

# エンカウンター・グループにおけるコ・ファシリテーター関係の葛藤の対処について<sup>1</sup>

— 探索的研究に基づいて —

東京大学教育学部大学院教育心理学専攻 林 も も 子<sup>2</sup>

## On the Coping with the Conflict Between the two Co-facilitators in the Encounter Group

— Exploratory research —

Momoko HAYASHI

On the Coping with the Conflict between the Co-facilitators in the Encounter Group  
The purpose of this study is to describe the coping with the conflict between the two co-facilitators in the encounter group. A questionnaire was administered to 64 encounter group facilitators. The questionnaire asks the subjects to describe their coping with the conflict between the two co-facilitators in two encounter groups; good relation group and bad one. By the exploratory research method (Hayashi 1987), I find that the coping with the conflict between the two co-facilitators in the encounter group was influenced by 4 factors; the accordance of the view of facilitator, the existing trust relationship, equal relationship, the independence as a facilitators. 10 typical case patterns were explored as the new assumptions about the coping with the conflict between the two co-facilitators in the encounter group.

### I 章 問題と目的

エンカウンター・グループ<sup>3</sup>は、アメリカにおいて、1960年代に C. Rogers が発展させた、集中的グループ経験である。日本には、教育・福祉の分野における職員の研修の場として活用される形で導入され、現在では、産業・看護・学生相談の分野に広がっている。さらに、現在、日本におけるエンカウンター・グループは、研修の目的のみならず、C. Rogers が「基本的出会いグループ」として創始した頃の目的である、個人の成長、対人関係の改善、個人間のコミュニケーションを目的として、対象も幅広く一般に広げて行われるようになってきている。エンカウンター・グループは、通常、ファシリテーターと呼ばれるスタッフが2人とメンバー数人とから成る、8人から12人の小グループで、1泊2日以上以上の合宿をして話し合いをするという形で行われる。

1グループに共に入るファシリテーターどうしの関係を、コ・ファシリテーター関係と呼ぶ。従来、コ・ファ

シリテーター関係の問題は、エンカウンター・グループ構成論（島瀬1977、村山1979、野島1982、安部1982）の中で、諸論点の一つとして取り上げられたり、エンカウンター・グループの事例研究の中で、視点の一つとして取り上げられたり（野島1980、下田1980、岩村1980）しているが、エンカウンター・グループの成果に影響を与える要因として、正面から論じられる事は少なかった。コ・ファシリテーター関係に明確に焦点をあてた研究は、アメリカにおける集団精神療法におけるコ・セラピスト論を参考にして論じた下田（1983）の理論研究のみである。

そこで、筆者は、エンカウンター・グループのグループ発展段階尺度を作成し、これを用いてコ・ファシリテーター関係が「うまくいった」グループの方が、「うまくいかなかった」グループよりも発展段階が高い事を示した（林1989a, 1990a）。また、自由記述式質問紙を用いた探索的研究方法によって、コ・ファシリテーター関係が「うまくいった」グループの方が、「うまくいかなかった」グ

ループよりも、各ファシリテーター、グループに対して、より望ましいと思われる影響（安心感、開放性など）がある事を示した（林1987, 1989b）。これらの結果から、コ・ファシリテーター関係はグループの成果に影響を与える重要な要因であるといえよう。さらに、探索的研究方法により、コ・ファシリテーター関係が「うまくいった」と感じられる関係、あるいは、「うまくいかなかった」と感じられる関係がどのような関係であるかを記述し、関係に影響を与える諸要因を抽出した（林1990b）。

本論文の目的は、以上のコ・ファシリテーター関係についての研究を踏まえて、コ・ファシリテーター関係における葛藤およびそれへの対処の実態を、探索的研究方法により、事例に即して記述し、実践的考察を行う事である。探索的研究方法とは、複数の心理臨床家を調査対象として、研究対象についての実態調査を行う事により、複数の事例報告的データを集め、その資料から、仮説探索を行う方法である。この時、前提仮説を立て、それに基づいて調査を行い、調査結果資料の探索的データ分析の結果、抽出仮説を立てる。以下、前提仮説、方法、結果と抽出仮説、考察の順に述べる。

