

高等学校における校内カフェについての調査報告¹⁾

—教職員のカフェに対する認識及びスタッフの交代について—

猪狩 茜音・小竹 弘珠・粉川 紫萌里・阪中 菜々子・濱渦 優希奈・深田 祐加

本田 莉葉・宮之原 慶香・宮本 芹*・伊藤 美奈子**

(*奈良女子大学大学院人間文化総合科学研究科・**奈良女子大学研究院生活環境科学系)

要約：本稿は、本学大学院臨床心理学コースの院生らが、教育現場での実習の一環としてA高等学校で運営する校内カフェにおいて実施した調査についての報告である。研究Ⅰでは生徒らの「居場所」として開室された「COCORO カフェ」に対して、A 高校の教職員がどのような認識を持っているのかについて明らかにするため、質問紙調査を行った。その結果、教職員らの多くが、COCORO カフェを“生徒らが安心して他者と交流できる居場所”として捉え、悩みを抱える生徒が心の内を吐き出せる場として活用することを想定していることが明らかとなった。その一方で、「よく分からない」と感じている教職員も一定数いることが分かった。さらに研究Ⅱでは、カフェに継続して来室している生徒にとって、半期に一度行われるスタッフの交代がどのような体験となっているのかを明らかにするため、インタビュー調査を実施した。その結果、スタッフの交代に際しては、生徒らに「悲観的反応」や「後任者への否定的反応」が生じていることが明らかとなった。一方で、「後任者への素直な受容」や「後任者の肯定的な受容」も生じていることが確認された。

キーワード：高等学校, 居場所, COCORO カフェ

問 題

学校における「居場所づくり」

近年、不登校状態にある児童生徒が増加している。文部科学省が行った「令和5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、令和5年度の小・中学校の不登校児童生徒数は約34万6千人、高等学校の不登校生徒数は約6万9千人と、それぞれ過去最多を記録している（文部科学省、2024）。また、同調査からは、90日以上の不登校であるにもかかわらず、学校内外の専門機関等で相談・指導等を受けていない小・中学生が4.6万人に上ることも明らかになっており（文部科学省、2023）、こうした児童生徒らの学びの保障や居場所の確保が求められている。以上のような状況を受けて、文部科学省は「誰一人取り残されない学びの保障に向けた不登校対策」、通称「COCOLO プラン」を策定した（文部科学省、2023）。

「COCOLO プラン」とは、不登校により学

びにアクセスできない子どもたちをゼロにすることを目標に、行政、学校、地域社会、家庭、NPO、フリースクール関係者等が相互に連携を取りながら、誰一人取り残されない学びの保障を社会全体で実現していこうという取り組みである（文部科学省、2023）。この取り組みでは、①不登校の児童生徒全ての学びの場を確保し、学びたいと思った時に学べる環境を整える、②心の小さなSOSを見逃さず「チーム学校」で支援する、③学校の風土の「見える化」を通して、学校を「みんなが安心して学べる」場所にするという3つの方針をもとに、不登校特例校（学びの多様化学校）や校内教育支援センターの設置、毎日の健康観察におけるICTの導入、学校施設の環境整備などが推し進められている。こうした取り組みを通して、全ての子どもたちに学びの場が保障されることが期待される。

「COCOLO プラン」は小・中学校の児童生徒を主な対象とする取り組みであるが、高等学校の生徒に対しては、どのような取り組みが

あるのだろうか。大阪府では、高等学校を中心に「居場所カフェ」の設置が行われている。天王寺区に事務所を構えるNPO法人「FAIR ROAD（フェアロード）」²⁾は、「一人ひとりの価値」「平等な機会」「選択の自由」が尊重される公平（FAIR）で孤立しない社会の実現を目標にかかげ、校内や地域における児童生徒の居場所づくりを進めている。FAIR ROADが運営する「校内居場所」は、学校内に設けられる「サードプレイス」である。この「サードプレイス」とは、家庭（ファーストプレイス）、学校や職場（セカンドプレイス）とは異なるインフォーマルな公共空間であり、固定的人間関係や緊張状態から遠い、気楽に立ち寄れる場所のことを指す³⁾。生徒らが気軽に立ち寄り、思い思いに過ごすことのできる居場所を作っていく活動は、「誰一人取り残されない」学びの保障を実現する上で、とても重要な取り組みであると考えられる。そうした高校での居場所作りの一環として、奈良女子大学大学院人間文化総合科学研究科臨床心理学コースでは、関西圏にある私立A高等学校（以下A高校）にて校内カフェの運営を行っている。

本稿では、臨床心理学コースの院生（M1）が2015年から実習生として運営に携わったA高校の「COCORO カフェ（以下カフェ）」を取り上げ、そこでの実践と調査研究について報告する。

COCORO カフェについて

A高校は、各生徒の個性に応じた学びを提供するべく、様々な特色あるコース（特別進学コース、ライフクリエイティブコース、エンカレッジコース、ITライセンスコース、アートアニメーションコース、トップアスリートコース；2024年度以降の入学者はスタンダードコース、エンカレッジコース、アートアニメーションコース、トップアスリートコースの4つ）を有している。特にエンカレッジコースは、中学時不登校など、学校生活に不安を抱える生徒を対象としたコースである。このコースでは、「学びなおし+体験」をテーマに、社会で必要な「生きる力」を3年間で養っていく。総合学習の時間を学びなおしにあて、一人一人の習熟度に合わせて基礎学力を育む、

様々な体験学習を通して社会で役立つ力を身に付け、将来を考えるきっかけを作るなどの教育に力を入れている。また、友人関係や進路など高校生が抱える一般的な悩みに加えて、学校生活を送る上での課題を抱える生徒も少なくない。カフェは本学との連携により、学校生活で困難を感じる生徒らが年齢の近い大人との関わりを通して悩みを話したり、憩いの場と感じたりできる場所となることを期待され、設置された。

