

スクールソーシャルワークにおけるシステム構築の必要性について ～新型コロナ（COVID-19）禍における就労支援～

About the necessity of system construction in school social work ～ Practical activities in prefectures I and B ～

吉田 志保^{*1}

YOSHIDA Shiho

大熊 信成^{*2}

OOKUMA Nobunari

Abstract:

e discussed the necessity of system construction in school social work.

Although there is a need to build a school social work (SSW) system, it is a new initiative and difficult to realize immediately.

In order to build a system, it is necessary to first accumulate successful cases of SSW and then proceed with systemization by creating a model.

It is necessary for school social workers to unite to form a professional association, to improve the quality of the profession, and to raise their voices.

キーワード：

スクールソーシャルワーク、ソーシャルワーク、スクールソーシャルワーカー（SSWer）、スーパービジョン（SV）、職能団体

1. はじめに

周知のように学校現場におけるスクールソーシャルワーカー（以下SSWerと記す）の期待が非常に高まっている。なぜならば教育の現場に福祉の専門家が入ることにより、家庭環境と行政機関・社会資源を結びつけるという、教職員では対応不可の支援を行うことが可能となるからである。実際にSSWerによって、事態が好転した事案は数多く報告されており、SSWerの数を増加させる方向性が示されているといっても過言ではない。

しかしながら様々な課題がある。その一

つは、専門性の担保であろう。先駆的な取組においては、大部分のSSWerは社会福祉士もしくは精神保健福祉士で占められていたが、近年の大々的な事業展開で人材不足となったためか、退職教員によって構成される地域が少なくない。退職教員がふさわしくないという訳ではないが専門性が担保できているかという視点においては否と言わざるを得ない。また社会福祉士や精神保健福祉士であっても定期的にスキルアップを目的とした研修やスーパービジョンシステムが急務である。スーパービジョンにおいても我が国におけるスーパービジョンシ

^{*1} 佐野日本大学短期大学 総合キャリア教育学科

Sano Nihon University College Senior Lecturer

^{*2} 佐野日本大学短期大学 総合キャリア教育学科

Sano Nihon University College Professor

システム（SVS）の歴史は浅く、まだまだ現場では管理的機能に重点が置かれてしまっている感否めなく、第三者がスーパーバイザー（以下SVと記す）となるシステムの構築性が必要であろう。

ソーシャルワークにおける代表的な「実践モデル」として、①治療モデル（remedy model）、②生活モデル（life model）、③ストレングスモデル（strengths model）があげられる。「実践モデル」とは、「クライアントが抱える課題（問題）の捉え方」であり、ソーシャルワーカーは、クライアントが抱える様々な生活課題（問題）を対人援助アプローチによって、解決へと導いていくものであるが、そのアプローチには、幾つかの種類があり、課題の種類や性質によって、活用すべきアプローチが異なる。さらに、アプローチの活用にはソーシャルワークの技術が必要不可欠であり、ここにソーシャルワーカー自身の手腕が大きく影響することになるのは明白である。課題解決に向けて、どのようなアプローチをどのように介入し、且つどのようなプロセスで解決を目指すのかということが重要になってくる。課題の捉え方が違ってくると、アプローチそのものの選択や活用方法が違ってくることになり、ややもするとまるで見当違いの実践を行いかねない。これだと、スクールカウンセラー（以下SCと記す）との棲み分けも明確ではなくなり、現場は混乱することになってしまう。現場に入ったSSWerは自分たちの職務と役割を学校関係者に正しく伝え、「ソーシャルワーク」という支援方法の有効性を伝えていく必要がある。ソーシャルワークもカウンセリングも児童を支援するための手段の一つということであり、どちらが有効な手段というわけではなく、状況に応じた活用が望まれよう。児童虐待件数はついに20万件を突破した。アウトリーチを主流とした社会福祉士による

SSWerの活動が早急に望まれる。

筆者らは現在、SSWerとして実践をおこなっている。しかしながら、この制度は始まったばかりであるので、この実践は手探り状態で進んでいるといっても過言ではなく、様々な課題に直面している。また、社会福祉現場におけるスーパービジョンはなかなか根付かない状況であり、現場では依然、スーパーバイザー機能の管理的機能が大きなウェイトを占めているのであるが、学校現場においては当然のことながらSSWにおけるスーパービジョンシステム（SVS）の構築は確立しておらず、また勤務形態も定まっていない状況で、スーパービジョンシステムはおろか、現場は混乱している。このようなことから、スクールソーシャルワークにおけるシステム構築の必要性について、特に筆者らが携わっているI県における実践活動を紹介しながら、先駆的に取り組んでいるB県のSSW活動を比較検討し、今後のSSW実践のあり方とシステムの構築の必要性について論じていきたい。

II. 倫理的配慮

収集したデータは申請者の研究室の鍵のかかる机の引き出しに保管している。対象者の個人情報には十分注意を払い、特定されることのないよう配慮した。面接にあたっては筆者から直接面接を依頼し、承諾を得た上で面接を実施した。さらに承諾を得た上でICレコーダーを使用し、文章化した後にデータを破棄した。学会及び論文にて発表することを口頭及び文章で伝え了承を得た。

なお、本研究は令和3年度佐野日本大学短期大学研究倫理審査委員会の審査を得て進められた。（承認番号第21032号）

III. 研究方法

SSWer事業に先駆的に取り組んでいるB

県のスーパーバイザーであり、B県SSWer協会副会長及び大学でSSWer養成課程の教員でもあるO先生に聞き取り調査を実施した。

1. データ収集期間

2021年11月27日～2021年11月28日

2. データ収集方法

半構造化面接でインタビューを行った。

その際、ICレコーダーに記録後、逐語化した。インタビュー項目は、

- ①スクールソーシャルワーク（以下SSW）におけるシステム構築の必要性
 - ②B県のスクールソーシャルワーカー（SSWer）事業の取り組み
 - ③スクールソーシャルワーカー（SSWer）の現状と課題
- で構成した。

3. 分析方法

本研究では、SCAT（Steps for Coding and Theorization）（大谷,2007）を使用した。SCATとは、面接記録などの言語データをセグメント化し、そのそれぞれに〈1〉データの中の着目すべき語句、〈2〉それを言いかえるためのデータ外の語句、〈3〉それを説明するための語句、〈4〉そこから浮き上がるテーマ・構成概念の順にコードを考案して付していく4ステップのコーディングと、そのテーマや構成概念を紡いでストーリー・ラインと理論を記述する手続きとからなる分析手法である。

IV. スクールソーシャルワーク及びスクールソーシャルワーカーの定義

SSWの定義については、一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟（旧一般社団法人日本社会福祉士養成校協会）の「社会福祉士等ソーシャルワークに関する国家資格有資格者を基盤としたスクール（学校）ソーシャルワーク教育課程認定事業に関す

