

常勤スクールカウンセラーに関する調査研究

Research on Full-Time School Counselors

石川悦子
ISHIKAWA, Etsuko

Abstract

The questionnaire survey was conducted on full-time SCs to clarify the job content and challenges they face. The subjects of the survey were 19 full-time SCs (8 from public schools and 11 from private schools). The survey period was from August 2018 to June 2019. When the survey results were analyzed using KJ, the following became clear. The elements necessary for a full-time SC were “expertise,” “objectivity,” “uniqueness,” “the ability to assess the situation,” “human relations skills,” and “coordination skills.” It was also shown that it is important to have a “clear desire” and to have “a core within yourself.” Additionally, the advantages of being a full-time SC are that they are routine, immediate, and can respond quickly, and that they are able to work closely with other faculty members due to their strong collegiality. Furthermore, through school affairs and events, students can experience the daily lives of children. On the other hand, the conflicts that full-time SCs face have also become clear. In order to establish the full-time SC system, it was suggested that in addition to stabilizing salaries and enhancing training systems, it is important to build a scheme throughout the region.

キーワード：常勤スクールカウンセラー、利点、軸、葛藤、同僚性

I 問題と目的

1. 児童・生徒に係わる状況

近年、児童生徒に係わる課題は複雑化・困難化している。文部科学省（2024）によれば、2023年度の小・中学校における不登校児童生徒数は346,482人（前年度299,048人）であり、前年度から47,434人（15.9%）増加した。これは11年連続の増加であり、過去最多となった。増加率は前年度と比較して22.1%（2022年度）から15.9%（2023年度）へと若干低くなったということもできるが、年間で90日以上欠席している児童生徒数は不登校全体の55.0%（前年度55.4%）であり不登校状態になると長期化する傾向が続いている。これら不登校の増加の背景として「児童生徒の休養の必要性を明示した『義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保等に関する法律』の趣旨の浸透等による保護者の学校に対する意識の変化、コロナ禍の影響による登校意欲の低下、特別な配慮を必要とする児童生徒に対する早期からの適切な指導や必要な支援に課題があったことなど

が考えられる」との見方がある。

また、いじめ問題については、小・中・高等学校及び特別支援学校におけるいじめの認知件数は2023年度732,568件（前年度681,948件）であり、前年度から50,620件（7.4%）増加し、児童生徒1,000人当たりの認知件数は57.9件（前年度53.3件）であった。いじめの認知件数はコロナ禍が広がった2020年度に一旦減少したが、その後3年連続増加し過去最多となった。この背景について、文部科学省は「令和5年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果の概要（令和6年10月31日）」のなかで、「いじめ防止対策推進法におけるいじめの定義やいじめの積極的な認知に対する理解が広がったことや、アンケートや教育相談の充実などによる児童生徒に対する見取りの精緻化、SNS等のネット上のいじめの積極的な認知が進んだことなどが考えられる」、「初期段階にいじめを認知し早期対応を行ったことや学校いじめ対策組織等による組織的な対応を行った結果、いじめが一定数解消できていると考えられる一方、SNS上のいじめなどの見えづらく解消が確認しにくい事案の増加や、安易にいじめを解消したとせず丁寧に取り組んでいる傾向も考えられる」と指摘している。

さらに、いじめ問題に関して注視すべきは「重大事態」発生件数の大幅な増加である。いじめの重大事態の発生件数は2023年度1,306件（前年度919件）であり、前年度から387件（42.1%）増加し過去最多となった。この要因については、上記概要のなかで「いじめ防止対策推進法の理解が進んだことによる重大事態の積極的な認定や保護者の意向を尊重した対応がなされるようになった一方、学校としていじめの兆候を見逃してしまうなどの早期発見・早期対応への課題や個々の教員が一人で抱え込んでしまうなどの組織的な対応への課題があったことなどが考えられる」と示唆している。なお、重大事態のうち、490件（37.5%）（前年度356件（38.7%））は、重大事態として把握する以前には学校等においていじめとして認知されていなかった。この他、子ども達の自殺件数は400件前後の高水準で推移しており、また、小・中・高等学校における暴力行為の発生件数は108,987件（前年度95,426件）と前年度から13,561件（14.2%）増加している。この他、児童虐待の増加やヤングケアラーの問題など、子ども達を取り巻く課題は多様であり深刻な状況といえる。

2. スクールカウンセラー配置拡大の必要性

2018年度に公認心理師制度が発足して心理職の国家資格化が実現し、教育分野においても心理職の職域がさらに広がると思われる。中央教育審議会は「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）の中で、「子供たちの問題行動の背景には、多くの場合、子供たちの心の問題とともに、家庭、友人関係、地域、学校など子供たちの置かれている環境の問題があり、子供たちの問題と環境の問題は複雑に絡み合っている。単に子供たちの問題行動のみに着目して対応するだけでは、問題はなかなか解決できない。学校現場で、より効果的に対応していくためには、教員に加えて、心理の専門家であるカウンセラーや福祉の専門家であるソーシャルワーカーを活用し、子供たちの様々な情報を整理統合し、アセスメントやプランニングをした上で、教職員がチームで、問題を抱えた子供たちの支援を行うことが重要である」と指摘している。

1995年に、いじめ問題や不登校の増加を背景に「スクールカウンセラー活用調査研究委託事業」によってスクールカウンセラー（以下、SC と略記）が教育現場に試験的に導入されてから約30年が経ち、SC は不登校支援やいじめ問題に対応するとともに児童虐待や暴力問題、事件・事故後の心のケアに資するようその配置は拡大した。「スクールカウンセラー等活用事業実践活動事例集」（文部科学省，2022）には、SC の活動として次の20区分が示されており SC の職務は多岐に亘る。①不登

