

# 生徒支援の充実を目指した 新たな教育相談体制モデルの検討

— 既存の会議を活用した高等学校における実践を通して —

金井麻里<sup>1</sup>

昨今、学校現場では子ども達の抱える課題や問題を深刻な状況になる前に発見し、早期対応・早期支援ができる教育相談体制づくりが必要とされている。本研究では、教職員の教育相談に関する意識を高め、生徒支援の充実につなげるために、既存の教育相談コア会議を活用した新たな教育相談体制モデルを提案・実践し、成果と課題を検証した。

## はじめに

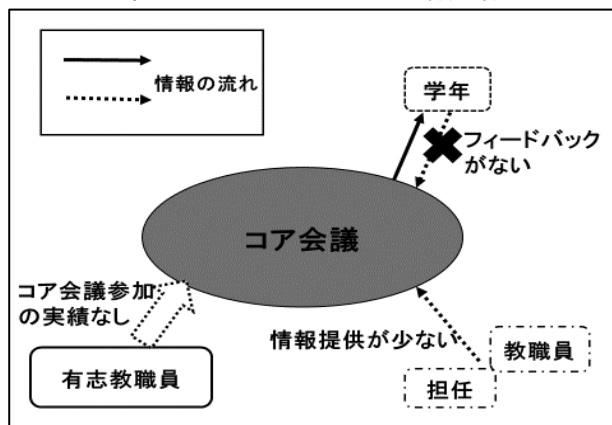
平成29年に文部科学省教育相談等に関する調査研究協力者会議がまとめた「児童生徒の教育相談の充実について～学校の教育力を高める組織的な教育相談体制づくり～(報告)」では、不登校、いじめや暴力行為、児童虐待等の件数が増加傾向にあることや、子どもの相対的貧困率が依然として高い状態にあることから、「心理的、経済的に困難を抱えている児童生徒が増加していると考えられる」としている。

このことをふまえ、同報告では学校における教育相談体制について検討すべきであるとした上で、これまでの教育相談が生徒に問題が発生した事後の対応に重点が置かれていたことに対し、今後は「事案が発生してからのみではなく、未然防止、早期発見、早期支援・対応、さらには、事案が発生した時点から事案の改善・回復、再発防止まで一貫した支援に重点をおいた体制づくりが重要である」と指摘している。また、この教育相談体制づくりにおいて「既存の会議を活用するなどし、『校内で役割のある教職員とスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーにより、早期から学校組織として事案を把握する(スクリーニング)ための会議』及び『個別事案に対応するためのケース会議』を実施する必要がある。スクリーニング会議を定期的の実施することで、重大な事案に至る前に早期発見及び支援・対応が可能となる」と述べている。

所属校では、スクリーニング会議と同等の会議として教育相談コア会議(以下、「コア会議」という)を教育相談体制の中に位置付け、週1回実施している。参加者は、生徒情報を共有し、対応や支援の方向性を検討している。構成するメンバーは、教頭、生活支援グ

ループリーダー、各学年の教育相談コーディネーター(以下、「CO」という)または教育相談担当者、養護教諭である(以下、「コアメンバー」という)。また、コアメンバー以外の有志教職員の参加も可能である。しかし、昨年度までに有志教職員が参加した実績がないことや、コア会議にあがってくる生徒情報が少ないことなど、コア会議が学校の教育相談体制の中で十分に機能していないという課題がある(第1図)。

第1図 これまでのコア会議の様子



山本は「学校現場では、教職員の誰もがそれぞれの立場から情報の発信者となり、チーム支援のきっかけづくりをしていくことが望まれる。そのためには、教職員一人ひとりが生徒の変化やサインに気付くことができる視点を養うことが必要である」(山本 2017)とし、教職員一人ひとりが生徒支援に関わっていくことの必要性を指摘している。そのためにも、組織で教育相談に関わっていく体制づくりが重要である。

## 研究の目的

本研究では、生徒支援の充実を目指し、既存の会議を活用した新たな教育相談体制モデルを提案・実践し、その成果と課題を検討する。

1 神奈川県立湘南台高等学校  
研究分野(一人ひとりのニーズに応じた教育研究  
支援教育)

