

PCAGIP法にパーソン・センタードな個人スーパービジョンを 組み合わせた「リフレキシブPCAGIP」の開発

押江 隆・藤田 洋子^{*1}・植木 美紀^{*1}・多田 佳歩^{*1}・鞠川 由貴^{*1}・溝口 英登^{*1}
森原 梓^{*1}・山本 優子^{*1}・渡邊 弓子^{*1}

Developing “Reflexive PCAGIP” that integrates
PCAGIP method and person-centered individual supervision

OSHIE Takashi, FUJITA Yoko^{*1}, UEKI Miki^{*1}, TADA Kaho^{*1}, MARIKAWA Yuki^{*1}, MIZOGUCHI Hideto^{*1},
MORIHARA Azusa^{*1}, YAMAMOTO Yuko^{*1}, WATANABE Yumiko^{*1}

(Received January 5, 2017)

キーワード：PCAGIP法，事例検討法，パーソン・センタード・スーパービジョン

1. 問題と目的

1-1 PCAGIP法とは

PCAGIP法(村山, 2012a)はPCAグループ(村山, 2014)とインシデントプロセスを組み合わせた事例検討法であり、「事例提供者の提出した簡単な事例資料をもとに、ファシリテーターと参加者が協力して参加者の力を最大限に引き出し、その経験と知恵から事例提供者に役立つ新しい取り組みの方向や具体的ヒントを見いだしていくプロセスを学ぶグループ体験である」と定義されている。心理臨床のみならず教育や産業など、様々な領域で応用されている。第1筆者もこれまでに大学生ピア・サポーターの養成や非行少年に関わるボランティアの研修会、学校教員(押江・加藤ら, 2014; 押江, 2014)や大学院生(加藤・水戸部・押江, 2014)、相談支援者の事例検討会など様々な場面で活用し、一定の成果を収めている。

1-2 PCAGIP法の問題点

一方、これまでのPCAGIP法の経験を通して、問題点もいくつか見えてきている。

第1筆者がファシリテーターを務めたPCAGIP法の経験では、「『絶対に批判をしない』とのことだったが、『知らず知らずのうちに批判してしまったらどうしよう』と考えてしまい、質問するのが難しかった」というような声や、「コメントなら思いつくが質問は思いつかず、『質問をする』手続きのため何も言えなくなった」といったフィードバックがセッション終了後にあった。「批判をしない」ルールや「質問をする」手続きは、事例提供者の安全を守る上で重要だが、メンバーの自由な発言を抑制している場合があると思われる。

また、人数が多い場合は二重のグループを用意し、内側のグループ(“金魚グループ”)のやりとりを外側のグループ(“金魚鉢グループ”)が見守り、時折発言する機会を与える「金魚鉢方式」を採用しているが、この方式だとグループの内と外とで発言できる機会が大幅に異なってしまう。この問題に坂本(2011)と村山(2012c)は外側に複数のサブグループを用意することで、望月(2015)はPCAGIP法にリフレクティブ・プロセスを組み合わせることで対応している。

さらに、PCAGIP法の第1ラウンドでは、参加者全員が1人1問ずつ質問する「4球方式」を採用している。しかし筆者のPCAGIP法の経験では、このときに質問を思いつかない参加者がいて申し訳なさそうな表情をすることがしばしばあった。PCAGIP法が「エンカウンター・グループ体験の場(村山, 2012a)」であるなら

*1 山口大学大学院教育学研究科学校教育専攻学校臨床心理学専修

ば、参加者の「発言しない自由」を保証することもまた必要であると筆者らは考える。事例提供者の安全を守りながらも可能な限りその場の参加者全員が自由に発言できるような、または無理に発言しなくても済むような構造が望ましい。

