

『就実大学大学院教育学研究科紀要 2021 (第6号)』 抜刷

就実大学大学院教育学研究科 2021年3月10日 発行

臨床心理面接の引き継ぎに関する事例のメタ分析

— 前任者と後任者の体験と工夫 —

**A meta-analysis of case studies on handover of psychotherapy:
Experiences and strategies of previous and next psychotherapists**

井芹聖文・林 秀樹

臨床心理面接の引き継ぎに関する事例のメタ分析 — 前任者と後任者の体験と工夫 —

井芹聖文・林 秀樹

A meta-analysis of case studies on handover of psychotherapy:
Experiences and strategies of previous and next psychotherapists

Masafumi ISERI, Hideki HAYASHI

抄録

本研究は、事例のメタ分析を用いて、臨床心理面接を引き渡す前任者とそれを受け継ぐ後任者の体験や工夫の諸特徴と、それらの関連性を明らかにすることを目的にした。分析の結果、前任者では5個、後任者では4個のカテゴリー・グループがそれぞれ見出された。前任者はクライアントに別れの悲哀を経験させてしまう罪悪感をはじめとするさまざまな感情を抱く。一方、後任者はクライアントの示すセラピスト同士を比較する言動などによって前任者への競争意識をかき立てられやすい。そのため、いずれのセラピストも、まずはみずから起こる感情を受け止めたうえでそれらを吟味し、別れと出会いをめぐるクライアントの葛藤体験に関わることが大切になると考えられた。

キーワード

臨床心理面接, 引き継ぎ, 事例のメタ分析, 前任者の罪悪感, 後任者の競争意識

I. はじめに

臨床心理面接（心理療法およびカウンセリング）（以下、面接と略記することがある）のプロセスとは、セラピストとクライアントが「出会う」ことに始まり、その面接の目標を達成した後に「別れる」ことによって終結する。ただし、実際には面接の目標が達成されないままに二人が「別れる」ことも往々にして起こっている。その理由はさまざまであるが、たとえばセラピスト（前任者に位置づけられる）の卒業や異動等であれば、しばしば他のセラピスト（後任者に位置づけられる）に引き継ぎがなされているのが現状である。

臨床心理面接の引き継ぎについて、実際には至るところで行われていると推測されるが、その頻度に反して、この事態を取り扱った研究はそう多くない。具体的には、事例研究論文（堀川, 1981; 生地, 1990他）、大学附属相談室で面接を担当する研修相談員に対する調査研究（石田・佐々木, 2014）、初学者向けに留意点を示した論考（岩壁, 2010; 徳田, 2015）が認められる程度である。臨床心理面接がセラピストとクライアントの相互交流に

よってなされる営みであることを考えると、クライアントにとって、これまで自分の話を聴き、受け止めてくれていた前任者がいなくなることは一種の喪失体験であって、情緒的反応や困惑を招きやすい。また、新たに出会う後任者に対して不安や期待を抱くこともある。他方、セラピストの側においても、前任者は自己都合で面接を継続できなくなった場合、クライアントに対してみずからが不安や傷つきを与えてしまうことに罪悪感を抱き、面接を引き渡すことになる後任者にさまざまな思いを向ける。さらに後任者は、前任者の影がちらつくことにやりづらさをときに感じながら、いかに自分との面接関係を築いていくことができるかを検討する。このように、クライアント、前任者、後任者の三者三様の体験があり、引き継ぎという事態が進んでいく。

ところで、徳田（2015）は、「引き継ぎ」という言葉がセラピスト側の言い方であり、クライアント側からするとそれはセラピストの都合による「治療者の交代」であると述べている。この指摘を踏まえれば、クライアントが「セラピストの交代」という関係の途絶によって体験する傷つきや戸惑いを、二人のセラピストは「引き継ぎ」という連続性を意識することによって出来るだけ癒そうとしているとも考えられよう。このとき、セラピストは前任者ないし後任者という自分の立場において可能な関わりを考えていくことになるが、そうした関わりやそこでの体験はそれぞれ固有のものであるために、それらを引き継ぎで起こる事態の全体像の中に位置づけて理解し、実践していくことは決して容易ではない。そのため、これまでに論じられてきた知見を整理しつつ、個別事例から導き出される法則や特徴の全体像を示すことができれば、それぞれのセラピストがどのような点に配慮しながらクライアントに関わっていけばよいのかを考える指針を提供できると考えられる。

そこで本研究では、一つずつの事例という枠を超えて、複数の類似事例を再分析することによって効果的な面接過程の特徴を体系的にまとめる「事例のメタ分析」（岩壁・小山，2002；岩壁，2005）を用いた検討を行う。セラピスト間で行われる臨床心理面接の引き継ぎに関して、前任者と後任者のそれぞれの体験や工夫を整理し、それらの関連性を図解化することを通じて、その諸特徴を明らかにすることを目的とする。なお、本研究では、セラピストと一口に言っても主体が前任者なのか後任者なのか曖昧になりやすいという石田・佐々木（2014）の指摘を参考に、可能な限り立場を明確にする意図から、面接を「引き渡す」セラピストを前任者、面接を「受け継ぐ」セラピストを後任者とそれぞれ表現することにする。

II. 方法

1. 分析の方法

分析の方法は、質的研究法としての「事例のメタ分析」を用いた。この分析では、「心理的変容と関係する作業をさまざまな事例から抜き出すことにより、効果的な過程についての共通理解が深まる」（岩壁・小山，2002）ことが期待できる。また、「臨床の経験則（clinical heuristics）を導き、今後より詳しく検証するための仮説やモデルを導く研究法」（岩壁，

2005) として、発見志向的な作業の意味合いを帯びている。

本研究では、「事例のメタ分析」を用いている橋本 (2007) や橋本ら (2009)、永山ら (2013) を参照し、「グラウンデッド・セオリー・アプローチ」(Grounded Theory Approach) (Strauss & Corbin, 1998/2004) のコード化やカテゴリーの生成の手順を参考に、分析を行った。

2. 分析の対象となる文献の収集

臨床心理面接の引き継ぎに焦点を当てた事例論文の検索には、①一般社団法人日本心理臨床学会が発行する学会誌『心理臨床学研究』バックナンバー検索、②同学会の年次大会である『日本心理臨床学会大会発表論文集電子書籍版 (2013年分以降掲載)』(以下、『日心臨発表論文集』)、③データベース・サービス「CiNii Articles」(以下、「CiNii」)、④「KAKEN (科学研究費助成事業データベース)」(以下、「KAKEN」) を用いて、2020年1月7日に実施した。検索にあたっては、タイトル(「引き継ぎ」「引継」「交代」)とフリーワード(「心理」「セラピー」「カウンセリング」「ケース」「面接」)の検索ワードの組み合わせ(3×5通り)で検索後¹⁾、臨床心理面接の引き継ぎに関する内容か否かを精査し、該当する事例論文(ある特定の場面や時期のみを記した臨床素材の提示を含む)を抽出した²⁾。『日心臨発表論文集』では、心理臨床に関する研究が掲載されていることを考慮し、タイトルの検索ワードのみを用いて検索を行った。

文献検索の結果、①『心理臨床学研究』で4編、②『日心臨発表論文集』で4編、③「CiNii」で5編(①との重複を除く)、④「KAKEN」で1編の、全14編の論文および抄録が該当した。これらの文献を取り上げて次の「分析の手続き」を開始し、その過程でさらに検索対象を拡げる必要があるか検証することにした。

