

専任カウンセラー不在の学生相談室の問題

ー 開設33年目のX大学学生相談室における後向調査から ー

Issues of student counseling institution without full-time counselor:
A retrospective study of student counseling institution in X University with 33-years-history

坂本 憲治¹, 本多 千賀子², 永山 由貴³, 木内 理恵⁴, 成田 奈緒子²
¹筑波大学, ²文教大学, ³上智大学, ⁴法政大学

Kenji Sakamoto¹, Chikako Honda², Yuki Nagayama³, Rie Kiuchi³, and Naoko Narita²

¹University of Tsukuba

1-1-1 Tennodai, Tsukuba, Ibaraki, Japan 305-8577

²Bunkyo University

3337 Minamiogishima, Koshigaya, Saitama, Japan 343-8511

³Sophia University

7-1 Kioi-cho, Chiyoda-ku, Tokyo, Japan 102-8554

⁴Hosei University

2-17-1 Fujimi, Chiyoda-ku, Tokyo, Japan 102-8160

キーワード：学生相談機関，非常勤カウンセラー，雇用形態

Key words : Student counseling institution, Non-full-time counselor, Employment status

抄録

本研究の目的は、専任カウンセラー不在の学生相談機関の問題を明らかにし、今後の研究に示唆を得ることである。X大学保健センター相談室を対象に後向調査を行った。まず、保健センター年報や会議録をもとに年間延べ相談件数、学生の来談率、実質カウンセラー数等の推移を調べた。次に、学生相談機関充実イメージ表（福盛ら、2014）を用いて学生相談機関としての発展レベルの推移を評価した。最後に、学内関係者への面接調査を実施し、各時期の状況を把握した。

X大学の学生相談室は開設以後10年間に「充実しつつある段階（充実度3）」まで発展し、相談機関としての要件を整えた（第Ⅰ期）。年間相談件数は開設11～25年に「右肩上がり」の傾向を示したが（第Ⅱ期）、開設27年、3年の任期付雇用導入を境に「短期増減」に転じた（第Ⅲ期）。専任カウンセラーの先行研究では「右肩上がり」の後に学生相談機関の充実がみられたが、X大学では33年間を経てもなお「充実しつつある段階（充実度3）」にとどまった。その背景には、相談室内部における相談運営のありようや、学生相談室と学内他部署との関係性が関与していた。

以上から、専任カウンセラー不在の学生相談機関に起こりやすい問題として（1）年間相談件数推移の不安定さ、（2）学生相談機関としての発展の停滞、（3）学生相談機関における密室性の高まりを指摘した。今後は、前向調査によってデータを蓄積し、問題の一般化を図る必要がある。

1. 問題と目的

日本学生相談学会^[1]は学生相談機関の役割について、個別の心理的援助、発達促進的・予防教育的役割、教育環境整備への貢献、危機管理活動への貢献を挙げている。従来、学生相談研究はこれらの役割を果たしうる学生相談機関と専任カウンセラーの重要性を組織の事例研究^[2]によって論じ

てきた。

学生相談機関の設立から数年程度を対象とした開設期の研究は、当初から専任カウンセラーを配置する意義^[3]や規程整備を通して学内的位置づけを明確化する重要性^[4]を指摘している。開設後10～20数年を対象とした展開期の研究^{[5][6][7]}や50余年にわたる長期の事例研究^[8]では、専任カウ

セラーの配置が大学コミュニティにおける連携・協働を充実させ、その結果、年間相談件数の増加やシステム整備が進むことを明らかにしている。

専任カウンセラーの重要性は、学生相談機関の発展段階研究にもみられる。福盛ら^[9]は専任カウンセラーを「専従専任カウンセラー」と明確に表現し、その有無を「あまり充実していない段階（充実度2）」と「充実しつつある段階（充実度3）」を分かつ評価指標に位置づけている。

一方、専任カウンセラー不在の学生相談機関は、学生相談機関の活動を個別の心理的援助のみ留まらせることが指摘されている^[10]。学内他部署との連携関係の発展やシステム整備が進まず、学生相談室の閉鎖を招いたという報告もある^[4]。学生相談機関における専任カウンセラーの存在がこれほど重視されるのは、非常勤カウンセラーに比べて長期的な視座から継続した仕事を可能にするからである。

しかし全国規模でみると、専任カウンセラーが在籍する学生相談機関は全体の3割にも満たず^[11]、専任カウンセラー不在の学生相談機関の実態も明らかにされていない。木村^[12]は非常勤カウンセラーによって運営される学生相談機関の「19年目の点検」をしているが、こうした報告は数少ない。

また、専任カウンセラー不在の学生相談機関は毎年の契約更新が必要な非常勤カウンセラーによって支えられてきたが、近年では契約更新回数に上限のある「任期付雇用」が増えつつあり、相談活動の継続性に支障が出始めている^[13]。その追い風となった改正労働契約法（2013年4月施行）は本来、労働者保護の観点から5年を超えた非常勤者に無期転換申込権を認める法律であるが、逆に雇用期限を5年以内に留める大学が増えているとの報告もある^{[14][15]}。

雇用形態は大学運営の一環である以上、理想論によって片付く問題ではないが^[16]、少なくとも学生相談の実務を行う上では、専任カウンセラー不在という状況において生じやすい問題を認識し、それをふまえて学生相談サービスを展開する必要がある。

そこで本研究では、これまで正面から論じられることのなかった専任カウンセラー不在の学生相談機関の問題について、探索的に明らかにすることを目的とする。なお、本研究では定年までの勤務が保障された学生相談専従の常勤カウンセラー

（正規雇用）を「専任」と定義し、嘱託常勤や非常勤など定年までの勤務保障のない非正規雇用のカウンセラーと区別して論を進める。

2. 対象と方法

(1) 対象

X大学は、創立50年の歴史を持つ中規模私立大学である。学生相談室は開学当初、厚生補導の一環として学生部の一角に設置された。十数年を経て心理学の専門性を持つ非常勤カウンセラーが配置され、医務室と相談室の2部門からなる「保健センター」が開設された。その後、開設8年目には学生相談機関の組織的位置づけに関する規程ができたが、カウンセラーの役割・資格など人事に関する事項は盛り込まれなかった。

保健センターは事務系組織の管轄にあったが、実務に関する意思決定は各学部から選出された専任教員からなる運営委員が担った。運営委員は保健センター長（医師）1名および保健センター主任3名で構成され、役職任期はそれぞれ2年であった。

保健センター実務を担う現場スタッフは医務室部門の専任職員2名（保健師・看護師）と相談室部門の非常勤カウンセラー数名（臨床心理士）で構成された。現場カウンセラーの管理監督は、臨床実務上は保健センター長が、労務管理上は教務課長が担当した。保健センター運営委員会の定例会議（月1回）には運営委員4名、教務課長、医務室スタッフ1名に加えて、相談室部門の代表者としてカウンセラー2名が出席した。

保健センター開設から10年間は非常勤カウンセラー数名が在籍し、以後15年間は特定の週5日勤務者を中心に数名の非常勤カウンセラーが在籍した。開設27年からは任期付雇用が導入され、それ以降の新規採用カウンセラーは1年契約・更新限度2回まで（最長3年）の雇用契約となった。著者らは開設30～33年目を中心に在籍したメンバーである。

