

スクールソーシャルワーカーの機能に影響を及ぼす要因

— エンパワメント概念モデルの検討に焦点を当てて —

Exploring Factors affecting the School Social Workers of the Function

村上 満

山本小百合¹

吉川 公章¹

MURAKAMI Mitsuru

YAMAMOTO Sayuri

YOSHIKAWA Kimiaki

本稿では、学校教育現場におけるスクールソーシャルワーカー（以下、「SSWer」とする）の機能に影響を及ぼす要因について明らかにすることを目的とした。具体的には、スクールソーシャルワーカーエンパワメント尺度を用いて、中部・信越地方のSSWerの実態を把握するとともに、今後SSWerが学校教育現場でより活用されていくためには、どのような能力を獲得・保持していかなければならないのかについても検討した。

調査の結果、特にSSWer本人の機能に影響を及ぼしている要因としては、【知識量の不安感】、【ケース発見力への不安感】、【ケース対応への不安感】、【保有する資格以上のことを求められる不安感】、【経験年数による不安感】を新たに見出した。また、これらの要因を改善していくためにも、【職務意識】、【研修体制作り】、【スーパービジョンの体制作り】、【福祉と教育の知識・技術の獲得】、【雇用条件の向上】といった視点が改めて必要であると、以上をふまえて、スクールソーシャルワーカーエンパワメント概念モデルの作成を試みた。

キーワード： エンパワメント，スクールソーシャルワーカー

はじめに

近年、児童を取り巻く諸課題は複雑、多様化してきており、児童の心の問題だけを取り扱うだけでは支援の限界が生じているという現状がある。このような状況を受けて、2008年度に文部科学省は、全国の公立小中学校に、SSWerを944名配置した。しかしながら2年目の2009年度では、国の補助事業となったことから、配置しない自治体が増え、SSWerは

約4割減となる560名となった。3年目の2010年度は、1,056名の見込数に対し、全体実数は減少し、2011年度・2012年度も同様の傾向となった。ソーシャルワークの必要性や重要性が問われている一方で、SSWerが確実に定着してきているとは言い難い。

また、文部科学省の調査（2008）によれば、社会福祉士や精神保健福祉士の国家資格を有する者は約2割にすぎず、その他の社会福祉関連の有資格者を含めても約3割にとどまっているとの報告もある。その後、山野（2012）が行った実態調査では、社会福祉士や精神保健福祉士などの社会福祉関連資格を持たず、スクールソーシャルワーク業務に従事している者は6割であったとしている。

少しずつ有資格者が増えている現状はあるものの、ソーシャルワークに関する知識・技能が有資格者に比べて、十分とは言えない者がSSWerと名乗り活動する状況では、ソーシャルワークそのものが学校教育現場に理解されているとは言い難い。さらに、SSWerの採用基準、配置形態、活動内容、活動時間、報酬等については統一した基準がなく、各都道府県に任されているということからも、SSWerとしての力量が、各自治体の考え方やSSWer自身の個人的資質に左右されているのが現状であると言わざるを得ない。

2008年度にSSWerが全国配置されてから、今年度で7年目を迎えるが、その必要性や重要性が問われている一方で、1995年度から年々予算を増額しながら配置数も充実させてきたスクールカウンセラー（以下、「SC」とする）と比較すると、確実に学校教育現場に定着させていくことを見通しながら、十分展開しているとも言い難い。

以上のことから本研究では、SSWer本人に焦点を当てて、学校教育現場におけるSSWerの機能に影響を及ぼす要因について明らかにするとともに、今後SSWerが学校教育現場でより活用されていくためには、どのような能力を獲得・保持していかなければならないのかについて検討を行うことを目的とした。

研究方法

1. 調査対象

本調査では、スクールソーシャルワーカー活用事業を展開している中部・信越地方（富山県、石川県、福井県、岐阜県、長野県、静岡県）の現任のSSWer計70名を対象とした。

2. 調査期間

2014年8月中旬～2015年1月中旬

3. 調査方法

郵送式質問紙調査を実施した。質問項目は、34項目からなる『スクールソーシャルワ

カーエンパワメント尺度（巻末資料参照）』を用いた。SSW-ES は、Douglas（1993）の Social Worker Empowerment Scale¹⁾を参考にして、SSWer 用に作成したものであり、SSWer が活動していく中で、どの程度の能力を保持しているのかを測定する 34 項目からなる尺度である。5 件法（1.全く当てはまらない～5.当てはまる）により回答を求めた。

4. 分析方法

調査データの分析は SPSS Ver.20 を用いた。保有する資格の有無、初心者・中堅 SSWer、配置形態と尺度項目の関連については、独立したサンプルによる t 検定、スクールソーシャルワーク経験年数、週当たりの勤務時間と尺度項目の関連については、Spearman 順位相関係数による相関分析を行った。

