

学校における専門職間の職務分担の実際と教師の役割

保田直美（日本学術振興会特別研究員 RPD・早稲田大学）

1. 問題設定

近年学校では、スクールカウンセラー（SC）やスクールソーシャルワーカー（SSW）など教師以外の専門職の配置が進んでいる。本報告では、学校現場における教師・SC・SSW の職務分担を明らかにし、その上で、他専門職の参入により、教師の役割がどのように変化しているかを考察したい。

これまで日本の教師は「指導の文化」の下、多様な内容を等しく教育的に価値あるものとして「指導」すること、そしてそのための基礎として児童生徒との信頼関係を構築することが期待されてきた（酒井, 1999）。結果として、日本の教師の仕事は、その職務と責任の範囲が無制限に拡大しがちな「無境界性」（佐藤, 1994）という特徴を有していると言われている。このように児童生徒との情緒的きずなの形成を重視し、全人的・包括的な教育を行おうとする教師の役割意識は、専門性ややりがいの基礎となる一方で、教師に多忙さをもたらすことも指摘されている。

しかし、近年このような教師文化そのものが失われつつあることも指摘されている。教育改革の流れの中、学校が担う役割の限定化や学校内での機能分化が進んでおり、他専門職の配置もこのような流れの一環として捉えられることがある。確かに明確な職務の分担が進んだ場合、多忙は解消するが、指導の文化は失われるかもしれない。

では、新しい専門職の参入は、実際に教師の職務や役割意識にどのような影響を与えているのだろうか。本報告では、「専門職システム論」（Abbott, 1988）および、そこから展開した職業的境界に関する研究を背景としながら、その実際を明らかにする。専門職システム論では、職域が近接する専門職は、職務管轄権をめぐる相互作用すると考える。ゆえに、ある専門職の発達について考えるには、それと近接する他専門職との相互作用を捉える必要がある。専門職は様々なレベルで相互作用を行うが、ここでは現場での相互作用に注目する。教師・SC・SSW がフォーマルに主張する職務管轄権の範囲は互いに重なり合う点も多いため、実際の分担はミクロな相互作用の中で確立されていると予想されるからである。

三者の職業的境界は学校現場でどのように形成され、教師の役割はその中でどう位置づけられて

いるのだろうか。SC・SSW を小・中学校に積極的に配置している大阪府 B 市の先進的な取り組みを通して考察したい。

2. 分析対象

本報告では、2010 年 11 月から 2011 年 6 月にかけて大阪府下の B 市で行ったフィールドワークの結果を踏まえて考察を行う。大阪府は、SC や SSW 等専門職の導入に早くから積極的に取り組んでおり、中でも B 市は、市費も投じることにより、多数の専門職を積極的に小中学校に配置し、成果を挙げてきた。

B 市では、各中学校への府からの SC 派遣に加え、2005 年度より市費で SC を全小中学校に配置している。また、2008 年度からは府費で SSW が 1 名配置され（当初 SSW サポーターとして、翌年度から正式採用）、2010 年度からは市費も追加し、全中学校区に SSW を 1 名ずつ配置している（加えて SSW スーパーバイザーも 1 名配置している）。つまり、調査対象である 2010 年度時点で、B 市では、全小中学校に 1 名ずつ SC が、全中学校区に 1 名ずつ SSW が配置されている。各小中学校で SC と SSW が協働しうることのような配置形態は、多専門職の協働における職務分担を知るうえで適切な事例であると言えるだろう。また、このような先進的な取り組みからは、今後のさらなる教師と SC・SSW の協働のための示唆も得ることができよう。

フィールドワークは、観察とインタビューにより行った。分析は、主に、B 市の 3 つの中学校（Q 中学校、R 中学校、S 中学校）と 2 つの小学校（S 中学校区内の S1 小学校、S2 小学校）で行った観察（学年会議の見学、SSW の活動に同行など）と、各校の SC・SSW・SSW コーディネーターに行ったインタビューをもとに行っている。各校を見学した際に管理職の先生方や SSW スーパーバイザーにお話いただいた内容や、B 市教育委員会の SSW 担当指導主事にうかがったお話も参考にした。

なお、11 月からのフィールドワーク開始以前に、2010 年 9 月に B 市立 T 中学校で SC と SSW に同席していただき行ったインタビューの内容も参考にしている。（分析対象としたデータの詳細、分析方法等は当日配布のレジュメを参照。以下、現時点までの分析で得た見通しを述べる。）

