

『就実教育実践研究』第15巻 抜刷
就実教育実践研究センター 2022年3月31日 発行

学内臨床心理施設における ケースの引き継ぎガイダンスに関する検討

**Research on handover guidance at the counseling center of graduate
school for clinical psychology**

井芹聖文・林 秀樹

学内臨床心理施設における ケースの引き継ぎガイダンスに関する検討

井芹聖文（教育心理学科），林 秀樹（教育心理学科）

Research on handover guidance at the counseling center of graduate
school for clinical psychology

Masafumi ISERI

Hideki HAYASHI

抄録

本研究の目的は、心理職養成のための学内臨床心理施設においてケースの引き継ぎに関する初学者向けの教育を行う際に、特にガイダンスが寄与しうる要点と留意点の示唆を得ることである。まず、筆者らの所属する施設で実施しているケースの終結と引き継ぎに関するガイダンスを報告し、そこで得られた感想や意見を分析した。次に、ガイダンス受講後に当該施設で経験したケースの引き継ぎの実態と引き継ぎを進めるうえで参考にしたことなどを調査した。その結果、ガイダンスで基本的な知識を修得し、ケースの引き継ぎに臨む士気を高めるとともに、スーパーヴィジョンや他の授業などを相補的に役立てながら引き継ぎを進めていたことが明らかになった。また、留意点として、ガイダンス実施の時期がセラピストに与える影響を考慮しつつ、引き継ぎに係る手続きなどの形式的側面とセラピストの情緒的側面など、どこに比重を置くかを勘案することが挙げられた。

キーワード：臨床心理面接（ケース）、引き継ぎ、大学院生対象ガイダンス

1. はじめに

臨床心理面接（以下、ケース）のプロセスにおいて、その道半ばでセラピストが交代することがある。ケースを継続できなくなる理由はさまざまあるが、大学・大学院等の附属機関として心理職養成のために開設されている「心理教育相談室」や「心理臨床センター」などの学内臨床心理施設では、大学院生の修了に伴い、ケースの引き継ぎが行われることが少なくない現状が指摘されている（石田・佐々木，2014；徳田，2015）。このとき、学内臨床心理施設の性質上、新たにケースを受け継ぐ者もまた大学院生である場合がほとんどであり、初学者間でのケースの引き継ぎが生じるのは避けては通れないと言えよう。

引き継ぎを経るケースにおいては、セラピストの交代がクライアントに与える影響を想像し、前任者および後任者であるセラピストが自身の立場において求められるクライエン

トへの関わりを考えなければならない。ここには、新規申し込みによって始まる出会いや、クライアントの主訴や問題行動が解消してパーソナリティにも望ましい変化が生じたうえで円満な別れを迎えるのとは異なる難しさがあり、ケース担当の経験の浅い大学院生にとっては戸惑いや苦労も大きいと思われる。

このような状況も考慮されてか、学内臨床心理施設における心理職養成のための教育に携わる者たちからは、引き継ぎケースの進め方や留意点に関する論考がなされている（岩壁，2010；石田・佐々木，2014；徳田，2015；井芹・林，2021など）。中でも、石田・佐々木（2014）は学内臨床心理施設に在籍する相談員である大学院生を対象に、当該施設での引き継ぎのシステムを説明し、ケースの引き継ぎにおいてこれまでに体験した出来事などを調査してその結果をフィードバックする研修を行ったことを報告している。ただし、この報告では研修後に大学院生がケースの引き継ぎを行ううえで参考にしたり活用したりしていたことなどについては触れられていない。ケースの引き継ぎに関する教育とその効果の検証に着目するならば、教育や研修に対する受講生からの評価や感想を踏まえることはもちろん、そうした教育や研修を受けた個々のセラピストが実際に自身のケースの引き継ぎを進める際に役立っている事柄を探ることも重要であろう。

そこで、本研究では、筆者らが所属する大学院（以下、本学）の学内臨床心理施設において、臨床心理学を専攻する大学院生を対象に実施しているガイダンスの概要を報告し、そこで得られた感想や意見を分析する。さらに、ガイダンス受講後に実際にケースの引き継ぎを進めるにあたり、どのようなことを参考にしたのかに関する調査を行い、その分析結果を検討する。これにより、学内臨床心理施設におけるケースの引き継ぎを初学者が円滑に進めるための教育活動において、特にガイダンスが寄与できる要点や留意点の示唆を得ることを目的とする。

