

「チーム学校」充実に向けたスクールソーシャルワーカーと学校の連携の在り方：浜松市教育委員会の取組

著者	鈴木 秀志, 原田 唯司, 伊田 勝憲, 伊藤 公介
雑誌名	静岡大学教育実践総合センター紀要
巻	29
ページ	218-227
発行年	2019-03-27
出版者	静岡大学教育学部附属教育実践総合センター
URL	http://doi.org/10.14945/00026371

「チーム学校」充実に向けたスクールソーシャルワーカーと学校の連携 の在り方ー浜松市教育委員会の取組ー

鈴木 秀志・原田 唯司・伊田 勝憲・伊藤 公介

How to Make Appropriate Cooperation between School Education and School Social Work? : On the Case of Hamamatsu City Board of Education

Hideshi SUZUKI, Tadashi HARADA, Katsunori IDA & Kosuke ITO

要 約

近年学校教育現場では、不登校やいじめ、発達やアタッチメント形成に困難さを持つ児童生徒への対応など、様々な問題が山積し、教師の多忙化が一段と進行する一因をなしている。こうした学校教育現場状況にあつては、困難さを持つ児童生徒に対する適切な対応のすべてを学校が担うには限界があり、心理や福祉、医療など校外専門機関との間で適切に連携協力する体制を整えることは急務の課題となっている。

そこで本稿は、こうした現状を打開する一つの方向性として学校とスクールソーシャルワーカーとの間の連携協力の在り方に視点を当て、生徒指導上の課題解決に向けて学校あるいは教員がどのように社会福祉の専門家との間で連携協力関係を構築すればよいのかについて実践的な手がかりを得ることを目的として、スクールソーシャルワーカー活用事業に関して先進的取組を行っている浜松市教育委員会の担当者や学校長、スクールソーシャルワーカーに対する聞き取り調査を行った結果を報告する。

キーワード：スクールソーシャルワーカー、学校との連携、子どもの貧困、ネグレクト

1 問題と目的

文部科学省は、不登校やいじめ問題への対応のために、平成7年度からスクールカウンセラー（以下 SC）の活用制度を導入した。しかしながら、それ以降もいじめや不登校、暴力行為、虐待など生徒指導上の諸課題の発生件数がむしろ増加傾向にあるなど、相変わらず憂慮すべき状態が続いている。文部科学省は、児童生徒の諸課題の背景には子どもを取り巻く社会状況や貧困問題をはじめ子どもの生育環境の変化があることを念頭に、平成20年度にスクールソーシャルワーカー（以下 SSWr、なお、スクールソーシャルワーク活動を表すときには SSW と表記する）活用事業を全額国庫負担により立ち上げた。

しかしながら、全額国庫負担であったこの事業は早くも翌年度には国庫負担率が三分の一に引き下げられ、単なる補助事業という扱いに変更されたことから、SSWr の配置率は前年度から半減することとなった。そればかりか、SSWr の配置時間数の少なさや報償費の低さも相まって、学校教育現場への SSWr の定着はあまり進まなかったというのが実状であろう。合わせて、SC の導入の際にも指摘されていたことではあるが、SSWr の仕事内容が教職員に十分周知されていたとはいえ、このことが SSWr の設置率がその後あまり向上しなかったことの原因の一つとして関連していると言える。

こうした中、各自治体の財政事情により SSWr の配

置率にはばらつきがみられる中、政令指定都市の中でも浜松市については、厳しい財政状況にありつつも毎年少しずつではあるが SSWr の増員を図っているという点に特徴が見られる。

ところで、今日では、SC や SSWr など外部専門家が学校教育現場に参入していることはごく当たり前の風景であると言ってよい。その背景には、不登校やいじめ、暴力など生徒指導上の諸課題を解決し、子どもの学校生活へのより良い適応を図るためには、心理治療や社会福祉など学校教育とは異なる専門性を持つ外部専門家と教職員との間で適切な連携協力関係を構築する必要があることを文部科学省自身が認識するようになったことがある。もはや、子どもの生徒指導上の諸課題の解決を目指すには、学校や教職員の力量だけでは十分ではないことは自明の事実であると言ってよい。

我が国の学校は、アメリカやイギリスなどの欧米諸国と比べると外部・専門スタッフの割合が低い。我が国の教員は、授業以外にも生徒指導など多くの役割を担い、労働時間も諸外国に比べ大幅に長いという結果が出ている（OECD 国際教員指導環境調査、2015）。

このような状況の中、中央教育審議会より「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」という答申が出された（平成27年12月12日）。この答申の中で、生徒指導の諸課題の複雑化・多様化に伴い、心理や福祉等の専門性をもった職員の配置の必要性が

指摘されている。また、専門スタッフの配置が少ない現状も指摘され、このことが、教師の多忙化を招き、教師が子どもと向き合う時間の確保に障害をきたしている一因となっているとする認識が広がっている。

一方、教育再生実行会議から出された「自己肯定感を高め、自らの手で未来を切り拓く子供を育む教育の実現に向けた、学校、家庭、地域の教育力の向上」(第十次提言)(平成29年6月1日)では具体的に以下のように記述されている。

[教育と福祉との相互理解のための研修の充実]

○“障害のある子供や不登校の子供などの一人ひとりの教育的ニーズに丁寧に対応するためには、教師とスクールソーシャルワーカーなどの専門スタッフ…(中略)…が重要である。そのため、国、地方公共団体は、教師やスクールソーシャルワーカーなどの専門スタッフは…(中略)…相互理解した上で、円滑に連携・協力できるように、教師が連携に必要な基本的な知識を身に付けられることを目的とした研修等の充実を図る。”

[教育相談体制の充実]

○“学校と福祉機関等関係機関との連携…(中略)…について、国、地方公共団体は、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーが果たすべき役割及び知識・技能等を学校の設置者等に周知徹底する。また、国は、スクールソーシャルワーカー等の育成の在り方について、福祉関係者等との意見交換等を通じて、引き続き検討を行う。”

○“国、地方公共団体は、福祉等との連携も視野に入れた教育相談機能の整備・強化に向け、平成31年度までに、原則として、スクールカウンセラーを全公立小中学校に、スクールソーシャルワーカーを全中学校区に配置する。”