5. 倫理的配慮

対象者に対しては、質問紙調査の主旨を説明し、返送をもって研究への同意が得られたものとした。記載された内容についても、個人が特定できないよう統計的に処理を行った。

研究結果

1. 回答者の基本属性

回答者は 43 名（回収率 61.4%）であった。性別の内訳については、男性が 23 名（53.5%）、女性が 20 名（46.5%）であった。年齢については、50～60 代が 25 名（58.1%）で最も多く、次いで 70～80 代が 8 名、20～40 代が 10 名であった。SSWer 経験年数については、1～2 年が 10 名で最も多く、次いで 2～3 年、3～4 年の 8 名、5～6 年の 7 名、7 年以上の 6 名、6～7 年の 2 名、1 年未満の 1 名であった。また、保有する資格は、「資格なし」が 16 名（37.2%）と最も多く、次いで社会福祉士、教員免許の 15 名、精神保健福祉士の 11 名、その他社会福祉に関する資格の 6 名、心理に関する資格の 4 名、その他 SSWer の職務に関する技能の資格の 1 名の順であった。

その他配置形態は、「派遣型」が 20 名（46.5%）と半数近くを占め、次いで「拠点校配置型」、「単独校配置型」が 8 名、「派遣型+<単独、拠点>配置校型」が 7 名、「登録型」1 名であった。週当たりの勤務時間については、「1～5 時間」が 16 名（37.2%）と最も多く、次いで「5～10 時間」が 13 名、「10 時間以上」が 8 名であった。

2. スクールソーシャルワーカーの実態

2-1. スクールソーシャルワーカーエンパワメント尺度（SSW-ES）

計 34 項目の平均点は 3.39 点であった。高得点項目（4.0 点以上）は、問 2、問 4 の計 2 項目のみであり、低得点項目（3.0 点以下）は、問 10、問 11、問 12、問 16、問 18、問 19 の計 6 項目であった。

2-2. スクールソーシャルワーカーが保有する資格

表1 福祉系資格の有無と項目との関連

項目	N(内訳)	福祉系資格なし	福祉系資格あり	p値
問13	42(22:20)	2.82 (0.853)	3.50 (1.000)	.022*
問14	42(22:20)	3.14 (0.774)	4.05 (0.605)	.000**
問19	41(22:19)	3.09 (0.811)	2.47 (0.841)	.022*
問30	41(22:19)	3.55 (0.739)	4.00 (0.667)	.047*
問32	41(22:19)	3.00 (0.976)	3.68 (0.671)	.014*

()…標準偏差 *= $p < .05$, **= $p < .01$

表2 教育系資格の有無と項目との関連

項目	N	教育系資格なし	教育系資格あり	p値
問5	41	3.46 (1.067)	2.53 (1.187)	.014*
問10	42	3.19 (0.786)	2.60 (0.910)	.035*
問12	42	2.93 (0.874)	2.00 (0.655)	.001**
問26	41	3.41 (0.747)	2.86 (0.663)	.026*

()…標準偏差 *= $p < .05$, **= $p < .01$

2-2-1. 福祉系資格（社会福祉士，精神保健福祉士，その他社会福祉に関係する資格，心理に関する資格，その他SSWerの職務に関する技能の資格）の有無と項目との関連

福祉系資格の有無と各項目でt検定を行った結果，福祉系資格を保持しているSSWerは，福祉系資格を保持していないSSWerと比べて，問13，問14，問30，問32の計4項目において，有意に高い得点であった。しかしながら，「問19反対の意見を述べる人がいても，私は自分の意見に非常に自信を持っている。」という項目の得点については，福祉系資格を保持していないSSWerの方が，有意に高い得点であった（表1）。

2-2-2. 教育系資格（教員免許）の有無と項目との関連

教育系資格の有無と各項目でt検定を行った結果，問5，問10，問12，問26の計4項目において，教育系資格を保持していないSSWerの方が，有意に高い得点であった（表2）。

6-2-2-3. 資格の有無と項目との関連

表3 資格の有無と項目との関連

項目	N(内訳)	資格なし	資格あり	p値
問12	42(17:25)	2.94 (0.827)	2.36 (0.907)	.041*
問13	42(17:25)	2.76 (0.903)	3.40 (0.957)	.037*
問14	42(17:25)	3.06 (0.827)	3.92 (0.640)	.000**

()…標準偏差 *= $p < .05$, **= $p < .01$

資格の有無と各項目でt検定を行った結果，資格を保持しているSSWerは，資格を保持していないSSWerと比べて，問13，問14の計2項目において，有意に高い得点であった。しかしながら，「問12私は業務上，見慣れない問題に出会うことはないと思っている」では，資格を保持していないSSWerの方が，資格を保持しているSSWerに比べて，有意に高い得点であった（表3）。

