

平成23年度 日本産業カウンセラー協会 公募研究 論文

産業カウンセラーの“セルフ・リーダーシップ”
向上方策の研究

—カウンセリング面接における自己課題の発見と対処のために—

2013年3月

江頭 尚子

(日本産業カウンセラー協会九州支部 所属)

目次

目次	
要旨	3
1. 研究の背景	5
1-1. 産業カウンセラーの力量向上の必要性	
1-2. 産業カウンセラーの力量向上のための方法	
2. 研究の目的	6
3. 先行研究	6
3-1. 過去におけるカウンセリングの力量形成	
3-1-1. 代表的な力量形成の手段	
3-1-2. スーパーヴィジョン	
3-1-3. 人間の対人認知に関する社会的認知研究	
3-1-4. セルフ・リーダーシップに関する研究	
3-1-5. カウンセラーのセルフ・リーダーシップ	
4. 研究の仮説	11
5. 研究の方法	11
5-1. 質問紙の作成	
5-2. 予備調査	
5-3. 本調査	
6. 研究の結果	13
6-1. セルフ・リーダーシップの因子分析	
6-2. カウンセリングにおける課題発見の因子分析	
6-3. カウンセリングにおける課題解決の因子分析	
6-4. セルフ・リーダーシップとカウンセリングにおける課題発見	
6-4-1. セルフ・リーダーシップとカウンセリングにおける課題発見との相関関係	
6-4-2. セルフ・リーダーシップがカウンセリングにおける課題発見に及ぼす影響	
6-5. セルフ・リーダーシップとカウンセリングにおける課題解決	
6-5-1. セルフ・リーダーシップとカウンセリングにおける課題解決の相関関係	
6-5-2. セルフ・リーダーシップがカウンセリングにおける課題解決に及ぼす影響	
7. 考察	23
7-1. セルフ・リーダーシップについて	
7-2. カウンセリングにおける課題発見について	
7-3. カウンセリングにおける課題解決について	
7-4. セルフ・リーダーシップがカウンセリングにおける課題発見に及ぼす影響について	
7-4-1. 「専門的見識の拡大」が及ぼす影響	
7-4-2. 「実践のシミュレーション」が及ぼす影響	
7-4-3. 「人の生き方・振る舞い学習」が影響を及ぼさない理由	

7-5. セルフ・リーダーシップがカウンセリングにおける課題解決に及ぼす影響について

7-5-1. 「人の生き方・振る舞い学習」が及ぼす影響

7-5-2. 「専門的見識の拡大」が及ぼす影響

7-5-3. 「カウンセリング実践力学習」が及ぼす影響

7-5-4. 「実践のシミュレーション」が及ぼす影響

7-6. 今後の課題

7-6-1. セルフ・リーダーシップの力を向上させる方策

7-6-2. カウンセラー自身の感情のマネジメント

7-6-3. 課題発見と課題解決への対処の過程

7-6-4. おわりに

引用文献 31

資料 本研究で使用された質問紙 34

要 旨

研究の背景

カウンセラーの多くは、カウンセリングにおける傾聴と観察の力量向上をめざし、積極的に学会や研修に参加している。しかし、それら外部での学習で取り上げられるのは多様な事例のごく一部でしかない。カウンセラーにとっては、産業カウンセラー倫理綱領第 14 条にある「産業カウンセラーは、自己のカウンセリングの効果についてクライアントの立場から事実に基づいた検証を行い、改善に努める」方法の方が実践しやすいため、カウンセリングの力量向上に大きく寄与すると推察される。

そこで、本研究ではカウンセラーは傾聴や観察をはじめとした必要な能力について、学会や研修だけでは不足している分を、日常のカウンセリングにおけるクライアントとの関係の中で発見し、改善を重ねながら身につけていると仮定した上でその検証を行った。

セルフ・リーダーシップに関する先行研究

「職務を遂行するための自らの方向性の模索や動機づけに対して、自分自身で影響力を及ぼす過程」は Manz(1983)によって「セルフ・リーダーシップ」と呼ばれている。セルフ・リーダーシップは、他者からのリーダーシップの代替物となることも併せて述べられている。セルフ・リーダーシップは自らの信念や仮定、自己内対話、メンタルイメージといった方略によって実現される (Neck ら, 1998)。カウンセラーもまたこれらの方略を用いて自分自身で力量向上を図っていると推測される。しかし、カウンセラーのセルフ・リーダーシップを構成する諸要素を明らかにした研究は未だ行われていない。

研究の方法

調査は、日本産業カウンセラー協会(以下、協会と略)会員に対し、セルフ・リーダーシップにかかわると推定される具体的行動を列挙した質問紙を配布し、その結果を統計的手法で処理した。調査項目は、協会九州支部に予備調査の協力を依頼した後、改訂をくわえて作成した。

回答者の募集は、メールマガジン、協会各支部および協会本部ホームページ上のチラシ配布、協会産業カウンセリング研究所からの一部会員への質問紙郵送によって 2012 年 8 月～10 月に行われた。回答者は 185 名(男性 63 名、女性 122 名)、回答者の年齢は 20 代 0 名、30 代 6 名、40 代 34 名、50 代 65 名、60 代 59 名、70 代 21 名であった。質問項目への回答は 5 段階のいずれに最も当てはまるかを尋ねる形をとった。

研究の結果

セルフ・リーダーシップを構成する因子

セルフ・リーダーシップに関する質問 30 項目について因子分析を行った結果、人の生き方に関する知識や日常での対人関係に関する見識を拡大する項目群である「人の生き方・振る舞い学習」、カウンセリングにおける実践力を伸ばす学習に関する項目群の「カウンセリング実践力学習」、カウンセリングの専門的知識学習に努める項目群の「カウンセリングの専門的知識学習」、カウンセリングの実践を記録などの利用によりシミュレーションする項目群の「実践のシミュレーション」、自らの実践の記録を利用し自らのカウンセリングのあり方を客観視するための項目群の「カウンセリングの実践方法変更」の 5 つの要素から成り立つことが示された。

自己課題の発見を構成する因子

自己課題の発見に関する質問 23 項目について因子分析を行った結果、自己課題の発見は、カウンセリングの展開についての気づきに関する項目群の「カウンセリングの進展状況への気づき」、クライアントに抱いた感情についての気づきに関する項目群の「クライアントに対するカウンセラー自身の感情への気づき」、カウンセラーがカウンセリングを行う際の意図に関する気づきに関する項目群の「カウンセラーとしての自らの意図への気づき」、カウンセラーがクライアントから受ける影響に関する気づきに関する項目群の「クライアントからの影響への気づき」の 4 つの要素から成り立つことが示された。

自己課題への対処を構成する因子

自己課題への対処に関する質問 30 項目について因子分析を行った結果、カウンセリングでの具体的な実践方法を変えてみることにに関する項目群である「クライアントへの応答改善」、自分のカウンセリングの実践方法を振り返って確認することにに関する項目群である「自らのカウンセリングの問題点検」、カウンセリングの対する自らのあり方の振り返りにに関する項目群である「自らの状態やあり方の振り返り」、カウンセリングにおける実践形式を客観視し改善するための行動に関する項目群である「カウンセリングの実践方法変更」、カウンセリングを実践する前に、起きると想定される事態について予め考えを巡らすことにに関する項目群である「イメージトレーニング」の 5 つの要素から成り立っていることが示された。

セルフ・リーダーシップが自己課題の発見に及ぼす影響

セルフ・リーダーシップの影響力について重回帰分析を行った結果、セルフ・リーダーシップの「実践のシミュレーション」を行うと、自己課題発見のすべての力が向上することが示された。その一方で、「カウンセリングの専門的知識学習」を行うほど、「カウンセリングの進展状況への気づき」と「クライアントからの影響への気づき」が弱まることが示された。以上の結果は、自らのカウンセリングの流れを思い描くという実践に直結する試みは課題発見に有効である一方、他者の理論や方法論にとられると自らの力量や行動に目が向きにくくなることを示唆している。

セルフ・リーダーシップが自己課題への対処に及ぼす影響

セルフ・リーダーシップの影響力について重回帰分析を行った結果、自己課題への対処については、セルフ・リーダーシップの「実践のシミュレーション」が自己課題への対処に最も大きな影響力を持ち、次いで「カウンセリングの実践方法変更」が影響力を持っていた。実践のシミュレーションを行う人ほど、「クライアントへの応答改善」、「自分のカウンセリングの問題点検」、「自らの状態やあり方の振り返り」、「イメージトレーニング」を多く行っており、「カウンセリング実践力学習」を行う人ほど「クライアントへの応答改善」や「自らの状態やあり方の振り返り」を頻繁に行っていた。そして「カウンセリング実践力学習」を行う人ほど「自らのカウンセリングの問題点検」と「自らの状態やあり方の振り返り」を行っていた。また、「実践の客観視」を行う人ほど「カウンセリングの実践方法変更」を頻繁に行っていた。以上の結果は、思考による実践の予習、復習が課題発見力向上への近道であることを示している。

本研究の調査結果から、カウンセラーが日常的に行うセルフ・リーダーシップ行動が、カウンセリングの課題解決と対処に有効であることが明らかとなった。

本文

1. 研究の背景

1-1. 産業カウンセラーの力量向上の必要性

カウンセラーの多くは、カウンセリングの業務に就いたばかりの頃から、積極的に学会や職場の主催する研修に参加している(田畑ら, 2006)。馬場・橘(2001)は、カウンセリングを実践している者なら、学習や指導も受けずにカウンセリングもどきを行うことがどんなに危ういことかを知っていると指摘した上で、カウンセラーには傾聴と観察という二つの態度をクライアントとの関係の中で身につける訓練と学習が必要であると述べている。

カウンセラーが力量向上を図らねばならないのは、カウンセラーの人生の中で培われた対人認知や心理状態が、カウンセリングそのものに影響してしまうためである。馬場(2001a)は、カウンセラーにはそれぞれの価値観や生活習慣があるため、例えばそれらと相反する行動や考え方を示すクライアントに対してとかく批判的になりがちであり、クライアントに対して望ましくない態度をとってしまう場合さえあることを指摘している。例えば、自分の名誉欲や自尊心を守るためにカウンセリングの効果を狙う態度、クライアントの不満や非難によって自分が責められていると感じ、過剰に詫びたり挑戦的になったりすること、自分の中に解決できない問題をもつために、クライアントに対する態度が不安定になることがあると述べている。このような事態を回避し、より望ましいカウンセリングを実施すべく、カウンセラーはクライアントを信頼し、尊重し、その人とともに歩もうとする姿勢や、クライアントの状態や変化に気づく観察眼や感受性を身につけなければならないと結論づけられている。

1-2. 産業カウンセラーの力量向上のための方法

相手の状態や変化に気づく観察眼や感受性、相手を信頼し、尊重する姿勢は、カウンセラーにのみ求められる力ではない。むしろ誰しも人と付き合う際に求められる力である。いかえれば、カウンセラーに求められるこれらの能力は日常生活で培われた対人関係の力の延長上にあるのである。もし、カウンセラーが日常生活では他者を信頼もせず尊重もしていないのに、カウンセリングでだけ相手を信頼し尊重するならば、そのカウンセラーは、Rogers(1951)が望ましいカウンセラーの態度として挙げた「自己一致」の状態ではないことになる。自己一致とは、その人の身体感覚に根ざし、身体感覚と密着した経験、感覚的に感じ取った経験と、他者の価値観や他者からの評価を取り入れつつ形成してきた自己概念との間にずれが少ない状態にあることをいう。すなわち、カウンセラーとしての望ましい態度形成において特徴的なのは、カウンセラーとしてのみならず、日常のその人全体のあり方がカウンセリングにも大きく反映する点であるといえよう。

産業カウンセラーの倫理綱領においても、日常の行動や、人格全体の涵養の重要性が取り上げられている。倫理綱領第3条には、産業カウンセラーの責任として「産業カウンセラーは社会的に期待される、働く人への援助専門家としての社会的識見とカウンセリング等の専門的技能を保持し、併せて人格の養成に努める」と記されている。この責任を果たすため、同倫理綱領第5条には、産業カウンセラーの研鑽義務として「産業カウンセラーは専門家としての責任を全うするため、たゆまず研鑽を積み、能力の向上に努める」ことが挙げられている。この義務の背景には、単にカウンセリング場面で使用する技術や知識を磨くだけではカウンセラーの力量向上としては不十分であり、日常行動における行動や考え方

もまたカウンセリングに大きく影響を及ぼすという考えがあることが推察される。

以上の点から、カウンセラーの日常的な態度や経験、感情が望ましいカウンセラーの態度の育成に大きく関与している可能性がある。橘(2001)が指摘するように、カウンセラーの力量向上の手立てを講じることは決して簡単ではない。それは、講義や研修会を受けるだけでは、日常生活の保持や人格の涵養までは影響を及ぼせないからだと考えられる。例えば、カウンセリングの講義で取り上げられるのは、多様な事例に共通する現象を抽出したものである。とてもカウンセラーの日常生活の保持や人格の涵養には話が及んでいない。

そこで想定されるのが、講義や研修会を受け身で聞いているだけではカウンセラーとしての力量伸長には不十分であることに気づいた場合、その不足を補うべく日常生活のあらゆる場面で自発的、意識的に相手の状態や変化に気づく観察眼や感受性、相手を尊重する態度を育てている可能性である。

