

東京都スクールカウンセラー大量雇止めをめぐる心理職の 「閉じていく態勢」と組織臨床的脆弱性

新 田 泰 生

要旨

本研究は、東京都スクールカウンセラー大量雇止めの草の根活動記録を再検討し、個人臨床と組織臨床の未統合、雇用不安による専門職主体性の萎縮、関係諸機関の連携不全という三つの脆弱性を、「閉じていく態勢」を軸に分析した。本事例は任用問題に止まらず、心理職の内向的専門性が制度的現実との接続を弱め、危機時に制度的脆弱性として顕在化する力動を示す。今後は雇用安定・組織関与・専門職自律性の確立と諸組織の連携の再構築が不可欠である。

キーワード

スクールカウンセラー、雇止め、組織臨床、閉じていく態勢、心理職

I はじめに

東京都におけるスクールカウンセラー（以下、SC）の大量雇止め問題は、単なる任用管理上の出来事ではなく、SC 制度そのものに内在してきた構造的・組織臨床的課題を一挙に可視化した事例として捉える必要がある。とりわけ重要なのは、第一に、SC が本来、児童生徒・保護者・教員・管理職・外部機関を媒介する心理専門職であるにもかかわらず、現実には勤務形態や在校時間の制約の中で個人臨床に偏しやすく、学校組織への関与が十分に制度化されてこなかった点である。第二に、非正規雇用を中心とした不安定な任用構造が、生活保障上の問題にとどまらず、専門職としての主体的発言や異議申し立ての機能を萎縮させうる点である。第三に、こうした制度的脆弱性が露呈したにもかかわらず、職能団体、学会、養成大学院、労働組合等のあいだに十分な連携的対応が形成されにくかった点である。

本研究は、新田（2025a）「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」の続報である。筆者は、2024 年 2 月から 11 月までの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、東京都 SC 大量雇止めが心理職界全体に突きつけた課題を論じた。その中で、SC 制度の側に、組織、連携、チーム学校への関与の弱さ、雇用の脆弱性、労働・政治・経済問題への関心の乏しさが累積していた可能性が示唆された。また、産業・組織領域においては、2000 年前後から「相談室中心モデル」を超え、組織への関与、予防活動、広報活動、ネットワークキング、労働組合との連携等を含む活動モデルが模索されてきたことが示され、SC 領域においても個人支援を支える制度・組織・雇用条件そのものを研究・実践課題として引き受ける必要があると問題提起された。

本稿で理論的補助概念として重視するのは、新田（2022, 2025a）のいう「閉じていく態勢」である。新田（2022, 2025a）は、「物語が危険になる条件に関する質的研究」において、物語が危険化する

のは、依存的に主体性を失い、抑圧等によって認知が歪み、独善的なあり方へ傾斜するなかで、現実との多層的・多様な相互作用を閉ざしていく時であると論じている。この概念は、単に心理職が内向的であることを意味するのではない。むしろ、多職種連携・労働・制度・政治・経済等といった外部現実との接点を副次化し、既存の専門文化や慣行の内部で自己完結していく時、専門職の物語自体が危機への応答力を失っていくことを指す概念として理解できる。

わが国の研究史をみると、新井（2022）は、SC 制度発足の 1995 年以降の日本の SC 研究が、当初は SC の役割・機能の模索と評価、2001 年以降には不登校支援や相談室機能の検討、そして近年には教員等との連携・協働研究へと重点を移してきたことを示した。新井（2023）は、教師対象の SC 評価研究は一定程度存在するものの、児童生徒・保護者対象の評価や、SC 配置と教育成果との関連を検証した研究は乏しいことを指摘している。葛西（2007）は、評価能力を持った SC 養成の必要を論じ、伊藤（1999, 2000）は SC 活動の評価が学校要因や教員側の期待と密接に結びついていることを示した。また、小溝・松尾・工藤（2020）は、SC と教員の連携・協働において、役割期待のずれや相互理解の困難がなお重要課題であると整理している。これらを総合すれば、東京都の大量雇止めは、突発的な人事問題ではなく、SC の専門性の可視化不足、学校組織との関与不足、効果研究の脆弱さが蓄積した結果として理解されるべきである。

さらに、藤井（2024）は、学校で働く公認心理師にとって、学校組織や教員業務、他機関連携の理解が不可欠である一方、その学習機会が十分でないことを指摘している。これは、学校組織への関与が、ややもすれば個人の力量や経験知に委ねられやすく、制度的・教育的支えが不足していることを意味すると言えようか。

他方で、この種の議論は、「学校組織を知らない SC」という流布しやすいナラティブを補強し、結果として、教員免許状を持つ公認心理師や元教員型 SC への置換を正当化する言説に利用される危険性も持つ。したがって、学校組織理解の不足を真摯に省察することと、それが心理専門職の補助職化の口実として利用されていないかを批判的に検討することの双方が必要である。

以上を踏まえ、本研究の目的は、2024 年 2 月から 2026 年 5 月までの東京都 SC 大量雇止めをめぐる草の根活動記録を再検討し、第一に、個人臨床と組織臨床の未統合がどのように本研究で露呈したのか、第二に、雇用の不安定性が SC の専門職主体性と発言機能にいかなる影響を及ぼしたのか、第三に、学会・職能団体・養成大学院・労働組合等の連携不足がどのように危機を深めたのかを、「閉じていく態勢」という概念を媒介に明らかにすることである。

II 方法

本研究は、東京都 SC 大量雇止め問題に関して筆者が行ってきた草の根活動を、質的記述の方法によって再構成し、継時的に記録・検討した。対象資料は、2024 年 2 月以降における筆者自身の学会大会・シンポジウム・会員交流企画等の公的場面での発言、多数の関係者との対話、ならびに新聞・オンライン報道、労働組合や職能団体等の公表資料である。新田（2025a）で扱った 2024 年 2 月から 11 月の記録を基礎としつつ、本研究では、その後の 2026 年 5 月までの記録を含めて検討した。従って、本稿の草の根活動記録の時期は、2024 年 12 月から 2026 年 5 月である。

記述にあたっては、出来事の単純な年表化ではなく、問題をめぐる語りの生成と変容に着目した。対話や印象は、逐語的再現ではなく、相手の匿名性と自由な意見交換を保障するために再構成して記述した。名称の記載は、公的に確認可能な学会企画、口頭発表、公開資料等に限り、未公表情報や個人が特定されうる内容は記述しない方針をとった。

実際には、多数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。また、それは、意識的に会話風に再構成して記した。つまり、この通りの やりとりがそのままあったわけではない。なお、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ということである。地の文で書くと、それが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を、ご理解頂ければと思う。

分析視点としては、第一に、SC 制度における個人臨床と組織臨床の関係、第二に、雇用の不安定性と専門職主体性との関係、第三に、学会・職能団体・養成大学院・労働組合等の連携のあり方に着目した。加えて、これら三点を媒介する力動として、新田（2022, 2025a）の「閉じていく態勢」を援用し、組織・労働・制度・政治・経済等との相互作用が縮減していく過程を読解した。なお、利益相反はない。

Ⅲ 結果

1 草の根活動のナラティブ 1 2024 年 12 月

以下に示すのは、2024 年 12 月ころ、多くの心理職や他職種の人々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ということである。

公認心理師になりたての学校の先生が、何を勉強したらいいかわからないという。SC になりたいというのだけどね。大学にいけば、4～6 年勉強して、資格を取っているが、1 回の試験勉強で公認心理師に受かっているの、実際の臨床的スキルが乏しいよね。

退職校長が SC の枠に入っているケースも、いくつかあると聞いたよ。「退職校長は問題」というナラティブそのものはまずいとは思うけどね。

訴訟原告の皆さんの言葉を読んだが、危機感が納得できる。法的には雇止めは可能なのだから、私たちは、今後も批判し続ける必要がある。

雇止めを当たり前のことにしてしまうと、追従する組織が出てきてしまうと言っている。まったく、その通りだと、私も同感だ。

大量雇止め問題を見て見ぬふりをしがちな傾向に比べて、この 10 名の人々は、明確に主張し行動を起こしているね。

私もそのことを重く受け止めて、支援していきたいと思っている。

2 神奈川県臨床心理士会教育領域研修会 令和 6 年度第 1 回 SC のつどい 2025 年 2 月 16 日

企画趣旨に、「スクールカウンセラーは、日頃の業務に関して職場にて相談する相手がなかなか持てないこと、また東京都の雇止めの件にあるように勤務形態、条件等不安定なことが多く、不安をもちながら業務についている方も多いことが考えられます。」と、東京都の雇止めが明記されていることが注意を引いた。

