

〈原著論文〉

学校コミュニティにおける心理職活用に関する基礎的研究
— 尺度項目の検討を中心として —

山口豊一

井上朋美

(跡見学園女子大学)

(志木市立教育サポートセンター)

A basic Study on the Use of Psychologists in School Communities

Yamaguchi Tyokazu*, Inoue Tomomi**

*Atomi University **Shiki Educational Support Center

キーワード：心理職、活用システム、学校管理職、ミドルリーダー、学校コミュニティ

KEY WORDS : school psychologists, system of use, school executive, chief class,
school community

I. 問題と目的

学校コミュニティ（学校を中心とする市町村教育委員会単位の地域・社会）の中でスクールカウンセラー等の心理職（スクールカウンセラー、心の教育相談員、ボランティア相談員や学生相談員等をさす、以下「心理職」とする）に対するニーズが高まっている。そして、我が国でも、平成7年度より、学校現場への心理職の導入として、文部省（現、文部科学省）によって全国の公立中学校にスクールカウンセラー（以下、SCとする）の配置が始まっている。

学校コミュニティの中心である学校は、従来教職員のみで構成されてきた。その学校組織に異業種の、それも非常勤の心理職を受け入れることは学校側にも多くの戸惑いを引き起こしている（伊藤、2002）。どのように学校組織の中で心理職を位置づけ、活用していけばよいのかに関する包括的・実証的な研究はみられず、個々の管理職及び個々の心理職の力量にゆだねられているのが現状である。米国においても、Thomas & Stephan（2002）は、学校のマネジメントを行い、継続的に学校改革を進める際、個々の学校が計画的・系統だった組織的発達や戦略的計画立案のプロセスに取り組むことが困難であると述べ、さらに、学校改革に基づいた心理職の計画的活用の必要性を強調する。現在の日本の学校における心理職の活用について言えば、管理職もしくは心理職が異動すれば、その学校ではまた白紙に近い状態から心理職の活用方法、心理職の仕事のあり方を考えていかなければならない。学校によっては、心理職と学校側を橋渡しする担当者がいない、あるいはいても機能していない場合もある。また、心理職が学校側のニーズを考慮せずに独自の考えで動き、学校側の信頼を得られずに孤立する状況も報告されている（伊藤・中村、1998）。

先述のように、我が国でも学校現場へのSCの配置事業が定着しつつある（堀尾、2012）。しかし、我が国の学校コミュニティの中で心理職を活用するための効果的なシステムの開発は未開拓の分野であり、学校心理学（石隈、1999）およびコミュニティ心理学（山本、1986）における緊急課題と

考えられる。これまでの研究では、児童生徒、保護者、教員への SC に対するニーズ調査が行われているが（例えば、石隈・小野瀬，1997；山口・水野・石隈，2004 など）、管理職、ミドルリーダー及び市町村教育委員会（以下、教育委員会）への調査はみられない。管理職、ミドルリーダー及び教育委員会の方針は心理職の活用システムを作っていく上で極めて重要な位置を占めている。

学校改革、システム作成のためには、「マネジメント委員会」を中心とする学校組織への介入が効果的である（Christpeels, Castillo & Brown, 2000；小島，2007；Poter, 2008；Richard & Martin, 1979；Scott, 2000；山口・石隈，2009，2010）。ここで言う「マネジメント委員会」とは、学校心理学における心理教育的援助サービスの一つのレベルを指す。企画・運営委員会などがこれに当たり、カリキュラムや援助サービスのマネジメントを行う（山口・家近・樽木ほか，2010）。また、ミドルリーダー（主任層）の役割に関する研究として、衛（1993）は、学年主任のリーダーシップを取り上げ、学年主任の学校と教員の「つなぎ役」としての重要性を言及している。