3. 分析の手続き

1) 合議による分析

岩壁 (2005) を参考に、本研究は「合議制質的研究法 (Consensual Qualitative Research)」(Hill et al, 1997) を採用した。これは複数の分析者が同時に並行して対象となる文献の分析を行い、定期的に集まって意見を交換しながら、話し合いによって最も適切な答えを見つけていくものである。データを複数の分析者の視点で捉えることによって、分析の視点の偏りを修正し、結果の一般性を維持する工夫を凝らした。

なお、分析者は筆者ら2名であり、いずれも臨床心理士および公認心理師の有資格者として、大学附属相談室および医療・教育・福祉等の現場において心理臨床業務に従事した経験をもち、臨床心理面接の引き継ぎを実際に体験している。

2) コード化

分析者はそれぞれ事例を読み、「臨床心理面接の引き継ぎにあたって、前任者が体験したり工夫したりすること」「臨床心理面接の引き継ぎにあたって、後任者が体験したり工夫したりすること」に関する具体的箇所を抽出した。その後、抽出された各データにコード名をつけた。

3) カテゴリーの生成

コードを前任者と後任者で分け、それぞれの内で類似したコードを集めてそれらに共通したテーマや意味を抽出することで、カテゴリーを生成した。その際、2名の分析者が心理臨床家としての経験を活かしながら、コードの類似性だけでなく、各事例の背景を積極的に分析した特質を示すものを選び出すことで、カテゴリーの生成を行った。また、カテゴリーの生成後も、コード間の比較を続け、そのカテゴリーの特徴を同定するよう努めた。

4) 事例間の比較

収集していた全14編の文献に対しても同様の作業を実施する「事例間分析 (Cross-case analysis)」(岩壁, 2005)を行った。具体的には、新しい事例がそれまでに作成したコードとカテゴリーで説明可能かどうかを調べ、必要であれば新たにコードとカテゴリーの追加・修正・改名をすることによって、カテゴリーの精緻化を行った。このとき、初期のまとまりよりも抽象度の高い上位のカテゴリーを生成する場合もあり、初期のカテゴリーをサブ・カテゴリー、サブ・カテゴリーの上位概念としてのまとまりをカテゴリーと呼ぶこととした。類似の意味内容をもつカテゴリー同士をさらに上位のまとまりとして編成し、カテゴリー・グループを作成した。そして、事例から抽出された具体的箇所とコード、サブ・カテゴリー、カテゴリー、カテゴリー・グループの整合性を再度検討し、これらの統合性を図った。

5) 理論的サンプリング

本研究において、前項「分析の対象となる文献の収集」で該当した文献(①~④)には、面接を引き渡す前任者に焦点を当てたもの、受け継ぐ後任者に焦点を当てたもの、その両者に言及したもの、どちらに言及しているのか不明瞭なものが含まれており、本研究の目的に合致するものを選出するよう精査が求められた。また、たとえば前任者に焦点を当てた①『心理臨床学研究』での該当文献は2編と少なく、守秘義務等の観点から本誌第30巻までは図書館等に閉架を依頼していたという性質を考慮する必要があると考えられた。そのため、事例論文を増やし、かつ個人情報保護にすでに十分に配慮されていたり、一般読者も閲覧可能であったりする論文として、②~④で収集された文献を順に追加して、上記1)~4)で示した手続きを進めた。そして、Strauss & Corbin (1998/2004)が述べる「理論的飽和」(邦訳p.263)を参考に、各カテゴリーを構成する文献がある程度集まるとともに、豊富な具体例が得られてカテゴリーの数と質が安定し、カテゴリー同士の関連が明らかになったという合意が分析者間で得られた時点で、一定のモデルを提示できるに至ったと判断して分析を終了した。最終的に分析対象となったのは、前任者に関する論文が10編、後任者に関する論文が11編であった(表1)。

6) カテゴリーの生成プロセスの例示

以上の手続きによって具体的にカテゴリーが生成されていく流れの一例を挙げる。表2の後任者の整理票に示したように、「名前の呼び間違い」や「前任者との違いの指摘」といった類似するコードが見出され、クライアントがセラピスト同士を直接的・間接的に比較し

表1. 引き継ぎ時のセラピストの体験や工夫を取り上げた事例論文・抄録一覧

刊行年	著者名	文献の趣旨	前Th.	新Th.
【心理臨床学研究】				
1998	三宅朝子	著者が医療機関で前任者の産休期間中の代理として担当した成人女性1名との事例を提示し、Th.の交代という事態の治療的取り扱いを考察している。	○	○
1999	永田法子	他機関からリファーされる形で著者が受け継いだ成人女性1名との事例を提示し、転移/逆転移やCl.の生活歴を通じた治療の位置づけを考察している。		○
2012	永田悠芽ら	児童養護施設でTh.の交代があった2事例を提示し、その交代が被虐待経験のある子どもにもたらす心の動き等について考察している。	○	○
2013	岡田和久	著者が着任時に受け継いだ成人女性1名との事例を提示し、プリーフセラピーモデルからTh.の交代を考察している。(実施機関不詳)		○
【日心臨発表論文集】				
2016	飯野晴子・坂口正浩	母子分離の課題をもつ女兒1名との遊戯療法を提示し、Th.の交代がCl.にどのような影響を与えたかを考察している。(実施機関不詳)	○	○
2019	井芹聖文・平谷智生	大学附属相談室で行われた男児1名との遊戯療法を提示し、Th.の交代を経てCl.の身体症状に対する態度がいかに変化していったかを考察している。	○	○
2019	高野恵代・木谷智子	大学附属相談室で行われた成人女性1名との事例を提示し、Th.の交代を経てCl.の転移関係や現実生活にどのような変化があったかを考察している。	○	○
【CiNi】				
1995	加藤尚子	教育相談室で行われた不登校児童生徒およびその母親との事例を4つ提示し、引き継ぎの特徴やTh.およびCl.の心理機制等について論考している。	○	
2002	山内慎吾・小笠原昭彦	著者が医療機関で受け継いだ3事例を提示し、治療過程の半ばで生じたTh.交代の治療的取り扱いについて考察している。		○
2008	仲亀秀実	著者が成人女性2事例を受け継いだ際の体験を臨床素材として提示し、前Th.や新Th.がそれぞれ体験する逆転移への私見を述べている。(実施機関不詳)	○	○
2009	遠藤裕乃	Th.都合で退職を告げた際の自験例を複数紹介しつつ、とくにSVorの言葉に支えられた体験を臨床素材として2つ提示し、私見を述べている。	○	
2011	馬場禮子	著者が大学院の教育訓練施設でSVorとして前Th.と新Th.の両方を指導した2事例を紹介し、Th.の交代に伴うCl.の変化について論考している。	○	○
【KAKEN】				
2010	岩壁 茂	大学院の教育訓練施設で前Th.あるいは新Th.が引き継ぎについてSVorに相談した臨床素材を1つずつ提示し、引き継ぎに向けての指針をまとめている。	○	○

