

## 紀要22号の刊行にあたって

本研究センターでは、「広く学際的視点にたった人間関係研究」を研究目的として掲げています。研究センターという名称ですが、多数の公開講座を開催するなど、研究成果の社会還元も重視して活動して参りました。

新型コロナという脅威の中、本センターでは感染拡大防止対策を迫られました。今年度は、一部の講座を対面で再開する一方で、オンライン方式での講座も実施しています。オンライン講座は、遠方から受講される方々にとっては、時間のロスや物理的な移動の必要がないなど、メリットが多い方法だと考えられます。ただ、人間関係研究という観点からは、本当にオンライン方式でのかわりだけで、人間関係の本質に迫ることができるのか、など議論があります。これは、奥深いテーマであり、まだ評価が定まらない段階だと言えるでしょう。

本紀要は例年、年度初めに特集テーマを決めて、原稿を募集する形を取っています。今年も「ICTと人間関係」をテーマにしました。ただ、数多くのご投稿を頂くには至りませんでした。オンラインでのコミュニケーションが広がる一方で、この変化が人間関係にどのような影響を及ぼすのか、具体的にはまだ良くわかっていません。仮想空間で生まれる人間関係は、決して良い面ばかりではないと考えられます。負の側面への対策を、やや長期的な展望をもって、慎重に考えていく必要があります。

2022年1月、元センター長の津村俊充さんをご逝去されました。津村俊充さんは、2004年4月から2014年3月までの10年間、センター長として本センターの活動を推進し、多大な貢献をされました。そこで、本号では津村さんを偲んで、センター員からのお別れの言葉を掲載いたします。

また、本年度第1回の公開講演会では、山浦一保先生（立命館大学スポーツ健康科学部教授）に「組織のダークサイド」をテーマにお話し頂きました。その概要を掲載いたしました。過去のご講演では、逐語録を掲載してきましたが、今回は山浦先生からのご希望もあって、抄録のみとしております。

今年度から、本紀要の発行時期は年度末の多忙な時期を避けて、秋に変更いたしました。今後も引き続きご愛読頂きますよう、お願いします。

南山大学人間関係研究センター長 宇田 光

# 人間関係研究 vol.22(2022)

## 巻頭言

紀要22号の刊行にあたって ..... 宇田 光

## 特集「ICTと人間関係」

ラボラトリー方式の体験学習におけるバウンダリーと「今ここ」に関する一考察：

グループ・アプローチとICTとの関連から ..... 土屋耕治… ( 1)

コロナ禍のラボラトリー方式の体験学習

2年間のゼミナール活動をふりかえる ..... 中尾陽子… ( 13)

## 資料

日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト (2021)

..... 田中秀男・並木崇浩・青木 剛・坂中正義… ( 65)

## 公開講演会

組織のダークサイド

—それでも人はつながり続ける— ..... 山浦一保… ( 85)

## 津村先生を偲ぶ

「今、ここ」で、津村俊充先生のことを思い出すということについて ..... 伊東留美… ( 89)

南短と南山での約20年間の有難い関わり ..... 中村和彦… ( 90)

またあう日まで ..... 中尾陽子… ( 91)

人生協会会員 ..... 大塚弥生… ( 92)

津村先生を偲んで ..... 土屋耕治… ( 93)

人間関係研究センターのすべての先達に感謝して ..... 楠本和彦… ( 94)

事業報告 ..... ( 95)

# The Nanzan Journal of Human Relations vol.22(2022)

**Commentary** ..... Hikaru UDA

## **Special Issue : ICT and Human Relations**

A Study about the Concept of Boundaries and “Here and Now” in Experiential Learning using the Laboratory Method: A Group Approach and ICT ..... Koji TSUCHIYA··· ( 1)

The experiential learning using the laboratory methods in COVID-19 Pandemic  
..... Yoko NAKAO··· ( 13)

## **Short Report**

A bibliography on the Person-Centered Approach in Japan (2021)  
..... Hideo TANAKA, Takahiro NAMIKI, Tsuyoshi AOKI, Masayoshi SAKANAKA··· ( 65)

## **Lectures**

The dark side of organizations: Nevertheless we remain connected  
..... Kazuho YAMAURA··· ( 85)

## **In memory of Emeritus Professor Tsumura**

Reflecting the process of remembering Prof. Toshimitsu Tsumura  
..... Rumi ITO··· ( 89)

Appreciation for interactions with Mr.Tsumura and Mr.Yamaguchi  
..... Kazuhiko NAKAMURA··· ( 90)

Until we meet again ..... Yoko NAKAO··· ( 91)

Membership of the association of life ..... Yayoi OTSUKA··· ( 92)

In memory of Tsumura Sensei ..... Koji TSUCHIYA··· ( 93)

A gratitude to all the pioneers of the Center for the Study of Human Relations for their contributions ..... Kazuhiko KUSUMOTO··· ( 94)

**Reports** ..... ( 95)

# ラボラトリー方式の体験学習における バウンダリーと「今ここ」に関する一考察<sup>1</sup>： グループ・アプローチとICTとの関連から

土屋 耕治

(南山大学人文学部心理人間学科)

## 要 旨

本論考では、関わりの体験から人間関係やコミュニケーションについて学ぶラボラトリー方式の体験学習においてバウンダリー（境界）と「今ここ」の関係について考察を加え、「今ここ」のやりとりを扱うためには、バウンダリーの設定と維持によって成立する場が必要であることを論じた。さらに、時間的、空間的制約を超えたコミュニケーション（e.g. ICT）との関連を考えるにあたり、バウンダリーが概念的になること、また、バウンダリーの曖昧さに伴い「今ここ」を扱う難しさが生じることを指摘した。さいごに、今後の方向性として、閉じたグループの価値を認識すること、対面では無い関わりの場でもバウンダリーの設定と維持によって補完される部分がある可能性、ICTを用いることが対面よりも「今ここ」の場への参画を促進する方向性について論じた。

## キーワード

ラボラトリー方式の体験学習、バウンダリー（境界）、「今ここ（here and now）」、グループ・アプローチ、ICT

## 1. 本論考の目的

本論考は、ラボラトリー方式の体験学習におけるバウンダリーと「今ここ（here and now）」の関係について考察を加え、「今ここ」を超えたやりとりの成立を容易にするICTにおけるグループの人間関係に留意が必要な点について論じる。ICT（Information and Communication Technology）とは、情報通信技術を指し、学習活動をはじめ様々な活動において活用されることが見込まれ

<sup>1</sup> 本研究は、JSPS科研費22K3040の支援を受けた。

ている（文部科学省, 2017）。アクティブラーニングの学習側面とICT活用研究をまとめたレビューでは、デバイス等の開発研究、ソフトウェア等の開発研究、デバイスやソフトウェアを活用した研究の3つに分類され、ICTが学習の何を支援しているのかという点で検討を加えている（大山・松田, 2018）。本論考では、学習のなかでも、人間関係領域の体験学習であるラボラトリー方式の体験学習に着目して検討を加える。

## 2. ラボラトリー方式の体験学習におけるバウンダリーと「今ここ」 概念

本論考で焦点をあてるラボラトリー方式の体験学習とは、「特別に設計された人と人との関わる場において、“今ここ”での参加者の体験を素材（データ）として、人間や人間関係を参加者とファシリテーターがともに学ぶ（探究する方法）」（津村, 2010, p. 173）と説明されている。

この学び方の特徴について、(1)バウンダリー、(2)「今ここ」という2つの観点から考察を加えたい。

### 2.1 バウンダリー

第一のバウンダリーとは、境界を意味する言葉であり、関わりを周りと切り分けて準備することを、「バウンダリーを引く」と表現したりする。バウンダリー（境界）という考え方は、システム論と関連が深く、家族療法で対象を捉える際（e.g., 中野・吉川, 2017）や、組織において起こっていることを捉える際にも用いられる（e.g., Obholzer & Roberts, 2006）。

特別に設計された人と人との関わる場（＝ラボラトリー）を設定し、維持するという意味において、ラボラトリーはバウンダリーが設定されて成立するものであるということができよう。ラボラトリー方式の体験学習の一つの学び方に、非構成のグループ体験であるTグループがある。Tグループは、「文化的孤島」と呼ばれるように、日常から切り離された場で集中的なグループ体験として実施されることを基本とする（山口, 2005）。グループ・アプローチのなかには様々なものがあり、Tグループは、ベーシックエンカウンター・グループ、集団精神療法との関連が見いだされている（坂中, 2015）。集団精神療法は「集団の力を使って、これに参加しているメンバーの精神病理を癒し、精神的健康を増進させることを目的として行われる精神療法の一種である」（吉松, 1999, p. 43）と定義される。

集団精神療法において、バウンダリーについて言及されているものがあるので、ここで紹介したい。

バウンダリー（Boundary）について

集団精神療法を実施するにあたって、その存在を明確にする条件

をバウンダリーという。すなわち、一定の時間に、一定の場所で、いつも同じ治療者がいて、集団精神療法が、あるいはグループが開かれるという保証である。これなしには、いかなるグループも存在しえないし、バウンダリーの設定によって初めて、グループあるいは集団精神療法の基礎が据えられるのである。

このバウンダリーを守ることが治療者に課せられた最大の課題である。患者が来ようが来まいが、使用者はこのバウンダリーを守る。このバウンダリーを守れる治療者のみが集団精神療法を実施できるのである。

バウンダリーは患者に、明瞭な枠組みを与え、同時に安心感を与える。そこから治療者-患者の関係が健やかに育つ可能性が芽生える。バウンダリーを守ることが、コンダクター（著者注：治療者）の役割のアルファであり、オメガでもある。

このバウンダリーが患者の心的内界に安定した枠組みを与える。（鈴木, 1999, p. 144）

また、バウンダリーを維持することは、グループの存続に関わることも言及されている。

バウンダリーの維持というのは、グループを開く場所、時間を決め、メンバーを選ぶこと。またグループを時間通り始め、終わることも含めて、グループの身体的、心理的な枠組みを守り、それを点検、維持していくことである。コンダクターが一人でしなければならぬことも含まれるし、メンバーとの共同作業になっていく部分もある。いずれにしてもバウンダリーの維持は、グループの存続に関わる重要な要素である。（鈴木, 1999, p. 82）

木村（2005）も、「枠」という呼び方でラボラトリーを表現しているが、これは、バウンダリーで守られたものであるということと同じ意味であるだろう。

体験学習におけるラボラトリーは、それ自体、「枠」そのものだといえます。日常場面での規制の枠をはずし、特殊な枠の中で自由に動いてみる。それはファシリテーター（あるいはトレーナー）によって大きく守られている枠であり、普段では出すことのできない自分を表現することを試みることができる—それは“無意識が動き出す場”であるといえます。（木村, 2005, pp. 18-19）

Shein（2015）は、ラボラトリー（ラボ）のことを、コンテナ（容器）と呼

びながら、その場が日常における文化的ルールの適用外とされることの必要性について言及している。

したがって、この種のオープンエンドの学習には、ラボの設計によって安全なコンテナが作られて、発言の許容範囲の文化的ルールが一時的に停止される状況〔何を言っているか、についての文化的ルールが適用されない状況〕が必要となる。(Shein, 2015, p. xii)

## 2. 2 「今ここ (here and now)」

第二の「今ここ (here and now)」とは、「あのとき、あの場所で (there and then)」と対比される言葉である。関わりの場への参画をもとに学びを深める体験学習において、「今ここ」の場で起こった事柄を学習の素材としていくことを指す。

「今ここで」について、分かりやすく表現しているものが、コンテンツとプロセスの関係を表した氷山図であるだろう。関わりの場で何について話していたか、話題、課題といったものをコンテンツと呼び、その背景として、存在しているものをプロセスと呼ぶ (e.g., 津村, 2019)。コンテンツとプロセスの対比で、個人の経験全体を海に浮かんだ氷山にたとえると、観察可能な (水面上に出ている部分) 言動がコンテンツであり、その背景で個人が経験していること (思考、感情、望みなど) をプロセスとすることができるだろう。また、グループの関わりで起こっていることを氷山でたとえたとするならば、話題、課題といったコンテンツと、その背景で起こっている様々なグループ・プロセスの対比として捉えることができるだろう。

吉松(1999)はYalom(1995)の研究を引き合いに出しながら、「今、ここで (here and now)」という概念が集団精神療法でも重要なものとして紹介している。

彼 (著者注: Yalom) は集団精神療法において変化への強い治療的推進力となるのは、凝集性と「今、ここで (here and now)」起こっている集団相互作用の中にあるとする。そして、対人的学習はさまざまなレベルで起こり、その中でも感情修正体験 (Corrective Emotional Experience) が重要だと強調した。また集団精神療法の発展には以下のごとき3つの集団の発展段階があるとした。すなわち、1st stageとして、依存性、2nd stageとして、葛藤、支配、反抗、3rd stageとして、受容、信頼感、親近感、凝集性、というこれら3段階である。そして、Yalomは以下の11項目を集団精神療法の治療因子として挙げている。1. 希望の注入、2. 普遍性、3. 情報の分与、4. 愛他主義、5. 原初的家族関係の修復的反復、6. 社会化能力の発展、7. 模倣行動、8. 人間関係の学習、9. 集団の

凝集性, 10. カタルシス, 11. 実存的要素である。(吉松, 1999, p. 15)

中久喜(1999)は、次に挙げるように、「今、ここで」の人間関係がグループのなかで扱われること、また、グループが人間関係の実験場となることに言及しており、これは、ラボラトリー方式の体験学習のラボラトリーの捉え方と類似しているといえることができるだろう。

集団精神療法を行うと、集団の中にいろいろな人間関係がおこってくる。メンバー同士の人間関係、メンバーとリーダーとの間の人間関係である。力動的集団精神療法では、グループの中でおこってくる“Here and Now”(「今、ここで」)の人間関係をとりあげ、それらを吟味、理解する。そしてそれに伴う感情を表現し、それを人格の中に統合してゆく。いろいろな状況においてグループのフィードバックを受けることによって、患者は自分の病的な人間関係のパターンを認識するようになり(「洞察」)、グループはいわば人間関係の実験場として、新しい人間関係を試してみることが出来る。このようなプロセスをくりかえすことによって、患者はより健康な人間関係を作ることが出来るようになる。精神障害者の精神世界の葛藤は、人間関係のゆがみとしてグループの中に展開されるので、治療者はそれを客観的に観察しやすいし、また治療もしやすい。(中久喜, 1999, pp. 97-98)

### 2. 3 バウンダリーと「今ここ」概念の関係

ラボラトリーの特徴としてある、2つの鍵概念(バウンダリーと「今ここ」)は、どのような関係にあるのであろうか。

第一は、バウンダリーがあることで、「今ここ」で起こっていることを扱える、そもそも何が「今ここ」かどうかの線引きがなされるという関係性である。「今ここ」という概念の定義には、「今ここ」ではないものが想定される、つまり、ラボラトリーというバウンダリーが引かれることで、「今ここ」とは何かということが成り立ち、扱うことが可能となる。

ラボラトリーというバウンダリーの中で起こったことは、「今ここ」で起こったこととして、グループの全員が同じように言及可能であるということも含まれる。「今ここ」という言葉で指されるものは、何もその瞬間のことだけを指すわけではない。グループ体験における「今ここ」とは、グループのスタートから終了までの間で起こったことを指すだろう。グループのなかで、「先程、このグループで起こっていたことは、グループのはじまりからたびたび起こることだと感じている」という発言があったとして、それは、「今ここ」の人間



関係に言及していることと考えられるが、瞬間的なことというのではなく、バウンダリーを持つグループが「今ここ」として定義されていることを意味するだろう。バウンダリー内で起こっていることに関しては、自分も相手も、それらのことに関して即座にアクセスすることが可能であることでもあるだろう。

第二は、ラボラトリーというバウンダリー内で、「今ここ」という参照点が存在することにより、参加者が個人の内的な経験、関係のなかで起こってきたことについて探究していくことができるということである。氷山図で表されるもの、具体的には、氷山として外界とバウンダリーを隔てて存在しているものが、個人の経験全体を指しているのだとすれば、ある地点での事象に伴い、その背後で個人のなかで起こっていたことについて焦点化していくことができる。グループに起こってきたこと（たとえば、Aの言動）について、別のメンバーのBが「今、Aの言動を聞いたとき、自分の中ではこのようなことが起こっていた」という言葉で言及した場合があったとしよう。これは、「今ここ」でのことに触れていく一場面であるが、「今ここ」のことについて探究が起るには、参照点となる事柄が必要になる。共同で体験したこと（たとえば、グループにおけるAの言動）が存在することで、そのとき（Aの発言を聞いていたとき）にBの中で起こっていたことをともに扱っていくことができる。個人の経験した全体が氷山のようなものであるならば、海面下の部分だけではありえず、浮かび、表面化しているところがあって（グループの「今ここ」という参照点があって）はじめて、その下の部分、内的な過程についても探究できると考えられる。

### 3. ICTにおけるグループのバウンダリーと「今ここ」

本論考では、ICTにおけるグループの人間関係を考えるにあたり、ここまで論じてきたバウンダリーと「今ここ」という観点から論じたい。具体的には、ICTは、時間的、空間的制約を超えたコミュニケーションをその特徴とすると捉え、(1)同時的オンライン会議、(2)非同期コミュニケーション、(3)文字情報だけのやりとり、を想定しながら論じる。

#### 3. 1 バウンダリーが概念的になることについて

第一は、グループのバウンダリーが概念的になることにある。ICTを用いたコミュニケーションは、時間的、空間的制約を超えたやりとりを容易にする、つまり、「今ここ」を超えたやりとりを可能にするという特徴があると言えよう。

この時間的、空間的制約を超えるというのは、グループ・アプローチにおけるバウンダリーと正反対の特徴を持つと言える。先に述べてきたように、グループ・アプローチにおけるバウンダリー、たとえば、Tグループでは、時間と場所と人を固定することで成り立つし、先に挙げたように集団精神療法でも、バウンダリーの維持が実施者の大切な役割になる。

同一空間にいるのであれば、グループのバウンダリーが可視化されるのに対して、それ以外のやり方では、概念的にそう見なすということではバウンダリーの確保が達成されえないことになる。同時的オンライン会議であれば、時間の同一性は確保できるかもしれない。ただし、参加者一人ひとりの背後には、他者がいないこと（バウンダリーがそこで閉じていること）が重要になるが、それも観念的にしか行われえないことになる。

バウンダリーが概念的にしか行われえないことは、バウンダリーの維持という点でメンバーに負荷を強いることになるだろう。関わりのなかで疑心暗鬼になったとしても、その感情体験をその場で扱えるような土台自体の強度もメンバーに委ねることになる。これは、安全な関わりの場を作り、参加者を招き入れる（Shein, 2015）という趣旨からしても、できるならば避けたい事態と考えられる。

### 3. 2 バウンダリーの曖昧さに伴う「今ここ」を扱う難しさ

第二は、バウンダリーが曖昧になることによって、「今ここ」として言及される範囲が見えにくくなることにある。それに伴い、何について言及しているのか、関係の中で起こってくること、それぞれの中に起こってくることとして、どの地点でのこういった事柄について扱われているのかが曖昧になるだろう。言い換えれば、参照点をもとにした経験への言及が難しくなる。氷山図で言えば、水面下のことが扱われようとしても、それが、こういった表面化した現象に伴うのかがわからないため、グループが「今ここ」のこととして深く探究していくことを難しくさせると考えられる。

これは、特に、非同期の場合、「今ここ」で自分、相手、グループに起こっていることを即時に扱うことを難しくすると考えられる。ICTを通しては、たとえば、非同期ディスカッション・フォーラム（Wallace, 2016）で、テキストを用いた豊富なやりとりが可能になるかもしれない。ただし、即座に、相手に起こっていることに言及できないという状況であれば、そのときに感じていたことと、後で表明されることとでは、変質してしまう可能性がある。これは、「今ここ」で起こってきたことを扱うことの難しさとして体験されるだろう。たとえば、Aの言動があり、受け手のBがそのとき体験したことがあったとする。その後、他の情報をもとに、新たに感じたことも加われば、最初の体験とは異なることとなるかもしれない。すると、当初起こっていたことと、最終的に表出されること（されないことも多いかもしれない）の違いが大きなものとなるだろう。ある種、ノイズも含まれた反応となることが予測され、起点となった事柄（Aの言動）の提供者も、本来の意図と影響にズレがあったとしても修正する余地もないまま、ミスコミュニケーションが進むことになるだろう。こうした過程と帰結は、双方にとって、ともに探究をすることを難しくさせるだろう。

#### 4. 今後のいくつかの方向性について

それでは、ICTの拡がりによる人間関係の変化を鑑み、グループの人間関係についてどういった方向性を示すことができるだろうか。

ここまで論じてきたことをまとめると、ラボラトリー方式の体験学習をはじめとしたグループ・アプローチにおいては、時間、空間といったバウンダリーがあることが、「今ここ」を扱い、ともに探究できることにつながることを示した。ICTは、むしろ、そうした時間、空間の制約を超えることができる点に特徴を持つと考えられる。

第一の方向性は、対面で時間、空間を共有すること、また、バウンダリーを設定することで探究できることの価値を再認識し、そうした場を設定することである。時間的、空間的なバウンダリーがある関わりの場が、関係を作ったり、修復したりすることにおいて価値があるということを認識しておく必要がある。たとえば、新たな展開として注目されているオープンダイアログは、関係者が即座に一同に集うことをその特徴にしている (e.g., Seikkula & Arnkil, 2006)。関係に開かれるには、丁寧なバウンダリーの設定が必要となるといえるかもしれない。

第二の方向性は、時間、空間の制約を超えたコミュニケーションの場であっても、バウンダリーを意識したり、それを維持することを努めたりすることで補完をしていくという方向性である。集団精神療法に関する議論を紹介するなかで見えてきたのは、バウンダリーを設定し、それを維持していくということの大切さである。対面を超えたグループであっても、はじめと終わり、関わる人の範囲、同時性など、いくつかの事柄は、バウンダリーを設定すること、また、バウンダリーを強く意識して維持することがともに学び合う関係を作るという点でも重要な意味を持つことになるだろう。

ただし、補完をできるということは、同質であることを意味しないことから、ICTなどで「今ここ」を超える利便性があったとしても、時間的、空間的なバウンダリーで規定されるグループとどのように代替可能かという点において、引き続き、丁寧な議論が必要であると考えられる。

第三の方向性は、ICTを用いることが、対面よりも「今ここ」の場への参画を促進するという方向性である。ここでは、自閉症スペクトラム障害 (Autistic Spectrum Disorder; ASD) 傾向の例を挙げて今後の可能性の議論としたい。ASDとは、社会性、すなわち他者と円滑に相互作用する能力に深刻な問題を抱える発達障害である (高橋・宮崎, 2011)。ASDは、他者の顔や目から感情を読み取ることや (Baron-Cohen et al., 1997)、社会的場面に応じた行動制御に困難を抱える (Jahromi et al., 2013)。一方で、ASDの認知的特徴は能力の強みとなり得る可能性も指摘されており (Motttron, 2011)、たとえば、文脈と無関係な局所への注意を必要とする処理に長けていることが報告されている (田中・神尾, 2007)。

ASD者にとって、ICTを用いることが、グループの「今ここ」への参画を促進する可能性がある。著者らの検討でも、ASD傾向と関連があるとされる社会的感受性の低さがグループの場面での発話量を抑制することが確認されている (e.g., 土屋・原田, 2013) 他、社会的感受性は集団討議の成果とも関連することが示されてきた (e.g., 原田・土屋, 2019)。グループ・アプローチでも、メンバーが安心して場に参画できるようなバウンダリーの設定をはじめ、様々な工夫が講じられてきたが、ICTはそれを別の形で促進する可能性がある。たとえば、同時型オンライン会議では、画面という枠組みがあることで場に参加しやすいといったことや、文字情報が「今ここ」で起こっていることの理解を助けるということがあるだろう。ただし、これらもここまで論じてきたバウンダリーと「今ここ」への参画ということとの関連で位置づけていく必要があるだろう。

情報技術の進展は、グループ体験も変えていくのであろうか。様々な変化を意識しつつ、新たな地平が望めるとよいだろう。

## 引用文献

- Baron-Cohen, S., Wheelwright, S., Hill, J., Raste, Y., & Plumb, I. (2001). The "Reading the Mind in the Eyes" test revised version: A study with normal adults, and adults with Asperger syndrome or high-functioning autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 42, 241-251. <https://doi.org/10.1017/S0021963001006643>
- 原田佳佳・土屋耕治. (2019). 社会性と集団パフォーマンス: 他者の感情理解と自己制御に着目したマルチレベル分析による検討. *社会心理学研究*, 35, 1-10. <https://doi.org/10.14966/jssp.1720>
- Jahromi, L. B., Bryce, C. I., & Swanson, J. (2013). The importance of self-regulation for the school and peer engagement of children with high-functioning autism. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 7(2), 235-246. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2012.08.012>
- 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): 私を育てる教育への人間学的アプローチ (pp. 17-20) ナカニシヤ出版
- 文部科学省 (2017). 次期学習指導要領で求められる資質・能力等とICTの活用について [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shougai/037/shiryo/\\_icsFiles/afieldfile/2017/04/18/1384303\\_02.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/037/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2017/04/18/1384303_02.pdf) (2022年10月5日閲覧)
- Mottron, L. (2011). The power of autism. *Nature*, 479, 33-35. <https://doi.org/10.1038/479033a>
- 中久喜雅文 (1999). 力動的集団精神療法 近藤喬一・鈴木純一 (編)集団精神療法ハンドブック (pp. 143-160) 金剛出版

- Obholzer, A., & Roberts, V. Z. (2006). *The Unconscious at Work: Individual and Organization a Stress in the Human Services*. UK: Routledge.
- (オブホルツァー, A., & ロバーツ, V. Z. 武井麻子 (監訳) 榎恵子ほか (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)
- 大山牧子・松田岳士 (2019). アクティブラーニングにおけるICT活用の動向と展望. *日本教育工学会論文誌*, 42(3), 211-220. <https://doi.org/10.15077/jjet.42166>
- 坂中正義 (2015). 日本人間性心理学会第33回大会「グループの可能性と広がり」自主企画「グループ臨床体験を語り合う集い」. *人間関係研究*, 14, 1-36.
- Seikkula, J., & Arnkil, T. E. (2006). *Dialogic Meetings in Social Networks*. London: Karnac.
- (セイックラ, J., & アーンキル, T. E. 高木俊介・岡田愛 (訳) (2016). オープンダイアローグ 日本評論社)
- Shein, E. H. (2015). Dialogic Organization Development: Past, Present, and Future. In G. R. Bushe, & R. J. Marshak, (Eds.) *Dialogic Organization Development: The Theory and Practice of Transformational Change* (pp. vii-xiv). Berrett-Koehler Publishers, Oakland, California.
- (ブッシュ, G. R., & マーシャック, R. J. 中村和彦 (訳) (2018). 対話型組織開発: その理論的系譜と実践 英治出版)
- 鈴木喬一 (1999). 集団精神療法の実践 近藤喬一・鈴木純一 (編) 集団精神療法ハンドブック (pp. 143-160) 金剛出版
- 高橋英之・宮崎美智子 (2011). 自己・他者・物理的対象に対して構えを変える 脳内メカニズムと自閉症スペクトラム障害におけるその特異性. *心理学評論*, 54(1), 6-24. [https://doi.org/10.24602/sjpr.54.1\\_6](https://doi.org/10.24602/sjpr.54.1_6)
- 田中優子・神尾陽子 (2007). 自閉症における視覚認知研究の新しい動向. *心理学評論*, 50(1), 40-45. [https://doi.org/10.24602/sjpr.50.1\\_40](https://doi.org/10.24602/sjpr.50.1_40)
- 土屋耕治・原田知佳 (2013). 社会的感受性が合意形成に果たす役割(1) - まなごしからの心の読み取りと集団合意形成時の発言量との関連 - 日本心理学会第77回大会発表論文集.
- 津村俊充 (2010). グループワークトレーニングーラボラトリー方式の体験学習を用いた人間関係づくり授業実践の試みー *教育心理学年報*, 49, 171-179.
- 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際 金子書房
- Wallace, P. (2015). *The psychology of the Internet*. Cambridge University Press.
- (ウォレス, P. 川浦康至・和田正人・堀正 (訳) インターネットの心理学 NTT出版)
- Yalom, I. D. (1985). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy*(3<sup>rd</sup> ed.).

Basic Books, New York.

- 山口真人 (2005). Tグループとは 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 (pp. 12-16) ナカニシヤ出版
- 吉松和哉 (1999). 集団精神療法の枠組みと発展の歴史 近藤喬一・鈴木純一 (編)集団精神療法ハンドブック (pp. 11-29) 金剛出版
- 吉松和哉 (1999). 集団精神療法をはじめる前に 近藤喬一・鈴木純一 (編)集団精神療法ハンドブック (pp. 33-43) 金剛出版

## A Study about the Concept of Boundary and "Here and Now" in Experiential Learning using the Laboratory Method: A Group Approach and ICT

Koji Tsuchiya

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

This paper discussed the relationship between the boundary and the "here and now" in Experiential Learning using the Laboratory Method, where people learn about relationships and communication through the experience of human interaction, and argued that in order to focus on "here and now" interaction, it is necessary to have a place that is established by setting and maintaining boundary. Furthermore, in considering the relationship with communication beyond temporal and spatial constraints (e.g., ICT), it is pointed out that the boundary becomes conceptual and that the ambiguity of the boundary causes difficulties in dealing with the "here and now". Finally, as future directions, it was discussed the possibility of recognizing the value of closed groups, the possibility that some non-face-to-face interactions can be complemented by setting and maintaining boundary, and the use of ICT to promote participation in the "here and now" more than face-to-face interactions.

