している者の地域相談支援の利用に関するその他の社会復帰に関する相談に応じ、助言、指導、日常生活への適応のために必要な訓練その他の援助を行うことを業とする者。 | <ul style="list-style-type: none"> - 専門職（国家資格者） - 他の福祉関連資格保有者 - ボランティア | (2021年3月末時点) 社会福祉士：257,293人 精神保健福祉士：93,544人 |

| 国名 | 免許・資格制度 | | | |
|--------|---|---|--|--|
| | 制度の有無 | 名称 | 資格要件 | 認定/登録機関 |
| タイ | あり | 認可を受けた者は、「licensed social work profession practitioner（認可ソーシャルワーク専門職従事者）」と呼ばれる。 | Social Work Professions Council (SWPC) （ソーシャルワーク専門職評議会）会員登録（要件はソーシャルワーク学部卒業または他学部卒業且つ所定のSWPC研修受講）⇒ 認可証取得試験受験・合格 ⇒ ソーシャルワーク就業実績状況に応じた所定の手順を経てSWPC承認を受け、認可証取得。 認可証更新（5年毎）にはSWPC規定の継続教育等の要件あり。 | Social Work Professions Council (SWPC) （ソーシャルワーク専門職評議会） |
| カンボジア | なし（創設予定） | — | — | — |
| インドネシア | あり（Social workerのみ） | Certificate of Social worker | 専門教育機関修了後、コンピテンシーテストに合格し、健康診断書、倫理規定遵守誓約書を提出する。 | 専門認定機関が2024年までに創設される予定。それまで暫定的にSocial Work Certification Institute（Lembaga Sertifikasi Pekerjaan Sosial）（LSPS）（ソーシャルワーク認証機関）が認証機関となっている。 |
| ラオス | なし | — | — | — |
| マレーシア | なし | — | — | — |
| フィリピン | あり | Registered Social Worker（RSW）（登録ソーシャルワーカー） 業務独占資格（その資格がなければその業務（行為）を行ってはいない資格） | Bachelor of Science in Social Work（BSSW）（ソーシャルワーク学士）取得後国家試験に合格し登録する。 更新（3年）の要件としてContinuing Professional Development（CPD）（継続専門教育）単位（45単位）取得を規定。 | Professional Regulation Commission (PRC) （専門職規制委員会） |
| ベトナム | 現在、免許・資格制度に関する規定を含むソーシャルワークに関する政令の草案を作成中。 | Social Work Practitioner（ソーシャルワーク実践者）（左記政令草案より） | <ul style="list-style-type: none"> - ベトナムで付与または承認されたソーシャルワークに関連する専門の卒業証書を有すること。 - ソーシャルワークを実践するプロセスを証明する文書を有すること。 - ソーシャルワークを実践するのに十分な健康診断書を有すること。 - MOLISA大臣により規定された試験に合格すること。 - 裁判所の判決または決定により専門的なソーシャルワークに関連する業務に従事または実践することを禁止されていないこと。等 （左記政令草案より） | MOLISA（左記政令草案より） |
| 日本 | 国家資格制度あり | 社会福祉士（名称独占資格） 精神保健福祉士（名称独占資格） | 養成課程を修了し、国家試験に合格した後、資格登録を行う。更新制度はなし。 | (公財) 社会福祉振興・試験センター |

■ 開発

| 国名 | 教育機関、教育制度 | | カリキュラム | | 継続教育 |
|--------|--|----------------------------|--|--|--|
| | 教育機関・教育制度 | 教育機関数 | カリキュラム | 実習/ インターンシップ | |
| タイ | ソーシャルワーク学位課程が6機関で開設されている。2機関では修士課程及び博士課程も開設している。 | 6機関 | 高等教育カリキュラム基準が策定されており、履修科目の新設・変更等に関わる手続きや履修要綱の様式等も合わせて規定されている。 <u>Thammasat University</u> (タマサート大学) の例 - 学士課程: [タイ語課程] 138 単位以上、うち実習 42 単位 / [英語課程] 132 単位、うち実習 3 単位 - 修士課程 (Master of Social Work and Administration の例): 42 単位 (論文ありの場合はうち論文 12 単位、論文なしの場合はうち自由研究 6 単位)、うち実習 6 単位 - 博士課程: 51 単位、うち論文 36 単位 | 左記6機関全てで設けられている。