

教育相談としての7分面談の有効性について

—教師の多忙感の軽減と生徒支援の視点から—

Effectiveness of a seven-minute interview for educational counseling

—From the perspective of easing teachers' feeling of busyness and supporting students—

定金 浩一[※]

Koichi Sadakane

要旨

本稿の目的は、実際の学校現場で多くの教師にも7分面談は教育相談として有効であるかどうかを明らかにすることである。

教師の多忙感を軽減し、同時に生徒支援に役立つ教育相談モデルとして、定金(2016)は、7分面談モデルを提唱した。定金(2016)は、2事例を検証し、7分面談は教育相談として有効であることを明らかにした。次の課題としては、多くの教師に対して有効かどうかを検証することであった。そこで、中国地方のA高等学校で実施された7分面談による「顔合わせ面談」のアンケート結果を中心に分析し、教育相談としての7分面談の有効性について考察している。

7分面談モデルによる7分面談が、7分で終わらない問題や、さらなる有用な研修の必要性などの課題も出てきたが、短時間で効率よく面談ができることや、面談に対する負担感も軽減する等、7分面談は、教育相談として有効であることが明らかになった。

Abstract

The efficacy of a seven-minute interview that was conducted in schools as an educational counseling method was investigated.

Sadakane (2016) has developed a seven-minute-interview model for educational counseling that is useful for reducing teachers' feeling of being busy and providing support for students. Sadakane (2016) examined two case studies and indicated that the seven-minute interview was effective for educational counseling. The remaining issue was to examine the possible efficacy of the interview for the majority of teachers. Therefore, a questionnaire was administered at A high school in the Chugoku region, which inquired about first-meeting interviews using the seven-minute method. Based on the results, the effectiveness of the seven-minute interview as an educational counseling method is discussed.

It was indicated that the seven-minute interviews were effective as an educational counseling method because the efficiency of interviews improved, and the burden of interviews decreased. However, there were certain issues remaining to be resolved including interviews occasionally exceeding seven minutes, and the need for further training, among others.

※大阪産業大学全学教育機構准教授・甲南大学非常勤講師

キーワード：7分面談 7分面談モデル 教育相談 多忙感の軽減 解決志向型アプローチ

Keywords：seven-minute interview, seven-minute-interview model, educational counseling, reduction of busy feelings, solution focused approach

1. はじめに

近年教師の多忙化が問題になり、文部科学省では、勤務時間の全国調査などがなされ、多忙化解消の試みが各都道府県で行われている。

このような多忙感を解消するには、1つは仕事量を減らすこと、もう1つは時間的余裕をすることである。ただ、すべき仕事は決まっている現状を考えると、いかにして時間を作り出すかが問題になり、仕事の効率化の検討が必要になる。

生徒を理解し、支援するには、教育相談は必須のものであり、学校によっては、面談週間を設けている。そして、それがまた多忙感を産み出す要因にもなっている。多忙感を軽減するために筆者がブリーフ・カウンセリング¹⁾の手法をもとに構築した7分面談モデルは、教員の多忙感の軽減と生徒支援・生徒理解に役立つ方法である。

定金(2016)は、7分面談モデルを適用した高校生の7分面談を2事例提示している。1事例は筆者の事例で、もう1事例は、筆者が指導した教員による、ベネッセのホームルーム通信で紹介された事例である。定金(2016)は、2事例を考察することで、7分面談の有用性について検討した。しかし、学校に有効な面談モデルとして提唱するには、実際の学校で、より多くの教員にとって7分面談が教育相談として有用であることを検証する必要がある。

そこで、本稿では、教育相談の意味を踏まえた7分面談モデルの概要について説明し、7分面談の有効性を、中国地方のA高等学校で実施された7分面談による「顔合わせ面談」のアンケート結果を中心に分析し検討する。

2. 教師の多忙感軽減について

2000年後半以降、教員の多忙・多忙感・多忙化という問題関心の下で、教員の業務分担が社会的・政策的に注目を集めている。とりわけ近時では、「チー

ムとしての学校」に関する議論のなかでクローズアップされている。(神林2015a)

1966年に実施された「教員勤務状況調査」以来40年ぶりに「平成18年度文部科学省委託調査研究 教員勤務実態調査(高等学校)」が実施された(ベネッセ教育総合研究所2006)。その報告書の中で、全日制課程に所属する高校教員の勤務実態として、「全日制教員の平均残業時間量はおよそ1時間40分、平均持ち帰り時間量はおよそ25分程度である。全日制教員は、正規勤務時間以外に、平均約2時間程度、残業や自宅への持ち帰りなどで学校に関する業務を行っていることがわかる」と述べられ、実際に業務量が増えているのがわかった。

