

令和元年6月18日現在

機関番号：30117

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2015～2018

課題番号：15K13092

研究課題名（和文）社会的共同親概念を用いた児童養護施設退所児の就労支援に関する事例研究

研究課題名（英文）A case study of employment support to care leaver using the concept "corporate parent"

研究代表者

尾形 良子（OGATA, RYOKO）

北翔大学・生涯スポーツ学部・准教授

研究者番号：00433459

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,900,000円

研究成果の概要（和文）： キー概念である「社会的共同親」概念を詳細に調査して明らかにし、その後退所児（者）への支援を行う職員へのインタビューを実施した。社会的共同親概念とは英国の1990年代に労働党政権が政権を奪取し、それまで停滞していた社会的養護の現代化を図った際の政策的キーワードとでもいえるものでもあり、また実践上でも使用されている準拠枠にもなっていた。また就労支援を行っている支援者として自立援助ホーム職員等にインタビューを行い、現在分析中ではあるものの児童養護施設退所児の就労支援の特徴および実態、および課題が浮かび上がってきた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまでに英国の社会的養護の先行的な取り組みについては複数の文献で紹介されているが、キー概念である「社会的共同親」に特化して調査をした研究は見受けられない。また社会的養護を離れた若者を対象とした就労支援事業が法制化されている英国での聞き取りを実施して、虐待の後遺症に悩むケアリーバーであったとしても手厚いサポートによりチャンスをつかむことができるという現実を紹介できることには社会的意義があると考えられる。また日本の就労支援を含んだ実践を行っている支援者の認識をインタビューで調査し、ここから得た知見は今後の就労支援の方向性に示唆を与えることができるだろう。

研究成果の概要（英文）： I researched the concept "corporate parent", and interviewed the staff of employment support. Labor party won an election in 1990's and they used the concept of corporate parent as a policy concept to change the children's social care. And they use the concept in the field employment support as reference frame. I interviewed the staff of independence support home and analyses the data now. It is revealed their attribute, actual conditions and problems continue to analyse.

研究分野：社会福祉学

キーワード：社会的養護 就労支援

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

児童福祉施設等の退所者を対象とした調査結果（東京都と東京都社会福祉協議会児童部会、平成22年）によると、就職については一般人口の中卒就職者が0.5%であるのに対し、退所児童は61.7%と非常に高い。退所児童の高卒での就職は81.9%であるのに対し、一般の大学等進学率は56.7%であり進路選択に大きな相違が存在する。現在困っている問題では家賃や生活費など経済的な問題、生活全般や将来の不安、就労をあげている率が相対的に高く、生活上の困難を抱えていることから、退所児童は社会に出る段階でリスクを抱えていることが明らかになっている。

基本的に職業の安定は人間にとってまた現代社会においても重要な課題である。しかし社会的養護を離れる若年層への進路選択の公的な支援策は限定的であり、成果を上げているのはNPO団体や社会福祉法人によるものなどの指摘がある（武藤：2012）。また近年の若者研究によれば青年期から成人期という段階的な発達観に対して疑問が投げかけられており、社会的養護を離れた層を含めて（行きつ戻りつする）「ヨ－ヨ－型」ライフコースの存在が指摘されている（久木：2009）。

上記のように児童養護施設の退所者（社会的養護を措置解除された者）の生活状況には一般家庭の児童との教育機会の格差が存在し、就労が継続できない場合に家族による支援が見込めないことも重なって深刻な経済的困窮に陥る者の存在が明らかになっている。また現時点で退所後の人生を支えるための児童養護施設内のケアに限界があるとの認識は共有されているが、職業生活への移行に関わる各要素の詳細なデータの蓄積もなく今後の研究が待たれる段階である。さらにこれまでの理念型に関わる議論は活発であるとはいえない。

つまり本研究は児童福祉分野における児童養護施設退所者の職業生活への移行そして社会的養護の政策や実践理念に関わる研究でもあり、また日本の若者研究の展開に貢献しうるのであると考えた。