様々な官民組織と大学が連携しており、実習 (インターンシップ) 受け入れ先は多数ある。 | Social Work Professions Council (SWPC) (ソーシャルワーク専門職評議会) 及び Thailand Association of Social Workers (TASW) (タイソーシャルワーカー協会) がソーシャルワーカー、認可証取得試験受験者、及び分野に関心のある者を対象に研修を実施している。ソーシャルワーク関連業務を実施する機関でも当該分野の研修が実施している。 また、SWPC では、認可ソーシャルワーク専門職従事者の能力強化を目的とする継続教育ガイドを発行。所定の継続教育の受講は、認可証更新の条件でもある。 |
| カンボジア | 2008年に初めて学士課程が設置され、修士課程は2009年、博士課程は2022年に開始された。 | 3機関 | 高等教育のカリキュラムは国レベルでの整備は行われていない。各機関がカリキュラムを開発し、教育・青年・スポーツ省が承認している。 | 3教育機関では提携先のNGO等で実習が行われている。王立プノンペン大学では計800時間、National Institute of Social Affairs (NISA) (国立社会問題研究所) では計900時間、Saint Paul Institute では計9か月 (いずれも学士課程)。 | カンボジア資格枠組みに基づき継続教育が整備される予定。現在、標準研修カリキュラム及びモジュールの開発が進められている。 |
| インドネシア | 高等教育機関でソーシャルワーク、社会福祉等の教育を行っている。2024年までにソーシャルワーカー資格制度に沿い、専門教育機関が設立される予定。 | 31機関 | ソーシャルワーク (学士レベル) カリキュラムが国レベルで整備されている。19科目 (57単位) が必修の基本カリキュラム、その他87単位を各大学にてカスタマイズし、144単位することと設定されている。 | 必修カリキュラムに36単位の実習が含まれる。 | 十分な枠組み整備が行われておらず、個々人で、職能団体や国際組織が開催するセミナーやワークショップ参加している。 |
| ラオス | ラオスでソーシャルワークの学士課程を提供している大学は、National University of Laos (NUOL) (ラオス国立大学) のみである。 | 1機関 (NUOL) | ソーシャルワークの学士号 (BASW: Bachelor of Arts in Social Work) を取得するには取得するには、141単位が必要。UNICEFの支援を受けて、2022年に新カリキュラムに刷新する予定。 | 141単位のうち実習は6単位、インターンシップは6単位。 | UNICEF、KOICA、USAID等の開発パートナーの支援を受けて、パラ・ソーシャルワーカー向けの研修、メンタルヘルスと心理社会的支援に係る研修、人身取引対策に係る研修などが実施されている。 |
| マレーシア | 大学及び短大にソーシャルワーク科が設置されている | 11大学、1短期大学 | 各大学は高等教育省による承認を得たカリキュラムを地域のニーズに応じてカスタマイズしたものを使用しており、標準化が必要となっている。必要単位数は122単位。 | 70単位のソーシャルワークカリキュラムのうち、実習が18単位を占める。インターンシップ制度あり。 | MWFCDの研修事業を担うマレーシア社会研究所や職能団体が研修を実施しているが、制度的な枠組みは整備されていない。 |
| フィリピン | 大学でソーシャルワークの教育を行っている。 | 112機関以上 | BSSW (ソーシャルワーク学士) の国家基準カリキュラムが整備されている。学士号取得要件の140単位のうち専門コース90単位 (現場実習30単位含む) である。 | 現場実習1,000時間 (30単位) | 「Continuing Professional Development (CPD) Act (継続専門教育法)」(2016)に基づき、登録ソーシャルワーカー (RSW) 資格の更新要件として認証CPDプロバイダーが提供するCPDプログラム受講あるいは自主学習 (self-directed) により45単位を取得する。 |
| ベトナム | 58大学が学士課程を、7大学が修士課程を、2大学が博士課程を、28の職業訓練学校がディプロマプログラムを提供している。 | 86機関 | 高等教育機関のカリキュラムの約70%を教育訓練省が決定するため、大学間で共通の科目が多い。社会主義国独自の「マルクス・レーニン主義哲学」「ベトナム共産党史」「国防教育」などが必修となっている。2004年に教育訓練省が承認したソーシャルワークに関するカリキュラムが2010年に修正され、一般教養に関わる科目が減り、専門知識に関わる実践的な科目が増えた。 | 学士レベルのカリキュラムにおいて、実習は基本的に8単位となっている。 | MOLISAが管轄している。毎年ないし定期的に、MOLISAが教育機関と連携し、全国のソーシャルワーク人材や教員等を対象とした研修を実施している。 |
