

エンカウンター・グループの「構造」について

——「リーダーシップの分散」の実現を支えるもの

下田 節夫

I. はじめに

我が国のエンカウンター・グループ(以下EGと略す)活動は、近年多くの領域で実践されるようになり、それに伴って実施の形態も多様化してきた。たとえば一方で従来どおりのナチュラルEG(野島1979)が行われているかと思えば、他方で学校教育のプログラムに組み入れられたグループがある(安部1981など)。体験学習のためのゲームを取り入れた「構成的」グループが盛んに行われ(たとえば国分1981)、また昨年には、日程に「宿泊」と「通い」を組み合わせた「3・3・1」という方式(3回の「通い」の後、3日の合宿を行い、さらに1日「通い」)も提唱された(伊藤他1987)等等、同じEGといっても、その内容には相当異質なものが含まれているように思われる。

そこで本稿では、グループの「構造」という捉え方を手掛かりにして、EGのいわば純型を抽出し、それとの対比によって種々の形態を位置づけられるようにしてみたい。これは、単に理論的関心によるだけでなく、グループの実践にも深くかかわるものである。その点は、論を追って考察してゆきたい。

II. EGの「外部構造」について

1. EGの成立とその構成員

(1) スタッフとメンバー

EGはスタッフとメンバーによって構成される。スタッフはEGを担うことによって経済的報酬を得る者(主催者)、メンバーは有意義な体験をするために費用を払ってEGに参加する者

(参加者)である。この区別は、ある意味で絶対的である。後に述べるように、EGの本質は「リーダーシップの分散」にあると筆者は考えているが(III-2参照)、それはグループ内の問題であり、対外的にはスタッフがメンバーに対して責任を負うことに変わりはない。EGにおいてスタッフ(特にファシリテーター)がメンバーに及ぼす影響には量り知れぬものがあるが、その要因の一つは、金銭の授受を伴うこの契約にあると考えられる。

(2) スタッフの呼び掛け

EGは、スタッフの呼び掛けから始まる。呼び掛けには、EGの目的と方法、実施の時間・場所、参加費、参加の条件、スタッフの氏名などが明記される。

EGの目的は、メンバーの精神的成長、自己理解、悩みや問題の軽減・解消、他者との出会いなど、さまざまに表現されるが、要すれば「メンバー一人一人が、心の何がしか深いところで安定した体験をすること」とでも言うことができよう。

EGの方法は、集団(多くは10人前後の小集団)における人と人との交流である。その交流をどのように図ってゆくかはスタッフの(理論的)立場により様々であろうが、いずれにせよ何らかの形で呼び掛け文に記される。方法としての「リーダーシップの分散」は、言葉で説明することが難しいが、それでも何らかの記載は必要であろう。

このように呼び掛けの中に示された内容を見て、メンバーは参加するか否かを決めることになる。当たり前のようだが、EGは、明示するに

せよ暗示するにせよ、それを実施する意図をスタッフが示すところから始まる。先に述べた、メンバーに及ぼすスタッフの決定的とも思われる影響力は、この点に由来するものと考えられる。

(3) メンバーの参加

①自発的参加 EGの純型においては、メンバーは自分の意志で参加するものとされる(自発的参加)。EGの体験が有意義なものとなるためには、グループの中で心を開くことが不可欠だが、それは、そこに参加しようというメンバー本人の意志ぬきにはありえないからである。アメリカ心理学会による「心理学徒のためのグループ実施規定」には、「グループ経験への参加は自発的ではなくてはならない」と明記されている(多田1975による)。

メンバーはまた、参加費を自己負担して参加するのが原則である。誰か(多くは所属組織)に費用を出してもらうことは、参加意欲に微妙に響きかねない。

②非自発的参加 ところが、現実には、自発的でない参加が必ずしも少なくないと思われる。研修のために会社が社員を派遣したり(たとえば、伊藤1987)、学校のカリキュラムに従って生徒が参加するなど(安部1981など)の場合である。ただ、仮にそうであっても、メンバーが参加の意志を全く欠いているケースは稀であろうから、グループのプロセスに伴って次第に心を開けるようになることが多いのであろう。しかし、非自発的参加の場合に、それが保証されるとは限らない。

非自発的参加のゆえに心を開く気になれないメンバーが一人でもいれば、それは純型とは質の違うグループであると捉えるべきだろう。それでもEGの目的と方法を貫こうとすれば、グループのプロセスが影響を受けることを避けられないように思われる。たとえば、安部(1978、また安部ら1978)が、メンバーが「全くの研修参加」である一グループにおいて、プロセスの半ば以降一人のメンバーが沈黙してしまい、他

のメンバーやファシリテーターがかかわっても殆ど心を開かなかったケースを報告し、このメンバーには「変わるための…安全感が準備できていな」かったと述べているのは、その一例であろう。

そのような場合に、そのグループが純型とは異なる「構造」のものであることを認識しておくことに、実践上少なからぬ意味があると筆者は考えている。そういう認識をもつことによって、プロセスの停滞をメンバー個人の病理やスタッフの力量の限界に帰してしまうことなく、事態をありのままに捉えることが可能になると思うからである。

③方法の修正 なお、方法としての「リーダーシップの分散」にこだわらなければ、非自発的な参加者にも比較的抵抗なく「心のなながしか深いところでの体験」が可能となるようである。野島(1980)は、ある看護婦講習会の冒頭に組まれたEGの報告の中で、「ゲーム・エンカウンター・グループは、短期の研修参加者に向いているようだ」と述べている。これは、EGのプログラムをスタッフの責任において決める「構成的」方法である。

EG全部を「構成的」に運営しない場合でも、導入に「ゲーム」を用いることは、よく見られる。山口(1982)は、そのような一報告の中で、「参加させられ」たメンバーを「安心して取り組めるように導いてゆかなければならない」として、そのためにファシリテーターが「教師としての機能」を果たす必要を述べている。いずれにしても、非自発的参加のゆえに参加意欲の薄いメンバーがいる場合には、ファシリテーターは、メンバーを保護するためにも、積極的なリーダーシップを多少とも振るわなくてはならないと考えられる。

2. EGの「非日常性」

先にEGの目的を、「メンバーが何がしか深いところで安定した体験をすること」と述べてみたが、これを達成するために、通常EGは、「文化的孤島」と呼ばれる特殊な空間を設定して、

その中で行われる(村山1977)。「文化的孤島」は、社会的および対人的な「非日常性」を備えた空間である。

(1) 社会的な「非日常性」

EGは、人里離れ、自然に包まれた場所で行われることが多いが、これは社会的な「非日常性」を保証するためである。日常、われわれは社会的常識を一つの重要なめやすとして振る舞い、それによって心の安定を保っている。しかしこのことは往往にして、深い個性の発露を抑えることにつながりやすい。あるいは、その安定をなかなか保ち難い場合もあろう。EGという、常識にさほど囚われずにすむ「社会的に非日常的」な空間は、安定を保とうとする普段の努力から何がしか解放される可能性を与えてくれる。それによって、われわれはより深い自分に触れることが可能になる。

(2) 対人的な「非日常性」

純型のEGが提供する空間は、単に「社会的に非日常的」であるに留まらず、各メンバーにとって、個々の具体的な普段の人間関係から離れるという意味で、「対人的」にも「非日常的」である。これは、EGの「構造」上、きわめて重要な要素であると思われる。対人的な「非日常性」は、二つの側面からなる。EGの構成員同士の間には面識のないことと、EG後の日常生活で再び会う予定のないことである。

①面識のないこと われわれは、普段の人間関係において、関係の安定を大切にするために、それぞれの特定の相手に応じた関係のパターンを保って生活している。そのために、程度の差はあれ多少とも自由な自己表現を抑え、あるいは傷ついた心を内に抱いているといえよう。純型のEGでは、グループの中に面識のある人がいないので、このような既成のパターンに囚われずに自分を表現してゆきやすい。

しかし実際には、なかなかそうはゆかない。囚われなくてもよいはずの既成のパターンが出てきてしまうのである。しかしまた、グループでのフィードバックによってこのパターンに気

づくこともできる。ただそれが単なる知的レベルにとどまらず、実感的・体験的に可能となるためには、そのパターンによって心の内に守っているものを、このグループの場に出しても傷つかないだろう、という安全感がなくてはならない。「リーダーシップの分散」を目指す場合には、この安全感をメンバー全員の参加によって作り上げてゆくのである。それは、時間とエネルギーを要する大仕事である。

