

令和7年度広域研究活動報告書

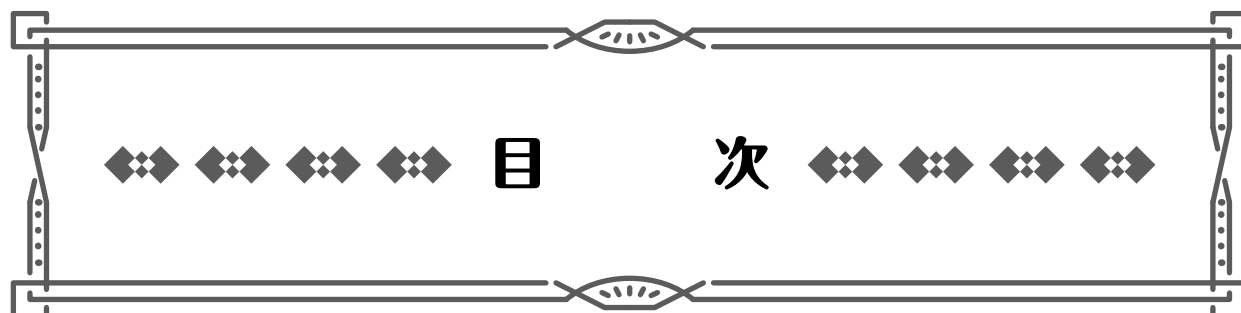
# 市町村心理職のキャリア形成について 考える研究会 報告書

令和8年3月



公益財団法人 大阪府市町村振興協会  
おおさか市町村職員研修研究センター  
市町村心理職のキャリア形成について考える研究会





<b>第Ⅰ章 はじめに</b> .....	1
1. 本研究の実施の背景 .....	3
2. 研究会の開催状況 .....	4
<b>第Ⅱ章 問題</b> .....	7
1. 市町村心理職の定義と実態 .....	9
(1) 市町村心理職とは .....	9
① “専門職”としての心理職の定義	
② 市町村心理職の定義	
(2) 市町村心理職を取り巻く状況－社会情勢と市町村心理職配置の歴史 .....	11
① 家庭児童相談室－変革前夜	
② 第一の変革－2004年の児童福祉法改正による「児童虐待の通告窓口」としての市町村	
③ 第二の変革－2016年の児童福祉法改正による「市区町村子ども家庭総合支援拠点」の設置	
④ 第三の変革－2022年の児童福祉法改正による市町村における「こども家庭センター」の設置	
(3) 市町村の心理職の現在地－業務内容と役割 .....	14
① 事務業務を担う心理職	
② ソーシャルワークを行う心理職	
(4) 市町村心理職の実態 .....	16
2. 市町村心理職のキャリア形成 .....	18
(1) 自治体における各職種の実態とキャリア形成の問題 .....	18
① 事務職員	
② 福祉専門職	
③ 保健師	
④ 建築・土木技術職	
(2) 市町村における各職種の特徴 .....	23
(3) 心理職のキャリア形成 .....	24
コラム1－①「市町村心理職の魅力」 .....	29
コラム2－①「市町村で働く他職種から市町村心理職へのメッセージ」 .....	31

第Ⅲ章 本研究の目的 .....	33
第Ⅳ章 方法 .....	37
1. 連続講座の実施方法 .....	39
(1) 連続講座の実施方法及び内容 .....	39
(2) 登壇者 .....	40
(3) 対象者 .....	40
(4) 募集方法 .....	40
① 広報の方法	
② 募集時期	
2. グループディスカッションの質的分析 .....	40
3. アンケート調査と量的分析 .....	41
(1) 調査の目的 .....	41
(2) 調査対象と調査方法 .....	41
① 調査対象	
② 調査方法	
③ 実施時期	
④ 調査票の内容	
⑤ 分析方法	
4. 倫理的配慮 .....	42
(1) 連続講座及びグループディスカッション .....	42
① 研究対象者への影響（身体的・精神的負担、その他のリスク）と対策・措置	
② 研究対象者への説明方法・同意確認	
③ データの収集方法・処理におけるプライバシー保護のための措置	
(2) アンケート調査 .....	42
① 研究対象者への影響（身体的・精神的負担、その他のリスク）と対策・措置	
② 研究対象者への説明方法・同意確認	
③ データの収集方法・処理におけるプライバシー保護のための措置	
(3) 研究成果の公開方法 .....	42
コラム 3-① 「他領域で働く心理職から市町村心理職へのメッセージ」 .....	44
コラム 1-② 「市町村心理職の魅力」 .....	46

<b>第V章 連続講座について</b> .....	<b>47</b>
<b>1. 参加者の内訳</b> .....	<b>49</b>
<b>2. 登壇者からの寄稿ー連続講座での講演内容を踏まえて</b> .....	<b>50</b>
第1回 若手から見た市町村心理職 .....	50
第2回 市町村心理職のキャリア形成について～管理職の立場から～ .....	53
第3回 市町村心理職のキャリア形成についてー異動経験者の立場からー .....	58
第4回 市町村心理職のキャリア形成についてー転職経験者の立場からー .....	60
<b>3. 連続講座における終了後アンケートの結果について</b> .....	<b>62</b>
(1) 終了後アンケートの内容 .....	62
(2) アンケートの各質問に対する回答と考察 .....	62
(3) アンケート結果全体に対する考察 .....	67
コラム2ー②「他領域で働く心理職から市町村心理職へのメッセージ」 .....	68
<b>第VI章 グループディスカッションとアンケートの自由記述の内容を用いた質的分析</b> .....	<b>71</b>
<b>1. 各テーマにおける分析結果及び考察の構成について</b> .....	<b>73</b>
<b>2. 各テーマにおける分析結果及び考察</b> .....	<b>74</b>
(1) 心理職にとっての「若手から見た心理職」にまつわる課題と今後の展望 .....	74
① SCATによる分析のストーリーライン	
② 「若手から見た心理職」に関する心理職の課題の考察	
(2) 心理職にとっての「昇進」にまつわる課題と今後の展望 .....	78
① SCATによる分析のストーリーライン	
② 心理職の「昇進」に関する心理職の課題の考察	
(3) 心理職にとっての「異動」にまつわる課題と今後の展望 .....	82
① SCATによる分析のストーリーライン	
② 心理職の「異動」に関する課題の考察	
(4) 心理職にとっての「転職」にまつわる課題と今後の展望 .....	86
① SCATによる分析のストーリーライン	
② 「転職」に関する心理職の課題の考察	
③ 「転職」に関する心理職の課題解決に向けた方策	
(5) 心理職にとっての「キャリア形成全般」にまつわる課題と今後の展望 .....	90
① SCATによる分析のストーリーライン	
② 心理職の「キャリア形成全般」に関する課題の考察	

<b>3. 質的分析の全体考察</b> .....	96
(1) 全体考察について .....	96
(2) 現状の理解 .....	96
(3) 課題の整理 .....	97
(4) 今後の方策 .....	98
① 制度整備	
② 組織的対応	
③ 個人の主体的取り組み	
④ キャリア形成の4視点	
⑤ まとめ（結論）	
<b>4. グループの発達</b> .....	102
コラム3-② 「市町村で働く他職種から市町村心理職へのメッセージ」 .....	104
<b>第七章 アンケートによる量的分析結果</b> .....	107
<b>1. 回答数および回答率</b> .....	109
<b>2. 心理職の人数</b> .....	109
(1) 任用形態別心理職の人数 .....	109
(2) 府内で心理職をおいている自治体数（24自治体中） .....	109
(3) 人口規模類型別自治体あたりの正職員心理職の平均人数 .....	110
(4) 心理職の在職年数 .....	110
(5) 心理職の職位 .....	111
(6) 2018（平成30）年度以降の心理職の採用について .....	111
① 心理職の採用の有無	
② 過去8年（平成30年度～令和7年度）の各年の採用の有無について	
③ 正職員心理職採用募集の理由	
④ 正職員心理職の採用がなかった理由	
⑤ 募集時の資格要件について	
(7) 心理職の配置実績について .....	115
(8) 心理職の異動について .....	116
① 平成30年度以降の正職員心理職の異動状況	
② 異動の範囲（複数回答）	
③ 異動がなかった理由（複数回答）	
④ 心理職でないが異動により心理職として勤務している職員の有無	
(9) 心理職のキャリア形成、人材育成プランについて .....	118
(10) 自由記述 .....	120

3. まとめ	124
コラム 1-③「市町村心理職の魅力」	126
<b>第Ⅳ章 総合考察</b>	<b>129</b>
1. 各章のまとめ	131
2. 全体の考察	133
(1) 市町村心理職のキャリア形成の実態と課題及びその発生プロセス	133
(2) 市町村心理職のキャリア形成における課題発生・維持のサイクルを好循環に変えるために	135
提言 1 心理専門資格の養成校と自治体との連携促進	136
提言 2 職能団体による体系的な人材育成の展開	136
提言 3 ワークライフバランスの向上に向けた取り組みの推進	139
提言 4 市町村心理職の専門性とキャリアラダーの明確化	142
3. 市町村心理職の専門性と魅力	145
(1) 市町村心理職の専門性と心理専門職全体の専門性との比較	147
(2) 市町村心理職の専門性と自治体職員の能力との比較	147
(3) これからの市町村心理職の専門性の描写の試行	147
助言者からのご寄稿 1 「市町村心理職の未来を切り拓く」	
松井 望氏（東京都立大学）	151
助言者からのご寄稿 2 「市町村心理職のキャリア形成を考える研究会に向けて」	
八木安理子氏（同志社大学）	153
<b>第Ⅴ章 おわりに</b>	<b>155</b>
1. 市町村心理職の方々へ	157
2. 市町村心理職と共に働く自治体職員の方々へ	157
3. 市町村心理職に興味を持つの方々へ	157
謝 辞	159
研究会構成員	160
資 料	161



# 第 I 章 はじめに



1. 本研究の実施の背景 .....	3
2. 研究会の開催状況 .....	4





## 1. 本研究の実施の背景

市町村職員のキャリア形成は、人材確保や人材育成の観点から自治体にとって非常に重要なテーマであり、多くの研究が蓄積されている。しかし対象を専門職に絞るとその数は一気に減り、さらに心理職（以下「市町村心理職」という。）に絞ると限りなく0に近づく。また、市町村心理職自身によるキャリア形成をテーマとした研究は、管見の限りでは存在しない。「市町村心理職のキャリア形成」にはどんな課題があり、どんな方策が必要なのかがまったくわからない状況なのである。そもそも市町村心理職自体がどこにどの程度いるのかも、十分に明らかになっているとは言いがたい。

そうした現実を前に、「市町村心理職のキャリア形成について考える研究会」は、市町村心理職が抱く「私の今後のキャリアはどうなるのだろうか」という素朴な疑問から出発した。その問いは、おおさか市町村職員研修研究センター（マッセOSAKA）の広域研究活動支援を受けることで、個人の問題意識にとどまらず、研究として形を成すことが可能となった。研究会の構成員の多くは思いを同じくする市町村心理職である。本研究会で行ったのは、いわば市町村心理職の、市町村心理職による、市町村心理職のための研究だと言えるだろう。

ただし本研究の独自性はそれだけではない。心理専門資格を有する他職種や、心理職の人事行政に携わった経験を持つ事務職、自治体以外の職場で働く心理職も本研究に参画し、「市町村心理職を外部から捉える視点」を取り入れた点も重要である。市町村心理職は人数が少なく、横のつながりも必ずしも強いとはいえないため、自らの役割や専門性を多面的に検討する機会が限られている。本研究会ではそうした状況を踏まえ、当事者以外の視点も交えた検討を試みた。さらに、市町村での心理支援や自治体の人材育成を専門とする学識経験者も参画することで、現場の実践知と学術をつなぐ機能も想定した。

本報告書は本研究会で行った研究の報告と、市町村心理職に関係する様々な立場の方からの寄稿で構成されている。報告書の内容には市町村心理職の苦悩や迷いが前面に出ており、市町村心理職へのメッセージ性が強いかもしれない。とはいえ心理職以外の自治体職員の方々にとっては、市町村における心理職の人材育成やキャリア形成について検討する際の参考となること、また、市町村心理職に興味を持つの方々にとってはその実態を知る資料となることを期待している。

報告書の構成は次のとおりである。第Ⅱ章で市町村心理職のキャリア形成にかかる問題を示す。市町村心理職の存在そのものに曖昧さがあるため、市町村心理職の定義と、市町村心理職を取り巻く環境、そしてその実態から紹介するとともに、そのキャリア形成に関する問題を他職種との比較を通じて明らかにする。第Ⅲ章では本研究の目的を、第Ⅳ章で研究の方法を示す。第Ⅴ章では市町村心理職を対象として実施したキャリア形成に関する連続講座について報告する。ここでは連続講座の登壇者の方々からの寄稿論文も掲載する。第Ⅵ章では連続講座におけるグループディスカッションの内容を質的に分析した結果と考察を説明する。第Ⅶ章では大阪府内の市町村（政令市を除く）を対象として実施した市町村心理職の実態に関するアンケート調査結果と考察を報告する。第Ⅷ章では総合考察を示し、最後に第Ⅸ章で「市町村心理職」「市町村心理職の共に働く自治体職員の方々」「市町村心理職に関心を持つの方々」を対象としたメッセージを伝える。各章の間にコラムとして「①研究会構成員が語る市町村心理職の魅力」、「②市町村で働く他職種から市町村心理職からのメッセージ」、「③他領域で働く心理職から市町村心理職へのメッセージ」の三種を掲載している。また報告書の最後には、本研究会の助言者からご寄稿も掲載している。いずれも市町村心理職のキャリア形成や専門性について考えるにあたって大きな刺激となることは間違いのない。是非お目通しいただければと思う。

## 2. 研究会の開催状況

開催日	議題	方法
令和6年7月28日	第1回研究会 1. 構成員について 2. 研究会の趣旨について	対面
令和6年8月4日	第2回研究会 1. 児童福祉施設心理職連続研修について 2. 市町村心理職を対象とした連続研修について	オンライン
令和6年8月29日	第3回研究会 1. 連続講座及びスケジュールについて 2. 研究方法について	オンライン
令和6年9月5日	アドバイザーからの助言	対面
令和6年10月2日	第4回研究会 1. 連続講座について 2. 連続講座の役割分担について	オンライン
令和6年11月27日	第5回研究会 1. 連続講座の申込状況及び今後の対応について 2. 連続講座の役割分担について 3. アンケートについて 4. 登壇者との打ち合わせについて	オンライン
令和6年12月3日	連続講座の登壇者との打ち合わせ	オンライン
令和6年12月12日	第6回研究会 1. 連続講座応募者の選考について 2. 連続講座の役割分担について 3. アンケートについて	オンライン
令和6年12月21日 令和7年1月12日 令和7年1月26日 令和7年2月2日 令和7年2月23日 令和7年3月16日	市町村心理職のキャリア形成に関する連続講座 開催 ※ハイブリッドもしくはオンライン開催 ※研究会構成員は毎回会場に参集	対面
令和7年4月3日	第6回研究会 1. 連続講座の振り返り	オンライン
令和7年5月21日	第7回研究会 1. 今後のスケジュールについて 2. 役割分担について	オンライン
令和7年6月4日	第8回研究会 1. アンケート調査について	オンライン
令和7年6月25日	第9回研究会 1. 質的分析の方法について 2. 質的分析のスケジュールについて	オンライン



開催日	議題	方法
令和7年7月16日	アドバイザーからの助言	対面
令和7年7月21日	第10回研究会 1. 分析の進捗状況の確認 2. 分析の疑問・課題の共有 3. スケジュール・分担の確認	対面
令和7年8月27日	第11回研究会 1. 分析の進捗状況の確認 2. 分析の疑問・課題の共有 3. スケジュール・分担の確認	オンライン
令和7年10月19日	第12回研究会 1. 分析結果について 2. 報告書の構成及び担当について	対面
令和7年11月18日	アドバイザーからの助言	オンライン
令和7年12月11日	アドバイザーからの助言	対面



## 第Ⅱ章 問題



<b>1. 市町村心理職の定義と実態</b> .....	<b>9</b>
(1) 市町村心理職とは .....	9
(2) 市町村心理職を取り巻く状況－社会情勢と市町村心理職配置の歴史 .....	11
(3) 市町村の心理職の現在地－業務内容と役割 .....	14
(4) 市町村心理職の実態 .....	16
<b>2. 市町村心理職のキャリア形成</b> .....	<b>18</b>
(1) 自治体における各職種の実態とキャリア形成の問題 .....	18
(2) 市町村における各職種の特徴 .....	23
(3) 心理職のキャリア形成 .....	24
コラム1－①「市町村心理職の魅力」 .....	29
コラム2－①「市町村で働く他職種から市町村心理職へのメッセージ」 .....	31





## 1. 市町村心理職の定義と実態

### (1) 市町村心理職とは

近年、複雑化した地域課題や多様化した市民のニーズに対応するために、市町村行政機関には高い専門性が求められている。こうした状況において、一定の専門性と倫理性が担保されている専門職の配置は、行政の質の向上に大いに寄与するものであろう。そうした専門職のひとつとして「心理職」は存在している。しかし市町村で働く心理職に関する研究は限られており、その実態は明らかになっていない。「市町村における心理職に関する文献はほとんどなく、その役割も明確化されておらず、行政組織として活用には困惑している状況や、心理職側も期待される役割が不明確なために戸惑いや孤立に陥り、結果的に心理職を効果的に活用できていない状況や心理職の離職につながっている場合もみられる」（八木ら、2024；p.6-7）。行政における市町村心理職の定義や役割、実態の不明確さは、市町村心理職のワークエンゲージメントやキャリア形成に強い影響を与えているのだ。

そこで以下では、本研究の前提となる心理職及び市町村心理職の定義と、市町村心理職を取り巻く環境、そしてその実態について述べる。なお本研究では、心理専門職全般については「心理職」、市町村で働く心理職については「市町村心理職」と表す。

#### ① “専門職”としての心理職の定義

心理職に明確な定義はない。なぜなら心理職には医師や看護師のように「業務独占」の資格が存在していないため、誰でも“心理の専門家”を名乗ることが可能だからだ。だとすれば、何をもって心理職と言えよいのだろうか。誰でも名乗ることが可能な職種である心理職は果たして専門職と言えるのだろうか。まずは心理職が専門職足り得る条件を備えているのかという根本的な問題を問う必要があるだろう。

竹内（1971）は社会学における専門職の概念を整理し、現代の専門職研究は「専門職一非専門職連続体説」をとっていることを明らかにしている。つまり、「ある職業が専門職であるかどうかの議論よりも、どのくらい専門職に近いかが問われるべき」（p.50）であり、各専門職は、専門職に必要な要件を満たしていくことで専門職化を図るものだという。基本的な要件としては「稀少性scarcityと代替不能性」（p.53）、「体系理論」（p.59）をあげ、「専門職とは体系理論の無媒介的機械的応用をすすめる職業ではなくて、創造と判断の工房をとおして転徹する職業だといえる」（原文ママ）（p.59）と述べている。また竹内（1972）は、専門職の核心特性として自律性を強調している。橋本（2006）は専門職（化）の変遷を追いかけた結果、ある職業集団の専門職性（専門職化の度合い）の理解に要する重要なメルクマールとして「資格試験制度」と「（高等）教育システム」という二つの要件を提示している（p.114）。

つまり専門職とは、それらが有する知識の稀少性と代替不能性が社会的に承認され、体系的な理論に基づいて知識が制度化された結果、資格試験制度と高等教育システムを有し、その専門性に基づいて自律的に判断し、行動する集団であるということができよう。

これらの専門職としての成立要件を心理の世界に当てはめるとどうだろうか。これらの要件を備えた心理専門資格はすでにいくつか存在している。その中心となるのは「臨床心理士」と「公認心理師」の2つである。いずれも臨床心理学や心理学に関する専門的知識や技術を用いて心理支援を行う心理専門資格である。臨床心理士は1988年に登場した公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会が認定する民間資格で、日本臨床心理士資格認定協会によれば、認定者数は2025年4月1日時点で43,083人である。公認心理師は2019年に創設された国家資格で、公認心理師試験研修センターによると、登録者数は2025年6月末時点で75,006人となっている。

資格試験の受験要件として、臨床心理士は指定の大学院の修了が求められる。公認心理師は大学と大学院で必要な科目を修めてその課程を修了するか、もしくは大学で指定科目を履修・卒業後、指定施設における2年間の実務経験が必要である。いずれも養成課程において実習が必須となっている。

各々に職能団体が設置されており、臨床心理士を対象とした職能団体である日本臨床心理士会では、2023年5月末時点での会員数が23,340名で、認定者数に占める会員数の割合は約50%である。公認心理師については複数の職能団体が設立されており、いずれも資格登録者数に占める会員数の割合は約10%となっている。

なお、一般社団法人日本臨床心理士会から2024（令和6）年に公表された「第9回臨床心理士の動向調査」報告書によると、調査が実施された2023年9月時点における臨床心理士の有資格者は約37,000人であり、回答者数は11,679人、回答率は約3割であった。回答者のうち10,646人（91.2%）が公認心理師資格を取得しており、取得予定者174人（1.5%）を合わせると、92.7%の者が取得済み及び取得予定であった。また、令和5年度公認心理師活動状況等調査報告書（日本心理研修センター、2025）によると、2024年10月末日時点の公認心理師登録者全員71,732人を対象とした調査を実施した結果、回答のあった38,827人（回答率54.4%）のうち、臨床心理士資格を有しているものは15,088人（38.9%）であり、資格の選択肢の中でもっとも多かった。つまり、臨床心理士の多くは公認心理師を有していること、公認心理師の約6割は臨床心理士以外であることがわかる。

臨床心理士及び公認心理師はともに養成課程において実習が義務付けられている。一般社団法人日本公認心理師養成機関連盟が2021年に実施した調査によると、市町村での実習は教育委員会による不登校事業や保育巡回事業等において実施されている。

ちなみに、これら2つの心理専門資格のほかに、市町村において心理職として任用される資格として臨床発達心理士や精神保健福祉士等があげられる。

これらの心理専門資格の成り立ちや育成・認定システムからうかがえるのは、臨床心理士や公認心理師は、心理学に関する知識や技術に基づいて心の問題の解決や再発防止、予防に寄与することを職務としており、その稀少性や代替不能性を社会的に認められた結果、体系的な知識に基づく教育システムが確立されている心理専門資格であるという事実である。つまりこうした資格を有している者は、「専門職」としての心理職足り得る条件はクリアできていると言えるだろう。

## ② 市町村心理職の定義

ところが心理職の職域を市町村に限定した途端、心理職の定義は再び曖昧になる。各自治体が心理職配置の必要性に応じて採用要件を設定しており、そこでは必ずしも資格保持が求められていないからだ。市町村心理職の定義について資格という観点から整理してみよう。

「行政の専門性は、単に資格保持の存否という観点からだけではなく、それらの取得の難易度からも、専門性の分類を行うことが可能である」（出良、2016；p.36）。藤田（2002）は、任用に何らかの資格を要する「資格職」について、任用資格の厳格さの度合いに応じて次の3種に分類している（p.193）。最も厳格度が高いものが「民間と共通の国家資格の保有者がその要件とする職に就く場合」であり、これには医師や弁護士、看護師などが当てはまる。次に厳格度が高いものとして「地方政府独自の資格であり、独自の資格検定が実施され、その合格者が任用される場合」である。その例としては土木技師や電気技師等があげられるだろう。3つ目は任用資格に幅があり、難易度もそれほど高くないが「地方政府独自の資格であるが、資格検定は実施されず、大学の単位取得、講習会の受講等の一定の要件を満たすものが任用される場合」である。これには社会福祉士が該当する。

この分類からわかるのは、行政における専門職の位置付けはそれ以外の職域とは異なり、より幅広い運用がなされているという事実である。先述の分類に準じると、市町村心理職は2つ目に該当する



だろう。「心理職」という自治体独自の資格が設定され、独自の採用要件が付され、心理職を対象とした独自の資格検定が実施され、その合格者として任用されるのが「市町村心理職」だと言える。

市町村心理職の採用要件としてよく目にする項目は「臨床心理士資格保持（取得見込みを含む）」と「公認心理師資格保持（取得見込みを含む）」、そして「大学において心理学を専修する学科又はこれに相当する課程を修めて卒業した者（卒業予定含む）」である。これら要件が並んで示されている場合もあれば、ここに「〇〇領域での実務経験〇年以上」といった実務経験の条件や、「〇〇（心理検査名）の実施が可能であること」といった実務的な条件が付与されるケースもある。先の竹内（1971）の指摘する「専門職—非専門職連続体」理論を適用すると、市町村では、“心理支援の経験者”や“学部で心理学を学んだもの”から心理専門資格を有する専門職まで心理職を幅広く捉えており、前述の「① “専門職”としての心理職」よりも幅広い運用を行っているといえよう。

また、近年は「事務職（心理職）」と事務職に位置付けられた心理職という職員募集情報を目にする機会が多い。これは、採用後の幅広い任用が想定されていると推察される。

以上のように、一口に市町村心理職と言っても、その内実は自治体によって異なり、市町村における心理職の位置付けは曖昧であると言わざるを得ない。本研究では心理職の専門性の向上及び専門職としてのさらなる社会的承認を追求する立場から、あくまで「専門職としての心理職」という定義を採用する。つまり心理職とは「市町村行政機関において心理専門資格を有する者」と捉え、心理職としての知識や技術を有するだけではなく、資格取得に伴う責任と自律性を持つ専門職としての心理職について研究することとする。

## (2) 市町村心理職を取り巻く状況—社会情勢と市町村心理職配置の歴史

心理職はその専門性として発達の視点を有していることから、子どもを対象とした発達支援領域で任用されてきた歴史がある。この傾向は市町村行政機関においても同様であり、母子保健領域における就学前児童を対象とした健診時の発達検査業務や、児童福祉領域における相談業務に多くの市町村心理職が携わっている。こうした業務に任用する心理職について公的な規定はなく、各自治体が必要に応じて任用してきた。しかし近年市町村の児童福祉領域では、急激な社会状況の変化や施策の展開に伴って、心理職の任用に大きな動きが生じている。市町村心理職を取り巻く状況は採用や異動、求められる専門性という観点から、そのキャリア形成に深く関係している。そこで、市町村児童福祉領域における心理職の配置の歴史と近年の動向について触れておきたい。

### ① 家庭児童相談室—変革前夜

「歴史的には、昭和30年代に入って子どもの自殺や非行問題などが社会問題として顕在化したことによって、地域の家庭に相談支援の網の目を張ることが必要であるとの認識から」（農野，2007）、1964年（昭和39年）の厚生事務次官通達「家庭児童相談室の設置運営について」（発児第92号）が发出された。市町村の子ども家庭支援では、この家庭児童相談室（以下「家児相」）が重要な役割を担ってきた。そして、ここでの相談業務に心理職が携わってきた歴史がある。

家児相とは福祉事務所に自治体の任意で設置され、住民に身近な相談機関として18歳未満の子どもに関するあらゆる相談に対応する機関である。2000年の時点で全国1,193の福祉事務所のうち、980か所に設置されていた（山縣，2000）。上記の通達で規定されている家児相の職員の業務は、「福祉事務所が行なう家庭児童福祉に関する業務のうち、専門的技術を必要とする業務を行なうものとする」という極めてシンプルなものである。この業務に当たる職員は、同通達において「社会福祉主事」もしくは非常勤職員の「家庭相談員」とされており、後者の任用には以下の条件のいずれかに該当する必要がある。

1. 大学において、児童福祉、社会福祉、児童学、心理学、教育学若しくは社会学を専修する学科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者
2. 医師
3. 社会福祉主事として、二年以上児童福祉事業に従事した者
4. 前各号に準ずる者であつて、家庭相談員として必要な学識経験を有するもの

これらの条件からは、任用の条件が相談業務の経験もしくは知識を前提とする幅広い設定になっていることがわかる。ただし職員配置に関する統計情報がないため、詳細はわからない。ひとつ言えるのは、相談員の任用条件や業務内容の規定が緩やかだからこそ、家児相の歴史の中で心理職も相談員として活動してきた歴史があるということである。

しかし、近年の急激な社会環境の変化によって、家児相をはじめとする市町村児童福祉領域には何度も大きな変革の波が訪れた。それには大別すると次の3つがある。

### ② 第一の変革－2004年の児童福祉法改正による「児童虐待の通告窓口」としての市町村

最初の変革の波は2004年の児童福祉法改正（以下「2004年改正」）である。児童虐待相談件数の急増や子育て相談ニーズの増大を背景とした2004年改正により、子どもや家庭の相談に応じることが市町村の業務として明確に規定されるとともに、児童虐待の通告先としての役割も担うことになった。市民からの相談をベースに支援関係を構築してきた市町村にとって、2004年改正に伴い、児童虐待対応において保護者への「指導」の機能も求められるという非常に劇的な変化がもたらされたのだ。現場の混乱は想像するに難くない。市町村心理職にとっても、対象者のニーズに応じた支援だけではなく、ニーズを表明していない市民も支援の対象とするという意味で、2004年改正はそれまでとは異なる専門性を求められる重大なターニングポイントであったといえよう。

また2004年改正は、市町村にとって児童家庭相談にかかる業務内容だけではなく、職員体制についても再検討を迫られる機会でもあった。この改正では、第10条第4項において「市町村は、この法律による事務を適切に行うために必要な体制の整備に努めるとともに、当該事務に従事する職員の人材の確保及び資質の向上のために必要な措置を講じなければならない」と定められている。また2004年改正に伴って、2005年2月に厚生労働省より「市町村児童家庭相談援助指針」が発出された。これは市町村が児童相談の最前線対応をするために策定されたマニュアル（虹釜，2006；p.264）である。この指針では「児童家庭相談援助の体制」について必要な職員の確保を求めており、その具体例として「児童福祉司たる資格を有する職員を配置する、市町村保健センターや福祉事務所（家庭児童相談室）の機能強化を図った上で積極的に活用する等の対応が考えられる」と述べている。2004年改正は、市町村の児童福祉領域において、初めて職員の資質向上や機能強化について触れた貴重な転換点だったのである。なお、この指針において心理職に言及する記述はみられない。

### ③ 第二の変革－2016年の児童福祉法改正による「市区町村子ども家庭総合支援拠点」の設置

二度目の変革の波は2016年の児童福祉法改正（以下「2016年改正」）である。2016年改正の背景には、児童虐待相談件数の増加や子育てが困難な家庭への支援ニーズの高まりから、社会的養護を見直すとともに、地域支援体制の整備が急務となったことがある。何より、その第1条に子どもの権利条約が理念として明記され、子どもが権利の主体に位置付けられた画期的な改正でもあった。

2016年改正によって、市町村には地域支援体制の整備として「子ども家庭総合支援拠点」（以下「拠点」）を設置する努力義務が課せられた。その目的は「児童及び妊産婦の福祉に関し、実情の把握、情報の提供、相談、調査、指導、関係機関との連絡調整その他の必要な支援」である。2016年改正に伴い、厚生労働省より翌2017年には「市区町村子ども家庭総合支援拠点の設置運営等について」



(雇児発0331第49号)が、さらに2020年には「『市区町村子ども家庭総合支援拠点』設置運営要綱の一部改正について」(子発0331第15号)が発出された。子ども家庭総合支援拠点と家庭児童相談室との関係について同要綱では、「支援拠点は、通所・在宅支援を中心としたより専門的な相談対応を行う役割も担っており、福祉事務所の家庭児童福祉に関する専門的技術を必要とする相談指導業務を行う既存の家庭児童相談室の機能を包含することにもなるため、家庭児童相談室の機能を核として支援拠点の機能を拡充していくことも想定される」と述べられている。それまで長年、市町村児童福祉領域で支援の中心となってきた家庭児童相談室は、2016年改正によってより大きな施策に包含されるかたちとなったのである。

この改正は市町村の大きな転換点だっただけでなく、市町村心理職にとって非常に意味あるものであった。なぜなら、市町村の児童人口に応じて決められる拠点の配置人員の中に「心理担当支援員」が位置付けられたからだ。その主な職務は「心理アセスメント」と「子どもや保護者等の心理的側面からのケア」である。その任用資格は、2017年の設置運営要綱では「大学や大学院において、心理学を専修する学科又はこれに相当する課程を修めて卒業した者等」となっていたが、2020年の改正版の同要綱では「公認心理師」も加えられた。また、「子ども家庭支援員」「虐待対応専門員」といったその他の配置人員の資格等のひとつとしても「公認心理師」が規定された。2016年改正は心理支援と心理専門資格が、市町村児童福祉領域の業務の中に初めて公式に規定された重大な機会であったと言えるだろう。

なお、拠点の設置と同時に、市町村は母子保健に関する各種の相談に応ずる等の事業を行う「子育て世代包括支援センター」(母子健康包括支援センター)設置の努力義務(母子保健法(昭和40年法律第141号))も負うこととなった。拠点と子育て世帯包括支援センターの設置及び両者の連携によって、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援体制の整備が図られたのである。

それでも児童虐待相談件数の増加は留まることを知らない。2016年度の児童相談所における児童虐待対応件数は122,575件となり、2020年にはついに205,044件と大台を超えた。さらに、児童虐待による死亡事例の検証において、心中以外で虐待死した児童の約半数が0歳0か月時点であることが繰り返し確認され、妊産婦への支援の拡充が喫緊の課題となった。加えて、児童福祉と母子保健両者の「組織が別であるために、連携・協働を行う職員に負荷がかかったり、情報共有等が円滑になさにくい等、さまざまな課題が生じてきた」(こども家庭庁, 2024)。そこで2022年の児童福祉法改正でこの問題解決に向けた施策が示された。それがこども家庭センター(以下「センター」)である。そして、このセンター創設は市町村心理職にとっての三度目の大きな転換点でもあった。

#### ④ 第三の変革—2022年の児童福祉法改正による市町村における「こども家庭センター」の設置

センターは「拠点」と「子育て世代包括支援センター」が各々の設置の意義や機能を維持したうえで、全ての妊産婦、子育て世帯、こどもに対し、母子保健・児童福祉の両機能が一体的に相談支援を行う機関として誕生した。その目的は「母子保健・児童福祉の両機能の連携・協働を深め、虐待への予防的な対応から子育てに困難を抱える家庭まで、ポピュレーションアプローチとハイリスクアプローチを両輪として、切れ目なく、漏れなく対応すること」(こども家庭庁, 2024: p.2)である。また、家庭支援事業をはじめとする地域資源を有機的に組み合わせた具体的な支援を届けていくための中核的機能の発揮も期待されている。2023(令和5)年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」では、虐待の未然防止にかかる施策として、センターの全国展開を図る必要性が指摘されている。

こども家庭庁の「こども家庭センターの設置状況等について」によると、全国1,741の市町村における各年5月1日時点のセンター設置済みの自治体は、2024年は876(50.3%)、2025年は1,240(71.2%)となっており、急速な設置拡大状況がうかがわれる。

2024年に発出された「こども家庭センターガイドライン」（こ成母第142号）によると、センターの児童福祉機能を担う部署に配置される職員には、「子ども家庭支援員」「虐待対応専門員」「心理担当支援員」の三種がある。この三種のいずれにおいても公認心理師が任用資格のひとつに規定されており、拠点の職員配置要件及び職務が踏襲されている。

以上のように市町村心理職は、社会の変化に応じた児童福祉施策の展開の中で、少しずつその立ち位置を確保してきた。少子高齢化のさらなる進展やコミュニケーション様式の変革等、社会は今も急激な変化にさらされている。それらは孤立や虐待、疾患といった人の心にまつわる社会的な問題をもたらしている。そうした時代の潮流の中で、心のケアを専門性とする心理職が活躍する余地はますます広がっていくだろう。

### (3) 市町村の心理職の現在地－業務内容と役割

では、実際に市町村心理職は市町村の現場でどんな働きをしているのだろうか。心理職の専門性は市町村における業務の中でどのように発揮されているのだろうか。もちろん配属先によって具体的な業務内容は異なり、求められる役割も違う。ただし、どんな配属先にも共通しているのは、①行政職員のひとりとして事務業務も担うこと、そして②ソーシャルワークの技術を要することの2点である。市町村心理職の心理学的な知識や技術はあくまでこの2点との連関の中で発揮される。以下ではこの2点についてみてみよう。

#### ① 事務業務を担う心理職

石川（2020）は都市自治体における土木・建築といった専門人材の育成に関する論述において、「専門人材とはいえ、土木・建築、都市計画分野などの技術職員も、情報領域の事務職員も、行政職員である。『組織管理としての専門性』と『個別分野としての専門性』があいまって、都市自治体の専門人材と言える」（p.240）と述べている。この記述にあるように、自治体では専門職であっても行政職員の一員として事務業務を担い、組織管理としての専門性が求められる。もちろん心理職も例外ではない。庶務や契約、予算編成、政策の立案といった行政特有の事務業務に要する知識・技術は心理職にも求められる。

#### ② ソーシャルワークを行う心理職

2点目は地域における心理支援のあり方と関連する。船越（2017）は地域の中で対人援助を進めるにあたって、心理と社会福祉や精神保健福祉との連携・協働の必要性を指摘し、社会福祉士や精神保健福祉士といったソーシャルワーク専門職と心理職との専門性を比較している。そのうえで「心理職は社会福祉の専門職と同様に当事者のエンパワーメントと自立支援にどのように参加し協働するかが問われている」（p.36）と述べており、地域での心理支援にソーシャルワークの視点が必要であることを指摘している。千賀（2016）は児童相談所による児童虐待対応における児童心理司と児童福祉司の役割を比較し、「チームアプローチが重要視される子ども虐待対応において、心理職に求められる専門性は、ソーシャルワークなどと重なり合う部分も多い」（p.109）と述べ、心理職とソーシャルワーク職との専門性に共通点があるとしている。坂入（2017）は、自身が当時担当係長を務める葛飾区子ども総合センターの職員体制について、社会福祉士、臨床心理士、保育士等の資格を有する職員が、資格や職種に関わりなく、皆が「相談員」として虐待の調査、対応、その他児童家庭の相談にあたる状況を紹介し、「資格の専門性が必要なケースの場合には、役割分担して対応している。資格の専門性を持ちながら、職種の枠組みにとらわれないことが、相談員の対応の幅を広げている」（p.3）としている。これは心理職と他の職種とが同じ業務にあたりながらも、その中で個別の専門



性を活かす実践と、同じ業務を担うからこそ育まれる専門性について触れているものである。また、坂入（2017）の拠点における心理担当支援員の専門性に関する論述においては、「心理担当支援員はソーシャルワークの一環として活動を行う」（p.5）と心理職がソーシャルワークを行うことが明示されている。さらに、中沼（2023）は市町村心理職がソーシャルワークの一環としてケースワークを行っている実態を明らかにしている。そして、地域における孤立の問題解決のために「地域支援に携わる心理士には、ケースワーク実践を通して子どもや保護者の心のケアを担うことがよりいっそう求められる」（p.12）と述べている。

以上の論述は、地域の中で対人援助を展開するために、市町村心理職には臨床心理学や心理学に基づく専門性だけではなく、ソーシャルワークの専門性も求められるということの意味している。

なお、地域支援に要する専門性という観点で言えば、ソーシャルワークの必要性はそれに従事する職員に対して公的にも規定されている。例えば、「児童福祉司等及び要保護児童対策調整機関の調整担当者の研修等の実施について」（平成29年3月31日雇発0331第16号）によると、「こども家庭支援に携わる職員は、こどもの権利を守ることを最優先の目的としたソーシャルワークを実践し、その一環として関係機関の連携を促進し、役割分担の依頼、調整をすることができるように研鑽しなければならない」とされている。また、先述の「こども家庭センターガイドライン」では、市町村に求められる機能として「拠点づくりとコミュニティを基盤にしたソーシャルワークの展開」があげられている。その具体的な説明としては「市町村には、様々な相談が寄せられるが、育児の不安に対する相談から、こどもの命に関わる緊急で重篤な相談まで、多種多様な相談に対して、住民に一番身近な公的機関としての敷居の低さが求められる。誰もが気軽に相談、支援を求められる工夫や雰囲気作りも重要である。ただし、常にこどもの権利を意識した対応が必要となる」（p.66-67）と記述されている。つまり地域支援に携わる職員は、職種に関わらずソーシャルワークの視点が求められており、その必要性が公的に認められたからこそ、市町村の支援機関においてソーシャルワークの実践に要する施策が展開されていると言えるだろう。

ただし、以上のような事務業務とソーシャルワーク業務が市町村心理職の業務全体に占める割合は、雇用形態や各自治体の職員数によって異なる。

自治体の相談支援業務と雇用形態との関係について、上林（2023）は「正規は異動前提・職務無限定のメンバーシップ型雇用、非正規は職務限定のジョブ型雇用である」（p.98）と述べ、家庭児童相談室においても同様の状況を報告している（p.90-92）。市町村心理職についても、正規職員は専門的な相談業務だけではなく広く事務業務を担うが、会計年度任用職員の場合は「発達相談」「心理判定」「虐待対応」といった専門的な業務が中心となっていると言えよう。

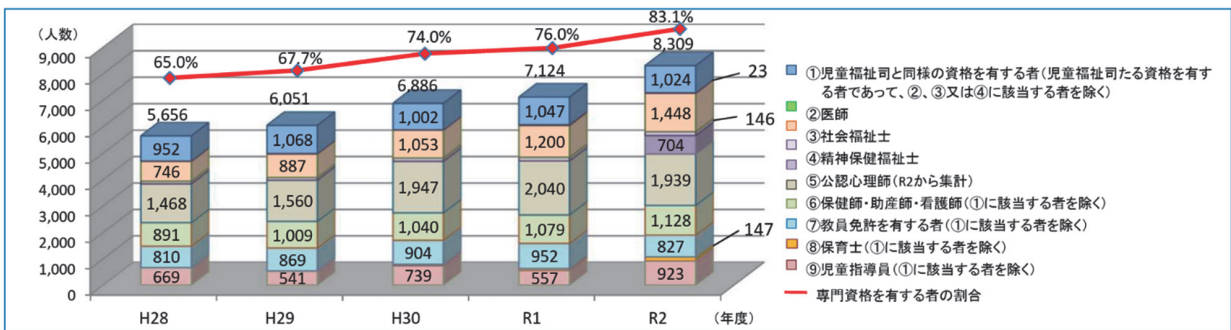
また井寺（2016）は、職員規模の大きな団体ほど多くの専門職員を配置しており、逆に小規模化するに連れ、職員全体に占める専門職員の割合が減少すると述べている。さらに、小規模自治体においてはマンパワーの限界により、職務の細分化が難しく、一人の職員がいくつかの職務を兼務している状況を報告している（p.41-42）。市の児童虐待対応担当窓口における心理職を対象とした調査報告書（八木ら、2024）によると、自治体の人口規模が中規模程度までの市の心理職は、市民の個別対応から関係機関との連携、地域に対する啓発・研修、支援プログラムの実施まで幅広い役割を担っているという。一方で、人口45万人以上の大規模自治体では職員数が充実しているため、心理職と他の職員との役割分担や機能の分化が比較的図られている可能性を指摘している（p.27-28）。

(4) 市町村心理職の実態

ここまで市町村心理職の定義と歴史、その役割を概観してきた。では、市町村心理職は実際にどこにどの程度存在しているのだろうか。

市町村心理職の実態に関する情報は非常に少ない。管見の限りでは、2016年から2022年まで実施されていた厚生労働省「市町村虐待対応窓口担当職員の運営状況調査結果」と、八木ら（2024）による「市における心理職の役割に関する実態調査」、こども家庭庁が2024年に実施した市区町村（こども家庭センター等）状況調査の結果（こども家庭庁，2025）の3つだけである。

「市町村虐待対応窓口担当職員の運営状況調査結果」では、市町村児童虐待対応窓口における2016（平成28）年以降の専門資格を有する者の配置状況について、各年度4月1日現在の人数を調査している。2018（平成30）年からの公認心理師試験の開始に伴って、2020（令和2）年には「公認心理師」が選択肢として加えられるようになった。2020（令和2）年の調査結果は以下の図のとおりである。ただし、本調査はこの年をもって終了しているため経年のデータはない。



※厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課虐待防止対策推進室調べ

※厚生労働省「令和2年度 市町村虐待対応窓口担当職員の運営状況調査結果」より引用

図1 市町村児童虐待通告担当窓口における専門資格を有する者の配置状況（各年度4月1日現在）

この調査結果からわかるように、令和2年度時点で全国の市町村児童虐待対応窓口には704名の公認心理師が配置されている。これは同窓口における全職員の7.0%にあたる。同調査でもっとも配置の多い専門職は保健師・助産師・看護師の1,939人（19.4%）であり、そのあとに社会福祉士1,448人（14.5%）、資格を有しない一般事務職員1,354人（13.5%）、教員免許を有する者1,128人（11.3%）が続いている。

八木ら（2024）は、基礎自治体の子ども家庭支援における市町村心理職の役割の明確化を目的として、児童相談所を設置している政令市、中核市を除く768市を対象としてアンケート調査を実施した。この調査では心理職について明確に定義付けられておらず、各自治体の判断に委ねられている。回答数は320市、回答率41.7%であった。調査結果によると、心理職が配置されている市は全体の4割弱であり、心理職の総数は221人であった。市の半数以上はひとり職場で、9割の市では心理職の配置が3人以下となっていた。心理職全体のうち配置後3年未満の経験年数の浅い心理職が約45%を占め、常勤雇用が約55%、非常勤雇用が約45%であった。子ども家庭支援部署の資格区分をみると、全職員における心理職の割合は人口規模と比例しており、人口規模の小さい市では約3～8%と少なく、中規模型の市で約15%、大規模型の市で約11%と中規模型の市で心理職の配置が充実していた。心理職が実際に担っている役割については、子どもや保護者に対して心理的な視点からの見立てに基づいて困り感や問題点を整理する、子どもの特性への助言を行うといった個別的な援助を行うだけでなく、個別ケース検討会議・事例検討会への参加等の間接型の支援や、福祉サービスの情報提供、家庭訪問、家族関係の調整などのコミュニティや家族システムに介入するような支援も展開していた。



こども家庭庁が2024年に実施した市区町村（こども家庭センター等）状況調査の結果（こども家庭庁、2025）から、児童福祉担当職員の職種別の主な保有資格等と勤務形態について示したのが次の表1である。

これによると、2024年10月1日時点でセンター設置済の917（52.7%）の自治体全体の職員数は常勤が8,418人、非常勤が3,933人、合計12,351人である。そのうち公認心理師は常勤が403人、非常勤が314人、合計717人であり、全体の5.8%となっている。11種ある資格の選択肢を人数の多い順に並べると、上位の「その他」「社会福祉士」「保健師・助産師・看護師」が合わせて約40%を占めており、公認心理師は保育士に次いで5番目になっている。この図で特徴的な点は、センターにおいて対象者の心理アセスメントや心理的ケアを担う心理担当支援員に公認心理師以外の職種が多く充てられている事実である。

表1 こども家庭センターにおける児童福祉担当職員の職種別の主な保有資格等と勤務形態

単位：人

主な保有資格等	こども家庭センターガイドラインが求める人員を配置済の施設 ※												こども家庭センターガイドラインが求める人員を未配置の施設		合計	
	子ども家庭支援員		虐待対応専門員		心理担当支援員		安全確認対応職員		事務処理対応職員		その他		常勤	非常勤	常勤	非常勤
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤				
医師	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	3	1	0	6	3
社会福祉士	793	204	10	4	689	234	25	16	36	10	85	38	137	46	1,775	552
精神保健福祉士	55	36	5	5	47	31	1	1	0	0	7	5	10	10	125	88
児童福祉司たる資格を有する者 (上記1, 2, 3を除く)	225	75	16	5	173	65	5	8	17	2	27	9	55	18	518	182
公認心理師	73	36	248	199	55	41	2	3	1	0	18	20	6	15	403	314
保健師・助産師・看護師	967	151	23	1	480	48	38	7	23	3	190	29	308	37	2,029	276
教員免許を有する者	215	457	3	5	95	222	7	31	10	7	44	82	19	54	393	858
保育士	519	429	2	3	86	119	24	35	23	28	64	89	112	81	830	784
児童指導員	13	15	2	0	11	6	0	2	1	0	2	1	2	6	31	30
上記1～9いずれにも該当しない 社会福祉主事	134	48	3	0	112	24	6	3	49	7	60	3	40	11	404	96
その他	241	111	37	37	91	70	43	39	540	209	462	225	490	59	1,904	750
合計	3,238	1,562	349	259	1,840	860	151	145	701	266	959	504	1,180	337	8,418	3,933
合計（常勤＋非常勤）	4,800		608		2,700		296		967		1,463		1,517		12,351	

※こども家庭センターガイドラインは、児童福祉機能を担う職員として、市区町村の児童人口規模と児童虐待相談対応件数に応じた数の子ども家庭支援員・虐待対応専門員・心理担当支援員の配置を求めており、「こども家庭センターガイドラインが求める人員を配置済の施設」とは、その人員配置を満たした児童福祉機能を担う施設(部署等)をいう。

※こども家庭庁 2025 市区町村（こども家庭センター等）状況調査結果より引用

以上のデータからは、心理職は子ども家庭福祉領域において確かに存在していること、その人数は全体の6%弱であること、市町村において心理アセスメントや心理的ケアといった心理支援を担う職種は幅広く運用されていることがわかる。

なお、市町村心理職に特化した自治体の育成方針については、都市部の数市で作成されている情報を把握してはいるが、全国的に見ればほとんどないと言っても過言ではない。また、市町村心理職を対象を限定した研修は職能団体においても自治体においても皆無である。

## 2. 市町村心理職のキャリア形成

ここまで市町村心理職の定義や配置の歴史、実態について述べてきた。市町村心理職は専門の養成課程及び試験を経て臨床心理士や公認心理師といった心理専門資格を取得し、生涯学習と倫理事項の遵守を義務付けられた自律的な専門職である。法令上は児童虐待対策や子育て支援施策に位置づけられており、全国の市における児童虐待対応担当窓口の約4割に配置されている。常勤・非常勤は概ね半々で、約半数は窓口配置後3年未満、半数以上はひとり職場である。市町村に設置されているこども家庭センター全体の職員の約6%にあたる。担っている業務は心理学の知識や技術を用いた心理アセスメントや心理的ケアだが、その遂行にはソーシャルワークの技術が必須であり、行政機関の職員として事務業務も担う。

こうしてタテの歴史、ヨコの実態を概観し、様々なデータや論述を組み合わせると、どこで何をしているのかわかりにくく、存在がぼんやりしている市町村心理職の輪郭と現在地が少し見えてくる。ただし、その実態や専門性にはまだまだ曖昧な点が多い。

市町村心理職の実像が整理できたこの段階で、やっと「市町村心理職のキャリア形成」という本研究の中核的なテーマに入りたいところだが、残念なことにこのテーマに関する詳しい資料は見当たらない。心理職に限らず、「資格専門職のキャリア発達に関しては組織からの支援が少なく自己啓発に依存していると考えられがち」（小野，2009；p.73）で、行政の専門職を対象としたキャリア形成に関する研究の蓄積は事務職員のそれには到底及ばない。それどころか専門職種間でも差がみられる。

そこで、以下では再び「市町村心理職のキャリア形成」というテーマから離れ、市町村における他職種のキャリア形成に関する問題を確認する。具体的には、他職種の定義と実態を確認する。次にキャリア形成に関連する要素として、他職種の養成課程と卒後教育、専門性、業務内容、キャリアラダー等を取り上げる。続いて心理職全般のキャリア形成の研究を概観する。つまり他職種との比較と、心理職全般の傾向の確認によって、市町村心理職のキャリア形成の問題を浮かび上がらせることを試みる。

ここで、いったんキャリア形成という概念についても整理しておく。文部科学省の「多様なキャリアが社会を変える（第2次報告）」（2003）では、キャリアとは「職業だけでなく見える価値と見えない価値が結びついた個々人の生活経歴、すなわち、生涯の意志的な設計の道のり全体」としており、広義でいえばその人の人生そのものを表す。浅野（2016）はこれを参照しながらも、学校でのキャリア教育や企業・自治体でのキャリア開発では、キャリアを仕事や職業人生に限定している場合が多いとして、この狭義の定義を採用している（p.33）。本研究でも原則この定義を踏襲しつつ、必要に応じてより幅広いテーマにも触れることとする。

### (1) 自治体における各職種の实態とキャリア形成の問題

#### ① 事務職員

総務省の「令和6年地方公共団体定員管理調査結果の概要」（2024）によると、地方公共団体の職員数は2016年から2024年まで一貫して減少していたが、直近では横ばいから微増傾向にあり、2024年4月1日現在で対前年比10,153人増加の2,811,749人となっている。うち市町村等の職員数は1,379,655人（49.1%）であり、前年と比べて7,968人増加している。増加の背景には2023年度からの段階的な定年延長に伴う職員増加が関係している。つまり、市町村の抱える職員のキャリア形成にかかる問題の関連因子は、単純な全体数の不足だけではない。それは中堅職員の不在によるノウハウの不足、業務過多による時間的・金銭的リソースの不足、若手職員の退職、複雑な人事制度、マネジメント、採用等、複雑多岐に渡る。そのため、行政職員全般を対象としたキャリア形成研究の切り口も多様である。例えば、人事異動（中嶋，2002、中嶋・新川，2007、圓生，2023）、昇進（稲継，

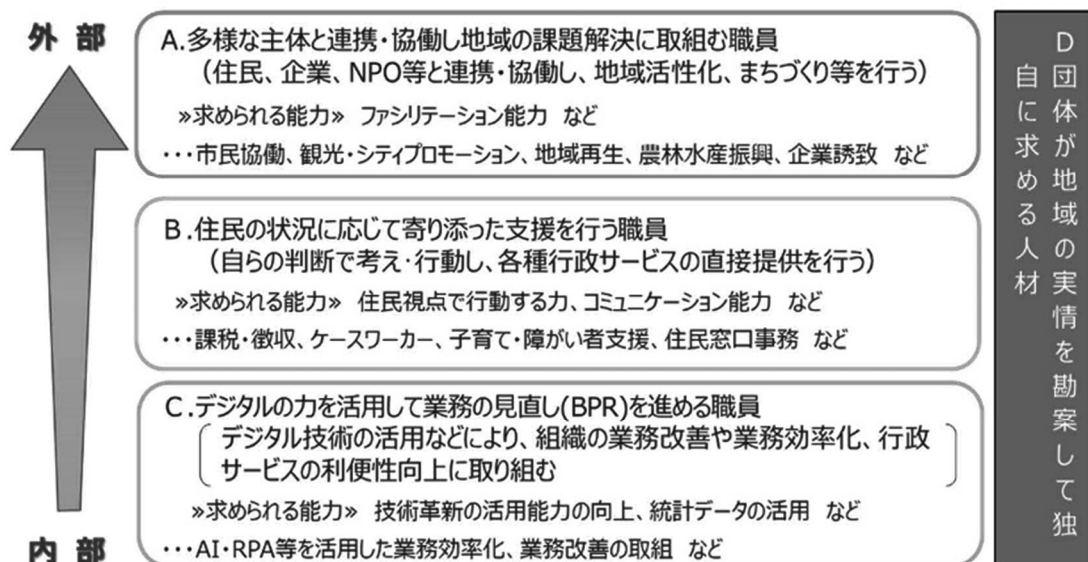


1996. 竹内, 2019、林, 2021)、年齢に応じたキャリア発達 (浅野, 2016)、人材マネジメント (総務省, 2022)、新規採用者 (荒見ら, 2023) 等と枚挙にいとまがない。行政組織におけるキャリア形成というテーマがいかに重要かわかる。その中から専門職との関連で重要なテーマをひとつ取り上げるとすれば「行政の専門性」になるだろう。

行政の事務職員はジェネラリストだといわれる。3～5年ごとの人事異動を経験し、異動初日から当該分野のプロとしての行動が求められ、責任が問われる。そうした経験の中でどんな分野に異動しても通用する知識と技術を身につけ、ジェネラリストとして成長していく。この点に関して太田 (1999) は疑問を呈し、ジェネラリスト型の人事異動が公務員のモチベーションと職務遂行能力を低下させるとしている。そして「真の意味でのプロフェッショナル (ただし職業社会学上の厳格な定義を意味しない) として公務員を認容し、キャリアを形成させることが重要」(p.85) だと指摘している。また、総務庁 (現在の総務省) 地方公務員制度調査会が1999年に出した「公務員制度改革の基本方向に関する答申」では、「行政が、複雑高度化し常に変化する内外の諸課題に対して、限られた資源の中で政策の企画立案、公権力の行使やサービス給付等多様な役割を果たし、国民生活の安全・安定の確保と福祉の増進を図っていかなければならない今日、行政には従来以上に創造性、先見性、専門性等が求められる」と述べられており、「行政の専門性の向上と個人の適性・志向に配慮した多様なキャリア・パス」の必要性が提言されている。しかし、藤田 (2015) は「行政における専門性は、古くから行政の重要な特質の一つとされながらも、その内容に関わる検討や議論は置き去りにされてきた」(p.2) と指摘し、「専門性をブラックボックスとする傾向」(p.2) があるとしている。

行政の専門性については、人材育成という観点で各自治体が記述を試みている。総務省が2021年に発表した「地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会令和2年度報告書」では、「求める人材像」について、近年の社会状況の変化を踏まえ、地方公務員に求められる役割や地方公共団体の基本的な業務に照らし、以下の図のように整理している。

### 「求める人材像」(各地方公共団体において人材像を設定する上での基礎的な考え方)



※総務省「地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会 令和2年度報告書」(2021, p.9) より引用

図2 求める人材像に関する基礎的な考え方

岡村 (2023) は「自治体職員の専門性は定式化されておらず、ゆえに自治体における行政人材育成の方向性や効果的な施策が確立されているとは言い難い」(p.5) と問題提起し、専門性とキャリア

形成との関連性を指摘している。そして自治体職員の専門性を実証的に解明するために、専門性測定尺度の信頼性と妥当性の検証を行っている。その結果、自治体職員の専門性の構成概念として、「政策立案展開力」（施策への住民参画の場づくり能力、施策の成果指標の設定能力、政策課題の明確化能力等）、「専門的な知識や技術」（担当分野の社会動向の理解、担当分野の地域課題の理解、職場全体の業務進捗管理能力等）、「基礎」（法令理解能力、規程に基づく事務処理能力、職場適応能力等）、「倫理」（住民を原点とした思考力、多角的視点、先見力等）という4つを見出している。

以上のように、行政における専門性は明確化の途上にあると言えるだろう。

市町村職員に対する人材育成としての研修は、所属する自治体だけではなく、国や都道府県、広域連携でも実施されている。近年ではオンラインやオンデマンドでの研修も増加している。総務省が2025年に公表した「人材育成に関する調査の結果」（総務省、2025）を参照すると、全国の市区町村の95.9%において人材育成基本方針が策定されている。研修や基本方針の必要性は各自治体で十分に認められており、様々な取り組みが行われているのだ。ただし同調査では、小規模自治体ほど人材育成方針の改定が進んでおらず、研修の実施の割合が低い状況を報告しており、人材育成の取り組みにさらなる展開が求められている。

