

心理専門職の求人情報の特徴と問題

—2016年後半における臨床心理士の状況から—

坂 本 憲 治

1. はじめに

心理専門職とは、心理学、臨床心理学にもとづく知識と技術を用いて人間を対象とした援助活動を行い、その営みを生業とする者である。1989年、日本に初めて誕生した心理専門職「臨床心理士」は2019年現在、35,912人に上り（日本臨床心理士資格認定協会、2019）、6つの主要職域（医療・保健、教育、福祉、産業・労働、司法・矯正、私設心理臨床）において対人援助活動を展開している。

臨床心理士は大学院修士課程修了（修士号取得）を前提とし、資格取得後も5年毎の資格更新を義務づけられる専門資格である。その点で、民間資格の中でも資格取得や維持にかかる要件は厳しいといえるが、職業の「生業」としての側面、すなわち「社会の中で生活していくためにする仕事」という側面については、不安定になりやすいことが指摘されてきた（渡邊、2003）。

例えば、臨床心理士の職能団体による調査では、会員の約半数は非正規雇用、約3割は年収300万円以下という実態が示されている（日本臨床心理士会、2016）。その背景には、臨床心理士が国家資格ではないことの影響も大きい。特に、主要な臨床フィールドである医療・保健や福祉領域では、臨床心理士が医療保険制度の俎上に上がることはなく、医療機関は臨床心理士を雇っても収益には直結しない（日本臨床心理士資格認定協会、2014）という状況に置かれた。そのため、求人や待遇面でも、看護師や作業療法士、精神保健福祉士といった国家資格をもつコメディカルスタッフとは同等に扱われにくい状況が続いた。

こうした歴史を背景に、2018年、心理専門職として初めての国家資格「公認心理師」が誕生した。この国家資格化に伴い、心理専門職はスクールカウンセラーの任用資格やストレスチェックなどの法制度に参入し始めている。今後のポジティブな動向が注目される場所であるが、少なくとも現時点において大きな変化はみられず、当面は臨床心理士の雇用実態を踏襲する形になると考えられる。いずれにしても、今後、心理専門職が社会に存在する一つの生業としていかに発展するか、というテー

マは大変重要である。

著者は、心理専門職の相談サービスに関する研究を進める中で、こうした心理専門職の生業としての側面、すなわち社会的立場や経済状況が、組織における臨床活動に影響することを論じてきた。異職種との連携・協働に伴う困難と対処（坂本、2013a；坂本、2015）、対処不全に陥った場合の職能損傷（坂本、2014）、クライアントへの影響（坂本、2013b）などについて検討した。こうした経験の積み重ねが専門家としての職業的発達（坂本、2012）に影響することを論じたこともある。しかし、こうした心理専門職の生業としての側面は、その話題のもつ生々しさから、正面から議論されることはほとんどなかった。

現在、こうした議論を展開するにあたり根拠となるデータは、職能団体の大規模実態調査（臨床心理士会、2016）を除いて見当たらない。これから心理業界に進むことを検討している大学生や、就職活動をしようとする大学院生が参考にできる情報も少ない。昨今、キャリア選択における職業理解の重要性が指摘される中、心理専門職においては、職業情報の理解に乏しいまま進学や就職を決めていると推測される。その結果、進路選択後に大きなリアリティ・ショックに見舞われたり、職域・職種とのミスマッチが生じたり、不適応や早期離職につながっている可能性もあると考えられる。

本研究の主な目的は2点である。第一に、大学生・大学院生を中心に心理業界に興味を持つ者に対して、主に求人に関する基礎情報を提供することである。そのために、本調査のデータ整理は、20～30代の若手心理専門職（臨床心理士の約4割を占める：日本臨床心理士会、2016）が求職段階においてどのような情報に触れる可能性があるか、という観点を意識することとした。本研究の第二の目的は、現状の求人情報からみえる臨床心理士（心理専門職）の雇用状況の特徴と問題について検討することである。本研究は職能団体や学会が実施する大規模調査ではなく、小規模の予備的な検討に留まるものである。しかし、このような資料が存在しない現状においては、少なくとも今後の議論の足がかりになると考えた。

2. 方法

(1) 対象

臨床心理士職能団体（2団体）の会員専用サイトに掲載された求人情報を分析対象とした。これらのサイトに掲載される求人情報は大別して、会員が自らの所属機関の求人情報を投稿する場合、知人から依頼された求人情報を投稿する場合、事務局に届いた求人情報を事務局が代理投稿する場合の3種類がある。

(2) 調査時期

2017年1月に、職能団体の会員である著者が会員専用サイトを閲覧し、2016年9月～12月の3ヵ月間に投稿された求人情報を収集した。

(3) 調査項目

求人元の機関名称、勤務地、勤務時間、雇用形態、雇用期限の有無、給与、採用・選考プロセス、採用条件、採用時期、提出書類、福利厚生・手当等、業務内容に関するデータを収集した。

職能団体の求人情報は、求人元機関の求人票を copy & paste の方法により直接貼り付ける形の掲載が多かった。求人情報に URL の付された情報は可能な限りリンク先から情報を入手してデータを補完した。URL のみの投稿でリンク切れの求人、ほとんど情報を含まない求人、勤務地を海外とする求人はデータに含めなかった。1つの投稿に常勤・非常勤など複数の情報があった場合は、それぞれ独立データとして扱った。なお、2つの職能団体に同じ求人情報が掲載されていた場合は1件のカウントとした。

(4) 雇用形態と給与のデータ整理

雇用形態と給与は以下の規則に従って整理した。

雇用形態は、フルタイム勤務（概ね週5日）で定年までの雇用が保証された雇用形態を「常勤」、フルタイム勤務（概ね週5日）で雇用期間に定めのある雇用形態を「嘱託常勤」、週1～4日勤務の雇用形態を「非常勤」とした。雇用形態の判別がつきにくい場合は、福利厚生の有無や業務内容、給与の記載などを総合的に判断した。教育センター・教育委員会の求人は、常勤か嘱託常勤か明記されていない情報が多かったが、通常、これらの正規雇用となるには公務員試験に合格する必要があること、また、公立教育相談機関を対象とした調査（高野・岩城、2016）における非正規職の割合（94%）から推測し、今回の調査ではすべて「嘱託常勤」とした。

