

【文部科学省初等中等教育局児童生徒課 御中】

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）  
成果報告書

みずほリサーチ&テクノロジーズ

デジタルコンサルティング部

2026年3月31日

ともに挑む。ともに実る。

**MIZUHO**



<b>1. 本事業の趣旨・目的</b>	
1.1 事業の背景と課題	
1.1.1 児童生徒を取り巻く環境の複雑化とSC/SSWの役割増大	P.4
1.1.2 初任者SC/SSWが直面する課題	P.6
1.2 事業の目的	
1.2.1 教育委員会が実施すべき初任者研修の在り方	P.8
1.2.2 標準的な研修資料の作成と展開	P.9
<b>2. 本事業にて実施する各調査</b>	
2.1 調査趣旨・目的	P.11
2.2 アンケート調査および机上調査の実施結果及び示唆	
2.2.1 机上調査の概要	P.13
2.2.2 机上調査結果	P.14
2.2.3 アンケート調査の概要	P.16
2.2.4 SCに関するアンケート調査結果	P.19
2.2.5 SSWに関するアンケート調査結果	P.21
2.2.6 アンケート・机上調査を踏まえて得られた示唆	P.23
2.3 ヒアリング調査の実施結果及び示唆	
2.3.1 ヒアリングの目的および対象者	P.25
2.3.2 ヒアリングの主な質問項目	P.25
2.3.3 教育委員会へのヒアリング結果	P.28
2.3.4 学校現場へのヒアリング結果	P.30
2.3.5 有識者・SV等へのヒアリング結果	P.31
2.3.6 ヒアリング調査を踏まえて得られた示唆	P.35

### 3. 調査結果まとめ

- 3.1 都道府県・指定都市教育委員会における研修の在り方の体系的な整理…………… P.37  
(付録) SC及びSSWに向けた研修資料

### 4. 別紙

- 4.1 都道府県・指定都市教育委員会を対象としたアンケート結果詳細 (SCに関する回答)…………… P.41  
4.2 都道府県・指定都市教育委員会を対象としたアンケート結果詳細 (SSWに関する回答)…………… P.81

### 5. 調査協力者リスト

- 調査協力者リスト…………… P.122



# 1. 事業の趣旨・目的

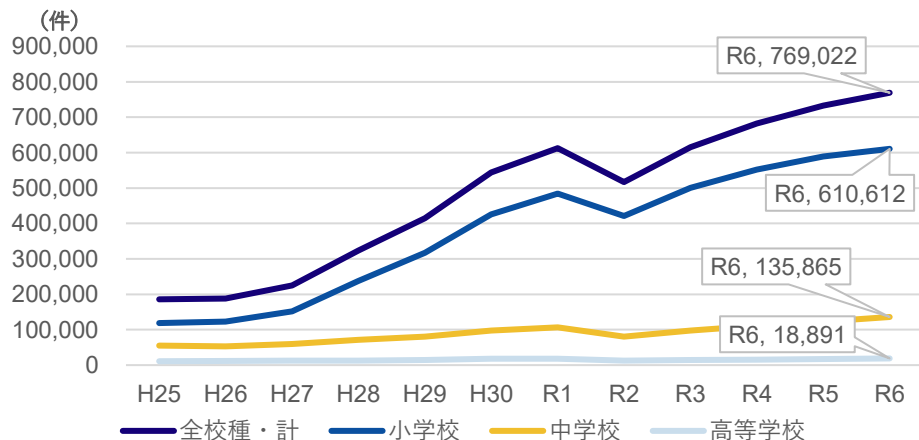
## 1.1 事業の背景と課題

### 1.1 事業の背景と課題

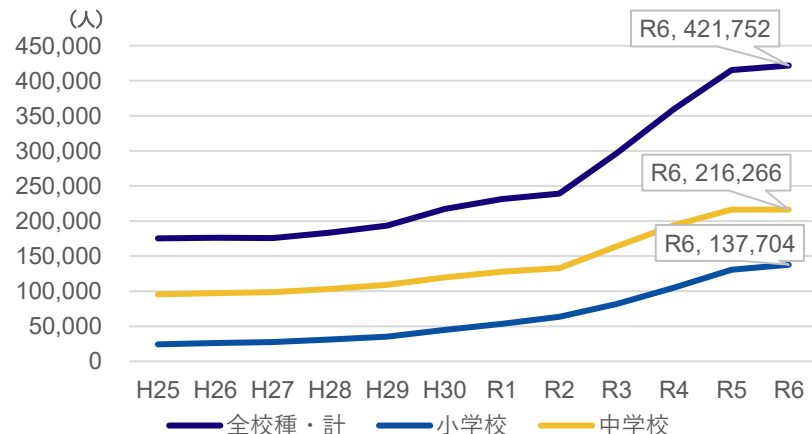
#### 1.1.1 児童生徒を取り巻く環境の複雑化とSC/SSWの役割増大

- 近年、児童生徒を取り巻く環境はますます複雑化・困難化している。「令和6年度 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」によると、小・中学校における不登校児童生徒数は353,970人に達し、そのうち学校内外の機関等専門的な相談・指導等を受けていない児童生徒は135,724人にのぼる。また、小・中・高等学校及び特別支援学校におけるいじめの認知件数は769,022件（前年度732,568件）と過去最多を記録しており、いじめの重大事態発生件数も上昇傾向にある。
- これらの背景には、いじめ防止対策推進法におけるいじめの定義やいじめの積極的な認知に対する理解の広がりに加え、一人一台端末を活用した心の健康観察の導入やアンケートや教育相談の充実等による見取りの精緻化、SNS等ネット上のトラブルの増加等が影響していると考えられる。
- このように、子どもたちが様々な悩みを抱え、困難な状況に置かれている中、「誰一人取り残されない学びの充実」を一層推進することが喫緊の課題である。児童生徒の抱える課題を早期に発見し、適切な支援へと繋げるためには、教育相談に「チーム学校」として取り組む体制の整備が必要不可欠である。各学校においては、教師が児童生徒の個々の状況に合わせて、スクールカウンセラー（以下「SC」）及びスクールソーシャルワーカー（以下「SSW」）と効果的に連携・協働し、切れ目のない支援等を行うことができる指導・運営体制の構築が強く求められている。

いじめの認知件数の推移



不登校児童生徒数の推移



1.1 事業の背景と課題

1.1.1 児童生徒を取り巻く環境の複雑化とSC/SSWの役割増大

- SCの配置・対応率は、小中学校において98.3%、SSWの配置・対応率は中学校区において85.9%に達している。文部科学省は、SCの全公立小中学校への基礎配置（週4時間）およびSSWの全中学校区（週3時間）への基礎配置に加え、重点配置（課題を抱える学校における配置時間の拡充）校数も年々増加させるなど、SC・SSWの配置の拡充を進めている。

スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置・対応率について（令和6年度実績）

		配置・対応校数 (A)	全校数 (B)	配置率・対応率 (A/B)
SC	小学校	18,131	18,514	97.9%
	中学校	9,132	9,216	99.1%
	小計（小・中）	<b>27,263</b>	<b>27,730</b>	<b>98.3%</b>
	高等学校	3,812	3,961	96.2%
	合計	<b>31,075</b>	<b>31,691</b>	<b>98.1%</b>
SSW	小学校	14,607	18,514	78.9%
	中学校	7,604	9,216	82.5%
	小計（小・中）	<b>22,211</b>	<b>27,730</b>	<b>80.1%</b>
	中学校区	<b>7,881</b>	<b>9,172</b>	<b>85.9%</b>
	高等学校	2,142	3,961	54.1%
	合計	<b>24,353</b>	<b>31,691</b>	<b>76.8%</b>

※配置・対応校数は、雇用形態や配置計画に拠らず活動実績で計上したものを示す。

出典：令和6年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査より文部科学省作成

- SCおよびSSWの担い手となる公認心理師、臨床心理士、社会福祉士、精神保健福祉士等は、それぞれの養成課程（学士課程・修士課程等）や職務経験などによって、心理・福祉に関する高度の専門知識や技能を習得している。一方で、その養成課程において、教育現場における支援に必要な内容を全般的に理解することは現状では難しい。
- SCやSSWとなる初任者の背景は非常に多様であり中には教員経験を有する初任者も存在するが、SCやSSWの初任者は、学校現場での実務経験が乏しい場合が多く、「学校組織の特性」「教職員との連携」「服務規律」といった教育委員会・学校の制度等を体系的に学ぶ機会が不足している実態がある。その結果として、学校側とのコミュニケーションに苦勞したり、心理・福祉分野と教育分野における専門用語の使い方の違いから生じる認識の齟齬に直面したりするなど、専門職としての役割や職域を適切に発揮できないケースも見受けられる。
- 児童生徒や保護者に対して切れ目のない支援を提供するためには、専門家が「チーム学校」の一員として機能することが不可欠である。文部科学省でも現職教師向けの心理・福祉に関する研修プログラム開発が進められているが、並行してSC及びSSWに対しても、学校現場で円滑に活動するための専門性を向上させる研修を実施する必要がある。



# 1. 事業の趣旨・目的

## 1.2 事業の目的

## 1.2 事業の目的

### 1.2.1 教育委員会が実施すべき初任者研修の在り方

- 教職員に対する研修は、法令上、任命権者である教育委員会が担うこととされている。今後、SC及びSSWの常勤化を検討していく中で、SC及びSSWが各学校において教師と効果的に連携・協働し、児童生徒や保護者に対して適切な支援を行うためには、現場で真に必要な能力を身に付けるための研修体制を確立することが不可欠である。
- その際、全国の初任者のSC及びSSWが地域によらず共通して必要となる実践的知識を獲得できるようにするために、全国の教育委員会が共通の内容に基づいて初任者のSC及びSSWに対して研修を実施することが期待される。
- なお、受講者が既に習得している心理・福祉に関する高度な専門知識・技能の研修（既存研修）との重複は可能な限り避けることが望ましい。したがって、本事業が目指すのは、「心理・福祉の専門家」を、学校という特有の組織において能力を最大限に発揮し、「教育現場で活躍できる専門家」へと橋渡しするための研修の構築である。したがって、教育委員会が主体となって実施すべき研修として、学校組織の理解や教職員との関係構築といった「教育現場での実践」に向けた内容に重点を置いて、本事業における研修内容の検討は進められた。

研修内容として検討した項目	研修内容における重点度	具体的な内容（例）	重点度の理由
A) SC,SSWの経験年数やSV活用など、研修参加者自らの位置づけに関すること	高	【自身の役割理解と支援体制の活用】 ・自身の職務内容の理解とキャリアパス ・スーパーバイザー（SV）制度の基礎知識と活用方法の啓発 ・他の専門職（養護教諭等）との具体的な役割分担と連携	円滑な職務遂行の基盤であり、初任者研修では必須の内容。特にSVとの連携は専門性担保の要であるため、重点的に扱う。
B) 教育委員会や学校の組織や制度など、学校教育に関すること	高	【着任初期の心得・関係性構築】 ・教育委員会や学校の組織・制度の基本 ・「チーム学校」におけるSC/SSWの役割と権限 ・着任後に担当校で確認すべき事項 ・教職員等との関係構築の手法	教育現場での実践力の根幹であり、初任者が最も不安を感じる部分。組織内連携も重要課題であり、本研修の中核として位置づける。
C) 様々な児童生徒等の抱える課題に関すること	中	【学校組織としてのアセスメントと対応】 ・各課題への学校組織での対応プロセス	個々の課題への専門的理解は養成課程等で習得済みと想定。本研修では「学校組織としてどう対応・連携するか」という視点に重点を置く。
D) カウンセリング手法など心理・福祉に関する専門的な知識・技能	低	【教育現場での専門性の応用】 ・学校現場で各種手法を応用する際の留意点 ・見立てや支援方針を教職員に分かりやすく伝える方法 ・心理支援におけるコーディネート	専門性の根幹は、主に大学・大学院等の養成課程で習得済みと想定。
E) 自殺予防教育や心理に関する授業など児童生徒に向けた指導に関すること	中	【教員と連携した教育活動】 ・自殺予防教育や心理に関する授業の進め方 ・発達段階に応じた指導の留意点	専門性を活かした「教育活動」としての側面が強い。本事業の目的である「教師との連携・協働」に直結するため、その方法論を扱う。

- 前述の目的に基づき、本事業では、各都道府県・指定都市教育委員会が実施する初任者研修において、そのまま活用もしくは参照することが可能な「標準的な研修資料」を作成した。全国共通で求められる基盤的な知識やスキルをパッケージ化することで、研修水準の均等化と教育委員会の負担軽減を図っている。なお、実際の研修運用においては、本事業にて作成された標準的な研修資料をベースとしつつ、人員規模や配置状況などに応じて各教育委員会がカスタマイズして実施することを想定している。また、研修資料は「初任者研修」を主眼に置いて作成しているものの、SC/SSWに求められる基本的な役割や実践的スキルを網羅しているため、初任者に限定せず、経験層も含めたSC/SSW研修全般において幅広く活用されることを推奨する。
- 作成する研修資料の具体的なスコープとしては、「教育委員会・学校の制度等」を体系的に学ぶ機会を提供するため、重点項目を明確に設定する。具体的には、自身の職務内容の理解やスーパーバイザー（SV）制度の基礎知識といった「自身の役割理解と支援体制の活用」、ならびに、学校の組織・制度の基本や教職員との関係構築の手法といった「着任初期の心得・関係性構築」を最重要課題と位置づける。一方で、各種課題に対するアセスメントや対応プロセス、教員と連携した予防教育等の活動については、学校組織としての対応という観点から取り扱う。また、心理・福祉に関する高度な専門的知識・技能そのものは養成段階で習得済みと想定し、本資料ではそれらを教育現場でいかに応用し教職員へ分かりやすく伝えるかという専門性発揮への橋渡しに特化して扱うこととする。



## 2. 本事業にて実施する各調査

### 2.1 調査趣旨・目的

- 本調査は、SC/SSWの常勤化を見据え、教育現場で専門性を最大限発揮し、教師と効果的に連携・協働できる体制を構築するため、任命権者が実施すべき研修の在り方を体系的に整理することを目的とする。

#### ■調査の目的と背景

- 児童生徒を取り巻く環境が複雑・困難化する中、各学校においては教師がSC及びSSWと連携・協働し、切れ目のない支援等を行うことができる体制の整備が求められている。SC/SSWの担い手となる有資格者が、それぞれの養成段階において「教育分野」における支援に必要な内容全般を理解することは現状難しく、任命権者において専門性を向上させるための研修を実施する必要がある。

#### ■調査・分析の対象および手法

- 各自治体における以下の資料・実態について調査・分析を行うため、本事業では「机上調査」と「アンケート調査」の2つのアプローチを実施した。
  - 机上調査：各都道府県・指定都市教育委員会が定めているSC/SSW向けのガイドライン等のドキュメント調査。
  - アンケート調査：全国の都道府県・指定都市教育委員会等（全72団体）を対象とした実態把握調査。
  - 主な調査内容
    - ✓ 教育委員会が定めるSC及びSSWの職務内容
    - ✓ 教育委員会が求めるSC及びSSWの能力
    - ✓ 教育委員会が実施するSC及びSSWを対象とした研修内容

#### ■研修構築の方針

- 本事業では、大学院や職能団体が提供する既存の専門領域研修との重複を可能な限り避け、「心理・福祉の専門家」を「教育現場で活躍できる専門家」へと橋渡しする研修構築を目指す。そのため、教育委員会が実施すべき研修として「教育現場での実践」に向けた内容に重点を置くこととする。



## 2. 本事業にて実施する各調査

### 2.2 アンケート調査および机上調査の実施結果及び示唆

## 2.2.1 机上調査の概要

- SC/SSWの職務内容や求められる能力、研修実施状況の実態を把握するため、国が発行する指針や各教育委員会が公開しているガイドライン等を対象としたドキュメント調査（机上調査）を実施した。

項目	内容
調査目的	SC/SSWの常勤化を見据えた研修の在り方を検討するにあたり、前提となるドメイン知識や、各自治体におけるSC/SSWの運用実態（職務内容、求める能力、研修内容）に関する基礎情報を収集すること。
主な調査対象文献	<p>&lt;国の指針・報告書等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・『生徒指導提要（改訂版）』</li> <li>・『いじめ対策・不登校支援等推進事業報告書』</li> <li>・各専門職（公認心理師、社会福祉士等）の養成カリキュラム</li> </ul> <p>&lt;自治体の公開資料&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各都道府県・指定都市教育委員会のSC/SSWガイドライン、募集要項、研修関連資料等</li> </ul>
主な抽出・整理項目	<p>ガイドライン等から以下の項目を抽出・比較分析した。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 採用（所属）人数</li> <li>② 職務内容</li> <li>③ 求める能力・役割期待</li> <li>④ 研修内容（対象、時期／時間、形式、プログラム内容）</li> <li>⑤ その他所見（自治体独自の特色等）</li> </ol>

- 各自治体のSC/SSW向けガイドライン等を調査した結果、SC/SSWが担う職務内容と求められる能力は、それぞれの専門性（心理・福祉）を背景に以下のように整理される。

項目	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）
専門領域・アプローチ	<p>【心理学および心理支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの内面（心理・発達）へのアプローチにとどまらず、学校生活や学校全体への働きかけを行う。</li> </ul>	<p>【社会福祉】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもを取り巻く環境（家庭・生活環境・社会環境等）への働きかけを行う。</li> </ul>
主な職務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒、学校に関するアセスメント（面接や心理テスト、授業等での行動観察を通じた情報収集と見立てを含む）</li> <li>・児童生徒へのカウンセリング</li> <li>・保護者への助言・援助</li> <li>・教職員や組織に対するコンサルテーション</li> <li>・心理教育プログラム等の予防的対応・啓発</li> <li>・重大事態や災害発生時の緊急対応（心のケア）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・問題を抱える児童生徒が置かれた環境への働きかけ</li> <li>・関係機関等とのネットワーク構築、連携・調整</li> <li>・学校内におけるチーム体制の構築・支援</li> <li>・保護者、教職員等に対する支援・相談・情報提供</li> <li>・ケース会議等の事前調整やプランニング支援</li> </ul>
求める能力・役割期待	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒の支援や学校の支援に関して高度に専門的な知識及び技術</li> <li>・教職員や保護者と連携して、一人一人の児童生徒のよさや可能性を伸ばし、社会的自立を促す援助を行う役割</li> <li>・学校全体をアセスメントし、教育相談体制の改善充実を他職種と協働して推進する視点</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉等の専門的な知識・技術</li> <li>・個人の内面だけでなく、家庭環境や学校組織などの仕組みにも働き掛ける「ソーシャルワーク的視点」</li> <li>・家庭・学校・関係機関の「つなぎ役（コーディネーター）」として支援体制を構築する能力</li> </ul>

- 各自治体で実施されている研修内容は、教育現場における必須知識のインプットから多様なケース対応まで幅広く、実践的な研修形式やSV体制の活用が工夫されている。

### ① 研修で扱う「内容・カリキュラム」の傾向

- 必須知識のインプット
  - ✓ 学校組織の仕組み、関連法規（いじめ防止対策推進法等）、国の指針（生徒指導提要）など、活動の前提となる知識の提供。
- 予防的・開発的アプローチ
  - ✓ 「心理教育プログラム」や「ストレスマネジメント教育」等、全校生徒を対象とした実践スキル。
- 多様なケースへの対応
  - ✓ 不登校、いじめ、虐待、ヤングケアラー等、現代的な課題への基本理解と初期対応。

### ② 研修の「時期・実施方式」の工夫

- 時期の設定
  - ✓ 初回研修を年度当初の早い段階（4～6月）で実施し、基本スタンスを早期にインプット。年間を通じて複数回（年2～3回）実施し継続的な学びを確保。
- 実践的な形式の導入
  - ✓ 一方的な講義だけでなく、グループ協議や事例検討会（ケース会議のシミュレーション等）を積極的に取り入れ、初任者同士の情報共有を促進。

### ③ 「活動体制」を支える仕組みの提供

- ツール・マニュアルの提供
  - ✓ 「活用の手引き」や各種様式集、ガイドブック等、現場で具体的に役立つツールの共有。
- スーパービジョン（SV）体制
  - ✓ 研修の場でSV制度を周知し、困難ケースについて専門職間で相談できる体制・ネットワークの構築。

## 2.2.3 アンケート調査の概要

- 全国の都道府県・指定都市教育委員会等を対象に、SC/SSWの職務内容、求める能力、研修内容等の実態を把握するためのアンケート調査を実施した。

項目	内容
調査名	スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの常勤化に向けた調査研究に関するアンケート
調査目的	SC/SSWの常勤化に向けた調査研究の一環として、各教育委員会におけるSC/SSWの職務内容、求める能力、研修内容等の実態を把握し、今後の研修体制のモデル構築に資する基礎資料とすること。
調査対象	全国の都道府県・指定都市教育委員会等（全72団体）
実施期間	2025年8月8日(金)～2025年9月5日(金)
実施方法	文部科学省WEB調査システム（EduSurvey）によるオンライン調査
設問数	・スクールカウンセラー調査：全18問 ・スクールソーシャルワーカー調査：全18問

2.2 アンケート調査および机上調査の実施結果及び示唆

2.2.3 アンケート調査の概要

● スクールカウンセラー調査：全18問

分類	#	質問内容	回答形式	回答項目												
				部署名 ( )	20代 ( 名 )	30代 ( 名 )	40代 ( 名 )	50代 ( 名 )	60代 ( 名 )	70代以上 ( 名 )						
SCの所管部署	1	貴委員会がSCを所管している部署名をご回答ください。	自由記述	部署名 ( )												
SCの年齢構成	2	貴委員会が採用しているSCについて、年齢構成をご回答ください。	自由記述	20代 ( 名 )	30代 ( 名 )	40代 ( 名 )	50代 ( 名 )	60代 ( 名 )	70代以上 ( 名 )							
SCの継続勤務年数	3	貴委員会が採用しているSCについて、貴委員会における継続勤務年数別の人数をご回答ください。	自由記述	1年未満(初任者) ( 名 )	1年以上3年未満 ( 名 )	3年以上10年未満 ( 名 )	10年以上 ( 名 )									
SCの職務内容	4	貴委員会における、事案の未然防止、早期発見及び支援・対応等に関するSCの主な業務内容として、該当するものすべてをお選びください。 ※業務内容の選択肢は、文科省が実施した「教育相談等に関する調査研究協力者会議」資料をベースに一部項目を修正・追加しています。	複数回答	児童生徒および学校の状況の理解 (アセスメント)	児童生徒への援助	保護者への助言・援助	教職員や組織に対するコンサルテーション	学級や学校集団に対する援助	児童生徒の心の健康教育、児童生徒に対する啓発活動	教職員に対する研修等による啓発活動	保護者に対する講演などによる啓発活動	その他 ( : 具体的に記入)				
SCの職務内容	5	#4の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	(#4の回答結果からそれぞれ適する項目を選択)												
SCの職務内容	6	#4の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	(#4の回答結果からそれぞれ適する項目を選択)												
SCの職務内容	7	貴委員会における、事案を学校として認識した場合又はその疑いが生じた場合、災害等が発生した際の援助に関するSCの主な業務内容として、該当するものすべてをお選びください。 ※業務内容の選択肢は、文科省が実施した「教育相談等に関する調査研究協力者会議」資料をベースに整理しています。	複数回答	児童生徒および学校の状況の理解 (アセスメント)	児童生徒への援助	保護者への助言・援助	教職員や組織に対するコンサルテーション	学級や学校集団に対する援助	事案に対する学校内連携・支援チーム体制の構築・強化およびチームでの支援	その他 ( : 具体的に記入)						
SCの職務内容	8	#7の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	(#7の回答結果からそれぞれ適する項目を選択)												
SCの職務内容	9	#7の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	(#7の回答結果からそれぞれ適する項目を選択)												
SCに求める能力	10	初任者のSCに求められる専門的な技能 (スキル) のうち、貴委員会において特に重要と考えるものすべてをお選びください。 ※選択肢の専門技能 (スキル) は、文科省が実施した「教育相談等に関する調査研究協力者会議」資料をベースに整理しています。	複数回答	学校教育に即した心理支援の枠組みおよび充実した教育相談体制を開発する能力	児童生徒および学校の状況のアセスメント能力	カウンセリング面接やグループ面接等による児童生徒への援助能力	個別の心理支援および学校組織の観点からの教職員や組織に対するコンサルテーション能力	児童生徒への心の健康保持活動 (ストレスマネジメントや対人関係訓練等) の企画立案および実践能力	心理と学校教育両方の知識を有し、教職員及び関係機関と連携・協働しながら教育相談を実施する能力	その他 ( : 具体的に記入)						
SCを対象とした研修内容	11	(経験年数を問わず) SCを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものすべてをお選びください。	複数回答	SCのキャリアパスやSVなどの階層・配置への理解を深める研修	教育に関する法律、教育委員会や学校の組織や制度など、学校教育に関する研修	教育現場における心理支援に必要な知識・技能に関する研修	様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修	自殺予防教育や心の健康に関する授業など児童生徒に向けた指導に関する研修	その他 ( : 具体的に記入)							
SCを対象とした研修内容	12	【#11で「様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修」を実施していると回答された委員様】具体的にどのような課題に関する研修を実施されているか、ご記入ください。	複数回答	いじめ	不登校	発達障害	性被害	児童虐待	希死念慮	学校・学級がうまく機能しない状況 (荒れ)	非行行為	その他 ( : 具体的に記入)				
SCを対象とした研修内容	13	#11の回答のうち、特に初任者のSC向けの研修として実施されている内容について、該当するものすべてをお選びください。	複数回答	SCのキャリアパスやSVなどの階層・配置への理解を深める研修	教育に関する法律、教育委員会や学校の組織や制度など、学校教育に関する研修	教育現場の心理支援に必要な知識・技能に関する研修	様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修	自殺予防教育や心の健康に関する授業など児童生徒に向けた指導に関する研修	その他 ( : 具体的に記入)							
SCを対象とした研修内容	14	【任意】#10,11,12,13の回答を踏まえ、貴委員会でも今後実施したい研修内容等について、ご意見があればご回答ください。	自由記述	-												
SCを対象とした研修内容	15	研修の実施形態について、普段採用している方式すべてをお選びください。	複数回答	対面研修	オンライン研修	ハイブリッド形式 (対面+オンライン)	その他 ( : 具体的に記入)									
SCを対象とした研修内容	16	研修の開催頻度について、最も近いものをお選びください。	単一回答	定期的 (例 : 月例、四半期ごと)	年に1~2回	必要に応じた不定期開催	その他 ( : 具体的に記入)									
SCを対象とした研修内容	17	研修内容の評価・フィードバック体制について、採用されている方法をすべてお選びください。	複数回答	事後アンケート調査	口頭による直接のフィードバック	成果に基づく個別評価面談	定期評価会議の開催	特に評価システムを設けていない	その他 ( : 具体的に記入)							
その他	18	上記以外で、SCの業務・能力・研修に関して、貴委員会独自に取り組まれている特色や課題があれば、ご記入ください。 (例) WISC™-V知能検査の実施・フォロー等	自由記述	-												

2.2 アンケート調査および机上調査の実施結果及び示唆

2.2.3 アンケート調査の概要

● スクールソーシャルワーカー調査：全18問

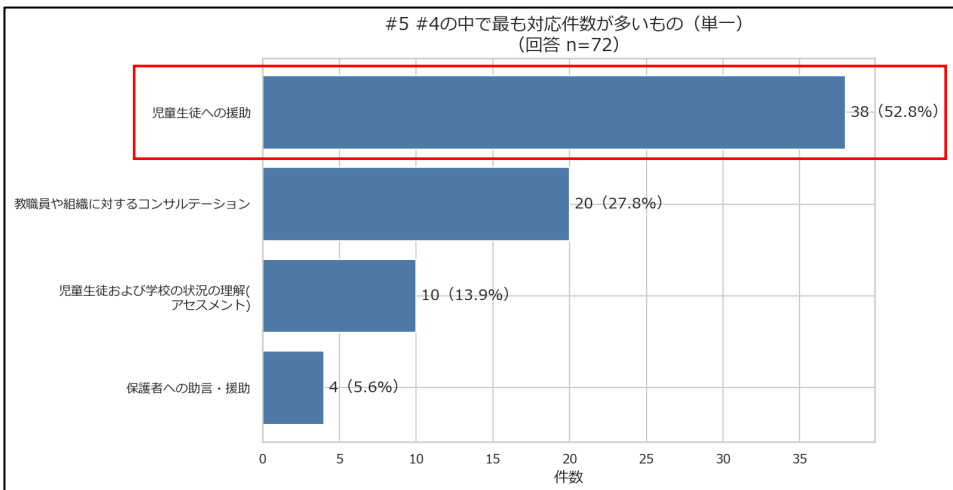
分類	#	質問内容	回答形式	回答項目													
SSWの所管部署	1	貴委員会でSSWを所管している部署名をご回答ください。	自由記述	部署名 ( )													
SSWの年齢構成	2	貴委員会が採用しているSSWについて、年齢構成をご回答ください。	自由記述	20代 ( 名 )	30代 ( 名 )	40代 ( 名 )	50代 ( 名 )	60代 ( 名 )	70代以上 ( 名 )								
SSWの継続勤務年数	3	貴委員会が採用しているSSWについて、貴委員会における継続勤務年数別の人数をご回答ください。	自由記述	1年未満(初任者) ( 名 )	1年以上3年未満 ( 名 )	3年以上10年未満 ( 名 )	10年以上 ( 名 )										
SSWの職務内容	4	貴委員会における、事業の未然防止、早期発見及び支援・対応等に関するSSWの主な業務内容として、該当するものをすべてお選びください。 ※選択肢の業務内容は、文科省が実施した「教育相談等に関する調査研究協力者会議」資料をベースに整理しています。	複数回答	地方自治体におけるケースマネジメントと教育委員会への働き掛け	学校におけるケースマネジメントと学校への働き掛け	児童生徒及び保護者からの相談対応(ケースマネジメントと事業への働き掛け)	地域におけるケースマネジメントと関係機関・地域への働き掛け	その他 ( : 具体的にご記入)									
SSWの職務内容	5	#4の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	( #4の回答結果からそれぞれ適する項目を選択)													
SSWの職務内容	6	#4の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	( #4の回答結果からそれぞれ適する項目を選択)													
SSWの職務内容	7	貴委員会における、事業を学校として認知した場合又はその疑いが生じた場合、災害等が発生した際の援助に関するSSWの主な業務内容として、該当するものをすべてお選びください。 ※選択肢の業務内容は、文科省が実施した「教育相談等に関する調査研究協力者会議」資料をベースに整理しています。	複数回答	児童生徒及び保護者との面談及びアセスメントから見直しまで	事業に対する学校内連携・支援チーム体制の構築・支援	自治体における体制づくり(特定事業に留まらない、行内の居場所づくり等の体制構築)への働き掛け	その他 ( : 具体的にご記入)										
SSWの職務内容	8	#7の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	( #7の回答結果からそれぞれ適する項目を選択)													
SSWの職務内容	9	#7の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	( #7の回答結果からそれぞれ適する項目を選択)													
SSWに求める能力	10	初任者のSSWに求められる専門的な技能(スキル)のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。	複数回答	ソーシャルワークに関する一般的・汎用的な能力	学校・地域の実情に応じた日常的な支援体制を構築する能力	課題に直面する児童生徒に対する支援体制を構築する能力	児童生徒や家庭が直面する課題を発見・アセスメントする能力	面接・アウトリーチ・関係機関調整等の多様な技法を用いた課題対処能力	児童生徒が社会資源を活用したり、援助を要請したりする能力を高めるための企画の立案・実施能力	福祉と学校教育両方の知識を有し、教職員及び関係機関と連携・協働しながら教育相談を実施する能力	その他 ( : 具体的にご記入)						
SSWを対象とした研修内容	11	(経験年数を問わず)SSWを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。	複数回答	ソーシャルワークの一般的・汎用的な知識・技能に関する研修	SSWのキャリアパスやSVなどの階層・配置への理解を深める研修	教育に関する法律、教育委員会や学校の組織・制度など、学校教育に関する研修	教育現場の生活支援に関する専門的な知識・技能に関する研修	様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修	児童虐待やヤングケアラーに関する授業など、教職員・児童生徒に向けた指導に関する研修	その他 ( : 具体的にご記入)							
SSWを対象とした研修内容	12	【#11で「様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修」を実施していると回答された委員会様】具体的にどのような課題に関する研修を実施されているか、ご記入ください。	複数回答	貧困対策	児童虐待	いじめ・暴力・非行行為	不登校	発達障害	性被害	ヤングケアラー	その他 ( : 具体的にご記入)						
SSWを対象とした研修内容	13	#11の回答のうち、特に初任者のSSW向けの研修として実施されている内容について、該当するものをすべてお選びください。	複数回答	SSWのキャリアパスやSVなどの階層・配置への理解を深める研修	教育に関する法律、教育委員会や学校の組織・制度など、学校教育に関する研修	教育現場の生活支援に関する専門的な知識・技能に関する研修	様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修	児童虐待やヤングケアラーに関する授業など、教職員・児童生徒に向けた指導に関する研修	その他 ( : 具体的にご記入)								
SSWを対象とした研修内容	14	【任意】#10,11,12,13の回答を踏まえ、貴委員会で今後実施したい研修内容等について、ご意見があればご回答ください。	自由記述	-													
SSWを対象とした研修内容	15	研修の実施形態について、普段採用している方式をお選びください。	単一回答	対面研修	オンライン研修	ハイブリッド形式(対面+オンライン)	その他 ( : 具体的にご記入)										
SSWを対象とした研修内容	16	研修の開催頻度について、最も近いものをお選びください。	単一回答	定期的(例:月例、四半期ごと)	年に1~2回	必要に応じた不定期開催	その他 ( : 具体的にご記入)										
SSWを対象とした研修内容	17	研修内容の評価・フィードバック体制について、採用されている方法をすべてお選びください。	複数回答	事後アンケート調査	口頭による直接のフィードバック	成果に基づく個別評価面談	定期評価会議の開催	特に評価システムを設けていない	その他 ( : 具体的にご記入)								
その他	18	上記以外で、SSWの業務・能力・研修に関して、貴委員会独自に取り組まれている特色や課題があれば、ご記入ください。	自由記述	-													

- SCの実務において「児童生徒への援助」と「保護者への助言・援助」の対応件数は多く、また、それらの活動の土台として「状況を的確に見立てるアセスメント能力」が極めて高く求められている。

### ■職務内容の実態

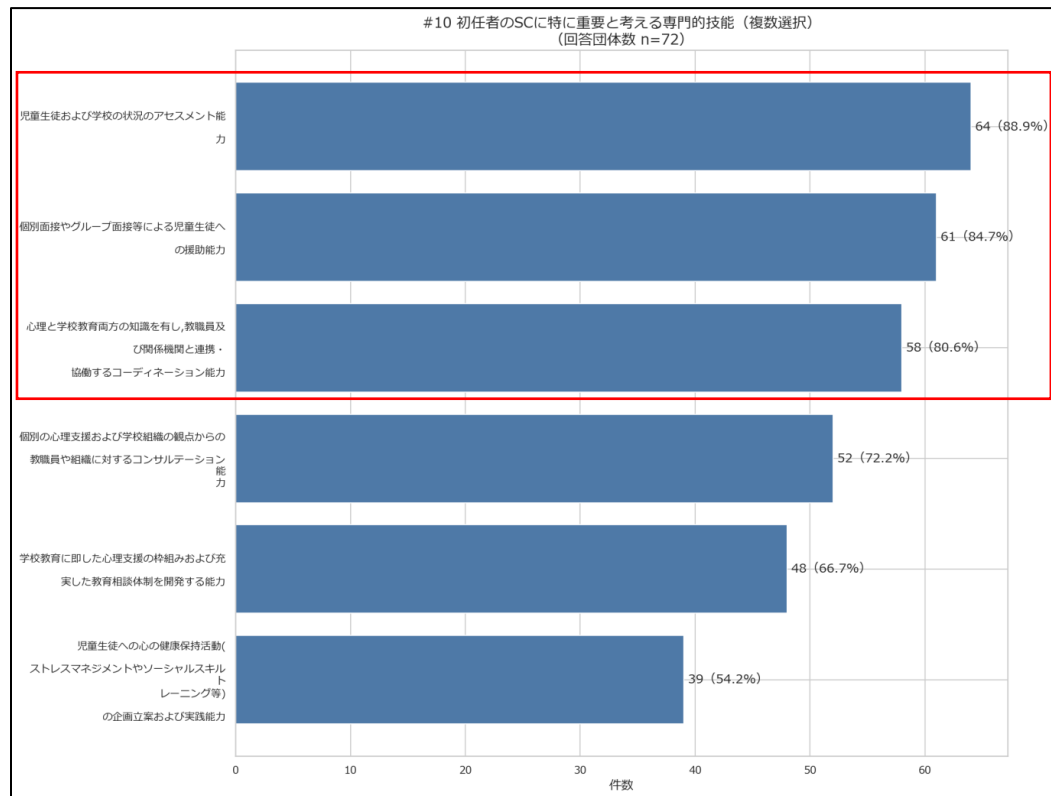
事案の未然防止・早期発見における業務として「保護者への助言・援助」、「児童生徒への援助」が共に高く（#4回答）、実際に対応件数が多い業務としても「児童生徒への援助（52.8%）」が突出している。また、事案・災害発生時（有事）においては「教職員や組織に対するコンサルテーション」の比重が高まる。

※#4が「事案の未然防止、早期発見及び支援・対応等」に関する設問



### ■初任者に求める能力

具体的な支援方法の前提となる「児童生徒および学校の状況のアセスメント能力（88.9%）」が最も重視されている。次いで「個別面接やグループ面接等による児童生徒への援助能力（84.7%）」、「教職員及び関係機関と連携・協働するコーディネーション能力（80.6%）」が続く。

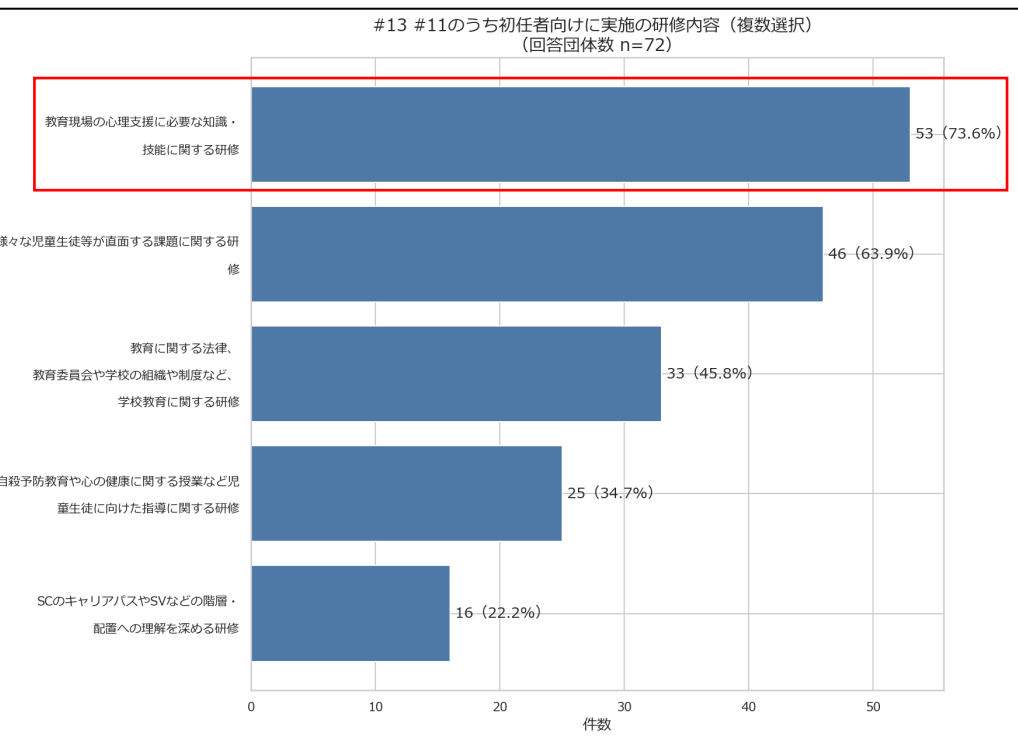


## 2.2 アンケート調査および机上調査の実施結果及び示唆 2.2.4 SCに関するアンケート調査結果（2 / 2）

- 初任者向け研修は「年1~2回の対面実施」が主流であり、具体的な課題解決に向けた内容が多く実施されている一方、研修後の評価やフォローアップ体制には課題が残る。

### ■実施されている研修内容・テーマ

初任者向け研修では「教育現場の心理支援に必要な知識・技能（73.6%）」や「様々な児童生徒等が直面する課題（63.9%）」が高く、具体的な課題としては「不登校（91.8%）」や「いじめ（82.0%）」が突出して取り上げられている。

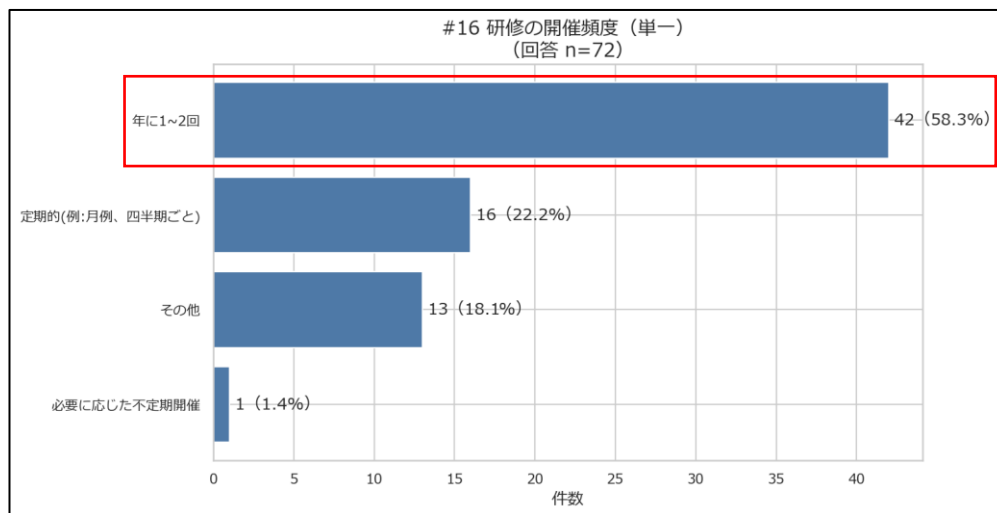


### ■研修の実施形態と頻度

実施形態は「対面研修（91.7%）」が圧倒的であり、頻度は「年に1~2回（58.3%）」が最多。初任者の孤立を防ぐためには、単発の研修だけでなく、継続的なネットワーク形成の場が求められる。

### ■評価・フィードバック体制

研修評価は「事後アンケート調査（75.0%）」が主流であり、「特に評価システムを設けていない（20.8%）」自治体も一定数存在する。実践を通じたフィードバック（SV等）の仕組み化が今後の課題である。

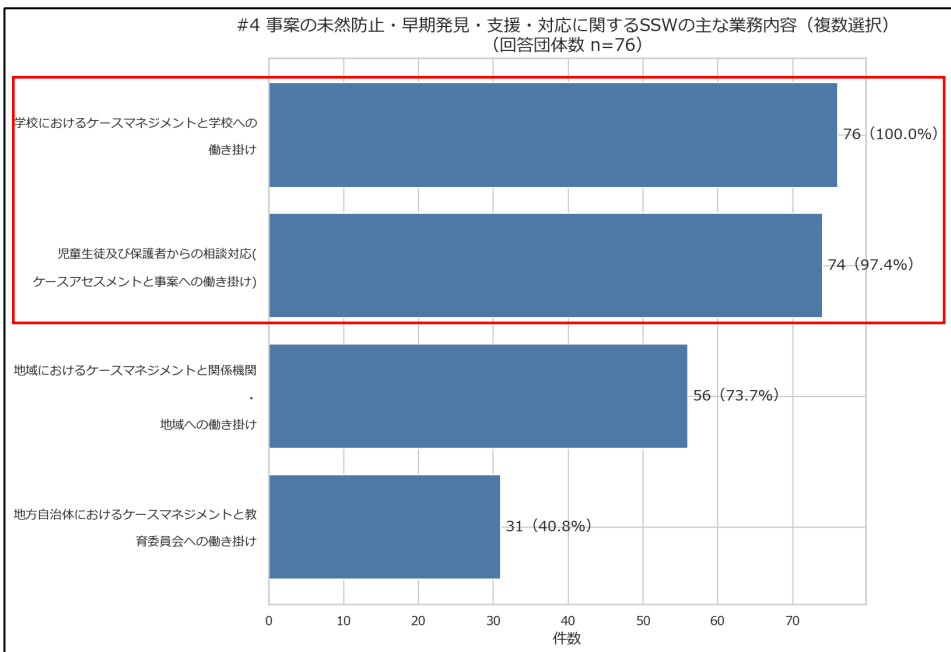


- SSWの中核業務は「ケースマネジメントと環境への働き掛け」と認識されており、初任者には学校内外を繋ぐ「支援体制構築能力」が強く求められている。

### ■職務内容の実態

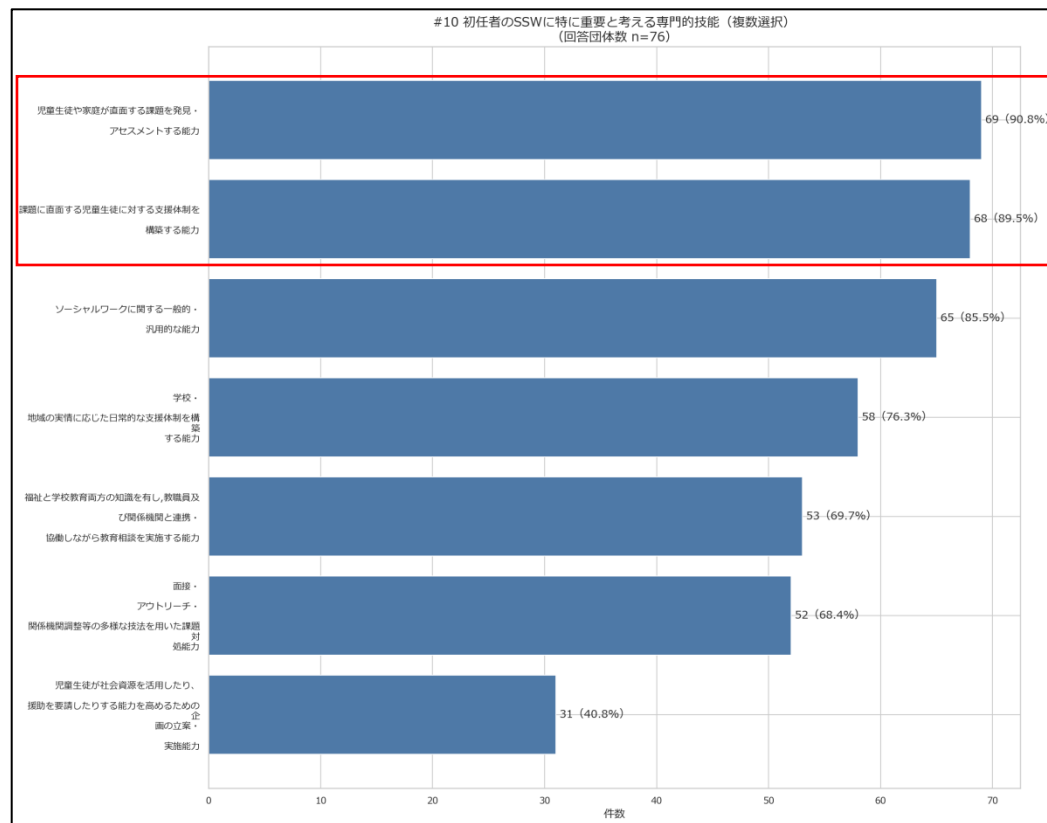
「学校におけるケースマネジメントと学校への働き掛け（100%）」、「児童生徒及び保護者からの相談対応（97.4%）」が主要業務。有事の際も「事案に対する学校内連携・支援チーム体制の構築・支援（96.1%）」が重視されており、個別のケースワークと並行してコーディネーターとしての動きが期待されている。

※#4が「事案の未然防止、早期発見及び支援・対応等」に関する設問



### ■初任者に求める能力

「課題を発見・アセスメントする能力（90.8%）」と「支援体制を構築する能力（89.5%）」が2つの大きな柱となっている。学校内で信頼を得て、教職員やSCと協働体制を築くための具体的な方法論の習得が急務とされている。



