

2024年度 東京都公立学校スクールカウンセラー採用状況調査結果

〈調査概要〉

調査期間：2024年1月29日～2月11日

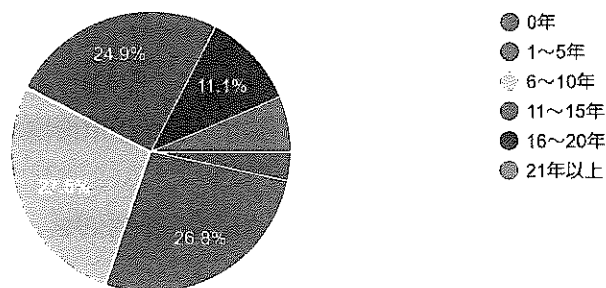
調査方法：心理職ユニオンのツイッターアカウントと東京都公立学校へのはがきの郵送で調査協力を求めた

回答総数：728件

1. 回答者の概要

①勤続年数（2024年3月末時点）

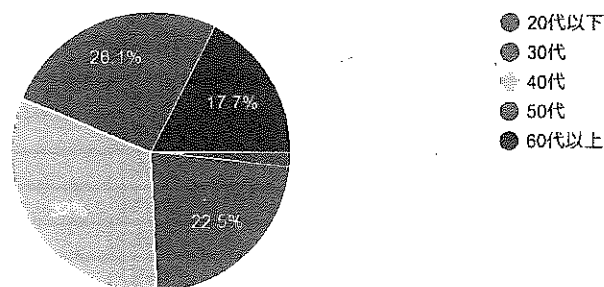
東京都公立学校のスクールカウンセラーとして何年...024年3月末時点の勤務年数を教えてください。
728件の回答



0年3.3%、1～5年26.8%、6～10年27.5%、11～15年：24.9%、16～20年11.1%、21年以上6.5%

②年齢

ご年齢を教えてください
728件の回答



20代以下1.6%、30代22.5%、40代32%、50代26.1%、60代以上17.7%

2. 採用状況

①勤続年数+採用合否

	採用	不採用	補充任用候補者	非採用者 (不採用+補充 任用候補者)	その他	総計
0年	15	3	7	10	0	25
1～5年	178	8	6	14	3	195
6～10年	134	33	28	61	4	199
11～15年	121	39	19	58	2	181
16～20年	48	16	13	29	4	81
21年以上	29	12	5	17	1	47
1年以上(継続勤務者)	510	108	71	179	14	703
総計	525	111	78	189	14	728
0年	60.0%	12.0%	28.0%	40.0%	0.0%	100.0%
1～5年	91.3%	4.1%	3.1%	7.2%	1.5%	100.0%
6～10年	67.3%	16.6%	14.1%	30.7%	2.0%	100.0%
11～15年	66.9%	21.5%	10.5%	32.0%	1.1%	100.0%
16～20年	59.3%	19.8%	16.0%	35.8%	4.9%	100.0%
21年以上	61.7%	25.5%	10.6%	36.2%	2.1%	100.0%
1年以上(継続勤務者)	72.5%	15.4%	10.1%	25.5%	2.0%	100.0%
総計	72.1%	15.2%	10.7%	26.0%	1.9%	100.0%

- ・勤続年数1年以上の継続勤務者の雇止め者数(不採用+補充任用候補者)は179人で雇止め率は25.5%。
- ・勤続年数別に雇止め率を見ると、6～10年30.7%、11～15年32.0%、16～20年35.8%、21年以上36.2%と綺麗に勤続年数に応じて上昇している

②年代+採用合否

	採用	不採用	補充任用候補者	非採用者 (不採用+補充 任用候補者)	その他	総計
20代以下	10	0	2	2	0	12
30代	127	16	19	35	2	164
40代	178	30	20	50	5	233
50代	124	41	21	62	4	190
60代以上	86	24	16	40	3	129
総計	525	111	78	189	14	728
20代以下	83.3%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	100.0%
30代	77.4%	9.8%	11.6%	21.3%	1.2%	100.0%
40代	76.4%	12.9%	8.6%	21.5%	2.1%	100.0%
50代	65.3%	21.6%	11.1%	32.6%	2.1%	100.0%
60代以上	66.7%	18.6%	12.4%	31.0%	2.3%	100.0%
総計	72.1%	15.2%	10.7%	26.0%	1.9%	100.0%

- ・年代別の雇止め率は20代以下の16.7%から50代32.6%、60代31.0%とこちらもほぼ年齢に応じて上昇していることがわかる

- ・勤続年数別の雇止め率と年代別の雇止め率を合わせて考えると、「再任用限度を超えた人が雇止めされた」というだけでなく、「再任用限度を超えた人のなかでも勤続年数が長く年齢が高い人が高い割合で雇止めされた」と言えそう。