給与は月給／時給の明記されているものはそのまま入力した。日給と勤務時間の記載がある場合は時給換算、「時給2000円以上」等の記載がある場合は「2000円」とした。モデル給与が示された求人情報の場合、調査目的

に応じて新卒のモデル給与は記載額を入力した。

(5) 臨床領域の分類

求人情報を臨床領域に分類する際は、その機関名称や業務内容に応じて、「医療・保健」、「教育」、「福祉」、「産業・労働」、「司法・矯正」、「私設心理臨床」の6つに分類した。分類にあたっては、日本臨床心理士資格認定協会の Web サイトに記載されている「臨床心理士の職域」（日本臨床心理士資格認定協会、2016）を参考にした。ただし、大学や専門学校における学生相談は、高等教育機関（大学生対象）の相談活動であることに鑑みて「教育」領域に、大学付属の臨床心理センターは地域社会に開かれた性質をもつことから「私設心理臨床」領域に分類した。

3. 結果

データ収集の結果、分析可能な求人情報142件を得た。臨床領域の内訳は、「医療・保健」51件（35.9%）、「教育」48件（33.8%）（小中高 SC 7件、教育センター・教育委員会等25件、大学・専門学校の学生相談16件）、「福祉」30件（21.1%）、「産業・労働」5件（3.5%）、「司法・矯正」0件（0%）、「私設心理臨床」8件（5.6%）であった。

(1) 勤務地

142件中131件（93%）は関東地方を勤務地とする求人情報であった。勤務地の内訳は、東京都89件、東京以外の関東圏42件、東北地方1件、中部地方3件、関西地方2件、九州地方3件、複数の地方に渡る求人2件であった。

(2) 勤務時間

求人情報に記載された1日の勤務時間は、4時間2件（1.4%）、5時間6件（4.2%）、6時間9件（6.3%）、7時間46件（32.4%）、8時間68件（47.9%）、不明11件（7.7%）であった。不明11件の内訳は、営業時間の記載しかなかった求人5件、「応相談」2件、記載無4件であった。

(3) 雇用形態

求人情報の雇用形態は、常勤41件（28.9%）、嘱託常勤29件（20.0%）、非常勤71件（50.0%）、不明1件（0.7%）であった。臨床領域とのクロス集計表を表1に示す。

(4) 雇用期限の有無

雇用期限に定めのある求人（非正規雇用）は、142件中100件（嘱託常勤29件、非常勤71件）、全求人データに占める割合は70.4%であった。そのうち、契約更新回数

表1 各臨床領域における求人件数（雇用形態別）

臨床領域	常勤	嘱託常勤	非常勤	不明	計
医療・保健	23	1	27		51
教育（SC）	3		4		7
教育（センター）		15	1		25
教育（学生相談）	6	1	9		16
福祉	7	9	13	1	30
産業	2	1	2		5
私設心理臨床		2	6		8
計	41	29	71	1	142

表2 求人情報に雇用期限の明記された求人件数

(n=29)

臨床領域	半年未満	1年	1～1.5年	2～2.5年	3年	5年	計
医療・保健	3	3		1		1	8
教育（SC）	2	1					3
教育（センター）		5				1	6
教育（学生相談）		2	1			1	4
福祉	1	2					3
産業		1					1
私設心理臨床		2		1	1		4
計	6	16	1	2	1	3	29

表5 非常勤の領域別待遇（時給）

臨床領域	n	待遇
医療・保健	23	1,629円 (455)
教育（SC）	4	3,650円 (981)
教育（センター）	10	2,297円 (988)
教育（学生相談）	6	3,032円 (1092)
福祉	11	2,879円 (1264)
産業	2	2,325円 (955)
私設心理臨床	3	1,667円 (289)

() は標準偏差

表6 各臨床領域における「賞与」の記載 (n=55)

臨床領域	「なし」と明記	「規定による」	年2回	年3回	「賞与何ヵ月分」の記載	計
医療・保健	5	6	11		3	25
教育（SC）			2		1	3
教育（センター）	2		1			3
教育（学生相談）	5	1	2			8
福祉	2	2	1	2	1	8
産業	1	2				3
私設心理臨床	3	2				5
計	18	13	17	2	5	55

数値は求人件数を示す

の上限を明記した求人(任期付雇用)は29件、全求人データの20.4%を占めていた。任期付雇用は、嘱託常勤29件中9件(31.0%)、非常勤71件中20件(28.2%)であった。雇用期限の上限内訳を表2に示す。1年未満の期限付の求人は142件中22件(「半年未満」6件、「1年未満」16件)、求人データ全体の15.5%を占めた。

(5) 給与

給与額を明記していた求人は142件中116件(81.7%)であった。また、給与に関する記載はあるが詳細不明の求人26件(18.3%)、記載無3件(2.1%)であった。給与に関する記載はあるが詳細不明の求人26件の内訳は、「規程による」の記載21件(80.8%) (常勤11件、嘱託常勤2件、非常勤8件)、「歩合制」の記載2件(非常勤2件)であった。

表3 常勤の領域別待遇（月給）

臨床領域	n	待遇
医療・保健	13	205,200円 (16373)
教育（SC）	2	230,272円
教育（センター）	—	—
教育（学生相談）	5	338,562円 (94858)
福祉	7	207,389円 (16694)
産業	1	280,000円
私設心理臨床	—	—

() は標準偏差

表4 嘱託常勤の領域別待遇（月給）

臨床領域	n	待遇
医療・保健	—	—
教育（SC）	—	—
教育（センター）	14	231,936円 (25856)
教育（学生相談）	1	412,080円 —
福祉	10	234,218円 (26301)
産業	1	160,000円
私設心理臨床	1	160,000円

