

スクールソーシャルワーカーの業務とスーパービジョン

——トロント市におけるメンタルヘルス課題への取り組みから——

鈴木庸裕

調査研究の概要

本調査研究は、学校におけるソーシャルワーカーの業務遂行や人材育成のあり方について、海外先進国の動向を明確にすることにある。特に本稿では、カナダ・オンタリオ州教育省（以下、教育省）における学校と教育委員会とのリエゾンやソーシャルアクション、いじめや児童生徒のメンタルヘルス問題への取り組み、そしてトロント市教育委員会におけるスクールソーシャルワーカー（以下、SSWr）へのスーパーバイズ・システムに関する調査を中心に論じる。

本研究は、文部省科研による渡航調査を通じて⁽¹⁾、調査期間は2012年12月11日から14日、下記の調査先と調査対象者である。

12月11日：トロント大学ソーシャルワーク学部において、学部長ミシェナ・フェイ教授らからの聞き取り。

12月12日：教育省会議室において、アンドリアヌフ女史・特別支援教育部門スクールソーシャルワーカー・他省庁とのリエゾン担当、マーク氏（教育委員会と学校との連携推進担当・元校長経験者）、ローズ女史（オンタリオソーシャルワーク協会スクールソーシャルワーカー委員会委員長）

12月13日：トロント市教育委員会エトピコク教育委員会事務所・会議室において、チーフ・スクールソーシャルワーカー、マルシア女史他。

12月14日 サマーヒル小学校において、ドン・ディース氏、ジェーン・ホッフオー女史（SSWrスーパーヴァイザー）からの聞き取り。

I 教育委員会と学校とのリエゾン機能

1 リエゾン担当の役割

教育省では、学校への直接的関与や配置とは別に、教育行政の指導や管理の諸部門でSSWrが仕事をしている。本調査に対応したSSWrは、特別支援教育の開発部門に所属し、学校でのメンタルヘルスとアディクションについて担当している。

近年のオンタリオ州では学校におけるメンタルヘルスに着目がなされている。学校に通うすべての子どものメンタルヘルスは、教育現場だけでは決して賄えなるものではなく、そのために学校が外部の専門機関や地域の保健福祉事業と連携することで達成できるという視点に立つ。学校へ通う義務教育段階の7歳から18歳の子ども・青年のライフステージを支える関係省庁同士が横断する。そして地域からのニーズを収集し分析することを通じて、地域がかかえる問題を関係省庁へつなぎ対応するという特徴がみられる。

こうした活動から生まれた学校向けの新たなプログラムや実践計画を周知し伝達し、そのときに重要な観点は、その第1に、学校や教職員がその事柄に関するサービスについて、まずはアクセスしやすいという点、そして第2に、ニーズを教育行政側が早く見つけることができるという点である。

2 メンタルヘルス課題としてのいじめ

教育省ではいじめ問題への対応において、6名からなるメンタルヘルsteamが、学校への実践プログラムの導入に携わっている。このチームはスクールサイコロジストがチーフとなり、SSWr、スーパーインテンドント（管理指導主事）が1つ

のグループとなり、学校への介入やコーチングをおこなっている。

現在、オンタリオ州には60の公立教育委員会と12のフランス系等の教育委員会⁽²⁾があり、それらに対して一度にアプローチができないため、1年目は15の教育委員会、2年目は30、3年目は全部の教育委員会に介入するように計画的に推進している。

通常SSWrが、1つの学校で働いたり、子どもや家族、教職員と関わりを持つマイクロレベルでの業務が多い。しかし、このように教育省で働くSSWrは、いじめやメンタルヘルスのプログラムを指導助言することが業務となり、全く異なるレベルでSSWの活動に携わり、教育のシステムとして問題の予防を確立する枠組みの中にいる。

3 ウェルビーイングの定義や理解

メンタルヘルスを日本語で「健康」と訳すことが多いが、北米とは相当な違いがある。メンタルヘルスについて、世界保健機構(WHO)の定義Wellbeingの訳とも関わるが、基本的には健康全般をさす言葉である。病気を含め心身の健全さをメンタルヘルスと理解した上で、教室の中で子どもたちのサインや兆候から、気づくことができる事柄として見ている。教師にとって「なにかおかしいかな」と気づくことができるものとして、局所的な病気をさすのではなく、全体的な子どもの健康として理解し、その視点を1つの手がかりとしている。

メンタルヘルスについて図1にあるように、ある程度のストレスがあったり、少し落ち込むこと、

おちつかないといった情緒的問題「Emotional Problems」のレベル。そのから右へ推移して、家族が亡くなりそのことがトラウマとなるときに生じる衝動性や悲しみが「Distress」のレベルにはいり、それを放置しておく「Illness」(病気)というレベルのカテゴリーになる。ただ、この「Illness」というカテゴリーに入ったとしても、いつも病気というわけではなく、途中で普通の生活に戻ることができたり、この幅の中を揺れ動くものであると理解されている。

メンタルヘルスが「Problems」(問題)の域にはいったときに、行動や感情に関係して諸問題がおこりがちになるが、それが日常生活に支障を来すときに問題であるととらえる。特にメンタルヘルスを考えたときに、不安や鬱が発生する兆候や早めのサインを見つけることが教師にとって重要となる。カナダでは0歳から18歳までの5人に1人が何らかのメンタルヘルス問題を抱えているといわれている中、教師が担任する子どものなかからサインを見いだせる能力を育てることがテーマになっている。

メンタルヘルスのはじめの兆候も、わかりやすい攻撃的な行動に出たり、ケンカなど反抗的な行動化を見せる場合はよいが、不安が募ったり、なにかいろいろなことがこわい、新しいことができないなど、外部から見えづらく、見えないところでの行動になることが多い。小学生のリストカットなどが一例である。

4 不登校や退学傾向にある高校生への対応

メンタルヘルスについて、個人要因あるいは環

Mental Health Exists on a Continuum

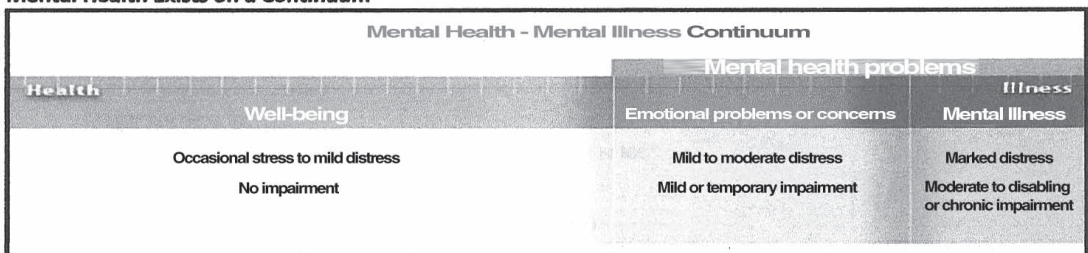


図1 <メンタルヘルスの連続性>

境要因、個人の性格など様々ではあるが、こころに問題を抱える児童生徒の70%が、18歳までに発症していると言われる。学齢期に発症していることが多いと認められるため、SSWrがそうした児童生徒とかわかり、早期発見に尽力することが大切になる。70%のうち、50%が14歳までに発症していることを考えると、早いサインを見つけ、この「14歳までに」というエビデンスがある。