る規程」によると、「スクール（学校）ソーシャルワーク」とは、学校教育法第1条で定める学校のうち原則として18歳未満の児童・生徒を対象とした学校、同法で定める学校に関する施設・機関等、地方教育行政の組織及び運営に関する法律で定める教育委員会等、その他教育基本法及び地方公共団体の条例等で定める学校教育に関する施設・機関・組織その他の施設・機関等（以下、「学校現場等」という。）において、学校及び日常での生活を営む上で課題の解決を要する児童・生徒とその家庭及びその児童を取り巻く環境・学校・社会・制度等を対象としたソーシャルワークの業務を行うことをいう。スクール（学校）ソーシャルワークの基本は、児童・生徒の発達権・学習権を保障し、貧困の連鎖、社会的排除を是正し、一人ひとりの発達の可能性を信頼し、多様な社会生活の場において、とりわけ学校生活を充実させ、児童生徒とその家庭の自己実現を図るために、人と環境の関わりに介入して支援を行う営みである、となっている。またSSWerについては明確な定義がいまだ確立していない状況ではあるが、前述の規程によると、「この規程において、『スクール（学校）ソーシャルワーカー』とは、前項に規定する業務を行う者をいう」となっている。また神奈川県教育委員会では、SSWerについて「スクールソーシャルワーカーは教育の分野に加え、社会福祉に関する専門的な知識や技術を有する者で、問題を抱えた児童・生徒に対し、当該児童・生徒が置かれた環境への働きかけや、関係機関等とのネットワークの構築など、多様な支援方法を用いて課題解決への対応を図っていく人材」としている。

SSWerの配置方式については派遣方式と拠点校配置方式の二通りの配置がある。派遣方式は、各教育事務所に配置されたすSSWerと教育局に配置されたSSWerスー

パーバイザーが市町村の教育委員会を通して要請のあった学校に対応をする方式である。拠点校配置方式は、各教育事務所に配置されたSSWerが、重点対応地域を中心に対応し、SSWerだけでは対応が困難な事例については、SVがSSWerに指導助言を行っている。

V. 先行研究

1. 「CiNii Articles 国立情報学研究所 学術情報ナビゲーター」で検索

「スクールソーシャルワーク」については、425件が検索されたが、検索語に「システム構築」をプラスし検索したところ0件という結果であった。また「モデル」をプラスし検索したところ、17件が検索された。しかし内容を見ていくと、本研究の目的であるSSWにおけるシステム構築に関する研究は少なく、今後更なる研究が必要であることが確認された。

そういった背景の中で、山野¹⁾は、「効果的なSSWer配置プログラムの開発を行い、その効果を明らかにした。」その結果、SSWerの配置が法的に明記されるなど、一定の効果が見られた。

また門田ら²⁾は、「SSW 初任者を対象にスーパービジョン・プログラムを開発し実施した結果、初任者群が取り組めていなかった支援について、全員が取り組めるようになったとの自己評価が得られた。」先に述べたように、SSWにおけるシステム構築のためには、SVによるスーパービジョンが重要となることから、このSVプログラムが全国に広がっていく事が求められている。

VI. 研究結果

1. 聞き取り調査

なおSCAT分析については、生データであるテキストは削除した上で、分析表を文末に掲載した。以下、【 】内については、

SCAT分析によるストーリー・ラインとなる。

(1) スクールソーシャルワークにおけるシステム構築の必要性

SSWのシステム化は、【成功事例の積み重ね】により、【キャリアモデルを作る】ことが重要である。【他者と協力しながら成功事例を重ねる】ことで、【組織作りからSSWのシステム化】が図られる。SSWerだけの力ではなく、【他者の協力を得ながら構築する】事や、教員の中で【中心となる人物を通してお互いに作用しあう】関係作りをしていく。

また、SSWerの活用における【他市の成功事例を認め、良い事を取り入れていく】事や、【1つの成功事例から広がり、実績を作りあげていく】必要がある。

SSWerは教員や関係機関と【互いの専門性を尊重しつつ、協力者を見つけていく】ことで、【学校から信頼される組織を作る。】そして、社会福祉士や精神保健福祉士の有資格者である、【福祉の専門家を活用】すると共に、【SSWerのバックアップシステム】を作り、【定期的な意見交換をしていく事も重要】である。(表1)

(2) B県のスクールソーシャルワーカー事業の取り組み

SSWer活用のためには、【SSWerのバックアップシステム】が必要であり、またSSWer同士が【定期的な意見交換をしていく事が重要】でありその機会を作った。B県はスタートの時点で、【SSWer事業を推進するための助言】を専門家に求めた。またSSWerは【職能団体の立ち上げ】を目指し、【SSWerサポート体制の整備と職能団体創設に向けた仲間との連帯】をはかった。B県では【SSWer職能団体創設までの歴史的変遷】があり、【SSWer事業を推進するため教育機関と職能団体が連

表1 スクールソーシャルワークにおけるシステム構築の必要性）SCAT 分析表

番号	<1> テキスト中の注 目すべき語句	<2> テキスト中の語 句の言い換え	<3> 左を説明するよ うなテキスト外概念	<4> テーマ・構成概念 (前後や全体の文脈を 考慮して)	<5> 疑問・課題
1	モデル作りが先、モデル を作ったシステム、 システムをネットワー ク化するようなプロセ ス	成功の実績、普遍化	実績を積み重ねる、成 功への道筋	成功実績の積み重ね	成功事例（モデル）か らシステムへの転換は どのくらい時間がかか るのか。
2	新人のソーシャルワー カー、一つのケース、 関係機関を巻き込んで 、しっかりモデルを作 っていくこと	仕事の取組み方、多職 種協働、成功事例を作 る	新人の仕事への取り組 み方、他者と協力し合 う、成功	キャリアモデルを作 る。他者と協力しなが ら成功事例を重ねる	
3	モデルを作った後、 一つのきっかけ、コア メンバーが出来る、シ ステム化に向けた動き		成功事例を積み重ねる 、組織化の方法	組織作りから SSW の システム化	
4	スクールソーシャルワ ーカーだけがあがいて も、ネットワークはで きない、システムも成 立しない、多職種・他 機関をどう巻き込んで いくか	多職種との連携、キー ワード、SSW のシステ ム作り	関係機関との関わりが 重要	他者の協力を得ながら 構築する	
5	動きやすい学校、起点 にして、人と環境の相 互作用、交互作用…大 切	チーム学校への協力者 を見つける、お互いに 影響を与える関係作り	キーパーソンを見つ ける、相互扶助	中心となる人物を通し てお互いに作用しあう	
6	相乗効果で上げてい くような意識、ワーカー …自治体間、学校間、 情報の交換とエネルギー を出し入れ、成熟さ せていく事が大切	新たなと取組が伝播、 それぞれの機関との関 係作り	お互いを認め合う、関 係作り	他市の成功事例を認 め、良い事を取り入れ ていく	
7	モデルですね、システ ムは…簡単にはいかな い、風穴があくと…広 がる、固定化される	成功実績、経験が実績 となる	成功への筋道を作る、 新しい風を運ぶ	1つの成功事例から広 がり、実績を作りあげ ていく	成功事例をどのように 周知し活用していけば よいのか。
8	レベルに合った動き、 戦略的に考える、先生 方に訴えても響く人と 響かない人がいる、学 校現場…福祉とか心理 の事が分かるはずがな い、キーパーソンを見 つけるのも至難の業	専門外、教員間の中心 人物	教員への関わり方、	互いの専門性を尊重し つつ、協力者を見つけ ていく	
9	行政組織…ヒエラルキ ーがある、管理職をど う巻き込んでいくのか 、B 県がスタートでこ けなかった理由、私の 恩師に…相談してくだ さった、SSW、社会福 祉士とか精神保健福祉 士とか、有資格を持っ ている人を採用するの が望ましい	組織の意思伝達、SSW の採用基準	組織作り、有資格者の 採用	学校から信頼される組 織を作る、福祉の専門 家を活用	

