

事例検討会における「コアメンバー」の体験と機能 —“ナラティブ・グループ”における議論を通して—

An examination of the experiences and functions of core members in case study meetings based on the explorative narrative group discussion

板東 充彦
跡見学園女子大学

Michihiko Bando
Atomi University

本山 智敬
福岡大学

Tomonori Motoyama
Fukuoka University

松元 知美
産業医科大学

Tomomi Matsumoto
University of Occupational
and Environmental Health

早瀬 由紀
メンタルクリニックあいらす

Yuki Hayase
Mental Clinic Iris

森 昭子
大牟田市立大牟田

特別支援学校

Akiko Mori
Omuta Special Needs Education
School

金子 周平
九州大学

Shuhei Kaneko
Kyushu University

田中 勝則
北海学園大学

Masanori Tanaka
Hokkai-Gakuen University

高松 真理
久留米大学

Mari Takamatsu
Kurume University

要 約

著者らは20年前より、グループ・アプローチについての自主的な事例検討会(Y会)を定期的に開催している。Y会は、「グループを体験しながら、グループ事例を検討する」ことをコンセプトとしている。Y会の構造における特徴の一つは、5～6名の「コアメンバー」を設定していることである。本研究の目的は、Y会のコアメンバーの体験を相互語りにより把握することを通じて、コアメンバーの機能を探索的に明らかにすることである。本研究の実施のために、コアメンバーら(筆頭筆者を含む)が体験を語り合う“ナラティブ・グループ”を設定し、そのスクリプトを分析する方法を選択した。コアメンバーの体験は、①古参コアメンバーへの畏敬の念、②好奇心が刺激される、③参入を“ラッキー”と感じるという3点にまとめられた。コアメンバーの機能は、①安定したモデル、②平等性を保障するコアグループ、③権力の緩衝という3点にまとめられた。グループ・アプローチの事例検討会において、Y会のシステムとコアメンバーの構造は、健全な議論と学びを促進する上で重要な機能を果たしていると考察された。

【Key Words】事例検討会, グループ・スーパービジョン, コアメンバー, ナラティブ・グループ, 権力

はじめに

心理専門職の技術向上のため、事例検討会は貴重な機会を提供する(成田, 2018)。教育機関、職場、認定研修機関等で実施される場合が多いが、専門職集団の発展のためには、自主的に実施される学習機会が増えることが望ましい。しかし、専門職集団において自主的な事例検討会が活発に実施される状況には至っておらず、これを促進するには工夫が必要であろう。

筆者らは有志で学習機会の場を立ち上げ、約20年にわたって、グループ・アプローチに関する自主的な事例検討会(以下、Y会)を継続的に開催してきた。本研究では、Y会の実践を振り返り、運営上の工夫の一端を分析することを通じて、事例検討会の維持・促進要因を検討したい。

I 問題と目的

1. 事例検討会の定義

「事例検討会」は周知の語であるが、研究の蓄積は十分ではなく、明確な定義はなされていない。岩間(2005)は、対人援助の事例研究について記述する中で、事例検討会(ケースカンファレンス)について次のように述べている。「対人援助の事例研究とは、ケースカンファレンスによって、当事者本人の理解を深め、そこを起点として対人援助の視座から今後の援助方針を導き出す力動的過程をいう」。すなわち事例検討会は、事例研究の営みを通じて、当事者本人の理解を深めるとともに今後の援助方針を導き出すための場として捉えられよう。

類似の概念として、症例検討会(grand rounds)、グループ・スーパービジョン

(group supervision; 以下、GSV)がある。前者は、医療機関において医療従事者が治療方針を検討するためのもので、参加する研修生に対する教育も目的とされる(Hebert & Wright, 2003)。後者は、福祉・看護・心理等の分野で行われるもので、スーパーバイザーによる教育的側面が強い。欧米では、グループ・スーパービジョン及びピア・グループ・スーパービジョン(peer group supervision; 以下、PGSV)の概念整理を通じて事例検討会が捉えられている(Shipton, 1997)。

GSVは、「相互フィードバック」「ソーシャル・ネットワークング」「共感性の促進」等により特徴づけられる教育機会である(Valentino et al, 2016)。PGSVも同様の特徴をもつ。スーパーバイザー不在のグループであるために、かつては支援の処方箋を提示するに不十分であると捉えられていたが、PGSVの利点として下記が指摘されている。すなわち、①信頼できる仲間の醸成が安全感をもたらすこと、②長期間にわたる実践によって洞察が進むこと、③帰属意識や相互扶助等の治療的因子が含まれること、である(Counselman & Weber, 2004)。

事例検討会は、これらの特徴を含む幅の広い概念である。以上を踏まえ、本研究では事例検討会を次のように捉えることとする。すなわち、スーパーバイザーの有無に拘わらずの形態も含み、参加者同士の相互フィードバックを通じて対象者の支援方針を共に検討する教育機会である。

2. 事例検討会の運営の課題

事例検討会の運営にあたっては、進行方

法の設定，支援技術の汎化，学びの質を高めるための具体的配慮，集団力動のコントロール等が求められる(Valentino et al, 2016)。一方で，事例検討会の効果が阻害される要因も確認されている。Chicca et al(2003)は，阻害要因を①参加者間に起こる問題，②スーパーバイザーの問題，③参加者個人の要因，④運営上の制約，⑤時間管理の欠如の5点に分類して捉えた。GSVであれば，これらの諸点を管理する中心的存在はスーパーバイザーであり，そこでは対人援助職としての専門技能及びグループ運営における高い技術が求められる。

事例検討会の運営にまつわるこれらの課題に対して，村山・中田(2012)はPCAGIP(Person-Centered Approach Group Incident Process)法を考案し，構造化を高めることで対応している。すなわち，「全員が1問ずつ順に質問を行う」ことや，参加者が多い場合に内円と外円の二重構造を作る「金魚鉢方式」を活用すること等である。また，渡部(2007)はPGSVの実践を重ね，その運営上の工夫として「事例提出者が納得できないこと，わからないことがあって当然だと認識し，それを表現できる雰囲気をつくる」「事例提出者に対する支持的な姿勢を一貫して保つ」等を指摘している。これらは，本邦における事例検討会の展開にあたって有益な方法論を提示していると言えよう。