※Cl.=クライアント, Th.=セラピスト, 前Th.=前任者, 新Th.=後任者, SVor=スーパーバイザーの略。

表2. 引き継ぎ時における後任者の体験や工夫に関する整理票の例

カテゴリー	サブ・カテゴリー	コード名	具 体 例
Th. 同士 の比較への関わり	Cl. が示す Th. 同士 の比較	名前の呼び間違い	Cl. が新Th. を前Th. の名前で呼ぶ (永田ら, 2012)
		前Th. への思いを口にする	Cl. が前Th. との思い出や前Th. への思いを口にする (永田ら, 2012)
		前Th. との違いの指摘	新Th. の関わり方が前Th. と異なることをCl. が指摘する (仲亀, 2008)
		前Th. との違いへの戸惑い	新Th. の性別が前Th. と異なることにCl. が戸惑う (飯野・坂口, 2016)
		前Th. と新Th. との同一視	新Th. が前Th. と同じ対応をしていると, Cl. が思い込む (三宅, 1998)
		Th. 交代の否認	Th. 交代の事実をCl. が否認していると, 新Th. が想像する (三宅, 1998)
	前Th. への 過剰な意識	前Th. への陰性感情	新Th. が前Th. に対して戸惑いや陰性感情を抱く (仲亀, 2008)
		競争意識	Cl. が示すTh. 同士を比較する言動によって, 新Th. が前Th. への競争意識をもつ (永田, 1999)
		引け目	新Th. が前Th. に引け目を感じ, これまでの成果を崩すことにならないか不安になる (岩壁, 2010)
	体験を通した 理解	Cl. からの比較による陰性感情	Cl. が示すTh. 同士を比較する言動によって, 新Th. が怒りや競争意識を抱いたり, Th. としての自分を否定されているような無力感を抱いたりする (三宅, 1998)
		Cl. の体験と照合した理解	新Th. に湧き起こる感情を保持し, その由来や意味をCl. の体験に照らし合わせることでCl. の理解を深める (永田, 1999)
	比較への 対応	リフレクション	Cl. が抱く前Th. への陽性感情をリフレクションする (永田ら, 2012)
		新Th. の気持ちの開示	Cl. が示すTh. 同士を比較する言動によって新Th. に湧き起こった気持ちを素直に伝える (永田ら, 2012)
		前Th. との違いの明確化	新奇不安などを取り上げることで前Th. との違いを明確にする (三宅, 1998)
		陰性感情に振り回されない試み	前Th. に照会することで, 陰性感情に支配されないようにする (永田, 1999)

※Cl. = クライアント, Th. = セラピスト, 前Th. = 前任者, 新Th. = 後任者の略。

ている点で共通すると考えられたことから、「クライアントが示すセラピスト同士の比較」というサブ・カテゴリーを生成した。さらに、サブ・カテゴリーに関しても類似例が見出され、セラピスト同士を比較するクライアントの気持ちについて、後任者が自身の体験を踏まえて理解し、受け止め、面接場面で取り上げるといった関連性が考えられた。これらを「セラピスト同士の比較への関わり」という上位カテゴリーとして編成し、「後任者が抱く前任者への競争意識や引け目を踏まえながらクライアントの示すセラピスト同士を比較する言動に関わること」と定義した。前任者のカテゴリー、後任者の他のカテゴリーに関しても同様にカテゴリー生成を行った。

Ⅲ. 結果

1. 前任者の体験と工夫に関するカテゴリー

対象となった10編を分析した結果, [面接を終えることへの思い] [面接を引き渡すことへの思い] [別れをめぐるクライアントの葛藤への関わり] [面接の振り返り] [引き継ぎに関する話し合い] [別れがクライアントにもたらす心理的影響] [新セラピストへの引き継ぎを手伝う] [スーパーヴァイザーへの相談] という8つのカテゴリーが生成された。それぞれの定義と具体例を表3に示した。

続いて, 生成された8個のカテゴリーの相互関係を検討した結果, 【前任者に生じる思い】【別れに向けた関わり】【クライアントのパーソナリティに及ぼす影響】【セラピスト間での引き継ぎ】【スーパーヴィジョンの活用】 という5個のカテゴリー・グループに編成された。

2. 後任者の体験と工夫に関するカテゴリー

対象となった11編を分析した結果, [見立ての生成] [方針の決定] [関係構築作業] [別れをめぐるクライアントの葛藤への関わり] [出会いをめぐるクライアントの葛藤への関わり] [セラピスト同士の比較への関わり] [心理的課題の再燃] [クライアントの心理的課題と引き継ぎ状況を関連づけた関わり] [スーパーヴァイザーへの相談] という9つのカテゴリーが生成された。それぞれの定義と具体例を表4に示した。

続いて, 生成された9個のカテゴリーの関連性を検討した結果, 【見立てと方針】【新たな関係の構築に向けた関わり】【引き継ぎ状況とクライアントのパーソナリティを結びつけた理解】【スーパーヴィジョンの活用】 という4個のカテゴリー・グループに編成された。

3. セラピストの体験と工夫の関連

生成されたカテゴリーと編成されたカテゴリー・グループについて, これらの関連を図1に示した。それぞれのカテゴリー・グループは互いに独立したものではなく, 各特徴が相互に関連しながら面接が進んでいくことがあった。また, 前任者の【セラピスト間での引き継ぎ】は後任者の【見立てと方針】に, 前任者の【別れに向けた関わり】は後任者の【新たな関係の構築に向けた関わり】に, さらに前任者の【クライアントのパーソナリティに及ぼす影響】は後任者の【引き継ぎ状況とクライアントのパーソナリティを結びつけた理解】に, それぞれ影響を及ぼしていると考えられた。