この教育再生会議の提言が示すように、SCやSSWrの専門性を活用する必要性があることは明らかであるが、SCに比べてSSWrの学校への配置は依然として進まず、文部科学省や教育再生会議が期待するほどにはSSWrの学校での有効活用が浸透していないのが現状である。その原因として推定されることは、学校教育現場では、SSWrの役割や活動内容、学校にとってのメリットや意義が十分に理解されている状況にはないことが挙げられる。

一方、平成29年12月26日の文部科学大臣決定(「学校における働き方改革に関する緊急対策」)でも、外部専門家の積極的配置の必要性が示されている。外部専門家をいかに学校の中に増員・定着させるかは教職員の働き方改革の課題とも相まって喫緊の課題であると言えよう。

そこで、SSWrの活用の望ましい在り方や教職員との連携のより良い在り方を検討し、教師の働き方に一石を投ずるためには、SSWrの導入が進んでいると思

われる浜松市内の小中学校を対象として具体的な状況を明らかにすることは有意義なことであろう。

現在学校が置かれている複雑で多様な生徒指導の問題に対応するために、「チーム学校」(文部科学省,2017)としての対応が求められているが、この言葉は学校の教職員間の緊密な協働体制を意味するだけではなく、SCやSSWrなど校外専門家と教職員との間の連携協力関係が成立している状態を示すものであると考えられる。SSWrの活用の望ましい在り方や学校との連携がスムーズに進むための条件を明らかにすることは「チーム学校」体制づくりを進める上で重要な手がかりを提供することになる。

そこで、本研究では、SSWrの活用に関して先進的な取り組みを進めている浜松市を対象として、活用事業の主務組織である浜松市教育委員会の担当指導主事や、拠点校としてSSWrの活用を実際に進めている学校管理職や担当教員、さらには学校に派遣されているSSWr自身を対象とする聞き取り調査や質問紙調査を実施することで、SSWrの配置の現状や活用状況について知るとともに、どうすればSSWrが「チーム学校」体制を構築することができるのかにかかわる条件を明らかにすることを目的とする。本研究を通して、学校と外部専門機関との望ましい連携の在り方に関する実践的な手がかりが得られることが望まれる。

2 方法

(1) 担当者に対する聞き取り調査

国のSSW活用事業・補助事業に対して政令指定都市として浜松市がどのような対応をしたのかについて、担当指導主事を対象とする聞き取り調査を2017年7月に行った。その際には、浜松市のSSWrの配置数決定の経緯や、浜松市内の学校・教員にどのように周知徹底を図ったのか、SSWrの職務内容をどのように規定したのかを主たる設問事項とし、合わせてSSWrの任用時間数や雇用条件等も聞き取るようにした。

(2) SSWr、学校管理職及び関係職員向けの質問紙の内容と調査手続き

質問紙はSSWr用、学校管理職用、関係職員用の3種類を用意した。具体的には以下の通りである。

(SSWr用)

①学校のどの先生と連絡調整をしますか。②勤務時間は？(1日・週・年間)③勤務時間帯は？④報酬は？(諸手当も記入下さい。)⑤学校の対応は？(職員室での机・給食・下駄箱等)⑥日頃の職務内容・努力していることは？⑦学校の先生方とのコミュニケーションづくりで努力・工夫していることは？⑧学校とうまく連携がとれた事例・理由⑨学校とうまく連携がとれなかった事例・理由⑩「チーム学校」充実に向けて、SSWと学校の連携の課題は？(運営面と環境面)

なお、SSWr用質問紙については、“SSW連絡協議会”

の場で本調査の趣旨や方法について説明し、同協議会の了承を得たのちに、学校に勤務している SSWr 宛に調査用紙を配布し、後日学校を通して回収した。その際、質問紙調査の回答は回収用封筒に密封して提出を求めた。

次に、SSWr が配置されている拠点校 10 校を訪問し、各校長との間で SSWr と学校との連携の在り方などについて意見交換を行うとともに、本調査の主旨を説明し、学校管理職と校内の担当者への調査依頼を行った。

学校管理職用及び関係職員用の質問内容は以下の通りである。

(管理職用)

①現在の SSWr に対する所見②職員と SSWr の連携はうまく取れていますか?③職員に SSWr の存在・職務をどのように周知していますか?④保護者 SSWr の存在・職務をどのように周知していますか?⑤SSWr に依頼している職務内容は?⑥SSWr と職員のコミュニケーションづくりで努力・工夫していることは?

⑦SSWr とうまく連携がとれた事例・理由⑧SSWr とうまく連携がとれなかった事例・理由⑨SSWr は機能していますか?役だっていますか?⑩「チーム学校」充実に向けて、SSWr と学校の連携の課題は?(運営面と環境面)

(関係職員用)

①現在の SSWr に対する所見②SSWr との連絡調整をどのようにしていますか?③学校の受け入れ体制は?

(職員室での机・給食・下駄箱等)④職員に SSWr 存在・職務をどのように周知していますか?⑤保護者に SSWr の存在をどのように周知しているか?⑥SSWr に依頼している職務内容は?⑦SSWr の方とのコミュニケーションづくりで努力・工夫していることは?

⑧SSWr とうまく連携がとれた事例・理由⑨SSWr とうまく連携がとれなかった事例・理由⑩SSWr は機能していますか?役だっていますか?⑪「チーム学校」充実に向けて、SSWr と学校の連携の課題は?(運営面と環境面)

3 結果

(1) 国の SSW 活用事業の概略と浜松市教育委員会の対応

1) 事業の趣旨: いじめ、不登校、暴力行為、児童虐待など生徒指導上の課題に対応するため、教育分野に関する知識に加えて、社会福祉等の専門的な知識・技術を用いて、児童生徒の置かれた様々な環境に働きかけて支援を行う SSWr を配置し、教育相談体制を整備する。

2) 実施主体: 都道府県・指定都市とする。また間接補助事業として行う場合は、市町村(特別区及び市町村の組合を含む)とする。

3) SSWr の選考: SSWr として選考する者について、社

会福祉士や精神保健福祉士等の福祉に関する専門的な資格を有する者が望ましいが、地域や学校の実情に応じて、福祉や教育の分野において、専門的な知識・技術を有する者又は活動経験の実績等がある者のうち次の職務内容を適切に遂行できる者とする。