筆者は、研修参加の最後に、以下のように意見を述べた。

「SCの残業代請求は、私たちは、初めから無理と思い込んでいたかもしれない。会計年度任用職員でも、他職種では認められている場合もある。その例では、例えば、報告書書きは、次回勤務時でも書けるので、残業には認められない。親との面談とか、その日の内にやらなければならない仕事なら、残業は認められているとのこと。

SCは、社会保険に入れてない。週に20時間以上働かなければ認められないことが壁になっている。3校勤務で週に20時間以上になっても、各学校は別の勤務先とみなされて、社会保険に入っていない。会計年度任用職員でも、他職種では、3か所勤務の場合でも合計して、社会保険に入っている。SCは、長期休暇の問題あるが、それも解釈次第の可能性もあるということ。これらは、とある都議会議員から聞いた話である。

私たちは、労働問題を知らないために、今まで、割を食ってきた、損をしてきたのかもしれない。私たちが、情報収集、情報交換、話し合って問題提起していく必要がある。

今すぐには難しいだろうが、長期的には、何とかできればいいなという希望が持てればいいと思う。」

3 草の根活動のナラティブ2 2025年5月

私は、心理職だけでなく、学校の教員も閉じていると思うよ。教育専門家のプライドもあり、外部のSCに、受け持ちの子供の話をされて、素直に聞けない人も多いと思うよ。

外からの専門家はいやだの方が、学校の教員の多数派かな。教員は閉鎖的で、学校を社会に開いていくのは嫌いだという面があると私も感じる。そのような現実の中で、1995年当時、河合隼雄と彼を推す「教員社会の閉鎖性」を開いていこうとする人々がいなかったら、外部からのSC導入はあり得なかったかもしれないとさえ思うよ。

河合隼雄が亡くなって、教員側・文科省側の保守的な人たちが、また元に戻そうとする動きになったというの、あながち妄想じゃないかもしれないね。

これまでも、SCが、学校組織のことを分かっているとの批判や非常勤であることの限界が言われてきたけど、この頃、その動きが露骨になったとも言えるかもね。

文科省の教育免許を持つ公認心理師2万人は、厚労省との力関係からも、とりあえず数を確保しておこうと言う面もあったかもしれない。行政は数が大事で、予算獲得にも関係する考え方だ。厚労省も、看護師、保健師等の公認心理師をそれなりの数作っているのですね。

当時、心理職の指導者が、そのような文科省の意図をどこまで理解していたかは分からないね。いずれにせよ、役所は自分たちの考え方に沿う人を選び、反する人は排除するので。

文科省の力はカリキュラムにあるので、今後科目の改訂等で操作しようとする動きには、注意が必要かもね。

4 日本人間性心理学会第44回大会口頭発表での草の根活動 2025年8月31日 9:00~10:30

筆者は、日本人間性心理学会第44回大会口頭発表「東京都スクールカウンセラー大量雇止めの構造的問題に関する多面的分析」で、問題に言及している。以下は、その抜粋である。

研究の目的は、東京都SC大量雇止め問題について、各関係者・関係機関の視点や課題から多面的に分析し、その背景にある構造的課題を問題提起することである。

方法としては、新田(2025a)「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」の筆者の草の根活動を基礎としながら、様々な資料・文献を、探索的に調査・分析した。ここでは、各関係者・関係機関の視点や課題、その考察、今後の課題について記す。

(1) 各関係者や関係機関の視点や課題から

スクールカウンセラー側

大量雇止めは職業的アイデンティティと経済的基盤の喪失を意味する。専門性の高さと雇用・報酬の不安定さとの乖離が顕著である。

東京都教育委員会側

会計年度任用職員制度の法的枠組みの中で、一定の雇用更新期間を設けざるを得ない。「公平な選考」で、継続性よりも、新規採用を優先する姿勢を示している。ベテランの雇止め比率が高い傾向。SCの既得権益化を危惧したかもしれない。

行政側

総務省は非正規公務員の処遇改善を目的に制度を導入したが、雇用の長期化による「無期転換」圧力を避けるため、更新上限を設ける自治体が多い。行政改革・財政改善の文脈で、専門職においても雇用の流動化が進められている。

文部科学省から見ると。

1) SCの効果研究が少なすぎる。

新井(2023)「児童生徒の資質・能力の育成や支援に関するスクールカウンセリングの課題と可能性——社会情動的スキルに着目して——」から引用。

「これまでも日本のSC活動の評価に関わる調査は行われてきているが(e.g., 伊藤, 1999, 2000), 教師を対象とした調査では概ね肯定的な評価が得られてきたものの, 児童生徒や保護者を対象としたSC評価の調査は少ない。特に, SC配置が不登校児童生徒数やいじめの発生件数, 暴力行為発生件数などに及ぼす効果に関しては, 一部の調査結果(文部科学省, 2008)を除いて日本ではほとんど行われていない(本間, 2011)。特に日本のSCは, 自らの活動の効果を評価する意識や技術を有しているとは言い難く, それらを学ぶことのできる教育訓練機会も不足している(葛西, 2007)。」

日本のSC研究が実践報告や事例研究を偏重し, 体系的な効果検証や実証研究が不足している。日本のSC制度が感覚的な有効性に依存し, 科学的な効果検証を欠いていると言わざるを得ない。特に, SC配置と教育成果の因果関係を検証した研究がほとんど存在しないことは, 行政側がSCの費用対効果に疑問を抱く一因ともなっているとも考えられる。

従来の臨床心理士が, エビデンスベースの効果研究が苦手だったことが原因の一つと思われる。しかし, 今こそ, 基礎心理学の公認心理師でエビデンスベースの効果研究が得意な人々とチームを組んで, 早急に対応すべきと考える。

2) 学校組織への関わり, 多職種連携, チーム学校が不十分と言う研究結果もある。

藤井(2024)「教育分野における公認心理師の養成とその活用 の在り方」から引用。

「令和5年度, A県教育委員会が採用したスクールカウンセラーのうち『公認心理師』資格を所有している者を対象に, 活動状況調査を実施した。(中略) その結果, 『公認心理師』資格を持ったスクールカウンセラー, いわゆる『教育分野で働く公認心理師』8名(回収率: 17.5%)から回答が得られた。」

「学校組織の現状と課題については, 教育分野で働く公認心理師ならではの必要不可欠な知識およびスキルとすることができる。しかしながら, 校務分掌等の学校組織や教員の業務, さらには学校と他機関との連携の在り方といった内容について, 公認心理師が具体的かつ詳細に学ぶ機会は現在のところ資格取得前から資格取得後まで研修も含めて殆どない状況である。学校組織のことを十分理解しないで学校現場に入った公認心理師は, 学校組織とミスマッチを起こし, かえって学校組織を混乱させ, 場合によっては学校において支援を要する者の心を傷つけてしまうことにもつながりかねない。

従って、教育分野で働く公認心理師は、教員と同様に、学校組織や教員の業務内容等について十分な知識とスキルを身につけた上で、学校現場において心理支援業務を行っていくことが望まれる。そのためには、学校において公認心理師資格を持った教員を増やすこと、教員免許を持っていない公認心理師のうち教育分野で働きたいと思っている公認心理師に対しては、各県の国立大学教育学部教員養成課程において教職科目等の履修など一定の研修の機会を与えるなどの対策が早急に必要であると考ええる。」

2024 年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（学校臨床心理士ワーキンググループ共催）『不登校児童生徒への支援の多様化と心理職の果たす機能「チーム学校」の要となる SC の見立て』（内田他、2025）での文部科学省初等中等教育局児童生徒課の担当者の発言の引用から。「ある一定その学校という枠組み、いわゆる学校の体制であったりとか、学校がどういうふうな 1 年間回っていつているのかみたいなこと、そもそもの学校の仕組みについては皆さんのほうも、これは本来であれば教育委員会とかが研修の機会、学校はこういうものですよということを認識していただく機会を持ていただく必要があるというには思いますけれども、関わる以上にはある程度学校の仕組みもご理解いただくと、教員サイドも連携もしていきやすいんじゃないかなと思うところ。」

