

■■ 特集「グループの可能性と広がり」

日本人間性心理学会第33回大会「グループの可能性と広がり」 自主企画「グループ臨床体験を語り合う集い」

2014年10月11日（土） 17：00～18：30

南山大学 名古屋キャンパス R棟 5階R59教室

企画者：野島一彦（跡見学園女子大学）

司会者：高橋紀子（福島県立医科大学）、岡村達也（文教大学）

話題提供者：下田節夫（神奈川大学）、藤 信子（立命館大学）、津村俊充（南山大学）

指定討論者：坂中正義（南山大学）、金子周平（鳥取大学）

編集校正：坂中正義

はじめに

本論は、2014年 10月11日（土）から 10月13日（月・祝）の日程で南山大学が開催校となり、「グループの可能性と広がり」というテーマで行った日本人間性心理学会第33回大会における自主企画の記録である。本企画は「わが国の心理臨床の領域では、さまざまなグループ臨床の実践・研究が行われている。本シンポジウムでは、同じオリエンテーションだけでなく、異なるオリエンテーションのグループ臨床体験を語り合うことを通し、相互に刺激し合う『異文化交流』を行いたい。」の主旨のもと行われた。ここでは、逐語記録から話題提供者の発表と指定討論者のコメント、討論、企画者の総括部分を抜粋し、関係者で適宜、加筆・修正を加えたものを自主企画の概要として報告させていただく。

企画者あいさつ（野島一彦）

今日は、非常に魅力的な方たちにお集まりいただいて、こういう形でグループ体験を語ることができるのを、私も楽しみにしてきております。いろいろ皆さん方も聞かれて刺激されたら、またご発言願えたらと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

話題提供1：ペイシック・エンカウンター・グループ（BEG）について（下田節夫）

<はじめに>

私は今回、エンカウンターについて語る立場なのですが、お断りしておきたいことが3つあります。第1に、今からお話することは、あくまで私個人の思いであるということです。誰でもそうだといえそうなのですが、私はやは

りそれを、まずお断りしなければいけないという気がしています。

第2に、実は今から言うことはもしかしたら、多くのグループ・アプローチの基本としても、言えるかなという気がしています。ですから今日は、集団精神療法とTグループのお話があるし、ほかにもいろいろなグループ・アプローチがありますが、クライアント中心療法は1つのオリエンテーションではあるけれども、あらゆる心理療法の基礎にあるのではないかという発想もあるように、もしかしたらそういうお話をすることになるのかなと思っています。

それから3つ目は、今からお話することは、私がいろいろやりながら考えてきた、私自身の考えであることは間違いないのですが、日本でいろいろな方がエンカウンターなさっているのだけれども、そのいろいろな方の考えとどこまで共通なのかというのは、必ずしも自信がありません。私はどこかで必ず繋がるのではないかと思ってはいるのですけれど、でも本当にそうかどうか。エンカウンターをなさる方で、「エッ？そんなこと言うの？」と思われる方があるかもしれません。ですので私はエンカウンターの代表ではない、あくまでエンカウンターをやっている一人の下田という立場で、お話をさせていただきたいと思っています。

お話ししたいポイントは、大きく三つあります。

まず、ベイシック・エンカウンター・グループというふうに書いてありますが、エンカウンターにもいろいろあるのですけれど、ベイシックというのは要するに、ほとんどスタッフが何かテーマを決めるとかリードをするということではなく、みんなで集まってやるというものです。その目的の捉え方について、考えていることをお話ししたいと思います。

二つ目が、グループのプロセスについて。プロセスといっても、そのプロセスをどういう見方で捉えるかという、プロセスの捉え方みたいなことです。

三つ目が、スタッフがすることです。スタッフと言ったりファシリテーターと言ったり、時間があればその言葉遣いについてもお話ししたいと思います。以上の三つは私の中ではセットになっているので、できれば三つともきちんとお話ししたいのですが、どこまで行けるか分かりません。

<グループの目的>

それでは早速ですけれど、目的についてお話ししたいと思います。通常エンカウンターの目的は、メンバーの自己理解であるとか成長であるとか、あるいは親密な対人関係の体験であるとかいうことを言われますし、それは私も全く否定するつもりはありません。けれども、「待てよ、それを第一の目的とするのかな」という疑問はあります。もう少し違った目的の設定があるのではないか、というのを常々考えています。それは「心を開いて共にいる」と書きましたが、それなのではないか。そういう経験をするということを目的とする、というのでよいのではないか、と思うようになっています。

そこに、「グループレベルで」と書きました。これは概念が曖昧ですが、「個人を超えたグループのレベル」という意味です。それを個人や対人関係のレベルで見ていくとどうということになるかという、以下の三つをやるのではないかと思っています。その三つは、ともに、人間が潜在的に持っている可能性であると思います。それをできるだけ生きる場として、エンカウンターを考えてみたいというのが、私の考えです。

その三つというのは、一つは「自分自身の内側に触れる」ということです。心の内に向くということですね。これは、こういうグループに初めて参加なさったある方が、第一セッションの冒頭で漏らされた言葉です。多分、誰の中にもこういうことがあるのでしょうか。

二つ目は「思いを表現する」ことです。これもあるメンバーが、「最初ずっと沈黙があって、どうしても話したくなって話した、話したら治まった」とおっしゃっていました。そういうことも、人間はみんな持っているのではないかと思います。

三つ目は、「人を理解しようとする」ということです。これもある大学院で、私はびっくりしたのですが、ある院生の方が「人には人を理解したい本能があるのですね」とおっしゃった。それに感激しまして、ここに書きました。その三つ、それは人みなが持っている潜在的可能性なので、それをできるだけ生きることを一つの目的と考えてよいのではないかと思います。自己理解とか成長とか対人関係というのは、その結果起きることであろう、というように思っています。

いっぱいしゃべりたいのですが、時間がないので飛ばしまして、また別の角度から考えると、私はメンバーの一人ひとり、スタッフも含めて一人ひとりを大切にするというスタンスでやっているつもりです。それも目的と言ってよいかも知れません。一人ひとりのかけがえのなさを大事にしているつもりです。私はオリエンテーションで、スタッフが自分たちはどういうつもりでやるのかということを行ったほうがよいと思っていますので、「一人ひとりの思いが、できればどの方の思いもすべて反映されるといいな」というような言い方をします。そんなことが、私にとっての目的です。

<グループのプロセス>

次に、プロセスについてです。プロセスの捉え方というべきでしょうか。これは「グループを生きる」というような感じで考えることができます。あるレベルでいえば、メンバー同士の相互作用というのがあります。これは当たり前といえば当たり前で、私の資料に引用があるので、読んでみます。

「メンバー、一人ひとりの世界、一人ひとりに固有のもの。しかし、グループに共に居るということは、その世界同士決して無縁に成立っているのではない。私の一挙手一投足は、隣に居るAさんに影響を及ぼさずにはいられない。

向かい側にいるBさんにも、斜め前にいるCさんにも。そうして、影響を受けた人の反応は、即また他のメンバーに影響を及ぼす。ある人の息遣いでさえ、他のすべてのメンバーに…。まして誰かが発言しようものなら、その言葉はそこにいる全員の心の中に響き、動きを引き起こさずにはいられない。一瞬一瞬にこうした動きの繋がりが生じる」と、こういうように捉えています。

これは微視的に捉えたものです。個人の内面と、相互作用のレベルですね。

次が、人の繋がりとというか、「グループなるもの」というのを、私は考えたいと思っています。

そこに書いたものを引用したいところですが、長くなるので読むのはやめませんが、何が書いてあるかと言ってしまうと、「そのときそのときに集まる人たちによって、ある種のテーマがそこに潜在的に布置される」と。「それがグループのプロセスを通して、どこまで生きられるか」という捉え方をしたいと思っています。これは要するに、グループ全体を一つのものとして捉えるということで、「グループなるもの」というように名前を付けたいと思っているのですが、そういうものを生きているのではないかという考え方ですね。

実際のエンカウンター・グループでは言いませんけれども、私がエンカウンターに似たような授業とかでみんなに言うのは、「ぜひ積極的に参加してください」と。「参加するとはどういうことかと言うと、そこに居て心が動くことです」というように言います。そこで心が動いたことは多分すべて意味があるだろうと、これは私の勝手な仮説ですが、思っています。そして、そこに居る人たちの心の中で動くものは個々に独立しているのではなくて、必ずどこかでみんな繋がっているだろう、と思っています。それが、「グループなるもの」ということですね。だから、個々の人の心の動きを部分的に取り出すことはできるけれど、実はそれはただ取り出したただけであって、本来は全部繋がっているだろうと思います。これが、「グループなるもの」の位置づけです。

実は、もう少し欲張りしたいところがあるのです。この「グループなるもの」も、実はもっと大いなるものの実現なのではないか、と思いたいのです。でもこれは、まだ私自身の言葉にはできません。まだ私の中で整っていないのですが、「グループなるもの」が現前する、そのもっと奥というか、そこにそれが出てくるというのは、もっと大いなるものがそこを通して出てくるのではないか、私たちはみんなそれを生きているのではないかと思いたいのですが、まだ十分には言葉にできません。

今までお話ししたどれについても言えるのですが、私が頼りにしているのは自然な流れです。一番頼りになるものは、自然な流れであろうと思っています。もちろんいろいろな方がいろいろなことを思うのは全部意味があると思いますけれど、でも私が一番頼りたいのは、私も含めて自然な、作為とか何かやろうと思うと翳りが出てしまうと思うので、自然なままが一番よいのではないかと私は思っています。

<スタッフについて>

スタッフとファシリテーターという言葉には私は随分こだわってしまっていて、あまりファシリテーターという言葉は使わないようにしてきました。ロジャースがファシリテーターと言ったときは、非常に画期的だったと思います。リーダーとかトレーナーと言うのをやめて、ファシリテーターと言ったということは、リーダーか何かするのではなくて、いろいろなプロセスをただファシリテートするだけだ、という含みです。これは、本質をついた提言でした。だけど、この言葉はだんだん手垢にまみれてきてしまったのではないかと、思います。そうすると、ファシリテートする人とならない人というような区別が生じかねない。それはおかしいことです。で、私はファシリテーターという言葉を使わないようにして、スタッフと言ってきました。