2. 研究の目的

本研究では、産業カウンセラーの倫理綱領に記載された「その使命の達成にふさわしい識見と技倆、人格の涵養」について、カウンセラーが自発的かつ意識的にそれらの伸長を図っていると仮定する。そして、そのような行動を本研究では「セルフ・リーダーシップ」と呼ぶ。セルフ・リーダーシップとは、「職務を遂行するための自らの方向性の模索や動機づけに対して、自分自身で影響力を及ぼす過程」(Manz, 1983)であり、他者からのリーダーシップの代替物となる。このセルフ・リーダーシップは、自らの信念や仮定、自己内対話、メンタルイメージといった方略によって実現される(Neckら, 1998)。カウンセラーもまた自分自身で力量向上を図る際に、セルフ・リーダーシップを用いていると推測される。

本研究では、セルフ・リーダーシップが具体的にどのような行動から成り立っているかを、カウンセラーに対する質問紙による調査結果を因子分析することによって実証的に明らかにする。さらに、セルフ・リーダーシップがカウンセリングに有効に機能しているかをはかるため、カウンセラー自身によるカウンセリングにおける課題発見、カウンセリングにおける課題解決に及ぼす影響を重回帰分析で確認する。

3. 先行研究

3-1. 過去におけるカウンセリングの力量形成

3-1-1. 代表的な力量形成の手段

カウンセリングの力量を向上させるための方策として代表的なのは、研修会や勉強会、学会への参加である。臨床心理専攻の大学院修了後、臨床心理士となった者の自己研鑽について調査を行った本村・田口(2012)の結果によれば、臨床心理面接、臨床心理査定、臨床心理的地域援助、臨床心理に関する調査研究のいずれにおいても、研修会や学会参加を利用していると回答した者が最も多かった。近年は、社会福祉専門職のような対人サービスの仕事でもカウンセリングの力量向上のための研修会が企画され(安田・斎藤, 2004)、その効果的な運用方法が模索されている。

研修会や勉強会、学会への参加のように、外部で開催される会に参加する以外の方法として、馬場(2001b)は、カウンセラーとしての基本的態度の育成、カウンセリングの勉強、スーパーヴィジョン、必

要な勉強を挙げている。基本的態度の育成とは、クライアントへの受容的態度と支持的態度、クライアントの話を傾聴する態度を育てることである。カウンセリングの勉強は、例えば精神分析やクライアント中心療法、芸術療法などのカウンセリングの様々な学派や立場、技法を十分に学ぶことである。スーパーヴィジョンは、受け持ったクライアントの実際のカウンセリングについて、その回ごとに指導者(supervisor)の前で報告し、指導を受けることである。一般に、50分の治療に対して約1時間のスーパーヴィジョンを受ける。そこでは、クライアントの心理や病理の理解、発病の精神的力動、治療的介入のやり方の適否などが取り上げられる。必要な勉強とは、カウンセリングに密接にかかわる領域の学問についての理解を深めることである。例えば、異常心理学や精神病理学がそれにあたる。

これら4つの中で、スーパーヴィジョンは実際に行ったカウンセリングについて検討すること、他者からの指摘を受ける点で、講義の聴講や書籍、論文の渉猟でも勉強が可能な他の3つと異なる特徴を持つ。以下では、このスーパーヴィジョンに関する先行研究を概観し、そのメリットとデメリットについて指摘する。

3-1-2. スーパーヴィジョン

馬場(2001b)が指摘するように、カウンセリングがカウンセラーとクライアントの一対一の関係を基礎にして成立し、他者の介入を許さないため、きわめて閉鎖的で一人よがりの関係に陥りやすい。その結果、今のやり方が正しいかが分かりにくい。さらに、カウンセラーの無意識的な心理がカウンセリングの過程を歪曲するように作用していることもある。そのような時、経験ある指導者からの指摘があれば修正が可能となると述べられている。

この客観性はスーパーヴィジョンの強みであり、カウンセラーの育成に資する手段として、教育機関からもカウンセラーからも大変期待されている。小松尾(2012)は、スーパーヴィジョンの機能には、管理的機能、教育的機能、支持的機能があると述べている。管理的機能とはカウンセリングにおける不適切な行ないないようにカウンセラーを管理する機能である。教育的機能とはカウンセラーの技術や知識に関し教育を施す機能である。支持的機能とは閉鎖的なカウンセリングの業務にあって、スーパーヴィジョンを通して他者から支えられているという感覚を得る機能である。

これらのメリットを生かすべく、大学における臨床心理の初学者向けのトレーニングにおいてもスーパーヴィジョンは利用されている(今田, 2012)。田畑ら(2006)の調査によれば、スーパーヴィジョンを受けたいとの希望は、就業して間もない者に最も高くなり、年を追うごとに実際にスーパーヴィジョンを受ける者が増加してゆく。

スーパーヴィジョンは、カウンセラーの養成や力量向上のためのみならず、保育士養成や(森・浦田, 2007)ソーシャルワーカーのソーシャルワーク実践の力量向上(山口・浅野 2008)といった他の対人サービスを行う分野でも活用されている。

スーパーヴィジョンは、経験ある指導者からの指摘により客観的な振り返りができる点が最大のメリットである。しかし、これらの要件はスーパーヴィジョンのデメリットも同時に誘発している。まず、経験ある指導者にスーパーヴィジョンを承諾してもらわなければならない。まず、この人材確保が容易ではない。その際、謝礼が発生すれば金銭的な負担も生ずる。この2点がスーパーヴィジョンを頻繁に行うことを難しくしている点については、田畑ら(2006)でも指摘されている。

スーパーヴィジョンが実施できたとしても、指導者は時に権威者と映りがちである(伊藤・山中, 2005)

ため、スーパーヴィジョンを通して自己洞察を深める際、指導者の指摘をそのまま受け入れるに留まり、指摘された点を吟味して深い自己洞察を行うまでには至らない可能性がある。また、指導者が権威的に見れば見える程、スーパーバイザーが自分の良いところを強調し、悪いところを目立たなくしがちな傾向が出てくる可能性があると推察される。スーパーバイザーとの関係がうまくいかないと、スーパーバイザーにとってスーパーヴィジョンそのものがストレスの要因となってしまう(植田, 2005)。グループ・スーパーヴィジョンにおいては、他のスーパーバイザーから見られていることによる緊張感や葛藤も生じる(浅野, 2012)。

また、指導者の側であるスーパーバイザー側が抱える問題も指摘されている。例えば、カウンセラーとしての適性に欠けると思われるスーパーバイザーに、それをどう伝えるかがスーパーバイザーにとって難しいと捉えられている点が河合(1982)の調査で示されている。同じく河合(1982)では、スーパーバイザーに対するスーパーバイザーの評価はスーパーバイザー自身の評価より高い傾向にあるという結果が示されている。これらのことは、スーパーヴィジョンでは、必ずしもスーパーバイザーによる客観的な指摘や効果の評価がなされているわけではないのみならず、スーパーバイザーの指摘に対してスーパーバイザーもまた必ずしも客観的かつ冷静な受け止めをしているわけではないことを示唆している。

3-1-3. 人間の対人認知に関する社会的認知研究

スーパーヴィジョンにおいては、スーパーバイザーの指摘により、スーパーバイザーが自らの考えや技法の修正を行う。したがって、スーパーヴィジョンではスーパーバイザーは基本的に受身的に指摘を受け、主体的に自らを客観視して修正しにくい主観的な存在として捉えられているといえる。しかし、社会的認知理論においては、人間はいかなる対人関係の中にある時にも、相手から得られた知識を加工し、一般的な原則を導き出す主体性と、それが不適切と考えれば修正を行う客観性を持つ存在として捉えられている。

社会的認知理論によると、人間の対人認知とそれに対する反応は、日々の刺激によって自動的に形成される部分が大きいことが明らかになってきた(岡, 2004)。その反応に際して、全ての情報を収集し、処理をしようとするれば、認知的に負担が重くなるため、その認知は既に持つ典型的なパターンと照合して簡便に判断が下されると考えられている(Orvis *et al*, 1975)。

以上のような自動性と簡便性を前提として、対人認知のモデル化が進められている。例えば、Gilbert & Malone(1995)の対人認知モデルでは、まず、自己が有する人間に対する事前の信念があり、それを踏まえた状況に関する知覚がなされる。次に、相手の行動に対する期待をもちながら相手の行動に関する知覚がなされる。そうして得られた情報をもとに、相手の特性を推論し、状況によっては修正を加えると考えられている。これらの各段階では往々にして歪みが生じることも併せて指摘されている。

このような相手の判断のプロセスを経て、対人認知の際に使用する諸知識が蓄積される。その諸知識は社会的スキーマと呼ばれる。相手の判断から社会的スキーマの形成に至るまでのプロセスは、自動的かつ無意識的に進行する(Bargh, 1999)。なお、社会的スキーマには他者に対する知識だけではなく、自分に対する知識も含まれる。

この理論に従うと、カウンセリング中にカウンセラーがクライアントについて認知した情報もまた、かなりの部分が自動的、無意識的に処理されていることになる。スーパーヴィジョンは、その処理の結果発生した、カウンセリングに関連する社会的スキーマの歪みについて修正を行う効果をもつと推察さ

れる。しかし、スーパーヴィジョンは頻回に行うことが難しい。もし、スーパーヴィジョンだけが不適切なスキーマの修正の場であるとすれば、修正されるスキーマの数も機会もかなり少ないことになる。

ところが、不適切なスキーマは、他者の力を借りなくとも、意図的な統制が可能であることがわかっている。Fiske & Neuburg (1990)は、社会的スキーマによって生じたステレオタイプは意図的に統制することが可能であると主張している。彼女らの主張によれば、ステレオタイプの認知自体は不可避であるものの、一定の意図や意志をもつことで修正が行える。例えば、対人認知の初期段階では相手の性別や学歴のようなカテゴリーカルな情報に注意が向いてしまっても、後で個人に固有の特徴のような非カテゴリーカルな情報に意図的に注意を向けることで、相手の印象に関する知識を更新することができる。つまり、人は他人から指摘されずとも、自動的に学習してしまった知識に修正を加えているのである。このカテゴリーカルな情報に関する一連のプロセスは「連続体モデル」と呼ばれている。

逆に、人間の認知の自動性を対人認知の修正に利用することも可能と考えられる。その一つとしてプライミング効果が挙げられる。プライミング効果とは、ある態度をもつ対象に接触することにより、その態度対象、およびそれに伴って発生した感情と共通点を持つ単語がより使用しやすくなるという現象である。例えば、Higgins *et al* (1977)は、プライミング効果の実験を行うにあたり、印象形成課題を提示する前に、その課題とは全く無関係そうな認知課題を実施させた。そして、印象形成課題を行わせてみると、先行する認知課題によって活性化された特定の既有知識へのアクセスがより容易になっていた。

つまり、何かを行う前に、それをより適切に行うための事前学習を行っておけば、その後の行動は自動的に適切な方向に向かっていくのである。このことを経験的に知っているカウンセラーであれば、事前に適切な事前学習を自主的に行っていると推察される。

3-1-4. セルフ・リーダーシップに関する研究

以上で述べたような、社会的認知理論における社会的学習理論の自己コントロールの現象をベースに提唱された概念にセルフ・リーダーシップがある。セルフ・リーダーシップとは、Manz (1983)によれば、職務を遂行するための自らの方向性の模索や動機づけに対して、自分自身で影響力を及ぼす過程である。さらに彼らは、セルフ・リーダーシップについて、外からのリーダーシップとは別のものであり、そのようなリーダーシップの代替物であるとも述べている。なお、セルフ・リーダーシップと類似の概念に、セルフ・マネジメントがある。セルフ・リーダーシップは、職務遂行だけを目的とするのではなく、職務を遂行するための自らの方向性の模索や動機づけを含めた影響力行使の概念である。それに対し、セルフ・マネジメントは職務遂行に関するある基準からの逸脱を減らすための管理的行動のみを指す(Neckら, 1998)。つまり、セルフ・リーダーシップの方が、包括する範囲が広い概念である。

人は、他の人から指導を受けずとも、人は自ら学び、行動や知識の質を高めていけることが先行研究によって示されている。社会的学習理論によれば、人は、どのようにふるまえばどのような結果になるかを観察することによって、望ましい行動、あるいは望ましくない行動、さらにはその行動を導く原理や原則を学習することができる(金井, 1989)。Neckら(1998)は、セルフ・リーダーシップを実現する方略として、過去の研究をレビューし、自らの信念や仮定、自己内対話、メンタルイメージの3つが指摘されていると述べている。

そのような内的統制のもととなるやる気や仕事への成熟度、自己規律がリーダーシップの代替物となることは、Kerr (1977)によって示されている。

Manz (1986)は、人間にはセルフ・リーダーシップを可能にする自己統制システムが存在すると仮定している。自己統制システムは、(1) 個人としての価値観や信念、(2) 自己の持つ基準や自己評価、自己報酬または罰、(3) 自発的なモチベーションからなる。この自己統制システムを稼働させることにより、人は自らをリードすると考えられている。