**Key words:** Experiential Learning using the Laboratory Method, boundary, here and now, group approach, ICT



## コロナ禍のラボラトリー方式の体験学習

2年間のゼミナール活動をふりかえる

中尾陽子

(南山大学経営学部経営学科)

### はじめに

2020年初頭より日本国内でも広がりを見せ始めた新型コロナウイルス感染症は、大学教育の現場にも様々な影響をもたらした。2020年4月、筆者が所属する大学では入学式が中止され、学内への入構も制限される事態となった。その後、3週間遅れでようやく開始された授業は、全てオンラインで実施することとなった。この時、筆者の担当授業は5科目あり、そのうちの2科目が講義科目、3科目がラボラトリー方式の体験学習を通して学ぶ演習科目であった。

筆者にとって、オンラインで授業をすること自体が初めての体験であったため、まずはこの変化そのものに対する不安や緊張感が大きくあった。それと同時に、どのようなすればオンラインで体験学習を実施できるのか？ということが、非常に大きな課題となった。

ラボラトリー方式の体験学習とは、「特別に設計された人と人とが関わる場において、“今ここ”での参加者の体験を素材（データ）として、人間や人間関係を参加者とファシリテーターとが共に探求する学習（津村、2010；津村、2019）」とされる学習方法である。この“今ここ”での関わりについて、池田・土屋（2021）は、「“今ここ”での関わりが、他者と直接対面し対話する時間と場を意味することは、特に議論されることもなく、自明のものとして考えられてきた。すなわち、ラボラトリー方式の体験学習は対面で行うことが前提であり、その他の可能性を考慮することもなかったと考えられる。(p.153 14-7)」と述べている。確かに、筆者も間違いなく、ラボラトリー方式の体験学習は、人と人とが直に対面し、そこで生まれる関わりから学ぶものと思い込んで実践をしてきた。そのため、これまで想定していなかったオンラインという状況で学びの場を創ることに、大きな不安を感じていたと言える。

この全面的なオンラインでの授業スタートが確定した時、筆者の頭に最初に



思い浮かんだのは、3年次生を対象としたゼミナール（以下、ゼミと表記）のことであった。このゼミに参加するのは、2019年の秋、世の中がこのような状況になるとは微塵も思わず、ラボラトリー方式の体験学習を通して人間関係を学ぶこのゼミに関心をもち、選択してくれメンバー達である。筆者にとってどのクラスのメンバーも大切であることに間違いないが、特にこの方々に対しては、何としてでも、体験を通して人間関係を学ぶ場を提供していきたいと強く思った。

このメンバー達と過ごした2年間をふりかえると、結果として新型コロナウイルス感染症の影響が消えることはなく、常に先の見通せない日々が続いたという感覚を持つ。毎回のゼミのプログラムを考える際も、感染状況がどのように推移し、大学からいつどのような対応を求められるのか予測がつかず、事前に時間をかけて入念な計画・準備をすることが難しいと感じながら過ごしてきた。そのため、例年にも増して、その時々参加者達の思いと状況をしっかり把握しようと努め、今ここの状況で最善だと思う内容を考え、実行してきたと感じる。

本研究では、まさに『今ここ』に集中しながら過ごしてきたコロナ禍のゼミ2年間を改めてふりかえり、ラボラトリー方式の体験学習がこれまで経験したことのない『オンラインでの関わりを含む体験』が、参加者たちの学びにどのような影響を及ぼしていたのかについて検討していきたい。

## 目的

本研究では、2020年4月から2年間のゼミ活動を改めてふりかえり、以下の2つの側面について検討していく。

- 1) コロナ禍2年間のゼミにおいて、どのような学びの時を過ごしてきたのかを概観する。特に、オンラインと対面、両方の実施形態を用いてきたコロナ禍のラボラトリー方式の体験学習が、学生のゼミ活動にどのような変化をもたらしたのかについてふりかえていく。
- 2) ゼミの参加者達は、この2年間のゼミのプログラムとゼミメンバーとの関わりを通して、どのような体験をし、どのような気づきや学びが生まれていたのかについて検討する。特に、ラボラトリー方式の体験学習がこれまで経験したことのない『オンラインによる体験学習』や、従来に比べて対面での関わりを大きく制限された中で生まれていた体験、気づきや学び、そしてそこからの新たな試みはどのようなものであったのかについて注目していく。

本研究を通して、コロナ禍におけるラボラトリー方式の体験学習の実践が参加者に与えた影響と、筆者がスタッフとしてこの学びの場をつくるために、参

加者達と共に行ってきた探求について、少しでも明らかにしていきたい。

## 方法

**研究対象：**2年間のゼミ実践をふりかえるにあたり、該当期間の授業記録と、ゼミの参加者が毎回のゼミ後に記述したジャーナルおよび春・秋の学期末に記述したレポートの内容を用い、検討を行った。研究対象となる期間は、2020年4月下旬から2022年2月中旬であった。

まず、研究目的1)について検討するために、2年間のゼミにおいて参加者へ配布した資料、課外活動において参加者が作成した記録、筆者の記録、参加者とやりとりしたメール等の内容を用いながらふりかえり、概要を整理した。

次に、研究目的2)を検討するために、ゼミの参加者が毎回のゼミ後に記述したジャーナルおよび春・秋の学期末に記述したレポートの記述内容を全て概観し、日程毎に整理すると共に、明らかな誤字脱字については修正を行った。

ジャーナルは、毎回のゼミ終了直後から3日後までの提出期間を設け、授業支援システム『webclass』を通じて提出することを求めた。記述テーマは、その日の実践内容によって若干異なるものの、その日の自分の体験をふりかえり、その中での気づきや学びと、次回のゼミや日常生活につなげていきたいことなどについて、自由に記述するよう求めるものであった。対象としたジャーナルは、2020年4月28日から2021年11月9日までに実施したゼミ、全50回に対して記述・提出されたものであった。

またレポートは、各年度の春・秋学期末（2020年8月、2021年2月および8月、2022年2月の4回）に記述されたものを対象とした。記述テーマは、こちらも期によって若干異なったが、その期のゼミでの体験とメンバーとの関係をふりかえり、その中での気づき・学び・今後につなげていきたいことなどを自由に記述するよう求めたものであった。なお、2022年2月に提出された最終レポートは、2年間のゼミでの体験全体をふりかえり、記述するよう求めた。これらの提出は、各期の最終ゼミ終了後から2週間程度の期間内に、ジャーナルと同じ授業支援システムを通じてなされた。

これらを研究対象とすることについては、予めゼミ参加者全員に本研究の概要を説明し、同意を得られたメンバー14名分の記述内容をデータとして用いた。

**検討方法：**研究対象の項に示したデータを、テキストマイニングソフトウェアkh-coderにより分析した結果と、対象者により記述された文章そのものを用いながら検討することとした。

本来、このような研究目的にアプローチするためには、コロナ禍前のデータとの比較検討が必要だと考えられる。しかしながら、コロナ禍前の筆者のゼミでは、紙にジャーナルを記述し、筆者がコメントを記した後に参加者へ返却していたため、データが残っていなかった。また、レポートは電子データで提出

された時期があるものの、一定期間保管した後に処分してきたため、閲覧できない状況であった。そのため、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けた直後の2020年度から当ゼミの活動を体験した参加者の2年間の体験と気づきを丹念に辿ることによって、オンラインおよび従来に比べて対面での関わりを大きく制限された中での体験学習が、参加者に与えた影響について捉えていくこととした。全体を通して、非常に探索的かつ記述的な試みとなり、検討が不十分であることは重々承知しながら、ラボラトリー方式の体験学習がおそらくこれまで経験してこなかった状況での実践記録の意味も含め、取り組むこととした。

## 実践の結果と考察

### 1. ゼミの実施形態・ねらい・実施内容

2020年度から2021年度に実施したゼミについて、日程・ねらい・実施内容・実施形態を表1-1から1-5にまとめ、各期の実践概要の欄および文末に示した。

まず、コロナ化によって大きく変化した実施形態についての概要をまとめる。本学では4学期制をとっており、第1クォーター（以下Q1と略記）は4月から6月前半、第2クォーター（以下Q2と略記）は6月後半から7月、第3クォーター（以下Q3と略記）は9月中旬から11月前半、第4クォーター（以下Q4と略記）は11月後半から1月下旬に開講される。2年間の実施形態の大きな流れは、まず、2020年度のQ1・Q2が全てオンライン、続くQ3はオンラインを基本とし、ごく一部で対面授業が可能となった。Q4はオンラインを基本としながら、対面での実施がQ3よりも緩和された。2021年度になると、ゼミを含む少人数の演習科目は、全面的に対面実施となった。この状態は、当ゼミだけではなく、大学全体としての授業開講体制であった。

このように、2020年度は、ゼミの実施形態だけでなく、大学としても2019年度までとは大きく変化した一年となった。以下では、そのような状況の中での当ゼミの実践の概要と参加者の様子を、クォーター毎に記述していく。【参加者の様子】の欄には、筆者の捉えていたことと共に、メンバーのジャーナルの記述内容を引用しながら、その時の様子を示すこととした。これらを記載するにあたり、ジャーナルの記述者や登場人物が特定されないように適宜修正を施した。また、長文の記述も多く提出されていたため、引用では、その全体や文脈を損なわないよう留意しながら適宜抜粋をし、斜字で表記した。

## 2. 2020年度の実践概要と参加者の様子

### 2-1. 2020年度 Q1

2020年度4月（Q1開始）の時点では、まだ大学のオンライン授業体制が整っておらず、ゼミのような少人数でも、その使用方法や時間に制限が設けられていた。具体的には、毎回の90分間のゼミで、ビデオをオンにして双方向コミュ

ニケーションの時間をとることは難しかった。そのため、授業冒頭のみオンラインで実施し、その後は通信を切って個人ワーク、それを次回のゼミに持ち寄ってわかちあい、というような進め方をせざるを得ない状況だった。そこで、オンラインでのゼミを実施する際は、参加者同士の関わりを第一に考えながら、プログラムを検討した。

その関わりの際の事前準備ともなる個人ワークは、改めて自分自身の様々な側面に目を向け、気づき、明確化してみることを目指して、言語的・非言語的に表現するものを選んだ。また、この状況にあるからこそ、参加者たちが少しでもポジティブに自分自身や未来に目を向けられることを願い、アプリシアティブ・インクワイアリー (Cooperrider, D.L. & Whitney, D., 2005; Whitney, D. & Trosten-Bloom, A., 2003) の考え方や手法を取り入れたワークも試みた。

また、ゼミの終了後には、その日の気づきや学びをジャーナルとして記述し、大学の授業支援システム webclass を通して提出してもらうこととした。ここに記述された言葉を手がかりに、参加者達の思いや様子を把握し、次のゼミの内容を計画した。

表1-1. 2020年度 Q1ゼミナールの概要

日程	ねらい	実施内容	実施形態
①4/28	<ul style="list-style-type: none"> <li>このゼミのねらいと概要を知り、2年間のゼミ活動をイメージする。</li> <li>ゼミのメンバーとの顔合わせを通して、今の自分の気持ちに気づく。</li> </ul>	ガイダンス 実習 メンバーとの顔合わせ	オンライン
②5/5	<ul style="list-style-type: none"> <li>このゼミを希望したときの自分の思いを確認する。</li> <li>自分自身のこころの内側に目を向け、ゆっくり味わい、表現する。</li> </ul>	実習 心の窓（個人ワーク）	オンライン 15分 個人ワーク
③5/12	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンバーと共に、お互いの心の窓を広げ合う関わりを試みる。</li> <li>自分の聴き方や話し方に目を向け、気づく。</li> </ul>	実習 心の窓（わかちあい）	オンライン
④5/19	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の行動目標をふまえて、ゼミメンバーとの関わりにチャレンジする。</li> <li>社会人基礎力の観点から自分の強みを分析し、未来の自分を想像しながら今後の行動目標を明確にする。</li> </ul>	実習 私の強み分析（個人ワーク）	オンライン 30分 個人ワーク
⑤5/26	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の行動目標をふまえて、ゼミメンバーとの関わりにチャレンジする。</li> <li>社会人基礎力の観点から捉えた自分の強みと今後の行動目標をわかちあい、このゼミの中にある強みを捉える。</li> </ul>	実習 私たちの強み探し	オンライン
⑥6/2	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の行動目標をふまえて、メンバーとの関わりにチャレンジする。</li> <li>ゼミメンバーの持つ強みを活かし、自分たちがどのようなゼミを創りあげていきたいか、対話を通して可能性を探り、共通イメージを創り出す。</li> </ul>	実習 ゼミの中にある強みのイメージ わかちあい 実習 理想の私たち	オンライン

## 【参加者の様子】

筆者にとっては、初めてのオンラインでの体験学習だったため、トラブルなくスムーズに進行できるのか、そこでどのようなプロセスが生まれていくのか全く想像がつかず、大きな不安を感じていた。また、参加者達も筆者と同じようにオンラインでの関わりに不安を抱えているものと想像し、どのようにサポートすればよいだろうか？という不安に苛まれていた。ところが、ジャーナルの記述をみていると、第2回ゼミまではオンラインでの関わりに対する不安が報告されたものの、それ以降はそのような思いの記述はなくなり、関わりを楽しむ様子や、オンラインでのコミュニケーションや関わりに対するそれぞれの工夫や挑戦が記述されていくようになる。また、第1回の時点ですら、ジャーナルには、オンラインでの関わりに対する不安表明に終わらず、前向きな思いを持って取り組む様子が表れていた。

「今日初めて対面式のZoom講義を体験した。開始直後はみんなの姿と自分の姿をお互いに見ることができる状況に緊張した。こういった相手の反応があるからこそその緊張を久しく味わっていなかったので、身が引き締まった。自己紹介が進むにつれて、相づちやチャットといった相手に対する反応をどうすればいいかが分かってきたので、思ったより緊張が解けた温かい雰囲気でのミーティングができたなと思った。」

「私は2年の頃ラボラトリー方式の体験学習を半年間体験した。だからこそ、このゼミは人と直接会って話し合うことによってこそ多くのことを学ぶことができる。そう思っていたため、ゼミが始まる前はどのようにしていけばいいのだろうととても不安だった。そして実際に始めてみると、最初はみんな様子を伺ってばかりという感じに思えた。また、Zoomだとより一層自己開示をするのが難しかった。(中略)やはりZoomでは相手の考えていることが分かりづらかった。しかし、Zoomでは分かりにくい目線、細かな表情、仕草でも人は相手がどのように感じているのか、考えているのかを読み取っているのだと改めて感じる事ができた。これは対面で行っていたら当然のことだと思い、改めて気づかされることはなかなかできなかったと思う。最初は不安だったが、このような形式でも多くのことを学ぶことができるのだと感じた。対面で話すことができるようになったら、相手の目線、表情、仕草に注意して会話してみようと思う。」(4/28 ジャーナルより抜粋)

このような参加者の気持ちの様子を捉えるため、ジャーナル記載文の頻出語も手がかりにしながら検討を行った。2020年度Q1のジャーナル6回分の頻出上位語は、表2に示す通りとなった。この中で肯定的・否定的な気持ちの状態を表していると考えられた6語について、その出現順位と回数を示したものが、

表3である。

表2. 2020年度 Q1 ジャーナルにおける頻出上位語

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数	
1	思う	230							
2	自分	188	54	気づく	17	106	画面	9	
3	ゼミ	100		質問					
	話す			発言					
5	人	84		コミュニケーション	16		共有		
6	感じる	71	57	考え			言える		
7	グループ	68		子			参加		
8	目標	64		持つ	15		始まる		8
9	今回	56		前			取る		
10	活動	53		楽しい			手		
11	強み	50		強い	14	終わる	8		
12	授業	48	62	個人		出る			
13	意見	47		好き		大きい			
	行動			弱み	喋る				
15	考える	46		声	13	表現		7	
16	話	43		相槌		分析			
17	今日	37		たくさん		話せる			
19	メンバー		34	69	機会	いつ			
20	伝える	32		初めて	12	キーワード			8
	聞く			不安		学ぶ			
22	反応	31		名前		慣れる			
23	時間	30		理想	11	挙げる	7		
24	少し	28	75	チャット		形			
	積極			嬉しい		行う			
26	会話	27		具体	10	作る		7	
28	ワーク		26			周り			
29	緊張	25		前回		実際			
	今			他	深める				
32	雰囲気	23	82	表情	139	進行			7
	意識			違う		全然			
33	オンライン	22		一番		入る			
	次回			苦手	分かつ				
38	発表	21	88	出す	11	無い	7		
	分かる			体験		理解			
42	良い	20		得意		立てる			
	それぞれ			決める	コミッティ				
43	言う	19		言葉	10	一緒		7	
	紹介			自身		楽しむ			
47	多い	18	96	全体		活			
	ZOOM			対面	感情				
43	お互い	19		大事	139	環境			7
	見る			分かれる		顔合わせ			
47	知る	18		話し合い		興味			
	伝える			ペア	工夫				
47	コメント	18		リアクション	10	次	7		
	改めて			気持ち		上手い			
	絵			個性		成長			
	最初			始める	増える				
	出来る			先生	表す				
	大切			全員	部分				
	難しい		達成	理由					
			普段	話題					
			力						



表3. 2020年度 Q1 ジャーナルにおける気持ちを表す語の出現順位及び回数

単位：出現順位(出現回数)

語	Q1全体での出現順位	①4/28	②5/5	③5/12	④5/19	⑤5/26	⑥6/2
緊張	29	18(9)	29(4)	40(4)	33(4)	105(1)	52(3)
難しい	47	70(3)	29(4)	40(4)	66(2)	105(1)	38(4)
楽しい	62			24(6)	21(6)	62(2)	
不安	69	16(10)	71(2)	142(1)		105(1)	
嬉しい	75	106(2)	121(1)	142(1)	27(5)	105(1)	52(3)
楽しむ	139			57(3)	44(3)		

Q1 第1回目のゼミでは出現頻度16位（10回出現）だった『不安』は、2回目には71位（2回出現）となり、その後もほとんど記述されなかった。記述内容としては、第1回目にオンラインでの授業、オンラインでの関わりに対する不安感が記述されたが、その後オンラインに関する不安の記述は見られなくなった。肯定的な気持ちの状態を表す『楽しい』『楽しむ』は、第3回から第4回にかけて高い順位で出現し、ジャーナルにはメンバーとのわかちあいを通じた関わりを楽しんだ様子が記述された。『緊張』と『難しい』は、それぞれ記述内容に変化が見られた。『緊張』は、始めのうちは新しいメンバーとの関わりや、自分の考えを話すことに対する緊張が記されていたが、最後は「緊張しなくなった」という内容へと変化していた。『難しい』は、始めのうちはオンラインでのコミュニケーションや話し合いの難しさに関する記述であったが、第4回からは、メンバーの異なる意見をすり合わせることや意思決定の難しさの記述へと変化していった。当時の筆者の心境としては、彼らのオンライン授業への適応の早さに驚くばかりであり、自分の方が気持ちを切り替え、新しい関わりの方相を楽しんでいこうと感じていた。

この時期に行った、オンラインのゼミを安心な場にするための工夫としては、ブレイクアウトルーム機能を使った少人数での話し合いやわかちあいを挙げる事ができる。これは、第2回のジャーナルに、複数のメンバーから「前はゼミ生全体の前での発言だったが、今回は少人数のグループだったので発言がしやすくなった。落ち着いてできた。」という旨の記述があったためである。第3回からは、従来以上に意識して小グループでの関わりの方を設けるようにしたところ、参加者たちは、自分自身の発言のタイミング、声の出し方、反応の示し方などをこの場を使って様々に試み、また他者の言動も参考にしながら、より有効な関わり方を模索する様子が伝わってきた。このように、メンバーの組み合わせを変えながら少人数での話し合いやわかちあいを重ねた体験は、その時まだ何の有効なモデルも持っていなかった私たちが、力を合わせて、オンラインでの関わり方のベースを探求することにつながっていたと感じる。

## 2-2. 2020年度 Q2

担当部局のご尽力のおかげでシステムの整備が進み、Q2の開始時には、オンライン授業に関する制限が緩和されてきた。参加者全員で双方向のやりとりをしながら1コマの授業時間を過ごすことのできる環境が徐々に整ったこと、また、参加者・筆者共にZoomの操作やオンラインでのコミュニケーションに少し慣れ、通信トラブルが生じた際にも落ち着いて対応できるようになってきたことから、ラボラトリー方式の体験学習の構成的な実習に取り組むこととした。まずは、例年ゼミで取り組むことの多い実習を検討し、コミュニケーション実習の『話す・きく・みる』（星野、2003の内容を若干改変）と、コンセンサス実習『価値のランキング』（津村・星野、1996の内容を若干改変）に取り組むこととした。これらの実習は、参加者の機器操作に関するスキルに大きく影響されずに実施できること、ラボラトリー方式の体験学習の基本的な枠組みとなる、複数メンバーでの実習体験・ふりかえり・わかちあいを通して学ぶ実習であること、また、オンラインであっても対面時とほぼ同じ手続きで実施できそうであったこと、などの理由から選択した。

また、Q2の終盤は、実習『わたしがこのゼミを通して取り組みたいこと・チャレンジしたいこと・実現したいことは...』を通して、夏休み期間も含め、ゼミのメンバーと今後どのような活動に取り組んでいくかを話し合った。当ゼミでは、これまで課外活動という位置づけで、有志メンバーを募り、自分たちの取り組んでみたいことに挑戦してきた。コロナ禍前から取り組んできたものとしては、こども食堂の企画運営、学部のゼミ選択サポート企画、ゼミ合宿、就職活動関連の取り組みなどがあった。しかし、コロナ禍でこれまでと同じようにはできないであろうことが予測され、前年踏襲になりがちだった課外活動もゼロから見直す機会となった。

表1-2. 2020年度 Q2ゼミナールの概要

日程	ねらい	実施内容	実施形態
①6/9	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の行動目標をふまえて、メンバーとの関わりにチャレンジする。</li> <li>ゼミメンバーの持つ強みを活かし、自分たちがどのようなゼミを創りあげていきたいか、対話を通して共通イメージを表現し、伝える。</li> </ul>	実習 理想の私たちの実現に向けて (VIsion・Missionの明確化)	オンライン
②6/16	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の行動目標をふまえて、メンバーとの関わりにチャレンジする。</li> <li>自分たちが創りあげていきたいゼミの姿をイメージしながら、自分自身がそこへどのようにコミットし、自分の強みを発揮していくのか、具体的な方向性を考える。</li> <li>仕事をする中で起きているメンバーの具体的な言動に目を向け、捉えることに取り組む。</li> </ul>	前回実習のわかちあい実習 今、私たちにできることは？	



③6/23	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の行動目標をふまえて、メンバーとの関わりにチャレンジする。</li> <li>・自分の話し方や聴き方に気づく。</li> <li>・コミュニケーションを観察し、フィードバックするスキルを養う。</li> </ul>	実習 はなす・きく・みる	オンライン
④6/30	同上	実習 はなす・きく・みる	
⑤7/7	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の価値観を明確にし、自己への洞察を深める。</li> <li>・一人一人の違いを大切にしたり関わりに取り組む。</li> </ul>	実習 価値のランキング	
⑥7/14	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お互いのゼミ活動に対する思いを知り合う。</li> <li>・これまでの実習体験と自分らしさを意識しながら、丁寧に対話し、一人一人の違いを大切にしながら関わることを試みる。</li> </ul>	実習 わたしがこのゼミを通して取り組みたいこと・チャレンジしたいこと・実現したいことは...①	
⑦7/21	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お互いのゼミ活動に対する思いを知り合う②</li> <li>・これまでの実習体験と自分らしさを意識しながら、丁寧に対話し、一人一人の違いを大切にしながら関わることを試みる②</li> </ul>	実習 わたしがこのゼミを通して取り組みたいこと・チャレンジしたいこと・実現したいことは...②	
⑧7/28	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの実習体験と自分らしさを意識しながら、丁寧に対話し、一人一人の違いを大切にしながら関わることを試みる③</li> <li>・自分が取り組んでいきたいゼミの活動について、メンバーと共に明確化する。</li> </ul>	実習 わたしがこのゼミを通して取り組みたいこと・チャレンジしたいこと・実現したいことは...③	

### 【参加者の様子】

ジャーナルの記述内容を見ると、第3回から5回にかけて取り組んだ構造的な実習体験は、参加者達にとってインパクトあるものだったことがうかがわれた。特に、実習『話す・きく・みる』においては、コミュニケーションプロセスの観察とFBを通して、オンラインであってもお互いの気づきを広げあい、日常生活とのつながりを意識する体験につながったと考えられる。

「今回の行動目標は、話す・聞くの立場から自分を客観視して課題を見つけるにしました。話す・聞くは一見簡単そうに見えるのに実際はとても難しく、じっくり見てみると自分の癖や悪いところが浮き彫りになってきて直してあげたらいいなと思いました。(中略)特に相手の話を遮ってしまうのは日常でも当てはまるので日頃から意識したいと思います。自分への観察者からのコメントを聞くと、いつもは自分で気づかないところに気づかされたり、気づきながらも直せていないところがはっきりしました。」

「今回は観察者と話し手を担当した。話し手に関しては、聞き手のAが喋ったことを所々で要約してくれて、喋りながら頭の中で整理出来たのでありがたかった。この2回の活動を通して、聞き手の重要性が理解できた。話を展開したり、話し手が気づかなかったことを問いかけによって気づかせたりなど、かなり重要であると思う。日常生活でも、相談などされ

たときは積極的に今回の授業で学んだ問いかけなどを意識したいと思う。」  
(6/30ジャーナル抜粋)

Q2 終盤の実習『わたしがこのゼミを通して取り組みたいこと・チャレンジしたいこと・実現したいことは...』に対しては、構成的な実習での気づきだけでなく、更なるその前の体験と気づきも踏まえ、取り組んでいる様子であった。このことは、毎回のジャーナルの記述だけでは明確に捉えにくいものの、Q2 終了後のレポートの記述内容が参考になった。これらの記述からは、オンラインでの関わり限定される中でも、参加者達が体験学習のサイクルを辿りながら、懸命にお互いの成長に取り組もうとする様子がうかがわれた。

「Q1からの体験を通して、Q2の後半では人の意見を尊重し、自分の意見ははっきり言い、提案をたくさんできるようになった。最近行ったゼミで取り組みたいことの話し合いでは、Zoomでゼミ説明会を行うための日程や、構成を多く提案できた。フィードバックを受け、それを基に目標を決め、体験をしてきた結果が出ているのではないかと思う。」

「ゼミの活動を体験して、自分の話し方や聞き方など人との関わり方に対する捉え方が変わったと感じました。オンライン授業ということでZoomでのゼミ活動だったから工夫する点は多かったです。例えば、自分の感情や思いを話すときジェスチャーを使うと有効になるけど画面越しだとジェスチャーが伝わりにくいし、そもそも画面に映らないということがありました。じゃあ、どうすればいいのか。話し方を変えるべきだと思いました。話すタイミングやスピード、言葉遣い、内容など改善すれば相手に伝わりやすくなると思いました。(中略)メンバーとのアイコンタクトや、タイミングを考えて話す、観察しながら話すことなど、工夫や改善は出来たと思います。この経験は対面のほうが使えるし、そういう意味で、このZoomでの活動は自分にとってプラスになったと思います。」

「Q2が終わって、初めの頃に比べゼミ全体のオンラインコミュニケーションスキルがかなり身についたように感じる。Q1初回の頃に、みんな相づちや聞き方に関する行動目標を立てていたこともあり、今では会話が混線することなく、リラックスしてスムーズに話し合いを進めることが出来るようになったと思う。ただ、ゼミが進むにつれて進行役が固定化されてしまい、意見し会話するメンバーと意見だけ言うメンバーに分かれてしまったように感じる。特に、最後の「今後ゼミで何をするか」の話し合いではそういった場面がみられたので、Q3以降で改善できたらと思う。このゼミはどちらかというと聞き上手で、追加的な意見をするのが得意な人が多いと思うので、最初は進行や仕切りが得意な人が発言する機会を作るようにして、最終的にはメンバー全員が自発的に意見しようという気持

ちを持てるようになればと思う。」

「自分自身そこまでコミュニケーション能力が高くないので、ゼミ開始当初は最低限自分の意見だけは伝えようくらいに思っていた。しかし、実際にメンバーとオンラインでコミュニケーションをしてみて、お互い意見だけ伝えて、無言になってしまうのがとても虚しいと思った。それから、無理やりでも自分から話題を振って会話が続くように頑張ったこともあり、どちらかというと進行役に近い役回りをするようになったのは、自分でも成長できた点かなと思う。(中略) また、進行役をしていく中で、少数派の意見と十分にすり合わせするために、「〇〇さんの意見はこういうことね。なるほど。」と一度要約することで肯定したり、メンバー全員が会話に参加できるような雰囲気づくりや声かけをするように心がけているが、まだ意見をすることに消極的になっているように感じられるので、それを解決できるような進行役としてのスキルを磨いていきたい。」(2020年度春学期末レポート抜粋)

また、Q1とQ2のジャーナルの頻出語を比較すると、コミュニケーションにおいて『話す』ことに意識が向いていた参加者達の中に、『聞く』ことへの意識も大きく高まった様子がうかがわれた。Q1およびQ2のジャーナル頻出語上位20語を表4に示す。Q1とQ2はゼミの実施回数異なり、記述された文章量も異なるため、単純に語の出現回数で比較することはできないが、Q1において20位だった『聞く』が、Q2では5位に変化していることに注目したい。Q2のジャーナルの記述内容を辿ってみると、第3回以降、聞くことに関わる行動目標や気づきの記述が増えていたため、実習『はなす・きく・みる』の影響が示唆される。

なお、実習『わたしがこのゼミを通して取り組みたいこと・チャレンジしたいこと・実現したいことは...』では、人と人との直接的な関わりが極端に制限される中、自分が何をしたいと感じ、それを実現するにはどのような方法があるのかを、メンバーそれぞれが真剣に考え、アイデアを出し合っていた。これまでであれば、親睦を目的に何の苦労もなく実施していた飲み会や合宿はとでもできそうにない状況であったため、メンバーからは、花火やハイキングなど、ソーシャルディスタンスを保ちながらも実際に会って関わるようなアイデアが提案された。この際にオンラインでの親睦は全く検討されない様子を目の当たりにし、彼らが切に望んでいることは、リアルな関わりなのだということを実感した。

一方で、対面で実施すれば間違いなく密になることが予測される、学部2年生向けのゼミ紹介イベントやこども食堂の夏祭りについては、検討し始めてすぐに、オンライン開催への模索が始まった。その頃はまだ実際にオンラインイベントへ参加した体験がほとんどなく、インターネットを通して把握できる

事例も少なかったことから、彼らにとってはゼロからイメージを膨らませ、それを実行できるまでに落とし込むという、非常に創造的な取り組みとなった。また、これらの広報にSNSを活用することに対して大変積極的なメンバーが多かったことは印象的であった。実際の関わりが制限される中で、彼らにとってSNSを通したコミュニケーションの重みが増している様子がうかがわれた。

表4. Q1・Q2のジャーナル頻出語上位20語

順位	Q1 頻出語 (回数)	順位	Q2 頻出語 (回数)
1	思う (230)	1	思う (244)
2	自分 (188)	2	自分 (169)
3	ゼミ (100)	3	話す (99)
	話す (100)	4	意見 (90)
5	人 (84)	5	聞く (85)
6	感じる (71)	6	人 (77)
7	グループ (68)	7	ゼミ (75)
8	目標 (64)	8	グループ (70)
9	今回 (56)	9	目標 (69)
10	活動 (53)	10	感じる (67)
11	強み (50)		考える (67)
12	授業 (48)	12	今回 (65)
13	意見 (47)	13	相手 (56)
14	行動 (47)	14	話 (55)
15	考える (46)	15	行動 (54)
16	話 (43)	16	活動 (48)
17	今日 (37)	17	メンバー (39)
	相手 (37)		話し合い (39)
19	メンバー (34)	19	伝える (38)
20	伝える (32)	20	観察 (36)
	聞く (32)		決める (36)