校 ②いじめ問題 ③暴力行為 ④友人関係 ⑤非行・不良行為 ⑥家庭環境（児童虐待、貧困の問題を除く）⑦教職員との関係 ⑧心身の健康・保健 ⑨学業・進路⑩発達障害等 ⑪小中連携 ⑫児童虐待 ⑬貧困の問題⑭その他 ⑮性的な被害 ⑯ヤングケアラー ⑰校内研修（スクールカウンセラー等が、学校の教職員等に行うカウンセリングマインド等に関する研修会）⑱教育プログラム（ストレスマネジメントや援助希求行動などについて、スクールカウンセラー等が教職員と協働して実施するプログラム）⑲教職員と SC 等の役割分担（教職員の負担軽減に資するチーム学校としての取り組み）⑳ SC に準ずる者の効果的な配置、である。

SC の配置校数は、1995年度の154校から全小中学校27,500校以上へ配置が進んでいるが、「SC の配置の拡大に伴って SC の資質や経験に違いがみられ、学校における活用の仕方に大きな差が見られる」、「SC の勤務日数が限られており柔軟な対応がしにくい」、「財政事情により配置等の拡充が難しい」ことが指摘されており、この現状は続いている。筆者らが行った調査（日本臨床心理士会，2023）では、SC の配置時間は全国で比較するとひと月に数時間の勤務から週 1 日 7 時間45分（年間38回）まで58倍の格差があった。また、先の答申（中央教育審議会）では、この改善方策として次の点が挙げられている。○国は、スクールカウンセラーを学校等において必要とされる標準的な職として、職務内容等を法令上、明確化することを検討する。○国は、教育委員会や学校の要望等も踏まえ、日常的に相談できるよう、配置の拡充、資質の確保を検討する。○国は、将来的には学校教育法等において正規の職員として規定するとともに、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（以下、「義務標準法」という。）において教職員定数として算定し、国庫負担の対象とすることを検討する。

以上、社会や経済の変化に伴い子供たちを取り巻く環境や課題は複雑化・多様化しており、学校教職員や家族だけでは解決が困難な事柄も増えており、スクールカウンセラー等の専門職の配置拡充は喫緊の課題といえる。

3. 常勤 SC に関する先行研究

上記のような背景のなか、全国では SC の常勤配置が少しずつ始まっている。野田ら（2018）は、全国都道府県・政令市を対象に SC 及びスクールソーシャルワーカー（以下、SSW と略記）の常勤化に向けた調査研究を行った結果、常勤雇用は 5 件、週20時間を越えるものが19件であり、常勤配置はまだ少ないが常駐配置の利点として活動の広がり、即時性、外部との連携、心理教育が可能な点を挙げた上で、SC 及び SSW の運用には複

数年に及ぶビジョンが必要であることを明らかにした。筆者らは、2021年度より3年連続して文部科学省「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」に取り組み（日本臨床心理士会、2021、2022、2023）、以下のことを明らかにした。2022年度の同研究では全国SC 5,213名から得られた回答データを分析し、SC勤務時間が週7時間以上の方が4時間以下よりも「学校から期待される業務」が多く、実際の活動の幅も広いことを示した。「学校から期待される業務」について、SC勤務4時間以下と7時間以上によって差が出たのは、「アセスメント」「保護者への助言・援助」「教職員へのコンサルテーション」「不登校支援」「いじめ問題への対応」「暴力問題への対応」「発達障害支援」「性被害への支援」「児童虐待支援」「貧困・ヤングケアラー支援」「自然災害、事件・事故後の支援」であった。また、実際に「週5日勤務を希望するか」の質問に対しては、20代（64.4%）、30代（59.4%）で比較的若い世代に希望が強く、全体として53.1%が希望していた。さらに、上記のそれぞれの支援活動においてSC活動をより充実させるためにSCが希望する項目として「学校・教職員の理解と協力」が79.6～90.2%を占めた。次に「SC自身の資質の向上」が50.3～71.6%、「SCの配置時間増」が37.8～59.7%であった。

常勤SCの配置を進めている自治体はせいだに、常勤SCの配置と活用を実際に広めるためには、体制整備はもとより常勤SC自身の思いや活動上の課題を明らかにしながら進めることが不可欠であると思われる。

常勤SCに関する研究はまだ少ないが、常勤SCの利点として芝（2018）は、①タイムリーでスムーズな教師たちとの情報共有や実践協力、環境調整、②状態変化の大きい事例への迅速な対応、③長期的な視点に立った行事・設備等の変更に関する提案、④学校行事、オープンルームなど日常に近い形で生徒・保護者に接し、カウンセリング（心理相談）への接近を易化、⑤断続的ではあるが長期的支援が可能な点を挙げている。一方弱点として、①外部性・中立性の担保が難しく葛藤状況に巻き込まれやすい、②日常生活が目に入り目の前にいる相談者に対して共感的になりにくいことがある、③緊急支援の際、関係者に近く、自身の罪責感、無力感を刺激されやすい、④相談者のニーズより学校や教師の事情を斟酌してしまいがち、と指摘している。また、朝日・小坂（2012）は「常勤型スクールカウンセリングでは、養護教諭とお互いに役割が混乱しないように、相互の専門性と限界を理解し、細かい情報交換と役割分担を明確にすることが大切である。養護教諭とのスムーズな連携が、教員とのチーム支援をより円滑にするのではないかと指摘している。松岡（2012a）は、緊急性の高い自傷行為への『即