カフェは普段授業をする教室などから少し離れた試食室に設けられている。いつでも触ることのできる手触りの良いぬいぐるみや心地よいBGMなどもあり、温かみを感じられる空間となるように整えられている。また、通路には開室していることを示す看板を設置し、教室の扉は開放するなど、外からでもカフェがどのような場所であるかが分かるよう配慮されている。カフェの開室は、週に2回（火曜日・金曜日）の放課後（16:00~17:30）である。現在のスタッフの総数は13名であり、各曜日固定のメンバーが3、4名ずつ交代制で運営を担当している。

COCORO カフェという存在に対する教職員の認識

以前行われたカフェの実践報告によると、カフェは「時間（安心できる時間）」「空間（安心できる場所）」「人間（安心できる人）」という「居場所の三要素」を満たす場として機能している（有島ら、2020）。実際に来室した生徒から「カフェのために学校に来ている」「休みの日はカフェがないから悲しい」などの言葉も耳にする。このように、カフェに来室する生徒らは、学校生活や自分が抱えている悩みについて話すことのできる場、学年を越えて友人関係を構築するコミュニケーションの場など、カフェが心の居場所となることを求めていると考えられる。

一方で、A高校の教職員がカフェに求めていることや教職員の認識については明らかにされてこなかった。教職員が生徒や支援についてどの程度理解しているのかという点は、教職員の指導行動や指導態度、生徒との信頼関係構築に関わる重要な要素であると思われる。実際に我々がスタッフとして活動している中で、カ

フェ開室時間に自分が担任している生徒の様子を見に来る教職員も見かけるが、個人差は大きい。このことから、教職員の性別や勤務年数、不登校生徒の担任経験、主に担当するコースの違いが生徒やカフェに対する認識に関連するのではないかと考えた。またカフェについて教職員間で認識の差がある場合は、それを踏まえたうえで、カフェの活動、役割等の周知に努めていく必要がある。カフェがどのような場であり、どのような生徒を対象としていると捉えているのかについて検討することは、今後のカフェ運営においても意義があると考えられる。(→研究Ⅰ)

スタッフ交代に対する来室生徒及び養護教諭の思い

カフェは、年度始めの4月と中盤の10月の年に二度、運営するスタッフが入れ代わる体制を取っている。本年度は、前期(4月～9月)に7名、後期(10月～翌3月)に6名のスタッフが運営に携わった。カフェに来室する生徒らは、運営スタッフが総入れ代えとなる4月と10月に、それまで関係性を築いてきたスタッフとの別れと、新しく担当するスタッフとの出会いを経験することとなる。このような別れと出会いの経験は、来室する生徒、特に年間を通して継続して来室する常連の生徒らにとって、どのような体験となっているのだろうか。

前任のスタッフとの別れと後任のスタッフとの出会いの経験は、臨床心理面接においては「引き継ぎ」場面でも生じ得る。井芹・林(2021)は、引き継ぎに際するクライアントの体験について、「これまで自分の話を聴き、受け止めてくれていた前任者がいなくなることは一種の喪失体験であって、情緒的反応や困惑を招きやすい」と説明している。また、新しい担当者と出会うことについても「不安や期待を抱くこともある」と指摘しており(井芹・林, 2021)、面接担当者の交代はクライアントに大きな心の揺れを体験させることが窺える。また加藤(1996)によると、担当者側の都合による引き継ぎを経験したクライアントは、怒り、無力感、見捨てられた感じなどの感情、分離不安、新規場面に

臨む不安を体験し、新たな関係を作る負荷を感じる。仲亀(2008)は、「セラピストの都合による心理療法の終結は、クライアントにとっては中断であり、クライアントに当惑や悲しみや怒りの感情をもたらす」ことを指摘している。こうした知見からも、別れと出会いを含む「引き継ぎ」がクライアントにもたらす影響の大きさを窺い知ることができる。

A高校におけるカフェの構造は臨床心理面接とは異なるものであるが、決まった日時に決まった場所で開室していること、言葉のやり取りや一緒に遊ぶことなどを通して生徒らと情緒的な交流を持っていることなど、臨床心理面接が持つ特徴と重なる要素も多い。従って、約6ヶ月間に渡って関係性を築いてきたスタッフと別れ、新しいスタッフと出会う生徒らの経験は、「担当者側の都合による引き継ぎ」におけるクライアントの経験と重なるものであると考える。

そこで研究Ⅱでは、スタッフの交代に対する思いについて、スタッフと継続的な関わりを持つカフェ常連の生徒らにインタビュー調査を行った。生徒らがスタッフの交代に対してどのような思いを抱いているのかについて明らかにすることで、交代に際してスタッフ側が留意すべき点が示唆され、生徒らの負担がより少なくなるよう対応を工夫することができるのではないかと考える。(→研究Ⅱ)

研究Ⅰ

目 的

研究Ⅰでは、A高校に勤務する教職員のカフェに対する認識の実態について、属性、カフェへの認知度、カフェの利用を勧める生徒の性質、カフェに期待する活動などの観点から検討することを目的とした。

方 法

【調査手続きおよび調査対象者】

A高校に在職中の教職員を対象に、質問紙調査を行った。養護教諭を介し、職員の朝礼時間を利用して調査依頼書の配布と呼びかけを行った。

調査は2024年11月下旬から12月上旬にか

表1 調査に回答した教職員の年代と勤務年数

		年代					合計 (人)
		20代	30代	40代	50代	60代	
勤務年数 (他校での勤務 年数も含む)	1-5年	2	2	2	0	0	6
	6-10年	4	1	0	0	0	5
	11-15年	0	0	0	0	1	1
	16-20年	0	2	3	0	0	5
	21-25年	0	0	2	0	0	2
	26-30年	0	0	0	4	0	4
	31-35年	0	0	0	3	0	3
	36-40年	0	0	0	0	1	1
合計(人)		6	5	7	7	2	27

けて実施された。調査依頼書と質問紙フォームの両方で、①無記名式実施と統計的处理により個人は特定されないこと、②調査で得られた結果は紀要論文のみに使用されること、③得られたデータは研究に必要な範囲に限りて利用されること、④データは調査終了後一定期間保管の後すみやかに処分することを説明した。また、調査に回答するかは自由であり、回答しないことによる不利益はなく、回答をやめたいと思った際には、途中でであっても自由に辞められることを明示した。