「今回は、ゼミを通して挑戦したいことをより具体的に話し合いました。私自身やりたいことがまだ見つけられてはいないけど、グループで話し合って何となくの方向性を決めることができたと思う。それはSNSを利用した情報提供です。今のご時世外の出ることが難しくなり、SNSを見る時間も増えると思います。しかし、この大学はあまりSNSに力を入れていないと考えました。大学のことをより多くの人に知ってもらうためにも、ゼミで一丸となりSNSを活発に動かせたらよいなと思いました。」

「今日のゼミを通してやりたいことについてのグループ活動、わかちあいを通じて、かなり自分の考え方の幅が広がったように感じた。事前に考えてきた自身のアイデアでは、「後輩のサポートに関するイベント」が一番とっかかりやすく、中尾ゼミの誰もがサポートできるイベントだなど思った。例えば、昨年先輩方が行ってくれたゼミ説明会のオンライン版や、

サークル紹介、大学生生活イベント紹介などのオンライン版だ。しかし、分  
 かり合いで「SNS発信」というアイデアを聞いて、これならいつ、どこでも、  
 だれでも気軽に情報を得ることが出来るのでいいなと思った。もし、SNS  
 で発信したものでいいね数など、反響が高いものがあつたら、対面やオン  
 ラインでの企画にしていくと、参加者も増えるのではないかと思う。」

「SNSでのやりたいことをメンバーと話している中で自分のやりたいこ  
 とを実行するには準備が重要だと感じました。軽くどんな感じかを相談し  
 ただけなのに今後壁になる部分や難しいところなどが見えてきたので、今  
 後実行していくうえで頑張ろうと思いました。そして自分のやりたいこと  
 だからアイデアは出てくるし、経験をもとに活動できると思うので楽しさ  
 はあると思いました。この楽しさから充実した活動にしていきたいと思  
 います。」(7/14ジャーナル抜粋)

### 2-3. 2020年度 Q3

Q3の基本的な授業運営方法は、オンラインで継続されることが決まった。  
 しかしながら、大学として、長期間登校できていない学生達、特に入学以来全  
 く登校できていない1年生に対する対応が必要だと考えられるようになって  
 いた。そのため、少人数の演習科目に限り、どうしても対面で実施する必要  
 がある場合は申請し、認められれば対面授業を実施できることとなった。ラボ  
 ラトリー方式の体験学習を実施する上で、ほんの少し、明るい兆しが見えた時  
 期だった。

表1-3. 2020年度 Q3ゼミナールの概要

日程	ねらい	実施内容	実施形態
①9/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ゼミのねらいを改めて確認する。</li> <li>・ゼミの時間をどのように過ごしていきたいかについて主体的に考え、自分自身のねらいを明確にする。</li> </ul>	実習 心の窓 課外活動の夏休 み活動報告会の 準備	オンライン
②9/22	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プレゼンテーションを通して、今の自分たちのグループの進捗状況を言語化し、把握する。</li> <li>・このゼミの現状を様々な角度から捉える。</li> <li>・フィードバックを通して、お互いのグループの活動を支えることに取り組む。</li> </ul>	課外活動の夏休 み活動報告会	オンライン
③9/29	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分を、自分らしく伝えることにチャレンジする。</li> <li>・このゼミのメンバーと改めて出会い・知り合う。</li> <li>・ここまでのゼミでの活動や時間をふりかえり、共に過ごしたい人についてメンバーと探究すると共に、自分自身の取り組みやこれからについて明確化する。</li> </ul>	実習 改めて自己 紹介 実習 新ゼミ生 welcome企画準 備(面接でどん な質問をする か?)	対面

④10/6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接者役割を通して、プロセスを意識しながら対話をする体験をし、面接の際に必要なことに気づく。</li> <li>・被面接者役割を通して、自分らしさを伝えることに取り組み、それができる場や面接者の関わりに必要なことに気づく。</li> <li>・面接場面の観察を通して、そこに起きているプロセスに気づき、実際の面接へ活かす。</li> </ul>	実習 模擬面接	オンライン
⑤10/13 2コマ連続	<ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちのビジョンとミッションを改めて意識し、地域の中で試みる</li> <li>・ゼミメンバーとの関わりをじっくりと味わい、楽しみ、メンバーと共にわかちあう。</li> </ul>	実習 おさんぽ	対面（ハイブリッド）
⑥10/20	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接での体験をメンバーとわかちあい、次のゼミ活動につなげる。</li> </ul>	実習 面接活動をふりかえる	オンライン
⑦10/27	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プロセスを意識しながら対話し、観察する。</li> <li>・対話の中で起こっているプロセスを捉え、記録し、伝えることに取り組む。</li> </ul>	実習 プレPOPO	オンライン
⑧11/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プロセスを意識し観察しながら、グループのメンバーと対話する。</li> <li>・対話の中で起こっているプロセスを捉え、記録し、伝えることに取り組む。</li> <li>・FBを通じて学び合う関係づくりに取り組む。</li> </ul>	実習 POPO①	オンライン

### 【参加者の様子】

Q3 開始前、授業の実施形態についてメンバーの希望を尋ねたところ、実際に会ってメンバーと関わりたいという気持ちを感じながらも、登下校の状況も含めて感染リスクを懸念する声が複数寄せられた。このように、感染症への強い不安を感じるメンバーがいる状況を踏まえ、Q3のゼミは8回中2回を対面で、その他の6回をオンラインで実施することとした。

メンバー全員が初めて一堂に会した第3回目（9/29）の様子は、今でも記憶に残っている。教室に集まってきたメンバー達は、始め大変緊張した様子であった。ジャーナルにも、14名中7名が、この日のゼミが緊張から始まったことを記述していた。しかし、全員が一言ずつ、改めて自己紹介をした後、小グループで話し合いを始めると、様子は大きく変化した。実はこの時期、対面授業でディスカッション等をする場合は、向かい合っただけの会話を控えること、またお互いの距離を2m以上空けることを求められていたため、教室の机は動かすことをせず、イスのみ向きを動かし話し合いを始めた。お互いマスクをし、2mもの距離をとって会話するという状況も影響していたこととは思うが、参加者達は話しを始めるとすぐに、どんどん近づいていってしまったのだ。筆者はこのゼミの時間中、何度「距離をとってね。離れてね。」と伝えたことだろうか。そう伝えても、すぐにまた距離を縮め、楽しそうに笑い合っている彼らの様子には、困りながらも、大変心を動かされた。

ジャーナルには、初めての対面ゼミ時の思いや、オンラインでの関わりとの違いについて、以下のような気づきが記述されていた。



「初めてみんなと会ってゼミの活動ができ、とても嬉しかった。最初は、パソコンの画面越しだったら気軽に話せるようになったけど、実際に会ってちゃんと話せるのが少し不安だった。しかし、自己紹介の時、緊張していると言っていた人が多かったので、自分だけじゃないのだと安心した。」

「今回のゼミは対面だったので、90分という時間が本当にあつという間にも感じました。やはりオンラインとは違い、時差もなく表情も直接見られるし、雰囲気なども間近で感じられることができ、新鮮でした。できるのであれば、毎週対面がいいな—と思いました。」

「今回は初めての対面授業で、楽しみだった反面、緊張していました。先生がおっしゃったように、ほぼ初対面みたいなメンバーもいたので、画面越しではない、動くみんなを見てなんだか新鮮な気持ちになりました。対面はZoomと違い、その場の空気感がしっかりわかり、自分の伝えたいこともより明確に伝えられるので、やはり良いな—と思いました。ゼミの面接も、オンラインで行うので、空気感だったり伝わりにくいかなどはありますが、なるべく2年生の子の内面を引き出せるように、質問内容であったり、問いかけ方などについても学びたいな—と思いました。」(9/29ジャーナル抜粋)

またQ3の大きな課外活動として、ゼミ選択をする2年生に向けた学部全体のゼミ紹介イベントと、当ゼミの新しいメンバーを迎えるための説明会や面接を、オンラインで実施した。メンバー達は、ゼミ以外の時間をふんだんに使ってオンラインミーティングやSNSでのコミュニケーションを重ね、実施に向けて取り組んでいった。これらはほぼ全て、筆者の見えないところでメンバー達が主体的に活動し、成し遂げていったことである。その時々々のジャーナルや後のレポートの記述から、メンバーそれぞれが自分の得意とする力を発揮し、この機会に新しい力の獲得に向けてチャレンジをしながら、協力的かつ意欲的に取り組んでいた様子が伝わってきた。前年とは状況が激変した中で、先輩達の前例を踏襲することは無理だと素早く切り替え、直接コミュニケーションができない中でもSNS等を活用し、協力して仕事を成し遂げるメンバー達には脱帽であった。筆者の感覚では、相当に大変な取り組みだったと思うが、体験からの気づきを素早く次へ繋げていったメンバー達の様子がうかがわれた。

「今回はオンラインで面接の練習をした。あらかじめ決めていたことに沿って練習したが、実際にやってみてから初めて気づくことなどもあり、体験・指摘・仮説化・検証のラボラトリー方式の体験学習の学びがここにも活かせる—と思った。全体で通してみても、やはりこのゼミのみんなはコミュニケーション力が高いんだ—と思わされた。特に止まることなくスムーズに進み、改善点なども一人ずつ的確に出してくれていた—のであり

がなかった。いよいよ来週が面接なので、2年生のためになるような面接を出来るよう心掛けていきたいと思う。」(10/6ジャーナル抜粋)

「ゼミ選考全体を振り返って感じたことは、2年生サポートグループ以外の人も積極的に手伝いや企画に取り組んでいたのも、メンバーで協力する楽しさや心強さを改めて実感しました。各自班が決まっているけど隔てなく協力しあれば、よりいい活動になるいろいろな人のためになるので、今後も周りをみて活動して行きたいです。」

「フィードバックの時間では、自分で考えて行動に移したことが相手に伝わっていてとても嬉しかったです。私は2年生サポート班として、一番初めに開催したゼミ説明会では積極的に動けず、Bさんに任せきり、頼りっぱなしでいました。そんな自分が許せなく、今回の採用活動では誰か一人に仕事を任せてしまうことなく、みんなで協力して行いたいと思っていたので、自分から自分にできそうなことはないかと探しました。実際に面接のスケジュール管理を行ったり、自分が悩んだことは同じサポート班の子に相談して悩みの共有をし、以前の説明会の時よりはみんなで乗り越えることができました。自分から力になれることはないか、「任せっぱなしでごめんね」と伝えることでお互い相談しやすくなり、前より協力できたことと実感しました。フィードバックでも、「手伝えることがあったら言ってね」と声をかけてくれたことが助かった、と言ってもらえて、嬉しかったです。みんなが同じ方向、目標に向かって進むには、基本的な情報や悩みなどを共有することが大切だと感じました。」(10/20ジャーナル抜粋)

また、Q3の終わりからQ4初回にかけては、オンラインで実習『POPO』(津村・星野, 1996の内容を若干改変)を実施し、プロセスを捉えFBする力を高めることに取り組んだ。ジャーナルには、オンラインコミュニケーションに関する気づき、そして、オンラインに限らないコミュニケーション全般に関する気づきが多様に記述されていた。オンラインPOPOは、画面を通して得られる情報が対面よりも限られてしまうため、プロセスを捉えることが難しい側面もあったと思われる。しかし、参加者達は集中して取り組み、観察からの気づきを率直かつ丁寧にFBしあった様子が伝わってきた。

「以前からオンラインで話し合いをするときは、発言している人の妨げにならないように声を出さずに反応することを心がけてきた。今では、慣れて無意識にそれをしていたが、Oさんから声を出さずに頷いていることに周りへの配慮を感じたと言ってもらえて、伝わっていて嬉しく感じた。しかし、みんなの積極性に遠慮してしまい、私自身が積極的に発言するところが少なかった。就活のGDなどでは、積極性をアピールする必要がある場面もあると思うので、そのときに積極的なメンバーばかりだった場合



はどのようにしたら良いか考えて行きたいと思った。」(11/10ジャーナル抜粋)

「POPOを通じて、発表者と観察者の両方を担当したが、観察者の方が個人的にはたくさんの発見があった。細かく観察することで議論の展開のされ方や、良い反応の仕方などをゼミメンバーからたくさん学ぶことが出来た。今後議論するときだけでなく、普段の話し合いにも活かしていきたいと思う。」

「前回私が話す役割の時もそうだったが、話し手と観察者の間で考え方、見方が違うことがあったので、面白かった。このことから、自分が思っていることが伝わることもあれば、相手の解釈の仕方によって変わってしまうこともあるので、もし悪い印象で捉えられてしまうと難しいなと感じた。」(11/17ジャーナル抜粋)

このオンラインで実施した実習『POPO』において、参加者達がどのようなグループプロセスを捉えていたのか検討するために、10/27から11/17までの3回分のジャーナルの記述内容と頻出語に注目し、星野(2007)によるグループプロセスの諸要素を参考にしながら検討した。その結果、グループ内のコミュニケーション(特に、話すことに関する側面と、反応の仕方について)、リーダーシップのありよう(特に、自然発生的に生まれた役割分担について)、グループの雰囲気(特に、誰がどのように作っているか)の3つの要素を中心としたプロセスを捉えていたものと考えられた。これらの要素は、津村(2019)によるグループダイナミックスの氷山図のアイデア(図1参照 津村, 2019 p.48より)と照らし合わせると、5段階のうちレベル2に相当する内容だと考えられる。本研究では、対面で実施したPOPOの気づきや学びと比較できるデータを持ちあわせていないため、これがオンラインでのトレーニング特有のものであるのか否かを検討することはできない。しかし、オンラインでのPOPOを通じて、参加者達が比較的捉えやすいレベルのプロセスについては捉えられていたこと、また、そこから気づきや学びを日常へ繋げるような仮設化をしていたことは明らかになったと言えるだろう。

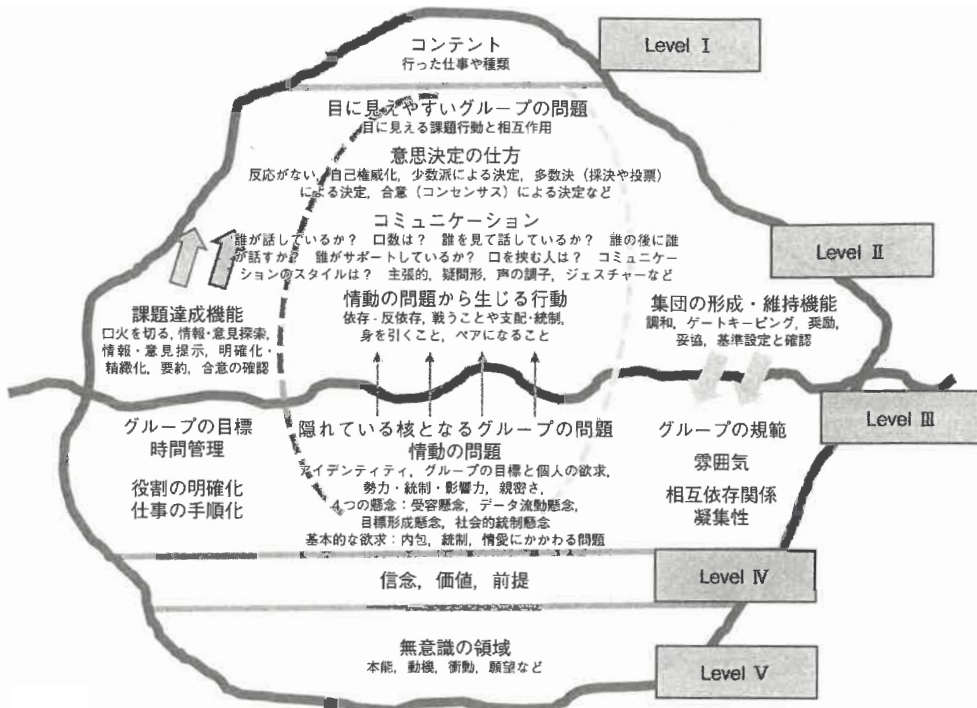


図1 グループダイナミックスの氷山図 (津村, 2019)

## 2-4. 2020年度 Q4

Q4の基本的な授業の実施形態は、引き続きオンラインとなった。その中で、Q3同様、少人数の演習科目のみ、申請が認められれば対面授業を実施できることにもなっていた。筆者としては、できる限り対面での関わりを増やし、関わるメンバーの幅も広げて、就職活動を間近に控える彼らに、少しでも豊かな人間関係やコミュニケーションの機会を提供したいと考えていた。

表1-4. 2020年度 Q4ゼミナールの概要

日程	ねらい	実施内容	実施形態
①11/17	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プロセスを意識し観察しながら、グループのメンバーと対話する②</li> <li>・対話の中で起こっているプロセスを捉え、記録し、伝えることに取り組む②</li> <li>・FBを通じて学び合う関係づくりに取り組む②</li> </ul>	実習 POPO②	オンライン
②③ 11/24 2コマ連続	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改めて、このゼミのメンバーと丁寧に向き合う。</li> <li>・メンバー一人ひとりとより深く知り合うことを目指し、日常よりも丁寧に尋ね、丁寧に考え、丁寧に反応し、聴き合うことにチャレンジする。</li> <li>・パートナーとの関わりの中で、積極的な自己開示を試みる (特に、自分の気持ちについて)。</li> <li>・パートナーとの関わりの中で起きているプロセスを丁寧に捉え、できる限り多くの気づきをフィードバックする。</li> </ul>	実習 出合いのこころみ	対面 (ハイブリッド)

④12/1 2コマ連続	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバーで力を合わせ、よりよく・深く・楽しく知り合うことにチャレンジする。</li> <li>・チャレンジを通しての気づきを捉え、伝え合い、お互いの成長につなげることに取り組む。</li> </ul>	実習 クイズ and more大会 * 3・4年生合同授業	対面 (ハイブリッド)
⑤12/8	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題活動の取り組みをメンバーとわかちあい、フィードバックを通して学び合う。</li> </ul>	実習 フェルミ推定	オンライン
⑥12/22	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フィードバックを通じて、自己理解と他者理解を深めると共に、自分から見た自分と他者から見た自分について、より深く検討する。</li> <li>・データに基づいた、丁寧なフィードバックを試みる。</li> <li>・改めて、自分の強みを明確化し、言語化する。</li> </ul>	実習 四面鏡	対面 (ハイブリッド)
⑦1/12 2コマ連続	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業研究の体験や思いをわかちあい、これから始まる3年生メンバーの活動をサポートする。</li> <li>・共に学ぶ時間から生まれた気づきを伝え合い、自己開示とFBを通してお互いの成長に取り組む。</li> </ul>	実習 卒業研究って？ 実習 八ヶ岳小学校 * 3・4年生合同授業	対面 (ハイブリッド)
⑧1/19	<ul style="list-style-type: none"> <li>・わかちあいを通してゼミメンバーの関心を知り、自分の関心との接点を見出したり、知らなかった領域への関心を広げる。</li> <li>・メンバーとの接点を見い出しながら、卒業研究のグループづくりを試みる。</li> </ul>	実習 卒業研究に向けて	オンライン

### 【参加者の様子】

ゼミの実施形態についてメンバーの希望を確認すると、登校への不安が強いメンバーと、できるだけ対面授業を増やして欲しいというメンバーの差が大きくなっていった。そのため、対面とオンラインは半分ずつの回数で実施することとし、対面開催の日は、2コマ連続での実施や、4年生との合同ゼミを開催するなど、数少ない登校機会をできるだけ有効活用できるよう工夫した。

第2回で取り組んだ実習『出会いのこころみ』（津村・星野、1996をもとに質問内容等を改変）は、準備された冊子の質問項目に沿って、ペアでじっくりと対話をするものであるが、メンバー同士がより深く知り合うために非常に有効だった様子である。ジャーナルには、半数のメンバーから、「他の人ともやりたい」「メンバー全員とやりたい」という旨が記述されていたことから、ここまでオンラインを中心に関わってきたメンバーへの興味関心を更に高めるといっても、非常に有効であったと考えられた。

「このゼミで活動して半年以上経ちますが、互いのことをほとんど知らないのはとても残念だと思っていました。しかし、本日の授業でじっくり話すことが出来て、とても新鮮で充実した時間を過ごすことが出来ました。（中略）質問に対して出来るだけ詳しく答えることを意識しました。言いづらいこともありましたが、包み隠さず話すことで、自分のことを少しで

も知ってもらえたかと思います。今後も対面授業を通して、ゼミのメンバーとの関わりを積極的に取りたいと思います。」

「ゼミで付き合い始めた仲だからこそ、小学校来の友人たちには絶対に話したことがないことを、逆に話すことができることもあるのだなということに気づき、今後何かあったら相談しようかなと思った。グループワーク、特にオンラインではなかなか今日のように深掘した対話をするのができないので、大変貴重な機会となった。」

「こんなにも相手が自己開示してくれると嬉しいものなのだと感じた。今後、ゼミのメンバーや初対面の人と関わる時には自己開示を意識的に行っていきたい。また、ゼミメンバー全員と対話をしてみたいと思った。」  
(11/24ジャーナル抜粋)

2学年での合同ゼミは、人と関わる機会が減ってしまった状況の中、彼らの関わりを幅を広げる機会となった様子がうかがわれた。異学年メンバーと関わる体験を通して、メンバー達は、コミュニケーション力や人と関わる力が随分異なっていると感じた様子であった。また、就職活動や卒業研究という、3年生にとっての目下の関心事について質問し、生の声を聞けることも有効だったようである。ジャーナルでの反応を読み、授業に限らず、部活動・サークル活動、インターンシップなど、多様な人と直接関わる機会がことごとく失われている今、せめてゼミ内では、今後もできるだけ関わるの機会を作りたいと考えた。

「このゼミに入る前から、先輩方の仲の良さや盛り上げ上手なことを知っていたけど、今回の合同ゼミで、改めて感じた。今年は合宿がなく残念に思っていたけど、こういう機会に楽しく関わることができ嬉しかったと同時に、私たち3年生も先輩たちのように後輩と関わる時は盛り上げてその場の雰囲気作りをできるようにしていきたいなと思った。」

「今回はふがいないことに四年生の方に会話を引っ張ってもらってしまいました。C先輩と同じグループになった時はC先輩が僕やDさんに自己紹介で話したことについて聞いてきてくれて、会話のきっかけをくれました。自己紹介の話全員分覚えていて、その人に会った会話を提供することって、単純だけど大事なんだと気づきました。これからは、自己紹介から会話を広げることをしていきたい。」(12/1ジャーナル抜粋)

「先輩から就活の話聞くことができ、卒論についてはもちろんのこと、様々な話を聞くことができ、充実した時間を過ごすことができたと思う。先輩たちと合同ゼミをすると、皆さんグループワークやグループで話すときの自分の役割を認識して円滑に話せるように行動しているのかなと毎回感じる。」(1/12ジャーナル抜粋)

また大学として、わずかなであっても体調不良の際は、対面授業参加を控えるよう推奨していたため、ゼミへの参加機会ができるだけ失われることがないよう、事前に申告があればオンラインでの参加も可とした。このようなハイブリッドでの開催は、オンライン・対面参加者双方がコミュニケーションのとりにくさを感じるようになるものの、メンバー達はその大変さの中からも気づきを得ている様子であった。

「問題解決の実習をしました。私はオンラインでの参加だったので、この実習は少し難しさを感じました。対面とは違い、情報を共有してもメモをするのは個人になってしまうため、そのメモに個人差が生まれ、間違った情報を書いていたとしても指摘できなく、そのまま話し合いが進んでしまいます。そのため、オンラインチームは対面チームとは違い、正解にたどり着くまでに時間がかかりました。」(1/12ジャーナル抜粋)

## 2-5. コロナ禍のゼミで変化したこと

ここまで、2020年度のオンラインを中心に実施したゼミの実践と、そこでの参加者の様子をふりかえってきた。この後に続いた2021年度のゼミ実施形態は、大学の方針により完全に対面形式に戻ったものの、コロナ禍は依然として続き、実施の中での制約も様々に続いた。またメンバーの状態も例年とは異なるという感覚を持ちながら取り組んできた。そこでここからは、ゼミが対面実施に戻った2021年度も含めた2年間全体に起きていた変化とその影響に目を向けながら、ふりかえっていききたい。

### 2-5-1. 授業としてのゼミにおける関わり

2-1から2-4で示したように、コロナ禍によって大学の授業形態は大きく変化し、少人数で実施するゼミのような授業でも、2020年度4月から7月までは完全にオンライン、その後は申請により認められた日程のみ対面開催可となった。また、2020年度のQ1は授業回数が減ってしまった上に、オンラインであっても、実施時間や回数が制限されていた。メンバー同士が、オンライン上で顔を合わせてゼミの時間全体を過ごすことができるようになったのは5月終盤であり、従来と比較すれば2カ月近い時間が奪われてしまったとも言える。ただ、2-1の参加者の様子で示したように、メンバー達は初回のゼミから、オンラインでの関わり・学びを前向きに捉え、取り組もうとする様子が見られていた。オンラインのコミュニケーションは伝えにくく伝わりにくいというフラストレーションを感じながらも、よりわかりあえるよう様々な試みをし、お互いの関係を創る工夫をしていたと言える。また対面でのゼミも、2020年9月の時点では、向かい合って話すことを禁じられ、座席間隔も2m空ける必要があったため、不自然な座り方で3人グループを作るのが精一杯だった。現在も、机を

動かすことは禁止、密を避けるためにできるだけ距離をとることを推奨されているため、グループワークは不自然な形態で実施するしかない状況が続いている。

このような一年を過ごし、2021年度のゼミは全面的に対面実施可能となったのだが、それを全面的に喜んだのは筆者を含めて少数だったのかもしれない。2020年度の体験から、オンラインでも授業単位は十分に修得できること、また、人との関係もある程度作れるということを知ってしまった彼らからは、「登校するのは面倒だ」という声も聞かれるようになった。特に遠方から通学するメンバーにとっては、2020年度にはほとんど発生しなかった交通費に対する負担感が大きくなっている様子もうかがわれた。また、オンライン授業を体験したこのメンバーならではのと言える興味深い動きもあった。毎年、4年生の年度始めから夏休み前までは就職活動の時期と重なるため、ゼミも欠席者が多くなる。そのような中で、「大学までは来られないけれど、オンラインであればゼミに参加できる」という声があがった。筆者はそこまで考えが至っていなかったが、欠席よりもオンラインで参加してもらう方がよいと前向きに捉え、状況に応じてハイブリッドでゼミを開催していった。

このように、2年間のゼミ時間内だけでも、オンライン、対面、ハイブリッドという3種類の関わりを体験し、その中で起こるいくつかの特徴に気づくことができたと感じる。まず、ハイブリッドを含むオンラインの関わりでは、画面を通して人と対することになるため、お互いの顔と声の情報を中心とした、対面よりも少ない情報でコミュニケーションする必要がある。グループでの対話も、平面上に並んだメンバーの画面を見ながら話すことになり、それぞれがとっている姿勢や体の向きなどから感じられる『場の雰囲気』や『空気感』と呼ばれるものを感じ取ることが極めて難しいと感じた。メンバー達はこのような変化に対し、2-1・2-2の項で紹介したように、より相手にわかりやすい言動を工夫し、試みることを通して、よりよいオンライン・コミュニケーションのあり方を模索し、その力をつけていった様子がうかがわれる。

「この最終レポートを書くにあたって、今までの自分のジャーナルや期末レポートを読み返してみたのですが、印象的だったのがやはりオンラインでのコミュニケーションについてでした。昨年度は一年間、全ての授業がオンラインで行われ、学び方も違えば、学ぶことも変わりました。ゼミでは、グループワークや二年生への面接などをオンラインで行うことで、オンラインコミュニケーションの有効な方法を学ぶことができ、それらは就職活動でのグループワークや面接で活用することができました。今後も、インターネットを利用したコミュニケーションや活動の形態は、コロナが落ち着いても社会に根付いていくと思います。中尾ゼミで学んだことを存分に活かしていきたいです。」



ただ、それぞれの通信環境の影響で通信が途絶えてしまうこともあり、対面時にはあまり起こらなかった、急にメンバーがその場からいなくなるという状況も珍しくないことであった。また、本ゼミでのハイブリッドの状況は、対面で参加しているメンバーが大半の中にオンライン参加者がほんの少数というケースばかりだったこともあり、オンライン側のメンバーがコミットしにくい状態になりがちだったとも感じている。これらの状況は、メンバーの気持ちの中に、「まあ、仕方ない」という思いと関わりを生み出していたように感じた。この「まあ、仕方ない」は、「世の中、色々なことが起こるよね。それもOK!」というような寛容な関わりにつながっていった側面と、「自分（あるいは、誰々）はいなくても大した影響ないよね。」というような若干の諦めに似た状態につながる、異なる方向性があったと感じている。

対面時のコミュニケーションも、コロナ禍前とは随分変化したと感じているが、やはり他者と場を共にする際にマスクが必須となったことの影響は大きいだろう。マスクを使うことにより、コミュニケーションの際に利用できる情報は確実に低下したと言えよう。まず、相手の顔の下半分の表情が見えないことで、相手の感情を読み取りにくくなった。そのため、参加者達がコミュニケーションの中で、「相手は本当のところ、どのように感じているのだろうか?」という不安を感じる場面が増えていた可能性は高いだろう。また、マスクを通しての会話は、声の聞き取りにくさにもつながっている。早口や声の小さい人の話は、従来以上に聞き取りにくくなっているが、まだ関わりの浅い人に対して何回も聞き返すことには、やはり勇気が必要となり、流されていくものが増えている。

オンライン・対面共に、これら一つひとつは小さな引っかけりかもしれない。しかし、このような体験が日々の中でじわじわと増え、積み重なっていけば、ネガティブな気持ちが高まっていく可能性もある。それによって、相手との距離を置いたり、相手への理解を諦めてしまう体験が増えている可能性はあるだろう。幸い、本研究で得られたデータにはそのような方向性の記述は見られず、むしろ、相手にわかりやすく伝えることを意識し、通常より表情を大きく作ったり、声を張ってのコミュニケーションに取り組む様子が見られた。しかし、その行動が心身の疲労につながっていく様子もうかがわれたため、コロナ禍によって生じたコミュニケーションの変化は、残念ながら私たちの負担を増やすものになっている可能性が高いものと考えられる。

さて、このようなラボラトリー方式の体験学習におけるオンラインでの関わり、そしてその後対面が再開してから物理的な距離を大きくとっての関わりは、私たちの関係にどのような影響を与えたのだろうか。心理学の古典的な研究でも、お互いの距離の近さ（近接性）や接触回数が親密性に影響を及ぼすことは知られている。そのため、これまでとは大きく異なる2年間を過ごしたこ

の学年は、お互いに対して従来と同じような親密感を感じることは難しい可能性もあると推察された。参加者の最終レポートには、そのような可能性を示唆する記述が見られた。

「ゼミメンバー全体については、「つかず、はなれず」の距離感で過ごせたなあと思いました。コロナという特殊な状況下もあり、合宿や対面で行われるはずのたくさんの実習が失われてしまい、結構ガッカリすることはありましたが、最終的にはつかず、はなれずではあります大人な良い関係性が築くことが出来たのではないかと考えています。特に、卒論メンバーの皆とは他のメンバーよりプライベートなお話が出来る関係性になることが出来、一緒に活動出来て良かったと心の底から思えました。最後の最後まで皆で集まって遊んだりすることが出来なかったことが心残りではありますが、コロナが収まり、もう少し歳をとった頃に集まることが出来たらと思っています。」

