



学生のための 政策立案コンテスト

Fチーム 政策案

GEIL



第一章 現状の認識と問題

1. 教育格差とは
2. 現状分析
3. 現行政策とその課題点
4. 問題領域
5. 教育格差が是正された状態とは

第二章 政策説明

6. 政策目的
7. 政策概要
8. 文科省素案(現行政策)との差別化点
9. 政策
10. ガイドライン(課題発見及び支援までのプロセス)
11. 政策による効果
12. 考えられる懸念と対策
13. まとめ

教育格差とは？



・階層、地域、ジェンダーなど本人の意思では決定できない環境的要因により、受けられる教育の質及び量や学習に対する意欲に
等が発生してしまうこと。

不平

・また、そのような不平等に対し正当な補償がなされていないこと。



問題意識

教育格差によってもっとも不利益を被るのは、ひとり親・虐待・貧困などの問題を抱えたリスクの高い層

→彼らに支援を行えば教育格差の是正につながる



現行政策とその課題点

2008年には文部科学省によって「**スクールソーシャルワーカー活用事業**」が開始

目標:平成32年(令和2年)までに全ての中学校区にSSWを配置

SSWには

- ① 関係機関等との連携・調整に関するコーディネート
- ② 児童生徒が置かれた環境の問題(家庭、友人関係等)に働きかけること

を期待

「子どもの貧困対策に関する大綱」:SSWを子どもの貧困を断ち切るための学習支援・教育相談のつなぎ役として位置付け



川崎市教育委員会

【1】スクールソーシャルワーカーの推進体制について（平成30年度）

(1) スクールソーシャルワーカー配置の主な目的

いじめ・不登校・暴力行為・児童虐待等、児童生徒の問題行動については、極めて憂慮すべき状況にある。こうした児童生徒の問題行動の背景には、児童生徒自身の心の問題とともに、家庭・友人関係・地域・学校等、児童生徒が置かれている環境の問題が複雑に絡みあっていると考えられる。よって、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を用いて様々な環境に働きかけたり、関係機関とのネットワークを活用したりして、児童生徒の支援を行うことにより課題解決を図ることを目的とする。

(2) 配置・採用計画上の工夫

各区役所におかれている教育委員会事務局学校教育部の、区・教育担当の一員として配置し、各区役所のケースワーカーらと連携の上、チームの一員としてそれぞれの専門性を活かし、総合的な子ども支援、学校支援に当たれるようにしている。

(3) 配置人数・資格・勤務形態

- ・配置人数： 8人
- ・資格： 社会福祉士、精神保健福祉士、教員免許状
- ・勤務形態： 4日/週、29時間/週、市非常勤嘱託職員

(4) 「活動方針等に関する指針」（ガイドライン）策定とその周知方法について

スクールソーシャルワーカーの役割や業務内容、連携可能な関係機関等を載せたマニュアルを作成（平成26年3月）し、スクールソーシャルワーカーに配布。それをベースとしながら、事例研修会や専門研修会において具体的な事例をもとにししながら、さらなる共通理解を図ったり、より活動しやすい体制等について話し合ったりしている。