携】しつつ、【SSWerの職能団体創設】を成し遂げた。

しかし、【SSWer増加により問題行動の出現】があり、【職能団体として適切に処罰】することで、教育機関との【信頼関係を継続】していった。現在B県SSWer協会では、【上司からパワーハラスメントを受けているSSWerの救済】や弁護士を通じた【法的手段の確認】を手助けしている。また【仲間との連携により組織化を実現】したことで、他機関との【団体交渉が実現】した。

B県では、SSWer事業を活性化するために、【自治体の独自採用】を推進していった。良い意味で、【行政の前例踏襲主義】を上手く活用し、【実績からモデルを作る】ことにより、SSWer活用が【他の自治体へも浸透】し、【SSWer全配置の実現】した。

その反面、義務教育と違い、【高等学校は市教委が入らないためSSWerと教委との距離が遠い】ため、【SSWerへの理解も低い】。しかし、【高等学校へのSSWer派遣の増加】がみられ、【教育困難校への支援の充実】が求められており、ニーズが高くなっている。

他の県がSSWer事業を推進するためには、SSWer事業の【モデルとなる市町村を見つける】ことや、成功事例を【他の自治体へと広げる】ことが必要である。【ソーシャルワークを展開】していくためには、【大きな都市よりも田舎の都市】の方が【展開しやすい】。

B県A市では、【複数の社会資源が入った相談施設】があるが、はじめは【教育機関・相談施設・SSWerとの緊張関係】がみられ上手く連携が出来なかった。しかし、【環境を強みに変える】ことにより、【SSWerの強み】を発揮し、関係機関と教育機関との【連携の実現】をはかった。

【SSWerが間に立ち関係の改善をはかる】ことで、【課題を解決し連携を取る】ことができた。

現在、A市では【SSWerの好待遇の現実】があり、最初にA市の待遇が良かったことから、【前例主義によるSSWer好待遇の踏襲】がなされ、他の自治体がA市よりもさらに好待遇となった。【他の自治体との待遇の違い】はあるが、A市では【今後の更なる待遇改善】が予定されている。また【教員枠を用いたSSWerの採用を実現】したことにより定期的な採用の実現や、正規職員化という【待遇の向上】が進められている。しかし、SSWerの一部には、【安定よりも自由な就労】を希望するワーカーも存在している。

A市における【SSWerの歴史的経緯】について、【SSWerの倍増】がなされたのは、政治家による【政治的思惑とSSWer増員の希望が一致】したことによる。選挙公約により、【政治的思惑の実現とSSWer安定配置】が推進された。地元の方から【専門職としての必要性が認知】され、市長にSSWerの必要性を直訴されたことから、【政治的思惑からの待遇の向上】が実現した。

SSWer一人ひとりが【専門技能を屈指した地域への還元】をおこなってきたことで、教育機関にも【定期的にSSWerが入る事の意味と強み】が認知されていった。

歴史的経緯として、【拠点巡回型を推進したA市】は現在、【SSW全中学校区配置の実現】してきたが、【派遣型のみ実施】してきたため、【少人数のSSWerしかないK市】という2つの自治体があり、現在では大きな差が生まれている。

SSWer活用事業の【今後の課題】として、【学校数・生徒数にあったSSWerの適正配置】や【全正職員化に向けた展望の実現】

が推進され実現される予定である。

【SSWer 事業を推進するための方法】として、SSWer はただ県の方針に従うのではなく、【戦いも必要】である。戦いの結果、現在では、【SSWer が専門職として活動するための労働環境の整備】がなされてきた。環境が整備されたことで、【他職種との連携強化】がさらに推進された。

また多職種との、【仲間意識】が作られ、【警察の機関との連携】も強みとなった。そして、【行政機関と連携し記録という社会資源を活用】出来るようになった。

SSW が浸透していくためには、【自治体におけるスーパーバイザーの活用が重

要】であり、現在 B 市では、【スーパーバイザーの依頼が多数】きている。【スーパービジョンの重要性と活用】がキーであり、SSWer が【スーパービジョンを活用することで地域課題を解決に導く】事ができる。

SSWer が担当部署や教育機関と【今後の展望についての協議】をすることで、更なる【教育機関と SSWer との関係強化】が図られる。また、【教育機関との協力により後進の育成を実現】し、実習生の受け入れが可能となった。そして、【SSWer が持っている知識を教育機関へ伝える】事で、互いに良い影響を受けている。(表 2)

表 2 B 県のスクールソーシャルワーカー事業の取り組み) SCAT 分析表

番号	<1> テキスト中の注目すべき語句	<2> テキスト中の語句の言い換え	<3> 左を説明するようなテキスト外の内容	<4> テーマ・構成概念(前後や全体の文脈を考慮して)	<5> 疑問・課題
1	B 県、学校ソーシャルワーカー学会、B 県社会福祉士協会、B 県精神保健福祉士協会、3 団体の推薦、SSW を入れた、年に一回運営協議会、ワーカー同士の連絡協議会、スタート…きちっとやった	SSW のサポート体制、定期的な会議の実施	体制作り、S S W を取り巻く環境、連絡を取り合う関係	S S W のバックアップシステム、定期的な意見交換をしていく事が重要	
2	新たな取組、相談してくれる機会が増えてきた、2012 年から協会を立ち上げた	新規事業、お伺いを立てる、2012 年協会設立	新たな事業の立ち上げにあたり専門家に助言を求める、専門職団体の創設	SSW 事業を推進するための助言、職能団体の立ち上げ	
3	優秀な人材を確保、3 団体、職能団体を作ろう、オフショルな仕事、20 人ぐらい発起人、2012 年にスクールソーシャルワーカー協会を作った	スカウト、業界組織、公式な仕事、複数の立ち上げ人、2012 年協会設立	優秀な SSW をサポートするために専門職団体を創設、同じ思いを持った仲間を集め立ち上げ	SSW サポート体制の整備と職能団体創設に向けた仲間との連帯	SSW の職能団体を新たに作るためにやるべきことは何か。
4	2008 年からソーシャルワーカー連絡会、2010 年～研究会、2012 年から協会、変わってきた歴史、高校なんかは協会推薦	2008 年 SSW 連絡会、研究の集まり、2012 年協会設立、変化の経緯、高等学校 SSW 推薦	2008 年～2012 年の専門職団体立ち上げまで組織の変遷があった	SSW 職能団体創設までの歴史的変遷	
5	双方に組織的な利害関係、ソーシャルワーカー事業、進めるうえでアドバイスをもらいたい、実習受け入れ、ギブアンドテイク、Win-win な関係	両者に損得関係、SSW 活用を推進、助言、実習生受容、共存共栄、双方の理解が一致する	教育機関と SSW が協力関係を作る、利害一致	SSW 事業を推進するため教育機関と職能団体が連携	
6	ソーシャルワーカーが結集、組織だたないとダメ	SSW が集中、組織化	SSW の専門職団体を創設	SSW の職能団体創設	
7	人数が増えすぎた、トラブル、不祥事、不適切な行動、処分、組織できちんとやり取り、信頼関係は維持	人数増加、紛争、スキャンダル、不適当な行為、処罰、協会に対応、信用の継続	人員の増加による新たな紛争、専門職団体による適切な処分、関係の維持	SSW 増加により問題行動の出現、職能団体として適切に処罰、信頼関係を継続	不祥事が発生した原因は SSW の増加以外にもあるのではないか。