- SSWの研修はSCと比較して定期開催の割合が高く、福祉特有の課題（虐待、ヤングケアラー等）への対応や、ケーススタディを中心とした実践的研修へのニーズが高い。

### ■実施されている研修内容・テーマ

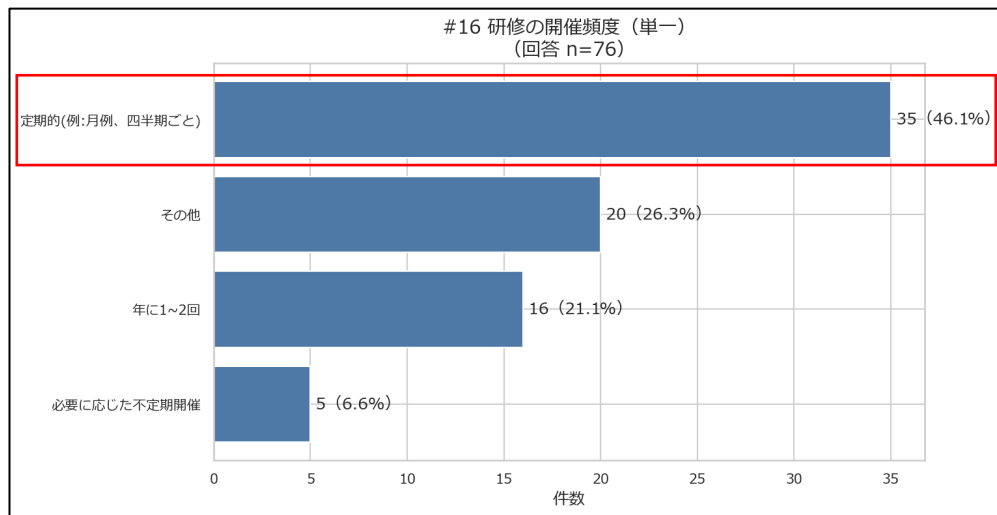
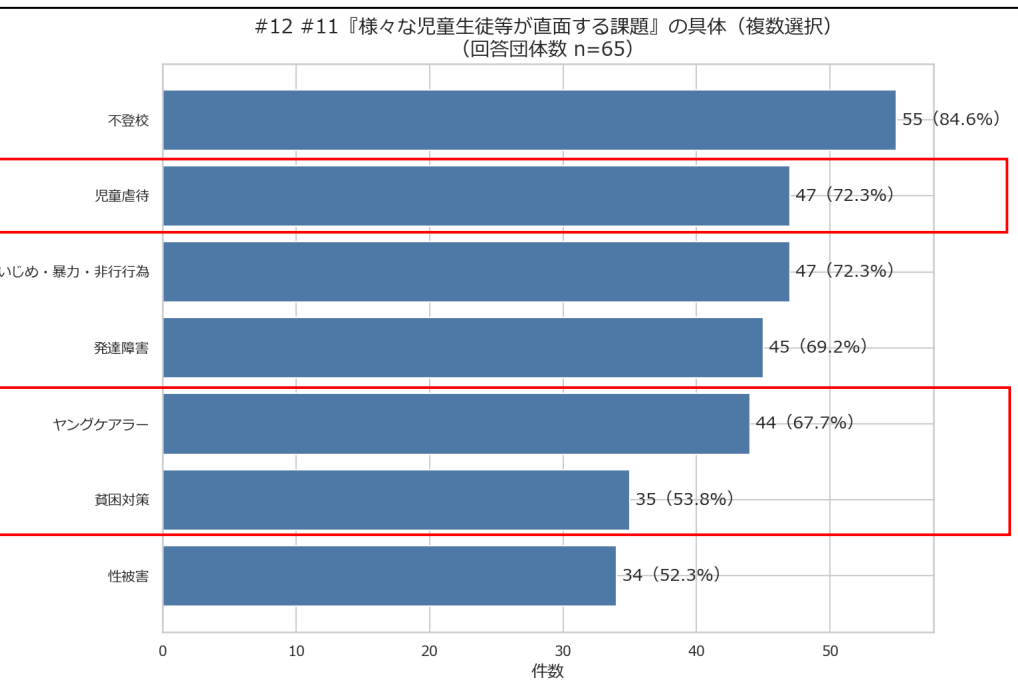
初任者向けには「様々な児童生徒等が直面する課題（80.3%）」が最も多く実施されている。課題の内訳としては不登校・いじめに加え、「児童虐待（72.3%）」、「ヤングケアラー（67.7%）」、「貧困対策（53.8%）」など福祉的な課題が多く挙げられている。

### ■研修の実施形態と頻度

SCと異なり、研修頻度は「定期的（月例、四半期ごと）（46.1%）」が最多。SSWは一人配置や広域担当が多いため、定期的な情報交換や連携の場が有効と認識されている。

### ■現場からの要望

「学校アセスメント」、「リスクマネジメント」、「教職員及び関係機関と連携・協働」など、福祉専門職が学校という組織の中で効果的に動くための「組織アプローチ」の視点を提供する研修が求められている。



- 調査結果及び有識者ヒアリングから、教育委員会が実施すべき初任者向け研修プログラムを設計する上で、以下の3つの要素を組み込むことが不可欠であると示唆された。



### 実践的な「アセスメント能力」と「課題対応力」の育成

SC/SSW共に、支援の土台となるアセスメント能力が最も重視されている。「不登校」、「いじめ」、「虐待」等の高頻度な課題に対し、心理面（SC）と子どもを取り巻く環境（SSW）それぞれの視点から見立てを行い、対応策を導き出す実践的なケース演習（インシデント・プロセス法等）が必須である。



### 「チーム学校」の一員としての関係構築と組織アプローチ

専門知識に加え、教職員とのコミュニケーションや学校組織の理解が現場定着の鍵となる。着任初期に「学校組織の仕組み」や「教職員との関係構築法」を学び、さらに連携を円滑にする「地域資源マップの作成」等を通じたコーディネーション能力を養う必要がある。



### 孤立を防ぐ「継続的な学びの場（SV体制）」の提供

年1～2回の単発研修だけでなく、自己の活動を振り返る機会や、経験豊富なスーパーバイザー（SV）からの指導・助言を受ける仕組み（スーパービジョン体制）の活用方法を研修内で啓発し、初任者の燃え尽き防止と専門性の継続的向上を担保する設計が求められる。



## 2. 本事業にて実施する各調査

### 2.3 ヒアリング調査の実施結果及び示唆

- 初任者SC/SSW向け研修 ブラッシュアップのためのヒアリング計画（全7回）は以下の通り
- 各ヒアリング結果については、次次頁以降にて掲載する

実施回	対象者	主な目的	質問項目例と研修案との関連性
第1回	【教育委員会】 生徒指導・教育相談担当課など	SC/SSW事業の所管部署および研修実施主体として、現場の課題やニーズ、重点施策との連携など、研修内容に反映すべき事項を具体化する。	<p>【研修全体】 講師案（大学教員、経験者等）の妥当性や、謝礼・旅費等の予算上の制約は？実現可能性は？</p> <p>【第1回：役割】 SC/SSWの身分（会計年度任用職員等）や勤務条件について、研修で伝えるべきことは？</p> <p>【第1回：倫理・守秘義務】 自治体の個人情報保護条例等との関連で、研修で特に強調すべき点は？</p> <p>【運営全般】 ハイブリッド開催の実現可能性、現在の実施状況は？</p> <p>【研修全体】 現在、管内の学校で最も課題となっている事案（例：不登校、いじめ、虐待）は何か？研修で重点的に扱うべきテーマは？</p> <p>【第2回：ケース演習】 実際にあったヒヤリハット事例や、学校・保護者からの相談・苦情で多い内容は？ケース演習の題材として活かさないか？</p> <p>【第2回：アセスメント】 SC/SSWの活動報告から見えてくる、アセスメントや連携上の課題は？</p> <p>【第3回：組織へのアプローチ】 教育委員会の重点施策（例：GIGAスクール、不登校特例校）と、SC/SSWの活動をどう連携させていきたいか？</p> <p>【SC/SSW連携】 SC/SSW間の連携不足が問題となるケースはあるか？研修でどのようなメッセージを発信すべきか？</p>
第2回			

## ● (承前)

実施回	対象者	主な目的	質問項目例と研修案との関連性
第3回	【学校現場】 学校管理職 SC/SSW配置経験 豊富な校長・教頭 + 学校現場の協働者 生徒指導主事・養 護教諭など	学校組織の管理者として、 SC/SSWに期待する役割や、 組織の一員として機能する ための具体的な動き方を把 握する。 併せて、日々協働する教員 の視点から、SC/SSWとの 連携のリアル（成功例・失 敗例）や、「相談しやすい 専門職」の条件を探る。	<p>&lt;主に学校管理職向け&gt;</p> <p>【第1回：関係構築】初任者が管理職や教職員の信頼を得るために、着任当初にすべきこと/すべきでないことは？</p> <p>【第1回：守秘義務】管理職として「これは必ず報告してほしい」情報と、そのタイミングは？情報共有で困った経験は？</p> <p>【第2回：緊急時対応】危機介入の場面で、SC/SSWに専門職として自律的に動いてほしいこと、管理職の指示を待ってほしいことの線引きは？</p> <p>【第3回：組織へのアプローチ】どのような提案であれば、管理職として「組織への有益な働きかけ」だと受け止めやすいか？（根拠の示し方、提案のタイミング等）</p> <p>&lt;主に指導主事向け&gt;</p> <p>【連携のリアル】SC/SSWと「連携して本当に助かった」と感じた具体例は？逆に「もっとこうしてほしい」点は？</p> <p>【第1回：関係構築】教員から見て「この人になら相談したい」と思えるSC/SSWの言動・特徴とは？</p> <p>【第2回：ケース対応】ケースについて、教員とSC/SSWの役割分担が曖昧になりがちな場面は？（例：保護者対応、家庭訪問）</p> <p>【第3回：組織へのアプローチ】SC/SSWからの助言で、学級担任として「納得感高く、次の行動に移しやすかった」のは、どのような伝え方をされた時か？</p>
第4回	【有識者・SV等】 大学教授や経験豊 富なSC/SSW (心理/SV)	初任者が現場で直面するリ アルな課題や成長過程を把 握し、研修内容のリアリ ティと効果を検証する。	<p>【第1回】多くの初任者が着任初期に共通してつまづく点は何か？（例：関係構築、役割理解、守秘義務の判断など）</p> <p>【第2回：ケース演習】初任者の学びが深まるケース演習の題材や進め方とは？SVの視点から見て「この視点が抜けている」と感じる点は？</p> <p>【第3回：SVの活用】初任者がSVを「ただの報告会」にせず、自身の成長の糧として有効活用できるようになるために、研修で何を伝えておくべきか？（SVを受ける側のスキル）</p>
第5回			<p>【第3回：キャリアパス】SVとして多くの専門職の成長を見てきた中で、初任者が将来のキャリアを考える上で、どのような視点や経験が重要だと感じるか？</p> <p>【SC/SSW連携】SVの立場から見て、初任者SCとSSWの連携がうまくいかない典型的なパターンは？それを防ぐために研修でできることは？</p>

- (承前)

実施回	対象者	主な目的	質問項目例と研修案との関連性
第6回	【有識者・SV等】 大学教授や経験豊 富なSC/SSW (福祉/SV)	福祉的視点を研修全体に反映させる。	【研修全体】 初任者SSWが学校内で福祉専門職として活躍するために重要なことは？
第7回			【第2回：分科会（SSW向け）】 ケース演習（虐待・貧困等）で、多機関連携をリアルに学ぶための効果的な演習方法は？（ロールプレイの役割設定等）
			【第2回：アセスメント】 SSWが行うアセスメントの視点と、それをSCや教員にどう説明すれば理解されやすいか？（SCとの連携・接続の観点）
			【第3回：組織へのアプローチ】 福祉専門職が学校組織に働きかける際の特有の難しさと、それを乗り越える工夫は？
			【SC/SSW連携】 福祉専門職の視点から見た、心理専門職（SC）と効果的に連携するためのポイントや課題は何か？

カテゴリ	ご意見
全体像	<ul style="list-style-type: none"> <li>既に以下のとおり初任者向けの研修を実施しており、頻度や時期に違和感はなし <ul style="list-style-type: none"> <li>SC：6月、9月、2月</li> <li>SSW：5月</li> </ul> </li> <li>SC/SSWともに原則対面で実施しているが移動に係る負担が大きいと感じている一方で、65歳以上のSCも存在するためツールをスムーズに使えるかという運営上の懸念は残る</li> <li>講師については以下のとおり <ul style="list-style-type: none"> <li>SC：少し特殊で公認心理師協会に所属する大学の先生などに依頼している</li> <li>SSW：SVに依頼することが多い</li> </ul> </li> </ul>
第1回研修 (導入編)	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>時間外勤務の手当は出ないことや、守秘義務（チーム守秘）など、服務規律について伝える必要がある</u></li> <li><u>生徒指導提要などに加え、学校の全体計画など「学校教育」そのものへの理解を促す必要がある</u></li> <li>県の課題（問題行動等の調査結果など）をインプットしている</li> </ul>
第2回研修 (実践編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCは相談業務で手一杯になり、アセスメントの時間が取れないという課題がある</li> <li>SSWはケーススタディに時間を要するため、重い案件でなく早期対応のケースでなら実施できるかもしれない</li> <li>取り扱うテーマは「不登校」がポイントになる</li> </ul>
第3回研修 (応用・発展編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>振り返りとして、経験年数の浅い人とベテランを組ませて事例共有を行っている</li> <li>キャリアパスに関する研修は特になく、兼業も多いため意識している人は少ない印象</li> <li>組織アプローチとして、GIGA端末アプリの情報共有や、いじめ対策の取組へのSSW参加などを検討している</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>SC：元々ベテラン教員の方がSCになっているケースの場合、初任者が恐縮してしまうケースがある</li> </ul>

カテゴリ	ご意見
全体像	<ul style="list-style-type: none"> <li>既に以下の通り初任者向けの研修を実施しており、頻度や時期に違和感はなし。4月については「SC×SSW×学校コーディネータ」が一堂に会して実施している <ul style="list-style-type: none"> <li>SC/SSW：採用前年度3月、4月、8月</li> <li>SSW：上記に加えて年6回</li> </ul> </li> <li>SC/SSWともにオンライン開催には運営や接続用端末の懸念がある</li> <li>SC/SSWともに講師についてはSVに依頼することが多い</li> </ul>
第1回研修 (導入編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校とのコミュニケーションに苦勞するSCもいるため「チーム学校の一員」という視点や、SC/SSWの協働を促す内容は良い</li> <li><b>SC（心理）とSSW（福祉）の専門性の違いと、それぞれの役割を明確にすることが重要</b></li> <li>横のつながりを求める声が多いため、参加者同士が共有する場があると良い</li> </ul>
第2回研修 (実践編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>アセスメントのロールプレイは時間の制約で実施できていないが、非常に有効だと考えている</li> <li>ケーススタディは、SCの質向上目的なら単独で、学校全体の支援を考えるなら合同で、と目的によって使い分けられると良い</li> <li>参加者がその場で困っている事例を出し合い、協議する形式も行っている</li> </ul>
第3回研修 (応用・発展編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアパスに特化した研修はないが、代わりに各教育事務所で「目標管理面談」を実施し、個人の目標設定と振り返りを行っている</li> <li>専門職としての自己研鑽が基本であり、1年ごとに評価・フィードバックするのが基本的な考え</li> <li>県の「問題行動等調査」の結果を伝え、県の課題認識を共有している</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用時に勤務日数が定められている中で、できるだけ学校での対応に時間を割いてもらいたいので、研修にどれくらいの時間を割いてもらうのかという点はある</li> <li>SC/SSW活用事業内で記載されている時間の目安（SC：週4時間、SSW：週3時間）が伸びると教育委員会側としても動きやすい</li> </ul>

カテゴリ	ご意見
全体像	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ [前提]SCは大阪府からの配置で年間35回、週1回程度の勤務体系。SSWは市からの配置であり本校の校区および隣の中学校区を含めた計6校（小学校を含む）を1名で担当しており、SSWは基本的に週5回勤務であるが、そのうち1日は市教委での会議日であるため実質的には4日間で6校を巡回している状況。したがって、本校への来校頻度は月2、3回程度。</li> <li>・ [連携しやすいSC/SSW像]SCは守秘義務の観点からは考慮しつつも、カウンセリング内容を適切にフィードバックしてくれると担任として次の一手を決定しやすくなる。次の一手についても、「現在このような状況なので、担任や生徒指導主事はこのように動くことより良い方向に向かうのではないか」といった具体的な提案まで提示してもらえると連携しやすい（現在のSCがそのように動いていて連携しやすい）。SSWは積極的な家庭支援や介入をどのタイミングでどう実施していくかが難しく、これをうまくできるSSWが望ましい。唐突に家庭訪問するわけにはいかないため、どのように対応を開始するかは窓口となる生徒指導担当の教職員の力量に左右される部分もある。また、<u>「学校の中で誰が中心となって動いているのか」「誰に相談すれば必要な情報が得られるのか」「このケースについては誰と協議すべきか」といったことをできるだけ速やかに把握する力、すなわち「学校をアセスメントする力」が求められる。</u></li> <li>・ [SC-SSW間の連携]SSWにはSCの勤務日と合わせて来校いただくよう依頼しており、これはカウンセリング内容等の情報共有を円滑に行うためである。家庭支援が必要な保護者からの要望があれば、許可を得た上でSSWがカウンセリングに同席することもある。本校の場合、カウンセリング実施後、必ず当日中にSCからフィードバックがなされる。それを文字に起こし担当の学年や担任と共有する運用としている。毎回フィードバックを受領することで、情報共有が容易になっている。また、長年勤務しているSCであるため、校区の実態や各家庭の背景を十分に理解している点が非常に有益である。課題としてはあまり多くはないが学校での対応が困難な過度な要求等が保護者からあった際、SCとしては傾聴が基本であるため、学校に確認しますと一旦持ち帰ることになるケースがある。しかし、学校としては保護者が満足する回答を提示することが難しい場合があり、その際にSCが板挟みになったり、稀に学校が攻撃の対象になったりすることがあるため、対児童生徒や対保護者において約束まで取り付けないように留意して欲しい。</li> </ul>
第1回研修 (導入編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>学校組織の全体像（どのような組織体や会議体があり、その長を誰が務めているか）を理解し、情報共有すべき人物をあらかじめ把握しておいてほしい。</u>また、学校がどのような方針で動こうとしているのか、またどのような実態にあるのかを理解しようとする姿勢が必要である。極端な例であるが、「自分はカウンセリングだけをしていればよい」と発言したり、自分の考えだけを一方的に主張したりするようでは、学校との連携は困難である。</li> <li>・ <u>守秘義務の観点もあるが、SCやSSWとは全ての情報を基本的に共有すると共に、学校組織の一員としての認識を持ってもらうことが必要である</u>と考える。</li> </ul>
第2回研修 (実践編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 重大事案発生時の緊急対応については、通常配置のSC/SSWに加え、SVなどチーフ級の人材が緊急派遣されるケースが多い。緊急派遣された人材と配置のSC/SSWでは担うべき役割が異なっており、緊急派遣される人材は即座に状況を把握してアセスメントや方針決定を学校と協議し、配置のSC/SSWは中長期にわたる個別支援（子ども、保護者、教員への面談等）を行うという役割分担になる。配置のSC/SSWは、学校と緊急派遣チームで決定した方針において、「この時間は子どもの様子を見てほしい」「個別対応に当たってほしい」といった指示を受けて活動することになる。そのため、勝手に判断するのではなく、全体の方針を認識して動いてほしい。</li> </ul>
第3回研修 (応用・発展編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学校組織へ提案・提言を行う際に、否定的に指摘するような伝え方では学校側の賛同を得られない。また、<u>対症療法的な提案ではなく、教育委員会との連携も含む広い視野で、学校全体のあるべき姿を提案できると望ましい。</u></li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教職員も新任者が毎年多数着任する。そのため、SC/SSWの役割や職域について、年度当初（4月～5月）の早い段階で教職員向けの研修等を実施することが望ましい。どのような場合にSC/SSWに相談すべきかという判断基準が教職員側で明確になることで、SC/SSWのさらなる効果的な活用につながると考える。</li> </ul>

カテゴリ	ご意見
全体像	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ [前提] 初任者によって経験度合に差異はがあると推察されるが、一つの研修モデルとしては問題ないとする。配置形態についても、毎週特定校へ赴く場合もあれば月1回の訪問に留まる場合もあるため、活動日数や内容の差異を踏まえた研修内容とすることが重要である。</li> <li>・ [SCの役割] 対象をエンパワーメントすることがSCの重要な役割である。教員と共に肯定的な方向性を検討し、教員と児童生徒の関係性を改善することが使命である旨を伝達できると良い。</li> <li>・ [SCとSSW間の連携] 自治体により配置形態等が異なるため一概には言えないが、顔の見える関係性を構築するため、SCの勤務曜日等をSSWに伝達し学校側に調整を依頼することが重要である。</li> </ul>
第1回研修 (導入編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>学校組織の全体像を十分に理解した上で、学校内の適切な関係者と関係構築を図ることが重要。</b> 初任者が円滑に業務を遂行するためには、各関係者と等距離で接しつつ、管理職との関係性を構築することが望ましい。</li> <li>・ 学校現場の状況（発達段階・学習進度・生活様式）を理解した上でのカウンセリングが重要であり、その状況把握には、日常の授業風景等の観察ならびに教員との協議が有効である。</li> <li>・ 守秘義務（情報共有）の観点について、情報を共有する場合は、児童生徒が他言無用を希望する場合その旨を明示した上で、組織的に情報を取り扱うべきであるとする。</li> </ul>
第2回研修 (実践編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 私は「インシデントプロセス法」による模擬事例を用いた研修を実施することが多い。特定のインシデント（連日の保健室来室等）を取り上げた上で、関係者によるアセスメントや対応策について議論する手法である。経験不足による発言への躊躇を回避し、自由な質問を通じて特定の児童生徒像を明確化していく手法であるため、誰でも発言しやすい点が特徴である。</li> <li>・ 参加者自身が事例を提示する場合、「確認すべき事項の未確認」等を指摘されることを懸念し、自由に提示できない可能性が考えられる。これを回避するためにも、事例については事前に設定されている方が望ましいと考える。</li> </ul>
第3回研修 (応用・発展編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 初任者は、人によっては実務経験を十分に積めていない状況も想定されるため、第3回研修において資源マップを作成することは難易度が高いと料する。</li> <li>・ SCにとって、自身が困惑している点や不調な点を表出できる場が必要である。自身の状態をアウトプットする機会を設けることが重要であり、それにより自身の正確な状況を認識することにも繋がる。</li> <li>・ キャリアパスについて、日本公認心理師協会においてもコンピテンシー・モデルとして年次ごとの達成レベル等を設定している。まずは学校環境に適応し、ケース対応およびケースフォーミュレーションを行った上で、学校側へ対応方針を伝達できる役割を発揮することが重要。その上で、心理教育や自殺予防教育等の知見を習得し、地域社会へも貢献できるようになることが望ましい。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ SVに求められる基準や人材像として、同職種としての経験を積み、ケースワークに加え予防教育等の地域支援経験を有し、10年以上の経験値が蓄積されていることが望まれる。教育分野以外（医療分野等）の経験は必須要件ではないが、学校分野に偏重すると福祉的視点等が欠落する可能性がある点には留意が必要である。</li> <li>・ 教員や教育委員会からは、各ケースに確実に対応し、事案ベースで役割を果たすというSCの資質向上が求められていると感じており、SCに対し高い専門性が要請されている。学校側からの期待が大きいという点を研修内でも意識させることが重要である。</li> </ul>

## 2.3.5 有識者・SV等へのヒアリング結果（宇部フロンティア大学 高田晃先生（心理/有識者兼SV））

カテゴリ	ご意見
全体像	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ [前提] 大学院修了後に資格を取得しSCとなる初任者や、公認心理師資格の経過措置により資格を取得しSCとなる初任者等、その背景は多様である。特に経過措置による資格取得者などの（専門的な教育を受けていない）人材の扱いが要点となる。また、学校や自治体間の差異も研修内容において勘案する必要がある。</li> <li>・ [初任者の実態] 若手人材（他業種の経験が乏しい）とベテラン人材（他業種の経験が豊富）で状況が異なる。</li> <li>・ [SCとSSW間の連携] 互いの専門性・領域を尊重し合うことが重要である。また、同一の曜日・タイミングでの勤務や、ケースカンファレンスでの同席など、具体的に意見交換ができる環境を構築することが求められる。</li> </ul>
第1回研修 （導入編）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 初任者において、学校およびSCという職業への理解は重要である。ベテラン人材については、自身の専門的な経験内容に沿った意見となることが懸念される。例えば教員経験者は、自身の教員時代の経験を踏まえ教員のような行動を取ってしまうこともあり、あくまでもSCとしての特徴・存在価値を整理することが求められる。</li> <li>・ <u>教員との関係性構築も重要であり、学校の各教員に確実に挨拶を行い謙虚な姿勢を示すことが求められる。</u>管理職から、全校の教職員へ紹介してもらえるような関係性を構築する必要がある。</li> <li>・ また、学校の手法を非難することはせず、互いに信頼関係を築くことも重要である。学校行事等のイベント参加や教員との雑談の必要性を伝えるべきと史料。</li> </ul>
第2回研修 （実践編）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ケーススタディを実施する際には、参加者全員で見立てを立て、それぞれの専門性に基づいたアプローチを発表する形式が良いと考えられる。SC/SSW共同の研修であれば、連携協働の在り方（SCの対応、SSWの対応）について、それぞれの立場から協議する形式が望ましい。</li> <li>・ 経験豊富なSC/SSWがケーススタディに参加する場合、経験豊富なSC/SSWをはじめとした特定の人物に発言が偏らないようにファシリテートすることが求められる。ある程度の経験者が自己紹介時のアイスブレイクを行って雰囲気を作りつつ、ファシリテーターが各自に適宜発言を促すような進行を行うことが望ましい。</li> <li>・ <u>正確なアセスメントのためには情報収集力が重要である。児童生徒がおかれた状況を自ら観察できる環境にあることがSCの大きな特徴である。現場での情報収集を実行できるように、学校側との人間関係を築いておくことが重要である。</u></li> </ul>
第3回研修 （応用・発展編）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ SCは単独での活動が多いため、スーパービジョン（特に有料のもの）を受けることを推奨している。グループスーパービジョンも有効であるため、次いで勧奨している。自分自身の精神的健康を保つためにも、専門職に相談することは重要であり、これを実施しないSCは他職種に転職することも多い。</li> <li>・ <u>SVに対しては、自分自身が困窮している内容を言語化し、ありのままを伝えることが重要である。自分にあったSVを見つけることも重要</u>であるため、指導教官等に相談して良質なSVを探索することが望ましい。</li> <li>・ キャリアパスについては、今後はSC専業でSCとしてのアイデンティティを保持していくことが求められると考える。しかし、SC専業のハードルは高いため、SCの経験を活かし公的な教育機関でのカウンセラーを務めることも考えられる。一般企業におけるキャリアパスのように一概に定義できる職業ではないと考えられる。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ SVに求められる素養は、児童生徒の特徴を理解し育成する気概である。一方で、自身の模倣者を作ろうとする人物はSVに相応しくない。</li> </ul>

カテゴリ	ご意見
全体像	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校現場でのソーシャルワーク経験が乏しい人材が多く、学校内での動き方や「<u>スクールソーシャルワークとは何か</u>」という定義の理解から始める必要がある。（例：福祉分野の用語の使い方と、教育分野の用語の使い方の違いを確認）</li> <li>「配置型」と「派遣型」では動き方や学校との距離感が大きく異なるため、それぞれの特性を理解し、<u>自身の勤務形態に合わせた動き方を学ぶ必要がある</u>。</li> <li>福祉専門職と教員出身者（退職教員等）では視点が異なる。特に教員出身者は「支援」ではなく「指導」になりがちであり、福祉未経験者には基礎から丁寧な別立ての研修が必要な場合がある。</li> </ul>
第1回研修 （導入編）	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>教職員との関係構築</u>においては、対立するのではなく「<u>子どものために</u>」という共通のベクトルを持つことが重要。協働的な姿勢を示し、教員の悩み事を拾い上げながら、相互補完的な役割を築くことが求められる。</li> <li>配置型は年度当初から学校に入り込むこと（学校の一員として活動すること）が重要だが、派遣型は教育委員会の一員としての立場や、管理職・窓口教員とのパイプを太くすることで浸透を図る必要がある。</li> </ul>
第2回研修 （実践編）	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケーススタディにおいては、SCとの合同研修も相互理解やチーム学校の形成に有効である。初任者単独の場合は、アセスメントに基づき「<u>自身の行動計画を立てるマネジメント訓練（インシデント・プロセス法等）</u>」が効果的。</li> <li>派遣型（コンサルテーション中心）の場合、議論の主語が「教員」や「組織」になっていないか、常に「<u>子ども</u>」の声やニーズが中心にあるかを確認する視点を持つことが重要。</li> <li>アセスメントについては、モデル等を広く浅く扱うのではなく、<u>テーマ（不登校等）や対象（小・中）を絞り込むことで、現場で使える実践的な内容とすることが重要である</u>。</li> </ul>
第3回研修 （応用・発展編）	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアパスとして、初期は「ケースワーク（個）」、中堅は「グループワーク（集団・保護者）」、熟練期は「コミュニティワーク（地域資源開発）」へと視点を広げ、<u>最終的に指導者層を目指す段階的育成が望ましい</u>。</li> <li><u>スーパービジョン（SV）は、専門職としての義務であり、任意のコンサルテーションとは異なる</u>ことを理解させる。早期からSVを受ける姿勢（スーパーバイザー機能）を養うことが重要。</li> <li>同僚間でのピア・スーパービジョンも、相互研鑽の場として非常に有効である。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCとSSWの連携には、<u>窓口教員を含めた三者での対話の場が不可欠</u>。互いの勤務が重なるような調整や、合同研修等での「顔の見える関係」作りが求められる。</li> <li>資格のねじれ（SW経験のある公認心理師等）による現場の混乱を避けるため、互いの専門性と役割の明確化が必要。</li> </ul>

カテゴリ	ご意見
全体像	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ [前提]自身がSVを務めている南筑後エリアでは、先輩SSWがメンターとして初任者に対して1対1で担当する。初任者は現場に入る機会が少ないので、メンターと同行して実際のケース会議に同席するなどして現場に慣れてもらっている。研修という観点では、初任者視点では大きく3種を定期的実施している（月1回の初任者向け研修、月1回のグループSV、メンターも参加するピアツーピア研修）</li> <li>・ [初任者が躓きやすい点]学校側との共通認識の持ちづらさという観点が挙げられる。不登校などの特定の状況に対して、まれに学校側では“怠けている/甘えている”、“学校に来て学力を上げることが正”と考えている教員も存在し、そのあたりの認識のギャップに葛藤を覚える初任者も多い。そのような学校関係者も一定存在する、ということ事前に認識・想定しておくことが重要。</li> <li>・ [初任者のスキル向上に効果的な取組みや経験] 前述の福岡県(南筑後エリア) で実施しているような研修は有効だろう。初任者にとって縦や横の関係性に加え、斜めの関係性を構築し学べる環境を作ることも重要。</li> </ul>
第1回研修 (導入編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ [関係構築・役割理解]社会人としてのマナーについては大前提。それに加えて、報告業務をしっかりと行うことは有効である。業務結果の報告に加え、自分の動きを明確に学校側に伝えることも重要。<u>そもそもSSWは何を行っているのか分かりにくい職業となるため、例えば学校のホワイトボードに記載したり職員会議で共有するなどして、自分がどこに行き何をしているのかを伝えることが重要。</u></li> <li>・ [SC/SSW間の連携]互いを尊重しあうことは大前提。それに加えて、<u>互いの専門性を理解し互いの業務の線引きを明確化しながら業務にあたるのが重要</u>である。また、SC側はカウンセリング対応などで業務時間が限られている傾向にあるため、できるだけコミュニケーションをとる時間を確保するよう努められるとよい。</li> </ul>
第2回研修 (実践編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ [ケース演習]地域差がでるため共通のケースを取り上げるとは悩ましいが、<u>実態にあった事例を活用する方が理解は定まる</u>だろう。論点が広がると研修として収まりきらないため、議論させたい対象を絞っておくことが望ましい。</li> <li>・ [アセスメントの視点]<u>SCとSSWで着目する視点の違いに気づけるような研修になるとよい</u>。また、発生している問題の根本的な原因の解消のための支援策の検討に集中しがちだが、特にSSWにおいては原因解消ではなくもっと広い環境・文化を踏まえて心理状態を推測したうえで解決策を検討するべきであり、そのような視点が育てられるような研修になるとよい。そのためには、<u>グループ演習の際はSC/SSW両方の先輩職員（SV等）に参加してもらい、アドバイスをもらいながら進めることが望ましい</u>。</li> </ul>
第3回研修 (応用・発展編)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ [SVの活用]<u>SSWは“自分の見立てに疑問を持たなくなったら終わり”だと考えている</u>。常に自分の見立てを振り返りよりベターなものに変えていくため、自身で記録をまとめ振り返り、第三者にも聞いて振り返るというSVの取り組みは推奨されるものである。福岡県はSVが充実しているが、<u>全国的にはSVが整備されていない自治体が多いため、どういう紹介制度があるかという内容は参考になる</u>だろう。</li> <li>・ [キャリアパス]自身の成長のためには学び続けるしかなく、そのための機会を構造的に作っていくしかないと考えている。南筑後エリアでは配属3年間はいわゆる初任者期間として定めており、3年間は半年の周期で「業務経験/業務領域の棚卸」、「設定した目標の達成状況確認」、「向こう半年の目標設定」を行っている。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ [一般社団法人福岡県スクールソーシャルワーカー協会における研修委員会担当の視点を踏まえて]全国の初任者で共通の知識を共通の研修で得られるようになるということは非常に望ましい。「初任者」といっても教員経験者などもおり同一の研修で実施することのハードルの高さも想定されるため、実施方法をうまくコントロールする必要がある。</li> </ul>

● ヒアリング調査を通じて得られた示唆（主要なものを抜粋）と研修資料本体への反映方針は下表の通り

カテゴリ	組み込むべきと考えご意見	研修資料本体への反映方針	主なご意見元
全体像	時間外勤務の手当は出ないことや、守秘義務（チーム守秘）など、服務規律について伝える必要がある。	オリエンテーションまたは役割理解のパートで、服務規律（勤務時間、倫理規定）について明記する。	【ヒアリング①】 都道府県教育委員会①
第1回研修	守秘義務の観点もあるが、SCやSSWとは全ての情報を基本的に共有すると共に、学校組織の一員としての認識を持ってもらうことが必要。	「チーム学校」における役割のスライドで、抱え込まずに「報告・連絡・相談」を行うこと、チーム守秘の概念を強調する。	【ヒアリング③】 大阪府公立中学校 【ヒアリング④】 石川悦子先生ヒアリング
第1回研修	学校組織の全体像（どのような組織体や会議体があり、その長を誰が務めているか）を理解し、情報共有すべき人物をあらかじめ把握しておいてほしい。	「学校組織の理解」パートで、校務分掌図や主要な会議体（企画委員会、いじめ対策委員会等）の例示を行う。	【ヒアリング③】 大阪府公立中学校 【ヒアリング④】 石川悦子先生ヒアリング
第1回研修	教員との関係性構築も重要であり、学校の各教員に確実に挨拶を行い謙虚な姿勢を示すことが求められる。	「教職員との関係構築法」のスライドで、着任時の挨拶回りや、職員室でのコミュニケーションのコツ（謙虚さ等）を具体的に挙げる。	【ヒアリング⑤】 高田晃先生
第1回研修	「配置型」と「派遣型」では学校との距離感や動き方が異なる。特に派遣型は管理職・窓口教員とのパイプ作りにより組織への浸透を図る必要がある。	「活動の基本」や「関係構築」のパートで、自身の勤務形態（配置or派遣）に応じた動き方のポイントや留意点を整理する。	【ヒアリング⑥】 奥村賢一先生
第1回研修	SSW等の動きは不透明になりがちであるため、職員室のホワイトボードへの記載や職員会議での報告など、自らの動きを可視化して伝える工夫が重要である。	「教職員との関係構築法」において、報告業務だけでなく、自身の所在や活動内容を学校側に「見せる（可視化する）」具体的な工夫例を紹介する。	【ヒアリング⑦】 高口恵美様（福岡県教育委員会SV）
第1回研修	SC（心理）とSSW（福祉）の専門性の違いと、それぞれの役割を明確にすることが重要	「チーム学校」におけるSC/SSWの役割を明示化して伝える	【ヒアリング②】 都道府県教育委員会② 【ヒアリング⑥】 奥村賢一先生
第1回研修	生徒指導提要などに加え、学校の全体計画など「学校教育」そのものへの理解を促す必要がある 対症療法的な提案ではなく、教育委員会との連携も含む広い視野で、学校全体のあるべき姿を提案できると望ましい。	学校教育における生徒指導の構造等を伝えることに加え、学校に関するアセスメントの重要性やそのポイントなどについても内容に加える	【ヒアリング①】 都道府県教育委員会① 【ヒアリング③】 大阪府公立中学校
第2回研修	正確なアセスメントのためには情報収集力が重要である。現場での情報収集を実行できるように、学校側との人間関係を築いておくことが重要である。	アセスメントの前段階として、教職員からの聞き取りや授業観察を行うための「関係づくり」が不可欠である旨を記載する。	【ヒアリング⑤】 高田晃先生
第2回研修	派遣型（コンサルテーション中心）の場合、議論の主語が「教員」や「組織」になりがちだが、常に「子ども」のニーズが中心にあるかを確認する必要がある。	「アセスメントの視点」やケース会議の持ち方のパートで、議論が組織防衛的になっていないか、「子ども中心」の視点が保たれているかを点検するチェックポイントを入れる。	【ヒアリング⑥】 奥村賢一先生
第2回研修	正確なアセスメントのためには情報収集力が重要である。児童生徒がおかれた状況を自ら観察できる環境にあることがSCの大きな特徴である。現場での情報収集を実行できるように、学校側との人間関係を築いておくことが重要である。	「アセスメントの視点と方法」におけるSCのアセスメント方法として、「授業などでの行動観察を通じて情報収集」する方法も例示	【ヒアリング⑤】 高田晃先生
第2回研修	ケーススタディにおいては、SCとの合同研修も相互理解やチーム学校の形成に有効である。初任者単独の場合は、アセスメントに基づき「自身の行動計画」を立てるマネジメント訓練（インシデント・プロセス法等）が効果的。	ケーススタディにおいては、自身の行動計画を立てるマネジメント訓練（インシデント・プロセス法等）の活用を検討する	【ヒアリング⑥】 奥村賢一先生
第3回研修	SV（スーパービジョン）の活用法を含める。自分にあったSVを見つけることも重要。	「SVの重要性と活用法」にて、専門性向上のためだけでなく、燃え尽き防止の観点からもSVが必須であることを伝え、探し方のヒントも載せる。	【ヒアリング⑤】 高田晃先生
第3回研修	「自分の見立てに疑問を持たなくなったら終わり」という意識を持ち、常に第3者に振り返ってもらう場としてSVを活用すべきである。	「SVの重要性と活用法」にて、単なるスキルアップだけでなく、独善的な判断（思い込み）を防ぐための倫理的義務・リスク管理としてのSVの側面を強調するメッセージを入れる。	【ヒアリング⑦】 高口恵美様（福岡県教育委員会SV）
第3回研修	キャリアの段階として、初期は「個（ケースワーク）」、中堅は「集団（グループワーク）」、熟練期は「地域（コミュニティワーク）」へと視座を広げていくモデルが望ましい。	「SC/SSWのキャリアパス」にて、経験年数に応じた活動領域の広がり（個から集団、地域へ）を示す段階的育成モデルの図や解説を追加・補強する。	【ヒアリング⑥】 奥村賢一先生



## 3. 調査結果まとめ

### 3.1 都道府県・指定都市教育委員会における研修の在り方の体系的な整理

### 3.1 都道府県・指定都市教育委員会における研修の在り方の体系的な整理

#### 3.1 都道府県・指定都市教育委員会における研修の在り方の体系的な整理

- 机上・アンケート調査および有識者との議論を踏まえ、初任者SC/SSWが段階的に専門性と実践力を高められるよう、全3回（導入・実践・応用）からなる「SC/SSW標準研修実施プログラム」を次のページのとおり策定した。
- 本研修プログラムは、全国の教育委員会で活用可能な「標準パッケージ」として制作している。そのため、これをそのまま実施するだけでなく、各自治体の規模、SC/SSWの配置状況・勤務形態、地域特有の課題等に合わせ、実施時期・回数・プログラム内容を適宜カスタマイズして実施することを想定・推奨している。
- なお、本プログラムは初任者の育成を第一の目的としているが、策定の根拠となった調査では初任者に限らずSC/SSW全般の役割や研修実態を広く把握しており、一般的なSC/SSW研修としても十分に使用できる内容となっている。実際の現場では初任者単独の研修実施が難しいケースも想定されるため、初任者と経験者が同席する合同研修など、SC/SSW研修全般において本プログラムを積極的に活用することを推奨する。

## 3.1 都道府県・指定都市教育委員会における研修の在り方の体系的な整理（SC/SSW標準研修実施プログラム）

項目	第1回研修（導入編）	第2回研修（実践編）	第3回研修（応用・発展編）
対象者	学校現場でSC/SSWとして従事する者（特に初任者）	（第1回参加者に同じ）	（第1回参加者に同じ）
目的	学校現場に着任するSC/SSWが、その役割と活動の基本を理解し、円滑に業務を開始できるようになることを目指す。また、同期のネットワークを構築し、孤立を防ぐ。	1学期の活動を振り返り、SC/SSWに求められる中核スキル（アセスメント、ケース対応）をグループワーク等を通して振り返る。また、緊急時対応の基礎を学ぶ。	自身の専門性を振り返り、より発展的なスキル（組織への働きかけ等）を学ぶきっかけとすると共に、中長期的なキャリア展望を描けるようになることを目指す。
時期	着任初期（4月～6月）	夏休み期間（7月～8月）～1学期末	2学期（10月～12月）
各回のコンセプト	学校現場に着任するにあたっての心構え、役割理解、関係構築の基礎を学ぶ。	具体的なケースを通して、アセスメントや多様な課題への対応方法を実践的に学ぶ。	組織への働きかけや自己のキャリアを考え、専門性を高め続ける視点を養う。
実施方式/時間	対面研修（1日 ※少なくとも半日） ・ 講義＋グループワーク ※ハイブリッド開催も検討可	対面研修（1日 ※少なくとも半日） ・ 講義＋（経験豊富なSC/SSWを交えた）ミニケーススタディ／ロールプレイ	対面研修（1日 ※少なくとも半日） ・ 講義＋グループワーク＋先輩SC/SSWとの対話
講師（案）	・ 教育委員会担当者 ・ 大学教員等の専門家 ・ 経験豊富なSC/SSW（SVレベル） ・ 地域職能団体で教育分野に詳しい実践家	（第1回講師に同じ） ・ グループワークは経験豊富なSC/SSWがサポート・相談役として関与することが望ましい	（第1回講師に同じ）
事前準備	・ 自己紹介の準備 ・ 『生徒指導提要』の熟読（必須） ・ 『学習指導要領』の読み込み（推奨） ・ 教育分野における心理支援に関する学習（「教育・学校心理学」、「教育分野に関する理論と支援の展開」など）や実践の振り返り	・ 1学期の活動で印象的だった事例や困難事例の整理（振り返りシート等） ・ ケース課題に関する事前演習	・ 担当ケースに関する悩みや課題の整理 ・ 自身のキャリアに関する関心事項の言語化 ・ 自治体の最新の「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」の速報値を確認
研修内容	1. オリエンテーション、研修全体の目的共有 2. グループワーク 3. 自治体の現況・問題意識 4. 教育相談に関する自治体としての取組 5. 学校教育における支援の枠組み 6. 「チーム学校」におけるSC/SSWの役割・倫理 7. 学校組織の理解と教職員との関係構築法 8. 多職種・地域資源との連携 9. 職能団体・学会や外部研修の紹介	1. オリエンテーション、1学期の活動の振り返りと課題共有（グループワーク） 2. アセスメントの視点と方法 3. 緊急時対応の基本（危機介入、PFA） 4. ミニケーススタディ（グループワーク） ① 不登校 ② いじめ 5. 心理教育・自殺予防教育について 6. 学級や学校における援助サービスの現状把握・振り返り 7. 自己研鑽の考え方・外部研修の紹介	1. オリエンテーション 2. 組織へのアプローチ 3. スーパービジョン（SV）の重要性と活用方法 4. SC/SSWのキャリアパス 5. グループワーク（今後の目標設定、地域の資源マップ作成） 6. 自己研鑽の考え方・外部研修の紹介
使用教材/その他	・ 研修資料本体（パワーポイント資料） ・ 関連法規・指針リスト ・ 外部研修／職能団体リスト	・ 研修資料本体（パワーポイント資料） ・ 事例検討用資料 ・ 1学期振り返りシート	・ 研修資料本体（パワーポイント資料）



## 4. 別紙 (アンケート調査の分析結果・グラフ等)

## 4.1 都道府県・指定都市教育委員会を対象としたアンケート結果 詳細（SCに関する回答）

● SCに関する質問内容および回答項目は以下のとおり。

分類	#	質問内容	回答形式	回答項目													
SCの所管部署	1	貴委員会がSCを所管している部署名をご回答ください。	自由記述	部署名 ( )													
SCの年齢構成	2	貴委員会が採用しているSCについて、年齢構成をご回答ください。	自由記述	20代 ( 名 )	30代 ( 名 )	40代 ( 名 )	50代 ( 名 )	60代 ( 名 )	70代以上 ( 名 )								
SCの継続勤務年数	3	貴委員会が採用しているSCについて、貴委員会における継続勤務年数別の人数をご回答ください。	自由記述	1年未満(初任者) ( 名 )	1年以上3年未満 ( 名 )	3年以上10年未満 ( 名 )	10年以上 ( 名 )										
SCの職務内容	4	貴委員会における、事案の未然防止、早期発見及び支援・対応等に関するSCの主な業務内容として、該当するものをすべてお選びください。 ※業務内容の選択肢は、文科省が実施した「教育相談等に関する調査研究協力者会議」資料をベースに一部項目を修正・追加しています。	複数回答	児童生徒および学校の状況の理解 (アセスメント)	児童生徒への援助	保護者への助言・援助	教職員や組織に対するコンサルテーション	学級や学校集団に対する援助	児童生徒の心の健康教育、児童生徒に対する啓発活動	教職員に対する研修等による啓発活動	保護者に対する講演などによる啓発活動	その他 ( : 具体的に ご記入)					
SCの職務内容	5	#4の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	(#4の回答結果からそれぞれ適する項目を選択)													
SCの職務内容	6	#4の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	(#4の回答結果からそれぞれ適する項目を選択)													
SCの職務内容	7	貴委員会における、事案を学校として認識した場合又はその疑いが生じた場合、災害等が発生した際の援助に関するSCの主な業務内容として、該当するものをすべてお選びください。 ※業務内容の選択肢は、文科省が実施した「教育相談等に関する調査研究協力者会議」資料をベースに整理しています。	複数回答	児童生徒および学校の状況の理解 (アセスメント)	児童生徒への援助	保護者への助言・援助	教職員や組織に対するコンサルテーション	学級や学校集団に対する援助	事案に対する学校内連携・支援チーム体制の構築・強化およびチームでの支援	その他 ( : 具体的に ご記入)							
SCの職務内容	8	#7の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	(#7の回答結果からそれぞれ適する項目を選択)													
SCの職務内容	9	#7の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	(#7の回答結果からそれぞれ適する項目を選択)													
SCに求める能力	10	初任者のSCに求められる専門的な技能 (スキル) のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。 ※選択肢の専門技能 (スキル) は、文科省が実施した「教育相談等に関する調査研究協力者会議」資料をベースに整理しています。	複数回答	学校教育に即した心理支援の枠組みおよび充実した教育相談体制を開発する能力	児童生徒および学校の状況のアセスメント能力	カウンセリング面接やグループ面接等による児童生徒への援助能力	個別の心理支援および学校組織の観点からの教職員や組織に対するコンサルテーション能力	児童生徒への心の健康保持活動 (ストレスマネジメントや対人関係訓練等) の企画立案および実践能力	心理と学校教育両方の知識を有し、教職員及び関係機関と連携・協働しながら教育相談を実施する能力	その他 ( : 具体的に ご記入)							
SCを対象とした研修内容	11	(経験年数を問わず) SCを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。	複数回答	SCのキャリアパスやSVなどの階層・配置への理解を深める研修	教育に関する法律、教育委員会や学校の組織や制度など、学校教育に関する研修	教育現場における心理支援に必要な知識・技能に関する研修	様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修	自殺予防教育や心の健康に関する授業など児童生徒に向けた指導に関する研修	その他 ( : 具体的に ご記入)								
SCを対象とした研修内容	12	【#11で「様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修を実施している」と回答された委員会様】具体的にどのような課題に関する研修を実施されているか、ご記入ください。	複数回答	いじめ	不登校	発達障害	性被害	児童虐待	希死念慮	学校・学級がうまく機能しない状況 (荒れ)	非行行為	その他 ( : 具体的に ご記入)					
SCを対象とした研修内容	13	#11の回答のうち、特に初任者のSC向けの研修として実施されている内容について、該当するものをすべてお選びください。	複数回答	SCのキャリアパスやSVなどの階層・配置への理解を深める研修	教育に関する法律、教育委員会や学校の組織や制度など、学校教育に関する研修	教育現場の心理支援に必要な知識・技能に関する研修	様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修	自殺予防教育や心の健康に関する授業など児童生徒に向けた指導に関する研修	その他 ( : 具体的に ご記入)								
SCを対象とした研修内容	14	【任意】#10,11,12,13の回答を踏まえ、貴委員会でも今後実施したい研修内容等について、ご意見があればご回答ください。	自由記述	-													
SCを対象とした研修内容	15	研修の実施形態について、普段採用している方式をすべてお選びください。	複数回答	対面研修	オンライン研修	ハイブリッド形式 (対面+オンライン)	その他 ( : 具体的に ご記入)										
SCを対象とした研修内容	16	研修の開催頻度について、最も近いものをお選びください。	単一回答	定期的 (例 : 月例、四半期ごと)	年に1~2回	必要に応じた不定期開催	その他 ( : 具体的に ご記入)										
SCを対象とした研修内容	17	研修内容の評価・フィードバック体制について、採用されている方法をすべてお選びください。	複数回答	事後アンケート調査	口頭による直接のフィードバック	成果に基づく個別評価面談	定期評価会議の開催	特に評価システムを設けていない	その他 ( : 具体的に ご記入)								
その他	18	上記以外で、SCの業務・能力・研修に関して、貴委員会独自に取り組まれている特色や課題があれば、ご記入ください。 (例) WISC™-V知能検査の実施・フォロー等	自由記述	-													