③非採用についての思い

次年度の採用が「不採用」もしくは「補充任用候補者」となった方にお聞きします。この結果についてどのように感じますか？ 当てはまるものを全て選択してください。		
回答総数	205	100.0%
正当な判断だと思う	14	6.8%
採用とならなかった理由がわからず、納得ができない	161	78.5%
長年にわたってスクールカウンセラーとして働いてきたのに採用してもらえないのは理不尽だ	138	67.3%
スクールカウンセラーの収入がなくなるかもしれず、次年度の生活がとても不安だ	153	74.6%
勤務する学校の管理員や教員なども、自分が採用とならなかったことに困惑している	135	65.9%
その他	23	11.2%

自由記述	合否	勤続年数
<p>採用基準について</p> <p>今年度は本務校に加えて、産休代替の依頼があり引き受けて兼務していました。今回の面接で補充任用でもなく不採用だったということは、東京都SCとしての資質がないという判断になると思いますが、これまでの5年間の勤務の実情とかけはなれた判断であると感じます。現に、不採用後も東京都SCとして働いていますし、解雇される問題も起こしていません。</p> <p>もっと優秀で的確な人材がいるという判断だとすれば、この数十年、ベテランでも学校の諸問題を解決できるわけではない現状からすると、個人の資質の差が不採用の理由になるほどあるとは思えません。完璧でないとしても、これまで尽力してきたSC達を不採用にしてまで、人を入れ替える理由があるのか疑問です。</p> <p>面接内容も誓約書にサインすれば済むような質問や、現場のSCが暗記していなくても問題ない事柄を答えさせるような質学校からの評価も良く、連携もしっかり取れている20年以上SCをやられている職場の先輩が面接を受けて来年度不採用になったと聞いて、どういう基準で不採用を決めているのかが全く分からずにいます。評価が悪いなら分かりますが、面接されている方が何も分からずにいるのであれば腹立たしいですし、不採用の理由を出さないのも納得がいかないです。</p>	不採用	1～5年
<p>試験(面接)の中で、現在の勤務状況やこれまで勤務についての質問は一切なく、質問リストの中から機械的に質問を矢継ぎ早にしてくる印象があり、「本当にSCを採用する気があるのかな？」と疑問に思いました。</p> <p>合否の基準や成績についての開示をしてほしいと感じています。</p>	採用(雇用継続)	1～5年
<p>採用基準がわからない。実際に勤務状況を見てもいない面接官は、一体何を基準に合否を決めているのでしょうか？心理の専門性の適正な評価ができるのでしょうか？</p> <p>雇用が著しく不安定で、結局優秀な人材が集まらなくなるのではないのでしょうか？</p> <p>児童生徒、保護者、教員、利用者にとっても、1年ごとの雇用は、信頼関係の構築に著しく不利益と考えています。</p>	採用(雇用継続)	1～5年
<p>とても専門性の高い仕事をしていると思っていますが、毎年、合格でも校数が減らされるかもしれないなど、将来性に不安を感じながら仕事をしていました。</p> <p>今回、スクールカウンセラーとしての力が十分にある何人かの仲間が不採用になっており、学校評価は考慮しないとすれば、あの15分前後の面接で合否が決まることは「運試し」のような気持ちにもなり、次の更新の面接で、理不尽に不採用になるかもしれないという不安をさらに強めました。</p> <p>もちろん採用面接ですから、不採用になることもあると思います。ですが、今回のような判断基準がわからず、不採用になるのが明らかにおかしい方々が不採用になってしまうような採用面接のあり方は、昨今のスクールカウンセラーのますますの専門性の高さが求められる在り方に反していると思いますし、採用された私自身もどこかで評価を気にしながらこれからも仕事を続けることに不安ばかりが募ります。</p>	採用(雇用継続)	16～20年