() は標準偏差

常勤の求人における平均給与月額(表3)は、「医療・保健」20万5,200円、「教育(SC)」23万272円、「教育(センター等)」データなし、「教育(学生相談)」33万8,562円、「福祉」20万7,389円、「産業・労働」28万円、「私設心理臨床」データなし、であった。

嘱託常勤の求人における平均給与月額(表4)は、「医療・保健」データなし、「教育(SC)」データなし、「教育(センター等)」23万1,936円、「教育(学生相談)」41万2,080円、「福祉」23万4,218円、「産業・労働」16万円、「私設心理臨床」16万円であった。

非常勤の求人における平均時給額(表5)は、「医療・保健」1,629円、「教育(SC)」3,650円、「教育(センター等)」2,297円、「教育(学生相談)」3,032円、「福祉」2,879円、「産業・労働」2,325円、「私設心理臨床」1,667円であった。

賞与について記載のあった求人は142件中55件(38.7%) (表6), 記載無の求人は87件(61.3%)であった。賞与について記載のあった求人55件のうち「賞与有」は37件, 「賞与なし」は18件であった。「賞与有」の内訳は, 「規程による」の記載で内容不明の求人13件(55件のうち23.6%, 以下同), 「年2回」17件(30.9%), 「年3回」2件(3.6%), 「賞与〇ヵ月分」の記載5件(9.0%)であった。

(6) 採用・選考プロセス

採用・選考プロセスについて記載のあった求人は142件中120件(84.5%), 記載のなかった求人は22件(15.5%)であった。

採用プロセスの記載には, 「書類選考」「面接」の他, 「筆記試験」19件(15.8%), 「適性試験」5件(4.2%), 「作文・小論文」6件(5%), 「集団面接」1件(0.8%)があった。

(7) 採用条件

採用条件について記載のあった求人は142件中77件(54.2%), 記載のなかった求人は65件(45.8%)であった。

採用条件について記載のあった求人の内訳は, 臨床心理士資格を要する求人51件(35.9%) (「資格取得見込」10件を含む), 心理職の実務経験を求める求人17件(12.0%) (実務経験1年以上2件, 2年以上1件, 3年以上3件, 5年以上8件, 7年以上3件), 心理系資格がなくても可能な求人7件(4.9%) (心理系4年生大学卒業, 修士課程修了, 「明るく素直な対応のできる人」「前向きで失敗からも学べる人」「興味のある方」の記載), 「実務経験」のみを記載した求人2件(1.4%)であった。なお, 採用条件として実務経験を求めている求人は「医療(病院臨床)の経験」「教育相談の経験」「児童相談所の経験」「産業領域の経験」「学生相談の経験」を記載していた。

(8) 採用時期

採用時期について記載のあった求人は142件中132件(93.0%), 記載のなかった求人は10件(7%)であった。採用時期について記載のあった求人132件の内訳は, 「年度初め」85件(64.4%), 「年度途中」47件(35.6%)であった。

(9) 提出書類

提出書類について記載のあった求人は142件中115件(81.0%), 記載のなかった求人は27件(19.0%)であった。提出書類の内訳(重複カウント)は, 記載のあった求人115件を母数にすると, 「履歴書等」(エントリーシート等, 機関の指定様式10件を含む)115件(100%), 「資

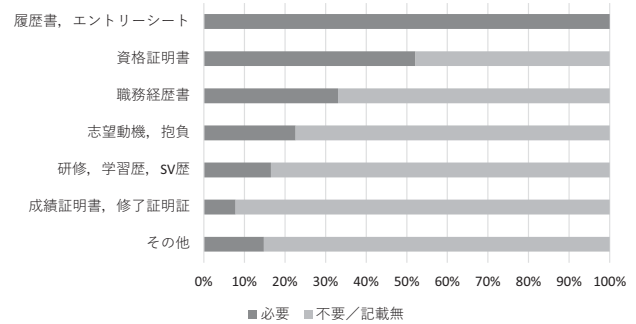


図1 採用・選考時に求められる提出書類 (n=115)

格証明書」60件(52.2%), 「職務経歴書」38件(33.0%), 「志望動機・抱負」26件(22.6%), 「研修・学習歴・SV歴」19件(16.5%), 「成績証明書・修了証明書」9件(7.8%), 「その他」17件(14.8%)であった(図1)。「その他」には, 健康診断書, 推薦書, 事例報告書, 自己紹介文・自己推薦書, 論文, 研究業績等が含まれた。

(10) 福利厚生・手当等

福利厚生・手当等について記載のあった求人は142件中131件(92.3%: 常勤37件, 嘱託常勤29件, 非常勤65件), 記載のなかった求人は10件(7.0%: 常勤4件, 嘱託常勤1件, 非常勤5件)であった。

福利厚生・手当等の記載のあった求人131件のうち, 福利厚生・手当等の欄に「なし」と明記した求人は7件(5.3%), 「規程による」とだけ記載した求人は5件(3.8%)であった。これらを除く求人119件の主な福利厚生・手当の内訳(重複カウント)は, 「交通費・通勤手当」63件(52.9%), 「雇用保険」38件(31.9%), 「社会保険」(健康保険・厚生年金保険)29件(24.4%), 「有給休暇」9件(7.6%)等であった。

(11) 業務内容

業務内容について記載のあった求人は142件中131件(92.3%), 記載のなかった求人は10件(7.0%)であった。

4. 考察

本調査では, 2つの職能団体に投稿された3ヵ月間の求人情報を対象にデータ収集し, 心理専門職の求人情報の実態を明らかにした。収集した142件の求人情報は東京都を中心に関東地方が9割以上を占めたことから, 本調査は主に都心部における臨床心理士の求人実態(2016年後半の首都圏の実態)を反映したデータといえる。領域別の比較ではn=1などサンプル数が少ない領域もあり単純な比較検討はできない。しかし, 可能な限り出典元のURLからデータ収集したことから, 心理専門職業界の状況を部分的には反映していると考えられる。以上

