

文部科学省
平成 29 年度いじめ対策・
不登校支援等推進事業 報告書

スクールカウンセラー及び
スクールソーシャルワーカーの
常勤化に向けた調査研究

平成 30 年 3 月

研究代表者：野田 正人

(立命館大学産業社会学部教授)

1 調査の概要

(1) 調査の背景

本調査報告は、2017年度に文部科学省のいじめ対策・不登校支援等推進事業として立命館大学が受託した研究の報告書であり、同事業の「(6) スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの常勤化に向けた調査研究」にあたる。

この調査の背景には、近年心理や福祉の専門職が、学校の組織体制の中で協働して業務にあたることが求められるようになり、スクールカウンセラー(SC)については事業開始から23年、スクールソーシャルワーカー(SSW)にあってはまもなく10年となるこの時期、全国すべての学校においてこの両者がその専門性を生かした活動で児童生徒と学校を支えるモデルを示すことは、非常に重要である。また、平成22年の文部科学省「生徒指導提要」や、平成28年の「不登校児童生徒への支援の在り方について(通知)」、平成29年の「教育相談の充実に関する報告」など、近時示される通知や報告などはチーム支援とアセスメントの視点が強調されており、いっそうSC・SSWの効果的・効率的活動が期待される。

従来から、SCについてはその活動についての研究も積み重ねがあるが、そのねらいは児童生徒や保護者対応の技法や効果などについてのものが多く、常勤化やチーム体制を前提としたものは、教育相談のテキストなどの一部をのぞいてほとんど見られない。SSWについては、配置形態もねらいも区々であり、歴史も短いため、その活動形態についての議論はなされているが、研究はこれからである。

そこで受託した事業の内容として、常勤という従来の補助金枠では例外とされてきたSCやSSWの活用形態について、その導入に当たって参考となる点についての情報の収集と整理ということと、そこで見いだした知見と考察とを中心とした。

このように、SCとSSWは、実際の雇用状況や活動状況にあっても、似て非なるところが多々あるという認識をもっていたので、SCとSSWとはそれぞれ独立した異なる調査と位置づけつつ、共通点を確認する方法で調査を行うこととした。

(2) 調査の手順

1) 都道府県・政令市へのアンケート調査(基礎調査)

常勤体制が導入されている地域の発見のため、基礎調査として都道府県・政令市への質問紙調査を実施し、その圏内の市町村情報なども収集を依頼し、参考事例の抽出につとめると同時に、参考SC・SSWとなる活動を極力電話聞き取りなどで補充することとした。

この質問紙は、それぞれ別のもので、それぞれの担当者に送付し、回答を得た。

2) 都道府県・政令市への補充的電話照会

アンケート用紙で確認できなかった状況や、疑義があった点などについて、電話にて照会した。

3) ヒアリング調査

シンポジウム形式で名古屋市、京都市、滋賀県の特徴的な活動を紹介いただいたヒアリングを兼ねた研究会と、SCについては高知県、沖縄県、滋賀県、SSWについては横浜市、高知県、鳥取県、沖縄県那覇市、その他の自治体から特徴的な活動を聞き取りした。また、資料なども入手することができた。

4) SC 常駐校における生徒・保護者・教員に対するアンケート調査

この調査については、受託時に常勤型の勤務実績のある学校において、極力児童生徒・保護者等へのアンケート調査を実施するよう、申し添えられていた。そのため、アンケート調査が可能な常勤の勤務形態を有する学校を探したが、都道府県を通じての調査にあっても、そもそも一つの学校に常勤といえる形で勤務している例を見いだすことができず、それに近い長時間の配置のあるところにあってもアンケート調査が実施できる状態ではなかった。そのため、本編3で述べる常駐型SC配置がなされている滋賀県内の4中学校でアンケートを実施することにした。これは、月曜日から金曜日まで、毎日SCが常駐するも、日替わりで3名のSCがこれを担当するという活動形態である。この4校の生徒本人・保護者・教員へのアンケートと、管理職やSC担当コーディネーターへのヒアリングを実施した。

5) SC・SSWのスーパーバイザーへのアンケート調査

各都道府県・政令市を通じて当該地域のSC・SSWのスーパーバイザーに調査用紙を届けてもらい、その回答を郵送ないしメールで受け取るという形でアンケート実施した。

6) 参考情報の収集

常勤化をめぐる資料収集をねらいとして、研究チームが手分けして有識者や職能団体などのヒアリングや資料提供を求めた。結果として、組織としては日本臨床心理士会から意見書をいただき、各団体の役員などから意見をいただいた。

(3) 調査結果について

次頁以降で、

- 2 SCの都道府県調査の結果
- 3 SCの常駐型アンケートの結果
- 4 SSWの都道府県等調査の結果
- 5 SC・SSWの活動例ヒアリングの結果
- 6 SC・SSWのスーパーバイザーアンケートの結果
- 7 まとめと提案

として提示する。

なお、アンケート結果が多量であり、かつデータについて公表の可否について未確認のものもあるため、元データを掲載せず、必要な部分のみ表や図で示す形としているので、詳細については立命館大学 野田あてに問い合わせていただきたい。

文中 スクールカウンセラーはSCと、スクールソーシャルワーカーをSSW、スーパーバイザーをSVと略記している。また、文中意見に及ぶものは、調査・研究者の私見である。

2 SCの都道府県等調査

(1) 調査の概要

SCの基礎的データを収集することを通じて、現在では例外的運用でもある、長時間の雇用形態や常勤の勤務状況を把握する目的で、47都道府県と20政令市に対して郵送によるアンケート調査を実施した。2017年4月から6月まで調査項目を選択し、同年7月に対象となる教育委員会の担当者宛にアンケートを送達した。その後、電話及びメールによる問い合わせに対応し、要請があればアンケートをWord文書のデータによって送付し、データ上での回答も受け付けた。

質問項目は、スクールカウンセラー等配置人数(実人数)、SCの活動と拠点、SCの待遇、雇用方法、連絡会や研修の仕組み、長時間雇用、勤務管理、「常駐的」配置例、スーパーバイザー制度、緊急支援体制、SC予算以外を活用してのSC同様の業務の有無、SC事業と同様の事業を民間団体に委託の有無、管轄する地域の市町村でSC同様の活動についてであった。

(2) 結果

1) 回答状況

調査対象全67件のうち、有効回答は57件であり、有効回答の内訳は都道府県が38件、政令都市が19件となった。

そのうち常勤雇用のあるものが5件、週20時間を越える雇用のあるものが19件であり、常勤配置はまだまだ少ない状況であった。

SCの給与は2500円から5800円の間であり、5000円前後が多い。

常駐的配置例に関しては全9か所と少数派であることがうかがえる。配置先は多様で小中学校の場合もあれば、教育センター、研究所等の場合もある。

SV制度を設置している都道府県市は箇所にのぼり、その任用資格としては都道府県市によって異なるが、臨床経験が豊富な者、高度な専門知識を有する者、臨床心理士の資格を有する者、臨床心理士会の推薦のあった者という回答が目立った。

SVの時給は5000円前後が最頻値で、3000円台での任用とばらつきも見られた。役割としてはSCへの助言、指導という回答が概して多かった。それに加え研修会講師や協議会のサポート、教職員への研修、緊急時や困難な事例における支援という回答も複数得られ、SVに求められる役割が多岐にわたることが示唆された。

緊急支援体制については、SCおよびスーパーバイザーの緊急派遣への対応といった回答が主である。

SC予算以外を活用してのSC同様の業務について、平成28年度は11都道府県市が、平成29年度は13都道府県市が有ると回答。SC予算にとどまらず活動している都道府県市が有ることが示された。

管轄する地域の市町村でSC同様の活動についてはいくつかの市町村で活動があることを知っており、概要を把握している都道府県市も複数あるなか、活動しているようだが把握していないと回答した都道府県市も複数あった。情報の共有に関して統一がなされていないことがうかがえる。

3 常駐型実践からの報告

常勤型 SC の在り方を考えるにあたって、参考となる実践がある。それは、滋賀県や沖縄県が一部で採用している取り組みである。滋賀県では 2012 年 7 月から県内の中学校 1 校につき複数の SC が交代で勤務することで、毎日 SC が学校に常駐するため、常駐型と読んでいるものである。滋賀県では 2012 年 7 月から公立中学校 1 校において常駐型の取り組みが開始し、2012 年 12 月からは「いじめから子どもを守るための相談活動推進事業」として新たな常駐型 3 校が加わり、県内 4 校において常駐型の取り組みが継続している。勤務形態は、3 名の SC が曜日ごとに勤務する形（2 名が週 2 日）で毎日 SC が学校に常駐する形である。勤務時間は年間の総時間数が決められ、その時間を各校の状況に応じて活用しているが、基本的には毎日 4～7 時間程度勤務している。滋賀県では、常駐型以外の全公立中学校と高校には学校の規模に応じて年間 40～210 時間程度の時間数で 1 名の SC が配置されている（通常型と表記）。

本章では、まず、平成 29 年度現在常駐校である滋賀県内 4 校において、生徒へのアンケート、保護者へのアンケート、全教員へのアンケートを行った結果について述べる。次に、平成 29 年度現在常駐校である 4 校の校長、教頭、SC 担当教員にヒアリングを行った結果について述べる。さらに、平成 28 年度まで常駐校であったが、平成 29 年度から常駐校でなくなった 3 校の校長、教頭、SC 担当教員にヒアリングを行った結果についてまとめる。その後、滋賀県において実際に常駐型 SC として勤務している SC にヒアリングした結果を示し、常駐型の実践から見いだされたことについて述べ、それらを踏まえて、常勤化に向けての提案を行う。

（1）アンケート結果（生徒、保護者、教員）

1）生徒に対するアンケート調査

①生徒対象アンケート結果（全校）

滋賀県内で平成 29 年度現在常駐校である 4 校全体の結果から示し、のちに、4 校各校の結果を示す。

回収したアンケートは、総数は 2739 名であった。「学校に SC がいることを知っているか」という質問に対して、「会ったことがある」生徒は 223 名（8.3%）、「知っている」生徒は、2184 名（81.1%）、「知らない」生徒は、285 名（10.6%）であった。

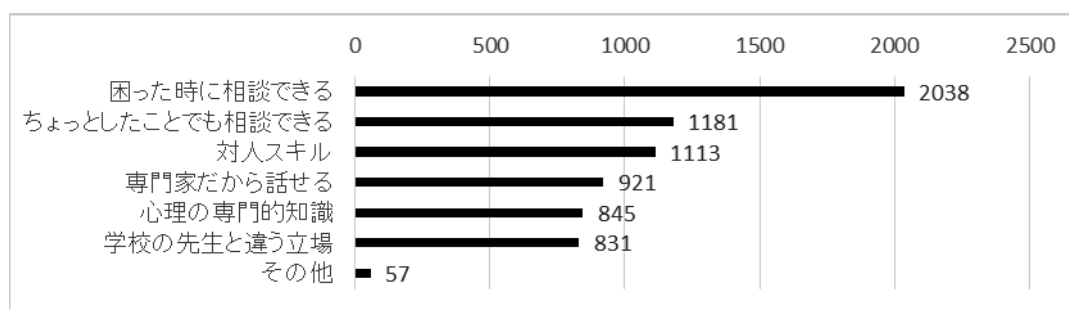
「SC はどのようなことをするか知っているか」という質問に対して、「知っている」生徒は 678 名（25.3%）、「なんとなく知っている」生徒は 1539 名（57.3%）、「知らない」生徒は 462 名（17.2%）、「その他」と回答した生徒は 6 名（0.2%）であった。

そして「SC の仕事内容をどのようにして知ったか」という質問については、「SC に聞いた」生徒は 581 名（23.7%）、「友達に聞いた」生徒は 201 名（8.2%）、「先生に聞いた」生徒は 1002 名（40.8%）、「家族に聞いた」生徒は 89 名（3.6%）、「テレビや本などで見た」生徒は 286 名（11.6%）、「その他」と回答した生徒は 296 名（12.1%）であった。

「SC に相談したいと思ったことがあるか」という質問に対して、「はい」と回答した生徒は 271 名（10.4%）、「いいえ」と回答した生徒は、2341 名（89.6%）、「その他」と回答した生徒は、0 名（0.0%）であった。

生徒に対して、「SCが学校にいると、どのような点でよいと思うか？」という質問に対して、「困ったときに相談できる」と回答した生徒は2038名、「ちょっとしたことでも相談できる」と回答した生徒は1181名、「人間関係やストレスと付き合い方（ソーシャルスキル）などを教えてもらえる」と回答した生徒は1113名、「専門家だから話することができる」と回答した生徒は921名、「心理の専門的なことを教えてもらえる」と回答した生徒は845名、「学校の先生と違う立場なので話しやすい」と回答した生徒は831名、「その他」と回答した生徒は57名であった。

図 3-1 SCが学校にいると良い点（全校）



【生徒対象アンケートの自由記述より】

生徒対象のアンケートの中で、「SCに相談したいと思ったが、相談できなかった理由があれば教えてください。」という質問も行った。そこには、以下のような意見が述べられた。

- 中学生は今自分がSCに相談に行くくらいの悩みがあることを親に知られて、迷惑をかけたくないと思っている人が多いと思うので、SCに話に自由に話にいけるとよい。
- 友達や先生にも相談できたから。
- 相談する場所がわからなかった。
- SCと話したいと担任の先生に言いにくかった。
- 話したいことはたくさんあるけれど、どうやって話せばいいのかわからないから。
- 相談していることを親が知ったら心配するから。

それ以外に、SC活動について、どのようなことがあると相談しやすいか、SCについての意見などを求めた中では、以下のような意見が述べられた。

<SCに関する情報の周知の拡大>

- 張り紙を貼ったり、週に何回か呼びかけをしたり、アンケートをしたりする。
- アンケートで「話したい」と言った人にこっそり来てもらう。
- 放送などでSCは、どのような相談にのるなど案内を伝えると相談しやすくなると思う。

<子どもや保護者との距離を縮める、SC相談への敷居を下げる>

- 友達などに見つからなかったら良い。

- 一人一人が悩みなどを紙に書くとよいのではないか。
- 初対面で話すのは少し話づらいので、いつも授業を見て回っている人とか、よく見る人とかが話しやすい。
- 相談することが恥ずかしいことではないということを伝えるため、ポスターなどを作る。

<先生と違う立場なのでよい>

- 先生や友達とは違う立場なので話しやすく良い。

<SCにしてほしい活動>

- 年に一度授業を削って、もしくは休み時間などでも、生徒と向き合う時間を作る。
- 学年に1人SCがいるようにする。
- 全員がSCと話せる時間を作る。相談する時間を全員に作る。
- いる時間を多くしてもらおう。休み時間に教室にいてほしい。
- 自分の人生について話をしたい。
- 放課後だと他の人に何してた？と思われるから、みんなが帰ってからきけるようにする。
- カウンセリング専用ルームを作る。
- 自分の人生について話をしたい。
- 休み時間に教室にいてほしい。
- すぐ身近にいたほうが良い。いつでも相談できるようにしてほしい。
- SCにもっと授業をしてほしい。前に呼吸で気持ちが楽になれることを聞いてためになつたので、そうことを知る機会をたくさん増やしてほしい。
- 男性、女性がいるとよい。
- 悩んでいることが多いので、毎日来てほしいです。
- すでに相談しやすい。
- 学校にこういうシステムがあることは、生徒のよりどころになるので、いいと思う。
- いつでも相談できるので心強い。SCがいると安心するので、いつもいてほしい。

<教員との連携、他機関連携>

- 先生に提出する毎日のノートで、相談内容を先生からSCに伝えてもらったらい。

<SCとの直接のコンタクト>

- 先生や保護者を通さずに話を聞いてもらえると相談しやすい。

<SC相談経験者の意見>

- 一度話したことがあるけど、気持ちが楽になった。
- 自分が困っていた時に相談にのってもらって、感謝しています。

② 生徒対象アンケート結果について

生徒のアンケートの中で多かった意見は、SCと接する機会がもっと多い方がよい、ということであった。現在の常駐型では、常駐型ではない週に1回程度の勤務よりは確実に時間があり、校内巡回をしている頻度も多いと思われるが、それでも、やはり生徒の日常に存在することが当たり前にはなれていない状況がある。しかし、実際に意見にも多く見

られたように、生徒には、カウンセリングをする以外の SC の働き方を想像することが難しいことがあり、生徒が相談に行くとするれば、どうするともっと相談しやすいか、ということについて、様々な意見を出してくれたものと思われる。

自由記述の中では、SC が学校内を巡回することを希望する声や、定期的に、担任の先生の教育相談のように、SC が短時間でも全員と話すと良いのではないかという意見も比較的多く聞かれた。

今回のアンケートでは、実際に SC と会って話したことがある生徒は、8.3%であったが、SC がいることを知っている割合は4校 81.8%~94.8%と高い。

さらに、「SC がいるとどのように良いか」に対するアンケート結果において、「困ったときに相談できる」、「ちょっとしたことで相談できる」と答えた生徒が多かった。また、自由記述においても「SC がいることで安心するから長い時間学校にいてほしい」という意見も比較的多くあった。

これらのように、SC がいることが安心感につながるのであれば、直接カウンセリングとして会う生徒以外の生徒にどのように SC がいることの意義を還元していくかについても考えていく必要があることが示された。直接カウンセリングまでには至らないが、校内で生徒と触れ合える距離感にいること自体が支援的に作用することもあると思われ、カウンセリングだけではなく、多くの生徒に関われるように、生徒の自由記述にもあった、学校内に掲示物を貼るなどの取り組みも有効かもしれない。

また、相談にいくことで親に心配をかけることを心配するような声も見られた。だからこそ、全員が一度は話をする機会を作るとよいのでは、という意見も多くみられた。

これらのことから、中学生は、自分の毎日を懸命に生きている中でも、困ったときに、周囲の人に心配をかけたくないという気持ちも持っており、より相談しやすい環境を作っていくことを試みることは重要であることがわかる。SC がどのような人であるかの周知を拡大し、実際に出会う機会を多くしていくことでより広く関わるができるような工夫を考えていく必要がある。

その一方、生徒や保護者にはわかりにくい、チーム学校としての学校組織の一部であるからこそでき得る支援も存在する。具体的には、教員とのコンサルテーションを通して子どもへ間接支援を行うこと、学校内の支援システムを構築していくことに携わることなど、の活動については、現時点では、専門的な論文などを除いて、それらの活動が生徒や保護者に一般的に知られることは難しい。しかし、ただカウンセリングを多く行うのではなく、上記のような教員とのコンサルテーションによる子どもへ間接支援を継続していれば、教員の子どもへの対応のスキルが拡大し、より多くの子どもたちに支援的にかかわることができるようになる。これらの活動も意義は大きく、継続して行われていくべき活動である。

③ 生徒対象アンケート結果（各校）

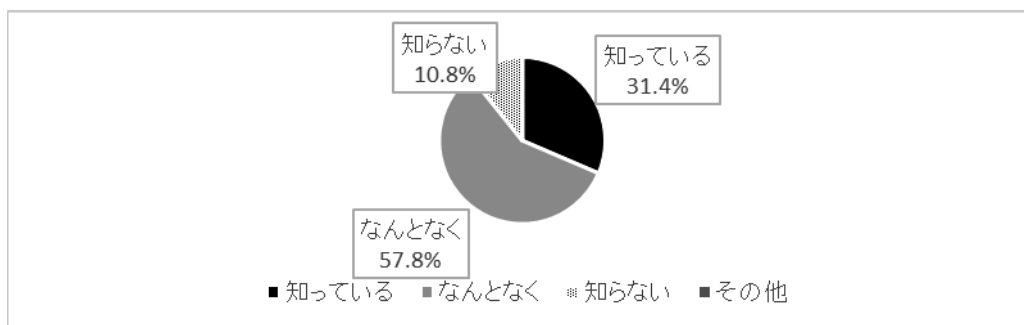
以下に常駐校4校それぞれの結果を示す。常駐校4校は、それぞれA中学校、B中学校、C中学校、D中学校と表記し、後述の保護者アンケートや教員アンケートの学校名と対応している。SCの認知度などについての結果は学校別にまとめて示し、その後、自由記述については、全校を総合して記載する。その後、結果から述べられることについてまとめる。

【A 中学校】

A中学校は、滋賀県南部に位置し、1学年8～9学級、生徒総数840名程度の公立中学校である。調査当時、平成29年度は常駐校1年目である。SCの活用の特徴としては、個別面談へのニーズが高く、個別面談を中心としながら個別面談を経た教員とのコンサルテーションや部会参加なども行っている。

回収したアンケート総数は716名であった。「A中学校にSCがいることを知っているか」という質問に対して、「会ったことがある」生徒は126名（17.6%）、「知っている」生徒は、553名（77.2%）、「知らない」生徒は、37名（5.2%）であった。

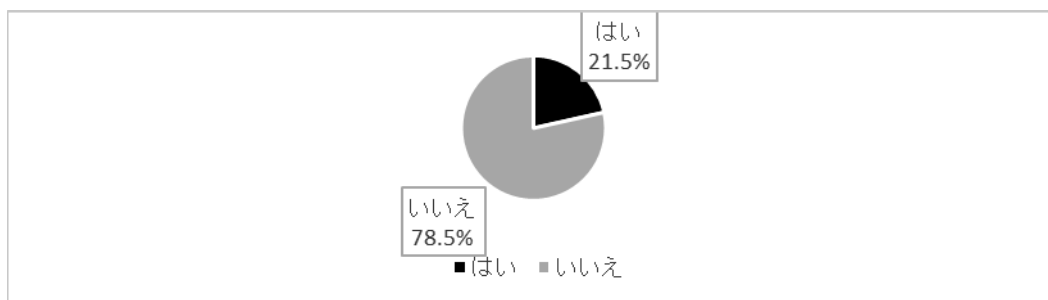
図3-2 SCがどのようなことをするか知っているか（A中学校）



「SCはどのようなことをするか知っているか」という質問に対して、「知っている」生徒は224名（31.4%）、「なんとなく知っている」生徒は412名（57.8%）、「知らない」生徒は77名（10.8%）、「その他」と回答した生徒は0名（0.0%）であった。

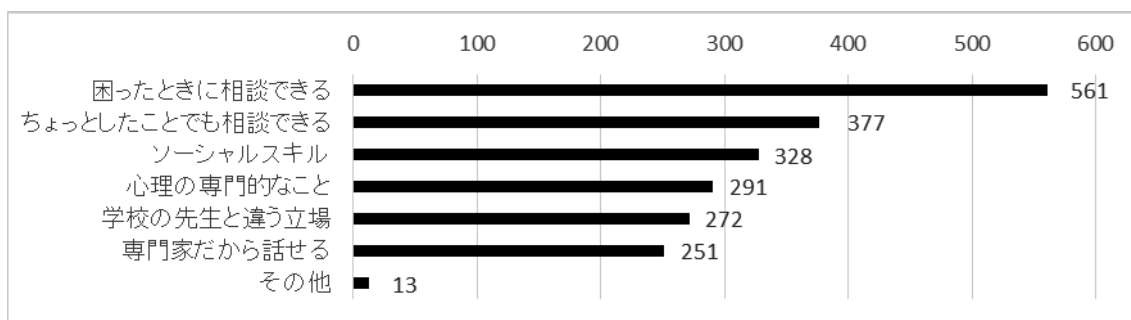
そして、それらの「SCの仕事内容をどのようにして知ったか」という質問については、「SCに聞いた」生徒は183名（26.5%）、「友達に聞いた」生徒は86名（12.5%）、「先生に聞いた」生徒は334名（48.4%）、「家族に聞いた」生徒は8名（1.2%）、「テレビや本などで見た」生徒は41名（5.9%）、「その他」と回答した生徒は38名（5.5%）であった。

図 3-3 SC に相談したいと思ったことはあるか (A 中学校)



「SC に相談したいと思ったことがあるか」という質問に対して、「はい」と回答した生徒は 148 名 (21.5%)、「いいえ」と回答した生徒は、540 名 (78.5%)、「その他」と回答した生徒は、0 名 (0.0%) であった。

図 3-4 SC が学校にいると良い点 (A 中学校)



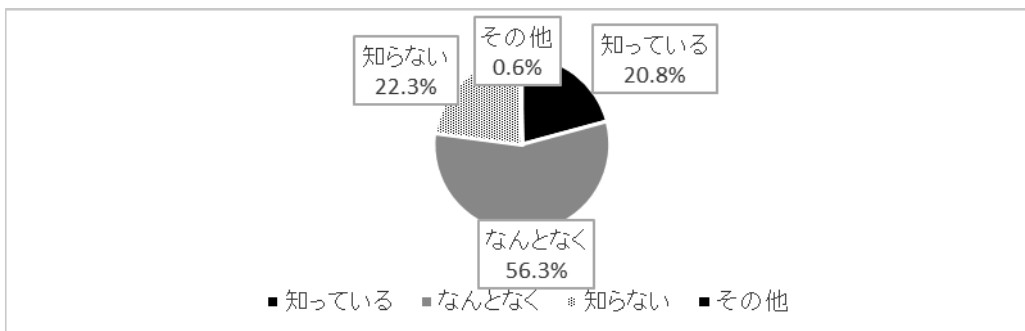
この項目は、複数回答可能として回答を求めた。「SC が学校にいると、どのような点でよいと思うか?」という質問に対して、「困ったときに相談できる」と回答した生徒は 561 名、「ちょっとしたことでも相談できる」と回答した生徒は 377 名、「人間関係やストレスと付き合う方法 (ソーシャルスキル) などを教えてもらえる」と回答した生徒は 328 名、「心理の専門的なことを教えてもらえる」と回答した生徒は 291 名、「学校の先生と違う立場なので話しやすい」と回答した生徒は 272 名、「専門家だから話すことができる」と回答した生徒は 251 名、「その他」と回答した生徒は 13 名であった。

【B 中学校】

B 中学校は、滋賀県南部に位置し、1 学年 7～9 学級、生徒総数 800 名弱の公立中学校である。調査当時、平成 29 年度は常駐校 1 年目である。SC の活用の特徴としては、個別面談に加えて、校内の支援システムの構築を目指して、SC 担当、SC、管理職などで話し合っただけで支援を検討したり、ケース会議を定期的に行い、アセスメントに基づく支援を目指したり、心理授業を行ったりという活動を行っている

回収したアンケート総数は 666 名であった。「B 中学校に SC がいることを知っているか」という質問に対して、「会ったことがある」生徒は 36 名 (5.4%)、「知っている」生徒は 509 名 (76.4%)、「知らない」生徒は 121 名 (18.2%) であった。

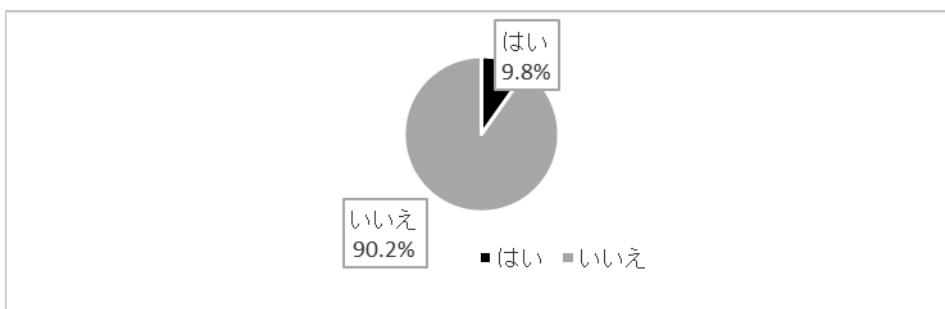
図 3-5 SC がどのようなことをするか知っているか（B 中学校）



「SC はどのようなことをするか知っているか」という質問に対して、「知っている」生徒は 138 名（20.8%）、「なんとなく知っている」生徒は 374 名（56.3%）、「知らない」生徒は 148 名（22.3%）、「その他」と回答した生徒は 4 名（0.6%）であった。

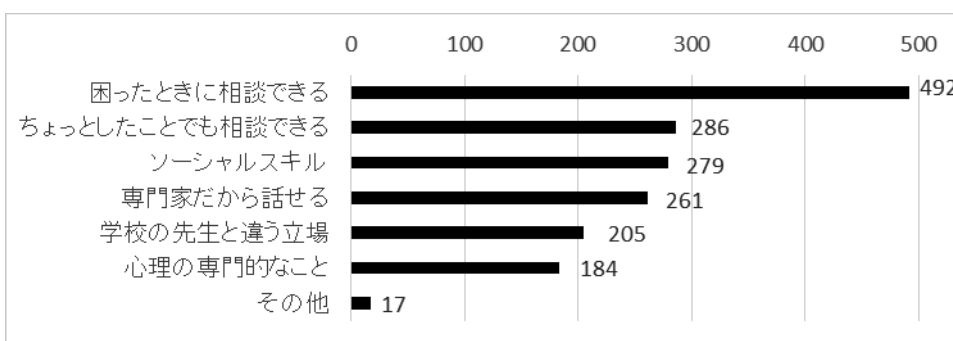
そして、それらの「SC の仕事内容をどのようにして知ったか」という質問については、「SC に聞いた」生徒は 88 名（14.7%）、「友達に聞いた」生徒は 45 名（7.5%）、「先生に聞いた」生徒は 253 名（42.2%）、「家族に聞いた」生徒は 29 名（4.8%）、「テレビや本などで見た」生徒は 97 名（46.2%）、「その他」と回答した生徒は 87 名（14.5%）であった。

図 3-6 SC に相談したいと思ったことはあるか（B 中学校）



「SC に相談したいと思ったことがあるか」という質問に対して、「はい」と回答した生徒は 64 名（9.8%）、「いいえ」と回答した生徒は 587 名（90.2%）、「その他」と回答した生徒は 0 名（0.0%）であった。

図 3-7 SC が学校にいると良い点（B 中学校）



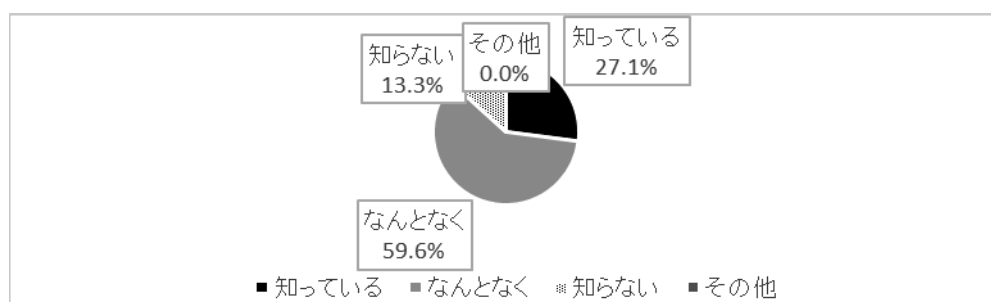
この項目は、複数回答可能として回答を求めた。「SCが学校にいと、どのような点でよいと思うか?」という質問に対して、「困った時に相談できる」と回答した生徒は492名、「ちょっとしたことでも相談できる」と回答した生徒は286名、「人間関係やストレスと付き合う方法（ソーシャルスキル）等を教えてもらえる」と回答した生徒は279名、「専門家だから話すことができる」と回答した生徒は261名、「学校の先生と違う立場なので話しやすい」と回答した生徒は205名、「心理の専門的なことを教えてもらえる」と回答した生徒は184名、「その他」と回答した生徒は17名であった。