①問題を抱える児童生徒が置かれた環境への働きかけ

②関係機関等とのネットワークの構築、連携・調整

③学校内におけるチーム体制の構築、支援

④保護者、教職員等に対する支援・相談・情報提供

⑤教職員等への研修活動

4) 事業の内容

①スクールソーシャルワーカーの配置

②スーパーバイザーの配置

③研修会等の開催

④連絡協議会の開催

⑤その他必要な事業

なお、SSWr 採用にあたっての資格要件として、社会福祉士や精神保健福祉士等の福祉に関する専門的な資格を挙げている。

村上・室林・清水(2010)によると、事業初年度である 2008 年度には全国で 944 人の SSWr が採用されたが、翌年は、この事業が国庫補助 3 分の 1 の「学校・家庭・地域の連携協力推進事業」になったため、560 人になり、59.3%と減少したとされる。

それに対して、浜松市は、2008 年度に 6 名を採用し、平成 23 年度から浜松市内 7 つの行政区に 1 人ずつの 7 名、平成 25 年度から各部会(浜松市内小中学校は 8 部会構成) 1 名ずつで 8 名、平成 28 年度は 9 校に 1 名ずつプラス市教委事務局に 1 名(スーパーバイザー)を配置した。現在は 11 名である。

このように、浜松市では年々 SSWr を計画的に増員していることが全国あるいは県内他市町村に比べて特徴的である。また、配置の方法は派遣型から拠点校方式にシフトしている。現在採用している SSWr は、すべて社会福祉士又は精神保健福祉士などの資格を有し、専門性は担保できている。さらに、浜松市教委の担当指導主事は、毎年 SSW の活動・活用実績を報告し、毎年 SSWr の増員及び任用時間の上乗せを要求し、実現に至っている。

浜松市が平成 21 年度に策定した「スクールソーシャルワーカー活用事業実施要綱・運営方針」には、SSWr の活動内容として、前述の①問題を抱える児童生徒が置かれた環境への働きかけ以下 5 項目に加えて、6 項目目として学校におけるいじめの防止のための組織への参加が付け加えられている。

担当指導主事への聞き取り調査からは、「関係機関とのつながり」「ケース会議の参加」「保護者とのつながり」を特に大切にしていることが強調された。こうした SSWr 活用に際しての重要事項は、派遣元である浜

松市社会福祉士会の担当者との間で、継続的に事業目標達成に向けた体制整備や派遣の形態、SSWr 候補者に対する学校に参入することに関する必要な予備知識の事前学習など、受け入れ側とのすり合わせを重ねたことが影響している。すなわち、SSWr の学校での受け入れがなだらかに進むよう、担当者双方が綿密な打ち合わせを行った点が評価される。

また、浜松市における具体的な取り組みとしては、以下の事項が挙げられた。

①学校における SSW 活用の促進・定着を促すための下記教員研修機会における講話・話題提供

- 生徒指導主事研修
- 発達支援教育コーディネーター研修
- 養護教諭研修
- 浜松市教育研究会

②関係機関との連携

- 要保護児童対策地域協議会への出席
- 各区障がい者自立支援連絡会への参画
- 学習支援の試み（地区民児協，地区社協の方々と）

③子ども家庭支援に関する諸事業への参画

- 「家庭教育講座」の講師
- 「不登校対策推進協議会」「思春期メンタルヘルス推進会議」「子どもの貧困対策連絡会議」各委員

また、SSW の謝金については、1 時間の活動につき、有資格者かつ業務経験者は 3,000 円とし、それ以外の者は、2,000 円とする。原則として勤務時間は 1 日について 6 時間以内とする（年間の活動日数は？この情報がないと生計を立てるのが難しいかどうか不明。）。SSWr の雇用に関する全体の経費は、浜松市の財政部によって保証されている。

雇用形態は非常勤職員であることから、この職のみで生計を立てるのは難しく、兼業している者がほとんどである。謝金の総額や交通費の支給、保険の加入など、雇用条件は地域により様々で、地域により課題はそれぞれである。

また、浜松市は、この SSW 活用事業の概要を示すダイジェスト版を作成し、市内小中学校に配布することでこの事業の周知と活用の推進を図っている。

(2) SSWr 連絡会の様子と SSWr からみた学校との連携内容

次に、SSW 連絡会の様子と各 SSWr が学校とどのように連携しようとしているのか、質問紙調査の結果を踏まえて述べることにする。

1) SSWr 連絡会における審議の内容

SSWr 連絡会には、担当指導主事が欠かさず出席していることから、どのような内容で運営されているのかを尋ねたところ、おおむね以下のような回答が得られた。

毎月開催（年間 12 回）されるこの連絡会では、SSWr として学校とどのように連携すればよいのか、関係機関と保護者とをどのようにつなげたらよいのかなど、学校における SSWr の役割に関する意見交換や、各 SSWr が事例を持ち寄って集团的検討を行ったり、自分たちの資質向上のために参加した外部の研究会の報告などを行ったりしている。連絡会が毎月定例開催されていることで、SSWr 一人ひとりが配属された学校での活動内容を報告するほか、困難を抱えている子ども・家庭の状況に関する情報を多方面から収集し、多角的に見立てを行い、関係機関との連携や配属先の生徒指導体制を生かして保護者や教職員への助言を行うなど、SSWr 間の情報共有と活動の水準の維持向上が進んでいることがうかがわれる。

2) SSWr 向け調査結果の分析

SSWr 一人ひとりにアンケート調査を行い、その主な結果は表 1 の通りである。なお、回答者は 11 名であった。内訳は女性 10 名、男性 1 名で、社会福祉士の資格を有する者が 8 名、精神保健福祉士の資格を有する者が 2 名、それ以外に教員免許を有する者が 1 名であった。