## 研究の内容

### 1 事前調査

#### (1) 目的

教育相談体制とコア会議に対して教職員がどのような認識を持っているのかを明らかにする。

#### (2) 方法等

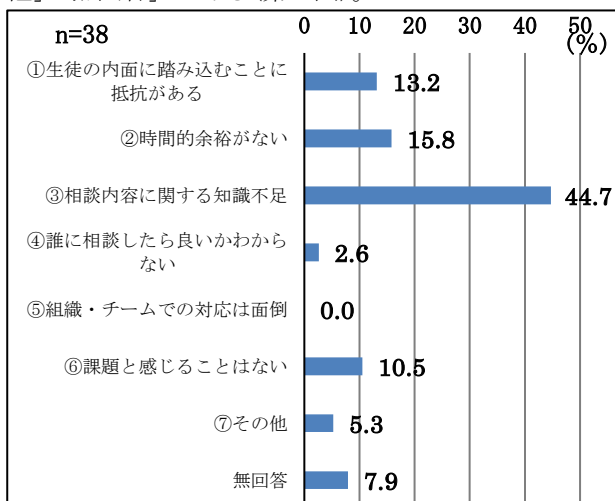
所属校の全教職員 64 名を対象に、教育相談体制とコア会議に関する選択式と自由記述式によるアンケート調査を行った。

#### (3) 結果と考察

1 週間後に回収し、38 名からの回答を得た(回収率 59.4%)。回収率はやや低かったものの、経験年数の少ない 1～5 年目の教職員から、25 年以上の経験年数の多い教職員まで幅広い層で回答を得ることができた。

ア 「生徒から相談された際に課題と感ずること」

「③相談される内容に関しての知識が不足している」と回答した教職員が 17 名(44.7%)、次いで「②相談にこたえたいと思うが、時間的余裕がない」が 6 名(15.8%)であった。その他の選択肢は「①生徒の内面に深く踏み込むことに抵抗がある」「④ひとりで対応するのは困難だと思うが、誰に相談したら良いかわからない」「⑤組織またはチームで対応するのは面倒だと感じる」「⑥課題と感ずることはない」「⑦その他」「無回答」である(第 2 図)。



第 2 図 「生徒から相談された際に課題と感ずること」(事前)

教職員経験年数によって回答に大きな差はなかったため、どの経験年数でも教育相談に対する知識不足を感じていることが明らかになった。このことから、教職員は生徒から相談を受けることに自信を持たず、教職員が相談から実際の支援に移すことができない状況があると推測した。

#### イ コア会議に関する項目

コア会議に有志の教職員が参加できることを知っていた教職員は 31 名(81.6%)、コア会議の内容に興味・

関心があるかの質問については「とてもある」「ある」を合わせると 29 名(76.3%)で、回答した大多数の教職員がコア会議について興味・関心を持っていた。しかし、実際にコア会議に参加してみたいかという質問に対しては「参加してみたい」は 7 名(18.4%)にとどまり、「自分に関係のある生徒なら参加してみたい」「誘われれば参加してみたい」「授業の調整がつかないなら参加してみたい」が合わせて 26 名(68.4%)と多かった。また、「コア会議に求める機能やコア会議の在り方について」の自由記述では 11 名から回答があり、そのうち 9 名はコア会議が閉鎖的であるとする内容であった。主な意見としては、「情報共有が密にできたら良いと思う」「もっとオープンにしてほしい」「コア会議の内容の中には慎重に取り扱うべきものもあるかと思いますが、学年や学校にもう少しオープンにしてくれた方が、意識しやすい」等の意見であった。このことから、コア会議について興味・関心がある一方で、教職員にとってコア会議が身近なものではないことや、コア会議からの情報発信が少ないことから、実態が分からないために有志参加に踏み切れない状況があることが推測される。

これらの推測から生徒支援の充実には、既存のコア会議が十分に機能し、教職員が積極的に教育相談に関わるような働きかけが必要ではないかと考えられる。

### 2 研究の仮説

既存のコア会議を活用した新たな教育相談体制モデルを提案・実践することで、教職員の教育相談に関する意識を高め、組織で支援することにより、生徒支援の充実につながると仮説を立てた。