なお、本論で用いる語句について以下に整理しておく。本学の学内臨床心理施設では、『就実心理臨床センター規程』に基づき、臨床心理専門職を目指す大学院生および修士生で、訓練・研修のため相談を担当する者を「研修相談員」と呼んでおり、本論もこれに倣うものとする。また、本研究では、2020年度に本学の授業（修士2年生配当臨床心理士受験資格課程必修科目「臨床心理実習Ⅱ」および修士1年生配当公認心理師受験資格課程必修科目「心理実践実習Ⅰ」）の一環として行われた「終結・引き継ぎガイダンス」について取り上げる。ガイダンス内で引き継ぎだけでなく終結のことにも言及しているのは、セラピストとしては引き継ぎが望ましいと事前に心理臨床的な判断をしていますが、クライアントとの話し合いの末に終結に至る場合もあることを強調するためである。なお、終結と一口に言っても、そのあり方は実にさまざま¹⁾であるけれども、ガイダンスでは、クライアントとの話し合いを経て引き継ぎを伴わずにケースが終了する場合を「終結」、引き継ぎに至る場合を「引き継ぎ」と便宜上区別して述べるに留めた。さらに、可能な限りセラピストの立場を明確にする意図から、井芹・林（2021）同様に、ケースを「引き渡す」セラピストを前任者、ケースを「受け継ぐ」セラピストを後任者とそれぞれ表現する。

II. 研修

1 目的

ケースの引き継ぎに関して研修相談員の理解を深めることを目的に、終結と引き継ぎに関するガイダンスを実施した。また、ガイダンスに対する感想や意見を得ることで、ガイダンス実施の効果や今後のあり方について考察することとした。

2 方法

実施時期と対象：ガイダンスは2020年12月10日に授業時間の一部（60分）を利用して実施された。対象は本学の学内臨床心理施設の研修相談員7名（修士2年生5名，修士1年生2名）（当時）であった。なお，当日は筆者ら2名以外にも，当該施設に携わる専任教員2名が出席していた。

実施内容：二部構成で各30分であった。

第一部では，終結と引き継ぎに関するレクチャーを行った。引き継ぎ時に，前任者，後任者，クライアントの三者においてそれぞれどのような体験が生じ得るのかという全体像を説明するために，セラピスト側の理解と体験，工夫を整理し，その関連性についてまとめた井芹・林（2021）の図（以下，関連図）を提示した。ただし，この関連図は引き継ぎが行われたケースのみを分析対象にして作成されたものであるため，終結になるか引き継ぎになるかについてはクライアントとの話し合いの末に決められなければならないことを強調した。そして，それぞれのセラピストが意識すべきことについて，別資料を用いて講義した。具体的には，前任者が行うこととして，自身のケース担当が終わりを迎えることを伝え今後の方針について話し合うこと，前任者とクライアントとの別れの作業としてクライアントの葛藤に関わること，ときにこれまでの面接経過の振り返りを行うこと²⁾，さらに引き継ぎが決まった場合には，後任者探し，セラピスト間での情報共有（申し送り），クライアントと後任者との顔合わせの機会を作ることなどの工夫を説明した。また，後任者が行うこととして，前任者から受け継いだ面接記録に目を通すこと，自分との初回面接が行われる前にスーパービジョンを受けることなどを推奨した。

第二部では，第一部の内容を踏まえたうえで，研修相談員同士，さらには筆者ら教員を交えてのディスカッションを行った。議論の方向づけは特になされなかったが，それぞれのケースの進捗状況，前任者あるいは後任者として引き継ぎに臨むにあたっての不安などの気持ちが自ずと話題の中核になっていた。

ガイダンス終了後，第一部と第二部の感想や意見を自由記述にて尋ねた。

自由記述の分析方法：当日受講した研修相談員7名全員から自由記述による回答を得た。記述された感想や意見を読み込んだ後，意味のまとまりごとに記述を分けてラベル化した。さらに，類似のラベルをまとめてカテゴリーを作成した。すべての作業は筆者ら2名で行われ，判断が分かれる時にはデータを再度確認しながら話し合うことで検討を繰り返した。

3 結果と考察

分析の結果，4個の大カテゴリー，10個の小カテゴリーが生成された（表1）。【引き継

ぎのポイントの理解】と【引き継ぎの心構え】はガイダンス第一部のレクチャーの内容に、【セラピスト同士の交流】と【ガイダンスの工夫】はガイダンス第二部のディスカッションの内容にそれぞれ関連するものであった。

表1. ガイダンスの感想

大カテゴリー	小カテゴリー	具体例（修士2年生）	具体例（修士1年生）
引き継ぎの ポイントの 理解	全体像の整理	図を見て整理し、全体の流れをイメージできた。	引き継ぎで起こりうる、葛藤などの心理的影響を視覚的に知ることができた。
	各セラピストの動きの理解	前任者の動きと後任者の動きが分けて記述されていたので、整理しやすかった。	今後体験するであろうことを事前に知っておくことで、心構えができた。
	クライアントへの配慮	クライアントと自分とのケースを終結させることを意識できていないことに気づいた。	なし
	セラピスト間で必要な作業の確認	前任者として、後任者の不安を聴き取り、情報提供やフォローをする必要性を感じた。	後任者として、引き継がれることに対して考えるきっかけとなった。
引き継ぎの 心構え	士気の向上	過酷な時期を乗り越える元気というかやる気が湧いてきた。	ケースを持つことへの意識を高めることができた。
	受け継いだときの体験の想起	後任者の立場で抱いた不安を想起し、前任者として引き渡すことの責任を感じ直した。	なし
セラピスト 同士の交流	自身の気持ちへの気づき	今後、別れがつかなくなる時は自分の気持ちをしっかりと受け入れて、面接内で活かしたいと思った。	自分自身が抱える、複数のケースを受け継ぐことへの不安を、先輩や先生と共有することができた。
	他セラピストの気持ちの把握	前任者には前任者の、後任者には後任者の不安があると知った。	前任者が抱くケースやクライアントへの想いを知り、その想いも受け継ぎたくなった。
ガイダンスの 工夫	ガイダンスに臨む準備不足	事前に質問を考えておくべきだった。	なし
	意見交換の工夫	引き継ぎに関する心配や気がかりを始めに話すと、話題を広げやすいと思った。	なし

