

# 心理職の労働環境と心身の健康および 支援のあり方に関する試験的研究

## A Pilot Study on Mental Retreatment-needs in Counsellors

春日作太郎・西野秀一郎・山口 有香  
Sakutaro KASUGA, Shuichiro NISHINO,  
Yuka YAMAGUCHI

今日では、心理職の社会での認知度は高く、その業務の概要についての理解は、一般に浸透していると言えよう。しかし、その具体的な業務内容や実態あるいは労働環境のつづさな状況については、知られてはいない。心理職の労働環境等は、資格制度についての動きの高まりやスクール・カウンセラーの配備などが進むなかで徐々に改善されてきており、それ以前よりは随分改善された職場もある一方で、まだ、一部には身分の保障や給料もその労働内容と比べて不相応な職場も見られ、分野や職場によってかなりの差が存在する。

労働環境の一例を挙げると、精神科のカウンセリングを担当する心理職の中には、クリニックの大勢の患者の待つ待合室に来談者を迎えに行き、約30分の面接を状況によっては15分単位で延長して面接を終えて、その来談者を先程の待合室に送り出し、その場で次の来談者を迎えて面接室へ向かう。

これでは、ケース・レコードを書く時間は無い。備忘録を付けることも、要点の整理もする時間はないことになり、事例の理解は深められなくなりがちであるし、他機関との連携も疎かになりがちになる。

もし、備忘録を取るとしたら、医師がやるように来談者の話を聞きながらキーボードを打つかメモを取るしかないであろう。何かをしながら話を聞く状況では、えてして、来談者の感情をくみ取るような集中した面接は難しくなる。

コロナが流行して社会全体に不安や不満が蔓延するにしたがい、切目なく診察終了時間まで予約が埋まっている日が増加している。

また、来談者の方も、何かの状況を説明するために30分位は必要な場合も多く、心理職は業務上の責任として、延長には追加料金が発生することを説明しクライアントの了承を得なければならない。これでは、来談者は、自分の話に集中して聞いてくれていると思った心理職から、「もう15分あなたのお話を聞くのに、追加料金3000円が掛かりますが宜しいですか？」等と確認を入れられて、深い心のうちやデリケートな問題を開示できるには相当の集中力が必要であろう。

このような条件のなかでは、多くの場合、面接は深まったり焦点が明瞭になったりせずに終わり、心理職の心理的ストレスは蓄積していく。ケース・レコードを丁寧に書くことは結果として事例の深い理解につながるのだから、心理職にとって基本中の基本といえるだろう。しかし、上記のような労働環境においては、ケース・レコードを書くには、残業するか持ち帰るしかない。

仕事の質を高め責任有る対応を提供するためには、医師や家族との話し合いの時間を取ったり、遊戯療法のための遊具を作ったり修繕したり、関連機関と連絡を図ったり、その上さらに専門職としての研修や経験者に担当する事例について助言を仰ぐことに時間と労力と費用を必要とするが、これが正当に評価される職場ばかりではない。

これまでの調査などから、多くの心理職は非常勤の1年契約で働いており、翌年にまた働けるか確証がない状況で働いている。分野によっては、翌月の雇用も補償されない労働契約である場合もある。これでは、来談者からしても、長期的視野で子ども等の問題を相談できる安心感を持ってない。

これに、医師や看護師等他の専門職との力関係がからむ場合もあり、職場内の対人関係もストレス源となる。分野によっては、事例関係者から怒鳴られる等高圧的態度で接しられたり、家族や本人との問題解決に向けた協力関係が望めない事例や、不治の病等による問題の原因の解決はあり得ないことが前提である事例を担当しなければならない場合があり、心理職として働く人自身のストレス・コントロールが、大きな課題となる。

7年ほど前に、僅かな数で偏りもあるであろうが、筆者の一人が東京都内の4つのメンタルクリニックの合計14人(女性11,男性3)の心理職にアンケートを取ったところ、給料等の金銭面については、「労働に見合う十分な給料が支払われている」と答えた人は3人、「まあ、こんなものと思う」と答えた人は3人、「労働の量と質に見合うだけの給料ではない」と答えた人が6人、「何を基準に見合うと考えるか分からない」と答えた人が2人であった。また、雇用契約の形態や補償等の身分の保証についての満足度も、類似の傾向であった。

東京都のスクール・カウンセラーについての「心理職ユニオン」の約6割の回収率であった調査(2022)では、職場内でのストレス要因について、報酬外労働の多さ、深刻な事例の対応を求められる、就労場面での対人関係の軋轢等のストレス状況が挙げられており、心理職へのメンタル・ヘルス面での問題が指摘されている。

児童相談所で働く心理職などは、更に過酷な状況にあり、千葉県で2021年に報告された調査報告によると、県内の児童相談所で働く全心理職において精神疾患を理由に休職する割合が高まり、2020年度では10%を超え、他の業種の公務員と比較して例年数倍の値になっている(読売新聞2021年12月12日)。原因としては、担当事例数の過剰、担当する事例の内容が非常に過酷なものがあるなどの、業務の肉体的かつ精神的負担が過剰であることが挙げられている。

また、PwCが全国の児童相談所に対して行った調査(2022)によると、児童相談所の心理職の一部である「児童福祉司」の精神疾患による休職率は2.2%であり、教員のその4倍との指摘も見られる。幾つかの教員における精神疾患理由の休職率の調査(日本学校改善学会 2022.ほか)を見ると、およそ0.6%弱の数値が挙げられているのを見

ると、決して大げさな脚色などではない。

社会全体において貧富の格差が広がり非正規雇用の形態が広まるなかで、生活苦や労働環境・教育環境は年々厳しくなっていたが、コロナによる不況やウクライナでの戦争による影響もあり、我々庶民の暮らしの窮状はより顕在化してきている。

社会的なストレスは、真先に弱い立場や敏感な人に表れる。社会的不安を背景として、子供や貧困家庭や非正規労働者に過酷な状況が見られるようになり、精神的・身体的不調を来すようになる。近年の児童相談所始めとする相談機関への相談件数の急増からは、諸般の事情により我慢に我慢を重ねた挙げ句事態が深刻化し、医師や心理カウンセラーに相談に訪れたり、あるいは、問題を起こし警察や家庭裁判所等から医師や心理カウンセラーの対応が指示されることになる事例は増加していることが窺われる。

このような社会情勢では、心療内科や精神科や心理相談機関への必要性が高まり、心理職の仕事量は増加し、内容もより複雑であったり深刻なものとなる。

来談者の心理的な問題の相談にのる専門家であっても、心理職も人間である。記録を録る時間もなく無報酬労働を余儀なくされたり労働に見合う十分な報酬や身分の安定や職場内での地位の確立の遅れた状況で働いていれば、当然、心身の不調をきたす事になるのは必定である。

ところが、これまで心理職に対しては、国家資格化との関連もあり、技術や知識あるいはモラル面での研修について焦点が当てられてきたが、それに比して、このような労働環境やメンタル・ヘルス面についての対応に関しては焦点が当てられてこなかった。

筆者らの元にも、年々、難しい条件の中でなんとか責任有る仕事をしようとしている状況とともに、「自分の方がところが折れてしまいそう」等の悲痛な声が伝えられて来ている。筆者らは、長年、臨床心理学の分野に学び、中にはカウンセラー養成や現職カウンセラーの指導にも当たってきた立場の者も居り、「困っている人の助けになりたい」「元気の無かったこどもの顔が、パーっと明るくなるのが見られるのが喜びです」と言って心理職に臨んだはずの若者たちが心身の健康を損ない、中には精神疾患を理由に休職や退職しなければならず、それによって社会の中で不利な状況で困っている人達への受け皿の一部が不十分なものになってしまうとすれば、とても看過できない深刻な思いがある。

そこで、筆者らは急遽調査を行うべく、その前段階として試験的な質問紙調査を試行し、これを参考資料として2022年8月に行われた日本カウンセリング学会大会で自主企画『心理職に対するメンタルヘルス面での支援の必要性』として問題提起を行った。

本論文では、この調査結果に現れた「労働環境」「心身の健康」「将来への希望」「求められる支援の形」等の点について報告する。

## I 目的

心理職の労働環境と心身の健康と支援のあり方についての心理職自身の認識について情報を得ることで、心理職の心身の健康に対する支援のあり方について検討する。

## Ⅱ 方法

### 1 調査対象

「心理職として誰かのメンタル・ヘルスや行動変容や心理テストに係わる専門家として働いている人」という条件で、調査会社がおこなうウェブ・アンケートの形式で調査協力を呼びかけた。

### 2 質問項目

質問内容は、「回答者の基本的な属性」を問う部分、「労働環境に対する認識」を問う部分、「心身の状態」を問う部分、「必要とされる支援」「心身の健康を保つための要因」を問う部分、「自由記述」の52問からなっている。「心身の状態」については、『PST 問題行動傾向診断検査』（原野広太郎 1983. 日本文化科学社）と『職業性ストレス簡易調査票』（文部科学省「作業関連疾患の予防に関する研究班」 2015. 文部科学省）を参考に、代表的な項目を選び成人の労働者を対象としたものに即するよう修正して用いた。「心身の健康を保つための要因」は、市販のストレス対処をテーマとした単行本や筆者らの臨床経験から複数の項目を挙げて選択させる形式とした。

### 3 手順

#### (1) 質問項目の作成

上記の通り考案した156の質問項目を、心理職の指導に当たっている専門家と幾つかの相談機関を掛け持ちして働いている心理臨床家に提示し、現実に即した問題構成や質問内容や文章表現になっているか検討し、ウェブ調査に即するよう51項目に精選し、自由記述項目を付加して52問の質問項目を作成した。

#### (2) 調査の実施

グーグル・フォームに上記の質問項目を入力し、調査会社にウェブでの調査を委託した。

#### (3) 調査結果の集計

項目毎の単純集計を行い、収集データの偏りや信頼性について検討し、分析の視点を確認し、幾つかの視点でクロス集計をおこなった。

## Ⅲ 結果

### 1 質問項目

調査に用いられた質問項目の一部は、表1に例示するとおりであった。

<p>1.あなたは、心理臨床家として誰かのメンタルヘルスや行動変容あるいは心理テストに関わる仕事をしていますか？</p> <p><input type="radio"/> 現在している</p> <p><input type="radio"/> 以前していた</p> <p><input type="radio"/> どのような仕事ではない</p>	<p>1.あなたは、心理臨床家として誰かのメンタルヘルスや行動変容あるいは心理テストに関わる仕事をしていますか？</p> <p><input type="radio"/> 現在している</p> <p><input type="radio"/> 以前していた</p> <p><input type="radio"/> どのような仕事ではない</p>
<p>2.あなたは、何か心理臨床に関する資格をお持ちですか？</p> <p><input type="radio"/> 臨床心理士</p> <p><input type="radio"/> ガウンセラピング心理士</p> <p><input type="radio"/> 産業カウンセラー</p> <p><input type="radio"/> 公認心理師</p> <p>その他:</p> <p><input type="radio"/> どの資格も持っていない</p> <p><input type="radio"/> どの資格も持っていない</p>	<p>2.あなたは、何か心理臨床に関する資格をお持ちですか？</p> <p><input type="radio"/> 臨床心理士</p> <p><input type="radio"/> ガウンセラピング心理士</p> <p><input type="radio"/> 産業カウンセラー</p> <p><input type="radio"/> 公認心理師</p> <p>その他:</p> <p><input type="radio"/> どの資格も持っていない</p> <p><input type="radio"/> どの資格も持っていない</p>

表 1 質問項目の例

## 2 調査の実施状況

調査は 2022 年 7 月冒頭に 3 日間掛けてウェブ上で行われ 12000 以上のアクセスがあり、この内、「現在または過去に心理臨床家として誰かのメンタル・ヘルスや行動変容や心理テストに係わる仕事に従事している、又は、従事していた」を選択した回答は、333 あった。

これを一つ一つ読み込み回答に明らかな矛盾や不自然なものや同一 ID から入力されたものを除外し、323 件を分析対象とした。

## 3 調査結果

### (1) 単純集計結果

単純集計結果は、図 1 ～ 49 に示す通りであった。

### (2) クロス集計結果

クロス集計結果は、表 3 ～ 5 に示すとおりであった。

## Ⅲ 考察

### 1 単純集計結果

#### (1) 年齢分布

表 2 を見ると、2020 年 7 月に一般社団法人日本臨床心理士会の行った「第 8 回 臨床心理士の動向調査 報告書」に於ける 2020 年現在の登録会員の 59.5% の回答者の年齢分布が、20 歳代が 6.9%、30 歳代が 26.4%、40 歳代が 32.5%、50 歳代が 18.3%、60 歳代が 12.2%、70 歳代以上が 3.7% であるのと比べて、20 歳代がやや多く 70 歳代以上が半分以下である。これは、恐らく、臨床心理士会の調査が紙の質問紙への記入を求め