### 3 研究の概要

#### (1) 教育相談体制モデルの実践

##### ア 期間

平成 30 年 10 月～11 月

##### イ 実践内容

教職員が組織で支援する教育相談に関わる機会を増やすために、校内教育相談体制の中に位置付けられているコア会議を活用し、新たな教育相談体制モデルを提案・実践した。

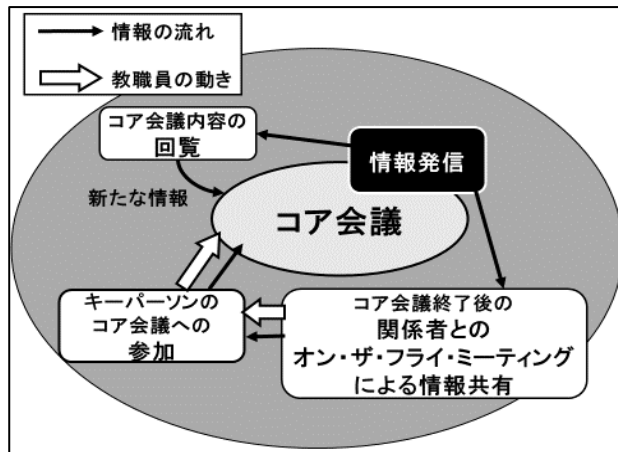
#### (2) 事後調査

実践後に、成果と課題を把握するため、アンケート調査及びインタビュー調査を実施し、教職員の意見を収集した。また、コアメンバーによる振り返りを行った。

### 4 教育相談体制モデルの実践

新たな教育相談体制モデルの内容として、コア会議内容の回覧、コア会議終了後の関係者とのオン・ザ・フライ・ミーティングによる情報共有、キーパーソン

のコア会議への参加(第3図)を考え実践した。



第3図 新たな教育相談体制モデル

(1) 実践内容

ア 「コア会議内容の回覧」

コア会議で話し合われた内容を月に1回保健室から教職員向けに発信している回覧に載せ、情報発信した。回覧は個人情報を含むため、各学年のコアメンバーの管理の下で回覧した。その際、学年のコアメンバーから「こういうのが欲しかったんだよ」「やっと情報を回してくれたか」という声が教職員からあったという報告があり、コア会議の情報を共有したことに対し好意的な反応があったことが分かった。

イ 「コア会議終了後の関係者とのオン・ザ・フライ・ミーティングによる情報共有」

コア会議で話し合われた生徒情報の中で、関係教職員との情報共有が必要と思われる事例については、コア会議終了後にコアメンバーから声をかけ、情報共有を行った。教職員の負担を考慮し、改めて会議の場などは設けずに、オン・ザ・フライ・ミーティング(中田 2013)として職員室で立ち話的に行った。本研究では、新たな教育相談体制モデルに基づいてコア会議を5回行い、情報共有は18事例について実施した(第1表)。

第1表 コア会議後に情報共有を行った事例数

	1学年	2学年	3学年	計
10月2日	1	1	2	4
10月10日	2	—	1	3
10月16日	1	2	1	4
10月30日	1	1	1	3
11月6日	1	2	1	4

この情報共有では、教職員へコア会議で話し合われた内容を伝えることにより、生徒の新たな情報を引き出ししたり、近況を確認したりすることが出来た。また、支援についての手立てを考える機会にもなったことで、生徒支援を進めるにあたり重要な場となった。

ウ 「キーパーソンのコア会議への参加」

オン・ザ・フライ・ミーティングによる情報共有において支援の中心となるキーパーソンを決め、コア会

議への参加を依頼した。18事例中10事例で、キーパーソンに次回のコア会議への参加を依頼した。このうち3事例において参加が実現した。

(2) 実践事例

本研究では、キーパーソンの参加が実現した3事例を通して新たな教育相談体制モデルの実践について分析することとした。

ア 事例1

生徒Aは2年生の頃から不登校傾向で、3年生の初めから登校できずにいた。担任からの家庭連絡も繋がらないことが多かった。担任の家庭訪問により三者面談を行い、Aに登校の意思はないが、大学を受験したいという希望を持っていることが確認された。

