

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 －「チーム学校」に関わる外部人材の比較考察の視点から－

A Study about the Trend of Full-Time School Counselors and School Lawyers : From the Perspective of Comparative Study about Outside Human Resources Involved in "Team School"

神内 聡*
JINNAI Akira

「チームとしての学校」構想では、複雑化・多様化した課題解決と、教員が子どもと向き合う時間を確保するために、教員以外の多様な外部人材を導入し、専門性に基づくチーム体制の構築が提唱されている。実際に、現在の学校現場では教員以外の様々な職種の外部人材が関わっており、学校関係者と協働しながら様々な業務を担っているが、こうした外部人材について、職種をまたがって横断的に考察した研究や、それぞれの外部人材がもたらす効果についても比較考察した研究はほとんど行われていない。本稿では、「チーム学校」を支える中で、求められる能力や資質の上で共通点のあるスクールカウンセラーとスクールロイヤーについて、近年両者で強く意識されている「常勤」化に関する動向について比較考察することで、常勤型の外部人材に共通するメリットやデメリット、共通の現象や課題について提示するとともに、「チーム学校」を支える外部人材を横断的に考察する研究の必要性について提言したい。

キーワード：チーム学校, 外部人材, スクールカウンセラー, スクールロイヤー, 常勤

Key words : team school, outside human resources, school counselor, school lawyer, full-time

I 「チームとしての学校」構想における外部人材の位置づけ

中央教育審議会（2015・以下「チーム学校」答申という。）では、「チームとしての学校」を実現するための視点として、「専門性に基づくチーム体制の構築」が掲げられている。この専門性に基づくチーム体制の構築を実現するために、現在の学校現場では教員以外の様々な外部人材が関わっている。

一口に外部人材といっても、答申上は主に2種類の外部人材の位置づけがなされている。1つ目は、「チーム学校」自体に参画し、校務分掌を担当し、校長の指揮監督下でチームの内部から活用される教員以外の専門スタッフである。スクールカウンセラー（SC）・スクールソーシャルワーカー（SSW）・ICT支援員・学校司書・英語指導を行うALT・部活動指導員・医療的ケアを行う看護師などが、この例である。2つ目は、「チーム学校」の外部から連携する形で活用される人材や組織である。答申では、コミュニティスクールに参画する地域住民、産業医、警察、弁護士などが例として挙げられている。

前者のうち、最も古くから学校現場に導入され、かつ、「チーム学校」の一員としての関わりが最も意識されている職種はSCであると思われる。実際に、半田（2020）、水野・家近・石隈（2018）をはじめ、SCを「チーム学校」の中で機能させることを紹介した文献はかなりある。一方、後者のうち、近年注目されている職種としては、いじめや保護者対応などで学校現場に関わる弁護士があ

り、一般的に「スクールロイヤー（SL）」と称されている。この2つの職種は、業務をする上で高度な専門性と資格が必要であり、かつ、守秘義務などの職業倫理上の義務が厳格であり、専門職としての「独立性」（「外部性」）と「第三者性」が強く要求される点で共通する。

SCは1995年度より文部省（当時）がスクールカウンセラー事業を試験的に開始し、2001年度からは「スクールカウンセラー活用事業補助」として全公立中学校に配置・派遣が進められ、2008年度からは全公立小学校も含めた配置・派遣が進められている。もっとも、一部の自治体では文部省がスクールカウンセラー事業を開始する以前からSCを部分的に導入しており、また、アメリカでは心理専門職が各学校に配置されていることが既に一般的であった。平成29年度「学校保健統計調査」によれば、SCは2018年度には、全国の小学校の78.6%、中学校の98.2%、高校の88.6%に配置されている。また、青木・川上（2019）によれば、SCの配置数は地域差も非常に大きい。これについてはSCの需要自体がない場合も考えられるので、直ちに教育問題とは言えないとされる。

一方、SLは文部科学省が2016年度予算概算請求より「調査研究」として一部自治体での公募による導入を始め、文部科学省（2017）によれば、2017年からは「いじめ防止等対策のためのスクールロイヤー活用に関する調査研究」として、さらに公募数が拡大されている。また、2019年には文部科学省が2020年度よりSLを全