年齢	割合
20歳代	10.90%
30歳代	27.20%
40歳代	24.50%
50歳代	22.10%
60歳代	13.90%
70歳代	1.50%
80歳代	0.00%

表2 年齢分布 (323人)

る形態であったのに対して、本調査ではウェブ調査の形態を取った為ではないかと、推測できる。しかし、本調査の40歳代の回答者が、臨床心理士会のそれと比して明らかに少ない理由は、判然としない。

何らかの、影響を持った可能性が考えられる要因の1つとしては、臨床心理士会の調査の回答者は全て臨床心理士の資格保持者であるのに対して、本調査ではより広くカウンセリング心理士資格や公認心理士資格や産業カウンセラー資格の保持者も多く見られることが挙げられる。

## (2) 性別分布

「図1 性別分布」を見ると、女性が男性の約半分の数であった。しかし、心理職の働く現場では、女性が明らかに多く、男性の数が2倍ということは珍しいのが実情であり、臨床心理士会の調査(2022)を見ても、その他の臨床心理学関連学会の名簿を見ても、心理職では圧倒的に女性が多い。

本調査において男性の数が女性の数の約2倍になっていることについて、明確な理由は見いだせないが、ウェブ調査は予算の関係上アクセス件数12000で打ち切ったため、2晩の間(実質51時間)で素早く反応した人に圧倒的に男性が多かった可能性もある。

この背景としては、乳幼児の居る夫婦の場合などは、男性が家事労働に参画したとしても、女性の方が乳幼児の生活リズムと同調して寝食を共にする傾向が高いため、夜間等の労働時間外にネットを見てアンケートに答える機会が男性のほうが多いのではないかと、とも推測されるが、推測の域を脱しない。

何れにしろ、心理職として働く人のうち女性の占める割合は男性の数倍であるという実態に対して、本調査の回答者には偏りが有ることは否めない。

そこで、クロス集計を行うに当たっては、男女の回答の分布頻度の差を確認しながら、男女の回答結果の合計を用いて分析を行うべきか、吟味を行った。

## (3) 資格

「図2 保持資格(複数回答可)」を見ると、臨床心理士資格保持者が32.2と一番多く、次いでカウンセリング心理士が29.5と同程度に多く、産業カウンセラー23.5、昨年から始まったばかりの公認心理士が15.1と続くが、その一方で、臨床心理学分野の資格は持っていないとする回答者が27.1%存在した。

一般に、心理職はじめ対人援助の仕事に関する人事募集に対して、人材育成が追いつかず労働負荷に対して待遇が必ずしも良くないことが嫌われ応募が少なく、人手不足であることが多く見られる。その一方では、病院等では医師や看護師や言語療法士やケア・

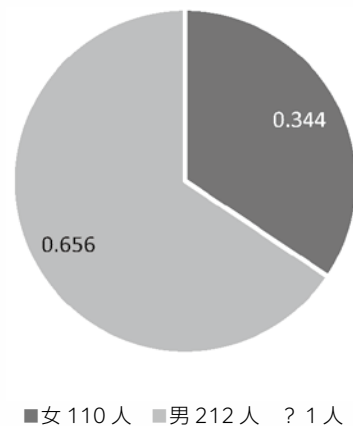


図1 生物学的性分布

マネージャー等の先行する有力な資格をもって報酬も身分の保障も安定した待遇で既にキャリア実績を積んできている人が居る。学校や教育委員会関連のスクールカウンセラーでは、臨床心理学関係の資格よりも、

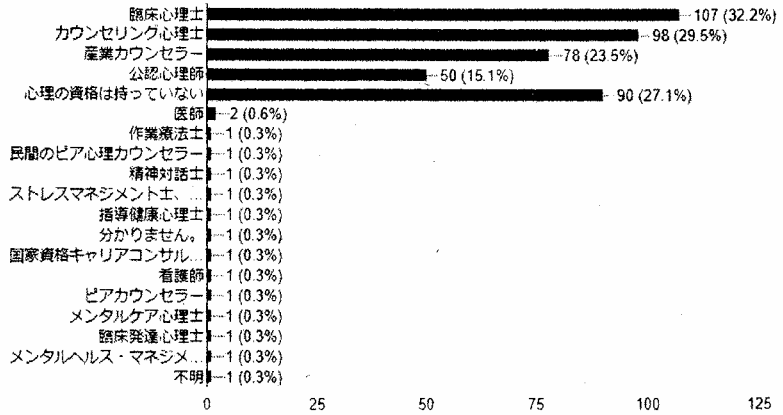


図2 保持資格

格よりも、教員としてのキャリアをもって実務に当たってきた年齢の上の人が、児童・生徒や家族のメンタルヘルスや行動変容や環境調整等の仕事に係わっていることも多く見られる。企業等の営業所では、長年会社の人事部で社員の技能訓練や不適應の相談や配置転換のマッチング等の経験が豊富な人が、長年培った経験と判断力で有能に働いているのも事実である。このようなことが反映して、「私は心理の資格は無いが、誰かのメンタル・ヘルスに係わる仕事をしている」という認識の元に、回答してきている可能性はあると推測される。

また、上述の4資格と無資格者以外には、「その他」の自由記述欄に記載された資格に、各団体資格取得者の登録総数が10,000以下のものが並んでいる。それとともに、「医師」という記載が2つ「看護師」「作業療法士」の記載が1つずつ含まれていた。

多くの場合、「何か心理臨床に関する資格をお持ちですか」という問いに対しては、教師や医師や看護師等の資格を保持していてもそれを記載する確率はあまり高く無いと推測されるので、この4名のように記載しなかったが、教師や医師や看護師や福祉関連の資格を持って働いている人が「心理の資格は持っていない」を選択している可能性も有るのではないかと考えられる。

#### (4) 勤務経験

「図3 心理臨床家としての勤務経験」を見ると、「数カ月」を選択した人が1割強見られ、「1～2年」を選択した人は1割近く見られ、この2つを合計すると約2割が今年か去年に着任したいいわゆる「新人さん」ということになる。「2～3年」を選んだ割合もほぼ

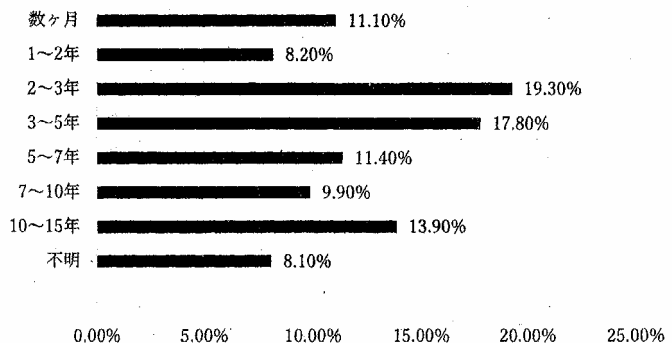


図3 心理臨床家としての勤務経験

同じ2割程度である。「3～5年」は2年間の幅が有るのだがこれを選んだ割合はやや減り17.8%、「5～7年」も2年間の幅があるがこれを選んだ人は「新人さん」を選んだ人の約1/2であり、「7～10年」は3年間の幅があるが「新人さん」や「2～3年」を選んだ人数に比べて明らかに少なくなっている。「5～7年」と「7～10年」を選んだ数の合計と、同じ5年間の幅である「10～15年」を選んだ数を比べると、やはり明らかに「10～15年」の選択数が少なくなっている。その他の選択数は、約9%であったことから、本調査の回答者は15年以下の勤務経験を持つ人が殆どで、10年以下の人が約3/4を占めている比較的勤務経験の長くない人の集団であると言えよう。

#### (5) 勤務形態

「図4 勤務形態」を見ると、常勤として働いている人は半数強であり、半数弱の人は非常勤であった。

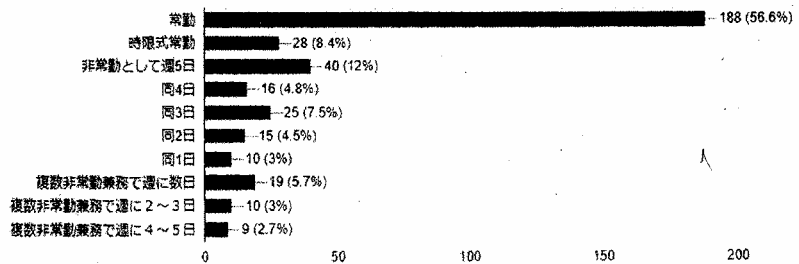


図4 勤務形態

前出の臨床心理士会の「動行

調査」(2022)においても、同様の結果が見られることから、勤務形態においては、同様の特徴を反映している集団であると考えられる。

このことから、心理職として働いている人の半数弱は、身分や雇用の保障も有給休暇や保健その他の補償もなく働いていることが分かる。さらに、常勤であっても「時限つき」つまり数年契約の常勤は、契約が切れる数年後の雇用は保障されないものである。

#### (6) 就労分野

「図5 就労分野の分布」を見ると、複数回答であるため全回答者を分野ごとに明瞭に区分することはできないが、教育相談や学生相談や療育相談および子育て支援の教育分野が19～26.5%選択されており、明らかに多いことが示された。また、精神科医療分野や福祉分野や産業分野も18～22.6%選択されており、更に、精神科領域以外の医療や保健分野や1割程づつ選択され、司法・法律分野は約4%と少ないながらも選択があり、満遍なく幅広い分野で働く人が回答していることが示唆された。

また、この結果から、非常勤を兼務する人においては、異なる分野に渡って職を求めて複数の非常勤を兼務する人が多いことが推測される。

このことから、分野ごとに明瞭な区分けは不可能であり、「分野による以下の項目での反応に差が認められるのか」といった検証には本調査で得られた資料は不向きであることが示された。



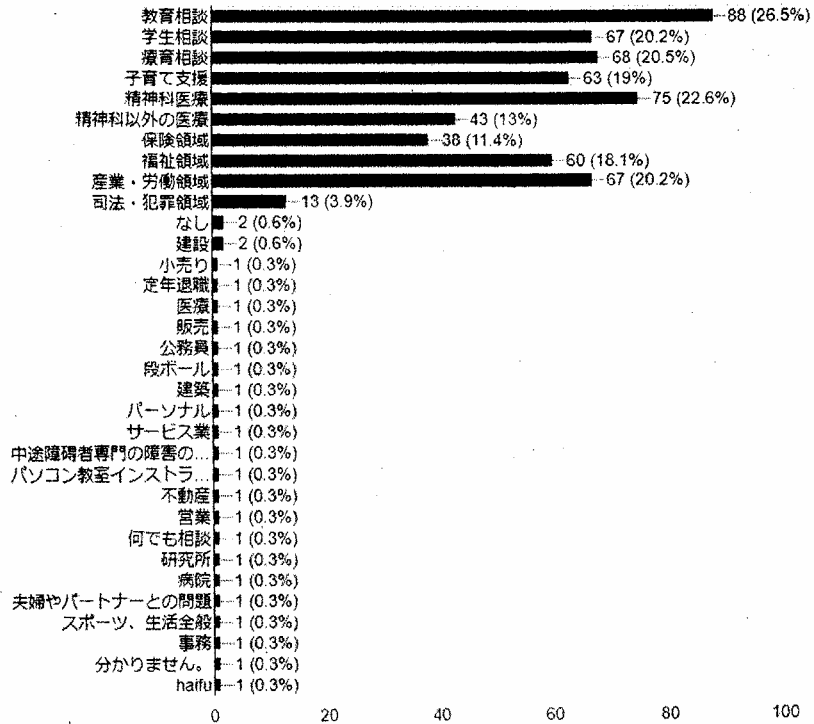


図5 就労分野の分布

(7) 労働の量や質に対して相応な給料である認識

「図6 労働の量や質に対して相応な給料である認識」を見ると、一番多かったのは「やや少ない」と認識している人が36.7%で「相応」と認識している人32.2%よりも4.5%多かった。「明らかに足りていない」とする人が22.3%で、「時には遅配（支払い予定日に給料が支払われない事）さえある」とした人が約2%居るのを加算すると、全体の1/4

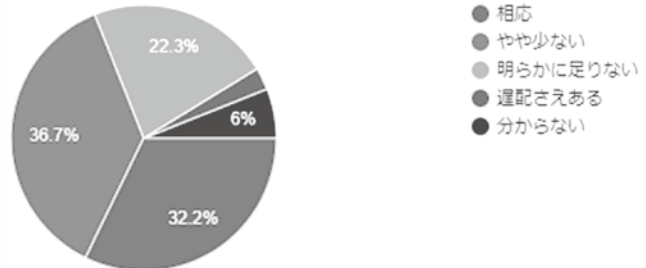


図6 労働の量や質に対して相応な給料である認識

近くの人が、「自分が働いていることに対して相応の対価が支払われていない」と認識していることになる。さらに、「相応なのかどうか分からない」とした人が6%見られた。

前出の臨床心理士会の「動行調査」(2022)においては具体的な年収の金額を尋ねた結果が示されており、それを見ると、年収200万円以下の人が32%であり無回答が6%であった。この結果と照合してみると、大きな齟齬はないと考えられる。