対象となった研修相談員は、第一部のレクチャーを受けることで、【引き継ぎのポイントの理解】を深めていた。具体的には、セラピスト側の体験や工夫の関連性を整理した関連図を通して、引き継ぎの「全体像の整理」を進めていた。また、前任者と後任者それぞれが意識すべき内容の説明を受け、「各セラピストの動きの理解」を深めるとともに「クライアントへの配慮」を再確認し、スムーズな引き継ぎに向けた「セラピスト間で必要な作業の確認」を行っていた。加えて、【引き継ぎの心構え】ができたようであった。特に修士2年生にとって、この時期は修士論文の執筆や就職活動など、多忙な時期である。こ

のような状況下でケースの引き継ぎを進めていかなければならないため、ときに目の前のクライアントの思いから、さらには自分自身の気持ちから、無意識のうちに目を背けてしまいたくなることもあるかと思われる。しかし、ガイダンスを受けることでこの時期に生じる様々な困難に立ち向かおうとする〔士気の向上〕につながり、さらにはみずからがついて後任者としてケースを〔受け継いだときの体験の想起〕を通して、引き渡すことへの責任感をあらためて意識する様子が見られた。

第二部のディスカッションでは、自由な意見交換の場を設けたことで、【セラピスト同士の交流】が促進された。クライアントとの別れに伴って前任者が抱く寂しさや、ケースを受け継ぐことに対して後任者が抱く不安など、〔自身の気持ちへの気づき〕が生じ、また、同様の状況に置かれている〔他セラピストの気持ちの把握〕もできたことで、互いの気持ちを共有して支え合う体験が生じていた。その一方で、【ガイダンスの工夫】の必要性も認められた。ガイダンスを受けた研修相談員の中には、自分の担当ケースや引き渡すケースがない者もあり、そうした者にとってはイメージを膨らませにくい内容だったようで〔ガイダンスに臨む準備不足〕を感じさせることとなった。研修相談員が積極的に参加できるような場にするための〔意見交換の工夫〕についての検討が必要かもしれない。

先に引用した石田・佐々木（2014）では、ケースの引き継ぎに関する研修を実施し、その受講生から集めた感想を質的に分析している。その結果、この研修が引き継ぎのことを「考えるきっかけ」となり、「引き継ぎの心構え」や「引き継ぎの道しるべ」ができたことなどが報告されている。これらに類似する感想は本ガイダンスでも挙げられているが、本ガイダンス特有の結果として、〔全体像の把握〕や〔自身の気持ちへの気づき〕、〔他セラピストの気持ちの把握〕といった内容が認められた。第一部に引き継ぎの全体像を視覚的に示しただけでなく、第二部に各々が自分の想いを自由に発言し合えるような場が生まれていたことが、研修相談員の知的理解、自己理解、相互理解を促すのに奏功したのではないだろうか。ただし、今回の第二部は十分に構造化されておらず、集団力動に左右されかねない点で、やはりガイダンスの工夫の余地があると思われる。

Ⅲ. 調査

1 目的

ガイダンスの内容や受講時に研修相談員が感じた事柄が、実際の引き継ぎ場面においてどのように役立てられていたのかを明らかにすることを目的に、個別のケースとそこでの体験に関する面接調査を行った。また、ガイダンス以外にも引き継ぎの際に参考にしたことを調べることで、引き継ぎを進めるにあたって有効になる点を検討することとした。

2 方法

調査協力者：調査協力者は、ガイダンス受講後に実際に本学の学内臨床心理施設でケースの引き継ぎを経験した修了生4名（前任者側）と修士2年生2名（後任者側）であった。なお、年度替わりを経ているため、身分はいずれも調査時点のものである。

調査者：筆者ら2名がそれぞれ3名の面接調査を担当した。調査協力者の担当ケースには筆者らがスーパーヴィジョンを過去に行った、あるいは現在行っているものも含まれていたため、面接調査の組み合わせにおいては多重関係を避けるように配慮した。

調査期間と形態：修士生には2021年7月から8月にかけて、修士2年生には2021年10月に、一人あたり30分から60分で面接調査をそれぞれ実施した。調査協力者の都合によって、対面で開催する場合とテレビ会議システムを利用したオンラインで開催する場合があった。

調査内容：調査協力者が本学の学内臨床心理施設で引き継ぎを経験したケースについて、半構造化面接を行った。調査協力者には当時の体験を語りやすいように、事前に以下の質問項目を提示した。また、一人が2件以上のケースの引き継ぎを経験していた場合には、それぞれのケースでの体験を質問した。