(2) 方法

X大学保健センター相談室の33年間の変遷について、量的・質的側面から後向調査を行った。

1) 量的評価

まず、保健センター年報および会議録等の資料を用いて、開設後33年間の年間相談件数と学生の

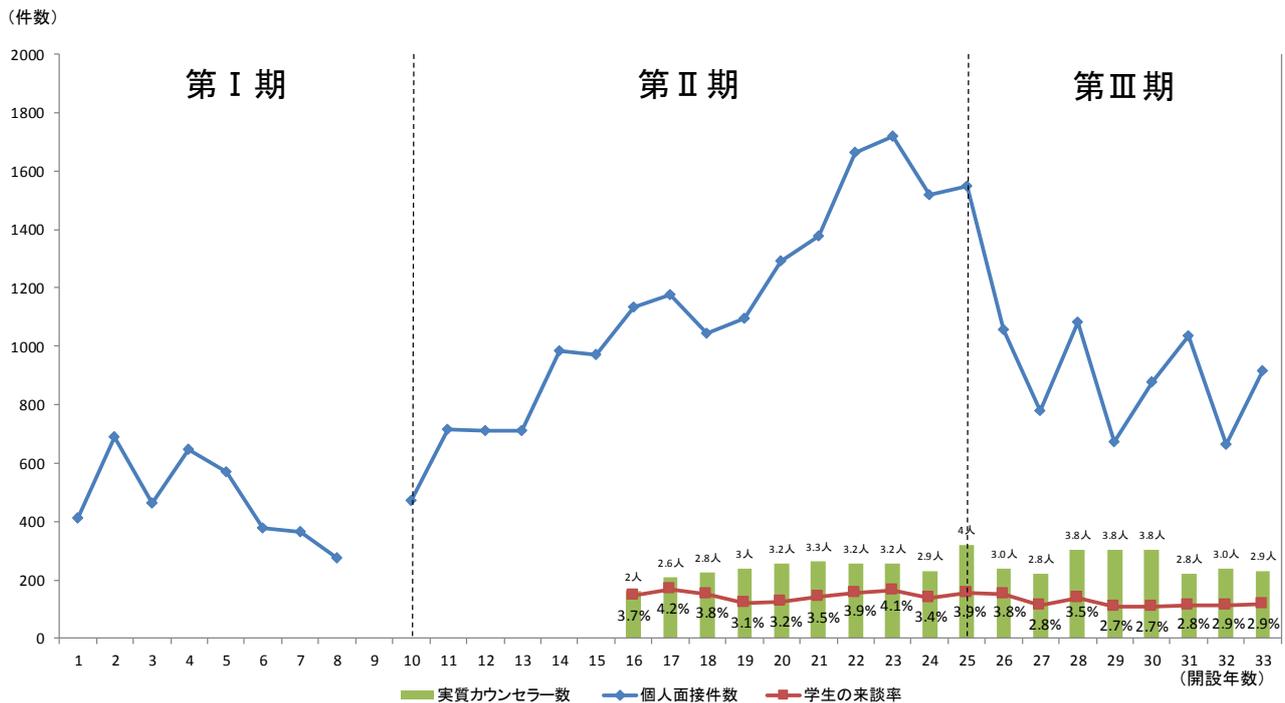


図1 X大学保健センター学生相談室における33年間の年間相談件数の推移

来談率、実質カウンセラー数^[11]を調べ、相談実績の推移を把握した(注1)。次に、学生相談機関充実イメージ表^[9]を用いて学生相談機関としての発展レベルを評価した。

学生相談機関充実イメージ表^[9]は、学生相談機関の活動に関する下位10項目それぞれについて「充実していない段階(充実度1)」、「あまり充実していない段階(充実度2)」、「充実しつつある段階(充実度3)」、「かなり充実している段階(充実度4)」、「とても充実している段階(充実度5)」のいずれかにプロットする評価法である。評定は著者らのうち2名が独立して行い、意見に相違のある場合には合議を経て最終評価とした。

2) 質的評価

保健センター年報および会議録等の資料を用いて相談室運営に関するデータを収集した。次に、学内的な連携実績や他部署との関係を具体化するためにインタビュー調査(40分程度の半構造化面接)を実施した。インタビュー協力者は、開設28～33年に在籍した保健センター長(就任6年、再任2回)、開設33年に就任した教務課長(但し、就任前まで保健センターを含む事務組織の管理職6年)、開設10～33年に在籍した保健師(就任24年)、開設25～33年に在籍したカウンセラー(就

任9年)の4名であった。

インタビューではまず、保健センター年報を用いて当時在籍したカウンセラーや主な出来事を第一著者から説明し、「あなたの立場からみた相談室の雰囲気や学内的な印象について教えてください」と尋ねた。学内関係者の語りは同意を得て録音し、分析には逐語録を用いた。なお、面接調査の一部には家族イメージ法(Family Image Technique)^[17]^[18]を併用したが、その詳細は別稿にて報告予定である(注2)。

(3) 倫理的配慮

本研究にかかるデータの使用および研究誌への発表は、X大学保健センター運営委員会の書面審査により承認を得ている。

3. 結果

(1) 発展レベル

開設後33年間の年間相談件数および学生の来談率、実質カウンセラー数の推移を図1に示す。空白の期間は欠損値である。この推移と非常勤カウンセラーの雇用形態に着目して発展時期を区分したところ、以下の3期に分けられた。

第I期【開設1～10年】: 週3日勤務以下の非常

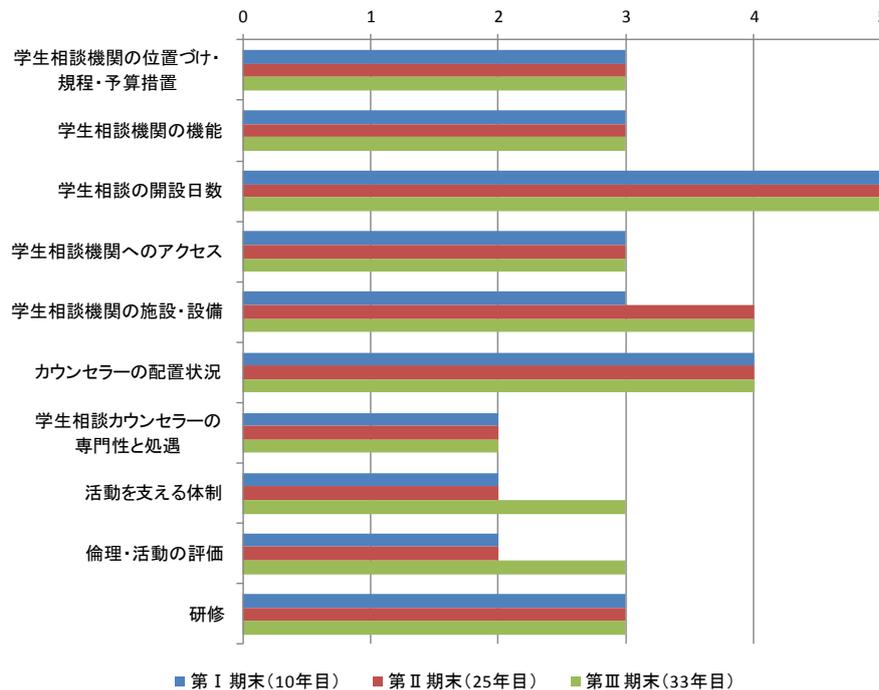


図2 各期末時点における発展段階の評価

勤カウンセラー1～3名体制（1年契約・更新限度なし）。第Ⅱ期【開設11～25年】：週5日勤務1名（但し開設24年・26年は変則的）を中心に週3日勤務以下の非常勤カウンセラー2～6名体制（1年契約・更新限度なし）。第Ⅲ期【開設26～33年】：契約更新回数に定めのある週5日勤務2名（但し開設26年は0名，開設27年は1名）を中心に週3日勤務以下の非常勤カウンセラー1～3名体制。

各時期の期末時点における発展レベル（図2）は，第Ⅰ期末（10年目）時点で10項目中7項目について「充実しつつある段階（充実度3）」以上の段階に達していた。第Ⅰ期から第Ⅱ期末（25年目）にかけて，【学生相談機関の施設・設備】は充実度2から3へと上昇した。第Ⅱ期から第Ⅲ期末（33年目）にかけては，【活動を支える体制】【倫理・活動の評価】は充実度2から3へと上昇した。【学生相談カウンセラーの専門性と処遇】は専任カウンセラー不在を理由に33年間を通して「あまり充実していない段階（充実度2）」に留まった。