国に300人配置する予定があるとの報道もあった(共同通信2019年9月23日)。ただし、SLもSCと同様に、文部科学省が推進する事業とは別に、一部の自治体では既に「スクールロイヤー」と称する弁護士を導入しており、例えば、港区の事例(「学校法律相談制度」)では、文部科学省の想定するSLとは異なって、いじめ対応よりも保護者対応などに重点が置かれている。また、日本弁護士連合会(2018)ではSLを「学校現場で発生する様々な問題に対して、裁判になってから関わるのではなく、むしろトラブルが予測されそうな段階から、学校の相談相手としての立場で、子どもの最善の利益の観点から、教育や福祉、子どもの権利等の視点を取り入れながら継続的に助言する弁護士」と定義し、最近急速に導入されているSLのほとんどは、各地域の弁護士会が文部科学省の調査研究事業に公募した自治体に対して弁護士会からSLを担当する弁護士を推薦する、といった形式での導入が行われている。本稿を執筆するに際し、筆者が報道及び公開されている資料を調査したところによれば、2020年7月現在、「スクールロイヤー」という名称の弁護士を導入する自治体は約50ある。また、政令指定都市のほぼ半数で、SLが導入されている。

しかし、神内(2020)によれば、外部人材として最も学校現場で定着しているSCと比べて、SLが学校現場で定着していく上では課題も多いことが指摘されており、例えば、SLの導入に際しては、SCが外部人材として定着した要因をほとんど分析せずに、「SLはこうあるべき」といった規範論的な議論ばかりが先行している実態が存在する。また、前述のとおり、SLも元々は「チーム学校」答申にて言及されていた弁護士との連携に関連しているにもかかわらず、「チーム学校」構想からSLを検討する議論もほとんど行われていない。

一方、SCとSLには「常勤化への流れ」という共通の現象が存在している。そして、常勤化に伴う課題もまた、共通する。常勤化が進むことにより、SC・SLが任用(雇用)する設置者によって指揮命令を受ける可能性が高まる結果、その立ち位置が専門職としての独立性や第三者性に少なからず影響を与えるからである。

そこで、本稿では、「チーム学校」の視点からSCとSLの常勤化への流れを考察するとともに、「チーム学校」の中で専門職である外部人材が独立性や第三者性をどのように確保していくのか、議論の状況について考察したい。

II スクールカウンセラーの常勤化への動きと専門職としての立ち位置

1 スクールカウンセラーの勤務形態の実情

2020年現在において、SCの圧倒的多数は非常勤による勤務であり、常勤SCが存在する自治体は非常に少ない。SCは任用(雇用)で勤務する場合と、業務委託契約に基づいて勤務する場合があるが、現在は前者がかなり多いようである。つまり、現状の公立学校のSCにおいて圧倒的に多い勤務形態は「会計年度任用職員」(地

方公務員法22条の2の改正により、2020年4月より従来の非常勤職員が「会計年度任用職員」に変更になった。)として、非常勤で勤務する形態である。

教育相談等に関する調査研究協力者会議(2017・以下「2017年報告」という。)によれば、SCの配置形態は、地域や学校の状況を勘案して、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(小中連携)(SCが、1つの中学校に配置され、併せて、当該中学校区内の小学校を対象校として担当するもの)、③拠点校方式(小小連携)(SCが、1つの小学校に配置され、併せて、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担当するもの)、④巡回方式(SCが、教育委員会(教育事務所、教育支援センター(適応指導教室))等に配置され、域内の学校を巡回するもの)といった形態等で配置されている。

2 スクールカウンセラーの常勤化への動き

一方、前述の2017年報告では、「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、同様の方向性は鶴養・岡本・窪田・福田(2018)でも示されている。

国私立学校では常勤型SCを導入する学校も少なくなく、実際に本稿で紹介する文献や、保原(1995)、西山(2005)などは全て私立学校の常勤型SCを担当する者によって執筆されたものである。しかし、公立学校で常勤型SCを導入する自治体はまだごく少数である。現状のところ、上記の①・②・③のように、単独校又は拠点校に常勤型SCを配置している自治体として名古屋市がある。名古屋市は2014年より「なごや子ども応援委員会」を設置し、常勤SCと常勤SSWなどを組み合わせたチームによる学校援助制度を発足させており、2019年度より市内全中学校に常勤型SCを配置している(水谷・高原(2018))。名古屋市のこの取組みはアメリカの学校における包括的スクールカウンセリングや多職種による援助制度を参考にして創設されており(実際に、導入に際しては、市長と教育委員会がアメリカを訪問し、現地ではSCが常勤で、一つの学校に複数配置されていることや、仕事内容が日本の非常勤SCとは大幅に異なったものであったことを認識している)、SCとSSWを常勤化しただけでなく、スクールアドバイザー(SA)とスクールポリス(警察官経験者)も導入して多職種の連携による学校支援制度を実現している点で、他の自治体にはない極めて画期的な制度であると言える。

