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
－ SC5,213 名の調査結果から －

令和５（2023）年３月

一般社団法人日本臨床心理士会

巻　頭　言

本報告書は，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「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－ SC5,213 名の調査結果から－」の報告書である。

全国各地のスクールカウンセラー（以下，SC）からの実際の回答結果などを中心としたこの報告書は，ほかに類をみないものと思われる。5,000 名を超す現役の SC が回答してくれている。論より証拠で，この報告書にあるデータを，SC のみならず，関係者たちにはぜひ目を通してほしいと願う。

たとえば，SC の基礎資格として最も多いのは何か。どの年代の SC が多いのか。SC の経験年数はどれくらいが多いのか。実際の勤務時間はどうなっているのか等々，興味深いデータが本報告書のなかにある。

現実に SC として働いている方々のデータをもとにしない施策等は考えられない。1995（平成７）年より始まった，いわゆる「スクールカウンセラー活用調査研究委託事業」において配置箇所数は明らかに増加しているが，周知のとおり，課題もたくさん残っている。

本報告書が，SC やスクールソーシャルワーカーの働き方を少しでも改善することにつながり，その結果として，子供たちやご家族，学校の先生方を中心としたチーム学校の未来が豊かになり，ひいては日本で生きるすべての人々の幸福に，ささやかでも寄与することを，こころから願っている。

2023（令和５）年３月

一般社団法人　日本臨床心理士会　会長　津川律子

調査研究協力者一覧

〈本調査研究統括〉

石川　悦子　　（一般社団法人日本臨床心理士会教育領域副委員長，こども教育宝仙大学）

〈運営協議会〉

津川　律子　　（一般社団法人日本臨床心理士会会長，日本大学）

奥村　茉莉子　（　同上　専務理事　）

松浦　賢一　　（　同上　総務部長　）

〈運営協議会・検討委員（50 音順）〉

高田　晃　　（一般社団法人日本臨床心理士会教育領域委員長，宇部フロンティア大学）

窪田　由紀　　（　同上　委員，　九州産業大学　）

高野　久美子　（　同上　委員，　創価大学　）

中谷　敬明　　（　同上　委員，　岩手県立大学　）

元永　拓郎　　（　同上　委員，　帝京大学　）

〈実働チーム（50 音順）〉

奥井　智一朗　（帝京平成大学）

下田　芳幸　　（佐賀大学）

平田　祐太朗　（鹿児島大学）

松岡　靖子　　（川村学園女子大学）

吉村　隆之　　（鹿児島大学大学院）

〈インタビュー調査協力者（50 音順）〉

岩金　俊充氏，太田　清治氏，小林　幸恵氏，近藤　順子氏，坂口　繁治氏，島内　奈香氏，中村　照枝氏，林　健治郎氏，水谷　章一氏，森　敬之氏　以上 10 名

〈事務・経理担当〉

一般社団法人日本臨床心理士会事務局

〈報告書作成協力者〉

向井　小夏　（東京大学教育学部　学生）

久保　祐　　（すぎなみ心理発達研究センターほっとカウンセリングサポート　臨床心理士・公認心理師）

目　　次

はじめに …… 9

第Ⅰ部　本調査研究の目的と構成…… 13

第Ⅱ部　調査…… 19

第１章　調査１（量的調査）…… 19

1．目的　19
2．方法　19
3．結果　20
4．考察　66

第２章　調査２（質的調査）…… 76

1．目的　76
2．方法　76
3．結果　77
4．考察　79

第３章　調査１・調査２の総合的考察 …… 80

1．SC の基本姿勢について　80
2．SC に期待される役割について　80
3．SC に対する初期教育・指導等の支援　80
4．チーム学校の一員としての SC　81

第Ⅲ部　標準的なスクールカウンセラー業務に関するガイドライン（試案２）
…… 85

ガイドライン（試案２）の更新について …… 85

1．更新の目的　85
2．新旧対照のポイント　85
3．本ガイドラインの構成　85

標準的なスクールカウンセラー業務に関するガイドライン（試案２）…… 86

第１章　基本姿勢 …… 86

1．業務遂行にあたって必要な資質や能力（コンピテンシー）　86
2．チーム学校として業務遂行上の留意事項　87

第２章　基本業務（総論）…… 89

1．児童生徒，学級，学校のアセスメント　89

2．児童生徒へのカウンセリング　92
3．保護者への助言・援助　94
4．教職員へのコンサルテーション　96
5．ストレスへの対処・予防開発的心理教育　98
6．教職員への校内研修　99
7．オンラインカウンセリング　101
8．スクールカウンセラーへのスーパーヴィジョン　102

第３章　基本業務（各論）……105

1．不登校への支援　105
2．いじめ問題への対応　107
3．暴力行為への対応　108
4．性犯罪・性暴力への対応　110
5．児童虐待への対応　112
6．貧困，ヤングケアラーへの対応　114
7．児童生徒の自殺予防　115
8．自然災害，事件・事故後の児童生徒への援助　116

第Ⅳ部　スクールカウンセラーの常勤化に向けた考察と展望……　121

第１章　常勤 SC と非常勤 SC の業務内容の違い ……121

第２章　常勤 SC のガイドラインに沿った働き方……123

第３章　常勤 SC の導入の方法……126

第４章　常勤 SC の受け入れ態勢，キャリア形成，業務評価，研修体制……129

第５章　常勤 SC 導入における課題，提言……132

第Ⅴ部　スクールカウンセラーの自己点検チェックリスト（試案）……137

スクールカウンセラー自己点検チェックリスト（試案）……139

第Ⅵ部　今後の課題……　145

はじめに

児童虐待や若年層の自死は高水準で推移し，また，2021（令和３）年度の不登校児童生徒数は 244,940 人（前年度 196,127 人）であり，前年度に比べ大幅に増加しました。このように児童生徒を取り巻く環境が複雑化・困難化するなか，スクールカウンセラー（以下，SC）およびスクールソーシャルワーカー（以下，SSW）に求められる役割も多様化・高度化しています。それとともに，家庭や保護者への助言・援助について，その重要性が注目されています。

前年 2021（令和３）年度の「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」を通して，SC の常勤化について次のことが明らかになりました。都道府県・政令指定都市教育委員会は，SC の常勤化に関して，アセスメントやカウンセリングといった従来的なスクールカウンセリング業務をベースにした充実を重視しており，他方，心理職能団体は常勤化によって SC が予防的取り組みをより多く行えるようになると捉えていました。また，教育委員会のほぼ 100％が，SC の活動時間の拡充を望んでいました。さらに，性暴力・性被害への援助やオンラインカウンセリング等，SC に求められる職務が広がるなか，SC の資質の向上は通底する課題であり，職業的発達を視野に入れた組織的な研修システム整備への要望も示されました。オンラインカウンセリングについては,「COVID-19 の影響下の時期に限定されるものではない」と回答者の８割以上が捉えており，不登校支援等にも有効な方法である（教育委員会 95％）と捉えていることが明らかになりました。

今回，令和４年度の調査研究では，上記報告書（令和３年度）で示した「標準的な SC 業務に関するガイドライン（試案)」を実践的に検証することに取り組みました。すなわち, 全国の SC を対象に Web 調査（調査１）を実施し，日頃の SC 活動が「SC の標準的な動き」に照らしてどの程度できているか，できていないとしたらその要因は何かを調査し分析しました。この Web 調査については，5,213 名の SC から回答を得ることができました。また，令和３年度の同報告書に掲載したガイドライン（試案）をさらにブラッシュアップするために，教育指導主事，学校管理職，養護教諭，SSW に上記「試案」をご覧いただき，インタビュー調査を行いました。その上でガイドラインを更新し，さらに，SC として求められるコンピテンシーに基づく自己点検チェックリスト（試案）を作成し提案することとしました。

今回の調査研究を進めるに当たっては，文部科学省初等中等教育局児童生徒課をはじめさまざまな方々にご理解とご協力をいただきました。とくに，アンケート調査やインタビュー調査にご協力をくださった皆様に心より感謝申し上げます。

本報告書は，SC だけでなく，教育関係者の皆様に広くお手に取っていただき，児童生徒への理解や援助の一助にしていただけましたら大変嬉しく存じます。子供の最善の利益を考えた支援がさらに充実することを心より祈念いたします。

2023（令和５）年３月

本調査研究統括　石川　悦子

第１部

本調査研究の目的と構成

第Ⅰ部
本調査研究の目的と構成

社会や経済の変化に伴い子供や家庭および地域社会も変容し，子供たちを取り巻く課題が複雑化・多様化している。それにより，学校や教員だけでは解決困難な課題も増えている。また, 2019（令和元）年度末に始まった新型コロナウイルスによる世界的パンデミックは，子供たちや親世代にも大きな打撃を与えている。警察庁・厚生労働省の自殺統計によると，2021（令和３）年の児童生徒の自殺者数は 473 人であり，2020 年度の 499 人より多少減少したものの，2022（令和４）年の児童生徒の自殺者数は過去最高の 514 人に達した。

1995 年に文部省（当時）「スクールカウンセラー活用調査研究委託事業」により SC 活用が開始され，現在は小中学校全校 27,500 校以上への SC 配置が実現しているが，その過程においては「SC の配置拡大に伴って 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」などの点も指摘されてきた。それに伴い，生徒指導上大きな課題を抱える公立中学校等においては，SC による週５日の相談体制（200 校）の重点配置が計画され，一部の地域では週５日勤務の常勤 SC の活用もみられる。また，2015（平成 27）年の「チームとしての学校のあり方と今後の改善方針について（答申）」（中央教育審議会）では，「学校や教員が心理や福祉等の専門家（専門スタッフ）や専門機関と連携・分担する体制を整備し，学校の機能を強化していくことが重要である」と示され，将来的には SC および SSW を学校教育法等において正規の職員として規定することを検討するとされている。本答申を受け，SC および SSW の職務を明確にすべく，学校教育法施行規則（昭和 22 年文部省令第 11 号）の一部を改正し，SC および SSW は学校職員として位置付けられた。

児童生徒が抱える課題が困難化・複雑化するなか，SC に求められる役割も多様化・高度化しており，常勤職としての SC の確立に向け，その担うべき職務について専門的かつ具体的に検討する必要がある。2021 年度，当会は文部科学省の協力を得て，各都道府県・政令指定都市教育委員会（67）および各都道府県心理職能団体（47）を対象に，SC の常勤化に向けた実態調査と現状分析を行い，その内容を「標準的な SC 業務に関するガイドライン（試案）」を含む報告にまとめた。この報告には，常勤 SC のモデルケースとして，常勤 SC の１週間の動きや自治体全体で取り組む組織的な研修システムの実践例を示した。

また，SC の常勤化については，教育委員会（以下，教委）・心理職能団体（以下，職能団体）の双方ともに，常勤化によってチーム対応や支援が充実することが期待できると捉えていたが，同時に，教委と職能団体との間に認識の差も見られた。その一部を挙げると，SC へのスーパーヴィジョン（以下, SV）について「個別ケースへの臨床指導を行う SV が必要」では教委 70.5％＜心理職 89.4％であり，「SV が研修講師を担う」が教委 80.3％＞

心理職 63.8%，「予防的教育相談について授業時間の確保が必要」は教委 55.7%＜心理職 91.5%，「（SC が）外部講師として心理教育の授業実施」は教委 31.1%＜心理職 55.3%，「常勤職として勤務条件や内容を検討する必要がある」は教委 63.9%＜心理職 87.2%，等の結果であった。SC 活用事業は自治体への補助事業であり，SC の配置状況は地域によって格差があるのが現状である。単独校配置において，週 1 日 7 時間 45 分勤務（年間 38 回）の地域もあれば，週 1 日 3 ～ 4 時間程度から年間数回の活動時間まで幅があり，この他に拠点校方式や巡回式を取り入れている自治体もある。

以上の情勢を踏まえて，当面する課題を解決していくためには，全国の SC を対象に Web によるアンケート調査を実施し（調査 1），当該地区の SC の配置や活動状況を調査するとともに，チーム学校における日頃の SC 活動について，先に示した「標準的な SC 業務に関するガイドライン（試案）」に照らしてどの程度できているかを調査することが必要である。

さらに，現在の活動時間のなかで工夫していることや SSW 等との連携事例，また，SC 配置時間拡充への希望，SV 制度や研修制度への具体的要望などを明らかにするとともに，SC として求められるコンピテンシーの自己点検評価項目（チェックリスト）を表すことが必要と考える。それと同時に，学校関係者（管理職，養護教諭等），教育行政担当者，および SSW を対象にインタビュー調査を行い（調査 2），事例を含め質的考察を深め，実践的研究を行うことが重要である。

最後に，時代の要請とともに SC に求められる役割や期待は広がり，性暴力・性被害への援助やオンラインカウンセリング等の課題への対応が求められている。これらを具体的に進めるためには，SC の配置時間の拡充はもとより，「SC の資質の向上」は常に課題であり，職業的発達を視野に入れた組織的な研修システムの整備が急務である。これは，現行の非常勤 SC にとっても喫緊の課題である。そこで，SC のコンピテンシー（好ましい行動特性）や職業的発達をふまえた研修体制の整備，および SV に求められる資質・能力やその職務のあり方についても，ガイドラインに盛り込む方針である。

上記の目的に沿って，調査 1 と調査 2 を計画的に進めた。概要は図 I-1 に示す。

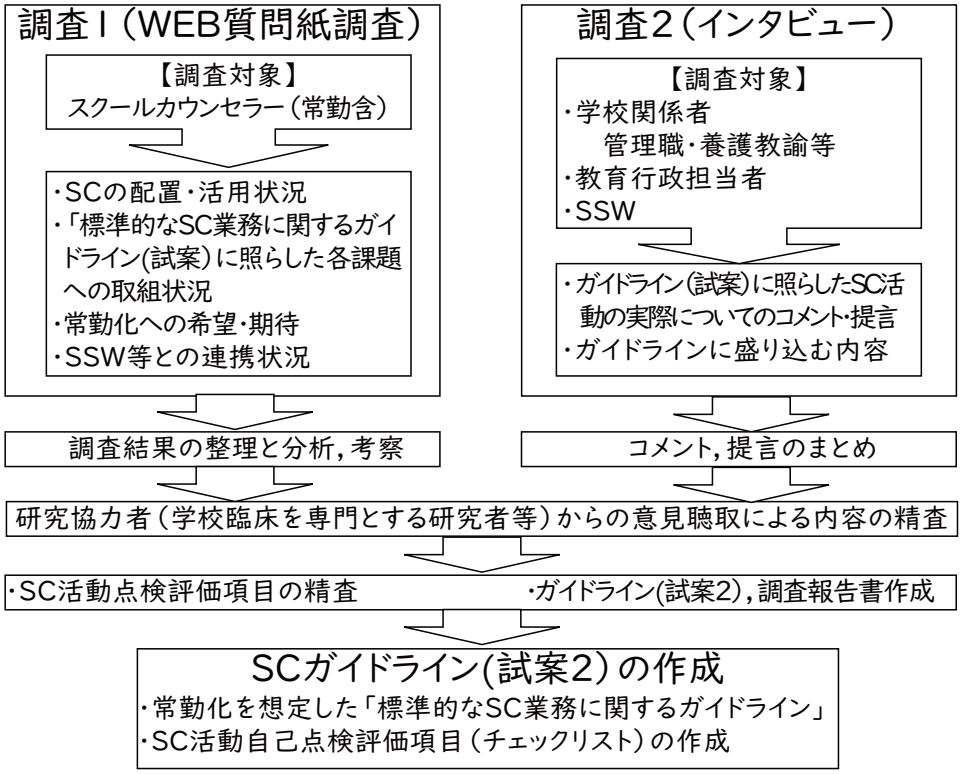

調査1（WEB質問紙調査）
【調査対象】
スクールカウンセラー（常勤含）
・SCの配置・活用状況
・「標準的なSC業務に関するガイドライン(試案)に照らした各課題への取組状況
・常勤化への希望・期待
・SSW等との連携状況
調査2（インタビュー）
【調査対象】
・学校関係者
管理職・養護教諭等
・教育行政担当者
・SSW
・ガイドライン(試案)に照らしたSC活動の実際についてのコメント・提言
・ガイドラインに盛り込む内容
調査結果の整理と分析，考察
コメント，提言のまとめ
研究協力者（学校臨床を専門とする研究者等）からの意見聴取による内容の精査
・SC活動点検評価項目の精査
・ガイドライン(試案2)，調査報告書作成
SCガイドライン(試案2)の作成
・常勤化を想定した「標準的なSC業務に関するガイドライン」
・SC活動自己点検評価項目（チェックリスト）の作成

図 I-1　本事業の概要

第Ⅱ部

調　　査

第１章
調査１（量的調査）

１．目　　的

目的については第Ⅰ部に記載した通り，2021（令和３）年度に報告した「標準的な SC 業務に関するガイドライン（試案）」に照らして，日頃の SC 活動がどの程度できているか，できていない点があるとしたらその背景は何かを調査することである。

２．方　　法

○実施方法：電子媒体による質問紙調査である。文部科学省初等中等教育局児童生徒課からの依頼状を添えて各都道府県教育委員会経由で自治体内の SC に配布し，Web 上で回答してもらいその結果を得た。結果の集計に当たっては，単純集計と SC の年齢，SC 経験年数，SC 勤務時間を変数としたクロス集計を行って分析した。

○調査協力者：都道府県教育委員会を通して連絡が届く全国の SC

○調査時期：2022 年９～ 10 月

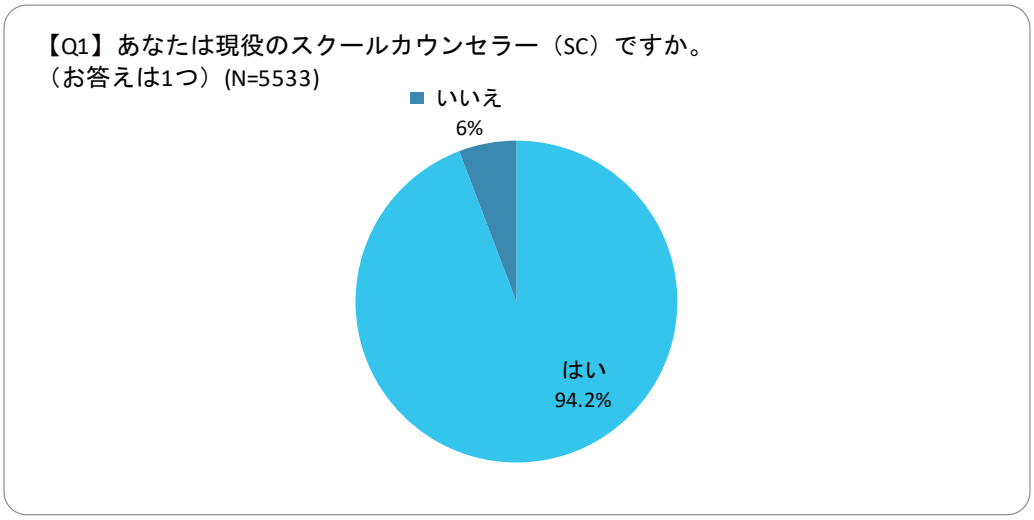
○調査内容：調査項目は次の通りで，大問 34 項目からの構成となった。「現役の SC であるか否か」，属性（性別，年齢，SC 経験年数），居住地域，勤務校，SC 勤務時間，年間の勤務日数，配置型。「常勤 SC として勤務を希望するか否か（その理由）」，現勤務校で期待される SC の役割について，SC の基本姿勢について，児童生徒・学級・学校のアセスメントについて，児童生徒へのカウンセリングについて，保護者への助言・援助について，教職員へのコンサルテーションについて，ストレスへの対処・予防開発的心理教育について，教職員への校内研修について，オンラインカウンセリングについて，不登校への支援（対応）について，いじめ問題への対応について，暴力問題への対応について，発達障害の援助について，性犯罪・性暴力への対応について，児童虐待への対応について，貧困，ヤングケアラーへの対応について，自然災害，事件・事故後の児童生徒への援助について，児童生徒への自殺予防（SOS の出し方教育含む）について，スーパーヴァイザーについて，スーパーヴィジョンについて，心理職（公認心理師・臨床心理士等）養成のための実習について，SC 活動や支援がさらに充実するため必要と思うことについて，現在の SC 制度あるいは今後の SC 活動の充実についての考えである。

○倫理的配慮：本調査研究は「人を対象とする研究」であり，調査対象者には回答の自由や個人情報保護について説明を加え，了解を得る形で進めた。また，日本臨床心理士会常任理事会の承認を得て進めた。

3．結　　果

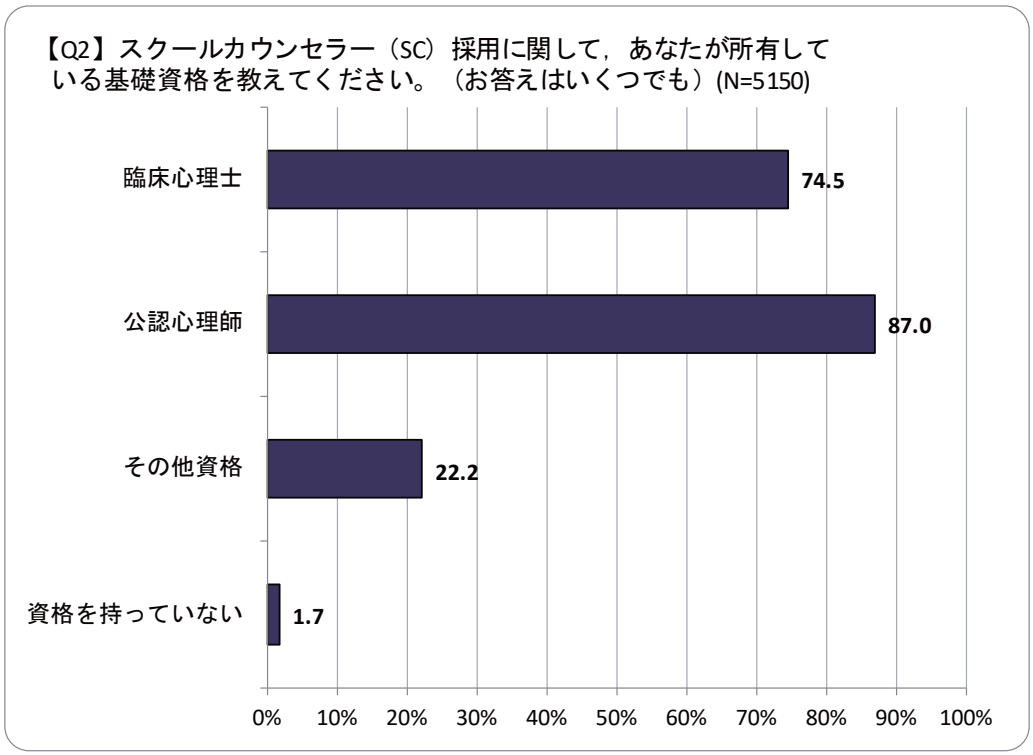
Q1．あなたは現役のスクールカウンセラー（SC）ですか。

現役 SC の回答が 5,533 名中 5,213 名（94.2％）であった。これらの現役 SC が，Q2 以降の分析対象となった。



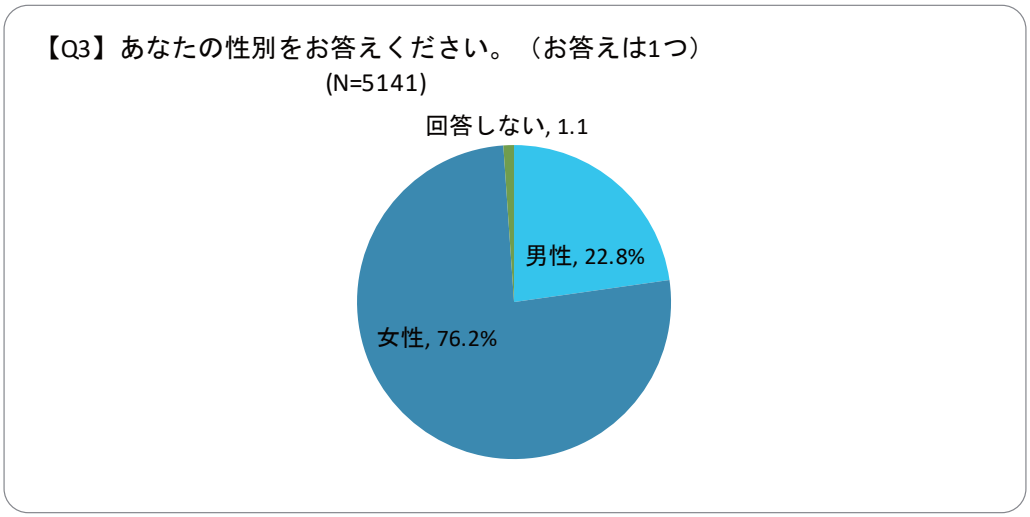
Q2．あなたが所有している基礎資格を教えてください。（お答えはいくつでも）

基礎資格についてみると，回答した 5,150 名中，「公認心理師」が 4,478 名（87.0％）と最も多く，次いで「臨床心理士」が 3,839 名（74.5％），「その他資格」が 1,144 名（22.2％）となっていた。その他の資格については，学校心理士，臨床発達心理士，特別支援教育士などであった。



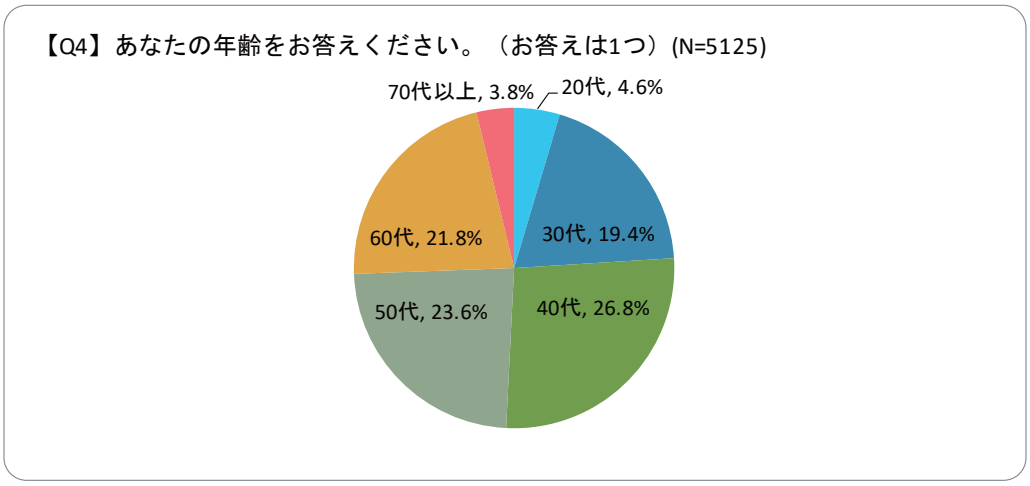
Q3．あなたの性別をお答えください。（お答えは１つ）

性別では，「男性」が 1,170 名（22.8%），「女性」が 3,915 名（76.2%），「回答しない」が 56 名（1.1%）で，女性が３／４を占めていた。



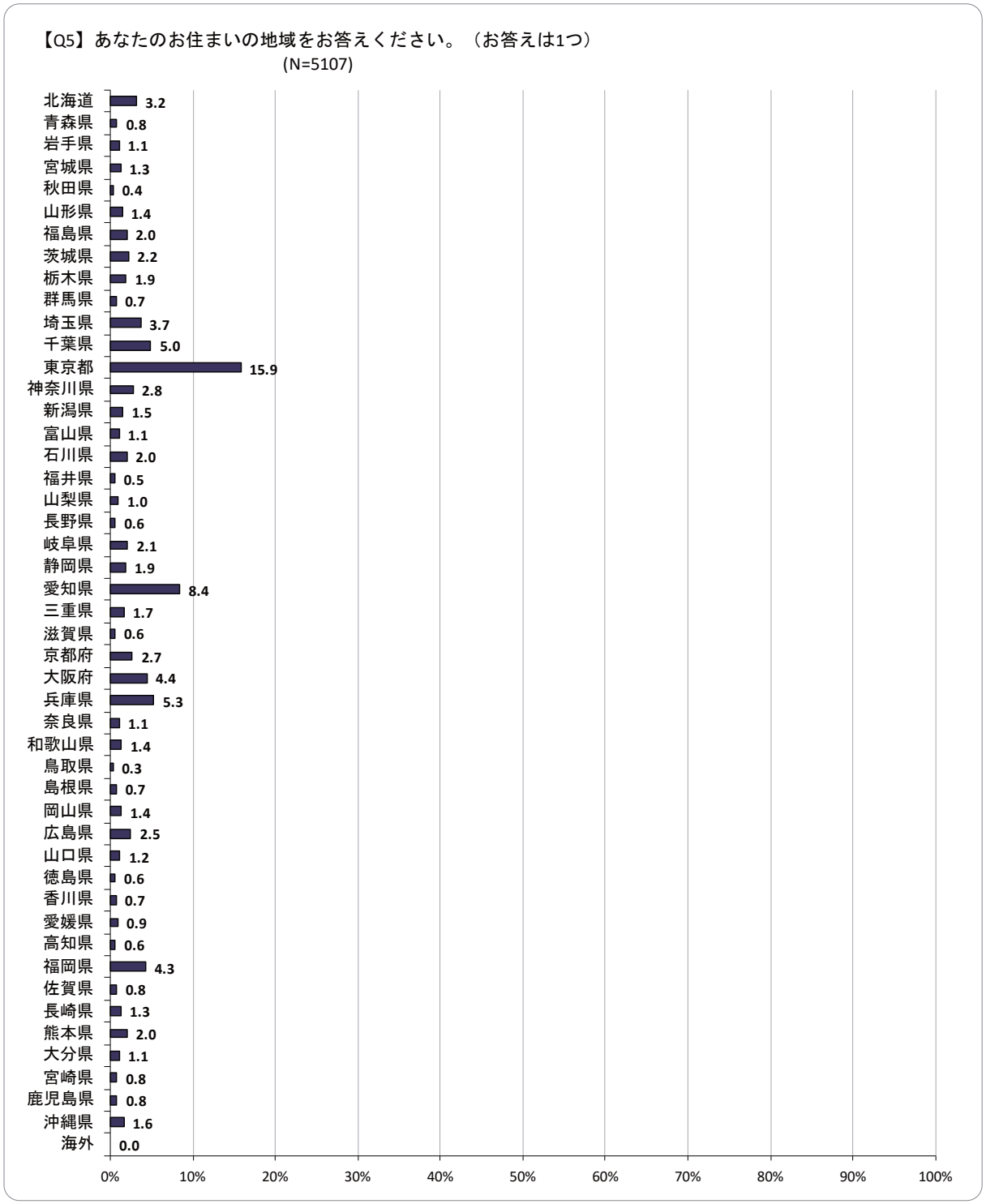
Q4．あなたの年齢をお答えください。（お答えは１つ）

年齢については，最も多いのが「40 代」で 1,372 名（26.8%），２番目に多いのが「50 代」で 1,211 名（23.6%），次いで多いのが「60 代」で 1,117 名（21.8%），「30 代」で 995 名（19.4%）となっていた。この４つの年齢層で９割を超えている。



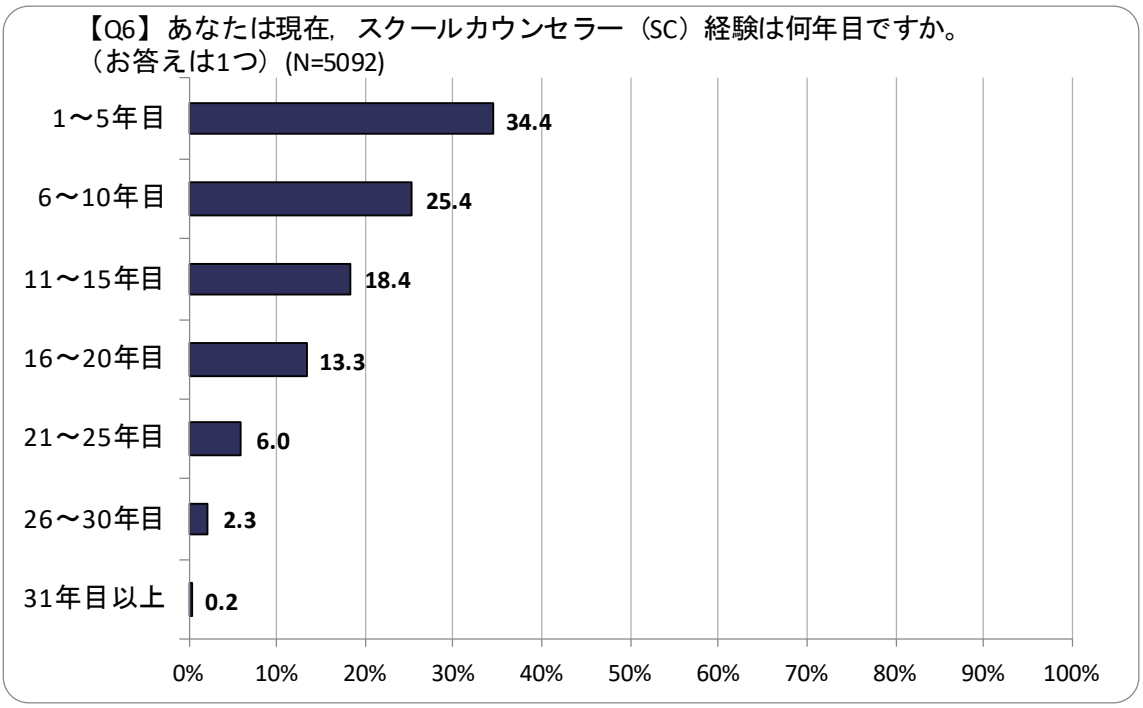
Q5．あなたのお住まいの地域をお答えください。（お答えは１つ）

東京都が 811 名（15.9%）と最も多く，次いで，愛知県，兵庫県と続いており，人口の多い都道府県の SC の割合が目立った。



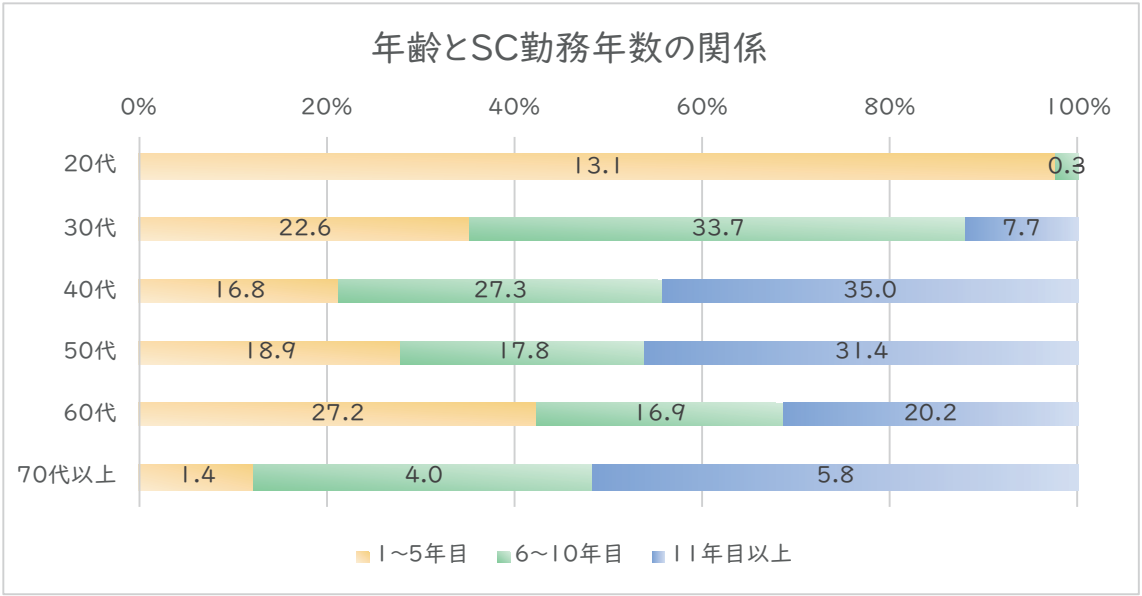
Q6．あなたは現在，スクールカウンセラー（SC）経験は何年目ですか。（お答えは１つ）

経験年数については，最も多いのが「１～５年目」で 1,372 名（34.4%），２番目に多いのが「６～ 10 年目」で 1,211 名（25.4%），次いで多いのが「11 ～ 15 年目」で 1,117 名（18.4%）となっていた。



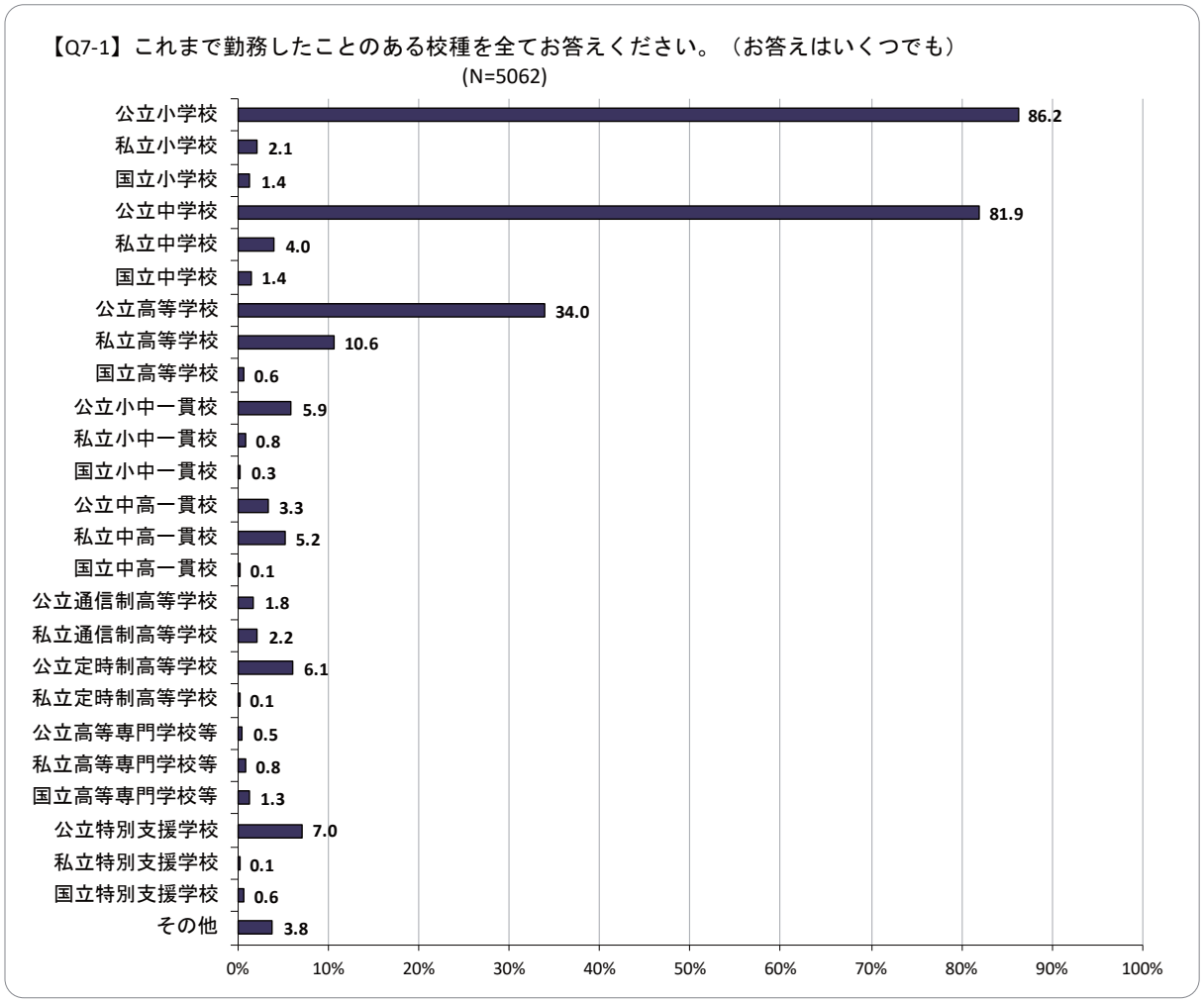
【SC の年齢構成と SC 勤務年数の比較】

年齢構成では，40 代～ 60 代の合計が 70％以上であるにも関わらず，勤務年数では，１～５年が全体の３分の１を占めていたため，年齢と勤務数の関係を検討した。その結果，おおむね，20 代から 50 代，および 70 代については，年齢と勤務年数が対応していたが，60 代については，１～５年が 27.2％と最も多いことが分かった。他職を定年退職後，SC として勤務を開始した層が少なくない可能性が窺えた。



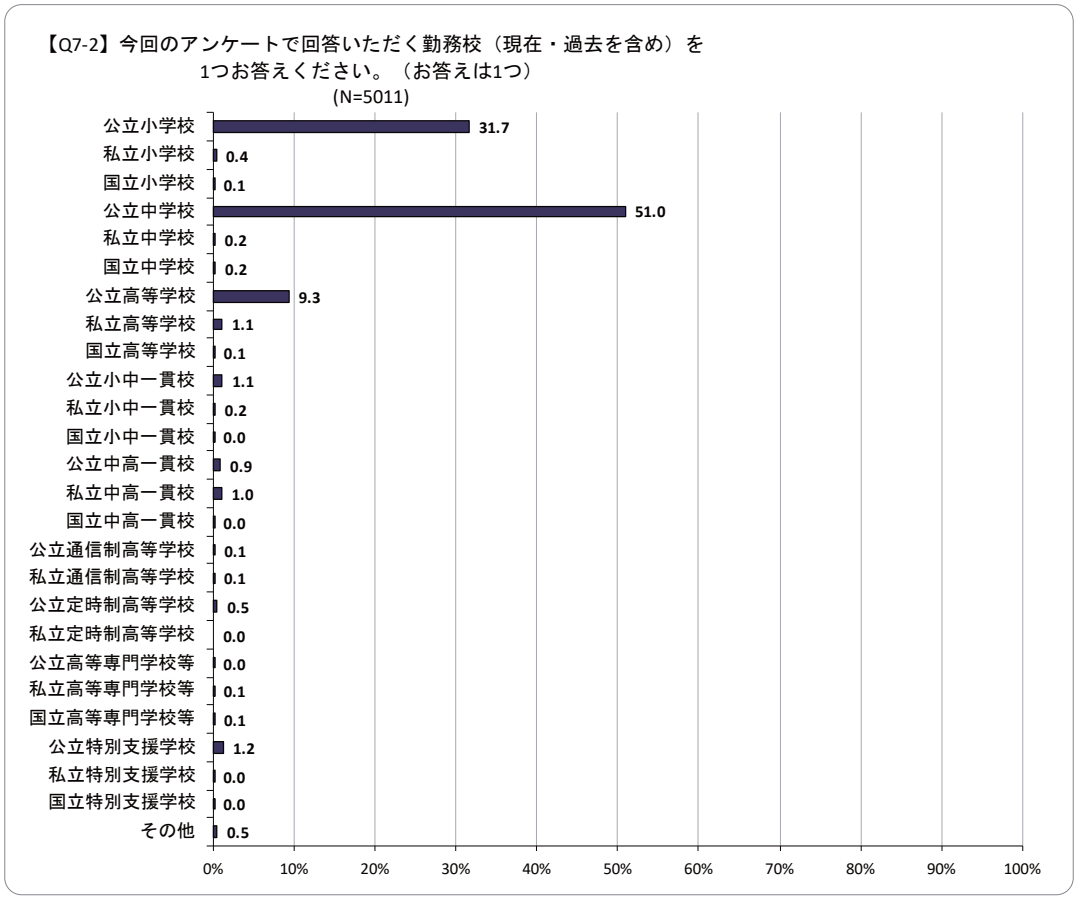
Q7-1．これまで勤務したことのある校種を全てお答えください。（お答えはいくつでも）

勤務したことのある校種については，最も多いのが「公立小学校」で 4,364 名（86.2％），２番目に多いのが「公立中学校」で 4,148 名（81.9％），次いで多いのが「公立高等学校」で 1,719 名（34.0％）であった。それ以外の校種では，私立高等学校，公立特別支援学校，公立定時制高等学校と続いている。



