

「チーム学校」推進における教師とスクールカウンセラーの連携

—— スクールカウンセラーを対象とした面接調査の結果から ——

Collaboration Between Teachers and School Counselors in Promoting a “Team School”
— Based on the Results of an Interview Survey of School Counselors —

通信教育課程
Correspondence Course

尾崎 啓子
Keiko Ozaki

抄 録 本研究の目的は、専門職として教育の場に定着しているスクールカウンセラー（SC）が、教師や他の職種の専門家との連携に関してどのような工夫を行いどのような課題を抱えているのか、当事者への面接を通して探索し、学校における多職種連携が効果的に行われるための要因の手がかりを得ることである。対象者 15 名の面接内容を分析した結果、活動全般に関連するキーワードとして『情報共有』『役割分担』『信頼関係づくり』『コミュニケーション』が見出された。連携を円滑に進める鍵は『学校の柔軟性』と『管理職の理解』と考えられていた。SC には高度で幅広い専門性と学校文化の理解が求められた。「チーム学校」がよりよく機能するために『心理的安全性』を考慮する必要がある。

キーワード：多職種連携、スクールカウンセラー、専門性と柔軟性、コミュニケーション、心理的安全性

Abstract The purpose of this study is to examine through interviews with school counselors (SCs) what kinds of ideas and challenges SCs, who are established professionals in the education field, have in collaborating with teachers and other experts. The goal is to obtain clues about the factors that enable effective multi-occupational collaboration at schools. As a result of analyzing the interviews of 15 subjects, “information sharing,” “role sharing,” “trusting relationships,” and “communication” are found as general keywords. The keys to smooth collaboration are thought to be “flexibility of the school” and “understanding from managers.” The SCs must have broad, advanced expertise and an understanding of the school culture. For a “team school” to work well, a consideration of psychological safety is also necessary.

Keywords: Multi-occupational cooperation at school, School counselor, Expertise and flexibility, Communication, Psychological safety

1. 問題と目的

今、職場環境としての学校が危うい。社会の変化に伴い、子どもたちや家庭をめぐる問題が多様で複雑になり、学校の役割も増大化して教師の業務が膨大になっている。文部科学省の調査結果によれば、2022 年（令和 4 年）度は、校長などの管理職と教諭などすべての職種で在校等勤務時間が減少したものの依然として長時間勤務の教員が多い¹⁾。同じく文

部科学省の別の調査では、2021（令和 3）年度、教育職員の精神疾患による病気休職者数は 5,897 人（全教職員数の 0.64%）で 2020（令和 2）年度から 694 人増加し、過去最多となっている²⁾。教職を志望する者も減少傾向にある。2022 年（令和 4 年）度の公立学校教員採用試験の結果、全体の採用倍率は 3.7 倍（小学校 2.5 倍、中学校 4.7 倍）で過去最低となっており、長時間労働や精神疾患を患う教師の増加など働く環境の悪化が、教師のなり手不足の要

因と考えられている³⁾。

このような事態を重く見て、中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会は2023年8月に「教師を取り巻く環境整備について緊急に取り組むべき施策(提言)」(以下、緊急提言)を取りまとめ発表した⁴⁾。緊急提言においては、急ぎ取り組むべき具体策として、1. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進、2. 学校における働き方改革の実効性の向上等、3. 持続可能な勤務環境整備等の支援の充実、を提示している。授業時数と学校行事のあり方の見直しや教職員定数の改善、処遇改善といった、実現すればすぐに実質的な学校・教師支援となる取組の他に、教員業務支援員・スクールカウンセラー(以下、SC)・スクールソーシャルワーカー(以下、SSW)・学習指導員・部活動指導員などの配置充実も取り上げられている。教職員だけでなく外部の専門家や支援員らも、「チーム学校」の一員として活躍・連携する重要性が示されているといえよう。

様々な立場の専門家やスタッフの配置に伴い、教師と外部の専門家・スタッフとの連携・協力のあり方も大きな課題となってくる。筆者は臨床心理学の専門家として、長年主に公立小学校において学校コンサルテーション(特別支援教育に関する巡回訪問相談)を行ってきた。前任校では大学教員の兼職として附属学校の校長職も経験し、日本の学校教育における教師のやりがいや長時間労働の課題と働き方改革を身近な問題としてとらえてきた。文部科学省が推進する「チーム学校」の重要性と有効性を実感し、それを支える多職種連携について、連携阻害要因と推進要因に関する研究を継続している^{5) 6) 7)}。関東地方の公立小・中学校の管理職111名と教諭102名を対象とした質問紙調査の結果、連携推進のために必要なこととして「学校に勤務する専門家同士が勤務日を合わせる」「管理職のリーダーシップ」「専門家と教師の定期的な打ち合わせ」「専門家による校内研修で専門領域を身近に感じる」「教師同士の連携による基盤づくり」「多職種の業務と専門内容の共通理解をはかる」が挙げられた。連携の課題は「時間・場所・人の確保が困難」「連携の方法がわからない」などだった^{5) 6)}。続いて実施した関東A県の公立小・中学校に勤務する教諭7名によるグループ・インタビューと管理職経験者3名を対象とした個別インタビューの結果では、連携阻害要因として「教師のプライド」「専門家との価値観の違