(ア) コア会議での話合い

コア会議では、2年生の頃よりAは話題にあがっていたものの、学年のコアメンバーが把握する情報の報告のみで終わっていた。今回は本人の希望を受け、今後の進路決定を支えていく必要性が話し合われた。

(イ) オン・ザ・フライ・ミーティングによる情報共有

コアメンバーの呼びかけにより、担任・副担任とAの近況について情報共有した。今後の具体的な動きについて話し合うため、キーパーソンとして担任が次回のコア会議に参加することが確認された。

(ウ) 教育相談体制モデルの実践結果

オン・ザ・フライ・ミーティングによる情報共有では、担任が学年の中でAを一人で支えている状況が明らかになったため、その場に副担任も加えた。

コア会議では担任からAとの面談の詳細が報告され、今後どのような支援が必要なのか、学校としてAの進路決定に向けてどのような関わりが出来るのかについて話し合われた。進路に関わる問題であることや、担任が疲弊感を抱えているという点を考慮し、管理職とも連携しながら、Aの方向性を話し合うことが出来た。担任からは、「Aについてどうしていいかわ分からず、また責任を感じていたので、一人で抱えなくていいんだと思えることで負担感が減った。複数で個人の支援をしていくことは有難いと感じた。」という感想があった。

イ 事例2

生徒Bは1年生の頃から保健室の頻回利用者で、頭痛や腹痛等の不定愁訴が多かった。2年生に進級してからは教室への不適應により、保健室を利用する時間が更に多くなった。

(ア) コア会議での話合い

Bについては1年生の頃から継続してコア会議で話題にあがり、担任と養護教諭が支援に当たっていた。2年生の9月にクラスメイトとのトラブルがあり、教室への抵抗が増し、欠課が続いた。このことから、コア会議ではBに対する支援チームを結成し、チームで支援する必要があるのではないかと話し合われた。

(イ) オン・ザ・フライ・ミーティングによる情報共有  
コアメンバーの呼びかけにより、担任・副担任・養護教諭とBの現状について情報共有した。一部の教職員のみでBに関わるのではなく、チームを結成し学年全体でBに関わっていくことが、Bの教室適応に必要ではないかということと、担任がキーパーソンとして次回のコア会議に参加することが確認された。

#### (ウ) 教育相談体制モデルの実践結果

Bの担任と情報共有を行った際、担任の考えるBへの支援方針と、養護教諭が考えるBへの支援方針に違いがあることが分かった。

Bには担任と養護教諭が別々の場で関わっていたが、Bの教室適応を支えていくために、チームを結成し学年全体でBを支援していくことになった。そのためにコア会議では、支援チーム結成に向けてメンバーを選定し、今後のチームの動きや、ケース会議開催について話し合われた。教室でのBの動きを中心に考える立場の担任と、Bの精神状態に寄り添った考えを持つ養護教諭、そこへ全体を把握するコアメンバーが入り情報共有を行うことで、双方が同じ支援方針で対応することが出来た。担任からは、「Bについては自分がなんとかしていかなくてはと思い込んでいた。チームで対応しろと言われても、どうやってチームを組んだり声をかけたりして良いか分からず、億劫になって動き出せなかった。今回コア会議に参加し、チーム結成について色々提案されたことで、自分でやらねばという気持ちから、皆で一緒に支えていけるんだという安心感が出てきた。」という感想があった。担任はチームの中心ではあるが、他の教職員もBに関わる機会が増え、定期的にケース会議も開催されている。その後Bの保健室に不定愁訴による来室はほとんどなくなった。この事例では、コア会議を通してBをチームで支援するための体制が整備できた。

#### ウ 事例3

生徒Cは入学後しばらくしてから体の一部の違和感を訴え保健室へ数回来室することがあった。授業中や休み時間は深刺と過ごし、友人関係も良好な様子である。部活動も加入し、他に困った様子は見られない。

#### (ア) コア会議での話し合い

Cは入学後1ヵ月が過ぎた5月あたりから、体の違和感を訴えて保健室を利用していた。養護教諭は、心理的な要因を見立てコア会議に情報をあげていた。Cは教室では元気に過ごしているものの、部活動中は不安定になることもあり、顧問のD教諭がよく話を聞いていた。コア会議では、体の違和感の原因が身体的な不調によるものなのか、心理的な要因によるものなのか判断しかねるため、スクールカウンセラーの利用と病院受診が必要ではないかと話し合われた。