の限界をふまえつつ、本調査に示された臨床心理士の求人情報の特徴と問題点を整理し、今後の課題を検討する。

(1) 臨床心理士の求人情報の特徴と問題

まず、本調査と職能団体のデータを比較したい。比較可能な形にするために、本調査の求人情報142件の臨床領域を日本臨床心理士会（2016）の調査区分に合わせて再整理した。その結果を表7に示す。その結果、本調査における臨床領域別の求人割合は「医療・保健」35.9%、「教育」（SC・教育センター）22.5%、「福祉」21.1%、「大学・研究所」（学生相談）11.3%、「私設心理臨床」5.6%、「産業・労働」3.5%、「司法・矯正」0%であった¹⁾。「司法・矯正」の求人情が皆無であったのは、この職域は通常、公務員試験を受けて常勤採用になることが理由として考えられる。具体的な機関と職種は、少年鑑別所や少年院における法務技官・法務教官、刑務所における刑務官、家庭裁判所における家庭裁判所調査官、保護観察所における保護観察官等である。仮に、非行少年や受刑者のSST、保護観察所において社会復帰支援を行う非常勤の募集があったとしても、信頼のおけるコネクションを通じて内々に募集・採用が行われ、公募には至らないのだろう。

この結果を臨床心理士の勤務実態（日本臨床心理士会（2016）に示された領域シェア）と比較すると、「教育」（SC・教育センター）、「大学・研究所」（学生相談）、「産

業・労働」については大差なく、「医療・保健」「福祉」「私設心理臨床」の3領域について現状の領域シェアよりも求人数が多い傾向にあった。調査対象となった2016年後半はすでに公認心理師法案が可決された後であり、医療・保健、福祉の心理専門職の需要が高まっていたのかもしれない。私設心理臨床領域については、本調査では大学付属の臨床心理センターの求人を含んでいる点で単純比較はできない。少なくとも、医療・保健、福祉の2領域については雇用が活発化している可能性がある。

次に、求人情報全体の特徴としては、本調査でも非正規雇用の多さが再確認された。日本臨床心理士会（2016）の調査では正規雇用と非正規雇用の割合はおおよそ半々であるのに対して、本調査の対象となった142件中100件（70%）は非常勤もしくは嘱託常勤であった²⁾。非正規雇用の求人100件のうち22件（求人全体の15.5%）は、産休・育休などの代替要員の求人であり、半年～1年未満という雇用期限が定められていた。また、求人情報全体の約4割（35.6%）は「年度途中」からの採用であり、代替的要員としての求人が多かった。さらに、求人情報の約8割は終日勤務（7～8時間の所定労働時間）であり、曜日により日替わりで職場を移るケースが多いことも窺える。

給与の水準は臨床領域、雇用形態により大きく異なっていた。常勤職（月給）では、「学生相談」が33万8,562円と最も高く、「産業」28万円（但しn=1）、「SC」23万272円（但しn=2）、「福祉」20万7,389円、「医療・保健」20万5,200円と続いた³⁾。これらの給与を一般就職の場合と比較すると、産労総合研究所（2017）の初任給調査では、大学院修士修了者の平均初任給は22万94円、日本経済団体連合会・東京経営者協会（2015）の調査では、大学院修了者（技術系）の初任給は22万9,531円である⁴⁾。臨床心理士の中でこの水準以上の給与を示したのは「学生相談」「産業」「SC」であるが、これらの領域に常勤職として入るためには、多くの場合「学生相談5年以上の経験」「医療における3年以上の経験」「SCとして8年以上の経験」といった一定の実務経験が求められることが多いため、大学院修了者の初任給水

表7 本調査の求人割合と「主たる勤務領域」割合

臨床領域	本調査の 求人割合	臨床心理士の 「主たる勤務領域」の割合 (日本臨床心理士会, 2016)
医療・保健	35.9%	28.8%
教育(SC・センター含む)	22.5%	23.3%
大学・研究所(学生相談)	11.3%	15.8%
福祉	21.1%	13.3%
産業・労働	3.5%	3.9%
司法・矯正	0.0%	2.8%
私設心理臨床	5.6%	3.6%

¹⁾ 「教育」領域について、本調査の求人割合と臨床心理士全体の領域シェアはほぼ同じ割合であったが、現実的には本調査に示されている以上の募集・採用活動が行われている。「スクールカウンセラー等活用事業実施要領」（文部科学省平成25年4月1日、初等中等教育局長決定）によると、「スクールカウンセラー等の選考」は「都道府県又は指定都市が選考し「認めたる者」である。本調査が対象とした職能団体の求人情報には、基本的に自治体主導による規模の大きい求人情報は含まれていない。

²⁾ 非正規雇用の増加は日本社会全体の傾向でもある点で、心理専門職だけの問題とも言い切れない。総務省の労働力調査によると、2018年の雇用者数は5,936万人、そのうち非正規雇用者数は2,120万人（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員等）である（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2019）。つまり、日本の労働市場の3割以上（35.7%）は非正規雇用者であり、社会情勢を反映している側面もあることに留意するべきである。

³⁾ 月給の概算は本調査の平均金額により算定しているが、その計算は経験者向けの求人も含んでいることから、新卒（修士課程修了）の給与水準は本文中に示したよりも低水準になる可能性がある。

⁴⁾ 日本経済団体連合会・東京経営者協会（2015）の平均初任給を基本給と考え、賞与を3.5ヵ月と仮定したときの見込年収は356万円である。臨床心理士会（2016）と比較すると、同水準の年収を得られる臨床心理士はおおよそ2割程度（年収300万円台：19%）である。ただし、この見込年収356万円には住宅手当や職能手当等の「+α分」は含まれていないため、実際には、民間で働く修士課程修了者の多くは年収400万円になると考えられる。