3. Y会の実践

事例検討会の開催頻度は，単回のものから長期的に継続するものまで様々である。その中で，Y会のように20年継続している自主的な事例検討会は稀有な例であろう。

心理専門職の生涯学習の必要性が指摘される中(Taylor & Neimeyer, 2016)，学びを通じたコミュニティの形成は専門職の発展に寄与し，Y会はこれに貢献していると思われる。Y会の方法論は，「G-G(Group-Group)法」として板東ら(2020)で検討済みである。本研究では，Y会の「コアメンバー」の体験と機能を明確にすることを通じて，事例検討会の維持・促進に寄与する要因について検討したい。

Y会の形成過程の経緯と概要は以下の通りである。なお，以下のY会のリーダー及びA・B・Cについての説明は表2に示されている。

1) 経緯

X年，現在のリーダーは，臨床心理学専攻の大学院生にとってグループ・アプローチを学ぶ機会が欠如していることに問題意識を抱いた。そこで，自らが講師となり，スタッフGとともに，継続的なグループ・アプローチの学習機会を提供することを目指して勉強会を発足させた(頻度：月1回)。

X+1年，スタッフGの転居に伴い，Aが会のマネジメントを担当することになった。Aが「私は勉強会の指導をすることはできないけど，事例検討会のマネジメントであればできそうだ」と述べたことを受けて，「グループを体験しながら，グループ事例を検討する」というコンセプトで事例検討会を行うことが発案された。講師を「リーダー」として再定義するとともに，セッションの流れ，参加費・謝金の設定等，Y会の枠組みが設定された(頻度：隔月)。

リーダーの事情による1年間休止後，X+6年にY会は再開された。リーダーとAは，運営の負担解消をねらうとともに

「なるべく多くの人たちとともにY会を作っていきたい」と考え、メンバーの中からも運営を担う者を募集した。その結果、A・B・Cを含めた5名及びリーダーが運営を担い、持ち回りでコ・リーダーを担当することになった。運営に関する検討は、この5名とリーダーからなるメーリングリストを主に利用した。X+7年にこの5名を「コアメンバー」と名づけ、その名称を全メンバーと共有した。

X+9年、Y会の持続可能性を検討して開催頻度を3ヶ月に1回へ変更した。X+20年現在まで計103回開催している。コアメンバーは状況に応じて調整され、計13名が務めた。

2) コンセプト

X+1年以降、Y会はグループ・アプローチの事例検討会として運営されることとなった。対象とする領域は、医療・教育・福祉・産業・司法等、様々である。参加者たちが相互プロセスから学び合うことを志向し、「グループ体験をしながら、グループ事例を検討する」というコンセプトを設定した点に特徴がある。すなわち、共に事例を検討するこの集団自体が「グループ」として機能し、支持的な雰囲気のもと、主体的な学びを促進する相互作用が展開することが目指されている。

3) リーダー

Y会のコンセプトに従ってグループを促進する者を、スーパーバイザーではなく「リーダー」と呼ぶことにした。Counselman & Weber(2004)は、専門技能の伝達を一義的目的とするスーパーバイザーに対して、グループ・ファシリテート機能を重視する「コンサルタント」概念を提示したが、

Y会におけるリーダーはこれに近い。すなわち、Y会のリーダーはメンバー同士の相互作用に着目し、事例検討を通して体験される葛藤が集団力動を通じて解消されるよう留意する。この作業を通じて、メンバーの洞察と成長が志向されている。

Y会のリーダーは、精神科病院を中心に30年以上の臨床経験をもつ臨床心理士/集団精神療法家である。経験年数の差からメンバーから「先生」と呼ばれ、そのコメントには指導的機能も含まれており謝金を得るが、Y会内の役割は「リーダー」である。

4) コアメンバー

Y会独自の工夫として、5、6人のメンバーで構成されるコアメンバー制度がある。コアメンバーは、他のメンバーらと同様に参加費を支払いながら、Y会の運営業務(マネージャー、名簿、案内チラシ、連絡、記録、会計の各係)に携わることがY会において共有されている。運営の検討に当たっては、リーダーと共有するメーリングリストを用いる。また、明示されていない役割として、Y会がグループとして機能するようにメンバーシップの維持・促進に努める。転居等の事情によりコアメンバーに欠員が生じると、リーダーとコアメンバーが話し合い、新たにメンバーに声をかける。X+20年現在に至るまで計13名がコアメンバーを務めたが、運営の負担感を理由に辞めた者はいない。

5) セッション

Y会のセッションの流れを表1に記す。Y会では、リーダーの補佐役としてのコ・リーダーを設定している。毎回、セッションに先立ってリーダーとコアメンバーが協議を行い、当日参加のコアメンバーから選

出する。セッションの開始に当たり、事例提供は匿名で行われ、具体的情報が記載された配布資料は回収すること、Y会の外部に対しては事例の内容を口外しないことをメンバーと共有する。また、リーダーは毎セッション、「事例提供者が、傷つき体験ではなく、知的・情緒的に実りある体験を得られることが目指されている」というメッセージを伝える。Y会自体がグループ体験の場として機能するための工夫として、90分の事例検討の前後に参加者全員が一言ずつ発言するようにしている。また、初めに自己紹介を兼ねて「今の気分」を話すことで、メンバーが互いの人柄を知るとともに自らの情緒に触れ、主体性の賦活化を図っている。