(イ) オン・ザ・フライ・ミーティングによる情報共有  
コアメンバーの呼びかけにより、担任・養護教諭・

D教諭と情報共有を行った。その中で、Cにスクールカウンセラーの利用や医療機関への受診を勧める必要性や、Cの話を親身に聞いているD教諭がキーパーソンとして次回コア会議に参加することが確認された。

#### (ウ) 教育相談体制モデルの実践結果

Cの担任は自身が受け持つ授業や休み時間のCの様子からCに困った様子がないと感じていた。しかし、情報共有を行う中で、D教諭や養護教諭から実際にCが体の違和感を訴えている時の様子などを聞き、担任は支援の必要性を理解した。これまでD教諭はCの話を一方向的に聞いて受け止めることしかできず、Cについて担任と話し合う機会を持てていなかった。

D教諭は定例のコア会議を開催する時間帯に授業があったが、コア会議を放課後に開催することで参加することができた。コア会議ではCの主訴や現在の状況がD教諭から報告され、Cの体の違和感は特定の授業や場面で起こることが分かった。また、D教諭からCにスクールカウンセラーの利用や医療機関への受診を勧めたが、気乗りがしないと断られた状況であることも分かった。今回の情報共有やコア会議の参加を経て、D教諭は「自分ひとりでは支援と言えるほどのことが出来るのか自信がなかった。コア会議の場でたくさんの人と情報共有しアドバイスをもらうことで、皆でCを支えていくんだと思えた。」と感想を語った。

コア会議終了後に、D教諭と担任はCと面談し、Cはスクールカウンセラーを利用することとなった。スクールカウンセラーとの面談の中で、「病院を受診してみたら良い」とアドバイスを受け、医療機関への受診にもつながった。医師から「気にしなくて平気」と言われたことでCは安心し、保健室で体の違和感を訴える回数が減った。現在もスクールカウンセラーを定期的に利用し、コア会議において経過観察している。

## 5 事後調査

今回提案した教育相談体制モデルの成果と課題を把握するため、事後アンケート調査を実施し、教職員の意見を収集した。また、実践の振り返りとして、5回目のコア会議後にコアメンバーによる振り返りと、教育相談体制モデルにより新たにコア会議に参加した教職員2名にインタビュー調査を行った。

#### (1) アンケート調査の結果と考察

##### ア アンケート調査の回収率の変化

事後アンケート調査では64名に配付し、事前アンケート調査と同様の回収方法・回収期間を経て43名から回答があった。回収率は67.2%となり、事前アンケート調査と比較すると7.8ポイント増加した。

##### イ コア会議について

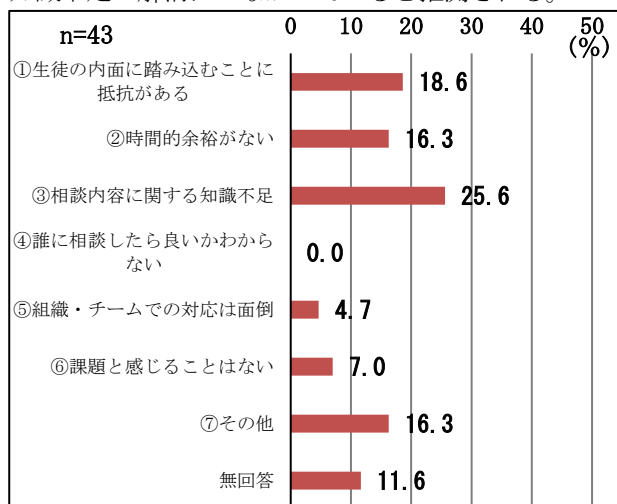
コア会議に関するアンケート調査項目において、「コア会議に有志教職員が参加できることを知っているか」という質問では、事前アンケート調査で「知っ

ている」31名(81.6%)、「知らない」7名(18.4%)であったのに対し、事後アンケート調査では「知っている」40名(93.0%)、「知らない」2名(4.7%)となった。コア会議への有志教職員参加については年度初めに教育相談体制についてのガイドラインを配付し、職員会議の場で説明を行っている。そのため、事前アンケート調査の31名(81.6%)という数値は課題であると考えたが、本実践を経て93.0%へ11.4ポイント増加した。このことから、コア会議に有志教職員が参加できることが教職員の間で理解されつつあることが分かった。