（2）各時期の特徴

次に，保健センター年報，会議録およびインタビューの口述記録をもとに各時期の特徴を示す。なお，データの引用は「」括り，各時期に特徴的

な年報の記載は四角囲いによって示す。

1）第Ⅰ期（開設1～10年）

保健センター開設から10年間は運営委員会の中でも特定の心理学系教員が強い推進力を発揮してこの時期を支えた。面接室やスタッフルーム，懇談室などの設備面は早い段階から整い，週5日の開室も可能になっていた。

その心理学系教員は相談室カウンセラーを兼担し（月2回），現場の意見を運営委員会や学内会議において伝える役割も果たした。開設7～10年目には「健康教育講座」という科目名で正課授業内における予防活動も行われている。

相談室のカウンセラー体制は，開設1～2年は非常勤1名，開設3～4年は2名，開設5～9年目は3名体制と少しずつ増えていった。

年間相談件数は開設1年目411件から開設2年目689件に大きく伸び，その後463件，645件，569件と増減し，開設6年以降は300件台を推移している。相談件数の増減に関する年報の記載は少ないが，相談室の移転（開設3年目）や数年毎のカウンセラーの入れ替わりが影響したと推測される。特に開設3年には全員が，開設6年目は3名中2名のカウンセラーが入れ替わっている。この時期の年報には以下のような記載がある。

表1 初回面接における継続相談の割合(開設11~23年)

| 開設11年 | 開設12年 | 開設13年 | 開設14年 | 開設15年 | 開設16年 | 開設17年 | 開設18年 | 開設19年 | 開設20年 | 開設21年 | 開設22年 | 開設23年 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 57% | 59% | 55% | 71% | 67% | 65% | 66% | 65% | 65% | 68% | 70% | 63% | 64% |

「専任カウンセラーが1人もいないという状況と
そのために優秀なカウンセラーが他(常勤)へひ
きぬかれてしまうということが生じている」(開設
3年目)、「ここ数年来の動向からいけば、平均2
~3年の周期でスタッフの交代が生じている。保
健センター全体の活動の発展性・連続性の観点か
らは、スタッフの長期留任及び発展的継続が望ま
しいことは言うまでもない」(開設7年目)

第I期の学内関係について、当時を知る学内関
係者は「古き良き時代」(保健師)と表現した。兼
担カウンセラーと非常勤カウンセラー、相談室と
運営委員会、その他学内教職員や関係部署との意
思疎通も良好であったという。

2) 第II期前半(開設11~20年)

第I期に影響をもった心理学系教員は運営委
員および兼任カウンセラーの任を終え、週5日勤
務のカウンセラーAが採用された。以後、相談室
年報はAが代表してまとめるようになり、記載頁
数は第I期平均8.7頁から第II期12.1頁に増加し
た。記載項目も「個人相談」「懇談室」「グルー
プ活動」「広報活動」に細分化され、初回面接にお
ける処遇(1回の相談のみで終了したか、継続相談
につながったか)の検討も始まった(表1)。

開設14年目には「相談室だより」により広報の
充実が図られた他、非常勤カウンセラー同士の連
携を強める動きもみられる。

「非常勤のスタッフが多く全員がそろうことがほ
んど無いため、勤務終了後夜2~3時間の自主勉
強会を月1回ペースで行ってきた。このようなス
タッフ一人一人の努力とチームとしてのまとまり
を今後も大切に、相談室の果たす機能をより充
実させていきたい」(開設14年)

また、学生の初回面接を1回に終わらせず、積
極的に継続相談を勧める申し合わせがなされた。

その結果、初回面接時の継続率は開設11~13年
度は平均57%程度であったのが、開設14年には71%
に増加し、開設23年まで60%台を維持している
(表1)。

年間相談件数は開設14年頃から飛躍的に増加
し、相談を希望してもすぐに受けられない、いわ
ゆる待機学生の問題が浮上した。年報には、マン
パワー不足を指摘する記載の他、カウンセラーの
入れ替わりについての不安や懸念が毎年のように
みられる。

「これまで作ってきた仕事の流れがちゃんと維持
できるのだろうか、あるいは活気づくのだろうか、
混沌としてゆくのだろうか、同じ理由からもっと
不安だったのは、おそらく退職したカウンセラー
が担当していた学生さんなのだろうと思う」(開設
16年目)

3) 第II期後半(開設21~25年)

相談件数は開設21年、22年、23年にかけて1378
件、1661件、1717件と年々増加し、学生の来談率
も3.5%、3.9%、4.1%と増えた。その間、実質カ
ウンセラー数は増えていないことから1人あたりの
学生担当数、面接回数が増えたことになる。

その背景には、当時問題となっていた待機学生
を減らす対策として1日1人、継続相談を入れな
い新規相談担当者を配置し、即日相談を可能にす
る相談運用があった。また、もともと来談数の多
かった心理系学部の定員増(開設22年)に伴い、
当該学部の相談件数が大幅に伸びたことも影響し
た(開設21年653件、開設22年861件、開設23
年1180件)。

しかし、当時の学内関係についてのインタビュー
では「相談室はとにかく(心理的に)遠い場所」
(教務課長)と語られ、確執のある部署やスタッ
フの存在も示唆された。また、以下のように他部
署と距離を置くような申し合わせもあったという。

