

論文の要約

「非専任」心理臨床家の組織における臨床心理的地域援助 —学生相談実践をふまえた発展方略モデルの生成—

坂本憲治

序 章

問題の所在 日本の心理臨床家の約98%は組織に雇われ、その立場から相談活動に従事している。被雇用者のうち、非常勤や嘱託常勤など正規雇用以外の心理臨床家は全体の半数にも上る。これら「非専任」心理臨床家は定年まで雇用保障のある専任に比べて時間的にも心理的にも制約を受けやすく、心理臨床活動にも影響すると考えられるが、雇用形態の影響は十分検討されてこなかった。本研究では心理臨床活動の中でも特に影響が大きいと推測される臨床心理的地域援助に着目し、実践的知見を創出することとした。

研究目的 本研究の目的は「非専任」の立場にいる心理臨床家が、組織において臨床心理的地域援助を展開する際に伴う困難を明確化し、その対処をふまえた発展方略モデルを生成することである。モデルを通して臨床心理的地域援助に関する新たな知見を提示し、心理臨床家の教育・訓練への示唆を行う。

研究対象 学生相談における実践活動を対象とした。

研究方法 第Ⅰ部（第1章・第2章）では、組織における心理臨床活動に伴う困難と対処を明らかにするために質的研究を行った。第Ⅱ部（第3章・第4章・第5章）では「非専任」心理臨床家の困難体験を明細化するために、X大学・学生相談室を対象とした事例研究を行った。第Ⅲ部では、これらを踏まえて「臨床心理的地域援助の発展方略モデル」を生成し（第6章）、他大学事例（第7章）、他領域事例（第8章）を用いてモデルの適用可能性を検討した。

第Ⅰ部 組織における心理臨床活動に伴う困難と対処

第1章 学生相談における心理臨床家の困難の探索的検討

目的 大学組織に所属する心理臨床家（以下、学生相談員）の困難やその構造を探索的に明らかにし、今後の研究に示唆を得ることとした。

方法 「学生相談シンポジウム」（鶴田・斎藤，2006）および日本学生相談学会の研究誌に掲載された「私の学生相談」を用いて質的研究を行った。まず、質的素材から困難に関する発言を抽出してカテゴリの生成を進めた。次に、その結果をふまえて匿名の郵送質問紙調査を行った。最後に、学生相談員3名で総合的な分析を行い、妥当性を確認した。

結果 「学生相談シンポジウム」65コード、「私の学生相談」24コード、合計89コードを抽出し、6カテゴリが生成された。質問紙調査では、社会的望ましさの影響を強く受

ける著作物からは得られにくい語りが得られ、カテゴリ「教職員の連携意識の差異」「連携すべきかどうかの見きわめ」を構成する質的データが補強された。

考察 学生相談員の困難は「組織」と「実践」が重なり合う教職員との学内連携事例において際立つと考えられた。また「組織」に伴う困難な体験は、特に非専任の立場において顕在化しやすく、学生相談員自身が自らの置かれた状況と‘理想的な’学生相談機関の姿との乖離を意識することによって増大する可能性が示唆された。

第2章 学生相談における学内連携事例に伴う困難と対処

目的 学生相談員が経験する困難な学内連携事例の特徴とその対処法を明確化することとした。

方法 学生相談経験者14名（専任5名、非専任9名）を対象に90分程度の半構造化面接を行った。半構造化面接では「困難の背景」「困難の出来事」「困難の対処」を尋ねた。分析にはグラウンデッド・セオリー法（Strauss & Corbin,1998）を用いて以下3つの手順を経た。第一に、学内連携の判断から行為、帰結までの時系列を明確化するためのカテゴリ生成を行った。第二に、14名から得られた困難な60事例を対象に、プロパティとディメンションに着目して困難事例を類型化した。最後に、成功・失敗を分かち対処方略を同定するために、事例比較法（Iwakabe,2011）を実施した。

結果 学内連携に伴う困難は「問題を共有できない」体験とその予測によって発生することが見出された。有効な対処方略は「間合いをはかる」「安全基地の強化」に集約された。前者は、困難に伴う陰性感情をコントロールして、他の学内資源も念頭に置いて関係を維持する方略、後者は、専門家同士の支え合いや組織的な後ろ盾を強める方略であった。

考察 「間合いをはかる」「安全基地の強化」は雇用形態を問わず有効な対処方略であった。しかしこれらを有効に機能させるには、教職員や学内全体の「育ちの風土」及びカウンセラー自身の「護りと機動性」への意識を日常的に高めることが必要と考えられた。これらの意識は時間的・心理的制約のある非専任には認識しづらく、対処可能性が低まることが示唆された。