（参考・引用）

武藤素明（2012）「施設・里親から巣立った子どもたちの自立」『施設・里親から巣立った子どもたちの自立』福村出版。

久木元真吾（2009）「若者の大人への移行と「働く」ということ」『若者の働きかた』ミネルヴァ書房。

2. 研究の目的

児童養護施設退所者は原則として18歳で「自立」を求められるが、一般的な家庭の児童と比較してその学歴は低い傾向が見られ、また高校進学後の中退も多く、安定的な正規雇用に至ることは現実的に難しいものとなっている。

このように、多くは実親等家族の支えなく生きていかねばならない児童養護施設退所者が抱える問題の一つである「職業生活への移行の困難性」の現状を浮き彫りにすることが目的の一つである。また英国の児童養護施設利用児・退所者のための政策理念である「社会的共同親」概念を援用して我が国の就労支援の課題を抽出することを目的とした。

現時点で退所後の人生を支えるための児童養護施設内のケアに限界があるとの認識は共有されているが、職業生活への移行に関わる各要素の詳細なデータの蓄積もなく今後の研究が待たれる段階である。さらにこれまでは理念型に関わる議論は活発であるとはいえなかった。つまり本研究は児童福祉分野における児童養護施設退所者の職業生活への移行そして社会的養護の政策や実践理念に関わる研究である。

3. 研究の方法

(1) 社会的共同親概念の調査

英国の社会的共同親に関わる先行事例を調査するために“Young People Leaving Care Supporting Pathways to Adulthood”を著したヨーク大学のMike Stein氏およびリーズ市およびブラッドフォード市のケアリーパーのための就労支援の担当者に聞き取り調査を実施した。

(2) インタビュー調査

自立援助ホームの職員に「児童養護施設退所児・者の就労支援について話してほしい」という投げかけによる非構造化面接を行い自由に語っていただいた。

4. 研究成果

(1) 英国の「社会的共同親」概念

英国では平易な表現をすれば住民が共同で養護の必要な子どもの親代わりとなって支援すべきだと社会的共同親という考え方にに基づき、ブレア政権が政権担当となった1990年代から「社会的養護現代化政策」の一環として実施されたこの政策理念によりすべての社会的養護の事業実施を行っている。現在、同国では全自治体で実施され、地方議員や行政担当職員、関係機関のスタッフなどを中心とする住民が社会的養護を必要とする子どもたちへの支援が制度化されて実施している。

社会的共同親概念は特に本研究の中心的課題である就労支援だけではなく、いわゆる社会的

養護下のインケア、リービングケアそして施設退所後（里親委託を離れた後）のアフターケア期を通して使用するものである。しかし就労、つまり職業移行の時期には通常でも強力な支えがあって遂行できるものと考えられるため、本研究では特にこの概念を参照することで課題を見極めることに寄与すると考えた。

以下、英国社会的養護施策におけるリービングケアと社会的共同親について、社会的共同親概念の定義的説明、行政による実施内容、現在の課題および日本に係る示唆について解説していく。

英国の社会的養護施策の中におけるリービングケアと社会的共同親について

リービングケアとはケアを受けている機関により行われるいわゆる「自立」に向けた大人への移行を指向したケアのことである。英国ではリービングケア（大人期移行支援）保障のために、委託（インケア）の質・量の保障、子どもの声（意見表明・考慮）保障、特別支援ニーズ対応保障、学力達成・高等教育進学/保健医療の保障という要素を展開する。これらを実施する中心となる子ども中心の政策実務・ライフチャンスの質・量の保障、この根幹として施策全体を支えるのが「社会的共同親/業」理念とされている。こうした施策は複数の法制度や規約により支えられている。

