

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 6 月 5 日現在

機関番号：11301

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K04400

研究課題名(和文) 学生相談カウンセラーの成長支援としてのOJTに関する研究

研究課題名(英文) OJT supporting the professional growth of student counselors

## 研究代表者

中島 正雄 (Nakashima, Masao)

東北大学・高度教養教育・学生支援機構・准教授

研究者番号：00526915

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：全国の学生相談機関におけるカウンセラー(以下、Co)の成長支援の実態調査から、OJT(職場内研修)の仕組みを今後整えていく必要があることが明らかになった。今回、OJTの中の職場内スーパーヴィジョン(以下、SV)に注目し、SVの先進国であるニュージーランドを調査訪問したところ、Coの成長支援はスーパーバイザーとバイジー間のカンセラーの力関係を排除するため職場外SVとして行われていた。しかし、国内における職場内SVによるCoの変容についての調査から、Coの【変容の促進要因】をより強く働かせたり、【変容の停滞要因】を減じたりする等の工夫によって、OJTはCoの成長支援として有効な研修となることが明らかになった。

## 研究成果の学術的意義や社会的意義

全国の学生相談機関におけるカウンセラーの成長支援の実態調査によって、国内の学生相談機関においてOJTが十分に行われていない現状が明らかになった。また、スーパーヴィジョンの先進国であるニュージーランドにおける17名のカウンセラーへのインタビューを通して、スーパーヴィジョンの課題やスーパーヴィジョンが根付くポイントが明らかになった。さらに、国内における職場内スーパーヴィジョンによるカウンセラーの変容についての調査から、OJTの有効性や課題を示すことができた。

研究成果の概要(英文)：According to the survey results of counselors' professional growth support at university counseling offices, it was found necessary to prepare an OJT (on-the-job training) system. On-the-job supervision as a form of OJT was focused upon, and a survey visit to New Zealand, which is an advanced country in the field of supervision, was conducted. As a way to eliminate the power relationship between the supervisor and the supervisee, supervision was not done in the workplace in New Zealand. However, according to the survey results of counselors' change through on-the-job supervision in Japan, OJT was found to be an effective form of training for the professional growth of counselors by increasing [promoting factors of change] and decreasing [stagnating factors of change].

研究分野：学生相談

キーワード：カウンセラーの成長 成長支援 OJT 職場内研修 職場内スーパーヴィジョン

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

(1) これまでのカウンセラー(以下、Co)の成長支援に関する研究は成長理論なしに研修のあり方が議論されてきた点が大きな問題であった。そこで、中島ら(2015)では、学生相談に携わる新人期のCoの成長プロセスについて詳細に検討し、成長モデルを作成した結果、新人期における学生相談に携わるCoの成長のありようが初めて明らかにされた。そこでこの成長プロセスをもとに、経験の浅いCoにとっての成長促進源/停滞源として重要な概念となった研修の望ましいありかたについて調査を実施することを着想した。

(2) 筆者らの所属する東北大学は学生相談において長い歴史をもち、学生相談所においては、他職種といつでも連携できる柔軟性と危機対応できる迅速性を志向してきており、以前よりCoが複数で単一ケースを担当することがなされてきたが、2015年度より積極的にOJT(職場内研修)による成長支援に取り組み始めた。そのOJTの中心は熟練Coが他のCoと同席で面接を行うものである。これは、熟練Coとの同席面接を体験したCoは、同席面接とその後の熟練Coとの振り返りをセットで行うライブスーパーヴィジョンの1つである「同席面接法」というOJTにより、実践的学びを獲得しうるといった経験的知見に基づく方法である。そこで、同席面接法などのOJTについて詳細に調査し、経験の浅いCoを含めたCoの成長支援として望ましいOJTのありかたを検討する。

