

精神保健福祉士

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	あり	3	2.4	2.4
	なし	123	97.6	100.0
	合計	126	100.0	100.0

クロス表

			精神保健福祉士		合計
			あり	なし	
採用区分	一般行政職	度数	0	73	73
		採用区分の%	.0%	100.0%	100.0%
	社会福祉職	度数	2	34	36
		採用区分の%	5.6%	94.4%	100.0%
	嘱託職員等	度数	1	8	9
		採用区分の%	11.1%	88.9%	100.0%
	不明	度数	0	8	8
		採用区分の%	.0%	100.0%	100.0%
合計		度数	3	123	126
		採用区分の%	2.4%	97.6%	100.0%

P=0.090

現在の担当ケース数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	～80世帯未満	7	5.6	5.6
	80～100世帯	17	13.5	19.0
	100～120世帯	18	14.3	33.3
	120～140世帯	22	17.5	50.8
	140世帯以上	44	34.9	85.7
	非該当	18	14.3	100.0
	合計	126	100.0	100.0

クロス表

		現在の担当ケース数						合計	
		～80世帯未満	80～100世帯	100～120世帯	120～140世帯	140世帯以上	非該当		
採用区分	一般行政職	度数	5	5	8	14	23	18	73
		採用区分の%	6.8%	6.8%	11.0%	19.2%	31.5%	24.7%	100.0%
	社会福祉職	度数	2	11	8	8	7	0	36
		採用区分の%	5.6%	30.6%	22.2%	22.2%	19.4%	.0%	100.0%
	嘱託職員等	度数	0	1	1	0	7	0	9
		採用区分の%	.0%	11.1%	11.1%	.0%	77.8%	.0%	100.0%
	不明	度数	0	0	1	0	7	0	8
		採用区分の%	.0%	.0%	12.5%	.0%	87.5%	.0%	100.0%
合計		度数	7	17	18	22	44	18	126
		採用区分の%	5.6%	13.5%	14.3%	17.5%	34.9%	14.3%	100.0%

P=0.000

担当世帯区分

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	一般世帯担当	70	55.6	55.6	55.6
	高齢者世帯のみ担当	24	19.0	19.0	74.6
	その他	5	4.0	4.0	78.6
	不明	4	3.2	3.2	81.7
	非該当	23	18.3	18.3	100.0
	合計	126	100.0	100.0	

ケース判断会議の開催状況

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	定期的にもたれている	6	4.8	4.8	4.8
	必要に応じもたれている	95	75.4	75.4	80.2
	ほとんどもたれていない	15	11.9	11.9	92.1
	不明	10	7.9	7.9	100.0
	合計	126	100.0	100.0	

クロス表

		ケース判断会議の開催状況				合計	
		定期的にもたれている	必要に応じもたれている	ほとんどもたれていない	不明		
採用区分	一般行政職	度数	3	64	5	1	73
		採用区分の%	4.1%	87.7%	6.8%	1.4%	100.0%
	社会福祉職	度数	2	27	6	1	36
		採用区分の%	5.6%	75.0%	16.7%	2.8%	100.0%
	嘱託職員等	度数	1	2	3	3	9
		採用区分の%	11.1%	22.2%	33.3%	33.3%	100.0%
	不明	度数	0	2	1	5	8
		採用区分の%	.0%	25.0%	12.5%	62.5%	100.0%
合計	度数	6	95	15	10	126	
	採用区分の%	4.8%	75.4%	11.9%	7.9%	100.0%	

P=0.000

クロス表

		ケース判断会議の開催状況				合計	
		定期的にもたれている	必要に応じもたれている	ほとんどもたれていない	不明		
現在の職種	課長・課長代理	度数	2	12	0	1	15
		現在の職種の%	13.3%	80.0%	.0%	6.7%	100.0%
	査察指導員	度数	1	17	0	0	18
		現在の職種の%	5.6%	94.4%	.0%	.0%	100.0%
	現業員	度数	2	64	8	1	75
		現在の職種の%	2.7%	85.3%	10.7%	1.3%	100.0%
	パリュアブル・スタッフ	度数	1	2	6	8	17
		現在の職種の%	5.9%	11.8%	35.3%	47.1%	100.0%
不明	度数	0	0	1	0	1	
	現在の職種の%	.0%	.0%	100.0%	.0%	100.0%	
合計	度数	6	95	15	10	126	
	現在の職種の%	4.8%	75.4%	11.9%	7.9%	100.0%	

P=0.000

事例検討の開催状況

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	定期的にもたれている	21	16.7	16.7	16.7
	必要に応じもたれている	35	27.8	27.8	44.4
	ほとんどもたれていない	58	46.0	46.0	90.5
	不明	11	8.7	8.7	99.2
	非該当	1	.8	.8	100.0
	合計	126	100.0	100.0	

クロス表

		事例検討の開催状況					合計
		定期的にもたれている	必要に応じもたれている	ほとんどもたれていない	不明	非該当	
採用区分	一般行政職	度数 15	20	34	3	1	73
	採用区分の%	20.5%	27.4%	46.6%	4.1%	1.4%	100.0%
	社会福祉職	度数 3	13	19	1	0	36
	採用区分の%	8.3%	36.1%	52.8%	2.8%	.0%	100.0%
	嘱託職員等	度数 2	1	4	2	0	9
採用区分の%	22.2%	11.1%	44.4%	22.2%	.0%	100.0%	
不明	度数 1	1	1	5	0	8	
採用区分の%	12.5%	12.5%	12.5%	62.5%	.0%	100.0%	
合計	度数 21	35	58	11	1	126	
採用区分の%	16.7%	27.8%	46.0%	8.7%	.8%	100.0%	

P=0.000

クロス表

		事例検討の開催状況					合計
		定期的にもたれている	必要に応じもたれている	ほとんどもたれていない	不明	非該当	
現在の職種	課長・課長代理	度数 4	2	5	3	1	15
	現在の職種の%	26.7%	13.3%	33.3%	20.0%	6.7%	100.0%
	査察指導員	度数 2	10	6	0	0	18
	現在の職種の%	11.1%	55.6%	33.3%	.0%	.0%	100.0%
	現業員	度数 12	20	42	1	0	75
現在の職種の%	16.0%	26.7%	56.0%	1.3%	.0%	100.0%	
バリエアブル・スタッフ	度数 2	3	5	7	0	17	
現在の職種の%	11.8%	17.6%	29.4%	41.2%	.0%	100.0%	
不明	度数 1	0	0	0	0	1	
現在の職種の%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	
合計	度数 21	35	58	11	1	126	
現在の職種の%	16.7%	27.8%	46.0%	8.7%	.8%	100.0%	