<p>今回、長いキャリアがあり実力もあるSCの知人が合格しなかった。それをみて、おそらく私も補欠か不合格になっていたと思った。合格した知人も、合否の基準が理解できず自分も次に受験するときには合格する気がしない、と不安をもらしている。都教委の面接官さんたち、見る目ないんじゃないですか？学校現場で評価の高いSCを見抜けないんですね。</p>	<p>辞退</p>	<p>16～20年</p>
<p>◆相談フォームにも記入しましたが、もし自分の能力不足や失敗が理由であれば謙虚に受け止めないといけません、それならなぜ22年間も3校勤務が許されてきたのでしょうか？ ◆あるいは私に責任があるとしても、何の警告や指導もなく抜き打ちの懲罰のような通知しかもらえなかったことには、22年間を全否定され絶望感しか持てません。 ◆年度末まで残り2カ月という時期に、3校勤務で600万円程の収入が4月から途絶えるという現実、生活や人生の根底が揺るがされます。臨床家であっても、労働者であり一人の市民（都民）です。 ◆こういうことが教育の現場で行われたということを、学会等の臨床家仲間、臨床家を育てている大学、社会に知って欲しいと思います。</p>	<p>補充任用候補者</p>	<p>21年以上</p>
<p>面接の内容について</p>		
<p>今回の面接で問われた質問はそれほど複雑なものではなく、この内容で何をどのように判断されるのだろうか、と疑問を持った。ベテランの方で、これまで継続されてきたにも関わらず採用とならなかった方は、昨年度は採用の判断が出ていたはずなので、この1年間で何か突然その方に問題が生じたとしてもいうのであれば、納得し難いと思います。判断の根拠が問われます。</p>	<p>採用（雇用継続）</p>	<p>6～10年</p>
<p>採用だったSCと不採用だったSCで、面接の内容や雰囲気には差があったかどうか気になります。私は和やかな雰囲気の面接でしたが、不採用だった方から、圧迫面接を受けたという話を聞いています。もし面接の内容や雰囲気と合否との間に相関があるならば、面接前から合否が決まっていたという可能性も出てくると思っています。</p>	<p>採用（雇用継続）</p>	<p>11～15年</p>
<p>20分の「SCの仕事内容を知らない方的外れな質問」と尋問に困惑し、不安な日々を過ごしました。長年の仕事ぶりへの評価をしてほしかったと思います。これで不採用になる方がいるなんて、理不尽すぎて受け入れられません。</p>	<p>採用（雇用継続）</p>	<p>16～20年</p>
<p>面接の時点で落とす気満々の圧迫面接で、これは不合格となった他のSCにも共通して多く見られているようです。私の場合、話し始めた直後から「時間があるので、巻いて話してください」と言われ（他の自治体含め、そんなことを言われたことはありませんし、そもそも冗長に話す傾向はそんなにない）その後は何を言っても「そおですかあ？」と生返事で、面接時点でこれはダメだなと感じるものでした。予め、不合格にすることが決まっているかのような印象でした。</p>	<p>不採用</p>	<p>1～5年</p>

<p>12/3の採用面接がいわゆる圧迫面接(SCは傾聴と共有以外に何ができるのか?と問われたり散々でした)であり、記録を残していたので、勤務先の管理職にご相談し、校長先生が人権問題だと抗議文を作成して、区の教育委員会に提出して下さっています。</p> <p>私、個人だけの問題と思っていたのですが、知人より心理職ユニオンさんのご対応を聞き、私だけではないのだとさらに驚きました。</p>	不採用	16~20年
<p>子どもや保護者の悩みを解決に導くSCの業務は、専門的な知識や訓練、経験が必要です。今回の選考ではいくつか質問されましたが、いずれもカウンセリングの本質とかけ離れた、通りいっぺんの内容だったと言わざるをえません。採用において、スクールカウンセラーの仕事を理解し、子どもや保護者の福利にかなった良いカウンセラーを選考するために、臨床心理士の助言や立ち会いが必要だと思いました。</p>	補充任用候補者	11~15年
<p>今年度は雇用継続となったが、ベテランであっても多数不採用となったと聞き、東京都SCとして勤務していくことに不安を感じている。給与の大部分を東京都SCが占めているため、不採用の場合の生活への打撃が極めて大きい。面接時の質問は極めて基礎的なもので、これによって合否を決められるのか/採点基準はどのようなものなのか不安に思いながらの面接だった。今回は何を評価したのか明確にしてほしいと思う。</p> <p>また、来年度の勤務校決定が3月中旬にということに困惑している。3月中旬には今年度の勤務は終了しているため、異動となっても引き継ぎや資料作成が行えない。来年度の勤務が不透明な状況は、管理職はじめ先生方にも負担があり、迷惑をかけて申し訳ない気持ちがある。</p>	採用（雇用継続）	11~15年
<p>校長、管理職の評価は高かった</p>		
<p>勤務先の校長先生が、「継続して欲しいと考えていたのに、自分が提出したSC評価が、反映されていないとおっしゃって、区の教育委員会に問い合わせさせていただきました。自分自身としても、家族としても、来年度の収入が絶たれ、大変困っております。</p>	不採用	11~15年
<p>会計年度職員になる前から、管理職評価が良いにも関わらず減校されたことがありました。そのときも都に問合せしましたが「評定が良いのとは関係ない」という曖昧なお答えで明確な理由を教えていただけませんでした。</p> <p>今回の事態も管理職に告げたところ評価良いと出したのにと驚かれています。</p> <p>私自身、長く学校臨床に携わってきて、時代の変化とともにSCに求められる技能と対人関係能力が一層高くなってきているのは理解し、先生方や他職種の方々と共に築き上げてきた関係性で連携を取りながら、あと5年（もう一回の更新分）できるところまで学校と子どもたちの役にたてるように働きたかったです。</p> <p>今回の不合格の通知は本当にショックでした。生活も不安定になりますし、この年齢からの就活はかなり厳しいのが現状です。</p> <p>安定した支援のニーズが現場にあるにも関わらず、駒のように人を変えられるのは納得がいきません。</p> <p>本当に悔しい思いでいっぱいです。</p>	不採用	21年以上

