

人間関係研究 vol.6(2007)

巻頭言

「ラボラトリー方式の体験学習」のさらなる可能性を求めて……………津村俊充

特集「関係の開発」

組織開発（OD）とは何か？……………中村和彦…（ 1）

3つのグループ・アプローチの誕生と展開

およびグループワークの効果メカニズムとその測定の試み……………津村俊充…（ ）

感情の取り扱いに関するトレーニングの試み……………中尾陽子…（ ）

箱庭療法における関係性と心の変容に関する考察

— 日本における展開を中心に —……………楠本和彦…（ ）

研究ノート

研修デザインのための研究ノート

— 体験学習をブラックボックスとして生かすために —……………野々口奈央…（ ）

公開講演会

21世紀の心理療法

— 東洋と西洋の交流が生み出す新しい可能性 —……………村川治彦…（ ）

個人が変わらないと組織も変わらない

— 組織変革臨床的アプローチが必要なわけ —……………金井壽宏…（ ）

事業報告……………（ ）

The Journal of Human Relations vol.6(2007)

CommentaryToshimitsu TSUMURA

Special Issue:

The History and the Characteristics of Organization Development
.....Kazuhiko NAKAMURA···()

Three Approaches to Group Work Beginnings, Development and Evaluation
of the Effect of Group Work MechanismToshimitsu TSUMURA···()

Some Remarks on Therapist-Client Relationship and Transformation
of the Psyche in Sandplay TherapyKazuhiko KUSUMOTO···()

Research Note

.....Nao NONOGUCHI···()

Lectures

Report()

「ラボラトリー方式の体験学習」のさらなる可能性を求めて

2006年度は、昨年度に引き続き、本研究センターと人間文化研究科教育ファシリテーション専攻が中心となった「豊かで潤いのある学びを育むために—ラボラトリー方式の体験学習を通じた豊かな人間関係構築を目指して—」と題したプロジェクトが、本年度も文部科学省「大学・大学院における教員養成推進プログラム」のGPとして採択され、補助事業活動の2年目の年でありました。特に、本年度は研究協力校12校のサポートのために研究センター員の多くの方々は、研究協力校の要請に応じて、現職教員の研修や研究授業の参観と協議への参加など、かなりハードで充実した一年になったことと思います。研究協力校12校が京都府舞鶴市の中学校1校を除き愛知県下の小・中学校であることより、広く日本全国に本プロジェクトを周知する一つの試みとして、北海道・札幌ワークショップ、九州・沖縄ワークショップ、福岡ワークショップを開催し、学校教育関係者に「ラボラトリー方式の体験学習」の基礎的な考え方を理解して頂き、学校教育の中で人間関係づくりプログラムを導入・実践するための普及活動も実践しました。

本研究センター活動の中心的なアプローチである「ラボラトリー方式の体験学習」に関するこれまでの教育研究成果を学校教育現場に導入し、センターが広く地域貢献するよい機会となった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」とは、1946年、当時MITにグループダイナミックス研究所を開設したK.レヴィンらが米国コネチカット州教育局の要請を受けて、教育の機会均等・雇用の機会均等といった民主的な風土創りのためのリーダー養成のワークショップから誕生し、その後米国NTL Instituteを中心に広く世界に普及したアクションリサーチの発想に基づく人間性の開発・組織開発の重要なアプローチであります。この「ラボラトリー方式の体験学習」といった世界的なグループ・アプローチに関して、南山大学は日本における中心的な働きを担う、まさに日本の「ラボラトリー方式の体験学習」のセンターになりつつあると自負しています。その一つとして、NTL Instituteとのパートナーシップも2006年度の春から結び、センター員のNTLでの研修参加などの今まで以上の交流が始まりつつあります。

私自身も、GPの補助事業の一環として、2007年1月下旬に、米国NTL主催のCurrent Theory and Practice in Organization Development に参加する機会を得ました。その研修においても「ラボラトリー方式の体験学習」の循環過程が組織開発の中心的な考え方として、今もなおコンサルタント養成プログラムに展開されていました。このようなことから伝統ある「ラボラトリー方式の体験学習」を再確認するとともに、その可能性を感じる事ができました。

南山大学人間関係研究センターの活動をさらに確固たるものにするためには、人間関係や組織開発のための「ラボラトリー方式の体験学習」の応用研究がますます重要であり、盛んになることが必要だと感じています。

その一環として、本号では「関係の開発」を特集テーマにし、研究員の研究活動の促進をねらった次第であります。多くの研究員から投稿記事を得られなかったことは残念ですが、人間一人ひとりがある可能性からチームや組織の可能性を引き出すための理論と実践の統合的な開発（development）研究がさらに進展することを願っています。多くの読者の皆様方から小誌をお読み頂き、ご意見・ご批判をいただくことができれば、さらなる本センターの活動が飛躍するものと期待しております。

南山大学人間関係研究センター長 津村俊充



人間関係研究センターの窓から

■ 特集「関係の開発」

組織開発 (OD) とは何か？

中村和彦

(南山大学人文学部心理人間学科)

1. はじめに

本紀要の特集テーマは「関係の開発」である。「関係の開発」、「南山大学人間関係研究センター」、「組織開発」の3者間には深い相互関連がある。本センターの活動の中心は、ラボラトリー・メソッドによる体験学習の実践と研究である。ラボラトリー・メソッドによる体験学習¹（特にTグループを用いたラボラトリー・トレーニング）は、人間関係への感受性を開発することを目的として1940年代に米国NTL²（National Training Laboratoriesの略で、現在の正式名はNTL Institute for Applied Behavioral Science）にて誕生し、当センターにおいても今日も実施されている（中村, 2006a）。そして、ラボラトリー・メソッドによる体験学習の流れを源とし、NTLを中心に米国において発展してきた手法が「組織開発（Organization Development; ODと省略される）」である。組織開発は、組織の効果を開発する目的として、人間関係の諸問題も扱っていく理論や手法を網羅しており、「関係の開発」というテーマに組織開発は不

¹ ラボラトリー・メソッドによる体験学習：人間関係について体験から学ぶ方法であり、「特別に設計された人と人との関わる場において、参加者自身の行動や関係性を素材にしながら、そこでの体験を通して人間関係を学ぶ方法」と定義できる（Bradfordら, 1964の序文を参考にした筆者による定義）。ラボラトリー・トレーニングは同義である。「特別に設計された人と人との関わる場」としては、関わるための課題があらかじめ設定されている“構成的な体験（structured experience）”と、あらかじめ設定されていない“非構成的な体験（unstructured experience）”に分けられる。Tグループを用いたラボラトリー・トレーニングは後者に該当する。

² NTL：現在は、米国ヴァージニア州アレキサンドリアに本部を置く機関で、約400名のメンバーが所属するNPOである。Tグループを用いた研修（Human Interaction Laboratory）の他、体験学習を用いた自己成長・組織開発・多様性マネジメントなどのトレーニングを実施している。なお、筆者は、NTL主催のOrganization Development Certificate Programを2005年に修了した。

可欠であろう。つまり、「関係の開発」というテーマ、ラボラトリー・メソッドによる体験学習の日本における中心である本センター、そして組織開発という3者は、歴史的にも発想的にも非常に密接に関連している。

日本では、かつて、「OD ブーム」と呼ばれた時代があった。組織開発に関する多くの文献が出版され（小林, 1973）、組織学会の研究誌「組織科学」では1973年に「組織開発」に関する特集が組まれた。また、梅澤（1977）が紹介しているように、当時の多くの日本企業において、ファミリー・トレーニング、小集団活動などの様々な組織開発の活動が行われていた。しかし、現在では「OD」という用語はほとんど用いられることがない。また、「組織開発」という用語よりも、「組織変革」という用語の方が多く用いられている。

一方、組織開発（OD）発祥の地である米国では、ODは現在も発展し続けている。ODに関する文献は毎年出版され続けており（Jones & Brazzel, 2006; Cummings & Worley, 2005）、OD NetworkなどのODコンサルタント向けの協会（学会）も活動が盛んであり、ODを学べる大学院修士課程も数多く存在している。日本へは米国から、米国ODの中で育まれてきた、「コーチング」や「ファシリテーション」、そして最近の「AI (Appreciative Inquiry)³」などの理論や手法が輸入されているが、それらの骨格である肝心の組織開発については、現在の日本ではその言葉も聞かれなくなり、いわば“骨抜き”状態である。

日本では近年、「ファシリテーション」という言葉が市民権を得てきている。また、ファシリテーションの流れとの関連で「組織開発」という言葉が用いられた文献も発行されている（ピープルフォーカス・コンサルティング, 2005）。コーチングやファシリテーション、そして、組織開発に関心が向けられつつあるのは、現在の日本において、組織の人間関係的な問題に関心が向きつつある表れであると思われる。例えば、従業員の雇用形態の多様化や、社員間のチームワークや信頼感の低下と個人主義化、急激な環境の変化に対応するための自律的な社員育成の必要性など、新たな局面に入りつつある日本の産業界において、人間関係的な要因に目を向ける必要性が高まってきたのではないだろうか。

しかし、人間関係的な要因に働きかける手法の輸入が行われても、柱となるべき組織開発の理論や価値のベースについて紹介されることは、近年ほとんどない。OD ブームが去って30年余りが過ぎ、組織開発という発想が風化し“骨抜き”状態である現在、組織開発のベースとなる考え方や価値観を再度論述することには非常に意味があろう。本稿は、組織開発とは何であるかを読者に理

³ AI (Appreciative Inquiry) : 米国におけるOD研究の伝統校であるCase Western Reserve Universityにおいて、David CooperriderとDiana Whitneyによって開発された理論および手法。従来のODは問題解決志向型であるとし、AIはその反対で強みを引き出す方法であるとされている。Cooperrider & Whitney (2005; 本間ら訳, 2006)によれば、「AIとは、人や組織、そしてそれを取り巻く社会において何が最高であるかを、組織メンバーの協働を通じて探求し、その中でお互いを高め合う活動である (p.31)」としている。

解していただくことを目的として、組織開発の歴史や特徴を概説していく。そしてこの作業は、ラボラトリー・メソッドによる体験学習を継承する本センターの、日本における使命の一つであると考えている。

2. 組織開発の概観

組織開発とは何か？この問いに答えるためには、本来ならば、まず組織開発を精緻に定義する必要がある。精緻な定義の検討は後述するとして、組織開発を一言で表すならば、組織の効果を高めることを目的とした実践、ということになるだろう。しかし、組織開発をより具体的に記述しようとする、それが非常に難しくなってくる。例えば、亀田（1987）は、「組織開発論がその固有の特質を精錬し、凝縮してきたというよりは、多岐にわたる内容と異なる性格をもつ諸技法を混合させ、かえってその特質を不明確にさせてきたといつてよい。（p.89）」と指摘しているように、組織開発という用語は不明確である。他にも、「組織開発」という用語のあいまいさを指摘する研究者は多い（梅澤，1974, p.49; 中丸，1986, p.46など）。

組織開発の不明確さは、それが実践的な志向を持っていたことが原因であると亀田は指摘している。組織開発は実践家（practitioner）によって発展してきており、実践家はクライアントの様々なニーズに合うように様々な介入手法を開発する必要があったため、その結果として、組織開発が（本来持つ特質の枠を外れるものまで）様々な手法を包括的に取り込んできたと彼は考えた。彼によると、Kahn（1974）は「（組織開発は）雑多な活動と概念をいっさいがっさい詰め込んだパッケージにつけられたラベルといわねばならない」と指摘しており（亀田，1987, p.89）、まさに「組織開発」というラベルに含まれる諸理論・諸手法の雑多さを象徴している。同様に、稲葉（1973）も、「（組織開発論は）変革への努力過程あるいは組織問題の解決過程を中心にまとめあげられている組織諸理論から成るものといった方がより適切な表現であるように思われる（p.6）」と述べ、組織開発が1つの理論ではなく、諸学説・諸技法の集合体と考えた方がよいことを指摘している（稲葉，1975）。

この“雑多さ”ゆえに、本稿では組織開発の精緻な定義を冒頭から行わず、まずは組織開発の歴史を概観した上で、組織開発が当初持っていた考え方や価値観がどのようなものであり、そこからどのように広がっていったのかを解説した後に、組織開発とは何かをその定義を含めながら論じていくこととする。まずは、古典的で包括的な定義として、幸田（1972）や俵（1971）の表現に倣い、組織開発とは、組織の効果性と健全性を高めるため、行動科学の知識に基づき、組織全体を計画的に変革させていく働きかけである、という理解から本稿を進めていく。

なお、「組織開発」という用語で誤解を受けやすいのが、上記の表現にもあるように、組織開発が“組織全体”を変革させる試みである、という部分であ

る。組織全体を常に介入の対象にするのが組織開発である、というのは誤りである。Figure 1では、システム理論に基づき、様々なシステムのレベルを示した。また、人材開発と組織開発が、それぞれどのレベルに対して介入を行うのかも示した。

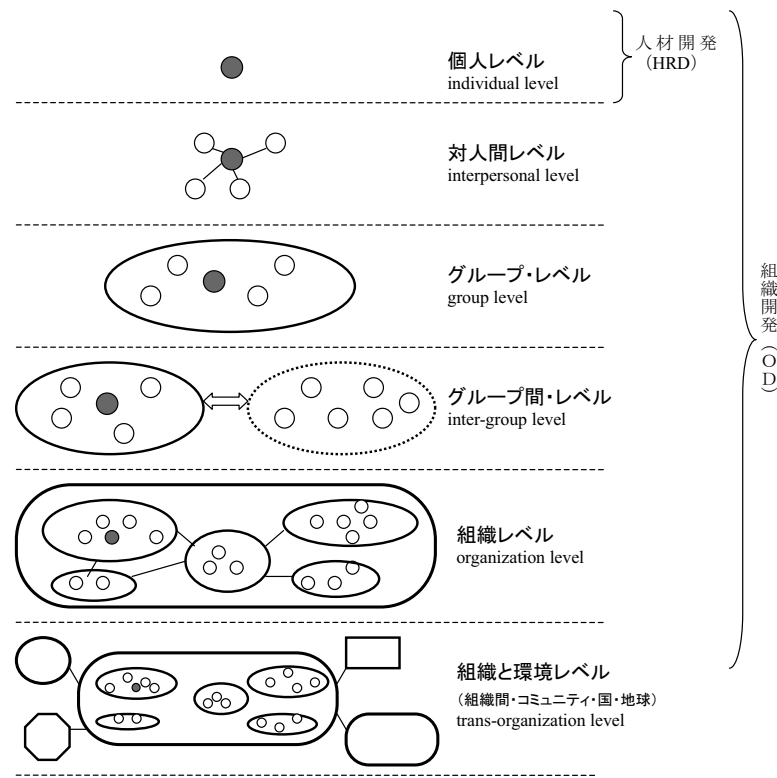


Figure 1. 組織開発 (OD) が介入対象とするシステムのレベル

人材開発 (Human Resource Development: 略して HRD) では、個人の成長を目標とするため、介入も個人レベルに対して実施される⁴。一方、組織開発の場合は、最終的には組織の効果を高めることを目的とするが、介入の対象としては、個人レベル、対人間レベル、グループ・レベル、グループ間レベル、組織レベル、組織と環境のレベルのいずれか (または複数) が、クライアントのニーズや状況に応じて焦点化されることとなる。つまり、組織全体が常に介入対象のレベルとなるわけではない。歴史的には、組織開発が生み出された当初は、個人レベルやグループ・レベルの介入が中心で、その後、組織レベルや組織と環境のレベルへの介入も開発されることによって、介入のレベルが広がってきた。以下では、組織開発の歴史を概観しながら、組織開発の手法や価値観の変化・広がりを検討していく。

⁴ 米国における教育研修開発の協会ASTD (American Society of Training and Development) によるODの定義では、「組織開発とは、組織が、望ましい目標を達成するために、より効果的な組織に発展していく計画的なプロセスである。人材開発は組織に属する個人の成長に焦点を当てるのに対して、組織開発は組織の効果を高めるために組織内の構造やシステム、プロセスを開発することに焦点を当てるという点で区別される (筆者訳)」とされており、人材開発と組織開発を焦点の当て方によって区別している。

3. 組織開発の歴史

French & Bell (1999) は、組織開発の源として、①ラボラトリー・トレーニングの流れ、②サーベイ・フィードバックの流れ、③社会技術的アプローチの流れ、④ODの第2世代、を挙げている。以下では、それぞれについて、組織開発がどのように変化し、広がり、発展してきたかを検討していく。

3-1. ラボラトリー・トレーニングの流れ

組織開発に関する多くの体系的な概説書 (French & Bell, 1999; Cummings & Worley, 2005) によって、組織開発の源として記述されているのが、Tグループを用いたラボラトリー・トレーニング (ラボラトリー・メソッドによる体験学習) である。その誕生は、K.Lewin と彼のスタッフ (K.Benne, R.Bradford, R.Lippitt) らが、1946年にコネチカット州で実施した、人種差別の改善をめざしたワークショップがきっかけとなった (津村, 2005)。

Marrow (1969; 望月・宇津木訳, 1972) によると、Tグループ誕生の経緯は以下のものであった。このワークショップでは、参加者 (メンバー) は3グループに分けられ、各グループにはリーダー (Benne, Bradford, Lippittの中の1名) と観察者が付いた。昼間のワークショップ中には、リーダーシップについて学び、人種差別問題について議論を行った。観察者はメンバー間の相互作用を記録した。セッション終了後スタッフ (K.Lewinとリーダーの3名、観察者) は毎晩集まり、グループの中でお互いの中に何が起こっていたかを報告しあっていた。2日目か3日目の夜、あるメンバー (2名) が、セッション後に行われているスタッフ・ミーティングを観察したいと申し出た。Benneらリーダーや観察者は、スタッフ・ミーティングは専門家の場であるので、素人であるメンバーがミーティングに参加したいという申し出に反対したそうである。しかし、民主的な風土を大切にする Lewin は、参加者からの申し出を受け入れた。このような経緯で2名のメンバーが同席したスタッフ・ミーティングにおいて、観察者がある状況のグループの様子 (同席していたメンバーの行動) を報告していたところ、1名の女性メンバーが観察者の報告に対して、自分自身の行動の意味は異なっていると発言した。Lewin はその発言を、関心を持ちながら聞いていたという。その後、夜に行われるスタッフ・ミーティングに参加するメンバーが増え、最終のスタッフ・ミーティングにはメンバーのほとんどが参加したという。このような体験を通して Lewin らは、メンバー間で起こっていることについて、メンバー自身が語り合い共有しあうことを通して、対人関係について豊かに学べることを見出した。そして、翌年の1947年、Lewin は実施前にこの世を去ることとなったが、Benne, Bradford, Lippitt によって NTL (当初の名称は National Training Laboratories for Group Development) が Maine 州 Bethel に設立され、最初のラボラトリー・トレーニングが開催された。NTL

は現在でも夏の間、BethelにてTグループを用いたラボラトリー・トレーニングを開催している。

Tグループを用いたラボラトリー・トレーニングでは、10名前後のメンバーとトレーナー（2名または1名）から1グループが構成される。メンバーと時間と場所が決まっており、セッション内での“今ここ”の関わりから学ぶという目標が共有化されているが、グループ・メンバーが話し合う話題や取り組む課題はあらかじめ設定されていない状況でセッションは進んでいく（これがTグループ⁵・セッションである）。グループ・メンバーは、お互いの間で起こっているプロセス⁶に目を向け、お互いにフィードバックをシェアうことを通して、自分自身について、コミュニケーションについて、グループ・ダイナミクスについて学習していく。French & Bell（1999）によると、R.Tannenbaum（UCLAの教授で、1952年に始めてのチーム・ビルディング・セッションを実施）、C.Argyris（組織学習論で有名な学者）、H.Shepard（Esso等でODの仕事でMcGregorとともに実施、後にCase Western Reserve大学にて全米初のOD大学院を創設）、R.Blake（マネジリアル・グリッドの発案者）、R.Beckhard（ODの諸理論を発案）など、その後のODに多大な影響を及ぼした人々がTグループのスタッフとして参加していた。

Tグループを用いたラボラトリー・トレーニングは、人種差別という抑圧された状況を変革していく試みから生まれており、深い価値観に根ざす社会運動として位置づけることができる。Bradford（1964）は、Tグループ・トレーナーの関心事として、①科学に対する価値、②民主主義に対する価値、③援助（助力）関係の価値、を挙げた（翻訳 p.10-16）。彼によると、①科学に対する価値とは、問題の過程に含まれる事実と正面から向き合うという道徳性や、主観的にゆがめて事象を捉えるのではなく、データとその処理を客観的に行うという客観性を重視することである。また、②民主主義に対する価値とは、意思決定をする際に民主的であることであり、それは問題の選定や解決に理性的に協力しようとする（すなわち、科学の価値における道徳性や客観性につながる）とした。加えて、③援助関係の価値について、彼は以下のように考えた。当時のTグループ・トレーナーは、人間関係の技術と知識が、他者の学習・成長・

⁵ 当初はBST（Basic Skill Training）と呼ばれており、Tグループ（TはTrainingの略）と呼ばれるようになったのは1949年以降であった。

⁶ コンテント（content）とプロセス（process）という用語は、ラボラトリー・メソッドによる体験学習において非常に重要な概念であり、元々はK.Lewinが用いたとされている。コンテントとはWhatのレベルであり、そこで話されている内容的な側面である。一方、プロセスとはHowのレベルであり、お互いの間で起こっていること、例えば、個々のメンバーの様子（どのように参加しているか、どのような気持ちか）、コミュニケーションの様子（どのように話し、聞いているか）、グループの様子（グループの雰囲気、話し合いがどのように進められ、決められているか、お互いの影響関係）などの関係的な側面である。ラボラトリー・メソッドによる体験学習は、コンテントよりもプロセスに目を向け、プロセスから学ぶ教育とされている。

生産性を促進させることを専門職にしている人々（トレーナーや監督者、ソーシャルワーカーなど）にとって特に重要であると考えた。Tグループやラボラトリーは、こうした援助（助力）関係が研究され改善される場として考えられ、人の成長と成熟を促進する援助関係について探求された。その援助関係を表すキーワードが「チェンジ・エージェント（change agent）」であった。すなわち、教育研修者（グループ・ワーカー、人事コンサルタント、PTA会長、官庁における研修職員など）の仕事とは、彼らが援助しようとするクライアント（個人・グループ・組織）が持つ考え方・態度・技術に何らかの変化が生じることでであると捉えた。彼らの義務は、クライアントが問題解決を計画し、実践し、検証していくことを援助することであり、これがチェンジ・エージェントの共通基盤であると、当時のTグループ・トレーナーたちは考えた。すなわち、ラボラトリーの場合において、他者との援助な人間関係能力を高めることに関心が特たれ、その能力を高めるためのトレーナーの援助的關係も重要とされた⁷と考えられる。Tグループのこれらの価値観は、古典的な組織開発の基本となっていた。

では次に、Tグループを用いたラボラトリー・トレーニングによる組織開発が、どのように変化したかを検討していく。NTLでは1950年代後半まで、見知らぬ同士のメンバーが夏に Bethel に集い、合宿形式でトレーニングを受け、それぞれの組織で学んだことを生かしていくという、ストレンジャー・ラボラトリー型であった（亀田, 1987）。このストレンジャー・ラボラトリー型では、特定の人々がTグループで訓練を受け、チェンジ・エージェントとして組織に戻り、他者に影響していき、結果として組織が変化していく、という過程（すなわち、個人レベルへの介入によるボトムアップ型の組織変化）が想定されていた。その後、カズン・トレーニング（同一企業内で異なる部門に所属する、お互いあまり知らない人を集める）、ファミリー・トレーニング（同一企業内で同一部署の人々によってグループを構成する）という型が試みられた（幸田, 1972⁸）。

米国では1960年代、多くの企業において、Tグループを用いたラボラトリー・トレーニングが実施された。しかし、Tグループによって変化が生じた人も、旧態然とした元の組織に戻ると旧来からの価値観・風土が制約となり、結果的に変革体として機能しないことが明らかになってきた（西川, 1971; House,

⁷ トレーナーの援助的關係観は、参加者一人ひとりの自発性・主体性に学習の基盤を置く、学習者中心の教育観（津村, 2002）につながっている。学習者中心の教育観では、全ての人は変化成長の潜在力を持つと信じ、人は他者が変えようとしても変わらないこと、トレーナーがメンバーを変えようとすることは論外であり、人は自律的に変わろうとすることが重要である、とされている。

⁸ 幸田は、組織開発の観点からすると、職場ぐるみでTグループを実施するファミリー・トレーニングが効果的と考えられる一方で、Tグループを職場ぐるみで実施する場合は、ラボラトリー終了後も職場でともに仕事をする必要があり、ラボラトリーの風土と職場の風土の違い（例えば、ラボラトリーの場合の率直さが職場で受け入れられるかという懸念など）によるリスクが存在していると示唆した（p.169）。

1967; 亀田, 1986)。そして、1960年代終盤や1970年代あたりから、参加者の態度や価値観にアプローチしていくTグループは、より仕事志向的なファミリー型（職場ぐるみ）のチーム・ビルディングに移行していった（幸田, 1972, p. 174）。チーム・ビルディングでは、基本的には仕事上の問題の話し合いとその解決が行われる（Burke, 1982は、Beckhard, 1972のGRPIモデル⁹に基づき、チーム・ビルディングのタイプとして、①目標や優先順位の設定、②役割と責任の検討、③作業の方法の検討、④お互いの関係性の検討、を挙げている）。Tグループを用いたラボラトリー・トレーニングから、チーム・ビルディングへのシフトは、個人レベルからグループ・レベルへ、態度や価値観などのプロセスから仕事をともに遂行するプロセスへ（Reddy, 1994の用語¹⁰を用いると、Maintenance Processのみへの介入からTask Processも念頭に入れた介入へ）、というパラダイムの変化が組織開発に生じていたことになる。

なお、日本における、Tグループやラボラトリー・トレーニングを用いた組織開発の実践例や効果測定研究は、小林（1971, 1975, 1976）、幸田（1972）、西川（1971）が報告している。

3-2. サーベイ・フィードバックの流れ

サーベイ（調査）・フィードバックは、組織の成員に対して調査を実施し、収集されたデータの集計・分析を行い、その結果を組織のメンバーにフィードバックする、というアプローチである。French & Bell（1999）は、この流れは心理学者のR. Likertを中心に発展してきたと述べている。彼らによれば、Likertは1946年にミシガン大学にSRC（Survey Research Center）を設立し、1948年には、SRCによって、Detroit Edison社の調査・フィードバックが実施されたとしている。また、Burke（1982）によると、この調査において、フィードバックされたデータについてマネージャーが部下と話し合った場合、プラスの変革が起こったと記している。この試みを契機として、調査の対象となった組織の成員が、調査の結果を聞き、その結果の意味を討議した上で、解決案の行動を計画する、というサイクルが発展してきた。

サーベイ・フィードバックの流れは、アクション・リサーチの流れとも一致

⁹ GRPI（「グリッピー」と読む）モデルとは、チームがより効果的になっていくためには、G(Goal:目標)、R(Role:役割)、P(Procedure:手続きや進め方)、I(Interaction:お互いの関わり方、Relationshipと表現されていることもある)、という4側面について、メンバー間で明確化し共有化する必要があるとする理論。

¹⁰ Reddyは、従来のcontentとprocessの概念についてprocessを二分し、content, task process, maintenance processの3側面を想定した。task processとは、仕事を進めるためのプロセスであり、目標の共有化、意思決定の仕方、課題の進め方や手順の共有化、時間管理、などが含まれる。maintenance processとは、グループやメンバーの心理的・社会的ニーズをどのように満足させていくか、というプロセスであり、メンバーの参加の仕方や様子、感情への配慮やサポート、コミュニケーションの様子、効果的・機能的ではない行動パターンへの対処、などである。

する。組織開発の文献の多くは、組織開発の核にアクション・リサーチがあることを指摘している (French & Bell, 1999; Tschudy, 2006)。アクション・リサーチとは、K.Lewin が提唱した方法であり、問題の特定化→データ収集→データの分析とフィードバック→アクションの計画と実施→評価、というサイクルを回しながら、実践と研究を行うものである。French & Bell (1999) の定義によれば、「アクション・リサーチは、対象となるシステムの目標やニーズと関連して、そのシステムの現状に関するデータを体系的に収集し、データや仮説の両方に基づいてシステム内のある変数を変えることによってアクションを実施し、更にデータを集めてアクションの結果を評価する、一連のプロセスである」とした。アクション・リサーチが持つ発想 (客観的なデータ収集と実践を繰り返すサイクル) と、サーベイ・フィードバックの流れによって発展してきた手法によって、組織開発は行動科学や心理学のバックボーンを持つこととなった。

サーベイ・フィードバックは手法であり、ラボラトリー・トレーニングの流れほどには価値観ベースではない。手法や道具は、それを使う実践家の価値観によって、使われ方が異なってくるものである。サーベイ・フィードバックの手法はその後、実践家 (=コンサルタント) の価値観によって、異なる二つの使い方に分かれていったと筆者は考える。一方は、データを調査法などで収集し、客観的に分析し (大量のデータベースと比較し)、結果をクライアントに情報として伝える、という、いわゆる “McKinsey タイプ” と呼ばれるコンサルティングである。ここでは、コンサルタントは情報の専門家であり、フィードバックはコンサルタントからクライアントへの一方的であろう。他方、NTL 流のコンサルティングでは、“クライアント中心 (client centered)” という価値観がベースとなっている。データはインタビューによって行われることが多く、フィードバックではクライアントのオーナーシップを高めること (すなわち、データが自分達の現状を表しているとクライアントが感じること) と、クライアントに変化へのエネルギーが高まることが重要であるとされている (Noolan, 2006)。また、フィードバック後に、クライアント (組織の成員) がお互いに問題について語り合える機会があることが重要であり、フィードバックでは民主的であることが重視される。後者が、ラボラトリー・トレーニングの価値観とサーベイ・フィードバックの手法とが合流した、組織開発らしいアプローチであると筆者は考える。

3-3. 社会技術的アプローチの流れ

French & Bell (1999) や Cummings & Worley (2005) によると、この流れは米国生まれではなく、英国 Tavistock 研究所から発生している。ロンドンにある Tavistock 研究所 (Tavistock Institute of Human Relations) は、精神分析的なグループ・アプローチで有名な W.R.Bion が所属する機関であった。そし

て、この機関において、組織を援助するために体系化された手法が、E.Tristを中心に発展してきた「社会・技術的アプローチ (sociotechnical approach)」である。French & Bellによると、Tristの組織開発的な最初の実践は、1947年に行われた、イギリス Haighmoor の炭鉱における試みであった。彼は、炭鉱夫がチームで働く際に、各チームが石炭を掘って売ること、メンバーが事故に遭った場合の家族のケアを各チームが行うこと、などの自律的な運営を導入し、安全性と生産性を高めた。また、彼は、炭鉱夫に対して、ワーク・デザインとセミ自律的ワーク・チームを実施した。

社会・技術的アプローチ (社会・技術システム論) は、システム論をベースにしなが、社会的システムと技術的システムとの同時最適化をめざし、ワーク・デザインや自律的作業集団などを用いていく。このアプローチは、ノルウェー・スウェーデン・アイルランドなどのヨーロッパで発展し、米国の組織開発にも取り入れられていった。

3-4. 1970年代以降の組織開発

French & Bell (1999) は、ODの第2世代として、①組織変換 (organizational transformation)、②組織文化 (organizational culture) への関心、③学習する組織 (learning organization) への関心、④チームへの関心 (high performance team、cross-functional team、self-managed teamなど)、⑤TQM (Total Quality Management) への関心、⑥ビジョニング (Visioning) とフューチャーサーチ (Future Search) への関心、を挙げている。これらは1970年以降に発展してきた諸理論・諸手法であり、この時代以降、組織開発も様々な手法を取り込んでいくこととなる。Cummins & Worley (2005) は、1970年代に大きく影響した介入方法として、ストラテジック変革 (strategic change) を挙げている。これは、ストラテジック・プランニングやビジョニングなど、環境との関連の中で組織のミッション・ビジョンを明確にし、それを組織構成員に浸透させながら変革を試みるアプローチである。稲葉 (1975) は、組織開発がオープン・システムの概念を導入しながらも、組織内のコミュニケーションに重点がおかれ、環境との相互関連性を取り上げることができていないと指摘していたが、この点については、彼の指摘後に大きく変化していったと考えられる。1970年代から1980年代にかけて、オープン・システムの考え方の浸透、環境要因の重視、ストラテジック・プランニングの諸理論や手法などの影響で、組織と環境との関連性に目が向けられるようになった。このような流れの中で、組織開発も、組織内 (個人レベルから組織レベル) のみでなく、組織と環境のシステム・レベルにまで広がっていった。

亀田 (1987) は、1970年代前半以降の組織開発を「多元化期」と位置づけた。そして彼は、この時期に「組織開発は実用性への課題に答えていく過程で、その目的、対象、接近方法、具体的手法に対して質的な吟味を加えることなく、

それらを無限定に拡大してきたといっよい (p.96)」と述べている。

この“無限定に拡大”してきた様々な介入手法には、現在どのようなものがあるのでしょうか？ Cummings & Worley (2005) は様々な介入方法を以下の4タイプに分けている。①人間関係のプロセスへの介入 (Human Process Interventions)、②技術・構造的介入 (Technostructural Interventions)、③人的資源管理による介入 (Human Resource Management Interventions)、④ストラテジック介入 (Strategic Interventions) である。各タイプに含まれる具体的な介入の名称と、簡単な説明を Table 1 に示した。

①人間関係のプロセスへの介入は、組織開発の伝統的なアプローチであり、ラボラトリー・トレーニングで蓄積された、人間関係のプロセスに介入するスキルや価値観が息づいている、古典的で最も OD らしい介入方法である。②技

Table 1. 現代の組織開発における介入の種類 (Cummings & Worley, 2005 を参考にして筆者が作表)

<p>1. Human process Interventions (人間関係のプロセスへの介入) 組織成員間に生じる社会的なプロセス(コミュニケーション、意思決定、リーダーシップ、グループ・ダイナミクス)に対する介入。</p> <p>コーチング Coaching (マネージャーやエグゼクティブに対するコーチング、なお、上司へのコーチング研修は training)</p> <p>研修 Training (最も古い介入方法、個人のスキルや知識を高めるためのトレーニング)</p> <p>プロセス・コンサルテーション Process Consultation (チームに対するプロセス支援、プロセスに気づく力を高めるための介入)</p> <p>第三者介入 Third-party Intervention (問題解決や取引、調停などのように、第三者が入ることによる介入)</p> <p>チーム・ビルディング Team-Building (チームの課題遂行と問題解決の能力を高めるための諸活動)</p> <p>対決会議 Organization Confrontation meeting (組織の問題を洗い出し、アクションを探る会議の実施; GE のワークアウト)</p> <p>グループ間関係 Intergroup Relations (組織内の異なるグループ間や部署間の関係を改善するための介入)</p> <p>大集団介入 Large-group Interventions (組織のステークホルダー間の価値や方向性を擦り合わせていく介入、Future Search 等)</p>
<p>2. Technostructural Interventions (技術・構造的介入) 仕事の分配、部署間の調整、生産やサービスの生み出し方、仕事の流れのデザイン、などの組織の構造や技術的な問題に関する介入。</p> <p>構造デザイン Structural Design (プロセス・ベース、ネットワーク・ベースの構造作り、部門や部署の再編も含む)</p> <p>ダウンサイジング Downsizing (レイオフ、アウトソーシング等による人員削減)</p> <p>リエンジニアリング Reengineering (仕事の流れの再統合、既存の業務の流れを見直し、業務プロセスを再設計する)</p> <p>パラレル構造 Parallel Structures (業務や変革に関するアイデアについて、プロジェクト型チーム、QC などを用いて議論することを通して、従業員関与 (EI) を高めようとする介入)</p> <p>高関与組織 High-Involvement Organizations (組織構造のフラット化、決定への参加、情報のオープン化によって、EI を高める介入)</p> <p>総合的品質経営 Total Quality Management (全社的に実施し、従業員全員で製品の品質やサービスの質を高めようとする活動)</p> <p>ワークデザイン Work Design (エンジニアリング・アプローチ、動機づけアプローチ、社会・技術システム・アプローチなどによって、業務の仕組みやデザインを構築していく方法)</p>
<p>3. Human Resources Management Interventions (人的資源管理による介入) 有能な人々を組織に引きつける要因に関連。日本での人事考課(評価や報酬システム、昇任、能力開発、キャリアデザイン)に関連する。</p> <p>目標設定 Goal Setting (明確で挑戦的な目標を設定することによる介入、目標のレベルは個人・チーム・部署等)</p> <p>業績評価 Performance Appraisal (パフォーマンスや業績の評価方法や仕組み・制度への介入)</p> <p>報酬システム Reward System (賃金や昇格等、従業員の満足に関連する要因への介入)</p> <p>キャリア計画とキャリア開発 Career Planning and Development (組織内成員が将来に対するキャリアを計画し開発できる支援)</p> <p>職場の多様性マネジメント Managing Workforce Diversity (女性・マイノリティ・障害者の様々なニーズに対する対応と実践)</p> <p>従業員の福利・厚生・ストレス管理 Employee Wellness (従業員のストレス・マネジメントで、精神的と財政的ストレスを含む)</p>
<p>4. Strategic Interventions (ストラテジック介入) 環境(競争相手)との関連で今後必要とされる戦略に関する介入。</p> <p>統合的ストラテジック変革 Integrated Strategic Change (環境要因や内的要因を加味した上での戦略計画と浸透、ストラテジック・プランニングなど)</p> <p>併合・吸収合併 Mergers and Acquisitions Integration (組織の合併や吸収による新たな組織作りへの介入)</p> <p>提携 Alliances (2つの会社が同じ目標に向かって協働する、提携への介入)</p> <p>ネットワーク Networks (1社では解決できない問題を3~4社で解決していくネットワークによる介入)</p> <p>組織文化変革 Culture Change (戦略や環境に適切な組織内の文化を醸成させるもの)</p> <p>自己デザイン型組織 Self-Designing Organizations (組織自体がその戦略に向けて自らをデザインし実行していくキャンパティを創る介入)</p> <p>組織学習と知識マネジメント Organization Learning and Knowledge Management (新たな知識が生成される組織学習とそれらを用いるマネジメント)</p>

術・構造的介入は、社会・技術的アプローチや、組織の構造や制度、仕事の進め方に介入していく方法である。③人的資源管理による介入は、1970年代以降に発展してきた、目標管理や報酬システムを含む人的資源管理、キャリア開発論などをベースとした手法である。④ストラテジック介入は、ストラテジック・プランニングや合併・提携など、環境との関連で戦略的な変革をめざす介入である。この Cummings & Worley の類型は、組織開発での介入方法を分類した中で最も包括的であり、拡大的である。これらの介入手法の中には、マネジメント的発想による、経済効率重視の介入方法も含まれており（例えば、ダウンサイジング、報酬システム、合併や吸収、など）、まさに百花繚乱の状態といえよう。実践家はクライアントの様々なニーズに応じていく必要があり、組織開発が実用的で実際的であるために、このように介入手法が広がってきたのであろう。しかし、このように雑多で多様になると、本来の組織開発は何であったのかが見えてこない。

ここまでは、組織開発の米国における歴史をたどり、組織開発がいかに広がってきたかを検討してきた。ここからは、回帰的・収束的な論考になるが、本来の組織開発とは何か、そして、今後の日本に必要とされる組織開発は何であるかを議論していく。まずは、組織開発と、類似した概念を比較することによって、本来の組織開発らしさとは何かを検討していく。

4. 組織開発と類似概念との比較

4-1. 組織開発と組織変革

亀田（1987）は、組織開発の諸手法には、性格や特質を異にする2つの活動分野が含まれていると指摘し、それらを組織開発と組織変革（organization change）に分けた上で、その違いについて考察を行った。彼はまず、Pascale & Athos（1981）の枠組みを用いて説明を行った。すなわち、Pascale らは、マネジメントの対象となる組織内の7要因<戦略・構造・システム・管理スタイル・人材・技能・共通の価値観>のうち、最初の3者をハードな要因（構造的要因）、後半の4者をソフトな要因（人的・文化的要因）に分けたが、亀田は組織開発が組織のソフトな要因を対象とするとした。一方、ハード的な要因を直接改革の対象としているものを組織変革であるとした。また、組織開発は変容への過程を、個人→グループ→グループ間→組織全体、とサブシステムからトータル・システムに長い時間をかけながら展開していくことが必要とされる一方、組織変革ではハード的な要因に対してトップが大規模・短期的に、トータル・システムからサブシステムという方向で実施していくことになる。これらの観点から、彼は Table 2 に示したように、組織開発と組織変革の特徴を指摘した。

亀田は、組織開発と組織変革は、それぞれが果たせない役割を他方が果たす、相互補完的なものであると考えた。また、組織開発は、行動の学習モデルであり、長期的・持続的な活動であるため、比較的安定した環境と業績のもとでは

Table 2. 亀田（1987）による、組織開発と組織変革の特徴

（表の上半分はオリジナル、下半分は亀田による記述を筆者が追加）

	組織開発	組織変革
目的	健全性・適応性	適応性
対象	人的・文化的要因	機能的要因
方法	サブ・システム→トータル・システム	トータル・システム→サブ・システム
主体	ミドル・ロー中心	トップ中心
変革規模	小・積み上げ	大・一挙
外的圧力	逆機能を強調	順機能を認める
環境の脅威	小・潜在的	大・顕在的
時間軸	長期・継続的	短期・一時的
介入技法 （本稿の用語 に合わせて筆 者が若干の修 正を行った）	各レベル共通： サーベイ・フィードバック アクション・リサーチ 個人レベル： Tグループ グリッド組織開発（第1段階） グループレベル： ティーム・ビルディング プロセス・コンサルテーション グリッド組織開発（第2段階） グループ間および全体レベル： 対決会議 組織鏡映法 グリッド組織開発（第3段階） シンボル操作（経営理念のフレーズ化、 英雄伝の伝承、儀式、儀礼）	目標・課業： 経営戦略 オープン・システム計画 グリッド組織開発（第4段階） 職務充実・拡大 組織構造： 有機的管理システム グリッド組織開発（第5段階） 作業システム設計 管理システム： 業績評価制度 目標管理制度 報酬制度 キャリア開発計画 技術システム： 新技術・新素材の導入 社会・技術システム

じめて実行可能であるとした。一方、環境の変化が急激であり、業績の悪化が顕在化している場合は、ハード的な要因に介入する劇的で急激な組織変革が必要とされると考えた。しかしその場合も、変化に対する見えない抵抗や長期的な組織文化の成熟など、ソフト的な要因への対処は次段階への課題として残ることを示唆した。

組織変革（organization change）という用語は、現在では一般的には、彼が用いたそれよりも、より広い意味で、かつ、あいまいで包括的に用いられている。Burke（2002）では、organization change が何であるが定義されておらず、しかも、organization development は organization change の一部として扱われている¹¹。すなわち、亀田が用いた「組織変革」の意味は、現在、一般的に用いられている「組織変革」が意味する内容とは異なっているが、亀田が指摘した

¹¹ 組織開発organization developmentを扱う文献では、組織開発の定義や歴史について記述されているが、組織変革organization changeを扱う文献では、その定義について詳しく触れられていないことがある。これは、ODが歴史的な脈の元で発達してきたことによる発想やパラダイムの制限があるため、ODの枠を超えて、より自由に用いることができる（しかも意味的に中立である）organization changeという用語が用いられるようになった表れであるかもしれない。ちなみに、米国では、ODという用語よりもorganization changeが使われるようになってきており、例えばASTDの主要テーマでは、2002年からODという用語が使われなくなり、2003年からはorganizational changeという用語が用いられるようになった。

組織開発と組織開発でないもの（ハード的側面に対する急激な変革）の対比は、非常に意味深い。

4-2. 組織開発と変革マネジメント

NTLメンバーであるMarshak (2005) は、組織開発 (organization development) と変革マネジメント (change management) の違いを指摘している。彼は、変革マネジメントでは、経済的・財政的に良好な状態をめざして、マネージャーやトップによって主導され、コンサルタントは変革を方向づける存在として援助していく、「経済的な利益を得るための組織を監督すること」と称した。一方、組織開発は、ヒューマニスティックな価値観を持ち、当事者の真の関与がないと変化は生じないと考えられ、効果的な変化の過程をファシリテートすることがコンサルタントの役割であるとした。彼の指摘を筆者なりの解釈も含めてまとめたものが Table 3 である。

Table 3. 変革マネジメントと組織開発の比較 (Marshak, 2005 をベースに、筆者が修正を加えた)

	強調点	方法	中心的な価値観	コンサルタントの関わり方	一言で表すと
Change Management	成果・結果	少数（トップ）が主導する過程	経済性 economic	変化を設計し、方向づける	経済的利益のための組織を設計・監督すること
Organization Development	プロセス	当事者が参加し、関与していく過程	人間性 humanistic	ファシリテーションとコーチング	社会的・組織的利益のために人間の開発を促進すること

組織開発がヒューマニスティックな価値観をベースとしているのは、ラボラトリー・トレーニングの流れの影響であろう。コンサルタントの役割を、クライアントが変革に参加し関与する過程をファシリテートすることであるとした点については後に詳しく述べる。

5. 組織開発とは何か？

「組織開発とは何か？」、その問いに答えるためには、組織開発の定義をする必要がある。しかし、前章にて検討したように、現在の組織開発（特に介入手法）は多様で雑多であるために、短い文章による厳密な定義を行うことは難しい。包括的で抽象的な定義を行えば、それに多様なものが含まれてしまい、結局、組織開発が何であるのかが見えにくくなる。一方、精緻で厳密な定義を行えば、組織開発に含まれない組織変革活動が多くなり、組織開発は現実の組織（クライアント）の多様なニーズに応えることができなくなる、という二律背反性を持っている。

この二律背反性を乗り越えるために、Marshak (2006) は、組織開発の定義をあえて行わず、組織開発のベースとなる発想や価値観を記述し、組織開発ではないものを記述することによって、組織開発の特徴を論じた。彼のように、組織開発の定義という労力がかかる作業をあえて行わないという展開もあろう。しかし、日本では最近、組織開発とは何であるのかという議論が行われておらず、一方で米国での組織開発はそれ以降も発展してきていることを鑑みると、

現時点で組織開発を日本語で再定義する必要があると考える。

そのために、本稿では以下のような手順で論考していく。まず、組織開発の代表的な定義を紹介し、それらについて筆者が設定した次元から整理し、次元ごとに組織開発の特徴を考察していく。その上で、それらの考察を踏まえながら、筆者なりの組織開発の定義を試みていく。

5-1. 組織開発の代表的な定義

組織開発の定義を、最新のものを含めた8例を取り上げ、それらを Table 4 に掲載した。それぞれの定義の間には、その記述の詳細さや具体性—抽象性にバラツキがあった。Burke (1982) が指摘しているように、組織開発の定義は非常に多彩である。

Table 4. 組織開発の定義とその要素 (Burke, 1982 以外は筆者による訳)

a. Beckhard (1969) 「組織開発とは、(1)計画的で、(2)組織全体の、(3)トップによって管理された、(4)組織の効果性と健全性を高めていく、(5)行動科学の知識を用いた、組織の“プロセス”に対する計画的な介入の実践である。」	
<理論>	行動科学の知識を用いる
<過程>	トップによって管理された、計画的な介入
<目標>	組織の効果性と健全性を高める
<対象>	組織全体の、組織の「プロセス」に対する
b. Burke (1982; 小林訳, 1982) 「組織開発とは、行動科学の技法、リサーチおよび理論を活用して、組織文化のなかに起こす、計画的な変革プロセスである。(訳 p. 13)」	
<理論>	行動科学の技法、リサーチおよび理論を活用
<過程>	計画的な変革プロセス
<目標・対象>	組織文化の変化
c. Vaill (1989) 「組織開発は、組織が課題を実行でき目的を達成できることに向けて発展していく、いくつかのそして全ての本質的なプロセスを理解し改善するための組織的な過程である。プロセスを改善するためのプロセスである (p. 261)」	
<過程>	本質的なプロセスを理解し改善するプロセス
<目標>	組織が課題を実行し目的を達成することに向けての発展
<対象>	本質的なプロセス
d. Porras & Robertson (1992) 「組織開発は、組織の成員の仕事上の行動を変えていくことを通して、個人の発達を高め組織のパフォーマンスを改善していくことを目的とした、組織の仕事状況 (work setting) の計画的な変化のための、行動科学に基づいた理論・価値・方略・技法のセットである。(p. 272)」	
<理論>	行動科学に基づいた理論・価値・方略・技法のセット
<価値>	行動科学の価値
<過程>	計画的な変化
<目標>	個人の発達と組織のパフォーマンスの改善
<対象>	組織成員の仕事上の行動、組織の仕事状況
e. French & Bell (1999) 「組織開発は、組織のビジョニングのプロセス、エンパワメントのプロセス、学習のプロセス、問題解決のプロセスを改善するための、経営陣が推進またはサポートする長期的な取り組みである。組織文化 (特に、チームで働く文化を強調した) の継続的で協働的なマネジメントを通じて実践され、コンサルタント・ファシリテーター役割を用い、アクション・リサーチを含めた応用行動科学の理論や技法を用いて実践される。(p. 25)」	
<理論>	アクション・リサーチを含めた応用行動科学の理論や技法を用いて実践
<過程>	経営陣が推進またはサポートする長期的な取り組み、継続的で協働的なマネジメントを通して実践、(実践家は) コンサルタント・ファシリテーター役割
<目標>	プロセスの改善、組織文化のマネジメント
<対象>	組織のビジョニング/エンパワメント/学習/問題解決のプロセス、組織文化のマネジメント
f. Cummings & Worley (2005) 「組織開発は、組織の効果性を導いていく戦略や構造、プロセスの、計画的な開発や改善、強化に、行動科学の知見を体系的に応用し転換していくことである。(p. 1)」	
<理論>	行動科学の知見の体系的な応用や転換
<目標>	組織の効果性を導いていく戦略/構造/プロセスの開発 (改善・強化)
<過程>	計画的な開発 (改善・強化)
<対象>	戦略、構造、プロセス
g. Burke & Bradford (2005) 「組織開発とは、(1)主にヒューマンスティックな価値観体系、(2)行動科学の応用、(3)オープン・システム理論に基づいた、外的環境・ミッション・ストラテジー・リーダーシップ・文化・構造・情報と報酬システム・仕事の方針や進め方、などの組織内の様々な次元間の一致性を高めることによって、全体的な組織の効果性を高めることをめざした、計画的な変革の体系的なプロセスである。(p. 12)」	
<理論>	行動科学の応用、オープン・システム理論に基づく
<価値>	主にヒューマンスティックな価値観
<過程>	計画的な変革の体系的なプロセス
<目標>	全体的な組織の効果性を高めることをめざした
<対象>	外的環境、ミッション、ストラテジー、リーダーシップ、文化、構造、情報と報酬システム、仕事の方針や進め方
h. Warrick (2005) 「組織開発とは、組織の健全性、効果性、自己革新能力 (self-renewing capabilities) を高めるために、組織を理解し、発展させ、変革していく、計画的で協働的なプロセスである。(p. 172)」	
<過程>	計画的で協働的なプロセス
<目標>	組織の健全性、効果性、自己革新能力を高める

各定義の中に含まれる特徴を整理するために、理論（組織開発の背景となる理論）、価値（組織開発のベースとなる価値観）、過程（どのような過程や進め方を想定しているか）、目標（組織開発の最終目的）、対象（組織内の何を対象として働きかけるのか）という要素に各定義の文章を分類した。それぞれの内容も Table 4 に示した。

5-2. 組織開発の定義に関する共通点・相違点とその考察

Table 4 に示した組織開発の定義について、要素ごとに共通点・相違点を指摘した上で、組織開発をどのように捉えることが適切であるのかを検討し、考察を行っていく。

(1)理論 行動科学（特にアクション・リサーチ）がベースになっていることは、多くの定義で共通している（a, b, d, e, f, g, h）。システム理論を定義に含めているのは g のみである。ちなみに、Tschudy（2006）は、組織開発の諸理論・諸手法を統合的に図示した OD マップ¹²を提唱しているが、その中で、組織開発の核となる理論（core theories）として、アクション・リサーチ、システム理論、変化理論を挙げている。また、最近の組織開発の概論書でシステム理論を扱っていないものはほとんどなく、システム理論も組織開発のベースとなる理論と考えられる。すなわち、組織開発のベースとなる理論は行動科学（特にアクション・リサーチとシステム理論）であるといえよう。

(2)価値 組織開発における価値観に言及したのは d, g であり、価値観が言及された定義は少なかった。しかし、Marshak（2006）は「組織開発は価値観に基づいた実践のフィールド（“value-based field of practice”）である（p.16）」と主張している。加えて、組織開発の多くの概説書の中で、組織開発の価値や倫理について章が割かれている（French & Bell, 1999; Jones & Brazzel, 2006 など）。以上のことからすると、組織開発とは何かを説明する際には、その価値観に言及することは必要不可欠であろう。

Marshak（2006）は、組織開発の価値として、①ヒューマニスティックであること、②民主的であること、③クライアント中心であること、④社会的・エコロジカル的なシステム志向性、の4つを挙げた。彼によると、①ヒューマニスティックな価値観では、基本的に人は善であり、基本的に人は互いに“違う”

¹² ODマップは、組織開発の持つ多様さ、雑多さを整理することを目的として、Tschudy と他3名の NTL メンバーによって、以下のようなきっかけで原案が創られた。彼らが NTL 主催の組織開発に関する研修を担当した際、新たに組織開発を学ぼうとする参加者がしばしば組織開発の理論や手法の多様さに混乱したという。そのような参加者から「結局、ODとは何か？」と彼らはしばしば尋ねられ、この問いに答えるために、そして、ODの全体像と特徴が概観できる“絵”を提供していくことを目的として彼らはこのODマップを考案したという。

存在である、と捉える。ヒューマニスティックな価値観のもとでは、制限や抑圧からの解放によって人は最もその人らしく輝き、個人の幸福が重要であり、正直でオープンな関係性や、他者を信頼することが重要である、と考える。②民主的な価値観とは、人は対等であり、地位や生まれによって差別されるべきではない、権威によって他者を操作することは効果的ではなく、意思決定は民主的になされるべきである、とする考え方とした。③クライアント中心であることとは、人間のシステムの変化は、適切な条件さえ揃えば、自律的・自己主導的に生じるものである、という信念が根底にあるとした。その上で、組織開発は実践家（＝コンサルタント）中心ではなく、クライアント中心で進められることが重要である、とする価値観である（この点については以下の〈過程〉に関する節で詳しく扱う）。④社会的・エコロジカル的なシステム志向性の価値観については、彼は最近重視されてきたものとしている。この価値とは、組織開発がめざすところは、個人・グループ・組織単体で語れるものではなく、より広いシステム（社会や環境レベル）を考慮に入れる必要がある、すなわち、組織開発の結果、社会や環境に害が生じることは避けるべき、という捉え方である。

(3)過程 ほとんどの定義が組織開発を計画的な過程であるとしている（a, b, d, f, g, h）。計画的な変化とは、偶発的に生じた変化ではなく、アクション・リサーチの発想をベースとして、科学的・意図的に働きかけていくことによる変化を意味する。しかし、組織開発の最初の段階から全ての計画がなされているわけではない。後述するODマップで想定されている各段階を意図的に進めながら、科学的・客観的にアクションの計画がなされていく。すなわち、組織開発の開始時には、どのように変革に取り組むかという過程は計画されているが、何を実施するかというアクションは決まっておらず、組織についてデータ収集が行われ、組織を理解した後にアクションが計画される、という過程を進む。Vaill（1989）の「（組織の）本質的なプロセスを理解し改善するプロセス」という定義は、この進め方を示唆している。

ところで、組織開発の過程の中で、チェンジ・エージェントとして、コンサルタント・ファシリテーター役割を明示しているのはeのみであった。チェンジ・エージェントとは「変革推進体」と訳され、変化を推進していく原動力になる人材を意味する。チェンジ・エージェントが誰であるのかについては、外部専門家であるコンサルタントとする狭義の解釈と、組織内の人材で変革を推進している人であるという広義の解釈があると思われる。NTLはODコンサルタントの研修を実施しているため、前者の立場であろう。米国では組織に所属するODコンサルタント（internal OD consultant と呼ばれる）が存在しているが、彼ら／彼女らは組織内に存在しながらも、介入対象となるシステムからは外部であり、狭義の解釈に含まれる。

一方、日本では、涌田（1994）が日本型 OD は問題解決志向・運動型であったと指摘しているように、1970～80年代の組織開発は外部専門家がない状態でも職場ごとに取り組み、浸透・展開してきたと考えられる。また、有川（2005）は、チェンジ・エージェントの定義を「現場で変革活動を展開する実行部隊」とし、専門家ではない内部の人材をチェンジ・エージェントと捉えている。日本で考えていくには、チェンジ・エージェントを広義の解釈として捉えた方が適切であると思われる。

協働的（collaborative）に進められることを e と h は言及しており、組織の構成員やチェンジ・エージェントが協働的に進める過程であるとしている。ここでは、組織開発の中のコンサルタント・モデル（上記の狭義のチェンジ・エージェント）を取り上げ、組織構成員（クライアント・システム）とコンサルタントとの協働性について考察していく。

i) 組織開発における協働的・援助的な関係とは？

Schein（1999）は、コンサルタントの援助モデルとして3タイプを挙げている。①情報-購入モデル、②医師-患者モデル、③プロセス・コンサルテーション・モデル、である。①情報-購入モデルは、クライアントが持っていない情報や専門的なサービスをコンサルタントから買う、という関係性である。コンサルタントが気に入っている解決法や、使い方を知っているツールを売り込むことになる。②医師-患者モデルは、組織を点検してもらうためにコンサルタントに診断し治療してもらう、という関係性であり、専門家として、クライアントに何をすべきかを伝えていくことになる。③プロセス・コンサルテーション・モデルとは、クライアントが組織や治療法を自ら考え、治療法を決定し取り組んでいくプロセスをコンサルタントが支援していく、という関係性である。コンサルタントは代替案を提供するが、決定するのはクライアントである。組織開発においてコンサルタントがクライアント・システムと関わる協働的な過程は、プロセス・コンサルテーション・モデルと考えられる。すなわち、コンサルタントがクライアントに一方的に解（ソリューション）を与えるのではなく、協働的に最適解を探求していくことが重要であろう。持続可能な変化は外部からの押し付けでは生じず、内発的に生じるものである、という組織開発の変化観がこのベースになっている。

Marshak（2006）も同様の指摘をしている。彼は組織開発の核となる知識と哲学として、①組織開発の価値と哲学の理解、②社会的なシステムの機能やダイナミックスの理解、③変化の理解（変化はどのように、なぜ生じるかについての理解）、④第三者であるチェンジ・エージェント（change agent）の役割の理解、を挙げた。①には、クライアント中心であるという価値観と哲学が挙げられており、④では、OD 実践家は、クライアント自身が自ら変容していくのを、ファシリテートし、コーチし、サポートする、協働者でありパートナーで

ある、と表現している。

Lippitt と Lippitt (1986) は、コンサルタントの役割の連続帯モデルを提唱した (Figure 2 参照)。Lippitt らは、コンサルタントはある一つの役割をとるのではなく、二つないしそれ以上の役割を同時に果たすこともあることを示唆している。彼らは OD コンサルタントが果たす役割を明示していないが、この連続帯上で OD コンサルタントは左側の役割を多く果たすと考えてよいと思われる。

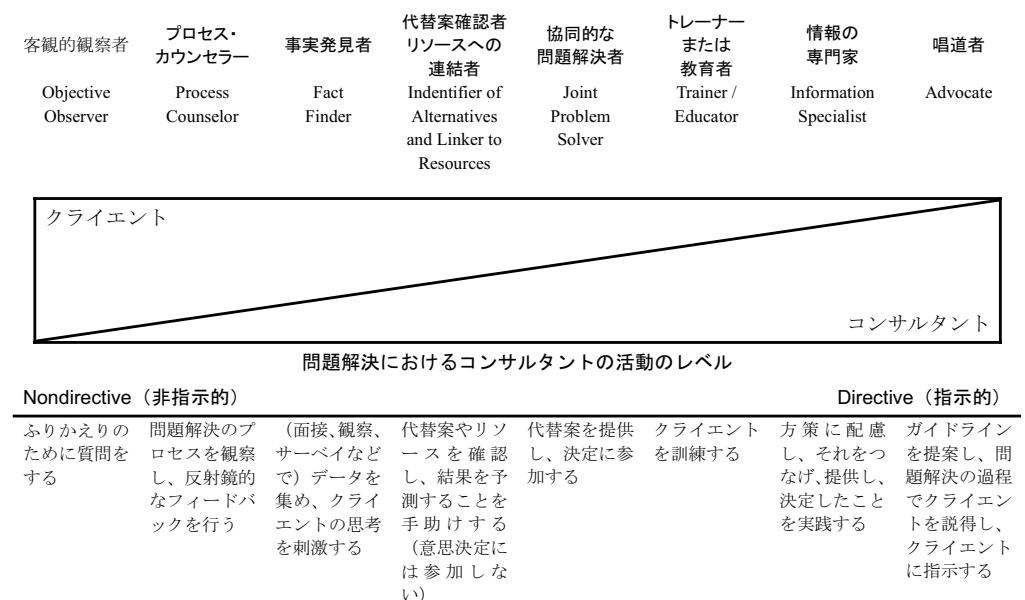


Figure 2. 非指示的—指示的な役割 (Lippitt & Lippitt, 1986; 筆者による訳)

ii) 協働的な関係を築くための Use of Self

協働的な関係性を築くためのキーワードとして、“Use of Self” の考え方が参考になろう。NTL 流組織開発では、OD コンサルタントの特徴として Use of Self を強調している (Tolbert & Hanafin, 2006; Tschudy, 2006)。Use of Self とは、もともとゲシュタルト流の組織開発¹³で用いられてきた用語であり、Tschudy は組織開発コンサルティングにおける最もユニークな特徴だとしている。ゲシュタルト流組織開発で著名な Navis (1987) は、「Use of Self とは、他者に効果を与えるために、(コンサルタント) 自身の観察、価値観、感情に基づいて動いていくことである」と定義した。すなわち、変化の道具として自分自身の感性 (プロセスの観察、自身に生じている感情、価値観など) を使っ

¹³ ゲシュタルト流組織開発は、米国オハイオ州クリーブランドのゲシュタルト研究所 (Gestalt Institute of Cleveland) にて1970年代後半から発展してきたものであり、その理論と手法は OSD (Organization and System Development) と呼ばれている。ゲシュタルト OSD では、ゲシュタルト・アプローチの原理、組織開発、一般システム理論の3者を統合した理論やトレーニング方法を開発してきており、OD 実践家の気づきを高めるトレーニング等を実施している。日本では、ゲシュタルト・アプローチによる個人セラピーやグループ・セラピーは知られているが、ゲシュタルト・アプローチによる組織開発は筆者の知る限り紹介されていない。

ていく、というものである。変化の道具 (instrument) となるのは、知識やノウハウではなく、プロセスに対する感受性である。クライアント・システムにおける成員間の関わりのプロセス、そして、クライアントとコンサルタントの関わりのプロセスに気づき、プロセスに働きかけていくことが重要であるとされている。ちなみに、Tschudy は、組織開発実践家を「関わりのプロセスへの気づきの専門家である」(p.172) とした。

iii) 組織開発の段階：OD マップ

組織開発はアクション・リサーチをベースとしており、各定義には明示されていないが、いくつかの研究者が組織開発の段階を提唱している。その代表として、前述した Tschudy (2006) の OD マップで想定されている段階を以下に記述していく。

OD マップでは、組織開発に重要なものとして、前述した核となる理論 (アクション・リサーチ、システム理論、変化理論、補足的な理論) と、価値観・倫理・実践的な理論、を挙げている。次に、各フェーズで OD 実践家がクライアント・システムと関わる際に重要なものとして “Big I 介入” (私が大い介入) という用語を使っている。通常のコンサルティングにおいては、知識・技法・手法などのツールが用いられるのに対して、彼は、組織開発では、実践家 (OD コンサルタント) の「私」が変化のツールになるとした。Big I 介入とは「現状から望ましい状態に組織が移行していく際の、クライアント・システムとの芸術的な相互作用 (p.166)」であるとした。

さらに、彼は、組織開発の段階、そして、各段階での課題と実践家に必要とされるコンピテンシーを挙げた。OD マップで想定されている段階は 8 つである。①エントリー・契約 (Entry/contracting) →②データ収集 (Data collection) →③データ分析 (Data analysis) →④フィードバック (Feedback) →⑤アクション計画 (Action planning) →⑥アクション実施 (Action taking) →⑦評価 (Evaluation) →⑧終結 (Termination)、である。各段階では、クライアントが変革に取り組む過程を、実践家が支援し、クライアント・システムをエンパワーし、関係性を築き維持することの重要性が示されているとともに、実践家はクライアント・システムと効果的な相互作用をするための対人的なコンピテンシーが挙げられている (例えば、傾聴、観察、質問力、葛藤への対処、など)。

クライアント中心のコンサルティングを行うためには、全ての段階において、クライアントとの関わりが Lippitt らの連続帯 (Figure 2) の左寄りにあるかどうかには、コンサルタントが自ら気づく必要がある。そのためには、クライアントのニーズや気持ちへの共感性、クライアントにオーナーシップがあるかどうかに関する気づき (問題やその原因への認知、変革の進め方、アクションの計画や実施などについて、クライアントが主体性を持ち、自ら選択していくこと) や、コンサルタント自身のニーズへの気づき (特にコントロール欲求へ

の気づき)、クライアント-コンサルタント関係のバウンダリー (境界線) の気づき、などが必要となる。これらはまさに、関係性 (プロセス) への気づきであり、OD コンサルタントは「気づきの専門家」と Tschudy が表現したもそのためである。最も組織開発らしいのは、チェンジ・エージェント (OD コンサルタント) がプロセスに気づき、プロセスに働きかけ、プロセスから学ぶ、という側面であろう。これはラボラトリー・トレーニングと全く同様である。米国では、OD コンサルタントのトレーニングとしてTグループは必須¹⁴であるとされているのは、このためであろう。

ところで、トップや経営陣が組織変革を主導することが2つの定義に明示されている (a, e)。French & Bell は、組織開発にはトップの先導と奨励が必要であるとしており、変革の過程ではトップの理解・主導またはサポートが非常に重要であると思われるが、これは組織開発の進め方に関する具体的な留意点であり、定義に含める必要はないと考える。

(4)目標 定義の中の目標に関する言及では、抽象的な表現と具体的な表現が混在していた。抽象的な表現としては、組織の効果性 (effectiveness) を高めること (a, f, g, h)、健全性 (health) を高めること (a, h)、自己革新能力 (self-renewing capabilities) を高めること (h) が挙げられていた。やや具体的な表現としては、組織文化の変化 (b, e)、プロセスの改善 (e, f)、組織が課題や目標を達成すること (c)、個人の発達と組織のパフォーマンスの改善 (d) が挙げられている。

定義間の違いで論点になるのは、「組織のパフォーマンスの改善」のように、企業の利潤などの成果や結果を目標にすることが組織開発に含まれるかどうか、であろう。個人の幸福の追求がなされるためには、組織が安定して存続する必要があり、そのためには組織の業績が改善されることは必要である。しかし、ただ単に業績が伸びることのみをめざすのは、経済的な価値をベースとしたマネジメント的発想であり、組織開発の場合は、業績が伸びることとヒューマニスティックな価値 (従業員のモチベーションが高まること、Quality of Work Life が高まることなど) の両立や最適解を探求する発想になると考えられる。

個人の発達という個人レベルの変化目標が組織開発の目標に含まれるかどうか、という点も定義間に相違がある。ヒューマニスティックな価値観には、個人の尊重や個人の発達を重要とする発想が含まれており、組織開発は、個人の態度変容と人間的成長を組織の変化の前提としていると考えられる。また、個人レベルでの変容がない組織全体の変容は考えにくい。したがって、定義上は、

