

# 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—

A group case study meeting through group experience “G-G method”:  
Pudding Group structure consisting of a leader and core members

板東 充彦  
跡見学園女子大学

Michihiko Bando  
Atomi University

藤井 君子  
見立病院

Kimiko Fujii  
Mitate Hospital

松元 知美  
産業医科大学

Tomomi Matsumoto  
University of Occupational  
and Environmental Health

本山 智敬  
福岡大学  
Tomonori Motoyama  
Fukuoka University

足立 友理  
九州大学病院心療内科

Yuri Adachi  
The Dept of Psychosomatic Medicine,  
Kyushu University

高松 真理  
久留米大学  
Mari Takamatsu  
Kurume University

## 要 約

自主的な事例検討会の運営に対しては、「参加者が受身的になりがち」「スーパーバイザーの権威性による事例提供者の傷つき」「運営スタッフの負担」「マンネリ化の恐れ」という課題を指摘できる。本研究では、筆者らが20年に亘り行ってきた「グループ体験をしながら、グループ事例を検討する会(Y会)」の実践(G-G法)を振り返った。Y会の方法論の意義を整理し(目的1)、自主的な事例検討会の課題に対する工夫について考察すること(目的2)を目的とした。結果として、目的1に関して次の3点が指摘された。(1)メンバーたちが現場で携わっているグループとY会がオーバーラップすることや、事例検討に先立って「自己紹介、近況報告、今の気分」を話すことを通じて「感性の賦活化」が起ること。(2)コアメンバーが振る舞いのモデルとなってメンバーシップを高めるY会のねらいによって「積極的参加の促進」が起ること。(3)匿名性の消失によって相互交流が生まれることで、グループ・リーダーとしての困難を分け持つ「ピアサポートの機能」が生じること。目的2に関して、リーダーとコアメンバーからなる「プリングループ」構造を図示したうえで、Y会の工夫として下記の点が考察された。(1)広報の対象を既知の人間に限定していること。(2)リーダーとコアメンバーが自らの権威性について常に自覚的であること。(3)複数のコアメンバーで運営の負担を分け持っていること。(4)新鮮さを保つ根底には人を尊重する姿勢があること。

【Key Words】事例検討会, グループ, コアメンバー, G-G法, プリングループ

## I はじめに

心理専門家の養成課程及び生涯学習の推進に当たって、事例検討会は必須のワークとなる。しかし、養成機関卒業後、定期的に事例検討会に参加する機会は少ないのが現状である。そして、その機会の多くは、所属機関内において業務上必要なカンファレンスに留まっている。

筆者らは、20年に亘り自主的なグループ・アプローチの事例検討会(以下、Y会)を実践してきた。様々な職場で勤務する対人援助職及び心理専門職の養成課程に在籍する学生が集い、生涯に亘る研鑽を積む場となっている。

ただし、このような自主的な事例検討会の継続的な運営に当たっては複数の課題がありそうである。実践例が少ないためか、自主的な事例検討会の運営に関する研究も希少であるが、筆者らは次の諸点を運営上の課題として捉えている。

- ①参加者は受身的になりがちで、質の高い学びとならない
- ②スーパーバイザーの権威的な指導により事例提供者が傷つくことがある
- ③運営スタッフが多大な負担を抱え、会の継続に困難をきたす
- ④マンネリ化の恐れがある

これらの課題に対して、次のような議論がある。まず①に関して、渡部(2007)は奥川(2007)によるグループ・スーパービジョンの方法を発展的に展開させ、スーパーバイザー不在でも参加者同士が支持的に関与することで学びを促進するピア・グループ・スーパービジョンの方法を提示した。

②に関して、村山・中田(2012)は事例検討

の方法を構造化し、事例提供者を主役と捉え、参加者らが安全に場に居られることを最優先とした。これらの工夫により、事例検討会が抱える①②の課題に対して一定の解決が図られている。一方、自主的な事例検討会の展開を鑑みると、③④の課題についても検討を重ねる必要がある。しかし、この検討は十分になされていない。

本研究では、自主的なグループ・アプローチの事例検討会であるY会の実践を振り返り、その概要とともにセッションの流れ及び実践事例を提示する。これらの検討を通してY会の方法論の意義を整理し、自主的な事例検討会の課題に対する工夫について考察することを本研究の目的とする。