この二つの論文に記載されていた事実は、産業組織臨床を専門とする筆者にとっては、SC 制度開始後 30 年も経つのに、何と云うことかと驚きを禁じ得なかった。

藤井（2024）の研究は、回収率が 17.5% という低さであり、一例にすぎないとはいえ、A 県のような問題があるという事実である。「学校組織のことを十分理解しないで学校現場に入った公認心理師は、学校組織とミスマッチを起こし、かえって学校組織を混乱させ、場合によっては学校において支援を要する者の心を傷つけてしまうことにもつながりかねない」とまで言われ、「従って、教育分野で働く公認心理師は、教員と同様に、学校組織や教員の業務内容等について十分な知識とスキルを身につけた上で、学校現場において心理支援業務を行っていくことが望まれる」とされている。

筆者も、現在の SC は、学校組織への理解が不足しており、更なる教育研修が必須と思うが、「教員と同様に、学校組織や教員の業務内容等について十分な知識とスキルを身につけた上で」とまでの要求は、やや過大な要求であり、実際には困難であると思われる。

その結果が、藤井によれば、「そのためには、学校において公認心理師資格を持った教員を増やすこと」となると、やや誘導的な結論とも思ってしまう。

2024 年日本心理臨床学会第 43 回大会委員会企画シンポジウムでの、文部科学省担当者からの発言は、公的な場での発言だけに、その意図を検討する必要があるようである。

筆者自身も、産業組織臨床で、厚生労働省の担当者を招いて、学会シンポジウムを企画したり、他の委員会企画の各省庁の担当者を招いての学会シンポジウムにも多数出席している。その経験からみると、SC 制度発足 30 年にもなる現在において、このような学校の体制や学校の仕組みへの理解と言う極めて初歩的なことを、今さら、行政サイドから求められていることへの驚きを禁じ得ない。産業組織臨床の視点からすれば、そのような初歩的理解は、本来なら、雇い主側である教育委員会が研修を準備することではなく、養成大学院なり職能団体の現任者研修が、とうの昔に、対応しておいて良かったはずのことと思えるからである。今さら、文部科学省の担当者が、わざわざこのような苦言を呈さなければならないのだとしたら、それはそれで、真摯に重く受け止め、深く反省して改善に努めなければならない。

一方で、SC 側にそれ程の問題がないのだとすれば、文部科学省の担当者が、なぜ、今さら、このような初歩的な発言をしたのが疑問となる。仮説的に言えば、残念ながら流布している「学校組織を知らない SC」というナラティブを強調する結果になっていないだろうか。

筆者が仲間と共に、2001年に、日本臨床心理士会の産業領域委員会を設立したころ、厚生労働省や関係諸機関の間で流布していたナラティブに「産業組織を知らない臨床心理士」があったことを思い出す。当時は、厚生労働省と関係が深い産業カウンセラーが中心的な位置を占めており、臨床心理士は、相談室に籠ったままの使えないカウンセラーとして、産業保健チームから、除かれがちであった。

伝統的に相談室中心主義の臨床心理士を揶揄する表現として、「組織を知らない」というレッテル貼りが、昔も今も使われがちなのに、筆者は十分に注意が必要と考えている。今、学校組織を知っている教員免許を持った退職学校教員の公認心理師のSCの必要性を説くナラティブの動向と合わせて、特別な警戒が必要と思われる。

SCは、「チーム学校」の一員として位置づけられながら、実際には外部専門職として処遇され、学校組織への統合が不完全である。この曖昧な位置づけが、効果的な多職種連携を困難にしている。

学校側

突然のSC交代は、学校全体の心理的支援体制を弱体化させる。一方で、SCの不登校への効果が期待したよりも低かったという調査結果もある。また、今よりも効果の見えやすい心理支援技法を望む声もある。

職能団体・学会・養成大学院・労働組合等の側

職能団体は、SCの継続的支援を主張しているが、雇用問題への具体的介入は経験が少なく限定的である。実際、問題発覚後の1年半の間、会長声明等以外には、目に見える活動はほぼ無かったと言わざるを得ない。

一方、労働組合（心理職ユニオン）は、労働問題として、迅速なSC大量雇止めの実態調査、記者会見、役所との交渉等、積極的に支援活動を展開し、10人のSCの裁判闘争も支えている。

学会や養成大学院はSCの有効性を主張するが、政策への政治力は不足している。

筆者は、労働組合に比べて、職能団体がほとんど動けなかったことを、今回の教訓としても記録に留めておきたい。もとより、労働組合法に守られた労働組合と職能団体を、組織の歴史も使命も異なる両者を、同列で比較することには意味がない。今の所、両者の連携は見えていないが、将来を見据えた時には、両者が良い連携をとる方が相互に利益があるように思う。労働争議への対応等は労働組合の得意とするところであり、労働問題の教育研修等は職能団体が得意とするところかもしれない。

(2) 構造的問題の考察

1) SCの専門性と雇用の不安定性の矛盾

求められる高度な専門性と非正規雇用という身分の不安定さは矛盾をはらむ。

2) 教員等との連携不足や学校への組織的関わり不足をもたらすSCの非常勤勤務構造

予防活動や諸会議出席等が期待されているが、非常勤勤務時間等の制約が困難にしている。SC制度改善の努力不足もあったかもしれない。

不登校の急増。エビデンスベースの効果研究不足。SCの対費用効果への疑問。SCの職能団体間の連携が不十分である。もしかすると、SC側の自己変革努力が少ないと、文科省には見えているかもしれない。

Gルートで、教員免許状をもった公認心理師が約1万1千人も合格している。Gルートで、看護師資格を持った公認心理師が約3千500人であるのと比べても、異様に多いと思う人数である。公認心理師試験研修センターのその狙いがどこにあるのかが気になるところである。

文部科学省は、不登校・いじめ等に関わる授業を持たない生徒指導専任の教員を、2025年度から4年かけて全公立中学校に1名純増計画、2025年度は1千人増員。

藤井（2024）から引用。

「今後は、可能な限り、公認心理師資格を持った教員を学校現場に送り出すことこそが、問題の未然防止の観点から特定の科目だけでなく教育課程全体を通して『心の健康教育』を行っていく上でますます重要になってくると考えられる。

そこで、兵庫県教育委員会は、不登校やいじめ、自殺等、生徒指導上の課題が増加する中、引き続き『心の教育』の推進が必要であり、心理の専門的な知識や技術を持った人材が求められるとして、令和4年度教員採用試験から、加点措置の対象に公認心理師の資格所有者を新たに追加した。（第1次選考試験による加点：20点）今後、公認心理師資格を持った教員を増やすために、このような加点措置を取る教育委員会がますます増えてくるものと思われる。」

「現在、教育分野において活動している公認心理師の多くがスクールカウンセラー等の非常勤である。そうしたスクールカウンセラーを対象とした調査において、学校現場・学校組織に関する知識の乏しさや週1回程度の勤務ではなかなか問題解決を図っていく難しさを感じている現状が明らかになったことから、今後、公認心理師資格を持った常勤教員の養成を積極的に推進していかなければならないことが示唆された。」

これまでSCは、文部科学省に守られた聖域にいたと言えるが、これからは、リストラの波にさらされていくことになるだろう。これまで論じてきたことから、SCを臨床心理士から教員免許状をもった公認心理師に入れ替えていく方針が底流にあるのかもしれない。そうなれば、SCは心理臨床の専門家から、学校教員のための教育補助職へと変えられていく危険性が生じてしまうかもしれない。

3) SCを支える関係機関の連携・協働の不足

職能団体間の分裂や連携不足が、行政や他職種団体への政治的力の弱体化を招いている。特に、公認心理師協会と公認心理師の会の分裂や、公認心理師の会の公認心理師の加入率の低さは問題と言える。

(3) 今後の展望

今後、SC制度の見直しが必要と思われる。

- 1) SCの安定的雇用確保と常勤化の推進、非常勤を含めた多様な雇用形態を検討する。教員免許状をもった公認心理師によるSCの課題への対応を検討する。
- 2) SCの学校組織への適切な統合と独立性保持の両立を進める。SCを、心理専門職から教員支援の「補助職」にしないための対応を検討する。
- 3) チーム学校を強化する。そのための、SC在勤日数の増大等は必須事項である。チーム学校の多職種連携の中で、SC独自の専門性の明示も必要となる。
- 4) 職能団体と行政との連携強化、職能団体の労働条件・労働問題の教育機能強化、心理職ユニオンとの連携、職能団体間の連携強化が必要である。
- 5) 養成大学院や職能団体のSC教育の見直しが必要である。個人臨床だけでなく組織臨床教育を強化する。学校組織への関わり強化（キーマンとのネットワーク作りや予防・心理教育等）や労働問題の教育等が必要である。
- 6) SCの効果研究による有効性の強化。基礎心理学との連携でエビデンスベースの效果研究の推進が必須とされる。