セッションは大学内の一室で、X+9年以降は3ヶ月に1回のペースで開催されている。リーダーやコアメンバーに加え、広報活動を通じて参加を希望した臨床心理士を中心とする守秘義務を負う対人援助職、臨床心理学を学ぶ大学院生がメンバーとして登録される。各セッションの参加者数は10~20名程度である。このメンバーの中から持ち回りで事例提供者を募っている。なお、メンバーの登録は年度更新制であり、X+20年度の時点で35名が登録している。

表1. セッションの流れ

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. メンバーの近況報告&今の気分(25分) 2. グループ事例の検討(90分) 3. シェアリング(一人一言)(25分) 4. 事務連絡(10分) 5. 解散 |
|--|

4. 本研究の目的

心理専門職にとって、事例検討会の場は

実践現場に模した貴重な教育機会である(神田橋, 2004)。事例検討会の阻害要因に対しては、村山・中田(2012)や渡部(2007)等が工夫を示しているが、本邦における自主的な事例検討会の実践報告は少なく、未だ十分に展開されているとは言えないであろう。

一般の事例検討会は、スーパーバイザーが存在するか、あるいは参加者のみで構成される形態である。Y会も、発足当初のように講師とスタッフ2人による運営が続いていたら、メンバーの交替が頻回に起こり、学びを通じたコミュニティは醸成されなかった可能性がある。試行錯誤を重ねる中、X+7年にコアメンバー制度が設定され、中核的なメンバーが可視化された。コアメンバーは、リーダーとともに上述のGSV及びPGSVの有効性を促進する存在であり、このことがY会の長期間の存続に寄与したのではないだろうか。

本研究の目的は、Y会のコアメンバーの体験を相互語りにより把握することを通じて、コアメンバーの機能を探索的に明らかにすることである。コアメンバーの体験と機能の明確化により、事例検討会の維持・促進に対するコアメンバーの寄与について考察する。事例検討会は、対人援助職に特有の、学問的追及を志向する教育機会である。本研究を通じて事例検討会の力動を捉えるとともに、専門職コミュニティの活性化を図る一助としたい。

II 方法

1. ナラティブ研究法

事例検討会におけるコアメンバーの体験と機能はこれまでに研究対象となっておら

ず、言語化が行われていない。この体験と機能を明確化するためには、「個人の体験に根ざした言葉、すなわち内的説得力をもち腑に落ちる言葉」(野村, 2018)を生成する「ナラティブ」概念が有効であろう。すなわち、コアメンバーの体験が言葉として輪郭を得るまでに工夫が必要であり、言語的応答の過程が必要と思われる。ナラティブ研究法は、「解釈主義」(野村, 2017)の認識論に立ち、研究者と研究対象者の相互プロセスをデータとして解釈する研究法である(やまだ, 2007; 森岡, 2013)。本研究では、下記の方法によってコアメンバーの体験と機能に関するナラティブを生成し、研究者らがこれらを腑に落ちる状態で捉えることを目指す。

本研究の問題意識を抱いた筆者ら8名のうち、1名がリーダー、6名がコアメンバー経験者、1名がメンバーである。そこで、コアメンバーの体験と機能を互いに語り、共有することを通じて言葉を紡ぐ場を設定した。筆者らはこれを「ナラティブ・グループ」と名づけ、参加者らの相互作用を通じて、十分にコアメンバーの体験と機能の意味づけを図れるよう工夫した。結果の分析に当たっても解釈主義(野村, 2017)の立場に立ち、検討会を通じた研究者らの合議を重視した。

2. ナラティブ・グループの構造

1) 参加者

コアメンバーの機能を明らかにするために、Y会の維持・促進に寄与してきたリーダーとコアメンバーの視点が必要である。従って、ナラティブ・グループの参加者としてリーダーとコアメンバーを位置づけた。

歴代コアメンバー13名(X+17年時点で第1筆者ら5名含む)に、本研究の目的の説明を伝え、参加を要請した。その結果、筆者らA・C・D・E・F及び、Bの6名が参加を表明した(A～Fは表2の記載と同一)。

2) ファシリテーター

グループ・アプローチ及びナラティブ・アプローチを専門とするY会外部の臨床心理士にファシリテーターを依頼した。選定に当たっては、参加者の語りやすさを重視し、リーダー及びA・Cと既知の間柄にある者とした。

ナラティブ・グループに参加するこれら8名の属性と臨床経験の概略を表2に示す。以下、ナラティブ・グループの記載に関しては、リーダーをLe、ファシリテーターをfacと記載する。

3) 設定

日時をX+17年8月某日、場所をFacの研究所とし、和室にて円座で行った。オープニング(10:00-10:30; 第1筆者による趣旨説明, 自己紹介, 近況報告, 今の気分), 第1セッション(10:30-13:00; 休憩10分), 第2セッション(14:30-17:30; 休憩10分)としてセッションを設定した。

趣旨説明では、「事例検討会におけるコアメンバーの体験と機能を明らかにすること」という研究目的とともに、下記の点に沿ってフリー・ディスカッションを行うことを参加者と共有した。①コアメンバー個人の体験(メンバーのときの体験/コアメンバーに参入したときの体験/Y会への関与と自身の成長)。②他者認知(メンバーから見たコアメンバー及びリーダー/コアメンバーから見たメンバー及びリーダー/

表2. ナラティブ・グループの参加者及びファシリテーターの臨床経験

	性別	年数	オリエンテーション	主なグループ経験
Fac* ¹	男	38年	ナラティブ・アプローチ	EG* ³ , SHG* ⁴ , サポート・グループ, 精神科小集団精神療法, グループ・アプローチのスーパービジョン
Le* ²	女	33年	力動的アプローチ	精神科小集団精神療法, 精神科デイケア, SHG
A	男	20年	来談者中心療法	EG, グループ・スーパービジョン
B	女	18年	(作業療法士)	創作・スポーツ等プログラム, WRAP* ⁵
C	男	15年	来談者中心療法, 認知行動療法	サポート・グループ, SHG, 復職支援グループ
D	女	12年	来談者中心療法, 認知行動療法	SST* ⁶ , 復職支援グループ, OT* ⁷ 活動グループ, 音楽療法グループ
E	女	9年	力動的アプローチ	ARP* ⁸ , 病棟コミュニティ・ミーティング
F	女	13年	力動的アプローチ(現: 小学校教諭)	ARP, 病棟コミュニティ・ミーティング, 患者-スタッフ・ミーティング

