

修士論文（要旨）

2021年1月

産業・労働分野に従事する心理職における職業発達プロセスに関する質的研究

指導 種市 康太郎 教授

心理学研究科
臨床心理学専攻
219J4003
杉浦 達也

Master's Thesis(Abstract)
January 2021

Qualitative study on professional development processes of psychologists working in
the industrial / labor area

Tatsuya Sugiura
219J4003
Master's Program in Clinical Psychology
Graduate School of Psychology
J. F. Oberlin University
Thesis Supervisor: Kotaro Taneichi

目次

第1章：序.....	1
1.1 心理職の現状.....	1
1.2 産業・労働領域における心理職.....	1
1.3 心理職としての発達プロセス.....	1
1.4 初学者の心理職としての職業プロセス.....	1
1.5 産業・労働領域における心理職の発達プロセス.....	1
第2章 目的.....	1
第3章 方法	
3.1 対象.....	1
3.2 分析方法.....	1
第4章 結果.....	2
第5章 考察.....	2

引用文献

第1章 序

1.1 心理職の現状

現在、公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会が認定する「臨床心理士」資格が昭和63(1988)年に開始されて以降、2019年4月1日で35,912名の「臨床心理士」が認定されている。また、2015年7月1日時点で臨床経験10年未満の者が約1/3である32%を占めていた(日本臨床心理士会, 2016)。

1.2 産業・労働領域における心理職

「労働安全衛生法の一部を改正する法律」により、平成27年12月1日に施行された「ストレスチェック制度」をはじめ、産業・労働領域への社会的なニーズが高まっている。しかし、臨床心理士を例にとると、産業・労働領域に従事している者は、臨床心理士全体の3.9%と司法領域に次いで少ない。

1.3 心理職としての発達プロセス

心理職全般における職業発達として、Stkovholt & Rønnestad (1995) による8段階の発達段階モデル代表的である(金沢 1998, 2007)。また、初学者の心理職としての職業プロセスについては、割澤(2017)が、M-GTAを用いて臨床心理士資格取得後5年未満の初学者を対象とし、学習プロセスを明らかにした。

1.5 産業・労働領域における心理職の発達プロセス

坂井・深瀬・三浦・種市(2015)は、産業・労働領域で求められる能力としては他領域同様に、労働者に対する見立てからケースコンサルテーションに至るまでの支援能力が土台である、としている。

第2章 目的

本研究では産業・労働分野に従事する臨床心理士および公認心理師における、ライフイベントの影響も含めた初学者から熟練者への職業発達プロセスを明確にすることを目的とする。

第3章 研究

3.1 対象

産業・労働分野に従事する10年以上の職務経験のある、国内在住の臨床心理士及び公認心理師を対象とした。

3.2 分析方法

本研究では、時系列的な変化のプロセスを明らかにすることを目的とするため、分析は、木下(2007)の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下M-GTA)を用いた。

第4章 結果

本文において概念を【 】, カテゴリー名を《 》で表記する。

職業発達プロセスは、《膨らまないイメージ》である【会社員に対する先入観】、【イメージなき会社員】、【働き方のイメージなき入職】を抱きながら入職する。

《膨らまないイメージ》を抱えつつ入職後、《会社員としてのコンピテンシー》である【他の社員の方と接する中で社会の仕組みを学習する】、【社会人マナーの必要性の気付きと習得】、【従業員からの学びによる自社理解】を会社に所属することで獲得される。そこでの獲得により、《組織に適応した動き》を業務の中で発揮される。

そして、《専門職としての働き》、《会社員としての働き》の2つを軸とした働き方が求められる。《専門職としての働き》としては、【心理士の仕事や役割を知ってもらいながら関係を築いていく】ということ意識して支援を行っていく。一方で、明確な役割意識を持つことが出来ず【心理士としてのアイデンティティの拡散】に陥る場合がある。これらの経験をする中で、改めて心理士の意義を感じ、【内に秘める専門性】という姿勢に至り、その後【心理職としての働き方の広がり】をみせる。そのような専門職としての意識を抱きながら、《組織への支援》や《個別のCIへの支援》へと繋がる。

一方で、心理の専門職としてだけではなく、【配属部署で求められる仕事】といった《会社員としての働き》も必要となる。

そのような働きの中で、《会社組織に所属する苦悩》を感じながらも、【経験を産業労働分野に応用できることへの気付き】、【心理士の働きによる成果と自身の成長による充実感】という《心理士としての充実感》が得られてくる。そして、産業労働分野における心理職としての意味を再確認することで【産業労働分野へのお返し】といった《産業労働分野への貢献》という志を持つ。

第5章 考察

産業・労働分野に入職前の状態である、《膨らまないイメージ》は、産業・労働分野で働く心理士の少なさに関係していることが示唆された。また、専門職でありつつ、会社員の側面を持つことで《会社員としてのコンピテンシー》が必要となるが、他の社員の動きや姿勢を観察することで気付き、徐々に習得されることが示された。一方、【心理士としてのアイデンティティの拡散】の状態に陥ることで、心理職としての役割や意味を再確認されることは Skovholt & Rønnestad(1992)が提唱した 8 段階の発達段階モデルの統合期～個体化期に該当することが考えられる。

また、個別の従業員支援だけではなく、所属組織を対象とした支援も求められてくる。そのためには、企業全体の理解が必要不可欠であり、会社に所属している社員と接する中で関係性の深まりと共に、企業理解も深まってくることが示された。

そのような働き方の中で、会社組織に所属することでの制約を感じつつも、社員個人の支援だけではなく、会社組織に貢献し、それが会社の成長などの実感として得られることは、産業・労働分野特有のやりがいでもあることが示された。

引用文献

- 一般社団法人日本臨床心理士会 (2016). 第7回「臨床心理士の動向調査」報告書
- 金沢 吉展 (1998). カウンセラー——専門家としての条件—— 誠信書房
- 金沢 吉展 (2007). カウンセラー・セラピストになるプロセス 金沢 吉展 (編) カウンセリング・心理療法の基礎——カウンセラー・セラピストを目指す人のために—— (pp39-44) 有斐閣アルマ
- 木下 康仁 (2007). 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)の分析技法 富山大学看護学会誌, 6, 1-10.
- 坂井 一史・深瀬 砂織・三浦 有紀・種市 康太郎 (2015). 産業領域で働く臨床心理士のコア・コンピテンシーとキャリア・パスの検討, 33(1), 15-25
- Skovholt, T.M. & Rønnestad, M.H. (1992). Themes in Therapist and Counselor Development. *Journal of Counseling & Development* 70, 505-515.
- Skovholt, T.M. & Rønnestad, M.H. (1995). *The evolving professional self: Stages and themes in therapist and counselor development*. John Wiley & Sons, NY.
- 割澤 靖子 (2017). 心理援助職の成長過程——ためらいの成熟論—— 金剛出版