一方、④のように、教育委員会などに配置されて学校を巡回するSCには、常勤型SCを導入している自治体はかなりある。その代表例は明石市であり、常勤の心理職としてSCを教育委員会に任用している。また、明石

市は、SCだけでなく、SSW・SL・SA（元校長などを任用）も常勤化し、4職種で1チームを作って学校支援を行っている。巡回方式のSCに常勤職員を導入する主な目的は、非常勤型よりも勤務時間の長い常勤職員のSCを教育委員会で任用し、曜日によって異なる学校を巡回することで、効率的に学校現場に関わる点にあると考えられるが、明石市の場合は他職種の常勤職員でチームにより学校を支援することで効果を上げようとしており、名古屋市の「なごや子ども応援委員会」と類似する機能を目指していると言える。

3 常勤型スクールカウンセラーの特徴

SCの常勤化が提唱される理由には、SCの就労環境の改善とカウンセリング効果の向上が挙げられる。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。SCの任用要件として最も一般的である臨床心理士の資格は、原則として大学院修了が要件であり、学校現場に関わる他の資格を比較しても非常に取得難易度が高い。それにもかかわらず、非常勤職員という不安定な身分で勤務しなければならない状況は、SCを「割に合わない仕事」というイメージで捉えがちな要因にもなっている。そこで、常勤職員として任用（雇用）されるSCが増員されることにより、就労環境が大幅に改善されるとともに、より有能な人材がSCに採用される可能性を広げることができる。

また、SCのカウンセリング効果を向上させる観点からも常勤化が提唱されている。非常勤型SCの課題として、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は前述の2007年報告でも指摘されていた。常勤型SCであれば、こうした非常勤型SCの課題を克服することができる。

松岡（2012a）によれば、常勤型SCには「内部性」や「即時性」といった非常勤型SCにはない特徴があり、これを活用したカウンセリングの枠組みも提唱されている。常勤型SCと養護教諭との連携を検討した朝日・小坂（2012）によれば、関係を構築しにくい生徒に対して、メンタルヘルスに詳しい専門家であるSCが保健室を利用して第一の窓口になれること、早期発見・早期介入や、教職員との連携・チーム支援が円滑になること、作戦会議や情報共有、緊急対応もスムーズになること、といったメリットが示されている。常勤型SCの実践を紹介した芝（2018）によれば、常勤型SCは教員、生徒、保護者、外部機関などとの連携の中で「情報共有ステーション」としての役割を担うことができること、常勤であるがゆえに教員との間で専門用語を使わずともその生徒が陥りがちな困りごとや行動パターンを共有できる部分があり、共通言語が存在する点にあること、生命の安全に関わるようなケースや状態変化の大きい事例への迅速な対応が可能なこと、断続的だが長期的支援が可

能なことなどをメリットとして示している。前述の「なごや子ども応援委員会」の実践を紹介した水谷・高原（2018）では、常勤の圧倒的な利点として、何らかの援助の必要が生じた時に即時対応ができるということを挙げており、常勤の援助職は単に非常勤の仕事を時間延長したのではなく、学校生活の様々な場面で子どもとの距離を近づけて生徒指導や教育相談に関わる活動に参画できる点を示している。

一方、常勤型SCにはデメリットも指摘されている。朝日・小坂（2012）によれば、SCには「専門性」と「外部性」が求められるが、常勤型SCが教職員と内の人間として関係を作りながらそれらとのバランスを取るとは容易ではなく、非常勤型SCにはない葛藤や立ち位置が難しいという課題がある。芝（2018）も同様に、常勤型SCの生じやすい弱点として、外部性・中立性の担保が難しく葛藤状況に巻き込まれやすいことを挙げており、それ以外にも、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、などを示している。松岡（2012b）は、常勤型SCの「即応性」については大きなメリットであることを評価しつつ、自傷行為という緊急性の高いケースにおいて、ある程度の健康状態を維持している生徒の場合は、「即時性」を生かした関与が効果的だが、病的に重くSCに依存的な生徒の場合は常勤型SCの関与について限界設定が難しく、見通しをもった枠組み作りが必要であることを述べている。松岡の示唆は具体的な事例に基づいて常勤型SCの正の効果と負の効果を比較している点で極めて重要であり、常勤型SCならではの枠組みの構築の必要性も提言している。