【C中学校】

C中学校は、滋賀県北部に位置し、1学年7～8学級程度、生徒総数800名弱の公立中学校である。調査当時、平成29年度は常駐校6年目である。SCの活用の特徴としては、個別面談に加えて、コンサルテーション、部会への参加、特別支援体制の構築、心理授業などの活動も行っている。

回収したアンケート総数は655名であった。「C中学校にSCがいることを知っているか」という質問に対して、「会ったことがある」生徒は34名(5.2%)、「知っている」生徒は579名(88.4%)、「知らない」生徒は42名(6.4%)であった。

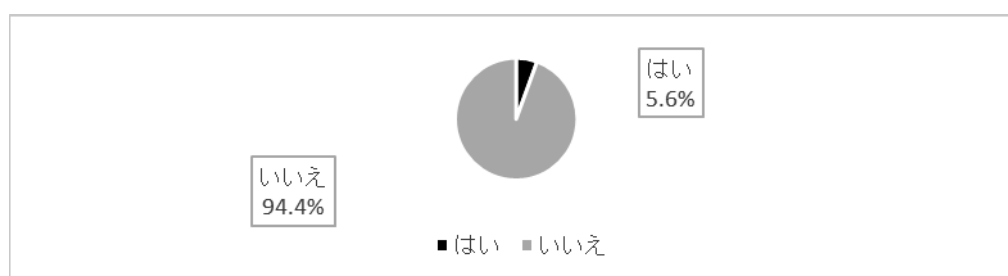
図3-8 SCがどのようなことをするか知っているか（C中学校）



「SCはどのようなことをするか知っているか」という質問に対して、「知っている」生徒は177名(27.1%)、「なんとなく知っている」生徒は390名(59.3%)、「知らない」生徒は87名(13.3%)、「その他」と回答した生徒は0名(0.0%)であった。

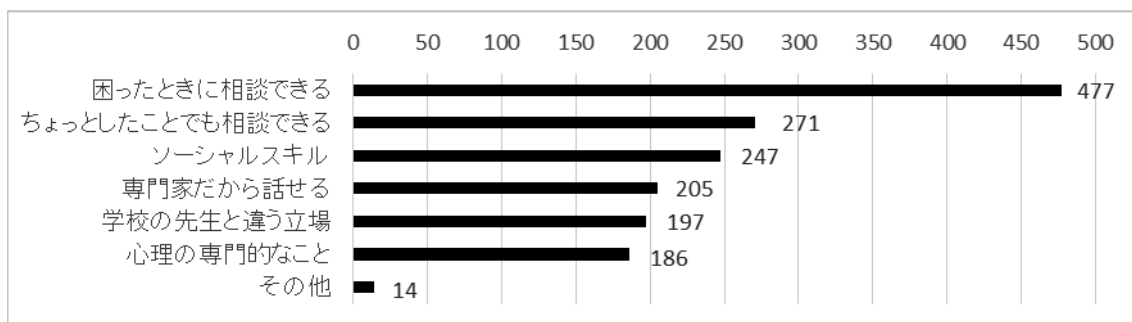
そして、「SCの仕事内容をどのようにして知ったか」という質問については、「SCに聞いた」生徒は140名(26.3%)、「友達に聞いた」生徒は28名(5.3%)、「先生に聞いた」生徒は223名(41.9%)、「家族に聞いた」生徒は17名(3.2%)、「テレビや本などで見た」生徒は46名(8.6%)、「その他」と回答した生徒は78名(14.7%)であった。

図3-9 SCに相談したいと思ったことはあるか（C中学校）



「SCに相談したいと思ったことがあるか」という質問に対して、「はい」と回答した生徒は35名(5.6%)、「いいえ」と回答した生徒は594名(94.4%)、「その他」は、0名(0.0%)であった。

図 3-10 SC が学校にいると良い点 (C中学校)



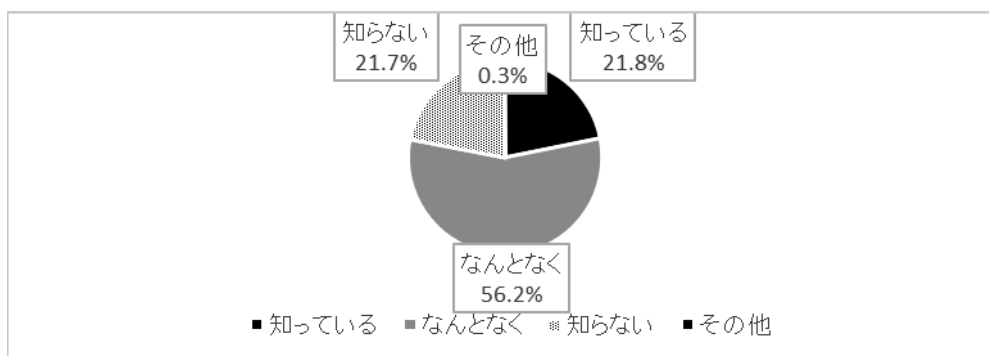
この項目は、複数回答可能として回答を求めた。「SCが学校にいると、どのような点でよいと思うか?」という質問に対して、「困ったときに相談できる」と回答した生徒は477名、「ちょっとしたことでも相談できる」と回答した生徒は271名、「人間関係やストレスと付き合う方法(ソーシャルスキル)などを教えてもらえる」と回答した生徒は247名、「専門家だから話ることができる」と回答した生徒は205名、「学校の先生と違う立場なので話しやすい」と回答した生徒は197名、「心理の専門的なことを教えてもらえる」と回答した生徒は186名、「その他」と回答した生徒は14名であった。

【D中学校】

D中学校は、滋賀県北部に位置し、1学年8~9学級程度、生徒総数800名強の公立中学校である。調査当時、平成29年度は常駐校1年目である。SCの活用の特徴としては、個別面談を経た教員とのコンサルテーションや部会参加、心理授業なども行っている。

回収したアンケート総数は702名であった。「D中学校にSCがいることを知っているか」という質問に対して、「会ったことがある」生徒は33名(4.7%)、「知っている」生徒は583名(83.0%)、「知らない」生徒は86名(12.3%)であった。

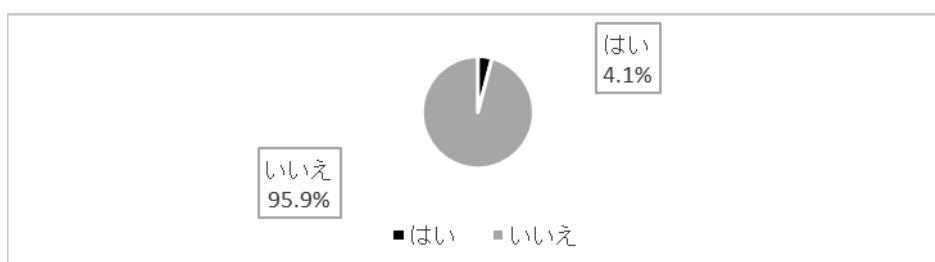
図 3-11 SC がどのようなことをするか知っているか (D中学校)



「SCはどのようなことをするか知っているか」という質問に対して、「知っている」生徒は153名(21.8%)、「なんとなく知っている」生徒は394名(56.2%)、「知らない」生徒は152名(21.7%)、「その他」と回答した生徒は2名(0.3%)であった。

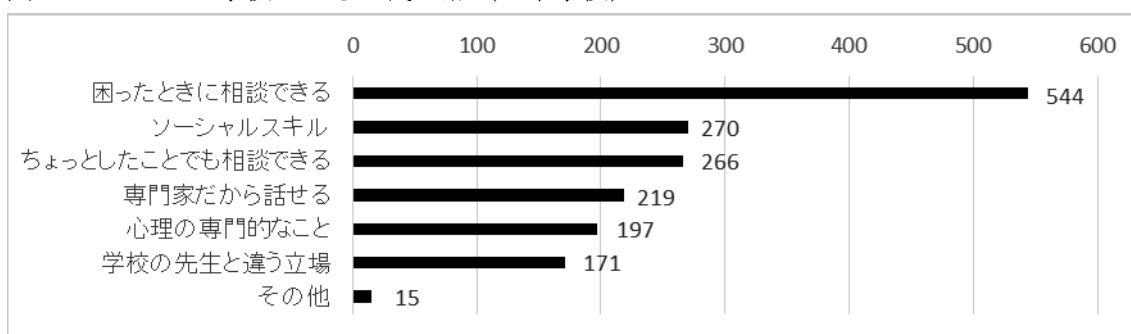
そして、それらの「SCの仕事内容をどのようにして知ったか」という質問については、「SCに聞いた」生徒は160名(26.4%)、「友達に聞いた」生徒は41名(6.8%)、「先生に聞いた」生徒は186名(30.7%)、「家族に聞いた」生徒は31名(5.1%)、「テレビや本などで見た」生徒は94名(15.5%)、「その他」と回答した生徒は94名(15.5%)であった。

図 3-12 SCに相談したいと思ったことはあるか (D中学校)



「SCに相談したいと思ったことがあるか」という質問に対して、「はい」と回答した生徒は28名(4.1%)、「いいえ」と回答した生徒は661名(95.9%)、「その他」と回答した生徒は、0名(0.0%)であった。

図 3-13 SCが学校にいると良い点 (D中学校)



この項目は、複数回答可能として回答を求めた。「SCが学校にいると、どのような点でよいと思うか?」という質問に対して、「困ったときに相談できる」と回答した生徒は544名、「人間関係やストレスと付き合う方法(ソーシャルスキル)などを教えてもらえる」と回答した生徒は270名、「ちょっとしたことでも相談できる」と回答した生徒は266名、「専門家だから話ることができる」と回答した生徒は219名、「心理の専門的なことを教えてもらえる」と回答した生徒は171名、「学校の先生と違う立場なので話しやすい」と回答した生徒は171名、「その他」と回答した生徒は15名であった。

2) 保護者に対するアンケート調査

①保護者対象アンケート結果（全校）

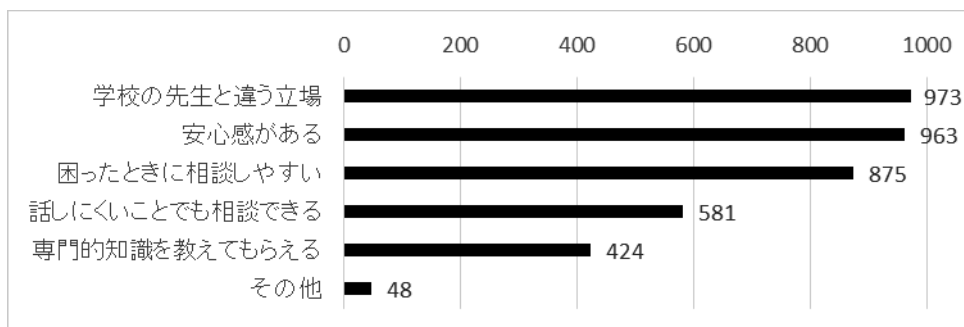
滋賀県内で平成 29 年度現在常駐校である 4 校全体の結果から示し、のちに、4 校各校の結果を示す。

回収された保護者アンケート総数は、1850 名であった。「学校に SC がいることを知っているか？」については、「知っていて相談したことがある」保護者は 95 名（5.1%）、「知っている」保護者は 1402 名（75.8%）、「知らない」保護者は 353 名（19.1%）であった。

「中学校に SC が毎日いることを知っていますか？」という項目において、「知っている」保護者は 348 名（18.8%）、「知らない」保護者は 1502 名（81.2%）であった。

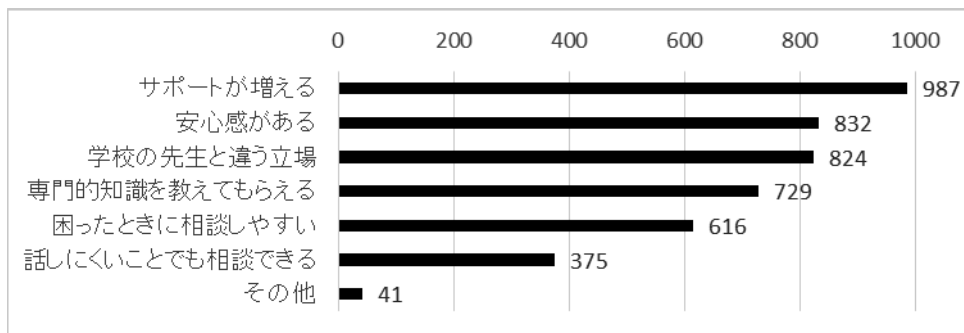
「SC はどのようなことをするか知っていますか？」という項目において、「知っている」保護者は 329 名（17.8%）、「なんとなく知っている」保護者は 1282 名（69.3%）、「知らない」保護者は 238 名（12.9%）であった。

図 3-14 保護者が考える SC が学校にいることが子どもにとって良い点（全校）



「SC が学校にいと、子どもにとってどのような良い点があるか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。その結果、「学校の先生と違う立場である」と回答した保護者は 973 名、「困ったときに相談できるという安心感がある」と回答した保護者は 963 名、「困ったときに相談しやすい」と回答した保護者が 875 名、「話しにくいことでも相談できる」と回答した保護者は 581 名、「心理の専門的知識を教えてもらえる」と回答した保護者は 424 名、「その他」と回答した保護者が 48 名であった。

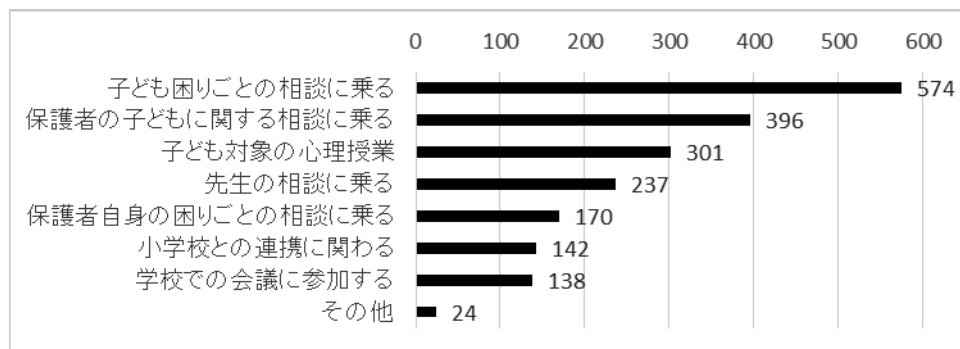
図 3-15 保護者が考える SC が学校にいることが保護者にとって良い点（全校）



「SC が学校にいと、保護者にとってどのような良い点があるか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。

その結果「子どもに対するサポートが増える」と回答した保護者が 987 名、「困った時に相談できる安心感がある」と回答した保護者は 832 名、「学校の先生と違う立場である」と回答した保護者は 824 名、「心理の専門的知識を教えてもらえる」と回答した保護者は 729 名、「困った時に相談しやすい」と答えた保護者が 616 名、「話しにくいことでも相談できる」と回答した保護者は 375 名、「その他」と回答した保護者が 41 名であった。

図 3-16 保護者が SC に求める活動（全校）



「SC はどのような活動をするとういと思うか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。

その結果、「子どもの困りごとの相談にのる」と回答した保護者は 574 名、「保護者の子どもに関する相談にのる」と回答した保護者は 396 名、「子どもを対象に“良い対人関係の結び方”や“ストレスとの付き合い方”等に関する授業を行う」と回答した保護者は 301 名、「先生の相談にのる」と回答した保護者は 237 名、「保護者自身の困りごとの相談にのる」と回答した保護者は 170 名、「小学校との連携にかかわる」と回答した保護者は 142 名、「学校での会議に参加する」と回答した保護者は 138 名、「その他」と回答した保護者は 24 名であった。

保護者を対象としたアンケートでは、上記の項目以外に、「SC に相談しやすくなるための工夫」と、「SC についての意見」を求めた。そこでは、以下のような意見が述べられた。

【SC に相談しやすくなるために、どのような工夫があると良いかについて】

<SC に関する情報の周知の拡大>

- SC の得意分野や専門分野がわかればより良いと思う。
- メールなどでSC の勤務する曜日、時間を定期的に知らせてもらえると申し込みやすい。
- SC の名前や顔がわかるように、日ごろから生徒と交流できる機会が多いと生徒も相談しやすいと思う。生徒についての情報を学校と SC の間で共有してくれると良い。
- 子どもが通る廊下などに、SC の紹介や相談の流れの説明などを貼ったらどうか。

<SC の勤務形態について>

- 子どもたちが校内にいる時間帯に SC がいるととても安心できるのではないかな。
- 子どもに対しては毎日いてほしい。子どもが相談にのってほしい時に聞いてほしい。

<子どもや保護者との距離を縮める、SC相談への敷居を下げる>

- 子どもたちと近い存在となってもらえたら、相談しやすいのではないかな。
- 困ったときにすぐに相談できるようにしてほしい。
- SCにはよほどのことがないと相談しない印象がある。SC通信などで、具体的な相談内容等を紹介してもらえるとよいのではないかな。
- 毎日いてほしいし、今聞いてほしいと思った時に話が聞けるようにしてほしい。
- 子どもは悩みがあることを恥ずかしいことと思っているようなので、SCと相談してその後どんな風に良い方向になったと等をアピールしたら相談に行く勇気が持てるかも。
- 子どもからSCを尋ねていくのは周りの目もあり難しいと思うので、全員が話をする時間を作ってもらえるとよい。

<SCにしてほしい活動>

- 「子どもの反抗期を乗り越えよう」等の座談会等、気軽に参加できるものがあればよい。
- SCならではの子どもとのかかわりのポイント等を伝えてもらえる機会があれば嬉しい。
- 不登校やいじめ、自殺等未然に防ぐ手助けをしてほしい。
- 中学生特有の反抗期の子どもに対する接し方などをお手紙などで教えてほしい。
- 担任の先生が行う面談と動揺、全員に手紙配布し、希望するかしないか、希望する場合は日時の設定をするなどしてはどうか。
- 守秘義務の徹底。
- これまでどのような相談にのっているのかについて、教えてほしい。

<関わりやすい場所の提供>

- 申し込みがない時間はオープンにして、いつでも入りやすいSC部屋があるとよい。
- 三者懇談時に合わせ、事前に予約申し込みなどできるようにしてはどうか。

<電話やSNSの活用>

- 電話やSNS等で子どもたちが相談しやすい方法があるとよいのでは
- 学校のホームページからの申し込みなど、ネットを使って簡単にできると利用しやすい。
- SCへ直通の連絡先があると相談しやすい。

<平日以外、学校外での相談>

- 月曜から土曜まで働いている人も相談しやすくしてほしい。
- 小学校高学年から働く母が増えているので、親は日中は相談しにくい。利用が土曜日や17時から19時もあれば、気軽に相談に行けるかもしれない。

<教員との連携、他機関連携>

- SCの仕事の中にはいじめのこともあると思うので、子どもの話をよく聞いて先生や教育委員会等と連携して、個人情報を出さないように1日でも早く対処することが必要。
- 担任の先生と連携しながらサポートしてもらえるとありがたい。
- 子どもたちの様子を先生方と密に連携をとっていただき、細かい心配りをお願いします。
- SCの技術、知識、心構えを学校の先生全体に広めてもらうのは良いのではないかな。

<SCは必要>

- 思春期の子供達の心の声を聞く先生として、今後もSCは、学校にいてほしい。
- SC通信などを見るくらいで、自分にとっては、あまり存在感がなかった。入学式や始業式で顔を出すと身近に感じられるのではないか。
- 必要だと思う。難しい時代になってきているから。学校にSCがいると安心できる。
- いろいろな目線で子どもたちを見守り、声をかけてもらえる存在だと親もとても心強い。
- 反抗期の子を見ていると、自分で何に困っているのかわからず、でも悩んでいる状態。「相談する」と構えると話ができない様子である。ただ、話を聴いてもらいたいのもしれないので、親でも先生でもなく対等の立場の人が学校にいととても心強く思う。

<担任の先生との関係が重要>

- うちは担任の先生が対応してくれたので、SCがどのような時に必要かわからない。

<SC活用経験者からの声>

- 子どもが悩んでいた時に親や先生と違う立場で、SCに相談にのってもらって助かった。
- 困ったときに相談したことがある。相談の後も「その後どうですか？」というようなフォローをSCからしてもらえるとよかった。
- 大変お世話になり、感謝の気持ちでいっぱい。卒業してもSCに相談したいくらいです。
- SCとの相談を受けたことで、私が知らない子どもの気持ちを知ることができ、それによって安心、信頼が生まれ、落ち着いて対応できるようになり、感謝している。
- 子どもの好きな話をしながら話してくれているようで、先生方に言えないような話も話せているようだ。私達が同じことを話しても、SCが話した方が素直に聞けるようだ。

② 保護者対象アンケート結果について

保護者の中で、SCが学校にいることを知っている割合は、81.8%~94.8%と比較的知られていたことがわかった。しかし、常駐していることを知っている割合は、全校15%前後と、もう少し広報を意識して行ってもよいかもしれないことが示された。

このアンケートからは、保護者が考える「SCがいることで子どもにとって良いところ」としては、少しずつ順位は違うが、いずれの学校においても「困ったときに相談しやすい」、「困ったときに相談できる安心感がある」、「学校の先生と違う立場である」の3項目が上位3位を占めた。この結果から、保護者は「学校の先生と違う立場で、困ったときに相談できる人がいる」ことが子どもの「安心感」につながると考えていることが見いだされた。

さらに、保護者が挙げる「SCがいることで保護者にとって良いところ」としては、4校全てで1位が「子どもに対するサポートが増える」という点であった。その後、少しずつ順位は違うが、いずれの学校でも「学校の先生と違う立場である」点と、「困ったときに相談できる安心感がある」という点が続く。保護者を対象に、SCがいることでよい点を「子どもにとって」と「保護者にとって」という分類で同じ項目で尋ねた。しかし、保護者にとっては「心理の専門的知識を教えてもらえる」という点が良いと答えた割合も多かった。保護者がSCに対して、子どものサポートをするとともに、保護者に対しては、心理の専門的な知識に基づいたアドバイスなどをする事求めていることがうかがえた。

保護者が SC に求める活動については、4 校全てにおいて、「子どもの困りごとの相談にのる」が他の項目に少し差をつけて最もニーズが高く、「保護者の子どもに関する相談にのる」、「子どもを対象に「良い対人関係の結び方」、「ストレスとの付き合い方」等に関する授業を行う」、「先生の相談にのる」という順でニーズが高いことがわかった。これらのニーズの順番、比率は4校ともに、ほぼ同じであった。これらの項目から以下の項目には、少し差が生じていた。つまり、保護者が SC に求める活動としては、大きく「子どもの困りごとの相談にのる」が他の項目に少し差をつけて最もニーズが高く、「保護者の子どもに関する相談にのる」、「子どもを対象に「良い対人関係の結び方」、「ストレスとの付き合い方」等に関する授業を行う」、「先生の相談にのる」という内容であることが見いだされた。

さらに、自由記述からは SC の活動内容や勤務日、申し込み方法を知りたいという声が多くあった。学校によっては、SC 通信を1か月に1回程度配布し、その中で申し込み方法や、SC がいる時間を記載しているが、学校で配布される多くのプリントの中の1枚であり、保護者まで届かないこともあるかもしれないし、多くのプリントと一緒にしっかり目を引くことが難しいかもしれない。どのような相談をすることができるのか、いつ学校にいるのかなど、更なる広報を検討していくことは必要と思われる。

その一方、保護者の意見の多くは、「SC の仕事は子どもや保護者の相談にのること」という前提に基づいており、それ以外の教員とのコンサルテーションによって子どもたちの支援に寄与すること、部会やケース会議の参加によって学校の支援システムの構築に携わることなどは、イメージされていないことが多いように思われた。また、学校に知られたくないことの相談を、学校を介さずにしたいという意見も見られた。

保護者にとって、カウンセリング以外の活動を知る機会がないため、当然のことではあるが、専門相談機関におけるカウンセリングであれば、そのようなことも可能かもしれないが、SC は学校における「チーム学校」の中で働くことになり、学校に全て秘密にすることは、制度上なじまないところもある。実際、SC は学校に相談内容の全てを話しているわけではなく、生徒や保護者と面談したことを通しての、事案に対するアセスメント（見立て）を伝え、そのことに基づいて、支援を検討する（プランニング）ことを行っている。これらの、専門相談機関や医療機関などで行われているカウンセリングとは違う、学校臨床独自のスクールカウンセリングとしての「チーム学校」の中での働き方は、今後も継続して検討され、より成熟した活動へとつなげていく必要がある。

③ 保護者対象アンケート結果（各校）

以下に常駐校4校の結果を示す。常駐校4校は、それぞれA中学校、B中学校、C中学校、D中学校と表記し、前述の生徒アンケートや後述の教員アンケートの学校名と対応している。SC の認知度などについての結果は学校別にまとめて示し、その後、自由記述については、全校を総合して記載する。その後、結果から述べられることについてまとめる。

【A 中学校】

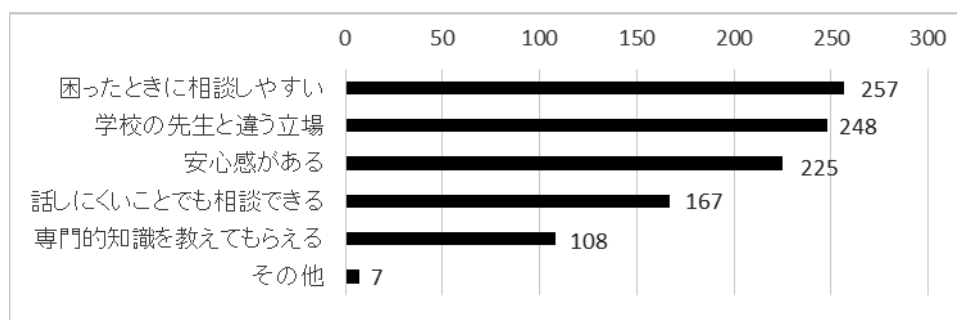
A 中学校において回収された保護者アンケートの総数は、452 名であった。「A 中学校に SC がいることを知っていますか？」という項目において、「知っていて相談したこと

がある」保護者は 26 名 (5.8%)、「知っている」保護者は 363 名 (80.3%)、「知らない」保護者は 63 名 (13.9%) であった。

「A 中学校に SC が毎日いることを知っていますか？」という項目において、「知っている」保護者は 70 名 (15.5%)、「知らない」保護者は 382 名 (84.5%) であった。

「SC はどのようなことをするか知っていますか？」という項目において、「知っている」保護者は 80 名 (17.7%)、「なんとなく知っている」保護者は 324 名 (71.8%)、「知らない」保護者は 47 名 (10.4%) であった。

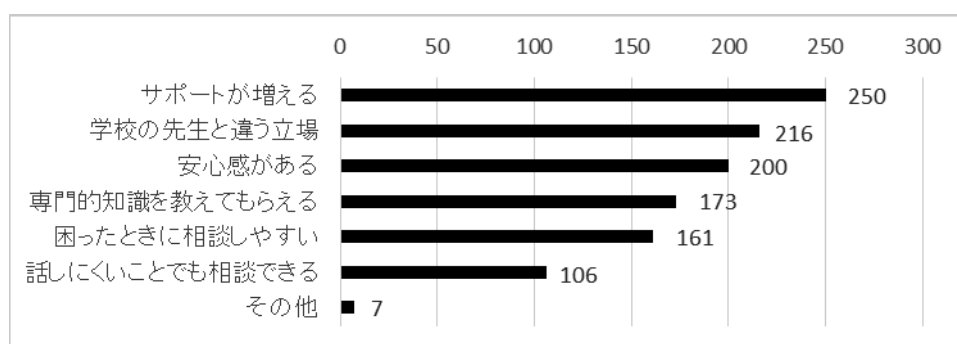
図 3-17 保護者が考える SC が学校にいることが子どもにとって良い点 (A 中学校)



「SC が学校にいと、子どもにとってどのような良い点があるか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。

その結果、「困ったときに相談しやすい」と回答した保護者が 257 名、「学校の先生と違う立場である」と回答した保護者は 248 名、「困ったときに相談できるという安心感がある」と回答した保護者は 225 名、「話しにくいことでも相談できる」と回答した保護者は 167 名、「心理の専門的知識を教えてもらえる」と回答した保護者は 108 名、「その他」と回答した保護者が 7 名であった。

図 3-18 保護者が考える SC が学校にいることが保護者にとって良い点 (A 中学校)

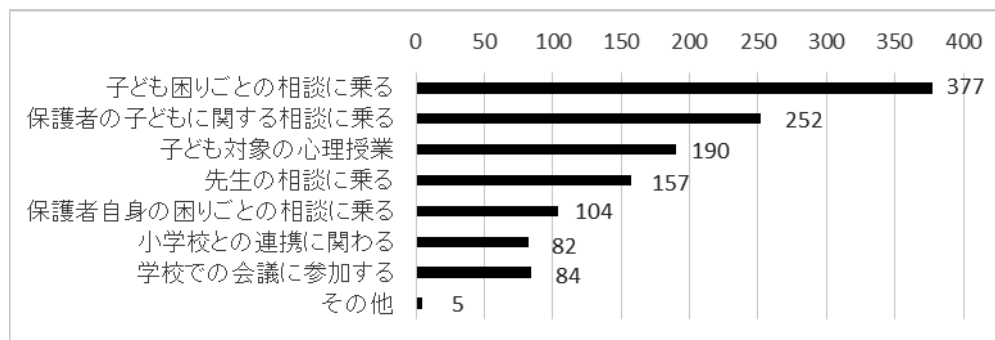


「SC が学校にいと、保護者にとってどのような良い点があるか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。

その結果「子どもに対するサポートが増える」と回答した保護者が 250 名、「学校の先生と違う立場である」と回答した保護者は 216 名、「困った時に相談できる安心感がある」と回答した保護者は 200 名、「心理の専門的知識を教えてもらえる」と回答した保護者は

173名、「困ったときに相談しやすい」と答えた保護者が161名、「話しにくいことでも相談できる」と回答した保護者は106名、「その他」と回答した保護者が7名であった。

図 3-19 保護者が SC に求める活動（A 中学校）



「SCはどのような活動をするとうよいと思うか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。

その結果「子どもの困りごとの相談にのる」と回答した保護者は377名、「保護者の子どもに関する相談にのる」と回答した保護者は252名、「子どもを対象に“良い対人関係の結び方”や“ストレスとの付き合い方”等に関する授業を行う」と回答した保護者は190名、「先生の相談にのる」と回答した保護者は157名、「保護者自身の困りごとの相談にのる」と回答した保護者は104名、「小学校との連携にかかわる」と回答した保護者は82名、「学校での会議に参加する」と回答した保護者は84名、「その他」と回答した保護者は5名であった。

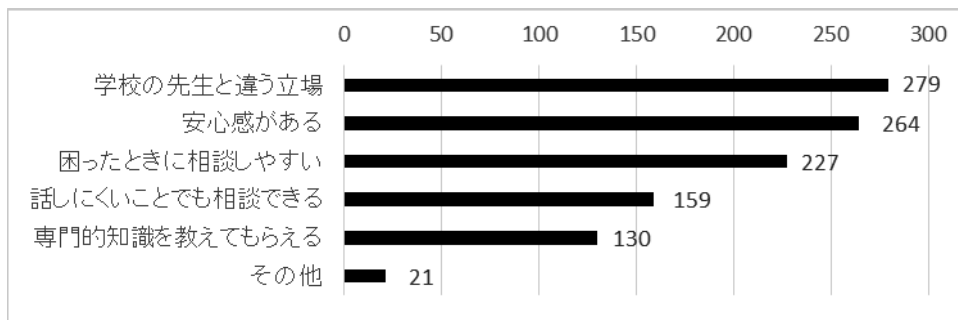
【B 中学校】

B 中学校において回収された保護者アンケートの総数は、532名であった。「B 中学校に SC がいることを知っていますか？」という項目において、「知っていて相談したことがある」保護者は28名（5.3%）、「知っている」保護者は348名（65.4%）、「知らない」保護者は156名（29.3%）であった。

