HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	北海道におけるスクールカウンセラーの勤務実態と常勤化に関する考察
Author(s)	鈴木, 茜
Citation	公教育システム研究, 22, 37-62
Issue Date	2023-10-16
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/90612
Type	bulletin (article)
File Information	020_AA11562857_22.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

＜論　文＞

北海道におけるスクールカウンセラーの勤務実態と常勤化に関する考察

鈴木　茜*

――目　　次――

1. はじめに
1-1. 問題意識と本論文の目的
1-2. 先行研究
2. スクールカウンセラーの現状
2-1. SC の配置
2-2. 財源
2-3. 人材
3. 常勤化の懸念点（外部性）
4. 本論文の課題
5. インタビュー調査
5-1. 調査の概要
5-2. 調査結果の小括
6. 考察
6-1. 北海道における SC 勤務実態
6-2. 常勤化
6-3. 外部性
7. まとめと今後の課題

【キーワード】スクールカウンセラー勤務実態、スクールカウンセラー常勤化、臨床心理士、公認心理師、外部性

1. はじめに

1-1. 問題意識と本論文の目的

1998 年の中央教育審議会答申で「すべての子どもがスクールカウンセラー（以下 SC と表記する）に相談できる機会を設けていくことが望ましい」と述べられたように、SC は全ての児童生徒をはじめ

* 北海道大学教育学部卒業（教育行政学・2022 年度）

とした学校関係者に普遍的に保障されるべきであると考える。

しかし実際は、1995 年に日本において SC が導入されて 27 年が経過したにも関わらず全校配置は実現していない。また、近年 SC の配置数や配置率が増加しており、その数値だけを見ると SC の活用が進んでいるとも取れるが、配置日数や時間数は乏しく不十分であり、その配置は“配置数”を上げるための表面的な措置であると言える。このように配置数・配置率だけが増加していることによって、SC の配置が増えても不登校数は増え続けていて、SC 配置の効果がないという指摘を招いている。配置が不十分な状況では、三次予防的で少数の限られた個別面談のみなど、職務範囲が狭まり、SC 配置の効果を十分発揮できなくて当然である。したがって、少ない時間数での SC の活用は SC 不要論を助長していると言える。

また、学校の外部専門職において必ず問題になるのが人材不足であるが、SC も当然例外でない。日本における SC の殆どは勤務時間が極端に少ない非常勤勤務であり、専門的な知識や経験が必要にも関わらず給与や待遇の不安定なため、人材不足や質の課題につながっている。よって、学校の諸問題の早期解決や SC の人材不足、質の課題等の解決のために SC の常勤化が必要であると考える。

特に北海道は、小学校・中学校・高校の全ての学校種において配置率と配置時間数が全国平均を下回っており、SC の配置が著しく不十分である。また、広大な北海道ならではの SC 配置の困難があると推測できる。本論文では、SC の常勤化の先行研究の検討と事例を整理した上で、北海道で活動する SC へのインタビュー調査を通して、現在の北海道における SC 活動の勤務実態を明らかにし、その常勤化の在り方を検討したい。

1-2. 先行研究

（1）勤務実態

SC 事業は導入当初全額を国が負担していたスクールカウンセラー活用調査研究事業から様々な変化があり、雇用形態や勤務形態も変化し続けている。したがって、現在の SC の勤務実態を把握・検討するためには、最近の勤務実態に関する先行研究を扱わなくてはいけないが、公開されている資料でそのような先行研究は存在しない。

内田他（2022）は SC の雇用形態の特徴について、不安定な非常勤職であるとともに雇用が単年度契約であり、複数校の SC を担当しそれなりの給料を得ていたとしても社会的な保障がまったくなく、保険料の支払いもあるため余裕がないこと、勤務時間数が短い分ワークライフバランスという視点からみると SC は働きやすい職場であること、キャリア形成の難しさ」が紹介されている。

SC になる際に必要な資格のうち国家資格である公認心理師に関する勤務実態に調査には「公認心理師の活動状況等に関する調査」報告書がある（一般社団法人公認心理師の活動状況 2021）。同調査によると、教育分野における公認心理師が専門性に基づく活動を行っている機関・施設・事業等については、「幼小中高等学校スクールカウンセラー（自治体・教育委 員会雇用）」の割合が 44%で最も高く、次いで「公立教育相談機関・教育委員会等」が約 25%、「大学・ 短大・専修学校等学生相談室」が約 22%、「幼小中高等学校スクールカウンセラー（直接雇用・契約等）」 が約 13%であった。なお、「その他」も約 7%存在した。 さらに幼小中高等学校スクールカウンセラー（自治体・教育委員会雇用もしくは直接雇用・契約等）をしている 2,722 人を対象とし、「スクールカウンセラー（幼小中高等学校）としての今年度の勤務校数」について、1 校が約 34%で最も多く、次いで 2 校が約 21%、3 校

が約 15%、4 校が約 11%であった。

また、公認心理師の他の資格等の保有状況を教育系でみると、教諭免許で約 29%、特別支援学校教諭免許で約 7%であった。公認心理師の専門性に加え、教育分野の専門性を有する者が一定程度存在すると推察される。

（2）常勤化

SC の常勤化についてはまず、神内（2020）、青木・林・山本・伊藤（2020）などがある。これらの研究では常勤化のメリットや、共通して外部性・第三者性を保つことが常勤化の懸念点として挙げている。

神内（2020）よると、教育相談等に関する調査研究協力者会議では「上記の①、②及び③の学校又は拠点校、④の教育委員会（教育事務所、）教育支援センターに常勤の SC を配置する。その後、近隣の学校へ段階的に常勤の SC を増員することが適切である。最終的には全ての必要な学校、教育委員会及び教育支援センターに常勤の SC を配置できることを目指すことが適切である。」 として SC の常勤化を提唱しており、同様の方向性は鵜養・岡本・窪田・福田（2018）でも示されているという。また、SC の常勤化が提唱される理由に、SC の就労環境の改善とカウンセリング効果の向上を挙げる。非常勤職員がほとんどである SC の就労環境が不安定である点は、教育相談等に関する調査研究協力者会議（2007、以下「2007 年報告」という）でも指摘されているとし、SC を「割に合わない仕事」と捉えがちな要因になっているという。常勤職員として任用される SC が増えることで、有能な人材の確保につながるという。また、非常勤 SC の課題として 2007 年報告でも指摘されていた、継続的な相談効果や校内の一体的、組織的な相談体制の確保が困難であることや、SC を待つ児童生徒の心にしっかりと応えていくことが困難であることが常勤型SCであれば克服できると主張する。一方、常勤型 SC のデメリットとして、朝日・小坂（2012）が指摘した SC の「専門性」と「外部性」のバランスの難しさや、芝（2018）が指摘した外部性・中立性の担保の困難、日常生活が目に入り目の前にいる相談者に対して共感的になりにくいこと、緊急支援の際、関係者に近く、自身の罪責感、無力感を刺激されやすいこと、相談者のニーズより学校や教師の事情を斟酌してしまいがちであること等を紹介している。また、松岡（2012）の常勤型 SC ならではの枠組みの構築の必要性の提言を紹介し、極めて重要と評価している。

青木・林・山本・伊藤（2020）は、常勤 SC のメリットとして、教員・児童生徒・保護者の SC への「アクセスのしやすさ」（伊藤）、SC 側が学校の状況を逐一入手できること、時間の余裕が生まれることで短期的、長期的な計画を立てやすくなることを挙げる。非常勤 SC は個別カウンセリングで勤務時間の殆どが埋まってしまうことがある一方で、常勤 SC は個別カウンセリングの他に各クラスの学級担任や学年教員と集団、個別の見たてを共有するコンサルテーション会議を持つことができ、特に見守りを必要とする児童生徒の特別な教育支援をすすめていくことも可能であると考察している。また、常勤 SC の課題としては「柔軟性と禁欲的な中立性」を兼ね備える難しさや学校長のマネジメント力を挙げる。

また、『文部科学省　平成 29 年度いじめ対策・不登校支援等推進事業報告書 スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの常勤化に向けた調査研究』がある。この調査は都道府県・政令市へのアンケート調査を行い有効回答 57 件（都道府県 38 件・政令都市 19 件）のうち、常勤雇用のあ

るものが 5 件、週 20 時間を超える雇用のあるものが 19 件であり、常勤配置はまだまだ少ない状況であること、常駐的配置例に関しては全 9 か所と少数派であり、配置先は多様で小中学校、教育センター、研究所等の場合もあると紹介している。さらに、①SC・SSW ともに、常勤化が必要である、②SC・SSW の運用には、複数年に及ぶビジョンが必要である、③めざす常勤の意味を明確にし、希望の持てる職種を目指す（常勤の本来の意味は、非常勤に対応した週 40 時間に匹敵したフルタイムの労働を指すかと思うが、実際に常勤化したときのイメージは、期限の有無や一日何時間雇用か、学校に常にいるのかなど、語る人によってかなり差がある）④SC の職能団体との良好な関係を維持する協議が求められる、⑤SC の常勤型を含む、多様な活用の工夫が可能、⑦SC と SSW との両方をうまく活用したモデルの推進（チーム支援の推進）、⑧常勤型雇用と専門性の高い非常勤活用のバランスの検討、との提言がされている。滋賀県の常駐型の調査が中心になったが、それでもアンケート調査の結果から、生徒・保護者・教員それぞれから、常に学校に SC がいることの意義が示され、常駐化が求められていることがわかる。

水谷・高原（2018）は、名古屋市の子ども応援委員会の職員として働く常勤と非常勤とを両方経験した SC への聞き取り調査から常勤化のメリットについて、即時対応ができること、生徒指導や教育相談に関わる活動に参画でき子どもとの距離を近づけられること、ストレスマネジメントに関わる授業を立案し実施するなど問題の予防に取り組めること、積極的・自発的に子どもに関わることが多くなり問題の早期発見・早期対応につながりやすいことを挙げている。

前述の「公認心理師の活動状況等に関する調査」報告書の教育分野の記載によると（一般社団法人公認心理師の活動状況 2021）、SC の主な資格である公認心理士について、「教育分野で働く公認心理師のうち約 3 分の 2 が非常勤勤務であり、他分野よりも割合が高かった。それは、スクールカウンセラーのほとんどは非常勤職であるという事情を反映していると考えられる。」と述べられており、公認心理師資格による SC の約 3 分の 2 は非常勤勤務であるとわかる。また、「幼小中高等学校スクールカウンセラー（自治体・教育委員会雇用）」「幼小中高等学校スクールカウンセラー」では、「非常勤勤務のみ」の者が全体の 8 割以上を占めていた。

さらに、日本公認心理師協会教育分野の調査結果報告書では、スクールカウンセラーが常勤化された場合に常勤勤務を希望する人の割合が約 44%を占めていたことが示された。（「スクールカウンセラーが今後常勤化された場合に、常勤での勤務を希望するかについて」の回答は以下の通り（該当するもの 1 つ選択）。「希望する」が約 44%、「分からない」約 29%、「希望しない」が約 27%）。