III スクールロイヤーの常勤化への動きと専門職としての立ち位置

1 スクールロイヤーの勤務形態の類型

前述のように、SLは現在のところ50を超える自治体で導入され、私立学校（学校法人）も含めるともう少し多いが、2018年に前述の日本弁護士連合会の意見書が発表された時点では10を少し超える程度であり、それ以降に急速に導入されたケースが圧倒的に多い。その意味ではSLはSCと比べると、はるかに歴史の浅い外部人材である。そのこともあって、SLは弁護士業界では「SL像」についてさかんに議論されているものの、肝心のSLの実践を学術的に検討した研究はほとんど皆無に近く、わずかに神内（2020）がある程度である。

SLが近年急速に導入されるようになった背景には、文部科学省が前述の調査研究事業に基づいて公募自治体に予算補助を付けている点もあるが、学校現場が保護者からのクレームに悩み、教員の負担が深刻化している実情や、不適切ないじめ対応により子どもの人権が侵害されるといったいじめ事件などの不祥事が発生してい

る現状も関係している。実際に、SLを導入した自治体には、直前にいじめ事件などの何らかの不祥事が発生していた場合も少なくない。また、弁護士業界もSLの導入に積極的であり、各地域の弁護士会が自治体と連携してSLの導入を目指す動きが活発だが、この背景には弁護士の職域拡大といった目的だけでなく、弁護士の増員によって競争が激しくなっていることで、SLを新たな経済的利益として捉えている現実もある。

2 スクールロイヤーの常勤化への動き

前述のように、SCは非常勤の会計年度任用職員が多いことを紹介したが、SLの勤務形態の類型については、神内(2020)で、①委任又は業務委託契約に基づくものと、②雇用契約又は公務員任用に基づくものの、大きく2つに分類し、さらに、前者については、主に相談者がSLの事務所まで相談を受ける「事務所相談型」と、SLが学校を直接訪問して相談に応じる「学校訪問型」の2つに分類し、後者については、教育委員会や学校法人といった学校設置者の職員としてSLが雇用・任用される「設置者職員型」と、弁護士資格を持った教員が学校に採用され、法律相談などを担当する「教員型」の2つに分類している(表参照)。

現在導入されているSLの大半は「事務所相談型」である。しかし、注目すべきは近年、「設置者職員型」が急増していることである。設置者職員型SLは2018年まではおそらく神奈川県など、少数の自治体で導入されているにすぎなかったが、現在では10を超える自治体が導入している。設置者職員型は民間企業で言うところの企業内弁護士(社内弁護士)であり、いわゆるインハウスと呼ばれる弁護士の一形態とも言える。しかも、設置者職員型SLの多くは、常勤の形態で勤務している。また、筆者はおそらく日本で唯一の教員型SLを担当しているが、2020年3月までは常勤での勤務形態であり、教員という立場で常勤型SLを担当し、学校に常駐していた。このように、SLにおいても前述のSCと同様に、常勤化の動きが始まっているのである。

しかし、同じ常勤化といっても、SCのそれは学校現場に常駐するという意味であるのに対し、SLはあくまでも学校設置者の元に常駐する形態がほとんどである。SCは導入当初から非常勤であっても学校に勤務し、学校でカウンセリングを行うことが想定されていたのに対し、SLは(筆者のような教員型SLを除けば)学校に勤務して法律相談を担当することは想定されていない。2018年にNHKで放映されたSLを主人公とする番

組(『やけに弁のたつ弁護士が学校ではえる』)では、非常勤で学校に勤務するSLという設定であったが、このようなケースは実際にはほとんどないのである。この点は、子どもに直接カウンセリングを行うことを業務の本質とするSCと、子どもの最善の利益を実現するためという「建前」ではあっても、実際には学校に対して「後方支援」での助言・指導を行うことを業務の本質とするSLの違いに由来するものでもある。