「B 中学校に SC が毎日いることを知っていますか？」という項目において、「知っている」保護者は68名（12.8%）、「知らない」保護者は463名（87.2%）であった。

「SCはどのようなことをするか知っていますか？」という項目において、「知っている」保護者は86名（16.2%）、「なんとなく知っている」保護者は362名（68.0%）、「知らない」保護者は84名（15.8%）であった。

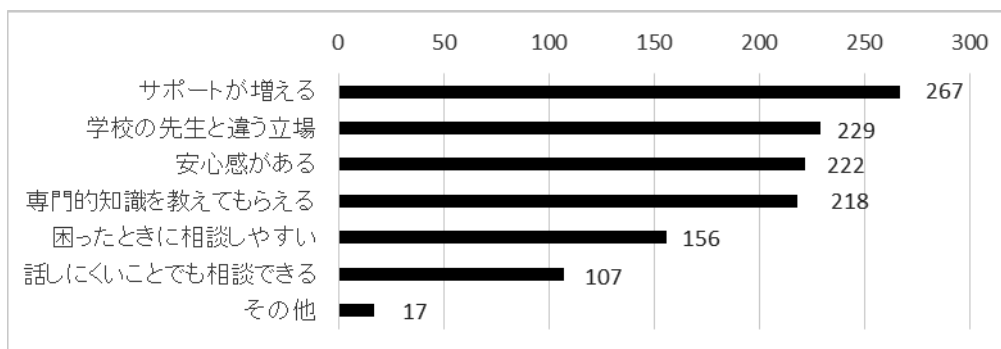
図 3-20 保護者が考える SC が学校にいることが子どもにとって良い点（B 中学校）



「SC が学校にいと、子どもにとってどのような良い点があるか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。

その結果、「学校の先生と違う立場である」と回答した保護者は 279 名、「困ったときに相談できるという安心感がある」と回答した保護者は 264 名、「困ったときに相談しやすい」と答えた保護者が 227 名、「話しにくいことでも相談できる」と回答した保護者は 159 名、「心理の専門的知識を教えてもらえる」と回答した保護者は 130 名、「その他」と回答した保護者が 21 名であった。

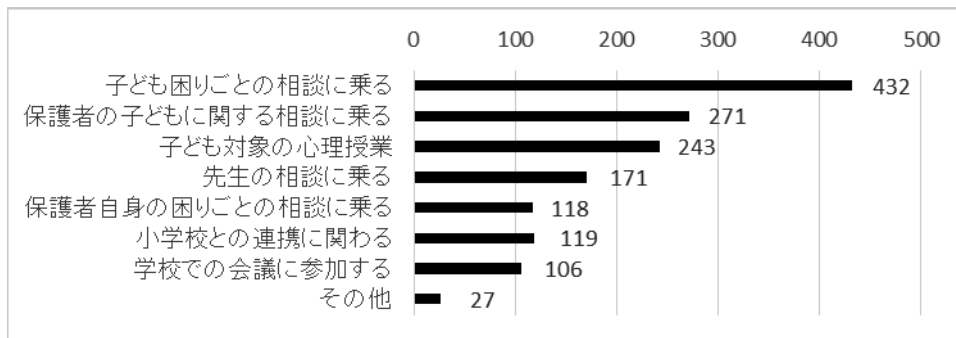
図 3-21 保護者が考える SC が学校にいることが保護者にとって良い点（B 中学校）



「SC が学校にいと、保護者にとってどのような良い点があるか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。

その結果「子どもに対するサポートが増える」と回答した保護者が 267 名、「学校の先生と違う立場である」と回答した保護者は 229 名、「困ったときに相談できるという安心感がある」と回答した保護者は 222 名、「心理の専門的知識を教えてもらえる」と回答した保護者は 218 名、「困ったときに相談しやすい」と答えた保護者が 156 名、「話しにくいことでも相談できる」と回答した保護者は 107 名、「その他」と回答した保護者が 17 名であった。

図 3-22 保護者が SC に求める活動（B 中学校）



「SC はどのような活動をするとうよいと思うか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。

その結果、「子どもの困りごとの相談にのる」と回答した保護者は 432 名、「保護者の子どもに関する相談にのる」と回答した保護者は 271 名、「子どもを対象に“良い対人関係の結び方”や“ストレスとの付き合い方”等に関する授業を行う」と回答した保護者は 243 名、「先生の相談にのる」と回答した保護者は 171 名、「保護者自身の困りごとの相談にのる」と回答した保護者は 118 名、「小学校との連携にかかわる」と回答した保護者は 119 名、「学校での会議に参加する」と回答した保護者は 106 名、「その他」と回答した保護者は 27 名であった。

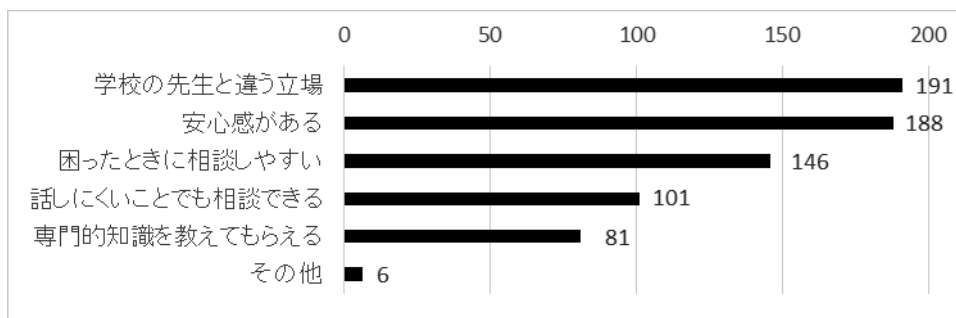
【C 中学校】

C 中学校において回収された保護者アンケートの総数は、332 名であった。「C 中学校に SC がいることを知っていますか？」という項目において、「知っていて相談したことがある」保護者は 18 名（5.0%）、「知っている」保護者は 275 名（83.0%）、「知らない」保護者は 39 名（12.0%）であった。

「C 中学校に SC が毎日いることを知っていますか？」という項目において、「知っている」保護者は 74 名（22.0%）、「知らない」保護者は 258 名（78.0%）であった。

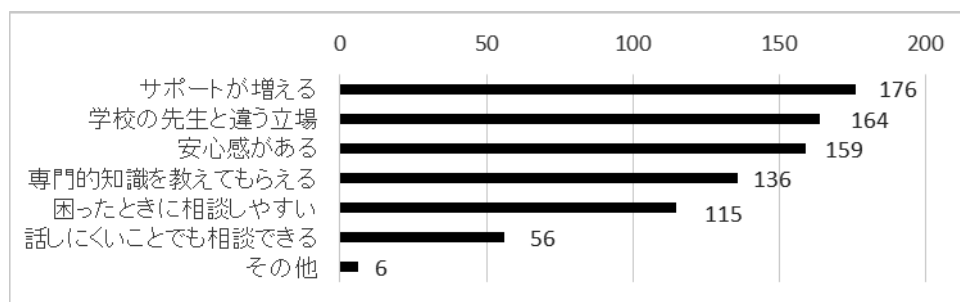
「SC はどのようなことをするか知っていますか？」という項目において、「知っている」保護者は 66 名（20.0%）、「なんとなく知っている」保護者は 236 名（72.0%）、「知らない」保護者は 27 名（8.0%）であった。

図 3-23 保護者が考える SC が学校にいることが子どもにとって良い点（C 中学校）



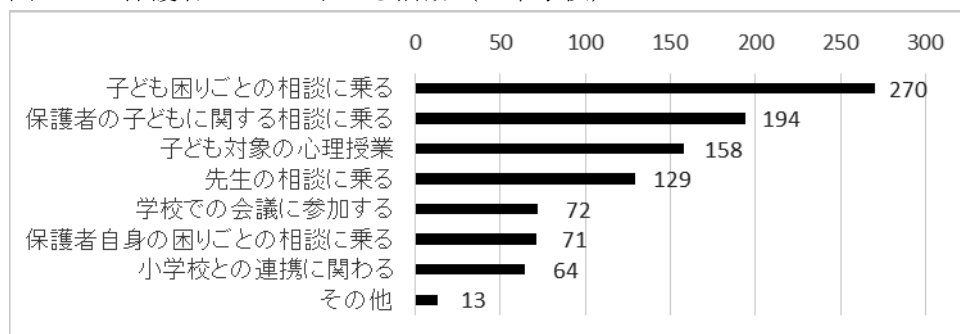
「SCが学校にいと、子どもにとってどのような良い点があるか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。その結果、「学校の先生と違う立場である」と回答した保護者は191名、「困ったときに相談できるという安心感がある」と回答した保護者は188名、「困ったときに相談しやすい」と答えた保護者が146名、「話しにくいことでも相談できる」と回答した保護者は101名、「心理の専門的知識を教えてもらえる」と回答した保護者は81名、「その他」と回答した保護者が6名であった。

図 3-24 保護者が考える SC が学校にいたることが保護者にとって良い点（C中学校）



「SCが学校にいと、保護者にとってどのような良い点があるか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。その結果「子どもに対するサポートが増える」と回答した保護者が176名、「学校の先生と違う立場である」と回答した保護者は164名、「困ったときに相談できる安心感がある」と回答した保護者は159名、「心理の専門的知識を教えてもらえる」と回答した保護者は136名、「困ったときに相談しやすい」と答えた保護者が115名、「話しにくいことでも相談できる」と回答した保護者は56名、「その他」と回答した保護者が6名であった。

図 3-25 保護者が SC に求める活動（C中学校）



「SCはどのような活動をするよと思うか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。

その結果、「子どもの困りごとの相談にのる」と回答した保護者は270名、「保護者の子どもに関する相談にのる」と回答した保護者は194名、「子どもを対象に“良い対人関係の結び方”や“ストレスとの付き合い方”等に関する授業を行う」と回答した保護者は158名、「先生の相談にのる」と回答した保護者は129名、「学校での会議に参加する」と回答した保護者は72名、「保護者自身の困りごとの相談にのる」と回答した保護者は

71名、「小学校との連携にかかわる」と回答した保護者は64名、「その他」は13名であった。

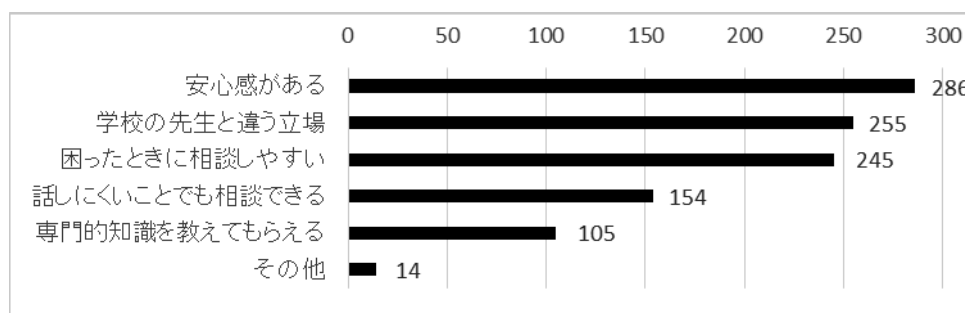
【D 中学校】

D 中学校において回収された保護者アンケートの総数は、534名であった。「D 中学校に SC がいることを知っていますか？」という項目において、「知っていて相談したことがある」保護者は23名（4.3%）、「知っている」保護者は416名（77.9%）、「知らない」保護者は95名（17.8%）であった。

「D 中学校に SC が毎日いることを知っていますか？」という項目において、「知っている」保護者は136名（25.4%）、「知らない」保護者は399名（74.6%）であった。

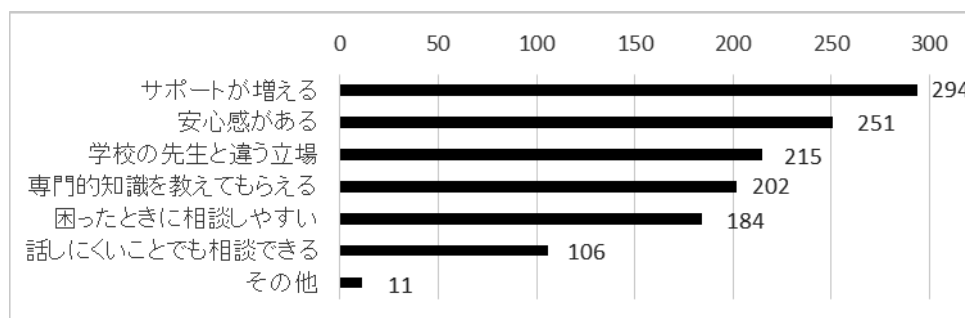
「SC はどのようなことをするか知っていますか？」という項目において、「知っている」保護者は97名（18.1%）、「なんとなく知っている」保護者は360名（67.0%）、「知らない」保護者は80名（14.9%）であった。

図 3-26 保護者が考える SC が学校にいることが子どもにとって良い点（D 中学校）



「SC が学校にいと、子どもにとってどのような良い点があるか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。その結果、「困った時に相談できる安心感がある」と回答した保護者は286名、「学校の先生と違う立場である」と回答した保護者は255名、「困った時に相談しやすい」と答えた保護者が245名、「話しにくいことでも相談できる」と回答した保護者は154名、「心理の専門的知識を教えてもらえる」と回答した保護者は105名、「その他」が14名であった。

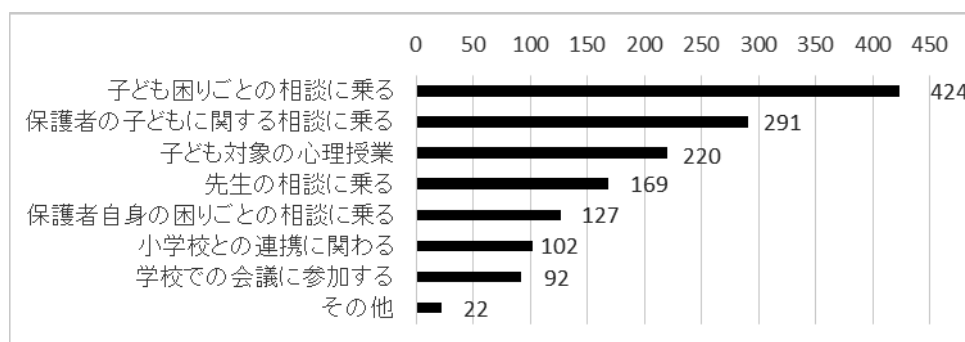
図 3-27 保護者が考える SC が学校にいることが保護者にとって良い点（D 中学校）



「SCが学校にいと、保護者にとってどのような良い点があるか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。

その結果、「子どもに対するサポートが増える」と回答した保護者が294名、「困った時に相談できる安心感がある」と回答した保護者は251名、「学校の先生と違う立場である」と回答した保護者は215名、「心理の専門的知識を教えてもらえる」と回答した保護者は202名、「困ったときに相談しやすい」と答えた保護者が184名、「話しにくいことでも相談できる」と回答した保護者は106名、「その他」と回答した保護者が11名であった。

図 3-28 保護者が SC に求める活動 (D 中学校)



「SCはどのような活動をするとういと思うか」について尋ねた。この設問は、複数回答をしてもよいという表記をし、実施した。

その結果、「子どもの困りごとの相談にのる」と回答した保護者は424名、「保護者の子どもに関する相談にのる」と回答した保護者は291名、「子どもを対象に“良い対人関係の結び方”や“ストレスとの付き合い方”等に関する授業を行う」と回答した保護者は220名、「先生の相談にのる」と回答した保護者は169名、「保護者自身の困りごとの相談にのる」と回答した保護者は127名、「小学校との連携にかかわる」と回答した保護者は102名、「学校での会議に参加する」と回答した保護者は92名、「その他」と回答した保護者は22名であった。

3) 教員に対するアンケート調査

①教員対象アンケート結果（全校）

滋賀県内で平成 29 年度現在常駐校である 4 校全体の結果から示し、後に 4 校各校の結果を示す。このアンケートは、常駐校 4 校の全教員を対象に、それぞれの SC 活動について、「これまで有効であったか」、「今後期待するか」について、「全然思わない」、「あまり思わない」、「ややそう思う」、「そう思う」の 4 段階で問うている。そのため、グラフの各項目の満点は 4 点となる。

図 3-29 これまで有効だった SC 活動と今後期待する SC 活動（全校）

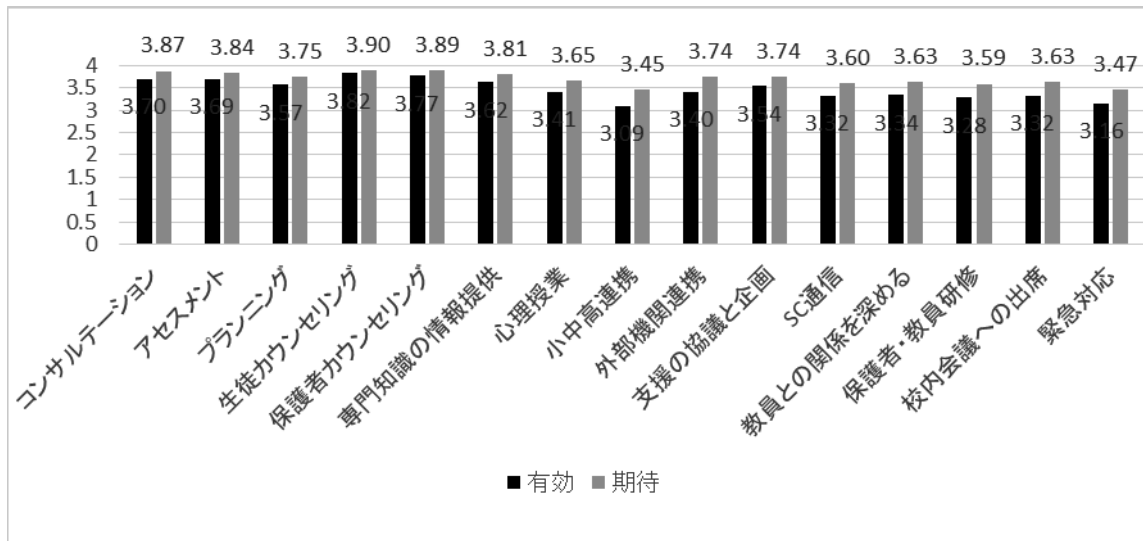
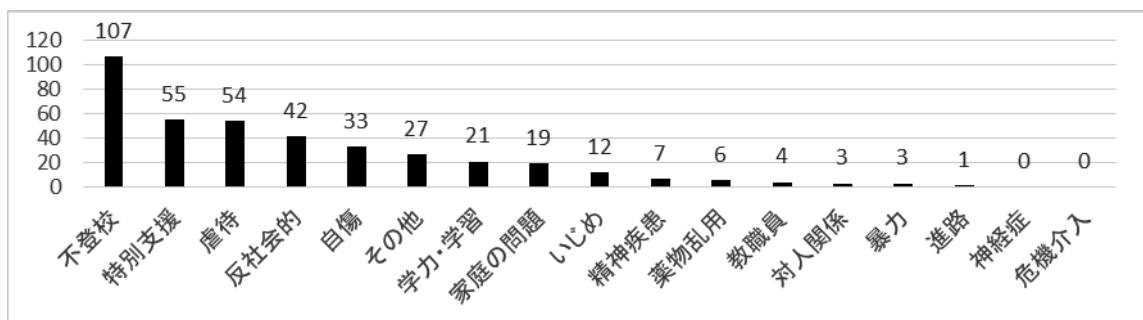


図 3-30 教員が考える重要課題（全校）



4 校全体では、147 名の教員から回答を得た。全体を通して、ニーズは、「生徒や保護者のカウンセリング」を中心とした、それらのカウンセリングを経た「アセスメント」と「プランニング」を行う「コンサルテーション」であるといえる。

また、教員が重要と感じている課題としては、「不登校」が圧倒的に多く、その後、「特別支援」、「虐待」、「反社会的行動」と続く。

「教員が考える該当学校における重要課題」にどのように SC を活用しようと考えているかについて、以下に全校の自由記述から抜粋して述べる。

<不登校>

- 家庭訪問を含めたカウンセリング。生徒本人との面談。
- アセスメントと対応の仕方のコンサルテーション。教員への対応の仕方のアドバイス
- 生徒が家庭から外に出るための足掛かり。
- 働きかけ方、他機関との連携をさぐる
- 一人でも多く関わりを持てるものを増やすことが本人にも保護者にも大事だと思う。

<特別支援>

- 校内研修、検査、個別指導計画立案のアドバイス、小中校連携、情緒障害の生徒のソーシャルスキルトレーニング、アセスメントと今後の支援について
- 勉強の仕方や、声のかけ方等、アドバイスしてほしい。

<対人関係>

- ソーシャルスキルアップ。カウンセリングや心理授業などで対人能力の向上を目指す。
- 生徒の小さなストレスの解消

<いじめ>

- いじめ早期発見、加害生徒被害生徒のカウンセリング、教員へのコンサルテーション

<神経症的課題> ○専門家の見地から、保護者との面談。SSW との協働。

<家庭の課題>

- 専門家の見地から、保護者との面談。SSW との協働。教員への対応のアドバイス。

<虐待> ○子どものメンタルケア。家庭の状況の把握。

<自傷> ○アセスメントと支援のプランニング。生徒の心の安定

<反社会的行動> ○ガス抜き、行き場のない怒りの逃がし方などの手伝い。

<教職員のメンタルヘルス>

- アセスメントと今後の支援について。先生のカウンセリングも。

また、日ごろの SC 活動に関して、感じておられることの自由記述を求めた。

- 専門家として、信頼しているので、教員への道しるべ的な存在として、方向性、具体的な手立て、捉え方等等実践に向けた指導力を持つ専門家として期待しています。
- 毎日自分の学校に SC がおられるという安心感はとても大きい。
- 常にいてくれることで、心配なことがあった時に相談させてもらえるという安心感がある。生徒の特性を的確に捉えられ、指導方法など教えてもらえてありがたく思っている。

②教員対象アンケート結果について

各項目について、いずれの学校でもアンケートの数字でも自由記述でも「生徒・保護者と面談してもらい、担任と今後の対応の仕方などについて相談したりアドバイスをもらったりしたい」という意見が多く見られた。このように、生徒や保護者にはわかりにくい部分ではあるが、やはり SC が教員に対して貢献できる部分は、これらの「アセスメント」と「プランニング」の部分大きいことがうかがわれた。

また、現在のそれぞれの学校のニーズと活動内容が反映されている結果となった。個別のカウンセリングにニーズの高い学校や、以前に教職員の退職者が出たことがある学校では教職員のメンタルヘルスへのニーズが高いなど、各学校のそれまでの歴史を反映して、ニーズが形成されている様子が見られた。

その中でも、全校に共通してニーズの高い項目としては、「不登校」が圧倒的に多く、「特別支援」、「虐待」、「反社会的行動」、少し数値が離れて「自傷」であることがわかった。教員にとって、不登校や特別支援については、本人や全体のアセスメントに基づいて対応を変えないといけない部分が多く、そのアセスメントとプランニングの部分に SC に対するニーズが高いことがうかがえる。虐待についても、様々な社会資源を活用しながら、環境調整も含めた支援を行っていく必要があり、滋賀県においては、状況を見立て、必要であれば通告についての助言を行ったり、その時点で活用できる社会資源を示したり、一緒に要保護児童対策地域協議会のケース会議に参加したりすることがあり、そのような教員が詳細に知らない部分を SC がサポートすることもニーズが高いと考えられる。

③教員対象アンケート結果（各校）

このアンケートは、常駐校4校の全教員を対象に、それぞれのSC活動について、「これまで有効であったか」、「今後期待するか」について、「全然思わない」、「あまり思わない」、「ややそう思う」、「そう思う」の4段階で問うている。そのため、グラフの各項目の満点は4点となる。以下に常駐校4校の結果を示す。常駐校4校は、それぞれA中学校、B中学校、C中学校、D中学校と表記し、前述の生徒アンケートや保護者アンケートの学校名と対応している。その後、結果から述べられることについてまとめる。

【A中学校】

図 3-31 これまで有効だった SC 活動と今後期待する SC 活動（A 中学校）

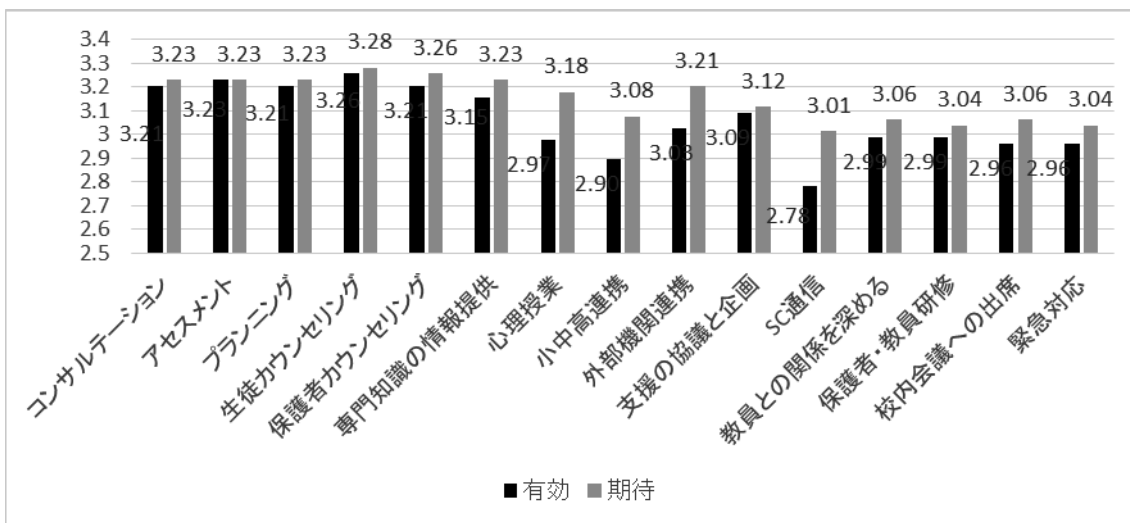
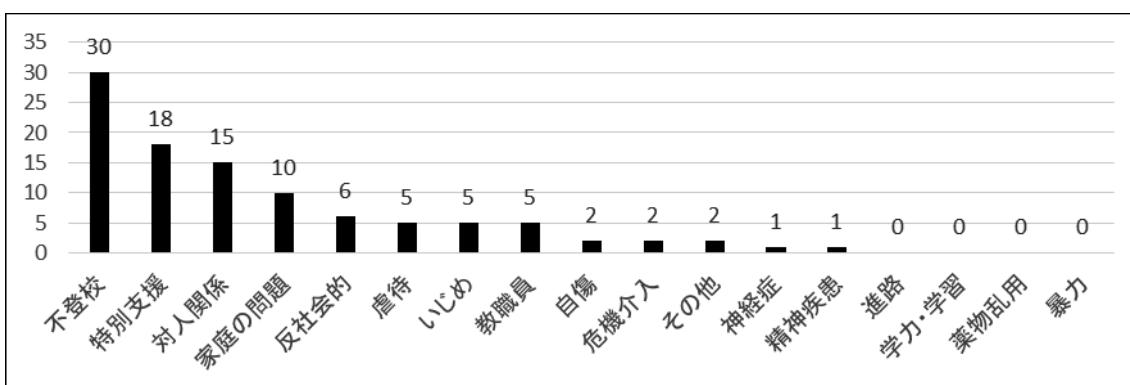


図 3-32 教員が考えるA中学校における重要課題



A中学校では、39名の教員から回答を得た。A中学校では、ニーズは、「生徒や保護者のカウンセリング」を中心とした、それらのカウンセリングを経た「アセスメント」と「プランニング」を行う「コンサルテーション」であるということができる。そして、これら

の項目においては、現在有効であると感じている程度と、今後期待する程度に近い。つまり、現在これらの点において行っている SC 活動については、満足度が高いと考えられる。

「これまで有効と感じていること」と、「今後期待すること」の差が比較的多い項目は、「心理授業」、「小中高連携」、「SC 通信の発行」、「外部機関連携」である。学校に対するヒアリングから、A 中学校では、まず生徒と保護者のカウンセリングのニーズが大変高く、それらのニーズに対応することでいっぱいであった 1 年であったとのことであった。心理授業は各学年にできたわけではなかったようなので、そのあたりのことがこの差に出たものと思われる。むしろ、有効性を感じていただき、もっと全校にできたらよいという意味での今後への期待と受け取ることができる。

「教員が考える該当学校における重要課題」については、A 中学校では、「不登校」が圧倒的に多く、続いて「特別支援」、「対人関係」、「家庭の問題」が多い。

【B 中学校】

図 3-33 これまで有効だった SC 活動と今後期待する SC 活動 (B 中学校)

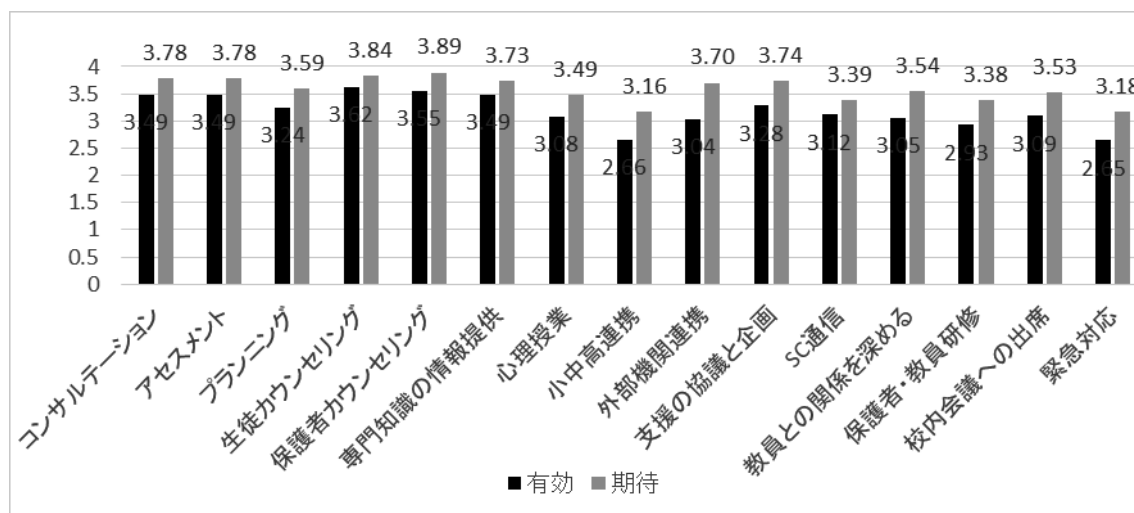
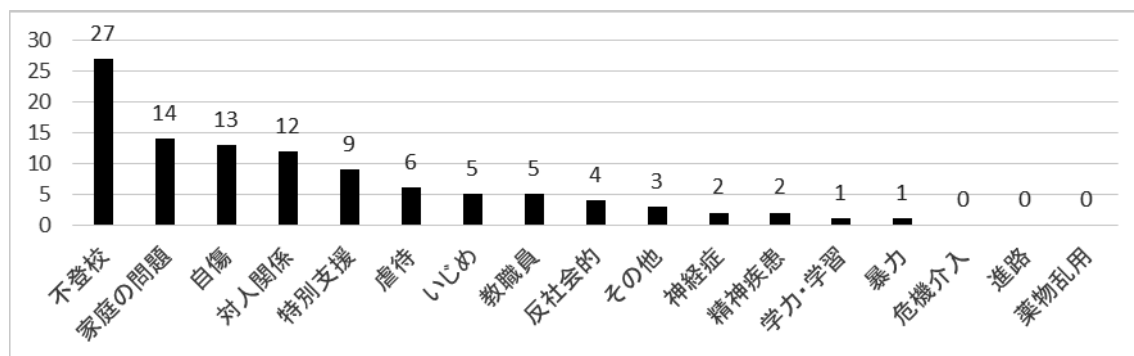