P=0.000

就労支援相談員との連携

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	とれている	30	23.8	23.8	23.8
	どちらかといえ ばとれている	38	30.2	30.2	54.0
	どちらかといえ ばとれていない	23	18.3	18.3	72.2
	とれていない	12	9.5	9.5	81.7
	不明	6	4.8	4.8	86.5
	非該当	17	13.5	13.5	100.0
	合計	126	100.0	100.0	

クロス表

		就労支援相談員との連携						合計
		とれている	どちらかといえ ばとれている	どちらかといえ ばとれていない	とれていない	不明	非該当	
採用 区分	一般行政職 度数	21	28	11	9	4	0	73
	採用区分の	28.8%	38.4%	15.1%	12.3%	5.5%	.0%	100.0%
社会福祉職	度数	8	9	12	3	2	2	36
	採用区分の	22.2%	25.0%	33.3%	8.3%	5.6%	5.6%	100.0%
嘱託職員等	度数	0	1	0	0	0	8	9
	採用区分の	.0%	11.1%	.0%	.0%	.0%	88.9%	100.0%
不明	度数	1	0	0	0	0	7	8
	採用区分の	12.5%	.0%	.0%	.0%	.0%	87.5%	100.0%
合計	度数	30	38	23	12	6	17	126
	採用区分の	23.8%	30.2%	18.3%	9.5%	4.8%	13.5%	100.0%

P=0.000

クロス表

		就労支援相談員との連携						合計
		とれている	どちらかといえ ばとれている	どちらかといえ ばとれていない	とれていない	不明	非該当	
現在の職 種	課長・課長代理 度数	7	5	3	0	0	0	15
	現在の職種 の %	46.7%	33.3%	20.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
査察指導員	度数	1	9	4	2	2	0	18
	現在の職種 の %	5.6%	50.0%	22.2%	11.1%	11.1%	.0%	100.0%
現業員	度数	22	24	15	10	4	0	75
	現在の職種 の %	29.3%	32.0%	20.0%	13.3%	5.3%	.0%	100.0%
バリエアブル・スタッフ	度数	0	0	0	0	0	17	17
	現在の職種 の %	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
不明	度数	0	0	1	0	0	0	1
	現在の職種 の %	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
合計	度数	30	38	23	12	6	17	126
	現在の職種 の %	23.8%	30.2%	18.3%	9.5%	4.8%	13.5%	100.0%

P=0.000

バリエアブル・スタッフとの連携

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	とれている	55	43.7	43.7	43.7
	どちらかといえ ばとれている	24	19.0	19.0	62.7
	どちらかといえ ばとれていない	5	4.0	4.0	66.7
	とれていない	11	8.7	8.7	75.4
	不明	9	7.1	7.1	82.5
	非該当	22	17.5	17.5	100.0
	合計	126	100.0	100.0	

クロス表

		バリュアブル・スタッフとの連携					合計	
		とれている	どちらかといえ ばとれている	どちらかといえ ばとれていない	とれていない	不明		非該当
採用 区分	一般行政職 度数	40	13	3	6	7	4	73
	採用区分の	54.8%	17.8%	4.1%	8.2%	9.6%	5.5%	100.0%
社会福祉職	度数	13	11	2	5	2	3	36
	採用区分の	36.1%	30.6%	5.6%	13.9%	5.6%	8.3%	100.0%
嘱託職員等	度数	1	0	0	0	0	8	9
	採用区分の	11.1%	.0%	.0%	.0%	.0%	88.9%	100.0%
不明	度数	1	0	0	0	0	7	8
	採用区分の	12.5%	.0%	.0%	.0%	.0%	87.5%	100.0%
合計	度数	55	24	5	11	9	22	126
	採用区分の	43.7%	19.0%	4.0%	8.7%	7.1%	17.5%	100.0%

P=0.000

クロス表

		バリュアブル・スタッフとの連携					合計	
		とれている	どちらかといえ ばとれている	どちらかといえ ばとれていない	とれていない	不明		非該当
現在の職 種	課長・課長代理 度数	11	2	0	0	0	2	15
	現在の職種 の %	73.3%	13.3%	.0%	.0%	.0%	13.3%	100.0%
査察指導員	度数	8	3	1	2	3	1	18
	現在の職種 の %	44.4%	16.7%	5.6%	11.1%	16.7%	5.6%	100.0%
現業員	度数	36	18	4	9	6	2	75
	現在の職種 の %	48.0%	24.0%	5.3%	12.0%	8.0%	2.7%	100.0%
バリュアブル・スタッフ	度数	0	0	0	0	0	17	17
	現在の職種 の %	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
不明	度数	0	1	0	0	0	0	1
	現在の職種 の %	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
合計	度数	55	24	5	11	9	22	126
	現在の職種 の %	43.7%	19.0%	4.0%	8.7%	7.1%	17.5%	100.0%

P=0.000

生活保護以外の保健福祉関係機関・部署との連携

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	とれている	22	17.5	17.5	17.5
	どちらかといえ ばとれている	56	44.4	44.4	61.9
	どちらかといえ ばとれていない	18	14.3	14.3	76.2
	とれていない	6	4.8	4.8	81.0
	不明	7	5.6	5.6	86.5
	非該当	17	13.5	13.5	100.0
	合計	126	100.0	100.0	

クロス表

		生活保護以外の保健福祉関係機関・部署との連携					合計	
		とれている	どちらかといえ ばとれている	どちらかといえ ばとれていない	とれていない	不明		非該当
採用 区分	一般行政職	度数 15	37	12	5	4	0	73
		採用区分の % 20.5%	50.7%	16.4%	6.8%	5.5%	.0%	100.0%
	社会福祉職	度数 6	19	5	1	3	2	36
		採用区分の % 16.7%	52.8%	13.9%	2.8%	8.3%	5.6%	100.0%
	嘱託職員等	度数 0	0	1	0	0	8	9
		採用区分の % .0%	.0%	11.1%	.0%	.0%	88.9%	100.0%
	不明	度数 1	0	0	0	0	7	8
		採用区分の % 12.5%	.0%	.0%	.0%	.0%	87.5%	100.0%
合計	度数	22	56	18	6	7	17	126
	採用区分の %	17.5%	44.4%	14.3%	4.8%	5.6%	13.5%	100.0%