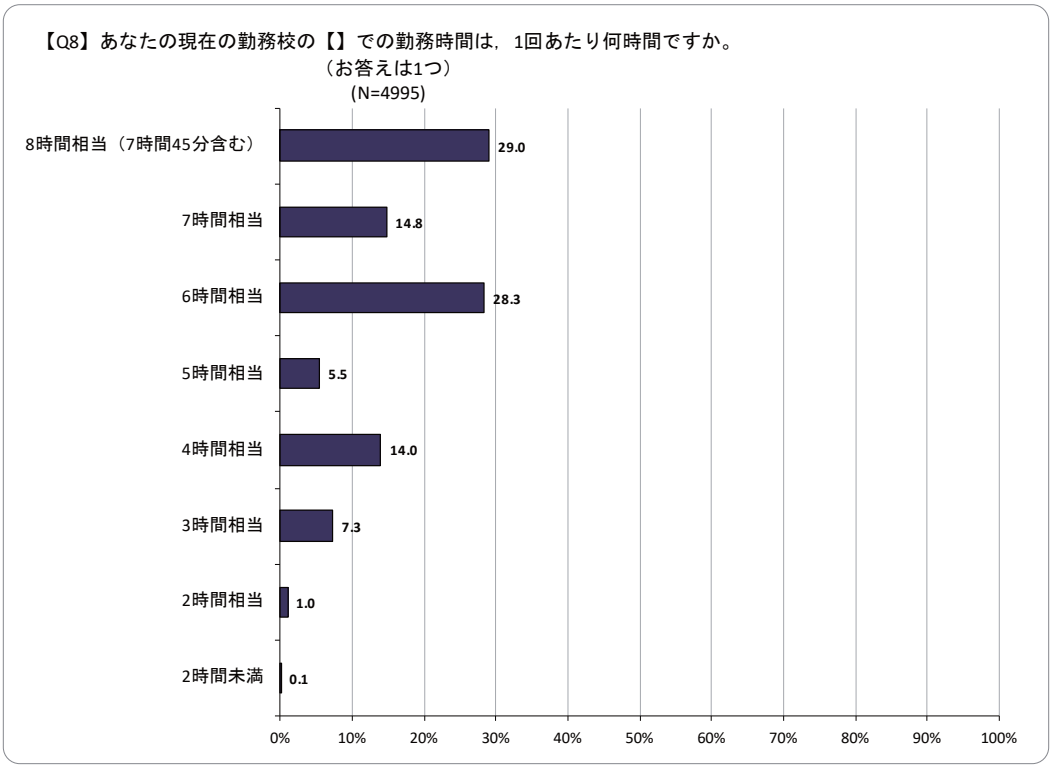
Q7-2．今回のアンケートで回答いただく勤務校（現在・過去を含め）を１つお答えください。（お答えは１つ）

回答した勤務校としては，最も多いのが「公立中学校」で 2,555 名（51.0％），２番目に多いのが「公立小学校」で 1,589 名（31.7％），次いで多いのが「公立高等学校」で 467 名（9.3％）となっていた。



Q8．あなたの現在の勤務校での勤務時間は，１回あたり何時間ですか。（お答えは１つ）

勤務時間については，最も多いのが「８時間相当」で 1,450 名（29.0%），２番目に多いのが「６時間相当」で 1,416 名（28.3%），次いで多いのが「７時間相当」で 737 名（14.8%）であった。



【勤務時間と地域の規模，年齢との関係】

地域の規模別では，大規模地域では 7 時間以上の割合が高く（59.5%），4 時間以下の割合が低かった（5.6%）。年齢別では，60 代以上では 7 時間以上の割合が他の世代と比べて低く（60 代：36.6%，70 代以上：36.7%），また，4 時間以下の割合（60 代：30.4%，70 代以上：28.7%）が他の年代に比べて高いという傾向がみられた。

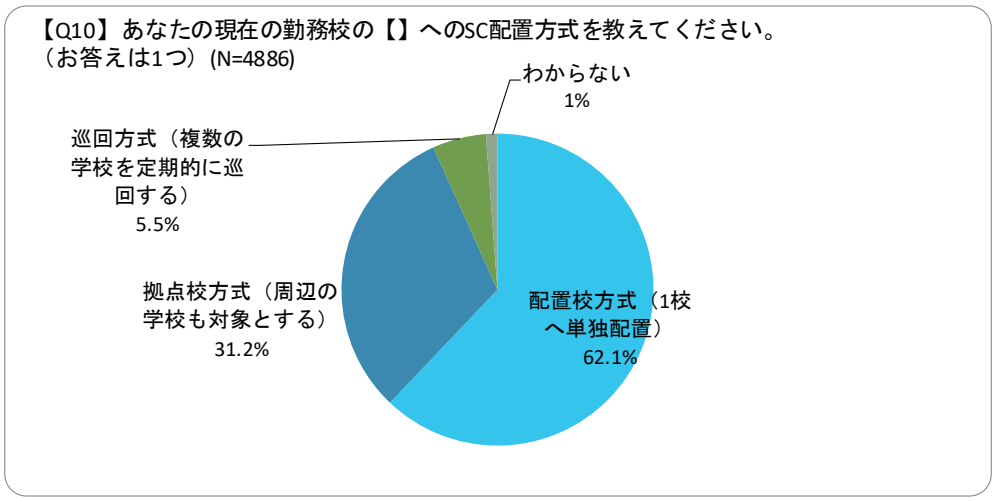
Q9．あなたの現在の勤務校の年間の勤務日数を教えてください。（お答えは半角数字で）
注：拠点校方式の場合は，拠点校に全て勤務したと想定してお答えください。

回答数 4,905 名，平均 43.72 日（標準偏差 39.92），中央値 35 日の結果を得た。SC 活用事業の標準が 35 日配置であることから中央値 35 日は妥当と言えるが，標準偏差が大きいことから地域によって SC 配置にはかなりばらつきがあることが示された。

全体	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値
4905	4905	214425	43.72	39.922	1	365	35

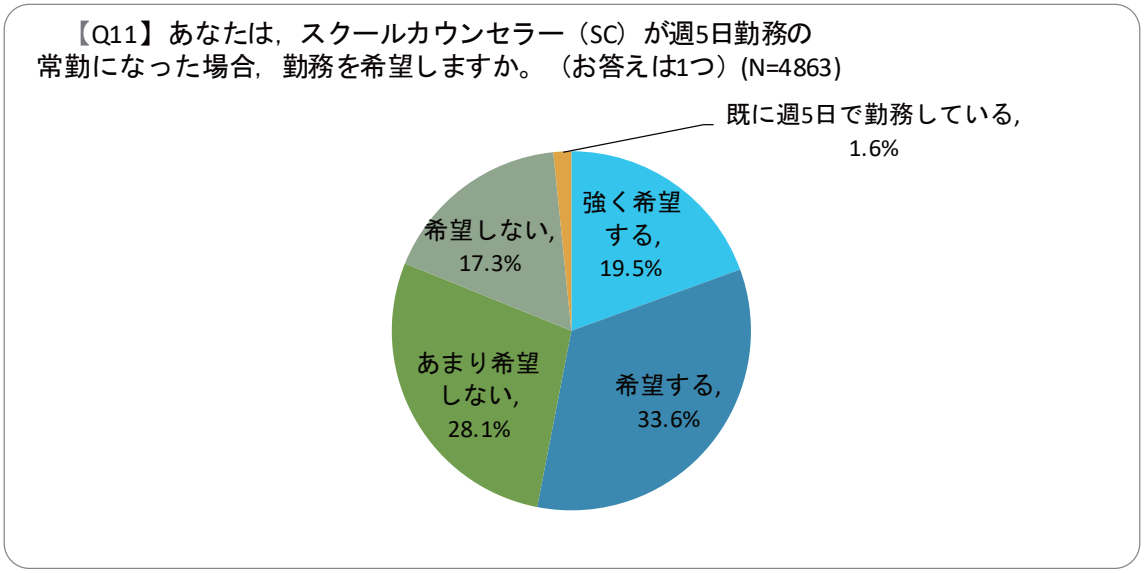
Q10．あなたの現在の勤務校の年間の勤務日数を教えてください。（お答えは半角数字で）
注：拠点校方式の場合は，拠点校に全て勤務したと想定してお答えください。

SC 配置方式については，最も多いのが「配置校方式」で 3,034 名（62.1%），2 番目に多いのが「拠点校方式」で 1,523 名（31.2%），次いで多いのが「巡回方式」で 271 名（5.5%）であった。



Q11．あなたは，スクールカウンセラー（SC）が週 5 日勤務の常勤になった場合，勤務を希望しますか。（お答えは 1 つ）

SC 常勤への希望については，「希望する」1,634 名（33.6%）と「強く希望する」946 名（19.5%）を合わせると 53.1%であり，全体として 2 番目に多いのは「あまり希望しない」で 1,365 名（28.1%）であった。



【性別・勤務年数・勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

常勤を強く希望する人の割合は男性（25.8%）の方が女性（17.4%）より高いが,「強く希望する･希望する」を併せると，男性（55.6%），女性（53.3%）とほとんど差がない。年齢別にみると，20 代（64.4%），30 代（59.4%）が希望する人の割合が高く，60 代（47.6%），70 代（47.3%）が低くなっていた。勤務年数，勤務時間による常勤希望の差は見られなかった。

Q12. スクールカウンセラー（SC）が週 5 日勤務の常勤になった場合, 勤務を希望しない理由を教えてください。（お答えは具体的に）

回答数は，2,151 件であった。主な意見は以下の通りであり,「他の勤務と兼務しているため」「さまざまな仕事をしたいから」「外部性の担保」などに集約することができる。

- 他の勤務先と兼務しているため（多数）。
- 相談活動がいつも入るわけではないことと校内組織の人間関係に巻き込まれる可能性が高くなり思うような支援ができないかもしれないから。
- 個別面接はいわゆる「治療」的ではないことが多く，よりセラピューティックな面接場面の経験が積めないため。
- 他の仕事との調整がつかないため。ただし半日などの条件が合えば勤務を希望します。
- 学校勤務だけでなく，医療現場での仕事やカウンセリングルームでの仕事など，さまざまな仕事をすることが，幅を広げるから，常勤には消極的です。
- SC 以外の勤務先にすでに常勤で雇用されており，常勤 SC として勤務することが難しいため。
- SC １人が抱える業務量が多く，長時間労働が予想されること。教員の業務負担が大きく，子供の支援のための連携を取りづらい。常勤化されると，教員間の調整に多くを費やされることが予想されるため。
- 週 5 日は体力的にも精神的にも厳しい。
- SC 以外の仕事がしたいから。

・複数校に勤務している方が，学校によっていろいろなやり方があるということを知っておくと何かあった時に提案しやすくなるため。
・外部性，中立性がどのくらい保てるかが気になります。
・自分の特性上１箇所（あるいはひとつの領域）に留まることが苦手なため。
・外部性がなくなってしまうと思うので。
・キャリア形成や連携先などのネットワーク形成上, 勤務先が多様である方が良いため。

【共起ネットワークを用いた分析】

共起ネットワークでまずは全体の傾向をみる。自由記述内容に示された「単語（表記)」と「単語（表記)」との結びつきを示したものが以下の４つの図である。全体傾向としては「勤務」が 1,000 件以上で非常に多く「現在の」と「難しい」と結びついていることから,「現在の他の勤務があるので常勤は難しい」という回答が多かったことがわかる。

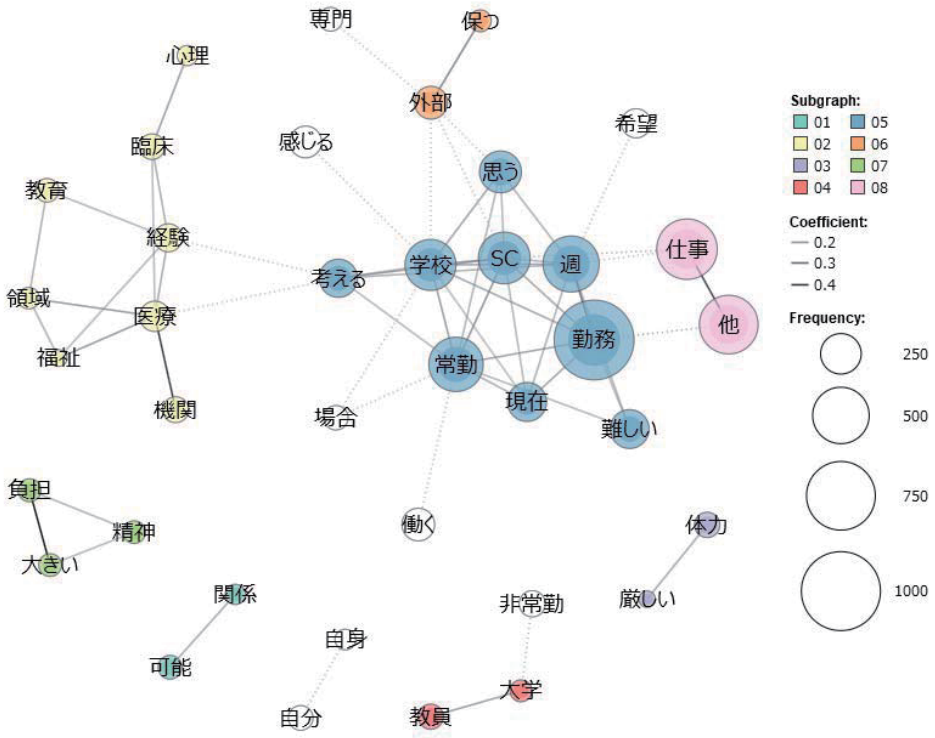
「他（の)」―「仕事」も円が大きく線で結びついている。他では,「体力」―「厳しい」,「医療」―「福祉」など他領域での臨床経験を希望するもの,「精神」―「負担」―「大きい」なども結びついており，常勤 SC になることへの負担感が表れているといえよう。

性別による比較ではとくに男女に差があるという結果は得られなかった。

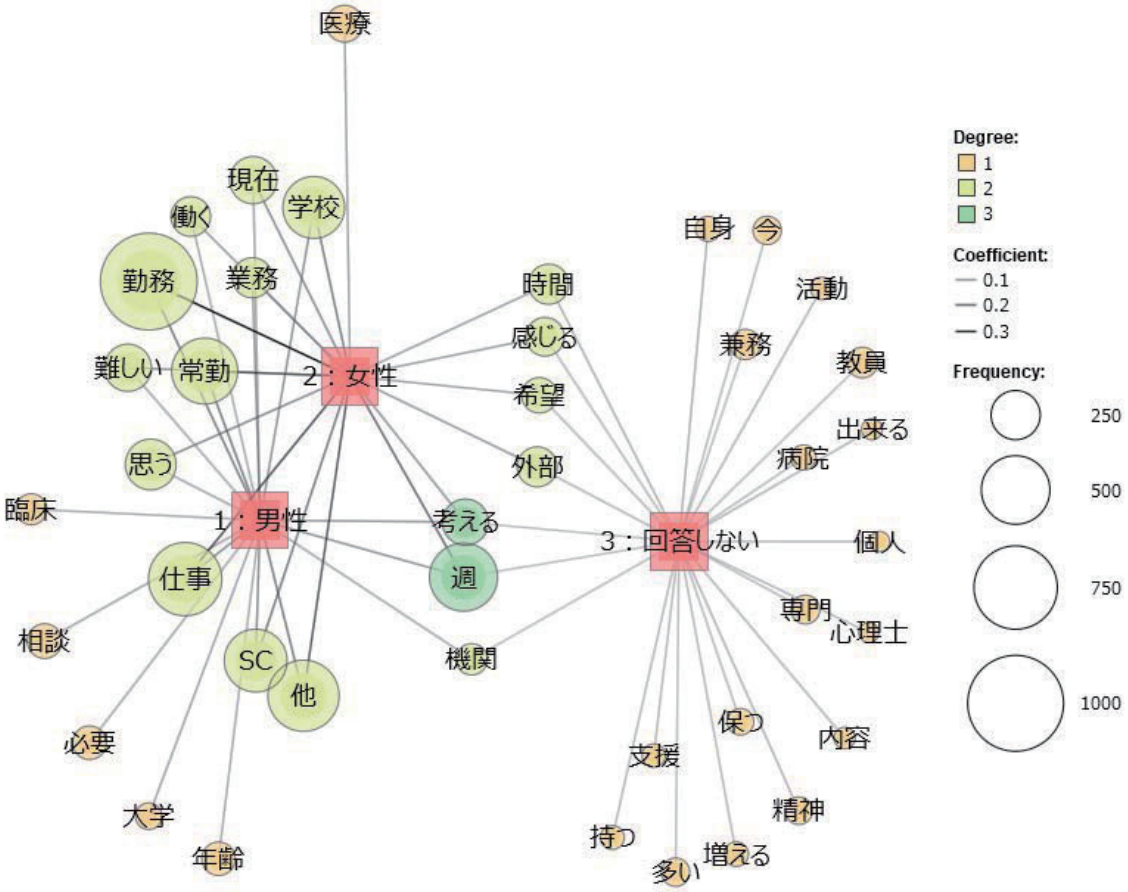
SC の年代別では，30 代・40 代・50 代が他の仕事との兼ね合いについて活発に回答している。20 代，60 代～ 70 代はからは，あまり積極的な回答は得られなかった。

地域別では，人口の多い東京都，愛知県，兵庫県などは回答数も多く「他」―「仕事」との両立が難しいことが示されていた。

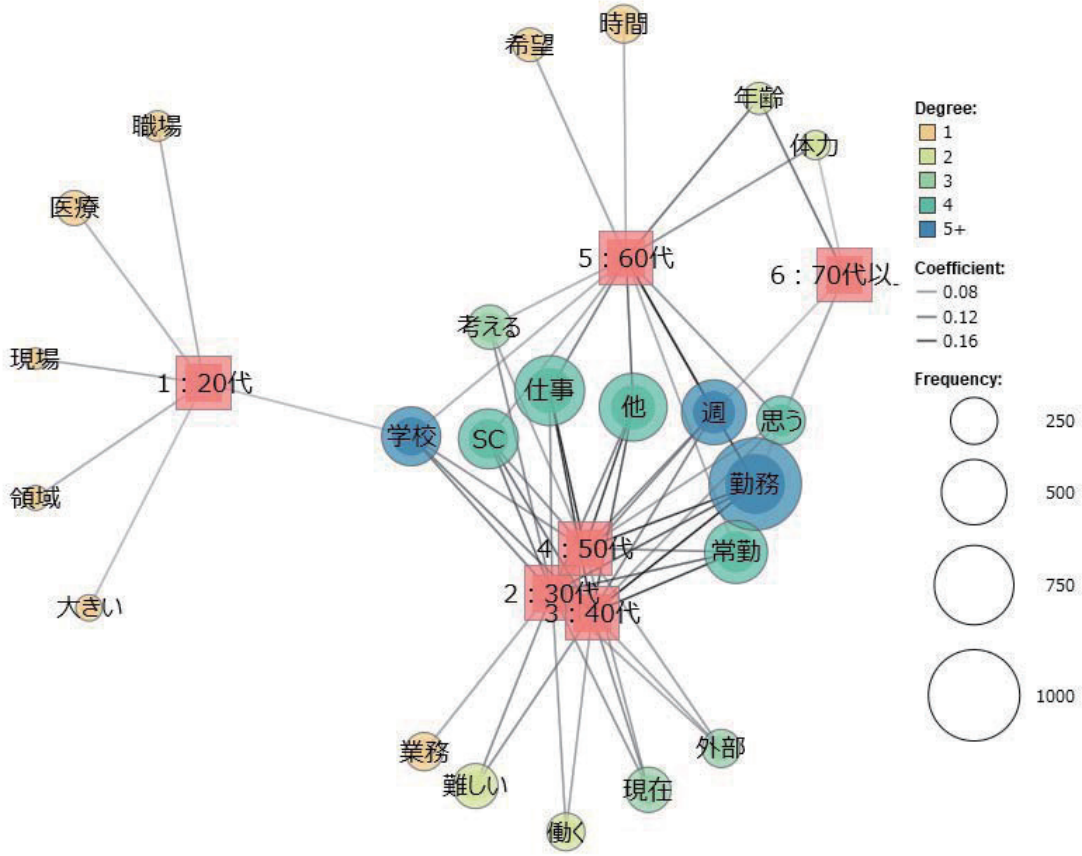
〈全体の傾向〉



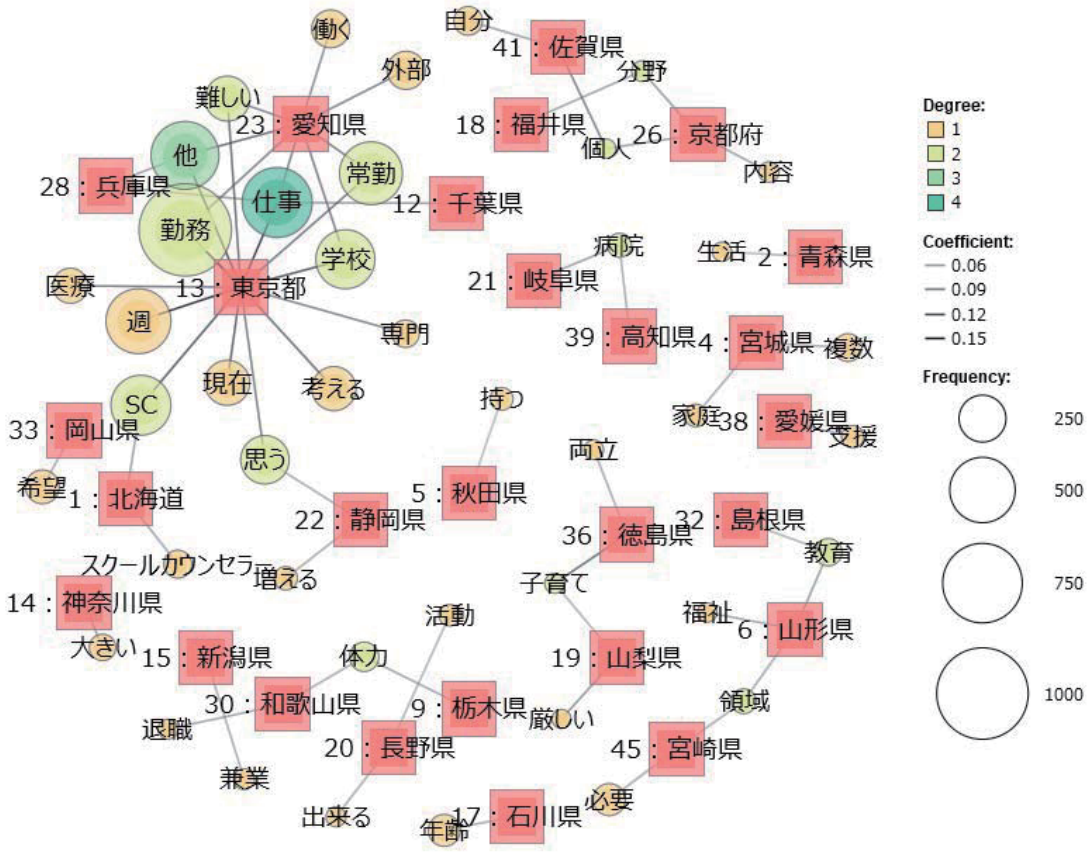
〈性別による比較〉



〈年齢による比較〉

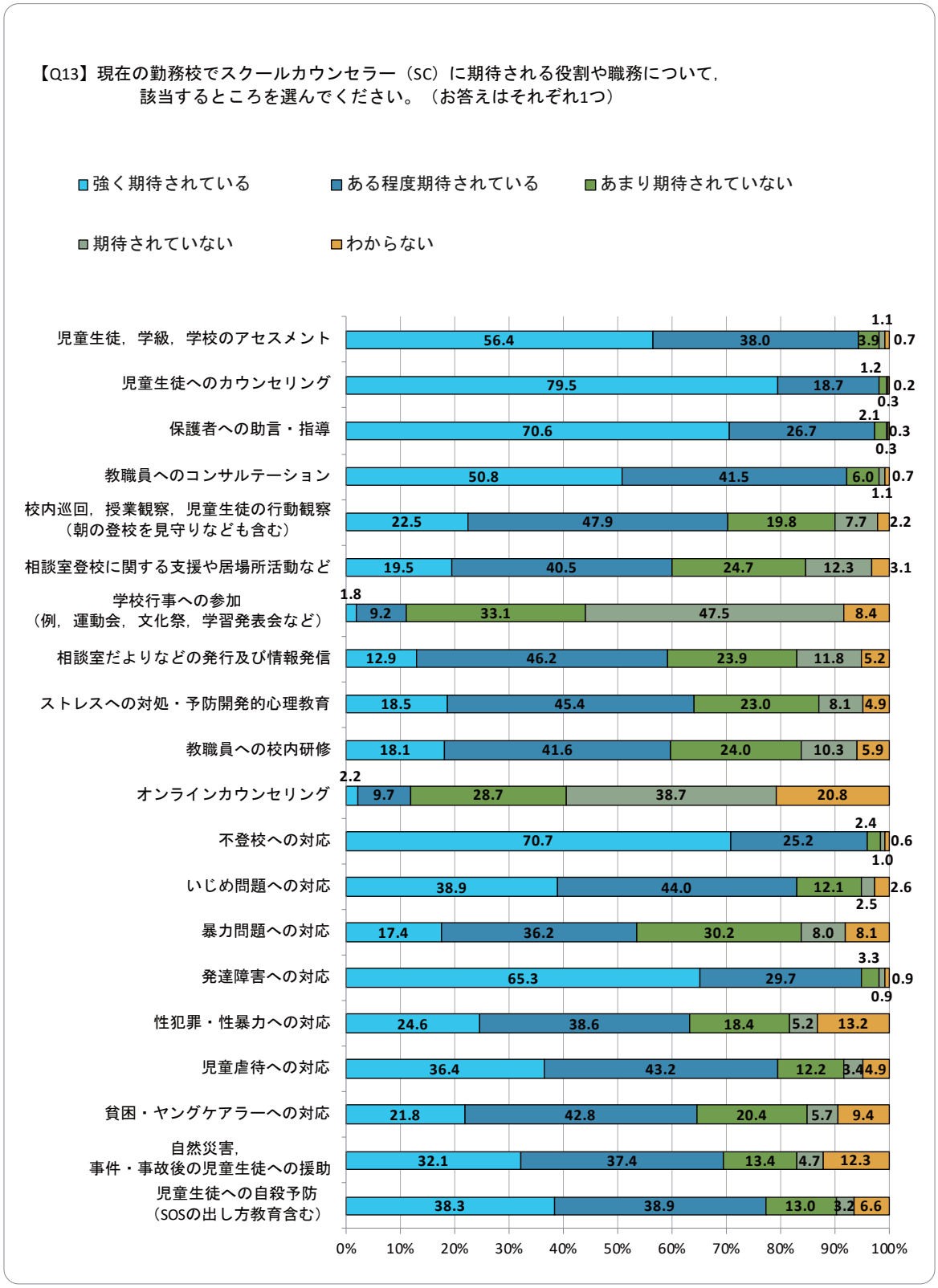


〈地域による比較〉



Q13．現在の勤務校でスクールカウンセラー（SC）に期待される役割や職務について，該当するところを選んでください。（お答えはそれぞれ１つ）

現在の勤務校で期待される役割や職務として，「児童生徒へのカウンセリング」「不登校への対応」「保護者への助言・指導」で「強く期待されている」がそれぞれ 79.5%，70.7%，70.6%となり 70%を超えていた。「強く期待されている」「ある程度期待されている」の両方合わせての割合では，「児童生徒，学級，学校のアセスメント」「児童生徒へのカウンセリング」「保護者への助言・指導」「教職員へのコンサルテーション」「不登校への対応」で 90%を超えており，この順に割合が多かった。「学校行事への参加（例，運動会，文化祭，学習発表会など）」では，「期待されていない」が 47.5%であった。



【SC に期待される役割の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果）】

年齢別でみると，20 代の SC が勤務校で強く期待されていると回答している割合は，保護者への助言・指導（53.5%），教職員へのコンサルテーション（31.9%），教職員への校内研修（10.8%），自然災害，事件・事故後の援助（19.7%）について，全体より低くなっていた。70 代以上の SC は，教職員への校内研修について強く期待されている，ある程

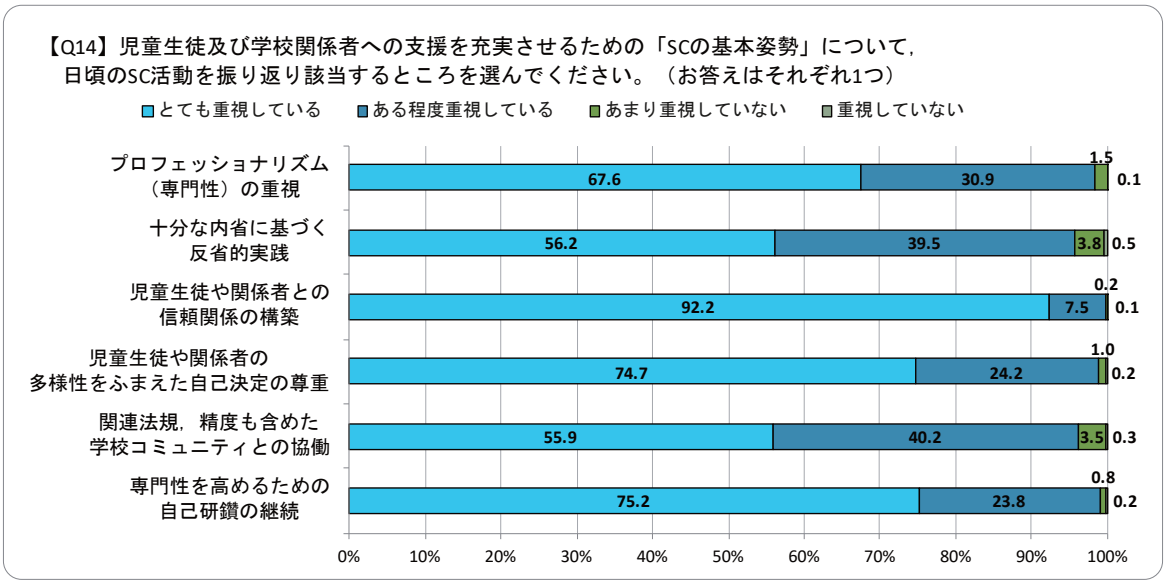
度期待されていると回答している割合は併せて 70.5％と，全体の平均 59.7％を大きく上回っていた。

一方，勤務年数別にみると，保護者への助言指導を強く期待されていると回答している SC の割合は，１～５年目では，61.7％であるのに対して，11 年目以上では 76.2％である。また同様の傾向は教職員へのコンサルテーションでも見られ，１～５年目で 37.4％，11 年目以上で 61.3％であり，勤務年数が長い方が強く期待されていると回答している SC の割合が多かった。

勤務時間が４時間以下の SC は，児童生徒･学級･学校のアセスメント（49.3％），教職員へのコンサルテーション（45.4％），校内巡回等（16.0％），相談室登校への支援など（13.7％），不登校への対応（65.4％），発達障害への対応（58.5％），児童虐待への対応（30.1％）で強く期待されていると回答した SC の割合が，７時間以上の SC に比べて低かった。

Q14：児童生徒および学校関係者への支援を充実させるための「SC の基本姿勢」について，日頃の SC 活動を振り返り該当するところを選んでください。（お答えはそれぞれ１つ）

児童生徒および学校関係者への支援を充実させるための「SC の基本姿勢」として，「児童生徒や関係者との信頼関係の構築」「専門性を高めるための自己研鑽の継続」「児童生徒や関係者の多様性をふまえた自己決定の尊重」で「とても重視している」がそれぞれ 92.2％，75.2％，74.7％となった。「とても重視している」と「ある程度重視している」をあわせると，すべての項目で 90％を超えていた。



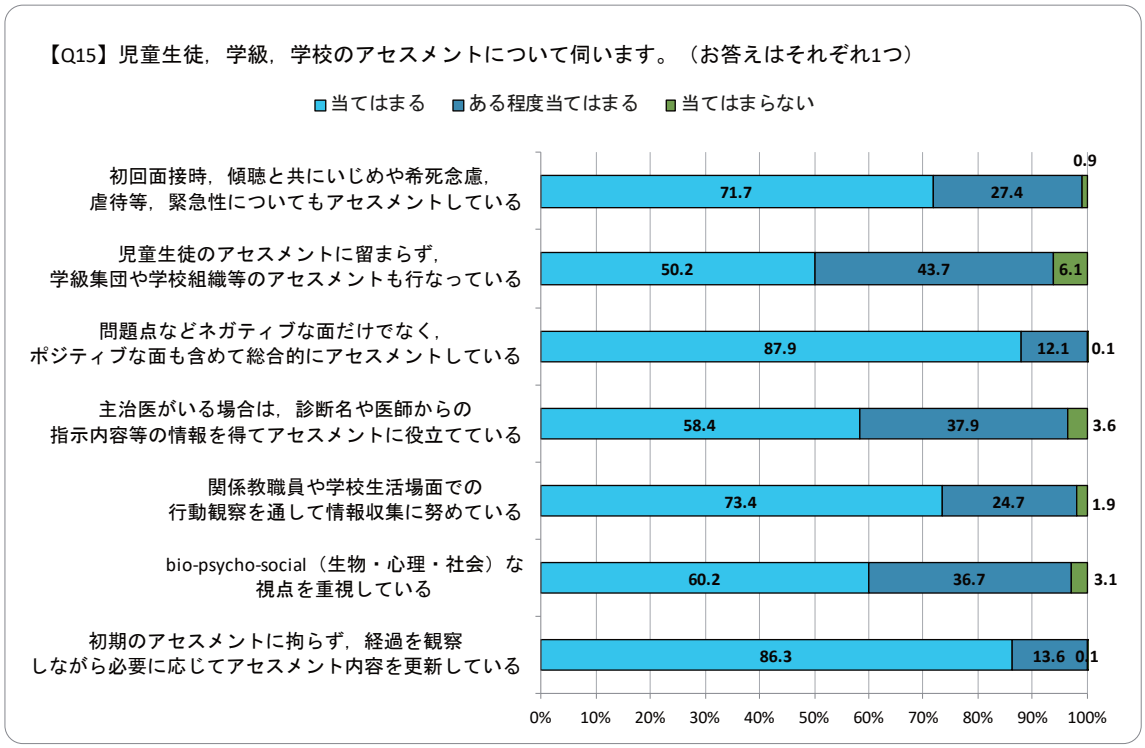
【SC の基本姿勢の SC の年齢による比較（クロス集計結果から）】

プロフェッショナリズム（専門性）の重視をとても重視している割合は，20 代（54.0％），30 代（59.1％），60 代（73.1％）と年齢によって差が見られた。専門性を高めるための自己研鑽の継続をとても重視している割合は，20 代が 65.3％，30 代が 67.1％に対して，50 代は 81.2％，60 代は 79.6％であった。

勤務年数別，勤務時間別には違いが見られなかった。

Q15．児童生徒，学級，学校のアセスメントについて伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

児童生徒，学級，学校のアセスメントについては，「問題点などネガティブな面だけでなく，ポジティブな面も含めて総合的にアセスメントしている」「初期のアセスメントに拘らず，経過を観察しながら必要に応じてアセスメント内容を更新している」「関係教職員や学校生活場面での行動観察を通して情報収集に努めている」で「当てはまる」がそれぞれ 87.9%，86.3%，73.4%となっており，これらの項目が特に重視されていることがわかる。「ある程度当てはまる」を含めると，この問いのすべての項目で 90%を超える回答があり，SC のアセスメントの営みとして重要であることが読み取れる。



【アセスメントに関する SC の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

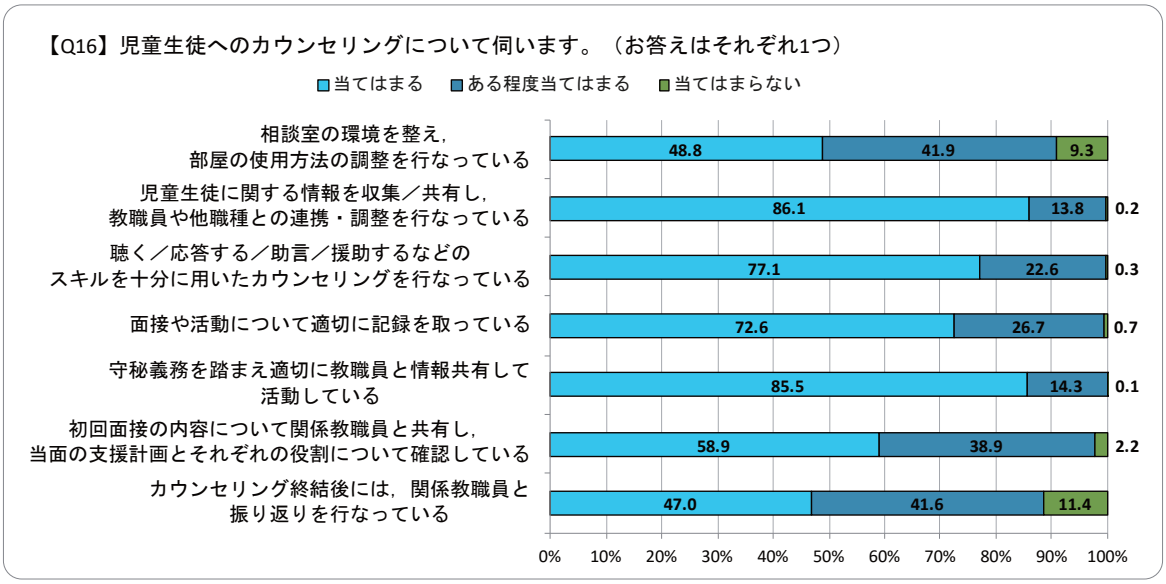
初回面接時の緊急性のアセスメントについては，20 代は当てはまるが 54.9%と低くなっている。学級集団や学校組織等のアセスメントは，70 代以上で当てはまると回答した SC は 37.4%であり，bio-psycho-social な視点の重視について当てはまると回答した SC の割合は，20 代 34.3%，30 代 48.2%であるのに対し，50 代・60 代・70 代は，それぞれ 66.9%，66.7%，70.1%と高くなっていた。

勤務年数では 1 ～ 5 年目で 40.7%，11 年目以上で 56.2%と勤務年齢や勤務年数による差が見られた。

アセスメントに関する種々の活動で，当てはまると回答した割合は，7 時間以上の SC で高く，4 時間以下の SC で低くなっていた（学級集団，学校組織等のアセスメント／4 時間以下：44.3%，行動観察を通しての情報収集／4 時間以下：66.2%，7 時間以上：78.8%）。

Q16. 児童生徒へのカウンセリングについて伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

児童生徒へのカウンセリングについては,「児童生徒に関する情報を収集／共有し，教職員や他職種との連携･調整を行なっている」「守秘義務を踏まえ適切に教職員と情報共有して活動している」「聴く／応答する／助言／援助するなどのスキルを十分に用いたカウンセリングを行なっている」で「当てはまる」がそれぞれ 86.1%，85.5%，77.1%となった。「ある程度当てはまる」を含めるとほぼ９割を超える回答となった。「カウンセリング終結後には，関係教職員と振り返りを行っている」についてのみ,「当てはまらない」が１割を超えており，注目に値する。



【カウンセリングについての年齢, 勤務年数, 勤務時間による比較（クロス集計結果から)】

「聴く／応答する／助言／援助するなどのスキルを十分に用いたカウンセリング」について，20 代は当てはまるが 56.4%と全体を 20%以上下回っていた。また勤務年数別では，１～５年目が 68.3%，11 年目以上が 83.5%となっていた。

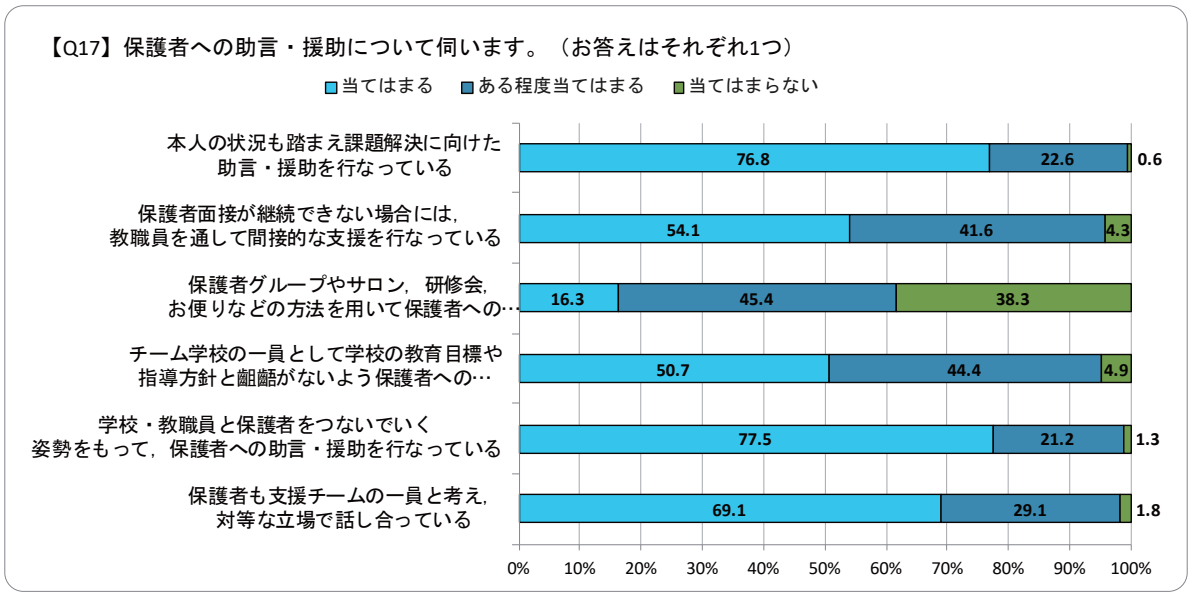
初回面接の内容についての関係教職員との共有（20 代：46.0%，70 代：73.0%），カウンセリング終了後の関係教職員との振り返り（20 代：34.1%，70 代以上：59.2%）については，20 代と 70 代以上で当てはまると回答した SC の割合が大きく異なっていた。

４時間以下の SC はいくつかの活動で，当てはまると回答した割合が低かった（相談室の環境整備：36.3%，教職員や他職種との連携・調整：79.5%，スキルを活用したカウンセリング：70.7%，初回面接の内容の共有：53.4%)。

Q17. 保護者への助言・援助について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

保護者への助言・援助については,「学校・教職員と保護者をつないでいく姿勢をもって，保護者への助言・援助を行なっている」「本人の状況も踏まえ課題解決に向けた助言・援助を行なっている」「保護者も支援チームの一員と考え，対等な立場で話し合っている」で「当てはまる」がそれぞれ 77.5%，76.8%，69.1%の回答であった。一方,「保護者グループやサロン，研修会，お便りなどの方法を用いて保護者への支援を行なっている」は

「当てはまらない」が約４割に達していた。



【保護者への助言･援助の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果より）】

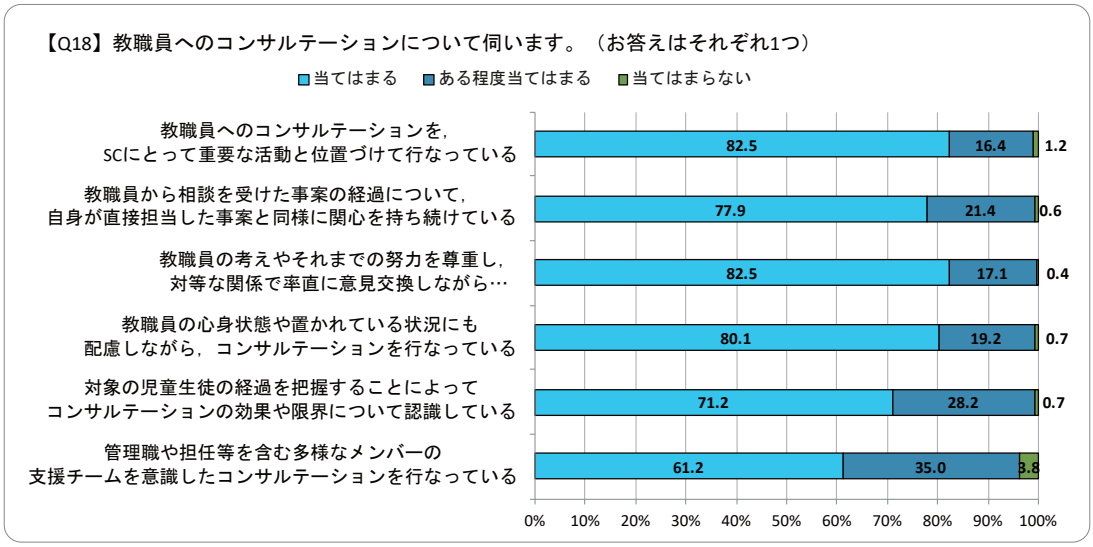
年齢別では，本人の状況を踏まえた助言・援助（20 代：56.0%，70 代以上：83.1%），教職員を通した間接的援助（20 代：27.8%，70 代以上：63.4%），チーム学校の一員としての援助（20 代：34.0%，70 代以上：57.0%）について当てはまると回答した SC の割合は，20 代が低く，70 代以上が高い。学校・教職員と保護者と繋ぐ姿勢については，20 代（59.8%）が他世代（73.9%～ 81.4%）よりかなり割合が低い。