い・守秘義務・SCらの勤務時間の短さ」「教諭グループ」「専門家の力量不足」「教師の抱え込み傾向」「非常勤職の勤務管理の大変さ」「管理職経験者」が見出された。推進要因としては「成功経験の積み重ね」「一緒に活動」「信頼関係ができる」などの連携の良さの実感(教諭グループ)、「専門性の高さ」「主役は教師という感覚」「安心感」「専門家との役割分担」(管理職経験者)が挙げられた⁷⁾。

また、短時間ながら週5日勤務する相談支援スタッフ(相談員・指導員・学習支援員などを指す。以下、相談スタッフ)10名を対象としたインタビュー調査からは、教職員との連携が円滑に進んだ場合の理由として「管理職の理解・スタンス」「教師同士の連携協力体制がある」「支援の目標の共有」「日ごろの交流・関係づくり」「仲介役に徹する」他が挙げられた。SCやSSWら専門家との連携においても「管理職の理解と決断」は大事で、「連携相手と顔見知りである」「関係者で打ち合わせができた」「ケースを抱え込まない」といった相手との関係づくりと細やかな配慮を大切にしていることがわかった。連携を進めるにあたっての課題は、学校の教育相談体制に関すること、関連して子ども理解や保護者理解の必要性とともに、教師の多忙さ、担任が問題をひとりで抱えていることへの気遣いも多く語られた⁸⁾。「連携を進めるには、連携したことによる子どもの良い変化(好転実績)や教師自身の成功体験が有効。教師仲間の成功体験を聞いてもらうのもよい」という複数の対象者からの意見は、筆者の本研究に取り組む動機と重なっている。

筆者は、教師の働き方改革において多職種連携の成功はひとつの鍵になると考えているが、1995年にSCが導入されて以来学校には多種多様な専門家が入るようになり、それぞれの専門性と役割が理解されていない場合、管理職を中心に多職種を活用する負担感が大きいことが推測される。また学校や教師自身あるいは周りの教師に連携成功体験や成功事例があると連携推進にはずみがつくことが予想される。これらの仮説を背景として、本研究では、教師とSC、またSCと多職種の連携成功事例を集めてその要因を分析し、連携推進に有効な要素を見出すことと、SCの立場から見た連携上の課題を明らかにし、今後の他職種連携の充実に向けて必要な手がかりを得ることを目的とする。「チーム学校」がより機能するためのチームのあり方も検討する。

2. SC 事業について

2.1 SC 事業の変遷

SC は「不登校、いじめや暴力行為などの児童生徒の問題行動等への対応に当たっては、児童生徒の心に働き掛けるカウンセリング等の教育相談機能を充実させることがあるとの認識の下、1995 年度に「SC 活用調査研究」（都道府県・政令指定都市対象の委託事業）が創設され⁹⁾、初年度は全国で 154 校に配置された。年々数が増えて、2001 年度からは「SC 活用事業」となって中学校を中心に配置校が増加し、2021 年度には 30,000 校を超えて配置されている（2017 年度からはいじめ対策・不登校支援等総合推進事業の一メニューとして実施。配置学校数には、緊急 SC 等活用事業の活用による配置を含む）。2015 年に中央教育審議会による「チームとしての学校の在り方と今後の改善方法について（答申）」が提出され¹⁰⁾、「チームとしての学校」（いわゆる「チーム学校」）の体制を整備し、学校の機能を強化していく重要性が強調された。2017 年の「児童生徒の教育相談の充実について（報告）」では、SC の職務内容と求められる能力及び資格が示されている⁹⁾。主な職務内容として、不登校・いじめ等の未然防止、早期発見及び支援、対応等について、児童生徒及び保護者からの相談対応、学級や学校集団に対する援助、教職員や組織に対するコンサルテーション、心の教育や啓発活動らが明記されている。

近年では、2022 年 12 月に「生徒指導提要」が改訂されたが、SC に関しては多くの箇所で見逃があり、チーム学校の一員としての活動が期待されていることがわかる。

2.2 SC の勤務形態

SC 事業の実施主体は都道府県・指定都市であり、選考も都道府県・指定都市が行う。資格は①公認心理師②臨床心理士③精神科医の他、児童生徒の臨床心理に関して高度に専門的な知識及び経験を有する大学教員やカウンセリングに関する資格を持つ者など、となっている。配置形式は単独校・拠点校・対象校・巡回型・派遣型など様々で、教育事務所や教育センターなどで勤務する形式もある。

雇用形態は大半が非常勤職員であり、週 1 回勤務、1 回につき 4 時間から 6 時間勤務の場合が多い。2

週に 1 回という県もある中、東京都は 1 校につき年間 38 日で 1 日あたり 7 時間 45 分勤務、神奈川県は週 1 日で 1 回あたり 7 時間勤務と長い。待遇にも差が見られ、同じ SC 職とはいえ、勤務条件は都道府県と指定都市によって違いがある。

3. 方法

3.1 対象

東京都と関東地区 3 県・指令都市 3 市の小・中学校において、SC として学校に配置されている 15 名を対象とした。対象者は、筆者がこの調査と並行して実施したインタビュー調査の対象者（相談スタッフ 10 名と SSW10 名）ならびに筆者と面識のある複数の教育委員会関係者と学校長、臨床心理士から、周囲との円滑な連携を進めている人として紹介してもらい依頼した。