(8) 残業の頻度

「図7 残業の頻度」を見ると、「殆ど毎日」と「勤務日の7割程度」を合計すると約3割を越え、「半分位」を含めると半数弱となる。この事は、心理職として働く人の約半数は、勤務日の2日に1日近くあるいはそれ以上の割合で残業をしていることになる。

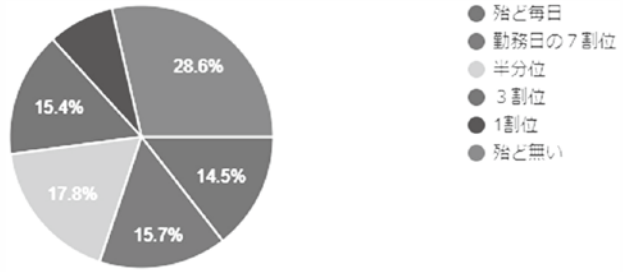


図7 残業の頻度

その一方では、約1/4から3割弱の人が、「殆ど無い」としており、分野や職場による差が大きいと考えられる。

(9) 持ち帰り仕事の頻度

「図8 持ち帰り仕事の頻度」を見ると、「殆ど毎日」と「勤務日の7割位」を合計すると3割弱となり、「半分位」を加えると4割強となる。つまり、心理職の4割強の人は、勤務日の2日に1日程あるいはそれ以上の割合で持ち帰り仕事をしていることになる。

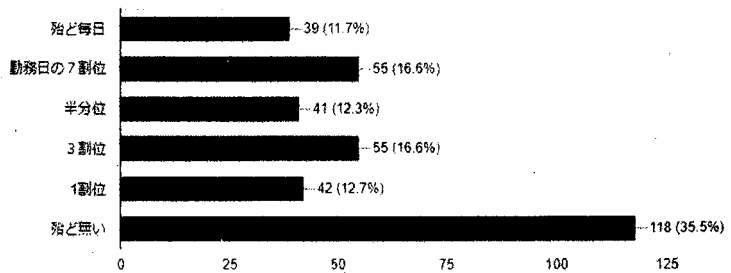


図8 持ち帰り仕事の頻度

その一方では、「殆ど無い」の選択数と「1割位」の選択数を見ると、やはり、職場や分野による差が大きいことが示唆される。

(10) 給料形態

「図9 給料形態」を見ると、「出来高払い」が1割を越え、「時給制」が2割強、「日給制」が17.8%の選択数があり、この事は、心理職として働く人の収入の不安定さを裏付けるものと考えられる。

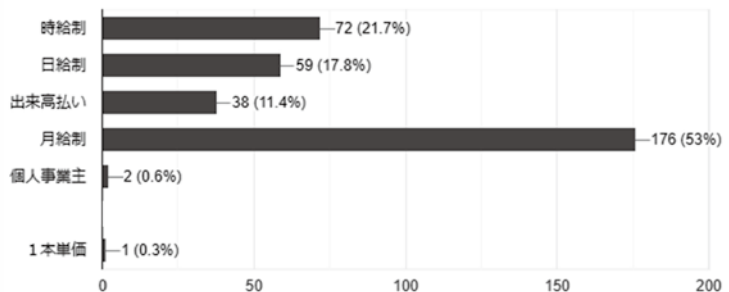


図9 給料形態

一方では、月給制が半数以上である。しかし、上述のとおり非常勤が半数弱であることや、常勤であっても3年契約などの場合も少なくなく、心理職として働く人の約半数が安定した収入を保障されないまま働いていることが推定される。

(11) 生活の原資

「図10 生活費の原資」を見ると、1つの職場での収入で生活費が賅える人は、半数に満たず、2～3の職を兼務して得た収入で生活をしている人が約1/3弱、

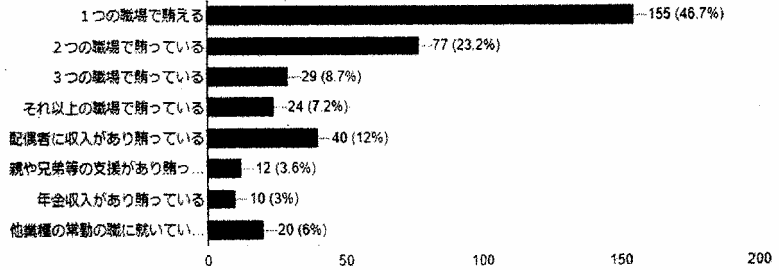


図10 生活費の原資

それ以上の数の職を兼務している人も7%程存在し、合計すると約4割となる。

また、配偶者や親や兄弟等の収入に支えられて生活している人は合計15.6%存在し、年金や他の業種に就いている収入で賅っている人が1割弱見られる。

このような、状況では、心理職の仕事の特徴である「傷付いている人の微妙な心の機微に対応する」とか「困っている人のために責任有る仕事をしよう」「長期的視野で対応」「多様な社会資源との連携」という業務に専念する余裕があるであろうか、極めて疑問である。

その一方で、1つの職場での収入で生活費が賅えたり、他業種の収入があり生活費の心配がない人が、合計すると半数以上となる。これもまた、職場や分野や地域による差が大きいものと考えられる。

また、心理職としての1つの職場での収入で生活費を賅えない人の中にも、夫婦や家族の支えがある人と、自力で複数の職を兼務しながら生計を立てている人が居ることになる。

また、これらの点について、男女の差が存在するか否かは、クロス集計によって検討する。

(12) 職場内研修

「図11 職場内研修の有無」を見ると、約1/3が年間1回以上の研修を受けられる環境に有ることが分かるが、その一方、3割の人は専門職でありながら職場の責任として研修の機会が補償されていない環境で働いていることが示された。

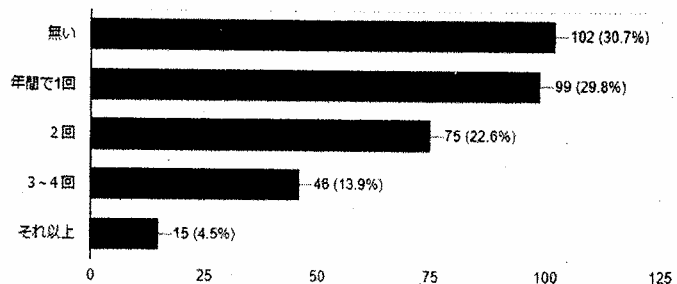


図11 職場内研修の有無

また、3割の人が「年間で1回」と回答しているが、「年間で1回」という数が十分であるのか、また、「心理職としてふさわしい内容の職場研修」という表現で質問しているが、具体的にはどのような相応しい内容であるかは、不明である。複雑な要因のからむ深刻な事例が年々増加しているが、心理職としてこれらの事例に取り組んでいく上で「痒

いところに手が届く」為には個々の事例に応じた個別の指導（スーパーヴィジョン）が不可欠であることは臨床心理の分野では常識となっているが、この機会が確保されているのかは不明瞭である。

(13) インターバルの確保

「図12 事例と事例の間の10分以上の間合いの確保」を見ると、「ほぼ常にできる」の選択した人と「7割方はできる」を選択した人を合計すると、半数以上の人がそのような間合いを確保できて働いていることになる。

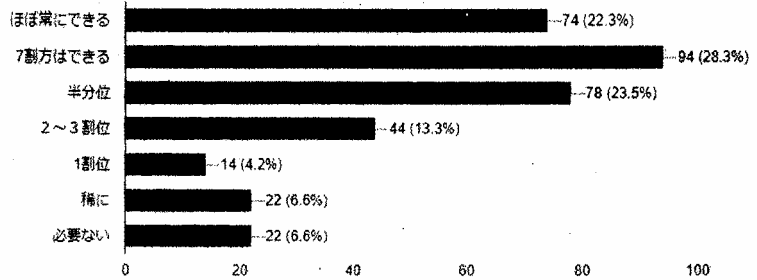


図12 事例と事例の間の10分以上の間合いの確保

その一方では、「稀に」と「1割位」を選択した人の合計は1割強存在する。このことは、10分の間隔を置かずに次々と来談者の対応に当たって働く状況にある人が、およそ1割は存在することを意味すると考えられる。

「必要ない」とする人も6.6%存在し、業務形態によっては、電話やパソコンで、次々に絶え間なく相談に対応するような場合などもあり、職場や分野による差が大きいことが窺われる。

(14) 自分まで気が滅入る事例の割合

「図13 自分まで気が滅入る重い内容の事例を担当する頻度」を見ると、「殆ど全部」を選択した人が1割を越え、月に平均して「4~5例」を選択した人が

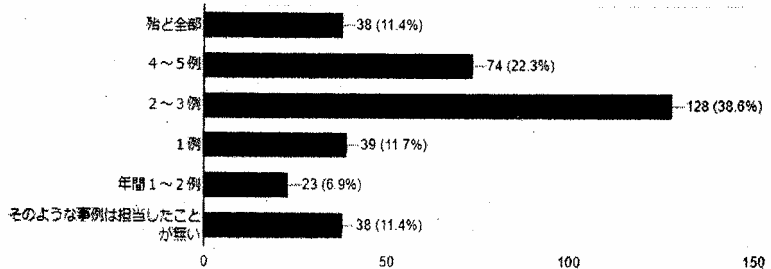


図13 自分まで気が滅入る重い内容の事例

22.3%、「2~3例」を選択した人が38.6%あり、合計すると7割以上となる。

このことは、予想以上に大きなストレスのある業務負担があることが推測できる。

一方では、「年間で1~2例」を選択した人が7%弱であり、「そのような事例は担当したことが無い」を選択した人が1割を越えて存在する。やはり、これも職場や分野の違いによる差が大きく影響している可能性がある。

(15) 肯定的感情を持ってない事例の割合

「図 14 相談者に対して肯定的な気持ちになれない割合」を見ると、月平均にして「6人以上」を選択した人が1割以上あり、「4～5例」を選択

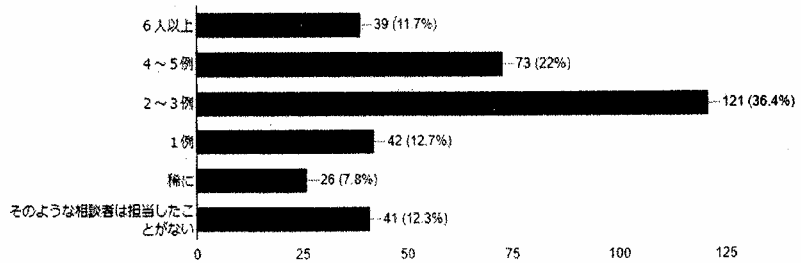


図 14 相談者に対して肯定的な気持ちになれない割合

した人が22%と「2～3例」を選択した人36.4%を加えると、7割となる。

その一方では、「そのような事例は担当したことがない」を選択した人が12.3%であり、「稀に」を選択した7.8%と合計すると約2割存在する。

どの養成機関でも基本として教えられるカウンセラーの態度要件の一つである「来談者への無条件の肯定的関心」を持ちえない事例が月平均2～3事例以上有るなどということは、カウンセリングは成り立たないということの意味するとしたら、これは悲劇的な状況で働いていると言わなくてはならないであろう。

(16) 深刻な家族関係を背景とする事例の割合

「図 15 絶望的な家族関係のため治療効果が期待できない割合」を見ると、月平均で「2～3例」以上を選択した人の合計は6割近い値である。

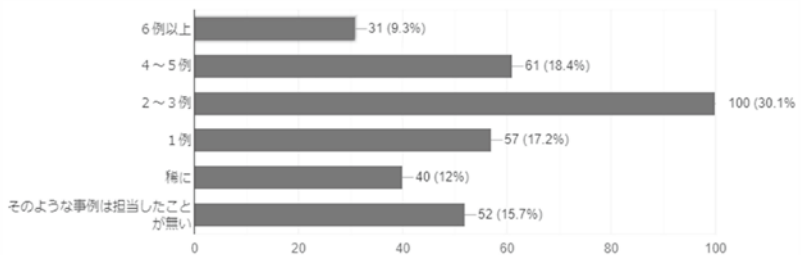


図 15 絶望的な家族関係のため治療効果が期待できない割合

これが、心理職全体の実態とは限らないが、筆者の経験では週に1例でもこのような事例を担当しているとかかなりの心身の負担となり、この事例を担当する曜日になると出勤するのに前日から気合を入れ行かなくてはならない思いがあった。それが、週に4～5例も担当している事例にあったら、心理職自身が登校拒否ならぬ出勤拒否に陥るのではないかという感が否めない。

その一方で、「そのような事例は担当したことがない」を選択した人が15.7%あり、その前の2問に対する反応数よりも多くなっており、「稀に」を選択した人と合計すると27.7%と、やはり前の2つの質問に対する反応数よりも多くなっている。