## ② 福祉専門職

次に市町村における福祉専門職を取り上げる。

福祉専門職は生活保護や高齢、障害、児童、地域施策等、社会福祉関連の担当課を中心に広く配置されている。自治体における福祉専門職とは、社会福祉法に定める社会福祉主事を基礎的資格として有する職員を指すことが多い。そこには社会福祉士や精神保健福祉士といった社会福祉専門資格の保有者も含まれている。社会福祉士は1987年に成立した「社会福祉士及び介護福祉士法」、精神保健福祉士は1997年に成立した「精神保健福祉士法」に基づく国家資格である。どちらも法令上、専門的な知識と技術をもって相談援助にあたる職種だと定義づけられている。養成課程では実習が必須となっている。2025年7月末時点での登録者数は、社会福祉士は321,716人、精神保健福祉士は113,299人である。職能団体の登録者数は、日本社会福祉士会2024年度事業報告によると、2025年3月時点での正会員数44,961名で、社会福祉士全体の約14%となっている。日本精神保健福祉士協会の2024年度事業報告では、同会の正会員数は2024年1月時点で12,396人、精神保健福祉士全体の約11%である。その養成課程では実習を要し、長野県社会福祉士会が2020年に県内の社会福祉士実習施設・機関を対象に実施した調査を参照すると、実習先として地域包括支援センターを中心とした市町村での受け入れ実績がみられる。

こうした社会福祉専門資格の誕生前から、社会福祉主事は地方自治体で公務員として働く社会福祉関連部署の職員の「任用資格」として長年運用されてきた。その多くが配属されている福祉事務所では、指定科目履修を要件とした、いわゆる「3科目主事」が職員の大半を占め、「専門性の確保、組織内での専門職としての認識の確立など様々な課題が生じている」（平野、2000；p.31）。陣内（2023）は「市町村行政における社会福祉専門職の役割は未だあいまいさを残している」（p.52-53）と語り、社会福祉専門職の専門性に対する組織的理解の向上が課題だとしている。久保田（2024）においても、自治体において社会福祉行政職の採用が進まない要因として「専門性の曖昧さ」の問題が指摘されている。久保田は、「社会福祉行政職は一般事務職として求められる能力と専門職として求められる能力の双方が求められており、この点が『専門性の曖昧さ』にも関連し、さらには『社会福祉行政職』を専門職として捉えるのか、一般事務職の範疇として捉えるのかという採用する自治体側の混乱をもたらしている」と述べている（p.76）。福祉専門職においても、心理職と同じく、その専門性の曖昧さや専門資格に関連する問題が存在しているのだ。



また、その実態の見えにくさも心理職と共通している。齋藤（2019）は、「市町村の福祉行政専門職の望ましい要件を現行の生活保護査察指導員、老人福祉指導主事、身体障害者福祉司、知的障害者福祉司、家庭児童福祉主事の業務と同等の業務を担当する職員については、社会福祉士又はそれと同等の社会福祉の専門知識を有し、福祉行政経験年数が5年以上と考える」としながらも、「市町村の福祉行政専門職員については、その人口規模や職員数、組織形態、権限等に大きな違いがあり、福祉事務所の設置形態も『市福祉事務所』、『町村福祉事務所』、『福祉事務所未設置町村』と区分され、一様に論じることは困難である」（p.15）と述べている。日本社会福祉士会が2023年に全国の1,788自治体の人事担当課を対象に実施した調査によると、回答のあった956自治体（回収率53.5%）のうち、社会福祉士を応募要件に含む福祉職採用を実施している自治体は63.8%であった。福祉職として社会福祉士を採用した場合、最も期待する機能としては、55.9%の自治体で「相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」をあげていた。陣内（2023）は神奈川県内の全市町村を対象として、社会福祉専門職の採用と配置、社会福祉専門職が担う役割とその育成の状況に関してアンケート調査を実施している。その結果、全33市町村中25箇所から回答があり（回答率75.8%）、うち半数以上で社会福祉専門職の採用が実施され、2市のみで「人材育成計画の策定」、「キャリアラダー・パスの策定」の取り組みが確認された。多くの自治体で採用が継続されていたことから、陣内は、社会福祉専門職の採用は社会福祉行政の充実を図る取り組みとして肯定的に理解され、一般化されていると解釈している。一方で小規模な市町村での採用配置が比較的進みにくい実態も明らかになっており、その背景には、町村部等において「福祉課」などの1～2部署程度で社会福祉分野を所管する体制の中で、「社会福祉専門職は人事異動の対象としにくい」という自治体の認識の影響を指摘している。

福祉専門職を対象とした人材育成方針は、人口数万人規模の自治体から中核市や政令市まで幅広く見受けられるが、必ず策定されているわけではない。また、市町村職員が受講できる福祉関連の研修はあるが、市町村の福祉専門職が要する知識・技術に特化した研修が十分に整備されていない。市町村の福祉専門職は配置の歴史の長さ比べて、その実態把握や人材育成の歴史は浅く、福祉専門職としてのキャリア形成の道筋が十分に明らかになっているとは言いがたい。

### ③ 保健師

続いて市町村における保健師のキャリア形成についてみてみよう。保健師も福祉専門職と同じく市町村における配置の実績が積み重ねられており、長年保健福祉行政を担ってきた歴史を有する。ただし心理職や福祉行政職とは違って職能団体としての連帯が非常に強く、実態把握の動きが制度化されており、人材育成にかかる資料やキャリア形成に関する研究も圧倒的に多い。

保健師のはじまりは1948（昭和23）年の「保健婦助産婦看護婦法」制定にある。この法律は2001（平成13）年の改正により、2002（平成14）年から「保健師助産師看護師法」となった。保健師とは同法の第二条において「厚生労働大臣の免許を受けて、保健師の名称を用いて、保健指導に従事することを業とする者」と規定されている名称独占の国家資格である。市町村において「保健指導」といえば保健師の業務であり、看護師や栄養士等の近接領域の他職種が保健指導業務の一部を担うことはあるものの、それ以外の専門職や事務職員が保健指導業務を担うことは少ない。

厚生労働省「令和7年度保健師活動領域調査（領域調査）結果の概況」によると、2025（令和7）年5月1日時点の常勤保健師数の合計は、前年度より374人増加し39,579人であり、このうち都道府県の保健師は前年度より54人増加し5,952人（全国総数の15.0%）、市区町村の常勤保健師は前年度より320人増加し33,627人（同85.0%）となっている。所属部門別常勤保健師数をみると、市区町村では、本庁に12,053人（市区町村総数の35.8%）、保健所に3,827人（同11.4%）、市町村保健センター

に10,794人（同32.1%）が所属している。市町村における所属部門は、本庁及び保健センターの保健部門が中心だが、福祉や介護保険部門にも広く配置されている。なお、先述の「市区町村（こども家庭センター等）状況調査の結果」（こども家庭庁，2025）によると、こども家庭センターに配置されている常勤保健師は2,438人であり、常勤公認心理師403人の約6倍である。センターが有する母子保健機能が保健師の配置を推進しているとはいえ、心理職との数の違いは歴然である。

なお職能団体としては、公益社団法人日本看護協会の職能委員会の一つとして保健師職能委員会が位置付けられている。同協会のホームページによると、会員数は2025年6月時点で約73万人と他職種に比べて桁違いに多い。同ホームページには、看護職の職能別の就業者に占める入会状況について、「看護師、助産師については半数以上の就業者が入会している一方で、保健師については35.7%と入会率が低い」と記載されている。

2009（平成21）年7月、保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正によって保健師、助産師、看護師それぞれの業務範囲が明確化された。それを受けて、新人保健師を迎える全ての所属機関で研修を実施することができる体制の整備を目指して、2011年に厚生労働省より「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」が出された。2013（平成25）年4月19日発出の厚生労働省健康局長「地域における保健師の保健活動について」（健発0419第1号）では、市町村を含めた自治体に対して保健師の適正な配置や研修体制の整備に努めることとされた。こうした市町村の保健師の体制整備に向けた動きは、保健師に対して、入職前後の数年に渡る中期的なキャリアイメージをもたらすものだったであろう。

市町村の保健師については、都道府県に設置される保健所との連携や、効果的な学生実習の実施も求められている。厚生労働省の「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会 最終とりまとめ」（2016）では、自治体保健師の標準的なキャリアラダーが示されているだけでなく、「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」も定められている。また、都道府県保健所が市町村保健師を対象とした研修を実施するなど、都道府県による計画的・継続的な人材育成の支援・推進も求めている。さらに、これらの保健師の資質向上に向けた研修の実施にあたっては、保健師を養成する教育機関等との連携の推進の必要性も示されている。厚生労働省「令和5年度市町村保健師の管理者能力育成の推進に向けたアドバイザー支援事業」によって作成された「自治体保健師の人材育成推進のためのハンドブック」（2024）では、看護系大学等の教育機関と連携して管理期にある保健師の研修（管理期研修）をより推進するための方策が示されている。これらの経過からは、保健師が職能団体全体で養成課程から新人、そして管理期までの一貫した人材育成や専門性の向上を図っている様子がわかる。こうした組織的な体制整備、市町村の保健師の長期的なキャリアイメージにもつながっていると考えられる。

ただし、近年の研究からは、市町村の保健師がキャリア形成に迷う実態も明らかになってきている。岩崎（2016）は、市町村保健師を対象としたインタビュー調査により、その職業的アイデンティティの構造と課題を明らかにしている。市町村保健師は直接的な対人支援を通して保健師であることを実感する反面、事務業務や、事務職でもできる範囲の業務を強いられた時に、専門職としての保健師の存在意義が揺らいでいた（p.44）。また、対人支援をする自分と行政組織で働く自分が共存・対立・葛藤しながら、よりよい地域づくりのために働くことで保健師であることを実感するという市町村保健師の職業的アイデンティティ形成のプロセスが示された。職業的アイデンティティは保健師活動の能力の基盤をなすものであり、人材育成の鍵とも言える（小路，2020；p.12）が、市町村の現場でこの基盤が揺らいでいる状況がうかがわれる。

市町村の保健師はその養成課程から入職直後、中堅期、管理期まで明確なキャリアラダーが示されている。職能団体としても比較のまとまっており、都道府県の保健師との連携が図られているうえ、



保健師を対象とした研修も実施されている。キャリア形成という観点から、市町村心理職が保健師の歴史や取り組みに学ぶべきことは多い。その一方で保健師の感じる専門性の揺らぎや、それに起因するキャリア形成の迷いは心理職や福祉専門職と共通していると言えるだろう。

#### ④ 建築・土木技術職

最後に建築・土木技術職のキャリア形成に関する研究はどうなっているのだろうか。ここまでに登場した職種との相違点はあるだろうか。

「超高齢・人口減少時代を迎え、コンパクトなまちづくりやインフラの維持管理の重要性が高まっており」（公益財団法人日本都市センター，2020；p. i）、建築・土木技術職はこうした分野を担う重要な専門人材である。建築・土木技術職には「明確な定義がない」（工藤・石川，2020；p.3）。採用試験の応募要件としては、建築・土木のいずれについても、まず「建築に関する専門課程を修了した者」が対象となることが多い。それに加えて建築職は建築士、建築施工管理技士、建築基準適合判定資格者、土木職であれば土木施工管理技士、技術士・技術士補等の資格が求められることもある。資格取得には実務経験を要する場合はあるものの、実習が必須ではない。その業務範囲は曖昧で、一行政職員として事務業務を担うのはもちろんのこと、逆に建築・土木関連の業務に事務職員が充てられることもある。その専門性の流動性を問題視する指摘もある。これらの課題は心理職や福祉専門職と相違ない。しかし、建築・土木技術職は心理職や福祉専門職と決定的に異なる点がある。それは、その不足が社会問題化していることである。

建築・土木技術職は、近年その確保の困難や不足の問題（例えば、大谷，2020a、大谷，2020b、総務省，2024）が頻繁に取り上げられている。技術職の業務需要と配置との対比が示されていないため、技術専門職は「不足」というよりも「不在」の状況にあるとの指摘（松井，2020、松井，2023）もある。

2025年8月18日付の建通新聞によると、地方自治体の土木部門の職員数は、直近の約30年間で3割と大きく数を減らしたという。技術レベルを担保すべき土木系技術職員（土木技師）も1割以上減っている。市町村に限ってみると、5.2%減と減少幅は小さいものの、人口規模の小さな団体を中心に土木技師が一人もいない自治体も449団体あり、状況は厳しい。

不足や不在といった人材確保の問題と関連して、人材育成や研修、人事異動、スキルやキャリアに合わせた適正配置、キャリアラダーの必要性といったキャリア形成に関する課題も論じられている。こうした背景から、技術職の確保や人材育成、活用に関する自治体間での広域連携についてもすでに話題にあがっている（例えば、藤島・築瀬，2015、公益財団法人日本都市センター，2020、総務省，2025）。「土木・建築職向けに別途何らかの育成方針を作成する自治体も出てきている」（大谷，2025，p.5）。建築・土木技術職の不足や不在の社会問題化や確保に向けた取り組みの推進は、それだけこの職種が自治体で重要視されている事実を意味するだろう。実態の把握すら不十分である心理職や福祉専門職とは状況がまったく異なる。

職能団体としては公益社団法人日本建築士会連合会や公益社団法人土木学会等があるとともに、建築・土木技術職を対象とした都道府県主催の研修も見受けられる。

#### (2) 市町村における各職種の特徴

ここまでみてきた市町村における各職種の状況を整理すると以下の表2のようになる。表内の○△等の記号は、あくまでも市町村心理職と比較した程度を表しており、個人にとって十分と感じられるかどうかを意味するものではない。

表2 市町村における各職種の特徴

職 種	資 格 の 例	専 門 性	専門性の曖昧さの問題	養成機関との連携	育成方針	専門研修
事務職	—	倫理、専門的な知識や技術、政策立案展開力等	有	— 実習なし	◎	◎
福祉専門職	社会福祉主事 社会福祉士 精神保健福祉士	相談援助	有	△ 実習を受入れる機関もある	△	△
保健師	保健師	保健指導	有	◎ 積極的に実習受入	◎	◎
建築・土木技術職	建築士、建築施工管理技士、土木施工管理技士	まちづくり、インフラの維持管理等	有	— 実習なし	△	△
心理職	臨床心理士 公認心理師	心理アセスメント 心理的ケア	有	△ 実習を受入れる機関もある	×	×

この表のとおり、市町村の専門職は専門性の曖昧さの問題が共通している一方で、それぞれの成り立ちや養成課程等の違いから特徴も見受けられる。市町村心理職について言えば、養成機関との連携では一部学生の実習を受け入れている機関もあるが、その強度は保健師に及ぶべくもない。自治体内での育成方針や専門研修も「ない」と言っても過言ではない。これらの要因が重なり合った結果、心理職がキャリアイメージを持ちづらい状況が生じていると考えられる。

### (3) 心理職のキャリア形成

市町村心理職のキャリア形成をテーマとした資料は、筆者が探した限りでは見当たらない。そこで、「心理職」のキャリア形成について取り扱っている研究を参照してみよう。

心理職の専門性には経験年数による発達段階があることがわかっている。Rønnestad & scovholt (2003) は、カウンセラー及びセラピストの発達として「専門的な訓練に入る前の段階」から「上級専門家」までの6つのフェーズを提示している。この研究は心理職のキャリア発達が生涯にわたる個人と専門職の統合プロセスと捉えられることを示していると言えるだろう。

高橋 (2022) は心理職と学びとライフキャリアに関する論述において、近藤 (2017) の臨床心理士の専門職アイデンティティに関する研究を参照して、心理職の発達段階モデルを以下のように示している。

表3 心理職の発達段階モデル

初心者の段階	学んだことと臨床現場での体験とのギャップに戸惑う一方で、新しい技術や価値観を学ぼうと探求することで、新しいアイデンティティへと変化する
経験者の段階	職業生活での体験が個人生活に、個人生活での体験が職業生活に影響を与えるようになり、自身のアイデンティティや性格による臨床スタイルを形成する
熟練者の段階	多くの経験に基づく人生観を持ち、これまでの技術や考えを維持しながら、残された時間の範囲内で新しい変化を受け入れようとする

※高橋 (2022 ; p.258) より引用



このモデルについて高橋は、「心理職における職業人としてのアイデンティティと、個人のアイデンティティや生活との相互作用と見て取れます」と語り、「個人としてのアイデンティティや生活と緩やかに融合しながら、職業人としての発達も進んでいくと考えられる」(p.258)と述べている。

心理職の職業的アイデンティティとキャリア形成との関連性については、近藤(2021)の研究が示唆的である。近藤は心理職が自身の職業的アイデンティティと専門性をどのように定義しているのかについて、臨床心理士を対象として調査を行った。カテゴリ分析の結果、職業的価値観は主に臨床経験の蓄積によって変化することを明らかにしている。例えばクライアントとの関係性について、臨床経験約10年の心理職は【専門的な知識や技術で支援する】ことや【被支援者との関係性を重視する】ことをより意識する。臨床経験約16年の心理職は【エンパワーメントを重視する】ようになり、約20年になると【クライアントの人生に関わる仕事】という価値観を持つことが多くなるという。また、抽出された『臨床心理士に必要な個人的要素』というカテゴリについて、「臨床心理士という仕事が個人的要素と区別して成り立つものではないことを示す」と述べ、心理職個人の要素とキャリア形成との関連性を示唆している。

渡辺(2024)は、自身のキャリア形成に影響を及ぼしたと思われる事例を通して心理職のキャリア形成について考察している。そして、近藤の研究を参照しながら「心理職としてのアイデンティティの発達およびキャリア形成において、患者との関係性を通して自己と向き合うことは重要な要素であると考えられる」(p.17)と述べている。

百瀬・松永(2020)は、心理支援専門職のキャリア形成をライフキャリアとの関連で捉え、職務満足を支える要因を明らかにするために、心理支援専門職に就く女性81名(平均年齢37.4歳、SD 8.64)を対象に、就労状況及び就労意識について調査した。その結果、就労状況の特徴として、雇用形態は「常勤」が4割、「非常勤」が6割で、複数個所に勤務する人が4割程度いるなど、就労形態は多様であった。勤務領域については、「医療・保健領域」が3割と最も多く、次いで「福祉領域」が2.5割、「教育領域」が2割と続き、様々な領域で就労していた。また、8割以上に退職経験があり、その後の転職経験を経て就労を継続していることがわかった。退職・転職の際、専門性を追求することを念頭におきながら、時には個人のライフプランを優先させつつ、就労先を選択していることも明らかとなった。さらに、退職理由や勤務先の選択理由として「昇進が望めなかったため」「裁量権のある仕事に就きたかったため」といった項目を退職理由として選択した人がいなかったことから、「これらのことよりも、自身の専門性の向上が就労継続のモチベーションとなっていることが示唆された」(p.44)としている。

同じく女性心理職を対象とした佐藤・吉岡(2024)の研究では、心理職のキャリア発達に関して、冒頭から「心理職などの対人援助職は『資格を取る』だけでなく『その資格に相応しい役割になる』ものだと考えられる」と語られている(p.2)。そして心理職のキャリア形成に関する研究を概観した結果、「公認心理師も臨床心理士も業務は相談業務にとどまることなく多岐に渡っていること、そのこと自体が心理職の専門性であること、雇用形態が社会的に安定的とは言えないこと、そして制度設計の要因も大きいとは言え、ライフイベントをどう乗り越えながら、自らがどのようにキャリア発達を遂げていくのかに課題があることが示唆された」(p.5)と述べられている。

これらの研究が示しているのは、「専門性の発達は、自身の人生と密接に作用し合う重要なテーマである」という心理職の価値観である。これは言い換えると、心理職の専門性の発達と個人の成長の境界が曖昧であるという重大な事実を示す。自身の専門性に対する心理職の迷いは個人の人生と直結し、混乱を引き起こす可能性があるのだ。

厚生労働省が2022年に公認心理師の現場実務者を対象として実施したヒアリング調査では、「公認心理師のあり方に関する課題」について、「他職種からの理解・信頼」「公認心理師の意識の変容」に関する意見に次いで、卒後教育や入職後のスキルアップの機会が十分でないといった「キャリア形成」に関

する意見が多くなっていたと報告している。また、「公認心理師は分野・領域によっては一人職場であることも多い中、実習演習の裾野を拡大していくためには、まず公認心理師が活躍する場が増えることが重要である。実習演習が業務やキャリアの一環として位置づけられる等の活動の幅・種類を増やしていくことにより、さらに促進されていくと考えられ、公認心理師一人一人の意識・活動が今後の発展において重要である」(p.xvi)と指摘し、キャリア形成の問題に対する国や職能団体としての取り組みの推進と、公認心理師一人ひとりの活動促進を訴えている。

心理職にとって専門性の迷いはキャリア形成の問題となるだけではなく、自身の人生の危機ともなる。心理職のキャリア形成について語る時、専門性の問題は無視することができない。だとすれば、「存在の見えにくさ」「専門性の曖昧さ」という課題を有する市町村心理職のキャリア形成のプロセスは困難なものであることは想像に難くない。

(文責：中沼)

## 【参考・引用文献】

- 荒見玲子・出雲明子・大谷基道・竹内直人・松井望 (2023). 調査報告 地方公務員のキャリア形成・能力開発と働き方に関する調査——2021年新規採用者調査(愛知県・茨城県・東京都・福井県)の基礎分析および基礎集計(1). 名古屋大学法政論集, 299, 125-163.
- 浅井かおり・浅井拓久也 (2024). 保育者のキャリア形成の過程に関する研究(4)——保育職と一般企業間のトランジションに焦点を当てて. 東京未来大学研究紀要, 18, 1-13.
- 浅野良一 (2016). 自治体におけるこれからの人材育成——人材育成型人事管理・職場マネジメント・職員研修. Academia, 118, 30-35.
- 藤田由紀子 (2002). 行政の専門性と資格職. 岩波書店.
- 藤田由紀子 (2015). 政策的助言・政策形成の専門性はどこまで定式化できるか——英国公務員制度改革におけるポリシー・プロフェッションの創設. 日本行政学会(編)行政の専門性と人材育成(年報行政研究50), 2-23.
- 船越知行 (2017). 地域における心理援助と支援の基礎. 船越知行(編)心理職による地域コンサルテーションとアウトリーチの実践——コミュニティと共に生きる. 金子書房, 2-39.
- 藤島博英・築瀬範彦 (2015). 地方自治体における社会基盤維持のための広域連携の可能性に関する基礎的考察. 第33回建築マネジメント問題に関する研究発表・討議会講演集, 9-12.
- 橋本紘市 (2006). 専門職の「量」と「質」をめぐる養成政策——資格試験と大学教育. 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 54(2).
- 林嶺那 (2021). 日本の公共部門における昇進研究. 日本労務学会誌, 21(3), 76-91.
- 平野方紹 (2000). 社会福祉基礎構造改革における福祉専門職養成の方向性. 社会福祉研究, 77, 26-35.
- 稲継裕昭 (1996). 日本の官僚人事システム. 東洋経済新報社.
- 一般社団法人日本公認心理師養成機関連盟 (2022). 厚生労働省令和3年度障害者総合福祉推進事業 公認心理師の養成に向けた各分野の実習に関する調査報告書.  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000963603.pdf> (2025年11月29日取得).
- 一般社団法人日本心理研修センター (2025). 令和5年度公認心理師活動状況等調査報告書〔最終版〕.  
[https://www.jccpp.or.jp/download/pdf/R5\\_konin\\_shinrishi\\_katsudo\\_joukyoutou\\_chosa\\_hokokusho\\_saisyu.pdf](https://www.jccpp.or.jp/download/pdf/R5_konin_shinrishi_katsudo_joukyoutou_chosa_hokokusho_saisyu.pdf) (2025年11月19日取得).
- 石川義憲 (2020). 専門人材の確保・育成に向けた今後のあり方. 公益財団法人日本都市センター(編)都市自治体における専門人材の確保・育成——土木・建築、都市計画、情報. 239-267.



- 井寺美穂 (2016). 地方政府における職員の専門性とその限界——基礎自治体の専門職員を対象に. アドミニストレーション, 23(1), 33-44.
- 岩崎りほ (2016). 市町村保健師の職業的アイデンティティの構造. 東京大学大学院医学系研究科博士論文.
- 陣内優生 (2023). 市町村行政における社会福祉専門職の採用と配置の実態と課題——神奈川県内市町村を対象とした調査結果の分析から. 社会福祉学, 64(2), 41-55.
- 上林陽治 (2023). 相談支援と非正規公務員の関係——経過・現状・問題. 福祉社会学研究, 20, 81-103.
- 建通新聞電子版 (2025). 技術職員ゼロの自治体も——ゆらぐインフラの整備・管理.  
[https://digital.kentsu.co.jp/articles/artcl\\_rglr/01K23F55BR8C4D3P8Z24GGEQCB](https://digital.kentsu.co.jp/articles/artcl_rglr/01K23F55BR8C4D3P8Z24GGEQCB) (2025年12月5日取得).
- 児玉真樹子・深田博己 (2006). 生産性に関連する態度や行動に及ぼす職業的アイデンティティの影響. 広島大学心理学研究, 6, 19-25.
- 近藤孝司 (2021). 臨床心理士は自身の職業的アイデンティティと専門性をどのように捉えているのか. 上越教育大学研究紀要, 40(2), 537-546.
- 公益社団法人長野県社会福祉士会 社会福祉士養成検討プロジェクト (2020). 社会福祉士養成実習についての調査報告書.
- 中沼早苗 (2023). ひとと環境とのあいだで支援者が感じる孤独——市区町村心理職の視点から. 子育て支援合同委員会 (監)・『子育て支援と心理臨床』編集委員会 (編) 子育て支援と心理臨床, 23, 10-15.
- 中嶋学 (2002). 地方自治体における異動と人材育成に関する考察. 同志社政策科学研究, 3, 345-358.
- 中嶋学・新川達郎 (2007). 地方自治体におけるキャリア形成——「ヨコ」のキャリアに焦点をあてて. 同志社政策科学研究, 9(1), 51-60.
- 虹釜和昭 (2006). 児童福祉改革と市町村の役割——改正児童福祉法と市町村児童家庭相談を中心として. 北陸学院大学紀要, 37, 257-269.
- 農野寛治 (2007). 市町村における子ども家庭相談体制確立の課題. 大阪大谷大学紀要, 41, 84-103.
- 岡村誠 (2023). 地方分権時代における自治体職員の専門性の実証的解明——専門性測定尺度の信頼性と妥当性の検証. 政策情報学会誌, 17(1), 5-16.
- 小野公一 (2009). 第91回部門別研究会報告 (人事部門) 医療専門職のキャリア開発. 産業・組織心理学研究, 23(1), 73-80.
- 太田肇 (1999). 公務員の人事管理に関する一考察——モチベーションを中心に. 彦根論叢, 317, 75-88.
- 大谷基道 (2025). 地方自治体における土木・建築職の採用と育成. 月間推進技術, 39(10), 4-7.
- 大谷基道 (2020a). 土木・建築職の採用と育成. 公益財団法人日本都市センター (編) 都市自治体における専門人材の確保・育成——土木・建築、都市計画、情報, 27-45.
- 大谷基道 (2020b). 技術職・専門職の採用難をどう打開するか. 都市問題, 111(12), 47-56.
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. Journal of Career Development, 30(1), 5-44.
- 齋藤昭彦 (2019). 市町村の福祉行政専門職員の配置の必要性と求められる市町村福祉行政の機能及び福祉行政専門職員の能力. 岩手県立大学社会福祉学部紀要, 21, 11-23.
- 坂入健二 (2016). 児童福祉司の研修に関する意見. 厚生労働省 第2回子ども家庭福祉人材の専門性確保ワーキンググループ資料.  
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/05050.pdf> (2025年12月7日取得).
- 坂入健二 (2017). 子ども家庭総合支援拠点における心理担当支援員の役割と専門性について. 厚生労働

- 省 第7回子ども家庭福祉人材の専門性確保ワーキンググループ資料。  
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/siryous3-1.pdf> (2025年12月7日取得)。
- 佐藤安子・吉岡由美・佐藤淳一・谷口怜美・佐方哲彦 (2024). 女性心理職のキャリア発達についての一考察——武庫川女子大学大学院修士課程臨床心理学専攻修士の就労実態調査から. 武庫川女子大学教育総合研究所研究レポート, 55, 1-18.
- 千賀則史 (2016). 児童相談所における家族再統合に向けた協働的心理援助モデルの構築. 教育学部教育発達科学研究科博士論文.
- 小路浩子 (2020). 市町村保健師の職業的アイデンティティの形成プロセスと影響要因——複線径路等至性モデリング (TEM) による4類型からみた特徴. 日本地域看護学会誌, 23(2), 12-20.
- 総務庁公務員制度調査会 (1999). 公務員制度改革の基本方向に関する答申。  
<https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/990518.htm> (2025年12月10日取得)。
- 総務省 (2022). 地方公共団体における人材マネジメントの方策に関する研究会 令和3年度報告書。  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000803129.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000803129.pdf) (2025年12月8日取得)。
- 総務省 (2024). 令和6年地方公共団体定員管理調査結果の概要。  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000983456.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000983456.pdf) (2025年12月4日取得)。
- 総務省 (2024). 持続可能な地方行財政のあり方に関する研究会 (第1回) 事務局提出資料。  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000982083.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000982083.pdf) (2025年12月8日取得)。
- 総務省 (2025). 地方公共団体における人材育成に関する研究会。  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/kenkyu/chiho\\_jinzai\\_ikusei\\_r07/index.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/chiho_jinzai_ikusei_r07/index.html) (2025年12月1日取得)。
- 総務省 (2025). 持続可能な地域を創る広域連携の深化に向けて——公共施設の集約化・専門人材の確保取組事例集。  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/001008042.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/001008042.pdf) (2025年12月4日取得)。
- 末木新 (2025). はじめに. 末木新・高坂康雅 (編) ところを守る仕事をつくる——心理職の新たなキャリアと働き方の可能性. 金子書房, 1-9.
- 高橋美保 (2022). 心理職の学びとライフキャリア——働くことと生きること. 東京大学出版会.
- 竹内倫和・高橋正泰 (2010). 新卒採用者の入社前の職務探索行動と組織社会化に関する横断的研究——職業的アイデンティティの役割. 明治大学Informatics, 3(2), 47-58.
- 竹内洋 (1971). 専門職の社会学——専門職の概念. ソシオロジ, 16(3), 45-66.
- 竹内洋 (1972). 官僚制と専門職. 京都大学教育学部紀要, 18, 294-317.
- 渡辺晋吾 (2024). 心理職としてのキャリア形成における事例からの学び. 高齢者のケアと行動科学, 29, 12-19.
- 山縣文治 (監) (2000). ニューウェーブ 子ども家庭福祉——家庭児童相談室で出会った親子・地域に根ざす相談機関の奮闘記. ミネルヴァ書房.



### コラムⅠ－①「市町村心理職の魅力」

研究会構成員の語る「市町村心理職」のという職種の魅力を紹介します。



入職 14 年目

職域：子ども家庭福祉領域→障がい福祉領域

#### Q 1. 入職後に経験した配属先の領域及び業務内容

私は、入職から13年目までは、子ども家庭福祉領域に配属されました。児童虐待への対応をはじめ、子どもや子育て家庭からのさまざまな相談、児童の発達に関する相談、保育所等への訪問支援、助産制度の受付業務、ひとり親家庭への相談支援など、幅広い業務を経験しました。

また、事務業務の分野では、ひとり親家庭への給付金や貸付金に関する事務、助産制度の支払・収納業務、保育所等への補助金業務、課内の庶務業務などの事務作業も担当しています。

13年目までは異動はなかったものの、所属内の担当替えや所属課の担当業務変更等もあり、相談業務中心で働ける時期もあれば、事務職と同様の業務を持つこともありました。私は、当自治体の中では正職員として入職した心理職の第一期の職員であるため、他の職員から見て、『心理職というものは専門業務以外でも活躍できる』という印象をもってもらいたいという気持ちもあり、担当した業務はもちろん、他の人の分担業務についても積極的に理解するように心がけてきました。

#### Q 2. 現在の配属先の領域及び業務内容

現在は、入職から14年目になり、子ども家庭福祉領域から障がい福祉領域に移動となっています。配属された部署では障がい支援区分認定審査会の事務局業務や、障がい者虐待への対応、障がいのある方やそのご家族からの相談対応などを担当しています。

相談業務では、ご本人やご家族のお話を丁寧に伺い、状況に応じて関係機関と連携しながら、必要な支援につなげています。あわせて、制度に基づく手続きや関係機関との調整など、行政ならではの業務にも取り組んでいます。

異動当初は、環境や制度の違い、新しく習得しなければいけないことの多さに負担を感じており、また心理臨床業務としても子ども・子育ての分野から、成人の障がい者の分野に代わることで戸惑いもありました。それでも、時間をかけて少しずつ業務に習熟することで自身のできることが増え、地域の方々の問題解決のお手伝いができるようになることが励みになっています。

#### Q 3. 市町村心理職の魅力

市町村心理職の魅力は、「市役所」という身近な公的機関の中で、地域の方々に寄り添った心理支援ができる点だと感じています。医療機関や民間の相談機関には行きづらいと感じている方でも、「市役所なら相談してみよう」と思ってもらいやすく、心理支援への第一歩につながりやすい環境があると感じます。

また、公的な支援として関わることで、相談の早い段階から安心して話をしてもらえらることも多く、地域のセーフティネットとしての役割を実感しています。

公務員として自身にとっても安定した環境の中で、短期的な成果に追われることなく、一人ひとりの相談者と中長期的な視点で向き合える点も大きな魅力です。経済状況や家庭環境に左右されず、誰もが一定水準の支援を受けられることに意義を感じています。

さらに、法令や制度に基づいて支援を行うため、支援の公平性や説明責任を大切にしながら業務に取り組める点も、市町村心理職ならではの特徴だと思います。

#### Q4. 市町村心理職としてやりがいを感じることに

市町村心理職としてやりがいを感じているのは、相談者の生活背景を踏まえながら、心理的な支援と制度的な支援の両方に継続して関わられる点です。心理職として、気持ちや考えと一緒に整理しながら相談を重ね、少しずつ表出されることばや行動から変化を見つけられたときに、相談支援が意義のあることだと感じることがあります。

また、個人の相談だけでは解決が難しい場合でも、行政の立場から制度やサービスにつなぐことで、相談者の生活が安定していく過程を支えられることにやりがいを感じています。

明確な主訴がない段階や、本人が困りごとを言語化できていない場合であっても、関係機関や家族、支援者からの情報を踏まえながら必要な支援を検討し、早期につなげることができる点も、市町村心理職ならではのことで考えています。そのために、自身の担当部署の業務や専門知識にとどまらず、福祉分野全般や他の市役所内業務に関する理解を深めることで、相談者一人ひとりの困りごとに対して「何を支援できるか」という選択肢の幅を広げることができます。

短期的な成果だけでなく、長い目で相談者の変化や成長を見守り、「また何かあったら相談しよう」と思ってもらえる存在であり続けられることが大きなやりがいであり、自身の目標になっています。



### コラム2-①「市町村で働く他職種から市町村心理職へのメッセージ」

市町村心理職は行政組織の中で多くの他職種と協働します。ここでは市町村で働く他職種から市町村心理職へのメッセージを紹介します。

イチ事務職管理職から心理職の皆さんへ伝えたいこと



職域：事務職

事務職で管理職の私が、心理職の配属されている部署に異動になり、5年間業務を共にして感じたことをもとに、心理職の皆さんへの期待などを率直に述べさせていただきます。（あくまでも個人の意見として読んでいただけたら幸いです。）

私が異動となったその部署では、心理職の業務の主なものとして、保育所等訪問事業、保育所等巡回事業、相談事業、発達検査などがありました。それらの業務を正規職員の2人、非常勤職員2人の計4人の心理職員で担っていただいております。途中で異動や退職もあり、6人の方と業務を共にしました。

正規、非常勤に関わらず、心理職の方々と話をして感じたのは、まず職に対するプライドがとてもあることです。それは事務職同士だと感じないことなので、新鮮でした。

また、普段の業務中の電話での会話、保護者への声かけ、記録や書面を見ていると、保護者や学校、保育所等の職員と関係性を作るのも、相手に納得いく説明をするのもスマートで、さすが専門職だなと感じたことも多々ありました。

一方、どの職種でもあることですが、やはり個人差はあり、専門的な知識はあるものの、保護者対応で苦情につながり、管理職が対応した事案もあったことも事実です。

また、これも心理職に限った話ではないのですが、個々に合わせた支援や寄り添いもそこまでは関わるのはやりすぎでは？と感じた事案もありました。

本市においては、心理職だけでなく、他の職種でも少数専門職が任用されており、それぞれ配属された職場の一員として業務を進めていく必要があります。保育士や看護師であっても周囲がほぼ事務職の職場への異動もありますし、反対に事務職であっても、専門職が多数を占める職場に異動になることもあります。（この部署も圧倒的に事務職は少なかったです）

要するに、心理職は職場で圧倒的少数だから、やりにくいなどとは感じる必要はないと思います。以前いた高齢者福祉の職場でも多職種連携というキーワードをよく耳にしていたのですが、管理職は、その職場、その年度によって、職場にいる職員の職種、人数、メンバーの適性などで最適解を探していると思います。

そのため、時には専門性のある業務だけでなく、専門職にも専門性と関係のない業務も担ってもらうことが普通にあります。

もちろん、専門性のある業務しかやりたくない、できないなどおっしゃる方がいることも想定されます。しかしそのような時に、職種に関わらず、前向きにやれることはやりますと申し出ただけなのは非常にありがたいです。

さらに、専門職としてこれだけやっているのに評価してもらえない、上司は事務職だからわかってもらえない、などの思いが出てくる方もいることは想像できます。専門職として専門性を高めるために、これだけ頑張っているのに評価につながらないと思っている方もいるかもしれません。

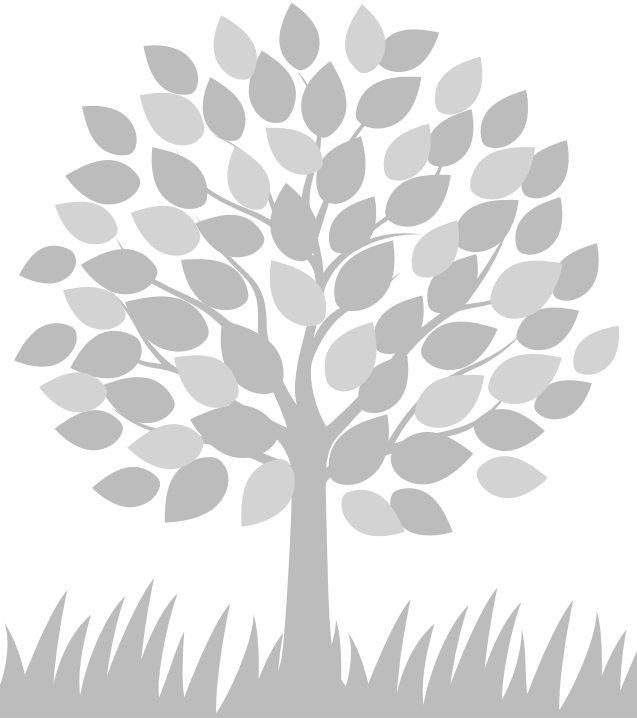
ただ、所属長の立場からみると「専門職だから」や、「専門性を高めているから」と言っても、職場の一員として、その自治体の施策、課の課題などにどのような貢献をしたかで評価をしたいと思います。行政の仕事は基本的にチームで動いているからです。

昇格昇進についても、心理職だからできない、ということは基本的にないと思います。ただ、管理職になると専門性のある業務はほとんどなくなる場所が多いかもしれません。管理職を目指してみたいと思ったら、積極的に試験を受けるなり、手をあげるなり、チャレンジされるのもいいと思います。

他の職種は定期的な人事異動がある中、心理職など少数専門職は、ずっと同じ職場、同じ業務内容だということが苦痛になるかもしれません。人間関係も含めて転職を真剣に考える可能性もあると思います。人それぞれの考え方になるかと思いますが、転職もやむを得ない選択肢だとも思いますが、まずは自分の業務の幅を広げたり、新たに必要と考える事業を提案してみたり、専門職だから気づくことを、周囲を巻き込みながら進めてみるのはいかがでしょうか。

どの職種の職員でも、日々悩みながら仕事をしている人もいれば自信満々に仕事をしている人もいるでしょう。必要とされる方々に対して、心理職の専門性を最大限発揮し、課題解決につながるよう、各職場における皆様の活躍を微力ながら応援しております。

## 第Ⅲ章 本研究の目的







Ⅱ章において市町村心理職の定義や実態について述べることで、市町村心理職の姿の明確化を行った。次に、市町村心理職のキャリア形成を直接取り扱った先行研究がないため、市町村における他職種のキャリア形成に関する問題と、心理職全般のキャリア形成について述べることで、市町村心理職のキャリア形成にかかる問題を提示した。その結果、本研究を進めるにあたり想定される仮説は以下の2点だと考えられる。

仮説1. 市町村心理職の専門性は曖昧だと心理職自身に認識されている。

仮説2. 市町村心理職のキャリア形成にかかる問題は専門性の曖昧さと連関している。

上記の仮説の検証のために本研究によって明らかにすべき点は以下の2点である。

検討点1. 市町村心理職の自身の専門性に対する認識とキャリア形成に対する問題意識

検討点2. 市町村心理職のキャリア形成の実態と課題

本研究ではまず、検討点1を明らかにするために、市町村心理職を対象とした質的研究を行う。具体的には、市町村心理職に向けた連続講座を実施する。連続講座の前半では、現場の市町村心理職や学識経験者が講師として登壇し、キャリア形成にかかるテーマについて話題提供を行う。後半では参加者が小グループに分かれて各テーマに応じたディスカッションを行う。終了後、ディスカッション内容を質的に分析することで、検討点1を明らかにする。

検討点2の検証方法としては、市町村心理職について自治体の人事担当課を対象としたアンケート調査を行い、量的な分析を行う。

最後に両者を統合して、市町村心理職が専門性を発揮しながらキャリアを積み重ね、のびのびと働き続けるための方策を明らかにすることを本研究の目的とする。

(文責：中沼)



# 第Ⅳ章 方法



<b>1. 連続講座の実施方法</b> .....	<b>39</b>
(1) 連続講座の実施方法及び内容 .....	39
(2) 登壇者 .....	40
(3) 対象者 .....	40
(4) 募集方法 .....	40
<b>2. グループディスカッションの質的分析</b> .....	<b>40</b>
<b>3. アンケート調査と量的分析</b> .....	<b>41</b>
(1) 調査の目的 .....	41
(2) 調査対象と調査方法 .....	41
<b>4. 倫理的配慮</b> .....	<b>42</b>
(1) 連続講座及びグループディスカッション .....	42
(2) アンケート調査 .....	42
(3) 研究成果の公開方法 .....	42
コラム 3-① 「他領域で働く心理職から市町村心理職へのメッセージ」 .....	44
コラム 1-② 「市町村心理職の魅力」 .....	46





## 1. 連続講座の実施方法

本研究では、市町村心理職のキャリア形成に関する課題を明らかにするために、市町村心理職によるグループディスカッションの対話内容をもとにした質的分析を計画した。グループディスカッションの実施にあたって、単に市町村心理職に対して参集を求めるのではなく、キャリア形成に関する講義の聴講の時間も設けた。その目的は、参加者が他者の視点から自身のキャリア形成を振り返ることにより、思考の幅を広げるとともに、グループディスカッションの活性化を図ることである。

講義及びグループディスカッションは、市町村心理職のキャリア形成に関する5つのテーマを設定し、全5回の連続講座として実施した。各回では、連続講座の前半は講義、後半はグループディスカッションという形式をとった。前半の講義については、各回において現役の市町村心理職や元市町村心理職に登壇を依頼した。最終回では元市町村心理職で、現在は市町村での子ども家庭支援や児童福祉について研究されている同志社大学心理学部客員教授 八木 安理子先生にご講演いただいた。また、市町村心理職のキャリア形成に関する問題をより多角的かつ大局的な視点から検討するために、東京都立大学 都市環境学部 都市政策科学科 教授の松井 望先生にも特別講座への登壇を依頼した。特別講座は講義のみでグループディスカッションは実施していない。

連続講座の構成や目的の設定や運営のポイントについては、一般社団法人 第4期後期日本臨床心理士会児童福祉・子育て支援委員会（以下「児童福祉委員会」）が2022年11月から2023年3月まで全5回で実施した、児童福祉施設心理職連続研修「社会的養護の施設で働くやりがいと困難さを語り合う集い」（以下「施設心理職連続研修」）を参考にした。それにあたって本研究会の代表者が児童福祉委員会に出席し、施設心理職連続研修の担当者2名に対して本研究会に対するアドバイザー就任と資料の提供を求めた。児童福祉委員会での協議の結果、本研究会からの依頼が承認された。施設心理職連続研修の詳細については児童福祉委員会が2025年に発行した施設心理職連続研修報告書を参照されたい。

上記を踏まえて企画した「市町村心理職のキャリア形成に関する連続講座」の実施方法及び内容は以下のとおりである。

### (1) 連続講座の実施方法及び内容

	実 施 日	テ ー マ	方 法
第 1 回	令和6年12月21日(土)	「若手から見た心理職」	対 面
第 2 回	令和7年1月12日(土)	「心理職の昇進」	オンライン
第 3 回	令和7年2月2日(日)	「心理職の異動」	オンライン
第 4 回	令和7年2月23日(日)	「転職者から見た心理職」	オンライン
第 5 回	令和7年3月16日(日)	「まとめ」	対 面
特別講演	令和7年1月26日(日)	「市町村専門職のキャリア形成に関する基礎知識」	オンライン

※いずれも13時～15時（前半は話題提供者による講義。後半はグループワーク）

※対面講座は大阪府内の会場を使用。

※研究会構成員は毎回会場に参集。登壇者は対面もしくはオンラインで参加。

## (2) 登壇者

第1回：枚方市子ども未来部まるっとこどもセンター	小崎 壘斗 氏
第2回：吹田市児童部家庭児童相談室	中谷 美樹 氏
第3回：人口約8万人の自治体の児童福祉領域所属 心理職	
第4回：沖縄県コザ児童相談所	西田佐希子 氏
第5回：同志社大学心理学部客員教授	八木安理子 氏
特別講演：東京都立大学都市環境学部都市政策科学科教授	松井 望 氏

※所属は令和6年度の連続講座実施当時

## (3) 対象者

対象は以下の条件を満たす市町村心理職10名とした。

- 近畿圏内の市町村職員
- 心理専門資格を保有している
- 正規職員
- 入職後3年目から15年目

## (4) 募集方法

## ① 広報の方法

マッセOSAKAを通じて依頼文（資料1）とチラシ（資料2）を大阪府内市町村（大阪市・堺市を除く）の研修担当課にメールで送信するとともに、近畿圏内の臨床心理士会及び公認心理師会のうち、研修情報の掲載を行っている団体に募集要項の掲載を依頼した。

## ② 募集時期

令和6年11月上旬から広報を開始した。当初の締切は令和6年11月22日であったが、11月22日時点で定員まで余裕を残していたため、研究会で協議をして12月8日まで延長した。

（文責：松井・中沼）

## 2. グループディスカッションの質的分析

連続講座後のグループディスカッションで得られた録音データを言語データとして書き起こした後、質的分析を行った。分析には質的データの理論的構成を支援する柔軟かつ実践的な手法であり、少量のデータからでも意味のある知見を導出することが可能であり、明示的手続きでコーディングからストーリーラインの記述、理論記述が可能なSteps for Coding and Theorization（以下「SCAT」）を用いた（大谷，2008，2011，2019）。

SCATは、まず収集した言語データをセグメント化し、テキスト全体を何度も読みながら〈1〉データの中の着目すべき語句、〈2〉それを言い換えるためのデータ外の語句、〈3〉それを説明するための語句、〈4〉そこから浮き上がるテーマ・構成概念、の順にコードを考えて付していく4ステップのコーディングと、〈4〉のテーマ・構成概念を紡いでストーリーラインを記述し、そこから理論を記述する手続きとからなる分析手法である。なお、SCATではストーリーラインを「データに記述されている出来事に潜在する意味や意義を、主に〈4〉に記述したテーマを紡ぎ合わせて書き表したもの」（大谷，2008）と定義されており、元のテキストという表層のデータから出発し、〈1〉から〈4〉の作業によってデータの深層に順に迫ってゆき、ストーリーラインによって「深層の文脈」として記述することができる（大谷，



2011)。ストーリーラインはデータの深層の意味を再文脈化した複合的で構造的な記述になっているので、ストーリーラインを断片化することで、今回のデータについての理論記述を行うことができる。

(文責：大山)

### 3. アンケート調査と量的分析

#### (1) 調査の目的

大阪府内市町村に勤務する心理職の実態を量的に把握するため、アンケート調査を行った。

#### (2) 調査対象と調査方法

##### ① 調査対象

大阪府内の政令市2市を除く41市町村（31市9町1村）の人事担当課を対象に実施した。

##### ② 調査方法

「おおさか市町村職員研修研究センター（マッセOSAKA）」を通じて、各自治体の研修担当課に依頼文および調査票を電子メールにて配布した。回答の回収については、各自治体から研究会の電子メールアドレス宛の回答票の送付を求めた。

##### ③ 実施時期

令和7年8月～9月

##### ④ 調査票の内容

大阪府内の心理職について、主に「人数」「在職年数」「職位」「採用」「配置」「異動」「人材育成」について調査をした。内容については研究会内で協議し、基礎的な情報を把握する項目と、連続講座のテーマと関連する項目を設定した。なお「職位」については、役職の区分は総務省の「地方公共団体における組織・職制構成（一般的な例）」を参考にした。また、本研究会の助言者からの助言を参考に調査票を作成した。

##### ⑤ 分析方法

回答のあった調査票については、主に心理職の人数や割合などの基礎統計量を算出し、人口規模別の傾向を比較した。また、複数の属性（職位、在職年数、採用状況など）ごとの集計を行い、自治体間の違いや規模別の特徴を明らかにした。人口規模での比較を行う場合には、以下の4つのグループに分類して分析した。分類基準は、子ども家庭総合拠点設置運営要綱（令和2年3月31日改正）の類型の人口規模である（カッコ内が子ども家庭総合支援拠点の類型）。

- 【Aグループ】人口約5.6万人未満（小規模A型）
- 【Bグループ】人口約5.6万人以上約11.3万人未満（小規模B型）
- 【Cグループ】人口11.3万人以上約17万人未満（小規模C型）
- 【Dグループ】人口17万人以上（中規模型と大規模型）

(文責：吉田・関山)

## 4. 倫理的配慮

本研究の実施にあたり以下の倫理的配慮を行った。

### (1) 連続講座及びグループディスカッション

#### ① 研究対象者への影響（身体的・精神的負担、その他のリスク）と対策・措置

連続講座の広報時に研究の目的と方法を提示し、研究対象者が見通しをもって参加できるように配慮した。また、対象者の心理的安全性を高めるために、連続講座及びグループディスカッションの開始前に本研究会からグランドルールを確認するとともに、研究協力の任意性と拒否の自由を保障した。

#### ② 研究対象者への説明方法・同意確認

連続講座及びグループディスカッションの開始前に本研究会より「研究説明書」を配布し、初回に口頭にて研究の趣旨や研究成果の公開方法について説明した（資料3）。対象者の意思確認のために、趣旨説明のあと「研究協力同意書」に署名を依頼した（資料4）。また、対象者の申し出に応じて、グループディスカッション内容の修正を行う旨の説明を行った。

#### ③ データの収集方法・処理におけるプライバシー保護のための措置

研究説明書において個人情報の保護に留意すること、結果については個人や自治体が特定されない形で行うことを説明した。研究終了後は研究データを暗号化ファイルとしてプライバシー保護されたクラウドドライブにおいて、研究結果の最終公表後5年を経過した日まで保存し、適切に廃棄することとした。

### (2) アンケート調査

#### ① 研究対象者への影響（身体的・精神的負担、その他のリスク）と対策・措置

マッセOSAKAを通じてメールでアンケートの協力依頼文書（資料5）及び調査票（資料6）を送付した。回答方法は電子データのメールでの送付とすることによって対象者の事務的な負担の軽減を図った。また報告書における個人情報への配慮や、研究成果の公開方法についても依頼文書に記載した。

#### ② 研究対象者への説明方法・同意確認

アンケート調査に回答することで調査研究の同意が得られたと判断した。

#### ③ データの収集方法・処理におけるプライバシー保護のための措置

依頼文書において個人情報の保護に留意することを説明し、結果報告は個人や自治体が特定されない形で行う旨を記載した。研究終了後は研究データを暗号化ファイルとしてプライバシー保護されたクラウドドライブにおいて、研究結果の最終公表後5年を経過した日まで保存し、適切に廃棄することとした。

### (3) 研究成果の公開方法

連続講座及びグループディスカッションとアンケート調査のいずれにおいても、報告書作成後、マッセOSAKAのホームページで公開するとともに、関連学会でも報告予定であることを依頼文書に明記した。

（文責：中沼）



### 【参考・引用文献】

- 一般社団法人日本臨床心理士会 第4期後期児童福祉・子育て支援委員会（2025）. 児童福祉施設心理職連続研修「社会的養護の施設で働くやりがいと困難さを語り合う集い」報告書.
- 大谷尚（2008）. 4ステップコーディングによる質的データ分析手法SCATの提案——着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き——. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要（教育科学）, 54(2), 27-44.
- 大谷尚（2011）. SCAT：Steps for Coding and Theorization——明示の手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法——. 感性工学, 10(3), 155-160.
- 大谷尚（2019）. SCATとは何か——その機能と意義——. 質的研究の考え方——研究方法論からSCATによる分析まで——. 名古屋大学出版会, 270-368.

