

# 臨床心理士養成教育の立ち上げ

新 田 泰 生\*

Start-up of clinical psychologist education

Yasuo NITTA\*

## 【要 約】

神奈川大学心理相談センター研究紀要発刊 10 周年を機会に、心理相談センター設立初期を振り返り、当時の心理相談センターを中心とする神奈川大学大学院の臨床心理士養成教育を概観した。大学院臨床心理学研究領域設立時の目的と方法、ティーチング・スタッフとクリニカル・スタッフの分業・協力体制、院生の専門家としての成長支援教育、研究教育、産業領域に特色をだした臨床教育、少人数による密度の濃い教育、臨床心理士資格試験の高い合格率と良好な就職状況、卒業生とのネットワーク作り、日本臨床心理士資格認定協会の実地視察の A 評価等に言及した。

**キーワード：**ティーチング・スタッフとクリニカル・スタッフの分業・協力体制、院生の専門家としての成長支援教育、産業領域に特色をだした臨床教育、臨床心理士資格試験の高い合格率と良好な就職状況、日本臨床心理士資格認定協会の実地視察の A 評価

## I. はじめに

神奈川大学心理相談センターは、第 1 種指定校として臨床心理士の養成に努めると共に、神奈川大学将来構想の目標、計画である地域サービスの一環として、市民に開かれた心理相談機関となるべく、発足以来、日々の運営に努めてきた。(新田, 2014)

今回、神奈川大学心理相談センター研究紀要「心理相談研究」発刊 10 周年を機会に、筆者は、初代の心理相談センター所長として、設立初期のことを記すように依頼された。

そこで、心理相談センター研究紀要発刊 10 周年を機会に、心理相談センター設立初期を振り返り、当時の心理相談センターを中心とする神奈川大学大学院の臨床心理士養成教育を概観することにしたい。

---

\* 神奈川大学人間科学部 (Faculty of Human Sciences, Kanagawa University)

## Ⅱ．神奈川大学大学院臨床心理学研究領域設立時の目的と方法

2009年4月、神奈川大学大学院人間科学研究科人間科学専攻の中に、臨床心理学研究領域を設立した。設立時の臨床心理学研究領域の専任教員は、下田節夫、杉山崇、瀬戸正弘、新田泰生、古屋喜美代（五十音順）の5名であった。

臨床心理学研究領域の目的は、臨床心理学分野の専門性はもちろんのこと、基礎心理学分野やスポーツ・健康分野、地域社会学分野の人間科学研究領域の諸分野との交流を持つ、幅広い視野と幅広い方法論に立った質の高い臨床心理士を育てるという、高度な専門家の養成にある。

その研究方法としては、自然科学と社会科学を包括した人間科学の幅広い方法論、量的研究法と質的研究法の両立に基づく幅広い方法論が用いられる。そこでは、臨床心理学の真実の探求と共に、臨床心理現場に役立つ科学の探求の両側面が求められる。

## Ⅲ．臨床心理学研究領域の臨床心理士養成教育

日本臨床心理士資格認定協会認定の臨床心理士養成教育カリキュラムは、養成教育の質を担保するための諸制度を整備し、多くの臨床心理士を世に送り出す大きな成果を挙げてきていることは言うまでもない。一方で、我が国における大学院の臨床心理士養成教育の研究は、近年途についたばかりである。多様な教育研究成果がある一方で、院生は、大学院2年間の中で、「何をどうしたら良いのかわからず、自信もなく、不安の非常に高い段階（金沢、1998）」に置かれている側面があると言われている。

神奈川大学大学院の臨床心理士養成教育は、前述のような目的と方法を持ちながら、日々の臨床教育実践においては、様々な模索を、計画、実行、検証、改善のPDCAサイクルの方法論に基づきながら、実施・継続してきた。この様な日々の模索の臨床教育を、その底で支えている臨床教育システムが必要とされる。その臨床教育システムに乗っているからこそ、ある程度安心して、模索の臨床教育を、続けてこられたとも言えるのである。その基底には、前述のように日本臨床心理士資格認定協会の第1種指定校の臨床心理士養成教育カリキュラムがある。本学は、大学院設立時に、その第1種指定校養成教育カリキュラムをベースにしながらも、更にその上に、以下のような、臨床教育システムを工夫し構築した。