### 2. 研究の目的

2015年に公認心理師法が成立し、今後、Coの質の保証が一層問われることになる。そのため、充実した卒後訓練によるCoの成長支援が重要である。学生相談の領域においてもCoの成長支援は重要な課題であり、その解決には実務教育の3本柱の1つであるOJT(On-the-job Training: 職場内研修)が有効な方法であると考えられる。しかし、OJTについてはその実態すら把握されていない。そのため、まず学生相談領域におけるOJTを含む職場内外の研修の実態を大規模調査によって把握した上で、OJTによるCoの実践的学びを質的に検討する。そして、学生相談Coへの望ましいOJTのありかたについて提示することを本研究は目的とする。具体的には以下のようない目的を設定した。

#### (1) 全国の学生相談機関におけるOJTを含む成長支援の実態把握

学生相談機関においてOJTをはじめ、どのような成長支援が行われているのかについて、質問紙を作成し、実態調査する。岩田ら(2016)の学生相談機関に関する調査報告では職場内研修を実施している割合のみが報告されているが、その内容の詳細について全国調査をもとに把握する。

#### (2) 海外におけるCoの成長支援の実態把握

海外におけるCoの成長支援について調査し、(1)で得られた知見と比較して日本と海外の特徴を把握する。

#### (3) 東北大学における職場内スーパーヴィジョン(以下、SV)によるCoの学びの解明

東北大学において、OJTの1つである職場内SVについてCoにインタビューを実施し、その特徴や課題について明らかにする。

#### (4) Coの成長支援として望まれるOJT

(1)~(3)を踏まえてCoの成長支援として望ましいOJTのありかたを提示する。

### 3. 研究の方法

#### (1) 全国の学生相談機関における職場内外の成長支援の実態調査

質問紙を作成し、文部科学省のウェブサイトに掲載されている国内の全大学(国立大学・公立大学・私立大学)計776校の各学生相談機関に郵送配付した。配付時期は2017年10月中旬、返送期限は11月中旬であった。質問紙の回答者としては、スタッフの研修の状況を把握していると思われる現場のリーダー的な立場のCoにお願いし、各質問項目における回答の判断を委ねた。また、倫理的配慮については、調査研究の意義・目的・公表等の説明文を質問紙に付け、同意が得られた場合に返送してもらった。質問項目は最終的には次の17項目であった。「A. ご回答者について」は回答者の立場(常勤Co 任期なし / 常勤Co 任期あり / 非常勤Co/併任Co)、年齢(20代/30代/40代/50代/60代以上)、学生相談経験年数(1年未満/1年以上3年未満/3年以上5年未満/5年以上10年未満/10年以上20年未満/20年以上)の3項目、「B. 大学について」の項目は、大学の設置形態(国立/公立/私立)、在籍学生数(1,000人未満/1,000人以上~5,000人未満/5,000人以上~10,000人未満/10,000人以上)の2項目、「C. 勤務しているCoについて」はCoの人数(常勤の数および非常勤の数)、年齢層(20代/30代/40代/50代/60代以上の各Co数)、学生相談経験年数(1年未満/1年以上3年未満/3年以上5年未満/5年以上10年未満/10年以上20年未満/20年以上の各Co数)という3項目、「D. 職場外研修について」は職場外での研修(以下、外部研修)の機会について(全員もしくは一部のCoが外部研修に参加しているか否か/外部研修が業務の一部か否か/研修の予算があるか否か)、外部研修の重要度(「とても重要

である」から「全く重要ではない」の4択) その重要度を選んだ理由(自由記述)という3項目、「E.職場内研修について」として内部研修の必要性と実施状況(必要があり、内部研修を十分に行っている/必要があり、ある程度内部研修を行っている/必要があると思うが、内部研修は全く行っていない/必要があるとは思わない) 内部研修を必要とする理由と実施状況の理由(自由記述) 昨年度実施した内部研修の内訳(下記の内部研修の例示に記した8項目についてそれぞれの回数を記入) 特に重要だと思う内部研修とその理由(自由記述) 内部研修の課題(自由記述) 今後実施したい内部研修(下記の内部研修の例示に記した8項目から選択)という6項目であった。また、最後にインタビュー調査を承諾できる場合には訪問連絡先を記載する欄を設けた。