表 1 SSWr からの回答結果の概要

①学校のどの先生と連絡調整をしますか。
生徒指導主事・教頭・発達支援コーディネーター・養護教諭 生徒指導主事が一番多い
②勤務時間は？（1 日・週・年間）
1 日平均 6 時間程度 週 3 日～5 日程度 年間総時数 593～1,140 時間
③勤務時間帯は？
9：00～16：00 が基本であるが、ケース会議・訪問等により柔軟に対応
④報酬は？（諸手当も記入下さい。）
謝金額は、1 時間の活動につき、有資格者かつ業務経験者は 3,000 円、以外の者は、2,000 円。総時間数は配置校による。現在上限は 1,140 時間で、交通費は訪問等 1 件につき 500 円。
⑤学校の対応は？（職員室での机・給食・下駄箱等）
職員室での机や下駄箱・ロッカー等準備して戴いている。パソコンの用意は半数程度。個人用パソコンが欲しい。
⑥日頃の職務内容・努力していることは？

<ul style="list-style-type: none"> ・各委員会への出席，教室巡回，先生からの相談対応，ケース会議への出席，学校行事の日程調整・行事参加。保護者面談，家庭訪問，同行支援，関係機関連絡や調整，児童支援，要保護児童地域対策協議会（要対協）や障害者自立支援連絡会への出席。 ・努力していることは，研修・講演会などになるべく参加し研鑽を深めること。 ・キーマンの先生・担任の先生・関係機関と情報交換 ・努力していることは，元氣と笑顔と「ありがとうございます」の言葉。
⑦学校の先生方とのコミュニケーションづくりで努力・工夫していることは？
<ul style="list-style-type: none"> ・先生方から話しかけられ易い雰囲気づくり。なるべくこちらから話しかける。先生の対応で良いと感じた点は，積極的に先生へ伝え，エンパワメントする。批判しない非審判的な態度は大切だと感じている。 ・相談の敷居を低くすること。分かり易く，丁寧な説明。また，先生方の努力を察し，お気持ちを酌むことを大切にしている。明るく笑顔で（大変な状況の中でも，相談して良かったと思って頂けるように）。
⑧学校とうまく連携がとれた事例・理由
<ul style="list-style-type: none"> ・校長先生がSSWを積極的に活用して下さる（キーマンの先生が管理職の先生と密に連携している時） ・ケース会議に呼んで下さる。ケースの相談を自らして下さる。チーム学校の一員として迎えて下さる。 ・気になる子の情報を何でも伝えて下さる。何かあった時に介入がしやすくなる。支援のタイミングがつかみやすい。 ・ケース会議を定期的で開催し・目標や支援の役割分担を明確にして，チームみんなで取り組んだため。 ・義務教育後の支援イメージをし，本児のみならず家族への支援も加えたケース会議を重ねた。障害高齢者の専門機関と協働するメリットを先生方にご理解頂けたと考えられる。 ・先生方との協働・役割分担が具体的にできたり，大変な状況の中でも「今はこれでいい」と納得が得られたりする事例は，「連携がうまくいった」といえる。
⑨学校とうまく連携がとれなかった事例・理由
<ul style="list-style-type: none"> ・SSWの役割を十分理解してもらえていない場合。 ・派遣校で担当や担任の先生と連絡がつきにくい場合。

⑩「チーム学校」充実に向けて，SSWと学校の連携の課題は？（運営面と環境面）
<ul style="list-style-type: none"> ・SSWrの能力・資質と発進力を養う研修制度の充実と周知。 ・中学校区に一人の配置で，いつでも居て相談し合える関係。 ・SSWrの人数を増やし，一カ所ずつに密に関われる時間を増やす。 ・机やPCを必ず専用に用意して頂くこと。公用車の利用などの整備（後に続く人達のために）

拠点校に配置されたSSWrの回答からは，おおよそ以下のことが示されたと言える。

第1には，職務内容が多岐にわたることである。あるSSWr（小学校配置）からは，実際に行っている活動内容として，具体的に“各委員会への出席，教室巡回，先生からの相談対応，ケース会議への出席，学校行事の日程調整・参加。保護者面談，家庭訪問，同行支援，関係機関連絡や調整，児童支援，要保護児童地域対策協議会（要対協）や障害者自立支援連絡会への出席”が挙げられた。基本的に週2日間（1日6時間）の勤務ということを考えるならば，このすべてを勤務時間内に実行することには相当の困難が生ずることが予想され，実際のところサービス残業的な働き方をしている可能性を否定できない。この指摘は，SSWrとして学校に介入する場合に求められるであろう職務内容を網羅的に示したものであると解釈するならば，拠点校の状況によって一律ではないものの，仮にこのすべてを担おうとするのは現行の勤務体制や時間では到底無理なことであり，今後SSWrの市全体の配置数や実際の勤務時間の現状に基づいた職務内容の精選を図ることが必要であることを示唆している。

第2には，SSWr自身が職員や子どもたちから存在を受け入れられるために独自の工夫を凝らしていることである。とりわけ，“先生の対応で良いと感じた点は，積極的に先生へ伝え，エンパワメントする。”という発言は，拠点校の教職員にとってSSWrが配置されることによって受け取ることができる重要なメリットがこの点にあることを意味している。当該校の教職員にとっては，SSWr配置の意義が課題を抱えた子どもや保護者の支援につながるというところにあることだけにとどまらず，自身の子どものかかわり方や課題解決に向けた教員としての活動が専門的な見地から称揚されるという体験が教員としての自信の維持に結びつく実感を得られることが重要であるように思われる。教員とSSWrとが互いの役割や専門性について相互理解を進めることが“チームによる支援”が機能するために重要な条件であることを示唆している点で，この発言は注目に値する。

第3は，教職員との連携がうまく行った例として，

ケース会議が機能していることを挙げていることである。“気になる子”に関する情報提供や教職員との適切な役割分担、定例化されたケース会議のメンバーとして SSWr が明確に位置付けられていることは、子どもや家族の課題の見立てとそれにふさわしい支援を実践する場合に欠かすことのできない前提条件である。すべての拠点校で成功しているわけではないにしても、こうした先進的事例が具体的な言葉によって語られたことは、今後の SSWr 活用の具体的な活動例として全市で共有していく必要があることを示すものである。