年齢構成は 30 代 4 名、40 代 7 名、50 代 3 名、60 代 1 名で、女性 13 名、男性 2 名だった。SC 経験年数は 6～10 年、11～15 年、16 年以上が 5 名ずつであった。専門家としての経験年数と SC 勤務年数がほぼ同じ者が 7 名、他の 8 名もキャリアの半分以上が重なっていた。勤務校数は 6～10 校が 9 名、11～15 校が 1 名、16 校以上が 5 名だった。取得している資格・免許は、「公認心理師と臨床心理士」が 10 名、「公認心理師と臨床心理士と学校心理士」が 3 名、「公認心理師と学校心理士」が 1 名、「公認心理師と社会福祉士」が 1 名であり、全員が国家資格である公認心理師の資格を取得していた。その他にも 2 名が教員免許、3 名がカウンセリングに関する資格（産業カウンセラー・キャリアコンサルタント・特別支援教育士）を有していた。相談支援スタッフや SSW を経験した後に SC になった者、SSW と兼務している者、複数の自治体で SC 活動をしている者もあり、経歴も多様である。

日常の SC 活動について、教職員や多職種の専門家と連携した事例の内容を「その他」を含む 7 つの選択肢から複数回答可で選んでもらったところ、「いじめ」12 名、「不登校」15 名、「虐待」14 名、「貧困」7 名、「外国籍の子どもたちへの支援」10 名、「ヤングケアラーの子どもたちへの支援」7 名、「その他」9 名（発達特性 4 名、自傷、精神疾患、学習相談、進路相談など）だった。

3.2 調査期間

2021年12月から2023年8月。

3.3 調査方法

10の質問項目について尋ねる構造化面接を、すべてオンラインで行った。面接時間は60分から90分だった。

3.4 調査内容

10の質問項目はインタビューガイドとしてまとめ、あらかじめ対象者に送付して回答を準備していただいた。10項目の内容は以下の通りである。

- ① 配置校の教職員と連携して、児童生徒・保護者への支援が円滑に運んだ（成功したと思われる）ケースに関する経験の有無と内容
- ② ①について、連携がうまくいった要因
- ③ 多職種の専門家と連携して、児童生徒・保護者への支援が円滑に運んだ（成功したと思われる）ケースに関する経験の有無と内容
- ④ ③について、連携がうまくいった要因
- ⑤ 連携を進めるために工夫していること
- ⑥ ご自身にとって働きやすい学校・一緒に仕事をしやすい教師や専門家の特徴
- ⑦ 連携を進めるキーパーソンは誰がよいか
- ⑧ 連携を進めるにあたっての課題、必要なこと
- ⑨ 「チーム学校」体制構築に有効な研修のあり方
- ⑩ その他、「チーム学校」体制構築についての考えなど

4. 倫理的配慮

日本女子大学人を対象とした実験研究に関する倫理審査委員会に研究申請し、認められた（課題番号第496号）。調査協力者には文書と口頭で研究の目的と方法、匿名性の保証、データは可能な限り量的に処理し本研究の目的以外には使用しないこと、参加及び中止は自由であり参加の有無による不利益は一切ないこと、インタビュー時の画像と音声記録は全研究終了時に消去することを説明し、同意書の返送をもって承諾を得た。

5. 結果と分析

15名のインタビュー内容の概要を面接録画記録から書き起こし、KJ法を援用して分析した。質問

項目①教職員と連携した成功事例、③多職種と連携した成功事例は、事例の概要を分類し、キーワードを抽出した。⑤連携を進めるための工夫の回答からもキーワードを抽出して記した。キーワードは『 』、キーワードに関連した発言や項目に関する説明は「 」で示す。

5.1 教職員と連携して児童生徒・保護者への支援が円滑に進んだ事例の経験

対象者全員が「連携はSC活動の前提」とし、成功事例を持っていた。事例の内容は、小学校は発達特性のある児童への支援3件、学力不振2件、不登校1件だった。中学校は、不登校6件、自傷3件、発達特性・特別支援教室の保護者対応各2件、非行1件が紹介された。自傷ケースでは教師の情緒的巻き込まれへの対応も含まれていたり、不登校では希死念慮の強い生徒への対応があったり、発達特性の強い児童生徒への支援では家族への説明や学校とのつなぎ役を担ったり心理テストの実施といった、高い専門性が必要とされるケースが語られた。「年度途中で急に派遣を依頼された。」「自傷する子どもが多い学校に配置されていた。」といった、配置の時からSCに支援を期待する状況もあり、「連携はあたりまえ」であるからこそ、困難な状態での成功事例が印象に残っていることが推察された。いずれのケースも紆余曲折はありながらも連携が円滑に進み、教室復帰、医療機関などの他機関とつながる、進路・進学の設定などで終結していた。

キーワードは『情報共有』『役割分担』『間接支援』『担任支援・保護者支援』であった。「週に1回しか勤務しないので、直接子どもに会うことはせず、先生方が適切に関われるよう意識した。専門家としての判断を伝えていた。」「保護者面接にはできるだけ担任にも入っていただくようにした。」「SCがない時の学校の動き方を考え、伝えていた。」「担任の負担が大きく大変だったので、話して安心してもらえるよう時間をとった。」など、どの対象者のお話からも、勤務日数の少なさを考慮し、その条件の中で最大限学校の役に立つにはどういう活動にしたらいいかという発想があることが感じ取れた。本人と担任、家族と学校をつなぐこと、教師に安心してもらうことが意識されていた。これらの実現のため、短時間でのケース会議の開催を提案・実施した場合もあった。

