

# 心理学専攻修了生の心理支援専門職としてのキャリア形成 — 現在の就労状況、職務満足感からの検討 —

百瀬 良・松永 しのぶ

## Career Development of Psychology Graduates as Psychological Support Professionals: Study based on the current employment situation and job satisfaction

Ryo MOMOSE and Shinobu MATSUNAGA

Career development of psychology graduates of the Department of Psychology at Showa Women's University Graduate School of Life Science was investigated. A questionnaire survey was conducted with psychology graduates working as support professionals ( $n=95$ ). Results indicated that 93.7% of respondents were clinical psychologists, and 76.8% were certified psychologists. Moreover, 85.3% of respondents worked as psychological support professionals, with 38.3% engaged in full-time, and 61.7% in part-time work. Also, 69.1% of respondents specialized in a single field, and 30.9% in multiple fields. Of the respondents, 53.1% worked in one institution, and 46.9% worked in multiple-institutions. Furthermore, 81.5% of respondents conducted clinical psychological interviews, and 79.0% conducted clinical psychological assessments. Additionally, health and medical care accounted for 30.9%, welfare for 25.9%, and education for 22.2% of the respondents' work. Of the respondents, 83% were satisfied with their job, with no differences in job satisfaction between employment status, work area, or years of work. Finally, 84.0% of the respondents had changed their job, and many respondents cited employment conditions, life events, life planning, and pursuit of expertise as reasons for the change. Respondents further indicated that they chose their workplaces by considering the pursuit of expertise, work-life balance, and employment conditions.

*Key words* : *Clinical psychologist* (臨床心理士), *Certified Public Psychologist* (公認心理師)  
*Career Development* (キャリア形成), *Job Satisfaction* (職務満足感)

### 問題と目的

わが国では近年、大規模な自然災害や幼児虐待、凶悪事件の発生、過重労働の問題等の心の支援を必要とするような出来事が多発していることから、社会の中で心理支援の重要性が認知され、必要な場面で心理支援を求めることへの意識が醸成されてきている。また、2015年に公認心理師法が成立し2018年、心理支援専門職としての初の国家資格である公認心理師が誕生した。心理支援の社会的ニーズの高まりを受けて国家資格化された心理支援専門職は、医療、教育、福祉、産業、

司法等の様々な領域での活躍が期待されるとともに、その専門性の向上が益々求められている。

心理支援専門職の専門性について、心理支援先進国である欧米では、経験年数による発達段階があることが示され (Stoltenberg & Delworth, 1987; Rønnestad & scovholt, 2003)、実証的な研究が進められている。一方、わが国においては、心理支援専門職を対象とした実証研究が非常に少なく研究の蓄積が課題となっている段階である (岩井, 2007; 割澤, 2017)。そのような中、近年、アセスメント能力や支援者としての視点の持ち方など技能的観点から、経験年数や個人差による違いを

検討し、専門性の向上について考察した研究が見られるようになった(新保, 2004; 割澤, 2017他)。しかし、心理支援専門職の専門性の向上を支える要因は、技能面の訓練や経験年数の長さだけではなく心理支援者個人の人格発達や、私生活におけるライフキャリア、すなわち様々な人生経験の蓄積も重要な要因となることが指摘されている(三谷・永田, 2017)。しかし、個人のライフキャリアとの関連から心理支援専門職のキャリア形成について検討した研究はほとんど見られない。心理支援者個人が、様々なライフイベントにどのように取り組み、その経験を専門職としてのキャリアにどのように融合させ、専門性の向上につなげているのかを検討することは、女性の割合が多い心理支援専門職のキャリア形成を考察する上で重要な視点であると考えられる。

現在、わが国の心理支援の多くを担っていると推測される臨床心理士の職能団体である一般社団法人日本臨床心理士会が3年に一度実施している動向調査によると、臨床心理士は、女性が圧倒的に多く、7割を占めている。非常勤職として勤務する者が4割で、複数の職場に勤務する者が4割を超える状況にある(日本臨床心理士会, 2016)。一つの職場に定着して勤務する者だけでなく、複数の職場をかけもちしながらキャリアを形成している者が少なからずいるということである。心理支援専門職は、高度な専門性が求められる職種でありながら、安定した社会的地位や待遇が保証されていない場合が多い(遠藤・岡本, 2015)。非常勤雇用、有期雇用、複数職場での勤務など、不安定と云ってよい雇用状況に置かれながら、高い専門性が求められる心理支援職に従事する人は、いかにしてキャリアを継続し、専門性の向上を遂げているのだろうか。また、心理支援の領域は多岐に渡り、それぞれの領域によって求められる専門性やキャリアプロセスは異なることが考えられる。心理支援の資格取得後に、どの専門領域のどのような機関で就労するのかを、様々な要件を考慮しながら各自が主体的に選択していく必要がある。心理支援職に携わる人は、どのようなことを重視して専門職としてのキャリア形成を構築しているのだろうか。