第4は、現実的な課題がいくつか指摘されたことである。担当教員や学級担任との連絡調整の在り方や、机やPCの設置、公用車の利用などは、おそらく受け入れ側の学校としても事前に想定しておくことが必ずしも十分にできない事項であるように思われるが、これらは細かいようでは実は SSWr の学校での活動を意味あるものにするための重要な条件であると言える。したがって、こうした SSWr 受け入れ環境の整備の具体について、管理職から教育委員会担当者に伝達しておくことが今後の活用事業の発展にとって望ましい。

なお、その他 SSWr 向けの研修体制整備に関する発言は、SSWr 自身が今後の活用事業の発展を支えるための必須の課題であることを提言しているという意味で、重要な指摘であると考えられる。

(3) 校長に対する聞き取り調査の結果

次に、SSWr が配置されている拠点校の校長に対する聞き取り調査の結果について述べる。設問事項と主だった回答（同趣旨の発言については代表的な回答を掲載した）をまとめると表2のようになる。

拠点校10校に出向き、各校長（男性8名女性2名）と、1時間程度面談をし、この調査の趣旨説明及び聞き取りを行った。

表2 校長に対する聞き取り調査の結果

①現在のSSWrに対する所見
<ul style="list-style-type: none"> ・教職員・主任児童委員・関係機関と積極的に連し課題の解決に向け努めている。家庭訪問・ケース会議への参加・企画に取り組んでいる。成果があがりつつある。 ・学校と家庭や関係機関をつなぐコーディネーターとして、その職責を果たしている。家庭訪問、病院への付き添い、各種手続きへの同行、緊急対応、ケース会議や生徒指導委員会での助言など、幅広くまた献身的に尽力いただいている。 ・職務をよく理解して、児童や保護者と適切な関係を作っている。 ・関係機関（社会福祉課等）との連携、職員と保護者との橋渡しなどもしっかりやってくれている。
②職員とSSWrの連携はうまく取れていますか？

<ul style="list-style-type: none"> ・拠点校ではあるが、他校のケースで不在となることが多い。学校窓口として生徒指導主任を位置づけ、SSWr が直接関わらないケースでも相談したり、関係諸機関を紹介してもらったりしている。 ・発達支援コーディネーター（いわゆる特別支援教育コーディネーターのことを指す）が担任とのつなぎをして連携している。 ・しかしながら、情報共有の時間が十分取れない。
③職員にSSWrの存在・職務をどのように周知していますか？
<ul style="list-style-type: none"> ・校長としては、学校経営方針や教育課程等、年度当初の説明時にSSWの本校における位置付けを説明している。昨年度はSSWの配置要綱を含め、校内全体研修にSSWr本人を講師として招き、職務内容・SSWとの連携の仕方などの研修開催を指示した。本年度は年度当初、配慮児童の共有を図る目的で、職員全体で行う第1回生徒指導委員会の折に、SSWrにも出席してもらい、全職員にSSWrの職務の説明活用についての説明を聞いてもらった。 ・始業式の折に新任職員の一人として全校児童にも紹介した。生徒指導委員会・就学支援指導委員会にも出席してもらっている。
④保護者にSSWrの存在・職務をどのように周知していますか？
<ul style="list-style-type: none"> ・学校便りやPTA総会の折にSSWrの存在やその職務について紹介した。 ・民生・児童委員連絡協議会の折にもSSWrの存在を地域に紹介した。 ・PTA広報誌等で存在は知らせていますが、その職務は詳しく周知されていない。
⑤SSWrに依頼している職務内容は？
<ul style="list-style-type: none"> ・不登校（不登校ぎみ）児童及びその保護者との面接や家庭訪問。 ・保護者や教職員への関係機関や地域の社会資源に関する情報提供又は紹介 ・ケース会議への参加とケースのアセスメント・問題解決のプランニング（手立て）へのサポート ・保護者と教職員間の調整・橋渡し。 ・保護者、教職員への相談・援助 ・関係機関とのネットワークの構築・連携・調整 ・児童及びその親との面談。医療へつなげる。医療機関への付き添い。 ・各教室を巡視し情報交換。担任との面談・相談。生徒指導委員会への参加。
⑥SSWrと職員のコミュニケーションづくりで努力・工夫していることは？
<ul style="list-style-type: none"> ・担当が緊密に連絡を取り、担任とつないでいる。 ・生徒指導委員会、ケース会議に参加を依頼し、職員

とコミュニケーションを取れるようにしている。 ・SSWr の出勤は職員室で事務をとっている時等を 計らって子供や保護者の情報を共有している。 ・職員室の座席を生徒指導主任・養教の近くに置 いている。
⑦SSWr とうまく連携がとれた事例・理由
・家庭環境がもとで不登校になっていた6年児童 宅へ毎週のようにSSWr が家庭訪問をして、保護 者との関係づくりに取り組んだ。中学校への進 学に必要な手続きや物の準備について助言し て、中学への進学に繋がった。 ・精神的に病んでいる母親からの暴言に苦し んでいた6年児童と面談し、家庭訪問をして 母親とも面談して状況を確かめた。その後、 社会福祉課と連携して母親を精神科へ受診 させるとともに、父親に強く働き掛け、児 童を父親の実家（環境のもとで生活できるよ うになった祖父母のもと）へ転居させた。児 童は安定した環境のもとで生活できるよう になった。 ・学校の教員が、医療機関への受診や適応指 導教室の入級を勧めることは、ともすれば児 童や保護者の関係が冷却したり感情を損ね たりしかねないとの恐れもあり、学校側か ら積極的に話しをするのを躊躇するケースも 度々あった。しかし、家庭訪問や面談にSS Wr が同席し、こういうこともできる・こんな ケースのためにある機関である、等の説明を 専門家から行うことで家庭の同意を得られ た事例がある。保護者感情の点でも効果的 であった。
⑧SSWr とうまく連携がとれなかった事例・理由
・SC との連絡調整にタイムラグが生まれ、 迅速な対応が取りにくい。 ・SC とSSWr、学校職員が同席してのケ ース会議の日程がとりにくい。
⑨SSWr は機能していますか？役だっていますか？
・十分に機能しています。SSWr という職 務はもちろんです。SSWr の個人的資質によ る所が大きいのかも。学校としてもSC より もSSWr を求めています。外の諸機関とつ ながるすべに乏しい学校にとってSSWr は 頼もしい存在で有り、外とつながること によって親子で抱えている問題を解決する 道が開かれるような気がします。 ・学校だけで指導ができるものではない。家 庭の協力はもちろん、医療や福祉などの関 連機関との連携は欠かせない。SSWr はな くってはならない存在である。 ・大いに機能し、子どものため、教員のた めそして学校のためにとっても役に立ち、 ありがたい。
⑩「チーム学校」充実に向けて、SSWr と学 校の連携の課題は？（運営面と環境面）

