

## 組織内部の人材をコンサルタントとした コンサルテーションの可能性の検討

企画者 原 康行（兵庫教育大学大学院 連合学校教育学研究科）  
司会者 井澤信三（兵庫教育大学）  
話題提供者 植田隆博（山口大学大学院 東アジア研究科）  
限元みちる（兵庫教育大学）  
原 康行（兵庫教育大学大学院 連合学校教育学研究科）  
指定討論者 松岡勝彦（山口大学）

KEY WORDS: コンサルテーション 内部人材 発達障害

### 【企画趣旨】

平成 19（2007）年の特別支援教育のスタートを機に、保育・学校現場における特別支援体制の整備が進んできた。中でも特別支援学校のセンター的機能の一つである巡回相談の活用は平成 19 年度 58.7%から、平成 29 年度 75.2%と増加した（文部科学省，2017）。巡回相談とは外部専門家が保育や教育の現場に赴き、支援が必要な子どもたちへの保育、指導に関して、保育士や教員に助言やアドバイス等を行う相談形態である（森，2010）。これらの形態はコンサルテーションと呼ばれ、保育、学校だけでなく福祉施設などにおいても、行動コンサルテーションの分野で取り組みが進められてきた。コンサルテーションの目的は、直面する問題の解決と、コンサルティの主体的問題解決力の形成にあるとされる（浜谷，2002）。これまでの取り組みでは、直面する問題に解決案や支援方法を提供し、コンサルティの不安を軽減してきた（井戸，2008）一方で、課題として、外部専門家への依存性（浜谷，2006）、検討された支援の未継続、組織内部でのコンサルテーションの拡がりの少なさ（松岡，2007）などが指摘されている。井口（2008）、谷島（2010）は、組織内の「担任とは違う立場の人材」が外部専門家にスーパーバイズを受け、組織内部でコンサルテーションを進める可能性を示唆している。この内部人材を活用したコンサルテーションにより、問題解決の多くを外部専門家に依存するのではなく、組織内で自立的、継続的に問題解決を進められるのではないかと考えた。

本自主シンポジウムでは、内部人材がその利点を活かし、組織内部でのコンサルテーションを進める可能性について、話題提供の実践研究をもとに検討する。なお発表・討論に際しては、個人情報保護など倫理的配慮に留意する。

### 【話題提供者の趣旨】

**話題①「ASD 成人における業務遂行中に不適切発言をする行動の改善」** 植田隆博：就労継続支援 B 型事業所において行動コンサルテーションを実施した。対象は、他者に業務と無関係な不適切発言をする ASD 成人である A さんと（職員 3 名とその上司 1 名を含む）職員 4 名であった。ベースライン期において、A さんの不適切発言は一日あたり平均約 11 回観察されていた。これに対して介入期では、職員の上司と相談しつつ、職員への支援に関する助言提案に加え、支援マニュアルの設置や支援結果を伝えるための面談および結果表の掲示を行った。その結果、介入期以降、職員の適切な対応の割合が大幅に増加し、それに呼応して、A さんの不適切発言は半減した。その一方で示された複数の課題のうち、外部のコンサルタントによる直接観察に対する職員の抵抗感に関して、記録者（あるいはコンサルタント自体）を施設職員（内部の人材）とする等の検討も必要であろうと推察された。

**話題②「『半外部性』『準専門性』をもつ教員コンサルタントによる学校コンサルテーションの試行」** 限元みちる：現任教員かつ大学院生である教員コンサルタントが、5-15 分程度の中学校学年会議にて学校コンサルテーションを実施した。実施後の参加者への半構造化面接では、＜学校コンサルテーションの雰囲気＞や＜教員コンサルタントへの評価＞といった実践のありかたに関する発言と同時に、＜生徒への新たな視点と注目＞＜教員の心の安定＞＜対象生徒との関係の良好化＞といった参加者自身や生徒との関係の変化が語られた。半外部性（教員コンサルタントは実施時期には学校に常駐し対象生徒の日常を観察しつつ学年メンバーではない）は、会議での短時間での話題の広がりや深まりに寄与し、また参加者との対等な関係性や協働体制の構築につながったと考えられる。一方で準専門性については、学校内外の資源を活用し強化することが求められた。

**話題③「保育所における支援会議を通した内部コンサルタント育成方法の検討」** 原康行：保育所内部において、問題解決をリードする人材（内部コンサルタント、「内部 Co」と示す）を育成するための「支援会議」を実施した。介入第 1 期、外部専門家は「支援会議」で、問題分析・支援案の産出方法、会議進行のモデルを提示し、①内部 Co が、問題分析、具体的な支援、会議進行の発話を増やし、理解を進める「段階的発話介入」を行った。介入第 2 期には、②内部 Co が実際に「会議進行を練習する機会」を設け、外部専門家は支援案等の妥当性の確認や修正の介入を行った。結果、内部 Co は、担任保育士が具体的な支援案に関する発話を増やす支援会議を運営できた。園全体の特別支援に関するコミュニケーションと行動の数値に変化をもたらした。

【指定討論者の趣旨】：「内部あるいは半内部コンサルタントの可能性と今後の課題」松岡勝彦：コンサルテーション実践における外部人材への過度な依存の問題については、これまでも指摘され（浜谷，2006）、対応策も検討されてきたが（松岡，2007）、外部人材の参画に関する課題に気づき、これを改善するための試みとして、3 件の話題提供は、いずれも極めて前向きな取り組みである。外部コンサルタントのみならず、内部あるいは半内部コンサルタントへの過度な依存を防ぎつつ、コンサルティ集団のさらなる拡大、コンサルテーションの維持、新たな人材育成にチャレンジする際の留意点などについてまずは討論したい。そして、近年、しばしば課題としてあげられる若手保育者・教員の離職問題に対して、職務上のいわゆる「負担感」の軽減等に配慮した、このようなコンサルテーション実践が貢献できる可能性についても、あわせて討論のポイントとして取りあげたい。

(HARA Yasuyuki, ISAWA Sinzo, UEDA Takahiro, KUMAMOTO Michiru, MATSUOKA Katsuhiko)