(17) 複数の機関が関与する事例の割合

「図 16 複数の機関が関係する事例」を見ると、月平均で「2～3例」以上を選択した人の合計は約58%見られ、「そのような事例は担当したことがない」を選択した人

が15.4%みられた。これは、鑑別所や児童相談所や福祉関連の分野では、学校や医療機関や警察や福祉機関に複数関与する事例も少なくなく、一

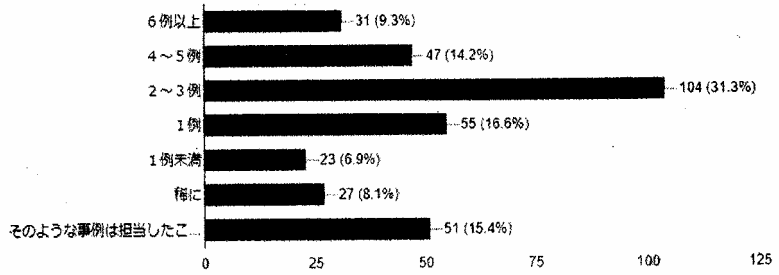


図16 複数の機関が関係する割合

方で大学の学生相談ではそれほど多くはなく、電話で問題対処の相談に当たるようなサービスを提供する会社の業務形態では関連する他の機関との連携は殆ど行う余地がない場合がある等の職場による差を反映している可能性がある。

(18) 面接の焦点化が困難な事例の割合

「図17 面接を続けても焦点がはっきりせず何をしているのか分からなくなる事例の割合」を見ると、月平均で「2~3例」以上を選択している人の合計は半数を越える。

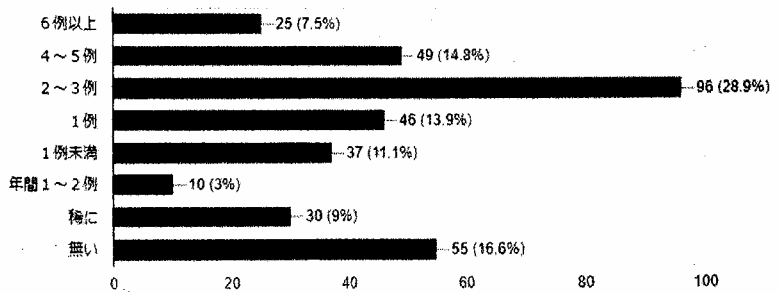


図17 面接を続けても焦点がはっきりせず何をしているのか分からなくなる事例の割合

ちなみに、「面接の焦点が定まらず深まらない時」が生じるには、色々な要因が働いている。極端な場合は当事者が知能や情緒に障害があったりする場合や、本人の意思で来談していないなどの為改善に向かって取り組む動機が低い場合や、何とかしたいと思っても状況が余りにも困難なため無気力状態になっている場合等の来談者側の要因と、対応する心理職の側の力量やあるいは専門として経験してきた分野の違いや心理職個人の生育歴の弱点を刺激されるなどの要因もある。その上、現場では多くの場合両者の要因の相互作用で面接の進展は左右される。ここでは、「誰のせいか」ということが問題ではなく、どの要因かに係わらず重い負担を感じる事例の担当頻度を問題としており、それが心理職として働く人のおよそ半数に月に2~3例という高い頻度で経験されているということが示されていることは注目すべきことである。

一方で、「そのような事例は担当したことがない」を選択した人が16.6%見られた。これは、設問15から設問19の中で一番多い割合である。

これは、分野によって担当する事例の質が異なるというだけではなく、分野によっては来談者の精神的に緻密な探索や主体的な吟味を指向しない分野や、心理職の依拠する理論や技法の差が背景となっている可能性が考えられる。あるいは、心理職が精神的な負担が重すぎるので、面接を深めるということは指向しないようにしている可能性も否定できない。

[メンタルヘルス]

(19) 面接が深まらない時に自己否定を感じる割合

「図 18 面接が深まらない時に自己否定を感じる割合」を見ると、「そのような時は無い」を選択した人が9%強見られた。これについても、前項でも指摘した可能性が考えられるが、明確な原因は不明である。

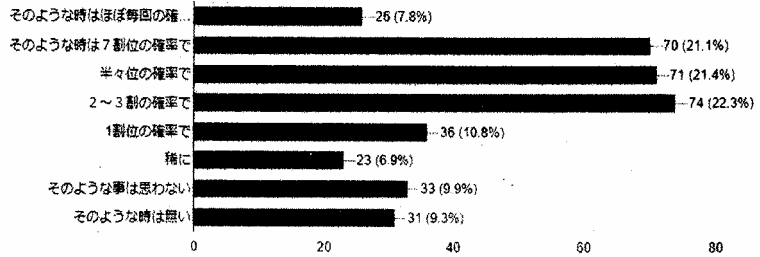


図 18 面接が深まらない時に自己否定を感じる割合

面接が深まらない時があっても自己否定を感じることは無い人が1割弱存在し、「稀に」を選択した人を加算すると17%弱である。これは、やはり、面接が深まらない事には色々な要因が関与しており、必ずしも自分の責任であるとは限らない場合があることを理解していることからである可能性がある。あるいは、回答者の楽天的性格傾向に起因する場合もあるであろう。

その一方では、面接が深まらない時は自己否定を7割以上の確率でおぼえる人が合計28.9%あり、「半々位の確率で」を選択した人を加算すると5割を越えることが明らかになった。この事は、心理職として働いている人のおよそ半数が、事例に対応している際に顕著な展開が見られない場合、2回に1回は自分の力量の無さに起因すると思うと考えられる。

(20) 将来の不安や焦燥感

「図 19 将来の不安や焦燥感をおぼえる頻度」を見ると、「ほぼ常に」を選択した人が1割弱見られ、「わりと頻繁に」を選択した人と「半々位」を選択した人と合計すると56.7%となり、半数を越え6割近い数となる。

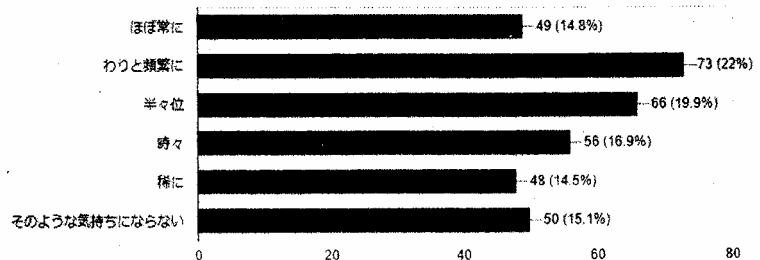


図 19 将来の不安や焦燥感をおぼえる割合

その一方、「そのような気持ちにならない」を選択した人が15.1%存在しており、「稀に」を選択した人と合計すると29.6%となり、3割に近い数となる。この点についても、働いている分野や職場によって待遇や担当事例の内容が異なり、バラツキが大きいのではないかと考えられる。

(21) 自己喪失感をおぼえる頻度

「図20 自己喪失感をおぼえる頻度」を見ると、「ほぼ毎日」とを選択した人が1割弱存在し、「週に4～5回位」を加算すると2割弱となり、「週に2～3回位」を含めると35.8%と

なる。つまり、心理職として働く人の1/3は、週に2～3回以上、自己喪失感を抱きながら働いていることになる。

その一方では、「そのような事は無い」を選択した人は2割以上存在し、「稀に」を選んだ人を加算すると34.7%となり、これは、「週に2～3回位」以上を選択した人の合計とほぼ同じ割合となる。このことは、分野や職場による担当する事例内容や深刻さに差が大きいと考えられる。

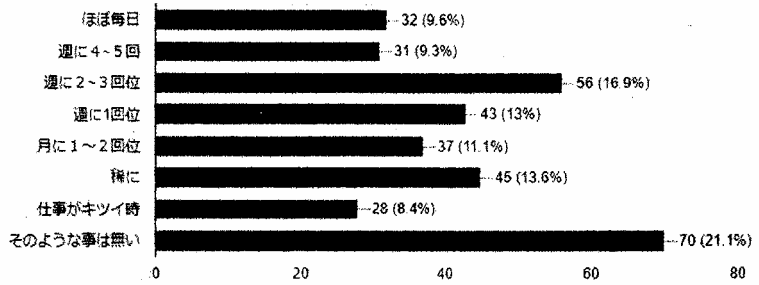


図20 自己喪失感をおぼえる頻度

(22) 自己有用感を感じられない割合

「図21 自己有用感を感じられない割合」を見ると、「ほぼ毎日」を選んだ人と「勤務日の7割位」を合計すると12.6%であり、「5割位」を加算すると27.4%、「2～3割」を加算する

と43.1%となる。このことから、心理職として働く人のおよそ4割が、自分が受け持っている事例のうち4事例に1事例以上の確率で、困っている人の相談に当たっていないながら「自分はこの人の役に立てていない」と感じていることが窺える。

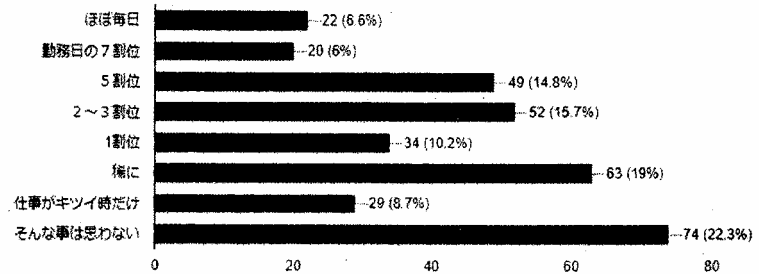


図21 自己有用感を感じられない割合

(23) 仕事を休みたいと思う頻度

「図22 仕事を休みたいと思う頻度」を見ると、「ほぼ毎日」を選択した人が1割以上見られ、「週に4～5回」を選択した人と合計すると2割に近い値となる。

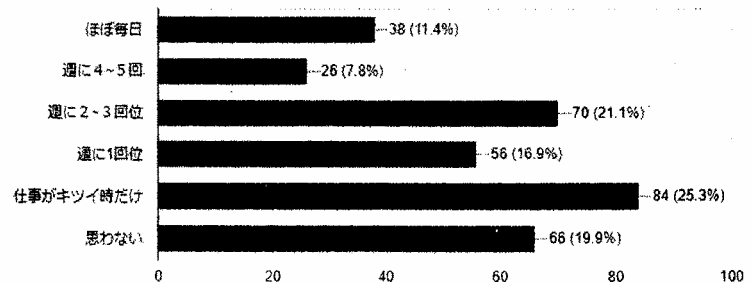


図22 仕事を休みたいと思う頻度



さらに、「週に2～3回」を加算すると4割を越える。このことから、心理職として働く人のおよそ4割が、週に2～3回以上「仕事を休みたい」と思いながら働いていることが窺える。

その一方では、「思わない」を選択した人が2割弱存在し、これは、「週に4～5回」以上を選択した人の合計とほぼ同じ割合である。

#### (24) 仕事を継続できないと思う頻度

「図23 仕事を継続できないと思う頻度」を見ると、「ほぼ毎日」を選択した人が6.6%存在し、「わりと頻繁に」を選択した人と合計するとほぼ2割であり、さらに、「半分位」を選択した人を加算すると34.7%にのぼる。このことから、心理職として働いている人のおよそ3割が、「もう働き続けられない」と2日に1回以上思いながら働いている姿が窺われる。

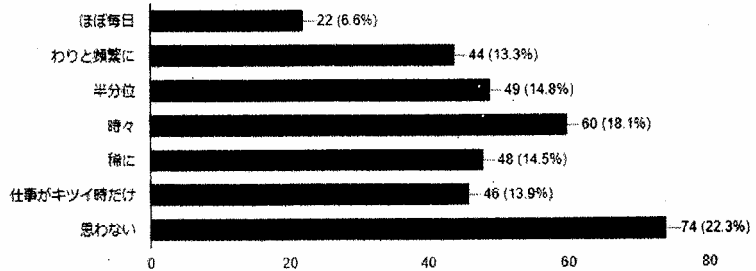


図23 仕事を継続できないと思う頻度

その一方では、「思わない」を選択した人が22.3%と2割以上の割合で見られた。「稀に」と「仕事がキツイ時だけ」を選択した人と合計すると5割を越える。

やはり、これは勤務経験に係わらず常勤と非常勤がほぼ半数ずつの割合であることや、職場による待遇の差が大きかったり、分野によっては対応する事例の深刻さの度合いに差が大きいことが影響して、バラツキが大きくなっているのではないかと考えられる。

#### (25) 些細な事でカッとなる

「図24 些細な事でカッとなる」を見ると、「ほぼ毎日」を選んだ人が5.7%見られ、「週に4～5回」を選んだ人が6.9%見られ、「週に2～3回」を選んだ人が14.8%見られた。こ

