

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

近藤 孝司*

(令和2年8月31日受付；令和2年11月12日受理)

要 旨

本研究は、臨床心理士が自身の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、またデモグラフィック要因とどのような関連にあるのかを検討した。臨床心理士を対象に返送式の調査票を配布し、456名（男性101名、女性355名）から回答があり、「あなたにとって臨床心理士とは、どのような職業ですか。箇条書きで構わないので、思いつく限り記入してください」の質問に自由記述で回答した325名を分析対象者とした。585個の文章データに切片化され、類似性をもとにカテゴリ化したところ、20のサブカテゴリと5のカテゴリが生成された。最も多かったのが『CIとの関わり方』であり、他に『集団における臨床心理士』『臨床実践上の困難・課題』『臨床実践で得られるもの』『臨床心理士に必要な個人的要素』が抽出された。デモグラフィック要因との関連では、少ないながらも臨床経験年数において一定の関連性が示され、経験を蓄積していくと専門性が深化していくことが示された。これらの結果をもとに、臨床心理士の専門性の特徴について考察した。

KEY WORDS

Clinical Psychologist 臨床心理士, identity アイデンティティ, clinical experience 臨床経験

1 問題と目的

発達障害や貧困問題、ギャンブル依存、ゲーム障害、予防的アプローチへの注目など、近年、多様化する心理的問題への対応について、心理職に対する社会的な期待が高まりつつある。心理職は新しいニーズに対し、柔軟に対応し、新しい知識と技術を更新していくことが求められる一方で、専門性やアイデンティティが明確になっていなければ、心理職が機能的に動くことは難しい。また本邦における心理職の学問的・社会的専門性は曖昧であり⁽¹⁾、専門的行為と日常的行为とを明確に区別することが難しく⁽²⁾、また職域の広い心理職は横断的な職業であることから心理職のアイデンティティは本質的に不安定である。だからこそ心理職にとっての専門性とは何か、アイデンティティとは何かを明確にすることはとても重要である。

専門的行為と職業倫理は、専門職のアイデンティティと専門性を規定する。臨床心理士の場合、臨床心理査定や臨床心理面接などの役割と倫理綱領によって臨床心理士のあるべき姿が示され⁽³⁾、公認心理師では、公認心理師法によってそれらが規定されている。また臨床心理士の役割を専門ゼネラリスト（多様な職域での事例に対応できる専門家）と領域スペシャリスト（特定の領域に特化した専門家）の2層構造で捉えることや⁽²⁾、今日的な臨床心理士に必要な技能をコミュニケーション技能とケースマネジメント機能、システムオーガニゼーション技能の3つから捉えるという試みがあり⁽⁴⁾、これらは臨床心理士の専門性に明確な輪郭線を引こうとするものである。浅原ら（2016）⁽⁵⁾は、このような巨視的・理念的視点からトップダウン式に提示されたものを「外的」専門性とした。それとは対照的に、個々人の臨床経験に基づく実感を伴ってボトムアップ式に見いだされる職業的な価値観や個人的信念を「内的」専門性とした。

内的な専門性に関してこれまで多くの熟練の心理臨床家の見解が示され⁽⁶⁾、近年では客観的な研究が行われる様になってきた。森田ら（2008）⁽⁷⁾は、「心理臨床家」のアイデンティティの内容について大学院生に自由記述を求め分析したところ、「自分自身のあり方を見つめること」、「クライアント（以下CI）に対する姿勢を培うこと」、「専門職としてのあり方を身につけること」の主要な3カテゴリが抽出され、アイデンティティの中核が「CIとの関係」であると論じた。近藤・長屋（2016）⁽⁸⁾は、心理臨床家のアイデンティティはCIやスーパービジョン（以下SV）などの他者との関係性から発達すると述べた。このように心理職を心理職と規定する根本には関係性のあり方がある。

熟練の心理臨床家の特徴から心理職の輪郭を描こうとする研究もある。25年以上の臨床経験を有する臨床心理士を

*臨床・健康教育学系

対象にした浅原ら (2016)⁽⁵⁾は、臨床実践に臨む姿勢と対象の主体性を最大限尊重することが専門性の中核であることを示した。15~28年の40代の臨床心理士を対象にした眞鍋・岡本 (2019)⁽⁹⁾は、臨床的価値観はCIとの関わりを通して調整、維持、変容する愛他的価値観であると考察した。熟練者を対象にした研究から見いだされるCIの人間性を尊重する価値観は、専門職アイデンティティ尺度作成のための面接調査から心理職の構成要素として「社会貢献」を見出した元木・安田・久田 (2014)⁽¹⁰⁾の研究からも支持されることである。

このように心理職における外的専門性と内的専門性の内容に関して一定の知見が提示されている。しかし上記の研究のサンプルサイズは数十名と小さく、大多数の心理職が自身の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不明である。また専門職アイデンティティは様々な臨床経験年数などの様々な要因から形成されるため⁽¹¹⁾など、デモグラフィック要因との関連を見ていく必要がある。

以上から本研究では、大規模サンプルを用いて心理職自身が自覚しているアイデンティティ像を明らかにし、デモグラフィック要因との関連を検討する。専門職アイデンティティに関連するデモグラフィック要因として、私生活でのカウンセリング経験⁽¹²⁾、臨床経験年数⁽¹³⁾、性別⁽¹⁴⁾、雇用形態⁽¹⁵⁾、SV⁽¹⁶⁾が知られており、これらとの関連を調べる。また本研究では臨床心理士を取り上げる。臨床心理士資格が1988年の資格認定スタートから30年以上経過し、35,912名 (2019年4月1日時点) が認定されていることから⁽¹⁷⁾、日本の心理職の多くが臨床心理士として臨床実践に臨んでいると言えるからである。