平成27年12月に「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」の答申(中央教育審議会)が出された。今後は、教員の業務負担軽減に向けて、事務処理などのいわゆる「周辺の職務」の改善がはかられ、子どもと向き合う時間が確保されることが期待される。

仕事の絶対量が軽減すれば多忙感は減少すると思われるが、高木(2001)は、児童生徒を支えるための教育活動や指導の実施困難は、周辺の職務の増加によるものというよりは、教育活動や指導自体の質の変化に由来することを示し、神林(2015b)は、授業外に行われる補習や個別面談等の生徒指導、学校行事が教員に強い多忙感を引き起こすことを示した。

周辺の職務のみではなく、教員の本務である教育活動や指導に伴う負担の軽減を考えなければならない。

3. 生徒支援と教育相談について

生徒支援にとって生徒理解は最も重要なことである。生徒理解の方法として、いろいろな方法があるが、最も有効な方法として、教育相談があげ

られる。教育相談等で生徒理解を深めることではじめて効果的な生徒支援が行われる。

近年、多くの学校にスクールカウンセラー等の心理の専門家が配置され、連携をとって生徒を支援する体制ができたが、教員による教育相談の必要性はなくなるところか、さらに増していった。

石隈（1999）は、3段階の援助サービスの考え方を日本に導入した。三次的援助サービスは主にスクールカウンセラーなどの心理の専門家が中心に、一次、二次的援助サービスは担任教員をはじめすべての教員が担うことになり、日常の生徒支援において教育相談の重要性が増してきた。

また、生徒指導提要には、「教育相談は、児童生徒それぞれの発達に即して、好ましい人間関係を育て、生活によく適応させ、自己理解を深めさせ、人格の成長への援助を図るものであり、決して特定の教員だけが行う性質のものではなく、相談室だけで行われるものでもありません」（文部科学省2010）と書かれ、全ての教員が行うものとされている。そして、「教育相談は、あらゆる教育活動を通して行われるものですが、定期面談や呼び出し面談等は教育相談の大事な場面です」（文部科学省2010）と定期面談や呼び出し面談の重要性が述べられている。

川崎（2017）は、「このたびの学習指導要領改訂において、はじめて「カウンセリング」という用語が使われた」と述べているように、中学校学習指導要領（平成29年告示）解説特別活動編（文部科学省、2018）にカウンセリング（教育相談を含む）、という用語が使用され、むしろカウンセリング（教育相談を含む）の必要性が強調されている。

4. 7分面談について

7分面談は、約25年前、筆者が教育相談係としてカウンセリングのケースが入り、進路指導部の専任として担任から進路や学習問題で面談の依頼が増え、また、進路相談として面談を希望する生徒も増えてきた、多忙感に悩まされていた時期で、まさに今全ての教員に問題になっている多忙化と同じ状況であった時に考え始めた。会議や出張で

多くの時間がとられ、時間的に面談をすることが難しくなり、この状態を打破するためにはどうすればいいかと思案を重ねていた時、ある生徒との面談をきっかけに思いついた。

それは、会議の時間が迫り、途中で中断しなければならなかった状態になった面談だった。解決すべき問題を宿題として面談を中断したが、その生徒が、次の日に、解決を考え出してきた。その面談は問題点を少し明確にし、解決法のヒントだけを相談した、ほんの3、4分の面談だった。当時、深刻でない面談は、ブリーフ・カウンセリングの手法を用いた解決志向型アプローチ²⁾で、一応15分として面談を組んでいた。ブリーフ・カウンセリングの手法にも慣れ、宿題を出すことにも慣れてきた時だった。そこで、時間がきて解決しなければ宿題にし、次回面談をすればいいと思い、次から面談時間を短くすることを試みた。

面談をするときは、導入：本題にすぐに入らず、世間話などをしてリラックスさせる。展開①：困っている事を明確化する。展開②：目標を明確化し、具体的行動課題を設定する。まとめ：行動課題を促す。の大きく4段階に分けて行っていたので、これを面談モデルとして、時間を当てはめていった。最初は10分、次に8分（定金2006）と面談時間を短くし試行錯誤をした結果7分が最も適当であった。

時間制限心理療法では面接回数は12回と決まっている。Mann（1973）は、「12回面接が治療者と患者の関係においてある仕事を完成するのに適当な時間であることを、これまでの心理臨床における臨床的経験は示唆している」と述べているように、12回は心理臨床の経験から得られたものである。7分面談の7分も面談経験から得られたものである。