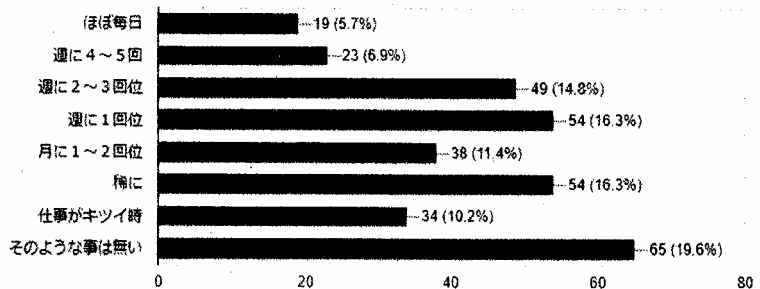


図24 些細な事でカッとなる割合

このことから、心理職として働いている人のおよそ1/4の人が、週に2～3回程以上の頻度で些細な事と分かる事でもカッとなってしまっていると認識していると考えられる。

その一方では、「そのような事は無い」を選んだ人が2割近く見られ、「稀に」を選んだ人が16.3%見られた。このことは、1/3の人は「自分は些細な事でカッとならない」と認識していると考えられる。

この点においても、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きく、心理的な負担の大きさにも差が大きいことを反映している可能性と、ストレスマネジメント能力の個人差の影響が考えられる。

#### (26) サービス提供職に対して高圧的口調になる頻度

「図25 サービス提供職に対して高圧的口調になる頻度」を見ると、「ほぼ毎日」を選んだ人が5.1%見られ、「週に4～5回」を選んだ人が6.9%見られ、「週に2～3回」

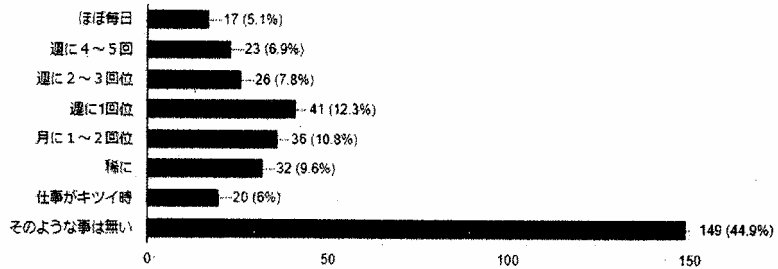


図25 サービス提供者への高圧的口調になる頻度

回」を選んだ人が7.8%見られた。このことから、心理職として働いている人のおよそ5人に1人が、週に2～3回以上、駅員や店員や宅配職員などのサービス提供職の人に高圧的な口調になると認識していると考えられる。

その一方で、「そのような事は無い」を選んだ人が45%近く見られ、「稀に」を選んだ人が1割近く見られた。このことは、半数の人は「自分はサービス提供職の人に高圧的な口調にならない」と認識していると考えられる。

この点においても、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きく、心理的な負担の大きさにも差あるいは、性格傾向の差が大きいことを反映している可能性と、ストレスマネジメント能力の個人差あるいは性格傾向の差の影響が考えられる。

#### (27) 身近な人に当たる頻度

「図26 身近な人に当たる頻度」を見ると、「ほぼ毎日」を選んだ人が6.3%見られ、「週に4～5回」を選んだ人が4.5%見られ、「週に2～3回」を選んだ人が10.5%見られた。こ

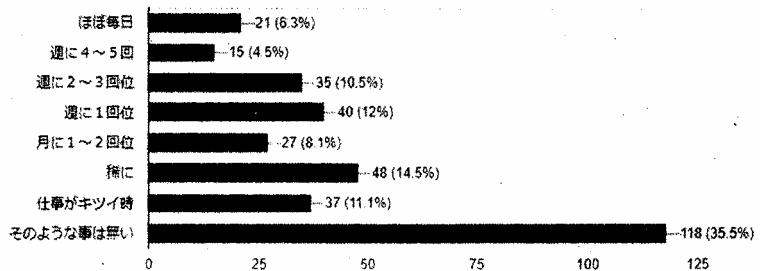


図26 身近な人に当たる頻度

このことから、心理職として働いている人のおよそ5人に1人が、週に2～3回以上身近な人に当たると認識していると考えられる。

その一方で、「そのような事は無い」を選んだ人が35.5%見られ、「稀に」を選んだ人が14.5%見られた。このことは、半数の人は「自分は身近な人に八つ当たりをすることは無い」と認識していると考えられる。

この点においても、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きく、心理的

な負担の大きさにも差が大きいことを反映している可能性と、ストレスマネジメント能力の個人差あるいは性格傾向の差の影響が考えられる。

[身体的不調]

(28) 睡眠障害

「図 27 睡眠障害の頻度」を見ると、「ほぼ毎日」を選んだ人が 11.1% 見られ、「週に 4～5 回」を選んだ人が 14.8% 見られ、「週に 2～3 回」を選んだ人が 22% 見られた。このことから、心理職として働いている人の半分近くの人が、週に 2～3 回以上の頻度で睡眠の障害を認識していると考えられる。

その一方では、「そのような事は無い」を選んだ人が 17.2% 見られ、「稀に」を選んだ人が 9% 見られた。このことは、およそ 1/4 の人は「自分は睡眠に問題はない」と認識していると考えられる。この点においても、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きく、心理的な負担の大きさにも差が大きいことを反映している可能性と、ストレスマネジメント能力の個人差の影響が考えられる。

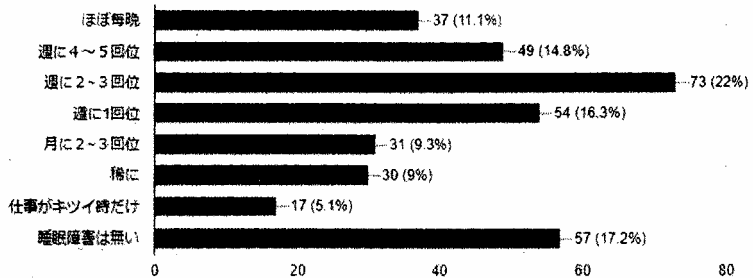


図 27 睡眠障害の頻度

(29) 胃腸の不調を感じる頻度

「図 28 胃腸の不調を感じる頻度」を見ると、「ほぼ毎日」を選んだ人が 9.9% 見られ、「週に 4～5 回」を選んだ人が 9.3% 見られ、「週に 2～3 回」を選んだ人が 16% 見られた。このことから、心理職として働いている人の 1/3 強の人が、週に 2～3 回以上の頻度で胃腸に問題を感じていることになる。

その一方では、「胃腸の不調は無い」を選んだ人が 2 割弱見られ、「稀に」を選んだ人が 9% 見られた。このことは、およそ 3 割近くの方は「胃腸に問題はない」と認識していると考えられる。

この点においても、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きく、心理的な負担の大きさにも差が大きいことを反映している可能性と、ストレスマネジメント能力あるいは体質の個人差の影響が考えられる。

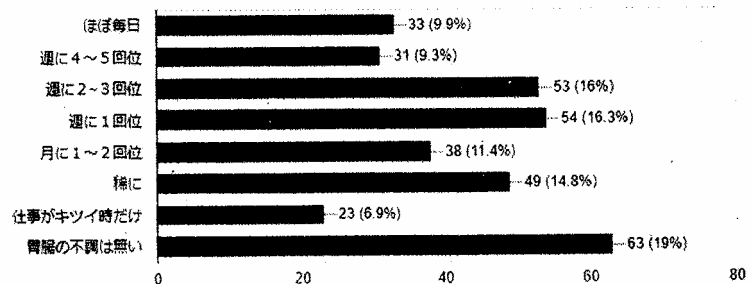


図 28 胃腸の不調を感じる頻度

(30) 倦怠感を感じる頻度

「図29 疲労感・倦怠感を感じる頻度」を見ると、「ほぼ毎日」を選んだ人が16.9%見られ、「週に4～5回」を選んだ人が12.7%見られ、「週に2～3回」を選んだ人が2割弱見

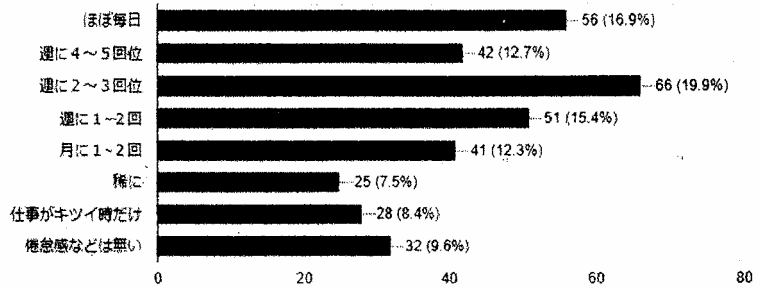


図29 疲労感・倦怠感を感じる頻度

られた。このことから、心理職として働いている人の半数近くの人が、週に2～3回以上の頻度で疲労感や倦怠感を感じていることになる。

その一方では、「倦怠感などは無い」を選んだ人が1割弱見られ、「稀に」を選んだ人が7.5%見られた。このことは、心理職として働く人の17.1%、つまり2割に満たない人が「自分は疲労感や倦怠感をあまり感じない」と思っていると考えられる。

この点においても、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きく、心理的な負担の大きさにも差が大きいことを反映している可能性と、ストレスマネジメント能力あるいは体質の差の個人差あるいは体質の差の影響が考えられる。

[嗜癖・依存傾向]

(31) 日本酒換算3合以上飲酒する頻度

「図30 日本酒換算3合以上飲酒する頻度」を見ると、「ほぼ毎日」を選んだ人が10.8%見られ、「週に～5回」を選んだ人が9%見られ、「週に2～3回」を選んだ人が18.1%見られ

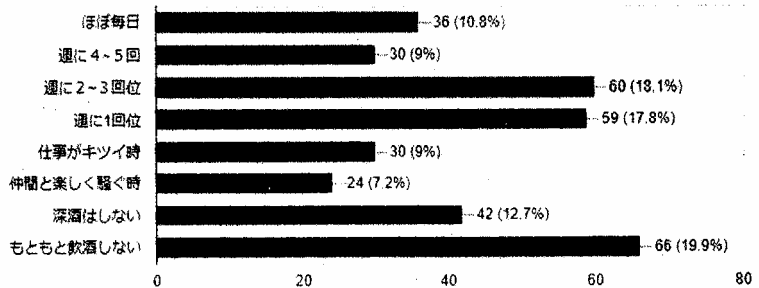


図30 日本酒換算3合以上飲酒する頻度

た。このことから、心理職として働いている人の4割弱、もともと飲酒しない人を除くと、飲酒できる人の半数近くの人が、週に2～3回以上の頻度で日本酒換算3合以上の飲酒をしていると自覚していると考えられる。

その一方では、「深酒はしない」を選んだ人が12.7%見られ、もともと飲酒しない人を除くと飲酒する人の15.9%が「自分は深酒はしない」と認識していることになる。

この点においても、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きく、心理的な負担の大きさにも差が大きいことを反映している可能性と、ストレスマネジメント方策の個人差の影響が考えられる。

(32) たばこ 2 箱以上の喫煙頻度

「図 31 たばこ 2 箱以上喫煙の頻度」を見ると、「ほぼ毎日」を選んだ人が 7.2% 見られ、「週に 4 ～ 5 回」を選んだ人が 6.9% 見られ、「週に 2 ～ 3

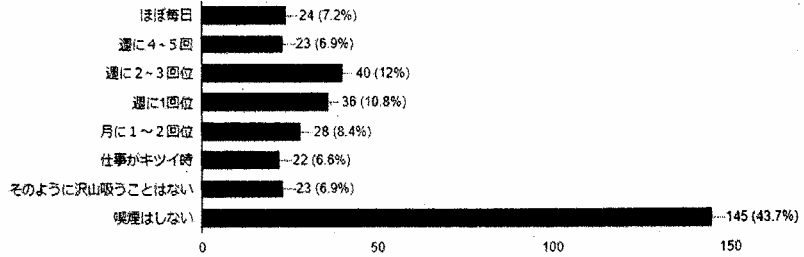


図 31 タバコ 2 箱以上喫煙の頻度

回」を選んだ人が 12% 見られた。このことから、心理職として働いている人の 1 / 4 強、もともと喫煙しない人を除くと、喫煙する人の半数近くの人が、週 2 ～ 3 回以上の頻度で 1 日にたばこを 2 箱以上吸っていると自覚していることになる。

その一方では、「そのように沢山吸うことは無い」を選んだ人が 6.9% 見られ、もともと喫煙しない人を除くと、喫煙する人の 12.3% が「自分は 1 日に 2 箱も喫煙することはない」と認識していることになる。

この点においても、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きく、心理的な負担の大きさにも差が大きいことを反映している可能性と、ストレスマネジメント方策の個人差の影響が考えられる。

(33) ネットを 2 時間以上行う頻度

「図 32 ネットを 2 時間以上行う頻度」を見ると、「ほぼ毎日」を選んだ人が 10.5% 見られ、「週に 4 ～ 5 回」を選んだ人が 10.8% 見られ、「週に 2 ～ 3 回」を選んだ人が 16% 見れ