5.2 教師との連携がうまくいった要因

『コミュニケーション』『情報共有』『信頼・協力』に関する内容が多かった（表1参照）。

授業参観をして子どもの様子を担任から聞いたり、見立てについては「先生の考えをよく聴いて苦労も理解した上で伝え方を工夫する。」「先生がどんなふうに困っているのか伺い、ずれた支援にならないように注意。」「一緒に考える。」と共有方法に配慮していた。コミュニケーションは日ごろから大切にしてい「雑談する。」「SCから話しかける。」と関係づくりが心がけられており「来校時に笑顔で挨拶するなど気持ちよくコミュニケーションをとることはSC側の課題。」という言葉が象徴的だった。「自身の配置前のSCが学校と良い関係を築いていると関係づくりが楽。」という指摘もあった。相談対象の子ど

表1 連携推進要因（教師）

コミュニケーション	日ごろからコミュニケーションをとる（7件）
	関係する教師たちとよく話す（3件）
情報共有	支援対象の子どもの見立ての説明・共有（4件）
	情報共有（4件）
	保護者面接を複数の担当で実施（3件）
	タイムリーに会議が開けた
信頼・協力	担任がSCを信頼してくれた（2件）
	相談員と協力できた（2件）
その他	授業観察で子どもの様子を見られた（2件）
	関係する教師たちと役割分担ができた（2件）
	コーディネーターが機能した
	教師のフットワークのよさ
	市が作成した問題対応マニュアルがある

もの状態像をできるだけ的確につかみながら、担任ら教師のニーズをくみ取り相手の準拠枠にある程度合わせて説明する姿勢は、まさに心理職の専門性の発揮であると感じた。一方「市が自傷など困難事例への対応マニュアルを作成しており安心感があった。」という例は具体的な支援策であり、学校だけでなくSCにも安心感が必要であることを示している他市の参考になるだろう。

5.3 多職種と連携して児童生徒・保護者への支援が円滑に進んだ事例の経緯

小学校は、不登校2件、発達特性・ネグレクト各

1件、中学校は不登校3件、自傷・発達特性各2件、ネグレクト・貧困・ヤングケアラー・自殺企図・学力低下各1件と多様であり、連携相手はSSW10件、他機関（児童相談所、保健センター、子育て支援課、警察、民生委員ほか）6件、医療機関4件、相談スタッフ4件、適応指導教室1件と、支援内容に合わせて多岐にわたっていた。子どもの相談はSCが担当し、家族の支援をSSWが担当するといった分担形式が多かった。通常SCは学校内での活動が主だが、家庭訪問や適応指導教室見学時の同行などSSW的な動きをせざるを得ない場合もあり、柔軟な活動が求められていた。家族に精神疾患があったり養育機能が弱かったりする場合には保健センターや医療機関との連携を模索し、管理職と教師にも丁寧に説明しながら適切な対応を心がけていた。管理職の理解があると連携が素早く円滑に進むことがわかった。管理職の学校運営方針の影響は大きく、異動に伴い活動内容が縮小したケースもあった。

教師がSCとSSWとの専門性の違いを知らず、待ったなしの状況では居る人に何でも頼むということが起こるので、専門性の柔軟な解釈とフットワークのよさは必要だろう。とはいえ特にSCとSSWの間では、役割分担と実際の活動について機会あるごとにすり合わせや話し合いを持つことがよい関係性を保つための秘訣であると思われる。教師だけではなくSCも、SSWが得意な活動やネットワークを知っておくことが肝要である。

5.4 多職種との連携がうまくいった要因

学校側の配慮とSC側の配慮の要因が見出された（表2参照）。

表2 連携推進要因（多職種）

学校の配慮	学校の柔軟性・管理職の理解（6件）
	学校の配慮でSSWと勤務日を合わせてもらった
SCの配慮	顔の見える関係・信頼関係を作った（3件）
	SCが中心になって動いた（2件）
	ケース理解の視点の共有・一緒に考えた（2件）
	任せっぱなしにならないよう連絡・情報を出した
その他	情報交換・共有と役割分担（5件）
	医療機関に知合いがいた
	支援対象の子どもの家族の協力

多くの対象者が、学校の柔軟な取組と管理職の理解が大切であると回答している。SC 側でできることとしては、信頼関係づくりをベースに、子どもや家族への理解が進むよう見立てを説明して共有したり、任せっぱなしとならないよう連携相手に学校情報を提供したりしていた。一緒に考えることは重要で、「大変なケースほど先生方に「時間が無い」と言われることが多い。みんなで話せない。うまくいかないところほど、一緒に考えるよりも何かしようとする。子どもを理解する前に指導、となり、行動ばかり。行動で不安を解消しているのかと思う。」という感想には考えさせられた。SSW の経験年数が浅かったり派遣がままならなかったりする場合に SC が中心になって動くこともあるだけに、SSW とうまく役割分担ができた経験においては、SSW への感謝の言葉が多く語られた。「役割分担の難しさは相手による。」「人に恵まれるとやりやすい。」など、複数の対象者から「最後は人」という言葉が聞かれた。