## II Y会の概要

### 1. ねらい

Y会では、「グループ体験をしながら、グループ事例を検討する」ことをコンセプトとしている。すなわち、Y会はグループ・アプローチの事例検討会を行う場であるとともに、この場自体が「グループ」として機能するように工夫されており、コンセプトの頭文字を取って「G-G法」と呼んでいる。従ってY会では、スーパーバイザーではなく「グループ・リーダー」が設定されており、参加者は“メンバー”と呼ばれる。事例検討会をこのように設定することで、参加者が互いを尊重して関わり、相互作用に注意が払われ、場の凝集性が高まるであろう。これらの効果として、事例検討が活性化し、参加者たちの学びが促進されると考えたのである。

## 2. 経緯

ここで、Y会の設立から20年に亘る現在までの経過を述べる。

X年：Lと関わりの深いZ大学において、グループ・アプローチを学ぶ機会が少ないという課題が共有されたため、Z大学卒業生のMと相談し、Lが講師、Mが協力スタッフとなって、グループ・アプローチに関する勉強会を発足させた(頻度：月1回)。

X+1年：協力スタッフMの転居に伴い、Nがマネジメントを担当することになった。Nは「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。このとき、「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位置づけるとともに、セッションの流れや参加費・謝金の設定等、Y会の枠組みが新たに設定された(頻度：隔月)。

X+6年：リーダーの事情による1年間の休止があった。その後の再開にあたり、リーダーとNは「なるべく多くの人たちとともにY会を作っていきたい」と考えた。また、運営業務を一手に担うNの負担感が増している現状もあった。メンバーの中から協力者(後のコアメンバー)を募った結果、リーダーとともに、Nを含めた5名がY会の運営を担うことになった。話し合いにより、セッションでは持ち回りでコ・リーダーを担当するようにし、運営に関する検討はNを含めた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て行うこととした。

X+7年：上記5名を「コアメンバー」と名づけ、メンバーにも周知した。その後、コアメンバーの数は状況に応じて調整され、X+20年現在までに計13名が務めている。

X+9年：運営を担うリーダーとコアメンバー、及び参加者たちの負担を検討し、頻度を3ヶ月に1回へ変更した。

X+16年：それまで、コアメンバーの業務として毎回の記録をまとめてメンバーに配信していた。しかし、その負担が前景化していたことを受けて、コアメンバー懇親会の席上でNが記録係の休止を提案し、賛同された。

X+20年：Z大学の事情により、関係者所有のマンションへと会場を変更した。X+20年12月現在まで計105回開催している。

## 3. グループ設定

現在のグループ設定は次の通りである。

場所：関係者所有のマンションの一室(和室)

頻度：3ヶ月に1回

時間：2時間半(土曜日：19:00~21:30)

リーダー：Y会設立時より固定

コ・リーダー：セッション当日出席のコアメンバーから1名を選定

コアメンバー：6名

メンバー：臨床心理士を中心とした、作業療法士・教師・看護師等を含む対人援助職、及び臨床心理学を学ぶ大学院生

参加費：社会人1600円/学生1100円(リーダーへの謝礼、100円の場所代を含む)

広報はチラシと口コミによる。メンバーの登録は年度更新制であり、X+20年度の

表1. リーダーとコアメンバーの臨床経験(※X+20年現在)

	性別	年数	オリエンテーション	主なグループ経験
リーダー	女	35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* <sup>1</sup>
コアメンバー	男	20年	ヒューマニスティック・アプローチ	EG* <sup>2</sup>
コアメンバー	女	15年	ヒューマニスティック・アプローチ	SST* <sup>3</sup> , うつ病心理教育グループ, 復職支援グループ, OT 活動グループ, 音楽療法グループ
コアメンバー	女	9年	力動的アプローチ	ARP* <sup>4</sup> , 病棟コミュニティ・ミーティング
コアメンバー	女	15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
コアメンバー	男	18年	ヒューマニスティック・アプローチ 認知行動療法	精神科大・小集団精神療法, 断酒会, 性犯罪加害者のグループ認知行動療法, 刑務所内再犯防止プログラム
コアメンバー	男	16年	ヒューマニスティック・アプローチ	EG* <sup>2</sup> , ゲシュタルト・グループ, 薬物再乱用防止プログラム

\*<sup>1</sup>セルフヘルプ・グループ, \*<sup>2</sup>エンカウンター・グループ, \*<sup>3</sup>生活技能訓練, \*<sup>4</sup>アルコール・リハビリテーション・プログラム