また、オンラインにおいて、自分らしく関わることや自己開示の難しさを示唆する記述も見られた。

「ゼミでの2年間は常に不安が付き纏う中での活動でした。最初から最後までコロナに振り回されながらの活動で、特に3年生はほとんどオンラインでの授業が続きました。ゼミに入った当初、人見知りの私は本当にオンライン授業という状況の中で、みんなと仲良くなれるのかという不安ばかりでした。実際、ゼミが始まって最初の半年近くはゼミ自体の雰囲気も今に比べるとだいぶ硬かったように思いますし、私自身もグループワークの時間もみんなの意見を頷いて聞くばかりで、中々自分の意見を口に出すことができませんでした。3年の秋になってからは、このままでは全くみんなと仲良くなれずにゼミが終わってしまう気配を感じ、少しずつ自分の意見を出していききましたが、3年の終わりに行った四面鏡でのみんなからの私の評価は「落ち着いている」の評価がほとんどで、コメントも「いつも静かで聞き手に回っているイメージ」といった内容が大半でした。それを聞き、普段私の友達から指摘される私のイメージとは全くかけ離れていることから、私は3年生のゼミで、自分の本来の姿を晒け出すことが全くできていなかったんだと反省しました。この反省を踏まえ、4年生のゼミはもっと自分本来の姿を見せていこうと決めて始まった1年間でした。それでも最初の3ヶ月は、就職活動などでなかなか対面で参加することができず、もどかしい思いを抱えていましたが、徐々に登校できるようになり、みんなと直接接するようになって自分の本来の姿を出せるようになりました。実際、先日行った四面鏡では、3年生の時にはなかった「ユニークな」



という評価が数多くついており、自分自身その変化に驚いたと同時に、自分に変化できていると実感できたことがとても嬉しかったです。」

一方で、以下のような思いや気づきは、このような制限された状況の中だからこそその気づきであり、ラボラトリー方式の体験学習において重要視される『プロセスを捉える力』が高められた実感を示すものであると考えられるため、大いに注目していきたい。

「コロナ禍という大変な状況であったが、他のゼミよりも「人と接する」ということは圧倒的に経験できたと思うし、何より充実した日々を送れたことは間違いないと思う。卒論研究もかなり大変だったが、チームで動くこととはどういうことか、どう仕事していけば良いのかということを出る前に肌で感じられたことは今後必ず生きてくると思う。何より、ゼミ活動を通してコミュニケーションの楽しさ・面白さを再確認し、より多くのことを知れたことが一番の学びであると思う。今後もこの2年間で学んだことを生かし、人と接することの楽しさを感じながら過ごしていきたいと思う。」

「私がこの2年間で学んだこと・成長したことは、「場の状態を把握すること」が上手くなったことだと思います。「場の状態を把握する」というのは、どんなグループプロセスが起きているのかを知ることです。私は意識的にそうすることができるようになってきたし、特に意識していなくても、メンバーの行動などの何かを感じ取って場の状態を把握することに敏感になっていると思います。表情からわかる気持ちや、「今この場は3人が議論してて1人が静観してる状態か」や「この人の今の行動が場を動かしたぞ!」といったことによく気が付くようになった気がします。日常の中でも、グループプロセスというテーマを持って振り返ってみるのはとても有効だなと感じています。「グループプロセスを作っているのは自分たち自身だ」と考えると、「つまり自分たちの望むほうにも変えていける」と思えます。コントロールできるものだと思うといろんなアイデアが出てきて、一人反省会もはかどります。反省を活かして良いグループプロセスを作り出す力を養って、今後の組織活動をもっと満足できるものにしていきたいと思います。」

## 2-5-2. オンライン実施時のスタッフの関わり方

オンラインでゼミを実施してみて、筆者が最も困り不安だったことは、参加者の様子を捉えにくくなったことだった。オンラインのゼミでは、初期のジャーナルを通して伝えられた「全員だと話しにくい」という声を踏まえ、2から4名のできるだけ少人数のグループにわけ、適宜メンバーを入れ替え、参

加者たちが安心して参加できる場を作るよう心がけていた。今ふりかえってみると、これはメンバー同士の関わりを促進するために不可欠なことだったと感じるし、Zoomのブレイクアウトルームの機能を使えば簡単に実施できたため、大変助かった。ただ、メンバーがブレイクアウトルームにわかれるということは、各グループが個室のドアをピッタリ閉めて活動しているようなもので、筆者はそれぞれのルームに入らなければ様子を捉えることができないという問題も生まれた。従来であれば、各グループから少し離れたところで全体を観ている、何か気になることなどがあれば近づいていき、必要に応じて支援ができたが、オンラインでは、筆者がブレイクアウトルームを順番に回るしかない状況となった。

しかし、実際に筆者がブレイクアウトルームに入っていくと、いくら予めアナウンスをしてあっても、グループの動きに何らかの（ほとんどの場合は、促進よりは抑制方向だと感じられる）影響が起きると感じた。また、話し合いの途中でルームへ入っていくと、グループの前後の文脈がわからないため、状況の把握に時間がかかってしまう。更には、参加者の通信環境や天候の影響で通信が途切れ、Zoomから落ちてしまうメンバーが毎回一定程度生じていたため、その対応も必要になっていた。特にオンラインでのゼミを始めた頃は、落ちたメンバーも筆者もそれぞれ焦ってしまい、対応をしている間にグループワークの時間が終わり、様子を見るどころではない場合も多かった。これらの体験から、ブレイクアウトルームの巡回は却ってメンバー同士の学びの場を妨げてしまう可能性も感じたため、「必要な時はいつでも呼んでください」と伝え、筆者はメインルームでメンバーの帰りを待つことが多くなった。ある意味、メンバーを信じる力を試されているとも感じつつ、メンバー同士で豊かな関わりの時を創っている様子をイメージしながら待っていた。

この際、メンバー達の“今ここ”を知るために役に立ったのは、ブレイクアウトルームから戻ってきた時の表情だったと感じる。更に、筆者だけでなく、各ルームの様子は、別のグループメンバーには全くわからない状況となるため、グループワークの後には、チャット機能を使った全体でのわかちあいも積極的に行うようにした。また、ゼミの後に提出されるジャーナルは、参加者の様子を知る上で非常に重要な情報だと感じていたため、例年以上に、できるだけ詳しく記述してもらうようお願いしていた。

このような体験を通して、オンラインでの体験学習は、対面時以上にメンバーを信じる力が大切になると感じている。筆者の場合、数回のゼミを実施した時点で、彼らへの信頼感がしっかりと生まれていたことが何より幸いだった。もし、参加意欲や学習意欲が高くないメンバーが多いと感じた場合に、今回と同じように関わることができたかといえば、正直なところ自信がない。このことから、オンラインでの体験学習を実施する際は、ファシリテーターが参加者と共にいられる範囲が対面よりも狭まるという意識を持ちながら、参加者数やブ

プログラムを予め検討する必要もあると考える。広く一般の社会人を対象とした学びの場では、どのような参加者が集まるのか予想がつきにくい場合も多いため、安全な学びの場をつくるための慎重な検討が必要であろう。

### 2-5-3. 授業時間外での関わり

当ゼミのメンバーの関わりは、授業としてのゼミの時間のみで創られるものではなく、学内・学外での多様な機会が積み重なって創られてきたと感じている。ここでは、コロナ禍前にはできていたが、2020年度以降は難しくなった機会に目を向けてみる。

#### 2-5-3-1. 日々の学校生活での機会

##### 雑談の時間

オンラインでゼミを実施することによって、ゼミの前後の時間で生まれていたちょっとした関わりが、圧倒的に失われていたと感じる。ゼミ用のZoomのミーティングルームは、時間に余裕をもって開けておくようにしてはいたが、開始時間ギリギリに入室あるいは入室後カメラオフの状態にし、ゼミが終われば即退出、というメンバーが圧倒的に多かった。メンバー達が安心して雑談できるようになったのは、4年次生となって対面ゼミが標準になってからかもしれない。

2020年Q1を終えた時点で、オンラインではこのような余白の時間を活用しにくいことに気づいたため、Q2以降は、ゼミの時間内でこれまでよりもゆっくり話ができるような時間設定にすることを心がけた。実習の説明の際、メンバーへは「その日のテーマに沿った話し合いをし、もし時間に余裕があれば自由に話を広げてください。」という伝え方をしていたが、筆者としては雑談もしてお互いが知り合うことに繋がればいいと肚を括っていた。このことの影響について明確な記述は見られなかったが、やはり対面の場とは全く違うものであったことを示唆する、以下のような記述が見られた。そのためオンラインで参加者同士の関わりを促進するには、より積極的に関係をつくるための場づくりをしていくことが大切になると思われる。

「4年生になり対面授業が原則となってからは、他のメンバーと雑談をする機会も増え、心理的な距離が一気に縮まりました。他のメンバーと関わる機会が増えていく中で、相手の話に興味を持って聞く事、またリアクションを大きくとって興味があることを相手にわかってもらう事など、自分なりの人との関わり方が構築されてきたと感じています。」

#### ゼミ室の利用

本学では各ゼミにゼミ室が準備されており、一定のルールのもとで自由に利

用することができる。当ゼミの2019年度までの利用状況としては、主に3年生が課外活動の準備や打ち合わせに、4年生が卒業研究のグループ活動にと、日々活発に利用されていた。ゼミ室へ行けば誰かがいて、ゼミの課題に取り組みながら雑談もする、というこの場合は、同学年同士の横のつながりづくりに役立っていた。また、3年生は課外活動で知りたいことなどがあれば先輩に尋ねることが容易にできたため、縦のつながりづくりにも大いに役立つ場であったと感じている。更に、4年生がグループメンバーと共に卒業研究に取り組む様子から、3年生達は卒業研究の大変さと共に、グループで研究に取り組む楽しい雰囲気も感じとっていたように思われる。

しかし、2020年度のQ1・Q2は、学内への入構すら制限されていたため、ゼミ室は使用禁止。2020年Q3から教員立ち合いの元で使用可となり、2021年Q2から、ようやく学生のみでの使用が可とされた。とは言え、使用時間・入室できる人数・座席の距離・会話や飲食などに関する厳しい制限が設けられていたため、2020年度、当メンバー達はゼミ室での関わりを全く経験していなかった。彼らが3年生のQ4時点で、例年よりも卒業研究に対するイメージが持っていない様子だったことには、このゼミ室での関わりが持てなかったことも影響していたと考えられる。そのため、少しでもこの穴を埋めるために、2020年Q4に2学年合同ゼミを開催し、卒業研究について対話する機会を設けた。4年生メンバーにとっては、卒業研究活動で感じた様々な思いを発散する機会になると共に、3年生にとっては、この時期に感じがちな卒業研究への不安を減らす機会になっていたようである。

この体験は、筆者にとって、日々にあるささやかな関わりの積み重ねの大きさを実感し、このような場の維持と活性化の重要性を再認識する機会となった。

### 学部メンバーとの連携および支援

当ゼミでは、コロナ禍前から、2年次生がゼミ選択前に各ゼミの様子を知る機会（ゼミ紹介イベント）を企画・提供していた。また、当ゼミについての説明会と面接（採用活動）も、ゼミメンバーが主となり実施してきた。コロナ禍前は当たり前のように対面で実施してきたこれらの機会も、2020年度からはオンラインでしか開催できない状況であった。これらは必ずしも必須の取り組みではないので、実施しないという選択肢もあったのだが、メンバー達は「こんな時だからこそ、2年生達にできるだけ多くの情報を提供し、悔いのないゼミ選択をしてほしい」という思いでまとめ、オンラインを活用した企画を行った。これらは10月中旬から11月上旬にかけて実施する内容であるが、有志メンバーでの検討は夏休みから始まり、筆者は知らないところで主体的に他ゼミメンバーとの連携を進め、気づいた時にはInstagramに素敵なゼミ紹介が順次掲載されていた。

また、2020年度Q4には、時間割の関係でオンライン授業ばかりとなってし

まい、登校機会がほとんど得られていない1年生をサポートする企画を、学部と連携して実施することとなった。当日の1年生参加者達は、お互いに全く知り合えてない状態であると予想され、感染対策と楽しい交流を両立できるような企画を創ることは容易ではなかったと思うが、屋外での活動をふんだんに取り入れた企画を実行した。当日は、大学への登校を喜び、実習を通して楽しそうに笑い合う1年生の様子に触れることで、自分達が役に立てた感覚と大きな喜びを感じている様子であった。

実際に人と人とが会いにくい状況が続く中、オンライン・コミュニケーションのツールを活用しながら、ゼミ外の方々ともコミュニケーションをとり、メンバー達と試行錯誤した体験は、それぞれの気づきや学び、そして達成感にもつながっていた様子がうかがわれる。

「後輩サポート班の採用活動においては、メンバーと卒論を作り上げるくらい協力して密に関わり合うことが出来ました。誰か一人に負担がかからないようにすることを一番意識して行っていました。率先して役割分担をすることができ、「あの時は本当に助かった」と言ってもらえ、嬉しかったです。今の3年生を見ても仲が良く、個性もあり、いい子たちばかりだったので、後輩サポート班として本当に採用活動を頑張った良かったなと合同ゼミや、卒論発表会を通して思いました。」

「こども食堂と1年生サポート企画は人生におけるターニングポイントだと思っています。どちらの企画もなかなか上手くいかず、頓挫してしまっていたのですが、自分が主軸の一員となって1つのイベントを作り上げる経験は、大学生活の中で得たものでもトップに入るものでした。この活動は、何度も記述している「調整役」を自分の中で確かなものとするきっかけになったものであり、就職活動における最大の武器でもあったので、「先輩から良いものを引き継がせてもらった」とありがたく思うと共に、後輩にとって良い経験を生み出すイベントとして残ってくれば良いなと思いました。」

## 2-5-3-2. 学校生活以外での機会

### 親睦イベントを通しての関わり

これまで毎年、3年生のゼミが始まるとすぐに、メンバーから飲み会などの親睦イベントの提案があり、実施されるのが通例であった。しかし、コロナ禍においては大学としての規制も設けられていたため、飲酒なしであってもメンバー全員で会食をすることが難しい状況だった。黙食や1テーブル4名以下であれば会食することができた時期はあったのだが、彼らの望む親睦イメージにはそぐわないとのことで、実施は見送られた。また、飲食を伴わない交流であれば、より実施の可能性は高まるため、花火大会・スポーツ・ポーリングなどの

レクリエーションが提案されたこともあった。しかし、新型コロナウイルス感染拡大の波がまたいつ起きるのか見えない中、計画を立て、複数メンバーの予定を合わせて実行しようというエネルギーはメンバーの中に生まれなかったようで、結局2年の間に親睦イベントが開催されることは一度もなかった。

例年に比べてあまりにも交流が少なくなっていると感じたため、2020年秋頃、筆者主導で、同学年でのオンライン飲み会と、OB・OGとのオンライン座談会を企画し呼びかけたものの、参加希望者はいないという結果になった。例年、対面であれば必ず参加者がいたこれらの機会も、オンラインでの関わりとなるとニーズが生まれなかったものと考えられる。

### ゼミ合宿

当ゼミでは、毎年夏休みに、1泊2日か2泊3日の3・4年合同ゼミ合宿を実施していた。インターンシップや部活動との重複、経済的な理由などから、メンバー全員の参加は難しい年がほとんどだったが、合宿前には2学年全員で顔合わせをし、グループ実習を行なうことによって、合宿前から学年を超えた関係づくりをしていた。また、合宿中は2学年合同でのグループ活動を数種類実施し、随時メンバーを入れ替えながら取り組むため、多様なメンバーとの関わりから学び合う機会となっていた。しかし、コロナ禍では宿泊を伴う活動に対して数々の制約があり、親睦イベント以上に、彼らが望むような合宿の場を作ることが難しい状況であった。結果として、開催は2年に渡り断念せざるを得なかったため、学年を超えた縦の繋がりが例年よりも弱くなったものと推察される。

以上のように、この2年間は、例年に比べて関わりの機会が減少しただけでなく、親睦会や合宿のような学外での交流機会は全く設けることができなかった。しかしながら、対面での3・4年生合同ゼミや、2年生へのゼミ説明会時に体験した異学年メンバーとの関わりは、同学年メンバーとのゼミだけでは得られない気づきや学びをもたらしていたようでもあった。そのため、決して諦めることなく、その時々状況に併せ、可能な範囲で関わりの機会を設けていくことが重要だと感じている。

「先輩や後輩などより多くの人と関わることで、同級生のメンバーとはまた別の関わり方を学ぶことができました。歳の違う人と関わるにはどうしたらいいのかを考えることで考え方の視野が広がったと思いました。分かりやすい説明や失礼のない発言などを考えることはゼミ活動だけでなく社会人になったうえでも大事になってくることなので、忘れずに行動していきたいと思います。」



## こども食堂の活動

当ゼミでは、2017年より、毎年数名の有志メンバーが、某こども食堂の活動に参加し続けてきた。コロナ禍で、この活動にも大きな変化が生じた。

コロナ禍以前は、主に会食時のフロア対応と、食事前後のこども達との交流を全面的に担ってきたゼミメンバーであったが、コロナ禍では大勢集っての会食の場を設けることができなくなってしまった。そのため、2020年からの活動は、目まぐるしく変化する状況を見ながら、新しいチャレンジの連続となった。しかし、そのような経験をしたからこそ、自身の成長の実感を持てた様子が伝わってきた。

まず、会食ができなくなった代わりに手作り弁当を販売することになった際には、SNSを使った広報を考案し、積極的に実施した。これにより、お弁当自体の質の良さも相まって、当活動はあっという間に行列ができるほどの大盛況となった。こうなると、販売時のオペレーションを工夫する必要が生じ、毎回、よりよい方法を検討しては試みるというサイクルを繰り返した。

また、単にお弁当を販売するだけでは失われてしまう、これまで一緒に遊んできたこども達とのつながりを保つために、メッセージを添えた折り紙やリーフレットを作成し、お弁当に添える活動を始めた。こどもたちの食育と楽しみを兼ねたさつまいも栽培、コロナ禍で売上が落ち込んでしまっているという飲食店支援につながるような企画など、これまでになかった新しい企画を考えては、次々に試みていった。これまで毎年8月に開催していた夏祭りも、従来と同じように開催すると密が避けられないため、オンライン夏祭りの実行に向けて話し合い、創意工夫を凝らした内容を考えあげた。ただ、この企画に関しては広報がうまくいかなかったこともあって集客できず、残念ながら開催を断念することとなった。

筆者にとっては、楽しいことを次々と発想し、チャレンジし続ける彼らの柔軟さに驚愕するばかりであった。コロナ禍で大きく活動を制限されたこども食堂をどのように続けることができるのだろうか…と途方に暮れていた時期もあったが、彼らのおかげで支えられ、前向きに取り組み続けることができたと感じている。

「こども食堂の活動では、毎月のミーティングで意見やアイデアを発表しました。最初は自分の意見を出すことに躊躇していましたが、他のこども食堂班のメンバーがどんどんアイデアを出しているのを見て、自分も言わないといけないなと思いました。自分の出したアイデアが形となって実現していくのはとてもやりがいがあったし、デザインやものづくりという自分の得意なことで発信し、それを周りに褒めてもらえたことも嬉しく、自信につながりました。」

「ゼミでは、毎回グループ活動があったり、こども食堂で幅広い年代の



方と関わるがあったりと、コミュニケーションを取らざるを得ない機会ばかりであった。そのように多くの機会を体験したことにより、同年代だけでなく違う世代とのコミュニケーションにも自信がついた。相手の話を聞く時は共感することや、自分の意見を伝える時は相手にわかりやすいように伝えるなどたくさんのことを学んだ。この体験があったからこそ、就職活動の面接などでも世代の違う面接官の方達と程よい緊張感で話せたと思う。4月から社会に出ると、コミュニケーションがより大事になってくる。ゼミで学んだことを活かして、お客様の記憶に残るコミュニケーションをしていきたいと思う。」

「こども食堂や卒論の活動では、自分にできることは何かを考え、主体的に行動することを意識していた。自分の得意な部分を引き受けることで組織活動が円滑にいくことを学んだ。一方で、今までは、できないことやわからないことがあった時に、私は自分で解決することが多かった。けれど、他のメンバーが「なんかあったら言ってね」と声をかけてくれたり、逆にわからないことがあった時に私を頼ってくれたりしたことで、素直に頼ることもできた。メンバーが寛容であったこともあると思うが、人を頼ることも必要であることがわかった。」

#### 2-5-4. 実習について

2020年度の実践の中でも触れてきたが、ここで実習に関する気づきもまとめておきたい。この2年間の実践を通して、これまで対面で実施してきた実習をオンライン上で実施したこともあれば、実施を諦めたり避けたものもあった。工夫の余地はまだ十分にあるという感覚を持ちながらではあるが、現時点での気づきを記していく。

#### 対面実施と変わらずオンラインでも実施できるタイプの実習

今回初めてオンラインでラボラトリー方式の体験学習を実施してみて、対面時とあまり変わらず実施できると感じたのは、コンセンサス実習（例えば、2-2の項に記した実習『価値のランキング』（津村・星野，1996）など）であった。コンセンサス実習は、配布資料以外は特別な準備物も必要ない場合が多く、メンバーが話し合いに参加さえできれば、最低限の体験は確保できる。またスタッフの側も、これまで対面で実施してきた手続きや作成した資料を特に変更する必要がないため、実施形態が変わっても、比較的安心感を持ちながら進めることができると思われる。

なお、オンライン実施の場合は、印刷物資料を配布することができないため、各自で、データ配布した資料を予め印刷してもらうか、閲覧や記入しやすい媒体を使ってもらうことになる。当ゼミのメンバー達は、ゼミの開始時から特に混乱する様子もなく、各自で資料を準備したり、PC・タブレット・スマートフォン

ンなど複数の機器を上手に併用しながら実習に参加する様子が見られた。このようなツールの利用に関しては、デジタル・ネイティブと呼ばれる世代の大学生が対象の場合は、スタッフよりも、参加者同士でサポートしあってもらう方がスムーズに進むようにも感じた。これは観方を変えれば、参加者の年齢層を踏まえ、事前の準備をすることが重要とも言えるだろう。例えば、社会人参加者が大半を占める南山大学人間関係研究センターの人間関係講座では、何度かの試行錯誤の結果、オンライン開催の場合には通し番号を大きく表記した印刷資料を事前に郵送している。この対応により、講座当日は混乱なく、安心して実習を進められるようになってきているため、その時の参加者の状況を豊かに想像しながら、事前の準備をしていくことが大切だと感じる。

また、同じく2020年度の実施内容の項で紹介した、実習『はなす・きく・みる』と、『POPO』も、対面時とほぼ同様の手続きと資料で実施できたと感じている。ただこれは手続的な話であり、実習の中で起きているプロセスには違いが生まれていることだろう。オンラインのコミュニケーションに関して、筆者はまだ全くもって不勉強であり、ラボラトリー方式の体験学習とのつながりについても、これから検討と議論を深めていかねばならないと考えている。現時点で筆者がわずかに持っている感覚を記しておくならば、オンライン・対面それぞれの体験から得られた気づきは、まず、それぞれのコミュニケーションの中で生かすことを前提にトレーニングしていく方がよいように感じている。ラボラトリー方式の体験学習の立場に立てば、対面でもオンラインでも、人と人が関わることによって、必ずプロセスは起きている。しかし、それを捉えるための情報源や注意を向ける範囲は、それぞれの特性があるようにも思われる。そのため、より適した側面に目を向けることができれば、私たちの関わりの中で起きていることをより豊かに、より適切に捉えることができるようになるのではないだろうか。もし、このような何らかの違いを粗雑に扱ってしまうと、「直接会って話せばすぐに相手の気持ちがわかるけれど、オンラインでは話していてもちっとも気持ちがわからないし、どうせわからない。」というような関わりが生まれかねないと危惧している。仕事の場面ではオンラインでの会議や商談が頻繁に行われるようになり、医療や教育の場面ではオンライン診療や面談も盛んに行われている。コロナ感染のリスクを減らすために、高齢の方や遠方の方とオンラインで会話をすることも珍しくなくなった今、対面であってもオンラインであっても、それぞれの世界の中で、目の前にいる人を大切にしながら関わることはとても大切なことである。ラボラトリー方式の体験学習による実践はまだ始まったばかりであるが、コロナ禍を新たな探求の機会と捉え、よりよい関わりをつくるための知見を積み上げていく必要がある。

なお、これらの実習をオンラインで実施する場合は、対面実施の際よりも時間が若干長くかかることに留意する必要がある。具体的には、参加者の反応がわかりにくい実習の手続き等の確認に時間がかかること、また、機会操作

の時間が生じることなど、本当に微々たることの積み重ねだと考えられるが、スケジュールを組む際には、対面実施よりも時間の余裕をもって計画することが大切である。

### オンラインでは実施しにくい、あるいは工夫が必要なタイプの実習

何かを制作するタイプの実習、特に共同作業で一つの作品を作る『フィンガー・ペインティング』や『オブジェづくり』のような実習は実施できなかった。とは言え、オンライン上でも、画面共有したホワイトボードを使って共同で作品を創ることや、写真素材などを使いながら一つのコラージュ作品を創るような実習であれば、実施可能だとも考えられる。ただ、創造的な実習は、もともと苦手意識を持つ人とそうでない人の差が大きくなりやすい。これに加え、デジタルツールの操作やデジタル素材の活用スキルが必要になってくると、苦手意識を持つ人にとっては負担が大きくなり、グループのプロセスへ与える影響もより一層大きくなる可能性があると考えられる。

その一方で、2-1で紹介したように、2020年Q1においてオンラインでの活動時間が制限されたことから、新しい発見もあった。今回の実践では、予め与えられたお題に対して各自で制作・準備して集まり、その作品を見せ合いながらわかちあう、という進め方をせざるをえない回があった。これにより、驚くほど丁寧な素晴らしい作品を創って参加してくれるメンバーが現れ、わかちあいの場でその人の才能を知る機会を持てたことは大収穫だったと感じる。ここで気づいたお互いの強みは、その後の課外活動も含めて、大いに認め合いながら発揮し合うことにつながっていった。

実習『心の窓』のように、紙に描いたものをお互いに見せ合う場合は、Zoomで仮想背景を使っているとうまく映らず見にくい、という状況が度々起きた。また、色の濃さや大きさによってもわかりにくい場合があるため、実習の導入の際に、大きくはっきりと描くこと、また、可能であればわかちあい前に写真に撮って画面共有できるよう準備してもらおうと、よりお互いの作品を味わいやすくなると感じた。

### 屋外を活用した実習

コロナ禍では、密を避け、お互いの距離をとることが必須となった。このことは、ようやく対面での実習が再開できた時期、よりよい人間関係づくりやコミュニケーション目指してトレーニングする上でかなりの妨げになると感じ、この状況に慣れるまでは強いストレスにもなっていた。そこで、屋外を利用した実習を例年より多く取り入れてみた。気候のいい時期を選ぶことは大切であるが、今回初めて取り組んだ『おさんぽ』や『いりなか探索』では、メンバー同士で自由にゆったりとした関わりの時を楽しみ、教室とは全く違う表情で教室に戻ってきたことが印象的であった。このような活動は、自分の大学やその

地域を改めて知ることができ、コミュニティのメンバーとしての意識を高めることにもつながっていったと感じる。

### 3. コロナ禍のラボラトリー方式の体験学習から生まれていた気づき・学び

ここまで、2020年度のオンラインを中心に実施してきたゼミの実践、そして、その後対面実施が復活した2021年度も含めて、コロナ禍によってラボラトリー方式の体験学習を通じた学びの場にかけていた変化と、その影響についてふりかえてきた。改めてふりかえてみると、コロナ禍前から大きく変化したこと、失われたことが多くあったと考えられた。しかし決してネガティブな影響や喪失だけではなく、参加者達の前向きな試行錯誤や新たなチャレンジを生み出していたことも明らかになった。

ここからは、メンバーがゼミの活動を終える2022年2月初旬に提出されたレポートの記述内容を手がかりに、オンラインでの関わりを含むコロナ禍2年間のラボラトリー方式の体験学習が、参加者達の変化・成長にどのような影響を及ぼしていたのかについて、改めて検討していきたい。

#### 3-1. 2年間を通しての気づき・学び・変化成長

以下では、メンバーが記述した最終レポート、すなわち2年間のゼミ活動全般のふりかえりの記述文と、その文章から得られた頻出語及び共起ネットワーク図を手がかりとしながら、メンバー達がコロナ禍のラボラトリー方式の体験学習を通して気づいたこと、学んだことについて検討していく。

研究への参加の承諾を得た14名の最終レポート全文をデータとし、テキストマイニングソフト kh-coder を用いて算出された頻出語の上位90位・113語を表5に、共起ネットワーク図を図2に示す。これらの結果と、最終レポートの記述内容を重ねながら、コロナ禍のラボラトリー方式の体験学習を通して生まれていた気づき・学び・変化成長について検討をおこなった。

表5. 最終レポートにおける頻出上位語

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数
1	自分	147	40	ありがとう	15	79	一番	8
2	思う	133		書く			会話	
3	ゼミ	116		水色			嬉しい	
4	メンバー	87	コミュニケーション	後輩				
5	活動	69	フィードバック	自信				
6	中尾	45	プロセス	実際				
7	人	39	気づく	上手い				
8	グループ	36	経験	状態				
9	卒論	34	最初	生活				
10	年間	33	特に	大きい				
11	感じる	32	気持ち	分かる				
12	実習	31	社会	90	一緒	7		
13	学ぶ	30	相手		印象			
14	自身	27	目標		関係			
	出来る		話		結果			
16	本当に	25	個性		考え			
	良い		不安		作成			
18	振り返る	23	関わり		参加			
19	意見	22	強み		残る			
	今		場	時間				
21	言う	21	卒業	就職				
	授業		大切	状況				
	先生		論文	食堂				
	他		たくさん	心				
26	関わる	20	オンライン	性格				
	行動		ジャーナル	接す				
28	研究	19	楽しい	先輩				
	考える		今後	全員				
	行う		子	全体				
	持つ		出す	他者				
33	意識	18	積極	多く				
	知る		体験	大学				
35	成長	17	部分	普段				
	入る		機会	聞く				
37	見る	16	強い	9	変わる			
	最後		少し					
	話す		前					
			大変					
			評価					