学校コミュニティにおいて心理職に求められるものとして、1) 児童生徒・保護者の相談、2) 教員・保護者へのコンサルテーション、3) 心理教育プログラムの提供、4) 危機介入・緊急対応、5) 地域援助、6) システム構築、の6つがあげられている（石隈，1999）。このうち1)～4)については、心理臨床の知見に基づき、研究が次第に積み重ねられつつある。しかし、5) 地域援助、6) システム構築（心理職活用システムはその一つであり、ここでいう心理職活用システムとは、心理職を活用するルール・体制・組織を含む）に関する研究はその必要性が指摘されながらも極めて少なく、様々な試みが事例的に報告されている状況にある（例えば、西山・迫田・淵上，2008）。また、システム構築にあたっては、非常勤の心理職が一人で開拓していくことは現実的に難しい状況にあり、学校を中心とするコミュニティの中で考えていかなければならない課題と考えられる。特に、管理職、教育委員会などの管理者側がどのように心理職を位置づけ、効果的に活用するかは、システム構築の主要な部分を占めるが、先述のように、学校組織における心理職活用に関しては、包括的・実証的研究はみられず、それぞれの学校の管理職による采配、または心理職の力量に任されているのが現状である。

本研究では、主に学校組織の責任者である管理職及びミドルリーダーを調査対象者として、学校コミュニティにおける心理職の効果的な活用システムの開発に関する検討を行う。

山口・伊藤・下平（2012）は、元あるいは前学校の管理職（あるいは主任）、教育委員会の指導主事を対象に、学校コミュニティにおける心理職活用システムについて半構造面接を行い、心理職活用の現状と課題、利点を質的研究法である M-GTA（木下，2003）を参考に整理している。山口・伊藤・下平（2012）では、検討の結果、「学校の問題とニーズ」、「学校の組織と人の活用」、「学校事例の検討」、「スクールカウンセラーの資質能力」、「心理職の雇用」、「行政のマネジメント」、「教員の質の向上」、「行政・専門機関との連携」、「研究の蓄積」9つの下位カテゴリーが抽出され、さらにそれらは、「学校の運営」、「心理職の雇用と資質」、「行政のマネジメント」、「連携の推進」、「研究の蓄積」の5つの上位カテゴリーにまとめられたとしている。

そこで本研究では、山口・伊藤・下平（2012）の先行研究を参考に、学校組織における心理職の有効活用に関する質問項目を収集・選定して、質問紙の項目を検討する。

II. 研究1

1 目的

学校コミュニティにおいて、心理職の有効活用に関する項目を収集・選定し、心理職活用に関する質問紙を作成する。

2 方法

a 調査対象者

関東近郊の小・中・高等学校に在籍する教職員計 63 名（男性 24 名，女性 39 名）。

b 調査時期

2012 年 6 月。

c 調査手続き

山口・伊藤・下平（2012）を参考に収集した心理職活用に関する 59 項目について、文章表現等を修正した上で質問項目とし、調査対象者に配布した。回答は、「1: 全く当てはまらない」から「4: とても当てはまる」までの 4 件法とした。なお、調査対象者には、学校コミュニティにおける心理職活用に関する質問項目を精査するため、不適切と思われる項目や、理解しにくい表現の項目等があればチェックするように依頼し、意見を求めた。

d 倫理的配慮

本研究の実施にあたり、調査対象者には、この質問紙が無記名であること、参加は自由であること、得られた回答は統計的に処理され、本研究以外の目的で使用されないことを説明し、同様に内容を質問紙のフェイスシートにも記載した。また、本研究は、第一筆者の所属大学の倫理審査委員会において承認を受けた。

e 整理方法

天井効果・フロア効果の統計的手法と、調査対象者からの意見を参考に、第一筆者と心理職に携わる研究協力者 2 名が質問項目の内容を検討し、選定及び修正を行った。

3 結果と考察

まず、59 項目それぞれの記述統計を算出し、天井効果・フロア効果の有無を検討した。その結果、「進路指導の負担が大きい」、「心理職（SC・相談員など）を配置するようになった理由が明確でない」、「心理職（SC・相談員など）を受け入れることに抵抗感がある」の 3 項目にフロア効果が認められた。天井効果はいずれの項目にもみられなかった。

次に、調査対象者から得られた質問項目に対する意見をもとに、質問項目の見直しを行った。調査対象者からは、「教員に求められる仕事が多すぎる」、「学校組織を運営できる人材の育成が不十分である」、「養護教諭は、積極的に研修を受けている」、「教育現場には、教育相談のコーディネーターの配置が不十分である」、「教員は、勤務時間外でも事例検討会に参加することが重要である」、「心理職（SC・相談員など）を有効に活用したいと思っている」、「心理職（SC・相談員など）は、多様な形態の業務にも対応できる」、「心理職（SC・相談員など）を活用するメリットが明確である」、「心理職（SC・相談員など）よりも、教員が子どもたちに対応する方が望ましい」、「心理職（SC・相談員など）の席を職員室に用意するように配慮している」、「管理職対象の教育相談研修が不十分