以上の内容についてフォーム上で同意を得た27名(男性19名、女性8名)から回答を得、そのすべてを分析の対象とした。

【質問紙の構成】

1) フェイスシート

①年代、②性別、③勤務年数(他校での年数も含む)、④過去から現在まで最もかかわりの深いコース、⑤不登校の生徒との関わりの有無、⑥カフェの存在を知っているか、の6つについて選択式で尋ねた。

2) COCORO カフェに対する認知

「COCORO カフェの活動内容について知っているか」を5件法、「COCORO カフェを見に行ったことがあるか」を選択式で尋ねた。その他、「あなたが、COCORO カフェに参加したほうがいいと思う生徒は、どんな生徒ですか」「教師としてCOCORO カフェにどのような活動を期待していますか」「その他、今後のCOCORO カフェに対するご要望などご自由にお書きください」という項目について、自由記述で回答を求めた。

結 果

1) 始めに、各項目への回答について、概要をまとめた。教職員の年代及び勤務年数、最も関わりの深いコースを表1、2に示す。

これまでの不登校の生徒との関わりの有無については、「関わりがあった」教職員が25名、「なかった」教職員が2名であった。

教職員のカフェの認知について、「カフェの存在を知っているか」という項目に対しては、27名全員が「知っている」と回答した。うち、「カフェを見に行ったことがある」と回答した教職員は21名であった。カフェの活動内容の認知については、ほとんどの教職員には周知されていたが、「知らない」と回答した教職員も2名いた。

表2 教職員が関わりの深いコース

スタンダード	11
エンカレッジ	6
トップアスリート	4
ITライセンス	1
アートアニメーション	3
特別進学	2
合計(人)	27

2) 教職員の所属や属性が、カフェとの関わり方とどのような関連を持つのかを調べるため、収集したアンケート結果をもとに相関分析を行った。

まず、「過去から現在まで、不登校の生徒との関わりがある」と、「COCORO カフェの活

動内容を知っている」との回答の間に、中程度の正の相関 ($r=.471, p=.013$) がみられた。また、「過去から現在まで、不登校の生徒との関わりがある」と、「COCORO カフェを見に行ったことがある」との間には中程度の正の相関 ($r=.539, p=.005$) があった。

「COCORO カフェの活動内容を知っている」と「COCORO カフェを見に行ったことがある」との間においては中程度の正の相関 ($r=.563, p=.002$) がみられた。

一方で、年齢や性別、勤務年数といった職員の性質とカフェとの関わりにおいては有意な結果が得られなかった。

以上より、勤務年数や性別に関係なく、教職員自身の不登校生徒との関わりの有無によって、カフェとの関わりの深さや関わり方が変化することが示唆された。

3) 続いて、教職員がカフェに対してどのような認識を抱いているかを検討するため、収集したアンケート結果について KJ 法にて分析を行った。

①教職員がどのような生徒にカフェに行くことを勧めているか (表3)

KJ 法によるカテゴリ編成の結果、大きく4つのカテゴリにまとめられた。まず1つ目のカテゴリには、「教室に居場所がない生徒」「家庭環境が厳しい生徒」など、家庭や教室にいつら

い生徒の特徴が挙げられた。このような内容から、このカテゴリを「よりどころのない生徒」と命名した。2つ目のカテゴリには、「集団行動が苦手な生徒」「友人が少ない生徒」「コミュニケーションをとるのが苦手な生徒」といった他者との関係の構築についての特徴が挙げられた。これらの内容からこのカテゴリを「対人関係に問題がある生徒」と命名した。3つ目のカテゴリには、「不登校経験がある」「長期欠席者」など、登校の難しさに関連する記述を分類した。このような内容からこのカテゴリを「不登校傾向のある生徒」と命名した。4つ目のカテゴリは、「相談がある生徒」「クラスメイトと話さず教員とばかり話そうとする生徒」など、話したいという意思に関係する記述を集めた。このような内容から、このカテゴリを「話を聞いてほしい生徒」と命名した。これら4つのカテゴリのうち、「対人関係に問題がある生徒」に分類される記述が14件と最も多かった。一方、どのカテゴリにも属さない回答として「わからない」という記述もみられた。

②教職員がCOCORO カフェに求める活動について (表4)

KJ 法によるカテゴリ編成の結果、大きく4つのカテゴリにまとめられた。表4に、各カテゴリに分類された件数と記述例を示す。1つ目のカテゴリは、「たくさん話を聞いてあげてほ

表3 「どういよう生徒にCOCORO カフェを勧めているか」(複数回答)

大カテゴリ	小カテゴリ	記述内容(例)
よりどころのない生徒 (10件)	居場所	・教室に居場所がない生徒
	家庭環境	・家庭環境が厳しい生徒
対人関係に問題がある生徒 (14件)	集団行動が苦手	・集団行動が苦手な生徒 ・クラスにおける集団行動に不安がある生徒
	友人が少ない	・クラスにまだ慣れていない生徒 ・友達が少ない生徒
	コミュニケーション苦手	・コミュニケーションをとるのが苦手な生徒 ・孤立してしまっている生徒
	話を聞いてほしい (全般)	・相談がある生徒 ・勉強を教えてほしいが言い出せない
話を聞いてほしい生徒 (6件)	教員に話を聞いてほしい	・クラスメイトと話さず教員とばかり話そうとする生徒 ・担任に話を聞いてほしいと言ってくる生徒
不登校傾向のある生徒 (3件)		・不登校経験がある生徒 ・長期欠席者
その他		・精神的に弱い ・わからない