第Ⅱ部 「非専任」によって運営されるX大学・学生相談室の事例研究

第3章 X大学・学生相談室の特徴

目的 「非専任」によって発展してきた組織の特徴を明確化することとした。

方法 X大学・学生相談機関の開設から現在に至るまで、33年間の経緯を対象に後向調査を行った。

結果 開設33年目時点におけるX大学の学生相談機関の発展段階（福盛，2012）は、下位10項目中6項目について「充実しつつある段階」に該当した。最も発展段階の低かった項目は「学生相談カウンセラーの専門性と処遇」であり、専任の学生相談員不在を理由として「あまり充実していない段階」と評価された。

X大学の相談件数の推移は学生相談員の雇用形態に応じて特徴的な線形を示した。週1～2日の非常勤数名の時代は「横ばい型」、嘱託常勤1名が契約更新を繰り返した時代は

「右肩上がり型」、契約更新回数に上限のある任期付雇用の導入以後は「短期増減型」を示した。

考察 X 大学保健センター学生相談室の学生相談機関としての発展段階は、開設 10 年目時点で「充実しつつある段階」に至っており、学生相談機関全体の機能に重大な不足はなかった。しかし 33 年間の歴史をみると、専任が在籍する先行研究に比べて場当たりのな発展に留まると考えられた。その背景には、学生相談機関の部署としての境界性や同僚同士の横並び関係があった。これらの特徴は、学生相談機関の自己点検機能を低め、学生相談員に全学的な視点を持ちにくくさせると考えられた。

第 4 章 「非専任」の学内連携および協働活動の実践

目的 「非専任」がその立場から、教職員との協働の方向性を見出し大学コミュニティに踏み出すための方法を明らかにすることとした。

方法 X 大学・学生相談室における 3 年間の学内連携・協働実践を「模索期」「躍動期」「実現期」「低迷期」「収束期」に分けて報告し、実践に役立った方法を検討した。

結果 入職から 1.5 年目まで、前半 3 期の実践では同僚との関係づくりに注力し、その足場をもとに教員への能動的な働きかけをした結果、教員コンサルテーション件数が倍増した。協力関係を構築できた教員と出張授業や新生オリエンテーションなどの協働活動を実現することもできた。しかし 1.5 年目から任期満了退職まで、後半 2 期においてそれ以上の発展は困難であった。

考察 学内連携・協働の実践に役立った非専任の対処は、以下 3 点であった。①同僚や管理職との関係づくりに注力し、その足場をもとに教員との協力関係を発展させること。②学内的なつながりに乏しい組織的立場を意識し、個別事例を協働のチャンスと捉えること。③雇用形態に伴う機能低下に備えること。

第 5 章 「非専任」の学内連携および協働実践の評価

目的 X 大学・学生相談室における学内連携および協働実践の効果を検討することとした。

方法 家族イメージ法（徳田，2012）を用いた。FIT 作図者には、保健センター長、教務課長、保健師、臨床心理士を選定した。まず「33 年目」現在の作図とインタビューを実施した後、筆者の取組以前の時期にあたる「30 年目」の作図を求めた。さらに、それ以前の状況を知るために、「30 年目」以前の作図を依頼した。

結果 筆者らの取組以前には、相談室と他部署の関係はいずれも距離が遠く、結びつきも弱い（点線）ことが示された。インタビューには「孤立」「闇の中」「拒絶」「カプセル化」といった言葉が用いられ、情報共有にも乏しいことが示された。一方、筆者らの取組み後には保健センター長、教務課長、保健師、臨床心理士全員の作図に距離の縮まりがみられた。

考察 非専任の立場にあっても、「間合いをはかる」「安全基地の強化」を用いれば学内連携・協働は有効に機能することが示された。しかし非専任は就任と同時に組織の負の歴史に巻き込まれる点で被害感を強めやすく、その構造を意識した対処が必要と考えられた。

第Ⅲ部 「非専任」心理臨床家の発展方略モデルの検討

第6章 発展方略モデルの生成

非専任の困難 第Ⅰ部、第Ⅱ部における検討から、非専任心理臨床家は「動きにくい」「続かない」「やるせない」という主観的困難を経験しやすいと考えられた。これらの困難に対処できなかったとき、組織メンバーとの‘外との通路’（吉良，1998）が閉ざされ、臨床心理的地域援助の発展に支障を来すと考えられた。