※1. B以外は臨床心理士有資格者 ※2. LeはEの個人スーパーバイザー

*¹ファシリテーター(Facilitator), *²リーダー(Leader), *³エンカウンター・グループ(Encounter Group), *⁴セルフヘルプ・グループ(Self-Help Group), *⁵元気回復行動プラン(Wellness Recovery Action Plan), *⁶生活技能訓練(Social Skills Training), *⁷作業療法(Occupational Therapy), *⁸アルコール・リハビリテーション・プログラム(Alcohol Rehabilitation Program)

リーダーから見たメンバー及びコアメンバー)。③理論(コアメンバー制の特徴/メンバー～コアメンバー～リーダーの境界と連なり)。

このプロセスにより、①体験の言語化と共有、②認知的側面、③理論的側面を通してコアメンバーの体験と機能を探索的に捉えることを試みた。

4) 倫理的配慮

参加者に対し、書面にて本研究の目的と方法、及び研究への協力について撤回できることを伝えた。また、ICレコーダーで音声を記録してスクリプトを作成し、本研究の目的に沿って匿名で公表すること、記録の保管を厳重に行うことを伝え、研究の同意を得た。

3. 分析方法

1) 研究者

分析を行う研究者は筆者ら8名であり、ナラティブ・グループの参加者である6名(Le・A・C・D・E・F)と、不参加のコアメンバー1名及びメンバー1名である。後者2名は、分析の客観性の維持に寄与するため、研究者メーリングリストを通じて研究に参加した。

2) 手続き

ナラティブ・グループのスクリプト及び記録を主要なデータとして、3回にわたる検討会をリーダーの事務所にて実施した。また、検討会に並行して、研究者メーリングリストにおいて随時、分析結果の共有と調整を行った。

3) 検討会

スクリプトを研究者らで共有し、各自が

熟読した。研究者らはそれぞれ、コアメンバーの体験と機能をよく表しているナラティブをスクリプトから抽出した。検討会第1回 [X+18年1月14:00-17:00(休憩15分), 参加者: Le・C・D・E・F] では、①コアメンバーの体験, ②コアメンバーの機能に分けて, 参加者らが抽出したナラティブを共有した。議論を重ねてナラティブの共通性を捉え, 参加者5名が納得できる概念に整理することを試みた。第1回の後, 検討会における議論を踏まえて, 第1筆者がコアメンバーの体験と機能を整理した。第2回 [X+18年2月14:00-17:00(休憩15分), 参加者: Le・C・E・F] では, スクリプトとナラティブ・グループにおける体験の再確認を行いながら, 検討結果の調整を行った。第2回の後, 第1筆者が検討結果の修正版を作成した。第3回 [X+18年4月14:00-17:00(休憩15分), 参加者: Le・C・D・E・F] では, 共有された修正版をもとに最終確認を行った。研究者メンバーリストで共有し, 検討結果の整理を終えた。

Ⅲ 結果—ナラティブ・グループの経過—

以下, 主要なデータ源となるナラティブ・グループの経過を記す。※印の記述は筆者らによる補足, 発話後に記載する()内のアルファベットは話者を示す。

1) 第1セッション

「私はほんとによく分からない(※第三者の立場で聴きます)ので, ぜひどうぞ率直に」という Fac の促しの後に, Le と A が Y 会のコンセプトと成り立ちについて説明した。F が「単なるメンバーのときは…,(※コアメンバーのことを)そんなに意識し

て…(※いなかった)」等, メンバーからの視点や, 初参加時にコアメンバーやメンバーたちが話しかけてくれて Y 会にすぐなじめた体験を語った。その一方で, F にとってコアメンバーは「上層部」「幹部候補」のようにも見え, コアメンバーに誘われたときも「『えー! 無理無理無理無理!』」と思って, すごく混乱したのを覚えています」と言う。E はメンバーのときに「(※コアメンバーが Y 会で発言すると)こう, フツと肩の力が抜ける…、笑いが起こって肩の力が抜ける」「すごい方たちだ」と感じていたこと, そしてコアメンバーに誘われたときには「私めのような(※者が良いのでしょうか)…!(一同笑)」と, F と同様の感覚が生じたと言った。D は, 「(一般的な勉強会では)相互交流とか少ないと思うんですけど, (Y 会では)すごい交流があるし, 普段だったらそんなに話せないことでも聴いてもらえる」と語り, コアメンバーに対して「基本的に憧れはある」と言う。B は, コアメンバーになって運営をめぐるやり取りをするのが「すごく面白い」と言う。D と F はこれらの発言を受け, コアメンバーになるのは「ラッキー」なことだと語った(後掲の表 3-3 参照)。Le と A が, Y 会は当初から「みんなで作っていく感じ」を目指していて, 独善的にならないように留意していると話した。

休憩後, 別組織との比較で, A は「(コアメンバーは)いわゆる実務的なことだけでやり取りしているわけじゃないっていうのが大きいと思う」と述べた。続けて, 「テラーメイド」(D)を心がけていること, 「自分にとって必要と思えることがやれたらいい」(A)という Y 会の特徴が語ら