時点で35名が登録している。コアメンバーを含むメンバーの中から持ち回りで事例提供者を募っており、各セッションの参加者数は10~20名程度である。

#### 4. リーダー／コアメンバー

Y会の運営は、リーダーとコアメンバーが担っている。

##### 1) リーダー

精神神経科病院を中心に30年以上の臨床経験をもつ臨床心理士・公認心理師／集団精神療法家である(※X+20年現在)。経験年数の差よりメンバーからは「先生」と呼ばれることが多い。リーダーのコメントには指導的機能も含まれており、謝金を得る立場であるが、セッション時の主な役割は場をファシリテートすることである。

##### 2) コアメンバー

5, 6人で構成され、メンバーと同様に

表2. コアメンバーの業務

マネージャー	取りまとめ業務
名簿係	年度更新の名簿作成
案内チラシ係	案内チラシ作成
連絡係	メンバーへのY会開催の連絡, 出欠確認, セッション終了後の報告
会計係	参加費の徴収, 経理

参加費を支払いながらY会の運営業務に携わる。また、Y会がグループとして機能するよう、メンバーシップを意識して参加する。転居等の事情により欠員が生じると、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。これまでに、運営の負担感を理由に辞めた者はいない。現時点におけるリーダーとコアメンバーの臨床経験を表1に、コアメンバーの業務を表2に示す。

### Ⅲ Y会のセッションの流れ

次に、事前準備・事後処理を含めたY会のセッションの流れを提示する。〈 〉はリーダーの発言，「 」はその他の発言である。

#### 1. 事前準備

開催の約1ヶ月前に、リーダーとコアメンバーのメーリングリストを通して、連絡係が開催日と発表者の確認を、案内チラシ係は作成したチラシの確認を行う。

約3週間前に、連絡係より全メンバーへ案内文メールを送り、出欠確認を行う。チラシ係は、長い期間Y会の会場としていたZ大学の心理教育相談室にチラシを掲示する。コアメンバーの出欠を確認し、飲料を準備する者、コ・リーダーを決める。コ・リーダーは、リーダーを補佐する役割で、リーダーとコアメンバーの協議により選定される。

#### 2. 当日

セッションの流れを表3に示す。

##### 1) 事前打合せ(18:30～)

リーダーとコ・リーダーと発表者が集合し、発表者の発表意図・目的を確認するとともに、事例検討内容について「グループ構造の提示と事実確認」「グループ事例の提示とディスカッション」等流れや時間配

分等について事前打合せを行う。

座席はセッション毎に決められる。まず発表者が、自身とリーダーについて安心できる位置を決め、場全体の安全感を高めるためにコ・リーダーは、リーダーのおよそ対面に座ることとする。図1に座席の例を示す。

この間、コアメンバーを中心にメンバーが順次集まり、協力して机・座布団のセッティングを行う。また、各自が任意に持参する菓子の配布もする。この時間、メンバーはそれぞれ、自由にお喋り・情報交換を行っている。タイム・スケジュールをホワイトボードに記入する。

##### 2) リーダー・メンバーの自己紹介、近況報告、今の気分(19:00～)

リーダーがグループの進行を担う。Y会に明示されたルールはないが、リーダーは毎セッション、〈発表者が一番得をするように〉と、傷つき体験ではなく、事例検討を通して知的・情緒的に実りある体験を得られることをY会の方針として臨む。

この場がグループ体験の場として機能す

表3. セッションの流れ

1. リーダー・メンバーの自己紹介、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

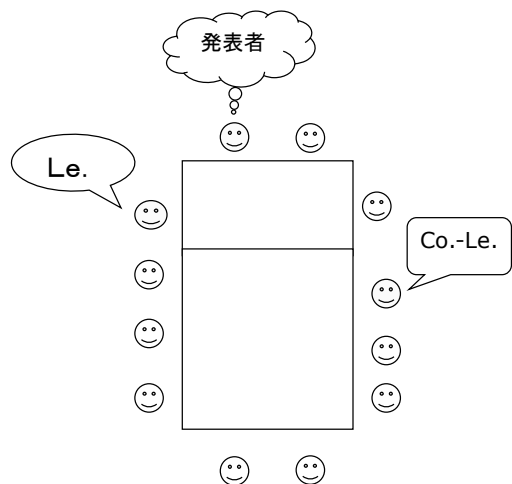


図1. 座席の例

ることも学びを促進する要素であると考え、事例検討の前後に参加者全員が一言ずつ発言する時間を設けている。そこでは、新規メンバーの有無に関わらず毎回自己紹介を行う。加えて「今の気分」を話すのは、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、事例検討における発言を促進すると考えるからである。