図 3-34 教員が考える B 中学校における重要課題



B 中学校では、37名の教員から回答を得た。B 中学校においても、やはり一番多いニーズは、「生徒や保護者のカウンセリング」を中心とした、それらのカウンセリングを経た「アセスメント」と「プランニング」を行う「コンサルテーション」であるといえる。それら以外にニーズが多い項目としては、「専門知識の情報提供」、「外部機関連携」、「支援の協議と支援の検討」などの項目が高い。

「これまで有効と感じていること」と、「今後期待すること」の差が比較的多い項目は、「小中高連携」、「緊急支援」である。これらは、常駐校となって1年目であり、緊急支援については、緊急支援を必要とする事案が起こっていないこと、小中校連携については、今年度は小学校との連携を少しずつ行っているが、まだ実感として有効性を感じるまでにはなっていないということと思われる。しかし、連携についても、来年度新1年生が入学してきた後などに有効性を感じることはあるかもしれない。

「教員が考える該当学校における重要課題」については、B 中学校では、「不登校」が圧倒的に多く、続いて「家庭の問題」、「自傷」、「対人関係」が多い。

【C 中学校】

図 3-35 これまで有効だった SC 活動と今後期待する SC 活動の平均値 (C 中学校)

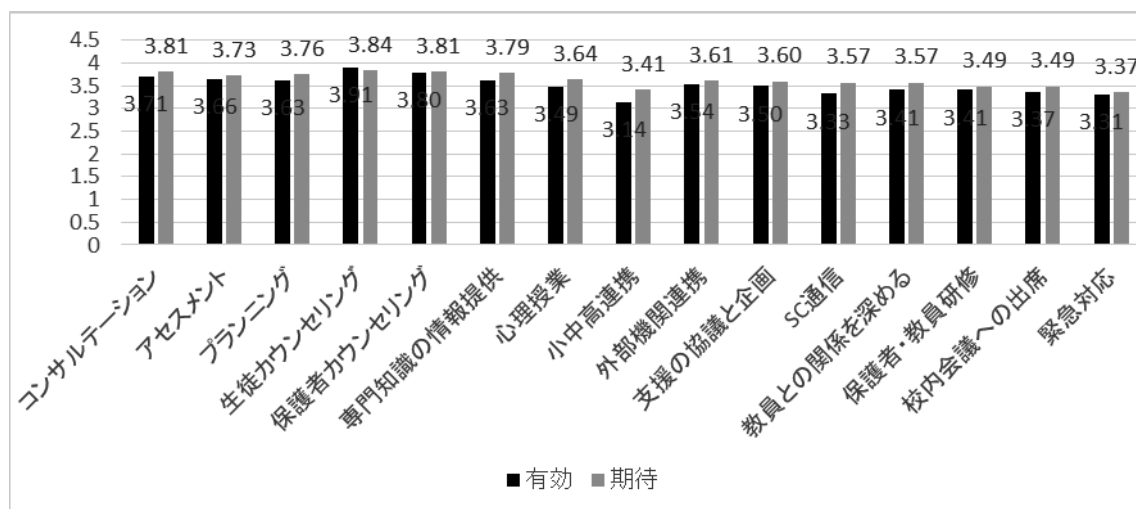
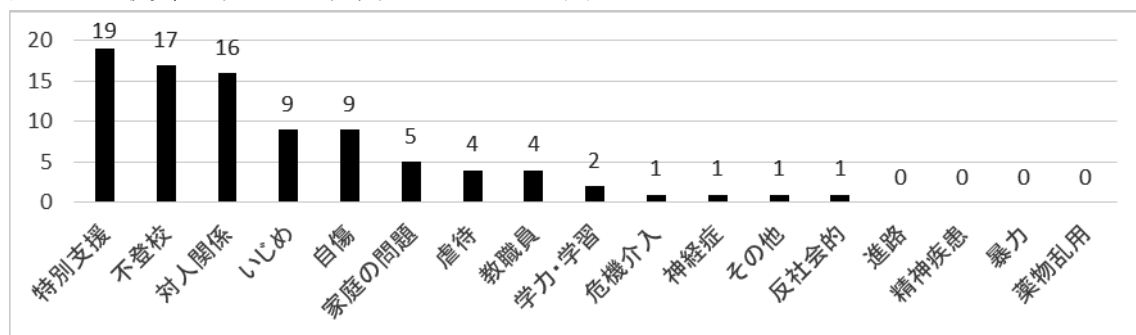


図 3-36 教員が考える C 中学校における重要課題



C 中学校では、35 名の教員から回答を得た。C 中学校では、ニーズは、「生徒や保護者のカウンセリング」を中心とした、それらのカウンセリングを経た「アセスメント」と「プランニング」を行う「コンサルテーション」であるといえる。そして、これらの項目においては、現在有効であると感じている程度と、今後期待する程度が近い。つまり、現在これらの点において行っている SC 活動については、満足度が高いと考えられる。それらの他にニーズの高い項目としては、「専門知識の情報提供」などがある。

「これまで有効と感じていること」と、「今後期待すること」の差が比較的多い項目は、「小中高連携」であるが、この間の差も大きくはない。C 中学校では、SC の活動性に関する有効性を感じている度合いと、期待する度合いが近い。

「教員が考える該当学校における重要課題」については、C 中学校では、「特別支援」、「不登校」、「対人関係」が多い。

【D 中学校】

図 3-37 これまで有効だった SC 活動と今後期待する SC 活動 (D 中学校)

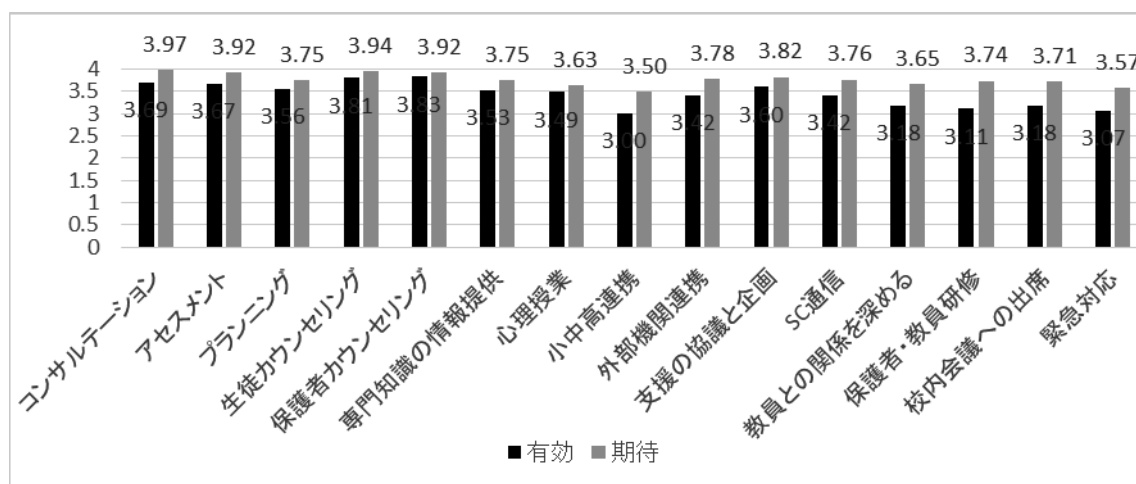
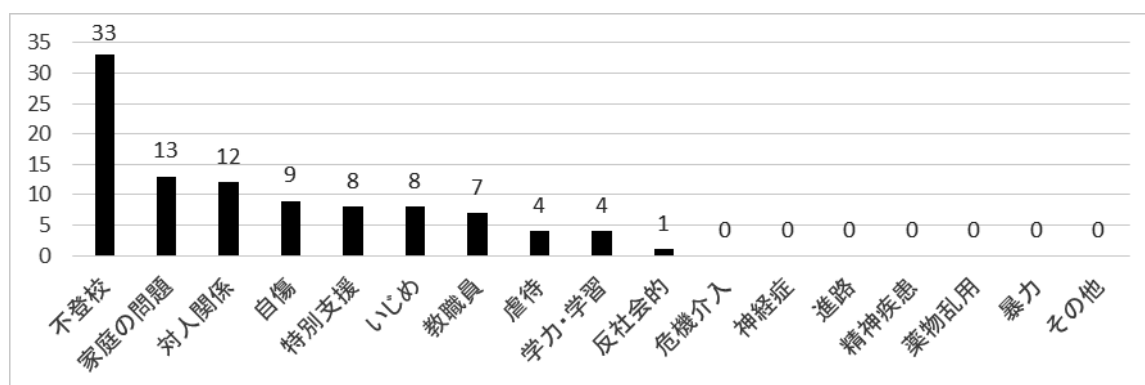


図 3-38 教員が考えるD中学校における重要課題



D 中学校では、36名の教員から回答を得た。D 中学校においても、ニーズは「生徒や保護者のカウンセリング」を中心とした、それらのカウンセリングを経た「アセスメント」と「プランニング」を行う「コンサルテーション」であるといえることができる。それら他にニーズの高い項目としては、「専門知識の情報提供」、「外部機関連携」、「支援の協議と企画」などがある。

「これまで有効と感じていること」と、「今後期待すること」の差が比較的多い項目は、「小中高連携」、「教員との関係を深める」である。

「教員が考える該当学校における重要課題」については、D 中学校では、「不登校」が圧倒的に多く、以下だいたい離れて「家庭の問題」、「対人関係」と続く。

(2) SC 常駐校に対するヒアリング調査

1) 現在の常駐校に対するヒアリング調査

① 各校でおこなわれている SC 活動

平成 29 年度から新たに常駐校となった 4 校と、平成 22 年度から継続して常駐校である 1 校にヒアリング調査を行った。各校はいずれも、男性 1 名女性 2 名の SC 3 名で年間 700 時間配置されている。3 名の SC が曜日ごとに勤務する形式で毎日学校にいずれかの SC が常駐している。学校の規模としては、各校とも 1 学年 7~9 クラスの大規模校である。

現在、常駐校 SC が行っている活動を、4 校に尋ねた。その結果を以下に示す。

<常駐校 4 校全てで行われていた活動>

- 校内巡回（授業観察や休み時間の巡回などで生徒と話したりする）
- 特別支援を必要とする生徒やその保護者へのアプローチと支援のプログラミング
(特別支援部会参加、コンサルテーション、アセスメント、支援のプログラミング、発達検査、子どものソーシャルスキルトレーニング、保護者面談など)
- 不登校生徒への支援のプログラミングや家庭訪問等
(アセスメント、支援のプログラミング、家庭訪問同行、コンサルテーション、外部機関連携、教育相談部会参加など)
- 心理授業等の心理教育（生徒会等に向けてのピアサポート研修やリーダー研修含む）
- 関係機関連携（教育支援センター/ 児童相談所/ 少年センター/ 小学校/ 医療機関/ 要保護児童対策地域協議会/ 福祉機関/ ケース会議出席）
- 教員との協働、コンサルテーション
- アセスメントとプランニング
(子ども個人の状況や環境等についてアセスメントし教員や保護者と共に支援を検討)
- 学校の支援システム構築に関するコンサルテーション
(別室、各部会（特別支援/教育相談/生徒指導）の運営のサポート、個別指導計画の作成/運用のサポート、校内の支援の在り方の検討)
- 各部会への参加（特別支援/教育相談/ 生徒指導部会等への継続的な参加、コンサルテーション部会でのアセスメントの共有、支援のプログラミング)
- 教員研修
- SC 通信の発行
- 生徒会との連携（生徒会活動サポート、生徒会生徒へのピアサポート研修、会議参加）

- 小学校での活動（校区内小学生に心理授業を行う、中学校入学前からの関わり等）
- 保護者面談（子どもの課題に関する保護者との面談の実施）
- 生徒カウンセリング

<常駐校4のうち3校で行われていた活動>

- 心理検査（学校生活での不適応があり、保護者と本人の希望があれば発達検査を実施）
- アンケート実施（生徒/教員/保護者対象にアンケート実施（例：子どものストレス度、教員からSCへのニーズと評価、いじめに関する保護者アンケート等））
- いじめ事案への対応（校内いじめ対策委員会参画、被害者/加害者のカウンセリングやアセスメント、保護者面談、コンサルテーション）
- 小中連携（小中連絡会議参加。中学入学前から支援を要する生徒や保護者との面談）
- 相談室の開放（昼休みや放課後の相談室開放）

<常駐校4のうち2校で行われていた活動>

- 学校保健委員会等地域の方との会議への参加

<常駐校4校のうち1校で行われていた活動>

- PTAとの連携・保護者対象研修（保護者対象研修・親の会等の保護者支援など）
- 教員の全員面談。

<以前の常駐校で行われていたが、現在の常駐校4校では行われていなかった活動>

- 全員面談（中学1年生等に全員短時間面談を行う）

ヒアリングの中で、現在行っていないが、今後行うことができるとよいと考える活動についても尋ねた。その結果、「PTAとの連携・保護者対象研修、全員面談、相談室の開放」については、今後行うとよいという意見が比較的多く聞かれた。常駐校全4校全校で行われているわけではない活動のうち、「学校保健委員会等地域の方との会議への参加」については、それほど多くのニーズが聞かれなかった。

②常駐型になってできるようになったこと

以下に、ヒアリングの中で聞かれた、SCが常駐になってできるようになったことについてまとめて述べる。その後、ヒアリングの中で聞かれた意見をいくつかのカテゴリーに分類して詳細に示す。

- 即時対応（早期発見、早期支援）が可能になった。
- SCが複数配置されていることで、かかわることのできる対象が広がった。
- 医療機関や関係機関などとの機関連携が有効にできるようになった。
- SCが常にいること自体が安心感がある。
- することができる活動が広がった。（部会参加、心理授業、コンサルテーション等）
- 一つ一つの活動が深く、丁寧に行うことができる。

- 週1回程度の勤務だと個人の対応が中心になるが、常駐だと、学校全体にかかわることができ、全校生徒のSCになる。
- 学校の教育計画の中にきっちりと位置づける等、見通しを持った活動が可能になる。
- 教育の専門家である教員と心理の専門家であるSCが協働することの意義がある。（具体的には、SCが心の支援を担うことで教員の専門性である授業や学業支援を通じての生徒支援が可能になる等。）
- 生徒、保護者、教員の中にSCに対する認知が拡大している。

③常駐型の難しい点

以下に、ヒアリングの中で聞かれた、SCが常駐になって難しいと感じる点について述べる。ヒアリングの中で聞かれた意見をいくつかのカテゴリーに分類して示す。

- SCが3になったので、物理的に連絡調整にかかる時間が多くなった。
- SCコーディネーターの授業数や負担の増大への配慮の必要性がある
- ニーズの高まりによって、常駐の時間でも足りなくなってくる
- SCが重要な役割を担うだけに、SCと教員や管理職との相互理解が重要。
- SC事業が単年度毎の事業であるため、常駐がどのくらい続くかなどの見通しがはっきりと持てないため、長期的な活動計画が立てられない。

④今後のSC常勤化に向けての提案

以下に、ヒアリングの中で聞かれた、常駐型SCを経験したことから考える、今後のSC常勤化に向けての提案について述べる。なお、ヒアリングの中で聞かれた意見をいくつかのカテゴリーに分類して示す。

- 派遣型では活用しにくい。学校に配置される形での常勤が望ましい。学校にいてくれるから良い。毎日先生と同じような時間で、複数のSCが学校に勤務してもらうのが理想。
- 1校に1人でも良いので、SCが常にいることが望ましい。
- 学級の数に応じて常勤にしてほしいくらいであるが、義務定数法（公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律法）の加配定数にSCも合わせて記載してしまうと、今の常駐のような形にできるのではないか。
- 現在のように、複数のSCが常駐する方がよい。
- 「1年ごと」の事業ではなく、長期的な配置にしてほしい。
- 校内巡回を行うことや、生徒会生徒に対するピアサポート研修などを行うと考えると、年間700時間は少ない。生徒、保護者の面談希望に対応するだけで、700時間は超える。できる限り多く学校に勤務できる方がよい。時間が多くあれば、学年部会などにも出てもらうことができるようになる。
- 時間帯や時間の使い方など、勤務の柔軟性を保てる形が良い。

2) 各校のヒアリング調査の詳細

①常駐になってできるようになったこと

<即時対応（早期発見、早期支援）>

- 緊急性があることが起こった時に、学校としてとても心強かった
- 保護者や生徒から相談希望があったときに、待たせる時間が短く、面談を行うことができる。即時対応が可能になった。早期対応をすることで、問題が大きくなりにくかった。具体的な例としては、不登校傾向が見られ始めたときに、すぐに担任と SC がコンサルテーションを行い、生徒や保護者と SC が面談を行い、それらを通して保護者の生徒理解が進み、適切にかかわることができ、生徒自身へのエンパワメントも行うことができ、長期欠席にならずに、登校が続くようになったこと等があった。
- 早期にアセスメント、支援のプランニングが可能。時間の空白なく対応できる。
- 計画的に面談を入れる場合も調整しやすい。
- 保護者に周知しても常駐でなければ日程調整にも難しさがあるが、常駐では解消される。

<SC 複数体制の利点>

- SC が 3 名いることで、それぞれの個性があるので、生徒とのマッチングを考えてつなぐことができた。また、男性と女性がいたことで生徒とのマッチングがより良くなった。
- SC 同士で共有をしてくれているので、カウンセリングのバトンタッチができる。

<機関連携>

- 発達の課題のある生徒や、うつの傾向がある生徒など、適切な医療機関に適切な時期に、SC が紹介状を作成するなどしてつながりやすくなった。また、学校との連携を行ってくれる医療機関につなげたため、保護者や本人の了解を得て医師と学校が連携し、本人の状況を正しく知ることができた。学校での支援の仕方等、教えてもらうことができた。

<SC がいることの安心感>

- 目に見えることではないが、学校内に心理の専門家が毎日いることで、教員が心理学的生徒理解にさらに関心を持ち、意識して生徒とかかわることができるようになった。特に、SC が毎回教育相談部会に入り、部会の時間を利用して、ミニケース会議を行い、生徒のアセスメントやプランニングを行うことで、部会に参加している学年の教育相談担当などがそれらの視点を取り入れることができるようになってきていると感じる。
- SC がいること自体が、生徒、教員にとって、「普通」と感じられることが特徴だと思う。
- 教員、保護者、子どもにとって安心感につながる。

<活動の拡大>

- 教育相談部会や生徒指導部会等に、SC が継続して参加することができ、その中で、ケース会議なども実施し、生徒のアセスメントや支援のプランニングを行うことができた。
- 毎週の教育相談部会において高い見識でもってアドバイスを求めることができる。
- 心理授業の前後アンケートや集計、考察などは、常駐でないとできないこと。
- 週 1 回程度の勤務だと個人の対応が中心になるが、常駐だと、学校全体にかかわることができ、全校生徒の SC になる。

- 中学校区すべての小学6年生に対して、心理授業を行うことができた。そのことも含めて、小中連絡会にSCも教員と一緒に参加したり、中学校入学前から希望のある生徒や保護者との面談を開始するなど、小中連携を充実して行うことができた。
- いじめ対策委員会にSCが参加できるようになったことがよかった。
- 別室の子への関わりも多くできるようになった。
- いじめ事案についても、その成り立ちについて、アセスメントをして支援を一緒に考えることができています。
- 支援ができないとそのまま不登校になってしまうような場合もあると思われるが、早期に面談につなぐことができる。
- 心理授業を継続して、点ではなく面で行うことができるようになると、子どもたちのコミュニケーション能力の向上にもつながる。来年度は授業日程に組み込んでいく。
- 時間があることがやはり大きい。他校からもうらやましがられている。
- 常駐になる前から、SCはかなり活用していて、もっと時間が欲しいと思っていた。なので、700時間になってやりたいと思っていたことができるようになってきた。例えば、特別に希望がある生徒だけではなく、転入生全員に面談をしたり、新1年生のアンケートで少し心配な様子がある生徒と面談をしてもらったりなどができた。
- ブロックの研修や、養護教諭の研修など、講演を多くしてもらった。
- 特別支援を行って行く中で、検査などのために関係機関に行くことの抵抗が高い場合などに、学校で検査をしてもらって結果返しなどをSCが行って、適切な就学支援につながったこともあった。これらのこともいじめの未然防止の側面があると思う。
- 不登校や特別支援の課題のある生徒だけではなく、生徒指導上の課題を示す生徒もカウンセリングにつながることもある。常駐になって、SCが「いつもいる人」という距離感になり、カウンセリングの敷居が下がったと感じる。
- 学校に来られなかった生徒が、SCの面談にのみ登校することができ、それが継続して、自分のクラスに通えるようになった。
- 支援（教育相談）連絡会や心理授業など積極的にしてもらっている他、子どもの様子を見に校内巡回してもらっている。
- 週1回の時は、不登校生徒の担任へのコンサルテーションが主だったが、常駐校では、SCの認知度が高まり、教員へのコンサルテーション、生徒カウンセリング、会議への参加、研修会講師等、SCがいて当然という空気があり、存在感が大きくなっている。
- それぞれの生徒に濃く、きめ細かく関わってもらえている。
- 学校の課題分析をSCが行い、次の行動や計画をSCから提案した結果、年間計画に取り入れるべき活動が共通理解されて、ピアカウンセリング、心理授業（アンガーマネジメント）は、定着させる方向で動いている。今後、不登校、人間関係、ストレス対策、アンガーマネジメント、集団作り（構成的エンカウンター）などの積極的かつ予防的教育を進めていく可能性を強く感じている。
- 全クラスに心理授業をしている。これまでよりも回数を増やせる。
- 教育相談部会（生徒支援部会）にSCは昨年からも参加してもらっているが、それ以外にも関係機関との連携会議にも参加してもらえるようになった。
- 保健室を見てもらう時間も増え、多くの生徒を保健室からSCにつなぐことができるようになった。養護教諭との連携が今まで以上にできるようになった。

- 学校保健委員会においても、SC が講和をした。
- 週 1 回の支援部会に SC が参加し、SC にも全体の話が届くし、アドバイスももらえるので、良い。
- 放課後、必ずカウンセリングなどする後、必ず担任へじっくりフィードバックして、コンサルテーションして、担任の助けにもなっている。
- 週に 1 回、校区内の小学校に順番に活動に行っている。そのため、各小学校には 1 か月に 1 回勤務していることになる。小学校でもカウンセリングを中心に活動している。
- 夏休みの職員研修も大変有意義であった。

<見通しを持った活動が可能>

- 学校の教育計画の中にしっかりと位置づけることができる。その結果、効果をしっかりと出すことができる。特に、いろいろな予防に取り組めると思うので、数年間を見通して活動を位置づけ、続けていきたい。

<専門家同士の協働の意義>

- SC が心の支援を担ってくれることで、教員が本来一番中心の仕事として行わなければならない、授業や学業支援を通じて生徒支援を行う部分に、エネルギーを割くことが可能になり、特に特別支援の課題がある生徒などが、授業に適応できなくて学校を休みがちになるようなことを減らすことができる。SC の心の支援と教員の学業支援とが相乗効果となることがあると考える。
- 週 1 回程度の勤務だと、予約でいっぱいになり、面談希望だけで時間が終わってしまい、コンサルテーションの時間が十分に確保できないことがあったが、常駐だと、コンサルテーションを充実して行うことができる。
- SC と話すことで毎回研修を受けているような感じで勉強になる。例えば、授業内でのグループの作り方や、アクティブラーニングに対する特別支援の視点からの見方や、教室の整備などに関しても、大きくちがう視点を教えてもらえる。これらのことは、生徒のコミュニケーション能力の向上や、いじめの未然防止にも役立つ。
- 親対応をある面任せられる点が良い。
- 急な面談もピンポイントで入れることができ、教員に心の余裕ができる。

<SC についての認知の拡大>

- （4 月から常駐が始まり、ヒアリング時点で 7 か月くらいが経っているが）SC 通信での認知や、子どもから保護者に話をしたりして、SC の評価が上がっているように感じる。これらのこともあって、保護者がカウンセリングへの抵抗が低くなったように思う。
- SC の存在についての認知が高まっている。
- 不登校や特別支援の課題のある生徒だけではなく、生徒指導上の課題を示す生徒もカウンセリングにつながることもある。常駐になって、SC が「いつもいる人」という距離感になり、カウンセリングの敷居が下がったと感じる。
- 常駐型になったことで、子どもや教員が SC が学校組織の一人というイメージが持てるようになった。

- 週1回の時は、不登校生徒の担任へのコンサルテーションが主だったが、常駐校では、SCの認知度が高まり、教員へのコンサルテーション、生徒カウンセリング、会議への参加、研修会講師等、SCがいて当然という空気があり、存在感が大きくなっている。
- 子どもと多くの時間を共にしてもらうことになり、SCの存在自体が浸透している。

<具体的な各活動について>

- アンケート実施については、現在学校が行っている教育相談アンケートなどが、すでにいくつか存在している。そのため、既存のアンケートの内容をSCと相談して、既存のアンケートにストレス状態を尋ねる項目や、心理的な負担感を尋ねる項目、友人関係を尋ねる項目等を入れ、支援の必要性を見極めるような形で実施するとよいのではないか。
- 全員面談については、生徒が気軽に相談できるようになることが考えられ、実施したい。全員面談では、SCと話すことの敷居を下げることと共に、短時間でもSCが本人と会うことで、子どもに対してアセスメントを行うことができると、支援の必要な生徒を早期に見出すことができ、早期の支援を行うことができるという意見があった。
- 生徒会の生徒を対象にピアサポート研修などを行うことができると、これまで、いじめはしなくてもいじめを積極的に止めることができなかつた生徒が、積極的にいじめを止めることができるようになるなど、消極的ないじめ予防ではなく、積極的ないじめ予防につながるのではないか。

② 常駐型の難しい点

以下に、ヒアリングの中で聞かれた、SCが常駐になって難しいと感じる点について述べる。ヒアリングの中で聞かれた意見をいくつかのカテゴリーに分類して示す。

<連絡調整の手間の増大>

- SC3名になったので、物理的に連絡調整にかかる時間が多くなった。
- SC担当からSCへの連絡が夜遅くなることもあり、迷惑じゃないかと気になる。
- コーディネートが忙しいのは仕方がない。
- 教育相談担当が、SCの分担、割り当てに少し難しさを感じているようである。

<SCコーディネーターへの配慮の必要性>

- SCコーディネーターの教員は、授業を担当している中で、3人のSCと連絡を密にとる時間が十分に取れない。SCコーディネーターがSCとコンサルテーションも行いたいし、面談のある生徒への連絡などだけでも大変多くの時間が必要。現在、勤務時間を固定せず、状況に応じて設定している分、SCに連絡しないといけないことも多く、その部分は大変。でも、本当に支援が必要な保護者とつながろうと思ったら夜になるなど、融通を効かせられる形である必要がある。
- SCコーディネーターの教員が授業を担当する中で常駐SCのコーディネーターをするのはとても大変。しかし、授業を全く担当しないと、生徒との関係性も作れないため、全く授業を担当しないことも望ましくない。そのジレンマが難しい。
- SCコーディネーターの仕事は、これまでのSCや生徒、保護者との関係性も重要な立場なので、他の先生ではかわりがきかない部分が多いので大変。SCが常駐になりSCコー

ディネーターの重要度は増すが、コーディネーターの担当時間数は昨年と変わらない状況であったため、来年は減らさないといけないと思っている。これらの、SC常駐を活かすことができるような教員の体制などの周辺環境の整備も必要。

- SCコーディネーターの教員は、臨機応変に対応できる立場でないと、面談の調整が大変。SCコーディネーターは学年に1人くらい必要。

<ニーズの高まりによる更なる時間の足りなさの認知>

- 常駐になることで、いつもいてくれるという期待が高まり、ニーズも増える。しかし、その期待の通りにSCを活用すると、絶対に時間数が足りない。そのため、時間数を使うと来てもらえなくなると考えながらSCを活用することになり、時間数が足りないと感じる。700時間では、明らかに少ない。
- 意図的に、必要と思われる生徒とまずSCに会ってもらおうようにしているので、時間数が足りないくらい予定がいっぱいになる。
- ニーズがあり、最初にたくさん時間数を使いすぎてしまうと、年度末に時間が足りなくなるなど、常駐になってニーズが高まっているからこそ、時間がさらに足りなくなる。
- 急に対応に出勤してもらおうこともあり、時間数が足りないと感じる。多ければ多い方が良い。できるならば、毎日朝から夕方までいてほしい。

<複数配置の難しさ>

- SCは常駐とはいえ、あるSCとかかわっている生徒にとっては、そのSCが常駐しているわけではないことがある。
- 経験年数の少ないSCが、どのように活動してよいかわからない時、ベテランのSCと勤務日を分けているため、スーパービジョンを行いにくい部分があって、ベテランのSCに出勤日以外に出勤してサポートしてもらおうことがあった。できたら、複数のSCが毎日いることが理想。

<教員とSCの連携の重要度の増加>

- SCが重要な役割を担うだけに、SCと教員や管理職との相互理解が重要。SCと教員は違う職種で、違う文化で過ごしてきたので、役割の明確化と学校教育の中での役割の位置づけを進めることが大切。校長、SC3人、生徒指導担当、教育相談担当、特別支援担当との日ごろの連携が大切。

<常駐SC事業の長期的な保証のなさ>

- 1度常駐になった後、常駐が無くなるが大変心配。本来はすべての学校で、このような形でSCがいることが望ましい。

<全くない>

- 全くない。
- SC間で情報が伝わっていないということを聞いたことがない。

③今後のSC常勤化に向けての提案

以下に、ヒアリングの中で聞かれた、常駐型 SC を経験したことから考える、今後の SC 常勤化に向けての提案について述べる。なお、ヒアリングの中で聞かれた意見をいくつかのカテゴリーに分類して示す。

<学校への配置>

- 派遣型では活用しにくい。学校に配置される形での常勤が望ましい。学校にいてくれるから良い。
- 毎日先生と同じような時間で、複数の SC が学校に勤務してもらうのが理想である。
- 1校に1人でも良いので、SC が常にいることが望ましい。
- 学級の数に応じて常勤にしてほしいくらいであるが、義務定数法（公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律法）の加配定数に SC も合わせて記載してしまうと、今の常駐のような形にできるのではないか。しかも、そのような形だと、一人分の予算でその人が複数校担当することが可能になるのではないか？
- 学校に SC がいる形にしてほしい。市の教育委員会などに常勤になって派遣型になると、今感じている常駐の良さと全く違って、必要な時にタイムリーに支援してもらえない。時間はいくらあっても使える、時間も多ければ多いほどよい。できるだけ毎日、複数学校にいるようにしてほしい。
- 以前に大きなことがあって、県からの緊急支援を派遣してもらったが、子どもたちは、やはり急に知らない人には話しにくい。子どもが話をするにあたって SC がいつもいる人、知っている人であることが、子どもにとって必要であると考えます。
- 現在のように、複数の SC が常駐する方がよい。