ただ最近になって、ファシリテーターという言い方にも意味があるかも知れない、という気も少ししてきています。それはどういうことかということ、さっき言いましたグループの自己実現ですね。グループが与えられた可能性を実現するということに、思いを込めてそこに居る。でも、私が何かすることです。ということが起きる、ということでは全くありません。そういう思いを込めてそこに居るということは、何となくファシリテーターという言葉に当てはまるような気もするな、という感じでしょうか。誰かに働きかけて何とかしようとか、そういうことするわけでは決してありませんけれど。

で、グループのスタッフにはすることが二つあって、一つは「構造を作る」ということ、もう一つは「グループを生きる」ということだと思っています。「構造を作る」というのは、要するにグループの時間や場所を決めて、いろいろな案内を出す。とにかく、スタッフがそれをやらないと何も始まりません。グループは、スタッフがやることで始まる。それは参加する方がやるのではなくてスタッフがやる。これがすべての大本で、これはスタッフが絶対にメンバーと違うところです。だからといって偉いとかそういうことではなくて、それをやらなきゃ始まらないということです。そして、そのことは、グループに対してもメンバーに対しても、非常に大きな影響力を持つということにもつながります。ですから、それをよく自覚しておく必要があります。

もう一つの、「グループを生きる」というのは、構造を作ったら最後、あとはそこで私が何をするかというのは、ただ一人の人間としてそれを生きるということだと思っています。それ以上でも以下でもない。それについては、グループにいらっしゃるすべての方と全く同等であると思っています。ただ、そうは言ってもスタッフですから、スタッフであることが頭から離れることはありません。それだけはメンバーと違います。とは言っても、私はあくまで一人の私としている以外にない、ということも事実です。でもスタッフである。これは一体何なんだ、ということになります。この点について、私がとても納得できている考え方があります。それは、スタッフ性を背負って私がそこにいるのだ、

という考え方です（この考え方は、山梨におられる松井紀和先生から教わりました）。これは、スタッフである以上やらざるをえないというか、逃げられないことだと思っています。

では、どうやってグループに居ようとするのか。言うことがだんだん格好良過ぎるようで嫌になってくるのですが、敢えて言ってしまうと、とにかくグループにいて心を開いている。何に開いているのかというと、メンバーの方たちにも開いているしグループにも開いているし、格好良く言えば周りの出来事すべてに、たとえば風が吹いていることにも開いているし、自分の中にも心を開いている。特に、自分の中にどんな感じが出てくるかということはもう非常に重要で、それを頼りにしてやっていると思います。ある種の判断をしながら、それを表現するということをやっていると思います。私にできるのはそれだけです。私がそこに心を開いていて、私の中に出てくることに注意を払い続けるしかできないのだけれど、それがきちんとできると、さっきの大いなるものが実現するのではないかという感じがします。そういうとき、私が何かをやったという感じはほとんどないようです。私はそういうように居ることを通して、そしてこれはメンバー全員の方が同じように居るわけですが、そういうことをしていると何か大いなるものが実現するのではないか。私たちはそういうことをしているのではないか、というふうに思いたいと考えています。

少し急ぎましたが、だいたい以上です。これは、さっきも言ったようにあくまで私個人の思いです。グループをなさるいろいろなスタッフの方たちはそれぞれにいろいろな思いをお持ちだと思いますが、それは全部大事なことだろうと思っています。また、グループに参加するスタッフの、その人が持っているものがきちんと生かされることが大事だろうと思っています。その表現やあり方は、人によって随分違うと思いますが、私はそう思っています。ですので、今までの話はあくまで私自身のことということで、終わります。

話題提供2：集団精神療法の立場から（藤 信子）

<はじめに>

私は、この学会に初めて参加したので、適切な話題提供ができるだろうかと心配したが、グループについて一緒に考える機会を頂いたと考えている。

私のアプローチは集団精神療法である。これから話すグループは、アクティビティーを使っているものである。私の専門は言語のグループなのだが、高齢者の方など認知機能の問題がある場合や、高次脳機能障害などの場合、アクティビティー使っている。ただ、それはグループとして行っている。私は医療従事者の方から、機能訓練してくださいと言われた時ちょっと違和感を持つことがある。そこで機能訓練ではなくグループをやっているということを、今日話したいと思う。

<集団精神療法について>

集団精神療法の歴史は、ブラットというボストンの内科医が、1905年に結核患者への教育的アプローチをして、日記をつけたり衛生の知識や情報を与えるという結核患者学級を始めた。これが情緒を支えるということ、それから患者さん同士の相互扶助の場を作ったということで、集団精神療法の始まりだと言われている。今の心理教育とか、いろんなことに繋がっているのだと思われる。これが慢性疾患の患者に応用されるようになって、入院とか統合失調症のグループとかいうのがでてきた。その後アメリカで1930年代に、集団精神療法学会の初代会長のスラブソンが、非行少年や神経症傾向の児童思春期に活動療法を行った。それをスラブソンが、精神分析理論を用いて活動を理解しようとした最初だと言われている。スラブソンはグループの中でではなくて、グループによって治すというような言い方をしている。それから、サイコドラマを始めたモレノも、集団精神療法学会を作った人である。ウィーンでまず売春婦や非行少年とかいう人たちのためのサイコドラマを始めている。こうして見ると、集団精神療法の対象というのは、「社会の中で見捨てられ孤立していった人たちを対象とし、彼らを人として扱い、仲間とのかかわりや環境の意義を見出した」（西村 2013）と言えると思う。

表1は、ヤーロムの療法的因子である11の因子である（Yalom 1995/2012）。希望をもたらすこととか普遍性とかをあげてある。私はこの中でも希望をもたらすこともだが、普遍性の問題というのは大事なことだと思っている。私は災害の支援者のグループをしているが、自分の傷ついた体験を、しばらく話さないでいる人がいます。いろんな人に場面を作って、このような体験をしているのは私一人ではないというグループが必要だと感じている。以前精神科の病院で統合失調症のグループをしていた。精神病の患者も、こんな怖い体験とか辛い体験をするのは、自分一人だと思い込んでいる。グループの中でずっと黙っていたけれど、他の人も同じような体験をしていることを聞くことがとても治療的になる。孤立している、ほとんど自分の体験を話せないとか、そういう孤立化という体験の中で、グループに参加することで、世界との繋がりを感ずることができる、そういうことが療法的因子の普遍性なのではないかと思う。

表1 Yalomの療法的因子

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 希望をもたらすこと2. 普遍性3. 情報の伝達4. 愛他主義5. 初期家族関係の修正的な繰り返し6. 社会適応技術（ソーシャルスキル）の発達7. 模倣行動8. 対人学習9. グループの凝集性10. カタルシス11. 実存的因子 |
|--|

<事例>

ここで話すのは、小児脳腫瘍の患者のグループである。小児脳腫瘍の放射線治療とか化学療法が終わったあと、ずいぶん経ってから実はいろんな障害が出てくることがある。10数年前には、あまり知られなかったが、最近は治療法が発達して、小児脳腫瘍の生存率が高くなって、後になって障害がでてくる。治療直後はすぐには分からない。はじめのうちは体がだるいとか、保健室登校しかできないなど、いろんな症状が出るけれど、体の問題に注目していたら、ある日学校の勉強についていけないということがわかってくる。

高次脳機能障害というのは、ほとんど脳卒中と、現在、高次脳機能障害が注目されたのが交通事故による高次脳機能障害だから、この小児脳腫瘍による高次脳機能障害は、その中でもわずかに0.3パーセントぐらいということで、出現率がとても低い。私は小児ガンの子どもを守る会というところから紹介されて、クライアント達に会った。治療後の後に5年、6年も経過の後に、日常生活は少し忘れっぽいとか、視野が狭いとかあるけれど、見た目は分かりにくい問題がある。経過の中で、高次脳機能障害との関連ではないだろうかということで、大学のほうのセンターに紹介されることになった。

事例は表2に示すZグループ（仮名）というグループである。6年ほど前に始めた。今まで7名ぐらいのメンバーが利用している。一番多いときで4名ぐらいの参加があるが、少ない時は体調が悪いなどで、1名だけのときもある。メンバーにはクライアントだけでなく、大学院生スタッフもいる。現在は2名しかいないけれど、多いとき4名か5名いる。そういう形で臨床心理領域の院生スタッフメンバーを、毎年募集している。私はずっとグループのコンダクターをしている。

表2. Zグループ

小児脳腫瘍による高次脳機能障害のグループ
X-6年から 現在まで 7名のクライアントが参加 最大5名、最小1名のクライアント + 大学院生（臨床心理学の実習生）スタッフメンバー2名から5名 いずれも、発病から10年～30年経過（1名のみ2年）
月1回90分のアクティビティ・グループ

いずれも、発病から10～30年経過しているメンバーである。そこでは月1回、90分のアクティビティグループをしている。私はこのZグループの前に一人、小学生のときに遭った交通事故の後遺症で、親のカウンセリングとご本人のアセスメントをした事例がある。この場合、病院で作業療法して、記憶が良くなりました、ここが良くなりましたという形で言われるけれど、ある機能はがよくなっているけれど、学習が追いつかない。例えて言えば、キャッチボールはとても上手だけれども野球ができない、どっちに走るか即座な判断ができないとか、そういう行動の問題があった。私と1対1では中学生の男の子がセラピー

に積極的になれない。そこで大学院生の何人かがスタッフメンバーになり、クライアントメンバーは1人しかいないけれど、みんなでいつも遊ぶということをしてその頃をしていた。そのグループの経験があったことで、高次脳の小児脳腫瘍の人を紹介されて、同じ形でグループを作った。

メンバーの持つ問題というのは、表3に示すが、一番あるのは記憶障害というより覚えにくいとか、すぐ忘れてしまうとかいうことである。それから言葉が、相手とのコミュニケーションが難しい。そして中学生・高校生ぐらいのときには学業面でついていけない、ということがある。仕事をしているが、自分の仕事が遅いので、どうも何か言われているのではないかと対人関係が気になるというような、二次的な障害みたいな場合もある。

私の仮説としては、小児・児童期の発病のために、言語機能における発達の遅れが生じている。アセスメントすると、知能検査の類似とか、言語機能の遅れが出てきている。最初から非常に難しい問題は、治療してそれである部分に影響を与えて、そしてそのあと発達するときに何か両方の影響で障害が生じるらしい。どこが治療のせいなのか、脳腫瘍のせいなのかと言えなくて、そのあと補償するような作用も出てくるから、どれが障害の原因とか特定しにくい。だから個人毎の行動から仮説をたて、これはどういうことかと考える必要がある。

