

東京都スクールカウンセラー大量雇止めに関する 産業・組織分野からの一考察

新 田 泰 生

要旨

本研究の目的は、東京都スクールカウンセラー大量雇止めに関する筆者の草の根活動を継続的に記録し、産業・組織分野の視点から、若干の考察を加えることにある。

今回の250名の大量雇止めから見ると、スクールカウンセラーの組織、連携、チーム学校に対する姿勢は、充分なものではなかったかもしれないと、再検討する必要があるようである。その再検討への一助として、この課題への産業・組織分野の取り組みが、過去の15年間に渡り、概観されて考察された。

大量雇止め問題に関して、心理職の物語には、外の組織と共に内部同士の関係にさえも、相互作用が少ない「閉じていく態勢」の存在が、推定された。このような習慣化した心理職の物語は、今回のような労働問題場面においては、マイナスに作用しているように思われる。心理職は、この大量雇止めの異質性を警戒して、問題を見て見ぬふりをしていることに、まずは気づくことが、その始まりになるだろうと思われる。

キーワード 6つ

東京都スクールカウンセラーの大量雇止め The mass termination of employment of school counselors employed by the Tokyo Metropolitan Government

組織や連携を重視した心理支援 Psychological support that emphasizes organization and collaboration

アドボカシー Advocacy

心理職の物語 The narrative of the psychologist

産業・組織領域委員会の組織と連携の活動歴 History of organization and collaboration activities of the Industrial and Organizational Area Committee

当事者研究 Participant research

I はじめに

1 筆者のスタンス

東京都教育委員会によると、都のスクールカウンセラーは約1500人である。全員が会計年度任用職員で、都内の公立小中学校や高校などに配置されている。2024年度以降の契約更新を希望して試験を受けたスクールカウンセラーは1096人で、このうち250人が不合格となった。

一時に22%、250人の大量雇止めは、仮にそれが機会均等、世代交代等の必要な「構造改革」だったとしても、教育委員会の手続きが、選択方法、評価基準等、一方的で理不尽な側面もあったために、新聞各紙やネットで報道、批判された。

東京都スクールカウンセラー250人の大量雇止めは、単に教育分野だけでなく、全分野の心理職全体

に大きな影響を及ぼす重大問題であると筆者は認識している。例えば、以下のように多面的に検討すべき課題は多い。

- (1) 組織、連携、チーム学校へのスクールカウンセラーの姿勢は、充分でなかったのではないか。
- (2) 30年経っても、スクールカウンセラーの社会的認知は十分に拡大しなかったのではないか。
- (3) スクールカウンセラーの雇用の不安定さを、私たちは看過・黙認してはこなかったか。これを機会に、雇用の維持、質的向上、開拓、拡大に取り組み直さなければならないのではないか。
- (4) 社会的公正や倫理面から、今回の大量雇止めやり方は、看過・黙認できないのではないか。

しかし、こうして列挙してみると、これらの課題は、けしてスクールカウンセラーだけの問題ではない。他分野の心理職全体も多かれ少なかれ共通して背負っている解決途上の重大な課題であると筆者は思う。産業・組織分野専門の筆者が、分野外とも言えるこの問題を看過できないのは、このような問題意識があるからである。

始めにこの問題に関わる筆者のスタンスについて述べておきたい。現時点で、筆者は、この問題は、単にスクールカウンセラーだけではなく、心理職全体が一皮むけて脱皮できるかどうかの資金石ではないかと認識している。まさに、私たち心理職一人一人の関わり方で、この危機を機会に活かせるかなのである。筆者の場合は、自分の専門を活かして、(1)から(4)の課題の解決を目指せればと願っている。

2 組織・連携・社会を視野にいた心理支援

筆者は、これまで「組織・連携・社会を視野にいた心理支援」を、産業・組織分野で実践・研究してきた。先述の4つの課題の中で、筆者の過去の実践・研究から検討しやすいのは、一つ目の組織、連携、チーム学校へのスクールカウンセラーの姿勢である。

今回の危機を契機に、この課題を再検討するために、歴史的・継時的に振り返ってみたい。スクールカウンセラー発足の1995年前後に戻ってみる。2000年前後、このような組織への関わりを求める動向は、多くの領域にも生じていた。下山(2002)は、スクールカウンセリングでは、学校組織において、生徒個人への心理援助と教師や家族への援助を統合する活動展開が求められ、このような個人と社会や組織を繋ぐ心理的援助の枠組みが求められているのは、教育領域の他にも、産業領域、福祉領域、医療・保健領域などいずれの領域でも緊急の課題となっていると述べていた。

今後の検討のために、この課題にスクールカウンセラーが、歴史的にどのように取り組んできたのかは、専門外の私が記述するのではなく、教育分野のどなたかに論じて頂ければと思う。筆者は、自分の役目として、産業・組織分野がこの課題に対して歴史的にどのように取り組んできたのかを記述しておきたいと思う。今後、医療、福祉、司法、開業等の他分野からも、歴史的にこの課題にどのように取り組んできたのかの論述がなされるならば、望外の幸せである。

3 日本臨床心理士会産業領域委員会の組織・連携・社会の活動歴

今から約25年前の2001年1月に、日本臨床心理士会に産業領域委員会が発足した。当時は、産業界では、産業医や産業カウンセラーに比べて、臨床心理士は、あまり知られていなかった。逆に、困ったことに産業医、看護師、保健師、人事・総務課員等の産業メンタルヘルスのキーパースンの間では、「臨床心理士は、相談室に籠ってばかりいるそうですね」とからかわれることさえあった。実際に、守秘義務を盾にして、人事・総務課員とほとんど対話をしない臨床心理士も少なくなかった。筆者のように、クライアントのために人事・総務課員とむしろ積極的に対話する姿勢を見て、ある人事課長から、「新田さんは今までのカウンセラーとは違って、珍しいカウンセラーですね」と言われたことを、その頃の象徴的なエピソードとしてよく覚えている。

2000年当時の臨床心理士像は、相談室を中心とする諸活動ばかりで捕えられており、産業界、企業組織への理解や関わりが足りない臨床心理士という批判につながりがちであった。そのため当時の産業領域委員会の問題意識は、相談室中心モデルばかりで、産業界や企業組織への理解や関わりが足りない臨床心理士と対話しながら、どのように変化を検討していくのかであった。

産業領域委員会発足時の方針として、まずは、内部の臨床心理士に対して、産業心理臨床自体の存在をアピールし、相談室から組織への関わりという産業臨床心理士の役割の広がり認識してもらう戦略を開始した。その際に筆者(2002)は、「相談室を中心とする従来の諸活動」と「組織への関わりを中心とする今後の諸活動」からなる「産業心理臨床における活動モデル」を作成した。

産業領域委員会の活動方針は、産業領域そのものの重要性のアピールと、産業界での臨床心理士の認知の拡大を目標とした。このために身内と言える臨床心理士会、心理臨床学会などにおける産業領域の重要性の認知の強化と、外部である産業界や他の産業団体での臨床心理士の認知の拡大を目指すことにした。この後の産業領域委員会による日本経団連を通じた東京経営者協会との業務提携などの諸活動や厚生労働省からの業務協力依頼への対応等(新田, 2008)は、システム・マネジメントとしての、組織への関わりの一つなのである。以下の記述は、産業領域委員長を担当していた筆者の責任で、当時の委員会活動記録や産業領域研修会資料等から抜粋したものである。

(1) 産業心理臨床のシステム・マネジメント

これは、当時の産業領域委員会の企業組織や産業界への関わり方の方針である。産業心理臨床を専門活動として産業社会システムの中に位置づけていくための諸活動である。産業心理臨床を、企業の社会システムの中に位置づける。心理臨床と他の社内活動、例えば、安全衛生政策、健康作り政策、経営方針(例えば、部門間のコミュニケーション活性化等)との間で協力関係を構成する。以下の2つの方向から企画・実践した。

産業心理臨床を、社会活動としてとして機能させる。心理臨床機関自体を社内組織として機能させる。相談室と、総務・人事、診療所、組合等との連携など。

産業心理臨床を専門活動として産業社会に認知させる。学会や職能団体のシンポジウム開催、マスコミへの広報など。

(2) 産業心理臨床における活動モデル

当時、委員会が提唱した組織への関わりを中心とする今後の諸活動からなる活動モデルは、以下の通りであった。現在からみれば、当たり前の内容であるが、2002年当時としては、革新的なものであった。