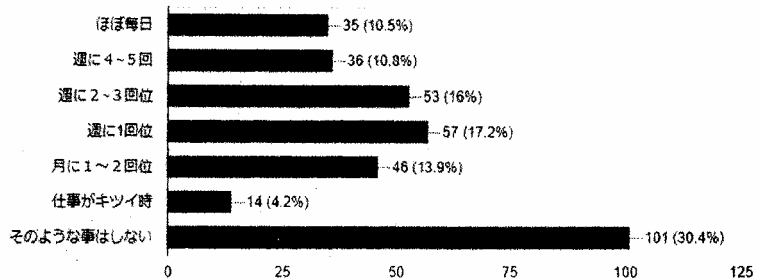


図 32 ネットを 2 時間以上行う頻度

た。このことから、心理職として働いている人の 4 割弱の人が、週に 2 ～ 3 回以上の頻度で仕事と無関係なネット操作に 2 時間以上費やしていることになる。

その一方では、「そのようなことは無い」を選んだ人が 30.4% 見られ、3 割の人が「自分は 1 日に 2 時間以上もネットをすることは無い」と認識していることになる。

この点においても、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きく、心理的な負担の大きさにも差が大きいことを反映している可能性と、ストレスマネジメント能力の個人差あるいは年齢差の影響が考えられる。

(34) 食行動の不調

「図 33 過食や食欲不振の頻度」を見ると、「ほぼ毎日」を選んだ人が 10.5% 見られ、「週

に4～5回」を選んだ人が8.7%見られ、「週に2～3回」を選んだ人が19.6%見られた。このことから、心理職として働いている人の4割弱の人が、週に2～3回以上の頻度で食行動の不調を覚えていることになる。

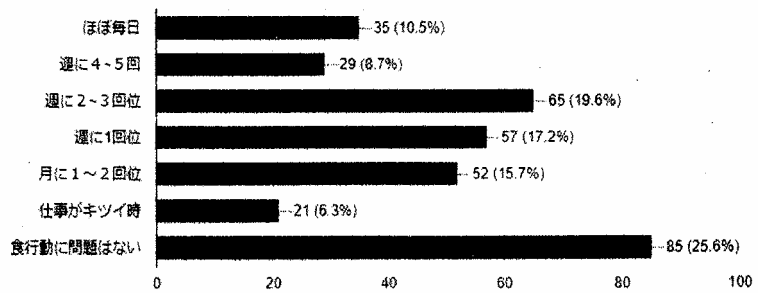


図33 過食や食欲不振の頻度

その一方では、「食行動に問題は無い」を選んだ人が25.6%見られ、1/4の人が「自分はいくら食べすぎたり食べられなかったりすることはない」と認識していることになる。

この点においても、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きく、心理的な負担の大きさにも差が大きいことを反映している可能性と、ストレスマネジメント能力の個人差あるいは体質による差の影響が考えられる。

#### [支援のあり方]

##### (35) 臨床家としての学習意欲

「図34 勉強や体験の機会を持ちたいと思う頻度」を見ると、「常に思う」を選んだ人が約2割見られ、「わりと頻繁に思う」を選んだ人が25.9%見られた。

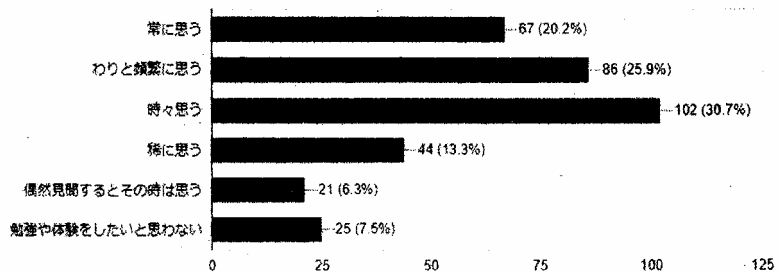


図34 勉強や体験の機会を持ちたいと思う頻度

このことから、心理職として働いている人の半数近くの人が、学習や体験の機会を持ちたいと頻繁に感じていることになる。

その一方では、「勉強や体験をしたいと思わない」を選んだ人が7.5%見られ、「稀に」を選んだ人が13.3%、「偶然見聞するとその時は思う」を選んだ人は6.3%見られた。このことは、心理職として働く人の27.1%、つまり1/4よりも多い人が日頃は「勉強したり体験したい」と思っていないと考えられる。これは、他業務と比べて、多いか否かは不明である。

この点においても、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きく、心理的な負担の大きさにも差が大きいことを反映している可能性と、何らかの個人差の影響が考えられる。となく、忙しかったり、生活に追われていたり、体力や気力の面で限界であったりすれば、学習意欲も優先順位は低くなるのは否めない。

(36) 学習や体験のための余裕が無いと感じる頻度

「図35 勉強や体験をしたくても余裕が無いと思う頻度」を見ると、「ほぼ常に思う」を選んだ人が約12.7%見られ、「大体そうだと思う」を選んだ人が19.6%見られた。

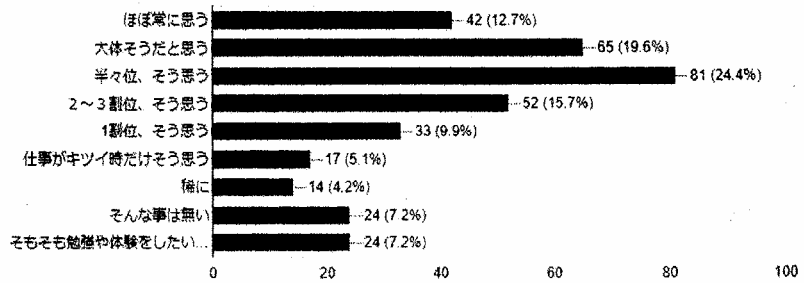


図35 勉強や体験をしたくても余裕が無いと思う頻度

その一方で、このような質問においても改めて「そもそも勉強や体験をしたいと思わない」を選んだ人が7.2%見られた。

このことから、心理職として働いている人の内「学習や体験の機会を持ちたい」と思う人の35.9%つまり1/3以上の人「学習や体験を持つ余裕がない」と感じていると考えられる。一方、26.4%が1割位以下に、そのように思う頻度がないことも事実である。

やはり、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きいためであろう。

(37) 研究のための余裕が無いと感じる頻度

「図36 研究をしたくても余裕が無いと思う頻度」を見ると、「ほぼ常に思う」を選んだ人が約9.6%見られ、「大体そうだ」を選んだ人が21.7%見られた。

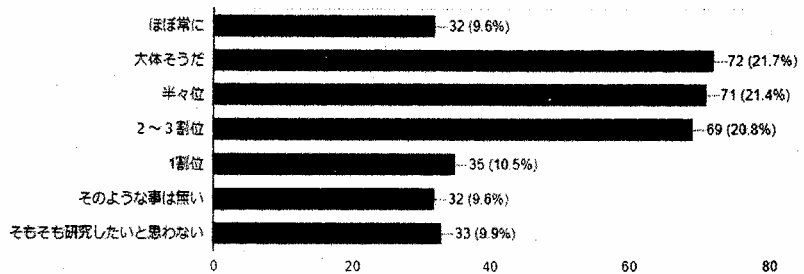


図36 研究をしたくても余裕が無いと思う頻度

その一方で、このような質問においても改めて「そもそも研究をしたいと思わない」を選んだ人が約1割見られた。

このことから、心理職として働いている人の内「研究の機会を持ちたい」と思う人の34.4%つまり1/3以上の人「研究をする余裕がない」と感じていると考えられる。

やはり、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きかったり、個人の進路の志向の差によるであろう。

(38) スーパービジョンを受けたいと思う頻度

「図37 担当事例のスーパービジョンを望む頻度」を見ると、「常に思う」を選んだ人が約7.5%見られ、「頻繁に思う」を選んだ人が20.5%見られた。

その一方で、このような質問においても改めて「スーパービジョンを受けたいと思わ

ない」を選んだ人が14.8%見られた。

このことから、心理職として働いている人のおよそ3割近くの人が「自分が担当している事例についてスーパービジョンを受けたい」と思っていると考えられる。

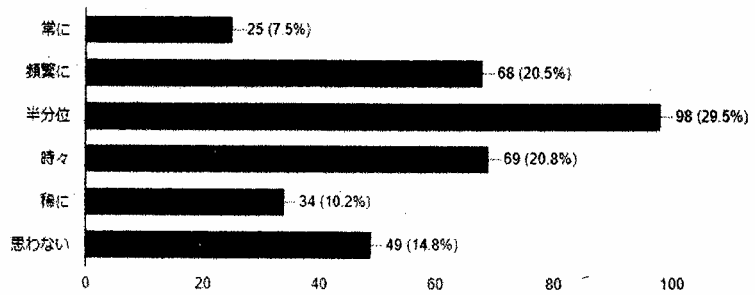


図 37 担当事例のスーパービジョンを望む頻度

(39) スーパービジョンを受ける余裕が無いと感じる頻度

「図 38 スーパービジョンを受けるための余裕が無いと思う頻度」を見ると、「ほぼ常に思う」を選んだ人が約10.8%見られ、「大体そうだ」を選んだ人が21.1%見られた。

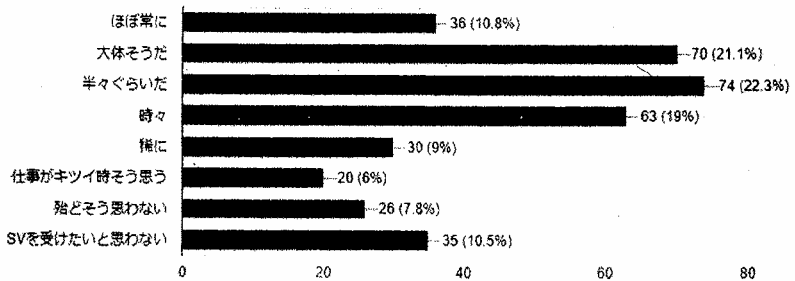


図 38 SVを受けるための余裕が無いと思う頻度

その一方で、このような質問においても改めて「そもそもSVを受けたいと思わない」を選んだ人が約1割強見られた。

このことから、心理職として働いている人の内「SVの機会を持ちたい」と思う人の35.6%つまり1/3以上の人が「SVを受けたくても受ける余裕がない」と感じていることになる。これに対して、「殆どそう思わない」を選んだ人も7.8%存在する。

やはり、働く分野や職場によって待遇や担当事例に違いが大きいであろうが、忙しかったり、生活に追われていたり、体力や気力の面で限界であったりすれば、学習意欲も優先順位は低くなるのは否めない

(40) SV指導を自分が生かせないと思う頻度

「図 39 SV指導を自分が生かせないと思う頻度」を見ると、「ほぼ常に思う」を選んだ人が約5.1%見られ、「大体そうだ」を選んだ人が14.8%見られた。

その一方で、「殆どSVを受けたことが無いので分からない」を選んだ

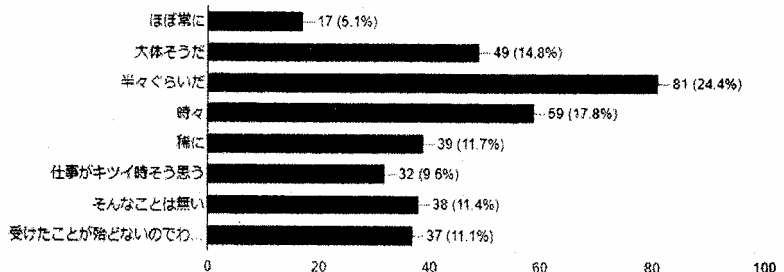


図 39 SV指導を自分が生かせないと思う頻度



人が約1割強見られた。

このことから、心理職として働いている人の内スーパービジョンを受けたことのある人の22.4%の人が「SVを受けても自分が指導を生かせない」と思うことが往々にして生じていることになる。これに対して、「そんなことは無い」を選んだ人も11.4%1割強存在し、「稀に」や「仕事がキツイ時そう思う」を選んだ人も約1割づつ存在している。

この点についても、両極分化している傾向がある。

#### (41) SV指導が実情に合わないと思う頻度

「図40 SV指導が事例の実態と齟齬があると  
思う頻度」を見ると、「ほぼ常に  
思う」を選んだ  
人が約4.8%見  
られ、「大体そう  
だ」を選んだ人  
が14.5%見られた。

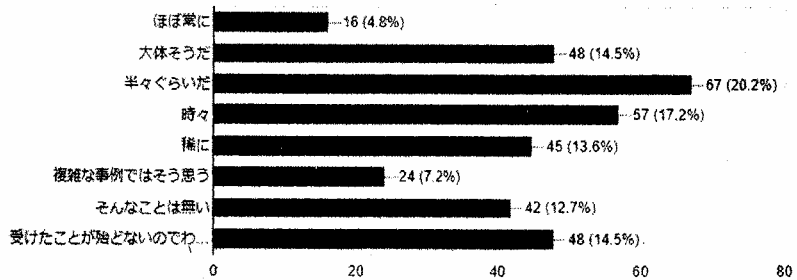


図40 SV指導が事例の実態と齟齬があると思う頻度

その一方で、「殆どSVを受けたことが無いので分からない」を選んだ人が約14.5%見られた。

このことから、心理職として働いている人の内スーパービジョンを受けたことのある人の22.6%つまり5人に1人以上の人が「SV指導が事例の実態とずれている」と思うことが往々にして生じていることになる。これに対して、「そんなことは無い」や「稀に」を選んだ人も13%前後づつ存在し、「複雑な事例ではそう思う」を選んだ人も7%存在している。