5 日本心理臨床学会第44回大会自主シンポ13「心理職の求人の現状と課題——より良い雇用環境の構築に向けた方策を探る——」でのチャット書き込み 2025年9月26日（金）14:45~16:45

話題提供者が、心理職も、必要な時には声を上げることが大切だ、その一例として東京都SC大量雇止め問題があると言われたので、筆者は署名入りでフロアーからチャットで、以下のように書き込んだ。

「東京都SC大量雇止めを、東京都だけの特殊事情と切り離してそれ以上は考えなかったり、更には

もう忘れてしまっているかもしれない私たち自身の意識の在り方も気になっています。このような私たちの労働意識を考える企画を、今後も盛んにして検討していく必要があると思います。本来は、このような企画を、職能団体が企画してもらえれば良いのですが、残念ながら、どうもその力は職能団体にはなさそうです。企画できる力のある組織から始めて頂けると幸いです。みんなで、サポートしていきたいと思います。」

その話題提供者からは、チャットへの応答として、雇止め問題を東京都の特殊事情と見るのは違う、会計年度職員制度の問題なので、他のどこでも起こりうる問題として、考えていかなければならないとのコメントがあった。

その後、フロアーの方からのチャットで、「頑張れ職能団体、学会」との書き込みがあったので、筆者は更に以下のように、チャットで書き込んでいる。

「頑張れ職能団体、学会の声を、一人一人が身近な組織にメール等で働きかける必要があります。私も、やれるところから働きかけています。声を挙げなければ、動かないのが現実だと思います。」

6 日本心理臨床学会第 44 回 Web 大会・大会委員会企画シンポジウム 3 (学校臨床心理士ワーキンググループ共催)「確かな面接力に基づくスクールカウンセラーの多職種との連携——SC のこれまでの 30 年とこれからの 30 年をめぐる——」の掲示板への投稿 2025 年 10 月

筆者は、掲示板に、署名入りで以下の投稿をした。

「私のような高齢世代には、SC 事業は心理職の象徴的仕事でした。

30 年のご尽力とめざましいご発展に、心より敬意と祝意を表します。

多くの先生の御発表に感銘を受けましたが、私は、特に、今後の 30 年を担う若手の B 先生の御発表を中心に、感想を述べさせていただきます。

SC の寄与が見えにくいので、その言語化の努力をというご指摘は、今後の重要な課題を担う力強いご発言と思います。

チーム学校において、多職種に、SC の分かりにくい寄与を言語化し、相手に『伝わる言葉』を模索していく工夫は、まさに面接力の醍醐味の一側面と思います。

それは、同時に、SC の評価・効果研究の課題でもあり、評価の指標等、今後の実証的 SC 効果研究に向けた、SC の現場からのご提言と思われました。

その点からも、C 先生の言われた京都府でのケース数の統計だけではなく、事例の質的变化もカウントにいれていく試み、しかもその主観性を補うために、複数の人で評価する客観性の確保等は、臨床的变化を数量化していく貴重な試みと思いました。

このような、現場からの効果の言語化、数量化の工夫に連動して、諸職能団体や諸学会が組織的な SC 効果の実証研究や、より本格的なエビデンスベースド研究をすることが必要となります。

最近、日本臨床心理士会が SC 効果の組織的な実証研究を実施されたのは心強いことと思います。今後は、諸学会による SC 効果のより本格的なエビデンスベースド研究をすることが重要かと思います。

飛躍すると思われるかもしれませんが、この SC 効果のエビデンスベースド研究の必要性は、東京都 SC 大量雇止め事件の背景に、構造的に関連しています。

2024 年 1 月の東京都 SC 250 人大量雇止め事件は、産業組織分野を専門とする私には、寝耳に水のあり得ないはずの衝撃でした。他分野の私は、文部科学省の支援を受けてきた SC 事業は安泰と、なぜか、思い込んでいたのです。

衝撃を受けた私は、この会計年度任用職員制度が関係したリストラが、今後大都市圏へ波及していくことを恐れて、調査と研究を始めました。そして、この 1 年半の研究を、学内研究紀要に論文化し、2 回学会発表をしてきました。

東京都 SC 大量雇止め事件は、東京都の特別な事情で起きたことなので、他県には波及しないという言説があります。

しかし、産業組織臨床の視点からすると、これだけ大規模のリストラは、幾つもの背景の構造要因の存在なしには起こりえません。

その言説だけで、更なる調査や今後への検討を止めるのは、いかがなものかと思います。

また、今後同様なリストラが予想される場合は、その口実に使われそうな弱点に対しては、その対策を準備しておく必要があります。

今回、他分野の私が研究して初めて知った幾つかの弱点の 1 つは、SC 効果のエビデンス研究が、あまり多くないということでした。

このことは、D 先生が言われた総務省の費用対効果の議論に繋がります。

確かに、年 62 億の文部科学省予算を使っている SC 事業の効果のエビデンス研究が、あまり多くないというのは、世間の理解を得られにくい面があります。

実際、ネット上では、ある高名な評論家が、この SC 事業の効果のエビデンス研究の少なさを、かなり批判しています。

そのような状況の中、今回のシンポジウムで、SC の効果の言語化・数量化、実証的效果研究の進展がクローズアップされたことは、大変心強いことでした。

今後は、諸学会、諸職能団体による SC の効果の組織的なエビデンス研究が、更に飛躍し、躍進していくことを、切に、望みたいと思います。」

再度の投稿で、筆者は以下のように補足した。

「再度の投稿で誠に恐縮ではございますが、前回投稿した書き込みに、少し補足させていただきます。シンポジウムのテーマである SC 制度の、未来の一側面についてです。

この頃、SC の研修に退職校長が増えてきたのが目立つとのことでした。

私も、退職校長だけではなく、教育免許状を持つ退職教員の先生方が、SC 採用志望者の中に増えてきていることを気にしています。

仮にですが、教育委員会も顔見知りの校長や教員が SC の採用試験を受けてくれば、つい安心して採用するということになりがちなのではないかと危惧します。

実際、東京都 SC 250 人大量雇止めの年にも、代わりに新規に採用になった人の中に退職校長や退職教員がいたようです。

ちなみに、経過措置の G ルートで合格した公認心理師の中に、教育免許状を持つ学校教員が、約 1 万 1 千人もいます。

G ルートの看護師が約 3 千 5 百人であるのと比べても、1 万 1 千人は 3 倍強という異様に多い人数です。

この量産の意図は何でしょうか？

2023 年、ある国会議員が国会で、SC について発言しました。

SC 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与えていくのはどうかという話です。その議員は、かつて、心理職の国家資格化の議員連盟にいた人ですから、SC の実情はよく知っています。その議員が、わざわざおかしいことを言い出したのが、引っかけられます。

文部科学省が 2025 年度から 4 年間かけて、主にいじめと不登校に取り組む授業を持たない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実施しました。2025 年は、約 1000 人配置す

るそうです。膨大な予算額になります。

焦眉の急である SC の勤務時間数の増加にお金を使うよりも、文部科学省はこちらを優先しました。やはり、非常勤の SC よりも、常勤の教員の相談員を重視していく方向を選択したと推定できます。

しかも、SC は、学校現場・学校組織に関する知識が乏しく、週 1 回の勤務では問題解決を図っていくのは難しいため、今後は、公認心理師資格を持った常勤教員の養成を積極的に推進していかなければならないという言説が、最近、目に付くようになってきています。