- a. 心理援助活動 カウンセリング、心理アセスメント
- b. 職場への対応活動 クライシス・インターベション、組織内医療保健部門との連携、外部機関へのリファー、緊急入院等の対応、職場復帰援助
- c. 広報活動 組織広報誌でのPR活動、メンタルヘルス講演、コミュニケーション研修
- d. 予防活動 中長期的・組織的なメンタルヘルス計画の策定、既存のメンタルヘルス指針や健康増進運動との連携、組織の健康管理システムとの整合性と連携、組織のストレス調査、組織上層部へのフィードバック・提言、中長期的・組織的な教育研修の企画・実施、ストレス定期健康診断、ストレス・マネジメント面接
- e. ネットワーキング活動 メンタルヘルス・スタッフのネットワーキング、安全衛生委員会への関与、他部門との定期連絡会議、労働組合との連携、総務部メンタルヘルス・スタッフとの定期研究会、総務部新任管理者への個別オリエンテーション、組織トップへのメンタルヘルス対策のオ

リエントリーション

- f. コンサルテーション活動 コンサルテーション, ソーシャル・サポート・ネットワーク, 家族へのカウンセリング
- g. キャリア発達支援活動 キャリア・カウンセリング, キャリア・ディベロップメント, キャリア・ディベロップメント・プログラム
- h. EAP 活動 内部 EAP, 外部 EAP

(3) 産業臨床心理士の役割——相談室から組織へ——

① 個人心理療法中心主義の見直しと、そこからの脱皮が必要

組織との関わりの軽視を反省し組織との関わりを重視。組織内での位置づけによる関わり方の重点の違い（専任，非常勤の別，働く部署の違い）の認識。カウンセリング中心からの重心移動が必要。心理臨床家のアイデンティティをカウンセラーからコーディネーターへ少し移動。

② その際に他職種と比べて臨床心理士らしい態度はあるのだろうか。

他職種と比べての強みは、やはりアセスメント，カウンセリングか。他職種との連携のために，アセスメントなどの説明の言葉を持つこと。

(4) 日本心理臨床学会等での企画

2001 年 日本心理臨床学会第 20 回大会企画シンポジウム「組織（企業組織・学校組織）に対する心理臨床家の関わり方」。日本心理臨床学会第 20 回大会自主シンポジウム「心理臨床家は，産業「組織」にどう関わるのか」。日本臨床心理士会第 4 回全国大会研修「産業領域における臨床心理士のオリジナリティとは何か——事例と組織の両方に関わりながら——」

2002 年 日本心理臨床学会第 21 回大会ワークショップ「組織（企業組織・学校組織）に関わる時の心理臨床家の専門性の広がり求めて——産業臨床からの提言——」

以上のように，その後毎年，日本心理臨床学会で，産業心理臨床の大会企画シンポジウム，ワークショップ，自主シンポジウムを実施した。その結果，心理臨床学会での産業領域に関するシンポジウム，ワークショップも慣例化した，この意味は，対内的には言うまでもなく，産業界や産業精神保健業界等の対外的にも，産業領域での臨床心理士の活動を知らしめる結果となっていた。

当時，委員会としては，相談室中心モデルの限界から組織モデルへの課題は，学生相談やスクールカウンセラーにおいても似た状況にあると認識していた。そこで，組織（企業組織・学校組織）に学校組織も加えて，シンポジストには，学生相談やスクールカウンセラーも招いた。しかしながら，2001 年当時の心理臨床学会では，組織モデルはマイナーな存在であり，交流が継続することはなく，2003 年以降は，産業領域での活動に専念していった。

(5) 日本経団連との業務協力

2002 年 11 月 1 日に，（社）日本経済団体連合会（日本経団連）出版・研修事業本部と日本臨床心理士会事務局及び産業領域委員会は，お互いの業務協力を行なうにあたり，覚書を締結した。業務協力の実際は，産業領域委員会が，日本経団連出版・研修事業本部に実施する事項は，日本経団連キャリア・アドバイザーに対する支援である。

逆に，日本経団連出版・研修事業本部が，産業領域委員会に実施する事項は，日本経団連の機関紙である「経営タイムス」への日本臨床心理士会の記事の掲載，東京経営者協会の「経営労務相談室」に臨床心理士の枠を新たに設けることである。

言うまでもなく，日本経団連および東京経営者協会は，わが国の経済界に大きな影響を及ぼす団体で

ある。労働者のストレスやメンタルヘルス不全の問題を解決するためには、東京経営者協会と日本経団連が、日本臨床心理士会と業務協力をしていることは非常に力強いことである。

(6) 日本臨床心理士会・産業心理臨床メンタルヘルスケア研修会

産業現場では、心理専門職への期待が高まっており、これからの新たな戦域として大きく広がっていく可能性がある。実際、日本臨床心理士会にも、経団連の東京支部にあたる東京経営者協会ははじめ、いくつかの団体や企業から支援を求められるようになってきた。しかし、産業心理臨床には、職場特有の構造、組織との関わり、産業保健スタッフとの連携、ライフキャリア支援、プライバシー保護、労働安全衛生法・ガイドラインなどの労働法規など、これまでの臨床心理学の知識だけでは、なかなか追いつかない産業領域特有の課題があり、広がるニーズに対して十分に答えられていない現実がある。

このため、産業領域委員会では、多くの臨床心理士が、より積極的に産業領域に関わってもらうために、新たな研修の場を用意することとした。また、現在、産業領域で働いている方にも、時代の要請課題や新しい知識や情報を共有し、ネットワークをつくり、それぞれの立場の人たちが学び合える機会としていきたいとも考えた。

そこで、第一回産業心理臨床メンタルヘルスケア研修会を、2005年5月28日（土）、東京において開催することができた。

(7) 日本産業衛生学会総会での自主シンポジウム

産業心理臨床活動をする上では、産業医を中心とする産業保健スタッフとの協働が重要である。それを意図して、2006年5月、初めて、産業保健スタッフの大規模学会である日本産業衛生学会第79回総会で、産業領域委員会委員を中心とする自主シンポジウム「戦域における心理臨床家の役割と他職種との協働」を実施した。

(8) 厚生労働省からの協力依頼

2006年、厚生労働省から日本臨床心理士会への産業メンタルヘルスに関する協力依頼が2件続いている。一つは、厚生労働省雇用開発課からの「中小企業職業相談委託助成金」におけるメンタルヘルス相談への協力依頼である。二つには、厚生労働省・中央労働災害防止協会の「メンタルヘルス対策支援事業」への協力依頼である。それまでの厚生労働省と日本臨床心理士会との関係を考えてとき、これらの協力依頼のもつ意義は極めて大きく、今後、厚生労働省との関係を前進させ得る好機と捉えられた。従来は、産業医、精神科医、看護師、保健師、産業カウンセラー、心理相談員、キャリア・コンサルタントを中心に運営されていた厚生労働省・中央労働災害防止協会の産業メンタルヘルス事業に、今回は日本臨床心理士会も実際のスタッフとして加えて頂けたことの重大さを、私達臨床心理士は、強く自覚しなければならないと記されている。

(9) 都道府県臨床心理士会に産業領域担当理事を新設

厚生労働省からの協力依頼を受けて、臨床心理士会は早速、2006年6月に開催された理事会で、厚生労働省のメンタルヘルス対策事業に対して協力していくことを決議した。依頼内容は、今後、全国各地域、各都道府県レベルで展開していくものであるために、これを機会に、各都道府県臨床心理士会に産業領域担当理事を新設し、各県士会の産業領域活動に関する窓口担当の役割を担ってもらうことにした。今後、産業領域で臨床心理士が雇用される道を開拓していくためにも、「全国産業領域担当者連絡会（2007年）」、「厚生労働省協力事業プロジェクト・チーム」の組織化、そして各都道府県臨床心理士会での地道な活動を開始する必要があると記されている。

(10) 「心理職の組織への関わり方——産業心理臨床モデルの構築に向けて——」の出版

さて、上述のような組織に関わる実践はその後継続的に実施され、その影響を拡げてきたが、その一端が2014年日本心理臨床学会第33回秋季大会自主シンポジウム『「組織のメンタルヘルス体制作り」と「再就職支援の最前線」』の企画である。このシンポジウムは組織に関わる実践を目的の一つとして企画されたものであるが、自主企画であるにも関わらず、当日は300名前後の参加者を得ることができた。また当日参加者として聞いて頂いたスクールカウンセリングの重鎮である村山正治先生が、これは単に産業領域だけの課題ではなく他の領域にとっても大事な内容であるとして、このシンポジウムを中心とする心理職の組織への関わりに関する出版を強く勧めてくださった。それは、委員会にとって非常に嬉しく励まされることであった。これをきっかけに、2016年「心理職の組織への関わり方——産業心理臨床モデルの構築に向けて——」が出版された。

(11) 全領域向け講座「組織で活躍できる臨床心理士を目指して」が発足

さらに2014年からは、産業・組織領域委員会企画の臨床心理講座の新講座として、「組織で活躍できる臨床心理士を目指して」がスタートした。組織臨床に関わる時の姿勢と技法、さらには社会性のスキルアップを研修の目的としている。これは、産業領域に限らず、どの領域にも必要とされる研修として企画している。第1回目の好評を受けて、翌年の2015年度は年に2回の実施が決まった。