である」,「教育相談のコーディネーターに関する研修会が不十分である」,「学校内の問題に対して、心理職（SC・相談員など）の積極的な介入が不十分である」,「事例研究への取り組みの蓄積・活用が不十分である」の14項目が、特に理解しにくい項目として挙げられた。検討の結果、フロア効果がみられた3項目と、対象者から理解しにくいとの意見が多かった14項目を削除することにした。

また、「学校運営には、教育委員会のマネジメント力が重要である」,「事例検討会は定期的な開催が望ましい」,「事例検討会に心理職（SC・相談員など）の参加が望ましい」,「教員の教育相談研修は、定期的に行われることが望まれる」の4項目は、学校体制への要望に関する項目であり、心理職活用に関する質問項目としては不適切であると考えられたため、これらの項目も併せて削除することとした。

以上より、学校コミュニティにおける心理職活用に関する質問項目が収集・選定され、計38項目となった。この38項目を心理職活用に関する質問紙とする（Table 1）。

Ⅲ. 研究2

1 目的

研究1で作成した質問紙をもとに「心理職活用尺度」を作成し、信頼性・妥当性を検討する。

2 方法

a 調査対象者

5つの道府県の公立学校の管理職・ミドルリーダー926名を対象とした。性別の内訳は、男性650名、女性276名であった。

b 調査時期

2012年7月～2013年2月。

c 調査手続き

質問紙は、フェイスシート（性別、年齢、所属・勤務地、役職、現在の職業の経験年数）と、研究1で得られた心理職活用に関する38の質問項目からなる質問紙で構成された。「下記の各項目について、あなたの勤務する学校ではどのようになっているか、お答えください。」と教示し、「1:当てはまらないと思う」から「4:当てはまると思う」までの4件法で回答を求めた。各道府県の教育委員会に協力を依頼し、公立学校の管理職・ミドルリーダー対象とした研修会にて質問紙を配布・回収した。さらに、各教育委員会及び各学校に郵送により、送付・回収した。

d 倫理的配慮

研究1に同じ。

3 結果

a 心理職活用に関する質問紙の因子分析

調査対象者926名の回答すべてが有効であったため、926名すべての回答を分析対象とした。

まず、心理職活用に関する38項目それぞれの記述統計を算出し、天井効果・フロア効果の有無を確認した。その結果、10項目に天井効果が認められ、これらの項目を分析から除外した。フロア効果はいずれの項目にも見られなかった。

次に、残りの 28 項目について、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。スクリープロットによる固有値の落差と因子解釈可能性を考慮し、3 因子が最も妥当な因子数と判断した。さらに、因子負荷量がどの因子にも .40 に満たなかった 10 項目を除外し、再度因子分析を行った結果、最終的に 18 項目となった。これらにより、3 因子 18 項目を最適解とした。この 3 因子による回転前の累積寄与率は 41.27%であった (Table2)。

第 I 因子は、「心理職 (SC・相談員など) は、保護者からの相談に十分対応している」、「心理職 (SC・相談員など) は、教員からの相談に十分対応している」など、心理職の被援助者の働きに関する 5 項目で構成された。そこで、第 I 因子は「心理職の働き」と命名された。

第 II 因子は、「心理職 (SC・相談員など) の視点は、児童生徒理解を深めるのに役立つ」、「心理職 (SC・相談員など) に相談することで、教員自身が自信を持って対応できる」など、心理職という援助資源の実践性に関する 6 項目で構成された。そこで、第 II 因子は「心理職の実践性」と命名された。

第 III 因子は、「心理職 (SC・相談員など) の活用体制がうまく機能していない」、「事例検討を通して、次の事例に生かす発想が不十分である」など、心理職活用の組織や体制に関する 7 項目で構成された。そこで、第 III 因子は「心理職の活用組織・体制」と命名された。