質問項目について、大きくは次の7点であった。時期に関する問い（質問③）については、前任者と後任者で体験が異なると考えられたため、それぞれの立場に合った質問を行った。なお、語りに不明瞭な点がある場合には、調査者が誘導しないように留意しながら、その詳細を尋ねた。

質問①：（共通）本学の学内臨床心理施設以外でのケースの引き継ぎ経験の有無。

質問②：（共通）ガイダンス実施後に本学の学内臨床心理施設において引き継ぎを経験したケース数とその面接形態。（前任者のみ追加項目）当該ケースの担当期間。

質問③：（前任者）引き継ぎを意識し始めた時期。面接内でクライアントに自身のケース担当の終了を伝えた時期。後任者候補に打診し、その人に決定した時期。（後任者）前任者からの打診以前にこのケースを自身が担当する可能性を意識したことの有無。前任者から実際に打診を受けて自身の担当が決定した時期。

質問④：（共通）このケースの引き継ぎを進めるにあたって、ガイダンスの内容を思い出したり参考にしたりしたこと。

質問⑤：（共通）このケースの引き継ぎを進めるにあたって、ガイダンス以外にも参考にしたことや役に立ったこと。

質問⑥：（共通）ガイダンスに対する希望。

質問⑦：（共通）ケースの引き継ぎについて、調査協力者が感じたり考えたりしている特徴。

倫理的配慮：調査協力依頼時および調査開始前に、研究目的、方法、所要時間、内容の録音、データの取り扱い方などについて説明した。そのうえで、対面では同意書に署名を得るとともに同意撤回書を渡し、語りの正確を期するために、調査協力者の許可を得てICレコーダーで録音した。オンラインでは録画機能を用いることで説明と同意および語りの記録を残すこととした。

また、後任者である修士2年生への調査では、調査時点において当該ケースの担当を継続している場合を考慮し、調査時期を後任者がケースに対する自分の見立てを立て、当該施設でのインターク・カンファレンスで発表した後とした。さらに、その発表時点までを調査対象とし、調査時点でのケースの進捗状況やクライアントの様子については言及する

必要はないことを説明した。

語りの分析方法：担当した面接調査の逐語録を作成した後、前節での「自由記述の分析方法」同様に、得られた語りについてラベル化とカテゴリー化を行った。ラベル化とカテゴリー化は筆者ら2名で行われ、判断が分かれる時にはデータを再度確認しながら話し合うことで検討を繰り返した。

3 結果と考察

1) ケースの引き継ぎ経験の有無

調査協力者のうち、本学の学内臨床心理施設以外でケースの引き継ぎを経験したことがある者は1名（前任者側）のみであり、他の者は引き継ぎ経験がなかった。この1名は学部在籍時の正課活動において特定の子どもに一对一で関わる経験があったとのことであるが、それが正課活動であることも影響してか、後任者に引き渡す際に後任者探しは経験していないとのことだった。

多くの研修相談員が当該施設で初めてケースを引き渡したり受け継いだりする経験をしていることが明らかになった。特にケースを引き渡す経験については、石田・佐々木(2014)の調査において見られた結果と重なるものである。セラピスト側の都合でケースを続けられなくなることは、大学院の修了だけでなく職場の異動やライフイベントの変化などでも起こり得る。大学院在籍時はもとより、修了後に心理臨床現場で働く際にケースの引き継ぎを経験することも少なくないだろう。この点で、クライアントを不用意に傷つけない引き継ぎのあり方について大学院在籍中に考え、みずからのケースで取り組むことには意義があり、引き継ぎに関するガイダンスの果たすべき役割は大きいと考えられる。

2) 引き継ぎがあったケースの概要

ガイダンスを実施した2020年度から翌2021年度への替わり目に、当該施設では5件のケースの引き継ぎに研修相談員が直接的に関わっていた。その概要を表2にまとめた。このうち調査協力者にとっては先輩にあたる修了生に引き渡したケースが1件あり、この修了生はこれまでもガイダンスを受講していないため、調査対象からは除外した。以下では前任者と後任者の調査対象となったケース数に違いが生じている。

なお、表には記載していないが、すべてのケースにおいて、前任者との面接最終回は2021年3月（年度末）であり、後任者との初回面接は2021年4月以降（年度明け）であった。

前任者が引き継ぎを意識し始めた時期は概ね11月頃であった。修士2年生にとっては大学院修了とその後の生活を強く意識する頃だと思われる。それゆえ、必然的に自身が担当するケースの今後を考えることも増えてくるだろう。そして、12月から翌1月にかけて、クライアントに自身のケース担当が終わりを迎えることを伝えている状況が明らかになった。