2-3. スクールソーシャルワーカー経験年数

2-3-1. スクールソーシャルワーカー経験年数と項目との関連

表4 スクールソーシャルワーカー経験年数と項目との関連

	問1	問2	問4	問6	問7	問8	問9	問10	問11	問13	問15	問16	問20	問21	問26	問27	問29	問30	問32
スクールソーシャルワーカー	0.310	0.341	0.440	0.339	0.340	0.473	0.519	0.485	0.392	0.320	0.330	0.474	0.363	0.384	0.326	0.426	0.351	0.357	0.395
経験年数	.043*	.027*	.003**	.026*	.025*	.002**	.000**	.001**	.009*	.037*	.001**	.001**	.017*	.011**	.035*	.005**	.021*	.020*	.010*
N	43	42	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43	43	43	42	42	43	42	42

=p<.05, *=p<.01

SSWer 経験年数と各項目の相関分析を行った結果、計 19 項目において、経験年数が長いSSWer ほど、有意に高い得点であった (表 4)。

2-3-2. 初心者スクールソーシャルワーカーと中堅者スクールソーシャルワーカーと項目との関連

表5 初心者スクールソーシャルワーカー、中堅スクールソーシャルワーカーと項目との関連

項目	N (内訳)	初心者SSWer	中堅SSWer	p値
問1	43(27:16)	3.56 (0.801)	4.13 (0.885)	.036*
問2	42(26:16)	3.81 (0.634)	4.31 (0.704)	.021*
問4	43(27:16)	3.96 (0.587)	4.50 (0.632)	.007**
問6	43(27:16)	2.89 (1.086)	3.88 (0.885)	.004**
問7	43(27:16)	3.19 (0.834)	4.19 (0.834)	.000**
問8	42(26:16)	3.23 (0.652)	3.94 (0.574)	.001**
問9	43(27:16)	3.44 (0.892)	4.44 (0.512)	.000**
問10	43(27:16)	2.63 (0.742)	3.56 (0.727)	.000**
問11	43(27:16)	2.78 (0.641)	3.31 (0.602)	.010*
問13	43(27:16)	2.81 (0.834)	3.63 (1.025)	.007**
問15	42(26:16)	3.19 (0.849)	3.81 (0.750)	.021*
問16	42(26:16)	2.52 (1.014)	3.44 (0.892)	.005**
問20	43(27:16)	3.26 (0.813)	3.88 (0.719)	.016*
問21	43(27:16)	3.59 (0.501)	4.06 (0.443)	.003**
問23	43(27:16)	3.22 (0.847)	3.75 (0.577)	.033*
問24	42(26:16)	2.77 (0.652)	3.38 (0.885)	.015*
問26	42(26:16)	3.00 (0.693)	3.63 (0.719)	.008**
問27	42(26:16)	3.04 (0.774)	3.88 (0.500)	.000**
問29	43(27:16)	3.37 (0.629)	3.94 (0.854)	.017*
問30	42(27:15)	3.48 (0.753)	4.13 (0.640)	.007**
問32	42(27:15)	3.00 (0.877)	3.87 (0.640)	.002**
問33	42(26:16)	3.15 (0.784)	3.94 (0.772)	.003**

()…標準偏差 **=p<.05, ***=p<.01

D.バリーナ (1998) は、教師は、初心者前期 (1年目)、初心者後期 (2・3年目)、中堅者前期 (4年目以上)、中堅者後期 (10年目以降)、熟練者に分けられるとし、「教師発達の5段階モデル」を提示している。

そこで本研究では、SSWer 経験年数 3年目までを「初心者SSWer」、4年目以降を「中堅者SSWer」と定義し、各項目との関連についてt検定を行った。その結果、計 22項目において、中堅者SSWerの方が、初心者SSWerに比べて、有意に高い得点であった (表 5)。

2-4. 配置形態

配置形態 (①単独校配置型, ②拠点校配置型, ③派遣型, ④派遣型+<単独, 拠点>配置校型, ⑤登録型) との各項目における t 検定を行った結果, 拠点校配置型と派遣型の 2 形態において, 有意差が見られた。

表 6 配置形態と項目との関連 (拠点校配置型)

項目	N	拠点校配置型でない	拠点校配置型	p値
問13	40	2.97 (0.910)	4.25 (0.500)	.009**
問14	40	3.50 (0.775)	4.50 (0.577)	.017*
問15	40	3.39 (0.903)	4.00 (0.000)	.000**
問21	40	3.78 (0.540)	4.00 (0.000)	.019*
問23	40	3.36 (0.798)	4.00 (0.000)	.000**

()…標準偏差 *= $p<.05$, **= $p<.01$

表 7 配置形態と項目との関連 (派遣型)

項目	N	派遣型でない	派遣型	p値
問12	40	3.12 (0.781)	2.26 (0.864)	.003**

()…標準偏差 *= $p<.05$, **= $p<.01$

2-4-1. 配置形態と項目との関連 (拠点校配置型)