## コラム3-①「他領域で働く心理職から市町村心理職へのメッセージ」

市町村心理職は他機関との連携の中で同じ心理職と出会うことがあります。同じ心理職といえども所属する機関によって役割や機能は異なります。他領域の心理職から市町村心理職はどのように見えており、市町村心理職に何を期待しているのでしょうか。

コラム3では「施設心理職連続研修」の企画・実施者のお二人からいただいた、「市町村以外の領域で働く心理職から市町村心理職へのメッセージ」を紹介します。

子どもの「カルテ」ではなく、「アルバム」を届けてくださるみなさまへ  
— 市町村心理職の方々へのお礼 —

児童養護施設 鹿深の家 網島 庸祐

市町村心理職のみなさまによる連続研修の集大成となる報告書、大切に読ませていただきました。現場の空気がそのまま伝わってくるような圧倒的な記述と、「現状を少しでも良くしたい」という熱い想いに深く感銘を受けるとともに、同じく子どもの支援に携わる者として、私自身もたくさんの勇気をいただきました。ありがとうございます。

さて、この場をお借りして、もうひとつみなさまにお伝えしたい感謝の言葉があります。

実は今年度、新たに仲間たちと「滋賀ライフストーリーワーク研究会」を立ち上げました。本会には一つ、強いこだわりがあります。それは、児童相談所や施設の職員だけでなく、市町村の方々にもぜひ仲間に入っていただきたい、ということです。私がそこまで市町村のみなさまとの連携にこだわるのは、ある忘れられない出来事があったからでした。

随分と前のことになりますが、父親からの虐待により、施設入所となったひとりのお子さんがおられました。当然のことながら、児童相談所から引き継がれる情報は、この家庭に起きた「虐待」に焦点が当てられたものになっています。「父親にはアルコールの問題がある」「面接にも酔ってやって来る」「気に入らないとすぐ怒鳴り散らす」……。支援を組み立てる上で、こうした情報はもちろん重要です。しかし、そのような家族の負の側面ばかりを追っていると、知らず知らずのうちに「加害者としての父」と「被害者としての子」という一面的な物語に、私自身の考えまで絡めとられそうになるのを強く感じるのです。きっとそれだけではないはずなのに——。家庭でその子がどんな風に笑い、何を楽しみに暮らしていたのか。そうした当たり前の「生活者」としての姿が、「虐待」という重い事実の前では存在感を失い、見えなくなってしまうのです。

その子のときも、私たちは家庭での様子をいまひとつ思い描けず、児相の許可を得て、長年関わってくださっていた市の担当者の方に連絡をとりました。するとその方は、多忙な合間を縫って快く時間を割いてくださったばかりか、その子が育った町を案内してくださったのです。「あの子はよくこの公園で遊んでたんですよ」「ここの駄菓子屋がお気に入りだね…」公用車で地域を回りながら語られるエピソードは、児相から伝えられたモノクロで殺伐とした情報に、色と温度を与えてくれました。そして何より私たちが救われたのは、あの「アル中のお父さん」に関する意外な言葉でした。

「確かにお酒を飲むと大変なお父さんなんやけど、実は手先が器用でね。よく近所の子のおもちゃを直してあげてたんですよ。それがあの子も鼻高々でね、お父さんのことをよく自慢気に語ってました。」

「加害者としての父」と「被害者としての子」という図式とはまた異なる、ともすると誰にも引き



継がれず、失われてしまっていたかもしれないこの情報に、このタイミングでアクセスできたことは、私たちにとって、そしてその子にとっても大きな救いになりました。

「被虐待児」ではない、ひとりの「生活者」としての姿に触れる経験は、私たち支援者に希望を抱かせてくれました。虐待を受けた子どもと関わる上では、自分がある種の「偏見」にとらわれていないか、常に自問する必要があるように思います。「今まで苦勞してきたのだから、これ以上苦勞させてはいけない」、「嫌なものはなるべく取り除いてあげたい」、そんな先入観が強すぎはしないだろうか、と。無論、丁寧な関わりが必要な子たちであることは間違いありません。しかし、過保護にしてダメにする、実際より力のない存在だと見なして守ろうとするあまり、その子の自尊心を傷つけてしまうということもまたあるように思うのです。「どのくらい手を貸すか」というさじ加減を見極めることは、難しいながらも重要です。こうして丁寧に拾い上げられたポジティブなエピソードの数々は、その子に備わっている本来の力を信じるよすがとなり、支援者の「実態に即した過不足のない関わり」を実現していく上での支えになると感じています。

加えて、その子自身にとっても、「虐待をするモンスターのような父親の子ども」という呪縛から解き放たれるという点で、大きな意味があったと思います。支援者が親の肯定的な側面を把握していることは、子どもの健全な成長に不可欠な要素です。支援者が親に向ける否定的なまなざしは、子どもに鋭敏に伝わります。それは「自分はどうせあんな親の子だから」という諦めや、自暴自棄な生き方を招きかねません。だからこそ、私たち支援者が「虐待に手を染めてはしまったものの、親としての良さもあった」という、バランスのとれた視座を保てることが極めて重要になります。そのまなざしは、子どもが自分自身を信じ、前を向いて生きていくための大きな鍵となるからです。

このように、市の担当者の方が引き継いでくださった「おもちゃを直してくれるお父さん」の話は、私たちにとってまさに宝物でした。施設に戻り、そのエピソードを伝えたときの、あの子の表情といったら…。「お父さんのそんなところも、知っててくれたんや」と言わんばかりの、照れくさそうで、でもホッとしたような、本当に嬉しそうなあの顔は、今でも忘れられません。

私は常々、施設の記録には二種類あると考えています。一つは、業務日誌やパソコンに打ち込まれる、いわゆる「カルテ」。そしてもう一つは、心に残る情景が収められた「アルバム」です。児童相談所からの情報が「カルテ」だとしたら、地域で暮らしていた一人の人間としての姿、その匂いや風景といった「アルバム」を届けてくださるのは、いつも市町村のみなさんです。

虐待という事実は消えませんが、それだけがその子の全てではありません。みなさんが届けてくださる「アルバム」の一枚一枚が、「生活者」としての情報のひとつひとつが、子どもたちにとっても、そして共に歩む私たちにとっても、かけがえのない支えになっています。

いつもその子の、そしてその家族の「ありのままの日常」を温かく心に留めてくださり、また、その姿を私たちに繋いでくださって本当にありがとうございます。これからもどうか、お力添えをお願いいたします。

コラムⅠ-②「市町村心理職の魅力」



入職 8 年目  
職域：児童福祉領域

Q 1. 入職後に経験した配属先の領域及び業務内容
<p>領域：児童福祉領域</p> <p>業務内容：要対協における児童虐待対応CW、要対協事務局としての事務処理（代表者会議資料作成、研修開催など）、家庭児童相談員として養育や発達を含む子育て相談対応（発達・心理検査実施も含む）、発達などに課題のある親子教室の実施、養育支援訪問事業</p>
Q 2. 現在の配属先の領域及び業務内容
<p>同上（異動経験がないため）</p>
Q 3. 市町村心理職の魅力
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 金銭面を含む、経済的・社会的な安定という点は公務員心理職を目指した大きな要因であり、魅力だった。入庁するまでは非常勤の仕事を掛け持ちしていたが、一個人としての生活や将来（結婚や家族を持つこと）を考えた際に、掛け持ちを継続するのは難しいと判断し、公務員心理職を志望した。現金な話ではあるが、心理職の個人の生活的な安定のうえでこそ、虐待対応や相談対応といった仕事に安定かつ継続的に従事できるのではないかと考えている。</li> <li>・ 法律に基づく公的なサービスや行政の仕組みなどを理解しておくことは、仮に転職した際でも、例えば児童虐待などを発見・通告するなどの危機介入の際の“基礎”となり、スムーズな支援につながりやすくなると思う。</li> <li>・ “転職”がテーマの際に講師が話していたように、児相のような権限はないが、その分ある程度は個人の裁量で柔軟に動ける部分もある。</li> </ul>
Q 4. 市町村心理職としてやりがいを感じること
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 異動経験がないからではあるが、親子教室などをきっかけに心理相談を通して数年単位で市民と関わるなかで、こどもが成長発達するのと並行して親御さんが安心して子育てができるようになったという変化の過程を直接の相談や電話連絡、および他部署からの連絡などを含めて、見届けられること。</li> <li>・ 発達相談の中で、発達検査や行動観察を実施しつつ、こどもの見立てと対応やその後の方向性について伝えることで、保護者も不安や心配もありながらも、相談に来る以前よりも見通しをもって前向きに子どもと関われるようになったと感じられること、そして子ども自身がその時々置かれた環境の中で楽しく生活できているという話を聞いて着実な成長を感じられること。</li> <li>・ 市役所の庁内外の関係機関と連携する中で、少しずつ信頼関係が出来上がり、その結果必要な時にスムーズな支援体制の構築につながる。</li> </ul>

# 第V章 連続講座について



1. 参加者の内訳 .....	49
2. 登壇者からの寄稿－連続講座での講演内容を踏まえて .....	50
3. 連続講座における終了後アンケートの結果について .....	62
(1) 終了後アンケートの内容 .....	62
(2) アンケートの各質問に対する回答と考察 .....	62
(3) アンケート結果全体に対する考察 .....	67
コラム 2－② 「他領域で働く心理職から市町村心理職へのメッセージ」 .....	68





## 1. 参加者の内訳

連続講座の募集の段階では参加者の定員を10人としていたが、研究会で協議の結果、最終的に11人の参加を承認した。11人のうち大阪府内の自治体からの参加者が6人、大阪府外の自治体からの参加者が5人であった。参加者全員が公認心理師と臨床心理士の資格を有していた。現自治体へ入職する前に心理職経験がある者が8人いた。市町村での経験年数は1～5年が3人、6～10年が3人、11～15年が1人、16～20年が3人、21年以上が1人であった。現在の職位は、係員5人、リーダー職（主査、主任、係長等）が5人、管理職が1人であった。市町村での経験は浅いが、前職での心理職経験が長いいためリーダー職に着任していると推測される者が2人いた。所属の領域は子ども若者領域が一番多かった。

表4 参加者の内訳

参加者	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
市町村での経験年数	1～5年	1～5年	1～5年	6～10年	6～10年	6～10年	11～15年	16～20年	16～20年	16～20年	21年以上
心理専門資格取得後の年数	1～5年	16～20年	21年以上	1～5年	6～10年	21年以上	11～15年	11～15年	16～20年	16～20年	1～5年
現自治体へ入職前の心理職経験の有無	経験なし	経験あり	経験あり	経験あり	経験なし	経験あり	経験あり	経験あり	経験あり	経験あり	経験なし
現在の職位	係員	リーダー職 (主査、主任、係長等)	リーダー職 (主査、主任、係長等)	係員	係員	リーダー職 (主査、主任、係長等)	係員	リーダー職 (主査、主任、係長等)	係員	リーダー職 (主査、主任、係長等)	管理職
現在の所属の領域	子ども若者	子ども若者	子ども若者	子ども若者を除く児童福祉	障がい福祉	乳幼児	子ども若者	子ども若者	子ども若者	幼児から成人までの発達支援	子ども若者
自治体規模	小規模B型	中規模型	小規模B型	大規模型	小規模B型	中規模型	小規模A型	大規模型	大規模型	小規模B型	中規模型

講座への応募に際し行ったアンケート結果（複数回答可）において、応募のきっかけとして最も多かったのは「他自治体の心理職の実践を知るため」（9人）であった。これは、市町村心理職が他自治体との人材交流が少ない現状を反映していると考えられる。「キャリアについて悩んでいるため」も4人みられ、自身のキャリア形成に対する関心の高さや、将来のビジョンを描く上での課題感がうかがえた。「研究・研修の内容に興味があった」も8人と多かったことから、キャリア形成への興味や他自治体の心理職の実践を知ること、他自治体とつながりをつくることへの期待値が高かったと言える。

（文責：徂徠）

## 2. 登壇者からの寄稿—連続講座での講演内容を踏まえて

以下では連続講座の登壇者からの寄稿を登壇順に掲載する。寄稿の内容は必ずしも連続講座での講演内容と同じではなく、それを踏まえた市町村心理職へのメッセージや、市町村心理職の実態に迫る報告となっている。なお、記述内容は連続講座を実施した令和6年度当時もしくは令和7年度のものである。

### 第1回 若手から見た市町村心理職

枚方市まるっとこどもセンター 小崎 塁斗

私は昨年度に市町村心理職として入職し、現在2年目になります。

それまではスクールカウンセラーや放課後デイの心理職員として働いており、公的機関での相談支援業務、特に発達障害・引きこもり支援に魅力を感じ、入職を決意しました。

ところが、実際に配属された業務は要対協のケースワーカー業務。配属の際に希望を出していた上司からは「障がいや引きこもりの相談もケースとしてあるから。」と言われたものの、クライアント自身がニーズを持って相談に来るような、これまでに経験していた業務とは全く異なるものでした。機関とのやりとりや保護者への指導など、何もかもが初めての体験で戸惑いばかりの毎日でした。

まず初めに感じたことは、「どんな風に役にたつ仕事かわからない。」という気持ちです。何の権限もない中で、ニーズのない保護者と話をしても話が深まらず、子どもの安全という意味であれば、児童相談所や警察が関与した方がいいのではないかと思ったこともありました。そんな思いを持ちながらも通告は止め処なく入り、一つのケースについて十分に考えることもできず、支援の見通しが持てないままに対応していかないといけないことは精神的な負担が大きかったです。

また、緊急対応を担う部署であるにも関わらず、未経験でいきなり現場対応を任せられ、業務内容に関しても困ることは多くありました。

一つは関係機関とのやりとりについてです。通告があった際の対応において、各機関も虐待対応の動き、市町村の要対協の役割を詳細に把握しているわけではなく、市としての動きを管理職相手に伝えることが必要になることになることもありました。経験も、対象児童に関しての想いも私よりも多く持っている管理職に納得してもらえるように説明し、上手く協力してもらえるように調整することは、ケース対応とは違った難しさを感じました。

二つ目に、保護者への指導についてです。これまで学んできた相談室で行う相談とは違い、保護者と話す内容が「状況の確認」「リスクアセスメントのために聞かないといけないこと」というのが傾聴というよりも「聞き出す」といったような印象を受けました。傾聴を学び、クライアントの内的世界を尊重していけるように話をしようと努めていた心理士としてのアイデンティティの揺らぎを感じました。保護者の話に共感をしようにも実際に子どもの様子を見ていないまま、発生した事象について聞き取りをしていっても、どう共感していったらいいのかわかりません。こんな相談から関係を作っていくのかと不安を持ちながら、訪問を続けることしかできませんでした。

他にも、対応するケースの幅広さという点においても、困惑していました。発達障害を扱うケースもあれば、暴力容認の養育についての介入が主な対応のケースもある。ネグレクトが本質のケースもある。その中でより良いケース対応をできるようにするために、何から学んでいけばいいのかわからない。そんな中で次々と違うケースに対応していかないといけない。そんな業務に取り組んでいる中で一つの何かに関しての知見が深まったと感じられる瞬間が少なく、何も成長していないように感じ



## 登壇者からの寄稿：若手から見た市町村心理職

る日々でした。いつになれば、どうなれば仕事ができるようになったと言えるのか、そんな疑問を持ちながら毎日の仕事に取り組んでいました。

そのような困難に感じている業務を乗り越えるためにも、自分の中でのやりがいを探してみました。対応を続けても目に見えて結果につながることは少なく、上手く落ち着いたケースでも他機関の支援のおかげで改善に向かっているなどのケースが多いように感じていました。自分たちの支援はどう活きているのかがイメージしきれず、やりがいをどう持たたいのかかわからないという気持ちも強くありました。それに加え、民間で働いていた時とは違い対応件数が増えても売り上げなどにつながることもなく、むしろ関係機関同士で対応を押し付け合うような雰囲気を感じることもあります。支援のために前向きに対応していきたいと思いつつも、そのような雰囲気を感じると違和感を覚え、自分の中で気持ちが消化しきれないこともありました。

また、心理士としての仕事としてイメージしていたものと、現在の業務は大きく違うこともあり、心理士としての専門性を高めていくことと、今の仕事でキャリアを積むことがつながっていくのか不安にも感じています。現在の仕事の中ではケースワーカーとして保護者と関わっていますが、その中で心理士としての自分とケースワーカーとしての自分が乖離しているように感じることもありました。心理士の業務としてイメージしていたものは「限られた空間での特殊性のある相談支援」であり、一方でケースワーカーとして求められるものは「個別のケースに即した支援の提供」でした。ゆっくり時間をかけて守られた相談機会を作り、保護者の気持ちに寄り添いながらそこに生じる葛藤を取り扱いたい気持ちはありながらも、怪我につながるリスクはすぐにも対策しないといけない。それぞれの大切さを感じ、それをどう両立することができるのかという悩みは尽きることがありません。ただ、本当に心理士としての仕事なのかという疑問を抱きながら保護者と一緒に家庭のゴミ掃除をした時に、心理士として話していた時とは違った姿の保護者が見られ、プライベートの話や、ちょっとした家の中でのこだわりなど、これまでとは違った話が聞けた時には、心理士の業務として自分で勝手に線引きしてしまうのも良くないことではないかと感じました。地域の市町村の心理職として、また一つの心理職のあり方があるのではないかと。これまで学んできた面接とは違う場面で相談関係を作っていくのであるから、違うアプローチの方法として先入観を持たず、学び、試し、共有し合って、自分の心理士としてのあり方を考えていくべきなのではないかと今は感じています。

悩みながらではありますが、市町村の心理士として働いてこれまでの経験と違って、良かった経験もたくさんありました。例えば、実際に地域の学校や、交通手段などの地域の雰囲気を知っている状態で話すため、相談の中でも具体的な生活のイメージを持ちながら話すことができます。実際に子どもがおもちゃに夢中になってしまう近所のお店や、登園中に歩き疲れる坂など、一度通ったことがあるだけで、より深い共感を持って、相談相手に対しての好感を持つことにつながることがありました。これは相談で対面で向かい合って、少し特殊な場面で、日常では話せないことを話す時には体験したことのない共感で、日常の中で隣りあって話す時の共感といったような印象を受けました。伴走型の支援という言葉は聞いたことがありましたが、肌で伴走という言葉の意味を感じた気がします。

また、通告を受けての対応になるので、一步踏み込んで聴くという特異性も市町村で経験できて良かったと感じています。他人にはいいづらい事実を踏み込んで聞いていくことで、これまでは他人に話す勇気がなくて相談できなかったことを話してくれたり、相手が問題意識を持っていなかったことについて話し、そのことについての考えを聞き込んでいったりとすることで相談関係を作っていくことができ、アウトリーチの大切さを実感することができました。支援が必要であることと、支援を求め

## 登壇者からの寄稿：若手から見た市町村心理職

ていることは似ているようで全然違うことだという気付きにもつながりました。

心理職として同じ職場で働く先輩が多くいるということも、市町村で働いていて良かったと思うことの一つです。同じ業務をしている他人以外にも、他の課や非常勤の方も含めると多くの心理士が同じ職場で働いており、業務のことだけでなく、仕事への取り組み方について、日頃感じる不安なども話すことができ、心強く思います。少し違和感を感じたことや、こうやってみようと思ったことを事前に相談した時に、同じ専門性を持って取り組んでいる先輩から背中を押してもらえる言葉がけをもらった時には一番安心できますし、上手くいかない時でも反省して次に活かせると感じられるようになりました。

心理職に限らずではありますが、働いていて、心理的な負担に感じることも、仕事量的に負担に感じることも、どちらも非常に多い中で今働いているのは先輩方含め、同じ職場の同僚のおかげだと思います。市民や機関から理不尽な言葉を向けられた後に、同じ業務を抱える仲間として共感し合い、支え合っていける環境があることで、専門職としても、子育てを支える機関の一員としても、前向きに取り組むことができているように感じます。

市町村の心理職として、まだまだ経験も浅くわからないことだらけで、キャリアの見通しを持つよりも今は目の前のことで精一杯です。ケース対応についても、2年間の経験では今後どう展開していくのか、どのように働きかけていけば変化が見られるのかも具体的な想像がつかない状態です。だからこそ、今持っているケースを大切に考え、初めて持ったケースと一緒に成長をしていくことができればよいと考えています。子どもたちが大きくなることを初めて体験する保護者と同じような気持ちで、今のケースの子どもたち、そしてその家庭の変化を実感を持ちながら見守っていきたいと思います。そして、その経験が自分がどう心理士として生きていくかを決めていく上でも、重要になるのではないかと感じています。



## 第2回 市町村心理職のキャリア形成について～管理職の立場から～

吹田市児童部家庭児童相談室 中谷 美樹

今回の研修テーマは「市町村心理職のキャリア形成について」の連続講座ですが、私は第2回目の「市町村心理職の昇進」に関して、現役管理職の立場から標記のタイトルの講座を担当させていただきました。

講座内容は下記のプロットで構成しました。

1. プロフィール
2. 吹田市の心理職の現状
3. 管理職としてのお仕事
4. 市町村心理職の昇進について

### 1. プロフィール

#### 【心理職を志した経緯】

私は市町村の事務職として勤務しながら40代で臨床心理士と公認心理師の資格を取得するという、少し変わった経歴の持ち主です。

私は大学ではフランス文学を専攻し、児童に関わる仕事がしたいと考え、当時は教員を目指していました。英語とフランス語の教員免許を取得したものの、教育実習や盲学校でのボランティア体験を通して、教師になるにはまだ社会での経験が少ないと感じ、まずは様々な世代の市民と接し、経験を積むために市町村職員になりました。

平成9年に吹田市入庁後、人事、広聴、企画、DV、生活福祉分野を経験し、現在は家庭児童相談室に勤務しています。

心理の道に関心を持ったきっかけは、広聴部門での相談経験です。毎日様々な相談が寄せられますが、内容は幅広く、市の施策等への御意見だけではなく、家庭内の相談、近隣トラブル、不登校相談など様々で、大半が飛び込みの相談のため、対応する職員には幅広い知識と関係機関への適切なつなぎを行う力、傾聴力、ストレス耐性等が必要です。

どこにも相談したことがない親が、お子さんのことで初めて相談に来られた時、対応する自分がきちんと受け止めないと、この人たちは二度と相談に来ないと感じました。その他にも自殺企図のある方や、病識はないが心身に何らかの問題を抱えられ苦しまれており、医療機関へのつなぎが必要と考えられる方など、様々な人に出会う中で精神医学や心理学に関心を持ち自学するようになり、資格を取得したいと考えるようになりました。

臨床心理士の資格取得のために、近畿圏に一つだけ通信教育課程で3年間かけて必要単位を取得できる学校があり、院試を受け合格することができました。

#### 【臨床心理士になるためにクリアしないとイケなかったこと】

##### (1) 公務との両立

通信課程も通学課程同等の単位を取得する必要があるため、相当日数のスクーリングやレポート提出、実習、修士論文等をクリアする必要がありましたが、当時在籍していた所属は平日勤務で日程調整が困難でした。市には私の考えている大学院での資格取得に向けての支援はなかったため、土日勤務で平日振替休暇を取得できる部署への異動申告を行いました。

登壇者からの寄稿：市町村心理職のキャリア形成について～管理職の立場から～

## (2) 家庭との両立

スクーリングやレポート等の課題に追われ家族との時間が少なくなりました。夫も仕事で帰宅が遅く、家事の分担が難しく、朝の5時から夜ごはんの準備をする等、睡眠時間も少なく身体もつらかったです。学費も3年間払いましたが、家計に回すお金がかなり減りました。

以上のような困難はありつつも、無事に臨床心理士と公認心理師の資格試験に合格し、資格を取得することができました。

## 2. 吹田市の心理職の現状

吹田市は人口38万人規模の中核市です。児童人口は約6万2千人です。

心理職の配属先はこども発達支援センター、家庭児童相談室、保育幼稚園室、教育センター等です。令和6年4月1日現在で、30数名在籍しており、内訳は会計年度任用職員が正職員の3倍以上となっています。職場別では教育センター、こども発達支援センターの割合が多く、それ以外の職場は一人ずつの配置です。

私は家庭児童相談室の職員ですが、心理職ではなく、事務職の有資格者です。

### 【家庭児童相談室における心理職配置の背景】

平成28年の児童福祉法改正により、基礎的な地方公共団体として児童の身近な場所における福祉的支援を行う市町村の責務が明確化されました。その内容として、(1) 児童及び妊産婦の福祉に関し、相談指導などの必要な支援を行うための「市区町村子ども家庭総合支援拠点」の整備に努めること(2) 母子保健に関する各種の相談に応ずる等の事業を行う「子育て世代包括支援センター」の設置に努めることとされ、吹田市では令和2年に子ども家庭総合支援拠点を設置しました。それ以降、社会福祉士や保健師、臨床心理士等、拠点の必要要件を満たす専門職の配置を進めてきました。

その後、全国的にも児童福祉と母子保健が組織が別であるため連携や情報共有等が円滑になされない課題があり、国は令和4年の「児童福祉法等の一部を改正する法律」において、市町村は「子育て世代包括支援センター」と「市区町村子ども家庭総合支援拠点」の設立の意義や機能を維持した上で組織を見直し、「全ての妊産婦、子育て世帯、こどもに対し、母子保健・児童福祉の両機能が一体的に相談支援を行う機関として、こども家庭センターを設置すること」とされました。

吹田市では母子保健機能を持つ「すこやか親子室」と、児童福祉機能を持つ「家庭児童相談室」に、子どもの発達支援機能を持つ「こども発達支援センター」で構成される「子育て支援センター」を令和6年4月1日に設置しました。

国のガイドラインでは、吹田市は中規模型で、心理担当支援員を1名以上配置することになっています。

### 【吹田市の心理職の配属部署の業務内容】（参考）

機 関	主 な 役 割
家庭児童相談室	当事者や支援者からの相談、支援サービスへのつなぎ、児童虐待相談対応
保育幼稚園室	保育園等への巡回相談、コンサルテーション、要配慮保育の方への相談支援等
教育センター	不登校や学習などについての相談
すこやか親子室	幼児健診での発達相談など
こども発達支援センター	言語・発達・療育についての専門相談、支援、ペアレントプログラムなど



登壇者からの寄稿：市町村心理職のキャリア形成について～管理職の立場から～

### 【家庭児童相談室の心理職の役割】

近年、全国的にも児童虐待相談件数は増加傾向で、吹田市でも同様です。その中で、心理的虐待の増加や、対象児童や養育者の心理の見立てが必要な事例が増えています。家庭児童相談室には心理職の他にも社会福祉士、保健師、保育士、助産師等様々な資格の有資格者がいますが、すべて家庭児童相談員として下記の業務等を行っています。

- (1) 保護者等への助言・指導を含む児童虐待相談等の家庭児童相談対応
- (2) 要保護、要支援児童、特定妊婦がいる家庭への支援
- (3) 関係機関への助言や指導
- (4) 要保護児童対策地域協議会事務局に関する台帳整備等
- (5) 啓発、児童虐待予防のための家庭支援事業

心理職の役割としては前述の業務の他、主に下記の役割を果たしてもらうことを想定しています。

- (1) 緊急受理会議等における心理アセスメント
- (2) アセスメントのポイントや支援方針等についての他職員への助言
- (3) 保護者等やこどもとの面談（心理的な視点で）

家庭児童相談はソーシャルワークが中心の業務ではありますが、心理の専門家としての見立てや他の職員への助言はとても重要です。

### 3. 管理職としてのお仕事

管理職の通常業務として、下記のようなものがあげられます。

- (1) 決裁業務
- (2) 部下、上司からの相談への対応業務
- (3) 事務的作業（計画や職員体制など室の方針に関わるもの）
- (4) 各種会議体への出席
- (5) 議会関係事務（議員との調整や質問への回答準備等）
- (6) 庁内外の関係機関との調整業務

私の場合は、通常管理職業務に加え、家庭児童相談室の虐待相談対応を含む統括SV（スーパーバイザー）としての業務も行います。具体的には緊急受理会議への出席や支援方針等への助言などです。人が足りない時には、相談対応に出る場合もあります。

心理職ではなく事務職で心理の有資格者なので、心理的な観点を持ちつつも、通常の事務に関しても責任があります。

心理の資格を取得した際には、生活保護のケースワーカーをしていましたが、臨床心理士が更新制であることや、心理の知識や経験を活かしたいと考え、事務職から発達指導員への道を検討したこともあります。その際に、事務職の先輩職員からこれまでの行政経験や今後のキャリアをどう考えているのかと問われ、自分なりに考えた結果、あまり例はないが、心理の有資格の事務職としてできることがあるかもしれないと感じました。

登壇者からの寄稿：市町村心理職のキャリア形成について～管理職の立場から～

【管理職という強みを活かして改善してきたこと】

(1) 人員体制の見直し

児童虐待対応に追われ、予防施策に手が回らない現状、また、心理支援職員に位置づけられる正規職員が私のみという体制を改善するため、庁内の企画部門や財政部門と協議を行うなどしました。

→令和6年度から心理職1名を含む家庭児童相談員、サポートプラン作成担当の複数名を正規職員で増員できました。

また、持続可能な体制構築のため、家庭児童相談員（会計年度任用職員）の育成を図るために、継続育成枠を確保し、複数名を任用できることとなりました。

(2) 心理職の募集要項について人事室と協議

市の心理職募集にあたり、募集要項の内容について意見を出しました。

令和6年度からは、「児童福祉施設等における発達相談業務、療育支援等に関する業務、または家庭児童相談や児童虐待に係る対応、教育相談に従事します」という内容となりました。

市の心理職として採用された場合には、このように様々な業務に従事する可能性があります。

(3) 部下のメンタルヘルスへの配慮

児童虐待対応の現場は、予定どおりに進まないことも多く、時間外の対応も発生するなど、ストレス過多になりがちです。そのため、管理職として日頃から部下の様子に気を配り、メンタルが不安定な職員については管理職の采配で業務の見直しを行うこともあります。

→管理職は現状の課題を捉え、部下の意見を聴き、職場改善や行いたい施策を実現に向けて動かすことができます。

【管理職としての責任の重さ】

児童虐待対応については、こどもの命に係わる仕事でもあるため、一度通告が入れば、迅速かつ適切に重症度を判断し、対応方針をたてる必要があります。

「今日対応する必要があるか」「明日でいいのか」など、管理職は最後の決断をする立場ですので、過去の家庭児童相談室の管理職も「枕を高くして寝られなかった」と言っていました。私自身も絶えずこの重責は抱えている状態です。

4. 心理職の昇進について

現状、本市の心理職の最高の役職は主幹（課長代理級）です。

私は事務職で参事（課長級）、心理は有資格という扱いになっています。ただし、保健師や保育士など、専門職で課長級になっている職種もあります。



登壇者からの寄稿：市町村心理職のキャリア形成について～管理職の立場から～

## 5. まとめ

心理は本来、汎用性のある専門職だと思っていますが、特定の部署にしか配属されていないのが現状です。

ここからは私見にはなりますが、今後、心理職が幅広くその能力を発揮するためには、様々な職場を経験して自身もスキルアップを図り、周囲からの理解を得ることが必要だと考えます。これからの市町村心理職には、相談室でのカウンセリングなどだけではなく、アウトリーチや関係機関調整など、ソーシャルワークスキルも必要とされることが多いでしょう。

現在は、配属部署が限られ、異動もできない状態にある市町村心理職の方もいらっしゃるかもしれませんが、心の問題に取り組む心理職ならではの専門性を活かす部門は本来無限大にあると思います。（福祉、教育、医療、人権など）

一見、心理の専門性から離れていると感じる部署であっても、市町村は基本的には対人職場も多く、心理面接やアセスメント力を備え、同僚等へのコンサル的視点も持ち、臨床心理的地域援助の知識もある心理職がそれぞれの現場でその力を発揮できれば、支援対象者や周囲の職員も、心理職の大切さを感じ、活躍の場は広がっていくと信じています。

異動したい人、昇進したい人、昇進せず現場で働き続けたい人など、市町村心理職の仲間が夢をあきらめずに、それぞれのキャリアビジョンを描けるような体制づくりに、私も微力ながら貢献していきたいと思います。

今回の研究会で話題提供させていただき、自身のキャリアを改めて振り返る機会となりました。ありがとうございました。

## 第3回 市町村心理職のキャリア形成について－異動経験者の立場から－

人口約8万人の自治体の児童福祉領域所属 心理職

今回、私自身の異動経験についてお話をさせていただきました。おそらく、多くの行政職にとって、異動があるのが当たり前で、そんな話をするようなほどのことではないかと思いましたが、心理職は、そもそも行政の中で採用数が少なく、担当部署も少ないため、異動すること自体が少なく、また心理職としての異動ではなく、事務職業務を担当でしたので、珍しいということだったのではないのでしょうか。そういう意味では、参考になるのかわかりませんが、お話をさせていただいたことや話しきれなかったこと等を中心に書かせていただきます。

私は平成17年に入庁しました。当時の家庭児童相談室（以下、家庭児童相談業務、児童福祉主担当部署を総称して「家児相」と記す）を取り巻く状況ですが、平成12年に「児童虐待防止法」が議員立法により施行され、平成13年から児童虐待防止ネットワークである「児童虐待防止連絡会議」が次々と各市で立ち上がっていきました。H15年に個人情報保護法が施行されたことで、ネットワークの中で必要な情報がやり取りされにくくなり、H16年児童福祉法を改正、要保護児童対策地域協議会の設置が呼びかけられました。さらに、児童虐待の通告窓口を市町村に設置しなければならず、家児相があるところはその任を負い、ないところは新しく窓口が設置されていきました。

それまで、家児相に配属されている方は、かなり長い年数配属され、ベテランの方々が多い印象でしたが、虐待対応を求められ、新たに設置された市町村はもとより、その他の市町村でも、新たに異動により配属される職員が増えました。そのため家児相から他部署への異動も行われていました。他市では、まだまだ心理職採用は少なく、保健師や保育士のみならず、一般事務職採用の職員が社会福祉主事として異動し、虐待対応を行っている市町村もありました。おそらく、他市町村での異動状況もあり、本市でも、異動なしではスキルアップしていかない、そういった思惑があったのか、それまでに採用された心理士はケースワーカーとして、他部署へ異動していきました。そして、私自身も平成27年に異動し、事務業務をすることになりました。そういったことがあったので、ある程度の覚悟はしていましたし、それよりも2人職場で、私の後に異動してきた方はケースワーカーの経験がない方と保健師でしたので、人数が増えたとはいえ、残された心理士の方が大変だったと思います。

当時の家児相は本庁になく、子育て支援センター内に設置されており、本庁での勤務は初めてでした。子育て支援センターは保育所も併設されており、朝昼夕のチャイムはなく、チャイムとともに仕事や休憩をする経験は初めてでした。当初は、休憩時間をどう過ごせばいいのか、慣れない休憩に戸惑っていました。また定時で帰れる生活も初めてでした。以前は不規則だったので、世間で言われている公務員生活を初めてしたような感じで新鮮でした。一般事務職であれば、異動によって、残業が多い部署とそうでない部署とを経験するということなんだろうなと思いました。

仕事自体は、様々な業務のやり方を教えてもらえたら、同じように処理をする仕事でしたので、特に問題はなく、よくわからないことは、すぐに聞くことができました。

おそらく、役所で仕事をされている方にとっては、当たり前のことだと思います。福祉の方が特殊で、仕事内容も専門性を求められ、マニュアル通り、時間通りに行かないことばかりです。

先日「ジチワークス Vol.36」の特別企画「ジチワク異動希望調査」で、できれば“行きたくない部署は？”の堂々1位に「福祉」が選ばれていました。心理職は、事務ができない、事務に対す



## 市町村心理職のキャリア形成についてー異動経験者の立場からー

る抵抗感や拒否感があるかもしれませんが、その逆もしかりで、事務職の方が初めて福祉の現場をしなければならなくなる方が大変ではないかと思えます。事務職の方も、大学で事務を学んできたわけではありません。様々な分野の業務についても、異動してからそこに関する法律、条例を読み、業務を覚え、仕事をされています。そういう意味では、私たち心理士も同じです。異動をすることで、他の部署の業務を知り、やり方を学び、色々な方の仕事の仕方を学びます。行政にいては限り、個別のケースだけやっていたらいいというものではありません。ケースの方のためにも、市全体で取り組むこと、困っている人のために必要な支援を増やすこと、国から求められているものをケースの方たちのために役立つようにすること等、行政にいるからこそ、心理士だからこそできることはあると思えます。

現在は、家庭児童相談業務担当部署に戻り、仕事をしています。ある地区の地区担当で、虐待対応が主です。通告対応後、指導で終わる場合も多いのですが、つながったケースに関しては保護者のカウンセリングや子どもの発達検査、プレイセラピー等をしています。ケースをつなぎ、虐待してしまう保護者に指導だけでなく虐待をストップできるように支援ができるのは、心理職だからこそだと思います。

私が異動している間に家児相は外部職場から本庁に移され、現場にいなかった管理職も同じ場にいることになりました。それまで虐待対応も個々のケースの判断も現場の運営もすべて自分たち心理士だけでしなければならず、管理職がその判断に入ることはほとんどありませんでした。今では、受理会議や支援会議等に管理職が入るようになっていました。職員数も増え、心理士も増えました。昼休みもとれるようになり、人が増えたことで、すべての虐待対応をしなければならない状態ではなくなり、地区担当ができ、以前より働きやすくなっています。

このような状態になったのは、心理士がいなくなり、一般事務職の人たちが家児相の仕事をしてみて、このような状況は問題だとわかり、予算取りから様々な計画を立て実行した結果だと思えますが、やはり管理職である課長の理解は不可欠であり、人事異動次第なところは否めません。いい上司が来るのを待つのではなく、心理士としての経験と専門性を自ら政策に活かしていこうとするなら、やはり、専門職（心理士）が管理職となっていくべきだと思います。そのためにも、他の部署への異動は、世界が広がり、庁内での人脈が増え、様々な行政の仕組みを知ることができる機会であると思えます。少なくとも、児童福祉においては子ども子育てに関わる保育所、学童、学校、母子保健や障害児等々の仕組みや組織を知ることが重要ですので、一つの手法としての異動はあってもいいのではないかと思います。ただ、できれば心理士として異動、もしくは近い仕事ができればと思います。数年であれば、何を学ぶつもりでできますが、人事は何が起こるかわかりません。私自身は見通しが持てなくなり、転職も考えました。そんな中で心理士としてどんな仕事ができるのかを提案したこともあります。実際に心理の仕事ができるように動いてくださった上司もいました。心理士をどう活用するか、可能性はたくさんあると思いますが、それが提言できるのも心理士であり、市によって違いがあれ、同じ心理士として連携することで、行政職としての心理士を虐待対応をはじめ、行政が担う様々なサービスについて考え、実行するための不可欠な存在になっていければいいなと思います。

## 第4回 市町村心理職のキャリア形成について－転職経験者の立場から－

沖縄県コザ児童相談所 西田 佐希子

## 1. はじめに：本研修の趣旨と筆者の背景

本研修では、15年間にわたり市町村心理職として勤務し、現在は児童相談所の児童心理司として勤務する筆者の視点から、市町村心理職のキャリアの魅力と葛藤、そして専門機関との連携のあり方について報告した。筆者が市町村に入庁した2009年当時は、心理職の役割が未確立であり、自ら業務内容を職場にプレゼンすることから始まった。その後、母子保健や教育、福祉の現場を横断的に経験し、現在は「送る側（市町村）」から「受ける側（児相）」へと立場を変えることとなった。この「転職者」という外部の視点を得たことで見えてきた、市町村心理職独自の強みを再考することが本稿の狙いである。

## 2. 市町村心理職としての歩みと直面した壁

## (1) 「一人心理職」の孤独と仕組み作り

市町村心理職の最大の特徴は、乳幼児期から成人期まで、住民の生活に最も近い場所で「切れ目のない支援」に関われる点にある。筆者も、母子保健領域の親子支援から、不登校支援、保育巡回、要対協での児童家庭支援まで幅広く携わり、地域支援の仕組み作り（連携会議の立ち上げ等）に尽力してきた。しかし、その過程においては、庁内で初めて採用された心理職として、長らく一人で業務を担わねばならない孤独感があった。適切なスーパービジョンが受けられない不安や、行政組織内でのキャリアパスの欠如という課題に直面し続ける日々であった。

## (2) 専門性と行政システムの「翻訳作業」

行政組織において専門性を理解してもらうことは、単なる業務説明以上のエネルギーを要する。上司が変わるたびに「心理職は何ができるのか」を説き、検査道具の購入などの必要性を、行政の論理で説明し直す必要があった。これは、心理学の言葉を組織の言葉に置き換える「翻訳作業」であり、市町村心理職特有の高度な調整スキルとも言える。また、心理職としての「個性」の追求と、行政職としての「公共の福祉・公平性」の維持という二面性の中で、葛藤を抱える場面も少なくない。過度な業務量や専門性を考慮されない人事異動により、筆者自身が心身のバランスを崩し休職した経験は、多くの心理職が抱える構造的な課題を象徴している。

## 3. 転職を決意した背景と専門性の追求

筆者が転職を志した大きな理由は、自身のオリエンテーション（アタッチメント理論やMBT：メンタライゼーションに基づいた治療）をより深く実践に活かしたいという願いであった。市町村の多忙な業務の中では、ケース調整や事務に追われ、本来重要視していた「継続的な心理面接」に十分な時間を割けない現実があった。また、自治体間の体制整備の差に直面し、より専門的な環境での支援を求めた結果、40代でのキャリア採用挑戦という選択に至った。これは、自らの専門的な軸を大切にしながら、児童福祉領域での支援を深めたいという前向きな一歩であった。



## 市町村心理職のキャリア形成についてー転職経験者の立場からー

## 4. 外部から見た市町村心理職の「強み」と「連携」

児童相談所に転職後、市町村と連携する立場になり、改めて市町村心理職の凄さを実感している。

- 圧倒的な情報量と継続性：ケースの家族背景や地域の特性を長年見守ってきた視点は、児相にとっても不可欠な財産である。
- 「生活」を支える視点：枠組みのある心理支援を超え、住民がその地域でどう生きていくかを多職種と調整する能力は、市町村特有の高度な専門性である。お互いの「見えている景色の違い」を理解し、心理職同士が共通言語で対話することが、子どもや家族への質の高い支援に繋がる。

## 5. おわりに：納得感のあるキャリアを描くために

市町村心理職は、組織の中では少数派であり「何でも屋」として疲弊しやすい側面がある。しかし、自らの専門的な軸を持ち続け、外部のネットワークを通じて「孤立しない環境」を作ることが、長く働き続ける鍵となる。市町村心理職の良さは、保健・福祉・教育と連携しながら、被支援者の生活全体を支える「自由度の高い支援」が行える点にある。一人で悩むことの多い職種ではあるが、地域に根ざし、時間をかけて関係を築いていくこの仕事の価値を再認識し、それぞれの職場で力を発揮していただくことを切に願っている。

### 3. 連続講座における終了後アンケートの結果について

#### (1) 終了後アンケートの内容

連続講座では講座実施による効果測定のために、各講座の終了後にアンケートを実施した。参加者の意識の変化の有無を測るために質問内容は各回で統一された内容とした。アンケートの内容は以下のとおりである。

- 前半の講師の話題提供を聞いた感想についてご記入ください（自由記述）
- 後半のグループディスカッションの感想についてご記入ください（自由記述）
- 今回のディスカッションでは、どの程度自分の考えていることを話せましたか（チェック式）  
話すことができた 4 3 2 1 話すことができなかった
- 今回のディスカッションで話しきれなかったことがあればご記入ください（自由記述）
- 今回の講座を通して、どの程度「知識を得られた」と感じていますか（チェック式）  
強く感じた 4 3 2 1 全く感じなかった
- 今回の講座を通して、どのくらい「気づきを得られた」と感じていますか（チェック式）  
強く感じた 4 3 2 1 全く感じなかった
- 今回の講座を通して、どのくらい「意欲が出た」と感じていますか（チェック式）  
強く感じた 4 3 2 1 全く感じなかった
- 今回の講座を通して、どのくらい「満足した」と感じていますか（チェック式）  
強く感じた 4 3 2 1 全く感じなかった
- 次の講座に参加するにあたり、どの程度期待を感じていますか（チェック式）  
強く感じている 4 3 2 1 全く感じていない
- 次の講座に参加するにあたり、どの程度不安を感じていますか（チェック式）  
強く感じている 4 3 2 1 全く感じていない
- 今回の講座に参加して、ご自身のキャリアに対する考え方にどの程度変化がありましたか（チェック式）  
変化があった 4 3 2 1 変化はなかった
- 変化があったとすれば、どのようなことかご記入ください（自由記述）

#### (2) アンケートの各質問に対する回答と考察

参加者がアンケートにて選択した番号の回答割合を表し、以下のとおり図で示すとともに考察を行った。

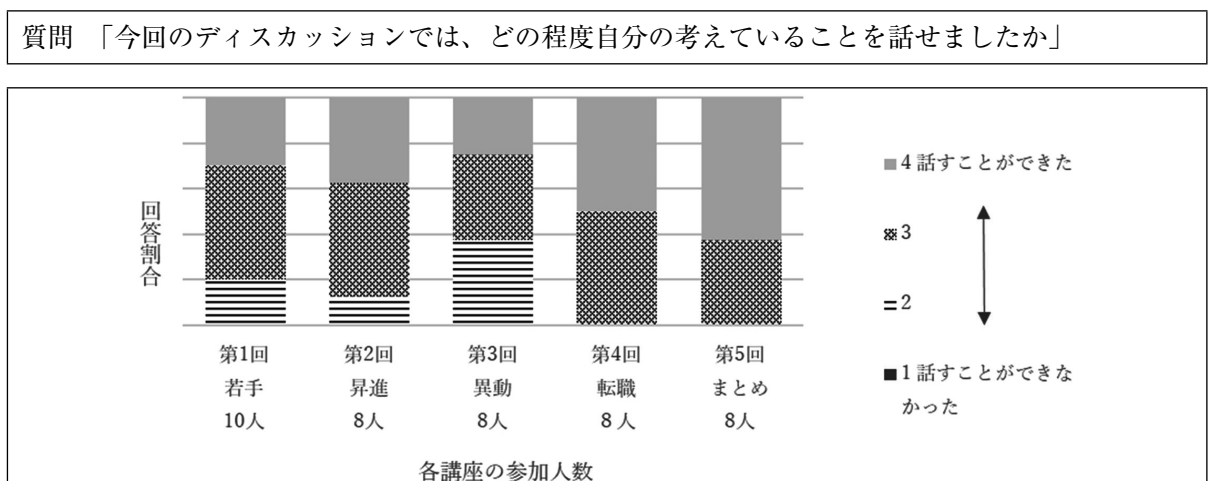


図3 「どの程度自分の考えていることを話せたか」という質問に対する各回の回答割合



全ての講座において、自分の考えを「話すことができなかった」と感じた参加者はいなかった。ファシリテーターが全ての参加者に発意を求めることで、与えられた機会の中で一定の考えや思いを伝える場になっていたと考える。また、固定されたメンバーでの連続講座という仕組みのため、回数を重ねるうちに参加者どうしのつながりができ、互いに安心できる関係を構築しやすい環境であった。そのため、限られた時間の中でも議論できる状況になったと考える。

質問 「今回のディスカッションで話しきれなかったことがあればご記入ください（自由記述）」

#### 第1回【若手】

- 自分が心理職として大事にしていることを他職種の人にどうわかってもらえばいいかということ。
- 卒後教育（SV、分析、グループ）のこと。
- 異動してから「ゼロから学ばないといけない感覚」になったことは体験としてあるが、他の方のお話を聞いて、振り返ってみれば過去の経験が今に生きている、ということも『確かにそうだな』と実感できた。

#### 第2回【昇進】

- 「聴き取る」にも心理の視点は活かせる。各組織のアセスメントが大切だということ。
- 自分自身が他職種の人たちに伝える工夫や努力をしているのかを具体的に話せなかった。
- 自治体ごとの心理職の働き方（人数、配属先、移動の有無など）を共有できればいいなと思った。
- 職業アイデンティティは、専門性もあるが、職場で与えられた役割により規定されるものだった。
- ディスカッションの後で感じたことだが、（自治体にもよるが）職種によっては管理職に昇進できない場合があるのではないかと感じた。他の事務職と同じように昇進していくキャリアを描いていて良いのだろうか疑問に思った。

#### 第3回【異動】

- 職種によって、異動や昇進って、決まっているのかと疑問に思った。
- 心理の業務であっても経験の少ない領域もあると思うので、その辺りの経験などを聞きたかった。
- 異動があるといっても頻繁ではないので、配属先によって生じる経験の偏りなど、どう解消していけばよいか、工夫されていることなど聞いてみたい。
- 以前の職場は上司から市の方向性や見通し（今後心理職を正規採用する予定があるのかなど）を聞かせてもらい、自分の意向（どんな業務をしていきたいかなど）を汲んでもらうことができた。心理職への理解があり、活用の仕方について明確なビジョンを持ってきていたのだと思う。
- 基礎自治体のなかで、昭和の頃からの長い歴史を有する専門職として「保健師」のキャリアパスは参考になると思う。保健師には、全国及び都道府県の保健師協会による「キャリアラダー」（下位職から上位職へはしごを昇るように成長する過程で、キャリア形成のプロセス）が示されているらしい。比して、歴史が浅い市町村心理職には、まだ到底及ばない枠組みづくりとなるかもしれないが、標準的な目安を形作っていける時代が到来できればと思う（関与できるものならば、取り組んでいきたい気持ちはある）。

#### 第4回【転職】

- 心理職同士の自治体内でのつながりや、市町村と都道府県レベルでのつながりなど、さまざまなレベルでのつながりが必要だが、どのように構築していけばよいかをもう少し議論したい。

#### 第5回【まとめ】

- 職員の育成はもちろんだが、ケアについて（いかに離職せずにいてもらうか）も話を聞きたかった。

質問 「今回の講座を通して、どの程度『知識を得られた』と感じていますか」

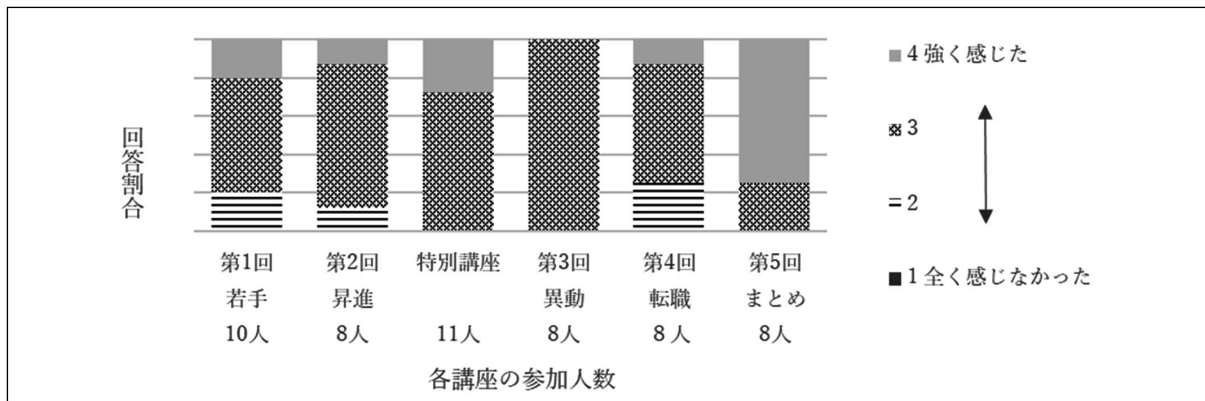


図4 「今回の講座を通して、どの程度『知識を得られた』と感じていますか」という質問に対する各回の回答割合

「知識を得られたか」を測る設問において、4番と3番の回答を合わせた割合は全講座において4分の3以上を占めており、参加者の多くが全ての講座を通して「知識を得られた」と感じた結果となった。他の自治体や都道府県の状況、学識的な講座を聞くことで、今まで知らなかった情報を得て「知識を得た」と感じる結果につながったのだと考える。

そして、「まとめ」の講座では8人中6人が知識を得られたと「強く感じ」ていた。市町村心理職として一人職場の状況から働き始め、会計年度職員を含む心理職が数十人在籍するというくらいまで組織を大きく強くし管理職までキャリア形成した話題提供者が語る内容は、一人の自治体心理職の歴史であった。それは大変刺激的で、示唆に富んだ内容から参加者が心理職の仕事を切り開いていくための知識を得たと感じた結果ではないだろうか。

質問 「今回の講座を通して、どのくらい『気づきを得られた』と感じていますか」

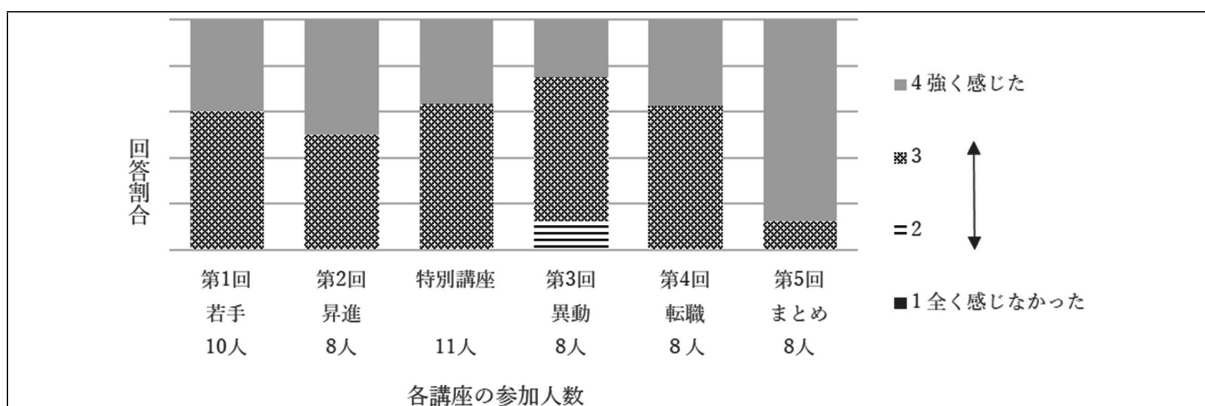


図5 「今回の講座を通して、どのくらい『気づきを得られた』と感じていますか」という質問に対する各回の回答割合

参加者は、ほぼ全ての講座において「気づきを得られた」と感じた結果となった。「気づきを得られた」と「強く感じた」割合が、「知識を得られた」と「強く感じた」割合よりもやや高かった。つまり、参加者は「知識を得た」と感じていなくても「気づきを得た」と感じる傾向があったということである。

講座受講の中で、新しい情報や理解等を手に入れて知識を得たと強く感じなかった人も、各講座の



話題提供者の話や他の参加者の話を聞きながら自分自身の思考を巡らせ、グループディスカッションを通じて自分自身のことを語る作業の中で、今まで自分が見落としていたものや意識していなかったことに自分で気づく体験ができたことを示していると考える。

質問 「今回の講座を通して、どのくらい『意欲が出た』と感じていますか」

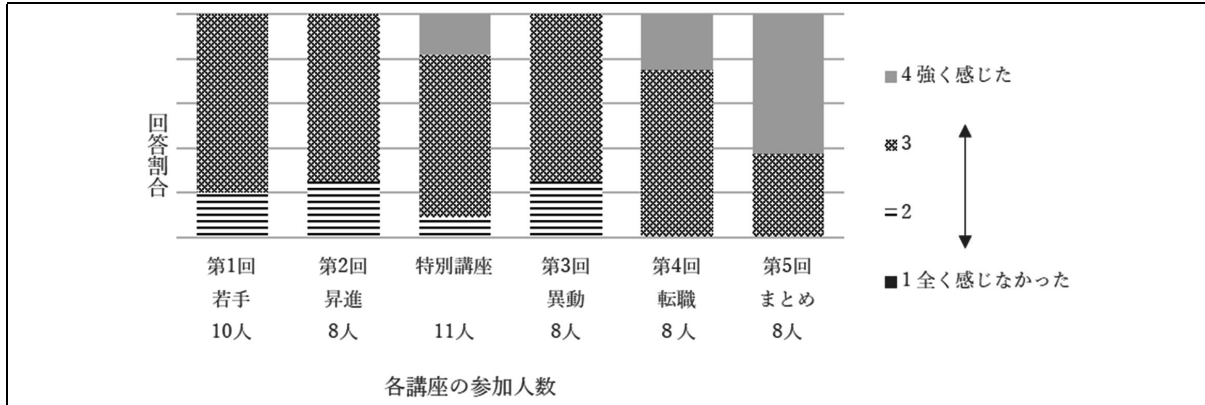


図6 「今回の講座を通して、どのくらい『意欲が出た』と感じていますか」という質問に対する各回の回答割合

参加者の多くは全ての講座において「意欲が出た」とある程度感じた結果となった。また、講座の前半に比べて講座の後半は「意欲が出た」と感じる割合が高まった。

連続講座では、話題提供者の話聞くことに加え、参加者自身が自分の考えをまとめ、語る作業があった。講座を通じて心理職としての職務を改めて意識する中で、参加者は自身の中で前向きな意識変化を起こし、結果的に職務への意欲向上につながったと推測する。

質問 「今回の講座に参加して、ご自身のキャリアに対する考え方にどの程度変化がありましたか」

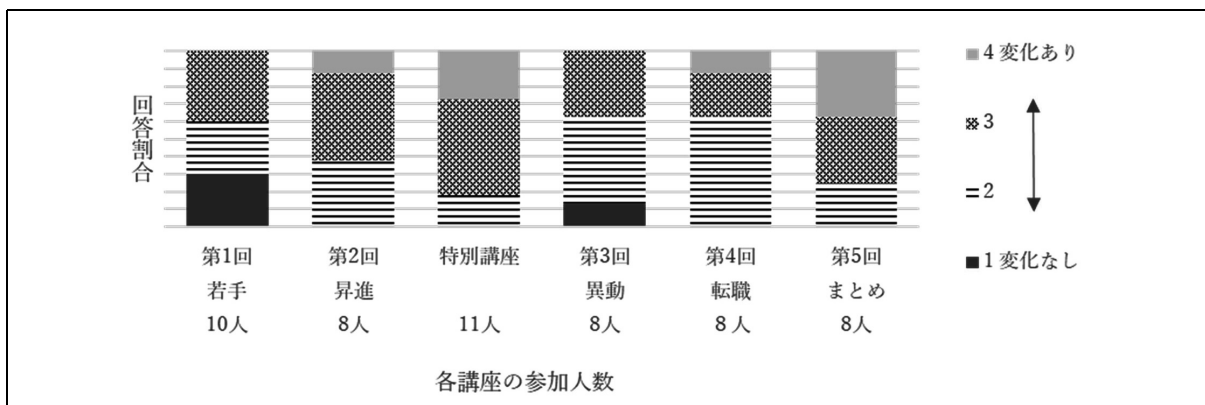


図7 「今回の講座に参加して、ご自身のキャリアに対する考え方にどの程度変化がありましたか」という質問に対する各回の回答割合

キャリアに対する変化については、講座参加が進むことによる時間軸の変化はなく、講座のテーマによって変化の差が生じていた。

「若手」の講座や事務処理業務が主となる事務職部署への「異動」の講座、退職を前提にした「転職」の講座は、参加者が自分のキャリア形成のイメージと重ねて参考となった部分はあつつも、自分事として意識を掘り下げるに至りにくかったと推測される。一方で、「昇進」「特別講座」「まとめ」の講座ではキャリア形成の意識に変化を感じた割合が高かった。「昇進」や「まとめ」の講座で

は、参加者が未来の自分を意識する機会となり、また未来を意識した時に現在の自分を振り返る機会となったからではないかと考える。「特別講座」ではこれまでの心理職に特化した講座内容とは違った広域的な視点が参加者のキャリア形成への意識変化につながったと考える。

質問 変化があったとすれば、どのようなことかご記入ください。(自由記述)

#### 第1回【若手】

- ・自身の自治体に固有の課題なのかもしれないと感じていたことが、他の自治体でも共通する部分があると感ずることができた。
- ・目の前の自分の仕事に精一杯な状態から、やや自分を客観的に見ることができた、変化があった。
- ・自身が今後も今の仕事を続けた場合のモデルを得られた。
- ・これまでのキャリアをより活かして年齢にかかわらず、成長していきたいと感じた。

#### 第2回【昇進】

- ・心理職同士の交流について、どのように進めるのか。
- ・著しい価値観の変化というよりも、『そうだよな』『そうそう!』と改めて実感できることが多かった。
- ・変化というよりも、同じような立場で同じように思い、悩み、考えている方と意見を共有できたことや、管理職の立場でのお話を伺い、仕事に対する意識を聞くことで、キャリアの進み方のイメージが持てたように思う。
- ・現在の仕事についてこれまではあまり長期的な視点で考えられていなかったが、今後はもう少し意識できると思う。
- ・心理職として管理的立場に昇進した場合の役割や困りごと（対処法）について具体的なイメージを持つことができた。
- ・心理職の管理職について、心理職の仕事を周知させていったり人材を確保したりと、中長期的な役割について理解が深まった。

#### 第3回【異動】

- ・家児相は時間外勤務が当たり前という働き方や、個人の努力や体力頼みで業務を回していくことについて、もっと違う在り方が出来ないのだろうかという思いになっている。
- ・実際に心理職が事務の部署に異動し、専門以外の仕事を担当した事例があることに驚いた。人事異動は自分でコントロールができない部分なので、自分の身を守るために転職するという選択肢を持つしておくことも大切だという考えが強まった。

#### 第4回【転職】

- ・市町村心理職のキャリアラダーが確立されていないと改めて感じた。しかし、キャリアラダーがあることで安心する人も、不自由に思う人もいるかもしれないとも感じた。
- ・人事の問題や機関同士の軋轢など、個別的な問題だと思っていたことについて、他の自治体でも共通する課題があるのだと知ること、漠然とだが、良い変化への希望を持つことができた。
- ・支援を個人としてみるのではなく、環境・組織・自身の生活背景も含めて、包括的な存在としての心理職を考えることのきっかけになった。

#### 第5回【まとめ】

- ・市町村心理の仕事幅を幅広く考えることができた。
- ・変化を起こすタイミングを待ちながら、そのための準備をしておくことの大切さを学んだ。



- 管理職としての見方だけではなく、若手職員の気持ちや、講師のような心理職の大先輩からの話もきくことができ、自身の考え方の幅が広がったように思う。
- うまくいかないタイミングがあっても機を待つこと、自身の中にアイデアの種を育てていくことの大切さを感じることができた。
- 今の段階でも国の動向を知り、自発的にプランを用意する積極性が必要だと考えるようになった。また、今後職位が上がるにつれて、より重要な会議に出席できるようになり、自身のプランを提案できる機会も増えるのだろうと感じる。
- 現場で直接支援にあたることも大切だが、後進の人材を育てることや管理職の立場だからこそできる支援もあると感じられた。

## 特別講座

- 心理職の仕事を知ってもらったことばかり考えていたが、事務職とお互い理解し合うことが大切だということが分かった。もう少し事務職の仕事を理解する為に、気付いたことは質問して教えて貰おうと思った。
- 専門性は技術を発揮できる場があってこそだと考えてしまいがちではないかと思った。  
専門職であっても、公務員なので、キャリア形成は職域や専門性に限定されるものではなく、公の役割や行政人として組織をどう動かすかの職責を問われるものなのだと改めて感じた。
- 専門性を活かす業務と専門職を活かすための業務、どちらも積極的に取り組んでいきたいと思えるようになった。
- 昇進することにプラスの意義を感じたように思う。その分昇進できない自分への葛藤も高まったが。
- 自身の意識だけでなく、後続の方々にキャリアについて考えることを勧めていきたいと思った。
- キャリアが進むなかで、役割が変わること、その変化を受け入れていくこと。
- プレーヤーとしての働き方とマネージャーとしての働き方、どちらも専門性を生かすものではあり、その活かし方が違うのだということが整理できた。
- 前回までの講義とは別の意味で、心理職が管理職になることの必要性を感じた。これまでは心理職の立場が保障されている前提で、後進の育成や心理職の役割拡大のために必要だと感じていたが、そもそも心理職の存在意義を示す役割も担うことになるのだと感じた。
- 相談員としての技能を高めたい、そのことに全精力を傾注したいと思っていたが、自分に何か苦手なものを避けようとするところがなかったか、振り返ることができた。個別の相談対応などが、組織全体に、好影響を及ぼせるよう、自分らしい仕事づくりを実践していきたいと思うようになった。