表3. メンバーも持つ問題

おぼえにくさ コミュニケーションが苦手 (学業面での) 記憶力の低下 ↑ 仮説：小児・児童期の発病のため、言語機能における発達の遅れ

表4. グループの目的

相互交流：病気の体験等を語る リハビリテーションではなくセラピー・グループ 自分の特徴の理解 対人、行動の特徴からアクティビティを考える

グループの主な目的は、表4に示すように相互交流である。自分の病気のことを話せる場所は、ほとんど場がないから、そういう場を持つ体験にしたいと考えている。メンバーに対しては導入時には、リハビリテーションが主ではなく、グループであるという説明をする。自分の障害の特徴を把握して、それを他人に伝えられるように、こういうときに助けてほしいっていうふうに訴えられるようになるというと思うと説明する。グループであるために、そこに起

きてくる行動とか対人面の特徴を見ながら、この人にどのアクティビティーが良いだろうということを、常にレビューしては考えていくということをやっている。

アクティビティーの種類としては、たとえばカードゲーム、奥野かるた店というのがいろんなカードゲームを出していて、野菜カードだとか、そういうことから始める。集まって時間になったら今日のカードやる？と言うことから始める。カードゲームはその人の特徴がよく出る。七並べのときに、絶対出さないとストップする人がいるとかある。これは障害があるなしとは関係なく、やはり性格の問題だとかいってという話で、上手・下手ってのは出てくる。それで皆で遊ぶ。だんだん、初めはそんなに意地悪しなかった人が、できるようになってくるとかいうものもある。

クロスワードは、嫌いだっていう子もいるけれど、これは言葉を探す・見つける・書くということをする事で語彙を増やす目的がある。だから広辞苑とか電子辞書を持ってきて、一緒に院生と分からないところを考える。分からないって言うってくれる人と、一緒にやりましょうかと言っても、いや、大丈夫ですという人もいるし、それぞれ違いながら一緒に解く。

他にも個人毎に、絵の間違い探しなどで注意の問題を行う。本人がパソコン教室に行きたい場合に、保存等の操作を忘れてしまうので、グループで練習してみる。それからイメージと体の動きがうまくいかないような人には、影絵を作るなどをする。このようなアクティビティは、院生とレビューの時に相談する。

その中のメンバーのAさんは、コミュニケーションが苦手ということが主訴だった。アセスメントから社会的成熟というのは平均だったが、処理速度が遅いとか作業記憶、特に聴覚的情報処理が苦手とか、言語の抽象機能の問題などがあった。グループの中では、4コマ漫画の並べ替えとか語順の並べ替えとか、社会的知識があるからできるけれど、クロスワードの言葉がなかなか出てこない。経過の中で2年後ぐらいに時間が短縮してきた。

それから自分の障害については目の問題（視野が狭い）だけだと言っていて障害者手帳はいらないということだった。メンバーのBさんは、お母さん同伴で来ていた人で、そのBさんのお母さんが障害者手帳を取りました、あなたも取られたらどうですかと話していた。Aさんは当初は乗り気でなかったのだけど、グループの中でそれを聞いていたCさんが、乗り物が安くなるよとか説明していた。障害者手帳取得については、私たちもAさんと話したことがあったが、そのときはいらないということだった。ところが次のグループに来たときには、区役所に手帳の申請に行き行って問い合わせに行ったと言って、そのあと手帳を取得するまで、毎回報告されるようになったことがあり、グループの力を感じた。

Aさんは、初回の来所は40代の初めで、脳腫瘍を発症してから30年後のこと

だった。2年後のアセスメントでは、言語理解が高くなって、説明が簡潔になり伝わりやすくなりました。

セラピーの構造を考えてみたら、個人セラピーとグループでやっているのですけれど、メンバーとか時間とか場所の構造化された場面で、安心する体験がAさんにとってあったらというのを、この3年半の中で感じます。本当に分かりにくかった話が、Aさんはコミュニケーションが困難と言う主訴だったということをとということ分かりにくくなったとこのごろ感じる。話をして理解される体験が積み重なっていくという中で、お互いの理解が進んで話が分かりやすくなったこともあるだろうと思っている。コミュニケーションというのは相互性の問題であって、誰かだけの機能の問題ではないのだということを、改めてこの頃感じている。グループというのは環境なのだ、そういう環境を作ることなのだなと思っている。

文献

西村 馨 (2013) 集団精神療法—現代に回帰する本質的問いとして—集団精神療法 39(2), 71-78

Yalom, I. D. (1995) The Theory and Practice of Group Psychotherapy 4th edition. Basic Books. 中久喜雅之・川室 優監訳 (2012) ヤーロム グループサイコセラピー 理論と実践 西村書店

話題提供3：Tグループの誕生とその後の流れから考えたこと（津村俊充）

<はじめに>

ベーシック・エンカウンター・グループと集団精神療法の2つのグループ・アプローチのお話を聴きながら、十分なお話ができるのか不安ではありますが、Tグループを36年ほど実践してきた中で考えたことをお話したいと思います。3つのグループ・アプローチの話題提供を考えると、どうしても比較検討をしてみたくなり、比較的類似性が高いと考えられるベーシック・エンカウンター・グループとの比較をしながら、ここ数ヶ月考えてみたことをお話ししたいと思います。

お手元に、3種類の資料を準備しました。一つは、Tグループの誕生から、Tグループを用いたラボラトリー体験学習の実践の基本的な考え方を示したものです(資料1)。もう一つは、同僚であり、ベーシック・エンカウンター・グループを長く実践されている坂中先生とともにTグループのファシリテーター体験をした中で、話し合いながら考えたTグループの特徴をQ&Aの形で記した表です(資料2)。最後の一つは、Tグループの誕生から今日までトレンドと、これからのTグループの向かうべき方向性と可能性を津村なりに考えた図です(資料3)。

<Tグループの誕生とその後の流れ>

まず、資料1は、Tグループの誕生の話から整理してみました。一枚目に、ラボラトリー方式の体験学習とは、「特別に設計された人と人とが関わる場において、“今ここ”での参加者の体験を素材（データ）として、人間や人間関係を参加者とファシリテーターがともに学ぶ（探求する）方法（津村、2008）」であると定義させていただいています。そのラボラトリー方式の体験学習が誕生したのは、1946年のK. Lewinらによるワークショップが始まりとされています。ただ、この資料に基づいて話を始め出すと、これだけで15分いやそれ以上かかってしまいます。そこで、簡潔に述べさせていただくと、参加者がグループワークをしている時に、研究者や観察者がそのグループの様子を報告している際に、参加者からそのスタッフミーティングに参加したい意向が示され、ミーティングに参加したことが発端です。その話し合いの中で、研究者や観察者のグループ・プロセスの解釈が、実際の参加者の気持ちとは異なることがわかったのです。そして、「今ここ」で、ともにグループ・プロセスを吟味することによって、より真実のプロセス理解につながることが発見され、翌年からTグループが実施されたのです。教育スタッフのことを「トレーナー」と呼んでいましたが、最近では「ファシリテーター」と呼ばれるようになってきています。誕生のお話をしたのは、こういう体験学習によるTグループというのは社会変革をめざしており、民主的な風土づくりのために生まれたグループであったということもご理解をしていただけたらと思います。

先ほど、藤先生のほうからあったヤーロムの著作の中で刺激的な言葉として、「グループの目標は教育から人格変容に変わるにつれて、Tグループ、人間関係トレーニングから人間的成長等を目指すエンカウンター・グループへと変化した（I.D.ヤーロム、1995）ときされているとともに、その「エンカウンター・グループ運動はその存在の痕跡もほとんど残さず蒸発」と書かれています。Tグループがこのベーシック・エンカウンター・グループの始まりとすると、どのTグループはもうどこにいったのでしょうか？あらためて、Tグループが日本に入り、今日までのわたしなりの体験からですが、その流れの中でのTグループの変化を考えてみたいと思います。

スライドの6枚目にラボラトリー方式の体験学習を構成する四つの要素が書かれています。この四つの要素がラボラトリー方式の体験学習とりわけ、合宿形式など長期にわたる研修等では必要だというふうに言われています。まず、集中的なグループ体験としてのTグループ、次に特定のアクティビティを伴う構造化された実習とふりかえり、それから小講義としての理論やモデルなどのミニレクチャー、最後に行動特徴を知るためのチェックリストやふりかえり用紙などのインストルメント、これらをいかにプログラムの中で生かすかが大切になるのです。

これら四つの要素を元に、広い意味でのTグループは構成されていく必要

があると考えられています。それを今も継続して、南山大学の人間関係研究センターでは5泊6日の研修を継続的にやらせていただいています。そうしたTグループの中で大切にされる「コンテンツとプロセス」、「体験学習の循環過程」、「体験からの学びを深めるファシリテーション」、「JOHARIの窓」などのお話のスライドや、対馬（1973）や大利（1980）が紹介しているCorsini & Rosenbergs（1963）による「グループワークがもたらす効果」について期しています。

スライドの最後の16枚目のところ、これもまだ未公開なのですが、大学の授業の中でとったデータをもとに重回帰分析を行った結果です。小さな字で見えにくいとは思いますが、グループ体験における意味度を従属変数にもってくると、「楽しさ感」との有意な寄与率は見いだせず、楽しさとグループ体験の意味との関連性は低いようです。このデータは大学の授業におけるものですから、Tグループとかエンカウンター・グループといった集中的グループ体験とは異なると考えられますが、興味深い結果なので紹介しておこうと思いました。やはり「満足感」とか自分の中に変化が起こったこと「個人の変化意識」とか、グループの変化を意識できたこと「グループ変化意識」に、やはりグループ体験に意味を感じるというようなことがあるのだなということを、少し垣間見ることができるようです。

<TグループとBEGとGPTを考えるヒント>

さて、資料2です。これは、隣にいらっしゃいます坂中先生と実はTグループを一緒にした際に、共同制作したようなものです。坂中先生との対話の中で、リストアップしたものであり、あくまでも、Tグループトレーナー経験が多かった津村とベーシック・エンカウンター・グループのファシリテーター体験が豊かな坂中先生の対比として、2つのグループ・アプローチを吟味しようとした表なのです。集団精神療法と三つ並べた表を作り、実際には真ん中のベーシック・エンカウンター・グループの特徴も私は書いているのですが、今日はTグループのお話をするわけですから、Tグループのところだけ表に記したものをみなさまに提供することにしました。表の中のカテゴリーも非常に任意です。歴史と意義というカテゴリーが書かれていますが、グループ・アプローチのはじまり違いみたいなことで、Tグループとベーシック・エンカウンターの特徴が見えてくるのではないかと思い、歴史と意義のカテゴリーでは七つほどの問いを書いて、それに答えるという形にしています。