7分が最も適当であったので、面談をする前に生徒に7分で面談をすることを事前に言って面談をしたところかなりスムーズに面談をすることができた。ただ、7分で終わらない場合もあり、その時は、宿題を出して次回の面談の約束をした。これがうまく軌道に乗り出すと放課後の1時間で

最低でも6名ほどの面談ができ、また、昼休みにも2名ほどの面談ができるようになった。また、スケジュール管理が大変うまくいくようになり、会議や出張などがあっても、多忙感をあまり感じなくなった。

2008年にベネッセのHR通信で、現場の教員の模擬面談を連載する企画があり、若手の教員が集められ7分面談の研修をした。研修後7分面談の模擬面談をするが、最初は慣れず7分では面談が成立しなかった。年2回研修をすると、2年目には、7分に慣れてきて、 $(7 + \alpha)$ 分で面談が成立しだした。

はじめは筆者だけに適した方法だと思っていたが、研修を受ければ筆者以外に、それも若手教員もできることが明らかになった。

5. 7分面談モデル

栗原(2014)は、「教師はプロのコウンセラーではないことを考えると過度に治療的な技法や、時間がかかる技法、あるいは高度なテクニックや安全性の低い技法は使えない」と指摘している。また、「ブリーフ・カウンセリングは、教師にとって使いやすく、安全で学校になじむモデルである」と述べている。そして、解決志向型アプローチの考え方をベースにしたカウンセリングは、学校現場で多く使われている(Franklin, 2012 栗原 2014)。そのことを考えると、7分面談モデルはブリーフ・カウンセリングの解決志向型アプローチを面談のベースにして安全性も担保させているので、学校になじみやすく教員にとって使いやすいモデルといえる。

7分面談モデルは、導入1分、展開①3分、展開②2分、まとめ1分を目安に面談を組み立てる。原因を追究するのではなく、解決を志向する、解決志向型アプローチの考え方で面談を構成している。

具体的な技法としては、点数化質問やスモールチェンジ、例外の発見、ノーマライゼーション、リフレーミングなどの技法を使う。

7分面談モデルのポイントはいくつかあるが、

	内容	ポイント	時間配分
1. 導入	相手と仲良くなる段階	面談のウォーミングアップ	1分
2. 展開①	困っている事を明確化する段階	問題が明確でない時はそれをはっきりとさせ、問題をできるだけしぼる。	3分
3. 展開②	目標を明確化し、具体的な行動課題を設定する段階	問題解決に向けて具体的に話し合う。小さな変化を模索する。	2分
4. まとめ	行動課題を促す段階	自発的にできるように励ます。	1分

7分面談モデル(定金 2016)

1つ目は、時間を制限することである。7分面談モデルで面談を続けると教員も生徒も開始と終了時間が明確になり、計画が立てやすくなる。また、解決しようとする問題が多い時は、まず1点に絞り、その他の問題はまた次の面談で検討する。まず7分で解決を目指す、解決が得られなかった時は、その問題を宿題にし、別日程で再度7分面談をする。2つ目は、解決志向で生徒に考えさせ、生徒に解決の方向を語らせる。教師が先々に言わないことである。

7分面談モデルは、クラス全員を対象とするような定期的な面談に適していて、重大な心の悩みや大変複雑な相談には不向きである。重大な心の悩みや大変複雑な相談には、別に時間をとってゆっくり話を聴き、スクールカウンセラー等の心の専門家につなげる必要がある。全員を対象とする面談をすることで、スクリーニング機能も持っている。また、定期的な面談では、テーマが決まっているので、生徒自身も面談内容をある程度理解している。そのことで短時間で面談ができるところもある。

さらに、長時間の面談に耐えられない生徒が少なからずいる。その生徒達の集中力を考えると7

分は適切な時間と思われる。全員に7分面談することで、公平性も担保される。そして7分面談が定着してくると生徒は重要だと思っている内容から話すようになる。

6. 調査の概要と結果

調査は、中国地方にある伝統校で学校活性化の取り組みを試みているA高等学校で行った。

A高等学校は、学校活性化の方法の1つとして面談を取り入れたいということだった。ベネッセのホームルーム通信で7分面談を連載していることから、知り合いを通じて筆者に研修会の講師依頼が来た。