### 3) 事例検討(19:25～)

事例検討のテーマを抜粋して表4に示す。

リーダーは、時折ユーモアも混ぜながら、メンバー1人1人の顔を見て、それぞれに話しかけるように事例検討を進める。またリーダーは、〈先ほど、〇〇さんの愚痴にもあったけど(笑)、スタッフに協力してもらえるように立ち振る舞うのは私たち臨床家の役割ですよね〉(グループ力動に関して)例えば、△△さんが「～～」と言ったら、□□さんが「まあまあ」と収めたりね)など、メンバーの体験を場に登場させることで、グループのメンバーシップを高めている。

コ・リーダーは、随所でリーダーとアイコンタクトを取りつつ、進行補佐を意識して関わる。リーダーが場の進行に惑ったときは、〈どうにかして、××(コ・リーダー)

さん!(笑)〉とコ・リーダーに助けを求められることもある。

沈黙はほとんどなく、コメントやウィットに富む発言も多く、盛り上がった雰囲気となることが多い。ディスカッションも深まり、躁的な印象は与えない。Y会に慣れたメンバーか臨床経験年数の長い臨床家による発言が多いものの、学生の発言もある。

### 4) シェアリング(20:55～)

リーダーは時間を厳守して進行する。シェアリングの時間となり、盛り上がった雰囲気が一旦落ち着く。「自己紹介と今の気分」とは逆回りで、全員が事例検討の感想を述べる。ここでは基本的に質疑応答はしない。率直なコメントが次々と出されるが、発表者への労いと尊重は欠かさず、発表者が傷つく様子は見られない。むしろ、事例発表時は緊張していた発表者も、笑顔を見せることが増える。コアメンバーを含むメンバーの発言が一巡した後、リーダー・発表者のコメントでシェアリングは終了する。

時間が足りない印象で、休憩なく2時間半が経過するにも関わらず、メンバーからは「もっと言いたいけど…」等の意見が出る。

表4. 事例検討のテーマ(抜粋)

精神科病院における回想法グループについて
非言語的なやりとりを中心とした精神科慢性期病棟のグループ
小規模デイケアにおける SST の今後について
発達障害をもつ子どもたちのきょうだいを対象にした母子グループ
デイケアのない精神科病院における通院患者グループについて
ひきこもり者が「居られる」ためのサポートグループ活動と地域グループ代表者会議
精神科病棟でのコミュニティーミーティングについて
うつ病教室の在り方について
アルコール依存症者のミーティングで検討していただきたいこと

### 5) 事務連絡(21:20～)

会計係が参加費の徴収を行う。その後、次回の開催日と発表者決めを全員で行う。

### 6) セッション後(21:30～)

全員で後片付けを行う。メンバーたちのお喋りと情報交換は続き、中々帰らない。発表者に対しても温かい声かけが見られる。

## 3. 事後処理

後日、リーダーと発表者は、セッションの感想を連絡係へ伝える。リーダーとコアメンバーは、これらの内容をメーリングリストにて確認する。連絡係より、次回の日程・発表者の情報とともに、これらをメンバー全員に送付する。

## IV Y会の実践事例

次に、Y会の実践事例を提示する。なお、メンバーの発言に関しては、本研究の趣旨を説明し、書面にて同意が得られたもののみ掲載している。太字イタリック体はコアメンバーを表す。

### 1. 〈リーダー・メンバーの自己紹介、近況報告、今の気分〉の事例

このセッションに参加したコアメンバー含むメンバー12人のうち、抜粋した発言者を1-A～1-Kで表す。

リーダー：〈最初に一言発していた方が、後が楽だろうというのがありますので…〉

リーダーは、両隣に座るメンバーに〈じゃんけんをして、勝った方が先攻・後攻を決めてください〉と述べ、自己紹介の順序を決める。

発表者：「今、皆さんがたくさん近況を教えてくださいましたので、何だか慣れと言

いますか、皆さんに対して近い距離を感じていますので、あまり緊張はありません」

リーダー：〈近況ですが、先日、〇〇先生の公開スーパービジョンでケースを出させて戴いて、今の感じで頑張っていけば良いのかな、と思えて。…今は、いつもですがここ来るとワクワクします。〉

1-A：△△病院の1-Aです。いつもここで私の愚痴を聴いていただいているんですけど…。6連勤後で急いでここに来て…(笑)

