

■■ 特集「人間関係の学び方：その先にあるもの」

ラボラトリー方式の体験学習における 精神力動的視点の変遷：個人・集団の無意識の扱い¹

土 屋 耕 治

(南山大学人文学部心理人間学科)

要 旨

本論考は、ラボラトリー方式の体験学習における精神力動的視点の変遷を検討した。『感受性訓練』では精神科医による精神力動的視点が明示されていたが、『人間関係トレーニング』では“枠”の提示に留まり、精神力動的視点は顕在化されていないことが示唆された。一方、エドガー・シャインは対人関係学派の精神分析の訓練を受けており、その視点は『プロセス・コンサルテーション』に反映されていることが伺えた。シャインの影響から氷山図を用いたグループプロセスの表現などが扱われるようになり、『人間関係の学び方』では精神力動的視点が再び明示的に紹介されるようになった。精神力動的視点を持つことで、グループで起こる現象やネガティブ感情をより深く理解できることが期待されるが、その使用には慎重さが求められることが論じられた。

キーワード

ラボラトリー方式の体験学習、精神力動、個人・集団の無意識

1. 背景

1.1 本論考の目的

本論考では、ラボラトリー方式の体験学習において精神力動的視点がどのように変遷を辿ったのかについて、個人、また、集団の無意識はどのように扱われてきたかをふりかえりながら、今後の位置づけについて検討を行う。具体的には、Tグループの理論的検討が紹介されている『感受性訓練』、また、『人間関係トレーニング』における扱いをふりかえる。そのうえで、『人間関係の学び方』における記述を整理する。最後には、精神力動的視点を持ち、扱っていくことのメリットと留意点について、論点を述べる。

¹ 本研究は、2025 年度南山大学パッヘ研究奨励金 I-A-2、ならびに JSPS 科研費 22K03040 の支援を受けた。

1.2 精神力動的視点とは: 精神分析とはどのようなものか

本論考で扱う精神力動 (psychodynamics) 的視点とは何を指すかについて述べていきたい。精神力動的視点とは、精神分析 (psychoanalysis) の概念を用いて、個人や集団の言動や内的過程を理解しようとすることを指す。具体的には、無意識、防衛規制、基本的想定といった精神分析の文脈で用いられる概念を用いて、説明や理解を試みることを指す²。本論考では、無意識の扱い方について最初に論じていく。そのなかでは、氷山図を用いた説明に精神分析的見方が存在することを見出す。

まず、精神分析とは何かについて紹介したい。日本精神分析協会が「精神分析とはどのようなものでしょうか」というタイトルでわかりやすい説明を掲載しているため、長くなるがここに紹介したい。

精神分析は20世紀のはじめにウィーンでジークムント・フロイトによって始められました。それは人間のところが意識的なところと無意識的なところの両方から成り立っているという考えを基礎にしています。私たちは誰でも、ある種の無意識的なとらわれのなかで生きています。そのとらわれが大きすぎると、苦しくなり、ゆとりを失い、ときにはこころの病になります。

精神分析は特別なやりかたで、分析を受ける方と精神分析家とが交流する実践です。分析を受ける方がしだいに自分自身を無意識的な部分も含めてこころの底から理解し、とらわれから自由になり、生き生きとしたこころのゆとりを回復させることをめざしています。

分析を受ける方は寝椅子もしくはベッドのようなものに横たわり、自分のこころに浮かんできたことを思いつくままに話していくように、といわれます。分析家は分析を受ける方から見えないところにいて、いっしょに時をすごし、分析を受ける方のこころのありかたを思いめぐらし、ときにはそこで考えたことを分析を受ける方に伝えます。一回が45分ないし50分のこうした時間が週4回か5回定期的にもたれるのが、フロイト以来の精神分析のやりかたです。

このような時間を積み重ねるうちに、分析を受ける方のこころの世界、無意識の世界がその方のお話の内容や分析家との関係性の中に現れてきます。訓練された分析家はそうした世界に触れ、それを体験し、理解していきます。そうした分析家の力を借りながら、分析を受ける方も、自分の無意識の世界を十分にこころから体験し、やがて人生について本質的な、気持ちのこもった気づきを手にするのです。

お気づきのように、多くの他の心理療法やカウンセリングよりも、精神分析はとても密で深い交流を基本にしています。そのなかで分析を受ける方が動かすところや気持ちはとても大きなものです。分析がうまくいく場合、そのようなことを基礎にして、分析を受ける方はそ

² Psychodynamics (サイコダイナミクス) は、心理力動と訳出されることもある。

れまでのその方のありかたを超えていくことが可能になるのです。

2.『人間関係トレーニング』における無意識の扱い： コンテンツとプロセス

2.1 無意識の扱い

南山大学をはじめとしたラボラトリー方式の体験学習においてテキストとして用いられてきた『人間関係トレーニング』で、木村 (2005) は「成長するための“枠”—ラボラトリートレーニングのひとつの意味—」で、無意識の心的作用について触れている。ユング派の心理療法家カルフが開発した箱庭療法の基本的な治療要因のひとつとして“自由で保護された空間” (freien und zugleichgeschützten Raum) の概念に言及し、「こうした空間的、心理的な枠の守りは、その中で人が普段実現できないようなことを試みてみたり、自分でも気づかない心の深い層を表現することを促進するような機能を果たしている」(p. 17) と述べ、ラボラトリーという“枠”の持つ意味に言及している。