もし幸い、グループの中に育った安全感に支えられて、既成のパターン(によって心の内に守っていたもの)に実感的に気づくことができれば、またそのようなパターンに囚われない自己表現ができれば、そのメンバーは、先の「心の何がしか深いところで安定した体験をする」という目的を、ある程度達成したことになるだろう。もしそのパターンが、(過去または現在の)重要な他者(SULLIVAN, 1953)との関係に由来するものであれば、その体験はかなり深い意味を持ちえよう。

以上は、グループの中に面識のある人がいない場合のことである。

②面識のある場合 もし面識のある人がいる場合には、その面識の質によっては、上に述べようなグループ・プロセスが妨げられかねない。

面識のある相手との関係のパターンが、当のメンバーをさほど深く縛らぬものであれば、それを越える自己表現もさほど困難ではないだろう。この場合の問題はむしろ、もし両者がEG後も日常生活で会うと予想されるのであれば、このグループでの新しい体験を二人が今後どのように抱えてゆけるかという、後に④と⑤で触れる点に懸かっていると考えられる。安部ら(1977)が、ある「日常生活場面でお互いに知り合っている人達のグループ」において、「下級生の人達は、上級生に対して、あまり思い切った自分の本音を話さないように」であったが、(恐らくグループの中でその枠を越えることができたためであろう)、「体験後」には「先輩、後輩という隔たりがあっても、つきあうのが楽になっ

た」という報告をしているのは、この面識のパターンの一例であろう。

しかし、もし面識ある相手との関係が深い葛藤を孕むものである場合には、それがグループにとって難しい問題になりかねない。当のメンバーが、EGに臨む前から予め、あるいはグループに臨んで後にその場で、その相手との関係をグループの中でオープンにすることによって、その関係を解決しようと決意し、実行できれば、それは当の両者だけでなく、グループ全体にとっても実り多いプロセスとなりえよう。しかしその決意ができぬ場合には、そのメンバーもグループ全体も動きを妨げられてしまう。

[例1] メンバーAが発言したあるセッションの後、BがファシリテーターZを部屋に訪ねて、日常でつきあいのあるAとの関係を話し、「それをセッションでは話したくない」と伝える。翌日のセッションで、ZはBに「できればAとのことを話してほしい」と言い、Bは躊躇しながらある程度話すが、「ここまで」といってやめる。

結局このグループでは、A、Bそれぞれの人とのかかわり方については、十分には触れずに終わった。

[例2] 別の、あるEG。初めの方で、CがファシリテーターYに「質問したら答えてもらえるか」と問いかけ、「以前はぐらかされて悲しい思いをした」と言う。さらにもう一人のファシリテーターX（Cが以前参加したグループのファシリテーター）に「Xはどうか」と問う。XもちょうどCとの関係が気に懸かり、その問題を自分から持ち出そうかと考えていたので、「自分とのことだと思っていた。悲しい思いはさせたくない」と答えた。

このグループでは、CはXとの「相互作用」ができた、と言って帰った。

[例1]で、AやBのかかわり方がグループの中で問題として取り上げられなかった根本の原因を、AとBの日常の関係がオープンにされなかったことにのみ求めるのは誤りかもしれな

い。このグループでは、初めの方のセッションで、Aともう一人のファシリテーターWとのやりとりが中途半端に終わっており、恐らくそのために、Bにはグループの中でAとの関係に直面しうだけの安全感が得られなかったのだと思われる。また、BとZとの間でセッションに持ち出せない「闇取り引き」[Ⅲ-3-(2)参照]が生じたことがグループのプロセスを滞らせたことも否めない。

とはいえ、BがZに求められて躊躇しながら話をしたときに「相手のあることで難しい」と言っているように、メンバー間の日常の関係をグループの中で取り上げることは、場合によっては非常に困難な問題となろう。EGの目的を「メンバー個々人」の体験に置こうとする場合、グループに日常の関係が持ち込まれるようなメンバー構成は、グループの「構造」に重大な変質をもたらすと考えておきたい。そして、そのような関係が問題としてグループの中で取り上げられぬ場合には、方法としての「リーダーシップの分散」を追求する限り、そのためにグループ・プロセスが何らかの影響を蒙ることは避けられないのではないかと捉えておきたい。その方が、問題を安易にメンバー個人（[例1]ではAやB）に帰す誤りを犯さずにすむであろう。二つのスモール・グループ(SG)からなるEGにおいて、同一グループで既知の人同士がなるべく顔を合わせぬようにメンバーを振り分けることの意味は、非常に大きいと思われる。

③ EG後に会う予定のないこと 純型のEGにおける「対人的な非日常性」のもう一つの側面は、構成員同士がEG後に会う予定のないことで、これは通常、上述の①とセットになる「構造」である。グループを共にしている人たちとまず再び会うことはないと思えることによって、メンバーは、心おきなく、今、ここでの、ありのままの自分を表現することができる。いわばEGの「非日常性」に守られて、である。

④ EG後に会う場合 ところが、もし、EG後にもグループ・メンバーの誰かと関係が続くと

なると、事情がすっかり変わってくる。その相手と日常生活でどのような関係を持つことになるかを念頭に置かずには、自己表現ができなくなるからである。それによって、グループは次の二つのいずれかの影響を受けるだろう。

一つには、当のメンバーは恐らく、どの程度の自己表出ならば、日常に戻った後にも相手との関係の中で安全に抱えてゆけるかを量りながら、発言するであろう。たとえば、先の[例1]のBは、グループ後に、Aとは「合宿後も…会う機会が多いので、当たり障りのない部分にしかなれることができなかつた」と述べている。このように、一人のメンバーであれ、その自己表現にブレーキがかかると、②で記したように、グループ全体のプロセスもその影響を蒙らずにはいないだろう。

逆に、メンバーが、このグループでの関係の深まりを殺すまいとして、あるいはそのような自覚なしに、日常に戻って後の相手との関係に大きく響く恐れのある問題（たとえば相手との間に生じてきた葛藤など）をグループに持ち出すこともあるだろう。その場合には、戻って後の関係を大切にしようとする限り、問題を持ち出された相手にも、それを見守るグループにも、その問題がなんとか収まりがつくように努力するという負担が生じることになる。これは、グループにとっては、問題が見えるだけ、訳のわからぬままプロセスがゆきづまる先のケースよりは対処しやすいといえるにしても、その負担の重さによっては、相当大変な事態になるかもしれない。

いずれにせよ、EG後に一組でもメンバー同士の関係が続く「構造」のグループは、そのためにプロセスにかなりの影響を蒙らずにはいないだろう。とすれば、「メンバー個々人の深い安定した体験」を目指す限り、③の「EG後に会わぬこと」は、①の「面識のないこと」とともに、「対人的な非日常性」を保証する要因として非常に重要であると考えられる。（ここでは、結果として生じるEG後のメンバー同士のつきあいを

問題にしてはいない。EGでの共通体験をきっかけにして、深い豊かな関係が持続するならば、それはそれで素晴らしいことであろう。ここでの論点は、純型のEGがそれを目的とするわけではない、ということである。）

なお、上に述べた「面識」や「EG後に会う予定」がメンバーとファシリテーターの間にある場合には、「構造」上、それがグループ・プロセスに及ぼす影響は、遙かに大きいものになるであろう。純型のEGにおいて、ファシリテーターが「メンバー個々人とできるだけ等距離の関係で出発することを理想としている」（畠瀬1985）所以であろう。

(3) キャンパスEGと研修型グループ

実際には、EGを実施する場合に、「構造」上に述べた対人的な「非日常性」が保証されにくい状況がしばしばある。その例として、キャンパスEGと研修型グループを取り上げてみたい。

①キャンパスEG(CEG, 保坂ら1986)またはスチューデントEG(岩村1985)近年、多くの大学で、大学の相談機関が主催するCEGが行われている。その参加者は主としてその大学の学生であり、メンバー同士の、あるいはメンバーとファシリテーターの「面識」や「EG後に会う予定」のある場合が少なくない。そのような状況に対して、二つの立場が考えられる。

一つは、その場合にもできるだけ純型を保とうとするものである。たとえば、松井(1986)は、「教育という場合に、個人のパーソナルな世界」には、「たとえそれが好ましい変化」をもたらすとしても、「踏み込んではいけないという気持ち強く働く」として、メンバーが「はっきりした自主的参加である場合のみ受け付け」、「授業」や「個人カウンセリングとも一切無関係にすることを明白に宣言し」、「教官あるいは[相談機関の]スタッフは一切グループ場面に出席しない」という構造を提示している。

