

英国におけるソーシャルワーカーの現状と
質保証に関する制度の動向
—子ども・家庭領域に着目して—

白旗希実子

東北公益文科大学総合研究論集第39号 抜刷

2021年1月31日発行

研究ノート

英国におけるソーシャルワーカーの現状と 質保証に関する制度の動向 —子ども・家庭領域に着目して—

白旗希実子

1. はじめに

英国では、我が国と同様、子ども・家庭領域におけるソーシャルワーカーの量的確保とその質保証が課題となっている。近年、児童虐待が社会的に深刻な課題として捉えられるなか、ソーシャルワーカーの入職後の訓練についての不足が指摘され、その制度的基盤が見直されてきた¹。

2012年には、新たにSWとして入職した1年目の者に対して、支援とアセスメントを提供する「Assessed and supported year in employment」(以下、ASYE)が開始された。また、2014年には、子ども・家庭領域の「Knowledge and Skills Statement」(以下、KSS)が作成され、実践者(frontline practitioners)、スーパーバイザー(practice supervisors)、リーダー(practice leaders)の3つのレベルのKSSが設けられていった。

本稿では、英国における子ども・家庭ソーシャルワーカー(child and family social worker)の現状と質保証に関する制度的な動向を整理・検討するために、新たな規制機関の設立、「National assessment and accreditation system」(以下、NAAS)導入過程における議論、NAASのプロセス、ソーシャルワーカーを対象とした調査等を紹介する。

2. 英国における子ども・家庭ソーシャルワーカーの状況

英国(England)では、2019年9月30日時点で、子ども・家庭ソーシャルワーカーのポストにいる者が32,900人で、近年、増加の傾向がみられるが、12

¹ 英国におけるソーシャルワーカーの継続的能力・職能開発に関する制度的変遷については、白旗希実子「英国におけるソーシャルワーカー入職1年目のプログラム」『産業教育学研究』49(1)、2019、pp.19-26、白旗希実子「イギリスにおけるソーシャルワーカーの継続的能力・職能開発に関する一考察」『産業教育学研究』46(2)、2016、pp.19-26などを参照されたい。

か月で5,300人が辞め、その離職率は16%となっている²。フルタイム換算（FTE）の子ども・家庭ソーシャルワーカーの現在の地方当局における勤務年数をみると、5年未満の者が61%を占めており³、フルタイム換算（FTE）の子ども・家庭ソーシャルワーカーの退職者の68%は、現在の地方当局における勤務年数が5年未満の者であった⁴。取扱件数（caseload）の平均は16.9件であったが、地方当局の間で差異がみられ、少ない地方当局で12.1件、多い地方当局で32.7件となっている⁵。

3. ソーシャルワーカーの規制機関についての動向

2019年に、英国（England）におけるソーシャルワーカーの規制機関（regulator）が、複数の専門職を対象としている「The Health and Care Professions Council」（以下、HCPC）から、新たに設立された「Social Work England」（以下、SWE）へと変更になった。SWEは、政府外公共機関（non-departmental public body）という位置づけになっている。HCPCでは、登録の更新（renewal）は2年ごとになっていたが、SWEでは、毎年、行うこととされている⁶。

登録更新の際には、SWEの「Professional Standards」を読み、理解し、適合し続けることが必要となる⁷。SWEの「Professional Standards」には、1）「人々、家族、コミュニティの権利・ストレングス・ウェルビーイングを促進する」（Promote the rights, strengths and wellbeing of people, families and communities）、2）「人々の信頼・信用を確立し保持する」（Establish and maintain the trust and confidence of people）、3）「実践の質と決定について責任がある」（Be accountable for the quality of my practice and the decisions I make）、4）「継続的な職能開発を維持する」（Maintain my continuing professional development）、5）「安全に、敬意をもって、専門家としての誠実

² Department for Education, “Official statistics: Children and family social work workforce in England, year ending 30 September 2019”, February 27 2020, p.1, pp.4-5.

³ *Ibid.*, p.6.

⁴ *Ibid.*, p.14.

⁵ *Ibid.*, pp.8-9.

⁶ Social Work England, “Guidance for social workers applying to renew their registration”, Last updated 28 August 2020, p.3.

⁷ *Ibid.*, p.5.