そのうえでTグループについて、下記のように述べている。

(略) これまで生きてきた枠組みでは通じない場におかれるとき、人は今まで気づくことがなかったみずからの未知の部分に動員せざるをえなくなります。つまり、こころの無意識の部分が動き始めるのです。そうしたとき、各人の中に何が起こり、どんな反応をし、どういった動きをとろうとするのかはたいへん興味深いことです。それはその人が未知のみずからへの気づきを深め、成長していくひとつの重大なステップとなるからです。

Tグループトレーニングの仕事のひとつは、参加者がその中で自由に、十分に自分を試し、表現してみることができる新しい“枠”を提供することであるといえます。そうするとき、それは各人の無意識を揺り動かす場となり、その人の新たな可能性が浮かび上がってくるきっかけとなるのです。(p. 19)

このように「無意識」という言葉を用いつつ、Tグループの体験について言及している。

さらに、章の最後においては、ラボラトリー方式における体験学習のことを、無意識が動き出す“枠”を持った治療教育であると述べている。

人間がもつ自己治癒力の力を信じて待つのは心理療法の最も基本的な姿勢です。体験学習の実践は、無意識が動き出す“枠”を用意し、より高次の自己統合へと進んでいく場を提供する、という意味で、治療教育 (治療的配慮をもった教育) であるといえるのではないのでしょうか。(p. 20)

また、他の箇所でも下記の通り、無意識について言及しているものの、心の構造に関する具体的な理論については、下記のように「説明は省略」されている。

人の心の世界を単純に図式化すると、図2のように説明できます。普段われわれは、自分で意識的に把握できており、自分の主体性でコントロールできる範囲での心の部分 (A) に頼って生活しています。これを精神分析の分野では意識の世界とよびます。それに対し、自分が気づいていない、心の深い部分としての無意識の世界 (B) があります。こうした心の構造については精神分析各派の数多くの文献や研究があるのでここでの説明は省略します。(p. 18)

Figure 1.『人間関係トレーニング』における無意識の紹介（木村, 2005, p. 18）

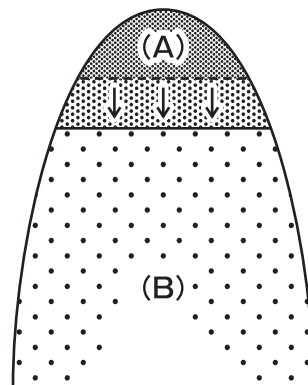


図2 心のしくみ

2.2『人間関係トレーニング』におけるコンテンツとプロセス

もう一点言及しておきたいのは、コンテンツとプロセスの関係と、その表現である。『人間関係トレーニング』では、11章「プロセスとは何か」(津村, 2005) において、コンテンツは、グループの話題とか、課題や仕事などの内容的側面であるのに対し、プロセスは、グループの中で起こってくる人と人との関係的過程、と述べている。実習の例では、実習中の中での出来事と、「実は、…」ということで、記述されるものとしている。

また、12章「グループプロセスで何を見るか」(星野, 2005) では、プロセスを「人と人との間で起こっている事柄」とし、「関わりの中で作りだしている事柄」として、グループ内のコミュニケーション、リーダーシップのありよう、グループの規範(ノーム)、意志決定の型、グループの目標、時間管理、仕事の手順化(組織化)、グループの雰囲気을挙げている。

近年の人間関係研究センターの講座では、グループにおけるコンテンツとプロセスの対比を氷山図を用いて説明しているが、この書籍において、そのような表現はなされていない。

3.『人間関係の学び方』における精神力動的視点

3.1 臨床心理学からの心的モデル表現の提示

『人間関係の学び方』では、精神力動的観点、また、臨床心理学の心的モデル表現がなされている。楠本 (2024) は、「ラボラトリー方式の体験学習におけ

るカウンセリングの位置づけや影響」という章で、臨床心理学や心理療法、また、様々な理論や概念を紹介するのに先立ち、『感受性訓練』の記述についても言及しながら次のように述べている。

ラボラトリー方式の体験学習は、教育や人間関係におけるトレーニングですので、心理的・精神的治療ではなく、それらとの差異・区別が明確に意識されています（Bradford et al., 1964 三隅訳 1971, p. 17；山口, 2005, p. 12）。

しかし、ラボラトリー方式の体験学習が臨床心理学やカウンセリングや心理療法と無関係かという点、そうではありません。臨床心理学はラボラトリー方式の体験学習の草創期には、研究面で関与していました。その後、ラボラトリー方式の体験学習が継続的な影響を受けてきた社会実践の専門分野として、集団的ないし個人的カウンセリングや心理療法の発展が挙げられます。また、方法論に関して、初期のラボラトリー方式の体験学習でとくに強調された変革に関するアクションリサーチは、後に臨床的モデルによって補強されてきました（Bradford et al., 1964 三隅訳 1971, p. 16, p. 18）。

ラボラトリー方式の体験学習の草創期に記された古典である『感受性訓練』には、二人の精神科医による論文が含まれています（Frank, 1964 池田訳 1971；Whitman, 1964 池田訳 1971）。それらは、T グループについて、精神分析など精神医学や臨床心理学の観点から記された論考です。ラボラトリー方式の体験学習の実践や教育や研究において、草創期から精神医学や臨床心理学の観点が導入されていたことの証左だといえます。（pp. 72-73）

ここでは、『感受性訓練』における精神科医の論考について紹介したい。具体的には、上記で紹介されているWhitman (1964 池田訳1971) の「11 Tグループ過程の基礎にある精神力動的原理」について紹介する。