他方、「EGの特徴の一つである非日常的性格を…強調しな」い立場がある。岩村(1985)は、

「グループ体験やその成果を、3泊4日で完結するものとみなすよりも」「学生生活や人生全体で無理のない役割をはたす会をめざすようになった」として、「カウンセラー・クライアント関係にある教官と学生も、むしろ同じグループに入る」構造や、「EGへの複数回参加を、むしろ肯定的に位置づける視点」を示している。そして、「顔見知りは、構成員[メンバーとファシリテーター]9人相互間32の組み合わせのうち、[岩村]の知る限り約80%に達し」たあるグループは、「構成員にアット・ホームな印象を与え…大部分のメンバーが、過去のグループ体験や、既知のファシリテーターや仲間との信頼関係等を基礎として、その上に新しい体験を築いた」と述べている。また、「経験者や顔見知りの多いグループは…お互いにいいたいことがいえず、真剣な深まりを欠く結果になる恐れももっている」と注意もしている。この立場は、本稿の観点からすると、「対人的な非日常性」の低下という「構造」の変化によって、EGの目的が「個人の深い体験」から、「日常の安定した関係の尊重」へと多少修正されたもの、と考えることができる。

CEGを、学生のキャンパス・ライフ全体の中で、つまりメンバーの日常生活における友人や相談機関との関係の中で位置づけることは、当然必要な作業である。しかし、その問題と、EGの「構造」として「対人的な非日常性」をどのように作るかという問題は、ひとまず別の次元にあると考えられる。たとえば、相談機関との関係でいえば、保坂(1985a)は、「以前から相談所で個人面接を行っている人は、合宿のスマール・グループでは、そのカウンセラー(Co)と別なグループにし、合宿をきっかけに個人面接にはいる場合は、同じスマール・グループのファシリテーターがCoとなる」構造を示している。

②研修型グループ 高松(1986)は、看護学校などで「教育研修に用い」られるEGを「研修型EG」と呼び、その特徴として、「(1)自主参加ではなく、なかば強制参加である、(2)従って、参加への動機付けが低い、(3)研修内容がよくわから

ないため不安が高い、(4)参加前から既知集団であったり、研修終了後も関係が継続することがある」などを挙げている。本稿流に言えば、「参加の自発性」と「対人的な非日常性」の点で、純型のEGと異なる「構造」を持つといえよう。さらに、事前の説明や、研修依頼者(学校など)と実施スタッフとの間の契約によっては、参加メンバーが、成績の評価や秘密の保持について不安や疑惑を抱くこともありえよう。

このような研修型グループにおいて、EGの目的を変えずに「個人の深い体験」に置こうとすれば、先にも触れたように、まず導入の段階でファシリテーターのリーダーシップが要求されるようである。たとえば、「グループへの誤った先入観を除」き、「動機づけを高める」ために、「事前オリエンテーション」を行なったり(野島1984b)、「グループに興味をもたせ…必要以上にストレス状況に置かない」ために、「ゲームの導入」をしたり(宮崎1983)、話題を積極的にリードして、「自己紹介とグループへの期待・不安の表現」や「この頃考えていることを話してみたらと提案」し、メンバーが「とにかくも発言」し、「グループでの居心地を少しでもよくする」ように持って行く(野島1984b)などである。ファシリテーターのこのような行動は、「リーダーシップの分散」を多少とも変質させるものであると考えられる。

また、研修型グループにおいて「リーダーシップの分散」を貫こうとすれば、前節で触れたように、メンバー間の日常の関係に深刻な葛藤がある場合には、それがグループの中で取り上げられない限り、グループ・プロセスが妨げられてしまう。野島(1983a)が、ある看護学校の3年生全員が参加した特別研修の一グループにおいて、中程のセッションで、以前このクラスから退学者を出した事件について話が出たにもかかわらず、それを掘下げなかったために、その「件をめぐる」メンバー間の「わだかまり、しこり」を解消できなかったこと、また「多くのメンバーから教務に対する強い不信感・不満感が

出され]たのに、それを取り上げなかったために、「今回のEGへの不信感・不満感」を解消できなかったことなどを、そのグループがLow Developmentにとどまった要因の一部と捉えているのは、その一例であろう。

安部(1984)は、このような研修型グループを「青年期仲間集団」として捉え、そのようなグループの持つ問題の一つを、「既知集団としてのみんな意識と擬仲間関係」、つまり、「お互いを知っているつもりでできあがっている仲間意識」、「言いたいことはあるものの、日常の人間関係を配慮して、言いたいことを言えてない仲間関係」である、と指摘する。その上で、「ファシリテーターは…日常慣れきった仲間関係をひと皮むくため、いわば内部告発者の役割を」担い、「新しい仲間関係の獲得を促進する特徴をもっている」と述べている。ここには、本稿の観点からすると、EGの目的の変更、つまり「メンバー個々人の深い体験」から「日常の集団におけるより深い関係のありかた」への移動が示されているように思われる。この変更は、研修型グループという「構造」に応しいものであると考えられる。

恐らく、EGの目的のこのような変更を徹底したのが、「組織開発」と呼ばれるもの(足立1977)であろう。その方法を、たとえば渡辺(1985)は、「職場で実際に起きている問題…を取り上げ、その原因分析や対応策の創造をメンバー全員の参加のもとで行」う、と述べ、「この集団討議で、一番肝心なのは、全員が、上司や同僚に対する気がねなしに、自分のおもうところ、感じるところを自由に気軽にいえる雰囲気をつくること」と指摘している。因にROGERSも「学校組織の主体的改革のための計画」(1969)の中で、「学級単位のEG」では、「クラスがこれまでに抱えてきた問題の討議が許容され、激励される」と述べている。

「対人的な非日常性」についての考察は、以上である。

(4) 宿泊方式

多くのEGは、何泊かの合宿という方式を取る。これは、「内部構造」としては、グループ・プロセスの展開と深まりを支えるものであるが(Ⅲ-3参照)、「外部構造」としては、EGの場を日常世界から切り離す意味がある。

①日常からの距離 集中的なグループが予定された終わりに近づくと、メンバーは、「非日常的」な世界における心の安定から、日常生活における心の安定の状態に切り替えねばならない。そのギャップは、グループの展開が深いほど大きいであろう。逆にいえば、あまり早くからこの切り替えに迫られれば、それだけグループの深まりが妨げられることになる。グループの深まりを目指すかぎり、かなりの時間をそのために取っておかねばならない。

また、「通い」方式を考えると、あるセッションの始まりにおける心の状態と前のセッションでのそれとの間に、日常生活の中での心の状態がはさまっているのが、メンバーが直面するテーマとして、グループにおける自分と日常の自分との繋がりやギャップなどの問題の比重が大きくなるであろう。「通い」方式は、グループ体験と日常性とを照合するのに応しい「構造」であると考えられる。集中的な宿泊の後、暫く間を置いてフォローアップのためのセッションを設ける方式(安部ら1977、伊藤ら1987など)のねらいの一つは、そのような照合にあると思われる。

②「夜」の時間 日常においても、「夜」は、忙しい活動から解放され、自分のリズムで過ごすことがしやすい時間帯である。いわば、日常性が薄れる時間である。その「夜」をEGという「非日常的」な空気の中で過ごすことは、心の一層深いところに触れやすくするはたらきがあるだろう。

宿泊方式は、持続的・集中的に日常を離れ、またその中に「夜」の時間を含むことによって、EGの「非日常性」を支える、大切な「構造」であると考えられる。

(5) 秘密保持

最後に、EGの「非日常性」を保証する上で不可欠なものに、「秘密の保持」がある。EGでは、原則として、期間中における参加者の発言や行動は決して口外されない、という約束が交わされる。参加者以外には決して知られることがないという保証によって、「対人的な非日常性」が完成し、メンバーは安心して心の深みに向かえるのである。

この秘密保持が、実際にどの程度、言葉によって約束され、また守られているか、あるいはそれが守られぬためにどのような問題が生じているか、などについては、ほとんど報告されていないようである。なお、先に引用したアメリカ心理学会の「実施規定」には、「参加を予定しているすべての人に対し…書面で知らせておかなばならない」項目の一つに、「秘密保持に関する問題」が挙げられている（多田1975）。