しい」など、生徒らが気兼ねなく何でも話せる場を作ることが挙げられた。このような内容からこのカテゴリを「話せる場」と命名した。2つ目は、「友達との接し方を学ぶこと」「内面を引き出して助言・アドバイスすること」など、生徒の対人スキルに関連するカテゴリとして分類した。このような内容からこのカテゴリを「コミュニケーション能力習得の場」と命名した。3つ目のカテゴリには「心理学を学んでいるスタッフとの交流の場」「放課後の生徒の交流の場」など、生徒がカフェで様々な人物と交流することが挙げられた。このような内容からこのカテゴリを「交流の場」と命名した。4つ目のカテゴリには「居場所づくり」「担任以外の心のよりどころになって欲しい」など、生徒にとって居場所に関連する記述を分類した。このような内容からこのカテゴリを「安心できる場」と命名した。これらのカテゴリのうち、「安心できる場」に分類される記述が13件と最も多かった。一方で、どのカテゴリにも属さない記述として「何をしているかよく分からない」といった記述もみられた。

表4 「教師としてCOCOROカフェにどのような対応を求めますか」(複数回答)

カテゴリ	記述内容(例)
話せる場(2件)	・たくさん話を聞いてあげてほしい
コミュニケーション能力習得の場(3件)	・友達との接し方を学ぶこと ・内面を引き出して助言・アドバイスすること
交流の場(4件)	・心理学を学んでいるスタッフとの交流の場 ・放課後の生徒の交流の場
安心できる場(13件)	・居場所づくり ・担任以外の心のよりどころになってほしい
その他	・何をしているかよく分からない ・もっとオープンにしてほしい

③その他COCOROカフェに関する要望(表5)

KJ法による分析の結果、カフェに関する要望については様々な意見がみられたため、カテゴリへの分類は行わなかった。内容としては、「ワークや簡易的なソーシャルスキルトレーニング」「エンカレッジコースのみでなく、他コースとも関わりを増やしてほしい」「長く続けてほしい」といった記述がみられた。

表5 「その他今後のCOCOROカフェに対するご要望などご自由にお書きください」(複数回答)

記述内容(例)
・長く続けてほしい
・校内活動に留まらず、校外行事等の参加も面白いと思います
・ワークや簡易的なソーシャルスキルトレーニングのようなもの
・エンカレッジコースのみでなく、他コースとも関わりを増やしてほしい

考 察

教職員らの所属や属性が、カフェとの関わり方とどのような関連を持つのか、また教職員らがカフェをどのように利用し、何を求めているかを検討するため、アンケート調査を行った。相関分析の結果、不登校生徒との関わりとカフェの活動の認知の高さおよびカフェへの訪問経験との間に中程度の正の相関がみられた。このことから、過去に不登校の生徒と関わりを持った経験のある教職員は経験のない教職員よりもカフェの活動に関心を持ち、実際に関わりを持つと試みている可能性がある。

また、KJ法によってアンケート記述をカテゴリに分類した結果、教職員らの多くはカフェを生徒らが安心して他者と交流できる居場所として捉え、教室や家庭において不安や悩みを抱えている生徒がその心の内を吐き出せる場として活用することを想定していることが分かった。カフェの役割について、伊藤ら(2017)はカフェを「学校の中で、“ただいこと”が許される場所」「1人で過ごしていても違和感のない場所」「制約もなく、生徒自身が素でいられる場所」と評しており、その役割に関しては、目的に沿う内容で教職員に伝わり、教職員も適切な形でカフェを利用していることが分かる。一方で、カフェの活動について、「よく分からない」「もっとオープンにしてほしい」など、カフェに近寄りがたさを感じている教職員も一定数いることが分かった。現在カフェの活動は、主に人の行き来の少ない試食室で行っている。それゆえに、普段関わりの少ない教職員にとっては活動内容が不透明に感じられることが考えられる。カフェの存在や活動内容を周知するため、カフェ通信の発行やホームルーム後の教室訪問などは行っているものの、特にエ

ンカレッジコース以外の教職員や生徒に対するスタッフからのアプローチは少ないと言える。カフェを必要とする生徒を取りこぼすことを防ぐためには、スタッフからのアプローチを、現在関わりが深いコース以外に対しても増やしていくことが必要であると思われる。

また、現在カフェが主に行っている活動内容は、教師には話せない悩みを打ち明ける場や居場所の提供が主なものとなっている。しかし本調査の結果、教職員らの意見の中には、コミュニケーションの練習など日常生活に還元できるものを求めるものもあった。その他、「放課後に試食室でカフェを開室する」という校内での活動だけでなく、校外行事への参加など、より幅広い活動を期待していることも明らかになった。

今回収集することができた要望について、カフェが「“ただいること”が許される場所」（伊藤ら、2017）であることの意義や、カフェの運営主体が心理士／師の資格を持たない大学院生であることを踏まえると、カフェ内で生徒に何らかのトレーニングを提供することは難しいと言える。しかし、教職員の中にどのような期待があるのかを把握することは、教職員とスタッフとの意識のズレを防ぎ、よい協働関係を維持することに役立つ。また、教職員の期待を把握できていれば、その期待に応えられる可能性が低いとしても、カフェ内で出来ることの範囲と限度を共有し、その中で実現可能な活動を模索していくことができるだろう。学外活動への参加については、カフェの活動の「枠」を拡大することへの誘いととらえることができる。さらに、学校行事・校外学習など学校生活における重要なイベントを把握することは、生徒の学校生活全体の動きを理解し、より高い解像度を持って生徒と関わるために有用であるとも言えよう。

当調査からは、教職員とカフェとの関わり方には教職員本人の経験が関連していることが分かった。また、カフェ運営スタッフと教職員との間にいつでも気兼ねなく提案・要望を伝えもらえるような関係性を構築していく必要があることも確認された。

研究Ⅱ

目 的

研究Ⅱでは、「スタッフの交代が、継続して来室している生徒にとってどのような体験となっているのか」について調査することを目的とした。

方 法

調査対象者は、カフェに継続的に来室している生徒4名とカフェの運営に携わっている養護教諭（女性）1名であった。今回対象とした養護教諭（以下養護教諭E）は、カフェの開室時にスタッフと共に生徒と関わっている。調査の時点では、カフェの運営に2年間携わり、スタッフの交代を4回経験していた。