¹⁴ 例えば、NTLがアメリカン大学と共同で運営している修士プログラムである、AU/NTL's Master of Science in Organization Development では、入学前に NTL の T グループである Human Interaction Laboratory に参加することが必須とされている。

個の成長はヒューマニスティックな価値観に含まれている、と捉えることとする。

組織開発の具体的な目標はクライアントの問題やニーズによって変わってくる。具体的な目標は、クライアント・システムとの関わりを通して、組織開発の過程（例えば、OD マップの「エントリー・契約」や「アクション計画」の段階）で明確になってくるものであり、組織開発の開始時から変革目標が具体的であることは稀であろう。「組織の効果性を高める」という用語は包括的で非常にあいまいであるが、組織開発の最終目標としては適切な表現であろう。

(5)対象 介入する対象は、定義間で、取り上げられている側面や抽象度がかなり異なっている。共通している対象は、組織文化 (b, e, g)、プロセス (a, e, f)、構造 (f, g)、ストラテジー (f, g) であった。年代的に古い定義は、人間的側面（プロセスや組織文化）を対象にしているのに対して、Warrick を除く最新の定義は、構造やストラテジーなどのハードな側面も対象として含んでいる。

稲葉（1975）、亀田（1987）が指摘した組織開発の“雑多さ”が生じたのは、組織開発の定義がその対象を広げてきたことも一因であろう。亀田が指摘したように、組織開発の対象をソフトな側面（人的要因）のみに焦点づければ、組織開発の概念が明確になる。その一方、実践的な性格である組織開発は、多様なクライアントのニーズに応じていく必要があり、組織開発の対象を限定すればするほど、組織開発は現実の適用範囲が狭くなり、実践のフィールドが狭くなってしまふ。

亀田（1987）は前述したように、ハードな側面を変革しようとするのは組織変革であり、ソフト側面（人的要因）に介入する組織開発と区別した。しかし、組織開発の実践性の観点からすると、対象とする範囲を限定することによって、クライアントの多様なニーズに応じていけなくなる可能性がある。組織開発のベースとなる価値観と、組織開発におけるチェンジ・エージェントの態度や関わり方は、亀田が提唱した組織変革とは異なる、組織開発にユニークなものである。そこで筆者は、組織開発の特有性は、ベースとなるヒューマニスティックな価値観と、クライアント・システムとコンサルタントとの関係性（協働的關係、プロセスへの感受性、実践家の Use of Self）を含めた組織開発の過程（ODマップ）にあると考えた。すなわち、組織開発らしい価値観や過程をベースとして、もしも介入の対象がストラテジーや構造、制度などのハード的な側面になった場合も、それは組織開発に含める、というスタンスである。この考え方を Figure 3 に示した。

亀田がいう組織開発（人的要因への介入中心）は、Figure 3 の b に囲まれた範囲である。本稿では、Figure 3 の c に囲まれた範囲、すなわち、組織開発の価値観やチェンジ・エージェントとしての関わり方に重点を置きながら、クラ

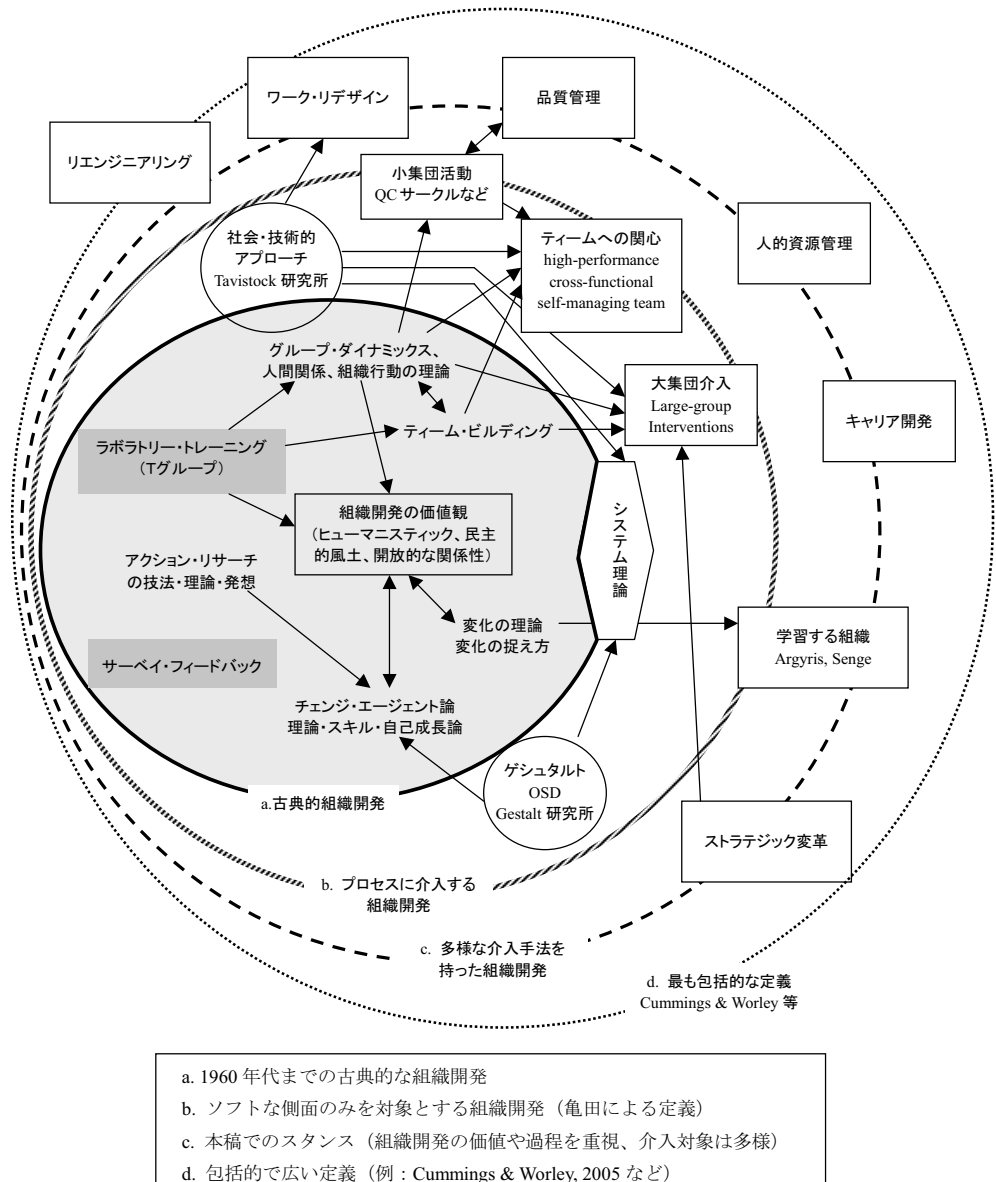


Figure 3. 組織開発における様々な要素 (理論・価値・手法) の位置づけ (筆者による作図)

イベントのニーズや状況によっては、ストラテジー・構造・制度なども変革の対象にする、と位置づける。

4-3. 組織開発の本稿における定義

これまで述べてきた点や Figure 3 の位置づけに基づき、本稿では組織開発を以下のように定義する。

組織開発とは、アクション・リサーチやシステム理論を含めた行動科学の知見や手法を用い、ヒューマニスティックな価値観に基づきながら、組織の効果を高めることを目標として実施される。組織内のプロセスや組織文化などの人的要因を含めた組織の諸次元に対して、協働的な関係性を通して働きかけていく、計画的、長期的、体系的な実践である。

以下では、この定義の用語を説明していく。

応用行動科学の知見や手法を用いる<理論>：アクション・リサーチやサーベイ・フィードバックの技法、オープン・システム理論や、心理学、社会心理学、グループ・ダイナミックス、産業心理学、組織行動学、組織論などの諸理論、組織開発の中で蓄積された介入手法やスキルを応用しながら、変革に取り組んでいく。

ヒューマニスティックな価値観に基づく<価値>：組織開発でベースとなるのは、人は基本的に善であり、個人の幸福や自己実現が最も重要であり、人間の発達とエンパワーメントに価値があると考えられるヒューマニスティックな価値観や、人は対等であり、権威による他者の操作は非効果的であり、意思決定は民主的になされるべきである、と考える民主的な価値観である。

組織の効果を高めることを目標<目標>：組織のどのような側面の効果を高めるかは、クライアント・システムの問題やニーズによって変わってくる。これは、コンサルタントが存在する場合には、組織開発の最初の段階で、クライアントとコンサルタントとの間で心理的合意がなされる。

人的要因を含めた組織の諸次元に対して<対象>：組織開発が他の介入に比べてユニークな部分は、組織構成員間の人間関係的なプロセスや、組織文化などの人的・社会的・関係的要因への働きかけが可能なことである。また、組織の構造や制度、ストラテジーに介入する必要がある場合も、クライアントによる内発的な決定と実行によって、人的要因への影響も視野に入れながら、その変革の過程が進められる。

協働的な関わりや関係性を通して働きかける、計画的、長期的、体系的な実践<過程>：組織の構成員（トップ、マネージャー、リーダー、メンバー）は、互いに協働的に関わる風土を創りながら、変革に取り組んでいくことが重要とされる。また、コンサルタントが存在する場合は、コンサルタントは、先に述べた Use of Self の理念に基づき、クライアント・システムとの関係性に気づき、自らの感受性を活かしながら、クライアントが変革に取り組む過程を支援し、協働的な関係を気づいていくことが重要である。加えて、組織開発は計画的な変革であると言われるが、組織開発の開始時から取り組む問題や介入方法が計画できているわけではない。組織開発の開始時には、組織開発の過程やステップは計画されているが、取り組む内容は徐々に決められていく。そして、その過程は長期的に実施され、OD マップで示された段階を踏みながら体系的に実施される。

本稿では、組織開発は、ある1つの理論体系ではなく、また、プロセスや人的要因のみに働きかけるなどのように変革に取り組む対象が限定されているものではない、と位置づけた。組織開発のユニークさは、その価値観と、チェンジ・エージェントと組織構成員との関係性や過程にあると本稿では捉えた。筆

者による組織開発の定義を一言で表すと、組織開発は“組織のチェンジ・エージェント道”というイメージである。すなわち、組織開発は doing のみでなく、being も含まれている。

これまで、組織開発の定義と特徴を考察し、「組織開発とは何か」という問に対する筆者なりの考えを示してきた。最後に、以上のように定義された組織開発の、今後の日本における意義を論じていく。

6. 組織開発の日本における今後

Nakamura (2006) および中村 (2006b) は、日米の外部コンサルティング会社が用いる組織開発の介入方法を、Web データを用いて比較を行った。介入方法は、本稿にて既に説明した Cummings & Worley (2005) の分類に基づいて検討された。その結果、日本の外部コンサルティング会社は米国に比べて、人間関係のプロセスへの介入（具体的には、コーチング、チーム・ビルディング、プロセス・コンサルテーション、グループ間介入、大集団介入）を用いることが有意に少ないことが明らかになった。また、日本の外部コンサルティング会社は、人間関係のプロセスに介入する際に、研修を用いることが多く、他の介入方法に比べてトレーニングに依存する傾向があることが示唆された。一方、技術・構造的介入や人的資源管理による介入は、日米間で差がなかった。これらの結果より、現在の日本の外部コンサルティング会社は、変革マネジメント型（亀田, 1987が指摘した、ハード的な側面に介入する組織変革）が多く、人間関係のプロセスに介入していく組織開発型コンサルティングは米国に比べて少ないことが示唆された。また、この結果は、日本の外部コンサルティング会社は、人間関係のプロセスに介入していく組織開発的なノウハウを持っているところが少ない、ということも示している。

では、日本の外部コンサルティング会社は、チーム・ビルディングやプロセス・コンサルテーションなどの、人間関係のプロセスに介入する手法やノウハウを用いることが米国に比べてなぜ少ないのであろうか。その理由として、以下の可能性が考えられる。

- 1) これまでの日本の組織には、社員の会社に対する関与度の高さや協調性によって、チームワークが良好で、米国に比べて人間関係の問題が少なく（または内に秘めて人間関係の問題を表面化させないために、問題が表面化することが少なく）、人間関係のプロセスへの介入の必要性が低かった。
- 2) 人間関係の問題はリーダーの責任とされ、人間関係のプロセスの問題を解決するために第三者である専門家を呼ぶ風土や発想がなかった。
- 3) 日本の組織における人間関係のプロセスへの介入は、組織の内部者（例えば、人材開発担当者や人事担当者）がその機能を果たしてきたため、外部コンサルティング会社がこの分野で機能する必要がなかった。
- 4) 日本には人間関係のプロセスに介入する手法やスキルを教育する機関（大

学院や NTL のようなトレーニング機関)がなく、ほとんどが社内教育や OJT によってスキルを伸ばしているため、所属するコンサルティング会社にないノウハウについて、コンサルタントがスキルを高める機会がなかった。

- 5) 日本企業は、外部コンサルティング会社に対して、結果が目に見える変革マネジメント型のコンサルティングか、または形態が了承されている研修に対してのみ、投資する傾向があったため、研修以外の人間関係のプロセスに対する介入へのニーズがなかった、または、投資をしなかった。

これらの理由はいずれもある意味で真であろう。特に、バブル崩壊後の1990年代以降、日本企業は急激な組織変革の必要性に迫られ、リストラ、成果主義の導入、戦略的な経営など、短期間にトップ主導で大規模な構造や制度の改革が実施されてきた。亀田(1987)は、組織開発は長期的な取り組みが必要のため、短期間で大規模な構造の変革が必要とされる場合、ソフト的な側面に働きかける組織開発は適合せず、ハード的な側面を改革していく組織変革を行わざるを得ない、と主張した。バブル崩壊後の日本企業はまさにそのような状況であったと考えられる。

景気の回復が始まった現在、日本企業は人間関係のプロセスやソフトな側面について、新たな局面を迎えていると考えられる。成果主義の導入によって協働よりも競争が優位となる可能性があること、価値観の変化や終身雇用制度の廃止により、社員の会社に対する関与が以前よりも低くなったこと(会社よりも家族やプライベートな生活を重視)、人員の縮小と業務量の増加によって多忙さが増し、職場内のコミュニケーションの量が減少していること、そして、雇用形態が異なる人材(正社員・契約社員・派遣社員・アルバイト)が同じ職場で働き、その多様性による人間関係の困難さが生じていること、などが挙げられよう。これまでは、ハードな側面を改革する変革マネジメントが実行されたが、今後は、人間関係のプロセスや組織文化、多様性に対する介入など、ソフトな側面に対する組織開発のアプローチが必要とされていると思われる。長期的な取り組みに対して日本企業が外部コンサルタントに多くを投資することは考えられない。日本の企業にとって最も有効な方法は、企業内に内部 OD コンサルタントを養成することであろう。

今後の研究課題としては、まず、日本における OD ブームが1980年代になぜ終焉したのか、その原因やメカニズムを探ることである。また、日本の組織における、人間関係のプロセスへの介入に対するニーズの調査や、現在の日本の企業において、長期的で体系的な組織開発の過程が導入される可能性(環境条件など)を探ること、新しい日本型組織開発のあり方、などの検討も必要とされよう。

※本研究は、2006年度（平成18年度）南山大学パッへ研究奨励金（Pache Research Subsidy）I -A- II（特定研究助成）の補助を受けて行われた。

引用文献

- 有川達也（監修）（学）産業能率大学総合研究所ソリューションシステム開発部組織変革研究プロジェクト（編著） チェンジ・エージェントが組織を変える組織変革実践ガイドトップと現場をつなぐ組織変革の実践的方法論－産業能率大学出版部
- Beckhard, R. 1972 Optimizing team-building efforts. *Journal of Contemporary Business*, 1(3), 23-32.
- Bradford, L. P., Gibb, J. R., & Benne, K. D. (Eds.) 1964 *T-Group Theory & Laboratory Method*. New York: John Wiley & Sons, Inc. (三隅二不二（監訳）1971 感受性訓練－Tグループの理論と方法－日本生産性本部)
- Burke, W. 1982 *Organization Development*. Boston, MA: Little Brown & Company. (小林薫（監訳）1987 組織開発教科書 プレジデント社)
- Burke, W. 2002 *Organization Change: Theory and Practice*. CA: Sage Publications.
- Cooperrider, D. L., & Whitney, D. 2005 *Appreciative Inquiry*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers. (本間正人（監訳）、市瀬博基（訳）2006 AI「最高の瞬間」を引き出す組織開発－未来志向の“問いかけ”が会社を救う PHP エディターズ・グループ)
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. 2005 *Organization development and change (8th Edition)*. OH: South-Western.
- French, W. L., & Bell, C. H. 1999 *Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement (Sixth Edition)*. NJ: Prentice Hall.
- House, R. J. 1967 T-group education and leadership effectiveness: A review of the empirical literature and a critical evaluation. *Personnel Psychology*, 20, 1-32.
- 稲葉元吉 1973 組織開発論（上）－その主要内容－ *組織科学*, 7(4), 4-14.
- 稲葉元吉 1975 組織開発論（下）－その現状評価－ *組織科学*, 9(1), 69-81.
- Jones, B. B., & Brazzel, M. (Eds.) 2006 *The NTL handbook of organization development and change: Principles, practices, and perspectives*. San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Kahn, L. R. 1974 Organization development: Some problems and proposals. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 10(4), 485-502.
- 亀田速穂 1987 組織開発と組織変革 *経営研究* (大阪市立大学経営研究会), 37 (5・6), 89-105.

- 小林幸一郎 1971 組織開発とTグループ訓練 *組織科学*, 5(2), 52-63.
- 小林幸一郎 1973 組織開発研究の動向－歴史的素描－ *組織科学*, 7(4), 72-76.
- 小林幸一郎 1975 Tグループによる個人の行動変化と組織変化の階層序列的分化 *東洋大学社会学部紀要*, 11・12, 159-171.
- 小林幸一郎 1976 Tグループの組織開発過程フェーズ変化に与える諸影響 *東洋大学社会学部紀要*, 13, 21-32.
- 幸田一男 1972 *組織開発の理論と実践* 産業能率短期大学出版部
- Lippitt, G., & Lippitt, R. 1986 *The consulting process in action. Second edition.* San Diego, CA: University Associates.
- Marrow, A. J. 1969 *The practical theorist: The life and work of Kurt Lewin.* New York: Basic Books. (望月衛・宇津木保 (訳) 1972 *クルト・レヴィン* 誠信書房)
- Marshak, R. J. 2005 Contemporary challenges to the philosophy and practice of organization development. In D. L. Bradford & W. W. Burke (Eds.) *Reinventing organization development: New approaches to change in organizations.* San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Marshak, R. J. 2006 Organization development as a profession and a field. In B. B. Jones & M. Brazzel (Eds.) *The NTL handbook of organization development and change.* San Francisco, CA: Pfeiffer, Pp.13-27.
- 中丸寛信 1986 組織開発の特徴について *長崎県立国際経済大学論集*, 19(4), 45-77.
- 中村和彦 2006a Tグループを用いたラボラトリー・トレーニングの構造に関する比較研究－日本・米国・インドにおけるプログラムの相違について－ *人間関係研究 (南山大学人間関係研究センター紀要)*, 5, 123～139.
- 中村和彦 2006b 組織開発 (OD) における介入手法の日米比較－外部コンサルティング会社が用いる介入手法の違い－ *経営行動科学学会第9回年次大会発表論文集*, 356-359.
- Nakamura, K. 2006 *A comparative study of organization development interventions in the U.S. and Japan.* Unpublished research paper for Advanced Visiting Scholar Program in Graduate School of Education and Human Development, the George Washington University.
- Nevis, E. C. 1987 *Organizational consulting: A gestalt approach.* Cambridge, MA: Gestalt Press.
- 西川一廉 1971 Tグループ・トレーニングによる変革体集団の構造的変化－その追跡的研究－ *組織科学*, 5(2), 64-73.
- Noolan, J. A. C. 2006 Organization diagnosis phase. In B. B. Jones & M. Brazzel (Eds.) *The NTL handbook of organization development and change.* San Francisco, CA: Pfeiffer, Pp.192-211.

- ピープルフォーカス・コンサルティング 2005 組織開発ハンドブック 東洋経済新報社
- Pascale, R. T., & Athos, A. G. 1981 *The art of Japanese management*. New York: Simon & Schuster. (深田裕介 (訳) 1981 ジャパニーズ・マネジメント 講談社)
- Reddy, W. B. 1994 *Intervention Skills: Process Consultation for Small Group and Teams*. San Francisco, CA: Jossey-Bass / Pfeiffer.
- Schein, E. H. 1999 *Process consultation revisited: Building the helping relationship*. Addison-Wesley Publishing. (稲葉元吉・尾川丈一 (訳) 2002 プロセス・コンサルテーション-援助関係を築くこと- 白桃書房)
- 依実男 1971 組織開発 (現代の管理科学④) 日本経営出版会
- Tolbert, M. A. R., & Hanafin, J. 2006 Use of self in OD consulting: what matters is presence. In B. B. Jones & M. Brazzel (Eds.) *The NTL handbook of organization development and change*. San Francisco, CA: Pfeiffer, Pp.69-82.
- Tschudy, T. N. 2006 An OD map: The essence of organization development. In B. B. Jones & M. Brazzel (Eds.) *The NTL handbook of organization development and change*. San Francisco, CA: Pfeiffer, Pp.157-176.
- 津村俊充 2002 Tグループを中心としたトレーニング・ラボラトリ 伊藤義美 (編著) ヒューマニスティック・グループ・アプローチ, 第6章 ナカニシヤ出版, Pp.79-98.
- 津村俊充 2005 ラボラトリー・メソッドの誕生と構成要素 津村俊充・山口真人 (編) 人間関係トレーニング 第2版-私を育てる教育への人間学的アプローチ, 第2章, ナカニシヤ出版, Pp.7-11.
- 梅澤正 1974 組織の発展. 変革. そして開発 —組織開発論の位置づけ— 桃山学院大学社会学論集, 8(1), 34-57.
- 梅澤正 (編著) 1977 日本型組織開発—その展開と事例— ダイヤモンド社
- Vaill, P. B. 1989 Seven process frontiers for organization development. In W. Sikes, A. B. Drexler & J. Gant (Eds.) *The emerging practice of organization development*. copublished by VA: NTL Institute & CA: University Associates.
- 涌田幸宏 1994 組織開発論の発展と課題 関東学園大学紀要 (経済学部編), 21, 185-205.
- Warrick, D. D. 2005 Organization development from the view of the experts: Summary results. In W. J. Rothwell & R. Sullivan (Eds.) *Practicing organization development: A guide for consultants. 2nd Edition*. San Francisco: Pfeiffer, CA. Pp.164-187.

■■ 特集「関係の開発」

3 つのグループワークの誕生と展開

およびグループワークの効果メカニズムとその測定の試み

津 村 俊 充

(南山大学人文学部心理人間学科)

本論では、まず人間関係における個人の諸問題の回復や人間のもつ潜在能力を実現するための代表的なグループワークとしての集団精神療法、ベーシック・エンカウンター・グループ、Tグループを概観する。そして、本論の目的としては、それらのグループ・アプローチ共通に見られるグループワークによる個人の行動変容や成長に関わるメカニズムを測定する尺度の構成を試み、その検討を行うことである。

MacKenzie (1992) は、グループ・アプローチの志向性として、分析的 (analytic)、グループ全体 (group as a whole)、活動指向 (action oriented)、体験的 (empirical) の4種の枠組みを取り上げ、これまでの著名な文献をレビューしている。中村 (1998) は、MacKenzie の研究に関する鈴木・斎藤 (1995) による研究を引用し、Tグループ (Tとは、トレーニングの頭文字)、ベーシック・エンカウンター・グループ、集団精神療法の比較検討を行っている。

■さまざまなグループワーク

人間は、本来社会的動物であり、一日の多くの時間を集団の中で過ごしている。グループワークを集団活動と訳すならば、わたしたちは日々集団活動を行っているといえるだろう。集団とは、複数の個体の集合体をさす。ただ、社会心理学においては、共通の目標をもって相互作用を行い、影響を及ぼし合っていることなどの要件を満たしてはじめて集団といえる。家族、学校、職場や遊び仲間、地域活動などさまざまな集団があり、わたしたちはその集団の中で人と出会い、お互いに影響を及ぼし合い、成長し合っているのである。

一方、現代社会においてわたしたちは集団において不適応を起こしたり、十分に個人のもつ能力を発揮し損ねたりしている問題も起きている。こうした諸問題を解決するために、Bradford et al. (1964) は集団を用いて、個人の社会

的再適応 (rehabilitation) と社会環境の再組織を遂行することは可能であると述べている。まさに、日常生活における人々との関係から生まれる諸問題は、集団活動 (グループワーク) を通して、改善することが可能になるのである。

本論で扱うグループワークとは、特定の目的で集められたメンバーで構成されるグループにおいて、メンバーの相互作用過程であるグループ・ダイナミックスを通して、個人の性格や行動の成長や改善をはかるために行われる活動をさしている。このように定義づけたとしても、グループワークとは実に幅広い用語であり、読者の方々の関心領域の数だけ、グループワークがあるといってもよいかもしれない。精神障害、神経症、アルコール依存症や非行・犯罪者などと、特定の問題を抱えたメンバーから構成され実施される集団精神療法 (group psychotherapy) といわれるグループワークもあれば、治療的な目的だけでなく発達課題への取り組みを促進するようなグループ・カウンセリングや個人の成長をめざすようなグループワークもある。また、ソーシャルワークの現場においては、ソーシャル・ケースワークとコミュニティ・オーガニゼーションとともに、3本柱の一つとして、ソーシャル・グループワークを重要な活動に取り入れている。ソーシャル・グループワークの歴史は、古くは19世紀のイギリスにおけるグループワークにまで遡ることができると Reid (1981) は述べている。

企業におけるQCサークルといったものもグループワークであり、そのほかにも企業の諸問題の改善に取り組む多数のグループワークがある。たとえば、アクションラーニングという手法も実務を通じたリーダー育成、チーム・ビルディング、組織開発を効果的に行う問題解決手法の重要な働きとしてグループワークを取り上げている (Marquardt, 2004)。

本論では、心理学や社会心理学と関わりの深いグループワークとして、集団精神分析、ベーシック・エンカウンター・グループ、そしてTグループの3つの集中的なグループを中心に取り上げる。そして、グループワークが人間成長や発達に機能するメカニズムに関して、Corsini and Rosenbergs (1963) による治療過程におけるメカニズムを取り上げ、解説した後、そのメカニズムを測定するために尺度構成を試みた結果を報告する。

■グループワークの歴史

(1) 集団精神分析

一般に、集団精神療法の始まりは、1905年 Pratt による肺結核患者に対して「結核患者学級 (tuberculosis class)」による教育・指導を取り上げることが多い。その他にも、18世紀の後半に Mesmer が行った集団催眠療法を草分けとする考えもある (対馬, 1973)。MacKenzie の研究によると、Pratt の研究と実践は、体験的なアプローチに分類されている。また、Freud (1921) が集団と個人との心理に共通性を発見し、両者には共通のメカニズムが存在していること

を主張しており、その共通のメカニズムとしての暗示の効果やリーダーシップの問題がそこにあることを明示していると、磯田（1995）は記している。

Pratt の後、分析的なアプローチとして、Burrow（1927）の研究があり、彼は精神分析理論に基づき、学生集団に対して精神分析的研究を行い、「個人が全体の一部としての役割から引き離されると、環境神経症になる」と考え、精神分析における集団的方法の重要性を唱えたのである（加藤，1987）。

MacKenzie の研究では、活動指向のタイプの研究として、Moreno があげられている。彼は、妻とともに心理劇（サイコドラマ、psychodrama）を開発し、ウィーンで売春婦や非行少年を中心に集団精神療法を実施したのである。集団内での治療的な行動化に重点を置いており、その心理劇における「今ここ（here and now）」での現象に着目したのである。その後、彼は、ソシオメトリーを提唱し、集団の心理的な特徴を測定し、心理的な構造を理解することの研究を行ったのである。今日ではその技法を、特にソシオメトリック・テストとよび、対人関係の分析技法として用いられている。

彼が、1925年アトランタで開かれた APA（アメリカ精神医学会）において集団を精神科治療に用いる手段として、集団精神療法という用語を用いている（磯田，1995）。その後、臨床心理学者である Slavson との対立があったとされる。それは、精神科医としての Moreno と臨床心理学者としての Slavson という対比とともに、非精神分析学派と精神分析学派といった対立であったともされる。

MacKenzie の研究によると、グループ全体を扱った研究の始まりとして、Bion をあげている。

Bion（1961）は、個人の無意識の理論をグループ全体に適応し、クライン派の精神分析の考えをもとに集団心性を解釈することを試みたのである。それは、グループ全体においても、クラインの自我発達の理論で提唱している分裂的-妄想的ポジション（schizoid-paranoid position）と抑鬱的ポジション（depressive position）とで解釈できるとしたのである。前者は、原始的な自我発達時に、外的現実からの不安にさらされた乳児が、投影や否認、分裂、投影的同一視を行うなどの原始的防衛機制を働かせ自分を守ろうとする状態である。後者は、対象を統合して認識できる段階で、現実的検討ができるようになり、防衛機制も神経症的な機制（抑圧、置換、昇華など）に変化してくる状態である。たとえば、グループの初期に葛藤状態になった時、メンバーがグループを否定したり、リーダーに対して不満をぶついたりする状態は分裂的-妄想的ポジションであり、その事態から脱してリーダーへの敵対行動を内省し理性的に行動できる状態は抑鬱的ポジションに移行したと解釈できる。

また、Bion は、すべてのグループは「ワーク・グループ（work group）」と「基底的な想定集団（basic assumption group）」とがあり、この2つの状態をいつたりきたりしていると考えたのである。「ワーク・グループ」とは、グループ

が目標や課題をもち議論をしながら進行しているグループの状態であり、個人レベルでは理性的で分別のある自我をもつ状態に相当している。「基底的な想定集団」は、グループが分別のない非効果的な行動をとっている状態である。この「基底的な想定集団」には、「依存 (dependency)」、「闘争-避難 (fight-flight)」、「つがい形成 (paring)」の3つ主題が考えられるとしている。それは、集団が発展していく3つの相としての「包含 (inclusion)」、「力 (power)」、「親密性 (intimacy)」と、もしくは集団の発展段階としての「抵抗 (resistance)」、「攻撃性 (aggression)」、「創造性 (creativity)」と対応しているととらえることができる (吉松、1987)。

Foulkes (1948) は、Bion の概念をさらに発展させ、さらには Slavson や Moreno の考えも包含する形で、集団精神療法 (Group Analysis) を作りあげてきている (磯田、1995)。

(2) ベーシック・エンカウンター・グループ

1946年と1947年にシカゴ大学カウンセリング・センターにいた、非指示的カウンセリングの創始者である Rogers とその仲間たちによって、第二次世界大戦後の復員軍人の問題に対応するためのカウンセラー養成の方法として集中的なワークショップが行われた。こうしたカウンセラー養成から始まったグループ・アプローチを「ベーシック・エンカウンター・グループ」と称している。グループ体験は、一人ひとりの人間の存在を尊重し、「今ここ」での関係に生きるとき、メンバー相互に驚くほどのエネルギーの集中が起こり、その時個人やグループの変化成長が起こることを彼自身が発見していったのである。その後、Rogers (1968) は「集中的グループ体験は、おそらく、今世紀の最もすばらしい社会的発明である」と記し、彼はグループの力の偉大さを讃えている。

Rogers が始めたエンカウンター・グループでは、彼の主張するクライアント中心療法 (Client-centered therapy) の視点をグループ状況にもち込むことから一対一のメンバー相互の理解や出会いに強調点がおかれている。このグループ体験はグループの中で対話が実現するといった活動指向のグループ・アプローチといえるだろう。すなわち、グループ体験を通して、個人の気づきを深めることに焦点が当てられ、グループの視点からのかかわりやグループ・ダイナミックスの理解に向かうアプローチは比較的少ないと考えられる。

1960年以降、人間性回復運動 (Human Potential Movement) と連動しながら、Rogers の所属する人間研究センター (Center for Studies of the Person, La Jolla, California) が中心になり、エンカウンター・グループは米国をはじめ全世界にわたり急速に普及していった。このグループ体験は、参加者の心理的な成長 (personal growth) や個人のコミュニケーションや対人関係の改善・発展を主たる目的とすると共に、治療的な志向性ももっていたのである。

日本でも、1969年に Rogers のもとで学んできた畠瀬稔らが、1970年に「エ

ンカウターグループワークショップ」と称してグループを実施して以来、畠瀬らを中心とした人間関係研究会や、村山を中心とする福岡人間関係研究会などが実践と研究を推し進め、広く日本で知られるようになってきている（村山，1977）。

エンカウター・グループは本来、非構成的グループ体験といわれ、グループが取り組む課題や手順があらかじめ決められていないところからグループ体験が始まり、曖昧な状況の中から深い出会い体験が起こるような関わりを創り出していき、メンバー相互に成長していくことをめざしている。最近では、國分（1992）は、構成的グループ・エンカウターというグループワークを開発し、学校教育をはじめ幅広い領域で実践している。彼によると、構成的グループ・エンカウターの利点として、グループワークが所定の時間内に実施することができることや心理的外傷を引き起こすことを予防しやすいこと、またリーダーの負担や能力などが比較的軽くてすむことなどから、実施の容易さを主張している。

（3）Tグループ

Lewin らによるグループダイナミックに関わる実証的研究は、上述の集団精神分析にも、またエンカウター・グループにも影響を与えている。また、彼らが開発したTグループは、集中的なグループ体験を通して個人の対人行動から組織変革まで可能にする学習方法として全世界に普及し、人間関係トレーニングとしてさまざまな領域で活用されてきている。

遡れば1946年の夏、米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がLewin らの研究者を中心に開催された。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が目的であった。具体的な問題としては、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）。

そのワークショップのプログラムには、現場の問題を持ち寄り問題解決のためのグループ討議やロールプレイングなどを取り入れていた。一日のプログラムが終わった後、Lewin の発案でグループ討議の場面に観察者を置くことにし、グループの中で何が起こっていたかを記録していくことになった。毎晩研究者と観察者が集りスタッフミーティングを開き、グループの中で何が起こっていたか（リーダーやメンバーの行動の分析と解釈）を話し合い、どのようにグループが成長しているか（グループの発達過程）などを議論していたのである。メンバーからスタッフミーティングに出席したい旨の要望が出され、Lewin はその会合に参加することを許可したのである。

ある晩、観察者のグループ状況についての報告を聞いていたメンバーが、その内容に異議を唱え出し、そこにいた他のメンバーもそれに補足をしはじめたのである。結局は、研究者、観察者、そして参加メンバー全員が、一堂に会して、3時間におよぶ討議になったのである。その討議の中では、今、その場で話し合っている人たちの間で起こっていることにも焦点があたることになり、そのことから、その人自身の行動、他のメンバーの行動や集団行動についての深い理解を得ることができたのである。すなわち、グループの相互作用過程において、「今ここ」で生起している事柄に対する認知と解釈がメンバー間で異なっていたのである。そして、それぞれの感じ方や見方を開示しながらグループで吟味することにより、刻々と変化していくグループの真実のプロセスを理解することができ、その討議を通してグループが成長していくことを発見したのである。(Benne, 1964、山口, 1989、津村, 1990a、星野, 1990)

それは、メンバーが、自分自身の行動やそれが周りに与える影響などについて、データを把握し、防衛的にならずに、それらのデータを考察することができるようになれば、自分自身、他者への反応、他者の行動、集団行動などについて、有意義な学習ができるといった新しい学習方法の発見であった。この学習方法を後に、ラボラトリー・メソッドによる学習－体験学習－とよんでいる(津村, 2002)。

レヴィンらにとってはこうした出来事は衝撃的であり、グループ・ダイナミックスや人間関係に関する学習は、一方的に聞く講義よりも参加者がその時その場でまさに体験していることを学習の素材として学ぶ体験学習が有効であることを確信したのである。翌1947年夏、メイン州ベセルにおいて、前記ワークショップと同じトレーニングスタッフで、3週間のプログラムが行われた。それは「基礎的スキルトレーニング (Basic skills training)」とよばれ、その後「Tグループを中心とする人間関係ラボラトリー (Human relations laboratory)」へと発展していったのである。残念なことに、Lewinはこの時他界しており、こうしたトレーニングの発展を自分の目で確かめることはできなかったのである。

学習者自身の体験をもとに学ぶラボラトリー・メソッドによる学習は、1948年以降は、NLT (National Training Laboratories: アメリカ教育協会 (NEL) の訓練部門、現在はNLT Institute for Applied Behavioral Science) が主催し、米国だけでなく、世界中に広まり、現在に至っている。

日本におけるラボラトリー・メソッドによる人間関係トレーニングの歴史をたどってみると、1949年にイリノイ大学の Leeds, W.L. を講師として招き、九州大学を中心にしてグループ・ダイナミックス研究と実践とを採り入れたのが、我が国最初の人間関係トレーニングとよぶことができるだろう。

JICE の影響を受け、日本で初めてで唯一の、ラボラトリー・メソッドによる教育を実践する高等教育機関が誕生したことも記しておく必要がある。それは、1973年、南山短期大学人間関係科が、机上の学問としての人間関係学を知

的に学習するだけでなく、体験学習を用いて生の人間関係を学ぶ場を創り出そうとする教育的冒険として名古屋の地に創設されたことである。その後、教員スタッフは NTL 主催の研修会への参加をはじめ世界各地での先進的な教育研究も重ね、我が国における今日の非人間化の進む社会の中であって、学習者一人ひとりの人間性の開発から、家族や企業さらには社会に及ぶ集団や組織の人間化に向けての教育と研究を行っている。1977年には、南山短期大学人間関係研究センターを開設し、人間尊重の原理にもとづいた社会人のための種々のトレーニングを実践するとともに、さまざまな人間性開発の教育研究を創造してきている。2000年4月に南山短期大学人間関係科の廃止にともない南山大学人文学部心理人間学科を新設すると共に、南山大学人間関係研究センターを開設し、その活動はさらに発展してきている。

日本における T グループを用いた人間関係トレーニングの変遷については、津村（1996）を参照していただきたい。

■グループワークの効果メカニズム

上記のいずれのグループ・アプローチにおいても、その有効性はさまざまな形で示され、今日も広く実践が続いてきている。グループ・ダイナミックスの創始者といわれる Lewin らによる一連の研究は、さまざまなグループ・アプローチの研究者や実践者に影響を与えている。特に、彼による「場の理論 (field theory)」の提唱は、グループ・ダイナミックス現象を解明するための有効なモデルとなり、リーダーシップ・スタイルが動機づけや創造性に影響を与えるというリーダーシップ研究、集団凝集性 (group cohesiveness) とメンバーのグループへの魅力や意志決定との関連性に関する研究や、集団討議と自己決定が態度変容に影響を与えるといった一連の研究など、かなりの研究がグループワークに影響を与えているといえるだろう。一方、近年、グループワークの実践者は、実験的・実証的な分析による研究の深化よりも、事例的・質的分析による研究を盛んに行っているのが現状である。これからは、実験的・実証的な研究の再考とともに、これらのアプローチのバランスのとれた研究が求められるだろう。

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。これらは、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、対馬 (1973) や大利 (1980) による紹介をもとにしながら、彼らの提唱するグループのメカニズムを記しておく。

I. 知的要因 (intellectual factor)

①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。

②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。

③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)

①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。

②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。

③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)

①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。

②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。

③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。

以上のことは、さまざまなグループワークによる効果を検討する際のメカニズムとして大切な視点を提供してくれる。このほかに、グループの成長・発達

過程を理解することもグループワークのもつメカニズムを考えるためには重要になるだろう（津村，1990b、村山，1977）。

■グループの効果メカニズムを測定するための尺度構成

Corsini and Rosenbergs（1963）が示したグループが個人の成長や発達に寄与するメカニズムとしての3要因を測定する尺度を作成することを試みた。これまでの多くの研究は、グループワークの効果測定に関する研究が多く行われていたが、そうした効果がグループのどのような働きで生じるものなのかの解明にはなかなか直接的には結び付かなかった現状がある。そこで、本論文では、グループワークのメカニズムを測定するツールを開発することにより、グループの成長や個人の成長に及ぼすメカニズムを明らかにすることが可能になるの

表1 Corsini and Rosenbergs によって提唱された要因・効果をもとに作成した質問項目

要因 < α 係数>	効果 < α 係数>	項目番号	質問項目
知的要因 (intellectual factor) <.852>	観察効果 (spectator therapy) <.617>	1	グループメンバーの言動を見たり聞いたりして、その人の学びを知ることができた
		10	グループメンバーの学びを知ること、自分の問題を確認できた
		19	グループメンバーの学んだことから、自分の課題の解決方法を見つけることができた
	普遍化 (universalization) <.705>	2	グループメンバーの悩みを聞き、これまで考えていたことが自分だけの問題ではないことがわかった
		11	自分のかかわり方の特徴をこれまでの見方でなく視点を変えてとらえられるようになった
		20	グループメンバーの課題や悩みが自分のものと共通していることがわかった
	知性化 (intellectualization) <.773>	3	自分の問題を客観的に把握することができるようになった
		12	自分の問題の解決過程を客観的に考えることができるようになった
		21	自分のかかわり方の問題をただ不安がっているのではなく、その行動の理由を考えることができるようになった
情緒的要因 (emotional factor) <.868>	受容 (acceptance) <.622>	4	グループのメンバーに自分の言動が受け入れられ、安心していられた
		13	グループワークを通して、自分のかかわり方に自信を得ることができた
		22	グループの中で感じている心配が受け入れられた
	利他性・愛他性 (altruism) <.700>	5	グループメンバー相互にあたたかい助言を与えあう言動がみられた
		14	グループメンバーをサポートする行動ができた
		23	グループメンバー間にお互いに励まし合う関係ができた
	転移 (transference) <.742>	6	グループの一体感を感じる事ができた
		15	グループメンバーを愛おしく感じるようになった
		24	グループメンバー間の感情的な絆を感じる事ができた
行為的要因 (actional factor) <.837>	現実吟味 (reality testing) <.562>	7	自分の新しい課題を実行することができた
		16	日常生活ではすぐに実践することができないことをグループの中で試すことができた
		25	自分の対人関係の特徴を確認することができた
	換気 (ventilation) <.704>	8	自分の思いがけない気持ちを出表することができた
		17	これまではあまり表現したことのない感情を言えて、スッキリした
		26	自分の中にある緊張感が解き放たれるような感覚を経験できた
	相互作用 (interaction) <.726>	9	グループメンバー同士の交流が自由にできた
		18	グループの中で考えたり感じたりしたことをグループメンバー相互に伝え合うことができた
		27	グループメンバー相互に聞き合うコミュニケーションができた

ではないかと考え、尺度構成を試みることにした。

Corsini and Rosenbergs の提唱する 3 要因 3 効果ごとに 3 尺度を筆者のグループワーク参加体験やファシリテーター体験をもとにして質問項目の作成を試みた。その結果、表 1 に示したような 3 要因 3 効果にそれぞれ 3 尺度を対応させた 27 尺度のグループ効果メカニズム尺度を作成した。本尺度は、あくまでも Corsini and Rosenbergs によって示された効果を筆者のグループワークの経験知から言語化したものであり、実際にグループワーク参加者がそのようなメカニズムの認知をしているのかどうかを検討する必要がある。そこで、2005 年 6 月 18 日・19 日において南山大学人間関係研究センター主催の人間関係講座（グループ）に参加された方々の協力を得て、初日の 3 回のグループワーク終了ごとに 27 の尺度について評定を求め、項目分析を行った。

■グループの効果メカニズム尺度の検討

（1）質問紙の構成

27 の尺度を表 1 に示した項目番号順に従い並べ直し、「この質問紙は、グループワーク体験が参加者にとってどのようなものであったかを検討するためのものです。今、グループワークを終えられた時点で、率直なお気持ちをお聞かせください。記入されたデータは、統計的に処理され、グループワークの特徴を調べたり、今後のグループワークの改善のために活用したいと考えています。各項目をよく読み、あてはまる場合には〈5〉に、ややあてはまる場合には〈4〉に、どちらとも言えない場合には〈3〉に、あまりあてはまらない〈2〉に、あてはまらない場合には〈1〉に、○印をおつけください。」といった教示文を示し、5 件法により評定を求めた。

（2）協力者

2005 年度人間関係研究センター主催第 66 回人間関係講座（グループ）に参加した 33 名（男性 11 名、女性 22 名）。

（3）実施プログラム

ねらいとしては、・グループの中で他者と関わっている自分を知る、・グループプロセスを捉える能力を高める、・グループやメンバーに働きかけていく能力を高める、といった 3 つねらいを提示し、図 1 に示しているようなプログラムを実施した。第 1 日目の午前、午後、夜のセッションの終了後に評定を求めた。

第66回 人間関係講座(グループ)
日程表(予定)

ねらい:
・グループの中で他者と関わっている自分を知る
・グループプロセスを捉える能力を高める
・グループやメンバーに働きかけていく能力を高める

6月18日(土)	6月19日(日)
<p>10:00</p> <p>S1 [グループプロセスに気づく] [グループの中の私に目を向ける] [体験から学ぶことを試みる]</p> <p>グループでの問題解決実習 実習「おもしろ村」</p> <p>課題の導入 課題の実施</p> <p>結果発表・正解発表 ふりかえり用紙記入 シェアリング 全体シェアリング</p> <p>12:00</p> <p style="text-align: center;">昼 食</p>	<p>9:00</p> <p>S4 [自分の課題をもってグループに取り組む] [プロセスに気づき働きかける]</p> <p>実習「的あて」</p> <p>実習の導入 実習実施</p> <p>結果の発表</p> <p>ふりかえり用紙記入 わかちあい</p> <p>12:00</p> <p style="text-align: center;">昼 食</p>
<p>13:00</p> <p>S2 [講座でのねらいを明確にする] [この講座での学び方の特徴を知る]</p> <p>小講義「コンテンツプロセス」 小講義「体験学習とは」</p> <p>S3-1 [グループプロセスを捉える視点を養う] [P:グループの中の私の特徴に気づく] [O:グループを観る眼を養うと共に効果的なフィードバックを行う]</p> <p>実習「討議と観察:POPO①」 実習の導入 課題の実施 正解発表・ふりかえり記入</p> <p>Oの話し合い PとOの話し合い ペアリング</p> <p>小講義「フィードバックの留意点～行為者と観察者の違い～」</p> <p>18:00</p> <p style="text-align: center;">夕 食</p>	<p>13:00</p> <p>小講義「リーダーシップとは」</p> <p>S5 [コンセンサスによる意思決定を行う話し合いの過程で生じるプロセスに気づき、意識的に働きかける]</p> <p>コンセンサス実習「ボランティア」</p> <p>実習の導入 個人決定 話し合いの実施</p> <p>結果の発表 ふりかえり用紙記入 わかちあい</p> <p>インタビュー</p> <p>S6 [この講座での体験をふりかえり、意味づけ [日常生活に戻る際の行動目標を明確化する]</p> <p>小講義「こころの4つの窓」</p> <p>実習「日常に戻るにあたって」</p> <p>個人記入 シェアリング</p> <p>全体シェアリング</p> <p>17:00</p> <p>修了証&アンケート</p>
<p>19:00</p> <p>S3-2 実習「POPO②」</p> <p>実習の導入 課題の実施 正解発表・ふりかえり記入 Oの話し合い PとOの話し合い ペアリング</p> <p>全体シェアリング</p> <p>21:00</p>	

図1 第66回人間関係講座(グループ)の日程表

■グループの効果メカニズム尺度のカテゴリー別の信頼性係数

筆者の経験値から、Corsini and Rosenbergs による3要因3効果のグループの効果メカニズム尺度を27尺度作成をした。それらの各要因各効果に対する尺度の信頼性を検討するために、33名の協力者の3回にわたる評定データを述ベデータ99サンプルとして扱い、 α 係数を求めた結果が表1の各要因、各効果の欄の〈 〉内に記している。各要因レベルでは、知的要因、情緒的要因、行為的要因、それぞれに関して、.852、.868、.837と、比較的高い α 係数を得ることができた。また9効果に分けて、 α 係数を求めたところ、表1に示したように、最も低い α 係数が現実吟味の.562から、最も高い α 係数は知性化の.773であった。

このようなことから、要因レベルではかなり信頼性の高い尺度となりうること、また効果のレベルにおいても、比較的まとまりをもった尺度群を構成することができたといえるのではないだろうか。ただ、今回のリサーチでは、各尺度群の内容的な妥当性については吟味することができていないことより、さらにそれぞれの項目群の妥当性にかかわる検討が今後必要である。

第66回人間関係講座（グループ）に参加された方々には、翌日、9効果について3尺度の単純平均を算出し、グループごとに3回の平均値をレーダーチャートの形式で表わし、集計結果としてお返しした。その結果の提示に対して、「グループ体験した実感と一致していた」、「グループの動き、特に効果についてのチャートを配布して頂いたことは新しい視点を得た」、「グループ体験の流れをふりかえる機会となった」などこうしたツールの利用は、グループワークの体験学習にも有効であることをかいま見ることができた。今後も、この質問紙を活用しながらグループ体験の学びを深めていくプログラムの工夫をしていきたいと考えている。

■グループの効果メカニズム尺度の因子分析の結果

33名に対して3回評定を求めたデータを、すべて述ベデータとして99（33名×3回）のサンプルとして取り扱い、因子分析（主因子法、バリマックス回転）により分析を試みた。その結果が、表2に示されている。

5因子が抽出され、第一因子は、項目23「グループメンバー間にお互いに励まし合う関係ができた」、項目27「グループメンバー相互に聞き合うコミュニケーションができた」、項目6「グループの一体感を感じる事ができた」、項目24「グループの一体感を感じる事ができた」、項目5「グループメンバー相互に暖かい助言を与え合う言動がみられた」などに因子負荷量が高かったので、「情緒的親密さ体験」因子として命名した。第二因子は、項目17「これまであまり表現したことの無い感情を言えて、すっきりした」、項目8「思いがけない気持ちを表出することができた」、項目16「日常生活ではすぐに実践す

表2 グループワークの効果メカニズム尺度の因子分析の結果（バリマックス回転後の因子負荷量）

	因子					共通性
	1	2	3	4	5	
23 グループメンバー間にお互いに励まし合う関係ができた	0.787	0.249	0.283	0.084	0.018	0.769
27 グループメンバー相互に聞き合うコミュニケーションができた	0.774	-0.018	0.197	0.030	-0.048	0.641
6 グループの一体感を感じることができた	0.718	0.230	0.040	0.148	0.216	0.639
24 グループメンバー間の感情的な絆を感じることができた	0.636	0.301	0.353	0.105	0.084	0.638
5 グループメンバー相互にあたたかい助言を与えあう言動がみられた	0.636	0.218	0.170	0.133	0.232	0.552
9 グループメンバー同士の交流が自由にできた	0.566	0.369	0.140	0.128	0.387	0.643
4 グループのメンバーに自分の言動が受け入れられ、安心していられた	0.517	0.078	-0.103	0.379	0.287	0.510
26 自分の中にある緊張感が解き放たれるような感覚を経験できた	0.498	0.136	0.384	0.303	0.094	0.514
18 グループの中で考えたり感じたりしたことをグループメンバー相互に伝え合うことができた	0.453	0.308	0.123	-0.030	0.369	0.452
17 これまではあまり表現したことのない感情を言えて、すっきりした	0.091	0.662	0.309	0.126	0.321	0.661
8 自分の思いがけない気持ちを出ることができた	0.206	0.623	0.371	0.131	0.192	0.623
16 日常生活ではすぐに実践することができないことをグループの中で試すことができた	0.089	0.595	0.112	0.097	0.108	0.396
7 自分の新しい課題を実行することができた	0.232	0.561	0.120	0.161	-0.006	0.409
14 グループメンバーをサポートする行動ができた	0.240	0.493	0.104	0.325	-0.089	0.424
15 グループメンバーを愛おしく感じるようになった	0.376	0.423	0.155	0.222	0.022	0.394
20 グループメンバーの課題や悩みが自分のものと共通していることがわかった	0.222	0.216	0.697	0.046	0.049	0.587
21 自分のかかわり方の問題をただ不安がっているのではなく、その行動の理由を考えることができるようになった	0.046	0.306	0.682	0.160	0.325	0.692
2 グループメンバーの悩みを聞き、これまで考えていたことが自分だけの問題ではないことがわかった	0.224	0.101	0.653	0.133	0.216	0.551
22 グループの中で感じていた心配が受け入れられた	0.234	0.177	0.635	0.268	-0.055	0.564
12 自分の問題の解決過程を客観的に考えることができるようになった	0.008	0.233	0.364	0.715	0.158	0.723
13 グループワークを通して、自分のかかわり方に自信を得ることができた	0.405	0.398	0.058	0.563	0.026	0.644
11 自分のかかわり方の特徴をこれまでの見方でなく視点を変えてとらえられるようになった	0.114	0.362	0.325	0.451	0.215	0.498
3 自分の問題を客観的に把握することができるようになった	0.067	0.361	0.373	0.382	0.352	0.544
25 自分の対人関係の特徴を確認することができた	0.309	0.296	0.341	0.358	0.072	0.432
1 グループメンバーの言動を見たり聞いたりして、その人の学びを知ることができた	0.451	0.048	0.137	0.047	0.457	0.436
10 グループメンバーの学びを知ることで、自分の問題を確認できた	0.198	0.062	0.261	0.315	0.452	0.415
19 グループメンバーの学んだことから、自分の課題の解決方法を見つけることができた	0.153	0.197	0.278	0.287	0.302	0.312
因子寄与	4.595	3.214	3.202	2.141	1.511	
累積寄与率	17.02	28.92	40.78	48.72	54.31	
α係数	0.901	0.816	0.829	0.819	0.617	

ることができないことをグループの中で試すことができた」、項目7「自分の新しい課題を実行することができた」などに因子負荷量が高いことから、「新しいチャレンジ行動」因子と命名した。第三因子は、項目20「グループメンバーの課題や悩みが自分のものと共通していることがわかった」、項目21「自分のかかわり方の問題をただ不安がっているのではなく、その行動の理由を考えることができるようになった」、項目2「グループメンバーの悩みを聞き、これまで考えていたことが自分だけではないことがわかった」、項目22「グループの中で感じていた心配が受け入れられた」に因子負荷量が高いことから、「普遍知性化」因子と命名した。第四因子は、項目12「自分の問題の解決過程を客観的に考えるようになった」、項目13「グループワークを通して、自分のかかわり方に自信を得ることができた」、項目11「自分のかかわり方の特徴をこれ

までの見方でなく視点を変えてとらえられるようになった」、項目3「自分の問題を客観的に把握することができるようになった」などに因子負荷量が高いことから、「自己認識自己受容」因子と命名した。第五因子は、項目1「グループメンバーの言動を見たり聞いたりして、その人の学びを知ることができた」、項目10「グループメンバーの学びを知ること、自分の問題を確認できた」、項目19「グループメンバーの学んだことから、自分の課題の解決方法を見つけることができた」に因子負荷量が高いことから、「観察効果」因子と名付けた。「情緒的親密さ体験」因子、「新しいチャレンジ行動」因子、「普遍知性化」因子、「自己認識自己受容」因子、「観察効果」因子のそれぞれの α 係数は、.901、.816、.829、.819、.617であった。「観察効果」因子は低い α 係数を示していたが、他の4因子に関しては高い信頼性を得ることができた。

尺度作成にあたっては、Corsini and Rosenbergs (1963) の述べる3要因3効果の9因子を想定して、尺度を構成したが、因子分析の結果、5因子に集約されることがわかった。ただ、今回の測定は、構造化した体験、すなわち実習を用いたグループワーク体験後に、評定を求めたことから、いわゆるTグループなどのあまり構造化されていないグループワーク体験とは体験の質が異なる可能性があり、構造化されたグループ体験では個々のメンバーのナイーブな心理的プロセスのやりとりが比較的起こることが少ないグループ体験故に、このようなシンプルな構造を示したのかも知れない。ただ、このようにグループワークのもつ5つの効果メカニズムを参加者は認知構造としてもっていること、そしてその測定が可能になったことにより、グループメンバーが体験しているグループ体験とその結果としての学びを関連づける研究がさらに充実し、発展していくことが可能になることを期待している。

今回は、質問紙の構造を検討することが主たる目的であったために他の要因（グループメンバーの特徴やグループメンバーの変化・成長、プログラムの構成の仕方など）についての検討は行っていないが、本グループワークの効果メカニズムの項目群とそれらとの関連性を検討することによって、学習者にとってどのようなプログラムが有効なのかといった分析も可能になると考えている。

最後に、上記の5因子について、負荷量の高かった項目群の平均値を求めることによって各因子得点を算出し、3時点での因子得点の変化を見てみた（表3）。因子得点ごとに3時点の分散分析を行い主効果のある時点間の平均値の差の検定（Bonferroniの方法）を行った。因子ごとの結果を図示したのが、図2～6である。

表 3 各因子得点の時点ごとの平均値と標準偏差

	TIME 1	TIME 2	TIME 3
	MEAN (S.D.)	MEAN (S.D.)	MEAN (S.D.)
「情緒的親密さ体験」因子	3.75 (.555)	3.73 (.593)	4.42 (.514)
「新規チャレンジ行動」因子	3.14 (.633)	3.27 (.726)	3.72 (.718)
「普遍知性化」因子	3.38 (.903)	3.52 (.765)	3.89 (.668)
「自己認識自己受容」因子	3.57 (.534)	3.62 (.688)	4.08 (.548)
「観察効果」因子	3.58 (.605)	3.81 (.576)	4.17 (.534)

*** P<.01 ** P<.05

図 2 「情緒的親密さ体験」因子得点の 3 時点の変化

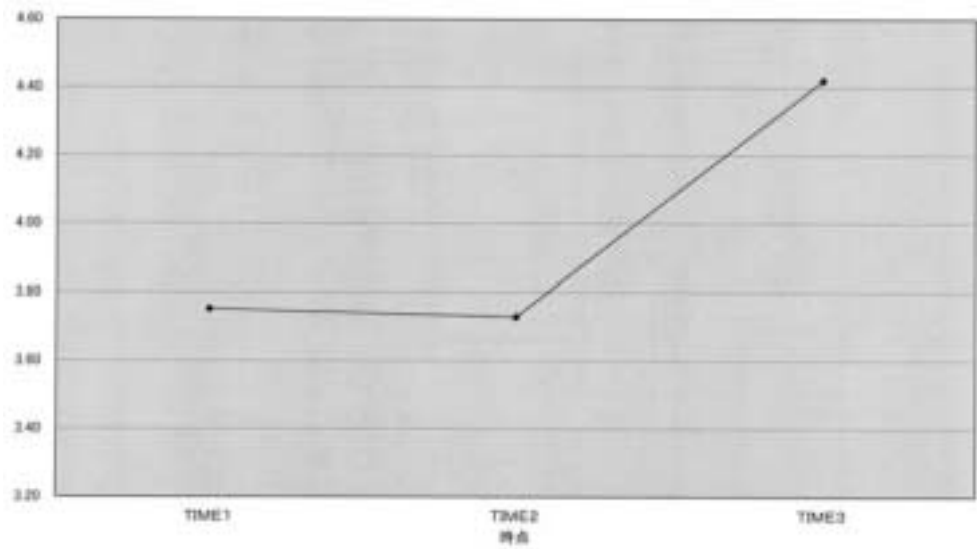


図 3 「新しいチャレンジ行動」因子得点の 3 時点の変化

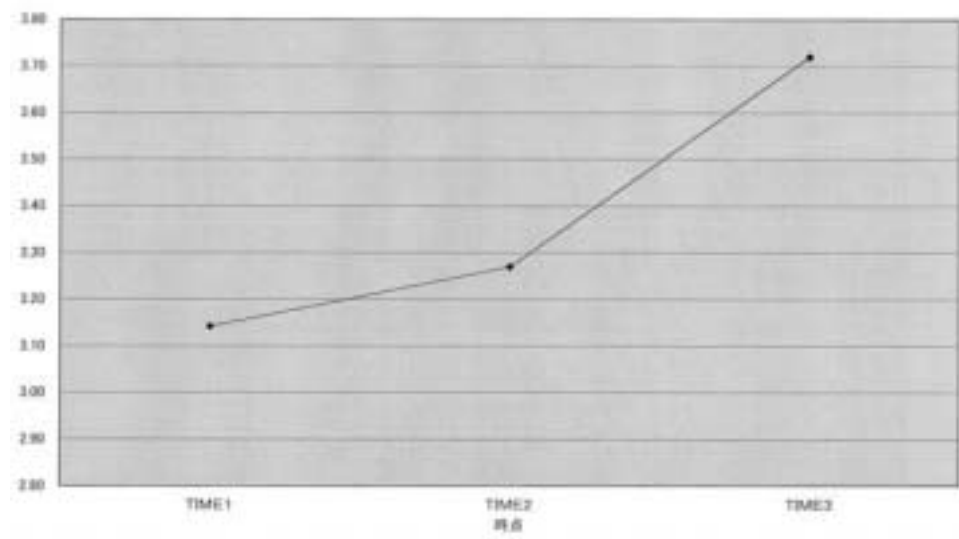


図4 「普遍知性化」因子得点の3時点の変化

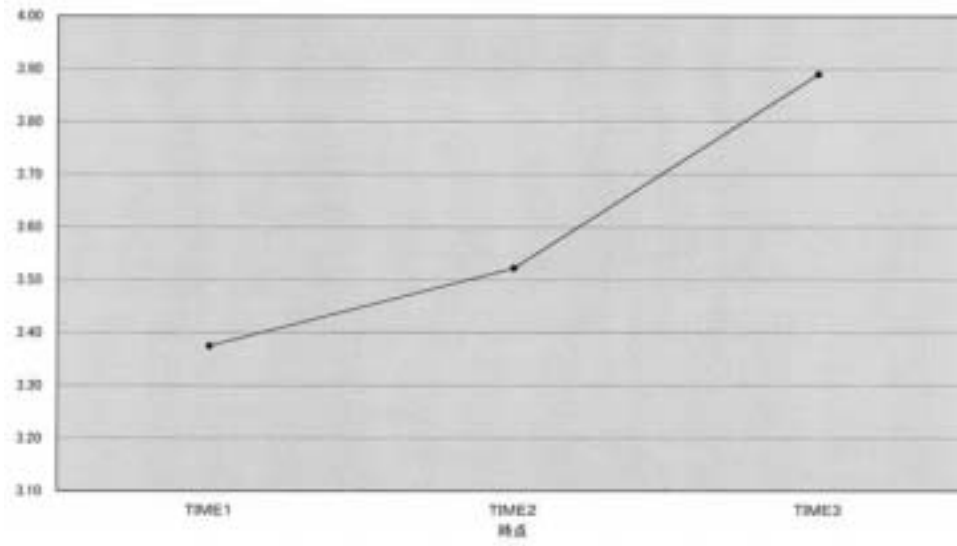


図5 「自己認識自己受容」因子得点の3時点の変化

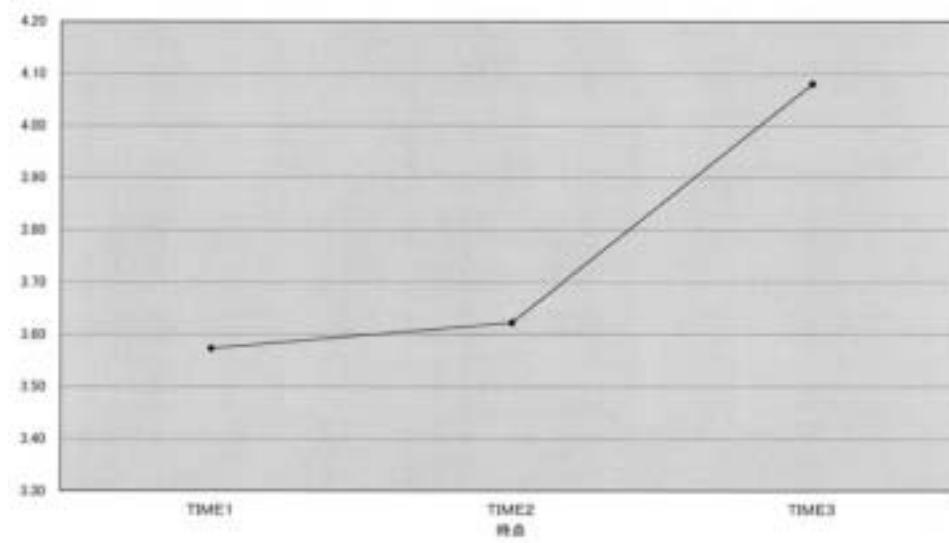
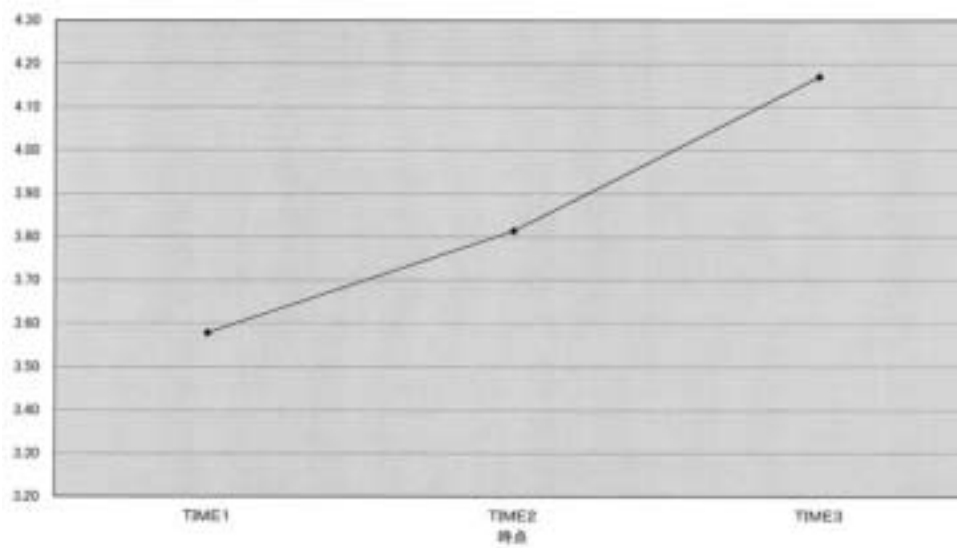


図6 「観察効果」因子得点の3時点の変化



グループセッションの変化に伴い、各因子得点は高くなり、とりわけ、初回の得点と3回目のグループワーク後の得点との間には、有意な差を見出すことができた。このことより、これらのグループワーク効果メカニズム尺度が、グループ体験の深さと関連する項目群として有効な指標になりうると考えられる。特に、今回のプログラムでは、第1時点の評定は初めて出会うグループメンバーによるグループ体験後であり、その後P O P O（グループの討議と観察）のプログラムによる各セッション後に第2回時点、第3回時点と評定を行っている。グループの他者の行為を見て学ぶ、「観察効果」とか、「普遍知性化」の尺度群の視点が強調されるプログラムであったかもしれない。各グループの変化に関して今回は分析を行わなかったが、P O P Oのプログラムにおいて、先に観察グループになるのか、討議グループになるのかといった、プログラムの順序性もグループの効果メカニズムの生起に関連している可能性があるため、今後、データ数を増やしながら、このようなプログラムの内容との関連についても検討を進めていきたいと考えている。

今後、他の変数のデータと併せて、グループ体験の質との関連についても検討し、さらに有効なグループワーク効果メカニズム尺度を構築していきたいと考えている。

引用文献

- Benne, K.D. 1964 History of the T-group in the Laboratory setting. In L.P. Bradford, J.R. Gibb, & K.D. Benne, (Eds.), T-group theory and laboratory method, John Wiley & Sons, p.80-135. [坂口順治・安藤延男訳 1971 ラボラトリにおけるTグループの歴史 三隅二不二監訳 感受性訓練 日本生産性本部 111-179.]
- Bion, W.R. 1961 Experiences in Groups. Tavistock Publications. [対馬忠訳 1973 グループ・アプローチ サイマル出版]
- Burow, T. 1927 The Social Basis of Consciousness, Harcourt Brace & World, New York.
- Corsini, R.J., and B.Rosenberg, 1963 Mechanisms of group psychotherapy: Process and Dynamics IN M.Rosenbaum and M. Berger (eds.), Group Psychotherapy and Group Function, New York: Basic Books.
- Foulkes, S. H. 1948 Introduction of Group-Analytic Psychotherapy. Wiliamm Heinmann Medical Books L*td., London.
- Freud, S. 1921 Group Psychology and the analysis of the ego. Stand, Edit. Vol.18, p.67-143, Hogarth Press, London.
- 星野欣生 1990 TグループQ & A 南山短期大学人間関係研究センター紀要「人間関係」, Vol.7, p.189-198.
- 磯田雄二郎 1995 集団精神療法総論—絡み合う三すじの糸—Moreno,

- Slavson, Bion— 集団精神療法, 11 (2), p.191-202.
- 加藤正明 1987 集団精神療法の歴史 山口隆・増野肇・中川賢幸 (編)『やさしい集団精神療法入門』星和書店 p.3-17.
- 国分康孝編 1992 構成的グループ・エンカウンター 誠信書房
- MacKenzie, K. R. (Ed.) 1992 *Classics in Group Psychotherapy*. The Guilford Press.
- Marquardt, M. J. 2004 *Optimizing the Power of Action Learning*. Davies-Black Publishing. [清宮普美代・堀本麻由子訳 2004 アクションラーニングとは何か：実践アクションラーニング入門 ダイヤモンド社]
- 村山正治編 1977 講座心理療法7 エンカウンター・グループ 福村出版
- 中村和彦 1998 非構成的なグループ・アプローチの歴史的・理論的背景に関する検討—Tグループ、エンカウンター・グループ、精神分析的集団療法を中心に— 人間関係 南山短期大学人間関係研究センター紀要「人間関係」,Vo.?,p.72-98.
- 大利一雄 グループの力動 武田建・大利一雄『新しいグループワーク』日本YMCA同盟出版 49-72
- Reid, K. E. 1981 *The History of the Use of Groups in Social Work:From Character Building to Social Treatment*. Greenwood Press. [大利一雄訳 1992 グループワークの歴史：人格形成から社会的処理へ 勁草書房]
- Rogers, C. R. 1968 *Interpersonal Relationships: U.S.A.2000*, *Journal of Applied Behavioral Science*, 4,No.3.
- 鈴木純一・斎藤英二 1995 集団精神療法の最近の動向 精神医学, 37 (10), 1020-1029.
- 津村俊充 1990a コミュニケーションスキルの開発と訓練 原岡一馬編「人間とコミュニケーション」ナカニシヤ出版 118-130.
- 津村俊充 1990b 体験集団における相互作用過程 大坊郁夫・安藤清志・池田謙一 (編)「社会心理学パースペクティブ 2」 p.89-110.
- 津村俊充 1996 日本人の人間関係トレーニング 長田雅喜編『対人関係の社会心理学』福村出版 p.232-241.
- 津村俊充 2002 Tグループを中心としたトレーニング・ラボラトリ 伊藤義美編『ヒューマニスティック・グループ・アプローチ』ナカニシヤ出版 p.79-98.
- 対馬 忠 1973 集団心理療法入門 [Bion, W. R. 1961 *Experiences in Groups* グループ・アプローチ 対馬忠訳 サイマル出版] p.209-236.
- 山口真人 1989 Tグループ 心理臨床, vol.2, p.289-294. 星和書店
- 吉松和哉 1987 集団精神療法とは何か 山口隆・増野肇・中川賢幸 (編)『やさしい集団精神療法入門』星和書店 p.18-35.