2. スクールカウンセラーの現状

2-1. SC の配置

（1）SC の配置形態

SC の配置形態について、文部科学省の SC ガイドライン（素案）においては以下のように説明されている。

SC は、学校や地域の状況等を考慮して、効果的な支援ができる形態を選択して配置する。配置形態の例としては以下のものがある。また、勤務時間についても、各学校で一律に定めるのではなく、例えば、小学校と中学校では差を設けたり、より困難を抱える学校（地域）には勤務時間を長くしたりするなど、学校や地域単位で勤務時間を考え、学校や地域の実情に応じて柔軟に設定することが望ましい。 1 単独校方式:SC が配置された学校のみを担当するもの。 2 拠点校方式:（小小連携）小学校を拠点校

とし、当該小学校と同一中学校区内の他の小学校を対象校として併せて担当するもの。（小中連携）中学校を拠点校とし、当該中学校区内の小学校を対象校として併せて担当するもの。 3 巡回方式:教育委員会（教育事務所、教育センター）等に配置し、学校を巡回するもの。

（2）全国

文部科学省の最新の学校保健統計調査（2019 年度）の「相談員・スクールカウンセラーの配置状況（%）」によると、全国の SC の配置率は各都道府県や学校種により様々である。SC を配置している学校の割合の全国平均は、小学校で 84.7%、中学校は 97.6%、高校は 91.3%である。全国の配置率自体は高いが、定期配置で週 4 時間以上の定期配置は小学校で 22.7%、中学校で 66.7%、高等学校で 43.6%と多くないことがわかる。

（3）北海道

①配置率

また、同じ学校保健統計調査（2019 年度）の資料から、全国平均と北海道の SC 配置状況を比較する。北海道の配置率は、小学校で 78.1%、中学校で 92.3%、高等学校で 86.2%であり、全ての学校種で全国平均を下回っている。また、定期配置で週 4 時間以上の割合は、小学校で 0.4%、中学校で 20.9%、高等学校で 21.8%であり、全国平均（22.7%、66.7%、43.6%）を大きく下回っていることがわかる。特に小学校の割合が著しく低い。したがって、北海道では SC の配置率が全国平均より低く、かつその配置も不定期や定期でも少ない頻度にとどまっており、十分ではないことがわかる。

②配置校数

さらに、文部科学省「スクールカウンセラー実践活動事例集」（2014 年度～2020 年度）を元に、北海道の公立学校等における SC の状況を詳しくみていく。

小学校の配置校数が最も急激に増加した。2014 年度から 2016 年度までは殆ど変化がないが、2016 年度（12 校）から 2017 年度（171 校、20.1%）の一年間で約 14 倍にも増加した。さらに、2018 年度も順調に増加し、2019 年度（512 校）はさらに 2018 年度（201 校）の約 2.5 倍増加した。2020 年度も 3 校増え 515 校になった。国が 2019 年度までに全ての公立小・中学校に SC を配置するという目標を掲げたことで、小学校への SC 配置を急務と判断したと推測できる。しかし、未だ全校配置は達成されていない。

次に著しく配置校数が増加したのは高等学校で、7 年間で約 2.5 倍増加した。中学校は 26 年度時点でも比較的配置校数が多く徐々に増加したが、全校配置は達成されていない。その他の中等教育学校、特別支援学校、義務教育学校、教育委員会等では配置が進んでいない。

【表 1】北海道 SC 等の配置校数の変遷

	小学校	中学校	高等学校	中等教育学校	特別支援学校	義務教育学校	教育委員会等
2014 年度	12	251	71	1	5	-	-
2015 年度	13	260	74	1	7	-	-
2016 年度	12	274	75	1	9	-	-
2017 年度	171	306	116	1	10	-	2
2018 年度	201	313	130	1	9	3	2

2019 年度	512	383	173	1	16	4	2
2020 年度	515	400	182	1	16	8	1

出典）文部科学省「スクールカウンセラー実践活動事例集」（2014 年度～2020 年度）より筆者作成
備考）配置校数には SC に加え、SC に準ずるものの配置も含む。

③配置形態・資格

北海道の SC 等の勤務形態・資格についてみていく。以下は、令和 2 年度（2020 年度）「スクールカウンセラー実践活動事例集」の勤務形態・資格の資料である。

【主な配置形態】
令和 2 年度　北海道　SC 等の勤務形態
単独校　28 小学校　（月 2 日・1 回 4 時間）　47 中学校　（月 2 日・1 回 4 時間）
6 義務教育学校　（月 2 日・1 回 4 時間）　181 高等学校　（月 1 日・1 回 4 時間）
1 中等教育学校　（月 1 日・1 回 4 時間）　16 特別支援学校（月 1 日・1 回 4 時間）
拠点校 343 中学校　（月 1 日・1 回 4 時間）
対象校 487 小学校　（年 1 日・1 回 4 時間）　10 中学校　（年 1 日・1 回 4 時間）
2 義務教育学校　（年 1 日・1 回 4 時間）　1 高等学校　（年 1 日・1 回 4 時間）
【資格】
(1) スクールカウンセラーについて
1 公認心理師 74 人　2 臨床心理士 71 人　3 精神科医 0 人　4 大学教授等 11 人
(2) スクールカウンセラーに準ずる者について
①大学院修士課程を修了した者で、心理臨床業務又は児童生徒を対象とした相談業務にいて、1 年以上の経験を有する者 11 人
②大学若しくは短期大学を卒業した者で、心理臨床業務又は児童生徒を対象とした相談業務について、5 年以上の経験を有する者 44 人

これによると、最も高頻度な配置が月 2 日・1 日 4 時間であり、非常勤の中でも少ないことがわかる（定期配置の中でも、週 4 時間以上かどうかが 1 つの基準である）。しかし、同資料における北海道教育委員会による今後の課題に挙げられているのは、「地域によって SC の確保が困難な地域がある」「SC の支援の資質・能力の向上を図る場を設定する必要がある」であり、配置形態の不十分さは課題としていない、できていない状況であると言える。

資格は、合計 211 人のうち約 7 割の 156 人がスクールカウンセラーであり、55 人が SC に準ずるものであった。SC か否かとそれぞれ構成する職種や経験による複雑で多様な SC・SC に準ずる者のあり方が推測できる。このような状況では、「SC の支援の資質・能力の向上を図る場を設定する必要がある」の課題はより重要であると考えられる。

④北海道における SC の採用募集状況

以下は、北海道教育委員会「令和 5 年度（2023 年度）北海道公立学校スクールカウンセラー 候補者募集案内」の一部抜粋である。

1 応募（任用）資格
(1) スクールカウンセラー
次のいずれかに該当する者
・公認心理師
・財団法人日本臨床心理士資格認定協会の認定する臨床心理士
・精神科医
・児童生徒の臨床心理に関して高度に専門的な知識及び経験を有し、学校教育法第 1 条に規定する大学の学長、副学長、教授、准教授、講師（常時勤務する者に限る。）又は助教の職にある者又はあ

った者
(2) スクールカウンセラーに準ずる者
次のいずれかに該当する者
・大学院修士課程を修了した者で、心理臨床業務又は児童生徒を対象とした相談業務について1年以上の経験を有する者
・大学若しくは短期大学を卒業した者で、心理臨床業務又は児童生徒を対象とした相談業務について5年以上の経験を有する者
・医師で、心理臨床業務又は児童生徒を対象とした相談業務について1年以上の経験を有する者
2 報酬等（予定）
・北海道公立学校スクールカウンセラーは、北海道教育委員会会計年度任用職員として任用します。また、勤務実績に基づき、次のとおり報酬等を支給します。
スクールカウンセラー：4,300円／時間、スクールカウンセラーに準ずる者：2,700円／時間
・上記のほか、関係規定に基づき通勤費用等を支給します。
5 勤務日・勤務時間数等
・小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校:週1回、1日4時間程度
・高等学校、特別支援学校:月1回、1日4時間程度
※令和5年度は現時点で未定のため、令和4年度の標準的な状況になります。
※複数校勤務を併せた最大で、1日の勤務時間は7時間45分以内、週当たりの勤務時間数は原則15時間30分未満の予定です。

2023年度の募集においても、応募資格と報酬・勤務日・勤務時間等の関係が適切でなく、一つに絞った本職としての働き方が難しいことが考察できる。

(4) 公立学校SC常勤の実例

①名古屋市の例　「なごや子ども応援委員会」

名古屋市「なごや子ども応援委員会リーフレット」によると、名古屋市では全市立中学校 110 校に常勤の SC を配置している。さらに市内を 12 ブロック（1ブロックは高校・特支）に分け、 11 校の中学校を事務局校として位置づけ、2014年度より名古屋市教育委員会の一部門として常勤の総合援助職（以下ＨＰ)、SC、スクールソーシャルワーカー（以下SSW)、スクールセクレタリー、スクールポリスからなる「なごや子ども応援委員会」を設置し、チームが常勤職員として活動しながら要請に応じた訪問対応を行なっている。

一日の活動例としては、朝に「朝の挨拶」「チーム会議」、昼に「未然防止活動」「関係機関との連携」「教職員との情報共有」、夕に「個別面談」「家庭訪問」を実施する。

2021年度の「なごや子ども応援委員会」の予算は、15億4333万1千円である。この予算はSCのみではなく、応援委員会のチームに対する予算であるため単純に比較はできないが、同年度の札幌市のSC活用費が2億4800万円であることや国のSC等活用事業の予算は55億8100万円であることから、非常に大きい予算であるといえる。2019度名古屋子ども応援委員会に関する「いじめ対策・不登校支援等推進事業　事業実施報告書」においても、これらの経費の自治体の負担が大きく、現在国による補助制度は対象経費が限定されていることや内定率が 100%でないことなどが課題であるとし、本市がこの事業を継続するためにも、また他の自治体が本市のように常勤職員を雇用するためにも国からの財政支援が一層重要となっていると主張する。

水谷・高原（2018）によると、活動開始の経緯としては、「なごや子ども応援委員会」が2014年度に活動を開始する前年度に、中学生の自死があり、いじめを発端とするものではないかという報道がなされた（名古屋市教育委員会、2014)。名古屋市では、1989年度から生徒指導相談員という名称で

家庭訪問や電話相談を中心とした不登校支援を始めていたが、そうした事案の発生を避ける策を探るために河村市長と名古屋市教育委員会が姉妹都市であるロサンゼルスを訪れたところ、SC が常勤で一つの学校に複数配置されていることを知った。またその仕事内容は、日本の非常勤 SC とは大幅に異なったものであり、臨床心理学を基盤にする活動というよりも教育心理学や発達心理学を基盤にするものであることを見出した。そうして 2019 年度には、全中学校に 1 名の常勤 SC が置かれることになった。