勤務年数別にみると，教職員を通した間接的援助（１～５年目：43.3%，11 年目以上：61.4%），チーム学校の一員としての援助（20 代：43.4%，11 年目以上：57.0%）で当てはまると回答した SC の割合が１～５年目で少なく，11 年目以上で多くなっていた。

保護者への助言･援助のいくつかの活動で，勤務時間が４時間以下の SC は当てはまると回答した割合が低い（本人の状況も踏まえた助言・援助：69.8%，教職員を通しての間接的支援：47.8%，チーム学校の一員としての援助：40.2%，学校と保護者との繋ぎ：71.3%）。

Q18．教職員へのコンサルテーションについて伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

教職員へのコンサルテーションについては，「教職員へのコンサルテーションを，SC にとって重要な活動と位置づけて行なっている」「教職員の考えやそれまでの努力を尊重し，対等な関係で率直に意見交換しながらコンサルテーションを行なっている」「教職員の心身状態や置かれている状況にも配慮しながら，コンサルテーションを行なっている」で「当てはまる」がそれぞれ 82.5%，82.5%，80.1%と高い割合となっていた。「ある程度当てはまる」を含めると，どの項目も 95%を超えていた。



【コンサルテーションの年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果より）】

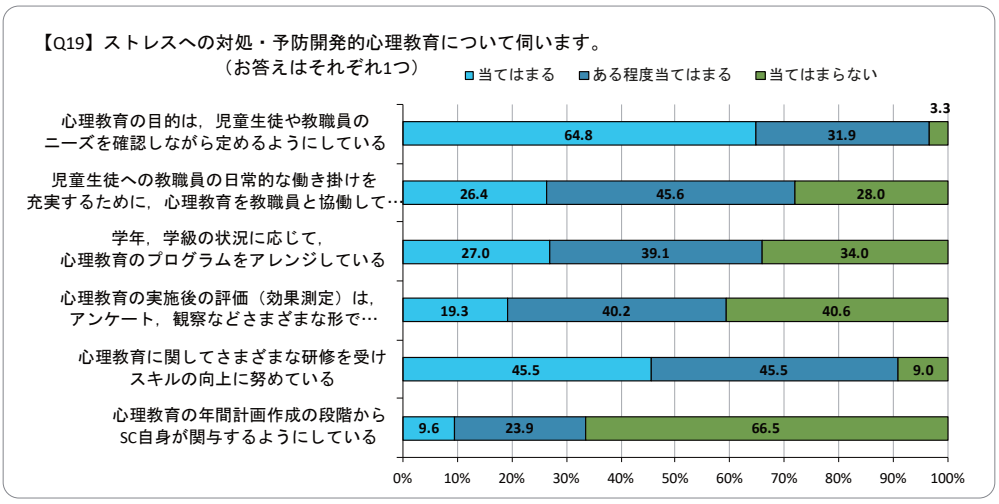
年齢別にみると，SC にとって重要な活動と位置付ける（20 代：62.0%，70 代以上：91.3%），対等で率直な意見交換（20 代：70.2%，70 代以上：88.4%），教職員の心身状態や置かれている状況に配慮（20 代：60.6%，70 代以上：89.5%），多様なメンバーの支援チームを意識したコンサルテーション（20 代：37.5%，70 代以上：71.5%）については，20 代の SC は 70 代以上の SC よりも当てはまると回答した割合が低かった。

勤務年数別では，SC にとって重要な活動と位置づける（1～5 年目：73.4%，11 年目以上：89.5%），多様なメンバーの支援チームを意識したコンサルテーション（1～5 年目：52.4%，11 年目以上：69.0%）で 1～5 年目の SC と 11 年目以上の SC との間で当てはまると回答した割合に 15%以上の違いが見られた。

勤務時間が 4 時間以下の SC は，多様なメンバーの支援チームを意識したコンサルテーションで当てはまると回答した割合が低かった（54.5%）。

Q19. ストレスへの対処・予防開発的心理教育について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

ストレスへの対処・予防開発的心理教育については，「心理教育の目的は，児童生徒や教職員のニーズを確認しながら定めるようにしている」「心理教育に関してさまざまな研修を受けスキルの向上に努めている」で「当てはまる」がそれぞれ 64.8%，45.5%となっており，「ある程度当てはまる」を含めると，90%を超えていた。一方，「心理教育の年間計画作成の段階から SC 自身が関与するようにしている」「心理教育の実施後の評価（効果測定）は，アンケート，観察などさまざまな形で行なっている」「学年，学級の状況に応じて，心理教育のプログラムをアレンジしている」では，66.5%，40.6%，34.0%が「当てはまらない」と回答しており，学校組織内での位置づけを調整したり，実施した結果の評価を行うなどの活動が，実施されていない割合が目立った。



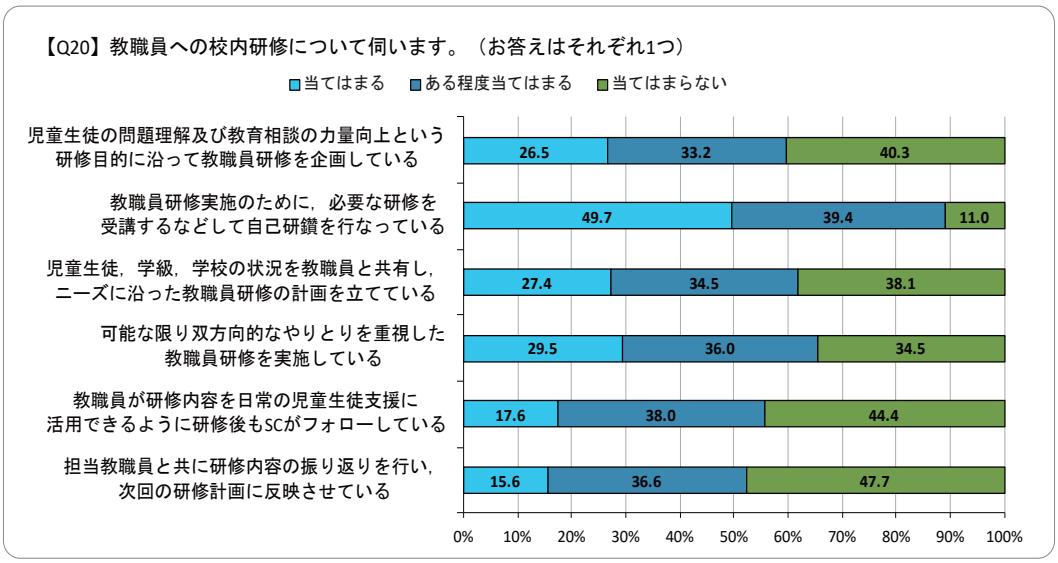
【予防開発的心理教育の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果より）】

年齢別にみると，児童生徒や教職員のニーズを確認した上での目的設定（20 代:52.5%，70 代以上：71.3%），研修を受けての自己研鑽（20 代：29.2%，50 代：51.8%，60 代：52.0%）については，20 代が，50 代以上に比して，当てはまると回答する SC の割合が低かった。

勤務年数別にみると，児童生徒や教職員のニーズを確認した上での目的設定（１～５年目：59.4%，11 年目以上：70.1%）は１～５年目の SC と 11 年目以上の SC の間に大きな差が見られた。勤務時間別には差がみられなかった。

Q20. 教職員への校内研修について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

教職員への校内研修については，「教職員研修実施のために，必要な研修を受講するなどして自己研鑽を行なっている」のみが「ある程度当てはまる」まで回答した割合が９割となっていた。他の項目である「担当教職員と共に研修内容の振り返りを行い，次回の研修計画に反映させている」「教職員が研修内容を日常の児童生徒支援に活用できるように研修後も SC がフォローしている」「児童生徒の問題理解および教育相談の力量向上という研修目的に沿って教職員研修を企画している」で「当てはまらない」がそれぞれ 47.7%，44.4%，40.3%となり，校内研修を行う上で，課題となっていることがわかる。



【校内研修の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果より）】

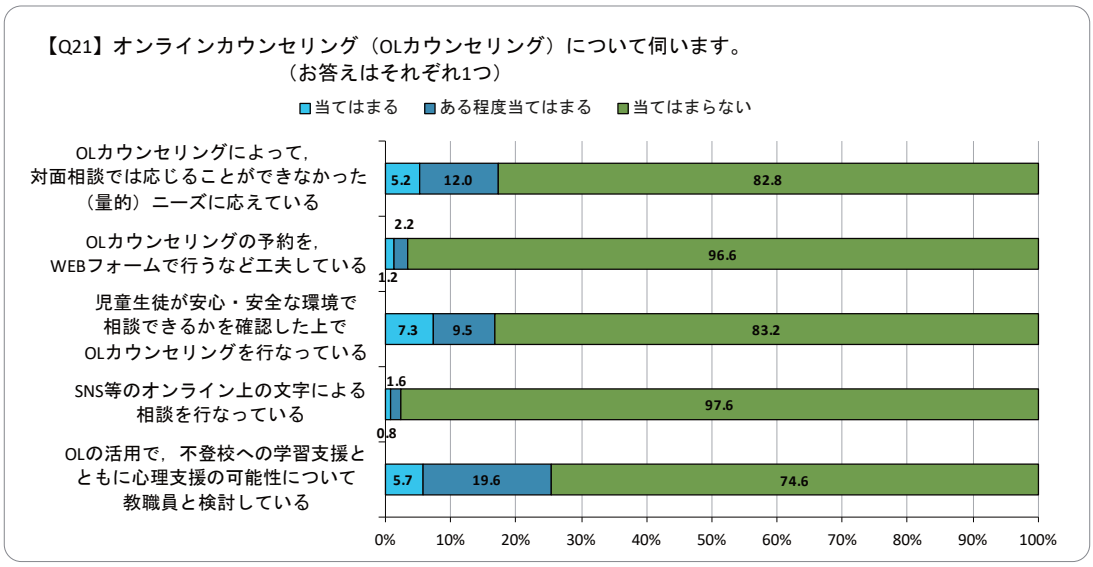
教職員研修実施のための自己研鑽（20 代：28.5％，60 代：57.6％），双方向的なやりとりを重視した研修（20 代：16.0％，70 代以上：37.4％）では，当てはまると回答した 20 代の SC の割合が低かった。勤務年数別では，双方向的なやりとりを重視した研修（1～5 年目：23.8％，11 年目以上：35.1％）で勤務年数による違いが見られた。

勤務時間別には差がみられなかった。

Q21．オンラインカウンセリング（OL カウンセリング）について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

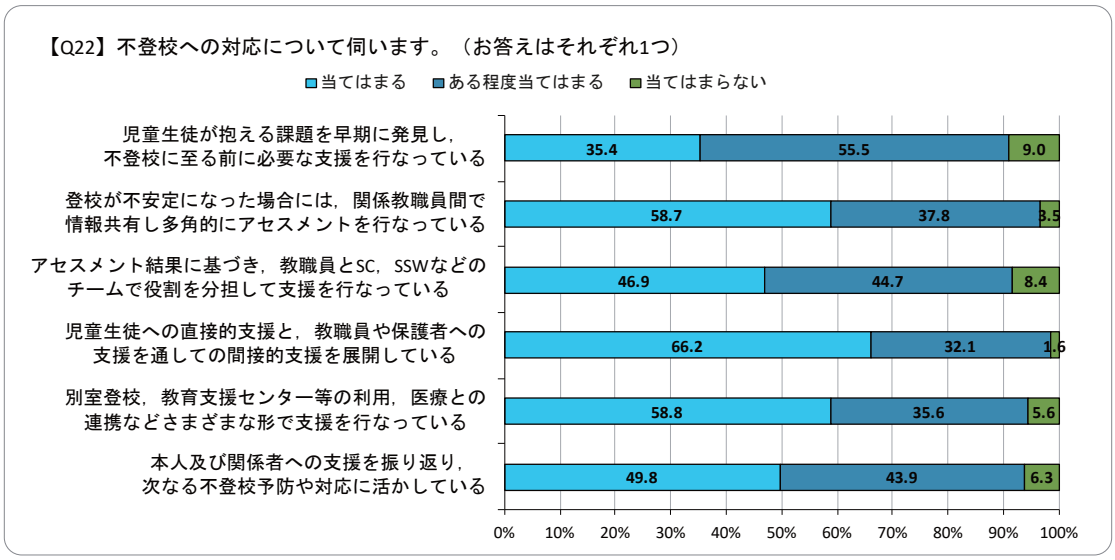
オンラインカウンセリングについては，「SNS 等のオンライン上の文字による相談を行なっている」「OL カウンセリングの予約を，Web フォームで行うなど工夫している」で，「当てはまらない」が９割を超えていた。また，「児童生徒が安心・安全な環境で相談できるかを確認した上で OL カウンセリングを行なっている」「OL カウンセリングによって，対面相談では応じることができなかった（量的）ニーズに応えている」で「当てはまらない」が，83.2％，82.8％となっていた。「OL の活用で，不登校への学習支援とともに心理支援の可能性について教職員と検討している」において「ある程度当てはまる」との回答の割合が多かった。

年齢別，勤務年数別，勤務時間別には差がみられなかった。



Q22．不登校への支援について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

不登校への支援については，「児童生徒への直接的支援と，教職員や保護者への支援を通しての間接的支援を展開している」「別室登校，教育支援センター等の利用，医療との連携などさまざまな形で支援を行なっている」「登校が不安定になった場合には，関係教職員間で情報共有し多角的にアセスメントを行なっている」で「当てはまる」がそれぞれ 66.2％，58.8％，58.7％となった。「ある程度当てはまる」を含めると，すべての項目で９割を超えた回答があった。



【不登校への支援の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計より）】

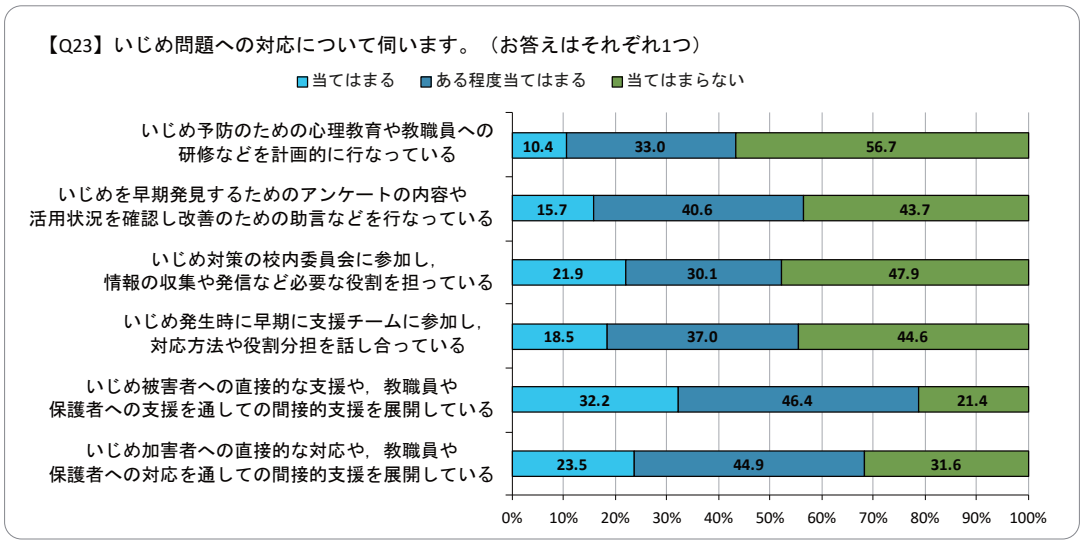
年齢別では，さまざまな形での支援（20 代：46.7%。40 代：63.9%），支援の振り返り（20 代：40.2%）など，当てはまると回答した SC の割合が 20 代は低くなっていた。

勤務年数別では，登校が不安定になった場合の多角的なアセスメント（1 ～ 5 年目：49.0%，11 年目以上：64.8%），アセスメント結果に基づくチーム支援（1 ～ 5 年目：36.2%，11 年目以上：53.5%），児童生徒への直接的支援と間接的支援（1 ～ 5 年目：54.1%，11 年目以上：73.9%），別室登校等さまざまな形での支援（1 ～ 5 年目：45.6%，11 年目以上：67.9%），支援の振り返り（1 ～ 5 年目：45.6%，11 年目以上：67.9%）で，勤務年数が長い SC は，当てはまると回答した SC の割合が高くなっていた。

勤務時間が 4 時間以下の SC では，不登校への種々の対応について当てはまると回答する割合が低かった（児童生徒の課題の早期発見と対応：28.6%，登校が不安定になった場合の多角的なアセスメント：47.8%，登校が不安定になった場合の多角的なアセスメント：35.1%，児童生徒への直接的支援・間接的支援：56.6%，別室登校等さまざまな形での支援：48.4%，支援の振り返り：43.9%）。

Q23．いじめ問題への対応について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

いじめ問題への対応については，「いじめ被害者への直接的な支援や，教職員や保護者への支援を通しての間接的支援を展開している」「いじめ加害者への直接的な対応や，教職員や保護者への対応を通しての間接的支援を展開している」で「当てはまる」が 32.2%，23.5%となっていた。一方，「いじめ予防のための心理教育や教職員への研修などを計画的に行なっている」「いじめ対策の校内委員会に参加し，情報の収集や発信など必要な役割を担っている」「いじめ発生時に早期に支援チームに参加し，対応方法や役割分担を話し合っている」「いじめを早期発見するためのアンケートの内容や活用状況を確認し改善のための助言などを行なっている」では，「当てはまらない」との回答が，56.7%，47.9%，44.6%，43.7%となっており，SC が関与していない割合が目立った。



【いじめ問題への対応の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計より）】

いじめ被害者への直接的・間接的支援，およびいじめ加害者への直接的・間接的支援について，20 代では当てはまらないと回答した SC の割合が，他の世代に比して高くなっていた（被害者への支援：32.8％，加害者への支援：39.9％）。

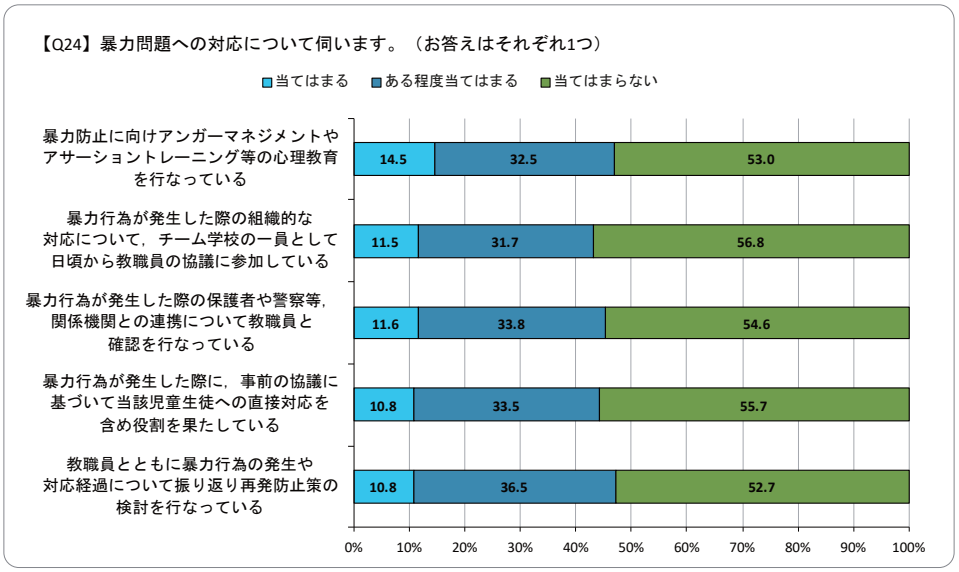
勤務年数別にみると，いじめ予防のための心理教育・教職員研修，いじめ早期発見のためのアンケートへの関与，校内委員会への参加，いじめ発生時の早期の支援チームへの参加，いじめ加害者への直接的･間接的支援について，当てはまらないと回答した SC の割合は，１～５年目で多く，11 年目以上で少なくなっていた（心理教育・教職員研修／１～５年目：62.8％，11 年目以上：51.5％，アンケートへの関与／１～５年目：53.3％，11 年目以上：51.5％，校内委員会への参加／１～５年目：57.6％，11 年目以上：40.8％，早期の支援チームへの参加／１～５年目：56.2％，11 年目以上：35.5％，いじめ加害者への直接的・間接的支援／１～５年目：43.3％，11 年目以上：23.1％）。いじめ被害者への直接的・間接的支援については，１～５年目の SC の 24.5％，11 年目以上の SC の 38.1％が当てはまると回答していた。

勤務時間が４時間以下の SC は，校内委員会への参加（14.9％），いじめ発生時の早期の支援チームへの参加（13.0％）について，当てはまると回答した割合が低かった。

Q24．暴力問題への対応について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

暴力問題への対応については,「暴力防止に向けアンガーマネジメントやアサーショントレーニング等の心理教育を行なっている」「暴力行為が発生した際の保護者や警察等,関係機関との連携について教職員と確認を行なっている」「暴力行為が発生した際の組織的な対応について，チーム学校の一員として日頃から教職員の協議に参加している」で「当てはまる」がそれぞれ 14.5％，11.6％，11.5％となった。「ある程度当てはまる」を加えると，「教職員とともに暴力行為の発生や対応経過について振り返り再発防止策の検討を行なっている」「暴力防止に向けアンガーマネジメントやアサーショントレーニング等の心理教育を行なっている」「暴力行為が発生した際の保護者や警察等，関係機関との連携につ

いて教職員と確認を行なっている」の順に割合が多かった。しかし，すべての項目において，「当てはまらない」の回答が 50％を超えていた。



【暴力問題への対応の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

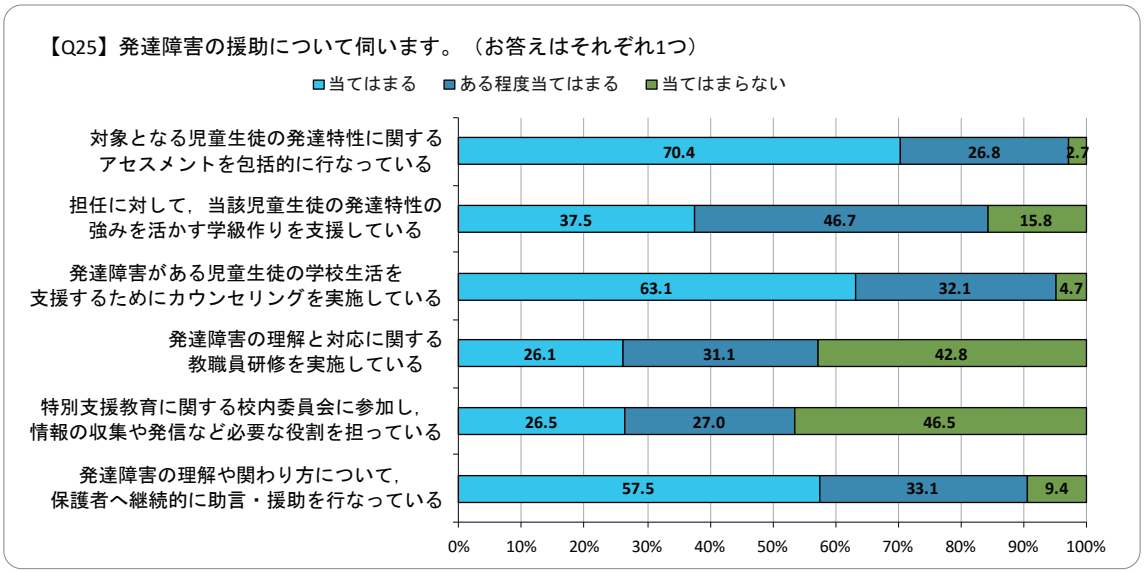
年齢別では，20 代の SC では種々の対応について当てはまらないと回答する割合が高くなっていた（暴力防止に向けた心理教育／ 66.8％，暴力行為発生時の組織的な対応についての協議／ 64.2％，暴力行為発生時の連携についての協議／ 66.8％，暴力行為発生時の役割の遂行／ 68.4％，振り返りと再発防止策の検討／ 63.7％）。

勤務年数別にみると，暴力行為が発生した際の連携についての確認，暴力発生時の組織的な対応についての協議，振り返りと再発防止策の検討について，当てはまらないと回答した割合は，１～５年目の SC が多く，11 年目以上の SC が少なくなっていた（連携についての確認／１～５年目：64.0％，11 年目以上：47.6％，暴力発生時の組織的対応についての協議／１～５年目：63.9％，11 年目以上：49.9％，振り返りと再発防止策の検討／１～５年目：60.8％，11 年目以上：46.5％）。

勤務時間が４時間以下の SC は，暴力行為への種々の対応について，当てはまらないと回答した割合が高かった（暴力行為発生時の組織的対応についての協議：66.8％，暴力行為発生時の連携：62.3％，暴力行為発生時の役割の遂行：61.6％，振り返りと再発防止策の検討：60.3％）。

Q25．発達障害の援助について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

発達障害の援助については，「対象となる児童生徒の発達特性に関するアセスメントを包括的に行なっている」「発達障害がある児童生徒の学校生活を支援するためにカウンセリングを実施している」「発達障害の理解や関わり方について，保護者へ継続的に助言・援助を行なっている」で「当てはまる」がそれぞれ 70.4％，63.1％，57.5％となった。一方，「特別支援教育に関する校内委員会に参加し，情報の収集や発信など必要な役割を担っている」「発達障害の理解と対応に関する教職員研修を実施している」では，「当てはまらない」の回答が 46.5％，42.8％となっていた。



【発達障害の援助の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

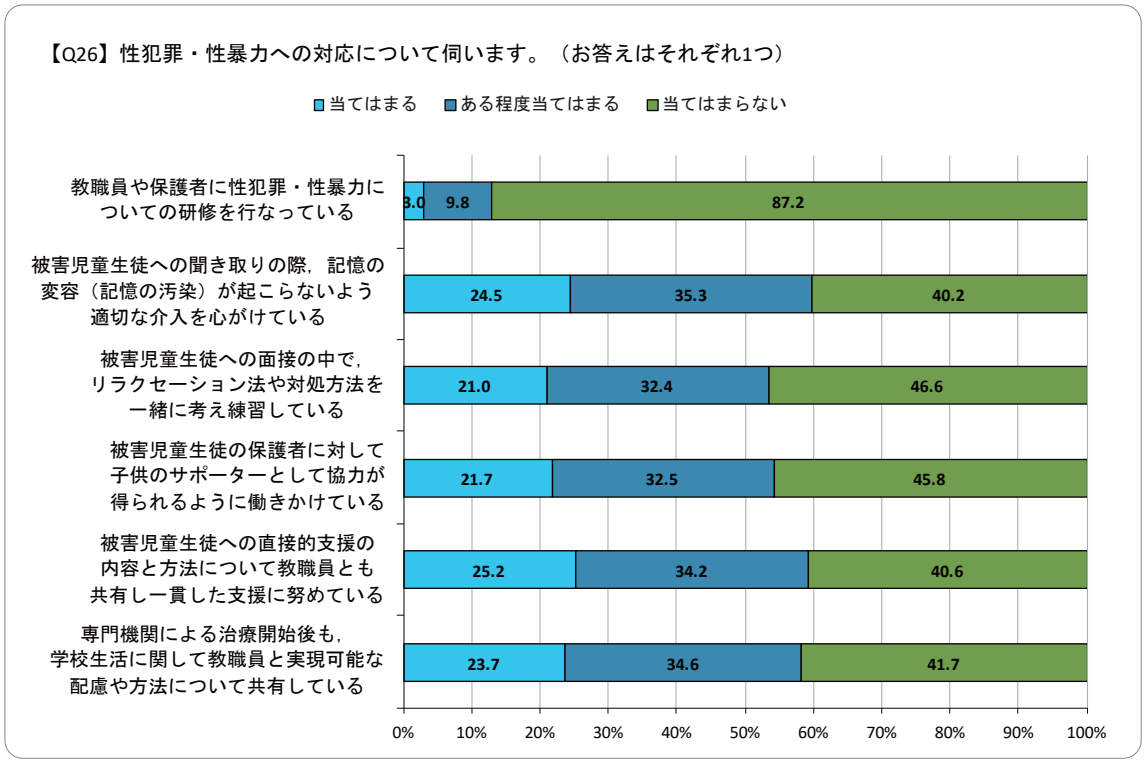
年齢別にみると，児童生徒へのカウンセリング，保護者への継続的な助言・援助について当てはまると回答した SC の割合が 30 代で高く（それぞれ，68.5%，64.6%），20 代，60 代，70 代以上で低くなっていた（カウンセリング／ 20 代：52.1%，60 代：59.7%，70 代：56.4%，保護者への助言・援助／ 20 代：46.9%，60 代：49.6%，70 代以上：46.7%）。教職員研修について当てはまらないと回答した SC の割合は 20 代が高く（62.0%），70 代以上で 38.3%と低くなっていた。

勤務年数別では，１～５年目の SC は児童生徒へのカウンセリング（57.0%），校内委員会への参加（19.4%），保護者への助言・援助（47.5%）で当てはまると回答した割合が低くなっていた。11 年目以上では，教職員研修（36.4%），校内委員会への参加（41.0%）について，当てはまらないと回答した SC の割合が低くなっていた。

勤務時間４時間以下の SC では，発達障害に関する種々の対応について，当てはまると回答した割合が低く（発達特性に関するアセスメント：58.8%，担任の学級作りの支援：29.7%，児童生徒のカウンセリング：53.8%，校内委員会への参加：14.0%，保護者への継続的支援：41.9%），７時間以上の SC では，発達特性に関するアセスメント（77.0%），校内委員会への参加（37.0%），保護者への継続的支援（65.4%）について当てはまると回答した割合が高かった。

Q26. 性犯罪・性暴力への対応について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

性犯罪･性暴力への対応については，「被害児童生徒への直接的支援の内容と方法について教職員とも共有し一貫した支援に努めている」「被害児童生徒への聞き取りの際, 記憶の変容（記憶の汚染）が起こらないよう適切な介入を心がけている」「専門機関による治療開始後も，学校生活に関して教職員と実現可能な配慮や方法について共有している」で「当てはまる」がそれぞれ 25.2%，24.5%，23.7%となっており，「当てはまらない」の回答も 40%が超えていた。また，「教職員や保護者に性犯罪・性暴力についての研修を行なっている」では，「当てはまらない」が 87.2%であった。



【性犯罪･性暴力への対応の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

年齢別にみると，20 代と 60 代，70 代では，性犯罪･性暴力に関する種々の対応について，当てはまらないと回答した SC の割合が高かった（教職員研修／ 20 代：93.7%，70 代以上：80.6%，聴き取りの際の適切な介入／ 20 代：49.7%，60 代：48.1%，70 代以上：50.9%，面接の中でのリラクセーション／ 20 代：60.7%，60 代：51.7%，保護者への働きかけ／ 20 代：58.6%，60 代：52.0%，支援内容についての教職員との共有／ 20 代：55.0%，60 代：36.2%，治療開始後の学校での配慮の共有／ 20 代：54.5%，60 代：46.8%）。

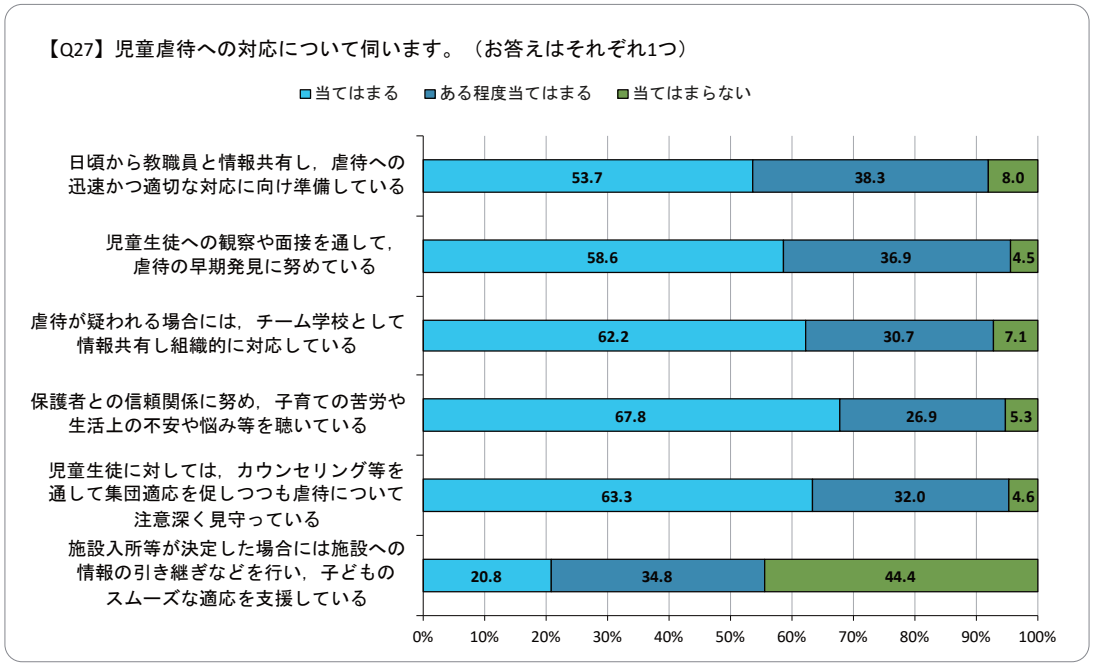
経験年数では，性犯罪・性暴力への種々の対応について，当てはまると回答した割合は１～５年目の SC が低く，11 年目以上の SC が高くなっていた（聴き取りの際の適切な介入／１～５年目：17.3%，11 年目以上：30.2%，面接の中でのリラクセーション／１～５年目：14.5%，11 年目以上：26.1%，保護者への働きかけ／１～５年目：14.2%，11 年目以上：28.3%，支援内容についての教職員との共有／１～５年目：16.1%，11 年目以上：32.4%，治療開始後の学校での配慮の共有／１～５年目：15.5%，11 年目以上：31.2%）。

勤務時間が４時間以下の場合，被害児童生徒への聞き取りの際の適切な介入に当てはまると回答した SC の割合は低かった（18.7%）。

Q27．児童虐待への対応について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

児童虐待への対応については，「保護者との信頼関係に努め，子育ての苦労や生活上の不安や悩み等を聴いている」「児童生徒に対しては，カウンセリング等を通して集団適応を促しつつも虐待について注意深く見守っている」「虐待が疑われる場合には，チーム学校とし

て情報共有し組織的に対応している」で「当てはまる」がそれぞれ 67.8%，63.3%，62.2%となっており，「ある程度当てはまる」を含めると 90%を超えていた。一方，「施設入所等が決定した場合には施設への情報の引き継ぎなどを行い，子供のスムーズな適応を支援している」では，「当てはまらない」が 44.4%であった。



【児童虐待への対応の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

年齢別では，虐待への種々の対応について，当てはまると回答した割合が 20 代，60 代，70 代以上で低くなっていた（教職員との情報共有しながら準備／ 20 代：48.4%，60 代：46.5%，70 代以上：46.3%，虐待の早期発見／ 20 代：53.2%，60 代：52.6%，チーム学校としての組織的対応／ 20 代：56.8%，60 代：52.9%，70 代以上：51.8%，保護者との信頼関係の構築／ 20 代：57.4%，60 代：62.7%，児童生徒への注意深い見守り／ 20 代：57.4%，60 代：57.4%，施設入所後の引継ぎ／ 20 代：17.4%，60 代：14.2%）。

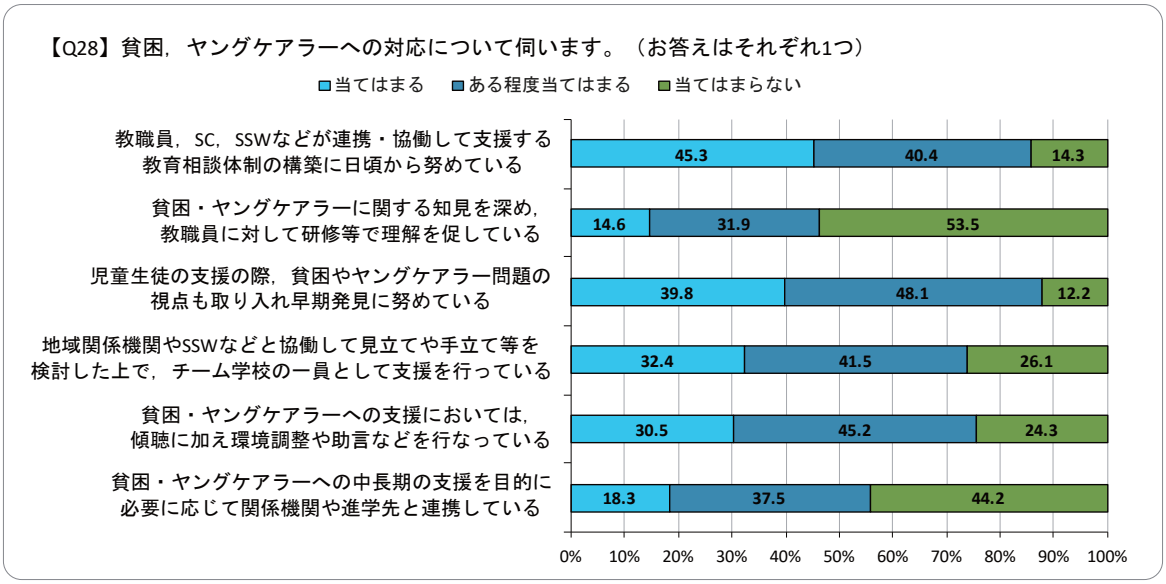
勤務年数との関連を見ると，虐待へのさまざまな対応において，１～５年目では当てはまると回答した SC の割合が低く，６年目～ 10 年目では高かった（日頃からの情報共有／１～５年目：45.4%，６～ 10 年目：59.3%，観察・面接を通しての早期発見／１～５年目：52.5%，６～ 10 年目：64.2%，虐待疑いの際の組織的対応／１～５年目：52.5%，６～ 10 年目：67.4%，保護者との信頼関係の構築／１～５年目：59.1%，６～ 10 年目：72.8%，児童生徒への注意深い見守り／１～５年目：55.4%，６～ 10 年目：67.4%）。施設入所後の引き継ぎについては，当てはまらないと回答した SC の割合は，１～５年目で 53.7%，11 年目以上で 36.4%であった。

児童虐待へのさまざまな対応について当てはまると回答した SC の割合は，７時間以上で高く，４時間以下で低かった（日頃からの教職員との情報共有による準備／７時間以上：59.9%，４時間以下：42.6%，観察や面接を通しての早期発見／７時間以上：64.6%，４時間以下：49.2%，チーム学校としての組織的対応／７時間以上：68.5%，４時間以下：

51.1%，保護者への信頼関係の構築／７時間以上：72.9%，４時間以下：54.5%，児童生徒への注意深い見守り／７時間以上：69.1%，４時間以下：52.2%）。また，施設入所後の引継ぎについて当てはまらないと回答した割合は，４時間以下の SC で高く（54.4%），７時間以上の SC で低かった（38.8%）。

Q28．貧困，ヤングケアラーへの対応について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

貧困・ヤングケアラーへの対応については，「教職員，SC，SSW などが連携・協働して支援する教育相談体制の構築に日頃から努めている」「児童生徒の支援の際，貧困やヤングケアラー問題の視点も取り入れ早期発見に努めている」「地域関係機関や SSW などと協働して見立てや手立て等を検討した上で，チーム学校の一員として支援を行っている」で「当てはまる」がそれぞれ 45.3%，39.8%，32.4%となった。一方，「貧困・ヤングケアラーに関する知見を深め，教職員に対して研修等で理解を促している」「貧困・ヤングケアラーへの中長期の支援を目的に必要に応じて関係機関や進学先と連携している」では，「当てはまらない」が 53.5%，44.2%となっていた。



【貧困・ヤングケアラーへの対応の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

貧困・ヤングケアラーへのさまざまな対応について，20 代，60 代では当てはまると回答した SC の割合が低くなっていた（教職員，SC，SSW などが連携･協働しての教育相談体制の構築／ 20 代：39.5%，60 代：38.3%，児童生徒支援の際に貧困・ヤングケアラーの視点／ 20 代：28.4%，60 代：34.4%，チーム学校の一員としての支援／ 20 代：25.3%，60 代：26.3%，環境調整や助言／ 20 代：20.0%，60 代：24.4%）。

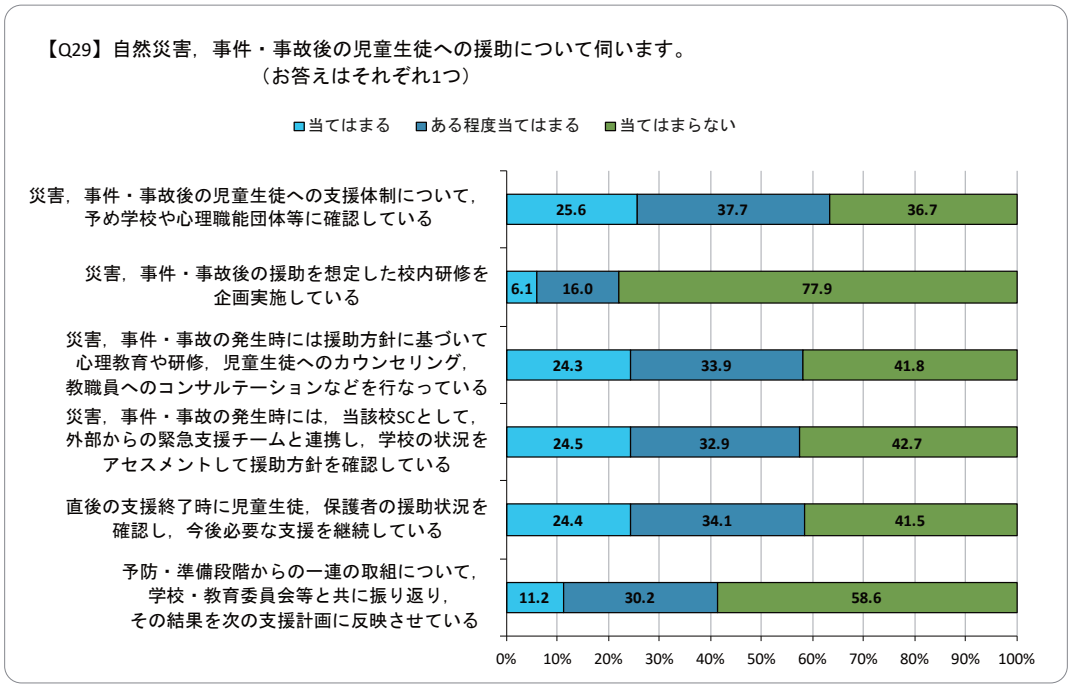
勤務年数別では，貧困・ヤングケアラーへの対応について，１～５年目では当てはまると回答した SC の割合が低く，11 年目以上では高くなっていた（連携・協働しての教育相談体制の構築／１～５年目：37.0%，11 年目以上：51.4%，児童生徒支援の際の貧困・ヤングケアラーの視点／１～５年目：34.6%，11 年目以上：43.6%，チーム学校の一員と

しての支援／１～５年目：25.6%，11 年目以上：36.9%，環境調整や助言／１～５年目：25.1%，11 年目以上：33.9%）。

勤務時間４時間以下の SC は，貧困･ヤングケアラーへの対応について当てはまると回答した割合が低かった（連携・協働しての教育相談体制の構築：36.5%，児童生徒支援の際の貧困・ヤングケアラーの視点：32.5%，チーム学校の一員としての支援：23.6%，環境調整や助言：24.4%）。

Q29．自然災害，事件・事故後の児童生徒への援助について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

自然災害，事件・事故後の児童生徒への援助については，「災害，事件・事故後の児童生徒への支援体制について，あらかじめ学校や心理職能団体等に確認している」「災害，事件・事故の発生時には，当該校 SC として，外部からの緊急支援チームと連携し，学校の状況をアセスメントして援助方針を確認している」「直後の支援終了時に児童生徒，保護者の援助状況を確認し，今後必要な支援を継続している」で「当てはまる」がそれぞれ 25.6%，24.5%，24.4%となった。一方，「災害，事件･事故後の援助を想定した校内研修を企画実施している」「予防・準備段階からの一連の取組について，学校・教育委員会等と共に振り返り，その結果を次の支援計画に反映させている」では，「当てはまらない」が 77.9%，58.6%であった。



【災害，事件･事故後の援助の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

災害，事件・事故後の種々の援助に関して，20 代，60 代で当てはまると回答した SC の割合が低くなっていた（災害，事件･事故後の児童生徒の支援体制についての確認／20 代：16.8%，60 代：21.8%，支援方針に基づく災害，事件・事故発生後の支援／20 代：13.2%，60 代：17.9%，外部からの支援チームと連携しての援助方針の確認／20 代：13.7%，60 代：18.2%，直後の支援終了時の援助状況の確認・支援継続／20 代：15.3