以上が、2001年から2015年、産業領域委員会発足後の約15年間から見た、産業組織分野の組織・連携・社会を視野にいたした心理支援の始まりとその後の継時的な概観である。その後の展開をいかいつまんで言うなら、EAPの起業・発展による心理職の雇用の拡大、ストレスチェック制度の確立と心理職の職域拡大などが挙げられる。上記の継時的な多くの事業展開は、産業・組織分野を専門と登録する臨床心理士の数を増大させ、雇用の拡大にかなり貢献してきたといえよう。さて、上述の、組織・連携・社会を視野に入れた心理支援は、教育分野や他分野の報告を待って、今後比較検討していくことにしたい。

4 組織・連携・社会を視野に入れた心理支援の論文化

次に検討したいのは、組織・連携・社会を視野に入れた社会的な心理支援における活動の記録やその論文化のことである。事例研究が膨大な蓄積を残しているのに比べて、このテーマの活動記録や論文は、かなり少ないと思われる。しかし、今後、公認心理師のコンピテンスとして、連携や組織への関わりが重視されていくからには、この種の活動の具体的な活動記録やその論文が積極的に蓄積されていく必要がある。それは、時にロビー活動であったり、アドボケイトであったりもする。筆者は、習慣的に、草の根活動と言ってきている。草の根活動は、社会的な目的を達成させるための民主的な個人からのボトムアップ的な運動と考えている。

中堅の心理職の皆さんと話している時に、先輩達が国家資格実現の運動をしていた時には、様々なロビー活動や、時にアドボケイトもあったのだと思うが、私たちが研究しようとしても、ほとんど論文化されていないので困るという話があった。そういわれて、筆者も、肯定せざるを得なかった。と同時に、仮に論文化するとしても、いろいろと難しいと思った。第一に、未だに関係者間の守秘の問題があるという課題がある。ニュースソースを明かすのは、相互の信頼を壊すことになり、今後の連携に差しさわりがでしまうことになる。第二に、幾つもの関係団体や、ステークホルダーが相互に関連した中での微妙な動きなので、それをある程度実証的に論文化するとなると、大変な作業になる。特に、二資格一法案の時の綱渡りに似た動きなどは、かなり困難な作業になると思う。と言いつつも、そこには、ロビー活動や、アドボケイトを含む社会的な心理支援が今後検討していくさまざまな課題やヒントがあったように思う。ふと、関係者が存命中に、インタビューによる質的研究を、中堅や若手の研究者がや

って下さると非常に意義があるのではないかと思った。

さて、筆者も今回、ささやかながら、大量雇止めへのロビー活動やアドボケイトを含む筆者個人の草の根活動に関して、論文化することにトライしてみたい。一つには、現在の筆者のように、組織を背負わずに個人として動く草の根活動の記録は、心理職の分野ではあまりなかったと思われる。また、個人の立場ゆえに、関わった組織名や個人名を全く公表しなくても済む。これが、組織を背負っている立場だと、活動実績の提示と守秘のバランスに苦勞する。今回は、組織や個人名の守秘を重視できるだけに、個人の発言を多少踏み込んで記述できると思う。

また、筆者個人の草の根活動の記録の枠組みとして、当事者研究を採用したい。東京都スクールカウンセラー大量雇止めの直接の当事者は、250人の雇止めにあった人々である。しかし、筆者は、上述のように、この問題は、心理職全体に影響し、心理職全体が取り組む課題だと認識している。この視点から広く捉えれば、筆者自身も、この問題の当事者であると認識できる考える。

従って、本研究の目的は、東京都スクールカウンセラー大量雇止めに関する筆者個人の草の根活動を継続的に記録し、産業・組織分野の視点から若干の考察を加えることにある。

Ⅱ 方法

1 当事者研究としての草の根活動実践の継続的記録

今回の大量雇止め問題を知った時からの筆者の思考や感情の動きや、草の根活動を始めてからの活動の記録を、時系列的に記していく。かつ、必要な場合には、その都度考察も加えた。

2 情報源の守秘

草の根活動では、自由な意見交換を保障するためには、情報源を守秘することが重要となる。そのため、活動記録中の名称の公表は、学会大会のシンポジウム、口頭発表、公表されている学会の企画事業等の公になっているものに限定している。今回は、シンポジウム等も、その内容には踏み込まないでいる。もっぱら、そこでの筆者のフロアーからの発言の記述に限定している。

但し、日本人間性心理学会主催のズームのミーティングは、その内容の一部が学会のニュースレターに公けになっているので、差しさわりのない範囲で内容についてもふれている。また、日本心理臨床学会第43回大会委員会企画シンポジウム1「スクールカウンセラーに求められる専門性の本質とその雇用形態を考える」は、筆者の知る限り、今回の大量雇止め問題を扱ったただ一つの学会企画だったので、多少内容に触れると共に若干の考察を加えた。

実際には、いくつかの組織関係者や多数の人々と対話をしているが、その結果は、相手が特定されない形で記録している。それについては、意識的に会話風に再構成して記した。したがって、この通りのやりとりがそのままあったわけではない。また、そこで話されている内容が、事実であるかどうかを筆者は保証できない。語り手は、そのように思っているようだと筆者は理解しているだけのことである。地の文で書くと、そのことを事実であるかのように誤解されかねないので、あえて、異なる会話風の文体に再構成したという筆者の狙いもある。

ロビー活動では、事実かどうかよりも、フェイクニュースも当然あるものと承知の上で、誰が、何を、どのように言ったのかが重要になる。その雑多ともいえるナラティブの中から、おおよその事実を探り出していくしかないと言える。本論文でも、この問題に関する様々な対話の多様性の幅を、ご理解頂ければと思う。いわば、多種多様なナラティブが立ち騒いでいる現実を、できるだけ表現しようと試みたのである。

3 活動記録の時期

2024年2月から2024年11月

Ⅲ 経過と考察

1 草の根活動の開始

筆者が、東京都スクールカウンセラーの雇止めで、知人数人が雇止めになったとの話を間接的に聞いたのは、2024年2月中旬であった。数人とも、長年のキャリアを持つベテランであり、実際に校長の信任も厚く、まさか自分がという予想外の通知だったという。今までのスクールカウンセラーに対する長期に渡る熱意と努力がいつも簡単に否定されたことへの傷つきと無力感から、投げやりな気分になえたということだった。

筆者は、気になって、ネット検索を始めたが、既にさまざまな新聞報道やオンライン報道がなされていた。2024年3月中旬位まで約1カ月、調べれば調べるほど、東京都スクールカウンセラー250人の大量雇止めが大変な問題であると認識するようになった。

それにしても、労働組合である心理職ユニオンの情報収集・発信と交渉・広報活動は目覚ましいものがあった。大量雇止めにあったスクールカウンセラーへの緊急調査、マスコミへの記者会見と迅速で鮮やかな対応であった。多くの詳しい情報は、心理職ユニオンのブログを中心に、さまざまな新聞報道やオンライン報道へと収集を広げていくことができた。

筆者は、この時まで、心理職の労働組合である心理職ユニオンができたことすら知らなかった。看護職に労働組合があるように、心理職には労働組合は難しいだろうと何故か思い込んでいたので驚くと同時に、安心もした。

一方で、いくつもの関連する心理職の職能団体からの広報や活動がほとんどなかったことが気になった。例えば、私が、過去に15年位、産業・組織領域委員として、一時は理事として関わってきた日本臨床心理士会も、表立った動きがなかった。昔の話になるが、当時、産業・組織領域委員会の全員が本務を持ちながらのボランティア活動であり、年間の計画した事業群をこなすことで精一杯であったことを思い出す。今回のような初めての大規模の労働問題に対して、いろいろと対応が難しいことは、経験的にも推測はできる。それにしても、この問題に関係する委員会や理事会が、何も検討していないとは考えられない。しかし、今は一会員である私から見ると、何らかの発信や活動がなされたようには見えないのが疑問であると共に歯がゆい思いもしていた。

その後、ある集まりで、筆者は、自分の関心事として、東京都スクールカウンセラーの大量雇止め問題を話した。ネットニュース等を見ると、マスコミや新聞各社は、スクールカウンセラーの大量の雇止めで、子どもや保護者は大丈夫かという話になっている。スクールカウンセラーは、サービス残業が多く、1年契約のため、簡単に契約更新なしになるなど、問題提起してくれている等を話した。

その時の反応は、なぜ筆者がこの問題に関心を示すのかという質問や、あまり関心が持てないという発言であった。その時は、筆者も、それ以上強く主張することもなく終わっている。