P=0.000

生活保護担当ワーカーとの連携

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	とれている	7	5.6	5.6	5.6
	どちらかといえ ばとれている	7	5.6	5.6	11.1
	とれていない	2	1.6	1.6	12.7
	不明	14	11.1	11.1	23.8
	非該当	96	76.2	76.2	100.0
	合計	126	100.0	100.0	

クロス表

		生活保護担当ワーカーとの連携					合計
		とれている	どちらかといえ ばとれている	とれていない	不明	非該当	
現在の職 種	課長・課長代理	度数 0	0	0	1	14	15
		現在の職種 の .0%	.0%	.0%	6.7%	93.3%	100.0%
	査察指導員	度数 0	0	0	1	17	18
		現在の職種 の .0%	.0%	.0%	5.6%	94.4%	100.0%
	現業員	度数 0	0	0	11	64	75
		現在の職種 の .0%	.0%	.0%	14.7%	85.3%	100.0%
	バリュアブル・スタッ	度数 7	7	2	1	0	17
		現在の職種 の 41.2%	41.2%	11.8%	5.9%	.0%	100.0%
	不明	度数 0	0	0	0	1	1
		現在の職種 の .0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
合計	度数	7	7	2	14	96	126
	現在の職種 の	5.6%	5.6%	1.6%	11.1%	76.2%	100.0%

P=0.000

ケース処遇

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	どちらかといえ ば行えている	47	37.3	37.3	37.3
	あまり行えていない	62	49.2	49.2	86.5
	ほとんど行えていない	9	7.1	7.1	93.7
	不明	8	6.3	6.3	100.0
	合計	126	100.0	100.0	

クロス表

	ケース処遇				合計	
	どちらかといえ ば行えている	あまり行え ていない	ほとんど行 えていない	不明		
採用 区分	一般行政職	度数 35	29	5	4	73
	採用区分の%	47.9%	39.7%	6.8%	5.5%	100.0%
	社会福祉職	度数 8	24	3	1	36
	採用区分の%	22.2%	66.7%	8.3%	2.8%	100.0%
	嘱託職員等	度数 3	4	0	2	9
	採用区分の%	33.3%	44.4%	.0%	22.2%	100.0%
	不明	度数 1	5	1	1	8
	採用区分の%	12.5%	62.5%	12.5%	12.5%	100.0%
合計	度数	47	62	9	8	126
	採用区分の%	37.3%	49.2%	7.1%	6.3%	100.0%

P=0.077

クロス表

	ケース処遇				合計	
	どちらかといえ ば行えている	あまり行え ていない	ほとんど行 えていない	不明		
現在 の職 種	課長・課長代理	度数 6	4	0	5	15
	現在の職種 の%	40.0%	26.7%	.0%	33.3%	100.0%
	査察指導員	度数 9	7	2	0	18
	現在の職種 の%	50.0%	38.9%	11.1%	.0%	100.0%
	現業員	度数 28	42	5	0	75
	現在の職種 の%	37.3%	56.0%	6.7%	.0%	100.0%
	バリュアブル・スタッフ	度数 4	8	2	3	17
	現在の職種 の%	23.5%	47.1%	11.8%	17.6%	100.0%
	不明	度数 0	1	0	0	1
	現在の職種 の%	.0%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
合計	度数	47	62	9	8	126
	現在の職種 の%	37.3%	49.2%	7.1%	6.3%	100.0%

P=0.001

業務の負担感

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
非常に負担	39	31.0	31.0	31.0
多少負担	49	38.9	38.9	69.8
それほど負担はない	28	22.2	22.2	92.1
ほとんど負担はない	5	4.0	4.0	96.0
不明	5	4.0	4.0	100.0
合計	126	100.0	100.0	

クロス表

			業務の負担感					合計
			非常に負担	多少負担	それほど負担はない	ほとんど負担はない	不明	
採用区分	一般行政職	度数	31	26	13	0	3	73
		採用区分の%	42.5%	35.6%	17.8%	.0%	4.1%	100.0%
	社会福祉職	度数	8	16	8	2	2	36
		採用区分の%	22.2%	44.4%	22.2%	5.6%	5.6%	100.0%
	嘱託職員等	度数	0	4	3	2	0	9
		採用区分の%	.0%	44.4%	33.3%	22.2%	.0%	100.0%
	不明	度数	0	3	4	1	0	8
		採用区分の%	.0%	37.5%	50.0%	12.5%	.0%	100.0%
合計		度数	39	49	28	5	5	126
		採用区分の%	31.0%	38.9%	22.2%	4.0%	4.0%	100.0%

P=0.008

クロス表

			業務の負担感					合計
			非常に負担	多少負担	それほど負担はない	ほとんど負担はない	不明	
現在の職種	課長・課長代理	度数	3	5	5	0	2	15
		現在の職種の%	20.0%	33.3%	33.3%	.0%	13.3%	100.0%
	査察指導員	度数	9	5	4	0	0	18
		現在の職種の%	50.0%	27.8%	22.2%	.0%	.0%	100.0%
	現業員	度数	26	34	12	0	3	75
		現在の職種の%	34.7%	45.3%	16.0%	.0%	4.0%	100.0%
	バリュアブル・スタッフ	度数	0	5	7	5	0	17
		現在の職種の%	.0%	29.4%	41.2%	29.4%	.0%	100.0%
	不明	度数	1	0	0	0	0	1
		現在の職種の%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
合計		度数	39	49	28	5	5	126
		現在の職種の%	31.0%	38.9%	22.2%	4.0%	4.0%	100.0%

P=0.000

問21 度数分布表

		応答数		ケースのパーセント
		N	パーセント	
処遇が不十分な理由(a)	担当ケースが多い	75	18.9%	66.4%
	処理困難ケースが多い	45	11.3%	39.8%
	事務量が多い	65	16.4%	57.5%
	関連施策、関連機関等の情報が不足している	29	7.3%	25.7%
	制度の限界が多い	52	13.1%	46.0%
	社会資源が不足している	22	5.5%	19.5%
	対人援助スキルが不十分と感じる	42	10.6%	37.2%
	専門知識が不足していると感じる	52	13.1%	46.0%
	その他	15	3.8%	13.3%
	合計		397	100.0%