3 常勤型スクールロイヤーの特徴

(1) 常勤型SLの実態調査

常勤型SLの実態を紹介した文献はほとんどなく、わずかに吉岡(2018)がある程度である。また、神内(2020)でも「設置者職員型」の職務内容や特徴について検討しているが、具体的な実践例を考察したものではない。そこで、筆者は本稿の執筆にあたり、X市教育委員会の職員として常勤型SLを担当する弁護士の方からヒアリング調査した(調査は2020年5月31日に、電子メールにて実施したものである)。

以下に本件調査の結果を紹介する。

X市は2020年4月の時点で、人口約22万4000人であり、教育委員会が所管する公立小学校数は23、中学校数は13である。X市では2016年より教育委員会職員として弁護士資格を持つ職員を常勤で採用しており、これは全国的にもかなり早くから常勤型SLを導入している例である。X市の常勤型SLの職務内容は大きく分けて、①各学校関係、②教育委員会・市長部局、の2つがある。

まず、①各学校関係としては、定期的な学校訪問、相談があった場合の学校訪問、ケース会議への出席、教職員研修、いじめ防止対策推進法第28条に基づく重大事態の調査、事件の事実確認、資料整理、学校から各種機関への回答書の作成、各学校での法律相談、などがある。また、各学校からの法律相談としては、法令の確認、保護者対応、各種機関からの照会書などの対応、近隣住民からの苦情対応、などがある。

次に、②教育委員会・市長部局の職務内容としては、訴訟準備、弁護士会に申立てのあった人権救済申立て事件の対応、教育委員会内をはじめとする各部署の会議への出席、いじめ案件における重大事態調査委員会の事務局のサポート、職員研修、契約書の確認、各種回答書の起案、部署内部の法律相談、ニュースレターの記事投稿、などがある。各部署の会議に関しては、要保護対策協議会の会議への出席なども含まれる。

表 スクールロイヤーの類型

委任・業務委託型		雇用・任用型	
事務所相談型	学校訪問型	設置者職員型	教員型
港区・大阪府など	岐阜市など	神奈川県・明石市など	私立学校の一部(筆者)

(注) 神内(2020)を元に、一部表記を修正した。

また、頻度は少ないが、保護者との面会に常勤型 SL が立ち会うこともある。この場合、SL として立ち会うのではなく、「教育委員会職員」として立ち会う。常勤型 SL が保護者の面会に立ち会う場合は、教育委員会の代理人弁護士という立場ではなく、設置者職員としての立場で立ち会うためである。なお、筆者が実践する「教員型」SL も、弁護士としてではなく、教員（学級担任・生活指導担当など、様々な分掌においてだが）として生徒や保護者の面会に直接立ち会っている。

(2) 常勤型 SL の特徴について

以上が本件調査の結果であるが、これを踏まえて常勤型 SL の特徴について考察したい。

一般的に、弁護士は代理人という立場でなければ、紛争に直接関わることは難しい。この点で、「事務所相談型」「学校訪問型」の2つの種類の SL は教育委員会や学校の代理人ではなく、あくまでも相談や助言のみを行う「後方支援」の役割であり、生徒や保護者の面会や事実関係の調査などに直接立ち会うことはない。また、日本弁護士連合会も前述の意見書で、SL が子どもの最善の利益を実現するために学校に対して内部的に助言・指導する観点から、学校側の代理人となって対外的な活動を行うものではないとして、SL が学校側の代理人になることに否定的である。同意見書では、SL は紛争発生後の対応以前に、まず対立構造になる前の段階から対立を予防する視点で関与することが求められることから、対外的にいずれかの立場を明らかにせざるを得ない代理人となることはふさわしくないこと、利害関係の複雑な学校の紛争において、子どもの利益を念頭において活動する SL が学校側の代理人として対外的に対応することになれば、その立場に誤解を与えてしまう可能性が生じかねないことにとどまらず、真に子どもの最善の利益の立場から学校に対して適切な指導・助言を行うことが困難になってしまうこと、保護者との関係においても教員が日々子どもとの直接の人格的接触を通じて教育活動を行い、その一環として保護者との接触も行っていることからすると、SL が校側の代理人として保護者に直接対応することは適切ではなく、学校側の代理人になって保護者と対峙する立場に立つことになれば、学校に通っている子どもとの関係が混乱し、子どもの最善の観点の観点から極めて難しい問題が生じること、といった理由から、SL が代理人として行動すべきではないとする。そのため、ストップいじめ！ナビ・スクールロイヤーチーム編（2019）のように、SL を「場の法律家」という、代理人と異なる概念でその特異な位置づけを説明する立場もある。