カウンセラーもまた、この自己統制システムを使い、セルフ・リーダーシップを行っていると考えられる。馬場(2001)は、カウンセラーにとっては基本的態度の育成、カウンセリングの勉強のいずれについても反省や工夫改善を行い、それによって自分なりの態度や方法を確立することが大切であると述べている。この反省や工夫改善と自分なりの態度や方法の確立がセルフ・リーダーシップにあたると推察される。カウンセリングの反省や工夫改善を目的として、自己の信念に基づき、自発的なモチベーションからスーパーヴィジョンに参加するのであれば、それはセルフ・リーダーシップの一環として扱うことができるであろう。

セルフ・リーダーシップの有効性は多角的に検証されつつある。Neck ら(1998)は、非営利企業のように報酬が第一の動機づけとならない組織においては、トップダウンの管理よりセルフ・リーダーシップの方が有効に機能すると述べている。さらに、Ellwart (2009)は、セルフ・リーダーシップが職務の成果や自己効力感を向上させることを確認し、Dolbier *et al* (2001)は、セルフ・リーダーシップの職務上の成果に加え、心身の健康に好影響を及ぼすことを確認した。VanSandt & Neck (2003)は、セルフ・リーダーシップが倫理観を高め、組織変革のための意思決定を促す有効な手段となると述べている。

さらに、セルフ・リーダーシップを高めるトレーニング方法の開発とその成果に関する研究も進められつつある。Neck & Manz (1996)セルフ・リーダーシップを高めるトレーニングとして、自己の有する信念と仮説、自己内対話、メンタルイメージ、思考パターンに関する有効な活用方法を取り上げた。その結果、トレーニングを受けた者は、職務に対する積極性や職務満足、自己効力感、困難な事態に対する楽観性を向上させることができた。

3-1-5. カウンセラーのセルフ・リーダーシップ

セルフ・リーダーシップについては、それ自体研究の歴史が浅いため、カウンセリングに援用した研究はまだ行われていない。しかし、カウンセラーの仕事ではセルフ・リーダーシップがより機能していると考えられる。カウンセラーの仕事は、基本的にクライアントに対してカウンセラーが一人で行うことが多い。複数で仕事をする従業員のように、先輩や同僚を横目に見つつ学ぶことも、他の人から作業に関するアドバイスを受ける機会は少ない。他の人から日々学ぶ機会が少ない分、セルフ・リーダーシップの必要性が高い職種であると推察される。

しかし、カウンセラーのセルフ・リーダーシップのありようを示すような尺度の開発は未だ行われていない。類似の研究として、カウンセラーのカウンセリングマインド尺度(松山ら, 2011)のように、実際のカウンセリング場面で使用する能力の一部に着目した尺度はある。しかし、セルフ・リーダーシップが対象とするような、カウンセリングの学びまでは取り上げられていない。

セルフ・リーダーシップがカウンセラーによって行われていると仮定するならば、その有効性を併せて検証することが、研究上においても実務に資する結果を提示するという観点からも必要であろう。ところが、現在、カウンセリングにおける自己の課題発見や課題解決に関してもまた、セルフ・リーダーシップと同様、未だ十分な調査研究が進められてはいない。カウンセリングに対する評価の研究として

は、カウンセラーのもつ共感性をはかる尺度(橋本, 2003) や、カウンセラーの模擬カウンセリングにおけるカウンセラー体験の効果をはかる尺度(福島ら, 2007), カウンセリングに対するカウンセラーの自己効力感尺度(葛西, 2005)のように、カウンセリングの手ごたえをはかるものがある。後者の葛西(2005)では、自己効力感の尺度について、援助スキル、セッションマネジメント、カウンセリング課題の3つに関する自己効力感を取り上げ、その信頼性と妥当性を検証している。ただ、いずれも自分が既に行ったカウンセリングがどれくらいできたかを評価する尺度であり、カウンセリングにおける自らの課題を発見する力、発見した課題を解決する力にまでは調査が及んでいない。

4. 研究の仮説

そこで、本研究では、カウンセラーが自発的かつ意識的にセルフ・リーダーシップを使って力量向上をはかっていると仮定する。その上で、まず、セルフ・リーダーシップが具体的にどのような方策によって行われているかを明らかにする。次に、セルフ・リーダーシップの諸方策が、カウンセリングをよくする方策として役立っているかを2つの観点から実証する。1つ目の観点は、セルフ・リーダーシップが、カウンセラー自身によってカウンセリングの問題点や改善すべき点のような課題を発見する力の伸長に影響を及ぼしているかの分析、2つ目の観点は、そうやって発見した課題をカウンセラー自身によって改善するにあたり、課題解決の力の伸長にセルフ・リーダーシップが影響を及ぼしているかの分析である。

以上の点をまとめると、以下の3つの仮説となる。

- 1 カウンセラーはセルフ・リーダーシップでカウンセリングの力量向上をはかっている。
- 2 セルフ・リーダーシップは、カウンセラーがカウンセリングにおける課題を発見する力に影響を及ぼしている。
- 3 セルフ・リーダーシップは、カウンセラーがカウンセリングにおける課題を解決する力に影響を及ぼしている。

これらの仮説に基づき、以下ではまず、産業カウンセラーを対象とした質問紙調査の結果をもとに、セルフ・リーダーシップ、カウンセリングにおける課題発見、カウンセリングにおける課題解決のそれぞれについて因子分析を行う。次に、セルフ・リーダーシップがカウンセリングにおける課題発見に及ぼす影響、セルフ・リーダーシップがカウンセリングにおける課題解決に及ぼす影響を、相関係数の算出の後、重回帰分析を行って確認する。

5. 研究の方法

5-1. 質問紙の作成

先に述べたように、セルフ・リーダーシップ、カウンセリングにおける課題発見、カウンセリングにおける課題解決のいずれについても、使用するのに妥当と考えられる尺度および質問紙の開発が進んでいない状況であることから、全て本研究で新たに作成したものを使用した。

セルフ・リーダーシップに関する質問項目作成にあたっては、筆者が協会主催の研修会に参加した際に講師や受講者から実際に行っていると聞いた情報や、産業カウンセラーの実技研修において筆者が有益

と想定した方法、および産業カウンセラー倫理綱領(協会, 2006)の実現にあたってカウンセラーが自主的に行っていると想定される行動をもとにした。カウンセリングにおける課題発見、および課題解決についても、同様の方法で質問項目を作成した。

予備調査用に作成した質問紙は、セルフ・リーダーシップに関する質問 32 項目および質問項目に関する意見記入欄、カウンセリングにおける課題発見に関する質問 25 項目および質問項目に関する意見記入欄、カウンセリングにおける課題解決に関する質問 32 項目および質問項目に関する意見記入欄から構成されていた。回答は 5 段階評定で求めた。全ての項目において、(1) 全くない (2) めったにない (3) たまにある (4) 時々する (5) よくする、の評定項目を使用した。

5-2. 予備調査

予備調査は、2012 年 8 月、協会九州支部で産業カウンセラーとして勤務する会員に調査への協力を依頼した。協力への了承の後、予備調査用に作成した質問紙を郵送にて 5 部送付したところ、回答が記入された質問紙が郵送にて 5 部返送されてきた。質問項目に関する意見記入欄に、重複に関する指摘、質問項目にない自主的な行動に関しての記載があったため、質問項目を改定し、セルフ・リーダーシップに関する質問 30 項目、カウンセリングにおける課題発見に関する質問 23 項目、カウンセリングにおける課題解決に関する質問 31 項目からなる本調査用の質問紙を作成した。本調査の調査票を巻末に添付する。

5-3. 本調査

産業カウンセラーのセルフ・リーダーシップに関する調査は、協会の各支部に所属する会員に対して行った。回答者の募集は、2012 年 8 月のメールマガジンへの掲載、同年 10 月のチラシ配布、同年 10 月の支部の研修会での質問紙配布、同年 11 月の一部会員への質問紙郵送によって行われた。協会本部作成のメールマガジンおよびチラシには筆者のメールアドレスを掲載し、調査の概要と質問紙への回答依頼の文を掲載した。なお、回答者は産業カウンセラーとして従事している者の他に、会社の人事部などの相談窓口でカウンセリング業務に従事している者も回答可能とした。

メールマガジンについては、メールマガジンを申し込んでいる会員で、調査の趣旨を読んで回答を希望した者は、希望する旨と住所、氏名を記したメールを筆者に出し、筆者はそれを受けて質問紙を郵送した。回答者は質問紙への記入後、返信用封筒にて質問紙を返送した。チラシについては、協会が調査の概要と質問紙への回答依頼の文を載せたものの作成を依頼した。チラシは協会の各支部に配布し、壁や掲示板などに掲示してもらった。チラシを見て回答を希望した者が筆者に回答を希望する旨と住所、氏名を記したメールを出し、筆者が質問紙を郵送した点、回答者が回答済みの質問紙を返信用封筒にて返送した点は、メールマガジンと同じである。支部での勉強会での質問紙配布は、チラシにより調査を知った支部職員が研修会での配布の協力を申し出たのを受け、支部に送付した質問紙を人数分印刷の上研修会にて配布した。研修会参加者による記入済みの質問紙はその場で回収され、支部職員によって返送された。一部会員への回答依頼は、協会から直接、メールを扱っていないと思われる比較的高齢の会員に対して質問紙を郵送した。回答者が返信用封筒にて郵送で返送した点については、メールマガジンおよびチラシによる方法と同様である。

回答数は全体 185 名(男性 63 名、女性 122 名)、メールマガジンおよびチラシについては、それらのみ

て応募してきた者は175名で、回答を返送してきた者は147名、回収率は84.0%であった。研修会での回答数は14名(研修会への参加者数不明のため回収率不明)、一部会員への回答依頼については、依頼者数は49名で、回答を返送してきた者は24名、回収率は49.0%であった。

回答者の年齢は、20代が0名、30代が6名、40代が34名、50代が65名、60代が59名、70代が21名であった。

産業カウンセラーとしての経験年数は、1年未満が11名、1年～3年が29名、4年～6年が41名、7～9年が27名、10～12年が27名、13～15年が16名、15年から18年が9名、19年以上が23名、不明が2名であった。

6. 研究の結果

6-1. セルフ・リーダーシップの因子分析

まず、セルフ・リーダーシップに関する質問30項目の平均値、標準偏差を算出した。そして天井効果が見られた4項目を以降の分析から除外し、残りの26項目に対して主因子法による因子分析を行った。固有値の変化(6.67, 2.38, 1.76, 1.42, 1.38…)と因子の解釈可能性を考慮すると、5因子構造が妥当であると考えられた。そこで再度5因子構造を仮定して主因子法・Promax回転による因子分析を行った。Promax回転後の最終的な因子パターンと因子間相関をTable1に示す。なお、回転前の5因子で26項目の全分散を説明する割合は52.41%であった。

Table 1 セルフ・リーダーシップの因子分析結果

	因子				
	1	2	3	4	5
11 成功者や偉人の生き方や考え方が書かれた本を読む	.61	-.33	.11	.12	.08
14 日常会話でカウンセリングを意識した受け答えをする	.57	.17	.04	-.10	.03
7 哲学や思想などの、人の生き方に関する本などを読む	.54	.00	.37	-.05	-.12
16 日常生活でも、積極的に人の相談に乗るようにする	.47	.17	-.16	.18	.07
29 一般的なマナーとしてのよい話し方や振る舞い方を学ぶ	.45	-.07	.01	-.14	.44
18 COでない人との交流を広げる	.45	.25	-.21	.13	.09
6 CO以外の人が回答した人生相談などの文章を読む	.42	.03	.01	.34	-.11
30 教育、医療、福祉など人と接する仕事のノウハウを学ぶ	.31	.20	.03	.19	.12
13 グループワークなど複数で行うカウンセリングのトレーニングに参加する	.11	.86	.07	-.21	-.15
25 カウンセリングの事例検討会や講演会に参加する	-.16	.53	.12	.14	.16
20 過去の自分のカウンセリングへの考え方や姿勢を振り返る	.04	.51	-.07	.10	.12
19 カウンセリングについての悩みや考えを交換する場を持つ	.13	.51	.18	.08	-.08
1 カウンセリングの理論に関する本などを読む	.04	.11	.82	.00	-.14
2 カウンセリングの技法に関する本などを読む	.05	.11	.69	.01	.01
3 カウンセリングの事例に関する本などを読む	-.14	-.08	.58	.30	.08
24 大学などで高度なカウンセリング技術や知識を学ぶ場に参加する	.06	.18	.40	-.08	.38
5 他のCOの相談記録が書かれたものを読む	-.24	.33	.04	.58	.01

22	相談されそうなことを想定しつつ応答をシミュレーションする	.13	-.09	.00	.54	.05
4	他の CO の随想や経験談が書かれたものを読む	.11	-.28	.26	.54	.03
26	カウンセリングで予想される流れや展開をシミュレーションする	.03	.17	.06	.53	-.01
8	人の生き方や悩みを扱った小説やドラマなどに接する	.44	-.03	-.08	.45	-.21
23	自分なりのカウンセリング技法を開発する	.11	.02	.04	.35	.10
28	インターネットの掲示板やブログ、電話などで相談に応じる場を持つ	.17	.17	-.05	.28	-.06
12	鏡やビデオなどを用い、個人でカウンセリングのトレーニングをする	-.02	-.05	-.02	-.04	.62
27	カウンセリングについての論文や随想、ブログなどを書く	-.01	.04	.02	.12	.50
10	インターネット上で人の生き方や悩みに関する掲示板やブログを読む	.17	-.04	-.20	.14	.29
	因子間相関	I	II	III	IV	V
	I	—	.13	.24	.36	.32
	II		—	.33	.44	.42
	III			—	.38	.34
	IV				—	.46
	V					—