2 方法

2.1 調査対象者と調査手続き

調査対象者は、臨床心理士および資格取得見込み者とした。2017年5月~8月、デモグラフィック要因と調査材料で構成された調査票、ボールペン1本 (謝礼)、切手付き返信用封筒を封筒に入れ、協力同意の得られた中部地方3県の臨床心理士会の総会会場にて手渡しで配布し、郵送を求めた。また関係者にも個別に配布した。総配布数は1,045部であった。なお、本研究は上越教育大学研究倫理委員会の承認 (2016-41) を受けている。

2.2 調査票

目的、個人情報保護、データの取り扱いの説明をフェイスシートに記載し、回答は匿名で求めた。教示として、「あなたにとって臨床心理士とは、どのような職業ですか。箇条書きで構わないので、思いつく限り記入してください。また複数記入しても構いません」を設定し、教示の下の空欄に自由記述を求めた。

デモグラフィック要因として、性別 (男性・女性)、修了後の臨床経験年数、雇用形態 (常勤・非常勤)、プライベートでカウンセリングを受けた経験 (あり・なし)、SVの状況 (修了後受けていない・今は受けていない・現在受けている)、仕事への不満感 (「現在の仕事内容に満足していますか」の質問に対し、「まったくそう思う」 (1点) から「まったく思わない」 (6点) の6件法で評価) を設定した。仕事への不満感は、下光 (2005)⁽¹⁸⁾の職業性ストレス簡易調査票の1項目を採用した。調査票には、他のデモグラフィック要因と複数の尺度を設定しているが、本研究では分析の対象ではないため省略する。

3 結果

3.1 カテゴリ分析の結果

1,045部配布し、回答に不備のある者を除く456名 (男性101名、女性355名) を分析対象とした。回収率は43.64%であった。456名のうち、「あなたにとって臨床心理士とは、どのような職業ですか。箇条書きで構わないので、思いつく限り記入してください。また複数記入しても構いません」の質問に対する自由記述に回答したのは325名であり、分析対象者の71.27%が回答した。

筆者は、抽出された文章データを丹念に読み込み全体の傾向と特徴を把握したうえで、記述内容の中からひとつの意味を成す文章・語句を抽出した。1名の調査協力者から、複数の文章データが切片化されることもあった。なお文章データを切片化する際、他の意味がある程度含まれる場合もあったが、単語レベルで切片化すると文章の意味することが損なわれるため、まとまりのある文章のサイズで切片化した。複数の意味がある場合、最も主となる意味をその文章データの代表とし、どの意味も同程度の重要性をもつ場合は、さらなる切片化を行った。これらの作業を行

い、最終的な総個数は585個となった。

次に、類似性の高い文章データをカテゴリへとまとめていった。全体の傾向として、専門的な臨床実践に関するカテゴリにまとめられる文章データが多く、心理査定や心理面接といった具体的な内容ごとに分類しようとしたが、それらをまとめて専門的な営為としている文章データが多いため、これらをひとまとめにした。また個人的で内的な側面に注目した文章データも多く、これをひとつのカテゴリにまとめた。他には、仕事の不満や不安定感に関するもの、連携に関するものといったカテゴリが登場した。

筆者のカテゴリ分析の結果の妥当性を検証するため、臨床現場に従事する心理職に依頼した。ひとりで検証した後、合同で合議し、カテゴリ分析の精緻化を図った。分析の結果、20のサブカテゴリと5のカテゴリが生成された(表1)。以下、カテゴリを『』、サブカテゴリを【】、また例を〈〉で表現する。

3. 1. 1 『CIとの関わり方』

『CIとの関わり方』は、専門職としてのCIへの支援・援助の方法やその時の態度、援助への考え方などを表すものである。このカテゴリには5つのサブカテゴリが属する。【専門的な知識と技術で支援する】は、〈心理学の知見を元にCIの心理的な適応をよくする仕事〉というように、臨床心理学の知識や技術を用いて心理査定や心理面接を実行することであり、専門家の立場から科学的・客観的にCIに関わることを指す。【CIに寄り添うことを重視する】には、受容、共感、傾聴などカウンセリングマインドに代表される人間性尊重の価値観で、解決や改善の難しい悩みを抱えるCIに寄り添い伴走する者を指す。ここには〈目の前にいる方の傷つきや悩みにそっと寄り添う〉というように、CIの苦痛と課題を共有しようという姿勢が表れていた。【エンパワメントを重視する】は、〈自分らしく生きていくためのきっかけと気づきを共に考え感じてもらう〉と言うように、CIが生来もつ肯定的な資源を探索し、励ますことで、CIが肯定的資源を活用して前進することを目指すものである。【被支援者との関係性を重視する】は、心理臨床の本質がCIと支援者との関係性の中にあり、信頼関係を用いてCIに援助することを目指すものである。〈CIと臨床心理士との関係性を扱いながら話を丁寧に聞き、理解、対処していく〉と言うように、信頼関係に基づく支援を重視する内容であった。【CIの人生に関わる仕事】は、〈他者の人生にかかわる職業〉というように、心理臨床の実践がCIの生き方や人生に関与し、その影響を与える役割を自身が担っているという覚悟と自覚を表していた。