対象となった生徒の属性を表6に示す。

表6 対象生徒の属性

	学年	性別
A	3年生	女性
B	1年生	男性
C	3年生	男性
D	3年生	女性

調査の概要や目的を説明し同意を得た上で、半構造化面接にてインタビュー調査を行った。所要時間は1人約15～30分で、場所は、調査者と調査対象者の2人になれる空間（調理室、またはスタッフの控室）であった。了解が得られた者に対しては、ICレコーダーを用いて録音を行った。実施期間は、2024年11月下旬のカフェ開室日であり、生徒に対しては2人ずつ、2日間にわけて実施した。

生徒に対するインタビューでは、「スタッフの交代をどう考えているか」について、①スタッフの交代を聞いたとき、②スタッフが交代するまでの間、③スタッフの交代後についてそれぞれ尋ねた。また、「スタッフの交代によるカフェへの気持ちやイメージの変化」についても聴き取りを行った。

さらに、交代の際の状況をより客観的な立場から参与観察し得る養護教諭Eに対し、インタビューを行った。その内容としては、「交代前

(スタッフが来なくなるタイミングを知らされたときからスタッフが交代するまで)の生徒の様子」,「交代後(スタッフが交代したタイミング)の生徒の様子」,「自身がスタッフの交代時に意識していること」,「スタッフの交代において,生徒が不安を抱く場合とそうでない場合の違い」,「養護教諭Eからみた,スタッフの交代がカフェ全体に与えている影響」であった。

インタビュー実施前に,文書と口頭で本研究の目的と概要,プライバシーの保護,データの取り扱いについて説明し,承諾書にサインをもらうという形で同意を得た。

インタビューによって得られたデータについて,KJ法を用いて分類を行った。KJ法は発想法としての位置づけにあり,統合していく過程において新しい意味を創り出していく方法である(川喜多,1995)。本研究では,カフェに継続して来室している生徒からの率直な意見を引き出し,カフェにおけるスタッフの交代に対する生徒の体験を見出すことを目的としており,KJ法の考え方が適していると考えた。

具体的には,作成した逐語録を精読し,意味内容ごとに分けて切片化し,項目ごとにラベルを作成した。その後,筆者らが協議を重ねながら,ラベルを意味内容ごとにカテゴリ分けし,作成されたカテゴリをもとに図表を作成した。

結 果

(1)「スタッフが代わると聞いた時」(図1)

KJ法によるカテゴリ編成の結果,スタッフが代わると聞いた時の反応としては,大きく2つのカテゴリにまとめられた。まず,1つめのカテゴリは,「悲しい(養護教諭E)」「ちょっと泣きそうな気持ちになる(A)」など,スタッフの交代を悲しいものとする内容であった。このような内容からこのカテゴリを「悲観的反応」と命名した。2つめのカテゴリは,「へー(B)」「代わるんやって(C)」「え～となっただけ(D)」「そうやねんなって感じ(D)」「ああもう代わるんやな～って感じ(D)」など,代わることを素直に受け入れている内容であった。このような内容からこのカテゴリを「交代への受容」と命名した。以上の分類から,スタッフが交代すると聞いたときの反応として,最も多く語られたのは「交代への受容」であり,次いで「悲観的反応」が見られた。

(2) 次の代のスタッフも交えてカフェを運営する「移行期間」(図1)

A高校では,スタッフの交代の際,前任者と後任者が同時にカフェのスタッフとして運営を行う移行期間がある。その際のカフェの動きについて,養護教諭EのインタビューからKJ法によるカテゴリ編成を行った。その結果,大

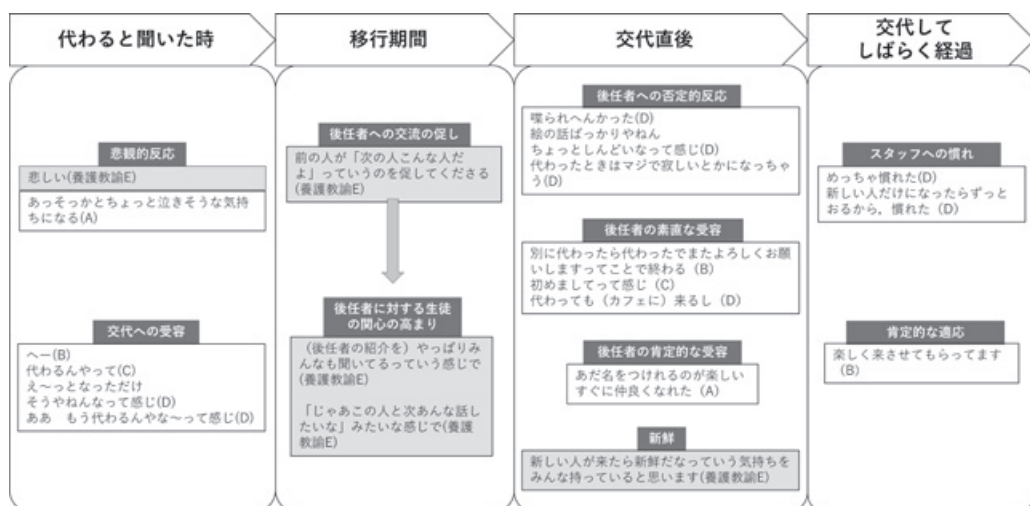


図1 スタッフの交代過程における気持ちの変化

きく2つのカテゴリに分けられた。まず1つめのカテゴリは、「前の人が『次の人こんな人だよ』っていうのを促してくださる(養護教諭E)」と、前任者が後任者との交流を促す内容がまとまった。このような内容から、このカテゴリを「後任者への交流の促し」と命名した。2つめのカテゴリは、「(後任者の紹介を)やっぱりみんなも聞いてるっていう感じで(養護教諭E)」『『じゃあこの人と次あんな話したいな』みたいな感じで(養護教諭E)」など、生徒が後任者に対して興味を持つ内容であった。このような内容から、このカテゴリを「後任者に対する生徒の関心の高まり」と命名した。移行期間では、前任者が後任者への交流を促すことで、生徒が後任者に対して関心を高め、後任者を受け入れるという流れが出来ていることが分かった。

(3) スタッフが完全に入れ替わった「交代直後」(図1)