| 日本 | 《社会福祉士》 指定科目・基礎科目を提供する福祉系大学・短大等、社会福祉士指定短期・一般養成施設 《精神保健福祉士》 指定科目・基礎科目を提供する保健福祉系大学・短大等、精神保健福祉士指定短期・一般養成施設 | 264校 (日本ソーシャルワーク教育学校連盟加盟校) | 《社会福祉士》 実習を含めて合計23科目、1,200時間のカリキュラムが定められている。 《精神保健福祉士》 実習を含めて合計22科目、1,200時間のカリキュラムが定められている。 | 《社会福祉士》 240時間 《精神保健福祉士》 210時間 | 職能団体 (日本社会福祉士会、日本精神保健福祉士会) により、それぞれ生涯研修制度が設けられており、各会員は受講することができる。 |

■ 支援

| 国名 | 就職・定着 | 職能団体 | 倫理綱領 | キャリア開発 | スーパービジョン体制 |
|--------|---|--|---|---|---|
| タイ | 官民「ソーシャルワーカー役職」数が少ない。ソーシャルワーク専門職従事者認可証の有無は採用、実績評価や昇級との関連付けが明確化されていない。 | Social Work Professions Council (SWPC) (ソーシャルワーク専門職評議会)、及び Thailand Association of Social Workers (TASW) (タイソーシャルワーカー協会) | SWPC が倫理要綱を策定。その実践手順を示すサービス提供基準も定めている。 | 官人材（一般政府公務員）については、学業を含め、当該実績を積むことが奨励され、昇級時の判断基準の一つでもある。学業休暇制度もある。 | 原則、各所属機関の監理体制、報告体系に従って行われる。認可ソーシャルワーク専門職従事者については、倫理要綱に違反した場合の罰則が定められており、倫理委員会で処分が決定される。 |
| カンボジア | 学位取得者の大半が NGO に就職している。政府機関での就職は少ない。現在、地方政府機関での雇用へ向け、職務記述書の策定等の取り組みが進められている。 | Association of Professional Social Workers of Cambodia (APSWC) (カンボジア専門職ソーシャルワーカー協会) | MoSVY によりソーシャルワーク人材の倫理綱領に係る政令 (Sub-decree) の策定が進められており、2022 年に承認予定。 | 具体的な取り組みや試みは確認されていない。 | スーパービジョンの実施に係る国家基準は存在しない。スーパービジョンに関する調査では、スーパーバイザーとなる専門性を備えたソーシャルワーク人材の不足などの課題が指摘されている。 |
| インドネシア | 体系的な枠組みは確認できなかったが、職能団体が個別の事案に対応している。 | 国内に少なくとも 13 の職能団体が存在する (社会省等政府組織を除く)。ソーシャルワーカーを含むソーシャルワーク人材が所属する最大の独立組織である Indonesian Association of Social Workers (Ikatan Pekerja Sosial Profesional Indonesia) (IPSPI) (インドネシアソーシャルワーカー協会) や社会省や IPSPI 等が加盟する社会福祉の関連団体のコンソーシアムである Indonesian Social Work Consortium (Konsorsium Pekerjaan Sosial Indonesia) (KPSI) (インドネシアソーシャルワークコンソーシアム) が存在する。 | 国内最大の職能団体である IPSPI がソーシャルワーカーの倫理規定を定めている。 | 体系的な枠組みは確認されていない。 | スーパービジョンは、社会福祉サービスが運用ガイドラインに沿って効率的に、効果的に、適切に実施されているか確認するために実施されており、社会省の各社会福祉サービス担当部署、地方政府知事等が責任を負う。ソーシャルワークサービス実施機関である地方政府では局長の下に課題別に部・課が置かれ、ソーシャルワーク人材は各部・課長の監督の下業務を行っている。 |
| ラオス | ソーシャルワーク人材の地位が確立されていないこと、求人数・採用数が不明確であること、職能団体が存在しないことなどが、ソーシャルワークに携わりたいと希望する学生の就職の足かせとなっている。 | ソーシャルワーカーの職能団体 (Association of Professional Social Workers) の設立に向けて協議を進めているが、具体的な設立の計画は立てられていない。 | ソーシャルワークに係る倫理綱領は定められていない。ソーシャルワーカーの職能団体の設立や、その他の関係機関との協議を通して規定に向けた取り組みを進めていく予定。 | 体系的な枠組みは確認されていない。 | ソーシャルワーク人材のスーパービジョンに係る公的な仕組みは構築されていない。 |