一方、心理支援専門職に従事する人の職務に対する意欲や充実感は、高いことが報告されている

(金沢・岩壁, 2006)。心理支援職に携わる人は、必ずしも安定しているとは言えない雇用状況の中、心理支援職に特有の感情疲労や困難な事柄への対応といった過酷な業務を担っているのが現状である。心理支援専門職の職務満足感は何によって支えられているのであろうか。

これらのことを明らかにすることは、心理支援専門職のキャリア支援、これから心理支援専門職を目指す人へのキャリア教育を考える上で有意義なことであると考えられる。筆者らが勤務する昭和女子大学大学院生活機構研究科心理学専攻(以下、本大学院と記す)は、1997年度より臨床心理士の養成を行い、これまでに輩出した臨床心理士は300名を超える。また、本大学院では、2019年度から、公認心理師の養成カリキュラムも開設し、公認心理師の養成を始めている。本大学院心理学専攻修了生の多くも、公認心理師資格を取得していると推測され、高い専門性が求められていると感じながら、各自のライフキャリアと心理支援専門職としてのキャリアの双方の充実を考慮しキャリアを構築していると推測される。

そこで我々は、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とらえ、職務満足を支える要因を明らかにするための予備的資料を得るため、心理支援専門職に就く本大学院修了生を対象に、就労状況及び就労意識について調査した。本研究の目的は、心理支援専門職に就く本大学院修了生の就労状況の実態を把握し、職務満足感との関連を明らかにすること、ならびにキャリア選択で重視していることについて探索的に検討することである。

## 方法

### 1. 研究参加者及び手続き

「昭和女子大学大学院心理学専攻修了生ネット(以下、修了生ネットと記す)」に、本研究に関する情報(研究目的、調査倫理に関する説明事項、Web調査の調査サイトURL)を配信した。研究参加に同意した人が、調査サイトURLにアクセスし、アンケート調査に回答した。Web調査は、NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社に委託し作成した。「修了生ネット」に登録していない人には、依頼文、質問紙調

査票、返信用封筒を同封して郵送し返送してもらった。いずれも無記名の個別自記式の調査である。155名に依頼し、97名から回答が得られた(回収率62.5%)。97名のうち、不備のあった2名分を除外し、95名を分析対象とした(有効回答率97.9%)。調査期間は、2019年8月1日から9月30日であった。

データの分析には、SPSS ver.26.0を用いた。

## 2. 調査内容

調査内容のうち、本論文の分析に使用した調査項目は以下の通りである。

- (1) 基本属性：年齢、心理支援に関する資格の取得状況、心理支援専門職としての実務経験年数
- (2) 家族状況：配偶者及び子どもの有無、子どもの人数、末子の年齢
- (3) 心理支援専門職としての就労状況
  - ①本大学院修了直後と現在の勤務先：雇用形態、勤務先の領域及び機関、勤務日数について、勤務先が複数の場合は全ての勤務先毎に回答を求めた。
  - ②心理支援専門職として従事している職務の内容(以下、職務内容と記す)：臨床心理士の専門業務である「臨床心理面接」「臨床心理アセスメント」「臨床心理地域支援」「臨床心理研究」「その他」から、主な職務内容を2つ選択するように求めた。「その他」を選択した人には具体的な内容を記入してもらった。これらの就労状況に関する質問項目は、「臨床心理士動向調査」(一般社団法人日本臨床心理士会, 2016)を参考に作成した。
  - (4) 就労意識
    - ①本大学院修了直後及び現在の勤務先の選択理由：(株)リクルートキャリア(2018)「企業を選ぶときに最も重視した条件」及び、小葉・奥宮・田中・野中・岡(2018)の「看護学生の就職先選択の傾向」を参考に22項目を作成し、勤務先毎に当てはまる項目を3つ選択するように求めた。
    - ②現在の職務に対する職務満足感：「あなたは現在、心理支援専門職としての職務にどのくらい満足していますか？」に対し、「とても満足している」(6点)から「全く満足していない」(1点)までの6件法で回答を求めた。
    - ③退職経験：退職経験の有無を尋ねた。退職経験が「ある」と回答した人には退職理由を尋ねた。退職理由については、独立行政法人労働政策研

究・研修機構(2012)の「前職の離職理由」、労働政策研究・研修機構(2017)の「初めて正社員勤務先を離職した理由」を参考に、心理支援専門職特有と思われる退職理由を加えた32項目を使用し、当てはまる項目を全て選択してもらった。

## 3. 倫理的配慮

本研究は、昭和女子大学倫理審査委員会の承認を受けて実施された(承認番号：19-26)。調査依頼文に、研究の趣旨、倫理的配慮についての説明事項を記載した。説明には、調査の目的、調査結果は研究目的以外には使用しないこと、調査への参加は任意であり、参加の拒否による不利益は一切ないこと、得られたデータは個人が特定されない形で処理、分析し、調査データは責任をもって厳重に管理すること、回答したくない場合には、「回答しない」を選択できること、本研究に対する問い合わせ先などが含まれている。Web調査または質問紙への回答をもって、調査協力の同意を得たものとみなした。