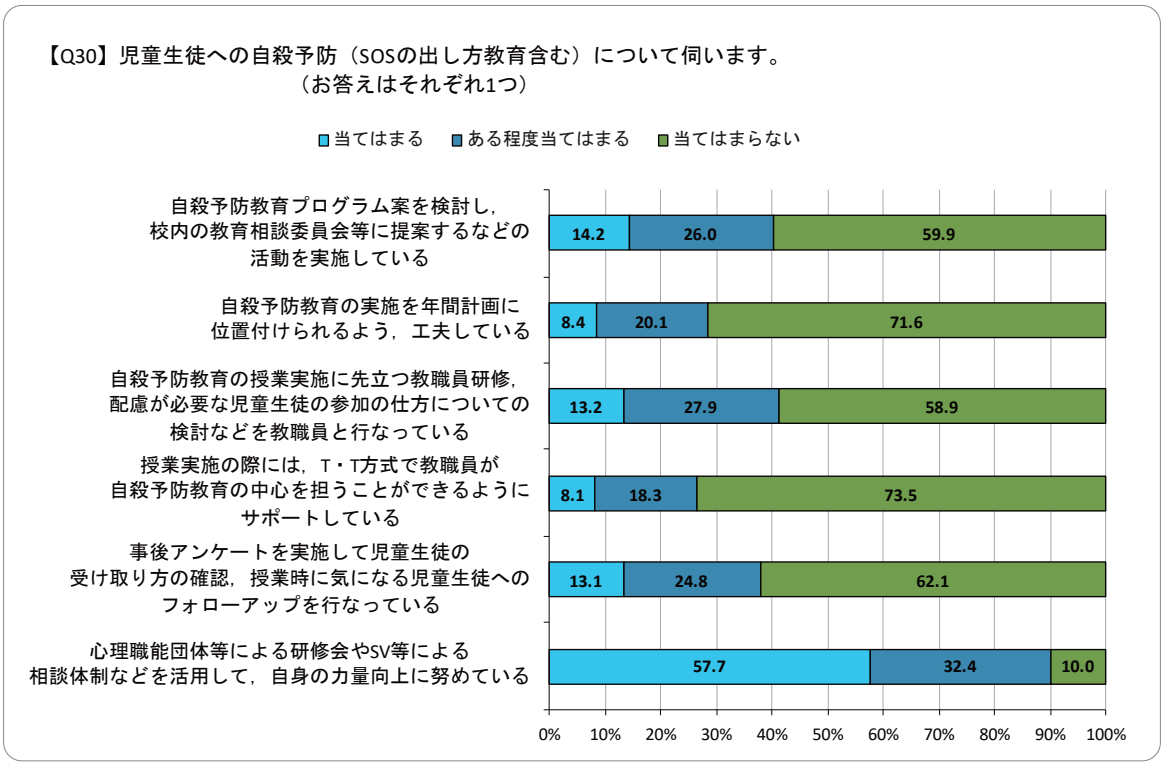
%，60 代：17.9%）。

勤務年数別にみると，災害，事件・事故後の種々の援助について当てはまると回答した SC の割合が１～５年目では低く，11 年目以上では高くなっていた（災害，事件･事故後の児童生徒の支援体制についての確認／１～５年目：15.8%，11 年目以上：34.9%，支援方針に基づく災害，事件・事故発生後の支援／１～５年目：11.9%，11 年目以上：35.6%，外部からの支援チームと連携しての援助方針の確認／１～５年目：11.2%，11 年目以上：35.2%，直後の支援終了時の援助状況の確認・支援継続／１～５年目：12.1%，11 年目以上：34.6%，支援過程についての振り返り／１～５年目：5.6%，11 年目以上：16.0%）。

勤務時間４時間以下の SC では，当該校 SC としての援助方針の確認について当てはまらないと回答した割合が高かった（47.7%）。

Q30. 児童生徒への自殺予防（SOS の出し方教育含む）について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

児童生徒への自殺予防については,「心理職能団体等による研修会や SV 等による相談体制などを活用して，自身の力量向上に努めている」で「当てはまる」の回答が 57.7%となっていた。一方,「自殺予防教育プログラム案を検討し，校内の教育相談委員会等に提案するなどの活動を実施している」「自殺予防教育の授業実施に先立つ教職員研修，配慮が必要な児童生徒の参加の仕方についての検討などを教職員と行なっている」で「当てはまる」は 14.2%，13.2%の回答であった。「授業実施の際には，Ｔ・Ｔ方式で教職員が自殺予防教育の中心を担うことができるようにサポートしている」「自殺予防教育の実施を年間計画に位置付けられるよう，工夫している」では,「当てはまらない」が 73.5%，71.6%となっていた。



【児童生徒の自殺予防の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

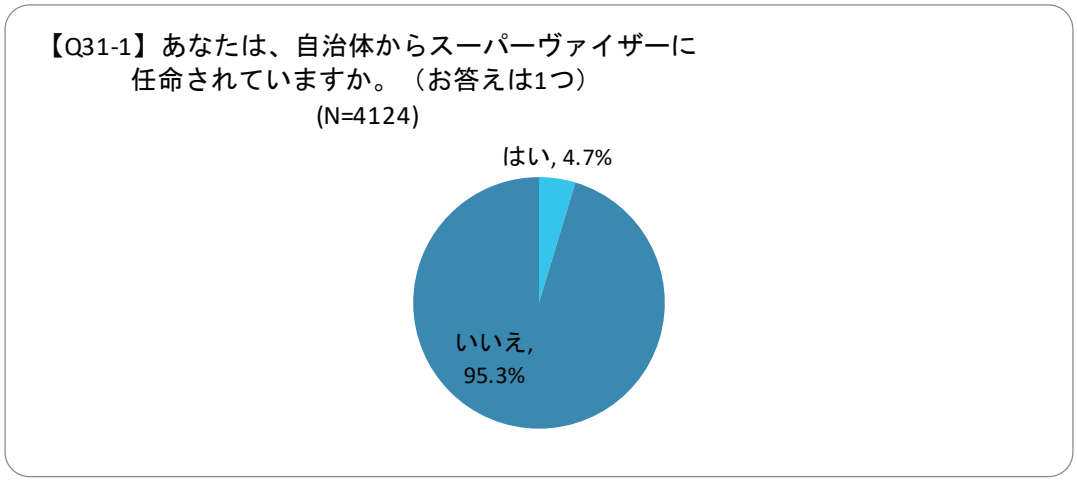
自殺予防に関する種々の対応について，当てはまらないと回答した SC の割合は，20 代で高く，70 代で低くなっていた（プログラム案の検討・提案／ 20 代：68.8%，70 代以上：49.4%，年間計画への位置づけ／ 20 代：78.3%，70 代以上：65.2%，事後アンケート・フォローアップ／ 20 代：69.3%，70 代以上：58.5%）。研修会や SV による自己研鑽で当てはまると回答した割合は 50 代が 64.6%と最も高く，20 代は 44.4%，30 代は 50.4%と低くなっていた。

また，自殺予防に関する種々の対応について，当てはまらないと回答した SC の割合は１～５年目で高くなっていた（プログラム案の検討・提案：66.5%，教職員研修：64.0%，事後アンケート・フォローアップ：66.6%）。

勤務時間別には差が見られなかった。

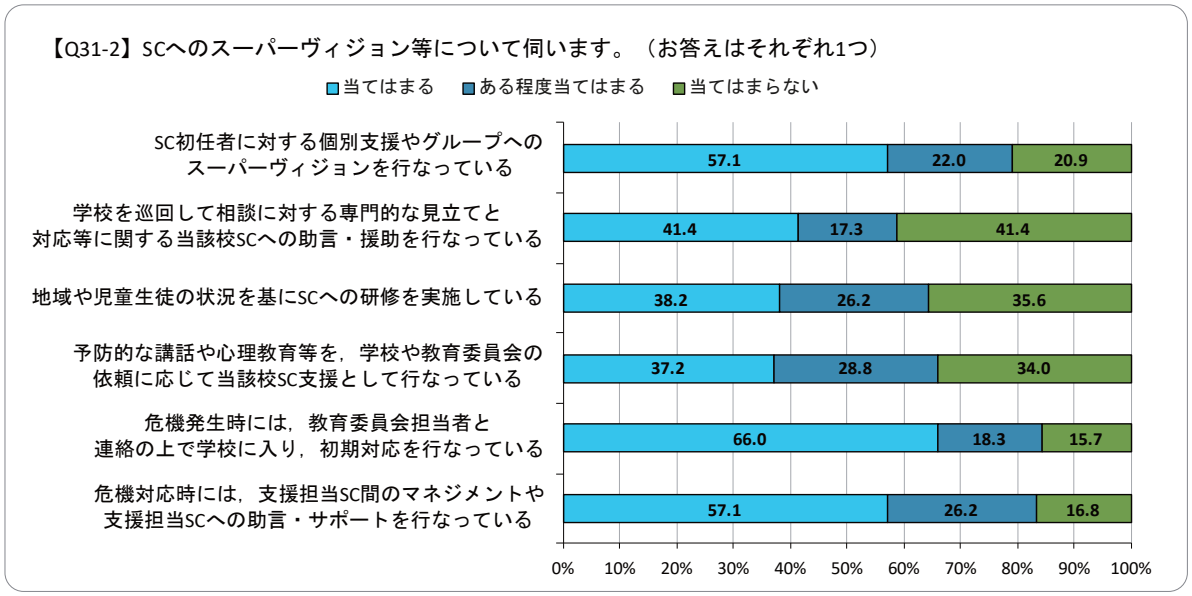
Q31-1．あなたは，自治体からスーパーヴァイザーに任命されていますか。（お答えは１つ）

自治体からスーパーヴァイザーに任命されているか否かについては，「はい」が 193 名（4.7%），「いいえ」で 3,931 名（95.3%）であった。



Q31-2．SC へのスーパーヴィジョン等について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

SC へのスーパーヴィジョン等については，「危機発生時には，教育委員会担当者と連絡の上で学校に入り，初期対応を行なっている」「SC 初任者に対する個別支援やグループへのスーパーヴィジョンを行なっている」「危機対応時には，支援担当 SC 間のマネジメントや支援担当 SC への助言･サポートを行なっている」で「当てはまる」がそれぞれ 66.0%，57.1%，57.1%となった。一方，「学校を巡回して相談に対する専門的な見立てと対応等に関する当該校 SC への助言・援助を行なっている」では，「当てはまらない」が 41.4%であった。



【スーパーヴィジョンの年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

種々のスーパーヴァイザーの活動に関して，当てはまると回答した割合は，40 代のスーパーヴァイザーで高く（地域や児童生徒の状況を基にした研修／ 40 代：43.8%，50 代：32.3%，予防的な講話や心理教育／ 40 代：54.2%，60 代：31.3%，危機発生時の初期対応／ 40 代：81.3%，50 代：61.3%，危機対応時のマネジメント／ 40 代：72.9%，60 代：50.0%）。

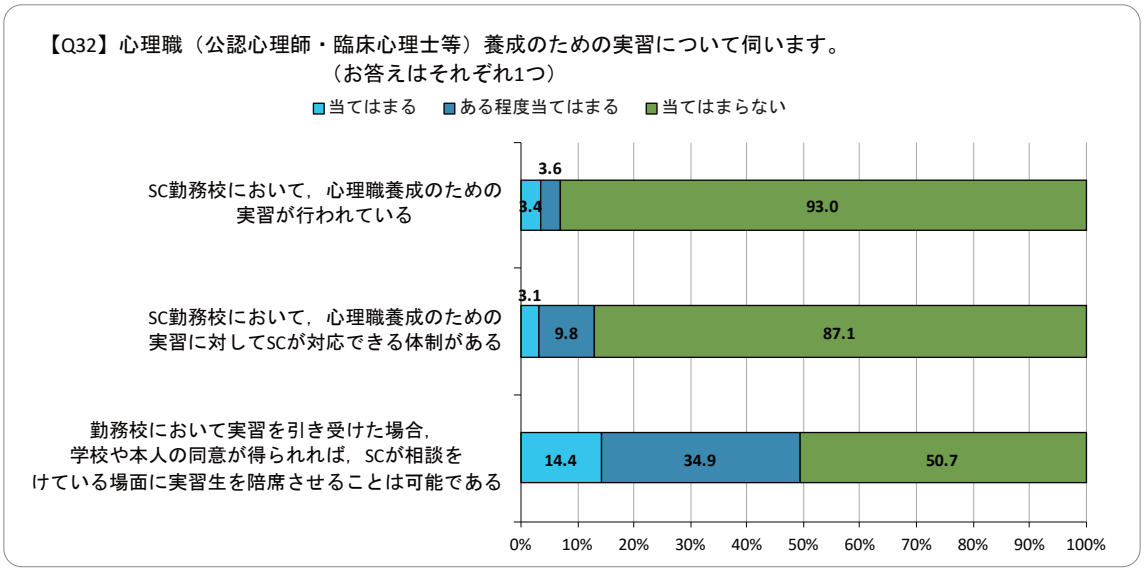
SC 初任者への個別支援やグループのスーパーヴィジョンで当てはまると回答したスーパーヴァイザーの割合（64.7%）。危機発生時の初期対応（71.3%），危機対応時のマネジメント（71.3%）に当てはまると回答したスーパーヴァイザーの割合は，11 年目以上で高かった。

学校巡回しての助言・援助について当てはまると回答したスーパーヴァイザーは勤務時間 7 時間以上では多く（52.1%），4 時間以下では低かった（24.5%）。同様の傾向は，SC への研修でも見られた（7 時間以上：43.8%，7 時間以下：34.0%）。

Q32. 心理職（公認心理師・臨床心理士等）養成のための実習について伺います。（お答えはそれぞれ１つ）

心理職養成のための実習については，「勤務校において実習を引き受けた場合，学校や本人の同意が得られれば，SC が相談を受けている場面に実習生を陪席させることは可能である」について，「当てはまる」が 14.4%，「ある程度当てはまる」が 34.9%であった。一方，「SC 勤務校において，心理職養成のための実習が行われている」は「当てはまる」「ある程度当てはまる」を合計しても 7.0%，「SC 勤務校において，心理職養成のための実習に対して SC が対応できる体制がある」は，「当てはまる」「ある程度当てはまる」が合計で 12.9%となっていた。

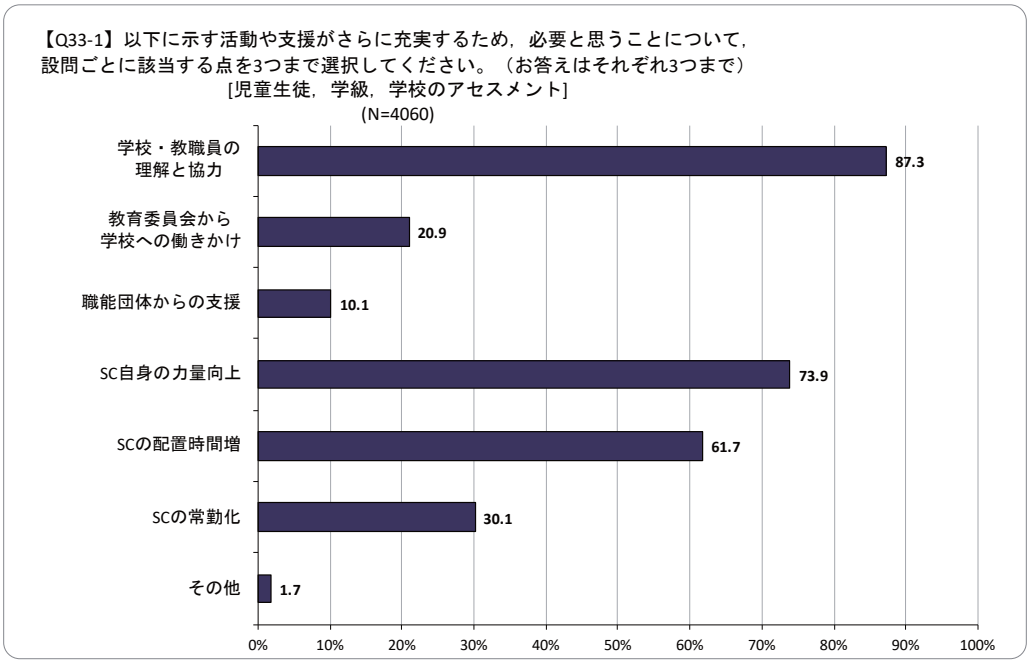
年齢別，勤務年数別，勤務時間別に違いは見られなかった。



Q33．以下に示す活動や支援がさらに充実するため，必要と思うことについて，設問ごとに該当する点を３つまで選択してください。（お答えはそれぞれ３つまで）

Q33-1．児童生徒，学級，学校のアセスメント

児童生徒，学級，学校のアセスメントの充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 3, 546 名（87.3％），２番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 3,002 名（73.9％），次いで多いのが「SC の配置時間増」で 2,507 名（61.7％）であった。



【アセスメントの充実の年齢，配置時間による比較】

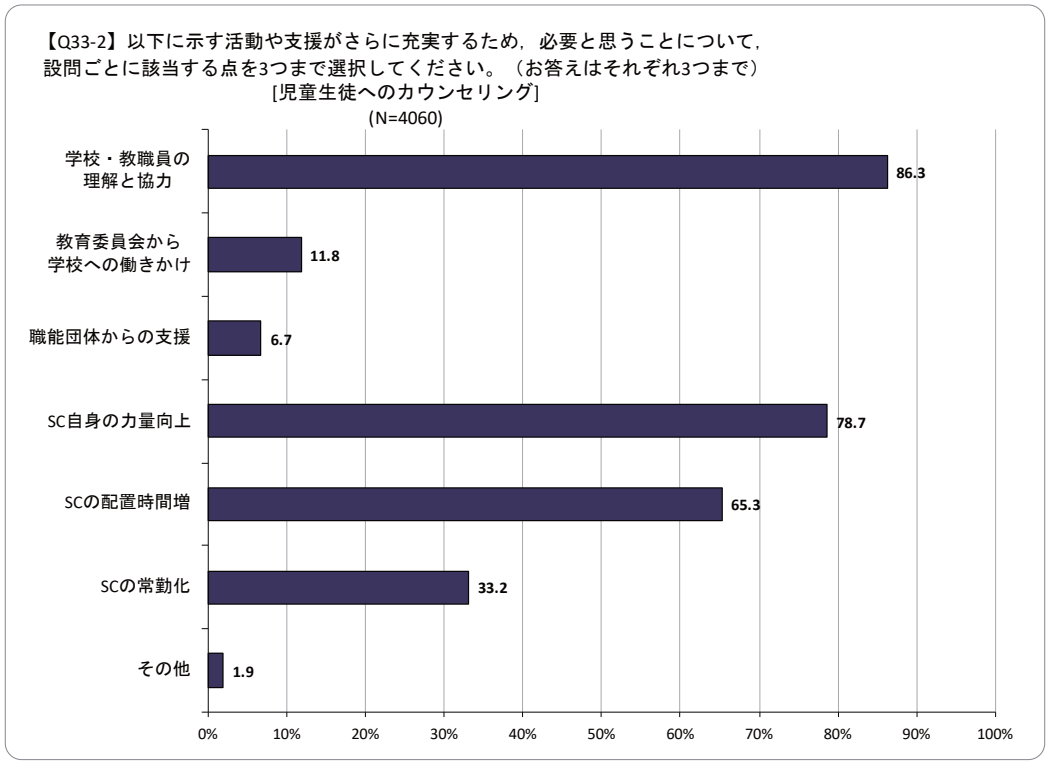
70 代以上では，「学校･教職員の理解と協力」「教育委員会から学校への働きかけ」を選択した SC の割合が高かった（93.1％，26.4％）。

勤務年数による違いは見られなかった。

SC の配置時間増を選択した SC の割合は，勤務時間４時間以下で高く（68.9%），７時間以上で低かった（56.1%）。

Q33-2. 児童生徒へのカウンセリング

児童生徒へのカウンセリングの充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校･教職員の理解と協力」で 3,503 名（86.3%），２番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 3,194 名（78.7%），次いで多いのが「SC の配置時間増」で 2,651 名（65.3%）であった。



【カウンセリングの充実の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

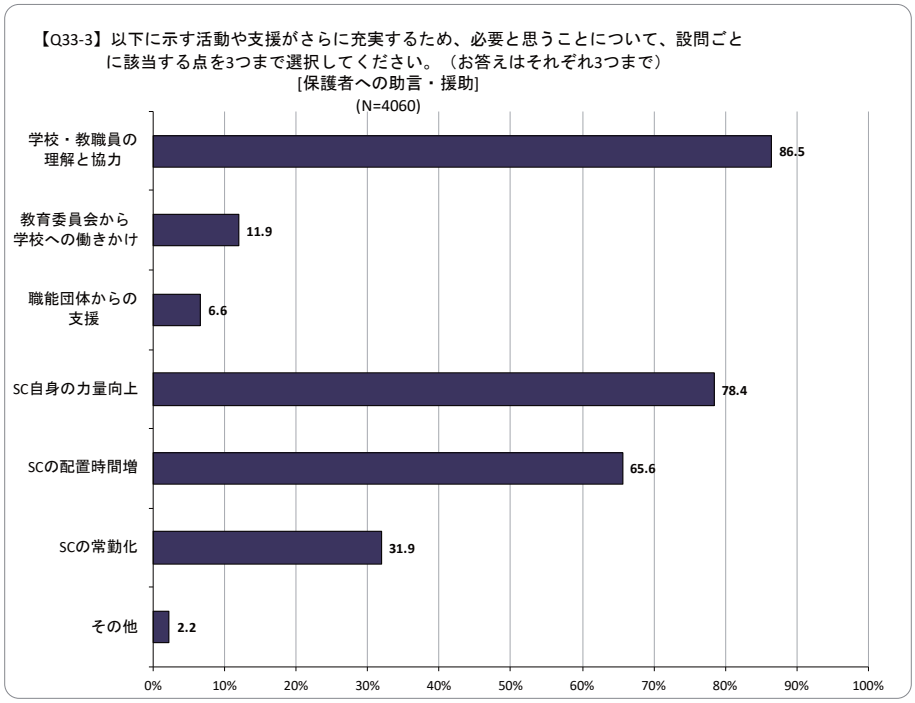
20 代では，職能団体からの支援を選択した割合が多世代より高かった（14.0%）。

勤務年数による違いは見られなかった。

SC の配置時間増を選択した割合は，勤務時間４時間以下の SC で高く（71.5%）。７時間以上の SC で低かった（60.2%）。

Q33-3. 保護者への助言・援助

保護者への助言・援助の充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校･教職員の理解と協力」で 3,511 名（86.5%），２番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 3,183 名（78.4%），次いで多いのが「SC の配置時間増」で 2,663 名（65.6%）であった。



【保護者への助言･援助の充実の年齢，勤務年数，勤務時間による比較（クロス集計結果から)】

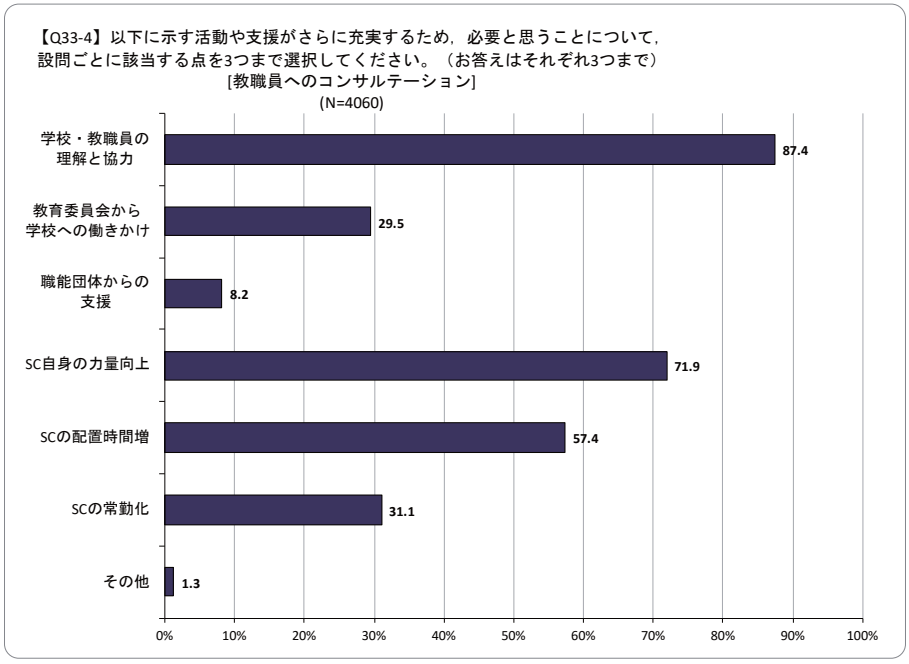
20 代では，職能団体からの支援を選択した割合が他世代より高かった（14.0%)。

勤務年数による違いは見られなかった。

SC の配置時間増を選択した割合は，勤務時間 4 時間以下の SC で高く（71.5%)，7 時間以上の SC で低かった（60.2%)。

Q33-4. 教職員へのコンサルテーション

教職員へのコンサルテーションの充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 87.4%，2 番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 71.9%，次いで多いのが「SC の配置時間増」で 57.4%であった。



【コンサルテーションの充実の年齢，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

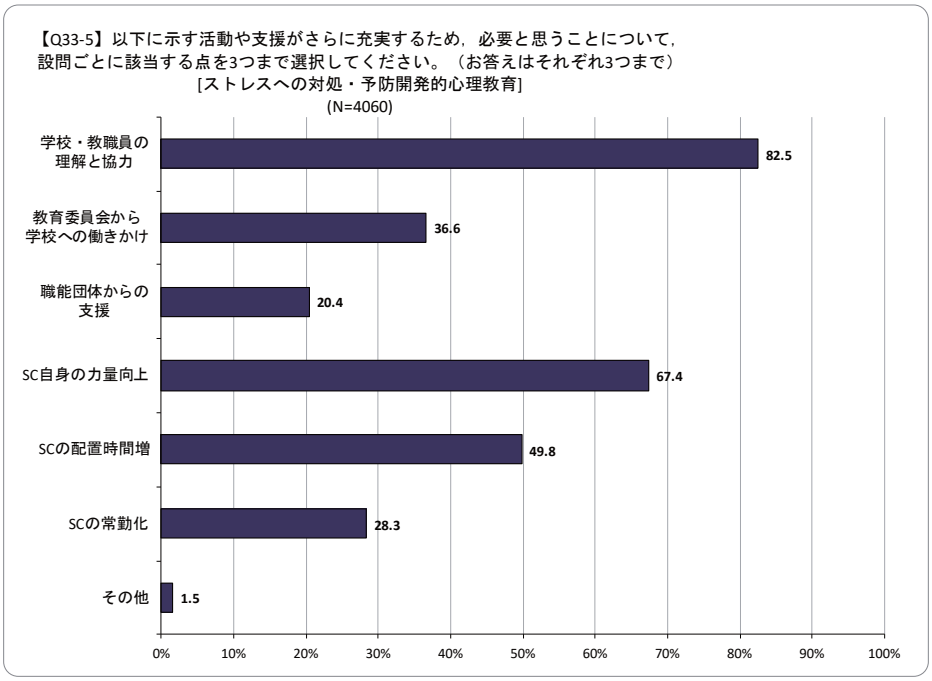
20 代，30 代では「教育委員会から学校への働きかけ」を選択する割合が相対的に高く（37.1％，36.2％），70 代以上では「学校・教職員の理解と協力」を挙げる割合が高かった（93.7％）。

勤務年数による違いは見られなかった。

SC の配置時間増を選択した SC の割合は，勤務時間４時間以下で高く（63.4％），７時間以上で低かった（52.2％）。

Q33-5．ストレスへの対処・予防開発的心理教育

ストレスへの対処・予防開発的心理教育の充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 82.5％，２番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 67.4％，次いで多いのが「SC の配置時間増」で 49.8％であった。



【予防開発的な心理教育の充実の年齢，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

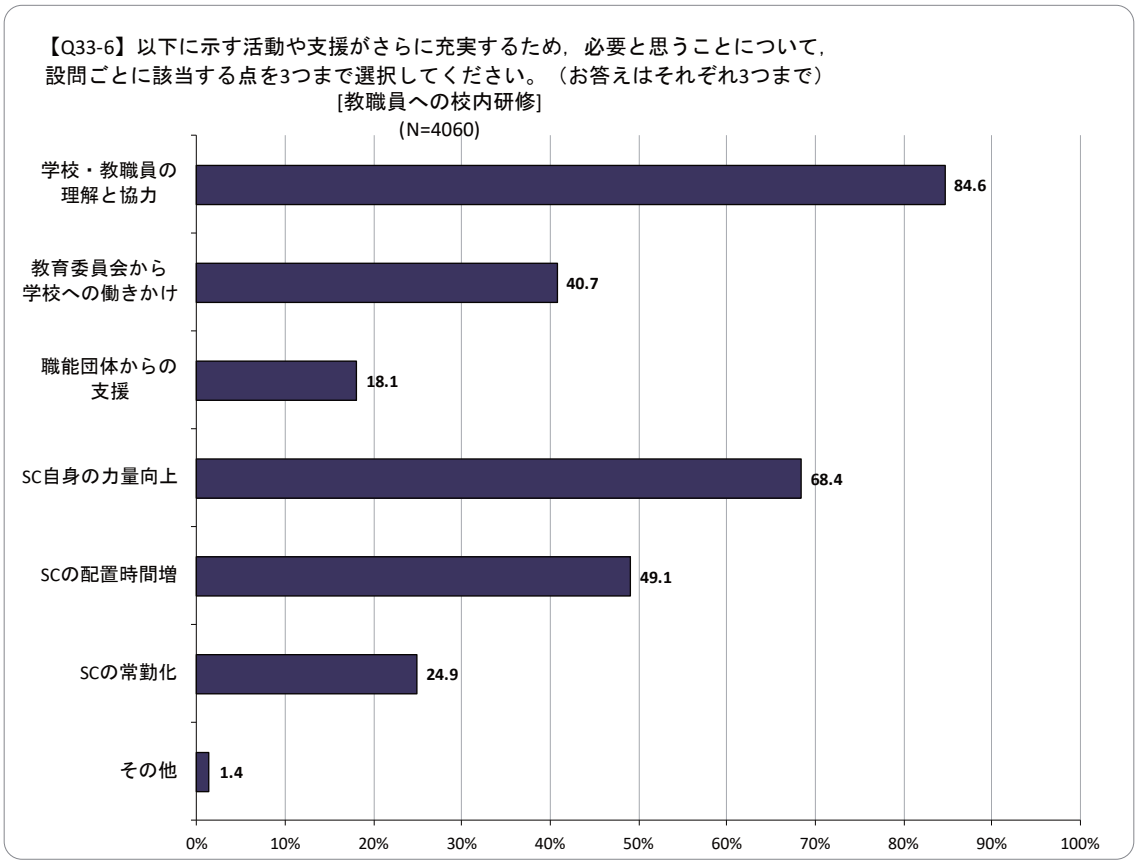
20 代では「教育委員会から学校への働きかけ」（43.5％），70 代以上では「学校・教職員の理解と協力」（89.3％），「SC 自身の力量向上」（76.1％）を挙げる割合が高かった。

勤務年数による違いは見られなかった。

SC の配置時間増を選択した割合は，勤務時間４時間以下の SC で高く（58.9％）。７時間以上で低かった（43.1％）。

Q33-6．教職員への校内研修

教職員への校内研修の充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 3,436 名（84.6％），２番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 2,776 名（68.4％），次いで多いのが「SC の配置時間増」で 1,992 名（49.1％）であった。



【教職員への校内研修の充実の年齢，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

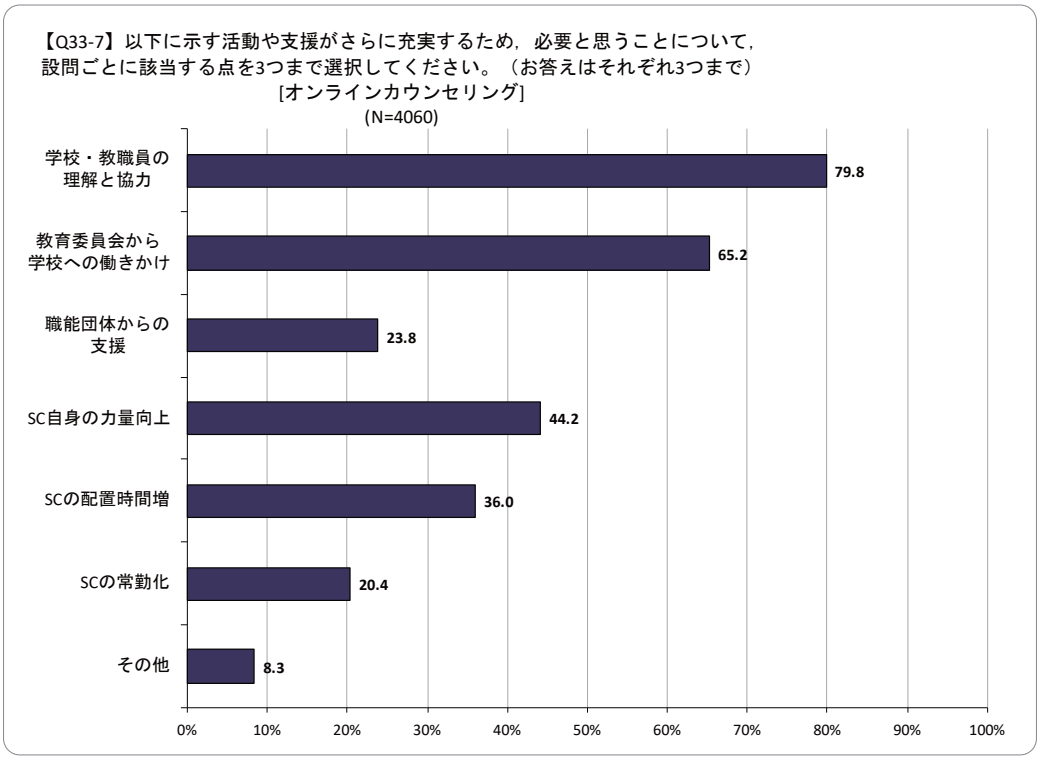
20 代, 30 代では「教育委員会から学校への働きかけ」を挙げた SC の割合が高く（53.8%，47.0%），60 代，70 代以上では「学校･教職員の理解と協力」（90.0%，89.9%）「SC 自身の力量向上」（73.9%，74.8%）を挙げた SC の割合が高かった。

勤務年数による違いは見られなかった。

SC の配置時間増を選択した SC の割合は，勤務時間 4 時間以下で高く（57.4%），7 時間以上で低かった（43.3%）。

Q33-7. オンラインカウンセリング

オンラインカウンセリングの充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 3,241 名（79.8%），2 番目に多いのが「教育委員会から学校への働きかけ」で 2,649 名（65.2%），次いで多いのが「SC 自身の力量向上」で 1,793 名（44.2%）であった。



【オンラインカウンセリングの充実の年齢, 勤務時間による比較（クロス集計結果から)】

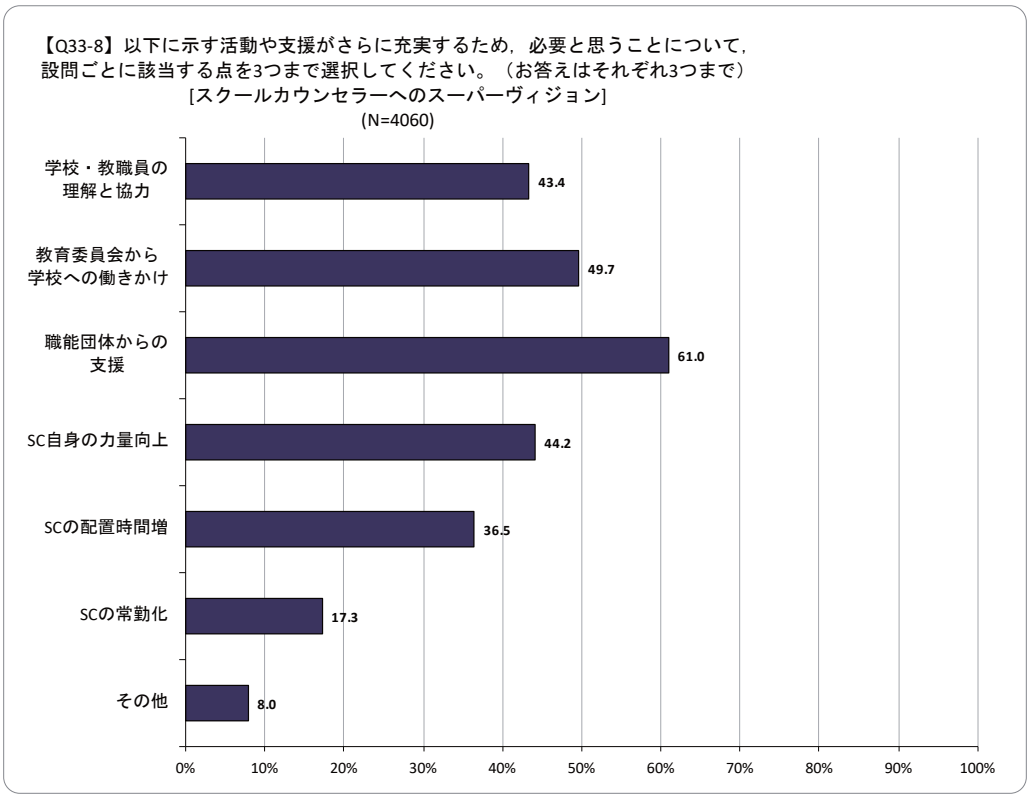
20 代，30 代では「教育委員会から学校への働きかけ」（74.7%，70.4%），「職能団体からの支援」（32.8%，31.5%）を挙げた割合が他世代より高く，60 代，70 代以上では「SC 自身の力量向上」を挙げた SC の割合が高かった（52.2%，58.5%）。

勤務年数による違いは見られなかった。

SC の配置時間増を選択した割合は，勤務時間 4 時間以下の SC で高く（43.3%），７時間以上の SC で低かった（30.9%）。

Q33-8. スクールカウンセラーへのスーパーヴィジョン

スクールカウンセラーへのスーパーヴィジョンの充実のために必要だと思うことについては, 最も多いのが「職能団体からの支援」で 2,476 名（61.0%），2 番目に多いのが「教育委員会から学校への働きかけ」で 2,017 名（49.7%），次いで多いのが「SC 自身の力量向上」で 1,793 名（44.2%）であった。



【スーパーヴィジョンの充実の年齢，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

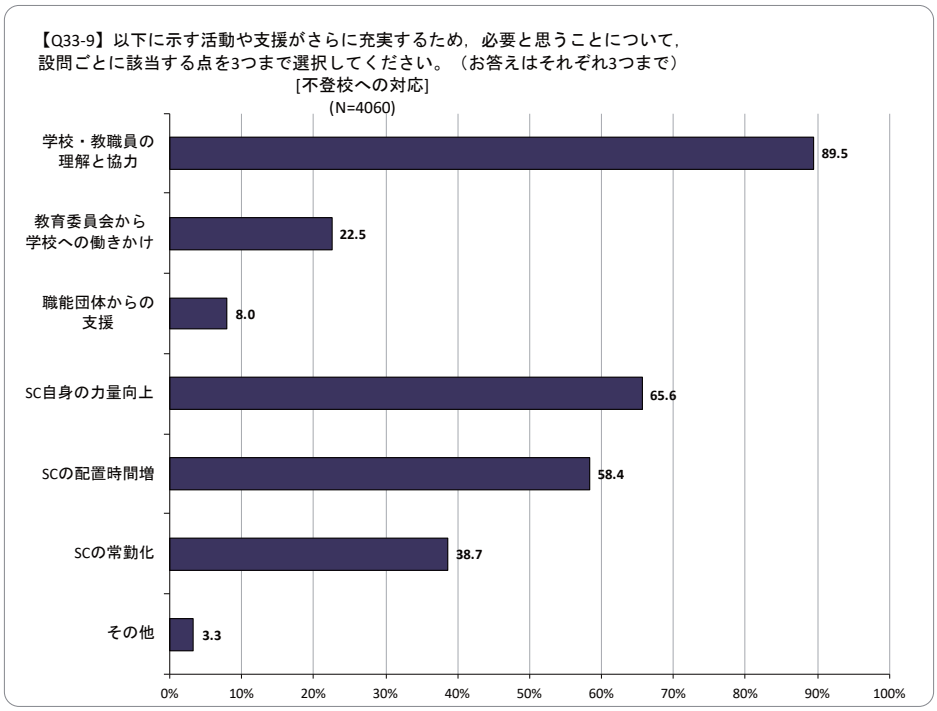
20 代では「教育委員会からの学校への働きかけ」（57.5％），30 代では「職能団体からの支援」（66.1％），60 代では「SC 自身の力量向上」（52.6％），70 代以上では「学校･教職員の理解と協力」（49.1％），「SC の力量向上」（66.0％）を選択した割合が他世代より高かった。

勤務年数による違いは見られなかった。

配置時間 4 時間以下の SC で SC 自身の力量向上を挙げた割合が高かった（50.8％）。

Q33-9．不登校への支援

不登校への支援の充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 3,633 名（89.5％），２番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 2,665 名（65.6％），次いで多いのが「SC の配置時間増」で 2,370 名（58.4％）であった。

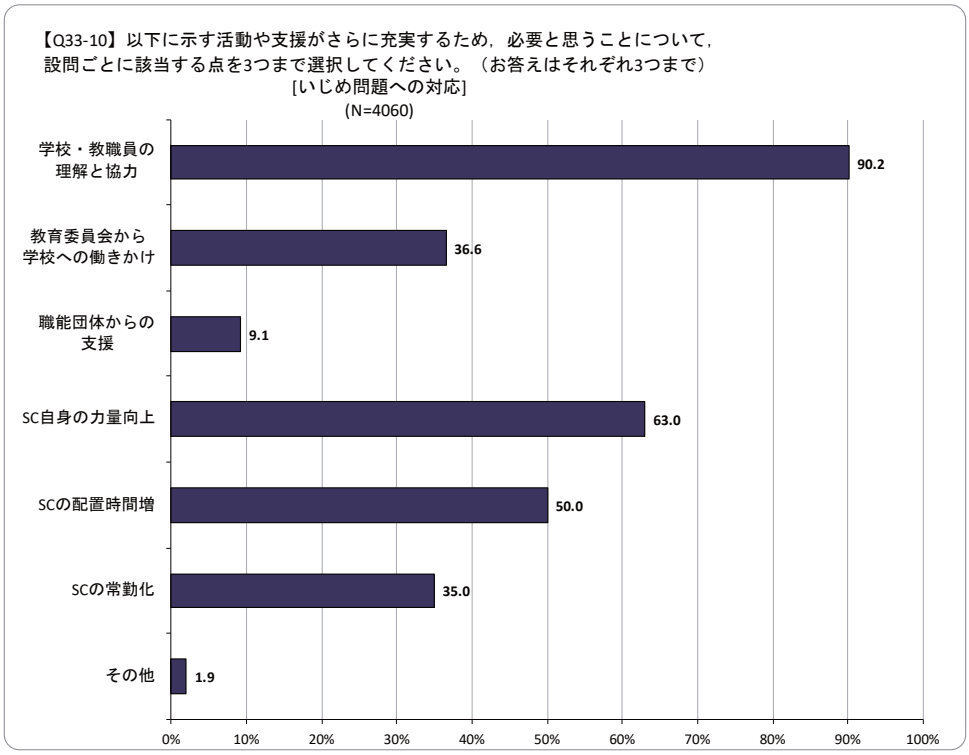


【不登校への支援の充実の年齢による比較（クロス集計結果から）】

20 代では，「職能団体からの支援」（13.4％），「SC の常勤化」（45.2％）を相対的に多く挙げていた。勤務年数，配置時間による違いは見られなかった。

Q33-10．いじめ問題への対応

いじめ問題への対応の充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 3,661 名（90.2％），２番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 2,559 名（63.0％），次いで多いのが「SC の配置時間増」で 2,031 名（50.0％）であった。