以上、EGの「非日常性」について、「構造」論的に考えてみた。

III. EGの「内部構造」について

1. スタッフの役割分担

ここまで、スタッフやファシリテーターの役割には特に触れなかったが、本章で少し考えてみたい。ファシリテーターについては次章にまわし、ここでは主にオーガナイザーについて述べる。なお、以下にオーガナイザー、ファシリテーターなどと記すときに念頭に置いているのは、役割であって、必ずしも人を指すものではない。一人のスタッフが二つ以上の役割を引き受けることもあるからである。ただ「構造」的にいえば、一つの役割を一人のスタッフが引き受ける方が、混乱を引き起こさずに済むと考えられる。

(1) オーガナイザーの重要性

オーガナイザーは、EGの企画・運営を中心的に担う役割で、きわめて重要なものである。まず、その「外部構造」とのかかわりを見よう。

①「外部構造」の設計と維持 EGの実施を思い立ち、あるいは依頼者から頼まれて引き受け

るのが、オーガナイザーである。村山(1979)のいうように、EGは既にこの「準備段階からスタートしている」。オーガナイザーは、他のスタッフに声を掛け、必要に応じて相談しながら、「外部構造」を設計してゆく。設計の最終的な決断を下すのは、オーガナイザーである。

設計が決まると、参加者募集の呼び掛けをする。呼び掛けのもつ重要性については、さきに触れた。

依頼されてオーガナイズする場合、依頼者との打合せは非常に重要であると考えられる。依頼者のねらいとEGの目的をどのように調整するか、双方が納得のできるプロセスを踏むことができるか否かによって、EGの内実が相当に左右されると思われるが、その調整の焦点は、主として「外部構造」の設計に置かれよう。たとえば、野島(1984a)は、ある看護学校の研修型グループについて、グループが「導入期をうまく経過できなかった」問題点の一つに、学校の「教務から学生に知らされる事前情報」を挙げ、その情報によって「参加者の参加意欲と期待がかなり低くな」ったと指摘している。

EG開始後も、オーガナイザーには「外部構造」を維持する役割がある。EGを抜けたり、帰りなくなったメンバーとの対応である。

[例3] 食卓で夕食の直前に、メンバーDがオーガナイザー兼ファシリテーターVに、「外出したいので晩のセッションに一時間おくれてよいか」と尋ねた。Vは、「それはグループ・メンバーに諮ることだ」と答え、その場に全員揃っていたメンバーが（ファシリテーターも入り）簡単に話し合っ、セッションの時間を一時間遅らせることになった。ところが、Fは翌朝まで帰って来なかった。

このVの行動には、問題が二つある。第一は、Dの行動がEGの「外部構造」を壊すかもしれないことについての思慮を欠いていることで、これはオーガナイザーの役割を果たしていないことになる。第二は、決まっていたセッション時間外にメンバーに決定を諮ったことで、これは

後に触れる「セッションという構造」(Ⅲ-3-2)を支えるはずのファシリテーターの役割を果たしていない。

このグループでは、直前のセッションで、メンバーとファシリテーターの間の壁が溶け、グループが初めてほんとうに一つになったところであった。いわば、Vはグループの一員になり切った盲点を衝かれたのである。もし仮に、このEGに専任のオーガナイザーがいたとすれば、展開は相当異なったものになっていた可能性がある。オーガナイザーは、もっとよくFの話を聞いたであろうし、必要あればファシリテーターを呼んで相談したであろう。そうすれば、Vもファシリテーターの役割に立ち戻り、セッションの持ち方について、Dとよく話し合ったであろう。その結果、Dの行動や気持ちは随分と違ったものになっていたであろう。

後に触れるように、ファシリテーターがグループの一員になり切ってゆくことがEGの目的であるとすれば、「外部構造」の維持をはっきりと担うオーガナイザーの存在は不可欠であるといえよう。とすれば、ファシリテーターがオーガナイザーも兼ねる「構造」にあっては、それを兼ねるスタッフ自身の中で、その二つの役割をきちんと分化させておくことが是非必要である。

村山(1979)が、「ファシリテーターと事務局[オーガナイザー]を兼任することは…よくない」、「その最大の理由は、セッションに入ったらメンバーとしてどうしてもかかわっていくという覚悟をしているものの、おそらく意識していないだろうが、自己自身やメンバーと直面することを〔避けて、オーガナイザーの〕役割に逃げ込んでしまう危険があることだ、としているのは、同じ問題を逆の側面から捉えたものであろう。

②「内部構造」の維持 EGが始まると、オーガナイザーは、必要に応じて、メンバーや他のスタッフと接触しながら、「内部構造」の維持を図ってゆく。

メンバーに対しては、宿舎の問題など、生活面の世話を一手に引き受けるほかに、接触を求められれば、それに応じてゆく役割がある。不安定になったメンバーが話を聞いてほしいと接触を求めて来たり、グループ内の問題へのかかわりを求められることもあるだろう。そうしたメンバーへの対応のしかたは、EGの目的や方法によって異なるだろうが、方法として「リーダーシップの分散」を採る限り、原則として、メンバーの問題をオーガナイザーとの間で処理することは避けるべきである。後に触れるように「リーダーシップの分散」の本質は、グループの問題を全てメンバー(とファシリテーター)の力によって解決してゆくところにあるからである。従って、山口(1976)のいうように、「基本的には…メンバーがグループに、より参加できるように援助することが大事である」と考えられる。

次に、オーガナイザーとファシリテーターとの接触について見よう。

まず、準備段階で、オーガナイザーはEGを託すことのできる人(たち)に声を掛け、ファシリテーターを依頼する。最終的に引き受けてもらうまでに、EGの目的や方法についての共通理解と、相互の深い信頼関係を育てておくことが大切である、と筆者は考えている。

EGが始まり、SG単位のプロセスが動き出せば、オーガナイザーは、ファシリテーターから特に求められない限り、自分からは接触をとらない。ファシリテーターは、信頼関係で結ばれているオーガナイザーとであれば、自分がグループの中でどうにも処理できないと思われる混乱に陥ったときに、話を聞いてもらいながら、気持ちの整理をすることができる。また、直接接触をとらないとしても、オーガナイザーへの信頼があれば、ファシリテーターは、グループのメンバーがオーガナイザーと接触しても動揺せず済むだろう。いずれにしても、オーガナイザーは、ファシリテーターとの信頼関係を媒介にして、SGが「リーダーシップの分散」を追

求してゆく構造を支えることができる。

以上のように、オーガナイザーは、EGの「外部および内部構造」を支え、維持する役割を担う。これは、他のどの構成員とも異なる、独自のものである。「オーガナイザーは孤独に耐えられることが要求される」(村山1979)と言われる所以であろう。

(2) その他のスタッフ

①事務局 事務局は、オーガナイザーを支え、またはこれに代わる役割であり、「構造」上は、オーガナイザーとほぼ同一の位置にあると考えられる。

②リサーチ・マネージャー リサーチ・マネージャーは、EGのプロセスや構成員の変化などを研究し、場合によってはその結果を構成員にフィードバックする。「構造」上は、資料の収集が構成員の心のプロセスの妨げにならないか、という点のほかに、結果がEGの進行中にフィードバックされる場合には、それがプロセスにおよぼす影響の問題がある。もし結果がファシリテーターにのみ伝えられ、メンバーに伝えられないとすれば、「リーダーシップの分散」は多少とも妨げられるだろう。

2. 「リーダーシップの分散」

(1) 「リーダーシップの分散」

本節では、これまで盛んに用いてきた「リーダーシップの分散」という概念について述べる。筆者は、この「リーダーシップの分散」こそ、純型のEGの本質をなすものと考えている。

①「相互啓発性」(村山1984) 「リーダーシップの分散」とは、グループの目的を達成するために、それぞれのメンバーが、それぞれの分に応じたリーダーシップを最大限に発揮しようとする発想である。また、そうすることによってこそ、最も創造的に目的が実現されるだろうという仮説である。そのプロセスでは、その時々課題やテーマに応じて、それを担うのに応しいメンバー(たち)が表に出てグループを動かすが、表にでないメンバーたちも常にプロセスに積極的に関与し、全員がグループの一員として