メンタルヘルスの問題を抱えることは、ひきこもりや他者と関係を持ってない、鬱がひどくなるなど悪循環がはじまり、学力に影響することから、ますます学校に居づらい状況になり早急の対応が欠かせない。

理想としては、カウンセリングやガイダンスなどの取り組みと結びつけて医療機関による投薬がうまく使えたと効果的だが、概して医療機関への受診と投薬が先に来ることがある。コ・メディカルなどとの連携がなされたうえでのサポートが求められる。しかし投薬だけではうまくいかないため、カウンセリングなどが継続されていかねばならず、投薬すればそれで終わりという風潮がある。こころの病気というのも、長期にわたり、ずっと抱えていかねばならない。糖尿病などと同様、退院したあとにどういった身の処し方を考えればよいのかというスキルを身につけさせることと同じで、身体の病気と同じように対処していく必要がある。支援計画を考える際、本人がこころの病気とどうつきあうのかを、周囲にいる者へどう教えていくのが重要になる。

早めにサインを発見するポイントは、そのサインを見分ける担任や校長、用務員、給食関係者まで全スタッフにわかってもらうことであり、学校全体で子どもを見守り、学校全体で大人が子どものサインを見つけないという体制である。単に病気を理解するのではなくサインを見つけそのことについて議論ができる場のあり様である。このことは外部機関にリファーした方がよいのか、家族に聞いた方がよいのか、SSWrに紹介した方がよいのか、チームを組んでやった方がよいのかなど、こういった行動のきっかけの場づくりである。「学

校全体で見守ること」とは全体で気づこうとする行為であり、問題解決に向けた成功へのアプローチである。

5 アクセスの悪さの課題

メンタルヘルスへの喚起が叫ばれつつも、80%がケアを受けていない現状にあると言われる。その理由には手立てをめぐる情報へのアクセスの悪さが挙げられる。問題が起きたときにすぐに支援へアクセスができない。学校外への応援にアクセスできない。どこに頼ればいいのか分からない。そのために、他の省庁や部門と連携しつながらい、支援へのアクセスをよくする。社会の中にメンタルヘルスに対するスティグマがあり、そのことが助けを求めにくくさせており、教師がメンタルヘルスに対する知識がなく、早期に気づくことができない結果が先に述べた「80%」を生みだしている。

ここに障壁がある。学校文化に見られる担任主義やカウンセリングが立ちはだかり、声の大きい教師の存在などがそれにあたる。とくに学校外ではケアに出会えず、学校にいるからケアを受けることができる。学校外部の福祉が十分に機能していないために学校がその機能を持つこと、学校におけるソーシャルワークとは子どものメンタルヘルス課題を発見するうえで優先する概念である。

子どもたちは学校で過ごす時間が長いため、学校の中でメンタルヘルスへの偏見を払拭していくことが大切になる。ポジティブな情緒の状態をつくる取り組みをおこない、子どもたちの人間関係のつくり方や気持ちのあらわし方、人との関わり方やその仕方を学校の中でおこなう。学校にいるハイリスクな子どもを早期に見つけ、支援していく道筋をつけていくことにポイントがある。

この具体化がSSWrの役割である。しかし、こうした取り組みが1つ1つ個別になり、学校や州全体のシステムとしてつながっていかない場合が少なくない。これらを州のレベルでシステム化し、稼働させていくことが大切になる。国際的にも共通理解を醸成させ、予防やその実践をすすめてい

くことが重要となる。まさに日本でいう「SSWrとSC」といった垣根で見るのではなくIssuesでみていくべきものである。

現行、SSWrを配置するかどうかは教育委員会しだいとなる。オンタリオ州でも72ある教育委員会のなかで未だにSSWrのいないところがある。しかし、そういった場合、特別支援教育の教師や学校心理士、ガイダンスカウンセラーの教師がいる。こうした人材がソーシャルワークやカウンセリングはできないとしても、子どもの問題の兆候を読むことができる教師、ある程度のアドバイスができる教師はいる。州政府は、人がいないというときに、おしなべてアクセスができるように、各教委でなく州政府レベルによるアプローチが必要になる。

6 鬱の診断を受ける子どもの低年齢化

問題が低年齢化しているという傾向があるにしても、確実とは言えない。しかし、州政府やSSWrから見て変わってきたことに、幼稚園の全日制化がある。その一つの理由は、早期対応によって効果があるということが証明されてきている点である。幼稚園や保育園から小学校に入るときに、その移行時期をいかにスムーズにするのか。幼稚園でソーシャルスキルを学ぶこと、学校と家庭をもっと早くからつないでおくこと、家庭での在宅保育から学校に来てショックを受けるのではなく、早くから学校と家庭のコミュニティをつくり、移行期が大きな障壁にならないように、早くから全日で幼稚園（学校）にいることから学校文化と慣れておく。そのことが大きな予防になる。3-4年生でも大きな移行期があり、そこでもSSWrは教室の中に入り、担任と親とSSWrがチームを組んで問題のある子に対応する。こうした全日での在籍とチームをつくるのが早期対応にとって大きな変化になる。カリキュラムの中でSSTをたかめることや不安を削減することを教科学習にも取り込み、学級づくりや授業づくりへSSWrが関わることも進められている。

さらに大きなトラウマを抱える子どもには学校

だけでなく大きなコミュニティとの関わりが欠かせない。オンタリオ州でも虐待関係の専門機関(CAS)⁽³⁾が介入すると、「あっちがやってくれるからいいや」となる。それではどうにもならないことがわかってきたため、最近では子ども家庭福祉省と連携して、該当する子どもをいろいろな所から助けていくパートナーシップが講じられている。児童保護の施設や裁判所、学校がパートナーシップを組み、これまで違う大人が違う関わりをしてしまい子どもを混乱させ、「誰も分かってくれない」といった不信感を持たせないようにする。これは親に対しても同様である。誰もが同じ視線や同じ言葉を発して一つになれるため、「子どもを保護する」ということはコミュニティ全体の仕事であるということを実際させることができる。

州政府がそのことを理解し財源が組む。諸機関がアクセスを確保するにはお金がかかる。端的に、SSWrを採用配置することに目が向けられるのではなく、あることの結果、SSWrをおくようになったということにこそ着目すべきである。