Whitman (1964) は、「本章では、“過程 (process)” とよぶのが最もふさわしいような、Tグループのいくつかの側面を考察することにしよう。ここで、過程という言葉で意味されるものは、集団の力動的な情緒的發展や、あるいは集団があらわしてくる情緒的な姿のことである」（p. 410）と述べ、そのあとに、投影、不安、反動形成、退行、防衛といった精神力動的視点の言葉を用いながら説明を行っている。

そのうえで、トレーナーの介入について「ときには介入の技法やパターンについての質問が想起される。いろいろな見解の相違はあるにしても、筆者には、これと精神分析療法との間には、ある類似性があるようにおもえる」（p. 426）と述べている。

さらに、トレーナーの教育について次のように述べている。

トレーナーは2つの領域についての経験をもっていなくてはならない。自己の内的生活と集団力学とがそれである。前者は、ある種の精

神分析のあるいは精神療法的経験によって最も容易に得られよう。しかしこれだけが本質的ではない。臨床的な経験は他人の無意識・前意識的な作用を研究することで得られる。

(略) シカゴにおける1956年のアメリカ心理学会 (The American Psychological Association) の集会でなされた表明は (Whiteman, Bach, Watson, Bennis, & others, 1956)、集団心理療法家にとって集団力学を理解することは、患者がそれをするよりもはるかに重要である、という主旨のものであった。これと同じ主旨を主張するとすれば、Tグループのトレーナーにとって人格の力動を理解することは、成員がそれをするよりもはるかに重要である。(p. 428)

ここで述べられている精神力動的視点を持つことの意味は、本論考で後に論じる点と同一である。

3.2 Tグループが誕生した時代背景: クルト・レヴィンと科学

『感受性訓練』が書かれた時代背景とレヴィンに端を発するNTL (National Training Laboratories) の展開について、土屋 (2020) は民主主義・科学・プラグマティズムというキーワードの接合点から考察を加えている。

第二は、集団における人の思考・行動を分析する際に、今ここの、その場に働く力を考慮したという点である。グループでの個人の行動・思考を捉える際、その場で働く力の分析を通して捉えようとしたレヴィンのグループ・ダイナミックスの視点は、個々人の養育歴など、過去の経験をもとに個人の行動を理解しようとするフロイトの精神分析へのアンチテーゼとしての側面も持っていたことが伺える (e.g., Bradford, Gibb, & Benne, 1964 三隅監訳 1971)。この視点は、物事の原因を過去や歴史ではなく、今ここに働く要因に求めるという点で、“プラグマティズム的”、“アメリカ的”であると言えるかもしれない。(p. 27)

1920-50年代のアメリカ心理学は、行動主義・実証主義が全盛であった。1924年には、Floyd Allportが、集団心 (group-mind) を想定することを否定する論考を提出するなど、社会心理学、グループ・ダイナミックスにおいても、実証的な視点が有力視されるなかでは、精神分析的視点を集団に適用するといった考え方は鳴りを潜めていたのかもしれない。

3.3 『人間関係の学び方』におけるコンテンツとプロセス

『人間関係トレーニング』での表現とは異なり、『人間関係の学び方』では、コンテンツとプロセスについて、個人の経験を冰山図を用いて表現した図 (水面上の言動と、その下に思考・感情・願望が配置されている図) が載せてある (p.4)。また、グループプロセスについて、森泉 (2024) は、Reddyのグルー

プ・ダイナミックスの氷山図 (Reddy, 1994 津村監訳 2018)、Minahanの氷山図 (Minahan, 2014 柴田他訳 2018)、津村の発想に基づく氷山図 (2012) を掲載し、グループプロセスの諸要素が表現されている。

氷山図の表現は、目に見える部分とその背後に見えないものがあること、また、目に見える部分よりも、その背後にあるものの方が大きいことを示すときに用いられる。特に、Reddy (1994) のグループ・ダイナミックスの氷山図は、最下部に「無意識」も配置されており、これは、先に挙げた木村 (2005) の図を思わせるものでもある。

Reddyの『インターベンション・スキルズ—チームが動く、人が育つ、介入の理論と実践—』にPhillips (2018) は、この書籍がシャインの発想に基づくことを紹介している。

Edgar Scheinの独創性に富む「プロセス・コンサルテーション」を利用し、グループとチームのダイナミックスに具体的に活用することにし、私たちは水面下に潜んでいるだろうこと—タスクプロセスとメインテナンスプロセス—の違いを示すコアとなるフレームワークを理解するためのいくつかの理論とモデルを、そして問題に取り組む助けとなるいくつかのツールと行動を準備し始めました。(p. i)

4. シャインの持つ精神力動的視点

4.1 津村 (2019) と精神力動的視点

『人間関係トレーニング』では明示的に示されなかった精神力動的視点であったが、津村が後に氷山図を用いてグループプロセスを表現したように、目に見えない力動についての発想は持っていたと考えられる (津村, 2012)。シャインは、NTLが刊行しているReading book: Laboratories in human relation training において、What to observe in a group (Schein, 1971) を執筆し、コンテンツとプロセスについて述べ、この対比は『人間関係トレーニング』の津村による「プロセスとは何か」の下敷きとなっていることが推測される。なお、ここでは氷山図は用いられていない。

津村は後の書籍『改訂新版プロセス・エデュケーション』(2019) でも、シャインの影響を多大に受けていることがうかがえる。書籍の冒頭は、プロセス・コンサルテーションの考え方を引用し、次のように始まる。