PCAGIP法で扱われる事例は多くの場合、その場のメンバーのほぼ全員がまったく知らないか、知っていたとしてもよく知らないものである。知らないからこそ、参加者全員が不明な点を質問し、それを理解しようと努めることで、事例提供者に「わかってもらえた」という感じが生じ、事例への向き合い方が変化するとされる。しかし、たとえば学校現場でPCAGIP法を実施する場合、メンバーは同じ学校の教員であり、わざわざPCAGIP法を実施しなくても日常的な会話や普段の職員会議等で事例について話していることも多い。第1筆者には、学校現場でPCAGIP法のデモンストレーションを実施するとき、事例の選出に苦慮した経験がある。

事例提供者に「わかってもらえた」という感じが生じるためには、ファシリテーターや参加者の傾聴の質によるところが大きい。事例提供者が自らの体験過程に触れるのが難しい場合は、それを促すような質問がなされるのが望ましいが、参加者からの質問が事例の理解に終始し、事例提供者の感情を共感的に理解しようとする質問が出づらいつらい場合、プロセスは深まりづらいつらい。特に、事例提供者より他の参加者の方がその事例について経験豊かな場合、参加者からは質問よりアドバイスがなされやすく、事例提供者は体験過程に触れづらいつらい。それが仮に的確なアドバイスであったとしても「○○さんならできるかもしれないけど私には無理」といった感覚が事例提供者に生じてしまう。もちろん事例についての質問やアドバイスをしてはならないというわけではない。PCAGIP法の利点は多様な参加者から多様な視点が得られることであり、それは事例についての質問やアドバイスからも得られるが、あまりにそれに偏るようだと「『事例』が主役でなく『事例提供者』が主役（村山，2012a）」というPCAGIP法の魅力が損なわれてしまう。十分にプロセスが深まらないまま質問を受け続けると「質問責めにされて気分が落ち込んだ」といった感覚すら生じるようである。これは「事例提供者を元気にする（村山，2012a）」PCAGIP法の理念に反する。このような場合、事例ではなく事例提供者を主役とし、フェルトセンスや本人にもまだはっきりしていないような細やかな感情を丁寧に扱うような場面をファシリテーターが用意すべきと思われるが、PCAGIP法においてファシリテーターは「多様な視点が生まれてきて、事例提供者や他の参加者にとって刺激になることを願いながら」発言する（村山，2012b）とされるにとどまり、事例提供者が自らの体験過程に触れるようファシリテーターが促すための工夫は用意されていない。

1-3 新しいPCAGIPのグループ構造と手続き

筆者らは以上の問題に対応することを目的に、PCAGIP法にパーソン・センタードな個人スーパービジョン（Person-Centered individual Supervision, 以下“PCS”と表記；押江，2015）を組み合わせた事例検討法を新たに開発した。この方法は、セラピスト自身の臨床体験を吟味するセラピスト・フォーカシング（吉良，2010）や、PCAGIP法にリフレクティング・プロセスを組み合わせた望月（2015）に影響を受けている。次にグループ構造と手続きを示す。

1-3-1 グループ構造

事例提供者1名に加えてファシリテーター1名と記録係2名を用意する。ファシリテーターは事例提供者の隣に座る。記録係はホワイトボードにセッション中のやり取りを記録する。従来のPCAGIP法とは異なり、参加者数が多い場合でも金魚鉢方式を採用せず、参加者全員がホワイトボードの見える位置に円座する。

1-3-2 手続き

1. 従来のPCAGIP法と同様、事前に事例提供者に事例の概要をごく簡潔に（200字程度）書いてもらう。この事例資料をコピーして参加者全員に配布する。
2. セッションが始まったら、ファシリテーターが2つのグランドルール（「メモを取らない」、「事例提供者を批判しない」）を提示し、確認する。
3. 事例提供者は資料を読み上げながら事例について簡単に説明する。このとき、セッションでどのような話ができたらよいかといった、事例提供者がその事例を出した目的をあわせて話してもらう。
4. ファシリテーターは参加者のうち5～7人程度から1人1問ずつ質問を募る。このとき順番を決めず