<複数配置が望ましい>

- 2人でも良いが、複数配置が望ましい。
- 複数配置が望ましい、複数であれば、SC が変わるときも、一人ずつ少しずつ変わることもできる。
- 複数配置で、3人の役割が違っている方がよいと思う。例えば、カウンセリング中心の SC、予防（心理教育、ピアカウンセリング）中心の方、コンサルテーション中心の方がおられ、それぞれの良さ、強みが発揮されることが必要。
- 複数配置が3人以上を指すなら、1人は市教委常勤で、それぞれの学校の活動を指導、点検するのもよいかもしれない。学校に常についてもらう SC は、活動の量、いつでも相談できるという点で最低でも2以上はほしい。1人の常駐となると、SC 個人の力量や考え方で大きく左右されてしまうから。「2人以上+市教委配置で巡回」という形態を中心にしてほしい。また、学級数に応じて配置されるか、加配として配置されるか、義務標準法で定めてほしい。

<時間数の拡大・事業の継続性の確保>

- 校内巡回を行うことや、生徒会生徒に対するピアサポート研修などを行うと考えると、年間 700 時間は少ない。生徒、保護者の面談希望に対応するだけで、700 時間は超える。できる限り多く学校に勤務できる方がよい。時間が多くあれば、学年部会などにも出てもらうことができるようになる。

- 「1年ごと」の事業ではなく、長期的な配置にしてほしい。
- 急に対応に出勤してもらってもあり、時間数が足りないと感じる。多ければ多い方がよい。できるならば、毎日朝から夕方までいてほしい。
- 毎日先生と同じような時間で、複数の SC が学校に勤務してもらうのが理想である。
- 学校に SC がいる形にしてほしい。市の教育委員会などに常勤になって派遣型になると、今感じている常駐の良さと全く違って、必要な時にタイムリーに支援してもらえない。時間はいくらあっても使える、時間も多ければ多いほどよい。できるだけ毎日、複数学校にいるようにしてほしい。
- どの学校にも常駐配置されることを切に願う。これだけ、複雑、潜在、多様化している中において、SC の存在は学校に不可欠である。
- どの学校にも常駐配置されることを切に願う。これだけ、複雑、潜在、多様化している中において SC の存在は、学校に不可欠である。
- 時間に制限がある中で、SC の得意分野もあり、SC と学校の思いや考えもある。学校課題もその学校独自のものがあるので、1年間あるいは数年間の計画について、管理職を交え、計画する必要がある。

<勤務の柔軟性への要望>

- 保護者によっては、夜のような時間帯がご都合がよいときもあるので、柔軟に対応できる制度であってほしい。
- 本当に支援が必要な保護者とつながろうと思ったら夜になるなど、融通を効かせられる形である必要がある。
- 小学校からは、毎日 SC が勤務していることを大変うらやましいと言われる。小学校から不登校傾向のある児童への対応など、小中連携にうまくかかわることができる勤務形態が望ましい。

<その他>

- SC を市の教育委員会に常勤配置して、各校曜日を設定してもらうのが良い。
- SC の活動は、従来の生徒指導のありようを根底から見直す可能性のあるもので、大変有効であると思われます。社会、地域、家庭の価値観の多様化が進み、学校での対応はますます難しくなる。だからこそ学校と SC の十分な協議が必要。
- 複数の SC が常駐するのはいいシステムだと思うが、1人の SC が1つの学校に常勤した場合、学校運営をしてはより活用しやすいように思う。
- 特定の学校に毎日1日中 SC が勤務するよりも、半日ずつ毎日でもよいから、なるべく多くの学校で常駐の取り組みが行われる方が望ましい。

3) 常駐経験校に対するヒアリング調査

平成28年度まで SC 3人が常駐配置しており、平成29年度から、一人配置に戻った滋賀県内3校の管理職や SC コーディネーターに対して、常駐と一人配置に戻った違いなどについてヒアリングを行った。

①各校で行われている SC 活動

表 3-1 現在の常駐校で行われていた活動

SC の活動	行われていた活動に○
校内巡回（授業観察や休み時間の巡回などで生徒と話したりする）	○
特別支援を必要とする生徒やその保護者へのアプローチと支援のプログラミング 特別支援部会参加、コンサルテーション、アセスメント、支援のプログラミング、発達検査、子どものソーシャルスキルトレーニング、保護者面談など	○
不登校生徒への支援のプログラミングや家庭訪問等 アセスメント、支援のプログラミング、家庭訪問同行、コンサルテーション、外部機関連携、教育相談部会参加など	○
心理授業等の心理教育 （生徒会等に向けてのピアサポート研修やリーダー研修実施含む）	○
PTA との連携・保護者対象研修 （保護者対象研修・親の会等の保護者支援など）	○
関係機関連携 （教育支援センター/ 児童相談所/ 少年センター/ 小学校/ 医療機関/ 要保護児童対策地域協議会/ 福祉機関/ ケース会議出席）	○
教員との協働、コンサルテーション	○
心理検査 （学校生活での不適応があり、保護者と本人の希望があれば発達検査を実施）	○
アセスメントとプランニング 子ども個人の状況や環境等についてアセスメントし、教員や保護者と共に支援を検討	○
学校の支援システム構築に関するコンサルテーション 別室、各部会（特別支援/教育相談/生徒指導）の運営のサポート、個別指導計画の作成/運用のサポート、校内の支援の在り方の検討	○
各部会への参加 （特別支援/教育相談/ 生徒指導部会等への継続的な参加、コンサルテーション、部会でのアセスメントの共有、支援のプログラミング）	○
アンケート実施 （生徒/ 教員/ 保護者対象にアンケート実施（例：子どものストレス度、教員から SC へのニーズと評価、いじめに関する保護者アンケート等））	○
全員面談 （中学 1 年生等に全員短時間面談を行う）	○
学校保健委員会等地域の方との会議への参加	○
教員研修	○
SC 通信の発行	○
生徒会との連携 （生徒会活動サポート、生徒会生徒へのピアサポート研修、会議参加）	○
いじめ事案への対応 （校内いじめ対策委員会参画、被害者/加害者のカウンセリングやアセスメント、保護者面談、コンサルテーション）	○
小中連携 （小中連絡会議参加。中学入学前から支援を要する生徒や保護者との面談）	○

小学校での活動（校区内小学生に心理授業を行う、中学校入学前からの関わり等）	○
相談室の開放（昼休みや放課後の相談室開放）	○
保護者面談（子どもの課題に関する保護者との面談の実施）	○
生徒カウンセリング	○

「全員面談」では、配置時間が年間 1000 時間だった時は、中学 1 年生全員に 1 人 10 分くらいの面談を行っていた。配置時間が年間 700 時間になってからは、1 人 5 分で時間を作っていた。目的としては、生徒が SC を身近に感じて、相談が必要な時に相談できる環境を作ることと、人に相談して話を聞いてもらう体験をしてもらうことは、今後何か困った時に SOS を出す力を育てることにもつながる。

表に記載された活動以外に、行われていた活動として以下のものが挙げられる。

○保護者に対して「子育てサロン」を実施し、保護者が子育てに関して気軽に話せる場を設け、そこに SC が入ることで、保護者が子育ての中で感じる困り感等を共有したりアドバイスしたりして、保護者が不安や困り感を軽減することができた。また、保護者同士の横のつながりを作り、保護者、子どものソーシャルサポートの構築に役立った。

②常駐型から、週に 1 回の勤務に戻って感じる違い

<即時対応（早期発見、早期支援）ができない>

○いじめ事案や自傷行為がある生徒など、早期に対応してほしいことがあっても、対応に 1 週間またなければならない。常駐の時は、今このタイミングで、相談したいという教員、生徒、保護者のニーズに、必要なタイミングでかかわってもらえたのに、週 1 回では、必要なタイミングでの支援ができない。

<SC 複数体制について>

○年齢や性別も分かっていたので、対応できる幅が広がった。また、3 人の SC の中の一人が、別の立場で小学校にも勤務していたので、小学校から上がってくる生徒についての支援をスムーズに行うことができた。

<活動の縮小>

○自傷行為のある生徒などについて、何か大きなことがあると、県の方で緊急支援体制を組んでもらうことができるが、本来は、大きなことが起こらないための支援をするべきである。そのために、常駐は役立っていた。

○SC が常駐の時に行っていたピアサポートの取り組みは続けているが、現在週に 1 回の勤務になると、SC は関われなくなり、教員のみで実施している。

○SC 通信は、常駐の間は 1 か月に 1 回出してもらっていたが、現在は、学期に 1 回程度になっている。

- 個別対応で時間数が終わってしまい、他の事までできない。
- 常駐が終わってしまって、大変困っている。常駐の時に丁寧にかかわっていた生徒もいるし、新規につなぎたい生徒もいる。毎週 SC と会わせたい生徒もいるが、時間が全く足りない。時間が足りない中で、現在つないでいるのは、希望がある生徒や保護者と、緊急度の高い生徒であるが、本来は早期に対応したいし、未然予防に活用したい。また、教員とコンサルテーションをする時間が欲しい。その時間がとれていたのに、とれなくなって、大変困っている。
- 常駐の間は、教育相談部会や生徒指導部会にも SC に入ってもらっていた。今年度も年度当初は教育相談部会に SC に入ってもらっていたが、現在は個別の相談時間がとれないため、教育相談部会に入ることをやめて、個別対応に当たってもらっている。
- 常駐の間は、心理授業を各クラス学期に 1 回できるときもあるなど、丁寧に積み重ねることができたが、常駐でなくなってからは、必要な面談も十分に行えない中なので、心理授業は 1 回もできていない。
- いじめに関するアンケートも、常駐の間は、SC が中心となって集計まで行ってアセスメントを行って、早期支援を行うことができていた。常駐でなくなってからは、集計は先生がするが、そこからアセスメントと支援につなぐことが十分にできていない。
- 小中連携として、小中連絡会に SC も参加し、必要に応じて入学前からつながることもできていたが、常駐でなくなると十分には難しい。
- 今までの取り組みが継続できず、困っている。
- 相談に対応しきれていない。
- SC の力量に差があり（有する資格の差がある）、一方の SC に負担がかかりすぎている。
- 緊急の対応ができない時があった。
- ケース会議を年間 90 回以上行って生徒の支援に役立てていた。今の形だと、全くケース会議ができなくなってしまった。
- 常駐の間は予防も含め、幅広く関わることができていたが、常駐でなくなった今は、生徒カウンセリングと、保護者面談しか行うことができなくなった。ケース会議を行うこと自体を減らしている。

<余裕がなくなった>

- 常駐の時は、SC のスケジュールが空いているような時もあり、教員から相談しやすかった。週に 1 回だと、勤務日のスケジュールがすべて決まっているような感じで、ちょっと困った、少し聞いてほしい、ということを経験から SC に話しにくくなった。

<その他>

- 常駐の時は、昼休みに相談室を自由開放している時もあった。何人かお昼休みがしんどい生徒が相談室に来ていた。このような生徒にとっての居場所の確保や、そういう場があるということの安心感を与えられていたことが良かった。
- 時間の余裕があったことが、とてもよかった。

③SC が常駐していたことでよかったこと

<即時対応（早期発見、早期支援）ができた>

- 常に学校に SC がいるので、何かが起こったときに、生徒対応、保護者対応、会議への出席など、すぐ対応してもらえるのが大変良かった。
- 常駐であることが、SC と教員の信頼関係の構築にも役立った。教員が SC への信頼関係ができ、いろいろなことを相談して即時対応をお願いすることになった。
- 泣いている生徒や、けんかして落ち着かない生徒などがいるときに、すぐに SC に対応してもらえる。
- 教職員の安心感があった。いつでもそうだんできる体制はありがたかった。
- 毎日いろいろなことが起こると、すぐに SC に関わってもらうことができた。緊急のケース会議なども行うことができた。
- ケース会議は、年間に 90 回を超える数行っていた。ケース会議によって担任の家庭訪問の際に、子どもの状態の見立てとどのような点に注意すると良いかなど、相談することができていた。ケース会議の中で、SC には、アセスメントとプランニングの役割を担ってもらっていた。

<抵抗が少なかった>

- 生徒にとっても、常にどの SC かがいるので、抵抗が少なかった。

<SC 同士の連携>

- 3 人の SC が上手に情報共有をしていたので、どの SC にもすべての生徒のことを相談できた。きちんと情報共有していたので、1 から話さなくても、話が通じた。
- 複数の SC が配置されることで、より合った SC に担当してもらうことができた。

<アンケートなどの客観的なエビデンスに基づいた活動>

- アンケートを考え、分析まで SC が行っていた。数字で表されると、客観的で安心するし、わかる。生活調査や健康アンケートを行っていた。この結果からは、表面には困っていることを表現しない生徒についても、支援の必要性を見出すことができ、未然防止や早期発見・早期支援になった。

<継続的に丁寧にかかわることができた>

- 不登校の生徒で、ある SC に会いに毎週登校して、それで力を得て、最終的に高校へ進学することができた生徒もいた。
- 生徒のしんどい時だけではなく、生徒が活躍している時も見てもらったうえでかかわってもらえるなど、学校全体の様子を見て、子どもの学校生活の流れを見たうえでかかわってもらえる。
- 長い時間観てもらえるため、多くの生徒を把握してもらえた。また、学校、学年全体を観て、課題の指摘と解決に向けたコンサルテーションしてもらえた。
- 小学校との連携や、小学校保護者のスムーズな接続ができた。
- 自殺企図のある生徒に継続して関わってもらうことができた。

＜違う専門職としての協働の意義＞

- 教員の仕事には、「教師としての学習支援」の仕事と「心理サポート・相談」、「保護者対応」がある。経験の少ない教員にとっては、SCに相談しながら生徒支援を行うため、自信をもって支援することができた。
- 専門家の立場で生徒事案や教職員への対応について管理職へコンサルテーションをしてもらっていた。

＜その他＞

- SCが学校組織のスタッフの一員となれると、学校運営に携わることができ、学校全体を支えやすくなる。

④SCが常駐していた時、難しさを感じたこと

- 連携はSC同士で密にとってくれていたので、大きく大変ではなかった。
- 曜日ごとに出勤するSCが決まっていて、この子の悩みにはこの方が良いと思うことがあるが、その日出勤しているSCにつなぐことになり、あの方のようにやってとはいえない。
- SCが部会に継続的に入ることができていたが、部会は曜日が決まっているため、同じSCが継続して入ることになる。また、曜日が決まっていることで、あるSCに会いたかったが他のSCにしか会えないという保護者もいた。
- 心理授業に関して、リラクゼーションやストレスマネジメントなどは、心理学の専門的な内容であり、SCが実施する意味があったが、構成的エンカウンターなどについては、集団作りのプロである教員が行った方がよいような内容もあった。
- 今回の常駐は、良いSCだったが、最終的には、やはりどんなSCか、ということになる。SCのことを信頼できると教員が思える人でないとうまくいかないと思う。
- SCコーディネーターにとっては、SCがいる間やいない間も、SC活動のマネジメントや各SCへの配慮など、ずっと気づかいをし続けたいといけないという負担感がある。
- 配置当初は活用方法がわからず困ったが、経験を積むごとに、新たな取り組みをいろいろ考えられた。
- 心理授業実施前など、SC全員が顔を合わせて打ち合わせを行った方が良い時など、各SCはほかの曜日はほかの仕事をしていたり、遠方から打ち合わせのためだけに来てもらったり、日程調整が大変だった。
- 学校としては、放課後にケース会議を持ちたいが、子育て世代で早めに学校を出ないといけないSCなどの場合、日中に勤務しても、仕事がない時があった。学校から、放課後に来てほしいなど、ニーズを出すことができるとよい。
- ベテランのSCに仕事が集中するなど、SCの間で仕事量の差ができてしまった。

⑤今後のSC常勤化に向けて、SC常駐校を経験した立場からの提案

- 生徒の自死などがあったときは、緊急支援が組まれるが、そうではなく、そのようなことが起こらないために、予防的に常駐が必要である。
- 保護者が夕方以降の面談を望むことが多いので、時間の融通のきく制度が良い。

- 「信頼できる SC 一人が学校に常駐」する形が望ましい。学校にいることが大事。派遣型では、得られる効果が全然違う。「学校にいる」ことで、校内を巡回し、生徒の生活圏の中でさりげなくアプローチすることが可能になる。
- 週に1回の勤務であれば、週1回の勤務日のスケジュールがいっぱいになってしまう。常駐になって、驚いた。他の学校からはうらやましがられる。週1と常駐の差が大きい。だとすれば、予算を分散して、すべての学校に週2日 SC がいるようにする方がよいのではないか。
- 派遣型じゃなくて、学校配置がよい。小学校と中学校の連携がうまくできる形態にしてほしい。例えば、中学校区を同じ SC が入るなど。勤務形態は1回8時間などでなくてもよく、半日でもよいから、半日勤務ずつで、学校にいる頻度が高くなる方がよい。また、1校に集中して常駐というよりも、すべての学校に週2日など、全体的な底上げをする方がよい。
- 現在小学校には市の SC、中学校には県の SC、県の SSW など様々な支援職がバラバラに入っている。これらの援助職が連携するなど、各支援職がつながりながら活動できることが必要。
- 常勤になって SC が活動する場が増えると、SC の質の向上が必要。
- 複数の SC の常駐で、チームを決めていただき、複数年担当してもらえたい。これまで、3名の SC を配置してもらっていたが、生徒・保護者との相性を考えて担当してもらうことができたので、とてもありがたかった。
- 学校配置が良い。派遣型で時々来る SC だと、教員の方も SC を信頼して話せなくなる。学校が SC と信頼関係を作るためにも、学校配置でないと、活用できない。学校へ常駐が良い。
- 複数配置の場合、SC の力量をそろえてもらう方がよい。そうでないと、仕事量の偏りが生じてしまう。
- 派遣型では、何か事案が起こった後の対応になる。常駐型の取り組みでは、いじめ予防や不登校予防など、予防的な活動まですごく幅広く行うことができた。予防的な活動は、学校配置でないとできない。さらに、教員と人間関係ができるためには、学校配置である方がよい。SC も職員室の一人となる方がよい。
- 勤務時間は長い方がよい。また、SC の時間の融通が利く制度が良い。

(3) 常駐校 SC に対するヒアリング調査

滋賀県において、常駐校 SC として勤務し、かつ滋賀県 SC スーパーバイザー（以下 S V と表記）として勤務している 4 名と、常駐型 SC として勤務している 1 名、県の教育委員会から参加の 1 名に対して、ヒアリング調査を行った。

ヒアリングにおいて見いだされたことの要点を述べ、のちに詳細を示す。

1) ヒアリングにおいて見いだされたことの要点

①常駐の良い点・常駐だからこそできたこと

- 一人配置では手が回らなかったことや、自分のこれまでの活動であまり経験がないことも実施できるという複数配置の利点が多い。仕事の幅が広がる。
- 時間が多く、個別に関わることに加えて学校全体にかかわることができるなど活動の幅が広がる。
- 常駐では面談も増えるが、個別面談がすべて三次支援とも言い切れず、先生が早期に予防的に面談につなげることもあり、面談自体も二次予防的側面を持つことが可能になる。
- 年間テーマを考え、1 年の計画や数年間の計画を立てて活動する等、見通しを持ったシステムティックなプランニングができる。
- アンケートなどのエビデンスに基づいた活動が可能になる。
- 心理授業を各学年、丁寧に行うことができる。
- 不登校の状態の段階を細かく 10 段階に分類し、現状を把握するシートを作成するなど、支援ツールの開発も行うことができる。そして、そのことは、常駐が終わったとしても、学校にツールを残すことで、有効な支援システムを学校に残すことになる。

②常駐型の難しい点

- 学校には SC が常駐していることになるが、SC にとっては、別の日に出勤していることになるため、情報の共有は大変。
- 複数配置は大変良いと感じるし、助け合って補い合っていける部分が多いが、例えば 3 人いてもかならず 3 人が掛け算になるわけではないという難しさもある。
- 常駐 SC 事業の長期的な保証がないため、見通しが立ちにくく、活動計画も立てにくい。
- 勤務時間が長くなり、学校とのコミットメントの度合いも深くなると、他の教員との同僚性が高くなり、適度な専門性を維持することも意識しなければならないと感じる。

③今後の SC 常勤化にむけての提案

- 複数で長期的な常勤体制が望ましい。
- 各市町村に 7、8 校～多くても 10 校までに 1 人常勤、それに加えて時間は短くても学校に入る形で 1 人配置し、この形で複数配置という形が良いのではないかと。教育と心理のニーズのすり合わせを行うためには、複数配置が必須である。
- SC は、一般的な心理臨床のみの知識や感性では対応できない。「学校臨床」としての独特な分野である。しかし、そのことを育てるような教員という初任者研修のような仕組みがないため、SC をどう育てていくかも課題。
- 常勤化すると、SC が評価されることが出てくる。この評価が、評価軸や項目を統一されて行われていくことが必要。SC が評価されるとしたら、校長などの専門性が違う教員か

ら評価されることになる。その際、SCの活動について、多方向から公平に評価できる形にしていかなければならない。

- アメリカではSCは管理職として学校へ入る。学校に入るとすれば、例えば、現在の教務の先生などの立場が良いのではないか。養護教諭のように、教員と全く別の職種だと定義されるのもよくない。校務分掌内の教育相談主任の立場でSCが入るということもよいかもしれない。少なくとも、教員と全く同じ立場であることは専門性が発揮できなくなるので良くない。また、校内の教育相談全体のマネジメントに関わることができる立場であることも必要。
- SC常勤化に伴い、SCが増えるかもしれないが、質をどう確保するかは重要な課題。そのためにも、スーパーバイザー（以下SVと表記）の制度など、何らかのマネジメント機能を作る必要がある。
- SCの質の確保のためにも、勤務条件が今より悪くならないように、むしろ上がっていくようにしていく必要がある（社会保険、給料、立場など）。SCの身分保障が必要。
- コーディネーターの教員の影響が大変大きい。常勤化するには、SC制度のみを考えるのではなく、学校側も効果的な活用につながる制度設計が必要。

2) ヒアリング調査の詳細

①常駐の良い点・常駐だからこそできたこと

ヒアリングの中で聞かれたことを、いくつかのカテゴリーに分けて示す。

<SC複数体制の利点>

- とにかく1人で活動するか、複数で活動するか、という点が全く違う。1人で勤務する場合、自分の能力の中でどこまでかかわれるか、になるが、常駐として複数でかかわる場合、それぞれのSCがどの役割をするかなど、皆で話し合っ決めて決めるが、そのこと自体、全体に目を配ることになる。
- 複数で勤務することで、目標や課題を共有して、経験を共有できる。単独ではできなかったことや、経験から勉強することができる。
- 自殺企図や自傷行為があるような場合、1週間後のカウンセリングの約束でもそれまでの間に不安定になることがある。そのような場合、いつも同じSCでなくても、別のSCも継続的にかかわるなど、集中して関わらなければいけないときに、1人の生徒に対してほかのSCも対応が可能になる。
- 一人配置では手が回らなかったことや、自分のこれまでの活動であまり経験がないことも実施できる。仕事の幅が広がる。
- 年齢や性別の違いがあることで、支援できる方の幅も広がった。
- 他のSCの仕事も見え、SCの自己研鑽になる。
- 複数で勤務することで、SC同士のピアサポートとしての効果がある。常勤ですとSC一人だと負担感が強い。複数いることで、パワーが増していくような感じであった。
- 学校からも複数のSCがいてよかったという意見を多くいただいている。
- 複数で勤務することで、若手のSCの育成も可能となる。

<活動の拡大（時間数が多いことの利点）>

- なんといっても時間数が多いことが1番大きな要因である。時間が多いことで、個別に関わることに加えて学校全体にかかわることができる。
- 継続支援が可能になる。個別にもしっかりと臨床ができる。
- 部会に継続的に参加することができる。いろいろな部会に参加できることで、不登校以外の情報も得ることができ、コンサルテーションも深く行うことができるようになる。
- 広く深くかかわることができるようになる。
- 面談室からでた活動を行うことができる。例えば、校内を歩いて回ったり、体育館の裏に集まっている生徒に声掛けをして話をしたりすることで、今までカウンセリングにつながるなどなかったであろう生徒とつながることができ、カウンセリングにもつながったことがあった。また、面談室から出た活動を行うことで、SCの認知が拡大したり、生徒の実情を把握しやすくなった。これまでは、先生からきく学校の様子を中心であったが、先生方からきく学校の様子と自分で見て把握できる学校の様子をすり合わせて考えることができる。
- 部会にも参加しやすく、ほかの先生との情報交換をより密に、よりスムーズに行うことができる。
- 別室登校の生徒に丁寧にかかわることができる。
- SCのSC活動に対する自由裁量が増える。

<即時対応（早期発見、早期支援）>

- 常駐になると面談も増えるが、個別面談がすべて三次支援とも言い切れず、先生が早期に予防的に面談につなげることもあり、面談自体も二次予防的側面を持つことが可能になる。
- アンケート実施などにより、相談が来るのを待つのではなく、こちらから積極的に支援をしていくことができる。
- 課題が大きくなってから支援をスタートさせるのではなく、課題が大きくなる前に、早期発見早期支援を行うことができる。
- 常駐でない場合、三次予防が中心にならざるを得ないが、常駐であれば、早期発見、早期支援の二次予防や、小学校での活動も可能になり、中1ギャップへの支援も行うことができる。

<見通しを持った活動が可能になる>

- 年間テーマを考え、1年の計画や数年間の計画を立てて活動することが可能になった。見通しを持ったシステムティックなプランニングができる。
- 地に足の着いた活動ができているように感じる。
- 今年のSC活動のテーマを決めて活動することができる。例えば、テーマを不登校とすると、不登校の状態の段階を細かく10段階に分類し、学校に来られないという状態の中でも、状況によってわけて、現状を把握するシートを作成した。例えば、「週1回の放課後登校から、週3回の放課後登校になった」、「放課後登校から昼間週1回」らそれは改善しているはずなのに、これまではその変化を捉えにくかったがこのような共通でわかるツールを使って、共通理解できるようにした。

○家庭訪問の際、見てくるべきこと、すべきことなどをリスト化し、生徒の状況のどのような状況を把握して、何を目標せよのかがわかりやすいように家庭訪問の手引きを作成した。

例：家庭訪問で会えるか、土日の外出はできているか、髪の毛を切りに行くことはできているか、家族とご飯を食べることができているか、など

○SCがかかわった効果を客観的なレベルでデータとしてとろうとおもっている。その目的は、PDCAサイクルでかかわることと、SCが個別でかかわるだけでは関わることのできない多くの不登校の生徒に関わるようにする、ということ。

<アンケートなどのエビデンスに基づいた活動>

○アンケートの使い方の助言がSCの仕事。アンケートの見方とそれをどう使うかについての助言。

○養護教諭と一緒に、保健室のデータと養護教諭の先生方が作成し、実施している既存のアンケートとを比較して分析し、その結果支援が必要と思われる生徒をスクリーニングした。そして、支援が必要な生徒への支援を担当の先生と検討し、必要に応じて養護教諭が生徒と面談を行う、SCが面談を行うなどしている。これらの分析の時間をとることができることも、常駐校だからこそである。

<心理授業>

○心理授業を各学年、丁寧に行うことができる。

○心理教育としての心理授業などを多く行うことができる。心理授業を通じて、SCのPRにもなり、その機会を通して学級のアセスメントを行うことができ、そのアセスメントを基にした学級担任とのコンサルテーションなどを行うことができる。

○心理授業を通して、SCを知ってもらい、面談につながったことも多い。

○小学校での心理授業を行うことで、中学にSCがいること知ってもらい、中学に入ってから早期対応が可能になった。1年後に心理授業に行き、内容を振り返ったら、生徒が小学6年生の時に内容を覚えていることもあって、1回の実施でも記憶に残っているということは、伝わっていることもあると感じた。

○心理授業の際のアンケートを活用して、ストレス度の高い生徒などをスクリーニングすることが可能で、支援が必要な生徒を早期発見、早期支援できる。

○学期に1回くらい行うことができるほうが効果があると感じる。

○心理授業を行う前に、生徒のみなさんにアンケートを実施し、このアンケートで、学校を休みたいと思ったことがあるかなどの項目をいれるようにしている。学級担任が心理授業の前にそのアンケートに目を通し、心配な生徒の様子などを共有することで、学級担任とSCが生徒について1回目のコンサルテーションができるようにしている。そのうえで心理授業後にもアンケートや様子を基に学級担任とSCが2回目のコンサルテーションを行うようにしている。この形をとることで、すべての学級担任と最低2回コンサルテーションをすることができる。このことが意義が大きい。しかも、先生がアンケートをみて、「学級担任が子どものこころ模様に触れる」ということが大変重要で効果が大きかった。SCが心理授業を行う際には、授業の内容だけではなく、それらを活用し

て、アセスメントや教員とのコンサルテーションや、教員の子ども理解が促進されることなどを意図している。

- 先生方とチームティーチングで心理授業を行い、どのように分担するかは重要。心理授業を行う際も、SCは、先生との関係づくりや、学校内での支援システムの向上に役立てることを意図している。
- 心理授業は、普段SCとの接点がないような生徒も含めて、全員の生徒が参加できることに意味がある。「面談」などにつながりにくい生徒ともつながることができる。

<ツールの開発（システム構築）>

- 今年のSC活動のテーマを決めて活動することができる。例えば、テーマを不登校とすると、不登校の状態の段階を細かく10段階に分類し、学校に来られないという状態の中でも、状況によってわけて、現状を把握するシートを作成した。例えば、「週1の放課後登校から、週3回の放課後登校になった」、「放課後登校から昼間週1回」らそれは改善しているはずなのに、これまではその変化を捉えにくかったがこのような共通でわかるツールを使って、共通理解できるようにした。
- 養護教諭と一緒に、保健室のデータと養護教諭の先生方が作成し、実施している既存のアンケートとを比較して分析し、その結果支援が必要と思われる生徒をスクリーニングした。そして、支援が必要な生徒への支援を担当の先生と検討し、必要に応じて養護教諭が生徒と面談を行う、SCが面談を行うなどしている。これらの分析の時間をとることができることも、常駐校だからこそである。（子ども理解、早期発見、早期支援のためのアンケート）

②常駐型の難しい点

ヒアリングの中で聞かれたことを、いくつかのカテゴリーに分けて示す。

<情報共有の難しさ>

- 学校にはSCが常駐していることになるが、SCにとっては、別の日に出勤していることになるため、情報の共有は大変。現在は、どの常駐校も、個人情報に配慮した形で毎日活動報告のメールを送り、必要に応じて電話で連絡を取り合っている。
- SCの感じていることや、細かいことは会わないと共有しにくい。
- 同じ生徒に対して違うSCが面談やコンサルテーションという形で継続的にかかわることもあり、他のSCと先生や生徒の間で何が起きているかが、詳しくはわからないので難しい。
- 帰宅してからの時間外に報告メールを送ることになる。このこと自体の負担もある。ただ、メールのみでは伝わりにくいため、1か月に1回くらいSC同士が顔を合わせて情報や思いを共有する機会も必要。現状では、時間外にボランティアの形で行っていることもあるが、本来は時間数の中で、勤務の中で行うべきである。