## Ⅳ．ティーチング・スタッフとクリニカル・スタッフの分業・協力体制

大学院設立時に工夫した臨床教育システムが、ティーチング・スタッフ5人（専任教員5人）とクリニカル・スタッフ10人（非常勤講師6人、非常勤相談員である教務補助（現在の非常勤助手）4人）が分業・協力体制をとる臨床教育・スーパーヴィジョンのシステムである。以下の記述は、新田（2014）に基づいている。ティーチング・スタッフは、主に大学院のゼミの論文指導や臨床専門科目等を担当し、クリニカル・スタッフは、主に個人スーパーヴィジョン、教育面接、課題面接等を担当している。臨床心理教育において、教員は院生

に対して、現実原則を重視した課題達成的機能と、院生の自己理解、自己受容をめざす受容的機能の両方を有していると思う。理想的には一人の教員が両方の機能を高度な水準で統合していることであろうが、実際にはかなり困難なことになる。修士論文という高度な課題達成を求められ、しかも成績の評価者である指導教授の前で、院生が深い自己開示と自己受容をめざすというのは、院生にとっても困難な課題となる。倫理的に言っても、個人スーパーバイザーは、二重関係を持たない方が望ましいため、修士論文作成等で課題達成機能と院生評価が強く求められる専任教員は、個人スーパーヴィジョンを担当していない。

大学院で主に論文指導を担当するだけの多くの他専攻の専任教員と比べて、臨床心理士養成を担当する専任教員は、大学院の論文指導の他にも、臨床心理士養成カリキュラムの専門科目を数科目担当し、臨床心理実習・臨床心理基礎実習を担当し、心理相談センター運営を担当するという「過重労働」になる構造の下で働いている。ティーチング・スタッフは、このような「過重労働」の結果、肝心の教育の質を落とさないためにも、前述のクリニカル・スタッフとの分業体制で、教育の質を担保することが重要である。このように分けることにより、それぞれの専門性や経験を存分に活かした教育が可能となっている。

クリニカル・スタッフは、心理相談センターで、院生の個人スーパーヴィジョン、教育面接、課題面接等を担当する。クリニカル・スタッフは、心理相談センターの実習を中心に携わっているため、スーパーヴィジョンの時間と場所が確保されており、面接指導が十分に保証されている。そのため、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係を適度な距離感で保つことができる。ティーチング・スタッフは、大学院のゼミの修論指導や臨床専門科目等を通じて、院生が研究者として、専門家として、成長していくことを支援するので、スーパーヴィジョンの側面は、二重関係の影響がより少ない事例検討会におけるグループ・スーパーヴィジョンだけを担当している。

それぞれのティーチング・スタッフやクリニカル・スタッフが専門とする治療法は、クライエント中心療法、認知・行動療法、精神分析、遊戯療法、集団心理療法、フォーカシング、キャリア・カウンセリング、ブリーフ・セラピー、芸術療法、箱庭療法、自律訓練法、動作療法と様々であり、また活動の領域も、医療（精神科、心療内科）、教育（学校臨床、学生相談）、産業、福祉、開業と多岐にわたっている。異なる専門を持つティーチング・スタッフやクリニカル・スタッフの指導を通して、院生は、様々な治療理論・治療技法の視点を学ぶことができる。また、多岐にわたる臨床心理活動の領域に関しての見識を深めることができる。（新田，2014）

## V. 院生の専門家としての成長支援教育

臨床心理士養成教育の中心は、臨床心理実習にあり、臨床心理実習の中心は、スーパーヴィジョン・システムにあると考える。以下は、新田（2014）に基づく。ここでは、個々の院生の専門家としての成長支援教育を支えるシステムである個人スーパーヴィジョン、グループ・スーパーヴィジョン、教育面接、課題面接について述べる。

## 1. 個人スーパーヴィジョン

例えば会社員のうつ病の個人ケースを院生が担当する場合、院生は、毎回の面接資料を作成した上で、クリニカル・スタッフであるスーパーヴァイザーに個人スーパーヴィジョンを受ける。この個人スーパーヴィジョンを、毎回くり返しつつ面接を実施する。個人スーパーヴィジョンは、心理臨床に携わるに者にとって、専門家としても、倫理面からしても不可欠のものであり、臨床心理士の仕事のコアとなるものである。それは、クライアントの問題や体験の理解に始まり、クライアントとカウンセラーの相互関係の検討、目的に応じた技法の活用等について検討していく。院生は、実際にケースを担当し、スーパーヴィジョンを受けることで、専門家としての心理臨床訓練を受けることとなる。

## 2. グループ・スーパーヴィジョン

グループ・スーパーヴィジョンは、グループの形態によるスーパーヴィジョンであり、ベテランの臨床心理士であるティーチング・スタッフ（専任教員4人）によって促進される。グループ・スーパーヴィジョンは、ケースについて仲間からの多様な視点が示され、他の同僚がどのようにケースを扱っているのかを聞く機会にもなる。実際には、院生が担当したケースについて事例報告を求め、グループ・スーパーヴィジョンによるケース・カンファレンスを実施する。