さをもって、行動する」(Act safely, respectfully and with professional integrity)、6)「倫理的な実践を促進し、懸念について報告する」(Promote ethical practice and report concerns) という6つ項目があり、項目ごとに「ソーシャルワーカーとして～する」(As a social worker, I will) という複数の項目(例えば、1は、1. 1～1. 7で構成されている)で構成されている⁸。

登録の更新の際には、continuing professional development (以下、CPD)を実施し、記録することによって、基準4を満たしていることを示すことなども求められている⁹。

4. NAASの実施に関するコンサルテーション

英国では、子ども・家庭ソーシャルワーカーのためのNAASへの参加(participating)が段階的にすすめられてきた。

教育省は、2017年にNAASの提供に関する意見を聞いており¹⁰、それに対して、地方当局や関係団体等から返答がなされている。そのうち、Association of Directors of Children's ServicesやBritish Association of Social Workersなどからの返答では、NAASが、資金に見合う価値のあるものなのか、近年のプレッシャーのある風潮のなかで優先事項とみなすべきかどうか懸念があげられている¹¹。

それに対しての教育省の返答では、「どこにいても、全ての脆弱な子どもたちに、彼らが必要とする熟達した、高品質のサポートや保護を受けることを確かにしたいこと」、「雇用主がKSSを使い、パフォーマンス管理と訓練を調整することをサポートするための方法が必要であること」、「雇用主がASWE完了後の専門家(professionals)の訓練や開発を行うための、サポートをする必要があること」などが理由としてあげられている¹²。

Government consultation response (2017)では、NAASを必須とするかど

⁸ Social Work England, "Professional Standards", <https://www.socialworkengland.org.uk/standards/professional-standards/> (accessed November 16, 2020).

⁹ Social Work England, op.cit., Last updated 28 August 2020, p.12.

¹⁰ Department for Education, "Confidence in practice: child and family social work assessment and accreditation system: Government consultation response", December 2017, p.7.

¹¹ *Ibid.*, p.24.

¹² *Ibid.*, pp.24-26.

うかについて、必須（mandatory）ではなく、テスト段階の結果ののち、将来的に必須の評価としての適切性について決定がなされるだろうと述べられている¹³。

5. NAASのプロセス

現在、NAASに参加している地方当局（local authority）・子どもトラスト（Children's trust）は69にのぼっている¹⁴。

NAASの目的は、「ソーシャルワーカーに彼らの現在のレベルの知識や技能へのさらなる理解を提供し、さらなる開発のための領域を浮かびあげること」、「雇用主がnational standardと実践の一貫性を増し、子どもや家庭へのアウトカムを向上させるよう支援すること」、「スーパービジョン、パフォーマンス・マネジメント、学習と成長を含む、実践の承認プロセスを通じた従事者の開発ニーズについての雇用主の更なる理解を確かにすること」とされている¹⁵。

NAASのプロセスの概要としては、NAASを受ける資格があるかどうか確認し、ラーニングプランに同意、マネージャー（manager）から実践の承認（practice endorsed）を得て、オンラインのプラットフォームにログインし、アセスメントの予約をとる¹⁶。

アセスメントは、1）知識（knowledge）のアセスメント（1時間）、2）模擬実践のアセスメント（Simulated practice assessment）（2時間）などで構成されている¹⁷。

知識のアセスメントは、実践者（practitioners）とスーパーバイザー（practice supervisors）でわかれている。実践者には、以前にはKSSとして知られていた、

¹³ *Ibid.*, p.20.

¹⁴ Department for Education “Guidance: NAAS sites”, <https://www.gov.uk/government/publications/naas-early-adopter-sites/naas-early-adopter-sites> (last updated May 7, 2020) (accessed October 12, 2020). なお、2021年春まで、全てのNAAS評価センターは閉鎖されている（2020年10月時点）。

¹⁵ Department for Education “Guidance : National assessment and accreditation system (NAAS)”, <https://www.gov.uk/guidance/national-assessment-and-accreditation-system-naas> (published June 19, 2019) (last updated May 7, 2020) (accessed October 12, 2020)

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Department for Education, “Guidance NAAS assessment day”, <https://www.gov.uk/guidance/naas-assessment-day> (published June 19, 2019) (accessed November 13, 2020).