また、「コア会議後にコアメンバーから情報共有があったか」という質問に対し、実際に声をかけた教職員27名のうち、アンケート回答者の16名(59.3%)の教職員が「あった」と回答した。「コア会議で話し合われた内容等の回覧を読んだか」という質問に対し、43名のうち34名(79.1%)が「読んだ」と回答した。これらのことから、まだ不十分ではあるものの、今回の教育相談体制モデルの実践により、コア会議に関する理解が教職員の間で広まりつつあると言える。

#### ウ 「生徒から相談をされた際に課題と感ずること」について回答の変化

事前アンケート調査では、生徒から相談された際に課題と感ずることについて、44.7%が「③相談される内容に関する知識が不足している」と回答したのに対し、事後アンケート調査では25.6%と19.1ポイント減った。その他の選択肢の項目については事前アンケート調査と同様である(第4図)。新たな教育相談体制モデルの実践が、教職員の感ずている相談に関する知識不足の解消につながっていると推測される。



第4図 「生徒から相談された際に課題と感ずること」(事後)

#### エ コア会議の情報発信について

コア会議の情報の回覧や情報共有に関して、「良い取組だと思う」「可能な限り情報共有してもらえるのはありがたい」等の取組に対する肯定的な意見があった。一方で、回覧については「実名が伏せてあるので

誰のことを言っているのか分からない」「生徒の状況については書かれているが、どのようなことが検討され、どういった支援が必要なのか、何をすれば良いかが分かりにくい」等の意見もあった。今後は、個人情報の取り扱いに十分に配慮しながら、具体的な生徒支援につながる情報を提供していけるよう、回覧内容や回覧方法について改良していく必要がある。

#### オ コア会議の在り方や校内の教育相談体制について

「コア会議にあがる生徒について、学年でも問題意識を持って様々な視点から見守るような連携が取れるとより良くなると思う」「学年会が定期的に開かれていないので、コア会議の内容を学年にバックできず対担任のみとなる」等の意見があったことから、コア会議と学年のつながりが薄いという課題が浮き彫りになった。今後はコア会議で検討されたことを学年でも共有し、組織で生徒を支援するような体制の整備が求められる。

#### (2) インタビュー調査・コアメンバーによる振り返りの結果と考察

新たに加わった2名へのインタビュー調査では、今後のコア会議や教育相談体制について、「コアメンバー同士は会議をしなくてもお互い『もう分かってる』という感じがした。メンバー外の参加者として疎外感も感じたが、一度参加してみることで、会議以外でもコアメンバーと会話をしたり相談をしたりできるようになった」「コア会議に参加してその場だけで話し合いをするのではなく、日常からコミュニケーションを取ることが大事だと思う」等の意見があった。

コアメンバーによる実践の振り返りにおいては、「情報共有をすることで今まで関わりの薄かった教職員とも関係ができた。それ以降、生徒のことについて教職員から相談を受ける頻度が増えた」等の意見があり、今回の教育相談体制モデルの実践により、生徒の支援について話合う機会が日常場面でも増加していることが分かった。これらのことから、生徒の支援はコア会議等の決まった場のみで話合うのではなく、教職員のコミュニケーションを密にして連携しやすい関係を築いた中で、日常的に様々な場面で話し合うことが重要であると考えられる。

また、新たな教育相談体制モデルのキーパーソンのコア会議への参加について、依頼した10事例中7事例ではコア会議への参加が実現しなかったが、今回の調査ではその原因まで特定できなかった。今後コア会議の開催日時等の調整を行い、キーパーソンとなる教職員が参加しやすい環境を整備する必要がある。

## 研究のまとめ

### 1 研究の成果

今回の3つの実践事例すべてにおいて、コア会議を



通して生徒の支援を組織で対応することで、教職員が一人で問題を抱え込まずに済むという安心感を得られたという感想があった。このことは、教職員がコア会議に参加することで、教育相談体制への理解が深まった成果である。