#### (2) 海外における Co の成長支援の実態把握

海外において Co の成長支援がどの程度、どのように行われているのかについて訪問調査を行った。調査内容は、職場内外の研修として重要であると考えられた SV に焦点を当てた。調査対象は、全ての Co に SV が必須のものとされており、積極的に SV が活用されている国であること、ニュージーランドの Co は薬を処方したり診断を下したりすることができない点で日本の Co(臨床心理士や公認心理師など)と類似していることから、SV の現状を把握し、日本における SV の発展・普及のヒントを得るために、SV システムの先進国であるニュージーランドにおける代表的なカウンセラーの団体であるニュージーランドカウンセラー協会(以下、NZAC)を調査訪問し、Co の計 17 名について 2、3 人のグループ毎にインタビューを計 9 回行った。

#### (3) 東北大学における職場内 SV による Co の学びの解明

東北大学学生相談・特別支援センター内の 9 名の Co を対象に、OJT の 1 つである職場内 SV について、以下の 5 項目をインタビューガイドとして半構造化面接を計 18 回実施した。学生相談領域に入る以前に職場内研修を受けた体験について 現在の職場内の研修の機会と体験の変化について SVor による職場内 SV の体験について SVor による職場内 SV の中での変容について 職場外 SV と職場内 SV の異同について。

### 4. 研究成果

#### (1) 全国の学生相談機関における職場内外の成長支援の実態調査

776 校へ質問紙を郵送し、434 校から返送があった(回収率 55.9%)。そして、職場外研修と職場内研修を両方実施している大学は 51.0%であった。さらに職場外研修と職場内研修の機会を重要であると考えている大学はどちらも 9 割を超える一方で、職場外研修を業務の一部とする大学は 49.0%、職場外研修の予算を確保する大学は 51.4%と半数に留まっており、それらの大学においては相談活動の質の維持・向上が個々の Co の自己研鑽次第となっている状況が明らかになった。また、職場内研修の機会も 51.5%と半数程度であり、不十分である現状も明らかになった。今後は、Co の成長支援の観点のもと、Co の成長を支援する職場内研修の仕組み作りが重要であると考えられた。

#### (2) 海外における Co の成長支援の実態把握

OJT の 1 つである職場内 SV の発展・普及のヒントを得るために、SV に積極的に取り組んでいるニュージーランド Co 協会(以下、NZAC)を訪問し、計 17 名の Co にインタビューを行った。NZAC では SV は職場外研修であり、フルタイムの Co は 2 週間に 1 時間の SV が推奨されていた。また、SV の費用は職場が主に支払っており、Code of Ethics(倫理規範)のもとで力関係を排除した SV をもつことなどの取り決めがなされていた。課題はスーパーバイザーの能力の向上であり、より高いレベルのシステムを求めて成長している最中であった。今回の調査を通して、NZAC で SV が普及し定着した理由として、必須のものとされている制度的理由のほかに SV は Co にとって安全で安心なものであること、話し合いやシェアする時間を大切にすること、常に目の前の人に敬意を払うことという 3 点の特徴が考えられた。

#### (3) 東北大学における職場内 SV による Co の学びの解明

Co は納得して主体的に職場内 SV に携わる【納得感をもつ】姿勢を保ちつつ、【スーパーヴァイザー(以下、SVor)の姿勢や言動に触れる】ことで、【認識の変容】と【オルタナティブな支援の血肉化】が生じるプロセスが明らかになった。また、プロセス全体に【変容の促進/停滞要因】が影響を及ぼしており、変容プロセスを豊かなものにした、『ネガティブな手応え』につながったりしていた。Co の豊かな変容である成長につながる職場内 SV は Co と SVor の協働的な関係が重要であった。(【 】はカテゴリー名を示す。)

#### (4) Co の成長支援として望まれる OJT

「(1) 全国の学生相談機関における職場内外の成長支援の実態調査」より、外部研修と比べて職場内研修は国内の学生相談領域において未だ不十分な実施状況にあり、今後 OJT の仕組みを整えていく必要があることが明らかになった。今回 OJT の中でも注目した研修が職場内 SV で