クロス表

			処理困難ケースが多い		合計
			あり	なし	
採用区分	一般行政職	度数	32	41	73
		採用区分の%	43.8%	56.2%	100.0%
	社会福祉職	度数	11	25	36
		採用区分の%	30.6%	69.4%	100.0%
	嘱託職員等	度数	1	8	9
		採用区分の%	11.1%	88.9%	100.0%
	不明	度数	1	7	8
		採用区分の%	12.5%	87.5%	100.0%
合計	度数	45	81	126	
	採用区分の%	35.7%	64.3%	100.0%	

p=0.080

クロス表

			対人援助スキルが不十分と感じる		合計
			あり	なし	
採用区分	一般行政職	度数	17	56	73
		採用区分の%	23.3%	76.7%	100.0%
	社会福祉職	度数	21	15	36
		採用区分の%	58.3%	41.7%	100.0%
	嘱託職員等	度数	2	7	9
		採用区分の%	22.2%	77.8%	100.0%
	不明	度数	2	6	8
		採用区分の%	25.0%	75.0%	100.0%
合計	度数	42	84	126	
	採用区分の%	33.3%	66.7%	100.0%	

P=0.003

クロス表

			専門知識が不足していると感じる		合計
			あり	なし	
採用区分	一般行政職	度数	21	52	73
		採用区分の%	28.8%	71.2%	100.0%
	社会福祉職	度数	21	15	36
		採用区分の%	58.3%	41.7%	100.0%
	嘱託職員等	度数	5	4	9
		採用区分の%	55.6%	44.4%	100.0%
	不明	度数	5	3	8
		採用区分の%	62.5%	37.5%	100.0%
合計	度数	52	74	126	
	採用区分の%	41.3%	58.7%	100.0%	

P=0.010

問22 度数分布表

	応答数		ケースのパーセント	
	N	パーセント		
相談する相手(a)	査察指導員	88	37.6%	74.6%
	同僚のケースワーカー	75	32.1%	63.6%
	関係機関の職員	42	17.9%	35.6%
	その他	27	11.5%	22.9%
	相談しない	2	.9%	1.7%
合計		234	100.0%	198.3%

クロス表

			査察指導員		合計
			あり	なし	
採用区分	一般行政職	度数	52	21	73
		採用区分の%	71.2%	28.8%	100.0%
	社会福祉職	度数	30	6	36
		採用区分の%	83.3%	16.7%	100.0%
	嘱託職員等	度数	3	6	9
		採用区分の%	33.3%	66.7%	100.0%
	不明	度数	3	5	8
		採用区分の%	37.5%	62.5%	100.0%
合計		度数	88	38	126
		採用区分の%	69.8%	30.2%	100.0%

P=0.005

クロス表

			同僚のケースワーカー		合計
			あり	なし	
採用区分	一般行政職	度数	37	36	73
		採用区分の%	50.7%	49.3%	100.0%
	社会福祉職	度数	30	6	36
		採用区分の%	83.3%	16.7%	100.0%
	嘱託職員等	度数	4	5	9
		採用区分の%	44.4%	55.6%	100.0%
	不明	度数	4	4	8
		採用区分の%	50.0%	50.0%	100.0%
合計		度数	75	51	126
		採用区分の%	59.5%	40.5%	100.0%

P=0.007

クロス表

採用区分	職	度数	関係機関の職員		合計
			あり	なし	
一般行政職	度数	22	51	73	
	採用区分の%	30.1%	69.9%	100.0%	
社会福祉職	度数	17	19	36	
	採用区分の%	47.2%	52.8%	100.0%	
嘱託職員等	度数	0	9	9	
	採用区分の%	.0%	100.0%	100.0%	
不明	度数	3	5	8	
	採用区分の%	37.5%	62.5%	100.0%	
合計	度数	42	84	126	
	採用区分の%	33.3%	66.7%	100.0%	

P=0.046

問3-2*\$問24 クロス表

採用区分	職	度数	職場への要望						合計
			ケースワークを増やしてほしい	リユアブルスタッフを増やしてほしい	ケース・カンファレンスを増やしてほしい	研修や研究機会を増やしてほしい	去律、施策等に関する知識を深めたい	対人援助スキルを高めたい	
一般行政職	度数	58	5	1	21	29	16	13	68
	問3-2 内での%	85.3%	7.4%	1.5%	30.9%	42.6%	23.5%	19.1%	
社会福祉職	度数	31	1	5	15	24	22	4	36
	問3-2 内での%	86.1%	2.8%	13.9%	41.7%	66.7%	61.1%	11.1%	
嘱託職員等	度数	6	2	1	2	5	3	0	9
	問3-2 内での%	66.7%	22.2%	11.1%	22.2%	55.6%	33.3%	.0%	
合計	度数	95	8	7	38	58	41	17	113

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。

a2 分グループを値 1 で集計します。

\$問27 度数分布表

	プログラム	応答数		ケースのパーセント
		N	パーセント	
自立支援プログラム(a)	高齢者の自立支援プログラム	28	7.0%	25.5%
	ホームレスの自立支援プログラム	29	7.3%	26.4%
	多重債務者の自立支援プログラム	35	8.8%	31.8%
	社会的入院患者の退院促進プログラム	15	3.8%	13.6%
	精神障害者の在宅生活支援プログラム	35	8.8%	31.8%
	就労経験の少ない若年者等の自立支援プログラム	71	17.8%	64.5%
	高校進学支援プログラム	19	4.8%	17.3%
	不登校児支援プログラム	42	10.5%	38.2%
	ひきこもり改善支援プログラム	63	15.8%	57.3%
	就労支援プログラム	50	12.5%	45.5%
	その他	13	3.3%	11.8%
合計		400	100.0%	363.6%

§問28 度数分布表

	応答数		ケースのパーセント	
	N	パーセント		
就労支援 のメニュー —(a)	職業訓練・職業資格の取得	39	15.1%	37.5%
	履歴書や面接の受け方等の講座	41	15.9%	39.4%
	面接のための交通費、靴、スーツ等の給付	27	10.5%	26.0%
	保育所等、育児サービスの確保	36	14.0%	34.6%
	求職活動および通勤のための自転車給付	7	2.7%	6.7%
	雇用先開拓のためのスタッフ配置	49	19.0%	47.1%
	閉じこもり防止のためや生活のリズムを整えるためのデイプログラム	48	18.6%	46.2%
	その他	11	4.3%	10.6%
合計		258	100.0%	248.1%

厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）
分担研究報告書

生活保護における自立支援プログラムの検討

分担テーマ 指導指示、ケースワーク・ケースマネジメント
分担研究者 嶋田佳広 札幌学院大学

研究要旨

指導指示や相談助言といわれるものが、自立支援プログラムとの関係でどのような役割を果たすことになるのか、さらに一般的に、ケースワークに代表される人的援助（人的サービス）が、経済給付を中心に展開されてきたといわれる現行生活保護法においてどのような発展方向を示していくべきか、その質的特徴や法的位置づけを明確にするための視角を、ドイツ法の目的規定・給付概念から示唆を得つつ、整理する。

A. 研究目的

本研究は、「自立支援プログラム」の法的位置づけに関わって、とりわけ同プログラムに基づいておこなわれる援助や支援の持つ意味と、旧来の指導指示や処遇・ケースワークとの関連を考察することを目的とする。

具体的には、自立支援プログラムおよびそれに基づく各種具体的支援の性格を探るうえでも、現行生活保護法の原理原則・規定内容に立ち返る必要がある。同プログラムではケースワーク（人的サービス）のあり方が焦点となることから、生活保護法 27 条（指導・指示）や 27 条の 2（相談・助言）に規定された様々な行為の性格・機能を正確に理解し、あわせて、法律が予定している経済給付（金銭給付、現物給付）との異同・相関関係を分析する必要がある。すなわち、そうした行為の「給付」としての性格、生活保護法・地方自治法等における法的根拠の検証、受給者からの視点整理等に着目し、あわせてドイツにおける先行研究の分析・検討をおこなう。

B. 研究方法

①ケースワーク理論や給付概念の整理が先行しているドイツ法が大いに参考になる。研究論文の訳出、ポイント整理等、比較のための基礎作業に取りかかった。

②平行して、実施 2 年目に入ったドイツ社会法典第 2 編の施行状況について現地調査をおこない、とりわけサービスや給付の概念整理に関し、現地研究者と意見交換した。

③国内についても、幾つかの自治体（札幌市、宇治市、東京都など）・厚生労働省でヒアリングをおこない、プログラムの位置づけや業務の性格をどう捉えているかという観点から、各地で様々な展開している自立支援プログラムの運用状況および課題の所在の把握に努めた。

（倫理面への配慮）

調査の過程で入手した個人情報の保護等には万全を期した。

C. 研究結果

①②以下の成果は、シュピンドラー教授の論考におうところが大きい。社会扶助自体の目的・性格と深く関わるが、旧法 BSHG では、「人間に値する生活の保障」と同時に「扶助の依存させないこと」が謳われている。この目的間の「葛藤」を、安上がりに解消しようとすると、扶助の後順位性（日本で言う保護の補足性）の強調と要扶助者のたらい回しにつながるが、しかし正しい理解では、手間暇をかけて受給者を活性化し扶助に依存しな

い状況につなげていく、そのために各種の支援を行うという結論が導かれる。ケースワークに代表される人的援助は、この目的を達成するために打って付けである。

この点は、法的仕組みによっても裏付けられ、強化される。社会扶助のなみならず各種の給付領域に共通して適用される社会法典第1編では、社会保障法上の給付の種類が、金銭、現物、サービスの三つに整理され、さらにそうした給付に関わる権利義務について「広報」「助言」「情報提供」することが、一部は市民の権利、全体としては行政の義務として規定されている。これが個別法であるBSHGの同種の規定構造とあいまって、BSHG上のケースワークや助言に法的根拠が与えられることとなる。

こうした整理から、例えば助言は、「社会扶助に入るための助言」（＝積極的に受給を支援する）と「社会扶助から出るための助言」（＝受給者を活性化し、依存を回避する）という、二つの方向が同時に生ずるという理解に至る。

日本法では最低生活の保障と自立の助長が二大目的であるが、とりわけこの後者の意味について、「依存回避」を目的とするドイツ法との法的構造の違いをどう踏まえるか、という課題を突き詰める必要がある。

②自治体調査からは、一方でプログラムの整備進展・充実、それに伴う多様化が伺えた。プログラム開始から間もないことを考えれば、現時点での自治体間のばらつきは無理からぬところである。また地方自治の精神、分権化という流れに鑑みれば、むしろ多様性をこそ確保すべきでもあろう。ただし自治体の担当者からは、そうした視点が積極的に出されたとは感じられなかった。その限りで、プログラムそのものが法的にどのような地位を占めているか、占める必要があるか、という点について、事務の性格に関わる議論を除いては、そうした問題意識自体が強くない状況が垣間見えた。

D. 考察とE. 結論

①我が国で人的サービスを社会保障法上・

生活保護法上にどう位置づけ直すのか、経済給付との関係をいかに捉え直すのか、ドイツ法を効果的に参考とするためにも、日本法としての概念整理はもちろん、実態把握が必要である。

一例として、この分野で多用されるドイツ語Beratungは、「助言」とも「相談」とも訳しうるが、日本ではむしろ「相談」が窓口で多用され、多くの申請が「相談扱い」として処理されてきたことを踏まえると、訳語の問題以上に実際の当事者の力関係をよりリアルに捉える必要が出てくる。

とりわけ助言・支援は、対象者から見た再構成が要請されており（なかでも対行政での立場強化）、その限りで、生活保護法27条と生活保護法27条の2に関係する事務の性格論に拘泥する必要はないものと思われる。ドイツのような「目的間の葛藤」が日本でどう表れるのか、最低生活保障がうやむやになっていないかを検証し、あわせて現行扶助の再評価（機能を果たしているか）をおこなうべきである。プログラムやケースワークの条文化は、基本となる権利内容の形成や救済・権利貫徹等の点で容易な作業ではないが、プログラムの進展状況を踏まえて現行法に「足りないもの」を埋める意味で興味深い。

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

(翻訳)

ヘルガ・シュピンドラー (エッセン大学教授・法学博士)
「社会扶助における助言の法的枠組み
—現状、近年の動きが抱える問題点、今後の展望—」 (仮訳)

Helga Spindler

Rechtliche Rahmenbedingungen der Beratung in der Sozialhilfe

Bestandaufnahme, Probleme der aktuellen Entwicklung und mögliche Perspektiven

NDV 10/2002 S. 357 und 11/2002 S. 386

本稿は、2001年12月6日にフランクフルト・アム・マインでおこなわれた「社会扶助—助言の新たな方向：オーダーメイド(maßgeschneidert)と目的志向(zielorientiert)」という専門分科会での講演をもとに、加筆修正したものである。

1. 法的枠組み(Rechtliche Rahmenbedingungen)