上記報告書は、「学校援助職が常勤職として置かれると、生徒の自律を奨励し、(1) 子ども自らが問題を見つけ、(2) 子ども自らが援助を求め、(3) 子ども自らが問題を解消していく方策を見つけるような学校文化がつくられることで、問題を発生させない生徒集団がつくられることを期することができる」としている。

②滋賀県の 4 中学校の例（「文科省平成 29 年度調査報告書」より）

滋賀県では 2012 年 7 月から県内の中学校 1 校につき複数の SC が交代で勤務することで、毎日 SC が学校に常駐している（常駐型と呼ぶ)。2017 年 7 月から 1 校、12 月からは「いじめから子どもを守るための相談活動推進事業」として常駐校 3 校が加わり、計 4 校で常駐型の SC 採用。勤務形態は、3 名の SC が曜日ごとに勤務する形（2 名が週 2 日）で毎日 SC が常駐。勤務時間は年間の総時間数が決められ、その時間を各校の状況に応じて活用しているが、基本的には毎日 4～7 時間勤務している。また、常駐型以外の全公立中学校と高校には学校の規模に応じて年間 40～210 時間程度の時間数で 1 名の SC が配置されている。

2-2. 財源

「公認心理師の活動状況等に関する調査」報告書によると（一般社団法人公認心理師の活動状況 2021)、常勤等の月給の額は 20 万円未満とする人の割合が高かった一方、非常勤勤務の時給では、5,500～6,000 円とする人の割合が最も高かった。これは、スクールカウンセラーの時給を反映していると考えてよい。

SC 事業は、1995 年度から 2000 年度まではスクールカウンセラー活用調査研究委託事業として国の全額委託事業として実施されていたが、2001 年度以降は国庫補助事業のスクールカウンセラー活用事業として実施され、2007 年度までは国の補助率が 1／2、それ以降は 1／3（都道府県・政令指定都市が 2／3）で実施されている。補助対象経費としては、報酬・期末手当・交通費等となっている。

文部科学省「スクールカウンセラー等配置箇所数、予算額の推移」によると、国の予算額は、1995 年からは徐々に増加し 2007 年の 50 億 5,100 万円まで増加した。しかし翌年の 2008 年度には前年度の約 66%にまで減少し、2009 年度から 2012 年度には、学校・家庭・地域の連携協力推進事業の一部としてその内数としての公表となっている。 2013 年度には 2008 年度からは微増した 38 億 9,200 万円であり、それからは徐々に増加し、2021 年度には 52 億 7,800 万円、2022 年度のスクールカウンセラー等活用事業の予算は 55 億 8,100 万円であり増加を続けている。重点配置の活用により、週 1 回 8 時間（終日）以上の配置も可能としている。重点配置とは、「いじめ・不登校対策のための重点配置 2,000 校（※不登校特例校や夜間中学への配置を含む)」、「教育支援センターの機能強化 250 箇所」「虐待対策のための重点配置 1,500 校」「貧困対策のための重点配置 1,900 校」「スーパーバイザーの配置 90

人」「自殺予防教育実施の支援」としている。

私学については、教育改革推進特別経費（教育の質の向上を図る学校支援経費）の③教育相談体制の整備において、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の活用、不登校の生徒等の教育機会についての支援等で、2021 年度には一校あたり 30 万円補助される。

現在殆どが非常勤の SC の勤務時間を増やすとなると単純により多くの経費が必要になる。名古屋市の事業実施報告書で、常勤職員を雇用するためにも国からの財政支援が一層重要と主張されていることからも、国のスクールカウンセラー等活用事業の予算を増やすことが求められる。

【表 2】スクールカウンセラー等活用事業の予算額及び配置の推移

年度	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2【計画】
配置箇所数（箇所）	154	553	1065	1661	2015	2250	4406	6572	6941	8485	9547	10158	11460	12263	15461	16012	15476	17621	20310	22013	24254	24661	26337	26160	29411	30550
予算額（百万円）	307	1100	2174	3274	3378	3552	4006	4495	3994	4200	4217	4217	5051	3365	14261の内数	13093の内数	9450の内数	8516の内数	3892	4113	4024	4527	4559	4569	4738	4866

出典）文部科学省（2020）「スクールカウンセラー等配置箇所数、予算額の推移」

2-3. 人材

文部科学省の「スクールカウンセラー等活用事業実施要領」によると、スクールカウンセラーの選考は、①公認心理師、②公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会の認定に係る臨床心理士、③精神科医、④児童生徒の心理に関して高度に専門的な知識及び経験を有し、学校教育法第 1 条に規定する大学の学長、副学長、 学部長、教授、准教授、講師（常時勤務をする者に限る）又は助教の職にある者又はあった者、都道府県又は指定都市が上記の各者と同等以上の知識及び経験を有すると認めた者の各号のいずれかに該当する者から、実績も踏まえ、都道府県又は指定都市が選考し、スクールカウンセラーとして認めた者とされている。つまり SC になる際の主な資格は、公認心理士資格と臨床心理士資格であり、SC としての養成はされていない。

他分野での公認心理士や臨床心理士と職務内容が異なることから現行の研修だけでは不十分であり、研修の充実化や「SC の養成」の必要性を感じた。また、勤務条件をよくすることで、SC 志望者は増え人材不足の問題解に大きく貢献すると考える。

3. 常勤化の懸念点（外部性）

外部性とは、スクールカウンセラー活用調査研究事業最終報告書において「評価を行わない『教員と異なる第三者的存在』として、学校から一定の『距離』を置き、校内の日常の体制に組み込まれない」こととされている。また、「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）」では、「スクールカウンセラーについて、学校に必要な職員として活用を進めていく上では、その職務内容等の明確化や教育委員会配置等による外部性の確保が重要であるなどの指摘がある。」とスクールカウンセラーの成果と課題等として外部性の重要性を紹介している。

SC は専門相談機関や医療機関での心理専門職とは違い、「チームとしての学校」の一員として教員や他の学校職員との連携が求められる。その一方で専門性の一つとして「外部性」・第三者性が求められ、そのバランスが難しい。柿田（2019）は、SC の外部性と内部性の「その両方が効果的に働いていくことが、SC が学校システムの中で自らの役割を果たし、機能していくための必要条件であると考え

る。」と述べる。SC の勤務時間を増やし、学校の一員としての学校参加をすればするほど「自分の学校の職員」と見做されることが多くなり、外部性を保つのが難しくなる。愛知県臨床心理士会の説明によると、この特殊性が心理専門職から敬遠される原因にもなり得る。（水谷・高原 2018）

また、『文部科学省　平成 29 年度いじめ対策・不登校支援等推進事業報告書　スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの常勤化に向けた調査研究』では、「保護者が考える SC が学校にいることが子どもにとって良い点」では、「学校の先生と違う立場である」と回答した保護者が 973 名で、最も多かった。また、「SC が学校にいると、保護者にとってどのような良い点があるか」の解答の中でも、824 人が選択し、3 番目に多い結果であった。このことから、保護者からも、教員とは違う立場である SC の外部性が重視されていることがわかる。

伊藤（2018）は、「外部性を盾にした関わりは、心理臨床家の視点をただただ教員に押し付けるような姿勢に陥ることになるおそれがある。そのような事態に陥った場合、SC と教員、児童生徒との信頼関係は到底望めないことは自明であろう。」とし、SC は学校の「内部に身を浸すこと」が不可欠であると主張する。内部性と外部性を両立した在り方を実現するためには、SC が「自身の心理臨床化としてのアイデンティティの在り方」に向き合い、問い直す姿勢が必須であると言えるとのべ、SC の外部性の確立には SC 自身の向き合い方に依存した対応が挙げられている。

名古屋市の例から見出せた外部性確保の方法としては、「学校内ではなく外部が管轄すること」「職員室ではなく専用の部屋で勤務すること」「外部専門職のチームで活動すること」があり、滋賀県の例からは「一校に当たり複数名の SC が曜日交代制で勤務すること」がある。また、SC になる際の主要な資格は公認心理士や臨床心理士資格だが、SC の外部性などの特殊な専門性を担保するためにも、SC としての養成の必要性があると考えられる。

4. 本論文の課題

SC 勤務実態に関する先行研究に関しては、最近の SC の勤務実態に関する研究はほぼ存在せず、単年度契約での非常勤職員であることや、「勤務時間数が短いぶんワークライフバランスという視点からみると SC は働きやすい職場であること」、「キャリア形成の難しさ」など簡単な紹介に留まっている。また、公開されている SC に関するデータも、あくまで学校における SC の配置時間数や配置校数についてであり、実際に働いている SC 個人がどのように働いているのかという勤務実態は明らかになっていない。したがって、本論文の調査では、SC 個人に焦点を当てたインタビュー調査を行い、北海道における SC の勤務実態を明らかにする。

また、情報が公開されている公立学校で最も SC の常勤化が進んでいる名古屋市の「なごや子ども応援委員会」を実例として用い参考にしながら、北海道 SC からみた SC 常勤化とそのあり方、懸念点としての外部性を明らかにする。

さらに、日本公認心理士協会教育分野の調査結果報告書では、スクールカウンセラーが常勤化された場合に常勤勤務を希望する人が約 44%を占めていたことが示されていたが、なぜ常勤職の SC を望む心理士が 4 割ほどに留まるのか、理由は示されていなかったため、その点もインタビュー調査で明らかにし、常勤化の検討の参考にする。

5. インタビュー調査

5-1. 調査の概要

（1）調査の目的

第一に、SC 一人一人の勤務実態に焦点を当て非常勤で勤務時間数の少ない現状の SC 職はどのようにして成り立っているのか、特に全国でも低い配置率・配置時間数の北海道 SC の実態を明らかにすることを目的とする。第二に、先行研究から SC 常勤化の懸念点として共通して挙げられた外部性や常勤化に関する SC の意見を明らかにすることを目的とする。

（2）調査の方法

インタビュー対象は、北海道で勤めている SC とした。インタビュー調査は 5 名（A～E さん）に対して、それぞれの日時及び場所をあらかじめ設定したうえで（1）の調査目的に沿い、半構造化方式で行った。A、 B、 C さんの 3 名は対面で行い、D、 E さんの 2 名は Zoom でインタビュー調査を行った。インタビュー調査は 2 時間半～4 時間行った。主な質問の枠組みは、「1. 基本情報 」「2. SC としての労働条件」「3. 人材・養成」「4. 外部性」「5. 配置時間増加・常勤化」の 5 つとした。