準とは単純比較できない。また、その常勤ポストの数も決して多いと言えない点に留意する必要がある。

非常勤職の時給は、「SC」3650円、「学生相談」3032円、「福祉」2,879円、「産業」2,325円（但し n = 2）と続いた。これらの時給を一般の時給水準と比較すると、厚生労働省（2018）による最低賃金（調査時期に応じて2016年10月1日時点を参照）は、全国加重平均で823円、主な地域別では東京都932円、大阪府883円、愛知県845円、広島県793円、北海道786円、宮城県748円、福岡県765円である。この最低賃金と臨床心理士の時給を比べると、臨床心理士の中で最も低い時給の「医療・保健」1,629円でも最低賃金の2倍程度の時給額であった。しかし、非常勤職の場合、年末年始やお盆など長期休暇中は収入が減るほか、住民税や国民健康保険、国民年金は別に支払う必要があり、職場によっては、有給休暇や育休・産休、休職などの恩恵を受けにくかったり、賞与・昇給・昇格制度がなかったり、賞与があったとしても常勤に比べて少額であるなど、生涯賃金の観点からも考える必要がある。逆に、ワークライフバランスや労働に対する価値観により、非常勤の方が好ましい場合もあるだろう⁵⁵⁾。

また、求人情報の給与に関する記載事項は、全体に情報不足が目立っていた。「規程による」として明示しないケースが8割、賞与の有無を明記しないケースが6割あった。賞与は、通常、フルタイムの雇用形態（常勤もしくは嘱託常勤）に期待される待遇であるが、本調査の求人情報では、常勤の22.0%、嘱託常勤の79.3%に記載されていなかった。求人情報とは、求職者がその職場にエントリーするかどうかを検討するための判断材料であるが、こうした状況からすれば、心理専門職の求職活動は、その段階において十分な情報提供はなされていないようである⁵⁶⁾。現状、心理専門職は不確かな情報から推測を働かせ、あるいは同業者の口コミをもとに職探しをしているケースが多いことが窺える。

(2) 臨床心理士の臨床スキルは、使用者により正確に測定されているか？

以上、本調査からみえる臨床心理士の求人情報の特徴と問題について労働者（求職者）の視点から検討したが、一方で使用者の視点も考えてみたい。採用・選考活動を

使用者（雇い主）の立場から捉えるならば、それは「応募者が、今回採用するに足る人物かを検討する機会」ということができる。使用者は提出書類や面接から必要な情報を得て、求職者の知識・スキル・態度を把握し、求職者の採用後のパフォーマンスを予測する。こうした観点から調査結果をみたとき、使用者は、臨床心理士の臨床スキルをどの程度正確に測定できているか、という疑問が生じる。

労働者の募集・採用・選考活動は、組織経営的には人的資源管理の一環であり、「ヒト」の心理や行動を扱う点で心理学の応用領域でもある。例えば、産業・組織心理学の研究領域には、人事アセスメント（二村，2000）や採用選抜の理論（舛田，2007）がある。こうした学術的な面から募集・採用活動を捉えるならば、その目的は、労働者の職業適合性（Vocational Fitness: Super, 1957/1960）やコンピテンシー（佐久間・斎藤，1998）、職場への適応可能性（大沢，1989）の測定と妥当な選抜を行うことである。

二村（2000）は、採用選考場面における評価手法・ツールと人材要素との関連を調査し、求職者の【志望動機】を測定するためには「応募書類」「面接」「作文・論文」を課すことを挙げている。同じく、【性格】を測定するためには「適性検査」「面接」が主要ツールとなるが、加えて、「応募書類」「作文・論文」「グループ討議」を併用することで厚みのある情報が得られるとしている。このように、採用・選考に関する心理学の知見は、「使用者が知りたい情報（求職者の特性）に応じた評価ツールを選択する」という発想の重要性を示唆している。

本調査では、採用・選考プロセスについて何らかの記載のある求人すべてが「書類選考」「面接」という選抜方法を採用していたが、心理専門職の知識・スキル・態度を測定するうえで特に有効と思われる「職務経歴書」は33.0%、「研修・学習歴・SV歴」は16.5%と低く留まった。履歴書の中に、職務経歴や臨床歴を含む場合もあると考えられるが、書式指定はごく少数であったことから、多くの場合、民間企業で用いられる履歴書が用いられていると推測される。しかしながら、心理専門職の臨床力や、その職場における協調性や有用性を、民間用の履歴書と1回の面接によってのみ測定できるものだろうか。

⁵⁵⁾ 高い収入を得ることが万人にとって良い職業選択とは限らない。非常勤をかけたもちで幅広い職域において臨床家として腕を磨きたいと思う者、収入よりも専門職としての職務満足を目指す者もいるだろう。どのような進路、職業、職場を選択するかは、個人の自由である。重要なのは、待遇やマーケットを認識し、納得したキャリア選択をする、という能動的な意思決定プロセスである。専門職としてやりたい方向性や将来の生活設計、自身のキャリアアンカー（Schein, 1985/2003；中岡・坂本，2015、坂本・中岡，2015）と職場で得られる心理的・経済的報酬を並べて検討し、合理的な推論を行うためには、本論で示したような現実のデータが不可欠である。

⁵⁶⁾ 労働基準法は、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」（第15条）と定めている。労働条件とは、契約期間や従事すべき業務、所定労働時間を超える労働の有無、賃金や退職に関する事項などである（労働基準法施行規則第5条）。このことは、労働契約の締結前、求職者を募集する段階でも、上記情報は書面交付または電子メールによって行われなければならない（職業安定法第5条の3及び職業安定法施行規則第4条の2）。厚生労働省（2017）のガイドラインによると、「原則として、初回の面接等求人者と求職者が最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示すべき」とある。心理専門職を対象とした求人活動において、採用面接（の開始）までにすべての労働条件を提示している使用者は実際のどの程度いるのだろうか。