## II章 前提仮説

集団精神療法におけるコ・セラピスト関係の記述（Heilfron1969）、ファシリテーター経験10年以上のファシリテーター7人（男性6人、女性1人、40代～60代）への面接法による予備調査（林1985）に基づいて、コ・ファシリテーター関係の葛藤が解決できない場合の、葛藤の対処と結果のパターンについて、以下のような前提仮説を立てた。

仮説1「葛藤」：コ・ファシリテーターの介入が理解できない、あるいは、不適切だと思われて、不満を感じたり、イライラしたり、困ったりする、という葛藤がある。

仮説2「葛藤への対処」：①自分の中での対処、②コ・ファシリテーターとの話し合い（二人で、またはスタッフ・ミーティングの中で、またはグループの中で）、③第三者である他のスタッフとの話し合い、という対処がある。

仮説3「葛藤への対処の結果」：最後まで不満が残る結果と、途中からコ・ファシリテーターを見限って、一人でやる結果と、葛藤が解消される結果とがある。

## III章 方法

エンカウンター・グループのコ・ファシリテーター関

係における葛藤と対処についての実態を、事例に即して記述するために、前提仮説に基づいて、選択肢式および自由記述式の質問紙調査を行った。コ・ファシリテーター関係を調べるための変数として、ファシリテーターが、エンカウンター・グループを経験した中で、コ・ファシリテーター関係が最も「うまくいった」と思われるグループ（Good Relation Group, 以下、GRGと略記する）と、コ・ファシリテーター関係が最も「うまくいかなかった」と思われるグループ（Bad Relation Group, 以下、BRGと略記する）を用いた。

1. 対象：64人のエンカウンター・グループのファシリテーター。64人の性別・年齢を表1に、所属を表2に表した。（133人に調査を実施し、64人の回答を得た）。BRGが58人と、GRGが63人の回答を得た（64人の中に、BRG、GRGだけの回答があった）。回答のうち、11人には面接法により調査を行った。

表1 回答者の性別と年齢

	年齢	20代	30代	40代	50代	60代	不明	計
性別	男	6	22	12	5	2	2	49
	女	3	4	7	1	0	0	15

表2 回答者の所属

大学関係	教育関係	医療関係	産業関係	法曹関係	その他	不明
40	9	8	3	1	1	2

2. 質問紙：まず、回答者にBRG「コ・ファシリテーター関係が『うまくいかなかった』と思われるグループ」を次のような言葉で思い出して貰った：「今までにエンカウンター・グループを二人で行った中で、コ・ファシリテーターとの関係がどうもうまくいかなかったという感じがある例を思い浮べて下さい。そして、その中でも、とくにうまくいかなかったという感じがある例を一つ思い浮べて下さい」。次にGRG「コ・ファシリテーター関係が『うまくいった』と思われるグループ」を次のような言葉で思い出して貰った：「今までエンカウンター・グループのファシリテーターを二人で行った中で、コ・ファシリテーターとの関係が最もうまくいったという感じがあるグループの例を一つ思い浮べて下さい」。それらの2グループについて選択肢式及び自由記述式質問を含む質問紙調査を行った。質問紙では、以下のような事について質問した。

a. 回答者の年齢・性別・所属・グループ経験・オリエンテーション、BRG・GRGそれぞれのグループの実施時期・対象・日程・スタッフ・ミーティングの有無や持ち方、コ・ファシリテーターの年齢・性別・所属・グループ経験・知り合いの程度、組み合わせの決め方、メイ