■ 特集「関係の開発」

体験学習の可能性を探る

ーゴウラー財団のプログラムを例としてー

グラバア 俊子

(南山大学人文学部心理人間学科)

この小論では、体験学習という学習方法について、その教育方法としての特徴と位置づけを再確認し、その重要性と可能性を探りたい。1では、体験学習の成立過程について述べる。2では、体験学習の特徴と全人性という要素を考察する。3では、ゴウラー財団のプログラムの体験学習の部分を詳細に報告する。また、ゴウラー財団の許可を得て、プログラムにおいて配布された資料の多くを末尾に添えた。それは、体験学習の可能性を実例として提示するという目的だけでなく、実際に癌患者等のセルフヘルプに取り組もうとしている方々に、役立つことを願ってのことである。4、これらを考察し、体験学習の可能性について、幾つかの示唆を提示できればと思っている。

1 体験学習の成立過程とその背景 ーグループダイナミクスにおける発見と、キリスト教教育による方向づけ

ある意味、体験から学ぶということは人間にとって最も古い学習の術、古典的な学習方法と言えるかもしれない。しかし体験学習が一つの学習方法として、学校教育や社会教育の場に登場するには幾つかの要素が整う必要があったと考えられる。

第1は、市民社会の成熟である。言葉を変えれば“成熟した個人”の登場である。このことと体験学習がどう関連するのかについて考察していきたい。

体験学習という学習方法の源流は二つあるように思われる。その一つは1946年の米国にある。人種差別に如何に取り組むかという教育的な会議が発端ということ自体が、そうした流れの特質を象徴しているように思える。

この会議はK.レヴィンやK.ベネによって運営されていたが、ある晩スタッフミーティングに何人かの参加者が同席した。そして、グループの様子を報告

に対してメンバーから異議が出されたのである。それをきっかけに、そのグループで実際何が起こっていたかということが話し合われ、大きな学びをもたらしたのである。レヴィンはそうしたグループプロセス（グループ・人の間で何が起こっているか）を理解することの重要性に気づいたのである。この会議の翌年1947年に、小グループをつくり、そこで今起こっているグループプロセスから学ぶという教育トレーニングが、NTL（National Training Laboratory）により行われた。世界初めてのTグループ・トレーニングである。そこでの学習方法は、実際に自分が体験した、あらかじめ決められた課題のない継続的な小グループやジェネラル・セッションと呼ばれた実習やレクチャーから学ぶという、ラボラトリーメソッドの学習と呼ばれた。その後も現在に至るまでTグループ・トレーニングは続けられている。

二つ目の流れは、米国聖公会教育部のトレーニング部門が1940年代末に開発した Seabury Curriculum である。当時 R.L.ハウ、D.R.ハンター、R.C.ミラー等によって「関係の神学」が提唱され、キリスト教教育において「SM→Exp→SM」から「Exp→SM→Exp」への転換が提唱された。これは従来の Subject Matter（教科内容）を教え、それを Experience（実生活）の中で応用するという、キリスト教教育の方法に対する批判であった。すなわち「教会の交わり」（実生活）そのものからスタートし、『キリストのからだである教会の交わりにおいて、それを通して、神の愛の対象であるすべての人たちを、神と自己自身および人々との真実な（real）な関係に立ち得るようにすること』（注1）（神の愛という学ばれる内容）を理解し、それをまた実生活の交わりに生かしていく、という考え方である。その経緯については十分なデータを把握していないが、聖公会の教育部としては、「Exp→SM→Exp」を実現する具体的な学習方法を、NTLのTグループそしてラボラトリーメソッドと呼ばれるようになった教育方法に見いだしたのではなかろうか。NTLのプログラムに近い、Laboratory on the Church and Group Life という教育プログラムを行なうようになった。

米国聖公会教育部の従来の教育プログラムに対する問いかけの背後には、1952年に没した米国の教育思想家 J.デューイの影響があったことが想像される。デューイは、学校を「小さな社会」と捉え、経験または生活（ワーク・コミュニケーション・協働）の場であり、そこから学ぶ学習の場と位置づけた。また、民主的な社会生活こそが良い教育にとって不可欠の社会的条件と考え、そのためには民主的な社会のための教育が必要とも考えたのである。

1946年の会議の課題はユダヤ人の雇用差別をなくすことであったが、米国は1950年代には黒人問題、60年代には女性解放、70年代には学生運動、80年代には障害者やホモセクシュアル、性同一性障害者そして少数民族等のマイノリティーの権利を認める運動、90年代には先住民族の権利と尊厳を取り戻そうという運動と、成熟した市民社会（民主的な社会）へ向かう流れは留まることを知らず

21世紀へと流れ込んでいるように見える。

1958年には、Tグループが教会生活指導者のトレーニングとして日本に導入され、体験学習という用語が日本に定着する基盤になったと考えられる。

スタート地点のクルト・レヴィンによるグループダイナミックスという視点に、『「分かち合い」と「交わり」を実現し、キリストの体としての共同体の意味を実現するために』（注2）という、キリスト教教育の視点が加わった訳である。こうした特質を引継ぎ発展させる形で、体験学習という学習方法を高等教育の現場に応用しようとした試みが、1973年の南山短期大学人間関係科の設立である。

こうした背景を考えると、“人間の尊厳のために”というモットーを掲げキリスト教精神を建学の礎とする南山学園に、体験学習が根付き、開花したのは大変自然なことと言えよう。先に述べた米国の社会運動の流れも、まさに人間の尊厳を社会の中で実現しようという大きな社会運動のうねりだったからである。日本も、何年か遅れてこうした道を歩んできた訳である。人間関係科のスタート地点では、日本へのTグループ・トレーニングの導入を担った立教大学キリスト教教育研究所（JICE）研究所所長であり、南山短期大学のカリキュラムをサポートした柳原光教授は「民主主義のための教育」と語った。初代科長であったR.A.メリット教授は「Change Agent」という言葉を人間関係科教育の目指す所として語った。また、ここでの教育を社会と結びつけより効果的なものにしていくための研究と、その成果を社会に還元することを目的として設立された、南山短期大学人間関係研究センターは、「個性的な生き方とより人間的な社会のために」を標榜し、それは現在の南山大学人間関係研究センターに引き継がれている。

このように概観してみると、体験学習が単に効率よく何かを学ぶための学習方法ということを超え、主体性を持った個人により構成されその選択と責任によって成り立つ民主的な市民社会を目指し、その成員を教育する教育方法であろうとしていることがわかる。また、そこで目指される主体性を持った個人は、愛・分かち合い・交わりといった精神性をも含んだ全人的に成熟した個人であるといえよう。そういった意味では体験学習の浸透と存続は、社会全体または学習の場である個々の共同体（学校を含めて）が、どのような方向に進んでいこうとしているのかを、左右する要因といってもよいであろう。

第2の要素は、人間関係という学問領域の成立である。グループダイナミックスの領域で成立したグループプロセスという概念が、人間の喜びと苦しみの源であり続ける人と人との関わりに、それを理解する枠組みを提供してくれたと言えるのではなかろうか。また、1で述べた民主的な市民社会という構造そのものが、人間関係というものに光を投げかけたとも言えよう。つまり、それ以前の封建制度においては身分制度、階級制度などにより、人がある序列また

は構造の中に位置づけられることにより、互いの関係性は多くの部分規定されていたのである。そうした状況下では、人間関係が問題になるのは非常に限られた範囲においてだけであろう。

現在は個の意識が明確になりつつも、成熟した市民社会への途上であり、今までの何らかの階層構造を引きずっているだけに、人間関係の抱える課題は大きい。日本においては、1973年に当時の文部省が初めて科の名称として「人間関係」を認可したわけであるが、その後の30年間に、人間関係という領域に対する関心と社会の要請は高まっていると思われる。

人間関係の領域では「プロセス」と「人間関係」は、ほぼ同意語として用いられることが多い。教育や学習という観点から見ると、人間にとって普遍的な課題でありながら、状況や対象により異なり、時間軸上でも刻々と変化し、個人差の大きい、生き物とも言える人間関係という領域は、理論学習だけでは対応できない特殊性をはっきりと持つといえよう。

そういった意味で、プロセスという概念を体験的に理解し、今ここへの感受性を磨き、その場で生きながら観察する力を養う参加的観察などを提供する、体験学習への関心と応用範囲も広がっていると考えられる。

2 体験学習の特徴とその研究方法：自分を素材とする研究方法の一つの可能性「私という神話」

人間関係科設立の3年後1976年に筆者は体験学習の特徴として次の3点を挙げている。(注3)

- (1) 体験学習はEIAHという学習過程である。
- (2) 体験学習の素材は、各自の“生きた”経験である。
- (3) 体験学習は協働学習であり、自己理解・他者理解・関係理解を学習の基盤におく。

(1)(3)については、様々な場面で語られているので、ここでは(2)についてふれたい。先に述べたTグループは、まさに決められた課題のないグループで、そこに生まれる構成員一人ひとりの体験そのものが学習の素材になって、展開していくのである。トレーニングのねらいは毎回スタッフによって議論されて設定される。しかし(3)で挙げた自己理解・他者理解・関係理解は言葉や表現が違ってても常にトレーニングの基盤になっている。

しかし、Tグループから高等教育のカリキュラムに応用（応用という表現が適切かは異論があるかと思うが）する際、一番困難であったのが(2)であった。聖公会教育部の直面した課題と同様に「SM→Exp→SM」から「Exp→SM→Exp」への転換といえよう。ある科目の中でどのように学習者一人ひとりの生きた経験を確保できるのか、どのように位置づけるのかという構造の問題である。時として、それ以前に学習者が自分の経験を捉えることをどう援助するのか、学習の素材である生きた経験をどう学習の場で分かち合えるのかという課

題もあった。そこでの試行錯誤から筆者が得たことは、科目一つひとつに目を向けるだけでなく、科全体としての学習共同体づくりが大変重要であり効果的であるということであった。教員を含めて共同体の成員全てがどのような関係性にあるか、まさにデューイの述べる民主的な社会生活という学習共同体の風土が大きな教育的効果をもたらすということであった。

また、人間関係または体験学習の研究を難しくしている主な要因の一つが、この(2)ではなかろうか。体験学習が自分自身の生きた体験を素材とするならば、そこでの大きな課題は、如何に自分自身の体験を捉え、記録し、分析するかという研究方法である。従来の研究方法の多くは客観性を備えた量的なデータに基づく手法が殆どであるが、個人の生きた経験というのはなかなかその枠組みでは捉えきれない困難さがある。幸いなことに、近年質的データも研究データとして認知されるようになった。そうした研究方法であるナラティブ・アプローチは、主観主義⇔客観主義の二項対立を乗り越えるものとして市民権を得、教育・ケア・医療などさまざまな分野で使われ始めている。この手法は体験学習においても、大きな力を発揮すると期待される。しかし、セルフ・ナラティブという概念はあるが、この手法は基本的に他者がある人の経験を研究するという構造を基本としているのではなかろうか。体験学習の場合対象が自分自身というところが大きく違うように思われる。

筆者は、自分自身の体験を素材とする方法として、まだ試論であるが「神話的アプローチ」を提案している。(注4) ナラティブとは「物語」を意味する言葉であるが、そこにはどうしても「フィクション」か「ノンフィクション」か、という枠組みを想定してしまう。体験学習で取り扱う体験は、常に限界性と可能性を孕んでいる。とても乱暴なたとえを使うと、そこに十分な気づきの光がない時には、そこでの体験は薄明の中で色の殆んどない世界または風景として体験されるであろう。しかし、その風景はもっと豊かな光量、異なった方向からの光の中ではまた違った姿を見せるであろう。また体験自体変わらなくとも、人生の違った時点で、また違った意味を見いだすこともある。それが体験のもつ力といえよう。

つまり、「フィクション」⇔「ノンフィクション」という枠組みを超え、個々人の主観を味わいながらも通り抜け、人間の普遍への道を模索する内に掴んだ手がかりなのである。まだ十分に成熟したアプローチとはいえないが、3において、幾つかの個所でこの神話的アプローチを用いてみたい。

3 ゴウラー財団 癌患者のセルフサポート・プログラムを中心に

筆者がイアン・ゴウラーとオーストラリアにおける彼の活動を知ったのは、1998年のことである。その年彼は、日本ホリスティック医療研究会の招きで日本を訪れ、名古屋でも講演を行ったのである。参加のきっかけは、高校生だった次男が偶然その案内を目にし、行きたいと言い出したことである。忙しい日々

で、自分の関心だけではおそらく参加しなかったと思われる。進む道を模索している息子のためにと、スケジュールをやりくりして、共に参加したのである。

講演と、スライドを交えた財団のプログラムの紹介、そして重篤な癌患者でも出来る瞑想法の実習が行われた。そこで強く思ったのが、食事療法以外は南山短期大学人間関係科に今あるリソースで実現可能だということだった。体験学習という言葉は用いられていなかったが、人との気持ちや体験の分かち合いが重要視されており、プログラムにもそうした関わりが組み入れられていた。

日本でも看護や医療教育に人間関係トレーニングや体験学習が取り入れられ、患者と医療者、そして医療者同士の人間関係の重要性に、光が当てられ始めてはいた。しかし、それとは少し違った体験学習の広がりを感じたのである。筆者にとって学ぶことはまず参加することであり、いつかゴウラー財団を訪れ、そこで学びたいと強く思ったのである。また神話的アプローチから言うと、この講演会への参加のプロセスそのものが、自分以外の世界からの呼びかけという強いメッセージであった。

しかしこれには後日談があり、筆者は「息子の進路探索の手助けなので、是非行かなくてはならないもの」と捉えていたのだが、息子に当時のことを尋ねると「宿題のテーマに丁度良いと思って、行きたいと言った」とのことだった。つまり、その時の誤解が今回のチャンスを生み出したわけである。

それから8年経ち2006年5月22日～31日までLife and Livingに参加。その後ゴウラーのアドバイスを得て、6月9～11日の瞑想リトリート“Meditation Retreat”に参加。その間は筆者の希望で、財団でワークスタディーをさせてもらった。やはり、その組織の研修の質を知るには、その組織のワーカーを知り、そこでの人間関係の質を知ることが重要と考えていたからである。

(1)ゴウラー財団の概要

非営利団体であるゴウラー財団は1983年に設立された。設立者のイアン・ゴウラーは、獣医であり十種競技でオリンピックを目指すアスリートであったが、20代前半に大変致死率の高い癌である骨肉種を発病し、1975年に右足切断に至った。残念ながら再発し、余命3ヶ月から6ヶ月と宣告された。しかし彼はあきらめず、西洋医学のみならず、可能な伝統的治療法やさまざまな代替療法を試み、癌からの奇跡的な生還を果たしたのである。

その後、自分の体験を他のがん患者にも役立てたいと、ゴウラー財団を設立し、サポートプログラムの開発と実施、そして、医師の賛同者も得、癌克服のためのリサーチもおこなっている。また、インターネットや電話での相談やカウンセリングも実施し、より多くの人のニーズに応えようとしている。

(2)ゴウラー財団が提供するプログラムの種類

ゴウラー財団が提供しているプログラムは大きく分けて、4種類といえよう。

第1は、10泊11日の宿泊プログラムである。「人生、そして生きること〜がんと向き合い、克服するために」(注5)“Life and Living”これは、ほぼ月2回、年間20回程度行われる。今回の参加者は36名で収容人数目一杯とのこと。参加者の部屋を増やすべくスタッフの住居を敷地内に増築中である。参加者の数は多少の増減があるようなので、概算で年間600人程度であろうか。

また、このプログラムは癌患者だけでなく、多発性筋萎縮症の患者対象にも現在行われている。

第2は、がんを患う人々(患者、配偶者、家族、介護者)のための12週間サポート・プログラムである。これは、週1回、2時間半ずつ12回にわたり行われる。1との組み合わせで、その導入ともフォローアップとしても機能しているようである。講演の資料によると、「・・・通常約30分間瞑想をしてから、情報やテクニックが提示され、話し合いの時間が取られます。ほとんどの人が、他の参加者と話すことが、大きなサポートになると感じ、貴重な新しい友人を得られます。財団では、がん患者をサポートする家族や友人が、しばしば重大な難問に直面していることを認識しています。何が起ころのだろう、私に何が出来るのだろうか、私は十分なことを正しくしているのだろうか。私たちのプログラムは、すべて患者とともに彼らを支える人々をも助けるように作られています・・・」

第3は、特に2のプログラムを実施するトレーナー育成のための、トレーナートレーニングである。広いオーストラリアの中で、なるべく多くの場所で12週間のサポート・グループが開かれることが、大きな助けになると考えられているからである。

第4は、瞑想指導を中心としたいわば教育プログラムである。がんサポートに関する最新情報のレクチャー、また、1で行なわれるプログラムは、より良い生き方という点ではがんということにとどまらないので、セルフサポートを一般向けアレンジしたプログラムも少ないが実施されている。

(3)宿泊プログラムの概要

11日間の日程で、セッションは全部で76あった。この小論ではその全てを紹介することは出来ない。体験学習に関わりのある部分を幾つか抜き出して紹介したい。

参加者の視点から見ると、このプログラムの要素は4つであった。

1. **瞑想**：約26回の瞑想(途中で瞑想についての講義、瞑想を体験しての質疑応答のセッションなども行われた)。6回のからだを動かさず気功瞑想(Chi Gong)も天気が許す限り庭で行なわれた。
2. **食事**：食品に関するレクチャーもあったが、日々ここで提供される食事そのものが学びであった。3度の食事のほかに、朝はぬる目のフレッシュ・レモンジュース。その他にも毎日5回、食事と食事の間に人



瞑想の行われるサンクチュアリ

参を中心としたフレッシュ・ジュースが提供された。(ジュースングとって、食餌療法の中でも大切にされている) 筆者も最初の夕食を食べた時「いくら健康的といっても、美味しくなくてはね～」と心の中でつぶやいた。薄めの味付けと量(お代わりはできるのだが、特に肉を常食にしている人には物足りない)に慣れるのは、多くの男性にとって難しかったようである。私自身は次の日の朝食から美味しいと感じるようになった。最後までなじめなかった人も一人知っているが、大抵5日目から「これは何だい？」と食材に興味を示す発言が出てきて、それから食事を楽しめるようであった。微妙な会話や全体の様子は、筆者の語学力では捉えきれなかったもので、これはサポーターのアンジェリカに後から聞いた話である。やはり、11日という期間はいろいろな意味で必要なのだな～、と二人で話した。

また象徴的な出来事も話してくれた。彼女は夫のジョンと車で参加していたが、途中で泊まった町のレストランが大変美味しく、帰りもまた寄って同じ物を注文したそうである。ところが味は濃すぎるし、美味しくなくて驚いたそうである。

食物に関する講義の時、最後に講師のドロシーに本のサインを求めると、暖かく柔らかい手でしっかり私の手を取り「日本の伝統的な食事から離れないで下さいね」と、じっと見つめられたのがとても印象深く残っている。



実習のパートナーのジョンと奥さんのアンジェリカ

3. 自己理解

4. 他者との分かち合い：これは同時に自己受容と自己開示、または他者理解、他者受容との相互影響関係にあるものである。

1日毎のテーマを挙げる。(上記の3と4に関するプログラムは挙げておく)

第1日目：オリエンテーション

* 自己紹介 (ここでは感情が出てきてもOK、互いに弱さを出しても良い、というコメントがありノーム設定になった。涙ながらの発言もあった)

第2日目：瞑想について

* 男女別小グループの話し合い1 「日常生活の中で瞑想をするのを難しくしているのは？ 女性特有の問題もあるのでは？ 家事や、子育ては？」

* Dynamic Contemplation 1 (人と向き合った瞑想とも言える。ペアになり尋ねる役割と答える役割を取り、交代しながら提示された三つの問いを互いに発する)

第3日目：ポジティブ・シンキング

* 小グループの話し合い2 (サポーター、ガン患者の女性・男性の3グループ)

* Dynamic Contemplation 2

第4日目：食べ物

* 食事の大切さ 癌に罹ってからの生存年数の高い人に対するアンケート結果。自分の助けになったもの：1食べ物、2瞑想、3スピリチュアルな愛。ガン患者に何を勧めますか？：1食べ物、2瞑想、

3 教育的なグループに参加すること、4 聖なるものとのつながりを育てる（なぜ私は生きたいのかという問いを発する）

*食べ物に対する感受性を磨くことの大切さ。一人ひとりが違うので、まずからだをクリーンにして自分の感受性を鋭くする。

*小グループの話し合い3

第5日目：生きることと死ぬこと

*トリオで分かち合ったり、ひとりでリストを作って考えたり、チェックリストに記入したり、一日を通して死ぬことに関して非常に具体的に多方面から考えた。

*感情や意識がどのように病気に影響するかの講義

*コミュニティー・アワー：からだや声を使い皆で楽しむ

第6日目：癌の原因と痛みのマネジメント

*心理的、身体的な痛みに対する対処法

第7日目：食事

*実際にここで食べた食事を例に取りながら、食材を机の上に並べ具体的な調理法や食材の選び方とその理由、メニューの造り方の説明。日本の食材が多く紹介された。

「食事は癌を直す方法がたくさんあるうちの一つなので、やらなくても治る可能性はあります。幸せで、心地よいことが大切。食事がストレスになってはいけません」という話が、とても印象的であった。

第8日目：過去を癒す。瞑想について

*ペアまたはトリオによる実習「5本の木」「ターニング・ポイント」（自分の人生の転換点用紙に記入し、分かち合う）引き続き「枯葉」（TAの概念を用いて、その中から変えたいものを4枚の葉の描かれた用紙に書き、散らして後で焼く）

第9日目：感情

*医師への質問の仕方

*自他への許しの実習

*健康な境界線の築き方

*小グループの話し合い4

第10日目：癒し

*癒しとイメージ

*Dynamic Contemplation 3

第11日目：出発

*アンケートと各自の体験をまとめる実習を兼ねた閉幕と出発の儀式が行われ、スタッフから瞑想のときに燈すキャンドルが贈られた。

(4)ここでの学びの一例 ―体験学習・実習「5本の木」よりの学び―

ここでは、筆者の体験を神話的アプローチで記述し、どのような学びがあったかを述べる。

第8日目 5月29日(月) 過去を癒す

☆セッション50

実習「五本の木」

・白紙一枚＋クレパス1箱

1. 白紙を一枚渡されてそこに配置はどのようでもよいので五本の木を書くように指示される。(クレパスを用いる) 約5分
2. それを自分の家族に見立てるとどうなるか絵に名前を入れる。(父母と自分は必ず入れる。それ以外は育った家族でも自分の作った家族でもいい)
3. 二人でシェアー。5分ずつ (実際は8分ずつ行った)。「あなたの家族について」
 - ①グルーピングや位置関係から話す。
 - ②形と色はパーソナリティーを表しているかもしれないので、そうした視点から話す。

我々の場合、共通点は横に並列して描いたこと、絵の左に太陽、右に月を描いたことである。

パートナーのジョンは、口数の少ない誠実そのものという人であったが、彼の絵は彼の生きてきた道筋、そしてその背後にある歴史の流れも示すものであった。右端には父(木に黄色い花が咲いている)次の枯木は亡くなったお母さん。黒い部分があったがそれは木つつきの巣で、そこにはお母さんの記憶が生きている、とのこと。真ん中のスッとした木は弟。隣りのふっくらとした木は医者をしているお姉さんということで、そういえば体型もそのとおりだと言って笑っていた。私が両側の二つの木が門のように中を守っているような感じだということ、何十年か前はスロバニアに住んでいる三人に、お父さんとお金や物資を送って支えていたという。彼のお父さんは93才で独り暮らし、毎日畑や庭仕事しているというが、スロバニアではナチスドイツに対する抵抗運動をしていて命が危ないので、オーストラリアに逃げたとのこと(その時、弟さんがお母さんのお腹にいたとのこと)。彼はお父さんの記憶がほとんどないので、会いたくなり18才の時オーストラリアに独りで船に乗って来たということなど、ゆっくり話してくれた。

☆セッション52「ターニング・ポイント」でもジョンと分かち合いをしたが、彼の人生は、まさにヨーロッパとオーストラリアの歴史の流れそのものであった。

私の場合は、本当に大きな発見があり、人生のターニングポイントの一つで



ジョンの絵

あった。私が始めに描いたのは真中の二本。赤いハートの母とバナナが実っている父であった。次に、何故か黒いクレパスが眼に入ってきて、くねくねしているが地面にはしっかり根付いている木を描いたのである。そしてまだ木になっていない若木と想像上のスピリチュアリティの木を描いた。そしてそのスピリチュアリティが黒い木を包み若木と繋がっているように描いたのである。後で名前を付けた時、本当にびっくりしてしまった。2000年からの息子のバーンアウト状態に、本人を含め家族全体がある意味格闘していた。絵では、スピリチュアリティの木がその息子であった。この頃長男が私の教育係、二男が私のサポーターと感じていたが、この絵は「ああそうなんだ」と深い所で納得がいき、やっこの状態を丸ごと「是」と感じる事ができた。「彼らは何をしても、彼らが幸せであればOKさ」という気持ちになれたのである。又ある意味彼がこのつらい役割を背負ってくれたことに対する、深い感謝で涙が出た。



筆者の絵

第9日目 5月30日(火)

☆セッション57 健全な感情

講義は次のように始まった。『すべての核の感覚は基本的に全健康的なものである。それにどのように関わるかによって否定的にも、健全で肯定にもなる。からだの中にノンバーバルな感覚やインパルスが起き、コミュニケーションしようとするが、心の方は（mind）自分の考えに占領されていてそれを聞かない。自分の中に起こった感情を取り除こうと考えるのが思考である。それを（sensation）私と捉えていくことが大切。そのように受け止めると、自分が開いていく。それを聞く方法は、呼吸+気づきである。感情が沸き起こる場所は、からだの前面の中心なのでそこに注意を払うことが大切。そのためにはセンタリングとグラウディングの実習が効果的』と続いていった。

人参ジュース・ブレイクの後、自分の感情を「それも私である」と受け止めると自分が開いていくという辺りから、自分自身の内側の暗く堅い所に気づき始めたようで、かなり動揺していたと思われる。字も乱れていた。つまり昨日描いた黒くネジ曲がった木が私の中に存在していることに気づき始めたのである。

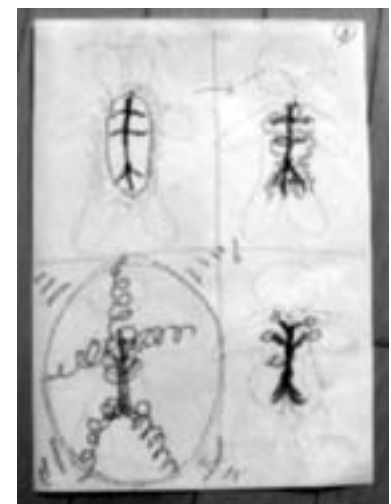
第10日目 5月31日(水)

☆セッション68「癒しとイメージ」

このセッションは、大変具体的なイメージを用いた、がんの治癒に向けてのワークであった。私はがんではないが、自分の中に存在する黒く堅くゆがんだものと向き合うことにした。ステップ1. 自分のがんを絵で描く ⇒ステップ2. 自分のがん+自分のボディ・イメージ（どこにどのようにがんがあるのか）⇒ステップ3. 画用紙を4つに別け、①治療的働きかけの様子→②からだのがんに対して防衛している様子→③その結果（がんがない状態）→④健康のイメージ



ステップ1とステップ2



ステップ3

☆セッション71「Dynamic Contemplation 3」

ここでは、「あなたは信頼できるから一緒にやって欲しい」と声をかけてもらって、アデレードから来たイアンと行った。「帰ったら自分がしたいこと」を、互いにじっくり自分に問うことができた。やっていくうちに彼は「自分がこんなことを言うなんて」と、独立した子どもたちに対する暖かい発言に自分自身が驚いていた。

このあと、2色の紙を渡され明日の儀式に使うので用意しておくように、との宿題が出た。「ここに置いて行きたいもの」と「持って帰りたいもの」であった。8日目に自分の中の課題に思わぬ形で出会い、9日目の「許し」の実習では動けず、実習にもついていけなかった。瞑想やその他のかかわりの中で次第に見えてきたものがあり、この宿題を考える過程ではっきりしたのである。

今までの人生の中で、どう位置付けてよいか分からない体験が幾つもあった。それ自体は特別なことではないが、その多くが今回の体験を通して繋がり、自分自身に対する一つの理解を形成したのである。

それは自己の根底に存在する、一つの世界観であった。今まで理解できなかったことの幾つかを挙げる。

- ・ブレスワークを経験したとき、突然の慟哭からはじまり、私の体験したのは再生と喪失の円環であった。
- ・ボイス・ダイアログを経験したとき、6歳ぐらいの女の子になってただただ泣いていた。
- ・医療機関でボイス・セラピーを受けたとき、21歳までのグラフに現れた線が低く平坦で、珍しい例と言われ、幼児期・青年期に何かあったかと聞かれショックを受けたが、はっきりとは思い当たらなかったこと。
- ・自分を「感謝ができない人間」だと感じていたこと。
- ・暗闇が異常に怖かったこと。

その他にもさまざまあるのだが、今回の事でぴたりとピースが嵌まり一つのメッセージが浮き出てきたのである。

私は世界を悲惨なものと捉えていたということである。夢を見て「何たる悲惨」といって目覚めたこともある。その悲しみと苦しみが、自分の中の黒い堅いねじれたものであったのだ。しかし、死に向き合いながらもこの一瞬一瞬を美しく喜びを持って生きることを、ここでの体験を通して実感することができたのである。というより、そうした生き方の可能性に向かって歩もうとしている仲間と共にあることにより、自分の存在に深く潜み、触れることもできなかった深い絶望に対してオープンになれたのだと、ここで出会ったすべての存在に感謝をしている。

第11日目 6月1日(木) 出発

☆セッション76 「閉会の儀式」

参加者の一人ひとりが、二つのこと（宿題の紙）を読み上げ、置いていきたいものを、破いて箱に捨てていくというものであった。私はそこで、「すべてにイエスを言いたいので破り、捨てるものはない」と言った。それまで、人間の悲しみと悲惨から「愛」が生まれると経験してきたが、今回「喜び」も生まれると知ったからである。

4 体験学習の可能性

この小論では、体験学習の可能性として2つのことを述べたいと思う。一つは、教育における癒しの可能性である。筆者は教育と治療を注意深く分けてきたつもりである。治療という契約に基づいた関係性と、教育の場における関係性は違うという明確な認識が大切だと考えているからである。それは、ボディワークという身体的領域に関わっているからこそ、意識しているのかもしれない。しかし今回の体験を通して、治療の場でなくとも、癒しということが起こることを観察し、また自分自身も体験したのである。

ここで語られる癒しとは、言葉を変えると欠落した又は損なわれた関係性の修復とも言えるものである。20世紀の中ごろから人間疎外が言われ、社会的にも顔のある個人からマスの一員として位置付けられ、つなぐものは暖かい手ではなく、速いけれど体温のない機器になり、言葉を互いに発することも減少している現実があると思われる。更に、いのちの大きなリズムや呼吸から切り離されてしまうと、世界とどうつながっていったらよいのか、見失うのは簡単なように思われる。そして、関わりの中で見失ったピースは、その中でしか見つからないのであり、誰からも与えられないもので自分で取り戻すしかないという、ある意味厳しいものだということである。そうした関係性の欠落や喪失が、教育の場でも大きな課題になっているのではなかろうか。

そういった意味では、関係性がすでに内在している体験学習は、そうした再発見や修復に大変適した場ではなかろうか？ 余程のことがない限り教育という枠組みの中で比較的安全な場が確保されており、場に応じたファシリテーターが存在するからである。必要なサポートを得られるチャンスも用意されているわけである。コンテンツが何であろうとプロセスが大切にされる場では、関係性の修復の可能性があると見えよう。

これは1つ目のポイントに、違った光を投げかけているだけかもしれない。Tグループでの学習を示すモデルとして、よく知られた「ジョハリの窓」がある。このモデルでは、対人関係の中で成長していく要素として、自己開示とフィードバックが挙げられている。体験学習の構造をコンテンツ抜きである瞬間を切り取って見てみると、自己開示と傾聴から成り立っているとも言えよう。先に挙げたフィードバックも、与える側からすると自己開示と考えるのである。

そう捉えると体験学習は、自己開示を互いにし合っている場と捉えることも

出来よう。ゴウラーのプログラムも瞑想、レクチャー、映画、デモンストレーション以外のほとんどは、自己開示の場であった。考えてみると「自己開示」という概念をもたらした S.ジュラードは精神科医として、精神的健康にとって自己開示が重要であるという観点から、提唱していたわけである。そして、自由で安全な自己開示の場が提供された時、深い自己理解が起こるということを、今回筆者は体験したわけである。

筆者にとっては、人生の転換点の一つといってよいほどの学びであった。神話的アプローチからすると、還暦という大きな節目を前にして、今までの人生に残した課題をクリアして、今までとはまったく違ったライフスタイルのサイクルに踏み出すという予感があった。しかし、ゴウラーに出かけたのは、自分のその予感のためではなく、むしろ8年前の二男との間に生じた誤解であり、最近の長男との葛藤からであった。しかし、そうした模索のうちに、思わぬ道が開け、結果として私の抱いた予感を充足する方向に物事が動いて行っている、ということになる。

自己開示が、精神的健康に役立ち、自分を知るための手がかりを与えてくれるとしたら、教育の場でどのようにそうした場を作り出すことが出来るだろうか、という問いにもなる。また、他のどのような場で精神的健康と自己理解へのニーズが高いのか、という問いも生まれるであろう。今、体験学習が必要とされている場の広がりを通じ、ニーズのあるところに行き着く視点でもあると考える。

最後に

11日間を共に過ごした大切な仲間のうちのある方はがんから生還し、また他の方は帰天された。そのうちの何人かは、いのちを最後まで生き切る美しい姿を私に分かち与えてくれた。本当に大切な人たちです。ありがとう。ここで、実習で私のパートナーであったジョンとアンジェリカには特別の感謝を述べたい。

お二人を尋ねたとき、ジョンは入院中であり、家族がサポートしあう姿を見せてくれ、更に喜んで私をその輪に加えてくれたのである。久しぶりに会ったジョンを本当に美しいと思った。余分なものがなく、その人そのままがそこにいた。そして、静かであった。お二人は共に瞑想の時を重ね、できることはすべて成し、そこにいた。家族で訪れた、タスマニアの美しい自然のこと、楽しい思い出も聞かせてもらった。私が日本に帰ってからはしばらくして、ジョンは家にもどり、愛にあふれた家族に囲まれて、天に帰っていった。

忙しさに流されてはいけないなと思う。静かに座る時をもち、瞑想の中で今まで出会った人々に愛と感謝と喜びを伝えることを、選び取りたいと思う。

引用文献・参考文献

山口真人 「ラボラトリーメソッドの誕生と構成要素」『人間関係トレーニング』 1992年 ナカニシヤ出版

(注1)

柳原光 「[交わり]における教育的諸関係」『キリスト教教育シリーズ I』
NCC教会教育事業部 4~5pp.

R.C.ミラー 『関係の教育 -キリスト教教育概説』 1971年 新教出版社

大浦猛 「デューイの教育思想」 38~55pp. 『現代教育理論のエッセンス』
1973年 ペリカン社

C.W.ヘンデル編 『ジョン・デューイと実験主義哲学の精神』昭和50年 清水弘文堂

(注2)

中堀仁四郎 「JICEラボラトリー・トレーニングの変遷(その1)」『南山短期
大学人間関係研究センター人間関係創刊号』昭和59年3月 12p.

(注3)

藤岡俊子 「体験学習(Experiential Learning) -その1-」『南山短期大学
紀要 第4号』 昭和51年 118~122pp.

(注4)

グラバア俊子 『私という迷宮』 日本評論社 1998年 15~49pp.

野口祐二 『物語としてのケア-ナラティブ・アプローチの世界へ』2002年
医学書院

小森康永・野村直樹(編集) 『ナラティブ・プラクティス』 現代のエスプリ
433 2003/8

(注5)

イアン・ゴウラー 『私のガンは私が治す』 2003年 春秋社

ゴウラー財団 資料集

(翻訳に関する文責はグラバア俊子にあります)

※この資料中の“良い”食事とは、基本的にガン治療と免疫システムにとって良い、という意味であることを申し添えます。

ヒーリングの概観

プロテクション (防衛)	成長
<p>脅威やチャレンジに気づく ↓ ストレス反応 ファイト(戦う)/フライト(逃げる)/引っ込む/ 喜ばせる/凍りつく HPAアクシスとSNSによってイニシエート 肢と後脳への血流増大 フィジカル (身体反応): ↑筋肉の緊張 ↑心拍数、血圧 ↑肋骨(胸郭?)呼吸、↓横隔膜呼吸 ↓免疫システム ↓組織/細胞修復と治癒 ↓消化/吸収/排出の削減 ↑酸性&毒性 ↓酸素供給 ↑free radicals (フリーラジカル) と炎症 ↑痛みの感覚はあるが、一般的には鈍感 ↑血流内のコレステロールと脂肪 エモーショナル (感情的反応): 心配と不安が思考を支配 Hyper-vigilance (警戒、不眠症) ↓ 保護/防衛/制御 競争的 喜ばせるか凍りつく XS(過度の)思考-解釈、計画作成、判断、予測 孤立化→不安/抑鬱 恐怖/欲望によって引き起こされるモチベーション</p> <p>隠喩: - “よーいドンの「よーい」モード” (いつも準備している) - “battening down the hatches” (出る釘は打たれる?)</p> <p>要約 防御性 鈍感 制御/力 苦闘 孤立化 XS (過度の) 思考 恐怖/欲望</p>	<p>安全性に気づく ↓ リラクゼーション反応 副交感神経 消化器官と臓器への血流 フィジカル (身体反応): ↓筋肉の緊張 ↓心拍数、血圧 ↑横隔膜呼吸 ↑免疫システム ↑組織/細胞修復と治癒 ↑消化/吸収/排出の削減 ↑アルカリ性と酸素供給 ↓痛みの経験 ↑敏感に感じることと官能</p> <p>エモーショナル(感情的反応)/スピリチュアル(精神的反応): 栄養と治癒 成長と相互作用</p> <p>傷つきやすさ、親密さ、共感能力 社会への積極的参加 流れ、↑バイタリティー、↑存在感 熱心さによるモチベーション、 パッション、創造性 自己開示 与えることと受け取ること</p> <p>要約 存在 創造性 流れ/行かせる 表現 自己開示 動き/運動 傷つきやすさ、官能、親密さ、 パッション (情熱?)、喜び HPAアクシス hypothalamic-pituitary-adrenal axis 視床下部脳下垂体副腎が作り出した枢軸 SNS Sympathetic nervous system</p>

健康と治癒のための瞑想

大多数の病気はストレス構成要素によって引き起こされるか、悪化します。ストレスの中でも最も直接的に影響し、かつ知らぬ間に進んでいるのは、私が「過度の思考」と言っているものです。過度の思考は防衛性と収縮、からだ全体の自然なエネルギーの動きの停滞、といったことを引き起こします。過度の思考は不健康の一因となって、病気のからだを回復するのを妨げることもできるのです。「考える心」を理解し、過度の思考を手放す方法を知るとは、からだを癒やすのに非常に有効です。

私たちのからだには、くつろいだときに最も効果的に起動する無数の治癒メカニズムがあります。緊張したり、挑まれたり、心配したりするとき、私たちのからだは絶えず「戦うか逃げ出すか」の準備をします。これはストレス反応です。現代の社会では、多くの人々が生き方としてストレス反応を使います。それは、習慣、個性そしてライフスタイルになります。

ストレス反応は、以下の生理的反応を引き起こします：

- －筋肉の収縮（英語では文字通り、**uptight** 「神経質になっているの意」になります）
- －より短く、より速い呼吸パターン
- －心拍数と血圧の増加
- －栄養分の消化、吸収と同化の減少
- －ストレスホルモンの放出：アドレナリン、コルチゾールその他

言い換えると、私たちが脅威または挑戦（現実であっても、想像上であっても）を認知しているとき、からだは防衛的に反応します。こういう時には、私たちのからだは休む、育てる、修復する、回復するといった仕事を延期し、たとえ本当の脅威がないとしても、自己防衛とコントロールのために「闘争または逃避」モードへ移行するのです。

からだ／心の治癒環境をつくるためには、リラックス反応のスイッチを入れることができる必要があります。リラックス反応には以下の特性があります：

- －筋肉の弛緩
- －よりゆっくりとした、より深い呼吸（横隔膜呼吸）
- －リラックスし、開かれた、心地よい心の状態
- －コントロール、心配、こだわりを手放すこと
- －からだ／心が、自分を育て、癒やすことができます
- －免疫系が起動します

瞑想は、私たちがストレス反応から抜け出し、長い時間がかかる自分自身を落ち着かせること、自分自身を育てること、あまり何もしないことを通して治癒するという、リラックス反応の中で憩うことを選ぶ力を与えてくれます。瞑想は、今までの自分の道から出て、治癒が自然に起こるよう

にしてくれるのです。

考えと「過度の思考」の性質

私たちの考える心には、意識的、創造的に使われるとき、巨大な肯定的な潜在的可能性があります。無意識に使われて抑制されないときには、破壊的になり、考える心が解決するよりも多くの問題を生じさせることも可能です。ですから、考える心の潜在的可能性を最大限にし、過度の思考のストレス影響を避けることを学ぶことができるように、考える心の強さとその限界性を理解しましょう。

考える心は、ゴールを指向するメカニズムです。考える心の用いる道具は、記憶と想像力です。これらの道具で、私たちはゴールを創り出し、ゴールを達成することができます。私たちは過去から望ましい経験や好ましくない経験を思い出すことができ、それらを用いて未来の望ましい結果のために計画を立てます。考える心は、直接に感じられた経験（からだと感情をとおして）の流れから踏み出し、過去を思い起こし、将来について推測するということができます。

考えは、以下のような機能を含みます：

- －判断
- －評価
- －分析
- －比較
- －名をつけて、ラベルをつけること
- －将来または過去へ向かう方向性
- －推測

これらは考える心の通常の機能です、しかし、抑制されないままにされて、均衡を失う（我々の存在の他の部分によって）ならば、これらの能力は限界となり、強さは弱さに、つまり、過度な思考になります。

過度の思考は以下のものを創り出しそれを維持します：

- －心配や過度の推測、「悪いことばかり想像する」「もしこうなったらどうしよう症候群」
- －罪の意識と恥
- －非難と憤り
- －誇り、正しさ、頑固、狭量
- －自分や他者に対する高すぎる期待
- －完全主義
- －不安
- －自分や他者に対する過度のコントロール

- －自分の立場に固執する
- －論争好きな性質。勝つか、正しくないと気がすまない

仏教哲学は、こうした過度の思考は次の3つの毒を燃料とすると私たちに語っています：

- (i) 貪欲／欲求 (ii) 恐れ (iii) 無知

過度の思考はコントロールの試みです。そして、それはリラクゼーションと信頼の不足、「この瞬間に」あることができないことから出てきます。記憶と想像力のメカニズムを使いすぎることによって、私たちは自分たちの次のような考えを過度に重要視したり（強く主張したり）するようになります。：

- －善悪
- －正しいか、間違っているか
- －すべきか、すべきでないか
- －私が好きなもの、嫌いなもの
- －私が同意するもの、意見が合わないもの

過度の思考では、私たちは自分の考えを深刻に取り過ぎます。あまりに細かく注意して聞き、結局、それは記憶と想像力だけという時でも、考えの内容をあまりにたくさん信じてしまいます。過度の思考を通して、私たちの自我はあまりに硬直して、許し、謙遜、信頼、受容、思いやりと感謝という治癒能力を失ってしまいます。私たちは、治療環境の代わりに、防衛的で、コントロールしている内部環境を創り出します。瞑想の定期的な実行で、私たちは考えを深刻に取り過ぎなくなり、それゆえに、あまりに断定的、あまりに評価的、あまりに分析的、そして善悪、正しいか、間違っているか、すべきか、すべきでないか、私が好きなもの、嫌いなもの、私が同意するもの、意見が合わないものを過度に重要視する、といった習慣を止めることができます。そうすると、私たちは呼吸できるようになり、リラックスでき、手放すことができ、癒されるのです。

希望、楽観主義そして生きる意志を創造すること

1. 参加し行動する姿勢で、関わってください

－参加することは、そこに焦点をあて、方向づけとコントロールの感覚を与えます。

2. あなたの病気の現実に向き合ってください

－変化の受容と、過度でも過少でなく適切に反応する能力をもたらす、健康的な悲しむプロセスを始めます。

3. あなた自身が支えられるのを認めてください

－あなたの家族や友人、そしてあなたの健康サポートチームの肯定的な態度によって、希望を維持することができます。

－あなたが信用する医者（そして、他の補完的な健康サポート）を選んで、チームとして働いてください

－サポートグループに出席することでも、希望を維持することができます。

4. 社会的に孤立することを避けてください

－ひとりで過ごす時間は治癒にとって重要ですが、あまり多すぎると落ち込んでしまいます。

－人生から切り離されたような感覚は、生きる意志に影響を及ぼします。

－オープンに話をするのできる親友を見つけてください。

5. 同じような状況に置かれた他者からの、インスピレーションを求めてください。

6. よりオープンで、正直になりましょう

－あなたのニーズと感情を伝えてください

－あなたが何を望んで、何を望まないかを、友人や家族に話してください

－必要なとき、カウンセラーのサポートを求めてください。

－あなたがどう感じ、どう対処しているかを毎日の日記につけてください。

－あなたの人生を正直に評価してください。

7. 不必要な関わりや義務、他の人をいつも喜ばせようとするなど止めましょう

－これらはやっかいで、貴重な時間とエネルギーを浪費します。

－あなたが、“すべき”とされていることに“ノー”ということを知り、あなたが必要と思うことや、選択したことを行ってください。

8. ユーモアと喜び：今、あなたの人生を楽しむことができる方法を、何であれ探してください。

－散歩や、庭いじりをしたり、自然を楽しんだり、読書をしたり、面白い映画を見たり、コンサー

トに行ったり、マッサージを受けたり、音楽を聴いたり、何かのコミュニティーに参加したり、歌ったり、ペットを飼ったりなど。

9. 穏やかな運動、日光と新鮮な空気は、あなたの魂を高揚させるのを助けます
10. 静寂もまた、重要です：スローダウンする、リラックスする、ストレスをなくす、瞑想する
11. あなたのスピリチュアリティ、信仰、祈りを育て、再び燃え上がらせてください
12. 許し、過去を解き放ち、やさしさと思いやりを実践してください（特に自分に対して）
13. ポジティブな意味を癌のなかに発見してください
ーポジティブな変化があなたの人生にもたらされるかもしれません。
14. 将来の計画を立て、ゴールを定めてください。またそうしながら、今日一日を大切に生きてください
15. この世界にある「善」を探してください

The Gawler Foundation Profound Healing - Sustainable Wellbeing

健康的な生活のための食物

基本的なよい食物の一般的なガイド—イアン・ゴウラーから

これらの一般的なガイドラインは、私自身の個人の経験、リサーチ、そして日常生活と、大きな病気にかかった何千人もの人々に接した仕事から生まれました。これが普通の人にとって、慢性変性疾患と特に癌の予防に理想的な、大変優れた健康維持における要点であるという確信があります。これは良い基本的な食事に、最大限の利益をもたらすものだと思います。この情報は本質的には、私の著書『You Can Conquer Cancer』からの情報です。

このアプローチは、多くの患者にとって適切な出発点です。特にあなたが適切な専門的ガイダンスを求めている、特定の疾患にかかっていたり、あなたの食事に大きな変更を要しているならばそれを推薦します。あなたが消化器に重要な手術を行ったのなら、これは特に重要です。重要なことなので、財団のプログラムでは主要な大きな病気に取り組んでいる人々の、より特定で詳細な食事におけるニーズについて述べています。

良い食物は、健康的な生活の本質的な部分です。食べることは、ストレスからくるのではなく、喜びでなければなりません。より詳しいことは、前向きな思考、前向きな態度、リラクゼーション、瞑想、個人的に満足な幸福（健康）★のレベル等の他の要点を含めて、私の本『You Can Conquer Cancer』、『Peace of Mind』、『Meditation Pure & Simple』、『The Creative Power of Imagery』を見てください。それらの本は、病気の予防と処置に対する優れた資源を提供すると同時に、本当の健康と幸福への道を示してくれます。あなたの幸せな食事と、健康と長寿を祈ります！

1. 原則

- 問題があることが知られている食品を避けてください
- 健康を増進する食品に絞ってください

2. 何を食べるべきか

ダイエットは野菜、穀物、果物が基本になります。理想的には70%が生のおもてなしで、残りは軽く調理されます。

3. 何を避けるべきか

- 塩—どんな形でも。（減塩の溜まりとミソは時折使うことができます。本当に、代用塩として必要である場合、Sodium アスコルビン酸塩はOKです。）
- 砂糖—ラベルを読んでください！1日につき、茶さじ1杯の低温抽出されたはちみつ、あるいは、メープルシロップはOKです。
- 精製食品—全粒の製品（例えば玄米、上質のパン、など）を使用してください
- カフェイン—お茶またはコーヒーはダメです。ハーブティーとタンポポコーヒーまたは穀物飲料を使ってください。
- 化学添加物—調理済みの食品のラベルを読んで、識別してください。

- ・タバコやマリファナ

4. 脂肪

- i) あなたの食事の中の、脂肪の総量に注意してください—理想的には15%です
- ii) 全ての飽和脂肪を避けてください—例えば動物性脂肪、ヤシ油とココナッツオイル
- iii) Omega 脂肪酸が免疫系に与える影響に注意してください：
 - a. 魚油と亜麻の種（または亜麻仁油）の中にあるオメガ3脂肪酸は、免疫系のための強壮剤です。後者を1日にテーブルスプーン2杯摂ることをお勧めします
 - b. オメガ6脂肪酸は、免疫系に悪影響を与えます—特にヒマワリ油とべに花油—これらを避けてください
 - c. オメガ9脂肪酸は、免疫系のために中立です—例えばオリーブ油（免疫系以外の利点のため、使ってもよい）
- iv) 脂肪と油は熱、空気、光によって劣化することを意識しててください。ですから缶詰または茶色のガラス瓶（プラスチックでない）に入った、熱を用いない低温圧搾された油（亜麻仁は冷蔵庫に保存します）を買ってください。食物に油を加えるのは、調理し終わってからだけにしてください。

5. タンパク質（推薦される量は、1日につき約55~60mgです）

食事の中の低タンパク源が（例えば穀物）、もそう摂取量に合計します。それに以下リストの高タンパク源から、1週最大0.5kgまで選択しこれに加えます：このリストは望ましいものから順に並んでいます。（例えば、植物タンパク源は好ましいものです、そして、脂肪過多の肉は非常に好ましくありません）

- i) 植物タンパク：大豆、豆腐、レンズ豆、ヒヨコマメ、その他さまざまな豆類
- ii) 魚：望ましくは小さな深海魚
- iii) 酪農製品：酪農製品または肉は、多発性硬化症の人や、ほとんどの進行中の癌の人にはおすすしません。
卵：同意できるなら1週間に2個。鶏卵が適さないならば、アヒルの卵がよいかもしれません。
- iv) 肉：順番に選択順位が下がります—脂肪の少ない白身の肉（ウサギ、子牛肉、放し飼いのチキン）、脂肪の少ない赤身の肉、脂肪の多い肉

6. アルコール

肝臓と脳にとって苛酷です。健康な人々には少量のうちは対処可能かもしれませんが、大きな病気を持っている人々にはおすすしません。

7. 繊維

全粒の穀物を用い、野菜の皮はむきません。余分のふすまや他の繊維を加える必要はありません。

8. 役に立つ他の食品

- ・海藻—定期的に食べてください。シチューに入れる昆布の粉から、サラダとりのり巻きのための海苔まで、入手可能なさまざまな海藻類があります。
- ・木の実—栗は無制限、1日10~20のアーモンド。他の木の実は、特別な時だけにして下さい。（ピーナッツはだめです）

- 飲物—水、フレッシュジュース、ハーブ茶、タンポポコーヒーまたは穀物飲料。食間に飲物を飲むのが一番です。
- もやし—アルファルファの種またはコロハの種を、ジャーの中で、自分で育てることができます。：1kgのジャーを使って、8時間の間1／4インチほど、種を水につけて、その後ゴムバンドでジャーの上に止め付けた細かい金網から水を捨ててください。すすいでから逆さにしてください。毎日2～3回すすいで、水抜きをしてください。直射日光を避けてください。先端が緑に色づいたら、食べてください。

9. 不節制と脱走

基本的なからだの調子が良く、大体このように食べているなら、あなたには若干の余裕があります。あなたが健康な時は、あなたがいつも食べているものが重要です。あなたが時折食べるものは、あまり問題にはなりません。あなたが健康を崩している時は、あなたが食べている全てのものが重要です！

10. 香辛料

オールスパイス、アニス、バジル、ベイリーフ、黒コショウ、セロリの種、コリアンダー、ディール、ウイキョウ、ニンニク、ショウガ、メース（ナツメグの皮で作る香辛料）、マヨラナ、オレガノ、ローズマリー、セージ、サフラン、タラゴン、タイム、ターメリック、★はっかのどれでも使ってください。野菜中心の食事に変えるのなら、ジンジャーは非常に役に立ちます。

11. メニューとレシピ

ドロシー・エッジローの『A Recipe for Life』を参考にして下さい。—ゴウラー財団の優れた料理の本です。私たちのブックリストには、いくつかの良いレシピブックが載っています。しかし、いくつかのレシピは変更を必要とするものもあります。例えば塩は省き、ベーキングパウダーの代わりにイーストを使う等です。他の本は、少なくとも多くのアイデアを与えてくれます。

12. 食物アレルギーと食物不耐性

- 一般的な問題です。頻繁にアレルギーを起こす食品と可能な選択肢は：小麦（他の穀物）、牛乳（ヤギのミルク）、鶏の卵（アヒルの卵）、チョコレート、甲殻類、花粉、トマト、バナナ。必要に応じてアレルギーを起こす食品を避けてください。しばしば全体的な健康が改善されると、アレルギーとその反応を減少させたり、消滅させたりすることができます。
- テストは、専門家によってなされるか、または、あなた自身の感度と気づきを発達させることによってなされます。（『You Can Conquer Cancer』の個々の再生プログラムに関する議論を見て下さい）

13. 調理

- 可能な場合は、化学物質を用いていない生産物（例えば有機的生産法）を使い、ラベルを読んで、区別してください。市販の野菜と果物を使う場合は、1%の白い酢で洗って、きれいな水の中ですすぐと良いでしょう。
- 好ましい用具—ステンレス鋼、鋳鉄、ガラス、錫、ホーロー、陶器。アルミニウムまたはプラスチックは望ましくありません。
- 好ましい料理方法—蒸す、油を用いずに焼く、水だけで中華鍋で炒める、米と他の穀物を炊く、パンを焼く、とろ火でゆっくり煮る。油で料理しないでください。特に揚げものと電子レンジ

の使用を避けてください。

- 愛と喜びであなたの食物を準備してください、それは良いものです！

14. 食物の組み合わせ

食事から最高の結果を得、消化を最も容易にするために、いくつかの食品はよい組み合わせですし、あるものはそうではありません。こうした側面は微調整のようですが、考慮する価値があります。『You Can Conquer Cancer』で詳細を見てください

15. 態度

あなたの食事の前に、静けさの時間を取るために少し止まって下さい。感謝を捧げて下さい。リラックスして下さい！ この食物があなたの健康と活力を向上させると断言して下さい。たくさん微笑み、それ以上に噛んで下さい。全ての食物は、つぶされた熟したバナナのようになった時に、飲み込まれなければなりません。必要な時だけ、望ましくはユーモアをもって、食べて下さい。調理と食べる行為は、食物自体と同じくらい重要でありえます。

“Smile again! - Bon appetite”

16. 良い食物の本

<i>A Recipe for Life</i>	The Gawler Foundation's cook book Covers	Dorothy Edgelow •
<i>You Can Conquer Cancer</i>	prevention, maintenance and healing Nutrition	Ian Gawler • •
<i>Laugh with Health Nutrition</i>	guide with a holistic perspective Nutrition guide	Manfred Koch
<i>Almanac New-Additive Code</i>	with a scientific perspective How to find out	Kirchman
<i>Breaker A Cancer Therapy</i>	what is in the food we buy A classic - very	Max Gerson
<i>Vitamin C</i>	detailed Details the research and benefits Good	Dettman,
<i>Diet for a Small Planet Fats</i>	protein information Comprehensive information	Kalokorinos Francis
<i>that Heal, Fats that Kill</i>	on fats	Lappe Udo Erasmus

17. ガーデニングの本

<i>No Dig Garden Book</i>	Easy, practical no dig organic gardening	Esther Dean
<i>Permaculture Home Garden</i>	Planning for sustainability	Linda Woodrow
<i>Natural Gardening in Australia</i>	More detailed no dig organic gardening	Jeffrey Hodges

ゴウラー財団のリソースセンターは、瞑想、健康、治癒、ライフスタイル、心／体医療、自己啓発法と、幸福に生きることに關してのリソースを専門としています。

あなたのお住まいの場所で必要な資源を見つけることができない場合は、広範囲に渡る通信販売サービスを行っています。

カタログ請求や直接注文をすることができます。

ファックス (03) 5967-1715、電話 (03) 5967-1730

電子メール resources@gawler.org ウェブページは www.gawler.org です。

栄養的な原則

A. 食物

深刻な食餌療法をするための、一般的な食事のおすすめは『You Can Conquer Cancer』にあります。食物は優れた栄養のための最も重要な基礎です。そして同時に、食物の恩恵に補助食品を加えることができます。

これから述べる可能性は、一般的なものと捉えられる必要があります。私の経験では、多くの人々が長年にわたって、それらが有効であると発見して来ました。しかし、明らかにあなた自身の特定のニーズまたは状況があるので、あなたを診てくれている医者と相談することをお勧めします。

基本的な原則は食事からのストレスを避け、消化が良く、栄養的に健全な食事をからだに提供することによって、活発に治癒プロセスをサポートすることです。(現在、乳癌と前立腺癌に対して、特に食餌利用法が治療的でありえることを明らかにした医学研究があります)。私たちは、食事の中の脂肪分を最小にすること(およそ15%にすることをおすすめします)、そして、よい健康の基礎として野菜、穀物、果物に絞ることを強くおすすめします。

B. 補助食品

(a) ビタミンとミネラルの補助食品

品質の良い一般的な総合ビタミン剤とミネラル補助食品を、おすすめします。Blackmores Executive Stress と USANA Essentials は、両方とも良いブランドです。私の意見では、USANA の Essentials は、今ある中ではビタミンとミネラルの最高の組合せです。これは通信販売によって購入でき、私が推薦する唯一のネットワーク販売の商品です。

時にはいつもより多くビタミンCを加えることは一考に値します。Nature's Way Total C 500 mgs タブレットを用いるか、Blackmores の BioC 1000 mgs (毎食後に1錠) ★またはナトリウム アスコルビン酸塩パウダー(1日茶さじ3杯、毎食後、水に溶かして飲む)を摂ります。

あなたが他にも補助食品を追加して飲むことを考えているならば、特に高い服用量の場合、経験豊かな専門家から特定のアドバイスを得ることを強くおすすめします。

(b) 消化酵素

しばしば消化は、化学療法や病気プロセスそのものによって損なわれる可能性があるため、消化酵素の補助食品は一考に値します。

(1) Stomach acid—胃酸は、癌患者の場合低くなる可能性があります。しかし、補助食品を飲む前に、胃潰瘍の可能性がないこと、または胃酸補助剤によって悪化する可能性のある状態が何もないことを、確認する必要があります。こうした可能性があるならば、医者に確かめてください。

(2) 膵臓酵素—今のところ副作用は知られていません。更に、制癌性の特性があることを示唆する研究もあり、通常、毎食後摂ることが勧められています。

(c)腸内細菌叢

経口抗生物質が使われると、大腸のバクテリアは影響を受け、状態が乱れてしまいます。また化学療法によって悪化する可能性もあります。自然のヨーグルト（私たちは、豆乳ヨーグルトをおすすめします）は、これらのバクテリアの安定を助けることができます。ある人たちは、好酸菌の補助食品または乳酸菌を飲んだり、坐薬や浣腸として用いることによって助けを得られます。

(d)Biostrath

食欲の刺激に非常に役立ち、化学療法と特に放射線療法の副作用を相殺する、優れたハーブの強壮薬。

(e)貧血症

(1)レバーは、血液の品質を向上させる最高の栄養源です。しかし、非常に軽く料理し、よく噛んでレバーのジュースを摂り、繊維をのみこまないことが一番良いとおすすめします。軽く料理されたレバーは、グリルで焼いたトマトと料理すると、おいしくなります。

(2)Floradix—優れたハーブの鉄の強壮薬。これは、すぐに吸収されるような鉄分が豊富に含まれているハーブから作られます。これとは対照的に、多くの鉄分強壮剤は余り吸収がよくなり、消化問題を引き起こすことがあります。

(f)コエンザイムQ10

これは、細胞の代謝機能を強化する、特定の自然のものを基礎にした補助食品です。それは、各々の細胞の「発電所」であるミトコンドリア内でエネルギーを刺激することによって作用します。エネルギーレベルが低い人の多くは、コエンザイムQ10を摂ると、かなり大きい後押しを感じます。

C. 水分

1日につき、全体で少なくとも2リットルの水分を飲んでください。

特に癌が活発な段階にある時、バランスのよい天然栄養素を最大に摂るために、飲むのが簡単で、すぐに吸収され、消化器官にやさしいジュースがおすすめです。多くのビタミン類、ミネラルと他の栄養分をとってもバランスよく含んだものです。

(1)水

飲料水のために、きれいで新鮮な雨水または湧き水が利用できない限り、浄水器がおすすめです。私たちはAquaspace浄水器を推薦します、しかし、他の多くのブランドも効果的です。他の選択肢としては、スーパーマーケットで入手できるNoblesのウルトラ純水もあります。

(2)ジュース

(a)1日の初めに、温水で薄めたレモン果汁を1杯飲んでください。あまり酸性が強いため、オレンジ果汁はおすすめしません。時々オレンジの酸性によって、からだのむくみが悪化することがあります。選択肢として、レモン果汁と水は、体内で酸性の影響がありません。

(b)市販されているジュース：

i) グレープジュース—（最高のブランドは、生活機能学的に優れたジュースを作る

Loyd's です)。これは、水で1：1で希釈するのがベストです。

- ii) Green magma/大麦の緑、またはそのオーストラリア版である CleanGreen Barley Green。これは、若い大麦の芽のジュースから作られる粉です。指示に従って水と混ぜ合わせます。
- iii) りんご-良い有機リンゴジュースを買うことは可能です。しかし、多くの人は自分で作るのを好みます。赤いものは早く酸化する傾向があるので、赤より青いリンゴを使うのがよいでしょう。

(c)理想的には作って10分以内に飲む、フレッシュなジュース。

- iv) 葉または茎のないニンジン
- v) 25%ビート大根-葉を使うことができます
50%ニンジ-葉なし
25%セロリ-葉なし
- vi) 緑のジュース-レタス、セロリ、ピーマンまたはトウガラシの種を取ったもので作ります。もし手に入るようで、バラエティーが欲しいならば、キャベツ、パセリ、ホウレン草を少し、サトウダイコン、ビート大根の葉またはタンポポの葉を加えることができます。

たくさんジュースを作るときは、より効率的で、後片付けがより簡単で、より良い品質のジュースを作ることができる、Champion ジューサーをおすすめします。

(3)飲物

炒ったタンポポの根とチコリのコーヒーは肝臓のための優れた一般的な強壮薬です。1日に2〜3杯飲むのが効果的でしょう。大部分のハーブのお茶には穏やかな治療的な特性があります、例えば、ペパーミントは消化不良を和らげるのを助けますし、カモミールを就寝前に飲むと睡眠を助けます。

深海魚

Gemfish (gemfish)	Kingfish (kingfish, trevally, yellowtail)
ハタ科の魚 (jewfish, traglin)	Tailor (tailor)
Bleu Eye (blue eye)	Gunard (gunard, hatchet)
Blue Grenadier (blue grenadier)	タラ (cod, haddock, hake)
ブリーム (bream, schnapper, sea bream)	Croaker (sea trout, silver perch)
Dory (silver dory, John dory, mirror dory)	ニベ科の鳴き魚
Perch (ocean perch, pearl perch, coral, trout, cod)	ニシン (sea herring, pilchards, sardines)
レッドフィッシュ (redfish)	サバ (mackerel, tuna)
サケ (salmon, mullet)	ボラ (mullet)
	ハタ (sea bass)