初めに二点確認しておこう。第一に、社会扶助においては、助言を規整するような法的規制は、比較的少ない。話題そのものが規整の対象となりにくいこともあろうが、例えば、条文はそのほとんどが、任務の設定や助言の枠組み、周辺部分にあてられている状況である。第二にしかし、以上のことが事態を単純化するものではない。というのも、国家の行為は常に一定の法的枠組みの中でおこなわれるのであり（というより、十分な理由のもとにおこなわれるべきであり）、これは社会的サービス(soziale Dienstleistungen)にも当てはまることだからである。この枠組みは憲法から導かれるが、より詳細には社会法典の目的設定に由来し、BSHGの任務設定において尽きることとなる¹⁾。従って社会扶助における助言を新たな方向へ送り出そうとするときは、道を誤らぬよう注意が必要なのである。

まず、規整内容に言及しよう。

助言(Beratung)とは、BSHG第8条の意味にいう人的援助であり、すでに当初から立法者によって規定されていた。BSHG第11条は生計扶助に対する請求権を定めるが、この請求権には三つの方式が予定されている。つまり、人的援助(persönliche Hilfe)が、金銭給付や現物給付とならぶ社会扶助の方式として独立して取り扱われ、1961年にBSHG第8条1項で明文上第一番目に列挙されたのである。立法理由書がいうように、そのことを通じて同条が「いわんとするところは、社会扶助の要件が存在する場合でも、金銭や現物を用いるだけでことが足りるわけではなく、むしろ扶助を効果的に果たせるのは、担当する人々を扶助主体の側が気遣い、適切な範囲内でその世話(Betreuung)をおこなうときだけだ」という点である。本草案は、人的援助の特別の形態として、扶助申請者に対する助言(Beratung)に明文で言及することとした（第8条第2項）²⁾。

すなわち助言とは、広範に理解されるBSHGの「人的援助」の一部なのであるが、そうすると次の問題は、これ以外にどのような要素が人的援助に含まれるかである。

BSHG第8条第2項で言及されているのは、第一に、社会扶助に関する問題についての助言(Beratung in Fragen der Sozialhilfe)、第二に、その他の社会保障に関連する事項についての助言(Beratung in sonstigen sozialen Angelegenheiten)である。

その他の社会保障に関連する事項についての助言には、社会扶助以外の領域に関わる法的助言(Rechtsberatung)のほか、第三者やその他の機関・施設とやりとりする際の一般的な生活相談(Lebensberatung)も、こうした機関が当事者の生活を援助したりあるいは悪影響を与えたりする限りで、そこに含まれることになる。その他の社会的問題における助言においては、この「社会的問題(soziale Fragen)」の意味は、生活全般を考慮の対象とする以上、広く解釈されなければならない。

草案の理由書では、「気遣う」や「世話をする」といったことが話題に上っている³⁾。その後のBSHG改正法の草案では、「人的援助には、個々別々に必要な助言、一般的な生活支援、人間的付き合いが含まれる」とされた。ローシャー(Roscher)は、「世話(Betreuung)」という概念が、世話法(Betreuungsgesetz)導入後、誤解を避けるために「支援(Unterstützung)」で代替されるようになったと指摘している⁴⁾。

つまり人的援助は、介護に類する援助、ある特定の活動の引き受け、世話、付き添い、紹介、指導、情報提供、励ましなど、多くの個別給付の形式で提供される。さらには、求職や就業への道筋、資格付けに関する支援にもおよぶことがあるが、しかし本来これは、活性化する国家を支持する少数の者が昨今解釈を変更しようとしているのと同様の、一方的で支配的な内容のものでは決してない。BSHG第19条の扶助措置への連続はありえても、両方の分野が重なるわけではないのである。

こうした法的枠組みは、1975年の社会法典第1編(SGB I)を通じてさらに積み重ねられた。SGB第1編第11条では、人的援助は養育上の援助と同様、社会的サービス給付に一般的に位置づけられた。これにより、社会的サービスのための人的援助と、金銭・現物についての社会給付という、二つの領域が生ずることとなった。

さらにSGB第1編は、助言に対する個々人の法的請求権を人的援助と区別し、SGB第1編第14条でそれを決定的に表現した。いわく、「何人も、自らの権利と義務について、管轄社会給付主体を通じた助言(Beratung)を受ける権利を有する」。社会扶助に関する問題についての助言では、その後、SGB第1編第14条が参照されるようになっている。

しかし法律上の狭い意味での助言は、定義上も限定され、法的に確定されうる。すなわち、社会扶助に関する問題についての助言とは、SGB第1編第14条と関連するBSHG第8条第2項からすると、BSHG上の権利義務について市民におこなう助言のことである。「包括的助言とは、市民が自らの権利義務について判断する上で重要な、あるいは将来重要になるような、社会(扶助)法上の問題に関するものであって、そこに市民が正当な関心を寄せるものについておこなわれる(SGB第1編第14条の政府草案理由書)。助言は、BSHGにおいては個々の必要性に応じてなされなければならない。(中略)社会保障分野では法律関係が入り組んでいるために、法的助言も分かり易くないことがしばしばである。受給可能性や金額の説明だけに終始してはならない。問い合わせ方や書面作りの援助もそこに含まれるが、ただし、訴訟の遂行や裁判への出廷などは除外される。」⁵⁾

具体的なケースで助言に含まれるのは、法制度の現状、行政の実務、予測される法改正や未解明の問題点についての指摘、目的に合った行動についての助言、今後の動向に関する指摘などがある。これは、幅広く、分かり易く、誤解の余地のないものでなければならない⁶⁾。

「助言とは、(助言を求める者の利益や関心がどこにあるか、知識や教育レベルの現状、実態の困難さ等々に応じて) 社会給付に関する助言を必要とする者の法的状態を徹底して検討することである。(中略) 優秀な弁護士がそうするように、包括的で綿密な法的助言を、市民は管轄社会給付主体から受けられなければならない。」⁷⁾

弁護士像は、はじめ、大真面目にイメージされていた。つまり、法律に精通した独立の代理人による助言自体不必要になるのだから、社会保障法上の争訟では助言費用に対する扶助はしなくてもかまわない、とさえ信じられていたのである。この間、こうした幻想は正されてきたように見える。行政側と市民との間に一種自然な利益対立が存在することが、利用可能なサービスの発達を妨げていたといえる。

その逆に、官庁から独立した機関による助言が十分におこなわれ、その結果権利行使を成功させる場合、こうした活動は疑問視され⁸⁾、この一事は、扶助申請者を実際には対等な当事者と見なしたくないという実態を明らかにしている。

