

## 「カウンセラーのセルフケア：専門職としての義務」

— 2023 年度「第 2 回相互研究（研修）会」での講演内容について（報告）—

田所撰寿（作新学院大学）

### 1. カウンセラーの現状と対応

実際問題カウンセラーの職務はかなりストレスフルなものである。ある研究によると、カウンセラーの仕事に心理的苦痛を経験している人が実に 75.3% いるという報告がある。このような状態で働き続けていくことはカウンセラーの倫理として正しいのか？この問いに関してほとんどのカウンセラー（約 85%）が「非倫理的である」との判断を下している。このような職務環境において倫理的にカウンセラーとしての職務を果たすためには、自らのケア（セルフケア）を学んでおかなければならない。カウンセラーにとってセルフケアとは、倫理的義務である。

### 2. 援助職が抱えやすい問題

カウンセラーが抱えやすいストレスとして、①代償的トラウマ、②思いやり疲労、③バーンアウトがある。それぞれを簡単に説明してみたい。

「代償的トラウマ」とは、通常回復への対処行動によって和らげることができる、一過性のストレスである。虐待、暴力、ネグレクト、戦争または暴行や死を目撃したといったクライアントを担当するとき、カウンセラーは無防備である。クライアントに対しケアを提供し続けている間、カウンセラー自身が情緒的な不安定さに晒される。代償的トラウマの影響は小さいが、感情の切り替えが必要である。

「思いやり疲労」とは、クライアントを援助することに関係する、有害な情緒的、スピリチュアル的、認知的、身体的な反応と概念化される。カウンセラーはクライアントの問題に対峙した時、彼らの悩みを多く見ているうちに同情心が薄れ（麻痺し）ていく。バーンアウトとは違い、まだ立ち直ることができる苦痛として経験する。典型的には、対処行動やサポートなしに容赦のない痛ましい出来事に晒され

る時、同情心の減退が起こってくる。

最後の「バーンアウト」とはよく知られた概念である。辞書的な意味で言えば、バーンアウトという言葉は、エネルギー、力、あるいは資源を使い果たした結果、衰え、疲れはて、消耗してしまったことを意味する。実際のところ、バーンアウトは、人によりその症状も程度も異なる。このバーンアウトはさらに 3 つの下位概念に分類される。①「情緒的消耗感」：仕事を通じて、情緒的に力を出し尽くし、消耗してしまつた状態。この因子がバーンアウトの主症状であると考えるのが一致した見解である。②「脱人格化」：サービスの受け手に対する無情で、非人間的な対応。例えば、クライアントに症状名や識別番号など没個性的なラベルを付け、個人名で呼ばなくなるなど。③「個人的達成感の低下」：「ヒューマン・サービスの職務にかかわる有能感、達成感」と定義されるものが心理職にはあるが、これらの質が低下してしまうこと。以上の概念がそれぞれ関係しあうことによってストレスを感じることをはじめとして、うつ病への罹患、離職などへとつながってしまう事例が少なくない。

また職場環境だけに限らずバーンアウトしてしまうリスクとしては、パーソナリティにも起因するとされる。ヒューマン・サービスのジレンマとしてあるのが、対人援助職にとって重要なパーソナリティ特性である他人を気遣う心や利他的な奉仕的精神が、バーンアウトのリスクを高めるパーソナリティ特性となっている点である。さらに、対人援助職にはひたむきで自我関与の高い人が多く、あまりにも多くの仕事を成し遂げようとし、そのことに悩みがちであるという特徴がある。皮肉なことにバーンアウトは「理想に燃え使命感にあふれた人を襲う病」という事ができる。

反対にストレスに強いパーソナリティ特性とは何なのか、3つの特性を紹介したい。①【コミットメント】(生活の出来事に積極的にかかわっていきこうとする意欲)、②【コントロール感】(物事を自分の力で変えることができるという信念)、③【変革信念】(安定よりも変化を望み、変革は成長につながるという信念)である。

これらのパーソナリティ特性を踏まえたうえで、バーンアウトの環境的リスク要因をまとめてみると次のようになる。①過重負担(仕事への切迫感、多忙さや過重な負担、ゆとりのない日常)、②自律性(自らの意思で仕事のスケジュールや方法を決定できる程度を指す)、③役割ストレス(役割に曖昧さがあると、いくら自由裁量であってもストレスを感じやすく、規則があることによってスタッフの消耗感を低減し、職務満足を高めることにつながる)、④人間関係(同僚との関係、上司部下との関係、そしてソーシャルサポート)。これらのストレス要因を十分に配慮、点検しながら日々の職場環境を評価していくことが求められる。

### 3. セルフケアの方法と実践

ストレスへのセルフケアの方法はさまざまにある。具体例をいくつかここで取り上げてみたい。

①仕事とプライベートに境界を作ること、②自分自身の予定を立てること、③荷物を下ろすこと(休みを取る、仕事を整理すること)、④元気を回復すること(自分はどのようにしてこの職業を目指したのか、何を学んだのか、何を希望しているのか)、⑤フィードバックを得る(同僚に正直なフィードバックを求める、スーパービジョン)。

「感謝をすること」:感謝はストレスの対抗処置として使うことができるし、レジリエンスといった個人的資源を発達させることができる。感謝のセルフケア戦略の力を知っておくことは重要である。日記に誰にどのようなことでなぜ感謝するのかについて書くことも重要である。感謝はネガティブな記憶を再構成することを手伝ってくれるし、その影響を減らしてくれる。感謝といったポジティブな感情を経

験することはコーピング戦略の柔軟性を増やしてくれるし、ストレスを感じる期間を減らしてくれ、社会的つながりを作ってくれる。

職業発達段階別のセルフケアのあり方についても研究があり、次のような方法が勧められている。「若手」:この時期に重要なのは指導者と連絡を取り続けておくこと、専門家集団のメンバーになることである。一人でもメンターがいるととても助けになる。仕事を始めると、自分自身をケアできないようであれば他人をケアすることはできないということをおぼえてしまう。①セルフケアをコントロールすること、②セルフケアプロセスを通じて非評価的であること、③それが何であろうと自分自身の権利で行う目標を再評価すること。「中堅」:発達的なストレスラーに気づくようになること、能力を維持する方法を見つけること、一生学び続けることの重要性を認識すること。「ベテラン」:引退に向けていろいろと準備をしていく必要がある。引退とはすべての終わりを示すのではなく、大きな人生の意向を示すものであり様々な選択肢をもたらしてくれる。重要なのは最新のことに関心を持ち続けること、自らの能力を磨くこと、そして引退までの移行を計画することである。

また近年ではマインドフルネスや瞑想などが、心理学的介入とは別にセルフケアとして取り上げられる機会も多く、注目を集めている。カウンセラーの数だけセルフケアの方法はあり、自分に合ったセルフケアの方法を常に探し求め実践していくことが大切であろう。

最後に、効果的なセルフケア計画の“SAMIC3”を取り上げる。これは S : Simple (単純)、A : Attainable (達成可能)、M : Measurable (測定可能)、I : Immediate (即時)、C : Controlled by the planner (計画者による制御)、C : Committed to (積極的関与)、C : Consistently done (一貫して行われる)の頭文字をとったものである。まとめるならば、効果的なセルフケア計画とは、現実的に実行可能であり、否定的というよりはむしろ肯定的であり、他人よりはむしろ自分自身に依拠しているのである。