表2. 引き継ぎがあったケースの概要

ケース番号	1	2	3	4	5
面接形態	遊戯療法	遊戯療法	言語面接	遊戯療法	遊戯療法
前任者の担当期間	約1年	約1年半	約1年半	約1年半	約2年半
引き継ぎを意識し始めた時期	11月か12月	9月	11月	11月	11月
クライアントに前任者の担当終了を伝えた時期	12月中旬	12月上旬	1月上旬	12月中旬	1月上旬
後任者候補に打診し、決定した時期	11月頃に打診、1月中旬に決定	12月下旬に打診、決定	11月頃に打診、1月中旬に決定	11月頃に打診、12月中旬に決定	12月上旬に打診、1月に決定
後任者 打診前における当該ケース担当の可能性の意識	なし	—*	なし	なし	なし

*ガイダンスを受講していない、既に本学修士課程を修了している研修相談員が受け継いでいる。

ところで、話題が広がってしまうが、セラピストはクライアントにいつ別れを伝えるのがよいのだろうか。たとえば、週4回以上の面接を行い、通例は5年から10年に及ぶ精神分析では、松木(2016a)が終結期を「転移、とくに喪失/分離にまつわるものについての最後のワーキング・スルーを行うとき」と定め、「その期間に一年ほどを割り当ててよいものであるが、短くとも二、三ヵ月から半年は持つようにする」と述べている。また、週1回程度の頻度で行われる精神分析的な心理療法では、半年ほど、あるいは短くとも2、3ヶ月が終結期には必要だとされる(松木, 2016b, p.214)。面接頻度に目を向けると、精神分析的なアプローチに限らずとも概ね週1回程度の面接が行われる場合には、少なくとも1ヶ月前に(西川, 2005; 徳田, 2015)、少なくとも3回から4回(西川, 2005; 岩壁, 2010)の面接を終結に向けての話し合いに残しておくように、あるいは「3か月程度の予告期間を設けるのがよい、(中略)実際に引き継ぐまで最低4~6回程度のセッションを用意できるように」(高石, 2013)と指摘されることがある。セラピストがこのケースを担当している期間、面接頻度、ケースの進捗状況、さらには学派やアプローチの違いによって、先の問いに対する答えは異なってくると考えられるが、本調査結果では概ね前任者との最終回予定日の3ヶ月前にはクライアントに説明がなされていたことになる。引き継ぎの有無に限らず、自身との別れの作業に費やす時間を考えながら、しっかりと別れの悲哀を取り扱う意識を持つことが肝要であり、研修相談員もまたそのような意識を持って個々のクライアントとの別れに向き合っていたように感じられる。

また、こうしたプロセスに並行する形で、前任者は後任者候補の検討を始めている。あくまでも引き継ぎの決定にあたってはクライアントの意思を尊重することが大切であるけれども、引き継ぎが決まった際に円滑に進められるようにという意識の表れとして、事前

に準備していたものと思われる。

その一方で、今回の調査結果では、前任者から声を掛けられる前に当該ケースを自分が担当することを意識していた後任者はいなかった。言い換えると、後任者においては、たとえケース・カンファレンスなどで当該ケースについて聞く機会があったとしても、前任者から引き継ぎの可能性を直接伝えられることで、当該ケースに対する意識が変化していたようであった。

3) 前任者がケースを引き渡す際に参考にしたこと

前任者の立場である修了生4名からは、合わせて5件のケースを引き渡した体験が語られた。前任者がケースを引き渡す際に参考にしたことについて、表3に示した。なお、一人が2件以上のケースの引き継ぎを経験している場合が見られたため、各ケースの個性を尊重する目的から、表では調査協力者ごとではなくケースごとに分類の結果を提示する。その際、各ケースにアルファベットでIDを振り、各ケースの担当者が特定されないように、前任者のケースID (A~E) と後任者のケースID (a~d) のアルファベットが対応しないように配慮している。

前任者がケースの引き継ぎを進めるにあたり、ガイダンスの内容の中でも、[別れのプロセスの全体像 (関連図)] を意識した場合が多く、[ガイダンス参加教員の話] を参考にしたケースも見られた。

引き継ぎとは、前任者とクライアントとの別れの後に、後任者とクライアントとの新たな出会いがもたらされるプロセスである。前任者には自分のケース担当の間で起こり得ることはもちろん、ケースを受け継ぐ後任者とクライアントとの関係性にも気を配ることが求められる。ガイダンスの内容をもとに引き継ぎの全体像を意識することによって、自分自身の視点の偏りに気づく体験をしていたことがうかがえた。

また、ガイダンス以外の内容については、すべてのケースで[スーパーヴィジョン]が役に立っており、[過去にケースを受け継いだときの体験]も多く参考にされていたことが明らかになった。さらに、ケースによっては、[過去にケースを引き渡したときの体験]や[同学年内での引き継ぎ状況に関する情報共有]、[カンファレンスで得られたコメント]、そして[親面接担当者からの情報]を意識する場合が見られた。

ガイダンスにおいて、特に第一部のレクチャーで伝えられるのはあくまでも最大公約数的な意見である。ガイダンスで一般論としての知識を蓄えつつ、みずからが担当する個別のケースに関する判断と対応については、これまでも指導を受けてきたスーパーバイザーに相談することで、具体的な指針を得ようとしていた。その際、かつて自分自身が後任者としてケースを受け継いだ際の体験を参考にしながら、その体験もスーパーヴィジョン内で話すことによって、今のクライアントに合った関わり方を見つけ出そうとする試みが見られた。