3. 1. 2 『集団における臨床心理士』

『集団における臨床心理士』は、他職種、地域、CIの家族など様々な他者との関係性の中における臨床心理士の立ち位置を表すものであり、5つのサブカテゴリが属している。【他職種との連携を重視する】は、〈その人、またはその人をとりまく人々と一緒に協働していく担い手〉というように、他の専門職との協働、情報共有、連携などを通して、多角的な支援を実行するものである。【縁の下の力持ち】は、〈表に出ない役割、黒子〉など、他職種とのチーム連携のプロセスにおいて、臨床心理士は直接的にCIに関わるのではなく、他職種への支援や助力を通してチームの機能を高め、間接的に支援する存在であるという意識を指す。【コミュニティ・アプローチを重視する】は、心理職はCIの住む地域や職場といった環境に働きかけることで、CIの適応力を高めることを目指すものである。ここには、〈心の専門家として、人、グループ、地域を支援していく〉といった文章データが該当した。【予防的アプローチを重視する】は、〈心理学の知識や臨床経験を元に、情報公開し、より広くの人が自らや家族、職場のメンタルヘルス対策に役立てるようお話しする仕事〉というように、精神的に健康な集団や個人を対象に、不適応状態に陥ることを防ぐための心理教育やスキル修得、情報提供を行うものである。【柔軟性が必要】は、臨床心理士がチームの中で機能するためには、チームの特徴や働いている領域、支援の対象者に合わせて、自身の専門性を臨機応変に変化させていくことが必要であるという考えを表す。ここには、〈柔軟性が求められる、立ち位置が難しい〉といった文章データが該当した。

3. 1. 3 『臨床実践上の困難・課題』

『臨床実践上の困難・課題』は、専門職として活動する際の困難を表すカテゴリである。ここには4つのサブカテゴリが属する。【雇用環境が不安定】は、〈経済的に不安定、将来的な保障のない職業〉など、臨床心理士という仕事が入収入、雇用形態、勤務時間、休日などの雇用環境の点において本質的に不安定であるという特徴をもつという内容である。【専門性が曖昧】は、〈「私はこういう者です」と一般の人に向けて説明することが難しい、誤解も生じやすい。時に心理士同士も異文化になりうる〉というように、臨床心理士の仕事が社会的にあまり知られたものではなく、また名前を知っていてもどのような仕事内容なのかかわからない、またそれは他の専門職からもそのように思われているという内容のものである。【自身にとって心的負担の大きい仕事】は、心理臨床の仕事とは結果が見えにくく、必ずしもコストに見合った成果が得られるわけでもなく、達成感を感じにくい職業的特徴を表すものである。ここには〈命の危険を感じる仕事。患者さんに危害を加えられるということではなく、自分の心を上手に使わないと心身共にこちらが病んでしまう〉といった内容が該当する。【長期的な学習とコストが必要】は、〈一生勉強が必要で

す) というように、臨床心理士の仕事を継続するには、資格更新の研修以外に、新しい知識の更新やSVの指導を受けることなど多くの時間的・経済的コストと多大な努力が必要であるというものである。

表1 カテゴリ分析の結果

カテゴリ	サブカテゴリ	個数	定義	例
CIとの関わり方	専門的な知識と技術で支援する	149	心理学や関連する学問の知識と技術を基にした高い専門的な支援を被支援者に対して行う	〈対人関係や情緒の側面に対して他職種にはない視点で深く関わる〉〈対人援助職の中で最も基本となる心理学的アプローチにより、人を支える職業〉
	CIに寄り添うことを重視する	66	受容と共感、傾聴を通してCIの悩みや困難に付き添い、一緒に考えていく姿勢	〈来談者の思いを聴く、共に考える〉〈病む人、CIの気持ちに「寄り添う」人、親身になって話を聴くことのもつ力を信じている人〉
	エンパワーメントを重視する	55	肯定的資源の探求、励まし、活用する手段を整えることで自らの力で前進することを支援	〈対人援助職で相手の好みを汲み、相手の自己実現を支援する〉〈病気であるなしに関わらず心の成長を通して問題を解決していかれることを援助する〉
	被支援者との関係性を重視する	30	被支援者との関係性からCIを理解し、関係性の中で心理臨床の実践を行う	〈専門家としての枠の中で自分もCIも守りつつ、関係性の中で仕事をする〉〈相互作用のプロセスを目指す職業〉
	CIの人生に関わる仕事	8	CIの人生と命に大きな影響を与えることを覚悟し、それを受け入れて支援を行う	〈人の命にかかわる職業〉〈CIの人生に深く関わる職業〉〈人の心と人生を共に支える仕事〉
集団における臨床心理士	他職種との連携を重視する	38	様々な職種と連携、協働、情報提供をし、様々な視点からチームで支援を行う	〈CIの見立てに関して、他職種、関係者に有益な情報を提供する〉〈既存の職種の守備範囲の間同士を“つなぐ”“行き来する”すき間産業〉
	縁の下の力持ち	9	裏方・黒子として多職種のチームによる支援を手助けし、自身は直接支援しない	〈陰になって傷つき苦しむ人を支えること〉〈黒子的存在〉〈縁の下の力持ち、仲介役、地道〉
	コミュニティ・アプローチを重視する	13	CIの周囲の環境や地域に働きかけることでCIを間接的に支援する	〈個人やシステムを多角的な視点で適切に見たてる力を磨く努力をし続ける〉〈地域社会の中で身近に在る相談できる専門家〉
	予防的アプローチを重視する	11	予防的観点から広報、講演、研修を通して精神的健康度を高める	〈心理教育、ストレス対処の工夫について様々な分野にて実施〉〈社会に心の健康の大切さについて伝えていく〉
	柔軟さが必要	10	様々な領域や職場の特徴に応じて、臨機応変に働き方を変えていく適応力が必要な仕事	〈治療（介入、回復）教育、成長というモデルから少し（時に応じて）離れ、道案内だったり、相談したり、見守ったりする役割を持つ仕事〉
臨床実践上の困難・課題	雇用環境が不安定	15	収入が低い、非常勤が多い、職場の理解不足など雇用面に不安定さがみられる	〈就職先が少ない。社会から求められる期待が高い割に、待遇が十分ではない〉〈ひとり職場、不安定な雇用形態〉
	専門性が曖昧	30	技術が見えない、成果が見えにくい、周りから理解されにくい、専門性が曖昧な仕事	〈他の職業の人に理解されにくい〉〈何ができて何ができないのか線引きが不明〉〈社会的に専門性を認めてもらうのは大変だろうと感じています〉
	自身にとって心的負担の大きい仕事	15	達成感ややりがいがなく、ストレスも多く、自身のメンタルヘルスが悪化する仕事	〈自分自身の心のバランスを大切にしなければならない〉〈疲れる、報われない（Dr.にも同僚にも）、頑張りにより良くなるわけではない〉
	長期的な学習とコストが必要	25	時間的・経済的負担が大きく、知識更新や自己点検など生涯にわたる研鑽が必要	〈学んでも学んでも学び足りない〉〈常に新しい情報と知識を入れていく必要がある→社会に敏感になる必要がある〉
臨床実践で得られるもの	やりがいがある仕事	22	大変な面は少なからずあるが、仕事にやりがいがあり、努力が報われる仕事	〈振り返って変化があると嬉しくなる、充実感、接することが楽しい〉〈やりがいがある〉〈社会にとって必要な仕事〉
	臨床心理士としての成長につながる	19	心理職の成長につながったり、新たな学びを得たり、人生が豊かになる	〈自分自身を成長させてくれる、人生が深まる〉〈仕事での経験を通じ、自分自身の心が豊かに感じられたり、幸せや喜びをたくさんいただける職業〉
	アイデンティティの一部になる	12	一生の仕事であり、自身のアイデンティティの一部になっている	〈自分にとっての存在意義の一つ、アイデンティティ、ライフワーク〉〈一生の仕事〉
臨床心理士に必要な個人的要素	自身と向き合う必要のある仕事	20	臨床実践の過程で自身の課題や価値観と向き合い、内省し自問する機会を提供	〈自分と向き合える職業〉〈自身の問題についても、一定の距離をとり心の健康を保つことができるもの〉
	個人的な資質・能力が必要	29	臨床的な倫理観や対人関係能力、人間尊重の考えなどの資質と能力が必要である	〈人間を尊重し、大切に思う気持ちをいつも抱えていること〉〈豊かな人間観を持っている必要がある。同時に常識性も必要〉
	自身の「心」を使う仕事	9	心理的な支援とは、心理職の全人的な人間性を用いる支援である	〈一番は心を使うことにあると思われる〉〈自分自身を「鏡」としてCIと接する〉
合計		585		