<p>2校勤務していましたが、いずれも管理職が苦情を入れてくれています。それほど、現場の評価を無視した採用になっているということだと思います。児童も保護者も裏切るような気分です。家賃も払えません。今回の採用状況は、現場に出ている誰も彼もを困らせるばかりではないですか。</p>	<p>補充任用候補者</p>	<p>1～5年</p>
<p>管理職の評価がAであるにも関わらず、補充任用でした。管理職も困惑されてました。生活がかかっているため、仮に繰り上がっても、また、5年後に同じもしくは不合格になる可能性を考えると、スクールカウンセラーをすることが出来ません。まずは、補充任用である理由を開示していただきたいです。</p>	<p>補充任用候補者</p>	<p>1～5年</p>
<p>合否の知らせを手にした時は、来年度の生活をどうしようか茫然とし、これまでと同じ生活はできなくなるという思いから引越しも考えるほどでした。自分より良い人がいたと思うしかないのでしょうか、思ってた以上に同じような待遇の方がいることを知り、何かおかしいことが起こっているのかもしれないと思うようになりました。</p> <p>勤務する学校からはそれなりの評価をしていただいております、来年度も一緒にと話していました。そのため、今回の結果には管理職も驚き、なぜなのか、おかしい、困ると言って都に異議申し立ての連絡をしてくださるほどでした。結果が変わることはないわかっていますが、こみ上げてくる思いがありました。来年度以降このようなつらいことが再びあってはならないと思います。何より関わってきた生徒たちには申し訳ない気持ちでいっぱいです。</p> <p>SCとしての経験や現場での評価がどの程度選考に反映されているのか、選考基準が明確にされることを希望します。</p>	<p>補充任用候補者</p>	<p>6～10年</p>
<p>単年契約であったが、これまで継続して働くことが出来ており、今回の結果はショックでした。自分としては、「10年ほど都のSCとして働いており、序盤は十分な活動が出来ていなかった。ここ数年、ようやく経験を活かして学校現場に還元できるような活動が出来てきた」「採用時の面接でも、その経験を活かした回答が出来た」と感じていた矢先の結果であったため、「ならば自分の活動が間違っただけであったのか」と自問自答した。管理職に結果を伝えると「え、なんで？きちんと評価しているよ」「それどうにもならないの？」と話し、他の教職員も「現場でよくやってくれている。何をもちって不採用にしたのか納得いかない」と言葉をかけてくれました。</p> <p>待遇については、私は都のSCを週3で勤務しており、収入の8～9割を占めていたので、それらが一気に0になることでの不安を感じました。</p> <p>改めて退職金などが無い、次年度の合否が、年度末に判明する、（採用あたり、現場での取り組みや評価が反映されているか不明瞭である）ということへの不安と不満を感じました。</p>	<p>補充任用候補者</p>	<p>6～10年</p>
<p>専門性がないがしろにされている</p>		

<p>例年、続けられるのか続けられないのか年度末まで分からないという雇用状況は非常に生活状況への不安としてのしかかっています。また、今回の採用面接において、長らく一緒にSCを務めてきた仲間が不採用となり、身近な心理士になりたての同僚が採用となってという状況にあります。評価者は心理職ではないと思うのですが、こういった基準での採用不採用なのかは本当に不明瞭と思います。「心のケア」が声高に叫ばれる割に、SCが安定して学校にいる意義を軽んじているように思います。また年度末まで継続なのかどうか分からないというのは、辞めるつもりでもなければ就活もできず生殺と奪を握られている印象も持ちます。心理職の人生に責任を持って欲しいとまでは言いませんが、流石に不誠実に過ぎるように感じています。</p> <p>長くSCを続けている人を取らずに新しい人をとというのがどうい目的によるのか分かりませんが、安定して学校にいられる・継続性や持続性が担保されない現状では、SCという職務の成熟のはぞめないのではないかとおもっています。</p> <p>心理職ユニオンの皆様におかれましては、このような活動を行っていただき強く感謝いたします。入会も検討中です。</p>	採用（雇用継続）	11～15年
<p>不安定な雇用状況の専門職に重責を担わせる歪な構造に大きな疑問を抱いております。</p>	不採用	1～5年
<p>これまで共に学校現場でのスクールカウンセラーとして奮闘してきた経験豊富な心理士の方が何名も不採用という結果になったことに、私自身も不安と憤りを感じております。不採用となった理由は分からず、不採用の前にSC側が改善する機会もない現状、今回は私は継続採用となりましたが、明日は我が身、あまりにも不当な扱いに、今後の私のSCとしてのモチベーションも保っていけるのか不安を感じております。</p> <p>ほぼ毎回時間外労働をせざるを得ない現状、精神的な負担も大きい業務ですが、SC自身のメンタルヘルス、生活面など、そこに目が向けられることはなく、今後もこのような採用方法となると、SCの質も下がらざるを得ないように感じております。</p> <p>今回の事を機に、世間にもSCの雇用の実態を知っていただきたい、経験豊富で力のあるカウンセラーの方々が、学校現場で力を発揮し続けていけるようになることを、心より願っております。</p>	採用（雇用継続）	6～10年