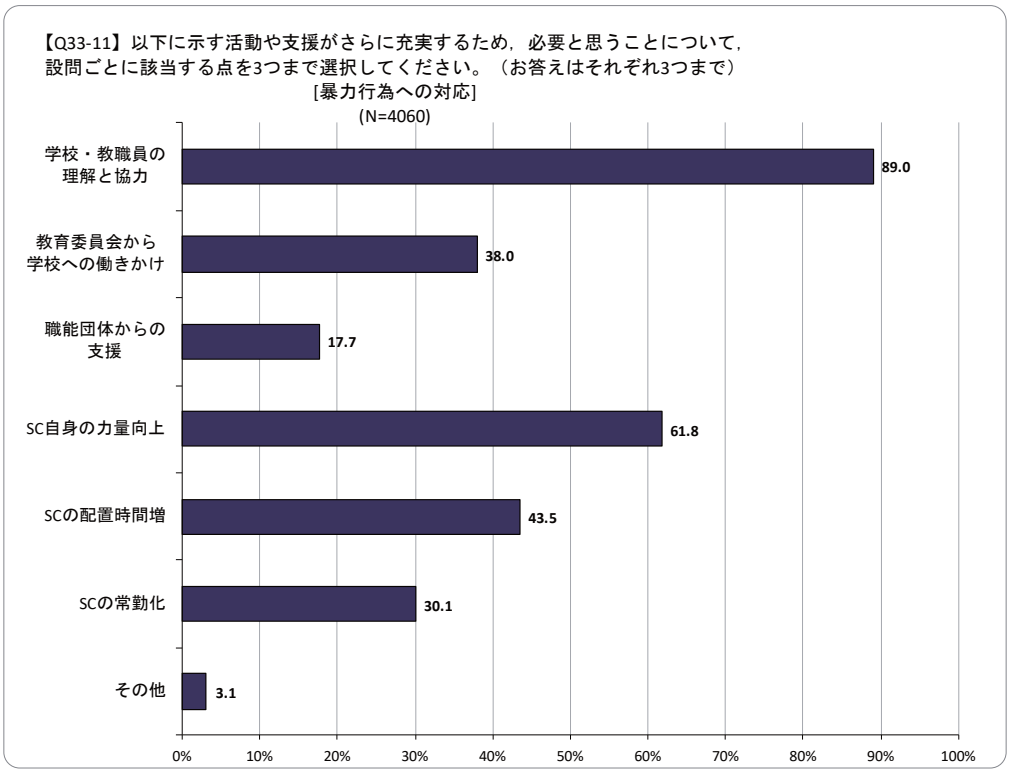
【いじめ問題への対応の充実の年齢による比較（クロス集計結果から）】

30 代の SC は「教育委員会から学校への働きかけ」について他世代より多く挙げていた（44.4％）。

勤務年数，配置時間による違いは見られなかった。

Q33-11．暴力行為への対応

暴力行為への対応の充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 3,614 名（89.0％），2 番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 2,508 名（61.8％），次いで多いのが「SC の配置時間増」で 1,766 名（43.5％）であった。



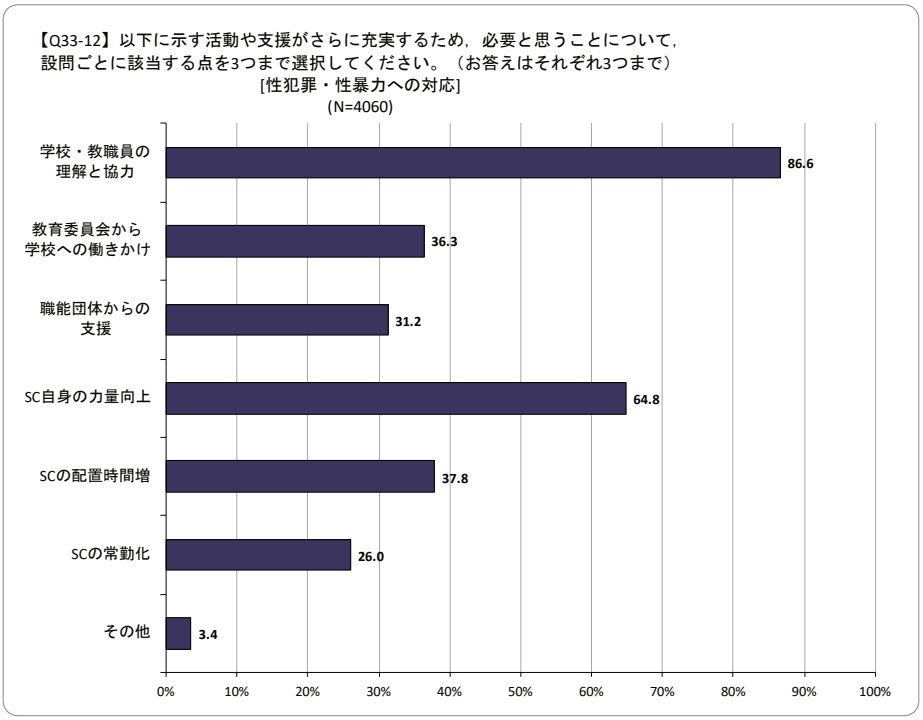
【暴力問題への対応の充実の年齢，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

20 代，70 代以上の SC は「教育委員会から学校への働きかけ」（43.0％，43.4％）をより多く挙げていた。

SC の配置時間増を選択した SC の割合は，勤務時間 4 時間以下で高く（49.1％），7 時間以上で低かった（38.4％）。勤務年数による違いは見られなかった。

Q33-12．性犯罪・性暴力への対応

性犯罪・性暴力への対応の充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 3,514 名（86.6％），2 番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 2,631 名（64.8％），次いで多いのが「SC の配置時間増」で 1,536 名（37.8％）であった。



【性犯罪・性暴力への対応の充実の年齢，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】

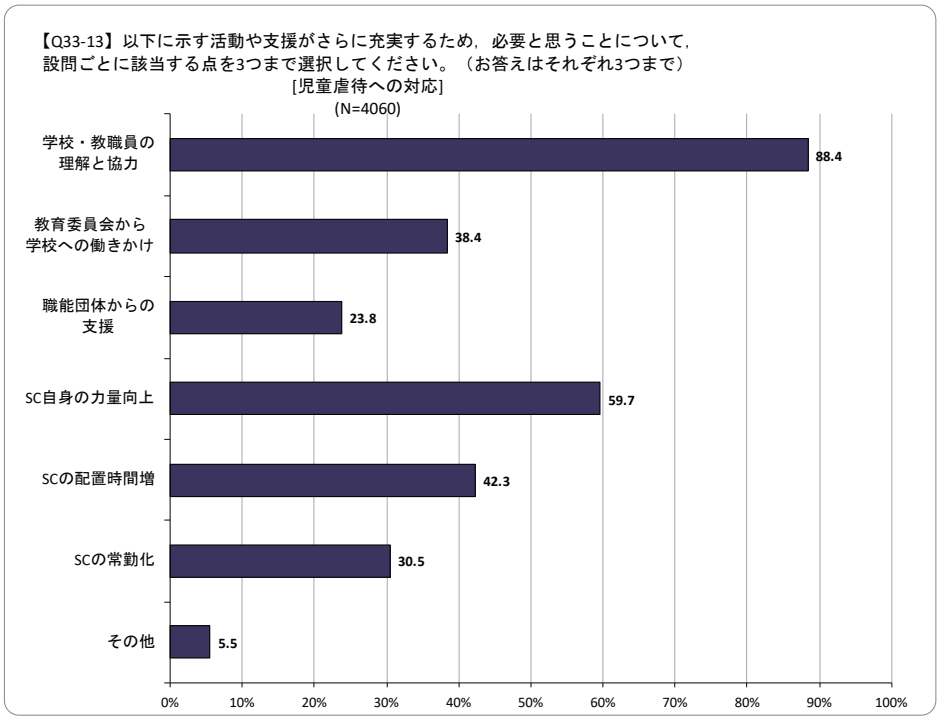
30 代の SC は，「教育委員会から学校への働きかけ」（44.0％）を多く挙げていた。

SC の配置時間増を選択した SC の割合は，勤務時間 7 時間以上で低かった（32.8％）。

勤務年数による違いは見られなかった。

Q33-13．児童虐待への対応

児童虐待への対応の充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 3,588 名（88.4％），２番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 2,422 名（59.7％），次いで多いのが「SC の配置時間増」で 1,719 名（42.3％）であった。

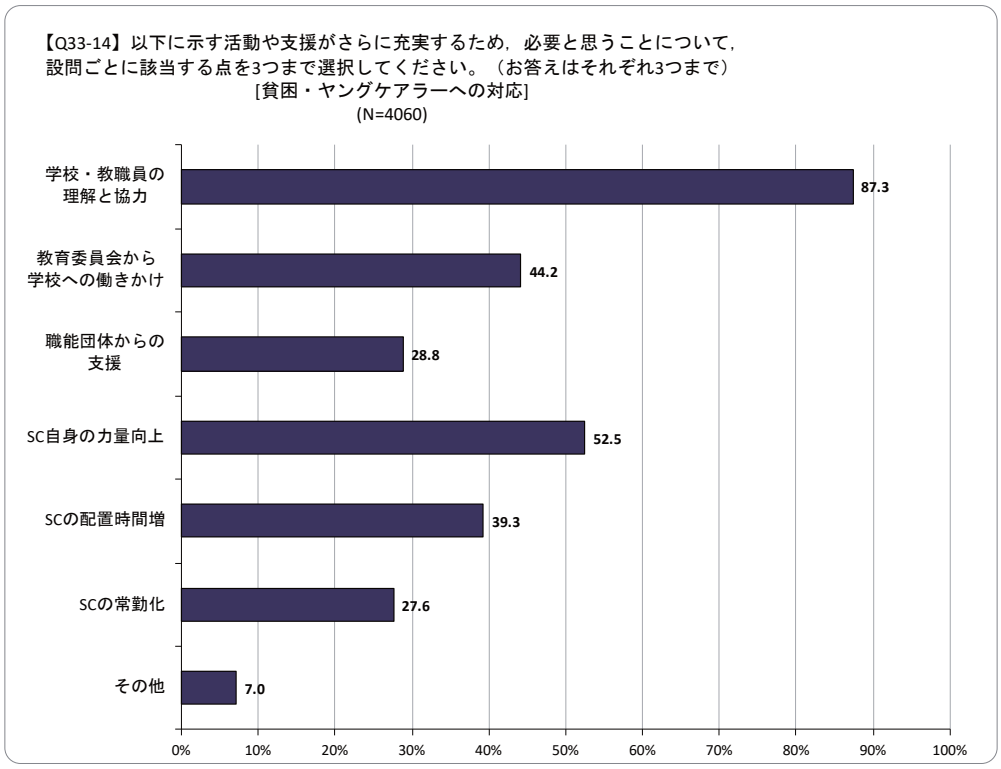


【児童虐待への対応の充実の年齢による比較（クロス集計結果から）】

「教育委員会から学校への働きかけ」については，20 代，30 代の SC が多く挙げていた（47.8％，44.1％）。勤務年数，配置時間による違いは見られなかった。

Q33-14．貧困・ヤングケアラーへの対応

貧困・ヤングケアラーへの対応の充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 3,546 名（87.3％），２番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 2,132 名（52.5％），次いで多いのが「教育委員会から学校への働きかけ」で 1,597 名（44.2％）であった。



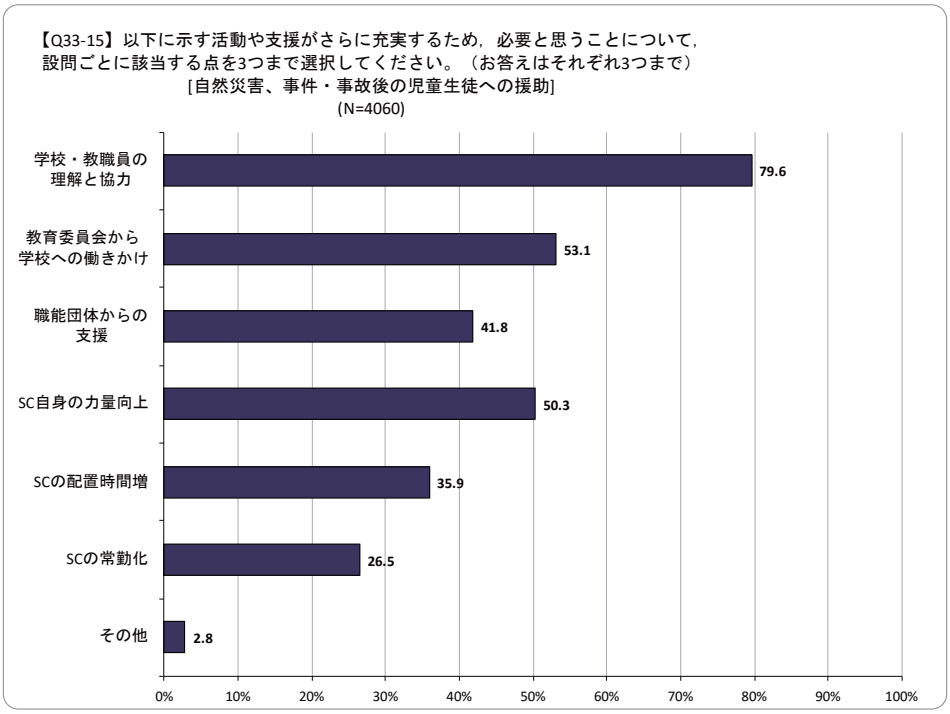
【貧困・ヤングケアラーへの対応の充実の年齢による比較（クロス集計結果から）】

「教育委員会から学校への働きかけ」については，20 代の SC が多く挙げていた（47.8％）。

勤務年数，配置時間による違いは見られなかった。

Q33-15．自然災害，事件・事故後の児童生徒への援助

自然災害，事件・事故後の児童生徒への援助の充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 3,231 名（79.6％），２番目に多いのが「教育委員会から学校への働きかけ」で 2,156 名（53.1％），次いで多いのが「SC 自身の力量向上」で 2,041 名（50.3％）であった。

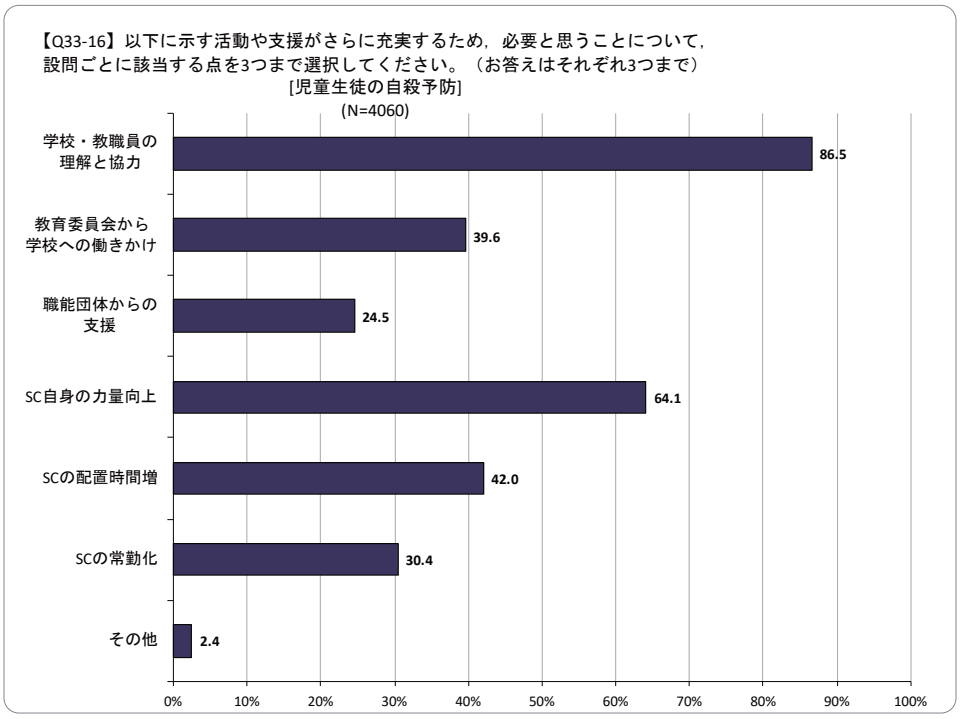


【自然災害，事件・事故後の援助の充実の年齢による比較（クロス集計結果から）】

30 代では「職能団体からの支援」（48.2%），70 代以上では「学校・教職員の理解と協力」（86.2%），「教育委員会から学校への働きかけ」（59.7%）を挙げた割合が相対的に高かった。勤務年数，配置時間による違いは見られなかった。

Q33-16. 児童生徒の自殺予防

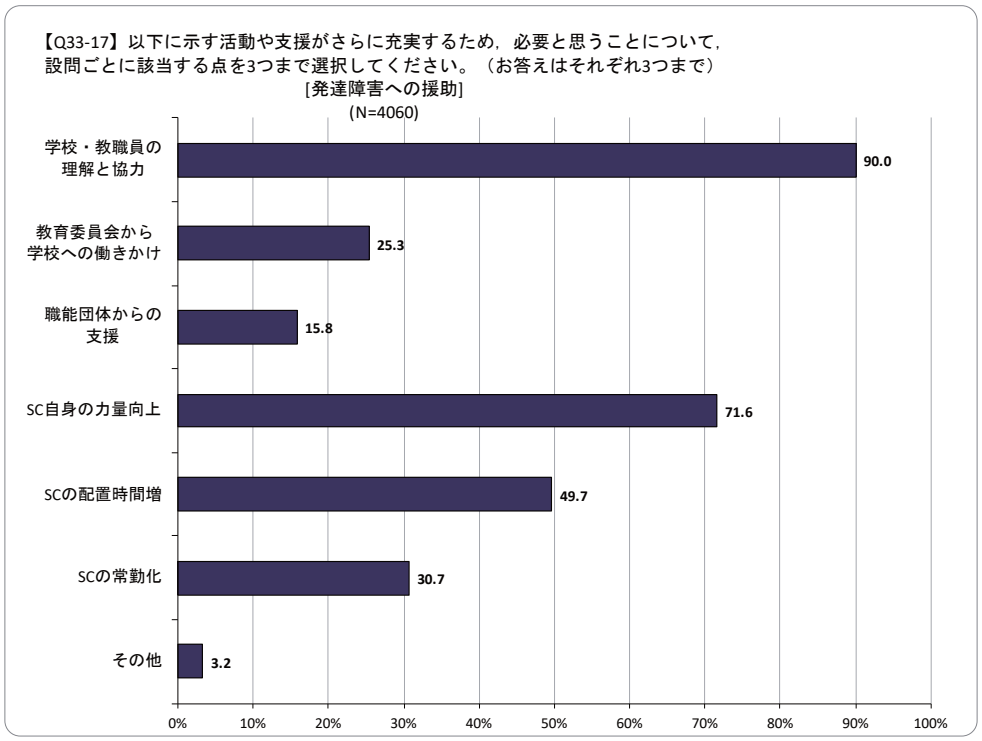
児童生徒の自殺予防の充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 3,513 名（86.5%），２番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 2,603 名（64.1%），次いで多いのが「SC の配置時間増」で 1,707 名（42.0%）であった。



【児童生徒の自殺予防の充実の年齢，勤務時間による比較（クロス集計結果から）】
30 代の SC は「教育委員会から学校への働きかけ」（44.9％）をより多く挙げていた。
勤務年数による違いは見られなかった。
SC の配置時間増を選択した割合は，勤務時間 4 時間以下の SC で高かった（48.2％）。

Q33-17．発達障害への援助

発達障害への援助の充実のために必要だと思うことについては，最も多いのが「学校・教職員の理解と協力」で 3,653 名（90.0％），2 番目に多いのが「SC 自身の力量向上」で 2,905 名（71.6％），次いで多いのが「SC の配置時間増」で 2,016 名（49.7％）であった。



【発達障害への援助の充実の年齢による比較（クロス集計結果から）】
40 代の SC は，他世代より SC の配置時間増を多く挙げていた（55.8％）。
勤務年数，勤務時間による違いは見られなかった。

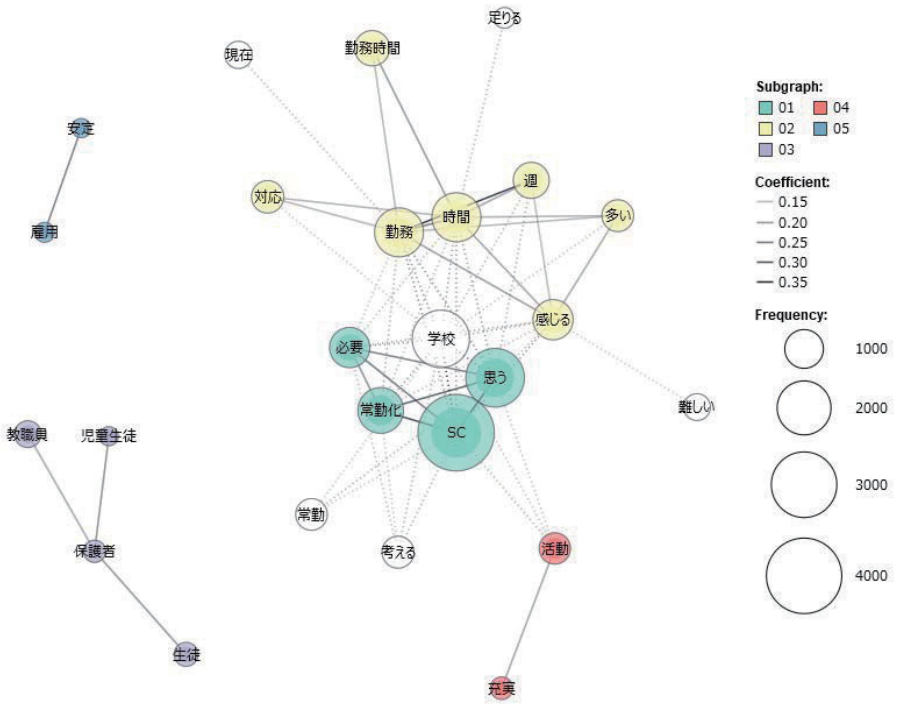
Q34．現在の SC 制度について，あるいは，今後の SC 活動の充実についてお考えのことや本調査研究へのご感想やご意見をお書きください。（お答えは具体的に）

回答数は，4,112 件であった。回答のなかから例を挙げると次のような内容であった。

- タイムリーな支援に繋がるためにも，忙しい教職員との連携をスムーズに行うためにも，SC の常勤化はあると良いと思う。
- さまざまな課題を抱える教育現場で，SC の配置時間は，現状ではとても少ない。
- SC の常勤化というより，地区に担当者を配置して必要な場所に勤務または SC への SV 的な役割をもっていただく方が良いと思われます。

・時間数の都合で，個別心理相談が中心になり，なかなか学校全体の様子を見ることができていません。何かあった時に，起こる前のことがわかっているとよいなといつも思います。
・今回の調査の中で，さまざまな分野において質問がありましたが，現在の配置時間でこれら全てを網羅することは到底難しいことと感じました。求められる役割が増えており，時間がないと感じることが多々あります。SC 配置について，このように検討いただけることは，必ずや地域のためになると思います。
・１つの学校の平日に毎日 SC が入れる体制が理想だと思います。予算措置を強く求めます。
・学校の実情に応じた，ニーズに応じた適切な SC 活動時間の設定を希望する。
・SC の常勤化，正規化は目指してほしい。常態化しているサービス残業やシャドウワーク（通信の作成，研修の準備を時間外にしなければならない）について，見直しをお願いしたい。
・できるだけ早く常勤化することが必要なので，このようなアンケートは望ましい。今後も幅広く研鑽して，学校に貢献したい。
・常勤化がベストだと思われるが，まずは時間増を行うべきである。少なくとも生徒数によって時間を増減できるシステムにしてもらいたい。
・勤務時間数が不足している。年間計画で勤務が決まっているので自由に他機関との連携もできず迅速に対応できない現状である。
・勤務時間を増やしてほしい。
・常勤化はともかく各学校への配置時間が増えるように財源的措置をしっかりとってもらいたい。
・学校現場には，さまざまな児童・生徒・保護者がおられることから，スクールカウンセラーには幅広い知識と深い見識，確かな実力が求められると考えます。そのためには，常に自己研鑽を怠らず，学校臨床に関する研修やスーパーヴィジョンを受ける必要があると思います。
・時間増は必要だと思いますが，やはり外部だからこそ客観的な視点でお伝えできる事があると思うので，常勤化となりましたら，おそらく SC には携わらないと思います。
・SC を学校組織の不可分な一部として捉えるのか，あくまで部分的な専門家の関与として捉えるのかで制度設計が異なってくると思います。現在，子供が抱える困難さの複雑化やボリュームの増加・教職員の余裕のなさ・学校制度と社会の不適合さの増加等を勘案すると，学校組織の不可分な一部として SC を位置づけることの意義はあると思います。
・勤務時間，日数が少なすぎて，十分な支援や心理教育，コンサルテーションができないもどかしさがあります。

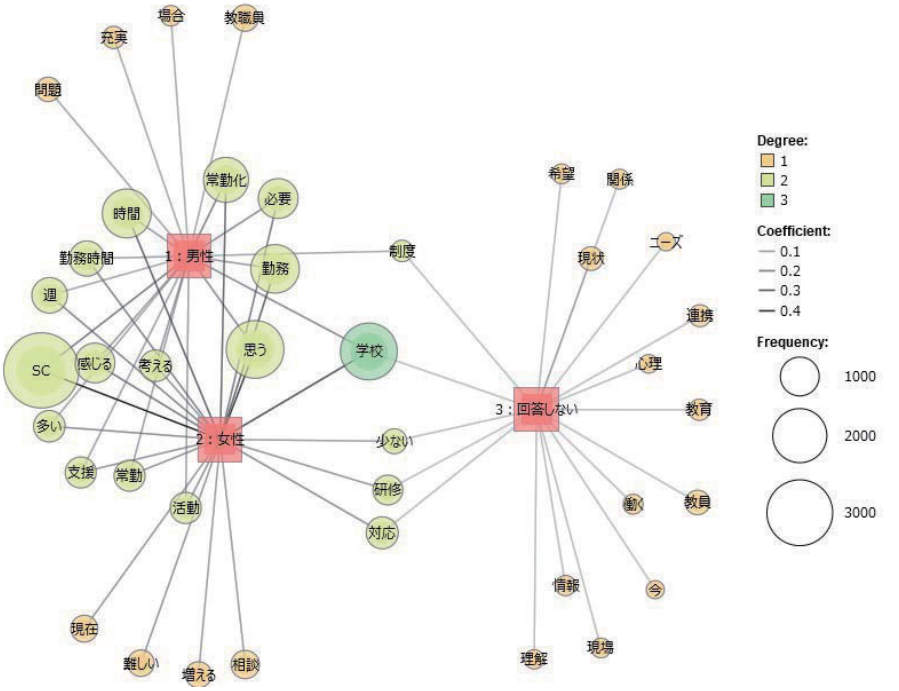
〈全体的な傾向〉



共起ネットワークでは,「SC」「時間」「勤務」「常勤化」「思う」「学校」「感じる」が 1,000 ～ 2,000 件，回答に含まれている。上記の自由記述の内容を照らし合わせると，今の SC 勤務時間では足りないと感じていることや，常勤化も必要だと思うという意見が 1,000 件以上ある結果となった。

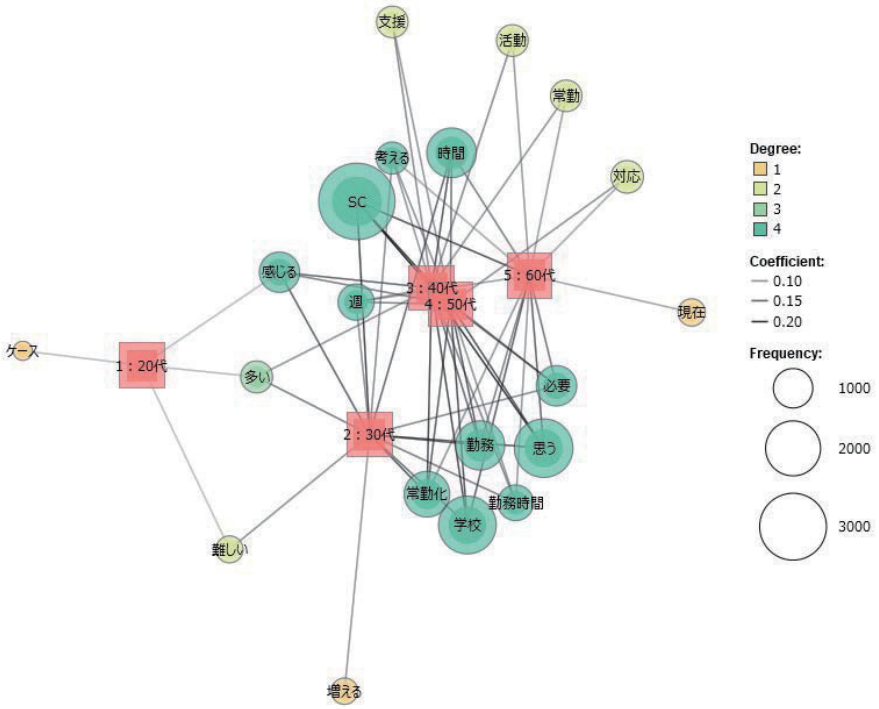
〈性別による比較〉

性別による比較をみると，男性の方が「常勤化」が必要と思っている割合が高く，同時に，SC 勤務時間増についてより強い関心があるという結果となった。



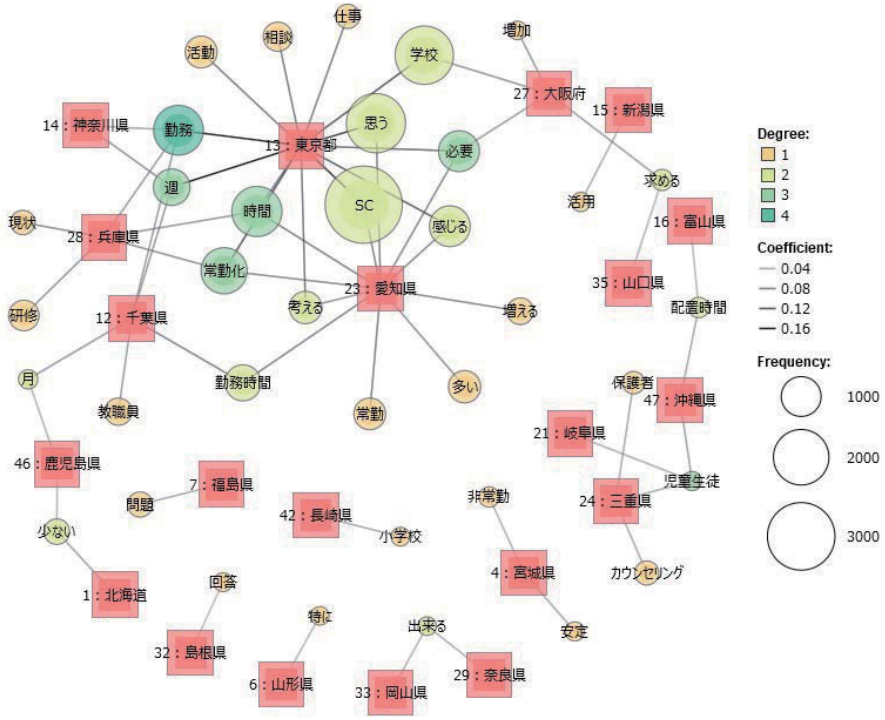
〈年齢による比較〉

年齢による比較では，30 代，40 代，50 代の中でも特に 30 代が SC 常勤化や配置時間増に強く関心を持っている傾向がみられた。それに比して，20 代は常勤化等の項目とは少し離れており，「ケース」と結びついていることから，自分が担当する事案の対応の難しさなどの実感が示していることが推察される。



〈地域による比較〉

地域別にみると，東京都，愛知県，神奈川県，兵庫県，千葉県など比較的人口が多い地域と「常勤化」「勤務」「時間」が太い線でつながっている。



4．考　　察

（1）対象者について

全国から 5,533 名のアクセスがあり，現役 SC5,213 名からの回答を得ることができた。これまでの SC を対象とした調査において，最も多い人数となっている。これらの多くの対象者の回答は，現状の SC の意識や意見を考察するうえで大変貴重なデータといえる。

属性についてみると，性別構成は，過去の臨床心理士や公認心理師調査と同じ傾向であり，女性が約３／４を占めていた。SC の年齢分布では，これまでは 30 ～ 40 代が分布の山となることが多かったが，今回の調査では 40 代が最も多く，次いで 50 代，60 代という順であった。SC の経験年数は，１～５年が最も多く，10 年未満が６割を占める結果となった。20 代で経験年数１～５年が多いのは当然であるが, 既述の通り 60 代については, SC 経験１～５年が 27.2％と最も多く，他職を定年退職後，SC として勤務を開始した層が一定数を占める可能性が高い。

回答者の基礎資格は公認心理師 87.0％が最も多く，次いで臨床心理士 74.5％，その他資格 22.2％であった。公認心理師法が 2017 年９月に施行となり，５回目の国家試験が終了した現在，登録者数は 69,229 人（2022 年 12 月現在）であり，公認心理師の SC 採用が確実に進んでいることが明らかになった。

対象者の居住地域については，おおむね人口比率を反映していると考えられるが，愛知県や兵庫県における割合が高い傾向が見受けられる。愛知県に関しては，名古屋市が SC の常勤化を進めている影響で，SC の実人数が多くなっている可能性がある。

（2）勤務状況

SC 経験年数は,「１～５年目」が最も割合が多く，10 年目までを入れると，約 60％を占めることになる。20 代や 30 代の経験年数の５年目までの SC に対する初期教育および指導等の支援をどのように充実させていくかが重要な課題となる。また，すでに述べた通り，60 代であるが実務経験が１～５年の SC が一定数存在し，それらの人々への研修のあり方についても検討が必要となる。60 代については他職でのキャリアや経験が SC 活動に大いに役立つことが期待できるが，一方で，SC 活動は眼前の児童生徒への直接支援だけでなく，学校組織全体の教育相談体制の充実や保護者への助言・援助などを視野に入れた活動を柔軟に行うことが必要である。そのためには，学校や児童生徒の理解を含め，研修を計画的に受けられるようなシステム作りが重要である。他分野から新たに参加する人の持っている資質や能力を，どのように SC 活動に活かしていけるかに関する聞き取りなども今後必要となろう。

SC 勤務時間については，７時間 45 分が最も多く，次に６時間であり，この２つを合わせる６割強であったが，一方で２時間相当や３時間相当という地域もあり，SC の配置時間は非常にばらつきが大きいことが示された。さらに，配置方式は，１つの学校にのみ勤

務する「配置校方式」が 62%，次が拠点校配置であり，この２種で約 93%を占めていた。将来的には，どの地域や学校にも単独校配置である「配置校方式」が望まれる。

（３）SC の常勤化について

常勤 SC を希望するかについては，「常勤を強く希望する」が 19.5%で，「希望する」が 33.6%で，「すでに常勤勤務をしている」が 1.6%，これらを合算すると 54.7%が常勤を希望するという結果を得た。常勤を強く希望する人の割合は，男性（25.8%）の方が女性（17.4%）より高いが，「強く希望する・希望する」を併せると，男性（55.6%），女性（53.3%）と差がない。年齢別にみると，20 代（64.4%），30 代（59.4%）で約６割であり，年齢別での希望割合の差があるという実態にも注目する必要がある。

一方で，常勤を希望しない理由としては，他の業務との兼ね合いが難しいということや，体力的な厳しさなどの不安が背景にあることが示された。これらのことから SC の常勤化を考えた場合，すべての SC が常勤となるのではなく，ニーズの高い地域や学校，また，児童生徒の在籍者数の多い学校に SC を常勤として重点的に配置するなど，段階的に常勤配置を進めることが現実的であろう。

さらにまた，SC のスーパーヴァイズを行う立場の SC を常勤配置にするなど，指導管理的な立場の SC を常勤化するという方法もありうる。つまり，今後も常勤として勤務する SC と非常勤としての勤務の SC が混在することが予想される。その意味では，今回の調査結果は現在勤務している SC に限ったデータであるが，常勤および非常勤のそれぞれの配置希望があるという実情は重要と考えられる。SC が専任職として確立し，学校組織の定数として位置づけられる日も近いと思われる。共有性と独自性を兼ね備えた SC として，ジェネラリストであると同時につねに専門性を磨き資質の向上を心がけると同時に，自治体として常勤 SC を活用するためにシステム作りが求められる。それについては，第Ⅳ部で詳述する。

（４）SC に期待される役割について

SC に期待される役割としては，心理専門職の基本業務でもある，「児童生徒，学級，学校のアセスメント」「児童生徒へのカウンセリング」「保護者への助言･指導」「教職員へのコンサルテーション」が極めて高い割合を占めていた。また，「不登校への支援」「いじめ問題への対応」「発達障害への対応」も高い割合であった。これらの項目は，地域や学校種別，SC の専門性に関する考え方にかかわらず，一貫して SC に対して期待されている主なニーズとして位置づけることができよう。

一方で，「校内巡回，授業観察，児童生徒の行動観察」「相談室登校に関する支援や居場所活動など」「ストレスへの対処・予防開発的心理教育」「教職員への校内研修」などは，期待されているとの回答も５割程度ある一方で，期待されていないという回答も２割程度あった。コンサルテーションや校内研修については，20 代では低い回答率である一方で，校内研修は 70 代で高い割合で期待されているという結果であった。また，勤務年数が１

～５年の SC は，保護者への助言指導や教職員へのコンサルテーションが期待されていると回答する割合が低かった。すなわち，いくつかの業務は，年齢が高く，勤務年数も多い方が期待される傾向にあることが興味深い。

また勤務時間数も影響を与えており，勤務時間が４時間以下の SC は，「児童生徒・学級･学校のアセスメント」「教職員へのコンサルテーション」「校内巡回等」「相談室登校への支援など」「不登校への支援」「発達障害への対応」「児童虐待への対応」で強く期待されていると回答した割合が低かった。

なおこれらの期待される活動は, 2021（令和３）年度調査で提案したガイドライン（試案）の項目が，ほぼすべての回答者においても一定以上期待されていることが明らかとなった。ガイドライン（試案）の項目が適切であることが推察される。

一方，学校行事への参加やオンラインカウンセリングは，さほど期待されていない活動との回答が６割を超えた。学校行事への参加については，SC の専門性を期待する活動ではないとみなされているようであるが，学校行事において，児童生徒の能力や課題，学級や学校の特徴等も見えてくる。行事へのコミット方法については，引き続き検討が必要と考える。

オンラインカウンセリングについては，新型コロナウイルス感染症の影響で，オンラインによる支援の提供が求められた時期もあるが，それらの支援が定着したとは言い難い状況と考えられる。不登校への支援など，相談室に来談できない児童生徒へのアクセスをよくするための多様な方法のひとつとして引き続き検討を進める必要がある。

（５）SC の基本姿勢について

基本姿勢については, すべての項目が重視されていた。特に信頼関係の構築において「とても重視している」と回答する割合が高かった。これらは，心理専門職の基盤コンピテンシーとも共通している。また，心理専門職の基盤コンピテンシーとしては，プロフェッショナリズム（専門性）や反省的実践，関係性，科学的知識と方法，文化的多様性，法的知識と制度・倫理，多職種連携が挙げられている（日本公認心理師協会，2022)。本調査では，自己決定の尊重，コミュニティ協働，自己研鑽の継続が含まれている。これらの基本姿勢は，ガイドライン（試案）に記載されている項目でもある。専門性の重視と自己研鑽の継続については，20 代，30 代よりも，50 代，60 代，70 代がより重視しており，キャリアを重ねることによって基本姿勢の重要性の認識が高まることが窺えた。

（６）SC の基本業務（総論）について

１）生徒，学級，学校のアセスメント

SC の専門性を活かした包括的なアセスメントが重視されている。この包括的なアセスメントを質の高い形で実施する力量が SC に求められている。「問題点などネガティブな面だけでなく, ポジティブな面も含めて総合的にアセスメントしている」「初期のアセスメントに拘らず, 経過を観察しながら必要に応じてアセスメント内容を更新している」「関係教

職員や学校生活場面での行動観察を通して情報収集に努めている」を特に重視しているという結果が出ており，これらの姿勢は，相談室内外での SC のアセスメントの姿勢として重要なポイントでもある。また，「当てはまる」まで含めると，「児童生徒のアセスメントに留まらず，学級集団や学校組織等のアセスメントも行なっている」などの組織全体をアセスメントする視点やチームでアセスメントを共有していく姿勢も重視されている。

ガイドライン（試案）では，「（１）個別ケースのアセスメント」「（２）学級集団のアセスメント」にわけてアセスメントの説明がされている。SC が専門性を発揮して包括的なアセスメントを行っていることを，学校チーム全体でまた，主治医も含めた地域関係機関と協働でアセスメントを進める姿勢を，新たなガイドラインでは強調することが重要となろう。また，包括的なアセスメントには，児童生徒本人のポジティブ面も含めて総合的にアセスメントするという意味も含まれている。ここでいうポジティブ面という意味は，本人の強みや長所，今後の成長への可能性，家族との関係の健康な部分なども含めた幅広い範囲に及ぶものと考えてよいであろう。これらは，教育の成長促進的な機能に着目したかかわりとも言える。これらの点について，ガイドライン（試案）では「（１）個別ケースのアセスメント」の中に記載されているが，すべてのアセスメントに共通の姿勢であるので，アセスメントの項目の冒頭に記載した方が適切と考えられる。

２）児童生徒へのカウンセリングについて

児童生徒へのカウンセリングについてのどの項目でも，「当てはまる」「ある程度当てはまる」と回答した割合が高くなっており，児童生徒へのカウンセリングが，SC にとって中核的に重要な活動と位置付けられていることが示される。

年齢別では，20 代が，「聴く／応答する／助言／援助するなどのスキルを十分に用いたカウンセリングを行っている」「守秘義務を踏まえ適切に教職員と情報共有して活動している」「カウンセリング終了後には，関係教職員と振り返りを行っている」に関して，他年代より回答する割合が低かった。また，勤務時間が４時間以下の SC は，相談室の環境整備や教職員や他職種との連携・調整，スキルを充分に用いたカウンセリングなどにおいて，当てはまると回答した割合が低かった。若い年齢の SC に対する，カウンセリングスキルに関する研修や，教職員との協働についての取り組みの資質向上のための研修等が重要となろう。また，勤務時間を週４時間よりも増やすことが，カウンセリングの質を高める上で重要であることも示される結果となった。

３）保護者への助言・援助について

保護者への助言・援助に対する高い意識を多くの SC が持っていることが示されている。保護者に対して傾聴や受容のみでなく，課題解決に向けた助言・援助，教育方針や指導方法と連動した支援，学校と保護者の関係調整，チーム内での話し合いなど，児童生徒に資する多様な支援が検討されていることが示されている。

年齢別では 20 代，勤務年数別では１～５年目，勤務時間４時間以下において，チーム

学校の一員としての援助ができていない傾向があった。チーム学校の一員として活動するためには，勤務時間を増やし，かつ学校組織に一定以上の勤務をして現場に慣れておくこと，そしてチーム学校における実践方法に関するスキル向上などの取り組みが重要となろう。

なお,「保護者グループやサロン，研修会，お便りなどの方法を用いて保護者への支援を行っている」について, 当てはまらないとの回答が 40％近くあった。保護者全体に対する心理教育・啓発活動については，さまざまな方法を，学校の管理職等と充分に話し合いながら企画立案し，実施する必要がある。今回のインタビューを通して「サロン等を主催するのはあくまでも教員側で，SC はそれに協力したり同席したりする立場であることを明記した方が役割としてわかりやい」と学校管理職からご指摘も受けた。これらの調整を行うためには，年間を通しての学校側の保護者に対する連絡方法などを充分に見極めることが求められよう。このような保護者へのアプローチに関する研修等も有益と考えられる。

4）教職員へのコンサルテーションについて

教職員へのコンサルテーションは，すべての項目で 95％を超える回答であり，SC 活動において重視されていることが示されている。その中でも,「管理職や担任等を含む多様なメンバーの支援チームを意識したコンサルテーションを行っている」において「当てはまる」の回答割合が，他の項目と比較して低くなっており，チーム学校としてのコンサルテーションの実施について，その方法が充分に定着していない可能性がある。特に，20 代，勤務年数別 1 ～ 5 年目，勤務時間 4 時間以下において，チーム学校としてのコンサルテーションが定着していないかもしれない。教職員へのコンサルテーションにおいても，その実施スキルの向上に加え，教職員との時間をかけた信頼関係の醸成，そして充分な勤務時間などが重要と推察される。

5）ストレスへの対処・予防開発的心理教育について

ストレスへの対処・予防開発的心理教育については，単に実施するだけではなく，ニーズの把握や管理職の理解，教職員との協働，学校内の教育目標との連動，年間計画への位置づけ，効果の評価など，その実施を組織的に位置付け，学校教育と一体的に展開することが重要である。結果からは,「心理教育の目的は，児童生徒や教職員のニーズを確認しながら定めるようにしている」「心理教育に関してさまざまな研修を受けスキルの向上に努めている」については，一定程度行われているとの回答である。