5.5 連携を進めるために工夫していること

キーワードは『関係づくり』『ケース対応』『日ごろの実践』だった(表3参照)。

情報共有や役割分担は、これまでの項目でも頻出した言葉であり、コミュニケーションの重要性はくり返し語られたが、その内容として「ねざらいと感

表3 連携推進のための工夫

関係づくり	情報共有・コミュニケーション (4件)
	ねざらいと感謝を伝える (3件)
ケース対応	情報交換と役割分担 (3件)
	対応のフィードバック (3件)
	丁寧なやり取り・相談する (3件)
	目的の共有・一緒に考える (3件)
	コンサルテーション
	教師の思い・どうしたいかを聴く
	相手の手柄にする
日ごろの実践	相手にしてもらえることを知る (3件)
	SC にできることを知らせる・行う (2件)
	学校を集団として見立てる
	管理職と定期的に話す
	自分自身のキーパーソンを探す

謝を伝える」「SC が行った対応をフィードバックする」「教師の思いを聴き取る」といった丁寧なやり取りを重ねて、「先生方をエンパワーメントする。」「連携がうまくいった場合は相手の手柄にする。」などの細やかな配慮も行われていた。教師以外の多職種と連携する場合、相手にしてもらえることを知る努力と SC ができることを知らせる発信を心がけ、学校やケースに積極的に関わる姿勢が浮かび上がった。さらに、自身のモチベーションを上げたり持続可能な SC 活動を目指して「自分のキーパーソンを探す」良さも語られ、コミュニケーションを重視することと合わせて、SC として居心地よく活動しやすくするための工夫も大事であることが伝わってきた。

5.6 働きやすい学校・一緒に仕事をしやすい教師や専門家の特徴

「風通しがよい学校」という表現が象徴するように、学校の雰囲気やチームワークの良さを挙げる者が多かった(表4、表5参照)。「外部の人に頼ろうとする雰囲気がある。」「先生同士に信頼関係がある。」「若い先生が質問できる。」「情報交換がうまくできる。」「管理職が動いてくれる。」など様々な具体例が挙げられた。「SC に好意的」な学校では「前任者の SC ががんばってくれていた影響」を指摘する声もあり、大半がひとり配置の状況にあっては、配置された学校で活動することは即ち SC という職種の印象を左右することにつながる様子がうかがえた。

学校には幾つかの風土のタイプがあり、温かい雰囲気やなじみやすい学校もあればドライで教師同士のつながりが薄く個人で頑張っている学校、管理職

表4 働きやすい学校

活動に対する管理職の理解がある (4件)
風通しがよい (3件)
チームワークがよい (2件)
管理職と教諭とのコミュニケーションがとれている (2件)
求められていることがわかる (2件)
職員室で子どもの話をしている
意見交換ができる
教育部会が活動に組み込まれている
校務分掌が明確

表5 仕事をしやすい人

子どものことをわかって人 (2件)
客観的な視点がある人 (2件)
雑談できる人 (2件)
カウンセリングマインドがある人
協力的な人

の管理が強く良くも悪くも多職種の動きやすさに影響が出る学校、逆に管理職のリーダーシップが感じ取れず個々に動くしかない学校、など様々である。学校の雰囲気には地域の影響も見られる。円滑な連携には、SC がこうした学校風土の違いに応じて活動のやり方を変えていく「その学校仕様に調整すること」が必要なスキルと考える声も聞かれた。「学校の門を一步入ったら相談室。学校全体をクライアントととらえて、やりやすいかどうかはあまり考えない。変化を面白がり、どこからやっていくか見立てるのも仕事。」との視点は、SC 活動を常に新鮮に受け止めることに有効だと感じた。

一緒に仕事をしやすい人の特徴をまとめると、コミュニケーションが取れる人ということになるだろう。「子どもが好き」をベースに、「価値観が違ってもお互いの考えが尊重できる」「子どもの支援に関する意識が高い人」「柔軟性がある」「協力的な先生」などの表現が頻出した。「先生は優秀な方が多いのでできない子どもの理解が難しいし、とにかく忙しい。プライドに配慮し、負担がかからないよう考えながら SC を使ってもら。先生を見立てるのも仕事の内。」という発言からも、SC の見立ては子どもと家族の状況だけでなく、そのケースを取り巻く支援資源、教師・学校の状況全体に及ぶものであることがわかる。見立ての重要性と適切さは SC の専門性のひとつと言えるが身につけるのはかなり難しいため、新人の SC にとってはハードルが高く、スーパービジョンや仲間同士の勉強会など具体的なサポートを要すると考える。

5.7 連携を進めるキーパーソンは誰がよいのか

「発言力・発信力がある先生」「バランスのよい先生」「一緒に考えてくれる人」「担任以外でコーディネートできる人」のようなイメージが示され、具体的な立場として、管理職・養護教諭・教育相談主任・コーディネーターらが挙がった (表6 参照)。

表6 連携のキーパーソン (複数回答可)

管理職 (6件)
養護教諭 (6件)
教育相談主任 (6件)
特別支援教育コーディネーター (5件)
さわやか相談員 (5件)
生徒指導主任 (2件)
学年主任
SSW
教育委員会の指導主事