3. 1. 4 『臨床実践で得られるもの』

『臨床実践で得られるもの』は、臨床実践の実行によって臨床心理士にもたらされるものを表すカテゴリであり、ここには3つのサブカテゴリが属する。【やりがいがある仕事】は、〈報われることの多い職業〉など、臨床実践は大変なものではあるが、それに見合った達成感ややりがいを感じる体験を表すものである。【臨床心理士としての成長につながる】は、心理臨床の実践によって、CIの成長だけでなく、臨床心理士自身が専門職として、また個人として成長したことを表すものであり、〈人について理解を深めることができる。辛いこともある〉と新しい気づきや学びを得たという経験を指す。【アイデンティティの一部になる】とは、〈個人的には、自分のアイデンティティ（一生どのような職業かを考えていくため）の一部になるであろうもの〉というように、長期的な臨床実践によって職業生活がアイデンティティの一部となって、人生の大事な要素となる感覚を表す。

3. 1. 5 『臨床心理士に必要な個人的要素』

『臨床心理士に必要な個人的要素』は、臨床心理士の仕事には、個人的な要素が大きく関与しているという考えを表すカテゴリで、ここには3つのサブカテゴリが属する。【自身と向き合う必要のある仕事】は、〈自分自身を常に内省し変化してゆける職業〉といったように、CIの人生に関わることが、自身の人生を振り返り、自身の課題や弱点と向き合い、内省と自問をする機会につながるというものである。【個人的な資質・能力が必要】は、臨床心理士にはCIの人間性を尊重すること、専門的な倫理観を備えること、信頼関係を構築する能力をもつことといった個人的資質が必要であるというもので、例えば、〈日常的にプロとしての自覚をもって“人の心”について考える（考えようとする）者〉といった文章データが該当する。【自身の「心」を使う仕事】とは、〈自分のこころ・体・感覚・脳などあらゆるものをすべて駆使する〉というように、CIへの支援には、臨床心理士の自身の感情や思考、人間性を用いて全人的に関わることが求められるという考えを表している。

表2 カテゴリごとの臨床経験年数と仕事への不満感の分散分析結果

カテゴリ	臨床経験年数			仕事への不満感		
	M	SD	F値	M	SD	F値
a CIとの関わり方	12.19	(10.35)	F=3.708**	2.50	(1.01)	F=.598, n.s.
b 集団における臨床心理士	14.42	(12.21)		2.64	(1.00)	
c 臨床実践上の困難・課題	8.62	(7.02)	b>c**	2.61	(1.24)	
d 臨床実践で得られるもの	12.89	(10.89)	a, e>c*	2.42	(0.85)	
e 臨床心理士に必要な個人的要素	13.61	(12.23)		2.58	(0.93)	