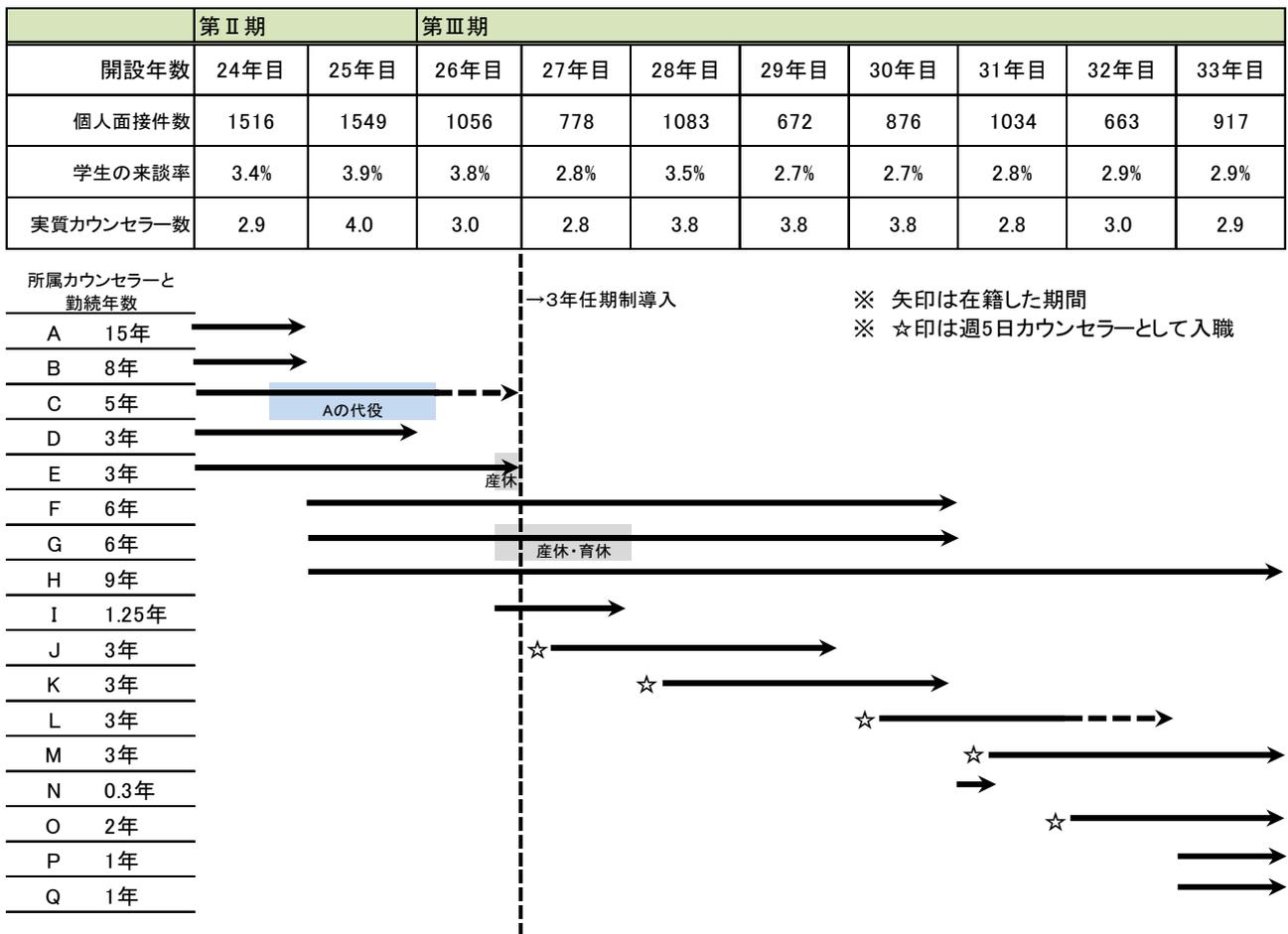


図3 第Ⅱ期末～第Ⅲ期の相談状況と所属カウンセラーの推移

「非常勤の方が退職されるときにちらっと聞く限りでは、いろいろ、相談室内で細かなルールがあったみたいですね。例えば出勤・退勤時にはできる限り学生や教職員との接触を避けるように、とか。郵便物を取りに行くようなときでも、とにかく相談室から出るときは（関係者と会わないように人が少ない）この時間にするようにとか」（保健師）。

開設23年、Aは大学当局に、次年度から勤務日数を減らす意思表示をし、週5日カウンセラーの後任人事を要請した。しかし年度末になっても採用の動きはなく、マンパワー不足からやむを得ず業務変更を迫られる事態となった。

「（人員補充が見込まれないため）業務の変更・縮小を行わざるを得ないという結論に達し、3月に全学生、教職員に向けてその旨通知した」「来年度に向けて、多くの作業が必要となり、未知の業務

態勢で臨む不安、疲労は大きい」（開設23年）

さらに、待機学生の増加とそれに対応できない相談室の状況も生じている。

「カウンセリングを希望し面接枠があくのをまっている学生達がいる状況である。（中略）カウンセリング枠が飽和状態になったことは、実際に相談室を利用している学生だけでなくこれから来室しようとしている学生達にも影響を与えている。自分より困っている人がいることを考え、相談室を利用することを遠慮・我慢している学生達がいることは、既に来室している学生を通じて伝わっており、心が痛んでいる」（開設23年）

開設24年は週5日カウンセラー不在のまま新年度を迎えたが相談業務への支障は大きく、その年度の12月、Cが週3日から週5日へと勤務日数を増やして窮状を凌ぐ形になった。開設24年度末、

15年に渡り相談運営の中核を担ったAは退職した。

その結果、開設25年には着任4年目のカウンセラーC(週5日)を中心とし、D(着任3年目、週3日)、E(着任2年目、週3日)、F・G・H(着任1年目、週3日)がそれを支える体制という、比較的勤務年数が浅い体制に変わった(図3)。年間相談件数は開設23年の1717件をピークに開設24年には1516件にまで減少したが、開設25年目にはF・G・Hの採用により1549件に持ち直した。

この時期の学内関係について、インタビューに応じたカウンセラーは「(学内他部署の)どこともつながっていない」「敵対する部署もあった」「相談室と学生がカプセル化した」印象があったと語った。

4) 第Ⅲ期(開設26~33年)

開設26年目、新体制の落ち着かない状況の中、Cは私情により勤務日数を週3日に戻した。さらに、E・Gの産休などスタッフの変化も重なり(実質カウンセラー数-1名)、相談件数は1056件まで減少した。そして開設26年度末、Cは退職に至った。

開設27年目以後の採用はすべて3年の任期付雇用となった。それ以降の年報はこれまでの経緯を知ることのないカウンセラーが相談件数など客観的情報についてのみ分担執筆するようになり、初回面接における処遇の検討も行われなくなった。

また、カウンセラーの入れ替わりにより、第Ⅱ期にみられた初回面接時の対応や待機学生対策、他部署との距離の取り方など相談運営に関わる申し合わせもなくなった。

開設27年にはJ(週5日、3年任期)が採用されたが、相談室の体制はCの退職によりさらに不安定になった。また、Eの退職およびGの産休、それに伴う来談学生数の減少などが重なり、当年度の相談件数は778件にまで減少した。開設23年のピーク時と比べると実質カウンセラー数-0.5人に対して相談件数-939件と大幅な減少である。

当時の学内関係について、関係者は「絶対に情報を漏らさないという強い意志」があり「同じ部署のはずの医務室ですら偶発的な形でしか相談室のことがわからない」(保健センター長)、「他部署との関係もほとんどなく、かなり孤立していて何をしているのか、もう全くわからなかった。こんなので、学生相談に影響しないのかなって思うくらいに」(教務課長)と語った。

開設28年にはK(週5日、3年任期)が新たに採用され、全体の相談件数は1000件台に回復した。当年度の全相談件数1083件の約半数は週5日J・Kの相談件数であった。特に、着任2年目に入り継続相談件数を伸ばしたJの相談件数(367件)が影響した。

開設29年、カウンセラー体制に変わりはなかったが相談件数は672件へと大きく減少した。その背景には着任2年目のKの継続相談数が伸びなかったこと(99件)、年度末に退職するJが残りの任期を考慮して新たなケースを増やさず継続相談を中心とし、ケースの引継・終結を意識したことが影響した(190件、前年比-177件)。

開設30年にはJの後任としてL(週5日、3年任期)が採用された。Jの退職、Lの採用とカウンセラーが交代した以外、実質カウンセラー数や学生の来談率は前年度と不変であったが相談件数は876件に増加した。これには、採用初年度から面接頻度の多かったLの相談件数(279件)が影響した他、任期満了年度のKが継続相談数を伸ばしたこと(192件)も影響した。

この頃の学内関係について、他職種のインタビューでは「近い関係でもないし、情報共有もない」(教務課長)、「まだまだ謎が多い」状況にあったが「少し歩み寄りが見えてきた」(保健センター長)と語られた。

開設31年にはM(週5日、3年任期)、N(週3日、3年任期)が採用された。Nは私情により4カ月で退職し、後任補充も見送られたことから当年度はカウンセラー3名で凌ぐこととなった。相談室ではカウンセラー間の連携を強め、新規相談の内容に応じた役割分担や継続ケースの相談を密に行った結果、全体の相談件数は再び1000件台に回復した。当年度の相談件数1034件のうち約半数は着任2年目にさらに継続相談数を伸ばしたLの相談件数(493件)が占めた。

開設32年、私情によりLの勤務状況が不安定になったことからO(週5日、3年任期)が採用された。任期満了年度となるLはJと同様、継続相談を中心とし、ケースの引継・終結を意識した相談運用に切り替えた。

また、開設32年は保健センター運営委員会の意向により新規相談受付のシステム変更が試行された。これにより、新規相談を希望する学生は相談室以外の場所で受付手続きを行い、その後、相談