網かけをした語は、共起ネットワーク図上に現れていたものである

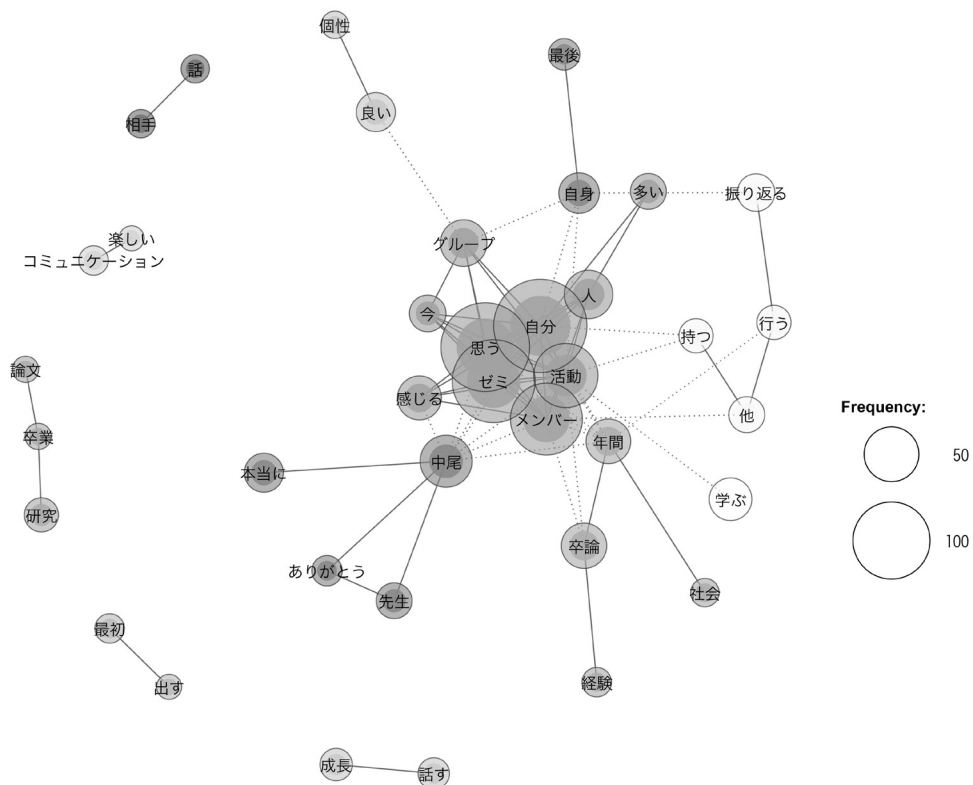


図2. 最終レポート文から得られた共起ネットワーク図

まず始めに、最終レポートに記述された内容を概観したところ、明らかに否定的な記述は見られず、本ゼミでの2年間は総じて肯定的に受け止められていると考えられた。レポートの冒頭、あるいは最後の文章として、以下のような記述がみとめられた。

「大学の中で一番楽しく、そして生きていくうえで一番たべになることが学べました。このゼミで学ぶことができてよかったです。」

「このゼミでよかったですと思います。多様な特徴、性格のメンバーがいるゼミで2年間一緒に学ぶことができて楽しかったです。」

「ゼミでみんなと話していると、どんな意見でも受け止めてくれて、特に就職活動の時は、みんなと話すことが週の楽しみでもあり、ストレス発散できていました。みんなの顔を見るとホッとするくらいでした。短い2年間でしたが、十分に仲を深めることが出来たと思います。」

「この2年間は、コロナ禍もあり、大変な状況だったけど先生やメンバーとの関わりが楽しかったので、毎回の授業を楽しむことができました。人との関わりを十分に体験でき、自分の強みを成長させることができたゼミ活動でした。この経験は社会人になっても発揮していきたいです。2年間

一緒に活動してくれたメンバーに感謝の気持ちを伝えたいです。」

「このゼミに入って、自分の強みや良さを知ることが出来たこと、様々な価値観を持った友人ができたこと、先生に出会えたこと、本当に自分自身、成長し貴重な経験をすることができました。」

「このゼミに入ろうと思ったきっかけは、人見知りな自分を変えたかったからでした。最初に想像していたように活発に活動することは難しかったですし、時間はかかってしまいましたが、以前の自分より自分の意見を主張できるようになったと思います。この2年間で学んだことを今後の人生に生かしていきたいです。」

次に、共起ネットワーク図に表れた結果と、レポートの記述文を手がかりとしながら、コロナ禍のラボラトリー方式の体験学習を通して生まれた気づきや学びについて検討したところ、以下の4つの側面は示すことができそうだと考えた。実際のところ、最終レポートには本当にメンバーそれぞれの多様な体験と気づき・学びが綴られており、その豊かさに圧倒されたというのが正直な気持ちである。そのような中でも、複数のメンバーで重なり合うと考えられた内容について、大きな枠組みではあるが、以下の4つを提示したい。

まず、図中央の最も大きなネットワークと重なる内容として、①グループで活動をした経験からの気づき・学び・変化成長 ②自分らしさに気づき、自分らしく、人と共にいることを大切にする という側面があると考えた。これらは、共起ネットワーク図上で上につながっている、『個性』『良い』そして『自身』『最後』との重なりもあると考えられた。

#### ①グループで活動をした経験からの気づき・学び・変化成長

参加者にとって、2年間のゼミを通して体験した数々のグループ活動、その中でも特に、卒業研究にグループで取り組んだ経験から多様な気づきや学びを得ている様子がうかがわれた。これらの気づきや学びは、参加者自身で自分の体験を吟味し、仮説化したことを試みることによって生まれていたとも考えられた。

「卒業研究では、高校時代の仲間割れの経験から、初めはグループで研究を進める事に大きな不安を抱いており、喧嘩をしないように他のメンバーに合わせる事に必死でした。しかし、本格的に執筆活動を始めた夏頃から、一緒に昼食を食べるようになり卒論以外の話題で盛り上がり、少し不安が和らいだのを覚えています。その後はメンバー全員が妥協せず、話し合える雰囲気が出来上がり、私自身も気を遣いすぎず発言できるようになりました。研究や執筆活動を進める中で、他人の意見を真っ向から否定しない、自分の意見を主張するのは良いがやり過ぎてはいけない、面倒な



ことには率先して取り組む、などグループで行動する時の自分なりの立ち振る舞い方を学ぶことができました。結果として、一度も仲間割れや言い合いをすることなく、妥協することもなく全員が納得できる論文を作り上げる事ができました。また、論文を作り上げられたこと以上に、「他人と目標に向かって努力する」ことへの苦手意識を克服できたことが、とても嬉しく卒論メンバーには本当に感謝しています。」

「2年間のゼミ活動を通して感じたこと、学んだこと、大切だと思ったことは、まず最初に、「チームで動いていく」ということである。これは主に卒業論文の活動を通して学ぶことができた。自分は元々、自分がやった方が早いと感じることは率先してやってしまったり、リーダー的な立場になることが多かった。頼られる立場は嫌いではなかったし、その方が上手く進むという自信も少しあった。しかし、少し忙しい時期などはキャパオーバーしてしまってかなりメンタルをやられてしまったこともあった。その際に、自分の仕事をチームメンバーに頼んだこともあったが、快く引き受けてくれた。この経験から学んだのは、「必要以上に抱え込まない」「信じて人を頼ること」である。この2つに気づいてからは気持ちが楽になり、チームとしてもスムーズに動いていくことができた。社会人になるとよりチームで動いていくが増えると考えられるため、意識していきたいと思う。」

## ②自分らしさに気づき、自分らしく、人と共にいることを大切にする

メンバーとの関わりを通して、ゼミが始まった当初は十分でなかった自己理解が深まったこと、また、自分らしさや自分の強みを大切にしながら、できるだけありのままの自分で人と関わることを大切にしていきたいと思えるようになった様子が見えてきた。このことは次の③とも関連してくるのだが、自分とは異なる個性を持ったメンバーとの関わりを通して、お互いの違いを感じた体験が大きく影響したものと考えられる。

「自分は元々引っ込み思案な性格であり、自分の意見を言うのが苦手な人間であった。その性格は大学に入ってからある程度改善したが、素の自分を見せるというのは変わらず苦手で、仲の良い人にしか出来ていなかったように思う。しかし、ゼミのメンバーはみんな個性豊かで、自分らしさを出して人と接しているように思えた。そんなメンバーを見ていて、自分も徐々に自分らしさを出せるようになっていったように思う。最初は緊張したゼミも、段々と居心地の良い場所が変わっていった。色んなタイプのメンバーがいたからこそ、すごく素敵なゼミになったのだと思う。これからも、人に対してすぐ素の自分を見せることは難しいと思うが、相手のことを知りたいと思うこと・自分を知って欲しいと思うことは大切に人

と接していきたいと思う。」

「ゼミに入ってから、今の気持ちを色や形で表現する実習など、自分の気持ちを表現することが多く、初めは恥ずかしさが原因で上手く表現できずその場しのぎで過ごしていました。しかし回数を重ねるに連れ、他のメンバーが素直に気持ちや意見を伝えていることに羨ましさを覚え、私も素直な自分の気持ちや意見を伝えることができるように心がけました。このような経験から、着飾らなくても周りの人は受け入れてくれる事を学び、ありのままの自分を表現する方法を身に付けられたと感じています。」

「3年生のQ1の授業では、初めて関わるメンバーと初めてのオンライン授業だったので、緊張ばかりしていて、なかなか積極的に自分から話すことが出来ませんでした。ジャーナルにも積極的に話せないことばかりを毎回記述していたのを覚えています。ムードメーカー、話上手な子、聞き上手な子、話を回すのが上手な子、本当に1回話しただけでも、それぞれの良さが出ていて、本当に多種多様なメンバーだなと感じていました。そんな中、みんなの個性に圧倒され、自分の強みや個性が分からなくなり、悩んだこともありました。私の性格上、人と比較してしまうので、自分にはない能力を持っている子がうらやましくなり、悲しい気持ちになることも多かったです。しかし、実習を通して、自分では気づいていない長所をたくさん教えてもらうことが出来、「自分は自分のいいところがあり、足りないところは他の人が補ってくれているんだ」というくらいの心持ちでいられるようになりました。もちろん足りない部分はこれから磨いていきたいと思っていますが、あまり人と比較しない方がいいことも身を持って体験しました。」

### ③個性豊かなメンバーと関わることでよかった・影響を受けた

3つ目に、図2中央の最も大きなネットワーク、そしてそこから上につながっている『個性』『良い』と重なる内容として、この枠組みを考えた。この学年は、当ゼミへの参加希望者が例年になく多かったため、「できるだけ多様なメンバーで構成されるように」という側面を大切にしながら選考を行った経緯があった。その甲斐あってか、参加者達は普段関わることの少ないタイプの人と関わり、その違いから気づき、学び合い、自分らしさを認めることにつながっていった様子がうかがわれた。

「このゼミの一員になってからは、今まで関わる事がなかったような人たちがばかりで戸惑うことばかりでした。しかし、大学生活で唯一身に付けることのできた協調性、コミュニケーション力を武器に、メンバーとの関係性を深めることができたと思っています。リモート授業、全員が初めての経験ではありましたが、対面授業とあまり変わらないような会話がで

きたと感じています。』

「外集団を同質だとみなして「うちは個性的なメンバーです」と言うのは好きではなかったんですが、個性的なメンバーのゼミに入れて良かったです。」

「こう振り返ってみると、私は他の中尾ゼミメンバーにとってもいい影響を受けてきたのだと感じます。ゼミメンバーにフィードバックしてもらいましたが、逆に私もゼミメンバーに対してフィードバックをたくさんしてきました。それぞれ個性がバラバラなメンバーなので、自分にはない強みを皆が持っていて、それを見ならうこともたくさんありました。このメンバーと活動ができて本当に良かったです。」

「私はこの2年間のゼミ活動で、人との関わりが1番印象に残っています。3年生になってゼミがスタートした時はオンライン授業でメンバーと直接会うことはできませんでした。さらに、全く知らないメンバーが多かったのでこれからのゼミ活動が少し不安でした。しかし、授業をしていく中でその不安は払拭されました。どのメンバーも関わりやすく授業を楽しく進めることができました。各メンバー色々な考えを持っているため、自分とは違う考え方や触れ合うことで勉強になりました。自分に足りなかった部分を持っているメンバーが多くいて、このゼミ活動で成長しようと思えました。」

「ゼミに入ってから、今の気持ちを色や形で表現する実習など、自分の気持ちを表現することが多く、初めは恥ずかしさが原因で上手く表現できずその場しのぎで過ごしていました。しかし回数を重ねるに連れ、他のメンバーが素直に気持ちや意見を伝えていることに羨ましさを覚え、私も素直な自分の気持ちや意見を伝えることができるように心がけました。このような経験から、着飾らなくても周りの人は受け入れてくれる事を学び、ありのままの自分を表現する方法を身に付けられたと感じています。」

#### ④体験し、ふりかえり、わかちあうことを通して学び、成長した

4つ目に、図2中央の最も大きなネットワーク、そしてそこから右につながる『振り返る』『行う』『他』『持つ』と重なる内容として、この枠組みがあるものと考えた。参加者達は、毎回のゼミで、図3に示すような体験学習の循環過程(津村, 2019 p.31-33;星野, 2005)をたどる体験を重ねることによって、体験から学ぶ力を高め、ゼミの時間だけでなく、日常の中でも活用できるようになっていったと考えられた。またこれは、共に体験の時間を過ごしたメンバーとのわかちあいやフィードバックの授受を通して、気づきを広げ、学び合うことにつながったものと考えられる。

「総じて、このゼミで過ごした2年間はとても充実したものであり、普

段の学生生活では経験できないことができたと思います。ラボラトリー方式の普段の授業では、フィードバックを通して、相手を褒め、分析しました。それが普段の日常生活でも出てしまうことが増えてきました。私は良いことと捉えています。』

「ゼミを通してさまざまな気づきや学びがあったように思います。まず、自分自身に対してよくふりかえりをするようになったと思います。毎週の授業の初めには行動目標をたてて最後には行動目標を達成できたのかを含めてふりかえりを行ってきました。日頃から自分自身の行動や発言をふりかえることは今思うとやってこなかったことであり、改めて自分を見つめ直す良い機会、習慣になりました。たった週に一度のことでしたがこれまで2年間の積み重ねのおかげかゼミ以外の時でも目標を立てて自らをふりかえることを習慣化できたように思います。時々何かうまくいかないことがあるときにはなぜできていないのか、また過去の成功体験から今なにをすべきかを考えることができたと思っています。私はもともと自分よりも高すぎる目標を設定しがちで、途中で嫌になったり諦めたりと挫折しがちでした。しかし小さい目標を立てることの大事さと、細かい単位ごとに区切ってふりかえることでいずれ大きな目標を達成できるのではないかとこのように考えることができるようになりました。』

「ゼミでは自分自身をふりかえるだけでなく、周囲のゼミメンバーから多くの学びを得たと思います。ゼミの活動では一人のメンバーの言動を注視して良いところを発見したり、グループ内で誰がどのような働きをしていたのかをよく考えることができたと思います。なんとなくこの人いいなとか助かったなという気持ちに『なぜ』を考えて、意識的に見てみることで自分自身に取り入れたいところを見つけることができました。自分とは異なる魅力を持ったメンバーがいたからこそものだと思いました。これからも人の良い部分を見つけ、それだけでなく本人に感謝と共に伝えていきたいと思いました。他の人からのフィードバックによって自分の良さや特徴にも気づくことができたし、グループ内での役割や改善すべき点も発見できたので、強みを伸ばしつつ他の部分を直していけたらいいなと思いました。』

「その当時は、自分のことをなんとなくでしかわかっておらず、自分自身に自信がなかったわけではないですが、強みと言われると言語化することが難しかったです。もし今、自分の強みを考えてみてと言われたら、色々浮かんで来ると思います。それは、2年間中尾ゼミで、様々な活動してきたからに他なりません。2年間を通して授業では幾度となく実習を行い、その度にゼミメンバーから自分の行動についてフィードバックをもらいました。フィードバックで伝えてもらうことは、内容に共通点があることが多く、次第に「これは自分だけの特性で、強みなのだな」と思うよう

になりました。』

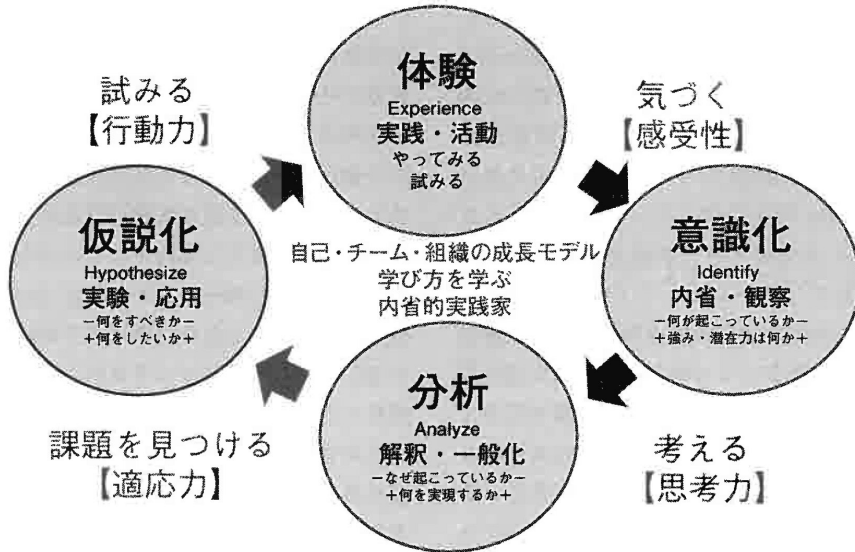


図3. 体験学習の循環過程の4つのステップ (津村, 2019)

こうして、コロナ禍と共に始まった2年間のゼミ活動をふりかえると、結果として、これまでの年と変わらぬ、いや、もしかしたら例年以上の学びの実感と満足感をもって、卒業の日を迎えてくれたのかもしれない、とまで感じる。ただ、これはあくまでも筆者の主観的な感覚であり、コロナ禍前のデータと比較検討できない状況であるため、これ以上の言及は避けたいと思う。

このような結果につながったことには、本当に多様な要因が影響していたと思うが、参加者と筆者が共に探求してきたポイントとなることを3点示したい。これらは、今後また大きな変化への対応を迫られた中でラボラトリー方式の体験学習を実践する際に、何らかの指針となってくれるかもしれない。また、決して有事の際に限らず、改めて、ラボラトリー方式の体験学習の実践において意識していく必要があることだとも感じている。

### 今ここの探求

本稿の冒頭にも記したように、ラボラトリー方式の体験学習とは、「特別に設計された人と人が関わる場において、“今ここ”での参加者の体験を素材(データ)として、人間や人間関係を参加者とファシリテーターとが共に探求する学習(津村, 2010; 津村, 2019)」とされる学習方法である。ただ、このコロナ禍2年間の実践の中で、筆者は度々、これまで自分ではどれほど本当に“今ここ”に注意を向けながら、この実践をできていただろうかと考えた。体験学習を実践していると、全く同じ実習に取り組んでいても、その時々で違うプロセスが起き、それが私たちの気づきや学びにつながっていくと実感する。と



はいえ、スタッフとして同じ実習に繰り返し取り組んでいると、「大体こうなる」という馴れが生まれてしまっていることは否めない。これは、“今ここ”に落ち着いた気持ちで関わることができるというメリットがある一方で、本当に“今ここ”で起きているプロセスを見逃したり、歪めて捉えることにもつながっていることだろう。

一方でこの2年間は、新型コロナウイルスがまだまだ未知の存在であり、この先の状況がどのように変化していくのか、全く予想がつかなかった。そのため、ゼミの中で取り組む内容を考える際も、今できること、やっておく必要があることは？と、常に“今ここ”のベストを考え、その都度取り組んできたと感じる。また、コロナ禍のラボラトリー方式の体験学習の実践では、小さなことから大きなことまで、ここまで記してきたような沢山の変化に対応してきた。オンラインやマスクの使用などにより参加者の様子を捉えにくくなったため、これまで以上に注意深く“今ここ”の様子を捉えようとしていたとも感じる。これはスタッフである筆者だけでなく、参加者達も同様であっただろう。この2年間で経験してきた“今ここ”の探求の積み重ねは、少し大袈裟ではあるが、難しい状況の中にあっても今の関わりを生き切る力を高め、お互いに対する深い気づきにつながっていったものと思われる。

#### わかちあいを通しての探求

この2年間の実践では、オンラインであっても、メンバー同士が相互に話しきくことのできる状況でゼミを続けられたことが、プラスに影響していたと考えられる。このような学びの場が確保されたことによって、参加者達は、一人で体験したことを一人で内省するに留まることなく、何かを『共に体験』し、そこで生まれた気づきをメンバーと共に『わかちあう』ことができた。わかちあいでは、同じコンテンツを体験していても、そこで感じることや考えることはそれぞれ異なることを知って驚いたり、自分と似た思いを持っている人がいてほっとしたりと、様々なプロセスを体験できていた様子が伝わってきた。そして、始めは他者と違うことを恐れる気持ちの強かったメンバーも、わかちあいの中で、違いを認めてもらったり、自分とは違う他者に対して魅力を感じる体験を重ね、違いはその人の素晴らしい個性であり強みであるということ、本当に心から実感できていったと考えられる。

また、こうしてお互いの特徴が少しずつわかってくると、実際に会えないことへのもどかしさが生まれ、直接会って、もっと自由に関わりたいという欲求が生まれていく様子もうかがわれた。これは、対面で関わることが当たり前だった従来のゼミでは起こり得ないプロセスであり、私たちにとって一つの貴重な体験だったと、ふりかえってみて改めて思う。

今後も、きっと様々な状況が起こりうるであろうが、ラボラトリー方式の体験学習の肝とも言えるわかちあいの場は、どんな時でもできる限り確保し、わ

かちあいを通して一人ひとりの違いを探求し、気づきを深め、理解し合っていくことを大切にしていきたい。

### 安心・安全な関わりの探求

違いを持ったメンバーの集う場が心理的に安全なものになるように、ということ、間違いなくコロナ禍前からも意識してきたことであったが、新型コロナウイルスの登場によってその質に変化が生まれていることも感じながら、この2年間はゼミの場づくりに取り組んできた。個人の状況に深く立ち入ることはできないため、詳細は把握できていないが、メンバーによってコロナに対する不安感も、感染によって生じるリスクの大きさにも、大きな差があるものと想像された。例えば、同居するご家族に高齢の方が含まれるか否か、またご家族の職業などは、それぞれの新型コロナウイルス感染症に対する思いに影響を与えていたと感じる。そのため、メンバーの思いを確認した上で対面開催の仕方を決めること、また、対面する際はできる限りの感染対策をすることも心がけた。

感染対策については、本学の基準が比較的厳しいため、お互いにこれを遵守しながら活動すれば大きな問題には繋がらないだろうと思えたことが幸いだっただろう。ラボラトリー方式の体験学習の実習は、どうしても、お互い向き合って話をする場面や、グループで協力して作業に取り組む場面が生じる。そのため、このような実習をした際には、区切りのタイミングで、手指と共に机やペンなどの道具も消毒し、少しでも安全な状態を保てるよう心がけた。ゼミ内で『お清め』と呼んでいたこの作業は、感染対策効果としては気休めであったかもしれない。しかし、このウィルスの様相がまだよくわからず不安ばかりが先行する中、お互いの安全を願いながら、かつ、半分冗談のように笑い合いながら続けてきた行動は、不安感の大きかったメンバーの気持ちをサポートすることにつながっていたと感じる。

コロナ禍を体験し、スタッフとしてどのような安心・安全の対応を必要とされるのかわからない、ということを知った。ただ、スタッフは深刻な状況になった時こそユーモアを忘れず、メンバーが少しでものびのびと、やりたいことに思いきりチャレンジできるよう、一人ひとりの思いに意識を向けていくことが大切だと感じている。

### おわりに

非常に長い記述となってしまったが、2年間のゼミ活動をふりかえってみると、やはり本当に様々な体験をし、気づきや学びを得てきたと感じる。スタッフとしての自分をふりかえると、突然やってくる変化に対して、無我夢中で必死に向き合ってきた、というのが率直な感想であり、特に、オンラインでの体験学習については、正直なところ、うまくいったという実感が全く持っていない



い。しかし、参加者達が、大変な状況の中にあっても常に前向きに、筆者と共にラボラトリー方式の体験学習を通して探求とチャレンジを続けてくれたおかげで、一度も嫌だと思わず、苦しみながらも共に楽しみながら、この状況を乗り越えられたと感じる。もしかすると、苦手意識で一杯の中、オンラインの機器操作を失敗する度に平謝りしたり、不安な気持ちを正直に話したりしてきたことによって、むしろ今までよりも参加者達と近い関係になれたのかも知れない。このような幸せな学びの時を共にしてくれたメンバー達に、改めて感謝の思いを捧げたい。

コロナ禍はまだ続いている。ここまで体験してきたコロナ禍における経験を活かし、これからも“今ここ”に意識を向け、参加者と共に、私たちの関わりを探求し続けていきたいと思う。

付記：本研究は南山大学研究倫理審査委員会における倫理審査を受け、2022年3月に承認されている。

## 参考文献・引用文献

- Cooperrider, D. L., & Whitney, D. (2005). *Appreciative inquiry: A positive revolution in change*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers. (クーバーライダー, D. L.・ウィットニー, D. 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 研究所)
- 星野欣生 (2003) エクササイズⅢ『たずねる (聴く), こたえる (話す), 観る』人間関係づくりトレーニング pp.60-63 金子書房
- 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— 人間関係トレーニング第2版 pp.1-6 ナカニシヤ出版
- 星野欣生 (2007) 小講義Ⅱ「グループの何をみるのか」—グループ診断と介入— 職場の人間関係づくりトレーニング pp.131-134 金子書房
- 池田 満・土屋耕治 (2021) ラボラトリー方式の体験学習における 対面形式とオンライン形式の学習成果の比較 人間関係研究, 20, pp.153-166.
- 津村俊充・星野欣生 (1996) 出会いのころみ *Creative Human Relations vol.II* pp.171-191 プレスタタイム 行動科学実践研究会
- 津村俊充・星野欣生 (1996) 価値のランキング *Creative Human Relations vol.VII* pp.83-100 プレスタタイム 行動科学実践研究会
- 津村俊充・星野欣生 (1996) POPO *Creative Human Relations vol.III* pp.125-146 プレスタタイム 行動科学実践研究会
- 津村俊充 (2010) グループワークトレーニング：ラボラトリー方式の体験学習を用いた人間関係づくり授業実践の試み 教育心理学年報, 49, 171-179.
- 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

Whitney, D. & Trosten-Bloom, A. (2003). *The Power of Appreciative Inquiry: A Practical Guide to Positive Change*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers. (ウィットニー, D・トロステンブルーム, A. 株式会社ヒューマンバリュー(訳)(2006). ポジティブ・チェンジ ―主体性と組織力を高めるAI― ヒューマンバリュー)

参考資料 2021年度の実践概要については、本文中で詳しく触れていないため、以下にまとめ表記する。

表1-5. 2021年度ゼミナールの概要

期	日程	ねらい	実施内容
Q1	①4/6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ゼミのメンバーと再会する中で、今の自分やメンバーに目を向ける。</li> <li>・改めて、このメンバー達とどのような関係を創っていきたいかについて考え、その思いを言語化し、伝える。</li> </ul>	ガイダンス 実習 私の窓
	②4/13	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改めて、この一年のゼミを通して取り組んでおきたいことや、メンバー達とどのような関係を創っていきたいかについて考え、その思いを言語化し、伝える。</li> <li>・卒業研究の概要を把握し、自分たちの活動の見通しを立てる。</li> </ul>	実習 この一年のゼミ活動を通して私は… ミニレクチャー 卒業研究について
	③4/20	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業研究の概要を把握し、自分たちの活動の見通しを立てる②</li> <li>・グループメンバーとのコミュニケーションを通じて、卒業研究のテーマを具体化することに取り組む。</li> </ul>	卒業研究グループ活動①
	④4/27	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業研究の概要を把握し、自分たちの活動の見通しを立てる③</li> <li>・グループメンバーとのコミュニケーションを通じて、卒業研究のテーマを具体化することに取り組む②</li> <li>・ゼミのメンバーと更に知り合う。</li> </ul>	卒業研究グループ活動②
	⑤5/11	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業研究の概要を把握し、自分たちの活動の見通しを立てる④</li> <li>・グループメンバーとのコミュニケーションを通じて、卒業研究のテーマを具体化することに取り組む③</li> <li>・ゼミのメンバーと更に知り合う。</li> </ul>	卒業研究グループ活動③
	⑥5/18	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業研究の概要を他者へ伝えることを通して、自分たちの活動の内容や方向性を明確化する。</li> <li>・プレゼンテーションを通じて、お互いのサポートに取り組む。</li> </ul>	卒業研究ミニプレゼンテーション①
	⑦5/25	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業研究の概要を他者へ伝えることを通して、自分たちの活動の内容や方向性を明確化する</li> <li>・プレゼンテーションを通じて、お互いのサポートに取り組む</li> </ul>	卒業研究ミニプレゼンテーション②
Q2	①6/8	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Q2のゼミの見通しを持ち、自分たちの活動の見通しを立てる。</li> <li>・改めてこのゼミのメンバーと出会い、関わりを通して他者をよりよく理解することにチャレンジする。</li> </ul>	実習 グループ・エンタランス

Q2	②6/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学のある地域を知り、気づきを言語化する。</li> <li>・いつものゼミとは違う環境での関わりを通して、メンバーをよりよく理解する。</li> </ul>	実習 いりなか探索
	③6/22	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバーと力をあわせ、3年生も含めたゼミメンバーと、よりよく・深く・楽しく知り合うためのアイデアを考え、実行可能性を検討する。</li> <li>・改めてこのゼミのメンバーと出会い、関わりを通して他者をよりよく理解することにチャレンジする。</li> </ul>	実習 合同ゼミのプログラムを創る
	④6/29	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他ゼミと共につくる学びの場で、メンバーと力をあわせて、よりより学びを生み出すことにチャレンジする。</li> <li>・卒論グループメンバーとの関わりの中で、自分自身の行動目標を意識しながら、課題達成と人間関係形成を共に促進することにチャレンジする。</li> </ul>	実習 Aゼミの試みを共にする
	⑤7/6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバーと力をあわせ、3年生も含めたゼミメンバーと、よりよく・深く・楽しく知り合うためのアイデアを考え、準備を進める。</li> <li>・グループ間のコミュニケーションを通して、プログラムの全体像をイメージし、全員で力を合わせて、よりよい場作りにチャレンジする。</li> <li>・卒論中間報告会に向けて、グループメンバーとコンテンツとプロセス両方の側面から、自分たちのグループの状況を捉える。</li> </ul>	実習 合同ゼミのプログラムを創る
	⑥7/13	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業研究の概要と進捗状況を他者へ伝えることを通して、自分たちの活動の内容や状態を明確化する</li> <li>・プレゼンテーションを通じて、メンバー全員がお互いのサポートに取り組む</li> </ul>	卒業研究プレゼンテーション①
	⑦7/20 1コマ目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業研究の概要と進捗状況を他者へ伝えることを通して、自分たちの活動の内容や状態を明確化する</li> <li>・プレゼンテーションを通じて、メンバー全員がお互いのサポートに取り組む</li> </ul>	卒業研究ミニプレゼンテーション②
	⑦7/20 2コマ目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバーで力を合わせ、よりよく・深く・楽しく知り合うことにチャレンジする。</li> <li>・チャレンジを通して生まれる気づきを捉え、伝え合い、お互いの成長へとつなげる。</li> </ul>	実習 合同ゼミ *3・4年生合同授業
Q3	①9/21	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバーと再会し、お互いの夏休みの体験を知り合う。</li> <li>・改めてこのゼミで大切にしていきたいことを理解し、これからの過ごし方やメンバーとの関わりについて考える。</li> </ul>	実習 心の窓
	②9/28	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒論グループの取り組みを体験し、フィードバックを通して学び合う。</li> </ul>	実習 便利グッズ企画会議
	③10/5	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ラボラトリー方式の体験学習と、学びを支える諸概念について、改めて理解する。</li> <li>・チームのメンバーと共に、それぞれが学びの中で大切にすることを知り合う。</li> </ul>	実習 体験学習プログラムを設計しよう！①
	④10/12	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ラボラトリー方式の体験学習のプログラム設計と、ファシリテーションについて理解する。</li> <li>・チームのメンバーそれぞれが学びの中で大切にすることと、参加メンバーのニーズを踏まえて、体験学習のプログラム設計を試みる。</li> </ul>	実習 体験学習プログラムを設計しよう！②