** $p<.01$, * $p<.05$

表3 サブカテゴリごとの臨床経験年数と仕事への不満感の分散分析結果

カテゴリ	サブカテゴリ	臨床経験年数			仕事への不満感		
		M	SD	F値	M	SD	F値
CIとの関わり方	A 専門的な知識と技術で支援する	11.87	(10.04)	F=3.464**	2.50	(0.96)	F=.778, n.s.
	B CIに寄り添うことを重視する	9.52	(7.54)		2.70	(1.19)	
	C エンパワメントを重視する	16.27	(12.54)		2.35	(0.97)	
	D 被支援者との関係性を重視する	10.07	(7.94)		2.38	(0.94)	
	E CIの人生に関わる仕事	20.13	(16.40)		2.38	(0.74)	
集団における臨床心理士	F 他職種との連携を重視する	11.18	(9.40)		2.71	(1.11)	
	G 縁の下の力持ち	16.00	(10.54)		3.11	(1.05)	
	H コミュニティ・アプローチを重視する	11.46	(12.45)		2.62	(0.77)	
	I 予防的アプローチを重視する	25.36	(15.95)		2.40	(0.84)	
	J 柔軟さが必要	17.10	(12.67)		2.20	(0.79)	
臨床実践上の困難・課題	K 雇用環境が不安定	6.40	(3.83)	I>A,B,D,F,K,L,M,N,O**	2.57	(1.34)	
	L 専門性が曖昧	9.67	(7.54)	I>S,T*	2.63	(1.27)	
	M 自身にとって心的負担の大きい仕事	7.20	(6.07)	C>B*	2.79	(1.25)	
	N 長期的な学習とコストが必要	9.56	(8.19)		2.52	(1.19)	
臨床実践で得られるもの	O やりがいがある仕事	10.05	(8.77)		2.29	(0.85)	
	P 臨床心理士としての成長につながる	15.58	(13.03)		2.63	(0.96)	
	Q アイデンティティの一部になる	13.83	(10.29)		2.33	(0.65)	
臨床心理士に必要な個人的要素	R 自身と向き合う必要のある仕事	18.33	(14.95)		2.40	(1.05)	
	S 個人的な資質・能力が必要	11.79	(10.75)		2.76	(0.87)	
	T 自身の「心」を使う仕事	9.00	(6.20)		2.38	(0.74)	

** $p<.01$, * $p<.05$

表4 カテゴリーごとのデモグラフィック要因の度数分布

カテゴリ	性別 $\chi^2=2.82, n.s.$	カウンセリング経験 $\chi^2=5.87, n.s.$		雇用形態 $\chi^2=5.92, n.s.$		SV状態 $\chi^2=8.75, n.s.$				
		男性	女性	あり	なし	常勤	非常勤	修了後受けていない	今は受けていない	現在受けている
		n	n	n	n	n	n	n	n	n
CIとの関わり方	66	242	145	158	134	159	30	102	174	
	21.4%	78.6%	47.9%	52.1%	45.7%	54.3%	9.8%	33.3%	56.9%	
集団における臨床心理士	13	68	36	44	39	39	7	27	46	
	16.0%	84.0%	45.0%	55.0%	50.0%	50.0%	8.8%	33.8%	57.5%	
臨床実践上の困難・課題	17	68	30	53	42	43	7	21	57	
	20.0%	80.0%	36.1%	63.9%	49.4%	50.6%	8.2%	24.7%	67.1%	
臨床実践で得られるもの	12	41	19	34	25	28	5	21	26	
	22.6%	77.4%	35.8%	64.2%	47.2%	52.8%	9.6%	40.4%	50.0%	
臨床心理士に必要な個人的要素	8	50	22	34	36	21	10	17	29	
	13.8%	86.2%	39.3%	60.7%	63.2%	36.8%	17.9%	30.4%	51.8%	

3. 2 カテゴリーとデモグラフィック要因との関連

3. 2. 1 臨床経験年数と仕事への不満感

カテゴリを独立変数、臨床経験年数を従属変数とする分散分析を行った結果、1%水準で有意な差異が認められた ($F(4,580)=3.708, p<.01$) (表2)。Tukey HSD法による多重比較の結果、『集団における臨床心理士』は、『臨床実践上の困難・課題』より1%水準で有意に高く、『CIとの関わり方』と『臨床心理士に必要な個人的要素』は、『臨床実践上の困難・課題』より5%水準で有意に高かった。またカテゴリを独立変数、仕事への不満感を従属変数とする分散分析では、カテゴリ間に有意な差異は認められなかった ($F(4,573)=.598, n.s.$)。

次に、サブカテゴリを独立変数、臨床経験年数を従属変数とする分散分析を行った結果、1%水準で有意な差異が認められた ($F(19,565)=3.464, p<.01$) (表3)。Tukey HSD法による多重比較の結果、【予防的アプローチ】は、【専門的な知識と技術で支援する】、【CIに寄り添うことを重視する】、【被支援者との関係性を重視する】、【他職種との連携を重視する】、【雇用環境が不安定】、【専門性が曖昧】、【自身にとって心的負担の大きい仕事】、【長期的な学習とコストが必要】、【やりがいのある仕事】より1%水準で有意に高く、【個人的な資質・能力が必要】、【自身の「心」を使う仕事】より5%水準で有意に高かった。【エンパワーメントを重視する】は、【CIに寄り添うことを重視する】より、5%水準で有意に高かった。またサブカテゴリを独立変数、仕事への不満感を従属変数とする分散分析を行ったが、サブカテゴリ間に有意な差異は認められなかった ($F(19,558)=.778, n.s.$)。

3. 2. 2 性別、カウンセリング経験、雇用形態、SV状態

カテゴリと性別、カウンセリング経験、雇用形態、SV状態との2変量の χ^2 検定を行ったが、性別 ($\chi^2=2.82, df=4, n.s.$)、カウンセリング経験 ($\chi^2=5.87, df=4, n.s.$)、雇用形態 ($\chi^2=5.92, df=4, n.s.$)、SV状態 ($\chi^2=8.75, df=4, n.s.$) のいずれにおいても有意な差異は認められなかった (表4)。