そうなると教育免許状を持つ 1 万 1 千人もの公認心理師の量産に、改めてひっかりを感じるのです。

量産の狙いは何なのでしょう？ もしかするとですが、SC を臨床心理士から、教員免許状をもった公認心理師に、徐々に入れ替えていくのでしょうか。

それに従って、やがて、SC は臨床心理学の専門家から、教育の補助職へと追いやられていくのでしょうか。

その先に、文部科学省、そして厚生労働省は、まさかとは思いますが、教員免許状をもった公認心理師による SC の常勤化を狙っているのでしょうか。

いずれにせよ、東京都 SC 大量雇止めで、SC は守られた聖域から、リストラへと移行してきます。今後、SC は、これまでよりも更に厳しい雇用条件にさらされる過酷な状況に、一人一人が、直面していくことになりそうです。雇用問題は、いざとなった時に、一人では、ほとんど無力です。私達は、せめても今の内に、その時に、どのように自ら備えるのかを、あらかじめ考えて行動しておかなければなりません。

職能団体や学会も、その時に、どのように会員の職業的地位や職務を守るのか、今から調査・準備を整えておかなければなりません。

私達会員一人一人と、職能団体や学会が、厳しさが予想される近未来に向けて、お互いに、少しでも今よりも良い連携を作り出せるようになればと願っております。

心理職をととても大切に思うあまり、やや辛口の未来予測になり、大変失礼いたしました。」

7 日本心理臨床学会第 44 回 Web 大会国際交流委員会企画シンポジウム「韓国のスクールカウンセリングに見る制度的発展と課題——韓国はどのようにしてのスクールカウンセラーの常勤化を果たしたか——」の掲示板への署名入りの投稿 2025 年 10 月

「日本の SC 制度の常勤化等の諸課題を、韓国の制度と比較・検討する充実した論議を伺い、時宜を得た企画と感謝申し上げます。

私は、我が国の SC 制度の常勤化は、非常勤を含めた勤務形態の多様性の必要等、様々な事前検討を必要としつつも、必ず近い将来に実現すべきものと考えます。

しかし、私は、それと同時並行し、より急ぐべき課題として、現在の SC の各県毎で異なる非常に不安定な雇用・勤務形態の実態、かなりの格差のある給与・諸手当の労働契約等の様々な労働条件の実態調査が必須と思います。

その上で、職能団体や学会が検討委員会を設け、弁護士、労働問題実践家等多様な専門家のアドバイスを受けながら、労働・勤務条件の改善を模索することが、緊急かつ必須の課題と思います。

この労働・勤務条件の問題の切迫性は、暗在的には一部知られていた課題でしたが、東京都 SC 大量雇止めが、白日の下に露わにしてくれました。250 人の SC が大切にしていた子どもとの関わりを突然失うという大きな痛みを代償にしての、苦い気づきではありましたが……。

私にとっては、青天の霹靂のように来襲した大量雇止めの衝撃と傷つきを、私は、未だに受け止めかねています。ネットニュースでの雇止めにあった皆さんの生の声とリアルな問題提起に、共感しながらも、正直に言えば、私の内面には、目をそむけたくなる気持ちも、心の一部分にはありました。現在も

裁判闘争を継続中の10人のSCの皆さんがいます。支援し見守りつつも、報道もまれになり、私の関心は、弱まりつつあると気づき、思わず気持ちを引き締めています。

今、東京都SC大量雇止めは、心理職の話題になることも少なくなり、忘れ去られていこうとしていることに、自身に対してを含め、警鐘を鳴らしたいと感じます。私は、今、目を閉じてしまって良いのだろうか？

一步引いて俯瞰してみた時、今、心理職は、そんな安逸な状況にあるとは見え、私には、むしろ『危機』にあるように見えるのですか？

さて、韓国のSC自身による組織としては、専門相談員教員協議会と専門相談員教員労働組合の二つがあるとのこと。

専門相談員教員協議会は、我が国においては、恐らく臨床心理士会のような職能団体に近いものでしょうか。

二つ目の専門相談員教員労働組合は、我が国の心理職ユニオンとは、かなり規模も役割も、桁違いに異なるものと思います。例えば、韓国心理学会会長の先生が、労働組合設立時に祝辞を述べ、常時SCへ組合加入を勧めること一つをとっても、我が国の心理職ユニオンではありえないことです。韓国のように、職能団体と労働組合が連携して、SCの雇用と労働条件を守っているシステムに、私は、魅力を感じると共に、今後への手がかりを得たように思いました。

それにしても、設立の経過も、お国事情も異なるとはいえ、我が国の職能団体や学会は、未だに労働組合と没交渉のままというのは、私は、いかななものかと思えます。

東京都SC大量雇止めで、明らかになった事実が、幾つかありました。

その一つは、我が国の職能団体や学会は、今回のようなSCの雇用や労働条件を守るという労働問題への対応能力は、誠に残念ですが、ほぼ無力に近いという現実でした。2024年1月に大量雇止めが発覚してから今までの1年半、職能団体や学会が、ほとんど動けなかったのは、私たちが見てきた通りです。

一方、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りました。大量雇止めにあったSCへの緊急調査、マスコミへの記者会見、行政との交渉と迅速で鮮やかな対応でした。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ました。

労働問題に対して、我が国の職能団体と労働組合とでは能力の格差があることはそれぞれの設立経過等からやむを得ないことと思えます。

しかし、東京都SC大量雇止めのような初めての大規模労働問題が起こってもう2年近くなるのに、未だに、職能団体や学会は、労働組合との連携を模索しようともせずに、没交渉のままということに、私は、強い危機感を感じます。

今後、マスコミの批判を逃れられる規模にして、東京都や大都市圏を中心に、雇止めは繰り返されるだろうと思われます。

このままでは、今後、似たような雇止めが起こった時、または起こりそうな時、私達心理職は、どのように自ら備え、誰に相談し、誰に支援を求めれば良いのでしょうか？

我らが職能団体はサポートしてくれるのでしょうか？それとも、残念ながら、今回のように、ただ見守るだけになるのでしょうか？

どうも、見守るだけになりそうな予感がしますので、一会員として、声を挙げます。

職能団体として、私たちの職能を守り向上に努めるという本来の役割を果たしてください。

労働問題を回避せずに、今後取り組んでいくことを、会員として、強く要望いたします。

学会も、今回のような国際比較という、大局的な視野から、我が国の心理職の労働問題をどのように

していくのが良いのかを、急ぎ、研究していく必要があると思います。

例えばですが、冒頭に述べましたように、労働・勤務条件の実態調査から始めて、その改善を模索する検討委員会を立ち上げることからスタートするのは、いかがでしょうか？

以上、大変魅力的で充実した今回の企画に感謝しつつ、感想を述べさせていただきました。」

8 日本心理臨床学会第 44 回大会 アンケートへのご協力のお願いへの投稿 2025 年 10 月

日本心理臨床学会第 44 回大会（対面大会・Web 大会のどちらも）に関するご意見依頼に、筆者は、署名入りで下記のように投稿した。

「日本心理臨床学会理事会御中

今回も、多彩で充実した学会大会企画運営を、ありがとうございました。

理事の先生方の並々ならぬご尽力に、心より感謝を申し上げます。

せっかくの機会ですので、この場をお借りして、一言愚見を申し上げたいと存じます。

次回大会の運営、更には、直近の学会運営にも関わることでございますので、ご高覧頂けますと幸いです。

2025 年 9 月 1 日、宮城県教育委員会から発出された通知によれば、国の復興特別会計による「緊急スクールカウンセラー等活用事業」が令和 7 年度で終了することに伴い、令和 8 年度の宮城県スクールカウンセラーの人数と、1 回あたりの時間数を削減するということです。これに伴い、令和 8 年度の任用は公募によらない再度任用を行わず、全ての SC を公募によって任用することも通知されました。

このため、各々事情は異なるものの、東京都 SC 大量雇止めと似たような雇用・労働問題が起こりそうに思います。既に心理職ユニオンには、宮城県の SC の皆さんからのご相談が、相次いでいるそうです。

かつて東京都 SC 大量雇止めは、東京都の特殊事情だから、全国には波及しないという言説がありました。残念ながら、恐れていた地方波及の可能性が、非常に高まってきました。

この問題は、直接的には、職能団体に取り組むべき課題とは思いますが。

しかし、本学会定款第 3 条の「心理臨床学の健全な発展」を妨げる重大要因として、心理職の雇用・労働問題が焦眉の急となっております。これまでのところ、本学会が心理職の雇用・労働問題の研究に積極的に取り組んできた委員会活動等は、残念ながら、寡聞にして存じ上げません。心理臨床学の調査・研究の発展を担う心理職の雇用・労働問題のあるべき姿を研究する何らかの委員会等が、至急発足する必要があるのではないのでしょうか。