表3. 引き継ぎ時における前任者の体験や工夫に関するカテゴリー

カテゴリー	定義と具体例
面接を終えることへの思い	<p>Cl.との面接を終えるにあたって、前Th.自身にさまざまな感情や思いが生じたり、別れがCl.に与える影響を想像したりすること。</p> <p>たとえば、前Th.は罪悪感や申し訳なさ、寂しさ等を抱き、解放感や感謝の気持ちが生じることもある。これらの感情や思いにみずから気づき、対処することが重要になる。自覚や対処ができていないと、別れをCl.に伝えるのが遅れる、Cl.の葛藤に向き合えないなどの事態が生じ、Cl.がTh.の交代を受け容れづらくなる。</p>
面接を引き渡すことへの思い	<p>面接を新Th.に引き渡すにあたって、前Th.自身にさまざまな感情や思いが生じること。</p> <p>たとえば、前Th.は面接を引き渡すことに嫉妬心や安堵感を抱く。また、新Th.の候補を検討し、Cl.との相性を想像する。こうした感情や思いに対する前Th.の自覚と対処が不十分な場合、新しい面接関係がうまくいかないことがある。</p>
別れをめぐるCl.の葛藤への関わり	<p>前Th.に別れを伝えられたことで生じるCl.の葛藤体験に前Th.が関わること。</p> <p>たとえば、Cl.は直接的・間接的に別れへの抵抗を示し、前Th.の別れの理由や面接終了後の行方に関心を向けながら、この別れの悲しみを言葉にしたり象徴的に表したりして受け容れようと試みる。こうしたCl.の葛藤体験を前Th.が理解し、受け止め、ときに面接で話題にすることによって、Cl.の気持ちの整理を進めていく。</p>
面接の振り返り	<p>面接の経過をCl.と振り返り、面接の成果や今後の課題について共有すること。</p> <p>たとえば、面接で扱ったテーマを振り返り、面接の成果を確認する。また、未解決の事柄や前Th.との終結時点でCl.が困っている内容を今後の課題として話し合う。</p>
引き継ぎに関する話し合い	<p>面接の引き継ぎを行うかについて、Cl.と話し合うこと。</p> <p>たとえば、面接の引き継ぎを希望するかCl.に尋ねる際には、引き継ぎの必要性やそこで得られる利益等を丁寧に伝えることで、Cl.の負担や抵抗を軽減することが期待できる。また、Cl.が引き継ぎに関して希望を述べたり、新Th.に関する情報を求めたりする場合もある。抵抗がないように見えるCl.であっても、顕在化していない不安に配慮することが重要になる。</p>
別れがCl.にもたらす心理的影響	<p>前Th.との別れがCl.に肯定的あるいは否定的な影響を及ぼしていると考えること。</p> <p>たとえば、肯定的な変化には自立に向けた行動の出現や内省の深化が、否定的な影響には症状の悪化や新たな課題の出現がそれぞれ挙げられる。なお、このカテゴリーは前Th.が別れを伝えた後のCl.のパーソナリティや現実生活での変化に着目している点で、別れを伝える前を含む「面接を終えることへの思い」や、面接関係に焦点を当てた「別れをめぐるCl.の葛藤への関わり」カテゴリーとは異なっている。</p>
新Th.への引き継ぎを手伝う	<p>新Th.が面接を引き継ぎやすいよう、さまざまな手伝いをする。</p> <p>たとえば、Cl.の年齢、性別、主訴や生育歴、前Th.の面接の方針と経過などについて、Th.間で情報を共有する。また、前Th.との最終回やその数回前の面接で新Th.をCl.に紹介し、両者が簡単な挨拶をする時間を設けることがある。</p>
SVorへの相談	<p>Cl.との別れや新Th.への引き継ぎについてSVorに相談すること。</p> <p>たとえば、面接で何が起きているのか、Cl.がどのような感情を抱いているか、さらには前Th.に生じる気持ちについて、SVorに相談し、助言を得る。これにより、別れや引き継ぎを円滑に進めるための工夫を考え、実行していく。</p>

※Cl.=クライアント、Th.=セラピスト、前Th.=前任者、新Th.=後任者、SVor=スーパーヴァイザーの略。

表4. 引き継ぎ時における後任者の体験や工夫に関するカテゴリー

カテゴリー	定義と具体例
見立ての生成	得られた情報をもとにCIを見立てること。 たとえば、前Th.の面接記録や新Th.との面接初期における交流等を通じて、CI.の情報を収集し、病態水準や防衛のあり方、対人関係における課題等を検討する。
方針の決定	今後の面接方針を検討し、決定すること。 たとえば、前Th.の面接構造や関わり方を新Th.との面接関係にも踏襲するか、前Th.とは異なる新たな関わり方を導入するかについて、見立てを踏まえて検討し、方針を決める。また、その方針を可能な限りCI.に提示し、共有することで、CI.の主体性を尊重し、動機づけの促進を図る。
関係構築作業	CI.との関係の構築を試みること。 たとえば、自己紹介や治療目標の話題等を通してできるだけ早くCI.に溶け込み、良好な関係を構築しようと試みる。
別れをめぐるCI.の葛藤への関わり	前Th.との別れにまつわるCI.の葛藤体験に新Th.が関わること。 たとえば、CI.は前Th.への陰性感情や陽性感情を直接的・間接的に示し、前Th.との面接や関係を振り返りながら、この別れの悲しみ等を受け容れようと試みる。こうしたCI.の葛藤体験を新Th.が理解し、面接で話題にすることによってCI.の気持ちの整理を進める。前Th.への陽性感情が表現される場合には、それを新Th.との関係に活用することがある。
出会いをめぐるCI.の葛藤への関わり	新Th.との出会いにまつわるCI.の葛藤体験に新Th.が関わること。 たとえば、CI.は新Th.との出会いにまつわる新奇不安や再び別れが訪れるかもしれない予期不安等を直接的・間接的な言動や態度を通じて表現する一方で、新Th.への関心を示すこともある。こうしたCI.の葛藤体験を新Th.が理解し、面接で話題にすることによって、CI.の気持ちの整理を進める。
Th.同士の比較への関わり	新Th.が抱く前Th.への競争意識や引け目を踏まえながらCI.の示すTh.同士を比較する言動に関わること。 たとえば、CI.は直接的・間接的な言動によってTh.同士を比較し、それを受けた新Th.は陰性感情を抱くことがある。また、新Th.は前Th.の治療方針や面接態度を自分で見比べて、競争意識や引け目などを過度に意識することもある。こうした感情や意識を自覚し、前Th.と新Th.の違いを明確にした関わりが求められる。
心理的課題の再燃	前Th.との別れによってCI.の心理的課題が再燃すること。 たとえば、前Th.との別れの体験や新Th.との出会いが喚起する不安によって、CI.の対人関係上の葛藤や反復してきた防衛パターンなどの心理的課題が再燃する。
CI.の心理的課題と引き継ぎ状況を関連づけた関わり	CI.のこれまでの心理的課題が引き継ぎ状況において再び起きていると、新Th.が考えて関わること。 たとえば、前Th.との別れによってCI.の抱えていた対人関係上の葛藤や防衛パターンが引き継ぎ状況において再び起きることがある。これらの可能性を踏まえて関わることで、CI.の自己理解を促進する。
SVorへの相談	前Th.からの引き継ぎやCI.との関わり方についてSVorに相談すること。 たとえば、前Th.との別れや新Th.との出会いによってCI.が抱く感情や、CI.の言動を通して新Th.に生じる気持ちについてSVorに相談し、助言を得ることによって、CI.との関わりを円滑に進めるための工夫を考え、実行していくことが可能になる。