時性』を指摘し、タイミングのよい介入を行えるというメリットがある一方で、限界設定が難しいという課題がある、と示唆している。さらに松岡（2013）は、常勤型SC活動のデメリットとして「SCの内部性を高め、教員のSCに対する依存の高まりや、生徒面接の枠組みの構築を困難にする点」を指摘している。その上で、「SCは非常勤型、常勤型にかかわらず共通して外部性と内部性の両方が求められること、また、それらの両立においては、心理的な「ウチ」としての内部性と専門性という外部性を保つことが重要である」と示唆している。松岡（2012b）は、常勤SCの枠組み作りについて、境界性パーソナリティ障害様の生徒への支援を通して病院への付き添いを含めSCの活動の枠組み作りの難しさ、活動のモデルがなく手探りで活動せざるを得ない部分が多いことを報告している。その生徒に合わせた枠組み（ルール・関わりのパターン）を構築していく必要がある。事例によっては、SCと生徒との1対1の面接としての枠組みは難しく、そのため、学校全体を枠組みとしてとらえ、さらにその枠組みを学校全体で守るという意識が必要であると報告している。一方、三谷ら（2016）は「SC常勤化になれば相談以外の空白の時間が増えることは想像に難くない。受動的で問題解決型の勤務から能動的で問題発見的・予防型の勤務へのシフトすることも求められる。積極的に行なうべきは、児童生徒のカウンセリングではなく、日常的な交流を通してのアセスメントなのであり、その後の教員とのコンサルテーションに時間を割くという発想の転換が求められる。また、観察には明確な目的を持ち、観察する上での一定の視点をもって活動に臨むといった、SCの意識改革も同時に求められる」としている。さらに山本ら（2003）は、「日本の私立高等学校での専任SC活動を通じて、教育相談は未だに学校で校務分掌のひとつとして捉えられていることが多いため、枠組みを作ることが難しい分野だと思う。しかし、計画を立て、実行し、必要なところを修正しながら、学校全体が取り組む活動になるよう方向付けていくには、客観的な視点を持って個々の生徒や生徒集団、そして学校組織の現状を把握し、必要な対策を考えていくことが大切だと痛感している」と記している。

これらのことから、本研究では、常勤SCの活動状況及び常勤の利点や課題をさらに明らかにすることを目的として調査を実施した。その上で、今後の常勤SCの在り方やそれを進めるための方策を考察する。

II 方法

1. 研究協力者

研究協力者は、単独校に週5日勤務する常勤SC 19名

(公立8名、私学11名)であり、平均年齢は42.0歳($SD=8.30$)、SC経験年数は平均11.89年($SD=5.50$)である。常勤SCとしての経験年数は平均6.11年($SD=5.26$)で、この内3名は勤務年数15、16、19年で突出しており、その他は1-8年間であった。勤務時間は平均8.67時間(レンジ7.15-12時間)であり、校種は公立中学校8校、私立中学校及び中高一貫校11校で、児童生徒数の幅は200-2000名であった。

2. 調査手続き

調査時期は2018年8月-2019年6月で、研究協力者に電子媒体を通じて質問紙調査を行い、常勤SC活動状況やSC自身の思いを明らかにするために調査項目は次の項目とした。属性に関わるもの(年齢、性別、SC経験年数、勤務校の規模、校種、勤務時間)。自由記述項目(1)常勤SCを志望した理由、(2)常勤SCと非常勤SCの違いや利点、(3)常勤SCを継続する必要条件、(4)これから常勤SCを目指す人へのアドバイス、以上である。

3. 倫理的配慮

研究協力者に対して調査を依頼する前に、本研究の目的と公表について説明し、了解を得られたSCに調査用紙を送付した。得られた情報は個人や学校が特定できないよう個人情報に配慮した。なお、本調査については勤務先研究倫理審査委員会の承認を得た。

4. 分類方法

自由記述で得られた回答は、KJ法を参考に分類を進めた。手続きは次の通りである。1)ラベルづくり:自由記述から得られたデータについて、1つの意味を含む文章を1項目として、1枚のカードに記入する作業をおこなった。複数の文章が含まれる記述については内容を分割しそれぞれを1枚のカードに記入した。2)グループ編成(小グループ):次に、質的に類似しているカードを収集していく作業をおこなった。3)「カテゴリー」作り:グループを収集した後、それぞれのグループに簡潔な言葉で命名した。4)ユニット編成(大カテゴリー):小さいグループから徐々に大きなグループになるようにカードを収集しユニットに分類して命名した。5)図式化:最終的に収集されたカテゴリーをそれぞれの関係性を考えながら配置し、矢印などの記号を用いて図式化した。

Ⅲ 結果と考察

1. 常勤SCを志望した理由

常勤SCの「志望動機」について得られた自由記述に

ついてKJ法を参考に分類を進めた。その結果、2つのユニット①「明確な意欲」、②「生活面の安定」に分類した(表1)。ユニット①「明確な意欲」の小カテゴリーは「やりがい」「キャリア形成」「時間的ゆとり」「主体性」「好奇心」「専門性」と命名し、ユニット「生活面の安定」の小カテゴリーは「給与・勤務条件の安定」と命名した。ユニット①「明確な意欲」の内容からは、常勤という働き方に対してやりがいを感じ、自身のキャリア形成にとって有利と考え、また、「非常勤という日時が限定された関わりではなく、児童生徒への生活に根付いた関わりを持つことへの期待があった」、「自死などの問題もあるなか、子どもたちを見守るには週1日では足りないと思っていた」の記述からは週1回等の非常勤ではなく常勤として日常的に子どもたちに関わることへの必要性和意欲が見受けられた。また、補佐的(サブ)な立場ではなく主体性をもって係わることへの期待や、常勤SCという新しい形へチャレンジする気持ちも書かれていた。また、ユニット②「生活面の安定」は、「給与体制がよく若くても安定的に就労ができる」、「経済的な安定に魅力を感じて希望した」、「社会保険」など、経済的安定という現実的な利点が明示されていた。