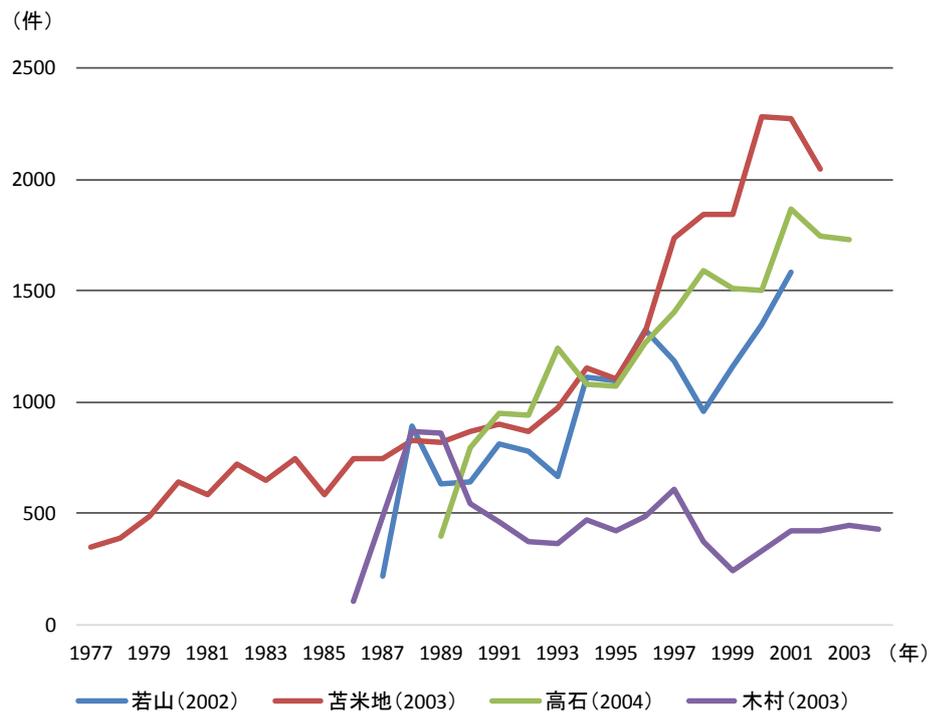


図4 先行研究における年間相談件数の推移

室につながられるシステムになった。

しかし実際の運用では、受付担当部署のスタッフ（入職35年の専任職員、非カウンセラー）が特定のカウンセラーを指名するなど強い影響力をもって相談運営に関与し、相談室におけるケース分担を困難にした。その結果、当年度の新規相談の約半数（48%）は着任1年目で学生相談経験のないOが担当することになり、カウンセラー間の業務負荷にも偏りが生じた。こうした事情から開設32年は学生の来談率はほぼ不変であったが相談件数は663件に減少した。

開設33年には相談受付担当者が変わり相談室のケースマネジメントは回復した。また、新設部署「なんでも相談窓口」が始動し、窓口と相談室の連携も課題となる中、学内連携に積極的なMを中心に相談室に学生をつなぐ方法や情報共有のあり方も検討され始めた。こうした動きもあり、当年度の相談件数は917件に増加した。

この時期の学内関係について、他職種は「相談室の仕事が見えるようになった。大変なケースもきちんと報告してくれる」（保健センター長）、「他部署とのかかわりが増えたし、情報共有もできる」（教務課長）、「（健康な学生も含めて考えると）学

生全体との距離は遠いけれど、でも、何より他部署とのつながりがとても強くなった」（保健師）と語った。

4. 考察

X 大学保健センター学生相談室を対象に後向調査を行った。X 大学に開設された学生相談室は第I期の10年間に相談機関としての要件を整え、第II期の15年間に個別相談を充実させた。しかし第III期の8年間において年間相談件数は減少し、不安定な様相を呈した。以下、X 大学の事例をもとに専任カウンセラー不在の学生相談機関の問題を検討する。

（1）年間相談件数推移の不安定さとその背景

まず、X 大学の問題を明確化するために各時期の年間相談件数推移（図2）と他大学の場合を比較する。図4には、X 大学に近い規模の私立大学の先行研究データを示した。若山^[5]・苫米地^[6]・高石^[7]は専任カウンセラーの在籍する学生相談機関、木村^[12]は更新回数に定めのない非常勤カウンセラーによって運営された学生相談機関の年間相談件数推移である。

学生数や大学規模、創立年度などにばらつきは

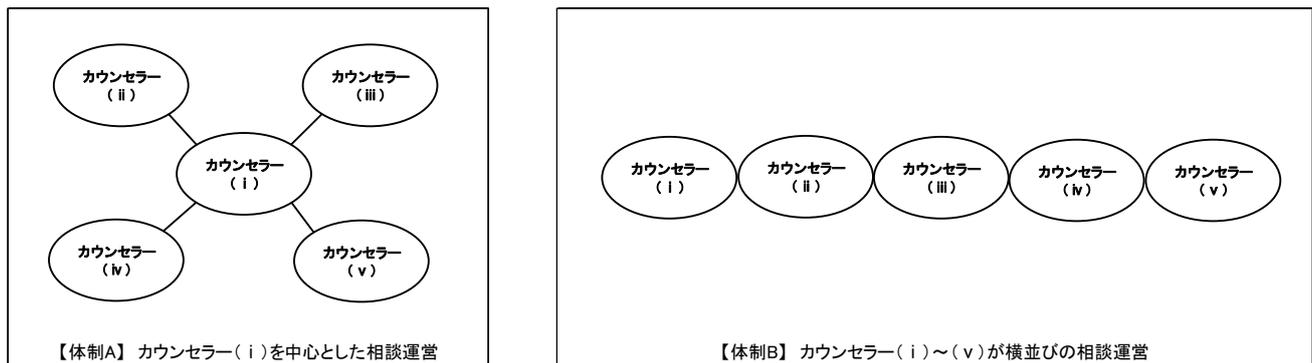


図5 カウンセラーの関係と運営体制

あるが、相談件数の推移に着目してX大学の状況と比較すると、非常勤数名によって運営された第I期と木村^[12]はいずれも「横ばい」の推移を示し点で同様の傾向がみられた。Aが契約更新を繰り返して15年間在籍した第II期と若山^[5]・苫米地^[6]・高石^[7]はいずれも「右肩上がり」の推移を示した点で同様の傾向がみられた。しかしX大学では「右肩上がり」の後、一定水準に落ち着く傾向はみられず「短期増減」に至った点で特徴的である^(注3)。

その背景を検討すると、第II期の相談件数が「右肩上がり」に増加した背景には、実質カウンセラー数の増加に加えて初回面接の処遇に関するカウンセラー間の申し合わせ(開設14年)や待機学生の解消に向けた相談体制の構築(開設22年)があった。

第III期の「短期増減」の背景を検討すると、開設27年を凹、開設28年を凸とする1回目の増減には第II期まで続いてきた体制の変化、実質カウンセラー数の変動の他、着任2年目のJの継続相談数が関与していた。開設29年を凹、開設31年を凸とする2回目の増減には、Jの退職年度に伴う相談運用の変化とK、Lの継続相談件数が影響していた。開設32年を凹、開設33年を凸とする3回目の増減にはLの勤務状況および退職年度に伴う相談運用の変化、また相談受付システムや他部署との連携といった相談運営が関与していた。

以上のようにX大学にみられる「右肩上がり」「短期増減」は単純にカウンセラー数や学生の来談率の増減だけを理由とせず、運営体制が関与していたといえる。特に開設27年以降、カウンセラーの度重なる入職・退職により相談室のリーダーシップをとる人物が不在となった影響は大きい。

これについて専任カウンセラーの先行研究と比較すると、例えばX大学と比較的規模の近い苫米地^[6]の大学では、相談室開設から40年間に12名の非常勤カウンセラーが在籍したが開設15年以降は専任カウンセラーを中心とした体制になった。初代の専任カウンセラーは4年間勤務した後退職したが、その翌年度には苫米地が採用され、以後30年に渡って相談運営の中心を担った。開設37年には専任カウンセラー1名の増員、開設49年には苫米地の退職に伴う後任人事が速やかに行われている。つまり、苫米地^[6]の所属大学では開設15年以降、切れ目なく専任カウンセラーを中心とした相談運営が展開された^[19]。

これに対してX大学では第II期は苫米地^[6]と類似した体制であったが、Aの退職を期に大きく体制が崩れることとなった。Aの後任人事はすぐに行われず、勤務日数を増やして窮状を凌いだCも退職し開設26年末にはカウンセラー体制が刷新された。開設27年以降も週5日カウンセラーは採用されたが3年任期のためAの代役を果たすには至っていない。