・SSWr の質担保の問題もあるが、中学校 区に一人のSSWr 配置が望ましい。 ・チーム学校の具現化において、教員の多 忙解消（定数改善）もセットで行われるべ き。現状では、担当教員や学級担任がSS Wr と協議する時間を設定することすら困 難。 ・教育力に問題があるとされる家庭は、 往々にして学校不信であったり、教員の勤 務時間内の面談ができなかったりする。チ ーム学校は理念として理解できるが、困 難・課題も多様化しており、学校の中だけ で、こうした家庭・児童生徒を支援するこ とはさらに難しくなってくるだろう。児童 福祉・家庭支援など社会全体で職務を分 かち合い、家庭を支えるシステムが必要。 ・SSWr の配置が少なく、拠点校方式の ため他校への貢献ができにくい。 ・SC との連携が滞る。 ・SC とSSWr の連携のためのしくみが必 要。

聞き取り調査対象校の校長が共通して指摘していることは、SSWr 導入の効果である。SSWr を学校に受け入れたことで、児童生徒が抱える課題の中で不登校やいじめ、背後に虐待の問題を抱えた児童の見立てと支援が具体的な形で実施され、問題の解決に一定の進展が見られたことをすべての校長が評価していた。このことから、学校へのSSWr 導入の第1の意義は、教職員の力だけでは解決に向けた動きを作り出すことが困難な中、SSWr が持つ福祉的な視点と支援のための具体的な手立てを加えることによって、困っている子どもや家族の課題解決に向けた第一歩が踏み出すことが可能になったところにあると言えよう。

また、“SSWr は、学校とチームになって取り組み、連携しながら、保護者・学校・外部の専門機関と円滑なつながりをしてくれた。”（小学校校長）の発言にもあるように、SSWr が、子どもや家族と学級担任など学校の教職員、さらには福祉事務所など校外の専門機関との間を結びつける役割として機能している点に多くの校長は注目している。子ども・家庭と学校、専門機関とをつなぐコーディネート機能が具体化・現実化されたことがSSWr 導入の第2の意義であると言えることができるであろう。

しかしながら、当然ながら課題もある。“SC との連絡調整にタイムラグが生まれ、迅速な対応が取りにくい。”（小学校校長）や“SC とSSWr や学校職員が同席してのケース会議の日程がとりにくい。”（中学校校長）などの発言は、SC を含め外部専門家の導入によって担当教職員を含め情報共有の機会が増加したことで、多様な役割従事者間の連絡調整に困難が生じていることを示したものである。とくに外部専門家の多くは勤務時間数が限られ、必ずしも配属先の学校で常駐しているわけではないことが、関係者間の共同活動を成立さ

せにくくしている状況が浮かび上がってくる。SSWr など、せっかく外部専門家を導入しながらも、実際に彼らの専門性を活かしてニーズの高い子どもや家族支援活動を遂行するには、勤務時間数等の制約もあって十分ではないことが学校管理職から見た課題として認識されている。

(4) 校内担当者に対する聞き取り調査の結果

次に、SSWr が配置されている拠点校の担当者に対する質問紙調査の結果について述べる。とくに担当者として配置された SSWr との連携に関する手立てや関係職員間との“チーム”がどのように成立し、どのように機能したのかに対する担当者としての評価を中心として述べることにする。表3は、拠点校の SSWr 担当者に対する聞き取り調査結果をまとめたものである。

拠点校の SSWr 担当者は、男性4名、女性6名であった。校務分掌は、生徒指導主任が5名、発達支援コーディネーターが4名、教務主任が1名であった。どの学校も学校の中核をなすベテラン職員である。

表3 校内担当者によるアンケート調査結果の概要

①現在の SSWr に対する所見
<ul style="list-style-type: none"> ・学校が立ち入りにくい家庭に入り込み、諸問題をともに解決してくれており大変助かっている。 ・勤務日以外でも緊急時は来校してくれ、学校のために親身になって働いてくれている。 ・「子どものために」を一番に考え、労を惜しまず動いてくれる。障害に関することや外部機関と連携した支援の仕方などに詳しく、的確な助言をくれる。児童の日頃の様子をよく観察しており、気になることは積極的に担任や関係機関と情報共有している。
②SSWr との連絡調整をどのようにしていますか？
<ul style="list-style-type: none"> ・本校への勤務が基本的に木・金曜日 9:00～となっているため、SSW 担当（生徒指導主任）の第二校時の授業を空け、打ち合わせの時間としている。 ・一週間の大まかな子どもたちの動きや今後の予定を伝え、個々の子供の詳細については、休み時間や昼休み・放課後などに各担任と話し合っている。 ・週に1時間程度は必ず打ち合わせを行えるようにしている。また、必要に応じて時間を設定するようにしている。
③学校の受け入れ体制は？（職員室での机・給食・下駄箱など）
<ul style="list-style-type: none"> ・職員室に SSWr 専用の机を置いています。給食は、SSWr から食べる日を聞き、準備しています。下駄箱・ロッカーは年度当初に準備しました。
④職員に SSW の存在・職務をどのように周知していますか？