## 3. 複数の個人スーパーヴァイザーの指導

ケースに関する個人スーパーヴィジョンの進め方は、指導者であるスーパーヴァイザーの学派、心理臨床観によりさまざまなので、複数の個人スーパーヴァイザーの指導を受ける必要がある。少なくとも、院生が3人以上の個人スーパーヴァイザーの指導を受けるように運営した。10名のクリニカルスタッフがそれぞれの院生のスーパーヴィジョンを行っており、できるだけ様々なスーパーヴァイザーのスーパーヴィジョンを受けられるように配慮されている。各院生はそれぞれ3～5ケースを担当するように運営されてきた。

## 4. 教育面接

実際のケース担当の準備として、院生一人一人に、10回の個別面接を実施する。実施時期は1年次の夏休みを中心として行い、セラピストはクリニカルスタッフが担当している。その目的は、良質のクライアント体験をすることと、臨床心理基礎実習・授業等を通じて見えてきた自分自身の臨床心理士としての課題を整理、理解しながらある程度の自己理解をすることである。各院生の自己理解に対するレディネスの個人差を最大限に尊重し、各院生にとって無理のない展開を十分に配慮している。臨床心理士は、専門家としての自分自身を理解し、受容している範囲でしか、クライアントを理解し、受容することはできないと言われる。臨床心理士は、専門家として、自分自身を知っていく「反省的实践（岩壁，2018）」が必要であり、自分を理解し、受容していく努力が求められる。

## 5. 課題面接

教育面接終了後に、ケース担当、外部実習等でさらに専門家としての自己の課題を理解、受容する必要がある時には、原則として3回～5回位で、クリニカルスタッフの面接を希望することができる。これを課題面接というが、担当カウンセラーは、教育面接時のカウンセラーばかりではなく、他のカウンセラーを自由に選ぶことができる。

教育面接・課題面接を通して、各院生独自の心理臨床家としての課題に対して理解を深め、それに向き合っていく姿勢を芽生えさせる。心理臨床の現場に出た時、このスタンスがあれば、臨床経験が浅いことによって陥りやすい失敗のいくつかは未然に防ぐことができる可能性がある。(新田, 2014)

ちなみに、岩壁(2018)は、心理職のコンピテンシーの中核になるのは、反省的实践(re-reflective practice)であると述べている。「反省的实践の重要な一側面は、自己アセスメントであり、自分は何ができているのか、そして何ができていないのか、何を学ぶべきなのか、どのような方向へ進むべきなのかということを見定めていくことを意味する」と述べ、反省的实践が、決して一人で行う自己内省だけではなく、他者との関係の中でフィードバックを得る活動を通して起こることを指摘している。(岩壁, 2018)

## VI. 研究教育

臨床心理学研究領域の教育理念は、研究と臨床実践とを両輪とする。これまで、臨床実践に関する様々なシステムについて述べてきたが、ここでは、研究に関するものとして、指導教員による修士・博士論文指導、院生の学会での研究活動の促進について触れておきたい。

### 1. 指導教員による修士・博士論文指導

修士論文指導は、時間割上では、修士1・2年生合同で、毎週1回1コマ90分の授業が位置付けられている。各指導教員は、修士1学年で平均2名(少なくとも0名～多くて4名)の院生を受け持つが、1コマ90分で、1・2年生約4名の修士論文指導は時間的に難しく、多くの教員は、1・2年生合同で、2コマ180分を当てている。また必要な場合は、授業時間外に、随時、個別指導の時間も設けている。

### 2. 日本心理臨床学会への院生の参加

入学した院生には、日本心理臨床学会への入会と学会大会への参加を薦める。一方、各学派の専門的学会の入会と大会参加に関しては、各ゼミの指導教員が薦めるものに委ねている。日本心理臨床学会を薦める理由は、各指導教員の関与する各学派の専門的な学会とは異なり、各学派が集まっている総合的な学会であり、院生にとっては、始めに総合的な視野や最新の知見を得やすいからである。事例研究に2時間をかける口頭発表枠は、他学会に類を見ないし、また初心者向けの臨床教育口頭発表枠(2時間)が、院生の参考になる。



## Ⅶ. 産業領域に特色を出した臨床教育

いうまでもなく教育心理臨床領域、病院心理臨床領域等も充実しているが、今後大きな発展が見込まれている産業心理臨床領域に力を注いでいるカリキュラム構成をしている。以下は、新田（2014）に基づく。具体的には、選択科目のE群に産業臨床心理学特論を設けたこと、当時としてはバイオニア的トライアルであったが、産業心理臨床の実習施設として医療施設1か所と、非医療施設1か所の2施設を設けたことであった。