CO:カウンセラー

第1因子は7項目で構成され、「成功者や偉人の生き方や考え方が書かれた本などを読む」、「日常会話でカウンセリングの応答を意識した受け答えをする」、「哲学や思想などの、人の生き方に関する本などを読む」など、カウンセリングに限定しない、人に関わる知識や日常での対人関係に関わる項目が高い負荷量を示したので、人の生き方・振る舞い学習因子と命名した。

第2因子は4項目で構成され、「グループワークなど複数で行うカウンセリングのトレーニングに参加する」、「カウンセリングの事例検討会や講演会などに参加する」、「過去の自分のカウンセリングの考え方や姿勢を振り返る」など、カウンセリングの実践の力を伸ばすための行動に関する項目が高い負荷量を示したので、カウンセリング実践力学習の拡大因子と命名した。

第3因子は4項目で構成され、「カウンセリングの理論に関する本などを読む」、「カウンセリングの技法に関する本などを読む」、「カウンセリングの事例に関する本などを読む」など、カウンセリングの専門的な知識の向上に関する項目が高い負荷量を示したので、カウンセリングの専門的知識学習因子と命名した。

第4因子は5項目で構成され、「他のカウンセラーの相談記録が書かれたものを読む」、「相談されそうなことを想定しつつ応答をシミュレーションする」、「他のカウンセラーの随想や経験談が書かれたものを読む」など、カウンセリングの実践を想定する機会に関する項目が高い負荷量を示したので、実践のシミュレーション因子と命名した。

第5因子は2項目で構成され、「鏡やビデオなどを用い、個人でカウンセリングのトレーニングをする」、「カウンセリングについての論文や随想、ブログなどを書く」のように、自らの実践を記録したものを利用しカウンセリングを客観視することに関する項目が高い負荷量を示したので、カウンセリングの実践方法変更因子と命名した。

セルフ・リーダーシップの因子分析において、各因子に高い負荷量を示した項目の平均値を算出する

ことにより、下位尺度得点を作成した。その結果、「人の生き方・振る舞い学習」下位尺度得点(平均 2.84, SD .68), 「実践のための見識の拡大」下位尺度得点(平均 3.45, SD .67), 「専門的見識の拡大」下位尺度得点(平均 3.99, SD .74), 「実践のシミュレーション」下位尺度得点(平均 4.02, SD .76), 「カウンセリングの実践方法変更」下位尺度得点(平均 3.26, SD .72)とした。内的整合性を検討するために α 係数を算出したところ、「人の生き方・振る舞い学習」 $\alpha=.760$, 「カウンセリング実践力学習」 $\alpha=.841$, 「専門的見識の拡大」 $\alpha=.874$, 「実践のシミュレーション」 $\alpha=.893$, 「カウンセリングの実践方法変更」 $\alpha=.819$ と、十分な値が得られた。

6-2. カウンセリングにおける課題発見の因子分析

カウンセリングにおける課題発見に関する質問 23 項目の平均値、標準偏差を算出し、主因子法による因子分析を行った。そして天井効果が見られた 2 項目を以降の分析から除外し、残りの 21 項目に対して主因子法による因子分析を行った。固有値の変化(8.45, 1.58, 1.41, 1.19, 1.00...)と因子の解釈可能性を考慮すると、4 因子構造が妥当であると考えられた。そこで、再度 5 因子構造を仮定して主因子法・Promax 回転による因子分析を行った。Promax 回転後の最終的な因子パターンと因子間相関を Table2 に示す。なお、回転前の 4 因子で 23 項目の全分散を説明する割合は 54.922%であった。

Table 2 カウンセリングにおける課題発見の因子分析結果

	因子			
	1	2	3	4
10 CL の話す内容が深まっていないことに気づく	.80	.02	-.03	-.01
20 自分の応答の癖に気づく	.66	-.22	-.10	.21
8 CL との信頼関係が築けていない可能性に気づく	.57	.29	.02	-.02
21 カウンセリング中に、自己一致していないことに気づく	.46	.06	.13	.11
1 CL がカウンセリングに集中していないことに気づく	-.04	.86	-.20	.01
2 ある CL に対して、遠ざけたい気持ちや不快感があることに気づく	-.15	.86	.05	.01
17 他の CL より気になる CL がいることに気づく	-.07	.39	-.12	.36
23 自分がカウンセリングに集中できていないことに気づく	.37	.38	.01	-.05
3 CL の感情に巻き込まれつつあることに気づく	.16	.32	.29	-.02
7 良いと思われる考えや行動、結論に誘導しつつあることに気づく	-.19	-.10	.69	.19
4 カウンセリングの特定の理論や技法にこだわっていることに気づく	-.01	-.12	.60	-.05
13 CL を必要以上に喜ばせようとしていることに気づく	-.05	-.01	.56	.17
9 CL の問題解決に受け、自分が焦っていることに気づく	.36	-.02	.46	-.08
12 CL を傷つけたかもしれないことに気づく	.28	.09	.41	.01
14 CL を混乱させたかもしれないことに気づく	.22	.20	.37	.03
19 CL が発した言葉や表情を気にしすぎていることに気づく	.01	.07	.00	.76
16 CL の体験を、自分の体験と重ねていることに気づく	.14	-.11	.09	.51
15 CL の、ある言葉や気持ちを気にしすぎていることに気づく	.04	-.05	.29	.48
18 ある CL に対して、より緊張していることに気づく	.04	.31	-.01	.43

の影響への気づき」 $\alpha=.772$ と、十分な値が得られた。

6-3. カウンセリングにおける課題解決の因子分析

カウンセリングにおける課題解決に関する質問 31 項目の平均値、標準偏差を算出し、主因子法による因子分析を行った。固有値の変化(7.27, 2.80, 1.76, 1.60, 1.43…)と因子の解釈可能性を考慮すると、5 因子構造が妥当であると考えられた。そこで再度 5 因子構造を仮定して主因子法・Promax 回転による因子分析を行った。Promax 回転後の最終的な因子パターンと因子間相関を Table3 に示す。なお、回転前の 4 因子で 31 項目の全分散を説明する割合は 50.898%であった。

Table 3 カウンセリングにおける課題解決の因子分析結果

	因子				
	1	2	3	4	5
18 次回カウンセリングから CL へのフィードバックを増やす	.79	-.02	-.06	-.08	.10
16 次回カウンセリングで、より自己開示する	.75	-.03	.14	.04	-.18
17 次回カウンセリングで質問を増やしてみる	.73	-.03	.00	.04	.02
19 次回カウンセリングから CL との距離を少し置く	.51	-.24	-.01	.06	.22
15 心理のアセスメントや職業適性検査など客観的測定法を使う	.44	.31	-.11	-.07	-.03
22 医療機関、CL の職場や家族などにリファーする	.42	.32	.09	-.11	-.05
13 他の CO や相談機関をすすめる	.36	.04	.17	-.16	.12
3 次回のカウンセリングで異なる技法を用いる	.32	.31	-.22	.17	.01
26 スーパービジョンの機会を設ける	.01	.83	.04	.06	-.29
27 自分のカウンセリングの問題点や課題とその対策を整理する	-.05	.72	.10	.22	-.05
25 カウンセリングの問題点について他の CO に相談する	.06	.68	.15	-.12	-.14
4 CL に関する情報を整理しなおす	-.07	.60	.09	-.07	.16
14 今、自分自身が心理的に疲れていないかを確認する	.09	.02	.67	.08	-.03
6 CO としての心構えや理想的な姿について考える	-.11	.18	.46	-.02	.10
1 うまくいかなかったカウンセリングを思い返してみる	-.07	.33	.41	-.21	.15
21 CL の表情しぐさの変化に、より注目する	.03	.29	.36	-.05	.05
28 カウンセリングから距離を置く時間を積極的につくる	.02	.17	.25	.11	.12
8 次回カウンセリングで記録の取り方を変えてみる	-.03	.02	-.09	.71	.15
2 過去の自分のカウンセリングをあえて思い出さないようにする	.02	-.19	-.04	.53	-.27
29 カウンセリングや CO の数を積極的に増やす	-.13	.17	.03	.50	-.08
23 CO 以外の身近な人に、自分の長所について尋ねる	.05	.03	.43	.45	-.23
24 カウンセリングを妨げるような CL 言動を挙げる	.08	-.06	.15	.38	-.04
7 CL に前回のカウンセリングに対する感想を尋ねる	.24	.18	-.18	.27	.17
31 前向きな気持ちを維持するよう心掛ける	.08	-.12	.03	.25	.14
10 次回カウンセリングで予想される流れをシミュレーションしてみる	.02	.23	-.17	-.04	.75
12 過去うまくいったカウンセリングを思い出してみる	.02	-.35	.16	.01	.70

20	CLが課題解決に向かうところをイメージする	.06	-.02	.18	.16	.50
5	現在行っているカウンセリングと似た事例を本などで探す	-.07	.17	.12	.16	.40
11	あえて前回とやり方を変えない	.04	-.10	-.02	-.17	.31
9	他のCOならどう回答をしたかと考えてみる	.04	.05	.21	.17	.26
30	CLと自分の相性について考える	.23	.03	.20	-.01	.26
	因子間相関	I	II	III	IV	V
	I	—	.31	.29	.52	.54
	II		—	.32	.20	.48
	III			—	.24	.31
	IV				—	.43
	V					—

第1因子は6項目で構成され、「次回カウンセリングからクライアントへのフィードバックを増やす」、「次回カウンセリングで、より自己開示する」、「次回カウンセリングで質問を増やしてみる」など、カウンセリングでの具体的な実践方法を変えてみることに関する項目が高い負荷量を示したので、クライアントへの応答改善因子と命名した。

第2因子は4項目で構成され、「スーパービジョンの機会を設ける」、「自分のカウンセリングの問題点や課題と、その対策を整理する」、「カウンセリングの問題点について他のカウンセラーに相談する」など、自らのカウンセリングの実践方法をふりかえって確認することに関する項目が高い負荷量を示したので、自らのカウンセリングの問題点検因子と命名した。

第3因子は3項目で構成され、「自分が心理的に疲れていないか確かめる」、「カウンセラーとしての心構えや理想的な姿について考える」、「うまくいかなかったカウンセリングを思い返してみる」のように、カウンセリングに対する自らのあり方のふりかえりに関わる項目が高い負荷量を示していたので、自らの状態やあり方に対する振り返り因子と命名した。

第4因子は5項目で構成され、「次回カウンセリングで記録の取り方を変えてみる」、「過去のカウンセリングをあえて思い出さないようにする」、「カウンセリングやクライアントの数を積極的に増やす」など、カウンセリングにおける実践形式を客観視する行動に関する項目が高い負荷量を示したので、カウンセリングの実践方法変更因子と命名した。

第5因子は、4項目で構成され、「次回カウンセリングで予想される流れをシミュレーションしてみる」、「過去うまくいったカウンセリングを思い出してみる」、「クライアントが課題解決に向かうところをイメージする」など、カウンセリングを実践する前に、想定される事態について予め考えをめぐらすことに関する項目が高い負荷量を示していたので、イメージトレーニング因子と命名した。

カウンセリングにおける課題解決の因子分析において、各因子に高い負荷量を示した項目の平均値を算出することにより、下位尺度得点を作成した。その結果、「クライアントへの応答改善」下位尺度得点(平均 2.72, SD .63), 「自らのカウンセリングの問題点検」下位尺度得点(平均 3.69, SD .78), 「自らの状態やあり方の振り返り」下位尺度得点(平均 3.79, SD .80), 「カウンセリングの実践方法変更」下位尺度得点(平均 2.36, SD .76), 「イメージトレーニング」(平均, 3.03, SD .)とした。内的整合性を検討するために α 係数を算出したところ、「クライアントへの応答改善」 $\alpha=.877$, 「自らのカウンセリングの問題点

検) $\alpha=.785$, 「自らの状態やあり方の振り返り」 $\alpha=.800$, 「カウンセリングの実践方法変更」 $\alpha=.850$, 「イメージトレーニング」 $\alpha=.835$ と十分な値が得られた。

6-4. セルフ・リーダーシップとカウンセリングにおける課題発見

6-4-1. セルフ・リーダーシップとカウンセリングにおける課題発見との相関関係

セルフ・リーダーシップとカウンセリングの各下位尺度とカウンセリングにおける課題発見の各下位尺度との間での相関係数を算出した(Table4)。

Table4 セルフ・リーダーシップと課題発見との相関関係

	カウンセリングの 進展状態への気づき	クライアントに対する 自らの感情への気づき	カウンセラーとしての 自らの意図への気づき	クライアントからの 影響への気づき
人の生き方・振る舞い 学習	.06	.10	.24**	.26**
カウンセリングの専門的 知識学習	.18*	.01	.10	.16*
カウンセリング実践力 学習	-.23**	.03	.02	-.22**
実践のシミュレーション	.20**	.27**	.26**	.29**
実践の客観視	.28**	.21**	.24**	.40**

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

セルフ・リーダーシップの「人の生き方・振る舞い学習」は、カウンセリングにおける課題発見の「カウンセラーとしての自らの意図への気づき」および「クライアントからの影響への気づき」との間で正の有意な弱い相関が見られた。他方、「カウンセリングの進展状態への気づき」および「クライアントに対する自らの感情への気づき」との間には相関はみられなかった。