## (3) アンケート結果全体に対する考察

話題提供者の話を知るといって受動的な活動だけでなく、グループディスカッションを通じて自分自身の考えをまとめ、語るという能動的な活動を取り入れた講座の仕組みが、参加者の次回講座への期待値を一定に保つ要因となったと考えられる。話を聞き、議論を重ねる中で、他自治体でも同様のキャリアに関する課題があることを実感し、自身の孤独感の軽減や今後の職務改善への希望を感じたという意見や専門性を活かす業務だけでなく公務員としての公の役割を再認識したという意見、管理職として組織を動かすマネージャーとしての役割も重要であると気づいたという意見が多く見られた。参加者が連続講座参加の動機となった「他自治体の心理職の実践を知る」ことや「他自治体心理職とのつながる」ということ、また「キャリアについての悩み」に関しては、講座全体を通じて参加者自身の中に落とし込めたところがあると感じる。「知識を得られた」「気づきを得られた」「意欲が出た」という評価が多かった点から、連続講座が参加者の期待に応えた講座となったと考える。

(文責：徂徠)

## コラム2-②「他領域で働く心理職から市町村心理職へのメッセージ」

## 市町村心理職の方々へ

ファミリーメンタルクリニックまつたに 吉沢 伸一

私は、児童精神科クリニックで勤務している心理士です。虐待やマルトリートメントの問題を抱える子どもや家族の支援に携わることが多くあります。その中で、社会的養護や児童福祉の領域で活動している市町村の行政に所属する心理職の方々とも連携・協働させていただくことが度々あります。私は基本的には、面接室で子どもや家族の心理面接を行っていますので、その子どもや家族の日常的な実態を実のところ分からない場合も多くあります。また、日常生活の不安定さや困難さから、心理面接の継続が難しくなりそうな局面もあります。そのようなときに、市町村心理職の方々から家庭訪問に行った様子を教えてもらったり、心理面接が持続できるようにフォローしてもらい、大変助けられた経験があります。そこで得られた理解を共有してもらい検討することで、何とか心理面接を継続することができました。

クリニックでの心理支援は、ある程度の動機付けがないと成立しません。もちろん、それは揺らぎやすく、その調整を行うことも大事な私な仕事ではあります。しかし、心理支援が必要と判断されたとしても、あるいは潜在的なニーズがあったとしても、様々な生活上の困難さから継続が難しいケースが少なからずあります。支援関係という枠組みの中で養育者の依存性が高まったことで強い不信感や恐怖心が賦活してしまった場合や、子どもがより主体的になり生き生きとしていくことに親が耐えがたい気持ちになってしまう場合などが思い起こされます。支援を拒否する一定数の人たちがいますが、実際には支援を拒否せざるを得ないような状況に私自身が追い込んでいたのだと、市町村心理職の方との対話の中で気づかされました。私の経験不足や力量のなさもあったと思いますが、過酷な中で生きてきた人たちにとっては、支援が必ずしも信頼できるものではなく、場合によっては脅かし得ることを私は学ぶことになりました。

そのことを教えてくれたのは、市町村心理職の方が私に届けてくれた、日常生活で語られた率直なクライアントの声でした。話し合いの中で、私は、クリニックの面接室という安全で守られている枠組みの中で仕事をしていて、その支援の枠組みには入らない、収まらない沢山の難しいケースと向き合っている市町村心理職の方々がいることの重要性を感じました。私の立場では到底アプローチできない領域で困難な支援を実践していることを知りました。

その後私は、日本臨床心理士会の児童福祉・子育て委員会の委員となり、市町村心理職を対象とした研修会の企画・運営に関わることになり、市町村心理職の方々が、私の想像を超えた非常に厳しい環境の中で仕事をしているのかをさらに知ることになりました。そして、今回この研究報告書を読ませていただき、様々なレベルでの困難さや課題があることを詳細に知ることになりました。市町村心理職といっても、それぞれの行政機関によっても置かれている状況が異なる部分もあるかと思いますが、共通して言えるのは、「専門性の見えにくさ」によって、心理士としてのアイデンティティの大きな揺らぎの中で日々実践していること、だと理解しました。実際には、その立場になってみなければ、本当の意味での困難さは分からないのかもしれませんが、それでも日々迷いながら最善を尽くそうとされている市町村心理職の方々に敬意を表したいと思いました。

現在では、公認心理師の誕生もあり、心理士の働く場所は多様な領域に拡大しています。それだけ心のケアが必要な時代であることが明確になり、社会的にもその要請に応えるための整備が着実



に進んでいることは、喜ばしいことだと思います。しかし、その一方で、市町村心理職のように、アイデンティティを保持し難い環境で活動している心理士も増加しているのではないかと思います。心理士の働き方が多様化している昨今、心理士としてのアイデンティティをめぐる新たなパラダイムの創出をめぐる議論と教育が必要となってきたように思います。私見ではありますが、市町村心理職の方々が抱えている課題、あるいはそれに取り組んでいる経験は、その新たなパラダイムを構築していくために寄与するものなのではないかと感じました。

当事者の方々からすれば、確かに専門性を実感し難いことが多々あるのかもしれませんが、先ほど述べた市町村心理職の方と途切れそうなケースを一緒に対応した私の経験では、私とは異なる立場の高度な専門性があるのだと感じましたし、それによって私は助けられ、大事なことを学ばせていただきました。心理士としてのアイデンティティは基盤には共通性がありながらも、それぞれの領域で細分化した異なる専門性や課題があるのでしょう。それぞれの専門性が有機的に結びつき機能することで、支援の厚みや深みを生みだすことが可能となります。そのつなぎ役という重要な役割を担えるのも市町村心理職の強みなのではないかと感じています。

この研究報告書は、各地域の市町村心理職の方々がアイデンティティを模索していく上で大いに役立つことになるでしょう。また、個々人で抱えていた問題が、同業のグループ、そしてより大きなコミュニティの中で議論され検討されていき、支え合える風土がさらに醸成されていくことを願っています。難しい環境の中でとても重要な仕事を担っている市町村心理職の方々のさらなる活躍と、それぞれの立場でのアイデンティティの構築プロセスの進展を切に願っています。



# 第Ⅵ章

## グループディスカッションと アンケートの自由記述の内容を用いた質的分析



1. 各テーマにおける分析結果及び考察の構成について .....	73
2. 各テーマにおける分析結果及び考察 .....	74
(1) 心理職にとっての「若手から見た心理職」にまつわる課題と今後の展望 .....	74
(2) 心理職にとっての「昇進」にまつわる課題と今後の展望 .....	78
(3) 心理職にとっての「異動」にまつわる課題と今後の展望 .....	82
(4) 心理職にとっての「転職」にまつわる課題と今後の展望 .....	86
(5) 心理職にとっての「キャリア形成全般」にまつわる課題と今後の展望 .....	90
3. 質的分析の全体考察 .....	96
(1) 全体考察について .....	96
(2) 現状の理解 .....	96
(3) 課題の整理 .....	97
(4) 今後の方策 .....	98
4. グループの発達 .....	102
コラム3-②「市町村で働く他職種から市町村心理職へのメッセージ」 .....	104





### 1. 各テーマにおける分析結果及び考察の構成について

連続講座において、話題提供者からのキャリア形成に関する講義を聴講したあと、各回のテーマについて参加者が2グループに分かれてディスカッションを行った。両グループのディスカッション内容及び終了後のアンケートの自由記述内容をもとにSCATによる質的分析を行い、グループごとにストーリーライン及び理論記述を作成した。

分析の対象とした各回終了後のアンケートにおける自由記述項目は次のとおりである。

- 前半の講師の話題提供を聞いた感想についてご記入ください。
- 後半のグループディスカッションの感想についてご記入ください。
- 今回のディスカッションで話しきれなかったことがあればご記入ください。
- 今回の講座に参加して、ご自身のキャリアに対する考え方に変化があったとすれば、どのようなことかご記入ください。
- ご講演を聞いた感想についてご記入ください。(特別講座のみ)

以下にはテーマごとにSCATによるストーリーラインとそれらをもとにした考察を示し、最後に質的分析の全体考察を記述する。各テーマにおける分析及び考察の記述の構成及び担当者は以下のとおりである。

【各テーマの分析担当者もしくは文責者】

節	項	テ ー マ	担 当 者		
			各グループの ディスカッション	アンケートの 自由記述	考 察
2	(1)	若手	大山	金山	大山
	(2)	昇進	大山	金山	大山
	(3)	異動	中沼	金山	中沼
	(4)	専門職のキャリア形成	松井	金山	松井
	(5)	転職	松井	金山	松井
	(6)	キャリア形成全般	中沼	金山	中沼
3		全体の考察	大山		

## 2. 各テーマにおける分析結果及び考察

### (1) 心理職にとっての「若手から見た心理職」にまつわる課題と今後の展望

#### ① SCATによる分析のストーリーライン

##### Aグループ

グループワークでは「自治体及び所属によって異なる心理職に求められる責任」について語られた。「児童相談所をモデルとした家庭児童相談室の体制整備」がされている自治体では、心理職がインテーカーとして「初期対応及び情報収集という限定された業務」にあたっているが、児童相談所のような「児童心理士という位置付け・定義の無さ」であったり、「虐待対応の増加による個別相談対応の機会の減少」や「機械的な役割分担」の中で継続面談や検査など「専門性を直接発揮できる業務の無さによるモチベーションの低下」及び、「継続面接の意義の共有されにくさ」から「ケースとの継続した関わりを持っていないことに対する心理職としての不安全感」が生じたり、児童福祉領域においては心理職が「ケースワーカーと一括りにされることへの違和感」が生じたりと、「相談（面接）対応という心理職アイデンティティ」が形成しにくいことが窺われる。また、個人における「課としての配置目的との心理職としてのやりがいのギャップ」および庁内における「自治体の心理職キャリアラダーの欠如（不足）」を背景として、「心理士としての使われ方」への不満」が解消されなかった結果、「心理職の早期離職と離職による職場内での経験知識の蓄積しにくさ」につながっている現状もある。

また、「一人職場の普通化」という他の心理職や専門職との安心したつながりのない状況かつ、巡回相談や保育士の加配を判定する業務を担当している場合、「孤独の中での裁量権という重荷」を感じやすい。そういった状況で経験を重ね若手から中堅へと移行していくほど、「心理士様」として見られることの両価性（プレッシャー／モチベーション）が生じたり、責任の重さゆえ昇進を回避したい思いと、事務職始め他の職種が先に昇進することで職場に認められていないのではないかという思いとの間で「昇進をめぐるジレンマ」も感じやすくなる。

上記からは、心理職が公務員として入庁した際にそれぞれが、「心理士養成課程の学びと入庁後の業務との乖離」を感じ、入庁後に大なり小なり「心理職としてアイデンティティクライシスと半強制的なアイデンティティの再構築」に迫られることが考えられる。病院等での「個別支援の経験を土台にしたうえで、地域支援へと視点の転換」を考え転職し、児童福祉領域で働く中堅の参加者からは、必要に応じて「ケースワーカーと心理職との割り切りと使い分け」をしたり、「自治体内でのマイノリティ」であるからこそ、「孤独に共感しつながる存在」としての他の専門職について知る機会や現場に入る機会を積極的に作って理解を深めることで、「後方（間接）支援としてのアセスメントとコンサルテーション」にやりがいを感じていることが語られた。その際には、「専門職支援における限界設定の必要性」も重要である。ケースの直接支援や継続相談及び心理検査などいわゆる「心理の仕事」ができなかったり現場から離れていても、「複雑な背景のあるケースのアセスメントの必要性と難しさ」はどの職種においても共通であり、複雑なケースや業務にあたっているがゆえに孤独に陥りがちな他の専門職を含む職員とつながり、「一緒に考える姿勢」自体が、公務員「心理職の専門性であり広汎性」になりうると考えられる。

ただし、一緒に考えるという専門性を発揮するためには、自分の領域以外の他の専門職や現場についての相互理解の必要があるうえ、心理士としての個別面談や検査を含むアセスメントや対応能力といった土台の構築が必要であるため、若手時代の個々のケース対応に邁進する「今・ここ」の段階での経験の積み重ねも必要である。経験を積み重ねていくうえでの課題として、公務員心理職として成長していくために必要な先輩などの「心理職の支援者の不在及び見つけにくさ」や、庁内だけではなく「庁外心理職とのネットワークの少なさ」も考えられる。



Bグループ

市役所に入庁とともに家庭児童相談室に所属した最初の1～2年目は新たな業務に馴化するのに必死になる時期であるとともに、特に児童虐待対応においては、虐待をしている保護者の話を傾聴しつつも、指導も行わなければならない「受容・傾聴と現在の業務における指導を含む説明責任との間のジレンマ」などといった、受容・傾聴というカウンセリングの基礎を学んできた「心理士養成課程と入庁後の業務との乖離」や「心理職を持っているがゆえ」の葛藤に苦慮することとなる。また、事務職採用の場合や担当業務によっては心理相談など直接の対人支援に直接的に関係しない「事務仕事への戸惑い」も経験する。これらの経験から心理職としてアイデンティティクライシスに陥りやすい。

仕事に慣れ始め、自分の状況や全体を振り返る余裕が出てくると、改めて公務員心理職としてのあり方や、自分の心理職としてのやりがい考えた際に、「(非公開)に比べて曖昧な心理職の役割への戸惑い」が徐々に明確になってきたり、病院という医者－看護職－心理職などのという他職種協働の基礎がある「病院心理職と公務員心理職との大きなギャップ」を感じたりと、「新採時代の葛藤と中堅職の葛藤の差異」はあれど、その都度心理職としてのアイデンティティをめぐる様々な葛藤を経験する。また、心理職の異動がある市町村であれば、異動の度に「支援対象及び業務の違いによる築いてきた支援スタイルの再構築の必要性」が生じる。

その時々葛藤に応じた試行錯誤を重ねたり、庁内外でのつながりを重ねていく中で、「勤続年数を重ねる中での事務を含む様々な業務経験の統合と活用」ができるようになることが、公務員心理職としての「アイデンティティクライシスを経て確立した段階」の一つの目安となる可能性が伺われる。その段階では、「個別支援からよりよい地域の在り方のためのソーシャルワーク的支援」を模索するなど「ミクロ視点からマクロ視点の確立」が生じるなど視野が広がりを見せる。経験を重ねていくなかで心理職が管理職に昇進した場合には、「様々な領域の理解及び経験を統合したうえでの、アセスメント・見立てという心理職の強みと汎用性」を自覚することで、担当している業務をより効果的に進めていくにあたって、心理職だけではなく事務職を含めた後進のケアや後進育成のための重要な役割を担いうる。

アンケートの自由記述

若手の市町村心理職が抱きやすい「市町村心理職の苦悩」として、「市町村心理職独自のキャリアの確立」の難しさがあげられる。心理職は「専門性に特化した業務へのこだわり」を持つが、市町村行政機関における心理職は、心理支援の専門家であると同時に行政組織の一員としての役割を担う存在であることから「心理職の定義の曖昧さ」を感じやすい。この二重構造から「心理士養成課程で学んだ心理職像との乖離」を感じ、「心理職としてのアイデンティティクライシス」が生じやすくなる。また、葛藤が生じやすい場面のひとつとして公務員特有の人事体制があげられる。公務員はジョブローテーション制度から、数年ごとに部署が異動になることが一般的である。その目的は、特定の専門分野に特化するのではなく、幅広い業務経験を積ませることで、公務員としての総合的な能力を高めることであるが、専門家となるために特定の分野に特化した知識を積み重ねてきた心理職にとっての異動は、その性質から積み上げてきた知識が活かせなくなる感覚に陥り、「キャリアのリセット」として経験されやすい。しかし、公務員として成長していくためには異動による能力開発は必須であり、「専門外の業務への適応」も当然ながら求められる。この葛藤状況を打開するためには、自己のなかで確立されていた心理職イメージを解体し、「市町村心理職としてのアイデンティティの再統合」が必要である。しかし、実際の現場では、心理職の配置人数の少なさから「キャリア形成のモデル」が不在であることも多いことから「市町村心理職独自のキャリアの確立」が難しく、「自治体心理職特有の働き方と達成感」を見いだせないまま勤務を続けている者も多い。行政組織の中では、「組織方針に対する受動的態度」が生じやすいが、「組織内における専門性の理解の深め方」についても工夫が必要である。しかし、そのような状況においても、自身の職務を点ではなく線として捉え、「キャリアの連続性」を意識した実践を積み重ねることが市町村心理職として重要である。

自治体の規模や、心理職の配置について違いは存在するものの、市町村心理職には共通した課題が存在するが、「共通する課題の解消の難しさ」を市町村心理職同士が共有することは、「キャリア形成についての考えの深化」を促す。「市町村心理職としての成長意欲」を支えるためには、「市町村心理職同士の交流」による「専門性に関する知見の共有」が重要である。この作業を通し、これまでの葛藤への意味付け、つまり「経験へのポジティブなリフレーミング」が生じたり、心理職が持つ専門性は、どの役職、どの業務においても「応用がきく専門性」であると新たに心理職としての価値を見出すことにつながる。

## ② 「若手から見た心理職」に関する心理職の課題の考察

AとBの二つのグループワークについてSCAT分析し得られたストーリーラインをもとに、心理職が市町村に入庁した際に直面する葛藤や専門性の再構築の必要性、そしてキャリア形成における課題を分析するとともに、市町村心理職としての成長過程と支援の在り方について、5つの項目に分けて考察する。

### 初期配属時の葛藤と心理職としてのアイデンティティクライシス

入庁初期の心理職は、特に心理職が配置されることの多い児童虐待対応などの業務においては、心理士養成課程で学んできた心理職の基礎としての「受容・傾聴」の姿勢と、児童虐待を行った保護者に対する行政職としての「説明責任・指導」の必要性との間で葛藤が生じやすい。また、事務職採用の場合や担当する業務内容によっては、心理相談業務に直接関与できないことへの戸惑いが生じることで、心理職としてのアイデンティティクライシスに陥るとともに、半強制的なアイデンティティの再構築の必要性に迫られることが多い。新採期間を終え、徐々に自分の状況や全体を振り返り俯瞰できるようになると、児童相談所や病院などの他の心理職の現場に比べて、定義されない業務の多さ及び事務仕事の多さなどといった市町村心理職の役割の曖昧さが明確になってくるなど、段階に応じて心理職としてのアイデンティティをめぐる様々な葛藤を経験する。

### 制度的背景による専門性の制限とモチベーションの低下

児童虐待の対応件数が全国的に増加する中で児童相談所をモデルとした体制整備が進む自治体では、心理職がインターカーとして限定的な業務に従事する一方で、児童相談所のような「児童心理司という位置付けや定義が無い」ために、心理職としての専門性を発揮しやすい継続面談や心理検査など専門性を発揮できる場面が減少している場合がある。これにより、「心理職としての使われ方」への不満が解消されない状況が続くとやりがいやモチベーションが低下し、結果として早期離職や、離職による職場内での経験知が蓄積されていかないといった問題が生じている。

### 孤独と責任の重さによる心理的負荷

自治体規模や所属によっては一人職場が「普通」であったり、他職種との連携がしにくい場合には、心理職は保育園・こども園での障がい児に対する加配の決定などを孤独の中で裁量権を背負うことが多く、心理的負荷が高まりやすい。若手から中堅へと移行する過程では、職場から心理職として頼られることで、「心理士様」として見られることへのプレッシャーとモチベーションの両面性が生じたり、昇進に対するジレンマも生じやすくなる。

### アイデンティティの形成と専門性の再構築

転職や異動による支援対象の変化や業務内容の違いにより、心理職はその都度支援スタイルの再構築を迫られる。再構築においては、勤続年数を重ねる中で、事務を含む多様な業務も、市町村業務としての心理相談およびケースの支援の土台を支えているといった認識のもと経験を統合をしていくための柔軟性が重要である。また、ケースの直接支援や継続相談及び心理検査などいわゆる「心理の仕



事」ができなかったり現場から離れていても、ケースの個別的・直接的な支援から集団的・間接的な支援そして、市町村心理職だからこそ地域全体がより良くあるための支援は何かを模索していくなど、視点や支援を個別から地域へと広げていくといった「心理の仕事」を再定義・再構築していくことと、心理職としてのアイデンティティの確立が不可分である可能性が示された。

管理職への昇進後は、心理職として見立て・アセスメントするという能力を活かしつつ、後進育成や他職種との連携を担う役割が求められる。

#### 専門性の広汎性と支援の在り方

心理職が専門性を発揮するためには、個別面談や検査を含むアセスメントや対応能力といった心理職としての基礎の構築・研鑽も必要であるが、市町村および各所属といった様々なサイズの組織の中においてマイノリティであるからこそ他職種との相互理解と連携が不可欠である。東畑(2022)が「話を聞くためには、誰かに話を聞いてもらう必要があります。孤独な挑戦をするためには、後ろで支えてくれる仲間が必要です」(P.77)と述べているが、他職種や関係する庁内外の機関とつながる中で、複雑なケースに対応している他職種が陥りがちな孤独に寄り添いつつ、支援のあり方を検討するための共同アセスメントやコンサルテーションといった「一緒に考える姿勢」は、領域に限らず市町村において心理職の専門性を発揮できるという点で、市町村心理職の強みであり汎用性を示すものとなる。

上記を踏まえた「若手の育成」に関する総合的な課題は以下のとおりである。

市町村心理職は、制度的制約、職場環境、業務内容の多様性の中で、心理職としてのアイデンティティを揺さぶられながらも、庁内外の機関や人とつながりを作り、一緒に考え、支援をしていくという経験を重ねることで専門性を再構築し、個別性と地域性という視点を同時に備えた支援者へと成長していくことが望まれる。心理職がその専門性を十分に発揮するためには、若手時代の個別支援経験の蓄積、他職種との連携、庁内外のネットワーク構築、そして支援者としてのロールモデルの存在が不可欠である。今後は、市町村における心理職のキャリアラダーの整備・構築や、支援者の孤立を防ぐ仕組みづくりが求められる。

(文責：大山)

#### 参考・引用文献

東畑開人 (2022). 聞く技術 聞いてもらう技術. 筑摩書房.

## (2) 心理職にとっての「昇進」にまつわる課題と今後の展望

## ① SCATによる分析のストーリーライン

## Aグループ

管理職級以上の心理職がいる自治体が少ない状況において、「児童相談所設置という差し迫った状況における心理職管理職の必要性」が生じている自治体も含めて、「心理職管理職ポスト誕生への期待」されているが、「心理職管理職のメリット及び必要性の具体化」が課題となる。心理所見の決裁権者という具体的な業務内容に関するものから、「正職心理職の増員しにくさ」や「他職種管理職からの理解や評価に対するわからなさ」などの現状を踏まえて「現場の声の拾いまとめる心理職管理職への期待」や、自治体内外での事務職・他の専門職との連携をより確実なものとしたり、「長期的な視点での相談対応の質の向上と地域ネットワーク構築のための心理職管理職の必要性」が考えられる。「管理職の役割としての職場の活性化と後進育成」の視点も大事であり、こども家庭センター化により「領域をまたがり職種をつなぐ立場としての統括支援員への期待」も増している。

講師の講義内容でも触れられていた庁内での心理職同士の連携については、「一人職場での連携の難しさ」や、通常業務だけでは他部署心理職の業務理解の難しさや心理職の異動の有無による風通しの悪さという課題がある。そのため「庁内心理職の交流の無さという課題意識の共有とネットワークの構築」を目指し、庁内心理職で読書会や事例検討会など自主的なつながりを構築するなど、心理職同士が各業務や連携において“なんとなく”課題に感じていたことを具体化するという実行力が必要となる。また、心理職も臨床心理士に限らず「他の専門職兼公認心理師との連携という課題」や、こども家庭センター化による地域資源との連携・活用の強化が求められているように「庁内外の心理職との連携の課題」もある。特に一人職場の場合では、大学院時代の同期といった「庁外の心理職ネットワークによる支え」の意味は大きく、「庁外のネットワークから得られる外からの視点」によって、自身の業務や働き方を新たに見直す機会となる。

また特に要対協業務においては、心理職は少数派であることが多いため、いち心理職ケースワーカーとして、「虐待対応における受容・傾聴・アドボカシーの尊重と指導注意のバランスの難しさ」を抱えながら、多職種との「見立てと支援に関する心理職視点の共有の難しさ」も課題となる。「こども家庭センター化による要対協の多職種化」が進むなか、「多職種の共通理解の基礎・土台の必要性」も生じているが、多職種との連携において心理職が資することとして、多職種と横並びの視点に立つ意識をもちながら「見立てと支援の視点の醸成を目的とした普段のコミュニケーションの重要性」や、直接的にケースに対応することはなくても、多職種と「共同ケースアセスメント及びリスクマネジメント」を行うといった「『参謀ポジション』としての多職種連携と後方支援」を行う重要性が示唆された。

## Bグループ

市町村で働く心理職にとっての昇進は、現場の直接支援から離れることから、「専門性を失う不安」を抱きやすく、抵抗を感じやすい。これは、専門家として培ってきた知見が、昇進するに伴って発揮しにくくなることへの懸念である。また、市町村心理職は未だ配置人数が少ない職種であるため、キャリアの「ロールモデルの不在」から、どのようにキャリアを重ね、昇進していくかの具体的な道筋が見えにくい状況にある。心理職が組織の中でより活躍するためには、心理職自身も専門性を「個人から組織に対して周知」していくことにより、組織に「専門職のキャリアパスの明示」を求める取り組みも必要となる。専門職採用である一方で、昇進のためには行政の運営に必要な幅広い業務スキルの獲得も求められることから、心理職のアイデンティティは揺らぎやすいものの、「組織や社会から与えられた役割」が「アイデンティティの構築」に影響を与えることも重要な視点である。

昇進によって管理職へ登用されるということは、つまり「組織的影響力を持つポジションへの参画」を意味するが、心理職が管理職となった場合には、専門職としての視点を持ちながらも組織全体をマネジメントする、「ジェネラリストとスペシャリストの両立型管理職」として「偏りのない判断力」を持つ存在となりえる。また、自身が専門職であることから、現場で働く心理職への理解も深く、部下の「心理的安



全性」を担保しつつ、「パフォーマンスの向上」を促し、「キャリア形成を支える存在」となりえるだろう。

他方で、昇進を含めた「キャリアイメージの拡大」のためには、心理職同士の学びの場も必要である。実際に、組織内における心理職が少ないことや、ロールモデルが少ないことから市町村で働く心理職の「交流機会のニーズ」は高い。相互に支えあう環境は、「心理職のキャリアアップ意識の萌芽」を促し、「市町村心理職としての成熟」をもたらす。「専門的知見の深化」を図りつつ、自らの「専門性の再確認」を行うことで、「市町村心理職として活躍する意識の向上」へとつながることが考えられる。「専門性に関する知見の共有の必要性」は高く、心理職同士の学びと協働が、個人と組織双方の成長を支える基盤となる。市町村で働く心理職は、現場での直接支援にとどまらず、「組織や社会に影響を与えることができる専門性」を有している可能性は十分にある。心理職が組織内外を問わず「自治体における心理職の実態」を共有しあい、問題の整理だけではなく、「心理職の有用性」についても自覚を深めることで、市町村心理職自身が昇進を含めた主体的なキャリアアップを目指していくことが可能となる。

アンケートの自由記述

市町村行政機関で働く心理職にとっての昇進は、現場の直接支援から離れることから、「専門性を失う不安」を抱きやすく、抵抗を感じやすい。これは、専門家として培ってきた知見が、昇進するに伴って発揮しにくくなることへの懸念である。また、市町村心理職は未だ配置人数が少ない職種であるため、キャリアの「ロールモデルの不在」から、どのようにキャリアを重ね、昇進していくかの具体的な道筋が見えにくい状況にある。心理職が組織の中でより活躍するためには、心理職自身も専門性を「個人から組織に対して周知」していくことにより、組織に「専門職のキャリアパスの明示」を求める取り組みも必要となる。専門職採用である一方で、昇進のためには行政の運営に必要な幅広い業務スキルの獲得も求められることから、心理職のアイデンティティは揺らぎやすいものの、「組織や社会から与えられた役割」が「アイデンティティの構築」に影響を与えることも重要な視点である。

昇進によって管理職へ登用されるということは、つまり「組織的影響力を持つポジションへの参画」を意味するが、心理職が管理職となった場合には、専門職としての視点を持ちながらも組織全体をマネジメントする、「ジェネラリストとスペシャリストの両立型管理職」として「偏りのない判断力」を持つ存在となりえる。また、自身が専門職であることから、現場で働く心理職への理解も深く、部下の「心理的安全性」を担保しつつ、「パフォーマンスの向上」を促し、「キャリア形成を支える存在」となりえるだろう。

他方で、昇進を含めた「キャリアイメージの拡大」のためには、心理職同士の学びの場も必要である。実際に、組織内における心理職が少ないことや、ロールモデルが少ないことから市町村で働く心理職の「交流機会のニーズ」は高い。相互に支えあう環境は、「心理職のキャリアアップ意識の萌芽」を促し、「市町村心理職としての成熟」をもたらす。「専門的知見の深化」を図りつつ、自らの「専門性の再確認」を行うことで、「市町村心理職として活躍する意識の向上」へとつながることが考えられる。「専門性に関する知見の共有の必要性」は高く、心理職同士の学びと協働が、個人と組織双方の成長を支える基盤となる。市町村で働く心理職は、現場での直接支援にとどまらず、「組織や社会に影響を与えることができる専門性」を有している可能性は十分にある。心理職が組織内外を問わず「自治体における心理職の実態」を共有しあい、問題の整理だけではなく、「心理職の有用性」についても自覚を促すことで、市町村心理職自身が昇進を含めた主体的なキャリアアップを目指していくことが可能となる。

② 心理職の「昇進」に関する心理職の課題の考察

家庭児童相談室のこども家庭センター化や中核市における児童相談所設置などの制度的・機構的変化に伴い、市町村における心理職の役割は拡張しつつある。その中で心理職の管理職登用に対する期待が高まる一方で、心理職の管理職昇進を含むキャリアプランが不足していたり、昇進に対する心理的葛藤など、複雑な課題が浮き彫りとなっている。AとBの二つのグループワークについてSCATによる分析を行い得られたストーリーラインをもとに、心理職管理職の必要性と、昇進に伴う個人内の

揺らぎについて分析するとともに、専門性の発揮、庁内外の連携、キャリア形成の再定義といった観点から心理職が組織内で持続的に機能するあり方について、4つの項目から考察する。

#### 心理職の管理職ポストへの期待と整備の遅れ

中核市における児童相談所設置などの行政的要請により、心理職管理職のポストへの期待は高まっている。児童虐待などの対応件数が全国的に増加する一方、正職の心理職が増えにくいという現状を踏まえた現場の声を拾い上げ上層部や人事課などへと伝え折衝する役割、心理所見の決裁権者としての役割という具体的な業務内容に関するものから、地域ネットワークの構築、後進育成、庁内外の連携強化など、管理職としての心理職が期待される機能は多岐にわたる。しかしながら、市町村における心理職の管理職昇進を含むキャリアプランがある自治体は本研究では1市のみであったことから、心理職の管理職が少ないもしくはないというロールモデルの不在といった環境・制度的な背景から昇進に対するイメージが湧きにくいとともに、昇進に伴う行政職としての重責を果たさなければならないというプレッシャーや、心理職・公務員の両側面での「中途半端さ」を感じるがゆえに昇進への不安及び葛藤が生じやすい。

#### 昇進に伴う役割変化とアイデンティティの揺らぎ

係長級・課長級への昇進に伴い、直接的なケース支援をはじめとした相談業務から離れ、事務業務や若手支援といった後方支援の比重が増していく。これにより、「現場仕事が減る寂しさ」が個人内で生じやすいが、それは心理相談や検査業務を通じて専門性を発揮し、周囲からの認知を得てきた心理職にとっては「心理職＝現場業務」という固定的なイメージの影響が強いと考えられる。しかし、個人が「心理職としての仕事」の捉え方を自己規定することで、昇進に対する不安や葛藤はより強くなる。そういった意味で、昇進は心理職としてのアイデンティティの再定義を迫る契機となる。

#### キャリア形成におけるレジリエンスと役割の再定義の必要性

今回のグループワークでは、昇進に際して「置かれた環境での役割ややりがいを見つけ、経験を組み込んでいくレジリエンス」や、「心理士としての役割を環境に合わせて再定義する必要性」が語られた。「心理職の仕事」に関係している事務業務や契約業務などの後方支援を経験し理解することで、業務全体の解像度が高まり、心理職としての仕事に直接的・間接的に還元される。また、昇進により庁内の心理職の声が上層部に届きやすくなり、心理職全体の評価やニーズの向上につながりうるし、そのこと自体が心理相談業務および地域支援の質の向上及び後進育成にもつながる。そういった役割を果たしていく中で管理職としての自覚が形成されていく可能性が示された。

一方で、昇進に伴う責任の重さや孤独感への不安、管理職の支援体制の不備による不安も根強くある。昇進へのレディネスの形成のためには、職種に限定されない管理職の先輩の存在や、庁内外の心理職のつながりの中で話を聞いてもらえる場の確保が重要である。

#### 「自分」と「全体」の間で揺れるキャリア意識

現時点では「自分」としては昇進を望まないが、心理職の業務拡充や市民サービスへの還元という観点から昇進のメリットを感じるとのメンバーの語りから、グループワークを通じて、「自分（個人）」と「全体（市町村－地域）」と間でのキャリアの捉え方の揺らぎが意識化され、「全体」から自分のキャリアを捉えようとする意識の芽生えが確認された。このような視点の揺れ動き自体が、「心理士としての仕事及び役割」を自己規定せずに、よりよい支援や環境の在り方を俯瞰的・多角的に考え続ける姿勢につながると考えられる。このような「自分」と「全体」の視点の揺れ動きが、昇進の希望の有無にかかわらず、心理職としてのキャリア形成において重要な要素である。個別の心理相談を考えた場合でも、心理職は心理職としての「私」の視点だけではなく、目の前の「あなた」の視



点から「あなた」の生きて感じている世界を捉えようとする事、そして面接室内での「私」と「あなた」自体の関係性も捉えることが、心理援助の際には重要である。複数の視点から同時に物事を捉え理解しようとし、考え続ける姿勢は、自身のキャリア形成においても等しく重要である。

上記を踏まえた心理職の「昇進」に関する総合的な課題は以下のとおりである。

心理職管理職の制度的必要性と昇進に伴う個人内の不安及び葛藤をA・Bグループそれぞれのストーリーラインを通じて統合的に分析したが、制度的整備の遅れ、役割の曖昧さ、昇進に対する葛藤といった課題は、市町村心理職としての専門性と組織内での位置づけの不安定さを反映していると考えられる。今後は、心理職管理職の役割を具体化し、庁内外の心理職ネットワーク構築、心理職のキャリアプランの整備、昇進を希望する支援者を支援する体制の充実を通じて、心理職が専門性を維持しながら持続的に機能できる環境づくりが求められる。昇進をめぐる「自分」と「全体」の視点の往還は、心理職のキャリア形成における重要な契機となり得る。また、視点の往還を活性化させるためには、庁内でのつながりだけでなく、今回のグループのような庁外でのつながりの中で心理職同士が一緒に考えるという機会も重要であることが示された。

(文責：大山)

## (3) 心理職にとっての「異動」にまつわる課題と今後の展望

## ① SCATによる分析のトリーライン

## Aグループ

市町村行政機関の業務には「心理職・行政職に共通するコンピテンシーの曖昧性」や「組織・心理職双方にとっての専門性の見えなさ」が存在する。そうした特徴を有する行政組織において、市町村心理職の配置は「心理職のパイオニアによる業務開拓の歴史と継承」によって展開してきたものの、現在でも「心理職の配置の限定性」や「小規模自治体が多い兼務体制」といった特徴がみられる。市町村心理職は専門的な業務以外にも「定義づけられないまま部分的に携わる業務」を担っており、心理職は「心理の専門性に対するイメージと現場で課せられる業務とのずれ」を感じている。そもそも心理支援自体が「自己奉仕のうでで成り立つ業務」という側面を有しており、「支援への没入から生じる支援者のセルフネグレクト」状態を作り出しやすく、心理職が「支援に対する心理職と行政職とのコミットメントの差異」を感じる場面も少なくない。

「行政全体におけるキャリアの不連続性への不安」という心理職と行政職共通の不安がある中で、心理職の有する「キャリアパスの欠如による不安」や「キャリアビジョンの不確実性への強い不安」、「組織の異動方針の不確実性に対する不安」と、心理職が考える行政職のそれとの違いは、「行政職員としての責任と心理職としてのアイデンティティとの間の葛藤」や「心理職としてのアイデンティティクライシス」「心理職としてのキャリアアップの不確実性に対する不安」、「ジェネラリストにもスペシャリストにもなれない不安」といった、心理専門職としての「アイデンティティの迷い」に特徴づけられる。そうした迷いは心理職にとって「組織の心理職育成方針の欠如」や「専門性に対する組織の理解欠如」と体験されつつも、解決の糸口が掴めないまま「組織の方針の受動的な遵奉」に甘んじている現実がある。

こうした状況で醸成される心理職のフラストレーションが「行政組織における心理職の専門性の理解に対する不信感」や「組織への失望」へつながり、結果的に「心理職としてのキャリアミスマッチ」の解消に向けて「専門的な仕事をするための転職という選択肢」を選ぶ心理職もいる。「ワーク・ライフ・インテグレーションの必要性」と「市町村心理職のアイデンティティの確立」は喫緊の課題である。

## Bグループ

心理職は「心理職としての専門的業務志向」を有しつつも、入職後、「公務員としてのスキルの習得」に励み、「組織の論理の取り入れ」によって「組織人としての成長」を果たす。その過程では当然「一公務員としての心理の専門外の業務」「一組織人・一公務員としての基礎的な事務業務」も担い、「専門外の業務を担うことによるアイデンティティの揺らぎ」を体験しながら、「マイノリティであるがゆえのキャリアビジョンの不確実性」という課題に直面する。

異動については、「異動による専門性の途絶への不安と専門性拡大に対する期待」を同時に感じているが、心理職にとって「現場からの離脱による専門性の喪失の不安」は強く、特に「事務業務専任に対する抵抗感」は根深い。それは心理職が「対人援助職として他者とのつながりを重視する視点」を有し、自分たちが担うべきは「人との結びつきの中で行う専門的業務」だと捉えていることが大きく関係している。「大規模自治体における幅広い配属先を想定したジョブ型雇用」の場合は、心理職の複数雇用の実績によって「心理職の専門性を活かした事務的業務に対する組織の理解」の土壌が育っており、「心理職のポジション確立とキャリア形成の見通しの連関」があることから、心理職にも「スペシャリストとしての育成に対する納得感」がある。「入職時の位置付けによる業務内容に対する納得感」が業務へのモチベーションや異動に対する前向きな姿勢に影響を与えていることから、「キャリア形成の見通しの必要性」は明白である。

今後、心理職が行政組織の中でその価値を認められ、心理専門職として活躍の場を広げるためには「スキルアップとしての人事異動にするための心理職の希望や役割の発信」だけではなく、「個人から心理職集団を意識したキャリアビジョンへの転換」が求められる。ひとり職場あるいは心理職がマイノリティの組織にある場合も、「パイオニアとしての開拓」を目指し、心理職集団を意識した「大局的視点に立った



キャリアビジョン」が必要である。「人員要求のための戦略」として、「時代に応じた専門職の位置付け」を鋭く察知し、「心理職が働ける場を確保するための社会情勢や組織の進む方向性を読み解く力」の獲得と、「人事施策に対する知識不足によるキャリア形成の見えなさ」の払拭を実現しつつ、「人事に対する心理職の積極的関与」も重要となる。「生活を犠牲にする援助業務に対する不安」も垣間見えることから、心理職が長く働き続けるために「専門職特有の現場重視の働き方から自分の生活を大切にしたい働き方への変革」も目指す必要がある。

アンケートの自由記述

心理職は、「学んできた専門性以外の業務を行うことに対する苦手意識の強さ」を持っており、専門性を発揮できない可能性がある部署への異動が生じた際、「組織が求める職員像と心理職がイメージする専門職像とのギャップから生じる葛藤」つまり、「心理職としてのアイデンティティクライシス」が生じやすい。葛藤時は、「専門外の経験も後に生きてくる視点の欠如」が生じており、「キャリアのミスマッチ感から芽生える退職意識」や「専門性を奪われることへの恐れから生じる転職意識」が芽生える傾向がある。この状況を打開するためには、専門外の業務を担うこととなったとしても、後に「経験知が活かしている感覚」を通して、「キャリアの連続性」を実感できることが重要となり、市町村心理職の活躍には「キャリアにおける中長期的な視点」は必要不可欠となる。心理職としての専門性は個人レベルの支援のみに発揮されるものではなく、社会レベルの支援施策の立案や組織内のマネジメント業務にも影響を与えるものであり、「どの役職であっても活かせる専門的知見」であると言える。「専門外の業務にも目を向ける柔軟性」を持ち、「行政職と同様に必要な新しい分野への適応力」を意識することで、専門性を発揮しつつ組織や社会を動かしていく役職への昇進も可能となる。この中長期的な視点を持ち、組織の中で長く活躍するための一助として、「キャリアラダーの確立」も求められ、キャリアの見通しが持てる仕組みは個々の心理職のモチベーションの向上とともに、組織力の向上にもつながると言える。一方で、市町村行政機関という組織においても専門職の活かし方についての課題は存在する。特に、「組織内における心理職の役割が不透明」であり、「行政組織における不統一な人事方針」が専門職として採用されたはずの心理職に混乱を招きやすく「専門職に対する人材育成体制への疑念」を生じさせることとなる。心理職が長期的にやりがいを持って働き続けるためには「心理職と行政職の役割の明確化」や「心理職としての人材育成計画の明確化」といった組織側の課題も存在する。課題を解消することで、「行政職と専門職の協働」が円滑に行われることにより組織全体がよりまとまりをもって機能することが考えられる。ただし、「組織における役割の確立」には、組織の変革を待つのではなく、心理職自ら「専門業務の展開に必要な組織への積極的な働きかけ」を行い変革を促していく必要があることには注意しなければならない。上記のことから、市町村心理職が長くやりがいをもって働くためには、心理職個人が「不安を感じる組織のなかでアイデンティティを保つ手段」を確保しておくことと、「個人のキャリア形成を組織が支援する体制」の双方が必要である。「事務職への異動がもたらすポジティブな変化」についても注目をすべきであるが、事務職場への配置により、「自身の専門性につながらない業務を担うことへの不安」を生じさせる一方で、「ワークライフバランスを意識した働き方の選択」を可能にし、支援業務への没入からセルフネグレクトに陥りやすい心理職自身が「心理職のワークライフインテグレーションの調和」について意識が向く可能性があることも重要な視点である。

心理職が持つ異動についての不安は高く、上記の内容以外にも、異動がもたらす「経験の偏り」から生じる「獲得スキルの差」についての課題も存在する。心理職自身の「キャリア形成の意識」を深めるためにも、より一層の「市町村心理職の情報共有の場」が求められる。

## ② 心理職の「異動」に関する課題の考察

異動は市町村職員に付き物である。市町村職員が業務に対する高いモチベーションを保持しながら行政組織で働き続けるためには、職員にとって異動が自身のキャリア形成のひとつのステップだと位置づけられる必要がある。しかし本研究において浮かび上がってきたのは、異動に対して「専門性向上の期待」と「専門性の途絶の不安」という複雑な感情を抱き、自身のキャリアプランにおいて「異動」の位置付けに迷う市町村心理職の姿であった。

市町村心理職は入職後の研修や業務遂行の中で行政組織へのコミットメントを高め、その一員として組織の方針の尊重している。したがって、異動や専門外だと感じる業務についてもその重要性に異を唱えるものではない。むしろ異動による専門性の向上・拡大に対する期待は高いと言えるだろう。ただしグループディスカッションの内容の分析の結果、「事務業務専任」への心理職の戸惑いは明白であった。その戸惑いの理由はふたつある。ひとつめは事務業務への専任は、市町村心理職にとって心理職としての専門性の途絶と捉えられるからである。ふたつめは、市町村心理職が、自身の専門性は人との結びつきの中で発揮されるものだと捉えているからである。市町村心理職が「異動」を自身のキャリア形成のひとつのステップだと位置づけ、ワークエンゲージメントを高めていくためには、異動によって新たに獲得される知識やスキルと、それまでに獲得した心理職としての専門性との間に連続性を感じられるかという点と、異動先でも人との関係の中で心理職としての専門性を発揮できていると実感できるかという点が鍵となるだろう。ここで押さえておくべきは、市町村心理職が想定する“人との関係の範囲”と“専門性の定義”である。

行政組織において、人との関係が発生しない業務はない。組織内外における円滑な業務遂行のための対人的な調整や折衝は市町村職員の業務に不可欠である。そうした対人業務の中でも心理職が得意とするのは、アプローチにしにくい人とでも信頼関係を構築すること、その関係を継続させること、個人だけではなく集団の力学を見立てて問題解決策を見出すこと、そのうえで心理的な問題を解決することである。そうしたスキルは心理的な問題を抱えた住民だけではなく、組織内外の職員や関係団体等、様々な個人や集団に対して発揮される。実は心理職の有するスキルの汎用性は高い。実際、心理職は医療や福祉、教育、産業、司法等、幅広い領域で活躍している。市町村心理職の異動先が少ない現状を鑑みると、市町村心理職が専門性発揮の範囲に対する組織や市町村心理職自身の認識は低いのもかもしれない。今後は市町村心理職の異動先として、より幅広い選択肢を検討する余地があるだろう。

また、異動という観点からも、市町村心理職の専門性の定義について再考を要する。中嶋・新川(2007)は、政令指定都市を除く全国すべての市の人事担当組織に対して行った調査によって、ルーティンかつ外部環境の非標準性という行政の仕事の特性ゆえに、行政における人事異動は、組織効率化、人材育成、人材育成を目的としたジェネラリスト型の「ヨコ」のキャリア・パターンであると結論付けている(p.58)。ヨコのキャリアを経た事務職員は、市町村心理職の目に“行政組織のどんな部署でも通用するジェネラルな専門性を身につけた行政のスペシャリスト”として映る。一方、心理職を含めた専門職は事務職員とは異なり、現状では異動範囲がある程度限られている。また、市町村心理職が専門的な業務を担当すると、事務業務を行う機会は自動的に減る。それらの結果、市町村心理職は事務職員に比べて事務業務の経験値が圧倒的に少ないのは間違いない。グループディスカッション内容の分析結果にあった専門外の業務に対する市町村心理職の抵抗感や苦手意識の背景には、「専門外だから」という単純な理由ではなく、こうした行政のジェネラルな専門性の獲得に関する課題もあると考えられる。今後、心理のスペシャリストとしてのスキルとしてだけではなく、どんな部署に異動しても通用する市町村職員としてのジェネラルなスキルもいかに身につけていくのか、つまりスペシャリスト・ジェネラリスト両方のスキルを統合した市町村心理職の専門性の定義とその連続



的な獲得について検討していく必要があるだろう。

(文責：中沼)

### 【参考・引用文献】

- 浜銀総合研究所（2024）. 公認心理師の多様な活躍につながる人材育成の在り方に資する調査（厚生労働省令和4年度障害者総合福祉推進事業成果物）.
- 自治体職員の働き方改革自主研究会（2019）. マッセOSAKA広域研究活動支援実施事業「自治体職員の働き方改革自主研究会」報告書. マッセOSAKA.  
[https://www.masse.or.jp/material/files/group/3/kouiki\\_hatarakikata.pdf](https://www.masse.or.jp/material/files/group/3/kouiki_hatarakikata.pdf)（2025.9.2参照）
- 中嶋学・新川達郎（2007）. 地方自治体におけるキャリア形成：「ヨコ」のキャリアに焦点をあてて. 同志社政策科学研究, 9(1), 51-60.

## (4) 心理職にとっての「転職」にまつわる課題と今後の展望

## ① SCATによる分析のストーリーライン

Aグループ
<p>児童福祉法改正や子ども・子育て新制度などにより、市町村にも心理職が配置されるようになった一方で、心理職活用の文化はまだまだ新しく、心理職が「心身ともに安定して働けるための環境調整の必要性と困難性」はその課題の一つであると考えられる。「心理職の職場環境の構築」をしていくためには、「心理職の有用性を周囲に理解してもらえらるための工夫や努力」や「信頼される心理職としての積み重ねや実績」は必要であり、「心理職としての見立てと他職種の見立てから導き出されるアセスメントの共有」はまさに、市町村心理職としての醍醐味であり、やりがいにもつながる。一方で「求められる業務と限界のバランス」に頭を悩ませることも多い。いずれにしても、「心理職としてのキャリアプランとロールモデルの必要性」を感じながら日々手探りで働いている者も多いのではないかと。</p> <p>また、同じ心理職同士であっても、所属や期間が違えば考え方や動きにズレが生じることがある。特に「児童相談所と市町村の役割の違いと相互のズレ」に関しては、地域での「支援の継続性と一貫性の確保の課題」もあり、「心理職間士の連携課題」が今後検討の必要があると考える。それぞれの機関同士が「対話やネットワークによる理解の促進」を図るなど、「心理職同士の連携への期待と体制づくり」は市民への支援の質の向上だけでなく、行政職の心理職としてのあり方を考える上でも重要な視点となるのかもしれない。</p>
Bグループ
<p>児童相談所と市町村心理職で働く心理職の役割を考えた時、「市町村心理職の柔軟性」や「家庭全体への支援・福祉的・心理的な総合的な支援」ができるということは、「市町村の地域連携型支援の強み」であると言える。</p> <p>一方で、市町村心理職の「行政組織の役割と専門性」のバランスはまだまだ発展途上であり、「整備不足な環境下での専門性の葛藤」や「専門職としてのアイデンティティの形成」が課題となることも多い。心理職の配置が少なく、市町村で1人であることも稀ではない中、「単独職場による適応力と心理的なレジリエンス」が求められる場合もある。「他職種との信頼関係の重要性」もあり、日々工夫しながら働き方を模索している。「手探りで心理職としての役割をお不安からくる転職欲求」を持つ者もいる。「今後の将来設計の不安」を抱き、「公務員からの転職に対する不安」や「やりがいと安定の板挟み」に悩み葛藤することもある。</p> <p>そんな中でも、「心理職の柔軟性」を活かしながら組織への理解し信頼してもらえらるために模索している。他職種からの転職者も多いことから、「下積み時代を経て得た知識や人脈」により「他機関での勤務経験や知識の応用や連携のしやすさ」につながるし、「多様な職場経験で培った専門的スキル」はしばしば職場での環境調整や心理職としての専門性を発揮することの後ろ盾になることがある。配属先によっては、希望していた場所でないこともあるが、スキルを活かしながら働くことにより「心理職としての専門性の発揮への喜び」を感じる機会が増え、「市町村心理職らしい多様な家庭支援に対するやりがい」を見出すこともある。そのような中で「経験に伴う職業アイデンティティの構築」や「内発的動機づけの好転の形成」が生まれ、「職業的自己実現」が可能となり「エンゲージメントの発生」につながる。</p> <p>しかしながら、経験年数が長くなるにつれて、「心理職としての役割から管理職としての役割に変化することへの不安」が生じる。そしてまた「柔軟な適応力」を問われるのだ。</p>
アンケートの自由記述
<p>市町村心理職の中には、独特な行政制度の中で「理想と制度の狭間での葛藤」から働きづらさを感じ、「キャリアのミスマッチを解消するための転職欲求」を抱いている者も少なくない。キャリアのミスマッチや、「キャリアラダーの不在による課題」は、専門性に対する「組織の理解不足」であると経験されやすいが、組織内でどのように心理職として活躍していくかの活路を見出せないことが転職意識を高める。</p>



今回の市町村からの転職経験者からの話題提供では、転職後には当然ながら「職場環境への適応」が求められるが、転職前に培った市町村における地域支援の視点を含んだ「専門業務の確立」が可能となることや、転職によって人脈が拡大し、より多くの組織の機能を知ることができるため、「機関の役割への理解と信頼」から「他機関との協働」が行いやすくなり、「質の高い支援の提供」が可能となることが語られた。

また、転職経験者を含んだ心理職同士の交流がもたらす「専門職アイデンティティの深化」についても着目したい。市町村からの転職経験者は外側から市町村支援について考えることが可能な立場にあるため、市町村特有の「柔軟な心理支援」の強みを客観的に語るができる。この共有は現在市町村で働く心理職に「市町村心理職の社会的役割と魅力の再認識」や、「地域密着型支援の価値の再認識」をもたらす、「心理職の機能の理解」を深めることとなる。さらに、この「相対視による再発見」は市町村心理職の支援に対する意識の向上をもたらすことから、「地域支援の充実化」にもつながると言えよう。市町村心理職の「共通の課題」について語り合い、課題を整理することで、自身の「キャリアへの再評価」が生じ、「市町村心理職としての学びと成長」が促される。さらには、「キャリア意識の深化」から、組織に対する受動的な任務遂行ではなく、「主体的なキャリア選択」の意欲も生まれ、「市町村心理職の可能性」を広げることが可能である。交流によって「他者との相互作用によるアイデンティティの確立」も促進されるため、戸惑いを感じやすい市町村心理職にとって「心理職ネットワークの必要性」は高いと言えるだろう。

ただし、冒頭のキャリアラダーについての課題は、心理職自身の働き方や意識によっては設定がなされることで働きづらさを感じる者もいる可能性があり、「キャリアラダーが存在する心理的影響」についても注意が必要である。

## ② 「転職」に関する心理職の課題の考察

地方公務員においては、安定的な職業という従来のイメージとは裏腹に、一定の離職が生じている。総務省「地方公務員の退職状況等調査」（令和5年度）によれば、全国の地方公共団体における92,078人退職者のうち、普通退職（自己都合など定年以外の退職）に該当する割合は8割に達する（総務省、2024）。一方で、各自治体においては新規採用に加え、中途採用の枠を設ける動きも拡大し、令和5年度には自治体職員の募集要項の多くで、「民間等職務経験採用試験」が実施されており、一定数の転職者が市町村職員として採用されている。このように、離職と転職はキャリア選択の一形態として身近な存在になりつつあると言える。それは市町村心理職も例外ではない。

心理職はもともと臨床経験や福祉・医療・教育現場等での実務経験を積んだ後に自治体の常勤職員となるケースが多く、結果として「転職者」として採用される割合が高い職種であると考えられる。

しかし、行政という特殊な組織文化の中で心理職は比較的新しい職種であり、その活用の在り方について明確なモデルを持たない自治体も少なくない。心理職には体系的な「キャリアラダーやロールモデル」が十分に整備されていないため、自ら業務の役割を模索し、職場における必要性や専門性をアピールしながら地位を確立していく必要がある。このような状況は時に、「自分の専門性をどう示すのか」という葛藤や孤立感を生じさせる。さらに、心理職の配置や業務内容は市町村ごとに大きく異なり、役割の幅と差が大きい。したがって、市町村心理職の「転職」や「キャリア形成」を考察するには、自治体の制度的、文化的な差異や心理職自身の専門的アイデンティティ形成の課題も併せて検討する必要がある。

参加者からの語りの中からも、心理職は専門性をどう発揮するかに加え、他職種といかに連携していくかが常に問われている。専門職としての立場を尊重されるために努力や工夫を重ね、他職種からの信頼を獲得しつつ、行政から求められる役割を理解し、柔軟に対応していく必要性を感じていることがわかった。

心理職自身は「スペシャリストでありたい」と考えるものが少なくないが、行政組織としては「幅広く対応できるジェネラリストを育てたい」を考える傾向が強く、心理職は自身の専門性と組織から期待される多様な業務との狭間で葛藤を抱える者も多い。

さらに、このような試行錯誤の中で経験を積み、一定の信頼を獲得していくと、やがて昇進という新たな課題に直面する。現場から管理職へと移行する過程でマネジメント業務が増え、直接的な臨床・相談支援からは距離を置かざるを得なくなる。そのため、スペシャリストとしての自己像と管理職としての役割との乖離が新たな困難を生じる心理職も存在する。

そのような状況下で「転職」という選択肢が頭をよぎることも少なくない。心理職としてスペシャリスト性を追求したいと考える者はより専門性を発揮できる環境を求めて転職を考えることがある。また自治体や他機関の制度や働き方が魅力に映り「他人の芝生が青く見える」感覚を抱くこともある。一方で、公務員としての安定性や雇用の保障は大きな魅力であり、将来にわたる生活の基盤として転職を躊躇う大きな要因であると言える。

しかしながら、参加者からの語りの中では、前向きな内容も多く含まれていた。市町村心理職にはもともと他職場での勤務経験を経て転職してきた者が多い。そのため、前職で培った知識や下積み時代の経験が現在の職場で活かされるという実感が語られていた。

また、かつての仕事内容が全く異なる分野であっても業務を重ねる中で「市町村心理職らしい地域密着型の支援」に魅力を感じるようになったという声もあった。このような経験は後発的に内発的動機づけが芽生える契機となり、結果的に職務へのエンゲージメントの発生へと繋がっていると考えられる。

以上のことから市町村心理職は、キャリアラダーやロールモデルの不足や、スペシャリスト思考とジェネラリスト思考の乖離、昇進に伴うマネジメント業務と専門性の乖離などがきっかけで、「転職」を検討する可能性が示唆された。しかし、一方で「転職経験」がもたらす多様な視点や経験の活用、そして地域支援に通じた内発的動機づけの促進は市町村心理職の専門性と柔軟性を両立させる可能性を示している。今後は組織として心理職がその特性を活かしつつ継続的に続ける環境を調整することが求められるだろう。

### ③ 「転職」に関する心理職の課題解決に向けた方策

市町村心理職の働き方は、いまだ確立されているとはいいがたい。ロールモデルやキャリアラダーが十分に整備されていない状況では、心理職が自ら手探りで役割を確立していかざるを得ず、個人の力量や適応力に大きく依存するものとなっている。

しかし、先進的な取り組みとして、北九州市では「心理職の人材育成方針」を策定し、採用後10年間は育成期と位置付けて心理職としての職場をローテーションで経験させる制度を導入している。このように自治体として心理職のキャリアラダーを提示することは、個々の心理職が自らのキャリアを手探りで模索する状況を軽減し、組織的に専門職としての力量形成を支援する仕組みとなっている。また、荒木（2019）は、心理職において職場の先輩職員が良きメンターとして機能することで、ロールモデルの役割を果たし、専門職としての業務への取り組み姿勢やチームアプローチの重要性など、その後のキャリア形成に不可欠な資源を獲得できると指摘している。さらに斎藤（2024）は「あるべき心理師の姿」という単一のモデルにとらわれるのではなく、多様な心理師の在り方そのものを強みとし、それを積極的に活用することがダイバーシティ&インクルージョンの実現に繋がり、チームとしての機能を高めると述べている。

このようにキャリアラダーの制度化、メンターによる育成、そして多様性を強みとする組織文化の醸成は市町村心理職が専門性を発揮しつつ、組織の一員として働き続けるために重要な方策である。



さらに、地方自治体における心理職の採用は児童福祉法や児童支援関連法制、公認心理師等の法的整備を背景としても今後増加していくことが見込まれる。したがって行政組織内において、心理職のキャリアプランややりがいを明確化し、制度的に支援することが専門性と組織適応の葛藤から生じる転職願望を軽減する有効な手立てとなり得るだろう。

本セッションでは市町村心理職における「転職」をめぐる課題について検討してきた。

市町村心理職は公務員としての安定性に魅力を感じながらも、ロールモデルやキャリアラダーの不足、スペシャリスト思考とジェネラリスト要求のギャップ、昇進に伴うマネジメント業務の増加と専門性からの乖離といった要因が転職を考える契機となり得ることが確認された。

一方で、参加者の語りの中には、前職の経験を活かしながら、地域密着型支援にやりがいを見出し、後発的に内発的動機づけやエンゲージメントを高めていくプロセスも含まれていた。

これは市町村心理職が単なる「離職リスクの高い存在」ではなく、転職経験や多様な背景を強みとして活かし、組織への誇りやプライドを育んでいることを示唆している。

したがって今後の問題解決に向けては、自治体が心理職に対して明確なキャリアラダーを提示し、メンター制度や多様性を活かした組織文化を整備することが重要である。こうした環境整備は心理職が専門性を発揮しつつ組織に定着できる条件を整え、転職願望を単に抑制するのではなく、むしろ「ここで働き続けたい」と思えるキャリアの魅力高める方向に導く。

今後は、さらなる実証的研究や自治体間の比較研究などを通じて、市町村心理職の持続可能なキャリア形成の在り方を検討していくことが求められる。

(文責：松井)

### 【参考・引用文献】

- 荒木敏弘 (2019). 公認心理師制度発足に伴う自治体心理専門職の役割と課題. 人間環境学研究 第17巻 2号, 121-126.
- 斎藤美香 (2024). 心理師がまとまり (チーム) になることでもたらせる新しい価値：貢献と育成. 公認心理師：実践と研究. 第3巻. 第1号. pp.64-69.
- 総務省 (2024). 令和5年度「地方公務員の退職状況等調査」.