管理職と教師が中心ではあるが、「毎日来ている相談スタッフが活動の窓口になってコーディネートしてもらえるとありがたい。」「学外の機関との連携では SSW がいてくれると助かる。」と、多職種もキーパーソンととらえる視点が見られるのは、週に1回程度しか来校できない立場で業務を進める上での実感の反映であろう。「学校によって雰囲気や体制が違うので、どなたがキーパーソンか探りながら活動している。」という発言もあった。

5.8 連携を進めるにあたっての課題、必要なこと

「教師と多職種の多忙」を筆頭に、「管理職や教師の頻繁な異動により相談体制や取り組み方が大きく変わるため、持続可能なシステムになっていない」「「チーム学校」の考え方が浸透していない」など学校の課題が多数語られた (表7 参照)。

「何とかするのが教師の力量とする考え方・学校文化が邪魔して、教師が問題を抱え込み、周りに「助けて」と言えない。」「SC、SSW に対して「専門家」とかまえているので、不安を取り除き、お互いの立場の違いを理解することが大切。」など、学校文化とされるものに活動を限定されたり教師の不安や大変さを感じたりしていた。ケース会議の開催を提案したくても、多忙さを考えて遠慮したり、学校の働き方改革で会議そのものが無くなり情報共有や子どものことを一緒に考える機会を作る困難さも出てきた。教師の間で特別支援教育や発達特性が知られてきた良さはあるものの「特別支援の観点に教師の意識が向いていて、その他の可能性の検討がしにくい。」「(目立たない) 発達特性や (特別な教育) ニーズのある子どもについて支援の必要性が伝わり

表7 連携に関する課題

学校の課題	教師も専門家も忙しい・会えない (5件)
	持続可能なシステムになっていない (2件)
	「チーム学校」の考え方が浸透していない
	教師同士の連携がないと動きにくい
	学校が SC, SSW に対して「専門家」とかまえている
	組織での会議の持ち方には限界がある
	子どもの支援の必要性が伝わらない
	教師が「助けて」と言えない
多職種 の課題	専門家同士で考え方・支援方法・価値観が違う (2件)
	専門家の力量不足
	教師と SC とでは守秘義務の感覚が違う
SC活動 の課題	SC ができることや外部機関の資源についての広報活動が必要
	SSW との役割分担
	時間が足りず、常に超過勤務になる

にくい。」といった偏った状況も見られ、対応原則や勉強会の必要性を指摘する者が複数いた。

多職種側の課題としては「専門家同士で考え方・支援方法・価値観が違う」「役割分担する際に専門家の力量不足が課題になる」ほか、多忙で会えないことに関して「SC と SSW の配置形態の現状ではどう連携すればよいのか限界がある」が挙がった。支援策の違いについては「できるだけすり合わせるが、無理せず子ども第一で考える」、役割分担と限界については「学校側のコーディネートが鍵になる」「先生が主役とわきまえて、していただきたい行動を具体的に伝える」「専門家がいらない時のことを意識して学校に助言する」、多忙への対応では「SSW、相談スタッフと会えないので LINE を活用している」「面接枠の最後を教師用にとっておく」といったつながる工夫をしていた。そのため「活動時間不足でいつも超過勤務になる」が「教師のメンタルヘル스에配慮し愚痴や不安、悩みを聴く」ことも大事と心得、「SC はスーパーバイザー（以下、SV）がいて心強いが、先生を支える先生のネットワークがあるとよい。」と提案もあった。

一方、連携が深まったり成功したりしたからこそ課題もあるという指摘があり、「学校が支援の方

向性を決めて、以前うまくいった支援方法を SC にオーダーしてくる。子どもはひとりひとり違うのでパターンで対応することはできないことを丁寧に説明している。」と苦勞が語られた。

教師と SC とでは守秘義務の感覚が違うことを理解し集団守秘の構えで取り組むこと、SC ができることや外部機関の活動に関する広報活動がさらに必要である旨の意見もあった。

5.9 「チーム学校」体制構築に有効な研修のあり方

基本は学校からの依頼が中心となるが、「先生方は研修が多すぎて講義型だと他人ごとになりがちなので」体験型のワークショップがよいという意見が多かった。ロールプレイングやエンカウンターグループ、ピアサポートといった教師同士が語り合い主体的に考えられる研修、また内容では成功事例や架空事例を含む事例研修がよいとする意見が大半だった（表8参照）。「SC が講師ではなくファシリテーターを担い、意見交換する形式がよい。」「事例研修では SSW も参加してみんなでふり返れるとよい。」という提案や「エンカウンターグループやピアサポート形式は、お互いを知る関係づくりに役立ち、実施後職員室の雰囲気が良くなった。」「グループワークはいつも好評。」など、教師にも仲間づくりの機会が貴重であることが理解された。

講義を依頼される際のテーマは、不登校・発達障害・自傷・虐待・愛着障害・ゲーム依存・身体疾患や精神疾患について、保護者対応ほか様々だった。ストレスマネジメント、ソーシャルスキルトレーニング、アングーマネジメント、応用行動分析など専門的な技法を学びたいというニーズもあった。「依頼されるテーマで、学校が困っていることやニーズ