自分の死に対する準備のチェックリスト

A. あなたの問題を整理してください

- 遺言を書くか、更新するために、あなたは何をする必要がありますか？
- あなたは、財政問題、法律問題を永久代理委任権を与えた弁護士により、法的決済に託したいですか？ 誰にどのように？
- 財産をどこへ、または誰へ譲りたいですか？
- あなた、もしくはあなたのパートナーが死んだあと、子どもの面倒は誰が見るか明確にしてください。

B. 困った関係を清算してください

- どんな困った関係が、残されていますか？
- その関係の回復に向けて、あなたは何ができますか？

C. あなたの愛を表明してください

- どんなに愛しているかを、誰に伝えたいですか？

D. あなたの願いを文章にするか、さもなければ信用している人に伝えてください

1. あなたはどこで死を迎えたいですか？
 - 病院、ホスピス、家、他のどこか？
2. 医療面に関する法的取り決め
 - あなたは、蘇生を望みますか？

- あなたは、永久代理委任権を代理人（医療者）に与えたいですか？ 人を指定してください。
3. 末期段階での投薬は？
- 末期段階での、抗生物質、他の薬物投与とその手順は？

 - 末期段階での、痛みに対する薬物治療の種類や鎮静剤による治療のレベルは？
4. 臨終のとき、理想的には誰に側にいて欲しいですか。もしくは、誰に側にいてほしくないですか？
5. あなたの死後
- 死の直後、遺体に対してどうするのが好ましいでしょうか？

 - 遺体に対してどのような手順を施して欲しいでしょうか、または、して欲しくないのは何でしょうか？

 - 湯灌は？ 防腐処理は？ どんな衣服？ 誰によって？

 - 死から告別式までの時間は？

 - あなたは、棺に納められた自分と他の人が対面することを望みますか？ いつ？ どのぐらいの長さ？

 - あなたはどんな棺がほしいですか？

 - 土葬？ もしくは火葬？

6. 告別式準備

- あなたは、弔いの礼拝（儀式）が行われることを望みますか？
- 誰に儀式の執行をして欲しいですか（聖職者、または一般人）？
- あなたはどこで礼拝があることを望みますか？（日本の場合、仏式、神式、キリスト教式など）
- あなたは、礼拝（儀式）がどんな雰囲気であってほしいでしょうか？
- 何か特定の音楽、歌、詩、朗読を望みますか？ 生演奏またはCD？
- 誰が、追悼の辞を述べるべきだと思いますか？（日本の場合、弔辞）
- 礼拝の間、注目されるべき何か特定のグループがありますか（クラブメンバーまたは他の人々）？

7. お通夜に関するあなたの望みは？

- いつ、どこで？ 誰と、どのように？

8. 火葬の場合には、灰をいつ、どうしますか？

9. あなたにとって重要であり、親類や友人にあなたが知ってもらいたいと望む、他のどのような情報もリストにして挙げて下さい。

癌の原因とその解決法

癌の治癒を妨げたり遅くらせたりする、性格の特徴や身に付けた行動のどのような面でも、変えることができます。

否定的または自己を制約するような、考え方や行動に焦点を合わせる代わりに、より肯定的で役に立つ態度と能力の発達に焦点を合わせて下さい。

発達させることが必要な焦点：

- －より自分を大切にようになる
- －葛藤を避けないこと
- －はっきりした境界を定めること
- －自分により深く関わること
- －自分自身のニーズに気を配ること
- －情熱と目的を創ること
- －「ノー」と言うこと
- －より多くの楽しみと笑いを人生に取り入れること

あなたは、いま何を変えようとしていますか？

痛みの緩和とコントロールのためのイメージ

痛みがある多くの人々は、痛む部分から他の部分と異なる感じがする—堅さ、緊張、異なる温度など—ということを知ります。

その違和感を壁で囲って切り離すか、押し退けたいという誘惑にかられます。しかしそうすると、より多くの憤りと緊張を積み上げることになります。

この実習では、あなたは痛みに入っていく、それを探検して、実際に痛みが本当にどんな風に感じるものか、気づくようになります。

1. からだが左右対称形になるような姿勢で座って、目を閉じてください。
2. できるだけ完全に、リラックスしてください。進行的な筋肉弛緩。
3. からだ中、あなたの注意を動かしていき、異なる感じのある場所を捜して下さい。—例えば、きつい、痛い、圧力をかけられている。
4. あなたのからだ（例えばおなか）のどこに感覚があるか気づいていてください。できるだけ特定して下さい。例えば皮膚に近いとか、お腹の奥深くとか、お腹の上の方であるか下の方とか。あなた自身にそれはどこ？ と尋ねてください。
5. その形に気づいていて下さい。それは、ボール、球体、棒のようですか？ その形は、どのようなものですか？
6. そのサイズに気づいていて下さい。どれ位長い？ どれ位広い？ どれ位深い？ そのサイズは、どの位ですか？
7. その密度に気づいていて下さい？ 硬いか、軽いか？ 全体が全部同じですか？ その密度は、どの位ですか？
8. それは、どのような感じがしますか？ その表面の手触りは、どのようなものですか？ 柔らかでフェジーか、ザラザラしているのか、硬いのか、滑らかなのか？ それは、どのような感じがしますか？
9. どんな温度ですか？ 熱いか、冷たいか、あなたのからだの他の所と同じ？ それは、どんな温度ですか？
10. それは何色ですか？ これが漠然としているならば、それが何色かについて想像してください。その色は、どんな色ですか？
11. 呼吸に集中してください。3ラウンド呼吸します。からだに息を吸い込んで、あなたが今まで特定してきた場所のまわりを、息を使って洗うのを想像してください。それから、息は呼気と共に吐き出されます。次の3ラウンドの呼吸は、呼吸が特定してきた場所に吸い込まれて、内側からそのまわりを洗うと想像します。それから、息は呼気と共に吐き出されます。そして、最後の3ラウンドの呼吸は、再びその場所の外まわりを洗っていることに焦点を絞り、息は呼気と共に吐き出されます。

この実習を、初めからもう一度行うことができます。そして、スキャンを繰り返し行うことは痛みに対する非常にすぐれたイメージまたは感覚を発達させます

食品の抗癌性の栄養分

構成要素	食物	保護行動
レチノイド (ビタミンAの類似体)	赤、オレンジと黄色の果物；青 菜；魚肝油	上皮組織を保護します；抗癌
カロチン (ビタミンA前駆)	ニンジン、サツマイモ、スクオッシュ、 ヤムイモ、全ての赤、オレンジと 黄色の果物と青菜	抗酸化作用；前癌症状の細胞を正常化します
Indoles	アブラナ科の野菜：ケール、ブ ロccoli、カリフラワー、マスター ドグリーン、キャベツ、芽キャベ ツの芽	エストロゲンを分解します；癌の成長を妨げま す
Sulforaphane	ブロッコリーとブロッコリーの芽	とても強力な抗酸化作用
イソチオシアン酸塩	アブラナ科の野菜、特にブロッ コリー(最も豊かな源)	発癌性物質の毒性を除いて、からだからそれ らを取り除きます
フラボノイド	大豆製品、果物と野菜	特定の癌リセプターのブロック
イソフラボン (植物性化学物質)	大豆と豆類	エストロゲンとリセプターを妨げます；腫瘍の血 管形成を妨げます
カテキン(タンニン)	ベリー、緑茶	酸化防止剤
硫黄ケルセチン	ニンニク、タマネギ	癌を妨げます；解毒する；グルタチオン生産 を促進します
リコピン	赤いグレープフルーツ、トマト、 スイカ	酸化防止剤；癌細胞の増殖を妨げます
プロテアーゼ阻害剤	大豆製品、米、トウモロコシ	癌の蔓延に関係する酵素を破壊します
プラントステロール	キュウリ、キャベツ、トマト、スカッ シュ、全部の穀物、ブロッコリー	コレステロールを還元します；分化エージェン ト
繊維	全部の穀物、野菜と果物	胆汁と発癌性物質を吸収します；健康な結腸 内細菌を向上させます；エストロゲンバラ ンスを向上させるかもしれません；コレステロー ルを還元します

構成要素	食物	保護行動
リグナン	フラックスシード、脂肪質の魚、クルミ(そして、その油)	エストロゲンを妨げます；胸と結腸を保護する；癌を蔓延させるプロスタグランジンを妨げます；コレステロールを還元します
「善玉菌」、乳酸菌(好酸菌・ビフィズス菌・ブルガリア菌その他)	活性ヨーグルト培養組織	免疫を強化します；発癌物質のレベルを下げます；解毒する；発癌物質を活性化するかもしれない酵素を、非活性化します；腸を保護します
リノレン酸	フラックスシード油と葉の多い野菜と種；マツヨイグサ、ルリヂサとクロフサスグリ油	プロスタグランジン(発癌物質)を規制します；免疫；コレステロールを還元します
オメガ3脂肪酸	フラックスシード油；魚油	抗癌;抗腫瘍；コレステロールを還元します
Triterpenoids	カンゾウ	エストロゲンとプロスタグランジンを妨げます；ガン細胞を分割し急速に活動を遅くします
i) Polycacetylene, and ii) apigenin	パセリ	i) 45Inhibitsプロスタグランジン；発癌性ベンゾピレンを破壊します； ii) 若干の癌成長因子を妨げます
テルペン	柑橘類の果物	発癌物質を破壊するために、役に立つ酵素を増やします；コレステロールの減少
ビタミンA	オレンジ、黄色と青菜;肝臓、ミルク、カンテロープ	抗酸化作用；抗癌
ビタミンC	果物、野菜と補助食品	抗酸化作用で細胞保護;免疫のサポート；胃でニトロソアミンを妨げます
ビタミンD	光、穏やかな日光暴露	胸と結腸のために抗癌性の影響を持つかもしれません
ビタミンE(トコフェロール)	小麦胚芽、ナッツや種、全粒の穀物、植物油と補助食品	抗酸化作用；免疫サポート；腫瘍の進行を妨げます
セレン	ニンニク、タマネギ、全粒の穀物、キャベツ、ブロッコリー、マダロ、小麦胚芽	抗酸化作用；免疫サポート；癌抑制
エラグ酸	ザクロ、キイチゴ、イチジク、イチゴ	アポトーシス(通常の、非悪性細胞が本質的制約のある寿命を示すプロセス)の誘導因子；腫瘍を縮小することができます；抗癌性です

タンポポとチコリ

アジアに自然に生息するタンポポは、現在世界中で成育する一般的な植物です。その薬効は、10世紀に多分アラブ族によってヨーロッパに伝えられました。主に雑草として知られていましたが、タンポポは驚くべき幅の健康効果を持っています。その植物学の学名は、*Taraxacum Officinale* です。その中国のバージョン、別名、*Pu Gong Ying* は、*Taraxacum Mongolicum* と呼ばれています。

チコリがそうであるように、タンポポの全ての種は *Composite (Compositae)* 科に属します。ハーブの全ての部分、すなわち葉、根、花が使われます。それは、苦味があります。サラダで食べることができる葉は、強力な利尿剤です。根は、腎臓と肝臓が血から不純物を除去するのを助ける、血液浄化の働きをします。この効果は、そのカリウム含有量によるようです。それはまた穏やかな下剤のように働き、食欲と消化を増進します。

チコリはヨーロッパ原産ですが、長年栽培されてきました。チコリの根は、お茶または抽出物として、胆汁の流れを増進し炎症を減少させる苦い消化の強壮剤です。炒られた根は、コーヒーの代わりとして一般的に用いられます。その根は、タンポポの根と治療的にはよく似ていて、胃と肝臓の機能を支え、尿路をきれいにしています。葉と花の煎じ液は消化を助けます。

タンポポとチコリの健康効果

1. 心臓血管系

根は、血流から毒素を濾過し、老廃物をこすことによって、血を浄化します。それは、血液循環を改善します。

2. 消化器系

肝臓での胆汁生産を増すことによって、胆汁の流れを刺激し、胆嚢への胆汁の流れを増加させます。それにより、胆石が減ります。それはからだの胆汁の分泌を50%以上増やし、胆嚢に蓄えられた胆汁の放出に刺激を与えます。タンポポは大腸炎を軽減し、その根は便秘を緩和します。

3. 排泄システム

お茶は腎臓のためのクレンザーとして機能し、腎臓を通してからだからの毒素の除去を促進することによって、腎臓病を軽減します。

4. 免疫系

タンポポの葉は湿布薬として、乳ガンの伝統的な民間伝承治療で使われます。タンポポの根は脾臓も刺激します。

5. 代謝

植物の中に含まれるインシュリンが血糖を調整して、真性糖尿病を軽減します。その根は肝臓にとって最高の薬の1つと考えられていて、肝臓のうっ血を緩和し、肝炎のひどさを軽減し、黄疸を軽くします。また体重減少を引き起こすことによって、肥満を少なくするのを助けます。

6. 筋骨格システム

タンポポの根がリウマチを軽減する一方で、タンポポの葉は関節炎の症状を軽減します。

レモンの効用

レモンは消毒剤、または敗血症（病原性バクテリアの存在）や、筋膜の分解を防ぐ薬剤です。レモンは、オレンジより多くのビタミンCを含んでいます。ビタミンCに加えて、肝臓で粘液と役に立たないものを取り除くのを助ける、カリウムを含んでいます。肝臓は、フレッシュなレモンジュースから、他のどの食物要素よりも多くの酵素を作ることができます。そして、血中酸素濃度に影響を及ぼす血中炭水化物濃度を調節します。

レモンは、高脂肪、高タンパク質の食事を取っている人々のためにおそらく、治療的に最も価値ある果物です。それは、腸と口に存在する腐敗バクテリアを減らします；そして、呼吸を浄化するのに用いられます。その消毒、抗菌、そして粘液を分解する作用は、赤痢、風邪、インフルエンザ、空咳と寄生虫の侵入などの時、役立ちます。レモンは肝臓に効果をもたらします。胆汁の形成を助長し；ミネラルの吸収を改善し；体重減量を促進し；血液をきれいにし；高血圧を緩和し；濃くて十分に循環しない血液と弱い血管にも働きかけます。それは、大方の鼓腸（胃腸内にガスがたまること）と消化不良を軽減します。

レモンは、体内の液体の生産を増やします。レモンジュース（水で薄めたもの）はしばしば夏の熱の影響を減らすため、神経を静める、咽喉痛、筋肉の痙攣、糖尿病に使われています。そして、それは液体不足によってしばしば示されます。朝一番の水に入れた少しのジュースは、口や腸で悪玉菌を減らすのを助け、胆汁の生成を助長し、それによって肝機能を向上させます。

レモンは、外用にも痛い所（ジュースを塗ります）を癒やしたり、虫刺されのかゆみ（ジュースをすりこみます）を楽にし、うおのめ（湿布）を柔らかくしてとるのにも用いられます。温水に1滴たらしたフレッシュジュースは、目を浄化する洗眼液になります。

要約

レモン

- 3 個のリン、ナトリウム、カルシウムを供給します
- 全ての柑橘類の果物は、少量のビタミンCを持っています
- 消化、特に浄化を助けます
- 血液をきれいにし、循環を助けます
- 肝臓とミネラルの吸収に効果があります
- 鼓腸を減らします
- 神経を静めます
- 口と腸の悪玉菌を殺し、胆汁の生成を励まします
- 痛みや虫刺されなどの、殺菌剤と浄化剤の働きをします

キイチゴ（ラズベリー）

（もう一つの抗癌性の食物）

特定の果物は、正常な非悪性細胞が自己限定した寿命を示すプロセスである、アポトーシスの誘導因子と証明されたエラグ酸を含んでいます。癌細胞は、まるで細胞アポトーシス・メカニズムのスイッチがずっと切られてしまったように、正常な制限のプロセスがなく、暴走して育ってしまいます。

食品のエラグ酸含有量は：

- ザクロ 15,200 mg/gr
- キイチゴ 1,460
- イチジク 517
- イチゴ とても豊かに含まれます

癌のある実験動物に与えられるキイチゴのピューレは、腫瘍を縮小することが示されました。キイチゴは、現在米国で癌患者と健康な被験者により、長期の臨床実験（見込みのある研究）でテストされています。これらの試みは、今まで疑われてきた、キイチゴに含まれているエラグ酸による、癌の抑制作用を確認することになるかもしれません。

Source: Dr Daniel Nixon (Gawler Foundation Conference, 8 August 1998)

ターメリック

ターメリックは癌の発達を遅らせる幾つかの特性がある、クルクミンを含んでいます。

クルクミンは、悪性細胞増殖を刺激する傾向がある核成長因子カッパベータ（NF-KB）を抑え、G 2 ステージで細胞成長を妨げます。

クルクミンはこの他にも：

- 癌を活性化している化学物質、例えば異物エストロゲン、ニトロソアミンをブロックします
- 例えば放射線などによる、細胞DNAの酸化性損害から保護します
- 悪性細胞に欠ける傾向がある、正常な細胞アポトーシス（自己破壊）メカニズムをより誘導します
- 腫瘍の発達のために必要な血管形成を妨げます
- 細胞の免疫力を強化します

クルクミンの吸収は、クルクミンの皮膜に添加されるピペリンによって、劇的に強化されます。

トマト － リコピンを含む

タマネギ － ケルセチンを含む

にんにく － アリシンを含みます

これらの生物学的有効性は、非加熱圧搾されたエキストラバージン オリーブ油で軽く料理することによって強化されます。

しいたけ

レンチナンを含んでいる新鮮なしいたけマッシュルームは、現在、地元産のものを手に入れられます。(オーストラリアの事情)

研究者が示唆する成果

- 抗癌性の効果が認められた
- 感染症に対して効果的です
- 人体の免疫系を強化します
- あなたにエネルギー、活力、気力を与えます

レンチナンは、日本の政府が胃癌患者に対して延命効果があるとして、最初の抗癌性の生産物としてそれを承認したように効果的です！！

ウェイン・ライリー (Cell Dynamics CSIROの上級コンサルタント) は、他の世界科学者に同意して、料理の美味しさとしての価値は別として、しいたけには抗発癌性、抗コレステロール、免疫賦活性という特性が与えられていると述べています。

レンチナン含有量は、調理されても影響を受けません。そのまま消費されても、しいたけは素晴らしい味がします。どんな食事でも、しいたけによって自然に美味しくなることと思います。

しいたけに含まれるレンチナンから最大の恩恵を得るためには、一人当たり1週に300グラムを食事で摂ることがすすめられます。

しいたけは、堆肥の上で育つ他のキノコと違って、天然成分の上で育ちます。このことが、しいたけに非常にはっきりした味を与えます。キノコは、ビタミンB12、葉酸、カリウムと食物繊維の良い源です。100グラムのしいたけは、およそ13カロリー (55kjs) です。しいたけは、菜食主義者に非常に人気があります。

しいたけを保存するには、湿り気の損失を防ぐために茶色の紙袋で冷蔵するようおすすめします。冷蔵されると、しいたけはおよそ3週もちます。しかし、レンチナン含有量の最大の恩恵を得るためには、購入してから7日間以内に、食べるのが最もよいでしょう。

乾燥しいたけもレンチナンを含んでおり、アジア食料店で購入すると非常に安いです。(オーストラリアの事情) 使う前に20分間、温水に浸してから、新鮮なしいたけと同じように使ってください。

SPELT粉

(低アレルギー — 高エネルギー粉)

あなたが小麦に耐性がないならば、これが答えでしょう。

この低アレルギー — 高エネルギー粉は、古代の穀物から作られます。それは小麦と関連はあるのですが、小麦とはまったく違ったふるまいをします。手作りでも機械でも素晴らしく美味しいパンになります。この粉の遺伝子の構造は、多くの人が食事の中に含まれていると、とても敏感に反応するかアレルギーを起こす穀物である小麦と、全く異なります。多くのヨーロッパ人のダイエットにおいて非常に人気になってきて、パン、ペーストリー、ケーキなどを作るのに用いることができます。

小麦タンパク質の過剰なアミノ酸がヒトプラズマのためのタンパク質源を構成しますが、スペルトタンパク質の生物価は、小麦タンパク質の生物価をかなり上回ります。またスペルトは、血液凝固で決定的な役割を演じ、人体の免疫システムの刺激剤となる、特別な炭水化物（独占糖類）を含んでいます。

その高い水溶性のために、穀物の生き生きした中身、からだに素早く吸収されます。栄養分は、最小限の消化吸収活動で、有機体全体に行き渡ります。全ての有機体全体がビタミンと穀物の生き生きした中身であふれる間、からだの細胞は栄養を与えられ、強くされ、最適パフォーマンスの準備ができています。

小麦と対照的に、この粉の生き生きした中身は、穀物の内部の実で見つかります。小麦の生き生きした中身はシェルと胚芽で見つかります。通常それは、粉挽きの過程において取り除かれます。したがってこの粉は、からだに必要なより多くの本質的要素を提供します。専門家によると、これはエンメルシリーズの小麦と *Aegilops Cylindrica* (アエジロプス シリンドリカ) の小麦の交配種の分離種で、この穀物がいまだに生えているアルプスの北部地域に定住した、古代ゲルマン民族の先祖によっておそらく最初に手に入れられたと見られています。

ASTURIA は、オーストラリアで有機的に育てられたブランドです。

ステビアRebaudiana：それは、どれくらい甘いですか！

ステビア Rebaudiana は、砂糖より300倍甘い、少し知られた南米の薬用植物です。それは何世紀もの間、南アメリカの上部で自生していましたが、現在は中国、日本、韓国、イスラエル、マレーシア、ブラジル、パラグアイ、メキシコ、米国で栽培されています。

キク科の仲間で、古代からパラグアイのグアラニー族インディアンによって、主に甘味料としてですが、薬草としても使われてきました。話がうますぎるように思うかもしれませんが、ステビアはカロリーゼロ、毒性のない、天然甘味料で健康効果さえあるのです。自然の葉は、濃縮した白い粉砂糖より200~300倍甘いのです。この植物の活性成分は2つのグルコシド、ステビオサイドと rebaudiosides で、最後のものはいくぶん苦い味がします。

全部の葉または液体抽出物として、ステビアには3つの主な用途があります：味の強化剤、ハーブティー、医薬。一般には、甘味料と味の強化剤として使われます。

日本では、人工甘味料が法律によって禁止されているので、ステビアは甘味料市場の41%を占めます。ハーブティーとしての使い方は、単独で、または他のハーブと一緒に使うのが一般的です。医薬としては、美肌効果があり、糖尿病患者の血中ブドウ糖濃度に効果があります。ブドウ糖の安定効果は、血糖値のレベルを下げるすることができます。（これは糖尿病にかかっていないユーザーには起こりません）ステビアは決して血糖を上げないので、糖尿病患者が症状を悪化させないで、お菓子を食べることを可能にします。ステビアには軽い抗菌作用もあるので、それをうがい薬、歯みがき、風邪やインフルエンザ治療薬に入れて使うのに適しています。それがグアラニー族インディアンの一般的な伝統的使用法です。それは更に（お茶の形で）、体重管理の中で食欲刺激剤、消化促進として使われます。

ステビアは熱の中で安定しているので、料理の中でも砂糖の代わりに使うことができます。（ステビアの茶匙1杯は、砂糖カップ1杯に等しいのです）クッキーとケーキに使うときは、砂糖のように褐色にならないので、程良い出来上がりを見極める調整が必要です。精製された葉が過剰に使われた場合、後味にかすかな苦味が残ります。—精製した葉が少なければ苦味も少なくなります。ほんの少しのカンゾウを加えることを（これもまた、天然甘味料）多くの人が好みます。

必須脂肪酸についての12点

Compiled by: Dr. Douglas W. Morrison N.O. Ph.D. from various sources

(さまざまな資料より編集されたものです)

1. 2つの必須脂肪酸があります。この欠くことのできない栄養分は、変性疾患からの解放だけでなく、からだの最善の健康という両方のために必要ということが、主要な研究によって示されてきました。それは、Omega 3（アルファリーノレン酸またはALNA）とOmega 6（リノール酸またはLA）として知られています。
2. タンパク質に加えて、必須脂肪酸またはEFAは、細胞膜とさまざまな細胞の内部の構造の素材です。
3. EFAは、トリグリセリドとコレステロールの代謝と輸送のために必要です。
4. EFAは、人間の脳の発達と機能を果たすために必要です。
5. EFAは視力、神経系、副腎と精巣の適切な機能のために必要です。そして、精子形成と受胎に不可欠な役割を演じます。
6. EFAは、代謝、代謝率、エネルギー生産と酸素取り込みを促進します。
7. EFA特にOmega 3は、ガン細胞、カンディダ、そしてからだの健康に有害ないろいろな嫌気性有機体の成長を減少させることが示されました。
8. EFASは、プロスタグランジンとして知られているホルモン様の物質の、前駆体です。これらには、PG1s、PG2s、PG3sとして知られている、3つの主なグループがあります。プロスタグランジンは、血液中の血小板粘着性、動脈の筋緊張、炎症反応、腎臓を通してのナトリウム排出と免疫機能を支配します。
9. PG1sとPG2sはOmega 6から分離する一方PG3sはOmega 3に由来します。PG2sはストレスによって誘発され、血小板粘着性を増やし、動脈を収縮させ、炎症を増やし、ナトリウム排出を減少させ、そして、免疫機能を妨げます。通常の状態の下では、PG3sがPG2sを抑制しておきます；PG2sの野放しの生産は、深刻な結果を招くでしょう。Omega 3の欠如または不足は、PG3sの欠如または不足を招くでしょう。Omega 6に対するOmega 3の比率も同様に決定的な要素です。Omega 6のOmega 3と比較したときの過剰率は、5：1より大きくなってはなりません。大部分の人々のダイエットの典型的比率は、20：1という過剰状態です。
10. 過剰な非必須脂肪酸は、D-6-Dとして知られている生命維持に不可欠な酵素を手に入れようと争います。このようなことから、非必須脂肪酸の過剰はEFAの機能不全を招くことがあります。研究は、必須脂肪酸に対する非必須脂肪酸の比率は1：1以上であってはならないことを示しています。大部分の人々の典型的比率は、10：1の過剰であり、その必須脂肪酸のほぼ全てがOmega 6です。
11. 1986年11月の国立癌研究所ジャーナルの研究は、Omega 3とその派生物の1つがOmega 6の派生物のうちの3つと同様に、組織培養において、通常の細胞に損傷を与えることなく選択的に人間のガン細胞を破壊するのを見られることを示しました。

12. ヨハンナ・バドウィグ博士、ドイツの医師であり生化学者は、ガン患者の血液にはE F Aが不足しているということを発見しました。黄緑色の色素が、血液またはヘモグロビンの通常の赤い色素の場所に見つかりました。特定の食事の改善と一緒に、彼女はE F Aを体内（亜麻油は、55～65%の Omega 3 と15～25%の Omega 6 です）に入れる手段として、患者にフレッシュな亜麻油を大さじ3杯を与えました。他のいかなる補助食品も含まなかったこのプログラムで、彼女は3 ヶ月以内に黄緑色が赤と入れ替わり、ガンが消えたと発見しました。

ダークチョコレートの効果

- ダークチョコレート（70%から最高100%のココア）。おすすめの量は、1日につき女性は最高30〜40グラム、男性はおよそ50グラムです。
- あなたのムードを高揚させ、最高の抗うつ薬になるであろう、エンドルフィンを含みます。
- リラクゼーション効果のある物質を含み、それゆえにストレスを減らすことができます。
- 抗癌性で抗心臓病である化学物質（おそらく全ての食品で最も高い）を非常に高い濃度で含みます。
- コレステロールのような血中脂肪を正常化するのを助けて、危険なコレステロールを危険でない形に変えます。
- 低用量アスピリンと同様に、血液の粘着性を減少させます。
- 血圧の調整を手伝うことができます。
- クロミウム、マグネシウム、亜鉛といった高いミネラルを含むため、抗糖尿病薬の可能性がります。
- どんな野菜よりも多くの鉄が含まれます。
- ジャガイモのGIの高さの半分未満です。
- 生理前緊張に役立つことがあります
- コーヒー（60〜90mg）と比較して、ホットチョコレート（ココア）の1カップは、およそ4mgのカフェインを含みます。
- 50gのチョコレートは、38mgのカフェインを含みます。
- 犬と猫は、チョコレートを食べると、かなり病気になります。
- 50gのチョコレートのカロリーは、平均的小さな甘いビスケット4つより、少ないです。
- 虫歯を防ぐ物質を含みます。

Avni Sall教授

MBBS PhD FRACS FACS FACNEM

Foundation Head of Graduate School of Integrative Medicine

きびしいダイエットにおすすめのジュース

1. レモンジュースと水：ビタミンC

朝一番に。からだ特に肝臓の準備と浄化をする。

2. にんじんジュース：ビタミンA

組織と傷ついた細胞の修復。強い消毒剤。また、神経系を強くするのに助けるビタミンB1、B2とCを含みます。

3. ビートの根とニンジン：肝臓の浄化、造血。

4. グリーンジュース

レタス : 鉄

セロリ : ナトリウム、カルシウム

トウガラシ : ビタミンC

キャベツ : ビタミンA

パセリ : 葉緑素、ビタミンA、ナトリウム

ほうれん草 : ビタミンA、鉄

(どんな組合せでも良いので、幾つか混ぜ合わせてください。)

もしくは

Barley Green : 粉は、若い大麦の芽から作ったパウダー。多くの特性を持ち、免疫系を強化し血を造る、葉緑素の最も高い源です。

(テーブルスプーン一杯のBarley Greenを水で溶かすか、グリーンジュースに加えてください。)

5. グレープジュース：鉄分が高い造血作用

(1/2の水と1/2ジュースの割合で混ぜてください。)

6. アップルジュース：からだの毒素を除去して、肝臓と腎臓を洗浄します。

なしジュース : 西洋ナシジュースは、便秘に良く効きます。

(林檎か梨どちらかを選んでください。1/2水1/2ジュースの割合で混ぜる。)

これは、ジュースが含む特性の簡単なアウトラインです。更なる読書のために、下記の本も参照して下さい

The Uses of Juices: C.E. Clinkard

Foods that Heal: Dr. Bernard Jensen

Green Barley Essence: Yoshihide Hagiwara, M.D.

‘非難物語’を手放すための用紙

声を出して、以下の声明（余白に適切な言葉を入れてを完了すること）を読んでください

ステップ1：私は、_____が言ったか、した_____のために憤慨したり、気がとがめたり、恥じていると感じ続けて傷付くことを、止めたいのです。
（関係する人の名前を挿入する。）

ステップ2：私は、_____の間、_____（時間）（短く事件または問題を記述してください）
に対する怒りと恨みにしがみついていた。

ステップ3：私は、あなた_____（名前）がこうしてくれれば_____良かったなと思います。

ステップ4：しかし、あなた_____（名前）は、私がして欲しいようにはしません（または言わなかった）でした。あなたは、それを自分のやり方で処理することを選びました。

ステップ5：したがって、私はあなたの行動の全責任をあなたに返します。私はこの事件／問題に関して苦しむのを止め、今、この問題を手放し癒やすほうを選ぶことに決めました。
（適切なかたちで手放す、又は削除してください）

ステップ6：私は、_____というあなたにして欲しかったこと、こうあって欲しかったという思い、その全ての要求と期待や条件を出すことをキャンセルします。

（これは、とても難しい第一歩であるかもしれませんが。深呼吸してください。自分が全ての要求を捨てるのを感じてください。）

自分を解放するための用紙

声を出して、以下の声明（余白に適切な言葉を入れてを完了すること）を読んでください：

ステップ1：私は、私 _____ が言ったか、した _____
のために憤慨したり、気がとがめたり、恥じていると感じ続けて傷つくことを、止めたいのです。（自分の名前を挿入する。）

ステップ2：私は、 _____ の間、 _____
（時間） （短く事件または問題を記述してください）
に対する怒りと恨みにしがみついていた。

ステップ3：私は、自分がこうすれば _____ 良かったなと思います。

ステップ4：しかし私 _____ （あなたの名前を書きます）は、自分が望むようには
言ったり、行動しませんでした。私は、自分がその時に一番よいと思った方法でそれ
をやることを選びました。

ステップ5：したがって、私は自分の行動の全責任を認めます、そして、とても残念に思います。
私はこの事件/問題に関して苦しむのを止め、今、この問題を手放し癒やすほうを選
ぶことに決めました。（適切なかたちで手放す、又は削除してください）

ステップ6：私はこの出来事についての、全ての罪の意識と恥ずかしさを手放します。そして、私
は私自身に対してやさしさと思いやりを持って前へ一歩踏み出します。

■ 特集「関係の開発」

感情の取り扱いに関するトレーニングの試み

中尾陽子
(南山大学経営学部経営学科)

1. はじめに

我々が日々を過ごす中では、対人関係の問題から生じたと考えられる出来事や事件が、新聞やテレビなど通じて、毎日のように報じられている。2007年は、新たな年が始まって間もない時期に、自分の家族を殺害し、遺体をバラバラに損壊するという事件が立て続けに報道され、世間を震撼させた。この他にも、幼児・児童虐待、いじめなど、身近な人との間で起こる対人間の問題は後を絶たず、報道にのらないものを含めて考えれば、恐らく我々一人一人のとても身近なところで、このような問題が起きているものと推測される。

筆者も、日々を過ごす中で、様々な人と人との関わりに関する話を耳にする。このような問題に繋がる可能性を感じることは少なからずある。これらの事例の一つ一つは、些細な気持ちの行き違いや、コミュニケーションの中でほんの少し言葉が足りなかった故に起こっている場合が多い。しかし、「小さなことだから…」と見ないふりや我慢をした事柄の中で、相手に対する怒りや悲しみなどの感情が少しずつ蓄積され、やがて抱えきれないほどの大きな不満に膨れ上がり、修復不可能な関係に発展してしまう場合もある。

このような関係性に陥らないためには、どのような対応の可能性があるのだろうか。筆者はこれまで、このような事例に出会う度に、「相手との関係の中で起こった自分の感情に気づき、それを相手に建設的に伝えること。」を勧めてきた。このような言動を勧めるのは、筆者が、人間関係の中で“感情”の果たしている役割と、お互いが“感情”伝え合うことによって生まれる関係性の変化を重視しているためである。

“感情とは何か?”という問いに対して、コーネリアス(1996)は心理学的な立場から、「感情は、多くの心理学者により、様々な方法で定義されてきた、

複雑で多面的な現象。」であり、「感情とは何か」という問いの答えは、問いかける相手によって、また問いを発する時代によって異なる。」と述べている。このような中、人間関係あるいはコミュニケーションという文脈では、グラバア（2005）の「感情は人間関係の中で“ヒューズ”の働きをしている」とする視点が有効であると考えられる。グラバアは、「否定的な感情は、自分と周囲との関係に何らかの問題が起きているサインだと考えることができる。」ため、否定的な感情が起きた時には、「関係の中で、自分や他者のありよう、および相手の関係を考え、自分は今何を考えなければいけないのか、そこにはどのような課題があるのかを探ることによって、他者との悪化した関係を修復したりさらに関わりを深めていくことができるだろう。」と述べ、感情という心の声にしっかり耳を傾けることの重要性を主張している。

また、星野（2003）は、「感情をどのように取り扱っていくかが、その人の人間関係を左右すると言っても過言ではない。」とし、感情を“よくないもの”と決めつけず、目を背けがちな感情にも目を向けること、また、否定的な感情を感情的にならず伝え合うことで、以前にも増して深い関わりが生まれるものだと述べている。このような自他の感情を率直に伝え合う行為が、お互いの理解を深め、関係の深化に繋がることは、エンカウンター・グループやTグループなど、人間性を尊重したグループ・アプローチの研究からも明らかにされている（ロジャーズ；1970、野島；2000、伊藤；2002、川浦・野村；2006 など）。

これらのことから、対人間で起こっている問題に気づき、よりよい人間関係を構築していくためには、自分の中で起こる“感情”を捉え、それを伝え合う力を持つことが大変重要であると考えられる。中でも、怒りや悲しみといったネガティブな感情を建設的に伝える力は、お互いの間で起きている葛藤を随時解決し、一人一人を大切にしたい関係を作っていく上で必要不可欠だろう。

本稿では、このような問題意識を背景として、筆者が大学生を対象に試みた感情の取り扱いに関するトレーニングプログラムを紹介し、そこで得られた学習者の気づきから、このプログラムの可能性や問題点、今後の課題等について考察することを目的とする。

2. 『感情の取り扱いに関するトレーニング』実践報告

2-1. 実践の背景

筆者は2006年度、大学生を対象とした半期間全14回の授業の中で、ラボラトリー方式の体験学習（以下、体験学習と略記）を用いた人間関係トレーニングを実践する機会を得た。ここで、参加者のコミュニケーション傾向を捉えることを目的として、第2回目の授業時に『私の対人コミュニケーションの棚卸し』（資料1参照）を行った。このチェックリストは、質問項目への回答を集計することによって、効果的なコミュニケーションを行っていく上で重要だと考えられている『自己概念』『傾聴』『表現の明確さ』『感情の取り扱い』『自己開示』

の5つの要素（中堀、2005）について、個人の傾向が示される。各自で自分のチェックした結果を集計してもらい、5つの要素の中で自分が最も得点の低かった要素を挙手で知らせてもらったところ、クラスの3分の1以上にあたる13名が、感情の取り扱いを最も不得意としていることが明らかになった。これまで正確なデータを記録してきていないため、主観的な印象に頼らざるを得ないのだが、筆者にとって、参加者のコミュニケーションの傾向がこれほど偏った経験は初めてだと感じられた。そのため、この参加者達に対して感情の取り扱いに関するトレーニングの必要性を感じ、例年以上に、その内容を充実させることを決めた。

筆者はこれまでも、感情に関するトレーニングプログラムを実施した経験はあったが、単発的な取り組みであることが多かった。しかし、今回は少し継続的な取り組みが必要なのではないかと感じ、4種類の実習を用いた連続的なプログラムを考案し、実施した。以下に、トレーニングの概要を記述し、その実践の過程を報告する。

2-2. プログラムの概要

トレーニング参加者：A大学2年生39名。性別の内訳は、男子学生16名、女子学生23名であった。

トレーニング期間と実践内容：本トレーニングは、2006年9月から2007年1月の後期授業期間の中で実施した。授業回数は全14回であり、1回の授業は90分間だった。授業は、基本的に体験学習を用いて、様々なコミュニケーションや人間関係の側面を扱う実習、ふりかえり用紙の記入、わかちあい、小講義、ジャーナル記入を組み込んだ内容であった。

感情の取り扱いに関するトレーニングは、第6回から第8回の授業の中で3回に渡って実践し、その後レポート課題という形で、日常生活を通して自分のコミュニケーションの様相に気づき、その変革に取り組む、という課題を設けた。本トレーニングを含む、全授業内容とねらいは表1の通りである。感情に関するプログラムは、参加者にとって深い気づきを伴う可能性が高く、わかちあいの中で自己開示に抵抗を感じる可能性も考えられるため、参加者達が体験学習という学び方やその意味を理解し、メンバー同士の関係性もある程度形成されてきたと思われる時期を選び、実施した。

2-3. 実践内容と参加者の気づき

【第1回】

ねらい：自分の対人関係を見つめ、どのような感情の伝え方をしているかに気づく。

実習：私の対人地図

柳原（2003）による同タイトルの実習を、筆者が若干変形し、以下の3段階

に分けて実施した。

1. 地図作成段階

- 1) 用紙（資料2参照）の向きを決める。
- 2) 様々な図形の中から『自分』を選び、色をつけたり、模様を描いたり、形を変形したりして、その位置を決める。（予め描かれている図の形に、特別な意味はない）
- 3) その他の図形に、自分の記憶に残る人間関係や影響を受けた人達の名前（自分が分かるためのものなので、ニックネームやイニシャルでもよい）を書き入れる。また、自分と同様に、色・模様・形などを自由に描きこ

表1. 全授業のねらいと内容

授業のねらい：ラボラトリー方式による体験学習を通して、
自分の対人関係やコミュニケーションのパターンに気づく
グループプロセスやお互いの影響関係に気づき、それに働きかけるスキルを養う

	ねらい	内容
1	体験学習を体験する。 クラスのメンバーと知り合う。	実習「フォースド・チョイス」
2	ラボラトリーメソッドによる体験学習を理解する。 自分の対人コミュニケーションパターンに気づく。	小講義 「ラボラトリー方式の体験学習による人間関係 トレーニングとは」 実習「私の対人コミュニケーションの棚卸し」 小講義「効果的コミュニケーションの5つの要素」
3	コミュニケーションの中で、お互いがどのように話し・ 聴いているのかに気づく。 1way・2way それぞれのコミュニケーションから生まれ れる感情に目を向ける。	実習「One way・Two way コミュニケーション」 小講義「コミュニケーションのプロセスと留意点」
4	自分の話し方や聴き方に気づく。特に、他者を理解 しサポートする際に効果的なコミュニケーションを体 験的に学ぶ。 コミュニケーションを観察するスキルと、フィードバック するスキルを養う。	小講義「『援助的に聴く』ということ」 実習「はなす・きく・みる」
5	自分の持っている自己概念に気づく。 自己概念が対人コミュニケーションに及ぼす影響を 知る。	実習「Who am I」
6	自分の対人関係を見つめ、どのような感情の伝え方 をしているかに気づく	実習「私の対人地図」 小講義「感情の伝え方」
7	感情と行動のつながりに目を向け、自分の感情表 現の傾向に気づく	実習「感情とのつきあい方」
8	感情と行動のつながりに目を向け、自分の感情表 現の傾向に気づく② 行動パターンを変革し、よりよいコミュニケーションを 創る可能性を検討する。	実習「困ったコミュニケーションハンティング」
9	自分のコミュニケーションの傾向に気づき、行動パ ターンの変革に取り組む。 グループのメンバーと出会う。	実習「王様カード」
10	グループで課題を達成する際に起こる様々な事柄 (個々のメンバーの動きやコミュニケーションの仕方 など)に気づく	小講義「コンテンツとプロセス」 実習「匠の里」
11	グループの中で起こっているプロセスを捉え、フィ ードバックする力を養う	小講義「グループプロセスを捉える視点」 実習「危機からの脱出」
12	グループの中で起こっているプロセスを捉え、それ に働きかける。 わかちあいの意味を理解し、お互いの成長を目指 したフィードバックを試みる。	小講義「ジョハリの窓」 実習「名画鑑賞」
13	グループの中で起こっているプロセスを捉え、それ に働きかける② 自分自身の課題を明確にし、それに取り組む。 お互いの成長を目指したフィードバックを試みる。	実習「若い女性と水夫」
14	メンバー一人一人がグループプロセスに与えた影 響を捉え、お互いの成長を目指したフィードバックを 試みる。 半期間の学びをふりかえる。	実習「フィードバック・サークル」

む。この際、必ずしも全ての図形を埋めなくてもよい。また、図形が足りない場合には、自分でつけ加えてもよい。

- 4) 『自分』と『他者』がどのような関係にあるのかを、色々な線（太い、細い、点線など）で結んでいく。

2. 気持ちの伝え方の検討段階

グラバア（2005）に基づいて作成した資料を用いて、感情の伝え方について理解した後、1. で各自が作成した対人地図を用いて、『自分』と『他者』の間でどのような気持ちの伝え方をしているのかを検討する。一人一人との関係について、1-4) で記入した線のそばに、『直接報告』『直接表現』『間接表現』の区別が分かるように、感情の伝え方を記入。また『気持ちを伝えない』という場合は、そのことが明確になるよう記入する。

3. 全体の検討

出来あがった対人地図全体を眺めながら、ふりかえり用紙を記入する。ふりかえりの項目は、

『私の対人地図』を作成して見て…

- (1) あなたの対人関係について気づいたり感じたことは何ですか？
- (2) 自分の感情の伝え方について気づいたり感じたことは何ですか？
- (3) これからの日常生活の中で、あなたが自分の感情を伝える際に試みたいことは？（誰に対して、どのような感情をどのように伝えたいか）
- (4) その他自由に

の4点であった。ふりかえり用紙の記入後、グループでわかちあいを実施した。

結果と考察：多くの参加者達が、大変集中して楽しそうに対人地図を作成していた。しかし、感情の伝え方については、これまで持っていなかった視点を得た参加者が多かった様で、自分の伝え方を検討する際には、かなり頭を悩ませながら記入する姿が目立った。以下には、この実習を通して参加者たちが得た気づきを、ジャーナルから抜粋して示す。

〈参加者の気づき〉

私は全体的に間接表現が多く、あまり自分の言動に責任を持って話せていないのかなと思いました。自分はそんなつもりはなくても、相手の受け取り方とか考えると、誤解されているときは結構多かったですりして、自分も相手も嫌な気持ちになってしまうことがある気がしました。間接表現が悪いという訳ではないけど、もっと自分がどうしたいのかっていうことをしっかり表現していければ、そういう誤解も生まれ辛いんじゃないかと思いました。（Aさん）

自分は、直接表現は（予想通り）よくしていたけど、直接報告は意外としてないんだ！と思った。怒りを感じても何も言わずイライラしてたり、欲求不満を感じた時、無言でスネていたり…。こういう時に、相手に自分の気持ちをぶつけるんじゃなくて、相手に「ああ、そうなんだな」って理解してもらえる

(太陽と風と一人の男の話のような) そんな上手なものの言い方をしたい&ど
ういう風に言えばいいのか考えたり、実際にうまい人達を見習ってみようと思っ
た。(Bさん)

明らかに直接報告が多くて、「表現」を使う人が限られていた。自分は感情
表現が苦手で、相手にどう思われるか怖いという気持ちが先にでて、気持ち
を押し殺してしまうところがあると思っていたけど、今回改めて実感した。中
でも、今自分に一番影響力があるのは、直接間接含めて「表現」を使った感情
の伝え方が出来る人かな、とも感じたから、同学年の仲間などにはもっとスト
レートに感情を出せる関係になりたいと思った。(Cさん)

今日の授業で対人地図を作ってみて、自分の対人関係と感情を伝える行為と
が関係しているんだなと思った。自分が仲のよい人には感情を伝えているけれ
ど、あまり仲のよくない人には感情を伝えていないことに気づいた。自分が感
情を伝えなければ相手も伝えてくれないと思うので、これからはとりあえずど
んな事でも積極的に伝えていこうと思った。(Dさん)

友達にはネガティブ(主に怒り)な感情を私は絶対に出さないけど、それは
いいことだと思うし、それで今までうまくやってきているので、そこは直す必
要はないと思った。けど、私はあんまり感情を表に出さない子なので、出せる
ようにはしたいなあと考えた。感情表現豊かになりたい。(Eさん)

参加者の記述からは、この実習を通して、自分自身の感情の伝え方の傾向に
気づいたことが伺われた。また、Aさんを始めとする何人かの参加者には、自
分の感情の伝え方によって相手との間に生まれている関係性を考え、今の自分
のパターンを変えていこうとする記述も見られた。

しかし、一方ではEさんのように、ネガティブな感情を出さないことが円滑
な人間関係を保つ上で重要、という信念を明確にし直したケースも見られた。
Eさんが「直す必要はない」と感じているコミュニケーションのパターンは、
少なくとも今の本人にとって必然性のあるものだと考えられるため、そこは無
理に変えるよりも、大切にしていける必要があるだろう。しかし、「なぜ自分は
そのようなコミュニケーションパターンをとるのか」「そのパターンを選ぶこ
とで、自分自身の中に、あるいは相手との関係の中で何が起きているのか」
など、個人内や対人間で起きているプロセスに気づいた上で、コミュニケー
ションパターンを選んでいくことが重要だとも思われる。そこで、このような
参加者に対しては、筆者がジャーナルに記述したコメントの中で、プロセスに
目を向けてみることを勧め、気づきを促すような働きかけをしていった。

【第2回】

第2回のプログラムでは、人間がある感情を感じたときにとる行動に広く目
を向け、自分の行動傾向を把握すると共に、行動変革の可能性を広げられるよ

うなプログラムを計画した。

ねらい：感情と行動のつながりに目を向け、自分の感情表現の傾向に気づく。

実 習：感情とのつきあい方

星野（2003）による、エクササイズ『感情とのつきあい方』を若干変形し、以下の手順で実施した。

1. アイディアを出す段階

- 1) 人は“怒り”の感情を持った時、どのような行動をとるのか、思いつくかぎりの行動を思いつくままに、出来るだけ沢山ラベルに書き出す（自分に限らず、人間全般の行動に目を向けてみる。どんな些細な行動でもよい）。
- 2) 3～4名でグループを作り、座っている順に自分が書いたラベルの内容を1枚ずつ発表する。よく似た内容のラベルがあれば、側に置いて小さなグループを作っていく。
- 3) 他の人の発言等を聞いて思いついたものがあればラベルを追加する。
- 4) 全員のラベルが出尽くしたら、グループメンバーで話し合いながら、小さなグループにタイトルをつけ、最終的に一つの図を完成させる。

2. 感情とのつきあい方検討段階

- 1) 完成した図全体をよく眺め、味わう。
- 2) 図を見ながら、自分が日頃よくする行動（具体的な場面・状況も）、自分は絶対にしないと思う行動、自分では考えてもみなかった行動に分けて、記入用紙に記入する。
- 3) 記入用紙をわかちあいながら、自分が日頃感情とどのようにつきあっているのか、その傾向を考えてみる。

結果と考察：

〈参加者の気づき〉

怒りの感情は私が一番どうにかしたい感情です。一番よくする行動は「ためこむ」ことで、だからあまり怒ってないと思っていたけど、本当は、いつも怒りで一杯だったんだと今更ながら気づきました。すぐに怒りの感情を察知できないので、怒っていると思われる感覚、もやとした感じを大切に、ちゃんと向き合っていきたいです。（Fさん）

色んな“怒り”の表現の仕方が見つかっておもしろかった。自分がよくする行動は、無口になったり、泣いたり、一人になるなど他者とは関わらないものばかりだった。よく「けんかした」って話を聞くけど、私はけんかすることはまずなくて、あこがれる。言いあえたらすっきりするだろうなぁ…。私は表に出さないから、他者からはあまり怒らないと思われるけど、実際は、表に出さないだけで、それなりによく怒ってると思う。うまく怒りを表現するのって難

しいと思う。うまく表現できる様になりたいな。(Gさん)

自分の怒り方と違う怒り方の人の意見を聞いてちょっと面白かった。表に出して怒らない自分にとって、表に出して怒る人はとてもうらやましく思えた。自分は怒って場の雰囲気が悪くなるのがイヤであまり表に出さないし、我慢するけど、結局それが原因ですごくストレスを抱えてしまう。表に出す人は、その悪い空気を和ます方法を知っていた。ストレスをためないためにも、怒りを表に出してみたいと思った。(Hさん)

自分が怒った後の行動パターンを改めて考えてみると、自分は怒った時、「自分が悪かったのかなぁ…」と必ず悩んでいる気がします。次怒った時、冷静になってこのことを思い出してみます!!(Iさん)

私は怒っている時、黙って何も言わなくなり、最後には泣いてしまうと思った。その時に本人に怒りをぶついたり、叫んだり、発散できればよいと思った。(Jさん)

ジャーナルの記述からは、この実習を通して、『怒りを表さない自分』に気づいた参加者の多いことが伺われた。しかし、例えばHさんの様に、自分がなぜそのような行動傾向をとるのかという部分にまで気づきを深めている参加者は少なかった。また、どのようなコミュニケーションをとることによって、自分の感情を建設的に伝えることができるかという、より具体的な方向へ思考を廻らせた参加者については皆無であり、Jさんの様に、却って関係を悪化させるのではないかと思われる言動の記述もみられた。

このような傾向は、各グループが纏めに用いたラベルの内容を全て使い、筆者が再度KJ法を用いてまとめた結果からも見えてきた。KJ法の結果を図1に示す。ラベルの内容は、大きく『自分の側で怒りを処理する』『相手との関係の中で怒りを表す』『意図せずに起こってしまうこと』の3つのカテゴリーに分類された。その中で最も多くのラベルが含まれたカテゴリーは『自分の側で怒りを処理する』であり、89枚のラベルが含まれた。また、次に多くのラベルが含まれたのは、『相手との関係の中で怒りを表す』のカテゴリーであり、67枚のラベルが含まれた。

この結果から、参加者の気づきにも記述されている内容と同様に、怒りの対象に対しては自分の感情を表明せず、我慢する、あるいは全く違うところで怒りを発散するという傾向が明らかになった。また、もう一方の傾向として、『相手との関係の中で怒りを表す』行動も多く見られている。しかし、このカテゴリーの内容を検討すると、自分の感情を建設的に伝え解決を図ろうとする内容のラベルはわずか2枚しか認められず、相手との関係を悪化させる可能性の高い怒りの表し方が目立った。

これらのことから、このクラスの参加者達は、自分が感じた怒りの感情を相

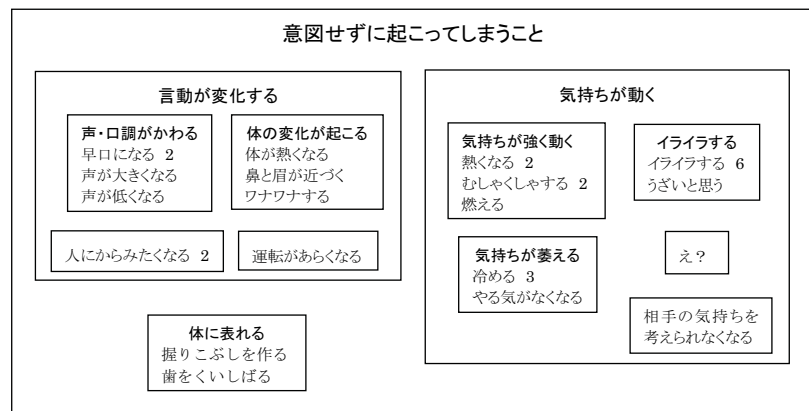
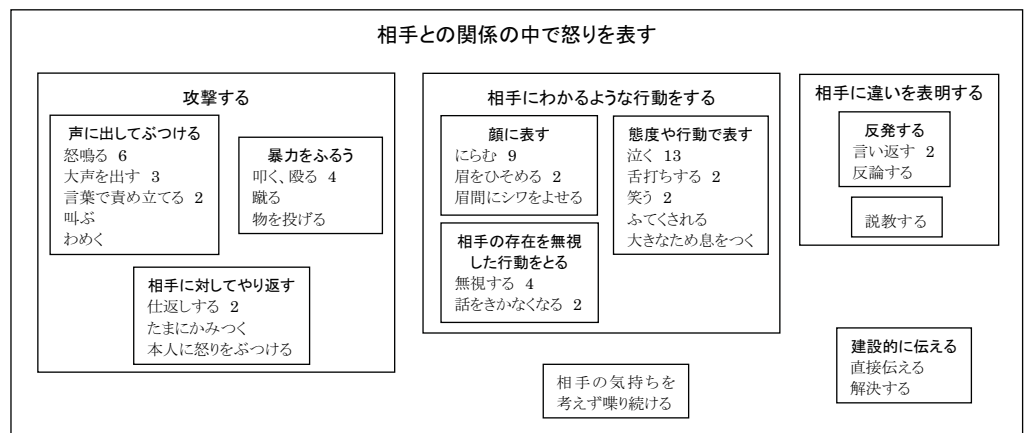
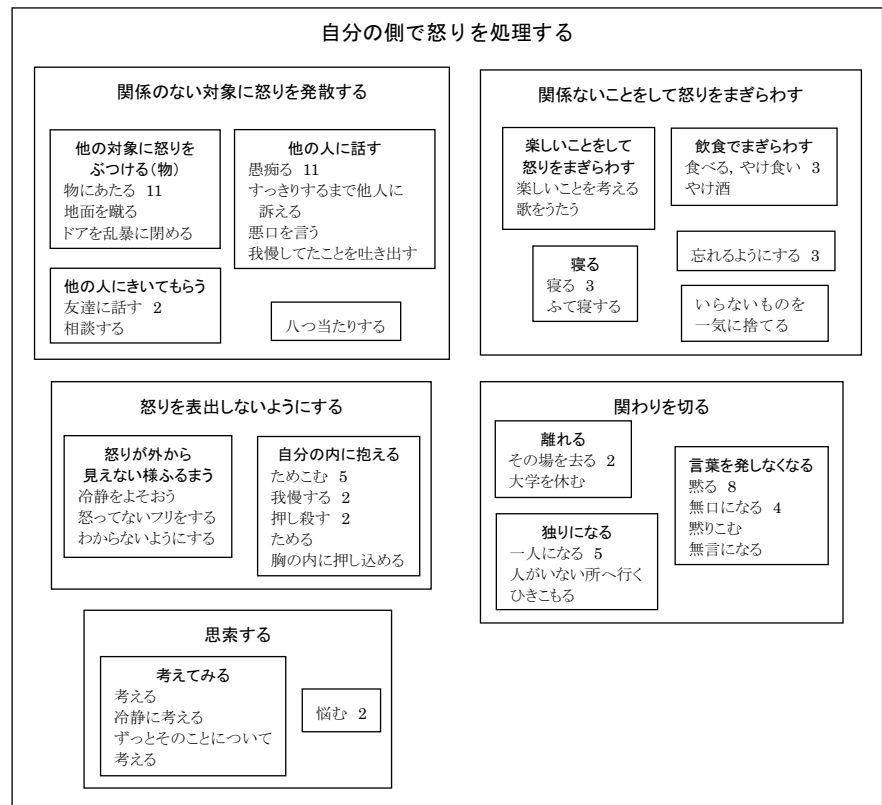


図1. 怒りとのつきあい方

ゴシック体で記述した内容は、筆者が参加者達のラベルをまとめる際につけたタイトルであり、明朝体で記述した言葉は、参加者達によって書かれたラベルの内容である。同じ内容のラベルが複数枚あったものはその数を示した。

手に建設的に伝え、よい関係を築いていくという行動を、日常的にほとんど行っていないと考えることができる。このことは、参加者達が『関係の中で建設的に感情を表明することによって、お互いの関係をよりよいものにしていくことができる』という可能性そのものに気づいていないとも思われるため、小講義やジャーナルのコメントなどを通して、その可能性を伝えていく必要があると考えられた。

【第3回】

この回は、まず冒頭で、先回の実習から明らかになった、参加者の『怒りの感情の取り扱い方』の傾向についてフィードバックした。また、グラバア(2005)に基づきながら、ネガティブな感情を押さえ込むことで起こると考えられる、自己や他者への影響について小講義を行った。

その後、実習を通して、自分にとって「何とかしたい」「困った」と感じているコミュニケーションを客観的に捉え直し、その中で起きているプロセスの分析に取り組んだ。特に、自分の中で起きている感情を充分感じ、捉えられているか、という点に注目した。また併せて、関係の中で感じた感情を相手にどのように伝えているかに気づき、変革の可能性を探ることを目指した。

ねらい：感情と行動のつながりに目を向け、自分の感情表現の傾向に気づく②
行動パターンを変革し、よりよいコミュニケーションを創る可能性を検討する。

実習：困ったコミュニケーションハンティング*

1. 自分のコミュニケーションパターンを捉える

1) 自分にとって「何とかしたい」「困ったなあ」と感じているコミュニケーションパターンの具体的な場面を思い出す。更に、そこで起きている他者とのやりとりを、記入用紙(資料3参照)の『場面』、『登場人物』、『実際に起こっていたこと 事実』欄に記入する。『実際に起こっていたこと 事実』は、出来るだけ事実に忠実に、具体的な言動を記入する。この際、後の分析が行いやすい様に、登場人物が3人までのケースを選ぶこと、また、最低でもやりとりが5往復程度あるケースを選ぶことを勧めた。

2) 『実際に起こっていたこと 事実』欄の横に、その言動をとったあるいはとられた際に、自分が『感じたこと』『考えたこと』を記入する。『感じたこと』欄は、できるだけシンプルに感情を表す言葉を記入し、もし明確に表現できない場合は、体に起こった変化(ex. 汗が出る、顔が熱く

* 実習「困ったコミュニケーションハンティング」は、2001年度名古屋聖霊短期大学人間関係コース授業において大塚弥生氏と筆者が開発し、その後、筆者が改訂を加えたものである。

なる など) や、感覚的な言葉 (ex. うっ!、ずーん など) を記入してみるよう勧めた。また、『感じたこと』と『考えたこと』は明確に区別して記入することを求めた。

- 3) 記入した内容を読み返して、自分のコミュニケーションの傾向を検討し、気づいたことをメモする。特に、自分の感情をどのように取り扱っているのか、また、そのような取り扱い方をするのはなぜなのかについて、丁寧に吟味してみる。

2. コミュニケーションパターン変革の可能性を考える

- 1) 1-3) のメモを参考にしながら、『実際に起こっていたこと 事実』欄に記入した自分の言動の中で、困ったコミュニケーションの原因だと考えられる文章に赤で下線を引く。
- 2) 2-1) で取りあげた言動の変革可能性を考え、よりよいコミュニケーションに繋がると思う言動に赤字で書き換える。また、他にも変革可能性があると思う言動があれば、新しい言動に書き換えてみる。この際、他者の言動を書き換えるのではなく、あくまでも自分の言動を書き換えるようにする。
- 3) 記入した内容を他者とわかちあう。

結果と考察：

〈参加者の気づき〉

やはり私の一番の傾向は、『怒り』の感情みたいです。今日の作業もいろいろな事実を探したけれど、出てきたものは『怒り』の感情をムシしたものが表面化した感じでした。今でも、その時の温度、におい、相手の表情、服の色とかを鮮明に覚えているくらいです。

今までの分析の結果、私は『怒り』の感情を見て見ぬふりする傾向があります。小講義でありましたが、『感情は消えない』残るものであって、対象とでしか解決できないというのは本当にそうだなあと思いました。

私の恩師の言葉を思い出しました。自分の生の感情に気づけ。そして何でそう感じたか「なんで?」「なんで?」とメモ帳にどんどん書いていけ。思ったその場で書く、または伝える。そうしないと、後でしわよせが来るぞっ。と言われました。自分の感情をムシしてても、体がリトマス紙のように反応するから(嫌な感じ)や(気持ちわるい)、感覚(ドキッとしたとか、ざわざわした感じ)もメモして「なんで?」と追究していけ!!と本当に会うたびに言われました。自分の生の感情を知り分析できる力は、場の空気を読むことができ、相手をも知ることができる。

今日、あらためてその意味を実感することができました。まずは怒りの感情をキャッチすること。感情や感覚のメモも習慣化を行っていきたいと思いました。(Fさん)

自分のコミュニケーションの取り方にも問題はあると思ったので、相手や周りが変わってくれるのを待つのではなくて、自分が変わる努力が必要だと思った。自分の発言を見直すことも重要だと思った。(Kさん)

私は、人に嫌だなーって思ったこととか、ちょっとイライラした気持ちを言わないでためこんじゃう方なので、それを伝えないことがよくないことだと、今日の授業で再認識した。その人との関係を今よりよくしていく為に、その都度感じたことを、相手に伝わる言い方、角が立たない言い方で伝えていくことが、その相手ときちんと向き合っ、なおかつ自分とも向き合うことになると思うので、これから出来る範囲でそのことをして行って、力をつけていきたいと思いました。(Lさん)

楽しい、とか、嬉しいというプラスの感情は、そのときにすぐに気づくことができます。しかし、怒っているとかのマイナスの感情は、私の場合すぐに気づく時もありますが、その時はなんかおかしいという位で、後々になって、とてもむかつくことだったと気づくことがあります。その時は、どのように相手に伝えればよいのでしょうか。後から相手に伝えるというのは、また問題が起りそうだから、出来れば伝えずとも思ってしまいます。(Mさん)

自分が困ったコミュニケーションで、その時の言葉を変えたら反応が変わるかも、と思って変えようとしても、結果は一緒かなあと思ってしまう。なかなか変える言葉が思いつかなかった。(Nさん)

自分の思ったこと、感情をそのまま表に出すことは、難しいことだと思います。人に嫌われたくない、怒られたくないとか、この人との関係を壊したくないなど、話したり、行動したりする前に考えてしまいます。でも、それが今の自分であるとも思います。(Oさん)

この実習で最も印象的だったのは、参加者のほぼ半数にとって、2-2)の言動の書き換えが非常に困難だったという点である。わかちあいをきいていると、このような参加者達の多くは、変革の可能性を思いつかないという訳ではなく、NさんやOさんの記述にみられるように、自分のパターンを変革してまで相手との関係を変える必然性を感じられなかったり、どこかで自分のパターンを変えることに諦めを感じているようだった。

しかしその一方で、Fさんの様に、これまでの気づきを蓄積しながら、より深い気づきへとつなげていく参加者や、Lさんの様に、自分の気持ちを伝えることがよりよい関係につながると気づく参加者も現れてきた。これらの気づきを日常場面で生かしていくためには、もう一步踏み込んだ実践的な取り組みが不可欠である。また、これまでとは違うコミュニケーションのパターンに取り組み、その新しいパターンを自分のものにしていくためには、体験学習のステップ(星野、2005)を利用しながら、何度も繰り返し、変革に向けてチャレンジ続けることが必要であると考えられる。

【レポート課題】コミュニケーション変革プロジェクト

ここまで3回のトレーニングで得られた気づきをふまえて、自分が変えたいと感じるコミュニケーションパターンの変革に取り組むこととした。行動変革は簡単に実現できるものではないが、参加者達の様子から、取り組みが長期間に渡ることによって、変革への意識が低下してしまう可能性も考えられたため、プロジェクトの期間は約1ヶ月で区切ることにした。また、この取り組みを『コミュニケーション変革プロジェクト』と称することは、少々大げさであると思われるが、慌ただしい日常の中でも、取り組みへの意識を保ち続けることが出来る様、敢えてねらいや目標が明確になる様なタイトルを掲げた。このプロジェクトのねらいと進め方は以下の通りであった。

ねらい：自分のコミュニケーションの傾向に気づき、行動パターンの変革に取り組む。

進め方：

1) 自分のコミュニケーションの傾向や特徴を捉える

これまでの実習体験から見えてきた、自分のコミュニケーションや行動の傾向・特徴を改めて言語化する。

2) 問題を明確化する

1) で言語化したコミュニケーションや行動の傾向・特徴の中から、変革に取り組んでみたいものを一つ選ぶ。その上で、実習『困ったコミュニケーションハンティング』と同様に、問題が起こった場面を記入シートへ具体的に記述し、自分の言動を『誰との関係の中で』『どのように』変革したいのかを考える。

3) 行動計画づくり

自分の言動をどのように変革することによって、問題を解決することが出来るのかを考え、行動計画を立てる。行動計画は、より具体的な言動をイメージし実行しやすくするため、2) で記述した自分の言動を吟味し、有効だと思う言動に書き換えておく。

4) 行動計画の実行

日常生活の中で計画を実行し、実行の具体的な過程を記録する。行動計画は最低でも2回実行し、成功失敗に関わらず、事実を記録する。

5) ふりかえり

計画を実行してみて、その結果をふりかえる。全体をふりかえてみて、実行過程で起こった出来事や気持ちの動き、変革に成功した点や次回取り組む際に修正したい点、今後の課題などを記述したレポートを作成する。

このプロジェクトのねらいを『自分のコミュニケーションの傾向に気づき、行動パターンの変革に取り組む。』とし、問題意識の発端となった『感情の取

り扱い方』に限定しなかった理由は、この課題が、出来るだけ多くの参加者のニーズに合うものになることを目指したためである。参加者である学生全員が、必ずしも自分自身の感情の取り扱い方に問題を感じている訳ではないこと、あるいは、感情の取り扱いに問題を感じていながらも、それ以上に取り組みたい課題を持つ参加者があることなどから、取り組む内容には幅を持たせることが必要だと考えられた。

結果：参加者の内、自分の感情の取り扱い方に取り組んだ者は4名だった。この中の2名のレポートから、プロジェクトへの取り組み過程と、そこで得られた気づきを記述する。以下に記述するNさんとFさんは、共に第2、3回目のプログラムにおいて、特徴的な気づきをジャーナルに記述した参加者である。

事例1：Nさんの取り組みと気づき

1) 自分のコミュニケーションの傾向や特徴

口論になるのが面倒だと思っているので、そうなりそうになると自分の意見は抑えて、言い合いになるのを避けようとする。たとえ相手に非があるとしても、そうならないためなら責めない。