実践者レベルの「post-qualifying standards」(以下、PQS)に基づく18の短い一般的な問題、12のシナリオに基づいた応用の問題が用意されている¹⁸。

模擬実践のアセスメントでは、2つの模擬実践のシナリオが用意され、reflective assessmentとwritten assessmentが含まれている。模擬実践のアセスメントは、ソーシャルワーカーに、現実的な場面セッティングにおける技術を実演するチャンスを与える目的があるとされる¹⁹。

模擬実践のアセスメントは、1) 模擬実践のアセスメントのための準備(20分〔各シナリオ10分〕)、2) 模擬実践のアセスメント(30分〔各シナリオ15分〕)、3) reflective assessmentの準備(15分)、4) reflective assessment(15分)、written assessment(30分)で構成されている²⁰。

reflective assessmentでは、2つのシナリオについて言葉で振り返るように求められ、written assessmentでは、シナリオの1つに基づいてアセスメントを書くことを完了するように求められる²¹。なお、評価は、5段階評価(5 point scale)となっている²²。

6. 子ども・家庭ソーシャルワーカーの縦断的調査研究

教育省はコンソーシアムに依頼し、英国(England)の地方当局の子ども・家庭ソーシャルワーカーを対象に、5か年の縦断的調査研究を行っている²³。この調査は、子ども・家庭ソーシャルワーカーの採用、保持、向上に関する証拠を集めることを目的としている²⁴。2020年11月時点で、Wave 1(2018年11月から2019年3月に実施)²⁵・Wave 2(縦断的調査は2019年9月から2020年1

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

²³ Claire Johnson, Sarah Coburn, Alfie Sanders-Earley, Jonnie Felton, Mark Winterbotham (IFF Research); Prof. Hugh McLaughlin and Dr. Sarah Pollock (Manchester Metropolitan University); Dr. Helen Scholar and Susan McCaughan (University of Salford), “*Longitudinal study of local authority child and family social workers (Wave 1) Research report*”, Department for Education, August 2019, p.11.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Wave 1の調査では、子ども・家庭ソーシャルワーカーに対するオンライン・電話調査(95の地方当局の子ども・家庭ソーシャルワーカーから5621の返答)、40の電話によるフォローアップの定性的インタビュー調査などが行われた(Claire Johnson et al., op.cit., 2019, p.11.)。

月に実施)²⁶の調査報告書が出されている。

以下では、調査報告書からキャリア向上・ウェルビーイング等に関する部分についての調査結果を紹介する。

6-1. キャリア向上の主要因と障壁

Wave 1の調査において、子ども・家庭ソーシャルワーカーが、キャリア向上の要因としてとらえているものについての調査結果（あてはまるもの全てを選択）をみると、「他の同僚との良い関係」（63%）、「個人の決意／熱意」（60%）、「マネージャーからの良い支援」（59%）が上位3項目となっていた^{27, 28}。その一方で、85%がキャリア向上の障壁について報告しており、障壁として挙げられている項目（あてはまるもの全てを選択）のうち、「仕事量（workload）が多すぎる」（48%）が最も高くなっている^{29, 30}。

また、ASYEの子ども・家庭ソーシャルワーカーの結果をみると、Wave 1においてキャリア向上の主要因として上位に挙げられていたのは、「他の同僚との良い関係」（27%）であり、つづいて、「マネージャーからの良い支援」（20%）、「個人の決意／熱意」（13%）となっている^{31, 32}。

ここから、子ども・家庭ソーシャルワーカーのキャリア向上を考えるうえで、「他の同僚との良い関係」をどのように築いていくのかが重要であることがうかがえる。

²⁶ Wave 2の調査では、縦断的調査においては、再コンタクトに同意した者のうちの3,302人からの回答があった。また、40の電話によるフォローアップの定性的インタビュー調査なども実施されている（Claire Johnson, Kelsey Beninger, Alfie Sanders-Earley, Jonnie Felton, Shannon Earl, Mark Winterbotham (IFF Research); Prof. Hugh McLaughlin and Dr. Sarah Pollock (Manchester Metropolitan University); Dr. Helen Scholmer and Susan McCaughan (University of Salford), "Longitudinal study of local authority child and family social workers (Wave 2) Research report", Department for Education, July 2020, p.12)。

²⁷ Base: 子ども・家庭ソーシャルワークに現在従事している者 (5,508)

²⁸ Claire Johnson et al., op.cit., 2019, p.107.

²⁹ Base: 子ども・家庭ソーシャルワークにおいて働いている者 (5,508)。

³⁰ Claire Johnson et al., op.cit., 2019, pp.109-110.

³¹ Base: ASYE子ども・家庭ソーシャルワーカー：Wave 1 (338)。

³² Claire Johnson et al., op.cit., 2020, pp.127-128.