この時初めて問われた、筆者のこの問題に関わる動機は何なのかという問いは、この後の草の根活動を通じて、何人の人からも繰り返し問われた問いであった。

専門分野から見ても、筆者は主に、産業・組織分野と、大学院での臨床心理士の養成、大学の学生相談等を専門としてきた。スクールカウンセラーについては、大学院の講義を通じての間接的関わりはあるが、直接的には、私自身はスクールカウンセラーの経験や研究論文もない。その私が、スクールカウンセラー大量雇止め問題に、口をはさんで良いのかと言うためらいである。

また、筆者自身が、組織の派閥抗争のとばっちりを受け理不尽に契約更新を拒否され悲惨だった過去

の非常勤経験が想起されたりもした。これまで大学院から送り出した卒業生にこのような理不尽な思いをさせたくないという願いもある。筆者自身も草の根活動を通じて、この問いが深化していったが、それは総合考察の一つとして、後に検討したい。

その後、いろいろと調べるにつれて、東京都スクールカウンセラー大量雇止めは、単に教育分野だけでなく、全分野の心理職全体に大きな影響を及ぼす問題ではないかと考えるようになっていった。そこに見える課題は、けしてスクールカウンセラーだけの問題ではなく、他分野の心理職全体にも多かれ少なかれ共通する問題であると考えられるようになった。このように次第に、専門分野外とも言えるこの問題を、筆者は看過できないようになっていった。

2 草の根活動のナラティブ 1

以下に示すのは、2024年6月ころ、多くの心理職の仲間と話し合った草の根活動のさまざまな対話、ナラティブの一端である。前にも記した通り、会話風に再構成したが、そこで話されている内容が、事実であるかどうかを筆者は保証できない。語り手は、そのように思っているようだとは筆者は理解しているだけのことである。

このところ、いろいろな知り合いと話して、様々な情報交換をしてきたよ。東京都のように250名もの雇止めは減多にない。この異例なリストラには背景がありそうだね。

東京都の教育委員会はなぜやったのか、我々も真剣に考えないといけないと思うよ。スクールカウンセラーを多く抱える大都市圏で今後同様なことが起きることを、私は警戒している。

そうなると思うね。うちの県も他人事じゃない、危ないと思うよ。

いきなりのリストラに対して、このまま黙って対応しないでいると、この程度の反対で済むのかと、今後大都市圏の県の教育委員会も同じようにやるのではないかと想像して、嫌だと思っているよ。

心理職ユニオンの動きの迅速さ、さすがに長年の労働組合のノウハウの蓄積は半端じゃないよね。役所への要望書提出等と実行力が凄い。

やっぱり労働組合法に守られているし、役所も対話に応じなければならないから、強いよね。

一方で、若い世代の組合への無関心と年寄りの組合への偏見があるかな。年寄りには、できたばかりの心理職ユニオンをバックアップしているベテラン組合員の背後にいる政党を警戒してしまうのかな。

今時、そんな昔の因縁に囚われている方がおかしいよ。実際、長時間労働や過労死問題に一番熱心に取り組んでいるのはその政党だよ。

私は、看護師の資格も持っているけど、看護師の労働組合は頼りになるし、実際守られている感覚があると思う。何で、そんなに組合を特別視するのか？

心理職ユニオンとの連携を検討するにしても、その先で、一緒にビラをまいたり、デモに参加するのは、躊躇するよね。

それは、関わり方を自分で選べばいいだけのことだろ。どう連携するか考えないとね。

職能団体が雇用の安定に関するノウハウを持っていないなら、それを持っている心理職ユニオンと、今後どういう連携ができるのかも、考えなければならないと思うよ。

心理職の側から声が上がらないのが気になったよ。マスコミ等周りが気にしてくれるわりに、肝心の自分たち心理職が声を上げない。表立った動きをしていないのが気になった。

心理面だけが中心で、政治に興味を持たないところなどは、心理職の悪い癖かなと思っているよ。

3 日本人間性心理学会主催 Humanista 2024 夏での草の根活動

日本人間性心理学会主催 Humanista 2024 夏。2024. 7. 7, 日, 10:30~12:00。

日本人間性心理学会理事長主催で、年に2回、90分、ズームで、会員が、自由に話し合う企画がある。

筆者は、東京都スクールカウンセラーの大量雇止め問題を語り始めた。「今年3月当時は様々な新聞やネットで報道された。その後下火になったが、今は都知事選でも取り上げられたりしてる。しかし、心理臨床家の中では、心理職ユニオン以外は、3月当時も今も、大きなテーマとはならなかった。私の中では、時代の大きな流れの中では、疑問を唱えても何も変わらないという諦め、無力感がある。ただ、私の生き方の物語では、問題を黙認してしまわずに、一言位、発言しておく必要があるように思う。」

11時頃に発言し、その後12時まで1時間は、スクールカウンセラー雇止め問題が話し合われた。老年、中堅等多くの人の発言が続き、若手でスクールカウンセラーをしている会員数名からも発言があり、予想外の展開であった。私たち当事者が話し合う前に、外部が、政治が、先行してしまう危険性。残業問題を始めとして、労働条件をもっと自覚した方が良い。若手から、いつ雇止めにあうかヒヤヒヤしているとの発言があった。一人では何もできないとの声に対して、筆者は、例えばの一例として、心理職ユニオンのホームページのことを話し、今後ユニオンとどう付き合うのかを検討する必要があると発言した。ある会員からは、Xではスクールカウンセラー雇止め問題が盛んに話し合われていること、公認心理師で教員などの他職種から合格したスクールカウンセラーへの悪口等が目立つとの情報もあった。

この回の参加者2名が、その後感想を人間性心理学会のニューズレターに掲載している。これらの裏付けもあり、上記については、筆者も踏み込んで、かなり詳しく記述している。

4 草の根活動のナラティブ2

以下は、2024年7月頃の、多くの人との草の根活動の対話の一部である。

東京都の大量雇止めの背景にある意図を、探っていく方が良いと思うね。教育委員会の面接する側が、あらかじめ対応を決めていたかのように思えたという印象があると、雇止めにあった人が回答している。

雇止めにあった人は圧迫面接が多かったらしい。合格した人々は、普通の質問だったらしいよ。

面接の評価だけで、スクールカウンセラーの面接時までのキャリアを評価していないということを、教育委員長が、都議会で問われて答えているよね。

40代、50代、60代と年代が上がるにつれて、雇止めのパーセンテージが高くなる傾向があるようだし。世代交代はどこでも生じている課題だから、教育委員会の回答も世代交代をにおわせていて、機会均等と言っているのかもね。

しかし、一度に22%、250人というのは、辞めさせたい人々への意図もあったのではないかと当然考えられるね。相談室から出ないタイプのスクールカウンセラーが雇止めにあっている傾向もあるように聞くよ。

今でも、相談室に籠っている人もいるということかもね。今時ちょっと、驚きだけどね。連携やチーム学校が、建前だけで、まだ浸透していない所もあるということかな。

とすると、今回の大量雇止めは、教育界からの厳しい警告かもしれないよ。スクールカウンセラーの側からは連携しているつもりかもしれないが、教員サイドから見ると未だにお客様で、私たちのチームには入れていませんよと言うことか。

退職教員が合格したという例も幾つかあるらしいね。公認心理師を作ったからには、G ルートの公認心理師も合格させないと、入れ替えをしないとならないというのがあるのではないかと推測しているよ。

教員免許を持った G ルートのダブルライセンスの公認心理師が2万人も合格したそうだね。公認心理師全体数が約7万人だから、約3割弱の人数にもなるから驚きだ。公認心理師試験研修センターは何を考えていたのだろうか。お客様のスクールカウンセラーとは違い教育現場を理解していると称する教員免許の公認心理師を今後増やしていきたい意向が教育界にあるのかもね。

しかし、それらのダブルライセンスの公認心理師は、ペーパー試験の合格者だから、肝心の心理アセスメントや心理支援の実務はできない人が少なくないらしいね。

だいたい、たった7年間で公認心理師を7万人も作ったというけど、その雇用を上はどう考えていたのか。臨床心理士は、35年かけても、未だに3万5千人弱だということに。その臨床心理士の3万5千人弱でさえ、常勤が少なく、不安定雇用だということに。7万人の雇用の可能性を設計もせずに、ただ量産したかのように見えるのが残念なんだよ。

しかも、G ルートは、教員、看護師、保健師、医師、社会福祉士、精神保健福祉士等のダブルライセンスの公認心理師が、7万人中に約4万人以上もいるというから驚いたね。

その一因は、公認心理師試験研修センターが、未だに、医師系、他領域系、臨床心理学系、基礎心理学系、行政が分断していて、今後の公認心理師像を深める議論や調整が難しいことからきているみたいだね。