2) 問題の明確化

言い合いの中で、主張できずにストレスが溜まってしまうことが多々あるので、ちゃんと自分の意見を言えるようになりたい。具体的には身近な人の間でそうりたい。例えば、家族や恋人とか…。

3) 行動計画づくり

言い合いの中で主張するために、まずは面倒くさいと思わないようにする。それから、頑固になって自分の意見ばかり言うのではなく、相手の意見も聴くように心がける。

4) 行動計画の実行

実行その1

場面：遊園地。閉園間際にお土産を買おうとするが、とても混んでいる。

登場人物：私、彼女

事実			感じたこと (感情)	考えたこと (評価・判断・解釈)
誰が	誰に	何を言った・した		
彼女	私	お土産買わなきゃ。入り口の辺にあるから行こう！そこにならきっとポーチもある！（注：遊んでいる間、妹に買うポーチをずっと探していた）	疲労感	本当にあるのかなぁ…。どこに行ってもなかったんだから、ない気がする。 やっぱりないなぁ…。もう絶対はないよ。
私	彼女	わかった…。		
私	彼女	ポーチないね。		

彼女	私	かなあ…。まだ探してみる。てかお母さんに買うのどれがいいかな？	疲労と怒り	もうないって！！ 違うのになよ！
私	彼女	えっ！？さっき行った所で買ったんじゃないの…？	↓	
彼女	私	あっ…。うん。	↓	「うん」じゃなくて買っとけよー
私	彼女	ははは…。	↓	！！全く嫌になるわー！
私	彼女	もうみんなの分買った？大丈夫？	安心	ようやく終わりそうだよー。疲れたなあ。早く帰りたいなあ。
彼女	私	妹とお父さんのがまだ…。		はい！？もう勘弁してよ！どんだけ要領悪いの！
私	彼女	えっ？どうすんの？もうあんま時間ないよ。	焦り、あきれ	
彼女	私	あれとあれがいいんだけど、いいと思う？		もう何でもいから早くして。早く終わるならおれがとりに行くわ！
私	彼女	いいと思うよ。おれがとってきてあげるよ！		

実行その2

場面：待ち合わせ。車で迎えに行く。

登場人物：私、彼女

事実			感じたこと (感情)	考えたこと (評価・判断・解釈)
誰が	誰に	何を言った・した		
彼女	私	今どのへん？あと何分くらい？ゆっくりで大丈夫です。	普通	もうちょっと遅く出ればよかったかな？
私	彼女	今〇〇だよ。(〇〇は家の近く)		
彼女	私	まじ！？△時には着くよね。まだ化粧が…。	不安と楽しい	時間に間に合うだろうか？
私	彼女	着いたよ。		早く着きすぎたなあ。
彼女	私	まだ外に出れないから、もうちょっと時間つぶしてて。 (時間になる)	軽く不安	何しようかなー。
彼女	私	ごめん、もうちょっとー。		まだ来ないけどまあいいや。いつもちょっと遅れてくるから。でも待つのに飽きてきたな…。
彼女	私	栄まで行く行き方で、バスと二人乗りどっちがいい？	呆れている	どっちでもいいよ。優柔不断がまた出た。早く来てくれ。今それを聞くのかよ。
私	彼女	二人乗り		
彼女	私	りょーかい。夜、帰りの終夜運転あるか調べるから、ほんとごめんだけど待って下さい！！		前の日に調べておいてくれよ…。でも謝ってるし、しょうがないなあ。でも遅いよ！！ 直接調べればいいのに。
私	彼女	はいよ		
彼女	私	今見てるんだけど、終夜運転がなくて、駅まで自転車で行けば大丈夫なんだけど、遠いからっらい？もう一台自転車使って行く？	イライラ	もう、二人乗りで行くって言ったんだから、二人乗りでいいのに…。てか、会って決めればイヤん。
私	彼女	二人乗りでいいよ。	イライラ	もぉー遅いなあ〜。まだ待ってないといけないのかなあ。
彼女	私	大丈夫？じゃあそうする？じゃあ今から行くね！	イライラ>安心	ようやく来るのかー。

彼女	私	(彼女来る) ごめんね！怒ってる…？		
私	彼女	怒ってるよー…遅いよー！	イライラ<楽	そら怒ってるわ！軽く1時間は待ってたんだからさ。遅すぎだよ。
彼女	私	ごめんね。		
私	彼女	いいよー、しょうがないよ。		まあ怒ってもしょーがないし…。

5) 結果

変わるためには日頃から変わりたいという意識を持つことが必要だと感じた。そういう意識を持っていれば、いつもとは違った行動がしたい時にできるようになると思った。実際そういう意識でいたので、自分の行動を振り返ったときに、いつもとは違う行動や言葉を言えているなあ、と感じることがこのプロジェクト中にあった。言い合いの中で、思っていることを相手にぶつけることが今までよりは少しだけできた。ただ、全てを言っているかと言うと、そういう訳ではないので、引き続き意識を持って行動していきたい。

実行その1の変革の可能性

		事実	感じたこと (感情)	考えたこと (評価・判断・解釈)
誰が	誰に	何を言った・した		
彼女	私	お土産買わなきゃ。入り口の辺にあるから行こう！そこにならきつとポーチもある！（注：遊んでいる間、妹に買うポーチをずっと探していた）	疲労感	本当にあるのかなあ…。どこに行ってもなかったんだから、ない気がする。
私	彼女	わかった…。		
私	彼女	ポーチないね。 →もうないから、違うのにしたら？	疲労と怒り ↓ ↓ ↓ ↓	やっぱりないなあ…。もう絶対はないよ。 もうないって！！違うのになよ！！
彼女	私	かなあ…。まだ探してみる。てかお母さんに買うのどれがいいかな？		
私	彼女	えっ！？さっき行った所で買ったん じゃないの…？ →これがいいと思うよ。		
彼女	私	あっ…、うん。		
私	彼女	ははは…。 →同じの買うなら買って置いて欲しかったな。	安心	「うん」じゃなくて買っとけよー！！全く嫌になるわー！
私	彼女	もうみんなの分買った？大丈夫？		
彼女	私	妹とお父さんのがまだ…。		
私	彼女	えっ？どうすんの？もうあんま時間ないよ。		
彼女	私	あれとあれがいいんだけど、いいと思う？	焦り、あきれ	もう何でもいから早くして。早く終わるならおれがとりに行くわ！
私	彼女	やいと思っよ。 →おれがとってきてあげるよ！		

事例2：Fさんの取り組みと気づき

1) 自分のコミュニケーションの傾向や特徴

自分のコミュニケーションの傾向で一番気になっているのは、怒りの感情を察知できないこと、自分がどんな気分にいるのかよく分からないことです。感覚的には、もやもやする…どきどきするといった風を感じるだけで、言葉に定着できていない事です。だから後になって腹が立ってきたり、自分の思いが相手に伝わらなくて悔しい思いをしたことが沢山あります。

2) 問題の明確化

場面：家族との団らんや会話をしている時。

登場人物：母、父、祖母、妹、私

事実			感じたこと (感情)	考えたこと (評価・判断・解釈)
誰が	誰に	何を言った・した		
私	父 母 祖母	何も言わない	イライラ、心の中がもやもや（これがずっと続くが、怒りの感情だと気づかない）	気に障ることを言うと、それを認めずに怒る。 →なおしてくれない。 →もう何も言いたくなくなる。
父	母	「太っている」など、母の嫌がることを言う	ドキッ ヒヤッ	本当のことが言えない。言う とキレるから。
祖母	母	訳の分からないことを言う	ムラムラ	→自分の感情にも気づかなくなる。 イイ子になろうとする。
母	祖母	仕返しっぽいことを言う	ピーン	ご機嫌をとろうとする。
母	父	妙に気を遣う。 (あまり思い出したくない =覚えていない)	はっ!?	すごく嫌。ここから離れた い。
祖母	母	「片づけをしてない…」などぶつぶつ言う。	ひやひや	かわいそう。 私は絶対同居しない。
母		キレる。どなる。泣く。		
私		何もしない。怒った様な機嫌の悪い顔をする。 ごはんは流し込むように食べる。 同じ空間にいるときも苦痛に感じることがある。	血の気がどんどん引いていく感じ。腹が立つ。 いつもそわそわ	嫌だ。祖母は人のことを言えない。母がかわいそう。 自分は何をしたいのか？ →何を言ってもしょうがない。 (あきらめ) この3人を仲良くできるとは思わない。 →これを見なくていいところに行きたい。離れたい。見て見ぬフリ。天罰とか当たって欲しい。 父と祖母がいないとひやひやしなくていい。安心できる。

ここで起こっている自分の感情をメモし、分析した結果、本当に身近であり、忘れかけていた小さな社会である家族との関係から変革したいと考えました。自分の社会の一番の核が家族です。私のコミュニケーションの傾向は、まぎれもなく家族によって形成されたものです。記入シートに書いていてそう思いました。

私の変革したい事は、『自分の生の感情を察知すること。出来れば伝えること。』です。

3) 行動計画づくり

私の感情が一番分かるのは、感覚的なものです。それを言葉に定着させ、出来れば伝えることができるといいです。そのために、

- ・自分の気持ちのメモを日常化する
- ・メモを取ったら「何で？」の質問を4回繰り返す、自分はどうしたらよいか？まで出す。(メモがない場合は、頭の中で。)

4) 行動計画の実行

実行その1

場面：家の中

登場人物：父、私

事実			感じたこと (感情)	考えたこと (評価・判断・解釈)
誰が	誰に	何を言った・した		
父		たばこを吸った	ムラムラ 怒り、心配	何でムラムラするのか？ →けむたい、体に悪い。 何で嫌なのか？ →体に悪い。みんなに悪い影響があるのに。父自身にも。 自分はどうしたいか？ →たばこをやめて欲しい。この場を去りたい。外で吸ってと言いたい。前に何度言っても聞いてくれないし、開き直っているから言うのをあきらめていた。 でもたばこを吸うのはなぜだろう？ →父が自分の部屋もなく働きっぱなし。リストラの波。過労。 →だからたばこを吸いたい気持ちも分かる、 →でも、体に悪いからやめて欲しい！！ これを伝える！！

実行その2

場面：家の中

登場人物：母、私、妹

事実			感じたこと (感情)	考えたこと (評価・判断・解釈)
誰が	誰に	何を言った・した		
母		泣きそうになっていた	胸の奥がキュッと なった	何で胸の奥がキュッとになったのか？ →ものすごく辛そうなものを感じ、こちらも辛くなったから。かわいそうに思った。 何で？ → お母さんにはニコニコしててもらいたい。 何で？ → 私の心が安心できるから。 何で？ → お母さんこそ私が絶対的な信頼をしている人だから。 どうしたかったか？どうすればいいか？ →どうしたの？と聞いてあげる。 気を紛らわす方法で元気づけてあげる。 私の願い →みんなで仲良く過ごしたいと思っている。 →私がコミュニケーションをとることによって、舵取りをする。
私		何も言えなかったが、妹と面白い話をしたりして、場の雰囲気を保とうとしていた。		

5) 結果

今回、少ないながらも実行してみて、ほんの少しの感覚で生じる出来事の中に、自分がこんなにも思いを巡らし、こうしたい！！と願っている欲求があるのだなあ、と感じました。それに、如何に自分が生の感情を無視して（見て見ぬふり）して生活していたかが分かりました。特に、マイナス感情に関してです。それは怒りだったり、悲しみだったりします。この負の感情を無視し続けると、問題解決もできないし、溜まりに溜まった感情というものはいつか爆発します。お正月早々あった、妹をバラバラ殺人してしまった私と同年の青年は、こんな状態であったのではないだろうか。

今回は行動には移せなかったけど、分析することで問題解決の糸口が見つかること、自分がどうしてそう思ったか？じゃあどうしたいか？というのがはっきりしたことがとても嬉しいです。一個一個丁寧に、問題解決、日々変革のプロジェクトを行っていきたいです。まさに経営学のPLAN→DO→SEEですね。今後の課題は、これに加えて、相手にどのように伝えるかです。

考 察：NさんとFさんの報告から、彼らの取り組みは、結果として行動変革にまではつながらなかったと思われるが、その過程において、自分の中で起こっている様々な苦しい思いに出会い、自分への気づきを深めていったことが伺われる。

Nさんの報告からは、Nさんが第3回のジャーナルで記述していた、「その時の言葉を変えたら反応が変わるかも、と思って変えようとしても、結果は一緒かなあと思ってしまう。」という思いから抜け出して、自分自身の言動を変革しようと意識的に生活をしてきた様子が伺われる。とは言え、行動計画の実行結果からは、自分が感じているネガティブな感情をほとんど表明することが出来なかった事実も見えてくる。Nさんは、そういう自分に気づいているため、計画の実行後、更なるその言動をふりかえり、自分の行動変革の可能性を記述するという、レポート課題では求めている内容にまで踏み込んだ取り組みをしている。（実行その1の変革の可能性 参照）

Fさんの報告からは、Fさんが第1回目の実習から徐々に気づきを深め、自分の感情の取り扱い方が、家族との関係の中で作られたものであることに気づいた過程を知ることができる。レポートに記述された内容や具体的なやりとりの様子からは、Fさんが、お互いを大切に扱わない自分の家庭の雰囲気や様相に傷ついていることが伺われる。しかし、この事例はそこで留まってしまうのではなく、これまではそのような場面から回避することで、自分自身の感情が大きく揺れることや傷つくことを防ごうとしていたFさんが、むしろ自分の気持ちに積極的に目を向け、その気持ちを大切にしながら、家族との関係を作り

直そうとする様子が伝わってくる。

NさんとFさんの事例は、自分の感情を建設的に伝えるという行動に至っておらず、彼らが変革したいと望んでいる行動を自分のものとして定着させるには、更なる取り組みが必要であることは間違いない。しかし、今後も時間をかけて継続的に取り組むことによって、自分の中で起こる感情を大切にしながら、他者との関わりを作る力を育てていくことを予感させるものだと言えよう。

3. 総合的考察

本稿では、大学生を対象に試みた、感情の取り扱いに関するトレーニングプログラムの実践過程と、そこで示された学習者の気づきを報告してきた。ここまで試みてきた結果に基づき、最後に、このプログラムの可能性、問題点および今後の課題等について考察を行う。

本プログラムの可能性について

今回の試みを経て、この一連のプログラムで有効だったと感じる点は、参加者の気づきを徐々に広げ、深めていくことが出来た点である。これまで筆者が取り組んできたプログラムでは、単発で感情の取り扱いに関する内容を組み込むケースが多かったため、今回の様に連続的なプログラムに取り組んでみると、参加者の気づきが日を追って深まる実感を得ることが出来た。先にも述べた様に、感情に関するトレーニングは、参加者にとって深い気づきを伴う可能性や、わかちあいの中での自己開示にエネルギーを必要とする可能性が高いものであると思われる。そのため、時間をかけて少しずつアプローチしていくことがとても大切な領域のトレーニングであると考えられる。今回の様に、授業内外の時間を使い、約2ヶ月という時間をかけて取り組んだことは、参加者が無理なく、心理的に安全な状態で気づきを深めていくことにつながったものと思われる。

また実習において、できるだけ現実場面をイメージしながら取り組めるような内容を用いたことも、参加者達にとって有効であったと思われる。自分が現実に関わっている人との関わりの様相や、日常的に起こっている場面を具体的にとり扱ったことは、レポート課題の際に求めた、行動変革へのチャレンジを取り組みやすいものにしたと考えられる。もう少しトレーニングに時間をかけられる場合には、例えば書物やビデオ教材などを用いて、自分自身とは少し離れたところで起こる感情を取り扱うことから始めることも有効であろう。その後、段階的に自分の日常的な場面に近づけていくことが出来れば、参加者の行動変革に向けて、より心理的に安全なプログラムにしていくことが可能になると思われる。

本プログラムの問題点と今後の課題について

今回の取り組みで、最も不十分であり、今後の課題となる点は、参加者の気づきをどのようにして行動変容までつなげていくか、という部分であろう。行動の変容は、どのような人にとっても簡単に実現できるものではなく、むしろ、早急な変容は危険を伴うため、今回のプログラムによって変容が生まれなかったこと自体は、問題視するべきではないと考えている。しかし、今回の内容と期間では、行動変容につながらなかったことも事実であり、具体的にどのような取り組みをしていくことが必要なのか、今後も実践を重ねながら検討していく必要があると思われる。現時点では、プログラムの改善に向けて、以下の点を扱っていく可能性があると考えている。

1) 十分なトレーニングの実践

今回のプログラムでは、特にレポート課題として扱った内容についての実践が不足していたと考えている。筆者としては、参加者が課題に強制されるのではなく、自分自身の必然性に応じて主体的に行動変革へ取り組んでほしいと願っていたため、自分の立てた行動計画を最低でも2回実行して報告するという、非常に緩やかな課題を設定した。また、課題を提示する際には、行動計画を出来るだけ多く実行してみることが、本当の意味での行動変容に繋がっていくであろうことを伝え、課題に縛られないより多くの実行を勧めた。しかし、結果として、レポートに2回以上の行動実践を報告した参加者は1名だけであった。これは、参加者達が2回以上行動計画を実行していても、レポートに記述しなかった可能性もあるため、参加者達の実践が少ないと決めつけることは出来ない。しかし、多くの参加者の実践が、課題として与えられた実行回数に留まっている可能性は高いと思われる。

筆者がレポート課題を設定する際、予測のつかなかった点の一つは、参加者達が、どの程度自主性を持って行動変革に取り組むか、という部分であった。今回の結果から、日常の中で常に自分の言動を意識し、変革に向けて主体的に取り組み続けることは、やはり容易なことではないと思われる。参加者の主体性を信じる姿勢を失ってはならないが、このような個人にとって大変な取り組みを支えるため、本当に行動変革へ繋がっていく様な期間や実行回数を設け、体験学習のステップを確実に踏んでいけるような枠組みをつくることも必要だと考えている。

2) 行動変革の必然性を実感する

私たちが日常的にとっている言動のパターンを見直し、その変革の必然性を自覚することは、大変難しい一方で、重要な側面だと感じる。例えば、NさんやOさんが第3回目の実習を終えて記述しているように、「自分が変わっても、最終的な結果は同じである。」という諦め、「今までと違う言動を行った場合、

お互いの関係の中で何が起こってしまうのだろう。」という不安や恐れは、行動変革に向けての動きを決定的に鈍らせるだろう。しかし、自分にとってはパターンとして定着し当たり前だと思っている言動だからこそ、他者がその事実を見れば、その歪みに気づき、よりよい方向へ変革する可能性を考えることが出来るかもしれない。そのような点から、今後は他者とわかちあう時間をより充実させ、自己のパターンへの気づきを広げること、また、その気づきに基づいて、他者と協力しながら様々な変革可能性を探っていくようなプログラムを計画していくことが有効ではないかと考えている。

3) 自己の感情のより深い部分に目を向ける

これは、事例2で紹介したFさんの取り組みにアイデアを得て、参加者全体へ積極的に広げていきたいと考えている部分である。Fさんは、今回の一連のトレーニングを進める中で、高校時代の恩師の働きかけを思い出し、自らの感情が動いているのは「なぜなのか？」を、自らに4回問いかけ、感情が生まれている根本を探ることに取り組んだ。Fさんの報告からは、この取り組みが非常に意味深いものであったと推察できる。このように、自らの感情が生まれる原因に目を向け、それに気づいていくことは、現在の自分の行動パターンの意味を捉え、本当に自分にとって望ましい行動を見つけていく上で、大変重要な取り組みになるものと考えられる。

この「なぜなのか？と問いかける」作業は、自分の感情のより深い部分に目を向けるための方法として、非常にわかりやすく、取り組みやすいものであるとも思われる。そのため、この問いかけを積極的に取り入れ、参加者の気づきを促進していきたいと考えている。

引用文献

- Cornelius,R.R. 1966 The Science of Emotion. Prentice-Hall,Inc. (齊藤 勇 (監訳) 1999 感情の科学 誠信書房)
- グラバア俊子 2005 感情とのつきあい方—自己成長のために— 津村俊充・山口真人 (編) 人間関係トレーニング—私を育てる教育への人間学的アプローチ—、第25章、ナカニシヤ出版、Pp.97-99.
- 星野欣生 2003 感じる—感情表出のさまざまな形— 人間関係作りトレーニング、第7章、金子書房、Pp.78-89.
- 星野欣生 2005 体験から学ぶということ—体験学習の循環過程— 津村俊充・山口真人 (編) 人間関係トレーニング—私を育てる教育への人間学的アプローチ—、第1章、ナカニシヤ出版、Pp.1-6.
- 伊藤義美 2002 パーソンセンタード・グループ・アプローチ 伊藤義美 (編著) ヒューマニスティック・グループ・アプローチ、第3章、ナカニシヤ出版、Pp.35-48.

- 川浦佐知子・野村さほと 2006 Tグループ体験を通しての自己理解―“語り”
に見る自己変容の軌跡― 人間関係研究、第5号、人間関係研究センター、
Pp.67-100.
- 中堀仁四郎 2005 効果的コミュニケーションのための5つの要素 津村俊充・
山口真人（編） 人間関係トレーニング―私を育てる教育への人間学的アプ
ローチー、第23章、ナカニシヤ出版、Pp.89-92.
- 野島一彦 2000 エンカウンター・グループのファシリテーション ナカニシヤ
出版
- Rogers,C. 1970 Carl Rogers on Encounter Groups. Harper & Row,Publishers,Inc.
（畠瀬 稔・畠瀬直子（訳） 1982 エンカウンター・グループ 人間信頼の
原点を求めて 創元社）
- 柳原 光 2003 私の対人地図 Creative O.D. vol.IV、株式会社プレスタイム、
Pp.109-114.

謝辞

本論文の作成にあたり、ジャーナル等の学習記録の提供をご快諾くださいま
した授業参加者のみなさまへ、心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

私の対人コミュニケーションの棚卸し

ねらい

この検討表は、あなたが人と関わっている時のコミュニケーションの仕方やタイプの特徴などを、客観的に見るために用意されたものです。

あなたが普段、人と関わったり、活動している中で、他の人にどのように自分を表明したり生かしたりしているかを、よりよく理解することができるように工夫されています。

この検討をすることで、少しでも自分に対する関心が深くなったり、自分のコミュニケーションの仕方について考えたりするきっかけになればと思います。

【記入について】

・以下の質問について、あなたの家族や親族を除いた、他人との関わりについて、一般的にどうであるかを考えて記入してください。

・いま、あなたが感じるままに、できるかぎり正直に記入してください。

こうありたい、こうあるべきなど、期待や希望で記入すると、本来のあなたの特徴が見えにくくなります。

もちろん、正しい答え、間違った答えはありません。

・記入している間、他の人と相談しないでください。

必要ならば、集計後、誰か適当な人と話し合ってもいいと思います。

・もし、ぴったりの答えが出来ないときは、できるだけ近いもので答えてください。

【記入の仕方】

・質問の右側の空欄のどれか一つを選んで、自分があてはまるところにレ印をつけてください。

はい・・・質問内容が大体いつも起こるような場合

いいえ・・・質問内容がめったに起こらない、または、たまにしか起こらない場合

時には・・・質問内容に対して、はい、いいえがはっきり答えられない場合

私の対人コミュニケーションの棚卸し(検討表)

	はい (大体いつも)	いいえ (ほとんどない)	時には
1 人と話しているとき、あなたは言いたいことが、そのまま言葉になっとうまく出てきますか？			
2 相手の言っていることが、よく分からないとき、あなたはすぐ問い返すことができますか？			
3 話しているとき、あなたが言おうとしていることを、相手が先に言ってしまうようなことがありますか？			
4 あなたの言いたいことを、相手が知っているのが当然とってしまっ、十分に説明しないことがありますか？			
5 あなたがこれからやってみようとしていることについて、相手がどのように感じているかを、あえて尋ねますか？			
6 あなたは知らない人と話すのは、苦手ですか？			
7 話し合っているとき、あなたは、相手にも自分にも興味があることについて、話そうとしていますか？			
8 まわりの人たちと意見が違うとき、あなたは自分の考えを言うのに困難を感じますか？			
9 話し合っているとき、あなたは相手の立場に立とうとしていますか？			
10 話し合っているとき、あなたは相手よりたくさんしゃべる傾向がありますか？			
11 あなたの声の調子が、相手にどのような影響を与えているかに、気づいていますか？			
12 あなたが知っていることを話すことが、相手を傷つけたり、事柄を悪くすると思うと、言うのを控えますか？			
13 他の人からの批判は、建設的なものでも、あなたは受け入れ難いですか？			
14 誰かから感情を傷つけられた時、あなたはそのことについて相手と話し合いますか？			
15 誰かの感情を傷つけたかもしれない時、あなたは、そのことを相手に謝りますか？			
16 他の人があなたに賛成しない場合、あなたは大変落ち込みますか？			
17 誰かに腹を立てたとき、あなたは相手に対して、冷静に考えることが難しくなりますか？			
18 相手が腹を立てるかと思うと、あなたは相手に反対であることを言うのをやめますか？			
19 誰かとの間に問題が起きた時、あなたは怒らずに相手と話し合えますか？			
20 他の人と意見が違った場合、いつも自分がとる方法に、あなたは満足していますか？			

	はい (大体いつも)	いいえ (ほとんどない)	時には
21 誰かがあなたを怒らせたようなとき、あなたは長い間不機嫌になったり、すねたりしますか？			
22 他の人から、ほめ言葉をもらったりすると、あなたはなんとなく落ち着かない感じになりますか？			
23 一般的に言ってあなたは他の人を信じることができますか？			
24 あなたは、他の人に敬意を表したり、ほめたりするのが難しいほうだと思っていますか？			
25 あなたは、自分が失敗したことなどを、意図的に隠そうとしますか？			
26 あなたは、考えていること、感じていることや、相手を信じていることを、相手に伝えることで、自分を分かってもらおうとしていますか？			
27 あなたは、相手を信用して秘密を打ち明けることが、しにくいほうですか？			
28 話し合っているとき、感情的になってしまいそうなことがあると、あなたは話題を変えようとする傾向がありますか？			
29 話し合っているとき、あなたは、相手が話し終わるのを待ってから、それに対する自分の考えを言うほうですか？			
30 話し合っているとき、あなたは、相手に注意を集中できないようなことがありますか？			
31 誰かと話し合っているとき、あなたは、相手が話そうとしていることの意味まで、深く聞き取ろうとしていますか？			
32 あなたが他の人と話しているとき、相手はあなたの話に耳を傾けているようにみえますか？			
33 話し合っているとき、あなたは相手の視点で物事を見るのが難しいと思いますか？			
34 実際には聞いていないのに、あなたは相手に対して、聞いているようなふりをすることがありますか？			
35 話し合っているとき、相手の言っていることと感情との間に食い違いがあると思ったら、あなたはそのことを相手に告げますか？			
36 話している間、あなたは、相手があなたの言っていることにどのように反応しているかに、気づこうとしていますか？			
37 あなたは、他の人があなたに対して、もっと違ったタイプの人であってほしいと願っていると感じますか？			
38 あなたは、他の人が、あなたの気持ちを理解してくれていると感じていますか？			
39 あなたは、他の人から「あなたは、いつも自分が正しいと思っているように見える」と言われますか？			
40 自分が間違っていると気づいたとき、あなたは、すぐにそのことを認めることができますか？			

「私の対人コミュニケーションの棚卸し」集計表

◆ 検討表の各項目について、すべて答えているか確かめてください。

◆ 次に、検討表の各項目について、どの欄にチェックしているかを見て、下の表の該当するところに○印をつけてください。

項目	はい	いいえ	時には	項目	はい	いいえ	時には
1	3	0	2	21	0	3	1
2	3	0	2	22	0	3	1
3	0	3	1	23	3	0	2
4	0	3	1	24	0	3	1
5	3	0	2	25	0	3	1
6	0	3	1	26	3	0	2
7	3	0	2	27	0	3	1
8	0	3	1	28	0	3	1
9	3	0	2	29	3	0	2
10	0	3	1	30	0	3	1
11	3	0	2	31	3	0	2
12	3	0	2	32	3	0	2
13	0	3	1	33	0	3	1
14	3	0	2	34	0	3	1
15	3	0	2	35	3	0	2
16	0	3	1	36	3	0	2
17	0	3	1	37	0	3	1
18	0	3	1	38	3	0	2
19	3	0	2	39	0	3	1
20	3	0	2	40	3	0	2

◆以下の項目ごとに、先の得点を記入し、合計してください。

<p>自己概念</p> <p>6 _____</p> <p>7 _____</p> <p>8 _____</p> <p>13 _____</p> <p>22 _____</p> <p>37 _____</p> <p>38 _____</p> <p>40 _____</p> <p>合計 /24</p>	<p>傾 聴</p> <p>2 _____</p> <p>9 _____</p> <p>10 _____</p> <p>29 _____</p> <p>30 _____</p> <p>31 _____</p> <p>33 _____</p> <p>34 _____</p> <p>合計 /24</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>明確な表現</p> <p>1 _____</p> <p>3 _____</p> <p>4 _____</p> <p>11 _____</p> <p>12 _____</p> <p>24 _____</p> <p>32 _____</p> <p>36 _____</p> <p>合計 /24</p>	<p>感情の取り扱い</p> <p>14 _____</p> <p>15 _____</p> <p>16 _____</p> <p>17 _____</p> <p>18 _____</p> <p>19 _____</p> <p>20 _____</p> <p>21 _____</p> <p>合計 /24</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

自己開示

5 _____

23 _____

25 _____

26 _____

27 _____

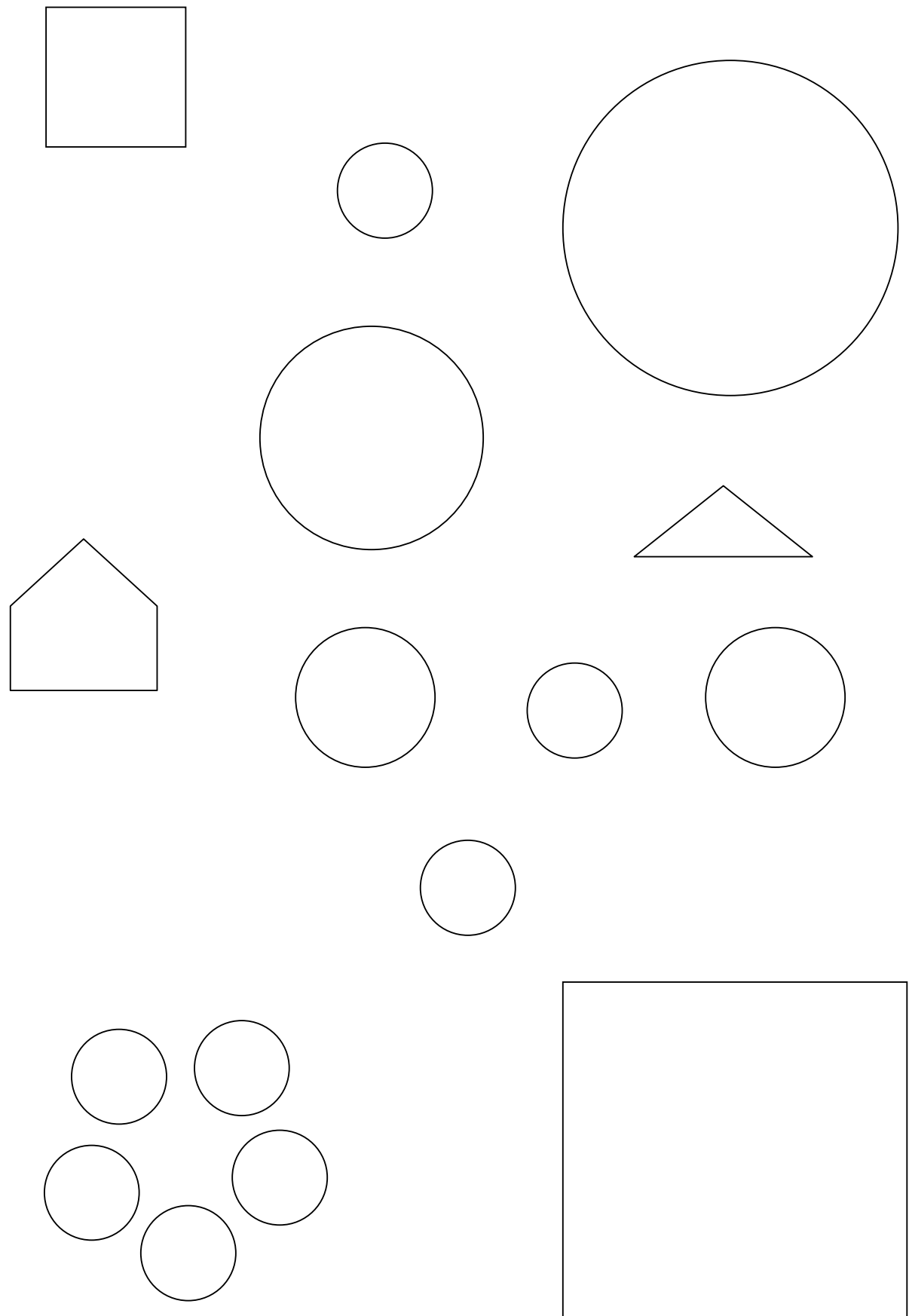
28 _____

35 _____

39 _____

合計 /24

資料2 実習「私の対人地図」用紙



自分にとって『何とかしたい』『困ったなあ』と感じている(た)コミュニケーションの中で、どのようなことが起きていたのか、できるだけ詳細にとらえて行きましょう。

場面：

登場人物：

実際に起こっていたこと

		事実	感じたこと(感情)	考えたこと(判断・評価・解釈)
誰が	誰に	何を言った・した		

■ 特集「関係の開発」

箱庭療法における関係性と心の変容に関する考察

— 日本における展開を中心に —

楠本和彦

(南山大学人文学部心理人間学科)

I はじめに

本論は特集「関係の開発」に所収される予定であるが、「関係の開発」を直接的に取り扱うものではなく、箱庭療法におけるセラピストクライアント関係とそれに関連する心の変容に関して考察するものである。

心理療法ではセラピストクライアント関係が重視される。精神分析における転移・逆転移、クライアント中心療法におけるカウンセラーの3条件など心理療法論において、セラピストクライアント関係に言及しない学派はないと言っても過言ではなからう。箱庭療法の場合、ユング心理学を理論的な基盤としつつ、箱庭療法独自の理論構成もなされてきている。

河合は、箱庭療法を初めとする非言語的な技法に関して、セラピストとクライアントとの人間関係が基礎にあり、作品を見て関係が深まることもあり、関係の深まりにより表現も変化するのであり、これらは相互作用的であると述べている(河合、1992 p167)。また、藤原(2002)は箱庭療法の実施過程には、面接室・箱・砂・玩具という外的な<もの>が、セラピストクライアントの人間関係における心理的現象<こころのこと>になっていくプロセスがあり、人間関係が<もの>を<こころ>に変換したりつないだりするための必須の意味をもつ。箱庭療法では、そこで立ち会うセラピストとの人間関係という器をつうじて、外的対人性とも現物箱庭性とも離れて、クライアント自身の内的な体験世界そのものに対峙していく心理過程を促進していくと、指摘している。本論では、このように相互作用的、相互関係的であると考えられる、箱庭療法におけるセラピストクライアント関係と箱庭作品に表現される心の変容について概観していく。その際、セラピストとクライアントとの関係性を中心にし

て、心の変容において関係性に密接に関係する部分に関して言及する。

II Lowenfelt と Kalff における関係性に関する見解

Kalff (1966)、河合 (1969)、岡田 (1984)、岡田 (1993)、Menuhin (1992)、田中 (2004) を参考に、Lowenfelt と Kalff におけるセラピストとクライアントとの関係性に関する見解を示す。

1. Lowenfelt (1890–1973)

1925年に、Lowenfelt は小児科を辞め、子どもの精神医学的治療を開始している。彼女はユング派による箱庭療法 (Sandplay therapy) に先駆け、その基礎となる世界技法 (The World Technique) を創始した。彼女はWells (1911) の床ゲーム (Floor Games) から発展させ、世界技法を創始した (1929)。床ゲームは、部屋ほどのサイズの砂箱に、木、紙、粘土、ミニチュアの人形や動物を用いて、町や島を作っていくゲームであった。それに対して、世界技法では、箱庭療法で用いられる砂箱よりひとまわり小さな、A3の用紙2枚分くらいの砂箱 (およそ縦50×横75×高さ7cm) を用いる。クライアントの子どもたちはこの砂箱の中で、砂で造形したり、玩具などを用いて、何かを作ること求められた。その技法は構成的治療法とも呼ばれ、世界が構成されることは、子どもの心の投影であり、表現であると考えられた (世界像 World Pictures)。彼女は、様々な玩具や色の着いた棒、紙製品、金属や粘土製の物を最初は「ワンダーボックス」(Lowenfeltのクライアントの子どもたちの命名) という箱の中に入れていたが、後に引き出しのついた整理棚に移された。

恥ずかしながら、筆者は現在、Lowenfelt の原典に当たることができていないため、Lowenfelt が世界技法におけるセラピスト–クライアント間の関係性に関して、どのような見解をもっていたのか、詳細に述べることができない。Kalff や河合や Menuhin の記述からその一部を垣間見ることができるのみである。Lowenfelt は、「精神分析家の方法は余りにもフロイトの理論を児童にあてはめて解釈しようとしすぎる点を指摘し、分析家が治療に必要なと考えている『解釈や転移』なしに治療できる方法として」(河合、1969 p10) 世界技法を思いついた。Lowenfelt は世界技法である家を置いたとしても、それは「家」を表すかもしれないが、同じくらいの可能性で家以外のもの (例えば、安全や単なる台座としての使用など) を表しているかもしれないと、解釈の柔軟性について説くとともに、連続して世界を作ること、それらを記録しておくことが子どもたちの障害や困難の改善をもたらすと考えている (Menuhin、1992)。Menuhin (1992) にある Lowenfelt と Kalff の往復書簡を見れば、世界技法の作品に対して、Lowenfelt が解釈的な理解を行わなかったわけではないことがわかる。しかし、Menuhin が Lowenfelt を「フロイト的な設定と時代精神の中に

あったとはいえど、因習的な考えを打ち破り、なおかつ創造的であった」(Mehlin, 1992 p153)と述べており、また、KalffがLowenfeldは「自身を子供の世界の中にそっくり移すべきだと考えたのであり、その結果彼女は独創的な考えで、子供が1つの砂箱(中略)に1つの世界—子供の世界—を建設できるような遊戯を行ったのだった」(Kalff, 1966 p24)と述べているように、Lowenfeldは転移や解釈を子どもの心理療法に援用することだけに固執せず、世界技法の作品に子どもの内的世界が象徴的に表現されること、それをセラピストが受容し、共感的に理解することが心理療法において有効であることを見出していたと推察される。

2. Kalff (1904–1990)

Kalffは1956年Lowenfeldに世界技法を学んだ。その後、Kalffはユング派のトレーニングを受け、ユング心理学の理論を導入した箱庭療法(Sandplay therapy)を確立した。

岡田(1993)は、Kalffの箱庭療法の特徴を以下の5点にまとめている。(1)セラピストとクライアントとの関係を重視し、その関係を母子一体性と呼んだ、(2)箱を中心に、自由で保護された空間を作るべきこと、(3)その空間でクライアントの自己治癒力が発揮されること、(4)元型的イメージが出現することがあること、(5)置かれた玩具の象徴的意味を知ること、としている。本論との関連では、セラピストとクライアントとの関係性に対する考察に、(1)、(2)が直接的に関連する。また、(5)も間接的に関連すると考えられる。心の変容に対する考察には、(2)、(3)、(4)が直接的に、(5)も間接的に関連する。

ここでは、Kalff(1966)、Kalff(1982)の考えるセラピストとクライアントとの関係性に関して、母子一体性、自由で保護された空間の観点から概説する。

Kalffは母子一体性を発達の観点から次のように考えている。ユング心理学における全体性の原理は幼年時代から現れる。ユング心理学でいう自己は誕生時から精神的な発達過程を支配しており、人間は1つの全体的なものとして生まれる。1歳未満の子どもの場合、その全体性は母親の自己の中に保存されており、母親の授乳や寒さからの保護など母親の愛により、子どもは安全に保護されている。そのような段階、状態を、Kalffは母子一体性と呼んだ。この後、子どもの自己(全体性の中心)は母親の自己から分離されるが、母親に保護されていることを知り、信頼関係が生じていく。それを基盤として、2歳の終わりから3歳の初め頃の第3の段階では、自己の中心は子どもの無意識の中に固着し、全体性の象徴の中に顕になってくる。人格の発達において、象徴的に自己が顕になることが人格の発展と統一のための保証となるとした。

次に心理療法的な観点では、Kalffは以下のように考えた。

脆弱な神経症的な自我発達の場合に象徴における自己の顕現が起こらないのは、母性の保護の乏しさ、発達の早期に戦争、疾病、周囲の無理解などの外的

影響により、決定的に障害されたためである。それゆえに、子どもの心理療法においては、自由で保護された空間を、セラピストクライアント関係の中に作り出すことがセラピストの任務となる。セラピストがその子どもを十分に受容し、あらゆる出来事にその子ども自身のように誠実に、積極的に関与する。そのような空間が生じ、子どもがそれを感じるといった信頼関係が事情によっては、母子一体性を再現することを可能にする。また、そのような信頼関係は心理療法における一種の母子一体性である。

Kalff は自由で保護された空間における象徴体験こそが重要であると考えた。自由は心の内外の両面に関連する。箱庭療法における外的な自由は、クライアントがたくさんの玩具の中から、もっとも気に入るものを自由に選べるという点にある。多彩で、多様な玩具がクライアントの多様な感情をかもしだし、内的な創造的多様性を触発する。

自由であるためには制限が必要となるが、箱庭療法の場合、砂箱が表現されるものに1つの制限を加える。その制限の中で、はじめて変容が生じ、子どもは無意識的に、自由で保護された空間としての特徴的な体験を行うことができる。この制限は心的エネルギーの破壊性や拡散から保護する役割をもつ。この制限により、幾多の象徴が凝縮して自己表現 (Self-expression) の形をとりうるように水路づけされることが可能となる。また、この自由は無限のファンタジーの可能性を、制限は日常の現実の反映としての必要性の要素を表していて、その統合はクライアントが多くの内的な可能性を受け入れることと、外界との必要な適応を身につけることを、自力で統合するように整える。そのようなことが生じるために、セラピストは内的水準において、自由な雰囲気と保護的な受容とを必然的にもたらず状態を作り出すことが重要となる。その一側面として、セラピストは判定的なあり方を避け、患者のありのままの姿を受け入れるのを自由にするという感受性豊かな開かれの状態 (a state of receptive openness) が必要となる。もう一つの側面として、セラピストは自分自身の愛の包容力を発展させなければならない。この愛はクライアントを病者としてだけでなく、一人の人間として見ることを可能とする資質であり、クライアントの心の中の未だ弱きものを守り、保護する役割をもつ。

また、セラピストは箱庭の象徴を作品の流れの中で解釈・理解するが、それは言語として伝えられる必要はないと考えた。但し、事情によっては、セラピストの理解を、子どもに理解できる方法で、かつ、子どもの外的な生活状況との関連において説明されることもある。

Ⅲ 箱庭療法における関係性に関する展開

1. 箱庭療法の日本への導入と展開

箱庭療法は河合により、日本に紹介導入された。河合はユング研究所に留学

中、Kalff から箱庭療法の教えを受け、帰国後、1965年から天理大学と京都市カウンセリングセンターで箱庭療法の実践を始めた（河合、1969）。その後、箱庭療法は、病院精神科やクリニック、小児科、カウンセリングセンター、教育研究所、個人心理療法家など様々な機関において広く普及していった。1987年には日本箱庭療法学会が設立され、学会誌「箱庭療法研究」は年1巻2号発行されている。現在の会員数は1800名に達そうとしている（2005年現在）。また、国際箱庭療法学会の国別の組織として、JAST（Japan Association Sandplay Therapysts）が組織されており、2002年の状況では国際箱庭療法学会員9名で構成されている（樋口、2002）

箱庭療法はKalffにより創始されたが、その発展は日本での展開抜きには語れない。樋口（2000）は「私の心の深い所では、私は箱庭療法は必ずしもカルフの専売ではなくて、最初からこれは河合隼雄との交流の所産ではなかったかと思っている」と述べている。箱庭療法は、東洋の文化に深い関心を持ち、日本の箱庭療法と交流し、それらの影響も含め変容し続けるKalffと河合との合作であるとの見解もある（河合・樋口・山中・岡田、2002）。

また、日本における箱庭療法の展開が、他国に影響を与えた側面も見逃せない。河合は1982年の箱庭療法の国際学会に関して触れ、「箱庭療法は日本が質量ともに最も発展していることが明らかになった。量はもちろんのこと、質的にみても高い水準を示していることは、参加者の人々に認められたと思う」と述べている（河合・中村、1984）。樋口によると、他国の箱庭療法家は、日本での箱庭療法の発展とその重要性を、Kalffを通して知っていたということである。（河合・樋口・山中・岡田、2002）

2. 関係性に関するKalff理論の踏襲

(1) Kalff理論の踏襲

Kalffは箱庭療法指導のため、日本を9度訪れている（河合・樋口・山中・岡田、2002）。そして河合を初めとする日本の箱庭療法とKalffは相互に影響を与え合いつつ、発展していった。ここでは、Kalffの関係性に関する理論の中で、日本の箱庭療法においても変わらず重視された側面について概観する。

上述したようにKalffは箱庭療法におけるセラピストクライアント関係を母子一体性、自由で保護された空間として重視した。河合（1969）、河合（1982）、岡田（1984）、岡田（1993）、山中（2002）など多くの研究者がこの2つの考えを紹介し、重要なものと見ている。例えば、河合（1982）は、「治療者とクライアントとの関係を重視し、それを基礎としてクライアントが作った箱庭作品を、彼の『世界』の表現として、あくまで尊重してゆこうとする」との基本的立場を表明している。続けて、心理療法におけるセラピストクライアント関係の重要性について触れたあと、Kalffに言及し、「カルフはこの治療者とクライアントとの関係を『母と子の一体性』（Mutter-Kind-Einheit）という

言葉で端的に表現し、クライアントに対して、『自由にして保護された空間』（freien und zugleich geschutzen Raum）をその関係のなかに作り出すことが治療者の任務であると述べている」としている。岡田はクライアントと人間関係に関して、母子一体性を取り上げ、「箱庭療法のクライアントと治療者との関係の根本は、カルフのいう母子一体性にある」と述べている。続けて、「カルフは、母子一体性を作る空間を、『自由で保護された空間』と表現しているとも考えられる」（岡田、1993 p27-28）としている。山中（2002）は箱庭療法を「『母子一体性』ともいわれる暖かく自由な治療的雰囲気のもと、つまり『自由にして保護された空間』において、治療者の臨在のもとに行われる」と説明している。

このように、Kalffが箱庭療法におけるセラピスト―クライアント間の関係性において重視した2つの考えは、日本の箱庭療法理論においても、中心的な理論として受け継がれ、重視されている。

(2) 母子一体性、自由で保護された空間に関する留意点

前項で、Kalffが提唱した母子一体性、自由で保護された空間との考えが日本においても、踏襲され、重視されていることを見た。この2つの考えへの否定ではないが、日本において箱庭療法が発展していく中で、この2つの考えに関する留意すべき点に触れられた見解がある。

織田（2002）は、自由で保護された空間という考え（神話）がKalffの仮説の中で最も重要なものとしつつ、他の臨床家はその神話をそのまま借用するだけでは、その個人にとって本当の意味では役に立たないとする。Kalffの神話を借りてくる場合でも、それを自分自身の神話として再発見することが、心理療法の道具として用いることができる自分の「生きた神話」となると述べている。また、織田（2000）は母子一体性に関して、子どもとのセラピーにおいては、セラピストが「母なるもの」に同一化しやすく、母子一体性ということばには、セラピストに中立性を逸脱させる危険性があると指摘している。

河合（1982）は、母子一体性と自由で保護された空間という関係の重要性を指摘しつつ、「この関係が成立すれば、別に箱庭など無くとも治療は進展すると言ってもよいほどであるが、ここに述べられていることを実際に行うことは極めて困難であり、そのためには（中略）治療者の訓練ということも必要となってくる」と、このような関係が成立することの重要性と難しさを共に述べている。

東山（1994）は、母子一体性も含めた箱庭療法におけるセラピストの態度に関して、安易に考えられている向きがなくはないと述べ、箱庭に表現されたクライアントの内的イメージの意味をセラピストが理解していることや箱庭療法のセラピストが自己の直観をクライアントとコミュニケーションすることの重要性などを指摘している。

3. 箱庭療法における関係性に関する理論的展開

(1) セラピストクライアント関係の強調

すでに述べたように、Kalffは箱庭療法におけるセラピストクライアント関係を重視した。日本における箱庭療法の理論的発展の一つはセラピストクライアント関係のさらなる強調にあると考えられる。河合(1982)は基本的な立場の確認の節の中で、「クライアントの自己治癒の力に対する信頼と、そのはたらきを促進するための治療者・クライアント関係の重視ということが存在している」とする。これは一見するとKalff理論の単なる踏襲に見えるかもしれない。しかし、これはKalffや河合が共通の理論的基盤としたユング心理学および心理療法理論全体の発展の中で捉えることが適切であると考えられる。

河合は、Kalffが河合らを初めとする日本の箱庭療法から受けた影響として、箱庭作品の象徴解釈の変化と治療者の態度の重要性の強調を挙げている(河合・中村、1984)。織田や山中もまた、初期のKalffの著作や事例検討の場でのコメントにおいて、象徴解釈が中心となり、セラピストクライアント関係への言及が少なかった点に関して述べている(織田、2000、河合・樋口・山中・岡田、2002)。

河合(1990)はKalffの人格そのものが自由で保護された空間を体現している存在であったと述べている。また、木村(1999)によると、実際の箱庭療法場面でのKalffはゆったり受け入れるばかりでなく、より積極的に制作者にその表現意欲を高めさせるようなポジティブな刺激となる表情や態度であった。河合がKalff(1966)のマリーナに対する行動を「象徴の『解釈』などというよりは、マリーナからの象徴的な問いかけに対して、治療者は自分の身体をひとつの象徴的表現の器として、応えかえしたものとすることができる」と指摘するように、Kalffは初期の頃には、実際の治療的態度と理論化との間にあるギャップが存在していたと考えられる。理論化の際に象徴解釈が優先されていた事情に関しては、河合や樋口や山中(河合・樋口・山中・岡田、2002)が述べている。

河合は「治療者にとって、箱庭の表現を『解る』ことより、『味わう』ことの方が大切である」と述べたり、「よく治療者の人たちに、『解釈しないでください。鑑賞してください』と言ったんです」(河合・中村、1984 p105)と述べ、箱庭療法における治療者の態度あるいは箱庭作品に表現されたクライアントの内的イメージに対する関係性を強調する。先に述べたKalffの治療態度における関係性の重視と象徴解釈を中心とした理論化とのギャップを日本の箱庭療法において生じさせないためには繰り返し述べる必要があったためである。

(2) 転移・逆転移に関する考察

Kalff(1969)では、セラピストクライアント関係において母子一体性、

自由で保護された空間という考えが中心になり、転移という概念が使用されることは少ない。日本語版の目次を見ると、p42にのみ、「転移状況」との用語が使用されているが、そこでの使われ方もまた「＜母と子の一体性＞を生み出した転移状況」と、母子一体性の観点から使用されている。

それに対して、河合（1985）では、箱庭療法における転移と逆転移の問題が取り上げられている。河合は、強い転移・逆転移と深い転移・逆転移の違いについて述べている。強い転移・逆転移の場合、セラピスト、クライアントの自我に向かって横に働いているのに対して、深い転移・逆転移の場合には、無意識に向かって下に働く。そして、セラピストがクライアントに箱庭療法に誘う場合には、すでに深い逆転移が生じはじめていること、箱庭が深い転移関係が成立するための「通路」としての役割を持つこと、深い転移が生じるだけの通路として、セラピストの人間性を鍛えていく必要性を指摘している。

他にも日本の研究者による、箱庭療法における転移・逆転移に関する考察は、織田（1991）、岡田（1993）などがある。

織田（1991）は箱庭療法と逆転移に関して述べている。織田は「病者との関わりを契機として生まれる治療者の心の動き全体」としての逆転移を、セラピストが意識することの重要性をまず指摘している。そして、セラピストの心の動きが箱庭制作の場にいかに参加しているかが重要であること、セラピストとクライアントとの物理的距離が心的距離と密接につながっていることに言及する。さらにセラピストの気持ちや感情を支配しているものを意識化する明確さとセラピスト、クライアントとを共にとらえている布置に身を任せるためのあいまいさを両立させるために、任意に心をスプリットさせ、一方ではクライアントと体験を共有し、他方では意識化の作業をおこなうことが求められるとしている。

岡田（1993）は箱庭療法における転移関係に関して、箱庭療法において箱や砂がはたす遊び的役割の側面、アニムス、アニマといった内なる異性像と転移との関連について述べている。「箱の中で作られる」箱庭療法の独自の技法や作品が転移にクッションが与え、セラピストは転移を受容しやすくなる。また、クライアントは砂の利用を通して、母性を体験するとともにセラピストからも母性を得て、それらを区別することなく、治療関係の中で母性を体験していくとする。次に、岡田は、女性クライアントが「自分です」と言い男の子の玩具を、セラピスト（外的な性は男性）と推察できる助け手として女の子を置き、セラピーが展開していった例を紹介しつつ、セラピスト、クライアント双方の内的な性も含めた転移関係への考察の必要性を説く。

河合俊雄（2002）は、箱庭療法における転移・逆転移は、狭義の転移・逆転移関係ではなく、ユング心理学でいわれる、クライアントとセラピストの間にある第三のものとしての魂という考えに沿っており、箱庭はクライアントとセラピストとの間にコンステレートされた第三のものとしての魂なのだと述べて

いる。

転移という用語は使用されていないが、三木（1994）は箱庭療法に関する、セラピストとクライアント関係における内的空間性について述べている。三木は箱庭療法がセラピストとクライアントとの二者関係を軸にしていることを基盤としつつも、自らの箱庭療法の2事例を紹介しつつ、二者関係を包含するセラピストの内的イメージについて言及する。その内的イメージとは、現実の二者関係を俯瞰できる視点がセラピストに内在することである。人工衛星で宇宙に出た人が地球も月もまるごと見えるような高さや広がりや深さに統合されるイメージがセラピストの内的イメージとして要求されるとしている。この考えは、上述した、河合（1985）の深い転移にあい通じるものではなかろうか。

本節で見た箱庭療法におけるセラピストとクライアント関係に関する発展は、本来ユング心理学がもっていた転移・逆転移の治療的有効性に関する理論が、精神分析における逆転移の再考の影響もあり、再構築されたものと見ることもできよう。また、無意識がもつ意識との相補性、創造性を尊重するセラピストとクライアントとの関係性について、箱庭療法の実践から生まれた知見を包含したものと考えることもできるだろう。

(3) クライアントおよびその内的過程への全人的関与・参与

河合は中村との対談の中で、何度もコミットメントという言葉を使っている。例えば、中村の箱庭の枠の重要性への言及に対して、「そうです。だからこの限られた枠のなかで、しかも限られた部屋に入るということで守られているわけです。『そういう守りのなかでこそ、あなたの内面は表現できるんですよ、それに私もいますから』というふうに、治療者が居て、その人も髑髏の手が動くのを感じたくらいのコミットメントがあってこそ可能だと思うんですね」（河合・中村、1984 p51）と述べている。これはセラピールーム、箱庭、セラピストの三重の守りの中で、セラピストが箱庭作品とクライアントに自分の全存在をかけて関与していくことの重要性と説いたものと考えられる。また、河合（1982）は箱庭療法における守りに言及した後、箱庭における表現が『『世界』だという意味において、治療者もそのなかに何らかの意味で包摂されているのである。（中略）従って、治療者は一切の解釈など与えず、その過程に内的に参画するのである』と述べている。このようにセラピストがクライアントやクライアントの内的世界に関与する様について、河合は、箱庭療法を実施する契約が成立する場合を比喩的に、「私がビルの下にいて、両手を広げて十階の人に『どうぞ』と言っているみたいなのですよ。『落ちてきても死にはしませんよ』と言っているのと同じことでしょう」（河合・中村、1984）と述べ、その契約の凄まじさを表現している。

箱庭療法における「全人的関与（コミットメント）」（河合、1992 p110）の強調は、ユング心理学のセラピストとクライアント関係理論を基礎にしている

ためである。河合（1998）はユング派の心理療法のもっとも基本的なことのひとつとして、コンステレーションを挙げている。その中で Spiegelman が Meier の分析を「マイヤーは自己実現の過程をコンステレートする」と表現したことに触れ、マイヤーは実際には何もしなかったのだが、その無為こそがコンステレーションに通じてくると述べている。そして、「このような外見的には無為に見えるが、内的には多大なエネルギーを使って、クライアントの自己実現の過程に参加していく、そのことはとりもなおさず分析家の自己実現にもつながる、という態度は、ユング派の心理療法の根本的なもの、とすることができる」（河合、1998 p10）とする。この文章には、ユング心理学における自己実現ーコンステレーションー全人的関与の関連が端的に示されている。Kalff や河合を初めとする多くの箱庭療法の研究者が、箱庭療法におけるセラピストークライアント関係の重要性を説いているが（木村1993、山中、2002など）、その背景には上にほんの一端を示したにすぎない広大なユング心理学の理論背景がある。

東山（1994）は、箱庭療法のセラピストは何もせずに見守っていればよいと安易に考えられている向きがなくはないと指摘し、安易な理解に警鐘を鳴らしている。そして、見守ることには箱庭に表現されたクライアントの内的イメージの意味をわかっていることやセラピストとクライアントの両者に役立つ知恵の必要性について述べている。さらに解釈せずに、セラピストの直観をコミュニケーションする重要性やそのために必要とされる背景となった膨大な知識や感受性について述べている。東山はこの論を、ロジャーズのカウンセラーの3条件と関連させつつ展開している。この見解もまた、セラピストがクライアントとクライアントが箱庭作品に表現する内的イメージにセラピストが全人的に関与する態度の顕現の一つであると考えられよう。

齋藤（2002）は、クライアントの内的過程への関与を、「箱庭『風景』を生きる」という用語で表現している。箱庭療法におけるセラピストはクライアントのイメージ世界の同行者として考えられ、視覚だけでなく、あらゆる感覚を伴ってその風景を感じることを前提であるとする。風景を「生きる」ことは、「自分のからだの動きとともに世界が展開する」ことと結論づけている。

箱庭療法において、セラピストはただその場にいるだけでクライアントが治っていくとの誤解がなくはないが、ここで見てきたように、箱庭療法を行うセラピストが、クライアントやその内的過程に全人的に関与・参与することが重要であり、それが心の変容や治癒を生じさせていくのである。

(4) セラピスト・クライアントと箱庭の箱または作品との関係性

箱庭療法ではセラピストとクライアントとの関係性に加えて、箱庭制作とする箱もしくはそこに表現された作品との関係性が重視される。言語を中心とした心理療法であれば、言語をセラピストとクライアントとの間を繋ぐ媒体と捉

えることもできるが、セラピストとクライアントとの二者関係として捉えられることが多い。しかし、箱庭療法の場合、箱庭作品という明らかな媒体があり、それがセラピーに重要な影響や意味をもたらす。

岡田（1984）はセラピストとクライアントと作品の関係を三者関係と捉える（図1）。

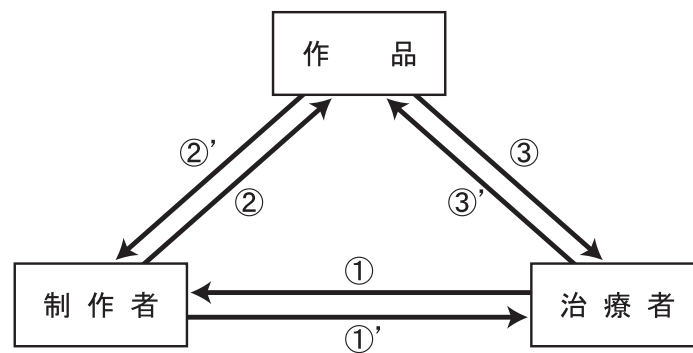


図1 箱庭療法におけるセラピストとクライアントと作品との関係（岡田、1984）

①と①'は今までも述べてきたようなセラピストとクライアントとの関係性に関するものである。②はクライアントの作品による自己表現であり、②'は作品からクライアントに働きかけてくる作用である。③は作品がセラピストに与える作用、作品のセラピストの無意識への働きかけ、コンプレックスの刺激などが含まれる。③'はセラピストの印象、考え、感情、解釈などであり、これらは作品を媒介として（②'）クライアントへの働きかけとなる、としている。木村（1985）も岡田の図式を引用しつつ、媒体を使用する他の心理療法（絵画療法、遊戯療法）と箱庭療法を比較し、箱庭療法の特徴について述べている。

このようにセラピストとクライアントと作品または箱との関係を論じる研究者は多い。これは Lowenfelt が世界技法によって表現されたものを世界像と捉え、Kalff が箱庭療法において自由で保護された空間での象徴体験を重視したことからの理論的発展と考えられる。河合は（1982）は、箱庭療法における、クライアントが自分の作品から受けているフィードバックや治療状況という限定と箱の限定との二重の守りに言及している。また、河合（1985）が箱庭療法における深い転移が成立するための通路として箱庭を論じたことも同様の観点と言えよう。

織田（2000）は、箱庭は錬金術的な容器に相当するとし、セラピストとクライアントとを錬金術の容器を取り囲む錬金術師たち（達人とシスター）に見立てている。そして、このような容器はセラピストとクライアントの両者からある程度の距離をおいた、中間領域（第三領域）で体験されること、錬金術的な容器はセラピストとクライアントとの間の場に布置することによって、二人を容器のなかに収容して守るという機能をもつことに関して指摘している。その

容器はセラピストとクライアントとの関係性が深まり、「想像力」を用いて様々な体験をし、「親密であるにもかかわらず、互いに踏み込まない関係」が成立した時に初めて布置するとしている。河合もまた、箱庭療法全体のセッティングが自己治癒の過程が生じてゆくための適切な「容器」として自然に機能していること（河合、1982）やセラピストが錬金術の容器でもあり、その中にも入っていてその中の化学変化に引き入れられる存在である（河合、1984）と、述べている。

箱庭療法は、箱庭という特殊な媒体をもっており、それが心の変容や治癒を考える上で重要な観点となる。そしてそれは箱単独で考えるだけではなく、セラピストとクライアントをも含んだ全体の関係性の中で捉えることが重要である。

IV 箱庭療法における心の変容 —関係性との関連の中で—

箱庭療法における心の変容に関する理論は、セラピストとクライアントとの関係性に直接的に繋がるものばかりではなく、多岐にわたっている。ここでは、本稿の性質上心の変容に関して、今まで見てきたセラピスト—クライアント関係に直接的に関連するもののみを取り上げることにする。

1. クライアントの自己治癒力・個性化の過程に対する信頼

河合は箱庭療法はクライアントの自己治癒力を最大限に働かせる技法であると述べる（河合、1982）。

Kalffが自由で保護された空間を強調したり、河合が箱庭療法では、クライアント本人が治るのであり、セラピストはクライアントが治る絶対的な場を提供する役割をもつと語る（河合・中村、1984）その前提には、ユング心理学におけるクライアントの自己治癒力に対する信頼がある（河合、1982）。

Kalffは「自己の顕現化（Manifestation des Selbst）は人格が発展していく際の最も重要な瞬間である」（Kalff、1966 p9）と述べた。そして、それを基盤とした自我の発達をNeumannの理論を参考にし、1. 動物的、植物的段階、2. 闘争の段階、3. 集団への適応の段階と考えた。河合（1969）は、Kalffの言う自我発達の段階には捉われず、箱庭の作品を継時的に見て、各クライアントの表現の流れに主題を見出すことを重視した。しかし、それはKalff理論の全否定ではなく、ユング心理学における無意識の意識への相補性、心の全体性など心もつ人格の変容・統合の力への信頼は同様に重視する。これは、河合が「個人に内在する可能性を実現し、その自我を高次の全体性へと志向せしめる努力の過程を、ユングは個性化の過程（individuation process）あるいは自己実現（self-realization）の過程と呼び、人生の究極の目的と考えた」とユングの理論を紹介し、「われわれが心理療法において目的とするところも、結局は

このことにほかならないのである」(河合、1967 p220) とすることからも分かる。そして、河合は人格の統合や変容に関する主な主題として、「二つの世界の統合」、「領域の反転」、「戦い」、「死と再生」、「領域の拡大」「渡河」などが箱庭療法において表れることを指摘している(河合、1969)。

河合(1982)は箱庭の表現には、ヌミノースなものの表現がなされやすいことを指摘し、心理的障害に悩まされることで、日常生活のゆきづまりを体験しそれに直面することにより、ヌミノースな存在との接触が行われその適切な接触の回復から新たな力を得て問題が解決されることが多いことに言及している。そして、それを自己治癒力の発現と考えることもできるとしている。箱庭表現において、領域を区分されることもよく行われると指摘し、日常と非日常、生と死、善と悪、意識と無意識、文化と自然、心と体などの多くの対立物を人がどう受けとめ、統合するかとの課題と関連させ言及している。これもまた人格の統合、変容と関係の深いテーマである。さらに箱庭作品における3領域の分割の表現を取り上げ、対立する2つのものを仲介、媒介者する存在や、意識、個人的無意識、普遍的無意識の心の3層構造、魂・心・体の3領域との関連から考察することのできる興味深い主題であるとする。さらに河合は、「箱庭療法において置かれるいわゆる自己像は、自我と自己の枢軸上に存在する、変化する成長しつつある自我の像として把えることが適切であると思われる。そこには何らかの意味で、将来への展望がこめられているのである」としている。ここで河合が言及するのは、ヌミノース、領域の区分、自己像と一見違ったテーマのように見えるが、クライアントの自己治癒力、個性化、人格の統合への過程を巡る顕現の多様さという観点からすれば、共通の理論的背景から導かれた言及と見ることができよう。

河合(1991)は、心理療法の根本は自己治癒にあり、それはクライアントの無意識に内在する自己治癒力を活性化することが必要であり、そのためにはセラピストや箱庭が必要となると述べている。そして、自己治癒力が活性化されるためには「守り」が必要となり、その役割をするのがセラピストおよび箱庭という「枠」であることや、それに加えてセラピストの役割として、無意識に存在する自己治癒力に対して「開かれた」ものでなくてはならないと続ける。セラピストのそのような役割を「カルフは非常に適切に『自由にして保護された空間』を提供するものである、と述べている」とする。

ここでは、河合の論を中心に挙げたが、このような観点は多くの研究者によって支持され、日本における箱庭療法における治癒、心の変容の理論的基盤となっている。

Spiegelmanは「絵画、彫刻、ダンス、および特にサンドプレイ(箱庭)のような非言語的な能動的想像法には、無意識的のなかに落ち込むという危険がなく、したがって児童を対象にしてごく一般的に利用されていることを指摘しておくことは非常に重要です」(シュピーゲルマン・河合、1994 piii)と述べて

いる。また、河合も「箱庭療法は非言語的に行う能動的想像法と考えると、その本質が理解されやすい」（シュピーゲルマン・河合、1994 p33）と述べている。齋藤（2002）もまた、箱庭療法と能動的想像の類似に触れ、箱庭療法もまた、能動的想像のように、セラピストはクライアントに同行して、箱庭というイメージ世界を歩き回り、その風景を生きていくと指摘している。ユング心理学辞典によると、能動的想像とは、ユングが1935年に公にした用語で、「覚醒状態で夢を見る過程を表す。まず、特定の問題点、気分、絵画、できごとに精神を集中し、さらに一連の連想されるファンタジーが展開するがままにしておき、徐々に、ドラマ的な特徴を帯びるにいたらせる。その後、イメージ自体が生命力を帯び、イメージ自体の論理に従って展開する。（中略）能動的想像は、意識的な捏造とは対照的である。実演されるドラマは『観客の関与を強いている』ようであり、無意識の内容が覚醒状態にさらされる新たな状況を創造する。ここに、超越機能の働きの証があるとユングは考えた。つまり、意識と無意識がともに協力して働くのである」とある。河合が非言語的に行う能動的想像というように、一部の手順など異なる点もあるが、肝要なのは、箱庭療法のもつ超越機能に関することであり、生命力をもったイメージにより、意識と無意識が協同して個性化の過程を促進させることにあると考えてよいだろう。