拠点校配置型の SSWer と拠点校配置型でない SSWer との t 検定を行った結果, 問 13, 問 14, 問 15, 問 21, 問 23 の計 5 項目において, 拠点校配置型の SSWer の方が, 拠点校配置型でない SSWer に比べて, 有意に高い得点であった (表 6)。

2-4-2. 配置形態と項目との関連 (派遣型)

派遣型の SSWer と派遣型でない SSWer との t 検定を行った結果, 問 12 において, 派遣型でない SSWer の方が, 派遣型 SSWer に比べて, 有意に高い得点であった (表 7)。

2-5. 勤務形態 (週当たり勤務時間)

表 8 勤務形態と項目との関連

	問5	問17	問20	問21	問23	問26	問27	問34
相関係数	-0.388	-0.571	-0.341	-0.352	-0.354	-0.218	-0.337	-0.432
勤務形態 有意確率	.019*	.000**	0.39*	0.33*	0.32*	0.14**	0.44*	.009**
N	36	36	37	37	37	36	36	36

*= $p<.05$, **= $p<.01$

勤務形態 (週当たり勤務時間) と各項目の相関分析を行った結果, 問 5, 問 17, 問 20, 問 21, 問 23, 問 26, 問 27, 問 34 の計 8 項目において, 週当たりの勤務時間が短い SSWer ほど, 有意に高い得点であった (表 8)。

考 察

SSWer が学校教育現場でより活用されていくために, どのようなエンパワメントの視点が必要となってくるのか, SSWer の機能に影響を及ぼしている要因を抽出しながら, 考察を行うとともに, スクールソーシャルワーカーエンパワメント概念モデルの作成を試みた。

1. 知識量の不安感について

スクールソーシャルワーカーエンパワメント尺度 34 項目のうち、問 10、問 11、問 12、問 16、問 18、問 19 の計 6 項目が低得点（平均点 3.0 点以下）であったことから、多くの SSWer は、自身のケースを発見する力や、ケース対応に不安を感じていることが示唆された。また、SSWer として職務を強く認識している一方で、自分のスクールソーシャルワークの知識量に自信を持っていない傾向にあることが明らかとなった。この背景には、SSWer が全国配置されてから 7 年目を迎える現在も、学校教育現場の中で周知されていないことや、学校という異なる文化の中で福祉の専門家が介入を行う事例が少ないために、手探り状態の中で、常に新しい問題や課題に直面しているのではないかと考えられた。

これらのことから、SSWer の機能に影響を及ぼす要因として、【知識量の不安感】、【ケース発見力の不安感】、【ケース対応への不安感】という要素が考えられた。

2. 保有する資格以上のことを求められる不安感について

保有する資格との関連を見ると、福祉系資格の有無で有意差のあった項目は、計 5 項目、教育系資格の有無で有意差のあった項目は、計 4 項目、資格の有無で有意差のあった項目は、計 3 項目であった。このことから、福祉系資格を保持している SSWer の得点は、他の資格を保持している SSWer よりも有意に高い得点の項目が多いことが明らかとなり、ソーシャルワークの知識・技術は必須であることが示唆された。特に、問 32 は、他の専門職の特性をよく把握し、関係機関との連絡・調整役となり、チーム体制を構築するといったソーシャルワークの技術の必要をどのように認識しているのかを問う項目のため、福祉系の資格を保持している SSWer の方が、保持しない者より高い得点になったと考えられる。

また、問 30 から、ソーシャルワークの介入方法や視点を持ち得ているからこそ、児童生徒や保護者、教職員や関係機関等に対して関わりやすいのではないかと考えられる。

教育系資格の有無に関しては、教育系資格を保持していない SSWer の方が、有意に高い得点となった。この結果については、過去に教員経験をもつ SSWer は、校内組織や教員の身上についてよく理解していることや、過去の同僚などがいることで、関係性が構築しやすい環境にある一方で、福祉の専門家として本来求められている SSWer の立場から、ケースを捉える視点に困難を感じていることが影響しているのではないかと考えられた。

なお、全体を通して、福祉・教育系の資格を保持している SSWer は、問 13、問 14 の計 2 項目について、得点が高い傾向にあることが分かった。この結果については、福祉・教育系資格を保持する SSWer は、研修に対する参加意識や研修の必要性に対する認識が高い傾向があると示唆されるとともに、関連資格に関する専門誌や、児童や福祉に関連する専門誌の存在についても認識していることが明らかとなった。

しかしながら、問 12 については、資格を保持していない SSWer の方が高得点であった。これらの背景には、各自治体の SSWer の採用条件が大きく影響していると考えられた。例えば、石川県教育委員会では、SSWer に警察官 OB を「生徒指導サポーター」として採用