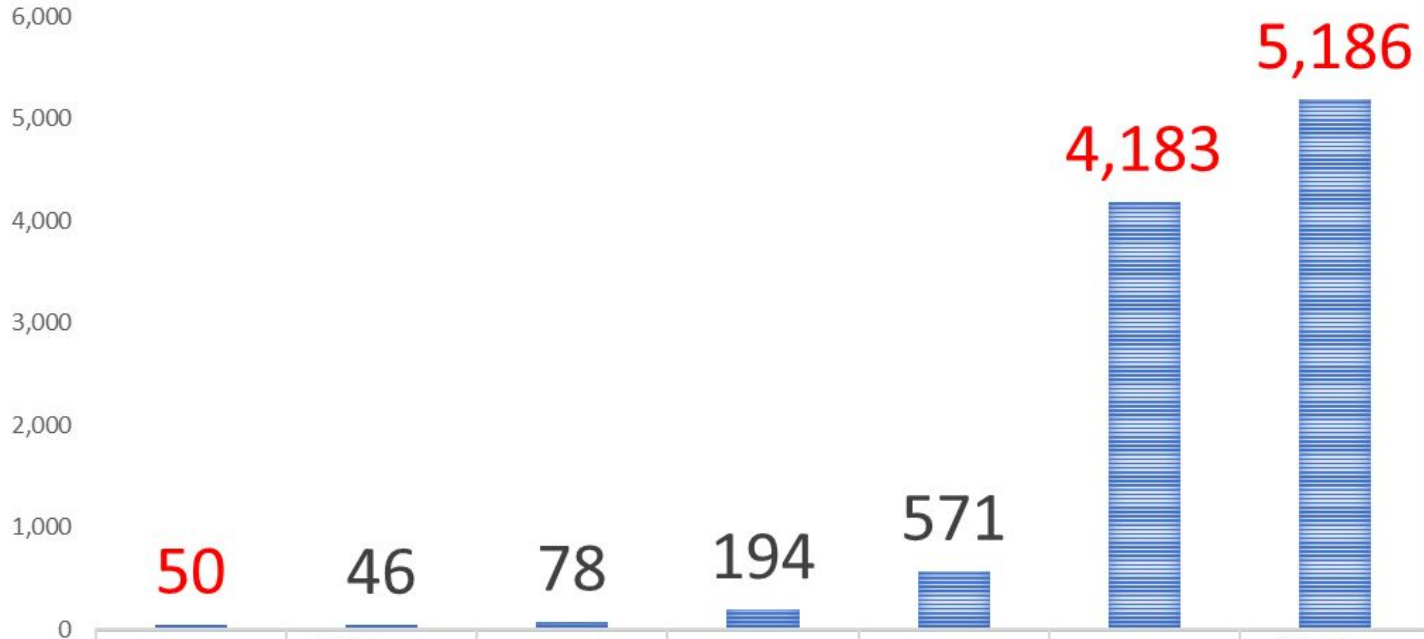
学校に対しては、年度初めの校長会議で毎年周知している。加えて、活動内容を伝える教職員向けリーフレットをスクールソーシャルワーカーが研修の一環として作成（平成29年3月）し、全教職員に配布している。



現行政策とその課題点

- ① 半数以上の中学校においてSSWの配置実績がない
- ② ほとんどが41日以内の短い日数での配置
- ③ 雇用形態も非常勤あるいは嘱託での配置が多くなっている

SSW導入実態（中学校）



■ 学校数
(校)

50

46

78

194

571

4,183

5,186



社会

「町に必要」正規採用も S S W待遇格差 非正規 大半兼務多く 活動継続へ雇用安定必要

2017/12/28 6:00
西日本新聞



香春町教育委員会の正規職員として勤務するスクールソーシャルワーカーの古賀幸広さん（手前）。教育委員会を拠点に町内六つの小、中学校を日々回っている＝15日午後、福岡県香春町

不登校やいじめなど、子どもを巡る問題が多様化する中、需要が高まっているスクールソーシャルワーカー（SSW）。福岡県香春町が4月、正規の町職員として採用するなど積極的に活用する自治体が出てきた。ただ、大半は非正規採用。複数の自治体を掛け持ちし、十分に対応できないという問題も生じている。

社会福祉士の古賀幸広さん（29）は2013年、香春町のSSWとして採用された。週5日、町内の小中学校計6校を担当。当初は常勤の嘱託職員だった。



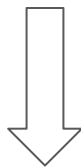
現行政策とその課題点

- ① 半数以上の中学校において SSWの配置実績がない
- ② ほとんどが41日以内の短い日数での配置
- ③ 雇用形態も非常勤あるいは嘱託での配置が多くなっている



公的機関が学籍を把握できる義務教育段階において

実態把握・支援体制に
不備がある



支援団体は存在するにも関わらず、実
際の支援に結びつかない

教育格差が是正された状態とは



子どもが置かれている環境や、被っている不利益の種類に応じて適切な支援、補償を行うことで属性による不平等が最小限になるように是正され、誰もが安心して意欲的にかつ自分に最適な量及び質の教育を受けられるような状態





義務教育段階において、様々な要因により困難な状況にある児童・生徒を発見かつ支援し、彼ら全てが安心して生活・学習ができるような状態にする。

そのために...