河合俊雄（2002）は箱庭療法における主体の観点を取り上げている。箱庭作品には主体のあり方が表されるが、主体であるということは自分を何かに委ねてしまい、コントロールを失うことであるとする。箱庭を作っていると自分を超えた思いもかけないものが生じてくるが、これゆえに自己治癒力が可能になると述べている。

光元は、心理療法において「表現するとは象徴表現をすることですし、象徴とは他者との共存をこそ目指すものです。共存するとは他者と和解することであり、和解するとは治癒することです」と述べ、「表現＝象徴＝共存＝和解＝治癒」という図式を示している。但し、この場合の共存や和解は、内的世界の中で内的対象としての他者との共存や和解をいうとし、傷が癒され内的に他者と共存や和解できた時、外的に他者と共存や和解への可能性が開かれるとしている（光元・田中・三木、2001）。

ここに見てきたように、箱庭療法における心の変容や治癒に関して、クライアントの自己治癒力・個性化の過程の観点が非常に重要であることがわかる。

2. コンステレーション、物語

Ⅲ－3－(2)でも触れたように、コンステレーション（布置）という考えも箱庭療法の治癒、心の変容に関して重要なものとなる。河合（1998）はユング派の心理療法で基本と考えられることの一つとして、コンステレーションを挙げ、ある人の内的な状態と、それを取り巻く外的な状態との間に対応関係があるような状態について触れ、「ユングは、内的、外的事象があるまとまりのあるイ

メージを形成しているように思われるとき、それをコンステレーションと呼んでいる」と紹介している。

河合は箱庭の事例のコメントの中で、セラピストとクライアントが共に箱庭作品の髑髏の手がピクリと動いたと見えたとの報告に対して、「よほどのコンステレーションがあったとあっていい」と述べている（河合・中村、1984）。山中（1993）はコンステレーションの項目の中で、「元来、全く関係ないと思われたいくつかの現象が、ある『関係性』の相において互いに『布置』されているとき、それらの事象が起こってきたときや、あるいは類似の観念の想起にあたって、突然、その内包する『意味』が見えてくることをいう」と説明する。そして、この観点は「意味」を追求する心理療法においては大切なものであるとし、「ことに、夢分析や箱庭療法、あるいは遊戯療法などの心理療法の進行中に、突如として、この『布置』に気づき、『意味』が見えてくることが多いものである」としている。河合の著作で、コンステレーションが語られる時、イメージの例として夢が取り上げられることが多いが、『物語と人間の科学』（河合、1993）の2章「コンステレーション」には箱庭療法のマンダラ作品が取り上げられている。

河合（1991）はセラピストはコンステレーションを読みとる力をもっていないとはならないとし、一般の人なら、馬鹿げていると言って棄て去る現象もすべて取り入れて、全体としてのコンステレーションを読むと、思いがけない展望が開けてくるとする。岡田（1984）は、ユングのコンステレーションに関する定義を紹介した後に、河合が述べる箱庭療法における全体的布置は広い意味で使われており、セラピストとクライアントとの出会いも含んでいるとする。そして、面接室外の様々な出来事がセラピーの中でセラピストとクライアントのまわりに布置されることが、箱庭療法の場合、セラピストとクライアントの間だけでなく、箱庭作品にも同様のことが生じ、二重構造になるとしている。

藤原（2002）が指摘するように、既製品である現物の玩具を用いて制作される作品が、〈もの〉から〈こころのこと〉へと変換していく機能をもつ箱庭療法の特徴を考えた時に、箱庭療法においてコンステレーションが生じることやセラピストがそれを読むことの重要性が見えてくる。ユング心理学ではイメージは外界と内界との接点に生まれるものとされ、箱庭療法で表現される作品もそのようなイメージとして理解されている。セラピストとクライアントが共に、箱庭に深く全人的に関与するとき、深い転移が生じ、外界の現物でしかなかった玩具が〈こころのこと〉を表現するイメージとして立ち現れてくる。そのような作品、全人的に関与するセラピストとクライアントをも含めたセラピーの場に、「内的、外的事象があるまとまりのあるイメージ」の形成が生じやすくなると考えられよう。そして、作品という目に見えるものがあるために、箱庭療法では、コンステレーションを読むことが比較的行きやすいとも考えられる。

河合は導入当初から箱庭作品を全体の流れとして見ることを提唱した（河合、

1969)。または河合（1993）はコンステレーションというのは、一瞬のコンステレーションとして見せられるが、これを展開していくと物語になるとし、心理療法ではクライアントが自分の物語を見出していくのを助けているとする。河合（1991）は、同様に箱庭作品は時間と空間の一体化したスピリットの顕現として見ることもでき、一瞬に見ることのできる箱庭作品の1枚のスライドも時間的に展開すると、ひとつの物語として表現される可能性について指摘し、ある箱庭作品から作られた物語を紹介している。箱庭療法の一つの作品や一連の流れからクライアントの個性化の過程の物語が生まれ、展開し、それをセラピストが読みその過程をセラピストが同行すると同時に、箱庭作品からフィードバックされてくる意味をクライアントが見出すところに、箱庭療法の治癒、心の変容のメカニズムがあると考えられる。

3. ぴったりとした自己表現

Lowenfelt は世界技法により表現されるものを世界像と考え、Kalff（1966）は箱庭療法において、保護された空間における象徴体験を重視し、箱庭の制限により、幾多の象徴が凝縮して自己表現（Self-expression）の形をとりうるように水路づけされることが可能となると考えた。河合もまた箱庭作品をクライアントのイメージ、「世界」の表現として、あくまでも尊重すると述べている（河合、1982）。このように箱庭療法において表現されるものを、クライアントの心的世界の表現・投影、あるいは象徴として捉える考えは多くの論者によって支持されている。そして、その表現が創造的な力を持つこともまた多くの論者の一致するところである（Kalff、1966、岡田、1984、河合、1991、山中、2002、他）。山中（2002）は、「クライアントたちは、箱庭のなかでアクティブにこれらの玩具や形態を用いて、内的ドラマを演じながら、統合のプロセスを生じさせていく。この方法は非指示であり、言わば自身の内的リズムにそって、自身の創造力によって、自身のもつ内的資源との接触をもつことになるわけだ。かくしてクライアントは、自身の表現能力や感情を信じてもいいと思うようになり、かつてダメージを受けた内的安全感や、基本的安心感などをとりもどすことに役立つこととなるわけである」と説明している。河合は自由で保護された空間での箱庭への表現により自己治癒力が引き出されるが、そこに表現されるものが単なるカタルシスではなく、新しい創造あることが大切だとする。クライアントの意識的理解を超えた表現が創造性を持ち、クライアントを癒すのだと述べている（河合、1991 p127）。

このような箱庭療法における自己表現をぴったり感と言うことがある。三木はクライアントがどれだけピッタリ自分自身と向き合っているか、箱庭に置かれた世界とクライアントが見て感じる世界とがどれだけピッタリしているかの感覚を、ピッタリ感と呼んだ。そして、クライアントがピッタリ感をもっているのか、セラピストがわかっていることが重要だとしている（三木・光元・田

中、1991 p49)。東山は箱庭療法がセラピーに効果的であるためには自己の本質をぴったりとした表現で表すことでできる過程を含んでいなくてはならないとする。そして、ぴったりとした感じがないと箱庭がおけず、箱庭療法は、「ぴったり感」「ぴったりイメージ」を直接表現できる手段だと述べている（東山、1994 p5）。また東山は、セラピストがクライアントの内界がわかることと、セラピストの直観をクライアントとコミュニケーションすることの大事さを指摘している。その一つの方法として、箱庭語を提唱している。さらに東山は、人間には心のどこかに経験や判断に先立つなものか（それ）が存在し、その何かに、今を照らし合わせて理解しているとする。箱庭療法も含め心理療法においても、クライアントとセラピストの共通理解を生む「ぴったりとした実感」が存在するが、その根拠となるのは経験や判断に先立つ何ものか（それ）の存在ゆえであるとしている。そして、箱庭療法のセラピストはその何ものか（それ）に気づき、それが活発になるようになることが必要であると言及している（東山、1994 p28）。

ぴったりとした自己表現が箱庭療法において重要となる。それはクライアントの心理的な作業の側面だけでなく、それを越えて本論で見えてきたようなセラピストの在り様やセラピスト・クライアント関係が基礎にあり、それぞれのセラピストがそれぞれの「今・ここ」において、ぴったりとあることが重要となることがわかる。

V 終わりに

本論は冒頭にも書いたように箱庭療法における関係性を中心に述べてきた。そしてそれと直接的に関係するいくつかの心の変容、治癒の考えを取り扱った。箱庭療法における心の変容、治癒に関する論点は多々あり、今回は取り上げることができなかったことも多い。例えば、箱、砂、玩具に関することにはほとんど触れていない。また、象徴やイメージに関しても、箱庭療法における重要な要素であるにも関わらず、十分な考察ができていない。岡田（1993）が挙げているフュージョン（溶解）、ブリコラージュ、美的治癒などに関しても言及できていない。箱庭療法における遊びの側面に関しても触れることができなかった。また、本論は箱庭療法における関係性とそれに関連する心の変容に関して、中核的であり、多くの論者が取り上げている観点を中心に構成したため、独創的な理論や新たな視点、発想に関して十分に述べることができなかったものも少なくない。これらに関しても、今後、検討・考察していきたいと考えている。Lowenfelt や海外の箱庭療法研究者の文献を取り上げることはできなかった。これも今後の課題としたい。

箱庭療法だけにとどまらず心理療法全般にわたって、書籍や論文という形をとらず学会・研究会、教育の場で、口頭で伝えられていくものも少なくない。

ユング派ではない筆者が見落としていることや誤解していることなど研究を深めていかなければならない余地は広大であると感じている。是非、箱庭療法の先達・研究者・実践家の皆様にご教示いただきたいと思う。

文献：

- 東山紘久(1994)：箱庭療法の世界 誠信書房
- 樋口和彦(2000)：世界に広がる箱庭療法 山中康裕・S・レーヴェン＝ザイフェルト・K・ブラッドウェイ（編） 世界の箱庭療法 ー現在と未来 新曜社 pp 117-125
- 樋口和彦(2002)：箱庭療法の世界の現状. 精神療法, 28 (2), 183-190.
- 藤原勝紀(2002)：臨床イメージ法と箱庭. 現代のエスプリ別冊 ー箱庭療法の本質と周辺 箱庭療法シリーズⅡ, 126-141.
- Kalff,D.(1966)：Sandspiel Seine therapeutische Wirkung auf die Psyche. Rascher Verlag: Zurich und Stuttgart. 河合隼雄（監修）大原貢・山中康裕（共訳）(1972)：カルフ箱庭療法 誠信書房
- Kalff,D.(1982)：序文 山中康裕（訳）河合隼雄・山中康裕（編） 箱庭療法研究 誠信書房 pp i - iii
- 河合隼雄(1967)：ユング心理学入門 培風館
- 河合隼雄(編)(1969)：箱庭療法入門 誠信書房
- 河合隼雄(1982)：箱庭療法の発展 河合隼雄・山中康裕（編） 箱庭療法研究 1 誠信書房 pp iv- x vii
- 河合隼雄(1985)：箱庭療法と転移 河合隼雄・山中康裕（編） 箱庭療法研究 2 誠信書房 pp iii-xi
- 河合隼雄(1990)：カルフさんの思い出. 箱庭療法学研究, 3 (1), 85-86.
- 河合隼雄(1991)：イメージの心理学 青土社
- 河合隼雄(1992)：心理療法序説 岩波書店
- 河合隼雄(1993)：物語と人間の科学 岩波書店
- 河合隼雄(1998)：ユング派の心理療法とは 河合隼雄（編）ユング派の心理療法 日本評論社 pp 1-11
- 河合隼雄・中村雄二郎・明石箱庭療法研究会(1984)：トポスの知 ー箱庭療法の世界 TBSブリタニカ
- 河合隼雄・樋口和彦・山中康裕・岡田康伸(2002)：箱庭療法の導入から今までの諸問題、現代的意義. 現代のエスプリ別冊 ー箱庭療法の現代的意義 箱庭療法シリーズⅠ, 9-32.
- 河合俊雄(2002)：箱庭療法の理論的背景. 現代のエスプリ別冊 ー箱庭療法の現代的意義 箱庭療法シリーズⅠ, 110-120.
- 木村晴子(1985)：箱庭療法 ー基礎的研究と実践 創元社

- 木村晴子(1993)：箱庭療法. 別冊発達16 ―カウンセリングの理論と技法, 132-140.
- 木村晴子(1999)：基本に戻る. 箱庭療法学研究, 12 (2), 1-2.
- Menuhin,J.(1992)：Jugian sandplay The wonderful therapy.Routledge through The English Agency. 山中康裕 (監訳) 國吉知子・伊藤真理子・奥田亮(訳)(2003)：箱庭療法 ―イギリス・ユング派の事例と解釈 金剛出版
- 三木アヤ(1994)：治療者とクライアント関係の内的空間性について. 箱庭療法学研究, 7 (2), 1-2.
- 三木アヤ・光元和憲・田中千穂子(1991)：体験箱庭療法 ―箱庭療法の基礎と実際 山王出版
- 光元和憲・田中千穂子・三木アヤ(2001)：体験箱庭療法Ⅱ ―その継承と深化 山王出版
- 織田尚生(1991)：箱庭療法と逆転移. 箱庭療法学研究, 4 (1), 1-2.
- 織田尚生(2000)：新しい時代の箱庭療法への期待 山中康裕・S・レーヴェン＝ザイフェルト・K・ブラッドウェイ (編) 世界の箱庭療法 ―現在と未来 新曜社 pp 131-137
- 織田尚生(2002)：シンボルとしての神話. 現代のエスプリ別冊 ―箱庭療法の現代的意義 箱庭療法シリーズ I, 214-225.
- 岡田康伸(1984)：箱庭療法の基礎 誠信書房
- 岡田康伸(1993)：箱庭療法の展開 誠信書房
- 齋藤眞(2002)：治療要因. 現代のエスプリ別冊 ―箱庭療法の現代的意義 箱庭療法シリーズ I, 121-134.
- アンドリュー・サミュエルズ、バーニー・ショーター、フレッド・プラウト (1993)：ユング心理学辞典 山中康裕 (監修) 濱野清志・垂谷茂弘 (訳) 創元社
- シュピーゲルマン J.M.・河合隼雄(1994)：能動的想像 ―内なる魂との対話 町沢静夫・森文彦 (訳) 創元社
- 田中信市(2004)：箱庭療法 ころろが見えてくる方法 ―不登校・情緒不安定・人間関係の悩み 講談社+α新書
- 山中康裕(1993)：コンステレーション アンドリュー・サミュエルズ、バーニー・ショーター、フレッド・プラウト ユング心理学辞典 山中康裕 (監修) 濱野清志・垂谷茂弘 (訳) 創元社
- 山中康裕(2002)：箱庭療法の現在. 精神療法, 28 (2), 135-140.
- 付記：本論は、2006年度南山大学パツへ研究奨励金「I-A-2 (特定研究助成・一般)」の助成の成果の一部である

 ■ 研究ノート

研修デザインのための研究ノート

～体験学習をブラックボックスとして生かすために～

野々口 奈 央
(南山大学大学院研修生)

[1] はじめに

福祉専門職や市民活動などの領域で活動する人たちを対象として、体験学習¹をベースとした研修の提供に携わるようになって、気になるようになったことがある。気になるがゆえに、ファシリテーターとしての私が学習者とどのような関係を作っていくのか、その回路を導いて行っているようにも思う。

それは、研修会の表面上の設定（例えば、チラシやホームページでの案内、実施要項による内容告知など）が、必ずしも「自分自身を含んだ人間関係を学ぶための体験学習」といった表現ではなく、「人とかかわる仕事をしている人のための人間関係講座」とか、「いきいきとしたボランティア活動をするために」といった曖昧で、研修内容をイメージしにくいものになっていることがほとんどだということである（図1）。そのような初期設定は、参加者がそれぞれの学習経験に照らし合わせて研修会イメージをつくり、自分のねらいを立てて参加するということが起きやすいことを表わしている。つまり、学習素材が外在しているとか、「教師－生徒」の関係があるとか、体験を重視した参加型学習であるとか、様々な学習イメージが、研修会の一番最初にはある、ということである。

ふりかえりを重視する体験学習の場（もっと限定的にいうと、ラボラトリーメソッドによる体験学習）では、その多様な学習イメージが、ファシリテーターが提供する学習素材を通じて何らかの変化を受け、「自分自身を含んだ人間関係」を「体験から学ぶ」方向へと移行していく（ことが多い）わけだが、私が気になるのは、その移行の過程にファシリテーターとしての私は、どのようにして寄添っているのだろうか、そこにどのように関与していて、学習者の主体的な移行を手伝っているのだろうか、ということである。特に、2～3時間、

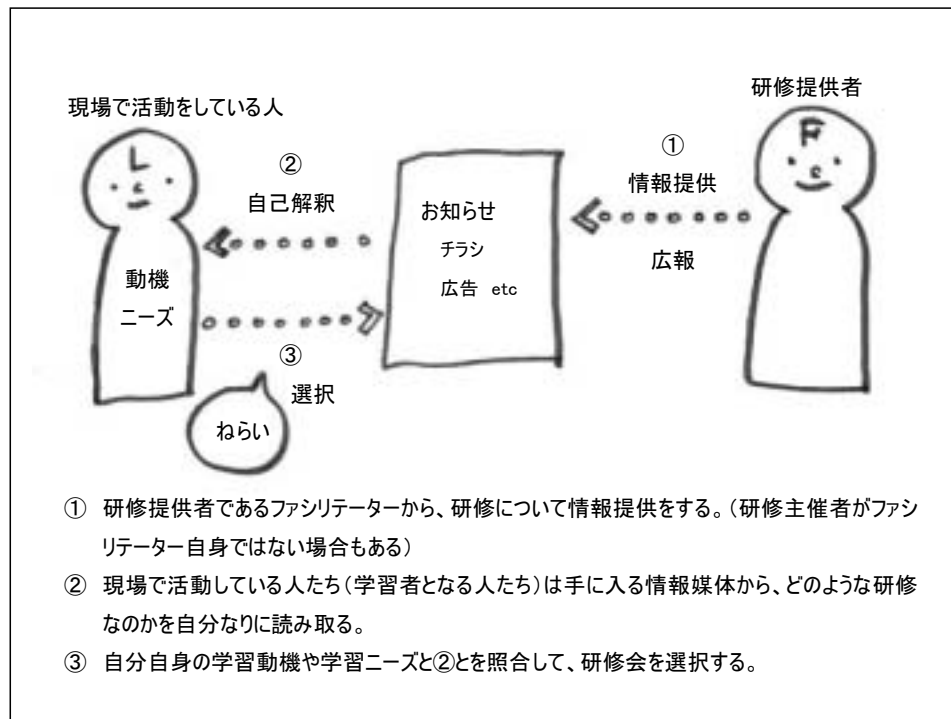


図1 研修が始まる前で起きていること

多くて5時間程度の短期間の研修で、力技で無理矢理ではないやりかたで一体何ができるのか。なぜなら、この移行は、ファシリテーターが評価的な行為や言動を用いることによって誘導することも可能であると感じているからである。だからこそ、研修を提供する責任をしっかりと引き受け、できる限り相手が納得のいく結果を持って帰れるようなそういう寄り添い方をしたいと思っている。

経験識でしかないけれど、ここでは、私自身がその移行におけるファシリテーターの留意点をどのように考えているのかをまとめてみたいと思っている。

[2] 研修の中のブラックボックス

「自分自身を含んだ人間関係を学ぶ」「体験から学ぶ学び方」を提供する体験学習の場に携わると、研修参加者が研修前に持っていた動機やねらいと、研修中のそれぞれの関心のおきどころと、研修終了時のこれからに向けての課題や目標という3つが質的に一貫していないという場面に出会うことがある。そのような場面に立ち会くと、「研修」にはブラックボックスが含まれていると感じる。ブラックボックスとは、ある過程に対する入力と出力のみが明らかで、その過程自体は明らかとはならない、あるいは明らかとする必要のない構造のことという²。つまり、共通した広報という入口から導き出したねらいや動機を持って集まってくる同心円的な最初の状況が研修を通じて分散・拡散し、より各々の学習者の課題やニーズにひきつけた位置で再構成されるようになる様子は、研修の中にブラックボックスがあったかのように見えるのである。

体験学習にとって重要なのは、学びや気づきが学習者の内発的な学習意思によってもたらされたものである、ということである。柳原(1985)は、「学習

者の主体性を尊重する」という体験学習の特徴を「目的指向性」「プロセス重視」「援助関係の重視」などと並べながらも、その重要性について「体験学習の大原則」であるとし、「体験学習は人間尊重の精神を具現化できる教育方法である」と述べている。たとえ入口が同じでも研修を終えたとき、各人が「わたしにとっての学びや気づき」を語るができるようになっていけば、それこそがその人にしかおき得ない、体験から学ぶ、私自身を含んだ人間関係の学びの現れであり、その人自身の手によって成された学習である、ということがいえる。それは、同時に多様性に重きをおく体験学習という教育方法に対する評価となるのではないかと思う。

[3] ブラックボックス構造のために

1) 体験学習の中にブラックボックス構造が生まれる理由

まず、「体験から学ぶ学び方」を提供する体験学習の場が、対人専門（職）活動をしている人たちにとってブラックボックスとなる理由として考えていることを述べておきたい（図2）。

◇現場でおきるリアルな問題や葛藤から離れ、「私自身」に焦点をあてて取り組む

この種の体験学習に対して未経験の学習者のほとんどは、当初、この研修に参加することによって「現場の」課題への直接的なアプローチ方法や解決策を探れると考えている。「私自身」に焦点を当てるという方法で研修が進められていくこと自体、学習者には予期していなかったことであることが多い。また、多様な仕事・活動の詰まった日常の中では、「わたし」に焦点を当てじっくり感じたり、考えたりすることのできるような機会は多くはない。そのような時間が取れるらしいと分かると、参加者は「現場でのさまざまなこと」から離れ今ここにいる自分に目を向けることをはじめるようになる。

◇「体験から学ぶ学び方」が、多様性を促がす

「体験するー気づくー考えるー計画する」という体験学習のサイクルの説明を聞くことは、生活者として身近で、時に無自覚的・無意識的になりやすい自分自身の成長可能性についての説明をうけることと同じである。成人の場合、体験学習のサイクルは全く新しいことではなく、事例として思い起こすことのできる人間関係における成功体験や失敗体験には事欠かないはずである。つまり、同時に同じ講義を耳にしても、その聞き取り方、解釈の仕方、注目点は学習者ひとりひとりのものに拠っていて、多様に展開する。また、それにより、ここでの学びが概念的な学習ではなく、内発的なものであり、「外側から得て帰る」のではなく「内側に気づいて帰る」ものであるということが伝わる。たとえ、研修タイトルやテーマから共通の関心や興味を持って集まって来ていたとしても、ここでの学びは画一的なものではなく、個々によって多様なものである、ということが学習者同士のあいだでも大切にされるようになるのである。

◇「関係」によって取り組む

この種の研修会は、ペアもしくはグループで実習に取り組んだり、“ふりかえり”を行ったりするが、そこで生まれる具体的な気づきやわかちあいによる感情的、情緒的なエネルギーは、そのグループで、その組み合わせでしか起き得ない。再現性のない一回きりの体験なので、学習者の側におきる気づきの内容は予定調和的なものとはならないのである。それは、本人を含めた誰にもその研修で「私（その人）が何を学ぶか」ということを予言できないということである。個人の中で生成される閉じた学習過程ではなく、相互関係によるやりとりを通じて展開していく開いた学習過程であるからこそ、次に何が起き、何が語られるのかが分からない。しかし、その経験の累積が、学習の軌跡として読み替え可能となるのである。

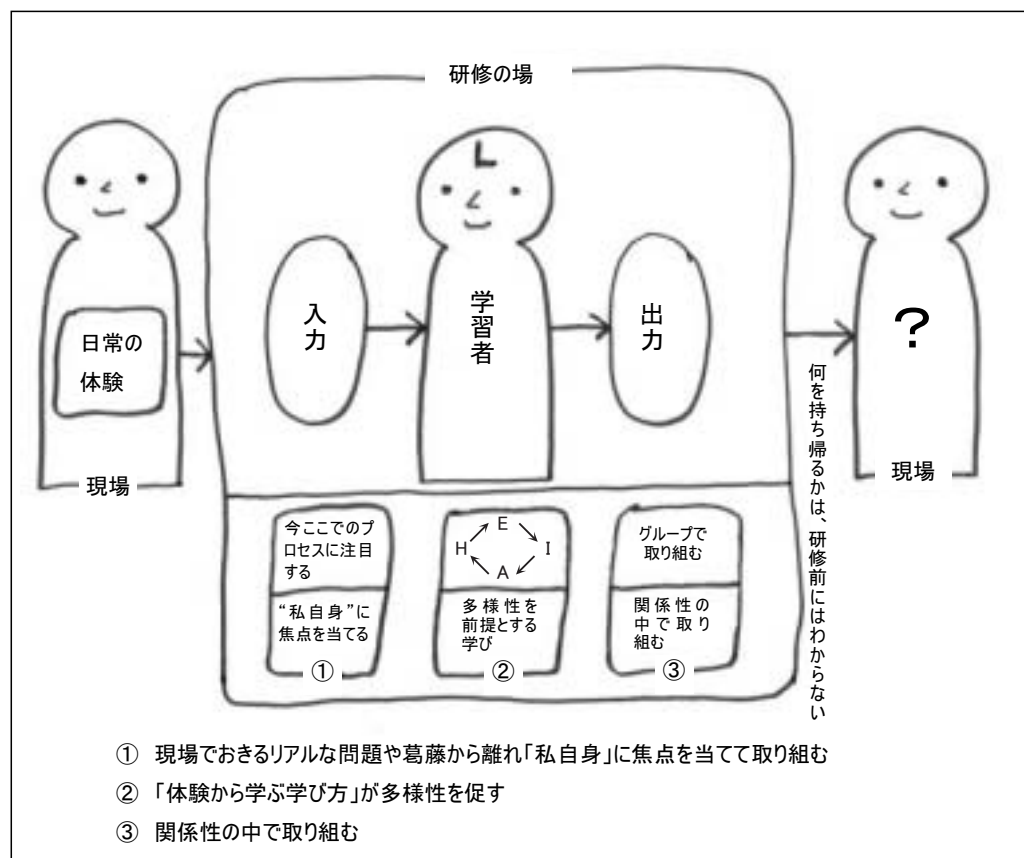


図2: 体験学習の中にブラックボックス構造が生まれる理由

2) ブラックボックス構造のある学習の場におけるファシリテーターの役割とは

これら3つをブラックボックス構造を成立させる前提条件だと考えるならば、そのブラックボックスに対する入力と出力について考える必要がある。入力を学習触媒としての実習やそこで起きる様々なプロセス、ファシリテーターの提示の仕方、環境設定などであると捉え、それに対して、出力を学習者によって語られる気づきや学びであると捉えることができるが、出力そのものは、学習者のものであるから、それに対してファシリテーターが直接的に関与することはできない。また入力となる様々な要素をどのように受けとめるか、解釈するのかに対するコントロールをファシリテーターは極力避けなければならない。

更に、研修の場の中で起きるグループプロセスやふりかえりでやりとりされる学習者間の様々なメッセージは、学習者にとっては鏡であるから、そこに各々が何を見るのかは、学習者ひとりひとりの価値観や歴史、教育・学習体験を反映し、複雑で、かつ他者が簡単に手を差し挟むことは許されない尊厳の領域にある。

その意味からも、ファシリテーターは、直接的に学習者にコントロールをかけるのではなく、ブラックボックスをブラックボックスとしてきちんと成立させることがその役割となる。したがって、実習の提示の仕方や進め方、コメントの内容などが、ブラックボックスをブラックボックスたらしめるかたちで配慮されていることが重要だといえる。つまり、ファシリテーターが責任を持って取り組むことができるのは、どのような質の入力を提供し、出力されてきたものをどのようにうけとめるか、というブラックボックスの外側の点に絞られる。それらは、先述した体験学習のブラックボックス構造を支える三つの条件との整合性の中で展開しながらも、研修全体の時間の流れとともに次に述べるような留意点を必要とするのではないかと考えている。

3) ブラックボックス構造と向き合うファシリテーターのしごと

以下に、研修の全体の流れを、導入時（入口）、途中、終了時（出口）の3つに分けて、それぞれの場面でのファシリテーターに求められると考えられることを述べたい。これらの留意点は、短時間での研修であっても、学習者の主体的な学びを邪魔することなく、同時に学習者に負担をかけることなく研修を進められる工夫にもつながっているのではないかと考えている。

①研修の入口で

ここでは、学習者が研修前に一方向情報からつくった研修へのねらいと、直接対面して伝えることのできる研修提供者側の意図とのすり合わせをする時間をとることが大切となる。(図3)

私は、ここでまず「ここでは自分の外側にあるものを自分の内側にとり込む」研修ではなく「自分の内側にあるものや起きてくるものに目を向ける」研修であるということを伝えるようにしている。その一言があるだけでも、教師-生徒型のこれまでの教育経験から想起しやすい学習の場のイメージから学習者は離れることができる。また、時間が許される範囲で、学習者がそれぞれにどんなねらいを持って来ているのかを見たり、知ったりすることのできるような実習を取り入れることも、初期段階の学習者と研修提供者のねらいのズレを小さくしていくために有効ではないかと思う。さらに、ファシリテーターが、学習者が現場としている領域における関係的な諸課題をどのように理解していて、それに対してこの研修で取り扱うことがどのような意味を持っているのかを明確に述べる時間も作るべきである。特に、市民活動領域でリーダー

として活動をしている人や管理職的な立場にある人は、「今ここ」から「これからあそこで」に目が向きやすい。取り組んでいる実習を、自分の現場で使うとしたらどうか、同僚や仲間にもどのように説明しようか、といった視点で見ることを続けていると、実習そのものに十分取り組めないし、そのことがグループメンバーとのズレや学習素材とのズレを生みやすい。特に市民活動領域では、「ボランティア」や「NPO」といったことの論じ方はかなり多様で主義主張が明確にある人から、触れ始めたばかりで語ることはほとんどないけれど、という人まで様々である。研修提供者がどの視点から捉えているのか、そのことを明確に提示しておくことによって、その後の観念的な混乱やいわゆるコンテンツとプロセスの混同を避ける役割を果たすことに繋がる。現場への課題に強く引かれている人の場合は、このステップを踏むことによって、仕事や活動と一体化してしまっている自分自身とを分けて考え、この研修では「自分自身のことに取り組むのだ」ということへ意識を向けやすくなる。

「絵を描く」という普段はあまり使わない表現方法を積極的に取り入れることも、また、「専門職としてのわたし」ではなく「今ここのわたし」に移行することを手伝える。特に、「人間関係」そのものよりは、市民活動や福祉サービスなどの視点から「よりよいグループづくり」や「ボランティアマネジメント」に関心があるというように、どう活かすか、どこで活かしたいか、あるいは解決したい具体的な事例がある、と言った場合は、「今ここのわたし」に焦点を当てるこの研修会が、それらの現場課題とどのように結びついているのか、その道筋を明確に説明しておく必要がある。

学習者をファシリテーターの土俵（人間関係トレーニングとか体験学習とか）に乗せるのではなく、また、ファシリテーターが学習者の土俵に乗るのでもなく、その中間に設定可能な新しい土俵をつくるということがこの段階で重要になってくることではないかと思う。

また、参加者が実習に取り組みはじめる時に、実習の性質によっては、その取り組みの結果に対してファシリテーターが評価を行うことはない、というこ

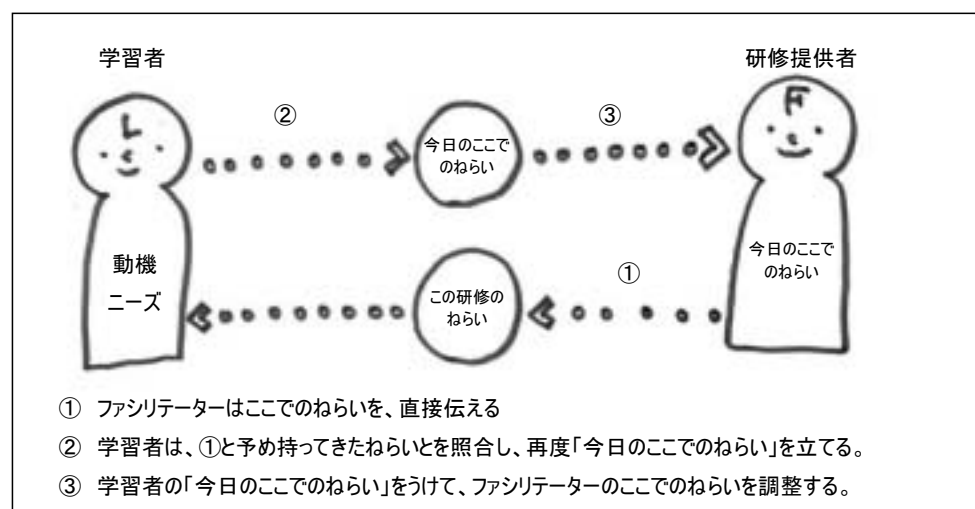


図3 研修導入時に起きること

とを何らかのかたちで伝えることが必要な場合もあるので、参加者の様子をしっかりと捉えることが必要となるだろう。

②研修の途中で

前項の研修初期段階におけるねらいのすり合わせが一つのすり合わせであるとしたら、ふたつ目のすり合わせは、実習を提供している中で行なわれる。導入時に得た学習者と実施者側のズレや違いを意識しつつ、それを実習提示や小講義へ反映させていく作業である。私はこれをファシリテーションにおける行為の、“最適化”と考えている。学習者を研修提供者の側へ引きつけるということではなく、どのような言葉、あるいはどの順番での提示が今回の学習者には届き易くなるのかを考えることととっても良い。そのためには、定型としてすでに持っている小講義の内容や実習提示の手順などを、目の前にいる人たちに向けて、最適化しながら伝えていくこと、とも言い換えることができるかもしれない。

この最適化の動きは、実際に実習に取り組み始めた時の学習者の表情や言動にできるだけ目を向け、それらのリアルタイムな情報を受けることにより、今まさに目の前にいる「その人」が内的に生成している学習プロセスにできるだけ沿う可能性のある行為の選択をすることによって、ファシリテーターとしての役割を果たそうとすることで生まれてくる。特に、ラボラトリーメソッドのようにふりかえりを重視する体験学習の場合、学習者は当初のねらいや動機から離れて、個々の実習が設定するテーマ（例：“聴く”、“リーダーシップ”）の側に引きつけられたり、はじめての学習方法を既知のものと比較したり、他者からのフィードバックがもたらす感情に戸惑ったりと忙しくなる。人によっては予期せぬ学びの成果を手にするにもなる。小講義はそういった気づきの束をどのように持ちかえるのかを考えたり理解したりすることをファシリテーターが手伝う時間になるのだが、その内容こそ、目の前にいる学習者に届きやすいものでなければ、言い換えれば、学習者が聞く耳を持てるような内容になっていなければ、学習者には更なる情報受信の時間となり、時には負担にもなりかねない。ファシリテーターが言語的なアプローチだけでなく、非言語的（学習者の表情・声の感じ・人との距離など）なアプローチにも心を向けておかなければならない理由は、ここにあるように思う。また、学習者それぞれが、普段からクセにしている聞き取り方・見方や、ねらい・動機を背景とした説明ニーズがあるので、それらへの配慮も必要ではないかと思う。例えば、「体験学習とは何か、知りたい」とか「ラボラトリー方式の体験学習とは何か知りたい」というように「知りたい」「見たい」といった知的理解へのニーズのある学習者は、学習方法についての歴史的・学術的背景情報をほしがったり、「よりよい人間関係のスキルを身につけたい」とか「自分自身のコミュニケーションのクセを見つけたい」といった実践的・実地的な成果を期待する学習者は、具体

的な事例を使った説明のほうが受け取り易い、といったように。

③出口で

研修が終わりに近づくと、学習者の中には「これをどうやって現場の仲間に伝えればいいのか」「何に取り組んだのかをうまく表現する自信がない」という不安が生じ始める場合がある。また、「ここに集まった人たちはいい人ばかりだったから、今日の実習はうまく行った。でも現実はそうはいかない」「明日から自分だけでも取り組んではみたいけれど…ちょっと不安」ということを思う人もいる。しかし、半面で、自分自身を含んだ人間関係を学ぶ学び方、体験から学ぶ学び方が、意味がないとは考えていない。むしろ、好意的に受け入れようとしてくれていることを感じる人が多い。だからこそ、ふたつの感想の間で、すぐ次に控えている現実の現場や活動のことが、研修が終わり切っていない時からちらついてくるのかもしれない。

研修の最後の時間は、これからどうして行きたいか、どんな気づきを持ちかえりたいかということを中心に描くことのできる作業を行なうが、これは、必ず後日見返すことができるように形に残るようにする必要があると考えている。同時に、今回の研修で起きたことそのものにあなた自身（学習者ひとりひとり）が関与しているということと、場が変わっていくための一番最初の変化を、あなたから始めることができる、というメッセージ性の高いコメントをする必要があると考えている。実習に見えてくる以上に、多様性があり、早い時間展開、かかわりの複雑さを含んでいる実際の現場で活動をする人たちには、「学んだことを活かさない」というメッセージではなく、「あなたの中には既にそのエネルギーがある」という思いのほう伝わりやすいし、受け入れられやすいように思う。実際に研修を通じてかかわって行くと、対人支援専門（職）活動に携わる人々は、「他者を支援する」という選択をした段階で、「かかわり」を重視し、その中で自分を生かし、成長することに意志や願いを持っている人が多いことに気づかされる。思いや熱意はあるのだから、「どのようにして」の部分さえ見つかれば、関係的成長のための学習回路はきっと動き始めるのだろうと思う。

その意味では「そもそもここで得たと感じることを現場で使うかどうか、ということ自体にも、あなたには選択する権利がある」ということを伝えるのも大切だと感じている。もちろん、体験学習であるから、現場に帰ってすぐ、例えば翌日に使おうとすることで現場と自分の学びとを結び付けて行くこともできるだろう。しかし自分があそこで一体何を感じたのか、何に気づいたのか、をいうことを、現場の中に身を置きながら再度読みなおし、「自分だったらこの現場でどう活かしていけるのか」ということを最初から考えていくこともまた、自律的な成人の学びとしては大切なのではないかと思う。

[4] さいごに

私自身が、障害児・者支援活動を通じて、ラボラトリーメソッドの体験学習の存在を知り、それが自分の成長に対してとても意味があったと感じるせいだと思うが、私自身は、対人支援を専門職としてあるいは、市民活動として携わっている人たちが、どのような点で悩み、葛藤するのかということ、完全には言わないが、自分の経験と照らし合わせて理解できると感じている。その分、そういった人たちの思いをかたちにする手伝いをしたいという思いが明確にあり、研修もひとつひとつ思い入れやメッセージを込めて進めてしまう。学習者の主体性を尊重するファシリテーターとしては、それはどうなのだろうと思いつつも、しかし、それが自分のファシリテーターとしてのあり方だし、起点となる部分なのだと思う。とはいえ、やはり自分自身の思いが強くなることで、学習者の主体的な気づきや学びを邪魔することは避けなければならない。研修のテーマは保ちつつも、できるだけ自由度の高い場となるような工夫やファシリテーターとしての自分自身との即時的で内的な対話を大切にしたいと思っている。

[引用文献]

柳原光 (1985) : “人間関係訓練による” 体験学習—トレーニングから学習へ—。人間関係第2・3号合併号。南山短期大学人間関係研究センター紀要

¹ ここでいう体験学習は、人間関係を学ぶ体験学習あるいは、ラボラトリーメソッドによる体験学習のことを指す。ラボラトリーメソッドによる体験学習は、実習や集中的な集団体験によって、体験—指摘—分析—仮説化の4つのステップを螺旋上昇的に描いていくことを援助する教育方法であり、学習者中心の教育を目指すものである。

² 「ブラックボックス」ということばは、機械工学やコンピューター用語として取り扱われることも多いようであるが、はじめの状況と終わりの状況は分かるが、その途中は見えない・わからないという時にも一般的に用いられることがある。航空機事故の際に乗務員の会話を記録したボイスレコーダーのことをこのように呼ぶこともあるし、語感もあまり明るい感じがしないが、私自身は、体験学習における学習者の学びのプロセスのありようを表現するには最適なことばではないかと考えている。

■ 春の公開講演会

21世紀の心理療法

— 東洋と西洋の交流が生み出す新しい可能性 —



2006年7月15日(土)
午後2時～4時
南山大学D棟

村川治彦氏
(イーストウエスト対話センター)

【センター長(津村)】：今日は猛暑の中、お越しくださしまして誠にありがとうございます。ごぞいます。

今日は春の公開講演会ということで、村川先生にお越しいただきまして、「21世紀の心理療法」というテーマでお話をさせていただきます。

村川先生は2006年3月にアメリカから帰国されまして、イーストウエスト対話センターをご自身で開設されたとお聞きしております。米国の文化とまた違う日本の文化から発信できる治療といますか、新しいアプローチを紹介していかうという夢がおありのようです。そういうことも一緒に味わえたら、と思います。よろしくお願いいいたします。

【司会】：村川先生は元々「意識」ということに非常にご興味をお持ちで、そうした理由から心理学を志そうと思われたそうですが、当時の心理学の主流は実験心理学であり、これはどうも自分のやりたいことと違うということで、宗教学の方を東京大学で学ばれました。

その後、紆余曲折ありながら、アメリカの方でよりご自身の関心に近いことを、自分の納得のいく手法でアプローチするというのを、ずっとここもう20年近くされてきた方です。

1986年にアメリカの方に渡られまして、途中、日本に戻られた時期もあるのですけれども、大体15年ほどアメリカの方で勉強を重ねられました。学生として、ただ勉強をなさるだけではなくて、留学中いくつかのプロジェクトに関わられております。中国、日本、韓国の間にある心理的な葛藤をグループプロセスの中で見つめることはできないだろうかということで、アーノルド・ミンデルという方をお呼びしての大規模な企画も開催された非常に行動力のある方です。

このところずっと関わられてきたことは、東と西を繋ぐということ、体と

心を繋ぐということ、それから、アメリカから様々な講師を招聘されて日本で講演会やワークショップをすることで、日本とアメリカを繋ぐということです。そして一番最近のところでは、今回のお話の中で伺えると思うのですけれども、自分の体験、私の体験という非常にプライベートなものを、一人称の科学としてどのように周りに向けて、世界に向けて発信していくか、といったあたりに力を注いでおられます。今日はその辺りのお話を中心に伺えるのではないかと、このように期待しております。

それでは、村川先生、よろしくお願いいたします。

【村川】：初めまして。村川です。よろしくお願いいたします。

階段教室で話をするのは実は初めてです。先ほどご紹介いただきましたように、東京大学で宗教学をやっていたのですが、階段教室で思い出すことといえば大体居眠り、あるいは100～200人のところにポツポツポツと、5人ぐらい学生がいるような、そんな講座。

今日は「21世紀の心理療法」というタイトルにしたのですが、その前に、まず私がこれまでどのようなことをしてきたのか、そこから今、どういう形で東西の交流ということをして日本に帰ってやろうとしているのか、そういうことを少しお話しさせていただければと思います。

先ほどご紹介いただきましたように、私は大学で宗教学というものを勉強していたのですが、元々は人間の意識というものに興味を持っていました。高校時代にマズローですとか、人間性心理学と言われている心理学の本に触発されたことなのですが。当時、高校は受験校と言われているところへ行っていました。その中でそのままルールに乗って良い大学へ入って、社会に出て良い会社で働くというような枠組みというか、そうした中で生きていました。しかしその一方で、人間というのはもしかしたらそれ以上のものなのではないか、人間が生きていくことというのはもっと意味があるのではないか、そういうことを漠然と考えるようになりました。

大学に入ったらそうした勉強をできるのではないか、という思いで大学に行ったのです。はじめは「人間のこころ」ということを研究するにはまず心理学だと思ひまして、心理学というものを勉強しようと思ったわけです。しかし当時の私がいた大学の心理学というのは、基本的には地下の隅の方の実験室でネズミを追い掛けたり、あるいはもう少し明るい部屋ではコンピュータでいろいろな数字を入力したり、というような形で心理学というものが行われていたのです。これは私がやりたいことではない、そういう思いから、他にどういったことができるかということを見ていく中で、宗教ということが、実は人間の意識ということにすごく深い関連を持っているのではないか、と思うようになり宗教学を学ぶことにしました。

宗教学で何をやってたかということ、実際はフィールドワークという形でいろいろな宗教団体に出掛けて行って話を聴いたり、あるいは「秩父の夜祭り」

という東京近郊の祭りの調査に出掛けたりしていました。祭りの調査とって何をしていたかという、まずお祭りをやっている会所へ出掛けて行って話を聞こうとするのです。お祭りで皆さんが盛り上がっているところにいきなり、「すみません、ちょっと話を聞かせてください」と話しかけても、ほとんどの場合は、「何しに来たんだ」という感じで相手にしてもらえませんでした。

仕方がないのでずっとぼんやり待っていると、年輩の方が見かねて、「じゃあ、おまえ、夜にみんなが酒盛りをするからそれに来いよ」と言われて、酒盛りに招かれたわけです。

そこで、「まずは1杯」とお酒を勧められます。現在南山大学の宗教研究所の方にいらっしゃる奥山先生が、当時の私の同僚だったのですが、彼と私とペアを組んでいて、二人でその会所へ呼ばれて行ったわけです。けれど奥山先生は全然お酒が飲めない。仕方がないから私がコップ酒を2～3杯飲むことになった。そうすると、当然調査どころではないわけです。そのままバタッと行って、トイレに駆け込んだ。

そのおかげで、次の日、会所へ出掛けていったら、「じゃあ、ちょっと山車を曳いてみる」とか、そのようにして皆さんが少し心を開いて受け入れてくださいました。その中で、「秩父の夜祭り」の山車を一緒に曳かせてもらったり、それは夏祭りの調査だったのですが、若者たちがやっているお祭りだったので、その山車に乗ったりもさせていただきました。祭りを外から調査するというよりは、自分が一緒になって楽しんでいるという、そういう感じでした。

その中でふと思ったことがありました。祭りの会所で、普段なら多分年配の方の言うことなど聞きそうもないような若いお兄ちゃんたちが、この会所の中では法被を着て、年輩の方の言うことを本当に素直に受け止めて「お茶を汲んでこい」とか何々をしてこいと言われたら、「はい、はい」と言っているわけです。

若い人たちは祭りになると一生懸命山車を曳いたり、山車の上で掛け声をかけていたりする。私たちも一緒になってやっているのですが、彼らには祭りに対して私たちには計り知れないいろいろな気持ちがある。外から来た私たちが同じようにやっても、何かそこには大きな隔りがあるなということを感じました。

20年経った今、東西の交流をやっている中で、私がすごくそのことを印象的に思い出すのは、文化というものは言葉では表現しきれない、日常生活のいろいろな出来事の中でからだに染み付いているものだと思うからです。例えば、日本人論や日本文化論というような、そういう言葉で説明していく中では見えない、そういうものが、日本人のからだの中にすごく深く染み渡っているという思いがします。それがおそらく今日の最後の結論になると思うのですが、何かそういうものも東西の交流を通して探って、そしてそうした活動が日本から発信していくことの一つの糸口になるように思います。

もう一つ、私がアメリカで心理学を学ぶきっかけになった出来事があります。当時、1980年代中頃は、日本の中で精神世界とかニューエイジと言われるような動きが初めていろいろな形で出だした頃でした。例えば新宿の紀伊國屋で「精神世界」というコーナーができたり、そういう本がいくつかまとまって紹介されたりしました。私はそういうものに触れながら、大学でやっている学問としての宗教というものはまた別の世界に関わっていました。それは、人間の生きていく意味とは何だろうとかそういうことを探っていくということが、学問としての宗教学をやってもなかなか見いだせない。そこで友人たちと一緒にいろいろな精神世界を探るといようなことを、研究会というかサークル活動を通してやっていたわけです。

その中である日、一緒にやっていた友人の一人、A君が悟ったということを出したわけです。「悟り」という言葉は当時、私たちのサークルの中ではある種のアコガレであり、いろいろな本に悟りに至るための手法などが書かれていたわけです。ところが、実際に、いきなりサークルの中の一人が悟ったと出しました。それは何だろうかと私は思ったわけです。

悟りというのは、人間が一生懸命いろいろな修業をして到達するかしらないかという話です。それをいきなり、隣にいた友人が悟ったと。それはうそだろうと思うわけですが、でも一応そう言うからには何か理由があるのだろう。実際は本人が「悟った」と言っているわけではなく、別の友人が言っているわけです。では、聞きに行ってみようということで、そのA君の下宿の小さな狭い部屋に話を聞きに行きました。

すると、本人は悟ったと感じてないから特に言わないのですが、「何か君、悟ったの」と聞くと、悟ったとかそんなことは言わないのですけれども、彼が発する言葉が全然違っていたんです。彼の言動や存在感自体が、1週間前までのそれと確かに全然違うのです。こいつは確かに何かを経験したのだろうということが、言葉だけではなくて、彼の存在感としてどうしても受け入れざるを得なかったわけです。

いろいろな宗教学で学んできた理論というものを彼にぶつけてみるのですが、返ってくるのは、常に私自身とは何かということについての問いかけでした。それに対して私は、言葉として何も答えられないし、反論もできない。その中で彼がある日、「村川君も僕のような経験をしたければ、こういうことをやってみたら」ということを言うわけです。その言葉に惹かれて、「修業」という言葉で当時は呼んでいたのですけれども、何をしたかということ、例えば渋谷のハチ公前という人がたくさん集まる場所で、いっぱいタバコの吸い殻が落ちているのを拾って廻る。それがなぜ修業なのかということと全然分からないのですが、それを一つずつ拾っては集めて廻ると。そういうこともやっていく。

その中で彼が、今、自分はどのように感じたか、どんな体験をしていたか、ということを知ってくるわけです。その対話の中で私は、ますます彼が何かを

体験したのだということを強く感じました。

そういう中で、今度は次の段階でこういうことをやってみようということになりました。それが何だったのかは今、はっきり覚えてないのですが、ただそのとき思ったのは、それをやってしまうと、おそらく日常生活というか社会生活、今までの大学生としての生活からきっと切り離されてしまうだろうということでした。それが私は怖かった。そこまで踏み切れるのかと。しかも今までずっと一緒に、同じようにサークル活動をしていた仲間についていっているのか、というようないろいろな疑問も湧いてくるわけです。

そういうことを彼に話すと、「いや、それはきみのエゴだよ」と言われました。自分のエゴを守ろうとしているのだよと。エゴを破らないと悟りというのはできないのだよというように言われてしまったわけです。

それからしばらく葛藤があって、その中で結局、私はその彼の言葉に従うことはしませんでした。従うことができないというのは、確固たる意思があったわけではありません。正直、自分の弱さ、恐怖感、あるいは社会から離れていってしまうことへの、「いや、そんなことをしたら親が泣くぞ」みたいな、そういう自分の弱さ故に、それまであこがれていた話に、あこがれていたような世界に自分の弱さ故に踏み込めなかった。そういう思いがありました。一種の敗北感だったと思います。

そうした頃、ちょうど翻訳が出たばかりのケン・ウィルバーの『意識のスペクトル』を読んで、そこで私は「トランスパーソナル心理学」という言葉を初めて知りました。

後でちょっと話をしますが、トランスパーソナル心理学というのは、まさにそういう悟りというか超越的な個人を超えた経験ということ、心理学として、学問として研究していこうというものです。私はそれにある種、救いというかすがりのような思いで、これをやれば彼に従わなかったことを正当化できるのではないかと、そういうことを思いました。それでトランスパーソナル心理学というものをやってみようと思ったわけです。そうしたいきさつで、アメリカへ渡ったのです。

アメリカへ渡ったのが1986年だったのですが、アメリカへ渡っていろいろな経験をしましたけれども、皆さんもご存じのようにその10年後、オウム事件が起こりました。オウム事件があったとき、私は本当に他人事のようにおもえなかったわけです。オウム事件を知り、ある種、私はもしかしたらあの場所に行ったのではないかということを感じました。

なぜかという、いろいろな学問を通して勉強してきたこと、そういうものが自分の生きていく意味の探求に直接結び付かない。自分が何のために生きていくのか、どんな人間になりたいのかということを探っていくことに、客観的な学問というものが役に立たない。そのことがおそらくオウムの、あそこへ行った人たちの多くが経験してきたことではないかと思っています。

私はアメリカへ行ってトランスパーソナル心理学を学ぶことで、その道には踏み込まずに済んだけれども、もしかしたらそういう形で、彼らと同じような道を歩んだのではないか。そういう思いをあのおウム事件があったときに抱きました。

私がアメリカで学んだ一番大きなことというのは、一つは自分自身のからだの実感にしっかりとベースを置いて、自分が感じることからまず出発すること。そして、その感じる体験というものをいろいろな人たちと分かち合って共有していく。そのことをおそらくあのようなオウムに走った人たちは忘れてしまった。おそらく彼らはあのような場でいろいろな経験をしたと思います。でも、どこかで教祖や教団へと、自分のエネルギーを転換させられてしまった。その中で、自分というものを見失ってしまった。

体験や自分自身を感じるということはすごく出発点としては大事なのですが、そこだけでもし終わってしまったら、おそらくどこかでその体験をすり替えていくいろいろなプロセスに陥ってしまう。それを防いでいくということが、ある意味で科学というものの役割ではないかと思います。しかし、その「科学」はおそらく、いわゆる自然科学的な主観と客観、私と私と切り離された世界という分け方をした科学とは異なるだろう。そういうものがこれからはとても大事になってくるだろうと考えました。

これから話をさせていただく「21世紀の心理療法とは何か」ということですが、今、アメリカで起きつつあるいろいろな流れ、そういうものがいったいどこへ向かおうとしているのかということを考えていく中で、私が今、話したようなこと、これはとても個人的な話なのですが、私なりのこういう視点から歴史をまとめて話をさせていただく、そこが出発点になっていると、そのように受け止めていただければと思います。

お手元に1枚の大きな紙をお渡ししているかと思うのですが、そこにチャートがあります。まず、このチャートが何を表しているかということをお話しさせていただきたいと思います。

これは1993年に、「The New England Journal of Medicine」というアメリカの医学会の中で最も権威のある雑誌の一つに発表されたある調査報告でした。それは何かといいますと、アメリカ人が針やマッサージやいろいろなビタミン剤などのサプリメント、いわゆる西洋近代医学の枠の中では胡散くさいもの、何の役にも立たないもの、あるいは非科学的な治療だといわれているような医療、そうしたものをアメリカ人がいったいどれぐらい利用しているのだろうかということをお初めに調査した、その結果です。レポート自体は1993年に最初に発表されたのですが、その基になった調査は1990年度に行われました。

その中で、西洋の正当な医学以外のいわゆる代替医療と言われているものを利用したことがある人の割合が33.8%。つまり、全体の3分の1の人が何らかの形でそういうものを行ったことがあると言うわけです。人口比率で言うと

7,000万人で、アメリカの医学会の常識から言うと、ほとんど考えられない数字だったわけです。

実は医師に代替医療の利用を告げた人の割合というのは、実際に使ったことのある人の7分の1に過ぎないことも明らかになりました。医者に言っても多くの場合、そんなものやっても仕方がないとか、それはいったい何なのかというような話になり、医者自体良く知らない、あるいは真っ向から否定されてしまう。言っても仕方がないから、代替医療の利用については告げない。これはどういうことかということ、知らないのは医者だけという事態です。一般の人たちは既にそういうものを、自分の選択で、あるいは「これは効くよ」という知人などからのいろいろな情報を得て判断して使っているということです。例えば「鍼を打ったら気持ちがいい」とか、「腰が痛いのが治った」というようなことが、一般の人の間では既に実際に言われているわけです。

全米で代替医療の利用件数の総数は4億2,700万件で、医者を訪れた総数は3億8,800万件です。この数というのは、医者へ行っているよりも、非伝統的な医学を利用する人の方が多かったということです。それだけではなくて医療経済、つまり、高騰するアメリカの医療の中で、代替医療サービスに使われた推定額は137億ドルで、病院で自己負担での支払い額というのは128億ドルで、ほとんど変わらない。もちろんアメリカで当時、代替医療というものに関しては、保険はほとんど効かなかったのです。だから、多くの場合、自分のポケットマネーから代替医療にこれだけのお金が支払われたわけです。だから、医療費の総額としても、これほどの膨大な額が正当医療以外のところに使われているということにアメリカの医学会は本当に驚いたわけです。

これはいったいどうなっているのか。そもそも、代替医療というのはいったい何なのか。

代替医療というのは総称ですけれども、それこそ具体的に使われているのは、例えばカイロ・プラクティックであったり、あるいはサプリメント、鍼やマッサージといった手法で、一体そうした治療で何が実際行われているのかということをもまず知らないといけない。

そうすることで、全米のいろいろな大学の中に代替医療センターというものがつくられ、アメリカの厚生省に当たるNIH (National Institutes of Health) というところで代替医療センターというものもつくられるようになりました。当初の研究費は2億円ほどだったのですが、数年の間に倍々で何十億円というお金が費やされるようになったのです。代替医療というものがより多くの人に使われるようになってきた実態を調べようと、この10年、アメリカの中で代替医療というものに関して国家レベルで調査・研究が行われ、また一方では実際にそういうものを利用していく流れが進んできました。

1997年度のチャートというのはその追跡調査なのですが、これを見ていただくと分かるように、代替医療を利用した人の数は42.1%で、2000年以降は50%

を超えているだろうと言われていました。

このようにアメリカの中では、それまで正当医療としては受け入れられてこなかった代替医療、統合医療というものを、一般の人たちが先に使い出したと。そしてより多くの人たちがそういうものを取り入れて使っていくという、そういう下地がこの10年の間に社会の中で広く認められるようになり、それが医療の変革というものを生み出してきました。

こうした現象が今日お話しさせていただく「心理療法」ということと、どうい関係があるのかということですが、一つにはこの心理療法というものも、実は正当医療の中では代替医療の方に含まれております。なぜかという、「心理」というのはこころを扱う。西洋近代医学は基本的にからだ、身体というものを客体として、物質として扱うということを出発点にしていますから、こころというのはそれまでは西洋近代医学の枠組みの中では「からだ以外のもの」というように振り分けられていました。

西洋医学と代替医療を一緒になってやっていこうという統合医療の流れの中で一番大事なことは、一般の私たちが自分たちの選択でそれを既に使っていたということです。つまり、医者がいいよと勧めたわけでもないし、あるいは代替医療をやっていた人たちの能力が上がったわけでもない。医者や専門家の意見にかかわらず、一般消費者が自分たちの選択に基づいてそういう医療の変革が作り出されてきた。そこが今日、話をしていく中で、とても大事なことです。

それは日本においては、実はあまり言われていないことです。日本の中でも、統合医療という形でいろいろな代替医療というものを入れていこうという流れが起きているのですが、それは必ずしも一般の人たちの声を反映しているわけではなく、代替医療の専門家たちが西洋医学の人たち、あるいは領域の異なる代替医療の人たちと一緒にやっていこうという形で動き始めています。けれどもまずその出発点になるのは一般の人たちが、自分のからだというもののケアを自分の責任でやっていく姿勢をもつことです。そのことが日本の代替医療、統合医療の流れの中でまだしっかりと理解されていない。それが実は、これから日本の医療の中で大きな問題になっていくだろうと思われま。

ここで先ほど言いましたように、統合医療というものが出てきた背景と心理療法がとても大きな関わりを持っているということをお話しさせていただきます。

統合医療という形で代替医療、つまり鍼やマッサージやサプリメントというものが広がったのは、一つには医療費の高騰ということがあります。アメリカでは入院したら、1日500ドル、5万円というのはざらです。1カ月だと150万円。とてもそういう費用を負担できない。だから、入院しても1日か2日を出されてしまう。例えば子どもを産んでも翌日には退院させます。私の家内もアメリカで出産したのですが、陣痛の弱い、陣痛微弱だったので結構大変なお産

だったのですけれども、それでも1泊して2日目には家に帰されてしまいました。おそらく、日本だったら1週間以上病院にいただろうと思います。

そういう流れの中で、医療費の高騰ということに対してもっと安い治療、そういうものを探して代替医療というものに一般の人たちが流れていったと、そういうことがありました。

それから、もう一つは、「心身二元論・主客二元論に基づく西洋近代医学」の問題があります。

これはどういうことを言っているかということ、先ほど言いましたように西洋近代医学、医者はからだしか診てくれない。例えば病気になっても、そのことですごく心配になったり不安になったりする、そういうもののケアというものを医者はしてくれない。そういうことに対しての不満がいっぱいあったわけです。

あるいは、医療過誤による問題。例えば1998年の研究報告が出た時点では、アメリカでは10万人以上の人々が医療過誤で亡くなっているという、そういうアメリカ医療の実態がありました。それは根本的に、高度化する医療の中で医者が、あるいは医療システムというものが患者を一人一人の人間として見るのではなく、ある対象として見ている。つまり、医療の持っている枠組み自体が患者を人間というよりも物体として見るような枠組みになっている。そういう問題というのが患者側の不満を大きくしています。そういうシステムの問題というのが一つあります。

その一方で先ほど言いましたように、一般の消費者の間では、例えば腰痛が医者へ行ってもなかなか治らないのに、鍼を1本打ったらずっと治ってしまった、そういう経験談、体験談をお互いに分かち合う。あるいは心理療法へ行っていろいろなリラクゼーション法を試みたりすることによってからだの調子が良くなるというようなことが起こる。「からだと心」を分けて扱うというような、そういう枠組み自体に実は限界があります。

私たち人間は本来、「からだと心」を分けて考えられるそういうものではないわけです。例えば自分が感じている感情、怒ったり泣いたりするとき、今、起きていることは心なのか、それともからだなのかと分けること自体、経験的に見て難しいように思います。例えば気分がすごく悪いとき、気分が悪いということ自体、からだの感覚としてあるわけです。それを「からだ」を抜きにして、「それはこころの感じ方」というような気分の悪さというものがあるかということ、そんなことはないわけです。

そもそも「からだと心」を分けるということ自体、実はものすごく特殊な見方だということなのです。分けられない「からだと心」を実感として私たち一人一人は体験として知っているのに、医者のところへ行くとそれが分けられてしまう。そういうことに対して、「いや、やはり自分たちの実感は違うのだ」と思い、自分の経験を信頼していく。

腰が痛いということで医者へ行っていろいろな検査をしてもらおうが、検査結果からいくとどこも悪くない。でも、痛いのは事実なのです。しかし痛いに対する医学的な根拠がないと、裏付けがないからという理由で、その痛み自体というものが無いものとされてしまう。

そうすると私の主観的な経験、痛みという経験そのものが、医療の枠組みの中できちんと受け止めてもらえないということが起こる。それに対する不満が起こる。そこから自分の体は自分で治すしかない、自分でケアしていこうということになる。そういうことがアメリカではだんだん浸透していったということがありました。

そういう自分のからだの経験を信用するというの流れに、実は今日お話ししていく心理学、そしてそこから生まれてきた心理療法というものが大きな役割を果たしてきたということがあります。

心理学の中のどういう部分がそういう役割を果たしてきたかということを考えてみると、心理学に対する誤解がまだ一般の人たちの間にはあると思うのです。

そこでまず、心理学というのは実は三つの違った歴史が今は一つになって、いろいろな形で交流しながら進んでいる、その三つの違ったアプローチということをもまず整理しておくことが必要だろうと思います。

一つは、こころの問題を自然科学のやり方で、つまり物理学や化学、そういうものと同じような手法で客観的に研究していこうという、そういう科学的なこころの探究としての実験心理学です。これは、主観と客観を分けます。その中で、主観というのは私の感じ方です。できるだけ「私」という視点を除去して行って、客観的な事実として集められるデータだけを見ていこう、そのような形でこころを見ていくという客観主義的なアプローチです。

それから第二番目に、関係性の学としての臨床心理学というのがあります。この臨床心理学というのは、ここ10年の間に日本でもとても大きな広がりを見せていますけれども、臨床心理学というのは、まず一つには関係性の学であるといえると思います。臨床心理学の一つの中心である心理療法の出発点となった精神分析、その精神分析がこの100年の間に何をしてきたかという、無意識の研究であったわけです。人間のこころには、私たちがふだん意識していない、より深い無意識というものがあって、その無意識によって人は動かされている。そのことを研究していこうというのが精神分析であったのですが、実はその無意識という、つまり私たちが普段気づいている、意識していること以外のいろいろなこころのメカニズムがあるということ自体は、何も新しいことではなかったわけです。

それは古くはシャーマニズムと言われたりしています。日本で言えばイタコやユタであったりとか、おがみやさんであったり、そのように普段とは違う意識の中に入って行って、例えば神様の声を聞いたりとか、宗教の中でも一番古

いと言われているシャーマニズム、その時代から実は、人間は日常を意識している以外の力によって動かされているという考え方は、延々と人間の歴史の中にあっただけです。それが西洋ではシャーマニズムと呼ばれ、宗教という形に組織化されていった。西洋近代科学の発達の中で、心理学においても催眠というような手法として、ある種、科学と宗教の接点に立つような催眠療法というのが生まれてきました。

催眠は英語では「mesmerism」と言われるように18世紀にメスメルという医師が確立した技法に由来します。17世紀から18世紀にかけて西洋近代科学が成立してきて、自然科学が社会の中で確固たる地位を得てきます。その一方で、日常を超えた聖なるものとの繋がり、そういうものを求めていた一般民衆のこのころの欲求というもの、それを教会が独占してしまいます。神であるとか、神聖なるものに触れるためには、教会へ行かなければならないとか、教会でのいろいろな回想の中でしか、そういうものを経験できないというような枠に押し込められてしまった。そして、そこから抜け落ちていったいろいろなもの、それは例えば神との繋がりを直に経験したいというような欲求であったりしたわけですが、そうした諸々の民衆の欲求を吸い込んでいったのがこの催眠療法です。

催眠療法というのは、実はヨーロッパやアメリカの様々な癒しの伝統の中で、大きな役割を果たしてきました。そうした流れの中で生まれてきたのが、フロイトの精神分析論だったわけです。精神分析はそういう形で、無意識というものを人間のいろいろなメカニズムとしてきちんと整理していく枠組みをつくったのですけれども、実はそこからこの100年の間にとっても大事なものが生まれてきています。

それは何かというと、セラピスト、つまり心理療法をする人と患者との間の関係性、その二人の間で起きるいろいろなダイナミズムというものが、実は癒しのプロセスにおいて大きな役割を果たす。この癒す側と癒される側との関係、そこで起きていることをしっかり見ていくということが、実はこの臨床心理学の中でも一番大きなポイントではないかと私は思っています。

その関係性は1対1のもので、そこからもっと大きなグループ・ダイナミックスが起こったりもするのですが、そこで何が大事かということです。シャーマニズム以来、いろいろな癒しや治療では、多くの場合に癒す側と癒される側とが分離していて、癒す側が何か神秘的な力を持っているという様に考えられてきました。それに対して臨床心理学は、癒す－癒されるということ、そういう関係性の中で起きているいろいろな問題を見ていく上での一つの重要な視点を提供していると思います。

先ほど言いましたが、例えば私の友達が悟ったという体験をしました。そのときに起きていたこと、特に彼と私との関係の中には、いろいろなことが実は起きていた。実は権威的なニュアンスが彼の発言の中にはあったのですが、彼