5-2. 調査結果の小括

①調査協力者の概要

	A さん（50 代）	B さん（50 代）	C さん（60 代）	D さん（60 代）	E さん（60 代）
SC 歴	8 年	12 年	25 年	約 11 年	18 年
兼業先	学生	病院常勤・産業カウンセラー	私設相談室運営	私設相談室運営	教育支援センター・障害福祉事業所 等
卒業／修了	心理大学院	心理大学院	文学部	社会学部	心理大学院
経歴	小学校教員	教育委員会・病院・子ども相談機関 等	病院心理士、専門学校・大学の非常勤講師	法務省矯正局、大学院非常勤講師	労働省、東京都職員
勤務先経験	地方郡部	札幌市・地方郡部（現在）	札幌市・地方都市	地方都市	地方郡部
SC 年収	200 万円弱	全体の 9%	約 400 万円 （札幌市：250 万、地方都市 A:約 150 万） 全体 40%	約 140 万円 全体 53%	約 220 万円 （道：120 万、町：100 万） [昨年：360 万] 全体 50%
勤務校	小学校 9 校、 中学校 4 校、 高校 1 校、 特別支援学校 2 校、 短期大学校 1 校 **合計：17 校** （最大:＋中学校 2 校、小学校 1 校）	高校 1 校 （年 40 時間／月 1 回／4 時間） **合計：1 校** [過去:小学校 7 校、中学校 6 校、高校 1 校 ＋非常勤病院、産業カウンセラー]	札幌市中 1 校（年 280 時間／週 1 日／7 時間）、札幌市小 3 校（各校年 69 時間／月 2 回／3 時間）、 地方都市 A 中 3 校（各校月 2 回弱）、 地方都市 A 小 4 校（各校年 4 時間） **合計：11 校**	地方都市 B 中学校 2 校（年 142 時間／月約 3 回／1 回 4 時間）、小学校 2 校（年 44 時間／約月 1 回／1 回 4 時間）（小中合わせて年 125 時間／月 2 回／21 回 4 時間）、高校 1 校（年 54 時間／月 1.2 回／1 回 3 時間） **合計：5 校**	町内すべての小 8 校、中 8 校、高校 1 校 A 中（年 160 時間／4 時間×月 4 回 B 中（年 122 時間／4 時間×月 3 回） C 中（年 48 時間／4 時間×月 1 回） D 中（年 48 時間／4 時間×月 1 回 その他義務（各 4） その他必要があれば町費で勤務。 A 高校（年 80 時間／4 時間×月 2 回） **合計：17 校**

保有資格	臨床心理士、 公認心理士、 小学校専修	臨床心理士、 公認心理士、	臨床心理士	臨床心理士	臨床心理士、 公認心理士、 社会保健労務士 等
時間外勤務	必ずある 学校内と在宅 （後期は勤務予定時間の 2 倍）	よくある （カウンセリング後の教職員との相談・生徒に関する資料作成）	ない （しないように言われている）	必ずある （高校は必ず 1 時間） （カウンセリング記録作成・養護教諭とのコンサルテーション）	ある （SC 便り作成）

②SC 勤務経験の詳細―現在の勤務状況について―[1]

A さん	▪ A 市 A 中学年 16 日計 88h（A 町 a、b、c 小学校勤務分計 12h と年 2 回の研修計 2h 含、A 中学は 74h） ※A 中学は拠点校、各小学校は派遣校。A 市 a、b、c 小学校の勤務時間は年間 1 回のみで 4h ▪ B 町 B 中学 104h（B 町 a、b、c、d 小学校含） ※B 中学は拠点校、各小学校は派遣校。派遣校は年に 1 回以上行かなければならない。 ※B 中学教頭が調整窓口となり、B 町内小学校からの要請に応じて小学校の勤務が決まる。 ▪ C 町 a 中学校、C 町 b 中学校、C 町 c 小学校、C 町 d 小学校（各校 4h×9 回＝年 36h） ※C 町は、4h×7 回分は道費、4h×2 回分は町費、その他会議出席等必要に応じて町予算で補填。 ※C 町は独自に予算をつけて道の事業では足りない分を補っており、月 1 回はどの学校にもいけるように体制を整えている。 ▪ D 高校 約 36h（連絡なく不明、必要な時のみ声がかかる） ▪ E 特別支援学校 36h ▪ F 特別支援学校 36h ▪ G 短期大学校　実質時間（2h 程）＋交通費分 1h×14 回 ※G 短期大学校は道の事業とはまた別で単独の採用。
B さん	▪ D 町公立高校に年間 40 時間（月 1 回／4 時間、約 10 年目） ※ＰＴＡ会費から出て勤務時間が増えることもある。
C さん	▪ 中学校 1 校（札幌市、年 280 時間／週 1 日／7 時間）、校区の小学校 3 校（各校年 69 時間／月 2 回／3 時間） ▪ 中学校 3 校（地方都市 A、各校月 2 回弱）、小学校 4 校（各校年 4 時間） ※小学校は年 4 時間以外も、要請があれば中学校の時間を使用し勤務。中学校は年度ごとに日時指定があり学校規模によって行く時間が違い 3 校でかなり幅がある。 ▪ 公立高校 1 校（地方都市 A、現在約勤務 5 年目、要請がある際に勤務） ※年によって勤務時間数の量は違い、道の予算がつくのが年に 20 時間で、それを超えると、恐らくＰＴＡの了解を得てＰＴＡの予算から出る（今年度は 10 月時点で既に 20 時間を超えている）。 ※なお、北海道の場合は教育相談担当と管理職が必要と認めたら 20 時間の限りではない。
D さん	▪ 中学校 1 校（地方都市 B、拠点校方式、大規模校、年 142 時間／約月 3 回／1 回 4 時間）、附属する小学校 1 校（地方都市 B、年 44 時間／約月 1 回／1 回 4 時間） ▪ 中学校 1 校・小学校 1 校（地方都市 B、小規模特認校で小中一体となっているもの（義務教育学校ではない）、小中合わせて年 125 時間／月 2 回／1 回 4 時間） ▪ 高等学校 1 校（S 町立、2018 年から勤務、自宅から片道車で 1 時間、年 54 時間／月 1，2 回／1 回 3 時間） 道教委が出している予算は年度で決まっており、大規模校は年 28 回（1 回 4 時間）で小規模校は年 18 回、その予算を超えて勤務している部分は地方都市 B 独自の予算が出ている。地方都市 B 教育委員会が教育局と相談し、道費と市費とを振り分けて調整している。

[1] SC の勤務経験に関わり、〇過去〇緊急派遣についても聴き取っているが、本論では紙幅の関係で割愛した。以下、「(その他聞き取り要素)」とする。

Eさん	▪ E町内すべての小学校８校、中学校８校、高校１校 （道費）＋（町費）の時間数 A中（80）＋（80）　4時間×月4回　全6クラス　180人 B中（72）＋（50）　4時間×月3回　全3クラス　80人 C中（40）＋（8）　4時間×月1回　全3クラス　60人 D中（24）＋（24）　4時間×月1回　全3クラス　50人 その他義務（各4）　その他必要があれば町費で勤務 A高校（40）＋（40）4時間×月2回　全12クラス　250人 Eさんは2021年度に一番多く学校数を受けもっており、同時に3町全ての小、中、高校26校に勤務していた。この要因は、1校あたりのSC配置時間数減少と当地域での人材不足である。「専門家が巡回に来るので、用事があれば準備してくださいね。」というような巡回指導の方法ではなく、その場をコミュニティと見立てて自分が溶け込んでいくように1校1校大事にSCとして関わろうとEさんは勤務するため、26校は多く手に負えなくなり今年から勤務校数を減らした。

③SCとしての活動内容[2]

協力者それぞれが実際に行っている具体的な業務内容について、文部科学省が示すSCの業務内容と照らし合わせて聞き取った。（一部割愛）

Aさん	勤務時間内では基本的に生徒との一対一の（1）カウンセリングをする。（2）のコンサルテーションは、勤務時間外に部活が終わってから。（3）カンファレンスは時間が取れない、合わない。（4）研修・講話は、要請はあるが時間数が足りなくできないことが多い。（5）査定、診断（見立て）、調査 は、面接の中だけでなく至るところで行っている。（6）予防的対応のストレスマネジメントやストレスチェックはどこの学校でも実施していない。（7）危機対応、危機管理は、通常の勤務とは別立てで行う。
Bさん	（1）カウンセリングをメインで行っており、生徒、保護者、教職員に対して実施する。その流れで（2）コンサルテーションがあることもある。（3）カンファレンスは、開催日と勤務日が合わないことが多いため、メールや電話（急ぎの時）で意見を送り養護教諭から伝えてもらう。（4）研修・講話は、依頼されたら実施することもあるが今年はない。（5）査定、診断（見立て）、調査は、検査の必要を感じたら養護教諭と相談しSC自身で検査をするか病院で実施してもらうか決める。ＴＥＧのような簡単なテストなら実施し、本格的に実施した方が良い場合は病院に依頼する。（6）予防的対応 は、現在勤務している高校では個別面接の際に実施することがある。（7）危機対応、危機管理 は、毎年ではないが要請があれば実施する。
Cさん	（1）カウンセリングと（2）コンサルテーションをメインで行なっていて、ほぼ全ての時間を使う。（3）カンファレンスはデイサービスや児相などの外部機関との関係者会議も含めて必要に応じて行うが、そんなに頻繁ではない。（4）研修・講話 は、札幌市も地方都市Aも、高校以外は各学校で先生向けと生徒向けに各1回ずつ、感想書いてもらうのも含めて授業一コマ分で行う。（5）査定・診断（見立て）は、学校ではエゴグラムのみ実施したことがある。基本的には北海道の場合は外部に依頼するように言われており、札幌市の場合は教育相談センター、地方都市Aは特別支援の先生でできる方がいるため依頼している。学校の先生よりSCが専門家なのだからＷＩSCを用意してもらい実施したい。心理診断（見立て）は別立てではなくカウンセリングの中で行うのが通常であり、そのように行っている。（6）予防的対応のストレスチェックやストレスマネジメントは、研修や講話の中で行う。（7）危機対応や危機管理は、事故等が起きた際に通常の勤務以外で行う。ＳＶの時はより多かった。 教室の見回りも行う。札幌市は自由に授業を見て回れるため座席表を用意すれば実施できるが、地方都市Aの場合には事前に教員集団の同意を得る必要があり、「生徒のことは教員が自ら抱えるべきである」と言う考え方の教員の教室には入れない。また、教員が用意する生徒に関するまとめが非常に役立つため、必ず教室を見回る必要もないと考える。