各因子間の相関は、「心理職の働き」と「心理職の実践性」において $r=.441$ 、「心理職の実践性」と「心理職の活用組織・体制」において $r=.436$ といずれも中程度の正の相関が見られた。また、「心理職の働き」と「心理職の活用組織・体制」では $r=.616$ とやや強い正の相関が認められた。

この 18 項目を以て、「心理職活用尺度」とした。

b 心理職活用尺度の信頼性・妥当性の検討

まず、a で得られた心理職活用尺度について信頼性を検討するため、Cronbach の α 係数を算出した。その結果、第 I 因子は $\alpha =.863$ 、第 II 因子は $\alpha =.809$ 、第 III 因子は $\alpha =.732$ 、尺度全体では $\alpha =.871$ と、いずれも十分な内的一貫性が示された。

次に、妥当性を検討するため、確認的因子分析を行った。その結果、GFI=.867、AGFI=.828、NFI=.813、CFI=.830、RMSEA=.092 であり、一定の妥当性が確認された (Figure1)。

IV. 考察

a 本研究のまとめ

本研究では、学校コミュニティにおける心理職の活用システムのための尺度を検討した。その結果、心理職活用尺度は「心理職の働き」、「心理職の実践性」、「心理職の活用組織・体制」の 3 因子で構成された。山口・伊藤・下平 (2012) が分類したカテゴリーと照らし合わせると、本研究における第 I 因子「心理職の働き」は「スクールカウンセラーの資質能力」に該当すると考えられる。同様に、第 II 因子「心理職の実践性」は「心理職の雇用」に、第 III 因子「心理職の活用組織・体制」は「行政・専門機関との連携」に該当すると考えられる。よって、山口・伊藤・下平 (2012) の質的研究との関連が示唆された。

また、岩田・大芦・鎌倉ほか (2009) は、SC の活動として、主に、教員へのコンサルテーションや相談者への啓発活動、他機関との連携を行っていることを報告しているが、その一方で、SC の支援

が根付いておらず、守秘義務等の理由で教職員との連携がとりにくい現状であるとも言及している。すなわち、SCをはじめとする学校コミュニティでの心理職の活動は多岐に渡り、教職員との連携なしでは難しい内容であるものの、実質的には連携が十分図られていないと述べている。本研究において抽出された「心理職の働き」、「心理職の実践性」、「心理職の活用組織・体制」は、こうした現状の中で、管理職やミドルリーダーが心理職を活用するために留意する基本的なポイントであると考えられる。

b 今後の課題

第一に分析対象についてである。研究2の尺度作成ではデータ数は分析に足る数であると言える。しかし対象の男女比に偏りが見られ、依然として学校の管理職やミドルリーダーを務める者には男性が多いことが示された。これは世相を反映した結果であるとも言えるが、分析上の偏りがあるということは問題である。現状に即した結果ということも言えるが、今後の男女比の動向によって追加研究と改めての分析が求められるのではないかと考えられる。

第二に分析の方法について述べる。本研究では、統計的分析の一つとして因子分析を用いた。具体的な分析方法としては、多くの研究論文で用いられている主因子法を採用したが、現在では最小2条法や最尤法が望ましいという意見もあり（孫，2010）、慣習的に主因子法を用いるのではなく、研究内容に則して分析法も十分に検討し選択すべきであると考えられる。

第三にデータの分布について述べる。本研究では因子分析の際に天井効果・フロア効果の検討を行った。天井効果・フロア効果が認められた項目については正規分布とみなすことはできず、因子分析を歪める可能性があるために分析の際には削除する場合がある。しかし、項目内容がその尺度に欠かせない質問である時など、状況によってはその限りではない。なお、本研究の研究2においては、天井効果により多くの項目数が削られた。今回は統計的な判断に基づいて項目を削除して分析を行ったが、その中にも心理職活用のための質問となる項目が含まれている可能性は十分にあると考えられる。今後の課題としては、本研究で削除された項目の内容も十分に精査して、再度検討していく必要があるだろう。また、正規分布せずに分布の偏りがある場合には、尖度と歪度の検討や、分布の偏りが見られた場合に用いる統計的分析方法についても視野に入れて活用していくことが望まれる。

以上を踏まえ、更なる心理職活用尺度の検討を行うことが望まれる。

V. 引用文献

Chirispeels, j. h., Castillo, S., & Brown, J. 2000 School Leadership Teams: A Process Model of Team Development. *School effectiveness and school improvement*, 11 (1), 20-56.