がある体験をしたから私よりも優れていて、彼の言葉が絶対的に私に当てはまるということでは当然ないわけです。

ところが宗教の枠組みの中では、往々にして自分とは違う、ある特定の存在が権威的に見えてしまう。そして、そういうことによっていろいろな問題が見えなくなってしまう。そういうものを解きほぐしていくのにこの臨床心理学というのはとても大事な役割を果たすと思います。

レジメの三番目にある「体験的心理学」ですが、これは臨床心理学の枠の中で考えられがちなのですけれども、ルーツからいくと少し違うところになります。それは何かというと、一人称の体験的心理学ということで、こちら南山大学でずっと、日本の中でもおそらく先駆的に行われていたものです。例えば一番目の客観主義的アプローチは、機械のモデルを使って人間の「からだと心」を分離、あるいは「主観と客観」を分離して研究していくようなアプローチです。

二番目の精神分析も、一つはフロイトが始めた時点では、それは人間の心身症、病の状態をいかに治していくかという枠組みの中で、どうしても人間を病的な存在として考えがちでした。

そして、そういうものを乗り越えていこうということで、第3の潮流として生まれてきたのが人間性心理学です。これは人間を元来健康な存在であり、からだと心を分離されたものとしてではなく、もっと全体的な存在として捉えていこうという流れです。これは1950年代に存在した様々な散逸的な流れが1960年代に一つの流れとして統合されてきて生まれたのですが、この人間性心理学の流れが体験的心理学として継承されてきているわけです。

そういう要素が付け加わるのに大きな役割を果たしたのは、カリフォルニアにあるエサレン研究所でした。エサレン研究所は1960年代のアメリカのカウンター・カルチャーの中で生まれてきたのですが、これはそれまで主流だったいろいろな資本主義経済の枠組みの中で捉えられていた価値観というものをもう一度見直そうという大きな社会運動だったわけです。そのカウンターカルチャーの一つの中心であったところがエサレンで、ここには当時、アメリカのいろいろな知識人、心理学者だけではなく、ミュージシャンや歴史学者などいろいろな人たちが集まって、互いに交流しながらそういう新しい枠組みというものをつくろうとしていました。

そういう人間性心理学の中心のエサレン研究所において、現在ではソマティックスと言われているのですけれども、からだにアプローチするいろいろな手法が試みられるようになってきました。

このソマティックスというのは、元々1900年代初期のヨーロッパで自分のからだというものを一人称、つまり、自分を内側から探っていくということをやってみた、小さなグループの人たちがルーツになっています。

例えば、センサリー・アウェアネスを行うエルサ・ギンドラーという人がい

ます。彼女は当初ベルリンで体育の先生をしていたのですけれども、あるとき結核になって、医者から余命3カ月だと言われました。当時、結核は本当に治しようのない病気だったのですが、彼女はそこで何をしたかという、ベッドに横たわりながら、ただひたすら自分の病んでいる左の肺の呼吸、そこに入っていく呼吸の感覚、つまり、息が鼻から入って口に入って、気管支を通過して肺へ流れていく、その感覚をひたすらじっと観察し続けました。それを彼女がずっと続ける中、自然に結核が治っていったわけです。

彼女はそこで、単に結核が治ったということだけでなく、自分の中で起きている本当に細かいいろいろなプロセスに目を向けていくことが、実は人間にとって大きな意味を持っているのだと考えました。彼女は、そこから感覚に気づいていくということをいろいろな人たちに教えていくことを始めました。

それは彼女がそれまでやってきた体育、それは機械として人間を捉えて、人間の動きを機械的に調整していくような体育の在り方とは根本的に違うものでした。そのように、からだの内側から自分の感覚をしっかりと見つめていくことを試みようとする何人かの先駆者が、19世紀から20世紀の初頭のヨーロッパに現れました。

その人たちの流れが1960年代のエサレン研究所でいろいろな形で集まって、そこから生まれてきたのが人間性心理学です。先ほどお話したトランスパーソナル心理学も、こうした流れの一部でした。

トランスパーソナル心理学は先ほど述べたように、悟りの心理学とでもいうような、個人を超えた存在というものを心理学的に研究しようというものだったわけですが、実はこのトランスパーソナル心理学というものは、日本では1960年代のアメリカのカウンターカルチャーから生まれた、比較的新しいものだと思われているのですけれども、実はこれはアメリカの数百年の歴史の流れの中で生まれてきたものでした。

トランスパーソナル心理学のルーツの一つにはアメリカにおけるスピリチュアルな伝統があります。アメリカは、もちろんキリスト教というものが大きな力を持っています。ところが、アメリカの建国の歴史を振り返っていただくとお分かりのように、アメリカをつくったのはヨーロッパで、宗教的な迫害を受けて、それを逃れてきた人たちだったわけです。例えば有名な清教徒、ピューリタンたちは、自分の国の中で信じられない、信じるのが許されない、そういう宗教的な枠、しがらみを逃れて、新たな天地を求めてアメリカ大陸に渡ってきました。ピューリタンだけではなくて、ヨーロッパ各地、イタリアやドイツなどいろいろなところの宗教的な伝統の中で、自分たちの信じるものが許されない。そういう人たちがアメリカへ渡ってきたわけです。

ですからアメリカでは、宗教的な多様性というものがすごく尊重されていました。ただし、当時の宗教的な多様性というのは、もちろんキリスト教の諸宗派という制約はあったわけですが、そういうものがアメリカの中で19世

紀にいろいろなスピリチュアルな運動として開花してきました。例えばヘンリー・デビット・ソローなどはアメリカの文学にも影響を与えましたし、日本でも有名になったチャネリングと言われている霊の世界、スピリットの世界と繋がっていきような、そういう運動も19世紀にはスピリチュアリズムという形でとても広く行われていました。

スピリチュアリズムが流行したのは南北戦争というきっかけがあったのです。実はアメリカの歴史の中で一番戦死者が多かったのは南北戦争なのです。敵と味方、両方ともアメリカ人だったわけですから当然なのですが、多くの人たちが南北戦争で亡くなっています。その南北戦争で家族を失った人たちが、何とかして死んでいった人ともう一回コンタクトを取りたいという強い欲求が募って、チャネリングといったものが広がっていったわけです。

そういうアメリカのスピリチュアルな伝統というものが、学問的にきちんと研究していこうということを最初に行ったのが、ハーバード大学で宗教学、あるいは心理学、哲学ということを総合的に教えていたウィリアム・ジェイムズです。彼は『宗教的経験の諸相』という本の中で、こういうスピリチュアリズムや宗教体験、組織された宗教の枠組みではくみ取れない、一人ひとりの宗教的な体験というものをひたすら集めて整理していく、そういう作業を行って、それは意識の問題なのだということで、意識研究というものを初めて提示したわけです。

彼はその中で「トランスパーソナル」という言葉を歴史上初めて使っているのですが、個人の自我というものに収まりきらないという経験を彼はトランスパーソナル、個を超えた体験と見なし、その言葉を使いました。

カール・ユングというフロイトの弟子であった人がいるのですが、ユングは集合無意識という概念を提唱し、無意識という私たちが意識してない力というのは、実は個人の無意識だけではなくて、例えば民族、あるいは、人類というような広範囲の無意識というものの力が、実は個人の中にも働いているのだということを知って主張しました。個人を超えた意識の探求ということでユングは、いろいろなシンボルに象徴されているものを研究することで、個人を超えた意識の探求をしました。

ユングの著作の中でも、「トランスパーソナル」という意味の言葉が使われていました。ですから、60年代以前にジェイムズとユングの二人がトランスパーソナルという言葉を用いていたわけです。

そういう流れが下地としてあって、先ほど言いましたエーブラハム・マズローが、1960年代に人間性心理学を創始し、人間の「健康」な側面を捉えようという心理学をつくったのです。人間性心理学では、人間は健康な成長を続けていくと、実は「自我の確立」というような、それまで理解されていた成長を超えた段階に行き着くのだと考えます。人間は成長していく過程の中で、自分が他者とは異なる独立した存在であるというような、そうした自我を確立させた上

で、次の段階としていろいろなものとの繋がり、そして宇宙との繋がりを体験することが、人間の成長のもっとはるか先にあげる目標点であるということを考えて、彼の晩年に、先ほど言いましたトランスパーソナル心理学ということ提唱しました。

彼は1967年にトランスパーソナル心理学を心理学として確立しようと提唱したのですけれども、その2年後に亡くなってしまいます。その後、彼意思を受け継いで、トランスパーソナル心理学というものが1970年代からずっとアメリカの中でいろいろな形で発展していきます。

その発展していった背景にある社会的背景について少し触れておきたいと思います。まず一つには、先ほど言いました60年代、対抗文化における近代的価値観の見直しがあります。1945年に第二次世界大戦が終わって、1950年代アメリカは世界でもかつてない経済的繁栄を遂げます。その中で物質的な成長、そしてそこで生み出された様々な価値観というものが頂点に達したのですけれども、そこで同時に核戦争への恐怖ということが現実にも生み出されてきました。また、環境汚染という問題も次第に深刻になってきました。

19世紀から20世紀にかけてずっと人間を幸福にしていくはずであると思われていた近代科学の価値観というものが、実は「人間を必ずしも幸せにしていけないではないか」と反省するような動きが、アメリカの若者たちの間で行われたのです。

一方でベトナム戦争という、若者たちにとっては、自分たちの命に関わる切実な問題も起こって来ました。民主主義という大義の下で戦争が行われている。そうした社会の在り様の根本を見直すことをしなければならないというような思いが、若者たちの中で、自分たちの生き方を問い直していこうというような、社会的な風潮を生み出して行きました。それが、いわゆるアメリカのカウンター・カルチャーというものでした。

カウンター・カルチャーの一つの象徴としてよく話となるのは、LSDを中心とするドラッグ、いわゆる向精神薬といわれている人間の意識状態を変化させる薬物ですが、これが一般的に広く使われ出しました。これはもちろん様々な社会的問題を生み出しました。

例えば自殺する人、あるいは事故で命を落とす人、あるいはドラッグが習慣化することによって日常生活が送れなくなってしまう人、そういう状況が引き起こされたのですけれども、その一方でそれまで人間の日常意識、つまり私たちがふだん過ごしている意識以外の意識を体験する人たちが多く現れて来ました。

ドラッグの体験はある意味で自分でコントロールできないものですから、そこで体験するものが自分の理解の枠組みを超えてしまう。でも、それを日常生活の中に戻していこうとするならば、一体あの体験は何だったのだ、それは自分にとってどういう意味があるのだ、ということ問い直そうとする動きが当

然現れて来ます。

その非日常的な意識を日常の意識の中で理解していく、そういう枠組みを提供するものとしてトランスパーソナル心理学は大きな役割を果たします。そうした折にトランスパーソナル心理学が依拠したのが、東洋の様々な宗教、その中でも特に禅、あるいはヒンドゥー教、道教でした。この東洋の宗教が60年代、70年代に大きくアメリカなどで注目を集めたのには、若者たちがそういうものから、自分たちの持っているそれまでの枠組みでは得られない価値観を見出そうとしたことがありました。

一方、アメリカの移民政策の変更がありました。60年代半ばにそれまでずっと戦前から続いていたアジア移民の制限ということが撤廃されて、アジアからより多くの人たちが移民として入って来るようになり、それと同時に宗教指導者も多く、アジアの移民として入って来るようになりました。

それまでは書物を通して、あるいは話として聞いていた東洋の宗教というのが、実際に実践している人たちから学ぶことができるようになり、若者たちが宗教としての東洋の教えというものを直に体験するようになりました。トランスパーソナル心理学を生み出した社会的背景にはこのような状況があったのです。

トランスパーソナル心理学と東洋宗教の関連として有名なものとしては、禅仏教が挙げられます。日本の宗教学者として世界的に有名で、かつ大きな影響を与えたのは鈴木大拙ですが、彼の禅についての様々な著作が1950年代までに既に出版されていて、それが多くの若者たちに読まれていました。アメリカのサンフランシスコには曹洞禅の布教師として来ていた鈴木俊隆という禅の老師がいらして、彼がアメリカの若者たちの要求に応じてサンフランシスコに禅センターというものを作りました。

このサンフランシスコ禅センターは、アメリカで禅というものを実際に実践できる場としては初めてのものでした。このサンフランシスコ禅センターの活動が、30年間アメリカの東洋宗教の受容の中で、大きな役割を果たしていました。後でその実践については話をさせていただきます。

他にはチベット仏教、あるいは上座部仏教といったものが、アメリカの中で様々な形で紹介を受けてきました。チベットからは難民として国外に脱出していたチベットの修行僧たちが、瞑想の実践というものも伝えていきました。上座部仏教というのは、東南アジアで行われている、いわゆる日本の小乗仏教と言われている流れなのですけれども、これはアメリカの若者たちがケネディ政権の時に平和部隊として、東南アジアにたくさん派遣されたのですが、そうしたなかで現地で、実際にそういう瞑想を体験してくる若者たちがたくさん出てきて、彼らがアメリカに帰国して、東南アジアで学んできた瞑想、特にテラワダの中でヴィパッサナーと言われているマインドフル、つまりいろいろなからだの感覚やこころの状態に注意を向け、それにひたすら気づいていくと

いう瞑想法をアメリカの中に紹介していきます。

そのほか、ヒンドゥー教のヨガ、あるいは道教の太極拳というものがアメリカの東洋宗教の実践として、多くの人たちによって体験されるようになる。この体験の蓄積の中で、この30年、アメリカのいろいろな宗教の交流、そこから心理学やあるいは医療というものの変革というものが生み出されてきます。

トランスパーソナル心理学には三つの側面があるといわれます。トランスパーソナル心理学に興味のある方はご存じかも知れませんが、まずは無意識の治癒力を探るという流れがあります。これは人間には意識レベルを超えた無意識というものがあって、そこにアクセスして、そこでの体験によっていろいろな病気や問題が治っていく、というようなことを研究する人たち。

またトランスパーソナル心理学というのは、先ほど言いましたように、いろいろな流れの中で、最後に出てきたものですので、今までの先行してきたいろいろな心理学というものを包括的に理解していく枠組を提供しようとする動きもあります。例えば、実験心理学は人間のこういう面を扱っている、精神分析はこういう面を扱っているというような、いろいろな意識の研究あるいは意識の探求の地図作りをしていくというような流れです。これは、ケン・ウィルバーという理論家を中心になってやっています。

日本でトランスパーソナル心理学というものが紹介されている場合、主にこの二つの流れが中心なのですけれども、アメリカで実は一番大きな流れとなっている第三の流れがあります。それは、ある一人の中心的な人物の活動によるものではなくて、宗教などといった枠組みは超えた中で、日常生活の様々な実践、例えばお皿を洗ったり掃除したりとか、あるいは家族の中で過ごしたりというようなこと自体が聖なる意味を持っているのだという考え方、そしてそういう実践を日常生活で地道に続けて行こうという運動です。

この人たちはトランスパーソナル心理学者であると自分では言っていないのですけれども、こういう人たちの動きというものは、実はアメリカの先ほど言いましたスピリチュアルな流れの中で一番トランスパーソナルなものとして深く根付いているように思われます。そしてそれが今、アメリカの社会を大きく変えようとしている動きです。

1994年アメリカでトランスパーソナル学会の25周年大会が開かれたのですけれども、この94年というのは、トランスパーソナル心理学というのが大きく変化するエポックメイキングな年でした。

一つには、今、私が理事をしている「アメリカトランスパーソナル学会」というものの会員数がある時は千人を超え頂点に達して、それ以降減少して2～3年前には300人ぐらいに下がっているのです。同時にこの年、ケン・ウィルバーが新しい本を出して、この中で自分は「トランスパーソナル心理学という言葉は、もう二度と使わない」、あるいは自分は「トランスパーソナル心理学者ではない」というような宣言しました。

それはなぜかという、トランスパーソナル心理学というのは先ほど言いましたように60年代からいろいろなカウンター・カルチャーの流れの中で、ドラックや瞑想という中で得る体験、無意識の体験というものを位置づけていく役割を果たして、それを心理学という学問の中できちんと整理していこうという活動を行ってきました。恐らくそれが94年の時点で、その役割を終えたのだらうと思われます。

無意識の体験や瞑想の体験というものが、この心理学のある特殊な一派としてのトランスパーソナルということをはるかに超えて、社会の中で広く行き渡ってきた。例えば統合医療という枠の中で、トランスパーソナル心理学に関わってきた人たちが、社会の中で大きな役割を果たしてきています。

例えばアンドルー・ワイルという人物ですが、日本ではホリスティック医療という枠組みの中で紹介されていますけれども、彼などは60～70年代にトランスパーソナル心理学の大会でいろいろな発表をしていました。あるいは、エモーショナル・インテリジェンス（EQ）という概念を『感情的な知性』を通して世に知らしめた、ダニエル・ゴールマンという人がいます。アメリカでベストセラーになり、日本でも何冊も翻訳され、今、脚光を浴びているのですけれども、彼もトランスパーソナル心理学者です。70年代には理事としてトランスパーソナル心理学会の中心になって活躍していた人です。

そういう人たちが、今、トランスパーソナル心理学という枠組みをもう必要としなくなって、より広い社会の中でそれぞれの分野で独自にこういう内容を伝えていっているという、そういう現象がアメリカの中に起きている。

そこで、今、日常生活における聖性の実践ということで行われている活動の一つとして、禅ホスピスについて紹介させていただきます。

これはサンフランシスコの禅センターで始まったホスピス、死に逝く人のケアのプロジェクトです。1980年代にアメリカでエイズが大きな問題になったときに、サンフランシスコはゲイの人たちが大変多くいますから、彼らの間でエイズの問題、そして死を迎えることが大きな問題になりました。

そのときに禅コミュニティ、禅の実践者たちが自分たちがやってきたことで何か役に立ちたい、ということでホスピス活動を独自に始めました。

この禅ホスピスが今、2000年になって、アメリカのホスピス運動の中で大きな影響を与えているのですけれども、この禅ホスピスが独自にやった二つの大きなことがあります。一つは「ボランティアの教育」ということです。「ホスピス」というのはアメリカで、70年代に始まって、80、90年代になって「在宅ホスピス」、つまり病院、あるいは施設ではなくて、家で死んで逝くそのプロセスをサポートするということが中心的流れになっていきます。その中で、介護する人は誰かという、医者や看護師ではなくて、家族であったり、あるいは友人であったり、あるいはボランティアの人たちということになっていきます。自宅で死を迎えることを可能にするために、例えば家族が関わる、あるい

はボランティアが関わるにしても、「さあ、やってください」と言われてもすぐにできるものではない。その人たちに何らかの訓練をしないとイケないだろうということで、その訓練の指針になるのは何かということで禅の教えが生かされてくるわけです。

何かわざわざ特殊なことを教えようとする必要はなく、例えばケアの中で、医者でもないし看護師でもない、そういう自分が持っているもので、ただそこであるがままにあればそれで十分なのだよ、というようなことを伝える。例えば、そこでベッドシーツを替えたり、あるいは患者さんを動かしてあげたり、手を添えてあげたりということを、こころを込めてすることができればそれで十分なのだということ。これを一人ひとりの人間がやっというところとすると実はとても訓練が必要だし、それは言われてすぐ誰にでもできることではない。

逆に言えば誰でも、ある訓練をしていけば、そういうことはある程度できるのだということです。この禅ホスピスはその仏教、自分たちがやってきた瞑想、その瞑想はどちらかと言うと悟りを開くためというよりは日々の活動の中で一つ一つのことをこころ込めてやろう、それをするために瞑想していけばいいのだということを彼らはやってきたわけです。それを例えば死に逝く人のケアにも応用できるのではないのかと考えたのです。禅センターでは、一般の人たちがケアをしていく上で、自分のありのままの状態でいられるためのトレーニングというプログラムを作っていました。

ケアをしている人たちがそういうケアをしていく中で、当然いろいろな痛みや苦しみを目の当たりにする。あるいは自分自身の死への恐怖や不安というものを抱えるようになる。そのことを抱えたままケアすると、とても辛いことになる。だから、その人たちがお互いにサポートできるような、専門家も非専門家も入ってやっていくようなサポート・グループというものを、このボランティアのプロジェクトの中心に据えています。

そういう活動の中で、グループワークなど心理学的な手法の応用と、それから呼吸に注意を向けるという、すごくシンプルな実践をしていくということで、今まで自分たちがやってきた、体験してきた瞑想というものを活かしていこうとしたわけです。この禅ホスピスのあり方が、仏教という枠をはるかに超えて、アメリカのキリスト教系のホスピスのボランティア・プロジェクトやプログラムに取り入れられたりしています。

お見せしている写真は、サンフランシスコのラグナ・ホンダ・ホスピタルという1870年代に作られた古くから人々のケアを行ってきた場所です。この病院と提携して、禅ホスピスはここに自分たちがトレーニングしたボランティアを派遣しています。

この禅ホスピスを始めた Frank Ostaseski という人は、現在は禅ホスピスを離れていますが、自分が開発したそのトレーニング・プロジェクトを世界各地で教えて回っています。

これは去年のトランスパーソナル学会の基調講演で、彼が講演した時の写真です。彼は、2001年にアメリカのPBSという公共放送が放映した、「ホスピス：死に逝くケアのプロジェクトプログラム」の冒頭で、ホスピス・ケアの最先端を行く人物として紹介されていました。

いろいろな苦しみや楽しみというものに直面している人たちと話をしていくとき、どのように話をしていくといいかということ、彼はその番組の中で語ったわけですが、それがきっかけでアメリカの中で仏教系のホスピスが、広くいろいろな形で受け入れられていくようになりました。

この写真はラグナ・ホンダ・ホスピタルの中に置かれている仏様です。この後ろのカードには亡くなった方々の名前が書かれていて、置いてあるわけなのです。この亡くなった方々というのは、必ずしも仏教を信仰していたわけではありません。自分自身を仏教徒だと言っている人たちはそんなにはいないわけです。アメリカは多様な宗教的バックグラウンドを持っている人たちが成り立っていますから、何か個別の、例えばキリスト教であっても、そのアプローチでケアするということには限界があります。

そこが今の日本にとって、とても大切なところだと思うのです。

仏教が日本の中で大きな伝統を持っている一方で、今、自分は仏教徒だというように思っている方は、あまりいないのではないかと思います。この会場にいらっしゃるみなさんの中で、今、自分は仏教徒だというように思われる方はどれぐらいいらっしゃいますか。

10人弱ぐらいですね。公式の統計をみると、日本では8,000万人の仏教徒がいると言われています。3分2ですから、この会場に60人ぐらいいてもおかしくないわけです。

おそらく今の日本の宗教の問題を反映しているのではないかと思います。日常生活の中で多くの宗教的なものがあるにも拘わらず、お寺もあり神社もあり、初詣にも行くと、いろいろなことを私たちは行っているにも拘わらず、今、手を上げてくださった方以外の多くの方々は仏教をどのように捉えているのか、ということになるわけです。

例えば、キリスト教徒の方々はどれぐらいいますか。あるいは他の宗教を信じている方はいらっしゃいますか。

今の私の質問に対して、おそらく皆さん手を挙げることに躊躇というものがある。つまり「宗教を信じる」ということ自体が、実は、今の日本の中ではとても実態を誤って捉えられている。実態というか何か違ったものを生み出してしまうのではないか、ということがあります。

私はトランスパーソナル心理学について語る中で、「スピリチュアリティ」という言葉を使うのですけれども、なぜそんなカタカナ語の「スピリチュアリティ」という言葉を使うのかというと、「宗教」という言葉を用いると、それが持っているいろいろな伝統や社会的なしがらみに聞いている人が囚われてし

まうからです。

今、私は友人で人類学者の上田紀行さんと一緒に「ボーズ・ビー・アンビシャス」というグループに参加しているのですが、それは仏教のお坊さんたちが集まって、これからの仏教も考えていこうという集まりです。仏教をやっているお坊さんたちもすごく危機感を持っているわけです。大きなお寺で、たくさん観光客が来るところは別なのでしょうけれども、本当に末端のお寺で日々一般の人たちに接しているお坊さんたちは、今、自分たちがやっているはずの仏教というものが、ほとんどの一般人、あるいは檀家さんの人たちと接点を持ってなくなっている。

これはいったい何が悪いのだろうか。それではいったいどうしたらいいのだろうか。その答えも何も分からないのです。ただ、そういうことを実際に肌で感じているという方が、だんだん増えています。

私は宗教学というものをやってきました。その中で、やはり自分自身が経てきた経験を通して自分が生きていく意味を求めていく、生まれて死んでいくという70年ぐらいの時間の中で生きていくことの中で、何か身体に限定されている以外のいろいろなものが自分に働いていて、本当に自然や何か自分を超えた力があるぞということを、今考えるようになってきています。

例えば「自然」は何か機械のようなもの、あるいは人間が作り出したもの、物質というだけではない「何か」であると思われる、あるいはそういう感じを持っていると感じている方はどれぐらいいらっしゃいますか。

7,80人くらいいらっしゃいますね。そういうことなのです（多くの手が上がったので）。

ということは、なにかというと、宗教という言葉で尋ねていくとほとんどの方が、それは自分が信じている、信じていないという話になるのだけれども、今、言ったような、例えば自然は人間の力を超えたもの、あるいは機械や物ではないぞということ自体は、ある意味で宗教というものが、あるいは仏教や神道が、多分何千年の間に育んできた感性だと思うのです。

それは、おそらくそういう組織仏教以前のところからくる、人間が持っている感性だろうと思うのです。ところが今、アメリカで言えばキリスト教、日本で言えば仏教というような伝統が必ずしもそういうものを育んでいくような役に立っていないのです。

皆さんがおそらく「生き死に」の問題を考えるときに、確かに自然というものは物だけではない、自然というものは私のからだでもあるから、例えば私のからだというものは、物だけでできているわけではないというように感じている方がこんなにたくさんいるわけです。

それをどう繋いでいくかということが、これからのすごく大きな問題です。そこでキーワードとなるのが、「アウエアネス（気づき）」ということではないでしょうか。

レジメには、「21世紀の心理療法」とキーワードに書いたのですが、今日、心理療法ということで、話を聴きにいられた方にはとても申し訳ないのですが、心理療法ということについて私は、例えば臨床心理学の本に書いてあるような説明の仕方では、全くしていません。私自身は心理療法というものを、人類の何千年の歴史の中で、今、言ったような感性というものを育てていくためのきっかけや手段であるというように、捉えています。

それは例えばうつ状態を治す、治療するというものではなくて、例えばところが病んでいるとかという状態も何か、自然や人間が物質以上のものであるというように気づく感性に繋がっていくきっかけとして捉えています。そういうものとして心理療法というものが、これから本当は大きな役割果たすというように思っています。

「気づき」については、また皆さんとちょっと意見を交換しながら考えて行きたいと思います。

こういう流れは心理療法の中でも、現在特に大きな流れになっています。「認知行動療法」とここに書きましたけれども、心理学をやっている方はご存じのように認知行動療法というのは、人間のこころというのは分からないから、行動だけでコントロールしていこうというのが、基本的枠組みです。ある意味で、今、私が話しているような人間性心理学やトランスパーソナル心理学とは、まるきり対極にある心理療法というように考えられていました。

ところが、2000年前後から認知行動療法の中で「アウェアネス（気づき）」、つまり自分が今いる状態がどうであるかということに注意を向けてみるということが、大きな流れになっているのです。それを象徴するのが、2005年に国際認知療法学会で、アーロン・ベックという認知行動療法が一番の御大といわれている人物が、ダライ・ラマ14世と対談をしたわけです。

彼らは「自分たちは同じ様なことをしているね」とこの国際会議で話をしていたのです。これは特に認知行動療法に携わる方々には大きなショックを与えました。「気づき」、注意を向けていく、その具体的で細かな在り方には、実はすごく違いがあるのですけれども、それはダライ・ラマ14世の方が政治的に賢いからあまりつっこまないのですけれども。

それでも、枠組みとして、今、自分の状態に注意を向けるという「気づき」が、それまで宗教とは対極にあった認知行動療法の中でも、大きな流れになってきている。

そういう流れが、今、アメリカの中で起きつつあるということです。この認知行動療法でベースになっているのは、先ほど言った禅メディテーション、それから上座部、ヴィパッサナーの内観といわれているマインドフル瞑想というものです。この実際のやり方を認知行動療法の中に取り入れて使っているわけです。もう仏教の瞑想の流れが心理療法の中にぞくぞくと流れていっているわけです。

「21世紀の心理療法」には何が必要なのか。先ほど言ったようなことをしていく中で、どういう要素が必要なのかということで、今、私たちが共通認識として持っていることはこの点ではないかということをおききました。

これは4～5年前に、私が日本とアメリカのいろいろな心理療法家と一緒にあって、心理療法家のトレーニングプログラムというのをやって、それをやろうとしたときに、どういう要素をトレーニングに組み込もうかということで並べたもののリストです。

まず「傾聴」、注意深く見ることを重ねる、つまり相手の方の話にじっくりと耳を傾ける。そのときに、言葉だけではなくて、言葉ではないところのいろいろなニュアンス、例えば身振りや手振りや声の調子や、そういうものもしっかりと受け止めていく。言葉で出てきたことではなくて、その言葉が伝える、より豊かなニュアンスというものをしっかりと受け止めるということ、その力を育むということが大事だと思われまます。

心理療法というのは、1対1で始まりました。もちろんそれはグループの中でも行われるのですが、そのときにすごく大切なのは、たとえどんなに熟練したセラピスト（心理療法家）であっても、自分の内面のこととクライアントのこととが、時には、どっちがどっちか分からなくなってしまう可能性を考慮しておくことです。

つまり、自分が家で嫌なことがあっても、セラピーの場に入ってきた時にそれを100%引きずらずにいれるかどうかというのは、もちろん訓練によるのですが、それはできると自分で思い込むというのはとても危険なのです。

そうしたら、どうすればよいのかというと、常にそういう今、自分に起きていることをお互いに共有できること。そのクライアントと接している、そのこと自体をまた第3の視点から見れるような、そういうような枠組みを持っていること。具体的に言うと、例えば指導してくれるスーパー・バイザーや、あるいは同僚にそういうことを正直に伝えていく、分かち合っていくということがとても大切です。

そうしたコミュニケーションをとる上で共感ということが、当然当事者間のコミュニケーションのベースになります。

「違った人と違った様に関わり、そぐわない時は手放す」というのは、一人ひとりの人間は違うわけです。だから、例えばフロイトの理論であったり、ユングの理論であったりといろいろな理論、一般的パターンというものを学んでいくのだけれども、でも今、目の前で直に接している人に対してそのパターン、学んできたことが役に立つときもあれば、役に立たないときもある。

あるいは、本当にそれがうまくいっているのかどうかというのは、ちょっと頭の片隅に置いていて、それをじっくりとやり取りしながら、「ああ、これはもしかしたら当てはまっているかもしれない」と思って、相手に伝えることができる。あるいはそういう受け取り方をする。

けれども、それが、もしうまくいっていなかったら、「これは、この人には合っていなかったのだ」というようにそれを手放す、そういう柔軟性を持つことがとても大事なことだと思います。

そういうことをすることによって、自分が持っているものを相手に当てはめて考えるような投影、あるいは自分が持っているいろいろな偏見に縛られないようにする。例えば私たち日本人が日本の文化で育ってきたが故に持っている特有の感性の在り方というものがあるわけですから、そういうものから完璧に脱することは絶対できない。

心理療法のトレーニングでは、理論を熟知するよりも、実はこういうことが大事で、それは心理療法家の特別な才能や能力ではなくて、コミュニケーションする力によると思われれます。そういう意味では心理療法を学ぶということは、何か特殊な社会的専門性を持つというだけではなくて、一般の私たちが人間として、より成熟したコミュニケーションを取っていくための一つの学びの場であるというように捉えた方がいいのではないだろうかと思うわけです。

心理療法が発見してきたものを、広く社会の中で当てはめていく。こういうことがアメリカでは30年間行われてきて、そのことが統合医療というものを作り上げている基盤になっているのです。

統合医療というものは、一般の人たちが「選択」していくということを可能にした、あるいは自分自身が体験していることを信頼していいのだと発奮させた。そのベースを作った一因として心理療法があると私は思っています。

歴史を振り返ってみれば、東洋のいろいろな宗教の実践の中で育まれてきたものが、アメリカへと渡って人間性心理学やトランスパーソナル心理学によって整理され、こういうある意味で一般的な表現に置き換えられてきました。でも、こういうことを実践としてやってきたのは、実はむしろ東洋の文化だったという部分がとても多くて、そういうことに私たちがもう一度目を向け、自分たちの持っているものを見直して、そこからもっとグローバルな形で伝えていったり、役に立ったりしていけるようになれば、と思います。

アメリカから帰国してまだ4カ月なのですけども、15年いたアメリカからこっちに帰ってきて、大学で教えたりとか、あるいは道で人に会ったり、あるいはワークショップなどでの参加者の振る舞いなど、ちょっとしたニュアンスというか、気遣いというものに本当に新鮮に感動してしまいます。これは、アメリカにいたからと言われるかもしれないのですが、でもやはり、それはこの文化が持っている本当に細やかな、とても素晴らしい感性であって、そういうものがもっと広い世界の中で大きな特徴として、世界に貢献できるものではないかなと思います。

アメリカではある意味で、宗教や伝統というものの束縛から離れて、いろいろ自由に探求を重ねていって、その中で新しいものを生み出していった。それはある意味で、人類にとって、とても貴重なものである。けれども、その取り

込み方というのはやはり歴史が浅いものです。

皆さんがこれからいろいろな形で、自分の中に持っているものに気づいて、見出して行って、それを伝えて行って、世界の中でいろいろな形で活躍していただくということを本当に望みます。

できれば30分以上対話の時間を取ろうと思っていたのですが、残り20分ぐらいとなってしまいました。質問の形でもコメントの形でも結構ですので、これからは対話の形でさせていただければと思うのですが、取りあえず、私の話はここで終わりにしたいと思います。

【司会】：歴史的な振り返りがあり、そして世界へ向けての日本人あるいは東洋の感性といった話題がありました。質問あるいは何かコメントなどございましたら、伺いたいと思いますので挙手していただけますでしょうか。

【フロア(山田)】：どうも、ありがとうございました。今井学園の講師をしております山田と申します。

心理療法を代替医療と見なすというのは、例えば、今の日本の心理療法の方は、「私たちは代替医療ではない」と思うのか、私は心理療法家ではないもので分かりませんが。

代替医療といいますと、ハーバル・メディスンとか鍼灸、それから、どちらかといえば、エビデンスがどうだとかのところで、クエスチョン・マークが付きますけれども、心理療法の方は「いや、私たちのエビデンスははっきりしているよ」と言われるような気がします。

それから、もう一つ、日本では禅ホスピスができないのか。先生は、日本は東洋の思想があるから、期待が持てるという話でしたが。私は「禅ホスピス」という名前を初めて聞くのですけれども、禅ホスピスというものが日本には全然無いのだろうか。そこら辺について先生はどのようにお考えになっているか、お伺いしたいと思います。

【村川】：まず心理療法を代替医療と見るかどうかということですが、心理療法を医療の現場に導入しようという動きがあります。

去年の8月、流れてしまいましたが、医療心理士の国家資格化という問題がありました。これは、今、臨床心理士会と医療心理師会（医療心理師をつくっていかうとする団体）の2団体が両方とも国家資格化を目指そうとして、呉越同舟の形で法案として上程され、それが継続審議になっているわけです。

これは何かといいますと、心理療法を医療の中で使っていくためには心理療法が国家資格としてきちんと制定されなければいけない。このことが広くいろいろな形で認められてきていると思います。なぜ国家資格かといいますと、医療の現場では当然、他の専門職の方々は国家資格保有者なので、その中で心理専門職だけが民間資格であると、例えば保険を適用することもできないというような問題があって、それを乗り越えていかなければならない。こうした理由で、医療心理士を制定しようという動きがあります。

そういう意味で、医療心理というように心理療法を医療の中でこれから必要としていくという動きはスタッフの専門家の間では認められているだろうと私は理解しています。

なぜアメリカで心理療法が代替療法と見なされているかということ、これは先ほど言いましたように「からだところ」というものを分けて考えるのが、西洋近代医学の枠組みだからです。「からだ」を物質と見なしてアプローチするわけですから、心理療法といってもイメージ療法やリラクゼーションが心理療法の大きな目的なのですが、そういうものを代替療法として位置づけて、代替療法の中でボディー・マインドという、心身を統合するいろいろな手法が規定されています。

日本で心理療法をどのように考えるかについては、心理療法をやっている臨床家の方々がこれから医療の現場にどういように入っていくかということ、私の方が逆にお聞きしたいのです。私として思っているのは、例えば「こころの病」というように限定するのではなくて、医学自体が「からだところ」を分けて、「からだ」の部分を取っているから、そこで抜け落ちている「からだところ」の関係を、繋ぐ役割というものが実は心理療法の大きな役割だと思っています。

ですから、「からだところ」を分けて「こころ」の部分だけを扱うというように心理療法を限定してしまうと、例えば精神科領域だけになりがちですけれども、実は私たちが病院に行って「こころのケア」というときには、例えば、胃が痛いとかあるいは心臓がおかしいとか、どんな病気であっても「こころのケア」ということは必要だし、あるいはそのことを身体的な原因とはっきり切り離してしまえるというケースはすごく、逆に珍しいのではないかと私は思っています。

いろいろな疾患において、そういう切り離しが出来ないということ、それを支えてあげる専門職として心理療法家というものがあっていいのではないかなと思います。

禅ホスピスに関しては、日本でも仏教系のホスピスがあります。幾つかありまして、新潟県長岡市西などがあるのですけれども。アメリカの禅ホスピスとの違いは、あちらでは仏教の教えということを直接言うことは全くないのです。ボランティアの人たちに「仏教とはなにか」とか、あるいは「輪廻転生」とか、「四苦八苦」とか仏教教義を伝えることは全くないのです。ただ仏教の教えとして、「慈悲」の気持ちと「気づき」ということ、これが仏教なのだよと、ある意味では、すごく単純化したものなのです。

この単純化したことによって、逆にいろいろな人たちに役に立ったのだと思います。

今、日本で難しいのは、逆にいろいろなものがありすぎると思うのです。多くの要素をいったん単純化して、みんなが社会の中で実践するためにこれとこ

れだけを仏教の教えの中から使ってみようとしてはどうかと思います。そういうことをやっていく中で、おそらくアメリカと違って日本では、宗教儀礼としての仏教のケアを必要とする方もきっといると思うのです。ですから、ケアしていく中で、最期、私はお坊さんに来てもらって何かお経でも読んでもらいたいという人がおそらくいると思うのです。そういうことの部分でのケアというものを当然大切にしていけばいいと思うのですけれども。

入り口として宗教儀礼から入ってしまうとおそらく多くの方が「いや、それは結構です」というようになってしまわないかと思います。その入り口をもっと単純化したところでこういうようなことをやっていけばいいのではないかなというように思います。

【フロア(齊藤)】：私は名古屋市消費者センター相談員の齊藤といいます。

私は、消費者行動の中でアメリカはカード社会で、非常にそういうカード地獄に陥る方たちが非常に多いと聞いているものですから、日本もそういう予備軍じゃないかなと思うものですから、所謂精神疾患として現れているものではなくて、そうした社会問題を心理的な面でこれから消費者行動を支えることを、ぜひ勉強していきたいなと、今、思っています。先生の学問の中でもこうした問題は考えられるのかということと、それから、アメリカでは医療費が高いから、代替にいく傾向があるのかどうかというようにちょっとそういうように捉えてしまったものですから、そこも教えていただきたいなと思います。

【村川】：明らかにアメリカは消費というものを貯蓄より優先させていっていますね。これはアメリカ文化の持っているすごく否定的な面だろうと思います。それに対してどう支えていくかということは、すごく単純化した言い方で、コミュニティの中で支えていくということに尽きるように思います。つまりアメリカで問題になっていることの多くが、例えば何か問題が起きたときに家族やコミュニティの中で支えるというような枠組みがないということが一番大きな問題だと思います。

二つ目の保険医療に関しては、アメリカの保険医療が国家財政によって支えられているものではなくて、民間ということになっていて、これはいい面と悪い面があったのです。いい面というのは、消費者のニーズに敏感になったわけです。これは、1993年にリサーチが出た以降、逆にそのリサーチが出たことによって消費者が要求しているからということで、そういう代替医療に対していろいろな保険会社がそこに研究費を投入し、あるいはそれを受けられるような形にずっと変わっていったのです。そうしたら、今はもう鍼灸とカイロプラクティックはほとんど保険がおりる形の方が多いのです。

そういう選択肢がいっぱい出てきて、それがいい形でそういうものの利用を広めていっているということはあると思うのです。

ただ、同時に医療費の高騰ということで、一概に保険料の、例えば具体的に言うと私の息子が今アメリカにいるのですけれども、月8,000~9,000円ぐらい

ですね。保険医療として払っているのは。上限とかはあるのですが、でも比較的そんなに困らない程度に入院したりとか、ということのカバーできる額としてあるので、むしろ日本の保険費の方が高いなという部分があったりというような実感はしたりしています。

【フロア(女性)】：私は名古屋大学の精神学教室に1951年に勉強しました。その時に村松常雄というハーバードで学んだ先生が、日本に初めて大学の中に医療社会事業部という部局をつくりました。その時一緒に来たのが村上英治という先輩です。その前に私は、国府台病院にいたので、佐治守男さんをまだ大学院生の時に存じ上げて、そんなことで、かなり古い年代ですが、先生の話聞いて初め認知心理学とは、どういうことなのかといろいろ想像していました。最初の話が秩父の夜祭りで、実は私は秩父の生まれで、大変親近感がありました。

私が最初に名古屋大学で出会ったのは、村松先生の始めた「文化とパーソナリティの実証的研究」で、いろいろな調査をしました。ルース・ベネディクトの『菊と刀』ですか、あれにどうも起因しているみたいですね。

それから、戦争に負けたとか、先生がアメリカにいらした時かなり若い頃ですから、昭和の初めですから、やはりジャップとか言われ、バカにされたとかですね。そういういろいろな話がきくとあったのだと思います。

先生のお話を聞いていて、トランスパーソナルとかそういうのが、どういうことかなと思っていましたけれども、細かく聞いているうちに「ああ、私が求めようとしたものとかかなり似ているな」という感じを持って、もう少し自分の劣等感、日本人という劣等感をなくしてもいいんだなという気持ちになって、なぜか元気が出てきました。

お話を伺って連想したのは、新井満の「千の風になって」というCDのことです。歌やそれから詩をかなり出されているんですね。その詩が結局、死者からのメッセージという形なのです。私が死んでも墓場の中などにはいないよと、みんなのところには風になって、どこにでも行くよという内容ですね。

2年ぐらい前に、交通事故で姪の子供が19歳で亡くなったんですね。その時にこの詩を知っていたものですから、父親と死んだ子の兄弟にこの詩を贈ったのです。そうしたらすごく癒されたというか、お葬式の後の会食の時に、同級生の子たちが来ていたのですが、そのことを話されて、うちの息子は今、みんなのところにいるよという話をしたそうなのです。

その詩の内容がかなりアニミズム的なもので、それを聞いたときに、「ああ、私たち日本人に受け入れやすいのだな」ということを非常に感じたわけですね。先ほどの先生のお話と関連しながら、「ああ、そうか。もっと日本人は自信を持っていい」と思えました。ただ、仏教があまりにも難しくして、お経などでも難しいですね。だから、入らないだなど。先生のお話からたくさん得るものがあったので、ありがたいと思いながら、お話させて頂きました。

【司会】：ありがとうございました。非常にパーソナルな、個人的なところからお話が始まり、そしてトランスパーソナルな領域へとお話が発展したように思います。個を超えた繋がりがいろいろと想起されたり、未来に想いが馳せられたりという時間だったのではないかと思います。

皆さんご清聴ありがとうございました。そして村川先生、大変貴重なお話ありがとうございました。

■ 秋の公開講演会

個人が変わらないと組織も変わらない

組織変革に臨床的アプローチが必要なわけ



2006年10月12日(木)
午後6時30分～8時30分
南山大学D棟

金井 壽宏 氏
(神戸大学大学院経営学研究科教授)

【司会(安藤)】：それでは時間になりましたので、これから講演会を行わせていただきます。

皆様、お忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございました。本日の司会を担当させていただきます、南山大学経営学部の安藤と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、まずご講演に先立ちまして、人間関係研究センターの津村センター長よりごあいさつをさせていただきます。

【津村】：ようこそお越しくださいました。私は、人間関係研究センターのセンター長を今させていただいております人文学部の心理人間学科の津村と申します。

今日はお忙しい中、金井先生のご講演に来ていただきまして、どうもありがとうございます。あまり私が話をしてもあれですので。お手元に資料があることと、また、センターのカタログ等も入口にあらうかと思っております。

私どもは年に2回ほど、こういったかたちで公開講演会をさせていただいています。それから、学校教育関係では今年度、平成17年、18年と教員養成GPという文科省からの教員養成のためのプロジェクトが採択されまして、同じような公開のかたちの講演会をさせていただいております。

お帰りの際にアンケート等でメール等の記帳をしていただきましたら、メールマガジンのかたちでまた新しい情報を皆様方にお届けできるかと思っております。よろしくお願いいたします。

今日はお忙しい中、金井先生に本当にご無理を言って講演をしていただくことになりました。貴重な機会ですので、金井先生、本当によろしく申し上げます。

【司会】：それでは、ただ今より、まずご紹介させていただきたいと思

が、神戸大学の金井先生は、キャリアであるとかリーダーシップに関するご研究を長年されていらっしゃるしまして、MITのシャイン先生という方とともにその分野では第一人者でいらっしゃいます。国内外で非常に活躍されているということで、いろいろご講演をほかでもごらんになった方がいらっしゃるかと思えます。

私も幸い、いろいろ先生のお話を伺う機会に恵まれているほうなのですけれども、本日はまた「個人」という観点から組織の変革ということについてお話をいただけるということで、大変関心を持っております。

それで、ご講演の時間プラス質疑応答を最後にとってくださるということで、30分ほどお時間をいただけるということですので、何かお話を聴いてご質問のある方はその機会をご利用いただければと思います。

それでは、金井先生、よろしく願いいたします。

〈自己のキャリアをふりかえる〉

【金井】：皆さん、こんにちは。どうぞよろしく願いいたします。

今日、お集まりの人で、元々なりたいと思っていた仕事に就いているなあと思っている、適職感のある人はどれぐらいいますか。

ほかにやりたいものがあってもという方はおられますか。

私の今日の話は学生時代までさかのぼってしまうのですが、私は元々カウンセリング心理学と臨床心理学をやりたくて、あまり若いときなので分からないまま、その分野の先が明るいかどうかとかいろいろ気になるではないですか。

それで、母校の日本史の先生にお話しすると、もう河合隼雄先生が天理大学から京都大学に移ったあとだったので、相場均という先生が教育心理学でいる早稲田大学か京都大学で臨床心理学をやりたいと思ったわけです。

そのあと、高校の担任の先生に、臨床心理学をやっている先輩いますかと聞くと、京大博士課程の院生だった植田千晶さんを紹介してくださって会いに行きました。その先輩が、金井君、世の中はどんどん暗くなるから僕らの将来は明るいという絶妙なことを言われました。元々、臨床家になりたかったということが今日の話の基盤にあります。

私はかなり真剣に、人が変わるということをかかなり深いレベルまで入って行って、著しく大きな介入があるわけではないのに人が変わっていくというのはやはりすごいことだと思いました。頭ばかりです、要するに学部の学生の間というのは臨床はほとんどできないですから、有名な症例だとか本ばかり読むことになりますよね。だれもが知っているような症例というのがあるのです。

ビンスヴァンガーという人のエレン・ウェストのケースとか全部ドラマティックなケースで、私はそういうことでだれ一人として変えた経験もないのに頭のほうばかり膨らんでいってしまった。そういうあこがれと本当にうまくいくと

ということの間にずれがあるということを大きく認識してくださった人が合計3人いるのですが、河合先生ご自身と、神戸市外国語大学で、私のご近所で臨床心理学をやっている村本詔司さんという人と、今、東京大学の教育学研究科で教授と同時に東京大学のカウンセリングルームでカウンセラーをやっている倉光修さんという人と3人がそろって、「絶対に向いてないからやめておけ」と言われたわけです。

私はキャリアを研究する上で、こういう早い時期に何が向いていて何が向いてないかということを決める機会があったので非常に良かったと思っているのですが、皆さんはどうですか。理科系の方の場合には当てはまらないのですが、文科系の方が4年間学部教育をいい大学で教育を受けたといってもどれぐらい勉強したかといったら、たいていはあまり大したことがないのに、その人の出身学部とか、たぶん18歳から21～22歳という時期の重要さとかいろいろあると思うのですけれども、そのときに学んだ発想を持ちますよね。

私はやはり人が悩みを持ったり人が変わろうとして変われなかったり、個人史を深く追いかけていくかたちの臨床心理学の人たちのやり方みたいなものがやはりずっと根っこに残っていて、組織と接するときもできることだったらいかに変わって欲しいと思うし、研修で大勢の人と連続して会う機会があったら、大勢の人というのは、例えば、ある会社で4年、5年越しでライフマネージャーの人たちと全員が会うという機会があると、特定の考え方とか言語を共有する人たちがリーダーシップを取り出したときに何か変わればいいのか。経営学をやっていて、おまえ、本当に役に立ちたいと思っているのかという先輩がいるのですが、私は役に立たない理論ではなくて、使い方によってはこれがあるおかげで自分の理解が深まったり変わる一助になるのがいいと思っています。

それで、ずっと引きずっているという例は、例えばキャリアの研究を始めたときに、18～19歳、大学へ行くか就職をするか迷って、就職したり、22～23歳で就職したり、大学院を出て24～25歳になって働き始めて、これからシニアパートナー制度とか定年延長という話をもっと真剣に出てくると思うのですが、50歳、60歳を超しても、健康だったら65歳、70歳、70いくつまで働くとしたら、40年にも及ぶ長い期間の研究は難しいので、ここで変わらなければいけない節目だけに焦点を合わせようということに研究室で決めてしまったわけです。要するに、22～23歳から60いくつまでの長さになんなんとするキャリアについて考えるのは難しいというか。今度は実際にキャリアよりも一人一人の個人にとっても、節目だけ悩んでいたら十分ですよ。皆さんの友人で、毎日キャリアのことで悩んでいる人がいたら、キャリアカウンセラーになるよりカウンセラーになったほうがいいのです。

〈個人が変わる、組織が変わる〉

だから、自分が何に向いていてとかこれが適しているのかなあ、ほかに生きる生き方があったかなあとか、これは世間的には昇進だけれども、断ってでも、やはり今やっていることを続けるべきかなあとか、そういうことを考えるのは節目だけでいいと思うのです。その節目の数は、私たちがキャリアのインタビューをしていて、多い人でも5～6個です。それは、節目が20個あるという人もいますが、それは節目をかなり緩く定義されている人で、人事の中でまず労政をやって、そのあとに組合関係をやって、給料をやって教育をやってと別々の節目だと数えてしまうとかなりの数になります。

大きな異動、非連続とを感じるようなところで同要領にありつけたということを知ろうとすることで節目を聞くと、多い人で六つか七つ。八つだと相当多いほうです。

今、私たち自身が、大げさにいうと日本の産業社会全体が変わるとかある産業が変わるとか、ある産業の中のある会社が変わるとかある職場が変わるとか、もうちょっと小さなグループが変わるとか、複数の人々が変わるとかという状況を考えたときも、根っこにあるのは、例えば前の中村社長のときに「松下電器産業が大きく変わりましたよね」という表現をしますよね。カルロス・ゴーンが来なかったらひょっとすると潰れたかもしれない日産自動車の花輪さんが、カルロス・ゴーンが来て、「えっ、ここまで変えるの」と我慢しながら見ていて、大きく変わったというときに、主語が面倒くさいので「日産が大きく変わった」と言いますよね。

しかし、神戸大学が変わった、仮に変わりつつあったらやむなく組織を主語にしますけれども、組織の研究をしている人たちが組織を主語にするときに、そのあとに来る動詞が、本来は個人でやっていることの場合にはたいがい怪しいわけです。組織が決定する、組織が学習する、組織が変わるのもそうであるとか。組織が目的を持つというのは、松下電器産業が目的を持つのではなくて、言葉の綾でそう言うのですけれども、常務会で影響力のある人々が結託しながら、最終的には一人が決めているような場面もあるし。

要するに、個人と個人がつながりながら決めていることですね。ただ、根っこに個人がないとだめだなんていう印象を。

十数年前なのですけれども、普通はM社と言うてしまうのですが、M社で電機メーカーは複数ありますよね。松下といっても、M社というと三菱とかほかも浮かべて欲しいのですが、地名を言うとまた分かってしまうのですけれども。

土曜日にある会合は全部本人の希望で来て、自己啓発のための会合なのだけれども会社が機会を与えていますという会合で、そのときの常務さんが、この会社がM社がM社らしくなくなっているとかM社が変わらなければだめだとか、

M社は転機だとかM社は岐路に立っているということをお感じになったので、組織変革についての会合を持ちたいということで私がおじゃまいたしました。

土曜日で、来たい人だけ来ているという会合に700～800人いるのです。我々は人の前で話すのが業務のかなり重要な部分の人間で、もう500人超すと身震いしますよね。もし倒れたらとか。今日なんかは倒れても、一応助けてくれるのではないかと思います。500人だったら、もうそのままさらし者になるのではないかと。

そのときに、控えの間にいるときに、その会社の常務とか研修センターの所長などがみんなわざと緊張させることを言うのです。「先生が来る前は、今、大阪大学のある教授が来て、500人超えているというのを見て、たじたじになって足が震えてましたよ」とか、余計不安にしますよね。

もう一つは、その会社が本当に困っている、困っている、転機に立って迷っている、岐路に立っている、らしくなくなっているということをおっしゃるので、私もあまり一度に大勢の人を見ると怖いので話の手始めにちょっとやり取りしたかったものですから、今この会社が転機に立っている、変わらなければいけない、岐路だという認識を持っている人はどれぐらいいますかと言うと、7～8割は手が挙がりました。これはバードウォッチングができる人だったら567人と言うかもしれませんが、だいたいざっくりで8割ぐらいの人が岐路に立っている、変わらなければだめだと思っている人なのです。

分かりましたと。そうしたら、もうこの会社は大丈夫ですと。組織が変わるといったときに、こうやって来ている人の8割が変わらなければいけないと。変わらなければいけないという気持ちにならないところが難しいので、一応念のために、ということはこの私自身も変わらなければだめだというか、この私も岐路に立っている、この私も転機だ、この私も今のままだと私らしくないと。変わらなければだめだと思っている人はどれぐらいいますかと聞くと、バッと手が上がった人が2割か3割です。7～8割と2割か3割というのはざっくりした割合なのですが、ポイントは、言いたいのはそのギャップなのです。

会社は岐路に立っているのに私は岐路に立ってないというのはどういうことかと言うと、この会社はだれか経営トップか、その当時の社長が変えてくれるだろうなという話になりますよね。

こういう話は会社ではなくて、大学も今大きく変わらなければいけないというときに、私も今、神戸大学の定年の年から引き算すると11年なのですが、それでもふと上を見て、だれがビジョンを作るのだろうなと思ったら、仲間と俺らだなあというときに、自分以外のだれかが絵を描いてくれると思ってしまいます。何万人の会社でも十何万人の会社でも、本当は一人一人の固有名詞の世界ですよね。困ったときだけジェネラル・エレクトリックが変わるとかジャック・ウェルチが変えたという言い方をしますが、みんなを変えていっているわけですよね。

〈ノエル・ティッシーの組織変革論〉

それを考えたときに、私はすごいことだと思うのですが、経営学の中で組織変革というテーマがあって、組織変革のための基礎理論を何に求めるべきかということ考えた人たちが、私が理解するところでは本当のプロの超一流の臨床心理学者ではないと思うのですが、ウィリアム・ブリッジズという人に注目したのです。彼は、人生の転機を乗り切るのに苦労している人たちにグループセラピーをしていたので、そういうものを基礎理論にしたほうがいいと思ったのは、GEの研修所長になるノエル・ティッシーという人なのです。そのウィリアム・ブリッジズのグループセラピーの場で彼がやっていた技法というのはものすごく単純で、転機を乗り越えられない人のパターンは結構単純ですよという図式を教授するだけなのです。

ですから、ものすごく好きな人と結婚して、二人とも子どもが好きで、早く3人の生活がいいなあという話をしている、うまい具合にファーストベビーが生まれてそのことを喜んでるのもつかの間。彼女の側が、思っていたほど夫は手伝ってくれないとか、夜、泣いたときに起こしたらおまえがやるんだという気配を見せたり、お母さんのところに泣きつきに行ったら「こんなこともできないの」と。味方だと思っていたお母さんまで、「みんなも、こんなことを越えているのよ」と言われて、八方ふさがりになってブリッジズのところに来たわけです。人生の転機をうまく乗り越えられない人がお互いに話し合う場です。その話し合いの場で彼らが共有していたフレームワークというのは非常に単純で、「何かが終わらない限り何にも始まらない」というそれだけなのです。何かが終わる、バイバイするというか、もうそこは終わったという気持ちにならない限り何も始まらないというか。

今日も神戸大学で12時から、3時間を超す長いインタビューを元Jリーガーの人に実施していたのです。その方は大卒なのですが、引退が早いですよ。そこでいったんものすごいことをやった人が次に、セカンドキャリアとって簡単に変わらないというのは、終わりのところに折り合いが付けられない。次の新しいことを何か始めるときに、前にうちこんできたことが終わってないからそこにエネルギーが入らないとか、そういう終わりがあって始まりがあって、もっと大事なものは、終わってもないし始まってもないという大変つらい宙ぶらりんな状態があるという。その終わってもないし始まってもないという状態を説明するのにウィリアム・ブリッジズはうまく考えた例えだと思うのですけれども。

生でサーカスの空中ブランコを見たことのある人は、どれぐらいいますか。それから、空中ブランコをやったことがあるという人はどれぐらいいますか。いたらマイクを向けようと思ったのですがゼロですね。

空中ブランコはあれはプロだから何とも思わないのですが、あの高さでセイフティーネットがあっても、前のやつを放さないで次のやつはつかめない。しかし、次のやつはまだつかめてないのにこっちは放しているという状態があるわけですね。その宙ぶらりんの時期をどう生きるかというのは恐ろしく大事だ、とウィリアム・ブリッジズは考えたので、人が変わるプロセスはみんなは始まるほうばかり見てしまうけれども、エンディングという何かが終わるということと、ニュートラルゾーン、ビギニングもエンディングもどちらもうまく折り合いが付けられていないと。そして、とうとうドアが閉まっているという、こちらのドアが開いているということで向こうに向かえるようになるというか。

良くない例なのですが、ほとんどの人に経験があるという例では、失恋がわかりやすいです。失恋のあと、だれかれとなく声を掛ける男というのは、うまくいくわけがないのですよ。エンディングをしてないし、ニュートラルゾーンもないし。しかし、高校から付き合い合っていて結婚、若いなりに結婚するかもしれないぐらい好きだったのに、なぜか就職をするために遠くへ行ったのでバイバイしてしまったというときにですね、東京の大学へ行ったのでなんか寂しいと、六本木へ行ってすれ違う人全員に声を掛けたら病気ですよ。

なぜ5年も付き合ったのにうまくいかなかったのかなあとか、まだ彼女のことを思っているのではないかとか、本当はそもそも深いレベルで自分は人を愛することができないのではないかとか、そんなことを1年、2年悩んだ上で、ああ、やはりもう終わったのだなあとと思ったときに、本当に始まりに対する気持ちが素直になりますよね。そうでないと元の気持ちにバイバイができてないというか。

私はこういう臨床的な治験をノエル・ティッシーが、組織が変わるといえるのはうそなので、組織が変わるといえる原点は個人だと。個人が変わるのが原点なのでこういう臨床心理学のほうに、基礎理論を求めました。

それで、皆さん、もう一度今度は、組織が変わると言っているときを考えてください。かつての国鉄が分割して、JR東海になりましたと。これからは民間としてサービスをやりますと。切符は切らせていただくのです。切符を見てやるではないと。

一気に変わっていくときに、前のが終わりという気持ちでないと変わらないですよ。日本でNTTが分割される前に、先にアメリカでAT&Tが分割したとき、AT&Tは100万人を超える会社で、リチャード・ジョンソンという名前だけで100人いるという巨大企業の中で、これからは電話だけではなくて、コンピュータに出ていくと。敵はIBMだと。電話はおっとりしていて、信頼できるお母さんのイメージで、あだ名はマイベルなのです。

それが突然地球儀のマークのロゴになって、闘うぞと言い出して七つの運営会社に分割されて、その代わりコンピュータに出ていくというときも変わらないですよ。なぜ変わり難いかというと、経営者も経営企画室も、旗振りする

人はこっちへ行くぞという始まりしか言わないから、どういう扉が閉まったのかとかこの方向で本当にいいのかなという悩むプロセスに入っていないので変わらないということですね。

大学はこういう状態と非常によく似ています。私たちが仲間と一緒に教員食堂でやり取りをしていたら、最近定年退官した先生などは、「俺らはだいたいキャリアの大半を、いい時期に終わったなあ、金井」とかね。「おまえらは大変だなあ」とか。

それで一部の先生が「昔はもっと楽だったのになあ」というのは、終わっているはずのほうを一生懸命言っているわけですね。

1929年にアメリカが大不況になったときに、グルーチョ・マルクスが、何でもない言葉なのですけれども、「大変な時代が始まったのではない、楽な時代が終わっただけだ」と。そういう一言がなぜ人々の心をつかんだかという、閉じた扉が実は閉じてないということについて教えてくれる人がいなかったの、大不況という大変な時代が始まったのではなくて楽な時代が終わっただけだというのは、それは時代を過ごす人には、今、中立をくぐっているのですよと思ってもらったほうがいいと、そういうメッセージです。

〈臨床心理学とカウンセリング心理学〉

私はキャリアの研究を始めたとき、そういえば臨床心理学の人は、治療的目を持っていてという点は違いますが、個人のライフヒストリーを深く追いかけるという点では似ているなあというか。しかし、ライフヒストリーを追いかけるだけだと困る点があるわけです。もしも会社が間違っていたら、学校が間違っていたらというときに、河合隼雄先生が谷川俊太郎さんと対談をして、『魂にメスはいらぬ』というのが今、文庫本になっていますけれども。

河合先生が毎週の授業でこの1週間の間に自分が一番感動した話をオープニングでちょっとされるのです。それで、谷川俊太郎さんに会ったときに私が思ったのは、谷川俊太郎さんは登校拒否ですから、京都大学の心理教育相談室に行って箱庭療法をやったり一緒に歌ったりして治ったと。そして、学校に戻していたら、我々はすばらしい詩人を一人失ったことになるのだと。

だから、カナリヤの例えでよく言われるように、学校が本当はおかしいのに一番豊かで繊細で感受性のある人がみんなの代わりにカナリヤがぐったり炭坑でくると同じように、社会あるいは学校がおかしいということにいちばん敏感だから、病気になっている人をみんなで寄ってたかって治して学校へ戻った、パチパチとやっていたら、そいつをにぶくしているだけではないかというようなところがありますよね。

部長になってみんながおめでとう、おめでとうと言ってうつ病になる人は心理学者だけでは治せないの、いい薬がありますから精神科のお医者と一緒に

やりますと、治った、戻ったといったときに、しかし、会社のほうがおかしかったら、そのように治ったと言っているだけでいいのかなあというような話があって、個人で見ている人も今度は逆に組織を見なければだめですよ。

私がすごく残念だと思っているのは、私の友人で臨床心理学をやっている人が大勢いるのですけれども、大半が、私もそうだったのですけれども、産業界での競争とか人を蹴落としても一等賞がいいとか利潤のことを考えたりとか、そういう厳しいビジネスや会社の世界に興味をもちません。それよりも、せっかく文学部とか教育学部へ入って心理学をやって、せっかく早い時期に臨床心理士になっているのに、何が悲しくて金井がやっているような組織とか産業とか興味を持たなければだめだろうというか、こちらの方つまり、会社や産業にかかわる面をあまり向いてくれません。

キャリアカウンセリングに興味を持っている人を除くと、臨床家の人たちはあまり会社とか産業ということに発言もしないし興味も持たれないです。

今改めて思い起こすことがたくさんあるのですが、我々が谷川俊太郎さんの例えだけではなくて、一人一人のライフヒストリーを追いかけているものの神経症を生み出すシステムを見たほうがいいという洞察を持たれていても、臨床心理学をやっている人の優先順位は、やはり登校拒否児の子どもとそのお母さんとか、まれにシステムレベルではその家族までいくことがあります。基本はやはり一人一人の個人ですよ。

河合先生は門下とあまり対談しないのですけれども、私は一度だけ活字になる対談をやらせていただきました。そのときに、先生クラスの人が産業界に発言をしたらいかがでしょうか。大変だと思っている人がだいぶん楽になるのに、というお話をしたら、今やっていることでもういっぱいなので、産業界でそこそこ元気な人は金井君ら経営学者がやっていたらいいのだという感じでした。

しかし、河合先生ご自身がやってもいいなあと言われたプロジェクトの一つは、日本人に対して世界全体から大きな誤解があるのを解きほぐすような大事なプロジェクトです。例えば、日本人には個性がないとか日本人には創造性がないというたわけた議論があったら、創造性を発揮している人材が、芸術だとか学問だとかの分野だけではなくて、経営者で必ずおられるはずだと思うので、そういう場合だったら経営者に深いレベルでの臨床的インタビューをやるというのは意味があるでしょうと言われました。そういうご発言はあったのですけれども、実際はあまり臨床心理学の経営学への応用がないわけです。

私は大学の1年から3年まで同じ先生と同じ科目をとりました。河合隼雄先生の臨床心理学概論というのを3年間連続で聴いたのです。毎年中身が違っています。それで、学問が進歩していると考えべきなのか、あるいは若い学問分野のせいなのか、先生自身が年ごとに内容を更新されていました。

今から思うと、例えば筑波の渡辺三枝子先生がアメリカの大学で受けたカウンセリング心理学で博士号を取ったトレーニングと、河合先生や河合俊雄先生

たちがチューリッヒ大学とかユング研究所で受けたトレーニングというのは中身がだいぶ違うのです。アメリカのカウンセリング心理学は、最初からポストンにいたパーソンズという元弁護士ですけれども、職業指導をやらないと大不況のときに子どものために、カウンセリングをやるということはボケーショナルガイダンス（職業指導）とセットになっていたの、キャリアカウンセリングというのはカウンセリングの一部として割と根っこにあるのですけれども。

〈ミルトン・エリクソンとポール・ワツラウィック〉

私が学生のとくに習ったのはフロイトとかユングとかハリー・スタック・サリバンなどのごく一部というか、その代わり特色のある学問を特色のある学び方でできたと思うのですけれども、全く習わなかったのはパロアルトに **Mental Research Institute** というのがありますが、ミルトン・エリクソンという人をはじめ、私が一番好きなのはポール・ワツラウィックという人なのですが、そういう学派のことは全然習いませんでした。

長いセラピーはやらないというか、できたら10回以内で変わってもらおうと。それから、相手の言うことをできる限り受容して聴くというロジャース派みたいなやり方に対して、MRIのアプローチでは、もっと積極的に介入するわけです。山に登ってきなさいとか、思いも掛けないインターベンションをします。それで治る人がいるから、あまり治療が長引くようなややこしいことや深すぎることはしないほうがいいということです。

しかも、精神分析でやっている人は、なかなかクライアントが治らなかったら、自分のやり方が間違っているのではなくて、重たかったですねで済むわけです。あるいはトラウマが深かったなあとか、エディプスコンプレックスが思ったよりひどくてとか、逆転位してしまったりとか。全部長引く言い訳に使えます。それで、長くなればなるほど重いと言い訳をする人に対して10回以内で終わると。早いときだったら2～3回で終わるとというのがMRIのブリーフ・セラピーです。