<複数配置の難しさ>

- SCコーディネーターの先生の負担が大きくなりすぎているか心配になり、申し訳なく思う。

- どのように時間数や役割を割り振るかが難しい。
- 複数配置は大変良いと感じるし、助け合って補い合っている部分が多いが、例えば3人いてもかならず3人が掛け算になるわけではないという難しさもある。

<常駐 SC 事業の長期的な保証のなさ>

- 常駐の取り組みがずっと続くわけではないので、常駐校で勤務する際も、常駐が無くなったときのことも考えながら活動しなくてはならない。そのため、すべてを SC が行うのではなく、学校内にシステムやツールとして残すことや、先生方の力をつけていくことを考えて活動する必要がある。つまり、いつも来年おわるかもしれないと考えながら活動することになるため、見通し立ちにくく、活動計画も立てにくい。

<専門性の維持>

- 勤務時間が長くなり、学校とのコミットメントの度合いも深くなると、他の教員との同僚性が高くなり、適度な専門性を維持することも意識しなければならないと感じる。

③今後の SC 常勤化にむけての提案

ヒアリングの中で聞かれたことを、いくつかのカテゴリーに分けて示す。

<複数で長期的な常勤体制>

- 各市町村に7、8校~多くても10校までに1常勤、それに加えて時間は短くても学校に入る形で1人配置し、この形で複数配置という形が良いのではないか。教育と心理のニーズのすり合わせを行うためには、複数配置が必須である。
- 県の教育委員会にも県内の SC 事業全体をマネジメントする立場の常勤 SC が一人必要。
- 可能であれば、各学校に複数配置がよい。
- 市の規模にもよるが、市の常勤の SC、中学校区常勤 SC など、必ず複数の SC が学校に関わる形が良い。
- 1年単位ではなく、長期の常勤であるべきである。長期でないと、長期的なビジョンで活動することができない。SC は、本当は、「教育」の中での心理的援助をする立場である。本来は、「教育」とは長期的な見通しをもってかかわっていくことであり、その意味でも長期的な見通しをもって活動を計画し、実践していくことのできる形になっていく必要がある。
- 今滋賀県は、1日4時間×5日×35週という計算によって、年間700時間と定められているが、1日4時間では十分であるとは言えず、もっと多くの時間が必要。時間数によってできることが全く違う。
- 学校に複数の SC が配置される形が良いが、その中には、全体を見渡して SC 活動全体をコーディネートできる人がいることが決定的に大事。現在の滋賀の常駐校でも各校にSVなどが入り、そのようなことができるように考えている。
- 1人の SC がすべてを担当するような形での常勤となることを考えると、その責任の重さに、とても怖い思いがする。絶対に複数で担当できる形が良い。

- 複数なので連携は必要になるが、メールでの共有で、うまくいった工夫を共有しよう、という形をとることで、SC のエンパワメントになるようにしている。このような連携の工夫は必要。
- 複数配置であれば、SC 同士の連絡会は学期に 2 回は必要。
- 男女がいずれもいることが望ましい。
- 3 人など人数があった方が議論になるので良い。
- 複数の場合、ベテランと若手の組み合わせが良い。
- SC の仕事の質の担保のため、複数、しかも男女が共にいることが望ましい。
- チームを組む意識のある SC でないと難しい。
- 連携には、「顔を合わせて話をすること」がやはり必要である。できるだけ 1 か月に 1 回顔を合わせて連携できることが望ましい。この連携の部分が重要。
- SC が活動を決めていく自由裁量の部分があった方がよいので、必ずしもこのような形と決めすぎないことも必要。
- 常勤 SC は、各配置校の SC 配置に関しても協力し、配置校 SC 採用の面談などにもかかわることができるとうよい。
- 常勤になると、事務作業も多くなるが、その中で専門性が発揮できるような工夫も必要。
- 「チーム学校」がしっかりと行うことができる人が入ることが決定的に大事である。
- 常駐校の取り組みも、最初は年間 1000 時間からスタートし、現在は、年間 700 時間になっているので、年度単位で構造が変わるのは、良くない。できるだけ長い時間で常勤化されることが望ましい。
- 常駐校と常駐でない場合の活動という横の比較だけではなく、時間数が減ってきていることの影響という縦の比較も必要。

<SC の育成>

- SC は、一般的な心理臨床のみの知識や感性では対応できない。「学校臨床」としての独特な分野である。しかし、そのことを育てるような教員でいう初任者研修のような仕組みがないため、そのような仕組みがあるとよい。そのような意味で、常勤には、少なくとも SC 経験 2 年目以降の人でないと難しい。
- SC をどう育てていくかも課題。

<SC の評価>

- 常勤化すると、SC が評価されることが出てくる。この評価が、評価軸や項目を統一されて行われていくことが必要。学校ではこれまで、教員が教員の評価を行うことは行われてきたが、SC が評価されるとしたら、校長などの専門性が違う教員から評価されることになる。その際、SC の活動について、多方向から公平に評価できる形にしていかなければならない。例えば、教育では「助言・指導」となることは、心理士の学校臨床では、あくまでもコンサルテーションなどとして実施されていなければならない、などの違いがあり、それらを適切に評価できる形を作らなければならない。

<SC の役割・立場>

- アメリカでは SC は管理職として学校へ入る。学校に入るとすれば、例えば、現在の教務の先生などの立場が良いのではないか。養護教諭のように、教員と全く別の職種だと

定義されるのもよくない。校務分掌内の教育相談主任の立場で SC が入るということもよいかもしれない。少なくとも、教員と全く同じ立場であることは専門性が発揮できなくなるので良くない。また、校内の教育相談全体のマネジメントに関わることができる立場であることも必要。

- 先生と全く同じ位置づけだと、専門職として専門性が薄れていくので望ましくない。
- チームの中の多職種として、チームの中で教員とは違う役割を担うべきである。ある学校の一職員として学校の中に入り込みすぎてしまうと、同僚性が働きすぎてしまうことも心配され、適度な距離感が維持され、専門性が保たれる工夫は必要である。
- SC の常勤は、「先生と同じ」にすればよいものではない。
- 常勤 SC は、幅広い知識とバランス感覚と SC としての基本マナーをもって、何に対しても対応できなければならない。
- SC の仕事の中に、特別支援の役割をどう位置付けていくかも課題である。行政上は特別支援は別となっているが、SC の役割の中では特別支援ともかかわらないと実際の有効な支援にはつながらない。
- SC が常勤化していくにあたって、SC 活動の最大公約数のような活動のスタンダードモデルが示されることが必要。最大公約数の中から、その学校の現状やニーズに応じて活動計画を立てていくことが良い。専門家として、最低限これにはできる、というメニューが統一して示されることが必要なのではないか。

<SC の質の確保>

- SC 常勤化に伴い、SC が増えるかもしれないが、質をどう確保するかは重要な課題。そのためにも、スーパーバイザー（以下 S V と表記）の制度など、何らかのマネジメント機能を作る必要がある。
- SC の質の確保のためにも、勤務条件が今より悪くならないように、むしろ上がっていくようにしていく必要がある（社会保険、給料、立場など）。SC の身分保障が必要。

<学校の中で効果的に活動できるための工夫>

- コーディネーターの教員の影響が大変大きい。常勤化する際には、SC 制度のみを考えるのではなく、学校側も効果的な活用につながる制度設計が必要。

（４）アンケートと常駐型 SC 活動に対するヒアリング調査から見いだされること

生徒、保護者、教員を対象としたアンケート結果からは、相談機関や医療機関などで行われているカウンセリングとは違う、学校臨床独自のスクールカウンセリングとしての「チーム学校」の中での働き方は、今後も継続して検討され、より成熟した活動へとつなげていく必要があることが示された。

現在の SC 常駐校と常駐経験校に対するヒアリング結果からは、SC が常駐で学校にすることが、学校全体の安心感につながり、実際に支援が必要な時に早期発見、早期支援を行うことができるということが分かった。実際に常駐を経験した学校からは、どの学校からも真っ先に、必要な時に必要な支援につながることができた、という意見が出た。そして、この安心感は教員のエンパワメントにもつながり、教員が授業を通じての子ども支援を行うことができたと感じる等、教員の専門性を根底で支えることにもなったことが

わかった。そして、教員としてのエンパワメントがされ、教員の教員としての専門性（アイデンティティ）が増進し、心理の専門家である SC と協働（コラボレーション）することで、お互いの良さを発揮することができ、チーム支援を円滑に行うことができていた。その他、週 1 回程度の勤務形態と比較して時間数が増えたということで、確実に活動できる範囲は広がり、その広がりが予防的な活動（心理授業の充実、校内支援組織の構築に携わる、アンケート等のエビデンスに基づく活動、ツールの開発）につながり、また全ての活動においてもその質を高めることにつながったと言える。また、時間数が多いことで、年間の活動計画、もしくは数年間の活動計画を立てて活動を行うことができた。

これらのことは、コミュニティ心理学における一次予防、二次予防、三次予防の概念を用いて考えることができる。コミュニティ心理学における予防とは、もともとは公衆衛生の概念であった「一次予防」、「二次予防」、「三次予防」という概念を精神保健の分野に取り入れた Caplan(1961)の概念に基づくものである。植村(2012)によると、一次予防は「問題発生以前の介入」、二次予防は「早期発見・早期支援」、「三次予防」は「問題の悪化を防ぐ介入」である。週 1 回程度配置型 SC の場合は、緊急度の高い三次予防から携わることになるため、二次予防や一次予防は、十分に行うことが出来ないことが多い。しかし、常駐型においては三次予防に加えて、校内支援システムの構築や継続的な部会参加という二次予防や心理授業の充実などの一次予防も、多く行うことが可能になった。

また、SC が心理学の専門家であることは、心理授業に関するヒアリング結果からも、独自性として浮かび上がった。心理学の専門家である SC が心理授業を行う時は、授業の内容を心理教育として行うだけにとどまらず、教員がより子どもを理解することができるように、授業前後のアンケートやコンサルテーションを行うことにも重点を置いて実施している。特に、ヒアリングの中で、「先生が子どもの心模様に触れることができるように心理授業を考えている」と話した SC がいたが、この言葉は SC が心理授業を行う独自性を物語っていると思われる。

さらに、SC のヒアリングにおいて特に聞かれたのは、学校に複数配置されることの利点である。SC は、常駐型以外の場合、通常は各学校に 1 名の配置である。その場合、緊急度、もしくは深刻度の高い事案があっても、まずは一人の判断を求められることになる。滋賀県では、SV 制度を取り入れており、滋賀県を 4 つのブロックに分け、各ブロックに SV 2 名を置き、必要に応じて相談できる体制をとっている。しかし、現場での勤務においては、やはり基本的には SC 自身の判断を迫られることになる。さらに、学校における課題は多岐にわたり、虐待事案への対応、自傷行為のある事案への対応、自殺をほのめかした生徒の対応など、慎重で正確な判断をすばやく求められることも多い。そのような中で、複数の SC でともに勤務する常駐型においては、生徒の見立てや事案について同じ職種の立場で相談しながら支援を考えていくことができることや、活動の得意不得意もあり、いろいろな立場を分担して責任を果たせることは、大変心強いものであったようである。SC が常勤として長期的に継続的の学校現場で活動していく際には、SC 自身のメンタルヘルスを保つためにも必要なことではないかと考えられる。このことは、ひいては、学校にとっても提供できるサービスが増えることにもつながり、有意義であったと言える。

このように常駐型の取り組みにおいては、教員と SC は、専門性が違うが、子どものより良い育ちのために、という目的を共有することで良好な協働を行うことができていくことが多いことがわかった。

その一方、当然のことではあるが、いくつかの難しさがあることも見いだされた。連絡調整の手間の増大は、学校からも SC からも課題として挙げられていたが、ともに、連絡調整の手間の増大よりも即時対応し、早期発見・早期支援できる長所の方が強く述べられた。さらに、SC コーディネーターは、SC 活動に関する連絡調整やコンサルテーションなどが必要であり、授業の担当数は減らした方が良いが、全く授業を担当しないということも、生徒とのかかわりが減少することで望ましくないという意見があった。その上で、SC コーディネーターが一人ですべてを行うのではなく、コーディネーターを支える仕組みを学校内に作る方が良いのではないかという意見があった。

このことは大変示唆に富む指摘であり、今後 SC が常勤化する際には、学校内に SC コーディネーターを置くことは変わらず必要であるが、それに加えて、各学年の教育相談担当が SC 活動において、各学年内の調整活動を行うことを明記するなど、SC コーディネーターの教員を支える仕組みも考えていく必要があることが示された。

さらに、時間数が増え活動の幅が広がると、更なるニーズの拡大にもなり、現状の年間 700 時間では足りないという意見も多く为学校で聞かれた。このことは、学校に SC が長時間常駐することで、教員や生徒の SC に対する認知も「SC は学校職員の一員である」という認識になり、生徒、保護者、教員から SC への相談がしやすくなり、ニーズが拡大したものであると考えられる。このように、学校内においては、今あらわれている以上に、本来は支援が必要と考えられる事案や人からのニーズがあることが見出された。

その一方、SC からは、教員と別の専門性を持つ専門家としての専門性を保てるように意識し続けることの重要性も指摘された。つまり、違う専門職であるからこそ、生徒の課題を多面的に考え、より良い支援につなげることができるという、本当の意味でのチーム支援の意義を保つことができるように意識をしなければいけない。このことは、今後の SC 常勤化を考える際にも重要な視点であり、ただ単に SC が教員と同じ勤務体系になると良いということではないことを示している。

(5) 常駐型 SC 活動から SC の在り方についての提案

調査から見いだされた視点を踏まえて、今後の常勤 SC の在り方について検討を行う。

① SC の学校配置の重要性

SC の配置については、いずれの学校においても、学校配置の SC の必要性が強く述べられた。というのも、学校が一番求めていることは、何かが起こった時の即時対応、早期発見、早期支援を行うことである。この際には、緊急事態と呼ばれるような緊急度の高いことだけではなく、不登校生徒の家庭に家庭訪問に行く際に配慮すべきことや、最近元気がないように感じる生徒にどのようにかかると良いか等、日々の学校生活の中での生徒支援に関するコンサルテーションなども含まれる。これらのことを、教育の専門家である教員と心理学の専門家である SC がコンサルテーションして、SC によるアセスメントがあり、教員と SC で支援のプランニングを行い、教員が支援を行い、支援を行ってみた結果をまた、教員と SC で検討して、さらに支援プランを考え、また支援を行いその結果を検討する、ということを繰り返していくことが教育のなかでの心理支援の重要な役割の一つである。これらの活動を行おうと思うと、派遣型ではなく、学校配置であることの利点が強く認識される。

このように日々の学校生活の中での支援を教員と SC が共に行うことができるようになるためには、当然ながら、教員と SC の信頼関係がなくてはならない。この信頼関係を作り上げていくことにも、学校配置であることが有効である。このように、SC ができる限り多くの時間数で学校に配置されることは、第一に必要な条件であると考えられる。

② 専門性の確立

その一方、SC の立場が、ただ単に教員と同じ条件で一人職員が増えればよいのではなく、SC の心理学の専門家という専門性も活かしつつ、教員の教育という専門性と協働していきけるような、必要な専門性の違いも必要であること示された。このような違う専門性のメンバーが、ある事案や生徒についてともに考え支援していくことで、多角的なアプローチが可能になり、そのことが子どもの最善の利益につながると言える。専門性の違う専門職が協働して支援を行う際、「子どもの最善の利益に資する」ことを共通理念とすることが有効である。子どもの最善の利益のためにも、各専門性が維持される工夫は必要となる。

③ 発達の視点での関与

今回の調査において、SC は「教育」の中で心理職であるという独自性も見いだされた。「教育」の中での心理支援は、当然子どもの発達段階の一部分だけを支援して終了するものではなく、発達という長い年月をかけて行われていくものの、今この時点でできる支援を常に提供し、そのことがどのような発達、育ちを促していくかを考えて活動計画を立て、活動するものである。

④ 単年度事業の不安と不安定さの払拭

そのような意味でも、現行の制度のように、単年度ごとの「事業」という構造で、もしかしたら、次年度は SC 制度そのものがなくなるかもしれないというような不安定な構造の中では、長期の発達を見据えた支援活動を行うことは大変難しい。難しいだけではなく、子どもの最善の利益とならない。

⑤ 専門職の多層化の意義

実際の制度については、各ヒアリングから、各学校配置の SC と市町村単位でそれらの複数の SC の活動の全体をマネジメントする SC、また県教委にも県単位で総合的にマネジメントする SC が配置される等、何層にも SC がいることで、複数の SC が各学校に関わることが可能になり、複数配置の良い点を残すこと等が示された。

⑥ 経験豊かな SC が常勤化を回避しない条件整備

各学校への配置形態としては、アメリカでは SC は管理職として学校に勤務するように、何らかの形で教務の先生や教育相談主任などのように、教員と全く同じ立場ではなく、学校内の教育相談システム全体のマネジメントに関わることができる立場に位置づけられることが重要である。さらに、常勤化を考える際、SC の質を確保するためにも、勤務条件が少なくとも今よりも悪くならないこと、むしろ条件が今より良い状態でないと、経験豊富な SC が常勤を避け、SC の質の確保が危ぶまれる状況になる。

⑦ スーパーバイザーの制度化とマネジメントの仕組み

さらに、SC の活動の質を確保するためにも、スーパーバイザー制度は必須である。加えて、学校内の SC を活用するための制度設計も必要となるという意見もあった。現状では、SC コーディネーター一人が複数の SC の活動をマネジメントしているが、今後 SC が常勤化する際には、学校内に SC コーディネーターを置くことは変わらず必要であるが、それに加えて、各学年の教育相談担当が SC 活動において、各学年内の調整活動を行うこ

とを明記するなど、SC コーディネーターの教員を支える仕組みも明記していく必要があることが示された。

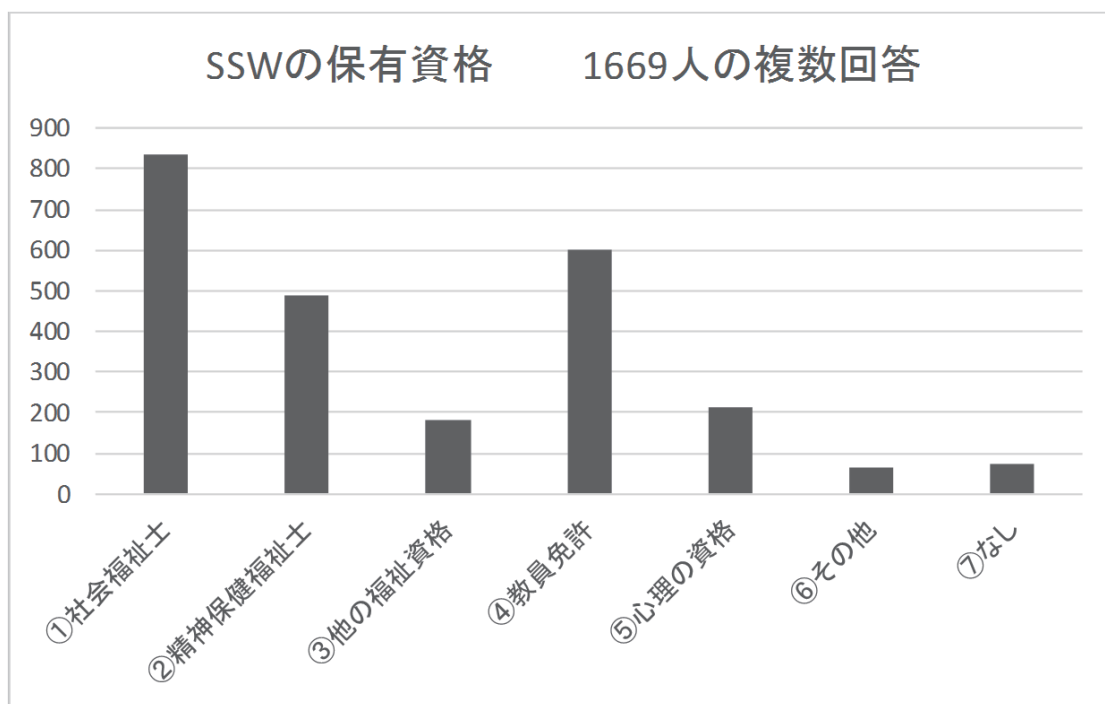
Caplan, Gerald(1961). *An Approach to Community Mental Health*, Tavistock Publications Limited (加藤正明監修 山本和郎訳(1968). 『地域精神衛生の理論と実際』、医学書院、1-3頁.)

植村勝彦(2012). 『現代コミュニティ心理学-理論と展開』、東京大学出版会、4-17、29-43、117-127、166、181-194 頁.

4 SSWの都道府県調査

67 都道府県、政令市のうち、有効回答は 56 件、内訳は都道府県 40 件、政令市 16 件であった。

報告された SSW の人員の総数は 1669 人、その資格の内訳は、無資格が 72 人で、他は複数回答で以下のグラフの通りであり、社会福祉士が 50.0 パーセント、教員が 36.0 パーセント、精神保健福祉士が 29.2 パーセントであった。



雇用形態として、週に 20 時間を越えるのが 25 件あり、常駐型とするものも 4 あった。有給休暇制度は、有り 33 件、無し 22 件であった。

勤務時数の最頻値は、時数では年間 90 時間から 1883 時間まで多様に分布し、最長時間も 4 時間から 2000 時間までばらつきがみられ、雇用形態の違いが感じられる。

雇用にあたって、何らかの団体の推薦制度を設けているところは 12 件、無いところが 43 件であった。

給与の分布は、月額のところは 7 件で、その金額は 24 万 8900 円から 16 万 6600 円まで記載され、週 30 時間勤務や週 4 日勤務など勤務時間は他用である。

日額は 2 件で、1 万 8700 円から 9800 円。

時給の場合は、26 件で、時給 5000 円から 1000 円まであり、最頻値は 3500 円で 15 件、3000 円から 4000 円には 28 件が含まれる。

SV 制度をもっているところは 38 件で、その時給は 5000 円が最も多く、2500 円から 6000 円くらいに分布している。

5 SC・SSW の活動例ヒアリング

(1) SC 週 5 日相談体制実施

SC のヒアリング調査については、文部科学省の 2017 年度の SC 週 5 日相談体制実施自治体として、福岡県、名古屋市、滋賀県、高知県、沖縄県があり、そのうち滋賀県は、詳細アンケートの対象とした。また沖縄については、滋賀県と同様に常駐型（複数のカウンセラーが同一校分担する）で活用している。名古屋については、後述する SSW との連携も含む、子ども応援委員会での取り組みに含まれる。福岡県は、従来から臨床心理士会の活動が積極的で、教育委員会との連携のモデル的な県であり、教育委員会と職能団体とのコラボレーションに基づく安定的な雇用手続きが定着した状況が見られたが、今回は県教委への調査にとどめた。

(2) 高知県における SC の活動例

高知県教育委員会人権教育課が SC を担当しており、2018 年 1 月に同課を訪ねてヒアリングを行った。

高知県は昔から貧困問題など家庭に関わる教育上の課題などが深刻で、現在でも問題行動調査などでは様々な課題が上位に浮上している。そのため、教育相談には十分な力を入れたいと考えているが、何より人材不足が否めないため、いろいろ苦労がある。

SC の基本待遇としては、臨床心理士有資格者は時給 5000 円、準ずる者は 3300 円であり、1 日は 7 時間勤務としており、SV も同額である。交通費は上限 1000 円であり、実際は車での移動が多いので赤字の可能性もある。

同県には、臨床心理士の資格が取れる大学がないため、毎年 6 月頃、徳島県や香川県の大学までリクルートに行くなどして、大学院を修了して資格のない段階の若手を、生活全体を見る姿勢で転居をすすめ、県内で十分な生活ができる配置状況を意識しており、SC を育てるという視点で努力をしている。

準ずる者には元教員、産業カウンセラー、臨床発達心理士、教育カウンセラー、社会福祉士、ガイダンスカウンセラー、学校心理士などを採用している。採用は面接で行っている。

常勤対応の SC は、高知市にある「高知心の教育センター」に配置しており、学校等からの要請を受けて学校などに派遣される場合と、来所してきた人への面接相談の対応が中心となっている。

このセンターは、従来から 3 名の SC が配置されていたが、平成 29 年度より 5 名に増員し、他に SSW も配置しており、リーチアウトも行っている。いじめ対応のワンストップ的な部署などもあり、SC の活動に関しては、このセンター配置の SC は、他の SC の調整機能を果たすなど、SV 的な役割も担っているといえる。

SC の研修としては、教育委員会が臨床心理士会などから年 6 回講師を招いて研修するほか、鳴門教育大学からも講師に来ていただいている。

実情として、SC の活用にまだまだ慣れていないなど、まだ躊躇のある学校もあり、SC も個別面接の志向が強く、結果として面接に追われてアセスメントや記録の作成などが十分ではない場合も見られる。国が提唱するようにアセスメントに基づくチーム支援を目指して県教委もパンフレットを作り、啓発を進めているところである。

<SSW について>

SSW は、まだまだ標準化がなされておらず、社会福祉士も少なく、それまでの経験や働き方のスタイルが違うのにそのままのスタイルが動いてしまっている。

エリアチーフ（導入から 10 年ぐらいの経験者）も確保し、人材を育てたいと思っている。待遇は市町村に任せられた形になっているが、予算が切られと困ることもあってか低賃金で SSW3000 円 準ずる者は 1000 円以下の状況である。現在、資格にはこだわっていないが、資格があっても市町村によっては、1500 円以下の例もある。

(調査しての所感)

県教委の担当者が SC の活動を熟知していて、人材の確保に始まり、その育成や効果的活動について工夫をしていた。分りやすく工夫したパンフレットなども用いて学校全体の底上げを図ろうとしている。SSW の活用も視野に入れてるなどチーム体制を構築仕様とする様子うかがえた。

常勤型 SC のあり方として、学校ではなく教育支援センターや教育関連のセンターなど全体を見渡せるところに配置し、相談を受けると同時に、企画や SV 機能を発揮させるというあり方も効果的であると感じた。

なお SSW の準ずる者の状況を考えると、常勤かどうかだけではなく、先の雇用の見通しの有無が自治体の人事政策にも影響するため、人材の計画的確保や養成を難しくし、結果的にせつかくの予算が効果を上げない可能性が高いことが見て取れた。その意味でも常勤雇用の意義は大きいと考えられる。

(3) 沖縄県における SC の活用例

沖縄県教育事務所が SC を担当しており、2018 年 2 月に同課を訪ねてヒアリングを行った。

沖縄県は貧困問題も深刻であるが、近年発達障害などの特別支援のニーズが高まっており、特別支援としての合理的配慮についての助言や、検査実施、支援についての助言などについてのニーズが高いということであった。

SC の基本待遇としては、臨床心理士有資格者は時給 5000 円、準ずる者は 3200 円である。1 日は 3 ～ 4 時間勤務としている。

沖縄では、2 つの中学校に 2 名ずつ SC が入って、結果的に A 中学校には週に 4 日 (1 名の SC が週 3 日勤務、もう 1 名の SC が週 1 日勤務)、B 中学校には週に 5 日 (1 名が週 4 日勤務、もう 1 名が週 1 日勤務) SC が勤務する形態となっている。準ずる SC として勤務している人は、教育相談担当を 5 年以上経験した元養護教諭など、元教員の立場が多い。

勤務内容としては、A 中学校は、SC 2 名はいずれも臨床心理士であり、1 名が週に 1 回、もう 1 名が週に 3 回勤務している。現在は、10 時 30 分頃からお昼休み終了時までを基本した、1 回につき 3 ～ 4 時間の勤務としている。

SC の勤務内容としては、子どものカウンセリング、保護者の面談、週に 1 回の部会への参加、授業観察などが中心となっている。部会には、各学年主任、生徒指導担当、校長、教頭、SC、SSW、生徒指導に関する支援員 (市の教育委員会から派遣) などが参加し、情報共有を行っている。

SC がカウンセリングを行った後は、できる限り担任とのコンサルテーションを行うことができるようにしている。教員から SC に依頼される内容としては、休みがちな子とのカウンセリングや、生徒同士のトラブルがあった時の生徒対応など、生徒への対応の依頼が多い。支援が必要な生徒は、最初、保健室に体調不良を訴えることが多く、そのような場合、養護教諭が生徒と関係を作って、関係のできた養護教諭から SC へつなぐことも多い。また、SC が空いている時は、SC が保健室で生徒とふれあい、信頼関係を作るようにしていることもある。

B 中学校は、男性 SC (準ずる SC) 1 名が週 4 日、1 回の勤務は 3 時間という形で勤務している。さらにもう一人、女性 SC 1 名 (正の SC) が週に 1 回 3 時間勤務している。

職務内容としては、SC はかかわる範囲は、限定せず、全般にかかわるよ

うにしており、学校に来られない生徒の家庭訪問に同行したり、特別支援の生徒に関わったり、保護者に特別支援上の課題などについて理解してもらう必要があるときなどに、保護者面談をしたりしている。さらに、ある学年の生徒に S S T に関する講和を行ったり、職員研修を行ったり、週 1 回の教育相談部会に参加したりしている。

週に 1 回行われる教育相談の部会には、最初の頃は、SC も参加していたが、年度の途中からは、生徒の面談を優先することになり、最近は入れていない。そのかわり、校内では、朝の打ち合わせの後の少しの時間で、教育相談担当（SC コーディネーター）と教頭と学年主任と担任などで、ミニケース会議を行うなどしている。この教育相談の部会には、教頭などの管理職、SSW、特別支援コーディネーター学年主任などが入っている。

<SSW について>

SSW は、貧困対策としてのニーズも高い。SSW は、県内で 3 名いる。小学校と中学校に勤務している。SSW の時給は、1500 円である。社会福祉士などの資格を持っているかどうかは、正確に把握できていない。

1 週間に 3、4 回小学校と中学校に入っている。しかし、もし小学校に SSW が勤務をしている時でも、皆で集まって検討したほうがよいことが起これば、中学校から小学校へ電話をして、中学に来てもらうこともできる。結果的に、感覚的には、毎日 SSW がいてくれている感じがあるとのことであった。基本の勤務時間は決まっていて、午前：9:30～12:30、午後：13:30～16:30 だが、それ以外の時間、曜日も動いている。

活動内容としては、家庭に入っていくって、様々な手続きを母親と一緒にしたり、一緒に料理をしたりすることもあれば、警察の生活安全課ともつながっていたり、放課後学習の事業にも参加したり、と多くの活動に関わっている。

（調査しての所感）

勤務する SC の連携が重要であり、その連携がうまくいっていると相補的でもあり、相乗的でもあることは滋賀県を含めた複数配置と共通する部分であると思われた。複数配置されている場合、学校側（SC 担当や管理職）が生徒の性別やタイプ、保護者との関係性などを考え、どの SC が関わりと良いかを考えてつないでいることが多いが、沖縄県もそうであった。そして、それには、複数の SC がいることで、関わることのできる対象が増えると学校が感じていることも共通するところであった。

一方、沖縄においては、SC は基本的に子ども対応をする人、ということが前提であった。そのため、子どものいる時間を中心とした勤務であり、SC が学校内の支援システムを構築することに携わったり、学校の支援体制や教員の関係性についてのアセスメントを行ったり、学校という環境自体をクライアントと考えるような活動はあまり感じられなかった。具体的には、SC がいない時に管理職と SC 担当と担任で行われるミニケース会議が大変有効と先生方がおっしゃっていたが、そこに SC が入るべきだと思った。