次にサブカテゴリについてである。度数が20以下のサブカテゴリを除外し、サブカテゴリと他のデモグラフィック要因との関連を調べた (表5)。性別、カウンセリング経験、雇用形態、SV状態との2変量の χ^2 検定を行ったところ、性別において有意な差異が認められ ($\chi^2=17.60, df=8, p<.05$)、カウンセリング経験 ($\chi^2=12.60, df=8, n.s.$)、雇用形態 ($\chi^2=9.31, df=8, n.s.$)、SV状態 ($\chi^2=13.86, df=8, n.s.$) では有意な結果は得られなかった。性別について残差分析を行った結果、男性は女性より【専門性が曖昧】が1%水準で有意に多かった。

4 考察

4. 1 『CIとの関わり方』

『CIとの関わり方』は主にCIとの一対一の関係性に関するものである。このカテゴリの中で最も多かったのが【専門的な知識と技術で支援する】であり全体の4分の1にもなった。臨床心理学などの知識や技術を臨床実践に応用するという職業像は、「学識に裏付けられる」、「特別な教育と訓練を受けている」、「公共的、利他的サービスを目的とする」というプロフェッション (専門家) の特徴⁽¹⁹⁾を表しており、多くの臨床心理士がプロフェッションとしてのアイデンティティ像をもっていると言える。【CIに寄り添うことを重視する】と【エンパワーメントを重視する】はそれぞれ60前後の個数があり、両者を合わせると全体の2割弱を占めた。これらはカウンセリングの根幹であり、心

表5 サブカテゴリごとのデモグラフィック要因の度数分布

サブカテゴリ	性別		カウンセリング経験		雇用形態		SV状態		
	$\chi^2=17.60, p<.05$		$\chi^2=12.60, n.s.$		$\chi^2=9.31, n.s.$		$\chi^2=13.86, n.s.$		
	男性	女性	あり	なし	常勤	非常勤	修了後受けていない	今は受けていない	現在受けている
専門的な知識と技術で支援する	n 26.2%	110 73.8%	75 51.7%	70 48.3%	72 48.6%	76 51.4%	13 8.8%	48 32.4%	87 58.8%
CIに寄り添うことを重視する	n 15.2%	56 84.8%	26 40.0%	39 60.0%	22 36.7%	38 63.3%	6 9.1%	23 34.8%	37 56.1%
エンパワーメントを重視する	n 12.7%	48 87.3%	29 52.7%	26 47.3%	23 46.9%	26 53.1%	5 9.3%	18 33.3%	31 57.4%
被支援者との関係性を重視する	n 26.7%	22 73.3%	11 36.7%	19 63.3%	14 50.0%	14 50.0%	6 20.0%	10 33.3%	14 46.7%
他職種との連携を重視する	n 23.7%	29 76.3%	16 42.1%	22 57.9%	20 52.6%	18 47.4%	4 10.8%	14 37.8%	19 51.4%
専門性が曖昧	n 40.0%	18 60.0%	6 21.4%	22 78.6%	13 43.3%	17 56.7%	1 3.3%	9 30.0%	20 66.7%
長期的な学習とコストが必要	n 8.0%	23 92.0%	11 44.0%	14 56.0%	12 48.0%	13 52.0%	2 8.0%	5 20.0%	18 72.0%
やりがいがある仕事	n 22.7%	17 77.3%	8 36.4%	14 63.6%	9 40.9%	13 59.1%	2 9.1%	9 40.9%	11 50.0%
個人的な資質・能力が必要	n 10.3%	26 89.7%	12 42.9%	16 57.1%	20 69.0%	9 31.0%	6 20.7%	6 20.7%	17 58.6%

▲▲…1%水準で有意に多い, ▽▽…1%水準で有意に少ない

理職にとってのCIとの関係性のあり方を表す重要な考えである。そして、より関係性に重点を置くのが【被支援者との関係性を重視する】と【CIの人生に関わる仕事】であり、合計で38個と全体の6%程を占めていた。

『CIとの関わり方』に含まれるサブカテゴリの臨床経験年数の平均値を見ていくと（表3）,【専門的な知識と技術で支援する】【CIに寄り添うことを支援する】【被支援者との関係性を重視する】が約10年,【エンパワーメントを重視する】が16.27年,【CIの人生に関わる仕事】が20.13年と続いていた。つまりベテランになっていくにつれ,CIとの関係性への注目以外に,次第にCIの肯定的資源への関心が高まり,心理臨床の営みがCIの人生に関与するという実感をもたらすと言える。つまり熟練者になるほど,CIとの関係性のあり方は,より全人的なものになっていく。

4.2 『集団における臨床心理士』

多職種との連携や協働は,知識と技術だけでなく関わる領域の理解,相互関係モデルで考える力,他職種としてコミュニケーションする力などが求められる高度な臨床活動である⁽²⁰⁾。しかし本研究の結果から,『集団における臨床心理士』のカテゴリとサブカテゴリが他のものより臨床経験年数の平均値が比較的高いという結果が示された。近年,臨床現場では多職種連携は強調される傾向にあるが,自身の専門性とアイデンティティを周囲の他職種や地域,環境の中に位置づけるには多くの経験と時間が必要であることが本研究で示されており,そのための訓練や研修などが重要になる。このような高度な臨床活動は,訓練課程で基礎を身につけた上で現場に従事しながら実践知として学ぶことが望ましい。職場内での実践を通しての教育(On-Job-Training)や卒後研修などの方法論や実践研究に関する知見の蓄積が求められる時代になってきていると思われる。

『集団における臨床心理士』のサブカテゴリは,【他職種との連携を重視する】と【コミュニティ・アプローチを重視する】が約11年,【縁の下の力持ち】と【柔軟さが必要】が17年前後,【予防的アプローチを重視する】が25.36年と,臨床経験年数の平均値が推移している。これは,他職種や地域との連携の重要性を認識し,経験の蓄積とともに,黒子的存在として地味で目立たないが重要な役割であることを自覚し,その時の状況に応じて自身の役割を柔軟に変化させてくという連携における所作を身につけ,そして今度は豊かな見識を活用して予防的観点から集団へアプローチするという技能の発達プロセスを伺うことができる。