れた後、コアメンバーの運営について振り返る現在のやり取りを楽しんでいることが話された(後掲の表3-1参照)。セッション終了後、先約のあったDとFは退室した。

2) 第2セッション

今日参加できなかったコアメンバーのこと等が話題となる。Leは、Y会のルールはむしろ明示したくなく、メンバーが風土から学ぶことを期待していると話す。事例検討を行う際、Dが「ダメ出し」ではなく、自分の感覚を表明することでコメントに代えることなどを引き合いに、コアメンバーは「振る舞いのモデル」(Le)となっていることが確認された。コアメンバーが複数いるからこそ、「(※Y会の)『空気感』っていうのは安定して」(B)いて、その空気感と事例検討に触発されて「終わりの感想の時に、早く帰ってこのグループを次やりたいと言う人が時々おられる」(Le)。第1期コアメンバーになったときに「僕も(※参加費を)払うのかな？」(C)と疑問が生じたことに言及しつつ、学ぶ姿勢で参加するメンバーの一員であり、ここにセルフヘルプ・グループ(Self-Help Group；以下、SHG)のような同等の関係性と学びの連鎖があるだろう、と議論が進んだ(後掲の表4-2参照)。続いて、コアメンバーへの参入は、Y会の空気感を形作る中心的存在の人たちと「お近づきになれる」(C)感覚で、有能なメンバーからなる「シニアクラス」(Le)に参入してグループ運営を学ぶ機会になると話された(後掲の表3-2参照)。一連の議論を聞いて、Facは「じゃあ、昇格(※コアメンバーになること)してもそれほど良いこともないけど、つまりお金も払い続けるわけだから(一同笑)、そこで仕

事も増えるわけだが…」とまとめ、Cが「妬みもないし、逆に言うとババ引いた感じもないってことだよな」と続けた。さらに、ナラティブ・グループにはFac、Y会にはリーダーがいることで参加メンバーの平等が保障されることが指摘された。

新しくコアメンバーを誘うのは、評価的ではなく、「こっちに入ってよー」(Le)「一緒にやらない？」(A)という感じで声かけをしている。また、Y会に「来て、学んで、何がしかこの場を楽しんでいる」(C)人を選んでいることが確認された。逆に、Y会の和やかな雰囲気になじめない人は継続参加に至っていない可能性が語られる。その流れを受け、Eが「気に入られたいとか、先生(※Le)がどう思うかどうか、それこそバツ印をつけられたくない」という気持ちがあることを正直に吐露した。Leは、Y会において指導的発言をし続けそうな際には「ちょっと誰か止めて〜」(Le)とコアメンバーに頼る。Eは、そのときにコアメンバーが別の視点から意見を言うことで、Leのコメントが「中和される」「希釈される」(Le)ことを確認した。Leは、コアメンバーの存在がY会でのLe自身の安心感につながっていると話す(後掲の表4-4参照)。その後、Aの自信のなさの吐露、Y会の運営を巡ってFがメーリングリストで「結局どうしたらいいんですか」と述べて緊張が高まった出来事などについて、率直な振り返りがなされた。「デイケアでは…、メンバーのそれぞれの得意技が生きれば良い」(Le)という治療論を踏まえ、コアメンバーもそれぞれの資質が活かされていることが語られた。そして、LeもまたY会で自由を感じるということが納得された(後

掲の表4-3参照)。こうして、コアメンバーは運營業務のみならずリーダーのサポートやY会の風土作りに貢献していることが確認され(後掲の表4-1参照)、早く現場に戻りたい「ワクワク感」(B)がY会同様ナラティブ・グループでも得られたことが話された。

IV 考察

検討会及び研究者メーリングリストを通じた合議により、下記の「1. コアメンバーの体験」と「2. コアメンバーの機能」が

整理された。表3・4は、各項目のスク립トの抜粋である。これらを踏まえて、「3. 事例検討会に対するコアメンバーの寄与」について考察する。

1. コアメンバーの体験

1) 古参コアメンバーへの畏敬の念

ナラティブ・グループにおけるD・E・Fの語りから、メンバーはコアメンバーに対して畏敬の念を抱き、コアメンバーになった後も気兼ねなく自由に発言できるとは限らないことが分かった。すなわち、新

表3. スクリプトの抜粋(1. コアメンバーの体験)

<p>表3-1 ①02:05:02 ※機能している集団と機能していない集団の違いについて C: そういう(※機能していない別の)集団を考えたときに、じゃあ何でここ(※このナラティブ・グループ)はこうやって、例えばここの運営の話なんて、一般に考えて楽しい話じゃないじゃないですか Le.: ははは(笑) A: ええ、ええ、ええ C: 運営に関するお話ですよ。でも、楽しい、楽しいって(笑) こうやって、一日使って喋って(一同笑) どうも時間が足りなさそうだとか(一同笑) 何でこんなに楽しいのかっていう Le.: うーん fac.: 何が楽しいのかねっ(笑) F: みんなグループに興味があって来ているからじゃないですか B: あー、うんうん (それぞれ喋る)</p>
<p>表3-2 ②00:51:21 ※コアメンバーのメリットについて Le.: 何でみんな(※コアメンバーの役割を)してくれてると?って、私、思うところがあって…。何か良いことあってるの? C: さっきの話だと、運営するコアメンバーたちと、お近づきになれるというか… Le.: あっははは(一同笑) C: 一緒にいろいろ話す機会が増えて、ここでの検討を通して、学べる。グループ運営とか… B: 学べる Le.: あー、学べる感</p>
<p>表3-3 ①01:03:48 ※Dが初めてコアメンバーに誘われたときの体験について D: 「コアメンバーなんか務まらない」っていうのは、もう同じ感じで…。ただそれは、コアメンバーとしてというよりも、「それは(※コアメンバーを)やってみよう」と思ったのは、コアメンバーの方と、そうやって話ができるってちょっとラッキーかな…って F: そうそうそう!! 私も、その感覚です、その感覚です</p>

※「○P:Q:R」は、「第○セッションP時間Q分R秒」時点であることを示す。

しいコアメンバーは、Y会への在籍期間が長い古参コアメンバーへの畏敬の念を持続させるのである。従って、コアメンバーは均質な集団ではないことが明らかとなった。

このことは逆説的に、コアメンバーは一枚岩の存在ではないという認知をメンバーにもたらずであろう。畏敬の念を抱く古参メンバーがいる一方で、より身近に感じられる新しいコアメンバーもいることを示しており、コアメンバーとメンバーの連続性を確認することができる。臨床歴の長い者に対して畏敬の念が生じることは否定できない現象であるが、コアメンバーのこの構造は後述する権力の緩衝に貢献していると思われる。