こうした相談運営の在り方を整理すると、およそ図5のように示すことができる。図5のうち、特定のカウンセラーを中心とした【体制A】は専任カウンセラーの先行研究およびX大学・第II期の運営体制、【体制B】は相談運営を担うカウンセラーがいない木村^[12]やX大学・第III期の運営体制に相当する。

X大学では任期付雇用の導入後7年間に12名の非常勤カウンセラーが在籍したが、相談運営の舵取りを務めるカウンセラーがいない【体制B】であった。そのため第II期に在籍したカウンセラーと第III期に在籍したカウンセラーとでは相談室と

表2 X大学保健センター学生相談室の学内的役割

| 時期 | 学生相談機関の役割 | | | | 学生相談機関の 充実度 (各期末時点) |
|-----|----------------------|-------------------|----------------|----------------|---------------------------|
| | 個別の心理的援助 (相談件数推移) | 発達促進的・ 予防教育的役割 | 教育環境整備 への貢献 | 危機管理活動 への貢献 | |
| 第Ⅰ期 | 乏しい (横ばい) | 授業・講座 | 一部あり | 乏しい | 充実度3 |
| 第Ⅱ期 | 充実 (右肩上がり) | 講座のみ | 乏しい | 乏しい | 充実度3 |
| 第Ⅲ期 | 不安定 (短期増減) | 講座のみ | 乏しい | 乏しい | 充実度3 |

としての意識(われわれ意識^[20])に大きな違いが生じ、初回面接の処遇方針や学内関係のあり方に影響した。第Ⅱ期の運営方針の適切性を判断することはできないが、33年間を通してみると相談運営としては最も一貫した時期であったといえる。

また、相談体制に関連する問題として受付システム変更の際(開設32年)、長年勤めた専任職員の影響により相談室内のケースマネジメントが難しくなる事態も生じた。当時【体制B】にあったX大学は組織的な交渉力にも乏しく、この局面を適切に調整することができなかった。仮に勤続年数の長いAが在籍した【体制A】であれば専任カウンセラーほどの発言権はなくとも交渉可能性は高まったのではなかろうか。こうした運営体制をめぐる問題も年間相談件数推移に少なからず影響したと考えられる。

なお、相談室内のリーダーシップについて任期付雇用の導入前(開設25年)に採用されたHは継続雇用の可能性からリーダーシップがとれる立場にあるのではないかと、との見解もあるだろう。しかし週3日勤務の立場から相談運営を担うことはそもそも難しく、また「専任」「主任」といった肩書なく現場のリーダーシップをとる状況は職場における役割曖昧性^[21]を強め、新たな葛藤を引き起こす点でも現実的とは言い難い。

(2) 学生相談機関としての発展の停滞

X大学では第Ⅰ期の10年間に「充実しつつある段階(充実度3)」まで発展したが、その後23年間を経てもなお学生相談機関としての充実度は大きく発展しなかった。ここでは、第Ⅱ期に「右肩上がり」の現象が見られたにもかかわらず学生相

談機関としての発展が停滞した背景を検討する。

X大学と比較するために専任カウンセラーの先行研究における「右肩上がり」の背景を確認すると、さまざまな学内活動が展開された点で異なっていた。若山^[5]は個別相談以外の活動としてマイノリティ学生のグループ活動「学生相談室サロン」を立ち上げ、正課授業との連携を実現した。苫米地^[6]は「新入生生活調査」「海外への留学生オリエンテーション」「学生の健康を考える会」といった学内活動を、高石^[7]は一般学生への各種プログラムを立ち上げた。高石^[7]の報告によると、このプログラム提供数は開設初年度3件から15年かけて45件まで拡大させている。さらに、苫米地^[6]は学内活動の実績をもとにカウンセラーの人事規程の整備を進め、高石^[7]はカウンセラーの待遇改善を大学当局に交渉している。

つまり、専任カウンセラーは「右肩上がり」の時期に日本学生相談学会^[4]が示す4つの役割のうち「発達促進的・予防教育的役割」、「教育環境整備への貢献」を能動的に充実させたのに対し、X大学ではこれらに該当する正課授業への参入や教職員へのFD・SDの実施は兼担教員が在籍した第Ⅰ期を除いて行われなかった(表2)。また、「危機管理活動への貢献」についても、33年間を通して危機対応マニュアルの作成^[22]や大学の危機管理システムとの連動^[23]は確認できなかった。

X大学において学内活動が充実しなかった理由を推測すると、カウンセラーの業務時間が個人面接にのみ手一杯で余裕がなかったことや、学内活動を企画・実施するのに必要な学内的な発言力に乏しかったことが推測される。しかし、開設当初から専任採用のある大学はむしろ少数で、多くの

先行研究は X 大学に類似した状況からシステム整備と専任カウンセラー配置を進めるプロセスを明らかにしている。

例えば鶴田^[2]の大学では教員の兼任相談員によるボランティア的活動から学生相談が始まったが、学生相談活動の後を追う形でカウンセラーの専任化やシステム整備が進み、それによってさらに相談活動が充実したことを報告している。採用当時に非常勤カウンセラーであった桐山^[24]や事務職員であった高橋^[25]も、専任カウンセラーの配置の背景には相談実績を上げ、学内的に役立つと認識されるプロセスがあったことを示唆している。

X 大学では第Ⅱ期以降、実質カウンセラー数が増加していることから、少なくとも学生の相談ニーズが増えている状況は大学当局に伝わっていたと考えられるが、カウンセラーの専任化には至らなかった。それは単に相談室の学内活動が乏しかったからだけでなく、学内関係の希薄さが大きく影響したのではなかろうか。いかに相談実績が上がったとしても学内関係不良の中、大学当局に適切なアピールができるとは考えにくい。

また、学生相談機関の充実に関与する要因として組織体制も看過できない。X 大学の保健センター長は役職任期のため 2 年交替、教務課長は人事異動のため数年毎に変わり続けたため、継続的に関与する管理職者がいないまま 33 年が経過することになった。学生相談室に関わる役職者が交替する体制は学内の理解者が増える点でメリットもあると考えられるが、組織の問題点を中・長期的に把握し、解決する体制としては弱かったといえる。

学生相談機関の組織体制について論じた下山^[26]は、学生相談室が学内の上位システム（事務システムや医療システムなど）の境界に位置する場合、組織的なバックアップが受けにくいこと、その傾向は個人面接中心の学生相談室に特に強まることを指摘している。下山の指摘に倣えば、X 大学の学生相談室は事務系・医療系の境界組織にあることに加えて「個別の心理的援助」を中心としていたために、学生相談機関としての発展を支えるバックアップにも乏しかったと考えられる。

(3) 学生相談機関における密室性の高まり

最後に、X 大学の学生相談機関の発展を停滞させる一因にもなった学内関係について、ここでは第Ⅱ期を中心に学生相談機関の密室性という観点から検討する。

学生相談の構造について論じた専任カウンセラーの吉良^[27]は、その心理臨床的構造を 4 つの同心円状の模式図に整理した。具体的には、「クライアント—臨床家関係」を中心とする円の外側に「同職種専門家集団」を位置づけ、その外側に「異職種専門家集団」、「社会一般」を位置づけた学生相談構造を示した。そして、最も内側にある「クライアント—臨床家関係」がしっかり「閉じた」状態を保持して適切に機能するために、外側に向けて「開かれた通路を持つ」ことの必要性を論じている。

この考えを用いて X 大学における各時期の「外に開かれた通路」を整理すると、第Ⅰ期は学内他部署だけでなく運営委員会や一部の教育組織との意思疎通ができていた点で「異職種専門家集団」にまで開かれていた時期であった。第Ⅱ期は、相談室内の「同職種専門家集団」には開かれていたが、学内の「異職種専門家集団」には閉ざされていたといえる（図 6）。第Ⅲ期はカウンセラーによって他部署への態度が異なるため相談室全体のスタンスを示すことはできないが、関係者の語りによると開設 33 年目には回復傾向にあることがうかがえる。

しかし、33 年間の相談室年報を通読したとき、相談活動について最も丁寧かつ細やかな記載がみられるのは第Ⅱ期である。できるだけ専門用語を使わない記述からしても「異職種専門家集団」を読者に想定し、学内的に理解を得ようとする姿勢