社会的共同親概念の定義的説明と使用の起源

実のところ「社会的共同親」にかかる定義が和訳されている文献には見受けられなかったため、英国の実務者による定義的説明を以下に紹介する。わが国に翻訳、研究を通して社会的共同親概念を紹介している津崎哲雄がブレア政権下の英国保健省社会ケア局長に「社会的共同親」の起源や使用の開始について尋ねた私信において、以下のようにその定義的説明と使用の起源について返信された。corporate parent（社会的共同親）という言葉は地方自治体が児童を社会的養護委託し、親責任（parental responsibility）を負う状況を表す場合に使用される。親責任とは1989年児童法（第1部3章）に規定された法概念である。地方自治体が児童の親責任を負う場合、地方自治体は社会的共同親的な団体として、当該児童の父母としての役割とそれに伴う様々な責任業務を引き受け、実効あるように遂行する。ケアリーバーのライフチャンス保障による大人期移行達成を最終目標として、『実務指針/規則第3巻』が施行されている。この中に「これはわが子にあてはめても十分納得できる支援といえるか、ことが期待通り行かなくても再挑戦の機会を与える支援となっているか、若者各自のニーズに相応しいように個別化された支援といえるか」という、大人期移行を支援する関係者が若者に対して何らかの意思決定を行う場合に遵守すべき三原則が規定されている。

一方でマンチェスター児童部の歴史を著したホルマンは1948年児童法に基づく当該部が展開した一連の社会的養護施策の結果について、市議会議員、児童部長・児童部職員、里親、施設職員らが社会的共同親の役割を果たした成果であると論じている。この段階では政策理念として共有化される前であったと推測されるものの、関係者の中での実践の価値的な存在であったと考えられている。ここでは家庭生活を剥奪された子どもに国家・社会が提供する支援とは「実親が子に行う親業と同等でなければならず」それを自治体が責任をもって提供するものだという認識であった。

その後の保守党政権では概念はトーンダウンしていたが、労働党政権となった際に社会的養護現代化政策の理念として採用され、一連の改革標語として浸透させたのがドブソン保健大臣であった。

それ以降、現在に至るまで社会的養護理念としての社会的共同親は理念だけでなく自治体の社会的養護部門の総称にも採用され、さらに実践を担うソーシャルワーカーがケアリーバーたちへの自分たちの支援の結果を評価するための指標としても使用されているほど「実」も伴う概念に発展している。

就労支援と社会的共同親

英国ではケアリーバーも一般の若者と同様に一部は中途退学をして就労する。他の若者は徒弟見習いまたは技能的職業訓練を始めることとなる。キャリアの成功の基盤は若者が学校で過ごす時間の長さにあると言われており継続教育や高等教育に入学する者も存在する。この場合の継続教育とは義務教育終了後に行われる職業教育であり、高等教育とは大学で提供されるものである。

社会的養護にあった若者が教育を受ける場合には奨学金の給付や学費免除等が可能になるよう地方自治体や支援団体が交渉や調整を行い、再チャレンジが推奨され何とか教育を修了できるように導くシステムが整えられている。職業訓練の機会や選択のためのイベントも準備され、複数のルートにより就労支援が可能となるように進められている。

ほかにはケアリーバーがリービングケア期からその後の20歳代半ばまでの職業移行期においても、自らのキャリアを開拓していくことが可能となるように担当のソーシャルワーカーが定期的に面談をして就労支援計画を立て情報提供や同行等の支援をすることが法制化されている。さらに障害や疾病などの影響を抱えながらも、何とか就労に結びつく可能性のある若者を対象として丁寧な関わりを積み重ねるプロジェクトを準備している地方自治体も存在する。就労支援に係る地方自治体の格差が生じてきている現状があるといいつつも、英国では既に法制化されているため一定以上の就労支援を受ける機会は保障されているといえる。

a) リーズ市の制度による支援の実際

2019年3月13日（水）10時から12時まで市役所内の会議室にて聞き取りを実施した。基本

的にリーズ市は制度上のサービスを実施している地域であり、ケアリーバーの若者と面接をして職業移行や高等教育などへの進学を支援している。またリーズ市では「横出しサービス」とでもいうべきプロジェクトや改善に取り組んできているところでもある。ケアリーバーの就労支援や進学等、手がけている若者の6割以上が何らかの成果に結びつき、役所や住民から支持されているということだった。