また、沖縄は教員と SC は、SC が個別対応をして教員にその報告をするという立場であった。滋賀の常駐では、SC は職員の一部として基本的に職員室にいて、常にコンサルしているような感じである。それは、沖縄では、SC が相談室ベースにいて、職員室にいないことが関係していると思われる。

(4) 横浜市のSSW活動例

2018年1月に横浜市の常勤SSWである渡邊香子氏にお話を伺った。氏は横浜市教育委員会事務局指導部、人権教育・生徒指導課、担当係長（統括スクールソーシャルワーカー）である。

横浜市は行政区が18区あり、18区に1人ずつ区担当のSSWがいる。そこに4方面学校教育事務所がありチーフSSWを置いているのでプラス4で22。そこに氏が入って23名という体制。

勤務は8時半から17時までの7時間半、SSWは非常勤嘱託職員（以下、嘱託）であり、週4日勤務で月額24万4千円。SCも非常勤であり、月額28万8千円で嘱託採用されている人と、時給の人とがいる。チーフSSWも月額27万7千円の嘱託。2016年度に新設された統括SSWは、月額30万円の嘱託。SCの支援内容にも介入しなければならないことがあるため、SCよりも少し上という金額設定だった。現在、統括SSWは正規化し、完全に一般公務員の本俸に乗っている。

SCもSSWも、非常勤嘱託で雇用されている者については、賞与が年間で4.5ヶ月分支給され、年休もある。

SSWは週4日の勤務であるため、週5日の残り1は、三分の一の方が県などのSSWを兼務している。臨床心理士の資格を持っている方には病院でのカウンセリング業務を兼務している人もいる。年齢は30歳から64歳で、40後半から50前半が多い。

これまでの人材難の時代から、社会福祉主事任用資格はすべてのSSWが所持しているが、社会福祉士、精神保健福祉士資格の無い人もいる。5年間の契約更新期間が切れる中で、順次、有資格化する予定である。5年の契約更新期間が切れても再試験再雇用の道はある。現在の応募資格は、社会福祉士有資格者は、実務経験1年が必須、資格が無ければと2年以上の実務経験が必須としている。

条件的に良いからか、近年、SCもSSWも応募者が多く狭き門となっている。特に正規職採用の意味は大きい。平成30年度は統括SSW4人を正規化するため、一般公募をした。すると、昨年は非常勤のチーフSSWで口説いても応募してくれなかった方たちが、今回の正規職という条件では、すぐに応募をしてくれた。

(調査しての所感)

本人の実力もあるが、それを活用しようとするビジョンが行政にあり、その一致が効果的に進んでいる好事例であろう。SSW全員の常勤化を目指す前に、まずは骨格となる仕組みと、それを担うポジションに常勤者をあてるという方向も意味がある。しかも、その裾野を広げる方向で工夫がなされているということであり、常勤化に向けた一つのモデルであると思われる。また、既存の行政の福祉職との人事異動や、ラインのどこに位置づけるのかなど、採用や待遇面での工夫の余地があるとのことであった。

○ 以下は、（横浜市統括SSW）渡邊氏の語りを、逐語形式でまとめている。

私は、社会福祉の経歴はそう長くはないが、5年前から横浜市に非常勤嘱託SSWとして勤務、3年間一般的なSSWを勤めた後、2016年度は1年間市役所の現在の部署で、統括SSWとしてSSWのSVをやっていた。昨年度までは非常勤嘱託の立場だったが、2017年度から横浜市役所に正規採用された形で、担当係長という位置付けである。

任期は5年間。その間に果たさなければならないミッションがある。大きなミッションの一つは、SSW活用事業を文部科が描く31年度に向けての横浜市のSSW活用事業体制を作っていくこと。もう一つは、SSWの人材研修のシステムを作ること。担当係長職はSCには無いポストなので、同じように専門職としてチーム学校として学校に入って行く中では、SSW、SCの両方について体制や人材研修を考えていかなければならないと思っている。

横浜のSSWは7年前からスタートしているが、当初は人が足りないという理由で350万都市でありながら8名体制で事業を開始した。その8人を全て社会福祉職で集めることが難しく、退職校長4名、社会福祉職4名とした。この8名で500校を超える学校に対応しなければならないため、要請派遣型、何かが起こった時に派遣されるスタイルをとった。横浜には4つの方面学校教育事務所があるが、そこにそれぞれ行政区担当の指導主事がいる。何か学校で問題が起こると一次的にはその区担当主事が担当し、そこに福祉的な課題が入っていると指導主事が学校訪問する時にSSWも一緒に行く。もともと指導主事と一緒に入って行くスタイルなので、どちらかというとも指導主事に近くて、学校を指導するような、少し上から目線での物言いが多く、実際にワークをるところまでいかなかった。どちらかというコンサルテーション的だった。

私が横浜市に着任した時に言われたことは、「勝手に動くな」という言葉だった。私は、「なんで動いちゃいけないんだろう。」と不思議に思った。委員会は、「SSWに勝手に動かれては困る。自分達がコントロールする中で求められた時に必要な事を福祉的な視点から言えばいい。」というスタイルだった。そこで壁は厚く、私もくじけて悩んでしまった。けれども、やはり、社会福祉士としてはワークをやらなければならないだろうと考え直し、小さなところからワークの実践をし始め、少しずつ成功事例ができると指導主事が「SSWってこういうことなんだ」ということがわかって下さるようになった。学校が元気になって、それが子どもにいい影響を与えると指導主事に理解してもらえた時から、ようやく、SSWとして使われ始めたという状態だった。

私の1年間の実践を見ていた上司が、SSWはこれまでの一方的な指導というやり方ではなく、学校に入って、学校と一緒に苦労して一緒に問題解決してくれる人でなければダメなんだと考え、委員会として、ばらばらに自分の判断で自分なりのワークをしているSSWを、教育委員会と学校が望むソーシャルワークをしてくれるSSWに育てなければならない、その為にはSSWをしっかり知っている人間が必要であると考えてくださった。

その上司と、どうしたらSSWを育成することができるのかを検討する中で、SSWを知らない指導主事がSSWを育てることは難しいので、育成体制を作るためにはSSWの上に、社会福祉をしっかり知った行政の社会福祉職を連れてきたらと考えたが、結果として自分が統括になることになった。

そこに福島原発の件が生じ、いじめの報告書の中に「SSWが事務所にいながら学校教育事務所が使わなかったのは、究極の無駄遣いである」と書かれていた。その後、全ての再発防止策の中に必ずSSWの名前が出るようになっていった。そうすると「力量の足りないSSWを何とか学校が使える形にしないといけない」という状況になり、私が2017年4月にSSW活用事業の担当係長になった。だから私のミッションは最初から明確だった。5年間の任期付の一般職として採用するので、貴女はSSWの体制づくりと育成体制・システムを作りなさいというのが私のミッションだ。

今、横浜のSSWが何をやっているかという、位置的にはあまり変わらない。学校教育事務所において学校から電話が入るとすぐに飛んで行って、まずはインテーク面接をして、学校で今何が起きているかを詳細に把握して指導主事に報告する。指導主事とSSWで課題分析し話し合い、今、この学校に必要なのは指導主事なのか、SSWなのかはたまた特別支援担当の指導主事なのか、それとも退職校長である学校支援員なのかという支援方針を決定していく。その決定に基づき、方面学校教育事務所で作るチームを作り、SSWはそのパッケージの一員として学校に入るといった感じである。だからSSWは自分の方針で学校に入っている訳ではなく、必ず方面学校教育事務所で作られた支援方針に基づいて学校に入っていくという形をとっている。

もともと人数の少ないところから始まった事業だったので、最初に設定された数多くの学校に対応するためのコンサルテーション方式では、私達SSWは「親に会っちゃいけない、子どもに会っちゃいけない」というところからスタートした。その壁を破るため、「親に会わなければアセスメントが取れない」という話を丁寧に重ねたが、学校・委員会は、「SC

がいるのに、SC が学校面談しているところに SSW が入っていったら親が混乱する」という話だった。SC が保護者と関係性がとれているところには、あえて SSW は入りません。その代り SC から色々な情報を頂いて支援を組み立てる。ただし、SC と上手くいっていない案件については、SC の代わりに SSW が入って SC と保護者を繋ぎますと説明した。このルールは今でも変わってない。ただ以前のように、学校で保護者と絶対に会ってはいけないというのはなくなっている。学校の持てる資源を最大限使った上でそれでもなおかつ私達が会わなければならないような状態であれば直接会うというスタイルになっている。毎回、新人 SSW に言う事は、私達は方面学校教育事務所にいて、日常的に同じ学校に定期的に入れる位置にはいないので、支援で入っていく時には、SSW にはできにくい定点観測を定期的に学校に入る SC にお願ひしましょうということ。そして、その SC の話を聴きながら SC が抱いた課題などを一緒に解決する方向で支援をしましょうということだ。SC との役割分担はこういうイメージです。

次年度に正規化する統括 SSW 4 人は、職員Ⅲという係長になる手前の俸給で一般公募する。次の正規職化は一般公募を考えていない。どうするかというと、横浜市は元々、社会福祉職採用をしっかりとやってきていて、今、約 1 3 0 0 人の社会福祉職がいる。その方達の一つの異動先としての SSW を考えている。なぜかという一つの職域に精通することも大事だが、精通すればする程、バランスが悪くなる。教育行政も福祉行政も同じ行政である。両方の行政を経験し、互いの役割や機能、相手に誰がいるのかとか、そういうものを知れば知る程、ソーシャルワークの技術や支援の幅は広がっていく。できればそちらの方向に舵を切りたいと思っている。SSW だけを突き詰めていくことが子ども達の未来の為になる訳ではなく、様々な行政が子ども達に起きていることを知り、各部署において行政サービスを子どもにとって有用なものにしていくことが、子ども達の未来のためになると思う。でも、子どもに起きていることは、実際に子どもに関わり支援をすることによって初めてわかることなので、SSW が社会福祉職の異動先の 1 つになることで、そういった機会を提供できるのではと思っている。

(5) 鳥取県の SSW 活動例

福島史子氏 鳥取県教育委員会事務局いじめ・不登校総合対策センター SSWスーパーバイザー に2018年2月に米子市内で、一部氏の感想も含めてのお話をうかがった。かならずしも県の認識とは一致しないとのことである。

氏は、県の非常勤職SSWのSV（H29年度週20時間勤務）として活躍されており、児童福祉領域で長年の経験があり、8年前に県内の町でSSWとして雇用され、その後県の高校配置のSSWが週29時間という条件で開始されたので、県で2名配置の高校拠点校型のSSWに転身し、かなり広いエリアの高校を担当した。3年経ったところで、昨年度春から県がスーパーバイザー（SV）制度を導入することとしたので、改めてSVになり今に至っている。

SVというと個別事例や個人の力量についてのスーパービジョンとのイメージが強いが、県とも調整して SSWの活用事業全体のためスーパーバイザーという位置付けを明確にし、組織や運営に関与することが多く、この点は特に意識しているところである。

鳥取県では、長年にわたり特に米子市を中心とした、子どもの支援についての学ぶ会が続いており、そこを中心にSSWも広がり、県西部の米子市や伯耆町などがSSWの先行事例として広く影響を与えたと考えられる。そのような動きのあった地域から SSW が始まることとなったのは大阪府に似ているように感じられる。県の中心都市の鳥取市も最近では県教委の動きを受けてかなり前向きに取り組むこととなり、今日では全県下で SSW の取り組みが活性化し、八頭町では前年は週に7時間であったSSWを、常勤で雇用するところまで至っている。聞くとところ有資格の場合には 月額26万円程度を予定しており、鳥取県では破格の待

遇とのことである。

この間、教育委員会についてSSWとして感じてきた懸念は、その担当部署は変わらなくても担当者は毎年変わってしまうという現実があり、結果として研修会などでもほとんどSSWを理解していない担当者がSSWを熟知する間もなく運営することになるという構造的な欠点があった。平成27年度一昨年から県のいじめ・不登校総合対策センターというのが立ち上がり、教育相談やいじめ、不登校、生徒指導やSCやSSW活用事業を集約しを一カ所に集めて、総合的に運営することとなつて、大きく事が動いたとの印象である。やはり組織がしっかりすると効果もしっかり出るということが、実感として感じられる。

県内には社会福祉士を養成する大学や専門学校がないため、有資格者を確保するというのは簡単なことではない。そのため、SSWを県教育委員会が育成するための研修を実施し、4年目を迎えている。年間の開催数は3日6講座と少ないが、実績は上がっており、社会福祉士の有資格者とそうでない人、それに昨年からは学校の教員でSSWと連携する立場にある教員をやってみたいと希望する人も受け入れることになっているので、年間50名以上の受講生がいる。来年度はそれに加えて、SSWの初任者研修や専門研修の予算も確保できたので、県の予算としては大きなもので、高く評価されていると感じている。

鳥取県でも高等学校や特別支援学校のSSWの採用については苦戦していて、実際に人材が確保できないため欠員の学校もある。その部分はソーシャルワーカーを多数抱える社会福祉法人などに委託している。

鳥取県では、SSWの情報を共有できる関係組織の横断的な会議として教育委員会各課局（事務所）の連絡会議、子どもの貧困対策としては知事部局も加わったSSWの強化プロジェクトチームを立ち上げ、SSWの採用、育成、研修、待遇改善なども検討しているが、それでも業務内容にズレが生じる場合がある。そのような対策のため、現在、国の教育相談の充実報告を受けて、県としての指針を作成されている。

SSWの活動を支える指導主事の存在も非常に重要である。指導主事がいることで、組織の役割が明確になることや、業務内容を把握正確に把握し、予算等の確保に動けること。また学校がSSWを方針無く、思いつくままに使うとする動きを方向修正することができるなど、助かる場面が多い。

鳥取県では、年度当初から、SVの役割を明確にしており、以下は県のセンターが示している、「スクールソーシャルワーカースーパーバイザーについて」の項目である。

●本県のスクールソーシャルワーカー活用事業については、自治体の取組年数やスクールソーシャルワーカー自身の資質や経験に違いがあること、児童生徒が置かれている環境が複雑で多様化してきていることなどから、スクールソーシャルワーカーに対し適切な援助ができるスーパーバイザーを設置し、スーパーバイズ体制を整えることとする。

●スーパーバイザーの主な業務内容

- ①県のスクールソーシャルワーカー活用指針策定に向けての助言
- ②校長会や管理職研修におけるスクールソーシャルワークについての研修講師
- ③事業活用自治体担当者への活用戦略についての助言
- ④新任スクールソーシャルワーカーへの基礎的な理論研修及び助言
- ⑤全国規模のスクールソーシャルワーカー研修への参加
- ⑥連絡協議会（年2回）、育成研修（年3回）の企画立案への助言及び研修講師
- ⑦事業活用自治体への巡回による、スクールソーシャルワーク活動全般への助言や支援
- ⑧対応困難な事例についての相談や適切な助言
- ⑨SSW活用事業担当者連絡会及び事前準備
- ⑩県立学校SSW活用事業連絡会議に係る業務
- ⑪県立学校巡回訪問によるスクールソーシャルワーク活動全般への助言や支援
- ⑫対応困難な事例についての相談や適切な助言（県立学校スクールソーシャルワーカーへのスーパーバイズ）

⑬その他

SSW育成研修（年3日：全6講座） ○参加者：社会福祉士、精神保健福祉士等の有資格者を対象として、来年度以降学校現場においてSSWとしての勤務を希望する者

○内容：①「スクールソーシャルワーカーの責務」②「学校・市町村教育委員会との連携」③「アセスメントとプランニングの具体」④「法を踏まえたソーシャルワークのあり方」（H29年度）発達障害の理解と支援（H28年度）⑤「社会的養護を必要とする子どもたちへの対応」⑥「社会福祉部局との連携について」

（調査しての所感）

SSWの活動、つまり福祉の実践と、学校での生徒指導・教育相談のあり方を、SSWとして熟知した人材が確保でき、その知見を存分に活用して、よりよい仕組みをくみ上げようという迫力の伝わる動きである。

かなり緻密な活動指針を作成し、つねに文字や図として可視化し、関係者や市町村に対して、それを伝え続けることで、関係者に方向性を明確に示している点がすばらしいと感じた。高知県のSC同様、人材がいないことをどのように手当てするのかという点での工夫もなされており、座して人材不足を嘆くだけでない方向性を見ることができる。

SVを充実させることで、OJTとして働きつつ力量をつけるという機能も高まり、同時に有意の力ある人材を確保するだけでなく、求心力を持たせているところは、常勤のメリットであり。また横浜市と似た形で、まず力量のある人材をSVとして雇用する中で、その次のステージにどう進むかの方略がより確かなものとなっている。

SSWの採用に当たって、特にSSWを必要とし活用する部署と、実際に職員を採用する部署との認識にズレが生ずると深刻な状況が生じる可能性がある。採用担当課がSSWの本質を理解していないと、募集対象を誤ったり、実際の選考において適切ではない人材を採用してしまうなどが生じうる。すると一人職場である場合には、誰のコントロールも受けずに、本来教師がやるべき仕事を取ってしまったたり、逆に何もしないなどの事例が生じうる。

このような人材育成もそうであるが、市町村が間接補助で運用する鳥取県の場合には、市町村が明確な方針を作成することが必要で、それを市町村任せにするのではなく、県がしっかりバックアップするということが大切だと感じた。

（6）名古屋市 SC・SSWの活動例 「なごや子ども応援委員会について」

名古屋市教育委員会事務局 子ども応援委員会制度担当部の子ども応援室
首席指導主事 高原晋一氏 同 子ども応援係長 水谷章一氏に
2018年1月に京都市立命館大学朱雀キャンパスでお話をうかがった。

・名古屋市では、中学生の自殺が一つのきっかけとなり平成26年4月からこの委員会が活動している。当市の姉妹都市であるロサンゼルスとの交流の中で、子どもの支援システムについて話を聞く機会があり、それを聞いていた名古屋市長からの直々の指示による。

アメリカの事情に詳しい高原首席の元に市長から電話があり、この仕組みを作るアドバイスをすることで、名古屋市で勤務することになったという。

・なごや応援委員会は教育員会の中に設置されているが、学校教育部ではなく子ども応援委員会制度担当部が担当している。これは「学校において第三者性を発揮できるように」という市長の意向によるものである。

・”子どもの多様性に対応できるよう多様な職種でチームを作ろう”と子ども応援委員会が創設された。

スクールカウンセラー、スクールアドバイザー、スクールソーシャルワーカー、スクールポリスの4職種から構成されている。

・スクールポリスは嘱託職員。校内外の巡回などを行っている。全員愛知県警から推薦を受けた愛知県警OB。

・SC、スクールアドバイザー、SSWは任期付職員。公募制で募集を行っている。任期は1年ごとの更新で最大5年まで。指導主事の位置づけとされ、管理職手当も受けている。定年はない。給与は経験年数に応じて上乘せ。

・4職種すべてが配置されている学校を設置校という。

・名古屋市では市内を11のブロックに分け、各ブロックに1校ずつ設置校を設置。そこからブロック内の小中学校に出向く。

・1ブロックに30~40の小中学校が入るようになっている。

・設置校の選定は交通の利便性や空き教室との兼ね合いで行われており、支援が必要な学校かどうかなどの事情で選定したわけではない。

・設置校以外の中学校で、年間280時間非常勤のSCが配置されていた中学校を子ども応援委員会のSCに置き換え、常勤化を目指している。

・4職種は全て任期付き職員である。1年ずつの更新で、最大5年まで。再度試験を受け合格すれば2期目以降も継続が可能であり、このあたりは国の行政制度の弾力化も影響している。

・設置校には4職種全員が勤務する専用の部屋があるが、SC常勤校のSCは職員室に机を置いていて、執務状況や学校との距離もやや異なる。

・不登校等の家庭訪問を応援委員会のスタッフが行う場合がある。

・SCについては、名古屋市は臨床心理士の養成学校が多いため、応募する方も少なくない、

しかし男性のカウンセラーは少ない。

・全中学校に応援委員会との窓口になってもらうコーディネーターの先生を1人決めても
らっている。

活動の概要（資料から）

子ども応援委員会スタッフである常勤のスクールカウンセラーを市内58校に置き、11
ブロックの設置校には、下記の4職種のスタッフを置く（平成29年度現在）。

○平成26年4月より活動開始（44→58→75→98名）

（1）スクールカウンセラー（SC）29年度58名

臨床心理士等の専門的見地からの積極的アプローチにより、児童生徒が抱える問題に係る
兆候の早期発見や教育相談等を実施する。

（2）スクールソーシャルワーカー（SSW）29年度18名

社会福祉士等の福祉の専門的知識を活用した関係機関との連携強化等を図る。

（3）スクールアドバイザー（SA）29年度11名

教育現場と家庭・地域、専門家との連絡調整・協力体制の整備等を図る。

（4）スクールポリス（SP）29年度11名非常勤雇用

元警察官を活用した、問題行動に対する指導や見回りや、警察との連携強化等を図る。

ねらい

（1）スクールカウンセラーの常勤化による潜在化している問題の兆候発見

（2）問題行動の未然防止に効果のある学級づくり・授業づくりのための情報提供、取り
組み

（3）福祉、警察などの関係機関との連携強化

（4）家庭・地域と学校との連絡調整による、学校支援の協力体制の構築

主な職務内容

スクールカウンセラー【一般任期付職員】

○心理教育等の観点に基づく、授業などの学校生活全般に対する援助

○児童生徒に対する相談・カウンセリング

○保護者や教職員に対する相談

○緊急支援を要する事案のあった学校での相談活動、支援等

○学校と協働した予防的活動の実施

スクールソーシャルワーカー【一般任期付職員】

○問題を抱える児童生徒がおかれている環境への働き掛け

- 関係機関等とのネットワークの構築、連携・調整
- 保護者、教職員等に対する支援・相談・情報提供
- 緊急支援を要する事案のあった学校での相談活動、支援等
- 学校と協働した予防的活動の実施

スクールアドバイザー【一般任期付職員】

- 学校との連携を図りながら、必要に応じた家庭・地域との連絡調整
- 学校が受けている外部からの意見や要求・苦情などの対応
- 緊急支援を要する事案のあった学校での相談活動、支援等
- 学校と協働した予防的活動の実施

スクールポリス【非常勤職員・週24時間】

- 校内外における見守り活動
- 学校で、犯罪行為と認められる可能性のある事案が発生した際の所轄警察署・派出所との連携
- 緊急性の高い事案発生時の学校支援
- 保護者、教職員等に対する支援・相談・情報提供
- 学校と協働した予防的活動の実施

● 高原氏からは、氏がアメリカで学位を取られ SC としても活動されていたので、アメリカの SC 事情についてもお話いただいた。

—アメリカの SC の事情—

- ・アメリカでは学校の職員に対する教員の割合は半数程度。残りは専門職。日本は教員が8割を占めている。
- ・スクールサイコロジストや言語療法士なども学校におり、専門的なケアが行われている。
- ・スクールサイコロジストは巡回型で、学校区の事務所に所属している。心理テストや知能テストを実施し、診断にも関わることができる。最低でも博士号が必要。
- ・非常勤で話し方の支援を行うスピーチセラピストも配置されている。
- ・日本は教員が一人で何でも対応するが、アメリカは一つのことを専門的にできる専門家が求められる。多様な専門職種が協働し全ての子どもに対して支援を行う包括的カウンセリングが実施されている。
- ・年齢ではなく能力に合わせての開発的（発達支援）カウンセリングが実施されている。
- ・SC はほとんど常勤。1 学年に 1 人。
- ・SC は心理授業を通し予防教育を行う義務がある。
- ・SC は管理職的で生徒の時間割作成などにも携わる。
- ・グループカウンセリングを行うことが普通であり、授業中に行うことも可能。
- ・学校制度ができた当初から SC は学校の中に取り込まれていた。もともと英語を教えながら生活指導もしていた先生が独立して SC となった。その仕事はキャリア指導の色が強かった。学校の中心的な仕事を担っていた。
- ・学校＝child centered 学校は子どものニーズを満たす場所と捉えられている。
- ・SC は人生全体を後々まで見通したライフキャリア支援を行っている。

- ・アメリカでは job deScription が配られ、やるべきことや責任の所在が明確にされている。これが他の専門職種と協働する際のクオリティを高めている。
- ・SSW は学校にはおらず、地域に出てアウトリーチ活動を行っている。
- ・SC や SSW は地域の専門職グループ（ソーシャルワーカー協会など）に所属している人の中から推薦を受け、校長を中心に学校が決めている。

（ 7 ） 京 都 市 の SC ・ SSW の 活 動 例 概 要

2018 年 1 月、京都市教育委員会 教育相談総合センター カウンセリングセンター 担当課長補佐 長谷川智広氏から京都市の SC/SSW の概要についてお話を聞いた。

—京都市の SC の特徴—

- ・幼稚園を除く全市立学校に SC を配置。
- ・小学校には年間 140 時間～70 時間時間が与えられている。
- ・個別のケースを対応するというよりは、学校の中に入り込むコンサルテーション活動が重視されてきている。個別のケースは子ども相談センター『パトナ』で行われている。
- ・SV は 5 名
- ・選考は京都府の臨床心理士会から推薦を受け、その中から市が行っている。

—京都市の SSW の特徴—

- ・中学校区を単位として小学校に配置し、その小学校が含まれている中学校区を担当。現在市内の 39 小学校＋研究指定の定時制高校 1 校の計 40 校に配置されている。
- ・平成 32 年度までに京都市内全 73 中学校区へ配置することを目指している。
- ・社会福祉士、精神保健福祉士、臨床心理士の 3 つの資格を持っている人を公募で募集し、市が選考を行っている。当初は人材確保に苦労したが、ここ数年は困らなくなった。
- ・年間 280 時間与えられている。
- ・発達において早い段階で対応するため、中学校ではなく小学校に設置している。
- ・1 年単位での更新。上限は決めていない。
- ・SV は 3 名
- ・月 1 回自主研修会を行っている。内容は SSW 自身が提供する。
- ・連絡協議会は年 1 回実施されている。
- ・常勤での雇用はないが、週 3 日以上と長時間になる人には、社会保険などの対応あり。

5 SC・SSWのスーパーバイザーへのアンケート結果

(1) SCのSVへのアンケート

33人のSVから回答を得た。

1) SCの常勤化について

(1 賛成 2 どちらかといえば賛成 3 どちらかといえば反対 4 反対)の4分法で聞いたが、以下がその回答で、左欄が賛否、右欄がその説明である。

賛成が10。反対が4、他はなんらかの課題を感じての回答であるが、特に従来から言われてきた、外部性が消失する可能性や、給与条件の低下、人材や力量への不安などが主たる課題とされている。少なくとも、SVの3分の2は、単純に常勤に賛成している状況ではなかった。

- 1 学校職員の一員として学校全般の教育相談に関わることができる、質の高いSCが確保できる、SCの雇用が安定する
- 1 不安定な雇用形態で優秀な人材を確保し続けることには限界があると思います。
- 1 チームで活動することが必要な場合に迅速に対応できる、SCの身分・待遇の改善、SCの経済保障、社会的身分の更なる位置づけの確立、チーム学校の組織での更なる位置づけの確立
- 1 常駐することで細かな流れを把握することができると考えています。また相談予約も色利用される方が合わせやすくなるため、利用したいのに、なかなか機会が持てないということも少なくなるのではないのでしょうか
- 1 職業の形態として上記が望ましいというか出すのは職業人として当たり前。問題はその都度解決していけば良い。
- 1 児童生徒、保護者からの件数が増加している
- 1 学校現場の一員として加われる
- 1 SCのニーズ活動内容が拡大してきており、それを根付かせていくために常勤化は必要
- 1 ライブ性を保ちながら、専門職として勤務するのが望ましい。常勤になることにより何でも屋になる事は避けるべきである。学校の流れに沿った支援活動がスムーズにできると思う。活動が相談のみでなく、心の健康、教育など幅が広がると思う。
- 2
- 2 SCの専門性向上のため。非常勤であることで、生活が不安定となり、入れ替わりが激しいために専門性が向上しない。
- 2 生活基盤が安定し、安心して学校教育活動に参加できる。ただ、学校に常勤として配置されるのではなく、教育○務所等○○性が保持できての常勤化がのぞましい
- 2 半数以上の学校が常勤の形で動く方が、業務・教育が行いやすい。1/3くらいは非常勤を残して、多くの人材の参入を保障するのが良いと思います。
- 2 日常的にSCが学校に勤務しており、いつでも相談できるという環境は望ましいと思うが、一方でSCの外部性がなくなることがSC活動に影響する可能性があるため。また人材の確保が難しい地域では、常勤化によってSCの専門性が担保できるか分からないため
- 2 必要な時に速やかに対応することができる

2

2 相談業務の充実、教員連携のしやすさ

2 常勤が困難な SC が多いため、人員の確保が難しい。しかし週一回の勤務ではカバーできないくらいケースの実数が多いので、例えば、週 2 回、3 回といった形ではどうかと思う

2 雇用の安定

2 外部性がどう担保できるかが課題と思われる。

2 SC の身分安定には常勤化が望ましいが、外部性と言う点では、悩ましい

2 地方は常勤化することで雇用が確保できると思う。大都市では一部常勤化するか常勤と非常勤のバランスを取ると良いと思います。

2 SC が「チーム学校」という流れの中で活動しやすくなる。相談者が相談したい「。どちらかといえば…について]その人材の確保が難しいという現状があるため

3 学校のなかの心理職の（外部性）を大切にするとところが、学校教育を豊かにする働きを持つと考えます

3 SC の立場からは、臨床の現場が固定化され幅広い臨床経験が積みにくくなる、学校の立場からは SC が使える人でないと弊害が起きやすくなる

3 上記でいることで見方が教員と同じパターンになりやすく、そまってしまう可能性がある

3 SC の人材資質がまだ十分とは言えない

3 現在、文科省が言っている常勤化は 1 日 4 時間と伺っています。教職員と同じ勤務体制でなければ時間給与などが中途半端になると思います。

3 現在聞いている条件では、真の常勤とは言えない期限付きで、収入も減少すると考えられるため、基本反対。ただし、生活が出来ない状況は困るので、教員以上の身分確保があるなら認められる。

4 現状では以下述べるような課題が多いと思われる。課題の検討や解決が優先

4 課題に応じてお互い穴を埋めあわせながら臨機応変に対応して行く学校組織に、常勤化により SC も取り込まれ、外部性の担保が著しく困難になることが予想されるため

2) 雇用に関する意見、自由記述

S V としては県臨床心理士会 SC 部会で認定されてるだけなので、県や市との雇用ではなく、バイジーとの個人契約なのでお答えが出来ません。

1 年契約の雇用であることで、継続的で長期的展望をもった支援がしにくい。また週 1 日しか勤務しないことで、学校の教育活動全般に積極的に関与しにくく、各 SC が一つ一つの面談やコンサルを丁寧に行なっていることは大いに評価できるものの、学校運営などに心理的な視点が活かされにくいのは非常に残念である。

また、3 月になるまでははっきりとした勤務校、勤務時間が判明せず、雇用としては極めて不安定であり、良い人材が定着しにくい。このような雇用形態が臨床に影響している部分もあるのではないかと考える。