[2] （その他聞き取り要素）〇勤務日 1 日の流れ〇勤務時間外に行う業務〇試行段階の取り組み〇「授業観察」〇独自の実践〇SC業務の標準化〇活動場所

Dさん	（1）カウンセリング、（2）コンサルテーション、（5）査定、診断、（6）予防的対応、（7）危機対応危機管理を実施。その中でも、生徒及び保護者の面談を主に行っている。小学校・中学校は生徒単独の面談より保護者単独の面談や生徒と保護者同席の面談などの保護者面談が多い。 （4）研修や講話は、毎年度初めに学校側からの要請があるが現在通常の勤務時間内では時間の余裕がない。学校教員との（2）コンサルテーション、（3）カンファレンスは時間的に余裕がない。中学校教員のほとんどは部活の顧問をしていて教頭以外職員室には在室しておらず、ほとんど直接話すことはない。 付随する小学校は、昨年までは保護者との面談が中心で児童のみの面談は３名であった。児童が直接来談するのはハードルが高く非常に限られている。なお、保護者や学校の対応が変わっていけば児童も変わっていくため、SC としては保護者や学校のかかわりを変えていくことに主眼を置いている。それは中学も基本的に同じである。 加えて、今年度からは新しく赴任した特別支援コーディネーターとケースの見立てやこれからの方針についてカンファレンスをしており、不登校の児童及び保護者に学校がどのようなかかわりを持つかなど、今できることは何かと作戦を立てることに時間を費やしている。その間に当該保護者との面談や働きかけ等をしている。 また、要保護児童対策協議会のミニ版を学校主体で他機関と協議して行っており、学外の相談機関、対象となる児童相談所、地方都市 B にある同じような機能を持った子どもの相談センターと話をしたり、地域へどう繋ぐか、ソーシャルワーク的な範囲まで踏み込んで話をする。 高校は、生徒のカウンセリングが主である。勤務している高校は生徒数 100 名未満で、全国から不登校や発達障害特性の強い生徒、特別支援学級の生徒が入学してきている。さらに、地元の生徒以外は全寮制のため寮生活でのトラブルがほぼ毎日ある。よって、学校生活や寮生活でのトラブルを最小限にし心情安定を図る目的で、約５年前から毎年全校生徒面接をしている。その中で問題のある生徒、緊急案件の生徒を全員面接の間に入れる。そうして正規勤務時間 3 時間を超え、実質 4 時間から 5 時間になってしまう。その後に 30 分から 1 時間、窓口になっている養護教諭に面談内容を説明し学校としてできることの調整をする。 場合によっては保護者が遠方から来て面談の要望があるため実施する。リアルタイムの問題の場合、リストカット、摂食障害、傷害事件、盗みなど問題行動、といった深刻な問題もあり、それらへの対処や保護者への働きかけの仕方を含めているため SSW 的なかかわりが要求され、社会福祉的な視点や非行・犯罪のことも詳しくないと適切な対応はできにくいと考えている。加えて、法的手続きや虐待事案での親権変更など、学校のかかわりについてのコンサルテーションも行っているため、これまでの非行・犯罪臨床での経験・知識を生かしている。当該高校には SSW が一応任用されているが、専門的な知識はあまりないため、実質的には SC とのコンサルテーションを受けて主に教頭が SSW の役割を果たしている。（D さん自身は、SC も SSW の視点で対応することがあると思うが、そういった視点をもった SC はかなり少ないという実感があるため、特異であるとも自覚している。） その他に、保護者から担任教諭の生徒に対する指導が不適切であるという相談も結構な割合である。それについては、担任にどのように伝えたらよいかを保護者と話し合っていく中で方法を提案し、同時に学校側にも保護者の考え等を伝え、その対応の仕方について検討してもらうということをしている。担任として保護者にどのように対応していくかをコンサルテーションする。
Eさん	道教委の SC 派遣事業の割り当て時間を超える業務については、（必要性が認められるもののみ）町の予算から支給を受けており、文部科学省が示す（1）から（7）の全ての業務は基本的に勤務時間内で実施できる。 カウンセリングの実施時間の割合は学校種によって違い、高校は 7 割、中学校は 2 割、小学校は 1 割もない。したがって高校ではカウンセリングに追われることがあるが、小・中学校ではない。対話の中で自分の気持ちを整理したり振り返りながら探求していく言葉を介したプロセスがカウンセリングには必要であるため、小・中学校ではカウンセリング関係が成立するまでが難しく相談に来るまでの仕掛けが必要になる。生徒に知ってもらい受けいれてもらうことがまず大事であり、カウンセリングの場所で生徒が来るのをただ待つだけだと「どんな人かわからないため話すの怖いです」という感じで生徒は相談に来ない。 したがって、カードゲームなどで一緒に遊んだり、学校の中を巡回しながら児童生徒に声をかけたり、授業に入って声をかける時間が多い。学校行事も見学する。先述の文科省の業務の分類には入らないが、生徒や教員との関係が生まれその後の展開がやりやすくなるため現場の実際の活動として非常に重要であると考える。

	また、東日本大震災の心のケアで心理士として現地入りした際に、カウンセリングやアセスメントでの直接的支援よりも、そこでホッとするような楽しい時間を過ごせる生活環境を整えることの重要性を痛感し、それは平時の学校でも同じことだと考えるようになった。SC もカウンセリングだけではなく、心理的視点によって学校全体の心の健康につながる雰囲気や環境を教員たちと一緒に調整していくことは大事だと思う。

相談室に児童生徒が来ないのは良いことか（E さん）　SC の中には、相談室に子どもが来ないのは SC に相談する必要がないくらい元気に学校生活を送っているということで、悲観することはないと言う人もいるが、SC が学校にいると知ってもらい、どういう人間なのか雰囲気もわかってもらったうえで、「今は必要ない」と来ないのなら良いが、少なくとも自分がいる事は、ちゃんと伝えなきゃいけないと痛感した。それからは、積極的に生徒に声をかけている。カウンセリングの予定が入っていない放課後や昼休みは、自由に相談室に児童生徒が来訪できるようにしている。

④SC の特殊性[3]

SC を始めた経緯・SC としてのあり方　以下のような、それぞれ違う多様な経緯とあり方が明らかになった。

A さん	小学校教員の経験と学校知識を活かし活動している。
B さん	思春期デイケアでの勤務経験や子どもに関わりたい長年の思いから活動。
C さん	病院勤務のみの頃からシンナーなどを使用する中学生や不登校の子どもなどの来院が非常に多かったため、関わり慣れていた。
D さん	矯正局での経験を活かし、SSW のような社会的な視点での支援も行っている。
E さん	兼業先は共通して地域活動やまちづくりの観点に密着しているため、SC としても地域の中でコミュニティワークしている動きに非常に近い感覚で活動。

スクールカウンセリングは非常にディレクティブで危機介入的（C さん）　スクールカウンセリングは非常にディレクティブだと思う。ただ、一方的な指図にならないように提案し、提案の根拠もしっかり説明する。クリニックと兼業している他の SC も懇話会で「SC はノンディレクティブではできない」と言っていた。その理由は、本来のカウンセリングには継続して行うという大前提があるが、スクールカウンセリングは概ね 7 割くらいは単発であること、保護者の相談が多く児童生徒の環境を安定させるために保護者に「してはいけないこと」や「できればこういったお声がけを」といった具体的なお願いする必要があること、発達に関する相談が非常に多いことから、そのための質問項目に沿ったものになり保護者の関わりも子どもの持ち味に沿ったもの、発達の凸凹のない子との関わりとは違う関わりをしていただく必要があるため、どうしてもディレクティブにならざるを得ない。

また、現在のスクールカウンセリングは危機介入に近くなっている。自傷行為や飛び降りの場合は危機介入や危機管理というふうに委員会は考えているようだが、現在の勤務日数や頻度の関係もありスクールカウンセリング自体がより危機的なものになっている。

あまり家族のことに立ち入れない（C さん）　スクールカウンセリングは 7 割が単発であるため、初回で子供のこと以外の家族や夫婦のこと、おそらくこれは間違いないだろうなと思ったことでも、踏み込むのは難しい。

[3] （その他聞き取り要素）〇地方 SC の孤立と公認心理士資格〇内申点〇学校内の不条理　[SC の単独配置]〇みんなで見守る学校〇往診と外部性

学校内の問題か否か（D さん）　学校内の問題のみを扱うという制約を感じる。貧困や虐待などの家庭の問題も関係するため学校としての対応を提言するが、多くの教員は「それは学校ですることじゃないですから、その話は学校でしないでください」と言う。一人の子どもにとっては、学校と家庭は接続しているため、SC は学校だからここだけ、といって切り分けるのは不自然だと考える。
SC は孤独（B さん）　病院は他にも心理士がいるため心理士の視点での相談ができるが、学校では心理士視点の話はできないため、「この対応で本当にいいんだろうか」「見落としているところはないだろうか」と不安になることも多い。外部のバイズに依頼すると数千円かかるため大きく負担になる。

⑤SC の単独配置（D さん）
SC の単独配置　SC は単独配置のため、研修・学習する機会を持つためには心理士会等で実施する研修会に参加するか、自己研鑽するかしかない。地方都市 B など各地域の SC で集まって研修会等をしている場合もあるが十分ではないと感じている。
　特に地方だと複数校に一人だけの配置のため、他の SC と関わったり、意見交換や勉強する機会は 2 か月に 1 回程度。それも情報交換程度で、研修ということにはなりにくい。

⑥労働条件[4]
個人任せの管理（A さん）　教員と違い行政（北海道教育委員会）が配置をコントロールしていない。知り合いの教員から「SC 探してます」と電話がかかってきたことが何度かある。今年初めて受けた 1 校は、面識のある養護教諭から連絡があってのことで、その高校は道教委から SC を自力で探すように言われたそうだ。また、札幌市では異動もあるようだが、郡部では基本クビにならなければ（あるいは自分から辞めなければ）雇用が継続し続け異動もない。現在 9 年目だが、同じ SC が同じ学校に居続ける弊害もあるのではないかと思う。地域の教育委員会と SC 個人との契約になるため、担当校の増減も運次第のところがある。
不定期な勤務（A さん）　4 月は仕事が入らず、大体 5 月の連休明けから本格的に勤務する。長期休みも仕事が入らず勤務時間もまちまち。緊急派遣がある場合は少し忙しくなる。
このような労働条件が成り立つ理由（A さん）　SC だけで生きている人間が少ないからなのかもしれないし、道事業だけの SC も少ないからかもしれない。札幌市は 2 校受け持てば食べていけるときいており状況が全く違う。
1 校あたりの勤務時間数・予算を増やさず配置校数増加と頻度確保をする対応（E さん）　文部科学省の全校配置の目標の影響で、2019 年に 1 校あたりの時間数（道予算）が急激に減り、勤務学校数が

[4] （その他聞き取り要素）〇非常勤第一種公務員から会計年度非常勤職員へ〇校数と頻度の増加と SC の負担〇交通費〇超過勤務手当〇町内での微調整〇教育支援センターの町予算を充てる〇年収〇昇給〇緊急派遣（給与）〇支払い方〇兼業の苦労〇SC は慣れない〇全校配置の方針への対応による 1 校あたりの時間数の減少〇全校配置による 1 校あたりの時間数の減少と SC の負担〇来校頻度の減少による困難〇時給よりも 1 校あたりの勤務時間数の問題〇就職先としての SC〇道内地方と札幌市の違い〇北海道郡部での SC 活用〇その他の費用〇僻地手当〇職業観　[研修] 〇外部性の研修はない〇卒後研修の必要性〇 SC の質と研修制度〇研修制度の義務化