聞き取りを行った対象は市役所の職員、正規雇用の公務員(full-time)である2名であった。一人は更生保護の仕事をして15年していて、当該部署には3年前からパートナーシップマネージャーという職名で勤務している。もう一人はソーシャルワークの大学卒のディプロマを持っていてソーシャルワーカーとして勤務していた。

当初ケアリーバーとインケアの年齢の低い児童、リービングケア期の児童も同じ部署内で扱っていたが、どうしても優先順位が年少児童となりケアリーバーに時間と労力を掛けることが出来なくなっていた。しかしケアリーバーへの支援が重要で大変なものであるとの認識から切り離すこととなり、ケアリーバーを支援することが可能となった。

また最近 Care Leaver Act で対象が21歳から25歳までに対象を広げたことに関しては、助けを求めて来るならば支援して良いという側面もあるが、単に金銭的なサポートを求めてくる若者もいるため財政にプレッシャーを与えてしまってどうかと疑念に思う部分もあるとのことだった。

職員体制としては4人のマネージャー(スーパーバイザー)ごとに8名のフルタイム勤務の職員と2人のパートタイム職員がチームとなっている。前回の面接から今までに「どういうことがあったのか」を聞き、個別の取り組み状況を確認する。また支援計画の内容を検討して2~3ヶ月でうまくいくように話し合いをする。必要に応じて電話で話すこともあるが、8週間に1回は最低限フェイストゥフェイスで面接をすることが決められている。面接の場所はコーヒーショップやカレッジ内ということもあるが、オフィスに来てもらうこともある。面接後必ず記録を残している。

これらは主としてPA(Personal Adviser)という仕組みである。インケアの14歳から15歳の子どもたちは個別相談を受けることになっている。その児童の適性によって「教育には関心がない」「進学を希望している」など進路選択に関わってくる。ほかに若者が金銭管理や料理等身につけていたほうが良いスキルが「できる」「できない」とチェックし、進学や職業訓練に結びつくようにすることも目的である。借金問題へのアドバイスや家賃がなくて住むところがないなど、その時点で緊急に対処しなければならない問題に対応もしている。

日本で最近増えてきている当事者(ケアリーバー)の居場所づくりと同様なものがリーズにあるかどうかを尋ねると、PAがケアリーバーが集まっているところ(ソーシャルグループ)に連れて行ったことはあったが結局単発でしかなくシステムにはなっていないと言っていた。若者からのリクエストで実施したが経済的な側面でもうまく実施できなかったようだった。また、当事者の先輩(メンター)にPAを通して若者をつなげた事があったが継続しなかった。話ならソーシャルワーカーとすればよいということのようであり、必要に応じてチームが対応するということとなった。

社会的共同親について尋ねると地方公共団体では当たり前のことであり、この政策に沿って制度が組み立てられ改善も図られているという返答であった。就労支援でいえばビジネスのイベント等に足を運びケアリーバーの職業体験を依頼する時、社会的共同親の理念に基づき会社や職場が受けてくれるとのことだった。また、自分たちが若者と面接をした後には、「今の面接では自分の子どもと同じようにするべきだと感じながら仕事をしていたか」と社会的共同親として自己評価しているという。そして若者をアセスメントする評価システムにも社会的共同親をベースにチェックするものとなっている。

今後、取り組みたい課題としては現在、「コミュニティハブ」という職業訓練を目的とした職場側(約130社参加)とトライしたい若者が会えるイベントが年に何回か開催されており、そこにケアリーバーも参加している。これをケアリーバーのみを対象としたケアリーバーハブとして実施する試みを計画し始めたところだという。