## 結果と考察

### 1. 分析対象者のプロフィール

#### (1) 年齢、実務経験年数及び生活状況

分析対象者の平均年齢は37.4歳( $SD$  8.64)であった。分析対象者の年齢分布をTable 1に示す。配偶者がいる人は、66名(69.5%)であり、子どもがいる人は50名(52.6%)であった。末子の平均年齢は5.8歳( $SD$  = 6.57)であり、「0-2歳」が20名(40.0%)、「3-5歳」が15名(30.0%)、「小学生」が9名(18.0%)、「中学生以上」が6名(12.0%)であった(Table 3)。

Table 1 分析対象者の年齢分布  $N=95$

年齢群	人数	(%)
25-29歳	21	(22.1)
30-34歳	14	(14.7)
35-39歳	28	(29.5)
40-44歳	14	(14.7)
45-49歳	8	(8.4)
50-54歳	3	(3.2)
55-59歳	5	(5.3)
60-65歳	1	(1.1)
無回答	1	(1.1)

Table 2 分析対象者の取得資格、就労状況  $N = 95$ 

		人数	(%)
取得資格 (複数回答)	臨床心理士	89	(93.7)
	公認心理師	73	(76.8)
	臨床発達心理士	5	(5.3)
	精神保健福祉士	3	(3.2)
	教員免許	14	(14.7)
	キャリアコンサルタント	2	(2.1)
	学校心理士	1	(1.1)
	産業カウンセラー	1	(1.1)
	社会調査士	1	(1.1)
	保育士	3	(3.2)
	大学院修士課程修了直後、 心理支援専門職として就労したか	修了後すぐに就職した	85
修了後すぐには就職しなかったが、 心理支援専門職として就労経験がある		10	(10.5)
現在心理支援専門職として 就労しているか	現在心理職として就労している	81	(85.3)
	現在は就労していないが過去就労していた	14	(14.7)

Table 3 末子年齢グループと現在の勤務形態  $N = 50$ 

末子年齢群	常勤	非常勤	無職	合計	%
0-2歳	8	5	7	20	(40)
3-5歳	6	8	1	15	(30)
小学生	2	6	1	9	(18)
中学生以上	0	6	0	6	(12)
合計	16	25	9	50	(100)

## (2) 心理支援に関する資格の取得状況

分析対象者95名中、89名(93.7%)が臨床心理士資格、73名(76.8%)が公認心理師資格を取得していた。5名(5.3%)が臨床発達心理士資格を取得していた。資格取得数の平均は2.02(0-4個,  $SD = 0.68$ )で、2個取得者が57名(60.0%)で最も多かった。2個以上の資格を取得しているもののうち71名(74.7%)が、臨床心理士と公認心理師の2資格を取得していた。

## (3) 心理支援専門職としての就労経験

95名中85名(89.5%)が、本大学院修了直後すぐに心理支援専門職として就労していた。10名(10.5%)は本大学院修了直後すぐには就職しなかったが、現在までに心理支援専門職として就労経験があり、分析対象者全員に心理支援専門職としての就労経験があった(Table 2)。

なお、現在、心理支援専門職として就労してい

る人は95名中81名(85.3%)であった(Table 2)。以下、この81名を対象に分析を行った。

## 2. 現在心理支援専門職に従事している人の就労状況

### (1) 現在の就労状況

81名の現在の雇用形態は、「常勤」(常勤職と非常勤職の兼務3名を含む)が31名(38.3%)、「非常勤」が50名(61.7%)であった。勤務先の数、「1機関」が43名(53.1%)で、81名中38名(46.9%)は、複数の職場に勤務していた。平均勤務先数は1.8機関(1-7機関  $SD = 1.17$ )であった。第7回臨床心理士動向調査(2016年)の調査結果では、常勤(非常勤兼務者を含む)と非常勤のみの勤務者がほぼ同数であったことと比較すると、本大学院修了生は非常勤勤務の割合が若干多い。

また、子どものいる50名について、末子の年齢段階別に現在の就労状況との関連をみた(Table 3)。常勤群16名では、0-2歳の末子がいる割合は半数であったが、無職群9名では7名に0-2歳の末子がいた。これは、非常勤職の中には、出産で一時離職する人が一定数いることの反映であると推測される。

### (2) 実務経験年数

81名の心理支援専門職としての実務経験年数について、臨床心理士の5年毎の資格更新との関

連でみたところ、実務経験年数5年未満（資格未更新）が23名（28.0%）、5-10年未満（資格1回更新）が22名（27.0%）、10-15年未満（資格2回更新）が26名（32.0%）、15年以上（3回以上更新）が10名（12.0%）であり、実務経験年数には幅があった。なお年齢と実務経験年数は必ずしも一致しない。これは、社会人経験を経た後、本大学院へ進学した者がいることによる。今回の対象者については、本大学院への進学が社会人経験を経た後である人が3割程度いることが推測された。