SSWと関連支援機関による包括的支援体制を整備することが必要

提案事業：

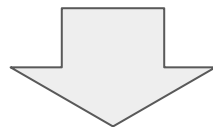
子どもを守る支援の輪

—つなげて守ろう子どもの未来—

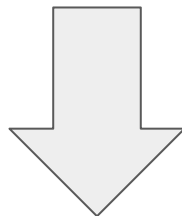
事業目的—子どもファーストプロジェクト—



SSWと関連支援機関による包括的支援体制の整備



子どもたちの悩みを早期に発見し、適切な支援を施すことによって
解決の可能性を高める



子ども達に最適な学習環境を提供する



＜SSWと関連支援機関による包括的支援体制を整備＞

- ①常勤SSW人材の確保
- ②SSWの雇用・研修体系の一本化
- ③SSWの業務のためのガイドラインおよび連携フローチャートの作成

文科省素案(現行政策)との差別化点



- ・事務局制度の導入による、学校に対する**外部性**の確保
- ・支援実行の際の明確な**ガイドライン**の提示
- ・**研修体系の明確化**、研修の際の**SSW養成課程認定校との連携**
- ・**正規雇用によるSSW雇用**を視野に入れた雇用方法の提案
- ・上記を含めた雇用体系の提示

例：名古屋市における常勤SSW

区分	非常勤職員	常勤職員
給与	5000円/時	年収約800万円
年次休暇	なし	20日/年
研修	2回/年	約20回/年 新規採用者研修約10回/年

政策① 常勤SSW人材の確保



【人材確保のための給与の引き上げ】

SSWが常勤で働ける水準までの賃金を引き上げる



応募のインセンティブを高め、人材確保に努める。

政策① 常勤SSW人材の確保



【短期目標】 5年以内に1中学校区に1人(常勤)

→全国に約10,000ある学区に配備するため、10,000人を確保する

【長期目標】 10年以内に各小中学校に1人(常勤)

→全国に約27,500ある小中学校に配備する。



政策② SSWの雇用体系の一本化(質確保)



【応募資格】

社会福祉士や精神保健福祉士、またはそれに準じる資格を有し、実務経験のある者。

→文部科学省の素案に基づく。

政策② SSWの雇用体系の一本化(質確保)



【事務局の設置】



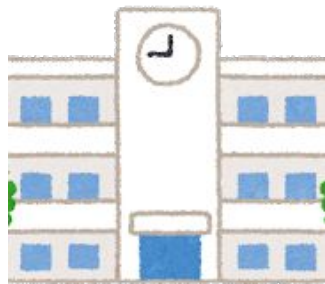
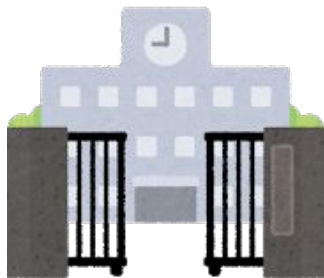
- ・所属を各学校にした場合、学校側の隠蔽など巻き込まれる 恐れがあるため

政策② SSWの雇用体系の一本化(質確保)

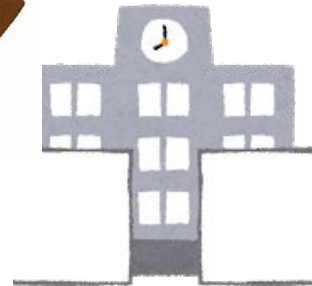


【雇用体系】

- ・SSWは事務局にて各中学校区の拠点校に派遣され、学区内の小中学校を巡回



拠点校



政策② SSWの研修体系の一本化(質確保)



研修は**県単位**で実施する

- ・**新任研修**(新任保護課職員研修、初任者研修など)
 - ・**3年未満の養成研修**(初任者SSWの動き、学校SSW概論等)
 - ・**3年以上の専門研修・全員対象の基礎研修**
-
- ・地域に存在するSSW養成課程認定校から協力を得る
 - ・新任研修を経て、SSWは実際の勤務につく