そのため、未だに公認心理師像が魅力的なものに深まらないから、多くの心理職が、ワクワク惹きつけられ、心から共感できるものになっていないよね。

それを象徴するのが、公認心理師の職能団体が、未だに、公認心理師協会と公認心理師の会に二分断したままという困った現実。

しかも現在7万人の公認心理師の内、公認心理師協会の登録会員数は約1万人弱（組織率14%）、公認心理師の会に至ってはわずか2000人（組織率3%）と聞いている。比較して見ると、約3万5千人の臨床心理士は、日本臨床心理士会の登録会員数は約2万3千人（組織率66%）だよ。7年経っているのに、公認心理師協会と公認心理師の会の組織率の異常な低さは、はっきりと問題と言えるよね。

結局は、多くの心理職の専門的な共感と理解を得られていないということかな。あきれてお終いと言うわけにはいかないよね。

なぜ、建設的批判の声が上がらないのだろう。

これは、心理職全体の将来にとって、真剣な話し合いと検討が必要な重要事項だね。

割り切れない感じもあるけれど、こうなると、将来は、これらの多様なダブルライセンスのスクールカウンセラーの底上げの課題もでてくるかもしれないね。

いずれにしても、今回の東京都のやり方は、あまりにも強引であり、一方的で、合否や面接の基準も曖昧で、何らかの隠された意図があると疑われてもしかたがないのかもね。

企業のリストラをみても、派閥間の権力闘争が絡むのは当たり前の話だから、今回のリストラも、諸団体の思惑が絡んでいても不思議はないよ。

しかし、だからこそ、リストラの方法だけでも、できるだけ、公正なものでなければ、受験する私たちは浮かばれないよね。

ただ、最終的には、東京都教育委員会と対立したい訳じゃないだろ。職能団体は、この後のことを考えて、今以上に、東京都教育委員会と連携を深めていかなければならないのだからね。

5 日本心理臨床学会第43回大会大会委員会企画シンポジウムでの草の根活動

日本心理臨床学会第43回大会大会委員会企画シンポジウム1「スクールカウンセラーに求められる

専門性の本質とその雇用形態を考える」 2024. 8. 23, 金, 13:00~15:00。

筆者は、フロアーからの次のように発言した。

「雇止め問題は、社会的問題のはずなのに、議論がいつの間にか、心の問題になってしまっているのが、いかにもこの心理臨床学会らしいと苦笑いをしていました。

シンポジスト間の個人臨床を成立させている組織構造の研究が必要となるという議論にからめていうと、私が関わってきた産業臨床は、かなり以前から、産業組織の構造の研究を抜きには個人臨床実践ができない分野でした。その産業臨床の視点から見ると、東京都スクールカウンセラーの大量雇止め問題は、私たち心理職の職域で生じた大規模な「構造改革」の始まりではないかと見えます。これまで、聖域として守られてきたスクールカウンセラーも、いよいよストラの波にさらされ始めました。

ただ、その波にさらされている当事者である私たち心理職の危機感が薄いと心配します。7月の都知事選でも、東京都スクールカウンセラーの大量雇止め問題が取り上げられたことを、皆さんは、ご存知だったのでしょうか？ そこでは、スクールカウンセラーの雇用の不安定性が心配されていました。当事者である私たち心理職は、内面の臨床は重視するが、それを成り立たせている経済や政治には疎いという独特の物語を持っていると思いますが、今回はそれがマイナスに作用したと思います。

もう一つ今後取り組まなければならないと考えている課題は、労働組合である心理職ユニオンとの関係です。今回の問題に関しても、アンケート調査や記者会見、役所への要望等、早期から効果的な活動をしています。産業領域では、組織のメンタルヘルスを実施するにしても、安全衛生委員会内の労働組合の理解なしには有効な実践はなしえません。その意味では、労働組合に対する偏った見方は少ないのです。今後、私たちが、個人としても、組織としても、ステークホルダーの一つとして、心理職ユニオンと、どのような関わりを持つのかを考えなければなりません。

さて、いずれにせよ、今後この大量雇止め問題に、心理臨床学会はどう取り組むのでしょうか。今大会で取り上げたことは良かったのですが、ただ花火を打ち上げたただけでお終いでしょうか？ また、来年の学会大会まで、心理臨床学会は何もしないで、私たちはただ待つだけなのでしょうか？」

若干の考察を加えたい。シンポジストや司会等からの発言で、学会なので労働問題ではなく、学問的な検討にしていこうよという趣旨だったが、筆者は、違和感を感じた。なぜ、労働問題は、学問的な検討に入らないのだろう。シンポジスト間の討論は、相談室中心の臨床の限界、更にはそれを主導してきたとされる学派の著名な指導者への批判等が論議された。

しかし、聞いている筆者は、それよりも目の前にある大量雇止めの問題をストレートに検討することがまず優先されるのではないかと苛立ちを感じた。実際にそのタイミングで、シンポジストの一人が、今は、そのことを議論している場面ではないと介入した。

そもそも、労働問題は、この学会の学問の対象ではないと「当たり前のように」言ってしまうことが、政治や経済問題を回避してきたこの日本心理臨床学会の体質を表しているように、筆者には思われた。

また、今後、この問題への検討と対応がなされないまま、来年の学会大会を迎えたとしたら、今回の企画は、文字通り打ち上げ花火だけに終わってしまったと思われる。少しでも強く言うならば、問題を取り上げておきながら、その後、不作為に終始したと見られかねないとも言えるかもしれない。

6 草の根活動のナラティブ 3

2024年9月頃の対話の一端である。

かつてスクールカウンセラーは教育界にとっては黒船だと言われたよね。私は、今回の東京都スクールカウンセラー大量雇止めは、逆に、教育界からの心理職界への黒船だと思うけどね。

面白い見方だね。しかし、心理職は黒船どころか、しょせんは対岸の火事、他人事としか思っていない

いよ。とにかく心理職は、政治・経済は無関心だからね。

そこが怖いよね。警告にお気楽に無関心でいると、嫌な流れができていきそうでさ。

東京公認心理師協会が東京都への要望書を出したね。

ようやく、表立った要望書がでたね。ちょっと安心したよ。人事院や総務省の採用回数の上限を連続2回までとする取り扱いを撤廃するという改正マニュアルを遵守してほしいという要望だよ。

これを出せる所まで、裏交渉があったのだから、ネゴシエーションを担った皆さんには感謝だよ。一歩、前進だよ。

後は、中央の通達を、各自治体が各自どのように受け止めるのかな。楽観し過ぎないで、様子を見守ることかな。

7 日本人間性心理学会第43回大会口頭発表での草の根活動

筆者は、日本人間性心理学会第43回大会口頭発表「物語が危険になる時とは」(2024.9.28, 土, 9:30~10:30)の一部で、東京都スクールカウンセラーの大量雇止め問題に言及した。以下は、発表の一部である。

2024年になって、私たち心理職自身の働き方に重大な影響を与える事件が起こった。この問題は、まさに私たち心理職の働き方を意識化し、問い直し、語り直し、話し合い、繰り返し再構築していくプロセスを必要とする、私たちに与えられた試金石であると考えられる。

このような「構造改革」は、今後、同じような課題を持つ大都市圏に波及する可能性がある。大都市圏の各県臨床心理士会、公認心理師協会等の職能団体は、その県の教育委員会等との従来の連携・交渉を更に強化していかなければならない。今後は、連携の中でも特に、会員の雇用の安定を守る機能を、一段と飛躍させていく必要があると思う。

また臨床の視点から見れば、雇止めにあった当事者は、心理的には、自分の専門性やキャリアを否定されて、深く傷つき内心では引きこもっていることが予想される。今回は雇止めにならなかったスクールカウンセラーも、不安定な雇用形態に直面して、将来への不安を抱えていると思われる。また、この問題に、意見を言いたくても、将来の不利益を心配すると、声を挙げにくいと言える。

筆者も、数年前まで大学院養成から送り出す立場ではあったが、安定していると思っていたスクールカウンセラーが、これほどまでも簡単に崩れてしまったことへのショックとそれへの傷つきがあった。

筆者自身は、この危機をきっかけにして、心理職の不安定な雇用・労働条件に対して、Zoom等で周りの仲間と話し合う等の、草の根活動を始めた。学会大会等での多くの旧知の人々との対面での話し合いも、その草の根活動の一部である。声を挙げにくい状況にいるかもしれないスクールカウンセラーを代弁するアドボカシーとも思っている。

筆者は、この機会に、ステークホルダーの一つとして、心理職の労働組合とのお付き合いの仕方も考えてみようと思う。

8 日本心理臨床学会第43回web大会での草の根活動

(1) 日本心理臨床学会第43回web大会自主シンポ65「東京都公立学校スクールカウンセラーの大量雇止め—臨床家であり、働く生活者であること—」2024.9.28, 土, 19:15~21:15。