2) 好奇心が刺激される

ナラティブ・グループでは、コアメンバーの体験と機能を明らかにするという目的を通して、Y会の運営方法についての議論を行っている。この議論自体を楽しんでいることがナラティブ・グループにおける体験として共有された(表3-1)。コアメンバーは参加費を支払いながら運営業務を担うが、付与された役割を遂行する根本には学ぶ姿勢があり、そのために好奇心が刺激されていることが確認された。グループ・アプローチの事例検討会というY会の特性を鑑みると、その運営業務は「雑務」ではなく、リーダー・コアメンバー間のやり取りを通じて「グループ」を学ぶ機会となっていることが明らかとなった(表3-2)。

3) 参入を“ラッキー！”と感じる

コアメンバーに勧誘されるとまず恐縮し、拒否したい気持ちも生じる。しかし、それは負担を回避したいという理由ではな

く、古参コアメンバーへの畏敬の念から生じる心情である。コアメンバーへの勧誘は、他のメンバーの妬みの対象でもなく、逆に不運なことでもない。むしろ、Y会の中心的存在から構成されるコアメンバー・グループに参入し、学ぶ機会が増えることを“ラッキー！”と感じることが確認された(表3-3)。

一般に、ボランティアな組織は、参加メンバー及び活動を支えるスタッフのモチベーションの問題を抱えやすい(宋, 2009)。自主的な事例検討会においても、継続的な活動の報告が少ない背景にはモチベーション維持の困難さがあるのかもしれない。しかし、Y会のコアメンバーは運営に携わることに喜びを感じていることが分かった。このことは、コアメンバーがY会に参与し続けるモチベーションにつながり、Y会の存続に寄与しているであろう。

また、このような情緒体験は非言語メッセージとしてY会のメンバーに伝わるということが想像される。これにより、特定の人に運営の負担をかけるのではなく、構成メンバー全員で場を形作る姿勢が醸成されると考えられる。

2. コアメンバーの機能

1) 安定したモデル

コアメンバーが複数いることでY会の「空気感」は安定し、その空気感をまとった人が次のコアメンバーに勧誘される。その結果、同質性の高い集団が形成され、反面でそうではないメンバーは継続参加できない可能性が検討された。しかし、Y会が20年継続している事実を踏まえると、Y会の風土は事例検討会の場の醸成に一定の効

表4. スクリプトの抜粋(2. コアメンバーの機能)

表4-1 ②02:36:03

※Y会におけるコアメンバーの働きについて

C:意識はしてないんだけど、その僕ら、コアメンバーっていうのは、何て言うんでしょうかね…。いわゆるリーダー/コ・リーダーの「コ・リーダー」の役目とはまたちょっとずれるんですけど、この場をグループとして成り立たせるための働きを…。コアメンバー3, 4人のね、その日に参加してるコアメンバーが、何かしてるんだと思うんです。ここは、あんまり意識しないでやってる。だけでも、それが多分、それこそLe.を支える役になってるんでしょうし…

Le.:うんうんうん…

C:うん。それが、グループの中の一つの文化というか…。うん。で、それを新しいメンバーの人たちが見て、何事かを感じてるんだろうと、いう風に思いますね…

A:Y会当日の、何気ない動きとか、その中でのコメントとか、そういう中にもこう、何とかな、雰囲気とか、風土を作って、すごく貢献してる

Le.:そうだよね…

表4-2 ②00:49:51

※コアメンバーは「スタッフ」なのか「参加者」なのか

C:なるほど。そう(※一般的にスタッフは謝金をもらうと)考えるとですね、わざわざ参加費を払ってまでスタッフの役割をするっていう、そんな変な人たちがいるもんかい!という…(一同笑)普通はそうなると思うんですよ。お金もらってやるならまだしも

A:それは自助グループの発想と近い? 自助グループってそういう…

C:あーあー。まあ、お金もらう人はいないですよ

A:運営というか、他の人と同じように(※振る舞う)

C:確かにそうですね、自助グループだと、代表になってくると、だんだん世話するという立場になってきますけども。でも、そこはグラデーションなんで…。年数長い人がここ来て、いろいろ話すことで自分も救われるという…

表4-3 ②02:32:30

※Le.のこだわりが前面に出る場面について

Le.:大体私が何か、むかーしもあった「出欠のお返事ください」みたいなことを出すときに、中々返事をくれない人がいるとかだと、私なんかすぐこう、カッとするのね(笑)「いかんやろ、社会人としてそれじゃあ!」みたいな。で、(※Me.に対して)そんな発信をした方がいいんじゃないかなと言うと、大体Aさん辺りが「まあまあまあ」みたいな感じで(一同笑)入ってきてくれる、という。それぞれ(※コアメンバーが入ってきてくれる)…。そっかーみたいな

fac.:なるほどね

Le.:そういう意味で、私も、だから「自由」っていう感じなんだよね…

表4-4 ②02:09:49

※Eがナラティブ・グループで率直な発言をしたことを受け、それが場の安心感につながると話している

A:たとえば、一人の独裁みたいな感じになるときって、この人があまり内省化できてないことが多い、気が…。自分がどういう影響を与えているとか、あまり考えずに…(しばらく間)

Le.:面白いね、私は、何かそれを、他の皆さんから「いやいやLe., ちょっと今片寄ってるし」とかって言われたことはないんだけど、何だろうな…。だから、チェック機能果たしてくださいっていうつもりはないんだけど、でも何か、こう一緒にいてくれるとまずいことにならんやろう、みたいな安心感はやっぱりすごくあるんだよね、何かね…。それは私から自分からそうやって「誰か止めて!」って表明するときもある…。すごく、というかよくあるんだけど、そのことだけじゃないよな…。私はとにかく、今日ずーっと話聞いてて…。私はすごい楽だなんてのをちょっと改めて思った。こうやって複数体制であることで、あの場を一人でずーっと一人で…。もう一人誰かね、事務局的なことをしてくれる、たとえばAさんがしてくれてたとしても、やっぱり、あの場の現場責任者は私一人だけに…