非専任の対処 「動きにくい」困難には「間合いをはかる」「安全基地の強化」という対処を用いることが有効と考えられた。「続かない」困難には「同僚との協働性を高める」対処が、「やるせない」困難には「自分なりの意義を見出す」対処が有効と考えられた。特に、専任に比べて組織コミットメントに乏しい非専任は「自分自身のため」という側面を十分に認識して内発的動機づけを高めることが必要と考えられた。

発展方略モデルの提示 臨床心理的地域援助の発展段階を「Phase0（個人面接）」「Phase1（連携）」「Phase2（協働）」「Phase3（協働活動）」「Phase4（システム化）」の5段階モデルに示した（図6-3）。これらは、非専任と組織との関係性に着目した発展段階であり、Phaseが進むごとに地域援助が充実するプロセスを表している。非専任はこのモデルを参照することによって自分の立ち位置を知り、その先にある困難とそれに対する備えを得ることができる。特に、組織で働く際の心理臨床家自身の勤労者心性やモチベーションの影響を明確化した点は、先行研究において強調されなかった点である。

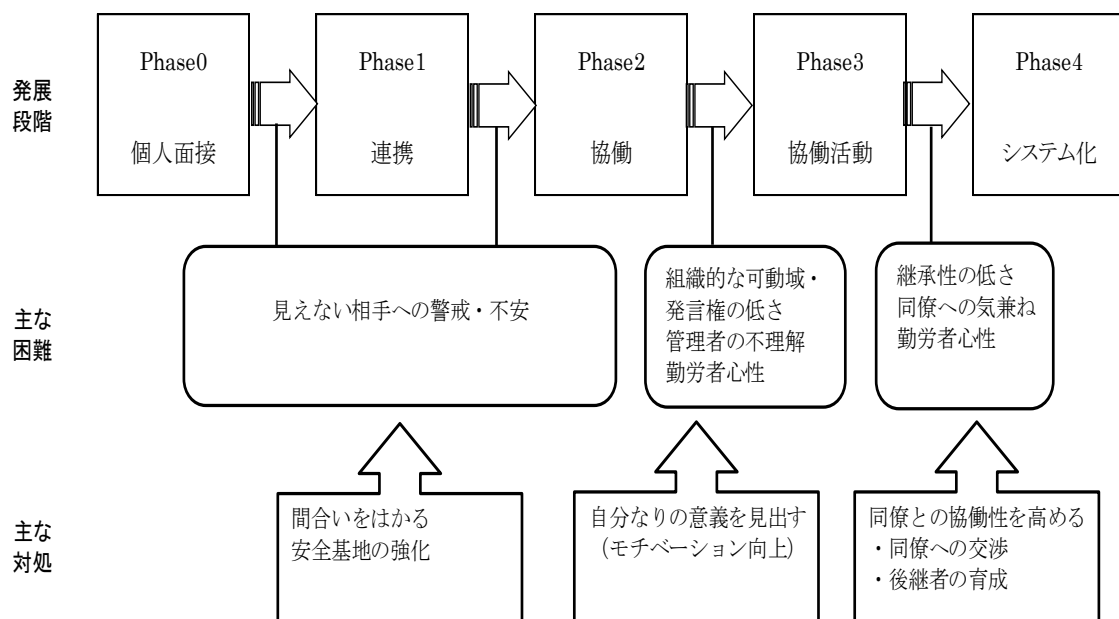


図6-3 「非専任」心理臨床家の組織における臨床心理的地域援助の発展方略モデル

第7章 他大学事例の検討

目的 発展方略モデルの学生相談領域における適用可能性を検討することとした。

方法 X大学とは異なるタイプのY大学・Z大学事例を提示し、発展方略モデルによる説明を試みた。

結果 Y大学・学生相談機関は専任の学生相談員2名が在籍するなど、「とても充実している段階」にあった。Y大学は学生相談機関としてのシステムが圧倒的に整っていたことから、学生相談員自ら「間合いをはかる」や「安全基地の強化」といった対処をする必要がなく、また専任カウンセラーが2名在籍する環境において、非専任の立場から「Phase3（協働活動）」を目指す必要もなかった。その結果、発展方略モデルは「Phase2（協働）」に留まり、それ以上の段階にまで発展しなかった。

Z大学・学生相談機関の発展段階評価は「充実しつつある段階」にあった。学生相談員は一人職場のため他の同僚を通して「安全基地の強化」を図ることができず、「見えない相手への警戒・不安」を克服することができなかった。その結果、発展方略モデルは「Phase1（連携）」に留まり、それ以上の段階にまで発展しなかった。