2. 常勤SCと非常勤SCの違いと利点

「常勤SCと非常勤SCの違いと利点」に関する自由記述についてKJ法を参考に分類を進めた結果、4つのユニット①「活動の広がり」②「校務分担」③「内部性」④「即時性」が抽出された(表2)。ユニット①「活動の広がり」は、カテゴリー「時間的ゆとり」「全体支援(心理教育)」「日常性」「連携・協働」「行事参加」から構成され、とくに「日常性」に関わる記述が複数あり、「教員、生徒の普段の様子が見られ、教員連携、生徒理解がしやすい」、「生徒・保護者にとって相談しやすい(すぐに相談に来れる。連絡がつく)」、「学校に関して得られる情報は非常勤に比べるとかなり多いのではないか」、「アウトリーチ活動が可能」等であった。ユニット②「校務の負担」では、休日の日直や入試の監督等も依頼されるという現実が記され、勤務時間がフルタイムになれば、それだけ学校内の仕事が増えることが示されている。ユニット③「内部性」の小カテゴリーは「近い距離感」「馴れ合い」「独自性の担保±」であった。内容としては「教員から声をかけてもらいやすい」、「仲間として受け入れられやすい」、「毎日勤務であり教職員との距離は近くなり内部性が生まれる」というプラスの面がある一方、「馴れ合い」に分類される記述もある。これは「内部性がよくも悪くも高まり、外部性がよくも悪くも弱くなるところだと感じる」、「SC自身も立ち位置に迷う場面が増える」等である。一方で「常勤になると、自

表1 常勤 SC を志望した理由

ユニット	カテゴリー	回答
①明確な意欲	やりがい	・やりがいがあると感じた。仕事にも慣れやりがいが出てきたところだった。
		・カウンセリング体制を整備するにあたりやりがいあるかと思った。
		・横軸（発達段階）と縦軸（成長）を継続的に支援できるためやりがいがある。
		・週1勤務を経験し、複数回勤務できることにやりがいを感じた。
	キャリア形成	・自分のキャリア形成に役立つと考えた。
		・将来のために経験したいと考えたため。 ・将来性
	時間的ゆとり	・自死などの問題もあるなか、子どもたちを見守るには週1日では足りないと思っていた。
		・非常勤という日時が限定された関わりではなく、児童生徒への生活に根付いた関わりを持つことへの期待があった。
		・巡回をしていた時、「SCは非常勤で面談が詰まっているから、何か聞きたい時にはすでに勤務が終わっている」と聞いたから。
	主体性	・心理士として主体的な仕事ができるのではないかと思った。
		・あくまでもサブとしての役割の遂行に留まっていた。
		・学校臨床が好きだった。子供の変容に携われるから。
	好奇心	・常勤SCという新しいもの（制度）を作り上げていくことに携わりたいという気持ちから。
		・新しいことが好きなため。
		・新しいことにチャレンジしてみたい気持ちが大きかった。
	専門性	・自分の研究テーマであった心理教育を導入し始めていた。
		・場やコミュニティ支援に関心があったため。
		・発達障害に詳しいSCを学校が望んでおり自分のライフワークと合っていた。
②生活面の安定	給与・勤務条件の安定	・給与体制がよく、若くても安定的に就労ができる。
		・給与面も優遇されていると感じていた。
		・実績を評価され厚遇されている。
		・経済的な安定に魅力を感じて希望した。
		・社会保険

分が行っているカウンセリング活動が、日常生活の中でどういう位置を示しているのかがよくわかります」という意見もみられた。ユニット④「即時性」は、カテゴリー「早期対応」「枠のなさ」から構成され、日常的・即時的な対応が可能という利点と、一方で「すぐに対応できる反面、枠のなさや外部性のなさにもつながりかねない」、「相談室登校の生徒とは毎日顔を合わせるようになったため距離の取り方に最初は戸惑った」など、常勤であるが故の葛藤も示されていた。

3. 常勤 SC を継続する上での必要条件

「常勤 SC を継続する上での必要条件」に関する自由記述について KJ 法を参考に分類を進めた結果、3つのユニット①「体制整備」②「専門性」③「社会性」が抽出された。ユニット①「体制整備」に含まれるカテゴリーは「制度の安定」「学校の体制」「キーパーソン」「校風」から成る。常勤 SC の配置を続けるためには「校内理解と校内の受け入れ体制」や「SC を活用するシステ

ム」が出来ていることの重要性が示された。ユニット②「専門性」は、カテゴリー「客観性・外部性（軸）」「研修」「SC 経験」から成り、「自分の仕事にしっかりと軸をもつこと」、「学校文化に迎合すれば専門性を欠くため、そのバランスが重要」、「専門家としての「客観性」を保てずに職務に支障をきたした例がある」「『生徒にとって意味のある SC であること』という自分のなかに軸をもつ」等の記述が複数みられる。ユニット③「社会性」は「社会性・社会人としての礼節」と記述は1件であったが、専門家であると同時にジェネラリストであることの重要性が示されている。

4. これから常勤 SC を目指す人へのアドバイス

「これから常勤 SC を目指す人へのアドバイス」について、自由記述回答を上記と同様の方法で分類を進めた結果、3つのユニット①「相互支援」②「独自性・専門性」③「人間関係力」が抽出された。ユニット①「相互支援」は、カテゴリー「やりがい」「同業の仲間」から