表8 「チーム学校」体制構築に有効な研修

形式	ワークショップ型 (5件)
	チームの各自が何ができるかを考える研修
	教師が主体的に考えられる研修
内容	架空事例を含む事例研修 (8件)
	成功事例の共有 (2件)
	ロールプレイング
	エンカウンターグループ
	ピアサポート
	依頼に応じた知識の供与 (8件)

がわかる。SC を知ってもらう機会になるので営業的に引き受けている。」「保護者への電話のかけ方を具体的に伝えて、若い先生にとっても喜ばれた。」などどのような依頼にも応えようとする姿勢の裏には、自らも学んで準備する多大な努力と教師の大変さを理解して寄り添おうとする共感があることがうかがわれた。

若い教師は自らの学生時代に学校に SC が配置されていて抵抗感が少ないと思われるが、SSW やその他の職種の専門家の配置と活用についてはあまり接点が無かった者が多いのではないかとの推察から「教員養成段階から多職種の活動と連携について学んでおく」という意見があった。

5.10 その他、「チーム学校」体制構築についての考えなど

これまでの活動をふり返っての感想が多かった。連携を円滑に進めるためには「管理職のマネジメント」と「教師のモチベーションの維持」が大切であり、「多職種の理解」も必要である。「専門性を踏まえる・わきまえる」が「子どものために、という思いは一緒なので、どうわかりあえるか」を模索し「うまくいかなかった事例をしっかりとふり返りたい」。「人と人とのつながり」が鍵となるので「ねぎらう」「SC 同士の集まりで苦労をシェアしたり SV と話すことも大切」、また教師のメンタルヘルスを慮り「環境調整とラインケアが必要」とする感想も出た。「チーム学校」という言葉は教育現場に定着し、近年は SC の常勤化も話題となる機会が増えた印象だが「利用者（子どもと保護者）の視点と学校の視点の両方が大切。外部性と内部性の問題をどう考えるか」はこれからの検討課題であるとする認識も示された。

6. まとめ

SC15 名の方たちから日々の活動と連携に関する考え・感想を伺い、週1日や隔週1日といった勤務日数が少ないことを前提とした活動の実際と工夫が語られた。教師だけでなく多職種との連携・協力は活動の大前提であり、活動全般に重要なキーワードとして『情報共有』『役割分担』『信頼関係づくり』

『コミュニケーション』が挙がった。調査対象者の SC の多くは、連携を円滑に進めるには『学校の柔軟性』と『管理職の理解』がポイントであると考え

ていた。SC が働きやすいと感じる学校は、活動に対する管理職の理解があり、教師同士の仲間関係が築かれていてチームワークがとれている、風通しのよい学校だった。学校や地域の風土、また古くから指摘される学校の「閉鎖性」、教師の「問題を抱え込む傾向」といったいわゆる『学校文化』に配慮することも SC 活動に必要とされる専門性のひとつととらえられていた。連携における課題は、やはりお互いの『多忙』が根底にあり、管理職や教師の異動によって学校運営方針や雰囲気が変わるため「持続可能なシステムになっていない」という指摘があった。多職種側の課題としては『専門家同士の考え方・支援方法の違い』『力量不足』が挙げられた。本調査の結果は数多の先行研究の結果を支持するものだが内容は個別性が高いため、以下に具体例も紹介する。

まずはコミュニケーションについてだが、連携相手にも SC 自身にも時間的余裕がなく会える機会も極端に少ない状況においては、挨拶・雑談・LINE の活用・相談スタッフを介した伝言やメモを残すなど細やかな工夫がなされていた。子どもや保護者への面接といった直接的支援は行わず、見立ての伝達や支援方針の相談のような間接的支援に軸足を置く活動、また子どもや保護者との面接には担任や SSW など関係者も同席する方法で関係者に説明する時間を削減する工夫、さらには少ない面接枠の1つを教師のために空けておく配慮など多様な方法と考え方があった。ただし、勤務時間の少なさは活動の幅を狭めると同時に、SC 自身も無給でのサービス残業をせざるを得ない状況となり、教師の多忙さや長時間労働の課題が多職種にも及び多忙の悪循環を生んでいることが明らかになった。緊急提言においては支援スタッフの配置充実が取組の具体策の要点の1つとなっているが、多種多様な専門家やスタッフが短時間ずつ配置されることの成否は学校の活用マネジメントの力量に負うところが大きく、新たな負担になることが懸念される。まずは配置実績のある SC や SSW、学校からの配置要望が強い支援スタッフの勤務日数を増やして、教師の長時間労働の実態と安心感にどの程度の良い影響が出るのかを検証することを提案したい。