セルフ・リーダーシップの「カウンセリング実践力学習」は、カウンセリングにおける課題発見の「カウンセリング実践力学習」「クライアントからの影響への気づき」「クライアントに対する自らの感情への気づき」および「カウンセラーとしての自らの意図への気づき」との間には相関が見られなかった。

セルフ・リーダーシップの「専門的見識の拡大」は、カウンセリングにおける課題発見の「カウンセリングの進展状態への気づき」「クライアントからの影響への気づき」「クライアントに対する自らの感情への気づき」および「カウンセラーとしての自らの意図への気づき」との間には相関が見られなかった。

セルフ・リーダーシップの「実践のシミュレーション」は、カウンセリングにおける課題発見の4つ全ての下位尺度得点と正の有意な弱い相関が見られた。

セルフ・リーダーシップの「カウンセリングの実践方法変更」もまた、カウンセリングにおける課題解決の4つすべての下位尺度得点との間に相関が見られなかった。

6-4-2. セルフ・リーダーシップがカウンセリングにおける課題発見に及ぼす影響

セルフ・リーダーシップの5つの下位尺度得点が、カウンセリングにおける課題発見の4つの下位尺度に及ぼす影響を確認するため、重回帰分析を行った(Table5) (Figure 1)。

Table5 セルフ・リーダーシップから課題発見への重回帰分析結果

	カウンセリングの 進展状態への気づき (R ² =.09)	クライアントに対する 自らの感情への気づき (R ² =.11)	カウンセラーとしての 自らの意図への気づき (R ² =.10)	クライアントからの 影響への気づき (R ² =.16)
人の生き方・ 振る舞い学習	-0.05	-0.05	.15	.15
カウンセリングの 専門的知識学習	.18	-.12	-.01	.68
カウンセリング 実践力学習	-.20*	-.10	-.15	-.25*
実践の シミュレーション	.26**	.39***	.25**	.29**
実践の客観視	-.01	.07	.05	.08

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ R²=修正済み R²

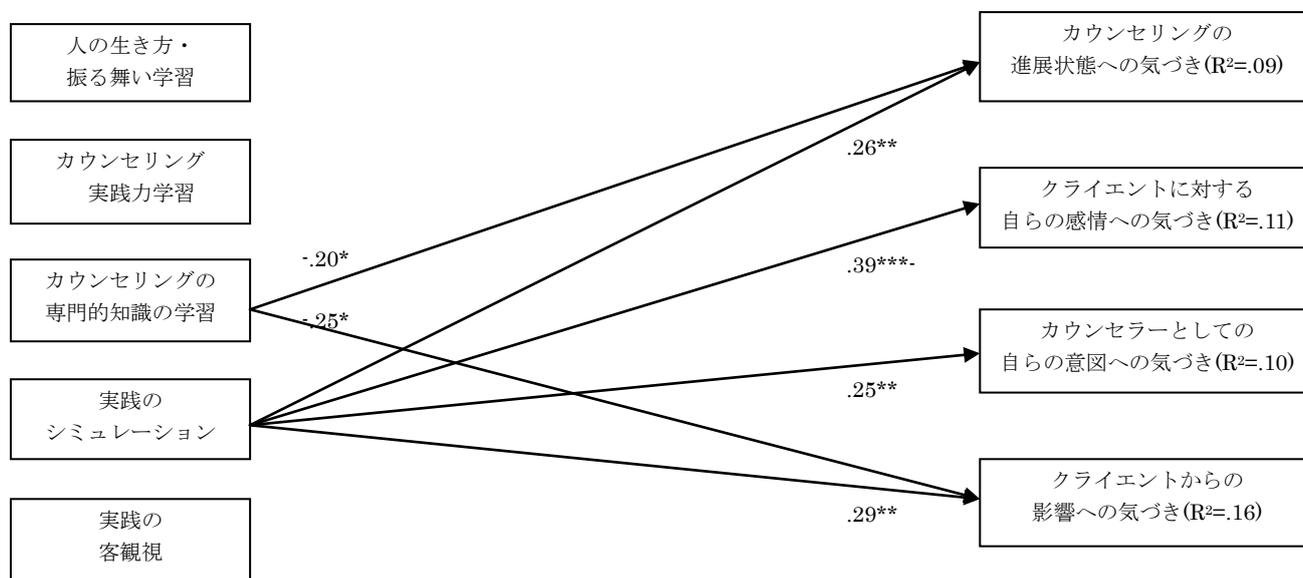


Figure 1 セルフ・リーダーシップから課題発見への重回帰分析結果

「人の生き方・振る舞い学習」については、カウンセリングにおける課題発見の4つの下位尺度いずれに対する標準偏回帰係数も有意ではなかった。「カウンセリング実践力学習」についても、カウンセリングにおける課題発見の4つの下位尺度いずれに対する標準偏回帰係数も有意ではなかった。

「カウンセリング実践力学習」については、「カウンセリングの進展状態への気づき」($\beta = -.20, p < .05$),

および「クライアントからの影響への気づき」($\beta = -.25, p < .05$)に対する標準偏回帰係数が有意で寄与していた。

「実践のシミュレーション」については、「カウンセリングの進展状態への気づき」($\beta = .26, p < .01$), 「クライアントに対する自らの感情への気づき」($\beta = .39, p < .001$), 「カウンセラーとしての自らの意図への気づき」($\beta = .25, p < .01$), 「クライアントからの影響への気づき」($\beta = .29, p < .01$)と、4つの下位尺度全てに対する標準偏回帰係数が有意で寄与していた。

「カウンセリングの実践方法変更」は、カウンセリングにおける課題発見の4つの下位尺度いずれに対する標準偏回帰係数も有意ではなかった。

6-5. セルフ・リーダーシップとカウンセリングにおける課題解決

6-5-1. セルフ・リーダーシップとカウンセリングにおける課題解決の相関関係

セルフ・リーダーシップの下位尺度とカウンセリングにおける課題解決の下位尺度の間での相関係数を算出した(Table6)。

Table6 セルフ・リーダーシップと課題解決の相関関係

	クライアントへの 応答改善	自らのカウンセリングの 問題点検	自らの状態やあり方の 振り返り	カウンセリングの 実践方法変更	イメージ・ トレーニング
人の生き方・ 振る舞い学習	.34**	.10	.23**	.28**	.37**
カウンセリングの 専門的知識学習	.25**	.70**	.37**	.11	.24**
カウンセリング 実践力学習	.22**	.36**	.10	.16*	.23**
実践の シミュレーション	.36**	.44**	.31**	.27**	.55**
実践の客観視	.28**	.21**	.24**	.40**	.22**

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

セルフ・リーダーシップの「人の生き方・振る舞い学習」は、カウンセリングにおける課題解決の「クライアントへの応答改善」、「自らの状態やあり方の振り返り」、「実践形式の変更」、「イメージトレーニング」との間に正の有意な弱い相関が見られた。他方、「自らのカウンセリングの問題点検」との間には相関が見られなかった。

セルフ・リーダーシップの「カウンセリング実践力学習」は、カウンセリングにおける課題解決の「クライアントへの応答改善」(弱い)、「自らのカウンセリングの問題点検」(強い: 0.7)、「自らの状態やあり方の振り返り」(弱い)、「イメージトレーニング」(弱い)との間に正の有意な相関が見られた。他方、「実践形式の変更」との間には相関が見られなかった。

セルフ・リーダーシップの「専門的見識の拡大」は、カウンセリングにおける課題解決の「クライエ

ントへの応答改善」(弱い),「自らのカウンセリングの問題点検」(弱い),「イメージトレーニング」(弱い)の下位尺度と正の有意な相関が見られた。他方,「自らの状態やあり方の振り返り」,「実践形式の変更」との間には相関が見られなかった。

6-5-2. セルフ・リーダーシップがカウンセリングにおける課題解決に及ぼす影響

セルフ・リーダーシップの5つの下位尺度得点が,カウンセリングにおける課題解決の5つの下位尺度に及ぼす影響を確認するため,重回帰分析を行った(Table 7)(Figure 2)。

Table7 セルフ・リーダーシップから課題解決への重回帰分析結果

	クライアントへの 応答改善 (R ² =.19)	自らのカウンセリングの 問題点検 (R ² =.55)	自らの状態やあり方の 振り返り (R ² =.20)	カウンセリングの 実践方法変更 (R ² =.20)	イメージ・ トレーニング (R ² =.31)
人の生き方・ 振る舞い学習	.17*	-.21	-.06	.12	.13
カウンセリングの 専門的知識学習	.08	.63***	.33***	-.07	.01
カウンセリング 実践力学習	.01	.03	-.15	.01	-.06
実践の シミュレーション	.20*	.25***	.18*	.14	.50***
実践の 客観視	.13	.03	.10	.34***	.02

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ R²=修正済み R²

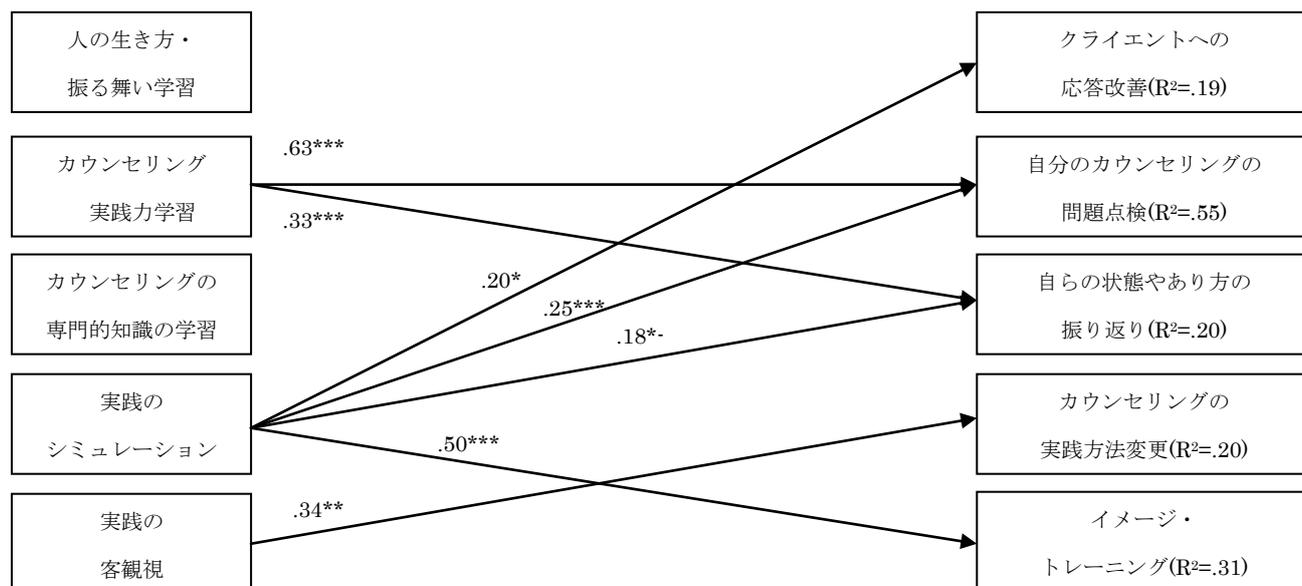


Figure 2 セルフ・リーダーシップから課題解決への重回帰分析結果

「人の生き方・振る舞い学習」からは、「クライアントへの応答改善」に対する標準偏回帰係数($\beta=.17, p<.05$)のみ有意で寄与していた。

「カウンセリングの専門的知識学習」からは、「自らのカウンセリングの問題点検」($\beta=.63, p<.001$)、「自らの状態やあり方の振り返り」($\beta=.33, p<.001$)に対する標準偏回帰係数が有意で寄与していた。

「カウンセリング実践力学習」からは、いずれの下位尺度に対する標準偏回帰係数も有意ではなかった。

「実践のシミュレーション」からは、「クライアントへの応答改善」($\beta=.20, p<.05$)、「自らのカウンセリングの問題点検」($\beta=.25, p<.001$)、自らの状態やあり方の振り返り($\beta=.18, p<.05$)、イメージトレーニング($\beta=.50, p<.001$)への標準偏回帰係数が有意で寄与していた。

「実践の客観視」からは、「実践形式の変更」($\beta=.34, p<.001$)に対する標準偏回帰係数が有意で寄与していた。

7. 考察

7-1. セルフ・リーダーシップについて

セルフ・リーダーシップは、「人の生き方・振る舞い学習」、「カウンセリング実践力学習」、「専門的見識の拡大」、「実践のシミュレーション」、「カウンセリングの実践方法変更」の5つの下位尺度から成り立っていた。「人の生き方・振る舞い学習」と「専門的見識の拡大」は、カウンセラーの日常的な知識獲得にかかわる尺度であり、「カウンセリング実践力学習」、「実践のシミュレーション」、「カウンセリングの実践方法変更」は、カウンセラーの日常的な実践に関わる尺度といえる。