自由に質問してもらおう。参加者からの発言はコメントやアドバイスではなく、あくまで質問に限定する。

5. ファシリテーターは事例提供者と1対1で向き合い、PCSを行う。その目的は、傾聴を通して事例提供者が自らの体験過程に触れ、推進するのを促すことである。具体的には「いろいろと質問を受けてみて、いまだどんな感じがしていますか？」のように尋ね、事例提供者の語りをパーソン・センタードな態度で聴いていく。この間、他の参加者は事例提供者とファシリテーターのやり取りを見守り、一切発言しない。
6. ファシリテーターが事例提供者の気持ちがある程度理解できたと判断し、事例提供者とも合意が得られたら、再びグループに戻り、参加者のうち5～7人程度から1人1つずつ発言を求める。このときは質問だけでなく、コメントやアドバイス等も可とする。4.と同様、順番を決めずに自由に発言してもらおうが、同じ参加者の発言が相次ぐ場合、まだ発言していない参加者の発言を適宜促す。また、このときは参加者の発言が長くなりがちなので、ファシリテーターが適宜要約して事例提供者に伝える。コメントやアドバイスであっても、1人の参加者が発言したら事例提供者がそれに応じるようにする。事例提供者が応じる前に別の参加者が矢継ぎ早に発言した場合は、ファシリテーターが制止する。
7. 再びファシリテーターと事例提供者とが1対1で向き合い、PCSを行う。その目的は、事例提供者が参加者から受けた質問やコメント、アドバイスを消化すること、体験過程に触れながら自らの方向性を定めることである。具体的には「いろいろな発言を受けて、いまだどんな感じがしていますか？」のように尋ね、事例提供者の語りをパーソン・センタードな態度で聴いていく。このときファシリテーターにコメントやアドバイス等が思い浮かんだらそれを伝えてもよいが、「こういうことを言われてみてどんな感じがしますか？」などと確認することで、押しつけにならないように注意する。5.と同様、この間、他の参加者は事例提供者とファシリテーターのやり取りを見守り、一切発言しない。
8. 必要に応じて6.～7.を繰り返す。終了時刻になったら終了とするが、必ず7.のPCSの段階で終わるようにする。時間があれば各参加者に感想を求めるが、このとき質問やコメント、アドバイス等ではなく、あくまで参加した感想を述べてもらうようにする。

1-4 本研究の目的

本研究では新しいPCAGIPの実際のセッションとそのフィードバックを報告し、PCAGIP法にPCSを組み合わせる意義について検討することを目的とする。

上記の手続きを本学大学院の講義「心理療法特論」で3セッション、その受講生と他職種合同の研修会で1セッション、計4セッション実施した。研修会終了後、参加者全員に感想を自由記述形式で求め、また受講生には「体験を通して学んだこと」と「従来のPCAGIP法の体験と今回の体験を比較すること」をテーマとしたレポート提出を求めた。本研究では受講生とある他職種（対人援助職）との合同の研修会のセッションと感想およびレポートを検討する。

2. 事例

本研究で取り上げる研修会は「心理療法特論」の一環で、ファシリテーターの養成を目的に実施されたものである。受講生は以前別の研修会で従来のPCAGIP法を一度体験しており、また本講義でパーソン・センタード・セラピーに関わるトレーニングを受けている。その上で受講生（第3筆者）がファシリテーター（以下“fac”と表記）を、担当教員（第1筆者）がコ・ファシリテーター（以下“cofac”と表記）を務めている。本研修会の参加者は、受講生が8名（うち女性6名（fac含む）、男性2名）、他職種が6名（全員女性）、教員1名（男性）の合計15名（うち女性12名、男性3名）であった。なお、個人情報保護のため、個人を特定されるおそれのある情報は改変して記述する。