表3. 前任者がケースを引き渡す際に参考にしたこと

参考にしたこと	ケース ID					
		A	B	C	D	E
ガイダンス	①別れのプロセスの全体像（関連図）	●	●	●		●
	②ガイダンス参加教員の話				●	
ガイダンス以外	③スーパーヴィジョン	●	●	●	●	●
	④過去にケースを受け継いだときの体験	●	●		●	●
	⑤過去にケースを引き渡したときの体験			●		
	⑥同学年内での引き継ぎ状況に関する情報共有		●			
	⑦カンファレンスで得られたコメント			●		
	⑧親面接担当者からの情報				●	

【語りの例】

- ・全体像（関連図）を見返すことで、自分の気持ちだけでなく、クライアントの気持ちや、引き継ぎ後に後任者との間で起こることも意識するように心掛けた。（①-A）
- ・以前にケースを引き渡した際に後任者探しは経験しなかったため、そっちに意識が向き過ぎていた。でも、全体像（関連図）を見て、セラピストとして起こる自分の感情にも目を向けて、しっかりと感じることもやっぱり大事だと気づき直した。（①-C, ⑤-C）
- ・自分が引き続き担当するか、新しい担当者に引き渡すかを考えるうえで、教員からあった話を参考にした。（②-D）
- ・（ガイダンスの内容は）すでにスーパーヴィジョンで話し合っていたことも多かった。先輩からケースをどのように受け継いだかを思い出して、スーパーヴィジョンで具体的な流れを相談した。（③-D, ④-D）

このような点を踏まえると、ガイダンスに求められるのは、どのようなケースにも対応できるだけの内容を詰め込むことでは決してないだろう。むしろ、先のガイダンス時の感想の分析から、【引き継ぎのポイントの理解】を深め、【引き継ぎの心構え】を持つことの意義が見出されたように、ガイダンスの位置づけとしては、まず最低限必要な知識を教授し、研修相談員の引き継ぎに対する士気を高めることだと考えられる。そして、スーパーヴィジョンをはじめ、ガイダンス以外でのケース指導、親面接担当者との情報共有と方針の検討、セラピストとして過去に引き継ぎに携わったときの体験の振り返り、同じ状況にある仲間たちとの支え合いを経ながら、別れの作業と引き継ぎのプロセスを具体的に進めていくことが重要である。その意味では、ガイダンスとガイダンス以外の事項との間に優劣があるわけではなく、両者は相補的な関係にあると言えるのではないだろうか。

4) 後任者がケースを受け継ぐ際に参考にした点

後任者の立場である修士2年生2名からは、合わせて4件のケースを受け継いだ体験が語られた。後任者がケースを受け継ぐ際に参考にしたことについて、表4に示した。

後任者がケースの引き継ぎを進めるにあたり、[ガイダンス受講時に自身が感じたこと]を思い出し、[ガイダンスに関する内容の漠然とした活用]を行っている場合が見られた。

表4. 後任者がケースを受け継ぐ際に参考にしたこと

参考にしたこと		ケース ID			
		a	b	c	d
ガイダンス	①ガイダンス受講時に自身が感じたこと	●		●	
	②ガイダンスに関する内容の漠然とした活用	●		●	
ガイダンス以外	③授業（講義、実習）	●	●	●	●
	④前任者からの申し送り	●	●	●	●
	⑤スーパービジョン			●	●
	⑥顔合わせ時の印象			●	●
	⑦過去にケースを受け継いだときの体験		●		

【語りの例】

- ・ガイダンス時に、前任者がどのような想いでクライアントに接したかっていう気持ちも一緒に受け継ごうと感じた。実際、自分が受け継ぐ際に前任者から申し送りがあったときに、単なる情報もらうだけでなく、前任者の想いも受け継ぎたいと意識した。（①-a, ④-a）
- ・ガイダンス資料を意識はしたかなと思う。具体的にどこを意識したかというのはちょっと浮かんでこないけど。（②-c）
- ・自分の経験がまだないから、講義とか試行カウンセリングで得た知識を参考にするのが多かった。（③-c）
- ・少し前にケースを受け継いだとき、前任者にケース概要をうまく質問できなかったの、今回はちゃんと自分が知りたいことを尋ねようと考えていた。（④-b, ⑦-b）
- ・前任者からもらった記録をまとめ直して、自分がどういう風に関わっていけばよいかと、ケースが始まる前に、前任者と同じスーパーバイザーからスーパービジョンを受けた。（④-d, ⑤-d）