の責任を引き受けることが期待される。

EGにおいては、目的である「メンバー個々人の深い体験」を「リーダーシップの分散」によって目指そうとする。それは、メンバーがそれぞれに心を開いてゆくプロセスを通して達成されるものであるが、メンバーが心を開くことができるのは、そうしても傷つかないという安全感をグループの中で持てるときであるから、その安全感をも、メンバーは(ファシリテーターも)協力して育ててゆかなければならない。

このようなプロセスが達成されると、メンバーの間には、「一緒に試行錯誤しながら苦勞して居心地の良い場所に創り上げてきたという」「連帯感」(野島1983b)が生まれる。

②「主体的・創造的探索」(野島1983b) 「リーダーシップの分散」においては、目的を達成するプロセスが全てメンバー(グループの一員として参加するファシリテーターも含めて)に委ねられているので、メンバーは、「自発的、自主的に、そのグループの進め方、自分と他者との関わり方、自分のあり方等を絶えず新たに捜し求めていく」(野島1983b)。

スタッフがセッションの時間枠だけを定め、それ以外は一切プログラム化しない、いわゆる「非構成的」方式は、メンバーに、そのような「主体的・創造的探索」を期待し・促す、一つの積極的な「構造」である。「構造」がないわけでも、曖昧なのでもない。

③「個人」の尊重 「リーダーシップの分散」が最も豊かな実を結ぶのは、メンバー個々人がそれぞれの「個性」を十分にグループの中に表現するときである、と筆者は考えている。嘗てこのことを実感した経験を、「グループ全体を通して、メンバー各自の表現や提案が響きあい、それぞれの持ち味を引き出しあってゆく…誰が仕組んだ訳でもないのに、恰も当然のことであるかのように力をあわせてグループを作ってゆく姿は感動的」(1980)と書いたことがある。

安部(1982)は、日本では「個性的な動きをすることによって、グループから攻撃されはしな

いか…という不安をメンバーに生じさせやすい」ので、「ファシリテーター…は、“個”を強調することによって、メンバーを保護しなければならない」と述べているが、「個」の尊重は、メンバーを「保護」するところから一歩進んで、グループの目的を豊かに達成するためにも不可欠なことであると思われる。

④「グループの治療的潜在力」(ROGERS, 1970) ROGERS(1970)は、次のように書いている。「ある個人が精神的行動を示すと、奇怪な振舞いをするというように、非常に重大な状況がグループ内に生じた時は、グループ・メンバーを信頼することがよいということを私は学んだ。彼らは、私自身と同じほど、あるいは私以上に治療的である。…素朴なメンバーは、この混乱した人に人間としてかかわり続ける。…そのことは、訓練を受けない普通の人の中に、その可能性を利用する自由を感じさせれば、援助者としての信じられぬほどの力があることを私に気づかせてくれた」。

精神的行動を示すメンバーが現れるかどうかは別としても、「グループが展開期に入ってから、個人の言動は他者に対して次第に“他者援助的”になってくる」(野島1983b)。野島(1983b)は、全員、あるいは多くのメンバーが他者に対して「受容的に」なり、「共感的理解を」示し、「フィードバックを」行ない、「支持的に」なり、「明確化を行なうようになる」と、その力は「絶大である」と述べている。

グループのこのような他者に対する治癒力は、「リーダーシップの分散」を通して、メンバー個々人がその潜在的な力を自由に発揮できるようになるときに、最もよく発揮されるものである。

⑤「リーダーシップの分散」実現の条件 以上のように、集団に積極的に参与しながら、主体的・創造的に「個性」を発揮することは、日常ではなかなか実現が難しい。それは、日常生活の中で保っている心の安定の枠から相当自由になって、初めて達成できるものである。EGの

社会的・対人的「非日常性」は、そのためにも殆ど不可欠な条件であると考えられる。

また、日常の枠を崩して自分を出してゆくためには、グループの中の安全感と同時に、そこに自分を委ねる意志がなくてはならない。そのためにも、メンバー(ファシリテーターも)の参加の自発性が求められるといえよう。

(2) ファシリテーターについて

「リーダーシップの分散」の実現を図るためにグループにその一員として入るスタッフが、ファシリテーターである。ファシリテーターの果たす役割や、それに伴う問題などについて、触れてみたい。

①ファシリテーターの逆説 ファシリテーターは、グループの目的を達成するために参加するスタッフであるから、自然、メンバーにとっては、グループの中でどのように振る舞ったらよいのかを示すモデルになる。従って、「リーダーシップの分散」の実現のためにメンバーに期待される、自らの「個」に依拠した(治療的にかかわりも含めた)創造的な行動を、ファシリテーターが自らとることが要求される。

しかしそれだけでは、直ちに「リーダーシップの分散」を促すことは繋がらない。ファシリテーターの発言や行動が先走ったものになれば、メンバーの主体性と創造性を妨げてしまう。ファシリテーター自身の主体性・創造性は、メンバーのそれと相互に促しあうような関係になくなくてはならない。このあたりの「微妙なむずかしい問題」について、保坂(1983)は、次のようにのべている。「ファシリテーターは…促進的なメンバーとしての動き=モデル提示と、メンバー全員がファシリテーターとなる [=ファシリテーターの援助・促進的役割をメンバー全員で分担していく]ようにグループの成長を待つ、という二面性を背負うことになる。前者に重きをおくとグループの自主性をそこないかねず、かといって、後者に重きをおくことは身動きのとれない状況につながりかねない」。

この問題は、ファシリテーターが、いわば

「リーダーシップの分散を図るリーダー」としてグループに入る、という逆説によって生じるものと思われる。では、このような逆説は、どのようにして解決されるのであろうか？ この逆説を、ファシリテーターはどのように引き受けてゆくのだろうか？

②グループの一員であることを引き受けるこの逆説は、自らがグループの一員であることをファシリテーターが十全に引き受けることによって解決される、というよりもむしろ積極的に生かすことができる、と筆者は考えている。ファシリテーターは、意識すると否とにかかわらず、まぎれもなく一員としてグループに参加している、つまりその発言や行動は、ファシリテーター自身がそれをどのように意識するにせよ、グループの一員の発言・行動として、他のメンバーのそれらと全く同等にグループ・プロセスそれ自体をなしている。その事態はそのまま引き受ける以外にないのだから、ファシリテーター自身にその自覚があればあるほどグループ・プロセスは滞りなく進む、と考えられるのである。

「ラホイヤ・モデル」として村山(1977)の引用している見解が、「ファシリテーターがグループのなかで、熟練者としてでなく、ひとりの人間として参加するとき、メンバーとファシリテーター双方に最大限の成長があることを強調」し、また大須賀ら(1977)が、「ファシリテーターとしてどうやるかということではなくて…その人自身の自然なあり方として各メンバーに対することが何より基本だと思う」と述べているのは、この点を指していると思われる。

③グループの潜在力への信頼 先に、EGの目的を達成するためには、メンバーはグループの中で心を開くことができなくてはならないと述べたが、上に述べたことは、とりもおさず、それをファシリテーター自身が率先して実践することにほかならない。では、ファシリテーターは、何に支えられて、グループに心を開くことができるのであろうか？

それは、グループにはグループの目的を達成する力が備わっているという、体験に裏づけられた確信である、と考えられる。それは、グループが、その目的を達成するためにどのようなプロセスを採るかという選択をグループ自体に委ねられたときに、最も賢明な解決法を、つまり「メンバー個々人（ファシリテーターも含めて）が深い安定した体験」をするための最も応しいプロセスを発見してゆくであろう、という確信である。メンバーの目的を達成する責任を負ったスタッフであるファシリテーターが自らをグループに委ねることができるのは、そのような確信に支えられて初めて可能となるものであろう。この点について、ROGERS(1970)は次のようにのべている。「私は、グループが、適度な促進的風土さえあれば、グループ自体の潜在力とメンバーの潜在力を発展させることを信じている。私にとって、グループの持つこの力は畏敬に値するものである。恐らくその結果として、次第に私はグループ・プロセスに多大の信頼を寄せるようになってきた。…私にとっては、グループは一つの有機体のように思われる」。

本稿では、グループの中でメンバーが安全感を持てることを強調してきたが、その安全感は、ファシリテーターが、ひいてはそれを触媒として多くのメンバーが、今述べたグループの力に信を置くところに根ざすものであろう。保坂(1983)は、ファシリテーターの機能の「第1に、心理的に安全な風土・雰囲気をつくることあげられる」としながら、「しかし、これがファシリテーターの役割として無理に行なわれることのないようにしなくてはならない。すなわち、ファシリテーターが自己の実存をグループに自由に供した結果として自然にできることが重要である」と述べているが、それは、ファシリテーターがグループの潜在力に信をおくことによって、初めて可能となるものであろう。グループに独自の成長力が備わっていると