シャイン (Schein, E. H., 1999, 稲葉・尾川訳 2002) は、「プロセス・コンサルテーション」という言葉を用いて、支援や援助において、当事者がいかにプロセスに気づき、当事者相互にそれらのプロセスを共有することによって組織改善は行われると考えている。

(略) シャインは、「コンサルタントが組織を支援しようとして行うことの大部分は、人にできるのは、人間システムが自らを助けようとするのを支援することだけだ、という仮定がその中心にあるからだ」と述べている。

(略) このことは、さまざまな教育の場面においても、同様に考えら

れる。本来教育者が行う学習者への支援は、学習者自身が何を学びたいのかを発見し、学習者自らが学ぼう・成長しようとする意欲が生まれる関係づくりを促進・支援することが大切な課題であるといえるだろう。(p.3)

4.2 エドガー・シャインの精神分析的背景

先に挙げたシャインの『プロセス・コンサルテーション』を読み解くと、「第2章 援助関係における心理力動 (サイコダイナミクス)」というタイトルで、精神力動的観点から援助関係について述べられている。具体的には、「(略) その結果、援助を求めている側からの抵抗や防衛が生じてしまう。この抵抗を理解するためには、われわれは援助関係における心理力動を探究し、援助がうまく与えられるためにはどのような条件が満たされなければならないかを調べなければならない」として、精神力動的視点を持つ重要性を示唆している。

『プロセス・コンサルテーション』の略歴には書かれていないものの、『組織セラピー』の著者欄からは、シャインと精神分析の関係が見て取れる。そこには、1952年にハーバード大学大学院社会関係研究科博士課程終了(ゴードン・オールポートに師事)とあり、William Alanson White Institute (NYネオ・フロイト派社会精神分析研究所) Post-Doctoral Program修了(フリーダ・フロム-ライヒマン (Frieda Fromm-Reichmann) に教育分析を受ける)、と続く(なお、ここで挙げられているゴードン・オールポート (Gordon Allport) は、集団心の想定を否定したFloyd Allportの弟である)。さらに、NTL (National Training Laboratory) で、Tグループに、ウォレン・ベニスと初期から関与、と記載され、クルト・レビン (MIT Group Dynamics Research Center) やダグラス・マクレガー (MIT Sloan School、学部長)、リチャード・ベックハート (MIT Sloan School、特任教授) から強い影響を受け、Addison-WesleyのOD Seriesの監修者の一人となる、と続く。

精神分析における教育分析とは、自らが精神分析のクライアントとして分析を受けることを指す。先に挙げたように精神分析は、「一回が45分ないし50分のこうした時間が週4回か5回定期的にもたれるのが、フロイト以来の精神分析のやりかたです (日本精神分析協会)」とあり、これを数年続けたということである。

シャインの教育分析を行ったフリーダ・フロム-ライヒマンとはどのような人物か。1889年にドイツのケーニヒスベルグに生まれ、クレペリン (Kraepelin, E.) やザックス (Sachs, H.) のもとで研究を行った。その後、ベルリン精神分析研究所で、精神分析の訓練を受けたようだ。ハイデルベルグで開業をし、そこにはハイデルベルグ大学の多くの学者が集まり、フロム (Fromm, E.) もそのひとりであった。1926年には、10歳年下のエーリッヒ・フロム (著作『自由からの逃走』(1941)で世界的な成功を収める) と結婚する。このときから、名前をフロム-ライヒマンとし、4年後に離婚した後も、終生その名前で通したという。1934年にフロムとアメリカに渡り、後にホワイト精神分析研究所 (White Psychoanalytic Institute) の創設に参加して、精神分析研究と教育に打ち込んだとされる (鑑, 2002)。川畑 (2013) は彼女に関して「患者がよくなるのならば、

シャンデリアにもぶら下がる」と言われた人物であり、何よりもまず患者の利益を第一に考え、全身全霊をかけて臨床に臨んだ方だと言う評判を紹介している。

ここで出てくる、ウィリアム・アロンソン・ホワイト研究所とは、どういった研究所であろうか。次には、現在もあるホワイト研究所のHPの記述から、その歴史と特徴を読み解く。

ウィリアム・アロンソン・ホワイト研究所は、1943年にアメリカにおける主流の正統派フロイト派精神分析に対する革新的な代替機関として設立された。国際的に著名な創設者たち—エーリッヒ・フロム、フリーダ・フロム＝ライヒマン、ハリー・スタック・サリバン、デイヴィッド・リオック、ジャネット・M・リオック、クララ・トンプソン—は、情熱的な異議申し立ての精神で結ばれ、アメリカ精神分析学における偏狭な宗派主義と増大する硬直性に挑戦する必要性を認識していた。その一部は1920年代から1930年代にかけてヨーロッパのフロイト学派で研修を受け、全員がニューヨーク市とワシントン・ボルチモア地域のアメリカ精神分析学会の正統派「公式」研究所において、教師として積極的かつ顕著に関わっていた。彼らは臨床実践における柔軟性の欠如、知的閉鎖性、父権的な研修制度、そして精神分析の研修と実践に対する組織化された医学の支配を問題視した。これに対し、彼らはフロイトの伝統に基づき、社会科学の学際的視点によって豊かにされた研究所を創設した。