その上で、職能団体等と連携が取れていくなれば、これに優ることはありません。

心理臨床学の健全な発展のため、恐縮ではございますが、愚見を申し上げます。」

9 日本パーソンセンタード・アプローチ協会のメーリングリストへの投稿 2025 年 12 月

筆者は、協会会員のメーリングリストに、署名入りで以下のように投稿した。

『先日、心理職ユニオンのホームページに、「第二回東京都スクールカウンセラー労働実態調査からみる公認心理師・臨床心理士の比較検討」という調査報告が公表されました。

2021 年に第一回東京都スクールカウンセラー労働実態調査、その後 2024 年 1 月に東京都 SC 大量雇止めが発覚し、2024 年 3 月に今回の第二回調査が実施されました。

東京都 SC 大量雇止めの影響が見て取れますので、かいつまんでご紹介いたします。

2021 年の第一回調査では、回答 702 通のうち臨床心理士資格を持たず公認心理師のみを有していると回答したのは 29 人であった。

2024 年の第二回調査では、回答 615 人のうち臨床心理士資格を持たず公認心理師のみを有している

と回答したのは108人であった。実に、3倍以上に増加している。

この臨床心理士資格を持たず公認心理師のみを有している者を「公認心理師資格者」とし、一方臨床心理士資格を有している者を「臨床心理士資格者」として、両者の違いを検討した。

「1 年齢の分布

臨床心理士資格者は40-44歳が一番多いのに比較して、公認心理師資格者は60-64歳、次に65歳以上が多い。

他職種からGルートでの公認心理師資格の取得を経て、定年後にスクールカウンセラー勤務をはじめている人が多いのではないかと予想される。（「」内は報告をそのまま引用、それ以外の文責は筆者）」

定年後にSC勤務をはじめている人とは、教員、看護師、精神保健福祉士等が想定される。

Gルートでの公認心理師資格の取得者数第1位は教員の約11,000人で、看護師約3,500人の3倍強という吐出した多さが目立っている。

「2 臨床経験年数

公認心理師資格者の経験年数は1年未満が8%、1-5年が64%であった。一方、臨床心理士資格者は10-15年が26%と一番多く、次に5-10年が21%、15-20年が20%と続いている。」

公認心理師資格者のSCの臨床経験年数は、実に72%が5年未満しかないことに驚く。

私見だが、大学院で臨床心理士を養成した経験から見ても、臨床経験年数が5年未満の臨床心理士がいきなりSCを担当することはかなり困難と思われる。

とすると、都教育委員会が合格させたのは、その多くは、学校・生徒のことをよく知っていると言われる定年退職した教員だったのではないかとと思われる。

「3 都SCの経験年数

都SCの経験年数も、公認心理師資格者は1年未満が65%、1-5年が28%で、合わせると5年未満が93%になる。

一方、臨床心理士資格者は5-10年が27%、10-15年が27%、15年以上18%と、都SCの経験年数が長い。」

公認心理師はまだ7年目の新資格なので、都SCの経験年数が少ないことはやむをえないことである。

しかし、前項の臨床経験年数の少なさと重ね合わせて考えると、いきなり、公認心理師SCの前回調査時の3倍以上の合格採用は、適切な人事採用だったのだろうか？

例えば、都教育委員会は、大量雇止めの理由として、SCの世代交代を匂わしていた。確かに、臨床心理士は50歳以上の高年齢者の雇止めの比率が高かった。

しかしながら、一方で、公認心理師資格者の年齢構成は、前述のように、60-64歳、次に65歳以上が多い。

そこに、定年退職した教員を優遇させるような傾きはなかったと言えるのだろうか？

高年齢者の臨床心理士を不合格にさせるような圧迫面接もあったとの声も多かった。

最後に、自由記述のまとめの一つを挙げておきたい。

大量入れ替えへの疑念として、「経験豊富なSCが外れ、新人や元教員の未経験者が多数入ったことへの不安」と記されている。

下手をすると、11,000人の教員の公認心理師の定年退職後の天下り先として、SCが狙われてしまうとの妄想が浮かんできます。

大事ななのは、子どもたちであり、親への支援の質が保たれることです。皆さんは、どうお考えでしょうか。』

上記の投稿に対して、パーソンセンタード・アプローチ協会会員から投稿があったが、以下はそれに

対しての筆者のレスポンスの投稿である。

「私も同感です。学校の先生方の自負心を尊重しながら、これからも更に、SCの専門性・外部性の重要性を教職員一人ひとりに理解してもらう働きかけを続けていく必要があります。

同時に、SCの専門性・外部性の重要性というSC開始時から言われてきた理念が、30年経っても、未だに、教職員に浸透していないという事実を、私たちがどう考えるかが大切ではないかと、私は思っています。

確かに、本質的なことは、伝えにくいし、理解されるのには長い時間が必要なのは理解できます。

しかし、30年経っても、なかなか理解されずいる現在、それならば、学校や生徒のことが分かっている元教員に、SCを交代させてみようかという流れが、今、起こってきているのかもしれませんが。その可能性に、私は、危機感を感じています。またその現実になどのように向き合うのかを、考えていきたいと思います。

そのためには、まずは、私たち自身が、話し合っていくことから始めたいと思います。

昨夜、第9回パーソンセンタード・ミーティングで、この課題についても、話し合いました。私たちは、なぜかSCは、これからも永遠に続くと思こんでいる面があるとの声もありました。確かに、今までは、しっかりと守られてきたのも事実です。

しかし、現実には、宮城県の教育委員会は、来年度のSCは、自動継続を止めて、全員に公募試験を実施すると公表しました。ここでも、大量雇止めや、大量交代の危険性があり、現任のSCから不安の声が上がっています。東京都SC大量雇止めは、東京都の特殊事情からではなかったことが、残念ながら、明らかになりつつあります。

SCの雇止めをめぐる現実には、新たな展開を示し始めています。大変ですが、この現実には、私は、少しずつ、向きあおうと思います。」

10 宇都宮大学オンライン公開講座、批判心理学の連続講座「自らを問い直し続ける心理学」の最終回「心理学におけるLGBTQIA+とは何か」 2026年2月21日

受講者である筆者は、フリー・ディスカッションで、以下のように発言した。

「講師が自分自身のホモフェビアについて丁寧に自己開示したことが印象的でした。ホモフェビアがあると誰かを批判するだけでは、運動は閉じていくと思います。市民にすそ野を広げていくには、市民が、身近にあると感じられる自分の内なる差別感を認めたくて、それをどう考えるか、そしてどのように動くのかではないかと、私は思いました。

私は、東京都SCの大量雇止めのムーブメントをやっていますが、関係者はSCの労働条件、待遇の悪さ、250人雇止めを見て見ぬふりをして、放置してきました。ただ、そこを、その人々を、責めたてているだけでは、運動のすそ野は広がっていかないと実感しました。私自身を含めて、関係者で、見て見ぬふりをしていない人は、傍観者でない人は、誰もいないと思いました。

私も見て見ぬふりをしている、あなたも見て見ぬふりをしている、人びとも見て見ぬふりをしている、傍観者であることの自覚、共通理解からスタートすると言うことが、臨床心理の方法だと考えたりしております。」

11 草の根活動のナラティブ3 2026年3月

日本臨床心理士会も、歩んできた歴史がある。私が長く産業組織領域委員会の委員をしていた時の経験からすると、今回のような雇止め問題に対処していく力はない。そのような歴史と体質があった過去は、私も、かつて当事者の一人としては、価値判断は置いておいて、認めて受け入れざるをえない。

昔は、河合日本臨床心理士会会長と大塚日本臨床心理士資格認定協会専務理事が中心になって、官公

庁等との政治課題・国家資格交渉を引き受けていた感じがある。実際、SC 初期の目覚ましい制度展開のように、委ねていると、成果をもたらしてくれていた。私達も、やや、依存気味にお任せ状態だったかもしれないね。

当時のリーダー達には、かつての日本臨床心理学会分裂騒動等の影響で、臨床心理士が、政治・社会問題に関わって先鋭化してしまうことへの警戒心が強くあっただろうね。実際に、国家資格の二資格一法案時の微妙な調整をする局面では、トップ間の交渉を邪魔しないで成功させるために、個々人は個別の動きを控えるように注意されたものね。

状況的には、やむを得ないことだったかもしれないけれど、結果としては、情報が制限されたり、多様なアプローチが取れずに、最後の土壇場で、法案が頓挫してしまった残念な結果になったよね。