### (3) 現在の職務内容

81名の現在の主な職務内容をTable 4にまとめた。ほとんどの人（66名、81.5%）が、「臨床心理面接」を主な職務内容として挙げていた。依拠する面接の理論的枠組みとしては、「来談者中心療法」が最も多く50名（75.8%）であった。次いで、

「認知行動療法」が38名（57.6%）、「統合的心理療法」が22名（33.3%）であった。「臨床心理アセスメント」も多くの人（64名、79.0%）が主な職務内容として挙げていた。実施している心理検査は、「知能検査（ウェクスラー式知能検査）」が最も多く55名（85.9%）であった。本大学院が臨床心理士、公認心理師養成の学内実習においてケース担当と並んで力を入れているウェクスラー式知能検査を主とする知能検査の実施は、就職後の職務内容の大きな柱のひとつになっており、領域を越えて重要な心理アセスメント技能であることが見て取れる。

一方、「臨床心理地域支援」、「臨床心理研究」を主な職務内容として挙げた人は少なかった。心理支援専門職の職責として「臨床心理地域支援」、「臨床心理研究」も職務の大きな柱とされて

Table 4 現在の職務内容 N = 81

		人数	(%)
臨床心理面接	主な職務内容として実施している	66	(81.5)
	来談者中心療法	50	(75.8)
	認知行動療法	38	(57.6)
	統合的心理療法	22	(33.3)
	遊戯療法	16	(24.2)
	精神分析	14	(21.2)
	行動療法	11	(16.7)
	家族療法	10	(15.2)
	芸術療法	9	(13.6)
	箱庭療法	7	(10.6)
	臨床動作法	4	(6.1)
	夢分析	3	(4.5)
その他	4	(6.1)	
臨床心理アセスメント (心理検査)	主な職務内容として実施している	64	(79.0)
	知能検査（ウェクスラー式知能検査）	55	(85.9)
	知能検査（田中ビネー）	32	(50.0)
	人格検査（質問紙法）	25	(39.1)
	人格検査（投映法）	23	(35.9)
	発達検査（新版K式）	19	(29.7)
	神経心理検査	13	(20.3)
	発達検査（その他）	11	(17.2)
	知能検査（KABC-II）	8	(12.5)
	知能検査（その他）	8	(12.5)
その他	3	(4.7)	
臨床心理地域支援	主な職務内容として実施している	14	(17.3)
臨床心理研究	主な職務内容として実施している	5	(6.2)

いるが、主要な職務として実施している人は「臨床心理面接」や「臨床心理アセスメント」と比較すると少ないのが現状であることがわかった。

(4) 大学院修了直後と現在の就労状況

次に81名の本大学院修了直後と現在の就労状況の変遷をまとめた。

1) 雇用形態

雇用形態は、「常勤」が修了直後の21名(25.9%)から現在31名(38.3%)と増加していた(Table 5)。なお、修了直後は「未就職」であった10名は、全員が現在心理支援専門職として就労しており、うち3名は「常勤」、7名は「非常勤」であった。

2) 主たる勤務領域と勤務機関

1週間のうちの勤務日数が最も長い勤務先を

「主たる勤務領域」及び「主たる勤務機関」とし、本大学院修了直後と現在で比較した(Table 6)。領域別の割合は修了直後と現在でそれほど変化はなく、「保健・医療領域」が最も多く30%程度、

Table 5 修了直後および現在の就労状況

N = 81 人数 (%)

修了直後の雇用形態	現在の雇用形態	
	常勤	非常勤
常勤	21 (25.9)	8 (16.0)
非常勤	50 (61.7)	35 (70.0)
未就職	10 (12.3)	7 (14.0)
合計	81 (100.0)	50 (61.7)

合計欄( )は現在就労中の81名を母数とする%

Table 6 修了直後および現在の主たる勤務領域と勤務機関 N = 81

領域	機 関	修了直後		現在	
		人数	%	人数	%
<b>保健・医療 領域</b>		24	(29.6)	25	(30.9)
	病院・診療所	21	(87.5)	21	(84.0)
	精神保健福祉センター・保健所・保健センター	1	(4.2)	2	(8.0)
	リハビリテーションセンター	1	(4.2)	1	(4.0)
	保健・医療関係その他	1	(4.2)	1	(4.0)
<b>福祉 領域</b>		20	(24.7)	21	(25.9)
	児童福祉施設・機関 (児相含む)	14	(70.0)	19	(90.5)
	障害者福祉施設・機関	2	(10.0)	1	(4.8)
	女性福祉施設・機関	1	(5.0)	0	(0.0)
	福祉関係・その他	3	(15.0)	1	(4.8)
<b>教育 領域</b>		21	(25.9)	18	(22.2)
	公立教育相談機関・教育委員会等	14	(17.3)	14	(77.8)
	幼稚園・小学校・中学校・高校・予備校	3	(3.7)	2	(11.1)
	自治体から各校派遣 (SC)	4	(4.9)	2	(11.1)
<b>大学・研究所 領域</b>		2	(2.5)	8	(9.9)
	専門学校・短大・大学等 (主に教育・研究に従事)	2	(2.5)	4	(50.0)
	専門学校・短大・大学等 (主に相談業務に従事)	0	(0.0)	2	(25.0)
	研究所・研究機関	0	(0.0)	2	(25.0)
<b>産業・組織・労働 領域</b>		2	(2.5)	6	(7.4)
	組織内の健康管理・相談室	0	(0.0)	2	(33.3)
	独立の健康管理・相談所 (EAP)	2	(2.5)	4	(66.7)
<b>私設心理相談 領域</b>		1	(1.2)	2	(2.5)
	民間心理相談機関 (勤務)	1	(100.0)	2	(100.0)
<b>その他</b>		1	(1.2)	1	(1.2)
	心理専門家としてのボランティア活動	1	(100.0)	0	(0.0)
	その他	0	(0.0)	1	(100.0)
<b>未就職</b>		10	(12.3)	0	(0.0)
合計		81		81	