| マレーシア | 大学が就職支援を行っている | Malaysian Association of Social Workers (マレーシアソーシャルワーカー協会) | 社会福祉局が「ソーシャルワーク戦略計画 (2018-2020)」において倫理的行動について言及している | 十分な枠組みは整備されていない。 | 社会福祉局は局に所属する社会福祉担当官、副担当官に対するスーパービジョンを実施している。 |
| フィリピン | RSW (登録ソーシャルワーカー) の主な就職先は DSWD、Local Government Units (LGUs) (地方自治体) などの政府機関と NGO 等の民間機関がある。DSWD が主要な RSW 雇用機関と言われ、2021 年 12 月 31 日時点で 6,267 名が雇用されている。LGUs については、実数は不明であるが、RSW の配置が必須であることから就職先として一定の規模となっていると想定される。 | - ソーシャルワーカーの職能団体が数多くあり、ASEAN Social Work Consortium (ASWC) のメンバー団体だけでも 9 以上ある。 - 代表的な団体は、ASEAN 地域における最も長い歴史を持つ Philippine Association of Social Workers, Inc. (PASWI) (フィリピンソーシャルワーカー協会) と、ソーシャルワーク教育機関の団体 National Association for Social Work Education, Inc. (NASWEI) (全国ソーシャルワーク教育協会) である。 | PRC (専門職規制委員会) の Professional Regulatory Board for Social Workers (ソーシャルワーカー部会) により、職能団体等も交えてソーシャルワーカーの倫理綱領 (Code of Ethics) 改定中。 | - 一般的には、雇用機関の人材育成ポリシーに即したキャリア開発、昇進などが行われる。 - PRC (専門職規制委員会) の Professional Regulatory Board for Social Workers (ソーシャルワーカー部会) でソーシャルワーク関連法のレビューを行い、キャリア開発に関する条項の追加も検討中。 | 国家的な制度・基準はなく、勤務組織内の規定やスタッフ育成によるスーパービジョンが行われているとみられる。 |
| ベトナム | 教育機関による自校の学生を対象とした調査によると、卒業生のほとんどがソーシャルワークに関連する職に就いている学校もある。他方で、国全体で見ると、ソーシャルワーク系大学の卒業生の多くはソーシャルワークに関連する職に就いていない状況である。その要因として、ソーシャルワークという職の創設・確立よりも教育体制の拡充が先行して進められていること、政府の方針として公務員の人員削減が進められていること等が挙げられる。 | 2013 年に Vietnam Association of Vocational Training (ベトナム職業訓練協会) が Vietnam Association of Social Workers (ベトナムソーシャルワーカー協会) を吸収する形で、Vietnam Association for Vocational Education - Training and Social Work Profession (VAVETSOW) (ベトナム職業訓練教育・ソーシャルワーク専門職協会) が設立された。 | 2017 年の MOLISA による通達 01/2017/TT-BLDTBXH (ソーシャルワーカーの職業倫理基準に関する規定) により、ソーシャルワーク人材の倫理基準が定められている。 | 枠組みの整備状況や具体的な取り組み内容は不明。 | スーパービジョンの体制や内容について不明であるが、多くのソーシャルワーク人材にスーパーバイザーが存在し、スーパービジョンが行われている。 |

| 国名 | 就職・定着 | 職能団体 | 倫理綱領 | キャリア開発 | スーパービジョン体制 |
|----|---|---|----------------------------------|--|--|
| 日本 | 職能団体それぞれが社会福祉士、精神保健福祉士の任用の拡大に向けて政策提言に取り組んでいる。 | <ul style="list-style-type: none"> - 日本社会福祉士会 - 日本精神保健福祉士会 - 日本医療ソーシャルワーカー協会 - 日本ソーシャルワーカー協会 ※IFSW に加盟するのは、上記4団体で構成される「 日本ソーシャルワーカー連盟 」 | 4 団体共通の「ソーシャルワーカーの倫理綱領」が策定されている。 | <ul style="list-style-type: none"> - 認定社会福祉士制度 - 日本精神保健福祉士協会の生涯研修制度における「認定精神保健福祉士制度」 | <ul style="list-style-type: none"> - 認定社会福祉士、認定上級社会福祉士の認定要件にスーパービジョン実績が求められる。同制度におけるスーパーバイザーは、認定上級社会福祉士等でスーパーバイザー登録をしている者。 - 日本精神保健福祉士協会の生涯研修制度において、認定スーパーバイザーを養成している。 |