堀尾良弘 2012 学校におけるスクールカウンセラーの活用とその展望 *人間発達心理学研究*, 3, 53-60.

石隈利紀 1999 学校心理学 誠信書房.

石隈利紀・小野瀬雅人 1997 スクールカウンセラーに求められる役割に関する学校心理学的研究—子ども・教師・保護者を対象としたニーズ調査より— 文部科学省研究補助金（基盤研究〈c〉〈2〉）研究報告書.

- 伊藤美奈子 2002 スクールカウンセラーの仕事 岩波書店.
- 伊藤美奈子・中村健 1998 学校現場へのスクールカウンセラー導入についての意識調査—中学校教師とカウンセラーを対象に— 教育心理学研究, 46, 121-130.
- 岩田三保・大芦治・鎌倉雅彦・中澤潤・蘭千壽・三浦香苗 2009 現職教員が教育現場で現在直面している問題とスクール・カウンセラーに対するニーズに関する調査報告 千葉大学教育学部研究紀要, 57, 103-107.
- 木下康仁 2003 グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い— 弘文堂.
- 衛秀敏 1993 学年主任リーダーシップ行動の構造と機能に関する実証的研究 上越教育大学大学院修士課程学校教育専攻教育経営コース修士論文(未公刊).
- 西山久子・迫田裕子・淵上克義 2008 学校組織における教育相談の定着化に関する実証的研究 I—教育相談活動の定着と学校組織特性の関係に着目して— 日本教育心理学会総会発表論文集, 49, 93.
- 小島弘道 2007 私の学校経営学研究の歩み—現代の学校経営改革の性格— 筑波大学教育学系論集, 32, 77-96.
- Poter,L.J. 2008 A case study implementation of F response to intervention in an elementary school. *Humanities and Social Science*. 69, 170-178.
- Richard,J.M. & Martin,R. 1979 *Mental Health Consultation in the School*. Jossy-Bass Publishers.
- Scott,R.S. 2000 School characteristics and educational outcomes: Toward an organizational model of student achievement in middle schools. *Educational Administration quarterly*, 36, 703-729.
- 孫媛 2010 教育心理学研究の明日のために 教育心理学年報, 49, 109-119.
- Thomas,R.K., & Stephan,N.E. 2002 Best practices in school based problem solving consultation. *Best practice in school psychology IV*, NASP Publiciation.
- 山口豊一・家近早苗・樽木靖夫・石隈利紀・山本麻衣子 2010 中学校のマネジメント委員会における機能の構造—学校の特徴との関連から— 跡見学園女子大学文学部紀要, 45, 91-111.
- 山口豊一・伊藤花奈・下平幸枝 2012 学校コミュニティにおける心理職活用システムに関する基礎的研究—修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチによるカテゴリーの生成— 跡見学園女子大学文学部紀要, 47, 107-120.
- 山口豊一・石隈利紀 2009 中学校におけるマネジメント委員会の意思決定プロセスと機能に関する研究, 日本学校心理士会年報, 1, 69-78.
- 山口豊一・石隈利紀 2010 中学校におけるマネジメント委員会に関する研究—マネジメント委員会機能尺度(中学校版)の作成—. 日本学校心理士会年報, 2, 73-83.
- 山口豊一・水野治久・石隈利紀 2004 中学生の悩み・深刻度と被援助志向性の関係 カウンセリング研究, 37, 241-249.
- 山本和郎 1986 コミュニティ心理学会入門—地域臨床の理論と実践— 東京大学出版会.