次いで「福祉領域」が25%程度、「教育領域」が20%程度であった。臨床心理士動向調査の結果では、「保健・医療領域」が31.2%と最も多く、次いで「教育領域」25.3%、「大学・研究所領域」17.1%、「福祉領域」14.4%であり、本大学院修了生の就労領域は、「福祉領域」の割合が多いという特徴があると言える。

(5) 職務満足感と就労状況との関連

1) 現在の職務満足感

現在の「職務満足感」について「全く満足していない」(1点)～「とても満足している」(6点)で得点化し職務満足得点とした。職務満足得点の平均値は、4.23 (2-6, SD = 0.94) であった。「とても満足している」、「満足している」、「どちらか」といって満足している」を合わせると全体の83%を占め、多くの人々が現在の職務に対して満足していることがわかった。

2) 雇用形態(常勤/非常勤)と職務満足感との関連

「雇用形態」と「職務満足感」の関連を検討するために、「常勤」(31名)と「非常勤」(50名)の職務満足得点の平均値を比較した。その結果、「常勤」と「非常勤」とで職務満足得点に差はなかった ( $t = 0.91, df = 79, n.s.$ )。

3) 実務経験年数と雇用形態(常勤/非常勤)による職務満足感の違い

実務経験年数及び雇用形態(「常勤」、「非常勤」)による職務満足感の違いを検討するために、実務経験年数を「5年未満(資格未更新)」、「5-10年未満(資格1回更新)」、「10年以上」(資格2回以上更新)の3群に分類し、実務経験年数と雇用形態(「常勤」「非常勤」)を独立変数、職務満足得点を従属変数とした3×2の分散分析を行った。その結果、実務経験年数 ( $F(2, 75) = 0.85, n.s.$ )、雇用形態 ( $F(1, 75) = 0.85, n.s.$ ) とともに主効果は有意ではなく、交互作用も有意ではなかった ( $F$

(2, 75) = 0.06, n.s.) (Figure 1)。しかし、有意ではないものの、職務満足感は、どの実務経験年数のどの段階においても、「非常勤」群よりも「常勤」群の方がやや高く、「常勤」群、「非常勤」群共に実務経験年数が上がるにつれて職務満足感が高まる傾向がある。

4) 勤務領域と雇用形態(常勤/非常勤)による職務満足感の違い

勤務領域と雇用形態で職務満足得点に違いがあるのかを検討するため、現在の主たる勤務領域と雇用形態を独立変数、職務満足得点を従属変数とした5×2の分散分析を行った (Table 7)。その結果、有意な交互作用は認められなかった ( $F(4, 68) = 0.63, n.s.$ )。しかし、どの領域も「常勤」群が「非常勤」群よりもわずかながら職務満足感が高い中、教育領域においては、「非常勤」群の方が、職務満足感が高いこと、領域では「産業・組織・労働領域」の「常勤」群の職務満足感が高いなどの特徴がうかがえた。今回は、各群の人数が少なかったこともあり統計的な差は見られなかったが、専門領域と雇用形態で職務満足に与える影響が異なることが示唆され、この点について

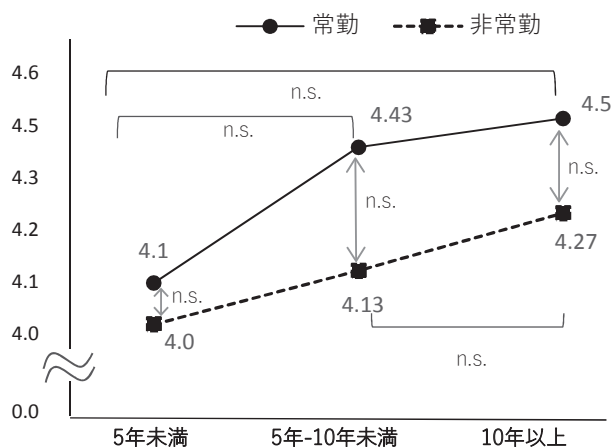


Figure 1 実務経験年数と雇用形態による職務満足感

Table 7 主たる勤務領域と雇用形態による職務満足感の分散分析 N = 81

主たる勤務領域 雇用形態	保健・医療		福祉		教育		大学・研究機関		産業・組織・労働		主効果F値		
	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	実務期間	雇用形態	交互作用
N	11	14	11	10	3	15	3	5	3	3			
平均値	4.27	4.07	4.36	4.10	3.67	4.20	4.67	4.60	5.00	4.00	0.70 n.s.	0.55 n.s.	0.63 n.s.
標準偏差	(.91)	(1.00)	(.81)	(1.20)	(.58)	(.86)	(.58)	(.89)	(.00)	(2.00)			