「SL が代理人になるべきではない」という見解は、子どもの最善の利益の実現といった理念的な側面だけでなく、学校設置者との間で別途委任契約に基づき存在する顧問弁護士と SL の役割分担という機能的な側面にも着目する。一般的に、学校設置者の代理人として活動するのは、顧問弁護士である。もし、顧問弁護士が SL と同じような役割を担うのであれば、そもそも SL を導入

する意義に乏しい。そのため、SL には代理人という顧問弁護士の立場とは異なった役割が期待されているのである。

ところが、実際の学校現場のニーズでは、保護者との面会や事実関係の調査に弁護士が立ち会ってほしいというニーズは少なくない。本稿で紹介した X 市でも、学校に対してアンケートを実施したところ、保護者との面会に SL が立ち会ってほしいと要望する学校が多かったようである。また、小野田（2020）で紹介されているように、保護者が代理人弁護士を立てて学校と交渉に臨む件数が増えている実情もある。しかし、弁護士以外の立場を持たない委任・業務委託型 SL では、代理人として以外に保護者との面会に直接立ち会うことは困難である。

これに対して、常勤型 SL のメリットは、職員であれ、教員であれ、弁護士以外の立場を持っているという点である。この立場を活用して、原則として代理人でなければ立ち会えない保護者との面会だけでなく、生徒との面会や事実関係の調査にも直接立ち会うことができる。この点は、学校現場が SL に求めるニーズにも合致している。

また、常勤型 SL には、常勤型 SC と同じように、「情報共有ステーション」としての役割が可能である。X 市の常勤型 SL も、様々な機関に対する回答書を作成したり、教育委員会職員として関係部署の会議に出席するなどして、学校現場の情報、福祉など他部署・他機関の情報などを集約し、法律専門職の立場から分析する役割を担っている。このことは、勤務日が限られており、会議への出席などが難しい非常勤型 SL と比べても、常勤型 SL の大きなメリットであろう。

さらに、学校に常勤する教員型 SL には、学校に常勤する常勤型 SC と同じように、「即応性」というメリットがある。実際に、筆者の実践でも、いじめ対応、虐待対応、学校事故、警察案件などにおいて、当日のうちに教員型 SL として学校現場でケースに直接対応し、関係する教員と連携して直接ケースに対応したことは多い（神内（2018a）、神内（2018b）、神内（2019）、神内（2020））。また、教育委員会に常勤する SL がいれば、学校現場で事件が発生しても、すぐに SL に相談し、場合によっては学校を訪問して対応することが可能だし、虐待や警察案件などでは SL が常勤の職員としてすぐに児童相談所や警察に赴くことも可能である。常勤型 SL は常勤型 SC と同じく、非常勤型にはない「即応性」が活用できる。

一方、常勤型 SL のデメリットとしては、勤務形態が雇用契約又は任用であることから、設置者の指揮命令を受ける立場にあるため、弁護士としての独立性や第三者性が弱まってしまうという点がある。また、弁護士の守秘義務や利益相反行為の禁止の観点からも、委任・業務委託型 SL と比べるとはるかにそのリスクが高い。例えば、教員の労働問題について教員から常勤型 SL が相談を受けた場合は、相談者に対する守秘義務を守らなければならない立場だけでなく、設置者と利益が相反する相

談内容の可能性もあり、弁護士法や弁護士職務基本規程に抵触する可能性を否定できない。

常勤型 SL は常勤型 SC と同様に、同僚性が高まる分、馴れ合い的な関係になりやすい面もある。筆者も、教員として学校に勤務することで、生徒や同僚の教員との距離が近く、日常的に極めて密接な関係を築きやすい反面、生徒や同僚の教員との信頼関係が構築されるほど、設置者に雇用されている SL である立場との葛藤が強まってしまう経験をしている。また、常勤型 SL は児童生徒や保護者と直接関わることができるかもしれないが、委任・業務委託型 SL や非常勤型 SL と比べても「学校側の人間」という立場に見られやすく、信頼関係を構築する上でハードルになる可能性が高い。実際に、この点は常勤型 SC でも同様のデメリットであることが、松岡 (2012a)、水谷・高原 (2018) でも指摘されている。