それから、枠組みと方法やファシリテーターの働きかけ（介入）というカテゴリーに関してもいくつかの問いをすることによって、Tグループの特徴を明確にしようと試みています。一つ一つを丁寧に扱いたいのですが、時間の制限がありますので、みなさまの関心があるところを拾い読みしていただければ幸いです。下田先生がお話されたことと同じで、これらは私の考えであり、Tグ

ループの考えというよりは、私がこんなように枠組みを考えていますというふうにご理解をいただけたらと思います。

グループ運営の際にお役に立つ、もしくはいや私は違うよといったことのディスカッションの種になれば幸いです。また、これらの問いかけをしてみたら、皆さんは右にどう書かれますかというように、みなさまのグループ・アプローチの点検や吟味に役立つことができればと考えました。

<教育を目指したTグループから「人間的成長」をめざしたグループへ　そして…>

最後に、資料3に話を移らせていただきます。この3つめの話は、かなり漠然として話であり、また津村の主観的な話になりますが、今回のテーマに上げさせていただいた「Tグループの誕生とその後の流れから考えたこと」についてです。

ラボラトリー方式による体験から学ぶこと目指したTグループ、これは先ほど話したように「社会変革を目指したTグループ」から、ヤーロムの述べているように、「人間的な成長を目指したTグループ」に、変わってきていることは実践者として実感しています。Tグループというと、人間性心理学会の皆さんだけではなく、怖いグループ体験をしている、場合によってはさせているといった噂や誤解も目立つぐらいの厳しいグループ体験というイメージが、1970・80年代にはあったと思います。特に、米国からTグループが導入され、トレーナーの働きかけを模索している時代においては。

ある種の行動変容、態度変容を起こすインパクトのあるグループ・アプローチから人間的成長を目指したグループ・アプローチへと変化してきているのだらうと思われます。最後の資料の2つのスライドは、そうした変化と、これからの展開、津村が期待する展開と言ってもいいかもしれませんが、それらを示しています。それは、これから先において私たちのこの社会の中であって、何が求められているのかということを考える必要があると思います。

資料3の1枚目をご覧ください。今日では、元来のラボラトリーのアクションリサーチ的な研究志向から、体験志向と言いますか、グループの中での個人の実感志向といえいいでしょうか、そのようなグループ体験は変わってきたのではないかなと考えられます。だから、もともとはアクションを起こしてそれがグループにどのような変化が起こったかを考え、さらに次の行動を試行するといったアクションリサーチ志向のグループ体験から、今日の時代の流れの中でグループの中で一人ひとりのメンバー自身が体験をすること、実感をもてることが、すごく大事な時代背景もあったのではないかと思います。

すなわち、体験を通して学び、その学びを言語化すること、体験をふりかえって自分の体験を内省し語っていくとか、その意味を語る時代から、時代という言い方がいいかどうかは分かりませんが、日常生活における人と関わる実体験が乏しくなってきた時代においては、自分と他者とのかわりや自

分自身の存在を実感とか体感をしたいというグループに、変わってきたのではないかというふうに思っています。

次に、考える・理論化する・概念化する、これらは以前のTグループのプログラムの中にレクチャーの部分がかなり構成されていたものですが、そういったものが少し薄れていくといえますか、感じるとか気づくといったグループ体験を参加者もファシリテーターも求める傾向が強くなるように変化していったのではないかと考えられます。私の30年ぐらいのTグループ体験を通して、グループの参加者の要望・ニーズの変化みたいなものを感じるとともに、ファシリテーター側にもそのようなニーズが生まれているのではないかと思います。

そういう意味で、体験学習の内省とかふりかえりというのがどのぐらいできるようになることを求められているのか、今日では少しあいまいになっているかもしれません。先ほどラボラトリー方式の体験学習を用いたプログラムの構成要素には四つあると言いましたけれど、エクササイズのグループだとか、レクチャーをすとか、質問紙を使うとか、こういった構成的なグループ体験が御法度に近くなってくるといえますか、そんなことよりも、集中的にグループ体験を大切にしようというファシリテーターが多くなっているのではないかと思います。

こういう言い方はラボラトリーをやっている人には失礼、もしくはグループ・アプローチを実践している人には失礼かもしれませんが、ファシリテーターの純粹さゆえにグループで、これは言葉が悪かもしれませんが、ファシリテーターの言葉で「グループのことは、グループで勝負したい」とか、「グループのメンバーに任せたい」だとかそういう言葉が強調されて、集中的グループ体験（Tグループ）とは異なる場面で体験をするエクササイズ体験してみるとか、レクチャーから学んでみるとか、そういった角度を変えて学びの場を創ることが減ってきているのではないかなというふうに思います。

それはファシリテーターという人、さきほどの下田先生のお話の中に出てきたように、スタッフといった立場で操作的になるのではないかという恐れという思いの強さから、レクチャーなどをしてファシリテーターから話をすることや、こちらから枠組みを提供することへの恐れみたいなものが強くなってきて、このようなことが起こってきているのではないかと思います。

それはスタッフが社会心理学者とか教育学者から、これはヤーロムも書いているのですけれども、臨床心理学だとか人間性心理学のようなアプローチの人が参加することによって、その傾向は増していったのではないかと思います。それがリーダーシップの能力を育成するとか養成するというチェンジエージェントを育てる発想から、カウンセラーとかカウンセリングマインドとか、共感をするとか傾聴するといったことの方に傾いていくことが起こっていったのではないかと考えられます。それはいい意味も含めまして。それから、変革をする人材を育てるというよりは、共感、受容、傾聴、あるがままを受け入れ

る、こういう体験をすることに強調点が置かれるようになってきたともいえるでしょう。こうしたことから、教育や育成という視点から人間的成長とか自己成長へのグループへの視点に、やはりTグループもその流れになっていっているような気がします。

ファシリテーターのアプローチも、グループダイナミックスを活用するというよりは、個人志向的なアプローチになっていっているのではないかと思います。もう一つは、Tグループでは初期の頃は、じっくりしっかり5泊6日の研修と、フォローアップの1週間ぐらいやっていたのですね、Tグループによるラボラトリーでは。それが短く集まりやすくするために、3泊4日に、2泊3日に、1日だけに、果ては数時間でグループ非構成のグループ体験をTグループというようなことさえも起こっているのではないのでしょうか。こうしたことが、余計に拍車をかけていっているのではないかなというように思っています。

このようなTグループの誕生から今日までの流れを眺めてみると、今もう一度、社会的な意義の再構築というのが必要ではないかと考えています。それはヤーロムの著作の中にも出てくるのですが、組織開発とか環境問題とかをテーマに、要はTグループやエンカウンター・グループが蒸発したあと新しいグループは誕生しているのです。グループワークは米国でたくさん行われているのです。ヨーロッパでもあるのです。それはやはり課題をもったグループワークなのですね。ジェンダーの問題・セクシャルハラスメントの問題・組織開発の問題・環境問題・異文化の問題など。そういった課題を抱えながら、グループワークはやはり求められているのは、ある事実だろうと思います。

そういう意味で、今日人と人とが対話をし、人を繋ぐテクニカルな方法として、ワールドカフェだとかフューチャーセッションだとか、さまざまなテクニカルなアプローチはたくさん使われるようになってきているけれども、目の前に起こっていること、目の前の人々がどのようなことを感じたり考えたりしているか、そのプロセスに気づき、一人ひとりを大切にかかわることが大切な時代にきているのではないかというのが、私の実感です。

右下に実現する社会の明確化、異なる一人ひとりが共に、この「共に」もキーワードですが、幸せに生きる成熟の社会を作るためにもう一度、Tグループもしくはラボラトリー、グループ・アプローチを考えていく必要があるのではないかと考えています。あえて、そこにもう一度Tグループ誕生の時の理念とアプローチに原点回帰するというような発想をもったかどうかというのが、今のアイディアです。

すなわち、一人ひとりの参加者の体験や実感は大事なだけでなく、それをもう一度言葉にするとか、理論化するといったことをしていくようなアプローチ、さらにもう一度体験学習、内省・ふりかえりをしっかり実践するアプローチが求められているのではないかと考えています。ラボラトリー方式の体験学習のプログラムの構成要素の4つのフルに活用したプログラムの展開の必要性を改

めて強調したいと考えています。またスタッフの子ラボレーションの展開として、もう一度社会心理学だとか教育学者と連携をしていくというようなことも必要になるのではないかと考えています。

そのような原点回帰の活動の活性化が、Tグループを中心としたラボラトリー方式の体験学習の必要性を生み出していくのではないかと考えています。短く集まりやすいから2泊3日に、とかではなく、もう一度5泊6日のしっかりしたグループ体験ができる学びの場を、私たちは作っていかないといけないのではないかと考えています。それは、あくまでも一人ひとりを大切にしたい民主的な風土づくり、社会づくりをめざした活動として、Tグループを位置づけていかなければいけないと考えています。そのために、津村は今、三つほど言って終わりにしたいと思います。

レジェンドスタイル、オールドスクールといったらいいでしょうか。体験による学びのスタイルをもう一度定着できるようなプログラムの構築を再考したいと考えています。もう一つはオーセンティックなアプローチとして、これはもう皆さんがたも行っていることだと思いますが、一人ひとりが異なる存在であることを大切にする、そういう人間尊重のアプローチを徹底する。最後に、先ほど言ったテクニカルな部分だけではない、目の前のプロセスに気づきかわる能力を育成するというような、今日ファシリテーターとしての働きが求められる時代にあって、コンテンポラリーなニーズにあったTグループの提唱をする。この三つに合わせたグループ・アプローチというのを、次の津村のライフステージとして実現していく道を歩みたいと考えています。

3. Tグループの誕生とその後の流れから考えたこと

1946年にTグループは、K.レヴィンと彼の研究者仲間たちによるワークショップを契機に誕生し発展した。1950年代後半から60年前半にかけて、日本にもTグループが導入され、1970年代後半から1980年代前半にかけて日本におけるTグループ・ムーブメントは終焉を迎えている。