インタビュー調査において、コア会議に新たに参加した教職員から、「コア会議に参加することで、自身の教育相談に関する学びの場になった」「まだまだ知識が足りないので勉強していきたい」等の意見があった。このことから、新たな教育相談体制モデルの実践が、教職員が教育相談に関わりながら学ぶ機会になったことが分かった。更に、コア会議に参加することで、「自分の生徒を見る幅が広がり、生徒の態度の裏にある感情や背景となる生活環境など様々な可能性について考えられるようになった」「自分の担当する困りを抱えている生徒について、どう対応したら良いか、具体的に知ることができて良かった」等の意見があり、コア会議に参加することで、教職員がプラスの成果を感じていることが分かった。これらの成果から、新たな教育相談体制モデルの実践が教職員の教育相談に関する意識の向上につながったと言える。また、新たな教育相談体制モデルの実践中に、経験年数の少ない教職員の中から、教育相談についての知識不足を補うために学習会を開こうという提案があり、週に1度放課後に学習会が開催されるようになった。この学習会は、経験が豊富なコアメンバーがファシリテーターとして入り、経験年数の少ない教職員が生徒支援をする中で直面する課題への対応方法を話し合っている。このような学習会が開催されるようになったことから、教職員の教育相談に対する意識の向上が読み取れる。

以上のことから、既存のコア会議を活用した新たな教育相談体制モデルの提案・実践により、コア会議や教育相談に対する教職員の理解が深まり、意識の向上につながることができた。また、チームで生徒の支援を行うことにより、教職員が一人で抱えずに、安心感を持って教育相談に関わることができた。今回の実践事例の一部において、実際の生徒支援に役立ったことから示されるように、提案した新たな教育相談体制モデルの実践は、今後の生徒支援の充実に向けた効果的な取組として期待できるものであると考える。

## 2 研究の課題と今後の展望

コアメンバーによる実践の振り返りの中で、「自分たちが想像していた以上にコアメンバーとコアメンバー以外の教職員との間にコア会議に関する認識の違いがあったことに驚いた」という意見が多くあった。今回の教育相談体制モデルの実践により、教職員がコア会議や教育相談に関わる機会が増え、生徒支援の充実にはつながったが、学校全体で教育相談の視点を持ち

生徒支援を進めていこうという体制づくりまで進めることができなかった。今後、学校全体で教育相談に取り組むための体制づくりには、COの役割が重要となる。そのためには、COを教育相談体制の中に位置付け、役割を明確化することが必要である。例えば、本研究の新たな教育相談体制モデルにおける情報発信や情報共有の推進をCOの役割とすることで、教育相談体制モデルがより機能していくと考えられる。このように、教育相談体制を学校の実情に合わせて構築し、COを中心として、全ての教職員が教育相談に取り組んでいける体制づくりに向けて実践を重ねていきたい。

本研究を発展させ、生徒の発する小さなSOSを教職員が早期に発見することにより、早期対応・早期支援につなげることのできるような教育相談体制を構築し、生徒支援の更なる充実を目指していきたい。

## おわりに

本研究の実践の成果をいかし、今後も学校全体で生徒を支える教育相談体制づくりに貢献していきたい。

最後に、御多忙の中、研究に協力していただいた湘南台高等学校教職員の皆さまに深く感謝申し上げます。

## 引用文献

- 文部科学省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～(報告)」 p. 5、p. 19  
山本典恵 2018 「養護教諭の健康相談をいかした情報発信とチーム支援の在り方」(神奈川県立総合教育センター『平成 29 年度長期研究員研究報告 第 16 集』) p. 66

## 参考文献

- 中央教育審議会 2015 「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)」  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2016/02/05/1365657\\_00.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/02/05/1365657_00.pdf) (2018 年 4 月取得)  
文部科学省 2010 『生徒指導提要』教育図書  
文部科学省 2017 「現代的健康課題を抱える子供たちへの支援～養護教諭の役割を中心として～」  
小泉亘 2018 「チームが機能する教育相談体制構築の実践的検討」(静岡大学大学院 『教育実践高度化専攻成果報告書抄録集』)  
中田正敏 2013 「支援ができる組織創りの可能性―「対話のフロントライン」の生成」(日本教育社会学会『教育社会学研究第 92 集』)