Q3	⑤10/19	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ラボラトリー方式の体験学習のプログラム設計と、ファシリテーションについての理解を深める。</li> <li>・チームのメンバーそれぞれが学びの中で大切にすることと、参加メンバーのニーズを踏まえて、体験学習のプログラムを設計する。</li> </ul>	実習 体験学習プログラムを設計しよう！③
	⑥10/26	自己開示とFBを通して、自己理解とゼミメンバーへの理解を深める。	担当グループによるプログラム実施① 実習 メンバー愛 確め選手権
	⑥11/9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な感情に触れ、感情からわかる様々な価値観を理解する。</li> <li>・自分の価値観を感情という観点から改めて理解する。</li> </ul>	担当グループによるプログラム実施② 実習 感情ランキング2021 in autumn
Q4	①11/23	今まで出でてこなかった自分を新発見しよう	担当グループによるプログラム実施③ 実習 自己開示・自己発見
	②11/30	対話を通して、少数派意見や異論の価値を感じとる。	担当グループによるプログラム実施④ 実習 ほんまでっか
	③12/7	<ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちの軸を改めて意識し、家庭や社会の中での実現を試みる。</li> <li>・人間が持っている『危機に対する認知特性』を知る。</li> <li>・いつどこで起きるのかわからない災害から自分と自分の大切な人の命を守るために、備えの可能性と、実際の行動を考える。</li> </ul>	実習 自分と自分の大切な人の命を守るために①
	④12/14	<ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちの軸を改めて意識し、家庭や社会の中での実現を試みる。</li> <li>・いつどこで起きるのかわからない災害から自分と自分の大切な人の命を守るために、備えの可能性と、『危機に対する認知特性』を踏まえた行動計画を考える。</li> </ul>	実習 自分と自分の大切な人の命を守るために②
	⑤12/21 2コマ連続	<ul style="list-style-type: none"> <li>・このゼミのメンバーと、より深く知り合う。</li> <li>・卒論活動の様子を伝え、知り、イメージを広げる。</li> <li>・関わりを通して生まれる気づきを捉え、伝え合い、お互いの成長へとつなげる。</li> </ul>	実習 朝刊に間に合わせろ 実習 好きなものルーレット 実習 卒業研究Q & A & 愚痴大会 * 3・4年生合同授業
	⑥1/11	<ul style="list-style-type: none"> <li>・約2年前に出会ったメンバーとの関わりを通して、お互いの理解を更に深める。</li> <li>・フィードバックを通して、自分らしさや強みについて目を向け、今度への活かし方を考える。</li> </ul>	実習 四面鏡
	⑦1/18	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでのゼミを通じた体験をふりかえり、気づきを言語化する。</li> <li>・お互いの気づきや思いをわかちあい、味わう。</li> </ul>	実習 四面鏡(つづき) 全体シェア

Q4	⑧1/25	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分たちにとっての卒業研究の意味を明確化し、他者へ伝える</li> <li>・各グループのここまでのプロセスを受け止め、FBを通してお互いを讃える。</li> </ul>	卒業研究最終報告会
----	-------	---	-----------

表1-5. 注) 2021年度のゼミは、全て対面の形態で実施された。

■ 資料

## 日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト (2021)

田 中 秀 男

(関西大学)

並 木 崇 浩

(愛知淑徳大学学生相談室)

青 木 剛

(南山大学人文学部心理人間学科)

坂 中 正 義

(南山大学人文学部心理人間学科)

### 要約

本論文は、2021年に発表された、わが国におけるパーソンセンタード・アプローチ関連の文献リストである。文献は、非指示的カウンセリング、来談者中心療法、パーソンセンタード・カウンセリング、パーソンセンタード・セラピー、パーソンセンタード・アプローチ、ベーシック・エンカウンター・グループ、フォーカシング、体験過程療法、フォーカシング指向心理療法、積極的傾聴法等に関するものである。収録は「来談者中心療法・パーソンセンタード・カウンセリング」「体験過程療法・フォーカシング指向心理療法」「ベーシック・エンカウンター・グループ」「その他」ごとに、A.書籍、B.研究論文、C.学会発表、D.翻訳、E.海外文献紹介、F.書評のジャンルに分けて行っている。

キーワード：来談者中心療法、パーソンセンタード・カウンセリング、パーソンセンタード・セラピー、フォーカシング、体験過程療法、フォーカシング指向心理療法、ベーシック・エンカウンター・グループ、パーソンセンタード・アプローチ、文献リスト

### はじめに

本論文共著者の一人、坂中は、わが国におけるパーソンセンタード・アプローチの研究および実践を振り返り、今後の発展のための課題探索の1つの手がかりを提供するため、次のような文献リストを作成した。

1. 坂中正義 1998 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に

- 関する文献リスト —ロジャース選書及び全集— 九州大学心理臨床研究, 17, 113-121.
2. 坂中正義 1998 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（～1969） 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 2, 9-31.
  3. 坂中正義 1998 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（1970～1974） 福岡教育大学「教育実践研究」, 6, 81-88.
  4. 坂中正義 1998 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（1975～1979） 福岡教育大学「教育実践研究」, 6, 89-98.
  5. 坂中正義 1999 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（1980～1984） 福岡教育大学紀要（教職科編）48, 195-214.
  6. 坂中正義 1999 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（1985～1989） 福岡教育大学「教育実践研究」, 7, 115-132.
  7. 坂中正義 1999 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（1990～1994） 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 3, 13-51.
  8. 坂中正義 2000 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（1995～1999） 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 4, 13-55.
  9. 坂中正義 2001 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（2000） 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 5, 23-56.
  10. 坂中正義 2002 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（2001）—第Ⅰ部：来談者中心療法— 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 6, 51-68.
  11. 坂中正義 2002 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（2001）—第Ⅱ部：ベーシック・エンカウンター・グループ、第Ⅲ部：体験過程療法・フォーカシング、第Ⅳ部：その他— 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 6, 69-85.
  12. 坂中正義 2003 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（2002） 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 7, 1-22.
  13. 坂中正義 2004 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（2003） 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 8, 31-50.
  14. 坂中正義 2005 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（2004） 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 9, 17-36.
  15. 坂中正義 2006 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（2005） 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 10, 1-24.
  16. 坂中正義 2007 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（2006） 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 11, 1-20.
  17. 坂中正義 2008 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（2007） 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 12, 1-24.
  18. 坂中正義 2009 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に



- 関する文献リスト (2008) 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 13, 9-29.
19. 坂中正義 2010 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト (2009) 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 14, 27-50.
  20. 坂中正義 2011 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト (2010) 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 15, 29-50.
  21. 坂中正義 2012 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト (2011) 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 16, 1-20.
  22. 坂中正義 2013 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト (2012) 福岡教育大学「心理教育相談研究」, 17, 1-23.
  23. 坂中正義 2014 日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト (2013) 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 13, 231-255.
  24. 坂中正義 2015 日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト (2014) 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 14, 231-255.
  25. 坂中正義 2016 日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト (2015) 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 15, 105-134.
  26. 坂中正義 2017 日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト (2016) 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 16, 111-139.
  27. 坂中正義 2018 日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト (2017) 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 17, 97-130.
  28. 坂中正義 2019 日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト (2018) 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 18, 115-137.
  29. 坂中正義 2020 日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト (2019) 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 19, 123-149.
  30. 坂中正義 2021 日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト (2020) 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 20, 181-206.

本論文では、これらの論文の続編として、2021年の日本におけるパーソンセンタード・アプローチ関連の文献リストを作成する。また、これまでのリストに漏れていたものを追録する。

なお、本論文から執筆者が追加された。これまでの論文の筆者であった坂中

が2021年に逝去したことにより、その生前の遺志を継いだ田中・並木・青木の3名が本論文を補筆・完成させた次第である。

## 方法

2021年に発行されたパーソンセンタード・アプローチ関連の以下のようなキーワードが論じられている文献が収集された。

非指示的カウンセリング、来談者中心療法、パーソンセンタード・カウンセリング、パーソンセンタード・セラピー、パーソン・センタード・アプローチ、ベーシック・エンカウンター・グループ、フォーカシング、体験過程療法、フォーカシング指向心理療法、積極的傾聴法、人間中心の教育等。

分類方法は、文献を「来談者中心療法・パーソンセンタード・カウンセリング」「体験過程療法・フォーカシング指向心理療法」「ベーシック・エンカウンター・グループ」「その他」の4部に分類し、それぞれ、A.書籍、B.研究論文<sup>1</sup>、C.学会発表、D.翻訳、E.海外文献紹介、F.書評に分けて収録した。さらに、各部ごとに2021年の動向や代表的な文献を紹介した。

文献は、できるだけ手広く収集を努めたが、不備も予想される。それらについては、指摘をまって、今後の文献リストシリーズの中で、訂正、追加、補足したい。

## 第I部：来談者中心療法・パーソンセンタード・カウンセリング

「第I部：来談者中心療法・パーソンセンタード・カウンセリング」には関連文献のうち、来談者中心療法、来談者中心遊戯療法、パーソンセンタード・セラピーといった個人カウンセリングや「自己一致」「共感的理解」「無条件の積極的関心」「アクティブリスニング」などの基礎概念、歴史、人物等が論じられているものを収録した。

2021年の概要は次のとおりである。「A.書籍」はなかった。「B.研究論文」は12本であった。「C.学会発表」は9本で、そのうち2つがシンポジウムであった。「D.翻訳」は1本であった。「E.海外文献紹介」はなかった。「F.書評」はなかった。

2021年における「来談者中心療法」の特徴は、日本PCAの源流をたどる文献（B-4、B-6、B-8）が刊行された一方で、他学派との共存に言及した研究（B-2、C-4）やポスト・ロジャーズの研究者に関する研究（B-7、B-9、B-10、B-12）の本数が増えたことであろう。

---

<sup>1</sup> 研究論文には便宜上、ニュースレター等も含めている。

## A.書籍

[該当文献なし]

## B.研究論文

1. 安部恒久 2021 自己の居場所を求めて 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 20, 59-66.
2. 伊藤研一 2021 PCAと他学派との狭間を生きる 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 20, 77-83.
3. 上條晴夫 2021 遠隔合同授業の試み: 学習環境のイノベーションのために 教職研究, 2020, 59-74.
4. 村山正治・畠瀬直子・飯長喜一郎 2021 南山大学人間関係研究センター公開講演会 PCAの道: 源流をたどる 村山正治氏×畠瀬直子氏×飯長喜一郎氏 公開対談 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 20, 1-37.
5. 永野 浩二・河崎 俊博・益田 啓裕・荒木 浩子・宮川 裕基 2021 心理臨床家としてのPersonal Development: PCAのセラピストに必要なトレーニングについて考える 追手門学院大学心の相談室紀要, (18), 9-22.
6. 中村和彦 2021 巻頭言: パーソンセンタード・アプローチとの出会い 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 20, 1.
7. 並木崇浩・白崎愛里・山根倫也・小野真由子 2021 人が「ひと」として本物であること —Schmid の論文から学ぶ I— 関西大学心理臨床センター紀要, (12), 71-80.
8. 野島一彦 2021 私のPCA 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 20, 53-57.
9. 小野真由子・斧原藍・並木崇浩・山根倫也・白崎愛里 2021 「出会い」の哲学から再考するパーソン・センタード・アプローチの共感的理解—Schmid の論文から学ぶ II— 関西大学心理臨床センター紀要, (12), 81-91.
10. 白崎愛里・並木崇浩・山根倫也・小野真由子 2021 対話・他者との「出会い」の哲学から考える無条件の肯定的関心 — Schmid の論文から学ぶ III— 関西大学心理臨床センター紀要, (12), 93-103.
11. 田畑 治 2021 私の歩み (This is Me) 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 20, 39-52.
12. 山根倫也・並木崇浩・白崎愛里・小野真由子 2021 パーソン・センタード・アプローチにおける「出会いの関係」から考えるプレゼンス—Schmid の論文から学ぶ IV— 関西大学心理臨床センター紀要, (12), 105-115.

## C.学会発表

1. 中鉢路子・三國牧子 2021 精神病理の重いクライアントと場を共にする体験とその難しさについて 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表

- 論文集, 44.
2. 飯長喜一郎・下田節夫・中田行重・香川克 2021 自主シンポジウム：PCAの未来を語る 日本心理臨床学会第40回大会プログラム, 58.
  3. 軽野誠輝 2021 理想自己と現実自己の差異が自己嫌悪感情に及ぼす影響 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 37.
  4. 三國牧子 2021 自主シンポジウム：PCAは本当に絶滅危惧種なのか？ 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 32.
  5. 諸富祥彦 2021 実行委員会企画：先輩に訊く パーソンセンタードの発展 日本心理臨床学会第40回大会プログラム, 12.
  6. 永野浩二 2021 大会主催ワークショップ：心理臨床家のPersonal Development 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 25.
  7. 中田行重 2021 大会主催ワークショップ：パーソン・センタード・セラピーの実務 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 24.
  8. 鶴田一郎 2021 ロジャーズの「ユニオン神学校」と、その後の「カウンセラーへの転身」について 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 39.
  9. 吉田美波 2021 大学院授業における「積極的傾聴」の実習体験と報告と考察 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 49.

#### D.翻訳

1. Mearns, D. & Cooper, M. (中田行重・斧原藍) 2021 「深い関係性（リレイショナル・デプス）」がなぜ人を癒すのか：パーソン・センタード・セラピーの力 創元社

#### E.海外文献紹介

〔該当文献なし〕

#### F.書評

〔該当文献なし〕

付：同リスト（～2020）

〔第I部：来談者中心療法・パーソンセンタード・カウンセリング〕の追録

#### A.書籍

〔該当文献なし〕

#### B.研究論文

1. 山根倫也・越川陽介 2020 Person-Centered Approachから見たNegative

Capability：非指示的なセラピストの中で起きていること 関西大学臨床心理専門職大学院紀要「サイコロジスト」, (10), 51-58.

#### C.学会発表

[該当文献なし]

#### D.翻訳

[該当文献なし]

#### E.海外文献紹介

[該当文献なし]

#### F.書評

[該当文献なし]

## 第Ⅱ部：体験過程療法・フォーカシング指向心理療法

「第Ⅱ部：フォーカシング指向心理療法・体験過程療法」には関連文献のうち、体験過程療法やフォーカシング、フォーカシング指向心理療法、「体験過程」「フェルトセンス」「シフト」などの基礎概念、歴史、人物等が論じられているものを収録した。

2021年の概要は次のとおりである。「A.書籍」は2本であった。「B.研究論文」は34本であった。「C.学会発表」は10本で、そのうち3つがシンポジウムであった。「D.翻訳」は2本であった。「E.海外文献紹介」はなかった。「F.書評」は4本であった。

2021年における「体験過程療法・フォーカシング指向心理療法」の特徴は、コロナ禍という時世を反映した研究（B-9、C-4、C-6）や非言語表現を活用した研究（A-2、B-11、B-34）が複数見られることであろう。

なお、2021年は「人間性心理学研究」に2本（B-9、F-2）、関連文献が掲載された。また、2021年は「心理臨床学研究」に1本（B-1）、関連文献が掲載された。また、「体験過程療法・フォーカシング指向心理療法」の文献は、日本フォーカシング協会ニューズレター「The Focuser's Focus」にコンスタントに発表されている。

#### A.書籍

1. 窪内敏子 2021 危機理論に基づく認知症者とのかかわりに関する研究：フェルト・センスに焦点をあてた共感的理解 みらい
2. 山田美穂 2021 心理臨床セラピストの身体と共感：ダンス/ムーブメントとフェルトセンスの活用 春風社

## B.研究論文

1. アニエス・ウインドラム 2021 国際交流コーナー：つながりと相互作用を通じて「十全に人間になる」ということ The Focuser's Focus, 24(3), 11.
2. 青木剛・解良優基 2021 フォーカシングの態度が生理的ストレス反応に及ぼす影響に関する探索的研究 南山大学紀要「アカデミア」人文・自然科学編, 22, 221-230.
3. 青木 剛・市川紗里奈・山崎綾介・坂中正義 2021 オンライン授業に対応したワークの開発：私をあらわすオブジェ作り 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 20, 167-180.
4. 阿世賀浩一郎 2021 自由投稿：拙書、「入門フォーカシング」無料贈呈いたします The Focuser's Focus, 24(3), 11.
5. 藤森かおる 2021 オンライン連詩をやってみました！ The Focuser's Focus, 23(4), 12.
6. 福田尚法・森川友子 2021 メンタルヘルス面で不安がある人に対する短期的就職支援方法に関する一提案 九州産業大学紀要「人間科学」, 3, 1-11.
7. はえばるとみ 2021 フォーカシング・ワークショップ 2020 in 沖縄に参加して The Focuser's Focus, 23(4), 11-12.
8. 平野智子・池見陽 2021 フォーカシングと〈からだ〉 心身医学, 61(6), 528-534.
9. 堀尾直美 2021 フォーカシングの立場から（特集 第39回大会シンポジウム「新型コロナウイルス状況下での人間性心理学の実践」） 人間性心理学研究, 38(2), 223-227.
10. 池見 陽 2021 フォーカシングと私～狭間での巡り逢い～ 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 20, 67-75.
11. 小坂淑子 2021 フォーカシング指向表現アーツ（FOAT）を心理療法に適用する試み 心理臨床学研究, 39(5), 407-418.
12. 小坂淑子 2021 自由投稿：「オンラインFOAT® 出店」 The Focuser's Focus, 24(2), 8.
13. 久羽康 2021 中国・上海のフォーカシングー国際交流グループ オンラインミーティングから The Focuser's Focus, 24(1), 5.
14. 久羽康 2021 Gendlin Symposiumに参加して The Focuser's Focus, 24(2), 8.
15. 宮野由紀 2021 JCFA子どもとフォーカシング：「短大生の授業に生かすフォーカシング」 The Focuser's Focus, 24(1), 5.
16. 森川友子 2021 研究者の数珠つなぎ：もったいないから研究しよう The Focuser's Focus, 23(4), 12.
17. 永野浩二 2021 研究者の数珠繋ぎ The Focuser's Focus, 24(3), 11.
18. 長嶋宏美 2021 JCFA子どもとフォーカシング The Focuser's Focus, 24(3),



- 11.
19. 仁田公子 2021 国際交流コーナー：デービッド・プレイジャーの「グローバル・サンガ」に参加して The Focuser's Focus, 23(4), 12.
  20. 沼田圭子・浅井継悟 2021 幸せへの動機づけを高めるフォーカシングプログラム—中年期を対象とした効果検証— 北海道教育大学釧路校研究紀要, 53, 1-7.
  21. 岡村心平 2021 山岳ガイドの身体性：「勘」の分析試論 関西大学東西学術研究所紀要, 54, 201-221.
  22. 大迫久美恵・笹田晃子・小池順子 2021 自由投稿：3.11とフォーカシング #10 The Focuser's Focus, 24(3), 11.
  23. P 2021 初めての沖縄 & フォーカシングWS The Focuser's Focus, 23(4), 10-11.
  24. ペロ 2021 自然に笑顔を向けている 自分に気づきました The Focuser's Focus, 23(4), 12.
  25. 笹田晃子 2021 子どもとフォーカシング：こんなときこそ“CAS（こころの整理）” “ミラーリング” に “こころの天気”… The Focuser's Focus, 23(4), 5-6.
  26. 笹田晃子・仁田公子・田中秀男・土江正司・川崎直樹・流一世 2021 自由投稿：「フォーカシング・プロジェクト初企画の出店をしました！」 The Focuser's Focus, 24(2), 8.
  27. 篠宮麻子 2021 自由投稿：“Advanced And Certification Weeklong 2021”での感想と“Focus-A-Thon 2021”の体験 The Focuser's Focus, 24(3), 11.
  28. 白岩紘子 2021 JCFA子どもとフォーカシング The Focuser's Focus, 24(2), 8.
  29. 田中秀男 2021 国際交流コーナー：ジェンドリンの名を冠した国際シンポジウム、オンラインで開催 The Focuser's Focus, 24(2), 8.
  30. 舎川優悟 2021 研究者の数珠繋ぎ：「へんなのでいいんじゃない？」 The Focuser's Focus, 24(1), 5.
  31. 筒井健雄 2021 世界平和のためにフォーカシングを広めよう The Focuser's Focus, 23(4), 7-9.
  32. 筒井優介 2021 体験報告：フォーカシング・ワークショップ2020 in 沖縄～不安を抱える時代の歩き方～ The Focuser's Focus, 23(4), 9-10.
  33. 八木橋栄二 2021 自由投稿：読書感想文『私』の紡ぐフォーカシングとコラージュ 矢野キエ著 The Focuser's Focus, 24(3), 11.
  34. 山田美穂 2021 心理臨床におけるセラピストの身体を通した共感：ダンス/ムーブメントとフェルトセンスの活用 学習院大学博士論文

### C.学会発表

1. 土井晶子・森永康子・清末有紀 2021 成人における「フォーカシング的態度」

- と自己効力感、ソーシャル・スキル、Locus of Controlの関係について 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 58.
2. 飯嶋秀治・村里忠之 2021 自主シンポジウム：諸領域の交差はどのように可能か？—フェルトセンスが交差を可能にすることをめぐって— 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 31.
  3. 池見陽 2021 旅路に眺める心景色～道ゆく人々の間にて～ 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 19.
  4. 吉良安之 2021 大会主催ワークショップ：心理臨床にフォーカシングを活かす 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 23.
  5. 小坂淑子 2021 実行委員企画：体験型ミニワークショップ フォーカシング 日本心理臨床学会第40回大会プログラム, 15.
  6. 宮田周平 2021 自主シンポジウム：コロナ禍における心理学の実践—基礎心理学と人間性心理学の交差VI— 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 33.
  7. 森川友子・福田尚法・福盛英明・平井達也・永野浩二 2021 「就活支援のための共生的体験過程尊重尺度」作成の試み（第1報）—プロトタイプの開発— 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 47.
  8. 森川友子 2021 実行委員企画：体験型ミニワークショップ フォーカシング 日本心理臨床学会第40回大会プログラム, 15.
  9. 山下佳久 2021 TAEを用いて心理的援助者としての“よりどころとなるもの”を捉え直す過程の研究 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 55.
  10. 矢野キエ 2021 自主シンポジウム：どうやったらできるのか、に答えるためにできることを考察する 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 30.

#### D.翻訳

1. Gendlin, E.T. (末武康弘・木村喜美代・小林智・宮田はる子・小田友理恵・大迫久美恵・酒井茂樹・瀬戸恵理・高沢佳司・吉森丹衣子訳) 2021 パターンを超えて思考すること：身体、言語、状況：Gendlin, 1991 (その3) 法政大学「現代福祉研究」, 21, 121-129.
2. Omidian, P. (土井晶子・高橋紀子訳) 2021 レジリエンスを育むフォーカシング：コミュニティ・エンパワーメントの技法 金子書房

#### E.海外文献紹介

[該当文献なし]

## F.書評

1. 上村英生 2021 書評：『カール・ロジャーズ』 The Focuser's Focus, 24(3), 11.
2. 三浦文子 2021 「増井武士・池見陽著 2020『治療的面接の工夫と手順—人間学的力動論の観点から—』創元社」 人間性心理学研究, 39(1), 71-74.
3. 岡村心平 2021 書評：「レジリエンスを育むフォーカシング」 The Focuser's Focus, 24(2), 8.
4. 末武康弘 2021 書評：「セミナー インタラクティブ・フォーカシング—ジェネット・クラインとメアリー・マクガイヤーに学ぶ」近田照行監修、前田満寿美著 The Focuser's Focus, 24(1), 5.

付：同リスト（～2020）

「第Ⅱ部：体験過程療法・フォーカシング指向心理療法」の追録

## A.書籍

1. 阿世賀浩一郎 2019 入門フォーカシング 鳥影社
2. 石井栄子・小山孝子 2014 フォーカシング指向親向け講座：親子のためのホット講座 コスモス・ライブラリー

## B.研究論文

1. 天野裕子 2007 フォーカシングにおける「大切な他者のフェルトセンスに見立てる技法」の開発：嫌悪感を伴うフェルトセンスに対する新しい技法の作成と検討 東亜大学博士論文
2. 有村靖子 2018 ゲシュタルト療法の提案にフォーカシング的態度を加えることの意義 ゲシュタルト療法研究, (8), 19-28.
3. 藤枝豊 2020 第二言語ライティング研究分野における情動研究を検証する—フォーカシングとTAEアプローチを用いて— 共愛学園前橋国際大学論集, 20, 1-13.
4. 福盛英明 2017 大学生の学生生活の質に影響する日常の体験様式に関する研究：「体験過程を尊重する態度」に着目して 九州大学博士論文
5. 東山隆子 2018 日常的フォーカシング態度の適応的機能に関する心理学的研究：精神的健康の観点から 筑波大学博士論文
6. 平松清志 1999 箱庭療法の面接過程に関する臨床的基礎研究 兵庫教育大学博士論文
7. 平野智子 2020 対人援助職のためのフォーカシングに関する研究 関西大学博士論文
8. 星加博之 2013 イメージ想起から推進にいたる5ステップの体験過程に関する研究 武庫川女子大学博士論文

9. 池見陽 2020 体験過程・追体験と体験過程様式—心身医学を専門とする医師のために— 心身医学, 60(8), 688-694.
10. 石倉篤・中田行重 2017 セラピストによる情動調律とフォーカシング—言葉の内容のみでは分かり合い難い自閉症児との遊戯療法の文脈で— 関西大学心理臨床センター紀要, 8, 67-77.
11. 伊藤義美 2019 バックグラウンド・フィーリングについてのフォーカシングにおけるフェルトセンスとのコンタクトに関する一検討 人間環境大学「人間と環境」, 11, 7-19.
12. 伊藤義美 2020 心の病と心理的支援法：カウンセリングからフォーカシングへ 人間環境大学「人間と環境」, 12, 45-56.
13. 上條 晴夫 2018 教材開発—連詩の持つ学びの意味・学びのしかけ— 東北福祉大学「教職研究」, 2017, 123-134.
14. 上岡真理・玉瀬友美 2020 絵本のテーマの読み取りと授業のとらえ方に及ぼすフォーカシングの影響 高知大学教育学部研究報告, 80, 11-17.
15. 河崎俊博・永野浩二・森川友子・福盛英明・平井達也 2018 継続的なフォーカシング学習によるフォーカシング的態度の涵養 追手門学院大学心の相談室紀要, 15, 2-16.
16. 河崎俊博・越川陽介・田中秀男・筒井 優介 2020 コロナ禍における不安に対するフォーカシングの活用と意義 追手門学院大学心の相談室紀要, 17, 12-22.
17. 河崎俊博・越川陽介・田中秀男・筒井 優介 2020 人生100年時代に活かすフォーカシング—沖縄ワークショップでの取り組み— 関西大学心理臨床センター紀要, 11, 45-54.
18. 木村喜美代 2014 集中内観における内観体験の質的分析—ある内観者のフェルトセンスの観点から— 内観研究, 20(1), 27-38.
19. 古井戸祐樹 2019 幼児教育における体験過程の教育学的意義：フォーカシング指向心理療法の観点から着目して 早稲田大学教育学会紀要, 21, 97-103.
20. 古井戸祐樹 2020 道徳教育における「主体的・対話的で深い学び」とジェンドリン哲学の可能性：「体験過程 (experiencing)」と「感じられた意味 (felt meaning)」に着目して 早稲田大学教育学会紀要, 22, 46-52.
21. 古井戸祐樹 2020 ジェンドリンの暗在性の哲学における「感じられた意味」の機能的意義：デューイの「経験」の感情的側面を手掛かりに 早稲田大学大学院教育学研究科紀要 別冊, 28(2), 183-193.
22. 小松貴弘 2020 心理療法作用としての経験の構成モデル：その射程と可能性 関西大学博士論文
23. 小松貴弘 2020 セラピー作用の捉え方の一つとしての経験の構成 人間性心理学研究, 37(2), 145-156.
24. 小坂淑子 2017 フォーカシング指向アートワークのプロセス及び効果研究

- KOL-BEの可能性と特徴— 平成28年度 大正大学大学院学術研究助成 成果報告書, 11-15.
25. 小坂淑子 2020 体験過程の象徴化における象徴様式の影響に関する研究 大正大学博士論文
  26. 久羽康 2018 「そこにある何か」を感じ取るという観点から見たフォーカシング指向アプローチ 神奈川大学「心理相談研究」, 9, 33-47.
  27. 久羽康 2020 クライエントの自己否定への対応について 駒澤大学心理臨床研究(19), 3-9.
  28. 久羽康 2020 理論・研究法論文 心理療法における概念の用い方についての一考察：Gendlinの理論の観点から 臨床心理学, 20(1), 103-111.
  29. 窪内敏子 2020 危機理論に基づく認知症者とのかかわりに関する研究：フェルト・センスに焦点をあてた共感的理解 関西福祉科学大学博士論文
  30. 栗野理恵子・清水遵 2018 「からだの感じフォーカシング」の3回実施における心理・生理的効果 愛知淑徳大学論集. 心理学部篇, 8, 27-38.
  31. 栗野理恵子・清水遵 2019 悲しみ想起後のフォーカシング技法を用いた音楽聴取がもたらす心理・生理的反応③：フォーカシング指向音楽聴取教示の影響 感情心理学研究, 25 Supplement, ps09
  32. 栗野理恵子 2019 フォーカシング指向音楽聴取がもたらす心理・生理的反応に関する研究 愛知淑徳大学博士論文
  33. 栗野理恵子 2020 フォーカシング技法を用いた音楽聴取の教示提供タイミングが心理・生理的反応にもたらす影響 名古屋産業大学論集, 35, 9-17.
  34. 三村尚彦 2016 フェルトセンスは、身体的なフィーリングなのか 関西大学文学論集, 65(3・4), 1-23.
  35. 三沢元彦 2019 質的研究法TAEを用いた面接が新任教師の生徒指導上の気づきと行動を促す事例 学校メンタルヘルス, 22(2), 220-230.
  36. 三宅麻希 2008 体験過程と心理療法についての一考察：体験過程スケールによる面接過程の評定と体験過程促進的な応答について 関西大学博士論文
  37. 森川友子 2005 フォーカシング的体験様式の日常化に関する研究とその方法の開発 東亜大学博士論文
  38. 村里忠之 2011 E.T.ジェンドリンによる心理療法とフォーカシング&TAEの基礎としての暗在性(the Implicit)哲学についての研究 法政大学博士論文
  39. 永野浩二・河崎俊博・平井達也・福盛英明・森川友子・内田陽之・水本正志・山根英之・岩佐浩・倉谷昂志 2018 日常におけるフォーカシング的態度と働く人の心理社会的要因との関連 追手門学院大学心の相談室紀要, 15, 27-37.
  40. 中村博之 2015 心理教育相談の母親面接における相互交流に関する研究 武庫川女子大学博士論文
  41. 中谷隆・東山隆子 2019 日常生活におけるフォーカシングとマインドフルネ