いう確信があって初めて、大須賀ら(1977)のいう「その人がいるとおのずとメンバーが自然な気持ちでいられるというような、そのような人のあり方」ができるのだと思われる。

④ ファシリテーターへの依存・権威コンプレックスの投影 こうしてファシリテーターが自らをグループの一員としてその場に委ねても、それがそのままの姿としてメンバーに受け止められるとは限らない。むしろメンバーは、日常リーダーが果たすとされている役割を、ファシリテーターに期待する。こうして、メンバーの目に映るファシリテーター像と実際のファシリテーターの姿との間にギャップが生じ、そのギャップとどのように取り組むかが、ファシリテーター・メンバー双方にとって、顕在的あるいは潜在的に、問題となる。ファシリテーターが自らをグループに委ねるとは、日常の個人的な問題を初めからグループに出すなどということではなく、自分のそのような参加によってグループの中に生じてくる事態をきちんと捉え、必要に応じてそれを問題として取り上げてゆくという課題を負わされることを意味している。

そこに生じるギャップは、メンバーが日常生活の中でリーダーに依存する度合いが高いほど大きく、また、メンバーの心の中の権威像の歪みが大きいほど錯綜したものとなるだろう。権威像へのこだわりを「権威コンプレックス」と呼ぶとすれば、このギャップへの対処も、メンバーの権威コンプレックスのありように応じて変わってこよう。たとえば、そのギャップやコンプレックスを強いて問題として取り上げなくても、ファシリテーターの姿が次第にメンバーに受け止められるようになる場合、そのギャップをメンバーの権威コンプレックスとの関連で取り上げ、それを意識化することによって解消するのが応しいような場合、そのギャップやコンプレックスを取って取り上げずに温存することで、メンバーの心の安定を保つのが適切である場合などである。

現実のファシリテーターの姿とメンバーの目に映るそれとのギャップへの対処は、他方で、ファシリテーター自身の権威コンプレックスのありようによっても左右される。ファシリテーターが、自分の権威コンプレックスのために、このギャップを捉えそこなったり、それへの対処を誤ったりすると、グループはそのギャップをひきずったまま進んでゆくことになる。島瀬(1977)が、「メンバーの欲求不満がファシリテーターに向かってくるのを無言のなかに感じとり、しかもグループの自然の展開を見きわめながら一個人として在り続けることは忍耐のいることだが、これをやりとげるか否かはグループのその後の自発性の始動を左右する重要問題である」と言うときに指しているのは、このあたりの問題であると思われる。

いずれにせよ、ファシリテーターが自らをグループの一員としてその場に委ねるとき、グループには非常に深い動きが触発される、と考えられる。この事態を、メンバーが「リーダーシップの分散」を引き受けるときに直面するものと捉えてもよいし、EGの「非構成的」という「構造」がメンバーに担わせるものと考えてもよい。そこで触発される動きの深さは、BION(1961)のいう「精神病的不安」のレベルにまで達するほどのものであると思われる。「非構成的」な場面は曖昧である、と言われることがあるが、これは「構造」の曖昧さを指すのではなく、「非構成」という明瞭な「構造」によって触発される深い動きをメンバーがどのように捉えてよいか分らない、という事態を指しているものと思われる。

「リーダーシップの分散」を図るということは、このような不安を孕む事態を引き受けつつ、その中からメンバーが「深い安定した体験」をしてゆくプロセスを見守り、またそれにかかわるという、きわめて能動的な営みである。それは、「非日常性」という「構造」に守られて、初めて可能となるものである。ファシリテーターは、グループの一員としては、他のメンバーと

同等のリーダーシップを発揮するのだが、そのグループという「構造」を支える点においては、強力なリーダーシップを遂行するといえよう。

⑤スタッフ性の統合 そのようなファシリテーターが、他のメンバーと同等なグループの一員であるとは、どのようなことであろうか？この点について筆者は、松井(1987)の示唆を受けて、次のように考える。すなわち、ファシリテーターは、EGの「構造」を担うスタッフであることを背負った、グループの一員である、と。背負っているのがいわばスタッフ性という問題であるという点で、ファシリテーターは明らかにメンバーとは異質の存在である。しかし、ファシリテーターがスタッフ性を背負っていることは、メンバーがそれぞれの問題を背負ってグループに臨んでいることと、全く同等である。メンバー個々人がそれぞれの問題を自分の中でどのように受け止め、取めてゆくかという課題に取り組むように、ファシリテーターは、自分がスタッフであることをどのように統合してゆくかという問題に取り組むのである。

⑥ファシリテーターの自己表明 ファシリテーターが個人として背負っている問題は、なにもスタッフ性だけであるとは限らない。メンバーと同様に、日常生活におけるさまざまな問題を抱えているだろう。また、グループのプロセスにつれて、そこにいるメンバーたち（や他のファシリテーター）との関係の問題が浮かび上がってくるだろう。この三種類の問題は、いずれもそのファシリテーター個人の心の世界を映し出すものとして、相互に微妙にからみあっているであろう。グループの流れの中で、メンバーがそのときどきに自分の問題をどのように表明したらよいかという課題に取り組むように、ファシリテーターも、どの問題をいつ表明するか（表明しないでおくか）という課題に、絶えず取り組んでいると考えられる。

【例4】あるセッションで、メンバーはそれぞれに家族の状況や望ましい家族像を語った。それを聞いて、ファシリテーターUは自

分の家族とのかかわりあいの問題に思い至り、不安定になった。翌日、セッションを屋外で過ごしたいという意見が大勢を占め、意向を尋ねられたUは「本当に皆でそうしたいということが伝わってくれば、それでいい」と発言した。このときUは話し合いを提案したかったが、そうすると自分の家族との問題に触れざるをえないだろうし、それは避けたいという気持が働いて、提案しなかった。メンバーEは「自分勝手はいけないということか。話をさせようとしているらしい」と受け取った。

EG後半のあるセッションでEがファシリテーターのいる意味を問い、先のUの発言を問題にしたとき、Uは「率直でなかった、気持を説明すればよかった」と述べた。Eは「自由だと思っていたのに、こうしなければならぬというモデルを示されたと思った」と言った。

この例で、Uの発言は、その不透明性によってグループの進行を滞らせている。もしUが家族との問題を語れば、それはそれで透明だったのであろう。またそれを語らなくても、話し合いを提案したい一方でそれを避けたい気持があることを率直に伝えれば、スタッフ性を統合しかねている姿をオープンにする意味があったであろう。いずれにせよU自身をグループに委ねることになり、その表明はグループ・プロセスの自然な流れをなすものとなっていたであろう。Uの発言が不透明であったために、Eはそれをスタッフとしての方針を示すものと受け取って不自由になったといえよう。ファシリテーターの透明さは、自らをグループに委ねることの実践であり、「リーダーシップの分散」を図ってゆく上で、きわめて大切なものであると考えられる。

ファシリテーターの日常生活における問題の表明について、ROGERS(1970)は次のように述べている。週1回のグループの「ある時点で、私は個人的問題から非常に混乱していたが、グ

ループには関係ないと感じ、それを話すのを差し控えた。しかし振り返って考えると、私の混乱をはっきり話すことがグループ・プロセスを最もよく促進することであったと思う。そうすれば、[メンバーたち]も自己をより表明するようになったと確信する。もし私が個人的問題を自由に表明できる感じを持ってないと、それは二つの不幸な結果をもたらす。第一は、私が人の話を十分に聴けないこと、第二は、グループが私の混乱に気づき、自分たちが何か誤りを犯しているが、それが何であるか分からないと思いやすいことである。

安部(1982)は、「ファシリテーターの自己表明」について次のように述べているが、それは以上に触れたこととほとんど重なるものと思われる。「ファシリテーターの自己表明には、次のような3つが考えられる。①ファシリテーター個人の情報を伝える。②ファシリテーターのグループの中での、自分の気持ちを伝える。③ファシリテーターの(グループについての)自分の意向や見方を伝える。これらは、(1)知りあう、(2)ふれあう、(3)ぶつかる、とも言い換えることができるが、これら3つの自己表明においては、ファシリテーターの伝える内容とともに“伝える”機能そのものが重視されている。…そのことによってファシリテーターは、グループ内の相互作用のベクトルに参加することになる。しかも…メンバーと同様の次元においてである。…すなわち、自分の体験を媒介として、グループの中に相互作用を起こそうとしているところに、エンカウンター・グループのファシリテーターの特徴があるように思う」。