その間、1973年にTグループをベースとする高等教育プログラムの冒険的教育実践の場として南山短期大学人間関係科が創設され、2000年から南山大学人文学部心理人間学科や人間関係研究センターが継続開設され、Tグループの基本的な考え方とグループの運用が脈々と受け継がれてきている。

Tグループ誕生以来、訓練スタッフは社会学・社会心理学・教育学の人たちから臨床心理家が人間関係ラボラトリーに関わるようになり、社会学的・社会心理学的なものから、より臨床的なものへと変わっている。

グループの目標が教育から人格変容へと変わるにつれて、Tグループ(人間関係トレーニング)から、「人間的成長」などをめざすエンカウンター・グループへと変化した(I.D.ヤーロム, 1995)。

<エンカウンター・グループ運動は、その存在の痕跡もほとんど残さず蒸発。>

私が関わってきたTグループについて様々な視点から話題提供し、これからのグループアプローチの可能性をみなさまと一緒に考えてみたいと思っている。

「ラボラトリー方式の体験学習」とは

**「特別に設計された人と人が関わる場において、
“今ここ”での参加者の体験を素材(データ)として、
人間や人間関係を参加者とファシリテーターとが共に学ぶ(探求する)方法」である
(津村, 2008)。**

- ・「参加者」は、学校教育など教育現場では「学習者」と表記した方がわかりやすい
- ・「ファシリテーター」という呼称を使うのは、教える立場よりも共に学ぶことを強調するためにこの呼称を使う
- ・「体験」とは、参加者の行動、思考、感情、影響関係など、プロセス(関係的過程)さす
- ・「学び方」「探求の仕方」は、応用行動科学を用いた人間関係改善のためのアクションリサーチ(K. Lewin)をベースにしている「体験学習の循環過程」を中心とする

ラボラトリー方式の体験学習 とりわけ Tグループの誕生

- 1946年の夏 K.Lewinらの研究者を中心に
- アメリカ合衆国コネティカット州ニューブリテン市において、マサチューセッツ工科大学集団力学研究所とコネティカット州教育局人種問題委員会との共催によるワークショップ
- 目的: ソーシャルワーカー、教育関係者、産業界の人々や一般市民が参加し、公正雇用実施法の正しい理解と遵守を促進する地域社会のリーダー養成
- 具体的な問題: ユダヤ人とアメリカ人の雇用差別の撤廃を推進するために、ワーカーの再教育を行い、人間関係能力の向上をめざすためのグループ・ワークが実施されたのである(Benne, 1964)。
- → 民主的な風土づくり: 個の尊重

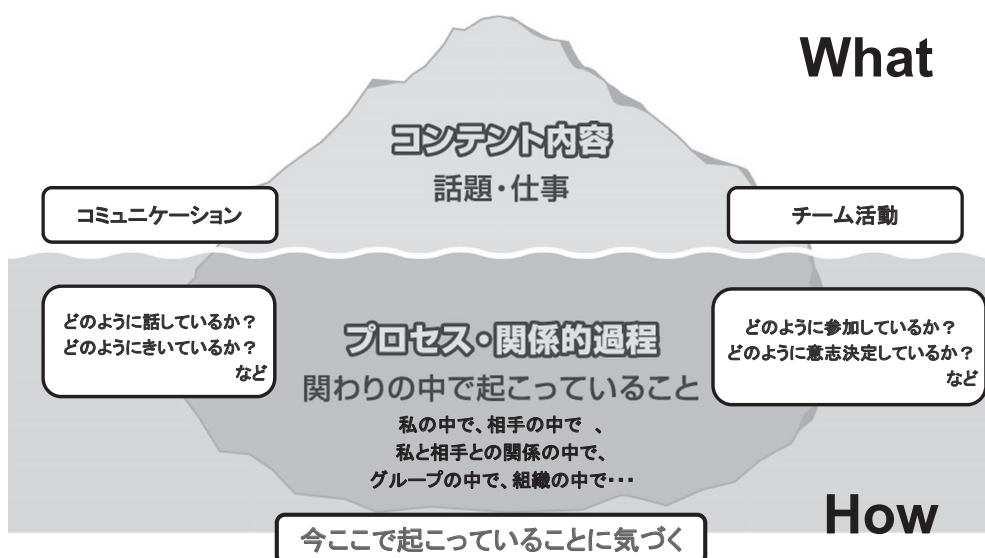
真実のプロセスを吟味する方法の発見

- 研究者や観察者のグループ・プロセスの解釈が、実際の参加者の気持ちとは異なることを発見
- → 「今ここで」、共にグループ・プロセスを吟味することが、真実のプロセス理解につながることを発見
- → 人間関係トレーニング(Tグループ)
- 教育スタッフのことを“トレーナー” → 最近では“ファシリテーター” とよぶ

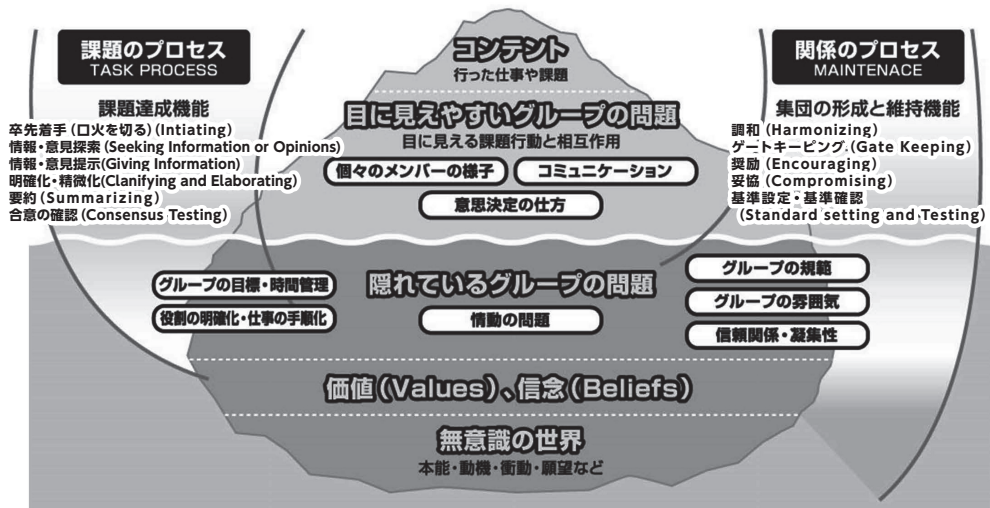
ラボラトリー方式の体験学習を構成する4つの要素

- 集中的なグループ体験
 - T(Trainingの略)グループとよばれる。Tグループでは、グループの課題や特定の話題はあらかじめ決められておらず、自分が“いまここ”で体験していることを素材にして、参加者とファシリテーターと共に話し合いながら自分のありようやグループのありようを学ぶ
- 構造化された実習とふりかえり
 - ファシリテーターによって特別に工夫されたグループ体験の後、参加者の行動をふりかえり、そのデータをもとに学ぶ
- 小講義
 - 学びを深めたり広げたりして一般化できることを促進するモデルなどのお話(レクチャーや資料で提供)
- 記入用紙・チェックリストなどのインストルメント

プロセスに気づく: グループレベルのプロセス

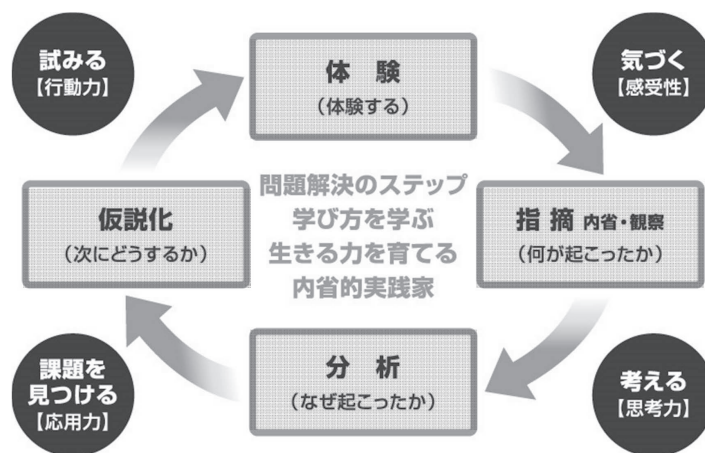


プロセスに気づく: グループレベルのプロセス

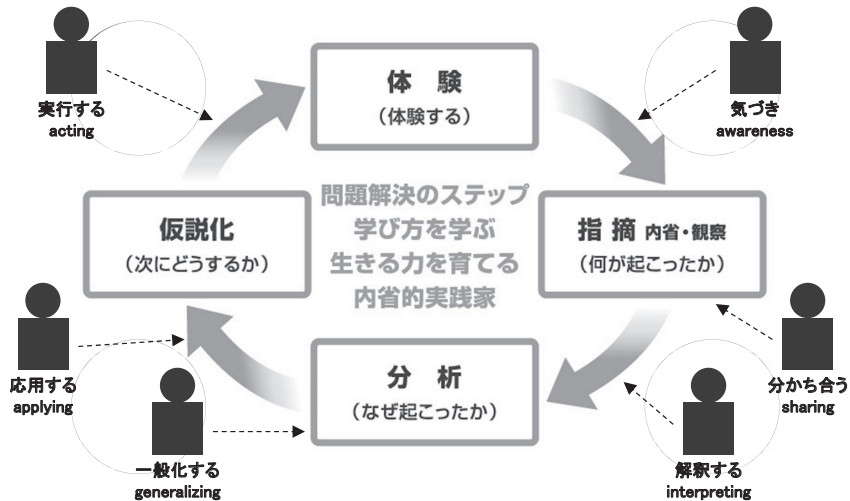


【グループダイナミクスの冰山図】 (Reddy (1994) の図をもとに Schein (1982, 1999) のアイデアを参考に津村による作図)