7 教師と関わる子とのできる力量

医療機関や児童福祉機関から大きなトラウマを抱えて教室に帰ってきた子どもを受け入れるために教師がどうして良いか分からない。鬱の診断を受けた子どもや自殺企図にある子どもに対して、言葉の出ない教師がいる。そこで、メンタルヘルスや自殺予防の話ができ、対応方法について説明する事業を教育のなかに埋め込んでいき、それをSSWrが支援して教師の理解そのものを支えていく。

その際、コーチングやガイダンスの例として、教員研修の場で心理療法士からワークショップを受けるとき、教師やSSWrやSCとともに地域のメンタルヘルスに関わる人材の参加を取り付け一緒におこない、チームとして学校に持ち帰りプレゼンテーションできるようにする。ある学校の関係者が全員で同じ研修をうけて、1つのチームになって学校にもどり実践し、学校に波及させていくように展開する。

さらに保護者をチームにするには、親を学校に招く機会を増やす。たとえば、夕方の教育懇談会を毎月開催したり、いじめをテーマにしたレクチャーがある。学校行事にもつねに誘い、Eメールやニュースレターなどでもアプローチをおこなう。その一方で、州政府が学校参加のガイドラインをつくり、学校はこうした取り組みを奨励していく。親の学校参加が子どもの学力向上につながるというところを明確にし、親が学校にかかわることは良いことであるということを啓発する。親を呼ぶ会合は学校だけでなく、子どもがそれを企画して親にきてもらう。学校対保護者という図式を崩していくことや学校と家庭つなぐためにアンケートをおこない、どうすれば学校が安心できる場となり、お互いにハッピーになれるかを聴取して、子どもや親の意見に耳を傾けることをSSWrが関与する。学校が子どもや親への応答を高めていく。その姿勢を示していだけで変化してくる場合が多い。教師に何を学んで欲しいかを保護者が進言できたり、教員研修の内容に保護者もコメントできたり、学校にいま必要なことはなにかを直接保護者が表現できることを実際に取り入れられ

ていくことが求められる。これは義務教育のみならず高校教育へも導入すべきことであると考えられている。

8 医療へのアクセスに対する対応方法

オンタリオ州政府には子ども・青年サービス省がある。この省はメンタルヘルス問題を取り扱う中心機関である。現在、図2のように、子ども・青年サービス省、教育省、保健・ロングタームケア省の四つでつながる取り組みをしている。

どのように3つの省が連携をしているのかについて、保健省からは看護師スタッフを学校に呼びこみ、教育委員会にメンタルヘルスのリーダーを設置することをめざしている。メンタルヘルスの戦略を教育委員会の中に立てることができるようにし、地域で学校を支える役割を進める。

各教育委員会にメンタルヘルスリーダーをおくことは決して押しつけではなく、各教育委員会にあった、すでにあるリソースを使っておこなうことをめざし、新しいことではなく、すでにあるもので戦略を立てることがリーダーの役割となる。さらにそのリーダーを支援するのが州の

Interconnected Initiatives

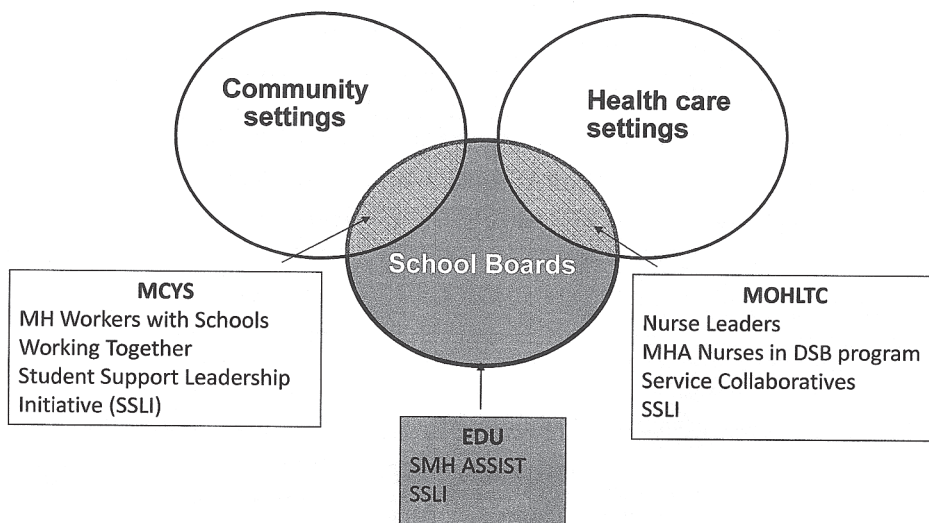


図2 3省の連携構図

メンタルヘルス支援チームの6人のチームである。

従来課題となっていたことは、これまで各学校で優れた実践がなされてきてもそれがいかに有効であったかという証明が十分にされてこなかったことにある。これからメンタルヘルスリーダーが参画しておこなうことは、エビデンスのあるリサーチプログラムを使って結果を出していくことである(図3)。

その1つめは、教育委員会や校長に州の取り組みを受け入れてもらう準備体制を整えていくには、教育行政トップがそのトーンを決めるため、従来の取り組みのよさとつなげて先に進める。そしてそのことを組織的に受け入れていく準備を進めることが重要になる。

2つめに、メンタルヘルスの知識を啓発し、プロの知識ではないにしても一定の知識を持つこと。

3つめに、ケアのサポートシステムの構築である。すべての子どもに対してメンタルヘルスの観点を大切に、問題のある子どもだけではないサポートであるという理解の促進である。

これらが基本的には州一学校一個人へとすすむ

ことを理想とする。

教育省の法律には、18歳までは義務就学であり、SSWrやアテンダンスカウンセラーを雇用することが明記されている。新しいことをするとき、第1に教育のトップに受け入れてもらう状況をつくり、いかにメンタルヘルスがなぜ大切かを決定権をもつ人に分かってもらう。

9 教育省と教育委員会とのリエゾン

教育省の施策を教育事務所に配置されているフィールドサービス担当がリエゾンする。その場合、第1に教育委員会と教育省とのあいだのリエゾンスタッフがいて、双方向に動く。第2に、省が指示と財源を拠出するため断りはしないが、チェックはできない。教育委員会にはトラステイ(地区公選の教育委員)がおり、地方の政治家の思惑や公約との関係もある。そのため省からの指示内容には柔軟性が必要となり、地域の特性になった変容を想定維持できる対話が必要となる。