## (5) 心理職にとっての「キャリア形成全般」にまつわる課題と今後の展望

## ① SCATによる分析のストーリーライン

## Aグループ

心理職業界では「養成課程における学派偏重や領域限定の学習と実践との乖離」という課題が長年指摘されてきた。その課題解決のために、近年「専門職養成に共通する実習による体験的学習重視の傾向」が顕著になっており、「実習による体験的理解から高まる職務適応感」が期待されている。心理職を目指す学生にとっては「実習により体験的に知る心理職の魅力」「体験的に知る福祉領域の心理職の魅力」「体験的に知る市町村心理職独自の魅力」に触れる機会となっている。ところが、経験年数の浅い心理職は依然として「臨床家と行政職員として求められる能力の差異に対する戸惑い」や「組織の方針によって課される専門外の業務に対する心理職の戸惑い」が強く、「入職前後に生じる業務に対するリアリティショック」問題は解消されていない。「都道府県や政令指定都市における明確化された心理職の業務」とは異なり、市町村心理職の業務内容は曖昧なのだ。心理職は今も「臨床現場で必要となる創造性」と「行政職員として求められる企画調整能力」とのずれや、「組織上層部と現場との視点の相違」に戸惑いと不安を抱いているのだ。新入職員や経験の浅い職員の「入職後ギャップによって増加する離職」「業務過多や専門性の見えなさから生じる離職」に対する現場の危機感は強い。さらに体験学習の強化は、「心理職養成課程における過度な実習の負担によって生じる学習内容の希薄さ」という新しい問題すら生み出している。

離職問題以前に、近年では「市町村心理職の人材確保の問題」が際立っており、「専門職の絶対数不足から生じる自治体間での人材の取り合い」「自治体間での専門職人材の取り合い」が起きている。「人材取り込みのための自治体から学生への早期の働きかけ」もみられ、「心理職の確保に向けた各自治体の取り組みの差異」が顕著な状況である。その差異には「自治体によって異なる組織における心理職の価値の認識と採用・育成に向けた理解」が関係しており、「後進育成に向けた専門性の継承に対する組織的理解の必要性」は高い。人材確保の取り組みを進める自治体によっては「人材確保に向けた採用条件の緩和に伴う専門性の保障と育成の問題」「人材確保に向けた採用条件の緩和と専門性の保障及び継承の問題」に直面している。人材確保の問題は「専門性の保障の問題」と合わせて検討され、「専門性と育成システムとの連関」が図られなければならない。

雇用という観点から言うと、それは行政機関だけの問題ではない。心理職には「非常勤心理職の雇用の不安定性」や「雇用の不安定性に関する問題」が長年存在しており、学生や非常勤心理職には「雇用の安定性への希望」がある。よって、「雇用の安定性という公務員の魅力」は「学生の応募時に重視される労働条件」のひとつとなりうる。何より雇用の安定性は「業務へのコミットメントの前提条件」である。また、「専門職が有する広い裁量」や「ミクロからマクロまで幅広く働きかけられる公務員の魅力」「異動による専門性向上への期待」も市町村心理職応募へのポイントとなるだろう。ただし、それらは「心理職の原点としてのコミュニケーションへの高い希求」を尊重した「直接支援の機会の保障」が前提となっている。どうやら心理職の魅力は労働条件というハード面と、コンピテンスというソフト面の二側面から捉える必要があるようだ。現場の心理職や行政組織には「人材確保に向けた市町村心理職の魅力の言語化の必要性」「市町村心理職の認知度向上に向けた活動の必要性」に対する認識が求められよう。その認識に基づく取り組みは「離職防止に向けたリテンション施策」のひとつに位置付けられる。

しかし、魅力の言語化は簡単なことではない。「心理職の魅力の言語化に要する経験値」と「キャリア志向の言語化」の不足や「市町村心理職のコンピテンスを言語化する機会の欠如」がことを難しくさせている。特に市町村心理職のコンピテンスの言語化は難しい。なぜならそれは「多職種との協働からの深い学び」「他職種から学ぶ現場知」が「専門職間での相対化」と「専門職間での対話」によって「他職種との相対化で明確になる心理職の独自性」や「雇用形態や担当業務によって生じる専門職間の視点の差異」、「専門職の同一性と差異」として認知されるプロセスの中で明らかになるものだからだ。つまり、言語化には一定の経験年数が不可欠なのだ。その過程では「経験年数の積み重ねによって広がる視野と忘却される新人時の戸惑い」や「管理職に求められる大局的視点」の獲得がある。現職の心理職には「心理



職の業務開拓に必要となる幅広い視点」に立った「ワークエンゲージメントの向上に必要となる業務の開拓と拡大」の役割が期待される。

また、経験年数の蓄積とともに、心理職は「生活への注力によって変更を余儀なくされる専門職としてのキャリアプラン」という壁にぶち当たり、「ライフとワークのバランスをとる中で生じる葛藤」も抱く。その壁を突破するためには、「キャリアビジョンのロールモデル」が必要であるとともに、「仲間との相対化によって明確になるキャリアビジョン」という要素も求められる。ロールモデルや仲間の存在が「生涯キャリアプランにおける市町村心理職の専門性の位置付けの明確化」に寄与する。それが無い場合、「孤独な業務によるバーンアウト」の危険性が高まる。心理職の養成課程、心理職を受け入れる行政機関、そして現職の市町村心理職の各々にキャリア形成における「個人の主体性と組織的自律の好循環のための方策」の展開が求められている。

Bグループ

心理職の専門性の中核は「心という不可視なものの可視化」と「的確な心理アセスメントと共感力によって実現される個別的な支援」、そして「信頼関係構築に向けた粘り強いアプローチ」である。それらの専門性に付随して、市町村心理職は領域特有の専門性も求められる。具体的には、「連携協働で生かされる心理職の専門性」としての「ネットワーク構築力」、「直接支援以外の専門性としてのコンサルテーション」「心理支援のマネジメント」等、他職種や関係機関を心理学的観点から支える力が例としてあげられる。こうした専門性に基づく円滑な連携・協働のためには「他職種との相互理解に向けた受動的姿勢から積極的行動への転換」が必要である。「他職種とつながるために求められる発想力と行動力」を活かした「相手のフィールドに飛び込むための積極的な働きかけ」が不可欠なのだ。また、心理職の専門性は管理職の立場になれば、「スキルアップとしての異動に対する期待」といった「職員のニーズの把握及び実現に生かされる臨床力」として発揮される。こうした専門性を活かした実践の積み重ねにより、心理職は市町村で活躍の場を広げてきたのだ。

近年「市町村における心理的専門性が生かされる業務の拡大」がみられ、心理職の中でも「心理職の活躍の場の展開に対する期待」は高い。特に「児童虐待防止の改正による市町村子ども家庭支援の変化とそれに伴う心理職の役割の拡大」は著しい。心理職には現在、「国の動向からつながる心理職の専門性発揮の場拡大のチャンス」が到来していると言えよう。心理職はこの潮流を逃さず「専門的スキルの掘り起こし」を行い、「市民に貢献できる専門性」を明確化し、「専門用語から日常言語へ変換するための高度な専門性」を活かした「自らのスキルや知識の有用性に関する組織への積極的アピール」によって「心理職の活躍の場の新規開拓」を図っていくフェーズを迎えている。

そのためには、まず組織という“相手”を知らなければならない。心理職の専門性活用のチャンスを獲得するには、「日常的・持続的な組織に対する理解」が前提となる。心理職は「組織の全体像や各課の連関に対する理解」を深め、「組織のニーズや思考の把握」に努めるとともに、「組織へのエビデンスに基づく論理的なプレゼン」を行う必要がある。

また、「他職種との対話から生まれるチャンス」もある。他職種との「共通性によってつながるネットワーク」や「属性の違いと共通性を活かしたつながり」によって「理解促進のための共通言語の創造」が起きる。共通言語によるコミュニケーションは「心理支援のプロセスに対する他職種の理解の深化」「異動による心理職の専門性に対する他職種の理解の広がり」を生じさせた結果、心理職には「周囲の理解によって高まるモチベーション」という効果をもたらす。さらに心理職が「他職種の専門性に関する知識」を持ち、組織や他職種といった「他者との比較による自己省察」を深めることで、「他職種との相対化により明確化される心理職の専門性」もあるだろう。

これらに加えて「視野の拡大と実現力の向上」を図るとともに「支援の幅を拡大するための創造性」を身につけて、「心理専門的観点からの施策への関与による心理職のプレゼンスのアピール」を行うことも心理職活躍の領域拡大に有効だろう。

こうした心理職の業務拡大の一方で現実的な問題も顕在化している。それは「過剰な業務負荷による視野狭窄」である。例えば「子ども家庭支援領域における負荷の大きい感情労働」によって生じる「子ども家庭支援領域の職員の抱える膨大なストレス」は、心理職個人の問題ではない。なぜなら「子ども家庭支援業務に対する組織内のネガティブイメージ」の定着をもたらすからだ。また「目の前の業務への集中による余裕不足」「現在の業務遂行だけで失われるエネルギー」によって「知識と行動の循環に要する多大なるパワー」が失われ、「目の前の業務に追われることで見えづらくなるキャリアビジョン」という問題も発生する。過大な業務負荷は「不可視なものを可視化する専門性自体の不可視性」という皮肉な結果をもたらすのだ。さらには、現場の心理職が「後進育成の必要性」を感じていても「人材育成に割くエネルギーの不足」が生じ「人材育成にまで手が回らない現実」もある。

以上のことから、心理職の活躍の場の拡大のためには、「専門性を広く知ってもらうために必要となる発信力」「キャリアプランの実行に要する行動力」を身につけ、「専門性を言語化する機会の創造」に励み、「業務の魅力発信」「やりがいに関する発信」によって「組織における心理職の理解者」を増やしつつ、後進育成によって「喫緊の課題としてしての人材不足」にも対応していくことが重要だと言える。

#### アンケートの自由記述

先駆者である講師の「ロールモデルからの刺激」を受けることで、市町村心理職としての機能ややりがいについての「限界と思い込み」を自覚することとなったが、それと同時に、市町村心理職としての「社会的役割の自覚」について再考し、「視野の拡大」や「モチベーションの向上」が促進され、市町村心理職の「可能性の再認識」も生じることとなった。

市町村という行政組織の中で、心理職の役割が曖昧である課題は存在するが、この点においては「心理職側の課題」も存在しており、参加者はこれまでの組織に対する受動的な姿勢を見直し、「組織内で心理業務を知ってもらう積極的姿勢」を意識し、「組織に対する主体的な働きかけ」の必要性について見出すこととなった。これは、専門職としての役割を他職種や管理職に理解してもらい、かつ、行政組織で心理職が活躍するためには必要不可欠な役割であると言える。また、行政機関における心理職の機能は国の政策や法改正などの「制度的変化」も影響を受けやすい。昨今の児童福祉分野での国の政策の動向を踏まえると、心理職の業務範囲が拡大する可能性が高い。このことは市町村心理職にとって職域発展の契機であり、「役割拡大への期待」も生じることとなる。一方で、キャリアが固定されていないことから、「将来の不確実性」を感じ、不安を感じている心理職が存在することも忘れてはならない。また、講義を通し、現場への直接支援の立場から、「支援を支える立場への移行」することについてのイメージが深まったことから、「専門職としてのキャリア意識」および「主体的行動の意欲」の高まりが生じた。直接支援ではなく、組織支援の立場となった際には、「市町村心理職のキャリアの行き詰まりへの対策」や「次世代への橋渡し」といった、人材確保や後進育成についての課題は今後も検討が必要である。

上記のように、「同じ課題を抱える仲間との交流」は、自分だけではないという感覚を得るだけでなく、「実践意欲の回復」や、「市町村心理職の役割に対する知見の広がり」が生じる。この点においては、オンライン開催よりも、「対面交流による学び」の方が、「直接的なつながりによって感じる一体感」や「他者とのつながりが生む安心感」をもたらしやすい。

これらの変化を総合すると、参加者は個々の業務実践を超え、社会的・制度的な文脈の中で市町村心理職の在り方を再定義しつつあった。これは、「絶え間ない自己研鑽」を重ねながら、「専門職としての成熟」を遂げていくプロセスであり、同時に「人間的成長」としての側面も含んでいる。今回の講義は、市町村心理職にとって「専門職の役割意識の変化」をもたらすとともに、市町村心理職としての「職務への理解と誇りの再構築」も行われる契機となった。



## ② 心理職の「キャリア形成全般」に関する課題の考察

連続講座の最終回となる第5回では、講座を通じて展開されてきたディスカッションが収斂され、心理職の専門性の中核が明確化された。それは「心という不可視なものの可視化」と「的確な心理アセスメントと高い共感性によって実現される個別的な心理支援」、「信頼関係構築に向けた粘り強いアプローチ」である。また「市町村」心理職特有の専門性としては、「円滑な連携協働のためのネットワーク構築力」や「他職種へのコンサルテーション」、「心理支援全体のマネジメント」という3点が参加者間で共有された。こうした専門性は現代の地域課題解決に欠かせない。コミュニケーション様式や家族形態が多様化し、地域の孤独・孤立の問題が顕在化した現代において、アウトリーチ型事業や多様性に関わった地域社会の構築を目指す取り組みの実施にあたり、心理職の専門性は大いに活かされうるだろう。しかしこの可能性は行政組織にはもちろんのこと、心理職自身にも十分に認識されているとはいいがたい。市町村心理職の専門性に対する認識の低さについては、連続講座がスタートして以降ディスカッションの中で繰り返し指摘されてきており、第5回でも改めてこの点について参加者から問題提議があった。連続講座全回を通じて指摘される問題であるということは、つまり、これこそが市町村心理職のキャリア形成の問題の根幹だと言えるだろう。さらに第5回ではそこから話が広がり、心理専門職の養成課程や市町村における支援の現場、人材育成の問題にまで話が及んだ。それは、市町村心理職の専門性の中核とキャリア形成における問題の根幹を参加者間で共有し、参加者が腰を据えてキャリア全体を見渡せるようになったことから、市町村心理職の問題を「市町村心理職になる前」「なった後」「これから」という幅広い時間軸で見通せるようになったことを示すものである。以下ではこの時間軸に沿って考察を進める。

### 市町村心理職の専門性に対する認識の低さに起因する「市町村心理職になる前」の問題

市町村心理職の専門性に対する社会的な認知度の低さに起因して「市町村心理職になる前」、すなわち心理専門職の養成課程における課題が存在する。それらは第5回の質的分析において「養成課程における学派偏重や領域限定の学習と実践との乖離」「臨床家と行政職員として求められる能力の差異に対する戸惑い」といった構成概念として表された。臨床心理士と公認心理師には医療や福祉、教育等の幅広い領域で心理支援にかかる実習を行うという共通点がある。「高い職業倫理を有する人材を、継続して養成するには、『実習教育』は大変重要になる」(吉岡, 2019, p.39)。心理専門職の活躍の場の拡大に伴い、近年では実習によって習得されるべき能力として多職種連携やチームアプローチが重視されており、その体験の機会が保障されるように養成校と実習機関が協力している。これらの能力はまさに市町村心理職に求められるものであり、一見すると実習と市町村入職後の現場での体験は平準化されているように思える。しかし第5回の講座で参加者が指摘したように、両者間のギャップから生じる初学者・初任者のリアリティショックは非常に大きい。橋本(2021)は心理専門職養成大学院における臨床心理実習の歴史を概観し、「わが国の心理職の訓練・実習に関しては、当初、個人による徒弟制度的なものであったが、(筆者加筆：公認心理師の)資格化に伴い、訓練は、徒弟制度的なものから、体系化された画一的システムへと移行した。しかし、徒弟制度的な『型』を守るという方法は変わっておらず、それによる弊害として、(筆者加筆：初学者が)主体性の乏しさや自信を喪失する問題が浮上している」(p.57)と述べている。養成課程で身につけた「型」だけは、市町村行政機関が担う複雑で幅広い業務に対応できない。しかも市町村心理職に求められるソーシャルワークや行政における心理支援について学ぶ機会はないに等しい。なぜなら、それらは心理臨床の世界において未開拓の領域だからだ。心の準備も知識や技術といった適切な装備もなく、未開の地に放り出された心理職が自分の能力や行く末に強い不安を抱いたとしても不思議ではない。入職前後のリアリティショックの解消に向けて、養成機関と市町村入職後の双方から心理職の専門性を見直す必

要があるだろう。

#### 市町村心理職の専門性に対する認識の低さに起因する「市町村心理職になった後」の問題

市町村心理職の専門性に対する認識の低さに起因する「市町村心理職になった後」の問題としては、「過剰な業務負荷による視野狭窄」「子ども家庭支援領域における負荷の大きい感情労働」「現在の業務遂行だけで失われるエネルギー」といった業務の加重負荷が指摘できる。それは業務量と性質という二つ側面から市町村心理職の心身に影響を及ぼす。市町村職員の担う過重な業務量は論を待たないが、質に関しては心理職特有の状況があるのではないだろうか。

心理職をはじめとする対人援助職は荻野ら（2004）が述べているように、対象者への共感など感情面での高い関与が求められており、情緒的に消耗しやすい。近藤・宮下（2019）は臨床心理士を対象としてバーンアウト傾向に関する調査を実施し、バーンアウト尺度下位因子得点を准看護師、医療事務、精神保健福祉士、教師といった他職種と比較した。その結果、心理職は「情緒的消耗感」と「脱人格化」では他職種との間に有意差がみられなかったものの、「個人的達成感の減退」について有意に高かった。また雇用形態については、常勤は非常勤より「情緒的消耗感」「脱人格化」「仕事量と責任」が有意に高かった。つまり、心理職は他職種と比べて他の対人援助職と比較して達成感を感じにくい専門職であり、特に常勤の心理職は非常勤と比較すると仕事量と責任の重さに負担を感じがちで、情緒的な消耗感から顧客や同僚に対して冷淡・非人間的な態度をとってしまう状態に陥る可能性があるのだ。久保（2007）はヒューマンサービス特有のストレスとして役割の曖昧さと役割葛藤といった「役割ストレス」を取り上げ、「ヒューマンサービスでは、モノではなくヒトを相手にするだけに、役割のあいまいさという問題が本質的につきまとうことになる」（p.60）と指摘している。役割が曖昧なヒューマンサービス従業者という意味では、市町村心理職はその最たる職種だと言えるだろう。近藤・宮下（2019）はこの研究を参照しながら、「心理職の場合、専門性が曖昧であるため他職種や被援助者、所属組織から理解されにくく、役割ストレスを強く経験する可能性がある」（p.109）と述べている。専門性や役割が曖昧なまま目の前の業務に追われる状況は市町村心理職に強いストレスを与え、その結果市町村心理職にはキャリアビジョンを描くだけの余裕はなくなってしまうだろう。

市町村心理職がキャリア形成において「今」抱える問題を考察するにあたっては、ワークライフバランスの視点も忘れてはならない。市町村心理職の年齢構成に関するデータは筆者が探した限りでは見当たらないものの、2024年に公表された「第9回臨床心理士の動向調査報告書」によると、調査時の臨床心理士の有資格者37,000人のうち回答数は11,679人であり、その6割弱が30-40代であった。また「令和5年度公認心理師活動状況等調査」（日本心理研修センター、2025）においても、2024年10月末日時点の全公認心理師登録者71,732人のうち38,827人からの回答を得たところ、30-40代が約半数を占めていた。八木ら（2024）が全国の市町村の子ども家庭支援部署における心理職を対象として実施した調査では、子ども家庭支援部署における経験年数の平均は4年6ヵ月となっていた。さらに、連続講座の参加者11名の心理専門資格を取得してからの年数は4年から20年という幅になっていた。全国の市町村には経験者採用された心理職もいるとはいえ、以上のデータからは市町村心理職の年齢のボリュームゾーンは20代後半から40代であることが推測される。20代後半から40代といえれば心理支援の知識や技術が蓄積され、心理専門職として中堅になる頃である。それと同時に結婚や子育て、住宅の購入、親の高齢化、自身の体調の変化等、重大なライフイベントに遭遇しやすい年代でもある。様々なライフイベントは心理専門職の経験値を広げ、心理支援に深みを与える一方で、そのインパクトから生活と仕事とのバランスを崩す事態を度々招く。中堅になっても心理職としての専門性がはっきりと見えないうえに、業務による達成感を感じづらい、しかも生活と仕事はアンバランスの状態に



あるという事態に置かれた時、心理職は当然のごとくキャリアビジョンを見失う。

市町村心理職の専門性に対する認識の低さに起因する「市町村心理職としてこれから」の問題

最後に、市町村心理職の専門性に対する認識の低さの先に「人材育成」の問題が残っている。人材不足という近年の重大な社会問題からは心理職の世界も逃れられない。公認心理師が誕生して心理専門資格を有する者は増えたにもかかわらず、「心理職を募集しても応募がない」という声はあちこちの自治体から聞こえてくる。ここで顕在化しているのは、「自治体によって異なる組織における心理職の価値の認識と採用・育成に向けた理解」の差異が「心理職の確保に向けた各自治体の取り組みの差異」を生じさせているという事実である。自治体によっては、心理専門職の実習生を受け入れたり養成校に足を運んだりして、早くから心理職を取り込む活動を活発に行っている。ただしこうした努力の結果、心理職を採用できたとしても、心理職に対する体系的な育成方針を有し、採用後に心理職としての成長を計画的にバックアップできる自治体がどれだけあるだろうか。専門性が曖昧な心理職のスキルアップについては、各心理職の自己研鑽に任されている部分が多いのではないだろうか。専門性が見えづらく、スキルアップの道やその先のロールモデルもない状況では、心理職がキャリアビジョンを描けなくても当然である。心理職の人材確保と職場定着、主体的なキャリア形成という観点から、専門職の専門性の確立と人材育成の連関的な促進は行政機関における喫緊に課題だと言える。

ただし、人材育成は行政機関だけで抱えるべき課題ではない。心理専門職の養成校卒業後の研修・育成体制の課題はこれまで繰り返し指摘されている。「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」（国立精神・神経医療研究センター，2020）の報告書では提言として、「卒後の勤務先や勤務形態によって、業務内容や役割、研修の機会等に大きな違いが認められることから、オン・ザ・ジョブ・トレーニングのほかにも、公認心理師が職能団体として生涯学習を支援する制度の構築が望まれる」（p.22）と述べている。心理専門職の職能団体が、心理職のコンピテンシーを明確化するとともに、各領域で求められる専門性について養成機関の卒後にも学び続けられる機会を提供できる体制づくりが求められよう。そしてなにより、現場の心理職が自分たちの専門性について積極的に発信し、専門知を心理専門職全体で共有することが必要である。「心理職の魅力の言語化の必要性」「専門性を言語化する機会の創造」等、専門性の言語化の必要性は第5回でも参加者から指摘されている。市町村心理職による専門性の言語化及び発信という地道な活動が、結果的に心理専門職集団や社会における自分たちのプレゼンスを高め、市町村心理職の発展と地域におけるより良い心理支援につながるのである。

（文責：中沼）

#### 【参考・引用文献】

- 橋本貴裕（2021）. わが国における心理専門職養成大学院における臨床心理実習の概観～現在の実習が抱える課題と日本文化の影響～. 帝京大学, 心理学紀要, No.25, 53-69.
- 近藤孝司・宮下敏恵（2019）. 臨床心理専門職におけるバーンアウト傾向と職業的ストレスを規定する要因に関する探索的研究. 上越教育大学研究紀要, 第39巻第1号, 103-114.
- 久保真人（2007）. バーンアウト（燃え尽き症候群）—ヒューマンサービス職のストレス（特集 仕事の中の幸福）—. 日本労働研究雑誌, 49, 54-64.
- 日本臨床心理士会（2024）. 第9回臨床心理士の動向調査報告書.  
[https://www.jsccp.jp/members/information/results/pdf/doukoucyousa\\_vol9.pdf](https://www.jsccp.jp/members/information/results/pdf/doukoucyousa_vol9.pdf)
- 日本心理研修センター（2024）. 令和5年度公認心理師活動状況等調査報告書 [最終版].

国立精神・神経医療研究センター（2020）. 厚生労働省 令和元年度障害者総合福祉推進事業 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.

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000654302.pdf>

荻野佳代子・瀧ヶ崎隆司・稲木康一郎（2004）. 対人援助職における感情労働がバーンアウトおよびストレスに与える影響. 心理学研究, 75, 371-377.

八木安理子・櫻井良子・武田 由・中沼早苗・橋本めぐみ・三宅妙子・吉田恵子・吉村拓美・渡邊直（2024）. 2023年（令和5年）度研究報告書「市における心理職の役割に関する実態調査」. 子どもの虹情報研修センター（虐待・思春期問題情報研修センター）.

吉岡久美子（2019）. 心理職専門職養成に係る「心理実践実習」「心理実習」の現状と今後の展開. 福岡大学研究部論集, B, 11, 39-42.

### 3. 質的分析の全体考察

#### (1) 全体考察について

この項では11人の現職心理職とのグループディスカッション（全6回）とアンケートのSCAT分析を統合し、現状理解・課題整理・今後の方策を提示する。

#### (2) 現状の理解

市町村心理職の業務は、心理アセスメント、カウンセリング、心理検査、家庭訪問、福祉サービスの情報提供、家族関係調整など多岐にわたり、近年では他職種との連携や地域ネットワークの構築、さらには行政施策の企画・評価に関与する場面も増加している。こうした業務の広がりには、心理職に「臨床的専門性を発揮する専門家」としての側面と、「行政組織の一員として制度運用に関与する職員」としての側面という二重の役割を同時に担わせるものであり、この二重性が現場の複雑性を一層高めている。

入職初期には、養成課程で培った「心理支援専門家」としての自己像と、行政職員として求められる役割との間に乖離を感じる人が多い。参加者からは「マニュアルやモデルがなく、何を基準に動けばよいのか分からない」「スーパービジョンを受けられず孤立しがちだ」といった声が寄せられ、リアリティショックを経験していることが窺われた。しかし、第4回後のアンケート分析からは、心理職もまず公務員であることが前提であり、市民ニーズの理解や公務員としての自覚、予算・契約など事務的業務の理解、国の動向や行政ニーズの把握といった行政職員としての共通基盤を踏まえたうえで専門性を重ねることが、心理職の存在意義を確立するとの視点も示された。さらに、他職種との連携を通じて「目的と手段」を共有しながら協働する中で、心理職独自の専門性を見出す必要があることも強調された。開かれた相談姿勢を示し、協働・連携を通じて実績を積み重ねることが、心理職の方法を理解してもらう第一歩となる。こうした交流やネットワークは、心理職の成長を支える重要な要素であり、乖離を感じる個人の経験を乗り越えるための現実的な基盤ともなっている。

昇進に関しては、管理職登用による心理支援業務からの離脱や昇進制度の不透明さが不安要因となっている。「昇進すると現場から離れて専門性を失うのではないか」という懸念が強く語られる一方で、「管理職として組織的影響力を持ち、部下の心理的安全性を担保できるのではないか」という前向きな見方も示された。ロールモデルの不在はキャリアの見通しを曇らせているが、昇進を必ずしも否定的に捉えるのではなく、組織全体の活力や多様なキャリアパスの確保に向けた課題として認識されている。

異動については、平均4年ごとに行われる人事異動が専門性を蓄積しにくくするとの声がある。「積み上げてきた専門性が途切れてしまう」「専門外業務に適応するのが苦しい」といった不安が語られる一方で、「異動による多様な経験が問題解決能力や対人援助スキルの向上につながった」との肯定的な



意見もあった。異動はキャリアの断絶感をもたらすと同時に、柔軟性や新しい視点を獲得する契機ともなり得るため、本人のキャリアビジョンとの整合性や納得感をいかに醸成するかが課題となっている。

転職経験者からは、他機関での経験を通じて市町村心理職としての専門性を再定義し、地域密着型支援の価値を再認識したとの声が寄せられた。「転職して初めて、市町村心理職の強みを客観的に理解できた」「仲間との交流がアイデンティティを強化し、実践意欲を回復させた」といった語りは、転職が単なる離職リスクではなく、専門性の深化やネットワーク形成の契機となることを示している。

さらに、第6回の議論では、心理職の専門性の中核として「心の可視化」「的確なアセスメントと共感性」「信頼関係構築」が共有され、市町村心理職特有の専門性として「ネットワーク構築力」「他職種へのコンサルテーション」「心理支援全体のマネジメント」が明確化された。一方で「心理職の専門性はまだ十分に認識されていない」「自分たち自身もその可能性を言語化できていない」といった声は、専門性認識の不足がキャリア形成の根幹的課題であることを示している。

以上のように、市町村心理職の現状は、業務の広がりや複雑性、入社初期のリアリティショック、昇進や異動に伴う不安と可能性、転職経験による再認識、そして専門性の中核と特有の役割の明確化といった多面的な要素から成り立っている。ポジティブな側面としては交流やネットワークが成長を支え、異動や転職が新たな視点をもたらすことが確認された。一方で、制度や組織の不備、専門性認識の不足がキャリア形成を複雑にする要因となっている。これらの両面を理解することが、課題整理と今後の方策検討へとつながる基盤となる。

### (3) 課題の整理

市町村心理職のキャリア形成には、制度的な不足、組織的な支援の偏り、そして個人への過度な負担という三つの大きな課題が存在している。まず制度面においては、心理職のキャリアパスや研修体系、職務評価を制度的に位置づける取り組みが十分に進んでいない。昇進のイメージが持てない、研修が属人的であるといった声は、制度的保障の不十分さを示している。第2回の考察では、昇進に伴う専門性喪失への不安やキャリアパスの不透明さが心理職の成長意欲を阻害する要因として浮かび上がった。制度的基盤の欠如は、心理職が自らのキャリアを主体的に設計することを困難にしている。

次に組織的対応の課題として、心理職の役割が十分に明確化されず、育成制度や他職種との協働促進が機能していない点が挙げられる。一人職場で相談できる人がいない、育てる文化がないといった声は、組織内での孤立を示している。第3回の異動に関する考察では、組織の人事方針が不統一であることが心理職のキャリア形成に不安をもたらしていることが確認された。さらに第4回の議論では、行政職との共通基盤を理解しつつも、心理職独自の専門性を発揮するためには他職種との連携や広域的ネットワークの活用が不可欠であることが強調された。組織が心理職の専門性を十分に理解しないまま業務を割り振ることは、役割の曖昧さや葛藤を生み、キャリア形成を阻害する構造的な要因となっている。

最後に、個人の主体的取り組みが過度に求められている点も大きな課題である。各々が自己研鑽やネットワーク形成を通じてキャリア形成を支える努力を続けている一方で、「自分で勉強するしかない」「この先どうなるか分からない」といった声は、制度や組織の支援が乏しく、心理職が孤立した状況でキャリア形成を模索している現状を示している。第1回の若手育成に関する考察では、養成課程で培った専門家としての自己像と行政職員としての役割の乖離がアイデンティティクライシスを招き、主体性の欠如や自信喪失につながるものが明らかになった。また第4回の転職に関する分析では、キャリアラダーの不在や制度理解不足が転職意識を高める一方で、転職経験が専門性の深化や地域支援の価値再認識を促すことも確認された。つまり、個人の努力はキャリア形成の推進力となる一方で、制度や組織の不備を補う形で過度に依存されているのである。

このように、市町村心理職のキャリア形成における課題は、制度的不足、組織的支援の偏り、個人へ

の過度な負担という三層構造に整理できる。さらに、これらの課題は単なる現場の困難にとどまらず、心理職の専門性認識の不足という根幹的問題に収斂している。制度が枠組みを与えず、組織が環境を整えず、個人が孤立した努力に頼らざるを得ない状況は、キャリア形成を持続可能なものとするための大きな障壁である。同時に、現場の心理職がレジリエンスを発揮し、横のつながりや交流を通じて課題を補完している事実は、困難を乗り越える可能性を示している。課題の整理は、こうした構造的困難と現場の補完的な力の双方を認識することによって初めて、次の方策検討へとつながるものである。

#### (4) 今後の方策

市町村心理職のキャリア形成を持続可能かつ発展的なものとするためには、制度整備・組織的対応・個人の主体的取り組みの三層を相互補完的に整えることが不可欠である。これまでの議論やアンケート分析からは、制度の不備や組織の理解不足が心理職に過度な負担を強いている一方で、現場の心理職が交流やネットワークを通じてレジリエンスを発揮し、困難を補完している姿も確認された。こうした両面を踏まえ、今後の方策を以下のように整理できる。

##### ① 制度整備

心理職のキャリアパスを初任者から管理職まで段階的に明確化する必要がある。これまでの議論では「昇進のイメージが持てない」「キャリアラダーが不在で見通しが描けない」といった声が繰り返し示されてきた。制度的基盤が不十分であることが心理職の不安を増幅させている一方で、「資格取得を励みにしている」「自治体ごとに工夫して研修を組んでいる」といった語りもあり、現場の創意工夫が制度の不足を補っている現状がある。したがって、全国的に共通する研修体系を整備し、専門領域ごとのモジュール化を進めることで地域間格差を是正することが求められる。

具体的には、研修を基礎・専門・応用・管理職といった段階に分け、心理職がどの自治体に所属していても一定水準の研修を受けられる仕組みを構築する。例えば、基礎モジュールでは行政知識や心理支援の基本スキルを学び、専門モジュールでは児童虐待対応や発達障害支援など特定領域に特化した研修を行う。応用モジュールでは他職種へのコンサルテーションや地域施策の企画・評価を扱い、管理職モジュールでは人材育成や組織マネジメントを学ぶ。このようにモジュール化された研修体系を全国的に整備すれば、自治体間の研修機会の格差を縮小できる。小規模自治体でもオンライン研修や合同研修を通じて同じモジュールを受講できるようにすれば、地域差を超えて心理職の専門性を均質化できる。

参考事例として、厚生労働省が導入している「子育て支援員研修（全国共通研修制度）」では、全国で通用する基本研修と専門研修を組み合わせ、地域差を超えて人材育成を行っている。また、文部科学省が整備している「教員研修体系」では、初任者研修から中堅教諭研修まで段階的に研修を体系化し、全国的に教員の資質向上を図っている。これらの事例は心理職の研修体系構築において参考となる。

加えて、職務評価制度の導入が不可欠である。心理職の専門性は数値化しにくいいため、単なる業務量や成果指標だけでなく、質的評価を組み合わせた仕組みが必要である。定期的な事例検討会を評価に組み込み、ケース数や成果だけでなく事例に対する洞察や協働の姿勢を評価する。また、利用者や他職種からのフィードバックを反映し、心理職の専門性がどのように理解され、信頼されているかを質的評価に含める。

さらに、キャリア面談を制度化することが重要である。キャリア面談は単なる評価ではなく「成長支援の場」として位置づけられ、上司が「あなたの強みは〇〇」「今後は△△を伸ばすと良い」と具体的に言語化して伝えることで、心理職自身が成長の方向性を明確に認識できるようになる。面談の



進め方としては、①過去の業務や研修の振り返り、②強みの言語化、③課題と方向性の提示、④短期・中期目標の設定、⑤記録化と次回面談への継続、という流れが有効である。

好事例としては、福岡市の心理職人材育成プランや総務省・人事院によるキャリア形成支援の取り組みがあり、これらでは面談を人事評価と切り離し「成長支援の場」として制度化している点が参考になる。なお、全国的に心理職管理職がいる自治体は少ないが、上司が心理職ではなく事務職や他の専門職である場合でも、キャリア面談は有効であり、上司は「公務員としての共通基盤」（市民ニーズ理解、事務処理能力、行政制度の把握）を確認したうえで、心理職本人に専門性の活かし方を語らせ、それを承認・整理する役割を担うことが求められる。こうした面談は、心理職の専門性を組織にどう貢献させるかを明確にし、本人の成長意欲を支える仕組みとなる。

このように、数値評価と質的評価を組み合わせた職務評価制度にキャリア面談を組み込むことで、心理職の専門性を正当に評価し、成長を支援する制度的基盤を整えることができる。

### ② 組織的対応

心理職を複数配置することは理想ではあるものの、現実には自治体によっては心理職が一人しかいない職場や、そもそも心理職が不在の自治体も存在する。そのため、孤立を緩和し人材育成を支えるためには、一人職場でも可能な仕組みを整えることが重要である。庁内においては、心理職以外の多職種との連携や協働を積極的に推進する必要がある。心理職が一人であっても、ソーシャルワーカー、保健師、福祉司、教職員などと定期的に事例検討や情報交換を行うことで、心理的支援の視点を組織全体に広げることができる。さらに、自治体外との連携も不可欠であり、隣接自治体の心理職や臨床心理士会、公認心理師会などの職能団体との交流を通じて専門性を維持・発展させることができる。

### ③ 個人の主体的取り組み

個人の主体的取り組みについては、学会や研究会への参加を継続的に促すことが重要である。さらに、研修や事例対応の後に「研修記録」や「実践記録」を残し、それを積み重ねて「成長記録」や「キャリアファイル」として整理することが効果的である。これは単なる参加履歴ではなく、研修復命書のように学びの要点や実務への応用をまとめ、同僚や管理職に共有できる仕組みに近い。こうした記録を時系列で蓄積し、自己省察やキャリア面談に活用することで、心理職は自らの成長を可視化し、次のステップを主体的に設計できるようになる。

制度が枠組みを与え、組織が環境を整え、個人が動力を生み出す。この三者が循環的に作用することで、市町村心理職のキャリア形成は持続可能かつ発展的なものとなるだろう。課題の構造的困難を認識しつつ、現場のレジリエンスや交流による補完的な力を活かすことが、今後の方策を実効性あるものとする鍵である。

### ④ キャリア形成の4視点

キャリア形成を理解するうえで、しばしば混同されやすい「キャリアビジョン」「キャリアプラン」「キャリアパス」「キャリアラダー」という四つの用語を整理しておくことが重要である。これらは互いに関連しながらも異なる意味を持ち、それぞれがキャリア形成の異なる側面を示している。

表5 キャリア形成に関する4つの用語の整理

用語	意味	目的	成り立ち
キャリアビジョン	将来の理想像・方向性	価値観や社会貢献を明確化	career + vision (展望)
キャリアプラン	個人の具体的計画 (短期・中期・長期)	行動を設計し柔軟に実行	career + plan (計画)
キャリアパス	ビジョンに至る道筋	組織や個人のルートを示す	career + path (道筋)
キャリアラダー	段階的成長の仕組み	専門職育成・公平評価	career + ladder (はしご)

キャリアビジョンとは、長期的に描く理想像や社会的役割を指す。将来どのような専門家としてありたいか、地域や組織にどのように貢献したいかといった方向性を示すものであり、本研究で繰り返し強調された「交流の力」や「つながる力」を中核に据えた心理職像は、このキャリアビジョンとして位置づけられる。

キャリアプランは、ビジョンを実現するための具体的な行動計画である。短期・中期・長期のステップを含み、年次ごとのスキル獲得や研修参加を通じて具体化される。ここで仮にキャリアプランを考えてみると、基礎期（1～3年目）にはケース記録の徹底や心理検査の習熟、地域連携会議での発言経験を積むことが求められ、専門化期（4～6年目）には特定領域の専門研修受講、事例検討会のファシリテーションといった実践が求められ、さらに制度設計・リーダー期（7年目以降）には、部署横断プロジェクトの企画・運営、若手心理職へのスーパービジョンの提供、制度提案書やキャリアラダー案の作成といった取り組みが想定される。これらの段階的なスキル獲得例は、キャリアプランを具体的に描くうえで有効な指針となる。

キャリアパスは、組織や制度の中で歩む典型的な経路を意味する。昇進、異動、転職といった経験が心理職のキャリアパスを形づけるものであり、昇進や異動に伴う不安と可能性、転職経験による再認識は、キャリアパスの多様性を示す事例である。さらに、キャリアパスを「点」の集合として断片的に捉えるのではなく、「線」として連続性を意識することが重要である。各職務経験を中長期的な視点で結びつけ、積み重ねていくことで心理職としての成長や専門性の深化につながる。たとえ専門外業務であっても、それを「後に経験知として活きる感覚」を持って取り組むことが、キャリアの断絶感を緩和し、モチベーションの維持に寄与する。このように、キャリアパスは「制度的に保障される経路」であると同時に、「経験を連続的に結びつける視点」を伴うことで、心理職の活躍を持続可能なものにする。

キャリアラダーは、段階的に積み上げるキャリア形成の階梯を指し、研修や評価制度によって明示される。提案された「基礎・専門・応用・管理職」といったモジュール化した研修体系は、キャリアラダーの具体的設計に相当し、心理職が「次に何を学び、どこへ進むか」を可視化する仕組みとなる。

それぞれの視点を「制度・組織・個人・交流」という枠組みと重ね合わせることで、心理職のキャリア形成はより立体的に理解できるようになる。すなわち、ビジョンが方向性を与え、プランが具体的行動を支え、パスが制度的経路を保障し、ラダーが成長の段階を示すという構造である。

## ⑤ まとめ（結論）

本研究会を通じて、市町村心理職のキャリア形成に関する現状と課題、そして今後の方策が明らかになった。現状としては、業務の広がりや複雑性、入職初期のリアリティショック、昇進や異動に伴う不安と可能性、転職経験による再認識、そして専門性の中核と特有の役割の明確化が浮かび上がっ



た。課題としては、制度的不足、組織的支援の偏り、個人への過度な負担という三層構造が確認され、これらが「専門性認識の不足」という根幹的問題に収斂していることが示された。方策としては、全国的に共通する研修体系の整備とモジュール化、数値と質の評価を組み合わせた職務評価制度の導入、庁内外のネットワークを活用した孤立緩和、そして研修記録や実践記録を積み重ねることで成長を可視化する仕組みの推進が提案された。

これらの議論を総合すると、市町村心理職のキャリア形成を持続可能なものとするためには、制度が枠組みを与え、組織が環境を整え、個人が主体的に学びを積み重ねるという三者の循環が不可欠である。しかし同時に、今回のグループディスカッションで繰り返し語られたように、心理職が大切にしているのは「交流の力」であり、「つながる力」である。参加者からは「一人ではやっていけない」「同じ立場の人と話すことで安心できる」「こうした研究会のような場があるから続けられる」といった生の声が寄せられた。これらは、制度や組織の整備が不十分な状況においても、心理職同士のつながりが専門性の維持とアイデンティティの強化を支えていることを示している。

つまり、市町村心理職のキャリア形成は、制度・組織・個人の三層に加え、「交流の力」という第四の要素によって支えられている。つながりを通じて孤立を緩和し、互いの経験を共有し、専門性を言語化することが、心理職の成長と持続可能なキャリア形成に直結する。制度や組織の改革が進むまでの間も、現場の心理職が自らネットワークを築き、交流を重ねることが、最も現実的かつ効果的な支援策となるだろう。

結論として、市町村心理職のキャリア形成を支える鍵は、制度・組織・個人の三層の循環に加え、心理職自身が大切にしている「つながる力」をいかに制度的・組織的に位置づけ、持続可能な形で保障していくかにある。本研究会で交わされた生の声は、その方向性を示すものであり、今後の政策や実践に反映されるべき貴重な指針となる。

(文責：大山)

### 【参考・引用文献】

- 橋本貴裕 (2021). わが国における心理専門職養成大学院における臨床心理実習の概観 ～現在の実習が抱える課題と日本文化の影響～. *帝京大学心理学紀要*, 25, 53-69.
- 近藤孝司・宮下敏恵 (2019). 臨床心理専門職におけるバーンアウト傾向と職業的ストレスを規定する要因に関する探索的研究. *上越教育大学研究紀要*, 39(1), 103-114.
- 久保真人 (2007). バーンアウト (燃え尽き症候群) — ヒューマンサービス職のストレス (特集 仕事の中の幸福) —. *日本労働研究雑誌*, 49, 54-64.
- 日本臨床心理士会 (2024). 第9回臨床心理士の動向調査報告書.  
[https://www.jsccp.jp/members/information/results/pdf/doukoucyousa\\_vol9.pdf](https://www.jsccp.jp/members/information/results/pdf/doukoucyousa_vol9.pdf)
- 国立精神・神経医療研究センター (2020). 厚生労働省 令和元年度障害者総合福祉推進事業 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.  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000654302.pdf>
- 荻野佳代子・瀧ヶ崎隆司・稲木康一郎 (2004). 対人援助職における感情労働がバーンアウトおよびストレスに与える影響. *心理学研究*, 75, 371-377.
- 八木安理子ほか (2024). 2023年度研究報告書「市における心理職の役割に関する実態調査」. 子どもの虹情報研修センター.
- 吉岡久美子 (2019). 心理職専門職養成に係る「心理実践実習」「心理実習」の現状と今後の展開. *福岡大学研究部論集*, B, 11, 39-42.
- 厚生労働省. 子育て支援員研修 (全国共通研修制度). (参照元：厚生労働省公式資料)

文部科学省. 教員研修体系（初任者研修・中堅教諭等資質向上研修など）。（参照元：文部科学省公式資料）

総務省・人事院. キャリア形成支援に関する参考事例集。（地方公務員の人材育成におけるキャリア面談制度の事例）

福岡市. 心理職人材育成プラン。（心理職の役割明確化と研修体系整備に関する自治体事例）

#### 4. グループの発達

ここでは連続講座及びグループディスカッションの結果ではなく、グループそのものについて「発達」という視点から考察する。

本研究における連続講座後のグループディスカッションでは、参加者が市町村心理職として抱く不安や葛藤が、対話を通して「個人のつまずき」から「集団として向き合うべき構造的課題」へと再整理され、最終的には専門職としての誇りと主体性の高まりへとつながっていく過程が確認された。

第1回では、単独配置による孤立感、役割の曖昧さ、検査や継続支援が思うように実施できない状況など、日々の実践における葛藤が語られた。参加者の多くはその悩みを「自分の力不足」と捉えがちであったが、同様の悩みを抱える仲間が存在に触れ、「心理職として頑張る気持ちを理解し合える場」が得られたことは、心理的安全性と職能集団としてのつながり意識の醸成につながった。

第2回では昇進について、責任増大や専門業務と管理業務の両立に対する不安が示された一方、「心理職の意見が上層部に届きにくい現状を変えるために、心理職が意思決定側に立つ必要がある」との意見が出されるなど、心理職の組織内プレゼンス向上への意欲が現れた。視座が「私のキャリア」から「心理職の未来と役割」に広がり始めた段階と言える。

第2回と第3回の間に開催された特別講座は、参加者の認識変容に影響を与えた。他専門職（例：保健師、社会福祉士、技術職など）も同様に「専門性の見えにくさ」「管理職昇進時の葛藤」を抱えていること、また、組織に変化を起こすにはある程度のポジション獲得が不可欠であることが示された。「心理職だけが特別に悩んでいるのではない」「専門職が行政で働くこと自体が価値の創造のプロセスである」との視点は、職務への自責感をやわらげ、課題意識を職能横断的な社会課題へと拡張させる契機となった。

第3回の「異動」では、相談現場から離れる可能性への不安や、「ジェネラリストにもスペシャリストにもなりきれない」ことへの葛藤が言語化された。他方で、「異動によって行政の仕組みや他職種の視点を学び、それが心理支援に還元できる」経験が共有され、心理職が組織の橋渡し役として機能できる可能性が語られた。ここには特別講座の影響による、専門性の再定義と自己効力感の広がりが見られた。

第4回の「転職」では、安定性とやりがいの板挟み、自身のライフステージとの両立の難しさが率直に語られた一方、他機関勤務経験者から「民間と比較して、市町村心理職は住民に近い位置で働けることが大きな強み」といった具体的な成功体験が示された。さらには他機関からの転職経験が、「専門性を豊かにする選択肢」として捉えられ、キャリアに対する前向きな展望が見られるようになった。

第5回では、住民生活の変化に関われた手応えや、相談機関との連携が実を結んだ経験、他職種から頼られたときの自信など、市町村心理職だからこそ得られる喜びが多く語られた。その語りには、「地域を支える心理支援の最前線にいる」という実感と、「声は小さいが価値は大きい」という専門職としての誇りが表れていた。

本研究のグループワークを通じて、「個人の悩みや葛藤」が市町村心理職に共通する課題であることが共有され、心理士同士のつながりの必要性が強く認識された。また、同じ立場の仲間と語り合うこと



により、個々の心理職がエンパワメントされ、「自分は1人ではない」と感じられる機会となった。結果として、単独職場で孤独感を抱いていた参加者、職業アイデンティティに揺らぎを持っていた参加者が、自らの専門性を再確認し、市町村心理職として成長・発達していく契機になったと考えられる。

(文責：松井)

## コラム3-② 「市町村で働く他職種から市町村心理職へのメッセージ」

## 私を感じる心理職の魅力



入職16年目

職域：こども家庭福祉領域

私が児童虐待という現場に長く携わってきたこと、公認心理師資格を有していたことから、今回の研究参加のご縁をいただくことになりました。私の職業としてのアイデンティティは社会福祉士ですが、心理職の方々と一緒に研究できたことは大変貴重な体験で楽しい時間でした。研究を振り返って感じることは心理職の方は、人が好きで学ぶことへの熱量がある方々だということです。心理の専門の人だから当たり前ではないかと感じるかもしれませんが、熱量を保つまたは高めながら仕事をし続けることは簡単ではないと私は考えています。そこでこの機会に、福祉の立場である私からみた心理職の魅力について思いを馳せてみたいと思います。

まず、自治体の中で福祉職と心理職は近い領域もしくは同じ業務内で対人援助の仕事を行います。対人援助の仕事ではありますが、それぞれの立ち位置は違うなあと感じます。

まず、福祉職は、困りごとを抱えた人がいた時に、外側、周りを整え、生活の土台作りをすることが得意です。住む、食べる、健康を保つといった生活に関することを整えてその人の自己実現に向けた生活を整えることが得意です。医療職ほど専門的な職業としての歴史は長くないことや、生活や環境への働きかけ方は定型化しにくいことから、個別支援の定型的な手法はなく支援者の感覚や経験に頼るところが大きいと感じます。

職業倫理として人間の尊厳を尊重し、自己決定を尊重するという姿勢は大切にしますが、環境を整えるための時間が有限な場合もあるため、その人自身なるべく早く判断し決定できるように困りごとの解決方法を提案し、支援のルールを牽いてしまう、おせっかいな傾向がややあります。

一方、心理職は内側、中から整える、心の土台作りが得意だと思います。困りごとを抱えた人の内面に寄り添い、その人が感じていること考えていることを引き出しながら、その人自身が変わることを側で寄り添い、待つことが得意のように感じます。そして、心理支援の手法は学術的に確立されています。大学及び大学院で系統立てられた学問を学び、自身の対人援助スキルの指導を受けた後に職業に就きます。人間の発達過程や心のメカニズム、メンタルヘルスに関する知識などを駆使し、心のつまずきに気づけるように働きかけ、その人が自分自身を理解することを促します。変化を望むなら変化するように手助けをし、変化を望まないならその決定を尊重する。寄り添い待つ、自主性をはぐくむスタイルだと私は感じます。

福祉職は人間の外側、周辺をややおせっかいに整えていくことを得意とし、心理職は人間の内側、心に寄り添いながら整えることが得意なのだと思います。

そして、心の寄り添いを得意とする心理職が作り出す「間」が、私は大好きです。

話し手が話をしやすいように、頷いたり、相槌を打ったり、聞き返してくれたり、続きを促してくれたたり、沈黙のまま待ってくれたりする「間」がとても心地良いのです。声のトーンや話すスピード、視線、表情など、言葉以外のやり取りも、話し手を安心させる力があると感じます。

心理職は、「そうかあ」「そうだったんですね」「そうなんですね」「〇〇と思うんですね」「〇〇とお考えなのですね」「どうしたら良いと思いますか」などと相槌を打ち、話し手の考えや気持ちを受け止めて



いることを示すと同時に、話し手は自分の考えや気持ちを意識させられる、そんな相槌を自然にスムーズにやってしまうのです。

もちろん、相談対応のスキルとして行政職や福祉職も意図的に前述のような相槌を使用することはありますが、OJTや自己研鑽の中で意識して身に付けていくものとなるため、属人的なスキルとなりがちです。一方、心理職は大学及び大学院の学びの中で対人援助スキルとして身に付け、更に心理支援の現場で磨きをかけて、日常会話のレベルで相手の気持ちや考えを気づかせる相槌を使うことに長け、その言葉の引き出しも多いと感じます。

話し手の鏡となって言葉を返してくれること、言葉にしきれないモヤモヤした気持ちに言葉を当てはめてくれることは、私が感じる心理職が有する魅力の1つです。

話を聞いて、受け止めて、返す、その内面に寄り添うスタンスは1対1の対話場面だけではなく、グループやチームの場面でも発揮される職業的な能力だと感じます。例えば、気持ちの処理が出来ずに思わずつぶやいてしまう、誰に向けた訳でもない言葉を職場で発してしまうことがあります。心理職は絶妙に拾って返してくれます。拾う時の「間」もまた絶妙です。誰にも受け止めてもらえず放っておくと消えてしまう、そんなつぶやかれた気持ちを最後に救い上げる、そんな職人みたいな技が心理職にはあるなあと感じてしまいます。人の気持ちや心を大切に作る姿勢があるからこそ放っておけないのだろうと思いますし、その点はやはり心理職の大きな魅力だと感じます。

住民に対する直接的な心理支援以外にも、職場内で心理支援に対応できる強みが心理職にはあります。対応に配慮を要する住民の人物像の見立てや対応への助言、子どもの発達課題の見立てや助言、保護者や児童のメンタルヘルスの見立てや助言など心理的な見立てを職員に教示する場面を職場内で見かけます。また、チーム内の職員をエンパワメントする視点での助言や示唆を与えている場面もあります。職員の困りごとに対しても丁寧に話を聞き、寄り添う姿勢を目にすると、心理職は人に対して誠実だなあと感じます。

今まで、心理職は、学術的な学びの土台があり専門性の高い、主に発達相談領域の専門職というイメージでした。専門分野を深めることが行政の中で大きな役割なのだろうと漠然と思っていましたが、イヤイヤ、それだけではもったいないと今回の研究に参加して考えが変わりました。

心理職は専門的・限定的な業務を遂行するだけでなく、周辺領域の業務をこなすことやチームを調整するという能力を秘めています。なぜなら、心理職は相手の話に丁寧に耳を傾けて、気持ちや考えを言語化していく能力や人を見立てる能力、人に寄り添い続ける能力と熱量があるからです。そして心理職の秘めたる能力や魅力を十分発揮するために、自治体内に心理職の仲間が増えるような配置があるとより良いと思います。

自治体は、法律を適正に運用し行政サービスとして形にする役割を担います。自治体に配置される心理職員数が少しずつ増え、専門分野における部分的な活躍だけではなく、行政職と混ざり合いながら、サービスを形にしていく仕掛け側にも心理職が配置されていく未来が来ることを願います。



# 第Ⅵ章 アンケートによる量的分析結果



<b>1. 回答数および回答率</b> .....	<b>109</b>
<b>2. 心理職の人数</b> .....	<b>109</b>
(1) 任用形態別心理職の人数 .....	109
(2) 府内で心理職をおいている自治体数（24自治体中） .....	109
(3) 人口規模類型別自治体あたりの正職員心理職の平均人数 .....	110
(4) 心理職の在職年数 .....	110
(5) 心理職の職位 .....	111
(6) 2018（平成30）年度以降の心理職の採用について .....	111
(7) 心理職の配置実績について .....	115
(8) 心理職の異動について .....	116
(9) 心理職のキャリア形成、人材育成プランについて .....	118
(10) 自由記述 .....	120
<b>3. まとめ</b> .....	<b>124</b>
コラム1-③「市町村心理職の魅力」 .....	126





## 1. 回答数および回答率

調査対象の41自治体のうち24自治体より回答があった。(回答率58.5%) 人口規模類型ごとの回答数は次のとおりである。

表6 回答数及び回答率

自治体規模	自治体数	回答数	回収率
① グループA (人口約5.6万人未満)	13	7	53.8%
② グループB (人口約5.6万人以上約11.3万人未満)	13	7	53.8%
③ グループC (人口約11.3万人以上約17万人未満)	5	3	60.0%
④ グループD (人口約17万人以上)	10	7	70.0%
合計	41	24	58.5%

## 2. 心理職の人数

### (1) 任用形態別心理職の人数

正職員と人事担当課が把握している会計年度任用職員、任期付き任用職員、その他の任用職員（スポット的な任用など）の心理職の人数を表7にまとめた。正職員心理職は83人、正職員以外の心理職は111名となっている。

表7 人口規模類型別自治体あたりの任用形態別心理職数

(人)