A:だけになっちゃう

Le.:(※責任が)ガーッと来る気がするの…。「もうちょっとお金(※謝金)上げて」って言うような…(一同爆笑)

A:割合わん(笑)

fac.:はっはっは。そういうことか

A:ですよ。それってやっぱり続かないですよ

Le.:続かないと思う。どっかで…、うんうん

※「○P:Q:R」は、「第○セッションP時間Q分R秒」時点であることを示す。

果をもたらしていると言えよう。Y会ではルールが明示されていないが、メンバーはコアメンバーとのセッション内外における相互作用を通じて、グループでの振る舞い方を体験的に学んでいることが分かった。このように、Y会の風土を暗黙に形作る安定したモデルとしてコアメンバーが機能していると考えられる(表4-1)。

2) 平等性を保障するコアグループ

Y会は相互交流が活発で、話しづらいことも話せる場であり、個人の意向を尊重する「グループ」として機能していた。本研究で設定したナラティブ・グループにおいても、Aの自信のなさやEの心情吐露などの率直な自己開示が促進された。このような場の特徴に関して、ナラティブ・グループでは数度にわたりSHGとの比較が行われ、表4-2の対話では、「(SHGでは)お金をもらう人はいない」ことが語られた。つまり、謝金を得ているリーダーはSHGの枠組みから外れて議論されていたことが分かる。しかしその一方で、リーダーがいることでむしろコアメンバー間の場の平等が保障されることも併せて議論がなされた。

このことは、SHGとして機能するコアメンバーの相互扶助関係は、謝金を得る立場のリーダーも含めて認識されていることを示している。コアメンバーたちも「(コア)グループ」として機能し、責任性を分け持ちつつ、リーダーの自由な振る舞いを保障する機能も有していることが分かった。コアメンバーはY会のコンセプトを体現し、メンバーの自由を尊重しながら、リーダーが自由であることの一助ともなっていることが明らかとなった(表4-3)。

この機能によって、リーダーとメンバーを含めたY会全体の平等性の保障に貢献していると考察された。

3) 権力の緩衝

知は権力と結びつきやすいとされ(盛山, 2000)、特に自主的な事例検討会においては、知をめぐる権力が不適切に場を支配する場合、参加メンバーの離脱が生じやすいことは明白である。この問題に対して、Y会はスーパーバイザーではなくリーダーを設定し、一貫して独善的にならない姿勢が保たれていることが確認された。リーダーは、その視点の鋭さや唯一謝金を得る立場であることの責任性から指導的発言を行うことがあるが、コアメンバーの力量を認知して信頼を寄せることで(表4-4)、リーダーへの知の集中による権力の発動を抑制していることが分かった。

一方、リーダーの権力を抑制する力をもつコアメンバーもまた権力を有していることが、D・E・Fの言動を通じて明らかになった。コアメンバーは、リーダーとともにY会の運営に携わり、メンバーへの声かけ等によってメンバーシップの醸成に貢献するが、ここにおいても技術の蓄積は権力を生むのであろう。知の現場における権力の偏在は消去できないものであると言えよう。

しかし、コアメンバーの権力は畏敬の念を抱かせるものの、メンバーを圧迫し傷つける性質のものではなさそうである。ナラティブ・グループを通して、Y会が独善的にならないよう留意され、和やかに相互交流がなされる雰囲気も確認できたからである。今回のナラティブ・グループ自体も、コアメンバーが再帰的にY会の運営を振

り返り省察する取り組みであり、権力の緩衝を志向するものとして捉えることができよう。

3. 事例検討会に対するコアメンバーの寄与

個人スーパービジョンと比べ、GSVではメンバー間フィードバックやネットワークキングが教育の質を高める機能を果たす(Valentino et al, 2016)。リーダーレス・グループであるPGSVでは、スーパーバイザーの技術指導力によるのではなく、仲間意識の醸成や長期間の継続がメンバー相互の技術向上に貢献している(Counselman & Weber, 2004)。すなわち、事例検討会では集団間相互作用が決定的に重要な役割を果たすが、本研究のような視点で中核メンバーの寄与を捉えた研究はこれまでになかった。

本研究を通じて、Y会のコアメンバーは均質な集団ではなく、その内外に畏敬の念を生じさせる存在であることが分かった。ここに、知の現場における権力の存在が確認できる。しかし、LeとAがY会発足当初より独善的にならないよう努め、Y会のコンセプトを設定した姿勢は、その後のコアメンバーにも運營業務を通じて共有されていた。それは、メンバーの自由な振る舞いを尊重する姿勢となって現れており、結果としてリーダーが自由でいることにも寄与するものであった。

コアメンバーとメンバーの連続性も確認された。すなわち、コアメンバーはY会の運営を担う者ではあるが、運營業務にも好奇心をもって臨み、グループ・アプローチを学ぶメンバーの一員でもあることが分

かった。このような雰囲気をもつコアメンバーが5、6人で構成されていることにより、Y会を通じたネットワークと学ぶ姿勢の共有が達成されていると思われる。

リーダーは、Y会において唯一謝金を得て、場の責任を負う存在である。責任感から指導的発言も行うが、Y会における集団力動を絶えず捉え、GSVの阻害要因として指摘される過剰な批判や支配的な振る舞い(Chicca et al, 2003)に陥らないよう努めている。そのためにコアメンバー間の平等も保たれていることも本研究を通じて明らかとなった。