表2 常勤 SC と非常勤 SC の違いや利点

ユニット	カテゴリー	回答
①活動の広がり	時間的ゆとり	・時間のゆとりがあり、児童生徒の日常場面を見ることができるので見立ての幅も広がる。
		・忙しすぎない、雑談しながら校内で関係が作れる。
		・細部まで対応しやすい。
	全体支援 (心理教育)	・時間がかかる活動の全員面接等も可能
		・ユニバーサルな全校支援が可能である。心理教育などの導入がしやすい。
		・1年を通した心理教育に関われる。
	日常性	・教員、生徒の普段の様子が見られ、教員連携、生徒理解がしやすい。
		・生徒・保護者にとって相談しやすい(すぐに相談に来られる。連絡がつく)
		・学校に関して得られる情報は非常勤に比べるとかなり多いのではないかな。
		・アウトリーチ活動が可能
		・非常勤は、先生から見た子どもの様子をもとに支援することが多かったが、常勤では自分の目で子どもたちの様々な学校生活を見ることができ、見立ての幅も広がる。
	連携・協働	・コンサルテーションに余裕が生まれ、今後の見通しについても話し合うことができる。
		・教員と密に関わることができるので連携・協働がしやすい。
		・かなり密な情報交換を行っている。
	行事参加	・行事参加も可能
		・行事へ向かう空気を感じることができるので生徒の心の動きが理解をもって見られる。
		・行事にて教員と同じ立場に任されると指示する場面もあったり、元気系の子どもたちと話している姿を、担当の子どもに見られて「あっち側の味方なんだ」という感情を持たれることもあり、行事に参加することのデメリットもある。
②校務分担	校務の負担	・学校職員としての仕事ははいる(休日の日直、入試試験監督など)
		・学校行事や生徒募集に関する行事への参加、校務分掌を割り当てられる。
		・本務とは違うと感じられる仕事を振られることも多く、断ることが妥当なのか判断に迷うことが多く、ストレスを感じる人もいるかもしれません。
③内部性	近い距離感	・教員から声をかけてもらいやすい。
		・仲間として受け入れられやすい。
		・毎日勤務であり教職員との距離は近くなり内部性が生まれる。
		・親しさ故の遠慮
		・学校や教職員との距離の取り方に悩んでいる SC も少なからずいることは事実
	馴れ合い	・学校内部の人間と捉えられているので問題とされる生徒
		・教員を「何とかしてほしい」と依頼される(時には不満をぶつけられる)
		・愚痴を聞かされることもある。
		・内部性がよくも悪くも高まり、外部性がよくも悪くも弱くなる場所だと感じる。
		・SC 自身も立ち位置に迷う場面が増える。
	独自性の担保	・教員とは違う立場で発言する時に工夫を要する。外部性がなくなる。
		・教員に児童生徒への必要な対応を依頼しても愚痴で流されてしまうことがある。
		・常勤になると、自分が行っているカウンセリング活動が、日常生活の中でどういう位置を示しているのかがよくわかります。SC は生徒の実際場面をも観察しながら様々なアプローチを取ることが可能になります。
④即時性	早期対応	・早期対応が可能
		・タイムリーに情報共有と対応策を検討することができる。
		・タイミングを逃さない対応を取りやすい。
		・状況が心配な生徒には個人の連絡先を教えることがある。先日深夜に生徒本人から連絡があり、管理職と相談しながら緊急対応した。生徒対応の裁量は基本的に SC に任されている。
	枠のなさ	・すぐに対応できる反面、枠のなさや外部性のなさにもつながりかねない。
		・家庭訪問等も必要に応じて管理職と相談・報告の上で行っている。
		・非日常性・秘密性を帯びにくい。
		・相談室登校の生徒とは毎日顔を合わせるようになったため距離の取り方に最初は戸惑った。
		・生徒から見て教員との違いは見えにくくなる。
		・「普段関わりがないからこそ相談ができる」「距離が近い関係だからこそ相談しにくい」というのがある。もちろん、日常に近いからこそそのメリットもある。

表3 常勤 SC を継続する必要条件

ユニット	カテゴリー	回答
①体制整備	制度の安定	・制度的に安定すること。
		・安定した雇用条件（他の仕事との掛け持ちは難しくなるため）
		・勤務条件（勤務時間、休暇、保険、年金、社会保障、残業代の支給）
		・給与面で自分の生活に適していること。
		・500万以上の給与
	学校体制	・少なくとも管理職の受け入れ態勢が前向きであること。
		・学校のニーズがはっきりしていること。
		・常勤をうまく活用できるシステム
		・たとえば、職員室や保健室に机があること。みんなでやっていこうとする意識
		・SC を活用しようとする校風や組織
		・SC をお飾りで置くのではなく活動の方針や組織への位置づけ
		・教員の個人的な悩みには対応できないことを学校側が周知する必要がある。
	キーパーソン	・SC 自身の職場での人間関係をわかっている人がいること。
		・連携できる教員がいること。
		・キーパーソンとの良好な関係、SC が孤立しないように。
	校風	・校風が自分に合っている ・校風ともいえるかと思います。
②専門性	軸・客観性・外部性	・自分の仕事にしっかりと軸をもつこと。
		・学校文化に迎合すれば専門性を欠くため、そのバランスが重要。
		・専門家としての「客観性」を保てずに職務に支障をきたした例がある。
		・外部性、教員の前では専門家である言動をする。
		・完全なインサイダーにならない意識をもつこと。
		・「生徒にとって意味のある SC であること」という自分のなかに軸をもつ。
		・生徒理解が教員と異なる場合など葛藤場面が生じることも多いため、自身の仕事について軸をしっかり保ったりできることが求められると考える。
		・学校の一員でありながらも自分のなかに SC としての外部性を持ち続け、学校に染まらず SC としての専門性と独自性を大切にしたい。
	研修	・常勤 SC 同士で業務を共有できる環境があると良い。ピアサポートあるいは校内外のスーパーバイズ
		・研修機会の確保。
	SC 経験	・これまでの勤務の経験が役立っている（教育に相談で定期的に学校に行っていた）
		・ある程度のキャリアが必要条件になると思う
		・SC としてのキャリアが必要。
③社会性	社会性	・社会性・社会人としての礼節

成る。「学校と深く関わり学校で働くことの楽しさ喜びは非常勤以上のものになると思う」、「外部に同業の仲間の支えを得ることがよいと思う。個人的な付き合いや研究会などでそうしてきたし、これからも SC になる人の支えにもなりたい」等の記述がみられ、同業者が学校内にはいない環境で働き抜くためには、外部に同業の仲間をもつことや研究会などに所属することの重要性が示唆されている。ユニット②「独自性・専門性」は、カテゴリー「客観性・バランス感覚」「軸」「専門性」「スキル」「コーディネート力」から成る。専門家としての客観性