管理職と打ち合わせをすると、教師は多忙で大変であるという学校の現状の話があった。しかし、生徒の資質を向上するには生徒を理解する必要があり、生徒理解には生徒との面談（教育相談）が最も重要だと思っている。そのため教育相談週間などを設けて教育相談を行っているが、芳しい結果がでていない。その原因として教育相談の仕方にも問題があるのではないかと思う。筆者が紹介している7分面談を導入すれば効果があるのではないか、または、教師が面談に対する意識を持つことで効果が上がるのではないかということであった。

そこで、2年間に3回学校を訪問し、7分面談に関する研修を行い、研修後にアンケートを実施する。

A高等学校の教員数は、58名であるが、各回の研修会の出席者の人数は出張・補習などで変動する。

【第1回目】

1回目は201X年9月に実施する。

【内容】7分面談の理論として、面談の考え方、解決志向カウンセリングの考え方、ブリーフ・カウンセリングの考え方、7分面談の組み方。ワークショップ（技法練習）として、点数化質問（スケーリングクエスチョン）、リフレーミング、ベネッセHR通信の紹介（7分面談例を掲載している）である。

以上の内容をパワーポイントとレジュメにより、1時間半説明し終了する。

【第1回目アンケート結果】

1回目は、45名が参加する。研修後すぐに回収するが、アンケートを記入せずに退出した先生もいて、31名のアンケートが回収された。そのうち欠損があるデータを除いた26名（男性15名、女性11名）のデータである。

【問1】ブリーフ・カウンセリングは使えそうですか？

①はい 26 (100%) ②いいえ 0 (0%)

【問2】7分面談は有効だと思いますか？

①はい 26 (100%) ②いいえ 0 (0%)

【問3】7分面談はできそうですか？

①できそう 20 (76.9%)

②できない 6 (23.1%)

【第2回目】

2回目は、201X年11月に実施する。

【内容】7分面談の理論として、7分面談の有用性について、7分面談の組み方。ワークショップ（技術練習）として、ねぎらい技法、ビデオトーク質問、点数化質問と例外質問の誌上訓練、本の紹介である。以上の内容を動画、パワーポイントとレジュメで1時間半説明する。

【第2回目アンケート結果】

アンケートは理由の記入などに時間がかかるので後日教頭に提出する。2回目は、40名が参加するが、後日教頭に提出のため提出が悪く、17名のアンケートが回収された。そのうち欠損があるデータを除いた15名（男性7名、女性8名）のデータである（理由は3または4を選択した人の主な理由である。2の選択者は白紙だった）。

【問1】7分面談は教師の負担軽減になると思いますか？

1.全然 0 (0%) 2.少し 2 (13.3%)

3.まあまあ 7 (46.7%) 4.とても 6 (40%)

【理由】（3または4）

・7分面談ができるならば面接にかかる時間が減り負担軽減になる。

- ・今までは面接に一人15分以上かかっていたのですごく負担軽減になる

【問2】7分面談モデルの方法（導入・展開・まとめ）について理解できましたか？

1. 全然 0（0%） 2. 少し 0（0%）
3. まあまあ 8（53.3%） 4. とても 7（46.7%）

【理由】（3または4）

- ・どのように面談を持っていくかは理解できた。
- ・面談に順番があるのを知った。
- ・面談がこのような順番ですとうまくいくのを初めて知って大変参考になった。

【問3】7分面談で使われている技法について理解できましたか？

1. 全然 0（0%） 2. 少し 2（13.3%）
3. まあまあ 7（46.7%） 4. とても 6（40%）

【理由】（3または4）

- ・点数化質問を使ってみるとうまくいった。
- ・いろいろな技法を使うと面談のバリエーションが増えるように思った。

【問4】7分面談の学校現場への活用を期待されますか？

1. 全然 0（0%） 2. 少し 2（13.3%）
3. まあまあ 5（33.3%） 4. とても 8（53.3%）

【理由】（3または4）

- ・7分面談はうまくできればすごく効果的だと思うが実際できるかどうか不安
- ・とても期待するが、実際するとなるとどうなるかわからない。

【問5】7分面談をされたことがありますか？

1. はい 3（20%） 2. いいえ 12（80%）

【問5-1】問5で「はい」と答えられた先生のみ7分面談をされた感想をお教えてください。

- ・面談で話すべきポイントを見分けようとする意識が働いた。
- ・点数化質問で面談が進めやすくなった。スモールチェンジで生徒も前向きに面談を終了できた。

【問5-2】問5で「いいえ」と答えられた先生のみ7分面談をされなかった理由をお教えてください。

- ・面談する機会がなかった。
- ・7分で終われなかった。
- ・個々の生徒によって長かったり短かったりした。
- ・知ったばかりなので。
- ・7分面談の方法を知らなかったのだ。