ホワイト研究所は、治療関係において人間的な存在感を欠いた、距離を置き形式的な「無表情なスクリーン」のような分析家という通説への反論として発展した「対人関係論的」視点で、専門分野において最もよく知られている。人々が互いに影響を与え合い、反応し合う過程の研究は、対人関係治療モデルの核心的な焦点であり続けている。対人関係アプローチは、治療的变化の要因として精神分析医の人間の資質を強調する。患者との関係性を重視することで、同研究所の精神分析医たちは、従来「到達不能」あるいは「不治」とされた重度の障害を持つ患者の治療に先駆的な貢献を果たした。精神分析医の人格が治療過程に及ぼす影響である「逆転移」に関する初期の研究も、対人関係視点から有機的に発展した。

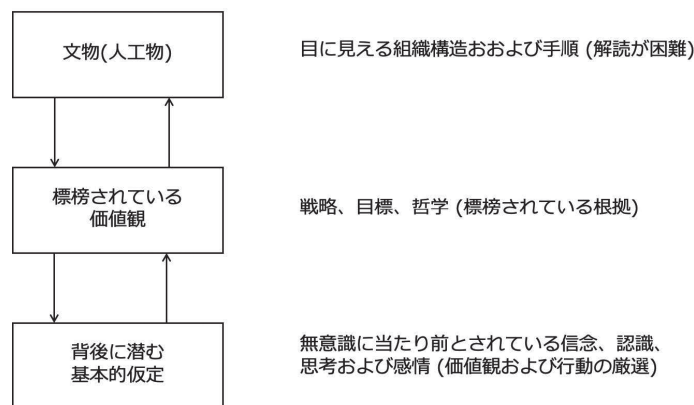
1950年代までに、ホワイト研究所はその明確な学際的視点で知られるようになった。創設者を含む研究所の理論家たちは、人格発達に関するより伝統的な精神分析的理解に、社会と文化の視点を融合させた。この強調は、家族・文化・社会の影響を重要視しないかのように患者を扱う正統派の見解に異議を唱えた。当時、主流の精神分析の正統派実践者は主に富裕層の患者を治療していた。同研究所の臨床サービス部門（1948年設立）は、多様な個人発達を研究し、地域社会に奉仕し、精神分析的手法を十分なサービスを受けられない人々の治療に適応させるという研究所の使命を実現した。

つまり、シャインは対人関係学派の精神分析のトレーニングを受けていた。彼の実践・著作からは、精神力動的視点を有していたことの片鱗が見て取れる。

たとえば、プロセス・コンサルテーションはその後に続く、援助関係を築く哲学と実践と考えられるが、そこには精神分析のあり方も見てとることができるのではないか。プロセス・コンサルテーションでは、課題について最も知っているのは本人であり、本人がその課題を扱っていくことを助けていくことに重点を置く。精神分析も、分析家が行うのはクライアントが語ることにについて気づきを伝えていくことであり、クライアント本人が気づき、理解をしていくことが治療的な意味を持つ。プロセス・コンサルテーションも、相対して本人の気づきを手伝う実践であるだろう。

他にも、組織文化について述べるときに、基本的仮定 (basic assumption) という言葉を用いている (Schein, 2009 尾川訳 2016)。これについては明確に意識をしているようであり、「文化の研究者の多くは、文化のもっとも深いレベルを表現するために、基本的な価値観 (basic values) という言葉を好んで使っている。しかし私自身は、基本的な前提認識 (basic assumption) のほうを好んで使っている。何故なら、後者はグループのメンバーによって当然のこととして、また妥協の余地のないものとして受けとめられているからである」とある³。

Figure 2 シャイン (1985) による文化の3つのレベル
(Schein, 2009 尾川監訳 松本訳, p. 21)



後に紹介するピオンに関する言及もある。『組織文化とリーダーシップ』に

³ この図は、他の者により氷山図として表現されることもあるが、シャイン著作の中には、氷山図を見つけることができなかった。本人は、氷山図として表現することには批判的であるようだ (Badham, Bridgman, & Cummings, 2020)。Badham et al. (2020) は、組織を文化として捉えるイメージは、しばしばエドガー・シャインに帰せられる (Knights and Willmott, 2006) が、シャイン自身は氷山という用語を使用したことはなく、それに批判的であることを紹介している (Schein in Brighton, 2015)。さらにScheinとの私的やりとりのなかで、「私はそれを好まなかった。なぜなら、私が文化のDNAと考える基本的想定は、それほど巨大でも静的でもないからである」という言葉があったことを紹介している。

においては、集団の無意識に関する概念も用いている。

ビオン (Bion, 1959) が名付けたペアを組む現象もこの段階で頻繁に現れる。というのは愛情と親密さに対するニーズが、そのような感情をあきらかに表現するメンバーに対して容易に投射されるからだ。グループの運命をその「ペア」に投射し、さらにそのペアが生み出す脅威的な解決に期待を寄せることによって、グループは結束の意識を保ち続けることができる (p. 243)

4.3 シャインとレヴィンとビオン

シャインの『組織セラピー』の最後に、訳を担当した尾川は、レヴィンとビオンの関係について次のように触れている。

クルト・レヴィンはコーネル大学からボストンに向かう途中で勤務先を失職しましたが、幸運にもMITに職を得ました。その結果として、1945年、MITでグループ・ダイナミクス研究所を創設しました。現在のように企業文化や組織文化といった理論ができる以前である当時、グループを動かすものはその基本的想定であるという考え方には、大きく2つの流れがありました。それがレヴィンのグループ・ダイナミクスと、タヴィストックを中心とする集団精神療法です。レヴィンはこの2つの理論を合体し、精緻化したいと考え、タヴィストックのビオンとの共同研究を試みました。グループ・ダイナミクスの理論は行動的な色彩が強すぎるため、集団精神療法の精神分析的システム理論によって、認知的な面を補完した統合理論をレヴィンとビオンで創りたいと考えたのでした。しかし、レヴィンは志半ばで亡くなり、基本的想定ができた企業を中心度に教化されて行動規範が決まったあと、他者に対するリフレクションがどのようにできあがるかということまでの理論はできあがりませんでした。そこで今回、ビオン弟子のジョン・ストークスを呼んで対話を試みたのです。(pp. 142-143)