2-1 セッションの概要

以下にセッションの概要を示す。事例提供者の発言を「 」、他の参加者の発言を〈 〉、facの発言を《 》、cofacの発言を[]で記述する。

参加者に配布した事例資料（1.）の概要は「同じ職場に、新しい取組みを提案すると必ず反対する同僚がいます。新しい取組みを行って、自分の仕事が増えるのがいやだと思っているようで、もっともらしい理由を振りかざし、会議では嘯みつくように自分の意見を主張し、曲げようとしません。はじめは他の同僚も反論していましたが、最近では言っても無駄であると感じ、彼が意見をしだすと会議中誰も何も言わない状況になります。もっと建設的な話し合いができるようになればと思っています」というものであった。セッションが始まり、facがセッション中はメモを取らないことと、事例提供者を批判しないことの2つをグラドルールとして提示し、確認した（2.）。

facは事例提供者に資料を読み上げながら事例について簡単に説明するよう求め（3.）、参加者のうち5～7人程度から順番を決めず質問を求めた（4.）。事例提供者は参加者からの質問に答えながら、「もっと建設的な会議をしたい。会議が終わったあとは強い疲労感がある。トラブルは起きないが、周りが大変そう。周りの人の気持ちがわかって辛い。この人に会議で反対されると、提案がなくなってしまったり、周りが妥協したりしてしまう」などと述べる。また、参加者から性格や業務等に関する質問を受け、「気難しい性格。娘との仲はいいけど、恐妻家らしい」、「新しいことはとにかくしない。上司から指導してもらっても入らない。私にはあまりかみつかない。かみつく人を選ぶ。日頃はとても低姿勢。トラブルも多い。仕事は早い。仕事が自分の周りにあるのが嫌なんだろうか？」などと応じる。参加者は〈こういう人いるよね〉などとヒートアップし、事実関係を確認する質問が頻出した。

ここでfacは事例提供者と1対1で向き合い、PCSを行った（5.）。時折cofacが介入した。この間、他の参加者は事例提供者とfacのやり取りを見守り、一切発言しないよう依頼した。facが《いろいろと質問を受けてみて、いまどんな感じがしていますか？》と尋ねると、「こういうことをあまり話したことがなかったので、話してみてもスッキリしました」と応じた。《スッキリしたんですね。ただ、普段こういう話がみんなできていないんですかね》「そうですね。彼とは小さい規模の話し合いはできるんですけど、こういう場になると難しく。話をするのにテクニックが必要で、事前に1対1で話を通しておくとか。対策をみんな話しかうみたいになると、彼に対する個人攻撃になってしまう気がして、それも嫌で。彼も含めてがんばれたらいいなって思うんだけど。強く言った者勝ちの雰囲気嫌なんですよ。『またか、また彼か』みたいな気持ちになってしまう」

PCSでの事例提供者の語りが一段落したところで、再びグループでのやりとりに戻った。このとき参加者からの発言は質問だけでなくコメントやアドバイス等も可とした（6.）。〈その人に関わろうとする事例提供者はすごいですね。私なら関わりきれないです〉というコメントに対して「ありがとうございます。この人の同僚が『いけにえ』のようになってしまっているところがある」という応答が、〈ここでこうして話せていることがいいんだろうなあって思った。事例提供者の表情が変わった気がする〉というコメントに対して「そうですね。同僚にもスッキリしてもらいたい」という応答があった。また、〈私もこういう人と接したことがあって。どこの職場にもこういう人っている気がする。すごく大変だと思うんですけど、新しい企画を提案される時はどういうふうに提案されるんですか？〉という質問に対して「戦うつもりで。この人の得意なところをお願いするなどのテクニックがある」という回答が、また〈一人野党になっている印象があって孤立しているような気がする。この人に味方はいるんですか？〉という質問に対して「人とうまくいかないと本人も感じているようだ。……そういえば、いま思い出したんですけど、異動したときに病休をとっていて、復帰できた頃にはすでに出遅れ感があったようだ。同僚ともあまりうまくいかず、相談できる人もいなかったんじゃないでしょうか。この業種自体はじめてなのに。でも現在はこの人のフォローを年配の先輩がしてくれています」という回答があった。さらに〈こういう人はどこにでもいる。もうどうしようもない〉という絶望感を漂わせるコメントがあり、cofacが「周りから見て正しくないことだったとしても、彼にとっては正しいことをやっているつもりなのでは。家族を大切にされているとか」と介入的にコメントすると事例提供者より「ああなるほど、確かに彼の意見が正しくないと思って決めつけているところがある」という応答があった。この時点で参加者全員が少なくとも1回は発言していた。