【第3回目】

3回目は、201X+1年の4月に実施する。

201X年度行った2回の研修会後のアンケートを分析すると、①7分では面談が終わらない②技法などに自信がないの2点が大きな課題であることが明らかになった。

201X+1年の4月に全校で顔合わせ面談を7分面談で実施したいという学校側の希望があり、前年度の課題点を踏まえた研修を4月2日に実施する。異動で転勤してきた人も担任をするので、全員が同じ研修を受けたという状況で面談をしたいという学校側の希望である。異動で転勤してきた教員や、出張などの都合で、前年度の研修を受けなかった教員を対象に、前年度行った研修のダイジェストを1時間半ほど行う。その後、教員全員を対象に1時間ほど研修を行う。

教員全員対象の研修内容は、7分面談のメリットとデメリット、7分で終わらなかった時の対処方法、7分面談を可能にするための問題の絞り方、面談の展開を早くするためのコミュニケーション技法、ベネッセHR通信で掲載している7分面談の解説。そして、ワークショップとして、7分面談の誌上訓練（ベネッセHR通信で掲載している7分面談のベテラン先生のコメントを隠してどのような言葉が入るかを考える）である。

【第3回目アンケート結果】

アンケートの対象は、A高等学校1～3年担任教員21名。担任には転勤等で異動してきた教員も含まれる。5月下旬に教頭を通して全ての担任にアンケートを行い、教頭に提出する。

【問1】4月の顔合わせ面談について

1. 7分面談法で面談を行った10（48%）
2. 今までのスタイルで面談を行った11（52%）

【問 2】 7分面談法は効率的だと思われませんか。

1. はい13 (62%)
2. どちらとも言えない6 (29%)
3. いいえ2 (9%)

【1を選んだ理由】

- ・長くならない方がよい。
- ・短時間で行うことができ、全員の面談をスムーズに行うことができた。
- ・焦点をしぼってしっかり面接できるから。
- ・現在の状況と課題がわかりやすく、具体的な改善策がたてやすい。
- ・コンパクトに相手の意見を引き出せる。
- ・だらだら深入りしなくてもよい。ポイントをしぼって取り組める。「時間を決めてやる」ことがよい。
- ・特に年度当初の顔合わせ面談で短時間で全員と話したいという目的が達成できた。
- ・数がさばけるのでかなり効率は良い。
- ・以前からわりと短い面接をしています。

【2を選んだ理由】

- ・人間関係がある程度できている場合は大変効果的。事前アンケートだけではカバーできないところも多々あり、初めて出会う生徒とは時間をかけて話したいこともある。
- ・生徒がもっと話を聞いてほしいという気持ちをもっている場合もあるので効率だけではないから。

【3を選んだ理由】

なし

【問 3】 今後7分面談法で面談をしようと思われませんか。

1. はい9 (43%)
2. どちらとも言えない10 (48%)
3. いいえ2 (9%)

【1を選んだ理由】

- ・長くならない方がよい。
- ・焦点がはっきりしぼれて良いと思うから。
- ・やはり、こまめな面接は必要だと考えます。
- ・生徒、教員とも負担が少ない。また回数を増やせる。

・面接する側の心理的負担も減る。

【2を選んだ理由】

- ・面談内容によってはできるかどうか分からないから。
- ・状況による。
- ・状況によります。
- ・場合によります。
- ・生徒がもっと話を聞いてほしいという気持ちをもっている場合もあるので効率だけではないから。

【3を選んだ理由】

なし

【問 4】 7分面談法を普及させるのには、何が必要だと思われませんか

- ・面接者の意識。
- ・面接方法の研修。放課後の時間の確保。
- ・会議や補習のない放課後と担任の心のゆとり。
- ・研修を行う。
- ・普及させることが必要だと全員に思わせること。
- ・メリットとデメリットの整理。
- ・わかりません。

【問 5】 7分面談法で困ったことはありましたか？

(問1で1と答えられた先生のみ)

1. はい1 (10%)
2. いいえ9 (90%)

【1を選択した先生の意見】

- ・必ずこまめに記録を残しておかないと7分の時間が(前回の点数と改善策など)無駄になるし、面接の間が短いので生徒の側にも「こないだも言ったのに・・・」と感じさせてしまうので、こまめな記録の必要性を感じます。時間が以前よりもかかっています。

【2を選択した先生の意見】

なし

【問 6】 7分面談をされた感想をお教えください。(問1で1と答えられた先生のみ)