アンケート  
設問

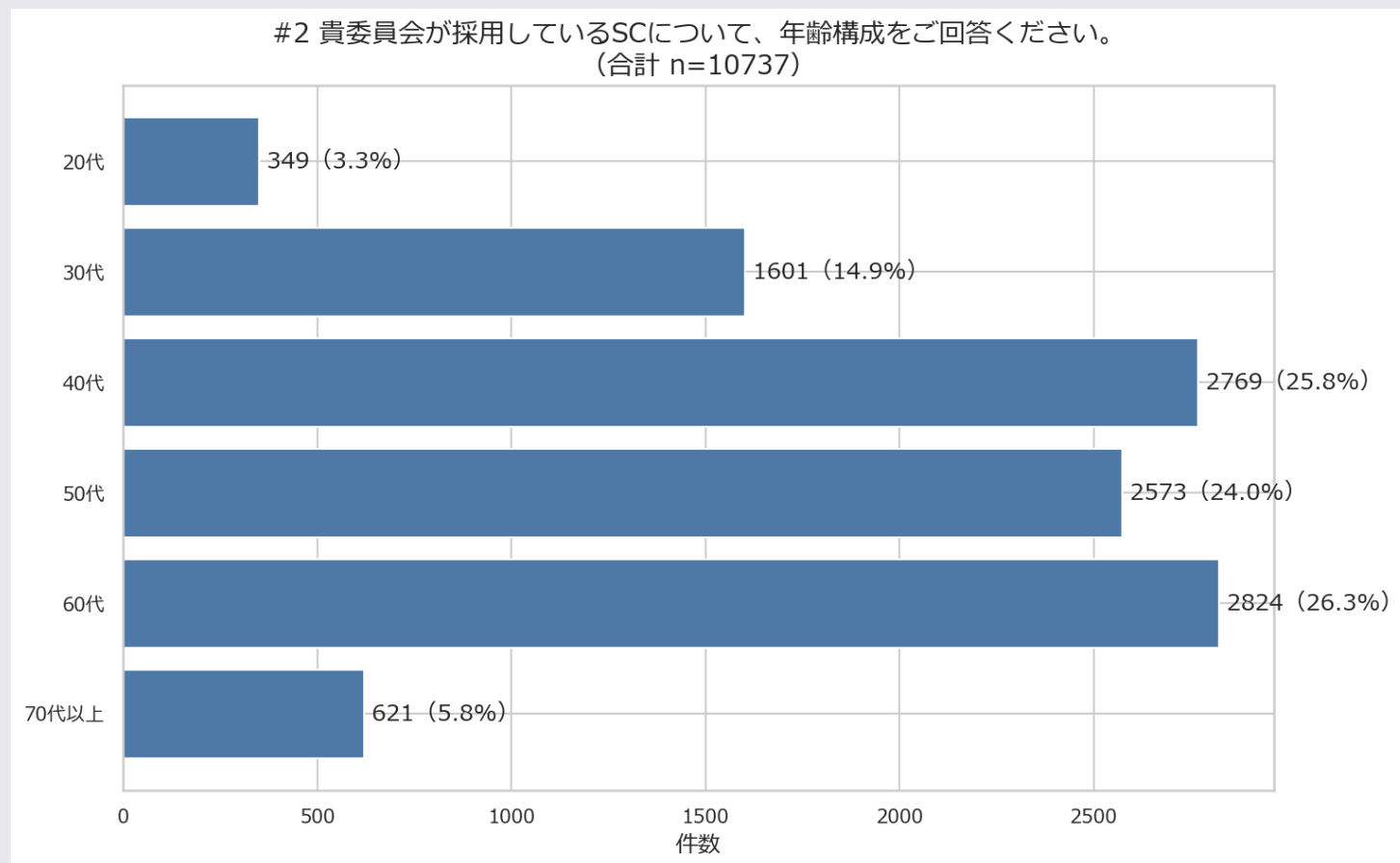
## 【SC】【単純集計】

#2 貴委員会が採用しているSCについて、年齢構成をご回答ください。

示唆

- 初任者が孤立しないよう、経験豊富なSCから実践を学ぶ機会（メンタリングや事例検討会など）を研修に組み込むことや、若手同士のネットワークを構築できる交流の場を設けることも一案。

分析結果



アンケート  
設問

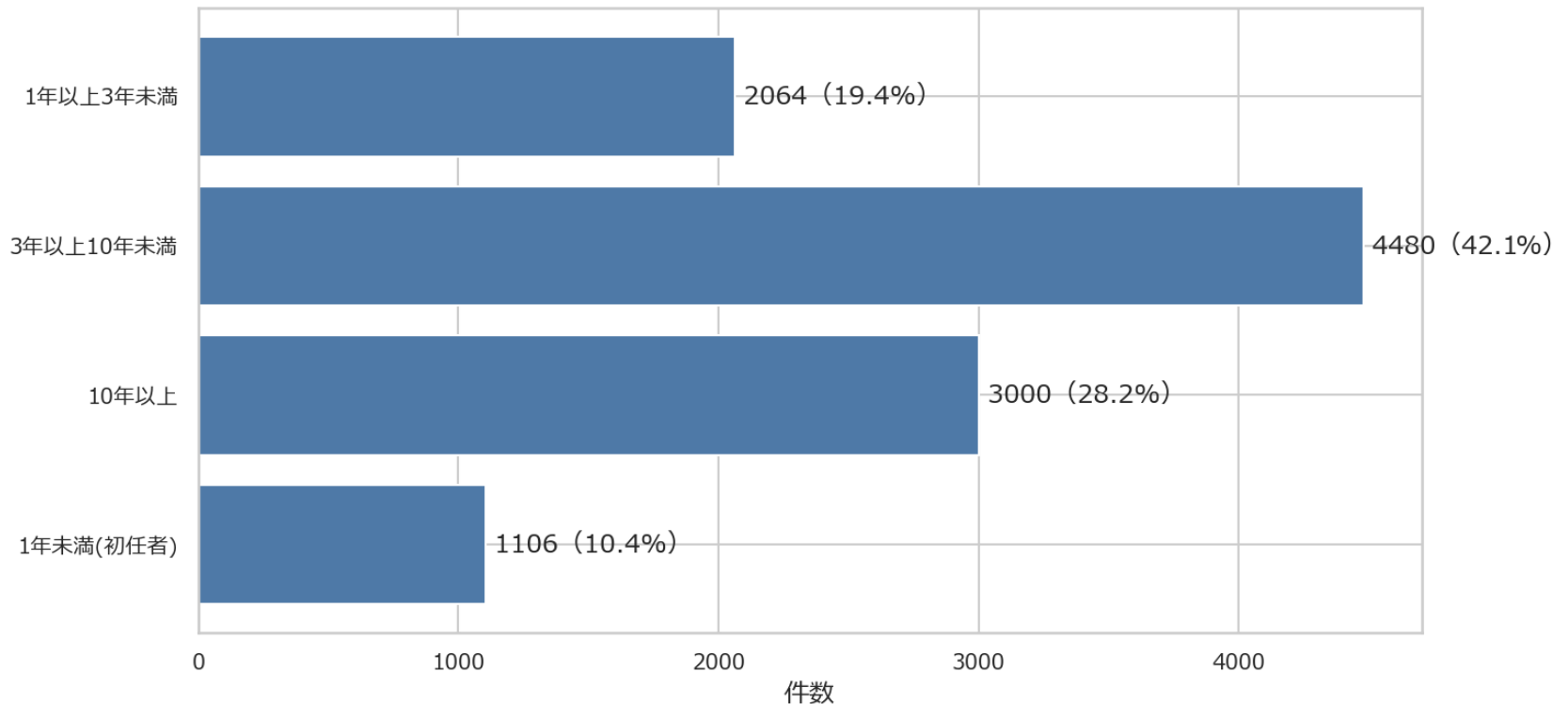
## 【SC】【単純集計】

#3 貴委員会が採用しているSCについて、貴委員会における継続勤務年数別の人数をご回答ください。

示唆

- 初任者研修において、数年後を見据えたキャリアパスや、継続して専門性を高めていくことの重要性を示すことで、長期的な視点を持たせるきっかけとなり得る。

分析結果

#3 貴委員会が採用しているSCについて、貴委員会における継続勤務年数別の人数をご回答ください。  
(合計 n=10650)

アンケート  
設問

## 【SC】【単純集計】

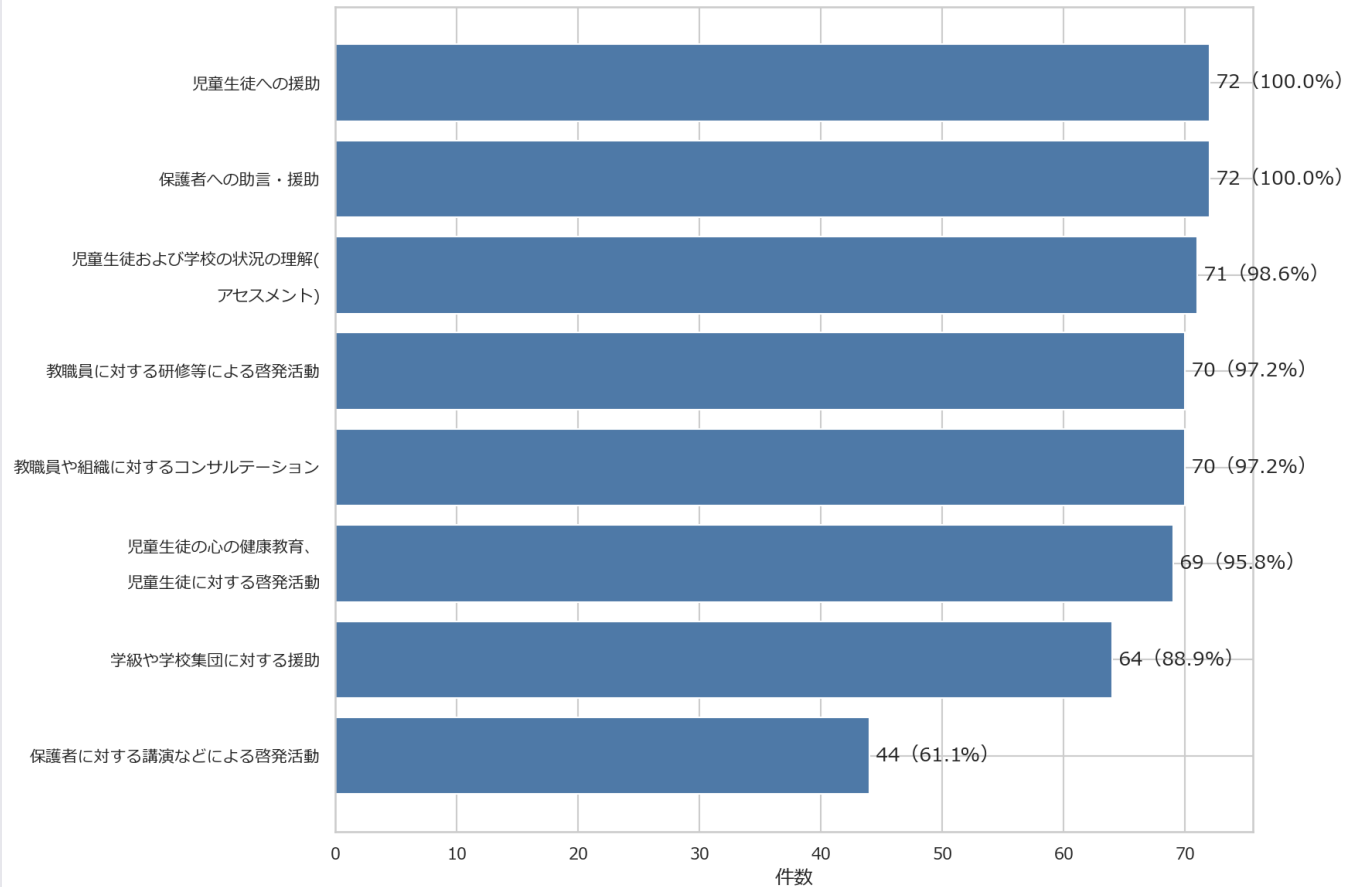
#4 貴委員会における、事案の未然防止、早期発見及び支援・対応等に関するSCの主な業務内容として、該当するものをすべてお選びください。

示唆

- 研修内容の核として、最頻業務である「保護者への援助」、「児童生徒への援助」に直結する内容を含めるべきである。また、児童生徒を取り巻く「保護者」、「教職員」という三者へのアプローチ方法をバランス良く学べる構成が求められる。

分析結果

#4 事案の未然防止・早期発見・支援・対応に関するSCの主な業務内容（複数選択）  
(回答団体数 n=72)



アンケート  
設問

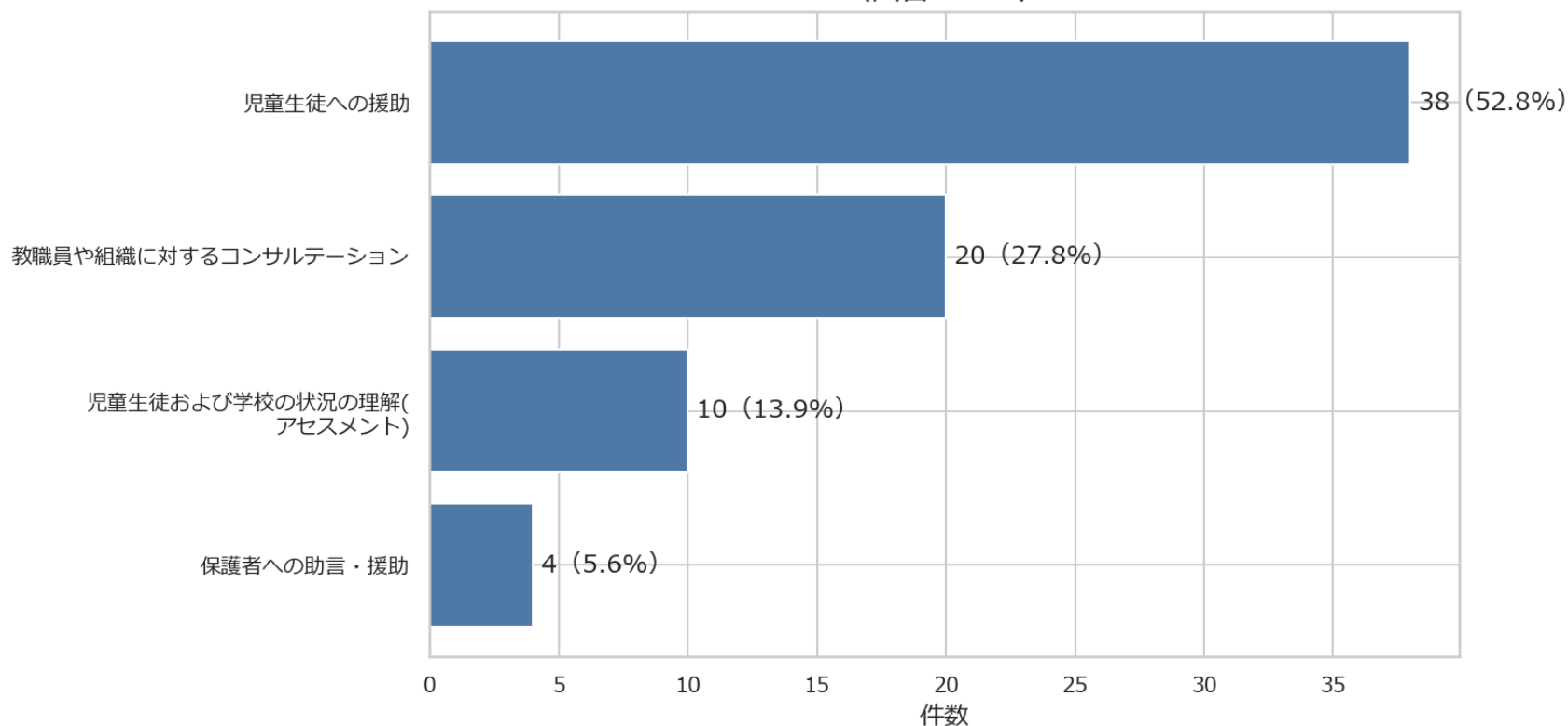
【SC】 【単純集計】

#5 #4の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。

示唆

- 研修内容の核として、最頻業務である「保護者への援助」、「児童生徒への援助」に直結する内容を含めるべきである。また、児童生徒を取り巻く「保護者」、「教職員」という三者へのアプローチ方法をバランス良く学べる構成が求められる。

分析結果

#5 #4の中で最も対応件数が多いもの（単一）  
（回答 n=72）

アンケート  
設問

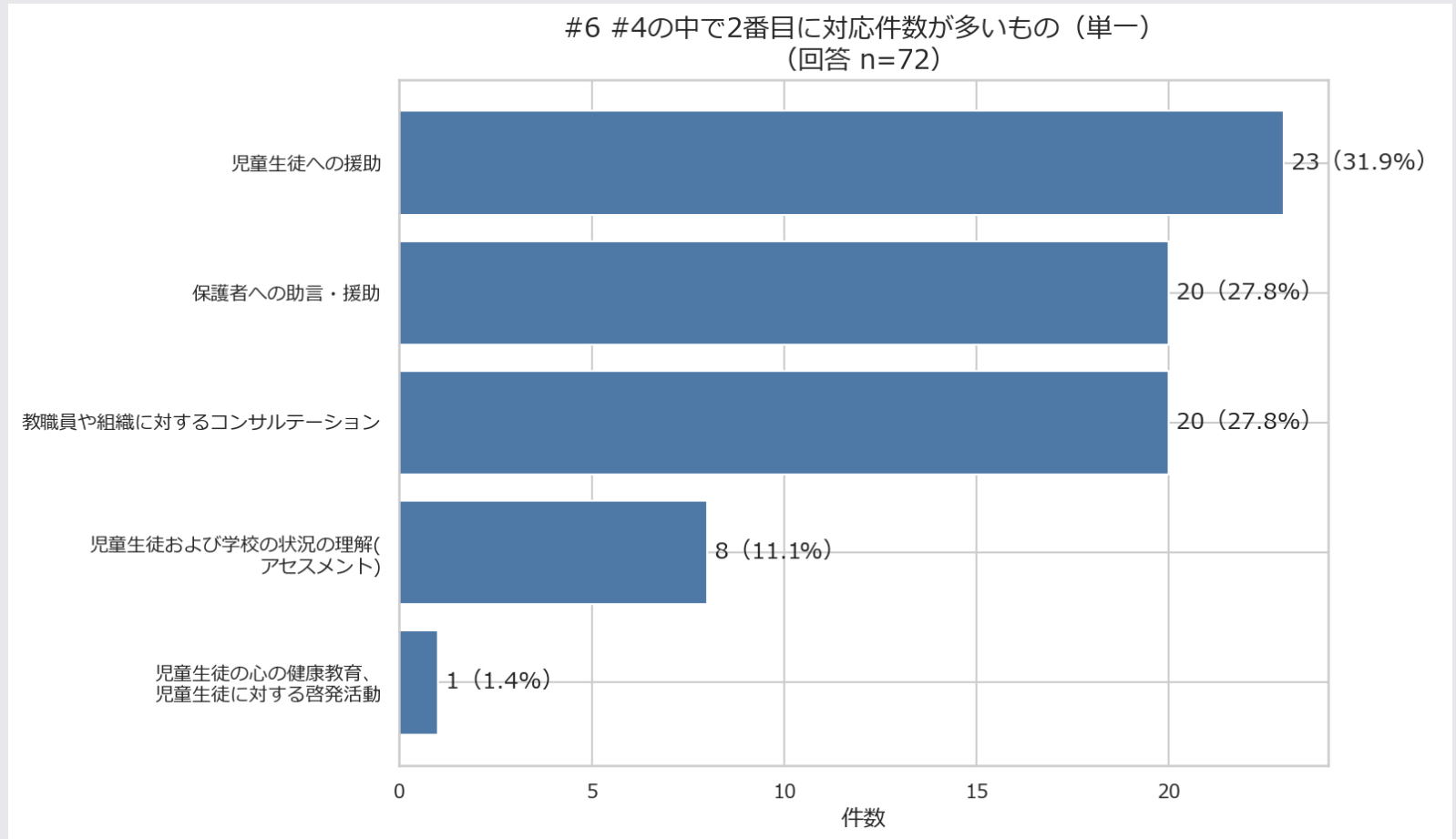
## 【SC】【単純集計】

#6 #4の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。

示唆

- 研修内容の核として、最頻業務である「保護者への援助」、「児童生徒への援助」に直結する内容を含めるべきである。また、児童生徒を取り巻く「保護者」、「教職員」という三者へのアプローチ方法をバランス良く学べる構成が求められる。

分析結果



アンケート  
設問

## 【SC】【単純集計】

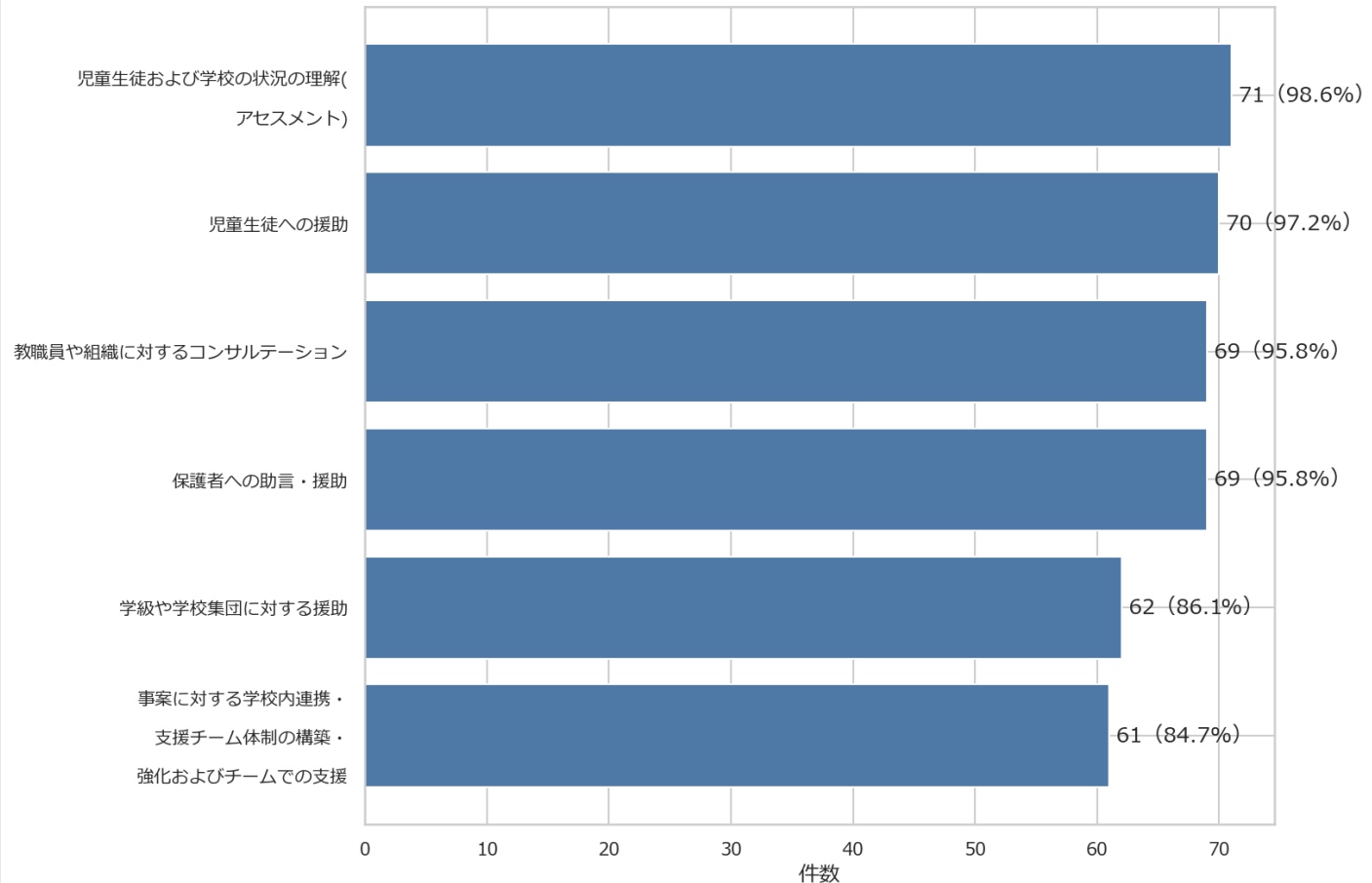
#7 貴委員会における、事案を学校として認識した場合又はその疑いが生じた場合、災害等が発生した際の援助に関するSCの主な業務内容として、該当するものをすべてお選びください。

## 示唆

- 初任者研修に、危機介入の基本（PFA：心理的応急処置など）に触れる内容を含めるとともに、混乱した学校現場で教職員を支え、組織として対応するためのコンサルテーションの役割についても伝える必要がある。

## 分析結果

#7 事案認知/疑い・災害時の援助に関するSCの主な業務内容（複数選択）  
（回答団体数 n=72）



アンケート  
設問

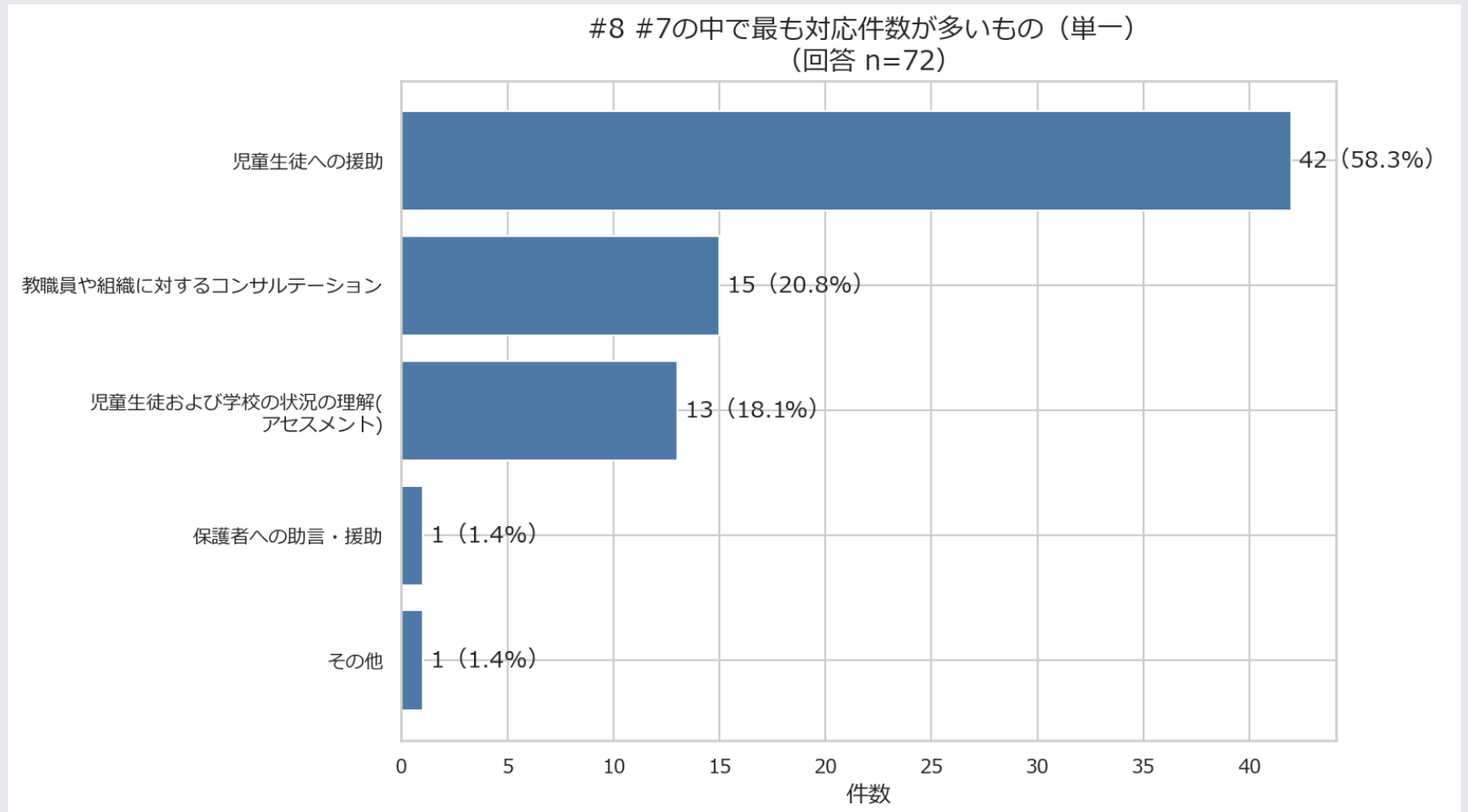
【SC】 【単純集計】

#8 #7の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。

示唆

- 初任者研修に、危機介入の基本（PFA：心理的応急処置など）に触れる内容を含めるとともに、混乱した学校現場で教職員を支え、組織として対応するためのコンサルテーションの役割についても伝える必要がある。

分析結果



アンケート  
設問

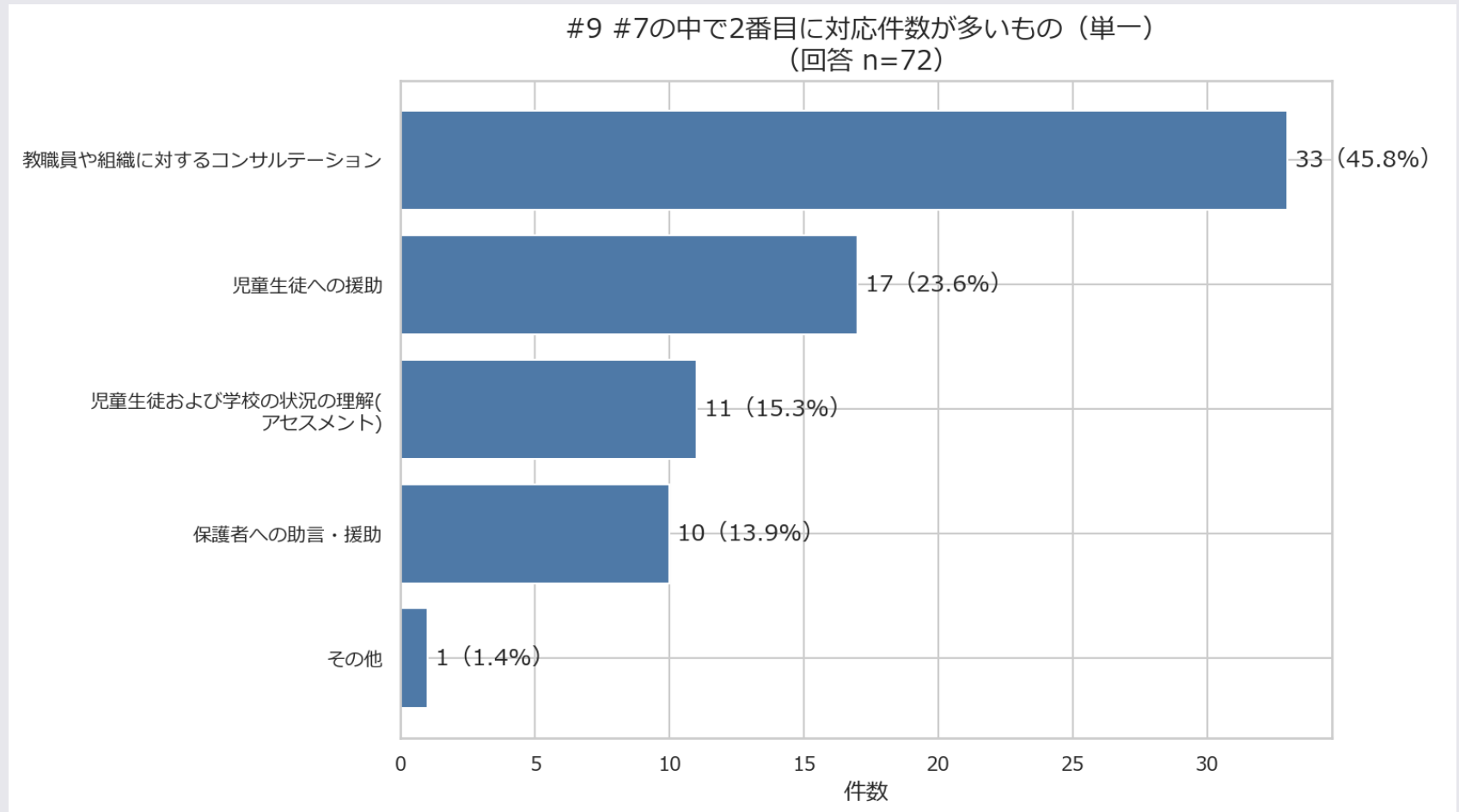
【SC】 【単純集計】

#9 #7の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。

示唆

- 初任者研修に、危機介入の基本（PFA：心理的応急処置など）に触れる内容を含めるとともに、混乱した学校現場で教職員を支え、組織として対応するためのコンサルテーションの役割についても伝える必要がある。

分析結果



アンケート  
設問

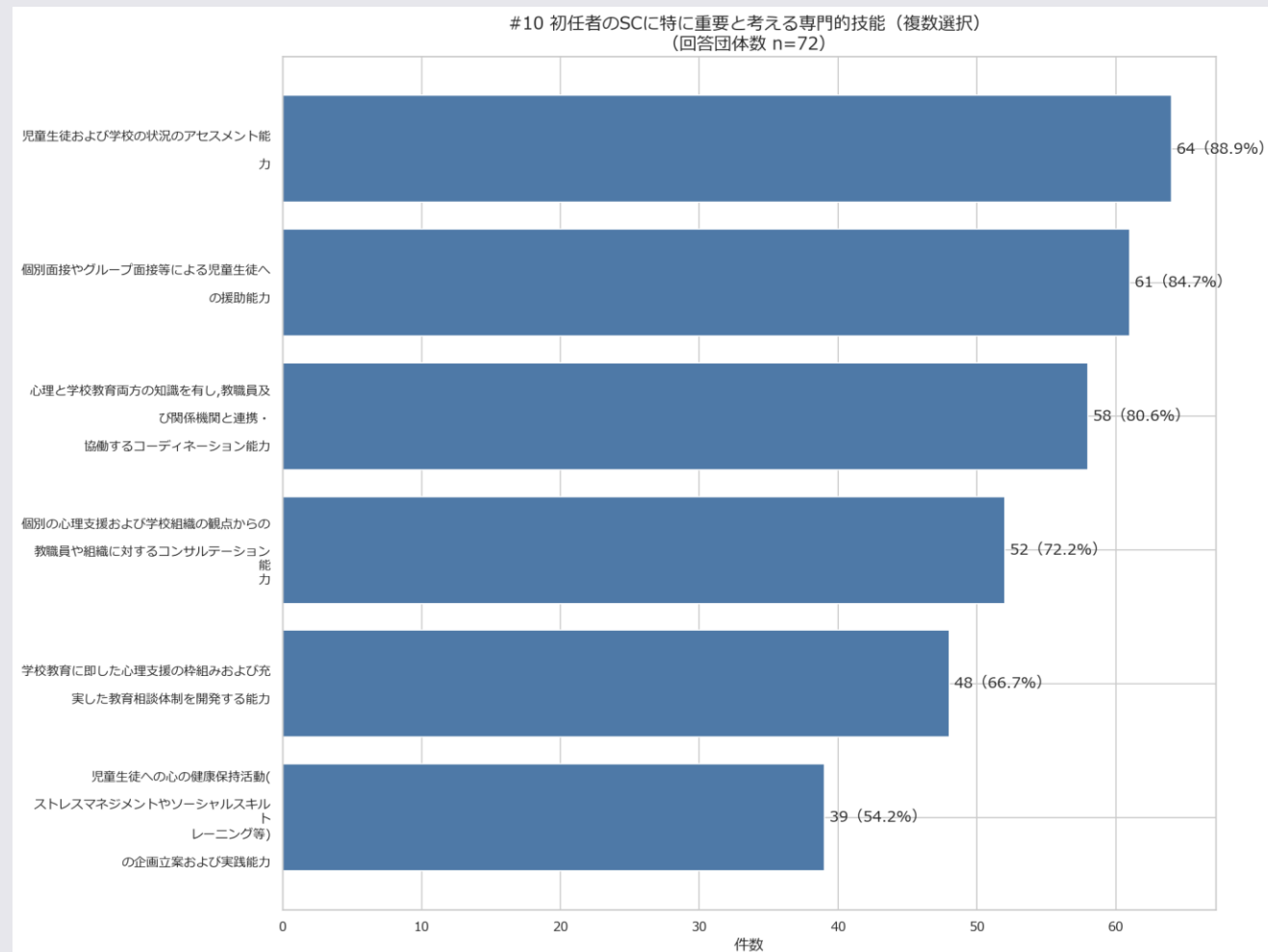
## 【SC】 【単純集計】

#10 初任者のSCに求められる専門的な技能（スキル）のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。

## 示唆

- 初任者研修では、具体的な支援方法の前に、まずは「状況を的確に見立てる（アセスメントする）」ための視点や手法を体系的に学ぶプログラムを重点的に扱うことも一案。

## 分析結果



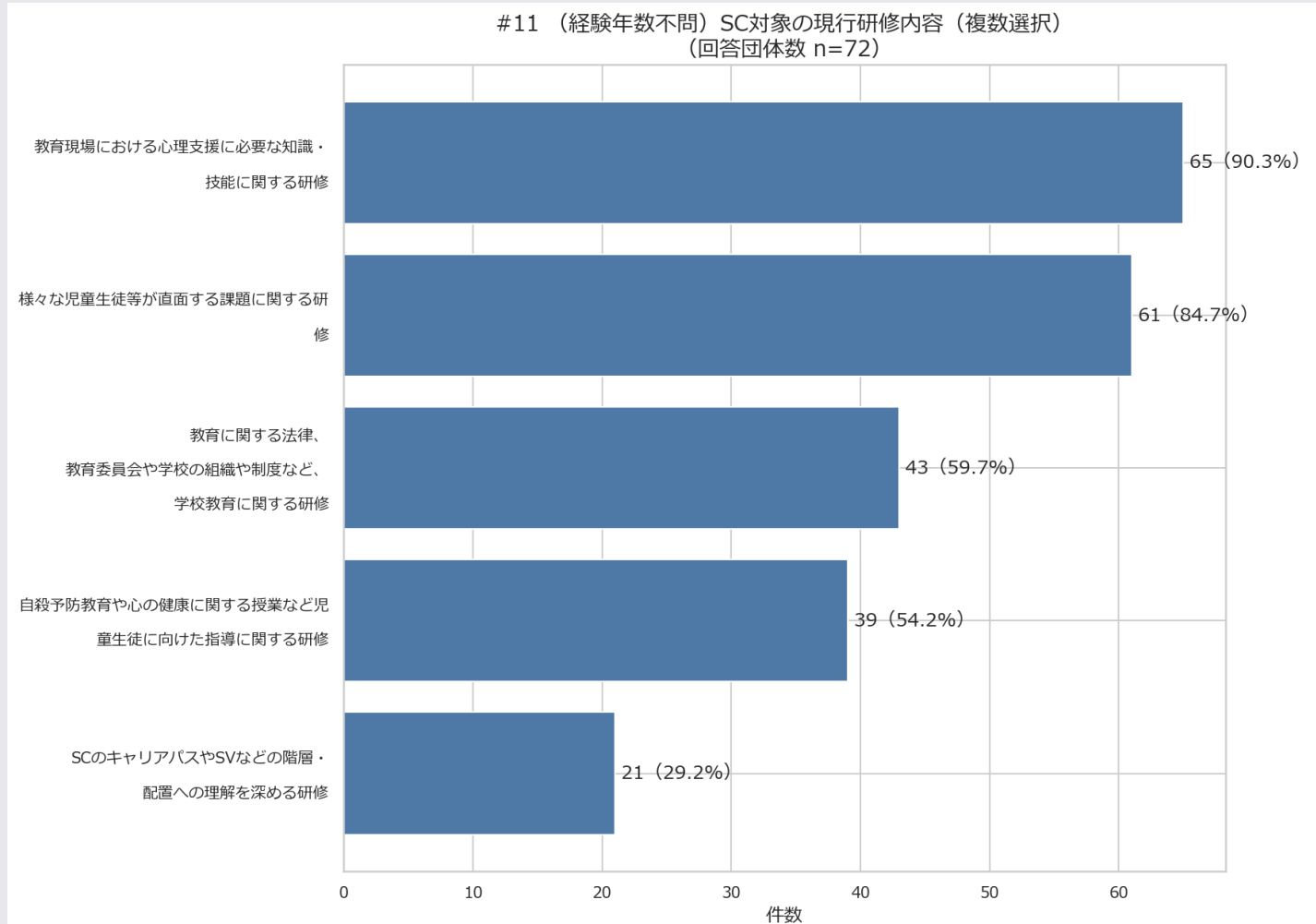
アンケート  
設問

【SC】【単純集計】  
#11 （経験年数を問わず）SCを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。

## 示唆

- 既存の研修と差別化するため、より実践的な「学校現場での具体的な動き方（教職員との関係づくり、会議での発言の仕方など）」に焦点を当てたプログラムを検討することに価値があると思料。

## 分析結果



アンケート  
設問

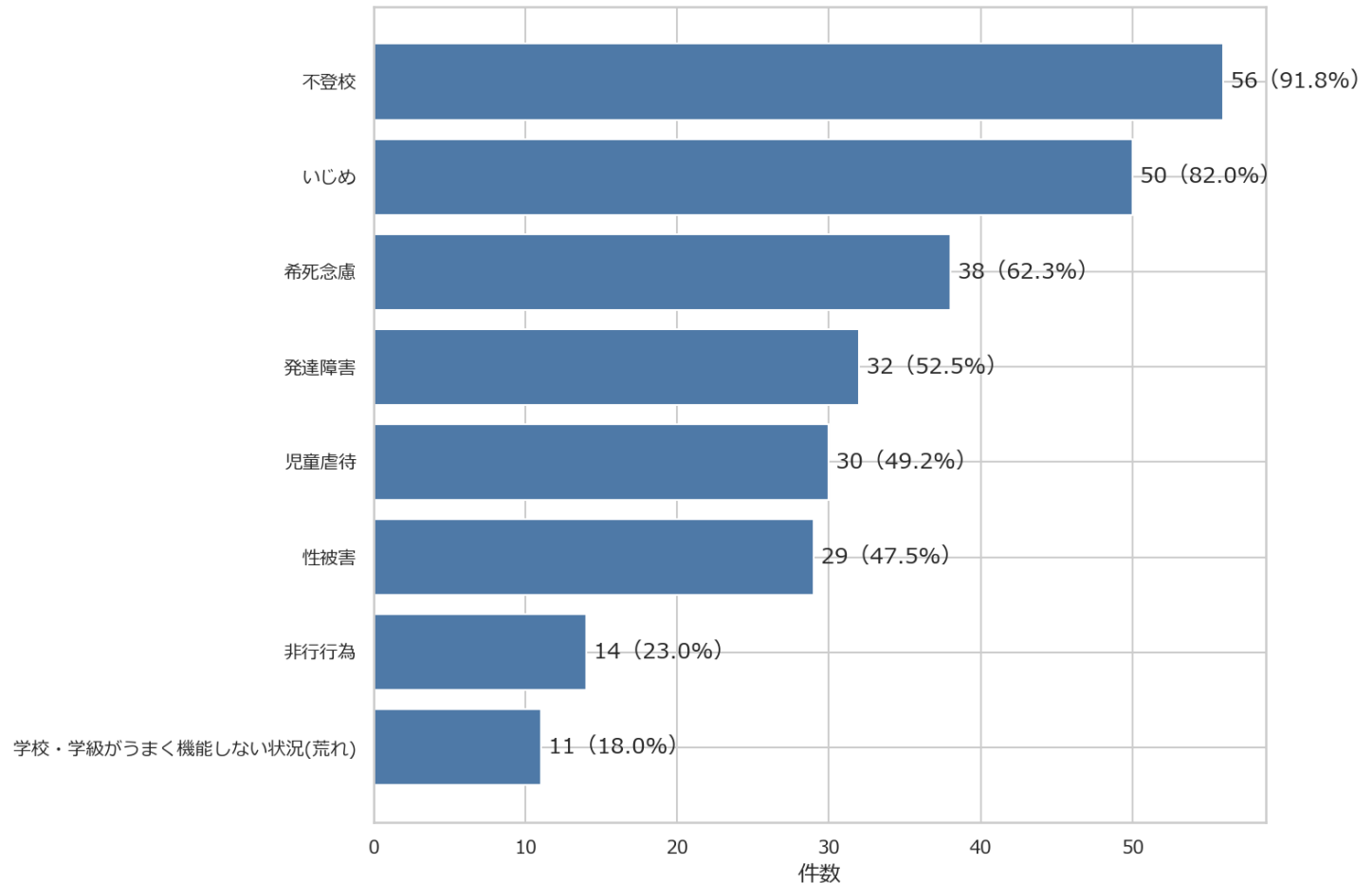
【SC】 【単純集計】

#12 【#11で「様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修」を実施していると回答された委員会様】  
具体的にどのような課題に関する研修を実施されているか、ご記入ください。

示唆

- 初任者が現場で最初に直面しやすい「不登校」と「いじめ」のケースについて、基本的な理解と初期対応のポイントを学ぶセッションは、研修の必須項目と言える。

分析結果

#12 #11『様々な児童生徒等が直面する課題』の具体（複数選択）  
(回答団体数 n=61)

アンケート  
設問

## 【SC】【単純集計】

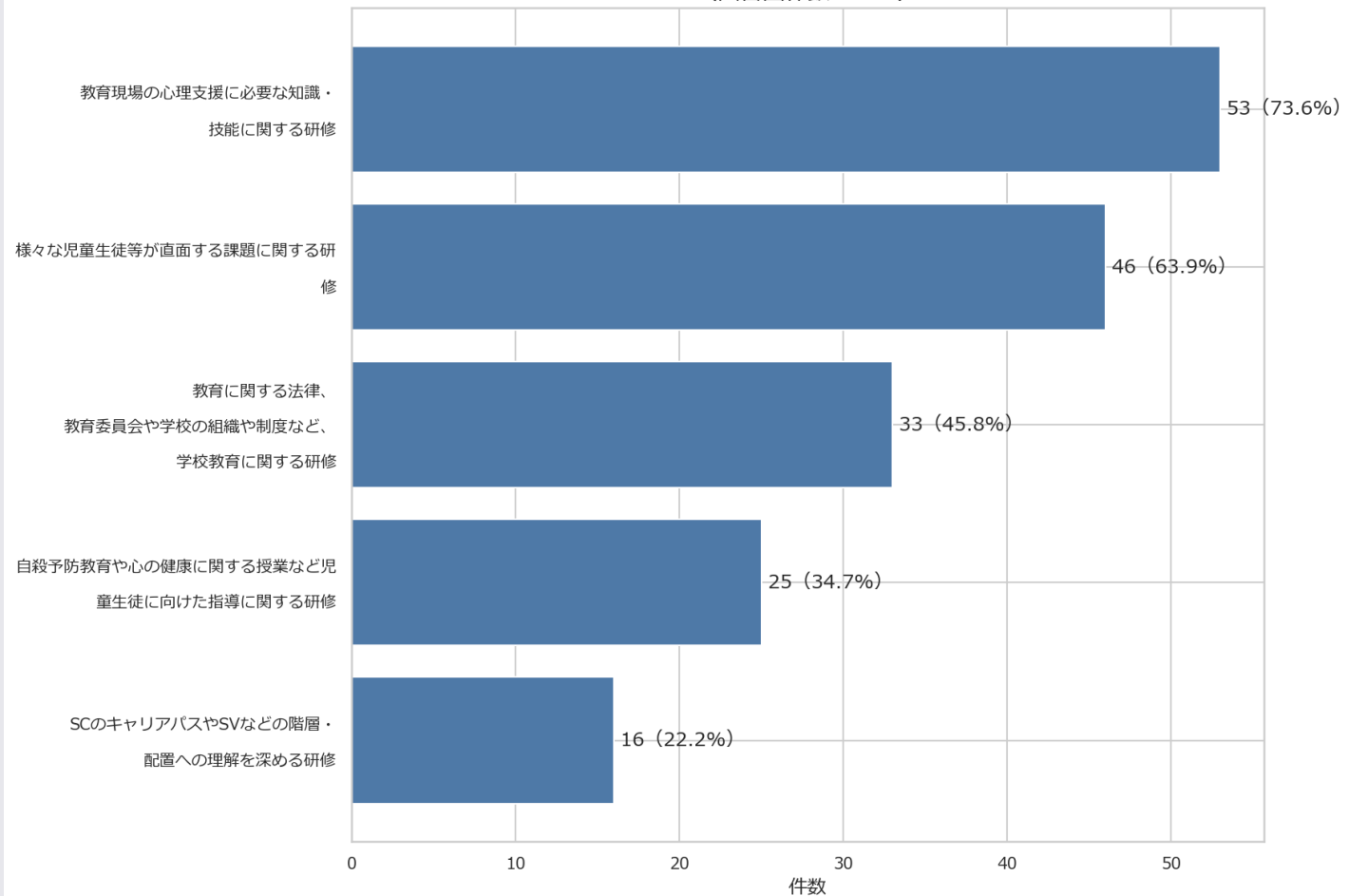
#13 #11の回答のうち、特に初任者のSC向けの研修として実施されている内容について、該当するものをすべてお選びください。