増えた。急に「今年度は2／3の時間数で勤務してください。その代わり総時間数は減らさないため学校をもっとたくさん行ってくださいね」というように、E さんの勤務の総時間数が変わらない中で担当学校数が増え、過重勤務になったと感じた。担当学校数を大幅に増やさなければ収入が維持できない。2007 年当時は、年間 544 時間で 4 校の担当（1 校あたり年 136 時間）であったが、2021 年になると年間 580 時間で 26 校を担当（1 校あたり年 22 時間）することとなった（道事業分のみ、高校は除く）。さらに、それまでの月 4 回が月 2 回の配置になるなど学校側も非常に困り、1 校あたりの時間数が減った分も町で多少の補填はするからできるだけ今までと同じような頻度で来てほしいと町長に頼まれたため、1 回 2 時間の勤務を増やし、1 日午前と午後で 2 校の勤務をし始めたところ、スケジュール管理も大変で身体的にも非常に厳しくなった。

非常勤 SC の重圧（B さん）　常勤の病院勤務では、休んでも代わりの人がいたり、連絡を取ってくれる人がいるため安心感がある。SC でもそういう仕組みができたらすごくいいと思う。SC の職場があって、朝一回集まって「今日私は〇〇中学校行ってきます」と出勤し、帰ってきて話せるようにできたら安心感もあるし、一人で抱え込まなくてもいい。全て非常勤で働いていた時は、週に 1 回の学校でもその日のうちに全部終わらせて帰らなければいけないとか、自分で仕事をコントロールできないことが大変だった。次の勤務が 1 か月後とか 1 週間後とかだと次の勤務で続きの仕事をすることができない。そうして時間外勤務も発生する。

兼業の理由（E さん）　SC も含め、縁があり依頼され始めた。2 つの兼業先は SC より先に開始した。SC はいつまで事業が続くか分からなかったし、一方的に時間数が減らされたり、時間単価が減額されたりして、働く立場としては弱いため、安定した家計の収入源としてはあてにできない。兼業は保険でもある。心理業務は成果が形になってはっきり見える訳ではなく、割り切ったり、気持ちの区切りをつけにくい面があるため、明確に構造化された事務や会計の仕事をするといい気分転換になると思う。また、兼業は地域との接点が広がり、複数の視点や関係性から地域を見ることができて面白い。自分の役割を単一の機能に限定せず、いろいろな可能性に気づくことができる。

⑦人材不足（A さん、C さん）

SC の人材不足　SC の人材不足は労働条件が悪いからであると考える。道内地方においても、一定程度の収入が保障される雇用の仕方であればそこに転居することが可能だが、そこに転居してまでの仕事がないため、遠方から片道 2 時間ほどかけて通うことになる。1 年ほどで疲れてしまい、いろんな理由をつけながら辞めていく人も多い。A さん自身も遠方の学校には体が壊れそうで勤められないと考えている。

⑧外部性[5]

医療モデルと SC の外部性・協働（C さん）　SC の外部性と内部性のバランスは、医療モデルで考えると何の違和感もない。病院でも、医師の仕事や役割と、看護師の仕事や役割、リハスタッフの仕事や役割、SW、心理士も違うが、全体として医療チームとして組んでいる。医療チームの中でも、例えばカウンセリングの内容を他のスタッフに全部教えるということはないし、それぞれが独自の専門性を持った立場でそれぞれの専門性を尊重しながら全体としてチームで患者に関わっていく。このように自明であるため、外部性や内部性で悩む人がいるとしたら、むしろわからない。

医療がベース（A さん）　心理職としてベテランのすごいと思う人は医療を経験していたり、臨床心理が精神疾患の治療のために生まれたものがベースであるため、本当であれば医療には一度勤めた方が SC としていいと思う。

元教員 SC の外部性

C さん	公認心理士ができてから、定年退職後の教員が公認心理士資格を取得し SC になることが増えた。元教員の SC は数を担保するという意味でもとても有効であり、実務経験がなく資格だけ取得した SC よりも実際に凄くいい働きをされる人が多いが、よほど自覚的でない限り教員としてのアイデンティティが強いため、外部性が薄くなる可能性が高いと感じる。同席していた元教員の SC も同感を示していた。
D さん	退職教員の SC は教員としてのアイデンティが残っていて、学校の常識・価値観に縛られていることが多く、外部性は十分には持てていないと感じる。教員出身の SC は共通して「私と先生方とは信頼関係がある」と言う。教員たちとの信頼関係だけではなく、まず生徒や保護者との信頼関係が大前提であるはずであり、優先事項が違うと感じる。 また、不登校生徒や保護者に対する対応にも違いがある。教員出身の SC や現場の教員の多くは、単にすぐ生徒を登校させることを目的にしていると感じる。不登校の理由を生徒に尋ね、それさえ解決できれば不登校を解消できると考え対処しようとする。急に原因を尋ねられると、本当は生徒自身よくわかってなくても「〇〇にこう言うこと言われたから、いじめられたから」などのように答えることが多い。そうすると、「それはいじめだとわかったので、先生に伝えるから、もしそれが解消できたら登校できるね」となる。D さんは生徒自身が不登校の理由がわからなくて困っている場合は、時間がかかっても自分のことを整理できるように一緒に考えたり、じっくり待つサポートをしている。そうして生徒本人が頭の整理ができると少しずつ動き出せるようになる。

[5] （その他聞き取り要素）〇SC 定着のプロセスと外部性〇外部性に関する意見〇生徒のための外部性〇現在の状況における外部性〇自身の外部性〇上司は校長〇学校による管理〇養護教諭を通してみる外部性〇外部性の制度的保ち方〇外部性確保の方法〇外部性の要因〇学校外での交流と外部性〇養護教諭と外部性理解〇養護教諭からみる外部性と常勤〇外部性が揺らいだ経験〇相談場所と外部性〇SC の疎外感〇小規模校と大規模校での外部性と協働のバランスの違い ［地域的偏在］〇広域性 ［配置時間数増加・常勤化］〇現在の配置時間数に関する意見〇配置時間数に関する意見〇週 1 回勤務〇全員面接と SC・学校の役割〇週 1 日 8 時間の札幌勤務経験の感想〇配置時間数増加に関する意見〇超過勤務の対応〇教員へのサポートに対する影響〇学校全体へのサポートに対する影響〇少ない配置時間数への対応〇常勤のイメージ〇常勤化〇常勤化によってできるようになること〇一律に配置時間数を増加することへの疑問〇常勤化による成り手の増加〇学校に対する理解〇SC の常勤と養成〇地方での常勤〇理想の配置〇配置時間数増加・常勤化による外部性への影響〇学校によって左右される SC のあり方〇名古屋市の SC 常勤への意見〇養護教諭を通してみる学校での常勤・埋没〇教育委員会のさらに外側 ［新人 SC 研修・サポート体制］〇札幌〇道内地方〇理想 ［設備］ ［学校の多忙と困難］

地域的外部性

A さん	郡部・地方だと SC 自身が住んでいる地域で勤務はできないと考えている。二重役割のため、近所の子どもの家族問題などを相談されてもお互い困るし相談できない。自宅から近い学校で勤務していたこともあったが、辞めさせてもらった。
E さん	小さな町では、日常の些細なことも互いに知られており、家族ぐるみの付き合いもあり、その関係を排除できない。地方では、まず関係性がありその関係性の中でどういう技法を使えば心理援助的な働きかけができるかを考える。頑なに精神分析の技法を貫くために、技法を優先しそれにふさわしい関係性を作るという発想は地方ではできない。よって地方における心理臨床の実践は、外部性より「隣人性」を意識した方が良いと考えている。よき隣人ならどういう風に振る舞うのか、よき隣人としての親しさやアドバイス、そこのバランスをどう取るかということである。隣人性の中では厳格な精神療法はできないが、一緒に食事をするとかフィットネスに行くとか山登りしながら話を聞き、この人に自分の秘密知られても安全だなと思ってもらえるかである。集団守秘義務にも E さんは懐疑的である。 もし学校の中で内部的な存在でしかありえないのなら内部的な存在としての心理的機能が果たせるような技法を編み出すしかない。養護の教員はやっていると思うし、できると思う。しかしそうすると、その SC 自身の人間性が試される部分があり、普段から中立的に内部性外部性を適切に使い分けられる人かどうかが地方での SC は試されるということになる。 SC 以前の関係性がない地域の SC として勤務するとなると、移動に 2 時間ほどかかる。

6. 考察

6-1. 北海道における SC 勤務実態

（1）労働条件

今回の調査結果から、特に北海道事業の労働条件の不十分さが明らかになった。D さんは、SC のみで生計を立てられる人はほとんどいないため常勤職や安定した雇用を求めて SC を辞める人が多く、D さん自身のような年金生活者しか残らないと述べた。時給も先行研究で示された額（5,500 円～6,000 円）より低く、文部科学省の全校配置の目標に対し北海道は SC 事業の予算を増やすことよりも、既に SC が配置されていた学校の時間数を削り、新しく SC を配置する学校の時間数（予算）にあてて対応していることがわかった。

また、こうした SC 配置率のみを上げる北海道の対応が SC の負担を増大させていることがわかった。1 校あたりの SC 配置時間数が減ると、同じ給与を保つためには勤務校数を増やさなければいけなくなり、新しい勤務校を知り学校側や生徒との関係を築く必要があり、SC の負担が増える。

さらに、1 校あたりの年間配置時間数の減少の影響で SC の来校頻度が激減しないように、1 回あたりの SC の勤務時間数を減らし、来校頻度を保とうとする対応が E さんの例などで起こり、1 回あたりの少ない勤務時間数（＝給与）に対して勤務校への長距離の移動が必要になったり、スケジュール管理がより煩雑になることでさらに SC の負担を増やした。

もちろん、SC の 1 校あたりの配置時間数が減ることは、そのまま児童生徒が SC のサポートを受ける時間が少なくなるうえ、単純なサポート時間の減少だけではなく、SC のカウンセリングの質が落ちてしまうことや、業務内容の縮小につながり、児童生徒にも大きく損失がある。

配置時間数の増加や常勤化のために予算を増額することに加え、特に長距離移動をせざるを得ない道内地方の SC に対して、十分な交通費や手当を支給すべきである。

また、時間外勤務に関しては「そもそも超過勤務はしない」という前提であるため、手当ては支給されていない。しかし実際は今回の協力者 5 名のうち、C さん以外は全員日常的に時間外勤務をおこなっている。これは、学校の勤務室に P C など設備がない、時間がないなどの理由から在宅で行われ

るものもあれば、カウンセリング後に教職員とのコンサルテーション実施（教員の部活動指導が終わるまで待機）などの学校内で行われることもある。SC の時間外勤務は学校全体の多忙と深く関係しているとも言える。