cofacが「このあたりでだいたいひとまわりした気がしたんですが、いかがですか？」と事例提供者に尋ねたところ、同意が得られたので再びPCSを行い、事例提供者に感想を求め終了した（7., 8.）。「彼の意見が『正しくない』って言っていたけど、どうもそれはぴったりではなくて、『偏っている』といったほうがぴったりな気がする。彼を違う側面から見て、なんとかなるような気がしてきた。明るい光が見えてきたような気がする。そんなに急に変わらないとは思いますが、彼に対する見方が変わった。彼自身の

居心地がよくなるとまた状況が変わるのかな、という気がする」

本セッションに要した時間はおおむね75分程度であった。

2-2 フィードバック

次に、本セッション終了後に参加者に自由記述形式で求めた感想と、受講生に提出を求めたレポートを記述する。

第1に、事例提供者にとってのPCSの意義について、「参加者から受けた数々の質問やアドバイスの中で事例提供者自身が大切にしたいものはどれなのか吟味できる」、「この時間は大切」、「自分の中でじっくり考える時間があることで、他者の意見を聞いて自分自身から生まれた新しい視点、すでに考えていたが気づかぬふりをして過ごそうとしていた思いなどが引き出されるきっかけになる」、「質問の内容を自分の中で1回整理することができたり、振り返ったりすることができるため、そこから新たな感覚を思い出したり、違和感に気づいたりする時間」、「話題が整理され、その後事例の新たな面が出現していった」といったフィードバックがあった。

第2に、事例提供者以外の参加者にとってのPCSの意義について、「事例提供者の違う面を知ることができる時間。それによって、さらに事例提供者への『共感』につながる」、「体験過程に触れるような方向づけがなされ、同時にそれを参加者全員が聞いていることから、グループ全体がその方向に向かいやすくなると感じる」、「facはまさにガイド役であり、参加者がその振る舞いをモデルとして取り入れる働きがあり、2巡目（6.）からは質問の質が変わったと感じた」、「事例提供者以外の参加者も話の流れを整理したり、自分自身も落ち着いていま何を感じているだろうかなどと考えることができ、とても有効な時間だと思った」といったフィードバックがあった。

第3に、facにとってのPCSの意義について、「PCSで話を深め、テーマについて他の話題があればグループに振り、またPCSで話を進めるというように、沈黙やつまりが起きにくいように思う」といったフィードバックがあった。

第4に、4球方式を採用しない意義について、「人見知りで発言できにくい、と言われた方も、話せたということは、『発言しなくてもよし』ということも影響していると思う」、「順番が決まっていて質問をパスすると、消極的だったりやる気がないと思われるのではないかと感じる」、「順番に当てていくと、発言しなければと思い、焦って質問してしまう可能性があると思う。本当に聞きたいことが聞けなかったり、事実レベルを確認する質問ばかりになってしまったりして、深まらないということが起こりうると思う」、「自由に質問ができるので、十分に考えを練り、本当に聞きたいことを質問できる」、「順番を決めておかなかったことで、自分のタイミングで質問できる安心感があった」といったフィードバックがあった。

第5に、参加者それぞれが事例だけでなく自分自身に向きあっていたとするようなフィードバックがあった。たとえば「事例提供者の考え方が変わっていく過程に触れることができた。また、自分自身の見方も同様に変わっていくとする気持ちが芽生えてきた」、「私には少し、自分を責める傾向がある。自分を受け入れてあげられるようにもっとなりたい」、「（事例提供者ではない）自分がまるでカウンセリングを受けたような気持ちになったのが不思議だった。自分自身の心が随分軽くなった」、「事例提供者がPCSで体験過程に触れようとするのに影響されて、それぞれが自分の体験過程に触れようとしていた時間があったように思った」、「みんなで同じもの、同じ事例を通して自己に向きあっているのではないかと考えた」、「この方法の特徴かどうかはわからないが、『バラバラで一緒（村山、2014）』という印象を持った。バラバラなだけか、バラバラで一緒なのかが相違点であるように感じた」といった声があった。