政策③SSW業務のガイドライン

および連携フローチャートの作成・施行

SSWの主な業務内容
に関するガイドライン



国が作成

地域実情・多い事例
に基づく連携フロー
チャート



都道府県が作成



ガイドライン～課題発見から支援までのプロセス①～

子どもたちやその家庭の抱える課題は**多様**

Ex: 貧困・ひとり親・外国につながり疎外感がある・障がい(発達障がい)・虐待、社会的養護下、不登校、いじめ、ジェンダー格差

普段は問題を抱えていない子どもでも、その時々によって人間関係や学力、進路、体の発達などの悩みを抱える場合がある

➤ 問題を特定せず より多くの子どもたちの悩みを解決する姿勢が必要。



プロセス

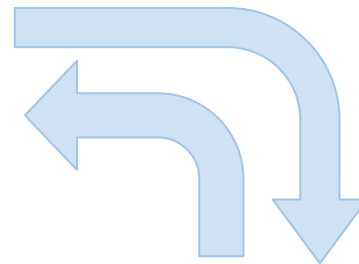
①発見する



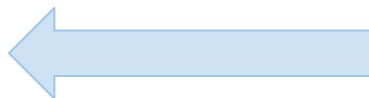
②協議する



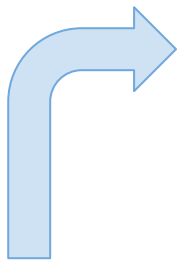
③つなげる



④支援実行



⑤支援継続





ガイドライン～課題発見から支援までのプロセス①～

①課題の発見

早期発見

話しやすい！



小学校低学年：年一回以上の面談

その他の学年：SSWが子どもの活動調査・観察→発見

- 担任及び年次職員らとケース会議(週1)
- 発見により対象層として認められた生徒に対して随時SSWが面談をして柔軟なフォロー

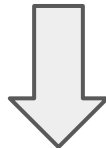
子どもが相談しやすい、また学校が課題を抱えた子どもを見つけやすい体制に！

課題発見から支援までのプロセス②



②協議する

発見



担任・年次職員・SSWで協議
⇒SSWは支援団体を提案

課題発見から支援までのプロセス③



③つなげる

学校

家庭

SSWが仲介



支援団体

医療機関
警察、消防
児童相談所
役所
NPO
スクールカウ
ンセラー
など



④支援を実行する

支援団体が主体

支援団体がケース会議で家庭・学校・SSWと解決案等を話し合い



支援実行

支援内容・課程等を文書で残す

課題発見から支援までのプロセス⑤



⑤支援を継続する

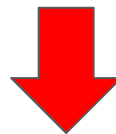


NPO職員

長期間の支援を継続

支援状況をSSW・学校に報告

課題解決後も経過を観察



再発時に速やかな対処

この政策による効果



・包括的支援体制の構築

→子どもが個別の事情にあった最適な支援を継続的に得ることができる。

・学校の課題把握力の強化

→悩みを抱え込みやすい子供もそれを打ち明けられる。



・担任及び教職員の負担の増大

- ssw・年次職員との連携を密にする
- 担任の役割 個人面談・普段の授業での様子の報告、ケース会議の参加



ケース会議

連携・報告



個人面談



・子どもの尊厳の確保（羞恥心を抱かせない）

- 子供に**守秘義務（ひみつ）**を守ることの約束
- 今自分の身に起きていることが恥じることではないと説得するようSSW・支援団体に求める。
- 相談拠点…人目につかない時間帯に自宅を訪問・放課後に学校のカウンセリング室



支援団体とのつながりが切れる場合の対処(引越し・SSWの異動・中学進学)

- **実行する** 過程で作成した文書を共有
- **前任SSWと後任SSW、子ども、家庭、支援団体**が同席した状態で、引き継ぎを行う
- 引き継ぎ先が遠隔地の場合、オンラインシステムを活用



・地域差の解消

- SSWを不足している地域に優先して配備。
- 公的機関・祖父母・近隣住民に対する協力の要請の比率を高める。
- NPOその他の支援団体に対して、地方進出時に**援助を増額するなどの誘引**の実施。
- オンラインによる支援**の積極的な活用



私たちの提案

- ① 常勤SSW人材の確保
- ② SSWの雇用・研修体系の一本化
- ③ SSWの業務のためのガイドラインおよび
連携フローチャートの作成