- ・今まで、10分～15分で実施していたが、7分でやってみて思った以上にやりやすかった。

- ・ 4月に面接をして、2回目の面接を少しずつしています。4月に決めたことをみんな意外によく覚えていて、前回よりプラスの評価をする人が多くて、担任としてもうれしいですし、ほめられた生徒たちもはげみになっている気がします。5点を6点にするための小さな具体的なステップは取り組みやすいし、意識しやすいです。その分回数を増やさなければならぬし、記録を細かくとらねばならぬし、効果を上げるためにはせねばならないことも増えると感じます。
- ・ 生徒や状況により、7分以上必要な場合もあると思いますが、効率的でよいと思いました。
- ・ 1回目顔合わせとしては短い時間で全員と話せてよかった。
- ・ 効率がよいこと。
- ・ 教員の負担が少ない。面談回数(回/年)を増やせそう。長く話して次回が遠いより、短時間で回数を多く持てた方が、教員、生徒両方にとって効果的。
- ・ 「7分面接をする」という約束事がありながら、担任と長々と話をしたがる生徒には、何か問題を抱えているケースが多いなと様々な気づきもある。
- ・ 担任もコンパクトですむよう準備等してとりかかるので、効率的です。

【問7】その他(自由記述)

- ・ 7分面接の定義や概念と普段のそれとの違いがわかりません。
- ・ 生徒と何度も面接をして話をしたいと思うが、会議や行事のためなかなか時間がとれないのが現状。
- ・ 7分面接でさえ行うことができないほど業務がある。会議の精選、組織の改革は担任目録で行われていないと実感する。
- ・ だらだらと長時間の面接はするつもりはないが、生徒の状況に応じて対応したい。

7. 考察

1) 有効性について

1回目のアンケートの回収率が良かったのは、その場でアンケートを回収したからであり、2回目のアンケートが少ないのは、自由記述の部分があり、研修後教頭に提出したからである。その意味で、1回目のアンケートは全体の様子を把握し易く、2回目のアンケートはどちらかといえば熱心な先生の意見と捉えることができる。

1回目のアンケートでは、7分面談は有効であるという意見が100%であった。2回目のアンケートでも、7分面談への学校への活用を期待しますかでは、3. まあまあと4. とてもを合わせると86.6%となり、7分面談が有用であると思っている教員は多い。

また、1回目では、「7分面談はできそうですか？」に対して76.6%ができそうと答えたものの、2回目では、問5の実際に行ったかどうかのアンケートでは、20%のみが実施し、80%は実施していない。このことは、有用性は感じられるが、実施するには解決すべき問題があることを示している。

2回目のアンケートで実施した教員の感想を分析すると、大変スムーズに面談ができたようで好印象を持っていた。一方、実施しなかったと回答したアンケートを分析すると、面談機会がなかった教員以外は実施を試みていた。その中で多かったのが、①7分では終われないということと、②技法も知ったばかりなので自信がないという事であった。この2点は、少なくとも7分面談の今後の課題であることが明らかになった。

7分面談の教育相談についての有効性感については、3回とも表現を変えてアンケートをとっている。1回目は、100%、2回目は、86.6%、3回目は、62%と下がってきているが、依然高い有効性感を示している。つまり7分面談が教育相談として、有効であると感じている教員が多いことを示している。また、7分面談を実施した教員は全て効果的であると答えており、7分面談が教育相談として有効であることが明らかになった。

顔合わせ面談での7分面談の実施率が48%であ

ることから、14%は、7分面談は実施しなかったが、有効性は感じていることを示している。これは、上記で示した2点の課題が解決できれば、7分面談を実施する可能性があることを示している。

また、7分面談の実施について分析すると、2回目の研究会後の実施は、実施する機会がなかった教員もいたが、3名であったが、3回目の調査では、10名の教員が実施している。

3回目の7分面談実施について教員歴で分析すると、実施した教員10名の教員歴は、教員歴20年以上1名、20年未満8名、不明1名だった。実施しなかった教員の教員歴は、教員歴20年以上8名、20年未満3名であった。教員歴20年以上のベテランになると自分自身のしっかりしたスタイルがあり、容易にスタイルを変えることが難しいようである。

また、学年毎に実施状況を分析すると、1年の学年団は、0名(0%)2年の学年団は、6名(86%)3年の学年団は、4名(57%)で、学年団での差があり、学年で7分面談をするという意思があるところが実施率が高かった。

2年の学年団で唯一7分面談を実施しなかった教員は、教員歴は20年以上であり、【問2】7分面談法は効率的だと思われますか。の回答は、1、はいで、有効性は感じつつもいざ実施するとなるとできなかったことを示している。