グループ・アプローチを学ぶ場であるY会において、知的には個々の事例検討が展開されているが、情緒的には本研究で明確にされた集団力動がメンバーには体験されていると思われる。Y会で設定したコアメンバーの制度が不可欠かどうかは本研究の範囲を超えるが、コアメンバーの集団がこれに寄与していることは確認できたであろう。

V おわりに

本研究では、Y会コアメンバーの体験と機能を明らかにすることを通じて、事例検討会の維持・促進要因の一端を検討した。Y会のコンセプトに照らして、事例検討会における集団力動が参加者の学びに寄与するとともに、これを形作る中核的存在としてコアメンバーの体験と機能を捉えた。Y会では、運営上の制度としてコアメンバーを設定しているために可視化されやすく、本研究において対象とすることができた。しかし、同様の中核メンバーは多くの事例検討会に存在しており、その良質なものは

会の維持・促進要因になっているであろう。本研究は、この点を捉え、事例検討会の運営に生かすことで専門職集団の社会的発展に寄与できると思われる。

ただし、本研究の限界として下記3点を指摘することができる。第1に、ナラティブ・グループの研究法の選択である。本研究の問題意識を抱いたのがY会のリーダーとコアメンバーであったため、自らを対象として研究を進めることとなった。筆者らの主観的体験を相互に語り、納得に至るまで検証を重ねたことで本研究の目的は達成できたと思われるが、客観的な視点を得られたとは言い難い。Y会外部の存在であるfacを設定するなどの工夫を行ったが、コアメンバーが抱えるリスクなど、十分に捉えきれていない側面もあるだろう。今後は、本研究の成果をもとに他の事例検討会における中核メンバーを対象とした調査研究を行うと、客観的な指標を得られると考えている。

第2に、本研究ではメンバーからの視点が不十分であった。ナラティブ・グループにおいて、コアメンバーに誘われた当時の体験を語ることでメンバーの視点を得たが、補足的データに留まる。ただし、メンバーに限られるY会の内部調査では、研究の匿名性を十分に担保できない可能性がある。コアメンバーに対するメンバーの視点を得るにはさらなる工夫が必要であり、外部の研究者に調査を委託する方法を検討したい。

第3に、事例検討会の本来の目的であるメンバーの支援技術の向上に対する、コアメンバーの寄与の検証である。本研究においては事例検討会の維持・促進要因に焦点

を当てたが、メンバーの技術向上に対する寄与に関しては続く研究で確認したい。メンバー個々の成長段階やオリエンテーション等によっても学びの個人差があるだろう。Y会は長期的な実践であるから、メンバーのグループ・アプローチ実践に対する、Y会の事例検討と集団体験の貢献を縦断的に調査することが有益であろう。

引用文献

- 板東充彦・松元知美・足立友理・藤井君子・本山智敬・高松真理(2020). グループ体験をしながらグループ事例を検討する会(G-G法)の考察—リーダーとコアメンバーからなるプリングループ構造—. 跡見学園女子大学心理学部紀要. 2, 37-49.
- Chicca, E. K., Puri, A. F., Nijhawan, N., Carter, J. W., Goodyear, R. K. & Getzelman, M. A. (2003). Hindering phenomena in group supervision: Implications for practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 34 (3), 312-317.
- Counselman, E. F., & Weber, R. L. (2004). Organizing and maintaining peer supervision groups. *International Journal of Group Psychotherapy*. 54 (2), 125-143.
- Hebert, R. S. & Wright, S. M. (2003). Re-examining the Value of Medical Grand Rounds. *Academic Medicine*. 78(12), 1248-1252.
- 岩間伸之(2005). 援助を深める事例研究の方法 [第2版] —対人援助のためのケースカンファレンス—. ミネルヴァ

- 書房.
- 神田橋條治(2004). 発想の航跡 2 (神田橋條治著作集). 岩崎学術出版社.
- 森岡正芳(2013). ナラティブとは. やまだようこ・麻生 武・サトウタツヤ・能智正博・秋田喜代美・矢守克也(編). 質的心理学ハンドブック 新曜社, pp.276-293.
- 盛山和夫(2000). 社会科学の理論とモデル 3 権力. 東京大学出版会.
- 村山正治・中田行重(編著)(2012). 新しい事例検討法 PCAGIP 入門—パーソン・センタード・アプローチの視点から—. 創元社.
- 成田善弘(監修)渡邊素子・北島智子・佐竹一子・徳富里江(編著)(2018). 事例検討会から学ぶ—ケースカンファランスをつくる5つのエッセンス—. 金剛出版.
- 野村直樹(2018). ナラティブ. 能智正博(編集代表), 香川秀太・川島大輔・サトウタツヤ・柴山真琴・鈴木聡志・藤江康彦(編). 質的心理学辞典 新曜社, pp.229-229.
- 野村 康(2017). 社会科学の考え方—認識論, リサーチ・デザイン, 手法. 名古屋大学出版会.
- Shipton, G. (Eds.) (1997). *Supervision of Psychotherapy and Counselling: Making a place to think*. Philadelphia: Open University Press.
- Taylor, J. M., & Neimeyer, G. J. (2016). Continuing education and lifelong learning. In: Norcross, J. C., Vandenbos, G. R., & Freedheim, D. K. (Eds.): *APA Handbook of Clinical Psychology (Vol.5)*. American Psychological Association, pp.135-152.
- 宋 美英(2009). ボランティア活動の継続・発展とボランティア組織の構造: 福祉ボランティア活動を事例に. 北海道大学大学院教育学研究院紀要, 109, 51-80.
- Valentino, A. L., LeBlanc, L. A., & Sellers, T. P. (2016). The benefits of group supervision and a recommended structure for implementation. *Behavior Analysis in Practice*, 9(4), 320-328.
- やまだようこ(2007). ナラティブ研究. やまだようこ(編) 質的心理学の方法—語りをきく—. 新曜社, pp.54-71.
- 渡部律子(編著)(2007). 基礎から学ぶ 気づきの事例検討会—スーパーバイザーがいなくても実践力は高められる—. 中央法規.