## 示唆

- 既存の研修と差別化するため、より実践的な「学校現場での具体的な動き方（教職員との関係づくり、会議での発言の仕方など）」に焦点を当てたプログラムを検討することに価値があると思料。

## 分析結果

#13 #11のうち初任者向けに実施の研修内容（複数選択）  
（回答団体数 n=72）



アンケート 設問	<b>【SC】 【単純集計】</b> <b>#14 【任意】 #10,11,12,13の回答を踏まえ、貴委員会で今後実施したい研修内容等について、ご意見があればご回答ください。</b>
示唆	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 講義形式だけでなく、ベテランSCを交えた事例検討会や、SSW（および生徒指導担当教師等）との合同研修の機会を設けることで、研修の満足度と実践力を高められる可能性がある。</li></ul>
回答	<p>〈自由記述〉</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ いじめの対応（重大事態）について・学校との連携について</li><li>・ いじめ、不登校、虐待、ヤングケアラー等にかかる、福祉部やSSWとの連携の仕方</li><li>・ 特別支援教育に関する内容</li><li>・ 教育現場の心理支援に必要な知識・技能に関する研修</li><li>・ 発達障害、児童虐待への理解</li><li>・ 事例集を用いて、有事の際の対応策や家庭や学校との連携の仕方をグループディスカッションできる研修会</li><li>・ 効果的な心理教育の実践について、緊急支援の在り方について研修を深めていく。</li><li>・ 各校の教育相談担当者のコーディネート力向上を目的とした研修</li><li>・ SCの経験年数に差があるので、経験年数の少ないSCがベテランSCから学ぶことができるようなグループワークを交えた研修を継続していきたい。</li><li>・ 現在、定期的な研修を通して、県内の児童生徒が直面する課題に関する内容から災害時の対応等まで研修を実施している。今後も日々変化し続ける児童生徒を取り巻く環境をふまえながらSCに求められる専門的な資質能力の向上に向けて研修内容の精査を図っていきたい。</li></ul>

アンケート  
設問

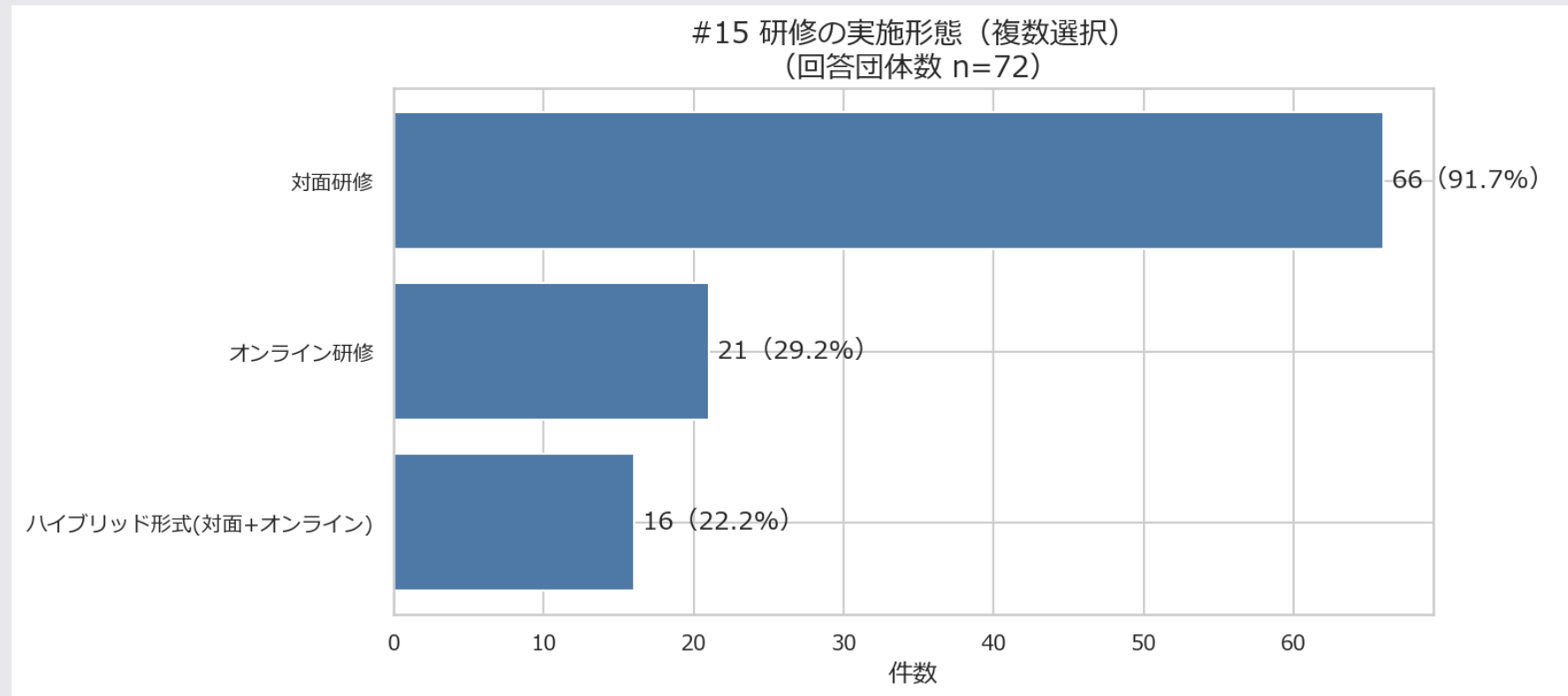
【SC】 【単純集計】

#15 研修の実施形態について、普段採用している方式をすべてお選びください。

示唆

- 基本的には対面での実施を推奨するものの、内容や自治体の状況によってはオンラインとのハイブリッド開催とするなど判断を委ねる形での研修案も一案。

分析結果



アンケート  
設問

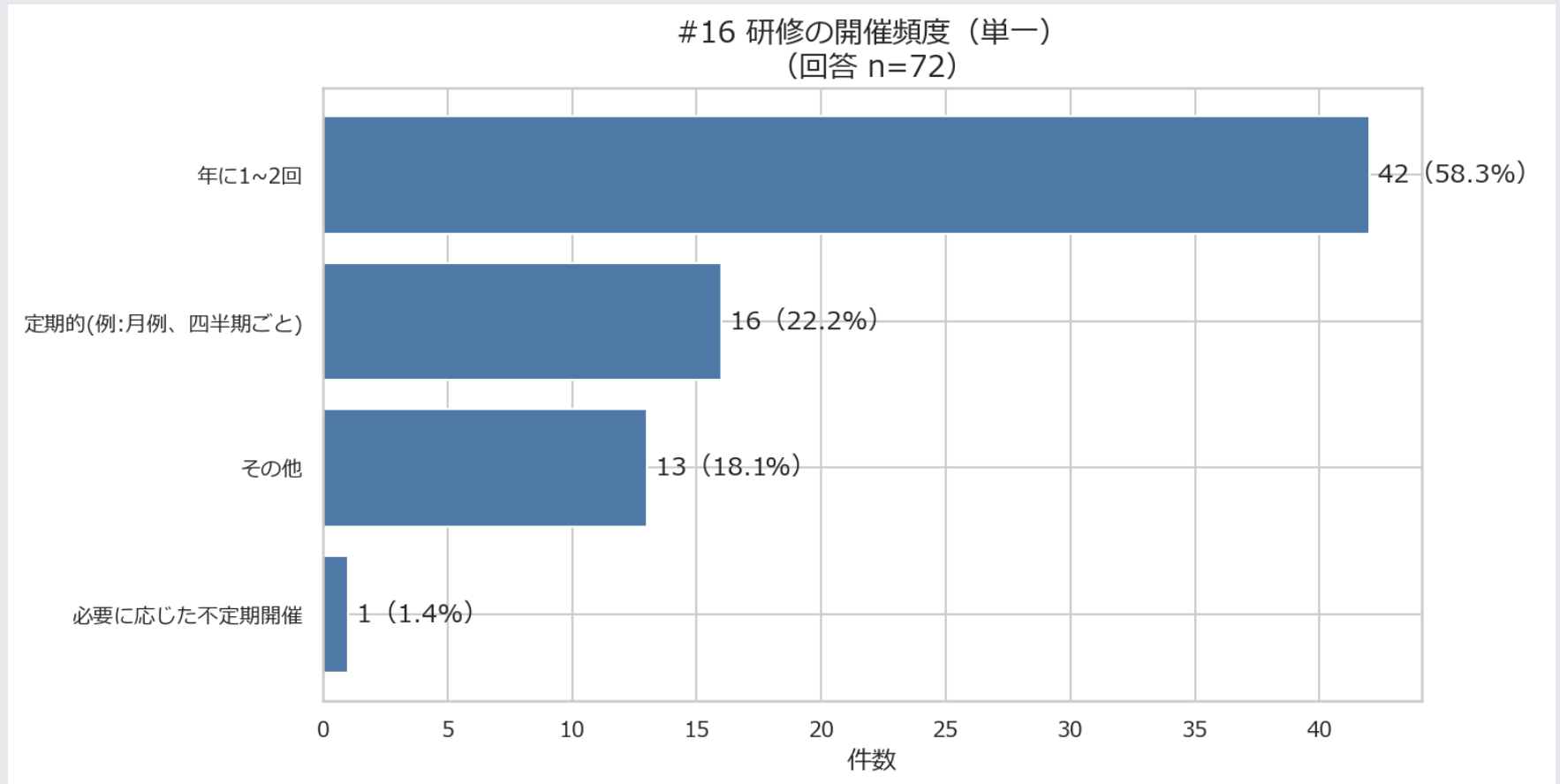
【SC】 【単純集計】

#16 研修の開催頻度について、最も近いものをお選びください。

示唆

- 初任者にとって「年に1～2回」では不安を解消しきれない可能性があるため、本研修とは別に、月1回程度のオンライン相談会など、気軽に情報交換できる場を補完的に設けることをおススメするような展開も一案。

分析結果



アンケート  
設問

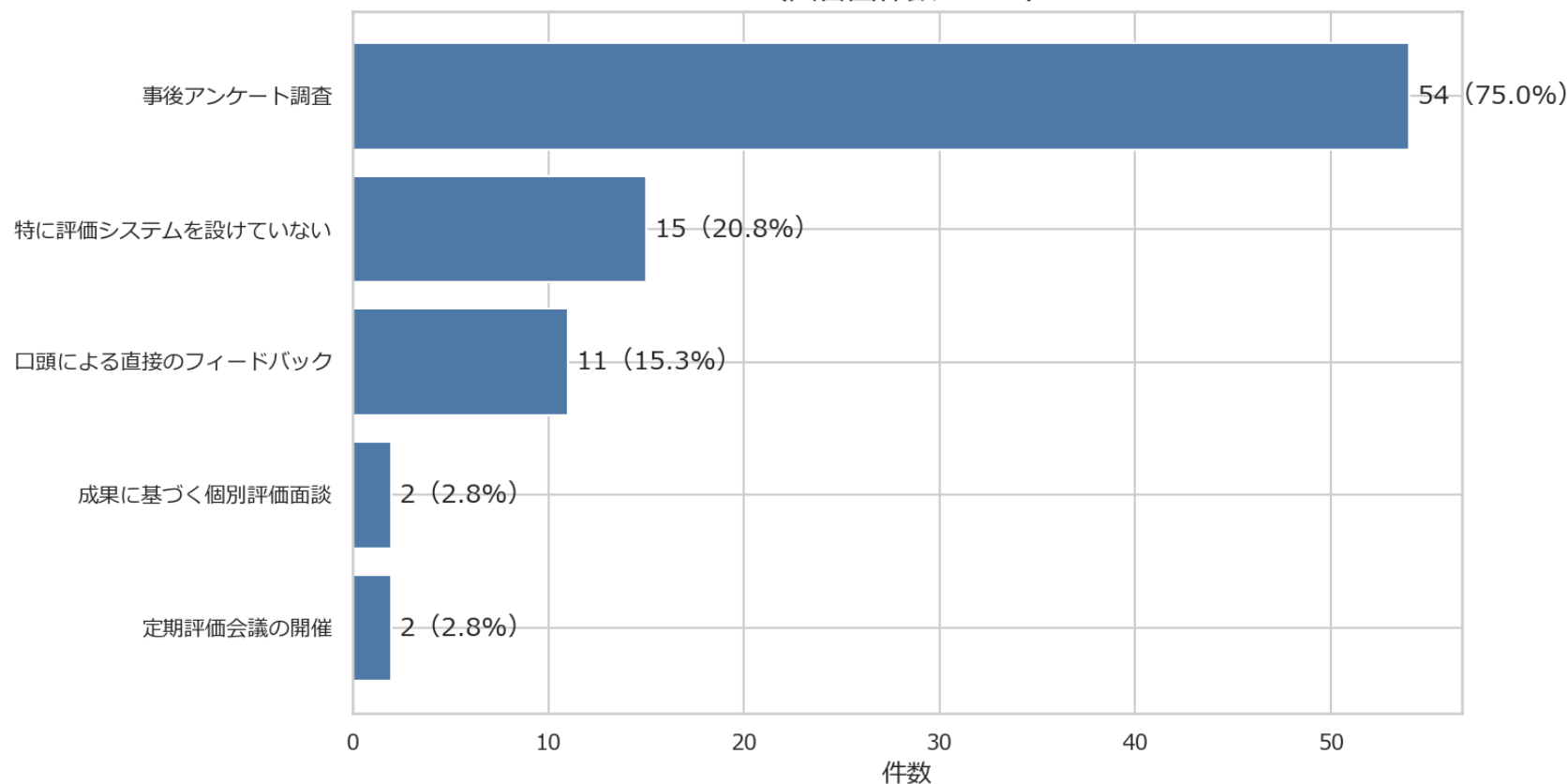
## 【SC】 【単純集計】

#17 研修内容の評価・フィードバック体制について、採用されている方法をすべてお選びください。

示唆

- 研修の在り方として、学びを定着させるために、研修後の実践レポート提出やスーパーバイザーからのフィードバックなど、個々の成長を支援する仕組みを組み込むことが提案できる。

分析結果

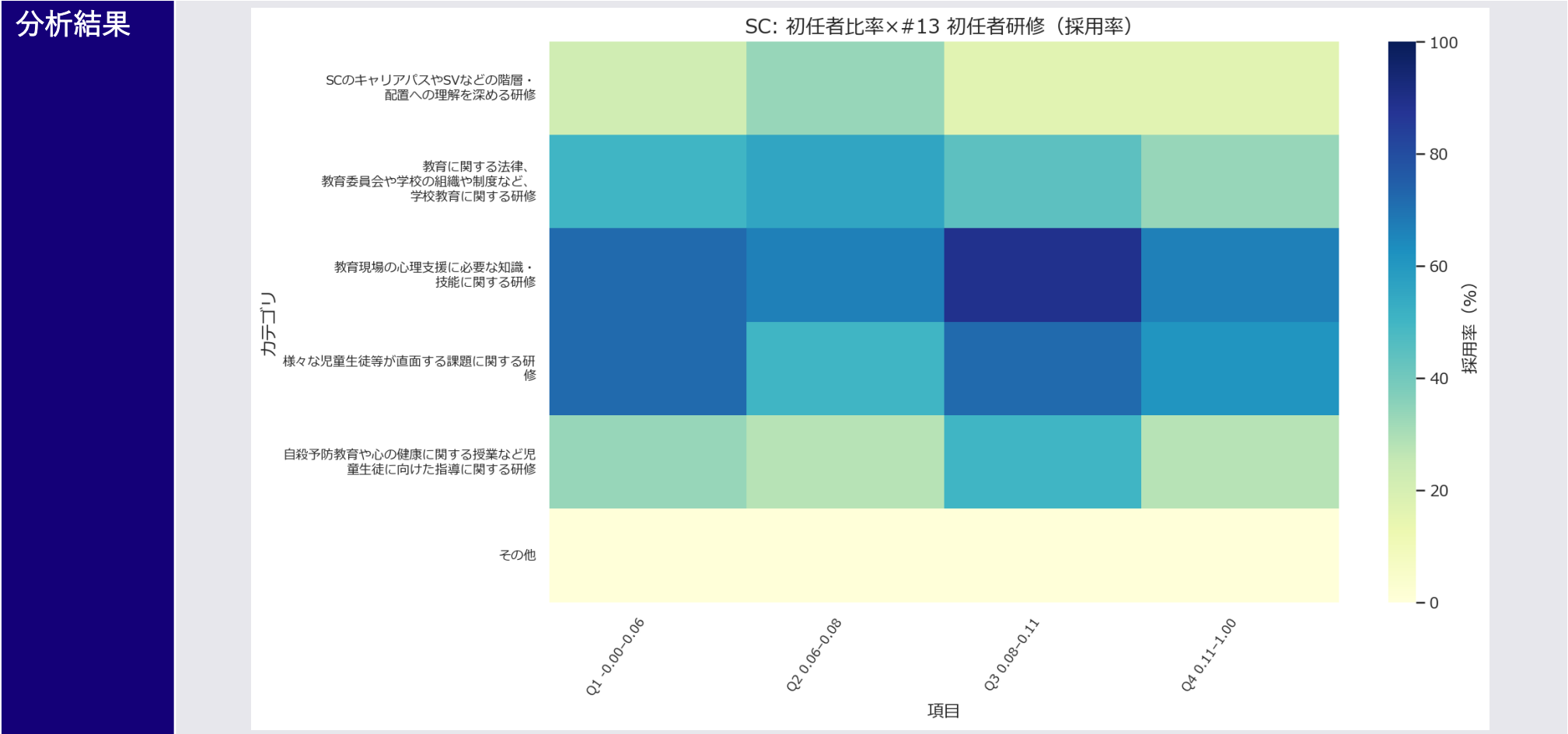
#17 研修内容の評価・フィードバック体制（複数選択）  
(回答団体数 n=72)

アンケート 設問	<b>【SC】【単純集計】</b> <b>#18</b> 上記以外で、SCの業務・能力・研修に関して、貴委員会独自に取り組まれている特色や課題があれば、ご記入ください。（例）WISC™-V知能検査の実施・フォロー等
示唆	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 研修案の中に、こうした先進自治体の取り組みを好事例として紹介することは、全国の教育委員会の水準向上に資する情報提供となり得る。</li></ul>
回答	<p>〈自由記述〉</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 県内各地域ごとの少人数・対面による事例検討研修</li><li>・ WISC検査の実施・フォロー</li><li>・ 課題未然防止教育に関する実践事例の共有</li><li>・ 教育現場の心理支援に必要な知識・技能に関する研修</li><li>・ 有資格者の割合を高める(人材獲得)</li><li>・ スーパーバイザーによるオンラインを活用したスーパーバイズを今年度から実施している。</li><li>・ 県の臨床心理士会とともに年6回研修講座を実施。・SC、SSW、コーディネーター教員を一堂に集め連絡協議会を開催し、学校に関わる情報共有をしたり事案検討の在り方を協議したりしている。</li></ul>

**アンケート設問** **【SC】【クロス集計】**  
**#3（の結果をもとに算出） 初任者比率**  
**#13 #11の回答のうち、特に初任者のSC向けの研修として実施されている内容について、該当するものをすべてお選びください。**

**示唆**

- 「教育現場の心理支援に必要な知識・技能に関する研修」は（どのように入れ込むべきか検討のうえ、）研修に含めるべき。



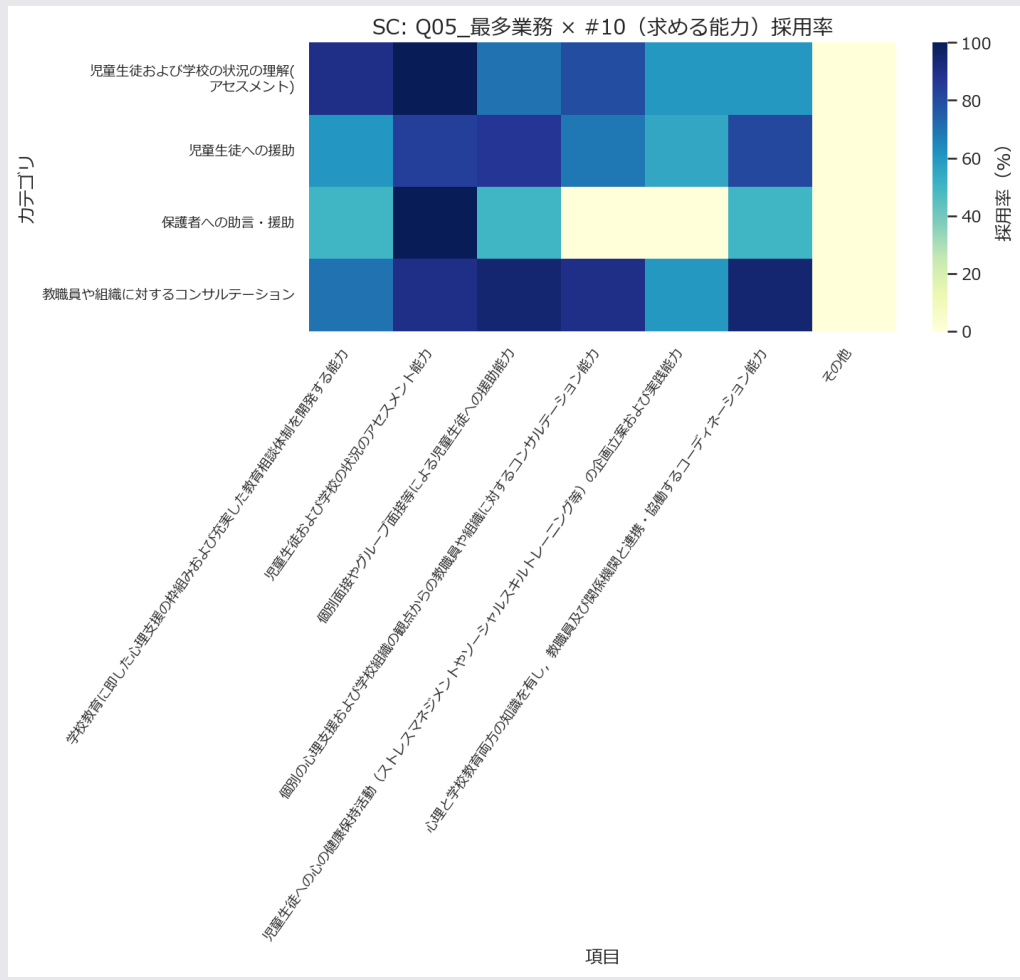
アンケート  
設問

**【SC】【クロス集計】**  
**#5 #4の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。**  
**#10 初任者のSCに求められる専門的な技能（スキル）のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。**

示唆

- SCの活動の土台として、まずは状況を正しく見立てる「アセスメント能力」が重要視されているため、アセスメント能力の育成（学校現場での活用）に資する内容を含める必要がある。

分析結果



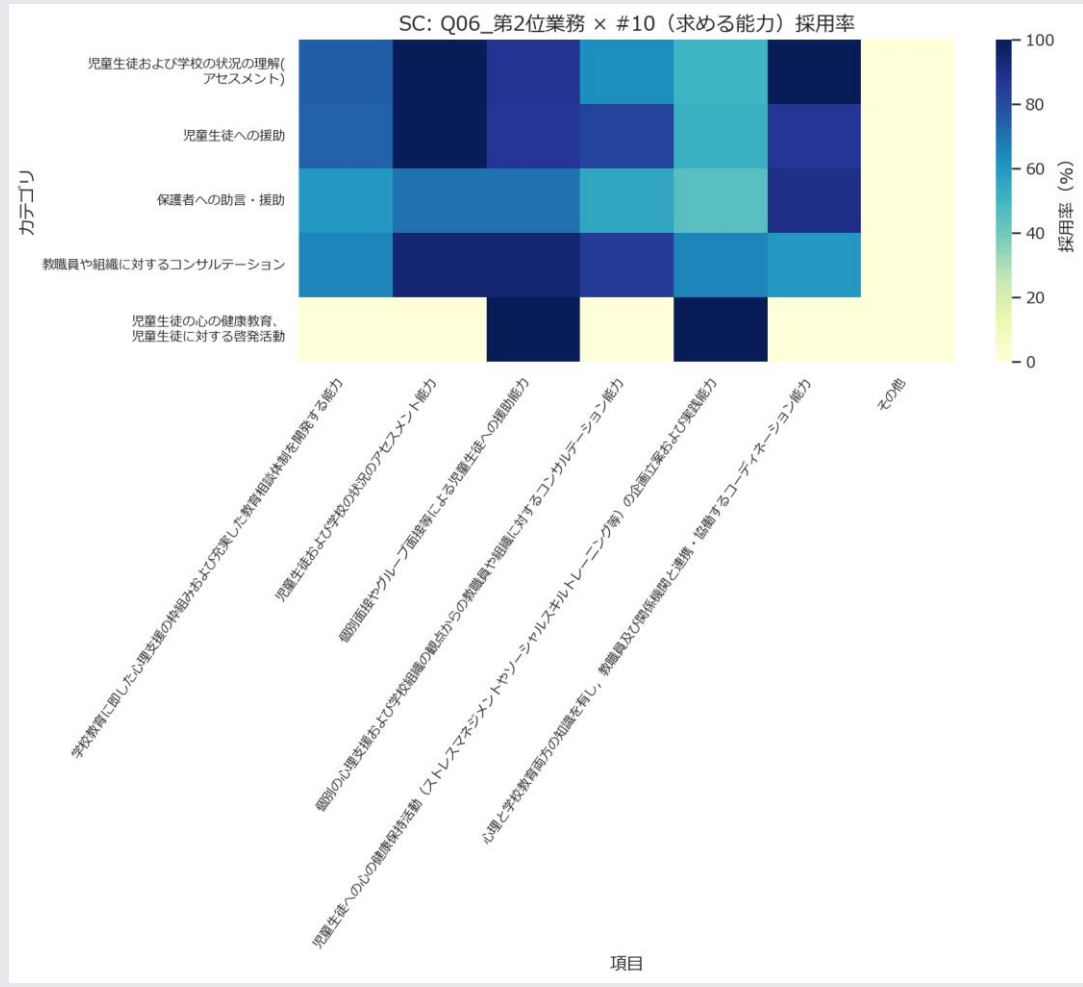
アンケート  
設問

**【SC】【クロス集計】**  
**#6 #4の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。**  
**#10 初任者のSCに求められる専門的な技能（スキル）のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。**

示唆

- SCのコアスキルは「アセスメント」、「援助」、「コンサルテーション」の3本柱と認識されている。研修では、これらの基礎能力はまんべんなく触れることを目指す。

分析結果







アンケート  
設問

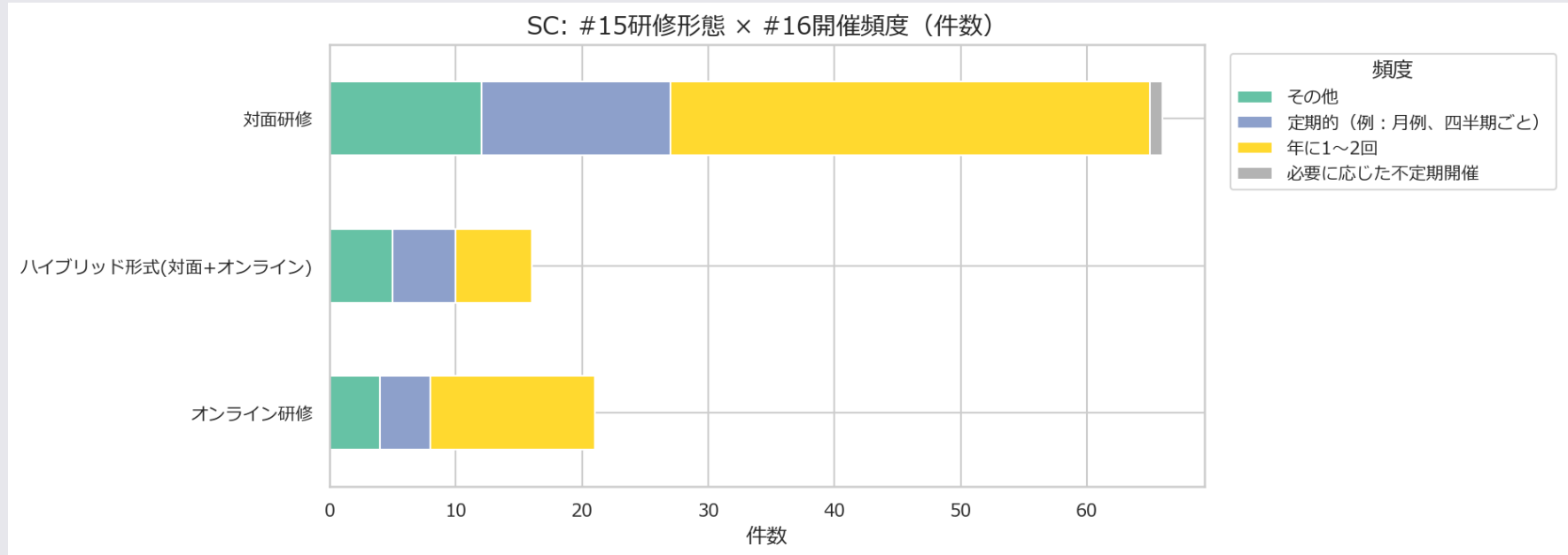
## 【SC】 【クロス集計】

- #15 研修の実施形態について、普段採用している方式をすべてお選びください。  
#16 研修の開催頻度について、最も近いものをお選びください。

示唆

- 初任者の孤立を防ぐため、集合研修に加え継続的なフォローアップ体制の構築を求める記載も一案。

分析結果



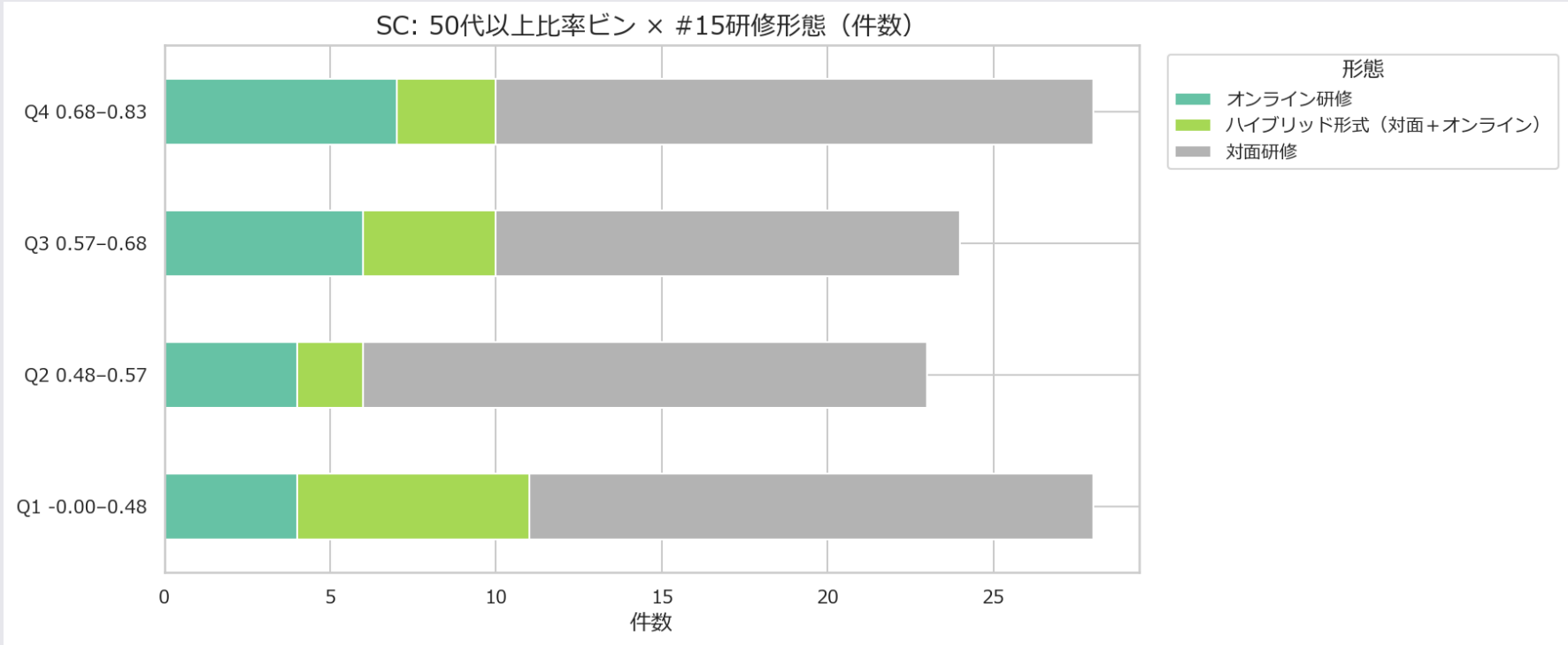
アンケート  
設問

【SC】【クロス集計】  
#2（の結果をもとに算出） 50代以上比率  
#15 研修の実施形態について、普段採用している方式をすべてお選びください。

示唆

- （「50代以上の比率が高いからオンライン研修はやめましょう」のような判断はほとんどないことから、）知識伝達はオンライン、演習は対面など、内容に応じて最適な形態を組み合わせればよく、年齢構成に依った研修形態を提示する必要はない。