仮に、産業・組織心理学にいう職業適合性（Super, 1957/1960）を予測したいと考えた場合の求職者の特性は、①「技量（Proficiency）」（現在何ができるか：これまでの教育・訓練や研修歴、カウンセリング等の担当ケースの質・量、理論的指向性等）、②「適性（Aptitude）」（将来何ができるか：現在の技量の発展性の程度、応用力・創造力の程度、キャリア形成とモチベーション）、そして③「パーソナリティ（Personality）」（適応方略や価値観、興味、態度）である。これらの特性は、通常の履歴書だけで読み取ることは困難である。面接時間の中で補足的に情報収集するにしても10～20分程度の時間ではあまりに広範囲といえる。

また、使用者は、求職者がその職場において「高い成果を生み出すために、行動として安定的に発揮される能力」（佐久間・斎藤, 1998）を示すコンピテンシーも測定する必要がある。なお、コンピテンシーは、職場の状況により大きく異なる。例えば、個人面接を得意とし、精神科的な重症例の心理療法を担当できる人物が「高い成果を生み出す」とみなされる職場もあれば、個人面接よりも異職種との連携・協働が得意な人物、既存のものではない新たな援助システムを構築できる人物が「高い成果を生み出す」とみなされる場合もあるだろう。

さらに、求職者の職場への適応可能性（大沢, 1989）を測定するには、求職者に「その職場で求められる職務をこなすだけの能力があるか」（職務適応）、「その職場にいる人たちと良好な関係を築くことができるか」「その職場で想定されるストレスへの耐性や対処能力はあるか」（職場適応）、「その求職者がこの職場で働いたとき、組織理念や事業内容、マネジメントの方法にある程度賛同し、やりがいを感じて職務遂行できるか」（自己適応）に関する情報を得ることが必要となる。

また、臨床スキルの測定を考えるうえで、採用を担当する評定者の要因にも触れておきたい。本調査では、各求人情報の採用担当者（面接官）の立場に関するデータは得られなかったが、通常、心理専門職の募集・採用・選考に関わる人物は病院長や学校長、施設長などが多い。これらの人物は、たいてい医師や教師、福祉職など異職種である。あるいは、専門職ではなく、総合職のベテラン事務職員の場合もある。そのため、心理専門職の能力をどのような指標やツールから測定・予測すればよいかかわからないという現場の困惑も大きいのではない。そうであれば、異職種の困惑を背景に、心理専門職と職場とのミスマッチが頻繁に生じている可能性がある。心理専門職の募集・採用・選考に関する選抜効果（舩田, 2007）は、今後検討すべき課題のひとつである⁷⁾。

(3) 今後の課題

心理専門職の「生業」の側面について検討してきたが、国家資格化が実現したとはいえ、これは社会制度や経済状況が複雑に絡む問題であり、短期的・劇的に変化する問題ではない。変化には長い時間を要すると考える方が現実的である。ここでは、以上のようなマクロ的視座ではなく、心理専門職の意識や努力により、ゆるやかな変化に寄与するための視点と課題について2点私見を述べたい。

第一に、心理専門職自身が「労働契約を結ぶ」という意識を高めることが有用と考える。心理専門職は対人援助を行う際、クライアント支援をより実りあるものにするために、信頼関係（ラポール）を築き、適切な援助（治療）構造を構築することを重視する。援助契約をあいまいにしたまま行う援助活動は、クライアントー治療者関係を対等にすることを妨げ（藤山, 2000）、援助を難航させる可能性を高める。また、非倫理的実践の原因にもなる点で（金沢, 2007）、心理専門職は通常、援助契約を結ぶことには十分な注意を払う。しかし、これが「労働契約」となると心理専門職の意識は薄くなる。労働者として、使用者との間に労働契約を結ぶ臨床心理士はおよそ9割に上る（日本臨床心理士会, 2016）にも関わらず、「契約にもとづく労務提供」という法的感覚は持ちにくいように思われる。

労働契約に対する意識の乏しさが引き起こす問題のひとつに、無自覚な時間外労働がある。時間外労働（残業）とは、労働契約において定められた労働時間を超えて行われる労務提供である。通常、時間外労働は現場の管理監督者からの命令により生じるものであり、使用者は時間外の労務提供に応じた賃金を支払わなければならない。一般職で言うならば、所定労働時間外に会議を設定して無償での参加を求めたり、時間外の自主勉強会と銘打った研修会に参加を強要したりすることの法的な不適切さは昨今よく知られるところである。しかし、心理専門職の場合、こうした明らかな形ではなく、場面や状況を変えて同様の問題が生じている可能性がある。

例えば、心理検査という労務提供を考えてみる。数ある心理検査の中でも、特に操作が複雑で実施者の習熟度に左右される検査（投影法や知能検査）は、テストの習熟度にもよるが施行に1～2時間を要し、整理・解釈・所見作成にも相当な時間を要する。臨床経験年数が浅ければ浅いほどその作業には時間を要し、勤務時間内にすべて完了させることは困難である。そこで、患者の心理検査データを自宅に持ち帰り、自宅で所見を書き、次の出勤時に持参するという行為が常態化しやすい。これは、労働契約という側面からみると、時間外の労務提

⁷⁾ 採用選抜とは、「採用すべき人材を採用できた」、あるいは「採用すべきでなかった人材を不採用にできた」状況を目指すものである（舩田, 2007）。逆に、妥当性の低いアセスメントをもとに選抜を行うと、「採用すべき人材を不採用にしまった」、「採用すべきでなかった人材を採用してしまった」という可能性が高まる。

供である。もちろん、「患者のデータを自宅に持ち帰る」という行為の倫理的問題も大きい。

教育、福祉などの領域でも同様のことが起こりうる。勤務時間いっぱい相談ケースを詰め込み、ケース記録はすべて時間外という職場、相談室利用状況の整理・統計解析や「相談室便り」の作成は時間外か持ち帰りの職場、などはその一例である。