最後に支援は高いレベルでやっていかなければならないし、職業訓練としても上を目指すべきだと言う。若者はトレーニングの中で様々な人に出会って経験を積み、良い人に出会うことができれば成長して自尊感情(セルフエスティーム)も上がる。若者のために希望を持って仕事をしていきたいと語ってくれた。なお、日本の今後のケアリーバーへの就労支援に対してコメントを求めたところ、本気でケアリーバーの若者たちを就職させたいのであれば、税金を投入して集中的に系統立てて対応しなければ困難だという認識を持つべきだと助言してくれた。

b) ブラッドフォード市による独自のプロジェクト

次にあげるブラッドフォード市による LEAP プロジェクトは制度上の支援に上乗せするタイプの事業となっている。2019年3月12日(火)13時より16時位まで対応していただいた。

聞き取りを行った対象は8名ほど、中にはパートタイム勤務なので退席したスタッフもいれば仕事から帰ってきて参加してくれた職員もいた。そのためのべ10名位の職員に協力してもらっている。職員の以前職場経験はさまざまで職業訓練やユースワーカー、バーチャルスクールを担ったスタッフもいた。

ブラッドフォードの LEAP プロジェクトは市議会が設置し、委員会が職業体験や研修、徒弟制度などと提携している。対象となるのは制度上のサービスにつながるということが難しい若者である。

対象となる若者は実は一見障がいのように見えても虐待の深さによって回復しきれない状態にあることが多いと説明を受けた。

基本的なプログラムは3ヶ月位のものであり、必要に応じてさらに3ヶ月かそれ以上追加のプログラムを受講することができる。プログラムは雇用の可能性を高めることが目的であり、プログラム内容は雇用の準備となる要素である。基礎的なスキル、または社会的スキルを身につけて認定を行う。社会的スキルには人と議論を行うこと、マナー、他者とのコミュニケーションや料理など日常生活を営むスキル、そして予算を立てることなど生活設計のためのスキルも含まれている。これらのプログラムはスタッフが役割分担して担っており、個別の面接も行っている。

就労支援では市役所が依頼した業者が例えば「穴を掘る」という仕事を依頼した際に、プログラムに参加している若者に雇用経験として経験してもらう取り組みをしている。社会的共同親がベースになっているため、役所の業務を活用することが可能となる。少し長い訓練の前にまず1日体験をして少しずつ日数を伸ばしていき、仕事の適性を若者に検討させる機会としていた。長期的に雇用されていけば訓練生が雇用につながるというシステムである。しかし若者の多くは「キレイないい仕事がしたい」と夢を抱いており、現実的に雇用してもらえるような仕事を当初は考えることができていない。薬物常用経験があり、メンタルが弱くて治療していても「警察官になりたい」と言ったりする。そうした若者には警察官の雇用条件を確認する等、現実と直面することを支える。また社会保障が手厚い国なので親が働いていない場合もある。そうしたケースでは若者が「なぜ働かないといけないのか」と真面目に考えていることもある。一番よい方法は生き生きと仕事をしている人を見てもらいモデル認識させることである。

働くことをどのように勧めることができるのかと問うと、若者とよい関係を作ることが重要だという返答であった。自信を持たせるようにし、時には失敗をしてみても、その失敗について話す。あまり失敗を恐れていないことはあるものの、「次はこうすれば失敗しないよ」という助言をして、ゆっくりとしたプロセスをたどることが肝要である。個人のペースがありそれを尊重しなければならない。例えば6ヶ月就職が続いてもその後辞めてしまい、また6ヶ月働くという繰り返しのパターンを踏む若者もいる。経験する機会を与え、次には成功して成長していく。もちろん就職した会社には訪問し、スタッフと話したり定期的な会議を持つ。LEAPプロジェクトにも失敗して何回もクラスを受けに来る若者もいる。基本的に21歳、25歳まで認められる場合には何回でも機会を与える。この段階を過ぎてしまうと電話サポート、友達サポートそしてアドバイス・ガイダンスなど別のケアに移行しなければならない。