IV まとめ

本稿では、「チーム学校」構想の中で外部人材として活用が期待されている SC と SL について、常勤化という共通の流れが見られることと、常勤型の勤務形態には SC と SL に共通する特徴的なメリットとデメリットが存在することを示した。

学校現場に導入されている外部人材は、実際には相当数に上り、その多くが非常勤であることは、川上 (2015) で示されている。また、加藤 (2016) によれば、「チーム学校」を支える外部人材として想定されている職種も相当数ある。しかし、現状では外部人材間で職種を比較した横断的な考察はほとんど行われていない。その状況にあって、心理専門職である SC と法律専門職である SL は、ともに高度な専門性と資格を有する人材として広く認知されているだけでなく、学校や設置者との関係で独立性や第三者性を維持する意識を持たなければならず、法令上も厳格な守秘義務が課せられている職種である点でも共通する。そのため、本稿で示したように、SC も SL も常勤化が進んでいけば、共通の現象や課題が生じる可能性が高い。

例えば、「チーム学校」答申では、「チーム学校」を支える協働の文化を創り出すことを提言しており、教員が子どもたちの状況を総合的に把握して指導を行い、成果をあげている面にも配慮しながら、教員が担うべき業務や役割を見直し、多職種による協働の文化を学校に取り入れていくことが大切であるとした上で、専門性を持った人材が少数職種として孤立しないよう、学校全体で意識改革を行い、専門性や立場の異なる人材をチームの一員として受け入れることや、外部人材にもまた、子供の教育を共に担っていくチームの一員であるという意識が求められるとともに、学校の仕組みや教員の文化等に関する理解が必要であり、学校設置者が事前の研修等も含めてしっかりとした支援を行う必要があると示している。このことは、非常勤や委任・業務委託型の外部人材と比べて学校現場との日常的に関わる時間が格段に多い常勤型の SC や SL にとって重要な示唆であるが、

少なくとも SL に関しては弁護士業界で SL に対して学校の仕組みや教員の文化等に関する理解を促す研修はほとんど行われておらず、常勤型 SL にとっては実際に勤務してみると思わぬ課題に直面するおそれもある。

SC と SL の常勤化には明確な違いもある。まず、前述のように、同じ常勤化といっても、SC のそれは学校現場に常駐するという意味であるのに対し、SL はあくまでも学校設置者の元に常駐する形態がほとんどである。また、SC と SL では、守秘義務の捉え方も異なる。SC は臨床心理士又は国家資格である公認心理師として守秘義務を負うが、同時に SC では「集団守秘義務」という概念が定着し、カウンセリングによって得た情報を学校内部や設置者内部で共有することが行われている。そのため、会計年度任用職員として設置者から指揮命令を受ける立場にある SC が、資格職としての守秘義務があるとはいえ、その保有する情報を共有することへのハードルはそれほど高くはない。それに対し、SL が弁護士として負う守秘義務は極めて厳格であり、弁護士法だけでなく、弁護士職務基本規程の存在もあることから、守秘義務違反は弁護士として懲戒対象になる。そのため、SL がたとえ雇用・任用されて設置者から指揮命令を受ける立場であるとしても、「集団守秘義務」という SC で定着している概念を SL に及ぼすことができるかどうかは議論の余地がある。

このように、「チーム学校」を支える外部人材を横断的に考察することによって、外部人材が持つメリットやデメリットだけでなく、活用の形態や課題も議論する必要性が生じる。本稿では、主に常勤型の SC と SL について比較考察したが、今後は、例えば、非常勤型の SC と SL の比較考察や、臨床心理士の資格を有する教員と弁護士の資格を有する教員の比較考察など、それ以外の形態の比較考察も進めながら、「チーム学校」における外部人材の効果を検証する必要があるだろう。また、鈴木・佐々木・住友 (2016) で示されているように、近時は SC や SL 以外の職種においても「チーム学校」が意識されていることから、それぞれの職種の特徴と実態を踏まえて、常勤化の動向を比較することも有用であると考えられる。