考察 発展方略モデルをより広く適用するためには、心理臨床家自身の「問題認識」と「機動性」を考慮する必要性が示された。「問題認識」は、学生相談機関の「システム不整備」「現場の問題」「勤務日数」によって構成される要因、「機動性」は「余力」「キャリア形成」「組織風土への親和性」「勤労者としての安定感」「勤務日数」「自己効力感」によって構成される要因と考えられた。Y大学では「問題認識」「機動性」ともに低く、Z大学では「問題認識」は高いが「機動性」は低かったため、それ以上の発展段階に至らなかった。

学生相談領域における発展方略モデルは、①小規模・中規模大学、②私立大学、③専任の学生相談員不在、④学生相談機関としての発展段階が低い、⑤勤務日数は週2日以上状況においてより適合性が高いと考えられた。

第8章 他領域事例の検討

目的 発展方略モデルの他臨床領域における適用可能性を検討することとした。

方法 組織における臨床心理的地域援助の実践を含み、かつ、心理臨床家としての内省的記述を含む3事例を素材として、発展方略モデルによる説明を試みた。

結果 私立高校スクールカウンセラー事例（泉，1991）は3年間を経てPhase3（協働活動）、民間総合病院事例（下平・古田，2013）は6年間を経てPhase2（協働）、一般企業事例（乾，2011）は19年間を経てPhase4（システム化）に至っていた。

考察 発展方略モデルは他領域事例にも適用できることが示された。発展方略モデルを進めるうえで重要な「機動性」を高めた共通要因は以下の3点であった。①「組織風土への親和性」を高めるために組織風土を積極的に知ろうとし、自らの実践がうまくいかない場合でも職場認知を変えようと努力したこと、②「キャリア展望」を持ち、その職場において心理臨床家としてチャレンジする動機を明確にしていたこと、③「勤務日数」の増加に伴い実践活動の幅が広がったこと。

また、発展方略モデルの適用範囲や限界について以下3点の知見が得られた。①勤務日数が少ないほどに発展は困難になること、②Phase0（個人面接）の確保は臨床心理的地域

援助を進めるうえで重要な発展基盤になること、③非専任の立場から Phase4（システム化）を目指すことは非常に困難であること、しかし、個人の機動性を高める工夫によって Phase3（協働活動）までの発展は現実的に期待できること。

終章

発展方略モデルの模式図 本研究の成果を統合的に示す模式図を提示した。図 9-1 の時系列は「左から右」、発展段階は「下から上」であり、心理臨床家が階段を上るようなイメージを想定した。階段の段差は困難の大きさを、階段の横の長さは次の段階に進むまでの時間を表している。発展段階を進めるうえでの主要な困難は四角囲いによって、主要な対処は丸い吹き出しによって示した。図中の矢印は発展段階を進める促進要因として第 7 章において示した臨床心理的地域援助への「意図」（問題認識×機動性）を意味する。

模式図は、Phase0（個人面接）を土台にすべての発展段階が積み重なる点で特徴的である。低次から高次段階になるにつれて Phase0（個人面接）の「地固め」は進み、クライアントを守る組織的枠組みはより強固になる。発展に最も時間を要し、かつ注力する必要があるのは Phase2（協働）から Phase3（協働活動）の移行段階であった。

組織に所属する心理臨床家は、本モデルと自らの実践活動を照合することで現在の発展段階を確認でき、その発展段階に留まっている理由や「留まらざるを得ない何か」についての気づきを得ることができる。また、次に目指すべき発展の方向性を意識し、それを達成するための手がかりを得ることもできると考えられる。

困難の克服に通底する対処 臨床心理的地域援助を進展させるためには、うまくいかない場合でも組織に対して安易に腹を立てず、冷静さを保つ「間合いをはかる」対処が重要であった。この姿勢は、個人臨床において生起するクライアントへの陰性感情の克服（遠藤, 1997）に通じる対処であり、二者関係を軸とした実践的知見を臨床心理的地域援助に応用する有用性が示唆された。