尾川によれば、レヴィンのグループ・ダイナミクスにみる行動的な色彩と、タヴィストックのビオンの精神分析的システム理論の対比のなかに、シャインを位置づけている。

5. ラボラトリー方式の体験学習と精神力動的視点

5.1 精神力動的視点の変遷

先に挙げたように、『人間関係トレーニング』について、精神力動的視点はそれほど顕在的に示されていたわけではなかった。『感受性訓練』では触れられていた精神力動的視点は脈々と存在し続けるなか、『人間関係トレーニング』では、“枠”としての場の提示に留まったが、『人間関係の学び方』では、個人・集団の無意識として明示されたと言える。氷山図を用いるようになった津村は、シャインのプロセスの発想、また、Reddyのグループプロセスを捉える氷山図

の影響を受ける形で存在はしていた。ただし、シャインの著作を紐と行くと、精神力動の発想は明確に、むしろ、前面に出されていた。

5.2『人間関係の学び方』における精神力動的視点

ラボラトリー方式の体験学習の現在地を示すことを目指した『人間関係の学び方』では、臨床心理学の考え方とともに精神力動的視点が多数紹介されることになった。

具体的には、Rogers、Gendlin、Pearlsといった人間性心理学的アプローチの考え方の他、臨床心理学やカウンセリングの理論としてユング、フロイト、アドラーの概念が紹介されている。また、集団精神療法のYalom、グループの発達、タビストック人間関係研究所のビオンの基本的想定、投影、投影同一化、スプリッティングといった無意識の心的働きについても紹介している。

5.3 精神力動的視点を持つことの意味

続いて、ラボラトリー方式の体験学習において、精神力動的視点を持つことの意味について述べていきたい。

第一は、トレーナーを含めたグループの関わりのなかで起こってくることを深く理解することができるという利点である。Tグループは治療を目的としたものではないが、治療ではないことと、精神力動的視点を持たないことは同義ではないだろう。個人、また、集団のダイナミックスによって「今ここ」の現象が起こっているのかを多層的に理解していくときに、個人・集団に関する精神力動的視点は有効な視点を与えるであろう。

とくに、ネガティブ感情の理解や取り扱いについて、有効な示唆をもたらすと考えられる。グループのなかで、なぜこのような強い感情を感じるのか、特定の他者に対するネガティブな感情、自己への感情などである。それを個人だけに原因を求めずに扱うには、相互作用のなかで起こってくることを知り、それと個人の課題とを切り離して扱う必要があり、トレーナーはとくにそれが求められるだろう。

そこで再考を促されるのは、「今ここ」で体験されること、経験されることは、どういう意味において探究の素材であるのかということである。関わりの体験において個人の経験したことを個人でふりかえり、また、ともにふりかえる(わかちあう)なかで関係の中で起こっていたことから学びを得るラボラトリー方式の体験学習において、個人が経験したことは、起こっていたことを知るための素材であるだろう。精神力動的視点を持てば、たとえば、自分が感じていた感情は、他のメンバーが持っていた不安が投影(投影同一化)された結果かもしれない。そうであるならば、個人の感情は、相互作用の結果として感じられたことであるとみなされるだろう。力動的視点に立つならば、全てのことが相互作用の一部であると見なせるかもしれない。ただし、この視点に立つには、トレーナーの透明性と自分を用いること (use of self) が必要になってくるだけでなく、精神力動的視点を持っていることもその助けとなると考えられる。

これは、メンバーが関わりの中で探究していく場を支える者としても大事になるだろう。ラボラトリー方式の体験学習では、メンバーが探究できる場をコ

ンテイニングしていくことが必要になる。トレーナーには、“枠”をホールドすることが求められるが、紙に書かれた枠とは異なり、実際のグループでその枠は2人のトレーナーによって保持される。人によって構成されるため、そこでファシリテーターの感情も揺れ動く、それを防衛的にならずに、建設的に用いることができるが、そのときに精神力動的視点は助けになるだろう。

第二は、スタッフ間、スタッフチームで起こってくることも含めて理解ができる点についてである。対人援助職のチームが不可避免的に経験するストレスが、支援職チームの中の関係に影響していくように (Obholzer & Roberts, 1994)、Tグループの進展で様々な経験されることは、トレーナーチームの間でも起こってくることがある。そうしたときに、メンバーを責めることなく、“枠”を維持していくには、こうしたグループにおける力動的視点は、合宿というラボラトリー全体で起こってくることを理解していくときにも必要になるだろう。

5.4 精神力動的視点をを用いる際の留意点

さいごに、精神力動的視点をを用いる際の留意点について述べる。それは、精神力動的視点を持つことと、それをどのように用いるべきかということである。

シャインは、『組織セラピー』のなかで、「無意識をどの程度までコンサルテーションやセラピーの焦点とすべきか?」という節で次のように述べ、コンサルタントの認識に加え、クライアントの選択が必要なことを述べている。

コンサルテーションおよびセラピーは、無意識のプロセスにどの程度まで介入するべきなのだろうか? クライアント自身が無意識の要素(知覚、思考、想定、感情など)を発見するのを支援する場合、それはどのような長所や短所、あるいは理論的正当性があるのだろうか? 洞察が目標なのだろうか? 洞察が行動の変化や精神的健康を生み出すという証拠はあるのだろうか? コンサルタントやセラピストは、共有された無意識という観察された事実、どのように対処すべきなのだろうか?