やバランス感覚を保持すること、自分のなかに「生徒にとって意味のある SC である」という軸をもつこと、状況を見立てる力やコーディネート力が必要であることが示された。ユニット③「人間関係力」はカテゴリー「同僚性」「一定の距離感」から成り、他の教職員との同僚関係を構築することの大切さの一方で、独立した専門家として同僚性に埋もれないよう一定の距離感を保つことの重要性が示された。

表4 これから常勤 SC を目指す人へのアドバイス

ユニット	カテゴリー	回答
①相互支援	やりがい	・学校と深く関わり学校で働くことの楽しさ喜びは非常勤以上のものになると思う ・仕事のやりがいがあれば条件的に多少満たされなくても志願者は増えると思います。
	同業の仲間	・外部に同業の仲間の支えを得ることがよいと思う。個人的な付き合いや研究会などでそうしてきたし、これからも SC になる人の支えにもなりたい。
②独自性・専門性	客観性・バランス感覚	・事態に振り回されないよう全体を俯瞰的に見る目を忘れないこと、バランス感覚を磨く。 ・客観性の維持は必須と思う。 ・意識が高いと打ち砕かれやすいことがあるかもしれないと感じるため、肩の力を抜く。
		・「生徒にとって意味のある SC であること」という自分のなかに軸をもつ。
		・「いつもいるから便利」というだけでは心理としての専門性は発揮できない。 ・心理教育等の授業の計画、授業案等を積極的に行なう。 ・どのように専門性を保ち発揮するかについては常勤化における非常に大きな課題であろうと思う。
	専門性	・学校の一員でありながらも自分のなかに SC としての外部性を持ち続け、学校に染まらず SC としての専門性と独自性を大切にしたい。 ・「いつもいるから便利」というだけでは心理としての専門性は発揮できない。 ・心理教育等の授業の計画、授業案等を積極的に行なう。 ・どのように専門性を保ち発揮するかについては常勤化における非常に大きな課題であろうと思う。
		・ SC 経験 ・見立て力 ・危機介入なども欠くことのできないスキル。学校臨床やカウンセリング技術に限らず、精神医学やポピュレーションアプローチの経験もあると役立つ。
		・個と全体をみてコーディネートしていくこと。 ・伝わりやすい工夫をしていくことが大事。 ・(教員との) 連携が無理な様子があれば引き下がる必要もあるかもしれません。
	スキル	・個と全体をみてコーディネートしていくこと。 ・伝わりやすい工夫をしていくことが大事。 ・(教員との) 連携が無理な様子があれば引き下がる必要もあるかもしれません。
		・個と全体をみてコーディネートしていくこと。 ・伝わりやすい工夫をしていくことが大事。 ・(教員との) 連携が無理な様子があれば引き下がる必要もあるかもしれません。
		・個と全体をみてコーディネートしていくこと。 ・伝わりやすい工夫をしていくことが大事。 ・(教員との) 連携が無理な様子があれば引き下がる必要もあるかもしれません。
	コーディネート力	・個と全体をみてコーディネートしていくこと。 ・伝わりやすい工夫をしていくことが大事。 ・(教員との) 連携が無理な様子があれば引き下がる必要もあるかもしれません。
		・個と全体をみてコーディネートしていくこと。 ・伝わりやすい工夫をしていくことが大事。 ・(教員との) 連携が無理な様子があれば引き下がる必要もあるかもしれません。
		・個と全体をみてコーディネートしていくこと。 ・伝わりやすい工夫をしていくことが大事。 ・(教員との) 連携が無理な様子があれば引き下がる必要もあるかもしれません。
③人間関係力	同僚性	・「仲間の一人として」人間関係を作っていくことを心掛けています。 ・日頃心掛けていることが同僚性の重視です。 ・校務業務は義務、「SC だから他の教職員と違っていても良い」と考えると常勤としてはやっていられない。
		・教職員とは一定の距離を保つことも意識してほしい。 ・端的に言えば時に一人ぼっちと覚えることも仕事である。 ・請け負える範囲を明確にし、それを超えるものは丁重に断る。断る勇氣
		・教職員とは一定の距離を保つことも意識してほしい。 ・端的に言えば時に一人ぼっちと覚えることも仕事である。 ・請け負える範囲を明確にし、それを超えるものは丁重に断る。断る勇氣
	一定の距離感	・教職員とは一定の距離を保つことも意識してほしい。 ・端的に言えば時に一人ぼっちと覚えることも仕事である。 ・請け負える範囲を明確にし、それを超えるものは丁重に断る。断る勇氣
		・教職員とは一定の距離を保つことも意識してほしい。 ・端的に言えば時に一人ぼっちと覚えることも仕事である。 ・請け負える範囲を明確にし、それを超えるものは丁重に断る。断る勇氣
		・教職員とは一定の距離を保つことも意識してほしい。 ・端的に言えば時に一人ぼっちと覚えることも仕事である。 ・請け負える範囲を明確にし、それを超えるものは丁重に断る。断る勇氣

5. 図式化

上記1から4から得られたカテゴリーの関係性をまとめ図示したものが図1である。まず、常勤 SC として必要な要素としては、「専門性」「客観性」「独自性」「状況を見立てる力」「人間関係力」「コーディネート力」であった。そして「明確な意欲」とともにどのような SC でありたいかについて「自分の中に軸を持つ」ことが重要であることが示された。また、常勤は非常勤よりも勤務時間の継続性やゆとりが生れ、それによって児童生徒全員面接や心理教育の実施など活動が広がる可能性が高い。さらに常勤の利点としては、日常性、即時性、早期対応が可能な点や、高い同僚性によって他の教職員と近い距離感で仕事を進めることが出来る点や、校務や行事を通じて子どもたちの日常的な姿に触れることができる点と言える。一方で、課題もあり、日常性が増すにつれて SC としての活動の枠が保ちにくいことや、校内の人