しかし他の人的援助と同様、助言は間違いなく個別援助の一つであり、よってそこには個別化原則(Individualisierungsgrundsatz) (BSHG第3条) が直接に及ばなければならない。そうなれば、「オーダーメイド(maßgeschneidert)」の概念も、助言との関係ではトートロジーとなる。というのも、まさにこの給付こそ、最大限個々別々に「裁断される(zugeschneidert)」しかないからである。オーダーメイドでない人的援助や助言をイメージできるだろうか？

あるいは、何かだけ「裁断」すれば済むのだろうか？ 個別化原則の枠内では、扶助申請者の希望権・選択権(Wunsch- und Wahlrecht)も重要になってくるが、それは人的援助というものが、その他すべてのもの以上に、当事者本人、人的環境の中身に依存しているからである。

しかしSGB第1編は、この第14条以外に、SGB第1編第13条・第15条で、広報(Aufklärung)と情報提供(Auskunft)の義務も規定しているが、これはBSHGに適用されるものの、条文には明文では引き継がれていない。この両規定が第14条と異なるのは、給付主体の義務(Verpflichtung)として定められているだけであって、市民の権利(Rechtsanspruch)とはされていない点である。

SGB第1編第13条に基づく広報を、助言と取り違えてはならぬ。広報は、個々人ではなく一般人や大衆を対象にしたものであるが、しかし特定の目的を持った集団もそこには含まれる。その主たる手段は、いろいろな形態の印刷物ということになる。大きくいうと、広報は、権利義務の目的を明らかにし、その内容を一般的に解説し、例を用いて分かり易くする。広報は助言に取って代わるものではなく、助言につながっていくべき存在である。広報が欠けると、助言がそれを引き継がなければならなくなる。「どういう資料を持ってこなければならないのか、基準額や定型の給付、適切な家賃は幾らなのかについて、市民の皆さんに正しく伝えて、助言をおこなっています」とはよく聞く話である。しかし実際には口頭での説明くらいで、助言のための時間はあまり取られていない。

専門相談機関(Fachberatungsstelle)、債務相談機関(Schuldnerberatungsstelle)、弁護士(Anwälte)、借家人組合(Mietervereine)、薬物中毒相談(Drogenberatung)等々への単なる移送(Weiterverweisung)と助言とは区別する必要がある。これは確かに一つの援助でもあり、十分に自立し啓発もされている扶助受給者にとっては事足りている場合もある。しかしこれは助言ではなく、むしろ知識の水準や行動力を広げるための情報提供なり案内活動である。この関連

での助言はさらに広いものであり、受給者にとっては、それまで不可能だったようなことでも、自立的にサービスに向き合っていく助けとなる。受給者は勧められた機関に単に送られていくだけではなく、その機関に受け入れられ、サービス(Angeboten)を消化吸収していくことができるし、あるいはそれを(これが非常に重要な点であるが)きちんと拒否できる。助言がここで意味するのは、こうしたサービスへの案内役となることであり、サービスを受けるモチベーションを高めることであり、高い敷居を撤去することである。しかし良き助言者とは、サービスの欠陥も認識し、必要な補充を提案できる者をいい、これを多くの人はケース・マネジメントという概念の下で理解するのである。

なお、図1で、BSHGおよびSGB第1編で定められている、様々なサービス給付とその要件について概観を示しておく。

2. 「新たな」社会的サービスとしての助言(Beratung als „neue“ soziale Dienstleistung)

しかしながら、助言という概念が今日用いられ、とりわけ活性化する社会的サービス(aktivierende soziale Dienstleistung)というものが話題になるにおいて、本来の包括的な助言理解がそこに何か多くのことをもたらすことはもはやない。むしろこの概念は、他の人的援助、その他の社会保障に関連する事項についての助言、あるいは一般的な生活援助や支援と関連してきている⁹⁾。これは確かに、一種の定義解釈の変更であり、ある一領域への集中であるが、この活性化という分野は、人的援助として立法者がとにもかくにも意識してきたところなのである。さらに扶助提供のこうした側面は、社会扶助に即して発展してきたのではなく、そのことが現時点における活性化の強調を正統化することにもなっている。

こうした展開の一つの理由は、当初より規定されていたBSHG第102条の専門性(Fachkräft e)が実現しなかった点にある。専門性という問題も、法律では考慮されている。すなわち、人格がそれに適した者で、通常はその業務に応じた専門教育を受けているかまたは社会保障制度に特別な経験を有している者を採用することとされているのである。BSHG第102条の「専門性条項」は、そもそもは、それを備えて初めて人的援助と助言ができるという法的な枠組みの一つである。「専門性の問題は、要扶助者への世話にとって、決定的な重要性を有するのであるから、それに関する規定を設けることを放棄するのは不可能である。その内容は、一般的に遵守すべき基準に限定される。(中略)詳細について、その重要性を鑑みつつ専門性について規整するのは、各州の責務に属する。そこにおいてはまず何においても、社会扶助分野での最新の知識なり経験なりに習熟できるよう、専門家に対する継続的教育訓練(laufende Fortbildung)に意を用いる必要がある。この問題を考える上でさらに重要なのが、真に効果的な援助を(その前提は、資格ある従事者の存在である)、継続的に、真に低廉な費用でおこなうことが必要だという点である」。すでに1962年の段階で立法理由書がこのように語っているが¹⁰⁾、今日まで社会扶助法は複雑なままであり、多層的なソーシャルワーク分野もいまだ確立していない。なるべく若くて経験の浅い行政職員を現場に投入したり、長期失業中のABM人材を福祉団体に雇わせたりする実務は、この規定に忠実におらず、各州は自らに課せられた期待をこれまでのところ満たしていない。そして、ベルテルスマン財団(Bertelsmann Stiftung)指導の下、ケース・マネジメントには、社会

保障法分野には中程度の知識で済み費用計算やソフトウェアのOffice使用能力には高い要求がなされる今日では、また、市民個人個人の問題や関心というよりはマルチなコミュニケーション能力が問題とされる今日では、さらなる弊害が生じているのである¹¹⁰⁾。

新たに議論になっているのは、目的志向(Zielorientierung)の扶助である。そしてこれと関連してくるのが、1993年にBSHGに挿入されたBSHG第17条という最近の条文である。同条は、生計扶助が必要になるような生活状態を回避・克服するために、助言(Beratung)や支援(Unterstützung)を通じて援助(Förderung)をおこなう旨の規定である。すでにBSHG第11条と関連する第8条第2項でおおかたのことは規定されている、というのが正しい見方であろう。もっとも第17条は個々人に法的請求権を付与したのではなく、一定の制度上の扶助措置が協働することをむしろ念頭に置いているのであり、その点ですでに違いがある。