<ul style="list-style-type: none"> ・年度初めの生徒指導委員会で SSW を紹介した。SSWr からも自己紹介をしていただき、SSW の職務について職員全員が説明を受けた。
⑤保護者に SSWr の存在をどのように周知しているか？
<ul style="list-style-type: none"> ・学校便り・保健便り・PTA 広報誌等で4月当初に知らせた。
⑥SSWr に依頼している職務内容は？
<ul style="list-style-type: none"> ・配慮が必要な児童の環境への働きかけ ・保護者・教職員への支援や相談 ・関係機関とのネットワークづくり ・家庭に問題を抱えている保護者とのつながり相談にのったり家庭訪問をしたりしています。 ・職員会や生徒指導委員会、就学支援委員会、ケース会議への参加。
⑦SSWr の方とのコミュニケーションづくりで努力・工夫していることは？
<ul style="list-style-type: none"> ・職員室にいるときに積極的に声をかけるようにしている。 ・SSWr はその日の行動（来校時間等）や伝言をホワイトボードに書き知らせてくれる。
⑧SSWr とうまく連携がとれた事例・理由
<ul style="list-style-type: none"> ・SSWr が児童相談所や医療機関、適応指導教室などとつながっていて、各機関の役割や特徴を教えてもらったり、児童にあった支援の機関を選ぶ相談に乗っていただいたりした。具体的には、発達医療にかかっている児童が、放課後等デイサービスに通えるよう保護者や機関に働きかけた結果、放課後、家庭での母と児童のトラブルが減り、児童も穏やかに過ごすことができるようになった。 ・保護者の養育の足りなさから起因している不登校傾向な家庭に対して・学校と役割分担をしながら家庭訪問を繰り返した結果、登校につながる事ができた。 ・上記の家庭とのつきあいから、児童の学力の低さを疑い、早期に発達支援学級への体験を勧めることができ、発達支援学級への体験が行われるようになってからは、不登校傾向は完全的になくなった。
⑨SSWr とうまく連携がとれなかった事例・理由
<ul style="list-style-type: none"> ・学校からの要望で、家庭に入っていただくときには、どのようなきっかけで家庭に入っていただくか判断に迷う時がある。 ・来校日に依頼できる仕事がないときに、どんな仕事の依頼をすればよいか迷う。
⑩SSWr は機能しているか？また役に立っているか？

・SSWrの献身的な活動の結果、機能していると
思います。大変役立っていますが、まだまだSSW
のお力をお借りしたい事例が多くあります。

⑩「チーム学校」充実に向けて、SSWrと学校の連
携の課題は？（運営面と環境面）

・SSWrが、小中学校合わせて10校近く担当して
いる。拠点校とはいえ、他校にも多くの課題をも
つ児童を担当し、大変忙しく活動している。SSWr
の人数が増えれば1校に関わる時間が増え、救わ
れる児童や家庭が増えるのではないかと思う。
・浜松市全体としてSSWrの絶対数が少ないよう
に思う。一人のSSWrが受け持つ担当校数が多すぎ
るのではないか。予算の問題もあるので難しいと
は思いますが、中学校区2～3校に対して1人の
SSWrが必要だと思う。

SSWr活用にあたって拠点校の直接の窓口となる教
員として取り組んだこととして、SSWrが校内で活動
することに関する教職員や保護者向けの説明機会を設
け、周知徹底を図ろうとする姿勢はどの学校にあつても
共通している。さらに、当該SSWrの勤務日の際には、
専用の机を置いたり、ときには学級の中に入って
給食をとにもする機会を設けたり、勤務の際には担当
者から積極的に声かけをするなど、外部者である
SSWrが学校の雰囲気や教職員・子どもになじむこと
ができるような具体的対応を心がけている。

こうした受け入れ校側の配慮は、先に述べた、拠点
校教職員の対応のよいところを言語化して伝えるなど、
派遣されたSSWr自身の学校コミュニティにうまく参
入しようとする際の努力や工夫と相まって、互いが互
いの専門性や役割の相違を十分に理解することに結び
ついている。何よりもまず困っている子どもや家族の
ためにそれぞれができるところを探し出して実行する
こと、それぞれの取り組みの結果や関連する情報を定
例化されたケース会議で出し合い、対応策を共同で話
し合い、実行するというPDCAサイクル化することなど
を通して、理想とする“チーム支援”のあるべき姿
に近づけていくための要素が学校の担当者からの回答
結果から見い出されたと言えよう。

4 考察

(1)SSWr活用事業に見られる浜松市教育委員会の取
組みの特徴について

SSWr活用事業は、全額国庫負担から国庫負担3分
の1の補助事業に変わったことで、全国的にSSWrの
任用は減ったが、浜松市においては、初年度（平成20
年度）6名から始まり、その後少しずつ増やして現在
は11名となっている。

こうした増員化は、浜松市がSSWrの働き・役割を
評価し、この事業の予算を増額していることによるも

のである。浜松市教育委員会では、市当局からの支援
を受けて、SSWrの増員の際、有資格者の確保や毎月
のSSWの研修会の実施、ベテランと新人のペアによる
活動などを通して、学校におけるSSWrの有効活用
につながる準備体制づくりを進めてきた。SSWrの配
置増が指摘されている（文部科学省、2017など）が、
浜松市のように、教育委員会がリーダーシップを發揮
して、SSW活動を充実させるために独自の視点からの
専門家養成に携わることが今後さらに必要になるであ
ろう。すなわち、SSWの活動内容を社会福祉士会によ
うな専門家集団に委託するのではなく、公教育の場
におけるソーシャルワークである以上は、学校教育の中
には個別支援ばかりではなく学級を単位とする集団へ
の支援も欠かせない要素として成立していることなど
学校教育の特徴を十分に理解した上で、SSWr人材の
養成を積極的に行うという姿勢が求められる。SSWr
活用事業に関する浜松市独自の予算が計上され、その
結果としてSSWrの増員が図られている背景には、
SSWr活用に関する教育委員会としての明確なビジョ
ンが確立できていることと無関係ではない。

(2)学校管理職の理解

新しい事業の導入・定着には学校管理職の理解が必
要不可欠である。SSWrの拠点校に指定された各校の
校長は、SSWrの普及・定着のために様々な努力を行
っていることが明らかにされた。