4.3 『臨床実践上の困難・課題』

『臨床実践上の困難・課題』には,職業生活を営む上での障壁になり得る諸問題が含まれている。例えば,常勤職が少ないことや給料が低いといった雇用環境に関する問題(【雇用環境が不安定】),学問的・社会的専門性が曖昧なゆえに生じる専門職アイデンティティの不明確さの問題(【専門性が曖昧】),対人援助職特有の精神的疲労とメンタルヘルス維持に関する問題(【自身にとって心的負担の大きい仕事】),知識のアップデートにかかる時間的・経済的

なコストの高さというメンテナンスに関する問題（【長期的な学習とコストが必要】）が挙げられ、これらの課題と悩みは、多くの臨床心理士の感じるところではないだろうか。

『臨床実践上の困難・課題』は、記述した者の平均臨床経験年数が8.62年と、他のカテゴリより有意に低いことから、比較的経験の浅い者によく登場するカテゴリである。特に【雇用環境が不安定】は6.40年、【自身にとって心的負担の大きい仕事】は7.20年というように、比較的若い者において職業的な苦勞を感じていることがわかる。反対に言えばSchovholt（2012）⁽¹¹⁾が述べるように、初心者の抱える課題は時間が解決してくれるとも言えるのかもしれない。

とは言え、放置したまま自然と解決する問題なのだろうか。雇用環境については、公認心理師の誕生と社会的認知の高まりによる改善、社会的施策の充実に期待したいところである。またSVや研修、同僚や仲間との交流を通して、職業的なストレスへの対処や自身の専門性の明確化が図られると考えられるが、本邦における臨床心理士のメンタルヘルスに関しては十分な知見の蓄積がなされているとは言い難く⁽²¹⁾、今後の研究が期待される。

知識や技術のアップデートの必要性（あるいは義務）は、専門職（プロフェッション）のもつ基本的な特徴である⁽¹⁹⁾。このコストを負担と捉えるか投資と捉えるかで、専門職としてのあり方に大きな変化が生じると考えられるが、【長期的な学習とコストが必要】の平均臨床経験年数の低さから、少なくとも本研究における初心者は負担と感じている傾向にあった。初心者と熟練者とは、修了後の学習への姿勢や目的に大きな違いがあるのではないだろうか。

4. 4 『臨床実践で得られるもの』

『臨床実践で得られるもの』は、臨床を続けるモチベーションにもなるものである。【やりがいのある仕事】の平均臨床経験年数が10.05年と比較的値が低いことから、初心者や中堅にさしかかった者は臨床実践上の困難を感じながらも、やりがいと達成感も感じていると言える。苦勞しながらCIへの支援と連携に従事し、CIが回復・適応していくことで感じるやりがいは、仕事に張り合いをもたらしてくれるものである。換言すれば、その仕事や現場が初心者にとって「やりがい」を感じやすいかどうかが非常に大きなテーマであるのかもしれない。臨床実践が支援者の精神的な成長につながるのと知見は以前から明らかにされており⁽¹¹⁾など、本研究においても支持された。

また、【やりがいのある仕事】の10.05年、【アイデンティティの一部になる】の13.83年、【臨床心理士としての成長につながる】の15.38年という臨床経験年数の推移を含めて眺めると、やりがいと達成感の実感から、アイデンティティの一部になるという感覚、そして精神的成長につながる実感というように、より個人的・人格的な成長へと進展する様子を伺うことができる。

4. 5 『臨床心理士に必要な個人的要素』

『臨床心理士に必要な個人的要素』は、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カテゴリである。【自身の「心」を使う仕事】は、臨床心理士個人を全人的に活用して支援するあり方を表している。ここには個人的感情を管理し、適切と考えられる感情を演じることが求められる対人援助職特有の感情労働が表れているだけでなく⁽²²⁾、CIの人生に大きく関わるために、自身の全存在を総動員して支援を行うという意味が含まれているようである。それは【CIの人生に関わる仕事】のサブカテゴリと通じるものがあり、またこれによる多大な負担は【自身にとって心的負担の大きい仕事】に関わるものでもあると考えられる。【個人的な資質・能力が必要】は、臨床心理士の仕事は個人レベルの要素が必要であることを表しており、ここにはコミュニケーション能力や職業的倫理観の他に、CIの全存在に敬意を示すといったRogers, C.などの人間性心理学の考えが色濃く反映されている。【自身と向き合う必要のある仕事】は、臨床実践によって自身の生き方や専門職の倫理観を自問させられるものである。また平均臨床経験年数の推移を見ると、【自身の「心」を使う仕事】（9.00年）から【個人的な資質・能力が必要】（11.79年）、【自身と向き合う必要のある仕事】（18.33年）へと、臨床実践に求められるレベルが個人の深層水準へと達していることがわかる。

4. 6 まとめと今後の課題

本研究のカテゴリ・サブカテゴリは心理職の職業的な価値観を表すものと言える。本研究の結果から、デモグラフィック要因が与える影響は臨床経験年数以外ではほとんどないことが示されたが、それは換言すれば、職業的価値観の変化は、主に臨床経験の蓄積によって変化していくということが言えた。

具体的には、経験年数が経つほど、CIとの関わり方がCIの人生を含めたものになり、また心理職の個人的部分を動員する方向へと強まっていった。連携のあり方についても、連携の重要性の認識から、連携の際の心理職のあり方を身につけ、予防的アプローチを視野に含めるという考え方へと拡大していった。そして臨床実践上の困難は、経験年数の経過とともに薄くなっていき、実践から得られるものが達成感から精神的成長へと変化していった。これらは総