知識獲得にかかわる尺度に「人の生き方・振る舞い学習」があることは、専門的見識を広くする努力だけではなく、カウンセリング以外の場面でも広く人の考えや生き方についても知ろうと努めていることを示唆している。この「人の生き方・振る舞い学習」は、クライアントを多面的に捉えるために有効に機能していると推察される。先に述べた Higgins *et al.* (1977)のプライミング効果に関する実験によれば、ある印象形成課題を提示する前に、その課題とは全く無関係そうな認知課題を実施した際、先行する認知課題によって活性化された特定の既有知識へのアクセスしやすさが高められていたことが確認された。この結果から、クライアントに会う前に、人の生き方や考え方に関して多くの知識や経験を持っているカウンセラーは、クライアントの発する情報から、より敏感により多くの情報をキャッチできると推測される。そのことを経験的に知るカウンセラーは、「人の生き方・振る舞い学習」に励んでいると考えられる。

カウンセラーの日常的な実践にかかわる尺度として「カウンセリング実践力学習」、「実践のシミュレーション」、「カウンセリングの実践方法変更」が見出されたことから、カウンセラーがスーパーヴィジョンや研修会の場でなくても、自主的にカウンセリングの客観的な観察や見直しを行っていることを現わしている。

「カウンセリング実践力学習」、「実践のシミュレーション」は、クライアントの認知において発生するステレオタイプの修正に役だっていると推測される。Newberg & Fisk (1990)は、対人認知の初期段階ではその人の性別や学歴のようなカテゴリーカルな情報に注意が向いてしまっても、後で個人に固有の特徴のような非カテゴリーカルな情報に注意を向ければ相手への印象に関する知識が更新されると述べてい

る。彼女らは、この能力の存在によって、人はたとえ初対面時のステレオタイプによる影響が不可避であっても、一定の意図や意志を持つことでそのステレオタイプを修正できると主張している。カウンセラーもまた初対面時にクライアントに対してカテゴリカルな情報に注意が向いてしまうことがある。しかし、「カウンセリング実践力学習」を行うことで、クライアントの非カテゴリカルな情報を思い出せば、ステレオタイプを修正し、クライアントに関する知識をより偏らないものへと更新することができる。クライアントに対するステレオタイプに注意を払うカウンセラーは、経験的にカウンセリング実践力学習の有効性を認識しており、自主的に活用していることが推測される。

他方、「カウンセリングの実践方法変更」は、クライアントではなくカウンセラーである自分がクライアントからどう見えているか、自分はカウンセラーとしてどういう対応をしているかを客観視するために利用されていると考えられる。馬場(2001a)が指摘するように、カウンセラーはクライアントと出会った瞬間から、クライアントに対して性別やおよその年齢はもとより、口調や声のトーン、顔の表情や身振り、服装や髪形、面接室内の装飾の好みなどで個人をあらわに示している。クライアントはそうした現れからカウンセラーの人となりや推測し、好悪の感情を抱くため、カウンセラーはそうした現れにも配慮をする必要があり、一般にどう見られがちなのかは知っておくべきであるとも併せて述べている。「カウンセリングの実践方法変更」は、カウンセラーである自分が相手にどう映っているかを把握し、その改善のために利用するにあたって有効な手段と推察される。

7-2. カウンセリングにおける課題発見について

カウンセリングにおける課題発見は、「カウンセリングの進展状態への気づき」、「クライアントに対する自らの感情への気づき」、「カウンセラーとしての自らの意図への気づき」、「クライアントからの影響への気づき」の4つの下位尺度から成り立っていた。

カウンセラー自身に関する「カウンセリングの進展状態への気づき」、「カウンセラーとしての自らの意図への気づき」、「クライアントからの影響への気づき」が見出されたことは、カウンセラーがカウンセリングを実施する際、クライアントのみならず自分のあり方についても活発にメタ認知をはたらかせていることを示している。メタ認知とは、自分の行動、気持ち、考えを、まるで他者を認知するかのように自分自身によって認知することである。カウンセラーは、このメタ認知能力を駆使しつつ、カウンセリングがより適切な進行をはかっていることがうかがえる。そのメタ認知も、カウンセリングの力量に留まらず、カウンセラーとしてのあり方や、カウンセラーの心に浮かぶ感情や考えにまで及ぶ。これらをクライアントの言動や動きに注意を払いながら行うため、かなりの集中力と気力を用いていることがうかがわれる。例えば、「クライアントに対する自らの感情への気づき」についても、カウンセリングの流れやカウンセラーとの関係にかかわる気づきであることから、以前の記憶を思い出しながらの作業となる。しかも、何らかの問題があることに気づき次第、できうる限り修正を行い、今行っているカウンセリングをより適切な方向へ導く方法を考え、試行することも少なくないと考えられる。カウンセラーは、カウンセリングにおいて高度かつ複雑な対人認知能力を駆使しているといえる。

7-3. カウンセリングにおける課題解決について

カウンセリングにおける課題解決は、「クライアントへの応答改善」、「自らのカウンセリングの問題点検」、「自らの状態やあり方の振り返り」、「実践形式の変更」、「イメージトレーニング」の5つの下位尺度

から成り立っていた。

これらの下位尺度からうかがわれるのは、カウンセラーがカウンセリング終了後、自主的に「自らのカウンセリングの問題点検」を行い、必要と考えれば「クライアントへの応答改善」や「実践形式の変更」のための道を模索すること、次のカウンセリングを前に「イメージトレーニング」を行っていること、カウンセリングの実践にのみ着目するのではなく、カウンセラーとしての自己のあり方に関する課題を見つけて、よりよいカウンセリングを実施できるようになるとうとする姿勢である。

「実践内容の変更」とは別に「実践形式の変更」があることは、カウンセラーが実践を変更するにあたっては、実践で行っている技術のような内容の改善と、実践の回数や記録の取り方のような形式の改善は独立した課題解決方法として捉えていることを示唆している。具体的に「クライアントへの応答改善」のような積極的な行動のみならず、「自らのカウンセリングの問題点検」という地道な方法でも課題解決をはかっていることもうかがわれる。さらに、「イメージトレーニング」があることから、過去の実践を取り上げるだけでなく、次の実践にむけた行動で課題解決をはかろうしていることがわかる。実践に着目するだけでなく、自己のあり方を修正することを課題解決の方策としても用いていることも確認された。

カウンセリングの現状に目を向けるのと同時に、自己のあり方にも着目する点については、カウンセリングにおける課題発見と類似している。このことは、カウンセラーが自らのカウンセリングについて考慮する際の特徴であると推察される。

7-4. セルフ・リーダーシップがカウンセリングにおける課題発見に及ぼす影響について

本研究の結果から、セルフ・リーダーシップの「専門的見識の拡大」は、カウンセリングにおける課題発見の「カウンセリングの進展状態への気づき」と「クライアントからの影響への気づき」に影響を及ぼしていた。「実践のシミュレーション」はカウンセリングにおける課題発見の下位尺度全てに影響を及ぼしており、日常的に実践のシミュレーションを頻繁に行っている人は、カウンセリングでの自分の課題に自分で気づく力が高いことが示唆された。

7-4-1. 「専門的見識の拡大」が及ぼす影響

「専門的見識の拡大」は、「カウンセラーの力量に関する気づき」と「クライアントからの影響への気づき」に負の影響を及ぼしていた。つまり、専門的見識が高まりすぎると、自分の力量や、カウンセラー自身の中に起こる気持ちや考えに気づきにくくなるという結果となった。これは一見、矛盾しているようにも見える。しかし、この現象は、社会的認知研究の観点から説明が可能である。人間は、環境からの情報に対し、自分の持つスキーマに合致するよう情報をゆがめて解釈している(伊藤, 2004)。スキーマは、関連する知識の諸体系からできており、思考の型とも言い換えることができよう。カウンセリングにおけるスキーマの形成は、カウンセリングを行うことや日常の対人関係で形成されることに加え、専門書や論文などから得た専門的な臨床心理学や精神医学の知識もまた大きく関与すると考えられる。このスキーマで問題となるのは、スキーマに合致する情報は効果的に処理されるため、スキーマに合致する情報は想起されやすい反面、スキーマに反する情報には抵抗を示すことである(Markus, 1977)。これをカウンセリングに当てはめると、専門書などで得た知識により、クライアントで起こった事態が事前に得た専門知識に合致していればより強く認知される反面、専門知識に反していればそんなはずはな

いと抵抗を示すことになる。このことが、カウンセラーとしての力量や自身の気持ちや考えへの気づきを抑制していると推察される。

7-4-2. 「実践のシミュレーション」が及ぼす影響

「実践のシミュレーション」が課題解決に対して最も影響を及ぼす背景は、社会的認知におけるプライミング効果で説明できる。「実践のシミュレーション」によって、実践のためのプライミング刺激が活性化される。その結果、課題発見がしやすい環境が脳内に形成されると考えられる。もしシミュレーションを行っていないならば、生起が予想される事態について刺激が活性化されないままとなり、その事態を見逃してしまいやすくなる。カウンセリングにおいて課題となる事態はカウンセラーによるもの、クライアントによるもの、カウンセリングの流れによるものなど多様である。実践のシミュレーションは、この多様な過程に対する気づきをよりスムーズに、より稼働しやすくするために有効に機能していると推測される。

7-4-3. 「人の生き方・振る舞い学習」が影響を及ぼさない理由

「人の生き方・振る舞い学習」が課題発見に影響しないのは、カウンセリングで起きる諸事態とそれらの知識が直接的に関係しないことが原因と考えられる。「カウンセリング実践力学習」と「カウンセリングの実践方法変更」もまた課題発見に影響を及ぼさなかった。これらが影響しないのは、プライミング効果で説明される。プライミング効果は、次の課題と時間を開けずに行われないと効果が出ない。しかし、過去のカウンセリングのふりかえりや記録の見直しは、次のカウンセリングと近い時間に行われるとは限らない。むしろ、時間のある時にゆっくりと行うこともあろう。しかも、次のカウンセリングと同じクライアントに限ったふりかえりや記録の見直しには限らないので、シミュレーションと比べると次のカウンセリングに直接影響するプライミング刺激がふりかえりや記録の中には少ないと推測される。そのため、カウンセリングにおける課題発見の力に直接的に関係しなかったと考えられる。

7-5. セルフ・リーダーシップがカウンセリングにおける課題解決に及ぼす影響について

本研究の結果から、セルフ・リーダーシップの「人の生き方・振る舞い学習」は、カウンセリングにおける課題解決の「クライアントへの応答改善」に影響を及ぼし、「カウンセリング実践力学習」は、「クライアントへの応答改善」と「自己のあり方確認」に影響を及ぼし、「実践のシミュレーション」は、「クライアントへの応答改善」、「自らのカウンセリングの問題点検」、「自己のあり方確認」、「イメージトレーニング」に影響を及ぼし、「カウンセリングの実践方法変更」は、「実践形式の変更」に影響を及ぼすことが確認された。

7-5-1. 「人の生き方・振る舞い学習」が及ぼす影響

カウンセリングにまつわる知識に関する「人の生き方・振る舞い学習」は、「クライアントへの応答改善」にのみ影響を及ぼすに留まった。

「人の生き方・振る舞い学習」が課題解決に影響を及ぼした背景を考察するにあたっては、カテゴリカルな情報に関する連続体モデル(Fiske & Neuberg, 1990)が参考になる。連続体モデルでは、対人認知の初期段階では相手の性別や学歴のようなカテゴリカルな情報に注意が向くものの、後で個人に固有の

特徴のような非カテゴリーカルな情報に注意を向ければ相手への印象に関する知識が更新されると仮定する。「人の生き方・振る舞い学習」は、「非カテゴリーカルな情報」を豊かにする効果があるとすれば、影響力を持ちうる方法であると考えられる。ただし、「人の生き方・振る舞い学習」は、人の生き方や考え方、対人関係における一般的な知識であるため、カウンセリングの実践にかかわる「自らのカウンセリングの問題点検」や「実践形式の変更」、「イメージトレーニング」のように、カウンセリング特有の課題発見には直接的な効果を発揮しなかったと推察される。他方、「クライアントへの応答改善」は、対人関係の一般的な方法の直接的な援用が他の3つと比べてしやすいため、影響を及ぼしたと考えられる。

7-5-2. 「専門的見識の拡大」が及ぼす影響

カウンセリングにまつわる知識に関する「専門的見識の拡大」は課題解決に影響を及ぼさないという結果が出た。

「専門的見識の拡大」が課題解決に影響を及ぼさなかったのは、課題発見の場合と同じく、スキーマによる情報の選択が影響の阻害要因として働いていると推察される。人間はスキーマに合致する情報は効果的に処理するため、スキーマに合致する情報は想起されやすい。その反面、スキーマに反する情報には抵抗を示す(Markus, 1977)。カウンセリングにおいては、カウンセリングの専門的知識で形成されたスキーマが、スキーマに反する情報を阻害してしまうため、課題解決への意欲や行動を引き起こさない可能性がある。

7-5-3. 「カウンセリング実践力学習」が及ぼす影響

「カウンセリング実践力学習」が、「自らのカウンセリングの問題点検」と「自らの状態やあり方の振り返り」に影響を及ぼす背景は、社会的認知におけるカテゴリーカルな情報の連続体モデルによって説明が可能である。「カウンセリング実践力学習」自体が、カテゴリーカルな情報を修正するために非カテゴリーカルな情報に注意を向ける作業となっていると考えられる。結果として「自らのカウンセリングの問題点検」、「自らの状態やあり方の振り返り」が非カテゴリーカルな情報へと修正する行動として表れていると推察される。「カウンセリング実践力学習」が「クライアントへの応答改善」、「実践形式の変更」、「イメージトレーニング」のような創造的な課題解決に影響を及ぼさなかったことは、「カウンセリング実践力学習」が過去に得られたカテゴリーカルな情報の修正に関わる行動であることを裏づけているとも考えられる。