心理職ユニオンのメンバーの企画であった。筆者は、フロアーから次のように発言した。「大学院で臨床心理士を養成して送り出してきた立場から発言する。養成してきた教員としても、この問題にはショックを受け傷ついているし、養成のあり方にも責任の一端があったのではないかと反省している。と

いうのも、問題提起してくれた方の何人かは、社会人経験の後で、臨床心理士を取得している方で、強引な雇止め、曖昧な選別基準、意図的な圧迫面接に敏感に反応し、声を上げてくれたと思うからだ。現在の心理職養成に、組織観、労働観の教育が欠落していることを改めて痛感した。

お話の中で、職能団体に心理職ユニオンの案内を載せてほしいと希望したが、返事がなかった。首になったものは、職能団体はもういらないのかと思ったとの発言があったが、私は、まだ、そのように見限らないでほしいと願う。

私は、今の職能団体は、今回のような、雇用・労働問題を扱うノウハウを持っていないのではないかと見ている。その点で、労働組合は、長い歴史と多大な実践の知恵を持っていると思う。この両者が、何らかの相互連携を模索していくならば、私は一会員として、頼もしく心強いものになると大いに期待している。」

- (2) 日本心理臨床学会第43回 web 大会自主シンポ 101「心理臨床におけるソーシャル・ジャスティスとアドボカシー (4) ——社会政治的・経済的・文化的要因にセンシティブな心理臨床のために——」2024.10.5, 土, 10:00~12:00。

筆者は、フロアーから、チャットで質問した。「社会的正義の観点から、東京都のスクールカウンセラーの大量雇止め問題は、どのように認識され、どのような対応が可能なのか」。2人の話題提供者から発言があった。その内の一人から「心理職が非正規労働者の苦しみに対して、あまり対応してこなかったことの結果が、今心理職自身にきている。また、心理職が政治を話題にしてこなかった結果である」と発言。その発言に対して、筆者は「心理職が否認してきた政治性や労働者性が、今我が身に降りかかってきたというご指摘は重要だと思います。この危機を機会に活かして、仲間内から話し合っ、連帯していく必要があると思います」とチャットで返した。筆者が驚くと共に嬉しかったのは、筆者のこのチャットに、瞬く間に、いいねマークが「8つ」ついたことである。このシンポジウムの参加者は約40人位だから、5分の1の賛意を得たことになる。筆者は、通常は、チャットは使わずに、直接発言することが多いが、チャットを使うことで、今回のように、筆者の発言への賛意を「直接」確認できたことは、興味深い体験であると認識した。

- (3) 日本心理臨床学会第43回 web 大会自主シンポ 104「心理臨床における権威とハラスメント ——病理構造を許容しないために——」2024.10.5, 土, 14:45~16:45。

筆者は、フロアーから、チャットで質問した。「企画から少しずれるかもしれませんが、権威とハラスメントの視点から東京都SCの大量雇止め問題はどうか認識されますか？ 圧迫面接を含む選考基準不明の選考方法は？ 雇用が脅かされるのに、SCは子供のサイドに立って校長にきちんと進言できるでしょうか？ 雇止めになったSCに私達はどこまで関心を寄せているのでしょうか？ 私たちが傍観してこの病理構造を許容すると、SCだけでなく心理職全体の雇用が危うくなってしまうと思いますが？ 権威構造の中で、私達に何が工夫できそうなのかを、お伺い致します。」

主な内容は大学内のハラスメントが中心だったので、司会者は、テーマからずれるので、雇止めの問題は別の場だと言われてしまった。こちらは、全員あてのチャットで問題提起できたとして、それ以上のアプローチは控えた。

- (4) 日本心理臨床学会第43回 web 大会資格関連委員会企画シンポジウム 「心理職の現状から今後の協働をめざして」のコメント欄への書き込み 2024.10.10, 木

筆者の書き込み「非常に意義のある企画をありがとうございます！」

ご提言のあった待遇改善と職域の拡大は、まずは、私たち心理職自身が、普段から話題に挙げて、話し合っていくべき大切なテーマだと思います。

そして、それぞれの職能団体が、更に相互連携を深めて、有効な活動方針を模索して頂けると、会員としては、大変頼もしく感じます。

その点でも、私は会員の一人として、東京都 SC の大量雇止め問題に対して、大変不安に思っています。まずは、多数の SC が職業人としての誇りを傷つけられたこと、生活設計が損なわれたことが問題です。このままでは、大量雇止めが他の大都市圏でも繰り返される可能性が高く、その結果、SC が使い捨てのきく仕事と見なされてしまう危険性があります。

また、このように雇用が脅かされる状況で、SC は子どものサイドに立って校長にきちんと進言できるでしょうか？ また、大量に雇止めになった SC の痛みに、私達はどこまで関心を寄せているのでしょうか？

今回の大量雇止め問題が、私たち心理職の労働・待遇問題への無関心や否認を浮き彫りにしたと思います。もしも私たちが傍観してこの問題構造を許容するならば、SC だけでなく、心理職全体の雇用が危うくなっていくとさえ思います。

私自身は、この危機を機会として、この労働・待遇改善への問題意識を、周りの心理職と話し合っています。このような個人的な草の根活動が活性化していくと同時に、各職能団体にも、更に、この問題への取り組みを拡大・強化して頂くことを、切に希望したいと思います。例えば、職能団体として、まずは、不安や疑問を持ったままの会員の声を聞き取り、会員と対話し、情報収集と情報発信しながら、組織としてのコンセンサスを形成していくのも、その役割の一つかと思いますが……。

資格問題を取り巻く諸問題は山積しており、各職能団体のご苦労は多いと思いますが、今後も、更なる相互連携とご尽力をお願い致します。」

9 草の根活動のナラティブ 4

以下は 2024 年 10 月頃の草の根活動の対話の一端である。

心理職ユニオンの雇止めにあった 10 名のスクールカウンセラーの人たちが集団提訴したことが、新聞で報道されたね。

一人の人は、このような大量雇止めを今後繰り返させたくないから提訴したということだ。

その点は私の考えと同じだから、本当に頭が下がる思いだね。

支援しながら、今後の動向を見守りたいね。

東京都の職能団体も今回の大量雇止めの前にあまり危機感を持っていなかったと思う。東京都以外の私達も、同じわだちを踏まないように、対話したり、研修したり、備えあれば憂いなしだと思う。

大量雇止めを予防する活動をしておいて、今後 5 年位、何も起こらなければ、それは効果があったことと考えればいいのかもしれない。

第 1 歩としては心理職で、雇用・労働問題をテーマにシンポジウムや小グループで話し合う形の研修をやったりするのもいいかもしれない。

東京都の雇止めを対岸の火事と思わず、明日は我が身と思ってね。

ある職能団体が、スクールカウンセラーの小グループの話し合い中心の研修を企画するそうだ。雇用・待遇問題だけではなく、他にもいろいろな課題を話し合い、その中で、東京都スクールカウンセラー大量雇止めも明確に取り上げるとのことだ。

専門スキルの研修と共に、このような心理職の職能意識を高めて、雇用を守るための研修も必要だよ。私たちの草の根活動が少し実を結び始めたのかもね。少しずつでも、広がってほしいよね。

スクールカウンセラーの週に 1 日という限界を分かっているならば、学校に何とかキーマンを見つけ出し、そのキーマンと良い関係を築いて、学校組織全体に関わっていくことを重視しないとならないよね。

ある学校のベテラン教師として、スクールカウンセラーの受け入れを担当した経験がある教師から話を聞いたことがあるけど。学校の教師側から見ても、残念ながら、そのような組織的な感覚がほとんど分かっていないスクールカウンセラーも少なくはないらしい。そういうスクールカウンセラーには、教師側からも、手を伸ばさない。逆に、例えばできるだけ職員室にいるようにして教師や組織の中に入ろうとするスクールカウンセラーには、教師も話しかけやすいと話してくれた。

そのあたりが、スクールカウンセラーの個人的な組織感覚の差になっているのが問題じゃないのかな。

これまでも、養成大学院や現任者教育研修等で対応してきていると思うけど。改めて、キーマンの探し出し、そのキーマンとの関係づくり、キーマンを通じての学校組織への関わりに特化して、さらに強化する必要があるということだろうか。

心理職も、初めに、食べていけるかどうかを第一に問題にする視点があっても良いのかもしれない。社会福祉士や保健師等の他職種からみると、私たち心理職は、現実感覚が薄い、頭でっかちでお気楽な人間たちに見えるらしいよ。