分析結果



アンケート  
設問

## 【SC】【クロス集計】

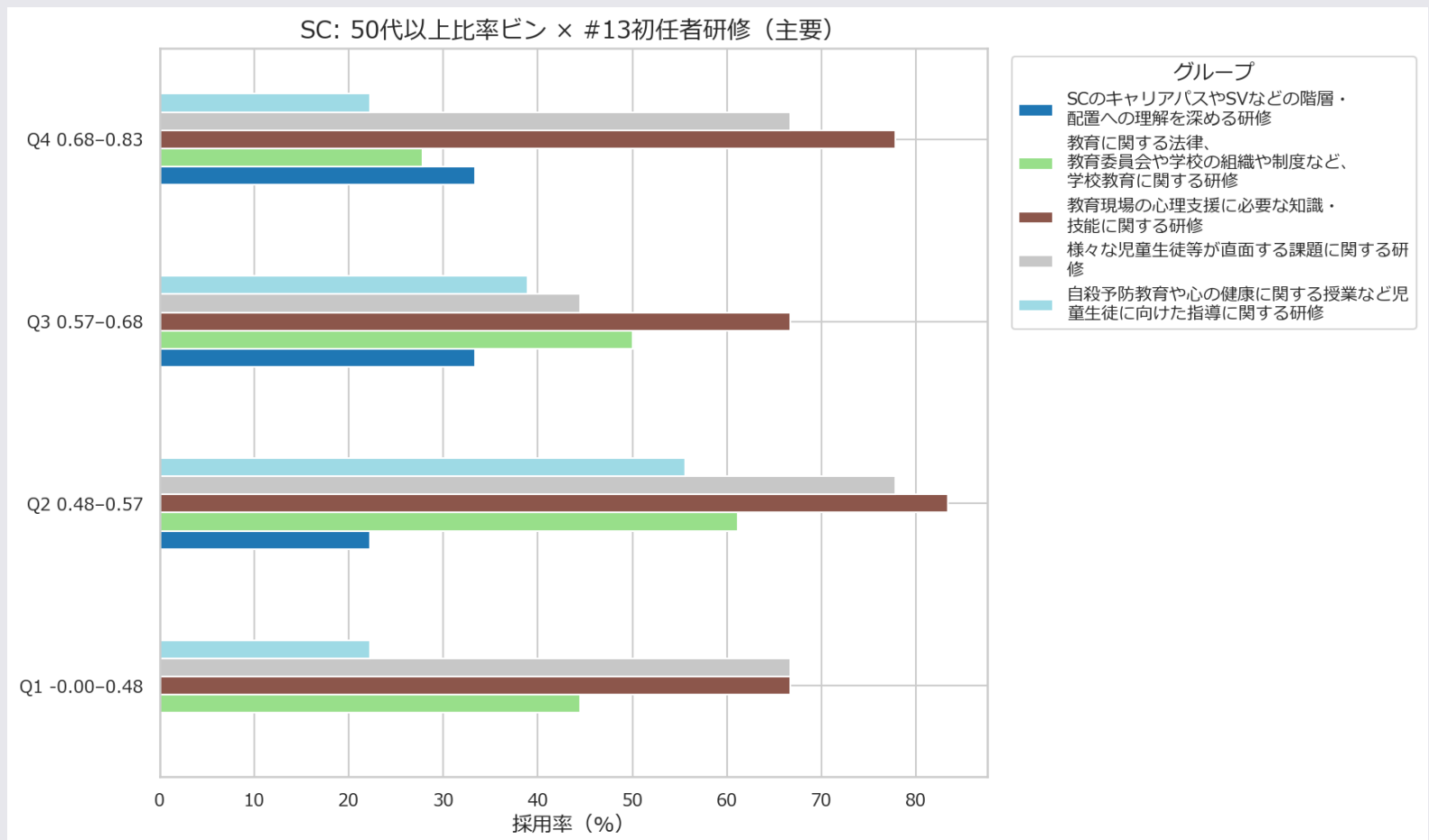
#2（の結果をもとに算出） 50代以上比率

#13 #11の回答のうち、特に初任者のSC向けの研修として実施されている内容について、該当するものをすべてお選びください。

示唆

- 初任者のキャリア展望や専門性向上のため、SV制度の意義や活用方法を案内することが重要と思料（現状手薄？）。

分析結果



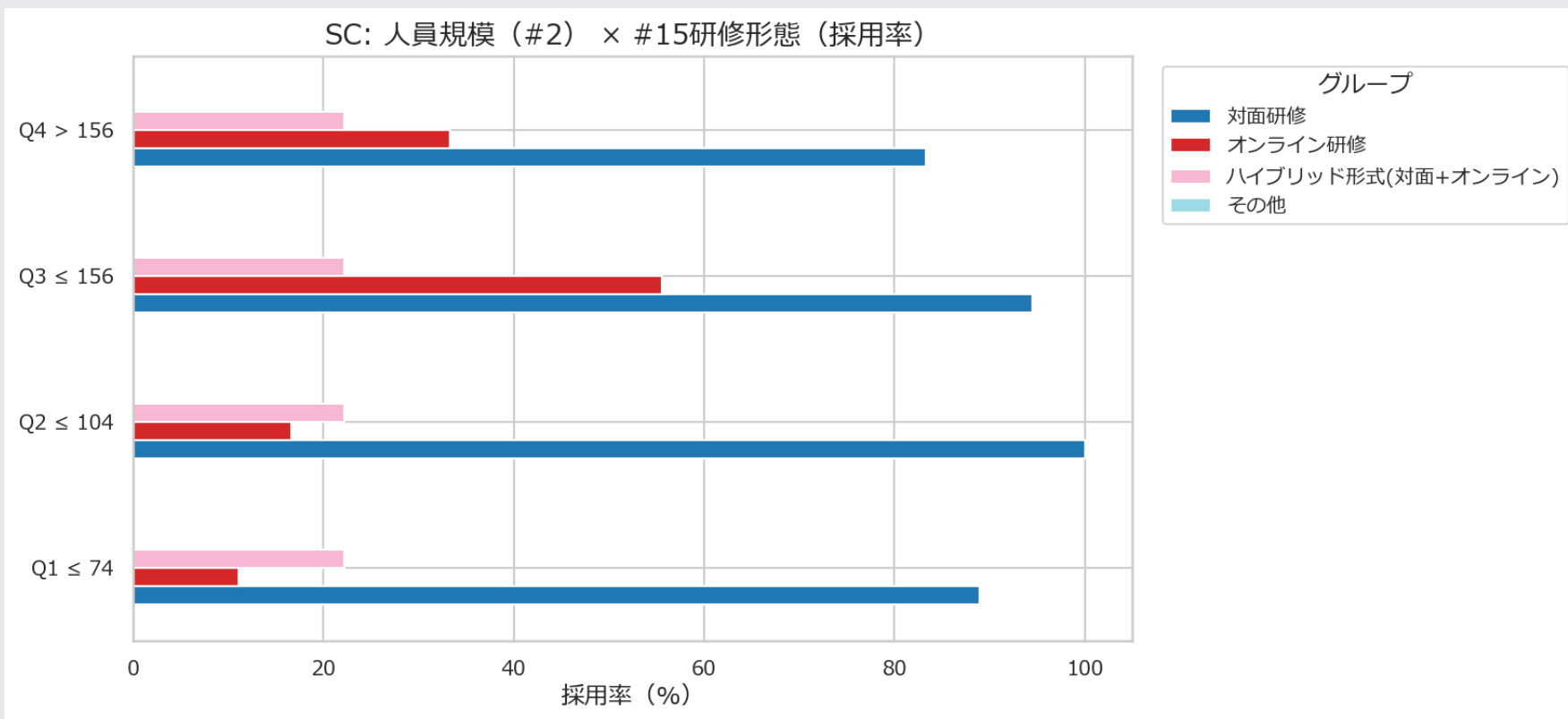
アンケート  
設問

【SC】 【クロス集計】  
#2（の結果をもとに算出） 人員規模  
#15 研修の実施形態について、普段採用している方式をすべてお選びください。

示唆

- 基本的には対面での実施を推奨するものの、内容や自治体の状況によってはオンラインとのハイブリッド開催とするなど判断を委ねる形での研修案も一案。

分析結果



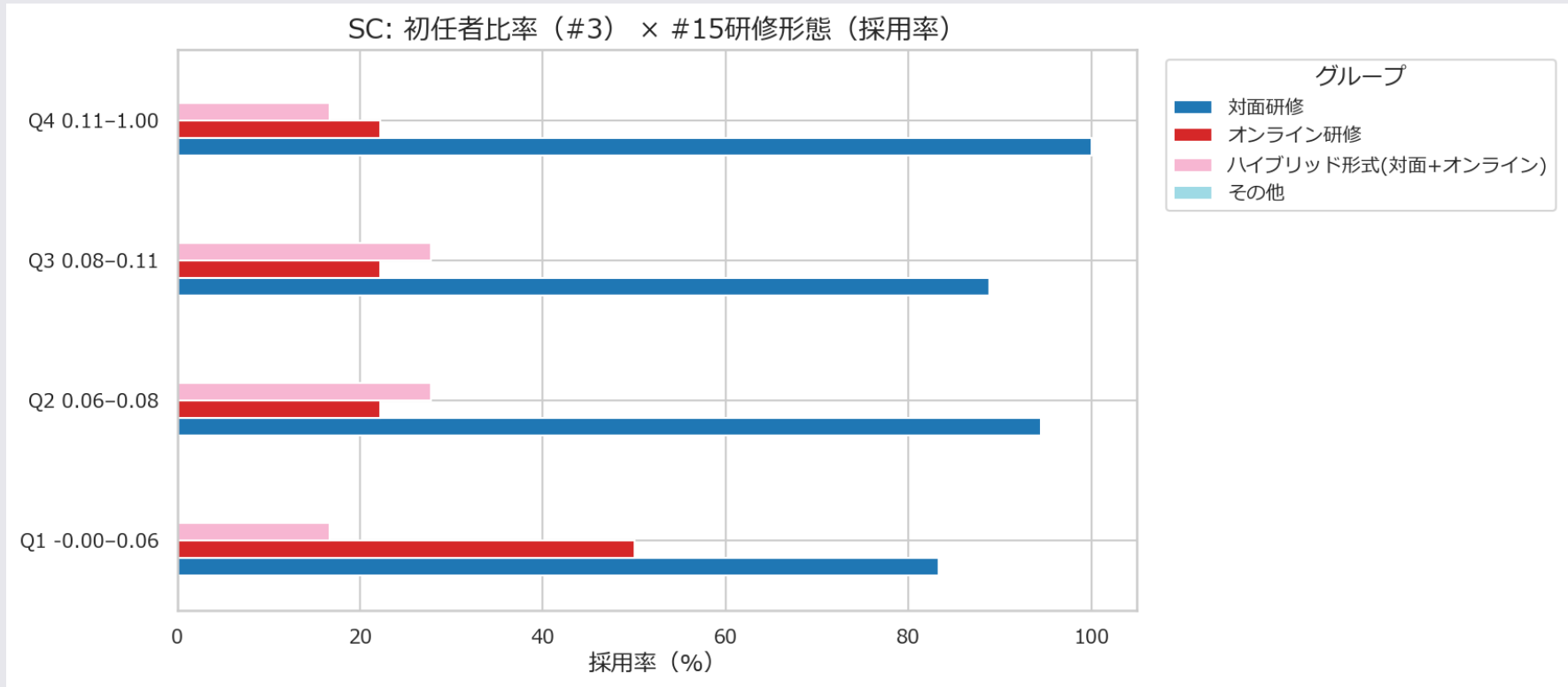
アンケート  
設問

【SC】【クロス集計】  
#3（の結果をもとに算出） 初任者比率  
#15 研修の実施形態について、普段採用している方式をすべてお選びください。

示唆

- 初任者には知識・技能の習得に加え、他SCとのネットワーク形成も重要であるため、基本的には対面での実施を推奨する。

分析結果



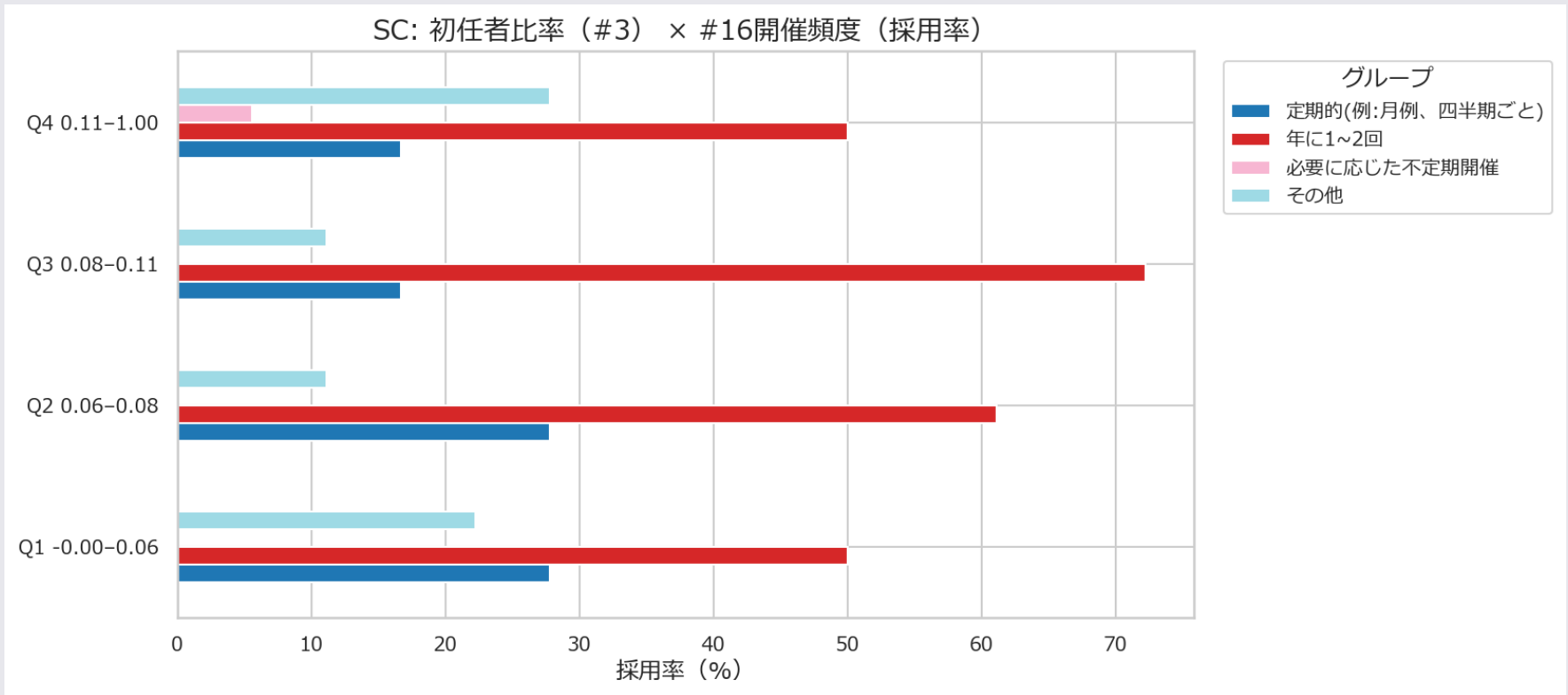
アンケート  
設問

【SC】【クロス集計】  
#3（の結果をもとに算出） 初任者比率  
#16 研修の開催頻度について、最も近いものをお選びください。

示唆

- （回数的に十分か、教育委員会へのヒアリングでは要確認）

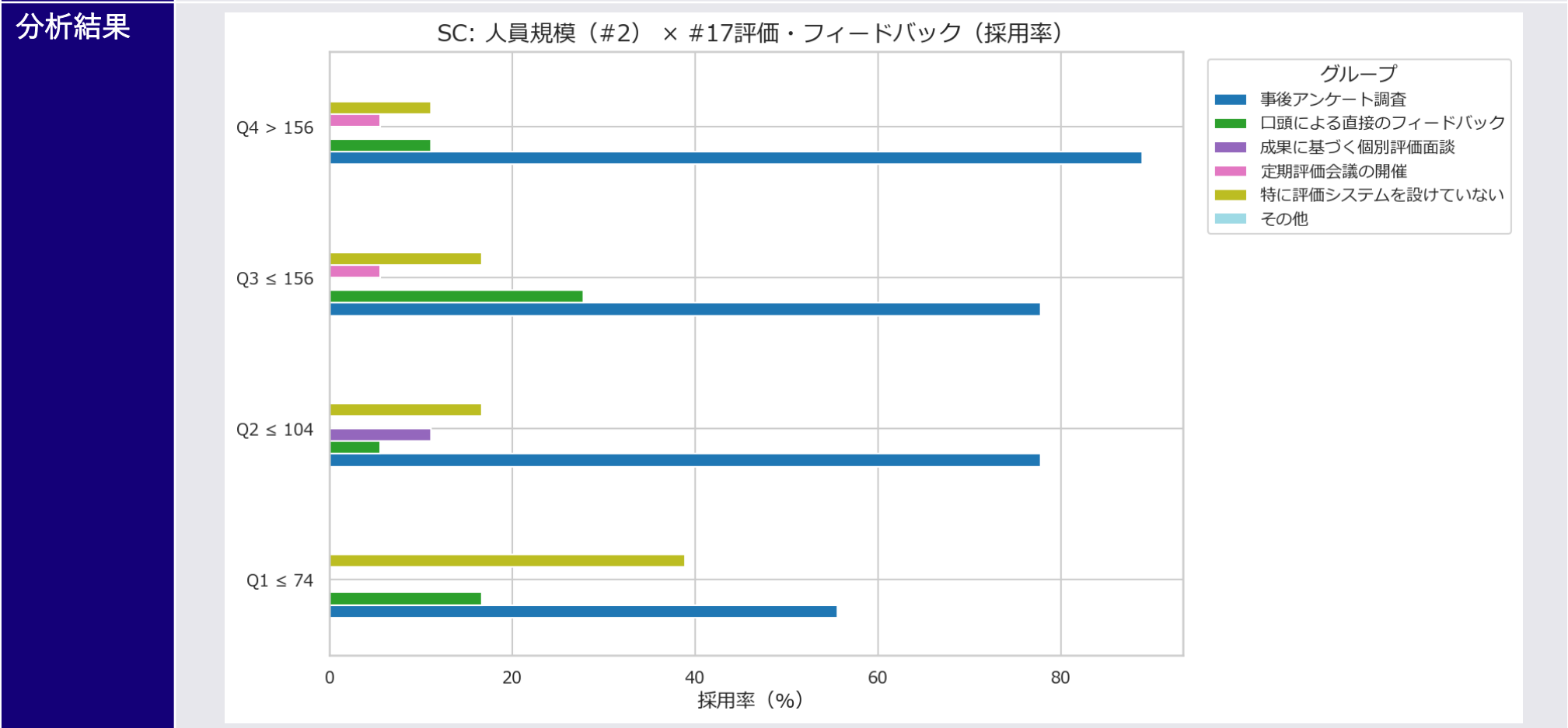
分析結果



**アンケート設問** **【SC】【クロス集計】**  
**#2（の結果をもとに算出） 人員規模**  
**#17 研修内容の評価・フィードバック体制について、採用されている方法をすべてお選びください。**

**示唆**

- （規模・初任者比率に応じたフィードバック体制の構築を各自治体にて検討していただく必要がある。）



アンケート  
設問

## 【SC】【クロス集計】

#3（の結果をもとに算出） 初任者比率

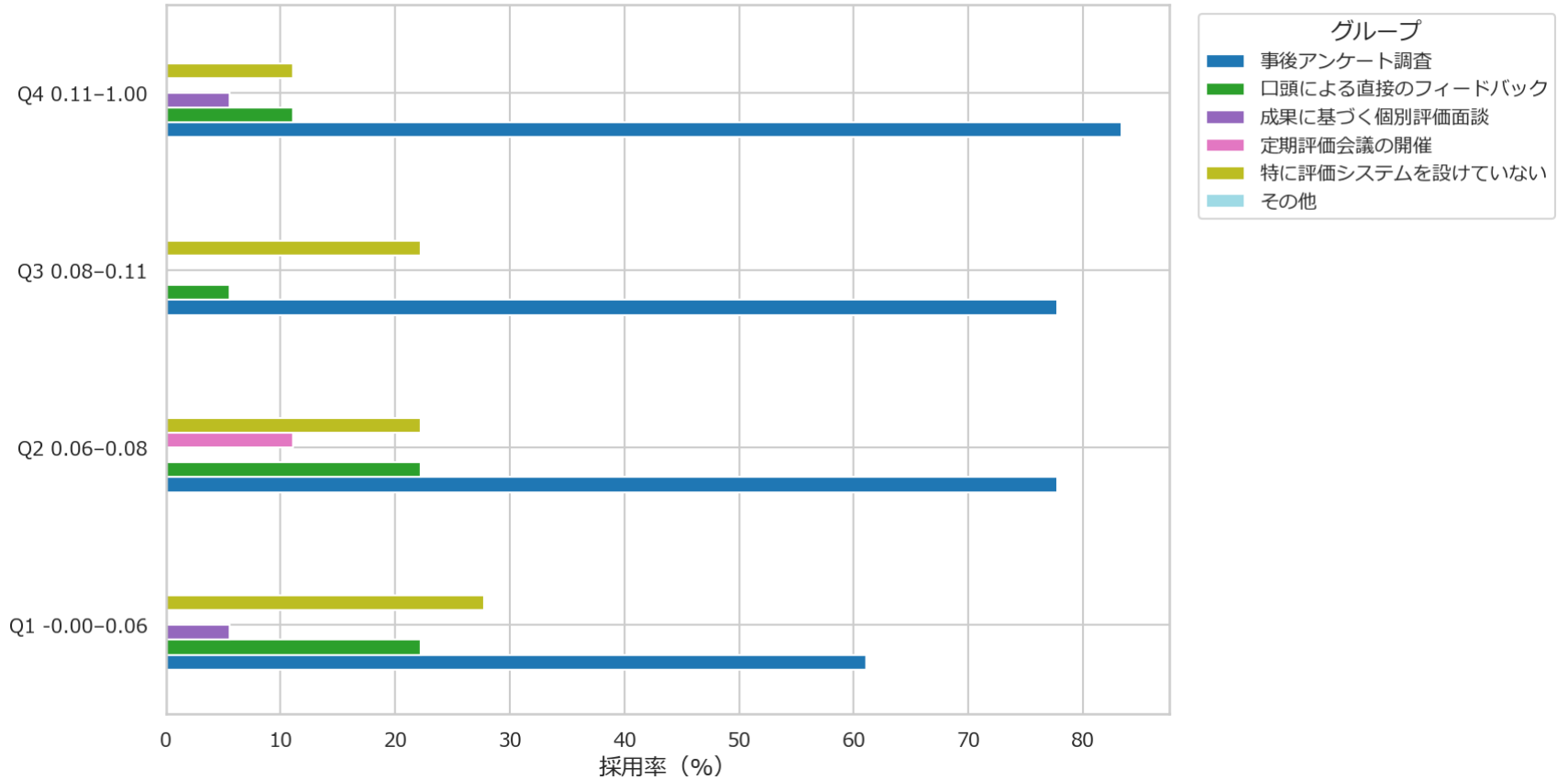
#17 研修内容の評価・フィードバック体制について、採用されている方法をすべてお選びください。

示唆

- （規模・初任者比率に応じたフィードバック体制の構築を各自治体にて検討していただく必要がある。）

分析結果

SC: 初任者比率（#3） × #17評価・フィードバック（採用率）



アンケート  
設問

## 【SC】【クロス集計】

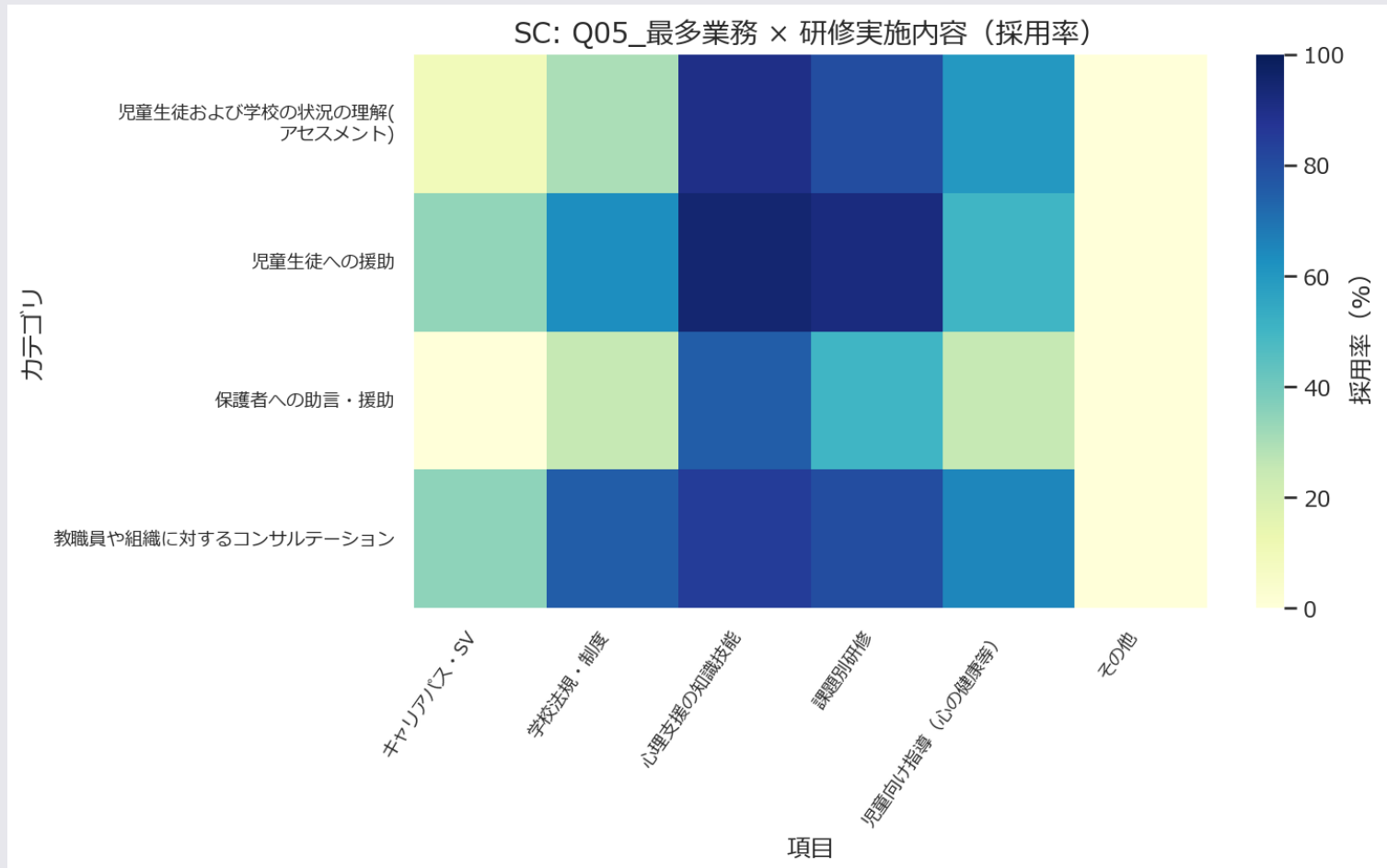
#5 #4の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。

#11（経験年数を問わず）SCを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。

## 示唆

- 「専門スキル（心理支援）」、「ケース対応（課題別）」、「学校理解（法規・制度）」は中心的な内容になると思料。
- 課題別の単純集計結果と併せて、扱う課題の優先度も決定する方針。

## 分析結果



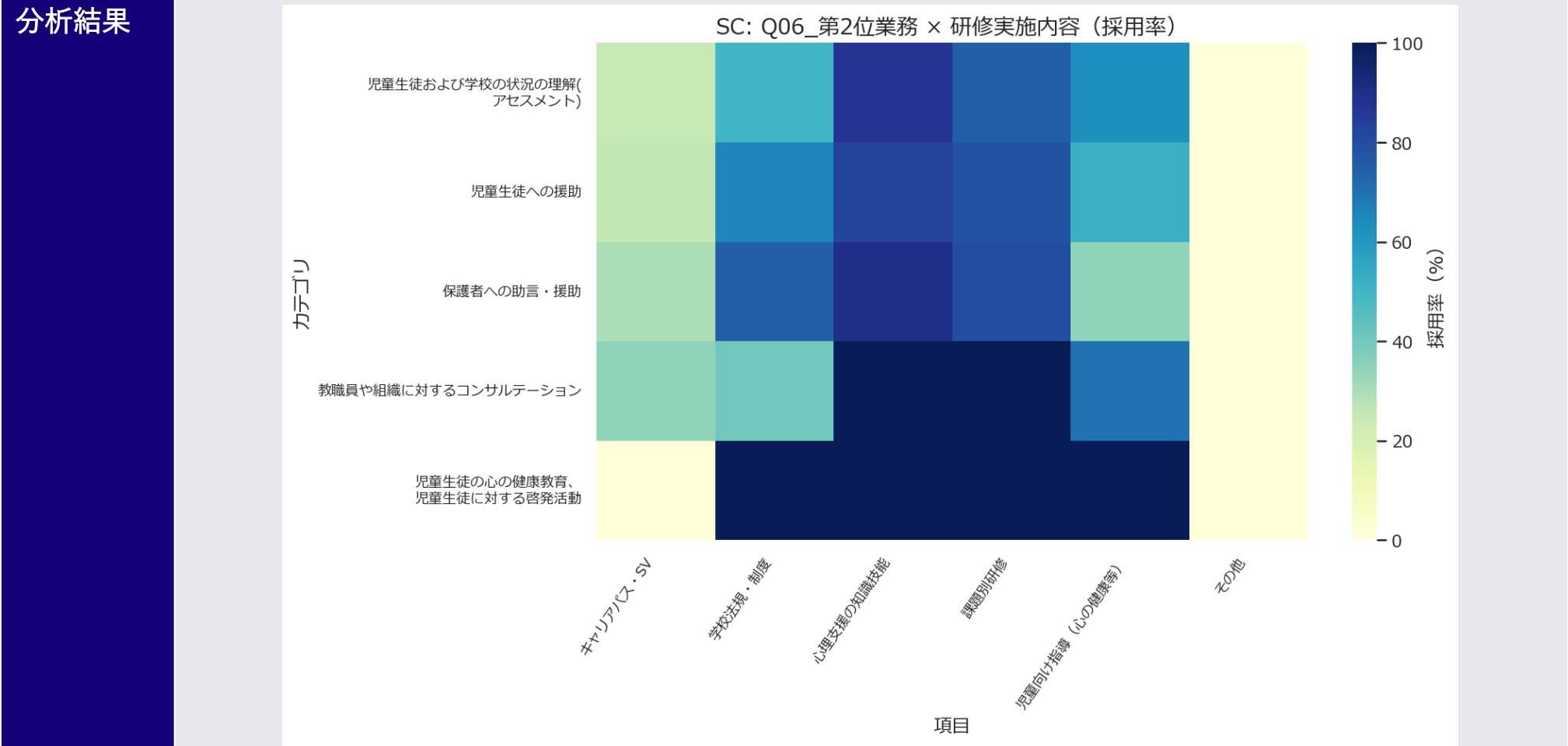
**アンケート設問**

**【SC】【クロス集計】**

**#6 #4の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。**

**#11（経験年数を問わず）SCを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。**

- 示唆**
- 「専門スキル（心理支援）」、「ケース対応（課題別）」、「学校理解（法規・制度）」は中心的な内容になると思料。
  - 課題別の単純集計結果と併せて、扱う課題の優先度も決定する方針。



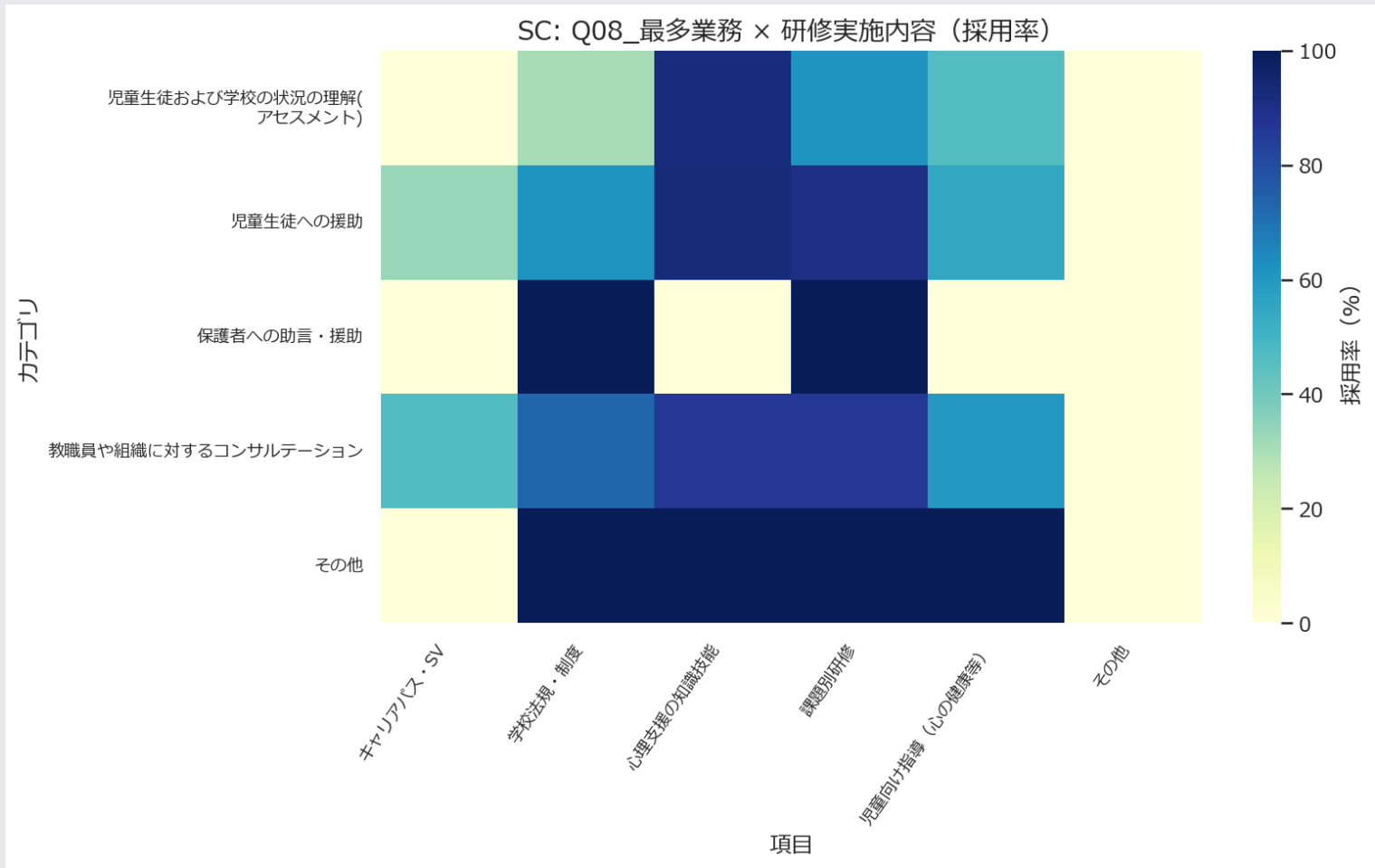
アンケート  
設問

**【SC】【クロス集計】**  
**#8** #7の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。  
**#11** （経験年数を問わず）SCを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。

示唆

- 平時同様、「専門スキル（心理支援）」、「ケース対応（課題別）」、「学校理解（法規・制度）」は中心的な内容になると思料。
- 課題別の単純集計結果と併せて、扱う課題の優先度も決定する方針。

分析結果



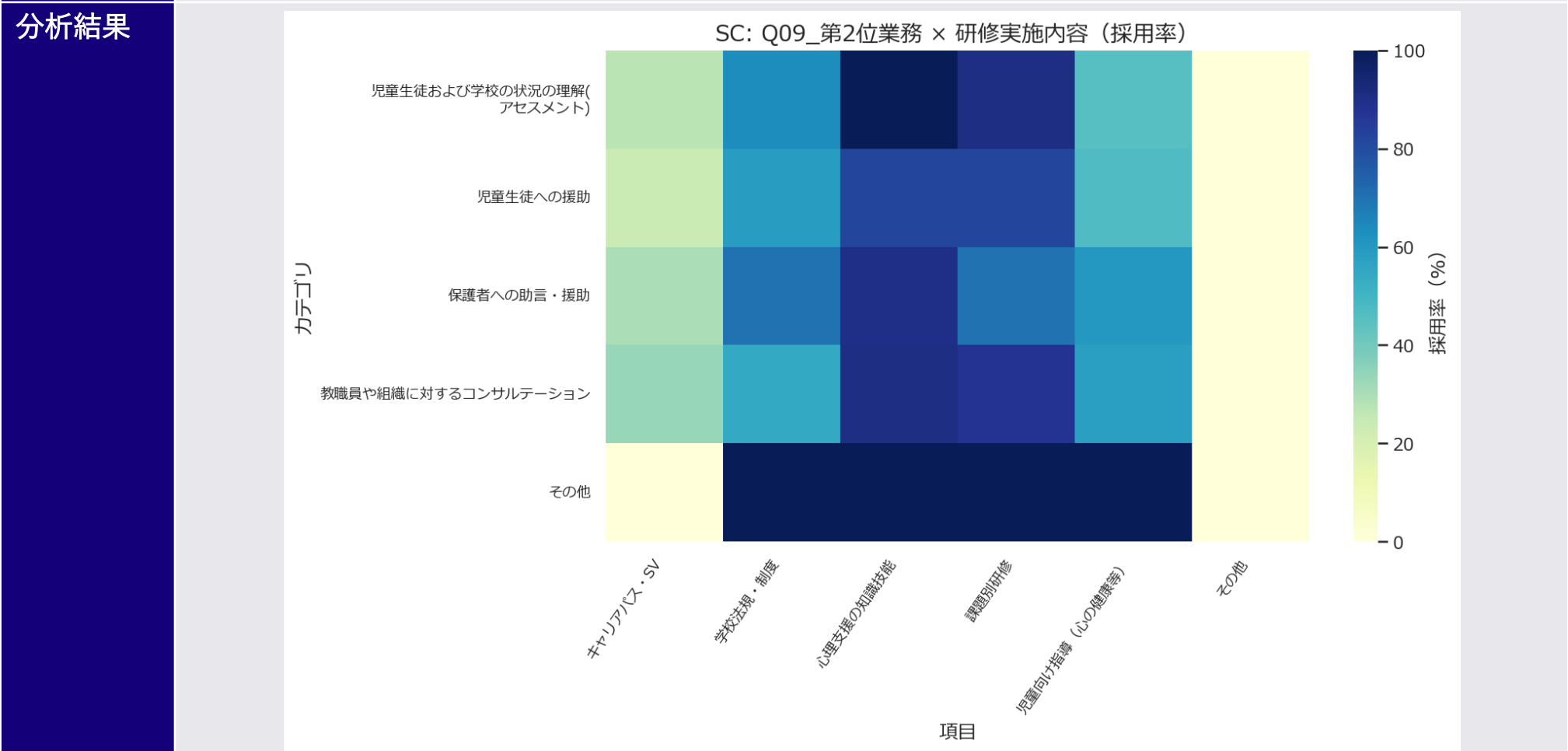
**アンケート設問**

**【SC】【クロス集計】**

**#9** #7の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。

**#11** （経験年数を問わず）SCを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。

- 示唆**
- 平時同様、「専門スキル（心理支援）」、「ケース対応（課題別）」、「学校理解（法規・制度）」は中心的な内容になると思料。
  - 課題別の単純集計結果と併せて、扱う課題の優先度も決定する方針。



アンケート  
設問

## 【SC】【クロス集計】

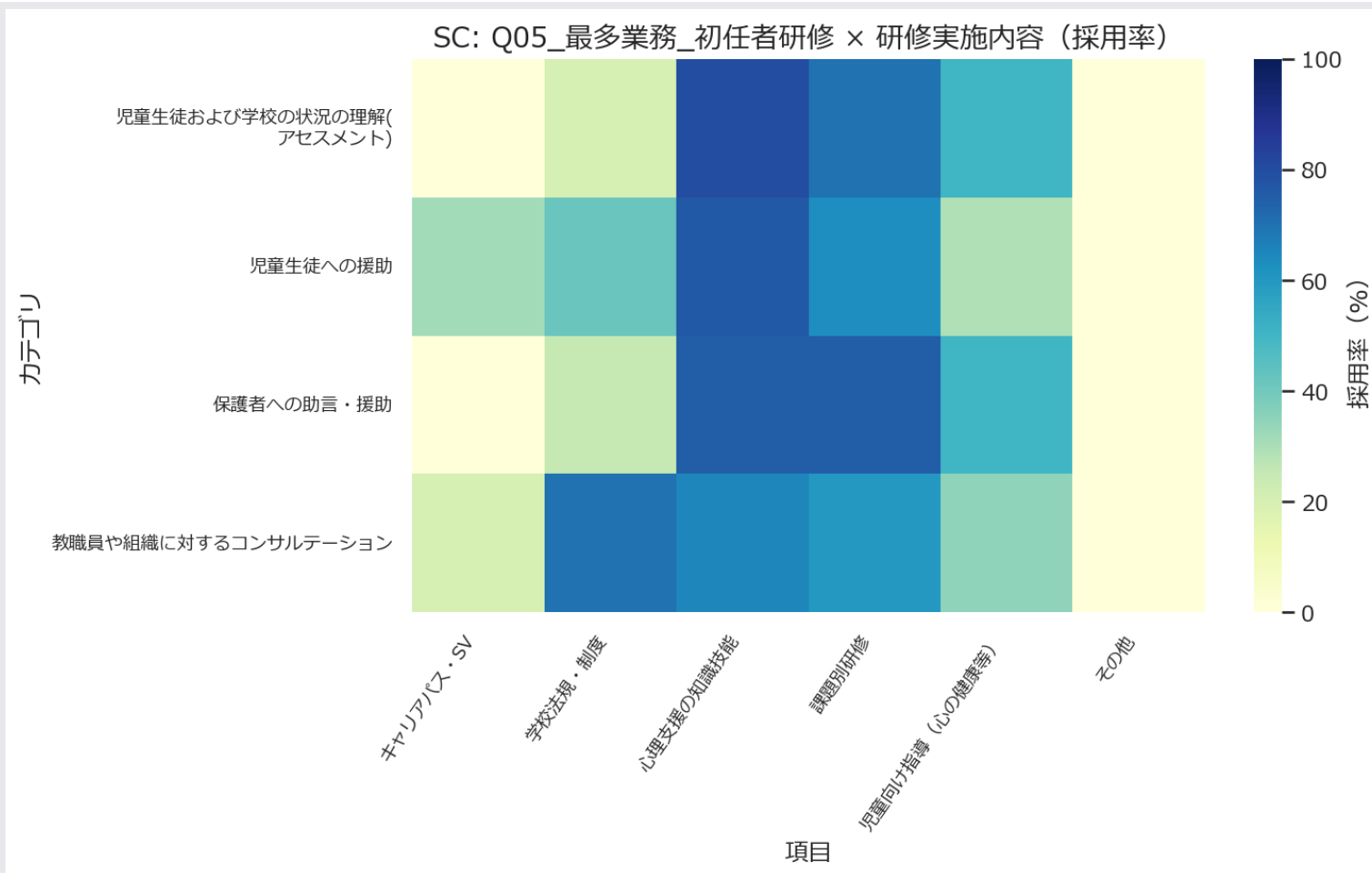
#5 #4の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。

#11（経験年数を問わず）SCを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。

## 示唆

- 初任者研修では、業務内容を問わず「心理支援の知識技能」、「課題別研修」は多く実施されているため、課題別の単純集計結果と併せて、扱う課題の優先度も決定する方針。

## 分析結果



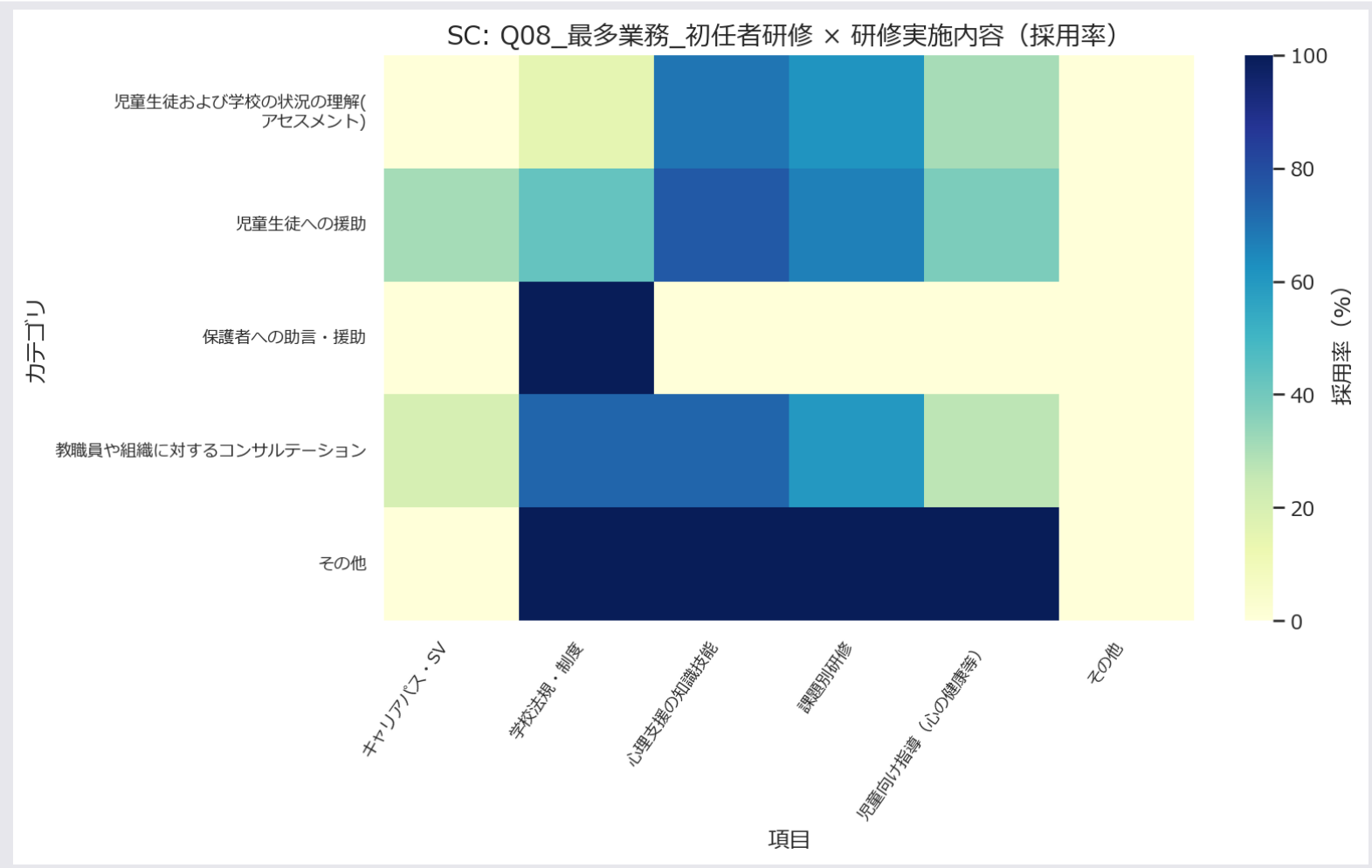
アンケート  
設問

**【SC】【クロス集計】**  
**#8** #7の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。  
**#11** （経験年数を問わず）SCを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。

示唆

- 基本的には平時同様、業務内容を問わず「心理支援の知識技能」、「課題別研修」は多く実施されているため、課題別の単純集計結果と併せて、扱う課題の優先度も決定する方針（「学校法規・制度」も含む）。

分析結果





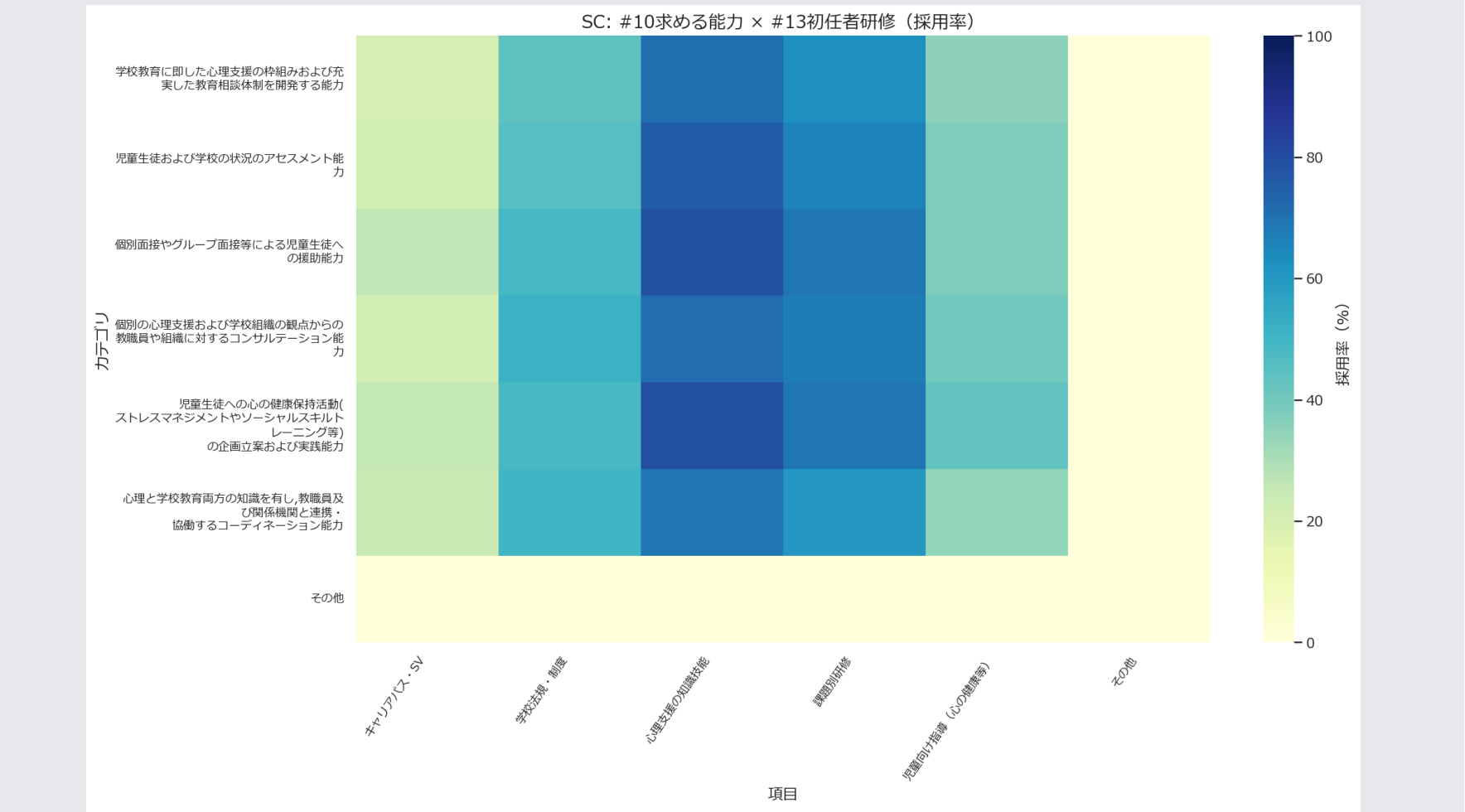
アンケート設問

**【SC】【クロス集計】**  
**#10** 初任者のSCに求められる専門的な技能（スキル）のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。  
**#13** #11の回答のうち、特に初任者のSC向けの研修として実施されている内容について、該当するものをすべてお選びください。

示唆

- （全体的に色は薄くなるが、初任者に関わらない研修内容の採用率と傾向は同様）

分析結果



## 4.2 都道府県・指定都市教育委員会を対象としたアンケート結果 詳細（SSWに関する回答）

● SSWに関する質問内容および回答項目は以下のとおり。

分類	#	質問内容	回答形式	回答項目								
SSWの所管部署	1	貴委員会でSSWを所管している部署名をご回答ください。	自由記述	部署名（ ）								
SSWの年齢構成	2	貴委員会が採用しているSSWについて、年齢構成をご回答ください。	自由記述	20代（名）	30代（名）	40代（名）	50代（名）	60代（名）	70代以上（名）			
SSWの継続勤務年数	3	貴委員会が採用しているSSWについて、貴委員会における継続勤務年数別の人数をご回答ください。	自由記述	1年未満（初任者）（名）	1年以上3年未満（名）	3年以上10年未満（名）	10年以上（名）					
SSWの職務内容	4	貴委員会における、事業の未然防止、早期発見及び支援・対応等に関するSSWの主な業務内容として、該当するものをすべてお選びください。 ※選択肢の業務内容は、文科省が実施した「教育相談等に関する調査研究協力者会議」資料をベースに整理しています。	複数回答	地方自治体におけるケースマネジメントと教育委員会への働き掛け	学校におけるケースマネジメントと学校への働き掛け	児童生徒及び保護者からの相談対応（ケースマネジメントと事業への働き掛け）	地域におけるケースマネジメントと関係機関・地域への働き掛け	その他（ ）：具体的にご記入）				
SSWの職務内容	5	#4の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	（#4の回答結果からそれぞれ適する項目を選択）								
SSWの職務内容	6	#4の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	（#4の回答結果からそれぞれ適する項目を選択）								
SSWの職務内容	7	貴委員会における、事業を学校として認知した場合又はその疑いが生じた場合、災害等が発生した際の援助に関するSSWの主な業務内容として、該当するものをすべてお選びください。 ※選択肢の業務内容は、文科省が実施した「教育相談等に関する調査研究協力者会議」資料をベースに整理しています。	複数回答	児童生徒及び保護者との面談及びアセスメントから見直しまで	事業に対する学校内連携・支援チーム体制の構築・支援	自治体における体制づくり（特定事業に留まらない、行内の居場所づくり等の体制構築）への働き掛け	その他（ ）：具体的にご記入）					
SSWの職務内容	8	#7の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	（#7の回答結果からそれぞれ適する項目を選択）								
SSWの職務内容	9	#7の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。	単一回答	（#7の回答結果からそれぞれ適する項目を選択）								
SSWに求める能力	10	初任者のSSWに求められる専門的な技能（スキル）のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。	複数回答	ソーシャルワークに関する一般的・汎用的な能力	学校・地域の実情に応じた日常的な支援体制を構築する能力	課題に直面する児童生徒に対する支援体制を構築する能力	児童生徒や家庭が直面する課題を発見・アセスメントする能力	面接・アウトリーチ・関係機関調整等の多様な技法を用いた課題対処能力	児童生徒が社会資源を活用したり、援助を要請したりする能力を高めるための企画の立案・実施能力	福祉と学校教育両方の知識を有し、教職員及び関係機関と連携・協働しながら教育相談を実施する能力	その他（ ）：具体的にご記入）	
SSWを対象とした研修内容	11	（経験年数を問わず）SSWを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。	複数回答	ソーシャルワークの一般的・汎用的な知識・技能に関する研修	SSWのキャリアパスやSVなどの階層・配置への理解を深める研修	教育に関する法律、教育委員会や学校の組織・制度など、学校教育に関する研修	教育現場の生活支援に関する専門的な知識・技能に関する研修	様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修	児童虐待やヤングケアラーに関する授業など、教職員・児童生徒に向けた指導に関する研修	その他（ ）：具体的にご記入）		
SSWを対象とした研修内容	12	【#11で「様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修」を実施していると回答された委員会様】具体的にどのような課題に関する研修を実施されているか、ご記入ください。	複数回答	貧困対策	児童虐待	いじめ・暴力・非行行為	不登校	発達障害	性被害	ヤングケアラー	その他（ ）：具体的にご記入）	
SSWを対象とした研修内容	13	#11の回答のうち、特に初任者のSSW向けの研修として実施されている内容について、該当するものをすべてお選びください。	複数回答	SSWのキャリアパスやSVなどの階層・配置への理解を深める研修	教育に関する法律、教育委員会や学校の組織・制度など、学校教育に関する研修	教育現場の生活支援に関する専門的な知識・技能に関する研修	様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修	児童虐待やヤングケアラーに関する授業など、教職員・児童生徒に向けた指導に関する研修	その他（ ）：具体的にご記入）			
SSWを対象とした研修内容	14	【任意】#10,11,12,13の回答を踏まえ、貴委員会で今後実施したい研修内容等について、ご意見があればご回答ください。	自由記述	-								
SSWを対象とした研修内容	15	研修の実施形態について、普段採用している方式をお選びください。	単一回答	対面研修	オンライン研修	ハイブリッド形式（対面＋オンライン）	その他（ ）：具体的にご記入）					
SSWを対象とした研修内容	16	研修の開催頻度について、最も近いものをお選びください。	単一回答	定期的（例：月例、四半期ごと）	年に1～2回	必要に応じた不定期開催	その他（ ）：具体的にご記入）					
SSWを対象とした研修内容	17	研修内容の評価・フィードバック体制について、採用されている方法をすべてお選びください。	複数回答	事後アンケート調査	口頭による直接のフィードバック	成果に基づき個別評価面談	定期評価会議の開催	特に評価システムを設けていない	その他（ ）：具体的にご記入）			
その他	18	上記以外で、SSWの業務・能力・研修に関して、貴委員会独自に取り組まれている特色や課題があれば、ご記入ください。	自由記述	-								

アンケート  
設問

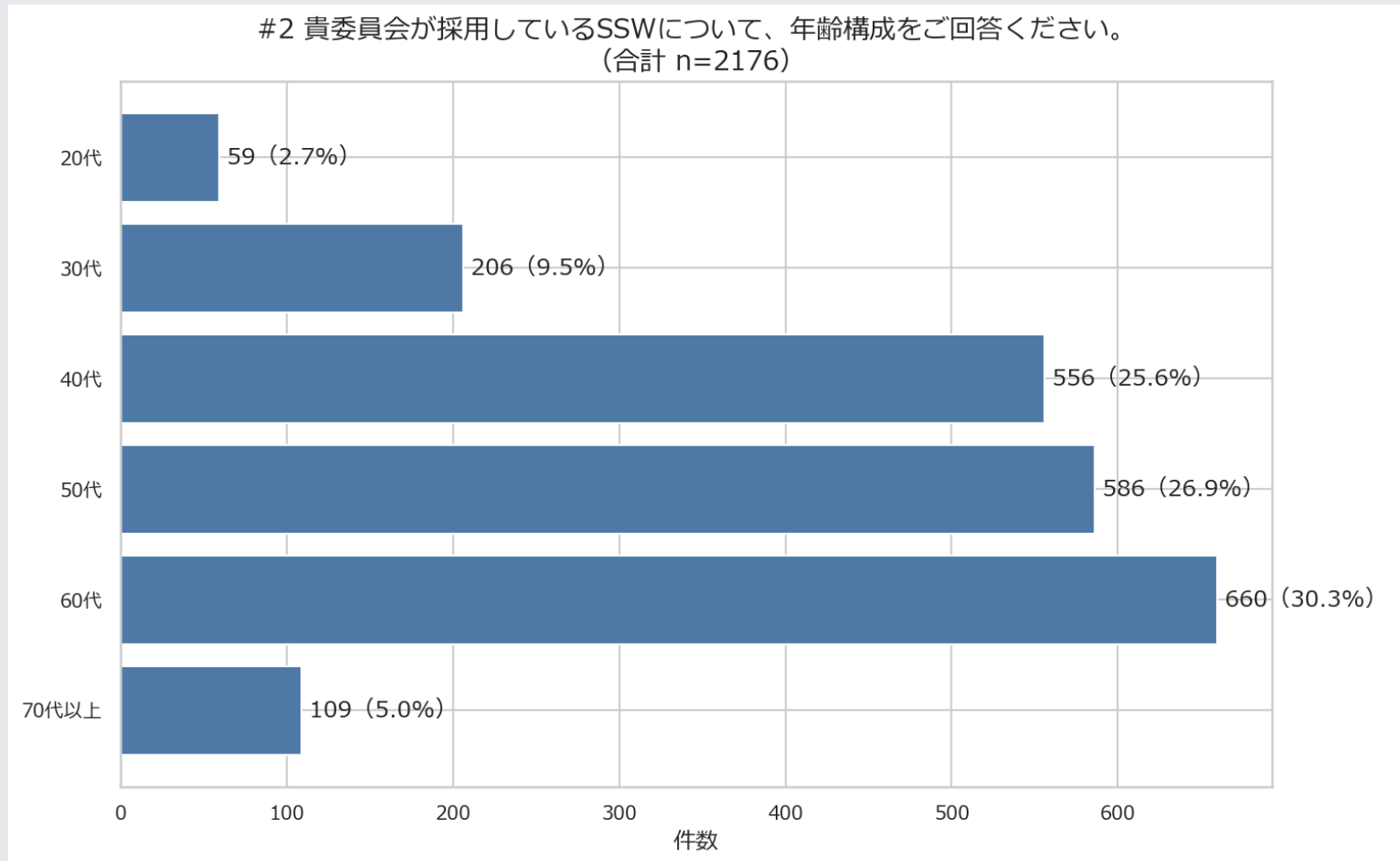
## 【SSW】 【単純集計】

#2 貴委員会が採用しているSSWについて、年齢構成をご回答ください。

示唆

- SCと同様に中高年層が中心
- 中堅層への成長を促す視点が重要である。初任者研修では、SSWとしてのキャリアパスを示し、継続的な学びの必要性を伝えることが、人材定着・育成の観点から有効と考えられる。