一方,「心理教育の年間計画作成の段階から SC 自身が関与するようにしている」「学年，学級の状況に応じて，心理教育のプログラムをアレンジしている」については，実施していないとの回答も目立ち, SC にとって課題となっていることがわかる。年間計画に含めることは，SC 勤務 1 年目からは難しいかもしれない。教育委員会の方針として年間計画に含めることを推奨して心理教育の学校への定着を図るなどの働きかけも必要となろう。また,「心理教育の実施後の評価（効果測定）は，アンケート，観察などさまざまな形で行な

っている」を行っていないという回答も４割程度みられた。自ら行った活動の効果評価を行うための方法を身に着けることも，SC にとって重要となろう。

６）教職員への校内研修について

教職員への校内研修は,「教職員研修実施のために，必要な研修を受講するなどして自己研鑽を行っている」に当てはまる, ある程度当てはまると回答した割合が約 90％であったのに対して，他の項目では，65％より低い割合であった。ニーズに沿った計画や研修後のフォロー，研修内容の振り返りと次回の計画への反映などが，充分に行なえていない傾向が示された。この傾向は，20 代で，勤務年数１～５年で目立っており，教職員への校内研修を実施できるようになるための SC 向け研修や SV などが必要であることが示唆される。

７）オンラインカウンセリングについて

オンラインカウンセリングは，行っていない項目がほとんどを占めていた。新型コロナウイルス感染拡大下においてオンラインカウンセリングが着目されたが，実際にその実施方法について充分に検討する状況には至っていないようである。ただし，不登校への心理支援の検討については，25％程度の SC が行っているようである。不登校児童生徒の学習機会を確保することが重要であると同時に，心理支援について展開することも重視したいところである。

（７）SC の基本業務（各論）について

１）不登校への支援について

不登校への支援は, どの項目も SC が重視して行っていることが示された。また, 勤続年数が長い SC の方が，多角的なアセスメントやアセスメント結果に基づくチーム支援，別室登校等さまざまな形での支援を行っていると回答する割合が高かった。また一方，勤務時間数が４時間以下の SC は，不登校への支援が充分できない可能性も示唆された。

２）いじめ問題への対応について

いじめ問題への対応では，いじめ予防のための心理教育や教職員への研修において，実施していないと回答した割合が 55％を超えた。また, 校内委員会への参加や支援チームへの参加を行っていないとする回答が，40％を超えている。いじめ被害者への面接等の直接的な支援や教職員や保護者への支援を通しての間接的な支援は，行っているが，予防的な関与を学校チームの一員として行うためには，勤務時間数を増やし，教職員との信頼関係を築き，チーム学校を意識した動き方ができるスキルの向上等が必要となろう。

また，いじめへの対応については，加害者側への関与も重要となる。加害者が抱える環境上の課題や心理発達上の課題などのアセスメントも重要であり，それらを検討するチームへの参加も重要な活動となる。

3）暴力問題への対応について

暴力問題への対応は，暴力行為が発生した場合の当該児童生徒への介入や保護者や警察等の関係機関との連携について，チームの一員として何らかの関与が求められるが，結果からは，対応を行っていないという回答が50％を超えていた。実際，暴力行為が発生した場合に，直接的にその現場で対応することではなく，被害者や周囲の児童生徒の心理的ケアや，対応した教職員や管理職へのコンサルテーション等の間接的支援が求められることが多いと考えられる。また，暴力問題への対応については，アンガーマネジメント等の暴力防止に向けた心理教育や，暴力発生時の組織的対応に関する事前の教職員との協議，保護者や関係機関との連携に関する事前の確認，暴力行為への対応経過の振り返りや再発防止策の検討などの事後対応等，心理支援との関連で関与することで，児童生徒への意義あるかかわりを充実させることに貢献できると考える。

4）発達障害の援助について

発達障害の援助について，当該児童生徒のアセスメントやカウンセリング，保護者への助言・援助を，ほぼすべてのSCが行っており，これらの援助が中心的な活動であることがわかる。また，発達特性の強みを活かす学級作りについても，85％が当てはまると回答しており，重視している活動であることがわかる。発達障害の理解と対応に関する教職員研修や特別支援教育に関する校内委員会への参加等は，60％に満たない回答割合であり，特別支援教育と連動した関与については，難しさが生じている可能性がある。

特に，20代や勤務年数1～5年，勤務時間4時間以下において，発達障害の援助への関与が少ない傾向があり，SC業務全体の中で，発達障害への支援ニーズをどのように把握しコミットするかについて，課題を有していることが推察される。

5）性犯罪・性暴力への対応について

性犯罪･性暴力への対応についての項目について，「当てはまる」「ある程度当てはまる」が60％に満たない回答割合であり，関与が限定的であることがわかる。性犯罪･性暴力については，そのような課題が生じていない学校もあると思われるので，そのような学校では，「当てはまらない」という回答がなされた可能性がある。しかし，性犯罪や性暴力は，潜在的に存在している可能性も高く，問題が顕在化していない状況であっても，日ごろからの研修について検討を進める必要もあろう。

これらの項目については，年齢では20代，勤務年数では1～5年，勤務時間4時間以下で，行っているとの回答割合が低い傾向にあった。SCの実務経験ももちろんであるが，勤務時間の充分な確保が，重要であることが示される。

6）児童虐待への対応について

児童虐待への対応については，教職員との情報共有，早期発見，チームでの対応，保護者との信頼関係の構築，児童生徒へのカウンセリングなど，SCが重要な業務を展開して

いることが示された。ただし，施設との連携に関する項目のみ，50％以上が「当てはまらない」という回答であった。これは，施設入所となった児童がいないということもあるかもしれないが，児童虐待の場合は，要保護児童対策地域協議会との連携など，地域機関との協働が必要となるが，勤務時間４時間以下の場合には行っていないとの回答割合が高いことも考えると，こちらも一定程度の勤務時間の確保が求められていることがわかる。

また，児童虐待への対応の項目は，年齢では 20 代に加え，60 代で「当てはまらない」との回答割合が高かった。勤務年数は１～５年での「当てはまらない」との回答割合が高くなっている。20 代，60 代では，勤務年数１～５年の人が一定程度いることを勘案すると，勤務年数を重ねる中で，教職員との信頼関係を構築し，児童虐待への対応について協働できるようになると推察することもできよう。

７）貧困・ヤングケアラーへの対応について

貧困･ヤングケアラーへの対応は，教職員や SSW との連携をした上でのチーム支援，環境調整や助言なども 80％前後の SC が行っていた。SC が児童生徒の心理支援をする中で，貧困やヤングケアラーの課題が生じた際は，教職員や SSW と連携することはもちろんであるが，児童生徒との信頼関係を保ちながら，環境調整を行うことも重要な役割となるであろう。保護者との関係をどのように考えていくかという，児童生徒にとって重要な発達課題に向き合うこともあろう。それらの心理的側面も含めて充分にアセスメントした上で，チームでの対応をしていくことも求められる。

８）自然災害，事件，事故後の児童生徒への援助について

自然災害，事件，事故後の児童生徒への援助については，援助を想定した校内研修の企画実施を行っている SC が約 20％であり，今後の課題であることがわかる。また，学校・教育委員会等と振り返り，支援計画に反映させている SC は約 40％であり，災害，事件・事故への遭遇が限定的であることを踏まえてもこちらも SC の活動として後回しになりやすい業務であることが推察される。

これらに関しては，心理職能団体が，校内研修のあり方や発生時の支援手順等の仕組み作りなどについて，SC に技術支援することも重要となろう。そして，実際に災害等が発生した場合，外部からの緊急支援チームとの連携方法についても，都道府県単位で支援計画等を策定しておくことも必要となる。

９）児童生徒への自殺予防について

児童生徒の自殺予防については，研修会や SV 等を通しての自身の力量向上の取り組みは 90％を超える SC が行っているが，自殺予防教育の年間計画の策定やそれに先立つ教職員研修，児童生徒のフォローアップは，約 60％の SC が行っていないという回答であった。これらの項目で行っていないとの回答は，年齢で 20 代，勤務年数１～５年で高くなっており，研修等での自己研鑽や，管理職等との協議による学校全体での取り組みへの関与が

重要となろう。

10）SC へのスーパーヴィジョン（SV）について

SC 初任者へのスーパーヴィジョンや危機発生時の学校に派遣されての初期対応，危機対応時の SC 間のマネジメントや助言などは，80％を超えるスーパーヴァイザーが行っているという回答であった。SV という営みを拡大する形で，経験の少ない SC に対する危機対応時のサポートが展開することもあると考える必要があろう。SC への研修や SC 支援として心理教育等を行うなどの活動は，60％を超えるスーパーヴァイザーが行っていた。経験の少ない SC への研修や学校を訪問しての心理教育等の実施は，重要な活動であると考える。これらの活動を調整する教育委員会の役割もまた重要である。

なお，学校を巡回して SC への助言･指導を行う活動は，60％ほどの実施割合であった。巡回して学校を訪問して，学校全体のアセスメントをしながら，SC への助言・指導を行うことは，効果的であると考える。SC の職業的発達を促進するためにも，制度化していくことが有効であろう。

11）心理職養成のための実習について

心理職養成のための実習については，SC が受け入れる体制ができているのが 10％程度であったが，実習を仮に引き受けることができた場合，SC の相談場面に陪席等での実習ができるとの回答は 50％程度となっていた。陪席での支援の実際を体験できるならば，実習生にとって非常に有効な実習内容となろう。また，授業中での児童生徒とのかかわりなども，SC が振り返り等の指導ができるのであれば，意義深い実習体験となり得る。

実際に実習を引き受けることができるのは，実務経験 5 年以上が必要である。児童生徒への面接のみならず，教職員へのコンサルテーションや心理教育等の包括的な支援活動を垣間見ることができれば意義深い。しかし実際には，SC の勤務時間が少ない状況では，実習生を受け入れる体制が充分でないという指摘もあろう。そもそも SC の業務の中に，実習指導が位置付けられていないという現状もある。このあたりの業務内容の見直しなども重要な取り組みとなると考えられる。

（8）種々の SC 活動や支援がさらに充実するために必要なことについて

Q33-1 ～ Q33-17 の「活動や支援がさらに充実するために必要なこと」について，Q13 の「勤務校において SC に期待される役割・職務」の各項目との関係を検討した。

Q13 において，「強く期待されている・ある程度期待されている」と併せて 90％以上であった役割・職務は，「児童生徒，学級，学校へのアセスメント」「児童生徒へのカウンセリング」「保護者への助言・指導」「教職員へのコンサルテーション」「不登校への対応」「発達障害への対応」であった。一方，60％以下となったのは，「暴力問題への対応」，「オンラインカウンセリング」であった。

全体では，「学校・教職員の理解と協力」86.3％，「SC 自身の力量向上」64.4％，「配置

時間増」49.0％の順であった。学校からの期待度が 90％以上の活動・支援と，60％以下の活動・支援について，その充実のために必要だと思うことを比較した。学校からの期待度が低い活動・活動支援については，教育委員会から学校への働きかけ，職能団体からの支援など，周囲からの働きかけへの期待が高いことがわかる。期待度が高い活動・支援については，SC 自身の力量向上の必要が多く挙げられていた。

	全体	90％以上期待度	60％以下期待度
学校・教職員の理解と協力	86.3％	87.8％	84.4％
教育委員会から学校への働きかけ	34.4％	20.3％	51.6％
職能団体からの支援	18.4％	9.2％	30.9％
SC 自身の力量向上	64.8％	73.4％	53.0％
SC の配置時間増	49.0％	59.7％	39.8％

（９）年齢別，勤務年数別，配置時間別の違い

結果について，年齢別，勤務年数別，配置時間別の違いを検討した。

常勤志向については，20 代，30 代の SC の方が 60 代，70 代よりも多く希望していたが，勤務年数，配置時間による差は見られなかった。

勤務校における SC への期待について，20 代の SC が多くの活動についての期待を低くとらえていた。勤務年数が１～５年の SC にも同様の傾向が見られた。配置時間が短い SC も，コンサルテーション，不登校，いじめ，発達障害，虐待への対応についての期待を低く評価していた。

SC の基本業務であるアセスメント，カウンセリング，保護者対応，教職員へのコンサルテーション，心理教育，教職員研修，オンラインカウンセリングや，不登校，いじめ，暴力行為，発達障害，性犯罪・性暴力，虐待，貧困・ヤングケアラー，災害，事件・事故後の援助，自殺予防に関する活動，さらにスーパーヴィジョンや心理実習の受け入れなどについて，年齢段階，勤務年数，配置時間でさまざまな違いが見られた。おおむね，20 代，勤務年数が５年以下の SC は，種々の活動について，当てはまると回答した割合が低かった。配置時間が少ない SC の場合，種々の問題についての教職員との情報共有やチームの一員としての活動について，十分果たせていると認識していない傾向が見られた。

SC としての業務の充実に向けて必要なこととして，全体としては，学校･教職員の理解と協力，SC 自身の力量の向上，SC の配置時間増という順であったが，配置時間１～５時間の SC の場合は，いくつかの業務について SC の配置時間増をより多く挙げていた。また，学校における SC への期待度が低い活動に関しては，教育委員会から学校への働きかけや職能団体からの支援も多く挙げられていた。

第２章
調査２（質的調査）

１．目　　的

令和３年度いじめ対策･不登校支援等推進事業報告書（2022）において，児童生徒が抱える課題への標準的な対応のあり方について検証し「標準的なスクールカウンセラー業務に関するガイドライン（試案）」（以下,「SC ガイドライン（試案）」）を作成した。この SC ガイドライン（試案）はあくまでも試案であり，多方面からの意見を募り改訂していくことを想定している。

本報告書では，その改訂に向けて SC ガイドライン（試案）を実践的に検証することを目的として，小・中学校管理職（校長），養護教諭，教育行政職，スクールソーシャルワーカー（以下，SSW）といった教育関係者に対して，スクールカウンセラー（以下，SC）の活動に対する評価や課題，意見等を聴取するためインタビュー調査を実施した。その結果をもとに SC ガイドライン（試案）のブラッシュアップを図る。同時に, SC 常勤化に関する意見を聴取し，今後の制度設計に反映させることを目指す。

２．方　　法

小・中学校の校長および校長経験者，養護教諭，常勤 SC を雇用した経験のある自治体の教育行政職，SSW 計 10 名に調査協力を依頼し，オンラインによる個別のインタビュー調査を実施した。インタビューは運営協議会・検討委員２名と実働チームメンバー１名の合計３名が担当し，調査協力者の了解を得て録画した。実施時間はいずれのインタビューも約１時間であった。

調査協力者には事前に「令和３年度いじめ対策･不登校支援等推進事業報告書（2022）」を読んでいただき，以下の３点についての意見を聴取した。

① SC が行う活動に対して，評価できる点や期待する点，課題や改善点
②学校における児童生徒の心の健康や成長を充実させるための，SC 活動に関するガイドライン（試案）についての意見
③学校教育や児童生徒の成長に資するための SC 常勤化に関する意見

３．結　　果

上記 10 名の方々から，SC ガイドライン（試案）全般に渡って意見が得られた。「Ⅱ基本姿勢」と「Ⅲ基本業務（総論）」に関して得られた意見の主なものを抜粋して，記載順に示す。

〈Ⅱ基本姿勢〉

【プロフェッショナリズム（専門性）の重視】

［評価できる点］：“ 教員が子供と関わる中で積み重ねてきているノウハウもあるが，それ以外の観点からも今の子供の困り感を分析してもらえるのは心理の専門性 ”，“ カウンセリングやアセスメント，精神疾患，性被害・性暴力といった専門性を教育に活かしている ”，“ カウンセリングやアセスメントを活かして教育活動の方につなげていただけている。情報共有もだいぶしていただけている ”

［課題・改善すべき点］：“ アイデンティティはどうなっているのか疑問である ”，“ 基本が１対１の医療モデル中心の SC は，幅広いコーディネートが必要とされることに対して力量不足を感じる ”

【児童生徒や関係者との信頼関係の構築】

［課題・改善すべき点］：“ セルフモニタリングができないといけない ”，“ 常勤化したら，学校の味方でしょと思われてしまう ”，“ 情報共有と守秘義務，そこのところが教職員が求めているところ，SC が考えているところがずれていることが課題 ”

【関連法規，制度も含めた学校コミュニティとの協働】

［評価できる点］：“ 専門家としての見立てが大切。先生との連携について，週１回の勤務なので，学校の先生のやりたい方針，学校の方針と波長合わせして，そこをうまくチームとして活動することが大切 ”

［課題・改善すべき点］：“SC と連携したいけど忙しくて打ち合わせができない ”，“ 一緒にやっているようで，やっていないケースが多い ”，“SSW など専門機関との連携が大切になる ”，“SC がよかれと思って言っているのはわかるけれど，学校としてその対応はできないというような提案をされたこと ”，“ チーム学校における守秘義務と情報共有が児童生徒にとって安心・不安の両方を生じさせる ”

〈Ⅲ基本業務（総論）〉

【児童生徒，学級，学校のアセスメント】

［評価できる点］：“ 専門的なアセスメント，学校にとっての支援の方向性を考える重要な情報 ”，“ 多角的，新しい，角度の異なる視点の提供を期待 ”，“SC が学校にいていただいて教員が気づかない点を共有してもらえるのが必要 ”

［課題・改善すべき点］：“SC が関わって本人の心のありようがわかると，親にどう接し

てもらえばいいのか，学校の教員がどうやって対応すればいいのかがわかる”，“心理検査の結果を分かりやすく説明してほしい”，“全員面接は必須なのか”

【児童生徒へのカウンセリング】

［評価できる点］:“生徒向けの講演会をSCが実施，そうすることで相談への抵抗が下がり生徒の相談件数が増えた”

［課題･改善すべき点］:“カウンセリングで得た情報を活かしきれていないことがある”，“常勤になった時の（SCの）位置づけがどうなると思っているのか，少しわからなかった”，“情報開示請求に耐えられるように，記録するスキルは大事”，“予防教育について，今の学校のカリキュラムで全てを落とし込むのは厳しい現状がある”，“計画的に発達の段階において，どこの段階でどんな教育をしていくかを考えてマネジメントしていく必要がある”

【保護者への助言・援助】

［評価できる点］:“総合病院からの所見で，心理の方同士でないと分からない書き方は不親切だと思う。SCはそれをわかりやすく説明している”，“若いSC，若いから相談しにくいということは意外と保護者からはなかった”，“保護者への助言・援助というのは，日数が多くなると手厚くなる”

［課題・改善すべき点］:“教員に対する保護者の愚痴への対応は多く，大事だが，学校の教育目標，教員の意図を知った上で話を聞く必要がある”

【教職員へのコンサルテーション】

［評価できる点］:“子供のアドボカシー，子供の本当の気持ちを学校の先生や親に伝えてもらえる”，“先生と子供の関係の修復”

［課題・改善すべき点］:“学校のニーズがなんなのか把握することが大事”，“「対等な関係」におけるコンサルテーションが現場では難しい。若手は特に”，“学校現場，教育についてもう少し養成課程などで学ぶ機会があった方がSCとしてさらに先生方が教職員や学校などを理解していただける，組織に入っていただけるのではないか”

また，ガイドライン項目以外の事項への以下の意見も得られた。

【ガイドライン全体に対して】

［評価できる点］:“学校の教職員が手に取った時に見やすい内容になっている”，“教職員にもしっかり理解してもらいたいなというような内容がまとまっている”，“SCに求められていることが網羅されている”

［課題・改善すべき点］:“主語が曖昧，必ず行うものであるのか，行うとよいものであるのかが曖昧”，“性のところと，自殺のところ。ここは特にSCがこれまでもずっと学校を支えてきてくれているので力を借りたい”，“学校がどのようにSCを活用していくか，学校に求められていること”，“校種，発達段階によって求められることが異なるという視点が不足”，“SCについての評価は必須”，“課題間の共通項があるのではないか。基本的な部分が書かれていると，経験の浅いSCにとっては特に入り方としてイメージが湧くの

ではないか”，“ リスクマネジメントの項目が必要 ”

【常勤化について】

“ 学校の中に SC が居ることで安心感がより多くの子供の支援につながる ”，“ チーム体制を確保する上で必要。タイムリーな支援会議の開催可能となる ”，“ 形ではないし，時間数でもない，大きなスキーム，システムの中でやっていくもの ”，“ 全体の構造づくりが重要ではないか。SC の常勤化によって，学校内で専門職と共同で対応していくという状況が確実に進んでいく。チーム学校の土壌づくりになる ”，“ 常勤化してもらったとき，教育委員会に常勤でいていただいて必要な時に来ていただくシステムがいいのかな ”，“ 常勤化を目指すのであれば，養成段階に教職に関する項目は入れていただきたい ”，“ 適時の対応が絶対必要なので，常勤化するとそこに強みが出てくるし，教員との親和性も高まるので，常勤化でずっといていただけるのが理想 ”

４．考　　察

小・中学校の校長および校長経験者，養護教諭，常勤 SC を雇用した経験のある自治体の教育行政職，SSW へのインタビュー調査を通して，SC ガイドライン（試案）の評価できる点と改善の必要な点について多くの意見が得られた。得られた意見は各項目個別に指摘されているが，「Ⅱ基本姿勢」の【プロフェッショナリズム（専門性）の重視】（アイデンティティーや力量不足，アセスメントや見立ての力，守秘義務と情報共有，記録する力）および【関連法規，制度も含めた学校コミュニティとの協働】（カウンセリングから得た情報を活かす，学校の教育目標・教員の意図を知った上で話を聞く，校種・発達段階によって求められることが異なるという視点）と，【常勤化について】（教員が気づかない点を共有してもらえる，保護者への助言・援助というのは日数が多くなると手厚くなる）に集約されると考えられる。また，常勤化に関連して，SC の制度的位置づけの検討や他職種と連携する構造づくり，SC 評価を指摘する意見も認められた。

特に，評価できる点としても挙げられている（SC としての）アイデンティティとコーディネートの力不足の指摘は，SC 個々人の活動に対する質の担保や均質化をはかるために，本ガイドラインの必要性が確認できたと言える。

第３章
調査１・調査２の総合的考察

前回報告書で提案したガイドライン（試案）が，実践の場で求められている内容と目的に合致していることが調査１と調査２の結果から確認できた。以下の４点について，総合的に考察を行った。

１．SC の基本姿勢について

調査１ではすべての項目が重視されていること，また調査２においても〈(SC としての) アイデンティティとコーディネートの力不足の指摘〉，SC の力量の個人差についての指摘が多くあったことを踏まえると，SC 自身が折に触れて立ち戻るべき基本の姿勢として，また SC 個々人の活動に対する質の担保や均質化をはかるための指針として，本ガイドラインの必要性が確認できたと言える。

２．SC に期待される役割について

調査１の考察（p.67）において述べられているように，「児童生徒，学級，学校のアセスメント」「児童生徒へのカウンセリング」「保護者への助言･指導」「教職員へのコンサルテーション」「不登校への対応」「いじめ問題への対応」「発達障害への対応」などのガイドライン（試案）の項目が，ほぼすべて回答者において一定以上期待されていることが明らかとなり，ガイドライン（試案）の項目設定の妥当性が確認できた。一方で，「コンサルテーション」「校内研修」「保護者への助言指導」などは年齢が高く経験年数も長い SC が期待される傾向にあった。調査２においても（p.78）〈「対等な関係」におけるコンサルテーションが現場では難しい。若手は特に〉といった指摘があった。つまり，これらの業務について学校現場のニーズがあることを示しており，それに応える力量を SC が備えることを求められていると考えられる。若手 SC や経験の浅い SC にとって，具体的な活動の指針としてガイドライン（試案）の必要性が示されたと言えよう。

３．SC に対する初期教育・指導等の支援

調査１において明らかになったように，今回の調査協力者の経験年数は，「１～５年目」が最も割合が多い結果であり 10 年目までの経験者は約 60％を占めている。また，20 代だけでなく 60 代で実務経験が１～５年の SC も少なからず存在し，p.66 で指摘されているようにそうした経験の浅い SC に対する初期教育および指導等の支援の充実が今後の重

要な課題である。調査２においてもガイドラインへの期待として〈基本的な部分が書かれていると，経験の浅い SC にとっては特に（学校への）入り方としてイメージが湧くのではないか〉との指摘もあった（p.78）。SC 個々人の活動がガイドライン（試案）の想定する標準を満たすために，資質の向上に向けての研修の内容に工夫が必要であることが示された。

４．チーム学校の一員としての SC

SC が外部性を保ちながらチーム学校の一員であるという意識を基本姿勢として持つことは，ガイドラインにおいて一貫して強調されている。「アセスメント」を一例として挙げると，調査１の考察（p.68）で指摘されているように，包括的なアセスメントを質の高い形で実施する力量が SC に求められているが，チーム学校として，また地域関係機関との協働しながらのアセスメントを行うことが必要とされている。また，調査２においても〈専門的なアセスメント，学校にとっての支援の方向性を考える重要な情報〉が評価されている。

また，調査２において【関連法規，制度も含めた学校コミュニティとの協働】に関して〈学校の方針と波長合わせして，そこをうまくチームとして活動することが大切〉（p.77），【保護者への助言・援助】では〈学校の教育目標・教員の意図を知った上で話を聞く〉（p.78）などチーム学校の一員としての姿勢の重要性が指摘されていた。以上のように，ガイドライン（試案）が実践の場で求められている SC の基本姿勢と合致することが示された。

以上１.～４.から，ガイドライン（試案）の必要性と内容の実践性が検証された。加えて，調査１と２からより実践に即した更新が必要であることも示された。調査結果と考察を踏まえ，ガイドライン（試案２）を作成し，さらなる検証を行いたい。

第Ⅲ部

標準的なスクールカウンセラー業務に関するガイドライン（試案２）

ガイドライン（試案２）の更新について

１．更新の目的

2022 年度には，ガイドライン（試案）を実践的に検証することを目的として全国の SC を対象に Web 調査を実施すると同時に，有識者，学校関係者（管理職，養護教諭），教育行政職，SSW にインタビューを実施し 2021 年度のガイドライン（試案）を SC がより実践的に活用できるよう改訂を行った。

ガイドライン（試案２）では，SC 対象の Web 調査によって，比較的多くの SC によって実施されている活動を，標準的な活動として示すとともに，今後実施することが望ましいと考えられる項目についても，より質の高い SC 活動として提示することにした。特に，チーム学校を意識した活動や校内研修，予防開発的な活動，地域の関係機関との連携などは，充分に実施されていない傾向にあるため，ガイドライン（試案２）では実施を促進する内容となっている。

2021 年度の「(試案)」よりも，さまざまな面において吟味されているが，あくまで「(試案２)」ということで，検討が不充分なところもあると考えられる。この「(試案２)」に対して，さらに多方面からの意見を募り，正式なガイドランとして公開していく予定である。

２．新旧対照のポイント

・インタビュー調査での指摘，提案を反映させた。また主語を明確にすることを心掛けた。
・前回の報告書では「Ⅴ」として位置づけられていた「業務遂行にあたっての留意事項」を「第１章　基本姿勢」の中に入れた。
・第３章「８．自然災害，事件・事故後の児童生徒への援助」については，自治体等から緊急支援チームとして派遣される SC（以下，派遣 SC）が対応する場合と配置 SC が対応する場合のあることを明記した。

３．本ガイドライン（試案２）の構成

本ガイドライン（試案２）はまず，「第１章　基本姿勢」を示し，すべての SC 活動の基盤にある姿勢について紹介する。次に，「第２章　基本業務（総論）」において，SC が行う活動の基本的な業務について総論的に示す。次いで，「第３章　基本業務（各論）」において，個別の支援ニーズに応じた SC の活動について示した。

また，今後，SC の常勤化が進むことを想定し，常勤となった場合にはどのような活動や研修体制の構築が可能であるか，簡潔に記した。

標準的なスクールカウンセラー業務に関するガイドライン（試案２）

第１章
基本姿勢

１．業務遂行にあたって必要な資質や能力（コンピテンシー）

SC が専門性を発揮し，学校における児童生徒および関係者の支援を充実させるために，基本的姿勢として以下の６点を有する必要がある。これらの基本姿勢は，SC が身に付けておくべきことであると同時に，日々の実践の中で自己点検し，研鑽を積む中で深めていくべき姿勢でもある。本ガイドラインのすべての項目の基盤として押さえておくべき内容である。

（１）プロフェッショナリズム（専門性）の重視

SC は心理学や臨床心理学に基づく高い専門性を有しておく必要がある。これは単に科学的な知識をもつことにとどまらず，実践をふまえた深い人間理解の方法を身に付け，高い倫理性を有し，要支援者のために誠実にかつ真摯に取り組む姿勢を有することが求められる。

（２）十分な内省に基づく反省的実践

心を理解することが極めて難しいことを自覚し，多面的な見方を柔軟な姿勢でもつと同時に，自らの気づきにも丁寧に寄り添い，それらを深く内省しながら，常に要支援者の自己決定を重視する姿勢を自らに厳しく求めていく。

（３）児童生徒や関係者との信頼関係の構築

信頼関係を作ることの難しさを熟知し，信頼関係を作るためのさまざまな関わりの方法を有し，その関わりが相手にどのような影響を与えているかを詳細に観察し，信頼関係をどう作るかの内省を大切にしていく。

（４）児童生徒や関係者の多様性をふまえた自己決定の尊重

「児童の権利に関する条約（子どもの権利条約）」を踏まえ，児童生徒がさまざまな心情や価値観を有していることに寄り添い，自分の生を自ら歩み，大事なことを自らの心情を

大切にしながら自己決定することを支援していく。児童生徒の豊かな自己決定を促進する学校関係者や保護者もまた多様な価値観を有していることを尊重し，関係者への支援も大切にする。

（５）関連法規，制度も含めた学校コミュニティとの協働

学校や本人のおかれている状況が，さまざまな法律や制度に基づいて作られていること，それらの制度の中で多様な人々が参加しているコミュニティがあること，そのコミュニティの機能と SC の役割を的確に把握しながら活動を行うことが重要となる。

（６）専門性を高めるための自己研鑽の継続

上記の基本的姿勢を保ち，かつ高めていくために，不断の自己研鑽が重要であると同時に，自らの力量を率直に観察し，どのような自己研鑽が必要なのか，自ら整理することができる。

２．チーム学校として業務遂行上の留意事項

（１）チーム学校における守秘義務と情報共有

2015 年の「チームとしての学校の在り方と今後の改善方針について（答申）」（中央教育審議会）を受けて，SC は SSW と共に，「学校において心理や福祉に関する支援に従事する」と改正された学校教育法施行規則の一部を改正する省令（2017 年）に記載され，チーム学校の一員であることが法的にも明確となった。

SC は基本的には，心理職能団体の倫理綱領によって守秘義務を負っているが，さらに一般職の地方公務員である場合には，地方公務員法上の守秘義務が課せられている。なお，現在は，SC の多くが会計年度任用職員となったため，一般職の地方公務員として地方公務員法の適用対象である。

一方，SC は校長の管理監督下にあることから，職務についての報告義務を負う。また，SC が職務上知り得た情報のうち，学校が児童生徒の支援を行うために必要な内容については，教職員との情報共有が欠かせない。守秘義務と報告義務，情報共有の必要性が競合する可能性があり，管理職，養護教諭，教育相談担当，生徒指導担当などの関係教職員とあらかじめ，チーム内での守秘義務の考え方も含めて，どのような情報をどのような形で共有するかなどについて話し合い，合意しておく必要がある。また，学校との情報共有が必要と考えられる場合に不安を抱く児童生徒や保護者に対しては，その不安を十分聴き取った上で，その必要性を丁寧に説明し，理解を得る努力を欠かしてはならない。

（２）スクールソーシャルワーカーとの連携

SSW は，主に児童生徒をとりまく環境へ働きかけて，家庭，学校，地域の橋渡しによって児童生徒の悩みや抱えている課題の解決に向けて支援する福祉の専門職であり，SC と

共にチーム学校の中に位置づけられている。

児童虐待，貧困やヤングケアラーなど，家族を含めた環境への働きかけや，関係機関との連携，制度の活用が必須となる事例については，SSW との連携は欠かせない。SC は個から集団，コミュニティの理解と支援という方向性が一般的であるのに対して，SSW は環境を整えることから個の支援に向かうという方向性が一般的とされるが，いずれも個と環境の多層的なアセスメントに基づく多面的な支援を行っており，具体的な業務内容では重なることも多い。

SC は児童生徒のカウンセリング，SSW は家族支援といったように役割を固定化するのではなく，事例に応じて，それぞれの視点を持ち寄った複合的なアセスメントを行った上で柔軟に役割を検討することが，効果的な支援を行う上では重要となる。

そのためにも，教育委員会や学校において，日頃から SSW を含む関係者間での情報交換・協議の体制が整えられ，SC はその中で顔の見える関係を築いておくことが必要である。

（３）関係機関との連携・協働

児童生徒の抱える，もしくは遭遇した問題によっては，関係機関との連携・協働が欠かせない。これまでも学校は，さまざまな関係機関との連携･協働を図ってきたが，「チームとしての学校の在り方と今後の改善方針について（答申）」では，さらに「チームとしての学校」と関係機関との連携・協働を組織的に進めていく必要性が記載されている。学校が関係機関との連携・協働する際に，SC は，SSW と共に，チーム学校の一員として，児童生徒や学級，家族などのアセスメントやそれに基づく学校における支援方針・経過について情報提供し，各関係者からの多面的な情報と併せて支援の方向性を明らかにしていく過程に関わることが求められている。連携・協働する主な機関を第３章末に掲載した。

第２章
基本業務（総論）

ここでは，SC の活動について，その支援方法の原則や重要なポイント，工夫等について，総論として示す。８項目に分けて示すが，それらの基盤として第１章で記した「基本姿勢」があることをふまえる必要があると同時に，支援方法の広がりは当然あるため，各節においてオーバーラップすることがあることは押さえる必要がある。

１．児童生徒，学級，学校のアセスメント

アセスメントは，個別ケースにとどまらず，学級や学校コミュニティ全体を含めて行われる必要がある。また，保護者や担任，管理職などの児童生徒にとって重要な関係者のアセスメントも行う必要がある。すべての支援，そしてその結果評価において，アセスメントの営みが重要となる。

（１）アセスメントに関する留意点

・児童生徒の問題や課題のみならず，強み，持ち味，成長可能性，リソース等ポジティブな面も含めて総合的にアセスメントする。
・アセスメントの内容については，必要に応じて，わかりやすい形で，児童本人や保護者と共有しながら進める。
・心理アセスメントに加えて，学校関係者や関係機関のさまざまな専門家による支援チームとしてのアセスメントを重視する。
・アセスメント結果をチーム内で共有し，多様な側面から吟味する。
・アセスメントは初回に限らず，経過を観察しながら必要に応じて修正していくことが重要である。
・アセスメントに際しては，bio-psycho-social（生物・心理・社会）な視点を重視する。
・アセスメントは支援の基となるものであって，類型化やレッテル貼り，原因・犯人探しになってはならない。
・自分の先入観や思い込み，仮説に都合のいい結果や状況等に目が向きやすい傾向（確証バイアス）に留意し，自身のアセスメント結果に関連した情報ばかりを収集してはならない。

（２）個別ケースのアセスメント

１）アセスメントの開始（初回面接）に関して

・来談に至る経緯やモチベーションをきめ細かく確認し，SC として支援したいことを伝え，相談者の話に耳を傾ける。
・言語化された悩みや訴えのほか，表情やしぐさ，声のトーンなどノンバーバルな情報にも注意を払う。

２）多面的なアセスメントに必要な情報の収集

・相談者との面接を通して，相談者の悩みや困り事，現状に至る要因の理解，どうなりたいかの希望，SC をはじめとする周囲の支援への期待などについての情報を収集する。
・相談者個人の防衛機制，現実検討能力，衝動性・多動性の統制，過剰適応傾向，コミュニケーション能力，癖，興味関心や好きなこと・嫌いなこと，知的能力やそのばらつき等について，面接場面や関係教職員から情報を収集する。
・主治医がいる場合は，診断名や医師からの指示，服薬等について保護者から正確な情報を得ておく。
・保護者の養育態度，親子関係，友人関係，担任との関係，経済的な問題などについても可能な限り情報を収集する。
・SC による校内での心理検査の実施については，各地域の教育委員会での取り決めもあり慎重な対応が求められる。児童生徒が関係機関で心理検査を受け，その結果を持ってきた場合には，その検査結果を教職員や保護者に分かりやすく説明する必要がある。

３）初回面接時のアセスメントのポイント

・陰湿ないじめや希死念慮，親からの虐待等，迅速な対応を要するかどうかなど，緊急性や切迫感のアセスメントを行う。
・アセスメントのための情報収集と傾聴のバランスの取れた面接を心がける。
・相談者の自己理解や自我の強さ，周囲のサポート体制などを考慮しながら質問を行う。
・アセスメントに際しては，教職員からの日常会話レベルでの情報交換も重視する。
・面接時の相談者からの情報の客観性・信憑性を教職員からの情報や観察によって確認する。

４）相談面接以外からの情報収集

・全員面接により，自発的には来談しない児童生徒の葛藤や悩みの把握が可能になる。また，全員面接は，児童生徒が SC を知る機会となり，個別面接へのハードルを下げる効果があるなど全員面接のメリットは大であるが，学校規模などの条件から全ての

学校で実施が可能なわけではない。実施の際は配置時間を考慮するなど，学校と入念な事前打ち合わせが重要である。

・いじめアンケート等，学校が定期的に実施する調査への回答や書き方などから情報収集する。

（３）学級集団のアセスメント

・担任と児童生徒が作り出した学級の雰囲気や成長促進的な作用，いじめ等のネガティブな集団力動などを，個別観察や授業等への参加，担任や教職員からの聞き取りなどを通して，多様な側面からアセスメントを行う。

・Q-U（河村，2006），学級風土質問紙（伊藤・宇佐美，2017），アセス（栗原・井上，2019）といった既存の質問紙を学級担任に実施してもらい，SC はローデータを処理分析して学級のアセスメントを行うことも有効である。

・SC は勤務する自治体が実施しているアセスメントツールの理論的背景や活用方法を理解しておくことが大切である。

（４）学校コミュニティのアセスメント

・個別ケースのアセスメントにおいては，学級集団と個人との相互作用や，学級集団と学校コミュニティとの関係など，包括的にアセスメントを行う必要がある。

・学校コミュニティのアセスメントは，学校のおかれている地域の状況，学校の有している課題，管理職の方針，保護者の意向，教育委員会の方針など，さまざまな要因を把握して検討する必要がある。

・学校コミュニティのアセスメントにおいては，学校コミュニティを適切に把握しているキーパーソンを特定し，チーム関係を構築して情報共有をすることが有益である。

【SC が常勤になった場合】

○児童生徒の行動観察や教職員との情報共有の時間が格段に増える。また，全員面接や学級集団のアセスメントなど時間がかかる取り組みも，その導入や計画段階から関わることが可能となり，精度の高い専門性を活かしたアセスメントを実施し，教職員チームと適切に共有できるようになり，教職員のかかわりの質向上にも貢献できる。

○アセスメント結果を，児童生徒本人や保護者に，分かりやすく適切に提供できるようになり，家庭でのサポートの充実にもつながる。

○児童生徒個人のみならず，学級，学校コミュニティも含めて，多面的・多層的なアセスメントの機会が増え，そのフィードバックも含め児童生徒支援のさらなる充実が期待できる。

２．児童生徒へのカウンセリング

カウンセリング実施前準備，実施における基本，倫理，介入段階別の実施上のポイントについて示した。

（１）児童生徒へのカウンセリング実施前の準備

１）環境（物的）

・相談室：児童生徒や保護者が安心して話ができる環境を整える。
・職員室内の机と椅子を用意する：職員室滞在時に，短時間での情報共有や SC による教職員への支援・援助活動の機会とする。

２）環境（人的）

・相談申込手続の整備：児童生徒や保護者が安心して SC によるカウンセリングを申し込める手続き方法を担当教員と協力して設ける。
・校内連携方針を示す：教職員との情報共有や連携・分担して，児童生徒へのカウンセリングを実施することを学校内に周知する。
・学外連携方針を示す:学校医や SSW，スクールロイヤーなどとの連携や，スクールカウンセラースーパーヴァイザー（以下，SCSV）の助言・援助を得ていく姿勢を示し連絡を取る。

（２）児童生徒のカウンセリング実施にあたって SC に求められる基本事項

・情報を収集／共有するスキルを有する：SC から教職員に話しかけるほか，校内巡回や授業観察に取り組む機会等を通して能動的・主体的に情報収集し，教職員と児童生徒に関する情報を共有することができる。
・聴く／応答するスキルを有する:SC は相談者の主観的な気持ちや思いに添いつつ，同時に，客観的な視点を維持して聴き，相談者にとってわかりやすい表現で伝える（応答する）ことができる。
・助言／援助するスキルを有する：SC は相談内容から適切に相談者のこころや生活の状況をアセスメントし，その結果に基づく仮説から具体的な対応策を考案することができる。SC は相談者にわかりやすい内容と表現で助言したり，関係者への助言を通して援助することができる。
・関係調整（coordinate）するスキルを有する：SC は，校内の支援や会議等の目的が効率的に達成できるように，窓口教員と連携して，教職員と他職種をつないだり，会議等の運用を援助したりすることができる。(第１章２．チーム学校として業務遂行上の留意事項を参照)
・適切に記録するスキルを有する：SC は誤字脱字や表現に十分注意し，相談者との守

秘義務と教職員等関係職種との情報共有のバランスに配慮して，記述することができる。

（３）倫理事項

・SC は，心理職としての守秘義務と協働における情報共有のバランスと理解を教職員と共有して活動できる。（第１章２．チーム学校として業務遂行上の留意事項を参照）
・SC は，心理職として主体的・能動的に自己研鑽の見通しを持ち，生涯学習等の研修会へ積極的に参加できる。

（４）児童生徒へのカウンセリングの実施上のポイント

１）予防・準備段階

・SC は，児童生徒に関する情報収集（全員面接や教職員との共有等）により早期発見・早期対応を心掛ける。
・校門での挨拶や校内巡回等で児童生徒の様子を観察したり，声かけしたりする行動を通して，児童生徒に SC の顔と名前を覚えてもらう。
・SC は，参加可能な校内の会議，生徒（生活）指導部会等のほか，職員研修や職員室などでの雑談等の機会も活かして児童生徒の課題を共有する。
・SC は，担任や相談担当教諭，養護教諭と連携して，児童生徒や学校の実態に即した予防教育を行う意識を持つ（予防開発的心理教育については「５．ストレスへの対処・予防開発的心理教育」参照）。
・SC は，児童生徒がカウンセリングにつながるための体制作りや，カウンセリングを行うための枠組み作りを，担当教諭の協力を得て行う。

２）対応（実施）段階

・児童生徒からの直接的な申し出のほか，保護者や教職員からの依頼等で，SC はカウンセリングを実施する。
・カウンセリング対象となる児童生徒について，SC は出席状況や学習への取組み，保健室の利用や保護者の状況等について，可能な範囲で担任等関係教職員からの情報収集を行う。
・児童生徒との初回面接では，来談したことを労った上で本人の話を丁寧に聴き，信頼関係の構築に努めるとともに，事前情報と併せて当面の支援目標を立て，本人と共有する。
・SC は守秘義務と必要に応じて教職員と情報共有する可能性について説明し，本人の了解を得るよう努める。
・継続面接の必要性が合意できた場合には，SC は以後のカウンセリングの頻度や時間帯について検討する。
・SC は初回カウンセリングの内容について関係教職員と共有し，当面の支援計画およ

びそれぞれの役割について確認する。

・本人の学校・家庭での生活状況やカウンセリングでの様子を基に，SC は随時支援目標を見直しながら支援を継続する。

３）フォローアップ段階

・当初の問題が解消し，児童生徒の学校生活の改善によってカウンセリングを終結した後も，SC は関係教職員による見守りを継続して無理なく学校生活が続けられるよう支援するとともに，それまでの支援経過を関係教職員と振り返り，改善点を明らかにする。

・SC は，本人，保護者，関係教職員と確認の上，カウンセリングを終了することとし，その後，少し時間をおいてのフォローアップ面接を設定することも検討する。

・担任等関係教職員による見守りを継続し，SC は当分の間，定期的な情報共有を行い，必要な場合は早急に支援できる体制を維持する。

・SC は関係教職員と共に支援過程の振り返りを行い，改めて，当該児童生徒が不適応に至った背景や回復に寄与した要因について確認し，今後の不適応予防や支援に関わる要素を抽出する。