※CI.=クライアント、Th.=セラピスト、前Th.=前任者、新Th.=後任者、SVor=スーパーヴァイザーの略。

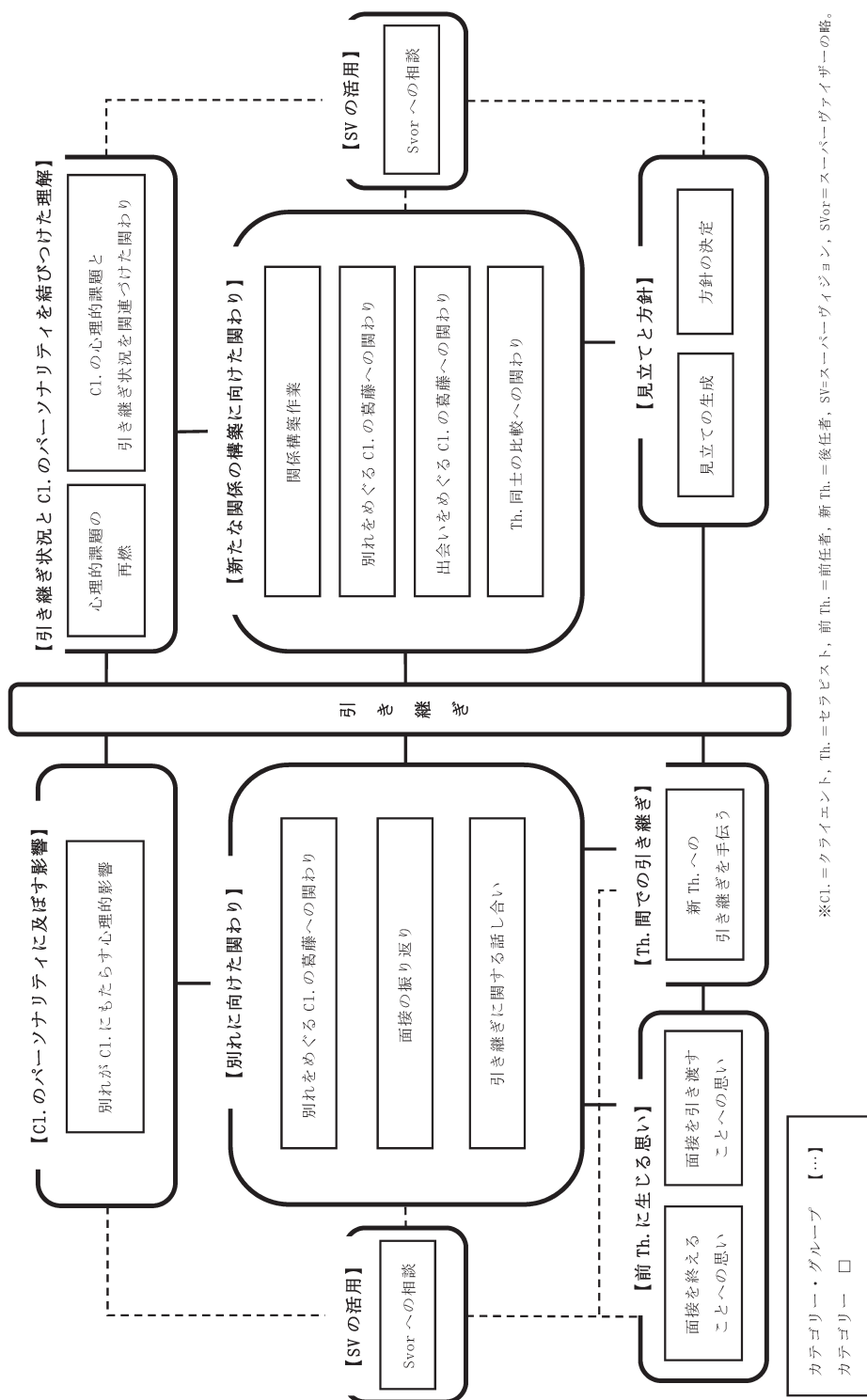


図1. カテゴリ・グループの関連図

IV. 考察

1. 前任者の体験と工夫の特徴

まず、前任者が面接を引き渡す際の体験と工夫の特徴について、分析によって得られた5つのカテゴリー・グループごとに、それぞれの特徴とそれらの関連性を考察する。

1) 前任者に生じる思い

【前任者に生じる思い】は、[面接を終えることへの思い]と[面接を引き渡すことへの思い]という2つのカテゴリーを中核としたものである。前任者は自分の都合によって面接を終えなければならないとき、クライアントに別れの悲哀を経験させてしまうことへの罪悪感や申し訳なさをはじめ、寂しさや未練、無力感、さらには自分を心理臨床家として成長させてくれたことへの感謝の念や今後の健康を祈る思いなど、さまざまな感情や思いを抱く。また、面接を受け継いでくれる後任者がいることに安堵する一方で、その面接がうまくいっていたのならばクライアントを引き渡すことに嫉妬心がわくこともある。

臨床心理面接を継続できなくなる時期というのは、前任者の日常生活にも何らかの変化が生じており、具体的には、結婚、妊娠、出産といったライフイベントの変化（遠藤、2009）をはじめ、大学院生であれば修士論文や博士論文の執筆、就職活動等と重なってくるだろう（岩壁、2010）。このような慌ただしい状況において、クライアントがどのような反応を示すだろうかと想像するだけでなく、みずからに生じるさまざまな思いを抱えることが大切である。また、そうした感情や思いとは、クライアントに別れを伝える前から生じているだけでなく、実際に前任者との面接の最終回を迎えるときになっても起こりうるものである。クライアントに生じる別れの痛みに向き合うためには、前任者がみずから起こる感情に目を向け、それを受け止めることが重要であると言える。

なお、たとえば前任者に陰性感情が沸いた際には、その感情を回避しようとする行動や願望が生じることがある。その自覚と対処が十分に出来ていないならば、次に示す【別れに向けた関わり】や【セラピスト間での引き継ぎ】がおろそかになってしまうと考えられる。

2) 別れに向けた関わり

【別れに向けた関わり】は、[別れをめぐるクライアントの葛藤への関わり][面接の振り返り][引き継ぎに関する話し合い]という3つのカテゴリーを中核としたものである。クライアント側からすれば、前任者との別れにおいては悲しみはもとより、前任者都合であれば怒りや見捨てられてしまう不安などの陰性感情が沸き起こってくる。そして、その苦痛を直接的・間接的に表現し、前任者との別れを受け容れる気持ちと受け容れたくない抵抗との間で葛藤する。こうしたクライアントの葛藤体験を前任者はしっかりと受け止め、可能な限り言葉にして共有することが、別れの作業と次なるセラピストへの引き継ぎ作業を進めることにつながる。

概括すれば、臨床心理面接とは主訴の解消とクライアントのパーソナリティの変容を目指して行われる二人の営みであり、この歩みをどこまで進めることができたかを確認する

目的から、面接の振り返りを行う事例も多く見られた。今までに扱ったテーマを振り返り、どんな成果があったのかを話し合うことは、必然的に未解決の問題や今後の課題について話し合うことになるだろう (Curtis, 2002; Greenberg, 2002; 岩壁, 2010他)。しかしながら、今回の分析対象となった文献からは外れるものの、こうした振り返りや総まとめは、ともすれば「社会儀式的な予定調和的な終わり方」をクライアントに強いることになりかねないことが指摘されている (松木, 2016, p.163)。クライアントが自発的に行うことはあるにせよ、前任者があたかも別れを美談で昇華しようとするならば、それは前任者がみずからの罪悪感から目を背ける行動の表れだと見なされる。この点で、【別れに向けた関わり】は【前任者に生じる思い】とも深く関連し、前任者はみずからのありようを常に省察することが求められると言えよう。

また、多くの心理臨床家が述べるように、面接の引き継ぎに際してクライアントは前任者との別れがもたらす「分離不安」と、後任者との出会いにまつわる「新奇不安」を体験する (加藤, 1995; 三宅, 1998他)。前任者は、まず面接の引き継ぎに関するクライアントの意向を確認し、引き継ぎを希望すれば、この二つの不安を出来る限り軽減するよう働きかけることになる。その際、抵抗がないように見えるクライアントであっても、顕在化していない不安に配慮することが重要である (加藤, 1995)。前任者には、クライアントのペースで別れの作業を進め、後任者と出会う心の準備を整えていくのを支える姿勢が必要だと考えられる。

3) クライアントのパーソナリティに及ぼす影響

【クライアントのパーソナリティに及ぼす影響】は、[別れがクライアントにもたらす心理的影響] というカテゴリーを中核としたものである。そこでの影響や変化には、社会的自立に向けた行動の出現や内省の深化のように肯定的側面をもつものと、症状の悪化や新たな課題の出現のように否定的側面をもつものが見られた。