あるいは、「業務委託契約」に派生する無償労働もある。これは、産業領域や私設心理臨床領域に生じやすい問題であるが、心理専門職が、外部機関からメンタルヘルス／ハラスメント研修やストレスチェック実施を依頼されるような場合である。この場合、業務委託書には研修時間や社員との面談時間など「業務の中身」について記載されるが、実際はそれ以外にも先方との関係構築や情報収集、予定調整などに多くの時間を割くことが通常である。社会的には、電話やメール等で「事前の（業務の中身が始まる前の）打ち合わせ」と捉えられる行為であるが、多くの場合は援助を行うための環境づくりの面を含むものであり、その場合、「コンサルテーション」という専門サービスを無償提供していることになる。

著者の知る限り、このような状況は決して稀ではない。使用者には悪気や作為がなく、また労働者である心理専門職にも無償提供という自覚のないケースがほとんどである。この「持ち帰り残業」問題は、学生時代の実習における慣例的な側面の延長もあるだろう。「初学者だから」という謙虚さの顕れとして、社会的望ましさを形成している部分もあるかもしれない。ケース記録や心理検査の所見作成にどの程度の時間をかけるかという点は、心理専門職としての成長や教育・訓練の視点からすれば必要不可欠な面があることは確かである。しかし、その作業に要する時間をどの程度、勤務時間に含めてよいか、職場において自己裁量が認められるかについては別問題である⁸⁾。

また、心理専門職の謙虚さや善意が悪いわけではないが、心理専門職の国家資格化が実現した今、業界全体としての意識、あるいはその地域社会全体としての意識を

持つことも必要ではないだろうか。つまり、自身の行為が、善意からであれ、その業界や地域社会の中で心理サービスの「相場」を下げることになっていないかどうか、という自己点検も、臨床家のバランス感覚として大切なように思われる⁹⁾。

ここで述べていることは、そう簡単に解決できることではない。大切なのは、臨床家が、こうした社会的な感覚を意識することである¹⁰⁾。もちろん、臨床家としての自分自身に起因して問題が生じることも多いはずである。こうした内省をし続ける姿勢こそが、臨床家らしく社会を生きることではないか。解決の一助として、法律家に助言・指導を求めたり、協働してより働きやすい労働契約形態を考えたりすることも、今後、時代的には必要になるだろう。

第二に、心理専門職の臨床スキルを、使用者が、適切に測定できるようになるためのアセスメントツールの開発が必要である。前述した職業適合性 (Super, 1957/1960)、コンピテンシー (佐久間・斎藤, 1998)、職場への適応可能性 (大沢, 1989) といった特性をいかに測定するか、という点でいえば、職務経歴書は大いに活用可能である。

臨床スキルを示す資料として、これまでの担当事例数や心理検査の実施数やその性質を含む「臨床経験」、理論志向性やスーパーヴィジョン、研修歴 (何を誰から何時間学んだか) などの「教育訓練」などは有用な情報である。その点において、単に「資格取得後〇年」という履歴書上の情報はほとんど意味を成さない。履歴書上、同じ5年の臨床経験であっても、週5日勤務で毎週30ケース程度を担当し続けてきた人物と、週1日しか臨床活動をしていない人物とでは、5年の意味は大きく異なるからである。

特に、国家資格「公認心理師」が誕生し、いわゆる「Gルート」(特例措置としての現認者講習)を経て、臨床心理学以外のバックグラウンドをもつ多様な人物が心理専門職として参入してきた現在、使用者が、求職者の実力を客観的かつ妥当性をもってアセスメント・評価でき

⁸⁾ こうした業務遂行性と自己啓発性が輻輳する場面において、心理専門職が使用者との間でいかに問題を共有し、解決を図るか。難しい問題であるが、少なくとも当面は心理専門職の側から対話する姿勢が必要と著者は考えている。日ごろから労働契約に関する問題意識を持ちつつ、問題が生じた際には使用者・管理監督者と対話を重ね、その職場に応じた働き方を協働して構築する姿勢が重要ではないか。それこそが心理専門職らしい問題解決方略のように思われる。

⁹⁾ 時間外の労働提供が増えるほどサービスの経済的対価が減少する現象は一般的にもよく知られている。例えば、1日4時間勤務の非常勤者が、毎回の勤務において、ウェクスラー式知能検査とロールシャッハ・テストの施行を指示された場合を考えてみる。仮に時給1,600円の労働契約の場合、労働者には日給6,400円の給与が支払われるが、自宅でのデータ整理・解釈・所見作成に4時間を要したとすれば、実質の時給額は800円程度になる。自宅での時間外労働が増えれば、最低賃金を下回ることもありうる。教育・訓練(実習)を目的に行われる場合やそのことについて労働者・使用者の明確な合意がある場合はともかく、通常の労働契約の範囲内でこうした状況が常態化するのには問題である。こうした時間外労働が増えることは、心理専門職自身の心身の健康やワークライフバランスの低下を招き、クライアント支援の質を低下させる要因を増やすことにもなる。

¹⁰⁾ 使用者優位の雇用関係において、お金の話題は言い出しづらく、その解決は言うほど容易くはない。しかしながら、「事業に使用される」(労働基準法第9条)範囲を超えた労働をせざるを得ないのであれば、そのことに対して問題意識を持ち、使用者と対話することはやはり必要だと考える。心理検査の例であれば、時間拘束を前提とする雇用契約ではなく「〇〇の検査1件につき報酬〇〇円」という業務委託契約の方が適しているケースもあるように思われる。法的にグレーゾーンを作らず、また個々の臨床的力量に応じた対処ができる win-win の労働契約のあり方を模索したい。

るようになることは今後ますます重要になる。我々心理専門職は、業界としての意識を持ち、「心の健康の保持増進」（公認心理師法第1条）に役立つ業務ができる人物が使用者が適切に選抜できるツールを開発することが必要である。民間企業の場合、標準書式として「JIS規格」の履歴書や一定書式を備えたエントリーシートがある。今後は、一定の形式を備えた「心理専門職の職務経歴書」を開発することも検討した方がよいと考えられる。