3. 分析結果と考察

3-1. SC と SSW の職務分担の実際：大きな区分けと技術による区分け

SC と SSW は、各専門職相互の認識の中でも、実際の活動面でも、大きくは役割が分かれている。SC は、府派遣も市派遣も原則として心理テストは実施しないこととなっているため、主な役割は個人に対するカウンセリングやコンサルテーションである。SSW は、「生活の相談」や家庭の養育環境に問題がある場合に関わる役割となっている。また、学年組織作りや校内生徒指導体制作りの手伝い、校種間連携などの役割も期待されている。アセスメントシート等を活用してのケース会議の開催は SC は行わない SSW の役目である。SC と SSW の双方が、この範囲で職務を想定している場合には、このような役割分担が実際にも行われている。

しかし、いつも、SC が個人への対応・心のケア、SSW が環境に関わる調整と明確に分離するわけではない。SC と SSW がどちらも継続的なカウンセリングを行うなど、担う職務の内容が近接することもある。そのような場合、得意とする技術の違いで職業的境界が形成されていた。コーディネーターの教師も、得意とする技術の違いを把握し、それぞれの特性に応じて相談を持ちかけていた。このように SC と SSW の役割がある程度重なり合っている時、教師も含めて各専門職は、専門性をより細かに差異化して把握しあう傾向があった。

3-2. 役割に対するフレキシブルな認識

通常、役割が近接していると職務の管轄権をめぐって競争が起こることが予想されるが、そのような状況は見出せなかった。たとえば、誰がカウンセリング等の形で継続的な関係を取り結ぶかは、これまでの関係性や相性も大きな判断材料となるという。〈子どもや家庭を中心に〉〈ケースバイケース〉で対応するといった表現はインタビューの中でも頻繁に登場する。特定の職務を独占し、役割を固定しようとする態度は全く見られない。

このような役割に対するフレキシブルな認識は、「水平の代替（horizontal substitution）」（Nancarrow & Borthwick, 2005）を引き起こす。水平の代替とは、専門職の職業的境界が変化する際の方向性の1つで、似た役割を持つ労働者の間で起こりやすいという。それは、果たすべき職務が標準化されておらず、テクノロジーの導入から守られている時に起こる。変化はケア環境など状況的な要因の影響を受けて起こりやすく、役割の代替により当該職の権力や地位や所得が変化することはない。このタイプの変化は、競争的ではなく、話し合いの中で、職務の譲渡について合意を

形成していく形で起こる。

この水平の代替は協働の満足度の高さにつながる。浜田（2012）は、学校において課題がある児童生徒を支援する際のチームワークとして、専門職間の相互作用が大きく、役割の開放性が高く、専門職間に階層性がない「フラット交流モデル」が最も協働の満足度が高いとした。B市の多専門職によるチームワークは、フラット交流モデルに近いと、協働の満足度は高いと予想される。

3-3. 教師の役割：〈子どもとつながる〉〈毎日そこにいる〉〈情報を集め困り事を見抜く〉

しかし、SC や SSW の配置は、即座に教師の時間的負担の軽減につながるわけではない。児童生徒と関わるのはあくまでも教師であり、学校の主役は教師や児童生徒、SC や SSW はそれを支える「黒子」や「裏方」であるという考え方は SC・SSW に強く浸透している。不登校の家庭訪問や市の福祉課への相談にも、多くの場合教師が同行する。インタビューに応じてくれた教師に、SC や SSW に役割を丸投げするような態度は見られなかった。

教師の役割は、教師自身には〈関係をつくり、しっかりつながる〉〈生徒の様子をよく見、情報を集め、何に困っているかを見抜き、安心できるようにする〉といった形で定義され、SC や SSW には〈毎日、直接、子どもに関わる人〉と、児童生徒との関わりを中心となるべき存在として認識されている。もちろん、学習面・生活面に関する指導も主な役割として認識されているが、他の専門職と比して圧倒的に異なるのは〈毎日そこにいる子どもと関わる〉ということであり、その点が強く役割の違いとして認識されている。教師が圧倒的に児童生徒の情報を持っていることも、当然 SC や SSW は認識しており、全体として、教師は、〈子どもとつながる〉〈毎日そこにいる〉〈情報を集め困り事を見抜く〉という役割が与えられている。

ここからわかるのは、他専門職の学校への配置は、教師の指導の文化をむしろ強めている可能性があるということである。結果、職務の無限定性も残るだろう。しかし、長い目で見た時には、多忙感や徒労感は軽減する可能性がある。インタビューの中で、教師が専門知識の保障を得ることで、「確信を持って物事にあたれる」ようになったり、「状況を整理して見通しをつけてもらえ」たりすることもあるとの意見を得た。専門職の導入により、長期的には、適切に問題に対処できるようになり、負担感は軽減すると考えられる。

（当日は、「4. 協働へのインプリケーション」も報告する。参考文献も当日配布のレジュメ参照。）