追記

本稿に関しては、児玉洋子氏に調査をご協力いただき、貴重な情報をご提供いただきました。この場を借りて厚く御礼申し上げます。

引用・参考文献

- 青木栄一・川上泰彦 (2019) 『教育の行政・政治・経営』放送大学教育振興会
- 朝日真奈・小坂浩嗣 (2012) 「スクールカウンセラーと養護教諭の連携について - 常勤型スクールカウンセラーの立場から -」『鳴門生徒指導研究』22号、pp.2-9.
- 中央教育審議会答申 (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」
- 半田一郎編 (2020) 『スクールカウンセラーと教師のための「チーム学校」入門』 日本評論社
- 保原三代子 (1995) 「私立中学・高校のスクールカウンセラー」村山正治・山本和郎編『スクールカウンセラー その理論と展望』 ミネルヴァ書房、pp.217-234.
- 神内聡 (2018a) 「スクールロイヤーへの期待と課題 (特集 対応が困難な保護者・地域住民)」『スクール・コンプライアンス研究』 6号、pp.39-48.
- 神内聡 (2018b) 『スクールロイヤー 学校現場の事例で学ぶ教育紛争実務 Q&A170』 日本加除出版
- 神内聡 (2019) 『第2版 学校内弁護士』 日本加除出版
- 神内聡 (2020) 「スクールロイヤーの実態と全国的配置に関する問題点」『スクール・コンプライアンス研究』 8号、pp.73-84.
- 加藤崇英 (2016) 『「チーム学校」まるわかりハンドブック』 教育開発研究所
- 川上泰彦 (2015) 「学校スタッフの量的拡大と非正規雇用化：市町村費負担職員に着目して」『佐賀大学文化教育学部研究論文集』 (佐賀大学文化教育学部) 19巻 2号、pp.53-64.
- 教育相談等に関する調査研究協力者会議 (2007) 「児童生徒の教育相談の充実について—生き生きとした子どもを育てる相談体制づくり—」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/066/gaiyou/1369810.htm
- 教育相談等に関する調査研究協力者会議 (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～」
http://www.jaswe.jp/ssw/20190605_monka_houkoku.pdf
- 松岡靖子 (2012a) 「常勤型スクールカウンセラーによる枠組み作りの工夫」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要・心理発達科学』 59巻、pp.61-70.
- 松岡靖子 (2012b) 「自傷行為を呈した生徒への常勤型スクールカウンセラーの対応—即時性と連携体制—」『カウンセリング研究』 45巻1号、pp.51-61.
- 水野治久・家近早苗・石隈利紀編 (2018) 『チーム学校での効果的な援助 学校心理学の最前線』 ナカニシヤ出版
- 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」
<http://www.city.nagoya.jp/kyoiku/cmsfiles/contents/0000074/74050/gakkouennzyosyokunozyoukinnka.pdf>
- 文部科学省 (2017) 「平成29年度予算(案) 主要事項」
https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11293659/www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/01/12/1381131_02_1.pdf
- 文部科学省 (2018) 「平成29年度学校保健統計調査」
- 日本弁護士連合会 (2018) 「スクールロイヤーの整備を求める意見書」
- 西山久子 (2005) 「専任スクールカウンセラーの仕事内部性からの展開」『月刊生徒指導』 (学事出版) 35巻11号、pp.20-24.
- 小野田正利 (2020) 「普通の教師が生きる学校 モンスター・ペアレント論を超えて (第444回) スクールロイヤーは万能ではない (下)」『内外教育』 6834号、pp.4-5.
- 芝督子 (2018) 「学校教育相談における常勤専任スクールカウンセラーの意義と役割～18年の実践をふりかえって～」『首都大学東京教職課程紀要』 2号、pp.145-165.
- ストップいじめ!ナビ・スクールロイヤーチーム編 (2019) 『スクールロイヤーにできること 学校現場の悩みを法でサポート』 日本評論社
- 鈴木庸裕・佐々木千里・住友剛編 (2016) 『子どもへの気づきがつなぐ「チーム学校」 スクールソーシャルワークの視点から』 かもがわ出版
- 鶴養美昭・岡本淳子・窪田由紀・福田憲明 (2018) 「座談会：スクールカウンセラーに求められる方向性と心理支援を考える (特集 SCの「心理の支援」の現状：常勤化・国家資格・協働)」『子どもの心と学校臨床』 遠見書房、pp.65-85.
- 吉岡真理 (2018) 「自治体内弁護士 教育委員会に所属する教育法務担当の役割とは？」『月刊地方自治職員研修』 714号、pp.46-47.