まず、教職員にSSWrの職務内容・役割を年度当初
にきちんと説明したり、SSWr本人から専門家として
提供可能な知識やスキルの説明を求めたりすることで、
教職員との連携協力体制づくりや活動内容に関する共
通理解を図ろうとしたという点が挙げられる。保護者
に対して、学校便りやPTA総会を通してSSWrの役
割や活動内容を周知することはとても効果的であり、
その後の相談がスムーズに進む要因ともなる。したが
って、教職員や保護者に対してSSWrの学校への参入
に関するねらいや意義を正確に伝えることは、学校管
理職の必須の役割であることがあらためて確認された。

また、校内の生徒指導委員会や就学指導委員会への
SSWrの積極的参加を求めたことで、生徒指導上の課
題解決に向けて充実した対応策が検討されることにつ
ながり、とくに、福祉面・医療面での外部機関との連
携がスムーズに行われる契機となり、またそのことを
通して教職員間にSSWrの役割が一層認識されること
に結びついていた。このことは、SSWrがその専門性
を發揮できる活動の場を学校管理職の指示のもとに学
校側が用意することの重要性を示すものである。

このように、学校長がSSWr活用事業のねらいや目
標、具体的な活用の仕方に関する明確な展望と計画を
熟知していたことが、SSWrを有効に活用して困難さ
を抱えた子どもや家族の課題解決例を生み出した重要
な要因であると言えよう。

(3)SSWr を有効活用するための条件

SSWr は、配置された学校というコミュニティのメンバーとして教職員や子ども、保護者に受け入れられるように、様々な努力を行ってきた。教職員との関係性を構築するために、職員室内での職員への声かけ、担当者との連絡・調整をより密にすること、相談につきやすくするための雰囲気づくりなどに努めていた。中でも教職員の子どもや家族に対する対応の優れた点を言葉に表出して伝えることは、教職員との信頼関係づくりや教職員の対応の確からしさを専門的な見地から保証する意味で、非常に重要な役割を果たしていたと言える。

他方、校内のSSWr活用事業担当者も、SSWrの受け入れがスムーズに行くように様々な面での配慮を行っていた。職員室内の机の配置や声かけなど、外部者が異質なコミュニティに関与する際のとまどいや“よそもの意識”を払拭するための環境整備を可能な限り心がけていたことは注目に値する。

このように、困っている子どもや家族への具体的支援の遂行、学級担任との適切な役割分担による課題解決面での前進など、SSWrが派遣校で勤務するに際して期待される効果をもたらすためには、学校の担当者とSSWrとの間で緊密な関係性が構築されることが必要である。異なる専門性の接点に関与する両者が様々な面で合意と相互理解を深めることが、SSWrの活用を成功に導くための第1の条件であると言えるであろう。

第2は、SSWrがその専門性を発揮できる場を安定した形で設けることの重要性である。学校が立ち入りにくい家庭の問題に入り、保護者と信頼関係をつくることや、児童相談所や医療機関・適応指導教室などにつながり、子どもが置かれた状況にふさわしい支援機関とつながりなどは、SSWrの専門性が学校教育現場で発揮される典型的な活動例である。また、学校内の生徒指導委員会や就学指導委員会、ときに学校外の関連する会合（例えば、“要対協”など）への参加についても、学校にとってはSSWrの専門性が発揮される重要な機会である。

こうした活動が軌道に乗るためには、SSWrが学校の準職員として明確に位置付けられることが必要である。確かに任用形態の面では非常勤職員ではあるが、期待された活動は学校に本来的に課された教育活動を着実に遂行するために必須とも言える内容にかかわっている。とりわけ、課題を持つ子どもや保護者の見立て・アセスメントを行い、的確な支援策を関係者一同が話し合い、決定し、実践し、その効果を検証する場としてのケース会議は、SSWrとして最も活躍することが期待される場であり、活動の中核であると言ってもよい。その意味では、まずは何よりもSSWrを受け入れるための装置として、各学校ではケース会議の構

成メンバーや活動目的、活動形態などに関して明確な指針を持つことが重要である。これらが明確化されていることは、SCも含めてSSWrなど外部専門家が安定してその専門性を効果的に発揮する場として機能し、格好の受け皿となるからである。

(4) 今後の課題

とはいえ、拠点校とは言え、ケース会議の後の協議の時間があまり取れず、要請される課題に比して勤務時間数が著しく少ないなどの課題を抱えているのも事実である。中には、教職員の理解が十分ではなく、勤務日であっても関係教員との間で協議できる時間が足りないなど、SSWrを有効活用するまでには至っていない例も見受けられる。

こうした課題解決のためには、学校のニーズに見合うだけのSSWrの人数を確保することが望ましいが、現在の各自治体の財政状況ではその実現可能性はほとんどないのが現状である。とすれば、教育委員会や各学校で今後重視していくべきことは、SSW事業の場合について言えば、少なくともSSW事業が何たるかを基本的に理解し、SSWrの力を借りなくても、子どもや家庭の課題の見立てや優先的に講じなければならない支援策に関して基本的な方向性を指し示すことができる教職員の養成を図ることであろう。すなわち、教職員とSSWrとを有機的に結び付けるだけの素養と知識・スキルを兼ね備えた教職員を育成することである。もしそうした能力を備えた教職員が各学校に少なくとも1名配置することができれば、配属されたSSWrとの間に機能的な連携協力関係を構築し、その学校の子ども・家族支援の中核的要素として、子どもや家族が抱える課題の早期発見・早期対処や未然防止につながる学校教育活動を提案できるであろう。合わせて、SSWの基本事項を全教職員が理解し、知識として定着させるような教員研修プログラムを立案・実施することも、教育委員会の課題として位置づけることができよう。

文 献

- 村上 満・室林孝詞・清水剛志(2010). スクールソーシャルワーカー導入の実態と今後の課題—富山型スクールソーシャルワークの展開に向けて— 富山国際大学子ども育成学部紀要, 1, 119-129.
- 文部科学省(2015) チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)(平成27年12月21日中央教育審議会)
- 文部科学省(2017) 自己肯定感を高め、自らの手で未来を切り拓く子供を育む教育の実現に向けた、学校、家庭、地域の教育力の向上(第十次提言)教育再生実行会議(平成29年6月1日 教育再生実行会議)
- 文部科学省(2017) 学校における働き方改革に関する緊急対策(平成29年12月26日文部科学大臣決定)