Table 1 研究 I により構成された質問項目 (38 項目)

No.	質問項目
1	管理職と一般の教員では、援助に関する考え方や視点が異なる
2	心理職 (SC・相談員など) を活用するシステムが未整備である
3	心理職 (SC・相談員など) は、教員からの相談に十分対応している
4	心理職 (SC・相談員など) は、子どもからの相談に十分対応している
5	心理職 (SC・相談員など) は、保護者からの相談に十分対応している
6	心理職 (SC・相談員など) は、子どもたちの行動観察を十分している
7	心理職 (SC・相談員など) は、勤務日や時間を学校の要望に十分応じている
8	心理職 (SC・相談員など) は、それぞれの学校のニーズに応じた支援をしている
9	教員で、支援の分業をすることは困難である
10	教育相談の組織や体制が十分整備されている
11	養護教諭は、他の教員とは異なる視点をもっている
12	管理職が、教育相談のコーディネーターを積極的に育成している
13	教育相談のコーディネーターは、特定の担当者 (生徒指導主事など) が任されることが望ましい
14	学校運営には、管理職のマネジメント力が重要である
15	学校運営には、マネジメント力を発揮できる人の存在が重要である
16	事例検討会は、その事例に関わった人が必ず参加することが重要である
17	心理職 (SC・相談員など) も同僚だという意識がある
18	心理職 (SC・相談員など) には、学校に常駐してほしい
19	心理職 (SC・相談員など) がいると、いつでも相談できるという安心感がある
20	心理職 (SC・相談員など) には、学校教育の全体像を理解したうえで活動してほしい
21	心理職 (SC・相談員など) の活動には期待している
22	心理職 (SC・相談員など) は、人によって能力差が大きいと思える
23	心理職 (SC・相談員など) の活用体制がうまく機能していない
24	事例検討会を通して、次の事例に生かす発想が不十分である
25	心理職 (SC・相談員など) は、多様な子どもたちに対応できる
26	心理職 (SC・相談員など) は、教員を十分サポートしている
27	心理職 (SC・相談員など) は、教員ができない子どもへのサポートをしてくれる
28	学校に心理職 (SC・相談員など) がいると相談しやすい
29	心理職 (SC・相談員など) を通じて、保護者との関係が築きやすい
30	心理職 (SC・相談員など) の視点は、児童生徒理解を深めるのに役立つ
31	心理職 (SC・相談員など) に相談することで、教員自身が自信を持って対応できる
32	管理職は、心理職 (SC・相談員など) と密にコミュニケーションをはかるようにしている
33	心理職 (SC・相談員など) の活用方法が明確である
34	心理職 (SC・相談員など) 用の名札を用意するように配慮している
35	教員の教育相談研修に、心理職 (SC・相談員など) の協力が十分得られている
36	事例検討会により、情報を全体で共有できている
37	普段から、心理職 (SC・相談員など) と学校とが関係を築いておくことが重要である
38	学校と市町村の相談室・センターが連携をはかるには、教員と心理職 (SC・相談員など) がお互いに理解し合うことが重要である

Table 2 研究2により作成された心理職活用尺度(18項目)

	因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ	共通性
心理職の働き $\alpha = 0.863$				
12 心理職(SC・相談員など)は、保護者からの相談に十分対応している	0.912	-0.053	-0.129	0.732
10 心理職(SC・相談員など)は、教員からの相談に十分対応している	0.843	-0.041	-0.084	0.652
13 心理職(SC・相談員など)は、子どもたちの行動観察を十分している	0.808	0.044	-0.102	0.543
15 心理職(SC・相談員など)は、それぞれの学校のニーズに応じた支援をしている	0.702	0.042	0.073	0.642
14 心理職(SC・相談員など)は、勤務日や時間を学校の要望に十分応じている	0.539	-0.014	0.143	0.509
心理職の実践性 $\alpha = 0.809$				
41 心理職(SC・相談員など)の視点は、児童生徒理解を深めるのに役立つ	-0.021	0.809	-0.147	0.471
42 心理職(SC・相談員など)に相談することで、教員自身が自信を持って対応できる	-0.118	0.712	-0.013	0.400
40 心理職(SC・相談員など)を通じて、保護者との関係が築きやすい	-0.076	0.647	0.046	0.378
36 心理職(SC・相談員など)は、多様な子どもたちに対応できる	0.082	0.604	-0.030	0.388
38 心理職(SC・相談員など)は、教員ができない子どもへのサポートをしてくれる	0.184	0.484	0.060	0.409
37 心理職(SC・相談員など)は、教員を十分サポートしている	0.249	0.451	0.183	0.524
心理職の活用組織・体制 $\alpha = 0.732$				
*34 心理職(SC・相談員など)の活用体制がうまく機能していない	0.166	-0.129	0.578	0.397
*35 事例検討を通して、次の事例に生かす発想が不十分である	-0.117	0.005	0.576	0.261
17 教育相談の組織や体制が十分整備されている	-0.012	-0.080	0.575	0.290
19 管理職が、教育相談のコーディネーターを積極的に育成している	-0.099	0.022	0.538	0.301
*9 心理職(SC・相談員など)を活用するシステムが未整備である	0.265	-0.145	0.459	0.357
48 事例検討会により、情報を全体で共有できている	-0.165	0.204	0.425	0.258
44 心理職(SC・相談員など)を活用するシステムが未整備である	0.187	0.211	0.417	0.503
因子寄与率		41.27%		
因子相関		I	II	III
I		—	0.441	0.616
II			—	0.436
III				—