私たちが考えるいわゆる「無意識」というものを、個人がもっていることに疑いをはさむ余地はほとんどないが、集団や組織にも無意識があるという概念には多くの疑問が生じる。もしそのような状態が存在するとしても、ビオン (W. R. Bion) が集団精神療法について述べたように、無意識を意識させることが有益であるかどうかは明らかではない。この問題は、集団の無意識がいかなるものであれ、それが抑圧されているのか、それともさまざまな社会的防衛機制 (大きくて見逃せない) により単に無視されているのか、という想定を私たちがするのかどうかに依存している。

(略) コンサルタントやセラピストが、無意識であると知覚されるものが、(1) 問題の処理に利用でき、しかも (2) 当該集団が心理的にそれを実行することができるかどうか、(3) 自らの無意識を有する集団に対峙することがセラピー上、望ましいことか否か、であるということ

を信じているのかどうか、という点にあるのだ。精神分析の伝統では診断プロセスの一部として、組織に書面で問題点の精神動態的解釈を渡すことさえある。反対に、プロセス・コンサルテーションの原理においては、無意識の問題まで掘り下げて説明するかどうかは、クライアントだけが選択することができるものとするのである。(pp. 93-94)

繰り返しになるが、防衛機制としての様々な言動、また、グループの基本的想定は、不安への対処として存在することが多いため、それを闇雲に指摘したり、剥いだりするようなことは、クライアントを過度に脅威に晒すことになるため、避ける必要があるだろう。ファシリテーターやメンバーが自分たちが感じている不安といった感情も、相互作用の一部として見ていくことができるような配慮が求められる。

6. おわりに

本論考では、ラボラトリー方式の体験学習における精神力動的視点の変遷を辿った。『感受性訓練』では精神科医による精神力動的視点が明示的に示されていたものの、『人間関係トレーニング』では“粹”の提示で、精神力動的視点は顕在化されていなかったといえる。一方、シャインの『プロセス・コンサルテーション』に見られるように、精神力動的視点は脈々と存在し続けていた。シャイン自身が対人関係学派の精神分析の訓練を受け、その視点を援助関係やグループのなかで起こってくることの理解に応用していたことは、ラボラトリー方式の体験学習における精神力動的視点の系譜を考える上で重要であろう。『人間関係の学び方』では、こうした視点が再び明示的に紹介されることになった。

本論考では、フロイトからクライン、ビオンへと至る対象関係論とタビストック人間関係研究所の系譜について、深く紹介することができなかった。システム論と精神分析を統合したシステムズ精神力動 (systems psychodynamics) の理論と実践については、本論考との関係も含めて、別途論じることとしたい。

引用文献

- Allport, F. H. (1924). The group fallacy in relation to social science. *American Journal of Sociology*, 29(6), 688-706.
- Badham, R., & King, E. (2020). Mindfulness at Work: A Critical Review. *Organization*, 28(4), 531-554.
- Bion, W. R. (1959). Experiences in groups. Tavistock.
- Bradford, L. P., Gibb, J. R., & Benne, K. D. (1964). Two educational innovations. In L. P. Bradford, J. R. Gibb, & K. D. Benne (Eds.), *T-group theory and laboratory method: Innovation in re-education* (pp. 1-14). John Wiley & Sons. (三隅二不二(監訳) (1971). 教育における2つの技術革新. 『感受性訓練—Tグループの理論と方法—』 (pp. 1-19) 日本生産性本部)