産業心理臨床は、産業組織に関わることができる社会性のある臨床心理士を養成することを目的としている。それは、従来の相談室を中心とする心理臨床モデルだけでは困難である。特にネットワーキング活動、予防活動、教育研修、キャリア・カウンセリング、EAPなどを中心とする新しい活動モデルが必要である。しかし臨床心理士には、個人心理療法への執着と、逆に組織への関わりへのためらいがありがちである。またストレート入学で社会経験のない現役院生は、組織への関わりに、苦手意識を持ちやすい。そのための対応方法として、例えば、産業臨床心理学特論の授業では、組織の現実似せた企業組織事例を用いて、メンタルヘルス体制作りをどのように工夫するのかを具体的に話し合うケーススタディの方法を、多数回の授業を割いて実践している。国際競争に勝つために、組織の構造改革（リストラ）を急進的に進める社長派閥と、創業以来の物づくりの伝統を活かしつつ穏健に構造改革（リストラ）を進める会長派閥に、労働組合が絡む企業組織の中で、臨床心理士が、様々な課題場面を、どうアセスメントし、どうアプローチするのかを、ケーススタディとして話し合っていく。これによって、組織感覚の弱い現役院生などに、組織への関わりの理論と技法を学習させている。

実習施設の医療系施設1か所は、今後大きな需要が予想される職場復帰支援のリワーク・プログラムを重点的に運営しているクリニックであり、実習生はリワーク・プログラムのアシスタント、心理検査等を実習経験できる。非医療系施設1か所は、我が国でも代表的なEAP組織であり、実習生は電話相談の陪席や、メールカウンセリングの研究会の陪席、メンタルヘルス研修のアシスタントなどを実習経験できる。

また教員の指導体制も、ティーチング・スタッフのなかの3人のうち、一人は産業臨床心理学特論を担当する産業心理臨床の専門家であり、一人はキャリアカウンセリングも専門の一つとしており、もう一人はEAPに関わっているという充実した陣容を備えている。さらに、心理相談センターが、夜間20時まで開室しており、働く人へのカウンセリングサービスを可能としていることも重要である。（新田，2014）

## Ⅷ. 少人数による密度の濃い教育

このような臨床心理教育の質を保証するシステムの大きな要因の一つは、入学定員6名という少人数による密度の濃い教育にある。入学後、院生は、体験の重視・あいまいさの受容・自己受容・自己の対象化などの臨床心理実践の価値観に触れ、それまで馴染んできた理論重視、効率主義、結果主義、自己疎外等の一般的な価値観と比較し、カルチャー・ショッ

クを経験する。その後、両者の価値の葛藤の時期を模索しながら、少しずつ自分なりの感性や判断に基づき動き始めだす。少人数であるからこそ、院生一人一人の個性に応じた専門家としての成長支援に、十分な時間とエネルギーを注ぐことができるといえる。(新田, 2014)

## IX. 臨床心理士資格試験の高い合格率と良好な就職状況

以上の臨床心理教育のシステムに基づく臨床心理実践の結果として、臨床心理士資格試験の高い合格率、良好な就職状況等がもたらされた。以下は、新田(2014)に基づく。在学中に修士2年生を中心とする資格試験の勉強会を定期的に開催し、過去問題集、領域別検討会、論述対策等勉強を重ね、合格した卒業生の体験談を聞いたりしている。勉強会は、教務補助(現在の非常勤助手)や博士課程後期の学生もサポートに入るなど、資格試験対策を臨床心理学研究領域全体でバックアップしている。その効果もあり、臨床心理士資格試験合格率は、ほぼ100%近い数値を維持してきた。

本学修了生の進路状況は、医療(病院, クリニック), 教育, 福祉(児童養護施設), 産業(EAP)など多岐にわたり、非常勤職を含みながらではあるが全員が就職している。

主な就職先(当時)は、常勤職だけを挙げても、日吉病院, 金沢文庫エールクリニック, 医療法人FLATSヒルサイドクリニック, (株)創想(クリニック), ピース・マインド イープ(現在のピース・マインド)株式会社, 横浜市リハビリテーション事業団, 町田市教育センター, 情緒障害児短期治療施設青い鳥ぐんま, (株)チルドレンセンター, 東京教育・カウンセリング研究所, 特定非営利活動法人 わくわくかん, ファイブアカデミー, 人材研究所, 社会福祉法人三篠会などとなる。常勤職に就くことが難しい状況があるなか、本学修了生の常勤職としての進路決定率は高いといえる。また、実習先へそのまま就職するという進路決定のプロセスも本学の特徴といえる。それはひとえに学生たちの実習状況を評価して頂いての結果だと考えられる。(新田, 2014)