今後さらなる検討が必要であると考える。

(6) 退職経験及び退職理由

退職経験については、退職経験が「ある」と答えた人が68名(84.0%)と8割の人に退職経験があることがわかった。キャリアチェンジをしながらキャリアを構築していることがうかがえる。

退職経験がある68名に、退職理由32項目から該当するものを全て選択してもらった。32項目のうち3項目は、選択者が1名もいなかった。この3項目は「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」といったいわゆる昇進を望む内容の2項目と、後の1項目は「仕

事を失敗するのではないかという不安のため」であった。この3項目を除いた29項目の選択者数と選択率をTable 8に示す。29項目中、最も多くの人を選択していた項目は「希望する条件により合った仕事が他に見つかったため」31名(45.6%)で、次いで「結婚・出産のため」29名(42.6%)、「キャリアアップするため」26名(38.2%)であった。また、29項目を内容によって5つのカテゴリー(『雇用条件』、『ライフイベント・ライフプランニング』、『専門性追求』、『職場環境』、『技能的課題』)にまとめた。このうち、選択率が高かったのは『雇用条件』、『ライフイベント・ライ

Table 8 退職理由 (複数回答) N = 68

カテゴリー	項目	項目 選択者数	項目 選択率
雇用条件	希望する条件により合った仕事が他に見つかったため	31	(45.6)
	契約期間が満了したため	17	(25.0)
	賃金の条件がよくなかったため	13	(19.1)
	労働時間の条件がよくなかったため	8	(11.8)
	希望の雇用形態ではなかったため	7	(10.3)
	休日・休暇の条件がよくなかったため	6	(8.8)
	不規則な勤務が不満だったため	4	(5.9)
ライフイベント・ ライフプランニング	結婚・出産のため	29	(42.6)
	家庭生活やその他の活動との両立が難しかったため	15	(22.1)
	転居のため	15	(22.1)
	肉体的・精神的に健康を損ねたため	10	(14.7)
	けがや病気のため	2	(2.9)
介護・看護のため	1	(1.5)	
専門性追求	キャリアアップするため	26	(38.2)
	自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	10	(14.7)
	専門知識・技術が活かせないと思ったため	2	(2.9)
	希望の領域ではなかったため	1	(1.5)
職場環境	働きにくい環境だった	13	(19.1)
	人を育てる環境がなかった	9	(13.2)
	職場に将来性がなかったため	8	(11.8)
	風通しが悪かった (意見が言いにくかった)	6	(8.8)
	人間関係がうまくいかなかったため	5	(7.4)
	個人の成果を評価してくれない職場だったため	3	(4.4)
	尊敬できる人がいなかった	3	(4.4)
技能的課題	職務上の責任が重すぎたため	6	(8.8)
	専門知識・技術不足で継続が難しかったため	3	(4.4)
	仕事が上手くできず自信を失ったため	3	(4.4)
	自分が心理支援専門職に向いていないと感じたため	1	(1.5)
その他		9	(13.2)



フプランニング』、『専門性追求』であった。専門性を追求しつつ、ライフイベントへの取り組みも重視している人が多いことが示唆された。希望する条件に、より合った仕事を見つけるため、常にアンテナを張り、柔軟にキャリアを選択していることが推察された。

(7) 雇用形態別(常勤/非常勤)にみた現在の主たる勤務先の選択理由

現在の主たる勤務先の選択理由22項目について主なもの3つを選択してもらった。選択した人が1名もいなかった「組織にしばられない」を除いたこれらの21項目を、「常勤」、「非常勤」別にまとめた(Table 9)。項目を内容によって分類したところ、6カテゴリー(『専門性追求』、『ワーク・ライフ・バランス』、『雇用条件』、『職場環境』、『ヒューマンリソース』)になった。「常勤」群「非常勤」群共に選択した人が最も多かった項目は「自分のやりたい仕事ができると思ったから」で、「常勤」群17名(54.8%)、「非常勤」群