私たちが学生で習ったときのやり方とミルトン・エリクソンのお弟子さんたちが書いているエリクソンの治し方というのはかなり違います。まずクライアントが本当に大事なことを話さずに、「絶対FBIが盗聴している」、「先生、FBIが盗聴しているから、僕は大事な話ができないのです」と言ったことがあります。そのとき、ミルトン・エリクソンは何と言って介入したと思いますか。そうしたら、「一緒に盗聴マイクを探そう」と。

そして、エリクソンはバーッと探し出して、クライアントを怒るのです。「あなたも探して」と。「盗聴されていたらえらいことじゃないか、一緒に探そう」と言っている間にクライアントが、「実は奥さんと仲が悪いんです」と言い出すわけです。そんなときにうなずいているのとだいぶ違いますよね。そ

れなら探そうという発想は。

ある人がパッと座るなり、その方はやせているのに、元はちょっと太っていましたがよねというようなことをどんどん当てるわけです。それは、エリクソン自身も体が悪かったので、観察心がすごい鋭いのです。お弟子さんがどうして分かったのですかと言ったら、座り方のしぐさに比較的太っている人の動き方と似ているなごりがあったのですぐ分かったと。ちょっとそこまでいくと名人芸なのですけれども、Mental Research Institute に行っ、ブリーフセラピーというのを直接、本場で学んできて、ブリーフセラピーの教則ビデオを作っている院生の尾川丈一さんが今私の研究室で博士論文を書いています。臨床心理士登録番号が一桁の人なのですけれども、彼はMRI、Mental Research Instituteで直接、今日お話しするポール・ワツラウィックなどに習ってきている人です。

普通の臨床心理学で習うタイプのものでだいぶ違います。クライアントと会っているところにテレビカメラを置いて、どういうやり取りをしているかを見ているスーパーバイザーが直接指示を出すときすらあるわけです。電話を掛けてくるのですよ。今、こういう一言を言ったらどうですかと。だから、そもそもインターベンション（介入）して、揺さぶったほうが良くなるという考えにもとづいています。

その基にあるセオリーはユングの体系に比べるとものすごく単純で、問題が何なのかというのが問いの第一です。この人はどんな問題に直面しているのか。それから、その問題にどういう解決を図っているのか。その解決が偽解決というふうかその解決になっているので堂々巡りになっているということに気付いてもらうというやり方をとります。

ポール・ワツラウィックなどは、ほかのカウンセリングの学派と違って、できる限り一生懸命アクティブリスニングで聞くというのを中心に話を聞き、それに対して解釈をするということに対して、いっぱい小話を持っていて自分の方からも話すわけです。あきれほど小話おじさんなのです。本の中で、私が抱腹絶倒だったのが、これは法政大学出版会から『希望の心理学』という訳があるのですけれども、状況はそれほど希望がないわけではないというのが原著のタイトルです。ただ、深刻なのだと。タイトルからしてふざけているのですが。この本は恐るべしで、こんな薄い本なのにもう小話ばかりです。

どんな小話かという、例えば「手一杯のお豆さん（“Handful of beans”）」という小話があって、この人たちはそれだけでパッと分かるわけです。共有しているから。

“Handful of beans”というストーリーは、次のような話です。奥さんが亡くなる時に、ああ、これでもう私も終わりだと。亡くなる前に一つだけお願いがありますと。絶対に浮気しないでね、亡くなるけど浮気はしないで欲しいと夫に言います。ずっと私のことを思っていて欲しいと。すると、だんなは分かったと言ってしまったわけです。分かったと言っているのにもし他の誰かを好き

になったら、必ず化けて出るからと言ってこの世をバイバイしたわけです。

そうしたら、その人に好きな人ができてしまって、やばいなあ、本当にお化けが出るかなあと思ったらきっちり奥さんが化けて出てきて、何やってるのと。それで、いつも出るから怖いなあと思って、とうとうカウンセラーを訪ねるわけです。そのカウンセラーが、これは簡単に治ると。そのためには、手一杯ぐらいの豆を枕元に置きなさいと。今日も浮気をしたら奥さんはきっと出てくるなど。浮気をして奥さんを待っていて、夜に化けて出てきたらまず褒めろと。あんたは偉いと。約束を守って出てきているし、僕のことを何もかもお見通しだ。すごい、と。きっとまたカウンセラーに会ったことまで分かっているのだからとおだてろ、と。おだてたあと、豆をパッと手に握れ。そして、その豆が何個あるかと聞いてみろ、という指示を与えます。クライアントは、そんなことで治るわけがないと思って家へ帰るわけです。

するとその晩、また奥さんが化けて出てきた、と。ほとんど落語ですね。また出てきた、と。そして褒めるのです。あんたな、こうやってちゃんとお化けになって約束通り出てきてくれてありがとうと。すばらしいと。俺のことをお見通しだけど今日何があったと思うと言うと、奥さんが案の定、今日カウンセラーに会ったでしょう、と。豆を用意しておけとかアホなことを聞いたでしょうと。ああ、やはり絶対お化けがいるとまた思ってしまいそうになります。やはり、カウンセラーが言った通り、豆を一握り手につかんで、手の中に豆は何個あると聞いたとたん、何個か分からないからお化けがパッと消えるのです。何個か分からないのは、奥さんのお化けは全部自分が作り出しているということですよ。

この小話だけで本当に治るような病は心の病として少ないと思うのですけれども、アプローチの違いというのは分かりますよね。それで気がつく。言いたいことは、自分が何か解決しようと思っていることが、実はその解決になっているので、それが堂々巡りになっているというのが基本思想なのです。

〈堂々巡りと二重ループ学習〉

実は、もう一つの非常に有名な小話は、私自身はこの本で読む前にはヘンリー・ミンツバーグという経営学者から聞いた小話なのですけれども、僕たち、経営学と経済学はお隣同士のように、アプローチがずいぶん違うなというぐらいは思っているわけです。

そのヘンリー・ミンツバーグと伊丹敬之という日本を代表する経営学者の先生と沼津で焼鳥屋さんへ行って、その帰りのタクシーの中で伊丹先生とヘンリー・ミンツバーグが、経済学者をちかすジョークを言い出したのです。もうほとんどウルトライントロクイズですよ。昔々あるところで××と、ああ、知っている、知っているとかお互いにすぐ何のジョークかあてるのです。そのときに、暗

いところでカギを落としたという話知ってる？というだけで二人で盛り上がっていたと。

こんな話ですよ。暗がりの中でカギを落としたので一生懸命探している人がいて、相当大事なカギなのか絶望的になっていて、そこを通りかかったお巡りさんが親切な人で一緒に探してあげると言って必死に探してもやはりない、と。それでその人に、一生懸命探しているけれども、この辺だという当てはあるんだろうなあと言ったら、いや、落としたのはあの辺なのだけれども。では、なぜここを探しているんだと言ったら、ここに光が当たっているから、と。要するに、街灯があったのでここを探しているのだという。これが、偽解決の典型例なのです。

そして、見つからないから余計必死に探すわけです。間違っただけの行動は、要するに落とした辺りが暗くてもそこを探すべきなのに、暗くて見えないので明るいところを中心に探していることです。仮定が間違っているのに、仮定そのものはチェックせずに、堂々巡りになっているのですから、探し方が足りないと思ってもっと必死に探してしまう。

“Do more of the same”。同じことをより強い頻度で繰り返してしまうというのがそのキーワードです。だから介入するのです。だから、光のあるところを探すよりも、暗くても落としたと思う場所の近くを探したほうがいい、と。

私は、組織が変わるといったときになぜ変われないかと言ったら、大学にいる人もあるときに大きく変化する必要があると思っているのにその中にある組織のメンバー一人一人がなかなか変われないときには、前と同じパターンで堂々巡りをしているので、仮定を見ていたらその仮定そのものは間違っている可能性があるのに、そこに働きかけられてないとかそういうニュアンスです。

4年前のアメリカ経営学会で、デンバーで開かれたときに、さっきご紹介いただいた安藤さんの研究テーマの大御所の一人で、クリス・アージリスという先生の興味深いスピーチと対談がありました。組織が学習するということを言っている人ですけども、教師だとかプロフェッショナルがどうして堂々巡りになったかというところから入っていった人です。オーガニゼーション・ラーニングというので組織が学習するというのは、さっき言った言葉そのままだと誤解されやすいのですが。お互いがお互いのやり方について相互に当たり前だと思っていることをチェックしたら、今のやり方をより繰り返すのではなくて、今のやり方そのものが正しいかどうかをフィードバックするようなループを持った二重ループ学習ができるというように言った人です。ちょっと今は抽象的な言い方をしていますので。

例えば、高校生が受験勉強なんか変だなあと思いつつ、パズル解きのように数学も暗記だと思ってやっていた人が、受験は、大学に入ったあと何か役立つためにということで考えたほうがいいなあと思ったとき、やはり数学は覚えるのではなくて考えるという思考の鍛錬だと思ったときに、学び方そのものを学

んでいますよね。そういうのを二重ループ学習と言います。組織だとか、特にプロと言われているコンサルタントの人などが、相手を助けようと思いながら堂々巡りになるときは、そういう防衛的なルーチンに入っているというのは、お互いに言及はないのですけれども、私はブリーフセラピーに近いところがあると思うのです。

そのクリス・アージリスという人が、4年か5年前にデンバーのアメリカ経営学会で、ある雑誌の授賞式があって、そのときに対談するかたちでアージリス先生のいいところを褒め称えるようなやり取りがあって、そのときはアメリカ人の女性の学者が聞き手だったので、ちょっと踏み込んだ面白いことを聞くのです。アージリス先生はすごい熱意の固まりですけれども、その熱意の固まりがお弟子さんには迷惑だったということはないでしょうか。そうしたらアージリスはどんなに立派かって、しばらく考えたわけです。ああ、あったと思うなど。

おそらく先生に熱意がありすぎたら、院生の何人かは討ち死にしますよね。しかし、熱血漢のほうがいいのだということでもふつうはそれをくり返します。仮定をチェックしないから、堂々巡りしていきます。この対談で、私たちは二重ループ・ラーニングというのはこのことかというのを目の前で見たと感じですね。アージリスが気がつかなかったような仮定を、アージリス先生の門下を知っている人がインタビューの中で、先生が熱過ぎるということが。金八先生ではありませんが、迷惑だったと感じた人もいたのでしょうか。

そのときに会場で、アメリカ人らしい質問なのですからけれども、アージリス先生の名誉を称える会合のフロアからの質問で、「あのアホの息子、ブッシュにリーダーシップは教えられるのか」という質問が出たのです。するとクリス・アージリスは躊躇なく、「教えようがない」と。ブッシュにリーダーシップは教えようがないと。「しかし、ブッシュがどんな仮定に基づいて、今のような間違ったリーダーシップ行動を取っているかの説明ぐらいはできる」と。

例えば、「弱みを見せてはいけないという仮定を、おまえ持っているのではないか」とか、「弱みを見せてはいけないという仮定の背後には、こういうものがあるのではないか」ということは言えると。

このようなやりとりは、ブリーフセラピーの偽解決への気づきと非常に似ていると思うのです。弱みを見せてはだめだということを思って、それに気がついてないから絶えずタフな発言をして、とうとうエスカレートしてしまう。米国はクルセーダーズだというような表現をしていたら、ますますこうなるのは分かっている墓穴を掘っていきますよね。だから、ブッシュのリーダーシップをいきなり変えることはできないけれども、ブッシュがリーダーシップを取るときにヒロイックに振る舞わなければだめだなあとか弱みを見せてはだめだなあとか、リーダーシップイコール強さ、強さ、強さだという思い込みや仮定が堂々巡りになっているのではないですかということと言えますよね。

〈臨床心理学と組織変革との協同〉

ここからは、ご用意させてもらったパワーポイントを中心に話します。

よく、皆さんのお手元にも書いてありますが、「限られた時間ですのですべてのスライドを使用するわけではありません」と書くのは、悪乗りしてしまうと、パワーポイントを1枚も使わずに終わってしまうことがあって、何なのだとやられることがあってですね。「MRI」というように表紙に書いてありますのは、Mental Research Institute の略です。ここがスタンフォード大学の近所にあるパロアルトにある研究センターで、ここにミルトン・エリクソンの影響を受けた人たちがいるということです。ちょっと見難いかもしれませんが、お手元のと合わせて見ていただいたら。

私の希望は、臨床心理学をやっている友達のうちのほんの一部でもいいから、会社の問題とか組織が変わるといった問題にとりくんでほしいと願っています。学校が変わるといのは、教育学部出身の人が多いのでやっていると思うのですが、会社の方は少ない。

しかし、ある会社が変わろうとしているのにうまく変われなくて、変われないということによくあります。そのときに、組織が変わらないと言ってしまう。主語は組織になっているけれども、その組織の中にいる大半の人々が変わらない限り会社が変わったことにならないのだったら、まず変わるのは個人です。個人が変わるのを近くでみてきたのが臨床心理学です。変わり難い状況で困っている人たちが人生の節目を乗り切るのに一緒にいたりすることをやっている臨床家がこの経営学における組織変革という分野に興味を持ってくださったら、いいコラボレーションができるのではないかと私は思っています。

ポール・ワツラウィックという人が、この人も何冊か訳があるのですけれども、書いた本に、ここの大御所のミルトン・エリクソンという人が序文を書いています。こういう治療の二人関係だけではなくて、例えば家族といってもほぼグループですよ。4人の職場というのはあり得ますから、集団、組織、コミュニティの変化も扱うべきだと示唆しています。個人ではなくて家族療法までいっているのだったら、コミュニティー心理学というのがありますよね。もうちょっとこういう組織というか、会社などに使われたらいいのではないかとというのが願いです。

私は自分だとできないので、ここは協同する人が要と思っています。私は40歳になったときに、あるマーケティングの先生に、「おまえ、40歳になって、これまで通用していたやり方で残り40年いくつもりか」としゃくなことを言われました。

その先生は40歳のときに、学風を大きく変えたのです。統計データばかりやっていた人が、ほとんどそのあと質的データになりました。私は自分が興味を持っ

ている経営学者の中で、精神分析家としてのライセンスを持って経営学をやっている人が何名かいるのです。ハーバード大学に人間関係論というのを作ったレスリスバーガーという人のお弟子さんの一人で、エイブラハム・ゼイルズニックという人はカールメニージャークリニックという正当派、フロイト派の精神分析家を作っているところでライセンスを持っているわけです。

同じように、そのお弟子さんのマンフェット・ケッツ・ドブリースという人も精神分析のライセンスを持っているので、私は40歳になったときに、東大の倉光さんという人が阪大で臨床心理学を教えていたので、私も近所に関西学院大学というところがあるのですが、そこで科目等履修生で心理学で修士を取るか何か手立てを考えて、臨床心理士になろうと思ったのですけれども、私の先輩のアドバイスは、やめておけ、だったのです。

今度は向いてないからやめておけではなくて、「おまえ、今更勉強ではない」と。今、臨床心理士になっているやつよりはるかに知っているから、知識ではなくて経験なので、アドバイスは「精神分析を受けろ」だったのです。

それで、森野礼一というフロイト派の先生が、ちょうど神戸女学院という大学を定年退官する年で時間があるということで森野先生を紹介しようということで、週に1回、3年ぐらい教育分析を受け続けてたら、森野礼一先生からだいたい150時間ぐらいの教育分析を受けたということのを売りにして、普通のキャリアの研究をしているよりも深く発言できるようになったらどうかと助言を得ました。

私があるとき倉光さんに聞いた問いは、今のところ私はだいたい健康だと思うのですけれども、その教育分析で精神分析を受けるのは危険があると思いませんかと言ったら、即答だったら答えなかったのですが、倉光さんは1分ぐらい黙って、あるなあと言いました。

やはり大丈夫だと思っても、掘り下げてしまうのです。だから、私がどこかでフロイトとかユングなどを好きだけれども、すごく尊敬しているけれども違和感があるという点で、遅疑逡巡しているうちに、やはり受けようと思っていたときに、ちょうど森野礼一先生がお亡くなりになってしまったわけです。そのときに深い教育分析を受けていたら今ちょっと変わっていたと思うのですが。40～45歳ぐらいがちょうど中年への過渡期なので、人生の前半部分でやりたいと思っていたけれどもほかのものの犠牲になってやらなかった分も取り戻すということ自体ユング的発想なのです。人生の後半に本当の個性化があるというのは、前半部分でシャドーになっている部分です。ユング派の人だったら、男性の場合だったらシャドーになっている部分は女性性です。男というのが45年間生きている間に、泣き言を言っはいけないとか人を育てるとか愛するという部分を忘れていたり、競争ばかりやっていたり成し遂げるばかりがテーマだったのが、そろそろ部下をきちんと育てるとか次の世代に夢を残すとか、仮に勝負に負けても倒れたことは大事ではないかとかどーんと構えるとかそ

ういうことが出来出すというのは、前半で忘れていた部分を取り戻すということなのです。

エリオット・ジャックスという異色の学者は精神分析を組織変革に適用しました。グレーシャー・メタルというイギリスの会社で社会分析という名の下に精神分析を組織に使ったような人がいますが、日本ではそういう方はおそらく0人なのです。

今、日本の経営学関係で臨床心理学をやっていたりカウンセリング心理学をやっていたり精神病理学をやっていたりした人が先生になっている例は、筑波大学の社会人大学院に渡辺三枝子先生がいたり、カウンセリングに重きを置いているところだけは例外ですよね。

でも、その場合もキャリアカウンセリングまでで、組織の変革に応用するというのがないので、ここに少しまだギャップがあるかなあと考えています。

倉光さんはほかの臨床心理学の友達と一緒に、やはり会社の研修はあまりなさらないのですが、一度N証券で、いっしょに興味深い研修をやりました。私は自分の先輩が入って10年目の研修を1週間やるのに、全部経営戦略のケースで埋め尽くしていたわけです。時の社長は、これからは若いときから戦略活動が大事だということに研修部門の人たちが過剰反応をしたと思うのですけれども、5日間、最初の間は日に3本、途中からは可哀想だということで日に2本だけのケースを5日で10個読むだけで戦略の話が中心でした。

だけど私がその全体のプログラムを作り直すときに、バトンタッチをさせてもらったときに、きちんとヒアリングをしたわけです。先に受けた人、これから受ける人、どういうことをやって欲しいかと。もちろん研究なので社長の思いなども大事なのですが、受ける人の思いを聞くと、こんな厳しい世界によく10年勤まったなあとか、有森ではないですけども10年勤まった自分を思わずよくやったなと褒めたいとか。

それから、営業店の3か所、4か所支店を回ってきた人は、本場で金融新商品を開発している人だとか法人営業をやっている人だとか、それぞれがどう育っているか分からないから、10年経ったらみんながどう育っているかを実感したいと。その上でこの会社の戦略だとか業界の動きを見たいということで、5日間のうちの最初の3日を自分を見つめるにして、4日目を会社の戦略にして、5日目を前の一橋大学の学部長をやっていた伊藤邦雄さんという人に来てもらって、この産業全体、だから日本生命とかゴールドマン・サックスとか、証券会社だけではなくて生命保険や銀行も入れてみるということにしました。

それでずいぶん良くなったのですが、自分を見つめるというところでアイデンティティの話をするのに、私でも無理をすればできるのですけれども、一応倉光さんに電話をしたら、会社は普通やらないのだけれども一生懸命やっている感じが分かるから行ってもいいよと。臨床心理学者が一人混じるだけで、研修の雰囲気が変わりますよ、みんな告白モードになるし。控えの間で講師の一

人の先生が初恋の話をし出すわけです。ある大学に着任したときに昔好きだった人の家をまず見に行ったとか、普段私には言わないようなことをおっしゃるのです。だから、これは偉大な効果があるなあと思いました。

倉光さんは、8枚の絵で自分の物語を書いてくださいという課題と、あとはグループ課題でグループごとに言葉を使ってもいいですから、グループでこの粘土で一体何を作りたいかというところまでは言語的コミュニケーションで決めてもらって、そのあとは言葉を使わずにみんなで決めた作品を集団、グループとして作ってくださいと。

それで、動物園を作るグループだとか抽象芸術という名の作品を作るグループだとか、それぞれのグループが作品を作ったあと、ほとんど出来上がった段階で隣のチームを見に行き行ってあげて、自分たちのチームだけだと気がついてないところを直してあげてくださいということで手を加えてそれで出来上がりなのです。

例えば、動物園と言ったチームは、32～33歳の大人の大人ですよ、10年次研修ですからね。動物といったら動物をいっぱい作っているのに、しかし、テーマは動物園なのですよね。檻はないし猛獣とペンギンが近所にいるし、動物園の入口もないわけです。だから隣のチームが来るとずいぶん良くなるのです。要するに、自分たちでいったん決めてやっているのに、横つながりができるだけでどう変わるかというのは研修の趣旨からすると非常に深いセッションだと思います。

それで抽象芸術をテーマにして粘土細工に取り組んでいたグループは、私が見ても、よくこの証券会社で普段電話をしていてどこに眠っていたのかなあというような素敵な作品ができていました。隣のチームが来て何を言ったと思いますか。抽象芸術というのはこんなにきれいなものではないと。手を加えていいと言っていたなあと言って、一人がまずぐちゃっと作品をひとつ潰したわけです。そうしたら、もう一人のメンバーが、俺らは隣のチームの最後、フィニッシングタッチというか仕上げるんだよなあと言ってぐちゃっとやって、気がついたらみんなでボコボコに潰したと。

そして、最後に、隣のチームの5人がぐちゃぐちゃに潰したあと、きっと戻ってきたらあいつら（元のチームのひとたち）怒るだろうなあとか、その抽象芸術がぐちゃぐちゃになったところでこれが混沌という名の抽象芸術だと言って、手形を一人一人ですべて5個押ししたわけです。

そして作った元のチームのひとたちが見て、なんていうことをしてくれるのだと。それで、倉光さんのコメントは、皆さん方の産業はこの手形から始まったんですよとコメントがありました。

たぶんポイントは、なぜこういう臨床家と会社の方々との組織変革のヒントとなるような交流がないのかなあという。臨床心理学の人が研修の場へ来るとどれだけ違うかなあ。しかもストレスが相当大きいので、今の先進的な会社

のように EAP、Employee Assistance Program があればいいのですが、自分もストレスにやられている可能性があるし、そういうのを専門家を介して社会とつながるかたちでやるとか、ライフマネージャーにとっても困っている人にとってもプラスだというような議論がまだはるか昔になかったときに、倉光さんは匿名で電話のカウンセリングを試みるといいですよという提案をされたりしました。こっちのほうは実際にうまく起動はしなかったのですけれども、アイデンティティというテーマでやっても、どこかで深いレベルで組織を変えるのだったら個人が変わらなければだめで、個人が変わるといときに組織が変わるといことに近づくためには、そういう相互接触がないとだめだということを感じたとてもいい研修でした。

皆さんは今、高校時代に先生に習ったこととか大学時代に先生に習ったことで、結構覚えていることというのが、例えば、教室で習ったことなのだけれども何でもない一言でずっと覚えているというようなものが、どんな言葉でも結構ですからあるという方はどれぐらいいますか。

そこそこおられますね。

私は学生のとくに、私が大学1年生のときに河合先生は40代半ばだったので、河合先生は「中年の危機」の話をよくしました。それで、みんなあきれ返って、先生は僕らが19歳、20歳、21歳と知っていて、なぜあんな中年の危機を一生懸命教えなければいけないのかなあと。まっとうな答えは、先生が中年の危機をやっているしかあり得ないですよ。

〈経営学への臨床心理学の導入〉

その「中年の危機」というのを言ったエリオット・ジャックスという人が、グレーシャー・メタルというイギリスで精神分析を使って組織変革のプロジェクトをやるのですが、そのあとアメリカに移って、経営学の分野ですごい名前を残すわけです。エリオット・ジャックスが「中年の危機」という言葉を言っていたのを、大学を出たあと、25歳、30歳、35歳にもなったらほとんど忘れてますよね。そして、40歳、45歳になって、まず「中年」という言葉のイメージが悪いなあと思ったとき、ユングだけがここを「人生の正午」と呼んでいたなあ。このあとに前半の忘れ物のシャドーの部分を透過するから、人生の後半が本当のインディビジュエーションというか個性化が起こるといのか、これはすごく今思うと、二十歳のときは習っただけで、沈殿してただけでいったん忘れていたけれども、すごいなあと思ったときに、ある概念を知っているおかげでどれだけ助かるかという、「中年の危機」という言葉を一回でも聞いたことのある人は、中年のときに危機があってももう大丈夫なのです。ああ、来たなど。こんにちはぐらいな感じです。知らなかったら偉いことといのか。

私はモチベーションの本を書いたばかりで、今から1週間後ぐらいに出るの

です。その本で書いたことは一つだけで、モチベーションについて学者の理論も紹介していますが、いちばん大事なのは、自分のやる気を自己調節することができる人になって欲しい、それだけなのです。

だから、ずっとモチベーションが高い人なんていませんというのが基本命題です。落ち込むのも OK です。ただし、落ち込んだときに、どうやったらまたしかるべきときに元気を取り戻すかという術さえ分かっていたらいいとか、そういう持論を持ってくださいということです。

こういうところで私がユングの中年論の話とか人生の正午とか個性化の話などをすると、私はそんなに怪しくないと思うのですが、中年というテーマでヒットしている受講生たちは私が研修の感想文としてあまり聞きたくない言葉ですが、「癒された」とか「また聴きたい」とか普通ではない返事が返ってくるのです。だからいろいろな意味で一人でやらないほうがいいと思うのです。私が研修をやって癒されたという人がいたら、本当は臨床心理士の人と一緒に組織変革について協同でやっているのです、二人でやっているような結果を話したり一緒にその場にいたりしてワークショップなんかをやっていたら本物になると思うのです。

これもどうでしょうか。我々はいつも、これは全部組織が主語になるときには言葉の文と言いましたけれども。日本 IBM を訪ねました。これをどう理解するか。普通は六本木の IBM 本社を訪ねて5人に会いましたとかですよね。

これも我々、経営学で組織の研究をしている人は組織を相手にしているという言い方をしますが、すごい調査などがあって、郵送質問票調査で経営学主張に教えてくださいとって500票出して2割だけしか返ってこなかったのですが、100票あって計算してますと言って、一つ一つの回答は松下の経営学主張を答えたら1票で、組織の意見ということになっているのです。そのおじさんの意見ですよ。

だから、いろいろなところにわながあって、我々は組織を相手にしているのではなくて、組織の中で活躍している一人一人の人プラス彼らのつながり合いを相手にしているということを見たほうがいいというか。

私は、臨床心理学者の友人たちから、組織の接し方は臨床的だと言われます。どこかで変わるということが本当に理解することだとか、理論というのは変わるということに役立たなければだめだと思っています。

それで組織が変わるというのはやはり個人が変わったときです。もうちょっと正確に言うと、言葉が面倒なので松下が変わったとか日産が変わったと言うだけで、松下にいるかなり大勢の人々の発想と行動パターンが中村さんが社長になってから変わったから松下は変わったというわけです。だから根っこに個人が変わるというのは必ずあるはずというか。

それで今日、繰り返し申し上げたことですが、組織変革というのは根っこに

個人の変化というのがあるのだとしたら、ほかならぬ変わる個人を臨床の知でつぶさに見てきたひとたちとの共同が大切にきまっています。経営学の中でも臨床の知に近づいた時期がありました。

人間関係論で有名なエルトン・メイヨーはオーストラリアでフロイトの精神分析を最初に真剣に紹介した人です。

お姉さんは有名なお医者さんでした。エルトン・メイヨーもアメリカに渡ったあと、産業界で人々が疲れたりするようなことは全部神経症だと思ったんですね。すごく大胆な考えですけども。

ロックフェラー財団に対してメイヨーが、実は疲労の研究やりますとか、こうやったらまた昔のマニュアルとかとは違う意味で、心理的なものを使って会社は元気になりますと言い方をしたので、ロックフェラー財団が多額のお金を出すのです。ロックフェラー財団にはハーバードが私を取りそうだというふうに交渉に使って、ハーバードにはロックフェラーのお金をたんまり持ってくるというふうに交渉して、ハーバード大学で後にホーソン実験として知られる人間関係の臨床的研究をしました。

あとあと有名になるロイド・ワーナーだとか、レスリスバーガーを研究仲間に誘います。レスリスバーガーは自叙伝を書いていて、カウンセリング心理学をやって、自分が神経症になったと語っています。そういう人がカウンセラーになっているので、こういう企業の中の間人間関係という面を見ようと思ったら適任者だったと思うのです。

この時に、1930年代だけ、経営学の中でかなり臨床的な知識が入ってきた時期があるのですよね。このレスリスバーガーのお弟子さんが、さっき言った精神分析のライセンスを取ったエイブラハム・ゼイルズニックなので、レスリスバーガーの伝記を読んでいると、その中に出てきます。レスリスバーガーの一番弟子二人がハーバードに残ったわけで、二人は随分違っていて、一人の先生はこういうお師匠さんの下なのに「組織と環境との適応」という大きな話をして非常に有名な本を書いたP. ローレンスで、もう一人の一番弟子のゼイルズニックという人は、なんと精神分析家になってしまいました。

ウィリアム・ブリッジスはカタカナで『トランディッションズ』という本が、さっき繰り返しお名前を言っている倉光 修さんの訳で出ていたのですが、絶版になっています。倉光 修さんの名前か、W・ブリッジスという名前で、もし古本のところに、『トランディッションズ』という本がそう高くない値段で出ていたら、それがすごくいいと思っています。

先に何度もふれたワツラウィックに関してはたくさん本があるのでですけども、『希望の心理学』というのがこんな薄い本の翻訳ですけども、もうちょっと小話を知りたいひとには読みやすいです。この本のテーマは、「人は放っているとなんでこんなに不幸を追求するのか」という話なんですよ。

だから明るいところに落ちているわけがない、探して「見つからへん、見つ

からへん」って、自分で不幸を追求しているようなものですよね。

皆さん車を運転していて、なんで俺だけこんな赤信号で止まるのやって思うことないですか。それ、自分で不幸を追求しているですよ。みんなも同じぐらいになっているはずなのに、私だけがなんでこんなに止まっているのというか、そういう面白おかしい例で満ち溢れていますので。

〈コミュニケーションと感情の問題〉

経営学の中では、ちょっと名前、皆さんにはどうでもいいですけど、J. フォードという人が一人、このワツラウィックの方法を組織の変革に使おうとしています。キーワードは当然のごとく、コミュニケーションですね。組織変革にはコミュニケーションが一番だと。

この辺はちょっと、私にとっては臨床の知をどっかで組織だとか職場だとかに伝えたらいいなというのを、皆さんにちょっと何か見つかったらなんですけれども、私にとってはこの分野は自分だと手に負えないので、臨床系の人で組織の問題に興味持っている人と協力しあう必要があります。私の研究室でも、MRI でトレーニングを受けてきた尾川丈一さんがいるんですけども、そういうチームができたらいいなと思っています。間違った解決なのにそこをグルグル回るといのは、よくあります。難しい言葉でいうと、偽解決への固着です。問題の解決しようと思って取っているアクションが誤った解決なので、それで事態が好転しないので、ますます同じ解決案でグルグル巡っているというイメージですね。

それで MRI の人たちは、個人がうまく変われないケース、個人が放っておいても不幸を追求するパターン、夫婦が放っておいてもなぜこんなに簡単に喧嘩になるかという会話例とか。もうワツラウィックの本は仲の悪い夫婦には超お勧めですね。うちはこんなこともやっているわ、もういっぱい出てくるというか、あとでちょっとだけそういう会話例を見せますが。

そして、あと感情の問題を扱っていても、どうして IQ だけじゃなくて、EQ が大事になったかという話を学生にするときに、困りに困って考えついた説明の仕方が一つあります。

この太郎が一人ですると 3 時間掛かる仕事、次郎が一人だったら 2 時間掛かる仕事、同じ仕事に二人が協力してやったら何時間何分でできますかというのに、瞬時に 1 時間 12 分という人がいるんですよ。どんな計算したかいろいろだと思うんですけども。代数でやらずに数学的にやるとしたら、仕事の速度は太郎は 1 時間にこの仕事の 3 分の 1 が済みますと、次郎はもうちょっとテキパキしていて 1 時間に半分済みますと。一緒に作業するのだったら 3 分の 1 足す 2 分の 1 のスピードになるから 6 分の 5 で、1 を 6 分の 5 で割ったら 5 分の 6 で、何時間何分というとならば 1 時間 12 分という。私の中学高校時代の友人

は受験校なんで、これ瞬間1時間12分学派なんですよ、と答えます。それで、ダニエル・ゴールマンの指摘は、そんな奴幸せになっていますかという問いですよ。

この問いに対する最も真っ当な答えは、「太郎と次郎は仲がいいんですか」と。「お兄ちゃんのほうが3時間掛かっているけれども、弟に対してやっかみ持っていませんか」と。「お兄ちゃんはお前のほうが早いけどというので、結局、そういうのはしこりが無いタイプですか」とか、協力して取り組みばと書いてあるけれども、協力の度合いについて質問しない人は、なんぼ計算しても無意味ですよ。

それで、私はEQはブームのように扱われたら非常にもったいないというか、感情に彩られているから世の中がより良く見えるんだというぐらいに思ったほうがいいですよ、感情の目が曇るのじゃなくて。

皆さん、山の色が、誰かが測定して、今日のあの音楽のこの第一何小節のあのフォルテが心に染み通ったけれども、あれは何デシベルでしたねという人よりも、心に深く入ったなというほうがいいですよ。山の緑が美しいなと感じたほうが、やっぱり感情が交じたほうが世の中より良く見えているはずなんです。そう考えると、この辺も組織の中で長らく扱われてこなかったの、即、このままイコール直接臨床的ということではないのですが、経営学は基本的に感情の問題を非合理的と捉えがちで、やっぱり合理的な世界のほうを扱っていたと思うのです。

ちょっと、加藤一郎さんの研究の話をちょっとだけしたいと思うのですが。私はどこの先生もそうなんですけれども、自分が一番期待している人たちに一番厳しくあたっちゃうので、加藤一郎さん、今釧路公立大にいます。

その加藤さんに、キャリアについての本が一冊あるのです。キャリアミストとキャリアホープという言葉を作って、経営学の中で希望ということを目にしたことあるのは、私にはこの研究ぐらいです。加藤さんには「希望（ホープ）の文献をたくさん読んでね」と言っているのですけれども。

〈堂々巡りから出るには〉

さっきから言っている偽解決のままだったら駄目で、堂々巡りから出なきゃだめですよ、何かポーターショーのロゴマークのイメージと似てるっていうか箱から出るんだって。アウトオブボックスという言い方をよく使うんですが、箱から出るのが大事だと。それでもうあとはこういうワツラウィックの小話だらけなんです。皆さん、さっき赤信号の話をしましたけれどね、スーパーのレジで並んで、「ああ、外れやった」と思う頻度が多い人は、絶対にこれ一様に分布していますから、自分だけが長く待っているということはないんで、自分でそう思うことによって不幸をおびき寄せているんですね。

それでたどり着かないほうが良いと思ってしまうというのは、いろいろ名文句があって、とうとう希望の行き先にたどり着くよりも、その途中のプロセスのほうがもっと良かったという経験ありませんかというのですよね。もう中尊寺というのもう、中尊寺というのはすばらしいという気持ちでいっぱいになっているから中尊寺に見に行かないほうが良いわけですよ。あるいはそのプロセスを楽しむ方がいい。

それで、さっきお話した一つの例は、“Handful of beans”です。豆を手の中に何個もっているかというものは、自分がわからないので、自分がつくり出している奥さんのお化けにもわからない。お化けは、自分が作っているものだとそこで気づきます。自分が何個か分からないものに関して57個とか言えないですよね。さんざんおだてても、あんたは賢い、何でもお見通しだと、この豆の数何個か分かるかと。もし奥さんが、奥さんに限らず誰かが幽霊に出てきて困るという人は一辺これ試してみてください。豆何個か。それだけで治らないと思うのでちょっと誇張はあると思うんですけどね。

それで、もう一個有名なのが暗やみの中の失ったキー、“Lost key in darkness”ですね。これも先に紹介しました。双眼鏡を使うとまだ見えてしまうという小話は、私、これうまく説明する自信ないのですけれども。

川の近くに住んでおられたそこそこ歳を召した女性が、そんな恥ずかしいというほどには、相手は子どもなのだけど、川のそばで子どもが裸で泳ぐので、うるさいだけじゃなくてやっぱり目障りなので、ちょっと裸で泳ぐのだけはやめて欲しいと、もうちょっと離れたところでやって欲しいって、それで警察に電話するのですよ。

それで警察が少年たちにもうちょっと上流で泳げって言ったら、その上流で泳ぐのですが、またその奥さんから電話がかかってきて「まだ泳いでいる」と。「前より遠いでしょ」って、「まだ見える」と。

それでもうだいぶん遠くに行って、この辺だと大丈夫かなと少年が泳いでいたら、奥さんからまた電話がかかってきて「目を凝らしたらまだ見える」と。それが迷惑なんだと。

それでもっと上流で泳ぎだしたら、もう大丈夫だと思ったら、また電話がかかってきて「双眼鏡でのぞいたらまだ見える」と。これ自分で不幸を追求していると思いませんか。

そういうのがいっぱいあるというか、気になると気になってしまうというか。だけれども、これだってほとんどの人が正常な反応として、カギかけたのかなというのを遠く行く前に気が付いたら、もう一辺やるのはOKですよね。20回やり出したら、訪ねたほうが良いですよ。

だからそれでいうと、これだけで治る人というのは珍しいと思うのですが、ただ自分がどういう状態に陥っているかまず分かりますよね。アウトボックスしないとだめだとか。

それでキーワードは、“Do more of the same”ですね。同じことをより多くやるだけになっているので、箱から出るということをやらなきゃだめなのに、一生懸命解決しようとして偽解決になっていると。

さっき旅の例で、私、うまく言えなかったのですけれども、希望を抱いて旅をするほうが到着してしまうよりすばらしいと。オスカー・ワイルドが言ったのか、ジョージ・バーナード・ショーが言ったのか、これ本によって両方の説明があってどっちが残した有名な言葉なのか分からないのですが、人生には二つの悲劇がある。一つは心から望むことを達せないこと、今一つはそれを得てしまうことだ、と。なんかすごく深みがあると思うのですが。「到着駅を目指さぬ永遠の旅行者、道が長くあるようにと祈り給えと旅人に勧める」。こういう表現がいっぱいあるわけですね。これ全部組織変革へのインスピレーションがあると思うのですが。

それで、不幸の追求のパターンの一つは、一番目なんかは先程来繰り返していますように、NTTが分割しました、あるいは大学が、元の国立大学が非公務員型の独立行政法人になりましたというときに、「昔はもっと楽やったな」というのをそこかしこの大学で言っている50歳以上の先生がいるのですね。すごい人いますよ。「昔なんかさ、大学なんか週に二日しか来んでもよかったのに」とか。そっちのほうがおかしいという。

それで過去にあえて囚われると。過去の運命的な誤りというので有名な話は、一杯飲んだらへべれけまで酔うと分かっているね、その一杯目は俺が飲んだんじゃなくてあいつが勧めたと。これ何とでも変わらない理屈になりますよね。最初一杯勧めたのは上司であると。あと殴ってもあいつが悪いのだと。それで落としたカギも同じような話ですね。

ポール・ワツラウィックはどんな人なんかと思いますね。そんなことばかり考えているのかなというか。深いことを軽妙にも語れるひとです。

ポール・ワツラウィックの『変化の原理』という本がもう一冊、法政大学出版会から出ている、ワツラウィックが書いた小話じゃない理論書なのですが。ものすごく難しい書き方をするのですよね。決闘で亡くなった有名なガロワ、数学者のガロワの群論が出てくるので、数学で説明しなくていいところを数学で説明したりするのですけれども。

これは、高速道路にもしも、「この標識は無視してね」という標識が出ていたら、もう読んだ時点でアウトなんですよ。だから、これ“ignore this sign”というのは日本の高速道路でいかにも道路標識みたいなやつに、「この標識は無視すること」という標識を見てしまったらどうしたらいいのという。こんな話は堂々巡りのときに、ワツラウィックはクライアントに話すわけですね。だから、明らかにフロイトなんかとアプローチが全然違うというか、堂々巡りに陥っているのではないかというのが分かります。

それで、堂々巡りが生まれるメカニズムで二つのことがあるのですけれども、

一応本人としてはこれで合理的で論理的な解決だと思っているのだけれども間違った解決になっていると。だけどそれがひとつ解決策だと思っているから、それでらちがあかなかつたら、ますます同じことをたくさんやってしまうと。その背後には、ルールにてこれしかないと思っているというか、カギが落ちて探すのだから光が当たっているところしか探せないでしょうと。それを疑うことがなくなっているということですね。

だからブッシュは、直接こういうリーダーシップがいいですよと教えるのではなくて、あなたのリーダーシップ法ではこういう仮定に基づいているのではないですかということを書いてあげるとするのはこの二つのルールから脱する道で。

だれがだれを引用している、だれがだれを引用していないかという点が、ひとつ交流のあるなしが分かる面白い点だというのでいくと、クリス・アージリスという人はこういうものから引用しないのですね。この人たちは、ダブル・ループ・ラーニング（二重ループ学習）というのを言っている面白い学者がいるというのもしらないので、ちょっと没頭してそのままになっているのですが。そういうのは私はすごく残念だなと思うのですが。

「金づちを借りたい人」という小話は、これも私、落語家だったらもっと面白くできると思うのですけれども、家でここに釘を打たなきゃいけないというときに、金づちがなくて困るときって、隣りに借りに行ったらおしまいですよ。借りにいったらね。借りに行ってもしいけずで貸してくれなかったらどうしよう。借りたあと、それを貸してやったじゃないかと、そのあと何かくれとか言い出したらどうしよう、一人で盛り上がるタイプをウジャウジャと書いてあるのですよ。

それでどうとう考え、考え抜いて、そんな言っていたらいかんと、やっぱり借りに行こうと訪ねたときの隣りのおちゃんが不機嫌な顔をしていて、やっぱりあいつは貸したくないんだと。俺は借りるだけでこれだけ悩んで、勇気をふるって言っているのに失礼じゃないかと。でも、隣りの人は寝ているところを起こされて金づち借りに来たから、普通に機嫌が悪いだけなのというか。

もうこういう話がいっぱいあるのですが、それで、“ignore this sign”の中にあるパラドックスと似てはいるけれども違うタイプでもそこかしこにあるパラドックスと、自発的にやってくださいということが命令形になると大きな間違いになるのですよね。

つぎに、学校の先生が子どもに、自発的にやるものよと、“be spontaneous”と言ったら一切先生の負けなんですよ。

それで、これを驚くほどよく使っているはずなのですよ。塾の先生が子どもたちに、「君らな、自発的に勉強をやってね」と。よく考えるとおかしいことですよ。自発的ということは命令とほとんど合わないというか、会社でも「任せたま」といったときに、任せたまよって言って、任せられていることはホ

ンマかいなといったら、「本当にホント？」と聞き返したほうがいいですよ。こういうのがいっぱいあります。

これ、さっきから一人だけでも不幸になるのに、二人三人いたらどれだけ不幸になるかですよ。隣のおっちゃんだけで、自分もこう思っているというのは、向こうは、隣のおっちゃんも、あいつは金づち借りに行ったときに感じ悪かったなと、もう二軒の家、没交渉になっていますよね。

それで、夫婦の例がいっぱいあるのですけれども、こんな夫婦いると思うのですよね。「俺はおまえがいつもガミガミ言うから引っ込み思案になっているんだ」と。奥さんは、「あんたが引っ込み思案で困るからガミガミ言っているんだ」と。これ二人とも偽解決のグルグル回りですよ。

だから、こういう仲が悪い夫婦に、「どんな家庭で育ったんですか」とか、「お父さん厳格でしたか」とか、これはエディプス・コンプレックスのことを言っている場合と違いますよね。何が問題で、それでどういう解決しているかを見たほうがいいのかというのはこういう趣旨ですね。

さらに次の例もよくあるタイプの対話で私も思い当たる節があるのですけれども。新しいレシピで作ったクッキーを気に入ったと。本当はまずかったと。どう言っているか分からないからまずいとは言えないので、「うん、おもしろい味だ」と。もう、このあとのやり取りなんか目に思い浮かびますよね。「おもしろいとはどういう意味なのか」と。たいてい喧嘩ですよ。

「明朝、空港まで送ってくれる？」。これ一番機に、宝塚に住んでいる人とか除くと、神戸だとですね、7時過ぎの一番機の料金だと、タクシー6時でいたい私の住んでいるところだと1万とちょい行くのですよ。それで、送ってってもらったら楽かなと思ったときにこわごと、「いやー、一番機乗らないかんのだけど、送ってくれる」と言うと、「うーん、いいわよ」と言うと、本当は行きたくないのね。

これ、どういってもあと不幸です。「あれ、ホンマは送りたいんやな」とか、どっちにしても夫婦喧嘩のパターンですね。

これが三人四人になっていくと家族セラピーになっていくのですが、金づちの例、これ“be spontaneous”、自発的というのを命令形にしちゃだめよと。スープの例はコミュニケーションやもののレベルと関係のレベルがあるのですよね。だから、スープそのもののおいしくないということを使うコミュニケーションと、一生懸命新しいレシピで作ってきたというこのコミュニケーションが関係性にかかわっているという両面を見ないとだめですよということですね。

空港の例も、本当は朝早く運転なんかしたくないし運転に自信もないし、両方のレベルを正確につるんだ答えをすぐ奥さんがすると、「うーん、いいわよ」でだいたい長くなりますよね。空港は、「あなたと一緒にいる行きは道がよく分かるけれど、帰りもし帰れなかったらどうするのよ」と、これまた「おまえ愛していないのやろ」と言われたら、そこで終わりですよ。

夫が「これくらいやってくれてもいいだろう」って言ったら、妻は「だから送っていているんじゃない、おたんこなす」と、こうなりますよね。

いつも私が仲の悪い夫婦にはおうちに一冊くらいワツラウィックか他のブリーフ・セラピーの本があったら、いいでしょう。だいぶんちょっと対象を、距離を置いて見れるようになるなあと思うのですが。

それで、何度も名前を言ったクリス・アージリスというのは、これと似たことを言っていると思いますし、さっき名前のご紹介があった、私の恩師のエドガー・シャインという先生も、相手が答えをあげるのではなくて、相手が正しい答えに近づくようにそばにいてあげるようなタイプのコンサルテーションができるはずだというので、答えを教えるんじゃない、相手が答えを探すのを一緒に探すというのを、「介入」というのは「intervention」という言葉の訳なのですが、私は臨床家が「intervention」を「介入」というふうに訳したのは非常に不幸だと思っています。「intervention」は支援するためにひとこと言ったり揺さぶったりすることなので、「介入」といったら、なんか国際紛争じゃあるまいしというか。ちょっと訳が良くないですね。

これも、さっき「大変な時代が始まったのではない、楽ちんな時代が終わっただけだ」と、これグルーチョ・マルクスの名言ですね。これ分かります？ニュアンス。俺なんかを勧誘してくれるようなクラブだったら所属したいとは思わないなと。入れないぐらいいいと思って、入れないと憧れていてスッと入れてしまったらエッていうか。

この辺は言い出すときりがないのですけれども、堂々巡りになるときの一つは、自分が所属している世界について自分が言及するのは非常に難しいのですよ。これエピメニデスのパラドックスというのは、「クレタ人の呪術師はクレタ人はうそつきと言った」というのが、さっきの“ignore this sign”といっしょなのですね。そのサインの中に書かれていてこのサインはうそですと書く。二行の文章があって「一行下の文章はうそです」と、そうしたら、「一行上の文章がうそです」というのは、グルグル回りになってしまいますよね。

それで、自分が所属する組織についての言及は難しいというのは、クレタ人の呪術師が「クレタ人はうそつきだ」と言ったときに、クレタ人の呪術師はクレタ人だからうそつきだとしたら、クレタ人はうそつきではないということになるわけですね。それがグルグル回ってしまうと。

私がこのエピメニデスのパラドックスが深いレベルで、日常の中で起こっているなと思ったのは、今はもう大学出て24~5になっているところが、三つか四つくらいのときに、姪っ子がとても賢い子で、大人が話していたらチョロチョロチョロチョロ走り回るから、「ちょっと、大人が大事な話しているんだから静かにしてくれへん」と言ったら、その子が、三つか四つのころですね、「ちっちゃい子はうるさいもんや」と言ったのですね。

変でしょう、自己言及。もし皆さんが採用担当で前途洋々たる学生が目の前

にいてね、「僕のいいところは謙虚なことです」。おかしいでしょ、謙虚な人はそんなふうには言わないから。その彼の彼女が「この人は約束遅れるし、なんかだらしないところもあるけど、だけど謙虚は謙虚です」と言うのはいいのですが。

だから、クレタ人の呪術師がイオニア人だったらいいんですよ。イオニア人の呪術師が「クレタ人はうそつきだ」と言った。だから、そういう意味では治療者がいるのですね。偽解決になっているというのを、ちょっと違う視点から見てもらわないとだめだと。

〈組織変革におけるコミュニケーションの重要性〉

それで話をもう一度経営学のほうに戻すとですね、経営学の中でこれ一番よく引用されるジョン・コッターという人が、どうして変革がうまく起こらないかというプロセスを見ていくと、だれも危機感を持っていないと。このままでいいと思ったらやはり堂々巡りのほうが楽なのですね、忙しいふりして。

だから、このままだったらだめだ、断ち切らなきゃだめだというなんか危機感がないと、変革努力は何も始まらないと。このままではだめだという人の気持ちってネガティブですから、しかも一人だけではイノベーションは起こらないので、だめだと思っている人はつながらなきゃだめですよ。もしもつながったら、それがその会社を変えていく、会社が変わるとというのが言葉のあやだとしたら、会社を変えていく少数の人々のつながりができるということですね。コア・ネットワークというか。

このままだとだめだという危機感を持った人が、100人の会社で10人がつながったら、その10人は、このままだとだめだと言っているだけのネットワークになりますよね。文句たれネットワークというか、心配ネットワークというか。

その中でやはりビジョンというのがあるよねっていうふうには今度は意想が変わるというか、違うステージに入って、ビジョンがあるというふうに行かないとここで止まってしまう。

ビジョンがあってもコミュニケーションがないと絵に描いた餅に終わります。きちんと伝えると、今度は、自分はこの変革に反対だと抵抗する人が出てきます。抵抗勢力のひとりひとり、ひとつひとつの部門にきちんと対応して説得を続けないと、抵抗の前で変革は止まります。この説得、反対に対処するのが大変だとみんな疲れます。だから一里塚を超えたとか、ねらうところの半分まで来たとか進捗をたたえる必要があります。しかし、半分まで来ただけなのに最終勝利宣言だと勘違いしたら、そこで変革は見事に止まります。組織が永久革命体になるには、アウト・ボックスをして変わることが善だというカルチャーや人事制度がいります。

このように、組織変革の全体の流れを左右しているのはコミュニケーションです。このコミュニケーションや対話を、相手を変えるために臨床的にうまく使ってこられた人達と、経営学の中で組織変革の実践的研究をめざす人とのコラボレーションに期待します。この期待の実現に向けてのひとつのステップに、今日の話がなることを祈っています。

ご静聴ありがとうございました。

**組織変革の臨床的アプローチ
——MRI的発想・技法を組織変革に適用する可能性——**

神戸大学大学院経営学研究科
金井壽宏
限られた時間ですので、すべてのスライドを使用するわけではありません。

南山大学人間関係研究センター
秋の公開講演会
2006年10月12日

1

ビジネスや競争、産業社会のことなんか興味ないので、

- 臨床心理学を専攻したひとが、会社などの組織にも興味をもってくれたら。
- ミルトン・エリクソンやコミュニティ心理学、もう一歩で経営学と交点

2

カウンセリングなんかという経営学者が

- 調査対象組織で、インターベンションしてアクション・リサーチして、そこを変えるのに立ち会ったのなら、その勢いで臨床的視点を身につけたら。
- それは、A.ザレズニック、E.ジャックス、マンフレッド・ケッツ・ドブリースなどで起こったこと

3

わたしには、自分の受けたトレーニングゆえに大きく興味ある 臨床の知と、経営学の融合

- 現象学、精神病理学、精神分析、臨床心理学
- 藤縄先生、河合先生、倉光さんはじめ諸先輩
- 先日、東大に倉光さんを訪ねたとき、やはり感じるが多かった

4

たとえば、ミドルについてわたしが語ること

- 人生の正午
- 生涯発達学説と中年の発達課題
- 世代継承性の意味
- 階層上組織のミドルであること
- 中年以降に真の個性化があるということ
- シャドーを統合すること
- 特定のひとにインターベンショニストとして接しているわけではない

7

組織を相手にしているというのは、言葉の綾で

- 問題を感じて、
- それに対処をはかり
- でも、なかなかうまくいかないひと
- オーディエンスに含む会合や研修で、
- 組織を相手にしているようで、そこで働く、ひとりひとりの個人と、その相互接触を相手にしている
- 金井の組織との接触のしかたは、臨床的だというひとはいる。

8

なぜ、日本のビジネススクールに

- たとえば、野田正彰先生のような方がいないのか。
- ハーバードやINSEADに精神分析のライセンスをもった経営学者がいるのに

11

古くは、ホーソン実験のときに

- E.メイヨー(ちょっと詐欺師みたいなのところがあるが)
- F.J.レスリスパーガー 自分も神経症だったカウンセリング心理学者 すばらしい自叙伝がある

12

さて、今日の発表の背景 この研究というより試論の背景 まず、第一に昨年の組織学会の年次大会

- 学生時代の臨床心理学概論やブシケという研究会
- E.H.シャインの臨床的・アプローチやプロセス・コンサルテーション
- M.ケッツ・ド・プリースなど、経営学に精神分析の臨床知をもたらそうとする試み
- W. フリッジによる人生転機(節目)の集団療法と組織変革
- 12年前にP.ワツラウィックの『変革の原理』に衝撃を受けてから、いつか、組織変革にこのアプローチの適用を図りたいと思っていたこと
- Ph.D.プログラムの社会人院生、尾川丈一さんが、MRIに留学しておりワツラウィックとコンタクトがあること、井上福子さんが、組織論でもJ.フォードが、それを組織変革に応用しようとしてしていることを知らせてくれた。また、釧路公立大学の加藤一郎さんが、「希望=ホープ」の機微をキャリア発達との関連で示唆してくれたこと(加藤「語りとしてのキャリア」)。

13

今日の発表のねらい

- MRI(パロ・アルト・グループ)の組織変革への適用可能性を探ること
- 今後、必要と思われる組織変革の臨床的・アプローチの研究・アジェンダを、MRI的観点から探ること
- <参加の皆さんにとっては>臨床の知を、経営の現場に適用する可能性を考える手立てとして
- <わたしにとっては>可能なら自分にとって、臨床を志す皆さんに学び、また、他の分野からの参加者から多様な視点をいただき、可能なら臨床系コラボレータを探し出すための布石とすること

14

組織変革を阻む症状としては、

- どうして、変わろうとして変わらない堂々巡りに陥るかの理解が、
- 根っこにある実践的な問い
- そして、組織が変わるといのは、言葉のあやで、組織のなかの大半の個人の発想、考え方、行動、感情が変わってはじめて、組織が変わるのであるなら、臨床的視点が欠かせないと考える

15

EQとIQ

- もしも、合理性、計算だけで仕事の世界を考えるひとがいたら、どこがまずいか。
- Q 太郎がひとりですと3時間かかる仕事、次郎がひとりですと2時間かかる仕事があります。同じ仕事に、ふたりが協力して取り組めば、時間はどれぐらいかかりますか。

16

幸福や不幸などは、あまり経営学のポキャブラリーに入っていなかった

- 例外は、加藤一郎さんのキャリアホープ。
- ひとは、幸福を追求するというのが、基本前提になっているが、実は、
- けっこう、不幸を追求している
- ひとりでも不幸を追求し、そこを堂々巡りし、
- ふたりや3人以上のシステムになると、システムにロックインされるかのように、不幸を円環的に追求して、堂々巡りする。
- それを超えるには、MRI的介入のできるチェンジ・エージェントがいる。

17

個人レベルの不幸の追求 古典的小噺やエクササイズ

- 交通信号が赤ばかりだと思ひと
- レジの列 この列だけ遅い
- たどりつかないほうがいいと思ってしまう
- 小噺その1 Handful of beans
- 小噺その2 Lost key in the darkness
- 小噺その3 双眼鏡を使うとまだ見えてしまう
- 堂々巡り “More of the same”

19

曇っているままのほうが、希望がある たどり着かないからこそ、希望がもてる

- 加藤 一郎さんのキャリア研究「キャリアに霧がかかっていると希望が感じにくい、霧が晴れると、希望がなくなってしまうー霧があるからこそ、希望がある
 - 「希望を抱いて旅をする方が、到着してしまうより素晴らしい(it is better to travel hopefully than to arrive)」(ロバート・L・スティーブンス)
 - 「人生には二つの悲劇がある。ひとつは心から望むことに達せないことであり、今ひとつはそれを得てしまうことだ(There are two tragedies in life. One is not to get your heart's desire. The other is to get it.)」(ジョージ・バーナード・ショー、あるいはオスカー・ワイルド)
 - 「到着駅を目指さない永遠の旅行者のライフ・スタイル(the life style of eternal traveler who is careful not to arrive)」(A.アドラー)
 - 「道が長くあるように折り返え——と彼が旅人に勧める。そうすれば体験と冒険が多かる(Pray that the way be long, he counsels the seafarer, that your journey be full of adventures and experiences)」(古代ギリシャ『イサカ』)
- 組織変革なんか、目標までたどり着いてしまわないほうがいいとどこかで願ってしまっている。

20

不幸追求のパターン

- 過去の美化 (glorification of the past)
- 過去にあえて囚われる
- 過去の運命的な誤り——最初の運命の一杯 (the fatal glass of beer)
- 落とした鍵、同じところを探す 上述のとおり

21

高速道路にIgnore this sign(この標識は無視しなさい)という標識があったとき

- それを目にしてしまったあなたはどうすればいいの。
- これも堂々巡りの個人版。

22

ブリーフ・セラピー(短期療法)の偽解決という概念

- 堂々巡りが生まれるメカニズム:二つの思い込み(ルール)。
- ルール1. 可能で許容できて合理的で論理的な解決(実際には試みられた解決は「偽解決」なのだ)がただひとつだけ存在する。この解決案が未だに望ましい効果をもたらさないのなら、同じ解決案をもっと強かに適用しなさい。(鍵でも同じところをもっと探せばやがて見つかる)
 - ルール2. 解決案は唯一これしかないのだという仮定をどのようなことがあっても疑ってはならない。その適用のされ方だけが問題にされるべきで、ほかの適用法を探すよりも、同じ適用法をよりよくすべきだ。ほかはないのだという思いつき(明るいから探すのでなく、鍵が落ちたあたりを暗くも探すという別の解決法が思いつかない)

23

ひとりでも不幸を求めるひとは、ふたり、システムになると、もっとがっちり不幸を求める

- 金槌を借りたいひとと隣人
- 母親「自発的に勉強する子になってほしいのよ」子ども「自発的にを強要するから反発するのよ」
- 上司「任せたまよ」部下「ほんとにほんと？」
- 夫「お前ががみがみ言われるから、引っ込み思案になるのだ」妻「あなたが引っ込み思案で困るから、がみがみ言っているのよ」

24

ふたりで不幸を求め堂々巡り つづき

- 妻「新しいレシピでつくったスープよ。気に入った？」夫「うん、おもしろい味だ(関西弁)」
- 夫「明朝、空港まで送ってくれる？」妻「う、うん、いいわ。」

25

ふたり場面での偽解決

- 金槌 妄想と心配 だれだってある程度もっている ドアのチェック
- 勉強、任せる “Be spontaneous”という指示・命令のパラドクス
- 妻がうるさい(問題)で黙る(偽解決)という夫の対応 夫が肝心なことを決めない(問題)のでうるさく言う(偽解決)という妻の対応
- スープ コミュニケーションの物レベルと関係レベル(ペイトン)→物レベルでは、夫はおしくないと思っただ、関係レベルでは、正直にそうはいえないので、婉曲的、「おもしろい味だ」ということで、場をしりだ。
- 空港 ほんとは朝早く運転なんかしたくないし、運転に自信もない。両方のレベルを正確に含んだ答えを妻がするとしたら、「朝6時に空港まで運転するのはとてもいやなの(対象レベル)、でも、いつもあなたのいいようにしてあげたいと思っっているわ(関係レベル)」だ。でも、とっさにこんな正しくていい言い方のできるひとはいないだろう。無愛想に、「いやだ」というか、躊躇しつつ「うん」と言ってしまうのだ。妻はいやいや送っていき、夫は相手がいよいよ運転していると気づくと、夫「これくらいやってもらってもいいだろう」、妻「だから送っていつているじゃない、おたんこなす！」というやりとりになる。

26

堂々巡り=「変われば変わるほど、同じこと」

- こういう状態は、C.アージリス的には単一ループ学習、
- そこから出るには、アージリスの用語では二重ループ学習、I.ミットロフの用語では、仮定分析 (assumption analysis)、シャインなら、プロセス・コンサルテーションによる、介入(印テーベーション)がいる。
- MRIなら、これをB.ラッセルに基づく二次的变化と呼ぶ

27

変われば変わるほど同じこと

- というのは、二人関係、家族だけでなく、
- 職場、事業部、さらには組織全体レベルでもよくあることではないか
- 経営学のなかのたとえば、C.アージリスとD. ショーンの二重ループ学習などこれに近いところ ついているのに、MRIなどのアプローチとまったく交点がないまま。

28

介入のひとつのあり方

- Q「ブッシュにリーダーシップを教えられるか？」
- アージリス「それはむりだ。しかし、彼のリーダーシップの前提(強いふりを続けるのが大事だという仮定)が状況にあっていないとき、それを教えることはできる。」
- Q「あなたの熱意が、リーダーシップの障害となることは？」
- アージリス「しばらく考えて「それはある」
- 鍵を失ったひとが堂々巡りから出るには、「明るいからそこを探す」という仮定が、その状況では間違い(偽解決)だと介入(インターベンション)されることが必要

30

二次的变化が必要なのに、群論的＝一次的変化に堂々めぐりするときとは

- シフト・チェンジすべきなのに、同じシフトのまま、アクセルばかり吹かし続ける
- メニューごと変える必要があるのに、スープの味ばかり改善している 級の違いが求められているのに、同じ群のなかで堂々巡り
- 統合失調症的発想 → 「クラッチを吹かす」わけにはいかない。

31

群論における要素(メンバー)と、論理階型理論における級(クラス)の混同

- ベイトソンを師匠と仰ぐワツラウィックらしく、その師匠が好んで取り上げた症例をあげる。
- 「ある統合失調症のひとは、料理ではなくメニューを食べそうになった(付け加えると、そのメニューがまずいと不平をもらした)」そうだ(原理、p.8、訳25頁、邦訳は少し変更した)。
 - 同様に、あるひとが、アクセルを吹かすという代わりに、「クラッチを吹かしているのに加速しない」と不平を言ったり、あるいは、「アクセルを吹かすかわりに、シフト・チェンジした」とジョークでなく語ったら、これも同種の間違いだ。

32

ダブル・バインド(二重拘束)

- 母「もうベッドに入ろうね。あなたはとても疲れているからおねんねするのよ」子ども「??」
- 1日中子どもの相手で母のほうがほとんどは疲れているときにこういうと、
- (a)子どもは、お母さんの優しい言葉を真に受けて、近寄って甘えようしたら、「寝なさい」といわれ母親は立ち去り、(b)「すぐ寝るのはいやだ、もっと相手して」といえば母親は怒る。子どもは、困惑して、子どもっぽく甘えることも、自分の気持ちを言うことも、また、その場を立ち去ることもできない。(亀口、2000、72頁)

33

ダブル・バインド

- 父「泳いでもいいよ。でも、水には近寄らないで」
- 上司「挑戦してもいいよ。でも、失敗しないでね」部下「??」
- そこから去るといふオプションがない場面で、複数のメッセージが発されて、それが互いに矛盾している状況
- これをあえて、うまく治療的に用いることもある

34

応用 たとえば、J.P.コッターのあげる組織変革の8つの障害をより深く理解するために

- | | |
|---------------------------|------------------------------------------|
| 1. Increase urgency | 1. 堂々巡りだだだだ |
| 2. Build the guiding team | 2. つながり議論する |
| 3. Get the vision right | 3. 抜け出られるようなビジョン |
| 4. Communicate for buy-in | 4. 変革はコミュニケーション |
| 5. Empower action | 5. 枠を出る方向へのアクション |
| 6. Create short-term wins | 6. そこでも小さな勝利を |
| 7. Don't let up | 7. 二次的变化を途中でやめない |
| 8. Make change stick | 8. それを歯止めする必要があるし(状況が変わるとその歯止めが、また群論の世界に |

35

今後議論をさらに深めたいことの要約

- (1)変化への試みは、枠の外から意図的に支援(介入)しないと、堂々巡りに終わることが多い(無意図的放置は、今ある状態を持続するだけになる)。
- (2)コミュニケーションは変化の一段階としてでなく、変化が起こるコンテキストそのものである。
- (3)組織の変化も基盤には個人の変化があり、個人と家族などの相互作用のシステムの変化に最も実践的に介入してきたのは、臨床心理学、とりわけMRIのアプローチであるので、その臨床の知を組織変革論に導入する方向は、さらに探索するに値する。
- (4)プリーフ・セラピーは、信頼における会話例が豊富であるので、変革を志す当事者、変革を意図的に支援するチェンジ・エージェントに、介入の言語的ツールを与える。
- (5)ミクロ的すぎる一見思われるが、コミュニケーションと相互作用が鍵で、家族を超えるレベル、とりわけ職場や組織レベルに適用されることは、元々の提唱者が示唆してきたことでもあった。それを組織論の側が受けとめるかどうかは問題だ。
- (6)したがって、本報告ではまだ荒削りな試論にすぎないが、本報告で素描したようなアプローチが、堂々巡りでない大変革を記述し、実践的に支援するうえで有用であるかどうかを、継続して探求することが望まれる。

37

展望—リサーチ・アジェンダ ほかになにか思いつかれますか

- (1) 頓挫ケースと大変革ケースの収集とMRI的解釈(研修の場を通じてのワークショップ)
- (2) 臨床的アクション・リサーチ、★ここは臨床家とのコラボレーションが必要
- (3) 変革の言語 つまり会話例の豊富な収集
- (4) ビデオ録画しても相互作用分析(ペールズがしたことを、新しい観点から) 尾川丈一さん
- (5) 経営学の組織変革モデルを、たとえば、コッターの例示のように、MRI的解釈で深めていくという方向
- (6) 経営人材の教育に、(2)(3)(4)を適用してみることに;BJL(加護野)の試みとして

■ 2006年度人間関係研究センター事業報告

(2006年4月～2007年3月)

I. センター員構成

[センター員]

津村 俊充	(人文学部心理人間学科教授・センター長)
安藤 史江	(経営学部経営学科助教授)
グラバア 俊子	(人文学部心理人間学科教授)
石田 裕久	(人文学部心理人間学科教授)
金田 裕子	(人文学部心理人間学科講師)
川浦 佐知子	(人文学部心理人間学科助教授)
楠本 和彦	(人文学部心理人間学科助教授)
まどか アッセマ 庸代	(人文学部心理人間学科助教授)
中村 和彦	(人文学部心理人間学科助教授)
高橋 弘司	(経営学部経営学科助教授)
中尾 陽子	(経営学部経営学科講師)
大塚 弥生	(総合政策学部総合政策学科助教授)
宇田 光	(総合政策学部総合政策学科教授)
浦上 昌則	(人文学部心理人間学科助教授)
山口 真人	(人文学部心理人間学科教授)

[公開講座担当者及び外部講師]

中堀 仁四郎	(八王子北教会牧師)
中村 智之	(日本ホリスティック医学協会中部支部運営委員)
大下 大圓	(飛騨千光寺住職・高野山大学客員教授)
池住 義憲	(国際民衆保健協議会 (IPHC) 日本連絡事務所代表)
中川 貴嗣	(臨床心理士)

[事務局]

梅谷 紀子 中田 久美子 野々口 奈央