8	最近力を入れている、ハラスメント、一人職、管理職からハラスメント、弁護士契約、教育委員会が法律相談、人格否定のようなハラスメント	近頃力を注ぐ、嫌がらせ、単独、役職者から嫌がらせ、代言人と取り結ぶ、上部組織が法的相談、個性否認の嫌がらせ	専門職団体として上司から嫌がらせを受けているSSWへの対応、法的手段	上司からパワーハラスメントを受けているSSWの救済、法的手段の確認	学校の管理職がSSWにパワーハラスメントをする理由は何だろうか。
9	組織で動けるようになった、交渉ができるようになった、最初は愚痴ばかりで、メンバー間の結束を固めた、連絡会も一致団結	組織化で対応、ネゴシエーション可能、スタートは文句多し、仲間の結合を深めた、SSWの会も連帯	団体交渉の実現、仲間との連帯	仲間との連携により組織化を実現、団体交渉が実現	
10	市町村が単費、プロポーザル方式、ソーシャルワーカーを入れたところ手を挙げて、3年目からどうするのか、単独で雇います、いい意味での行政の前例主義	自治体が独自、公募採用、SSW採用希望の自治体、県の補助が終了後、自治体独自の雇用、ポジティブな公務員の保守精神	自治体の自立による独自採用の実現、前例踏襲	自治体の独自採用、行政の前例踏襲主義	
11	最初のところが入れると、ぐーっと広がってきて、60市町村の県教委の配置、一通り終わった、補助を出します、やっぱり市町村じゃないかな	1番の自治体が採用すると、他の自治体も採用、全教育委員会への配属、終了、自治体	実績を積むことによって他自治体への活用、SSWが県内全域に配置	実績からモデルを作る、他の自治体へも浸透、SSW全配置の実現	
12	高校は市町村教育委員会が無い、高校の方が、理解力というか浸透率が悪い	高等学校は自治体教委無い、高等学校は見識が低い	教委との距離が遠い、高等学校のSSWへの理解度が低い	高等学校は、市教委が入らないためSSWと教委との距離が遠い、SSWへの理解も低い	高等学校がSSWを理解するための方法はどうなものか。
13	高校が増えてきている、福祉の課題を抱えた生徒、多く受け入れている学校、ワーカーを重点的に配置、高校もニーズが高い	高等学校に配置されるSSW増加、個別の配慮が必要な学生、困難校、SSWを十分に配属、高等が学校の希望が多い	現在の状況、教育困難校への支援が必要	高等学校へのSSW派遣の増加、教育困難校への支援の充実	
14	地域課題、市町村教育委員会と連携、課題意識を持った市町村、一つはあるはず、相乗効果も広がっていく	地元の問題、自治体教委との協働、問題認識がある自治体、見つかるはず、協力が作用が浸透する	地域課題の違い、意欲的な自治体との連携による他の自治体への広がり	モデルとなる市町村を見つける、他の自治体へと広げる	
15	特に町がいい、資源が整っていない、ソーシャルワークが展開しやすい、A市、資源は潤沢にあるからこそ機能していない	小さな自治体が良い、サービスが無い、SSWが進展できる、大きな自治体、サービスが沢山ある、上手に働かない	サービスがほとんどない田舎の方がSSWによる効果が大い	ソーシャルワークを展開、大きな都市よりも田舎の都市、展開しやすい	SSW事業を展開するためには社会資源の充実よりも大切なことがあるのだろうか。それは何か。
16	ネットワークを作っている、ソーシャルワーカーっていうのがあよ、広めていった、実務者だけではダメ、学術的な事、研究を含めてやっていく、	組織網を創設、SSWの認知度を高める、現場のみではなく、学問や調査も必要	組織化及び学術的研究の推進が必要	職能団体創設、学術的根拠によるSSW推進	SSWに関する学術的研究を充実させるための方法は何か。
17	SSW実は政令市で成功事例が1個もない、成功するとインパクトが違う、あなたの人生も変わるかも	SSWは大都市で実績がない、実績を作ると効果が大い、生涯が変化する			
18	最初は最悪でした、もうやめたいと思いました、最初は全然ウェルカムではなかった	スタートはどん底、離職を希望、スタートはまった歓迎しない			
19	子ども相談センター、児童相談所、教育委員会、少年サポートセンター、児相心理治療施設、複合型の総合相談センター、笑顔が無くなるE館、本当に犬猿	複数の相談施設、教員から人気が無い施設、相容れない関係	社会資源として複数の相談施設の活用、教員とSSWとの緊張関係	複数の社会資源が入った相談施設、教育機関・相談施設・SSWとの緊張関係	

20	ソーシャルワーカーの追い風,E館の機能,SSWにはすぐ武器,連携が活性化	SSWの強み,複数の相談施設の実力,SSWの強み,協働が活発になる	今ある社会資源を活用し強みに変えていく,連携の実現	環境を強みに変える,SSWの強み,連携の実現	
21	お互いがお互いを分からない人達,かみ合わなかった,間に双方を知っている人,機能した,学校現場との連携,長年の課題,一気に解消される出来事がありました,SSWが配置	互いに無理解,相反する,中間にお互いを理解している人材,作用,SSWと学校との協働,長年に渡る問題,即時解決,SSWの採用	それぞれの機関との関係を取り次ぐ,相互理解を促す	SSWが間に立ち関係の改善をはかる,課題を解決し連携を取る	
22	週4日勤務で月収28万円	非正規職員で月28万	SSWの待遇	SSWの好待遇の現実	
23	手取りは20万ちょいくらい,常勤で雇用し始めた自治体,それもしくはそれ以上	手元に20万,正規職員を採用の市町村,好待遇	好待遇のSSW	前例主義によるSSW好待遇の踏襲	
24	一番待遇がよいところではない,A市も来年度から待遇がよくなる,3年間の間に全部フルタイムに変わる,70人全員がフルタイム	最高の好待遇ではない,次年度より好待遇,数年で全員正規職員,70人正規職員	今後の展望,更なる待遇の改善	他の自治体との待遇の違い,今後の更なる待遇改善	
25	2019年に7人が正規職員,教職員定数の枠を使って,待遇は年々良くなってきている	2019年7人が正職員,教員枠,年を追うごとに好待遇	SSWの待遇向上,定期的な採用の実現	教員枠を用いたSSWの採用を実現,待遇の向上	他県でも,教員枠を用いたSSWの採用は可能だろうか。
26	週1だとB県は大体時給5,000円,新卒で学生が入るのなら給料はめちゃくちゃいい,フルタイムが嫌だ,正規の方がプラスアルファが出来なくなる	アルバイト時給5,000円,新人にしては好待遇,正規職員を避ける,アルバイトが出来ない	非正規や新人でもSSWは好待遇,自由な就労を希望	好待遇よりも自由な就労形態の選択,	
27	週4日,ワーカーもその1日をどう使うか,大学院に行っている人,自由に使えた,副業もできなくなる,相談を受けています	非常勤勤務,高等教育機関への進学,アルバイトが不可,	安定した好待遇よりも自由な就労を希望	安定よりも自由な就労	
28	予算はどこもきびしい,最初は2名からスタート,6年目までは毎年2名ずつ増えていった,2014年に倍増,14名から28名になった	SSW2名からスタート,2014年倍増	少人数からのスタート,SSWの大幅増員	SSWの歴史的経緯,SSWの倍増	
29	A市,選挙が絡んでいる,市長,結構やりて,タウンミーティング,カメラが来る,公民館の館長,スクールソーシャルワーカーを増やしてください	大都市,政治的背景,SSWを増員希望	政治的思惑,SSWの希望が一致	政治的思惑とSSW増員の希望が一致	
30	市長が住んでいる地域,校区にはSSWがいた,3年で学校を移っていく,風評被害になる,その3年目	自治体の長の居住地域,3年でSSW移動	SSWの安定的配置に向けた動き	政治的思惑の実現とSSW安定配置	
31	地域の人にとってはとても欠かせない,子供たちにとっては無くってはならない専門職なんだ,全部の学校に入れてしまえ,嘆願書を出してくれて,公約の2番目にSSW倍増計画,次の選挙,SSWを正規職員に,	地元の児童にとって必要な存在,全学校配置,要望書を提出,政治政策にSSW倍増,次はSSWの正規職員化	学校に必要な専門職,政治的思惑とSSW配置の実現	専門職としての必要性が認知,政治的思惑からの待遇の向上	職能団体の力を高めるために,政治の力も必要なのだろうか。