日本臨床心理士会には、社会・政治問題への関わりを控え、それらは、組織の上に任せておけば良いという暗黙の習慣があったように思うけどね。もしかすると、今も、その習慣が残っていて、今回のような大量雇止め問題には手を出さないという結果になったのかもしれないね。

12 草の根活動のナラティブ 4 2026 年 4 月

2026 年 4 月、SC 大量雇止めが起こってから 2 年 4 カ月たった時点で見ると、職能団体はこの問題に対して、残念ながら、ほとんど動けなかったと言わざるを得ないよね。公認心理師協会会長と東京公認心理師協会会長の声明以外には、ほとんど動きが見えなかった。

心理職ユニオンの迅速な SC への調査、記者会見、役所との交渉、裁判闘争への支援等の動きが目覚ましかったのに比べると、その無力さがはっきりと見えたとね。

各組織の教育領域委員会は、この 2 年半何をやってたのかと不満を感じる。見て見ぬふりをして何の対応策を立てないことは、この問題が生じた組織・社会構造の課題を黙認・追認してしまっていることになり、強い危機感を感じる。結局、よくある組織のみ消し、否認をすることになると、苛立ちを感じるよね。

職能団体は、触らぬ神に祟りなしをやっている可能性すら感じるよ。G ルートの教員、1 万 1 千人を見ると、退職教員の天下り先を作ったという流布している噂話も、あながち否定できない気がするし。

職能団体と労働組合は、少なくとも、今は、没交渉だし、職能団体の方は、労働組合との関係を警戒しているかのようにさえ見える。今回のことを契機に、職能団体は、労働組合との関係を、ていねいに検討しなくてはね。

職能団体が組合と同じことをやる必要もないし、両者が労働問題に果たす様々な役割の比重が違うのは当然だと思う。労働争議や団体交渉は労働組合の方が長けているし、雇用契約・勤務態度等の教育研修は、職能団体の方が大規模に実施できる強みがあるよね。

労働組合が、東京都 SC の労働問題に関する実態調査を、初めて実施したよね。

しかし、これまで、30 年間、職能団体が同様の調査をしてこなかったこと自体が問題だと思うけどね。

13 草の根活動のナラティブ 5 2026 年 5 月

日本臨床心理士会第 8 回バイオレンス・ハラスメント研修会「五ノ井里奈さんを迎えて～組織で起こる性暴力への心理支援～」(2026 年 5 月 10 日)を受講したけど、とても良かったね。

傍観者をやめて、課題に積極的に関わろうとするアクティブ・バイスタンダーの考え方は、これから有効な視点だと思ったよ。

日本臨床心理士会も今回のような組織・社会構造問題を充分に視野に入れた企画を、今後も更に増や

して欲しいね。

SC 大量雇止めについては、動けなかった日本臨床心理士会には不満があるけど。元々は、日本臨床心理士会とは、長い付き合いだし。これからでも、組織・社会臨床まで、今まで以上に、手を広げて頑張って欲しいよね。

東京都 SC 大量雇止めが示したのは、心理職の政治的脆弱性と専門性の可視化不足と思う。これらの問題を克服するためには、職能団体の結束、養成教育の質的向上、SC の制度的基盤の強化、SC の社会的認知度の向上を、同時並行的に推進する必要があるよね。

特に重要なのは、教育現場における SC の専門性を明確に差別化することだ。

約 2 万人の教員免許取得の公認心理師の存在は、教育行政による SC の教育補助職化戦略の一環ではないかと疑われるしね。

これに対抗するためには、心理学的専門性に基づく支援技法と理論的基盤を明確に提示し、他職種では代替困難な専門性を確立することが求められるよね。

これからの心理職は、これまでの受身の姿勢を抜け出し、積極的な専門性向上と社会・政治的影響力を意識して、専門職としての地位を確かなものにしていければ良いと思うけどね。

IV 考察

本研究は、東京都 SC 大量雇止めを、単なる任用管理上の問題としてではなく、SC 制度に内在してきた組織臨床的脆弱性が一挙に顕在化した事例として理解する必要性を示している。

本研究の結果では、心理職や周辺関係者の語りのなかに、「相談室に籠ったままのカウンセラー」という否定的イメージや、「見て見ぬふりをしている、傍観者である」といった表現が反復して現れていた。また、職能団体等による支援は弱いものに止まった一方、労働組合が実態調査、記者会見、行政との交渉、裁判闘争の支援等を迅速に担っていた。これらの結果等が、東京都 SC 大量雇止めを、心理職が組織・制度・労働の現実と十分に接続してこなかったことの帰結として捉える必要性を示している。

したがって本考察では、①個人臨床と組織臨床の未統合、②雇用の不安定性による専門職主体性の萎縮、③職能団体・学会・養成大学院・労働組合等の連携不全、という三つの論点を基本枠組みとしつつ、新田（2022；2025a）のいう心理職の「閉じていく態勢」を、それらを媒介する基底的动力として位置づけたい。

第一に、本研究の結果は、SC が本来、児童生徒・保護者・教員・管理職・外部機関を媒介する心理専門職であるにもかかわらず、現実には勤務形態と在校時間の制約のために学校組織への継続的・構造的関与が困難であり、結果として個人臨床に偏しやすいことを改めて示していた。結果では、「SC は学校現場・学校組織に関する知識が乏しく、週 1 回の勤務では問題解決を図っていくのは難しい」といった言説が流通し、それが「教員免許を持つ公認心理師」や「元教員型 SC」への置換を正当化する語りとして用いられていた。

ここで比較対象として重要なのは、瀬戸（2000）の論文である。瀬戸は、高校における教師と SC の連携の有効度が、教師個人の期待感だけでなく、広報、校内研修、事例研究会などの「組織的支援活動」によって高められることを示した。すなわち、SC の有効性や連携可能性は、個々の SC の資質だけではなく、学校側が SC をどう組織的に受け入れ、位置づけ、可視化するか大きく左右されるのである。そうであるなら、本研究結果にみられた「学校組織を知らない SC」という語りは、個々の能力不足そのものよりも、SC の学校組織への関与が制度的に見えにくいまま放置されてきたことの反映として理解すべきである。

この点は、従来の研究とも整合的である。伊藤（1999, 2000）は、SC 活動の評価が学校要因や教員

からの期待と密接に関連することを示し、本間（2011）は学校側から見た有効性把握の重要性を指摘した。また、葛西（2007）は、SCの専門性が「よい面接」を行うことに止まらず、その活動の意味と効果を説明可能な形で示し得ることを求めている。さらに、小溝・松尾・工藤（2020）は、SCと教員の連携・協働において、役割期待のずれや相互理解の困難がなお重要課題であることを整理している。本研究の結果で確認された役割の見えにくさや「相談室に籠もるSC」というナラティブは、こうした研究史が示してきた課題が、東京都の大量雇止めという危機の場面で一気に可視化したものと解される。

第二に、本研究の結果は、雇用の不安定性が生活保障上の問題に止まらず、専門職としての主体性と発言機能を萎縮させることを示していた。結果のなかでは、雇止めが「当たり前のこと」になっていきそうな恐れが語られていた。これは、雇用不安が単に外在的条件として存在するのではなく、心理職の内部に「制度や政治に深く関わらず、個別支援に専念することこそ専門性である」という防衛的ナラティブを強化し、結果として学校管理者への意見具申や制度改善への参与を抑制してしまうことを示唆する。

新田（2022）が「閉じていく態勢」を、主体性の喪失や抑圧を含む現実との相互作用の縮減として論じたことは、まさにこの局面の理解に有効である。本研究結果から見えてくるのは、SCの沈黙や自己抑制が、個人の慎重さだけではなく、雇用不安と専門文化が結びついた構造的産物でもあるという点である。

この問題は制度的にも二重の矛盾をはらんでいる。文部科学省の「スクールカウンセラー等活用事業実施要領」は、SCに対して児童生徒支援だけでなく、教職員への助言、保護者対応、校内研修、教育プログラム実施等の幅広い役割を求めている。他方で、本研究の結果が示すように、実務の側では非正規・会計年度任用職員としての不安定性が残され、しかも危機時にはベテラン心理職が排除されうる構造が露呈した。さらに、日本臨床心理士会（2022）は、SC常勤化の利点と同時に、中立性・外部性の低下や業務量の肥大化という懸念も指摘している。加えて、水谷・高原（2018）が示した名古屋市の常勤化事例は、安定雇用それ自体ではなく、独立した管轄部署や多職種チーム体制のもとで、専門職として学校に意見を述べる条件整備が重要であることを示唆している。したがって、本研究結果から導かれる課題は、「非常勤か常勤か」という二分法ではなく、安定雇用、組織関与と、専門職自律性とをどう両立させるかにある。