教育省の幹部と教育委員会教育長の会議が年に数回開催され、それ以外の場においても新しい施策が出るたびにリエゾンスタッフが動き、対話を重ねている。

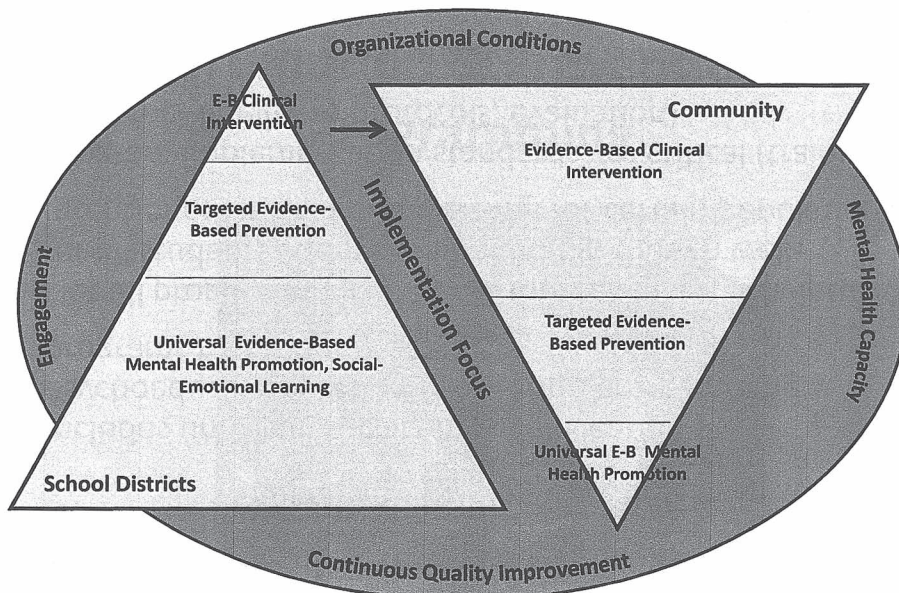


図3 エビデンスリサーチプログラム

州政府がいろいろな立場の専門職からコンサルテーションを受ける。先に述べた OASWSSW 委員会⁽⁴⁾ や様々な親の会などもその 1 つである。たとえば、州教育法 13 条 (Bill13) の法案を通すときに、いじめ問題についての議論に親や保育者、13 から 16 歳の子どもたち 75 名を呼んで会議をおこない、いじめについて親と子どもと教師との違いが明らかになった。いじめの問題に親がいつ介入すべきかについて 1~10 に尺度をおいたとき、子どもにとっては 1 にも至らないことに親は 8 か 9 を示すことがあった。こうした取り組みもコンサルテーション位置づけ、立場の違う人を集めた方式の有効性がある。

II 州—教育行政—学校をつなぐための行動基準

1 リエゾンスタッフの取り組み

教育省リエゾンチームスタッフであるマーク氏はもと中等学校の校長経験があり、フィールドサービスにあたっている。近年、オンタリオ州では「Safy School」から「Acsepting school」に転換し、包括的な取り組みとして、平等、相互尊重、安心安全を基盤とする学校づくりが進められている。学校や子どもの中に様々な問題があることは承知の上で、この法律をつくることで、子どもたちが安心できる居場所が学校にあり授業に集中でき、みずからいろいろな活動に参加できる環境としての学校づくりが目論まれている。その環境をつくるためには学校全体でアプローチすることが大切になる。担任だけでなく、校長や学校の全スタッフ、保護者もふくめて全体でこの環境づくりにアプローチすることが鍵となる。

トロント市は多文化地域であり、65~70 の言語文化で学校が形成され、子どもが安全を感じるときにその多様性への重視が不可欠となる。さらに文化的な背景の多様さとともに、それぞれの子どもの長所短所、障害の有無、ゲイやレズビアンなどの多様性についても認めていくことが求められる。それができないことから生じるいじめやサイバー・ハラスメント、ゲイへのいじめへの対処

が急務となる。しかし、教育法 13 条を下ろすときに、新たな取り組みを学校に課すということではなく、すでに実施していることの中にいかに編み込んでいくのかがポイントとなった。

こうした考え方を授業実践の中に取り込むことが求められる。子ども同士の多様性や平等性を重視する考え方を授業に織り込むことで、この施策を受け入れてもらう。同時に、情報提供やキャンペーン、施策の啓発運動もなされている。

いかに保護者を含めて地域の人の気づきを高めていくのか。学校がいろいろな発信の場になっているという立場性を学校や個人に理解してもらう。いじめのない、お互いが尊重し合うことが、子どもが学校から一歩外に出ても活かされるようにする。たとえば、国民的に人気のあるスポーツであるホッケーは、暴力的な場面の多い競技である。その場面について親子でどのような話をするのか。親も子どももバイオレンスに同調する会話をおこなう家庭もあるため、いかに学校のなかで子どもを変えていくのか。これは学校におけるソーシャルワークの根拠になる。ただ、そのことにより社会を変えていくシステムをつくるために学校と学校外での世界との葛藤になることもある。

2 いじめ防止法

2009 年に「Safty School」の啓蒙書⁽⁵⁾ では、偏見や差別や人権問題に対して、オンタリオ州を学校経営の中でいかにアプローチすべきか、それをエビデンスベースで紹介している。方法はフレキシブルなことが大切で、各学校によって抱えている問題が異なるためにその学校の個性の諸課題に対応していけるようにする。いじめ予防のプログラムを活用するとき時に、まずシステムとして障壁になっているものはないかどうか、省や教委の運営など組織のあり方にありがちな壁をさがす。いじめにより自殺する子どももあればそうでない子どももいる。その差が何であるのかをしっかりと見極める必要がある。親や教師の支えの有無などその要因をいかに膨らませていけるのにかに

かかってくる。子どもが乗り越えていく力を付けることができる要因とはなにであるのか。いかにその要因を増やして積み上げていけるか。これを見つけることが大切になる。

積極的な学校の環境をつくっていくうえで、いじめへの予防と介入が機能しないでいじめが起るとき、なんらかの処分がある。その処分は懲罰的ではなく、人権に配慮しその子どもを排除するのではなく、その子をいかによりよくしていくのかに焦点をおく。その処分の時に、SSWrや保護者を含めてチームで対応する。実践をして再評価するようなサイクルをまわす。

教育法13条のいじめ対応には新しいことはなく、学校でのこれまでの取り組みを法制化して、全体で取り組むことにした。いじめの定義について、インターネット上のいじめについて、避けては通れない。力関係のバランスが社会の中での力の差となり学校の中に反映され、力があれば自分の好きなように使え濫用することもできる。高校では、大人には見えづらい力関係がありいじめが起りやすく、学校内で起っていることではなく社会全体の力関係が影響しているという読み取りも必要になる。この文化を変えることはむづかしく時間もかかる。それぞれの学校にいじめと予防の介入の実行計画プランはあるが、予防に力を入れる。いじめ予防の法案は学校を使用する地域住民にも適応される。土曜日に、地域の人が学校の体育施設にバスケットをやりきたり、教会のかわりに集会で使ったり、業者が入ってきたり、外から入ってきた人にもこの法律が適応される。人をたたかない、いじめをしない、いやがらせをしない、嫌がらせを言わないなど、厳守が求められる。いわば学校は市民にとって公共機関であるという視点から位置づけられている。