クライアントが体験する前任者との別れの様相は、クライアント自身のパーソナリティや過去の喪失体験と関連することがある。事例の中には、境界例水準のクライアントが分離や喪失によって原始的な防衛機制を引き起こしていたものや (永田, 1999他)、児童養護施設に入所しているクライアントが過去に体験した愛着対象との別離にかかわる苦痛を再体験していると思われたものがあつた (永田ら, 2012他)。他方で、前任者との別れを機に、クライアントの主体的な選択や行動のように自立的な適応様式を喚起させる事例も見られた (三宅, 1998)。このように、クライアントの過去の体験や現在のあり方が今回の別れの体験の仕方に影響することを考えるならば、今回の前任者との別れもまたクライアントのあり方に肯定的・否定的な影響を及ぼす可能性をもち、それが良くも悪くも置き土産として後任者に受け継がれることがあると考えられよう。

4) セラピスト間での引き継ぎ

【セラピスト間での引き継ぎ】は、[新セラピストへの引き継ぎを手伝う] というカテゴリーを中核としたものである。面接内でのクライアントに対する配慮として [引き継ぎに

関する話し合い]を行うことを既に説明したが、面接外ではクライアントに関する情報やこれまでの方針と面接経過などを後任者と共有し、後任者が面接をスムーズに引き継げるように手伝う。

事例の中には、同一機関内での引き継ぎの場合、こうした面接内外での引き継ぎ作業の多くが同時並行で進められていた(岩壁, 2010他)。この点で、【セラピスト間での引き継ぎ】は【前任者に生じる思い】や【別れに向けた関わり】と関連している。また、前任者との最終回やその数回前の面接で後任者とクライアントが簡単に顔合わせを行う時間を設けることによって、クライアントと後任者双方の新奇不安を和らげるよう取り組む工夫が指摘されている(生地, 1990; 岩壁, 2010他)。情報共有についても、ただ面接記録を渡すのではなく、概要や今後の課題を整理して伝え、あれば後任者の質問に応じることが望ましいと思われる。

なお、加藤(1995)の事例にあったように、面接を引き継いでくれる候補者探しを開始する時期とは、必ずしも前任者がクライアントに別れを伝えた後である必要はないだろう。確かに、最終的に引き継ぎを希望するかはクライアントの意思を尊重すべきであるけれども、その前段階として、このクライアントにとって面接の引き継ぎが果たして必要かどうか、有益なものとなりうるかについて検討することは重要であり、前任者の臨床的判断が求められる。

5) スーパーヴィジョンの活用

【スーパーヴィジョンの活用】は、[スーパーヴァイザーへの相談]というカテゴリーを中核としたものであり、他の4つのカテゴリー・グループとも深く関連している。すなわち、面接内での【別れに向けた関わり】と面接外での【セラピスト間での引き継ぎ】という二つのプロセスを進め、さらに今回の別れによって【クライアントのパーソナリティに及ぼす影響】としてどのようなものが想定されるかを考えるための助言が得られるだけでなく、こうしたプロセスで【前任者に生じる思い】を受け止めてもらう「器」として機能することで、前任者の自己省察が進むなど、あらゆる場面での活用が期待できるものである。

前任者の自己都合で引き継ぎに至った場合には、みずからのうちに生じる罪悪感のために冷静に振り返ることが困難になりやすい。この点で、遠藤(2009)の論考がまさに物語っているように、スーパーヴィジョンの活用は、初学者にとって有効であることはもちろん、経験を積んだ心理臨床家にとっても大切な気づきを与えてくれるものであると言えよう。

2. 後任者の体験と工夫の特徴

次に、後任者が面接を受け継ぐ際の体験と工夫の特徴について、分析によって得られた4つのカテゴリー・グループごとに、それぞれの特徴とそれらの関連性を考察する。

1) 見立てと方針

【見立てと方針】は、[見立ての生成]と[方針の決定]という2つのカテゴリーを中核としたものである。後任者は面接を受け継ぐことが決まると、前任者の面接記録を確認し

たり、可能であれば前任者と直接やり取りしたりすることで、クライアントに関する情報を収集する。また、クライアントとの面接が実際に開始されると、クライアントからあらためて話される主訴、これまでの面接経過に対する主観的な語り、さらには面接場面での交流のありようなどを踏まえて、後任者としての見立てを生成し、方針を検討する。

今述べた「見立ての生成」のプロセスとは、いわゆる新規の申し込みによって開始される面接であっても当てはまるものが多い。けれども、前任者からの直接的・間接的な【セラピスト間での引き継ぎ】が大きな影響力を持つ点で異なっていると言えよう。

そして、しばしば議論される事柄として、前任者の面接構造や関わり等を後任者が踏襲するか、それとも新たな関わり等を導入するかという問いが挙げられる。前任者との面接関係が良好であったならば、そのまま前任者のやり方を引き継ぎ、「影武者」(堀川, 1981)として振る舞うことは役に立つだろう。生地(1990)もまた、前任者の治療構造の構成要素が「移行対象」(Winnicott, 1971/1979)として機能することで、クライアントが体験する不安を緩和できるとして、「治療構造の大部分は、一定期間変えない」ことの有効性を述べている。こうした前任者の面接構造等を一時的に保持する方法は、個々の事例に応じてアレンジされながら、本研究で分析対象となった事例論文においても多く報告されていた(三宅, 1998; 永田, 1999; 永田ら, 2012他)。ただし、生地(1990)は、「しばらくしてから治療を再契約するなど、治療者の交代の事実を再確認していく工夫」についても述べている。セラピストの交代がもたらす苦痛を緩和させるためにとった実践的な配慮は、あたかも何も変化が起こっていないかのような幻想をクライアントに抱かせかねない点で、諸刃の剣であるとも言える。そのため、前任者のやり方に対して後任者が覚える違和感(仲亀, 2008)、前任者から持ち越された陰性感情を断ち切る意図(山内・小笠原, 2002)、さらには後任者が志向する学派のモデル(岡田, 2013: この論文ではブリーフセラピーモデルを指す)などから、前任者との違いを強調することで、その幻想を断ち切ろうと試みた事例も見られた。どちらの選択が良いといった単純なものではなく、どの方法を踏襲したりそれをどの程度の期間維持したりするかといった部分的な活用の仕方も含め、クライアントに応じた方針を検討することが重要だと思われる。

2) 新たな関係の構築に向けた関わり

【新たな関係の構築に向けた関わり】は、[関係構築作業][別れをめぐるクライアントの葛藤への関わり][出会いをめぐるクライアントの葛藤への関わり][セラピスト同士の比較への関わり]という4つのカテゴリーを中核としたものである。後任者はクライアントとの信頼関係を構築しようと臨む中で、クライアントからは前任者に対して抱いていた陽性感情や陰性感情、新たに出会った後任者に対する関心や不安など、さまざまな感情や思いを向けられる。後任者には自身の感情体験も自覚しながら関わっていくことが求められ、それがクライアントの別れの作業を進め、新たな作業同盟を確立していくことにつながる。