32	SSW 一人ひとりが素晴らしい、地域に根差して活動、派遣ではなかなか出来ない事	SSW それぞれの力、地元へ還元した活動、単発ではなし得ない	専門職としての力量、地元への還元、アルバイトでは困難	専門技能を屈指した地域への還元、定期的にSSW が入る事の意味と強み	
33	同じ政令指定都市、A市とK市、すべての中学校区に配置、70人超えているA市、K市は17人しかいない、すべての学校を網羅するために派遣だ、10何年たった、ワーカーはA市の方が多い	二つの大都市、SSW 全中学校区に配置のA市、派遣で17人しかいないK市	自治体間におけるSSW 配置の歴史的経過とその結果	拠点巡回型を推進したA市、SSW 全中学校区配置の実現、派遣型のみ実施、少人数のSSW しかいないK市	
34	児童・生徒数に合わせた、ソーシャルワーカーの配置、すべての学校に安定的にワーカーを入れる	規模に合わせたSSW の配属、定期的にSSW を配置	SSW 安定配置	今後の課題、学校数・生徒数にあったSSW の適正配置	
35	4日から5日に変わるだけで全然違う、フルタイムじゃないとダメ、3年以内には完成させたい、大詰めの段階	フルタイムに変わるだけで大きな変化、正規職員化を3年以内に実現	更なる待遇の向上にむけた展望	全正職員化に向けた展望の実現	
36	いつも戦っています	常時交戦している	何かを成すための方法	SSW 事業を推進するための方法、戦いも必要	
37	A市拠点が小学校、拠点校の中には机とパソコンとロッカー、他の教職員とは共有できない、E館の中にもソーシャルワーカーのルーム、児相のケースワーカーとも打合せ	基礎となる学校や複数の相談施設にもSSW の部屋、他職種との連携	専門職としての労働環境整備	SSW が専門職として活動するための労働環境の整備、他職種との連携強化	
38	児相の受理会議にも出れます、援助方針会議にも呼ばれる、学校、自分達が入れない所にはいって行く、強みは学校に入ってすぐ出た	他の機関の会議に参加可能、教員が立ち入れない場所に入れる強み	独自の強みを発揮していく		
39	前はすごく仲が良かった、少年サポートセンター、警察の機関が入っている、強かった、連携が密に出来た	仲間意識、警察の組織とのつながり、強み、連携が可能	さまざまな専門機関とのつながりと連携	仲間意識、警察の機関との連携	
40	県の連絡会議、グループスーパービジョン、行政の情報がSSW に限ってはちゃんと閲覧できるような仕組みを整備、連携が密に出来ている、熱心なところはスーパーバイザーを呼ぶ、一緒に事業を組み立てていく	県のSSW 会議、SSW と行政機関が連携、やる気のある自治体はスーパーバイザーを活用、SSW 事業を共に作る	行政機関との連携により記録閲覧が可能、スーパーバイザーの有効活用	行政機関と連携し記録という社会資源を活用、自治体におけるスーパーバイザーの活用が重要	他県ではどのようにスーパーバイザーを活用しているのだろうか。
41	年間180時間ある、毎年足りない、2/3以上断っている、教育委員会だけでなく学校に入ったりしてます	スーパーバイザーの依頼を断ることが多い	依頼が多数により手が回らない	スーパーバイザーの依頼が多数	
42	熱心な市町村や町が分かる、そういう所に重点的に入って、メインはSSW のスーパービジョン	やる気のある自治体が発見、中心はスーパービジョン	スーパービジョンを媒介	スーパービジョンの重要性と活用	

43	市町村によって抱える課題が違う、ライブスーパービジョンをやってみたい、教育委員会の方、ワーカー事業をどうしているか話をしたり	地域課題の相違、その場でスーパービジョンを実施、教委とSSW事業の今後を相談	スーパービジョン活用による地域課題の解決、SSWの今後の展望	スーパービジョンを活用することで地域課題を解決に導く	
44	年に2回、スーパーバイザーの連絡協議会、来年度の事業に向けた協議	スーパーバイザーの定期的な会議を実施、次年度向けの会議	スーパーバイザー同士による今後の展望に向けた会議	今後の展望についての協議	
45	行くと学校とつながりが出来てくる、学校とのネットワークを広げてやる、そこで実習したり	学校との関係作り、学校での実習生受入	関係作りによる実習の実現	教育機関とSSWとの関係強化	
46	学校現場、学生へのサポート希望、お金は出せない、実習だったら学びなので出せます、お願いしますと	教育機関は学生を受け入れたい、金銭面で不具合、実習を受け入れる事でサポートが可能	後進の指導の実現、実習により可能	教育機関との協力により後進の育成を実現	後進の育成に必要なことは何か。
47	学校でストレスマネジメントの授業、なかなか好評、そいうのをやったりして、面白い	教育機関での心の緊張状態に対する講演、評判が良い、楽しい	教育機関へあたらな知識を伝授	SSWが持っている知識を教育機関へ伝える	

(3) スクールソーシャルワーカーの現状と課題

新たに教員から【専門職へのキャリアシフト】を目指す学生がいるが、【相談援助職と教員の課題解決方法の相違】がある。SSWerは、【エンパワメントと意思決定への支援】が重要であるが、教員は【正解への指導】になりがちである。また、元教員という事から【相談援助職としての職務からの逸脱】し、SSWerではなく教員として動くことがあり、【適正を欠く勤務態度】が見られる。