合すると、臨床経験は、関係性のあり方をより人間性尊重へと深化させ、他職種の連携をより機能的・予防的にさせ、臨床実践から得られるものが困難から達成感と精神的成長へと変化させるという効果をもたらすと言える。

今後の課題として、アイデンティティに関連する要因の検討が挙げられる。本研究からはデモグラフィック要因との関連があまり見出だせなかったが、今後その他の変数を設定していく必要がある。もうひとつが、本研究では「臨床心理士」に限定したということがある。公認心理師の施行により、臨床心理士資格を持たない心理職が増えていくと考えられ、本研究の知見は限定的なものになっていく可能性がある。また訓練課程にある学部生や大学院生を除いているため、入職前と入職後の比較ができていない。リアリティ・ショックといった入職後の経験は、アイデンティティや専門性の捉え方に大きな変化を与える可能性があり⁽²³⁾、この点を検討できなかった。今後はこれらの点を検討していくことが課題となる。

〈付記〉本研究は、一般社団法人日本心理臨床学会平成28年度研究助成を受けて行ったものである。

引用文献

- (1) 下山晴彦 (2010). これからの臨床心理学 東京大学出版会
- (2) 藤原勝紀 (2003). 臨床心理士養成大学院の教育研究体制と臨床実践指導研究分野の新しい展開－京都大学型総合大学院モデルの提案－ 京都大学大学院教育学研究科附属臨床教育実践研究センター紀要, 7, 27-36.
- (3) 日本臨床心理士資格認定協会 (2018). 新・臨床心理士になるために平成30年版 日本臨床心理士資格認定協会
- (4) 下山晴彦 (2015). 心理的な援助職のスキルアップに何が必要か? 臨床心理学, 15, 691-694.
- (5) 浅原知恵・橋本貴裕・高梨利恵子・渡邊美加 (2016). 心理臨床家の専門性とは何か－熟練臨床家による語りの質的分析－ 心理臨床学研究, 34, 377-389.
- (6) 鎌 幹八郎 (2000). 心理臨床家の現況とアイデンティティ 鎌 幹八郎・名島潤慈 (編) 新版心理臨床家の手引 誠信書房 pp.1-16.
- (7) 森田美弥子・岩井志保・松井宏樹・直井知恵 (2008). 心理臨床家のアイデンティティと養成教育 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, 55, 167-178.
- (8) 近藤孝司・長屋佐和子 (2016). 関係性の観点からみた、心理臨床家の専門職アイデンティティの発達 心理臨床学研究, 34, 51-62.
- (9) 眞鍋一水・岡本祐子 (2019). 生成要因とクライアントの影響からとらえた心理臨床家の臨床的価値観の検討 心理臨床学研究, 37, 339-351.
- (10) 元木未知子・安田みどり・久田 満 (2014). 臨床心理士の専門職アイデンティティ尺度の開発 臨床心理学, 14, 563-567.
- (11) Skovholt, T. M. (2012). *Becoming a therapist: On the path to mastery*. New York: John Wiley & Sons.
- (12) 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*, 5-44.
- (13) 吉田なよ子 (2007). 病院勤務の女性看護職の年齢、経験年数、職業アイデンティティ、看護専門職的自律性、バーンアウトの関連 日本赤十字看護学会誌, 7, 68-77.
- (14) Healey, A. C., & Hays, D. G. (2012). A discriminant analysis of gender and counselor professional identity development. *Journal of Counseling & Development, 90*, 55-62.
- (15) Alves, S., & Gazzola, N. (2013). Perceived professional identity among experienced Canadian counsellors: A qualitative investigation. *International Journal for the Advancement of Counselling, 35*, 298-316.
- (16) Gibson, D. M., Dollahide, C. T., & Moss, J. M. (2010). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education and Supervision, 50*, 21-38.
- (17) 日本臨床心理士資格認定協会 (2020). 「臨床心理士とは」 <http://fjcbcp.or.jp/rinshou/about-2/> (2020年1月15日)
- (18) 下光輝一 (2005). 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアルーより効果的な職場環境等の改善対策のためにー 厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「職場環境の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究」平成14～16年度総合研究報告書
- (19) 森田慎一郎 (2006). 専門職志望者の職業決定における専門職志向の検討－「プロフェッション」の概念規定を手がかりとして－ 東京大学大学院教育学研究科紀要, 45, 179-188.
- (20) 成田善弘 (2000). コンサルテーション・リエゾン 氏原 寛・成田善弘 (共編) 臨床心理学③コミュニティ心理学とコンサルテーション・リエゾン [地域臨床・教育・研修] 培風館 pp.18-31.
- (21) 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, 103-114.
- (22) 光岡由紀子 (2019). 看護師における本来感と感情労働と職業的アイデンティティとの関連 日本看護研究学会雑誌, 42, 749-761.
- (23) 岡本かおり (2007). 心理臨床家が抱える困難と職業的発達を促す要因について 心理臨床学研究, 25, 516-527.

Clinical Psychologists' Perceptions of Their Professional Identity

Takashi KONDO*

ABSTRACT

This study investigated how clinical psychologists defined their identity and expertise as well as their relations with demographic factors. Four hundred fifty-six clinical psychologists (101 men, 355 women) answered a free-response, return-type questionnaire, whose main question was "What kind of job is a clinical psychologist for you?" The responses were segmented into 585 sentences and classified based on similarity, generating 5 categories and 20 subcategories. The most common category was "How to interact with clients," and other extracted elements include "Clinical psychologists in groups," "Differences and challenges in clinical practice," "What can be obtained in clinical practice," and "Individuals required for clinical psychologists." Regarding demographic factors, the results showed a certain degree of association with years of clinical experience. This study then used these results to discuss the characteristics of the clinical psychologist specialty.

* Clinical Psychology, Health Care and Special Education