引き継ぎの際に前任者の想いも受け継ぎたいという後任者の意識については、ガイダンス実施後の感想においても報告されていたが、後任者は前任者からの申し送り時にあらためてその意識を再確認していた。他方、こうしたガイダンスで生じた意識と比べると、ガイダンスで得た知識については、カテゴリー名が物語るように漠然としたものが残っている程度のものであった。この要因として、ガイダンスの実施時期との関連が考えられる。本ガイダンスの実施は12月であり、前任者にとってはまさに引き継ぎについて考える渦中であったと言える。けれども後任者にとっては、引き継ぎの決定、前任者からの申し送り、担当者が変わったの初回面接と段階的に進み、実際にクライアントと一対一で会うのは翌年4月以降のことである。ここにはどうしても時間的なずれが生じざるを得ないだろう。また、今回の調査協力者には、ガイダンス実施時までにケース担当の経験自体がなかった者も含まれていたことも要因の一つに挙げられる。新規申し込みによって始まる通常的面接を体験していない中で、その応用編とも言える引き継ぎケースにおいて生じる気持ちを想像することは難しく、また工夫も浮かびづらかったのかもしれない。

ガイダンス以外の内容については、すべてのケースにおいて[授業（講義、実習）]と[前任者からの申し送り]が参考になったという回答が得られた。さらに、ケースによっては、[スーパービジョン]、[顔合わせ時の印象]、[過去にケースを受け継いだときの体験]

を役立てた場合が見られた。

ケースを担当していない、あるいはケースを担当していたとしても受け継ぐ予定のケースが実際に始まるのは先である状況において、後任者が今まさに取り組んでいるのはクライアントと出会っていくための準備であり、そのための基礎的な学修である。本学のカリキュラムでは、後任者候補である修士1年生の後期に、ケースのプロセスや臨床心理学的技法、面接構造の設定などを学ぶ「臨床心理面接特論Ⅰ」、受講生がカウンセラー役となって複数回の面接を定期的に行う「試行カウンセリング」(鏑, 1977, p.175)の検討を主とする「臨床心理基礎実習Ⅱ」などの授業科目が編成されている。こうしたこれまでの学びを参考にすることで、ケース担当というさらなる実践的な学修を深めようとする態度が見受けられた。また、本学では学内スーパーヴィジョンの体制をとっているため、前任者と同じスーパーヴァイザーから後任者が指導を受けることで面接経過全体を踏まえた理解を試みる事が可能である。加えて、後任者がクライアントと初めて顔を合わせたときの印象や、自身のかつての体験の振り返りもまた参照しているようであった。

後任者の体験からガイダンスの位置づけを考えるならば、やはり他の授業やスーパーヴィジョンなどと相補的な関係にあることが重要だと言えよう。この点は前任者の体験の語りや踏まえての考察とほぼ同様であるが、後任者においてはケースを受け継いでからが、言わば自分のケースの始まりである。今回の調査結果では後任者との初回面接を迎えるまでの話題が中心になっていたけれども、その後の展開において役立てられる知識も新たに認められるかもしれない。具体的には、井芹・林(2021)が提示した関連図では、ケースの引き継ぎによってクライアントの「心理的課題の再燃」が生じる場合には、「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」を検討する必要があることも指摘されており、このような知識は後任者のケース担当が始まってからこそ生きてくると考えられる。その意味では、ガイダンスだけでなくすべての内容を理解することを目指すのではなく、必要なときに活用できるように、ガイダンスで取り上げられた事項を機会があるごとに思い出すよう付言しておくことも有益だと思われる。

IV. おわりに

本研究および本論で提示したガイダンスにおいては、石田・佐々木(2014)の報告と井芹・林(2021)の関連図を参考にした点が多い。本研究と石田・佐々木(2014)の報告との共通点と相違点については既に述べた通りである。また、井芹・林(2021)においてもスーパーヴィジョンの活用に関する言及はあるけれども、本研究ではガイダンス受講時の研修相談員の体験やセラピストとして過去に引き継ぎに携わったときの体験、授業での学びなどが、初学者がケースの引き継ぎを進めるうえで有益であることを明らかにできたとと思われる。

ただし、今述べたセラピストとして過去に引き継ぎに携わったときの体験について、実際のケースの取り組み時に参照しているのは何も初学者に限ったことではないだろう。む

しろ初学者では経験の相対化が難しく、過去の経験や当時の体験に意識を向け過ぎること（表3）も往々にして起こりやすいと思われる。セラピストとしてのキャリアが豊富な者が引き継ぎ時に参考になっている点を調査したり、こうした経験や体験は言語化されにくいものではあるけれども、引き継ぎのあった事例研究を精査したりすることで、初学者の実践と比較するのも大切だろう。この点で、広くはケースの引き継ぎを円滑に進める際に有益となる事柄を体系的に探求しつつ、その中でも初学者の教育に役立てられる知見をさらに得ていくことが本研究の今後の課題として残されている。また、調査対象となったガイダンス受講人数やケース数が少ないため、ガイダンスに関するデータを蓄積していくことも望まれる。