SSWer【養成の課題】として、【現場の水準要求に実習生がバーンアウト】してしまうことが続いたため、【実習生への正当な評価と指導体系の改善】をおこなった。また今年は、【養成プログラム実施による実習の成功】が実現できた。

SSWer 養成課程が増えたことから、【連携による養成課程の質の担保】が問題となっている。他大学との共同授業を取り入れ、学生達は【葛藤を乗り越えて専門職として育成】が成功した。今後も、【養成機関の連携】が重要である。

次に、【新人育成への課題】として、【現

場のSSWerが新人育成を担当】する事で、【業務負担の増加】が見られ、【管理側と現場職員の葛藤】が大きくなっていた。そのため、【職能団体が担う新人教育】を取り入れると共に、【学術的研究への協力体制】をお願いした。

その上で、【職能団体による相談体制の整備】をはかった。また、B県教育委員会では【実習指導者養成のための資格取得への支援】を実現した。こうした【成功事例を積み上げる】事で、【職能団体が担う新人教育】を推進していき、全国に【職能団体創設】の流れを作っていく。

しかし、B県A市でも、【専門職としての質の低下】が問題となっている。採用人数が増えたことから問題が生じた。【レベル以下の職員へのフォローアップ】がSSWerの負担となっている。そのため、【職能団体による後進の育成】に力を入れている。SSWerが【能力を正に評価できる体制】を作っていく。そのためにはスーパーバイザーが、【集団指導における現状の確認】をネットで観察している。

SSWerは、【IT化機器の活用と推進】

が進んでいる。今後の展望として、【公的機関のみに頼らない職域拡大の可能性追求】が課題である。

そして、【SSWerの職務伝達と活用の拡大】がなされていく必要がある。

SSWer事業の歴史では、【国の政策による事業縮小】が見られたが、B県では、【自主的な活動による広報活動及び会議の開催】をおこない、SSWerについて広報していった。

職能団体には、【人材登用のリスク】があり、【職能団体における主業務】ではない。そのため【人材採用の権限】は教育委員会にあり、あくまでサポートに徹する

必要がある。また現在では、【インターネットでの人材募集推進】を進めている。

しかし課題として、【地域による人材格差の是正】が見られる。過疎地域では、【好待遇による人材確保の推進】が必要である。

また、【専門職不足による元教員の採用】がおこなわれているが、【継続性に問題】があり定着していない。また職能団体として、【不適切な人材に対するフォローアップ】が必要となり負担となっている。

やる気のある自治体へ【一点集中の支援】をおこない、【成功事例の積み上げ】によるモデル化を進め広げていく事を推進している。(表3)

表3 O先生：スクールソーシャルワーカーの現状と課題) SCAT分析表

番号	<1> テキスト中の注目すべき語句	<2> テキスト中の語句の言い換え	<3> 左を説明するようなテキスト外概念	<4> テーマ・構成概念(前後や全体の文脈を考慮して)	<5> 疑問・課題
1	学校の教員を辞めて、SSWになるためにきた	転職, 相談援助の専門職をめざす	高度な専門性を要する職種への転職	専門職へのキャリアシフト	教員からSSWへの転職を希望する人の動機は何か
2	根っこが、ソーシャルワーカーになりにくくて、教員的な	基礎, 相談援助職ではない, 指導者	基本となる考え方の相違, 教育者	相談援助職と教員の課題解決方法の相違	
3	支援ってというのができない, 全部やっちゃう, こうあるべきだとなっちゃう	側面からの援助, すべて実行, 決めつけ	傾聴から課題解決へ導く, 正解への導き	エンパワメントと意思決定への支援, 正解への指導	教員からSSWへの意識転換のプログラムの開発は可能か。
4	教員的につかわれちゃう, 職務の範囲が違う	指導者としての援助, 専門の相違	本来の業務外の仕事	相談援助職としての職務からの逸脱	
5	もと教員の方, 評価は決して高くない	元指導者の人, 認められていない	相談援助職として不適性	適正を欠く勤務態度	
6	養成と教育, ここ1~2年, SSWになれていない学生が多い, 学生が実習に行くレベルでないものを要求される, 学生がつぶれちゃった	SSW育成, 後進の指導, 進路変更, 実習生として求められる資質, パーンアウト	課題としての後進の育成と新人教育, 現場で求められる高水準に対応できない学生	養成の課題, 現場の水準要求に実習生がバーンアウト	
7	若い人が育たない現場, 初任者の人に求める水準, 実習生に求める水準, 違う, 評価の観点を整理, 実習プログラムシェア, 対話の時間をもって, 今年はすごく成功	新人が成長できない職場, 新人に求める基準, 学生に求める基準, 同じではない, 話し合いにより改善	若者を育成できないシステム, 実習体系の改善	実習生への正当な評価と指導体系の改善	
8	すごくいい実習だった, 今年は通常やっているプログラム, 全部こなしうえで実習に出した	現場体験の成功, これまでの教育過程の実施, すべて実行し現場へ	正規の実習プログラムの実施, 養成の成功	養成プログラム実施による実習の成功	実際の養成プログラムはどのようなものだろうか。
9	養成, うちの大学の事だけではなく, 養成校が増えていく, 実習での濃淡, よくない, 連携	育成, 育成課程の増加, 現場体験での差異, 悪い, つながり	専門職養成課程における質の違い, 連携による同質化	連携による養成課程の質の担保	