3 いじめ防止プログラム

いじめへの対処として、子どものやったことの深刻さで処分がきまる。一日だけの謹慎であったり、ものすごく深刻な事例では退学もある。退学は校長が決めるのではなく、教育委員会に報告し、

教師が決定する。その教育委員会の学校にはいけないというのもある。この立法ができる前は、校長の裁量は謹慎のみであった。この法案が通ったことで、校長による退学が進言できるようになった。退学のケースは、数回にわたり謹慎処分を受けてきたこと、その子の存在が他の子どもへのリスクになることが明確なこと、宗教や人種によるいじめ、こころの病理、性的なものときは退学を進言でき、校長裁量を高めるものとなった。処分を決める基準という明示的なものはなく、何度やっても自分がやっていることが理解できない子ども、自分の衝動性を押さえることができない子どもなど、様々な要素があり問題の背景の違いを踏まえ、例え同じ現象でも処分は同じではない。したがって、このことを明確にする力量が問われる。

加害者側もいじめられた側も、これから先、どんなプログラムがおこなわれるかをしっかり本人や親に伝えることが大切であり、「加害者側に自分がやったことを理解させるためにSSWrやSCなどのチームが関わり、適切に理解を促すプログラムをおこない、単に処分を通達するだけではなく、その後具体的に何をおこなうが伝えられることが重要になる(notifying parents)。

いじめを無くしていくには子ども主導の活動(student-led activities)を創り出すことが大切になる。学校で真剣に取り組めるもの、夢中になれるもの、学校に自分の居場所がある子どもには問題行動が少ない。学校が楽しいと思えて、コミュニティがあることを自覚できている。このことを思春期の子どもには社会正義の気持ちが強い傾向にある。叱責や高圧的な防止ではなく、学校として本人を支え認めていくことを示すことにより、子どもにたまるエネルギーがそこにそそがれる。

謹慎や退学のデータを教育省が把握し、そのあとにどのようなフォローアップがあったかをデータとして集めておき、教育委員会と連絡を取り合い、どういったプログラムが成功したのか、あるいはうまくいかなかったのかというデータを集める。

学校として保護者や子どもにアンケートを採

り、何が学校にたりないかを聞き取る。次の年に何に焦点をあてて変えていきたいか。校長が勝手に決めるのではなく、保護者や子どもが問題としていることに焦点を当てる。個人から苦情が来たときに、他の保護者からも80%は来ている。次年度からの計画を全体で考えていくシステムが必要になる。聞き取ったニーズにいかにかにすぐに応えていくかが鍵となる。

教育省として、教育委員会にどうしてもらいたいか。圧力をかけることはあるが、お金の支援だけでなく、実践をすすめていくうえで、簡単に実行できる事例を丁寧に示す。ウェブサイトですぐにアクセスできる、だれかが説明に行ったり、ビジョンをしめし、うまくいかない場合にサポートする。うまくいかないことがあっても安心できるように、変革の移行期の状態を丁寧にしめす。施策（ポリシー）をつくることは簡単である。しかし、それを実現するための手立てや手法をサポートするところに教育省の役割がある。

継続的にサポートしていく場合、学校によってチャレンジが違うので、たとえ遅々としていても、進んだことを明確にし認め継続的に支えていくことが成功の秘訣である。

4 いじめへの傾聴

いじめ対処において、誰かが聞いてくれる、聞いてもらえる場所があるかどうか大きな課題となる。深刻化しないような取り組みでは、警察のサイバーハラスメントの防止部署が学校にきて講座を親子に対しておこなう。いじめられた経験のある人がどうやってサバイバルしたかといった授業もおこなう。いじめをゆるす文化や背景のあり方をかえることをテーマにしている。

サインを見逃さない。相談された大人もどうしていいかわからない。戸惑う。大人自身はどうすればいいのか。どこにSOSを求め、どう対処すればいいか。そんなときの校長や教師の役割は何か。SSWrの役割は何か。自殺があっても、その要因がいじめであったと言ってしまふとそれで終わる。いじめがあったときに心に傷を受けること、

誰も気づいてくれない環境では深まってしまう。さらに、いじめ=自殺と結びつけるだけでなく、ほかの要因にもアプローチしていくことが大切になる。ポジティブなこころの状態を保つ環境づくりとメンタルヘルスに対する知識をひろげる療法などへの理解が基盤となる。

いじめには自己責任論の風潮がある。1つの例であるが、バンクーバーで中学生のいじめによる自殺が起こった。ツイッターでいろいろな書き込みがなされ、多くの人が中学生に共感的であった。しかし、ある男が「そろそろ死ぬ時期だったのだ」と書き込んだところ、誰が書いたかを追求(トラックダウン)され、その男は批判を受け仕事まで失ったという例がある。子どもには精神的ないじめを受けたときに対処できる力がないという理解のもと、それを教える大人の側の責任という考え方が強い。

一般的に過酷事例が起こってはじめて学校の取り組みが始まることが多い。そのときに、「あなたを助けるために私は来ました。あなたのしごとがやりやすくなるように。このように助けることができます」。子どもとどう接するかをかたく守っている組織である学校へ外部から入るには、我慢強く、相手を尊重し、「私が入ることであなたがよりよい先生をやっていけますよ、あなたの仕事の替わりをしようとしているのではなく、あなたが教師であることをよりよくする」ために関わるスタンスを示していく。これが教育省レベルで追求すべきことになる。

III チーフスクールソーシャルワーカー会議

1 トロント市の概況

トロント市教育委員会は550の公立学校を管轄し、フルタイム、パートタイムを入れて150名のSSWrがいる。学校への直接配置は76名、残りは特殊なチームを作って動くSSWrがあり、自閉症や問題行動、セーフスクール、いじめ、アーバンプライオリティー（都市部で・郊外でリスクを抱えた子ども）や学校のニーズに沿って、地域関

係機関と一緒に、保護者を含めて動くコミュニティワークをする活動、ジェンダー、ネイティブ問題等に関わるグループがある。

なお、SSWrについては、その資格はマスター修了で、3年以上、社会福祉の現場で地域で子どもや親とに関わる仕事をしてきた経験のある人のみを採用する。基本、スーパーヴァイズが無くても個別に実働できることが採用条件になっている。SSWrの役割は校長や管理職に喜ばれるものである。その実感をしてもらえると、他の学校からもきてほしいという要望になる。

SSWrのなり手は、27歳くらいが多い。大学院で学んで実践をつみ、3年くらい以上の経過をもって採用されてくる。トロントのように大都市の教育委員会でSSWrになるには選考が厳しく十分な実績が欠かせない。その背景には給料が周辺自治体の中でもっともよいからという点もある。SVrがいなくても自分でやっていけるレベルでないと採用されない状況にある。ただ、郡部の小さな教育委員会では新卒者が採用されることもある。トロント市のSSWrは給料、社会保障、年休などが完璧で、およそ公立高校の教員と同様の報酬である。ゆえにみんながなりたい仕事になっている。