【SC が常勤になった場合】

○児童生徒への個人カウンセリングに加え，保護者や教職員への助言など支援ニーズが生じたときに，SC の即時的な対応が可能となる。

○相談活動以外の場面や，校外行事の引率に加わるなど，学校生活全般で SC が支援を行う可能性を広げることが可能となる。

○教職員と協議しながら，年間指導計画作成の段階から SC が関わることによって，中長期的視点をもって，児童生徒の成長を促進する支援を実施することが可能となる。

３．保護者への助言・援助

保護者への支援は，面接，面接以外の場面，チームなどにおいて，多面的に実施される。また，それらの支援の質を高めるための自己研鑽も重要となる。

（１）チーム学校の一員として行う保護者への助言・援助

・保護者への助言・援助を行う場合，チーム学校の一員として行うことを強く意識する必要がある。

・学校の教育目標，学年の指導方針，担任の指導方針などを理解し，その文脈にそった支援を行うように工夫する。

・保護者への助言・援助に際しては，学校・教師と保護者，双方の考え・感情を理解し，保護者対応が児童生徒の支援となるよう，両者をつないでいく姿勢を持つ。

・児童生徒本人や保護者もチームの一員として位置付け，支援方針を本人や保護者との充分な話し合いの中で決めて実施し，その成果を共有する。

（２）面接による保護者への助言・援助

・不登校，いじめ等の事案への支援・対応について，SC は保護者と面接し，児童生徒の状況や保護者の希望等を聞き取りながら，本人の状況も踏まえ課題解決に向けた助言・援助を行う。
・保護者面接に際しては，面接を行うことが関係者にとってどのような意味をもつのかを考え，面接の継続が児童生徒の支援にどのように役立っているのかを考えて臨むことが重要である。
・発達障害や発達特性についての相談については，傾聴することを前提としつつ適切な情報の提供，具体的な支援方法の提案を行うことも重要である。

（３）面接に限定されない保護者への助言・援助

・保護者面接が継続的に実施できない場合には，教職員へのコンサルテーションによって間接的に支援することも重要である。
・個別面接に限らず，研修会，お便りによる啓発など，さまざまな方法を組み合わせて実施することも視野に入れる。
・ペアレントトレーニング，適切な褒め方などの心理教育，グループワークなどを活用することも重要である。

（４）保護者対応についての自己研鑽

・保護者対応は多様化･複雑化していることから，SC は心理職能団体等による SC の研修会や交流の場に積極的に参加し，保護者への助言・援助の実際について学び，自己研鑽，情報収集に努める。

【SC が常勤になった場合】

○保護者との個別面接に限らず，保護者対象の研修会への準備段階からの参加，保護者会に向けた担任との事前準備，保護者会終了後の相談など，保護者との日常的な連携が可能となる。
○複雑化する保護者のニーズや背景状況に対して，SC は広い見識を用い，チーム内での丁寧な検討を行う体制を作ることができる。
○保護者も含めたチーム会議を設定する余裕が生まれ，児童生徒の成長を促進する支援計画をチーム内で共有して進めることが可能となる。そのようなチームでの支援方法の質を維持・向上させるための日頃からの自己研鑽を充実させることが可能となる。

４．教職員へのコンサルテーション

教職員へのコンサルテーションは，心理面接のトレーニングと異なり，体験的に学ぶ機会はさほどない中で，SC 活動の主要な職務として求められる現状がある。ここでは，より質の高いコンサルテーションを行う上で，大切となるポイントを示す。

（１）SC 活動の基本であるコンサルテーションの意義の確認

・コンサルテーションは，カウンセリングに伴う補助的な活動ではなく，SC にとって極めて重要な基本的な活動として，十分な時間とエネルギーをかける姿勢を持つ。
・教職員から相談を受けた事案のことは，SC は常に頭の中に持ち，その経過はどうなったか，自分が面接し担当となったケースと同じ程度に，経過について関心をもつ。

（２）対等な関係におけるコンサルテーションの実施

・コンサルティ（教職員）の考えやこれまでの努力を尊重し，相互に年齢や経験の違いなどを乗り越えて同じ専門職としての敬意をはらい，信頼関係を基に対等な関係で，率直に意見交換が行えるような雰囲気を大切にする。

（３）コンサルティの主なニーズの的確な把握

・コンサルティは，長い経緯の中でさまざまなことで困っている可能性があるので，充分にねぎらうことを基本とする。
・信頼関係を作りながら，「今ここで一番困っていることは何か」を，明確にしていく。

（４）コンサルティの意見もまじえた方針の検討・決定

・多くの場合，コンサルティは学校生活の中で本人との関わりを日々継続していることを認識した上で対応する。
・現状の関わり方でよいのか，現状の関わりを継続するとしても，少し工夫できる点はあるのか，新しい理解の方法を取り入れてみるのか，メンバー構成も含めどのような支援チームを作る必要があるのか，SC が学級を観察することが必要かなど，コンサルティの意見を踏まえ話し合いをしながら，協働で方針を決めていく。

（５）支援チームの一員としての保護者の位置づけ

・保護者は，本人を支援する上で重要な関係者であり，本人を支援する教職員や他関係者と同じく，支援チームの一員として，対等な立場で，チームとしての支援が有効に進むことを共に考えるメンバーと位置付ける。
・SC としては，家族等の保護者は，あくまで児童生徒本人を支援するための重要な協力者であり，保護者からの相談は，保護者をコンサルティと位置づけ，コンサルテー

ションを行うという位置づけが重要であることを認識する必要がある。（「３．保護者への助言・援助」参照）

（６）コンサルティ，および他の教職員集団への配慮

・コンサルティである教職員が健康上の課題を抱えていたり，十分に力を発揮できない職場内での事情が発生していたりする場合もあることを認識し，適切な配慮を行う。
・教職員の一番相談したいことが，他の教職員集団がしてほしいことと異なっていることもあることに留意し，必要に応じて調整する。
・コンサルティの心身状態や，おかれている状況，背景にある教職員集団内のダイナミクスについても，SC は多層的にアセスメントし，児童生徒にとって最も好ましい方針を話し合っていく。

（７）対応への効果のフォローアップと方針の継続的な検討

・コンサルティから持ち込まれた対象児童生徒については，その後の経過について SC からコンサルティへ積極的に声をかけ状況を把握することで，コンサルテーションの効果や限界についても把握し内省することができる。
・コンサルテーションの結果を評価し，コンサルテーションの質をどう高めていけるかを検討する。

（８）チーム構築を念頭にしたコンサルテーション

・コンサルティからコンサルタント（SC）に相談が持ち込まれた時点で，児童生徒とコンサルティ，コンサルタントの３者による支援チームが作られたことを認識する。
・支援チームには必要に応じて，養護教諭，元クラス担任，専科の教員，学年主任，副校長や校長，保護者などが，参加することもあり得る。そのような支援チームを意識しながら，コンサルテーションを行う必要がある。

（９）短い時間でのコンサルテーション実施

・コンサルテーションは，限られた時間の中で，コンサルティの一番相談したいことを的確に把握し，決められる方針を話し合って明確にし，また経過についてフォローアップすることが重要である。

【SC が常勤になった場合】

○チームを意識したより細かなコンサルテーションの展開が可能となる。
○問題が起きる前の予防開発的なコンサルテーションを行う機会も増えることが予想される。
○学校が本来もつ予防や成長促進的な働きかけを熟知した上で，児童生徒が求めている予防的働きかけや，成長促進的な活動への期待について把握し活動することが可能と

なる。

○成長促進的な活動へのニーズアセスメントを，SC が単独で行うのではなく，管理職や養護教諭等も含めた学校内チームで行うことが可能となる。

５．ストレスへの対処・予防開発的心理教育

ストレスへの対処・予防開発的心理教育については，単に実施するだけではなく，ニーズの把握や管理職の理解，教職員との協働，学校内の教育目標との連動，年間計画への位置づけ，効果の評価など，その実施を組織的に位置付け，学校教育と一体的に展開することが重要である。そのような効果的な実施のために，以下の項目が重要となる。

（１）心理教育のチームでの実施

・管理職との十分な連携の上で，また担任等の教職員との協働で行うことで，その効果を高めることが可能となる。
・必要に応じて，教育委員会や職能団体との連携を意識して，実施計画を立てて，実施後の報告も行うなど，学校外組織とのチームという考え方も取り入れる。

（２）ニーズアセスメントに基づく心理教育の計画

・あいまいな目的で漫然と実施するのではなく，実施時期と対象学級等の児童生徒や教職員のニーズを明確にし，どのような目標をもって実施するのかを把握した上で，企画立案，実施，そして結果評価を行う。

（３）ニーズアセスメントに基づく心理教育の目標の学校内での共有

・心理教育の目標が，実施する側や児童生徒内で共有されることと同時に，管理職やできれば教職員全体で何らかの形で共有されることが重要である。

（４）学校内の教育目標と連動した心理教育の目標設定

・心理教育は単体で目標を達成するということではなく，学校内で行われているさまざまな活動や働きかけと相互に影響を及ぼし合いながら，目標に向けて変化を促すものとなることを認識する。

（５）心理教育の教職員との協働実施による日常的な働きかけの充実

・心理教育の実施を教職員と SC が協働で行なうことで，教職員が心理教育の時間外での児童生徒への継続的で日常的な働きかけの充実を目指す。
・心理教育で体験したことを，普段の日常生活の中で振り返ったり，試してみたりするよう促すことで，その教育効果を高めることを目指す。

（６）さまざまな形での心理教育の実施評価

・心理教育の実施の効果評価は，事前事後に尺度等を用いて数値データを得るほか，実施者の手応えや児童生徒の感想，担任の観察，管理職の印象など，さまざまな形で行われることが好ましい。

（７）心理教育実施に関する研修の受講

・SC が求められる心理教育にはさまざまな種類があり，それらを習得するために多くの研修を受け，実施スキルを身につけるよう努める。
・実施にあたって必要となるニーズアセスメント，目標の設定，チームでの共有，効果評価などについてのスキルの獲得も重視する。

（８）心理職能団体等による心理教育のプログラム開発や資料作成などの支援

・心理教育プログラムを SC が効果的に実施できるよう，都道府県臨床心理士会等の心理職能団体は，プログラムの開発支援や実施のための資料作成等を協働で行う。

（９）心理教育の包括的な実施

・心理教育実施にあたって，ニーズアセスメントの方法，プログラムの目標設定，運営方法，実施評価の方法，および結果評価に基づくプログラム内容の修正などを行うようにする。

【SC が常勤になった場合】

○学校・教育委員会等へのきめ細かな働きかけが可能となり，心理教育をチーム学校で協働しながら実施し，その効果の向上を期待できる。
○常勤 SC は，各学校や地域がもつ潜在的ニーズを含め，心理教育の目標と学校教育目標とが連動するように，学校や教育委員会等に対するきめ細かな働きかけがより充実する。
○予防開発的心理教育について，中長期的視点をもって展開するために，年間の計画段階から寄与することができる。

６．教職員への校内研修

教職員への校内研修について，ニーズアセスメントや実施，効果評価も含め，チーム学校の活動として位置付けて実施していけるかが重要となる。

（１）研修目的・研修実施形態

・研修目的･実施形態は，教職員と充分に調整し，チーム学校の活動として位置付ける。

・教職員研修の目的は，①児童生徒が遭遇する可能性のある種々の問題への教職員の理解と対処方法の共通認識を図ること，および，②カウンセリングの基礎や種々の予防開発的心理教育, hyper-QU などのアセスメントツールの活用に関する研修を通して，教職員の教育相談の力量向上を援助することを中心に設定する。
・教職員研修の実施形態としては，①情報伝達型，②参加型，③事例検討型を，研修目的に応じて効果的に方法を組み合わせることが重要である。

（２）研修計画・研修準備

・児童生徒，学級，学校の状況を教職員と共有し，児童生徒に必要な支援に関する研修計画を，教職員のニーズに基づき，教職員と協働して立案する。
・研修に向けての実施方法や資料準備に関して，担当教職員と話し合いながら効果的な方法を検討する。
・心理職能団体は，SC 研修会において，教職員研修をテーマに取り上げ，学校で求められる種々の研修について，その内容や実施方法について具体的に学ぶ場を SC に提供し，特に経験の浅い SC をサポートする体制を整える。
・心理職能団体と管轄の教育委員会との間で，学校と SC に対して，一定の研修実施を義務付ける体制について協議する。

（３）研修実施とフォローアップ

・研修の講義や情報伝達の時間においても，可能な限り双方向的なやりとりを重視して実施する。
・研修実施後，事後アンケートや直接的な聴き取りを通して，研修内容や実施方法に関する参加教職員からのフィードバックを得る。
・教職員から提起された疑問点や意見などに丁寧に対応し，教職員が研修内容を日常の児童生徒支援に活用できるよう支援する。
・研修内容が予防開発的心理教育に関する場合は，教職員による授業実施時に参加し，担当教職員を支援するとともに，実施後は授業中の児童生徒の様子をフィードバックし，児童生徒へのフォローアップを支援する。
・担当教職員と共に振り返りを行い，次回の研修計画に反映させる。

【SC が常勤になった場合】

○勤務校の教職員への校内研修の全体的な計画を把握し，その中での心理支援に関係する校内研修の位置づけを見極め，効果的な研修計画策定に参加できる。
○教職員のニーズを把握し，校内研修に計画段階からチームの一員として主体的に関わることが可能となる。
○校内研修のフォローアップを丁寧に行い，教職員の日常の教育活動との連動がさらに充実させることが期待できる。

７．オンラインカウンセリング

（１）基本的な考え方

・オンラインカウンセリングを導入することによって，対面相談では応じることのできなかった（不登校やひきこもり等の児童生徒の）ニーズに，SC が応えられるようになる。
・電話，電子メール，SNS，ビデオ通話といったさまざまな方法を，SC が相談者（児童生徒等）と話し合いながら選択し，問題解決に向けた関係性を深めていくという姿勢は，対面でのカウンセリングと同様である。
・オンラインカウンセリングへの学校内での理解を得られるよう，普段から適切な形で問題提起していく。

（２）オンラインカウンセリングの事前準備や環境整備

・自治体や学校によって通信環境に差がある場合のあることから，管理職や担当教諭とオンラインカウンセリングの必要性やその環境について，充分打ち合わせることが必要である。
・カウンセリングの申し込み方法を電子メールから Web フォームに替えたところ，相談件数がかなり増えたという例がある。オンラインでの申し込み方法も追加することで，相談利用を促進することを検討する。
・個人情報保護や管理運営の観点から，必要となる PC 等の機材は学校の備品を使用する。
・オンラインカウンセリング中に安全確保の観点から緊急での対応が求められる場合を想定し，緊急時対応については，事前にマニュアルを作成し管理職を含めて校内で共通理解を進めておく。
・ビデオ通話においては，顔の表情が，自然に画面上でわかるような照明（画面の明るさ等）への配慮が重要である。
・SC および相談者ともに，守秘義務の観点から，プライバシーが確保できる静穏な環境の確保が求められる。

（３）オンラインカウンセリング実施上の留意点

・オンラインカウンセリングの場合，相談する側が相談に適した環境を自ら用意しなければならないことを，SC は充分に認識する。
・相談者が安全かつ安心できる状況で相談することができているのか，その点をアセスメントしながら，SC はカウンセリングを行う必要がある。

（４）ビデオ通話以外のオンラインカウンセリングの方法について

・電話やビデオ通話よりも SNS 等を用いた文字でのカウンセリングの方が相談への抵抗感が少ない場合もあることに留意する。
・文字を使用したカウンセリングにおいては，同居家族に聞かれることなく相談することができることがメリットである。
・文字を使用したカウンセリングは，応答に時間を要するデメリットもあるので，相談者に対して SC が事前によく説明する必要がある。

【SC が常勤になった場合】

〇常勤化された場合は，オンラインカウンセリングを通して，より多様なニーズに対応することが期待できる。
〇教員と協働して，不登校児童生徒への学習支援等において，心理支援に関係する関与の可能性を検討できる。

８．スクールカウンセラーへのスーパーヴィジョン

SC のスパーヴァイザー（以下，SCSV）が SC へのスーパーヴィジョンを行うにあたっての役割や留意点について示す。

（１）SC への助言・援助について

・教育行政および学校（教職員連携・相談体制等）に関する助言・援助を行う。
・児童生徒や保護者，教職員からの相談に対する専門的な見立てと対応に関する助言・援助を行う。
・校内会議への SC の参加と，会議での発言上の留意点に関する助言・援助を行う。
・教職員や保護者を対象とした研修会の準備と実施に関する助言・援助を行う。
・関係機関や他職種との連携に関する助言・援助を行う。

（２）SC 対象の研修の実施

・地域や児童生徒の状況のリサーチとその結果を基にした SC 対象の研修テーマの選択を行う。
・テーマや対象 SC に基づく研修の計画・立案・準備・実施に関して明確にし，職能団体等から助言を受けながら行う。
・研修を受けた SC へのアンケート作成と結果の分析と評価をもとに，効果評価を行い，記録に残す。

（３）緊急事態の対応（危機対応）

・支援チームの体制作りを行う。
・支援担当 SC の役割や活動内容・活動期間などについて，配置 SC との違いについて児童生徒や保護者，教職員に説明を行う。
・支援担当 SC 間のマネジメントを行う。
・教育委員会担当者あるいは管理職と支援担当 SC の連絡調整を行う。
・支援担当 SC の心理的ケアを行う。
・（危機対応後）当該校 SC の主体性を尊重した上で，中長期支援のフォローアップを行う。

（４）講話や心理教育等の予防的対応

・対象となる学校の管理職との連絡・調整を充分に行う。
・対象となる学校や児童生徒のアセスメントに基づく予防的対応の計画・立案・準備・実施を行う。
・予防的対応後のアンケート作成と結果の分析をもとに，効果評価を行い，適切なフォローアップを実施する。
・当該校 SC の主体性が発揮できるよう留意しながら，引継ぎと支援を行う。

（５）SC 体制のマネジメント

・教育委員会担当者とマネジメント上必要な協議（危機介入の助言，SC 活動の専門性維持・向上に関する研修）を行う。

（６）SCSV 体制

・教育行政部門に配置する SCSV と当該校 SC に地域的に近く配置される（準）SCSV の複層的な SV 体制の構築を検討する。
・SCSV が SC チーム内の情報共有や協働を通して相互にサポートしあうことで，全 SC へのサポートが効率的・効果的に実施できる。
・複層的な SV 体制を通して，時々刻々と変化する学校状況に合わせた SC 支援の実効性を高める。
・SCSV 体制を通して，教育行政との緊密な連携から都道府県単位の全 SC が，同じ方針で活動することを目指す。

【SC が常勤となった場合】

○ SCSV が常勤となった場合には，SC への助言・援助を，一貫性をもってまた変化に対応できる柔軟性をもって充実させることができ，児童生徒，保護者や教職員への SC の適切な支援が一層効果的になることが期待できる。

○ SCSV の役割は多岐にわたり，この役割を全て効率的･効果的に果たすためには，SV の常勤配置が必須となる。

○危機対応において，常勤 SC は連絡調整の中核的な役割を担うことができる。予防的な関与や事後のフォローアップに対しても，計画的に教育委員会等と充分な調整を行いながら，対応できる。

第３章
基本業務（各論）

ここでは，SC が不登校やいじめなど重要な個別テーマについて支援活動に取り組むとき，支援方法の原則や重要なポイント，工夫等について，各論として８つに分けて示す。繰り返しになるが，これら各論での支援においても「第１章　基本姿勢」が重要となる。また，各論の支援において，「第２章　基本業務（総論）」の支援方法や工夫等があることをふまえると効果的であろう。

１．不登校への支援

（１）予防・準備段階（未然防止観点の活動）

・児童生徒の観察や教育相談，生活アンケート等を通して，児童生徒の発達段階や本人が抱える課題を早期に発見し，不登校に至る前に必要な支援を行う。
・児童生徒の保健室利用が急に増えた場合や，遅刻・早退，また，登校渋りなどが見られた場合は，関係する教職員間で会議を開き，それぞれがもつ情報を共有するところから始める必要がある。担任教諭を支えるチーム体制作り（チーム対応）を重視する。
・登校が不安定になった場合には，背景に起立性調節障害や不眠など体調の変化がベースにある場合も配慮し，身体面・心理面・社会面（学校生活や友人関係）など多角的にアセスメントを行う。
・児童生徒の表情が冴えない，ふさぎ込んでいる，忘れ物が増える他，急速に学業成績の低下がみられる場合などに留意し，担任等関係者チーム内で情報を共有する。
・いじめや人間関係のトラブルが背景にある場合もあり，その点も踏まえて，クラスや学年，部活動などのアセスメントを行う。
・教職員からの何気ない声かけであっても，児童生徒の個々の状態によっては受け止め方が異なることがある。「教職員との関係」についても丁寧に聞き取る。
・実施が可能であれば，児童生徒への全員面接は潜在的ニーズを把握する上でも有効である。また，全員面接後の教職員との情報共有や心理教育実施前後の打ち合わせ等を通して，教職員とのコミュニケーション機会が増え，チーム対応が可能となることで不登校予防に効果をもたらすことにも留意する。
・さまざまな心理教育を通して，学校生活において学習面，対人関係面などの困難に出会っても，周囲の援助を得て適切に対処するスキルを養成することで，不登校をはじめとする学校不適応を予防することを目指す。
・登校渋りが見られた時は，まずは家庭が休息できる場所になることが必要であり，できるだけ早く学校は保護者との連携を図り，児童生徒へのサポートに向けて協力し合

うことを検討する。

・担任教諭・学校と保護者との連絡がスムーズに進まない場合に，保護者が学校や教員の対応について複雑な感情を抱いている場合もあり，SC は中立的な立場で保護者や児童生徒の話を丁寧に聴き取る必要がある。

＊アセスメントの観点として以下の項目がある：

本人の思い，本人の性格，体調面の変化，学習状況，発達の課題，学級での人間関係（いじめ等の問題の有無），部活動や委員会における人間関係，進路における悩み，教職員との関係，保護者の思い，親子関係・きょうだい関係，家族関係（３世代まで確認），保護者の生活状況（両親の関係），経済的状況，家庭と地域の関係・繋がり。

（２）対応（実施）段階（初期対応観点の活動）

・児童生徒の様子に気がかりな点が見られたら，情報収集，アセスメント（見立て），支援方法の立案・支援者の役割分担，支援の実行の順に進めることを検討する。

・児童生徒が休み始めたら，児童生徒や保護者と担任教諭や学校の繋がりを大切にし，その絆を切らないよう心掛ける。

・情報は校内の関係する教職員で共有し，担任を支えチームで支援していく。

・SC は，児童生徒へのカウンセリングや学習支援を媒介とするなどの「直接的支援」と，保護者への助言・援助や教員へのコンサルテーションなどの「間接的支援」を展開することが求められる。場合によっては，オンラインカウンセリングの可能性を探る。

・チーム支援の方法としては，保健室登校，別室（相談室）登校，教育支援センターの利用，民間のフリースクールへの通所，SSW との連携等さまざまな選択肢が考えられる。

・体調面については，必要に応じて医療との連携も行う。

（３）フォローアップ段階（自立支援観点の活動）

・本人および関係者への中長期的な支援やそれまでの支援における予防・準備段階，対応（実施）段階の取組みの評価と検証を行い，そこで明らかになったことを次なる問題の発生予防（未然防止）や対応（初期対応）に活かす。

・学習面や友人関係などについて，SC は関係教職員と連携を取り合い見守る。

【SC が常勤となった場合】

○不登校に対する支援に関して，学校全体の取り組みとして位置付け，チーム学校として対応することに，SC が主体的にかつ効果的に関与できる。

○心理教育などの予防的な関わり，多面的なアセスメント，学習支援を媒介とした協力，家庭訪問等を含めた児童生徒や家庭への支援活動，教育支援センター等への訪問など，日常的で継続的な不登校に関する支援活動の幅を大きく広げることができる。

○不登校状態にある児童生徒へのオンラインカウンセリングなど活動の幅を広げることが可能となる。

２．いじめ問題への対応

（１）予防段階

・いじめ問題が，どの学校でもどの子供にも起こり得るという前提のもと，予防段階の取組みとして，いじめが起きにくい学校風土，学級風土作り，いじめ予防教育，ストレスマネジメントなどの全般的な心の健康教育の実施などを，学校内チームの一員として担う。
・学校でよりよい学校風土や学級風土を作るためにすでに行われている計画的な教育実践，予防開発的生徒指導などの取組みを把握し，理解しておく。
・SC として，教職員に協力し，学校のニーズや文脈に合わせた予防開発的な取組みを計画的に実施していくことが望まれる。
・児童生徒への全員面接は，児童生徒間の人間関係を把握する上でも有効であり，SC と子供たちとの関係作りにも功を奏する。また，全員面接後の教職員との情報共有や心理教育実施前後の打ち合わせ等を通して，いじめ問題の予防に効果をもたらすように工夫する。

（２）準備段階

・SC が勤務する自治体や学校のいじめ防止基本方針（いじめの防止や早期発見，発生した際の対応が整理されている）について充分に確認する。
・勤務校で組織されているいじめ防止のための組織（例：いじめ問題防止委員会）のメンバー構成や，会議の開催状況などを把握する。SC は構成メンバーに入っている場合が多い。
・勤務校で，どのような形で「いじめアンケート」が実施されているか把握し，内容を共有させてほしい旨を管理職に申し出ておく。
・SC が「いじめアンケート」の内容を教職員と共有する際には，アンケートの項目や活用方法，教育相談体制の定期的な点検など，学校で組織的に行われているいじめ防止，早期発見，対応を教職員とともに検討する。
・教職員を対象としたいじめに関する研修を行う場合には，その目的について十分に確認した上で，個々の教職員のいじめの認識やいじめの判断も含めた組織的対応の必要性，基本的な未然防止，早期発見，事後対応に関する学校全体での共有および確認につながるような研修を実施する。

（３）対応（実施）段階

・いじめ事案が発生した場合，学校は，いじめ防止基本方針に基づいて組織的に対応を

行う。

・勤務形態によっては即時対応が困難な場合が多いかもしれないが，事案の経過や状況，学校全体の動きを把握した上でチーム学校の中で求められる SC の役割を果たすことが望ましい。
・事案に応じて被害者，保護者へのケアおよび加害生徒や関係生徒への支援，聴取の際の聞き取りへの助言などを検討する。
・SC が個別に行う面接の中でいじめが疑われる場合もチーム学校での対応を行う必要がある。

（４）フォローアップ段階

・フォローアップ段階では，事例に応じて中長期的な対応を行う。例えば，継続的な児童生徒，保護者へのカウンセリング，教職員へのコンサルテーション，必要に応じた医療機関等の関係機関との連携，学校生活場面の環境調整などである。
・支援の中で主体性，安心感や安全感を大切にしながら支援を行う。
・いじめの事案発生および対応の経過は各学校のいじめ対策組織において，いじめ自体や対応のプロセス等の検証や評価が行われ，改善されることになるが，SC も積極的に個別の事例を通して得られた改善点を学校のいじめ基本方針へ反映させる。

【SC が常勤となった場合】

○いじめ問題へは組織的な対応が重要である。上記に示したように，予防段階，準備段階，対応（実施）段階，フォローアップ段階において，学校組織の一員として，日常的・継続的に，被害児童生徒への支援，加害児童生徒のいじめ行為の背景等のアセスメントと教職員へのコンサルテーションについて，SC が寄与する可能性が広がる。
○「相談しやすい環境作り」の具体化に日常的に貢献することができる。
○すべての児童生徒が大切にされ，適切な成長発達を促進されるような学校づくりに貢献できる。

３．暴力行為への対応

（１）予防段階

・暴力行為が繰り返される背景には，①個人の能力や特性，学習体験（対人関係の誤学習を含む），②周囲や環境からの影響（親や教職員の体罰，先輩･同級生の暴力，連鎖など）が考えられることを認識する。
・予防段階においては子供の力がより良く発揮できる場の提供や，暴力以外の向社会的な表現や方法を提示して増やし，使えるようにすることで，暴力行為の予防につなげていく。

（２）準備段階

・準備段階では，実際に暴力行為等の問題が生じたことを想定した準備をあらかじめ学校内で話し合う機会を作る。
・ふざけあっているように見える場合でも，一方が嫌がっていて，いじめの可能性もあることから，そのような情報も教職員間で共有し，判断となる知見を蓄積する。
・日頃から，生徒（生活）指導委員会で共有すべき内容や事項について，学年や学校において確認がなされているかどうか，また同種の事態に SC が直面する可能性もあるため，どのような対応方針になっているか，SC としてもあらかじめ確認しておく。
・生徒（生活）指導委員会の記録を作成して蓄積している学校であれば, その記録を SC も共有させてもらえるよう管理職や関係教職員に依頼する。

（３）対応（実施）段階

・暴力行為が発生した場合の対応として，生徒指導提要（文部科学省，2022）では，以下の点が挙げられている。

①被害を受けた児童生徒の安全確保と状況に応じた救急や警察への通報
②他の児童生徒の安全な場所への避難
③校長等管理職の指示による対応策の検討
　・保健室での手当
　・加害児童生徒，被害児童生徒，目撃した児童生徒からの聴き取り
　・関係する保護者への連絡
　・暴力行為の現場の保全と記録
　・警察への相談
④学校としての対応の継続
　・被害児童生徒のケア
　・加害児童生徒への指導
　・他の児童生徒への配慮
　・保護者への対応
　・いじめ事案との関連の検討
⑤関係機関との連携の下での対応

・こうした対応について，生徒指導委員会を中心に平時から確認しておき，事案が発生時には，その流れに沿った組織的な対応の中で，SC としての役割を果たす。

（４）フォローアップ段階

・この段階では，予防はできなかったか，対応や体制に問題はなかったか，今後の再発

防止策や発生時の体制は整っているか，家庭・地域・関係機関との連携は必要かといった観点から検証や評価を行い，今後の予防や準備の改善につなげる。
・検証や評価を行う場合，個人の責任をクローズアップするのではなく，支援の仕組みの改善に焦点を当てるように留意する。

【SC が常勤となった場合】
○暴力問題は，問題が悪化する前の予兆段階での対応が重要であり，また，校内だけではなく，地域や他校との情報交換なども必要な場合が多い。常勤となった場合は，これら広がりのある情報共有や，それを踏まえた上での予防開発的な心理教育，被害児童生徒への支援，加害児童生徒の暴力行為の背景等のアセスメントと教職員へのコンサルテーションについても，貢献できる。

４．性犯罪・性暴力への対応

（１）予防段階

・児童思春期の子供のトラウマ体験は，回避症状や問題行動として現れることもある。したがって，SC は日頃から，児童生徒の言動がトラウマの兆候や症状である可能性も念頭に置き，個別面接や行動観察などを通じてリスクの高い児童生徒の情報収集を行う。
・児童生徒が，被害者，加害者，傍観者にならないために，何が性犯罪・性暴力に当たるのかを説明し，自分の身の守り方や被害に遭った場合の対応の仕方などを情報提供するような，子供の発達や心情に沿った心理教育を行う。その際，トラウマ体験のある児童生徒がその場にいる可能性にも留意する。
・SC の性犯罪・性暴力への対応に関しては，予防段階でのかかわりが強く求められる。

（２）準備段階

・教職員とチームとしての体制を整えた上で，SC は各自治体の窓口，警察，児童相談所，ワンストップ支援センター，弁護士などの専門家と日ごろから連携しておく。
・教職員や保護者に対して，性犯罪・性被害とは何か，被害に遭った児童生徒の反応，対応のあり方，二次的被害になる言動，代理受傷などについて研修を行う。研修に使用する資料には，ワンストップ支援センターなどの地域の相談先を記載しておく。

（３）対応（実施）段階

１）聞き取りのポイント
・事実確認のための聞き取りと，ケアのためのカウンセリングとを区別する。
・カウンセリング場面等での児童生徒や周囲から開示された際は，児童生徒の言葉を正確に記録し，面接終了後は，打ち明けてくれた勇気を労い，保護者や担任，養護教諭

などと情報を共有する同意を得る。

・通報のケースでは，被害内容の聴取は最小限の内容，「誰が」「何をした」に留める。
・児童生徒の使用した言葉をそのまま繰り返し，聴き手の不適切な介入（誘導や暗示，言い換え）による記憶の変容（記憶の汚染）が生じないように留意する。
・加害児童生徒が同一校にいる場合は，加害児童担当と被害児童担当を明確に分け，SC は加害児童生徒も支援の対象として，虐待，不適切な性的刺激，いじめ，発達特性などのアセスメントや支援を行う。

2）児童生徒へのカウンセリングのポイント

・来談した勇気を労い，話したくないことは話さなくてもよいことを保証する。
・SNS や身近な人からの被害の場合，加害者に対する好意を抱いていたり，グルーミング（被害者の心を巧みにつかんで接近しようとする準備行動）の結果として,「自分も望んでいた」と思い込まされたりすることもある。この場合は，性を使った暴力の責任は加害者にある，という心理教育を画一的に行うことは控える。むしろ最初の段階では，否定せずに受容的に傾聴することが重要である。
・「わけのわからない体験」を「トラウマ体験」として，「自分がおかしい状態」を「トラウマ反応」として理解できるように分かりやすく説明し，ノーマライズする。
・呼吸法や筋弛緩法などリラクセーション法に加え，すでにもっている対処方法を引き出す。
・被害を思い出させるリマインダーやトリガー（きっかけ）は，本人も気づかないことも多いことに留意して支援する。
・リマインダーが特定できれば，リマインダーそのものの対策やリマインダーに遭遇した時の対処（コーピング）について話し合い，練習を重ねていく。

3）保護者への助言・援助のポイント

・保護者もショックを受けて，年齢や性別を理由に被害を大したことがないとする姿勢を示す場合があることに留意する。
・責任は加害者にあること，適切な支援やケアで健全な成長が得られること，ワンストップセンターなどの情報も提供し，保護者にも子供のサポーターとしての協力関係を育む。
・子供がトラウマ反応に対処するのを手助けするやり方について話し合う。学習の遅れへの配慮など学校に寄せる期待や要求に対して，SC は仲介者としての役割を求められる場合もあることを認識する。

4）教職員へのコンサルテーションのポイント

・よかれと思った言葉かけや無理解が二次被害につながる可能性がある。SC は教職員が児童生徒の言動や体調をトラウマ反応との関連で見直すことができるように支援す

る。
・リマインダーの特定に役立つポイントを助言し，行動観察からリマインダーを推測できるように教職員を支援する。
・SC が児童生徒と話し合ってきたリラクセーション法やクールダウン（保健室利用など），そのほかの対処法を教職員とも共有し一貫した支援を目指す。

（４）フォローアップ段階

・環境調整や心理教育的アプローチを重ねても，被害内容や反応の程度によっては，PTSD に特化した治療的介入が必要になる場合もあり，専門的な治療への橋渡しも検討する。
・関係機関での専門的な治療が開始されても，SC は児童生徒の行事参加や教室復帰に際して，リマインダーへの配慮を話し合い，教職員と実現可能な配慮や方法について話し合う。
・低年齢での被害の場合，思春期になって改めてショックを受けることやアニバーサリー反応（記念日反応）なども考慮し，中長期で児童生徒に寄り添っていく。

【SC が常勤となった場合】

○性犯罪・性暴力への対応については，SC の職務のなかでもとくに高度な知識や技術が必要な分野であり，十分な研修が必要であるため，該当地域において常勤 SC が中核的な役割を担うことが期待される。
○被害者と加害者の双方を視野に入れた中長期的支援が求められるが，常勤 SC が時間をかけて丁寧に対応することができる。常勤化によって被害児童生徒への支援，加害児童生徒の性犯罪・性暴力の背景等のアセスメントと教職員へのコンサルテーションについても，貢献できる。

５．児童虐待への対応

（１）予防と準備

・虐待を発見するポイントや発見後の対応の仕方等について，教職員を対象とした研修が必要である。SC が研修の講師を引き受けるなど日頃から一緒に研鑽を重ねておくことで，支援チームの充実につながる。
・地域社会にあるさまざまな相談窓口について SC 自身が十分に理解し，リストを作っておく。
・虐待を受けている子供たちが SOS を出すためには，SC は日頃から気軽に利用できる状態にあることが最低条件で，子育てに悩んでいる保護者に対しても同様である。
・問題が発生したときに迅速かつ適切な子供の保護および自立の支援等を行うために，日頃から児童相談所や市町村（虐待対応担当課）などの関係機関との連携を密にして

おく。

（２）早期発見

・SC は，日々の観察が可能な担任やさまざまな教科（例：体育等）の教職員，そして身体の変化（痣や傷など）を直接観察できる養護教諭などと連携を図り，早期発見に努める。
・学校の実施する定期的なアンケートや，教諭の行う教育相談，SC の行うカウンセリングなどによって子供の変化や訴える声に触れ，早期発見につなげる。
・SC には，子供が示す問題事象が，発達障害などの器質的要因によるものなのか，それとも虐待などの環境要因からくる問題であるのかが，SC のアセスメントの重要なポイントのひとつである。
・子供からの「試し行動」などがあることも配慮し，教職員へのコンサルテーションを十分に行う。

（３）早期対応

１）通報・通告

・虐待が疑われる事案を発見した場合は，一人で抱え込まずチーム学校で情報共有し通告の義務の下，組織的に対応する。
・SC としてカウンセリング中に児童生徒から虐待を受けていることを打ち明けられた場合に，「児童生徒から誰にも言わないでほしい」と言われたからや虐待と確信が持てなかったからといって，チーム学校への報告を遅らせることは避けなければならない。
・カウンセリング内で得られた情報をもとに，個人的な判断で児童相談所の知り合いの心理職に連絡するような動きは行わず，必要な情報は必ずチーム学校内で共有する。

２）一時保護

・児童生徒が児童相談所の一時保護所などに一時的に保護されても，虐待問題が解消したわけではないことを理解し，適切な支援や環境調整を継続する。
・一時保護を保護者が望んでいない場合は，保護者が学校等に不服を訴えることがあるが，学校は必ずチームで対応する。
・児童虐待防止法の趣旨に基づく通告はそれが誤りであったとしても，基本的に刑事上，民事上の責任を問われることはないこと，一時保護は関係機関の権限や責任で行われたことを，SC をはじめ教職員が共有し毅然と明確に伝えることが重要である。
・保護者からの威圧的な要求や暴力の行使等が予想される場合には，学校・教育委員会等は複数の教職員等で組織的に対応し，必要に応じて地域機関に協力を要請する。

３）一時保護解除後の対応

〇在宅援助

・在宅での支援の場合は，学校は当該の子供が普段と変わったことがないか注視していくことが求められ，SC もカウンセリング等をとおして集団適応を促しつつも虐待について注意深く見ていくことが望まれる。
・保護者に対しても関係機関と連携しながら，要請があれば保護者面接を行う。
・保護者との信頼関係を深め，子育ての苦労や悩み等を聞いていく。関係機関と連携しながら支援していく。

〇施設入所

・施設入所や里親家庭へ委託措置が決定した場合，SC もチーム学校の一員として当該施設や里親への情報の引き継ぎを行い，子供の新しい環境へのスムーズな適応を支援する。

【SC が常勤となった場合】

〇児童虐待は，それを受けた子供たちの心身に重大な影響を及ぼす。安全の確保を重視し，即時性（通告や一時保護など）とともに時宜を逸しない対応が常勤化によって可能となる。
〇重要なのは早期発見，早期対応であり，常勤化により，SC 自らが行う行動観察の機会が増えると同時に，担任や養護教諭，SSW 等との適切なチーム構築が可能となり，より精度の高いアセスメントと即時的で具体的支援につながる。

６．貧困，ヤングケアラーへの対応

（１）予防段階

・貧困とヤングケアラーについては，個人の問題というよりも生活環境に困難を抱えているという特徴があり，教育と福祉にまたがった視点での支援を展開する。
・学校における福祉の専門職である SSW が配置されている場合は, SSW と密に連携し，協働して支援にあたる。
・SC と SSW が教職員と情報共有することができる学校のチーム支援体制をあらかじめ構築する。

（２）準備段階

・貧困やヤングケアラーといった生活環境の問題には介入しづらさがあり，特にヤングケアラーについてはまだ認知度の低さもあってどのように関与すればよいか難しい面もあるが，事例集などを活用して知見を深めていく。
・これらの問題が子供にどのような影響を及ぼすか，どのような対応が考えられるかということについて，SC や SSW が必要に応じて情報交換を行えるような準備をし，必

要に応じて教職員研修を行う。

（３）対応（実施）段階

・実際の介入として重要なのはまず早期発見と状況の把握である。
・学校が，家庭訪問や学校行事などさまざまな機会を通じて家庭における子供の状況に気づくことが重要となるが，SC が他の問題を端緒として子供や家庭と関わり，その背景に貧困やヤングケアラーの問題があることに気づくこともある。
・必要に応じて学校におけるケース会議等を行い，把握した情報を関係者間で共有する。
・SC と SSW が協働していくことで，学校へより多角的な見立てや対応を提供することが可能となる。

（４）フォローアップ段階

・児童生徒本人や家族の自立に向けた中長期の支援が必要となるため，関係機関や進学先の SC・SSW へとつないでいく支援を必要に応じて行う。
・環境を見立てたり環境へアプローチしたりする SSW との協働を重視する。
・多職種間や児童生徒の保護者と協働するために，SC のコミュニケーション能力が重要なポイントとなる。
・教職員・SSW・児童相談所職員・市担当等と連携する場合，関係者のさまざまな価値観や考え方の違いを大切にし，充分な意思疎通を行いながら，支援を展開する。
・心理職同士であれば暗黙で通じることも，多職種間では説明が必要になることがある。また，ときに説得する必要もでてくる。児童生徒の支援現場で SC の取る態度は，「傾聴」だけに留まらないことを認識することが必要となる。

【SC が常勤になった場合】

○ヤングケアラーに関する国の取り組みは始まったばかりである。福祉機関との連携を含み，学校だけでは解決が困難な側面をもつ。子供たち一人ひとりの心身の成長を考えた上での多職種連携や中長期支援が必要であり，SC 常勤化によってその支援の可能性は広がる。

７．児童生徒の自殺予防

（１）自殺予防教育をはじめとするメンタルヘルスに係る一次予防活動の実施

・各自治体が有する既存の自殺予防教育プログラムなどを参考に，自傷（リストカット，オーバードーズ）等への対応も含めて，各学校の実態に合わせたプログラム案を検討し，校内の教育相談委員会等に提案する。
・自殺予防教育の実施が年度をまたいだ継続性をもった取り組みとなるように，年間計画に位置付けられるよう工夫する。

・実施に先立つ事前の教職員研修等を SC が担うことにより，自殺予防教育に対する心理学的な裏付けを付与する。
・日頃の様子や事前アンケートの結果から，配慮が必要な児童生徒を抽出し，授業への参加の仕方について関係教職員と検討する。

（２）自殺予防教育の実施とフォローアップ

・ティーム・ティーチング方式で，担任が T1，SC が T2 を担当し，担任をメインとするなど，教職員が自殺予防教育の中心を担うことができるようにサポートする。
・事後アンケートを実施して児童生徒の受け取り方の確認，授業時に気になる様子の見られた児童生徒への個別面接の設定などのフォローアップを行う。

（３）SC に対する研修・バックアップ体制の構築

・心理職能団体は，自殺に関する知見や自殺予防教育の実施に関する研修会を定期的に実施する，SV などによる相談体制を確立するなど，SC へのバックアップを行う。

【SC が常勤となった場合】

○より効果的な自殺予防教育が学校に定着していくためには，各学校に即したプログラムの開発や教材作成，および授業実施にも SC が関与していくことが必要だが，常勤 SC がその関与を充実させることができる。
○ SC の常勤化により，日頃の子供たちの行動観察や教職員との緊密なコミュニケーションが可能となり，上記のプロセスを有効に進めることが可能となるであろう。

８．自然災害，事件・事故後の児童生徒への援助

ここまでは，配置 SC の活動について述べてきたが，自然災害，事件・事故後の援助は，その規模によって，自治体等から緊急支援チームが派遣される（以下，派遣 SC）場合と，配置 SC が対応する場合がある。以下の記載は，派遣 SC あるいは配置 SC による共通した援助内容である。

（１）自然災害後の支援

１）予防・準備段階（配置 SC が実施）

・発災時の初動体制（指示を出す部署・責任者，集合場所，参加者など）を確認する。
・学校内外あるいは関係機関等の連絡先（担当者）と連絡方法を確認する。
・援助活動の記録・報告・引継ぎの様式と方法を確認する。
・援助活動に関連する資料（授業案，心理教育，ストレスケア教育など）をあらかじめ作成し，管理・周知方法を確認する。
・災害援助を想定した平時の研修を企画し，その必要性を充分に共通認識として持った

うえで，教職員等を対象として実施する。

2）対応（実施）段階（配置 SC と派遣 SC が実施）

・発災地域の状況確認を行い，それに基づいて援助方針を検討する。
・援助方針に基づく心理教育や授業等の研修（教職員対象）を実施する。
・心理教育や授業後のアンケート結果を踏まえて，対応方針を確認する。
・教職員・配置 SC 等，支援者の被災状況や心身への負担から支援者支援の必要性を確認し，対応する。
・学校の現況を随時確認し，チームでの支援方針を適切に修正する。