関連して、ガイダンスの改善とケースの引き継ぎ教育に関する研究の発展性という2点について論じておく。

まず、今回報告したガイダンスについては当然ながら今後も発展に向けた検討を要するものである。たとえば、前任者の多くが引き継ぎを意識し始めるのが概ね11月頃であり（表2）、ガイダンス実施時にはすでにスーパーヴァイザーと検討していた場合が見られた（表3）。ガイダンスの要でもある知識の獲得と意識の向上を図ったうえで個別のケースの検討を目指すのであれば、ガイダンスの実施時期を今回の12月より早めることも有効かもしれない。ただし、大学院生が初学者であるがゆえに、セラピストが今現在担当しているケースを誰かに引き渡す心積もりを早くからしてしまうことも起こり得るだろう。その場合には、あたかも引き継ぎありきの関わりが無意識的に増えていないか、みずからができる今ここで心の支援がないがしろになっていないかと常に見つめ直す姿勢についても言及する必要があると思われる。もちろん、実施時期を早めた分だけ、後任者にとっては理解の及ばない点が増えかねないことにも配慮が必要である。また、石田・佐々木（2014）では、その調査結果を踏まえて当該施設における「引き継ぎ検討シート」が作成されている。多くの学内臨床心理施設において、ケース担当を終える際には、ケース記録などを含めた書類一式をまとめたり、終結に関する報告書などを作成したりすることが求められる。ただし、そうした形式的な側面の説明がガイダンスで強調されるならば、引き継ぎ時に起こり得る情緒的な側面の理解が不十分になるおそれにも留意しなければならない。個々の相談室の特徴やそこに在籍する研修相談員の理解度などを踏まえながら、どの側面に比重を置くかについて勘案し、創意工夫を凝らすことがガイダンスの改善につながると考えられる。

次に、後任者のケース開始後の様子については本論で十分に取り上げることができなかった。これには、調査時点において継続中のケースがあったこととも関連しているが、特に後任者が自分自身の見立てを持つまでのプロセスのありようを検討することは重要だと思われる。井芹・林（2021）は引き継ぎにおいて「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」ことを指摘しており、この連続性を少なからず引き受ける必要がある点で、後任者のほうが苦労と困難を感じやすいのではないかと述べている。後任者が

引き継ぎケースの個別性に配慮しながら、自分自身のケースとしてクライアントに関わっていくためのポイントについても、さらなる検討を行いたい。

注記

- 1) たとえば、理想的な終結のあり方としては、河合（1970）が述べたように、①自己実現の観点からクライアントの人格に望ましい変化が生じ、②クライアントが訴えていた症状や悩みなど外的な問題が解決し、③これらの関連性がよくわかり、④以上の3点をセラピストとクライアントが話し合って確認できること、の4点を達成している場合である（p.168）。北山（1982）が終結の原則として挙げている、①患者（クライアント）から終結を話題にし、②症状の改善等の理由を患者の言葉で説明できること、の2点を達成した場合も同様だと見なせよう（p.202）。一方で、セラピストとしては継続の必要を感じているけれどもクライアントが来談しなくなる場合もある。このような事態は中断やドロップアウトと呼ばれるが、これらもまたセラピストとクライアントが会うことがなくなるという意味では終結の一つだと考えられる（寺沢, 2005）。丹治（2005）はドロップアウトと円満終結の間には多くの中間的事例があるという見解を提示している。
- 2) 面接の振り返りは、これまでの経過で達成したことやクライアントにとっての今後の課題を話し合うことにつながる一方で（岩壁, 2010）、それをセラピスト側が早急に推し進めてしまうと、「予定調和の終結を成就しようとする」（松木, 2016a）動きが強まり、結果的にクライアントの感情表出を制限してしまうおそれがある。この点について、セラピストは留意しておかなければならない。

文献

- 井芹聖文・林 秀樹（2021）. 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——. 就実大学大学院教育学研究科紀要, 6, 29-48.
- 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（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.
- 河合隼雄（1970）. カウンセリングの実際問題. 誠信書房.
- 北山 修（1982）. 治療の終結. 小此木啓吾・岩崎徹也・橋本雅雄・皆川邦直（編）. 精神分析セミナーⅡ 精神分析の治療機序. 岩崎学術出版社, pp.181-212.
- 松木邦裕（2016a）. 心理療法の終結に至るまでの諸局面と終結——精神分析臨床からの探求. 松木邦裕（監修）岡野憲一郎・松下姫歌・高橋靖恵（編）. 心理療法における終結と中断. 創元社, pp.13-29.
- 松木邦裕（2016b）. 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.

- 西川尚子 (2005). 終結の伝え方, 伝わり方——「終わり」が明らかにするもの——. 丹治光浩 (編). 心理療法を終えるとき——終結をめぐる21のヒントと事例, pp.14-18.
- 高石浩一 (2013). ケースの引継ぎについての覚書. 京都文教大学心理臨床センター紀要, 15, 39-49.
- 丹治光浩 (2005). 円満終結と中断, もしくはドロップアウトについて. 丹治光浩 (編). 心理療法を終えるとき——終結をめぐる21のヒントと事例, pp.2-6.
- 鎌 幹八郎 (1977). 試行カウンセリング. 誠信書房.
- 寺沢英理子 (2005). 早い終結, 遅い終結. 丹治光浩 (編). 心理療法を終えるとき——終結をめぐる21のヒントと事例, pp.10-14.
- 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.