1-B：1-Bです。明日が就職面接なので、ちょっとドキドキな感じです。

1-C：今日の気分は、ちょっとふわふわしています。…車を買って替えたのが届いて、慣れないながら運転してきて…

1-D：修士2年の1-Dです。初めて非常勤心理士の仕事をさせていただくことになって、経験がないんですけど、いきなりクライアントさんが7人になって、学校のケースもあって…(大変です)

1-E：今日はコ・リーダーを務めさせていただきます、1-Eです。

1-F：前回、発表させていただきました、□□病院の1-Fです。あれから、グループをもうちょっと楽にできるようになりました…

1-G：××県から来ました。◎◎大学の1-Gといます。前回初めて出席させて頂いて、今日が2度目になります。ドキドキもしてるし、半面、年度末もきて、バタバタもしてます。

1-H：グループは、病院で大分長く入院されてる方の、統合失調症の方のグループをやらせて頂いてるんですけど、グルー

プのやり方というのが、自分あんまりわからないところがあるので、何かそういうエッセンスを、勉強させて頂ければなどと思って、参加させて頂いています。

1-I：修士2年の1-Iと申します。実習先で病棟に入らせて頂いたりして、今までは想像でしかY会の話の聞けなかったんですけど、今回はもっとリアルに参加できたかなと思って楽しみに来ました。

1-J：同じく修士2年の1-Jと申します。1年ぶりに参加になってしまって、久しぶりに参加できてうれしいなと思っています。

## 2. セッション事例1

このセッションに参加したコアメンバー含むメンバー12人のうち、抜粋した発言者を2-A～2-Eで表す。

タイトル：アルコール依存症者のミーティングで感じたこと・検討してほしいこと  
検討したい点：担当しているグループ・

ミーティングの中で、毎回体験談などのテーマを決め、持ち回りで患者さんが報告する形式のグループ。発表者は、グループ・リーダーとしてもっと患者さんの意見を引き出せたのではないかと悩んでおり、フロアーの雰囲気がかめない感じや、話し合われている内容についていけない感じを抱いている。グループの先が見えずに、心配が出てきて焦ったり、余裕がなくなったりする。

### 〈事例検討〉

2-A：発表者さんが、グループ・リーダーとしてすごく頑張らなきゃとか失敗したらいけないとか怖くなったりとかあるのかなって思ったんですよね。

リーダー：グループは対象者が複数なので、誰が何を言うか分からないという不安とか…。私たちは常に、この葛藤の中にいるんだと思う。よほど熟練した、何が起ころうと何とかできるっていうグループ・リーダーでなければ、やっぱり保身に走りたくなる。どのくらいその保身の部分を減らして自由な発言が封じ込まれないようにしていけるかということころ…

発表者：自分が、グループを固めてしまっていて…。とにかくグループをこなさなきゃっていう気持ちの方が強かったんじゃないかなということに気づきました。そのときに感じたことを何も言葉にできていなかったような気がします。本当だったら、このグループで感じて、ポロっと出てくる言葉っていうのもあるんじゃないかなって思って。

2-B：今日の話の伺っていると、グループの話がグループの中だけで完結していて、そうでないところもあっていいのかなって感じがして。日常場面で起きていることを上手にグループに戻したり、グループでテーマになっていることを日常場面に戻したり、そういう連動する形での治療的な関わりってあるのかなって。

2-C：テーマについてだけ話すっていうのは、窮屈な感じになっちゃうなーとは思いますがね。やっぱり、その場のことについて話し、内容とはまた別に、話せると自由だかっていう感じがしますよね。

リーダー：その意味では、やっぱり、その時に浮かんだことを、ふと「あれってどうなの先生！」って言える場であるこ



とってというのは大事なことだね。

### 〈シェアリング〉

2-D：仲間としてグループを過ごしているだけでも仲間意識は出るんですけど、私も感じていたことを同じように感じていたりとかする時に、ふと「あっ、その人も同じように思っていたんだ」とほっとしたりすることがあるなあというのを感じるんです。

2-E：自分だったらどういう風に思うのかなあというのを思いながら聞かせてもらっていて、私だったら焦ったりするだろうなあとか思いながら聞かせていただきました。テーマだけではなく話を聞きながら、こう思ったんですとか話をすることの大事さとかすごい感じて。

発表者：Y会に参加したことが、自分の担当グループの参加体験をしているような感じでした。私がやっていたときは、発表した患者さんがポツンってなったようなところがあったけど、ここ(Y会)ではみんながすごく参加してくれて、私も自由にいろんなことを感じて発言して。自由になれるっていうのがすごく楽しいんだけど、これまでそれになりきれない自分がどんなところから来ているんだろう、と考えました。自由に振舞うということはこの場で学んだように思います。