26名(52.0%)であった。次いで「自身の専門性を高められると思ったから」が「常勤」群12名(38.7%)、「非常勤」群26名(52.0%)と多かった。

さらに各項目の選択者数を「常勤」群と「非常勤」群で比較したところ、有意な偏りがみられた項目は、「勤務時間や日数など自分の希望と合っていたから」( $\chi^2 = 4.12, df = 1, p < .05$ )、「希望の雇用形態だったから」( $\chi^2 = 6.28, df = 1, p < .05$ )、「社会貢献度が高い職場だと思ったから」( $\chi^2 = 5.03, df = 1, p < .05$ )の3項目であった。「希望の雇用形態だったから」と「社会貢献度が高い職場だと思ったから」は、「常勤」群で多く選択されており、「勤務時間や日数など自分の希望と合っていたから」は、「非常勤」群で多く選択されていた。「非常勤」群は、勤務時間や日数を意識して「非常勤」という働き方を選択していることがうかがえた。

「常勤」群で平均選択率が最も高かったのは、

Table 9 主たる勤務先選択理由(主要なもの3つ選択)と雇用形態 N = 81

カテゴリー	項目	常勤 N = 31		非常勤 N = 50		$\chi^2$ 検定
		選択者数	項目選択率	選択者数	項目選択率	
専門性追求	自分のやりたい仕事ができると思ったから	17	(54.8)	26	(52.0)	n.s.
	自身の専門性を高められると思ったから	12	(38.7)	26	(52.0)	n.s.
	専門的な資格・技能を活かせると思ったから	8	(25.8)	14	(28.0)	n.s.
	希望の領域だったから	3	(9.7)	9	(18.0)	n.s.
	自分のキャリアに必要なだと思ったから	3	(9.7)	8	(16.0)	n.s.
	ロールモデルとしたい心理支援専門職がいたから	4	(12.9)	2	(4.0)	n.s.
ワーク・ライフ・バランス	家庭生活や他の活動と両立しやすいと思ったから	7	(22.6)	11	(22.0)	n.s.
	勤務時間や日数など自分の希望と合っていたから	2	(6.5)	12	(24.0)	*
雇用条件	希望の雇用形態だったから	9	(29.0)	4	(8.0)	*
	希望の勤務地だったから	4	(12.9)	4	(8.0)	n.s.
	賃金の条件が良かったから	1	(3.2)	4	(8.0)	n.s.
職場環境	雰囲気や人間関係がよさそうだったから	5	(16.1)	4	(8.0)	n.s.
	将来性や安定性があったと思ったから	4	(12.9)	2	(4.0)	n.s.
	社会貢献度が高い職場だと思ったから	3	(9.7)	0	(.0)	*
	教育・研修が充実していたから	0	(.0)	2	(4.0)	n.s.
	知名度があったから	0	(.0)	1	(2.0)	n.s.
ヒューマンリソース	恩師、スーパーヴァイザーからの紹介	1	(3.2)	6	(12.0)	n.s.
	研修先・インターンシップ先で就職につながったから	2	(6.5)	3	(6.0)	n.s.
	大学院の学外実習先で就職につながったから	2	(6.5)	1	(2.0)	n.s.
その他	他に選択肢がなかったから	2	(6.5)	1	(2.0)	n.s.
	その他	2	(6.5)	1	(2.0)	n.s.

n.s. : not significant, \* :  $p < .05$

『専門性追求』、次いで『雇用条件』、『ワーク・ライフ・バランス』であった。「非常勤」群の平均選択率が最も高かったのは同じく『専門性追求』であったが、次が『ワーク・ライフ・バランス』で、3番目に高かったのが『雇用条件』であった。これらのことから、「常勤」「非常勤」といった雇用形態に関わりなく『専門性追求』を念頭に勤務先を選択している人が多いことがわかった。常勤と非常勤では、『ワーク・ライフ・バランス』と『雇用条件』の優先順位が異なることが示唆された。どちらをより重視するかで「常勤」か「非常勤」を選択している可能性もあると考えられる。本大学院修了生は、専門性を追求することを最も重要視しつつ、ワーク・ライフ・バランスを吟味しながらキャリアを継続させていることが推測された。この傾向は退職理由とも呼応しており、本大学院修了生が、キャリア形成において重要視していることであると考えられる。

### まとめと今後の課題

本研究では、心理支援専門職に就く本大学院修了生を対象に就労状況の実態を把握し、職務満足感との関連を検討し、キャリア選択で重視していることを探索的に検討した。

現在、心理支援専門職として就労している81名について、上記の目的に沿った検討を行った。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、「非常勤」として勤務する人が多かった。非常勤職が多いこともあり、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、81名の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が明らかとなった。

職務満足感については、先行研究で心理支援専門職に就く人の職務満足感の高さが指摘されていたが、本調査においても、現在就労している人の職務満足感が高いことが確認された。多くの人が