分析結果



アンケート  
設問

## 【SSW】 【単純集計】

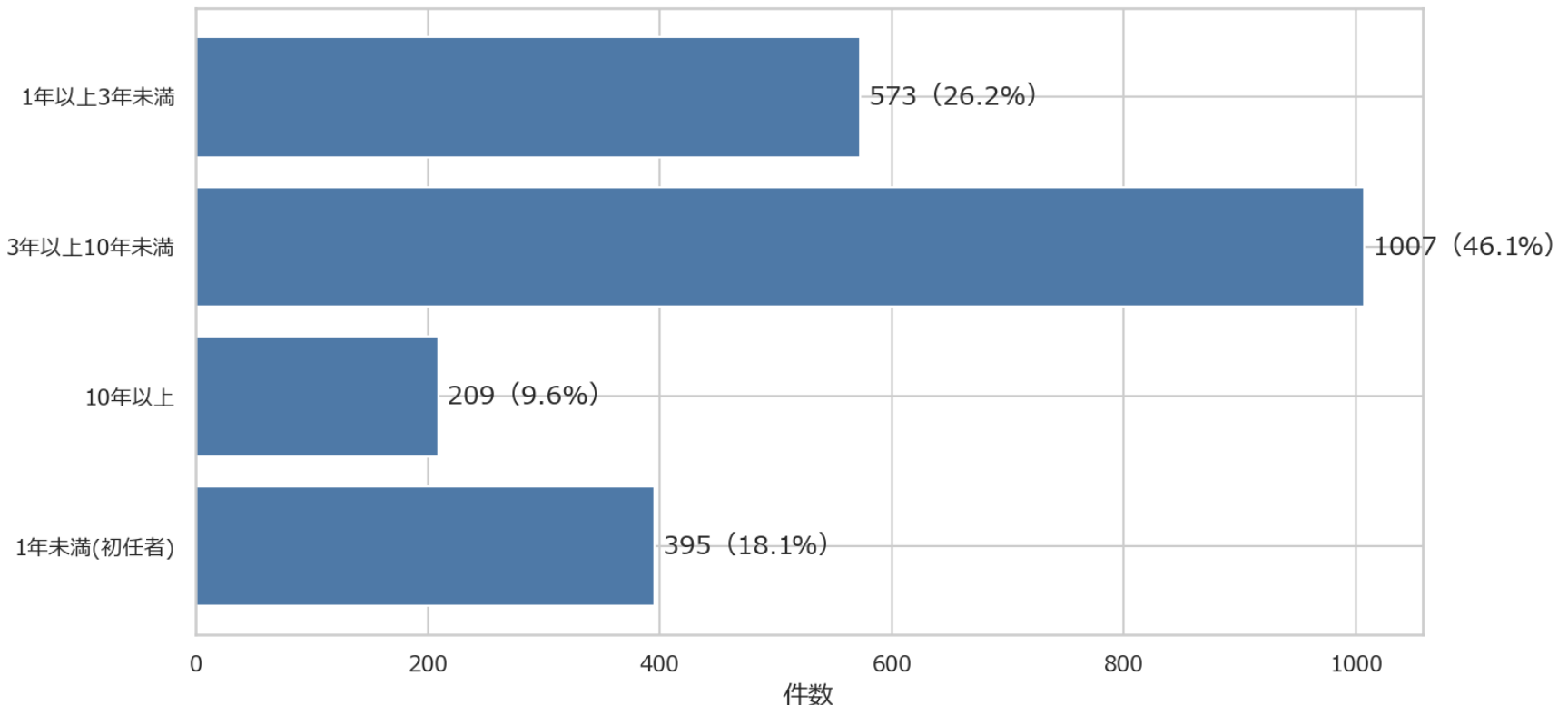
#3 貴委員会が採用しているSSWについて、貴委員会における継続勤務年数別の人数をご回答ください。

## 示唆

- 継続勤務年数は「3年以上10年未満」（56.3%）の層が厚く、10年以上のベテランはSCに比べて少ない。
- 【前頁と同様】中堅層への成長を促す視点が重要である。初任者研修では、SSWとしてのキャリアラダーを示し、継続的な学びの必要性を伝えることが、人材定着・育成の観点から有効と考えられる。

## 分析結果

#3 貴委員会が採用しているSSWについて、継続勤務年数別の人数をご回答ください。  
(合計 n=2184)



アンケート  
設問

## 【SSW】 【単純集計】

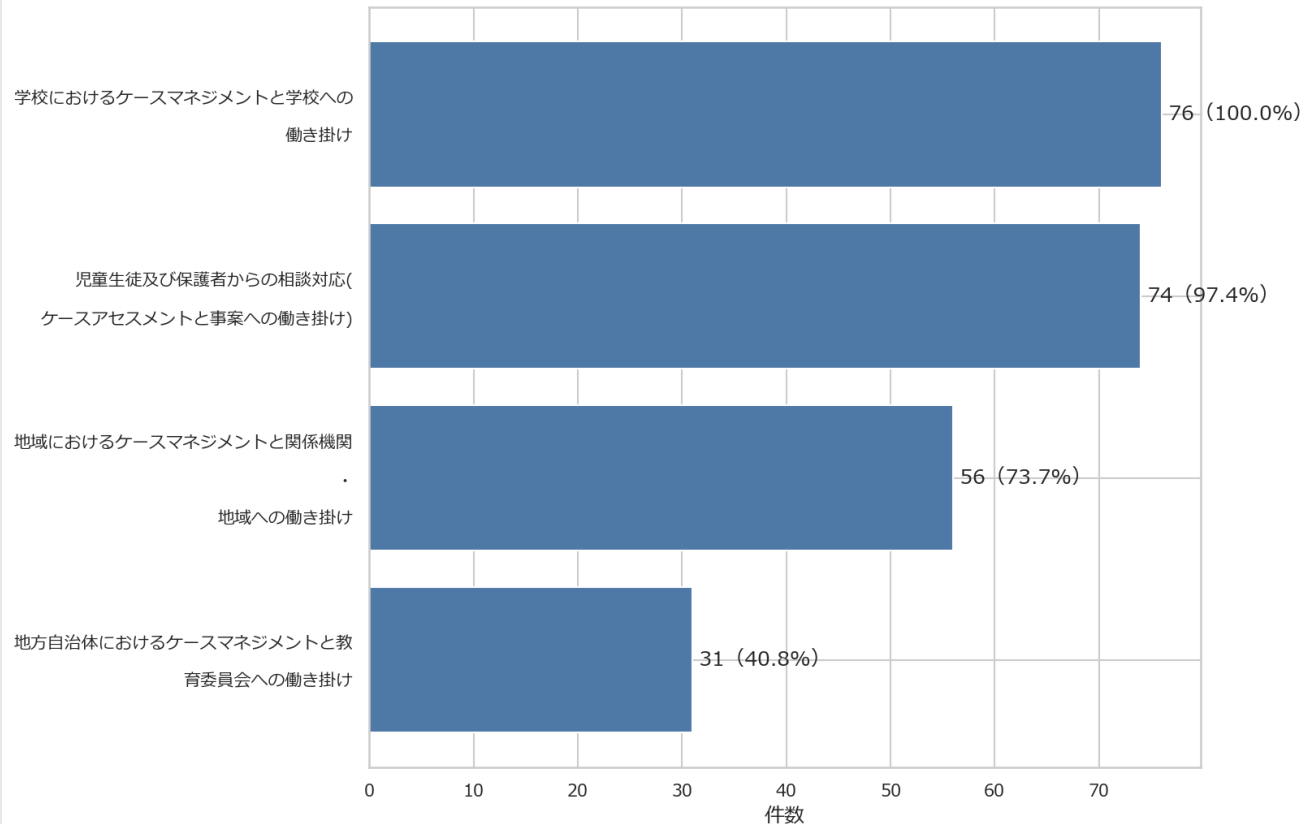
#4 貴委員会における、事案の未然防止、早期発見及び支援・対応等に関するSSWの主な業務内容として、該当するものをすべてお選びください。

## 示唆

- 「学校におけるケースマネジメントと学校への働き掛け」や「児童生徒及び保護者からの相談対応」が中核業務として認識されている。
- 初任者研修では、「相談（インテーク）からアセスメントを経て、ケースマネジメントに繋げる」というソーシャルワークの一連のプロセスを、学校現場の文脈に沿って具体的に学べるプログラムが求められる。

## 分析結果

#4 事案の未然防止・早期発見・支援・対応に関するSSWの主な業務内容（複数選択）  
（回答団体数 n=76）



アンケート  
設問

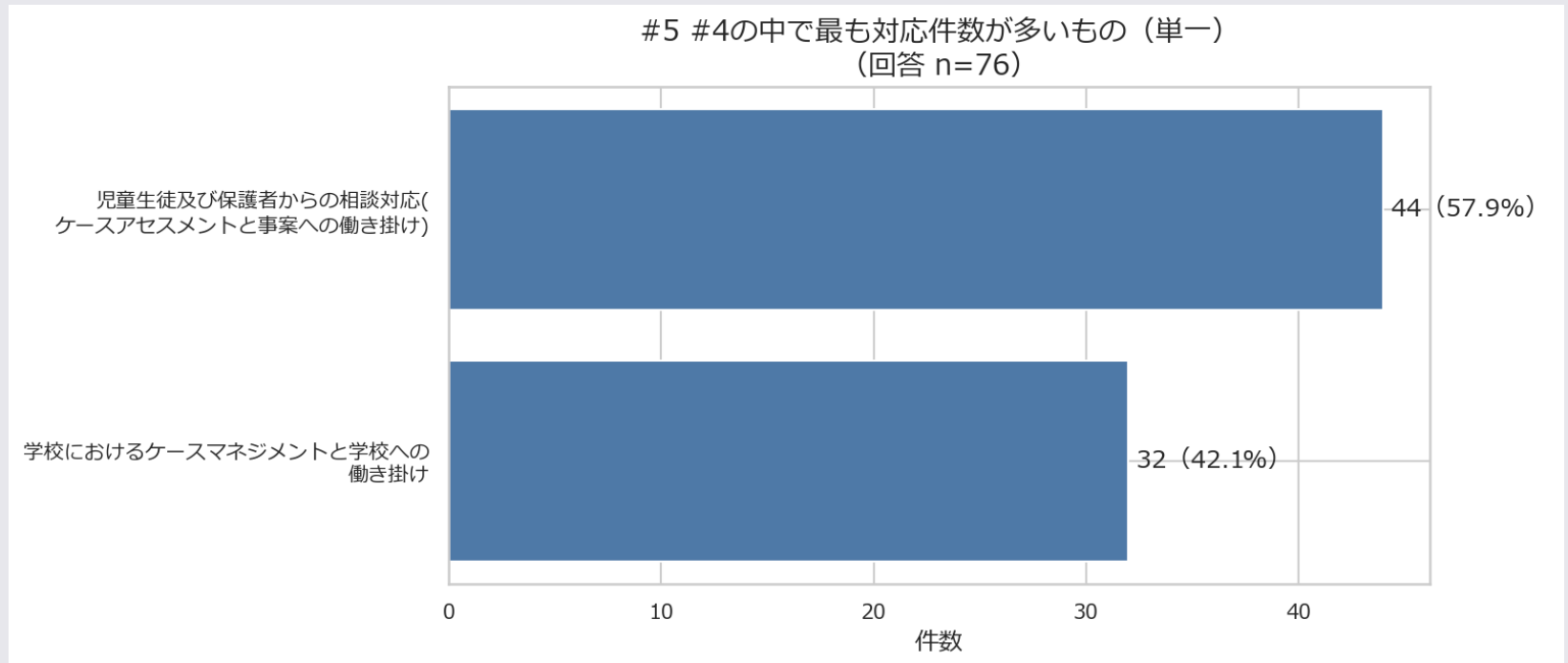
【SSW】 【単純集計】

#5 #4の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。

示唆

- （承前）

分析結果



アンケート  
設問

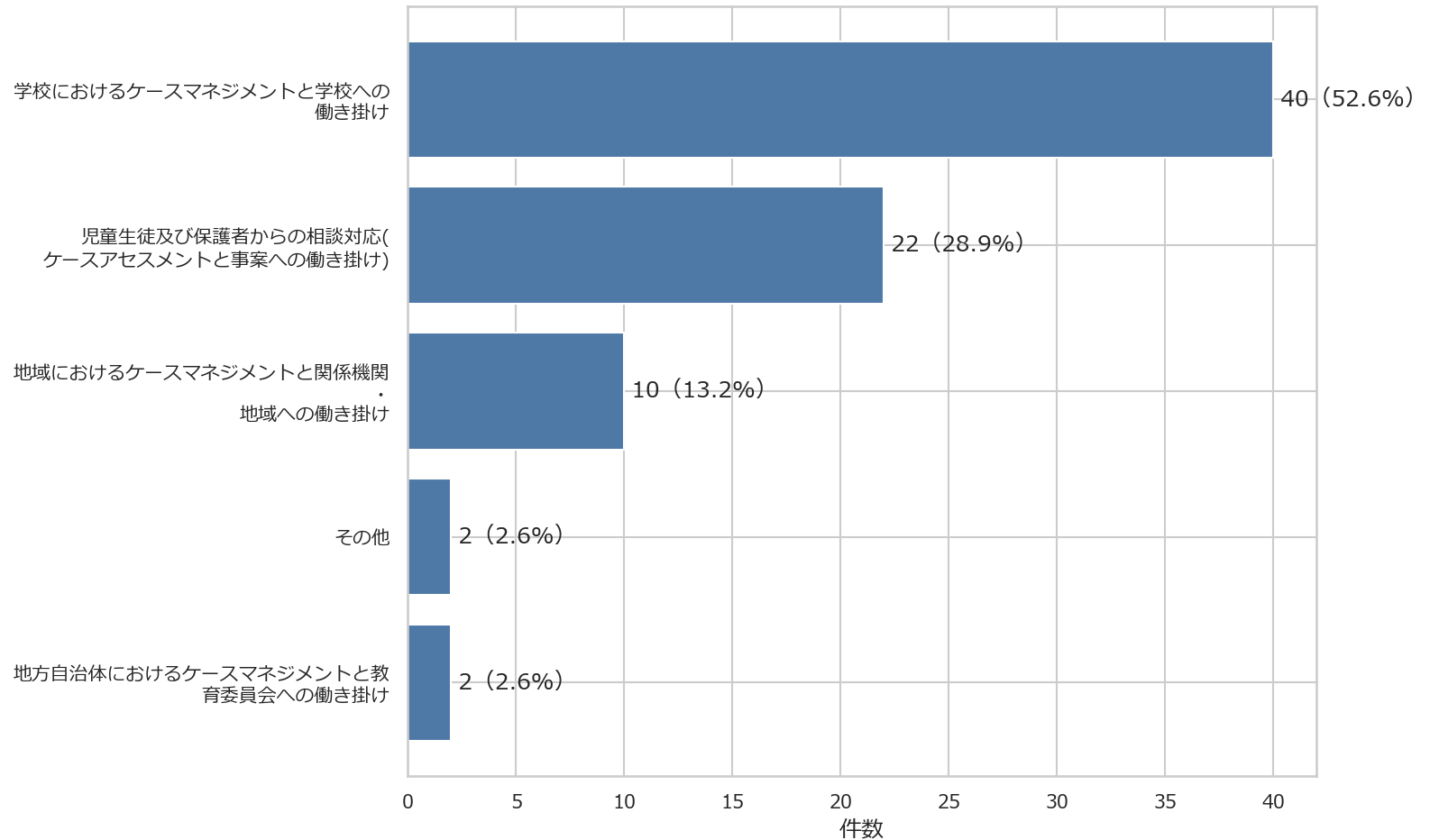
【SSW】 【単純集計】

#6 #4の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。

示唆

- （承前）

分析結果

#6 #4の中で2番目に対応件数が多いもの（単一）  
（回答 n=76）

アンケート  
設問

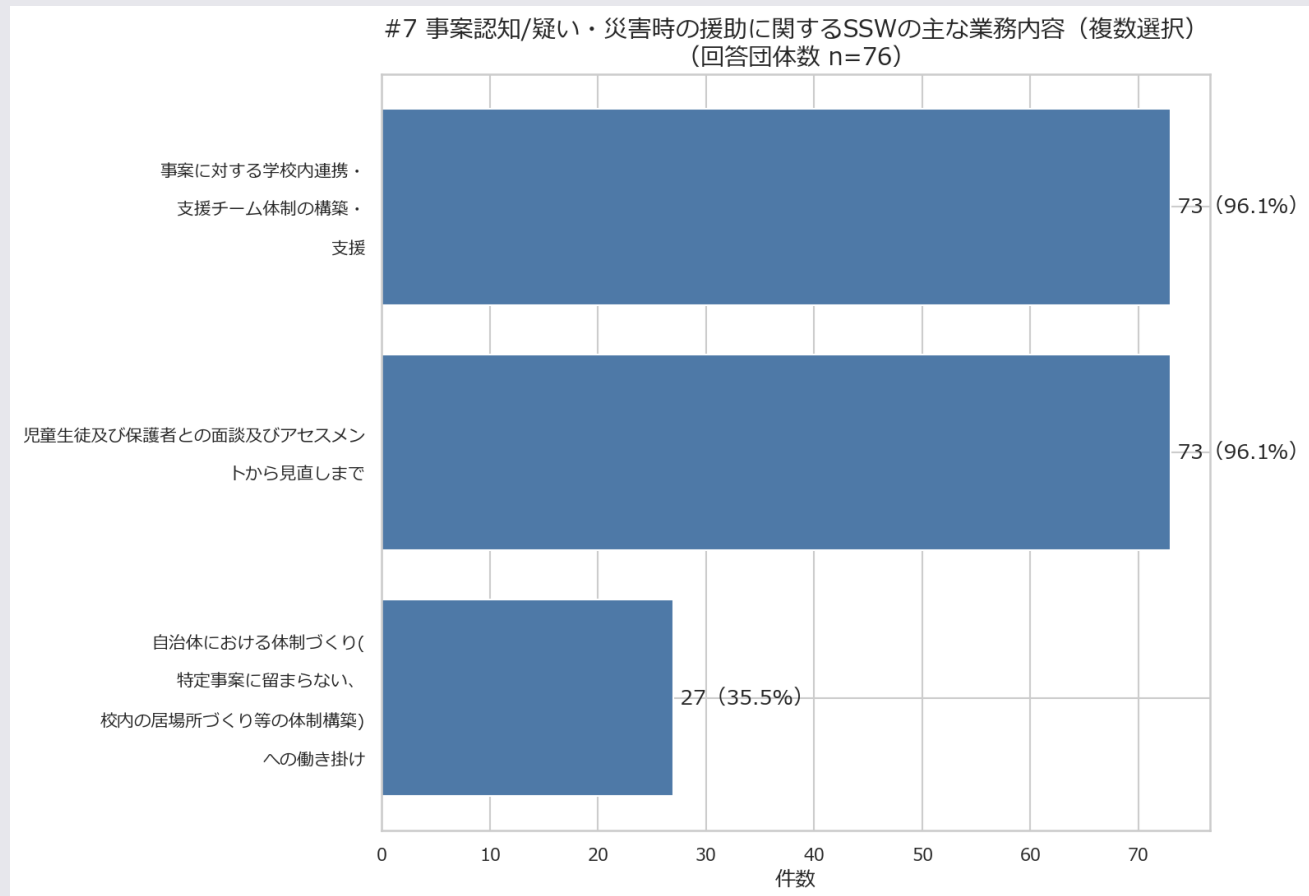
## 【SSW】 【単純集計】

#7 貴委員会における、事案を学校として認知した場合又はその疑いが生じた場合、災害等が発生した際の援助に関するSSWの主な業務内容として、該当するものをすべてお選びください。

## 示唆

- 緊急時には、個別の「面談・アセスメント」と並行して、「学校内連携・支援チーム体制の構築・支援」が極めて重要な業務として認識されている。
- 研修では、緊急時におけるSSWの役割として、個別のケースワークだけでなく、関係機関を繋ぎ支援体制を構築する「コーディネーター」としての動き方を強調して伝える必要がある。

## 分析結果



アンケート  
設問

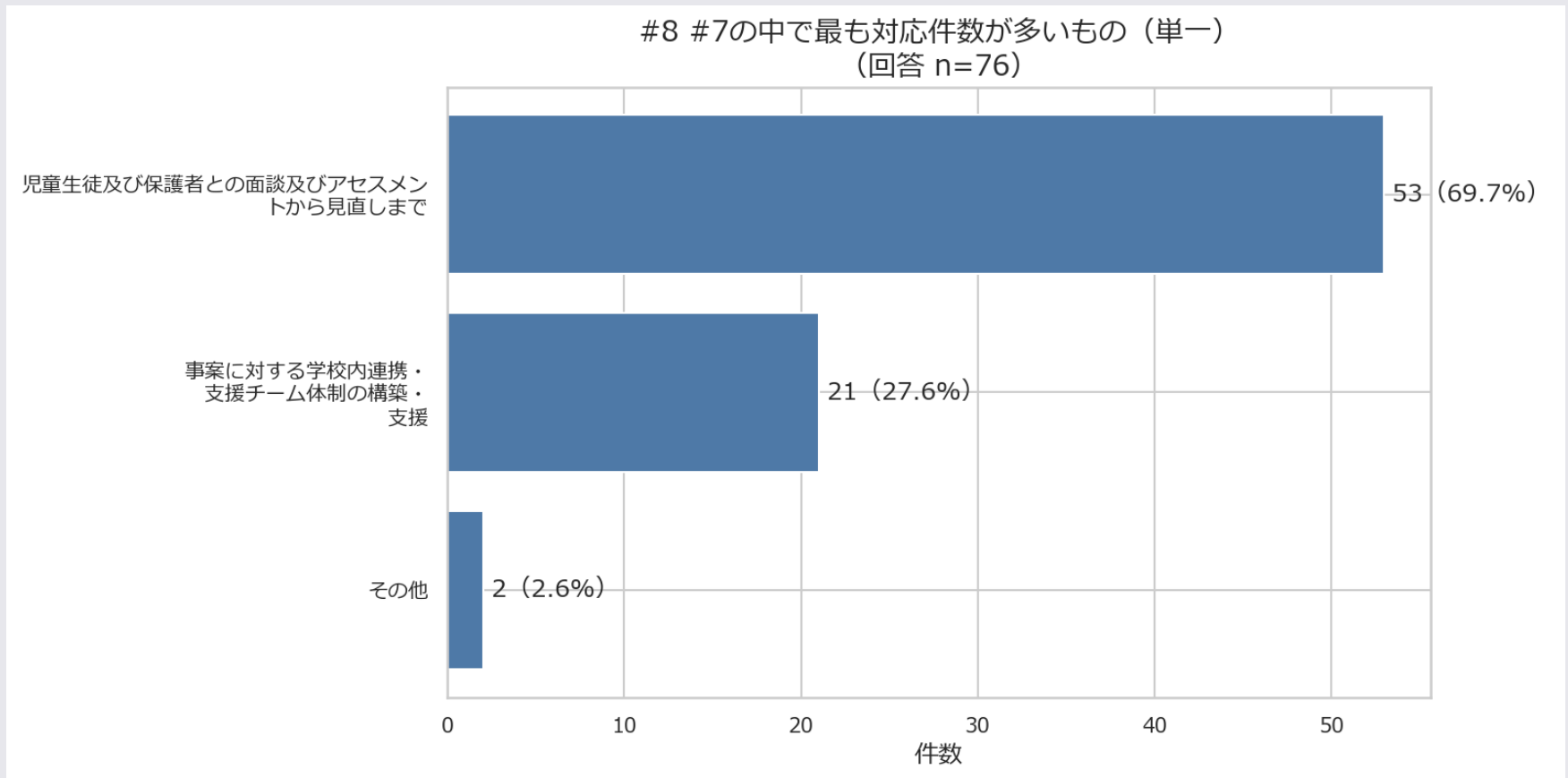
【SSW】 【単純集計】

#8 #7の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。

示唆

- （承前）

分析結果



アンケート  
設問

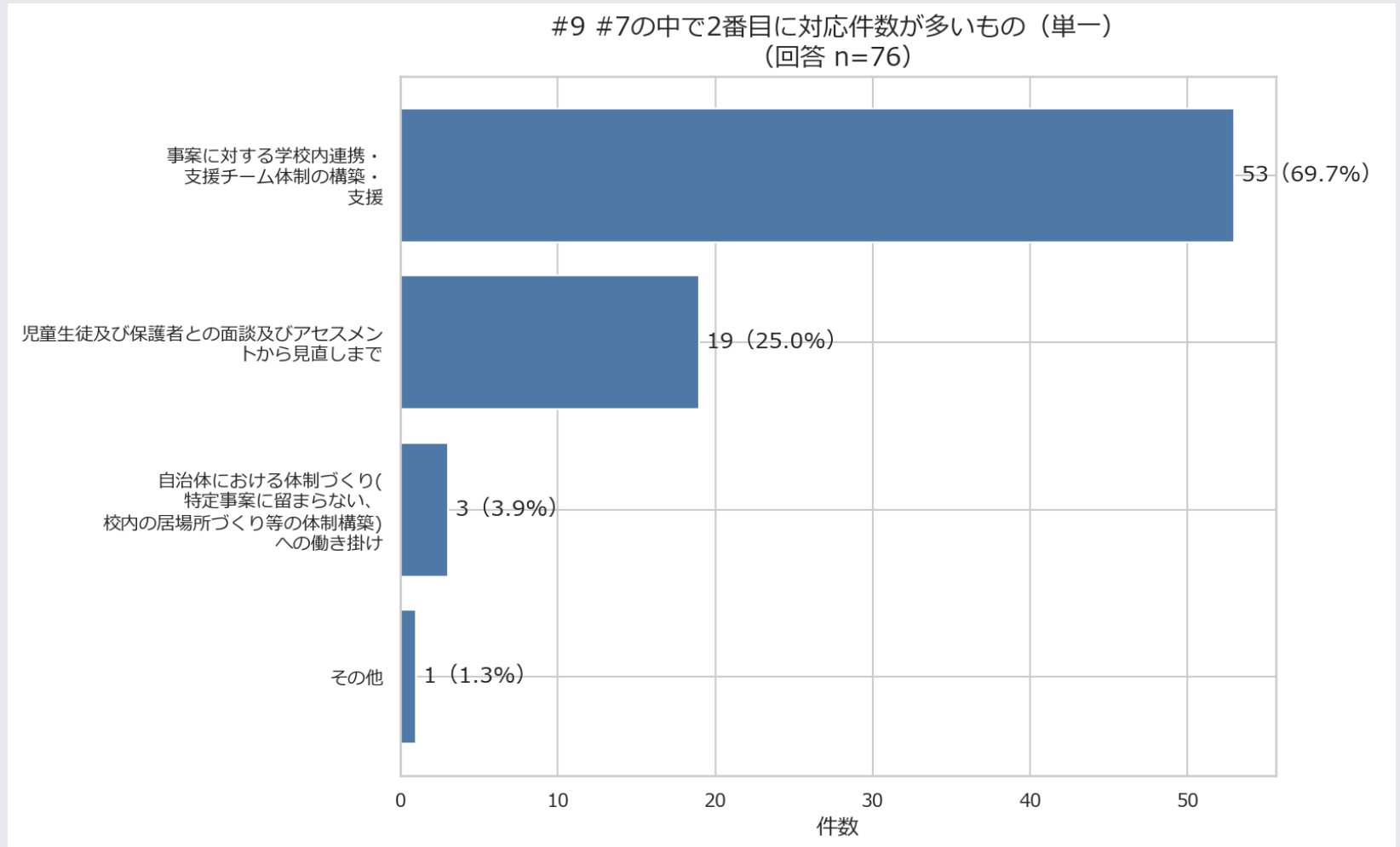
【SSW】 【単純集計】

#9 #7の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。

示唆

- （承前）

分析結果



アンケート  
設問

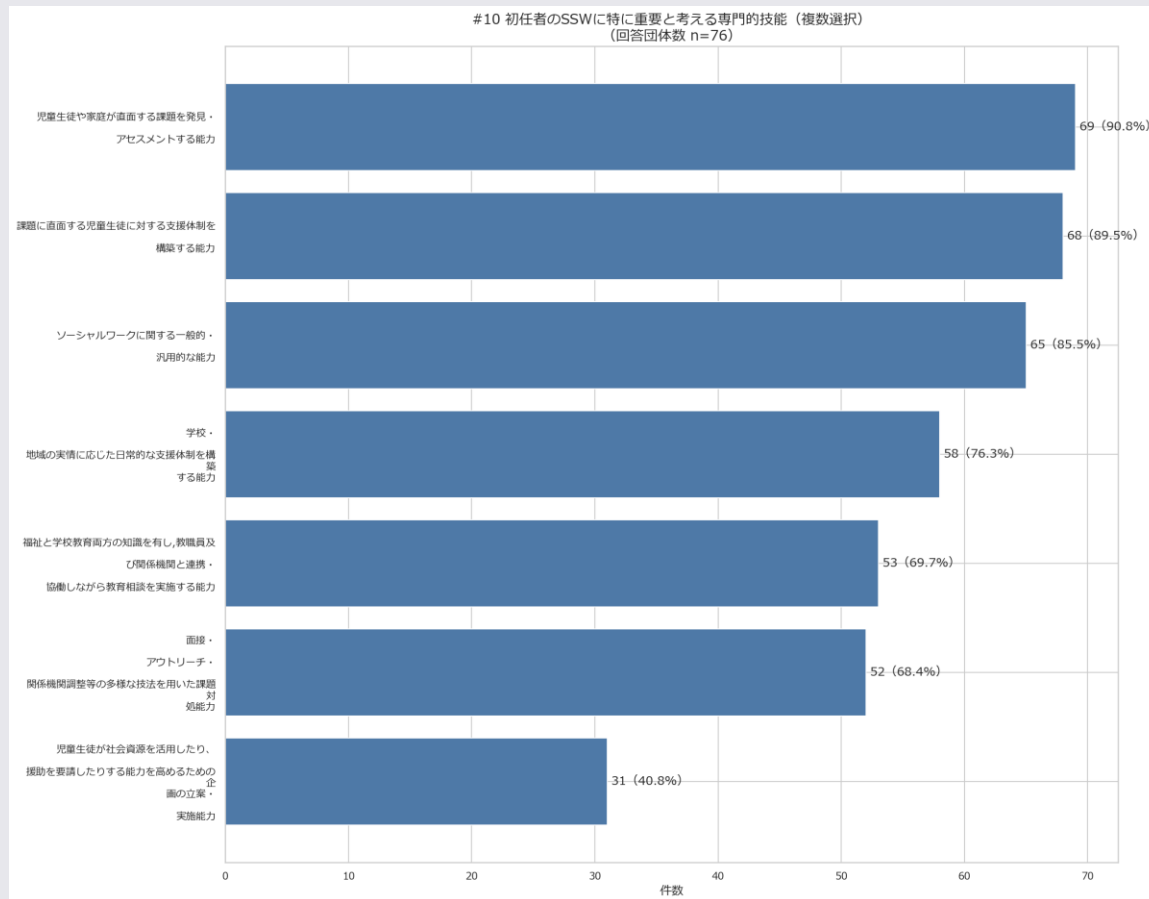
## 【SSW】 【単純集計】

#10 初任者のSSWに求められる専門的な技能（スキル）のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。

## 示唆

- 「課題を発見・アセスメントする能力」（90.8%）と「支援体制を構築する能力」（89.5%）が2つの大きな柱として挙げられている。
- 初任者研修の二大テーマとして「アセスメント」と「支援体制構築（ネットワークづくり）」を据えるべきである。特に、学校内で信頼を得て、教職員やSCと協働体制を築くための具体的な方法論を伝えることが重要である。

## 分析結果



アンケート  
設問

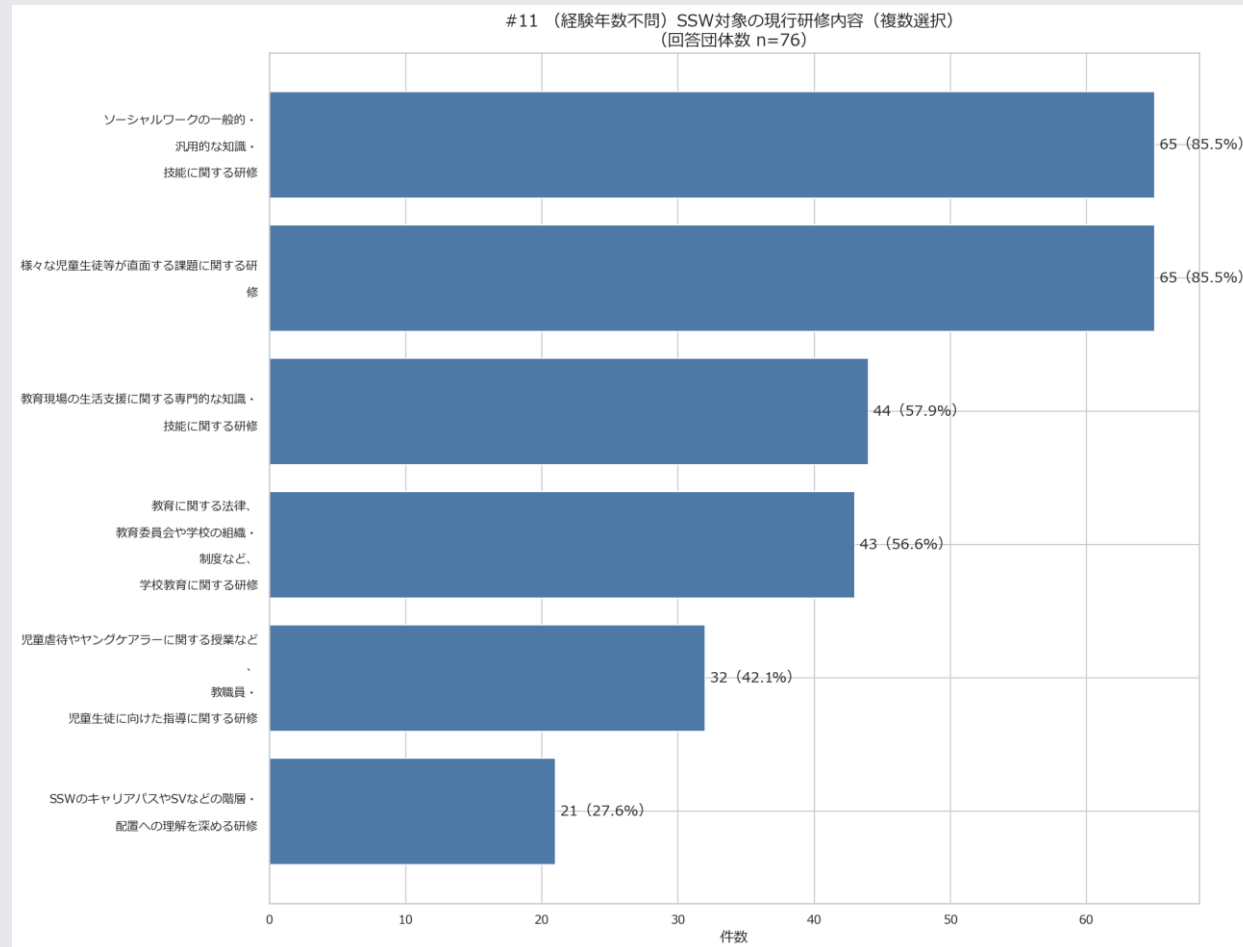
## 【SSW】 【単純集計】

#11 （経験年数を問わず）SSWを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものすべてをお選びください。

示唆

- 各課題（不登校、虐待等）について、SSWとして「学校内でどう動くか」、「地域のどの社会資源とどう繋ぐか」というアクションに結びつく実践的な演習（事例検討、ロールプレイ等）を取り入れると効果的と思料。

分析結果



アンケート  
設問

## 【SSW】 【単純集計】

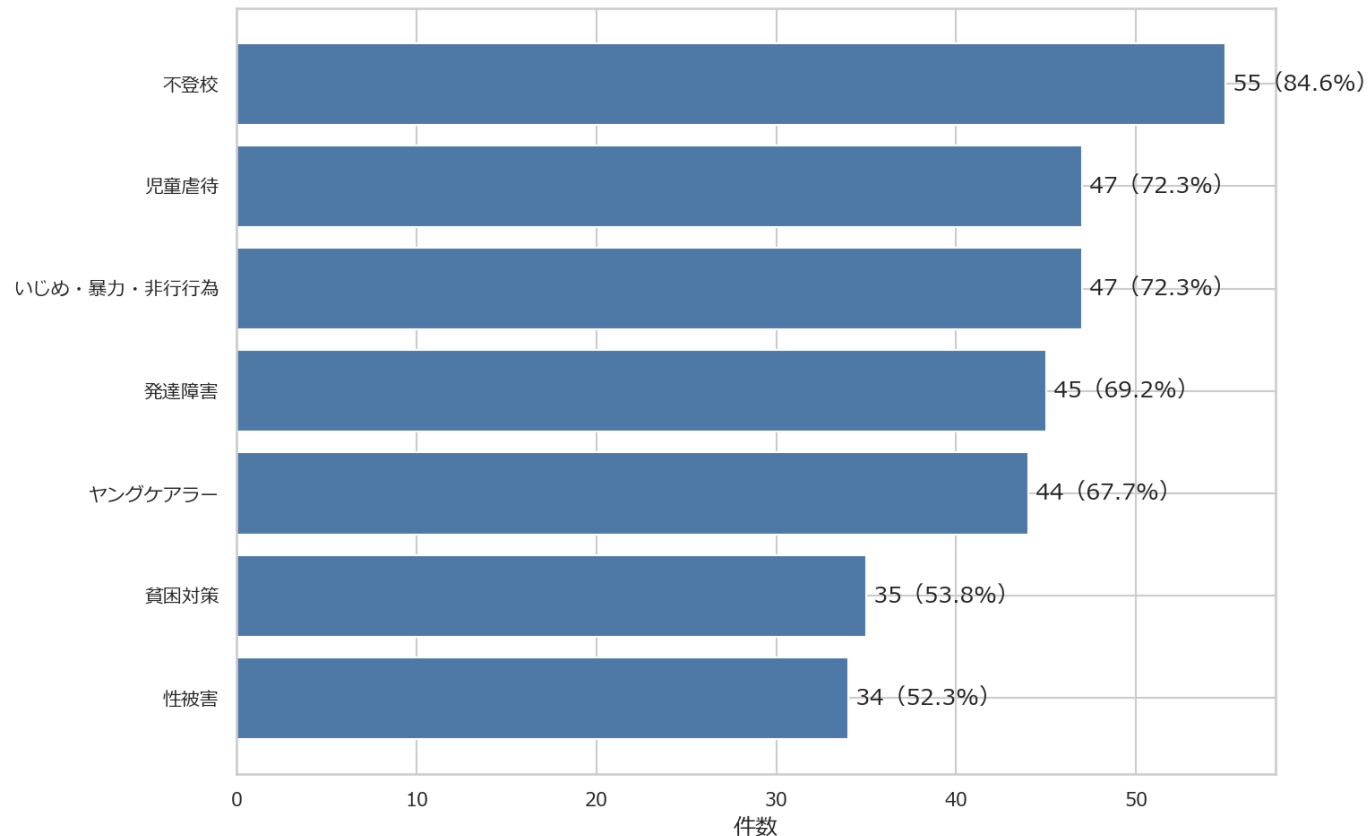
#12 【#11で「様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修」を実施していると回答された委員会様】  
具体的にどのような課題に関する研修を実施されているか、ご記入ください。

示唆

- 「不登校」に加え、「児童虐待」、「ヤングケアラー」、「貧困対策」など、福祉的な課題が多く挙げられる。
- 初任者がこれらの福祉課題に対応できるよう、関連法規（児童福祉法など）や関係機関（児童相談所、福祉事務所など）の役割と連携方法に関する基本的な知識は、研修の必須項目と考えられる。

分析結果

#12 #11『様々な児童生徒等が直面する課題』の具体（複数選択）  
（回答団体数 n=65）



アンケート  
設問

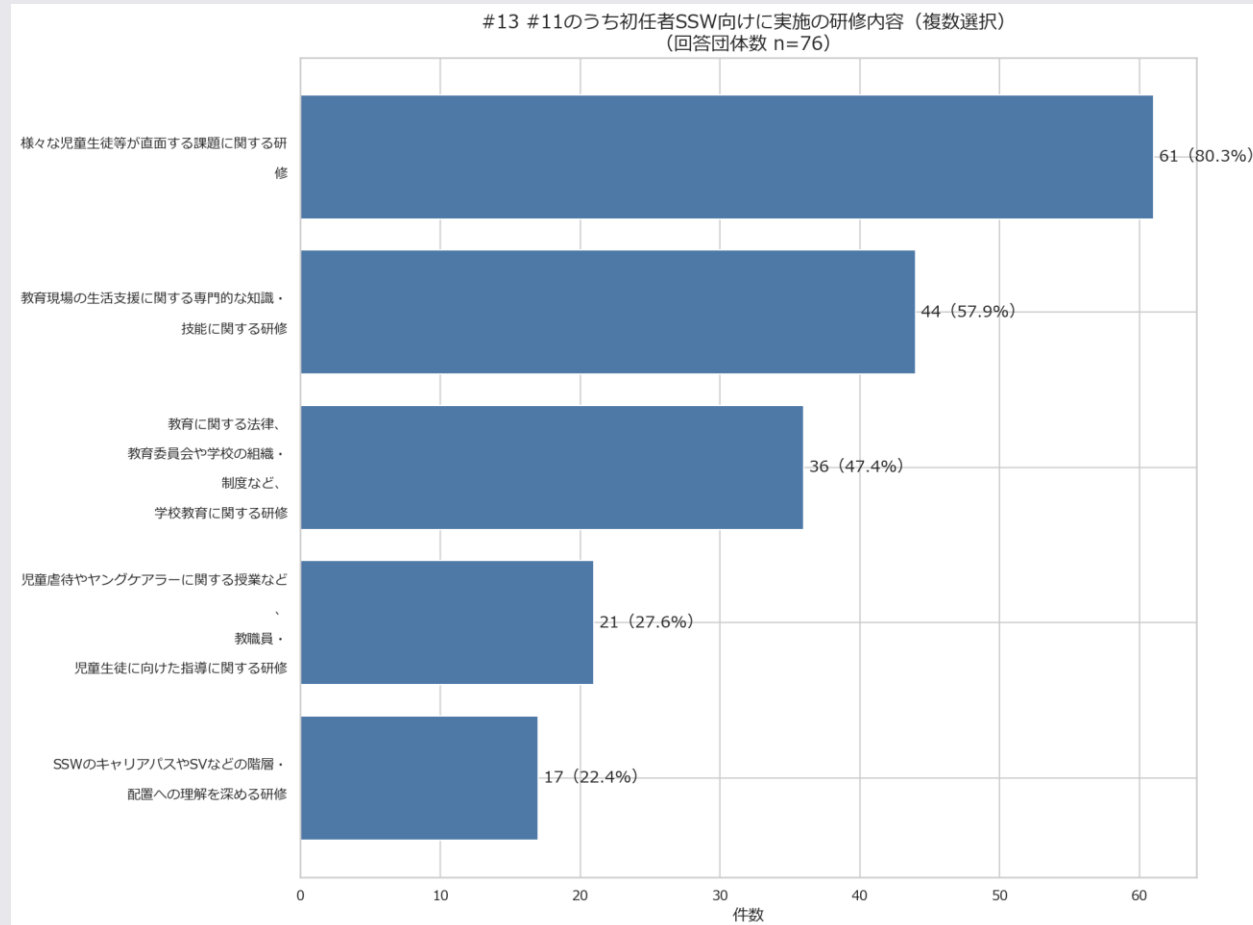
## 【SSW】 【単純集計】

#13 #11の回答のうち、特に初任者のSSW向けの研修として実施されている内容について、該当するものをすべてお選びください。

## 示唆

- 初任者向けには「様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修」（80.3%）が最も多く実施されている。
- 各課題（不登校、虐待等）について、SSWとして「学校内でどう動くか」、「地域のどの社会資源とどう繋ぐか」というアクションに結びつく実践的な演習（事例検討、ロールプレイ等）を取り入れると効果的と思料。

## 分析結果



アンケート 設問	<b>【SSW】 【単純集計】</b> #14 #10,11,12,13の回答を踏まえ、貴委員会で今後実施したい研修内容等について、ご意見があればご回答ください。
示唆	<ul style="list-style-type: none"><li>「学校アセスメント」、「リスクマネジメント」、「教職員及び関係機関と連携・協働」など、より高度で実践的な内容へのニーズが見られる。</li><li>初任者が学校という組織を理解し、その中で効果的に動くための「組織アプローチ」や「リスクマネジメント」の視点を、研修の早い段階で提供することが期待されていると考えられる。</li></ul>
回答	<p>〈自由記述〉</p> <ul style="list-style-type: none"><li>SSW同士の交流会（アセスメント対応を行ったことで児童生徒、保護者、学校にどのような変化が起こったか。）</li><li>教育に関する法律、教育委員会や学校の組織・制度など、学校教育に関する研修</li><li>特別支援教育に関する内容の研修</li><li>性被害、性暴力に関する研修会の実施</li><li>教職員及び関係機関と連携・協働しながら教育相談を実施できるよう、SSW、市町村教育委員会に向けた研修を実施したい。</li><li>性加害および被害事案に対してのスクールソーシャルワーカーの役割など</li><li>学校アセスメントを行い、リスクマネジメントを含めた学校へのコンサルテーションを行った</li><li>SSWとしての専門性を高める研修</li><li>学校現場の課題や学校の求める支援・助言について学ぶ研修</li></ul>

アンケート  
設問

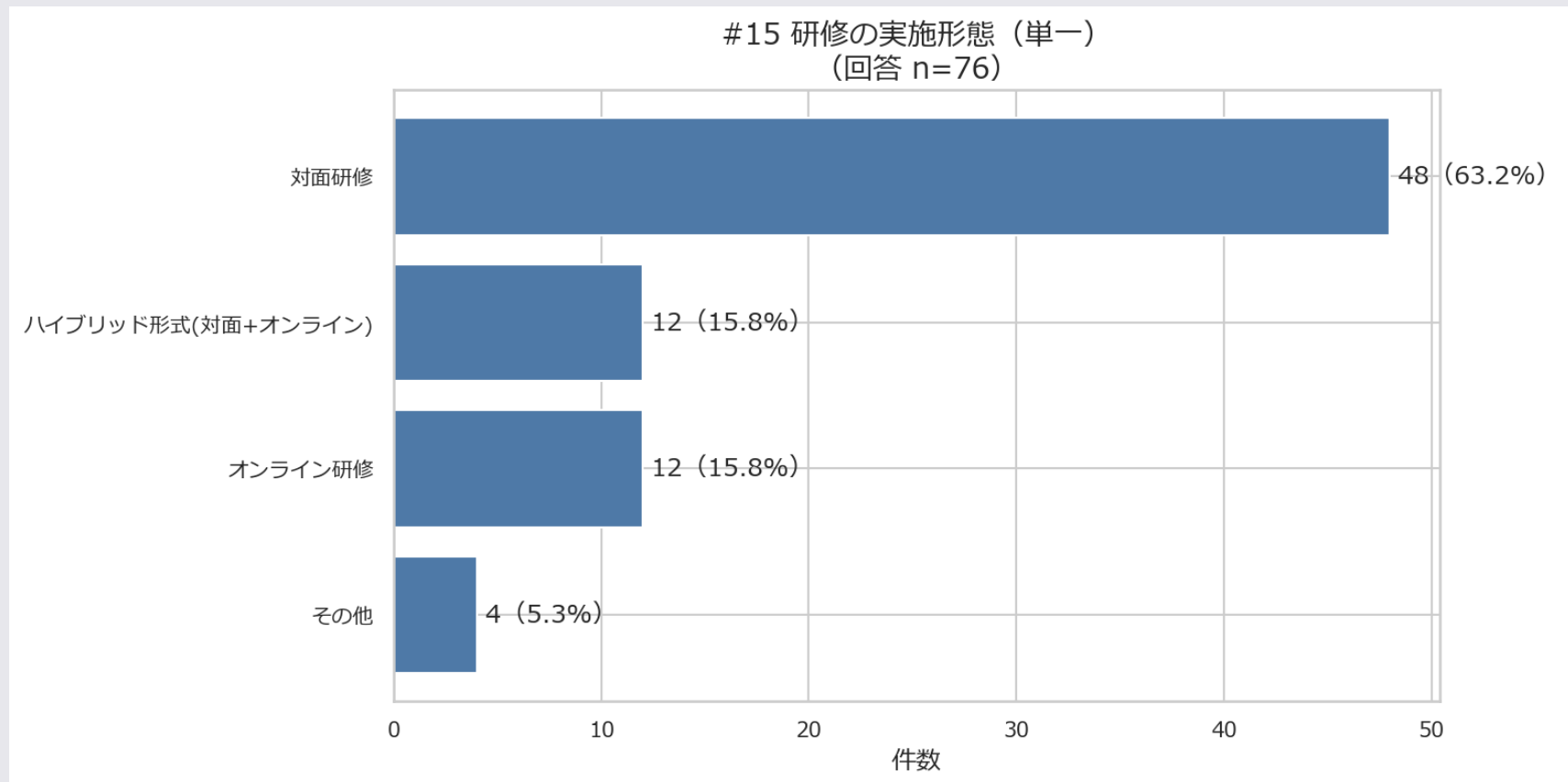
## 【SSW】 【単純集計】

#15 研修の実施形態について、普段採用している方式をお選びください。

示唆

- SCと異なり、研修は「対面」が主流も6割程度。
- こちらはSCと同様、基本的には対面での実施を推奨するものの、内容や自治体の状況によってはオンラインとのハイブリッド開催とするなど判断を委ねる形での研修案も一案。