し、非行や暴力行為を対象に業務を行っていることから、これまでの警察官としての経験をもとに、ケースに対する評価を行っているのではないかと考えられた。この点については、資格を保持していない SSWer の現在の職務や過去の職歴が、どの程度影響を及ぼしているのかを今後検討していく必要がある。

以上のことから、SSWer の機能に影響を及ぼす要因として、【保有する資格以上のことを求められる不安感】という要素が考えられた。

3. 経験年数による不安感について

スクールソーシャルワーク経験年数と項目で相関分析を行った結果、計 19 項目において、経験年数が長いほど有意に高い得点であった。また、SSWer を初心者・中堅者に分類し、t 検定を行った結果、計 22 項目において、中堅者 SSWer の方が有意に高い得点であった。

このことから、経験年数が長くなることで、ケースの経験値が増えるだけでなく、各関係者との信頼関係も深まるため、今回のような結果になったのではないかと考えられる。しかしながら、経験年数を重ねることで、ケース対応への慣れはあっても、ソーシャルワークの知識や技術が身に付くとは言い難く、研修やスーパービジョンを受けることを通して、SSWer としての知識や技術をスキルアップしていく姿勢が求められると考えられる。

以上のことから、SSWer の機能に影響を及ぼす要因として【経験年数による不安感】という要素が考えられた。

4. 配置形態について

配置形態別にみると、拠点校配置型と派遣型の 2 形態において、有意差が見られた。拠点校配置型の SSWer は、計 5 項目について、得点が高い傾向にあった。また、派遣型でない SSWer は、派遣型の SSWer に比べ、計 1 項目のみ有意に高い得点となった。

このことから、拠点校配置型の SSWer は、派遣型に比べ、学校滞在時間が長いこと、学校関係者と関係性が築きやすく、校内カンファレンス等に積極的に参加しやすいことが改めて明らかになったのではないかとと思われる。なお、派遣型の SSWer については、必要時に学校へ派遣されるため、長期・継続的な関わりができないことに困難さを感じているのではないかと考えられた。

5. 勤務形態について

勤務形態については、計 8 項目において、勤務時間が短い SSWer ほど、有意に高い得点という負の相関が得られる結果となった。この背景には、限られた時間の中で、問題解決に向けて効果や成果を出そうとする SSWer の意識の高さが、問 17 や問 21 の項目の得点からもうかがえるのではないかと考えられた。また、問 26 に関しては、勤務時間が短いことで、現場に固執することなく、冷静な判断で社会の事象を捉えられるとともに、第三者という SSWer の立ち位置を意識した上で、ケースを捉えているのではないかとと思われる。

6. スクールソーシャルワーカーにおけるエンパワメントの視点とは

6-1. SSWer 本人の視点から

スクールソーシャルワーカーエンパワメント尺度 34 項目のうち、問 2 (関係者と行動を共にすることは、問題を解決するために役に立っている)、問 4 (私は、自分の職務を強く認識して、働いている) の計 2 項目が高得点 (平均点 4.0 点以上) であったことから、SSWer は、学校関係者や関係機関との連携は必須として、各関係機関等とのネットワークの構築、連携・調整の重要性を実感しながら、ケースの対応を行っているのではないかと考えられた。また、採用されている SSWer の多くが、元教員や福祉現場で実践を積んできていることから、当然職務意識も強く、責任感を持って、スクールソーシャルワーク業務に取り組んでいるのではないかと思われた。これらのことから、SSWer が必要とするエンパワメントの視点として、まず 1 つ目は、【職務意識】という要素を抽出した。

次に、未だ 4 割弱の SSWer が元教員である状況の中、SSWer が保持する資格や、スクールソーシャルワーク経験年数が SSWer の自己評価に大きく影響していることも明らかとなったことから、改めて、学校という組織の中でソーシャルワークを行うためには、校内組織や児童の発達など教育に関する知識も必要であるということが示唆された。現在、一般社団法人日本社会福祉士養成校協会では、平成 21 年度より「スクール (学校) ソーシャルワーカー教育課程認定事業」を創設し、平成 26 年 11 月現在、計 32 校の養成校が本課程を開講している。指定科目を履修し、社会福祉士・精神保健福祉士国家試験に合格することで、「一般社団法人日本社会福祉士養成校協会認定スクール (学校) ソーシャルワーク教育課程修了者」として修了証を交付しているが、富山国際大学では、社会福祉士指定履修科目に加え、小学校教諭一種免許取得科目の履修も、本課程の履修要件としている。ソーシャルワーカーとしての資質は勿論のこと、教育分野における一定程度の知識と立場を経験することで、学校教育現場はどのような問題を抱えながら、児童生徒をはじめ保護者や教職員が、問題解決に取り組んでいるのか、その実態を知っておくことは非常に重要であると捉えている。以上のことから、SSWer が必要とするエンパワメントの視点として、【福祉と教育の知識・技術の獲得】という要素を 2 つ目に抽出した。