超過した場合は、「次回以降早く帰るなどして調整するように」と SC に任されている。また、札幌市とその他道内地方で超過勤務に対して対応が異なっている。札幌市と地方郡部両方の学校を経験した B さんは、札幌市の学校の方がビジネスライクで時間外勤務の分を他の時間を削り調整することが当然であると認識されているし、学校側も時間管理をしっかり行っていたが、地方の場合は時間管理が曖昧であるうえに、そもそもの勤務時間数が 4 時間などのため削りようがなかった。

市町村規模では、町費や学校の PTA 会費によって配置時間数の不足分を補ったり、市で前年度のカウンセリング数や学校の事情を考慮した配分に調整する柔軟な対応、遠方からの SC には一泊 2 日で依頼するなど、柔軟な対応が行われている例もある。

さらに、SC に昇給はなくベテランも新人も時給が同額であることや、SC 制度導入当初から時給が下がっていることに対するベテラン SC の不満もある。

（2）人材

特に道内地方郡部では人材が不足しており、その中で少ない SC が負担を強いられている。また、E さんの例などから当該地域のほぼ唯一の SC がスーパーバイザー（以下 SV）を担当したり、勤務校の第三者委員会委員を依頼されるなど、人材不足からくる大きな弊害も明らかになった。

また、道内地方では SC の質の問題もあることが明らかになった。札幌市では SC が充足しているため実務経験の豊富な SC が雇われるが、地方では実務経験の少ない SC や「SC に準ずる者」の採用がされている。

このような地方での人材不足を招いている大きな要因は、道内地方 SC の労働条件の悪さである。時給は札幌市より安い上に、1 校あたりの勤務時間数が少ない、長距離移動が必要だが、実際の費用よりも交通費支給額が安く不十分であり、持ち出しも生じている。長距離の移動が問題なのであれば、近くに移住して SC 勤務ができる程度の勤務時間数をはじめとした労働条件の整備が必要であるし、時給も札幌市と同じか、教員に対する僻地手当と同じように札幌市よりも高い時給にしなければ、SC を確保することは難しいだろう。

（3）配置時間数・頻度とその影響

調査協力者全員が共通して北海道（特に札幌市以外）の SC 配置時間数は全ての学校種において足りていないと述べていた。この配置時間数の少なさは、生計を立てるための多くの複数校掛け持ち（E さんは最多で 26 校）や兼業、時間外勤務の発生など、SC に大きな負担を強いていることがわかった。また、担当校を増やすということは、単に勤務時間数が増えるだけではなく学校内の把握や移動時間が増えるため、負担が大幅に増える。

加えて、現在の 1 校あたりの配置時間数の少なさは、SC が行える業務の内容とカウンセリングの質にも影響していることがわかった。勤務時間内に行える SC の業務の内容は、文科省が示すもののうちカウンセリングが主である。スクールカウンセリングはその配置頻度の少なさからほとんどが単発であり、継続して行うという本来のカウンセリングとは異なるため、よりディレクティブで危機介

入的になっているという。

しかしその一方で、必要な時間数やそれに伴う時間外勤務には、SC によってばらつきがあることもわかった。

その理由としてまずは、学校種・学校規模だけではなく学校の事情によっても 1 校あたりに必要な時間数が違うことである。「小学校は中学校よりカウンセリングが少ないから同じ時間数は必要ない」と答える C さんと、「小学校は非常に困難な状況で、勤務時間数も少ない」と答える B さんの違いがあり、現行の学校種で一律に配置時間数を決める方法に無理があることがわかる。また、不登校生徒などが集まる特任校で勤務している D さんは、全員面接を行うなど他の学校と比較して SC の業務量や内容、必要時間数が大きく異なり、勤務時間数は足りていない。さらに、同じ学校でも年度によってカウンセリングの件数に波があり「必要な」SC 配置時間数が定まらない難しさがあるとわかった。

また、SC の業務の内容は学校側次第な部分もある。基本的には学校側がカウンセリングを管理しており、D さんの勤務校は生徒や保護者にまずは教員を通してからカウンセリングを受けるようにと伝えているため、予約が空いている時間に相談室を開放していても生徒が必要な時にすぐにカウンセリングを受けることは難しい状況がある。また、教職員の協力が少なく、SC の活動が制限されることもある。

今回の協力者のほとんどが時間数が足りないと主張する一方で、D さんの知り合い SC には、勤務してもできることがなく「ただ 4 時間ずっと座りっぱなしでこんなお金をたくさんもらっていいのかな」と言う人もいる。「忙しい人はもうこんな金額ではやっていられない」と言う人もいて、配置時間数や報酬に対する捉え方は様々であるという。

このように、札幌市と道内地方、その学校の事情などによって、SC の中でも時間数とそれによる給与に対しての意見が揃わないことにも難しさがあると言える。

（4）札幌市とその他地方の格差

札幌市とその他道内地方の SC 制度の大きな格差が明らかになった。

まず、1 校あたりの配置時間数について最も充実している中学校で比較すると、札幌市中学校（週 1 回 8 時間程度）とその他地方学校（月 2 回 4 時間）の大きな違いがある。また時給においても、札幌市事業では 5,000 円、北海道事業では 4,300 円と違う。給与の支払いについても違いがあり、札幌市は毎月の給与支給が一定で安定している。札幌市内は公共交通機関が充実しているうえに、車での移動でも距離が短いため大きな負担はないが、道内地方では公共交通機関は充実しておらず基本的には私用車での長距離移動の通勤が要求される上に、支給されるガソリン代すらも足りず、自己負担を強いられている。A さんは SC の通勤で年間約 8,500 キロ車移動をしており、最近廃車が決まった。足りないガソリン代しか支給されないため SC の年収（200 万円弱）を上回る出費で非常に困っている。道内地方の SC は通勤が非常に長距離で、SC の勤務そのものよりも通勤の移動で疲弊し辞めていく SC が多いという。

また、学校側の SC への理解も地方郡部（A さん）では不十分であり、SC の業務や働きやすさにも影響している。

このような通勤の困難・配置時間数や頻度の少なさ、低額な時給・給与などで劣悪な道内地方 SC の労働条件に加えて、札幌市が経験豊富な SC を抱え込んでおり、人材の面でも格差が大きい。札幌市

は公認心理士や臨床心理士などの有資格者も多く余っていて、その中でも経験が豊富な SC が優先して採用される。（C さん）

さらに地方では、人材不足等から SV がいない地域や、その地域でほぼ唯一の SC が SV を任される地域もあり、SC の質の大きな問題として挙げられる。

さらに、地理的にも人材的にも道内地方 SC は孤独であることから、SC として不安になる（B さん・E さん）傾向にあると言える。

道教委が良い待遇で経験豊富な SC を雇いまとまった仕事を配分することで、道内地方での人材不足を解消すべきである。

（5）その他の課題

まず新人研修や養成の不足が挙げられた。B さんが資格取得後実務経験のない新人 SC として勤務していた頃は、大学院では SC の現場について何も習わなかったため大変苦労をし、当時 SV もいなかったため兼業先の心理職に相談していたという。また、新人 SC の対応に問題がある案件を複数みてきた C さんは、質の確保のために臨床心理士や公認心理士の養成機関での卒後研修の必要性を主張した。そもそも SC の養成自体がないため、常勤化や勤務時間数増加といった SC 充実化に伴い検討されるべき課題である。

また、今回の調査協力者全員の職業アイデンティティは SC ではなく、「（臨床）心理士」や兼業先・過去の経験がメインであるという印象を受けた。本業や SC と同じ比重で取り組んでいる仕事や学業が別にあり、「SC もしている」という状況である。これは、SC が非常勤であることと、調査協力者が 50 代と 60 代であることから先にキャリアがあり途中から始めたという時代性も大きく関係すると考えられる。自身が児童生徒として在学していた頃から SC の存在を認識し、SC を目指してなったような 20 代・30 代の SC は状況が違うだろう。

6-2. 常勤化

今回の調査では、常勤化への SC の抵抗感とその理由が明らかになった。

（1）1 校所属の常勤に対する抵抗

まず、私立学校の SC がそうであるように常勤と聞くと学校所属の常勤を想定し、そのあり方に抵抗があることがわかった。特に地方の小規模校に勤務する SC は、常勤で勤めても現在の業務範囲だと時間が余ることや複数校での勤務の重要性を強く感じている。外部性担保のためにも複数校での勤務が必要であるという共通の意見があった。また、名古屋市の例のように専門職のチームを学校外に配置することは、共通して賛同していた。しかし、そのようなチームをどこに配置するかは様々であった。名古屋市の例は教育委員会所属だが、近年の教育委員会への保護者の不信感（D さん）や、教育行政だけで貴重な専門職を独占することへの疑問（E さん）から、教育行政よりも外側での配置を求める意見が挙がった。

（2）一律常勤への抵抗

また、現在の SC はほとんどが非常勤であり兼業の場合も多いため、SC を全て常勤にすることには

抵抗がある人が多いことがわかった。C さんは、私設相談室の運営を諦めるわけにはいかないため、常勤になれば SC を続けないと明言していた。

（3）養護教諭という常勤像

さらに、養護教員を参考にした学校での常勤像に抵抗があることもわかった。

SC が学校内で最も関わりが多く他の教員とは異なる専門性を持つ養護教員の常勤としての在り方やその難しさを感じ、学校での常勤に抵抗感を覚える協力者 SC が多かった。養護教諭のように「教員でないのだから余計な口を出さないで」と排除されたり、部活や学校行事の責任者を任されるなど、都合のいい利用をされ外部性も損なわれる恐れがあると考えられている。また、B さんが過去に他の職場で心理士としての専門性・外部性が揺らいだ要因として、他の職種と同じことを求められている気がしたと回答していた。

したがって、SC が専門性や外部性を最大限に発揮しながら SC の常勤化や勤務時間数増加を実現するためには、他の教職員と区別した雇用や職務規定がされるべきだと考察できる。

（4）学校・年度ごとのニーズの違い

現在は学校種と生徒数（学校規模）に応じて SC の配置時間数が決められているが、こうした一律の基準による配置は適切ではないことが明らかになった。例えば小学校においても、B さんは非常に困難な状況で SC 配置も少ないと評価している一方、C さんは小学校は中学校ほど SC 配置時間数が必要ないと考えている。また、D さんが勤務する学校の一つは全国から不登校や発達障害特性の強い生徒が集まる特徴があり、全寮制であるため、トラブルが多く同じ学校種・学校規模の他の学校とは大きく事情が違うが、同じ SC 配置時間数のため足りず、時間外勤務が発生しているという。

また、現在の SC の業務は「教頭等を通した予約がされたカウンセリング」がほとんどであり、ほぼそれのみが SC へのニーズだとされているため、年度によってカウンセリング数（「SC 需要」）に波があり、そういったカウンセリングのみでも時間が足りない年度も時間が余る（ようにみえる）年度もあるため、配置時間数増加や常勤化を積極的に進めようとはならないといえる。