若い人材が将来的に続けていける雇用形態でないことがとても問題と考えています。一定の常勤の枠（安定して働ける、家族を持てる程度収入が得られる）がなければ、優秀な人材が職業として選択することが難しいでしょう。

また、これまで SC を支えてきた中堅が、いつまでたっても非常勤の不安定雇用です。その方たちの先を考えると、希望する人には相応の雇用形態での雇用をしてもらいたいです。

私自身は大学の常勤なので、いい仕事をしている非常勤の SC の方々が気の毒でなりません。

年度単位の契約で、前年度 3 月にやっと雇用が決まるため、優秀な人材が集まりにくい。校あたりの勤務時数が少なすぎる場合があります、SC が持ち出しで補っている。

SC が妊娠出産時には有料の休暇制度、育児休業制度を設ける、休暇後は元の職場に復帰できること

臨床心理士に限らず、一定の訓練を受けた人材のマンパワーが不足している。

経済保障が不十分である。

一年契約では、社会的信頼が得られにくいのではないかと。一年ごとの契約にかかわる事務手続きが煩雑。

安定した収入・社会保障等の充実がのぞまれる

SC 制度が始まった時代は、他領域で経験を積んだ心理士が SC を担当することが多く、一人での学校担当もそれなりに意義があったが、卒後間もない心理士が SC となるが増えている現在、SC の相互の研鑽や経験の積み重ねが、職業としてのスクールカウンセラーの質を保証するために必要と考えられます。

心理職の社会的立ち位置を明確にするためにも常勤化は大切と思われまます。

給与についても、日本の勤務態勢の中に組み込まれて、経験によって積み上がることも、大切だと感じられます。

・常勤化を行ういくつかの自治体では、費用削減の名の下、非常勤の SC に比べてかなり年収をおさえてある。そのため若手が経験を積む場のようになっており、人材が定着せず、さらには将来有望な人材獲得も困難である。人材が集まらなければ、質の低下を招きかねず、質の低下はユーザーの評価の低下へとつながり、さらなる報酬の低下という悪循環を招きかねない。

・また常勤化を行う自治体では、多くの場合「薄く、広く」になっている。「配置しています」という事実のみが強調され、1 校あたりの勤務時間や活動がかえって低下していることには触れられないという問題がある。

SC は十分な研修を受け、高度の専門性を有した臨床心理士が担うのが望ましいと思うが、人材確保が難しい県では準ずるものという条件で雇用することが多く、専門性のレベルが保たれるか難しい面があると思う。

K 教育委員会は、採用・異動について事前の説明があり、一貫した方針を感じる。SC 活動の中に発生した問題は SV や教育委員会の SC 担当者・学校担当主事が速やかに対応されているので、特に課題は感じていない。

県 SC 任用は、各市町教育委員会が SC 選定を行い、県が採用し任命している。そのため SC の採用・異動については、市町教育委員会と SC の両者が独自で動かなくてはならないため、多少の混乱が起きている。双方が見通しをもてるような改善が望まれる。

SC の専門家が安定した活動が営めるように、制度的にシステムを整えていくことが大切であるが、学校の働きに常勤化することで、一体化しすぎないような仕組みが必要だろうと思います。そこがしっかりと検討されていれば常勤化もありかと思いません。

予算の都合で条件とならない現状と聞いていますが、常勤者がいてくれると助かると考えています

SC 利用のニーズが高い一方で相談日数が限られてしまうため、相談希望があったとしても、予約待ちになってしまうことや先生方との連携も放課後になってしまい、サービス残業されている SC も多いかと思われま

す
1 年目の SC もベテランの SC も同じ報酬であり、経験値が反映されていない
常勤化とは言え、有期雇用では不安定であり、期限のない常勤職ができていくことが、これからの若い人たちにとっては望ましいと思う。現状では人不足ではあるけれど、だんだん常勤職が増えていくと良い

大学院で学び、その後 SC としてすぐ学校勤務にはやや無理がある。ある程度の社会人体験や学校教育の理解を重ねる期間が必要と考える。

T 県では臨床心理士では無いスクールカウンセラーも多く、数多くの応募者から選定するということが困難であり、一定の質を保つということが難しい。また書類選考が雇用決定の決め手となってしまっているために、問題のある SC も雇用されてしまう可能性があり、面接試験の導入も検討すべきではないかと思う。

SC と同等扱いが良い

学校所属で常勤化よりも、センター方式または拠点後、教委にて勤務等も考えられます。緊急時動けること、現状では時給〇円の SC が勤務外に時間日程を調整して配置校へ行く事は大変です。常勤化であれば、動きやすいかと。

学校によって勤務日数が 14 日／年から 35 日／年、時間が 4H／日から 6H／日と、まちまちなため安定しにくい

臨床心理士有資格者が少ないので、SC に準ずるものが SC として登用されている状況にある。臨床心理士有資格者の SC 登用の確保が当面の課題である

経済的課題。長期の SC として求められる役割をこなせるのはある程度経験のある SC なので人材確保は難しい

週 1 日の勤務での限界（活動面において）単年契約のため生活や収入面での不安

雇用に関して SV としては関与しないので 1 SC の立場からになるとは思いますが、常勤では無い雇用の不安定さや将来の不安などから常勤職への転職も多い。一方、子育て世代は 6 時間勤務などの短時間勤務が働くためには望まれる。常勤では無いゆえに自由に働き方が選択できるという側面もある。常勤の仕事を持ちながら、アルバイト的に働いている SC のモチベーションは低い。○市は SC の雇用に積極的で、勤務時間も 1 枚 280 時間を 1 SC が中学校小学校も担当し、4 時間/ダブル 140 時間、配当されている高校にも同様の条件であり、幼稚園への派遣も検討されています。

常勤化について 8 で書いたとおりですが、1 24 時間×号の予算しか取れない場合は 1 日 8 時間、週 2 日から 3 日の勤務が良いと思います。SC の外部性客観性を保ちながら生かし、週 2 回であれば、学校の動きにも迅速に対応できる利点があると思います。SC として心理の専門教育にばらつきがある。できれば SC はいろいろな領域にある程度経験に富んでいることが望ましいだろう。大学院卒で直で SC となると、社会人としての経験も乏しいだけでなく、心理臨床家としての経験値も乏しい状態で SC として活動することになる。しかし SC としての活動内容は、学校の子どもの見立て、保護者の見立て、学校や教員の見立てと抱えている問題を整理し、対応を助言していかねばならないマルチな活動になる。臨床経験が大きく活動に影響する。それゆえ、いろんな臨床に経験したり経験がある方が良いと思われる。

E 県では 1 日 4 時間以上、年間 39 日の中で勤務し、臨床心理士が 1 名で数校 (2 から 3 校) を掛け持ちで SC として活動しています。常勤化を受けることができる SC がいるか! ? という人材確保の課題と常勤化をしても次年度の計画が保証されていない雇用になる課題があるのではないかと考えています。どのような形態で雇用されるのか、誰が SC の評価をするのか…いろんな課題がありそうです。

(2) SSW の SV へのアンケート

SSW の SV からは全体で 31 名の回答があった。

SSW の常勤化への賛否について

(1 賛成 2 どちらかといえば賛成 3 どちらかといえば反対 4 反対) の 4 分法で聞いたが、以下がその回答で、左欄が賛否、右欄がその説明である。

1 賛成とするもの 17、その余は 1 名を除いて、2 どちらかといえば賛成を選んでおり、3 の 1 名も、常勤化に反対と言うより、議論の仕方への異議のように受け取れる。

この回答は、SC と大きな違いがあるが、前提としての条件の悪さが大きな要因と読み取れる。

- 1 教育委員会担当者が SSW でないと、SSW としての理念等が事業に反映されにくい。
- 1 SSW が必要とされる時に、いつでも相談や対応ができる体制を整備しておく。
- 1 学校において SSW の活動を定着させ、効果的支援を実現するためには支援の基盤となる各教職員との日々のコミュニケーションや関係構築が極めて重要である。また支援を要する事案が発生した際に、組織の一員としてタイムリーに専門性を発揮することが教職員との信頼関係を醸成し、更に SSW の活用を促進すると言える。しかしながら非常勤として複数校を担当する現状では、関係教職員との打ち合わせの時間確保に苦慮している

ほか、ケース会議への出席も限定的である。またスクールソーシャルワーカーと勤務日を合わせることで困難な状況が報告されており、各校の相談支援体制におけるSSWの位置づけはいまだ脆弱であると言わざるを得ない。

・各校のSSWの活用の頻度にも差があり、活用頻度が高い学校については、勤務日の物理的限界からニーズに応えきれているとは言い難く、緊急事案への助言や対応への期待も高まる中、やむなく時間外での電話対応等も行う状況も生じている。そのため問題を抱える児童生徒が潜在する活用頻度の低い学校に対し、活用に向けた周知や対応は不十分な状況である。問題を抱える全ての児童生徒が同様に支援を受けられる環境が準備されることが望ましい。

・相談記録や各種報告等はほぼ勤務外で行う状況が常態化するSSWも散見され、オーバーワークが懸念される。

＊以上の課題解決に向けてSSWの常勤化が望ましいと考える。

- 1 他機関との連携時に時間外だから連絡が取れないなどになると緊急時等の事案がストップしてしまう。特に警察、児童相談所との連携が必要なときは夜間等の連絡も必要なる。現在は時間給で一日お8時間以内での勤務しかできないのでそれ以上になるときはサービス残業になっている。
- 1 学校現場の声からも常勤化の必要性を感じている。またSSWからも週一回の勤務等ではケースが変化しているため対応が困難なことがあるとの話がある。常勤することに耐えられる、またその意義があるSSWの人材育成が必要。現在の雇用は不安定であり、良い人材がSSWを職業として選択しにくい。義務教育課ではSSWとSCの時給の差がある。社会福祉士や精神保健福祉士は国家資格でもあり、雇用条件の改善が望まれる。SVに関してはSSWの勤務時間はほとんど学校に費やされているため、個別のSVの時間確保は難しい
- 1 SSW対象業務のニードへの即応体制を整えるためには常勤化が必要である
- 1 ・子どもだけでは、子どもや家庭の問題の対応には限界がある
・SSWのボランティア精神だけでは、支援の限界を感じる
- 1 現状では不登校、虐待、いじめ、貧困等解決すべき案件への対応は不十分であり学校だけでは解決できない案件が増えておりSSWの常勤化は必要である。
- 1 現状では時間数も足りず十分に支援が行き届いていない。勤務時間の枠を超えた活動も多く、待遇面でも課題が多い
- 1 震災以降、当地の教育の場、子どもの環境（家族、地域）が荒れており、7年経過後もなお課題が山積しているため。
- 1 学校現場からのニーズにこたえるためには常勤でなければ機能できない
- 1 無
- 1 今のように短時間で人を増員するのは人材の質の低下を招く
- 1 課題解決の時間確保と地域社会とスムーズにリアルタイムに連携するため。SSWの雇用安定と身分保障。
- 1 無
- 1 無

- 1 一校につき1人配置と言う事は無理かもしれないが、常勤職としての仕事配分や、他機関との連携など、平日勤務での対応が可能になることでスムーズになると思われる。
- 2 雇用保険等の社会人としての安定が専門性を有する職業でありながらないから。SSWだけで男性職員が生計を立てられるのが労働基準と考えていただきたい。確定申告するとき、こんなに学校現場の教職員の困難な課題解決を図っているのに全く自分の身分保障はされていないことを多くの税金を引かれる時心が折れてしまう。年休も4日しかない事全てにおいて残念であり無念。生計をトリプルワーク以上の仕事をしているのが現状である。子どもの未来＝将来の日本の社会保障費に直結している業界なのだからその専門職の社会保障を安定させることこそ将来の少子高齢化への先行投資すべき喫緊の課題と感じる。
- 2 非常勤だと子供達や学校の様子、、家庭の状況など見えにくいから
- 2 解決までに時間のかかるケースが増えている。支援を必要とするケースの増加。必要な時に必要な支援を適切に行う為にも常勤の方が望ましい
- 2
- 2 身分の安定、配置時間の増加による活動の安定
- 2 常勤だったらやってみたいという社会福祉士が多いから
- 2 その地域や学校内外で柔軟にソーシャルワーク活動していくためには、限定された時間では限界があるため。
- 2
- 2 常勤すると勤務場所をどこにするか難しいと思います
- 2 無
- 2 継続的、計画的支援ができる
- 2 将来的には常勤化が必要だが、予算増がなされるまでSSWのみでの生計維持ができない
- 2 Sw自体が時間給で区切れる仕事では本来無いこと、社会保険がないと有望な人材を持続的に集める事は困難であることから
- 3 SSWrやSSWSVの雇用の課題は、現在の日本における他職種にみられる雇用の課題と同様のように思われます。なのでSSWrやSSWSVだけをとりだして議論するのではなく、もっとより大きな視点での雇用問題について議論すべきだろうと思います。

SSW・SV：1. 雇用をめぐる課題

SSWのSVについては、

1) 雇用条件

「雇用をめぐる課題」で最も多かったのが雇用条件の不備についてである。その中でも、単年度雇用であることなど雇用条件が不安定なことや、賃金が低くて生計が立てられないこと、社会保障制度（保険など）がないこと、非常勤だからダブルワークやトリプルワークになり、やりがいのある仕事なのに担い手が不足することになる。このことが結果として、常勤でないため優秀な人がSSWになることを断念することや、近隣の雇用条件が良いところに人が流れることへとつながっている。

また年間の活動時間に上限があることや、キャリアに関わりなく同一賃金であること、SSWになってからの雇用継続に上限がある（10年など）ことも、就労意欲の低下につながる

っている。さらに実際の勤務に際しては、活動範囲が広く移動に時間がかかること、待遇面（携帯電話や車が自腹であることなど）の問題なども残る。

さらに、SSW が常勤化されたときに、大学の教員等の職業を持っているような場合は兼業が可能かどうかとも検討が必要である。

2) SSW の質と量

量の問題として、社会福祉士や精神保健福祉士の有資格者の確保が難しいことがある。これについては、雇用条件の不備もあるが、その地域に社会福祉士養成校があるのかどうかによっても違ってくる。大学で夢を持って SSW の学習をしても、身分が保証されないためあきらめる学生も多いし採用されたとしても継続できないのが現状である。

また質の問題として、有資格者であっても SSW としての資質が足りない人や SSW 経験が乏しい人をどう支え、SSW の質をどのように保証していくかということがある。

常勤化する場合は、「資格要件のみならず、行政上級職相当の大学卒業者対象採用試験に類する選別をし、できる限り人材の質を確保することが必要」との意見もある。また、学校に携わる人材は、学校現場での教育経験とある程度の人生経験（社会人としての生活経験）が不可欠なので、いっそのこと SSW や SSWSV の主たる担い手育成は、社会福祉士か精神保健福祉士の取得を条件にして、教員のセカンドキャリアとしてはどうかとの意見もあった。

3) SSW 体制

勤務形態について県教育委員会と協議しても、担当者が毎年かわるため改善が進まない。現場の声を聴いて頂く機会も少ない場合は、労働組合を組織して改善していくようにしているところもある。また、出産のために担当者から退職届を書くように言われた SSW もいる。

SSW・SV：2. 人材育成に関する課題

1) 採用前の課題

SSW を養成する学校が少しずつ増えてきている。そこを卒業した人が SSW になってくれることが望ましい。しかしながら、非常勤が多いため断念する学生が多い。一方で、養成校を卒業してすぐでは、SSW として学校現場で教職員や関係機関の職員と協働することは難しいだろうとの意見もある。そのため、資格取得後の一定の期間は、医療機関や施設等での経験を積まなければ SSW として期待されている活動をすることは難しいとの意見もある。また、SSW の理解力や実践能力、あるいはモチベーションやニーズなどの格差が大きく、結果として資質能力にばらつきがあるとの現実もある。

有望な人材を集めることが可能となる勤務条件の改善が必要であることは言うまでもない。

2) 研修体制

最も多い意見は研修体制の構築である。現任者が経験を積みながら専門性を向上させるための研修やサポート体制を作り、新人や中堅など、経験年数など、SSW のレベルに応じた研修が、どの時期にどの程度必要なのか踏まえ、体制を構築することが、質と量の保証

につながる。そのため、SSW 研修の標準化を求める声もあった。

その際、大阪府のように市単位にチーフ SC を配置し担当指導主事とも連携を取りながら市の SC 全体の資質向上のための勉強会を行うように奨励し、府全体に 5 人の SSWSV を配置し、新任 SSW 訪問や担当地域の SSW の SV を行うなどして、人材育成の援助をしていることがモデルになる。

3) サポート体制

SSW はいわゆる「ひとり職場」であることが多い。そのため職場内での SV がなく、個人の力量に任されることになる。この SSW の仕事内容は貧困や虐待等が多いため精神的なストレスもかかり、辞めていく SSW も多い。また、学校現場でもまだまだ SSW の理解がすすんでいない地域もある。そのような時は SV が有効である。しかしながら SV を受けることを義務づけられていないと、スキル向上に無関心な SSW になる可能性がある。

また、1 年目の SSW は現場で孤立してしまう場合も多い。SV が常に新人についてあげなくても、SV の年間活動時間に限りがあり、新人だけに使うこともできないというジレンマがある。

一方で SV 自身が指導助言のスキルに自信がなく、バイザーとバイジーに大きな経験差や能力差がないこともある。

SSW・SV：3. 業務管理に関する課題

1) ハード面の課題

最も多かったのが、SSW 活動に必要なものが不足していることである。具体的には、パソコン、携帯電話、公用車、業務を行う部屋、書類の保管場所、関係資料、書籍などである。これらが不足していることによって、SSW の私物を使用せざるを得ず、プライバシーの問題がある。またこれらがあったとしても、どの程度使用できるかは市町によって異なっている。さらに記録の管理については、学校も SSW もまだまだ理解が曖昧なことがある。

記録を書く時間については保障されていないことも多く、帰宅後にサービス残業として書かざるを得ない。このようなハード面の課題をどのように解消していくかが急がれる。

2) 業務管理の困難さ

業務が適切に行われているのかどうかという判断が出来かねる状況が生じている。特に雇用先の教育委員会において、活動する中で課題となる児童生徒の状況が改善していたり、関係機関等と繋がっていたり、学校の負担感が軽減していたりといった状況等での判断になるのが当然な中、SSW の質の確保を目指した業務管理は難しい。

県教育委員会により雇用された SSW は、県教委、市教委、学校という複数の組織に関係しながら業務を行っており、複雑で特殊な指示命令系統の中で働いている。管理主体は各教育委員会事務局だが、その担当者にある程度 SSW に対する知識や理解があれば、業務内容に対する管理監督が適切なものとなりうるだろう。

3) SSW 業務モデルの確立

SSW 業務の実践方法は全国的にバラつきが見られ、県内でも市町によって差がある。そのためモデルとなる具体的な業務の実践方法の確立がされなければ、業務管理は難しい。これについては、全国一律の基準を設けるのではなく、各自治体の事情、ニーズ等に応じた方式をよく話し合っ決めていくことが肝要であるとの意見もある。

いずれにしても、教育委員会での SSW 担当者が行政職員なので、異動等によって 1~2 年で代わることもあり、それまでに構築されたことがリセットされてしまうという問題もある。だからこそ、SSW 体制の構築が求められる。

SSW・SV：4. SVに関する意見

1) SV システムの構築

最も多い意見が、SV システムの構築である。SSW の人員増が求められている中で効果的な SV 形態を模索している状況がある。SSW の質的向上・量的拡充のためには、研修のあり方と共に、SV システムの体系的構築が必要である。

若くて力のある SSW ほど上手に SV を活用して、ベテランの SSW はなかなか利用しない傾向にある。教員 OB 等の福祉系有資格者ではない SSW は、SV から声をかけでも「大丈夫です、困ってません」との返答が多く、SV の利用が限られている。このように SV しないと、SV は SSW 研修や後方支援に協力せざるを得ない。

このような時は、SSW が必ず SV を受ける体制を作ることにも必要である。具体的には、複数の SV と SSW がきちんと契約した上で定期的に SV を受けることができる状況があればよい。少し強制的になるかもしれないが、誰もが定期的に SV を受ける状況づくりをすることが、SSW の質の保障に繋がる。そのためには、SV の研修も必要である。

2) ヨコのつながり

SV を必要としていないベテランの SSW もいるが、自分のソーシャルワークを振り返るために SV だけでなく、SSW 同士のヨコの関係も強化できればよい。同じことは SV にもいえて、全国的なネットワークや研修会で交流できるとよい。

3) SV の養成

SV に関してはスーパーバイザーを養成するシステムも確立していない。自治体の中には、SV をまず常勤化して体制をつくらうとしているところもあり、SV 養成が急がれる。

SSW の初任者・3 年次・中堅そして SV になるにはどのような技量と知識と価値を伴うものであるかが、県教委の独自の裁量でなく、ある程度全国的な指針・スタンダードがあるべきではないだろうか。

多様な枠組みが存在する SSW の業務の中で、苦悩しときには迷走している SSW は少なくない。そんな SSW がバーンアウトすることのないよう支える SV の存在は大切である。

7 まとめと提言

この調査で、最初に取り組んだのが、各地で行われている常勤あるいはそれに近い活動の探索であった。そのおり、実情を各地に問い合わせたところ、様々な点でばらつきがあることを実感した。その中でも、実績のある自治体や学校とやりとりして感じたのは、担当者の視点の広がりである。この広がり、用いられる言葉に感じられた。通常、教師とSCとSSWとでは、用いる言葉やものごとを見る視点が異なる。もちろんそこに意味があるのだが、多職種交流の中では、相互に役に立つ概念や視点は共有され活用されるので、その実感を強く感じたことが印象的だった。その一方で、都道府県に対して照会したのが夏前の段階だったが、SC・SSW それぞれの都道府県等の担当者に、制度理解の大きなバラツキがあった。特にSSWについては、それまで配置されている学校に勤務したこともないため、活動内容は全くわからないし想像もできないと、こちらから問い合わせた素直に直に答えていただいた例も少なくない。SCについても似たような事情があり、要するに、ほぼ単年度で担当が変わる教育委員会のシステムの下では、常勤化も含めた将来構想の企画は困難だろうと考えざるを得ない。

しかし、悲観する話でもなく、そのような中でも様々な工夫をしている都道府県もあり、そこでは地域の職能団体や研究会などが、SCやSSWの力と工夫を蓄積し、教育委員会に積極的に働きかけたり、スーパーバイザーとして参画したり、また有意の人材を提供している様子が見られることだ。

また一方で、教育委員会等の側も、積極的にその意見を取り入れて、工夫を重ねているということがあり、そのような姿勢が好結果を生むという印象を受けた。もっともこれは一担当者の理解だけで動かせるものではなく、高額の予算を伴うものであるだけに、推進には政治的合意を含む高度な判断が必要となる。そのため実例を探しても、人口減少や子ども政策が緊急課題である小さな町村や、反対に大都市である大阪、横浜、京都、福岡などの方が特徴的な活動を展開している。こういったところでは、担当者が、所管する事業について、明確な状況把握とビジョンとを持っており、常勤化に向けては、担い手と、雇用側との協働が不可欠だと思われた。

次に、「金はある人も人がいない」と言われることが多かったことだ。いわゆる人材不足である。この点では、2点感じるところがある。金はあるとも言うが、どのような付け方がなされているかである。現在のSCの基準は大学院修了であり、SSWも大学だけでなく、その後専門学校で資格をとった者は多数いる。その資格に見合い、将来への安定性を確保し、一つの職種として成り立つ条件を準備しての金かという問いである。

もう一点は、高知県のように人材はないからこそ、リクルートも含めて人を育てますと明言されている姿勢には敬服したところである。人を育てるということでは、SC、SSW共に教員退職者を当てている例が少なくないことである。最近では、退職間近の教員にSSWの道を示しているところもある。このことで留意していただきたいのは、退職教員という肩書きだけで、ソーシャルワーカーと言われることの問題である。SSW開始時は、該当する有資格者も少ないため、基準を緩めて発足することとなったが、今後の方向性を示す際には、ソーシャルワークのできるSSWであることは当然とする運営をのぞみたい。もちろん、通信課程などで2年あれば福祉関係の国家資格も取得可能であるから、一つのキャリアとして考えることは大いにあり得ると思う。

今後、公認心理師の任用なども踏まえて、どのように有意の人材を確保するかについても、各自治体で慎重に検討する必要があると思われる。

このような雑ばくなまとめと感想の下で、以下のような提言を行う

。

1 SC・SSW ともに、常勤化が必要である。

今回は、滋賀県の常駐型の調査が中心となったが、それでも生徒・保護者・教員それぞれから、常に学校に SC がいることの意義が示され、常駐化が求められている。SSW については、SC 以上に長時間勤務型が多く、その必要性は高い。

2 SC・SSW の運用には、複数年に及ぶビジョンが必要である。

現状として常勤化をすすめるには、予算と担い手の確保、活動のスキルと活用の指針を明確にする必要があるが、そのためにもまずは、中心となって長期間のビジョンを教育委員会と協働して立案できる人材の確保が急務だと考えられる。

うまく回らないところでは単年度主義が強く、担当者も1年で変わるため、仮に変わるとしてもどのような計画の下で動かすのかというビジョンがないと、その年度の反省も不十分なまま、ビジョンが描けずに次年度に送っているということになっているという印象であった。少なくとも3年から5年くらいのビジョンをもつての取り組みが必要かと思われる。その意味で、鳥取や横浜、名古屋などの取り組みには学ぶところがある。

3 めざす常勤の意味を明確にし、希望の持てる職種を目指す。

常勤という本来の意味は、非常勤に対応した、週40時間に匹敵したフルタイムの労働を指すかと思う。その意味では、働き手はフルタイムだが、学校に常にいるのか。どのような業務をするのかでイメージが異なるし、SCかSSWかによっても異なる。常勤に加えて、有期雇用か無期雇用か、など重要な指標もある。実際に常勤化したときのイメージは語る人によってかなり差があり、常勤といっても期限があるとか、1日4時間だといった話が出るため、定義を明確にする必要がある。

その意味では、SSWを福祉職の正規職と考えると、福祉事務所職員や児童相談所職員との人事異動などの話が、鳥取県や横浜市のヒアリングで語られた意味は深い。

4 SCの職能団体との良好な関係を維持する協議が求められる。

SCについていえば、現在までのところ、臨床心理士会が教育委員会とうまく連携して、採用時の推薦制度を設けたり、研修やSVを担ったりと効果的に連携している例が多かった。今後もこのような連携は重要であると思われるが、公認心理師制度を受けて、今後このような連携が多職種化の下でどのように変化するのかという点が危惧されるところでもある。臨床心理士会の意向としては、常勤化には積極的に賛成しているとのことであるが、SVの意向としては不安もあるようで、特に制度的な安定を再確認する必要が感じられる。

5 SCの常駐型を含む、多様な活用の工夫が可能。

SCの常勤化の方向としては、カウンセラー一人一人の事情で言えば、安定的に雇用されることが重要となる。一方その配置先としては一つの学校に一人が長期間勤務するという形態だけではなく、あえて一つの学校に複数のカウンセラーが関与する形態を模索するのも

有効であることがわかった。このような、常駐型と呼んだ仕組みは、SC の連携が特に重要となるが、面接室で孤独に活動するだけでなく、チームの一員として活動することが求められる学校臨床にあっては、若手の教育訓練の機会としても有効だと確認できた。

また、適用指導教室や、何らかのセンター機能を持ったところに SC を配置し、スーパーバイザーとして機能したり緊急派遣や周辺のある一定の学校をカバーするという動き方、これは名古屋市や高知県にもみられるが、このような在り方も模索されてよいだろう。

5 SSW については、より積極的なビジョンと仕組み作りが必要。

SSW について、事業自体が緒に着いたところというところもあれば、すでに 10 年を超える蓄積を持ち、それなりのビジョンを持って走り始めているところもある。

この部分については、先行しているところでは、何らかの職能団体や研究会が活発にその母体となった経緯があり、教育委員会だけの工夫では困難があるため、外部との有機的な連携を図る必要が感じられる。

6 SSW の職能と待遇の見直しが必要。

SSW の雇用については、SC と大きく異なり、常勤化の希望が圧倒的に高い。これは現在の待遇があまりに低く、中には時給 1000 円という雇用例も見られるように、到底長期間継続する専門的職業とは考えられないことが一因であろう。結果としてそのような職とみなされることは、教育現場にとってもマイナスであり、人材確保や育成の見地から、資格を明確にするなどとセットで、待遇の改善を図ることは喫緊の課題であろう。

7 SC と SSW との両方をうまく活用したモデルの推進。(チーム支援の推進)

名古屋市をはじめとし、最近の動きとして SC と SSW とのコラボレーションを視野に入れた、いわゆるチーム学校モデルで制度を設計している例も見られるようになった。その一方で、SC と SSW を担当する部署が全く異なった場所にあるといった例もあるようで、今後、常勤化とともに SC と SSW との両方をうまく活用したモデルの推進が求められる。

そのような多職種連携で特に重要なのは、それぞれの役割を明確にした上でのルールや仕組みづくりと、実際の事例の中でのアセスメントの水準の向上であろう。これを推進するには単に現場の職員に任すだけではなく、有効なスーパービジョン制度も必要となる。

また、他職種合同の研修会の実施なども重要である。といっても、従来からの単一職種を想定した研修の場に、少し広い部屋を確保し、他職種に案内するだけでことが足りる。

今後、このような工夫が必要になる。

8 常勤型雇用と専門性の高い非常勤活用のバランスの検討。

常勤化に関して言えば、SC の場合には当面、常勤を目指すものと、必ずしもそうでなく、現在と同じような多様な働き方を目指すものが、両立できる仕組みを考えるのが現実的であろうと考えられる。

SSW も同様であるが、SSW の仕事の特徴として、学校や教育委員会との一体性が重要となる場合が多く、その意味でも SC 以上に常勤化が強く望まれようである。いずれにしても、常勤化だけでない可能性の検討も求められよう。

終わりに

今回は SC、SSW の常勤化を想定した、多様な調査を行なう機会を得た。

平成 7 年の SC の開始は、臨床心理士会の充実と、愛知県のいじめ事件が大きく影響していると感じている。平成 20 年の SSW の開始は、各地の SSW の実践の広がり、問題対応の調査研究その他で評価されたことから開始され、その後の実践を踏まえて学校教育法施行規則が改定され、両職種が学校職員と制度的に確立されたことを考えると、実に感慨深い。

各地でさまざまな立場とねらいから、よい支援体制と支援実践を目指している政治家もいるし、指導主事などの行政の担当者、学校の教員、SC、SSW などの担い手、それに学校関係者や研究者など、多くの人びとがいる。その知恵と工夫を余すところ無く活用して、次の学校づくりに生かしてゆきたいと願う。次の学校は、次の子どもをしっかり育み、次の社会をよりよいものとしてくれる。子ども期の、特に教育にかけるお金ほど効率の良い使い方はないという研究結果が出始めている。

完全な常勤化はまだ先だとしても、そこまでの登山口にはたどりついている。しっかりこの山を登りたいと思う。

この調査には、本報告だけでは収まらない、多数の方の協力を得た。3000 人近い子どもたちとその保護者にも協力を得られた。この研究からいくつかのヒントを得ていただけただけから幸いである。

研究メンバー代表	野田正人				
分担研究者	飯田香織	佐々木千里	山下朋美	山中徹二	
	三木 泉	中西 真	徳広圭子	秋山恵子	
協力者	大平雅美	山田瑠璃香	伊野愛理	川崎温子	西根果歩
	黒田優陽				