第三に、本研究の結果は、職能団体・学会・養成大学院・労働組合等の連携不全を、制度的危機に対する応答性の弱さとして示していた。結果では、職能団体・学会等はSCの継続的支援を主張しながらも、雇用問題への具体的介入経験は乏しく限定的であったのに対し、心理職ユニオンは迅速な実態調査、広報、交渉、裁判支援を展開していた。この差は偶発的というより、心理職界の各組織がそれぞれの内部論理のもとに分立し、相互接続を十分に形成してこなかったことの帰結と考えられる。

この連携不全もまた、「閉じていく態勢」と無関係ではない。各組織が自らの役割領域の内部で自足し、研究、資格者支援、養成教育、労働権擁護を横断的に接続してこなかったために、危機局面では分業が相補的機能ではなく、分断として現れたのである。本研究結果が示した、職能団体・学会の可視的応答の弱さと、労働組合の機動力との対照は、心理職界における「没交渉」の構造を端的に物語っている。今後必要なのは、学会がエビデンスベースの効果研究と理論化を、職能団体が行政交渉と会員支援を、養成大学院が学校組織理解・労働問題・アドボカシー教育を、労働組合が権利擁護と交渉実務を担い、それらを相補的に接続する体制の構築である。

以上により、本研究の結果は、東京都SC大量雇止めが、労務管理上の出来事であるだけでなく、SC制度の背後に潜在していた三つの脆弱性、すなわち、個人臨床と組織臨床の未統合、専門性と処遇の乖離、支援諸組織間の連携不全を一挙に露出させた事例であることを示している。しかも結果では、SCのエビデンスベースの効果研究の弱さ、「学校組織を知らないSC」という流通ナラティブ、不安定雇

用のもとでの心理職の沈黙、そして支援組織間の応答格差が、相互に関連しながら危機を深めていた。

したがって、東京都 SC 大量雇止めは、SC を学校に従属する補助の人材へと再編するのか、それとも学校組織と緊張関係を保ちながら支援を担う独立した心理専門職として再構築するのかという岐路を、心理職界全体に突きつけた事例と総括できる。今後求められるのは、SC の安定的雇用の確保、学校組織との継続的連携を可能にする勤務条件の整備、専門職としての独立性の制度的保障、そして職能団体・学会・養成大学院・労働組合等の多層的連携の再構築である。

V 今後の課題

今後の諸課題の中で一つ指摘しておきたいことは、筆者のようなアドボカシー活動やロビー活動を続けていく上でのストレス・コントロール等の問題である。草の根活動実践家や研究者としての筆者の立ち位置は、当事者性・研究者性・実践家性を同時に兼ねて、権力・権威との関係や、多様な利害関係・人間関係等において、様々な迷いや葛藤を孕むものである。それ故に、疲弊し、バーンアウトしないような、持続可能な姿勢の調整が重要である。

例えば、筆者の場合は、日々の実践・研究活動のサポートとして、マインドフルネスの理論と技法等をベースにしてきた。筆者の具体的行動としては、フォーカシング・パートナーシップ等のピア・サポート、多様なワークショップ等のメンバー参加等であるが、その背景には、マインドフルネスの理論と技法等があった。

このようなアドボカシー活動やロビー活動を続けていく上でのストレス・コントロール等の問題を、当事者的に、事例的に、記述・分析していくことは、今後の研究として、十分な意義があることと思われる。

参考文献

- 新井雅 (2022) 「日本におけるスクールカウンセリング研究の動向に関する実証的検討」『教育心理学研究』70 (3), 313-327.
- 新井雅 (2023) 「児童生徒の資質・能力の育成や支援に関するスクールカウンセリングの課題と可能性——社会情動的スキルに着目して——」『心理学評論』66 (2), 150-174.
- 藤井義久 (2024) 「教育分野における公認心理師の養成とその活用の在り方」『岩手大学教育学部研究年報』83, 131-144.
- 本間友巳 (2011) 「最近の研究成果——スクールカウンセラー活動への評価を中心に——」村山正治・森岡正芳 (編)『スクールカウンセリング——経験知・実践知とローカリティ——』臨床心理学増刊第3号, 128-133, 金剛出版.
- 伊藤美奈子 (1999) 「スクールカウンセラーによる学校臨床実践評価ならびに学校要因との関連」『教育心理学研究』47, 521-529.
- 伊藤美奈子 (2000) 「スクールカウンセラー実践活動に対する派遣校教師の評価」『心理臨床学研究』18, 93-99.
- 葛西真記子 (2007) 「評価のできるスクールカウンセラーの養成を考える」『コミュニティ心理学研究』11, 26-34.
- 小溝遥香・松尾直博・工藤浩二 (2020) 「スクールカウンセラーと教員の連携・協働に関する研究動向と展望——役割から見るニーズや期待と課題——」『東京学芸大学教育実践研究』16, 171-178.
- 水谷章一・高原晋一 (2018) 「名古屋市内における学校援助職の常勤化」名古屋市教育委員会資料.
- 文部科学省「スクールカウンセラー等活用事業実施要領」.
- 日本臨床心理士会 (2022) 『スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの常勤化に向けた調査研究』(文部科学省令和3年度いじめ対策・不登校支援等推進事業報告書).
- 新田泰生 (2022) 「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.

- 新田泰生（2025a）「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」『神奈川大学人文学研究所報』73, 147-168.
- 新田泰生（2025b）「東京都スクールカウンセラー大量雇止めの構造的問題に関する多面的分析」日本人間性心理学会第44回大会発表論文集.
- 瀬戸健一（2000）「高校の学校組織特性が教師とスクールカウンセラーの連携に及ぼす影響」『教育心理学研究』48（2）, 215-224.
- 内田利広・福田憲明・伊藤良子・松岡靖子・佐藤絵理奈・中村洸太（2025）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（学校臨床心理士ワーキンググループ共催）『不登校児童生徒への支援の多様化と心理職の果たす機能——「チーム学校」の要となるSCの見立て——』『心理臨床学研究』43（1）, 47-63.

参考文献

- 藤田和恵（2024）「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（2024）『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（2024）『「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
- 厚生労働省委託事業「令和5年度公認心理師活動状況等調査報告書」（2024）
- 村山正治（2011）「スクールカウンセラー事業の展開」村山正治・森岡正芳（編）スクールカウンセリング—経験知・実践知とローカリティー臨床心理学 増刊第3号（pp. 22-26）金剛出版.
- 新田泰生（2002）「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.
- 新田泰生（2008）「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.
- 新田泰生・足立智昭（編）（2016）『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.
- 産経新聞社（2021）スクールカウンセラー配置3万件も不登校減少つながらず（2021年11月4日）https://www.sankei.com/article/20211104_HV6WFMXVHZMQLF7I60IIYU2SGM/
- 下山晴彦（2002）「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.
- 財務省（2021）予算執行調査資料 総括調査票（令和3年9月公表分） いじめ対策・不登校支援等総合推進事業.

The “Closing-Off Posture” of Psychological Professionals and Organizational-Clinical Vulnerability Surrounding the Mass Non-Renewal of School Counselors Employed by the Tokyo Metropolitan Government

NITTA Yasuo

Abstract

This study reexamines grassroots activist records concerning the mass non-renewal of school counselors employed by the Tokyo Metropolitan Government and analyzes three vulnerabilities through the lens of a “closing-off posture”: the disjunction between individual clinical practice and organizational clinical practice, the contraction of professional agency under employment insecurity, and the failure of coordination among relevant institutions. This case is not merely a matter of appointment or employment; rather, it reveals a dynamic in which the inward-looking professionalism of psychological practitioners weakens its connection to institutional realities and, in times of crisis, becomes manifest as institutional vulnerability. Going forward, it is essential to secure employment stability, strengthen organizational engagement, establish professional autonomy, and reconstruct collaboration among the organizations concerned.

Keywords

School counselors Contract non-renewal Organizational clinical practice Closing-off posture
psychological professionals