間関係においても他の教職員と一定の距離感を保つことが難しくやや馴れ合いのような形になりやすいこと、校務分担が増えることによってストレスを抱えるなどの面があり、常勤 SC 自身が葛藤を抱えながら活動していることも明らかになった。その上で、常勤 SC を支えるサポート資源は、同業者の仲間をもつことや、「SC 研修会や研究会、社会人としての常識を身に着けていること」、さらに「生活面の安定や制度の安定」、「学校側の受け入れ体制」、「SC 活用システム (の明確化)」、「(校内) キーパーソン」等で、これらの要素が常勤 SC の生活や気持ちを支えていることが示された。SC 自身のやりがいや明確な意欲と同時に、校内の協力・連携体制も重要な要素となる。また、福利厚生、給与面での安定は、職業を続ける上で重要な要素であり、さらに、SC の研修体制や常勤 SC を活用するシステムの構築が、常勤 SC が実効性をもって働き続けるためには不可欠といえる。

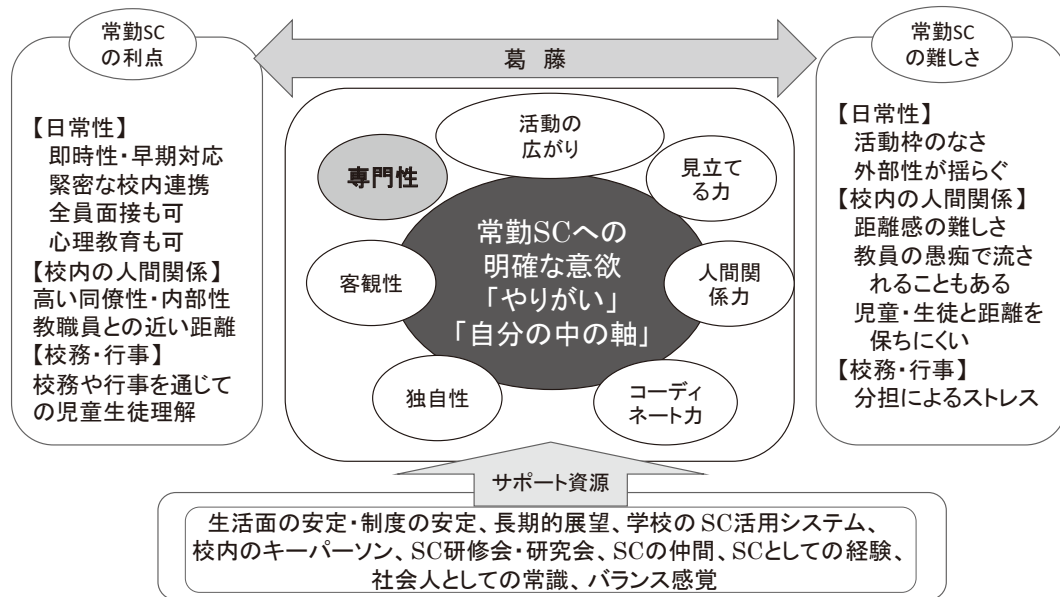


図1 常勤SCに必要な要素と葛藤

IV 総合考察—常勤SC配置を拡充するための今後の課題—

1. 本調査結果から

本調査を通して、常勤SCの着任動機は「明確な意欲」と「やりがい」であり、また、職務を継続していくためには「児童生徒にとってどのようなSCでありたいか、自分の中に軸をもつことが重要」であるという結果を得た。常勤SCの前例が少ないなかで、強いチャレンジ精神を垣間見る思いがした。また、常勤SCは毎日勤務することで他の教職員と距離感が近くその同僚性を享受しつつも、日常性に埋没せずに、子ども達のために客観性や独自性をいかに保つかについて葛藤を抱える様子もみられた。それは「自分の中に軸をもつ」という表現の通り、児童・生徒のために何ができるのか、どのようなSCでありたいのかを改めて自分に問いかけながら専門性の高いアセスメントやカウンセリングを展開することが、SC活動の核になるということを示していると思われる。さらに、SCは一人勤務である故に、SC同士の連携や研修機会の重要性も指摘された。加えて、常勤SCの継続には、制度や待遇面の安定が重要であり、制度の安定により常勤SCとしての長期的展望を持つことも可能となる。最後に、行事参加や校務分担については、宿泊行事への参加等を含め学校の方針に従うのが自然であろうが、学校側もSCもやや手探りの面があり、公務分担についてはさらに検討を行うことで、その目的や活動の意義がより明確になるとと思われる。

SC配置については、今後しばらくは、常勤、常駐、非常勤、拠点校方式、巡回方式など様々な形態が継続す

ると思われるが、この中でも、専門性に基づいたネットワーク支援や、チーム対応を日々実践している常勤SCによる先駆的活動は、多くの知見を提供するものと思われる。また、SCが常勤化されることで、より包括的で多面的なアセスメントが可能となることが予想される。実際に、筆者らが実施した調査（前掲，2022）では、「校内巡回、授業観察、児童生徒の行動観察」について、約7割のSCが「期待されている」、「ある程度期待されている」と回答しているが、勤務時間数が週4時間以下で短いと、その実際の活動の割合が低下することが示された。校内巡回等の行動観察は、ある程度、活動時間に余裕ができて初めて可能になる活動と言える。常勤化されることで、校内巡回等の行動観察が日常的に行われることになると、アセスメントをより一層多角的・多面的に行うことができ、いじめ問題の早期発見などその質も高まると考えられる。さらに、教職員へのコンサルテーションも、勤務時間に余裕が出ることで、その内容が充実する可能性が高まる。