第6に、本セッション全体の感想として、「セッションを終えて、みんなの顔が開始時よりも明るかったように感じた」、「うまくいきすぎている全体の流れに違和感を感じた。大勢の前で『他の参加者と違って私はこう思う』と言にくい雰囲気だったのかなと少し思った」といったフィードバックがあった。

3. 考察

3-1 「リフレキシブPCAGIP」の提示

河崎（2013）は、クライアントが話していることをセラピスト自身がどのように感じているかを“振り返って観ながら（reflexive; 池見、2010）”理解を浮かび上がらせているあり方がクライアントの体験過程

を促進する上で必要であると述べ、このようなあり方を「リフレキシブ・モード」と呼んでいる。また「リフレキシブ・モードはセラピストに限らず、クライアントにも重要な様式」であり、「セラピーにおける理解とはクライアントとセラピストが共にリフレキシブ (co-reflexive; 河崎 (2015) では「相互リフレキシブ」と表記) になることで推進される」と述べている。

本研修会におけるPCS (5., 7.) は事例提供者にとってまさに「振り返って観る」時間であった。PCSに入る前 (4.) は、事例に登場する同僚に関する事など、事実関係を確認する質問が頻出し、事例提供者はほぼそれに応じるのみであった。しかしPCSに入り (5.)、facが《いろいろと質問を受けてみて、いまだどんな感じがしていますか?》と尋ねると、事例提供者は「こういうことをあまり話したことがなかったので、話してみてもスッキリしました」、「対策をみんなで話し合うみたいになると、彼に対する個人攻撃になってしまう気がして、それも嫌」、「彼も含めてがんばれたらいいなって思う」、「強く言った者勝ちの雰囲気嫌なんですよ。『またか、また彼か』みたいな気持ちになってしまう」というように、事例や参加者からの質問に対する感じ方を振り返っていた。河崎 (2013) は「『今話してみてもどんな感じがしますか?』という問いかけも、クライアントをリフレキシブ・モードへと誘っていると考えることができる」と述べている。

事例提供者にとってのPCSの意義について「参加者から受けた数々の質問やアドバイスの中で事例提供者自身が大切にしたいものはどれなのか吟味できる」、「自分の中でじっくり考える時間があることで、他者の意見を聞いて自分自身から生まれた新しい視点、すでに考えていたが気づかぬふりをして過ごそうとしていた思いなどが引き出されるきっかけになる」、「質問の内容を自分の中で1回整理することができたり、振り返ったりすることができるため、そこから新たな感覚を思い出したり、違和感に気づいたりする時間」といったフィードバックがあったことから、PCSが事例提供者をリフレキシブ・モードになるよう促していることがうかがわれる。そのためには、河崎 (2013) が個人療法について示しているのと同様に、ファシリテーターがリフレキシブ・モードで応答する必要があるといえるだろう。

またPCSに入る前 (4.) に、事例提供者以外の参加者は〈こういう人いるよね〉などとヒートアップし、事実関係を確認する質問が頻出するなど、一面的な理解に終止していたが、5. のPCSを経て、6. で〈その人に関わろうとする事例提供者はすごいですね。私なら関わりきれないです〉や〈ここでこうして話せていることがいいんだろうなあって思った。事例提供者の表情が変わった気がする〉などと各々の実感を語りはじめ、やがて〈一人野党になっている印象があって孤立しているような気がする。この人に味方はいるんですか?〉と、問題とされる同僚に対する新しい視点が現れるに至っている。このように、PCSを通して事例提供者だけでなくそれを見守る他の参加者もリフレキシブ・モードへと促され、その結果、グループ全体が相互リフレキシブな方向へと向かうことがうかがわれる。このことは、参加者それぞれが事例だけでなく自分自身に向きあっていたとするようなフィードバックがあったことから示唆される。