KJ法によるカテゴリ編成の結果、生徒の語りは大きく3つのカテゴリにまとめられた。まず、1つめのカテゴリは「喋られへんかった(D)」[「話題が」絵の話ばかりやねん、ちょっとしんどいなって感じ(D)]「代わったときはマジで寂しいとかになっちゃう(D)」など、スタッフの交代直後、新しいスタッフとの出会いに対して、しんどさや寂しさを感じるといった内容であった。このような内容から、このカテゴリを「後任者への否定的反応」と命名した。2つめのカテゴリは「別に代わったら代わったで、またよろしく願いますってことで終わる(B)」「初めましてって感じ(C)」「代わっても(カフェに)来るし(D)」など、スタッフの交代直後に新しいスタッフとの出会いを素直に受け入れているという内容であった。これらを「後任者の素直な受容」と命名した。最後に、3つめのカテゴリは「あだ名をつけれるのが楽しい(A)」「すぐに仲良くなれた(A)」など、スタッフの交代直後、新しいスタッフとの出会いを肯定的に受け入れているという内容であった。そこで、このカテゴリを「後任者の肯定的な受容」と命名した。

以上、3カテゴリの分類から、スタッフの交

代直後の気持ちとして、最も多く語られたのは「後任者の素直な受容」であり、スタッフの交代直後の変化をそういうものとして受け入れ、新しいスタッフとの出会いを素直に受容していることが明らかになった。

また、養護教諭Eのインタビュー内容を切片化しKJ法によるカテゴリ編成を行った。その結果、「新しい人が来たら新鮮だになっていう気持ちをみんな持っていると思います(養護教諭E)」など、生徒らが新しいスタッフとの出会いを新鮮に捉えていると考える内容であったことから、「新鮮」と命名した。スタッフの交代直後では、生徒が新しいスタッフと出会うことで新鮮さを感じていると分かった。

(4)「交代してしばらく経過した後」(図1)

KJ法によるカテゴリ編成の結果、大きく2つのカテゴリにまとめられた。まず、1つめのカテゴリは「めっちゃ慣れた(D)」「新しい人だけになったらずっとおるから、慣れた(D)」など、スタッフが交代してしばらく経過し、新しいスタッフに慣れたといった内容であった。このような内容からこのカテゴリを「後任者への慣れ」と命名した。2つめのカテゴリは「楽しく来させてもらってます(B)」など、スタッフの交代からしばらく経過して楽しく過ごしているという内容であった。これらを「肯定的な適応」と命名した。交代してしばらく経過した後は、後任者への慣れが生じたり、肯定的な適応が行われたりする流れが生じていることが分かった。

(5)「スタッフが交代すること」に対する思い(表7)

KJ法によるカテゴリ編成の結果、大きく3つのカテゴリに分けられた。まず、1つめのカテゴリは、「みんなの様子を見てると、寂しがってる人もいる…それは自分もやけど(C)」「前の人がよかったなーっていうのもたまにある(D)」「本当はいやだって思ってる(D)」「代わったんやなーとか、さびしいなーとかくらい(D)」など、スタッフが交代することに対し寂しい、望ましくないと感じている内容であった。このような内容からこのカテゴリを「悲観」と命名し

表7 「スタッフが交代すること」に対する思い

カテゴリ	記述内容(例)
悲観	みんなの様子を見ると、寂しがってる人もいる…それは自分もやけど (C)
	前の人がよかったなーっていうのもたまにある (D)
	本当はいやだって思ってる (D)
	代わったんやなーとか、さびしいなーとかくらい (D)
スタッフの交代に関する無関心	スタッフが代わっても、やる事が同じであれば特に問題はない (B)
	COCORO カフェ自体が同じであれば、別に何も (B)
	特に何も (B)
肯定的評価	代わっても、仲良くできるからうれしい (A)
	新しい人と会話できるっていうのはいいことかなって思うけど (C)

た。2つめのカテゴリは「スタッフが代わっても、やる事が同じであれば特に問題はない (B)」 「COCORO カフェ自体が同じであれば、別に何も (B)」 「特に何も (B)」 など、スタッフが交代することを重要視しない内容であった。このような内容から、このカテゴリを「スタッフの交代に関する無関心」と命名した。3つめのカテゴリは、「代わっても、仲良くできるからうれしい (A)」 「新しい人と会話できるっていうのはいいことかなって思うけど (C)」 など、スタッフが交代することを前向きに捉えている内容であった。「学生さんが入れ替わってもらう度に、その新鮮な気持ちにもなると思うんで (養護教諭 E)」 「やっぱりこのサイクルで変わってもらうのにもメリットがあるんじゃないのかなとは思いますが (養護教諭 E)」 といったラベルも、このカテゴリに含まれる。このような内容から、このカテゴリを、「肯定的評価」と命名した。

(6) スタッフ交代に伴うCOCOROカフェへの気持ちやイメージの変化について (図2)

KJ 法によるカテゴリ編成の結果、大きく2つのカテゴリに分けられた。1つ目のカテゴリは、「特に変わりません (B)」 「いつもの雰囲気やなって (A)」 「いつもおんなじ (D)」 など、スタッフが交代しても、カフェの雰囲気は変化しないとする内容であった。このような内容から、このカテゴリを「雰囲気の不変」と命名した。2つ目のカテゴリは、「人によって喋り方変わります (B)」 「自分が好きな音楽をよく分かる先生とは、よく喋る (C)」 「スタッフによって話し方や遊び方を変えている (養護教諭 E)」 など、スタッフによって、生徒自身が関わり方を変えているという内容であった。このような内容から、このカテゴリを「スタッフに応じた関わり方の変化」と命名した。