また、同一校での勤務年数が増えることも、教職員へのコンサルテーションの充実に関連すると考えられる。筆者自身も、SCとして着任した初年度よりも2、3年と年数を重ねるにつれて子ども達の様子や教職員の考え方や教育相談の方針を深く理解し、緊密な連携が可能となることを実感してきた。教職員へのコンサルテーションは、勤務時間上の課題だけではなくお互いの信頼関係をどう構築するかが鍵となるために、その関係構築に一定の時間が必要なことも示唆するものである。常勤SCは、調査結果にも現れたようにある程度勤務時間上の余裕もあり、且つ、教職員との信頼関係を作る機会も格段

に増えるため、教職員のコンサルテーションの質と量を高めることにつながると考えられる。しかしながら、教職員との情報共有等は、忙しい教職員に配慮して短い時間でコンパクトに教職員の要望をアセスメントし、ポイントを押さえた助言・援助を行う必要がある。常勤勤務になるからといって、個別の児童生徒に関するコンサルテーションを、長い時間をかけてじっくりと行うという訳にはいかないことには留意する必要があるだろう。

なお、本調査研究の結果は常勤 SC 19名からの回答によるものであり、データの量として十分とは言い難い。今後はさらに範囲を広げて引き続き調査研究を進める必要がある。

2. 常勤 SC 配置を実現している名古屋市の例から

名古屋市では、2014年から教育委員会の中に、常勤 SC や常勤 SSW 等のチームからなる「なごや子ども応援委員会」を組織し、先述の通り、全市立中学校110校に常勤の SC (スクールカウンセラー) の職員を配置し、そのうち11校の中学校を事務局校と位置づけ構造化を図っている。その目的について以下のように示している。「さまざまな悩みや心配を抱える子どもや親を総合的に支援するため、常勤の専門職を学校現場に配置し、子どもたちと普段から関わりながら学校と共に、問題の未然防止、早期発見や個別支援を行い、子どもたちを支援する体制づくりを推進しています」。この取組みを設立した背景には、設立前年度に起きた児童生徒の自死事案を受け、市長が二度と同じことが起こらないようにしたいとアメリカ (ロサンゼルス) の学校における支援体制を視察・調査し、上記の支援体制が設立したという。

名古屋市は16行政区で構成されているが、人口規模が小さく学校数が少ない区もあるために設立当初は11のブロックに分け、1つのブロックには、8~12の中学校と17~29の小学校があり、小中学校合わせると26~41校存在している。2021年度より、市立の高校と特別支援学校を担当する高校・特支ブロックという新たなブロックを設置し、計12のブロックでのチーム体制を取っている。1つのブロックでは、拠点の中学校からの相談依頼のみならず、ブロック内の小中学校からの依頼を受け、相談対応を行っている。勤務条件も教育指導主事待遇と同等であり、当初は5年間の任期付き採用であったが、一定の審査を通過すれば定年制へ変更することもできる。さらに、行政側に心理職を専任として採用しているため、研修体制や定期的なケース会議の開催なども実現し、サポート体制も充実したものとなっている。

このように、全ての中学校の SC を常勤配置して近隣の小学校もカバーする方法もあるが、人材確保や予算の関係上、常勤 SC の部分的導入が現実的な地域も多いと

思われる。したがって、常勤 SC の段階的な導入を模索する必要があると思われる。例えば、「地域内の大規模校に常勤 SC を配置する」、あるいは「複数校を担当する拠点校に常勤 SC を配置する」、「教育センターや教育事務所所属で複数校を担当する常勤 SC を採用する」、「複数の SC で週5日の常駐配置を実現する」、以上のようなパターンが考えられる。広く全国をみれば、いくつかのパターンを試行的に実施している地域はあるが、試行期間終了とともにその制度が消滅する例や、行政の担当者の人事異動とともにその制度が終了になる例などが続いている。全国で積極的に本件に関するモデル事業を展開するとともに、複数年に及ぶビジョンをもつことが重要である。

文献

- 朝日真奈・小坂浩嗣 (2012). スクールカウンセラーと養護教諭の連携について—常勤型スクールカウンセラーの立場から—. 鳴門生徒指導研究22, 2-9.
- 松岡靖子 (2012a). 自傷行為を呈した生徒への常勤型スクールカウンセラーの対応—即時性と連携体制—. カウンセリング研究45巻1号, 51-61.
- 松岡靖子 (2012b). 常勤型スクールカウンセラーによる枠組み作りの工夫. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要. 心理発達科学59, 61-70.
- 松岡靖子 (2013). スクールカウンセラーに求められる教員との連携—日常的な心理危機に対応するために—. 名古屋大学博士論文甲第10339号.
- 三谷聖也・白石梓・竹口沙綾・林田美咲・久國栞・佐藤理絵・一柳貴博・南山安澄 (2017). 小学校における学級適応支援に関する心理専門職が資する可能性. 愛知教育大学教育臨床総合センター紀要第7号, 1-6.
- 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 (研究代表 野田正人)
- 文部科学省令和3年度いじめ対策・不登校支援等推進事業 (2021). 「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」. 一般社団法人日本臨床心理士会 (研究代表 石川悦子).
- 文部科学省令和4年度いじめ対策・不登校支援等推進事業 (2021). 「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」. 一般社団法人日本臨床心理士会 (研究代表 石川悦子).
- 文部科学省令和5年度いじめ対策・不登校支援等推進事業 (2021). 「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」. 一般社団法人日本臨床心理士会 (研究代表 石川悦子).
- 文部科学省初等中等教育局児童生徒課 (2024). 令和5年度

児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果

芝督子 (2018). 学校教育相談における常勤専任スクールカウンセラーの意義と役割～18年間の実践を振り返って～. 首都大学東京教職課程紀要 (2), 145-165.

山本力・塚本千秋・西山久子他. 教育臨床における見立て・評価について―教育実践総合センター研修講座・教育臨床部門分科会の報告― (2003). 岡山大学教育実践総合センター紀要第3巻, 155-166.

謝辞

本調査研究にご協力いただいた常勤 SC の皆様に心より感謝申し上げます。