<p>私は8年間SCとして勤務してきましたが、今回不合格となり、困惑しています。</p> <p>現在3校の小中学校に勤務しており、不登校をはじめとする日々の相談業務から虐待、いじめなどの緊急対応まで、校長や先生方、関係機関と密に連携をしながら対応し、SCとして、学校の一員として、貢献してきたと思っています。</p> <p>医療機関での心理検査の経験を活かし、発達の視点から助言を行ったり、職員研修で発達障害についての啓発を行うなどし、手応えも感じていました。</p> <p>また、研修やSC地域会に参加し、日々研鑽もしてきました。先生方との関係も良好で、専門家としてまだ足りない部分もあったとは思いますが、SCとしての勤務に大きな問題はなかったと思います。</p> <p>今回受けた面接は、「こうした状況でどうするか」といった形式的な質問のみで、これまでのSCとしての経験を話せる質問が全くありませんでした。</p> <p>また、面接での質問には全て回答でき、細かい部分では不十分な箇所もあったかもしれませんが、回答内容に大きな問題はなかったと思います。</p> <p>また、面接官は質問を棒読みで非常に機械的な話し口調で、こちらの回答をメモしている様子もなく、どのように評価されているのか疑問に思いました。</p> <p>一年ごとの採用ですので、このようなことが起こりうるのは重々承知でしたし、自分よりも面接で上手く振る舞い、適切な回答をした方が合格したというのであればそれまでですが、今回、これまでのSC経験や成果が全く考慮されず、このような結果になり、非常に残念に思います。</p> <p>今後の面接や評価方法の改善を望みます。</p>	<p>不採用</p>	<p>6～10年</p>
<p>現場の声は反映されているのかどうか疑問だと思いました。自分こそが最も優れたカウンセラーだとは思っていませんが、現場で関わる先生方やクライアントからの評価はそれにとるものだと思っています。その期待と信頼に責任をもち、時間外なども受け入れながら必死に対応しておりました。正直に申せば、裏切られた気持ちです。現在の所属校からも、どうにかならないものかと話が上っております。私自身も残念でなりません。もちろん新しい風を入れることも大事だと思います。どうか最終的に、良いカウンセラーが学校に残っていけることを祈ります。</p>	<p>補充任用候補者</p>	<p>6～10年</p>

<p>これまで10年以上教育領域でカウンセラーとしており、教員の皆様や管理職とも連携を図り、scの役割を担ってきました。</p> <p>これまでその役割や職務内容について不備を指摘されたこともなく、むしろ先生方、管理職の方からは高評価いただいていたと感じています。</p> <p>今回の不採用の結果についても、校長及び副校長に伝えたところ、「思ってもみなかった結果。私たちはそのような評価をしていない。よくやっているとおり、申し分ない」とおっしゃってくださいました。校長は本件について事情を確認するために問い合わせ、意見もしてくださったようです。しかしながら、面接の結果です、と返されたそうです。</p> <p>このような現場の評価や現状を考慮せず、現任の職員の採用判断を10-15分程度の新規採用者と同じ物差しで、かつ現場の働きの様子を知らない試験官が評価することは、会計年度職員でありかつ心理専門職を雇用する場合の評価として妥当性に欠けるものではないかと強く思います。</p> <p>また、妥当性に欠ける判断のもと、一定の現場での評価があるにもかかわらず、採用しないということは、これまで継続的に支援してきた児童や生徒への負の影響、学校全体、ひいては東京都全体の学校教育にもマイナスに働きます。</p> <p>また長年信頼を得て職務を全うしてきたにもかかわらず、現場の評価に関係なく、不採用となる不安定なスクールカウンセラーという職を、今後誰が選ぶのでしょうか。どこを目指して我々は日々の職務を全うすれば良いのでしょうか。</p> <p>勤労者の経済的精神的な安定は、良い人材を採用することに</p>	<p>補充任用候補者</p>	<p>6～10年</p>
<p>生活に困る</p>		
<p>私の主な収入源は東京都のスクールカウンセラーのお仕事で、もし自分がこの時期に不採用になったり、校数が減らされてしまったりしたら家族を養う事も難しいため、毎年祈るように採用通知や配置校の決定を憂えて待っています。この不安定な雇用条件はいつまで続くのか、このまま変わる事なくいずれ不採用になってしまい生活が突然一変してしまうのか。そして、こうした不安をいつまで抱えていけば良いのかという思いは今回の採用状況を聞き、さらに強まりました。スクールカウンセラーはやりがいのあるお仕事で、専門性を発展させて、柔軟に形を変えながら発揮させる難しいお仕事でもあると思います。先人である諸先輩たちの人智の積み重ねが今の私たちの仕事を支えてくれています。この仕事をしているのは採用の何如を決定する人と同じ人で、不採用という一言で生活の基盤を失ったその人と同じ人です。私たちがこの不安を抱えてもこの仕事に意義を感じて日々努力し続けていることに今以上に興味を持って頂きたいという切なる思いであります。</p>	<p>採用（雇用継続）</p>	<p>11～15年</p>