- スの体験過程：その類似点と相違点 人間と科学：県立広島大学保健福祉学部誌, 19(1), 1-21.
42. 仁田公子 2020 心理療法におけるサイコセラピストの内観の意義～TAEによる内観体験の意味解明の試み～ 内観研究, 26(1), 87-93
  43. 岡田敦史 2019 重度障害児を持つ母親のカウンセリング過程—クライアントによる評価インタビューとフォーカシング指向カウンセリングの視点からの事例研究— 日本ヒューマンケア科学会誌, 12(2), 27-34.
  44. 岡田敦史 2020 感情と感覚・身体部位のイメージ関連性:アレキシサイミア・身体感覚増幅とフォーカシング的態度に着目して 東北大学博士論文
  45. 岡村心平 2018 フォーカシングにおける交差の機能に関する研究：心理療法・メタファー・なぞかけ 関西大学博士論文
  46. 押岡大覚・鎌倉利光 2018 テキストマイニング及び多変量解析を用いたフォーカシング指向グループの体験分析—グループ・プロセスに関する仮説生成の試み—【第三報】 聖泉論叢, 25, 19-30.
  47. 酒井久実代 2013 感情プロセス認識に関する研究：体験過程理論の実証的検討 立教大学博士論文
  48. 酒井久実代 2019 公園で実施されたフォーカシング指向ピアカウンセリングの効果に関する検討 日本女子体育大学紀要, 49, 65-73.
  49. 鹿内信善 2005 創造的に読むための支援方法についての研究:オリエンテーション設定法・フォーカシング法・物語法・看図作文 早稲田大学博士論文
  50. 末武康弘 2014 ジェンドリンのプロセスモデルとその臨床的意義に関する研究 法政大学博士論文
  51. 末武康弘 2017 フォーカシングとTAEをその他の方法とともに多元的に活用するセラピーのためのガイドの作成：多元的フォーカシングセラピー(pluralistic focusing therapy: PFT)のガイド 現代福祉研究, 17, 7-29.
  52. 高橋寛子 2017 フォーカシングによる傾聴と『身体知』の活用(特集 リハビリテーションに役立つ心理療法) Monthly book medical rehabilitation, 208, 23-29.
  53. 高橋寛子 2017 心理臨床教育における体験の言語化とその意義—TAEの'Dipping&Crossing'による俯瞰化・普遍化・構造化— 山梨英和大学紀要, 16, 1-14.
  54. 高沢佳司 2016 構造拘束的な体験様式と心理的距離に関する研究 法政大学博士論文
  55. 得丸智子・清水順子 2018 TAEによる内省プロセスを可視化する—ある日本語教師の教育実践の振り返り— 開智国際大学紀要, 17, 55-84.
  56. 得丸智子 2019 日本語独習者の研究～アニメ視聴から始まった日本語学習～ 開智国際大学紀要, 18, 37-56.
  57. 得丸智子 2020 3パートTAE(Thinking at the Edge)とウェブサイト「TAE



- リフレクション」 開智国際大学紀要, 19, 167-175.
58. 得丸智子 2020 アプリを活用した単語学習を中心とする日本語独習～TAEによるインタビュー分析～ 開智国際大学紀要, 19, 35-63.
  59. 土元哲平・小田友理恵・サトウ タツヤ 2019 成長の瞬間を生み出す「よいキャリア支援」の意味感覚：TAEステップを用いた理論構築 質的心理学研究, 19(1), 46-67.
  60. 筒井優介 2020 夢PCAGIPの開発に関する研究：グループでの夢理解のために 関西大学博士論文
  61. 上西裕之 2020 日常生活におけるフォーカシングの経験尺度テキスト改訂版の検討 関西大学心理臨床センター紀要, 11, 11-21.
  62. 山田美穂 2019 教育・心理専門職養成教育における身体的共感のトレーニング：ダンス・ムーブメント・セラピーとフォーカシングの技法を用いて ダンスセラピー研究, 12(1), 19-28.
  63. 山田美穂 2020 ダンス/ムーブメントを用いた心理臨床実践におけるフォーカシングの活用 就実大学大学院教育学研究科紀要, 5, 43-58.
  64. 矢野キエ 2016 前概念的な体験過程を言い表すこと—こどもフォーカシングにおける象徴化について— 大阪キリスト教短期大学紀要, 56, 1-17

#### C.学会発表

1. 栗野理恵子 2020 音楽聴取前にフォーカシング経験のない学生の音声で提供されたフォーカシング教示が心理的反応に及ぼす影響—聴取者の特性不安の程度による検討— 日本心理学会大会第84回発表論文集, 83.
2. 増田優子・三宮真智子 2017 メンタライゼーション能力の高さが日常的フォーカシング態度および自己調整学習に及ぼす影響 日本教育心理学会第59回総会発表論文集, 748-748.
3. 佐々木裕子 2020 臨床訓練導入教育として実践されたグループ体験プログラムの検討—体験過程尊重尺度による効果比較— 日本心理臨床学会第39回大会発表論文集, 384.

#### D.翻訳

1. Gendlin, E.T. (末武康弘・木村喜美代・酒井茂樹・小田友理恵・大迫久美恵・宮尾一憲・宮田はる子・瀬戸恵理・吉森丹衣子訳) 2019 パターンを超えて思考すること：身体、言語、状況：Gendlin, 1991 (その1) 法政大学「現代福祉研究」, 19, 81-100.
2. Gendlin, E.T. (末武康弘・吉森丹衣子・宮田はる子・木村喜美代・小田友理恵・大迫久美恵・酒井茂樹訳) 2020 パターンを超えて思考すること：身体、言語、状況：Gendlin, 1991 (その2) 法政大学「現代福祉研究」, 20, 99-108.
3. Gendlin, E.T. (岡村心平訳) 2017 アラカワ+ギンズ：有機体-人間-環境プロ

#### E.海外文献紹介

〔該当文献なし〕

#### F.書評

〔該当文献なし〕

### 第Ⅲ部：ベーシック・エンカウンター・グループ

「第Ⅲ部：ベーシック・エンカウンター・グループ」には関連文献のうち、ベーシック・エンカウンター・グループ、パーソンセンタード・アプローチなどのパーソンセンタードなオリエンテーションにもとづくグループ・アプローチ、「ファシリテーター」「グループ・プロセス」などの基礎概念、歴史、人物等が論じられているものを収録した<sup>2</sup>。

2021年の概要は次のとおりである。「A.書籍」はなかった。「B.研究論文」は2本であった。「C.学会発表」は3本であった。「D.翻訳」はなかった。「E.海外文献紹介」はなかった。「F.書評」はなかった。

#### A.書籍

〔該当文献なし〕

#### B.研究論文

1. 松井幸太 2021 自然体験活動を通じたエンカウンター・グループにおける成長と課題: 参加者の体験過程と中途帰宅者の体験過程に着目して 関西国際大学「研究紀要」,(22), 165-179.
2. 坂中正義 2021 仲間と丁寧に語る/聴く セルフヘルプ・グループ 心理臨床の広場, 13(2), 31.

#### C.学会発表

1. 三國牧子・石田妙美 2021 大会主催ワークショップ：ベーシック・エンカウンター・グループ 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 27.
2. 新村信貴 2021 類似する実践との比較におけるファミリー・グループの共通性・独自性に関する一考察 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・

---

<sup>2</sup> なお、体験過程療法に特化したグループ・アプローチは、第Ⅱ部へ収録されている。

発表論文集, 41.

3. 内田尚宏・小池有紀・首藤和佳子 2021 エンカウンター・グループの感じ体験に関する一考察—チームで行うことの意義について— 日本心理臨床学会第40回大会プログラム, 40.

#### D.翻訳

〔該当文献なし〕

#### E.海外文献紹介

〔該当文献なし〕

#### F.書評

〔該当文献なし〕

### 第Ⅳ部：その他

「第Ⅳ部：その他」には関連文献のうち、親子関係・家庭生活・教育・学習（学生中心の教授法や人間中心の教育など）等の来談者中心のオリエンテーションの広がりやその基礎概念、歴史、人物等、また、表現療法などのこれまでの3部には分類されないものを収録した。

2021年の概要は次のとおりである。「A.書籍」はなかった。「B.研究論文」は7本であった。「C.学会発表」は3本であった。「D.翻訳」はなかった。「E.海外文献紹介」はなかった。「F.書評」はなかった。

2021年における「その他」の特徴は、PCAGIPに関する研究の数が増えたことであろう。

#### A.書籍

〔該当文献なし〕

#### B.研究論文

1. 藤中隆久 2021 学校の事例検討会に PCAGIP 法を適用する事の考察 熊本大学教育実践研究, 39, 127-134.
2. 内藤裕子 2021 PCAGIPのエンパワーメント効果：被災地の養護教諭を対象として 教職研究, (2020), 45-55.
3. 中野渡美幸 2021 小学校教員の同僚性が教員としての在りように与える影響—質的研究を通して— 創価大学大学院紀要, (42), 271-285.
4. 中山美枝子・村山正治 2021 PCAGIP事例提供者を体験して 東亜臨床心理学研究, (20), 43-46.

5. 野村陽子・村山正治 2021 協立総合病院におけるPCAGIP 4年間の継続支援の考察 東亜臨床心理学研究, (20), 25-34.
6. 岡本和磨・池田陽子・甲斐朱莉・末元真子・水谷晴香・米田紗菜・池見陽 2021 Zoomを用いたPCAGIP:その実施と有効性の検討 サイコロジスト:関西大学臨床心理専門職大学院紀要, (11), 11-19.
7. 押江隆・山根倫也・池ヶ谷采佳・坂本和久・玖村奈美・白石潤一 2021 体験過程スケールによる リフレキシブ PCAGIP のプロセス研究 山口大学教育学部研究論叢, 70, 35-44.

### C.学会発表

1. 内藤裕子 2021 オンラインによるPCAGIPの試み—対面との比較検討— 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 66.
2. 押江隆・石川智香子・岩野光 2021 遠きにありて思うもの:オンラインPCAGIPの実践と検討 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 40.
3. 白井祐浩・大石英史・金子信一 2021 従来の臨床家訓練と新しい臨床家訓練はどう違うのか? 事例検討、PCAGIP法、Therapist Centered Trainingの比較 日本人間性心理学会第40回大会プログラム・発表論文集, 43.

### D.翻訳

〔該当文献なし〕

### E.海外文献紹介

〔該当文献なし〕

### F.書評

〔該当文献なし〕

付：同リスト（～2020）「第Ⅳ部：その他」の追録

### A.書籍

〔該当文献なし〕

### B.研究論文

1. 小野真由子 2020 事例提供者の発言に着目したPCAGIP法における体験の特徴 関西大学心理臨床センター紀要(11), 67-76.

### C.学会発表

[該当文献なし]

### D.翻訳

[該当文献なし]

### E.海外文献紹介

[該当文献なし]

### F.書評

[該当文献なし]

## 統計

2021年に発行された文献、及び追録された文献を先述の坂中（2004）に従い分類した。その結果を以前のデータと共にTableに示した。2021年に公刊された関連文献は65篇（「来談者中心療法・パーソンセンタード・カウンセリング」13篇、「体験過程療法・フォーカシング指向心理療法」43篇、「ベーシック・エンカウンター・グループ」2篇、「その他」7篇）であった<sup>3</sup>。

よって、これまでに日本で公刊された関連文献は8454篇（「来談者中心療法・パーソンセンタード・カウンセリング」3613篇、「体験過程療法・フォーカシング指向心理療法」2547篇、「ベーシック・エンカウンター・グループ」1901篇、「その他」393篇）となった。

なお、「体験過程療法・フォーカシング指向心理療法」の「追録」で研究論文の数が増えたが、これは、従来ほとんど収録されたなかったフォーカシングに関する博士論文を数多く遡及入力したことによるところが大きいところを付言しておく。

## お願い

リストに収録した文献の記述上の誤りを見つけられた方、また、該当する文献を執筆された方、もれている文献を御存知の方は、筆者らまで御連絡願えれば幸いである。

連絡先 〒466-8673 愛知県名古屋市長和区山里町18  
南山大学 人文学部 青木剛  
E-mail: pca.biblio@gmail.com

---

<sup>3</sup> 学会発表は合計に含まれていない。

Table 日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する発行文献数 (2021.12.31現在)

	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95-99	00-04	05-09	10-14	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	合計	
来歴者中心療法	2	7	13	35	14	15	13	9	20	15	8	14	4	6	1	3	1	2	0	0	182	
パーソンセンタード・カウンセリング	3	5	9	27	47	43	48	20	111	118	53	35	44	1	0	0	2	2	2	0	570	
(含: 基礎概念)	0	0	0	1	2	9	19	15	3	11	13	15	8	8	1	2	2	2	2	0	6	117
道徳療法も含む	0	5	91	68	67	114	149	229	186	317	348	281	252	46	17	37	22	16	7	6	2258	
書籍: 単行本	1	3	3	8	5	1	3	4	1	0	10	12	4	0	0	0	0	0	0	0	1	56
書籍: 章	0	0	41	106	3	6	8	7	6	13	59	1	6	1	0	0	0	0	0	0	0	257
論文: 一般	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	8	2	7	3	1	0	3	1	0	28	
翻訳: 単行本	0	0	0	1	2	0	2	9	4	6	15	13	57	22	3	0	5	2	3	1	0	145
海外文献紹介	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	9	11	2	3	3	2	1	3	2	1	5	53
書評	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	9	11	2	3	3	2	1	3	2	1	5	53
参考: シンポ	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	9	11	2	3	3	2	1	3	2	1	5	53
参考: 発表: 一般	0	5	28	19	9	16	2	4	18	21	38	27	45	5	3	13	2	10	6	4	275	
合計 (学会発表は除く)	6	20	158	247	138	190	249	288	334	489	506	423	342	72	22	48	29	28	11	13	3643	
体験過程療法	0	0	0	1	0	0	2	0	3	8	6	8	6	3	0	0	0	2	0	0	2	44
フォーカシング指向心理療法	0	0	0	0	2	5	4	5	17	37	18	7	29	0	0	0	0	2	0	0	126	
(含: 体験過程の基礎概念)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	5	21	2	0	3	2	0	0	2	39	
書籍: 単行本	0	0	0	0	0	1	24	66	99	130	192	401	376	368	71	74	88	85	62	55	32	2124
書籍: 章	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	5	5	8	3	0	2	0	0	0	0	1	27
論文: 一般	0	0	2	5	2	7	8	3	1	5	5	12	2	4	6	2	3	2	2	2	76	
翻訳: 単行本	0	0	0	0	1	0	0	2	1	1	0	1	2	0	0	1	1	2	0	0	12	
翻訳: 章	0	0	0	0	1	0	1	0	2	1	1	0	1	2	0	0	1	2	0	0	12	
海外文献紹介	0	0	0	0	1	0	1	0	5	6	16	21	13	17	5	8	2	0	0	0	4	99
書評	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	7	6	17	2	5	4	3	3	0	3	56	
参考: シンポ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
参考: 発表: 一般	0	0	0	0	0	5	11	28	41	45	60	139	117	4	14	33	5	10	14	7	574	
合計 (学会発表は除く)	0	0	2	7	6	37	81	116	159	267	461	439	439	81	91	100	98	84	57	43	2547	
ベリック・エンカウンター・グループ	0	1	0	1	0	1	2	1	4	3	2	4	6	2	0	0	0	1	0	1	0	29
(含: グループカウンセリング)	0	0	1	1	4	19	16	15	30	29	14	4	10	1	0	0	1	1	0	0	146	
書籍: 章	0	0	0	0	0	0	3	0	1	8	1	4	2	0	1	0	0	0	0	1	0	21
論文: 特集	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
論文: 一般	0	0	3	0	37	121	247	206	283	155	216	145	113	36	8	19	13	14	13	2	1631	
翻訳: 単行本	0	0	0	0	0	3	4	2	0	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	14	
翻訳: 章	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	2	4	4	0	0	0	0	0	0	0	14	
海外文献紹介	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
書評	0	0	0	0	0	2	0	1	2	13	3	6	7	5	4	1	0	0	0	0	44	
参考: シンポ	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	7	3	6	6	1	2	2	7	2	0	29	
参考: 発表: 一般	0	0	1	4	2	46	149	270	226	339	195	247	169	134	44	9	19	15	15	8	438	
合計 (学会発表は除く)	0	1	4	2	4	2	46	149	270	226	339	195	247	169	134	44	9	19	15	15	2	1901
その他	0	0	0	4	2	2	2	0	3	1	5	7	7	2	1	0	0	0	0	1	0	35
(執筆・経営など)	0	0	0	2	0	0	2	0	5	6	3	1	11	1	0	0	0	0	0	0	0	31
書籍: 章	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	5
論文: 特集	0	0	0	4	1	6	13	19	10	25	13	45	39	52	9	2	7	10	7	3	7	272
論文: 一般	0	0	0	1	1	0	3	1	0	0	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	12	
翻訳: 単行本	0	0	0	4	1	0	1	0	1	0	9	0	1	0	0	0	0	0	0	0	17	
翻訳: 章	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
海外文献紹介	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	
書評	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	5	2	4	3	1	2	0	0	0	0	19	
参考: シンポ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	0	2	7	2	7	3	0	
参考: 発表: 一般	0	0	0	6	0	4	0	1	3	7	16	1	26	6	8	10	6	3	1	3	95	
合計 (学会発表は除く)	0	0	4	13	10	15	26	12	34	20	70	50	78	16	5	9	10	9	5	7	383	
総計	6	21	168	269	200	391	626	642	866	971	1284	1081	993	213	127	176	152	136	88	65	8454	

(注) データは坂中による一連の「日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト」シリーズに基づいた。



## 組織のダークサイド

—それでも人はつながり続ける—

日時：2022年7月8日（金）18:00～20:00

場所：オンライン（Zoom）開催

講師：山浦 一保氏  
（立命館大学スポーツ健康科学部）

### 講師プロフィール：

立命館大学スポーツ健康科学部教授、博士（学術）。広島大学大学院生物圏科学研究科修了。（財）集団力学研究所、中央労働災害防止協会、静岡県立大学経営情報学部を経て、現職。専門は、産業・組織心理学、社会心理学。著書として『武器としての組織心理学』（単著、ダイヤモンド社、2021年）、論文「Perceived goal instrumentality is associated with forgiveness: A test of the valuable relationships hypothesis」（2019年, Evolution and Human Behavior, 41巻, pp. 58-68, 共著）など。

### 講演の抄録：

組織で経験するモヤモヤ感をどう捉え、その整理や理解のきっかけとなれば  
と思い、今日は情報提供をさせていただきます。皆さんの幸福や健康の維持に  
大切なものは何でしょうか？この問いはずっと探究されており、ハーバード  
大学の研究で見出されたのは「人間関係」ということでした。幸せに向かう毎  
日のちょっとした関わり合いはあいさつで、相手のウェルビーイングに関する  
情報を集める機能があります。「あなたと1日いい仕事をしたいと思っている、  
いい1日にしましょうね」という裏メッセージをこめているのが朝のあいさつ  
なんです。あいさつのような小さな出来事や、他にも大きな出来事を経験し  
て、人間関係の大事さが大きくなっているかもしれません。人間関係のあり方  
やリーダーシップが私たちの生活、“健幸”に影響します。

組織は人間の血管と同じで硬くなっていき、老化していきます。老化を防ぎ、  
生き活きとした状態にするためには「マネジメント」が必要とされます。「マ  
ネジメント」はラテン語で「Manus」、手を尽くすこと（変化する環境に適応  
して、好循環を生み出すために手を尽くすこと）、という意味で今日使って

いきたいです。

組織の好循環に向けたポイントは、「上下間のやりとり」(上司-部下の関係)から導かれる可能性が高いです。「上下間のやりとり」が「やる気、気分の高揚」につながり、「人材の「質」の向上」→「サービスの「質」の向上」→「企業／担当者の社会的評価の向上」→「経営の安定化」とつながります。そして、「上下間のやりとり」を行う際に考慮すべき点が、「多様なメンバー」、多様な人たちが効率的に仕事を行う「役割」、多様なメンバーのベクトルを合わせる「共通目標」です。これら3つが混ざり合って生まれるのが「帰属意識」です。そして、相互の関わりやリーダーシップを含む「相互作用」が、考慮する基本の5条件です。

大学のスポーツチームを春シーズンに見に行きましたが、強いチームはこれら5条件についてうまく巧みに取り組んでいました。さて、チームが強くなるためには、個人の能力育成とチーム力の育成の両方が必要とされます。組織の好循環に向けたポイントとして、個人の能力育成と、個々をつなぐチーム力育成の観点から検討していきます。

まず、個人の能力育成から検討していきます。「エモダイバーシティ」と呼ばれている、感情の多様性という概念があります。さまざまな感情を経験している程度で、多くの種類の感情を経験している方が「エモダイバーシティ」が高い、ということになります。では、皆さんに質問です、私たちの心や体が健康なのは、ポジティブな感情をたくさん経験しているケースである、イエスでしょうか、ノーでしょうか。Quoidbach他(2014)の研究によると、ポジティブ／ネガティブ、喜怒哀楽、さまざまな感情を経験している人たちの方が、ポジティブな感情だけを経験している人たちよりも、健康だったという結果でした。なぜネガティブな感情を併せ持つておくとういことかという、突発的な出来事があっても複数の感情で補い合って回復させたり、新たな環境に適應できる可能性を高めるため、とされています。ネガティブな感情も人類の長い生存の歴史の中で淘汰されずに生き残っているということは、それなりの意味があり、活かす方策を考えるのがお得かなあと考えます。ちなみに、ポジティブの感情とネガティブの感情の割合は3:1でもつことが望ましいとする研究があります。

次に、チームや組織について考えていきます。「愚痴(妬み)」、「怒り(不満)」、「欲望」という「3つの龍」、これは仏教では「三毒」と呼ばれています。黒い龍、私たちは欲求や欲望をもっています。それが満たされないと、赤い龍、怒りや不満をもちます。そして、青い龍、自分が望んでいるものを得ていく他者に妬みをもちます。これらの3つの龍への対処法を見つけるときの前提は、根底にはポジティブな感情が潜んでいると捉えることです。たとえば、妬みの根底には向上心、不満の根底には自分事と捉える一生懸命さ、やる気があるからこそ、自分のやり方に従ってほしいという欲望をもつ、と捉えることです。

赤い龍、不満について焦点づけていきます。直属の上司の指示内容に納得できなかったとき、部下はどうするかを検討した、私の以前の調査結果では、妥協・隠蔽（上司に言わない）が最も多く、半数以上でした。つまり、不満が表出されないということは、不満という感情が潜んでいるという意味であり、よい状態ではありません。不満は一定レベル存在してもよいが、破壊的なレベルにならないこと、表出された不満に対してリーダーが対処すること、が重要だとされています。

次に、青い龍、妬みに焦点づけていきます。妬みは、不安や身体的不健康、非生産的で非協力的な職務行動につながるということが研究で明らかにされています。妬みに対するマネジメントとして、個人による対処とチームによる対処が考えられます。個人による対処（セルフ・マネジメント）としては、感謝の気持ちをもつことや、自分の強みに目を向けて自信をもつことです。チームレベルでの対処（チーム・マネジメント）としては、妬みを感じている人に別の土俵の役割を与えること、リーダーがメンバーに説明することが考えられます。リーダーには、自らの熱量や部下との信頼関係を築く「(いつも) 見ているよ」というメッセージを部下に伝わるように伝えていく、「熱伝導」が大事になってきます。

価値あるものこそ、誰かに与えて、幸せの連鎖が作れるのではないかと思います。

#### 質疑応答（抜粋）：

・エモダイバーシティが高いことが健康につながるという具体例を教えてください。

具体的なところは今研究しているところですが、悲しみなどの感情を経験した時に、誰かが助けてくれると感謝や安堵感というポジティブ感情を経験して、悲しみが和らぐ、などです。複雑な感情である妬みの感情も、その後、感謝の感情をある一定期間もつと、妬みの感情が和らぐという研究結果を今度学会で発表する予定です。

・暗い事件や出来事が起こるなど、環境に影響を受けてネガティブ感情が高まりがちですが、どのように対処するとよいでしょうか？

今、関心をもっているのは、感謝という感情で、感謝日記をつけるだけでも効果があるという研究もあり、自分で自分の心を浄化する、自分はいろんな人に支えられているんだなあと感じながら寝るなども意味があると思います。感謝がキーワードになりそうな気がしています。

・信頼関係の構築には会話の量が必要だという話でした。どんな会話から始めていくのがよいでしょうか？また、そもそも信頼崩壊している状態で関係を構

築するポイントは？

まずはあいさつから、ある工場では工場長さんが従業員1人ひとりに声かけをしてあいさつをして、その時の反応や顔色を見て、顔色が悪い場合は対応をした、というケースがありました。そこではメンタルヘルス不調者が減ったという効果がありました。信頼関係はすぐに構築されるわけではなく、小さな関わりを時間をかけて行っていく必要があると思います。上司と部下との間での信頼崩壊した状況についてのインタビュー調査では、上司が一度の指示を1つに絞る、それが達成できたらほめる、失敗に対する責めを長引かさない、などをして信頼のV字回復をしたという例がありました。

・リーダーが龍になっている場合に、どのようにそれに気づいてもらえるでしょうか？

「組織の困ったちゃん」にそれに気づいてもらうことはとても大変です。私が行った調査で、妬みの対象として誰を想定しましたか？（上司、同僚、年下）と尋ねたところ、同僚以上に、年下に対して妬みを感じているという結果でした。年下に妬みを感じているということは、管理職も年下（部下）を選んでいたということで、これでは部下は育たないと感じました。集団力学研究所にいた頃には、上司の自己評価と部下による他者評価の結果を上司に見せて、そのうえで改善したい行動を1つ選んでもらい、それを実行してもらった取り組みをしました。

・リーダーに求められることが高度になっているように思いますが、そうなるとうリーダーになりたいと思う人が減ってしまう（その力を発揮できる人が限られてしまう）、この点についてどのようにお考えですか？

リーダーが答えをもつ時代ではなく、シェアード・リーダーシップとして誰もがリーダーシップを発揮できるのが理想形だと考えます。リーダーができないことをみんなでしていく協力体制を築くことだと思います。日本の組織が創造的な仕事をしていく力は低いと私は考えていて、リーダーが新しいことすべてを創造していくのではなく、外部のネットワークも利用しながら部下と一緒に協働していくこと、みんなでやっていくならリーダーをやれそうだと感じられるような形が、これからのリーダーの仕事ではないかと思います。部下の強みを引き出していくといいチームができていく。大学の研究チームも、領域を超えて、それぞれの強みを活かした役割分担をしながら共同研究を行っています。

# 「今、ここ」で、津村俊充先生のことを思い出すということについて

南山大学人文学部心理人間学科 伊 東 留 美

2022年1月20日に昇天された津村俊充先生を思い出し、この文章を書いている。この「思い出す」ことの2つの意義について、南山学園理事長の市瀬英昭神父様がある追悼ミサの中で紹介して下さった。一つは、思い出す相手のことを、「いま『本当にわかる』」ことである。その人の言葉の意味が表面的でなくより深くわかる、「今、本当にわかる」ということだ。もう一つは、相手を思い出し、「必ずしも容易ではないこの日常を力強く、喜んで、生きていく力が与えられる」ということだ。以下に、津村先生のことを思い出しながら、その「思い出す」ということが私に与えてくれたことを書いてみたい。

津村先生のことを思い出し、最初に頭に浮かんだ出来事は、私が南山教会で結婚式を挙げた日（当時の私は南山短期大学に非常勤講師として勤務）のことである。式を終え聖堂を出ると、ギターを抱えた津村先生と数名の学生が外で待ち構え、演奏と歌で私と夫をお祝いして下さった。予告なしのサプライズ演奏で、その場にいた参列者も笑顔で聞いていた。どのような経緯でサプライズを考えて下さったか、今になっては聞くことはできないが、学生と一緒に計画を練って歌を練習する姿が目浮かぶ。多忙な先生と学生の粋な計らいに改めて有難いと感じた。そして、数年前、その時の写真を先生から頂いた。今思えば、先生はそうやって自分のところにあるものを整理し、然るべきところ・人に渡していたのかと思う。そうした心配りがまた私の心に沁みだ。

そして、次に思い出されたことは、津村先生が第33回大会準備委員長を務められた日本人間性心理学会（2014年開催）でのことである。私は大会誌の表紙などを描かせていただいたのだが、その絵を2019年に研究室を引っ越した際に見つけて額ぶちに入れた。2020年だったと記憶しているが、押しつけにならないように（？）先生にもらっていただけないかと尋ねたところ、ご自分にとって記念の大会でもあると返事をいただき、もらっていただいた。その時、先生とメールでやり取りをしたのだが、2020年度保健センター特別修学支援室（現在の大学生活支援室）の主催行事でマインドマップ講座お願いした際のやり取りがきっかけであった。普段なら3時間ほどかける内容を90分でお願いするという無茶ぶりであった。その時に、私が津村先生の時間配分のすばらしさを見習いたいとお伝えしたところ、（いつもうまくいくとは限らないと後付けされたながらも）「いろいろな研修や講座では、最初と最後の時間は大事にしたいと考えています」と返事があった。上手い表現が見つからないが、津村先生の生き方の態度にも重なるのかなと勝手に思った。また、「修行です」ともおっしゃり、この言葉はつらい体験をした時の私を大いに励ましてくれる。

最後に、津村先生を思い出しながら、南山短期大学人間関係科で非常勤講師をさせていた頃を思い出し、多くの先生のお顔が浮かんだ。そこで私は津村先生を始め多くの先生に出会い、「今、ここ」に起きていることにこころを開く態度を教えていただいた。こうした出会いは当たり前ではないこと、そして今を生きる私の糧になっていることに対して改めて感謝したい。