3. 時間的な側面

(1) 終わりのあること

EGの呼び掛けには、必ずその日程が載せられる。EGの終わる時点は、最初から決まっている。一旦始まったEGは、その終わりを目指して進むといってもよい。メンバーは、いわば与えられたグループの命を共に担って生きる。個々人の目的をそれぞれに持ちながらも、グループ

に入れば、その終わりあるプロセスをいかに共にしてゆくかが課題となる。この点で、個人の目標の達成を主眼とする治療とは「時間軸が違う」(小谷1984)。

また、与えられた時間が適度に短いことによって、グループ・プロセスに集中性が生じる。「グループ・プロセスはいったんはずみがつくと、恐ろしいほどのスピードで、しかも自律性をもって進み始める」(安部1982)。グループの流れの持つエネルギーには、ほんとうに凄いものがある。与えられた時間が短いために、プロセスが滞るとその影響は甚大であるが、プロセスが深く流れている限り、先に触れたグループの成長力とあいまって、グループ場面に現れてくる殆どどのようなテーマやエピソードも、すぐにメンバーにとって意味ある体験として生かしてゆく、その知恵とエネルギーには驚くべきものがある。

(2) セッション

①セッションの意味 セッションは、SGのメンバー全員の意志を反映させてグループを進める時間帯である。いくつかのSGが同時平行して進められる場合には分かりにくい、SGが一つしかないときには、②で見るように、全員の意志を(言葉で表現されるかどうかは別として)その場で反映させるグループ場面の持つ意味が浮かび上がってくる。

セッションの時間帯をどのように決めるかがメンバーに委ねられている場合には、その決定もセッションの中でなされることになる。[例3]でVが臨時セッションを提案したのは、これにもとるものである。臨時セッションを提案することが常に誤りであるとはいえないとしても、この例では、その意味を吟味することなく提案がなされている点が問題であろう。

セッションが全メンバーの意志を反映する場であるとする、メンバーが一人でも欠けるとセッションは成立しないことになる。欠席メンバーの出ること自体がグループ・プロセスの反映ないしプロセスそのものであるが、この事態

に残りのメンバー（ファシリテーターも含めて）がどのように対処するかが問題となる。そのままいわば「準セッション」を続けると、グループ・プロセスは「準セッション」の流れと不在メンバーの中の流れとの二つに分かれてしまい、それをどのように一つに統合するかが、その後のグループの課題になる。不在メンバーが戻るまでセッションを中断すれば、流れの分断は避けられるが、再開の見通しや、プロセスの空白をメンバーがどのように引き受けるかが問題になる。

②セッション内外の体験の統合 メンバーは、セッションの内と外では異質な体験をする。セッション内では、グループの緊密な交流の中で他のメンバーの発言を受け止め、自己を見つめ、表現する。セッション外では、誰にも邪魔されない一人の時間を過ごし、セッション内の体験を反すうすることもできる。また、同じSGのメンバーとグループ場面に縛られないところで交流し、お互いの新しい面を発見したり、セッションでの体験を再吟味することができる。さらに、同じSGメンバー以外の人との接触があれば、SGのプロセスとは全く別の経験が持てるし、SG内の体験を見直すこともできる。

セッション外のこのようなさまざまな体験は、メンバーがセッション内の体験を自分の中に定着させる上で大きい意味を持つ。また、そこで体験の新しい展開が見られたり、セッション内の体験についての疑問が起きるかもしれない。それらがセッションの中で表現されれば、グループ・プロセスは、話題がセッション内のものに限られた場合と比べて格段と豊かなものになるだろう。このように、セッションの内と外の経験は相互に補い、促しあうものである。

③セッション外のメンバー同士の交流の問題 ②に述べたのは、メンバー個々人の体験のレベルであった。同じセッション外の経験といっても、同一のSGのメンバー同士の関係のレベルになると、異なる角度からの考察が必要になる。

SGメンバー間に事前の面識がなければ、メン

バー同士の交流はグループ場面から始まり、グループ・プロセスと不可分に展開してゆく。ところが、同じSGのメンバー同士がセッション内の問題についてセッションの外で話し合うと、グループ・プロセスは、その何人かの間で進んでしまう。

それがグループの中でオープンにされれば、プロセスは再び統合されるばかりか、セッション外での交流という新しい要素によって、却って豊かに増幅されるであろう。その一例として、保坂(1985)の報告しているケースを挙げる事ができる。それは一つのSGだけの合宿であったが、「メンバー間にサブ・グループで出た問題をグループ全体に返そう（＝セッションで話そう）」という暗黙の了解があったため「セッションとセッション外の交流とがかみあって、グループ・プロセスを進行させていった…。緊張度の高いセッションを形成するグループ全体のもとに、いくつものより緊張度の低いサブ・グループが、コンパやデート [ベアード・インタビュー]、居室などさまざまな場で存在し、これらセッション外のサブ・グループとセッションを共有するグループ全体とが、一方が他方を促進させる形がかみあってグループ・プロセスが進行していった」。

ところが、セッション外で一部のメンバー間でのみ進んだ流れがグループにオープンにされずに終わると、グループ・プロセスは統合を失ってしまう。いわばグループのエネルギーが流出して、プロセスが滞ってしまう。[例1]のAとZとの接触は、その一例である。松井(1985)は、これを「闇取り引き」と呼んで、戒めている。「闇取り引き」の内容によっては、プロセスの停滞は深刻なものになる恐れがある。

④面識のあるメンバー間のセッション外での接触 ③に述べたのは、メンバー間に面識のない場合であるが、既に面識のあるメンバーが同じSGにいと、また別の問題が生じる可能性がある。面識あるメンバー同士がセッション外で接触をもつときに話し合われる内容には、EG

以前からのつきあいについてのものとセッション内での問題をめぐるものとの二つが考えられるが、その境界はえてして不分明である。

面識あるメンバー同士の関係にさほど葛藤がない場合、その関係が解放されてゆくことにグループ・プロセスとしての意味があると先に述べたが(II-2-(2))、セッション外の接触については、二つの問題がある。第一は、グループ場面で新しい関係へと脱皮する代わりに、セッション外での接触を通してそれまでの「日常的」な関係を持続させやすいことである。もしそうになると、エネルギーがグループの新しい展開に向かって流れず、グループ・プロセスを鈍らせかねない。第二に、セッション内の問題についても、それを既存の関係というチャンネルに流し込むことによって「闊取り引き」し、グループ・プロセスを滞らせかねない。安部ら(1979)が、授業にEGを取り入れた実践報告の中で、「全体的に見て、授業の一環として行われているため、顔見知りの親しいものが多く、そのためか、セッション内での不満をセッション外で、親しいもの同志で話すことが目立った」と述べているのは、その一例であろう。

面識あるメンバー間の関係が葛藤含みの場合には、先に触れたように(II-2-(2))それがセッション内でオープンにされないとグループ・プロセスを滞らせてしまうが、セッション外の接触があると、グループに問題を出して関係を変えることに伴う負担がさらに大きくなるだろう。新しい関係ができるまでのあいだ、他のメンバーに見守られているグループ場面だけならともかく、相手とセッション外で「日常性」をひきずった接触を持つことには大きな苦痛を伴うからである。

以上のように、面識あるメンバーが同じSGに入ると、グループ・プロセスへの直接的影響に加えて、その「日常性」がセッション外の交流に影響し、それがさらにセッション内のプロセスに響くという側面も出てくる。このような点からも、EGにおける「非日常性」の持つ意味

を見ることができよう。

なお、安部ら(1979)はまた、「参加意欲が強い」メンバーも、「グループ・セッション外で、グループ・セッション内で感じた不満や、述べ切れなかったことを…解消する(サポートしてもらおう)ということが多かったようだ」と述べている。グループに心を開くには、覚悟とエネルギーとを要することを考えると、「非自発的参加」には「闊取り引き」を助長する面もあるように思われる。

IV. おわりに

(1) 本稿の位置づけ

以上、EGの「構造」という視点から私見を述べてみた。それによって、どのような「構造」が望ましいかを主張するつもりは持っていない。筆者自身は純型のEGに惹かれるが、それより大切なのは、個々のEGの「構造」に応じた目的や方法を選ぶこと、あるいは依頼者やオーガナイザー自身の想定する目的や方法に即した「構造」を設計することであろう。本稿は、その準備作業に相当するものである。