詳細に見ると、立法者は第17条を設けることで、社会扶助の目的の一つ—社会扶助に頼らずに生活する能力を与えること—を、明瞭に、かつ、幾らかは一面的に強調したといえる。新しいことではないのだが、この点は、一方で、サンクションを身にまとった協力義務(sanktionsbewehrte Mitwirkungspflichten)を通じてBSHGで伝統的に規定され、また、一般的な協力義務(SGB第1編第60条～第64条)において強く確保されてきたし、現在では、人的援助措置(助言、支援)にもこの目的が及ぼされようとしているのである。

このことは、立法理由書からも明らかである。「従前よりその実施が図られてきた助言(BSHG第8条、第72条、SGB第1編第14条等)は、本規定によって制限を受け、あるいは不要扱いされるものではなく、第1文に掲げられた目的を強化するものである。助言者の専門的指導(第102条)のもとでの、基本的には同等の権利を有する者同士の対話において、要扶助状態発生を当初より回避し、あるいは発生後それを克服するための可能性を、共同での確に探り、その具体化を話し合うのである。(中略)(そこでは)その他の社会扶助給付が必要になる前であっても、助言をおこなうことが定められている。その点で本規定は、社会扶助の予防的性格を強化するものである。その際、扶助を必要とさせるような生活状態の回避・克服を指導することで、要扶助状態の原因除去という点を明確にしている。助言は、必要な限りで、支援を通じてその補充を図らなければならない。そこでは、回避や克服に自ら努力するものはすべて、こうした人的援助によるもろもろの支援が受けられるのであり、それは例えば、他の機関と相対するときや、個人的な困難を抱えている場合がそれに該当する。」¹²⁾

この規定が生まれる前には、要扶助状態克服のために利用可能な扶助が、実際には満足のいく結果を残していなかったという調査結果があった¹³⁾。学説や助言の実態を考えてみても、人的援助には上記の目的が確固として存在していたわけでもなく、またそれが強調されていかなかった。行政職員は、純粹の現業労働でたびたび負担がかかっており、一般にはせいぜいのところ制裁で威嚇できるだけであった。そうでなくてもソーシャルワークは、(何とも残念な話であるが)ほとんどの地域で福祉事務所から締め出されていた。他方またソーシャルワークにおいては(こうした趨勢にも呼応して)、権利主張の際には可能な限り広く対象者を支援しようという考え方が長い間目立っていた。それ自体は非難の対象ではないし、その責務に属することであって、というのも、良き忠告だけでは人は満足しないからである。しかし義務の説明や展望の開発は、そこでも幾らか後ろに退いていた。社会扶助克服へ向けた自発性は間接的に援助されていたに過ぎず、しかしそれも極めて魅

力的な選択肢が存在して初めておこなわれたのがしばしばであった。

今やこうした偏面性は克服しなければならない。しかしそれは逆に、（問題になっている生活状況の克服ではなく）社会扶助の短期的停止を志向するのでは解決できないのであり、社会扶助による基本的な物理的最低生活保障に対して常に有している法律上の権利についても、弱者に対して助言を前置(vorgeschaltet)してはならない。上記研究の担当者は、こうした危険を十分認識しており、二つの概念をそこで強調している。すなわち、新しい人的援助の形式としての、出口に関わる相談・助言(Auswegberatung)、そして、従来からある形式としての、給付に関わる相談・助言(Leistungsberatung)の二つである。出口に関わる助言は、給付に関わる助言に加えておこなわれるものであること、今日よく省略されているように給付に関わる助言を代替するものではないことが、その中で提示されている¹⁰⁾。

こうしたどうにもハッキリしない規定の相互関係の図示を試みた(図2)が、そこでは、人的援助とBSHG第17条のサービス両分野の密接な関係のほか、社会扶助の目的との関係も示している。

全体として、BSHG第17条の挿入以降、社会扶助の目的との関係にはズレが出てきていて、社会扶助の克服や回避のための措置の強調へと向かっているのである。

なぜならば、例えば、社会扶助の主要な目的は人々を社会扶助に依存させないようにし、労働によって社会に統合することだ、という主張が近時盛んになされているからである。また、社会扶助のサービス給付の一般的な目的は要扶助状態の回避・克服・軽減にある、との指摘もなされる。あるいは、もはや問題は、誰がどういう請求権を有しているのかではなく、ただ単に、仕事や小さな住宅のためにどう援助できるかであって、なぜなら「原則として社会扶助を予防する」ことが法律上の課題なのだから、という言い方もある¹⁰⁾。

この目的設定には正しい部分もあるが、しかしそれは一面的に過ぎる。BSHG第1条第1項の最初に書かれているが、社会扶助は、「人間に値する生活を営めるようにする」ものであり(第1文)、その際、扶助受給者に「可能な限り、社会扶助に頼らずに生活する能力を身につけさせる」ものである(第2文)。これらの目的設定には緊張関係があり、それは給付の実施にとって負担となるし、そのことを意識しないわけにはいかない。

つまり本来的に二つの目的ないし任務が存在し、これらが、社会扶助に頼っていない状態から、そうでない状態への移転給付、橋渡しのための援助として、社会扶助を特徴づけているのである。例えば、立法理由書でもすでに以下のように述べられていた。「すなわち、本草案が強調したいのは、個々に可能な範囲内で、その協力を得つつ、扶助受給者を公的援助に依存させないことが社会扶助の目的だという点である。草案の冒頭の規定にも表現されているように、扶助受給者の社会統合、自助という考え方が法律全体の柱である。福祉国家的思想と本法とは異質の存在である。」¹⁰⁾

しかし同時に、「可能な限り」という表現から、長期にわたるような、全面的ないし部分的受給がありうることも想定されており、また、生計扶助への法的請求権と必要生計の算定とによって、社会扶助受給中も社会統合が保障されるのである。

簡単に要約しよう。第一に、(社会扶助の有無にかかわらず)人間に値する生活を営めるようにするという目的が存在し、これはSGB第1編第1条を通じて、家族の保護・自由に選択した活動による生計の維持・社会生活への参加を可能にする、という点に拡張されている。その際第二に、この人間に値する生活を社会扶助給付なしで営むよう努力するという、