人が育つ学び方: 体験学習の循環過程

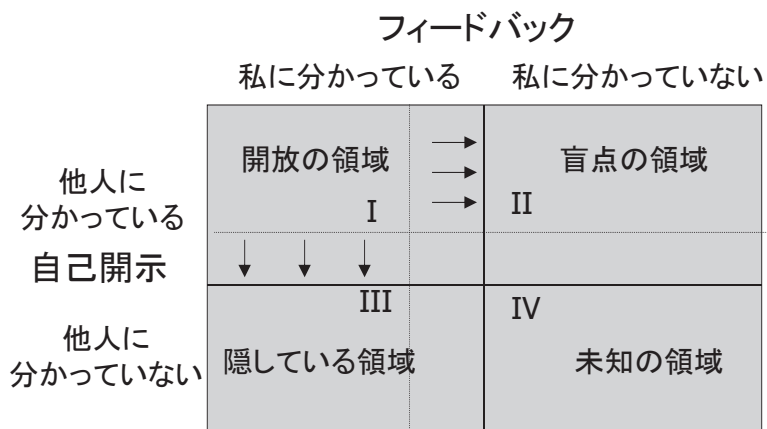


体験からの学びを深めるファシリテーション 体験学習のステップを促進する6つのファシリテーション



8

JOHARIの窓: 対人関係における気づきのグラフ式モデル



グループワークがもたらす効果とは

Corsini and Rosenbergs(1963)は、集団精神療法はじめグループ・ワークに関わる300あまりの論文をレビューし、治療過程におけるグループのメカニズムの分類を試みている。種々のグループ・ワークにも共通に見られるメカニズムであると考えられる。[対馬(1973)や大利(1980)による紹介 あり]

- I. 知的要因(intellectual factor)
- II. 情緒的要因(emotional factor)
- III. 行為的要因(actional factor)

I . 知的要因(intellectual factor)

- 観察効果(spectator therapy)
 - メンバーがグループ内での他のメンバーの言動を見たり聞いたりして他者の問題を知り、またその解決の過程を観察することによって、自分自身の問題を異なる視点からとらえることを学ぶ。
- 普遍化(universalization)
 - 他のメンバーも同じような問題をもっていると認知することにより、自分だけが特異な存在ではないことを自覚し、いわゆる世界が広がり、大きな視野で自分の問題や悩みを考えることができるようになる。
- 知性化(intellectualization)
 - メンバーが自分の問題や悩みを客観的に把握したり知的に解釈したりすることができ、問題解決への洞察を深める過程であり、不合理な不安が減少する。

II. 情緒的要因(emotional factor)

- 受容(acceptance)
 - リーダーがメンバーを、またメンバー同士がお互いに相手を尊重し、共感し、あたたかく受け入れ、信頼の風土が生まれることによって、メンバーは自信と安定感を得る。
- 利他性(愛他性、altruism)
 - 受容に近いメカニズムで、メンバーがお互いに援助者の働きを積極的に担う。メンバーに対してあたたかい激励や親切な助言を行い、メンバーをあたたかく包み込むような積極的な行動が生まれる。
- 転移(transference)
 - 個人的なアプローチの場合と異なり、リーダーに対する強い愛着や同一化といった転移だけでなく、メンバー相互の感情的な結合が生まれ、メンバー相互の愛情や同情が生まれる。

III. 行為的要因(actional factor)

- 現実吟味(reality testing)
 - メンバーは、脅威のない安全な雰囲気の中でメンバーは自分の過程や対人関係の問題などを再現したり、自分自身の新しい行為を試したりしながら、現実的な生活場面での対人的な行為の仕方を学ぶ。
- 換気(ventilation)
 - 日常生活において罪や非難をおそれて、抑圧されている感情や考えが受容的な雰囲気の中で解放され、表現され、情緒的な緊張の解消が可能になる。いわゆるカタルシスのメカニズムである。
- 相互作用(interaction)
 - リーダーとメンバー、あるいはメンバー同士の相互作用をさしており、明確に性格づけることは困難なメカニズムであるが、グループ内の相互作用がメンバーの精神の健全化に効果をもつ。

図 学習スタイル、グループワーク効果、学習効果が最終評価に与える影響
(重回帰分析の結果より(未公開))

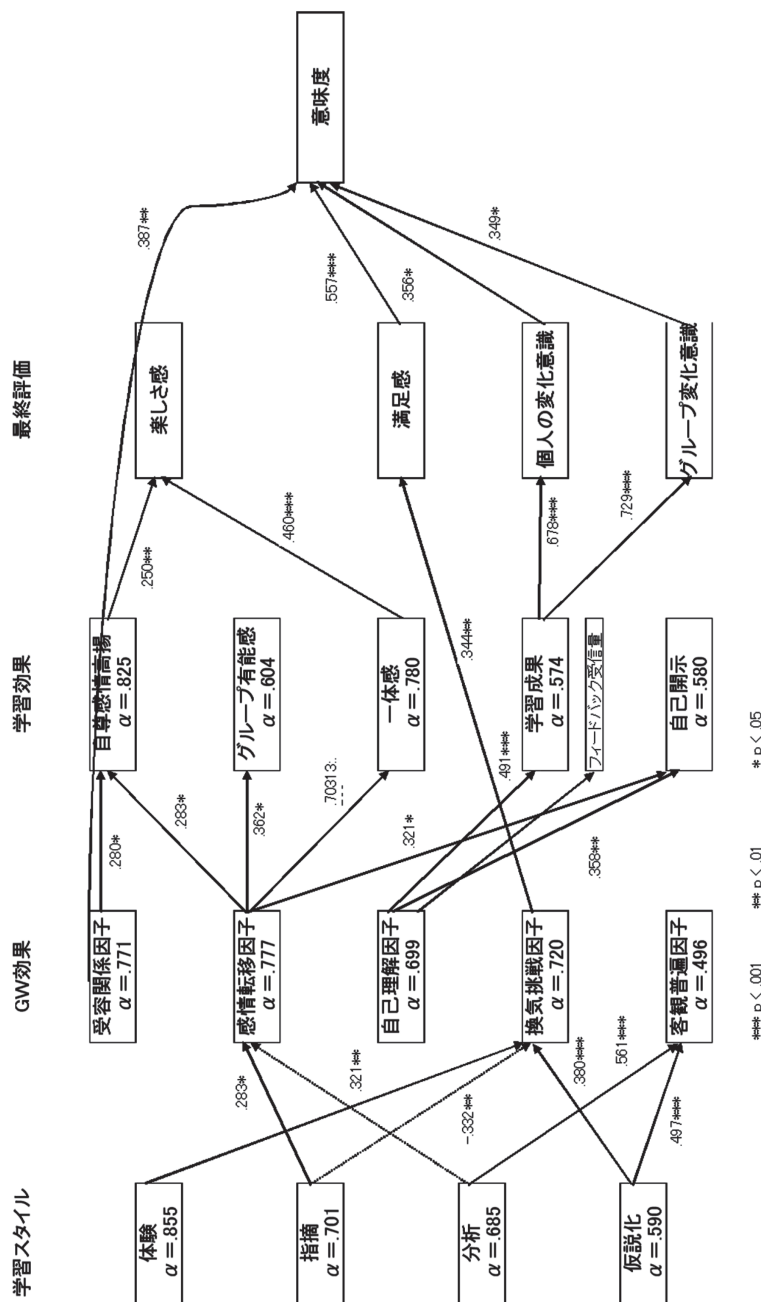


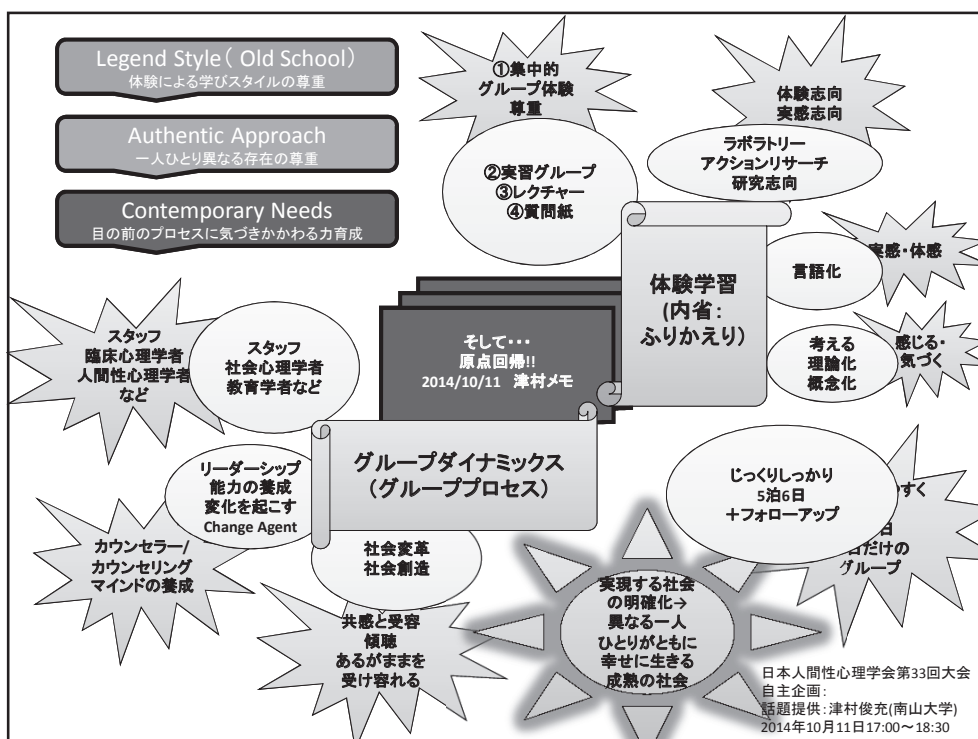
図 学習スタイル、グループワーク効果、学習効果が最終評価に与える影響(重回帰分析の結果より)