以上より、この新しいPCAGIPを「リフレキシブPCAGIP」と呼ぶこととする。

3-2 事例提供者以外の参加者とリフレキシブ・モード

ではリフレキシブPCAGIPでは、PCSをただ見守るだけの、事例提供者以外の参加者がなぜリフレキシブ・モードになるのだろうか。第1に、フィードバックに「facはまさにガイド役であり、参加者がその振る舞いをモデルとして取り入れる働きがあり、2巡目からは質問の質が変わったと感じた」、「体験過程に触れるような方向づけがなされ、同時にそれを参加者全員が聞いていることから、グループ全体がその方向に向かいやすくなると感じる」、「事例提供者がPCSで体験過程に触れようとするのに影響されて、それぞれが自分の体験過程に触れようとしていた時間があつたように思った」とあるように、PCSがファシリテーターや事例提供者をモデルにリフレキシブなリスニングを学ぶ機会となることが挙げられる。

第2に、参加者に「振り返って観る」だけの時間の余裕があつたことが挙げられる。フィードバックに「(PCSは) 事例提供者以外の参加者も話の流れを整理したり、自分自身も落ち着いていま何を感じているのだろうかなどと考えてことができ、とても有効な時間だと思った」とあるように、「発言をせずただ見守る」PCSが、「自分がいま何を感じているのか」をゆっくりと「振り返って観る」場として機能しうると考えられる。また「順番に当てていくと、発言しなければと思い、焦って質問してしまう可能性があると思う。本当に聞きたいことが聞けなかったり、事実レベルを確認する質問ばかりになってしまったりして、深まらないということが起こりうると思う」、「自由に質問ができるので、十分に考えを練り、本当に聞きたいこ

とを質問できる」といったフィードバックからもうかがえるように、4球方式を採用せず、自由なタイミングで発言できることも、「振り返って観る」だけの時間の余裕を提供しているといえるだろう。

3-3 リフレキシブPCAGIPの利点

このように、リフレキシブPCAGIPではPCAGIP法にPCSを組み合わせ、かつ4球方式を採用しないことで、グループ全体が相互リフレキシブな方向へと向かいやすいような構造となっており、プロセスを深めやすい。また「PCSで話を深め、テーマについて他の話題があればグループに振り、またPCSで話を進めるというように、沈黙やつまりが起きにくいように思う」といったグループセッションと個人セッションを組み合わせた効果や、「人見知りで発言できにくい、と言われた方も、話せたということは、『発言してもしなくてもよい』ということも影響していると思う」といった4球方式を採用しないことによる安全感の得やすさも認められる。

以上より、リフレキシブPCAGIPは、従来のPCAGIP法のよさはほぼそのままに、より安全にプロセスを深めることのできる、PCAGIP法の新しいフレーバーであるといえるだろう。

3-4 今後の課題

本研究では事例研究を通してPCAGIP法の新たなフレーバーであるリフレキシブPCAGIPを提案した。今後、以下の3点についてさらに検討する必要がある。

第1に、本研究ではPCSによってグループ全体が相互リフレキシブな方向へと進むことを示唆したが、あくまで単一の事例研究にとどまる。今後の研究では、複数事例について、プロセス研究を行う必要があるだろう。たとえば体験過程スケール (Klein, Mathieu-Coughlan & Gendlin, 1986) により、PCSが各参加者のEXPを高めているかどうかを検証することができるだろう。

第2に、本研究では事例研究を通して、リフレキシブPCAGIPがより安全にプロセスを深めることができることを示唆したが、従来のPCAGIP法との比較を行っていない。今後は従来のPCAGIP法とリフレキシブPCAGIPでどのように展開が異なるかを比較する、プロセス研究が必要である。たとえば対人プロセス想起法 (Interpersonal Process Recall; Kagan & Schauble, 1969) により、従来のPCAGIP法とリフレキシブPCAGIPそれぞれを体験した事例提供者、または事例提供者以外の参加者の主観的体験を聴き取り、比較することで、プロセスの異同を検討することができるだろう。