<p>4年毎に新規扱いになり不採用になかもしれないと考えながらの生活はSCで生計を立てていけるかの不安はもちろんのこと、SCとしてのキャリアを積み重ね、職務の質の向上を実現させていく見通しもてません。</p> <p>今回の新規採用面接は、来年度家族を養っていけるのか不安で仕方なく精神的にも不安定な中、業務を行っていました。このようなSCを使い捨てにする制度は即刻やめて欲しいです。</p> <p>私達の仕事は経験が問われる現場です。</p>	採用（雇用継続）	16～20年
<p>3校のうち、1校の校長から1年以上ハラスメント行為があり、他校と比較して明らかに不当な評価もされましたが、次年度は採用となりました。しかし、知り合いのSC達はベテラン含めて不合格となった方も多く、選考基準がよく分かりません。</p> <p>今回のような選考方式にするならば、万が一不合格だった場合に備えて就職先を見つけられるよう、せめて年内に結果を通知すべきだと思います。配置校数の決定も同様で、今の通知はあまりに遅すぎます。合格したものの、校数が減るのではという不安が強いです。</p> <p>雇用が継続されるという見込みで住宅ローンなども組んでいるので、年度末に次年度の雇用が急に左右される状況の改善を強く望みます。</p>	採用（雇用継続）	6～10年
<p>ベテランの心理士さん達が雇い止めにあい、驚くとともに、自分も首の皮一枚で雇用されているんだなと実感し、怖くなりました。会計年度任用職員という身分で、パートナーも同じく掛け持ちで心理職なので正直出産子育ては諦めています。私の周りの心理職も独身か子供を持たない既婚者ばかりです。子供の未来を支えたいと思いつつ教育分野で働いていますが、自分の未来すらも見えません。今回のことをきっかけに改善されることを願います。</p>	採用（雇用継続）	1～5年
<p>採用になったが自分も怖い</p>		
<p>私個人は採用、雇用継続されましたが、不採用の方の力量や実績を見るに、私の方が優れているとは思えない方もおられます。</p> <p>採用不採用の理由がはっきりしない為、いつ自分も切られるか不安です。これからの業務がどのように評価されるのか、怯えながら勤務することは正直、緊急性のある場面では妨げになりかねないと予想しています。採用不採用の理由を明らかにして欲しいです。</p>	採用（雇用継続）	1～5年
<p>今回、少なくとも数人の仲間が不採用になったと聞いています。採用、不採用の基準が詳細に明示されないまま、またSCからの意見や弁明を表明する機会もないまま、不採用の通知が送られてくるということでは、自分の何が悪かったのか何が基準に達していなかったのかもわからないままにさせられるということです。これではSCは、自由な意見は言えなくなりますし、次年度突然仕事なくなる状況に怯えながら仕事をしていかなければなりません。また採用について、いろんな憶測も出てきます。子どもたちを守るために力を尽くそうと頑張っている人が、安心して仕事に集中できるようにしてほしいと願います。</p>	採用（雇用継続）	1～5年