10	K大とコラボで行いました、最初はお互い牽制しあって、子ども達のために一緒に連携しないといけない、とても良い会議	他大学との共同授業、スタート時は認め合えない、クライアントの支援のため互いに協働、成功した討議	他の教育機関との連携、葛藤が生じた、専門職としての協働、成果を上げた	葛藤を乗り越えて専門職として育成	
11	養成校間で連携していくことも大事	育成課程間でつながりを持つことが必要	教育機関同士の連携	養成機関の連携	
12	現場の中で、若い人達を育てる、課題、新人さんの研修、出来ていなかった、ソーシャルワーカーに丸投げ	学校で、新人育成、問題、新人育成研修、現場のSSWが担当	新人育成の責任を専門職に割り当て	新人育成への課題、現場のSSWが新人育成を担当	
13	学校現場は憤っている、週5日、新人のしりぬぐいだ、きちんとモデルを作って、全国に発信、私たちに依頼するよりも楽、ちょっと研修しておいて、いろんなクレーム、全部正規職員にくる、教育委員会とワーカー、軋轢	教育機関は怒っている、正規職員、新しい人のフォロー、成功事例、世の中に伝える、協会に頼まず、現場のSSWへなげる、さまざまな苦情、すべてSSWがつける、教委とSSW、敵対	役割外の業務負担、管理側と現場の対立	業務負担の増加、管理側と現場職員の葛藤	
14	私が新人の育成を一手に引き受ける、お金がない、調査研究で構いません、今年はそれでいい、300時間くらいやっている	新規職員の研修を担当する、予算がない、学術研究に役立てる、本年度に限り、長時間引き受けている	職能団体による新人育成、研究への協力	職能団体が担う新人教育、学術的研究への協力体制	
15	グループミーティング、停滞、新人のためのサポート会議、自分達の事を話し合えない、新人だけを集めたグループミーティング、スーパービジョンの土台を作って、ボランティアでずっと、限界がある	集団会議、活性化しない、新規職員のフォロー会議、事例を議論できない、新規職員のための会議、相談できる体制の基礎を作る、無償で無期限、無理	現場のSSWへの負担軽減、新人へのフォロー体制の整備	職能団体による相談体制の整備	
16	養成、指導者講習を受けている人に限りがある、若い人を育てなくちゃいけない、ワーカーの業務負担も分かる、教育委員会の人予算をとってくれた、実務経験3年以上の人、講習を受けられるようにする	育成、実習指導者の資格を持つ人は少ない、新人を育成、SSWの負担増にも理解、教委がお金を確保、指導者講習を受講可能	後進を育成するための専門資格取得への支援	実習指導者養成のための資格取得への支援	
17	他の市町村にも広げられる仕組み作り、モデルを作ってやっていく、協会で初任者研修をやっています、職能団体を作っていく	他の自治体への伝播、成功事例を作っていく、職能団体で新人教育、	成功事例を全国に広げる、職能団体での新人育成	成功事例を積み上げる、職能団体が担う新人教育	どのような新人教育をおこなっているのだろうか。
18	B県でやってきたもの、近県も協会が出来ました、ノウハウ、地元を持ち帰ってやってくださっています、組織化は大事	県内でのやり方を真似して職能団体を作っている、専門団体を作る事が必要	モデルが伝播する事で職能団体を全国に広げる	成功事例の伝播、職能団体創設	全国のSSW職能団体はどのくらいあるのだろうか。
19	B県、A市、走り続けないといけない、現状に満足することなく、特に育成、40人以上増員、質がグリーンと下がって	他の自治体の模範となる、更なる向上、研修、人数が増えたことで全体のレベルが低くなつて	成功事例を積み重ねていく、職員増によるレベルの低下	専門職としての質の低下	

20	このレベルから下げたら絶対だめ、募集しても 1 回で埋まらない、ダメダメと僕が言う、数人入れたのがたいがい、残されたワーカーに全部しりぬぐい、軋轢が出てた、後進の育成は僕らがやるから、今取り組んでいるところ	最低ライン以下は採用不可、集まらない、不可といったが、入職した人のレベルが低い、S SW がフォロー、敵対、新人教育は協会が行っていく方針にした	レベルに満たない職員へのフォローに負担感、職能団体が新人育成	レベル以下の職員へのフォローアップ、職能団体による後進の育成	最低限必要なレベルとは具体的にどのようなレベルなのだろうか。
21	伸びしろのある優秀な人、心折れて辞めていくような世界ではなく、やりがいのある職場を作る	成長が見込まれる人材、退職するような職場ではなく、頑張りがいのある仕事場にする	伸びていく芽を摘まない職場、正當に評価される職場	能力を正當に評価できる体制	
22	グループスーパービジョン、潜って見に行く	集団での指導、内緒で参加し観察	集団指導を側面から観察	集団指導における現状の確認	
23	Zoom で参加、全員にタブレットが支給	ネットで加入、SSW 皆に IT 機器が配布	相談専門職への IT 機器の支給と活用	IT 化機器の活用と推進	
24	私立、大きな可能性、一つの突破口、私立高校のネットワーク、広がる可能性がある、職域を拡大する、幼稚園や保育園	私学、壮大な今後、取っ掛かり、私学の高等学校、口コミ、SSW の職場の開拓、未就学児も対象	今後の方向性、私立の教育機関や児童分野への広がり	公的機関のみに頼らない職域拡大の可能性追求	
25	ソーシャルワーク実践、SSW はこんな動きもできるよ、外に発信していくのが大事	相談援助の実際、SSW の仕事、外部に伝えていくことが重要	職務内容を皆に伝えて広めていく	SSW の職務伝達と活用の拡大	
26	スクールソーシャルワーカー活用事業、3 年事業だった、ワーカーの事業が縮小	国の SSW 事業、期間が終わった際に規模小さくなった	SSW の事業の歴史と規模縮小	国の政策による事業縮小	
27	B 県も時間数が減った、1 年間頑張ってきた結果、報告書にしよう、みんなでお金を出し合って、県内すべての市町村に送って、みんながアクションをおこなっていた、月 1 回の連絡会、皆でお金を出し合いながら、当たり前になっていた、形から入るのが好き	活動が減少、活動してきた過程を本にする、金銭を集めて、活動を開始した、SSW の会議を手弁当で開催	打開策、自分達で金を支弁し、広報や会議の開催	自主的な活動による広報活動及び会議の開催	
28	協会、推薦はあまりしたくない、教育委員会、人材バンクと勘違い、職能団体、普及・啓発に向けた活動、推薦事業、その他の事業	職能団体、人材を押す事に消極的、教委、人探しをする所と間違っ、専門職の集まり、広めたり役割を知らせる仕事、人材を押す事は主要事業ではない	職能団体からの人材推薦、主要業務に関する考え方の相違	人材登用のリスク、職能団体における主業務	
29	推薦のやり方、協会の内規、推薦するに足る最低条件、最後は教育委員会ですべてで決まてくさい	人材を押す方法、規定により基準を満たせば全員推薦、最終判断は教委で決定	人材採用は教委の責任	人材採用の権限	
30	公募情報を告知してください、増えた	全体に知らしめる	一般公募を活用	インターネットでの人材募集推進	
31	市町村の事業が B 県は多い、県南部、人がいない、いくら募集しても、県全体でのアンバランスさ、課題	身近な自治体での活動が多い、過疎化地域、人材不足、地域による偏り、問題	過疎化地域と人材不足	地域による人材格差の是正	
32	待遇、アクセスの悪い地域、ワーカーを確保	給料体系、過疎化地域、SSW の確保が困難	過疎化地域における人材の確保方法	好待遇による人材確保の推進	

33	地域によって、ワーカ ーが配置されていない 地域がある、相談もな く、退職教員を入れた りしている、定着しな い	S S Wがない地域、 元教員を採用、続かな い	人材不足による元教育 者の採用による失敗	専門職不足による元教 員の採用、継続性に問 題	なぜ元教員の S S W は 定着しないのだろう か。
34	どういう人をいたら いいか、社会福祉士と か精神保健福祉士、変 な人が入ったら、後か らしりぬぐいをするの はこっち	採用要件、有資格者、 後ほどフォローをする 必要が出てくる	不適切な人材を登用す る事による不具合	不適切な人材によるフ ォローアップ	
35	限なく均等に動くのは 無理、やる気のある所 、モデルを作って広げ ていきましょう	熱意のある自治体に力 を入れる、成功事例を 作り増やしていく	熱心な所に力を入れ、 モデルを作り上げてい く	一点集中の支援、成功 事例の積み上げ	

2. I 県・B 県における SSWer 活用事業の対比

令和 3 年度における、I 県及び B 県の SSWer 活用事業における現状を、以下の表 4 に記載した。

I 県については、県事業の SSWer は基本的に義務教育では、1 回 3 時間（派遣回数は、原則 5 回又は 12 回）、高校では 1 回 2 時間（派遣回数は 5 回）とされており、申請すれば追加は可能であるものの、短時間で解決に導かなくてはならない現状がある。