したがって、学校種や学校規模といった単純で一律な基準による配置ではなく、学校の事情に応じた柔軟な配置時間数増加が必要であり、いずれは危機介入的ではない潜在的なニーズや予防的対応に SC の業務を拡大し、常勤化を実現する必要があると考察できる。

6-3. 外部性

「評価を行わない『教員と異なる第三者的存在』として，学校から一定の『距離』を置き，校内の日常の体制に組み込まれない」という文科省が定める外部性に関しては、協力者全員が自身は保てていると回答した。その理由としては専門性を全うできていることや生徒・保護者・教員が SC の外部性を理解しているからと答えた。外部性を扱う研修を受けたことがある者はおらず、自身で獲得したものだとわかった。

また、「外部性」は心理士としての専門性から自明のことであり、この「外部性」を強調されることに違和感を覚えるという共通点があった。特に、医療機関での経験から「医療モデル」によって理解している C さんは、SC の特殊性ではなく心理士として働く上で当然ことと捉えている。

さらに、外部性はその心理士の専門性や考え方次第であるということが 5 名の共通認識でもあった。勤務時間数の増加や常勤化が直接的に外部性の喪失に繋がるわけではないと考えていることもわかった。

そのことに関連して、元教員 SC の教員アイデンティの残存による外部性の弱さを 2 名（C さん、D さん）が共通して挙げており、同席していた元教員 SC（A さん）も同感していたため、検討や対策の必要があるといえる。

加えて、地方特有の問題として「地域的外部性」がある。日常生活における人間関係が比較的濃い地方においては、SC と生徒・保護者を含めた相談者はその関係以前に関わりがあるため難しさがある。地域的外部性へ対応には違いがみられ、居住している郡部での SC 勤務を辞める A さんと、居住区域でも「隣人性」概念を用い続ける E さんと違いがある。地方での SC 配置の充実化・常勤化において考慮される必要がある。

7. まとめと今後の課題

本論文の調査ではまず、それまで先行研究にはない北海道 SC の勤務実態を明らかにした。現在の特に北海道事業による地方での SC 制度は、SC の労働条件の面でも、児童生徒や教職員の適切な心理的サポートの面においても、非常に不十分であることがわかった。少なくとも北海道の地方では、先行研究で説明されていたような「ワークライフバランスのとれたファミリーフレンドリーな職場」とはほど遠く、B さんがいう「なんとかしたいと思っている人がいるから成り立っている」厳しい状況であり、常勤化にも特別な対応が必要であることがわかった。

このような現状の不十分な点や SC の困難から、北海道 SC の労働条件の改善の必要性が明らかになった。特に札幌市以外の道内地方における SC の労働条件は劣悪であり、これは道内地方における SC 確保の困難と SC の質の問題を招いている。相対的に低い時給と少ない勤務時間数による低い給与と、そこから導かれる多く勤務校数をかけもたなければいけない現実が道内地方における SC 配置の悪循環を生んでいるといえるだろう。札幌市においても、中学校以外は月に 2 回勤務が通常でありスクールカウンセリングの質の低下や児童生徒のニーズに応えきれない状況となっている。

次に、常勤化について主に以下の二点が明らかになった。

北海道の現状の SC 制度や労働条件は非常に深刻でそもそも常勤化を考えられるような状況ではなく、現実的ではないという考えが協力者の意識の根底にあることがわかった。よってまずは勤務時間数の増加を望んでいること、公立学校で最も SC の常勤化が進んでいる名古屋市の例を北海道にそのまま適用するのは難しいことがわかった。

また、北海道における常勤化には地方郡部での特別な対応の必要がある。常勤化を実施する際にも人材不足が見込まれるため、道内地方での移動量や勤務時間数の少なさを考慮し給与等を都市部よりも優遇したり、人材が SC 常勤のために地方に移住できるほどの労働条件の充実化も必要だろう。

さらに、常勤化への SC の抵抗感とその理由 4 点から、SC の専門性を維持できるように学校内での他職と区別し、1 校での常勤ではなく 1 人の SC が複数校を掛け持ち学校外に所属する形での SC 常勤化と兼業可能な働き方の両立による SC の職の安定性の確保が必要である。常勤化等に伴う SC の外部性の制度的担保の方法としても、SC の雇用や職務規定の差別化と複数校合わせての SC 常勤制度の必要がある。

今回は、5 名の北海道勤務 SC を対象に勤務実態と常勤化に関してインタビュー調査を行った。より詳しく SC の実態や常勤化に関して知るためには、北海道教育委員会と札幌市教育委員会に調査を行い、これまでとこれからの SC 事業の方針と現状の捉え方、今後の方針を尋ね、考察する必要がある。また考察でも述べたように、今回の調査協力者は 50 代・60 代であり、その時代性が反映されている可能性があるため、より若手の SC を対象に調査・考察を行う必要がある。

【参考文献】

青木真理 ・林裕子 ・山本岳 ・伊藤充（2020）「これからのスクールカウンセラー 「チーム学校」構想における常勤としての働き方、活用の仕方」『福島大学人間発達文化学類附属学校臨床支援センター紀要』第 1 号

一般社団法人日本公認心理士協会（2021）「公認心理師の活動状況等に関する調査」厚生労働省令和２年度障害者総合福祉推進事業、「第 7 章　調査結果（教育分野）」

伊藤亮（2018）「「チーム学校」の実現に向けたスクールカウンセラーの在り方について：内部性と外部性に関する-考察」『社会福祉科学研究』第 7 巻

内田利広・内田純子（2022）『スクールカウンセラーという仕事』青弓社、「第 4 章　スクールカウンセラーの雇用形態」

柿田義明（2019）「スクールカウンセラーが機能性を高めるためのプロセスの検討ー外部性と内部性の両立ー」『創価大学大学院紀要』第 40 集

財務省（2021）「令和 3 年度 予算執行調査の調査結果の概要（9 月公表分）」財務省 HP（2023／03／03 最終閲覧）、
https://www.mof.go.jp/policy/budget/topics/budget_execution_audit/fy2021/sy0309/0309c.pdf

神内聡（2020）「スクールカウンセラーとスクールロイヤーの常勤化の流れに関する一考察ー「チーム学校」に関わる外部人材の比較考察の視点からー」『兵庫教育大学学校教育学研究』第 33 巻

総務省行政評価局（2020）「学校における専門スタッフ等の活用に関する調査結果報告書」

滝充（2009）「「中 1 不登校調査」再考 ーエヴィデンスに基づく未然防止策の提案ー」『国立教育政策研究所紀要』第 138 集

中央教育審議会（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）」

中村恵子（2021）『学校カウンセリング（増補第 3 版）：問題解決のための校内支援体制とフォーミュレーション』ナカニシヤ出版;

名古屋市「なごや子ども応援委員会リーフレット」名古屋市ＨＰ（2023／03／03 最終閲覧）、
https://www.city.nagoya.jp/kyoiku/cmsfiles/contents/0000074/74050/Leaflet.pdf

名古屋市「なごや子ども応援委員会について」名古屋市ＨＰ（2023／03／03 最終閲覧）、
https://www.city.nagoya.jp/kyoiku/cmsfiles/contents/0000074/74050/nagoyakodomoouen.pdf

名古屋市教育委員会（2020）「いじめ対策・不登校支援等推進事業　事業実施報告書」名古屋市 HP（2023／03／03 最終閲覧）、
https://www.city.nagoya.jp/kyoiku/cmsfiles/contents/0000074/74050/R1_jissihoukokusyo.pdf

名古屋市教育委員会（2014）「名古屋市立中学校生徒の転落死に係る検証報告書」名古屋市 HP（2023／03／03 最終閲覧）、https://www.city.nagoya.jp/kyoiku/page/0000058391.html

野田正人研究代表（2018）『文部科学省　平成 29 年度いじめ対策・不登校支援等推進事業報告書 スクールカウンセラー及び スクールソーシャルワーカーの常勤化に向けた調査研究』立命館大学

北海道教育委員会「令和 5 年度（2023 年度）北海道公立学校スクールカウンセラー 候補者募集案内」北海道教育委員会 HP（2023／03／03 最終閲覧）、https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/fs/7/7/1/0/1/8/6/_/R5%E3%82%B9%E3%82%AF%E3%83%BC%E3%83%AB%E3%82%AB%E3%82%A6%E3%83%B3%E3%82%BB%E3%83%A9%E3%83%BC%E5%8B%9F%E9%9B%86%E6%A1%88%E5%86%85.pdf

水谷章一・高原晋一（2018）「名古屋市における学校援助職の常勤化」名古屋市 HP（2023／03／03 最終閲覧）、https://www.city.nagoya.jp/kyoiku/cmsfiles/contents/0000074/74050/gakkouennzyosyokunozyoukinnka.pdf

文部科学省（2016）「SC ガイドライン（素案）」文部科学省 HP（2023／03／03 最終閲覧）、https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/120/shiryo/__icsFiles/afieldfile/2016/04/04/1368860_03.pdf

文部科学省（2020）「スクールカウンセラー等配置箇所数、予算額の推移」文部科学省 HP（2023／03／03 最終閲覧）、https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/20201223-mxt_kouhou02-1.pdf

文部科学省（2020）「スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーによる教育相談体制の充実」文部科学省 HP（2023／03／03 最終閲覧）、https://www.mext.go.jp/content/20200205-mxt_kyoiku01-000004708_14.pdf

文部科学省（2021）「令和 4 年度 概算要求のポイント」文部科学省 HP（2023／03／03 最終閲覧）、https://www.mext.go.jp/content/20210827-mxt_kouhou02-000010167_1.pdf

文部科学省（2021）「令和 4 年度 概算要求主要事項」文部科学省 HP（2023／03／03 最終閲覧）、https://www.mext.go.jp/content/20210827-mxt_kouhou02-000010167_6.pdf

文部科学省「5 スクールカウンセラーの業務」文部科学省 HP（2023／03／03 最終閲覧）、https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/066/shiryo/attach/1369901.htm

文部科学省「相談員・スクールカウンセラーの配置状況（%）」学校保健統計調査 平成 27 年度以降 都道府県表（e-State）（2023／03／01 最終閲覧）

文部科学省「スクールカウンセラー実践活動事例集」平成 26～令和 2 年度各年版、文部科学省 HP（2023／03／03 最終閲覧）、https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/1372335.htm

文部科学省「参考資料 12 スクールカウンセラーについて」文部科学省 HP（2023／03／03 最終閲覧）https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/029/shiryo/05070501/s012.htm

文部科学省高等教育局私学部私学助成課（2020）「私学助成について　令和 2 年 10 月」文部科学省 HP（2023／03／03 最終閲覧）、https://www.mext.go.jp/content/20201023_mxt_sigakugy_1420538_00002_0002.pdf

横井敏郎（2020）『教育行政学（第 3 版）：子ども・若者の未来を拓く』八千代出版