- Brighton, D. (2015). Destroy the iceberg. Retrieved October 1, 2025, from <https://brightonleadership.com/2015/10/06/destroy-the-iceberg/>
- Frank, J. D. (1964). Training and therapy. In L. P. Bradford, J. R. Gibb, & K. D. Benne (Eds.), *T-group theory and laboratory method: Innovation in re-education* (pp. 442-451). John Wiley & Sons. (池田数好(訳) (1971). トレーニングと治療. 三隅二不二(監訳)『感受性訓練—Tグループの理論と方法—』(pp. 583-594) 日本生産性本部)
- 星野欣生 (2005). グループプロセスで何を見るか 津村俊充・山口真人(編)『人間関係トレーニング 第2版』(pp. 45-47) ナカニシヤ出版
- Fromm, E. (1941). *Escape from freedom*. New York: Henry Holt and Company. (日高六郎(訳)(1965). 自由からの逃走 東京創元社)
- 木村晴子 (2005). 成長するための"枠"—ラボラトリートレーニングのひとつの意味— 津村俊充・山口真人(編)『人間関係トレーニング 第2版』(pp. 17-20) ナカニシヤ出版
- 川畑直人 (2013). 精神分析, 対人関係論, そしてサリヴァンの思想. 心理相談センター年報, 8, 3-12.
- Knights, D., & Willmott, H. (2006). *Introducing organizational behaviour and management*. Thomson Learning.
- 楠本和彦 (2024). ラボラトリー方式の体験学習におけるカウンセリングの位置づけや影響. 土屋耕治・楠本和彦・中村和彦(編)『人間関係の学び方: 人間性豊かな関係を育む「ラボラトリー方式の体験学習」の理論と実践』(pp. 72-74) ナカニシヤ出版
- Minahan, M. (2014). Working with groups in organizations. In B. B. Jones & M. Brazzel (Eds.), *The NTL handbook of organizational development and change* (2nd ed., pp. 385-406). Wiley. (柴田郁夫・組織キャリア開発フォーラム(訳) (2018). 組織におけるグループでの協働. 『NTLハンドブック—組織開発(OD)と変革—』Next Publishing Authors Press)
- 日本精神分析協会 精神分析とはどのようなものでしょうか Retrieved from <https://www.jpas.jp/general/whats.html> (2025年1月閲覧)
- Obholzer, A., & Roberts, V. Z. (1994). *The unconscious at work: Individual and organizational stress in the human services*. Routledge. (武井麻子(監訳) 榊恵子他(訳) (2014). 『組織のストレスとコンサルテーション—対人援助サービスと職場の無意識—』金剛出版)
- Phillips, C. (2018). 日本語版出版に寄せて In W. B. Reddy, *Intervention skills: Process consultation for small groups and teams*. Jossey-Bass/Pfeiffer. (津村俊充(監訳) 林芳孝・岸田美穂・岡田衣津子(訳)『インターベンション・スキルズ—チームが動く、人が育つ、介入の理論と実践—』金子書房)
- Reddy, W. B. (1994). *Intervention skills: Process consultation for small groups and teams*. Jossey-Bass/Pfeiffer. (津村俊充(監訳) 林芳孝・岸田美穂・岡田衣津子(訳) (2018). 『インターベンション・スキルズ—チームが動く、人が育つ、介入の理論と実践—』金子書房)
- Schein, E. H. (1971). What to observe in a group. In L. P. Bradford, J. R. Gibb,

- & K. D. Benne (Eds.), *Reading book: Laboratories in human relation training*. National Training Laboratories.
- Schein, E. H. (1999). *Process consultation revisited: Building the helping relationship*. Addison-Wesley. (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)
- Schein, E. H. (2009). *The Corporate Culture Survival Guide: New and Revised ed.* John Wiley & Sons, Inc. (尾川丈一(監訳) 松本美央(訳) (2016).『企業文化[改訂版]: ダイバーシティと文化の仕組み』白桃書房)
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership, 4th ed.* John Wiley & Sons, Inc. (梅津祐良・横山哲夫 (訳) (2012).『組織文化とリーダーシップ』白桃書房)
- Schein, E. H. (2009). *Organizational Therapy: Multiple Perspectives*. (尾川丈一・稲葉祐之・木村琢磨 (訳) (2014).『組織セラピー: 組織感情への臨床アプローチ』白桃書房)
- 鑑幹八郎 (2002). フリーダ・フロム-ライヒマン 小此木啓吾 (編) 精神分析事典 岩崎学術出版社
- 土屋耕治 (2020). 体験学習を通じた民主主義再学習の思想的背景: 民主主義・科学・プラグマティズム. 人間関係研究, 19, 22-33.
- 津村俊充 (2005). プロセスとは何か. 津村俊充・山口真人(編)『人間関係トレーニング 第2版』(pp. 42-44) ナカニシヤ出版
- 津村俊充 (2012).『プロセス・エデュケーション: 学びを支援するファシリテーションの理論と実践』金子書房
- 津村俊充 (2019).『改訂新版プロセス・エデュケーション: 学びを支援するファシリテーションの理論と実践』金子書房
- Whitman, R. M. (1964). Psychodynamic principles underlying T-group processes. In L. P. Bradford, J. R. Gibb, & K. D. Benne (Eds.), *T-group theory and laboratory method: Innovation in re-education* (pp. 310-335). John Wiley & Sons. (池田数好(訳) (1971). Tグループ過程の基礎にある精神力動的原理. 三隅二不二(監訳)『感受性訓練—Tグループの理論と方法—』(pp. 409-440) 日本生産性本部)
- Whitman, R. M. (with J. Frank, G. Bach, G. Watson, W. Bennis, & others). (1956). *The contribution of group dynamics to group psychotherapy*. Panel meeting, American Psychological Association, Chicago.

The Evolution of Psychodynamic Perspectives in Experiential Learning Using the Laboratory Method: Approaches to Individual and Group Unconscious

Koji Tsuchiya

*(Department of Psychology and Human Relations, Faculty of Humanities,
Nanzan University)*

This paper examines the evolution of psychodynamic perspectives in laboratory method experiential learning. While Sensitivity Training explicitly presented psychodynamic viewpoints from psychiatrists, Human Relations Training limited discussion to providing a "framework," leaving psychodynamic perspectives less explicit. However, Edgar Schein, trained in interpersonal psychoanalysis, incorporated these perspectives into Process Consultation. Influenced by Schein, iceberg diagrams were adopted to represent group processes, and Learning Human Relations reintroduced psychodynamic perspectives explicitly. The paper argues that psychodynamic perspectives enable deeper understanding of group phenomena and negative emotions through concepts like projection, basic assumptions, and defense mechanisms. However, their application requires caution, as premature interpretation may expose participants to excessive psychological threat. The choice to explore unconscious elements should ultimately belong to clients themselves.

Key words: Experiential Learning Using the Laboratory Method, Psychodynamics, Individual and Group Unconscious