7-5-4. 「実践のシミュレーション」が及ぼす影響

「実践のシミュレーション」が課題解決に対して最も影響を及ぼす背景は、課題発見の場合と同じく社会的認知におけるプライミング効果で説明が可能である。「実践のシミュレーション」自体が、実践のためのプライミング刺激を活性化させる。結果として、「クライアントへの応答改善」、「自らのカウンセリングの問題点検」、「イメージトレーニング」のように実践の流れにかかわる課題や、実践の流れを作る主体である「自らの状態やあり方の振り返り」のような課題の解決のための知識が出やすい状態が形成されると考えられる。カウンセリングはクライアントの性格、カウンセラーとの相性、カウンセラーの反応、その他、多様な要因が複雑に絡まり合って流れが作られる。きわめて多様な実践的知識とそこからの多様な推論が求められる想像的な過程である。プライミング刺激の活性化は、この多様な過程をよ

り稼働しやすくするために有効に機能していると推測される。「実践形式の変更」については影響を及ぼさなかったのは、他の4つに比べて「形式」の変更が創造的な過程を要しないためと考えられる。

「カウンセリングの実践方法変更」だけが、「実践形式の変更」に影響を及ぼす背景には、認知における簡便性が関わっていると考えられる。もし、ビデオや逐語記録を見ながら、クライアントのしぐさや表情や発言、カウンセラーの応答の内容や声の調子といった多様な情報を全て処理しようとするれば、認知的に負担が重くなる。人間はそのような負担を軽減するため、典型的なパターンと照合することによりできるだけ簡便に判断を下すと考えるテンプレート照合モデル(Orvis *et al*, 1975)が、実践の記録を追う際に稼働しているとすれば、クライアントやカウンセラーに関する情報のかなりの部分は典型的なパターンと照合され、簡単に結論づけられてしまっていると推測される。そのため、実践の記録を追うことは、実践の「形式」のように、全体的で記憶に残りやすい部分に影響を及ぼしていると考えられる。

7-6. 今後の課題

本研究では、セルフ・リーダーシップのなりたちと、それがカウンセリングを遂行するにあたっての課題発見と課題解決におよぼす効果に焦点を当てて実証研究を行った。

7-6-1. セルフ・リーダーシップの力を向上させる方策

セルフ・リーダーシップがカウンセラーのカウンセリング遂行に有効であるとすれば、次に課題となるのが、セルフ・リーダーシップの力を向上させる方策である。

セルフ・リーダーシップを促進するためには、Manz & Sims (1986) が「スーパー・リーダー」と名づけた存在が有効と考えられる。スーパー・リーダーとは、他の人たちが自らをリードするのを、リードする人である。例えば、スーパー・リーダーを活用した研修では、研修会で講師から学ぶのではなく、研修会で講師から学ぶ力を学べる。今後、セルフ・リーダーシップを活用しようとするならば、スーパー・リーダーを育成する方法に関する研究を進める必要がある。

スーパー・リーダーに適する者としてまず挙げられるのは、カウンセラーとしてセルフ・リーダーシップを実践してきた者であろう。ただ、一人が実践した行動だけを語るのでは内容に偏りが出る。まずは、できるだけ多くのカウンセラーが実践してきたセルフ・リーダーシップの事例を多く集める必要がある。スーパー・リーダーとなる者はそれらの事例を精査、分類したものを知った上で、自らの実践の経験を交えながら効果的なセルフ・リーダーシップ発揮の手助けをするとよいと考えられる。

スーパー・リーダーの育成にあたっては、カウンセリングの指導者的立場にある者に対して、指導方策の一つとして習得をさせることが方策の一つとして挙げられる。そのカリキュラムを組む際には、セルフ・リーダーシップの各種方策、それぞれの方策の特性に関する研究結果が必要となる。今後のセルフ・リーダーシップ研究にあたっては、スーパー・リーダー育成のために使用できるカリキュラム開発を視野に入れた研究が望まれる。

カリキュラム開発においては、まずは、本研究の分類にもとづき、「人の生き方・振る舞い学習」、「カウンセリングの専門的知識の学習」、「カウンセリング実践力学習」、「実践のシミュレーション」、「実践の客観視」について、さらに具体的実践事例をカウンセラーから集めた上で方法を精査する必要がある。具体的な方法が揃ったら、スーパーリーダーによる実習を含んだ指導が望ましいもの、テキスト学習や講義形式の学習でも可能なものに分け、指導計画を組むこととなる。

なお、スーパー・リーダーが伸ばすのは、指導される者が自分自身を伸ばしていく「リーダーシップ」の力であると言う点で、スーパーバイザーやコーチングのコーチとは異なる。スーパーバイザーは、スーパーバイザーの実践に関して直接のアドバイスを行う。しかし、スーパーヴィジョンでリーダーシップを発揮しているのはスーパーバイザーであり、スーパーバイザーはあくまでフォロワーである。その場を離れた段階で、アドバイスされたことを離れた部分について思いを巡らす力が養われたとは言い難い。他方、コーチングでは指導される側の内省を軸に進行する点では、スーパーヴィジョンより指導される側の主体性が重視されているといえる。ただ、これもあくまでコーチの応答に主導されて導き出される過程であり、コーチング終了後にコーチなしで自らの力を伸ばす方策が身につくには至っていないと推察される。今後は、スーパーバイザーやコーチングのコーチとは違ったタイプの指導者として、スーパーバイザーを育成するシステムやカリキュラムの開発が必要となろう。

スーパー・リーダーがなすべきことについては、Manz & Sims (1987)が作成したセルフ・マネジメント・リーダーシップ質問紙をもとに抽出された尺度が参考になる。彼らは質問紙による調査結果から、(1) リハーサルの奨励、(2) 自主目標の設定の奨励、(3) 自己批判の奨励、(4) 自己強化の奨励、(5) 自己期待の奨励、(6) 自己観察・評価の奨励の6因子を抽出した。これらの能力を高めるカリキュラムや指導法を開発することで、セルフ・リーダーシップの能力が高められると考えられる。

ただし、セルフ・リーダーシップのトレーニングは全ての人に同じ程度の効果を発揮するわけではないといわれている。Williams (1997)は、性格のビッグ5モデルに基づき、どの性格の人にセルフ・リーダーシップが有効かを確認したところ、性格により効果の違いが出た。外向性、勤勉性、経験に対する開放性については、セルフ・リーダーシップのためのトレーニングに有効に作用し、トレーニングの成果は良好であった。他方、協調性に関してはセルフ・リーダーシップのトレーニング成果とは無相関であり、神経症傾向に関しては、トレーニング成果を抑制するという結果であった。Stewart et al (1996) は、セルフ・リーダーシップのトレーニングにおける成果について、ホテルやリゾート施設従業員を対象に調査を実施した。その結果、セルフ・リーダーシップを高めようという意識が高い者より、セルフ・リーダーシップへの意識が低い者の方が、よりトレーニング効果があった。これらの研究結果は、セルフ・リーダーシップのトレーニングを開発するにあたっては、その効果が出にくい者にも有効に作用する方法を模索する必要があることを示唆している。カウンセラーにとって、セルフ・リーダーシップを高めるために必要なスーパー・リーダーの資質、トレーニングの内容については、今後の課題として残されている。

7-6-2. カウンセラー自身の感情のマネジメント

今回のセルフ・リーダーシップの質問紙作成にあたっては、カウンセラーとしての力量を磨くための具体的な行動に着目しているため、カウンセラー自身のもつ感情のマネジメントについてはほとんど取り上げていない。しかし、感情の効果に関する過去の研究結果からは、カウンセラーがポジティブな感情な感情、またはネガティブな感情もまた、カウンセリングの質に影響を及ぼしている可能性がある。

Martin et al. (1993) は、課題の遂行において、ポジティブな感情を持つ者とネガティブな感情を持つ者との違いがあることを実験で確認した。この実験では、課題をしたいと思う限りは続けるように教示した群と、十分遂行したと思ったら辞めるように教示した群を比較した。その結果、前者の群では、ポジティブな感情を持つ者の方が長く課題に取り組み、より精緻な処理を行った。他方、後者の群ではポ

ポジティブな感情を持つ者はより早く課題を終了した。なお、処理は精緻ではなかった。この実験結果からは、人が自分の仕事は奥が深く、より深く追求したいと感じていると同時に、その仕事を楽しんで行っている場合、より質の良い仕事を精力的に行えることが推察される。沼崎ら(1993)の実験によれば、分析的な課題では、ネガティブな感情を持つ者の方が優れた結果を出した。創造性の課題で、ある品物の使い道の独創性を得点化したユニークネス指標を算出したところ、いくつかの課題ではポジティブな感情を持つ者の方が、ネガティブな感情を持つ者より得点が高かった。

逆に、ネガティブな感情を持つ人たちは、そうでない人たちに比べてより多く援助活動を行う(清水, 1993)との研究結果もある。カウンセラーの感情の状態がカウンセリングの成果におよぼす影響については、今後の検討課題として残された。

7-6-3. 課題発見と課題解決への対処の過程

今回の調査で明らかにしたカウンセリングにおける課題発見と課題解決についても、さらなる検討課題が残されている。課題発見から課題解決に至る過程は、いいかえればカウンセラーがカウンセリングで得た情報を処理する過程といえる。この情報処理は、ある行動への危機感が高い場合にはより注意深く行われることが Fiske & Taylor (1991)の研究で示されている。彼らの「動機を持つ戦術家」という考え方によれば、人間は状況に応じて、認知的方略を使い分けているため、例えば間違った結論を出した場合のコストが高ければ、より注意深く情報処理を行う。したがって、カウンセラーが、不適切なカウンセリングで引き起こされるリスクをより多く感じている場合、課題発見と課題解決の過程がより活発に機能していると推察される。この点についても今後の検討課題となった。

7-6-4. おわりに

今後も、カウンセリングの各種研修の場で、「指導者」がカウンセリングの能力の伸長を促すことは重要な活動の一環であり続けるであろう。そこに、研修の場以外で、カウンセラーが「自分自身」がカウンセリングの能力の伸長を促せるようにする「指導者」が加われば、カウンセラーのカウンセリング能力はさらに向上すると考えられる。本研究が、その一助となれば幸いである。

引用文献

- 浅野 正嗣 2012 ソーシャルワーク・スーパービジョン実践入門 - 職場外スーパービジョンの取り組みから - みらい
- 馬場 謙一・橘 玲子 2001 カウンセリングとは 馬場 謙一・橘 玲子(編) 2001 カウンセリング概説. 財団法人放送大学教育振興会
- 馬場 禮子 2001a カウンセラーの態度 馬場 謙一・橘 玲子(編) 2001 カウンセリング概説 財団法人放送大学教育振興会
- 馬場 謙一 2001b カウンセリングの準備 馬場 謙一・橘 玲子(編) カウンセリング概説 財団法人放送大学教育振興会
- Bargh, J. A. 1999 The cognitive monster: The case against the controllability of automatic stereotype effects. S. Chaiken, & Y. Trope (Eds.), *Dual-process theories in social psychology*. New York: Guilford Press.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhardt, M. A. 2001 The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The journal of psychology*, **135**(5), 469-485.
- Ellwart, Thomas. 2009 Self-leadership in organizational teams: A multilevel analysis of moderators and mediations. *European journal of work and organizational psychology*. **18**(3). 322-346.
- Fiske, S. T., & Newburg, S. L. 1990 A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. M. P. Zanna (Ed.) *Advances in experimental social psychology*, **23**, 1-74. New York. Academic Press.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. 1991 *Social cognition* (2nd ed.) New York, McGraw-Hill.
- 福島脩美・土田恭史・森美保子・松本千恵・鈴木明美 2007 カウンセリング研修プログラムにおける個別方式, 集団方式, および想定書簡の効果 目白大学心理学研究 **3**, 63-75.
- Gilbert, D. T., & Malone, P. S. The correspondence bias. *Psychological Bulletin*, **117**, 21-38.
- 今田 雄三 2012 臨床心理学の実践教育における今日的課題: 「型」へのコミットメントから「主体的な」コミットメントへ 鳴門教育大学研究紀要 **27**, 184-198.
- Higgins, E. C., Rholes, W. S., Jones, C. R. 1977 Category accessibility and impression formation. *Journal of Experimental Social Psychology*, **13**, 141-154.
- 伊藤 研一・山中 扶佐子 2005 セラピスト・フォーカシングの過程と効果 学習院大学人文 **4**, 165-176.
- 伊藤 忠弘 2004 社会的認知と自己 岡 隆(編) 社会的認知研究のパーспекティブ 心と社会のインターフェイス 培風館
- 金井 壽宏 1989 変革型リーダーシップの展望 神戸大学経営学部研究年報 **35**, 143-276.
- 金井 壽宏 1989 セルフ・リーダーシップ論の展開: その基礎的理論と実践的課題 国民経済雑誌 **160**(6), 85 - 113.