3 つ目は、SSWer の経験年数の観点からである。導入年月がまだ浅いこともあり、派遣を要請する学校教育現場は、スクールソーシャルワーク業務の経験年数に特に関係なく、SSWer を求めているという現状がある。

しかし、導入 7 年目を迎えている今、初心者でも中堅者でも一定の質を担保できるだけ研修のあり方や、スーパービジョンを受けられるシステムのあり方が、改めて求められてきていると思われる。現任の SSWer は、一人職場であるため、先輩 SSWer との接触は、連絡協議会等、年数回の研修の機会でしか得られないことが多く、多くの SSWer が学校組織の中で、担当教員と相談し、過去の引継ぎ資料を確認しながら業務を行っているのが現状でもある。また、スーパービジョンを受ける体制についても、現在導入している自治体と導入していない自治体があるなど、取組みも多様である。富山県でも、職能団体である

社会福祉士会が中心となり、社会福祉士会会員の SSWer や、本学の SSWer 教育課程を受講している大学生を対象に、模擬ケース会議の機会を設けたり、アプローチ等について学ぶ環境がようやく整い始めているところである。今年度からは、SSWer として今後、現場で働きたいと考えている社会福祉士や大学生も対象に、座学や演習を交えた養成研修も、富山県社会福祉士会の地域生活支援委員会「子ども家庭支援部会」で展開し始めた。

このような研修が今後ますます展開されていくことで、本学の SSWer 教育課程を履修してきていない社会福祉士も、SSWer としての知識・技術を身に付けることができ、一定の質を担保した SSWer を養成することができる。また、教育的な機能もあるスーパービジョンの機会を設けることで、一人職場の SSWer が日頃の悩みを相談し合い、SSWer としての支援の介入方法や持つべき知識を再確認することで、効果的に職務を遂行する能力を高めていくことも可能となり、初心者・中堅者にかかわらず一定の質を担保することにもつながると考えられる。

以上のことから、SSWer が必要とするエンパワメントの視点として、【研修体制作り】、【スーパービジョンの体制作り】という要素を 3 つ目、4 つ目に抽出した。

6-2. システムの視点から

勤務形態別、配置形態において各項目間との関連を分析したところ、勤務形態では、勤務時間の短い SSWer ほど有意に高い得点であり、配置形態でも、拠点校配置型、派遣型で有意差が見られるという結果となった。

名古屋市では、近年子どもを取り巻く課題が、重篤化、増加、深刻化してきたことを受け、また心の問題に対応する専門家や、環境面へ働きかける専門家が求められているとし、カウンセラー職の拡大とともに、日常の学校生活から関わることのできる常勤の心理、福祉の専門職の配置を行っている。具体的には、名古屋市を 11 ブロックに分け、中学校 11 校に子ども応援委員会を設置し、SC、SSWer のほか、学校外部からの苦情対応や、学区・地域との連絡調整係となるスクールアドバイザー、警察署との連携や緊急性の高い事案に対応するスクールポリスを主な構成員としている。教員とは異なる視点や専門性を持つため、教員のスキルアップにつながっていることや、教員とは別の立場で、大人が子どもに日常的に関わることができる環境ができたということ、さらには教員が授業等で対応できない時間帯に保護者の面談、家庭訪問を行うことができているなど、その効果が見出されつつある。名古屋市をはじめ SSWer を取り巻く課題に非常勤という不安定な派遣体制や、低賃金などの課題が挙げられている中で、勤務時間が短い人ほど、項目得点が高い背景には何が大きく影響しているのか、改めて今後明らかにすべき課題としていきたい。

また、未だ約 3 割だけが配置型であるため、今後は学校理解はじめ教員や児童、保護者との関係を築きやすい配置型をさらに普及させていくことが、改めて必要であると考えられる。

以上のことから、SSWer が必要とするエンパワメントの視点として、【雇用条件の向上】という要素を 5 つ目に抽出した。

7. スクールソーシャルワーカーエンパワメント概念モデルの提案

これまで、エンパワメントのプロセスに焦点を当てた文献を対象に、Rodgers の概念分析法を用いて、エンパワメントの概念を分析し、SSWer におけるエンパワメントプロセスモデルについて検討してきた（村上ら 2014）²⁾。また、SSWer のシステムに関する負担感としては、【業務時間等派遣体制そのものの制度の不十分さ】、【学校という職場体制や仕組みの理解不足】、【力量・経験不足を補うための研修等の不足】、【確実に定着していない中で、学校システムに一人で入ることの困難さ】の4点を明らかにしてきた（村上ら 2009）³⁾。