なお LEAP プロジェクトでは議員からバックアップされており四半期ごとのレポートを担当議員に渡す義務がある。どんな取り組みをしているか、どんな効果があるのかを伝えている。

最後に日本ではケアリーバーの若者への就労支援という働く以前の問題が大きいと否定的に反応されることがあると話す。抱えている状況により困難な若者も存在するが働くことはもちろん大事なことで、就労だけではなく次の段階の学歴を付けさせることも含めて「働きにいけない状態に持っていく」という考え方が重要だと話していた。

C) ヨーク大学スタイン氏への聞き取り

マイク・スタイン(Mike Stein)氏はヨーク大学社会政策調査研究ユニット教授であり、ソーシャルワーカーとして30年以上にわたりケアリーバーへの支援に取り組み、研究を行ってきた。またヨーロッパを中心としたケアリーバーの課題についての国際調査研究グループの共同代表でもある。

2019年3月14日(木)14時30分から16時30分まで聞き取り調査をお願いした。

まず英国の就労支援の成果や意義について問うとまず取り組みの根底にある特別なスキルをもった若者と関係性を築くことができる職員の存在があるという。そして雇用においては職場等との関係を築いて環境を整備して雇用の支援を行い、また個別に若者の感情の支援も実施することができていること、三つ目にはベストを尽くして就職に向けるという姿勢があげられた。

英国では19~21歳のケアリーバーのうち全体の約4割が教育、雇用等に関わっておらず、就労支援などが困難な層が常に存在している。2018年のデータではいわゆる一般の同年齢層が12%程度が何もしていない割合であることと比較してケアリーバーが社会の中で何もしていない割合が多いことを指摘していた。また16歳で受験するGCSEという試験結果のA+、A、B、C・・・とある評価尺度のうちC評価の児童は就職が100%できないということが判明しているようだ。雇用につながる要素であるため、このことへの理解が進むことが望ましいと考えている。また学習が困難な児童に障害があるのか精神疾患なのか見極める必要がある。日本では児童養護施設にいる児童のうち5割前後で発達障害(疑い)の児童がいると言われていたと伝えると、虐待による後遺症と混同しているケースが多いのではないかと指摘された。英国の場合、発達障害の児童で勉強ができないなどの状況にある子どもは、その障害の度合いが重ければ医療ホームでケアをするために親が幼少期に手続きを行っており、社会的養護とは区別されているということであった。

社会的共同親について英国での取り組みについてはすべての政府、行政に共有されており、ケアリーバーの子どもの生活を向上させることに責任を負っている。たとえ交通という離れた部門だと感じるところでもこの理念はベースとなっている。イングランド以外にはスコットランドでも施行されており、スカンジナビア半島でも正確な用語は分からないものの社会的共同親と類似した概念を持っていることは聞き及んでいる。

最後にケアリーバーの就労支援が英国に比較すると消極的な日本の現状をおおまかに伝えると、英国の1970年代の状況に似ていると指摘していた。この頃には「こどもたちのせいじゃない」というキャンペーンを実施し、ケアリーバーが企業に直接尋ねて行って「自分たちは普通の子もだ」と訴えて来るアクションを行うことがあった。このような社会的なPRも含んでその後の現代化政策が進められ、かなり改善が進んできた。