因子抽出法：主因子法 回転法：プロマックス回転 注：*は逆転項目

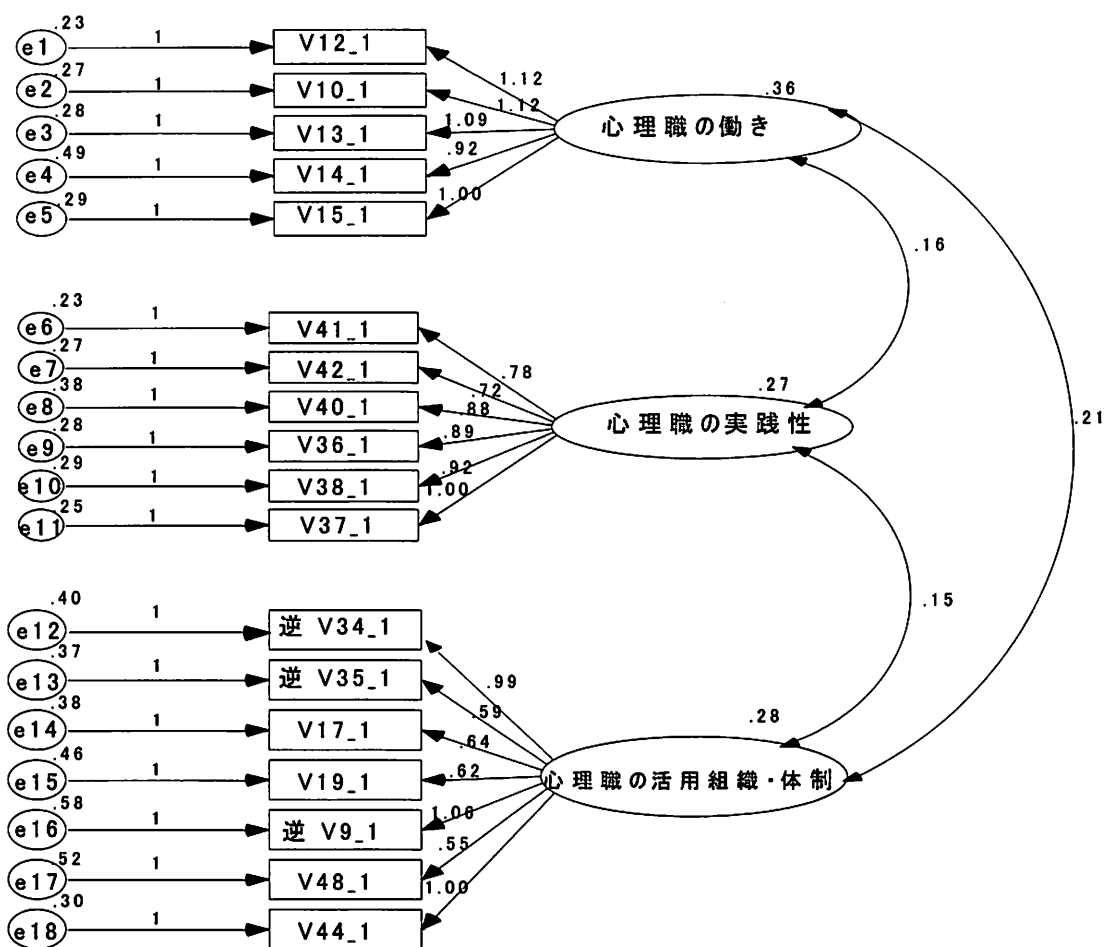


Figure1 確認的因子分析の結果