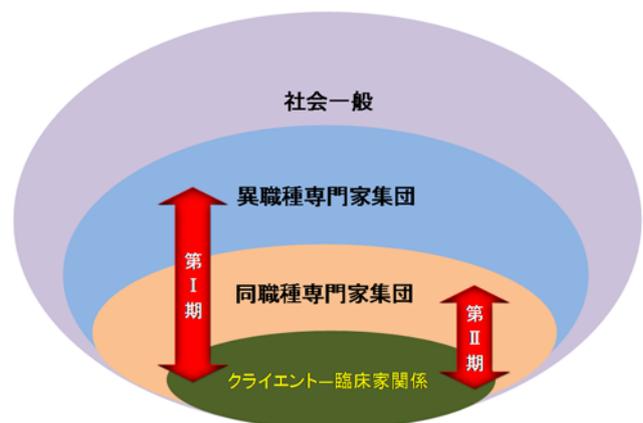


図6 心理臨床を取り巻く関係性の層構造と「外に開かれた通路」

註) 吉良^[27]の模式図を参考に作成

がうかがえる。このことと、学内他部署には単純接触すら断ち、関係不良の部署やスタッフとの対立まで生じさせた状況は大きく乖離している。なぜこうした現象が生じたのであろうか。

その背景について推測すれば、一つは、この時期に在籍したカウンセラーに重大な職業倫理に関する課題^[28]が生じていた可能性が考えられる。当時は時代背景として「カウンセリング」「心理的支援」といった概念に馴染みが薄く、心理臨床家の間でも、コミュニティ支援の考えは現在に比べて希薄であったと推測される。こうした理由から、クライアントとの二者関係や守秘性を護るため、必要に駆られて距離をとっていたのかもしれない。

また、非常勤という立場から、カウンセラー自身が「大学教職員」としての視座^[29]を獲得しづらかった可能性もある。非常勤カウンセラーはたとえ週5日勤務であっても、また「嘱託常勤」と呼ばれる立場にあったとしても、その内実は1年更新の非常勤である。会議や各種委員会への参加、FD・SDの機会もない状況を考えれば、専任カウンセラーに比べて大学全体を意識する視点はどうしても乏しくなる。

日本学生支援機構^[30]は、大学における学生相談体制の充実について、「日常的学生支援」「制度化された学生支援」「専門的學生支援」の連携・協働の重要性を示しているが、これは「異職種専門家集団」まで開かれた通路を確保することに他ならない。学生相談室のカウンセラーが外側に開かれた通路を持たず「クライアント-臨床家関係」や「同職種専門家集団」に留まるようであれば、有効な学生支援は展開できない。

例えば、第Ⅱ期前半の相談室では、学生の初回面接を1回に終わらせず極力継続相談とするような申し合わせがなされたが、当時の学内状況に照らしてどれだけ適切であったのか、「異職種専門家集団」との対話が乏しい状況において齟齬が生じていた可能性も否めない。

最後に、学内関係の悪化がカウンセラーの雇用体制に影響した可能性について述べておく。下山^[31]は他職種との関係悪化が心理臨床家の雇用形態を常勤（注：本稿でいう専任）から非常勤へと置き換えていく現象について報告しているが、X大学でも類似した現象が生じた可能性はないだろうか。つまり「外に開かれた通路」に乏しい相談室を問題視した大学当局が「任期付雇用」を導入

する形で組織の透明性を確保しようとした可能性である。

以上は推測の域を出ないが、仮に専任カウンセラーが在籍する大学においてこうした現象が起こった場合、その大学から専任カウンセラーの人員枠を根こそぎなくす恐れもある^[31]。学生相談機関の密室性の高まりは、高等教育機関における学生支援サービスの低下を招く点で解決すべき重要な課題と考える。

(4) 本研究の意義と今後の課題

本研究はこれまで正面から検討されることのなかった専任カウンセラー不在の学生相談機関の問題を明らかにした点で意義がある。また、学生相談機関充実イメージ表^[9]だけでは表すことができない相談実績や学内関係のありようを併せて提示するなど方法論的可能性を広げた点でも意義があったと考える。

しかし、後向調査の限界も大きい。特に専任カウンセラー不在の影響を検討するうえでは年間相談件数だけでなく、コンサルテーション件数など学内連携の充実具合や発達促進的、予防教育的取り組みについて時期ごとに比較・検討したり、それらの成果が人員配置に見合っているかどうか等を検討することが必要であるが、本研究では残存資料に乏しいことから十分に検討できなかった。これらの点は今後、前向調査によって明らかにすることが求められる。

今後の課題は以下3点である。

第一に、本研究の知見をもとに他大学の事例を検討することである。学生相談機関の中には、専任カウンセラー不在でも大学コミュニティの事情に応じて発展を遂げている大学や、専任カウンセラーがいても適切に機能せず発展が停滞している学生相談機関もあると考えられる。今後はこのような学生相談機関との比較・検討が必要である。

第二に、専任カウンセラー不在の学生相談機関の問題を浮き彫りにする評価指標を見出すことである。特に、専任カウンセラー不在で「充実しつつある段階（充実度3）」程度の発展段階に留まっている学生相談機関は、X大学のように「個別の心理的援助」を中心とした活動になりがちで、それ以外の指標を評価できるほど幅広い活動がないとも考えられる。例えば、本研究で検討した年間相談件数や学生相談機関の充実度の推移、学内関

係や相談運営の在り方などの観点、専任カウンセラー不在の学生相談機関に起こりやすい問題を示す特徴的な指標になるかもしれない。

第三に、専任カウンセラー不在の学生相談機関に勤務するカウンセラーの困難と対処を明らかにし、相談サービス向上の知見を得ることである。本研究では学生相談室の密室性が高まる要因として職業倫理的な問題と「大学教職員」としての視座の乏しさを考察したが、これらがどのような状況で生起し、いかにして対処できるのかを検討することは、学生相談カウンセラーの機能低下^[32]を予防するうえでも重要であろう。福盛ら^[9]は学生相談機関を評価する際、「その学生相談室で働くカウンセラー自身が疲労困憊していないか」というスタッフの健康度を考慮する必要性を述べているが、それにも通じる視点である。

近年、専任カウンセラーの配置率は漸増傾向にあるものの^[11]、毎年の契約更新を要する非常勤カウンセラーが専任カウンセラー不在の学生相談機関を支える状況はそう大きく変わらないだろう。今後はその現実を見据えつつ、さらに研究を進める必要がある。その際は、吉武^[33]が指摘するように、学会や職能団体などコミュニティレベルのバックアップ体制を検討することも有用と考えられる。

注釈

注1) 本稿における年間相談件数とは、学生相談室カウンセラーがその年度に面接した総延べ面接回数を意味する。実質カウンセラー数とは、週あたりの勤務時間が40時間以上のカウンセラーを1人、40時間未満の非常勤カウンセラーを「勤務時間÷40」とした場合の合計数である。

注2) 家族イメージ法とは円形シールを個々の家族に見立てて用紙上の枠内に配置させる方法である^[17]。本研究では、徳田^[18]による学生相談への応用例を参考に、シール同士の距離の近さ(心理的距離)、シール同士をつなぐ線の太さ(つながり)、シールの色の濃さ(影響力)に着目して協働関係の良・不良を判断した。本文で示したインタビューデータは家族イメージ法の作図をもとに得られた語りである。

注3) 第I期を「横ばい」、第III期を「短期増減」

とした判断基準について、第I期にも大きな増減が見られるが、その要因は開設3年の相談室移転である。その前後、開設2年・開設4年の相談件数が同程度であることを考えると、同様の体制が続いた開設5年までの間にここまで大きな増減が生じたとは考えにくい。開設6年、カウンセラー全員が入れ替わって以降、相談件数は減少しているが増減は繰り返していない。これに対して第III期は、物理的環境に変わりはなく、カウンセラーの総入れ替えもない状況において数年毎の増減を繰り返している。