退職、転職を経験しているということは、求める専門性、雇用条件、ライフイベントへの取り組みを考慮しながら、より良い職場を求めて就労先を選択しているとも言え、そのことが結果として現在の職務満足の高さにつながっているのではないかと考える。就労状況と職務満足感との関連を検討したが、雇用形態(常勤/非常勤)、実務経験年数、勤務領域で職務満足に統計的に有意な違いは認められなかった。しかし、示唆的な傾向ではあるものの、実務経験を経るにつれて職務満足感が高まること、専門領域によって職務満足に与える影響因が異なることがうかがえた。臨床経験により技能的な専門性が高まることが先行研究でも示されているように(新保, 2004他)、実務経験を重ねることによって得るものがあり、それが職務満足感を高めている可能性が考えられる。実務経験のどのような内容が職務満足に影響を及ぼすのか、また、実務経験と並行して築かれていく個人のライフキャリアが専門職としての職務満足に与える影響についても併せて検討していく必要があるだろう。

また、今回は退職理由、勤務先の選択理由からキャリア選択で重視していることを検討した。一般的に、キャリアを継続していく上でのモチベーションとして、管理職への昇進や、収入の向上などが考えられるが、今回の対象者の中には、「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はいなかった。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。自らのライフプランに沿ってワークライフのペース配分をしながら、主体的にキャリアを構築している様子うかがえた。

今後の課題として、心理支援専門職の職務満足感がどのような要因に支えられているのかを詳細に検討することが挙げられる。今回は、職務満足感を一次元の尺度で検討したが、職務満足の内容にも複数の側面があることが想定される。臨床実践の蓄積やライフキャリアを通じた経験が、職務満足のどの側面に影響を及ぼすのかを構造的にとらえる必要があるだろう。また、個人がライフキャリアの中で取り組んだ経験が、心理支援専門職としての資質向上にどのような影響を与えてい

るのか、ライフキャリアとの相互性から心理支援専門職としてのキャリア形成を明らかにしたい。心理支援専門職のキャリアパスは、専門領域や雇用形態等の違いにより多様であることから、個別性が高い。そのため、面接調査等を通じて、質的に分析していくことが必要である。その際にキャリア形成における様々な選択場面での意思決定過程に注目し、キャリアプロセスを詳述したいと考える。今回の研究参加者は、ほとんどが女性であるが、先に述べたように心理支援専門職は、女性が多くを占める。女性が従事することが多い専門職である心理支援専門職に就く者は、キャリアを継続するために、ライフプランの実現と専門性向上の双方にとってプラスになるようなキャリア選択を模索していることが推測される。その過程を詳述することによって、心理支援専門職の複数のロールモデルの提示が可能になると考える。ロールモデルの提示により、心理支援専門職を目指す人の関心分野やライフプランニングを視野に入れたキャリア教育、キャリア支援に寄与できると考える。

## 謝 辞

本研究にご協力いただきました昭和女子大学大学院生活機構研究科心理学専攻修了生の皆様から心より感謝申し上げます。

本研究は2019年度昭和女子大学学術研究委員会の助成を受けたものです。

## 引用文献

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2012). 若者からみた企業の魅力：大学生と若年就業の調査から [https://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0147\\_01-3.pdf](https://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0147_01-3.pdf) (参照2019-12-30)
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2017). 「初めての正社員勤務先」を離職した理由と相談相手, [https://www.jil.go.jp/institute/research/2017/documents/164\\_05.pdf](https://www.jil.go.jp/institute/research/2017/documents/164_05.pdf) (参照

- 2019-12-30)
- 遠藤裕乃・岡本かおり (2015). 初任臨床心理職者用リアリティ・ショック体験尺度の開発 兵庫教育大学教育実践学論集, 16, 37-46.
- 岩井志保 (2007). わが国における心理臨床家研究の概観 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要心理発達科学, 54, 135-142.
- (株)リクルートキャリア (2018). 就職白書2018—採用活動・就職活動編—, [https://www.recruitcareer.co.jp/news/20180215\\_01.pdf](https://www.recruitcareer.co.jp/news/20180215_01.pdf) (参照2019-12-30)
- 金沢吉展・岩壁 茂 (2006). 心理臨床家の専門家としての発達、および、職業的ストレスへの対処について 明治学院大学心理学部附属研究所紀要, 4, 57-73.
- 小葉・奥宮・田中・野中・岡 (2018). 看護学生の就職先選択の傾向と特徴—初年度卒業生の就職先選定に着目して—, 帝京科学大学紀要, 14, 245-250
- 三谷真優・永田雅子 (2017). 心理臨床家の熟達化に関する研究動向 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要心理発達科学, 64, 119-126.
- (財)日本臨床心理士会 (2016). 第7回臨床心理士動向調査, [https://www.jsccp.jp/member/news/pdf/doukoucyousa\\_vol7.pdf](https://www.jsccp.jp/member/news/pdf/doukoucyousa_vol7.pdf) (参照2019-12-30)
- 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.
- 新保幸洋 (2004). カウンセラーの心理アセスメント能力の発達過程に関する研究. 大正大学大学院研究論集, 28, 256-244.
- Stoltenberg, C.D. & Delworth, U. (1987). *Supervising Counselors and Therapists: A Developmental Approach*. San Francisco: Jossey-Bass.
- 割澤靖子 (2017). 心理援助職の成長過程 ための成熟論 金剛出版