今の平均年収 300 万強の待遇じゃ、家族はとてもやっていけない。これでは、若い心理職が将来に夢なんて持てるはずがない。

高校の進路指導の教員が、公認心理師を、コストパフォーマンスの低い仕事として、以前のように、生徒に勧めなくなっているそう。

似たような状況にあると思える国家資格キャリアコンサルタントの平均年収が 450 万と聞いている。この差が、どこから出てくるのかを真剣に考えないとね。

ネット上では、東京都スクールカウンセラーの時給 5000 円が高すぎるという妬みともとれる声もでるようだね。

確かに、東京の区採用のスクールカウンセラーの時給は、3000 円にも届かないようだし、医療領域では、非常勤カウンセラーの時給は、1500 円を切ることもあるらしいからね。

しかし、そうやって仲間同士で叩き合う、潰し合うことは、経営者にとっては時給を更に値崩れさせていく良い口実になるのね。

心理職は、公認心理師の職能団体でさえ、2 つに分断していて、国家資格開始後 7 年経っても、未だにうまく連携がとれてないからね。両方に、年会費を払い続け、両方の上位資格取得に金を注げとも言うのかね。

会員に「連携」を求めるなら、職能団体幹部自らが「連携」の範を示して欲しいよね。

もっとも、心理職は、自己分析やクライアントの精神内界探索にばかり、一生懸命だから。

私も、それがやりたくて、会社員ではなく、心理職を選んだのだから。今さら、組織や社会、ましてや政治向きには全く興味もないし。

それは、私もそうだから、身につまされて、とてもよくわかる。しかし、それは、スクールカウンセラーのようにある程度守られた制度の中に居られたからできたことだったのではないかな。他には、大学教員とか公務員の心理職とかも、心理職全体からみれば、守られた雇用構造の中にいるよね。

特に、大学教員は、心理職養成は熱心だけれど、ギリギリで食べている心理職の待遇問題には鈍感だよな。

その構造は、職能団体も似ているね。上級資格とかにはえらく熱心だけど、本来の「職能」を守る、待遇問題を改善する機能がかなり弱いよね。

それは、心理職全体の傾向かもね。自分たちの向上にはひたすら励むけれど、自分たちに影響を及ぼす組織や政治には、無関心で無防備で、けっこういいようにやられている。

心理職の職能団体、関連団体が、相互に分裂していて、連携がとれないことは、お役人や医師会にとっては、コントロールするのには、好都合だろうね。

それに比べて、医師の場合は、諸団体は、普段は意見が対立していても、いざ身分や待遇の問題になると、連携・一致結束してことに当たるから、強いよね。

心理職は、自己愛的と言うか、管理・政治ができないと言うか、いいかげんに考え直さないとね。

心理職も、一人で文句を言うだけではダメだよ。文句をいうだけでは、ガス抜きだけで、結局、職能団体分裂の問題構造の存続に手を貸しているという結果になるだけだよ。

職能団体が連携すらできていないことへの建設的な批判の声を上げて、連携を要求していくことだよ。まずは、身近な仲間と話し合うことから始めて、職能団体にメール等で意見表明するとか、役員選挙で改革を志向する役員を選ぶこととか。身近にできること、工夫できそうなこともあると思うよ。

今は、ズーム・ミーティング、メーリングリスト、YouTube とか、遠くの仲間同士の対話を促進できる力強い IT ツールが使えるからね。

私も、ズーム・ミーティングやメーリングリストの可能性はまだまだ工夫できると思うよ。

心理職が、待遇・労働条件への無関心や議論を回避している内に、政治が先走りしてしまう危険性がでてきているのが怖いよね。

2023 年、ある国会議員が国会で、スクールカウンセラーについて発言したよね。

スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーが常勤化していないので、この人たちが学校にいる時間は、週にわずか半日だけということもある。対応として、いつも学校にいる教員に心理や福祉の勉強をさせて、今の資格よりも簡単な資格をあたえていくのはどうかという話ね。

さすがに、心理職ユニオンがその議員に質問・意見書を提出したね。教員の過重労働に拍車をかける危険性がある等々の理由で反対だと。

あの議員は、かつて、心理職の国家資格化の議員連盟にいた人だから、スクールカウンセラーの実情はよく知っているからね。

その議員が、わざわざおかしなことを言い出したのが、引っかかるよね。

文部科学省が来年度から何年かかけて、主にいじめと不登校に取り組む生徒指導専任教員を全公立中学校に新設・配置していく予算案を計画したよね。

やはり、非常勤のスクールカウンセラーよりも、常勤の教員の相談員を重視していく方向なのかなあ。

2024 年 6 月の都知事選でも、ある候補者が、東京都スクールカウンセラー大量雇止め問題を取り上げた中で、スクールカウンセラーの常勤化の必要に触れたよね。

スクールカウンセラーの常勤化の議論を、私たちが回避してる内に、政治が先走りしてるよね。

スクールカウンセラーには、非常勤希望者が圧倒的に多いからね。難しいから、議論を避けたいくなるのも分かるのだけれども。

それにしても、この状況だとね。まずは常勤化の可否に向けた議論を、更に進めないよね。難しい議論を回避してばかりでは、この先どうなのかな。

いずれにしても、これからも政治の動きには、充分に目配りをしなければね。

これらと、今回の大量雇止めが、底流でつながっている可能性もあるかもしれないね。

IV 総合考察

1 草の根活動への筆者のスタンスに関する自己省察

心理職以外の方から見れば、総合考察の第一に、筆者のスタンスへの自己省察がくることに意外感を

持たれるかもしれない。どの専門家せよ、自分のスタンスへの自己省察は当然のことだろうが、それを第一には持ってこないだろうと思われる。ここが、良くも悪くも、時に内向きと批判される心理職の特色の一つと言えるかもしれない。

上述でも、筆者自身、心理職の内向きな行動、特に、政治や経済への無関心な行動には注意を喚起してきた。しかし、そのように言う自分自身のことを自己省察しても、内向きは自分の気質であり、行動はある程度変えられるが、気質は変えられないと思う。その気質の筆者が、組織への行動を学習せざるを得なかったのはなぜだったのだろうかと自己省察してみる。筆者の職業体験は、大学と言う保守的で変化しない頑固な組織と、企業と言う改革の先端を息切れしてでも走らざるを得ない組織の両方に身を置いたことから生み出された。両極とも言える場に身を置いて、食べるために、時にリストラされたり、時にリストラにあがってみたり、生き残るために、組織に対する行動を必死に学習せざるを得なかった。

振り返ってみるとリストラされた時の、自分の職業的プライドを踏みにじられた屈辱と怒りが、組織行動を学ぶ動機づけの一つにはなっている。このように書けば、今回の私の草の根活動の動機の一側面は、その時の心の痛みを受容できていないが故のアクティング・アウトかとも解釈できると思う。

また、草の根活動を始めてから、いろいろな人から、繰り返し、どうして私がこの活動をするのかと問われ続けた。遠慮のない仲間達からは、「70歳で定年退職して5年目、そろそろ退屈して目立ちたがり屋の虫が騒ぎだしたかな」と笑われたりもした。「今のリーダーたちに歯がゆい思いがあるのかな？でもそれは、前線を引いて責任を背負わなくなった年寄りが勝手なことを言うなと思われるよ」。「あなたが正義感だけで動いても、人は動かないよ」等々。いずれも、親身になって言ってくれているので、感謝している。

前述のアクティング・アウトにせよ、仲間からの指摘にせよ、筆者が、そのことを気づかずに抑圧していれば、はた迷惑な行動になるであろう。しかし、自分で意識化していれば、まずは良いと考える。それらのことが筆者の中にあることを否定もしないし、またあっても自然なこととも思う。それらに巻き込まれないように何とか間を取りつつ、必要と思う行動を試行錯誤していくことだと思っている。

ふと思うが、もしも私が、社会福祉士か弁護士だったとしたならば、これほどまでに、動機を問われるのだろうか？その私が、「仕事ですから」と答えたとしたならば、それで済んでしまうと思う。

心理職が、このような草の根活動することは、やはり「仕事」とは見なされていないのだろうか？私の場合は、多かれ少なかれ「仕事」だと思っている部分がある。長い間大学院で心理職を養成して送り出してきた教育者の「仕事」の延長としてやっている。多様な見方があるのは承知のこととして、その一つとして言えば、250人もの大量雇止めは、これまで養成されてきたスクールカウンセラー制度のあり方の何かに、NOが突き付けられたことと受け止めざるを得ない。それが何であり、今後どのように対応していけば良いのか、またそれを学会で問題提起していくのは、私のもう一つの研究者としての「仕事」と考えている。

既述の内容から誤解されるかもしれないが、筆者自身は、内面に向かうことを軽視してはいない。むしろ、内面に向かうことが好きだから、この仕事を選んだのである。好きだからこそ、自己省察は、自分の利点であるとも思っている。