<p>本当に不採用になる可能性があると思いながら非常に緊張して面接を受けました。けれどもまさか不合格はないだろうとどこかで思っていたと思うので、今更ながら、もし不採用になったらとても怖かったと思います。今後も4年に一度同じ面接を受けるのなら、別の仕事の選択もありかと思えます。</p>	採用（雇用継続）	21年以上
<p>今回面接を受けましたが、継続であるにも関わらず次年度の雇用が解消されてしまうのではないかという不安が非常に大きく、モチベーションにも関わると感じました。また、合格となっても配置校や配置校数が決定するのは3月中旬であり、4月から現在の学校にいられるのかわからず、ケースへの対応が不明瞭なまま最後の面接を終えてしまう場合も有り得るため、学校や生徒、保護者の不利益にも結びつくと思えました。そして、配置校数によってスクールカウンセラーの生活が大きく左右されるにも関わらず、決定が3月中旬というのはあまりにも遅く、配置校数が減ってしまうのではないかという不安や、次年度の収入低下による生活の不安定さも感じています。</p>	採用（雇用継続）	6～10年
<p>生徒と保護者、学校現場への不利益</p>		
<p>一度家庭事情で都SCを希望退職し、再度任用されてからは5年以内の者です。周囲の力のある心理士が、管理職は継続希望にも関わらず不合格で、ショックを受けています。複数校勤務でこの時期からの就活は不安でしょうし、私自身もSCの職が大好きで、本日もケースが詰まり残業しましたが、来年は我が身と恐怖を感じています。</p> <p>また、現在の勤務校からは継続を強く希望していただいているのですが、これだけ不採用ということは、自身の配置校継続希望も配置換えの可能性があるのでと心配です。何より、学校としか繋がっていない、SCが変わると途切れる可能性のある困難ケースも複数抱える状況であるため、ケースへの影響を心配しています。配置校決定は毎年3月末であり、万が一の場合も来談者のケアと引継ぎが困難です。SCは、個室臨床では出会わない、学校だから繋がれているような、福祉的ケアを要する、支援者を掴む手の力の弱いケースを多数抱えています。トラウマを抱えるケースでは、次年度の配置校決定が遅く次回が伝えられないだけでも不安定になる中、3月末の勤務終了後に異動決定は考えられません。都教委から教育支援機構に委託になりましたが、委託先の方にはそうした想像力を持ってご対応いただくことが可能なのでしょうか。都教委の皆様が毎年数千以上？の応募者への対応を行うことは余りにも困難だろうと想像しますが、配置校決定は、距離からシステムティックに行くべきではなく、継続性を重視していただきたいです。</p> <p>個々のSCは、多くは5年でどこまでできるかを見据えつつ何とか校内体制や校内委員会を育てています。その学校との信頼関係の構築と継続性が最も重要であり、それは児童生徒と学校にとっても利益がある、ということを理解していただきたいです。また、管理職から一定の評価を頂いているならば、そのSCの努力は決して間違った方向性ではなく、一回の面接の受け答えによって測れるものではない、ということなのではないかと思えます。こうしたことは、教員の先生方には自明</p>	採用（雇用継続）	1～5年

<p>不採用の理由がわからず、改善の余地がない中で、この結果が腑に落ちることはなく教育委員会に説明を求めたく思っています。</p> <p>勤務校の校長から活動内容について改善要求や、指摘を受けたこともなく、採用面接もあくまで主観ですが発言に特に問題があったとは思っておりません。</p> <p>今年度は5年目の小学校1校、4年目の中学校1校を担当しております。</p> <p>今回の不採用で担当している児童生徒、保護者に大きなショックと不利益を生じてしまうだろうと思うと、来年度不在を伝えることが大変気が重いです。</p> <p>スクールカウンセラーが誰のために存在しているのか、教育委員会には、そこに立ちかえて今一度スクールカウンセラーの雇用について見直していただきたいと思っております。</p>	不採用	6～10年
<p>会計年度任用職員になり、毎年試験を受けていた頃よりは雇用が安定し、安心できた面もあり感謝はしています。しかし、それでも毎年配置校数は保証されず、生活への不安を感じ続けていることに疲労感があります。今回、補充任用候補者となり、本当に収入がなくなることが不安でたまりません。</p> <p>不安があるからこそ相談に来ている児童・保護者にも毎年来年度いるか分からない不安を感じさせ、負担をかけることにも申し訳なく感じます。複数年かけて回復してきたケースも道半ばで繋がりが切れ、また振り出しに戻ってしまう、もしくはさらに悪い状況に陥ってしまうこともあります。予期せぬ突然のお別れをさせられてしまう来室者の気持ちを都はどう考えているのかぜひ聞いてみたいです。</p>	補充任用候補者	16～20年
<p>管理職含め教員からは言いづらいこと（医療機関への受診、関係機関への情報開示のおすすめなど）を保護者に話すよう教員から依頼されることがあります。学内ではSCしかできない仕事だと思います。保護者の中には、以前に同じようなおすすすめを他からされて拒否している場合が多く、事態を進めるためには教員や関係機関と綿密な打ち合わせや情報収集が必要です。また、保護者に納得してもらうためには、何回もSC面接を重ね信頼を得る必要があり、年度をまたぎ支援することもしばしばです。SCが変われば保護者と学校との関係はまた希薄になり、関係を再構築するには大変時間がかかります。子どもの人権を守り、健全な成長を願うなら、SCの仕事は単年雇用にすることはとても危険だと思います。</p>	補充任用候補者	6～10年
<p>勤務は本当に一生懸命やっている 信頼を感じており、勤務校の評価も良いと思われる</p> <p>面接は圧迫面接であり、面接官の態度に疑問を感じた。これまで懸命に取り組んできて、体を壊したこともある。それは評価されず、この面接で不採用というのは納得がいかない。</p> <p>勤務校には2人scがいるがどちらも不採用となり、きちんと引き継げなくなった。カウンセリングには子ども達とも信頼関係づくりが必要である。その点は分かっているのか？</p>	不採用	6～10年