ある。しかし、「(2) 海外における Co の成長支援の実態把握」において、SV の先進国である NZ では職場内 SV は行われておらず、Co の成長支援は職場外 SV として行われていた。OJT としての職場内 SV ではなく職場外である理由は、NZAC の倫理規範に「カウンセラーは、自らに対して権限を有する立場にない者からスーパーヴィジョンを受けるようにするべきである」と書かれてあるように、力関係を排除したところで SV を受けることを大切にしていることであった。職場内 SV を行う者と職場内 SV を受ける者という力関係があるとしても、どのような学びや成長が職場内 SV であるかを調査したのが「東北大学における職場内 SV による Co の学びの解明」である。OJT としての職場内 SV の特徴は【変容の促進要因】がより強く働けば、豊かな変容である Co の成長に向かいやすい一方、『多重関係の難しさ』等の【変容の停滞要因】がより強く働いた場合には、豊かな変容が生じにくく、Co の傷つき体験にもつながりえるものであった。したがって、Co の成長につながる望ましい OJT としての職場内 SV は【変容の促進要因】の影響をより強くするという方法が考えられるだろう。例えば、【変容の促進要因】の『安心感』を高める SVor の態度として、Co が「何かのときにとか連絡すると必ず応じ」ることができるように、SV の時間を業務時間の中に確保しておくことなどが考えられる。次に【変容の停滞要因】としての『多重関係の難しさ』を減じるという方法も考えられる。『多重関係の難しさ』としては、SV の機能・内容に起因するものがあると考えられる。例えば、Co は自分自身に向き合うための SV を希望している場合に、SVor が管理的な視点から SV に取り組もうとすれば、両者にズレが生まれ、結果として Co が『多重関係の難しさ』を感じる体験となるだろう。SV が行われる際に、SVor と Co の両者がこれらの機能について自覚的であり、それを随時共有することは両者のズレをより少なくし、『多重関係の難しさ』を減じることにもつながると考える。このように NZ では意識的に排除されていた、職場内 SVor と Co の力関係という課題を OJT は抱えているが、以上の工夫や注意点を踏まえた上で実施できれば、Co の成長支援として有効な研修であると考えられた。本研究は Co 側から OJT の意義を明らかにしたが、OJT の望ましいあり方について多角的に捉えるためには今後、SVor 側からの OJT 研究が望まれる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 3件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 中島正雄・吉武清實・池田忠義・小島奈々恵・中岡千幸・佐藤静香・松川春樹	4. 巻 40(1)
2. 論文標題 全国の学生相談機関における研修の実態と課題	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 学生相談研究	6. 最初と最後の頁 20,31
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 小島奈々恵・中岡千幸・中島正雄・吉武清實	4. 巻 6
2. 論文標題 ニュージーランドにおけるカウンセラーのスーパービジョンシステム - 文化スーパービジョンに着目して -	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要	6. 最初と最後の頁 187,191
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 中島正雄・小島奈々恵・中岡千幸・吉武清實	4. 巻 6
2. 論文標題 ニュージーランドにおけるカウンセラーのスーパービジョンシステム	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要	6. 最初と最後の頁 179,186
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 中島正雄・吉武清實・池田忠義・小島奈々恵
2. 発表標題 学生相談機関における研修に関する実態調査
3. 学会等名 日本学生相談学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 吉武清實・中島正雄
2. 発表標題 学生相談機関における職場内スーパービジョンの実践
3. 学会等名 日本学生相談学会
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	吉武 清實  (yoshitake kiyomi)  (80111243)	東北大学・工学研究科・学術研究員   (11301)	
研究分担者	池田 忠義  (ikedata dayosi)  (70333763)	東北大学・高度教養教育・学生支援機構・教授   (11301)	
研究分担者	小島 奈々恵  (kojima nanae)  (20726963)	東北大学・高度教養教育・学生支援機構・講師   (11301)	