# 南短と南山での約20年間の有難い関わり

南山大学人文学部心理人間学科 中村和彦

私は1994年度に南山短期大学人間関係科に採用されました。当時の人間関係科および人間関係研究センターには、Tグループに携わる教員として、星野欣生先生、山口真人先生、津村俊充先生、中野清先生、非常勤として中堀仁四郎先生がいらっしやって、私は29歳でスタッフの一員となることのできる幸運を得ました。

ご逝去された津村俊充先生は、私からは13歳先輩で、2014年度3月に南山大学を退職されたので、21年間、南山短期大学と南山大学の同僚（後輩）としてお世話になりました。そして、2011年11月にご逝去された山口真人先生は、私からは18歳先輩で、山口先生とは18年間、同僚（後輩）としてお世話になりました。両先輩と約20年間にわたり、南山短期大学と南山大学の授業でチーム・ティーチングをしながら協働でき、合宿をとともに創り、いろいろと教えてもらったこと、とても有難く、幸運だったと感じています。

お二人からはたくさんのフィードバックや励ましをいただきました。いろいろとある中で、私が若かりし頃のエピソードを1つずつ紹介させてください。

私はTグループが苦手でした（今も苦手です）。1～2年目の頃、グループの中で自分が働きかけをして、それがよくない影響となることが怖くて、トレーナーとして発言ができない時期がありました。そんな時、津村先生が「中村さん、ホームランをねらわずに、バントヒットを重ねればいいんだよ。小さく小さく、コツコツと、力まずに」と、あの笑顔でやさしく声かけをしてくれました。優しく寄り添ってもらった感覚を今でも忘れません。

世間には、私のことを「津村先生の弟子」と言う人がいます。津村先生は決して、彼が教える先輩、私が教わる後輩、という関係にはしませんでした。津村先生は常に学ぶ姿勢を大事にして、私のことを切磋琢磨する同僚として関わってくれました。

山口先生とも、特に合宿（Tグループやトレーナー・トレーニング）で多くの関わりができました。トレーナー・トレーニングの合宿で、二人でワイワイ言いながら「5人のトレーナー」という実習を創った時の楽しさは決して忘れません。山口先生からもたくさんのフィードバックや励ましをもらいましたが、その中の最も私が影響を受けた1つは、「中村さんは学生に教えたがるねえ、学生は教えなくても自分で学んでいくよ」というフィードバックです。学習者中心の教育観を貫いた山口先生らしい言葉でした。

津村先生を偲び、ご冥福をお祈りすることと同時に、山口先生を偲ぶ言葉を書くことができていなかったのが、この場で両先生を偲ぶ想いを言葉にさせていただきました。南山短期大学から南山大学に至るまでの約20年間、同僚であり先輩であった両先生に出会うことができ、関わりことができ、さまざまな教えをいただくとともに、切磋琢磨できたことに感謝しています。



# またあう日まで

南山大学経営学部経営学科 中尾陽子

私がつんつんと初めてあったのは、南山短期大学人間関係科に入学した1987年。つんつんは何歳だったのかな？と思い数えてみると、なんと30代半ばだったご様子。あの頃のイメージは、『パワフル』で、『思いついたら即行動する』『やたら熱い人!』でした。

一年生の頃から何かとご縁があり、今でも当時の記憶が強く残るスタッフの一人です。入学してすぐの生活づくり合宿では、一緒のお家に配属され、5泊6日も一つ屋根の下で暮らしたし、基礎論ⅡBでは、一緒に稽古して『ブンナよ木から降りてこい』を上演しましたよね。発表の当日、和尚さん役のつんつんが、カエルたちのエサ用（小道具）に奥様お手製の巨大なパンを抱えてきたのにはものすごくびっくりしたな～。こんな風に、何かを一緒にやったことばかり浮かんでくるのは、きっといつも私たち学生のそばにいてくれたから。「自分もこんな風に、学生さんと共にいたい。」と思い、今の仕事を志したことには、間違いなくつんつんの影響があったと感じています。

今の仕事の世界にはいつからでも、つんつんからは本当に多様な影響を受け、沢山の学びをいただきました。講座や授業をご一緒したときは、「中尾さん、今、こんな風に言ってたけど、あれはちょっと不明確だったし、厳しい感じがしたなあ。どんな思いを伝えたかったのかな？それやったら、これこれの方が相手も受け止めやすいんじゃないかなあ？」などと、気づいたことをすぐFBしてくださったり、問いかけてくださったり。こういう時のつんつんは、笑顔なんだけどその目は笑ってないことも多くて、ちょっと怖かったな。けれど、間違いなく愛あるFBばかりで、背筋がのびる思いの中、自分を広げる体験につながっていました。

さまざまな場面（特にTグループ）でのつんつんの関わりや働きかけから、また小講義などのレクチャーからも、たくさんの気づきと学びをいただきました。あと、呑み会での本音トークの数々もとっても貴重でした。これら一つひとつが私の血となり肉となり、「一人でも多くの方の、豊かで幸せな人間関係づくりをお手伝いしたい」という思いに繋がっています。

つんつん、本当にこれまでありがとうございます。つんつんと同じようには絶対にできないけれど、つんつんがここまで切り拓いてくれたラボラトリー方式の体験学習の道や世界を、これからも私なりに探究していきますね。18の春に南短・ニンカンに入ることができ、体験学習とつんつんに出会えたおかげで、私はここまで、とても幸せな人生を送ることができています。心からの感謝を捧げると共に、お空の上でまたお会いする日まで、プロセスから学び、今ここを一生懸命に生きていくこと、お約束します！

(文章を書き始めてみて、『津村先生』よりは『つんつん』の方がしっくりくと改めて感じましたので、いつも呼んでいたつんつんのまま綴らせていただきました。)

# 人生協会会員

南山大学教職センター 大塚 弥生

南山短期大学で、新任2年目の先生と、学生の私は出会いました。その頃の先生はタバコを吸っておられて、ある時「タバコとコーヒー、止めるならどっちですか」と聞いたことがありました。特に返事を期待したわけでもない、冗談交じりのたわいもない会話の一コマです。しばらくして、「やよ（当時の友達と同じように、こんなふうと呼んでくださっていました）タバコかな」とおっしゃったことに、とても驚いたことを今でもよく覚えています。私自身が忘れていたような、聞き流されても何の違和感もない問いかけの言葉に対して、まともに考えて答えてくれたのだという驚きでした。

それから45年、この間の思い出をたどることは、私が生きてきたこれまでの道筋をふりかえることになります。短大時代は、お芝居をやっていた私の公演をよく観に来てくださいました。それから、大学に編入することを励まし、支えてくださったこと。大学院へ進むかどうか迷っていた時、名古屋大学でのアルバイトを紹介して下さり、私の居場所を作ってくださいましたこと。一緒にワークショップ合宿で初めての芝居づくりをしたこと。聖霊短期大学に就職が決まっただけからは、聖霊でも南山でも、授業でチームティーチングと一緒にしてきたこと。聖霊で学生と合宿をするときには、バーベキューの仕込みをもって応援に来てくださったこと。大学の授業以外でも、様々な研修や研究会と一緒に作ってきたこと。学生と教員という出会いから、一緒に授業をし、ともに何かを作り、仕事を超えて意見を交換したり、相談したり、時には教え合うようなつながりを持たせていただいたと思っています。津村先生からいただいたものは計り知れず、これらすべての体験が私の人生の節目となり、今の私があります。

ナラティブ・セラピーの中に、「人生協会会員」という言葉があります。自分のアイデンティティの形成に大きく影響し、自分を語るときに外すことのできない、自分と深くつながる人々のことを言います。私だけではなく、他の多くの人たちにとっても、津村先生はその人たちの人生協会会員となっておられることなのでしょう。直接会って話がしたい。話を聞いてもらいたい。ああ、そうか、津村先生はもういないのだと気づかされる日々が続いています。でも、問いかければ、声が聞こえます。「そうか、そうやなあ、やよ」「どう思う？やよ」きっとこんなふうに戻事をしてくださるだろうという声を聴くことができます。津村先生は間違いなく、これまでも、これからも、私の人生協会会員なのですから。

# 津村先生を偲んで

南山大学人文学部心理人間学科 土屋 耕 治

津村俊充先生を偲んで、私が先生と過ごした日を思い出し、心に浮かぶものを記しておきたいと思う。

津村先生との思い出は多い。私が2011年に着任したときに「社会心理学ゼミ」の担当をしておられたが、そのゼミ名を私に引き継いでくださり、ご自身は「ファシリテーション研究ゼミ」を立ち上げられた。私の最初の1年は、一緒に「社会心理学ゼミ」を担当してくださり、学生同士の関係の作り方、サポートの仕方など、側で学ぶことができ、とてもありがたい経験となった。Tグループや、日本体験学習研究会のスタッフとしてご一緒させていただいたりもし、場を見て、どうその場に関わるかということに肌を持って触れられたことが大きな財産となっている。

ここでは津村先生が晩年、大切にされていたと私が感じたことを一つ紹介したい。

津村先生が退職された後、大学にいらしていたときに、研究室を訪ねてくださったことがあった。そのとき、ご自身がラボラトリー方式の体験学習と関わってきた中で大切だと考えていたことがこの本の中に明確に表現されていると高揚感とともに話してくださった。

それは、エドガー・シャイン氏（津村先生はシャイン氏を、なかでも『プロセス・コンサルテーション』を特に好まれていた印象を持っている）が『対話型組織開発』（当時は翻訳も出る前の段階であったが）の序文に書かれた「探究の精神」(the spirit of inquiry)に関する部分であった。初期のTグループにおいては、津村先生から見れば、メンバーやグループをある状態に持っていこうと操作的に関わるトレーナーがおり、ご自身にとって反面教師となっていた、というお話しをよくされていた。

シャイン氏の序文から関連する箇所を下記に抜粋した（ページは翻訳版）。

「ラボはさまざまな種類の体験的な実習を通して、探究の精神を育むと同時に多くの教えも授けていたのである (p. 21)。」「対話型ODは、OD本来の精神を再確認させてくれる。それは、実践者は探究のプロセスの推進者だが、自ら成果をコントロールせず、探究の答えも予め用意しないというスタンスである (p. 23)。」

誰かが描いたシナリオではなく、一人ひとりが「今ここ」の関わりから探究をしていく場が、ラボラトリーであり、ファシリテーターはそうした場に、ともにいるということであるだろう。

「土屋さん、ともに探究するということが大切なんだ。」

津村先生の笑顔とともに、これからも幾度となく思い出す言葉ももらったと思っている。

## 引用文献

Shein, E. H. (2015). Dialogic Organization Development: Past, Present, and Future. In G. R. Bushe, & R. J. Marshak, (Eds.) *Dialogic Organization Development: The Theory and Practice of Transformational Change* (pp. vii-xiv). Berrett-Koehler Publishers, Oakland, California.

(ブッシュ, G. R., & マーシャック, R. J. 中村和彦 (訳) (2018). 対話型組織開発: その理論的系譜と実践 英治出版)

# 人間関係研究センターのすべての先達に感謝して

南山大学人文学部心理人間学科 楠本和彦

人間関係研究センターの紀要は私の知る限りでは、追悼特集を組んでいませんでした。現職でなくなられた坂中正義先生の追悼特集が『人間関係研究』の第21号で初めて組まれました。そして本号で津村俊充先生の追悼特集が組まれるこの機会に、人間関係研究センターのすべての先達に感謝する文章を投稿したいと私は考えました。

南山大学人間関係研究センターの前身である南山短期大学人間関係研究センターは、1977年に設立され、同センター紀要『人間関係』は1984年3月に創刊されています。先立つ1973年4月に南山短期大学人間関係科が開設されました。南山短期大学は英語科と人間関係科の2学科体制でしたので、私が南山短期大学に赴任した1990年代半ばの頃は、人間関係研究センターと人間関係科の構成員はほぼ同一でした。

『人間関係』創刊号(p.143)には3期分の研究員のお名前が挙がっています。この方々が人間関係研究センターや人間関係科の最初期に所属された方々と考えることができますが、このリストが全員を網羅しているかまでは確認できていません。このリストに掲載されている先生方は南山短期大学や南山大学でご一緒した先生方も多くいらっしゃいますが、どのような方だったのかお話を聞きする機会がなかった方もいらっしゃいます。その後、創刊号のリストには名前が載っていらっしゃらない先生方が新たに着任され、人間関係科や心理人間学科の教育、人間関係研究センターの講座や研究の発展に寄与してくださいました。人間関係研究センターの構成員の名前は『人間関係』や『人間関係研究』の各号末尾近くに掲載されておりますので、ご覧いただくことができます。

南山短期大学人間関係科は、非常に独創的な人間関係教育を日本で初めて行った高等教育機関だと聞いています。その教育に私はその最終盤に関わらせていただき、心理人間学科へと継承・発展していく過程に同行させていただきました。私が体験した人間関係科の教育、より広くは南山短期大学の教育は短い期間ではありましたが、とても印象に残っています。私の発想の基礎が形作られるいくつかあるステップの一つであったことは確信できます。

そのような独創的な人間関係教育を創始し、育てていただいた、人間関係研究センターのすべての先達に感謝しております。私ができることは僅かばかりだと思っておりますが、私ができることで、人間関係研究センターや心理人間学科や教育ファシリテーション専攻に少しでも役立つことがあれば、と願う次第です。本特集にあたって、再度、すべての先達への感謝を述べさせていただきます。ありがとうございました。

## ■ 2021年度人間関係研究センター事業報告

(2021年4月～2022年3月)

### I. センター員構成

#### [センター員]

中村和彦	(人文学部心理人間学科教授・センター長)
青木 剛	(人文学部心理人間学科講師)
畑山知子	(体育教育センター准教授)
池田 満	(人文学部心理人間学科准教授)
伊東留美	(人文学部心理人間学科准教授)
楠本和彦	(人文学部心理人間学科教授)
森泉 哲	(国際教養学部国際教養学科教授)
中尾陽子	(経営学部経営学科准教授)
大塚弥生	(教職センター准教授)
坂中正義	(人文学部心理人間学科教授)
土屋耕治	(人文学部心理人間学科准教授)
宇田 光	(教職センター教授)

#### [公開講座担当者及び外部講師]

石田裕久	(南山大学名誉教授)
長濱文与	(三重大学全学共通教育センター准教授)
永野浩二	(追手門学院大学教授)
大島利伸	(南山大学附属小学校教諭)
和田珠実	(中部大学人間力創成教育院准教授)
山根倫也	(関西医科大学精神神経科学講座非常勤講師)

#### [事務局]

藤田嘉子	山本佐知子	富安 南
------	-------	------

## II. 活動報告

### ①人間関係研究センター定期研究会

#### 〈第1回〉

日 時：2021年6月2日（水）15：30～  
場 所：オンライン開催  
発表者：伊東留美（人文学部心理人間学科准教授）  
畑山知子（体育教育センター准教授）  
青木 剛（人文学部心理人間学科講師）  
土屋耕治（人文学部心理人間学科准教授）  
ラウンドテーブル形式  
題 目：センター新刊について

#### 〈第2回〉

日 時：2021年7月8日（木）9：10～  
場 所：オンライン開催  
発表者：土屋耕治（人文学部心理人間学科准教授）  
ラウンドテーブル形式  
題 目：センター新刊の構成、リフレクションモデルについて

#### 〈第3回〉

日 時：2021年7月26日（月）11：00～  
場 所：オンライン開催  
発表者：伊東留美（人文学部心理人間学科准教授）  
大塚弥生（教職センター准教授）  
森泉 哲（国際教養学部国際教養学科教授）  
ラウンドテーブル形式  
題 目：センター新刊、キーコンセプト「対人間プロセス」「グループプロセス」について

#### 〈第4回〉

日 時：2021年10月11日（月）17：25～  
場 所：オンライン開催  
発表者：中尾陽子（経営学部経営学科准教授）  
大塚弥生（教職センター准教授）  
ラウンドテーブル形式  
題 目：センター新刊、キーコンセプト「グループ間／組織内プロセス」「フィードバックと自己成長」について

〈第5回〉

日 時：2022年2月17日（木）10：30～

場 所：オンライン開催

ラウンドテーブル形式

題 目：編集者ミーティングの報告と今後の方針について

〈第6回〉

日 時：2022年3月16日（水）10：30～

場 所：オンライン開催

ラウンドテーブル形式

題 目：新刊第1部の構成と各章の位置づけについて

②人間関係研究センター公開講演会

〈第1回〉

日 時：2021年7月8日（木）18：00～20:00

場 所：オンライン開催

講 師：藤田一照氏（曹洞宗僧侶）

題 目：縁を楽しむ～artとしての人間関係～

参加者：182名

〈第2回〉

日 時：2021年10月12日（火）18時00分～20時00分

場 所：オンライン開催

講 師：辻 正矩氏（認定NPO法人コクレオの森 代表理事）

題 目：小さな学校の大きな挑戦 箕面こどもの森学園の理念と実践

参加者：57名

③人間関係研究センター公開講座

**[ラボラトリー方式の体験学習の講座]**

**第5回人間関係講座〈ベーシック〉[春]**

開催期間：2021年5月16日（日）10：00～17：00

場 所：オンライン（Zoom）開催

参加者：17名

担 当 者：池田 満、土屋耕治



### **第6回人間関係講座〈ベーシック〉【秋】**

開催期間：2021年9月4日（土）10：00～17：00

場 所：オンライン（Zoom）開催

参加者：11名

担当者：中尾陽子、伊東留美

### **第116回人間関係講座（グループ）【春】**

開講期間：2021年5月29日（土）10：00～18：00

2021年5月30日（日）9：00～17：00

場 所：オンライン（Zoom）開催

参加者：24名

担当者：中村和彦、池田 満

### **第117回人間関係講座（グループ）【冬】**

開講期間：2022年1月22日（土）10：00～18：00

2022年1月23日（日）9：00～17：00

場 所：オンライン（Zoom）開催

参加者：12名

担当者：森泉 哲、伊東留美

### **第118回人間関係講座（コミュニケーション）**

開講期間：2021年11月6日（土）10：00～18：00

2021年11月7日（日）9：00～17：00

場 所：オンライン（Zoom）開催

参加者：10名

担当者：森泉 哲、大塚弥生

### **第5回体験学習ファシリテーション〈ベーシック〉**

開講期間：2021年7月3日（土）10：00～18：00

2021年7月11日（日）10：00～18：00

2021年7月24日（土）10：00～18：00

2021年7月25日（日）9：00～18：00

場 所：オンライン（Zoom）開催

参加者：10名

担 当 者：中村和彦、中尾陽子

## **[人や人との関わりに関する講座]**

### **第1回システム論で捉える人間関係**

開講期間：2021年10月2日（土）15：00～18：00

2021年10月23日（土）15：00～18：00

2021年11月20日（土）15：00～18：00

場 所：オンライン（Zoom）開催

参 加 者：14名

担 当 者：土屋耕治

### **第1回ポジティブ生徒指導入門**

開講期間：2021年8月7日（土）9：00～12：00

場 所：オンライン（Zoom）開催

参 加 者：15名

担 当 者：宇田 光

### **ボディワーク・セミナー（トライアル版）**

開講期間：2021年10月9日（土）13：00～17：00

2021年10月30日（土）13：00～17：00

場 所：オンライン（Zoom）開催

参 加 者：7名

担 当 者：畑山知子

[新型コロナウイルスのため、中止となった講座]

Tグループ〔人間関係トレーニング〕

協同学習ワークショップ〈ベーシック〉

協同学習ワークショップ〈アドバンス〉

パーソンセンタード・アプローチ・ワークショップ〈ベーシック〉

パーソンセンタード・アプローチ・ワークショップ〈アドバンス〉パ

ーソンセンタード・リスニング

ボディワーク・セミナー（1day）

## ■社会人公開講座／参加者統計（2021年度）

講座名	場所	担当者	期間	時間	曜日	参加者数	年代					
							20代	30代	40代	50代以上	無回答	
前年度までの総計						8,932	1,908	2,285	2,735	1,798	206	
ラボラトリー方式の体験学習の講座	第5回人間関係講座（ベーシック）	オンライン	池田・土屋	2021/5/16	10:00～17:00	日	17	2	1	8	6	0
	第6回人間関係講座（ベーシック）	オンライン	中尾・伊東	2021 /9/4	10:00～17:00	土	11	2	2	3	4	0
	第116回人間関係講座（グループ）	オンライン	中村・池田	2021/5/29、5/30	10:00～18:00 9:00～17:00	土日	24	1	7	8	8	0
	第117回人間関係講座（グループ）	オンライン	森泉・伊東	2022/1/22、1/23	10:00～18:00 9:00～17:00	土日	12	0	3	3	6	0
	第118回人間関係講座（コミュニケーション）	オンライン	森泉・大塚	2021/11/6、11/7	10:00～18:00 9:00～17:00	土日	10	0	1	3	6	0
	Tグループ	中止	中村・池田・土屋	2022/3/2～3/7	5泊6日		—	—	—	—	—	—
	体験学習ファシリテーション〈ベーシック〉	オンライン	中村・中尾	2021/7/3、7/11、7/24、7/25	10:00～18:00 9:00～18:00	土日	10	0	0	6	4	0
人や人との関わりに関する講座	システム論で捉える人間関係	オンライン	土屋	2021/10/2、10/23、11/20	15:00～18:00	土	14	0	1	5	8	0
	ポジティブ生徒指導入門	オンライン	宇田	2021/8/7	9:00～12:00	土	15	3	0	10	2	0
	協同学習ワークショップ〈ベーシック〉	中止	石田・和田	2021/12/18、12/19	10:00～16:00	土日	—	—	—	—	—	—
	協同学習ワークショップ〈アドバンス〉	中止	石田・長濱	2022/3/12、3/13	10:00～16:00	土日	—	—	—	—	—	—
	パーソンセンタード・アプローチ・ワークショップ〈ベーシック〉	中止	青木・大島・山根	2021/12/4、12/5	10:00～18:00 9:30～17:00	土日	—	—	—	—	—	—
	パーソンセンタード・アプローチ・ワークショップ〈アドバンス〉パーソンセンタード・リスニング	中止	青木・大島・永野	2021/12/11、12/12	10:00～18:00 9:30～17:00	土日	—	—	—	—	—	—
ボディワーク・セミナー（トライアル版）	オンライン	畑山	2021/10/9、10/30	13:00～17:00	土	7	0	0	4	3	0	
2021年度合計						120	8	15	50	47	0	
総計						9,052	1,916	2,300	2,785	1,845	206	

※参加者総数は、前身である南山短期大学人間関係研究センター公開講座（1977年～）参加者との累計で表示されています（人数は修了者数）。

## 2019～2021年度 コンサルテーション及び受託事業

(順不同)

研修・講座・企画名等	委託者・主催者
<b>2019年度</b>	
中学生の学習支援事業運営責任者研修会「生徒への個別対応—解決焦点化アプローチの立場から」	名古屋市
eラーニング教員免許状更新講習（選択領域）	一般社団法人教員育成研究機構
子育て支援グループ	南山大学附属小学校
PCAネットワーク東海 セルフヘルプグループ	PCAネットワーク東海
PCAケースカンファレンス	PCAネットワーク
パーソンセンタード・アプローチのさらなる発展のための対話	日本心理臨床学会第38回大会
子育て支援講演会「傾聴の心理学—人間の尊厳のために—」	南山大学附属小学校
パーソンセンタード・アプローチ・ワークショップ はじめの一步	日本人間性心理学会第38回大会
心理臨床からの「こころ」へのアプローチ—さまざまな心理療法—パーソンセンタード・アプローチ	愛知県臨床心理士会研修部会
PCA乗鞍	人間関係研究会
平成31年度学級づくりに生かす教育相談講座	愛知県総合教育センター
教育相談基礎講座（教育臨床相談研修会）	名古屋市教育センター
愛知県総合教育センター看護科講座（高等学校看護科10年研）	愛知県総合教育センター
組織開発事例講座	OD Network Japan
組織開発基礎講座	OD Network Japan
組織開発論	慶應丸の内シティキャンパス
環境への働きかけの可能性—組織開発の観点から—	キャリアコンサルティング協議会
人間関係づくりトレーニンググループワークを通して私の関わり方を学ぶ—	愛知県総合教育センター
<b>2020年度</b>	
組織開発論	慶應丸の内シティキャンパス
組織開発基礎講座	OD Network Japan
企業内「組織開発（OD）」推進者養成コース	関西生産性本部
子育て支援グループ	南山大学附属小学校
PCA Network カンファレンス	PCA Network
PCA Network 東海	PCA Network
南山大学フォーカシング研究会	南山大学フォーカシング研究会

研修・講座・企画名等	委託者・主催者
子どもとかかわる専門職のためのフォーカシング研究会	子どもとかかわる専門職のためのフォーカシング研究会
愛知県看護協会認定看護管理者教育課程セカンドレベル組織管理論Ⅱ 組織マネジメントの実際 組織の意思決定	愛知県看護協会
愛知県看護協会認定看護管理者教育課程セカンドレベル組織管理論Ⅱ 組織マネジメントの実際 組織の変革	愛知県看護協会
<b>2021年度</b>	
子育て支援グループ	南山大学附属小学校
PCA Network カンファレンス	PCA Network
PCA Network 東海	PCA Network
南山大学フォーカシング研究会	南山大学フォーカシング研究会
子どもとかかわる専門職のためのフォーカシング研究会	子どもとかかわる専門職のためのフォーカシング研究会
学級・学年づくりに生かす教育相談講座「人間関係づくりトレーニング」	愛知県総合教育センター
教育相談基礎講座 「グループアプローチ演習」	名古屋市教育センター
愛知県看護協会認定看護管理者教育課程セカンドレベル 組織管理論Ⅱ 組織マネジメントの実際	愛知県看護協会
組織開発論	慶應丸の内シティキャンパス
組織開発基礎講座	OD Network Japan
企業内「組織開発（OD）」推進者養成コース	関西生産性本部
NIST のオンライン研修「実践力向上シリーズ」 動画作成	教職員支援機構
パーソネル・マネジメント・セミナー	人事院

# 南山大学人間関係研究センター規程

**第1条** 本学に南山大学人間関係研究センター〔Center for the Study of Human Relations〕（以下「センター」という）を置く。

（目的）

**第2条** センターは、広く学際的視野にたった人間関係研究を行い、その成果を積極的に公表するとともに、公開講座などの実践を通して、人間性豊かな社会の実現に貢献することを目的とする。

（事業）

**第3条** 前条の目的を達成するために、次の各号の事業を行う。

- 1 本学における人間関係研究の推進と調整
- 2 本学における人間関係研究分野の教育の推進
- 3 センターと目的を共通する学外の研究機関ならびに研究者・実務家との協力
- 4 研究会、公開講座、公開講演会等の開催
- 5 文献、資料の収集と利用
- 6 研究成果等の編集と刊行
- 7 その他センターの目的を達成するために必要と認める事業

（組織）

**第4条** センターに研究員を置き、そのうち1名をセンター長とする。

② センター長は、研究員のうちから学長の推薦する候補者について、大学評議会の議を経て、学長が委嘱する。

③ 研究員は、本学専任教育職員のうちから、学長が推薦する候補者について、大学評議会の議を経て、学長が委嘱する。その任期は2年とし、再任を妨げない。

④ 必要に応じて、客員研究員を置くことができる。この採用については、別に定める。

**第5条** センター長は、センターの事業を掌理し、センターを代表する。

（センター会議）

**第6条** センターにセンター会議を設け、センターの運営に関する重要事項を協議決定する。

**第7条** センター会議は、次の者をもって組織する。

- 1 センター長
- 2 研究員のうちからセンター長の指名する者若干名

**第8条** センター会議は、センター長が招集する。

② センター会議は、構成員の3分の2以上の出席がなければ議事を行うことができない。

③ 議事は、出席者の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

（事務）

**第9条** センターに事務職員を置く。事務職員は、センター長の指示をうけてセンターの事務を担当する。

（規程の改廃）

**第10条** この規程の改廃は、センター会議および大学評議会の議を経て、学長の承認を得なければならぬ。

附 則

この規程は、平成12年4月1日から施行する。

附 則

この規程の改正は、2006年4月1日から施行する。

附 則

この規程の改正は、2015年4月1日から施行する。

附 則

この規程の改正は、2016年10月1日から施行する。

附 則

この規程の改正は、2021年4月1日から施行する。



## 編集規程

1. 本誌「人間関係研究」は、南山大学人間関係研究センター（以下、本センターと略記する）が編集し刊行する紀要であり、当面の間、1年に1号を発行する。本誌の英文表記は、“The Nanzan Journal of Human Relations”とする。
2. 本誌は、本センターの研究成果等を広く一般に紹介することを目的とする。
3. 本誌には、特集論文、Article、研究ノート、実践報告、実習集、資料の他、研究会・講演会等の報告などを掲載する。
4. 特集論文、Article、研究ノート、実践報告、実習集、資料は、本センターから寄稿を依頼する依頼論文と、本センター研究員からの投稿論文から構成される。Article、研究ノート、実践報告に関しては、本センター研究員以外の国内外の大学、公的機関または民間の組織に所属する研究者（大学院生も含む）も投稿することができる。
5. 本センター研究員以外の者が本誌に投稿する場合は、本センターの依頼した審査者2名による審査を経て掲載の可否を決定する。ただし、依頼論文はこの限りではない。
6. 本センター研究員からの特集論文及びArticleに対する投稿論文に、「査読あり」と「査読なし」の2つのカテゴリーを設ける。投稿の際にいずれかを選択し、「査読あり」の論文は査読対象とし、本センターの依頼した審査者2名による審査を経て掲載の可否を決定する。
7. 審査が必要な投稿論文は発行年度の5月末日を締め切りとする。提出は本センター事務局とする。依頼論文ならびに査読を行わない論文は発行年度の8月31日を締め切りとする。
8. 審査が必要な投稿論文の筆頭著者としての投稿数は、原則として1号に対し1人1件とする。ただし、本センター研究員はこの限りではない。
9. 本誌に掲載する論文等は、原則として未公開のものとする。
10. 社会通念としての倫理に抵触するような内容、表現を含むものは、これの掲載を認めない。
11. 本誌に掲載された論文等の著作権は、本センターに帰属する。
12. この規程の改正は、センター会議の議を経て行う。

### 附則

この規程は、2009年10月14日から施行する。

### 附則

この規程の改正は、2015年4月1日から施行する。

### 附則

この規程の改正は、2016年7月21日から施行する。

### 附則

この規程の改正は、2018年10月18日から施行する。

### 附 則

この規程の改正は、2022年4月13日から施行する。

編集委員 大塚弥生・森泉 哲・池田 満  
表紙デザイン 濱本博司

---

人間関係研究 第22号  
2022年10月31日 発行

発行所 南山大学人間関係研究センター  
代表者 宇田 光  
〒466-8673 名古屋市昭和区山里町18番地  
電話(052)832-5002  
FAX(052)832-3202  
印刷所 ウサミ印刷株式会社  
名古屋市西区児玉一丁目10番7号  
電話(052)522-2361(代表)