資料2 TグループとBEGとGPTを考えるヒント（ラボラトリーの考え方より）

日本人間性心理学会第33回大会 自主企画 2014年10月11日
 南山大学大学院人間文化研究科 教育ファシリテーション専攻 津村俊充

カテゴリー	項目番号	問い	Tグループ トレーニング・グループ	BEG ベーシック・エンカ ウンター・グループ	GPT 集団精神療法
歴史と意義	1	誕生は？	グループダイナミックス研究者の K.レヴィンによる、民主的風土づく りのリーダー養成のワークショップ からスタートしている。		
歴史と意義	2	“ともにあること”の言 葉の響き？	一人ひとりの価値観を大切にしながら、 グループの中でともに生きること をめざす		
歴史と意義	3	体験を言語化することは必要？	言葉として語ること、学びを言葉に することは、学びを定着させるため に必要である。時には抽象的概念化 も大切にする。		
歴史と意義	4	感情体験の尊重は？	“今ここ”でのホットな感情体験の尊 重とふりかえりの尊重		
歴史と意義	5	学習か？治療か？	あくまでも学習である		
歴史と意義	6	ねらい(目的)の明確化・ 共有化をすることは？	ラボラトリー（全体、小グループ） としてのねらい（目的）、ラボラト リーにやってくるメンバーとしての ねらいを明確にするとともに、参 加者メンバーが相互にねらいを共有 し、学び合いを支援する関係づくり を大切にする		
歴史と意義	7	安心・安全の場と挑戦 の場？	学び・成長変化に向けて挑戦を支え る		
枠組み・方法	8	ファシリテーターであ ること（役割・働き） は？	学習の促進者としての働きかけを大 切にする。 学習の促進とは、プロセスへの気づ きからはじまり、体験学習の循環過 程に焦点づける働きかけなど		
枠組み・方法	9	日程表など枠組みの提 示は？	一日の日程表を提示し、枠組みを明 示する。グループの変化に応じたプ ログラムを設計し実施するために翌 日のプログラムを前夜に検討し、翌 朝に提示する。		
枠組み・方法	10	スタッフ（トレーナー もしくはファシリテ ーター、および事務局ス タッフ）のミーティ ングの実施は？	ラボラトリーが始まる前日に宿泊し て、事前のミーティングをおこな い、ラボラトリーへのスタッフの思 いからはじまり、ねらいづくり、役 割の確認、参加者のグルーピングな どかなり丁寧なミーティングをおこ なう。ラボラトリーが始まると、毎 夜ミーティングをおこない、その日 一日の学生の状況、グループの状況 やプログラムのふりかえりなどを 行い、翌日のプログラムを計画する。		
枠組み・方法	11	枠組みとして提示され ている時間の管理は？	基本的には、参加者にゆだねている。 今何分経過しているとか、後の何分 でセッションが終わるといったメッ セージは伝えない。		
枠組み・方法	12	レクチャーセッション の実施は？	プロセスとは何か、体験から学ぶと は、など参加者が体験から学ぶこと を支援するための小講義をおこなう		

枠組み・方法	13	実習体験を用いた全体セッションの実施は？	Tグループとは異なる場面での自分や他者の動き、またグループのプロセスを理解するために積極的に用いる		
枠組み・方法	14	ふりかえり用紙（質問紙）などの使用は？	自分やグループの状況理解のために積極的に利用する		
枠組み・方法	15	グループの中で起こったことの問題の扱いは？	グループの問題はグループで扱うこと、そして他者の個別な体験を噂のように言わないように守秘義務の提示		
枠組み・方法	16	グループ体験の日常生活への活用は？	自分の生き方を問い、社会の変革に向けての働きかけができる。日常の現場に生かす。チェンジエイジェントの育成を目指している。		
枠組み・方法	17	学びの場に入るための意識づけは？	エントリーとリ・エントリーという表現をしてラボラトリーの場に入ってくるエントリーと日常生活の場に戻るためのリ・エントリーのプログラムを丁寧にデザインする		
枠組み・方法	18	オブザーバーをおくことは？	ファシリテーターを育成するためにも、オブザーバーをおくことは積極的に設ける。 オブザーバーをすることによって、ファシリテーションを学ぶ、オブザーバーをしてもらうことによってファシリテーションを学ぶ。		
働きかけ（介入）	19	ファシリテーターの今ここへの介入の強さは？	"今ここ"へ焦点づけるような介入をする		
働きかけ（介入）	20	生い立ちの話が長く続く中で・・・ファシリテーターは？	"今ここ"に戻したい意図ももちながら聴く それは、"今ここ"でのありようと照らし合わせながら、どのような意図で話しているか？どのように他のメンバーは聴いているか？確認することもある。 最近では、Tグループにおいても"今ここ"での話でないと取り扱わないではなく、その人にとって大切な話として傾聴するようになってきている。		
働きかけ（介入）	21	"今ここ"への焦点づけは個人か？グループか？	個人にもグループにも焦点を当て"今ここ"でのありようを共有しようとする		
働きかけ（介入）	22	スケープゴートなど問題になる人が生まれると？	グループの中で起こっていることや、当事者に起こっていることを、まず聴き、プロセスを明らかにしようとする。		



指定討論 1（坂中正義）

<はじめに>

私の立場は、クライアント中心療法、なかでも古典的ロジャース派の立場であり、グループ臨床であれば、ベーシック・エンカウンター・グループに携わっています。よって、コメントもそちらの色が強いものとなる、そういう前提でお話をしたいと思います。

<目的による各グループの違い>

まず、ベーシック・エンカウンター・グループ、集団精神療法、Tグループの3つをグループ臨床をそれぞれの目的から図1のように体験・学習・援助の3つの極をもつ三角形で整理できるのではないかと考えました。

体験にウエイトがかかっているのが、ベーシック・エンカウンター・グループ、学習（体験学習）にウエイトがかかっているのが、Tグループ、そして、援助にウエイトがかかっているのが、集団精神療法です。

ただ、Tグループは、学習にウエイトを置くのだけれども、体験もあるし援助もある。エンカウンターも体験をウエイトをかけているのだけれども、当然、援助や学習的な要素もある。集団精神療法のしかり。そういう意味では、この3つの極とグループはグラデーションないしスペクトラムで考えるのがよいだろうと思います。

さらにいうと、オーソドックスには、3つのグループがそれぞれの極に位置するのだけど、ファシリテーターのあり方やグループのあり方によってウエイトは変わってくるのではないのでしょうか。たとえばTグループでも、体験寄り、すなわちベーシック・エンカウンター寄りになることもあるだろうし、エンカウンター・グループでも、集団精神療法寄りというようなこともあるでしょう。それはエンカウンターだからとか、Tグループとかというよりは、むしろファシリテーターやその場のメンバーに左右される、そういう図式になっているのではないかと考えています。

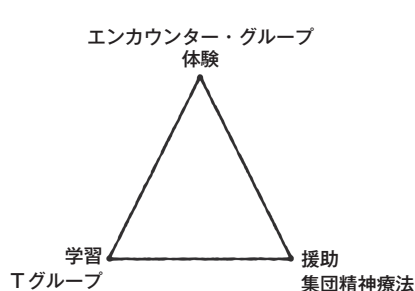


図1 グループの目的

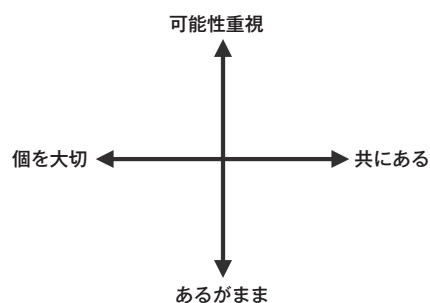


図2 ファシリテーションの強調点

＜ファシリテーションの強調点＞

それから、ファシリテーション上、何を重視するかという視点が考えると、図 2 のように 2 次元で捉えられるようにも思えました。一つの次元は個人とグループというか、個を大切にするか、共にある・つながりを大切にするかという軸。どのグループも、個人もグループも大事にするというとは思いますが、それでもある場面で介入する際、個人寄り、グループ寄りになるというようなことはあるでしょう。

これは、津村先生と T グループをご一緒した時の例ですが、T グループでは最初にスタッフでねらいを決めるのですが、そのときに共にあるということを強調するのか、一人ひとりであることをまず強調するのかというようなやりとりがありました。私はエンカウンターなので、個を大切にウエイトがかかるし、T グループは共にいるということにウエイトがかかる。この 2 つでは多少やはりニュアンスは違うなということを実感した体験でした。

もう 1 つの次元があるがままでいいということと自分の可能性を伸ばすという軸。エンカウンターは前者で、T グループは後者のニュアンスが強いでしょう。

しかし、この 2 次元の軸も、3 種のグループでおおよそその違いはあるものの、ファシリテーターによるところ、メンバーによるところも大きく、2 分法的というよりはグラデーションで考えた方がいいようにも思っています。

＜共通項としての安全感・安心感と自主性・自発性＞

ここまで少し違いに焦点を当ててきましたが、ロジャース派としては、違いよりは共通性も押さえない。というのも、ロジャースは、オリエンテーションによらない効果的な心理療法の共通項を研究し、理論化していきました。その視点はおそらくグループ臨床を考える際にも有用な視点だと思います。

3 人の先生とも共通に語られたのは、グループの安心感・安全感だったのではないかと思います。津村先生の重回帰分析の結果では受容関係因子が意味度にかかわっていました。これは安心感や安全感に関わることです。また自主性とか自発性というのも、3 人の先生に共通していたように思います。

そういったことも含みつつ、発表をされた 3 人の先生方に、他の先生の話聞かれて、どんなところに共通点を見出されたかということをお聞きしたいと思っています。

指定討論2（金子周平）

<はじめに>

私は、それぞれ立場の違いがあるとしても、結局は「同じことをやっているのではないだろうか」というところに、どうしても目が向いてしまいます。またそれとは別に、グループの違いというよりは「個人の違いなのではないだろうか」という理解もします。大体はもうその二つに、考えが落ち着くようになっているのですね。今回もそういったパターンや考えで、捉えてしまっているところがあります。

<共通点>

今、坂中先生がおっしゃった共通点は、私もお話を伺いながら考えていました。単純で当たり前ではありますけれど、「グループ」というところが共通しているということです。グループの一人ひとりが、一人ではないことです。下田先生のおっしゃった「私は一人ではない」とか、そういった言葉が迫力をもつことも、グループの中では起こってくるのだと思います。つまり「一人ではない、グループであること」が、様々なグループ臨床の立場に共通しているというのが一つですね。

構造をつくるとか環境をつくるとか、そういった言葉も、それぞれのお話の中に出てきていたように思います。これも一人ひとりでいるところに「グループという構造や環境をつくる」という意味で、先ほどの「一人ではない、グループであること」と同じかもしれません。グループで何が起きているかという視点から共通点を捉えようとするより、ファシリテーターとかスタッフが何をするかという視点で、共通点を考えると「環境をつくる、構造をつくる」ことが共通しているのかなと思いました。