そして、1年生の学年団には、転動してきた人や昨年3年の学年で1回目、2回目の研修を受ける機会が少なかったなどが影響している。

7分面談の実施率を上昇させるには、研修と同時に7分面談で実施するという意思が必要であることが明らかになった。

2) 7分で終わらないことについて

3回目の研修時に7分で終わらない時の対応の仕方は講演しているが、慣れるまで7分で終われないのが普通である。7分で終われなかったのが、7分面談はできなかったと短絡的に考えるのは、7分面談を間違っただけで理解していることになる。

7分では、完全に終わらないが、7分を意識することで、10分以内では終わることが出来るよう

になる。計画的に面談ができ、生徒も待たせることもなくなるところにまず意義がある。

7分面談は、短期的な解決を前提とするものであり、7分という時間制限のために難しいように思われるが、7分と時間を決め、目標を持って、7分面談モデルに沿って面談を行うことで、行動化を自然に促すことができる。

「何かある事柄の状態や判断、印象などを1から10までの数字にしてもらい、あいまいで抽象的なものを具体的な記述へと結びつけ、そして、数値の差異について、具体的に説明してもらおう」点数化質問や、「問題が起こっていない時のことから、現在既に起こっている解決の一部分と考えられること」を見つけ出す質問である例外の発見(白木2009)の技法などは、面談を展開するときなどには大変有効である。また、「誰でも～の状態だったら～であって当然だ」の語法に当てはめるノーマライゼーションという技法などを使うと生徒は大変共感してもらえていると感じる。このように解決志向型アプローチで使われている技法そのものに解決を目指す要素が含まれているので面談をより短縮することができる。

そして、何より重要なことは、その7分面談で解決できなかったことは、宿題として継続的に考えさせながら、継続面談をすることである。7分面談では、1回の面談時間を少なくし、その代わりに面談回数を増やすことに目的がある。複数回面談をすることで、生徒理解が深まり、より良い生徒支援ができるのである。

3回目のアンケートの【問6】7分面談をされた感想をお教えてください。(問1で1と答えられた先生のみ)の自由記述の「4月に面接をして、2回目の面接を少しずつしています。4月に決めたことをみんな意外によく覚えていて、前回よりプラスの評価をする人が多くて、担任としてもうれしいですし、ほめられた生徒たちもはげみになっている気がします。5点を6点にするための小さな具体的なステップは取り組みやすいし、意識しやすいです。その分回数を増やさなければならぬし、記録を細かくとらねばならぬし、効果を

上げるためにはせねばならないことも増えると感じます」は、まさに7分面談の最も重要な生徒理解を深めより良い生徒支援をするという趣旨を表している実践である。記録に関しても慣れてくるとそれほど細かい記録は必要なくなってくる。

7分にこだわるならば、7分に慣れるまでは、タイマーを使って7分を知らせ、タイマーが鳴れば終結にもっていくようにすれば、7分に近づけることができる。

学校現場では、クラス全員を対象とする面談が年間最低でも何度か存在する。定期面談は、時期によって違いはあるが、テーマが決まっていて、教員も生徒もそのテーマについては理解している。40人を対象に面談をすることを考える時、放課後生徒が残れる時間を考えると1時間ぐらいが限度ではないかと思われる。1人15分～20分面談をすると、放課後にできる生徒数は、多くて3～4人。単純に計算すると、10日～13日かかることになる。実際の学校では、職員会議や学年会議、専門部会議、突発的な会議や学校行事の連絡会議など、放課後毎日面談ができる状況にはない。よくできて週3日とすると、3週間から1ヶ月ほどかかることになる。そうすると、テーマによっては時期性がずれることが起こる。

これを7分面談ですると、少し余裕をみても単純に1時間で6～7人面談ができ、昼休みも利用すると、5～6日で面談が終わることになる。週3日面談するとして、2週間あれば終わり、時期性も大きな問題とはならない。そして、7分面談で目処がつかなかった問題に対しては、宿題にし、次の面談を約束する。7分面談だと約2週間後に状況を確認することができる。その間に生徒が問題に対してどう考えたかを知ることができ、問題解決の糸口を見つけることができる。

時間を区切る面談に慣れ、教育相談に対する多忙感を軽減させ、面談回数を増やすことが重要である。そして、7分面談をより有効な教育相談にするには、7分面談が目指すものを十分理解し、積極的に実践しようと思わせるような研修方法を研究しなければならない。