筆者が、ロビー活動やアドボカシーをしても、社会福祉士や保健師の方が、仕事は巧みにこなすだろう。しかし、チームの多様性を活かす視点から、心理職が、多少特色を持てるとすると自己省察に基づく、アセスメント機能かもしれない。他職種よりは、自己省察やスーパービジョンを重視しているので、ロビー活動の対象となる関係者のアセスメントや、その人との関係形成の間合いを計るアセスメントでは、少しはチームのお役に立てるかもしれないと思っている。

2 心理職の物語の社会的に閉じていく危険性

新田（2022）は、5回にわたる河合隼雄と村上春樹の対談を分析対象とし、物語が危険になる条件を分析テーマとして、M-GTAによる質的分析を行い、概念を生成した。

分析の結果、11個の概念〈 〉、4個のカテゴリー《 》，1個のコアカテゴリー【 】が生成された。〈葛藤の少なさ〉、〈内在的な悪の抑圧〉、〈内在的な暴力性の抑圧〉、〈バランス感覚を失なう〉等の4個の概念からカテゴリー《安易な認識》が生成された。

〈判断を他まかせに〉、〈システムからの強制〉、〈語り手を犠牲に〉等の3個の概念からカテゴリー《主体性の喪失》が生成された。

〈内輪だけの論理〉、〈「正義」の恐ろしさ〉等の2個の概念からカテゴリー《独善性》が生成された。

〈直観への慢心〉、〈すぐに異次元に〉等の2個の概念からカテゴリー《おごり》が生成された。上記の《安易な認識》、《主体性の喪失》、《独善性》、《おごり》等の4個のカテゴリーからコアカテゴリー【閉じていく態勢】が生成された。

物語が危険になるのは、依存的に主体性を失い、抑圧等の歪んだ認知のもと、独善的なおごり等から、現実との多層・多様で豊かな相互作用を閉じていき、「分断」に繋がっていく流れのような時などが仮説的に推測された。

マスコミやネットニュース、更に2024年7月の都知事選では、東京都スクールカウンセラーの大量雇止め問題が論議され、スクールカウンセラーの不安定な雇用形態が外部からはいろいろと心配されている。一方、心配されている当事者の私たち心理職は、明日は我が身かもしれないリストラ、不安定な雇用・労働条件に対して、案外に、危機感が薄いように思われる。

「外部は問題視してるのに、当事者の心理職自身は危機感が薄い」、このギャップ現象の中に、上記の心理職の物語が危険になる要因として、どのような概念があるのかという視点から考察した。

ここで、心理職の物語を仮定しよう。心理職は人の心理・行動を中心にに関わり、それに関係する文化はある程度は視野に入れるにしても、その外部にある政治や経済にはほとんど関心を持たないという「物語」を持っていると思う。

上記の心理職の物語と、今回の大量雇止めが巻き起こした状況との相互作用の中に、前述の物語が危険になる要因として、どのような概念を見つけ出せそうか、大雑把な探索を試みたい。以下の概念の後の記述は、草の根活動で観察されたバリエーション（具体例）の一部である

カテゴリー《安易な認識》

概念〈葛藤の少なさ〉；東京都は何か特別な理由があったのだろう。今回だけの特殊なことだろう。

個人にはどうしようもできない仕方のないことだ。対岸の火事。しょせんは他人事。

概念〈内在的な悪の抑圧〉；リストラの裏に潜む危険への漠然とした不安かな。裏に何かありそうだから下手に動かない方が。声を上げて将来の雇用に不利になるのは。

概念〈内在的な暴力性の抑圧〉；強引なリストラを見て見ぬふり。圧迫面接のひどさへの無関心。泣く子と地頭には勝てないよ。

カテゴリー《主体性の喪失》

概念〈判断を他まかせに〉；職能団体に任せておけばいい。上が何とかしてくれるのではないかな。上が考えていることを邪魔することはしたくない。素人が口を挟まない方が良く。私が考えても仕方がない。

概念〈システムからの強制〉；構造改革・リストラを組織から強行されているのだから。お上のすることに逆らうなかね。長いものには巻かれろかな。

カテゴリー《独善性》

概念〈内輪だけの論理〉；うちの県のスクールカウンセラーは大丈夫だから。うちの県は教育委員会

と特別のパイプがあるから。老舗のスクールカウンセラーは潰れるはずがないさ。

以上から、大雑把な推測ではあるが、カテゴリー《安易な認識》、《主体性の喪失》、《独善性》、コアカテゴリー【閉じていく態勢】の存在が、推定された。

つまり心理職の物語は、今回のような異例の雇用問題状況では、ともすれば、それが持つ異質性、他者性を、分断し、排除しがちである。さらに、そのような異質性との相互作用を欠いているために、その問題に対して閉じられていく。自分たちの物語と合う事象とのみ相互作用し、それ以外の事象を分断・排除し、対話や交流による変化が少ない流れになりやすいと言える。

大量雇止め問題について、心理職の物語には、外の組織と、また内部同士でさえも、相互作用が少ない【閉じていく態勢】の存在が、推定された。このような概念の存在下、心理職の習慣化した物語は、今回のような労働問題場面においては、マイナスに作用しているように思われる。

私達心理職は、この大量雇止め問題の異質性を警戒して、見て見ぬふりをしていることに、まずは気づくことだろうか？ そして、気になったら、ネット検索をすれば、情報は直ぐに手に入る。できれば、調べたことを、身近な心理職と話合ってみてほしい。さらには、身近な職能団体にメールで質問し、意見表明や要望をしてみたらどうだろうか。もしかすると、草の根活動の始まりになるかもしれない。

もしかすると、同じように、各職能団体も、例えば、心理職ユニオンの異質性を警戒して、連携をためらってはいないだろうか。また、各職能団体間のお互いの異質性を気にし過ぎて、不必要な「分断」に陥っている側面はないだろうか？

3 今後の課題

東京都スクールカウンセラー大量雇止め問題の背景には、幾つかの政治的な動きが見え隠れしていると思われる。しかし、個人の立場からの草の根活動の限界もあり、この問題は、現時点では論ずることが困難である。本論文では、草の根活動のナラティブの断片で、多少触れているが、今後の課題である。

また、この問題への各職能団体の取り組み、関連する学会の取り組み、心理職ユニオンとの連携、個々の草の根活動間の相互連携等、検討すべき課題は浮かび上がってきているが、これも今後の課題としておきたい。

公認心理師も7年目を迎えて、いろいろと課題が表面化してくる時期なのかもしれない。このような時こそ、公認心理師が10年後にこうあってほしい姿を、若い公認心理師が将来に夢を持てる未来像を、みんなで描いていくことがその希望となるだろう。

私達心理職の一人一人が、安心して仕事をしていけるように、関係諸団体の更なる協力体制作りと連携を心より願って、筆を置くことにしたい。

引用文献

新田泰生「産業領域における活動モデル」下山晴彦、丹野義彦編著『社会臨床心理学』第2部第4章、講座臨床心理学6、東京大学出版会、2002年

新田泰生「臨床心理士の産業領域における臨床心理実践について」桜美林論集35、105-113、2008年

新田泰生・足立智昭（編）『心理職の組織への関わり方——産業心理臨床モデルの構築に向けて』誠信書房、2016年

新田泰生「物語が危険になる条件に関する質的研究」神奈川大学心理相談センター紀要心理相談研究14、37-57、2022年

下山晴彦「社会臨床心理学の発想」下山晴彦、丹野義彦編著『社会臨床心理学』講座臨床心理学6、東京大学出版会、2002年

参考文献

藤田和恵「都の学校カウンセラー「250人雇い止め」の衝撃」東洋経済 ONLINE 2024/03/14

畑間香織『東京都教委が250人大量「雇い止め」 スクールカウンセラーを3月末 契約更新の選考基準も不透明』東京新聞 TOKYO web 2024/03/05

畑間香織『「都合悪くなると使い捨て」 大量雇い止め問題で東京都に賠償求め提訴へ 「非正規」スクールカウンセラー』東京新聞 TOKYO web 2024/09/24

A study on the mass termination of employment of school counselors employed by the Tokyo Metropolitan Government from the perspective of industry and organization

NITTA Yasuo

Abstract

The purpose of this study is to chronicle the author's grassroots activities regarding the mass employment termination of school counselors employed by the Tokyo Metropolitan Government, and to add some consideration from the perspective of industry and organization.

In light of the mass employment termination of 250 people, it seems necessary to reconsider whether the school counselors' organization, cooperation, and attitude toward the team school may have been insufficient. As an aid to this reconsideration, the efforts of the industry and organization fields on this issue over the past 15 years were reviewed and considered.

Regarding the issue of mass employment termination, it was presumed that the narrative of psychologists has a "closed attitude" with little interaction with external organizations and even with internal relationships. This habitual narrative of psychologists seems to have a negative effect in labor problem situations such as this one. It seems that the first step is for psychologists to realize that they are wary of the heterogeneity of this mass employment termination and are turning a blind eye to the problem.