分析結果



アンケート  
設問

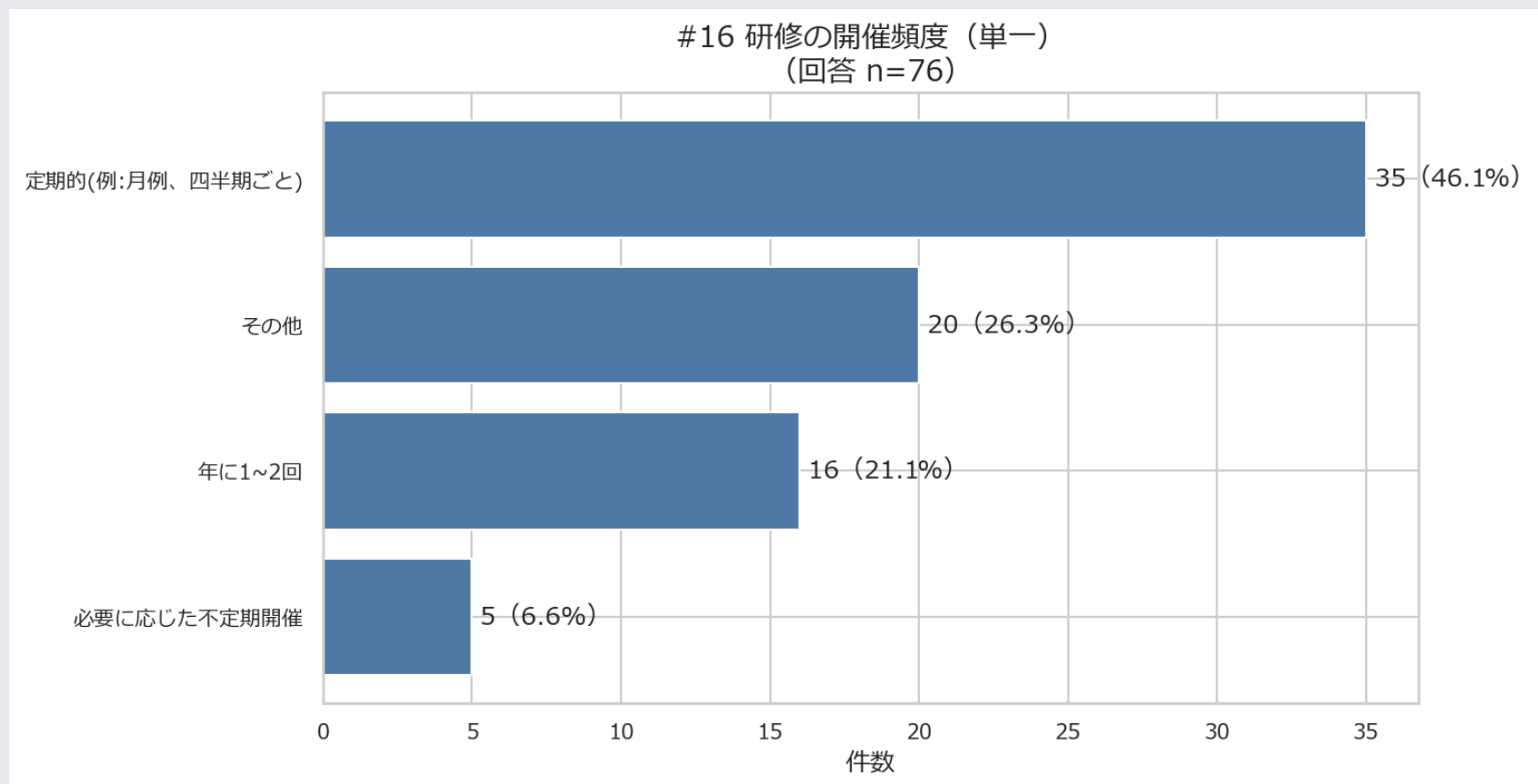
## 【SSW】 【単純集計】

#16 研修の開催頻度について、最も近いものをお選びください。

示唆

- SCと異なり、研修頻度は「定期的（月例、四半期ごと）」が最多（46.1%）である。
- SSWは一人配置や広域担当が多く、情報交換や連携の必要性が高いため、定期的な研修が有効と認識されているようである。初任者研修の在り方として、この「定期開催モデル」を基本とし、継続的なサポート体制を築くことを推奨できる。

分析結果



アンケート  
設問

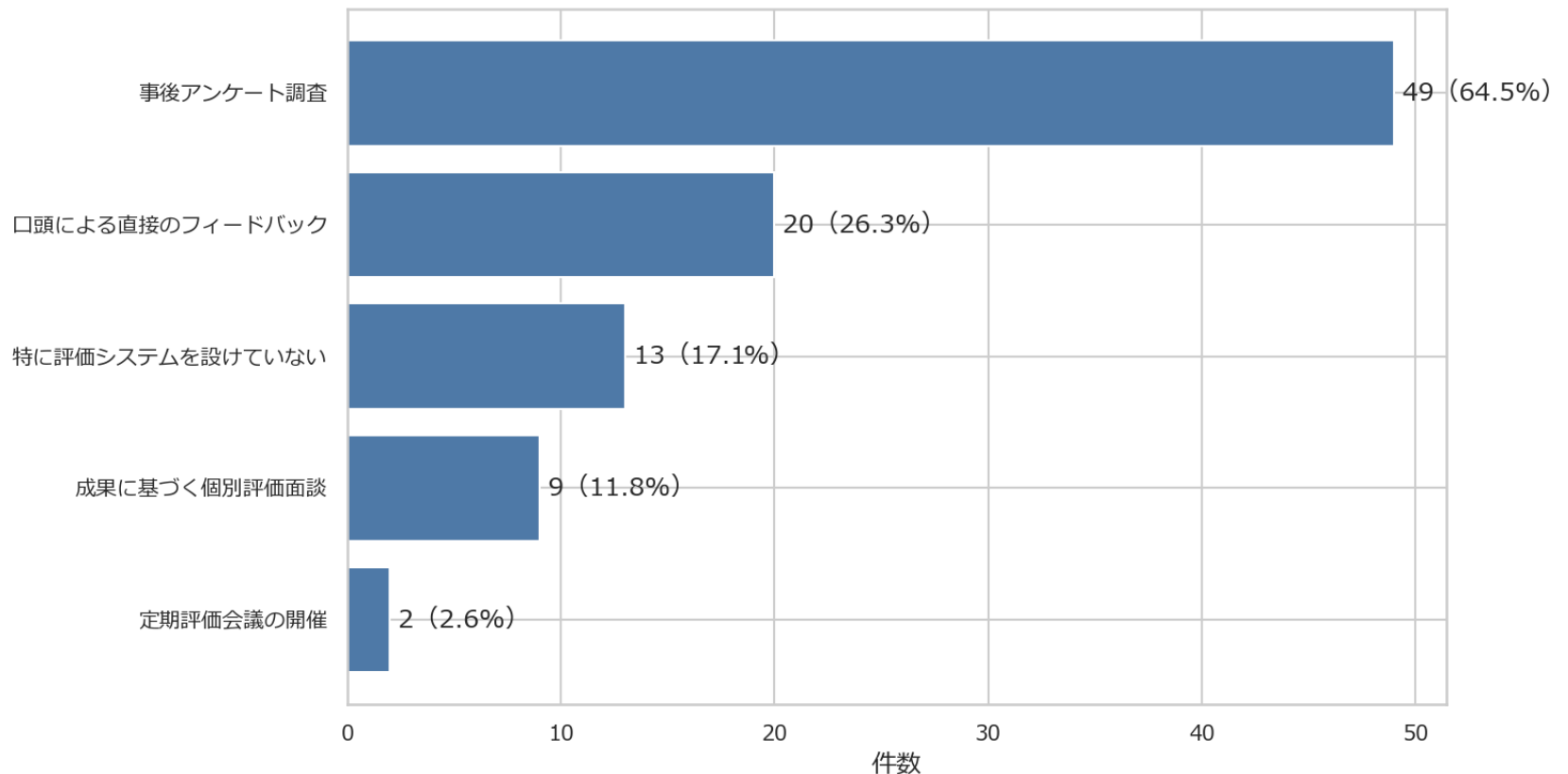
## 【SSW】 【単純集計】

#17 研修内容の評価・フィードバック体制について、採用されている方法をすべてお選びください。

## 示唆

- 「事後アンケート調査」が中心で、SCと同様に評価・FB体制の強化が課題である可能性がうかがえる。
- 研修の在り方として、スーパーバイザー（SV）によるOJTと研修内容を連動させるなど、学びを実践に、実践を次の学びに繋げる循環的な研修システムの構築を提案できる。

## 分析結果

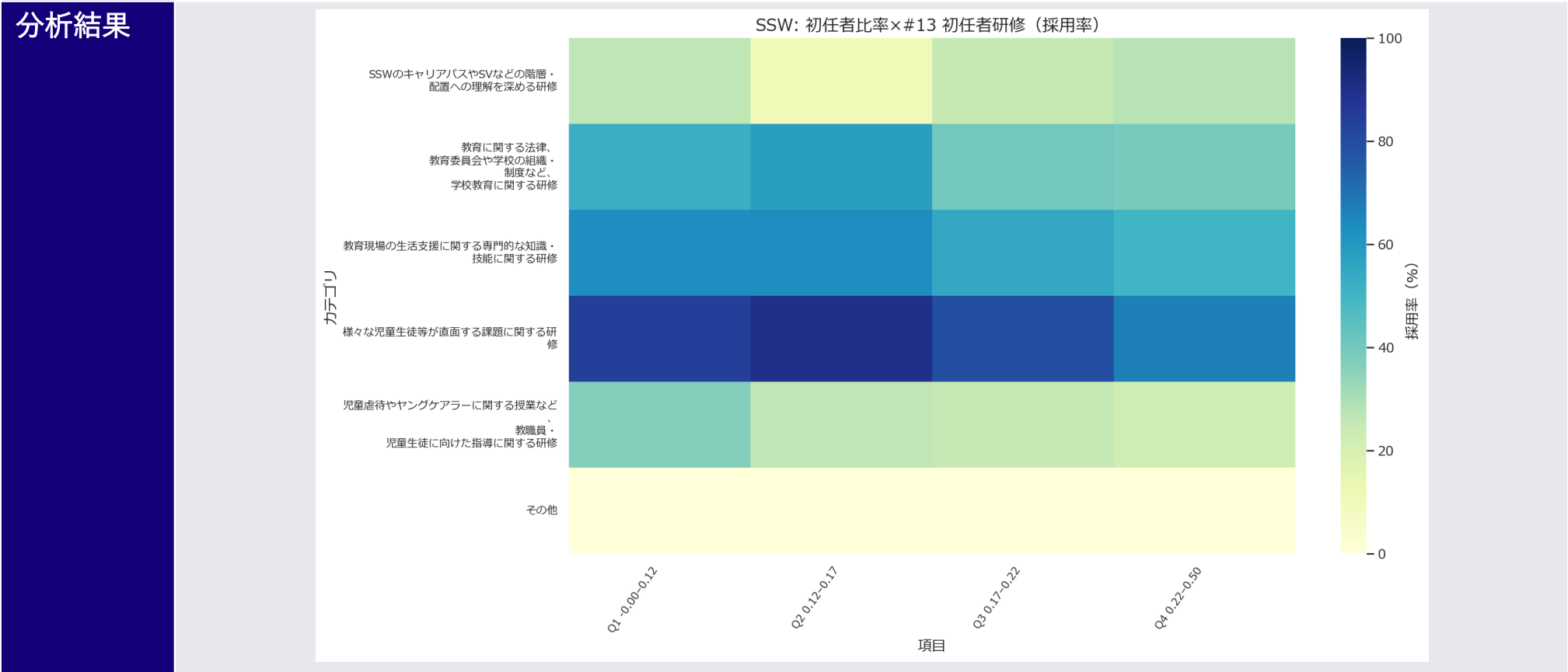
#17 研修内容の評価・フィードバック体制（複数選択）  
（回答団体数 n=76）

アンケート 設問	<b>【SSW】【単純集計】</b> <b>#18 上記以外で、SSWの業務・能力・研修に関して、貴委員会独自に取り組まれている特色や課題があれば、ご記入ください。（1/2）</b>
示唆	<ul style="list-style-type: none"> <li>「SSW部会」、「エリア毎の月例会」、「SVの同行」など、SSW同士の横の連携と、SVによる縦の支援を重視した取り組みが挙げられている。</li> <li>SSWの専門性を支える「連携」と「スーパービジョン」の体制づくりが不可欠。初任者研修は、こうしたサポートシステムの中に新人を迎え入れ、活用を促す入口として機能させることが重要。</li> </ul>
回答	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間5回のSSW連絡協議会を設定し、SSW間の情報共有や学校との連携を意識する場を設けている。連絡協議会の内1回は、SSWが主催となる自主研修の場としており、情報共有だけでなく、課題共有と課題解決の場となっている。</li> <li>毎週水曜日午前9時からSSW部会を開催し、情報の共有や各ケースへの支援策の相談等を行いながら、多角的な視点から適切な支援ができるようにしている。</li> <li>社会福祉士といった有資格者と教員OB等である教職経験者をペアで配置することで、双方の専門性を学び合うことができるようにしている。</li> <li>市内を4つのエリアに分け、エリア毎に月例の会合を設け、相談対応や学校への働き掛けについてSVから助言している。</li> <li>令和6年度から、個々のSSWの負担感・孤立感の軽減を図るとともに支援の更なる充実を目指すため、SSWがチームでケースに対応する取組を実施している。</li> <li>普段は、各地区ごとに研修をしているが、年に1度は全地区が集まって、合同研修会として実施し、情報交換等の交流も行っている。</li> <li>地域学校園ごとに、年2回開催している「児童生徒指導強化連絡会」にSSWが参加し、SSWの視点からの助言や情報提供を行う場をつくっている。</li> <li>学校におけるSSWの業務に、スーパーバイザーが同行する機会を設け、スクールソーシャルワークのスキル向上に取り組んでいる。</li> <li>1年目～3年目までのスクールソーシャルワーカーに対してSVの機会を設けている。 <ul style="list-style-type: none"> <li>新規スクールソーシャルワーカーへのSV 年16時間</li> <li>2年目～3年目のスクールソーシャルワーカーへのSV 年6時間</li> </ul> </li> <li>初任者のSSWに対する同行研修（SV、3年以上経験者による）</li> <li>スクールカウンセラーとスクールロイヤーとスクールソーシャルワーカーの三者を交えた3S連絡協議会を実施し、互いの職務内容を理解し、連携を深めることを通して、学校における教育相談体制の充実を図っている。</li> <li>研修会（定例会）の中で、児童家庭支援センターや子ども食堂の方など、外部機関を招き、顔合わせや事例検討を行うなどの連携を図っている。一般教員向けに行われている専門研修に、SSWも希望に応じて参加できるようにしている。スクールカウンセラーの研修会にSSWも同席し、連携を図っている。</li> <li>グループミーティングによるピアスーパービジョン、スーパーバイザーによる個別SV・グループSV</li> <li>県に4名のSSWを配置し（内1名が正規職員）、困難な問題を抱える児童生徒の環境への働きかけや、関係機関との連絡・調整を図るとともに、市町配置のSSWへの指導・援助（スーパーバイズ）を行っている。</li> <li>SVがSSWの配置先（各県立学校や市町教育委員会）を訪問し、個別研修や事例検討を実施。近隣に配置されているSSW 2, 3人を1か所に集めて実施することもある。</li> <li>精神保健福祉士会や社会福祉士会からSVを推薦いただき、個別SVに加えて、経験に応じてグループ分けを行い、グループSVも実施している。</li> </ul>

アンケート 設問	<p>【SSW】【単純集計】</p> <p><b>#18</b> 上記以外で、SSWの業務・能力・研修に関して、貴委員会独自に取り組まれている特色や課題があれば、ご記入ください。（2/2）</p>
示唆	<ul style="list-style-type: none"> <li>「SSW部会」、「エリア毎の月例会」、「SVの同行」など、SSW同士の横の連携と、SVによる縦の支援を重視した取り組みが挙げられている。</li> <li>SSWの専門性を支える「連携」と「スーパービジョン」の体制づくりが不可欠。初任者研修は、こうしたサポートシステムの中に新人を迎え入れ、活用を促す入口として機能させることが重要。</li> </ul>
回答	<ul style="list-style-type: none"> <li>SSW同士で学び合える学習会を県独自予算で実施（年間6回）</li> <li>ソーシャルワーク的支援に関する教職員研修を実施し、スクールソーシャルワーカーと教職員の連携強化を図っている。</li> <li>高校教育課では、年に1回、情報交換会を実施している。</li> <li>各種制度について事業説明を受けたり関係機関の行う研修へ参加したりするなど、担当課主催の研修以外にも学ぶ機会が多い。       <ul style="list-style-type: none"> <li>主任総合援助職による助言や指導、連携協力の調整、人材育成</li> <li>チーム単位、職種単位での研修</li> </ul> </li> <li>年6回の事例検討会</li> <li>SSW全体を2チームのチームに分けてチーム制を実施しているため、各チームでの研修（年次研修、担当エリアごとの研修）</li> <li>3月に大学教授等を招き、1年間の総括として連絡協議会を行っている。参加対象は、配置校である中学校義務教育学校の校長とSSWであり、来年度の効果的な活用に向け検討している。また、今年度についてはこども家庭センターと協力し、ヤングケアラーに関する研修を行い、事例検討等を通して、支援のあり方や連携の取り方等について理解を深めた。</li> <li>SSW、各校担当者、各市町等教育委員会担当者を対象にした、年度初めの連絡協議会（オンライン）を実施している。       <ul style="list-style-type: none"> <li>県内を4地域に分けて、地域リーダーを任命し、年に2回の交流会を実施している。</li> <li>地域リーダーが中心となり、学期に1回の地域別研修会を実施している。</li> </ul> </li> <li>勤務している地域別に、スクールソーシャルワーカー・スーパーバイザーが少人数でのグルースーパービジョンを開催し、より効果的なスクールソーシャルワーカーの活用について研修したり、個別のケースについて助言や事例検討を行ったりしている。また、スクールソーシャルワーカーの配置校にスクールソーシャルワーカー・スーパーバイザーが訪問し、支援体制の構築及び事案への指導と助言を行っている。</li> <li>SSW育成支援研修、ミドルリーダー研修、システム構築検討会、SSWSV会議、SSWSV活動交流会、多職種連携ブロック連絡会</li> <li>県内の各教育事務所に所属するSSWが市町SSWのスーパーバイザー的な役割を担えるように、学識経験者を招いた「県SSW研修会」を実施している。各地域の実情に応じて、各教育事務所で担当主事と所属するSSWが企画・運営する「市町SSW地域研修会」を実施予定である。</li> <li>教育委員会常勤の専門職（精神保健福祉士等）が学期に1回以上のペースで、学校を訪問し、SSWのSVを行っている。</li> <li>様々な課題に精通した専門家をスーパーバイザーとして依頼し定期的あるいは機動的にSVの機会を設けている。</li> </ul>

**アンケート設問** **【SSW】 【クロス集計】**  
**#3（の結果をもとに算出） 初任者比率**  
**#13 #11の回答のうち、特に初任者のSSW向けの研修として実施されている内容について、該当するものをすべてお選びください。**

- 示唆**
- 初任者比率を問わず、「教育現場の生活支援に関する専門的な知識・技能」と「様々な児童生徒等が直面する課題」に関する研修の採用率が比較的高い。
  - 研修の中核として、SSWの専門知識・技能と、各自治体が直面する課題（不登校、虐待等）に応じたケーススタディ等を盛り込むことが有効。 →課題の具体については単純集計での結果も併せての読み取りが必要。



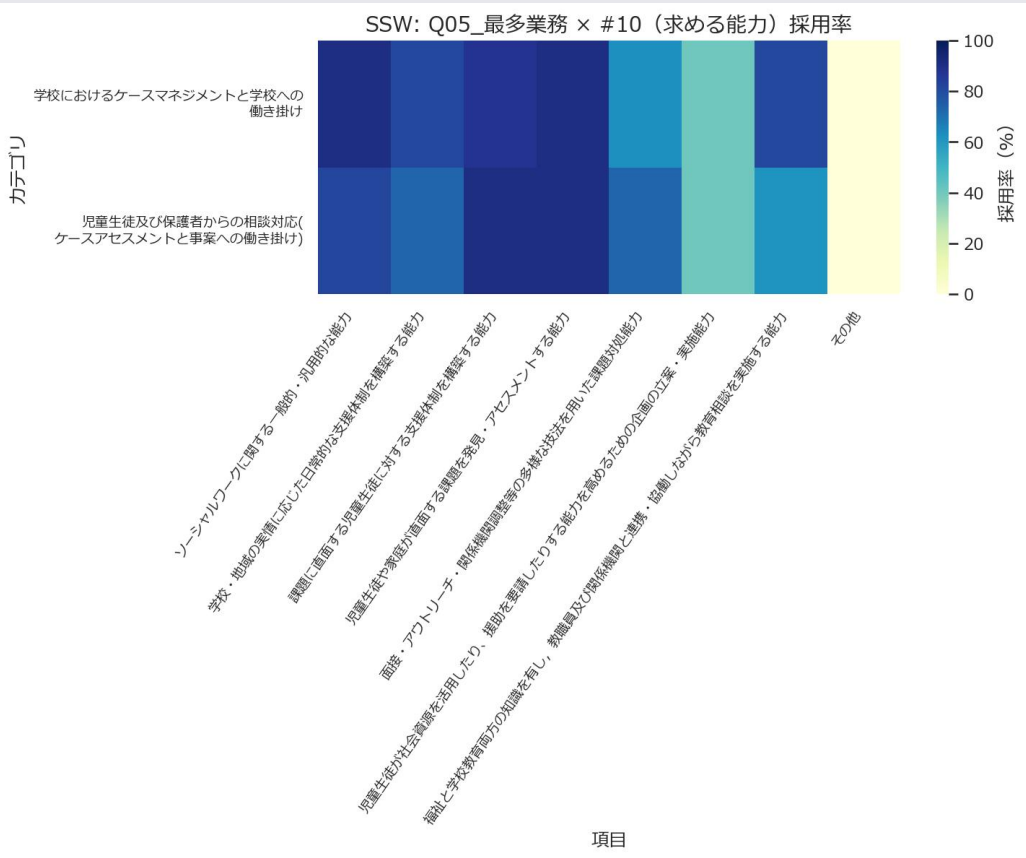
アンケート  
設問

**【SSW】【クロス集計】**  
**#5 #4の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。**  
**#10 初任者のSSWに求められる専門的な技能（スキル）のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。**

示唆

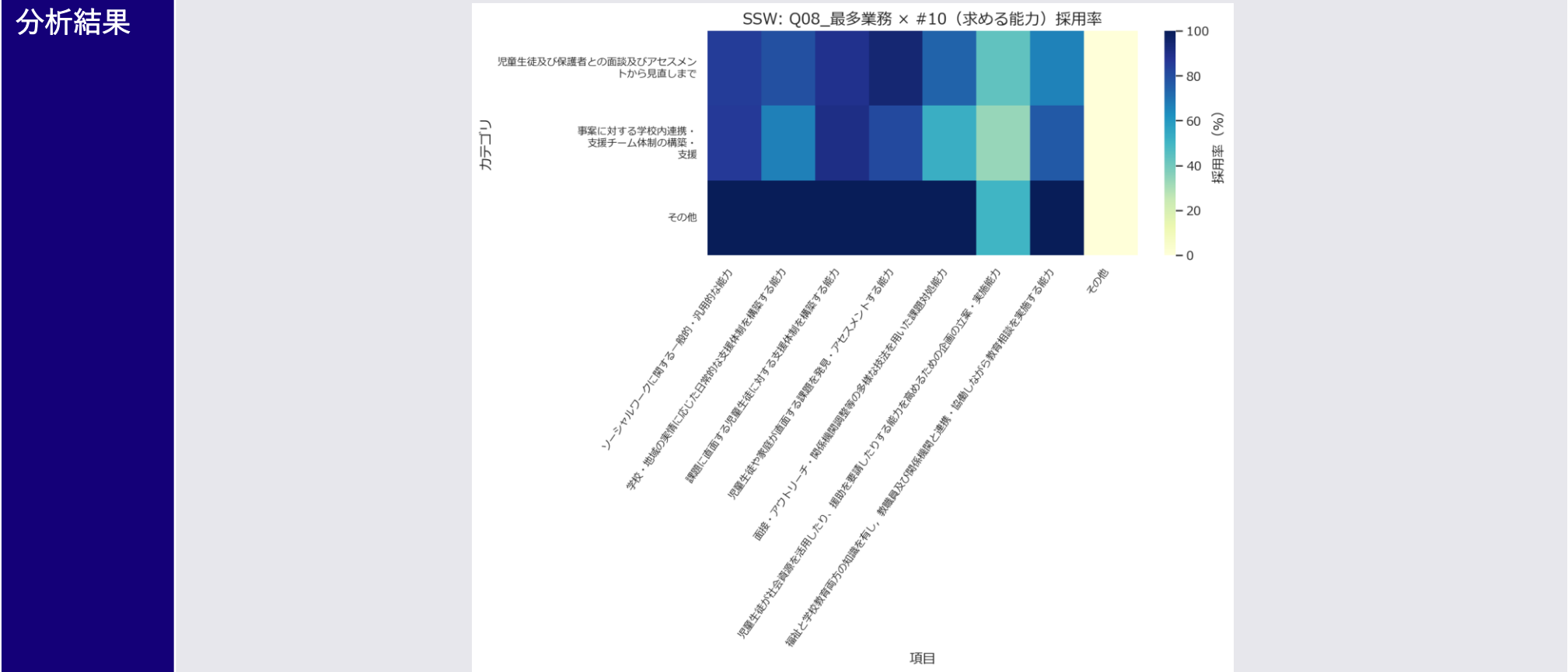
- 最多業務の内容を問わず、初任者SSWには「アセスメント能力」や「支援体制構築能力」といった具体的なソーシャルワークスキルが高く求められている（汎用的な能力も高い）。
- 研修では、アセスメントから関係機関調整までの一連の流れを、ケースを用いて実践的に学ぶ・ディスカッションする機会を設けることも一案。

分析結果



**アンケート設問** **【SSW】【クロス集計】**  
**#8** #7の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。  
**#10** 初任者のSSWに求められる専門的な技能（スキル）のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。

- 示唆**
- 有事（事案発生時）においても、平時と同様に「アセスメント能力」や「支援体制構築能力」は一貫して高く求められている。
  - 緊急事案対応においてもSSWの基本スキルが重要視されている。研修では、平時に加え緊急時を想定したケースも含めるべき。



アンケート  
設問

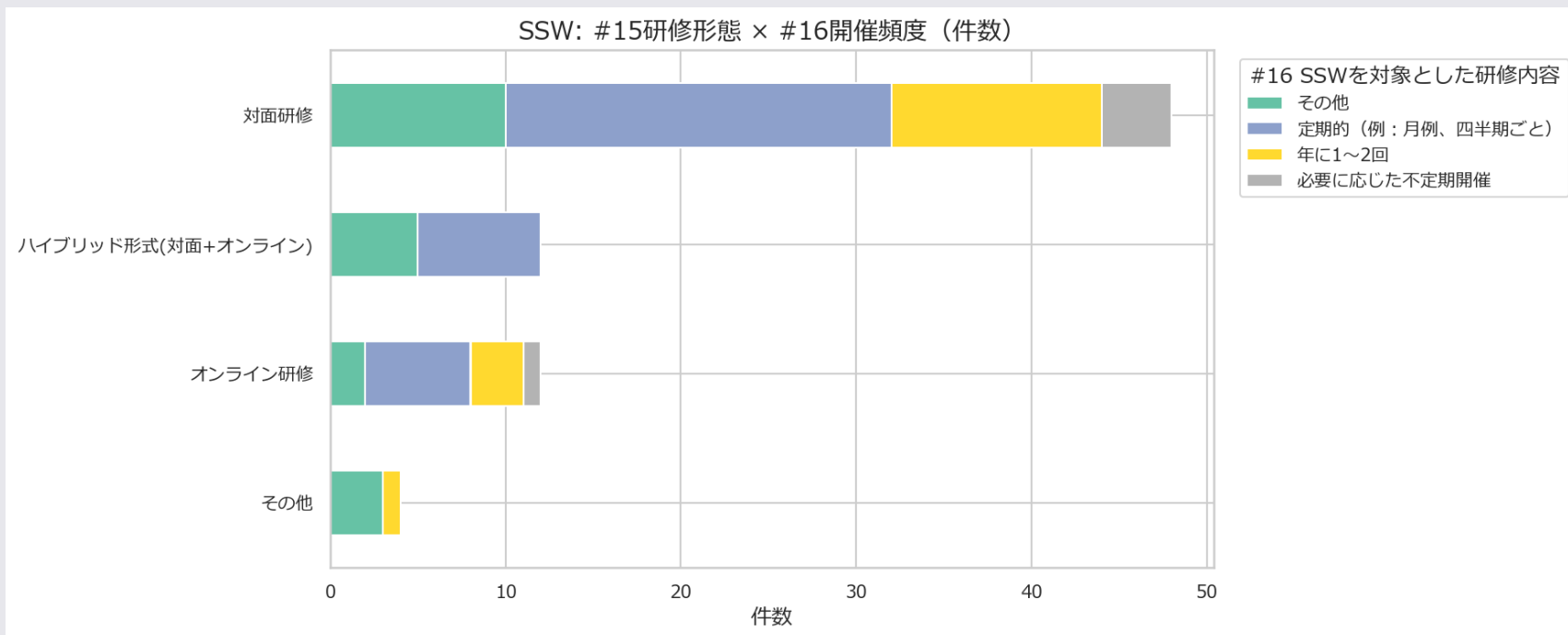
## 【SSW】 【クロス集計】

- #15 研修の実施形態について、普段採用している方式をお選びください。  
#16 研修の開催頻度について、最も近いものをお選びください。

## 示唆

- 研修の主流は「年に1～2回」、「定期的」な「対面研修」である。オンラインは少ない実情。
- 初任者が現場で孤立しないよう、年数回の集合研修を補完する形で、オンライン等を活用した定期的な情報交換や相談の場を設けるなど、継続的なフォローアップ体制の構築を求める記載を含めることも一案。

## 分析結果



アンケート  
設問

## 【SSW】 【クロス集計】

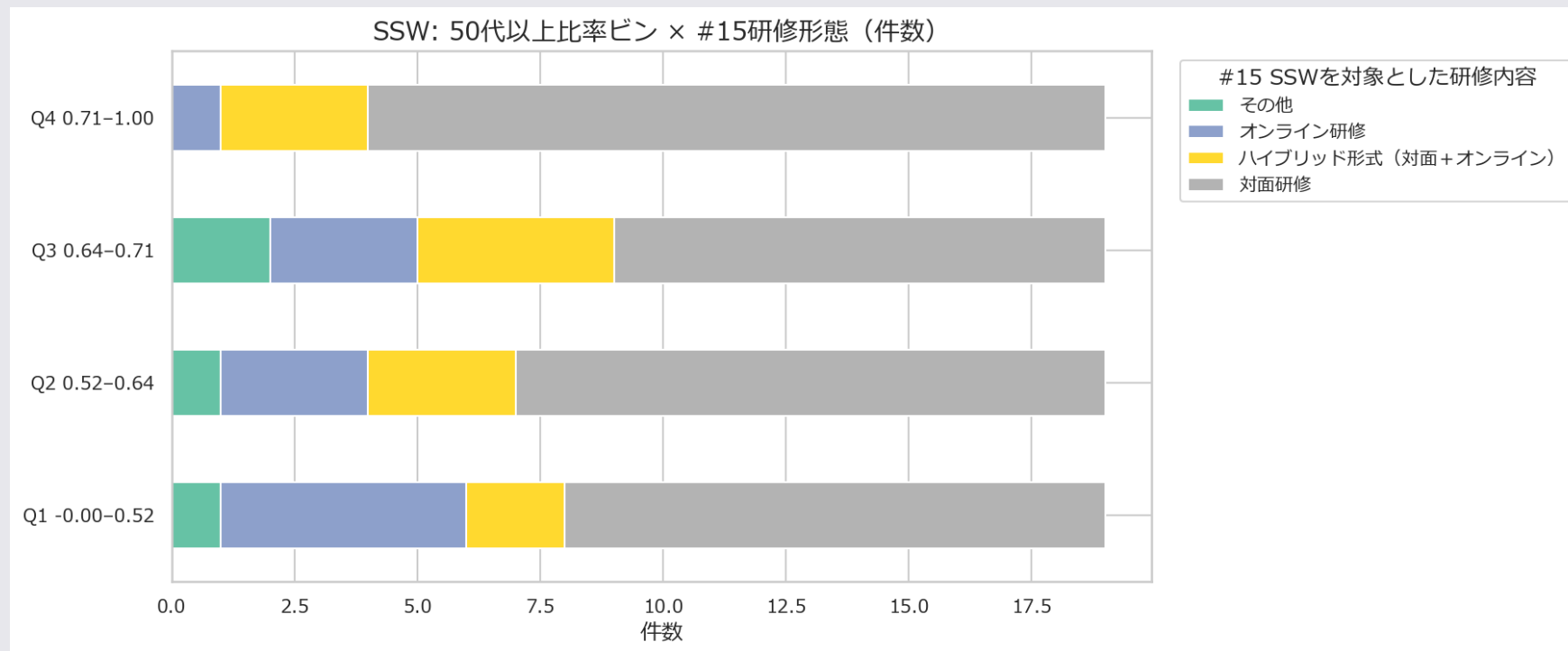
#2（の結果をもとに算出） 50代以上比率

#15 研修の実施形態について、普段採用している方式をすべてお選びください。

## 示唆

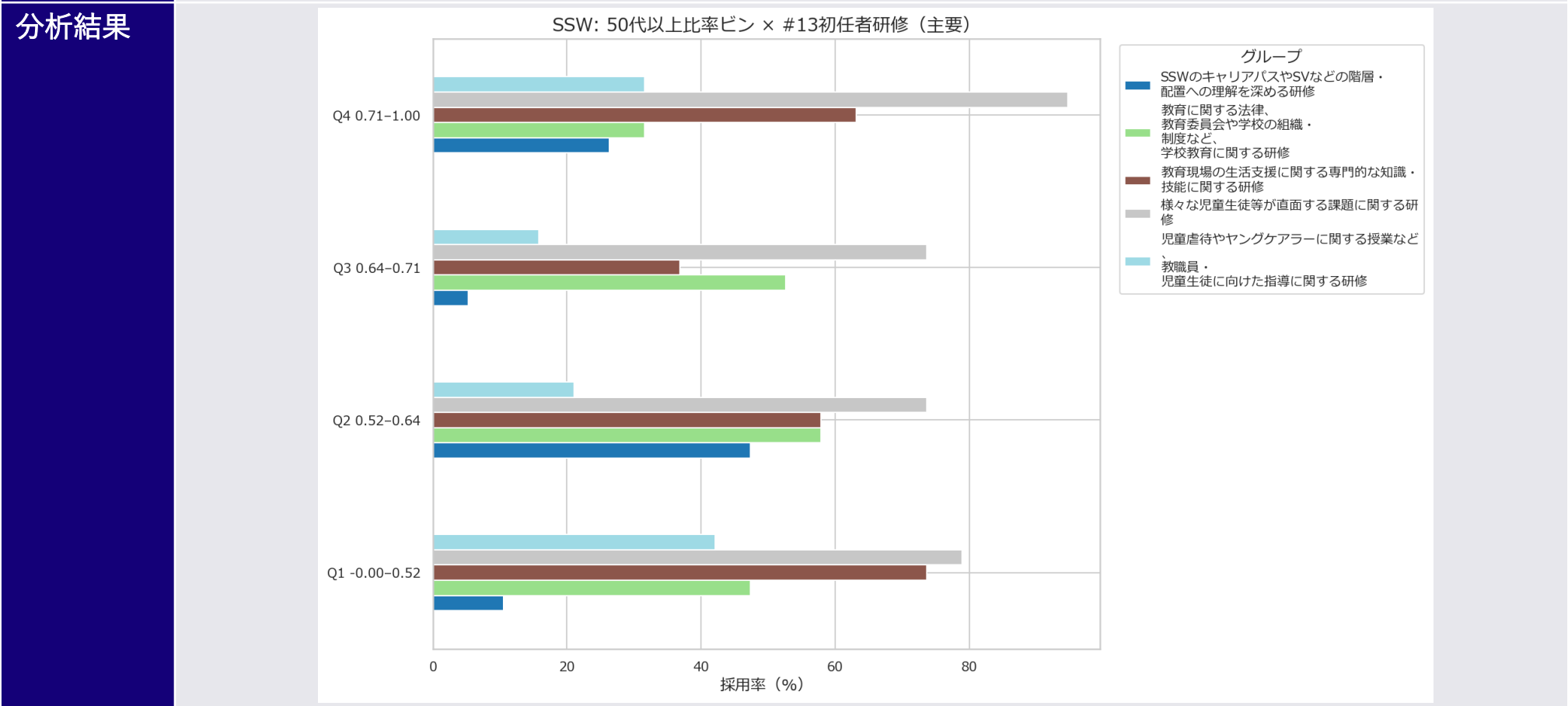
- SSWの年齢構成によらず、研修形態は「対面研修」が主流である。
- 研修形態は年齢層に配慮するよりも、内容に応じて最適な方式を選択することが合理的。講義はオンライン、事例検討は対面など、目的別のハイブリッド開催も有効な選択肢として提示すべき。

## 分析結果



**アンケート設問** **【SSW】【クロス集計】**  
**#2（の結果をもとに算出） 50代以上比率**  
**#13 #11の回答のうち、特に初任者のSSW向けの研修として実施されている内容について、該当するものをすべてお選びください。**

- 示唆**
- 「生活支援の知識・技能」や「課題に関する研修」は年齢構成を問わず採用率が高い。
  - 初任者研修の基本として専門・課題研修は含みつつ、特に若手SSWには学校文化や教育制度の理解を促す内容を手厚くすることを目指したい。



アンケート  
設問

## 【SSW】 【クロス集計】

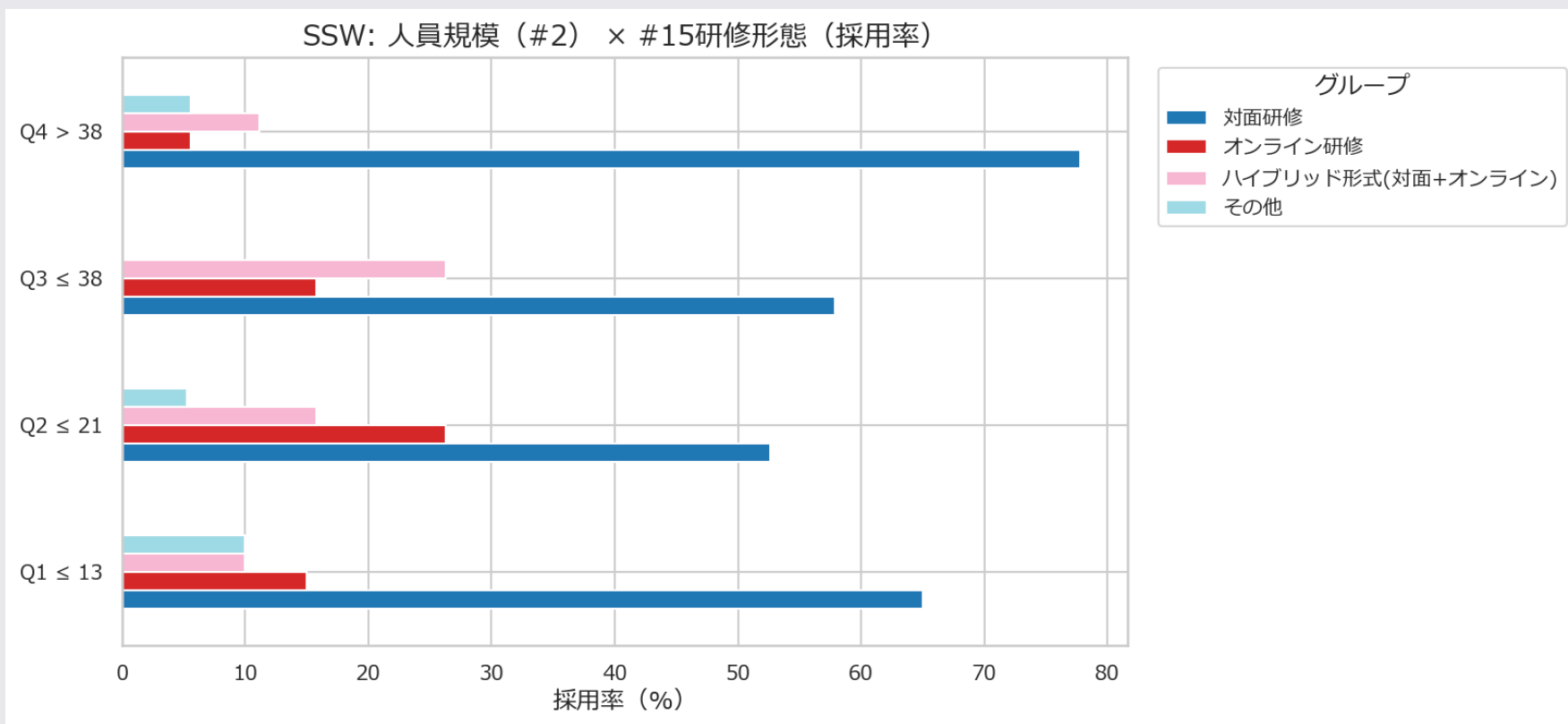
#2（の結果をもとに算出） 人員規模

#15 研修の実施形態について、普段採用している方式をすべてお選びください。

## 示唆

- ・ 人員規模を問わず「対面研修」が主流だが、規模が大きいほどハイブリッド形式の採用率が高まる傾向にある。
- ・ 大規模自治体ではオンライン活用の必要性が高い一方、小規模自治体でも、地理的に離れた参加者の負担軽減等の観点から、オンライン等を組み合わせた効率的な研修計画を提案することが考えられる（一定数ニーズがある）。

## 分析結果



アンケート  
設問

## 【SSW】 【クロス集計】

#3（の結果をもとに算出） 初任者比率

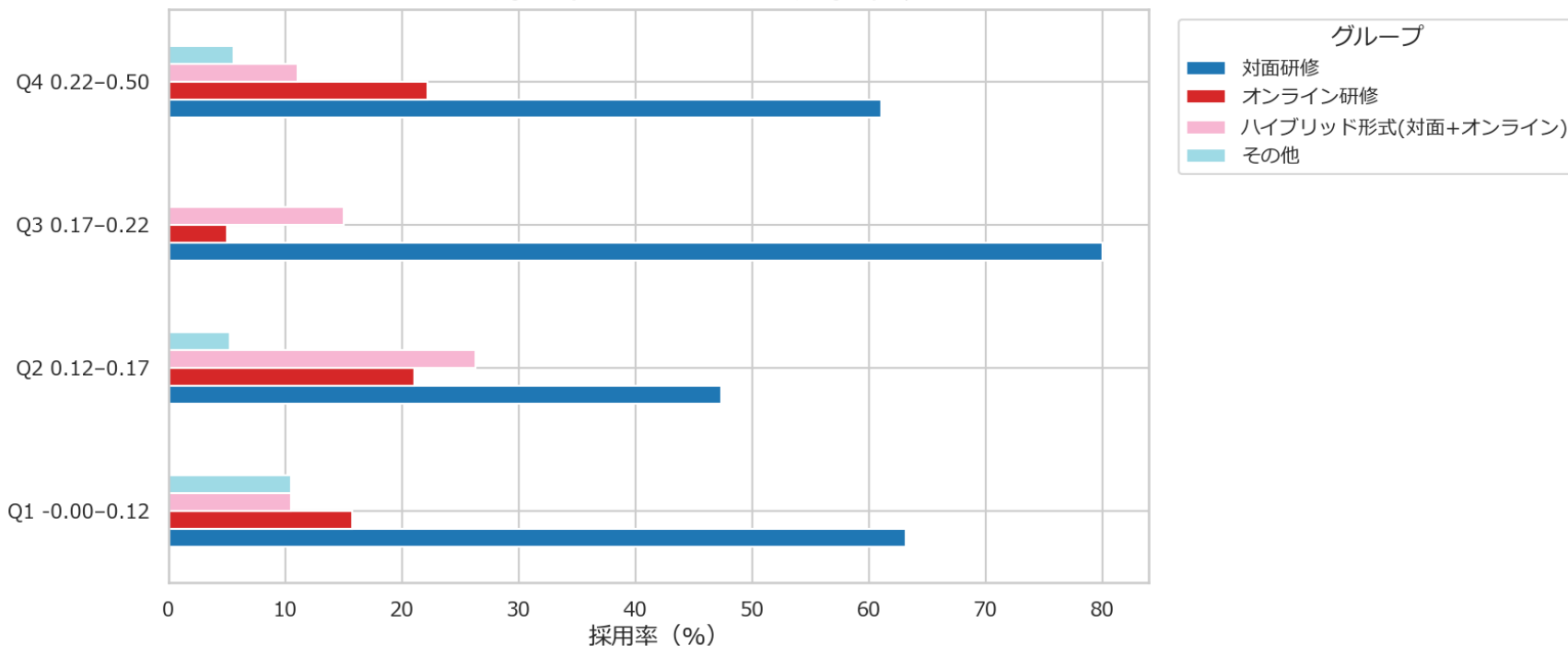
#15 研修の実施形態について、普段採用している方式をすべてお選びください。

## 示唆

- 初任者比率を問わず「対面研修」が主流であり、若干ではあるが初任者が多い自治体でその傾向が強い（Q3が最も高い）。
- 初任者研修には、知識・技能の習得だけでなく、同期とのネットワーク構築という重要な目的があるとも考える。基本は対面での実施を推奨し、初任者同士の関係構築を促すプログラムを組み込むことも一案。

## 分析結果

SSW: 初任者比率（#3） × #15研修形態（採用率）



アンケート  
設問

## 【SSW】 【クロス集計】

#3（の結果をもとに算出） 初任者比率

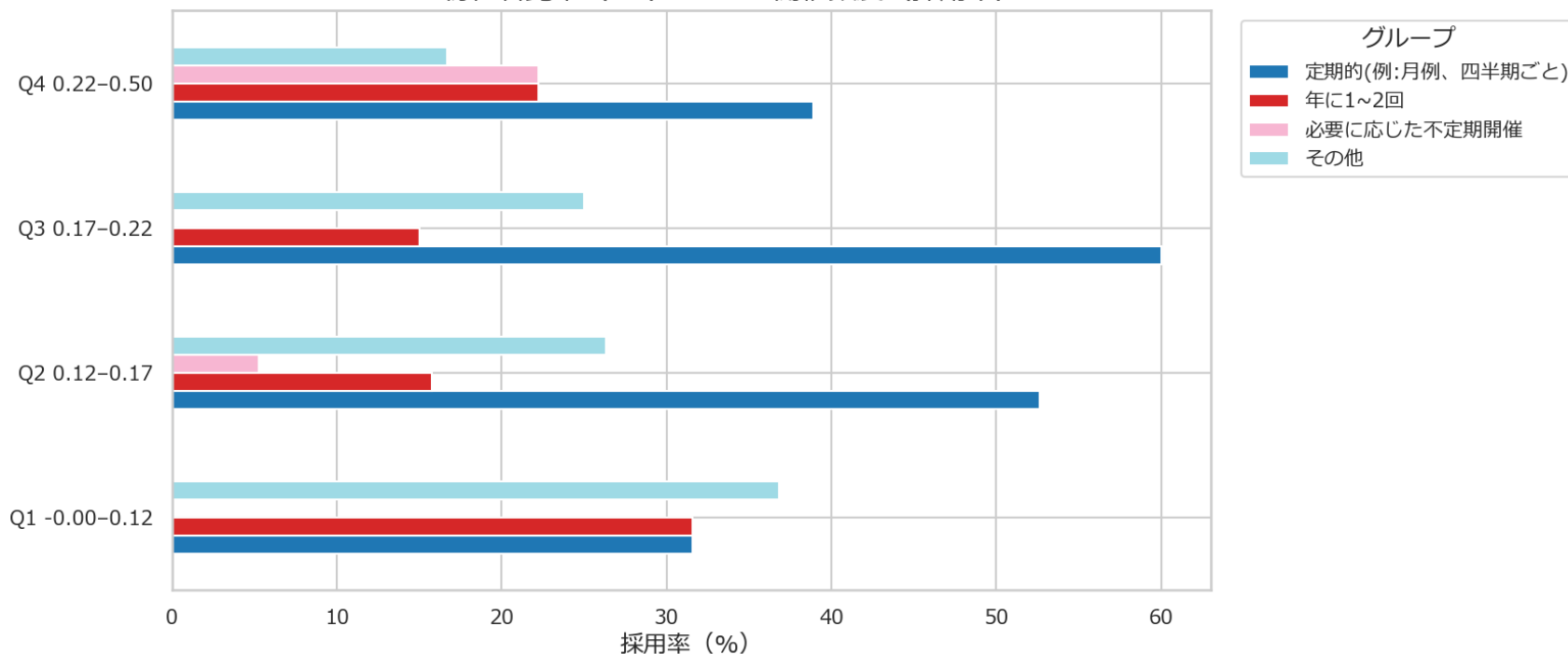
#16 研修の開催頻度について、最も近いものをお選びください。

## 示唆

- 初任者比率が低いグループでは年に1~2回の比率が高く、初任者比率が高くなると定期・不定期での開催も割合が若干高くなる。
- 計画的な研修は重要だが、初任者がいつでも相談できる体制の構築がより重要。年数回の研修に加え、定期的な連絡会やSVの機会を設けるなど、継続的な支援体制の整備を研修のあり方として提案すべき。