SSWrは毎日仕事の内容が変わり、変化とスリルがあるといわれる。そのことを楽しめる人でないとやっていけない。いろいろな技術と経験を駆使して、いろいろなことに関わって行きたいという人には最高の仕事であると言われる。メンタルヘルスの職場で10のケースを持っていたとしても、学校では異なった質や内容のケースを10個持つことになる。その対応力が求められ、そのバラエティーを求められることが好きな人でないと厳しい仕事でもある。

しかし、貧困問題、上流階級の子どもの不安やストレスフル状態などが、その深刻さへの対応能力が欠かせない。

2 SVの位置づけ、活動のあり方

問題が起こるとチームが作られるという環境と

して、日本では「チームをつくる」という考え方にまだ力点がある。しかし、カナダでは「チームで動くこと」が当たり前とされ、それ自身を援助技術としてとらえるレベルではない。

ある学校で問題があると、周囲のSSWrが集まってチームを作ったり助け合うことが常態化している。この仕組みができあがるには、「カレッジ」という組織にあり、スタンダード・ガイドラインを持ち、それにそってスーパーヴァーザー（以下、SVr）がスーパーバイズ（以下、SV）をする。SSWrの人数が多いのでチーフがSSWrと個別に会うようなSV活動できるのは年に2-3回しかないため、原則そしてピア・スーパービジョンの体制をもつ。緊急的なものについては電話連絡の場合もある。また、7歳から18歳の義務教育年限におけるアテンダンス・カウンセラーや裁判所（コート）ワーカーへのSVもある。

SSWrの役割は、ホールスクールポリシーの推進にある。たとえば虐待の兆候があるという場合、教師・学校・教職員、地域すべてに向けて実践課題を提案する立場にある。

ピア・スーパービジョンは月に一回、10-12名のグループでおこなわれ、何か解決のできない問題があるときにはチーフに連絡がある。これを教育委員会の指導主事にも依頼されているものである。

しかし、SSWr全員が経験豊富なためチーフSSWrに連絡があることは少ない。あるチーフの経験では、ピア・スーパービジョンに同席することが多いという。ケースに関わる仕事が始まる前に、今、どんなケースを持っているのかを話し合い、いくつかのポイントを確認する。いま、どんなことに焦点を当て改善していきたいのか（タスクフォース）を決め振り返りをする。ケースが多いときに、なかなかノーといえない性分のSSWrが多い中で、ケースが増えてしまう人へのマネジメントをおこなう。そしてそのふりかえりをおこなう。

3 スタッフ会議

SSWrが全員集まるときには事例検討をおこなう。ミーリングでのシェアなども活用するが、全体の会議で語り合えること、表現できることによき効果を活かす。パートナーシップをもって働ける機関の紹介や社会資源として使えるところをシェアすることも会議で行う。

グループ会議の時に3つくらいの小グループをつくり、それぞれで議論の焦点を決め、プレゼンをおこない、討議していく方法をとっている。いわば、ワークショップである。

あるチーフSSWrの地区では、SSWrへの偏見がある地域で、保護者がSSWrだけでなく地域の関係者と一緒にやりたいというプログラムを考案したり、SSWrが動くのではなく、教師に動いてもらう働きかけをする。自殺予防などで本人だけでなく周囲に手をかける取り組み方などもある。この会議を通じて、テーマに合わせてのグループ分けをする取り組みをしている。

4 SVrの役割

SVにおいて、いまどのような事例を担当しているのかを聞き取り、これから知りたいと思っていることがチーム全体に役立つのであれば、チーム全体でシェアする。いつもチーム全体にとって役立つことを考えて動くことがSVをする上でとても重要になる。

対処する1名のSSWrだけでなく、そのはたらきかけがチーム全体の役に立つという視点からのSVの役割が欠かせない。SSW全体、学校全体にとって大切であるという視点から見ていく。

プレイセラピーなど誰もがができるわけではないので、できる人がそれを実演して見せて、この人につながればつねに学べるという関係をつくっていく。学校との関係をいかにつくっていくのかといった内容は、SSWrの効果面でかかせないテーマなので、単に関係を個人的につくるのではなく、いかにプロフェッショナルな関係を構築するのか。ほかの専門家と、誰となにをするかの線引きや分担を明確にしていく関係、いかに一緒に仕事

をしていくのかを含めた関係、システムとしてどう機能するのかを考える、そのプロとしての視点を涵養することが重要になる。

5 SVのガイドラインの作成

そのガイドラインは、話し合いの中で生まれてくる。チーフSSWrは毎週会議をおこない、ゆえに、どんなガイドラインを作るのかではなく、毎週話し合いをすることで、今抱えている問題を出し合い、この会議で解決できないことは上の管理職や教育長などに相談する。ほとんどが毎週の話し合いで克服され、そこでの話し合いが指針（ガイドライン）になっていく。

みんなでシェアすることで、チーフも自分の担当のSSWrと抱え込まず、他のチーフも引き取って考えることができる。抱えているケースを記録にしてノートにするなど、みんなでシェアできるようにする。他の人にもわかるようにして、別の地区のSSWrのことを書面にまとめ持ち帰ってくる。それをみんなで話し合うというスタイルを維持している。

こうした取り組みを他の教育委員会のチーフとの交流の中でおこない、たとえばオタワなどの地域でやっていることを学んだり、許可をえて、面談に臨席したりすることもある。

みずから関わったことのないケースを観察したり、ピア・スーパービジョンとして学び合うなども積極的におこなうこともある。

SVrになるには、競争があって経験を重ねてきている。SVrになるためのコースや管理職のための研修コースがあり、SVrの力量をつけるコースがある。SVrのポジションは試行期間があり、そのあとは継続して続ける。教育委員会管理部がSVrを選考し、募集要項もある。

チーフSSWrの役割には、校長から直接連絡があることもあり、日本の教育行政システムという指導主事の下に、専門職者がいることになる。教育長—主幹—学校教育課長といった各課長—管理指導主事—ソーシャルワーク、カウンセリングや理学療法、作業療法などの専門職部門（市内4地

区に1名)がある。専門職部門の横断的な会議がある。

6 SSWr へのアドボカシー

SVr たちが個々の SSWr に依頼していることは、9月の始業時に、担当する学校の校長と面談し、なにをしてほしいのかを聞きとり、「私が学校に来られるのは週に半日です。ゆえにこれだけしかできない」など、ある程度自分にできることを明示してリミットを決めておくことである。