<私たちは何をしているんだろう>

いつも私たちはこういった話し合いを通して、何をしているのだろうかというものが、よく分からなくなるんですね。私個人としては、いろいろとグループ臨床で大切なことが発見できるので、とても嬉しいことなのですが、帰って本を読むとロジャーズが同じことを書いていたりします。すると何をやっているのだろうかという感じがするのです。私が成長をしていくためには大切だけれど、結局、グループの視点などの議論について言えば、先人が見つけたものに辿り着けない私がいて、それに辿り着いて、ああ辿り着いたという喜びを得ているのかな、と思います。それには意味があるとは思うのですが、そもそもいったい何をしているのだろうかという気にもなってくるのです。

そこで考えていたのは、実践と理論のことです。最後の津村先生のお話の中で特に際立っていたかなと思うのですが、実践と理論を行ったり来たりする作

業を、いま私たちはしているのかなと思います。また別の言い方をすれば体験と学習、体験と理論化とも言えるのかもしれません。

もっと別の言葉で言うと、具体と抽象の間を行ったり来たりをしているのかなあと思うのです。具体のレベルでは、立場やグループの名前が違っていても、「ああ、分かる分かる」ということがあると思うのですね。グループがどんなきっかけから始まったのかというエピソードとか、メンバーの言葉などは、「ああ、これはどの立場においても大切なことだなあ」とか「こういうことあるよね」という共有ができるのだけれど、それを理論的に言葉にしていくと、途端に立場同士が違ったものようになってくることがあると思います。

最近の私自身のグループの見方で言えば、「抽象から具体へ」とか「理論から実践へ、感覚へ」という見方が優勢になっているような気がするのですが、津村先生がおっしゃるように、またそれが元に戻っていくという流れも、私の中にはあるような気がしています。グループ臨床をされる皆さんの中にも、こうした行ったり来たりの傾向があるだろうし、私の中にも繰り返し起こってくるだろうなと思いました。それが、「私たちは何をしているのだろう」ということで、今考えた一つのことですね。

私がよく考えるのは、グループ臨床における立場の違いは、個人個人の違いなのではないかと、やっていることは同じじゃないかということです。理論化されたそれぞれの言葉ではなく、共通の言葉を用いて一緒になればいいのではないかと、みんな仲良く同じことを大切にしているわけだから、同じことをやればいいではないかと思う、そんな考えもあるのです。だから、共通の言葉を見つけ出したいと思って、ここにいるようにも思います。その反面、津村先生が角度を変えての体験が少なくなっていくのではないかとおっしゃったことは、ああ、なるほどと思いました。みんな一緒になってしまうと、角度を変えての体験ができないかもしれない、様々な体験をしにくくなるかもしれないと思います。選択できるメニューが減るということにもなります。つまり、グループ臨床におけるそれぞれの立場の違いを際立たせる必要がでてくる。それは共通点を見つけていこうとする私の考えが、また元に戻るときの引力のようなものになるのかな、そして行ったり来たりの途中をいまここでやっているのかもしれないと思いました。

全体討論

司会（高橋）：

坂中先生からは、グループの共通項は何だろうという問いをいただきました。金子先生も、それも考えながら、私たちは語り合ってグループで何をしているのだろうかというような問いをいただいたように思います。

指定討論者の先生方を受けて、話題提供者の3人の先生方に3分程度コメントをいただきたいと思います。

下田：

野島さんが以前、「グループでやるときには、深さと自発性と安心感、この兼ね合いがなかなか苦しいのだ」とおっしゃったのが印象に残っていますが、私は、結論からいうと、「安心感」こそ大切であると思っています。「自発性」もすごく重要ですけれども、仮にあまり気が進まないまま参加しても、最終的には大丈夫なのではないか、という気がしています。ただ、(特定の)セッションに参加しない自由とか、セッションで発言しない自由というのは、ないといけません。とにかく「安心感」があることが、絶対的に大事だと思います。「深さ」というのは、結果として起きるもので、それを目指すものではないと思います。「深さ」は、起きるときには起きると思っています。このことを、さっきは言いそびれましたが、坂中さんがおっしゃったことと関係あるかと思っています。

金子さんがおっしゃった、これは果たして何をしているのだろうかというのをうかがってハッと思ったことがあるので、一つだけ申し上げます。私は、個人カウンセリングもしています。同業者の方のカウンセリングも引き受けることがあります。その中で、アアッと思ったことがあります。ある同業者の方が、「我々は臨床をやりながらも別に新しい発見はしていなくて、昔の人が言ったことをもう一回見つけているだけではないか」と言われた。それはそうだと私も思いますが、でもそれはそれだけではないとも思います。今この時代に、今ここにいて、普遍的な何かをここで体験している。それはやはり時代、時代で変わってくるわけですね。だから今ここで、この時点で普遍的なものを体験する、言葉にするというのは、やはり新しいことだろうと思います。既に以前あったことだからといっても、だから無意味だということは一切ないと思います。前にもあったことが今ここで、この人を通して出てきているということは、非常に意味があることだと私は思います。

藤：

下田先生が、グループなるものということをおっしゃって、やっぱりそうなのだなあと思いました。私たちはグループ全体とかそういうものを大事にして、私は極端に言えば、グループの中で個人を治療するのではない、グループ

全体がどういうふうに大事なのかということを考えている。それで、エンカウンター・グループはそういうのを非常に大事にされるのだなということを感じました。

それと、津村先生が図に描いてらして、グループの効果というか、これは楽しいだけではだめだとおっしゃったことに同感しました。集団精神療法はメンバーにあまり共振するな、自分は自分なのだという形をきちんとやって、極端な人になれば今日は少し嫌な気分になって帰りましょうという人がいて、それぐらいいろいろ自分の中で引っかかっていくもの、それを残していつて、また次の体験に持っていくというのがあったので、そういうところが同じことなのかどうか分かりませんが、似ているなと思いました。

津村：

まさに指定討論者の方には言っていたように安心感、そういったことはとても大事なかなと思います。私の重回帰の話を拾っていただいて、ありがとうございます。

その前に、実はこの資料でいうと、コルシニとローゼンバーグの集団精神療法をはじめとするグループワークのメタ研究の成果をもとに質問紙の作成を試みようとしたのです。彼らの三つの要素・要因というか、そしてそれぞれに九つのエフェクトを示していますが、それらはグループ・アプローチに共通の効果だろうと思います。Tグループを運営していても、セラピーであろうときとベーシック・エンカウンターであろうと、こういった共通のものがあるのではないかなあと考えています。こういうことについて、量的研究も質的研究とともにもっとやっていく必要があるだろうと思っています。

それから、金子先生が言われたこと、そもそも私たちは今ここで何をしているのだろうかという、これまた厳しい問いかけですね。まさに、ここで私たちは何をしているのでしょうか？ということだと思うのです。少なくとも、皆さん方の声を聞かないと何をしているのか分からないので、それを聴く時間が必要かなあと思うのですが、私としてはこのお題をいただいて、実は8月の別の学会でこのシンポジウムをやる予定だったのですが、Tグループで私は何をやってきたのか、そしてこれからどこに向かうのかということをいろいろと考えることができました。

この作業は、私には非常に意味がありました。ですから申し訳ありませんが、フロアの皆様方にも申し訳ないのですが、金子さんの質問に対しては、私としてはこれまで何をしてきたかなあと考えることができたこと。一番の収穫は、次の一歩は何をしようかということを探る刺激をいただき、考えることができたことですね。だから、Tグループを中心にグループ・アプローチをやってきて、今度自分がどこに向かうのかといったことを、最後のスライドで見させていただいたところなのですから、歩み出すところとかもう一度やらねばな

らない仕事というか、それを見つげる機会にさせていただいたというのは、私にとってとても大きな意味があったと思います。

司会（高橋）：

ありがとうございます。

（この後、フロアからも質疑がある）

企画者からの総括（野島一彦）

今日の話の中で、一つのキーワードとして結構共通ではないかという話が出ておりましたが、共通性というのは、その逆に異質性というワードがあるわけですね。それで、共通性と異質性というこの二つが一つの鍵になるかと思います。

今日は比較的共通性のところが浮かび上がるような形でしたけれども、共通性で似ているから、簡単に合体すればいいのではないかという発想もあるかと思いますが、それは私はまずいのではないかと考えています。やはり共通性がありながらもよりよく仲良くなれるには、異質性がお互いにクリアでないといけないと思うのです。そこのところが、異質性が曖昧なまま一緒になると、ぐちゃぐちゃになるという感じがしますので、共通性をクリアにするためには、異質性のクリアさが必要だということも考える必要があるかなと思いました。

共通性を大事にするためには、異質性をクリアにする。それは二つの次元があります。一つは、今日の三つの立場をしいて流派という、三つの流派間の共通性と異質性という意味での違い。もう一つは、同じ流派の中でも違いがある。例えば、エンカウンターの中でも、私と下田さんとはやはりちょっと違うし、坂中さんとも違うのです。つまり、同じ流派の中でも、お互いにあなたと私は同じよねという形で、なあなあでいい加減に妥協するということをしなすまい。やはり、違うというところは、どこが違うかというのを、かなりはつきりとお互いに認識し合うということを通して、たぶん自分の個性が浮き立つというか磨かれるということになると思うのです。

そういう意味で、一つの流派の中の個人個人の中でも、共通性を大事にするということも大事ですが、いい加減なあなあ主義にならずに、できるだけ謙虚にいろいろディスカッションをして異質性を認識して、そのうえで仲良くなっていけるといいなと思っています。

そして、異質性が分かったうえで仲良くなるということを私は前から、異質性の共存と呼んでいます。私自身は、自分が担当するエンカウンター・グループの中で起こる現象は、異質性の共存だと思っています。そして、これはスモールグループの中で起こることもそうですが、こういう形で今日この自主企画で起こっていることも、異質性の共存ということになるかと思っています。さらに、

このことは国レベルでもいろいろな人がいて、異質性が共存して、お互いに殺し合わずに何とか生きていくということを模索していると思いますし、国際関係においても、実際は今のところ戦争があって殺し合いが行われておりますけれども、やはり異質性の共存ということを目指していくということが、たぶん人間社会の一つのあり方だと思うのですね。ただ、共存するためには適当に、なあなあでは難しくて、違いを違いとしてはっきり認識したうえで、その辺の共通性をお互いに尊重するという形でいく。そういう意味では、異質性の共存というのは私は厳しい道だと思います。しかしそういう厳しい道を進むということが、お互いがお互いを切磋琢磨するということに繋がります。それを恐れずにこれからもいろいろ議論していけたらと思いました。