## 分析結果

SSW: 初任者比率（#3） × #16開催頻度（採用率）



アンケート  
設問

## 【SSW】 【クロス集計】

#2（の結果をもとに算出） 人員規模

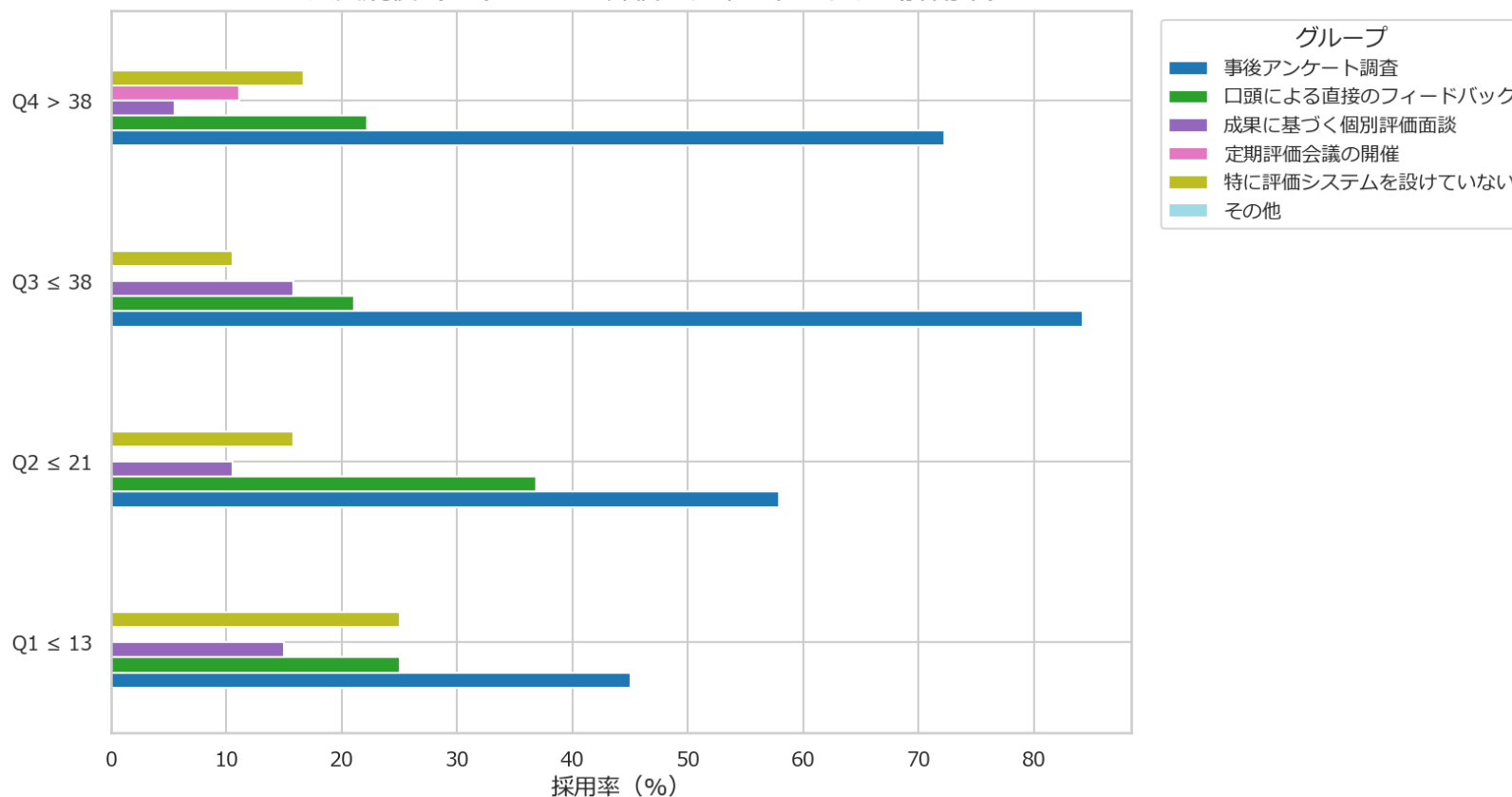
#17 研修内容の評価・フィードバック体制について、採用されている方法をすべてお選びください。

## 示唆

- 研修評価は「事後アンケート」が主流だが、「特に評価システムを設けていない」自治体も約1～2割程度存在する。また、人数規模が大きいほど定期評価会議を実施していることがわかる。
- 研修の質向上と内容の定着のため、フィードバック体制の整備は不可欠。事後アンケートに加え、研修内容の実践状況を共有する報告会・またはその仕組みなどを設け、研修効果を継続的に評価・改善する仕組みを提案すべき。

## 分析結果

SSW: 人員規模（#2） × #17評価・フィードバック（採用率）



アンケート  
設問

## 【SSW】 【クロス集計】

#3（の結果をもとに算出） 初任者比率

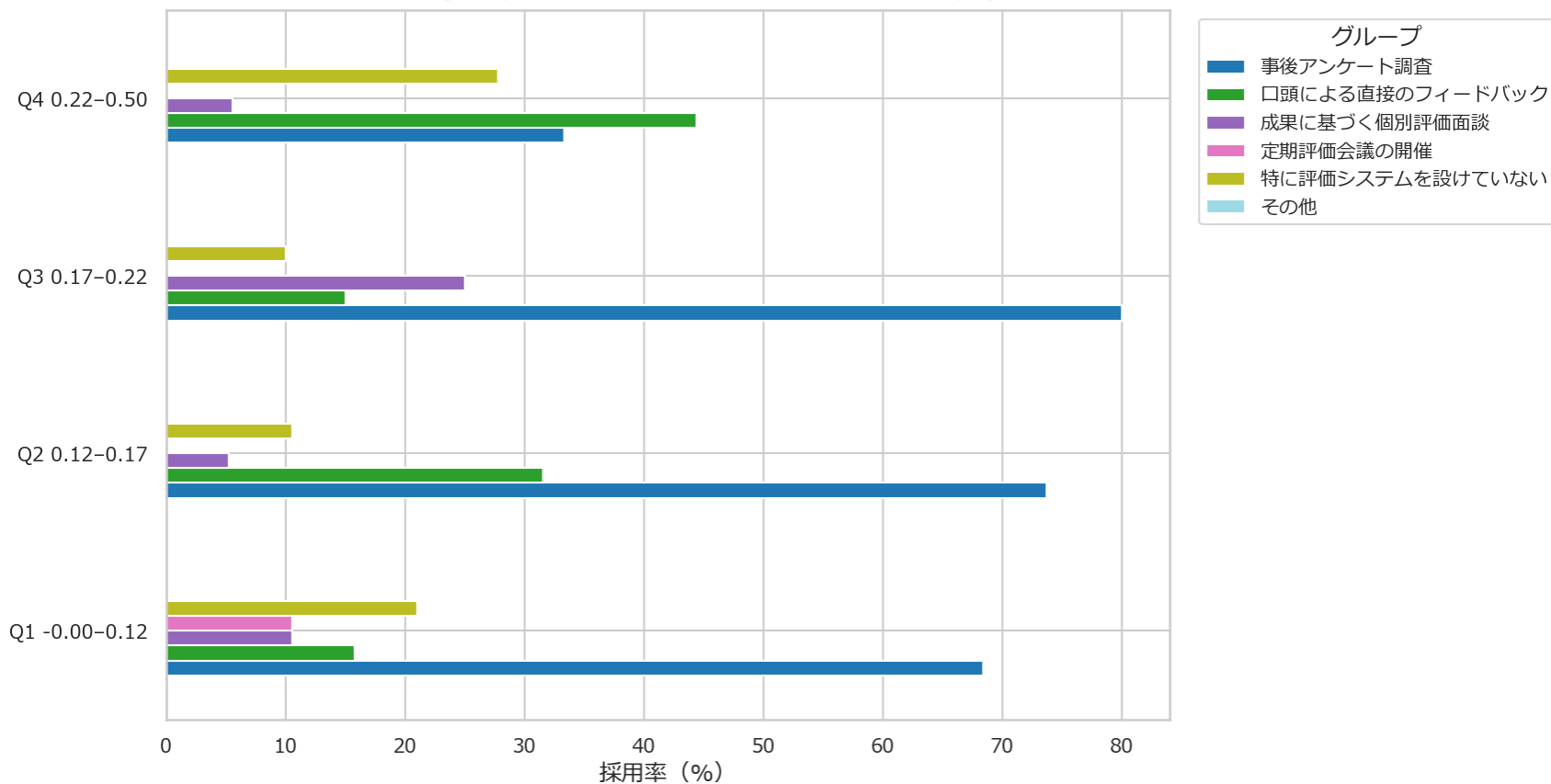
#17 研修内容の評価・フィードバック体制について、採用されている方法をすべてお選びください。

## 示唆

- ・ 初任者比率が高い自治体で、口頭による直接のフィードバック機会を設けていることが分かる。
- ・ 初任者研修の効果を最大化するため、評価システムがない自治体向けに、簡易なアンケート様式やフィードバック手法の例を示すなど、多くの自治体で再現可能な仕組みを提案するべき。

## 分析結果

SSW: 初任者比率（#3） × #17評価・フィードバック（採用率）



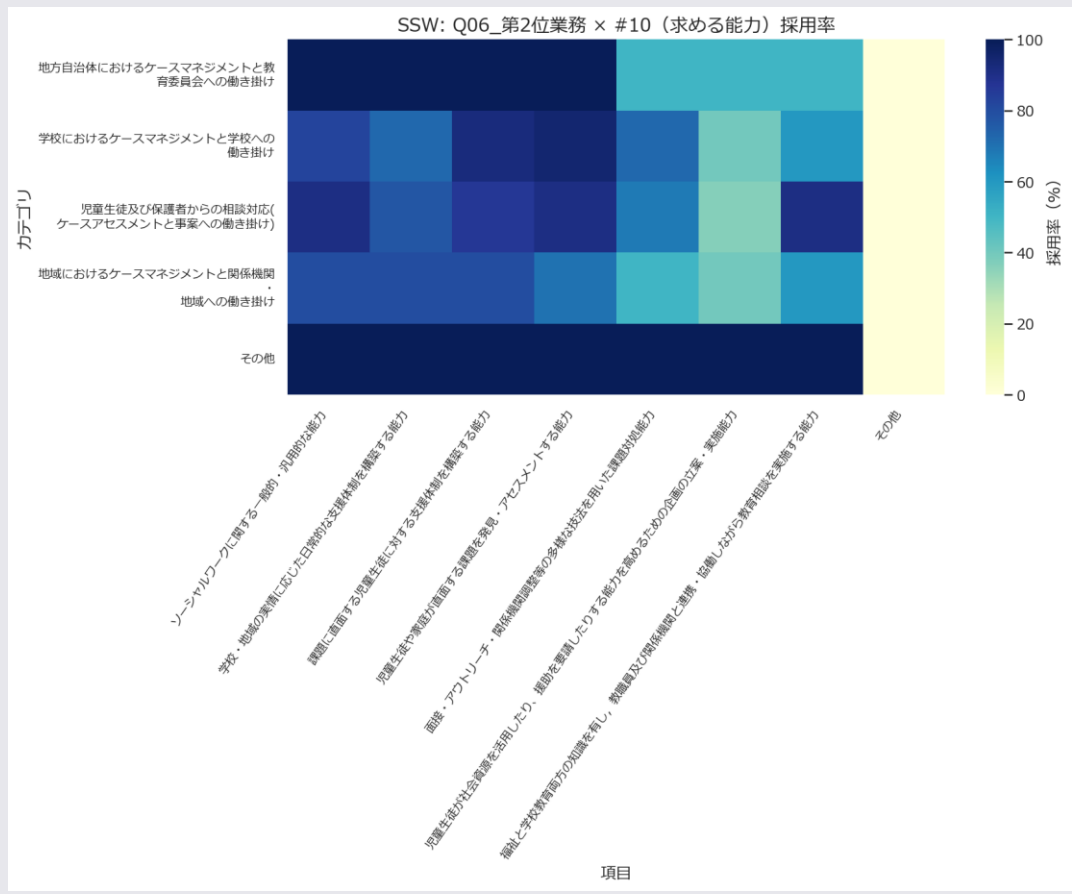
アンケート  
設問

**【SSW】【クロス集計】**  
**#6 #4の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。**  
**#10 初任者のSSWに求められる専門的な技能（スキル）のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。**

示唆

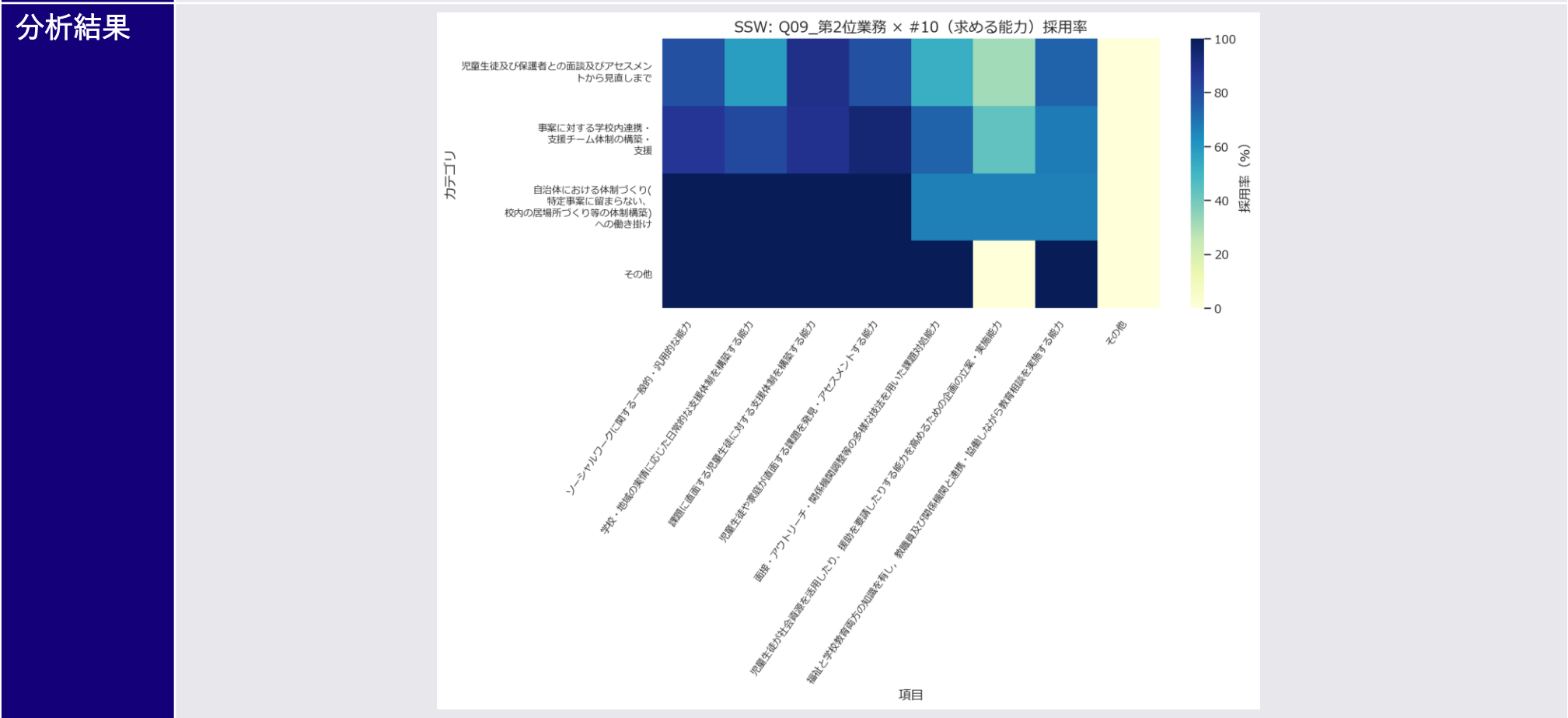
- 第2位の業務においても、最多業務と同様に「アセスメント能力」や「支援体制構築能力」は一貫して高く求められている。
- 初任者研修では、これらの能力を基礎として網羅的な研修内容とするべき。

分析結果



**アンケート設問** **【SSW】【クロス集計】**  
**#9 #7の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。**  
**#10 初任者のSSWに求められる専門的な技能（スキル）のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。**

- 示唆**
- 有事の第2位の業務においても、求められる能力の傾向は他の業務と似通っている。
  - 研修では、これらの能力がいかなる状況でも応用できる中核スキルであることを伝え、基礎を固める内容とすべき。



アンケート  
設問

## 【SSW】【クロス集計】

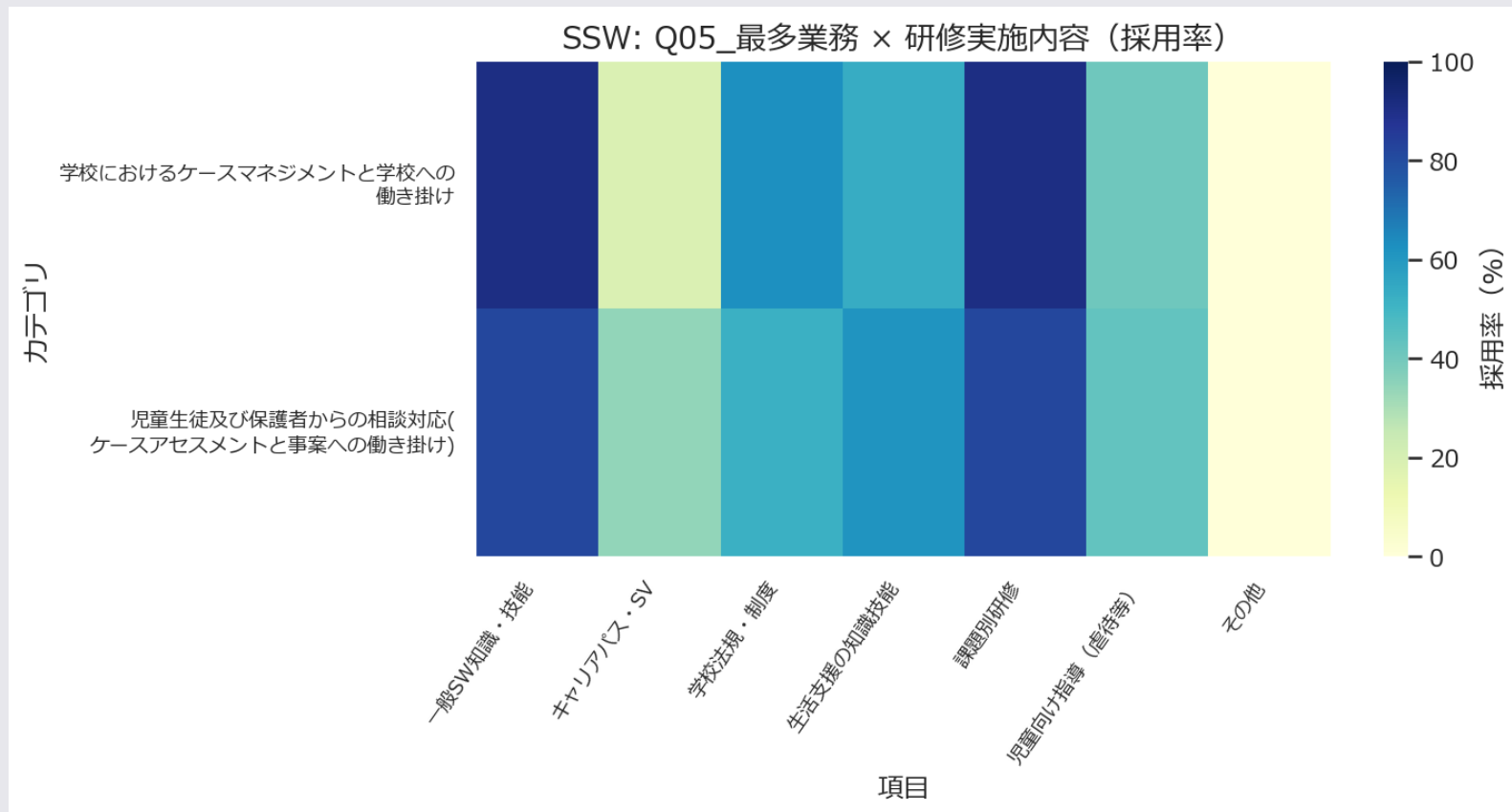
#5 #4の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。

#11（経験年数を問わず）SSWを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。

## 示唆

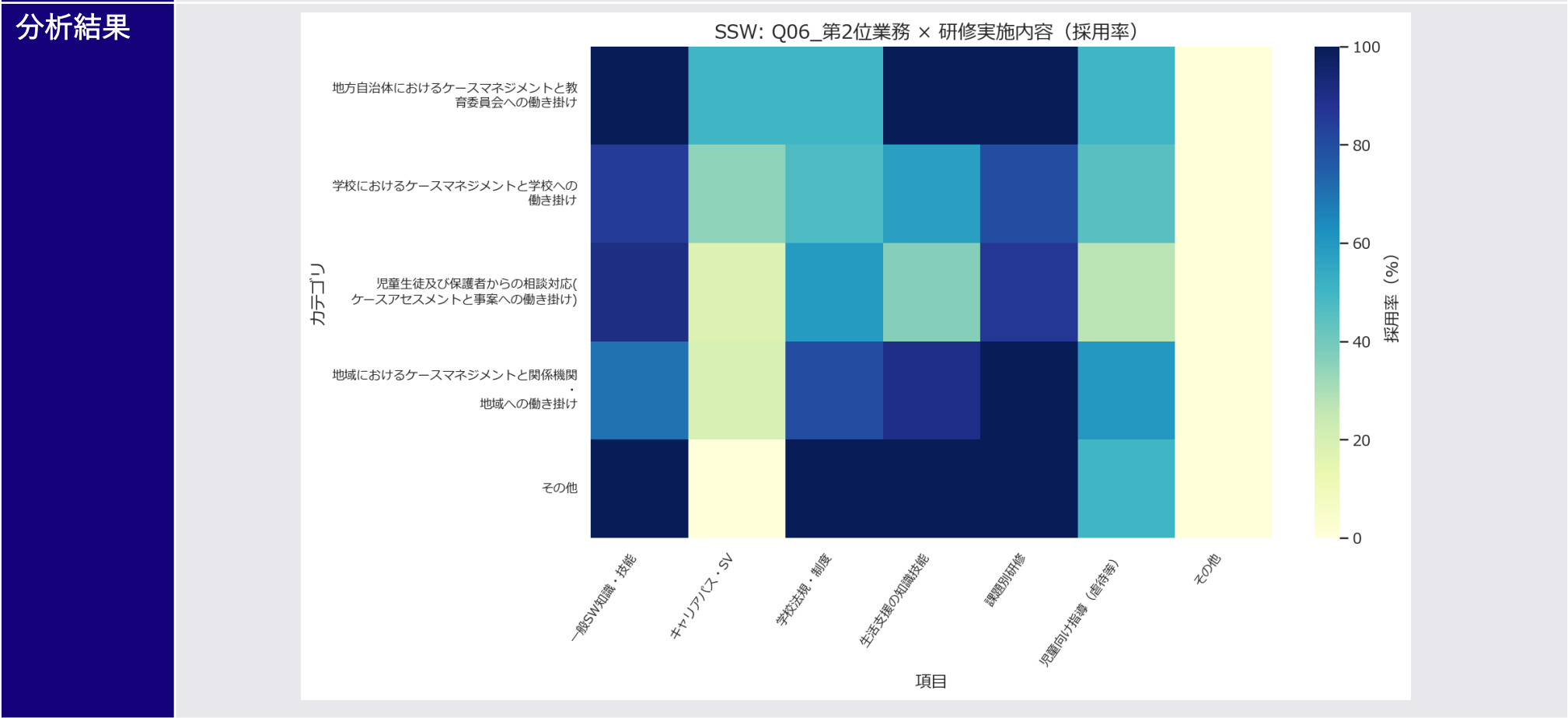
- 最多業務の内容に関わらず、「ソーシャルワークの一般的・汎用的な知識・技能に関する研修」と「教育現場の生活支援に関する専門的な知識・技能」、「様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修」が広く実施されている。
- 現場で実施されている研修内容は、SSWの主要業務を支える2本柱（専門知識、課題対応）を反映している。初任者研修もこの2つの要素をバランスよく組み込むことが求められる。

## 分析結果



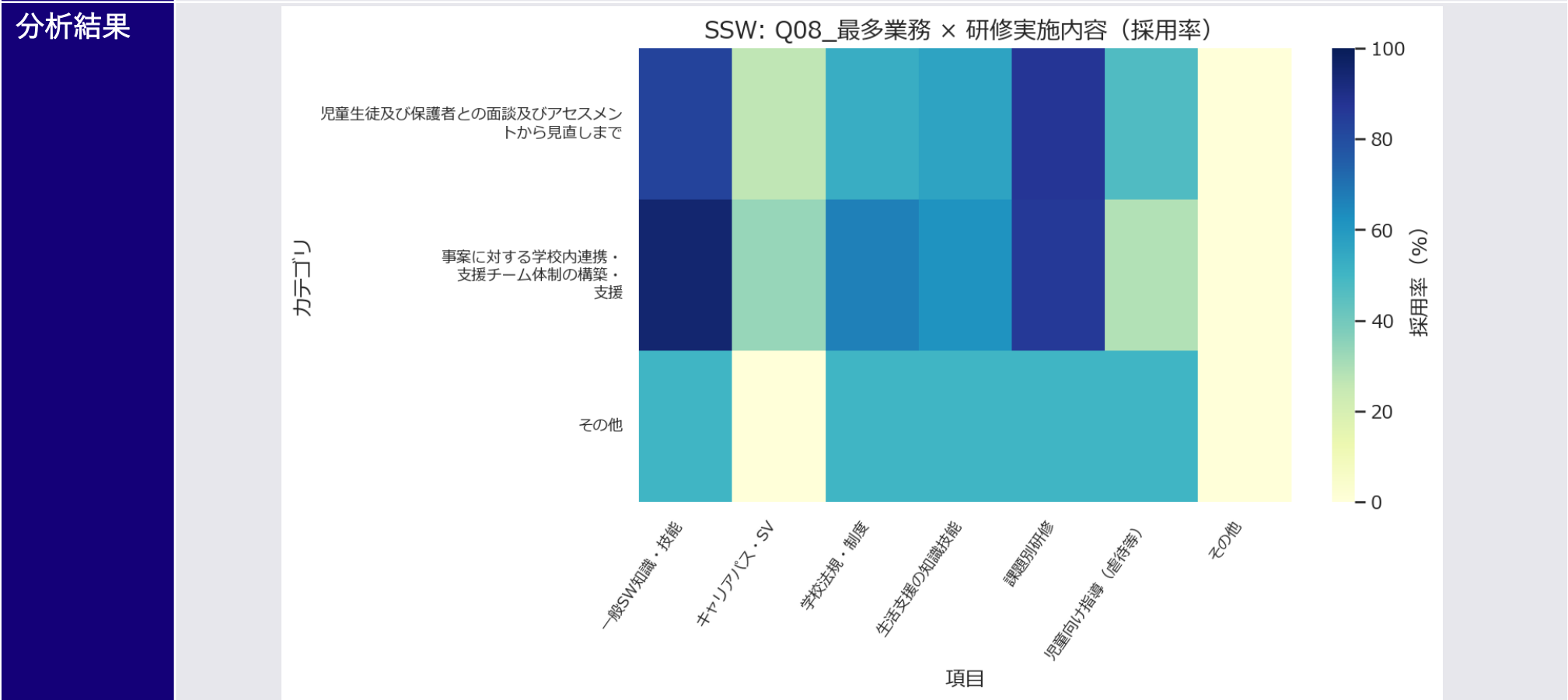
**アンケート設問** **【SSW】【クロス集計】**  
**#6 #4の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください**  
**#11（経験年数を問わず）SSWを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。**

- 示唆**
- 第2位の業務内容においても、最多業務の場合と同様の研修が多く実施されている。
  - SSWに求められる研修内容は、業務の優先順位によらず共通している。研修は「専門知識」「課題対応」「学校理解」を網羅する内容とすべきである。



**アンケート設問** 【SSW】 【クロス集計】  
 #8 #7の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。  
 #11 （経験年数を問わず）SSWを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。

- 示唆**
- 有事の最多業務においても、平時と同様の研修が多く実施されている。
  - 有事対応の基盤も平時の活動にあると認識されており、研修内容に大きな違いはない。研修では、基本となる知識・技能が緊急時にもどう活かされるかを関連付けて示すことが有効と史料。



アンケート  
設問

## 【SSW】【クロス集計】

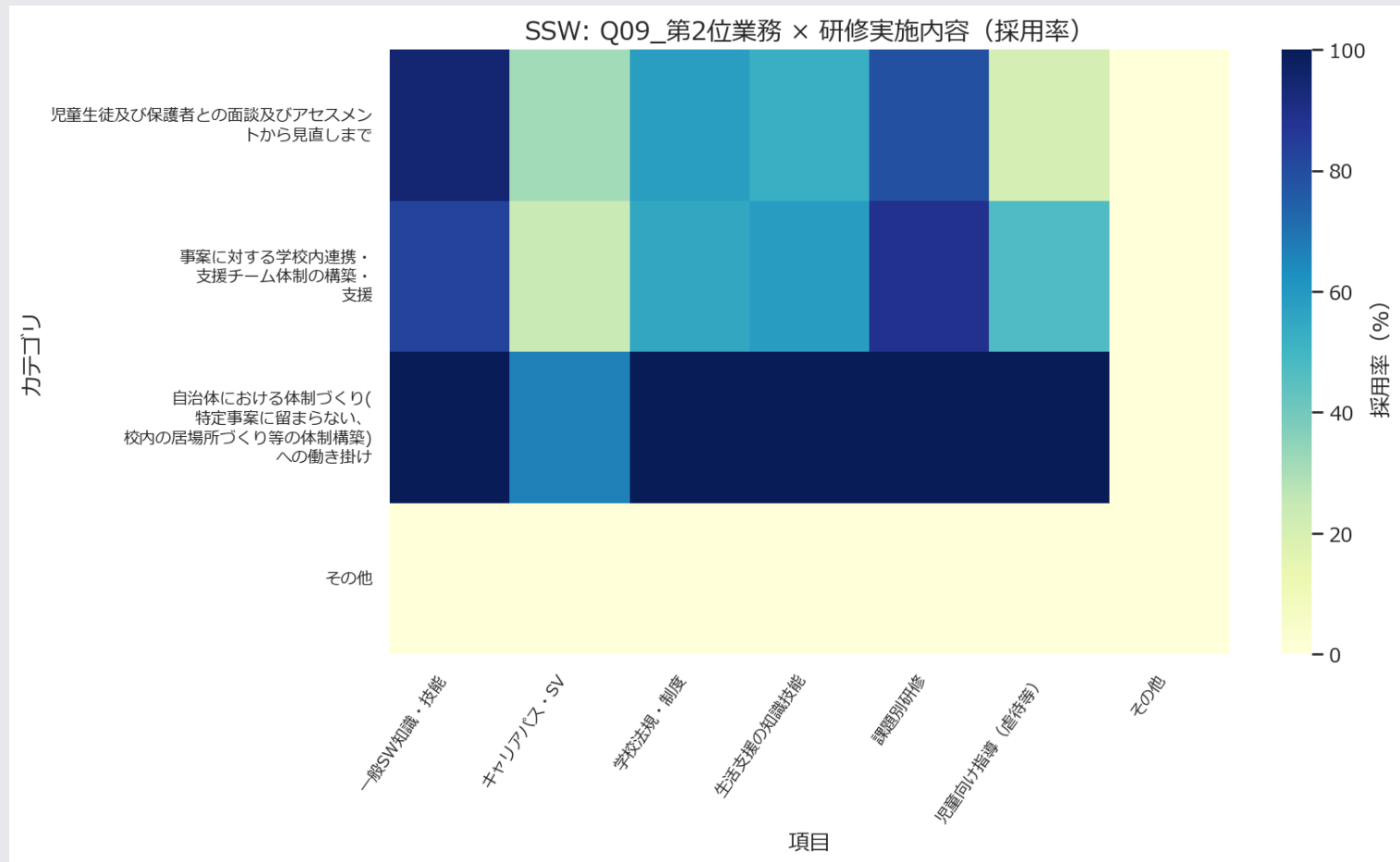
#9 #7の回答の中で、2番目に対応件数が多いものをご回答ください。

#11（経験年数を問わず）SSWを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。

## 示唆

- 有事の第2位の業務においても、研修の実施傾向は同様。
- 研修内容は、平時・有事、業務の優先度によらず普遍的。基礎的な研修内容の重要性を改めて確認。

## 分析結果



アンケート  
設問

## 【SSW】【クロス集計】

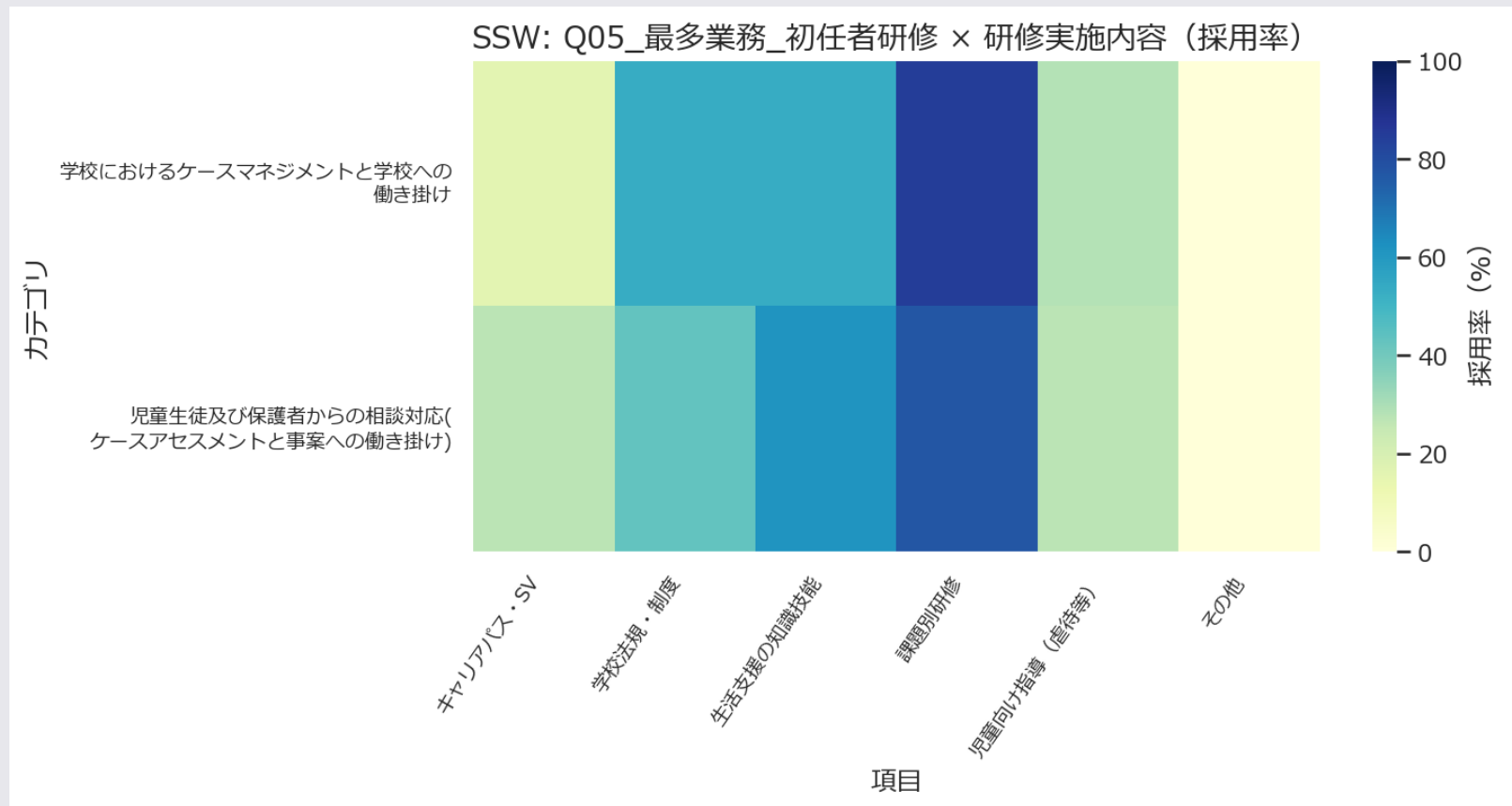
#5 #4の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。

#11（経験年数を問わず）SSWを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。

## 示唆

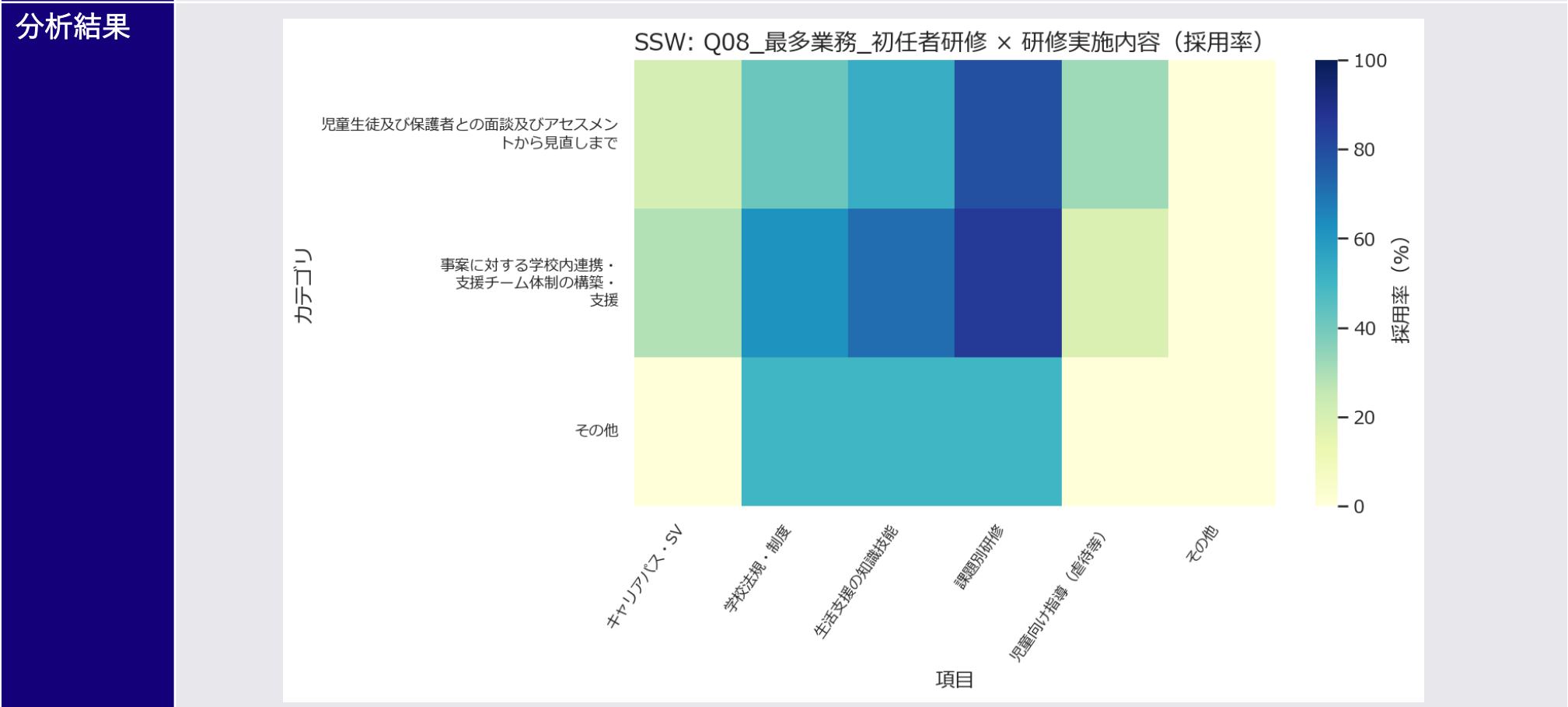
- 初任者研修においても、業務内容を問わず「生活支援の知識技能」と「課題別研修」が多く実施されている。
- SSWとしての基礎を固めるため、初任者研修では「専門知識」と「ケース対応」を中心とした内容が妥当。研修案では、これらのテーマを初任者にも分かりやすく提供する工夫が必要。

## 分析結果



**アンケート設問** 【SSW】【クロス集計】  
 #8 #7の回答の中で、最も対応件数が多いものをご回答ください。  
 #11 （経験年数を問わず）SSWを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。

- 示唆**
- 有事の業務が中心の場合でも、初任者研修で実施される内容は平時と変わらない。
  - 初任者には、まずどのような状況でも対応できる基礎力の養成が求められている。緊急時対応も、基本スキルの応用として位置づけ、研修を構成することが望ましい。



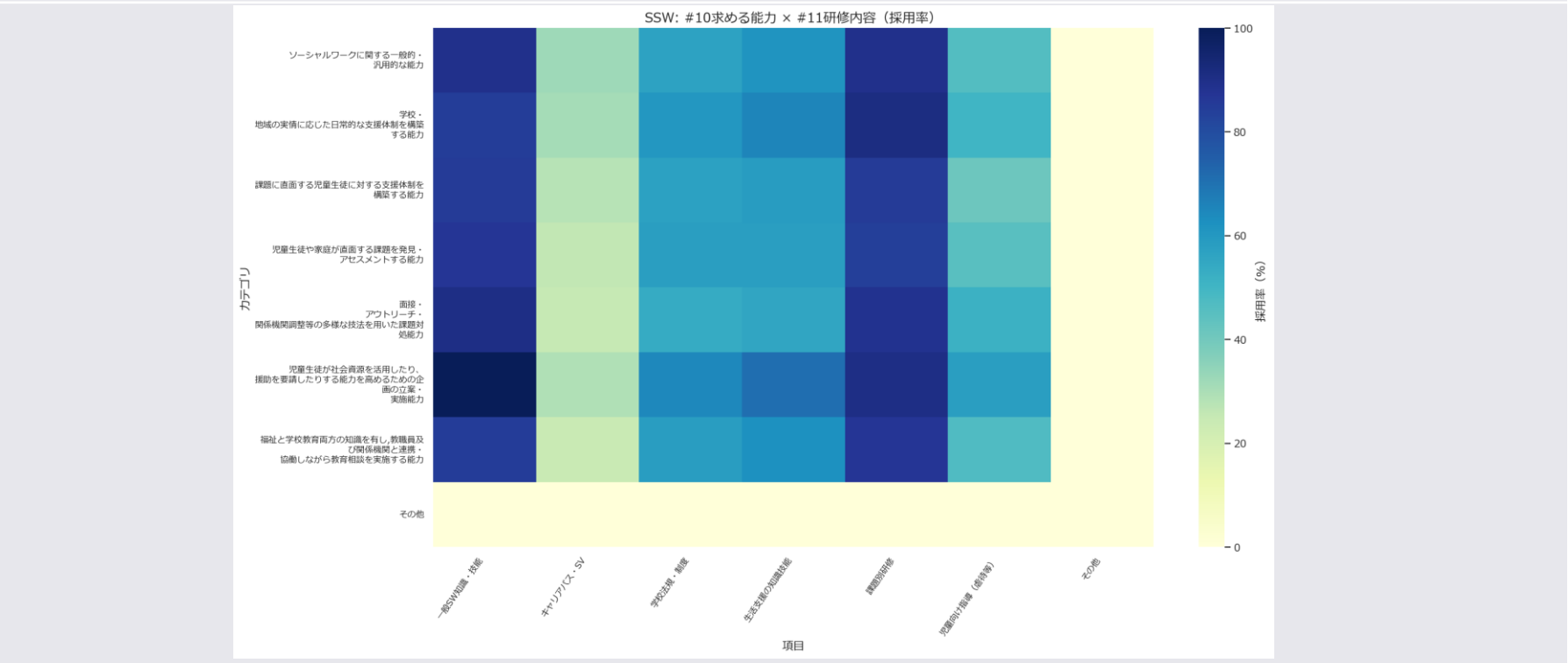
**アンケート設問**

**【SSW】【クロス集計】**  
**#10 初任者のSSWに求められる専門的な技能（スキル）のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。**  
**#11 （経験年数を問わず）SSWを対象として現在実施されている研修内容について、該当するものをすべてお選びください。**

**示唆**

- 求められる能力に関わらず、「ソーシャルワークの一般的・汎用的な知識・技能に関する研修」と「教育現場の生活支援に関する専門的な知識・技能」、「様々な児童生徒等が直面する課題に関する研修」に関する研修が広く実施されている。「児童虐待やヤングケアラーに関する授業など、教職員・児童生徒に向けた指導に関する研修」も比較的高い。
- 自治体が求める能力と実施研修には関連が見られるため、研修案を提案する際は、各研修プログラムが「どの能力の育成に寄与するのか」を明確に紐付けて示すことが必要であることをあらためて認識。

**分析結果**



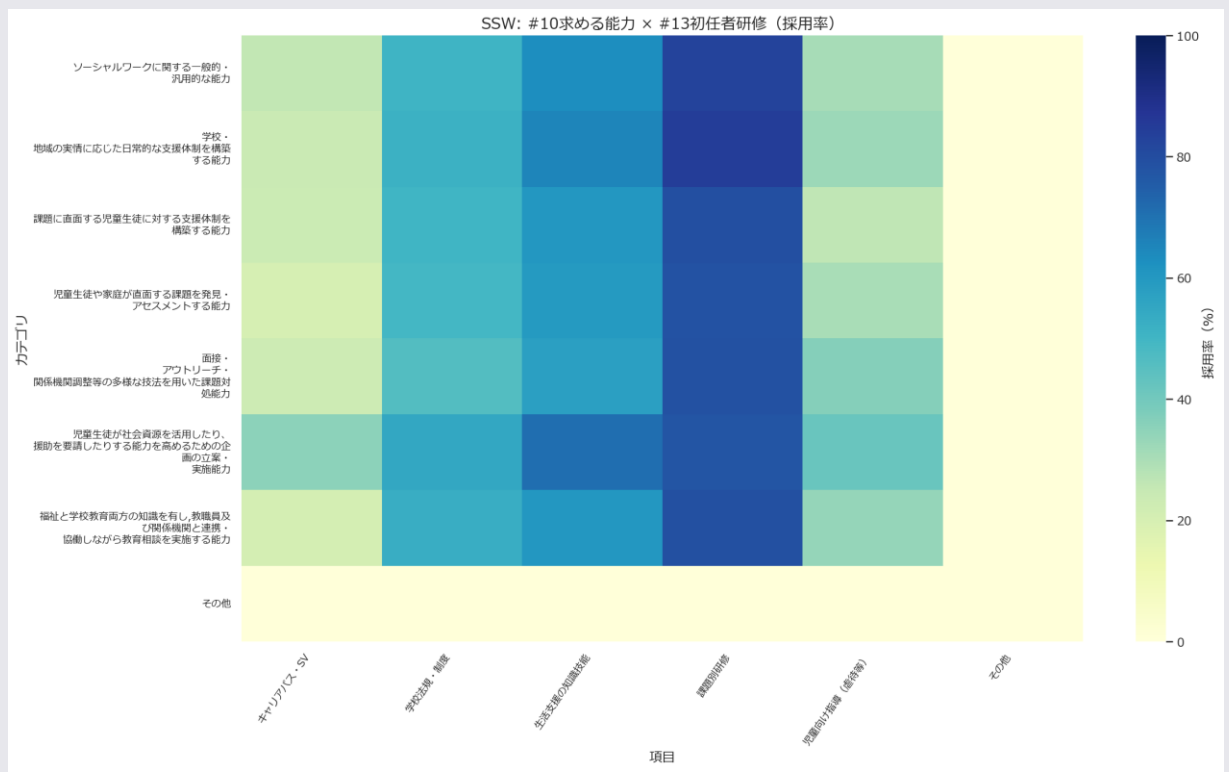
アンケート  
設問

**【SSW】【クロス集計】**  
**#10** 初任者のSSWに求められる専門的な技能（スキル）のうち、貴委員会において特に重要と考えるものをすべてお選びください。  
**#13** #11の回答のうち、特に初任者のSSW向けの研修として実施されている内容について、該当するものをすべてお選びください。

示唆

- 初任者研修では、全般向けの研修と同様の傾向が見られるが、より「生活支援の知識技能」と「課題別研修」に重点が置かれている。
- 初任者研修では、多くの能力開発の中でも、まずSSWとしての専門性と具体的な課題への対応力という、実践的な能力の基礎固めが最優先されている。研修案もこの点を重視すべきである（学校法規等をなおざりにするわけではない）。

分析結果





## 5. 調査協力者リスト

## 5. 調査協力者リスト

- 本事業の実施および「SC/SSW標準研修実施プログラム」の策定にあたり、以下の有識者、教育委員会、学校現場の皆様にも多大なるご指導・ご協力をいただきました。ここに深く謝意を表します。

### ■ 監督者

- 石隈 利紀 先生（筑波大学 名誉教授・東京成徳大学 特任教授：学校心理学専門）

### ■ 監督協力者

- 石川 悦子 先生（こども教育宝仙大学 こども教育学部 教授：臨床心理学専門）
- 奥村 賢一 先生（福岡県立大学 人間社会学部 准教授：社会福祉学専門）

### ■ ヒアリング調査ご協力者・ご協力機関

- 高田 晃 先生（宇部フロンティア大学 学長）
- 高口 恵美 様（福岡県教育委員会）
- ヒアリング調査にご協力いただいた学校現場の皆様
- ヒアリング調査にご協力いただいた都道府県教育委員会の皆様

### ■ アンケート調査ご協力機関

- 全国の都道府県・指定都市教育委員会等の皆様（全72団体）

ともに挑む。ともに実る。

**MIZUHO**