(2) 自立援助ホームの職員へのインタビュー調査

児童養護施設を退所して利用する可能性がある自立援助ホームの職員はその業務に就労支援を含むことから3名に依頼して非構造化面接を実施した。

当初グランデッドセオリーによる分析を実施しようと考えていたが、インタビュー結果が三人三様でグランデッドセオリーの分析に適合しないことが判明したため、他のインタビューも実施してはいたものの人数を自立援助ホームの職員3名に限定することとした。具体的にはグレイザー派のグランデッドセオリー、継続的比較分析法により概念をたたき上げ、その後の分析は佐藤郁也の方法で分析を行うこととなった。期間の大半を日常業務の多忙さにより研究に遅れが生じたこと、さらにインタビュー結果により分析法を変更することになったため現在まだ分析を継続中である。

ここまで検討している概念は、「支援者」として分類される主なものは「どういう思いでいるのか子どもの話を聴く」「求めるよりも先に与える」「ずっと見ていて関わりをそらさない」「後ろから着いていく」「一緒にいて、一緒に考える」「親のようで親ではない」「普通の親がわが子の幸せを願う、そういう思い」「一番の「栄養」である愛情を注ぐ」である。また「子ども」に関連している概念は「もらうべきものを与えられていない」「望ましい家庭環境が与えられなかった」「誰になつて、誰にくっついていけばいいのかわからないなら自立は難しい」「やりきれない感情を抱えさせられた施設生活」「このままでは生きていけない」「誰にも言えなかった想いがあふれ出す」「行き場のない子どもが来る」となっている。

(3) 考察

本研究は一つには児童養護施設退所児(者)が抱える「職業生活への移行の困難性」の現状を浮き彫りにすることであり、二つには英国の児童養護施設利用児・退所者のための政策理念である「社会的共同親」概念を援用して我が国の就労支援の課題を抽出することであった。

現時点ではインタビュー調査は分析途中ではあるもののこれまでに明らかになったことを述べておきたい。

日本での「職業生活への移行の困難性」の現状としては、困難を極めていると言っても過言ではないだろう。自立援助ホームの職員なり職場の上司等との良い出会いをした退所児(者)は、一定の年齢層になるまでに苦労しながらも落ち着いた生活を送れるようになる成功例もないわけではない。しかし、多くは虐待の後遺症や障害などの課題を抱えることによって、職業生活への移行が現実的に近未来の目標にならない状況でることが分かった。こうした層の退所児・者には、別の支援体系が必要になってくることも明らかである。

二つ目の英国の児童養護施設利用児・退所者のための政策理念である「社会的共同親」概念を援用して我が国の支援の課題を明らかにすると、インケア、リービングケア、アフターケアを通して「社会的」な関心も今一つであり、「共同」で「親」として責任を持つようなあり方には認識もされていない。もとより、日本では英国のように地方自治体ではなく、都道府県が第一義に児童養護施設や児童虐待への対応の責務を持つ。そうなれば英国のように議員たちが「自分たちが親と引き離れた責任を持つ」というストーリーも生まれてくるはずもなく、都道府県というやや感覚的には遠い事柄となっているきらいがある。こうした背景もあり「社会的共同親」は日本にとって検討するには時期尚早の理念だとも考えられる。一部の先進的な児童養護施設を持つ法人や当事者によるNPOなどが先駆的に就労支援のプログラムを実施しているが、先行事例でしかない。しかし今後、リービングケア期の児童やケアリーバーの就労支援に「親としての責任を持つ」ような合意がなされ、制度化されていく必要は紛れもなくあると言える、

(参考・引用)

津崎 哲雄(2012)『社会的養護を離れた(る)若者への大人期移行支援 英国の施策動向点描』「世界の児童と母性」資生堂社会福祉事業財団。

津崎 哲雄(2013)『子どもの最善の利益を保障する理念・施策の現代化の課題 英国の取り組みを通して』「世界の児童と母性」資生堂社会福祉事業財団。

津崎 哲雄(2013)『英国の社会的養護の歴史』明石書店。

マイク・スタイン 池上和子訳(2015)『社会的養護から旅立つ若者への自立支援』福村出版。

5. 主な発表論文等

現在の分析、執筆終了後所属学会に投稿予定である。