3）フォローアップ段階（配置 SC と派遣 SC が実施）

・児童生徒，保護者の援助状況を関係教員等と確認し，今後必要な支援を継続する。
・教職員や配置 SC 等，支援者の状況を確認し今後必要な対応を実施する。
・心理教育や授業等の内容，実施方法等の振り返りを，関係教員等と行う。
・予防・準備段階から対応（実施）段階に至る一連の過程について，学校・教育委員会と共に振り返りを行い，抽出した課題を次の支援計画に反映させる。

（2）事件・事故後の援助

1）予防・準備段階（配置 SC が実施）

・事案発生時の学校，教育委員会，心理職能団体間の連絡方法を確認する。
・事件・事故に応じた支援の内容と進め方について，学校・教育委員会と確認する。
・配置 SC に加えて，外部からの支援が必要となる場合があることを確認し，外部からの支援の受け入れ体制を整える。
・支援を行った際の記録の保管・管理・報告方法について確認する。
・支援者へのバックアップ体制を検討する。
・事件・事故発生を想定した研修を企画し，教職員等を対象として実施する。

2）対応（実施）段階（配置 SC と派遣 SC が実施）

・支援要請があった段階で事案の概要を確認する。
・当該事案に支援に入るメンバーを確定し，支援チーム内での役割分担を行う。
・学校の状況をアセスメントし，管理職，教育委員会指導主事等と共に支援計画を確認する。
  - 支援の対象とする児童生徒・教職員・保護者の範囲の確認
  - 支援プログラムの内容と進め方（日程）の確認
・支援を行った際の記録の保管・管理・報告方法について確認する。
・緊急支援の終了と通常の援助体制への移行の仕方について検討する。

３）フォローアップ段階（配置 SC と派遣 SC が実施）

・児童生徒，教職員，保護者の状態やフォロー状況について関係教員等と確認し，必要な支援を行う。
・支援者の状況を確認し，必要に応じて支援者を支援する体制を整える。
・予防・準備段階から対応（実施）段階に至る一連の過程について，学校・教育委員会と共に振り返りを行い，抽出した課題を次の支援計画に反映させる

【SC が常勤となった場合】

○事件・事後直後には自治体等から緊急支援チームが派遣される場合があるが，その後の中長期支援については常勤 SC が適切に担うことが可能となる。
○フォローアップ段階における支援の振り返りは，危機対応からの学びを活かして学校の危機対応力を高める上で非常に重要である。常勤 SC が日常的に勤務していることで，効果的に関与していくことができる。

連携・協働する主な機関の例

福祉関係機関：	児童相談所，福祉事務所，自立相談支援機関，要保護児童対策地域協議会の所管部署，児童家庭支援センター，民生委員・児童委員，社会福祉協議会，放課後児童クラブ，児童館，保育所，児童福祉サービス事業所（放課後等デイサービス等），発達障害支援センター等
保健医療関係機関：	保健センター，保健所，精神保健福祉センター，病院
刑事司法関係機関：	警察署（生活安全課等），少年サポートセンター，家庭裁判所，少年院，少年鑑別所，保護観察所，日本司法支援センター（法テラス），スクールサポーター，保護司，少年警察ボランティア
教育関係機関：	教育支援センター（適応指導教室），教育相談室，民間教育団体，民間教育施設，転出入元・先の学校，幼稚園
職能団体：	臨床心理士会，公認心理師協会，社会福祉士会，精神保健福祉士協会，弁護士会
教育委員会内：	家庭教育支援チーム（支援員），土曜学校など学習支援，地域学校協働本部の地域コーディネーター，学校ボランティア，近隣の小・中学校・特別支援学校等

教育相談等に関する調査研究協力者会議（2017）SC ガイドライン（試案）を基に加筆

第Ⅳ部

スクールカウンセラーの
常勤化に向けた考察と展望

第１章
常勤 SC と非常勤 SC の業務内容の違い

Web 調査結果から明らかになったように，非常勤 SC が，勤務時間数にかかわらず，ほぼすべて期待されていると回答した職務は，業務一般についての項目では，「児童生徒，学級，学校のアセスメント」「児童生徒へのカウンセリング」「保護者への助言・指導」「教職員へのコンサルテーション」であった。これらの業務は，心理職が専門性を発揮できる基本的業務ということができる。臨床心理士の業務としても，「心理査定」「心理面接」「地域支援」に該当する内容であると同時に，公認心理師でも，「心理的アセスメント」「心理支援」「コンサルテーション」として，基本業務として位置づけされている。また，支援の対象についての項目では，「不登校への支援」「発達障害への対応」において，ほとんどの SC が期待されている傾向の回答であった。これらの業務は，常勤・非常勤の勤務形態にかかわらず，SC に期待されている役割と考えることができる。

ただし，これらの業務は，SC が常勤化されることで，より包括的な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，「校内巡回，授業観察，児童生徒の行動観察」は，約 70％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，勤務時間数が短いと，その割合が低下することが示されている。校内巡回等の行動観察は，活動時間に余裕ができて初めて可能になる活動であろう。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て，その質も高まると考えられる。

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への充実に関連するようである。これは，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，信頼関係をどう構築するかが重要であり，その信頼関係構築に時間を要するという面もあることを示唆している。常勤 SC は，勤務時間上の余裕もあり，かつ教職員との信頼関係を作る機会も格段に増えると想定されるため，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，教職員へのコンサルテーションにおいては，忙しい教職員に配慮して，要領を得てコンパクトに教職員の要望をアセスメントし，短い時間で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ろう。

このように，現状の非常勤 SC であっても，高い割合で「期待されている」「ある程度期待されている」との回答のあった業務は，SC の専門性が求められる基本的業務であるが，常勤化によって，その質と量が高まることが期待される。現状の非常勤 SC では「期待さ

れていない」と考える回答が一定数ある項目は，勤務時間上の余裕や教職員との信頼関係の醸成によって，役割を期待される可能性が高まることが予想される。それらの状況を，表Ⅳ－１に整理した。

表Ⅳ－１　勤務形態の違いによる業務内容の変化

業務項目	常勤による変化
〈期待の割合が 90-100％〉 児童生徒，学級，学校のアセスメント 児童生徒へのカウンセリング 保護者への助言・指導 教職員へのコンサルテーション 不登校への支援 発達障害への対応	業務量を増やし，質も量も充実できる
〈期待の割合が 70-89％〉 校内巡回，授業観察，児童生徒の行動観察 いじめ問題への対応 児童虐待への対応 児童生徒への自殺予防（SOS の出し方教育含む）	勤務時間の余裕ができた分，ニーズに応じて実施できるようになる
〈期待の割合が 50-69％〉 相談室登校に関する支援や居場所活動など 相談室だよりなどの発行および情報発信 ストレスへの対処・予防開発的心理教育 教職員への校内研修 暴力問題への対応 性犯罪・性暴力への対応 貧困・ヤングケアラーへの対応 自然災害，事件・事故後の児童生徒への援助	ニーズに応じて，新たに取り組むことができる
〈期待の割合が 50％未満〉 学校行事への参加 オンラインカウンセリング	実施するべきか，充分に吟味する必要がある

〈期待の割合が 90-100％〉の項目は，SC にとって基本的な業務に位置づけることが可能である。常勤化によってその業務量を増やすことができて，学校内のニーズに対応し，その質と量を充実させることが可能となる。

〈期待の割合が 70-89％〉の項目は，非常勤 SC には，充分な時間がなく実施することができないでいることが考えられる。常勤化によって勤務時間に余裕ができて，これらの活動をニーズに応じて，学校内チームを作って実施することができるようになるだろう。

〈期待の割合が 50-69％〉の項目は，非常勤 SC が行うことがさほど期待されていないが，実際には予防開発的な活動として，重要な活動である。常勤化によってこれらの活動に取り組むことができれば，全児童生徒を対象とした発達支持的活動として位置づけることも可能となる。

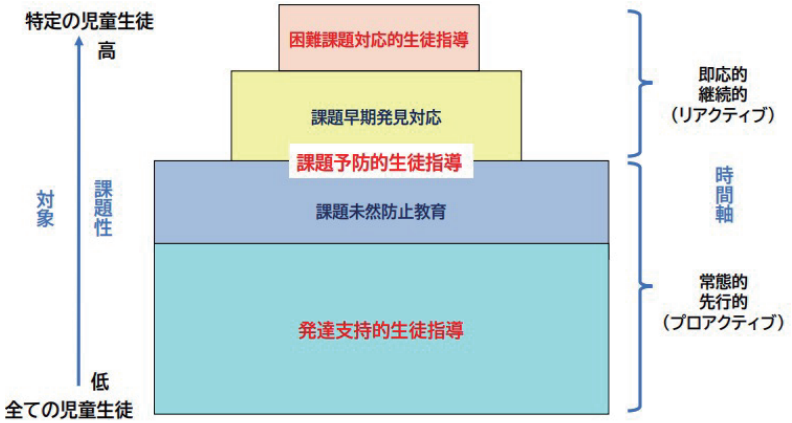
第２章
常勤 SC のガイドラインに沿った働き方

第１章で挙げた各種業務は，１つひとつが独立して実施されるのではなく，児童生徒や保護者，教職員や学校関係者のニーズに沿いながら，各業務が関連しながら包括的に行われる。それらの業務についてその実施基準を，ガイドラインとして示している。また，常勤 SC として勤務する場合，非常勤 SC が行う業務よりも，より充実することが期待される。ガイドラインでは，常勤 SC の場合に期待される内容を【SC が常勤になった場合】として示した。

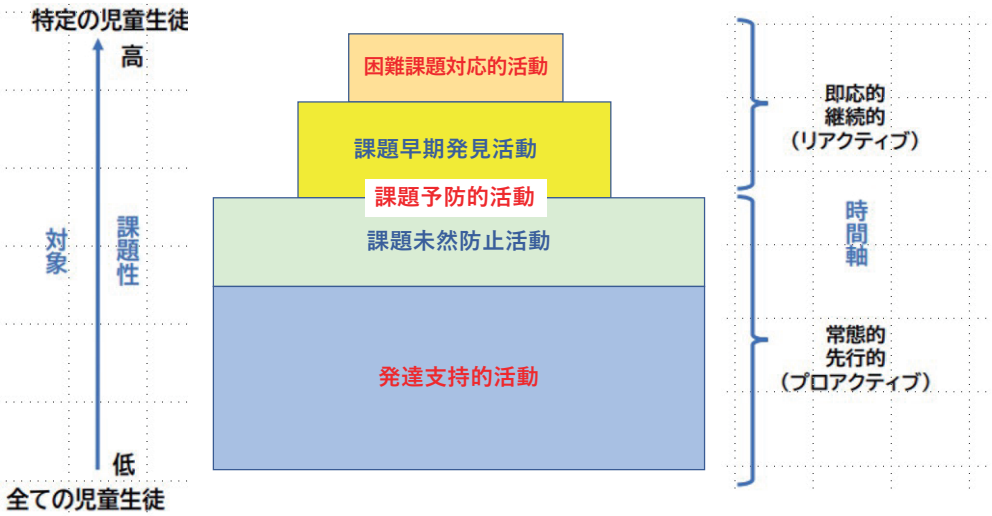
たとえば，「１．児童生徒，学級，学校のアセスメント」について，SC が常勤になった場合は，行動観察や教職員との情報共有の時間が格段に増えるため，アセスメントの質の向上が期待され，結果として，心理支援やコンサルテーション，心理教育などのすべての業務の質を上げることにつながることが予想される。一方，行動観察や教職員からの情報提供など，多様な情報を得た後に，それらを整理して，児童生徒の理解と支援ニーズのポイントを整理するスキルもまた求められるが，非常勤 SC は，来談した児童生徒や保護者を中心に，行動観察や教職員へのコンサルテーションを行うことが主となりがちだが，常勤 SC は，予防的または成長促進的な観点から，来談しない児童生徒をも常に対象としたアセスメント活動の展開が期待できる。これまで，非常勤 SC 活動において，勤務時間が週に２～３時間，あるいは年間数回の活動に限られるという範囲の中では，児童生徒への直接支援の時間も取れず，教職員からの情報提供をもとにコンサルテーションを行う間接支援のみに留まることもあった。これらの課題は，SC 配置時間の拡充によって一部改善がみられるかもしれないが，限定的なものとなるであろう。SC 常勤化によって，初めてチーム学校の体制が整い，児童生徒に資する活動展開につながることになる。

今回改訂された生徒指導提要（文部科学省，2022）では，図Ⅳ－１のように，生徒指導の重層的支援構造を示し，生徒指導を，「困難課題対応的生徒指導」「課題予防的生徒指導」「発達支持的生徒指導」の３つに分けている。SC が来談した児童生徒に対応し，その児童生徒についてアセスメントし，教職員へのコンサルテーションを行う行為は，困難課題対応的生徒指導の営みに分類される活動となろう。一方，相談室に来談しない児童生徒を対象に行う授業内での行動観察や心理教育の実施は，課題予防的生徒指導に含まれる活動と位置付けることもできよう。全児童生徒を対象とした講話やお便りの発行などは，発達支持的生徒指導に類する活動をいうことができる。そしてどの生徒指導の活動であっても，SC は専門的な立場からのアセスメントを行うことが求められよう。

このように考えると，SC 活動自体も，「困難課題対応的活動」「課題予防的活動」「発達支持的活動」に分けることもできる（図Ⅳ－２）。そして，「課題予防的活動」は，「課題早期発見活動」と「課題未然防止活動」に分かれることになる。非常勤 SC は，来談した児



図Ⅳ－１　生徒指導の重層的支援構造（生徒指導提要（2023）を改変）



図Ⅳ－２　重層的な SC 活動

童生徒への面接や課題を有した児童生徒の保護者の面接，そして課題を有した児童生徒に関する職員へのコンサルテーションへの対応が，まずは求められるであろう。それらの活動が学校に根付いてくると，児童生徒が早い段階で来談したり，課題が深刻化する前に，教職員が気づいてコンサルテーションを行うに至ったりなど，課題予防的活動（未然防止の観点の活動）が少しずつ行われるようになる。また，SC による児童生徒全員面接など，全体的な活動が可能となる。

ストレスへの対処・予防開発的心理教育は，生徒指導提要に対応した課題未然防止活動に分類することができる。ストレスへの対処は，課題未然防止活動の中でも，心理学の知見を活かすことができる，児童生徒にとって比較的理解しやすい内容であろう。予防開発的心理教育は，課題予防的活動にも含まれるが，発達促進も目指しているため，発達支持的活動にも含まれると考えてよい。

図Ⅳ－２に示している通り，下の層に行くほど，全ての児童生徒を対象とした，常態的かつ先行的（プロアクティブ）な活動となり，これは常勤 SC において，本格的に行える活動をいうことができる。そして，常態的かつ先行的な活動こそが，教職員とチームを構築して，チーム学校における常勤 SC の新たな役割ということができよう。また，常勤 SC

は，非常勤 SC よりも，即応的な対応が可能になる。また，毎日の継続的な支援も可能となる。すなわち，常勤 SC には，即応的かつ継続的なリアクティブな活動も期待されていることになる。まとめるならば，常勤 SC には，プロアクティブな活動が求められると同時に，リアクティブな活動の質の充実もまた求められている，ということができる。

このように多様な業務が期待される常勤 SC であるが，これらの活動を多数抱え込んでしまうと，業務量が過剰となり，そして多くの場合は，すぐに結果が出るものではないため，働きすぎる割には結果が出ないことも予想され，燃え尽き症候群となりやすいことには留意する必要がある。その意味でも，常勤 SC には，自らの専門性に基づいた活動の自己管理と，専門性を持った業務に対する教職員チームとして活動すること，そして管理職の理解を得ながら業務内容を点検し，業務量を調整する必要がある。なお，学校の管理職のマネジメントが適切に行われるよう，常勤 SC は，専門的な業務内容を，わかりやすく教職員チームに伝え共有していくことも求められよう。そのためにも，教職員チームの教育的な専門性への尊敬の念を持ち，教育学に基づく発達支持的活動や課題予防的活動等について，理解を深めることも求められよう。

なお，常勤 SC の専門性を有した業務の反省的実践を促進するために，心理専門職内でのスーパーヴィジョンや事例検討会への参加，業務の振り返り，キャリアの振り返りのための面談なども必要となろう。通常，スーパーヴィジョンや事例検討会は，個別ケースとの支援内容を検討の対象とするが，常勤 SC のガイドラインをふまえての業務全体について振り返る機会を確保することも重要となろう。常勤 SC が自らの業務を振り返る機会を，所属する地域の SC の研究会や職能団体での研修などで確保することも重要となろう。

第３章
常勤 SC の導入の方法

都道府県または市町村において，どのように常勤 SC を導入することができるだろうか。すでに名古屋市が，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，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，SSW（スクールソーシャルワーカー），SS（スクールセクレタリー），SP（スクールポリス）も配置しており，市立小学校からの要請にも応じて対応を行っている。また，市立高等学校や市立特別支援学校に対応する常勤職員も，配置している。その目的については以下のように示されている。

「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」

このように，すべての小中学校の SC を常勤化する方法もあるが，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であろう。この章では，いくつかの常勤 SC の導入モデルを示し，非常勤 SC が多数を占める状況の中で，どのような常勤 SC の導入が可能かを検討したい。

常勤 SC の段階的導入については，表Ⅳ－２のように，５つほどのパターンを提案したい。

表Ⅳ－２　常勤 SC の導入パターン

A．大規模校に常勤 SC を配置する
B．教育委員会等にスーパーヴァイザー，企画等を担う常勤 SC を配置する
C．複数校を担当する拠点校に常勤 SC を配置する
D．教育センター所属で，複数校を担当する常勤 SC を配置する
E．市区町村の福祉部門または保健医療部門と兼任する常勤 SC を配置する

「A．大規模校に常勤 SC を配置する」場合，常勤 SC が，ガイドラインに沿った多様な活動を学校内で展開することになる。勤務する常勤 SC は，相談室での児童生徒とのカウンセリング，保護者とのカウンセリングと，教職員へのコンサルテーション，相談室外での行動観察や授業等への参加，心理教育活動等を，どのような割合で実施するかを決めて，一週間のスケジュールを組む必要がある。どのような週間スケジュールで活動するか，導入当初はとまどうことも多いであろう。名古屋市などすでに常勤 SC が導入されている地域の常勤 SC の活動スケジュール等を参考にする必要がある。

念のために述べるならば，非常勤 SC の１日の活動の５日分が，常勤 SC の活動になる訳ではない。１日４時間から８時間の非常勤 SC においては，どうしても児童生徒や保護

者とのカウンセリングの時間が中心となり，その合間に，学級での行動観察や教職員へのコンサルテーション，予防開発的な心理教育などが，タイトなスケジュールの中で行われることなる。常勤 SC となれば，学級での行動観察や教職員へのコンサルテーションを効果的にかつ計画的に実施することが可能となろう。また，予防開発的な心理教育を，学校の年間計画に位置付けられる形で実施するために，どのように学校内チームを構築していけばよいか検討することができる。さらに，学校組織として行われる委員会や会議への参加にも活動の幅を広げることができる。

「B．教育委員会等にスーパーヴァイザー，企画等を担う常勤 SC を配置する」場合，都道府県または市町村における，非常勤 SC をマネジメントし，どのような配置が好ましいかを検討し，必要な研修は何かを計画実行し，難しいケースに対するチーム会議の設定や，実務経験歴の浅い SC に対するスーパーヴィジョンや技術指導などを行う役割を，常勤 SC が担うという形での導入である。各学校に配置されている SC が，学校内でのチームの一員として動くことが重要であると同時に，当該市町村における課題に，専門家集団として取り組み，校内研修などのコンテンツを開発し共有し，お互いに情報交換して研鑽を積むことは重要となる。

常勤 SC が，そのような専門家集団の力が充分に発揮できるように，スーパーヴィジョンやマネジメント，コーディネーションといった機能を発揮できるならば，学校内チームを支える教育行政における多職種チームを推進することにもなり，児童生徒への心理支援の充実に資するものと考える。

「C．複数校を担当する拠点校に常勤 SC を配置する」場合は，A の大規模校での常勤 SC まではいかないが，近隣の小学校２校を常勤 SC が週５日勤務で対応するとか，中学校１校と同じ学区にある小学校２校を担当するなどの常勤勤務である。実際には，週２日はA校，週２日はB校，週１日はC校といったように，週間の勤務校は決めておくが，緊急時の対応や教職員との遠隔でのコンサルテーションなどは，どの校舎に勤務していて対応できるようになると，常勤勤務のメリットを活かすことができる。

また，同じ学区の小学校と中学校を担当することで，心理的支援に関して小中連携して，切れ目ない継続的な支援を展開することも可能となる。このような複数校担当は，小規模校を担当する場合に行うことが適切と考えられるが，中規模校２校を，常勤 SC が２名で担当し，週の半分をそれぞれ分担して常勤 SC が担当するという動き方も考えられる。カウンセラーへの相性もあるので，２名の SC のどちらかを選んでカウンセリングにいくといったことができれば，意義深いかもしれない。

「D．教育センター所属で，複数校を担当する常勤 SC を配置する」場合，教育センターに常勤として勤務し，何日かを担当する学校で勤務するというスタイルである。担当する学校は，大規模校では１校となったり，小規模校では複数校担当ということになったりする場合もあり得る。教育センター所属とすることで，学校で担当したケースの心理検査を実施したい場合，教育センター勤務の心理職に実施を依頼し，学校で SC として得た情報と総合して，心理的アセスメントの質を高めることも可能となる。つまり，教育センター

と学校との心理支援に関する連携を充実させることが可能となる。

また，複数の常勤 SC が教育センターに所属することによって，定期的な情報共有の場や当該市区町村での活動方針の確認，事例検討などの研修の場の確保などが，効果的に実施できる。さらに発展形としては，名古屋市のように，「なごや子ども応援委員会」といった常勤 SC や常勤 SSW といった専門職が所属し，各学校を担当して活動を行うという組織を作ることも考えられる。

「E．市区町村の福祉部門または保健医療部門と兼任する常勤 SC を配置する」場合は，人口の少ない市区町村で，児童福祉部門または保健医療部門と兼任する形での常勤心理職を採用し，その業務のひとつとして小中学校での SC 活動を行うという形である。人口が少ない市区町村では，常勤 SC を教育部門だけで雇用することは難しいであろう。一方，非常勤 SC を各学校に配置する場合も，適切な心理専門職が見つからない場合もある。

そのような状況において，児童福祉部門で勤務すると同時に，兼任という形で教育部門でも勤務し，学校における SC として活動する人材の確保は，検討に値すると考える。心理専門職は，教育分野のみならず，保健医療分野，福祉分野の心理支援に関する専門性を有している。その意味では，いくつかの分野横断的な活動を行うことができる心理専門職を雇用し，住民に対する心理支援の充実を目指すことが重要と考えられる。

上記以外にも，常勤 SC の導入の方法はあると考える。いずれの方法であっても，常勤 SC の導入にあたっては，市町村のニーズ，都道府県の支援や協力，都道府県の臨床心理士会や公認心理師協会といった職能団体の協力などが必要となる。

第４章
常勤 SC の受け入れ態勢，キャリア形成，業務評価，研修体制

常勤 SC を受け入れるためには，どのような準備が自治体や教育委員会および学校側に求められるであろうか。すでに述べた通り，非常勤勤務１日×５日が，常勤勤務となるのではない。学校に所属する常勤職，非常勤職すべてと協働し，チーム学校の一員として，かつ専門職として活動する必要がある。そのようなチーム学校として，専門職として，常勤として効果的に活動するためには，どのような体制を整備することが重要となるであろうか。

まず，常勤職としての就業条件等は，他の常勤職と同じになると考えられる。勤務日や勤務時間や年次休暇，福利厚生は，共通のものとなろう。検討する必要があるのは，給与体系である。常勤 SC に適用するいわゆる給料表を整備する必要がある。これは常勤 SC のみならず。他の専門職をどのように位置づけるかに関するもので，多様な観点から検討する必要があろう。勤務条件について，１つの参考例として水谷ら（2019）より引用する。

常勤 SC については，業務評価を含めたマネジメント体制を整備する必要がある。所属する学校の校長が，業務評価を担うことになるが，業務評価の基準をどのように整備するか検討が必要である。特に SC としての専門性の部分をどう評価するか，考え方を整理しておく必要がある。たとえば，ガイドラインの「Ⅱ基本姿勢」に挙げた「１．プロフェッショナリズム（専門性）の重視」「２.十分な内省に基づく反省的実践」「３．児童生徒や関係者との信頼関係の構築」「４．児童生徒や関係者の多様性をふまえた自己決定の尊重」「５．関連法規，制度も含めた学校コミュニティとの協働」「６．専門性を高めるための自己研鑽の継続」は，専門性の基本的な取り組みとして重要な視点である。

また，ガイドラインに基づいてどの程度まで活動を行えているかも評価基準として用いることが可能となろう。本報告書の第Ⅴ部において,「スクールカウンセラーの自己点検チェックリスト（試案)」示しているが，このチェックリストをもとに，各学校の実情にあわせた業務評価基準を検討することも可能である。これらの基準を用いて SC の業務評価を行う上でのポイントは，まずは SC 自身が自己評価を行い，その結果を校長等管理職と共有し，より適正な評価に近づけていくというプロセスが重要となる。このような振り返りも，反省的実践のひとつということができる。

このような評価を行う中で，どのような段階に達したら昇進することになるのか，という昇進基準も定まってくるものと考えられる。心理専門職として，5 年目の到達目標や 10 年目の到達目標といった，職業的発達を意識した到達目標の設定が議論されるようになっている。常勤 SC の場合も，実務経験５年目の到達目標や 10 年目の到達目標を明らかに

表Ⅳ－３　名古屋市における非常勤スクールカウンセラーと
常勤（子ども応援委員会）スクールカウンセラーの勤務条件の対比

区分	非常勤スクールカウンセラー	常勤（子ども応援委員会）スクールカウンセラー
身分	非常勤特別職	一般任期付職員
任用期間	１年以内（再委嘱を妨げない）	１年毎に更新／５年まで（再受験可）
給与	最大（フル稼働）約 700 万 5,000 円／時（一律）	年間約 800 万円（経験による昇給有） 時給換算約 4,250 円
通勤手当	一回につき最大 850 円	実費支給，但し 55,000 円／月が限度
各種手当	なし	扶養手当，住居手当，期末勤勉手当他
支給日	原則翌月 17 日	原則当該月 18 日
勤務日	校長が定める （中学校の例で年 280 時間以内）	月曜日から金曜日 （祝祭日・年末年始を除く）
勤務時間	７時間以内／日 （休憩除く）	午前 8 時 15 分～午後 4 時 45 分 （休憩 45 分を除き 7 時間 45 分／日）
時間外勤務	なし	あり
年次休暇	なし	20 日／年（翌年繰り越し可） 夏季休暇 5 日，結婚休暇など 各種職務専念義務免除あり
社会保険	なし	名古屋市共済組合に加入
福利厚生	なし	各種健康診断，健康保持増進事業， 互助会など（名古屋市負担）
研修	２回／年	約 20 回／年 新規採用者研修約 10 回／年
兼業兼職	原則自由	市の規定により許可制 （時間数等制限あり）

水谷ら（2019）より

し，それらをどの程度達成しているかを自己評価し，今後の自己研鑽のための目標をどう設定するかを検討することが重要となろう。

これらの業務評価とその評価基準，給与体系，昇進基準などが，常勤 SC の職業的発達を促進し，キャリア形成を推進することが重要である。そのような職業的発達やキャリア形成を促進することを目標とした研修についても，充分に検討する必要がある。５年目に求められる到達目標を念頭においた研修や 10 年目対象の研修など，職業的発達を推進し確認するための中長期的な研修が整備される必要がある。

なお，常勤 SC の採用方法について重要なポイントをいくつか挙げたい。まず，常勤 SC としての基本的姿勢を有しているかどうかは，重要な採用時の評価ポイントとなる。心理的アセスメントや心理支援，コンサルテーション，心の健康教育などの基本業務に関して，どのような資質と能力を有しているかは重要な採用時の評価項目である。また，ガイドラインの考え方をどの程度把握し取り組もうとしているかも重要な評価項目となる。

常勤 SC の採用については，非常勤 SC としての活動をモニタリングし，ガイドライン

との関連で，どの程度活動を展開し，自分の持ち味と弱点をどのように把握しているか等見極めるプロセスがあると，より効果的であろう。

なお本調査において，常勤化についての現非常勤 SC の意識を調べたところ，常勤化を希望する回答者は約半数であった。常勤化を希望しない理由としては，結果に示すように，１）他に常勤として勤めており非常勤 SC でないと勤務できない，２）家庭等の事情で非常勤としての働き方を希望する，３）非常勤としてさまざまな勤務先で心理専門職として働き経験を積みたい，４）高齢であることや体力面で常勤 SC としての勤務は難しい，などが挙げられていた。

働き方の多様性を認めるという意味では，非常勤勤務によって，多様な人材が活用できているという面は確かにあるのかもしれない。しかしながら，非常勤勤務が当然という意識となってしまい，結果としてチーム学校として動くというニーズに応えられないという事態が来ないようにすべきである。常勤 SC で勤務することによる標準的活動を意識していくことが重要となろう。

第 5 章
常勤 SC 導入における課題，提言

SC の常勤勤務を展開する上で，まず常勤 SC によって，いわゆる外部性が失われ，中立的な立場での支援が難しくなるという意見が自由記載でも見られた。ここでいう外部性とは，非常勤 SC を，外部から導入するという，スクールカウンセラー制度の導入初期には，意味のある視点であったが，現在では，SC にとって外部性が重要なのではなく，専門性が重要であり，その専門性のひとつとして，クライエントに徹底して寄り添うといった基本的姿勢が示されることになる。繰り返すならば，外部であろうとなかろうと，専門性を有し活動できることが重要となる。

また，SC が常勤化されると，忙しい学校のお手伝いをさせられてしまい専門性を発揮できなくなるといった懸念も上がっている。実際，その業務を担当していなくても，積極的に手伝って，信頼を得るという活動も求められるかもしれない。また校務分掌で，学校の運営の中で，常勤 SC が位置づけされることもあるだろう。その場合，常勤 SC の専門性が発揮できるような校務分掌があった方が好ましいであろう。たとえば，学校保健や生徒指導に関する校務分掌は，常勤 SC の専門性発揮につながると考える。

常勤 SC となることで，教育分野のみの実務経験しか持たないため，心理専門職としてのバランスよいキャリア形成ができないという意見もある。これは，臨床心理士や公認心理師が多様な分野で活動するという特徴をふまえた意見である。多様な分野での見識を持つためには，常勤勤務をまず保障した上で，多様な分野に関する研修を行うといった考え方をとることの方が適切かもしれない。場合によっては，地域の医療機関や福祉施設を見学するなどして，他分野の活動への見識を深めることも検討したい。

また，常勤 SC に，一定程度の兼業を認めるということも検討してもよいであろう。この兼業については，名古屋市の常勤 SC にも認められている。実際，非常勤 SC には，他に常勤勤務の職を有しているケースもあった。専門家として，いくつかの分野での学びを深めることで，その専門性を深めることにもつながる。

常勤 SC がひとつの学校に長期にわたって勤務することで，支援スタイルが偏ってしまうという点については，充分に留意する必要があろう。そのために，職業的発達を意識した自己研鑽の営みが重要であるのはもちろん，定期的な人事異動などで担当する学校を変えることも，活動の幅を広げるためには重要となるかもしれない。

このような常勤職についての課題もふまえながら，SC の常勤化を推進していくことは，チーム学校の取り組みを進め，児童生徒の諸課題に適切に対応し，児童生徒の成長発達に資する活動となると考える。

以上のように，SC が常勤になることによって，活動の幅がさらに広がり SC 活動の質・量ともに充実することは自明のことと思われる。しかしながら，常勤になろうとする SC 自

身にも，学校において単身で働くことへの不安や戸惑い，心細さがあることも否定できない。常勤 SC と５年間協働した学校長は，インタビュー調査のなかで次のように発言している。「形だけではないし，時間数だけでもない。（SC の常勤化は）大きなスキーム，システムの中でやっていくものである。SC が毎日８時間いるから常勤ではない，例えば，SSW がいて，ブロックの SC と連携が取れるような全体の構造づくりが重要である。SC の常勤化によって，学校内で専門職と共同で対応していくという状況が確実に進んでいく。チーム学校の土壌づくりになる」。この発言のように，SC の勤務日数を増やすのみでは，常勤になった SC もいずれは活動に行き詰まり，学校自体も SC をうまく活用できないという事態になりかねない。重要なことは，チーム学校について自治体全体の考えや取り組みを整理し，研修システムや SV システムを整え，教育委員会の中にも心理職を置いて研修内容や SC の効果測定等について研究し，データを積み重ねていくシステム作りである。それらのスキームがあってこそ，学校を取り巻く教育相談体制や子育て支援体制が充実し，その中で SC や SSW の活動も質量ともに充実していくものと思われる。

国は，「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」（中央教育審議会（答申），平成 27 年 12 月）のなかで，SC 配置に関して次の３点の改善方策を示した。「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」。このことから，まずは地域の拠点校への SC の常勤配置などモデル事業を順次始めて，将来に向け歩みを進めていく必要がある。その上で，SC 自身もこの来たるべき近い将来に向け，さらに資質の向上を図り，幅広い SC 活動を行うための準備を進める必要がある。その中で，今回の調査において，５割以上の現職 SC が常勤勤務を希望すると回答していたことは非常に心強いことである。

第Ⅴ部

スクールカウンセラーの
自己点検チェックリスト（試案）

第Ⅴ部
スクールカウンセラーの自己点検チェックリスト（試案）

今回のWeb調査によって，SCの勤務時間数にかかわらず，「児童生徒，学級，学校のアセスメント」「児童生徒へのカウンセリング」「保護者への助言・指導」「教職員へのコンサルテーション」についてはニーズが高く，これらの業務はSCの基本的業務としてSCが日ごろから取り組んでいることが明らかになった。また，各論としては「不登校への支援」と「発達障害への対応」については，学校側からほとんどのSCが期待され取り組んでいた。この他にも，第Ⅳ部の表Ⅳ－１に示したように，勤務日数が増えれば「校内巡回，授業観察，児童生徒の行動観察」「いじめ問題への対応」「児童虐待への対応」「児童生徒への自殺予防（SOSの出し方教育含む）」なども充実するとSCは捉えていた。さらに，第Ⅲ部のガイドラインで示したように，SCには「暴力問題への対応」「性犯罪・性暴力への対応」「貧困・ヤングケアラーへの対応」「自然災害，事件・事故後の児童生徒への援助」「オンラインカウンセリング」等に関する期待も高い。

このように，近年，SC活動の幅は広がり高度化している。また，事案への対応だけでなく，未然防止や事後対応を含めた一貫した教育相談体制へ寄与することが期待されており，「ストレスへの対処・予防開発的心理教育」や「教職員への校内研修」「児童生徒の自殺予防」へのニーズもある。

これらの活動を進めるに当たっては，関連法規や制度等についての基本的な理解，学校組織への理解が不可欠となる。また，独りよがりにならず，つねに自らのSC活動を振り返りつつ活動を続ける必要がある。この目的を果たすために，スクールカウンセラーのガイドラインを作成し，SCの活動基準を示した。そして，ここではこのガイドラインにどの程度近づいた形で活動をおこなっているかを，SC自身がより分かりやすく把握するためのツールとして，「スクールカウンセラー自己点検チェックリスト（試案）」を作成した。

このリストを用いて，１学期，２学期，３学期（２期制の場合は前期・後期）に１回ずつ自己点検を行い，自らを客観的に評価することを提案したい。SCは学校からの評価を受けてはいるが，その結果がSC自身へ直接フィードバックされる機会はほぼなく，また，人事考課制度も導入されていない。したがって，自らを点検しつねに資質の向上を心がけることが非常に重要である。日々の忙しさに紛れがちではあるが，定期的にぜひ活用していただきたい。また，このリストを用いて，望ましいSC活動を学校管理職や教育委員会等に視覚的にわかりやすく示し，学校管理職のSCの業務評価の中に取り入れることができたならば，学校管理職の理解を得ながらSCの専門性を適正に評価してもらうことにつながるであろう。

また，このチェックリストにどの程度基づいて活動が行われているかが，児童生徒や保護者，教職員の SC 活動に対する評価にどのようにつながっているのかを検討することは，今後重要な検討テーマになると考える。またこのチェックリストによる評価と，児童生徒の心の健康状態や学校に対する満足度，不登校児童生徒数などのデータとの関連の分析も，個々の SC が自らの活動をわかりやすい形で振り返り，SC 活動の改善を行っていく意義深い活動強化活動となろう。

なお，この自己点検チェックリストは，チェックの評価を上げることを単に目指すのではなく，SC のガイドラインと一緒に用い，SC 自身がガイドラインにどの程度則った形で活動しているかを検討する姿勢が重要である。つまり自己評価した結果を示すことが真の目標ではなく，このチェックリストを用いて自己評価を行い，その内容を管理職や学校関係者にも把握してもらい，ガイドラインを基準として，現活動の良い点や改善点を共有し，今後の活動の改善につなげていくという評価活動が重要であることを強調したい。このようなチェックリストやガイドラインを用いた活動の振り返り方法について，研修等を行っていくこともまた重要とであると考える。

スクールカウンセラー自己点検チェックリスト（試案）

※学期ごとに行い自己点検と改善に取り組んでください。

年　　月　　日記入　氏名

勤務校	立　　学校	配置校での勤務年数	年目
勤務形態 年間勤務回数（　　）回，１回の勤務時間（　　）時間，勤務時間帯（　　時～　　時）			

１．勤務状況自己評価

（A：十分できている　B：できている　C：やや努力が必要　D：努力が必要）

No	評　価　項　目	評　価
1	使命感や情熱をもって SC の職務に専念している	A　B　C　D
2	教職員と情報交換を密にし，よりよい連携を図っている	A　B　C　D
3	児童生徒・保護者と信頼関係を築いている	A　B　C　D
4	プロフェッショナリズム（専門性）を重視しながら活動している	A　B　C　D
5	十分な内省に基づく反省的実践を行なっている	A　B　C　D
6	児童生徒や関係者の多様性をふまえた自己決定を尊重している	A　B　C　D
7	関連法規や制度も含めた学校コミュニティと協働している	A　B　C　D
8	専門性を高めるための自己研鑽を継続している	A　B　C　D

２．勤務実績自己評価

下記の設問について【　】内の該当する箇所を○で囲み，その理由ついて簡潔に書いて振り返ってください。

２－１．活動全般

（１）児童生徒・学級・学校のアセスメント

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（２）児童生徒へのカウンセリング

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（3）　保護者への助言・援助

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（4）教職員へのコンサルテーション

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（5）ストレスへの対処・予防開発的心理教育

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（6）教職員への校内研修

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（7）オンラインカウンセリング

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（8）定期的にスーパーバイズを受けている

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

２－２　各テーマによる活動

（1）不登校への支援

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（2）いじめ問題への対応

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（3）　暴力行為への対応

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（4）性犯罪・性暴力への対応

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（5）児童虐待への対応

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（6）貧困・ヤングケアラーへの対応

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（7）自然災害，事件・事故後の児童生徒への援助

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

（8）児童生徒の自殺予防

【　十分できている　できている　やや努力が必要　努力が必要　その他　】

3．勤務校との協働に対する評価

（A：とてもよい　B：よい　C：やや努力を要する　D：努力を要する）

No	評　価　項　目	評　価
1	SC を，生徒指導部会やいじめ対策委員会等の学校組織の中に適切に位置付けているか	A　B　C　D
2	「心理の専門家」として受け入れ，積極的に協働しようとする姿勢があるか	A　B　C　D
3	SC とのコミュニケーションの場を定期的に設け，情報交換や指導方法の検討等を行っているか	A　B　C　D
4	不登校や問題を抱える児童生徒について，担任や SC 等に任せきりになっていないか	A　B　C　D
5	児童生徒について，教職員間で日常的に情報交換を行う雰囲気があるか	A　B　C　D
6	SC を活用した教育相談に関する研修の場を設けているか	A　B　C　D

4．自由記述欄（その他，自己点検として考えている項目や，今後の SC 活動の目標等を書いて役立ててください）

以上

第VI部

今後の課題

第Ⅵ部
今後の課題

今回の調査研究をふまえ，今後の課題については，以下の４点にまとめることができる。

（１）今回提案した「標準的なスクールカウンセラー業務に関するガイドライン（試案２）」について，関係団体の意見を反映させたうえで，パブリックコメント等を得て，正式なガイドラインとして公表する。

令和３年度の調査研究に引き続き，令和４年度の調査研究において，SC の実際に行っている業務をふまえたガイドラインの検討を行った。今後の課題としては，このガイドラインについて，学校関係者や関係専門職等の意見もふまえ，正式なガイドラインとして公表できるように，総合的な内容の検討を行うことである。

（２）「スクールカウンセラー自己点検チェックリスト（試案）」を実際に SC につけてもらい，その結果の分析をふまえ，このチェックリストの信頼性妥当性を検証する。

試案としてまとめたチェックリストは，ガイドラインの活動内容にそって活動が行われているかを SC 自身が自己点検するためのチェックリストである。このチェックリストの結果を振り返ることを通して，自らの活動を点検し改善することができる。このチェックリストは試案であるので，実際に SC がチェックした上での意見を収集し，項目の信頼性や妥当性を確かめることが，次の課題である。

（３）「ガイドライン」および「チェックリスト」を用いた SC の資質向上のための研修会の内容について検討し，標準的な研修コンテンツを開発する。

ガイドラインおよびチェックリストを用いて，SC 対象の研修会を実施し，SC 業務の改善を図り，よりよいスクールカウンセリング活動が行えることを目指す必要がある。研修会の内容としては，ガイドラインについての具体的な内容の説明，そのようなガイドラインに沿った活動を行う上での留意点やポイント，具体的な活動実践例，それらの活動を振り返るためのチェックリストの活用，今後の活動展開のための自らの活動計画の策定などを含む。

（４）「ガイドライン」や「チェックリスト」およびそれらを用いた研修会実施の効果検証を行う。効果検証においては，児童生徒や保護者の精神健康状態の向上，教職員の SC

活動への評価，不登校日数やいじめ件数などの学校の有する指標等を検討する。

研修会受講による SC の満足度評価はもちろんのこと，研修会後に活動内容がどう変化したかを，チェックリストを用いて自己評価し，それらの活動の変化が，どのような効果を生み出すことになるかを調査することが課題となる。すなわち, SC 活動がガイドラインに沿って実施されることで，どのような学校内の状況改善につながるかの調査である。学校内の状況改善を測定するための指標としては，教職員による SC 活動に対する評価，児童生徒の SC 活動に対する評価に加え，不登校日数，いじめ件数，児童生徒や保護者による学校評価項目なども考えられる。

これらの活動を通して，SC の活動の効果検証に関するデータを得ることが可能となり，今後の SC 活動のあり方を実証的に検討することができる。

以上

文　献

第Ⅲ部　標準的なスクールカウンセラー業務に関するガイドライン（試案２）

第１章　基本姿勢

文部科学省（2015）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）．https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365657.htm（2022 年 2 月 27 日取得）

第２章　基本業務（総論）

１．児童生徒，学級，学校のアセスメント

（３）学級集団のアセスメント

伊藤亜矢子・宇佐美慧（2017）新版中学生用学級風土尺度（Classroom Climate Inventory;CCI）の作成．教育心理学研究，65，91-105.

河村茂雄（2006）学級づくりのための Q-U 入門．図書文化.

栗原慎二・井上弥（2019）アセスの使い方・活かし方（改訂第５版）．ほんの森出版.

第３章　基本業務（各論）

文部科学省（2017）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～（報告）https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2017/07/27/1381051_2.pdf（2022 年 2 月 27 日取得）

文部科学省（2022）生徒指導提要．https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/1404008.htm

第Ⅳ部　スクールカウンセラーの常勤化に向けた考察と展望

第２章　常勤 SC のガイドラインに沿った働き方

文部科学省（2022）生徒指導提要．https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/1404008.htm

第３章　常勤 SC の導入の方法

高原晋一（2021）なごや子ども応援委員会：理想と課題（エッセイ）。NextPublishing Authors Press.

第４章　常勤 SC の受け入れ態勢，キャリア形成，業務評価，研修体制

水谷章一・高原晋一（2019）名古屋市における学校援助職の常勤化．https://www.city.nagoya.jp/kyoiku/cmsfiles/contents/0000074/74050/gakkouennzyosyokunozyoukinnka.pdf

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
―SC5,213 名の調査結果から―

発　行　日　　令和５（2023）年３月
発　行　者　　一般社団法人　日本臨床心理士会
発　行　所　　〒 113-0033　東京都文京区本郷２－27－８－401
電話：03-3817-6801　FAX：03-3817-6802
https://www.jsccp.jp/