引き継ぎのあり方によっても異なるが、多くのクライアントが前任者との別れの直後に

後任者との出会いを体験する。そのため、前任者との間で【別れに向けた関わり】に取り組んでいたとしても、二人のセラピストの違いに戸惑い、意識的あるいは無意識的にセラピスト同士を比較することがある。事例の中には、前任者の関わり方との違いに言及して直接的に比較する場合が見られた（仲亀，2008他）。また、本研究の分析対象外の論文ではあるけれども、前任者との関係を匂わせる話題をして間接的に比較する場合も指摘されている（石田・佐々木，2014）。クライアントの示すこのような行動の背景には、前任者との別れをめぐる未消化な葛藤があると思われるが、比較された後任者はクライアントの悲哀や傷つきに目を向けられず、前任者に対する「張り合い競争の心性」（堀川，1981）を刺激されることも多い。その一方で、後任者が抱く競争意識は、前任者のやり方に対する違和感（仲亀，2008）や前任者と異なる治療方針を強調する動機（永田，1999）から生じていることもあり、【見立てと方針】との関連も見出される。このように、後任者はクライアントに比較され、自分でも比較するなど、二重の意味で前任者を意識しやすいと考えられる。

それでは、後任者はこの競争意識といかにして向き合えばよいのだろうか。後任者にとって引き継ぎとは、前任者からクライアントを任されたということもあり、責任や重圧を感じやすい状況である。経験が浅い場合、前任者の「成果を壊したらどうしよう」（岩壁，2010）と引け目を感じることもあるだろう。また、クライアントからの比較を受けることでやりにくさを抱くこともある。このような心の揺れ動きを踏まえると、後任者が前任者を過剰に意識することは避けられないと言えるかもしれない。ただし、三宅（1998）は「張り合い競争の心性」（堀川，1981）を意識できないときに、セラピストの行動化や防衛が生じると指摘している。したがって、後任者は、引き継ぎが前任者を過剰に意識しやすくさせる出来事だと自覚し、前任者への陰性感情にとらわれないための工夫（永田，1999）をしなければならぬ。クライアントが感じているであろう前任者への陽性感情をリフレクションしたり（永田ら，2012）、前任者との違いを明確にしたりしながら（三宅，1998）、自身に沸き起こる感情を保持し、それをクライアントの体験に照らし合わせて関わること（永田，1999）が大切だと考えられる。

3) 引き継ぎ状況とクライアントのパーソナリティを結びつけた理解

【引き継ぎ状況とクライアントのパーソナリティを結びつけた理解】は、[心理的課題の再燃]と[クライアントの心理的課題と引き継ぎ状況を関連づけた関わり]という2つのカテゴリーを中核としたものである。すでに説明した前任者の【クライアントのパーソナリティに及ぼす影響】とも重複するが、前任者との別れの体験はあたかも置き土産となつて、後任者との面接に影響を及ぼす。こうした引き継ぎの影響を踏まえたうえで、クライアントのパーソナリティを理解した関わりを行うことによって、クライアントの自己理解や治療的援助へとつなげていく。言い換えれば、後任者にこのような理解がなければ、インテーク面接において仮にクライアントに不安や混乱などが高まった様子が見られたとしても、もともとこういう人物なのだろうと、ある種不適切な見方をしてしまうことになり

かねない。

カテゴリー・グループの関連を整理すると、まず、前任者との別れは【クライアントのパーソナリティに及ぼす影響】をもち、その影響はクライアントの〔心理的課題の再燃〕を生み、後任者との【新たな関係の構築に向けた関わり】にも及んでくることがある。このとき、逆説的ではあるが、後任者は自分との面接関係を理解しようと、そこでの自身の体験に深く没入していくことによって、「そこで〔筆者注：引き継ぎ後の面接において〕生じる転移／逆転移状況は、実はクライアントのこれまでの生活や環境、対象関係と幾重にも重なっている」（永田，1999）というメタ視点での理解が生まれ、クライアントの生育歴も含めた個別的で全体的なあり方に気づいていく。すなわち、今度は【新たな関係の構築に向けた関わり】の中から〔クライアントの心理的課題と引き継ぎ状況を関連づけた関わり〕がもたらされると考えられる。この点で、前任者の面接記録の確認や後任者との間での主訴の確認等を通じて漸次的に見立てを形成する【見立てと方針】とはプロセスが異なるものである。

セラピストの交代はクライアントにとって危機的な状況をもたらすものの、見方を変えればクライアントのもつパーソナリティや対人関係上の課題を取り扱う好機にもなると考えられる（三宅，1998）。引き継ぎにおいては、新規の面接とは異なるという意識をもち、なおさら慎重な検討と丁寧な関わりが重要になると思われる。

4) スーパーヴィジョンの活用

【スーパーヴィジョンの活用】は、〔スーパーヴァイザーへの相談〕というカテゴリーを中核としたものであり、他の3つのカテゴリー・グループとも深く関連している。すなわち、【見立てと方針】を検討し、【新たな関係の構築に向けた関わり】において必要な意識と働きかけを整理し、さらには【引き継ぎ状況とクライアントのパーソナリティを結びつけた理解】のための助言を得ることが可能であり、面接に臨む後任者の思いや悩みを抱えられることも含めて、あらゆる場面での活用が期待できるものである。

ところで、しばしば指摘されることとして、大学附属相談室では大学院生の修了に伴う引き継ぎは避けては通れない（仲亀，2008；石田・佐々木，2014他）。まだ経験の浅い大学院生同士での引き継ぎであれば、これまでに述べた事態に取り組む困難さを多く体験することが予想される。このとき、学内スーパーヴィジョンの体制をとっている大学院であれば、同じスーパーヴァイザーを指定することも可能だろう（馬場，2011）。すべての大学院に当てはまる工夫にはならないけれども、スーパーヴァイザーの視点からこれまでの面接経過全体を踏まえた指導・助言を活かせるのは一つの強みだと思われる。

3. 引き継ぎの連続性にみる功罪

本論の「はじめに」では、クライアントが体験する面接関係の途絶という危機を、二人のセラピストが連続性を意識することによって、出来る限り回避し乗り越えようとする試みではないかと論じていた。事例のメタ分析から導かれた諸特徴を振り返ると、前任者との〔面接の振り返り〕は後任者との間で行われるべき課題を明確にし、後任者は一時的な

いし一部分でも前任者の面接構造等を保持する〔方針の決定〕を行うなど、確かにこうした連続性を活かすことにより、クライアントの負担を少しでも減らすことが可能になると考えられる。

しかしながら、連続性を持たせることには落とし穴も存在するように思われる。岩壁(2010)が取り上げた事例のように、前任者が自分との別れを悲しむクライアントに「次」のセラピストがいることを伝えて励ます態度をとるならば、〔面接を終えることへの思い〕にある自身の罪悪感に耐えられず、あたかも贖罪代わりに後任者を差し出しているとも見なされよう。また、後任者においても、前任者との違いをあえて強調する〔方針の決定〕を行う場合や、〔セラピスト同士の比較への関わり〕としてみずから生じる競争意識を自覚する必要性が見受けられた。引き継ぎをめぐるセラピストの困難さは、その連続性を少なからず引き受けなければならない点で、後任者の方が感じやすいと言えるかもしれない。こうした引き継ぎの連続性にある恩恵と弊害を知り、セラピストはみずからの感情や思いを省察することが求められよう。そして、この面接においてどのような関わりを行うことが、クライアントの歩みをとともに進めることにつながるのかを真摯に考えるセラピストの臨床的な姿勢と判断が重要になると考えられる。