<p>私自身は幸いにも継続して採用していただけることになりましたが、雇い止めになった方のお話も耳に入ってきますので、それがいつ我が身に降りかかるのかと恐れているところがあります。心理職こそ枠を守りできる限りの安心感をクライアントに感じてもらいかかわる必要があると思うのですが、雇用が不安定では児童生徒、保護者に与える不安も増すばかりではないでしょうか。継続相談希望のある方々に毎年4月にならないと何とも言えませんとお伝えするのは心苦しいです。</p> <p>経済面に関して、東京都は日給が高い分、雇い止めされた時の経済的不安もかなり大きいのではないかと思います。そうであるにもかかわらず採用基準は不透明、採用側に心理職が（おそらく）いないことは問題だと感じます。何を以て採用、不採用を決めているのでしょうか。管理職の先生方の言うことを素直に聞き学校に迷惑をかけない存在であれば良いのでしょうか。チーム学校の一員といえど心理の専門職です。日頃の努力や成果が正当に評価されることを望みます。</p>	採用（雇用継続）	6～10年
<p>その他</p>		
<p>経験のある方やSCとして力量のある方が不採用になるということがあります、大変驚いています。学校評価を加味せずに採用試験を行うことの、採用側のメリットが知りたいです。採用基準も明らかにしていただきたいです。</p> <p>私が担当している学校がある世田谷区のSCは会計年度職員になった年に、5年ごとに再試験（面接）を設けなかったそうです。都のSCも同様になってほしいです。</p> <p>年度更新という雇用が不安定な中、更に5年で再試験という負荷がかかると、援助職として力を発揮していくことが難しくなっていると思っています。</p>	採用（雇用継続）	1～5年
<p>いつ職を失うかわからない状況と隣り合わせでは、安定した心の支援を続けられるのか疑問があります。これまで継続してきたにも関わらず、一度の面接で採用が決まるというのもどうなのかなと思います。面接日も指定され、その日に受験できなければ不採用。これではインフルエンザでもコロナでも無理して面接会場にいかなくやなのか？とか、考えることもありました。</p>	採用（雇用継続）	6～10年
<p>以前は3校であっても、6年連続何勤務できていたのに、数年前から、2年で配置換えになり、次は二人配置の2番目で勤務となり、そこもひとり体制になるからと3年で配置換えされ、今年度、新しい学校に配置されたばかりです。新たな気持ちで頑張っていたところで、今回の結果です。都合良い駒に扱われていたように感じます。</p> <p>今回の面接でも、不採用になるようなことはしていないし回答していないと思っています。</p> <p>今日も保護者面接をしながら、まだまだ未熟ですが、10年の経験があつて、ここまできたのに、SCの仕事は何だと思ってるんだ、と腹立たしく思いました。長くなり申し訳ありません。</p>	不採用	11～15年

<p>会計年度任用職員となり、4回の継続更新を経て今回昨年末に面接を受けました。特に自分としては問題もなく終了したように感じています。</p> <p>先週不合格の通知を受け、それに関する問い合わせは受け付けられないという一方的な通知でした。</p> <p>21年に渡りSCとしてやってきて、もう少しやりたかったと思います。</p> <p>今年年齢制限はないという募集条件が初めて示されていた為、年齢ではないとすると自分の側に不適切な問題があるのではと思い、今までの活動を否定されたような思いもあります。確かに多くの応募があるのはわかりますが、納得のいく説明があればこの先の活動への気持ちも湧いてくると思います。</p>	不採用	21年以上
<p>採用の手順としても、応募者に配慮されたものではないところを感じる。例えば、面接日の変更を認めないことや、希望を認めない点。同じ時期に他自治体のスクールカウンセラーの募集、面接が重なる時期であり、配慮があることが望ましいと感じている。</p>	補充任用候補者	0年
<p>面接の日程があわず、再採用試験自体を受けられなかった。指定された日程の一つが主たる勤務先の欠席不可の業務日にあたり、日程をもう一つの候補日への変更をお願いしたが、断られた。常勤でなく、兼務を認めてられての採用にもかかわらず、急に再採用面接を設定しながら、日程を都合つけられないなら配慮せずに採用を取り止めるような対応は正直悲しかった。長くスクールカウンセラーとして勤務しながら参与してきた身としては、正直、納得がいかないところである。</p>	面接試験の日程があわず、受験できず	16～20年
<p>1 サービス残業がとても多い。保護者相談や生徒対応で勤務時間が埋まり、事務やコンサルテーションをする時間が確保されていないので毎回サービス残業している。2 専門職で自己研鑽が欠かせないが、研修費の補助が皆無。ポケットマネーで研修を受けなければならない現状は納得できない。</p>	採用（雇用継続）	1～5年