自治体規模	正職員	正職員以外の任用			計
		会計年度任用職員	任期付き	その他	
① グループA (人口約5.6万人未満)	4	12	0	0	16
② グループB (人口約5.6万人以上約11.3万人未満)	19	35	1	0	55
③ グループC (人口約11.3万人以上約17万人未満)	11	4	0	0	15
④ グループD (人口約17万人以上)	49	47	1	11	108
合計	83	98	2	11	194

### (2) 府内で心理職をおいている自治体数 (24自治体中)

回答のあった24自治体のうち、心理職の有無を正職員とそれ以外の任用形態に分けて、まとめたものが次の表8である。今回の人事担当課の回答では、24自治体中19自治体 (79.2%) で何らかの任用形態の心理職を配置していることがわかる。

表8 大阪府内で心理職をおいている自治体数と割合

(n=24自治体)

	自治体数	割合
① 正職員とその他の雇用形態の職員	9	37.5%
② 正職員のみ	6	25.0%
③ その他の雇用形態の職員のみ	4	16.7%
④ いずれの心理職員もない	5	20.8%
合計	24	100%

※その他の雇用形態の職員…会計年度職員、任期付き職員、アルバイト等

ある自治体の回答コメントに「会計年度任用職員は各所属にて任用を行っているため、人事課では把握していない」とあった通り、「心理職がない」と回答した中には、正職員以外の心理職がいたとしても、調査の回答者が正職員以外の心理職の採用について直接関与がなく、詳細を把握していないために、「いない」と回答している可能性がある。この調査の回答以外にも、人事担当課が把握していない正職員以外の心理職がいる可能性が高いため、実態は心理職のいる自治体数はこの回答より多くなると推測する。今回の調査では、それを明らかにする設問を設定しなかったため、正職員の状況以外は、府内市町村に勤務するすべての心理職の状況を把握する正確なデータとはなっていない。そのため、今回の調査では、主に正職員の状況で分析を行うこととした。

### (3) 人口規模類型別自治体あたりの正職員心理職の平均人数

表9は人口規模別グループごとに、正職員心理職数を回答のあった自治体数で割ったものである。また、各グループ内の自治体における正職員心理職数の最多人数と最少人数を付記している。自治体の規模が大きいほど、正職員の数が多くなっていると言える。

グループDがグループCの約2倍となっているが、その理由として、グループDには児童相談所設置準備のため正職員の心理職の採用を増やしている自治体があることが影響している。

表9 規模別グループ毎の1自治体当たりの心理職の人数

(人)

自治体規模	正職員	最多人数	最少人数
① グループA (人口約5.6万人未満)	0.6	4	0
② グループB (人口約5.6万人以上約11.3万人未満)	2.7	7	0
③ グループC (人口約11.3万人以上約17万人未満)	3.7	5	2
④ グループD (人口約17万人以上)	7.0	31	0

### (4) 心理職の在職年数

回答のあった正職員心理職(83人)について、在職年数別に分類した。在職年数の分類は①3年未満②3～5年③6～10年④11～20年⑤21年以上にした。

正職員全体では、在職5年までの職員が半数以上の56.6%を占めているが、児童相談所設置予定市の人数を除くと、割合が変わる。それでも、在職年数が5年までの正職員が半数近くの46.1%を占め、11年以上の在職者が4分の1程度にとどまっている。

今回の調査で把握した会計年度任用職員98人のうち、3年未満が42人(42.9%)、3～5年が22人(22.4%)であり、在職5年までの職員が全体の65.3%となっており、正職員よりさらに在職年数が少ない傾向にある。しかし、正職員以外の心理職の中には、長年にわたって現場で活躍している正職員以外の心理職は少なからずいるのではないかと当研究会では推測している。

表10 正職員心理職在籍年数別の人数

(人)

	人数	割合
① 3年未満	34	41.0%
② 3～5年	13	15.7%
③ 6～10年	14	16.9%
④ 11～20年	20	24.1%
⑤ 21年以上	2	2.4%
合計	83	100%

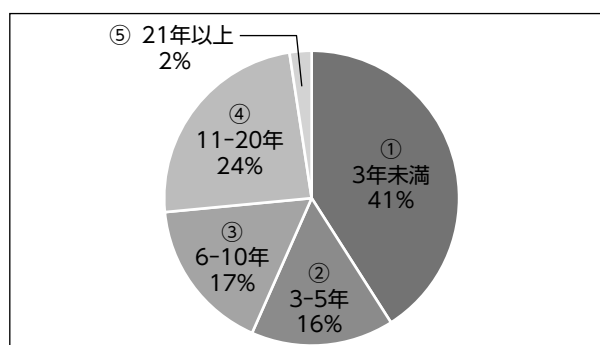


図8 正職員心理職の在籍年数別の割合



(5) 心理職の職位

総務省の「地方公共団体における組織・職制構成（一般的な例）」を参考にした職位の分類ごとの人数をまとめた。

⑤の係長・主任・主事が83人中44人で全体の53.0%を占め、⑥の担当員・係員の44人（44.6%）を上回った。しかし、⑤の「主事」の位置づけにより、⑤の中に⑥が含まれている可能性がある。最高職位は④課長補佐級で83人中2名（2.4%）であるが、2名は同じ自治体である。その自治体の正職員の最も長い在職年数が11～21年であった。一方、21年以上の在職年数の正職員がいた2つの自治体の最高職位は⑤係長・主任・主事であった。

表11 職位別の人数

	人数	割合
① 部長級以上	0	0.0%
② 次長級	0	0.0%
③ 課長級	0	0.0%
④ 課長補佐級	2	2.4%
⑤ 係長・主任・主事	44	53.0%
⑥ 担当員・係員	37	44.6%
合計	83	100%

(6) 2018（平成30）年度以降の心理職の採用について

① 心理職の採用の有無

公認心理師資格制度が始まった平成30（2018）年度から令和7（2025）年度の8年間の心理職の採用の有無を尋ねた。正職員の採用のみを取り上げる。結果は右のとおりである。

約3割に当たる7自治体において8年間、正職員心理職の採用がなかった。

表12 平成30年度～令和7年度  
正職員心理職の採用の有無

(n = 24自治体)

	自治体数	割合
① 採用があった	17	70.8%
② 採用がなかった	7	29.2%
合計	24	100%

② 過去8年（平成30年度～令和7年度）の各年の採用の有無について

①項の質問で「①採用があった」と回答した17自治体について、平成30年度以降の各年の採用のあった自治体数と採用人数を図10にまとめた。

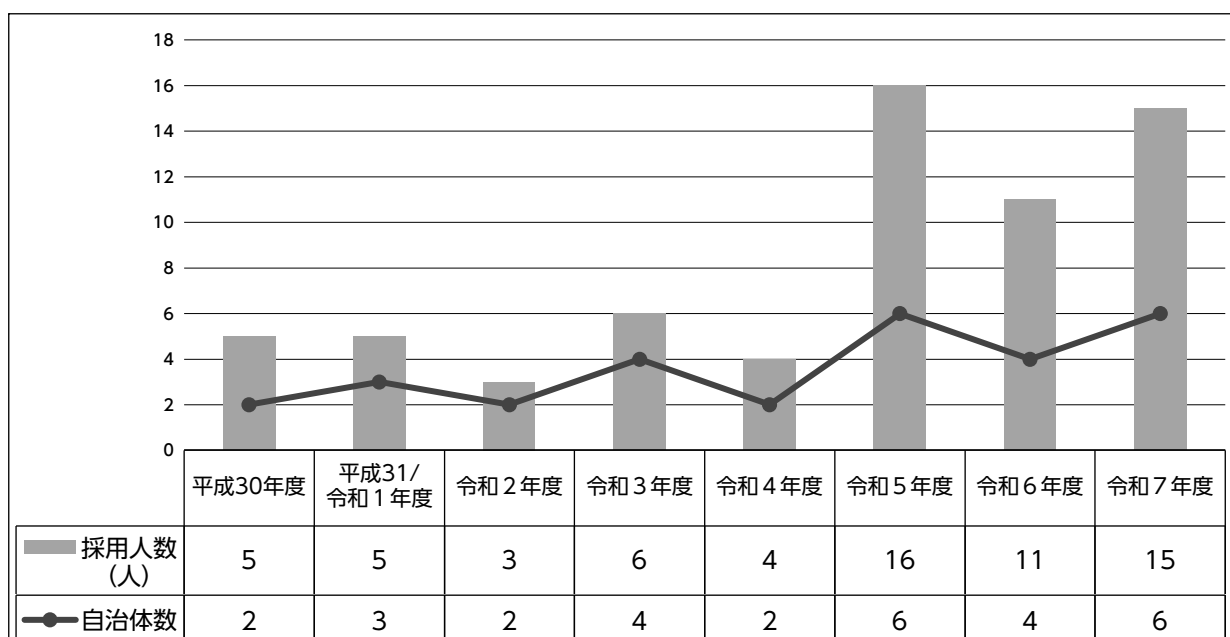


図9 各年度の採用のあった自治体数と採用人数

平成30年度（2018年度）から令和4年度（2022年度）の5年間では、正職員心理職を採用する自治体数、採用人数ともに、ほぼ横ばいであるが、令和5年度（2023年度）から令和7年度（2025年度）の3年間では採用した自治体数の増加に比して、採用人数が大きく増加している。原因としては、児童相談所設置準備のため、心理職を多く採用する必要がある自治体があったためである。その自治体を除いてみても、平成30年度（2018年度）から令和4年度（2022年度）の5年間に採用された心理職人数の平均は1年度当たり4人であるが、令和5年度（2023年度）から令和7年度（2025年度）の3年間に採用された心理職人数の年度平均は7人となっており、増加している。

### ③ 正職員心理職採用募集の理由

平成30年度以降の8年間に正職員心理職の採用があった17自治体に採用募集の理由を尋ねた。

「①欠員募集」と「③現在の部署での心理職の増員」が同数、次に「④心理担当支援員配置の必要」が続いている。1自治体が「⑤児童相談所設置のため」をあげている。

「その他の理由」を3自治体が選択し、その内容としていずれも体制の強化を上げているが、それに至る理由としては、相談体制の充実、虐待死亡事案後の体制強化、新しい部署の立ち上げに伴うものであった。

表13 募集に至った理由（複数回答）

（n = 17自治体）

	自治体数	割合
① 前任者（心理職）の退職等での欠員	6	35.3%
② 心理職の育休や休職などの代替	0	0.0%
③ 現在の部署での心理職の増員	6	35.3%
④ 市区町村子ども家庭総合支援拠点もしくはこども家庭センター設置により「心理担当支援員」配置が必要だった	5	29.4%
⑤ 児童相談所設置が決定しており心理職の採用が必要だった	1	5.9%
⑥ その他の理由	3	17.6%

表14 ⑥ その他の内容

その他の内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待に係る死亡事案以降の対応強化に伴うもの</li> <li>・子どもの発達に係る相談への対応等の発達検査関連の業務や障がい児が福祉サービスを受けるための面接、相談対応等の福祉サービス関連の業務に臨床心理士が必要になったため及びいじめ対策担当課を設立に伴い臨床心理士が必要になったため</li> <li>・会計年度任用職員は、各部署ごとでの募集となっているため、募集理由は所属の状況によって異なる</li> </ul>

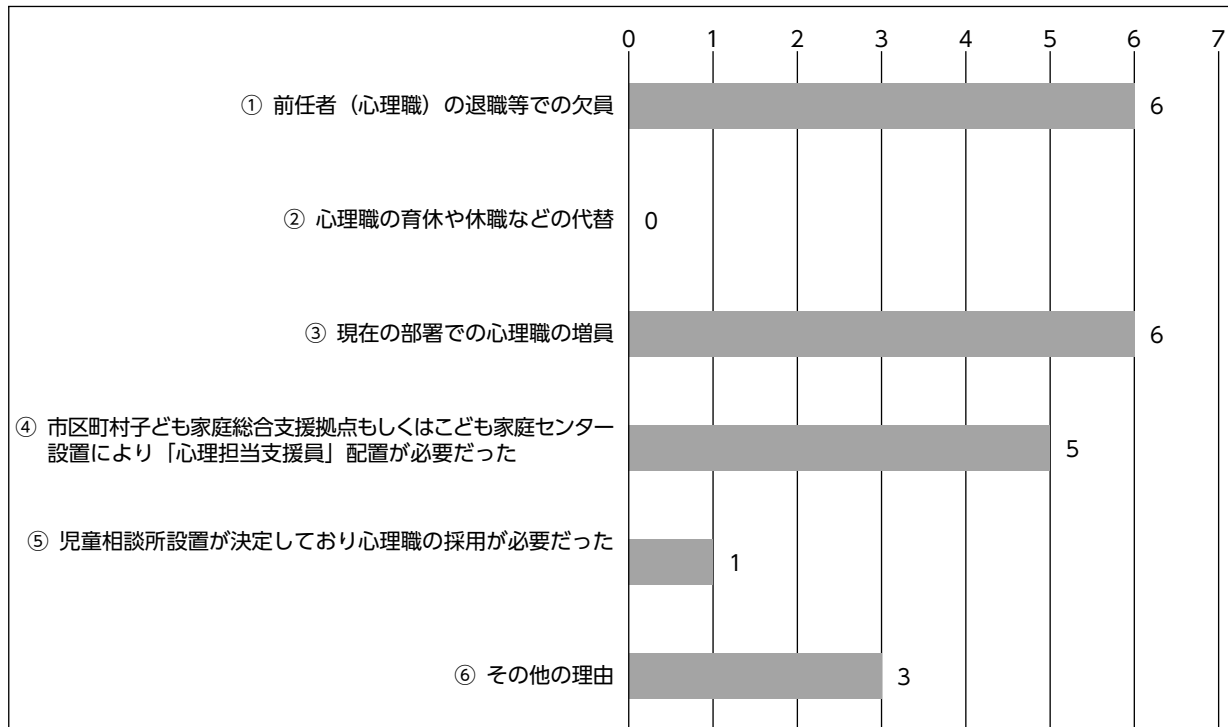


図10 正職員心理職の募集に至った理由（複数回答）（n=17自治体）

④ 正職員心理職の採用がなかった理由

平成30年度以降の8年間に正職員心理職の採用がなかった7自治体に採用募集の理由を尋ねた。この設問は、心理職の有無にかかわらず回答を求めている。4自治体が「②心理職のポストがない」を上げ、最も多い。続いて、3自治体が「③心理職配置の要望が上がっていない」を上げているが、そのうちの2つの自治体は②と③の両方を選択している。心理職のポストを作るには現場からの要望が必要であることが示唆される。

なお、7自治体のうち、現在、正職員心理職がいる自治体が1、正職員心理職はいないがその他の任用の心理職がいる自治体が2であり、残りの4自治体は、どの任用の心理職もない現状である。

表15 採用がなかった理由（複数回答）

（n = 7自治体）

	自治体数	割合
① 欠員が出ない	1	14%
② 心理職のポストがない	4	57%
③ 心理職配置の要望があがっていない	3	43%
④ 必要を感じているが予算が確保できなかった	0	0%
⑤ 募集したが応募者がいなかった	0	0%
⑥ 応募者に適格者がいなかった	0	0%
⑦ その他の理由	1	14%

表16 ⑦ その他の内容

その他の内容
・会計年度任用職員で対応しているため

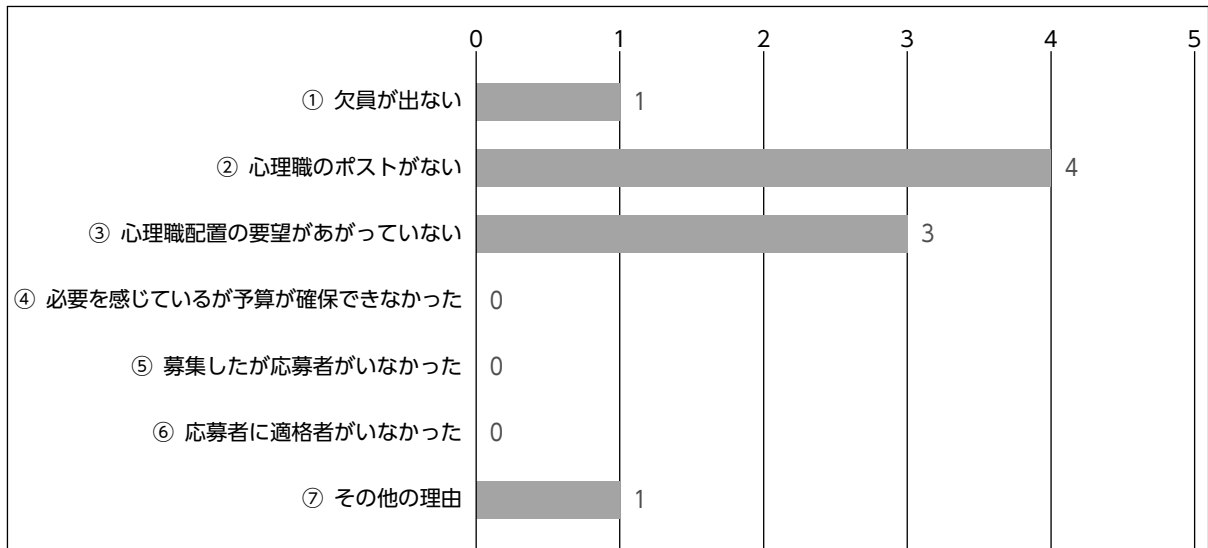


図11 採用がなかった理由（複数回答）（n = 7自治体）

⑤ 募集時の資格要件について

①項の質問で「①採用があった」とした自治体（17自治体）について、直近の募集時の資格要件の有無を表17にまとめた。

表17 募集時の資格要件の有無

	自治体数	割合
① 資格要件があった	17	100%
② 資格要件がなかった	0	0%
合計	17	100%

結果として、採用のあったすべての自治体が「①資格要件があった」と回答した。また、上記の資格要件について、回答を整理し分類したものが下の表である。

表18 募集時の資格要件の内容

	自治体数
① 公認心理師・臨床心理士・臨床発達心理士のいずれか	6
② 公認心理師・臨床心理士・大学（大学院）で心理過程を学んだのいずれか	2
③ 公認心理師が必須	2
④ 臨床心理士が必須	2
⑤ 公認心理師・臨床心理士・実務経験（3年）のいずれか	1
⑥ 公認心理師・臨床心理士のいずれか	1
⑦ 上記②に加え新版K式ができる	1
⑧ 資格は問わず実務経験のみ	1
⑨ 対人援助職の国家資格取得と児童福祉分野での実務経験	1
合計	17



調査票の選択肢の中に、公認心理師と臨床心理士について、それぞれに「取得済み」か「取得見込み」かの選択肢を設け回答を求めたが、この表では割愛している。また、①の臨床発達心理士については、調査票の選択肢にはなかった資格であるが、選択肢以外の資格要件として3自治体がこの資格を自由記述に入れていたため、表の項目に加えて整理している。

実務経験の内容としては、「対人援助業務として民間企業等勤務経験者3年以上」「心理相談員・カウンセラー等としての実務経験が3年以上」「①児童福祉司、公認心理士、社会福祉士、精神保健福祉士、保健師、助産師、看護師または学校/幼稚園/保育教諭の資格を取得後、それぞれの資格における実務経験が5年以上ある人で、さらに児童福祉に関する相談業務に2年以上従事した経験がある人（合計7年以上の経験年数が必要）」「②大学で児童福祉、社会福祉、児童学、心理学、教育学または社会学の過程を修めて卒業した人で、児童福祉に関する相談業務に7年以上従事した経験がある人」の3パターンである。新版K式発達検査ができることや児童福祉分野での勤務経験など、その自治体が心理職に求めるスキルや経験が採用の資格要件に反映されていると思われる。

(7) 心理職の配置実績について

平成30（2018）年度以降の正職員心理職の配置実績のあるすべての部署を選択してもらった結果を以下の表及び図にまとめた。

表19 平成30年度以降の心理職の配置部署（n=15自治体）（複数回答）

	自治体数	割合
① 子ども家庭福祉	14	93.3%
② 母子保健	5	33.3%
③ 児童相談所（児童相談所設置準備室含む）	1	6.7%
④ 障がい福祉	1	6.7%
⑤ 地域福祉	1	6.7%
⑥ 学校・幼稚園	0	0.0%
⑦ 教育委員会（学校・幼稚園以外）	5	33.3%
⑧ 衛生（母子保健以外）	1	6.7%
⑨ 病院・診療所	1	6.7%
⑩ その他	3	20.0%

※その他…乳幼児の発達支援、児童発達支援事業等

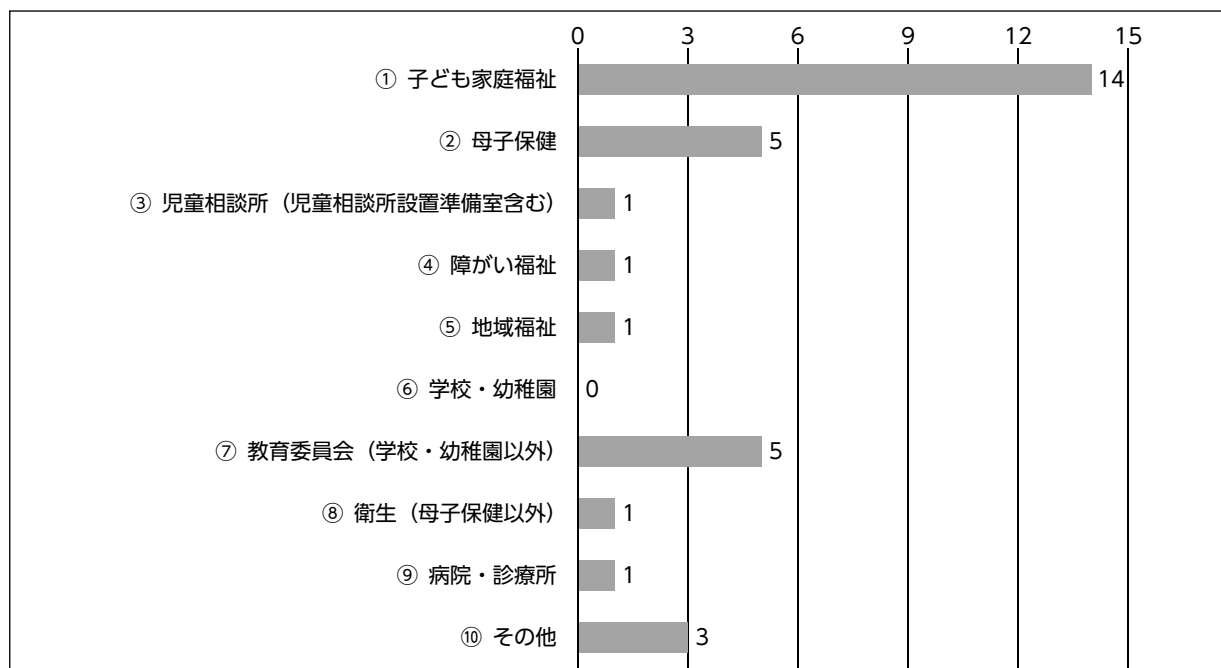


図12 平成30年度以降の心理職の配置部署

上記の項目以外に、生活保護、高齢者福祉、福祉政策、介護保険、公的保険、家庭内暴力防止、人権、議会、総務、企画、税務、労働、農林水産、商工、土木を選択肢として用意したが選択した自治体は任用形態問わず0であったため、表からは除いている。

正職員心理職の配置は、「①子ども家庭福祉」が最も多く、14自治体（93.3%）に配置されていた。次いで「②母子保健」「⑦教育委員会（学校・幼稚園以外）」が5自治体（33.3%）ずつ、児童相談所（児童相談所設置準備室含む）が1自治体（6.7%）であった。「④障がい福祉」「⑤地域福祉」「⑧衛生（母子保健以外）」、「⑨病院・診療所」がそれぞれ1自治体（6.7%）に配置され、学校・幼稚園への配置は確認されなかった。「⑩その他」としては、乳幼児の発達支援や児童発達支援事業等の業務に従事している自治体が3自治体（20.0%）あった。

これらの結果から、正職員心理職は主に子ども家庭福祉関連部署を中心に児童福祉の現場に重点的に配属される傾向が強く、自治体の児童福祉サービスの運営や支援体制の中核を担う役割を果たしていると考えられる。児童福祉分野以外でも母子保健や教育委員会など、子どもとその保護者の相談、支援にかかわる領域で専門性を発揮する配置がなされていることがうかがえる。一方で、数は少ないが、障がい福祉や地域福祉、母子保健以外の衛生や医療現場と、対象者が子どもだけではない対人支援に関連する領域での配置実績があることがわかった。今後、心理職が活躍できる場の拡大が期待できる。

なお、正職員では配置がないが、正職員以外の任用形態の配置がある部署としては、「⑥学校・幼稚園」に会計年度任用職員の配置があり、4自治体4名であった。そのうち1自治体に「スクールカウンセラー」と職名の記入があった。

## (8) 心理職の異動について

### ① 平成30年度以降の正職員心理職の異動状況

平成30（2018）年度以降における正職員心理職の異動の有無について、回答のあった15自治体を対象に集計した結果を表20に示した。

表20 平成30年度以降の正職員の異動の有無

	自治体数	割合
① 異動があった	8	53.3%
② 異動がなかった	7	46.7%
合計	15	100.0%



異動が「あった」と回答した自治体は8自治体（53%）であり、「なかった」と回答した自治体は7自治体（47%）であった。

異動の有無はほぼ拮抗しており、心理職に関しては異動を運用している自治体と、同一部署で継続的に勤務する運用をしている自治体とに分かれていることがうかがえる。一般行政職と異なり異動の頻度が低い傾向がある。ちなみに、表にはないが正職員心理職以外の任用形態で異動があったのは、1自治体のみであった。

② 異動の範囲（複数回答）

異動があったと回答した8自治体対象に、異動の範囲を複数回答で尋ねた結果を表に示した。

表21 異動の範囲（複数回答）

(n = 8自治体)

異動の範囲	自治体数	割合
① 首長部局内で部内での異動	3	37.5%
② 首長部局内で部を越えた異動	4	50.0%
③ 首長部局と教育委員会の間での異動	2	25.0%
その他：教育委員会内での異動	1	12.5%

最も多かったのは「首長部局内で部を越えた異動」であり、4自治体が該当した。

次いで「首長部局内での部内異動」が3自治体、「首長部局と教育委員会との間での異動」が2自治体であった。1自治体が、選択肢になかった「教育委員会内での異動」を記入したため、ここではその他として表に記載している。

複数回答であることから、心理職の異動は部内・部間の異動と教育委員会との間の異動が併存している自治体もある。特に部を越える配置転換が比較的多いことから、心理職を部局横断的に活用している自治体が一定数存在すると考えられる。

なお、正職員以外の任用形態で異動が「あった」と選択した1自治体の異動の範囲は「①首長部局内で部内での異動」と「③首長部局と教育委員会との間での異動」であった。

③ 異動がなかった理由（複数回答）

異動が「なかった」と回答した7自治体に対して、異動が実施されなかった理由を複数回答で尋ねた結果を表22に示した。

表22 異動がなかった理由（複数回答）

(n = 7自治体)

異動がなかった理由	自治体数	割合
① 心理職を異動の対象としていない	0	0.0%
② 現在の配置部署以外に心理職を配置している部署がない	4	57.1%
③ 異動を希望をする心理職がいなかったため	0	0.0%
④ その他	3	42.9%

※その他…異動の任用年数に至っていないため、首長部局以外での異動のみ

「現在の配置部署以外に心理職を配置している部署がない」が4自治体、「その他」が3自治体であった。その他の理由としては、「異動に必要な任用年数に達していないため」「首長部局以外での異動があったのみ」といった状況が挙げられた。一方で、「心理職を異動の対象としていない」「異動

希望者がいなかった」といった理由は確認されなかった。

これらのことから、心理職に異動が少ない主な背景は、制度的に異動がないのではなく、異動先となる配置部署が存在しないなどの構造的要因と、専門性を重視した意図的運用が要因であると考えられる。今後の心理職のキャリア形成や人材活用を検討する上では、専門性の維持と配置の柔軟性のバランスをいかに取るかが重要な課題である。

表にはないが正職員以外の心理職では、「異動がなかった」と答えている15自治体のうち「異動対象としていない」と回答した自治体が10自治体であった。(心理職を異動対象にしていないとその他の自由記述で「会計年度職員は異動対象にしていない」と記述しているものを足している)。

#### ④ 心理職でないが異動により心理職として勤務している職員の有無

心理職でないが異動により心理職として勤務している職員の有無を尋ねた。今回の調査では、「いる」と回答した自治体はなかった。

### (9) 心理職のキャリア形成、人材育成プランについて

正職員心理職の人材育成の取り組みについて、「正職員がいる」と回答のあった15自治体を対象に集計した結果を表23、図13に示した。

表23 職種別人材育成の取り組み

(自治体)

	一般 行政職	看護・ 保健職	福祉職	保育士・ 幼稚園教諭	心理職
① 研修の実施	14	12	11	10	5
② 専門知識・資格修得のための支援実施	7	10	10	9	5
③ 専門性習得のための職員交流の開催	14	2	1	1	0
④ 他自治体（都道府県）への派遣	14	4	4	2	3
⑤ 他自治体（広域自治体）への派遣	8	3	4	2	2
⑥ 他自治体（基礎自治体）への派遣	3	1	3	1	2
⑦ 国への派遣	10	1	2	1	1
⑧ 民間事業者・民間団体等への派遣	1	0	0	0	0
⑨ 人事面談等の実施	11	11	11	10	7
⑩ 独自給料表の設定	0	1	0	0	0
⑪ 管理職として育成するための人事異動の実施	7	6	6	5	2
⑫ 管理職として育成するための研修の実施	10	9	9	8	5
⑬ 上記の項目で実施しているものはない	4	4	3	3	5

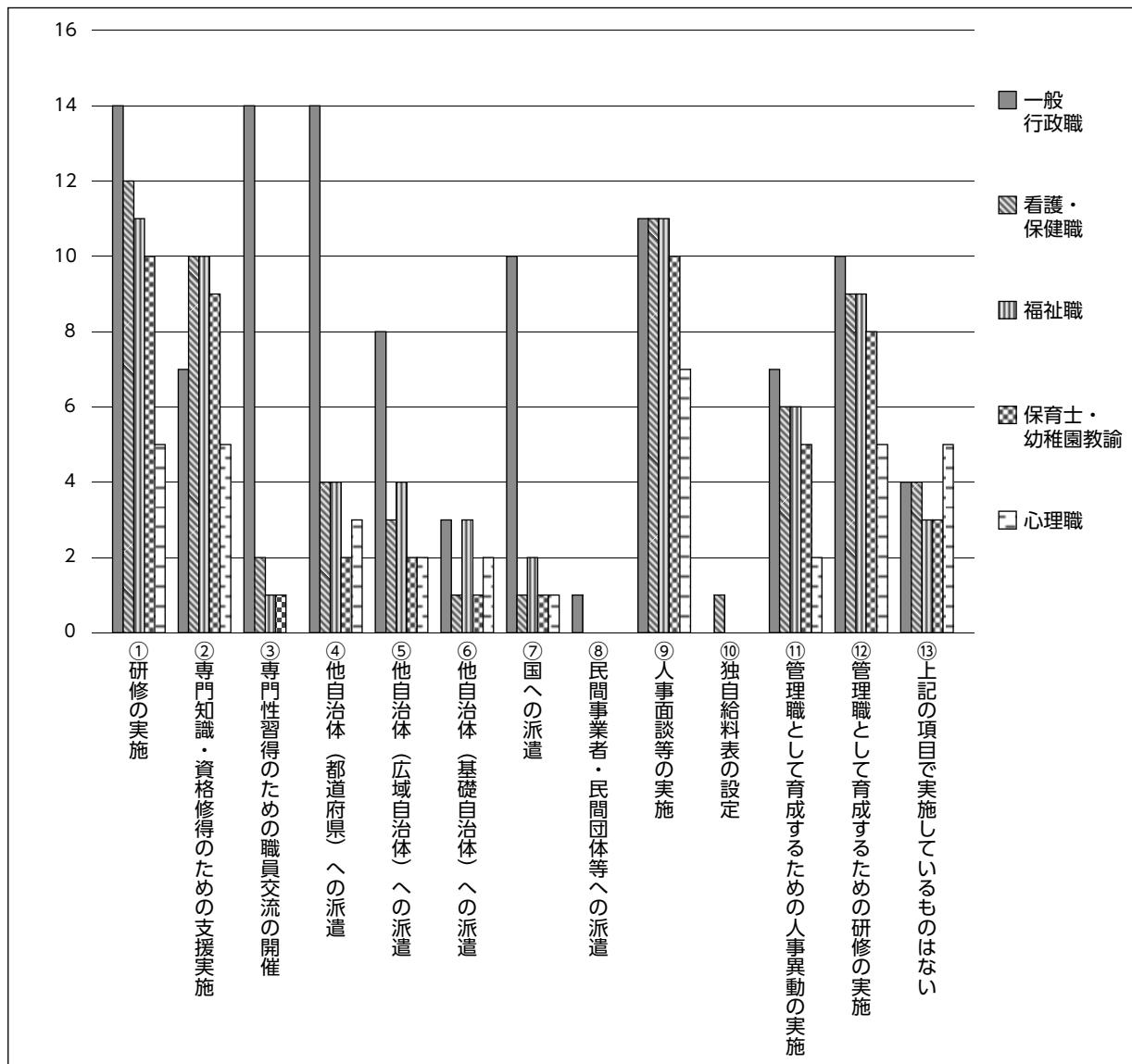


図13 職種別人材育成の取り組み

心理職に対する育成施策は、一般行政職や対人援助にかかわる他の専門職（看護・保健職、福祉職、保育士・幼稚園教諭）と比較すると、心理職に特化した研修や資格取得支援の実施数は少なく、職員交流や他自治体・国への派遣の機会も他職種に比べると少ない傾向にあった。とりわけ「①研修の実施」「②専門知識・資格修得のための支援実施」「⑨人事面談等の実施」「⑪管理職として育成するための人事異動の実施」「⑫管理職として育成するための研修の実施」で他の職種との差が大きい。これは、正職員心理職の配置が歴史的に浅いことや、少人数配置という構造的要因に加え、育成施策の実施リソースが限られていることが背景にあると考えられる。

今後、心理職の専門性向上とキャリア形成を支えるためには、研修や職員交流の充実、他自治体との連携など、多様な育成手段の確保が課題である。

また、心理職（心理職を含む専門職）の人材育成・キャリア育成の方針、プラン（マニュアル、ガイドライン等）を設定している自治体は1自治体のみであった。

## (10) 自由記述

採用する立場として、「①心理職に対する期待」「②心理職を採用しての効果や影響」「③心理職の採用や心理職の人事管理についての難しさ」について、自由記述で意見を求めた。回答の内容を整理し以下にまとめた。

## ① 心理職への期待

## &lt;専門性への期待&gt;

相談業務が複雑化・多様化しており、相談件数も年々増加していく中で様々なケースに対応し、専門職として能力を発揮することを期待。

多様な分野・領域での活躍を期待できる資格をお持ちであり、その資格を生かして様々なご家族・子どもたちに寄り添った支援をしていただくことを期待している。

専門職として、現場で力を発揮できるかどうか。そのためにも、意欲的に学び、日々成長する姿勢はあるか。

## &lt;住民への相談支援、寄り添い支援への期待&gt;

住民の家庭での深刻なトラブルや精神面でのケアが併せて必要な時などにカウンセリングを含めた総合的な対応が必要。

寄り添い、丁寧に対応いただくことで、一人でも多くの市民の悩みや課題を解決してもらいたい。

## &lt;専門性を生かした見立てやアプローチ、他職種連携への期待&gt;

従来は事務職・福祉職で対応していた、心理に関する専門分野について正職員の採用を行った。専門的な知識・経験を活かして、他職種の職員と連携しながら課題解決につなげることを期待している。

現在は母子保健や児童福祉を中心た（原文のまま）配属となっているが、対人援助やケースワーク等を担う部署においては対象者の心理面や発達に関する見立てに加え心理的アプローチを求める場面も多く、キャリア形成のあり方によっては汎用性の高い職種であると考えている。

- 福祉や教育部署と連携し、困難ケースへの支援の一助となるアプローチ
- 現場と理論をつなぐような、異なる視点の提供

## &lt;子ども虐待の対応・予防への期待&gt;

児童虐待等に対する支援体制充実を図るため、児童福祉に関する業務ならびに相談業務等に精通し、十分に対応することができる能力を期待する。

虐待件数が増加している中、心理職を採用することで、多くのケースに対応することが可能。現状は、虐待対応という川下の業務への対応に追われているが、経験豊かな心理職の採用により、虐待防止といった川上の業務への対応を期待している。

人事担当課として、心理職に対し様々な役割の期待を寄せている。住民に寄り添い悩みの解決を支援する役割としての期待、心理職ならではの見立てやアプローチにより問題解決に役立てることへの期待、他職種連携、他機関連携を進め課題解決していく役割としての期待などである。また、心理職を配置する自治体の9割が子ども家庭部署に心理職を配置していることから、子ども虐待の対応とともに、虐待



防止への期待を記載している。

対人援助に必要な専門性を持つ職種として、「キャリア形成のあり方によっては汎用性の高い職種」であるとし、今後、心理職が活躍する場が拡大できる可能性に言及する意見もあった。

② 心理職の採用による効果や影響

<子どもの福祉や母子保健の分野での効果>

住民の心理負荷を軽減させて深刻なトラブルの発生を防ぐ効果がある（児童虐待等）。

児童虐待や子どもの発達支援、児童虐待や不登校など、子どもたちを取り巻く問題に対応。発達障害を抱えた子どもや保護者に向き合い、専門的支援を提供。市福祉部門の他、学校や教育機関、こども家庭相談センターとの連携が可能となる。

<こども家庭福祉分野での心理職>

- 児童虐待の背景として「子どもの育てにくさ」がある場合があり、心理職が子どもの発達特性を発達検査もしながら見立てて、関わり方の助言をすることで、児童虐待の予防に繋がっている。
- 保護者や子ども達の心理フォローをしてくれている（気持ちの整理など）。
- 子育てに困難さを抱える保護者に発達特性等がある場合があり、保護者に合わせた子育て支援や児童虐待対応をするため、心理職の見立てを伺うことがある。

<母子保健分野での心理職>

- 発達検査による発達障がい等の早期発見に繋がっている。
- 発達相談を行い、子どもの発達特性に合わせた子育て支援に関する助言を行ってもらっている。
- 保育園など集団生活における保育の助言や、就学に向けた支援（教育へのつなぎ）を行ってもらっている。

児童虐待等の相談業務に関する体制を充実させることができた。

<市民対応>

悩みや課題を抱える市民への丁寧な対応が可能となる。

<即戦力>

現場で即戦力として働いていただいている。

<正職員採用の効果>

正職員については、今年度に初めて採用を行ったため、今後効果が出てくることを期待している。現在は育成中の段階である。

会計年度任用職員の場合、退職により入れ替わりが激しく、安定的な事業継続及び人材確保に課題があった。正規職員として採用することにより、流動的な要素を抑えることができると見込んでいる。

母子保健や児童福祉においては不可欠な職種であり、所属でのスポット勤務という形では長年勤務いただいていたが、人員確保が難しい状態が続いていたため、正職員で採用することにより安定的で切れ目ない支援が担保できる状態となった。

<会計年度任用職員の効果>

会計年度任用職員については、従来より専門的分野で活躍していただいております、事務職や福祉職の心理に関する専門的知識を有していない正職員をフォローしながら、円滑な業務遂行に寄与していただいております。

子ども家庭福祉や母子保健などの分野での効果を複数の自治体が記述していた。特徴的だったのは、正職員の採用をすることによる効果や期待の記述が複数あったことである。一方で、専門分野で経験豊富な会計年度任用職員の効果についての記述もあった。

③ 心理職の採用に関して難しいと思うこと

<人員確保にあたっての悩み>

募集しても応募がない/応募人数が少ない（複数の自治体が同様の内容を記述）。

心理職の需要が急激に増加している印象があり、採用については他団体・民間企業との競争となっており、本市が求める人材の確保が今後困難となる可能性がある。

全てを正職員として採用するまでは必要無いと思うが、正職員の採用については一定申込みがあるものの、会計年度任用職員での募集となると申込がない。

もともと少ない職種であるので、任用が必要になったときに必要な人員が確保できるか、不安定な状況であること。

<採用選考の難しさ>

市町村における心理職の人数が非常に少ないため、行政で勤務する心理職に必要な知識・経験・判断能力等を確立することが困難であり、採用試験等において受験者に心理職としての適性があるか否かを見極めることが難しい。

心理職の職員が少ないので面接官の人選も限られてくる。

人事担当課としての悩みとして、「心理職の人員確保の困難さ」を上げる自治体が多かった。「心理職の需要が急激に増加」しているため、公・民で競争になり、募集しても集まらず、確保できるかの不安を抱えている。また、試験官等、人選する側に心理の専門性がないことで、適切な人材を選考できるかの悩みも上げていた。

④ 心理職の人事管理に関して難しいと思うこと

<異動や人材育成、キャリア形成の悩み>

心理職を配置する部署が少ないため人事異動が難しい点と、心理職の職員数が少ないため、世代交代をしながら円滑に事務を継承していくことが困難であることが予想される。

配属先がある程度限定されているので、人事異動が難しい面はある。今後は既存の配置先以外の部署も検討する必要がある。

総数が少ないうえ、単独配置になる場合が多いことから、人材育成や異動が難しい。



心理職に限ったことではないが、本市においては、常勤職員の心理職は1名しかいないため、人事異動や担当業務の変更による人材育成を行うことができず、キャリア形成を図ることが難しい。

<人事管理の難しさ>

職場や業務とのミスマッチがあった場合、専門職は配属先が限られるため、人事管理に苦慮することがある。

心理職の職員数が少ないため、産育休、病休になった場合に代替職員を充てるのが難しい。

必要最低人員で業務遂行しているため、急な退職や、休職等が生じると他の人員の異動でカバーすることができない状況になってしまうこと。

心理職は一同じ部署でさまざまな経験をしている一方、心理職を束ねている所属長が、異動もある事務職であること。

<求める人材>

小規模自治体のため、様々な業務を兼務できる人材が必要。

<その他>

将来的に心理職の採用の必要性は高まると感じるが、任用方法も含めて検討すべき点が多い。

職種によっては会計年度任用職員の心理職がいることで国庫補助金等が充当される場合があるので、正職として採用する場合は、人件費だけでなく様々な視点からの検討が必要となる。

人事管理については、異動や世代交代、人材育成の課題が複数挙げられていた。心理職に限らず、少人数で配置部署が限定されている専門職に対しては同様の課題が浮上する。対策として、「既存の配置先以外の部署の検討」をあげる自治体もあった。

さらに、少人数専門職であるがゆえに、他にその専門業務を請け負える人材がいなかったため、休職等になったときの代替の困難さを上げている。

また、小規模自治体では、「様々な業務を兼務できる人材」が求められている。

正職員としての採用は、異動や人材育成などの課題もあり、「人件費だけでなく様々な視点からの検討が必要」であることが回答から見てきた。

### 3. まとめ

本調査では、大阪府内の政令指定都市を除く自治体のうち、58.5%にあたる24自治体から回答を得た。これにより、人事担当課が把握する心理職の配置状況および人材育成等の実態が明らかとなった。

回答のあった24自治体のうち、79.2%にあたる19自治体が心理職を配置しており、そのうち正職員として心理職を配置している自治体は15であった。心理職の人数は正職員83人、正職員以外（会計年度任用職員等）が112人であった。しかし、正職員以外の心理職の実態を人事担当課が把握していない自治体もあり、正職員以外の心理職の実際の人数はさらに多いと推測される。また、人口規模が大きい自治体ほど正職員心理職の配置人数が増加する傾向が確認された。

正職員心理職の在職年数については、5年以内が57%弱を占め、全体の約4割が3年未満であった。児童相談所の設置を予定する自治体が直近3年間で心理職を増員していることがこの傾向に影響していると考えられ、育成の工夫が求められるだろう。一方で、6年以上の在職者も4割あまり存在し、そのうち11年以上が約26%と、一定のベテラン層が存在する点も特徴的である。過去8年間における正職員心理職の採用理由として、欠員補充と並んで部署の増員が多かったことから、在職年数が自治体内で比較的バランスよく分布し、後進の育成が進んでいると考えられる自治体もみられた。しかし自由記述からは、少人数職種である故に異動の困難さや、世代交代に伴う業務継承の難しさなど、少人数専門職に共通する課題が推察された。

在職年数の長さが必ずしも役職への昇任につながっていないことも明らかとなった。最高職位は課長補佐級であったが、該当者2名はいずれも同一自治体であり、キャリア形成に関する自治体ごとの方針の違いが反映されているものと考えられる。また、自由記述には、担当業務の幅が限定されやすい少人数職種の特性から、キャリア形成の選択肢が狭くなるという悩みも示されていた。

正職員心理職の配置実績のある部署は、子どもを対象とした分野が中心であった。最も多かったのは子ども家庭福祉（14自治体）であり、次いで母子保健および教育委員会（学校・幼稚園を除く）が各5自治体であった。児童相談所設置準備部署も1自治体あった。また、児童発達支援関連部署を挙げた自治体が3つ存在した。子どものみを対象としない部署としては、障がい福祉、地域福祉、病院、衛生がそれぞれ1自治体であった。本調査では業務内容までは問わなかったが、心理職がどのような業務で専門性を発揮しているのかを明確にすることで、配置部署の拡大につながる可能性があると考えられる。少なくとも相談支援や心理臨床学的アセスメント等の対人援助を必要とする部署において、心理職の専門性が期待されていると考えられる。

異動に関しては、心理職の配置部署が限定されている自治体が多く、そのため異動範囲は狭くないという実態が明らかとなった。同一部署で長期間勤務することは、経験の蓄積や専門性の深化に有利である。心理支援は、対象者の理解や関係構築、地域資源との連携、ケースの長期的な見立てが求められる領域であり、特に子ども家庭福祉分野の複雑事案においては、経験を積んだ心理職が関与することで支援の質の向上に寄与すると考えられる。一方で、心理職が配置されていない部署では、心理職の役割を認識してもらう機会が少ないという課題も生じる。庁内における心理職の役割がより広く理解されることに加え、各部門の業務内容を検討し、心理職の専門性がどのように生かせるかを整理することで、異動先の選択肢が増加すると考えられる。

心理職の異動に関する意義は大きく二つに整理できる。第一に、児童家庭分野のように継続的な関係構築や背景理解が求められる領域では、同一部署で長期間従事することが専門性の安定化および支援の質向上に寄与すると考えられる。第二に、心理職の活躍領域が保健、障がい、教育など複数分野に広がりつつある現在、他部署での経験は視野の拡大や庁内連携力の強化につながると考えられる。これらを踏まえると、心理職の異動は専門性の連続性と組織的な広がりの方をバランスよく確保することが重



要である。例えば、一定期間は同一領域で専門性を深めつつ、育成段階や業務需要に応じて他部署の経験も得られるよう、計画的で段階的な異動を行うことが考えられる。これにより、専門性の途切れを防ぎつつ、組織全体の支援力向上や人材定着にも寄与すると考えられる。

人材育成の取り組みについては、対人援助職の中でも特に少ない傾向が認められた。心理職が少人数職種であることが影響していると考えられる。研修や専門資格取得に対する支援も低い水準であり、多くの心理職が自己研鑽や資格維持のために業務外・自費で研修を受講していると考えられる。自治体における心理職の知識・技能向上のためには、業務内で受講できる研修の充実が求められる。庁内での実施が困難な場合には、都道府県や近隣自治体との合同研修の企画が有効であると考えられる。

正職員心理職は多くの自治体において少人数職種であり、そのため異動、人材育成、業務継承、退職・休職時の代替確保など小規模専門職に共通する課題が存在していた。自由記述にも、これらの内容が記載されていた。これらの課題を克服するためには、心理職が活躍できる部署を広げる必要があり、これが心理職のキャリア形成にもつながると考えられる。そのためには、心理職の専門性が幅広い領域で活用可能であることを庁内に理解してもらう働きかけが重要である。一方で、部署の目標達成に貢献するためには、専門性を保持しつつ求められる役割に柔軟に対応する姿勢も必要である。また、公務員として自治体や国の動向や法制度に関心を持ち、企画力や説明力を発揮して予算に反映させる力もキャリアに応じて求められる。

自治体心理職が活躍の場を広げ、認知される専門職となるための戦略として、多職種連携と協働の推進が不可欠である。対人支援業務は複雑化していることから、庁内・庁外の多様な職種との積極的な連携や協働が必要となるが、連携・協働することで、心理職の専門性や強みを他職種に理解してもらう機会にもなる。心理職側も、連携や協働の機会を通じて他の職種の役割や心理職に求められる役割やニーズを謙虚に学び、専門性を向上させる。これは、保健師や保育士のように自治体で活躍の場を拡大してきた他専門職の歴史からも示唆される。

なお、本調査は心理職を含む職員の人事管理を統括する立場である人事担当課を対象として実施したものである。しかし、心理職自身の視点については十分に把握できていない。そのため、今後は心理職自身を対象とした量的研究を実施し、心理職がどのようなキャリア形成を望み、どのような課題を抱えているのかを把握することが、より実態に即した議論の深化につながると考えられる。

自由記述からも、心理職に対して相談業務や対人支援など現場での活躍への期待が寄せられているが、具体的に業務内容での効果を記述した自治体は限られていた。心理職の専門性や有用性を庁内で適切に周知し、理解を促進することが今後の課題である。

(文責：関山・吉田)

## コラム1-③「市町村心理職の魅力」



入職12年目

職域：こども家庭福祉領域

市町村心理職として働くことは、派手さはないが、人の人生に長く寄り添える仕事だと感じている。

私は入職してから現在まで機構改革に伴う機関名や組織形態の変更はあったものの、人事異動は一度もなく10年以上、同じ業務を行ってきた。業務内容は主に、0歳から18歳までの子どもに関する相談全般で、保護者の面談だけでなく、必要に応じて知能検査、心理検査、遊戯療法なども取り入れてきた。また、児童虐待防止の観点から親子支援プログラムを実施、保護者向けには子育てスキル等を学べるグループプログラムを、子ども向けには、保育所に出向き子ども自身のレジリエンスを高めるためのプログラムをクラスに入り実施している。“0歳から18歳までの子どもに関する相談”と一言で言うのは簡単だが、実際には虐待相談や養護相談、発達障害などを含む障害相談、不登校相談や非行相談など多岐にわたる。医療機関への受診が必要となる場合には医療機関へ紹介状を書き、子どもに支援に役立つのなら所属機関へ出向き子どもや家族のアセスメントを伝え、支援策について先生や保護者と一緒に検討することもしばしばある。そこに加えてプログラム事業の運営。入職から数年はその業務の幅広さと、市町村の専門性の高さに戸惑い、「なんとかかかっらいついていく」という感覚だったことを覚えている。数年が経過すると仕事の全体像が見えてきて、自分の中で市町村心理職のやりがいや楽しさを感じるようになった。市町村心理職として私が感じている魅力は大きく分けて2つある。

第1に市町村心理職には「濃密ではないが、途切れない支援」ができるという魅力がある。市町村では人員や部屋数の問題もあり、学生時代に受けた実習のように週1回の継続面接などという濃密な面接は難しい。その代わりに、細く長く継続的な伴走型の支援ができる。子どもが成長していく過程で、何か困り感が出てきたら“市役所の相談窓口”を思い出して連絡をくれる。また困りごとがなくても、人生の節目（入学や卒業など）に来所して、成長した姿を見せにきてくれる人もいる。市民にとって何かあった時に気軽に相談したり、報告したりしようと思える場所になれているのかもしれないと思うと、「やってきてよかった。」と感じる。相談者の中には、毎日のように泣きながら電話をかけてくる保護者もいるが、話を聞くことで気持ちが落ちついていき、子育ての一番辛い時期をなんとか乗り越えられる方もいる。その辛い時期を乗り越えるツールの1つに“市役所の相談窓口”を選んでくれていることに対しても、やりがいと誇りを感じる。地域密着の伴走型の市町村ならではの関わりであり、それこそが大きな魅力なのではないだろうか。

第2に、事業など新しいことを取り入れることができる可能性があること。これは市町村の規模や心理職の多さにも関係するかもしれないが、市町村心理職というのは、まだまだ発展途上にある。だからこそやりたいことや必要だと思うことを形にしていける可能性を秘めているのではないかと思う。新しいことや既存の事業を少し工夫してブラッシュアップしていくことはとてもワクワクする作業である。例えば、継続相談をしている子を何名か集めて夏休みなどの長期休暇に小グループを作って、子ども向けのプログラムを実施した。これは個別相談から集団への中間のステップであり、子どもにとって必要な社会性のスキルを学び自信をつけてもらうことができたと感じている。また、親子関係形成支援事業を充実させるために、既存のプログラムに加えて新しい親支援プログラムを取り入れたことは、予算を多くつけてもらうための交渉や他市への視察なども含めて私の中で大変充実した経験となっている。交渉に必要な実績や説



明はもちろん必要であったが、日々の業務を間近で見ている上司も理解し応援して下さったことはとても嬉しく、「認めてくれている」と感じた瞬間でもあった。新しいプログラムを導入し2年経過するが、効果測定でも保護者の不安やストレスの軽減が見られ、保健師をはじめ他職種の方々からプログラムについての質問や「誘いたい人がいる」という話を聞くたびに、導入できたことの喜びを感じている。これらは、市町村心理職だからこそのやりがいであり、喜びなのだろう。

配属先での戸惑いや不安は心理職に限らず、どの職種でも共通のことであると思うが、心理職という専門職はその専門性を活かして市民とつながっていくことができるし、仮に人事異動になったとしても、その先でまた更なる専門性に触れ、自分自身のスキルアップにもつながる。心理職の“ゼネラリスト”にもなり得るし“スペシャリスト”にもなり得るかもしれないと考えると、とても魅力的な仕事なのではないだろうか。市町村心理職は、専門性を土台にしながら、市民とともに成長していける仕事であり、その可能性はまだまだ広がっていると感じている。



## 第四章 総合考察



1. 各章のまとめ .....	131
2. 全体の考察 .....	133
(1) 市町村心理職のキャリア形成の実態と課題及びその発生プロセス .....	133
(2) 市町村心理職のキャリア形成における課題発生・維持のサイクルを 好循環に変えるために .....	135
3. 市町村心理職の専門性と魅力 .....	145
(1) 市町村心理職の専門性と心理専門職全体の専門性との比較 .....	147
(2) 市町村心理職の専門性と自治体職員的能力との比較 .....	147
(3) これからの市町村心理職の専門性の描写の試行 .....	147
助言者からのご寄稿 1	
「市町村心理職の未来を切り拓く」松井 望氏（東京都立大学） .....	151
助言者からのご寄稿 2	
「市町村心理職のキャリア形成を考える研究会に向けて」 八木安理子氏（同志社大学） .....	153





## 1. 各章のまとめ

ここまで市町村心理職のキャリア形成について様々な角度から検討を重ねてきた。総合考察の前に各章の内容を振り返っておきたい。

第Ⅰ章及び第Ⅱ章では、市町村心理職の歴史と行政組織の中での位置付け、実態、役割を確認した。また、市町村における他職種との比較及び心理職全体のキャリア形成に関する研究の概観によって、市町村心理職の抱えるキャリア形成の課題の存在を指摘した。

市町村心理職は専門の養成課程及び試験を経て臨床心理士や公認心理師といった心理専門資格を取得し、生涯学習と倫理事項の遵守が求められる自律的な専門職である。市町村では子ども家庭支援領域で活躍してきた歴史があり、近年では児童虐待対策や子育て支援の施策に位置づけられている。全国の市における児童虐待対応担当窓口の約4割に配置されており、常勤・非常勤は概ね半々で、約半数は窓口配置後3年未満、半数以上はひとり職場である。担っている業務は心理学の知識や技術を用いた心理アセスメントや心理的ケアだが、その遂行にはソーシャルワークの技術が必須であり、行政機関の職員として事務業務も担う。また、心理職と同じ業務を他職種が担うことも多い。このように、心理学の知識・技術を用いた業務とソーシャルワーク業務、専門的な業務と事務業務、心理専門資格の保有者と他職種が同じ業務を担っている状況等、市町村心理職は様々な次元で心理職の専門性とその他との境界が見えづらい環境に置かれており、「専門性の曖昧さ」という問題を抱えている。

キャリア形成の観点からは、他職種と比較して組織のバックアップ体制に大きな遅れがみられる。各専門職の養成機関との連携については、市町村でも心理専門職を目指す学生の実習を受け入れている機関があるが、ごく一部に留まる。行政機関において市町村心理職に特化した育成方針はほとんど存在せず、市町村心理職を対象とした専門的な研修は皆無と言ってもよい。

心理職全体におけるキャリア形成のあり方をみると、その就労形態は非常勤が約半数を占めるため、心理職の多くは退職・転職経験がある。退職・転職の際は専門性の追求を念頭におきながら、時には個人のライフプランを優先させつつ就労先を選択している。心理職はキャリア形成と専門性の向上、そして自己の成長は密接に作用し合うという価値観を有しており、専門性の向上が就労継続のモチベーションに大きく影響する。

以上のことをふまえて、第Ⅲ章では本研究における仮説と検証点を次のように提示した。

仮説1. 市町村心理職の専門性は曖昧だと心理職自身に認識されている。

仮説2. 市町村心理職のキャリア形成にかかる問題は専門性の曖昧さと関連している。

検討点1. 市町村心理職の自身の専門性に対する認識とキャリア形成に対する問題意識

検討点2. 市町村心理職のキャリア形成の実態と課題

そして、市町村心理職が専門性を発揮しながらキャリアを積み重ね、のびのびと働き続けるための方策を明らかにすることを本研究の目的とした。

第Ⅳ章では前述の仮説検証のための方法を提示した。まず検討点1を明らかにするために、市町村心理職を対象とした質的研究を計画した。その方法は、市町村心理職のキャリア形成に関する連続研修におけるグループディスカッション内容の質的分析である。具体的には、「新人」「昇進」「異動」「転職」といったキャリア形成にかかるテーマを掲げた連続研修を開催し、現場の市町村心理職からテーマに沿った話題提供を行った。その後、研修の参加者がグループに分かれて、各テーマについてディスカッションを行った。終了後、ディスカッションの逐語録をSteps for Coding and Theorization ; SCATを用いて分析することで、検討点1を明らかにして、仮説1を検証することとした。検討点2の検証方法としては、市町村心理職について自治体の人事担当課を対象としたアンケート調査による量的研究を計画した。

第Ⅴ章では、質的分析に要するグループディスカッションの場として実施した連続講座について報告した。連続講座の参加者は近畿圏内の市町村心理職11名で、全員が臨床心理士及び公認心理師の資格を保有していた。市町村での経験年数は1～5年が3名、6～10年が3人、11～15年が1人、16～20年が3人、21年以上が1人であった。現在の職位は、係員5名、リーダー職（主査、主任、係長等）が5名、管理職が1名であった。所属の領域は子ども若者領域が一番多かった。連続講座の登壇者からは市町村心理職のキャリア形成に関するリアルな話題や、市町村心理職の魅力等が語られるとともに、キャリア形成に関連する研究知見が示された。