(2) 「構造」論の意味

「構造」論は、EGの設計や実践にとって、二つの点で役に立つと考えられる。

①スタッフの恣意に気づく 一つは、スタッフの問題である。EGにおいてはメンバーの個性が最大限に尊重されるが、それはスタッフにもあてはまる。とはいえ、スタッフの個性は、他者の個性を伸ばす方向に作用するものでなくてはならず、人を自分の世界に巻き込んでしまうような側面、つまり「恣意性」については、極力意識化し、解消しておかねばならない。「構造」論は、そのような「恣意」を見分ける上で役立つと思われる。

たとえば、[例3]におけるVの安易な行動は、オーガナイザーとファシリテーターの役割を区別する「構造」論を持つことによって防げたかもしれない。ファシリテーターがグループ・プロセスに巻き込まれやすいほど、これを外から

捉える目が意味を持つと思われる。また[例4]におけるUの自己表明の混乱も、U自身の日常の個人的問題はそれとして、ファシリテーターにおけるスタッフ性の統合の問題や自己表明の(3つの)レベルの区別を自覚していれば、幾分かは軽減されていたかもしれない。

②グループの問題をメンバー個人に還元しない「構造」論は、また、グループ全体のレベルの問題をメンバー個人のレベルの問題に安易に還元してしまうことを防ぐのに役立つであろう。たとえば[例1]では、一方でAおよびBの個人的問題があると同時に、他方で、日常の関係を持ち込まざるをえないという意味で、両者は他のメンバーとは異なるレベルの問題をかかえて参加している、という認識が必要であったろう。非自発的参加のメンバーについても、同じような捉え方が必要であると思われる。

(3) 理論と実践の統合

以上、当り前のことをいささか理屈っぽく述べたに過ぎない感もある。本稿で取り上げた問題は、多くのスタッフが自明のこととし、あるいは直感的に実践していることであろう。それを敢えて言葉を用いて整理し、まとめてみた。もとより大切なことは、EGのより確実な実践、グループでのより深い交流である。筆者自身にとっては、問題をできるだけ頭の中で整理しておくことが納得のゆく実践につながるものであると思ひ、記してみた。御批判いただければ幸いである。

[本稿は、昭和63年1月に学生相談研究会議山口シンポジウムの席上、口頭発表したものが骨子になっている。シンポジウムで頂いた御示唆に感謝したい。また、多くの論点を、山梨大学の松井紀和、東京大学の保坂亨、林もも子の三氏に負っている。記してお礼申し上げたい。]

引用文献

安部恒久 1978 「ファシリテーター体験と“自己否定”現象」 九州大学教育学部心理教育相談室紀要

- 第4号
 安部恒久 1981 「教育へのグループ・アプローチの展開」 中村学園紀要 第14号
 安部恒久 1982 「エンカウンター・グループにおけるファシリテーターに関する研究」 中村学園紀要 第15号
 安部恒久 1984 「青年期仲間集団のファシリテーションに関する一考察」 心理臨床学研究 第1巻 第2号
 安部恒久・村山正治・野島一彦 1977 「体験学習による授業の試み」 九州大学教育学部紀要(教育心理学部門) 第22巻第1号
 安部恒久・村山正治 1978 「集中的グループ経験におけるファシリテーター体験の明確化に関する考察」 九州大学教育学部紀要(教育心理学部門) 第23巻 第2号
 足立明久 1977 「組織への適用——組織開発」 村山正治(編)『エンカウンター・グループ』(福村出版) 所収
 BION, W. R. 1961 津島忠(訳)『グループ・アプローチ』(サイマル出版会, 1973)
 島瀬稔 1985 「パースン・セントラード・アプローチの立場から3人の問題提起に答える」 人間性心理学研究 第3号
 島瀬直子 1977 「ジェネラル・エンカウンター・グループ」 村山正治(編)『エンカウンター・グループ』(福村出版) 所収
 保坂亨 1983 「エンカウンター・グループにおけるファシリテーターの問題について」 心理臨床学研究 第1巻第1号
 保坂亨 1985a 「キャンパス・エンカウンター・グループのフォロー・アップからみた治療的機能について」 東京大学学生相談所紀要 第4号
 保坂亨 1985b 「エンカウンター・グループにおけるセッション外活動の影響——参加メンバーによる事例報告——」 人間性心理学研究 第3号
 保坂亨・岡村達也 1986 「キャンパス・エンカウンター・グループの発達の・治療的意義の検討」 心理臨床学研究 第4巻第1号
 伊藤義美・森崎康直・中尾道子 1987 「3・3・1方式による比較的高齢者の多いエンカウンター・グループ——3・3・1方式の提起と事例による検討——」 カウンセリング研究 第20巻第1号
 岩村聡 1985 「経験者や顔見知りの多い学生グループのファシリテーション」 第18回学生相談研究会議・学生相談三河シンポジウム報告書

- 国分康孝 1981 「エンカウンター——心とこころのふれあい」(誠信書房)
- 小谷英文 1984 「討論」 グループ・アプローチ 第3巻
- 松井紀和 1985 (第23回グループ・ダイナミックス・セミナーでの発言)
- 松井紀和 1986 「グループアプローチ雑考」 山梨大学保健管理センター業務報告 第5号
- 松井紀和 1987 (個人的談話)
- 宮崎伸一郎 1983 「看護学生エンカウンター・グループにおけるファシリテーションの方法に関する一考察」 九州大学教育学部心理教育相談室紀要 第2号
- 村山正治 1977 「エンカウンター・グループ：序論」 村山正治(編)『エンカウンター・グループ』(福村出版)所収
- 村山正治 1979 「私のオーガナイザーとしての経験」 九州大学教育学部心理教育相談室紀要 第5号
- 村山正治 1984 「私とエンカウンター・グループ」 グループ・アプローチ 第3巻
- 野島一彦 1979 「私のグループ体験(I)」 九州大学教育学部心理教育相談室紀要 第5号
- 野島一彦 1980 「ゲーム・エンカウンターグループの事例研究」 福岡大学人文論叢 第12巻第2号
- 野島一彦 1982 「エンカウンター・グループ構成論」 福岡大学人文論叢 第14巻第1号
- 野島一彦 1983a 「ある Low Development Group の事例研究」 福岡大学人文論叢 第14巻第4号
- 野島一彦 1983b 「エンカウンター・グループにおける個人過程——概念化の試み——」 福岡大学人文論叢 第15巻第1号
- 野島一彦 1984a 「導入期をうまく経過できなかったエンカウンター・グループの事例研究」 福岡大学人文論叢 第15巻第4号
- 野島一彦 1984b 「ある Middle Development Group の事例研究——動機づけが低い看護学生のエンカウンター・グループ——」 福岡大学人文論叢 第16巻第3号
- 大須賀発蔵・大須賀克巳 1977 「私のファシリテーター体験Ⅱ(対談)」 村山正治(編)『エンカウンター・グループ』(福村出版)所収
- ROGERS, C. R. 1967 小野修(訳)「学校組織の主体的改革のための計画」 人間関係研究会資料 No.3 (1982)
- ROGERS, C. R. 1970 *Carl Rogers on Encounter Group* (Harper & Row, 島瀬稔・島瀬直子訳『エンカウンター・グループ——人間信頼の原点を求めて』 創元社1982)
- 下田節夫 1982 「グループと私」 第5回人間関係を考える合宿セミナー報告書(山形大学保健管理センター)
- SULLIVAN, H. S. 1953 中井久夫・山口隆(訳)『現代精神医学の概念』(みすず書房, 1976)
- 多田治夫 1975 「集中的グループ経験の問題点」 金沢大学教養学部論集(人文科学篇) 第13巻
- 高松里 1986 「研修型エンカウンター・グループにおけるファシリテーションについて」 日本心理臨床学会第5回大会発表論文集
- 渡辺忠 1985 職場のチーム・ビルディング——人間中心の組織づくりのために—— 人間関係研究会資料 No.9
- 山口勝弘 1976 「グループアプローチについて——大学生のグループ体験学習を実施するにあたって——」 学生相談仙台シンポジウム
- 山口裕二 1982 「ファシリテーター論の試み——臨床教育EGを通して——」 九州大学教育学部心理教育相談室紀要 第1号

— 以上 —