『専門性と柔軟性』も重要である。伊藤は SC に求められる専門性について、心理臨床の専門性（生育史や家族歴などを総合して問題の重さを判断する

アセスメント力や治療の力量など)に加えて「個人病理だけでなく、学校という組織や地域そのものが抱える病理と健康さを的確に把握し理解すること」、「早急にケアされるべき子」や「医療などの専門機関につなげる必要のある子」などを見分ける力量(査定力)とどう対応するかという柔軟な判断力・行動力が必要であり、「学校文化への積極的関心と、教師の仕事に対する理解と尊敬の念も重要」としている¹¹⁾。「教育改革にも関心を払い、教育者としての専門性にも通じるよう努力すべき」とも述べている¹¹⁾。厳しい指摘だが、中央教育審議会から、SC、SSWを法令に位置づけ、将来的に常勤化するという方向性が出されたことを勘案すると、高度で幅広い専門性の保持が求められるだろう。「現場で専門職による支援の効果を感じることができなければ、学校としては活用の必要を感じなくなってしまう」という百瀬の指摘¹²⁾は重い。今回「若い人は特に、SCをしてつぶれる人が多い。」「心理」の専門とは違う領域の人がSCに参入している。」という声が聞かれたが、個人による力量のバラつきがある現状は活動継続における新たな課題と考えられるため、人材養成とともにSCの資格要件についても整備する必要があるといえよう。心理職の大学院養成課程における実習を含む学びの内容の充実とともに、SCとなっても学び続ける姿勢と意欲、それをサポートするSV制度と仲間による学習会の必要性は明らかであり、SC活動を支えるものとなるだろう。

SCの柔軟性については、学校・教師のニーズをくみ取りそれに合わせることで、「心理」の専門性にこだわらずその時必要とされることに臨機応変に対応することが、連携推進に寄与する。

最後に、チームがよく機能するために必要とされる『心理的安全性』にふれたい。心理的安全性は、お互いが信頼し合い尊敬し合うことを特徴とする職場環境を表す社会的構成概念である¹³⁾。チームとして仕事をする場合、心理的安全性があれば、自分の考えや気持ちを率直に表現したり、生産的な討論をしたり、他のメンバーからどう思われるかを過度に心配することなく行動したりすることができるようになる。筆者のこれまでの研究と今回の調査結果において、連携を阻害する要因として「教師の抱え込み傾向」という表現がよく聞かれた。先行研究でも、何か問題が起こっても他人の力を借りることが

即ち自分の力量の無さと見られることを警戒し、「助けて」と言えずに抱え込む教師が少なからずいて、問題が複雑化してから専門職に対応を依頼するケースが多いという実態¹²⁾が報告されている。複雑になった問題の解決にはかなりの時間を要する。教師がひとりりで悩んでいる時間の長さも、長時間労働の理由の1つになりうる。

教師文化の中には“助けてもらうのは恥”といった思い込みがあり、そこをゆるめるのは容易ではないが、学校だけでどうにかできる社会状況ではなく、なったことを認識し、管理職のリーダーシップの下、“「チーム学校」で安心してやっていこう”という新しい認知の枠組みを作り出して共有したい。

本報告ではSC対象の調査を分析したが、今後は教師、相談スタッフ、SSWの調査結果とも比較し、連携推進要因をさらに明確にしたい。連携成功事例の詳細な分析も課題である。

謝辞

本調査実施に際しまして多大なご協力をいただきました東京都教育庁の土屋佳子氏に厚く御礼申し上げます。また本務ご多忙の中、スクールカウンセリング活動に関する貴重なお話をお聞かせくださいました調査協力者の皆さまならびに、学校との優れた連携実績を持っておられるスクールカウンセラーをご紹介いただきました各市教育委員会の先生方、臨床心理士の先生方に心より感謝申し上げます。

参考文献

- 1) 文部科学省：教員勤務実態調査（令和4年度）、（2023a）
- 2) 文部科学省：令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査について、（2023b）
- 3) 文部科学省：令和4年度（令和3年度実施）公立学校教員採用選考試験の実施状況のポイント、（2022）
- 4) 中央教育審議会：教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）、（2023）
- 5) 尾崎啓子・安原輝彦：学校における多職種連携の現状とニーズに関する研究—公立小・中学校の管理職を対象とした質問紙調査の結果から—、埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター紀要 第18号、pp25-32、（2020）
- 6) 尾崎啓子・安原輝彦：学校における多職種連携

の現状とニーズおよび課題 第二報 ―公立小・中学校の管理職と教諭を対象とした質問紙調査の結果の比較―, 日本学校メンタルヘルス学会第 24 回大会発表抄録集, (2021)

- 7) 尾崎啓子・安原輝彦：学校における多職種連携の現状とニーズに関する研究（2）―公立小・中学校の教諭と管理職経験者を対象としたインタビュー調査結果の検討―, 埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター紀要 第 20 号, pp9-16, (2022)
- 8) 尾崎啓子：「チーム学校」推進における教職員と相談支援スタッフの連携 ―相談員・指導員・支援員を対象としたインタビュー調査の結果から―, 日本女子大学教職教育開発センター年報 第 9 号, pp7-18, (2023)
- 9) 教育相談等に関する調査研究協力者会議：児童生徒の教育相談の充実について～学校の教育力を高める組織的な教育相談体制づくり～, (2017)
- 10) 中央教育審議会：チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）, (2015)
- 11) 伊藤美奈子：スクールカウンセラーの仕事, 岩波アクティブ新書, (2002)
- 12) 百瀬亜希・加瀬進：教員と福祉・心理専門職の連携に関する研究：双方の立場から見えてくる連携上の課題を中心に, 東京学芸大学紀要 総合教育科学系Ⅱ 第 67 号, pp21-28, (2016)
- 13) エイミー・Ｃ・エドモンドソン：チームが機能するとはどういうことか, 英治出版, (2014)