そこで、上記の研究をふまえ、スクールソーシャルワーカーのエンパワメント概念モデルを提案することとした。すなわち、SSWer がマイクロレベル（児童生徒やその家庭）、メゾレベル（学校内）、マクロレベル（行政、教育委員会、地域）のそれぞれにおいて十分に機能的に活動しながら、エンパワメントが図られるようにしていくためには、本人とシステムの2つの視点から探ることが必要であると、それぞれに影響を及ぼす要素を見出した。

本人に関する視点からは、学校教育やソーシャルワークに関する知識・技能、SSWer としての専門的知識が不足していることへの不安感（A-1）、学校教育現場で起きているケースを発見する力が不足していることへの不安感（A-2）、実際にケースに対応することへの不安感（A-3）、保有する資格以上のことを求められることへの不安感（A-4）、経験年数による不安感（A-5）、学校システムに一人で入ることの困難さ（A-6）という6つの要素を見出した。

また、システムに関する視点としては、業務時間等派遣体制そのものの制度の不十分さ（B-1）、学校という職場体制や仕組みの理解不足（B-2）、力量・経験不足を補うための研修等の不足（B-3）、学校教育現場での認知の不十分さ（B-4）という4つの要素を見出した。

今後、SSWer がケースに対して、しっかりと対応していくためにも、上記の影響を及ぼすと考えられる要素を改善させていこうとするSSWerのエンパワメント視点が必要である。

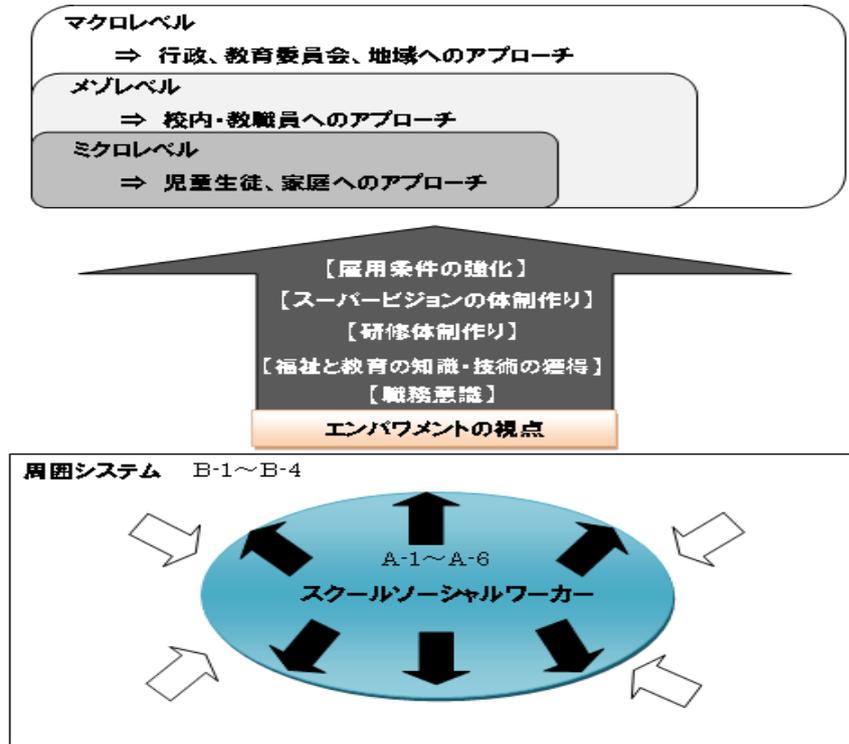
以上のことをふまえ、SSWer の5つのエンパワメント視点の抽出を行った。具体的には、SSWer の職務を確実に遂行していこうとする視点（【職務意識】）こそが基盤であるとし、ソーシャルワーカーとしての資質は勿論、教育における一定の知識を持った上で、学校教育現場を把握していこうとする視点（【福祉と教育の知識・技術の獲得】）をはじめ、初心者・中堅者にかかわらず一定の質を担保することができる研修体制を築いていこうとする視点（【研修体制作り】）、さらにはSSWer としての支援の介入方法や持つべき知識を再確認していこうとする視点（【スーパービジョンの体制作り】）も必要であるとした。

そして何よりも、常勤化といった雇用体制における待遇面を強化していこうとする視点（【雇用条件の強化】）を持ち合わせていくことによって、学校教育現場におけるSSWer がより機能しやすく、十分にエンパワメントが図られる環境が整っていくと考えた（図1）。

謝辞

調査に協力していただいた各自治体の教育委員会のスクールソーシャルワーカー担当者、現任のスクールソーシャルワーカーには心より感謝する。また、本研究は、平成24年度文

部科学研究費基盤研究 C (課題番号 24530746) 「スクールソーシャルワーカーの学校教育現場への定着に向けた総合支援カルテの開発」にもとづき行われた (なお, 本稿の一部は, 「スクールソーシャルワーカーの機能に影響を及ぼす要因—より機能していくために求められる能力の検討— (福井県立大学大学院看護福祉学研究科 修士論文: 山本小百合)」を修正・加筆し執筆している)。