第3に、本セッションについて「うまくいきすぎている全体の流れに違和感を感じた。大勢の前で『他の参加者と違って私はこう思う』と言にくい雰囲気だったのかなと少し思った」といったフィードバックがあったことについて、多様な視点の提供が利点であるリフレキシブPCAGIPにおけるファシリテーションを工夫する必要がある。たとえば本セッションの終盤で「こういう人はどこにでもいる。もうどうしようもない」という絶望感を漂わせるコメントがあり、cofacが「周りから見て正しくないことだったとしても、彼にとっては正しいことをやっているつもりなのでは。家族を大切にされているとか」と介入的にコメントをしている。結果、事例提供者より「ああなるほど、確かに彼の意見が正しくないと思って決めつけているところがある」という応答があり、新たな展開がみられたともいえる。しかし、どんな職場であれ「どうしようもないこと」は必ずある。そんな中、どう働いていくのか、どう生きていくのかについて取り組む機会をcofacのこのコメントが奪ったということもできる。PCAGIP法は「事例提供者に役立つ新しい取り組みの方向や具体的ヒントを見いだしていく (村山, 2012a)」手法とされているが、では「事例提供者に役立つ」とは具体的にどのようなことなのかを改めて整理した上で、ファシリテーションについて検討する必要があるといえるだろう。

引用文献

- 加藤寛子・水戸部準・押江隆 (2014) : [実践報告] 2013年度三大学勉強会, 山口大学大学院教育学研究科 附属臨床心理センター紀要, **5**, 39-40.
- Kagan, N., & Schauble, P. G. (1969) : Affect simulation in interpersonal process recall. *Journal of Counseling Psychology*, **16** (4), 309-313.
- 河崎俊博 (2013) : 体験過程促進的な応答を巡って——ReflectionとReflexive mode, 心理臨床カウンセリン

- グループ紀要, 4, 235.
- 河崎俊博 (2015) : 相互リフレキシブな営みと「からだ」, サイコジスト: 関西大学臨床心理専門職大学院紀要, 5, 101-108.
- 吉良安之 (2010) : セラピスト・フォーカシング——臨床体験を吟味し心理療法に活かす, 岩崎学術出版社.
- Klein, M. H., Mathieu-Coughlan, P., & Kiesler, D. J. (1986) : The Experiencing Scales. In Greenberg, L. S., Pinsof, W. M. (Eds.). *The Psychotherapeutic Process: A Research Handbook*, 21-71.
- 望月洋介 (2015) : ファシリテーターが感情的に巻き込まれた状況でのPCAGIPのファシリテーション, 日本人間性心理学会第34回大会プログラム・発表論文集, 86-87.
- 村山正治 (2012a) : PCAGIP法とは何か, 村山正治・中田行重 (編著), 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, 12-21.
- 村山正治 (2012b) : PCAGIP法の手順とポイント, 村山正治・中田行重 (編著), 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, 22-41.
- 村山正治 (2012c) : 大学院生への実践 (II), 村山正治・中田行重 (編著), 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, 172-89.
- 村山正治 (2014) : PCAグループの理論と実際, 村山正治 (編著). 「自分らしさ」を認めるPCAグループ入門——新しいエンカウンターグループ法, 創元社, 12-26.
- 押江隆 (2014) : [実践報告] PCAGIP法による学校教員の事例検討会, 山口大学大学院教育学研究科附属臨床心理センター紀要, 5, 35.
- 押江隆 (2015) : パーソン・センタード・アプローチとスーパービジョン, 山口大学大学院教育学研究科附属臨床心理センター紀要, 6, 27-34.
- 押江隆・加藤寛子・水戸部準・大濱知佳・大塚聡介・大津久美・上田佳苗・大山薫・堺屋悠紀 (2014) : 大学院の講義におけるエンカウンター・グループのファシリテーター養成の試み (第2報), 山口大学大学院教育学研究科附属臨床心理センター紀要, 5, 17-26.