連続講座の実施前後のアンケート結果によると、参加者は連続講座に対して知識や気づきを得て満足感を抱き、「意欲が出た」と感じていた。講師による市町村心理職の生の声や学識的な知見に関する講義の聴講は、参加者に市町村心理職としての自分を内外から多面的に振り返り、自身のキャリアのこれまでとこれからに思いを巡らすための刺激を与えた。そうして活性化された連想を安定したグループの中で語り合う時間は、参加者が思いや考えを言語化し、それに対するグループからのフィードバックがまた参加者の連想を活性化させるという循環を生じさせた。そのプロセスは、参加者にとって市町村心理職同士の連帯を実感し、主体的なキャリア形成に向けたモチベーション向上に寄与したことは間違いない。

第Ⅵ章では、仮説1を検証するために、「検討点1. 市町村心理職の自身の専門性に対する認識とキャリア形成に対する問題意識」について追及した。グループディスカッションの逐語録についてのSCATによる分析結果は次のとおりである。

市町村心理職のキャリア形成は、業務の広がりや複雑性、入職初期のリアリティショック、昇進や異動に伴う不安と可能性、専門性の中核と特有の役割の明確化といった多面的な要素から成り立っていた。ポジティブな側面としては、市町村心理職や多職種、他機関との交流やネットワークが成長を支え、異動や転職が新たな視点をもたらすことが確認された。市町村心理職のキャリア形成については、市町村心理職はその専門性が自身にとっても、組織や他職種にとっても曖昧であると感じており、それに起因する「制度の不足」や「組織的な支援の偏り」、「個人への負担」が問題であると認識していた。以上の結果は、仮説1を実証し、検討点1を明らかにしたと言えるだろう。

考察では、市町村心理職のキャリアパスを明確化するための制度整備、専門性向上に向けた他職種や他自治体との連携等の組織的対応、継続的な自己研鑽による市町村心理職個人の主体的な取り組みの必要性を指摘した。そして、制度が枠組みを与え、組織が環境を整え、個人が動力を生み出すという三者の循環作用に加えて、心理職自身が大切にしている「つながる力」を制度的・組織的に位置づけ、持続可能な形で保障していく視点が市町村心理職のキャリア形成に重要であると結論づけた。

第Ⅶ章では、大阪府内の市町村に勤務する心理職の実態把握のために実施したアンケート調査の結果を報告した。大阪府内の政令指定都市2市を除く41市町村の人事担当課を対象として、市町村心理職の配置状況や採用、昇進、異動等に関するアンケート調査を配布し、24自治体から回答を得た（回答率58.5%）。

「採用」に関しては、回答のあった自治体のうち79.2%にあたる19自治体が心理職を配置しており、そのうち正職員として心理職を配置している自治体は15（62.5%）であった。心理職の合計人数は正職員83人、正職員以外（会計年度任用職員等）が111人となっていた。1自治体あたりの正職員心理職の平均人数は、小規模自治体の0.6人から大規模自治体の7人まで幅があり、全体の平均人数は3.5人であった。正職員心理職の在職年数については3年未満が約4割で、5年以内が約57%を占めていた。一方で6年以上の在職者も4割余り存在し、そのうち11年以上が約26%となっていた。過去8年間における正職員心理職の採用理由としては、欠員補充と部署での増員が多かった。正職員心理職の「配置部署」は、子どもを対象とした分野が中心であった。最も多かったのは子ども家庭福祉（14自治体）で



あり、次いで母子保健および教育委員会（学校・幼稚園を除く）が各5自治体であった。児童相談所設置準備部署も1自治体あった。また、児童発達支援関連部署を挙げた自治体が3つ存在した。子どものみを対象としない部署としては、障がい福祉、地域福祉、病院、衛生がそれぞれ1自治体であった。

「昇進」に関しては、回答のあった自治体における最高職位は課長補佐級で、在職年数の長さが必ずしも役職への昇任につながっていない実態が明らかとなった。

「異動」に関しては、正職員心理職のうち、2018（平成30）年度以降に異動があった自治体は約半数で、心理職の配置部署が限定されており異動範囲は広くないという事実が確認された。

自治体における「人材育成」の取り組みについては、市町村心理職は対人援助職の中でも特に少ない傾向が認められた。研修や専門資格取得に対する支援も低い水準に留まっており、多くの心理職が自己研鑽や資格維持のために業務外に自費で研修を受講していると推察された。

自由記述からは、市町村心理職が少人数職種である故の異動の困難さや、業務継承の難しさといった人材育成の課題が浮かび上がった。また、市町村心理職が担当する業務が現在のところ限定的であるがゆえのキャリア形成の選択肢の狭さが認められた。さらに、心理職に対して相談業務や対人支援など現場での活躍への期待が寄せられていた。

これらのアンケート調査の結果を受けて考察では、心理職の専門性が幅広い領域で活用可能であることを市内に理解してもらい働きかけや、部署の目標達成に貢献するために、専門性を保持しつつ求められる役割に柔軟に対応する姿勢の必要性が指摘された。また、公務員として自治体や国の動向や法制度に関心を持ち、企画力や説明力を発揮して予算に反映させる力もキャリアに応じて求められるという視点も提示された。

第Ⅶ章の結果からは、「検討点2 市町村心理職のキャリア形成の実態と課題」が明らかになった。昇進・異動の実績が限られており、専門性向上に向けたスキルアップに対する支援も乏しく、組織の中で心理職の専門性に対する認識が高くないという課題の多い現状では、市町村心理職がキャリアに迷っても仕様がなない。そしてこの現実には「仮説2. 市町村心理職のキャリア形成にかかる問題は専門性の曖昧さと連関している」を支持するものである。

以上のように、本研究の検討点を質的分析・量的分析を用いて検証した結果、仮説1、仮説2ともに実証された。市町村心理職自身にとっても、組織にとっても市町村心理職の専門性は曖昧であり、それによって市町村心理職のキャリア形成の道が見えづらい状況にあると言える。

## 2. 全体の考察

市町村心理職の実態とキャリア形成にかかる課題が明らかになったところで、以上の結果を踏まえて考察を深めることで、市町村心理職が専門性を発揮しながらキャリアを積み重ね、のびのびと働き続けるための方策を明らかにしたい。

### (1) 市町村心理職のキャリア形成の実態と課題及びその発生プロセス

第Ⅵ章及び第Ⅶ章の結果を踏まえて、市町村心理職のキャリア形成の実態と課題、そしてその発生と維持のサイクルを図示したものが図14である。図で示されているすべての事象は相互作用していることから、図の矢印は因果関係を表すのではなく、市町村心理職の専門性及びキャリア形成をめぐる構造的関連を表している。

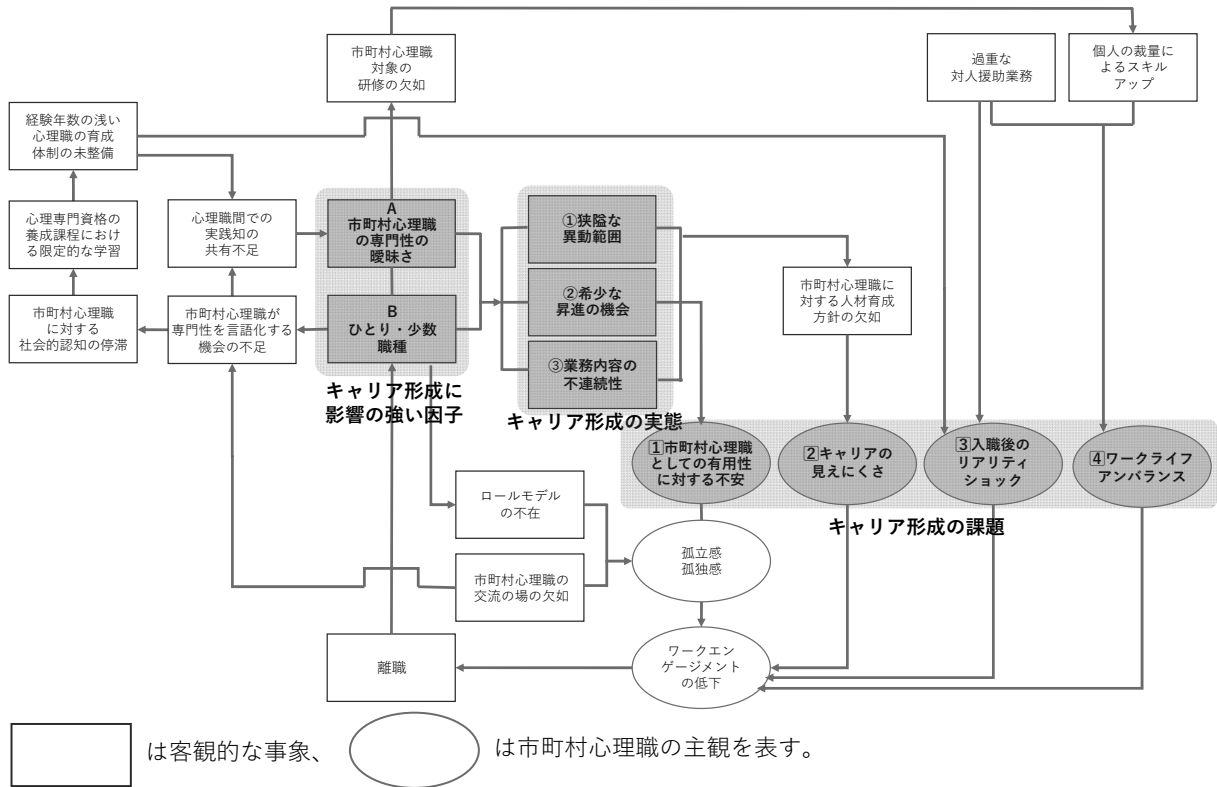


図14 市町村心理職のキャリア形成の実態と課題及びその発生と維持のサイクル

図の左端は心理専門資格の養成課程に関連する課題を表す。市町村心理職の存在は社会的な認知が高いとはいえない。したがって、その実践に要する知識やスキルを心理専門資格の養成課程において学ぶ機会も多くない。経験年数の浅い心理職の育成体制に、市町村心理職の技術やスキルの学習が十分に反映されているわけでもない。つまり、「市町村心理職に対する社会的認知の停滞」は「心理専門資格の養成課程における限定的な学習」や「経験年数の浅い心理職の育成体制の未整備」につながるのだ。こうした状況は「心理職間での実践知の共有不足」の状況を生み出し、「A 市町村心理職の専門性の曖昧さ」という課題とともに、市町村心理職の絶対数が増えない、つまり「B ひとり・少数職種」とあるという状況を顕在化させる。市町村心理職の専門性が曖昧であるため、組織にとって市町村心理職の役割は非常にわかりにくく、市町村心理職は何ができるのか、市町村心理職に何を任せればよいのかが掴みづらい。それゆえに、市町村心理職の「① 狭隘な異動範囲」や「② 希少な昇進の機会」という状態が生じるだけでなく、「③ 業務内容の不連続性」、すなわち専門的な業務と事務的な業務との連続性が捉えにくい状況が発生する。こうした状況に対して市町村心理職は「① 市町村心理職としての有用性に対する不安」を抱く。それは市町村心理職にとって「周囲にわかってもらえていない」という「孤独感・孤独感」として体験される。市町村心理職がひとりあるいは少数職種であるということは、市町村心理職にとって「ロールモデルの不在」を表す。この事実は「市町村心理職の交流の場の欠如」とともに市町村心理職の孤独感・孤独感を増幅させる。さらに、①～③は「市町村心理職に対する人材育成方針の欠如」を経て「② 市町村心理職としてのキャリアの見えにくさ」につながる。「経験年数の浅い心理職の育成体制の未整備」と現場での「過重な対人援助業務」は、市町村心理職に「③ 入職後のリアリティショック」を与える。市町村心理職の専門性が曖昧であるため、「市町村心理職対象の研修の機会」の欠如は自明である。したがって市町村心理職は、近接するテーマの研修を自ら探し出し、休日や終業後の時間を活用して自己資金で「個人の裁量によるスキルアップ」を図るしかない。過重な業務やスキルアップがもたらす物理的・身体的な負担は、市町村心理職を「④ ワークライフアンバラ



ンス」の状態と追いやる。①から生じる孤立感や孤独感と、②～④は市町村心理職のワークエンゲージメントを低下させ、結果的に市町村心理職が離職を選択する場合がある。この選択は市町村心理職が増えない状況につながる。また、市町村心理職が交流する場が乏しいことは、市町村心理職が専門性を言語化する機会の不足となる。そして、これが「市町村心理職に対する社会的認知の停滞」をもたらす。

まとめると、図における①～③は本研究によって明らかになった市町村心理職の「キャリア形成の実態」を表し、A及びBは「キャリア形成に影響の大きい因子」だと言えるだろう。そして①～④は①～③から派生する「キャリア形成の課題」である。以上のようなプロセスで市町村心理職のキャリア形成に係る課題は連関し、循環した結果、この負のサイクルが維持される。

(2) 市町村心理職のキャリア形成における課題発生・維持のサイクルを好循環に変えるために

では、この複雑なサイクルを好循環に変え、市町村心理職が専門性を発揮しながらのびのびと働き続けるためにはどうすればよいただろうか。先述のように、市町村心理職のキャリア形成の実態は「① 狭隘な異動範囲」「② 希少な昇進の機会」「③ 業務内容の不連続性」の状態にあるが、これらの事象を市町村心理職ひとりの力で変えることは不可能に近い。本研究では、市町村心理職の主体的なキャリア形成に向けた方策として、図15に示す4つの提言を行う。これらの提言は、具体策を講じることによって先述のサイクルの事象に作用し、サイクル全体を好循環に変えることで、間接的に①～③に影響を与える。以下では各提言の内容と具体策、サイクルに与える作用について述べる。

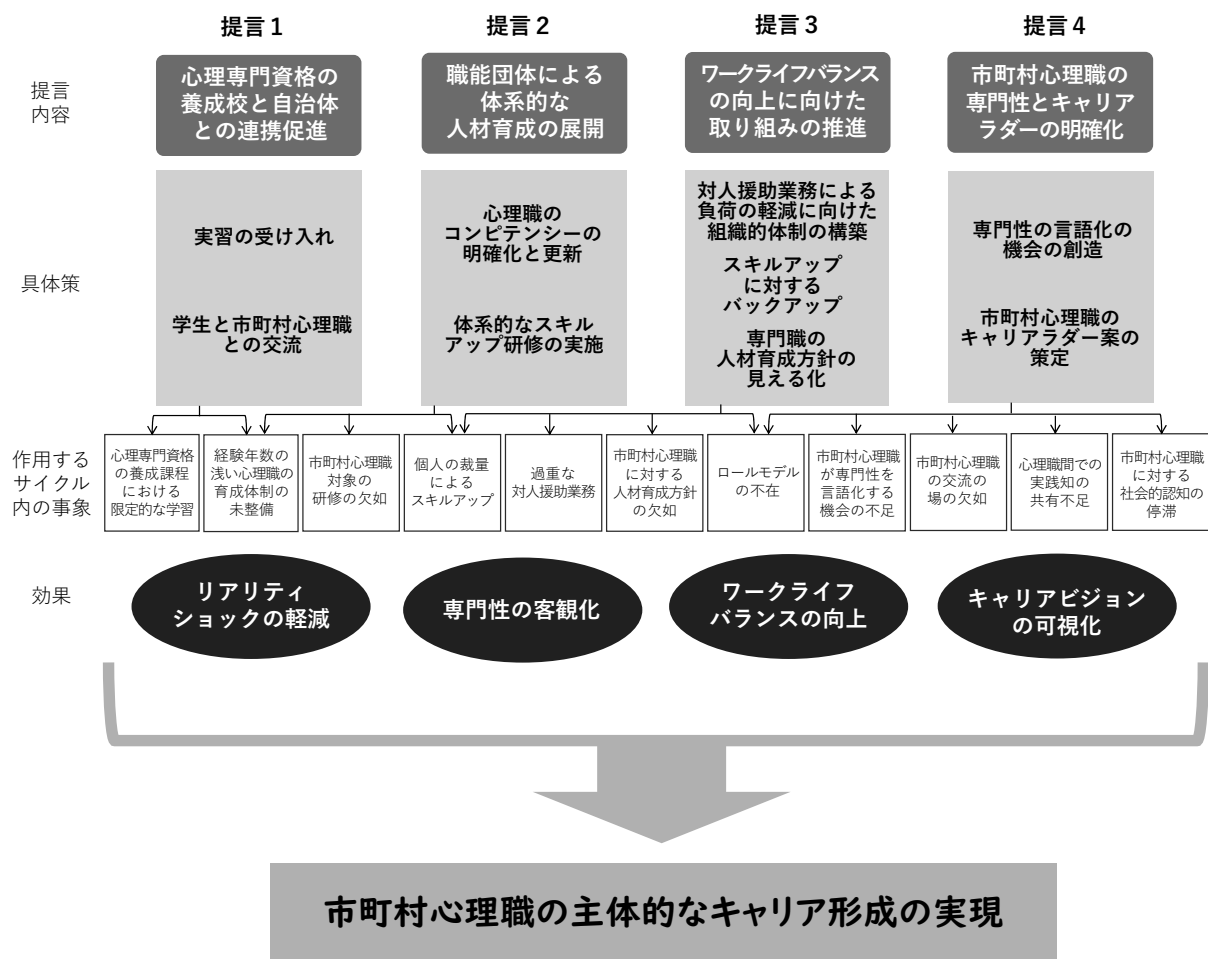


図15 市町村心理職のキャリア形成の課題の改善に向けた提言と具体策

## 提言1 心理専門資格の養成校と自治体との連携促進

心理専門資格の養成校と自治体との連携促進について「実習の受け入れ」や「学生と市町村心理職の交流」といった具体策を講じることにより、「心理専門資格の養成課程における限定的な学習」や「経験年数の浅い心理職の育成体制の未整備」といった事象が改善され、市町村心理職の抱えるキャリア形成の課題の中でも「入職後のリアリティショック」の解消が期待される。

「実習の受け入れ」や「学生と市町村心理職の交流」は、市町村における心理支援の魅力や実態の広報や後進育成の機会になるとともに、リクルートのチャンスともなる可能性を秘めている。実際、都道府県や人口規模の大きい市において、学生のリクルートを目的のひとつとして、心理職の積極的な実習の受け入れ及び学生と心理職との交流を進めているケースがみられる。事務職と同様に人材不足に悩む市町村心理職にとっても、リクルートという文脈において両者は重要である。

また、両者は市町村における心理支援の質の向上にも寄与する。なぜなら、実習生の指導や学生への説明において、現場の市町村心理職は必然的に、自身の担う業務の魅力と課題を再考し、わかりやすく説明することが求められるからだ。それは市町村心理職の専門性の言語化に他ならない。その機会が多くない市町村心理職にとっては貴重な経験となるだろう。市町村心理職が自身の実践を省察することで心理支援の質を高め、地域への貢献度の向上を図るとともに、自身のキャリアを未来に広げていくために、実習生の受け入れは非常に意義深いものだと言える。

なお、実習生の受け入れについてはクリアすべき課題もある。実習生の指導は受け入れ先の機関にとって負担になることは間違いない。多忙を極める業務の合間を縫って養成校の指導者と打ち合わせを実施し、実習プログラムを設定し、各所と調整し、実際に学生の指導を行うのは簡単ではない。大前提として実習が業務の中に正式に位置付けられる必要がある。また、安定的な実習の実施に向けた体制整備も忘れてはならない。第Ⅶ章で示されたとおり機会は多くないとはいえ、市町村心理職も異動の対象である。実習指導担当者の異動に伴い、実習の受け入れが停滞する事態は避けたい。特に公認心理師の実習に際しては、大学側の実習指導教員だけでなく、受け入れ側の指導担当者にも研修の受講が求められており、これが実習の継続的な受け入れの壁となっている。受け入れ機関として市町村には、研修受講にかかる費用及び時間の確保と計画的な担当者の配置が求められよう。

## 提言2 職能団体による体系的な人材育成の展開

職能団体による体系的な人材育成の展開については、「心理職のコンピテンシーの明確化と更新」や「体系的なスキルアップ研修の実施」といった具体策を講じることにより、「経験年数の浅い心理職の育成体制の未整備」や「市町村心理職対象の研修の欠如」、「個人の裁量によるスキルアップ」等の事象が改善され、市町村心理職の抱えるキャリア形成の課題の中でも「市町村心理職としての有用性に対する不安」の解消に寄与すると推察される。

### 心理職のコンピテンシーの明確化と更新

コンピテンシーとは「資質・能力」「行動特性」を表す概念で、様々な専門領域でも明確化や育成が図られており、近年、心理専門資格の職能団体でもその動きが活発化している。元永（2024）によると、心理専門職のコンピテンシーは基盤コンピテンシーと機能コンピテンシーで構成される。心理職において、前者は機能コンピテンシーすべてに共通する心理専門職として土台となるものであり、日本公認心理師養成機関連盟（2023）では以下のように示されている。

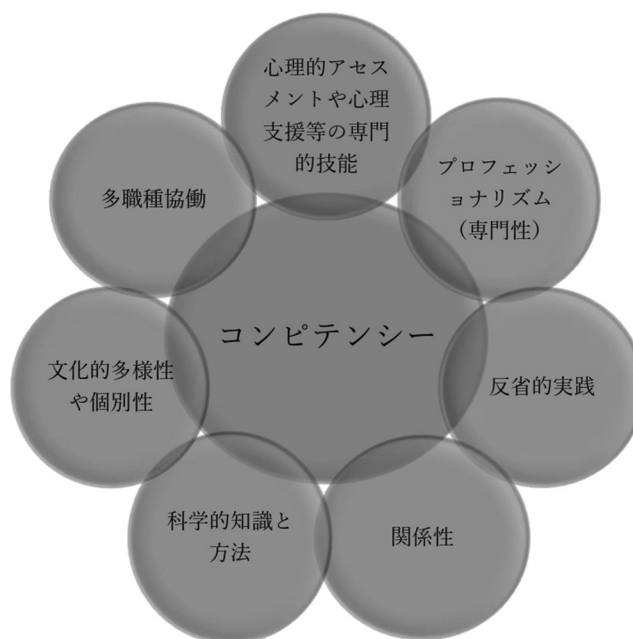


表24 日本公認心理師養成機関連盟による基盤コンピテンシーの項目

項 目	大学 (学部)	大 学 院
1. プロフェッショナリズム	公認心理師の職責	(公認心理師の職責の理論と実践)
2. 反省的实践	心理演習・心理実習	心理実践実習
3. 科学的知識と方法	心理学研究法	心理的アセスメントに関する理論と実践 心理支援に関する理論と実践
4. 関係性	心理演習	心理実践実習
5. 多様性と個別性	障害者・障害児心理学	家族関係・集団・地域社会における心理支援に関する理論と実践
6. 倫理・法的基準と政策	関係行政論・心理実習	心理実践実習 (公認心理師の職責の理論と実践)
7. 多職種協働／学際的な考え方	公認心理師の職責	心理実践実習 (公認心理師の職責の理論と実践)

※日本公認心理師養成機関連盟 (2023. p.62より引用)

機能コンピテンシーは、心理的アセスメントや心理支援といった心理専門職の業務を質の高いレベルで行うことのできる資質・能力を指す。日本公認心理協会 (2022) は、公認心理師法に定められている「国民の心の健康の保持増進」に資する質の高い心理支援を行うことのできる資質や能力を身につけた、「コンピテンシー・モデル」を基盤としており、目指すべき公認心理師として以下のような図を示している。



※日本公認心理師協会 (2022) より引用

図16 日本公認心理師協会が提案する目指すべき公認心理師

また、大切にするコンピテンシーとして、「心理的アセスメントや心理支援等を総合的に行う力、要支援者の自己決定を徹底して尊重する専門性、実践の結果を踏まえて逐次対応を修正してゆく反省的实践、関係性の重視、科学的知識と方法、文化的多様性や個別性の尊重、学際的な多職種協働の重視などを含みます。すなわち、科学的知見の適用に留まらず、これらの力を包括的に展開する実践を公認心理師は行い

ます」と述べている。

また、日本公認心理師養成機関連盟（2023）は、分野展開型コンピテンシーと、心理職のコアとしての共通コンピテンシーについて整理し、各分野の展開型コンピテンシーを示している。参考までに福祉分野の展開型コンピテンシーを提示すると以下ようになる。



\*cube model（現任者講習会テキスト）を改変 by日本公認心理師協会

20

※日本公認心理師養成機関連盟（2023）より引用

図17 福祉分野展開型コンピテンシー

「基本業務」とは公認心理師法でも位置付けされている業務であり、これをより充実した形で行うために求められる要支援者に直接行われない業務が「展開業務」である。

これらのコンピテンシーに関する先行研究と市町村心理職の専門性を比較すると、市町村心理職は心理的アセスメントや心理支援、コンサルテーション、管理・運営は日常的に行っている。また、その業務の性質上、アドボカシーはすべての支援に共通して実施しているだろう。ただし、心の健康教育や研究・評価、スーパービジョン・教育は十分な実践の機会があるとはいえないかもしれない。

元永（2023）は、「コンピテンシーの考え方を導入することで、資質や能力を、機能に関する部分とその土台となる基盤部分を明確にすることができる。そして、自らがやっている営みをささえる資質や能力を客観的に把握し、気づきを得て自己変革していくことに生かすことが可能となる。そして、それらはわかりやすく外部に公表することも可能となる。資質や能力の向上について、社会に対して自己アピールすることもでき、説明責任を果たすことができる」（p.31）と述べ、心理専門職が自らの資質や能力を明示し、客観的に評価することの重要性を指摘している。今後は市町村心理職について、実践が不足しているコンピテンシーを高めるための方策を検討していくとともに、「市町村」という分野特有のコンピテンシーを明らかにしていく必要があるだろう。

### 体系的なスキルアップ研修の実施

全国や地域の職能団体で経験年数の浅い心理職を対象とした研修が実施されている。日本公認心理師協会主催の研修では、研修レベルを初期段階（実務経験1-2年目）からアドバンスⅡ段階（実務経験11年目以降）まで4段階に分けている。先ほど述べた心理職のコンピテンシーの明確化によって、体系的なス



スキルアップ研修が設定されているのだ。したがって、市町村心理職のコンピテンシーの明確化によって、こうした研修体系の中に市町村心理職の専門性の向上に寄与する内容を組み入れていくことが求められる。

### 提言3 ワークライフバランスの向上に向けた取り組みの推進

ワークライフバランスの向上に向けた取り組みの推進については、「対人援助業務による負荷の軽減に向けた組織的体制の構築」や「スキルアップに対するバックアップ」、「専門職の人材育成方針の見える化」といった具体策を講じることにより、「個人の裁量によるスキルアップ」や「過重な対人援助業務」、「市町村心理職に対する人材育成方針の欠如」、「ロールモデルの不在」等の事象が改善され、市町村心理職の抱えるキャリア形成の課題の中でも「ワークライフアンバランス」の解消に効果を発揮すると考えられる。

#### 対人援助業務による負荷を軽減に向けた組織的体制の構築

過重な対人援助業務には量と質という二側面がある。

第Ⅶ章にあったように、市町村心理職の大多数は子ども若者領域に配属されている。そこでは児童虐待通告に対する急な夜間対応が入ったり、行政のスケジュールに合わせて特定の時期に多数の心理検査を集中的に実施したりするために、超過勤務が当然となっている場合があり、心理職を含めた職員に対する業務の量的な負荷が大きくなる傾向がある。夜間対応のために時差出勤を取り入れたり、心理検査の実施のためにスポット的に会計年度任用職員を配置したりするケースもみられるが、そうした組織的な体制整備が全国的に進んでいるとは言いがたい。地域の実情や業務量に応じた組織的な対応が求められる。

また、対人援助業務は感情労働として質的にも職員に強い心理的負荷を与える。感情労働 (emotional labor) とは「公的に観察可能な表情と身体的表現を作るために行う感情の管理」(Hochschild, 1983; 石川・室伏, 2022; p.7) を伴う労働である。感情労働では、組織によって期待される感情表現を業務として管理・調整する。つまり、本心とは異なる感情を表出あるいは抑制したり、相手や場面に合わせて感情を調整したりすること自体が労働の一部とされる。行政での業務自体が感情労働の側面を有するが、それに加えて対人援助業務では、支援者は対象者に対するより深い共感を要するため、強い心理的負荷がかかる。感情労働はストレスやバーンアウト、精神的疲労等の変数との関連が指摘されている (Grandey, 2000, 土井, 2014)。近年では、感情労働が直接的に個人に負の影響を与えるのではなく、感情労働を行う個人のバーンアウトの背景には、職務上の限界や組織的な対応の曖昧さ等による「感情労働したいのにできない状況」が存在するという研究結果も出ている (三橋, 2008, 土井, 2015)。市町村心理職は専門職として、専門的かつ重大な意見を組織から求められることがある。その意見には、行政組織の一員として、法令と、行政の責務及び限界を見据えた視点が欠かせない。しかし、専門的判断と行政的判断は必ずしも常に一致するわけではない。心理職が対象者に対する共感的な意見を述べたとしても、それが行政の役割を越えていれば組織的な判断として却下されることもある。この状況は、心理職に「感情労働したいのにできない」というジレンマを引き起こす。そうした葛藤がワークエンゲージメントの低下やバーンアウトにつながらないように、専門職が周囲と相談できる体制と、組織的な判断が見える化されるシステムは、心理職のみならず職員全体にとって心理的安全感のある組織づくりにつながると考えられる。

#### スキルアップに対するバックアップ

2024年に公表された「第9回臨床心理士の動向調査報告書」によると、臨床心理士のうち、職場内での研修会・研究会に参加している者は52.2%、グループスーパービジョンを受けている者は31.0%、個人スーパービジョンを受けている者は20.6%であった。職場外での研修会・研究会に参加している者は93.1%、グループスーパービジョンを受けている者は34.8%、個人スーパービジョンを受けている者は

37.4%であった。また、主たる勤務先における学会参加の扱いの割合は、欠勤となる（収入が減る）34.1%、出張費は出ないが欠勤にはならない（含、有給休暇、振替出勤）32.9%、業務のうちとして出張費が出る27.4%、参加が許されない（懲罰の対象）0.1%の順であった。令和5年度公認心理師活動状況等調査報告書（日本心理研修センター、2025）によると、資質向上の方法としては、「職場外での研修会・研究会等」78.2%、「職場内での研修会・研究会等」71.4%、「学術大会・学会の参加」58.8%などが多かった。つまり、心理職の大多数は職場外での研修会・研究会を受講している一方で、職場内外でスーパービジョンを受けている者は2割～4割弱に留まる。自己研鑽が業務に位置付けられ、費用のバックアップがある勤務先は3割程度である。

心理職を対象とした研修の参加費は、数千円で受講できるものもあれば、特定の技法やプログラムの実施資格の取得を目指す場合は数十万円にのぼるものもある。研修の多くは休日に開催され、数時間から数十時間の確保を要する。心理職の活動範囲の拡大と心理支援ニーズの広がりによって、心理職が学ぶべき内容は多い。研究と実践に基づく新しい知見が次々に登場しており、安全で効果的な心理支援のためには知識と技術のアップデートが欠かせない。

また、第Ⅱ章や第Ⅵ章にあったとおり、市町村心理職は心理支援に関する知識・技術だけではなく、ソーシャルワークの知識・技術も求められる。心理職の養成課程でもコミュニティ心理学や福祉心理学、関係行政法といったソーシャルワークの近接学問には触れるものの、ソーシャルワークそのものを学ぶ機会は乏しい。ソーシャルワークは専門的な実践・学問である。その価値と理論及び技術を学ぶために、専門的な研修の確保が求められる。例えばこども若者支援領域であれば、こども家庭庁が取得の促進を図っているこども家庭ソーシャルワーカー資格の講座や、要保護児童対策地域協議会の調整担当者に求められる法定研修等はソーシャルワークを学ぶ貴重な機会となる。発達支援領域や障がい福祉領域であれば、都道府県の実施する相談支援従事者研修もそれに当たるだろう。そうした研修受講のバックアップは市町村心理職の専門性のさらなる向上に寄与すると考えられる。

スーパービジョンの話題にも触れておこう。スーパービジョンは心理職の自己研鑽にとって非常に重要な位置を占める。他者と共に自分の支援を外側から専門的な視点で振り返る作業は、心理支援の質を高めるのはもちろん、心理職自身を支える。心理職は養成課程で学内の教員等からスーパービジョンを受けるが、資格取得後にその機会を確保することは容易ではない。自分の働く領域や専門性に合ったスーパーバイザーを探すことや、1回数千円～数万円の費用の捻出が難しいからだ。

都道府県が設置する児童相談所では、児童心理司の教育・訓練・指導担当者（スーパーバイザー）が配置されている。児童心理司とは、児童福祉法上「心理に関する専門的な知識及び技術を必要とする指導をつかさどる所員」であり、児童相談所運営指針の中にその職務を担う職員として記載されている。こども家庭庁の「令和7年度における児童福祉司・児童心理司の配置状況について」（2025）によると、2019（令和元）年には1,570人だった全国の児童心理司の人数は、2025（令和7）年度末には3,167人と倍増する見込みであり、今後もさらに増員が図られる予定である。前述の指針に記載されている児童心理司スーパーバイザーの役割は「児童心理司及び心理療法担当職員に対し、専門的見地から職務遂行に必要な技術について指導及び教育を行うこと」である。児童相談所では児童心理司スーパーバイザーの配置によって、専門性向上に向けた組織的な体制整備が図られているのだ。総数や位置づけの観点から市町村心理職と児童心理司を同様に扱うことは難しい側面があるものの、専門的支援には研修と人員体制の整備が必要であることは変わらない。事実、こども家庭庁から2024年に発出されている「こども家庭センターガイドライン」には、「市町村は、センター（児童福祉機能）に配置する職員の計画的な育成に努め、人事異動等によって質の低下を招くことがないよう、効果的かつ計画的なローテーションに配慮しつつ、関係資格等の取得や、研修受講やスキルアップのための自己研鑽等を行う職員に対する必要な支援など、職員の資質の向上に努めることが求められる」（p.168）と記載されている。児童相談所の児童心理司のように、職場



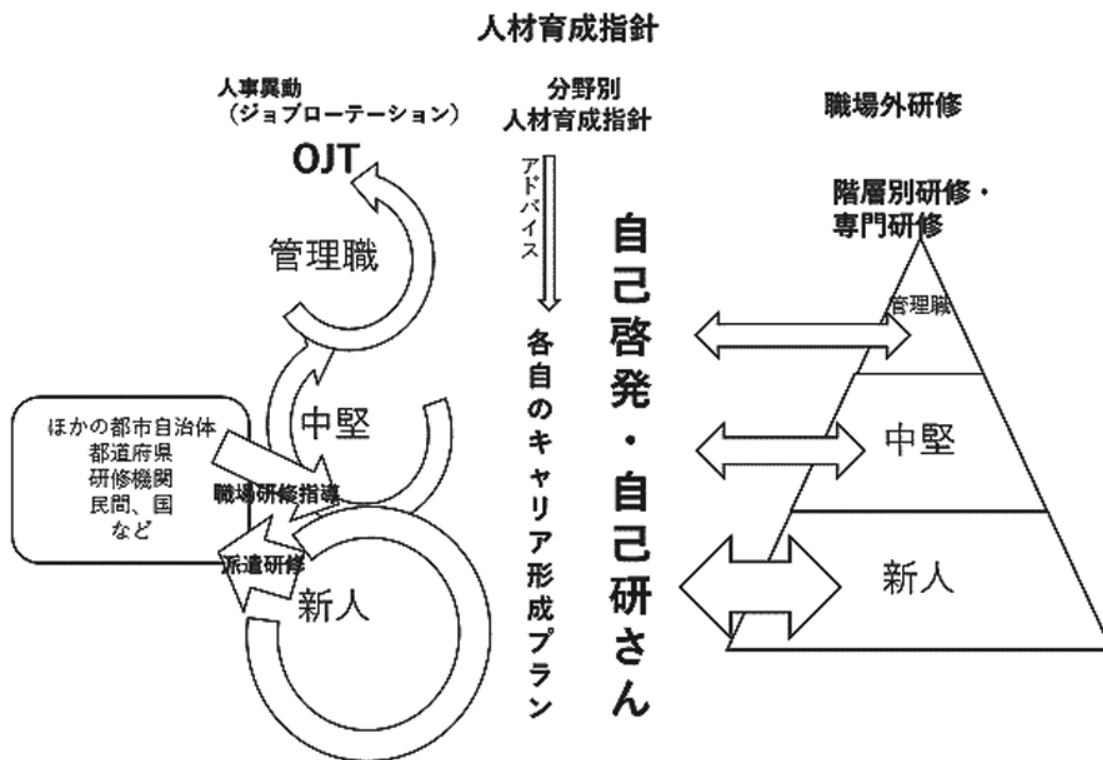
内で心理職間でのスーパーバイズ体制を整備することは非現実的であるならば、実現可能な組織的な方策としては、市町村心理職による自治体を越えたネットワークづくりのバックアップがあげられるだろう。また、組織内において経験値の高い他職種から指導を受ける機会を確保することも方策のひとつである。

また自治体によっては、自己研鑽にかかる費用の補助を行っている。市町村心理職にはそういった制度の情報に対する高い感度と積極的な活用が望まれる。スキルアップが個人の裁量に任されるのではなく、研修が業務の中に位置付けられ、時間的・経済的な負担の軽減が図られるとともに、組織内外でのスーパーバイズ体制の整備が必要だと考えられる。

### 専門職の人材育成方針の見える化

第Ⅶ章のアンケート結果にあったとおり、市町村において心理職を対象とした人材育成方針はほとんどない状況である。

石川（2020）は都市自治体における専門人材について、人材確保や採用の面からキャリアパスの明示が重要であり、人材育成が専門人材確保の鍵ともなっていると述べている（p.241）。また、人材確保や育成が課題となっている分野では、「分野別の人材育成指針を明示し、個々人がキャリア形成を図っていくことを容易にすることが望ましいのではないか」と指摘し、人材育成指針と人材育成の体系イメージとして以下の図を提示している（p.247）。



石川（2020，p.247）より引用

図18 人材育成指針と人材育成の体系イメージ

一方で、小規模自治体における専門人材の育成については、ベテラン職員の退職や、ジョブローテーションが困難であること等により特に実施が難しい状況があることも指摘している（p.250）。

市町村心理職の絶対数が少ない現状を考慮すると、市町村心理職に対する人材育成方針がほとんど見られない状況はやむをえない。しかし第Ⅶ章のアンケート調査結果にあったように、異動や昇進の機会が少なく、ロールモデルも乏しい現状では、市町村心理職が主体的にキャリアビジョンを描くことは難しい。

自治体によって、心理職を特定分野のスペシャリストとして育成するか、ジェネラリストとして育成するのかといった、キャリアパスの方針は異なるだろう。いずれにしても、少なくとも各自治体の専門職に対するスタンスがいずれなのか、あるいはまた異なった方針を有するのかという人材育成の中軸だけでも示されている必要があるのではないだろうか。それによって、市町村心理職が獲得すべき能力もより明確になるだけではなく、入職時のリアリティショックも緩和されると考えられる。異動についても、市町村心理職の幅広い領域への異動が想定されているのか、あるいは第Ⅴ章にあったように「継続育成枠」の適用によって長期的なスキルアップを図るのかといった方向性が明確になり、第Ⅵ章で指摘した本人のキャリアビジョンとの整合性や納得感が高まりやすくなると思われる。

第Ⅵ章で示されたように、市町村心理職にとって特に課題だと感じられているのは行政に関する知識の不足である。市町村心理職は専門的な業務を担うことによって、自ずと事務業務に従事する機会は事務職に比べて乏しくなる。その結果、経験年数に応じた行政の知識・スキルの不足を感じている市町村心理職も少なくない。専門職の人材育成方針が明示化されていれば、専門職に対するジェネラリスト志向の強い自治体においては、市町村心理職が事務に携わる機会をより積極的に設ける、行政全般に関する研修受講をバックアップするといった対応が明らかになるだろう。逆にスペシャリスト志向の強い自治体であれば、ベテラン専門職のスーパーバイザーとしての配置やキャリアラダーの明示化等の方針も打ち出しやすくなると思われる。

人材育成方針の見える化と、それに沿った人員配置、そして市町村心理職によるキャリア形成に向けた主体的な取り組みの連関が求められる。

#### 提言4 市町村心理職の専門性とキャリアラダーの明確化

市町村心理職の専門性とキャリアラダーの明確化については、「専門性の言語化の機会の創造」や「市町村心理職のキャリアラダー案の策定」等の具体策を講じることにより、「ロールモデルの不在」や「市町村心理職が専門性を言語化する機会の不足」、「市町村心理職の交流の場の欠如」、「心理職間での実践知の共有不足」、「市町村心理職に対する社会的認知の停滞」といった事象が改善され、市町村心理職の抱えるキャリア形成の課題の中でも「キャリアの見えにくさ」の解消に効果的だと考えられる。

#### 市町村心理職が専門性を言語化する機会の創造

まずは共通言語を持つ市町村心理職同士で集い、語り合う場が設定できるとよいだろう。同じ悩みや希望を持つ仲間との交流は市町村心理職の孤立・孤独の感覚を低減させる。同じ自治体内に心理職が複数いる場合は、自主的な勉強会を企画するのも交流方法のひとつである。近隣自治体の心理職とつながったり、他地域の市町村心理職とSNSやオンラインで交流したりするのも選択肢になりうる。

また、近隣自治体で心理職の交流会の開催を呼びかけるような身近な取り組みから、職能団体の研修会や学会で発表するといった、より大きなマスを対象とした取り組みも想定される。近年、児童虐待対応における市町村心理職の役割に関する八木の論考（八木，2020，2021，2023）や、市町村における心理職の機能化の過程に関する岐部の考察（岐部，2023）、市の子育て支援における臨床心理士の役割に関する植田の論説（植田，2021）、市町村心理職の地域援助における連携に関する松井の実践報告（松井，2022）等、市町村心理職に関する研究が少しずつ蓄積されてきている。市町村心理職の有する地域支援の専門性は心理職全体の専門性向上に寄与することは間違いない。今後は、市町村心理職が実践及び研究の往還とその成果の心理専門集団への発信、それに対するフィードバックの受け取りを積み重ねることにより、心理専門職集団に対して市町村心理職の存在と役割を広く伝えるとともに、実践知の共有を図ることが求められる。

さらに、所属する組織に対する専門性の発信は、市町村心理職のキャリア形成に直結する重要なポイント



トである。本研究では、市町村心理職の専門性の自治体における「汎用性」が繰り返し指摘されていた。しかし、市町村心理職における現在の限定的な異動範囲や昇進事例の少なさを鑑みると、その汎用性が十分に組織に認識されているとは言いがたい。市町村心理職が活躍の場を広げて、市民や自治体への貢献度を向上させるためには、社会の動向に目を配るとともに、組織が求める心理支援のあり方を的確に捉え、その専門性の汎用性を広く訴えていくことが必要だろう。

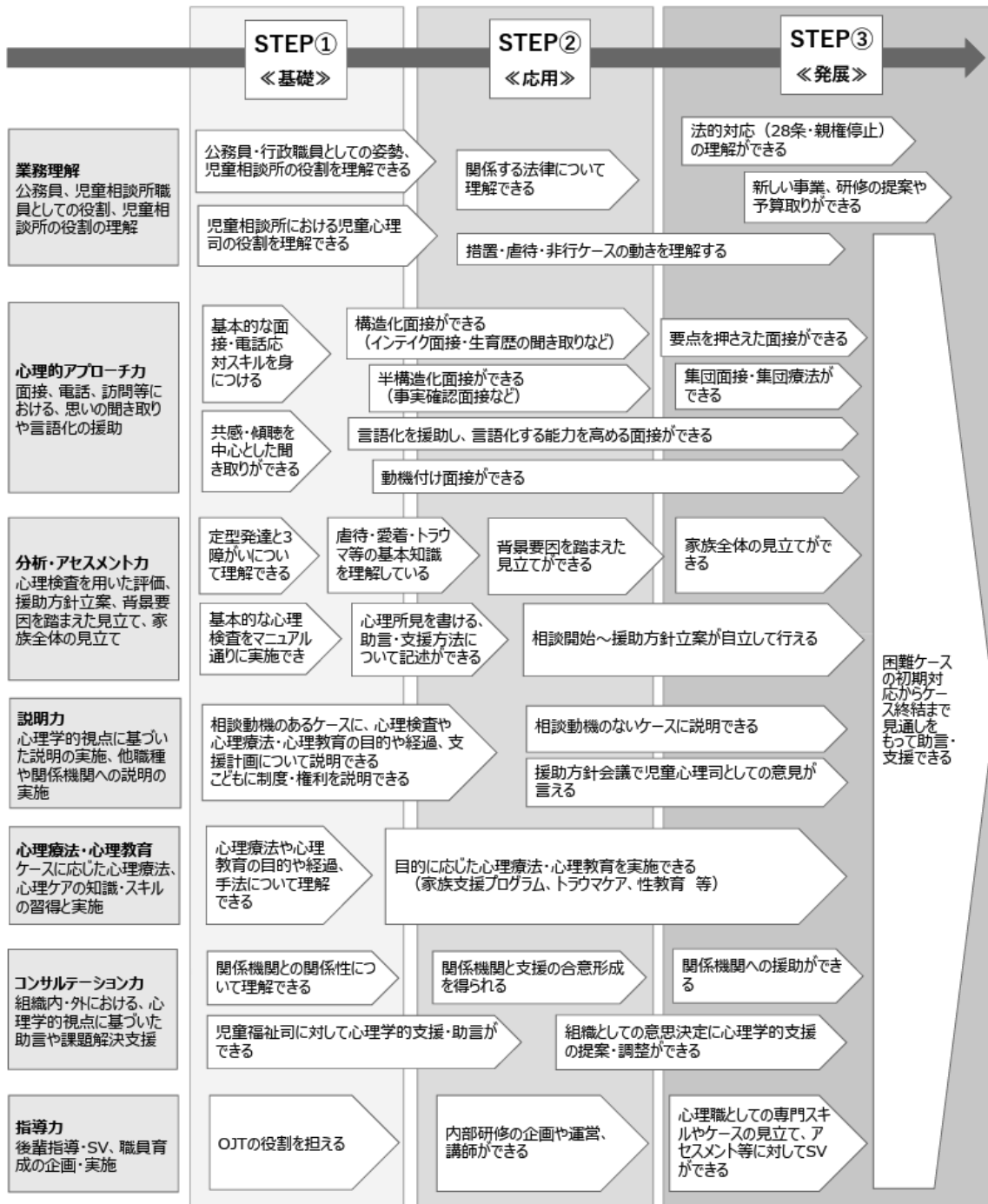
自治体の技術職・専門職に関する最近の特記すべき動向として「広域連携」があげられる。生産年齢人口の減少に伴う人手不足や、住民ニーズの高度化・複雑化を背景に、自治体を越えた専門人材の育成や活用に関する議論が活発化している。活動範囲の拡大化によっては、今後、市町村心理職も広域連携の対象となるかもしれない。しかし松井（2020）は、技術職・専門職の広域連携は議論では進みつつも、実際の利用は限定的である状況を明らかにしている。その要因として「専門知識をもつ技術職・専門職から専門技能をもつ技術職・専門職となるには、日常的な業務内容は自治体毎で異なるなかで、特定の現場での経験や職場での知識や経験の共有こそが重視されているのである」（p.65-66）と述べている。つまり、技術職・専門職は事務職と同様に現地・現場主義が前提とされており、その専門性は「土着的」（松井，2023；p.25）なのだ。確かに土着的であることは、自治体を越えた専門職の活用の壁となるかもしれない。しかし市町村心理職にとって、土着的であることは支援における強みのひとつでもある。なぜなら困難を抱えた住民との対応の中で、市町村心理職の有する土着的な知識や経験は、心理アセスメントの精度と共感性を高め、住民との信頼関係構築や緊密な地域連携の糸口となるからである。松井（2023）は、技術職・専門職の共同活用は土着的な事情ゆえに時間を要すると語り、「共同研修を通じた自治体間協力の実績を積み重ねることは、将来的な「共同活用」につながる第一歩になるのではないだろうか」（p.33）と述べている。市町村心理職においても、専門性を「汎用性」と「土着性」という観点から整理するとともに、自治体に共通する市町村心理職の専門性の言語化によって、来たるべき心理職の広域連携や共同活用の議論に備えておくことが求められる。

加えて、ここ数年の心理学領域では、心理職の発展や心理支援の展開を目指して、心理職による行政への積極的な働きかけと、“行政の文化”を理解する姿勢の重要性が強調する論考が目立つ。石田（2021）は地域での臨床実践に基づいて行政との連携の重要性について論じ、「（筆者加筆：地域臨床には）国の施策および、その地域の行政の進み具合など社会的・政治的な動向にも関心を持ち、理解しておくことが必要である。その一方で、その地域で働き、実績を目に見える形で蓄積し、行政の信任を得る必要がある。それによって政策について理解のある行政職に働きかけるなどして、専門的な提案を行政が分かるように持ちかけることが重要である」（p.57）と語っている。東畑（2024）は心理臨床と政治との関係性を問う論考において、「私たちは組織のなかで正当性を主張して、行政的な手続きに参与する必要がある。そのために強い武器になるのがエビデンスであり、同業者集団の凝集性である」（p.16）と述べている。川岸ら（2024）は、市の教育行政での心理職の実践報告において、行政職との協働について述べている。その中で「（筆者加筆：心理職は）理解してもらおうとする前に、まずはやるべきことがあり、それは相手の言語、価値観、思考様式、行動様式を理解すること、つまり見立てることだったのである」（p.64）、「行政職と支援の専門家である心理職は掲げる目標は同じで、そこに到達する道のりが異なるだけなのである」（p.65）と語っている。いずれも心理職に対して、行政の文化を知る姿勢の重要性と、その文化に応じたエビデンスに基づく実績の積み上げの必要性を訴えるものと言える。

本研究においてグループディスカッション内容の質的分析と、アンケート調査結果の量的分析を通じて得たデータは市町村心理職の実態と課題、そして展望を示すための重要なエビデンスとなる。こうした研究成果の発表といった地道な取り組みの中で、地道に、でも確実に市町村心理職の専門性と役割を行政組織と共有していく必要があるだろう。

市町村心理職のキャリアラダー案の策定

市町村心理職のキャリアラダーについては、第Ⅵ章の考察で触れたとおりその必要性は高い。しかし市町村心理職の数が少ない中、その構築を各自治体に期待することは難しい。キャリアラダーの構築は市町村心理職同士が自治体を越えて協力して行うべき作業だろう。心理職のキャリアラダーについては、図19に示すこども家庭庁による児童相談所の児童心理司の調査研究結果（2024）や、日本臨床心理士会が発行している「医療保健領域における心理職の業務」（2019）によって示されている。こうした研究結果や、第Ⅱ章でも取り上げた市町村の保健師の取り組み等が参考になる。



※こども家庭庁「児童心理司の役割と育成について考える手引き」（2024）より引用

図19 児童心理司のキャリアラダー案



### 3. 市町村心理職の専門性と魅力

本研究によって、市町村心理職のキャリア形成に関する課題にはその専門性の曖昧さが関係していることが明らかになった。また、主体的なキャリア形成のための方策のひとつとして、専門性を言語化する機会の創造の必要性も確認された。では市町村心理職の専門性とは何か。この根源的な問いについて、本研究の知見をもとに仮説を提示したい。

グループディスカッションに対する質的分析の結果、第Ⅵ章で明らかになった心理職の専門性の中核及び市町村心理職に特に高い専門性は以下の図20のとおりである。

心理職の専門性は「心という不可視なものの可視化」「的確な心理アセスメントと高い共感力による個別的な心理支援」「信頼関係構築に向けた粘り強いアプローチ」の3つに集約される。それらを中核として、市町村心理職は「円滑な連携協働のためのネットワーク構築力」「他職種への心理的観点からのコンサルテーション」「心理支援全体のマネジメント」について高い専門性を有する。

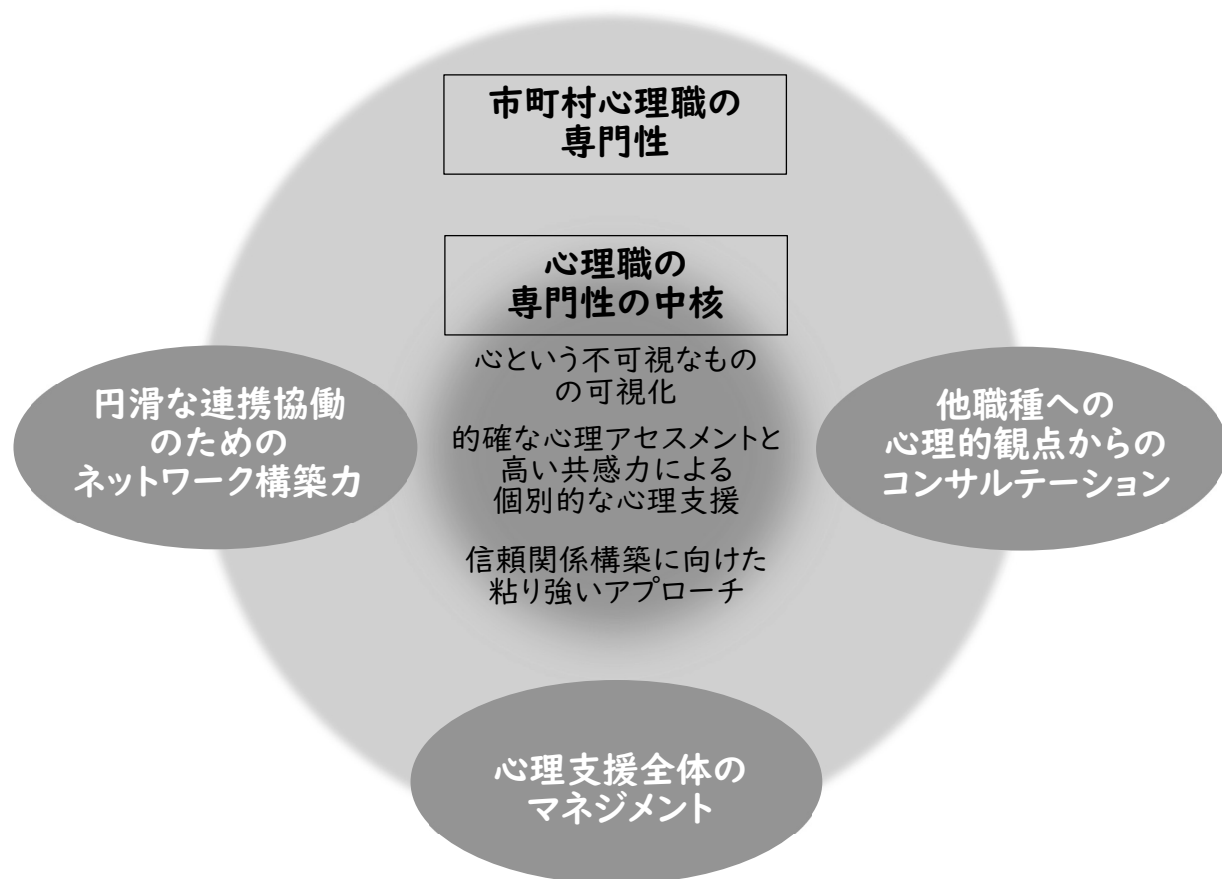


図20 心理職の専門性の中核と市町村心理職の専門性

また、その他の章やコラムに登場した市町村心理職の専門性に関する記述の要約は次のとおりである。

市町村心理職の専門性に関する記述（要約）
一歩踏み込んで聴くことで相談関係を作る。
アウトリーチや関係機関調整等のソーシャルワークスキル
心理面接やアセスメント力を備え、同僚等へのコンサル的視点も持ち、臨床心理的地域援助の知識もある。
ケースをつなぎ、虐待してしまう保護者に指導だけでなく虐待をストップできるように支援ができる。
個別面談や検査を含むアセスメントや対応能力
部下の心理的安全性を担保できる。
内側、中から整える、心の土台作り
圧倒的な情報量と継続性: ケースの家族背景や地域の特性を長年見守ってきた視点
生活を支える視点: 枠組みのある心理支援を超え、住民がその地域でどう生きていくかを多職種と調整する能力
困りごとを抱えた人の内面に寄り添い、その人が感じていること考えていることを引き出しながら、その人自身が変われることを側で寄り添い、待つ。
自主性を育む。
声のトーンや話すスピード、視線、表情など、言葉以外のやり取りでも話し手を安心させる。
言葉にしきれないモヤモヤした気持ちに言葉を当てはめる。
対応に配慮を要する住民の人物像の見立てや対応への助言、子どもの発達課題の見立てや助言、保護者や児童のメンタルヘルスの見立てや助言など心理的な見立てを職員に教示する。
チームを調整する。

以上を踏まえて市町村心理職の専門性を要約すると、「共有力」「調整力」「統合力」に集約されるだろう。各々の詳細は次の説明及び図のとおりである。

●共有力：心理アセスメントと個別支援を通じて「心を共有し支える力」

一人ひとりの内面を理解し、時には一歩踏み込んだアプローチによって深い信頼関係を構築し、個人の悩みや希望などの心を他者と共有可能にして、その変化を支える能力であり、市町村心理職の核となる「臨床的専門性」。

●調整力：対人・組織・地域をつなぐ「関係構築・連携調整能力」

信頼関係に基づいてネットワークを構築し、支援を動かす能力に、住民の権利擁護に必要となるソーシャルワークの知識・技術を加えた市町村心理職ならではの「関係性を軸にした調整力」

●統合力：専門的視点を組織に活かす「心理コンサルテーション・支援マネジメント能力」

様々な情報から総合的に支援策を判断し、関係機関間の関係性や役割に応じた働きかけによって、組織やチーム全体の支援力を高める専門的影響力であり、市町村心理職が組織やチームにもたらす「専門的統合力」。



こうした市町村心理職の専門性は心理専門職としての専門性や、自治体の求める人材像とどのように関連するだろうか。

### (1) 市町村心理職の専門性と心理専門職としての専門性との比較

市町村心理職の「共有力」「調整力」「統合力」には心理臨床の知識・技術だけではなく、ソーシャルワークの知識・技術も活かされている。そして最大の特異点は、これらの専門性が行政のプロセスで発揮されることである。

市町村心理職が行う支援の対象者は生活上の問題を抱えた住民である。問題は往々にして多様かつ複合的で、支援に際しては心理専門資格の養成課程で学んだような、時間と場所を区切った安定的な関わりが必ずしも実現しない。積極的な支援ニーズがないだけでなく、支援に対して拒否的である場合も少なくない。そういった住民の抱える問題に対して様々な行政サービスを組み合わせ、地域のネットワークを活用して支援を展開させる必要がある。そしてその支援は法令に準拠し、公平性や効率性に基づいた適正な判断をすることが大前提となる。市町村心理職は「共有力」「調整力」「統合力」を活かして支援に対する抵抗感も受け止め、住民のニーズを丁寧に引き出し、地域のネットワークやサービスを有機的につなぐ。市町村での事務的な業務も心理支援の有効化につながる。心理支援の拡充のために、時には行政の組織に対して働きかけることもある。それは心理臨床の専門性が行政のプロセスで発揮されていることを意味する。そして、これら全てが様々な水準での「心理支援」であり、心が守られる場を作るための専門的な活動だと言える。したがって、「心理の専門外の仕事VS心理の専門性の高い仕事」や「事務業務VS心理支援業務」、「マネジメント業務VSプレーヤー業務」という二分法的思考は市町村心理職の専門性になじまない。今後、市町村心理職には二分法的思考から「行政の業務の中で心理職の専門性をいかに活かしていくか」という多元的思考への転換が求められるだろう。

### (2) 市町村心理職の専門性と自治体職員の能力との比較

自治体職員の求める人材像としては、第Ⅱ章で取り上げた岡村（2023）及び総務省（2021）による研究を参照したい。岡村は自治体職員の専門性として「政策立案展開力」、「専門的な知識や技術」、「基礎」、「倫理」という4つの構成概念を見出している。総務省（2021）は、各地方公共団体において「求める人材像」として、「A. 多様な主体と連携・協働し地域の課題解決に取り組む職員」、「B. 住民の状況に応じて寄り添った支援を行う職員」、「C. デジタルの力を活用して業務の見直し（BPR）を進める職員」、「D. 団体が地域の実情を勘案して独自に求める人材」という4点を提示している。

これらの先行研究と本研究で明らかになった市町村心理職の専門性を比較すると、市町村心理職の有する専門性は「A. 多様な主体と連携・協働し地域の課題解決に取り組む職員」「B. 住民の状況に応じて寄り添った支援を行う職員」という人材像には合致していると言える。その一方で「C. デジタルの力を活用して業務の見直しを進める職員」という人材像とはずれる部分があるかもしれない。特にデジタルの力を活用した「業務改善」「業務効率化」「利便性向上」の能力、つまり「業務最適化能力」については、心理職の「時間をかけた継続的かつ個別的な関わりへの志向」とはずれが大きいだろう。それはつまり、「効率化」や「公平性」が図られた質の高い心理支援の実現が市町村心理職の大きな課題であることを意味する。

### (3) これからの市町村心理職の専門性の描写の試行

ここまでの考察を踏まえて、改めて市町村心理職の専門性の描写を試行すると図21のようになる。心理職及び行政職員としての基盤コンピテンシーを土台として、「共有力」「調整力」「統合力」「発信力」「業務最適化能力」「政策立案展開力」を身に着けること、そしてこの専門性を問いつけること。それが

これからの市町村心理職に求められる専門性だと考えられる。今後、こうした「市町村心理職特有の専門性」に関する詳細な検討が求められるとともに、こうした専門性をどのように身に付け、高めていくのかについて議論していく必要があるだろう。

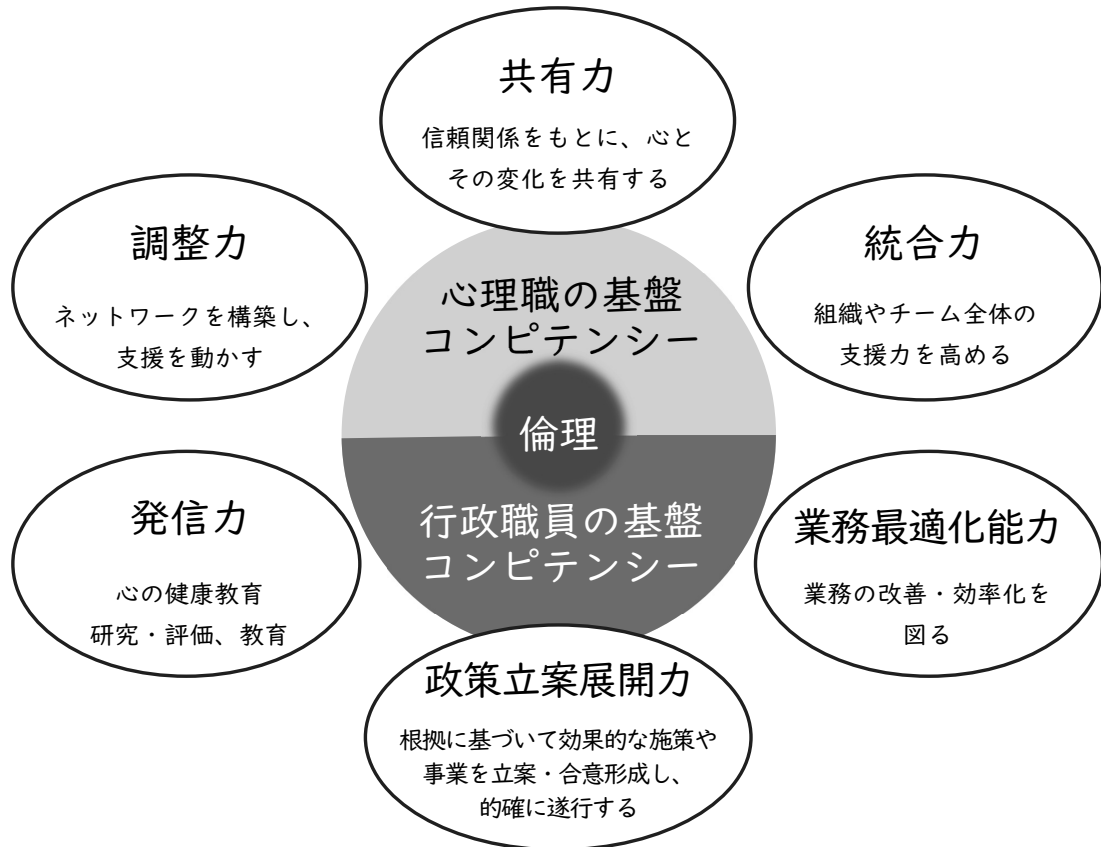


図21 「市町村心理職の専門性」の描写の試行例

### 【参考・引用文献】

- 土井裕貴 (2014). 対人援助職におけるバーンアウト・感情労働の関係性：精神的な疲労に着目する意義について. 大阪大学教育学年報, 19, 83-95.
- 土井裕貴 (2015). 対人援助職従事者におけるバーンアウトと感情労働の関係性について：事例分析を通じた検討. 大阪大学教育学年報, 20, 39-50.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110. DOI: 10.1037/1076-8998.5.1.95
- Hochschild, A. (1993). *The managed heart: Commercialization of human feeling.*
- (石川准・室伏亜希 (訳) (2022) 『管理される心：感情が商品になるとき』世界思想社)
- 石田陽彦 (2021). 行政に働きかける地域臨床についての一考察. 関西大学心理臨床センター紀要, 12, 49-58.
- 石川義憲 (2020). 専門人材の確保・育成に向けた今後のあり方. 都市自治体における専門人材の確保・育成—土木・建築、都市計画、情報—. 公益財団法人日本都市センター, 239-267.
- 一般社団法人日本公認心理師養成機関連盟 (2022). 厚生労働省 令和3年度障害者総合福祉推進事業 公認心理師の養成に向けた各分野の実習に関する調査報告書.