### 3. セッション事例2

このセッションに参加したコアメンバー含むメンバー13人のうち、抜粋した発言者を3-A～3-Fで表す。

タイトル：うつ病教室の在り方について

検討したい点：心理教育とワークを組み合わせた再発予防を目的としたグループ。

集団の中でも個を重んじるような理想に近づけようと、参加者のニーズに合わせて「テラーメイド」にプログラムを作っていくことを目指している。これまでも、学会発表もしつつ検討を重ねてきたグループだが、納得のできないコメントも受け、迷うことも多かった。そのため、再度この場で検討してほしい。

### 〈事例検討〉

リーダー：医療機関としてこれまでに様々な取り組みが行われているけれど、プログラムがマニュアル化とか、ルーティンワークになりがちだった。多様なうつ状態の対象者に合わせて毎回課題を設定していくという集団療法は、実践ではすごく少ないみたい。

発表者：対象者にはそれぞれの課題があって、やっぱりそのグループの力動に合わせて、ミーティングを重ねて、臨機応変にプログラムを構成して対応していくことが必要だと思いました。

3-A：(治療グループ参加者である)○○さんの症例の時に、「よし、ワークで話す側・聞く側のロールプレイを入れよう」って思えるのって、すごくセンスがあるなって思いました。

発表者：これまで学会発表をしたときに、この事例に対して賛否両論の意見が出て、このグループをこのまま続けていった方がいいかと悩みました。自分の思い込みでやってるんじゃないかと…。これまで、グループをしている心理士が多い場で発表することがなかったので、こういう機会をいただいて本当に良かったと思います。スタッフ側の反省になりますが、すごくそのときのメンバーに助けら

れたんですね。

**3-B:** 成功例が続いていたから、発表者が失敗したところや葛藤が語られるのもっと良かったのでは？ うまくいっている例なので、(学会でのフロアーは)なかなか共感しにくかったのかも…

**リーダー:** 発表者さんは、なんか非常に、苦勞なく軽やかにやってるように見えちゃったんだろうね。それまでの、むしろ苦勞を語るとか…。学会発表の仕方の問題でしょうか…

〈シェアリング〉

**3-C:** こんな先輩方がいらっしゃることを思うと、こうやって頑張ればいいんだって思って、前向きな気持ちになりました。

**3-D:** 現実にこれだけ患者さんに細やかなグループを行なっている事例を聞かせていただいて、すごく勉強になりました。

**3-E:** ずっと続けるモチベーションってどんなところから出ているんだろうって考えたときに、ドクターとメンバーが一緒にずっとやれてるっていうところも、このモチベーションにつながってるのかなっていう風に感じました。

**3-F:** 大学の卒論で大学生を対象に(グループを)やったとき、教授から「集団の対象の人のニーズとか動機づけっていうのがグループの流れに一番大事だよ」と言われて、医療現場にそれを置き換えることはできないだろうなと思っていただけ、発表を聞いていてこういうことだったんだと思いました。

**コ・リーダー:** やっぱりメンバーの人たちが主体的に動いていく形、本当にその辺はパーソン・センタード・アプローチ(以下、PCA)。PCAのグループを医療現場

でやったらこうなりますというお手本のような感じがしました。

**発表者:** 皆さんの意見に感動です。自分がこれまでやってきたことはこういうことだったんだと改めて確認でき、プレゼン方法へのアドバイスや、PCAの考え方にもつながるといふ先輩の意見が学びになりました。

## V 考察

### 1. Y会の方法論の意義

Y会の概要、セッションの流れ及び実践事例を踏まえて、Y会の方法論の意義を次のように整理できよう。

#### 1) 感性の賦活化

Y会では、スーパーバイザーを設定しない代わりに、リーダーとコ・リーダーを設定した。事例を検討するという主目的は他の事例検討会と同じだが、この場を「グループ」として機能させることがY会のねらいである。Y会の「経緯」で述べたように、後にコアメンバーの一員となるNとリーダーとの検討からこのコンセプトは生まれた。

Y会メンバーは、グループ臨床家あるいはそれを目指す学生であり、その多くは各現場でグループ・リーダーを体験している。Y会を「グループ」と設定することの意義は、事例を検討しながら、この場でもグループ体験ができることである。すなわち、知的なグループ事例の検討とともに、リーダー・コ・リーダーのもとでメンバー体験をすることができる。そうすることで、2つのオーバーラップが起こるのであろう。1つは、各現場のグループ・リーダーとY会のリーダーの姿であり、もう1つ