付記

貴重なご助言をいただきました元国際基督教大学大学院教授・カウンセリングセンター長の苦米地憲昭先生をはじめ日本学生相談学会の諸先輩方に心より感謝申し上げます。なお、本論文は福岡大学に提出した博士論文の一部を加筆・修正したものである。

文献

- [1] 日本学生相談学会 学生相談機関ガイドライン. 2013.
- [2] 鶴田和美 学生相談における相談活動とシステム整備. 学生相談研究. 2006, 27 (2), p.105-114.
- [3] 鈴木英一郎 専任カウンセラーの配置が学生支援体制の充実に果たす効果. 学生相談研究. 2010, 30 (3), p.202-213.
- [4] 伊藤直樹 ある大学における学生相談機関の開設初期の活動: 学生相談室再開室から2年半の活動を振り返って. 学生相談研究. 2002, 23 (2), p.185-195.
- [5] 若山隆 2002年に振り返る私の学生相談活動. 学生相談研究. 2002, 23 (2), p.209-219.
- [6] 苦米地憲昭 私の学生相談: リベラル・アーツ教育の中で. 学生相談研究. 2003, 24 (1), p.86-99.
- [7] 高石恭子 学生相談における継時的自己評価の試み: 一私立大学学生相談機関の事例研究. 甲南大学学生相談室紀要. 2004, 12, p.51-62.
- [8] 鶴田和美 学生相談の経験にともなう事例研究の変化. 心理臨床学研究. 2005, 23 (1), p.12-21.
- [9] 福盛英明・山中淑恵・大島啓利・吉武清實・齋

- 藤憲司・池田忠義・内野悌司・高野明・金子玲子・峰松修・苜米地憲昭 大学における学生相談体制の充実のための「学生相談機関充実イメージ表」の開発. 学生相談研究. 2014, 35 (1), p.1-15.
- [10] 内野悌司・森田裕司 全国学生相談機関調査の活用方法：2009 年度調査の自由記述にみられる課題意識の分析を通して. 学生相談研究. 2012, 33 (2), p.164-179.
- [11] 早坂浩志・佐藤純・奥野光・阿部千香子 2012 年度学生相談機関に関する調査報告. 学生相談研究. 2013, 33 (3), p.298-320.
- [12] 木村佐枝子 学生相談室開設 19 年の点検. 京都外語大学学生相談室報告. 2003, 16, p.31-49.
- [13] 酒井渉 2012 年度における学生相談界の動向. 学生相談研究. 2013, 24 (1), p.62-75.
- [14] 小池有紀 2013 年度における学生相談界の動向. 学生相談研究. 2014, 35 (1), p.70-81.
- [15] 村岡智子 2014 年度における学生相談界の動向. 学生相談研究. 2015, 36 (1), p.51-62.
- [16] 吉良安之 2010 援助者の倫理とケア. 大学と学生. 2010, 84, p.28-35.
- [17] 亀口憲治 FIT(家族イメージ法)マニュアル. 2003. システムパブリカ.
- [18] 徳田智代 「FIT (家族イメージ法)」を活用した学生相談室と教職員との協働関係の見立て. 学生相談研究. 2012, 33 (2), p.151-163.
- [19] カウンセリングセンター年表. 国際基督教大学カウンセリングセンター活動報告. 2014, 23, p.46-51.
- [20] 植村勝彦 地域社会の受け入れ：コミュニティ感覚. 現代コミュニティ心理学. 東京大学出版会. 2012, p.181-200.
- [21] 金井篤子 職場のストレスとサポート. 外島裕・田中堅一郎編 産業・組織心理学エッセンシャルズ. ナカニシヤ出版. 2007, 159-186.
- [22] 山中淑江 第 8 章 コミュニティの危機への対応：3. 危機対応における連携と協働. 日本学生相談学会編 学生相談ハンドブック. 学苑社. 2010, p.155-161.
- [23] 国際基督教大学カウンセリングセンター 学内における精神的危機にある学生への対応ガイドライン. 国際基督教大学カウンセリングセンター活動報告, 2006, p.51-53.
- [24] 桐山雅子 私の学生相談：統合的発達支援の視点から. 学生相談研究. 2006, 27 (1), p.71-80.
- [25] 高橋寛子 私の学生相談：21 年間の歩みから. 学生相談研究. 2007, 28 (2), p.143-156.
- [26] 下山晴彦 学生相談の組織的位置づけ. (下山晴彦 臨床心理学研究の理論と実際：スチューデント・アパシー研究を例として). 東京大学出版会. 1997, p.238-241.
- [27] 吉良安之 ケースカンファレンスや学会での事例発表をめぐって. 心理臨床. 1998, 11 (2), p.107-111.
- [28] 金沢吉展 職業倫理の 7 原則：Part4 秘密を守る. (金沢吉展 臨床心理学の倫理をまなぶ). 2006. 東京大学出版会, p.133-200.
- [29] 坂本憲治 学生相談カウンセラーの職業的発達に関する質的研究：「私の学生相談」を素材として. 学生相談研究. 2012, 32 (3), p.187-200.
- [30] 日本学生支援機構 大学における学生相談体制の充実方策について：「総合的な学生支援」と「専門的な学生相談」の「連携・協働」. 2007.
- [31] 下山晴彦 臨床心理士の社会性の教育は可能か？ 心理臨床, 1998, 11 (2), p.94-100.
- [32] 坂本憲治 非専任カウンセラーが学内の協働関係を構築するための「構え」. 学生相談研究. 2014, p.44-55.
- [33] 吉武清實 改革期の大学教育における学生相談：コミュニティ・アプローチモデル. 教育心理学年報. 2005, 44, p.138-146.

Abstract

The purpose of present study was to clarify issues relating to student counseling institution without full-time counselors for discussing future directions. Studies of trends in the number of sessions were carried out on a student counseling room of X university. First, the total number of sessions, the number of clients, and the change of the number of counselors per year were investigated, based on annual reports of the Health Care Center and conference reports. Next, the change of the developmental level of student counseling services was evaluated using "the assessment lists of development for counseling centers (Fukumori et al., 2014)". Last, interviews with other faculty and staff were conducted to understand situations at each period.

The developmental level of counseling services in X university showed being "Somewhat satisfied (level 3)" at 10-years, and the requirements as counseling services were satisfied (the 1st period). The total number of sessions was "upward rise" at 11 to 25-years (the 2nd period). However, when counselor with fixed-term-employment worked, the total number of sessions was "short-term increase-and-decrease" at 27-years (the 3rd period). Previous study showed "Satisfied" after being "upward rise", but the developmental level of student counseling services in X university maintain "Somewhat satisfied (level 3)" over 33-years. The factors associated with the above-mentioned situation are the management of student counseling room and the relationship with other divisions on campus.

From the above, there were several issues relating to student counseling institution without full-time counselors: a) variable trend of total number of session per year, b) stagnation in the development of student counseling services, c) closed systems of student counseling institutions. For future research, it would be useful to collect more data using a prospective study for generalization.

(受付日：2015年1月9日，受理日：2016年11月1日)

坂本 憲治（さかもと けんじ）

現職：筑波大学人間系助教

福岡大学大学院人文科学研究科教育・臨床心理専攻博士課程後期単位取得満期退学。博士（臨床心理学）。専門は、臨床心理学，学生相談。現在は，心理臨床における多職種連携（collaboration），キャリア・カウンセリング，個人と組織双方を視野に入れた統合的アプローチの研究を進めている。

主な著書：『非専任』心理臨床家の組織における臨床心理的地域援助：学生相談実践をふまえた発展方略モデルの生成」（単著，福岡大学人文科学研究科博士論文，2015年），「学生相談における発達障害者支援の研究動向と課題」（単著，学生相談研究；35（2），154-165，2014年），「教職員と『問題を共有できない』困難の克服プロセス：学内連携の対処方略モデルの生成」（単著，学生相談研究；34（2），109-123，2013年）