V. おわりに

本研究では、事例のメタ分析という手法を用いて、臨床心理面接を引き渡す前任者とそれを受け継ぐ後任者の体験や工夫をそれぞれ整理し、その全体像を提示するとともに、諸特徴を考察した。分析により得られたカテゴリー・グループでは、前任者では罪悪感であり、後任者では競争意識がそれぞれ鍵になっていることが見出された。引き継ぎという事態に対して各々のセラピストが取り組む際の指針を提供するという本研究のねらいは、諸特徴の関連性を図解化し、直感的に捉えることが可能になった点も含めて概ね達成できたと思われる。

今後の展望としては、次の2点を挙げておく。

1点目は、分析対象となる文献を増やすことである。必ずしもデータベースに載るわけではない書籍中の論考や事例紀要論文も対象とすることで、クライアントの年齢や面接実施機関等により細分化した分析を行うことが期待される。また、たとえば引き継ぎの有無による別れ(終結)や出会い(インテーク)の様相の異同や強調点の差異がより明確になると思われる。

2点目は、本研究で得られた知見の教育的活用である。引き継ぎの場で起こってきたリアリティから生まれた本研究の知見を今後の臨床現場に還元する方法として、たとえば大学院生にガイダンス等を実施することが想定される。

引き継ぎをめぐるクライアントの体験を理解するにあたっては、クライアントの主観的な語りだけでなく、セラピスト自身に生じるさまざまな感情や思いもまた重要な手がかりになる。クライアントに対してはもちろん、自分自身に対してもセラピストは真摯に向き

合うことを大切に、今後も引き継ぎに関する知見を見出すとともに、みずからもその現場に臨んでいきたい。

注記

- 1) 「KAKEN」で「フリーワード」欄に検索ワードを入力すると「研究成果の概要」等の記述も検索結果に含まれてしまうため、「文献書誌」欄に入力した後、各研究課題に掲載された「研究成果」にある文献を収集対象にすることにした。
- 2) たとえば、金沢・岩壁（2013）のように、タイトルに検索ワードが入っていても内容が「引き継ぎ」や「交代」に焦点が当たっていない文献は分析対象から除くこととした。また、石田・佐々木（2014）は臨床心理面接担当者に対して調査研究を行っているが、本文中に事例が含まれていないため、分析対象から除くこととした。

付記

本論文は、日本心理臨床学会第39回大会で発表した内容から、分析方法を変更し、大幅に加筆修正したものである。

文献

- 馬場禮子（2011）. セラピストの交代に伴うクライアントの変化について——スーパーヴァイザーの視点から. *心理臨床センター紀要*, 7, 2-5.
- Curtis, R. (2002). Termination from a psychoanalytic perspective. *Journal of Psychotherapy Integration*, 12(3), 350-357.
- 遠藤裕乃（2009）. 臨床を支える言葉（15）セラピストの交代という難所. *こころの科学*, 147, 112-114.
- Greenberg, L. S. (2002). Termination of experiential therapy. *Journal of Psychotherapy Integration*, 12(3), 358-363.
- 橋本和明（2007）. 虐待が深刻化する親のパートナー関係についての研究——事例のメタ分析を用いた類型化の試み. *心理臨床学研究*, 25(4), 396-407.
- 橋本和明・村木博隆・大橋稔子（2009）. 高齢者虐待が深刻化する要因についての研究——事例のメタ分析を用いた虐待のメカニズムの解明. *花園大学社会福祉学部研究紀要*, 17, 23-50.
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. N. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *Counseling Psychologist*, 25(4), 517-572.
- 堀川公平（1981）. 治療関係と主治医交代. *季刊精神療法*, 7(2), 151-159.
- 飯野晴子・坂口正浩（2016）. 身体化と知的発達の遅れを呈した女兒とのプレイセラピー——セラピストの引き継ぎ・交代の与える影響. *日本心理臨床学会第35回大会発表論文集*, p.77.

- 井芹聖文・平谷智生 (2019). トウレット症候群とADHDを併発する男児とのプレイセラピー——チックとの関わりの変遷とセラピストの交代との関連. 日本心理臨床学会第38回大会発表論文集, p.58.
- 石田哲也・佐々木玲二 (2014). 大学院附属相談室におけるケース引き継ぎの留意点に関する調査と研修の報告. 九州大学総合臨床心理研究, 5, 25-35.
- 岩壁 茂・小山充道 (2002). 心理臨床研究における科学性に関する一考察. 心理臨床学研究, 20(5), 443-452.
- 岩壁 茂 (2005). 事例のメタ分析. 日本家族心理学会(編). 家族間暴力のカウンセリング. 金子書房, pp.154-169.
- 岩壁 茂 (2010). 引き継ぎで遭遇する困難. 札幌学院大学心理臨床センター紀要, 10, 33-40.
- 金沢吉展・岩壁 茂 (2013). 臨床心理面接における引き継ぎならびに終結に関する調査——終結に関するインタビュー調査から. 日本心理臨床学会第32回大会発表論文集, p.298.
- 加藤尚子 (1995). カウンセラーの都合による終結・引き継ぎについて——心理機制と関係の在り方をめぐって. 立教大学教育学科研究年報, 39, 73-85.
- 松本邦裕 (2016). 改訂増補 私説対象関係論的心理療法入門——精神分析的アプローチのすすめ. 金剛出版.
- 三宅朝子 (1998). 治療者交代についての一考察——ある境界例女性の事例を通して. 心理臨床学研究, 16(3), 255-265.
- 永田法子 (1999). 境界例治療における治療者交代と転移／逆転移. 心理臨床学研究, 17(2), 163-173.
- 永田悠芽・佐藤真都佳・末廣晃二・生地 新 (2012). 児童養護施設におけるセラピストの交代について——喪失体験がアタッチメント形成に与える影響. 心理臨床学研究, 30(5), 747-756.
- 永山智之・小山智朗・小木曾由佳・土井奈緒美・木村智草・白木絵美子・桑原知子 (2013). わが国における「発達障害」への心理療法的アプローチ——事例のメタ分析による類型化の試み. 心理臨床学研究, 30(6), 796-808.
- 仲亀秀実 (2008). 心理療法における引き継ぎについて——セラピストの交代がもたらすもの. 帝京大学心理学紀要, 12, 71-75.
- 生地 新 (1990). 治療者交代の際の工夫について. 精神分析研究, 33(5), 397-404.
- 岡田和久 (2013). ブリーフセラピーモデルから考える面接者交代. 心理臨床学研究, 31(4), 683-688.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory, 2nd ed.* London: 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.
- 高野恵代・木谷智子 (2019). セラピスト交代による中年期女性の変化——転移関係の変

- 化と現実生活の変化に着目して. 日本心理臨床学会第38回大会発表論文集, p.68.
- 徳田完二 (2015). ケースの引き継ぎをめぐる諸問題. 立命館大学心理・教育相談センター年報, 13, 31-37.
- Winnicott, D. W. (1971). *Playing and reality*. London: Tavistock Publications. 橋本雅雄(訳) (1979). 遊ぶことと現実. 岩崎学術出版社.
- 山内慎吾・小笠原昭彦 (2002). 心理治療過程における「治療者交代」の治療的取り扱いについての一考察. 名古屋市立大学看護学部紀要, 2, 75-80.