このことをお互いに理解しておく。子ども5人に SSWr 一人が対応するという取り決めがあっても現実には25名に1人で対応する場合が多い。それ以上、学校の要望のままに増やすと SSW の質が落ちてくる。実践に深さが無くなるリスクもある。一人の子どもに会う回数が減ったり、実践の質が落ちてしまう。そのためにはどのケースが優先順位において上位であるのかを決める形を持つ必要がある。始業時期の段階での打ち合わせは極めて重要となる。

一方、6月の終業前の5月に、個々の学校へ出向いたり書面を送り、それ以降、特別な緊急性がない場合は SSWr の介入の打ち切りを通告する。人間関係に基づく仕事であるがゆえに、会えないことがわかっていて仕事を持ち帰り引きずることはおかしいため、学年がおわる1ヶ月前に、こうした通知を出し確認をおこなう。こうした作業は、SSWr の役割や職務の質を守る上で欠かせないアドボカシーとなる。

7 SV 体制への歴史的経緯

SV の制度化に向けて SSWr たちはなにを行ってきたのか。トロントでは70年以上の歴史があるゆえに、そもそも学校文化に SSW があった。

SSWr が自分の仕事がこれだけたいへんだとそれだけ一生懸命にならなくても認められるようになったのは1970年代前半にはいつからである。当初から SV の体制は存在したが、次の例がある。

1999年のトロント教育委員会の大合併において、5地区が1つになった。そのときに1つの地

区に SSWr が雇用されていなかった。オルタナティブ・カウンセラーというものしかなかった。それ以降新規に SSWr が配置され、都市が大きくなった分、問題も集約化多様化し、表面化するようになり、学校システム全体が SSWr を必要とすることになった。新規の導入ゆえに、地域の学校側の受け入れ体制などの構築を考え、SVr 配置が最初から認められた。そのことで、1990年代以降、業務が飛躍したという例がある。

学校も法的に SSWr と連携しないといけなくなり、子どもの問題の対応するときに法的な根拠が必要となり、子どもや保護者と会話ができれば誰でもできるいった価値観が覆されていった。そのために人材にどれだけのトレーニングが必要なのか、福祉的課題にどれだけのインパクトが与えられるかを証明する必要があった。

専門性によるインパクトや価値を証明すること以上に、人間関係・人的ネットワークをつくることが SVr には求められる。

相手がなにを求めているのかという話を聞きながら、SVr へ言いたいことがあってもそこにたどり着くには時間がかかることもある。SVr が相手の立場を尊重してからうごいていくことを時間をかけて行ってきたからこそ、SVr が認められてきた。

8 SSWr への第3者評価

SSWr の仕事がしっかりなされているかを監視する第3者機関が必要になる。昨年(2011年) SSWr の有効性が認められ、教育行政の予算削減の際も、SSW だけはカットが無く、トロント市の教育委員(トラスティ)からの評価も得られ、予算削減で SSWr を削減するのであれば自分たちの役職を降りると騒いだという話がある。実際に教育委員をやめた人もいた。それくらいに学校と学校の外との両面から認められることが必要になる。

学校に大きな危機が起こったとき、方向性が持たずに混乱したときに、SSWr によるプランが役立ち、助かった学校からの口コミで実績が広がる。

こういった場合が多い。

9 SSWrの実践的指針

学校に限らず地域からのサポートが得られるように、子どもと関わる地域の資源ともつながり、特定の子どものことだけでつながるのではなく、他の子どもとのことでも地域から支援をもれるようにしていく。そんな関係がSSWrには大切になる。

教師がSSWrの仕事を熟知し、なにをこそSSWrにつなぐか。またなにがつなぐ上で適切でなにが不適切かを話しあう会議が必要になる。自分のクラスのことだからという偏りでもなく、このケースは私の仕事でないので、どこそこを紹介するという事など、どの仕事か自分の仕事なのかを話し合っていくことが基本にある。

SSWrにはセラピストとして仕事ができる人もいれば、精神保健や看護に強い人などもいる。コーディネーターの仕事に長けた人、学級経営に詳しい人、司法に強い人などいろいろな人がいて、その結びつきによる高めあいに意義がある。さらに自分の強いところや特技があったとしても、周囲と話し合って行動できる人材が大切になる。

IV ピア・スーパービジョンの実際と課題

1 スクールソーシャルワーカーの採用

トロント市教育委員会では、SSWrの採用について、① 教育現場で3年以上の業務経験があること、② 大学院修了という条件を満たしていることがあげられる。このことがSSWrの発展の背景となり、給料面や労働条件（年休もとれる）が整っていることとつながりがある。こうした勤務条件があるからこそ、①や②の条件を求めてもそれだけの人材が応募するようになった。

幼稚園から高校までの広い範囲で、様々な課題に対処していくことができ、日々異なる校種からの要請に対してきりかえて仕事ができ、多様な学校からの求めに応えていける力量が保持されている。こうしたことが最低条件になっていった歴史

があった。

職務の特徴として、働くとき、学校では一人である。孤立しやすいがゆえに、独立心が高く、「みずからがプロフェッショナル」であるというアイデンティティをもつことが問われる。それをたもつためには社会のどこにリソースがあり、学校のシステム、社会のシステムについて知識が豊富であることが大切になる。

2 ピア・スーパービジョンの確立

また仲間同士の支援を重視する。ピア・スーパービジョン以外に、自然発生的にピアコンサルテーションを慣例化している。どこに社会資源があるかわからない新任のSSWrもいるため、地域の経験あるSSWrにすぐに電話が入る。教育委員会にいるチーフSSWrとくらべ地域の経験あるSSWrの方が地域環境や社会資源、有効な人材などを熟知しているため、チーフよりもお互いに電話で話し合うことが多い。

3 勤務時間と契約

1つの学校の勤務が半日という形が多い。学校の規模や課題によりその時間は極めてフレキシブルである。学年の始まりに、その年の勤務形態や内容を確認する会議をとっている。校長に会い、自分が勤務できる時間がどうなっているのか、どう動くのか、どこにプライオリティをおくかなどについて話し合いをする。ケースをめぐる関係調整やリファーなのか、家庭訪問なのか、校内研修の講師なのか、児童生徒向けのグループワークのリーダーなのか、など。教師への日常的なコンサルテーションなのか、定期的にくるだけでなく問題のあるときに連絡をもらってやってくる形態、緊急派遣なのかなど、柔軟さを基盤として業務がこのシステムを成り立たせている。学年始まりにできることとできないことをはっきりさせる。

4 学校との有意義な連携方法のポイント

① リアルな提言—なにが現実的なことなのか。それをしっかり言えて提案できることがプロとし

ての証である。何でもできるというのは、素人。プロの視点で学校に伝えることが鉄則である。

② そとからのヘルプを受け入れない、自分の失敗を見せるのが怖いという人への対応。「あなたのしごとを批判にきたのではない。チームとして働きにきました。チームでやりませんか。法的にチームが作られていても助けを求めない人もいる。それは態度でわかる。その人には個別に呼び止めて、態度が見られたら、あとから二人で話しませんかと言う機会を持つことが有効である。一対一で話し合い、なにを心配しているのか。ゆっくり自分がやろうとしていることを話す機会をもつとわかってもらいやすい。