また、I 県は筆者をはじめ、スーパーバイザーの登録者はいるものの実質ほとんど活動しておらず、名前だけとなっている現状がある。I 県には職能団体が無く、初任者への研修制度やバックアップ体制が整っていないという課題がある。なお、市町村で雇用している SSWer の人数については、I 県は把握していないとの事であった。

次に B 県については、殆どの市町村が単独費用で SSWer を雇用しており、県事業の SSWer は、何らかのプロジェクトとして配置されている。なお現在は、子どもの貧困対策の一環として、中学校区に配置して、他職種とも連携しながら支援を展開している。

B 県では、全体で 171 名の SSWer が市町村に単独で採用されている。その中でも、A 市は 71 名の SSWer を中学校区の拠点巡回型で配置しており、安定的な SSWer 事業が展開されている。

また B 県には職能団体があり、SSWer の研修が充実している。希望者には海外の SSWer との交流も行っており、その経験から学校内への教室以外での子ども達の居場所作りを SSWer が推進する動きも見られる。

スーパーバイザーについては、地区ごとにスーパーバイザーが配置されており、教育委員会への助言・指導、学校への研修、SSWer へのスーパービジョンの体制が整っている。B 県の今後の課題として、高校におけるスーパーバイザーの更なる充実が求められている。（表 4）

VII. 考察

スクールソーシャルワークのシステム構築について必要性はあるものの、新しい取組であり、すぐに実現することは困難であることが分かった。システムを構築するためには、まず SSW の成功事例を積み重ねていき、モデルを作る事でシステム化を進めていく必要がある。しかし SSWer だけでは、ネットワークはできずシステムの構築も困難であるため、学校の教員や教育委員会、児童相談所、警察の担当部署など、さまざまな関係部署とチームを作っていくことが必要である。それによって、互いの専門性を尊重しながら、それぞれの強みを活かしたソーシャルワークの展開が可能となる。

こうした取り組みを推進していくために

表4 I県・B県におけるSSWer活用事業の対比（令和3年度現在）

		I県	B県
SSWer人数（県採用のみ）	義務教育	25名	9名
	高校	9名	18名
スーパーバイザー人数	義務教育	5名	10名
	高校	6名	0名（但し、K大学のK先生が、高校教育課に対する指導・助言、運営協議会への出席、SSWに対するスーパービジョンを担当）
配置形態	義務教育	派遣型	派遣型：7名、拠点巡回型：1名、配置型1名
	高校	派遣型	配置型
時間	義務教育	原則1回3時間（派遣回数は、原則5回又は12回）	年間280時間（多くは週1日勤務）、年度末に予算の追加による追加時間有り（合計300時間程度）
	高校	原則1回2時間（派遣回数は5回）	
報酬	義務教育・高校	3,000円/時間＋交通費（実費）	5,000円/時間＋交通費（実費）
資格要件	義務教育・高校	・社会福祉士・精神保健福祉士資格所持者 ・5年以上の教員経験 ・1年以上の相談員の経験	・社会福祉士・精神保健福祉士資格保持者
応募方法	義務教育・高校	・スクールソーシャルワーカー管理台帳に登録された者の中から採用 ・毎年、書類提出による応募が必要	・県採用のSSWerは会計年度任用職員として採用 ・スクールソーシャルワーカー管理台帳に登録された者の中から採用 ・毎年、書類提出による応募が必要
職能団体の有無		無し	有り
その他		市町村で雇用しているSSWの数については、県義務教育課として把握していない。	B県では現在、市町村教育委員会が独自でSSWerを採用する取り組みを実施。そのため、県事業のSSWerは、何らかのプロジェクトとして配置（現在は子どもの貧困対策の一環として配置） SSWerを単独で71名採用しているA市をはじめとして、B県全体で171名のSSWerが市町村に単独で採用されている。その中でも、A市は71名のSSWerを中学校区の拠点巡回型で配置しており、安定的なSSWer事業が展開されている。 なお、市町村雇用のSSWerは、週4日～週5日勤務が大多数を占めている

は、SSWerが定期的にそれぞれの事例を用いてケース会議をおこなっていくことや、スーパービジョン体制の充実が必要となる。

SSWerが働く学校という教育現場は、校長をトップとしたチーム学校体制の中にある。SSWerがその専門性を発揮するためには、個人の力だけでは限界がある。そのため、SSWerが団結し職能団体を作り、専門職としての質の向上や職能団体として力をつけいき、県や教育委員会などに声をあげていく必要がある。それによって、SSWerの待遇改善や、サポートシステムを構築していく事が可能となる。

SSWerは、自分たちの職務と役割を学校関係者に受け入れて頂くために、SSW「ソーシャルワーク」という支援方法の有効性を伝え続けることが、SSW実践が効果を発揮し、SSWerの活用が今以上に求められていくと考える。

VIII. 今後の課題

成功事例（モデル）からシステムへの転換には時間がかかり、その上、成功事例をどのように周知し活用していけばよいのかについては今後の課題である。

また本研究では、I県と先駆的取り組み

をしている、B 県特に A 市に焦点をあてて、比較検討をおこなったが、今後は範囲を広げて、国内における SSWer を取り巻く環境や、SSW 実践のあり方について、調査研究していく必要がある。

また、SSWer が支援する事例として、家族の介護や世話を担う子ども「ヤングケアラー」への支援が重視されてきている。その流れの中で、I 県では、国内で 2 例目という早さで、「ヤングケアラー」への支援を盛り込んだ条例を定めた。

SSWer への周囲の期待は大きくなっているが、現状では、SSWer が孤軍奮闘している状況でありサポート体制の充実に向けた研究とその方法について、展開していく必要があると考える。

引用文献

- 1) 山野則子,「スクールソーシャルワーカー配置プログラムに関する研究」研究代表: 白澤政和『平成 24 年度日本学術振興会科学研究費補助金(基礎研究 A) ソーシャルワークの評価方法と評価マニュアル作成に関する研究 第三報』,pp.31-73
- 2) 門田光司,比嘉昌哉,鈴木庸裕,半羽利美佳,大門俊樹,奥村賢一,研究代表: 門田光司『科学研究費助成事業 研究成果報告書(基盤研究 B) スクールソーシャルワーカーの専門性向上のためのスーパービジョン・プログラムの開発』,2015,p3

参考文献

- 1) 治療モデルは、課題や問題・病理や障害に焦点を当て、個人に対する直接の因果関係を見つけ、原因を解消することで課題の解決を目指すものである。
- 2) 生活モデルは、人と環境の相互関係に焦点を当て、その調和を保つ、もしくは環境への適応能力を高めることで、課題の解決を目指すものである。

3) ストレンスモデルは、人や環境の「強み」「能力」に焦点を当て、その利点を最大限に引き出すことで、課題の解決を目指すものである。

4) 全国の児童相談所(児相)が 2020 年度に対応した 18 歳未満の子どもへの虐待件数の速報値は 20 万 5029 件と、過去最多だった。2021 年 8 月 27 日 朝日新聞