この点についても、職場によっては担当する事例内容に差があり、労働環境にも差があることから両極分化している傾向がある。

#### (42) SVに自分が即効性を求めるため挫折する頻度

「図41 SVに即効性を求め挫折する頻度」を見ると、「ほぼ常に思う」を選んだ人が約5.7%見られ、「大体そうだ」を選んだ人が11.1%見られた。

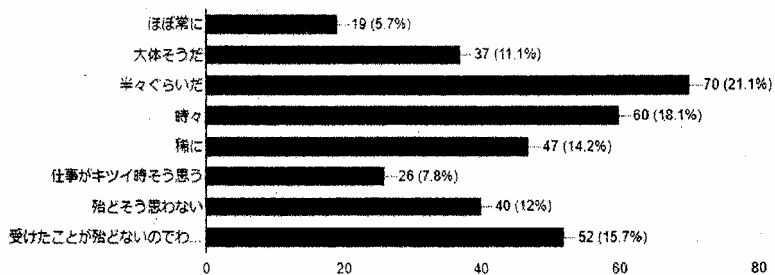


図41 SVに即効性を求め挫折する頻度

その一方で、「殆どSVを受けたことが無いので分からない」を選んだ人が約15.7%見られた。

このことから、心理職として働いている人の内スーパービジョンを受けたことのある

人の約2割の人が「SVに自分が即効性を求めてしまい続かない」と思うことが往々にして生じていることになる。これに対して、「殆どそう思わない」を選んだ人が12%、「稀に」を選んだ人が14.2%、「仕事がキツイ時そう思う」を選んだ人も7.8%存在している。

この点についても、両極分化している傾向がある。

(43) SV指導の方針を来談者が受け付けない頻度

「図42 SV指導  
 を実行しようとしても来談者が受け  
 付けない頻度」を見ると、「ほぼ常に」  
 を選んだ人が6%  
 見られ、「大体そう  
 だ」を選んだ人が  
 15.7%見られた。

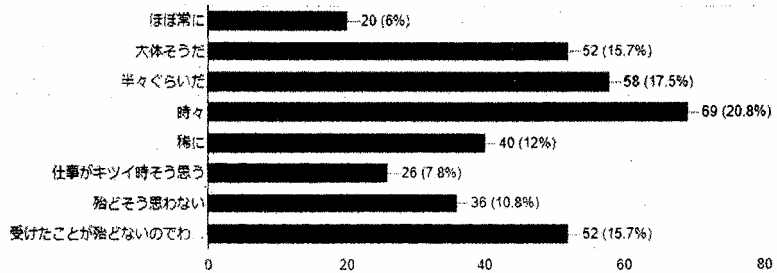


図42 SV指導を実行しようとしても来談者が受け付けない頻度

その一方で、「SVを受けたことが無いので分からない」を選んだ人が約15.7%見られた。

このことから、心理職として働いている人の内スーパービジョンを受けたことのある人の約1/4の人が「SV指導を実践しようとしても来談者が受け付けない」と思うことが往々にして生じていることになる。これに対して、「殆どそう思わない」を選んだ人が10.8%、「稀に」を選んだ人が12%、「仕事がキツイ時そう思う」を選んだ人も7.8%存在している。

この点についても、両極分化している傾向がある。

(44) 話を聞いてくれる人が居る頻度

「図43 SVとは別に話を聞いてくれる人が居る頻度」を見ると、「日程が合えばほぼ9割以上の確率で居る」を選んだ人が12.7%見られ、「同7割位の確率で居る」を選んだ人が19.6%、「同5割位の確率で居る」は、24.7%見られた。

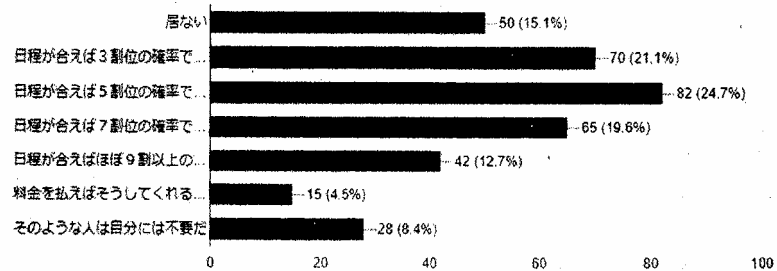


図43 SVとは別に話を聞いてくれる人が居る頻度

これに対して、「居ない」を選択した人は15.1%存在した。

また、「そのような人は自分には不要だ」を選んだ人が8.4%、見られた。

このことから、心理職として働いている人の内6割の人が、SVと別に日程が合えば5割以上の確率で話を聞いてくれる人が居ると思っていることが示された。

この点についても、両極分化している傾向がある。

(45) 個人としての癒しとフレッシュアップ

「図 44 個人としての癒しとフレッシュアップの必要性を感じる頻度」を見ると、「必要だと思わない」人が 7.5% 見られるが、「常に」「わりと頻繁にそう思う」を選択した人は 3 割を越えている。

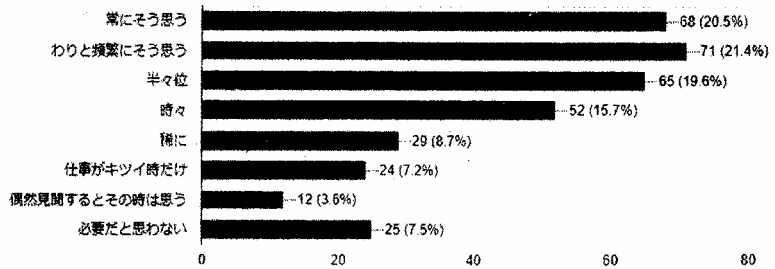


図 44 個人としての癒しとフレッシュアップの必要性を感じる頻度

(46) 一人の人間として人にかかわる体験学習

「図 45 一人の人間として人にかかわる体験学習を必要と感じる頻度」を見ると、「欲しいと思わない」を選択した人が 9.3% 存在するが、「わりと頻繁に」以上を選択した人は 34.7% 存在する。

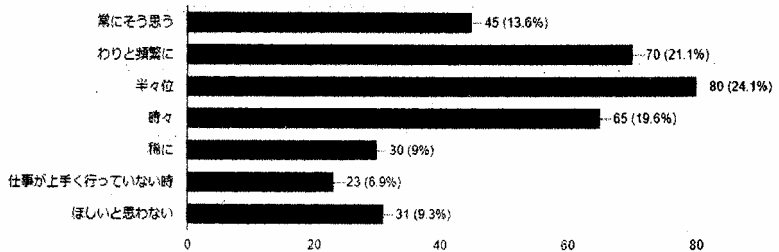


図 45 一人の人間として人にかかわる体験学習を必要と感じる頻度

(47) 人とコミュニケーションすることについて体で実感できる場

「図 46 人とコミュニケーションすることについて体で実感できる場が欲しいと思う頻度」をみると、「思わない」を選んだ人が 10.8% 存在する一方、32.5% の人が「わりと頻繁にそう思う」以上の頻度を選択している。

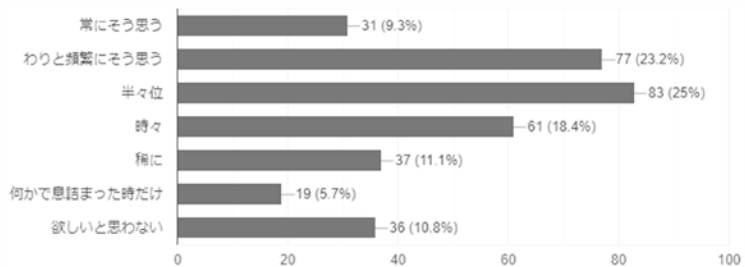


図 46 人とコミュニケーション体で実感する場を必要とする頻度

総合考察

(48) データの特質

上述の、(1) 年齢分布、(2) 男女比、(3) 保持資格、(4) 勤務経験を見ると、本調査における回答者の集団は、「比較的若く、勤務経験が 15 年以下の者が大勢を占め、広

く医師や看護師などや無資格者を含めたメンタルヘルスに関連する業務に就いている人で、男性が多い集団」と考えられる。

(49) 男女による差

各項目における回答に男女の差が有るか、 $\chi^2$  検定を行ったところ、以下の「有意差」または「差の傾向」が認められた。

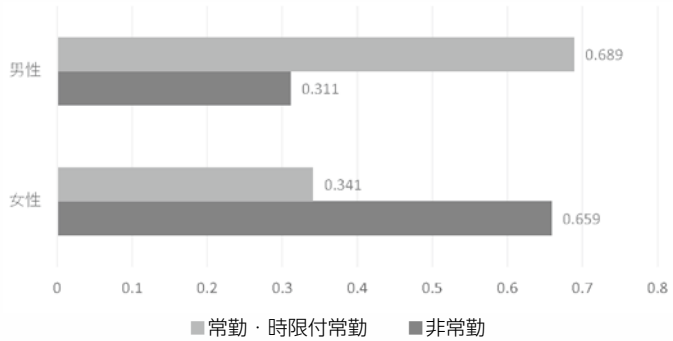


図 47 常勤と非常勤の割合

①雇用形態

「常勤」を選択したものと「時限つき常勤」を選択したものを1群とし、それ以外を「非常勤」として、 $\chi^2$  検定を行ったところ統計的な有意差が認められ、明らかに女性において男性よりも非常勤の割合が高いことが明らかになった ( $p < 0.01$ )。

セル別値	BD		合計
①2~3例以上	②月1例未満	③使わない	
28	34	7	69
79	46	9	134
0	1	0	1
0	0	0	0
0	0	0	0
107	81	16	204

②生活費の原資

統計的な有意差は見いだされなかったが、男女に分布頻度の差の傾向が見られた ( $p < 0.14$ )

セル別値	BD		合計
①2~3例以上	②月1例未満	③使わない	
36.19	27.40	5.41	69.00
70.28	53.21	10.51	134.00
0.52	0.40	0.08	1.00
0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	0.00	0.00	0.00
107.00	81.00	16.00	204.00

③来談者に肯定的感情を持ってない事例の頻度

「月に2~3例」以上を選択した群と、「担当したことが無い」「稀に」を合計した上で、男女のあいだに差が見られるか $\chi^2$  検定を行ったところ有意差が認められ、男性において「月に2~3例」以上を選択する人が多い事が分かった ( $p=0.10$ ) (表3)

p値	0.10
----	------

表 3 肯定的感情をもてない担当事例の男女差

④飲酒

「日本酒換算3合かそれ以上を飲む頻度が週に4~5回以上を選択した群」と「そのようなことは稀である」以下の群のあいだに男女による差が有るか $\chi^2$  検定を行ったところ有意差が見られ ( $p < 0.01$ )、男性に深酒するものの割合が多いことが分かった。(表4)

⑤生活費の原資

これについては統計的な有意差は見られないが、男性に複数の非常勤を兼務して生活費を賄う者がやや多く、女性に「別の業種の常勤職に就いており収入がある」と「家族の収入により補填」がやや多い傾向がうかがわれた。(図48)

⑥自己喪失と将来不安

ともに統計的な有意差は認められなかったが、自己喪失は女性にやや多い傾向があり、将来不安については男性がやや多い傾向がみられた。

⑦カウンセリングや心療内科受診の必要性および過去のそれらの支え

今後働く上でのカウンセリングや心療内科受診の必要性、および、これまでやってくる上での過去のそれらの支えについては、男女において差はみられなかった。

単一選択 回答毎日	セル列位置		CB		仕事がキツイ時	仲間と楽しく働く時	深酒はしない	もともと飲酒しない	合計
	週に4-5回	週に2-3回	週に1回位	位					
4	4	9	11	4	3	8	26	69	
19	6	29	22	11	13	14	20	134	
0	1	0	0	0	0	0	0	1	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	
23	11	38	33	15	16	22	46	204	

⑧心身の不調と治療歴

⑦に基づき、男女のデータを一括して、幾つかの身体的及び心理的な不調についての回答と「過去に心理療法や医師の治療に支えられたと思う」か否かによる差が有るか $\chi^2$ 検定を行ったところ、何れも差は見られなかった。

37飲酒量が多い(日本酒3合やウイスキー1杯相当か、それ以上)

単一選択 回答毎日	セル列位置		CB		仕事がキツイ時	仲間と楽しく働く時	深酒はしない	もともと飲酒しない	合計
	週に4-5回	週に2-3回	週に1回位	位					
7.78	3.72	12.85	11.16	5.07	5.41	7.44	15.56	69.00	
15.11	7.23	24.96	21.68	9.85	10.51	14.45	30.22	134.00	
0.11	0.05	0.19	0.16	0.07	0.08	0.11	0.23	1.00	
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
23.00	11.00	38.00	33.00	15.00	16.00	22.00	46.00	204.00	