このことは、心理専門職が自らの職能を定期的に振り返る機会を提供するうえでも意義深い。どの職場でどのようなケースを何件担当したか、それによりどのようなスキルが身についたかを節目節目で振り返り、可視化することは、等身大の自分を知り、自己研鑽を積む（公認心理師法第43条）ことにつながる。

心理専門職の国家資格化は、業界としての悲願であった。先人の努力の上によりやく成立したものである。その間、心理臨床業界が大切にしてきた臨床家としての謙虚な姿勢、自己研鑽の態度は今後も変えてはならない。対人援助職としての「腕」を向上させることを第一にしながらも、今後は同時に、心理臨床の営みを社会化させる方法を議論していかなければならない。労働者・使用者が対等な立場で対話をし、サービスの質をさらに高める方法を業界全体で検討することは今後の大きな課題である。

付記

本論におけるデータは、2016年後半の臨床心理士の状況である。その内容はわずか数年でも大きく変化する可能性がある。すなわち、本論は、国家資格・公認心理師の社会的展開「前」の状況を検討したものであり、著者は「後」との比較検討のために、また、今後の調査・研究のたたき台として本論が活用されることを願っている。

これから心理業界を目指そうとする大学生・大学院生は、ここで示された情報を鵜呑みにしないでいただきたい。本論は、心理専門職全体の中では一部の断片的な傾向を示しているに過ぎない。意思決定においては最新のデータを入手し、自分の目でマーケットを読み解いていただきたい。その際、本論を比較検討の資料として役立てていただければ幸いである。

文献

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2019）. 雇用形態別雇用者数（1984～2018年）. (<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0208.html>)（最終閲覧日：2019年7月20日）.
- 藤山直樹（2000）. 治療の設定をつくる. 霜山徳爾（監修）・鍋田恭孝（編集）. 心理療法を学ぶ：基礎理論から臨床まで. 有斐閣選書, pp. 155-160.
- 金沢吉展（2007）. 臨床心理学の倫理をまなぶ. 東京大学出版会.
- 厚生労働省（2017）. https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171017_1.pdf（最終閲覧日：2019年4月1日）
- 厚生労働省（2018）. 平成14年度から平成29年度までの地域別最低賃金改定状況. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000347915.pdf>>（最終閲覧日：2019年3月28日）
- 舩田博之（2007）. 採用選抜の理論. 山口裕幸・金井篤子（編）よくわかる産業・組織心理学. ミネルヴァ書房, pp. 46-47.
- 中岡千幸・坂本憲治（2015）. 心理臨床家の勤労者としての体験に関する質的研究. 日本質的心理学会第12回大会発表論文集, 63.
- 日本経済団体連合会・日本経営者協会（2015）. 2015年3月卒「新規学卒者決定初任給調査結果」. <<https://www.keidanren.or.jp/policy/2015/090.pdf>>（最終閲覧日：2019年4月1日）
- 日本臨床心理士会（2016）. 第7回「臨床心理士の動向調査」報告書.
- 日本臨床心理士資格認定協会（2014）. 緊急座談会<その2> 公認心理師法案をめぐる地域のさまざまな思い：14府県臨床心理士会の会長または理事等. 臨床心理士報, 47(2), 34-57.
- 日本臨床心理士資格認定協会(2016)臨床心理士の職域. (<http://fjcbcp.or.jp/rinshou/shokuiki/>)（最終閲覧日：2016年12月20日）
- 日本臨床心理士資格認定協会（2019）. 公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会から臨床心理士の皆様への「お知らせとお願い」. pp. 3.
- 二村英幸（2000）. 企業人能力構造モデルと人事アセスメント. 大沢武志・芝祐順・二村英幸（編）. 人事アセスメントハンドブック, 金子書房, pp. 23-45.
- 大沢武志（1989）. 採用と人事測定. 朝日出版社.
- 坂本憲治（2012）. 学生相談カウンセラーの職業的発達に関する研究：「私の学生相談」を素材として. 学生相談研究, 32(3), 187-200.
- 坂本憲治（2013a）. 学生相談カウンセラーの困難に関する探索的研究, 川口短期大学紀要, 27, 109-122.

- 坂本憲治 (2013b). 教職員と「問題を共有できない」困難の克服プロセス：学内連携の対処方略モデルの生成. 学生相談研究, 34(2), 109-123.
- 坂本憲治 (2014). 非専任カウンセラーが学内の協働関係を構築するための‘構え’. 学生相談研究, 35(1), 44-55.
- 坂本憲治 (2015). 「非専任」心理臨床家の組織における臨床心理的地域援助：学生相談実践をふまえた発展方略モデルの生成. 福岡大学博士論文, 1-177.
- 坂本憲治・中岡千幸 (2015). インタビュアーの省察：「心理臨床家の勤労者としての体験に関する質的研究」にかかる研究者の内省プロセス. 日本質的心理学会第12回大会発表論文集, 62.
- 佐久間陽一郎・斎藤英子・網島邦夫 (1998). 取締役革命. ダイヤモンド社.
- 産労総合研究所 (2017). 2017年度決定初任給調査.
<https://www.e-sanro.net/share/pdf/research/pr_1707.pdf> (最終閲覧日：2019年4月1日)
- Schein (1985). Career anchors: Discovering your real values. Pfeiffer & Co. (金井壽宏 (訳) (2003). キャリア・アンカー：自分のほんとうの価値を発見しよう. 白桃書房)
- Super, DE (1957). The psychology of careers. New York: Harper & Row. (日本職業指導学会訳 1960 職業生活の心理学 誠信書房)
- 高野久美子・岩城衆子 (2016). 「公立教育相談機関に勤務する会員を対象としたウェブ調査」結果報告. 日本臨床心理士会雑誌, 25(1), 61-68.
- 渡邊芳之 (2003). 臨床心理士の制度と教育の問題点. AERA ムック, 89, 135-137.