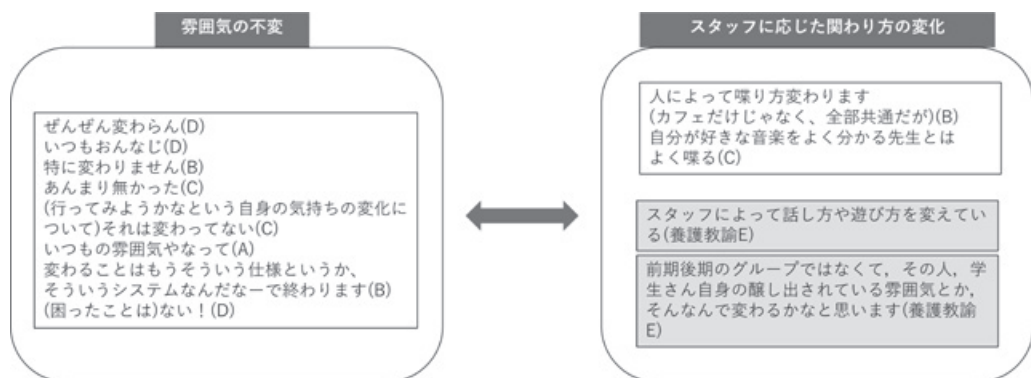


図2 スタッフの交代によるカフェへの気持ちの変化や、イメージの変化

考 察

まず、スタッフが交代することについて、交代すると聞いたときは「悲観的反応」、交代直後は「後任者への否定的反応」が見られた。また、スタッフの交代を経験してからしばらく経過した、現在のスタッフ交代に対する思いでは「悲観」が語られ、どの段階においても、スタッフの交代により、一定程度悲観的・否定的な反応を見せる生徒がいることが示唆された。

臨床心理面接の引継ぎに関する事例のメタ分析を行った井芹・林（2021）によると、臨床心理面接がセラピストとクライアントの相互交流によってなされる営みであることを考えると、クライアントにとって、これまで自分の話を聴き、受け止めてくれていた前任者がいなくなることは一種の喪失体験であって、情緒的反応や困惑を招きやすいという。さらに、クライアント側からすれば、前任者との別れにおいては悲しみはもとより、前任者都合であれば怒りや見捨てられてしまう不安などの陰性感情が沸き起こってくる、とも述べられている（井芹・林、2021）。カフェのスタッフ交代においても、来室する生徒らが上述したような体験をしている可能性がある。来室する生徒らの中には、スタッフに話を聴いてもらいたいというニーズを強く持っている生徒も少なくない。そのため、これまで自分の話を聴いてくれていたスタッフが、スタッフ側のみの都合によっていなくなることに、悲しみや寂しさを抱いていたと考えられる。

一方で、スタッフが交代することについて、交代すると聞いたときの反応として「交代への受容」、交代直後は「後任者の素直な受容」「後任者の肯定的な受容」が見られた。井芹・林（2021）は、臨床心理面接の引継ぎにおいて、それまでに担当していたセラピストとの別れは、クライアントに自立に向けた行動の出現や内省の深化などの肯定的な変化を引き起こす場合もあることを報告している。カフェのスタッフの交代においても、交代を素直に受け入れ、新たなスタッフとの関わりに興味を示すといった肯定的な反応を見せる生徒もいた可能性がある。なお、井芹・林（2021）では、クライエ

ントがセラピストの交代を受け入れることについて、セラピストとの別れによって生じるクライアントの葛藤体験に、前任者と後任者の両方が向き合うことの必要性が述べられている。このことから、本研究において、スタッフの交代に対する葛藤が語られなかった生徒らについては、前任者と後任者ともに、生徒らの悲しみや不安に向き合い、そこに寄り添うような関わりを行うことができていた可能性があると考えられる。一方で、本研究の調査協力者の多くは、長期間カフェを利用している生徒らであり、これまでに何度かスタッフの交代を経験しているため、スタッフ交代による葛藤があまり生じなかった可能性も考えられる。

養護教諭Eの語りと生徒の語りの比較

養護教諭Eが捉えたカフェに通う生徒らの様子と、それぞれの生徒から得られた語りを比較すると、スタッフが代わると聞いた時の悲観的反応のように共通点も見られたが、同時にいくつかの相違点もみられた。

(1) 後任スタッフへの否定的反応

スタッフ交代の移行期間において、養護教諭Eは前任者が後任者との交流を生徒に促したことで、生徒が後任者への興味を持ったと捉えていた。一方で、交代直後において、生徒は後任者への否定的反応を示すことがあった。スタッフに対してこのような反応が生じた要因として、事前情報による生徒像の固定化が考えられる。移行期間では、前任者から後任者へと生徒についての情報共有が行われる。後任者がその情報に基づいて生徒との交流を試みた結果、後任者の中に先入観を含んだ生徒像が固定化されたことで、目の前の生徒をありのままに捉えられなくなっていたと考察できる。そのため、生徒が後任者の関わり方に違和感を抱いたり、生徒の求める交流と実際に行われた交流との間に齟齬が生じたりし、生徒は後任者との関わりに抵抗を感じたと推察できる。このような情報共有による自由な関わりの妨げは心理面接の引継ぎにも表れると考えられ、前任者によって提供される情報が後任者の自由さや率直な体験を押し込める「縛り」となる可能性が指摘されてい

る(加藤, 2022)。カフェのスタッフ交代と同様に、心理面接でも前任者から与えられた情報だけでクライアントを判断することなく、目の前のクライアントとの関わりによって得られた情報から改めてクライアントの理解を試みる必要があると考えられる。

(2) COCORO カフェの雰囲気の変化

スタッフ交代に伴うカフェの雰囲気の変化について、養護教諭 E は、スタッフの交代に限らず、「スタッフ一人一人の雰囲気によってカフェ全体の雰囲気が変わる」と述べていたのに対し、生徒は皆「カフェの雰囲気は変わらない」と語っていた。この違いについて、養護教諭 E は、カフェの場所や遊べるゲームが常に同じであることが、生徒が感じるカフェの雰囲気の不変性に繋がっているのではないかと考察していた。実際に、生徒 B から「スタッフが代わっても、やる事が同じであれば特に問題はない (B)」 「COCORO カフェ自体が同じであれば、別に何も (B)」といった語りがみられたことから、カフェの空間や活動内容が変わらないことが、カフェ全体の雰囲気を変えないと捉える認知に繋がっている可能性が考えられる。このことから、生徒は、空間的・内容的な枠によってカフェを守られた場所であると位置づけており、スタッフが代わってもそのイメージは維持されていることが推察された。