37飲酒量が多い(日本酒3合やウイスキー1杯相当か、それ以上)

P値 0.00

表4 深酒頻度の男女差

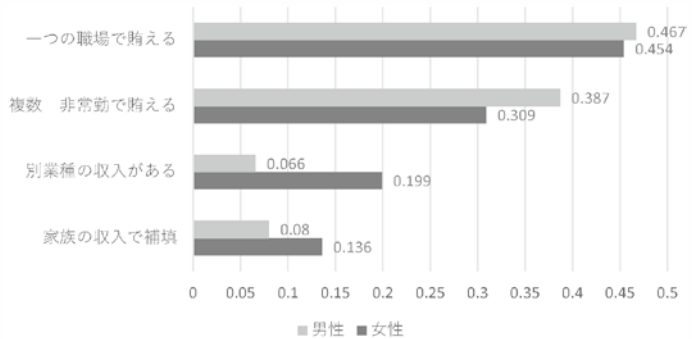


図48 生活費の原資

すなわち、「心理療法や心療内科に受診する者は、元々個人内の要因があるのだろう」という考えは、単なる偏見であることが示された。

それと同時に、心理職として働く人は過去の治療歴に係わらず満遍なく

心身の不調を抱えている人が一定量存在することが、改めて示された。

⑨労働に相応しい給料である認識

労働に相応しい給料を受け取れているかという認識については、検定を行ったところ、男女に差は見られなかった。すなわち、男女の別なく労働に相応な対価が得られていないと認識していることが明らかになった。

⑩自分個人としての癒しやフレッシュアップの必要性

「常に」「わりと頻繁に」を選択した群と、「不要」「稀に」「偶然」「キツイ時だけ」を選んだ群の間に差が見られるか $\chi^2$ 検定をおこなったところ、有意差は認められなかったが、女性に男性と比べて必要性を認識する傾向がやや高いことが示された (p = 17)。

⑪自己調節行動の実践

⑩と同様に群を分け、日々のリラクゼーションなどの自己調節行動の実践の頻度に男女差が存在するか、 $\chi^2$ 検定を行ったところ、差の傾向が認められ、女性に実践頻度

が男性よりも高い傾向が示された。これは、下地として、男性よりも女性は美容のためのピラティス等の実践率が高いことも影響している可能性がある。

⑫今後より良くしていく方策

大変たくさんの選択肢が有るため検定には馴染まないため、統計的には男女差を調べることはできなかった。

しかし、つぶさに記述を読むと、男性にやや「待遇改善、職場を替わる、心理職を辞める、スポーツ」を必要に思う傾向が強く、女性では「その他」が圧倒的に多く、その内容は「職場に仲良しを作る、習い事をする、明るい挨拶」などが選択される印象があった。男女共に、「考え方を变える」が共通して一定数みられた。これは、昨今の治療現場では認知行動療法の速効性が注目され有望視される傾向があることと関係する可能性がある。

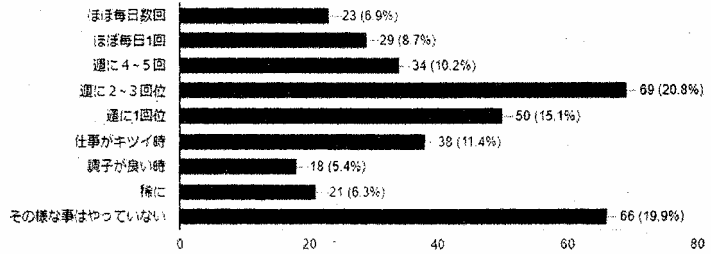


図 49 心身整える実践の頻度

単一選択 常にそう思う	セリ別位 わりと頻りにそう思う	BV 半々位	時々	稀に	仕事がキツイ時だけ	偶然見聞する時 は思ふ	必要だと思 わない	合計
20	16	10	7	5	2	2	7	69
22	21	24	22	18	8	7	12	134
0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0
42	37	34	29	23	10	9	20	204

31. 自分個人としての、癒やしやフレッシュアップの場が必要だ

単一選択 常にそう思う	セリ別位 わりと頻りにそう思う	BV 半々位	時々	稀に	仕事がキツイ時だけ	偶然見聞する時 は思ふ	必要だと思 わない	合計
14.21	12.51	11.50	9.81	7.78	3.38	3.04	6.76	54.79
27.59	24.30	22.33	19.05	15.11	6.57	5.91	13.14	106.41
0.21	0.18	0.17	0.14	0.11	0.05	0.04	0.10	0.79
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
42.00	37.00	34.00	29.00	23.00	10.00	9.00	20.00	162.00

31. 自分個人としての、癒やしやフレッシュアップの場が必要だ

P値	0.17
----	------

表 5 癒しとフレッシュアップの必要性

(50) 担当事例の深刻さと負担

上記 (14) ~ (18) を見ると、それぞれ、担当者にとって心理的な負担が大きいと思われる深刻な内容の事例を担当する頻度が問われている。

これを見ると、月に平均して4~5例の頻度で担当している人が6割から7割以上存在している。一般に想起してみれば多くの人に体験のあることであろうが、苦しんでいたり絶望している人の話を50分にも渡って聴くということは、そのみでもかなりネガティブなエネルギーを受けるものである。それが一日に何人もおり、週3日の非常勤でも1ヶ月には十数回から職域によっては百数十回の面接回数になり、なおかつ本人や家族が問題解決への動機づけがなかったり、関係者に怒鳴られたり、カウンセリングどころでない環境にあったりするのである。

これが母集団の心理職の勤務内容の実態を反映した結果であるとしたら、学校教員に対する同様の調査(文部科学省 2013.ほか)と比較しても、心理職として働く人達は、

とんでもない精神的負担を背負って働いていることになる。疲労感の蓄積や出勤したくない気持ちどころか、身体的不調、精神的不調にならないためには、相当意図的なストレス発散の方策を持っているか、あるいは、なるべく来談者と深い心理的関係性を持たないようにするなど、身を守る術は他に何かあるだろうか？

一方では、「そのような事例は担当したことは無い」「稀に」を選択した人も、15～19%存在していることも事実で、分野や職場や地域による格差が大きいことがうかがわれる。

#### (51) 非社会的問題傾向

上述の(19)面接における自己否定感、(20)将来の不安、(21)自己喪失、(22)有用感の喪失、(23)仕事を休みたい、(24)これ以上働けないと、週に2～3回かそれ以上の頻度で感じながら働いている人が、心理職の2割から6割の割合で存在していることが窺われる。一方で、「自分はそういう事は滅多にない」と認識している人も1/5～1/3存在する。

#### (52) 反社会的問題行動傾向

上述の(25)カッとなる、(26)サービス提供者者に高圧的になる、(27)身近な人に当たる、に関して、心理職の5人に1人ないし4人に1人が、週に2～3回は攻撃的な行動を取ると自覚していることが窺われる。一方で、「自分はそういう事は滅多にしない」と認識している人も1/5～1/3存在する。

#### (53) 心身の不調

上述の(28)睡眠障害、(29)胃腸の不調、(30)倦怠感を見ると、1/3から半数以上の人が、週に2～3回以上の頻度で不調を覚えながら働いていることが示された。

それと同時に、そのような不調を感じていない人も1/5から1/3の割合で存在していることも事実である。

#### (54) 嗜癖・依存傾向

上記(31)～(34)を見ると、心理職として働く人の1/4前後の人に何らかの物質的又は行動的な依存の傾向がうかがえられることが分かる。

#### (55) 学習意欲と余裕のなさ

上述の(35)、(36)を見ると、勉強も体験もしたいと思わない人7.5～27.1%のうち意欲の無い7.2%の人をのぞけば、2/3以上は、なんらかの理由で余裕がないことに起因するように推測される。

勉強や体験をしたいと思っている人の1/3が、勉強や体験をする余裕が無いと言っていると言える。

また、(37)を見ると、研究についても同様の傾向が見られる。

(56) スーパービジョン

(38) ~ (43) を見ると、スーパービジョンを受けたいと思わない人のおよそ半数は余裕の無さに起因すると推測される。

また、スーパービジョンをほとんど受けたことがないとしている人が10 ~ 15.7%存在している。

そして、スーパービジョンを受けても、相談している心理職本人の実情や担当する事例の実情に対して十分符合した指導になっていない可能性が窺われる。

(57) 個人としての癒しと体験学習の必要性

(44) ~ (47) の、気兼ねなく話を聞いてもらえる存在、個人としての癒しの場、人に係わることの体験学習の場、の必要性を感じる頻度についてを見ると、そのような機会は欲しいと思わない人が8% ~ 10%ほど存在する一方で、31 ~ 36%の人が必要だと頻繁に思いながら働いていることが窺える。

(58) 今後必要とされる対策

以上より、精神衛生上の問題傾向を抱えた状態にある人が心理職として働く人の1/5 ~ 半数前後は居ることになる。これが心理職全体の実態と大きくかけ離れていないならば、教員に対する同様の調査結果(文部科学省 2020.ほか)と比べて、桁違いの多さである。

必要な対策の一つは、現実的な問題として、待遇改善であり、養成機関の質の向上である。

もう一つは、業界団体や自治体の都合ではなく、質のよいサービスを必要としている人とそこで働いている心理職の立場から、心理職へのメンタルヘルス面での対応を早急に行うことが必要である。

そのためには、当然心理職への理解を持っていて然るべき、学会や研究者や職能団体や資格を出してきた団体を中心になって、議論を深め自助グループワーク等の有効な対応を提案していく必要があるであろう。

(59) 今後の展望

今回の調査は、あくまでも急ごしらえの試験的なものであり、回答者は男性が多いなど偏りがあり、ネット調査についての不慣れから質問紙に至らない点もあった。

しかし、取り上げた問題は、社会全体の精神衛生上の“受け皿”に関連する社会的に大変波及効果のある問題であるので、不備な点を改善して、更なる調査と問題提起を行う必要性がある。

謝辞

本調査の統計分析においては、飯島克如氏(いいじままちづくり研究室)に多大なご支援を戴きましたことを、記して感謝いたします。



## 文献

- 原野広太郎 (1983). PST 問題行動傾向診断検査 日本文化科学社.
- 一般社団法人日本臨床心理士会 (2022). 第 8 回臨床心理士の動向調査報告書 一般社団法人日本臨床心理士会.
- 一般社団法人地方公務員安全衛生推進協会 (2021). 地方公務員健康状況等の現況の概要. 厚生労働省 (2019). 令和元年 公認心理師の養成や資質向上に向けた実習に関する調査 厚生労働省.
- 栗原耕平 (2022). 専門性が高いのに 1 年契約・・・学校カウンセラーの理不尽な雇用実態「いきなり雇止に」 biz SPA フレッシュ 2022.11.01.
- 春日作太郎 (2022). 心理職に対するメンタルヘルス面での支援の必要性. 日本カウンセリング学会第 58 回大会 自主シンポジウム 発表要旨集.
- 毎日新聞 (2015). うつ病など休職職員 5045 人 続く高止まり 毎日新聞電子版 2015.12.26.
- 毎日新聞 (2022). 9 割が「職場にストレス」心を支援するスクールカウンセラーに何が 毎日新聞電子版 2022.09.20.
- 毎日新聞 (2022). 「子と向きあいたかった」心折れた 29 歳元児相職員、うつ病発症 1 人で 20 人担当、5 分刻み 毎日新聞電子版 2022.11.25.
- 文部科学省 (2007). 児童生徒の教育相談の充実について 生き生きとした子どもを育てる相談体制づくり一報告 文部科学省.
- 文部科学省 (2013). 教職員のメンタルヘルス対策について (最終まとめ) 文部科学省. 文部科学省「作業関連疾患の予防に関する研究班」(2015). 職業性ストレス簡易調査票 文部科学省.
- 文部科学省 (2020). 令和 2 年度公立学校教員の人事行政状況調査について (概要) 文部科学省.
- 日本学校改善学会 (2022). 学校改善研究紀要 学校改善からみた「学校教員統計調査」の基礎的検討 日本学校改善学会.
- PwC コンサルティング合同会社 (2022). 令和 3 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業 児童相談所における児童福祉司等の勤務実態等についての調査研究事業報告書 PwC コンサルティング合同会社.
- 妹尾昌俊 (2021). 教員の精神疾患による休職・病休は依然として多く 20 代、30 代で増加：背景になにがある？ YAHOO！ジャパニニュース 2021.12.22.
- 心理職ユニオン (2022). 東京都スクールカウンセラー労働実態調査報告書 2021.09.01 ~ 2021.10.31. 心理職ユニオン.
- 読売新聞 (2021). 県職員 長期療養 204 人 精神疾患 児関係が 2 割 2021.12.12.

Received: November 30, 2022

Accepted: December 12, 2022