は各現場のメンバーとY会のメンバーの姿である。この効果は「セッション事例1」に表れている。すなわち、事例検討の場における体験が強化され、Y会に参加するメンバーの感性が賦活化される。また、冒頭で「今の気分」を述べることも感性の賦活化に寄与している。

知的な学びに加え、感性が豊かに発動することで、事例検討を通じたメンバーの気づきが深まるであろう。「Y会の実践事例」全体において気持ちや感じに関する発言が多いことから、この点を把握できよう。

## 2) 積極的参加の促進

X+6年～X+7年にかけて、Y会の持続可能性を考える中でコアメンバー制度が設定された。5、6名からなるコアメンバーは、メンバーとしての立場は同じでありながら、Y会の運営を担う。コアメンバーは、表1にあるように臨床経験が長く、Y会の参加歴も長い者が多い。Y会のコンセプトも十分に把握しており、知の権力構造をこの場に持ち込まないよう常に意識している。コアメンバーは、セッションの前後に積極的にメンバーらに声をかけ、同等の立場で対話することを心がけている。

一般に、集団における新規参入者にとって、古参メンバーの存在はその場における振る舞いのモデルとなる。Y会においても、主体的且つ自由に振る舞うコアメンバーの振る舞いを、メンバーたちは徐々に取り入れていくようである。特に学生などの若いメンバーは当初は緊張した面持ちだが、机・座布団のセッティングや菓子の配布などの準備をコアメンバーらとともに行うことや、自己紹介やシェアリングで発言することを通じて、回数を重ねるごとに緊

張も和らいでいく。

このような経過は、Y会における各自のメンバーシップが高まることと連動している。Y会のコンセプトは、メンバーに受動的参加を認めないことであるとも言い換えられよう。メンバーシップを高めるためのY会の仕掛けにより、メンバーらの積極的参加が促進され、事例検討における各自の考察や発言の増加に寄与する。

## 3) ピアサポートの機能

メンバー全員が自己紹介をし、今の気分を述べることで匿名性が消失し、メンバーのその人らしさが場に現れる。Y会では、セッションの回数を重ねるごとにメンバーらの相互理解が進み、凝集性が高まる。

また、メンバーらの共通項として、グループ・リーダーを体験あるいは志向していることが挙げられる。ここに各自が同様の困難を経験・予測していることが想定される。Y会においては、様々な感情や愚痴、失敗体験を語ることがむしろ推奨され、それらは否定されずに受け止められ、共感される。メンバー間の相互理解が進むことと併せて、互いに応援したい気持ち・支えたい気持ちが生じる。これは、グループ・リーダーとしての困難を分け持つ「ピアサポート」の機能をY会が果たしているためであろうと捉えられる。

事例検討会において、ピアサポートの機能は必須ではない。しかし、安心感が得られない場では率直な意見交換はなされづらく、情緒的な支え合いが学問的・技術的支え合いを促進することは十分に想像できる。実際に、Y会前後の交流に典型的に表れているように、メンバー同士の関係構築は進み、事例検討以外の場面での情報交換

や知的交流が展開されている。

## 2. 自主的な事例検討会の課題に対する工夫

Y会の方法論の特徴として下記2点を挙げられよう。①事例検討の場を「グループ」として設定したこと。②コアメンバー制度を設定していること。図2は、グループ・スーパービジョン及びピア・グループ・スーパービジョンと比較して、Y会の特徴を図示したものである。すなわち、グループ・スーパービジョンにおいては、メンバーらに対してスーパーバイザーが特権的な位置にいる。ピア・グループ・スーパービジョンにおいては、メンバーらが同等の関係性にあることが想定されている。これに対してY会では、スーパーバイザーではなくリーダーを設定し、その周辺にY会のコンセプトを体現したコアメンバーが安定的に存在することによって、リーダーからメンバーまでのグラデーションを円滑に保つことに成功しているのではないだろうか。筆者らは、このようにリーダーとコアメンバーが機能している事例検討会を、図2におけるY会の形状から「プリングループ」と呼んでいる。

これを踏まえて、「はじめに」で述べた

自主的な事例検討会運営上の課題①～④に対するY会の工夫を検討する。

(1) 参加者の受身性に関して、Y会は広報段階から「グループ体験をしながら、グループ事例を検討する」ことを周知し、メンバーに積極的な参画を求めている。その点では、受身的な立場に留まりたい人はY会への参加を選んでいない可能性がある。ただし、Y会の広報はZ大学におけるチラシ掲示と口コミに限定しているため、参加時点でリーダーやいずれかのメンバーと関わりの深い人が集まっているという特徴がある。従って、新規参加者にとって、Y会のコンセプトによりメンバーシップを強化する方向性は違和感がないのであろう。その結果として、Y会では積極的参加が促進されている側面もあるものと考えられる。