8. おわりに

本研究は、教育現場での時間がない状態に対応するために、新しい教育相談の面談モデルを提案することから始まった。

新しい面談モデルとして「7分面談モデル」を試作し、実践した。はじめは筆者だけのケースであったが、研修を少しすることで、筆者以外の数名の高等学校の現役教員も7分面談ができ、学校現場で適用可能であることを示した(定金2016)。

次の段階としては特定の一部の教員だけではなく、実際の学校での7分面談モデルの有効性を検証する必要性があり、本稿ではその検証を行った。まだまだ克服すべき課題はあるものの、実際の高等学校の現場で教育相談として「7分面談」が有効であることが示された。

そして、いじめが大きな教育問題となっている昨今、早期発見の手段として傍観者からの情報提供が重要になってくる。教育相談が気軽に行うことができる環境になれば、重要な情報が入ってきて、いじめの早期発見につながると思われる。

今後は、この結果を踏まえて高等学校以外的高等専門学校、中学校という異校種での有効性も検討したい。また、今後の普及発展を考えると、本稿でも課題として判明した、7分面談モデルが習得できる有効な研修方法およびテキストなどの開発検討が必要になる。そして、大学の教職課程で7分面談モデルを身につけることができれば、教員になった時に多忙感を少しは軽減できる。そのことを考えれば、大学の教職課程での7分面談の修得方法について検討することも必要になってくる。

[注]

- 1) ブリーフ・カウンセリング：短期間での問題解決を目指すアプローチの総称で、解決志向アプローチ、ナラティブセラピー、時間制限カウンセリング、シングルセッションカウンセリングなどのさまざまなモデルがある(栗原2014)
- 2) 解決志向型アプローチ：アメリカのBrief Family Therapy CenterのSteve de Shazer

とInsoo Kim Bergらが開発したカウンセリングモデルで、問題の原因追及より解決状態自体をダイレクトに志向する点に特徴がある（栗原2014）。

【引用文献・参考文献】

- 石隈利紀（1999）学校心理学. 誠信書房、144-159.
- 川崎友嗣（2017）ガイダンスとカウンセリングの双方の趣旨を踏まえた指導. 藤田晃之編著、中学校新学習指導要領の展開「特別活動」編、明治図書、84-85.
- 神林寿幸（2015a）教員の業務負担に着目した生徒指導・特別活動一過去の実態調査の経年分析. 東北大学大学院教育学研究科研究年報、第64集・第1号、229-246.
- 神林寿幸（2015b）周回の職務が公立小・中学校教諭の多忙感・負担感に与える影響一単位時間あたりの労働負荷に着目して. 日本教育経営学会紀要、第57号、79-93.
- 栗原慎二（2014）ブリーフ・カウンセリング. 春日井敏之・伊藤美奈子編、よくわかる教育相談、ミネルヴァ書房、86-87.
- 定金浩一（2006）解決志向型面談で前向きな言葉を引き出してやる気を高める. 進研ニュースVIEW 21 SEPTEMBER 2006 9月号、Benesse 教育開発センター、16-17.
- 定金浩一（2016）高等学校における教育相談としての7分面談. 大阪産業大学論集人文・社会科学編、27、17-33.
- 白木孝二（2009）BFTC・ミルウォーキー・アプローチ. 宮田敬一編、ブリーフセラピー入門、金剛出版、102-117.
- 高木 亮（2001）教師の職務ストレスから見た学校改善に関する研究. 日本教育経営学会紀要、第43号、66-78.
- ベネッセ教育総合研究所（2006）平成18年度文部科学省委託調査「教員勤務実態調査（高等学校）」報告書. <https://berd.benesse.jp/shotouchutou/research/detail1.php?id=3262>（2018.10.24 確認）
- 文部科学省（2010）教育相談. 生徒指導提要、教育図書株式会社、92-126.
- 文部科学省（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）. 中央教育審議会 平成27年12月21日、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/02/05/1365657_00.pdf（2018.10.24確認）
- 文部科学省（2018）中学校学習指導要領（平成29年度告示）解説 特別活動編. 東山書房、130-132.
- Franklin, C. Trepper, T. McCollum, E. Gingerich, W（2012）Solution-Focused Brief Therapy A Handbook of Evidence-Based Practice. 解決志向ブリーフセラピーハンドブック エビデンスに基づく研究と実践（長谷川啓三他訳、2013）、金剛出版、380 p.
- Mann, J（1973）TIME-LIMITED PSYCHOTHERAPY. 時間制限心理療法（上地安昭訳、1980）、誠信書房、14-28.