- 葛西 真記子 2005 「カウンセリング自己効力感尺度(Counselor Activity Self-Efficacy Scales)」日本語版作成の試み 鳴門教育大学研究紀要(教育科学編) 20, 61-68.
- 河合 隼雄 1982 スーパービジョンに関する一研究(総合・一般研究要約) 教育心理学年報 21, 155-156.
- Kerr, S. 1977 Substitutes for leadership: Their meaning and measurement *Organizational and Administrative Science*, 8, 135-164.
- 小松尾 京子 2012 グループスーパービジョン経験者の変化のプロセスと要因に関する研究 —成長を支える視点から— 日本福祉大学社会福祉論集 126, 91-105.
- Lombardi, W. J., Higgins, E. T., & Bargh, J. A. 1987 The role of consciousness in priming effects on categorization. *Personality and Social Psychology bulletin*, 13, 411-429.
- Manz, Charles C. 1983 The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Manz, Charles C. 1986 self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11, 585-600.
- Manz, Charles C. & Sims Jr, Henry P. 1986 Learning self-managed groups: A conceptual analysis of paradox. *Economic and Industrial Democracy* 7, 141-165.
- Manz, Charles C. & Sims Jr, Henry P. 1987 Leading workers to lead themselves: The external leadership of self-managing work teams. *Administrative Science Quarterly*, 32, 106-128.
- Markus, H. R. 1977 Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality Social Psychology*, 35, 63-78.
- Martin, L. L., Ward, D. W., Achee, J. W., & Wyer, R. S. 1993 Mood as input: People have to interpret the motivational implications of their moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 317-326.
- 松山光生・藤田和弘・倉内紀子 2011 自立生活センターにおける介助者用カウンセリングマインド尺度の開発 九州保健福祉大学研究紀要 12, 95-101.
- 橋本秀美 2003 カウンセラー評定の共感性とクライアントの自己評定の共感性との関連-臨床場面における共感性と共感性尺度の開発- 夙川学院短期大学研究紀要 27, 1-8.
- 森重 功・浦田 雅夫 2007 対人援助職にとっての自己理解について —心理臨床場面における自己理解の一過程から— 奈良佐保短期大学研究紀要 15, 87-92
- Neck, Christopher P. & Manz, Charles C. 1996 Thought self-leadership: the impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of organizational behavior*, 17, 445-467.
- Neck, Christopher P, Ashcraft, Robert F, VanSandt, Craig V. 1998 Employee self-leadership: Enhancing the effectiveness of nonprofits. *International Journal of organization theory and behavior*, 1(4), 521-551.
- 沼崎 誠・工藤 恵理子・北村 英哉 1993 説得情報の統制された処理と自動化された処理とを限定する感情の役割(1)—ムード状態が分析的思考及び創造的思考に及ぼす効果. 日本社会心理学会第34回発表論文集, 382-383.

- 岡 隆 2004 社会的認知研究の伝統とメタファ 岡 隆(編) 社会的認知研究のパースペクティブ
心と社会のインターフェイス 培風館
- Orvis, B. R., & Cunningham, J. D., Kelley, H. H. 1975 A closer examination of causal inference: The
role of consensus, distinctiveness and consistency information. *Journal of Personality and Social
Psychology*, **32**, 605-616.
- Rogers, C. R. 1951 *Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications, and Theory*. Boston,
Houghton-Mifflin.
- 清水 裕 1993 ネガティブ・ムードが援助行動に及ぼす影響—潜在的人間観のゆくえ. 中央公論社
- Stewart, Greg L., Carson, Kenneth P., Cardy, Robert L. 1996 The joint effects of conscientiousness
and self-leadership training on employee self-directed behavior in a service setting. *Personnel
Psychology*, **49**, 143-164.
- 社団法人日本産業カウンセラー協会 2006 産業カウンセラー倫理綱領 社団法人日本産業カウンセラー
協会
- 田畑 治・近藤 千加子・佐部利 真吾・高木 希代美・辻 貴文・池田 豊應・江口 昇勇・生越 達
美・杉下 守男・鈴村 金禰 修士修了直後,ならびに臨床心理士資格取得後の研修,スーパービジョン
等についての追跡的研究 愛知学院大学論叢. 心身科学部紀要 1, 59-67
- Williams, S. 1997 Personality and self-leadership *Human resource management review*, **7(2)**,
139-155.
- 植田 寿之 2005 対人援助のスーパービジョン 中央法規
- VanSandt, Craig V. & Neck, Christopher P. Bridging Ethics and self-leadership: overcoming ethical
discrepancies between employee and organizational standards. *Journal of business ethics*, **43**,
363-387.
- 山田 豊・濱口利夫・後閑誠 2004 産業カウンセラー養成テキスト 産業カウンセリング入門 社団法人
日本産業カウンセラー協会
- 山口 みほ・浅野 正嗣 2008 職場外スーパービジョンの試み 日本福祉大学社会福祉論集 **119**,
159-192
- 安田 勉・斎藤 史彦 2004 ヒューマンサービス領域における現任職員のカウンセリング研修: 社会福
祉専門職の場合 青森県立保健大学雑誌, **6(1)**, 45-59.

産業カウンセラーの現状についてのアンケート調査

急速な変化を遂げる社会や組織の中で、多くの人々が悩みや不安を抱えつつ生活しています。産業カウンセラーの皆様は日夜努力を重ね、悩む方々の支援に向けて日夜努力し、研鑽を重ねておられます。このアンケートでは、産業カウンセラーがカウンセリングにおいて実践しておられることについてお尋ねします。皆さん個人のカウンセラーとしての力量や適性を計測する調査ではありません。回答は全体を集計する形で統計的に処理され、回答内容から個人が特定されることもありません。こうあるべきという理想は気になさらず、現在のお気持ちに一番近いものをご回答ください。

回答に必要な時間は約10分～15分ほどと予想されます。アンケートの結果については、後日、統計的な処理の後にまとめたものを回答いただいた皆様にお渡しする予定です。10月10日(水)までにご投函いただければ幸いです。

このアンケートの結果を産業カウンセラーの力量向上に役立てていただける研究へとつなげたく存じております。ご多用中大変恐縮に存じますが、何卒ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、この調査は(社)日本産業カウンセラー協会の2011年度公募研究「産業カウンセラーの“セルフ・リーダーシップ”向上方策の研究」の一環として実施しております。

調査者

江頭 尚子 (えとう なおこ)

社団法人日本産業カウンセラー協会 九州支部

TEL 090-7981-0073

E-Mail yellowdogear@yahoo.co.jp

**1. はじめに、カウンセリングの力量向上の方法についてうかがいます。
質問の下にある1～5のうち、現状に近い番号1つに○をつけてください。**

1. カウンセリングの理論に関する本などを読む。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

2. カウンセリングの技法に関する本などを読む。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

3. カウンセリングの事例に関する本などを読む。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

4. 他のカウンセラーの随想や経験談が書かれたものを読む。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

5. 他のカウンセラーの相談記録が書かれたものを読む。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

6. カウンセラー以外の方が回答した、人生相談などの文章を読む。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

7. 哲学や思想などの、人の生き方に関する本などを読む。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

8. 人の生き方や悩みを扱った小説やドラマなどに接する。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

9. 会社や家庭など、クライアントをとりまく社会の問題の情報に接する。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

10. インターネット上で人の生き方や悩みに関する掲示板やブログを読む。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

11. 成功者や偉人の生き方や考え方が書かれた本などを読む。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

12. 鏡やビデオなどを用い、個人でカウンセリングのトレーニングをする。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

13. グループワークなど複数で行うカウンセリングのトレーニングに参加する。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

14. 日常会話で、カウンセリングの応答を意識した受け答えをする

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

15. 日常生活でも、人の表情やしぐさに敏感になる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

16. 日常生活でも、積極的に人の相談に乗るようにする。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

17. 他のカウンセラーとの交流を広げる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

18. カウンセラーでない人との交流を広げる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

19. カウンセリングについての悩みや考えを交換する場を持つ。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

20. 過去の自分のカウンセリングへの考え方や姿勢を振り返る。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

21. カウンセリングと全く関係のない趣味や仕事を行う場を持つ。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

22. 相談されそうなことを想定しつつ応答をシュミレーションする。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

23. 自分なりのカウンセリング技法を開発する。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

24. 大学などでの高度なカウンセリング技術や知識を学ぶ場に参加する。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

25. カウンセリングの事例検討会や講演会などに参加する。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

26. カウンセリングで予想される流れや展開をシュミレーションする。

全くない めったにしない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

27. カウンセリングについての論文や随想、ブログなどを書く。

全くない めったにしない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

28. インターネットの掲示板やブログ、電話などで相談に応じる場を持つ。

全くない めったにしない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

29. 一般的なマナーとしてのよい話し方や振る舞い方を学ぶ。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

30. 教育、医療、福祉など人と接する仕事のノウハウを学ぶ。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

**2. 次に、ご自身のカウンセリング場面での気づきについてうかがいます。
質問の下にある1～5のうち、現状に近い番号1つに○をつけてください。**

1. クライアントがカウンセリングに集中していないことに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

2. あるクライアントに対して、遠ざけたい気持ちや不快感があることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

3. クライアントの感情に巻き込まれつつあることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

4. カウンセリングの特定の理論や技法にこだわっていることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

5. 過去のカウンセリングでの経験にこだわっていることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

6. カウンセラーの言葉や態度によるクライアントの態度の変化に気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

7. 良いと思われる考えや行動、結論に誘導しつつあることに気づく。

全くない めったにない たまにする 時々する よくある

1 2 3 4 5

8. クライアントとの信頼関係が築けていない可能性に気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

9. クライアントの問題解決に向け、自分が焦っていることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

10. クライアントの話す内容が深まっていったいないことに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

11. 自分のカウンセリングの力量が不足していることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

12. クライアントを傷つけたかもしれないことに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

13. クライアントを必要以上に喜ばせようとしていることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

14. クライアントを混乱させたかもしれないことに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

15. クライアントの、ある言葉や気持ちを気にしすぎていることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

16. クライアントの体験を、自分の体験と重ねて考えていることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

17. 他クライアントより気になるクライアントがいることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

18. あるクライアントに対して、より緊張していることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

19. クライアントが発した言葉や表情を気にしすぎていることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

20. 自分の応答の癖に気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

21. カウンセリング中に、自己一致していないことに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

22. クライアントの語る問題の中に、苦手なものがあることに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

23. 自分がカウンセリングに集中できていないことに気づく。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

3. 最後に、カウンセリングにおける自分の課題を解決するにあたって、
どのような方法をとっておられるかをうかがいます。

質問の下にある1～5のうち、現状に近い番号1つに○をつけてください。

1. うまういかなかったカウンセリングを思い返してみる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

2. 過去の自分のカウンセリングをあえて思い出さないようにする。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

3. 次の回のカウンセリングで異なる技法を用いる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

4. クライアントに関する情報を整理しなおす。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

5. 現在行っているカウンセリングと似た事例を本などで探す。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

6. カウンセラーとしての心構えや理想的な姿について考える。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

7. クライアントに前回のカウンセリングに対する感想を尋ねる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

8. 次回カウンセリングで記録の取り方を変えてみる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

9. 他のカウンセラーならどういう応答をしたかと考えてみる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

10. 次回カウンセリングで予想される流れをシュミレーションしてみる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

11. あえて前回とやり方を変えない。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

12. 過去うまくいったカウンセリングを思い出してみる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

13. 他のカウンセラーや相談機関をすすめる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

14. 今、自分自身が心理的に疲れていないかを確認する。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

15. 心理のアセスメントや職業適性検査など客観的測定法を使う。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

16. 次回カウンセリングでより自己開示をする。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある

1 2 3 4 5

17. 次回カウンセリングで質問を増やしてみる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

18. 次回カウンセリングからクライアントへのフィードバックを増やす。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

19. 次回カウンセリングからクライアントとの距離を少し置く。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

20. クライアントが課題解決に向かうところをイメージする。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

21. クライアントの表情やしぐさの変化により注目する。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

22. 医療機関、クライアントの職場や家族などにリファーする。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

23. カウンセラー以外の身近な人に、自分の短所について尋ねる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

24. カウンセリングを妨げるようなクライアントの言動を挙げる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

25. カウンセリングの問題点について他のカウンセラーに相談する。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

26. スーパービジョンの機会を設ける。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

27. 自分のカウンセリングの問題点や課題とその対策を整理する。

全くない めったにない たまにある 時々ある おくある
1 2 3 4 5

28. カウンセリングから距離を置く時間を積極的につくる。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

29. カウンセリングやクライアントの数を積極的に増やす。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

30. クライアントと自分の相性について考える。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

31. 前向きな気持ちを維持するよう心掛ける。

全くない めったにない たまにある 時々ある よくある
1 2 3 4 5

**最後に、統計的な処理の際に必要な情報として、
皆さんについてうかがいます。
差し支えない範囲で当てはまる番号に○をつけてください。**

性別 1. 男性 2. 女性

年齢 1. 20代以下 2. 30代 3. 40代
4. 50代 5. 60代 6. 70代以上

産業カウンセラーとしての経験年数

- ※ 面接で産業カウンセラーとしてカウンセリングを始めてからおおよその合計年数です
- ※ 産業カウンセリング以外のカウンセリング経験は含みません

1. 1年未満 2. 1年～3年 3. 4年～6年
4. 7年～9年 5. 10年～12年 6. 13年～15年
7. 16年～18年 8. 19年以上

ご協力ありがとうございました。衷心より御礼申し上げます。