スクールソーシャルワーカーの機能に影響を及ぼす要因	
A 本人の視点から	B システムの視点から
A-1 知識量の不安感	B-1 業務時間等派遣体制そのものの制度の不十分さ
A-2 ケース発見力の不安感	B-2 学校という職場体制や仕組みの理解不足
A-3 ケース対応への不安感	B-3 力量・経験不足を補うための研修等の不足
A-4 保有する資格以上のことを求められる不安感	B-4 学校教育現場での認知の不十分さ
A-5 経験年数による不安感	
A-6 学校システムに一人で入ることの困難さ	

図1 スクールソーシャルワーカーのエンパワメント概念モデル

参考文献

- 1) Douglas J. Frans (1993) A Scale for Measuring Social Worker Empowerment, Research on Social Work Practice, 3 (3), 312-328
- 2) 村上満・山本小百合 (2014) 「エンパワメントの概念整理と研究動向—スクールソーシャルワーカーのエンパワメント構築に向けて—」 富山国際大学子ども育成学部研究紀要, 第5巻, 193-202
- 3) 村上満・清水剛志 (2009) 「特集 スクールソーシャルワーカーを知る—富山県におけるスクールソーシャルワーク活動の現状とこれから」 月刊生徒指導, 学事出版, 18-21

＜資料＞ スクールソーシャルワーカーエンパワメントスケール (SSW-ES) 34 項目一覧

- 問 1. 私は、関係者と充実した時間を過ごしている。
- 問 2. 関係者と行動を共にすることは、問題を解決するために役に立っている。
- 問 3. 私が所属している機関の教職員らは、全員共通の目的をもって働いている。
- 問 4. 私は、自分の職務を強く認識して、働いている。
- 問 5. 私は、自分自身が学校教職員の一人であると思っている。
- 問 6. 私は、チームアプローチを活用できる機会に恵まれている。
- 問 7. 私は実践現場において、他の専門職と常に連絡をとっている。
- 問 8. 私は、担当するケースについて、どのように対応すればよいかたいていわかっている。
- 問 9. 私がこれまで学んできた教育は、今の業務に活かされている。
- 問 10. 私は、専門職が関わるほとんどの問題を解決しうだけの、十分な情報を持っている。
- 問 11. 私は、実践現場に関係する全ての問題に気づいている。
- 問 12. 私は業務上、見慣れない問題にめったに出会うことはないと思っている。
- 問 13. 私はよく、スクールソーシャルワークに関連する専門雑誌を読んでいる。
- 問 14. 私は技術を向上させるために、カンファレンスや研修会によく参加している。
- 問 15. 問題が解決できないとしても、私はどこに行けばよいかいつもわかっている。
- 問 16. 私はよく、スクールソーシャルワークのことにとっても詳しい人だと言われる。
- 問 17. 自分が働きかけている人にとって、私は重要な存在だと感じている。
- 問 18. 私は、一緒に働いている他の専門職らと同様に力量があると感じている。
- 問 19. 反対の意見を述べる人がいても、私は自分の意見に非常に自信を持っている。
- 問 20. 専門職のなかで私は、大切な役割を担っていると思う。
- 問 21. 私はたいいてい、関係者に対して、良い印象を与えられるようにしている。
- 問 22. スクールソーシャルワーカーとして働く私の周りには、優れた人がいると自信を持って言える。
- 問 23. 関係者が私と異なる考えを持っていても、スクールソーシャルワーカーとしての自分自身の価値観を信じている。
- 問 24. 私は、たいいてい関連するすべての問題を予想することができる。
- 問 25. 私はいつも、「様々な状況の中で、誰が力を持っているのか」を把握している。
- 問 26. 私はいつも世間におけるスクールソーシャルワークの状況について、よく理解している。
- 問 27. 私は、たいいてい正確に実践現場におけるスクールソーシャルワーカーの立ち位置をわかっている。
- 問 28. スクールソーシャルワーカーとして私の直感と予感はいたいいていあっている。
- 問 29. 私は、自分に関連または興味のある領域の仕事はすすんで引き受けている。
- 問 30. 興味関心のある問題に対して私は、スクールソーシャルワーカーとしての関わり方を模索しようとする。
- 問 31. 問題解決のきっかけとなる1人であると私は思っている。
- 問 32. 私は、新しい計画を実施または介入する際、専門職らによる組織の編成をしようと心がけている。
- 問 33. 私が業務を行なう上で好きなことの1つは、これまでの関心とは別の複数の領域と、関わりを持つことである。
- 問 34. 私は、物事がうまくいくように願うよりは、むしろ行動を起こすようにしている。