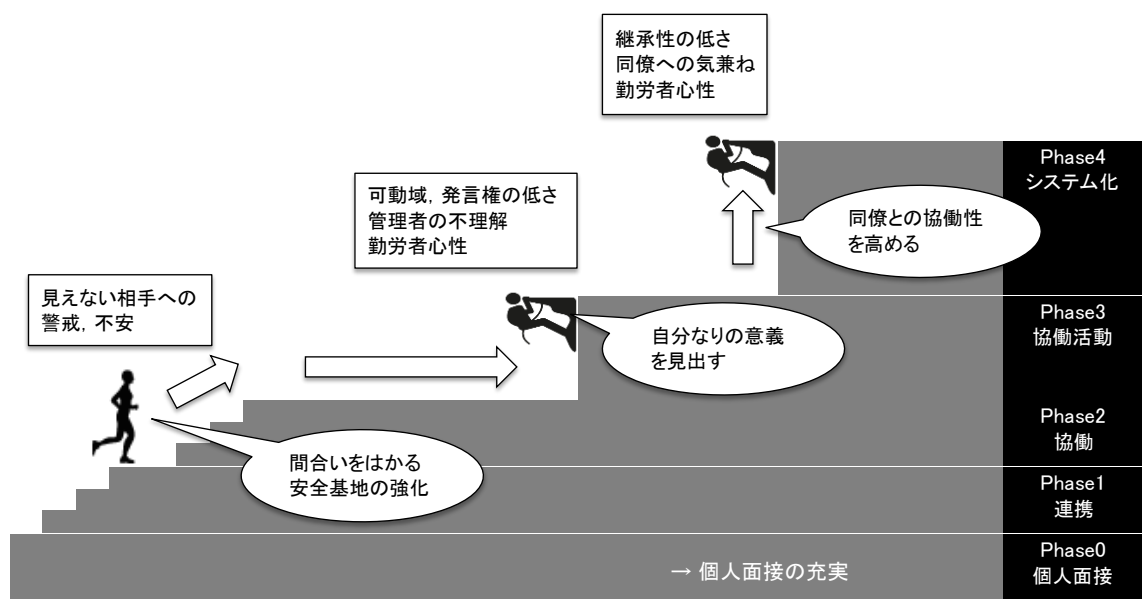


図 9-1 「非専任」心理臨床家の組織における臨床心理的地域援助の発展方略(模式図)

教育・訓練への示唆 従来の教育・訓練では「心理臨床家－クライアント」関係に重点が置かれたが、今後は「心理臨床家－組織」関係を明確にして対処の重要性を論じることが必要と考えられた。対処に役立つ知見として、①自己認識と組織認識の深化、②困難の予測、③孤独を避けるという 3 ステップを提案した。

今後の課題 今後は事例数を重ねるとともに、専任心理臨床家の発展方略モデルとの比較検討をふまえてモデルの精緻化を進める必要がある。また、本研究では雇用形態という外的要因に着目したが、職業的価値観 (Schein, 1990/2003) という心理臨床家の内的要因に着目することで、より本質的な議論に到達する可能性がある。特に「自分なりの意義を見出す」ことに寄与する心理臨床家のキャリア形成支援法の開発は、学術的にも臨床的にも意義のあることと考えられる。今後は心理臨床学と産業・組織心理学の学融的研究を進め、問題解決を図ることも課題である。

文 献

- 遠藤裕乃 (1997). 心理療法における治療者の陰性感情の克服と活用に関する研究. 心理臨床学研究, 15 (4), 428-436.
- 福盛英明 (2012). 大学の学生相談充実における「発展段階モデル」の臨床心理学的研究. 平成 21 年度～23 年度 科学研究費基盤研究 (C) 報告書.
- 乾吉佑 (2011). C 社での心理臨床活動の実際. 乾吉佑 (著). 働く人と組織のためのこころの支援: メンタルヘルス・カウンセリングの実際. 遠見書房, pp.39-54.
- Iwakabe, S. (2011). Commentary: Extending systematic case study method: Generating and testing hypotheses about therapeutic factors through comparisons of successful and unsuccessful cases. *Pragmatic Case Studies in Psychotherapy*, 7, 339-350.
- 泉寿枝 (1991). 新しくカウンセラーを導入した私立女子高校の“相談室作りについて”. 日本心理臨床学会第 10 回大会発表論文集, 374-375.
- 吉良安之 (1998). ケースカンファレンスや学会での事例発表をめぐって. 心理臨床, 11 (2) 107-111.
- Schein, E. H. (1990). *Career anchors: discovering your real values*. Pfeiffer Wiley. 金井寿宏 (訳) (2003). *キャリア・アンカー*. 白桃書房.
- 下平憲子・古田雅明 (2013). フロンティアとしての葛藤と成長: 総合病院の非常勤心理士としての経験から. 乾吉佑 (編). *心理臨床家の成長*. 金剛出版, pp.141-163.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory (2nd ed.)*. Sage Publications. (操華子・森岡崇 (訳) (2004). *質的研究の基礎: グラウンデッド・セオリー開発の技法と手順 (第 2 版)*. 医学書院.)
- 徳田智代 (2012). 「FIT (家族イメージ法)」を活用した学生相談室と教職員との協働関係の見立て. 学生相談研究, 33 (2), 151-163.
- 鶴田和美・齋藤憲司 (2006). 学生相談シンポジウム: 大学カウンセラーが語る実践と研究. 培風館.