(2) スーパーバイザーの権威性に関して、Y会のリーダーとコアメンバーは常にこの点に留意し、運営に当たって話題にすることも多い。リーダーは、自身の立場と発言が権威的にならないよう絶えず気がけており、コアメンバーはセッション内外において支持的な発言や他愛ない会話をするよう努めている。本研究で提示した3事例からも分かるように、筆者らはこれらが一

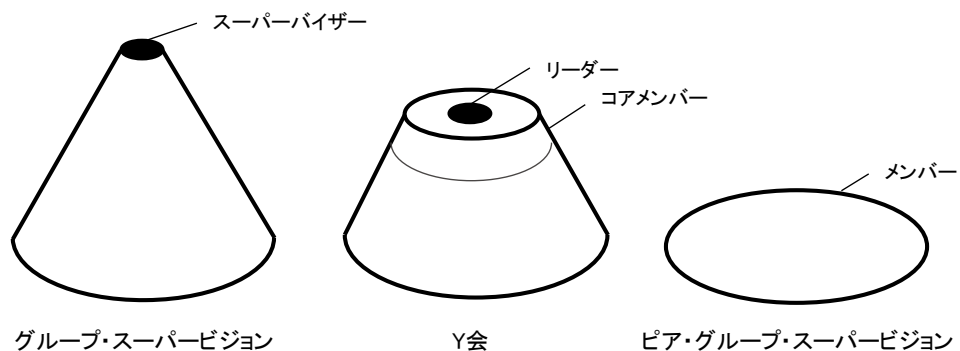


図2. プリングループ

定程度成功していると捉えている。しかし、特に学生など若いメンバーが筆者らをどのように捉えているかは確認が難しいため、リーダーとコアメンバーは互いに注意喚起を行い、意識し続けることが肝要だろう。

(3) 運営スタッフの負担に関しては、X+6年にリーダーとNが検討してコアメンバーを形成したことで、負担感を分け持つことができるようになった。また、X+9年やX+16年の経緯にも見られる通り、Y会の持続可能性を適宜検討し、必要な調整を行っている。5, 6名で運営を担っていることの余裕もあって、コアメンバーに負担感はあまり生じていないようだ。結果として、運営を担う者の負担感を理由に閉会が話題に上ったことはない。

(4) 会のマンネリ化に関しての検証は難しいが、20年継続されている点で、マンネリ化を回避できていると判断できそう。事例検討のテーマの豊かさに加えて、重要な役割であった記録係の休止がX+16年に提案されたこと等は、運営の柔軟さを示すとともに新鮮さを保つ一因となっているであろう。〈発表者が一番得をするように〉という、人を尊重するY会の精神は、規則や理論という定式化されたものより、目の前の事象に対する最善を常に考える姿勢につながっているのではないだろうか。Y会がマンネリの回避に成功しているとするれば、その根底には人を尊重する姿勢があるように思われる。

## VI おわりに

Y会の目的は、参加する対人援助職及び大学院生がグループ・アプローチのスキル

を向上させることである。対人援助職の生涯学習という観点からも、自主的な事例検討会の場の設立・維持は望まれるし、相互研鑽の効果は論を待たないであろう。Y会では、スキルの高い講師をスーパーバイザーに迎えて指導を受けるというコンセプトではなく、「グループ」という設定から生じる相互作用の効果を学びの要素として取り入れた。本研究により、自主的な事例検討会の継続の工夫を示すことは達成できたと思われるが、筆者らの主観的な振り返りに留まっていることが限界として指摘できる。客観的な指標により評価すること、及び他の事例検討会との比較を行うことが今後の課題として残されている。また、本研究では検討できなかった点であるが、Y会のリーダーを務めることの困難さがあるかもしれない。Y会をファシリテートしながら事例検討も同時に行うには高いスキルが必要であろう。従って、Y会の汎用可能性を確認できたとは言えないまでも、自主的な事例検討会を行う上でのY会の工夫について一定の有効性を示すことはできたと思われる。

## 文献

- 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。
- 奥川幸子(2007)身体知と言語—対人援助技術を鍛える—。中央法規出版。
- 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。