- <https://kouyouren.jp/wp-content/uploads/2022/05/Report20210401R.pdf> (2025年12月30日参照).  
 一般社団法人日本公認心理師養成機関連盟 (2023). コンピテンシー・モデルに基づく公認心理師養成カリキュラムの提言.
- <https://kouyouren.jp/wp-content/uploads/2023/07/20230701.pdf> (2025年11月24日参照).  
 一般社団法人日本心理研修センター (2025). 令和5年度公認心理師活動状況等調査報告書〔最終版〕.  
[https://www.jccpp.or.jp/download/pdf/R5\\_konin\\_shinrishi\\_katsudo\\_joukyoutou\\_chosa\\_hokokusho\\_saisyu.pdf](https://www.jccpp.or.jp/download/pdf/R5_konin_shinrishi_katsudo_joukyoutou_chosa_hokokusho_saisyu.pdf) (2025年11月19日参照).
- 一般社団法人日本臨床心理士会 第3期後期医療保健領域委員会 (2019). 医療保健領域における心理職の業務 (改訂第2版).  
<https://www.jsccp.jp/suggestion/sug/pdf/iryogyoumu20211011.pdf> (2025年12月5日参照).
- 一般社団法人日本臨床心理士会 (2024). 第9回臨床心理士の動向調査報告書.  
[https://www.jsccp.jp/members/information/results/pdf/doukoucyousa\\_vol9.pdf](https://www.jsccp.jp/members/information/results/pdf/doukoucyousa_vol9.pdf) (2025年12月30日参照).
- 岡村誠 (2023). 地方分権時代における自治体職員の専門性の実証的解明—専門性測定尺度の信頼性と妥当性の検証—. 政策情報学会誌, 17(1), 5-16.
- 川岸晃子・篠田真希・廣田希代子・見並ひろか (2024). 行政のなかの心理職—なごや子ども応援委員会の取り組みから—. 信田さよ子・東畑開人 (編) 心理臨床にとって政治とは何か, こころの科学, 日本評論社, 62-69.
- 岐部薫 (2023). 地方の自治体心理職の機能化過程に関する一考察. 大分大学臨床心理研究, 第4号.
- こども家庭庁 (2024). こども家庭センターガイドライン.
- こども家庭庁 (2024). 令和5年度 子ども・子育て支援推進等事業「児童相談所における児童心理司の役割と人材育成についての調査研究」—児童心理司の役割と育成について考える手引き—.  
[https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2024/04/koukai\\_240426\\_02\\_11.pdf](https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2024/04/koukai_240426_02_11.pdf) (2025年11月30日参照).
- こども家庭庁 (2025). 児童相談所運営指針の全部改正について.  
[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/fdf4848a-9194-4b7c-b228-1b7ed4847d58/d9ec041e/20250402\\_policies\\_jidougyakutai\\_hourei-tsuuchi\\_192.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/fdf4848a-9194-4b7c-b228-1b7ed4847d58/d9ec041e/20250402_policies_jidougyakutai_hourei-tsuuchi_192.pdf) (2025年12月1日参照).
- こども家庭庁 (2025). 令和7年度 全国児童福祉主管課長・児童相談所長会議資料：令和7年度における児童福祉司・児童心理司の配置状況について.  
[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/12d7a0c7-486e-43b7-ad4a-ad2c098d2f38/86f7b8c7/20250909\\_councils\\_jisou-kaigi\\_r07\\_01.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/12d7a0c7-486e-43b7-ad4a-ad2c098d2f38/86f7b8c7/20250909_councils_jisou-kaigi_r07_01.pdf) (2025年12月1日参照).
- 公益社団法人日本公認心理師協会 (2022). コンピテンシー・モデル.  
[https://www.jacpp.or.jp/pdf/competency\\_model\\_jacpp.pdf](https://www.jacpp.or.jp/pdf/competency_model_jacpp.pdf) (2025年12月1日参照).
- 松井宏樹 (2022). 市町村心理職の地域援助における連携の実際. 一般社団法人日本心理臨床学会 心理支援連携の実践例集, 47-49.
- 松井望 (2020). 技術職・専門職の確保・育成のための「広域連携」方策—論議から実践へ—. 都市問題, 111(12), 57-71.
- 松井望 (2023). 技術職・専門職の確保育成の現状とこれから—専門人材の「共同活用」に向けた自治体間協力の可能性—. マッセOSAKA研究紀要, 26, 17-34.
- 三橋弘次 (2008). 感情労働で燃え尽きたのか?—感情労働とバーンアウトの連関を経験的に検証する—. 社会学評論, 58(2), 576-592.
- 宮腰奏子 (2010). 児童福祉行政の立場から心理職への期待. 下山晴彦・村瀬嘉代子 (編) 今、心理職に

- 求められていること—医療と福祉の現場から—, 誠信書房, 157-181.
- 元永拓郎 (2024). 日本における心理専門職養成に求められるコンピテンシー概念. 公認心理師:実践と研究, 3(1), 26-33.
- 総務省 (2021). 地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会 令和2年度報告書.  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000741202.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000741202.pdf) (2025年11月29日参照).
- 東畑開人 (2024). 心と政治—「善く生きること」についての二つのまなざし—. 信田さよ子・東畑開人 (編) 心理臨床にとって政治とは何か, こころの科学, 日本評論社, 1-24.
- 植田喜樹 (2021). 有田市における子育て支援—臨床心理士の役割に関する一考察—. わかやま子ども学総合研究センタージャーナル, 2, 75-81.
- 八木安理子 (2020). 市町村における子ども家庭支援. 川畑隆・笹川宏樹・宮井研治 (編) 福祉心理学, ミネルヴァ書房, 29-47.
- 八木安理子 (2021). 市町村における虐待防止活動. 高橋幸市・徳丸享・増沢高 (編) 児童虐待における公認心理師の活動, 金剛出版, 67-79.
- 八木安理子 (2023). 子ども虐待対応における心理学と心理職の役割—市区町村の子ども虐待対応における心理職の役割—. 子どもの虐待とネグレクト, 25, 16-25.



助言者からのご寄稿 1

## 市町村心理職の未来を切り拓く

松 井 望

(東京都立大学 都市環境学部 都市政策科学科)

市町村における心理職の存在は、近年の社会情勢の変化、とりわけ児童福祉を取り巻く課題の複雑化に伴い、かつてないほど重要なものとなっています。2004年の児童福祉法改正による虐待通告窓口の市町村一本化を契機に、児童福祉の現場では、保護者への指導や高度な専門的判断が日常的に求められるようになりました。さらに、2016年の市区町村子ども家庭総合支援拠点の設置、2022年のこども家庭センターの創設を経て、心理職の配置と活用はもはや行政にとって必要不可欠な柱となっています。

しかし、心理職の配置が急速に進むなかで、自治体組織内外での心理職の役割への理解、とりわけ心理職が自らの将来を描くためのキャリア形成支援は、いまだ十分なものとは言えません。本報告書の意義は、市町村心理職が直面する現状を克明に描き出すとともに、これからの時代に求められる心理職の姿とその実現への道筋を示すことにあります。

多くの心理職は、大学院等の養成課程を通じてクライアントの受容や傾聴を中心とした個別の対人支援を専門として教育を受けてきました。他方、行政の現場業務では、そうした専門性を大きく超える広がりを持っています。住民への指導や介入、予算編成、政策立案、庶務といった行政実務は、一見すると自らが学んできた専門性とは乖離を感じられるかもしれません。こうした実務と理想との狭間に陥り、自らのアイデンティティに悩み、時には心理職として本来あるべき姿で働けていない、という葛藤を抱く方もいるようです。

心理職のこのような葛藤の背景には、他職種と比較した際の人材育成面での弱さが存在します。本報告書が述べるように、保健師や福祉職には確立された人材育成方針やキャリアラダーがあります。他方、心理職はその整備に欠けており、昇進や職務経験に応じたスキルアップの道筋が見えにくいようです。さらに、多くの自治体では、一人職場となりがちなか心理職は、OJTや適切なスーパービジョン、仲間との横のつながりを得られず、孤独に困難ケースを抱え込んでしまう危うさも抱えています。

しかしながら、本報告書が示す分析からは、葛藤に向き合いながらも行政事務や指導業務を自らの重要な役割として受け入れた心理職は、個別の対人支援という業務を超えて、行政組織の一員として組織運営や行政活動に心理学的知見を反映させるという新たな専門職の働き方の可能性を見出しています。

市町村心理職がその専門性を最大限に発揮し、組織人として持続可能なキャリアを歩み続けるためには、心理職個人と組織の双方が意識を転換していく必要があります。特に、行政組織側には、心理職を単なる面接の専門家と捉えるのではなく、事務・ソーシャルワーク・心理支援の三要素を統合したキャリアラダーを構築し、中長期的な視点で人材を育てる土壌が求められるでしょう。心理職がその能力を正当に評価され、管理職として組織の意思決定に関与していくことは、組織全体の心理的安全性を高め、より質の高い住民サービスへと繋がるはずです。

同時に、心理職個人にとっても未来に向けた主体的な取り組みが必要です。心理学的な見立てが、いかに困難ケースの調整や職員のメンタルケア等の行政課題の解決に寄与するかを、他職種に伝わるような言葉で説明し、自ら率先して行動していくことは、心理職という専門性の価値を組織に証明し、高い評判を得る機会となるでしょう。さらに、自らが勤務する自治体を越えて、他自治体や他業種の仲間とつながり

を広げながら、研鑽を積むことは、専門家としての矜持を守り、職場での孤独を専門職としての希望に変えるきっかけになります。

市町村心理職の専門性とは、心理検査やカウンセリングの技術に留まるものではありません。それは、複雑な背景を持つクライアントを多角的にアセスメントし、多くの職種と協働しながら地域の課題と向き合い続けることにあります。たとえ少数職種であっても、あなたの仕事は決して孤独ではありません。現場に寄り添い、職種の垣根を越えて地域を支えることで、あなたの仕事の先にさらに多くの地域の人々の生活を支えています。専門家としての矜持と行政人としてのアイデンティティが融合するとき、心理職の専門性の価値はさらに高まり、地域社会を照しつづける光となるでしょう。

本報告書を通じて、多くの人々が市町村心理職の現実と意義、そして、その可能性を知り、ともに歩んでいけることを切に願っています。



助言者からのご寄稿 2

## 「市町村心理職のキャリア形成を考える研究会に向けて」

八木 安理子

(同志社大学心理学部)

市町村における心理職については、こども家庭センターや子ども家庭相談、母子保健の健診等の心理相談、児童発達センターのほか、生活保護部署や障害福祉部署等で勤務している状況がある。しかしながら、心理職として明確な役割がなく、「市区町村（こども家庭センター等）状況調査の結果について（こども家庭庁令和7年）」において児童福祉部門での職種別の主な保有資格等でも「公認心理師等」はわずか5.8%と、他の資格に比べて少数派であった。ひとり職場でロールモデルとなる先輩心理職がおらず、「心理職としての役割は何か」と戸惑い、「自分の進む方向性が見えない」と迷いながらも懸命に模索しながら働いておられる方々の声を、様々な市町村で耳にすることがある。一方、平成28年度から子ども家庭総合支援拠点、令和6年度から設置努力義務となったこども家庭センターにおいては、中規模型以上（人口17万以上）においては心理担当支援員の配置を標準とすることになっており、主な職務として心理アセスメントとこどもや保護者等の心理的側面からのケアとあり、今後配置が進んでいくと考えられる。他にも、こども家庭センターでは「こどもと保護者といった支援対象者の声を丁寧に聴きとる過程でニーズを把握し、こどもの最善の利益の実現という同じ目標に向かう協働関係を形成して、サポートプランを作成すること」となっており、今後は心理職の役割が重要となると考えられる。

臨床心理士の専門業務として、日本臨床心理士資格認定協会では「臨床心理査定」「臨床心理面接」「臨床心理研究調査」のほかに「臨床心理的地域援助」として、「地域住民や学校、職場の人々の心の健康にかかわる活動や被災者支援活動といえ、面接室の外での活動や積極的な介入も含めて行う臨床実践」「コンサルテーション活動は～コミュニティ全体を考慮した心の情報整理や環境整理を行う活動」と示されている。また、公認心理師においては、公認心理師法第42条に「公認心理師は、その業務を行うに当たっては、その担当する者に対し、保健医療、福祉、教育等が密接な連携の下で総合的かつ適切に提供されるよう、これらを提供する者その他の関係者等との連携を保たなければならない。」とある。他方コミュニティ心理学においては、他方、コミュニティ心理学においては、集団や組織（その中に存する個々人も含む）に影響を与える社会的な問題や社会的諸機関およびその他の環境に焦点を当てる（Duffy, K. G & Wong, F. Y. 2000）ことや、「生活の場・地域社会」「間接的サービス」等を対象として生活者への視点や予防的サービスや多様なサービスの視点をもつ重要性（「臨床心理地域援助特論」伊藤亜矢子, 2021）が示されてきた。これからも市町村こども家庭福祉等行政で働く心理職にとっては大切な視点といえる。

基礎自治体の子ども家庭相談における心理職の役割について研究を行った（「市における心理職の役割に関する実態調査について」子どもの虹情報研修センター研究, 2023年）でも、自治体の心理職の一人職場が多い現状が明らかとなった。しかし、心理職の役割が明確でないため手探りで心理職の位置づけを進めていった先人の活躍を報告の中には、職場内や自治体内に理解してもらうために心理職の役割を分かりやすく報告することや、発達や精神状況、トラウマ等の心理学的知識を用いた子どもやその家族のアセスメント（見立て）を行い、かわり方について助言を行うこと等、丁寧な実践があった。また、それらの知識をもって、学校や保育所等の関係機関や職場内に対して、子どもや家族の理解を促し、子どもや家族への間接的な支援を展開していく姿や、関係機関や職場内の対人関係を円滑に進むように潤滑的な役割

を担っている様子も明らかになった。

このように、基礎自治体で働く心理職には、一対一の心理的アプローチに加えて、心理学的知識をベースに課題を抱えておられる住民への直接的な支援と、その家族との関係性や関係機関との問題を、集団、コミュニケーション等の視点で把握して、環境にも働きかける様々な心理学的知識を用いた対人援助手法を展開していくことも求められると考える。具体的には、こども家庭センター等子ども家庭相談の場では、子どもの発達や保護者の精神面、親子関係、さらにトラウマを抱えた子どもや保護者の言動の背景やこれまでの傷付き、虐待のメカニズム等のアセスメントを踏まえて、関わり方や支援方針を説明し、協働して支援を進めていくことが役割の一つとなろう。他に間接的な支援はその子どもの適切な関わりを進めるだけでなく、関係機関職員がそれらの知識を持って他の子どもたちや保護者に関わることができ、地域の子どもの家族への支援が強化されることにもつながる。今回新たにこども家庭センターの事業となった親子関係形成支援事業は認知行動療法等の心理的な知見が必要となり、グループやプログラムに自治体を取り組み際に役に立つと考えられる。そのほか母子保健や児童発達支援などの部署では、子どもの発達の知識のみならず子どもの障がいを受け止める保護者の心理的葛藤や障がい受容のプロセスの理解をもつ心理職がかかわることで、様々な職種との連携が図られ、子どもと家族の支援にもつながる。障がい福祉や生活保護においても心理面や精神面の知識によるアセスメントが役立つと考えられ、基礎自治体の様々な部署で働く、幅広い視野をもった心理職の活躍に期待したい。

何よりも、「心理職とは何か。何ができるのか」と考えることが、答えが明確ではない心を取り扱う心理職ならではの、また職業的アイデンティティーの探索は、専門職としての意識を高め独自性を保ちつつ、社会的役割との統合につながる。同職種・多職種問わず様々な自己研鑽の場で関係性を作り、常に向上心を持ち、経験や知識に加えて他の自治体から様々な心理職の役割や人材育成を知ることによって市町村心理職の専門性の深みやキャリア形成の充実に結びつくことは、この研究会でも示されたといえよう。

### 【参考・引用文献】

- Duffy, K. G., & Wong, F. Y. (1999). 植村勝彦 (監訳). コミュニティ心理学：社会問題への理解と援助. ナカニシヤ出版.
- 伊藤亜矢子 (編) (2021). 臨床心理地域援助特論, 放送大学教育振興会. NHK出版.

## 第Ⅸ章 おわりに



1. 市町村心理職の方々へ ..... 157
2. 市町村心理職と共に働く自治体職員の方々へ ..... 157
3. 市町村心理職に関心を持つの方々へ ..... 157





最後に、現場で奮闘している市町村心理職、市町村心理職と共に働く自治体職員、そして市町村心理職に関心を持つ方々に向けてメッセージを發して本研究の結びとしたい。

### 1. 市町村心理職の方々へ

本研究は市町村心理職の疑問からスタートし、市町村心理職の方々を大切にしながら進めてきました。本研究によって市町村心理職のキャリア形成の課題や、その解決に向けた方策が明らかになりました。研究会としては、そうした結果だけではなく、研究会や連続講座によって他の自治体の心理職との間に結ばれたつながりにも価値があると感じています。また、市町村心理職という自分たちの仕事を他領域や他職種の方々にもみてもらう経験も、市町村心理職の役割や価値を考えるにあたって非常に意義深いものでした。市町村心理職は、まだまだお互いの存在自体が見えづらい状況にあります。しかし本研究が、こうして悩みながらも奮闘し続けている市町村心理職が確かにいること、そんな市町村心理職の存在を気にかけている組織があることを知る機会を提供し、日々の業務やキャリア形成への励みになれば嬉しく思います。またきっとどこかで出会い、市町村心理職の魅力について語り合う機会が来るはずですよ。その日に向けて、それぞれの現場で共に頑張っていきましょう。

### 2. 市町村心理職と共に働く自治体職員の方々へ

市町村心理職は全国的にも、組織の中でも数が少ないため、自分たちの業務や役割を多角的に見直す機会がなかなかありません。本研究において実現した同職種・他職種と語り合う時間は、市町村心理職の魅力や行政職員としての責務を再確認する機会となり、研究会構成員や連続講座の参加者たちの業務に対するモチベーションを向上させるとともに、今後のキャリア形成に関する思考の幅を広げました。研究会の構成員一同、行政の一職員として、心理の専門性を活かした自治体への貢献について、今後も同職種・他職種と共に考え続けていきたいと思いを新たにしているところです。同職種・他職種との対話の機会を保障すること、専門性向上のための自己研鑽をバックアップすること、そして組織として専門職の運用に対する方針を明らかにすることが、市町村心理職の主体的なキャリア形成を支えます。引き続き温かい支援をいただければありがたいと思います。

### 3. 市町村心理職に関心を持つ方々へ

市町村における心理支援は非常に魅力とやりがいのある仕事です。以下には本研究における市町村心理職の魅力に関する記述を列挙しました。是非これらの記述から市町村心理職への関心を高め、共に働く仲間に加わってもらえれば嬉しく思います。

## 本研究における市町村心理職の魅力に関する記述のまとめ

伴走型の支援
心理職として同じ職場で働く先輩が多くいる。
子どもたちが大きくなることを初めて体験する保護者と同じような気持ちで、今のケースの子どもたち、そしてその家庭の変化を実感を持ちながら見守っていく。
地域密着型の支援
経済的・社会的な安定
法律に基づく公的なサービスや行政の仕組みなどを理解しておくことは、仮に転職した際でも、例えば児童虐待などを発見・通告するなどの危機介入の際の“基礎”となり、スムーズな支援につながる。
見相のような権限はないが、その分ある程度は個人の裁量で柔軟に動ける部分もある。
親子教室などをきっかけに心理相談を通して数年単位で市民と関わるなかで、子どもが成長発達するのと並行して親御さんが安心して子育てができるようになったという変化の過程を直接の相談や電話連絡、および他部署からの連絡などを含めて、見届けられる。
発達相談の中で、発達検査や行動観察を実施しつつ、こどもの見立てと対応やその後の方向性について伝えることで、保護者も不安や心配もありながらも、相談に来る以前よりも見通しをもって前向きに子どもと関われるようになったと感じられること、そして子ども自身がその時々置かれた環境の中で楽しく生活できているという話を聞いて着実な成長を感じられること。
市役所の庁内外の関係機関と連携する中で、少しずつ信頼関係が出来上がり、結果必要な時にスムーズな支援体制の構築につながる。
市町村心理職の魅力は、市町村という公的機関の立場で地域住民に関わることで、医療機関や民間相談機関にはつながりにくい人にとっても相談のハードルが下がり、心理支援が「公的な支援」として位置づけられる。
公務員として安定した雇用基盤のもと、短期的な成果や組織の利益に左右されることなく、相談者一人ひとりに対して中長期的な視点で心理支援に取り組める。
法的根拠や制度、基準に基づき、論理的な解釈のもとで業務を進めることができるため、支援の公平性や説明責任を担保しながら住民支援を行える。
相談者の生活や背景を踏まえ、心理的支援と制度的支援の両面から継続的に関われる
明確な主訴がない段階や、本人が困りごとを言語化できていない場合であっても、関係機関や家族、支援者からの情報を踏まえながら必要な支援を検討し、早期につなげることができる。
短期的な成果にとらわれず、中長期的な視点で相談者の変化や成長を見守りながら関係性を築ける。

(文責：中沼)



## 謝 辞

本研究は、おおさか市町村職員研修研究センター（マッセOSAKA）の広域研究活動支援として実施しました。研究活動を一貫して細やかにバックアップして下さったマッセOSAKAの皆様には感謝の意を表します。広域研究活動支援という制度のおかげで、市町村において職員個人で抱えていた課題が、研究活動を通して広域的な課題として収斂され、検証することが可能になりました。本研究には、市町村心理職の方々が連続講座の参加者や登壇者として多くの声を寄せてくださいました。どの言葉からも住民と誠実に対応し、責任をもって業務にあたる市町村心理職の姿が浮かび上がり、研究会の構成員一同、市町村での心理支援の価値ややりがい、市町村心理職という仕事の魅力を改めて感じることができました。深く御礼申し上げます。連続講座でご講演くださった東京都立大学 都市環境学部 都市政策科学科 教授の松井望先生には、市町村心理職を「自治体職員の一員」や「自治体専門職」として大局的に捉える視点をご提供いただきました。自分たちを外側から客観視する経験は、これまでの実践を相対化させ、市町村心理職の役割についてより広い視野で考える機会となりました。アンケート調査の計画や分析についても専門的な見地からご助言を賜り、データと真摯に向き合うことを心掛けながら分析及び考察を進められました。心より感謝申し上げます。アンケート調査にご協力くださった自治体の人事担当部局の方々にも御礼申し上げます。ご回答によって得た市町村心理職に関するデータは、全国の市町村心理職にとって、その実態の明確化と今後の展開に関する貴重な資料となるに違いありません。同志社大学心理学部客員教授の八木安理子先生には、市町村心理職のパイオニアとして、地域臨床の実践者として、そして市町村における支援の研究者として、本研究にご助言を賜るとともに、一貫して支え、励ましていただきました。本研究は、八木先生をはじめとする市町村心理職の先輩方が築いてくださった基盤とネットワークがなければ実現しえないものでした。心より感謝いたします。最後に本研究の実施及び参加についてご配慮くださり、日々、市町村での心理支援のあり方について共に考え、支えてくださっている職場の方々には感謝の念に堪えません。本当にありがとうございました。

## 市町村心理職のキャリア形成について考える研究会構成員（順不同）

## 研 究 員

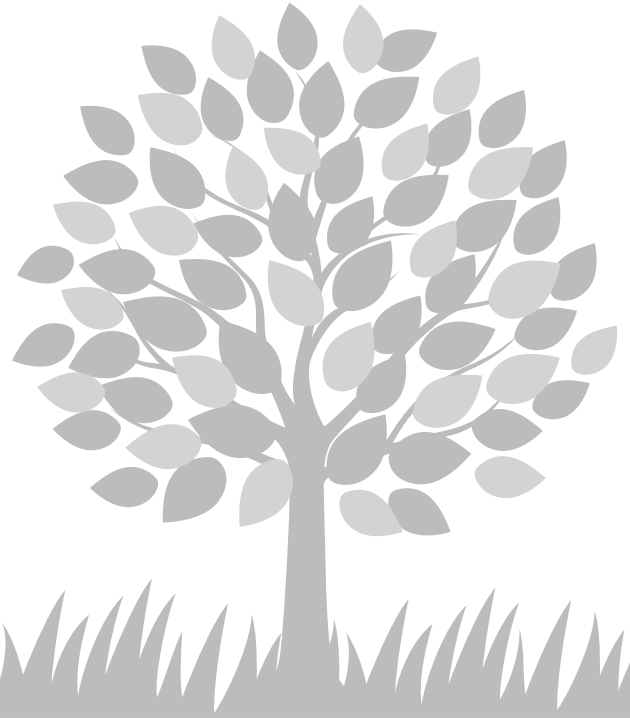
氏 名	市町村及び所属部署
松 井 祐美子	枚方市子ども未来部 まるっとこどもセンター
徂 徠 理 絵	岸和田市子ども家庭応援部子ども家庭課
関 山 信 吾	令和6年度 八尾市こども若者部こども・いじめ何でも相談課 令和7年度 八尾市健康福祉部障がい福祉課
大 山 好 弘	八尾市こども若者部こども・いじめ何でも相談課
吉 田 恵 子 ※1	堺市子ども家庭課
白 川 陽 子	門真市まちづくり部都市政策課
金 山 翔 子	令和6年度 門真市こども部子育て支援課 令和7年度 門真市こども部こども家庭センター
中 沼 早 苗 ※2	令和6年度 門真市こども部子育て支援課 令和7年度 門真市こども部こども家庭センター

※1 オブザーバー ※2 問い合わせ先

## 助 言 者

氏 名	所 属
八 木 安理子	同志社大学心理学部
松 井 望	東京都立大学都市環境学部都市政策科学科
綱 島 庸 祐	児童養護施設 鹿深の家
吉 沢 伸 一	ファミリーメンタルクリニックまつたに

# 資料



資料1 研究協力依頼文

資料2 案内チラシ

資料3 研究説明書

資料4 研究協力同意書

資料5 アンケートの協力依頼文書

資料6 アンケート調査票





## 資料1-1 研究協力依頼文（表面）

令和6年12月吉日

市町村心理職 各位

市町村心理職のキャリア形成について考える研究会

市町村心理職のキャリア形成を考える連続講座への参加案内及び研究へのご協力をお願い

時下、益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、当研究会では、おおさか市町村研修研究センター（マッセ OSAKA）の広域研究活動支援を受けて、市町村心理職のキャリア形成に関する研究を実施しております。その目的は、市町村心理職が行政機関の中で経験やスキルを蓄積し、自己実現を追求するプロセスについて現状及び課題を明らかにすることによって、市町村心理職が専門性を活かして働き続けるために必要となる方策を検討することです。

この目的に応じた方法のひとつとして、この度、市町村心理職を対象とした全5回の連続講座を開催する運びとなりました。本講座では、各回の前半で、現役の市町村心理職及び市町村心理職経験者の方々からの実践報告を参加者の皆様に受講していただき、後半で参加者によるグループワークを行います。また、別途、学識経験者による専門職のキャリア形成に関する基礎的な講義の機会も設けます。グループワークにおける参加者の対話内容を分析し、市町村心理職のキャリア形成のあり方を検討するための参考とさせていただきます。研究成果はマッセ OSAKA の報告書としてまとめ、同センターHP上にも掲載されるとともに、関連学会等でも報告する予定です。報告書の作成に際しては参加者や関係者が特定できる情報は匿名化する等の十分な配慮を行い、研究協力や研究成果の公表によって参加者に不利益が生じないようにいたします。研究において得られたデータは厳正なる管理のもと所定の目的のみに使用し、目的以外の使用や他者へのデータ開示は行いません。

なお、市町村には非常勤の心理職が多く、雇用形態に関わらず市町村心理職全体で地域での心理支援の知見を共有し、専門性の高いキャリアを築くことは非常に重要ですが、本講座では昇進や異動といった公務員としての職業キャリア形成に焦点を合わせたテーマを扱っているため、誠に恐縮ながら対象を正規職員に限定しております。

つきましては、本講座について下記及び別添チラシのとおりご案内するとともに、研究へのご協力をお願い申し上げます。

## 記

## 1. 日時、話題提供者及び方法

回	日程	内容	方法
1回目	令和6年12月21日(土)	若手から見た市町村心理職	対面
2回目	令和7年1月12日(日)	市町村心理職の昇進	オンライン
3回目	令和7年2月2日(日)	市町村心理職の異動	オンライン
4回目	令和7年2月23日(日)	転職者から見た市町村心理職	オンライン
5回目	令和7年3月16日(日)	まとめ 講師：同志社大学心理学部 客員教授 八木 安理子 先生	対面
特別講義	令和7年1月26日(日)	市町村専門職のキャリア形成に関する基礎知識講義 講師：東京都立大学 都市環境学部 都市政策学科教授 松井 望 先生	オンライン

※いずれも13時～15時

※各回、前半は現役市町村心理職もしくは元市町村心理職による話題提供、後半はグループワーク

※令和7年1月26日は講師による講義と質疑応答

## 資料1-2 研究協力依頼文（裏面）

### 2. 対象

以下の要件をすべて満たす市町村職員 10 名

- (1)近畿圏内の市町村に所属している
- (2)心理専門職の資格（例：臨床心理士、公認心理師等）を保有している。  
※心理職採用か否か、及び資格登録の有無は問いません。
- (3)正規職員
- (4)入職後 3 年目～15 年目

### 3. 開催方法及び会場

対面もしくはオンライン

対面の場合は大阪府内の会場を使用予定、オンラインの場合は Zoom ミーティングを使用

### 4. 受講料 無料

### 5. 応募方法

下記の URL もしくは QR コードから応募フォームにアクセスのうえ、必要事項をご入力ください。

〇〇〇…

応募期限 令和 6 年 11 月 22 日(金)

QR コード

### 5. その他

- ・ 参加者は、応募者の中から自治体規模や市町村心理職としての経験年数等の項目と研究目的と照らし合わせて、研究会で選考したうえで決定することをご了承ください。
- ・ 応募フォームで参加可能回数をお伺いします。選考では参加可能回数の多い方を優先させていただきます。
- ・ 選考後、対象の方に会場等の詳細をお知らせします。
- ・ 応募・協力にあたって所属する自治体の承認の有無は問いません。自主学習として参加するか、自治体内で承認を得て参加するかについては各自でご判断ください。
- ・ 選考結果については、12 月 2 日（月）以降に研究会からメールでご連絡します。12 月 8 日（日）を過ぎても研究会からの連絡がない場合は、下記までご連絡ください。

以上

【研究代表者】〇〇〇

【問い合わせ先】〇〇〇



心理職として採用されているけれど、配属先や市町村の状況によって働き方は様々。まだまだ、発展途上である「市町村心理職」という業務。自分自身が市の職員として、心理士として、どのようにしていけば良いのかと迷うこともあると思います。この連続講座を通じて、「心理職のキャリア形成」について一緒に考えていきませんか？

これって心理士の仕事？

心理職の人数が少なくて…他市はどうなっているのかな？

心理職として、管理職になっていくイメージが持てない。

職場の人に「心理士」を理解してもらうにはどうしたらいい？

日程	内容	方法
令和6年12月21日(土)	若手から見た市町村心理職	対面
令和7年1月12日(日)	市町村心理職の発達	オンライン
令和7年2月2日(日)	市町村心理職の異動	オンライン
令和7年2月23日(日)	転職者から見た市町村心理職	オンライン
令和7年3月16日(日)	市町村心理職のキャリア形成について考える(まとめ) 講師：同志社大学心理学部客員教授 八木 安理子先生	対面
令和7年1月26日(日)	市町村専門職のキャリア形成に関する基礎知識講義 講師：東京独立大学 都市環境学部 都市政策学科教授 松井 望 先生	オンライン

※ いずれも13時～15時

※ 各回、前半は現役市町村心理職員もしくは元市町村心理職員による話題提供、後半はグループワーク

※ 令和7年1月26日は講師による講義と質疑応答

## ～ お申し込みの詳細 ～

★ 本講座は、おおさか市町村職員研修研究センター(マッセ OSAKA)の広域研究活動支援を受けた「市町村心理職のキャリア形成について考える研究会」の研究活動の一環として開催します。

- 【対象】 以下の要件をすべて満たす方
- ① 近畿圏内の市町村職員
  - ② 心理専門職資格を保有している(例:臨床心理士・公認心理師等)
  - ③ 正採用職員
  - ④ 入職後3年目から15年目

【開催方法】 対面もしくはオンライン(Zoomミーティング)  
※ 会場(大阪府内)やオンラインミーティングのURLは参加決定者に後日お知らせします。

【定員】 10名 ※ 応募者の中から自治体規模や経験年数等の項目を本研究の目的と照らし合わせて選考、決定させていただきます。  
※ 選考では参加可能回数の多い方を優先させていただきます。

【参加費】 無料

【応募方法】 下記のURL、もしくはQRコードから応募フォームにアクセスの上、必要事項をご入力ください。

URL:

【受付期間】 令和6年11月22日(金)まで  
参加の可否は12月2日(月)以降に研究会からメールでご連絡します。12月8日(日)を過ぎても研究会から連絡がない場合は下記までご連絡ください。

【お問い合わせ】 研究代表者:  
TEL :  
Mail :



## 資料3-1 研究説明書（表面）

## 研究説明書

研究課題名 市町村心理職のキャリア形成について考える研究

研究グループ名 市町村心理職のキャリア形成について考える研究会

研究責任者 ○○ ○○

所属 ○○○○

この説明文書は、上記の研究について説明したものであり、研究対象者としてこの研究に参加するかどうかを判断されるにあたり、説明者の口頭説明を補い、この研究についてよく理解していただくことを目的とするものです。

**1. 研究の位置づけ及び枠組み**

- 市町村心理職のキャリア形成について考える研究会（以下「研究会」という。）は、大阪府内の市町村において臨床心理士や公認心理師といった心理専門職の資格を有する職員（以下「市町村心理職」という。）や人事行政経験のある市町村職員、市町村心理職行政に詳しい学識経験者で構成されています。
- 市町村心理職のキャリア形成について考える連続講座（以下「連続講座」という。）はおおさか市町村研修研究センター（マッセ OSAKA）の広域研究活動支援事業を活用した研究会の研究の一環として開催するものです。したがって、連続講座への参加は研究会の行う研究への協力と位置づけられます。

**2. 研究目的**

市町村心理職のキャリア形成のあり方について検討し、市町村心理職が行政機関の中で仕事を通じて経験やスキルを蓄積し、自己実現を追求するプロセスについて現状及び課題を明らかにすることによって、市町村心理職が専門性を活かして働き続けるために必要となる方策を検討すること。

**3. 研究方法**

- 連続講座は令和6年12月～令和7年3月に全5回で開催します。いずれも土日開催で、各回は2時間です。なお、全5回に加えて、自治体における専門職のキャリア形成に関して詳しい学識経験者による講義を別の日程で1回設けます。
- 連続講座は対面及びオンラインのハイブリッド、もしくはオンラインで開催します。



## 資料3-2 研究説明書（裏面）

- 対面・オンラインともに録音・録画のうえ記録を作成します。
- 連続講座では、各回の前半で現役の市町村心理職及び市町村心理職経験者の方々に現場での実践について話題提供していただき、後半で参加者によるグループワークを行います。
- 各回のグループワークのテーマは市町村のキャリア形成で、研究会メンバーがファシリテーターとなって進行します。
- 毎回終了後にアンケートを実施し、必要に応じて個人が特定されないかたちで連続講座内で共有させていただきます。
- 連続講座開催後、グループワークでの対話内容やアンケートへの回答内容を研究会で分析します。
- グループワークの記録やアンケート内容を吟味し、意味のまとまりごとに概念コードをつけ、類似した概念を集めてカテゴリーを作成します。同時にカテゴリー間の関係や対象者のおかれた状況などを比較検討し、キャリア形成との関係について考察します。分析過程で必要性が認められた場合は適宜追加インタビューを行います。

### 4. 研究協力の任意性と拒否の自由

- 連続講座の応募・参加におけるアンケートやグループワークでの質問等への回答については、自由意思によりご決定いただくため、拒否できることを保障します。拒否したことによる不利益はございません。
- 研究期間中にご本人の申し出があれば、いつでもデータや調べた結果を廃棄します。

### 5. 個人情報の保護

応募や参加に際して収集した情報は、この研究のためにのみ使用します。また、応募者及び参加者からの情報収集や保管については、プライバシーや個人情報の保護に十分配慮するとともに、研究協力によるご負担やご心情へ配慮することをお約束します。

### 6. 研究結果の開示

研究計画書および研究の方法に関する資料は、お申し出があれば研究会で協議の上、他の研究対象者等の個人情報等の保護に支障がない範囲で文書によって開示します。

### 7. 研究結果の公表

研究成果はおおさか市町村研修研究センター（マッセ OSAKA）の報告書及び学会で公表する予定です。その際には個人や自治体が特定されないよう十分配慮します。

### 8. 費用負担

研究協力の謝礼及び連続講座参加に係る負担金はございません。

### 9. 研究終了後の情報の取り扱い

研究終了後は資料を暗号化ファイルとしてプライバシー保護されたクラウドドライブに保存し、5年後に廃棄します。

資料4 研究協力同意書

研究協力同意書

市町村心理職のキャリア形成について考える研究

私は上記の研究について、説明文書を用いて説明を受け、以下の項目について十分理解しました。

説明を受け理解した項目（□の中にレを付けて下さい）

- 1 研究の位置づけ
- 2 研究目的
- 3 研究方法
- 4 研究協力の任意性と拒否の自由
- 5 個人情報の保護
- 6 結果の開示
- 7 研究結果の公表
- 8 費用負担に関する事項
- 9 研究終了後の情報の取り扱い

研究協力への同意（説明を受け理解した項目のすべての□にレを記入された方は、次の「はい」または「いいえ」に○を付けて下さい。）

私は本研究に参加することを同意します。      はい      いいえ

令和    年    月    日

ご署名 \_\_\_\_\_

研究実施責任者 ○○○○ \_\_\_\_\_

説明者                    同上 \_\_\_\_\_



## 資料5 アンケートの協力依頼文書

令和7年8月吉日

大阪府内市町村人事担当課 御中

市町村心理職のキャリア形成について考える研究会

「市町村心理職の実態に関するアンケート調査」へのご協力をお願い（依頼）

時下、益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、当研究会では、おおさか市町村研修研究センター（マッセ OSAKA）の広域研究活動支援を受けて、市町村心理職のキャリア形成に関する研究を実施しております。その目的は、市町村心理職が行政機関の中で経験やスキルを蓄積し、自己実現を追求するプロセスについて現状及び課題を明らかにすることによって、市町村心理職が専門性を活かして働き続けるために必要となる方策を検討することです。

この目的に応じた方法のひとつとして、この度、市町村心理職の実態に関するアンケート調査を実施することになりました。ご多忙中のところ、誠に恐縮ではございますが、貴自治体での心理職の現状及び経年での配置状況等に関するアンケートにご回答いただきますよう、よろしくお願いいたします。また、心理職が不在の場合は、今後の予定等お分かりになる範囲で結構ですのでご回答いただきますようお願いいたします。

なお、本研究では貴自治体や個人が特定されることがないようにいたします。また、研究において得られたデータは厳正なる管理のもと所定の目的のみに使用し、目的以外の使用や他者へのデータ開示は行いません。研究成果については、マッセ OSAKA 研究活動報告書としてまとめ、同センターホームページ上に掲載されるとともに、報告会や学会等での発表を予定しています。研究成果が公表されることで研究協力自治体に不利益が生じないように十分に留意し、自治体が特定できる情報は匿名化するなどの処理を行います。ご協力のほど何卒よろしくお願い申し上げます。

## 記

1. 調査内容 貴自治体における心理職の体制及び状況  
※心理職の採用実績がない、もしくは現在心理職がない場合も、お分かりになる範囲でご回答ください。
2. 調査対象 大阪府内市町村の人事担当課
3. 添付文書 市町村心理職の実態に関するアンケート調査 回答用紙
4. 回答方法 回答用紙をメールに添付して下記アドレスへお送りください。  
【送付先メールアドレス】〇〇〇〇
5. 回答期限 令和7年9月19日（金）

## 【問い合わせ先】

市町村心理職のキャリア形成について考える研究会

研究代表者：〇〇〇〇

Mail：〇〇〇〇

資料6-① アンケート調査票 1/7ページ

大阪府市町村心理職のキャリア形成について考える研究会  
**大阪府市町村心理職の実態に関するアンケート調査**

1～8の設問についてご回答ください

※このアンケートでいう「心理職」とは、貴自治体が「心理職として採用した職員」や「心理の業務担当として採用・配置した職員」を指します。  
 ※特記がない場合は令和7年4月1日現在の状況をご記入ください。

貴自治体名	<input type="text"/>
ご所属名	<input type="text"/>
ご担当者氏名	<input type="text"/>
連絡先電話番号	<input type="text"/>
連絡先メールアドレス	<input type="text"/>
貴自治体の総人口	<input type="text"/> 人

1. 貴自治体における心理職の人数を任用形態ごとにお答えください。

正職員	<input type="text"/>	人
会計年度任用職員	<input type="text"/>	人
任期付き職員	<input type="text"/>	人
その他	<input type="text"/>	人

「その他」の雇用形態を右欄にご記入ください

2. 貴自治体での心理職の在職年数ごとの人数をお答えください。

	3年未満	3-5年	6-10年 <input checked="" type="checkbox"/>	11-20年	21年以上	
正職員	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
会計年度任用職員	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
任期付き職員	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
その他	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人

3. 心理職の職位別の人数をお答えください。(正職員のみ)

①副長級以上	<input type="text"/>	人
②次長級	<input type="text"/>	人
③課長級	<input type="text"/>	人
④課長補佐級	<input type="text"/>	人
⑤係長・主任・主事	<input type="text"/>	人
⑥担当員・係員	<input type="text"/>	人

※職位の区分は「総務省の地方公共団体における組織・職制構成（一般的な例）」を参照して作成しています。



資料6-② アンケート調査票 2/7ページ

4.心理職の採用についてお尋ねいたします。

4-1.貴自治体では平成30年（2018年）度以降、心理職（正職員以外も含む）の採用はありましたか？

- ①あった →4-2にお進みください
- ②なかった →4-3にお進みください

番号を選択してください

※平成30年は第1回公認心理師試験が実施された年です。

4-2. 4-1で①「採用があった」と回答した方にお尋ねします。

4-2-1.採用年度ごとに雇用形態別の年度内における心理職の合計採用人数をお答えください。

令和7年度については、令和7年8月1日時点で一般に情報公開済みの年度内における心理職の合計採用予定人数をお答えください。

④「その他の任用形態」を選択した時には右欄に具体的な雇用形態をご記入ください。

	①正職員	②会計年度任用職員	③任期付き職員	④その他	⑤の具体的な任用形態
平成30年度					人
平成31/令和1年度					人
令和2年度					人
令和3年度					人
令和4年度					人
令和5年度					人
令和6年度					人
令和7年度					人

4-2-2.直近の心理職の新規採用に係る募集時に資格要件はありましたか？

- ①ある →4-2-3にお進みください
- ②ない →4-3にお進みください
- ③その他 →記入欄にその他の内容をお書きください

番号を選択してください

③「その他」を選択した方はその内容をご記入ください

4-2-3. 4-2-2で資格要件が「ある」と回答した方にお尋ねします。

どのような資格要件ですか？AとBのそれぞれの選択肢について、任用形態別にチェック欄の該当箇所にご記入ください。

(Aは複数選択可)

チェック欄 (○を記入)

		①正職員	②会計年度任用職員	③任期付き職員	④その他の任用職員
A	①公認心理師取得済み				
	②公認心理師取得見込み				
	③臨床心理士取得済み				
	④臨床心理士取得見込み				
	⑤大学において心理学を専修する学科又はこれに相当する課程を修めて卒業した者（卒業予定含む）				
	⑥大学院において心理学を専修する学科又はこれに相当する課程を修めて卒業した者（卒業予定含む）				
	⑦その他一下の記入欄に具体的な資格要件をご記入ください				
B	①選択した上記資格のいずれかで可能				
	②選択した上記資格のすべてを満たす必要がある				

A⑦の具体的な資格要件の記入欄

正職員	<input type="text"/>
会計年度任用職員	<input type="text"/>
任期付き職員	<input type="text"/>
その他	<input type="text"/>

資料6-③ アンケート調査票 3/7ページ

4-2-4.どのような理由で採用募集に至りましたか？（複数選択可）

チェック欄の該当箇所に○を入力してください。

チェック欄（○も記入）

	①正職員	②会計年度 任用職員	③任期付き 職員	④その他の 任用職員
①前任者（心理職）の退職等での欠員				
②心理職の育休や休職などの代替				
③現在の部署での心理職の増員				
④市区町村子ども家庭総合支援拠点もしくはこども家庭センター設置により「心理担当支援員」配置が必要だった				
⑤児童相談所設置が決定しており心理職の採用が必要だった				
⑥上記の理由以外に心理職を配置一理由を下欄にお書きください				

⑥の理由の記入欄

→ 5へお進みください。

4-3. 4-1で②「採用がなかった」と回答した方にお尋ねします。

採用がなかった理由を下記からお選びください。（複数選択可）

- ①欠員が出ない
- ②心理職のポストがない
- ③心理職配置の要望があがっていない
- ④必要を感じているが予算が確保できなかった
- ⑤募集したが応募者がいなかった
- ⑥応募者に合格者がいなかった
- ⑦その他一理由を記入欄にお書きください

番号を選択してください

⑦を選択した方は理由をご記入ください

--	--	--	--	--	--	--	--



## 資料6-④ アンケート調査票 4/7ページ

5.心理職の配置状況についてお尋ねします。

5-1.貴自治体において、平成30年度（2018年度）以降に心理職の配置実績のある領域を任用形態別に選択肢の中から選択し  
回答欄に番号をご記入ください（複数選択可）

- |                |                         |                       |
|----------------|-------------------------|-----------------------|
| 1 子ども家庭福祉      | 2 母子保健                  | 3 児童相談所（児童相談所設置準備室含む） |
| 4 生活保護         | 5 高齢者福祉                 | 6 障害者福祉               |
| 7 福祉政策         | 8 地域福祉                  |                       |
| 9 介護保険         | 10 公的保険                 | 11 家庭内暴力防止            |
| 12 人権          | 13 学校・幼稚園               |                       |
| 14 教育委員会（13以外） | 15 衛生（母子保健以外）           | 16 議会                 |
| 17 総務          |                         |                       |
| 18 企画          | 19 税務                   | 20 労働                 |
| 21 農林水産        | 22 商工                   | 23 土木                 |
| 24 病院・診療所      | 25 その他（記入欄に具体的にお書きください） |                       |

回答欄 番号を選択してください

正職員								
会計年度任用職員								
任期付き職員								
25「その他」の具体的な領域								

5-2.採用時は心理職ではないものの、人事異動により、現在、心理職として勤務する職員はいますか？

選択肢の中から選択し、回答欄に番号をご記入ください。※雇用形態は問いません。

①いる →5-3にお進みください

②いない →6にお進みください

③その他

回答欄 番号を選択してください

5-3. 5-2で①「いる」と回答した方にお尋ねします。

当該心理職の配属実績のある部署を選択肢から選択し（複数回答可）、当該心理職の合計人数をお答えください。

- |                |                         |                       |
|----------------|-------------------------|-----------------------|
| 1 子ども家庭福祉      | 2 母子保健                  | 3 児童相談所（児童相談所設置準備室含む） |
| 4 生活保護         | 5 高齢者福祉                 | 6 障害者福祉               |
| 7 福祉政策         | 8 地域福祉                  |                       |
| 9 介護保険         | 10 公的保険                 | 11 家庭内暴力防止            |
| 12 人権          | 13 学校・幼稚園               |                       |
| 14 教育委員会（13以外） | 15 衛生（母子保健以外）           | 16 議会                 |
| 17 総務          |                         |                       |
| 18 企画          | 19 税務                   | 20 労働                 |
| 21 農林水産        | 22 商工                   | 23 土木                 |
| 24 病院・診療所      | 25 その他（記入欄に具体的にお書きください） |                       |

回答欄 番号を選択してください

部署									
合計人数		人							
25「その他」の具体的な領域									

## 資料6-⑤ アンケート調査票 5/7ページ

6.心理職の異動についてお尋ねします。

6-1.平成30年度（2018年度）以降で心理職の異動について、チェック欄の該当箇所に○を入力してください。

	チェック欄（○を記入）	
	正職員	正職員以外
①異動があった →6-2にお進みください		
②異動がなかった→6-3にお進みください		

6-2. 6-1で①「異動があった」と回答した自治体にお尋ねします。

どんな異動がありましたか？チェック欄の該当箇所に○を入力してください。（複数選択可）

	チェック欄（○を記入）	
	正職員	正職員以外
①首長部局内で部内での異動		
②首長部局内で部を越えた異動		
③首長部局と教育委員会の間での異動		

6-3. 6-1で②「異動がなかった」と回答した自治体にお尋ねします。

異動がなかった理由を以下の中から選択し、チェック欄の該当箇所に○を入力してください。（複数選択可）

	チェック欄（○を記入）	
	正職員	正職員以外
①心理職を異動の対象としていない		
②現在の配置部署以外に心理職を配置している部署がない		
③異動を希望をする心理職がいなかったため		
④その他→下の記入欄に理由をご記入ください		

④その他の理由

正職員

正職員以外




## 資料6-⑥ アンケート調査票 6/7ページ

7. 正職員の心理職のキャリア形成、人材育成についてお尋ねします。

7-1. 心理職（または心理職を含む専門職）の人材育成・キャリア育成の方針、プラン（マニュアル、ガイドライン等）」を

設定されていますか。

① 設定している

② 設定していない

番号を選択してください

※①「設定している」場合、資料をご提供いただけますと幸いです

7-2. 各職種に特化した人材育成の取り組みについて、実施している場合はチェック欄の該当箇所に○を入力してください。

チェック欄（○を記入）

右に示されている特定の職種を対象とした取り組み	一般 行政職	看護・保 健職（保 健師、助 産師、看 護師）	福祉職 （社会福 祉士、精 神保健福 祉士等）	保育士・ 幼稚園教 諭	建築職・ 土木職	ICT職	心理職	その他
① 研修の実施								
② 専門知識・資格修得のための支援実施								
③ 専門性習得のための職員交流の開催								
④ 他自治体（都道府県）への派遣								
⑤ 他自治体（広域自治体）への派遣								
⑥ 他自治体（基礎自治体）への派遣								
⑦ 国への派遣								
⑧ 民間事業者・民間団体等への派遣								
⑨ 人事面談等の実施								
⑩ 独自給料表の設定								
⑪ 管理職として育成するための人事異動の実施								
⑫ 管理職として育成するための研修の実施								
⑬ 上記の項目で実施しているものはない								

資料6-⑦ アンケート調査票 7/7ページ

8. 採用する立場として、心理職に対する期待、心理職を採用しての効果や影響、心理職の採用や心理職の人事管理についての難しさに関するご意見を自由にご記入ください。

①心理職への期待

--

②心理職の採用による効果や影響

--

③心理職の採用に関して難しいと思うこと

--

④心理職の人事管理に関して難しいと思うこと

--

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

令和7年度広域研究活動報告書

**市町村心理職のキャリア形成について考える研究会**

令和8年3月

発行／公益財団法人 大阪府市町村振興協会  
おおさか市町村職員研修研究センター  
(マッセOSAKA)

〒540-0008

大阪府中央区大手前3-1-43

大阪府新別館南館6階

T E L 06-6920-4565

F A X 06-6920-4561

E-mail center-tr@masse.or.jp

協会HP <https://www.masse.or.jp/>







おおさか市町村職員研修研究センター

マッセ  OSAKA