一方で、相談機関で行われているカウンセリングでは、空間的・内容的な枠が変わらない同一機関内での引継ぎであっても、クライアントは大きな心の揺れ動きを体験し、その後の継続的な来談を取りやめる場合があり(加藤, 1996)、カウンセラーの交代に伴って、相談室やカウンセリングそのものへの印象も変化している可能性が考えられる。このことから、スタッフが代わってもカフェという場所への印象が変化しない、というカフェの特徴は、相談機関で行われているカウンセリングとは異なったものであるということが示唆された。

スタッフへの執着

養護教諭 E の語りでは、今回の調査対象者

となった生徒はお気に入りのスタッフがいても別のスタッフと交流することがあるというような、スタッフへの愛着心が「行動に伴わない(養護教諭 E)」ことが多いとされていた。一方で、過去にはお気に入りのスタッフがいる日にのみカフェに来室し、スタッフの交代を機に来室しなくなった「行動に伴いすぎる(養護教諭 E)」つまり特定のスタッフに執着する生徒がいたという。藤井(2001)は青年期における対人関係について、友人との適度な心理的距離を獲得する模索段階にあるとしており、他者との心理的距離を極端に取ったり縮めたりする行動は「自分が傷つきたくない」といった対自的要因によるジレンマによって生じていると推測されている。ここから、過去に来室していた「行動に伴いすぎる」生徒は、対人関係での傷つきを恐れ、友人との心理的距離が不安定な状態であった可能性や、そのような友人との横の関係の在り方がスタッフとの斜めの関係にも表れていた可能性が示唆される。カフェで関わる生徒のみならず、心理面接においても、クライアントの発達段階を踏まえた上で対人関係の在り方を検討し、担当セラピストの交代の際には十分留意する必要があると考えられる。

さいごに

2つの研究を通して、教職員からカフェに対する認識、とりわけ期待やニーズが明らかになると同時に、それらが教職員側の要因によっても異なることが示唆された。今後も、学校の中で居場所として機能し続けるには、教職員による十分な理解と協力が必要になる。本結果をもとに、教職員に対する情報提供や対話の在り方について、今後も考えていくことが求められる。

他方、スタッフの交代による引継ぎについても、生徒側、そして場を共有していた養護教諭の目から見た“危機の乗り越え方”を考える材料となった。心理臨床実践を続ける限り、ケースの引継ぎというテーマとは無縁ではあり得ない。去る側の思い、それを受け取る側の思いも決して一様ではない。本調査は、その個別性に十分配慮しつつ“傷”を最小限に抑える誠意ある努力が必要であるという点について考える機

会となった。

末筆ながら、本調査に対し、お忙しい中協力して下さった先生方、そして生徒の皆様に、ここより感謝申し上げます。さらに、我々院生に貴重な実習の機会を提供して下さったA高校の先生方に深謝いたします。

〈注〉

- 1) 本稿は、大学院の講義「学校臨床心理学特論」の中で発案され、受講院生によりまとめられた。
- 2) NPO 法人 FAIR ROAD. FAIR ROAD について NPO 法人 FAIR ROAD (フェアロード). <https://fairroad.org/about.html> (2025 年 1 月 7 日取得)
- 3) NPO 法人 FAIR ROAD. 校内居場所事業 | NPO 法人 FAIR ROAD (フェアロード). <https://fairroad.org/school.html> (2025 年 1 月 7 日取得)

引用文献

- 有島みなみ・大地真穂・黒原麗穂子・白方斉来・三浦実桜・森真菜美・的場恵美・伊藤美奈子 (2020). 高等学校における校内カフェの実践報告―「居場所」の形成過程―. 奈良女子大学心理臨床研究, 7, 77-85.
- 藤井恭子 (2001). 青年期の友人関係における山アラシ・ジレンマの分析. 教育心理学研究, 49, 146-155.
- 井上あかり・竹味由惟・堀木春奈・的池月子・山下晏里・山田菜生・横山佳子・的場恵美・伊藤美奈子 (2021). 実践報告：コロナ禍での居場所づくりをめぐる模索－高等学校における構内カフェ運営を通じて－. 奈良女子大学心理臨床研究, 8, 89-98.
- 井芹聖文・林秀樹 (2021). 臨床心理面接の引き継ぎに関する事例のメタ分析 ―前任者と後任者の体験と工夫―. 就実大学大学院教育学研究科紀要, 6, 29-48.
- 伊藤美奈子・的場恵美・小林史奈・中岡美玖・池田侑美・大栗万友子・奥田景子・中山愛梨・西園浩実 (2017). 実践報告：高等学校における「居場所」について―COCORO カ

フェ設立から運営まで―. 奈良女子大学心理臨床研究, 4, 61-69.

- 加藤尚子 (1996). カウンセラーの都合による終結・引継ぎについて―心理機制と関係の在り方をめぐって―. 立教大学教育科学研究年報, 39, 73-85.
- 加藤佑昌 (2022). 大学院の心理実習における心理面接の引き継ぎに関する一考察. 専修人間科学論集 心理学篇, 12, 25-32.
- 川喜多二郎 (1995). 川喜多二郎著作集 第4巻―発想法の科学―. 中央公論社.
- 金光藤蔭高等学校. 進化した4つの特化コース. <https://www.konkoutouin.ed.jp/> (2025 年 1 月 8 日取得)
- 文部科学省 (2023). 誰一人取り残されない学びの保障に向けた不登校対策 (COCOLO プラン). https://www.mext.go.jp/content/20230418-mxt_jidou02-000028870-cc.pdf (2025 年 1 月 9 日取得)
- 文部科学省 (2024). 令和5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結果及びこれを踏まえた対応の充実について (通知). https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/1422178_00005.htm (2025 年 1 月 9 日取得)
- 仲亀秀実 (2008). 心理療法における引き継ぎについて―セラピストの交代がもたらすもの―. 帝京大学 心理学紀要, 12, 71-75.