③ たとえわずかでも関心のある教師や担任、子どもとの関係をつくり、それを外に見せていくと、周囲がそれを見て活用していこうとする。ほかもわかってくれる。ゆっくりとした段階的なプロセスがそこにはある。

④ 学校は教育現場である。教師と子どもが中心である。ソーシャルワークは二次的なサービスであることにほかならない。子どもや教師の学校生活の充実に関与する専門性とストラテジーが個人的力量としても組織的力量としても不可欠である。

養護学校（特別支援学校）は、高度な専門性と経験が必要とされる。後継者への引継が難しい。毎年、次年度も継続するかどうかの会議がある。来年変えてもらえますかといった交渉もできる。これは教委のチーフSSWrとおこない、校長からもチーフに電話があり交渉することもある。

基本的に、誰にとってもニーズをすべてなし得ることはなく、だれもがすべてをカバーできるものではない。個々に異なるスキルがあり専門性がある。しかし、大切なことはリレーションシップを堅持しているかどうかの問題である。相手を尊敬する。相手の立場を考える。しっかり相手の話を聞く。この3つのベースがしっかりしていれば問題になることはない。

5 SVのあり方について

SVはチームで異なり、定期的、その頻度にもちがいがあり問題があるときには電話で対応という場合もある。チーフSSWrにより異なるが、新任者を中心にSVにあたる人もいる。チーフの仕事には、研修の開催がある。ピア・スーパービジョンには、カウンセリングで成功ケースの分析を一緒におこなったり、エビデンスベースのもの、点検表などを使い検討することもある。

SSWrの資格認定をおこなう「カレッジ」の会員がその資格を更新するときに、次年度の目標といったセルフアセスメント自己点検表をかき、どこに焦点を置き、どこを伸ばしていけばいいのかなど、それらをふりかえり、次年度の実践を検討するという仕組みがある。それらをチーフと確認したり、その記録をファイルすることが大切になる。SVの記録が残されているか、なにをするか、何年保管かという決まりがある。規約としてきまっている⁶⁾。

また、会員の更新もSVの一貫である。たとえば、翌年リタイアするSSWrの後任について、前年度にこの地域でだれがこの学校でSSWをするかの議論が始まる。業務の移行をうまくするために記録をのこすこと、家庭のバックグラウンドなど個人情報引き継ぎはチーフが一緒に対応する。引継の際、実践の時間を共有する。学校側にとっても新人との関係をつくる「馴らし」期間を意図的につくる。経験のあるSSWrがメンターやボランティアとして張り付く。

- ① 引継の大切さ。
- ② 新任研修を前年に。
- ③ 次に来る人を子どもにも紹介する。
- ④ 知らないうちに変わっていたというものではないけない。
- ⑤ 一人の人が同じところがいいとはいえない。

6 ピア・スーパービジョンの課題

過酷な事例や緊急派遣の事例には、セルフケアや危機介入の経験者がサポートし、そもそもSVは支配ではなく、対等な関係であり若手からの提

言も受け入れていく。何よりも、会うたびに「どうしている？」という声かけが自然になされ、それがあたりまえになる。

新しい法規や施策のつながりについて、受け入れたあとの対応の強化が求められる。新しい法案ができたときにそれがいかなるものであっても、SSWrにとって、業務の範囲を広げることができるなど変化がある。そのことにより1つバリアがとられて、仕事がしやすい場合がある。

また退学など、その後の対応プログラムがつかっていくために、タイミングよく、各省庁や部門がやっていけるように、遅滞やずれなどを生み出さないようにする。また、校長に権限ができて、退学のあとの対処こそが課題であり、その仕組みづくりに対応していく。退学のプログラムは、学校の外に出してしまう問題がある。学校には別の形で所属をさせ、指導していくシステムをつくるのがSSWrにとって大きな役割となる。

小 括

SSWr が生まれて 70-80 年、さらに公教育の学校システムに明確に位置づいて 40 年以上の歴史をもつカナダ・オンタリオ州の今日的動向は、地域における子どもや家族への生活福祉一般では見えてこない、あるいは発見できない課題への探求であった。今回の報告にあるいじめなどのメンタルヘルスへの着目と対応は、その典型であると言える。

学校でのいじめ発生に至るまで家庭や地域でつかめないままにきた背景への読み取りという論理を、現実の教育システムやそれを支えるSSWrへ

のSV体制と質から再構成していく試みがなされている。学校の外にもメンタルヘルスへのアクセスをよくしていこうとする取り組みは、総じて、日本の現状をふり返ると、SV体制への関心とその実践に大きく左右されると言える。

注

- (1) 文部科学省科研「学校ソーシャルワークにおけるスーパーバイズシステムの構築に関する海外比較研究」(門田光司・久留米大学代表) 2013年による。
- (2) 鈴木庸裕「学校ソーシャルワークと教育機会の保障」『福島大学教育学論集』2006年, p. 11
- (3) 鈴木庸裕「教育と福祉をつなぐ学校ソーシャルワーク」『福島大学教育学論集』2002年 p. 108
- (4) オンタリオソーシャルワーカー委員会(OASWSSW委員会)は、SSWrを支援して擁護するアドボケイト機関である。あたらしい法律ができたときにどう理解しどういった対応をしたらよいかなど、シェアし合って、おたがいをささえていく組織とも関わって動いている。SSWの権利擁護に関する業務をおこなう機関である。苦情処理など社会福祉士会の役割—OASWSSW規約になる(Perspective: Ontario College of social workers and sociak services workers. 2012, vol. 11).
- (5) Safy Schoolとは「他者への尊敬、個の尊厳と市民としての責任」を行動基準として、誠実さと正直、基本的人権の尊重、弱者への救済、平和的な問題解決と他者からの援助を求める態度などが挙げられ、暴力やいじめはもとより、インターネット、ソーシャルメディアなどを通じた加害行為などについて明言している。
- (6) Code of Ethics and Standards of Practice Handbook, Second Edition, 2008

(2013年10月10日受理)

**A Report of the Supervision for the Operation of School Social Worker
—— Trends in Mentalhealth Issues for School
Social Worker in Toronto ——**

SUZUKI Nobuhiro

This study is that the way for the development of human resources and job conduct of social workers in schools, and to clarify the trend of foreign developed countries. In this paper, supervised to the school social worker in Toronto City Board of Education and efforts, to the mental health problems of students social action and liaison, and bullying of the Board of Education and school in Canada, Ontario Ministry of Education in particular, I discussed the research center about the system.