6-2. 訓練やCPDに関する事項

Wave 2では、地方当局の子ども・家庭ソーシャルワーカーに訓練やCPDの機会へのアクセスなどについて、たずねている。

報告書では、大部分（89％）のソーシャルワーカーは、過去12か月以内に雇用主によってサポートされている学習または開発／CPDを行っていたが、必要なとき適切な学びや開発の機会にアクセスできるに同意（強く同意＋同意）したのは69％であったこと³³、また、仕事に満足している者は、不満の者よりも訓練／CPDを行っている傾向にあり、適切な機会を持っていることに同意する傾向があることなどが指摘されている³⁴。

6-3. 職場のウェルビーイング

次に、職場のウェルビーイングについての調査結果をみると、Wave1の調査では、下記の質問に対して「同意する（強く同意＋同意）」と答えた割合は、「私の全体の仕事量は多すぎる」で51％、「私は仕事でとてもたくさんの異なる役割を果たすように求められていると感じている」で47％、「私は仕事にストレスを感じる」で51％、となった^{35,36}。なお、子ども・家庭ソーシャルワークにおける時間の長さ別³⁷にみたものでは、3項目全てで2-3年の者の同意する割合が最も高くなっている³⁸。

6-4. レジリエンスという視点

Wave 1の報告書の結論では、ASYEから離れる、資格を得た後の2-3年が重要な時期（crucial point）であるように思われると述べられている³⁹。一部の人にとっては、ASYE後の経験は、経験を積んだソーシャルワーカーとしての機能を期待されており、もはや守られていないと感じるようなショックであったこと、子ども・家庭のソーシャルワークに2-3年携わってきた第一線

³³ Base: 地方当局の子ども・ソーシャルワークに現在従事している者: Wave 2 (3,099)。

³⁴ Claire Johnson et al., op.cit., 2020, pp.73-74.

³⁵ Base: 子ども・家庭ソーシャルワークに現在従事している者 (5,508)。

³⁶ Claire Johnson et al., op.cit., 2019, p.60.

³⁷ 区分は、1年まで (532)、2-3年 (682)、4-5年 (676)、6年以上 (3,572) となっている。

³⁸ Claire Johnson et al., op.cit., 2019, pp.61-62.

³⁹ *Ibid.*, p.121.

の実践者のストレスのレベルが高かったことなどから、「彼らの保持を支えレジリエンスを発展させるために、どのようにASYEから熟達した実践者の役割へと移行することをサポートするのかということを探索する必要がある」とまとめられている⁴⁰。

レジリエンスに関する調査研究としては、Michelle Clevelandら（2019）が、ソーシャルワーカーとしての経験が十分ではない間の、独自の過渡期の期間の中で、どのようにレジリエンスを経験するかについての理解を強めるために、キャリア初期のソーシャルワーカー14名にインタビュー調査を実施している⁴¹。その結果、資格のあるソーシャルワーカー／チームリーダーが、キャリア初期のソーシャルワーカーが感情を経験するための、より好意的な（positive）環境支援に注力することなどを提案している⁴²。

このように、子ども・家庭ソーシャルワーカーのキャリアについて考える際に、「レジリエンス」は1つの有用な視点となると考えられるだろう。

7. まとめ

これまで、ASYEやKSSなどをはじめとする継続的能力・職能開発に関する基準などが整備されてきたが、近年でも、NAASの段階的实施や、HCPCに代わる新しい規制機関SWEの設置など、政府の一定の関与のもとで、ソーシャルワーカーの質保証を目指すような制度の検討が、引き続き行われている。

SWEでは、毎年、登録更新を行うことが求められ、引き続き登録更新とCPDとが関連づけられた。これは、質の維持・向上を目指したものと考えられるが、一方で、縦断的調査研究などの結果を踏まえると、多忙感への対策や、彼らが適切な研修等に参加できるような環境の整備、他の同僚との良い関係の構築が、キャリア向上を考えるうえで必要となっていると考えられる。

NAASの目的をみると、質の保証を目指していること、ASYE期間終了後のキャリアパスを見据えていることなどがうかがえる。縦断的調査研究の報告書では、ASYE期間の初期キャリアから熟達者の役割へと、過渡期の子ど

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ Michelle Cleveland, Amy Warhurst and Alison Legood, "Experiencing Resilience through the Eyes of Early Career Social Workers", *British Journal of Social Work*, 49, 2019, pp.1434-1451.

⁴² *Ibid.*

も・家庭ソーシャルワーカーに対するサポートが、1つの重要な課題となっていた。また、レジリエンスという視点からの調査分析も行われており、こうした視点は、日本の児童・家庭領域のソーシャルワーカーのキャリアパスを考える上でも1つの有用な視点となると考えられる。

本稿では、近年の英国における子ども・家庭ソーシャルワーカーの現状、質保証に関する制度的動向等について、まとめてきた。今後は、NAASを実際に導入している地域におけるNAASの現状とその効果について検討していくことを課題としたい。

【謝辞】

本研究は、科研費（基盤研究（C）：19K02275）の助成を受けたものである。