## X. 卒業生とのネットワーク作り

卒業生とのネットワーク作りを重視し、年に2回、卒業生と在校生が集まり、交流する場を設定している。一つは、3月の大学院臨床心理学研究領域卒業生を祝う卒業祝賀会である。もう一つは、上記の日本心理臨床学会大会中に在校生と卒業生が交流する懇親会を企画している。そのような場を通じて、在校生は先輩から様々なことを学び・支援されたり、卒業生は、研究会、就職等のネットワークを在校生に、紹介したりする。これら懇親会の企画は、社会性を育むネットワーク作りの学習として、修士1年生が担当してきている。

## XI. 日本臨床心理士資格認定協会の実地視察のA評価

2013年は、心理相談センター設立5年目、臨床心理士養成の第1種指定大学院として指定後3年目を迎え、臨床心理士資格認定協会の実地視察を2013年11月に受けた。以下は、

新田（2014）に基づく。実地視察の審査結果はA評価であったが、A評価は当時全国150大学の第1種指定大学院の内、1割もないと言われており、いわば全国150の第1種指定大学院の内、ベスト15大学院内に入るという高い評価を受けたことを意味する。私たちは、この評価を、前述の臨床心理教育のPDCAサイクルに対する、公的な全国レベルでのC（検証）段階と受け止め、それを丁寧に検討した。

Aと評価された内容は、ティーチング・スタッフとクリニカル・スタッフという独自の臨床心理教育・スーパーヴィジョン・システム、産業領域に特色をだしている臨床心理教育、少人数による密度の濃い教育、その結果としての臨床心理士資格試験の高い合格率、良好な就職状況などであった。

私たちの臨床心理教育は、前述のビジョンを持ちながらも、日々の心理臨床においては、PDCAサイクルによる模索の連続であった。その日常の模索の連続そのものが、高水準の質を担保していると評価されたのである。私たちスタッフは、これまでの模索の臨床心理教育を、今後もより自信を持って進めてよいと考えたのであった。（新田，2014）

## XII. おわりに

以上概説したように本学の臨床心理教育は、それを支えるシステムやモデルを基盤としつつも、既述のように、毎日の心理臨床実践は、仮説を持ちながらもPDCAサイクルの模索の連続であった。実際においては、いまだ臨床教育の様々な課題があるが、その一つに、院生の専門家としての成長支援の課題がある。

この課題に関しては、前述の金沢（19998）の指摘や、最近では、割澤（2016）の研究が挙げられる。割澤（2016）は、臨床心理士指定大学院の養成課程における学生の学習プロセスの個人差をモデル化している。それによれば、『初学者の学習プロセス』は、『知識や助言に依拠する学び』と『自身の感覚や判断に依拠する学び』を両輪として、【捉えどころの分からなさ】、【「専門家としての未熟な自分」の感覚や判断の信頼できなさ】、【「現時点での自分」の感覚や判断の信頼と活用】、【個々の気づきや学びの「つなぎの視点」の獲得】の4つの段階を行きつ戻りつしながら進行するモデルが提示された。また、この『初学者の学習プロセス』には5つの分岐点（個人差）が存在し、それに応じて初学者は、Ⅰ～Ⅳの4つのグループに大別されることが推測された。

大学院の修士2年間で、院生が専門家としてどのように成長していくのかが研究されつつあるなかで、筆者は、割澤は、臨床的に信憑性が高いモデルを提示していると思う。今後、臨床教育実践の中で、このようなモデルを参照枠としながら、更に、モデルを精緻化していくことが望まれる。

さて、最後となるが、私たち心理相談センターのスタッフは、今後も、さらにシステムやモデルの精緻化を図りつつ、日々の心理臨床教育実践においては、PDCAサイクルによる仮説と検証を、繰り返していきたいと思っている。



## 【引用文献】

- 岩壁茂（2018）.「公認心理師の職責 自己課題発見・解決能力」日本心理研修センター監修『公認心理師現任者講習会テキスト』金剛出版
- 金沢吉展（1998）.『カウンセラー ―専門家としての条件―』誠信書房
- 新田泰生（2014）.「実地視察の審査結果を受けて：第5号の刊行によせて」神奈川大学心理相談センター紀要『心理相談研究』5, pp. 1-8.
- 割澤靖子（2016）.「臨床心理士指定大学院における学生の学習プロセスの個人差に関する研究」教育心理学研究 64, pp. 41-58.