ン・ファシリテーターとサブ・ファシリテーターの区別の有無。

b. グループの内容：「全体にどんな感じのグループでしたか？とくに印象に残っていることやメンバーなど、そのグループの感想を書いて下さい」

c. コ・ファシリテーター関係の内容：「コ・ファシリテーターと、どうもうまくいかなかったというのは、どういう風にうまくいかなかったのでしょうか？」(BRG)／「コ・ファシリテーターとの関係がうまくいった、というのは、どういう風に、また、どういうところが、うまくいったのでしょうか？」(GRG)

d. 葛藤への対処：「コ・ファシリテーターと、どうもうまくいかなかったことに、どう対処しましたか？(1)自分自身の中で解決しようとした。(2)コ・ファシリテーターと話し合っ解決しようとした。(3)他のスタッフと話す事で解決しようとした。(4)スタッフ・ミーティングの中で解決しようとした。(5)グループの中で解決しようとした。(6)どうしていいかわからなかった。」「その内容について、できるだけ具体的に、経過も含めて、その様子をお書き下さい」(BRG)／「コ・ファシリテーターとの間で、何か問題がある、と感じたことは、ありませんか？(最終的にはうまくいったとしても、グループの途中で、何かひっかかったりしたことがあった場合など)」「(左記の質問にハイと答えた方のみ)それは、どういう問題でしたか？」「あなたは、どの問題にどう対処しましたか？(選択肢以下は BRG と同じ)」(GRG)

e. 対処の結果：「その結果、どうなりましたか？[A]あなた個人の中で、[B]あなたとコ・ファシリテーターとの関係の中で」

f. コ・ファシリテーター関係での留意点：「あなたは、その後、一般にグループのファシリテーターを二人で行う時、コ・ファシリテーターとの関係で、どんなことに気をつけて、どんな風にしていらっしゃいますか？」(BRG)。

3. 実施時期：1985年10月

4. 探索的データ分析：まず、上記の質問の結果を、協同研究者と一緒に、ありのままに何度も読み込み、フリー・ディスカッションを重ねた。次に、各回答事例ごと、ポイントごとにカードにまとめ、繰り返し事例に戻りながら、KJ法(川喜多 1967)の要領で処理した。その結果、葛藤、対処、対処の結果などについて、表に整理した。その過程で、葛藤内容と対処とその結果の一連の流れに、ある程度一定のパターンが見られたため、表を参考にしながら事例を読み直して、葛藤と対処とその結果の事例パターンを抽出した。

## IV章 結果と抽出仮説

結果から、前提仮説の葛藤と対処とその結果が、要因1, コ・ファシリテーターのファシリテーターとしてのありかたについて考え方や感じ方や動き方が、理解でき、信頼できるという意味で、ファシリテーター観が一致していたか否か、要因2, コ・ファシリテーターとの組み合わせが、キャリア・年齢・社会的地位による上下関係を感じない対等な関係だったか否か、要因3, コ・ファシリテーターとあらかじめ知り合っていて、信頼関係があったか否か、要因4, 一人でファシリテーターを行なう自信があるという意味でファシリテーターとして自立していたか否か、という4つの要因によってある程度決定されている事が明らかになった。「うまくいった」コ・ファシリテーター関係においては、ファシリテーター観が一致していたり、対等な関係だったり、既に知り合っていて信頼関係があったり、ファシリテーターとして十分に自立していたりする事が明らかになった。即ち、これらの要因は、コ・ファシリテーター関係がうまくいく場合にそなわっている重要な条件であると言えよう。そこで、これらの要因と葛藤と対処をからませた10の典型的な事例パターンを、抽出仮説として抽出した。

表3にこれらの要因と事例のパターンの対照を表した。表のアルファベットはパターンを表し、数字は、そのパターンにあてはまる事例の数を表す。要因が満たされている場合を「○」、満たされていない場合を「×」で表す。但し、BRGで、これらのパターンのいずれにもあてはまらない事例が4例あった。それらは、ファシリテーターが3人だった事が葛藤状況を作った：1例、グループ外でのメンバーとファシリテーターの関係が問題だったり、コ・ファシリテーターが事情で部分的に不参加だった事で気を使ったり、コ・ファシリテーターが事務局で多忙だったため打ち合わせの時間が持てなかったりした事が問題だったが、コ・ファシリテーター関係の葛藤はなかった：3例、である。またBRGで2例、コ・ファシリテーター関係の葛藤が解消した事例があり、これは、以下に詳述するが、GRGから抽出したパターンIにあてはまるものとした。さらに、各要因の組み合わせの全てのパターンが出てきていないのは、回答にそれにあてはまる事例がみられなかったためである。

表3 要因とパターンと事例数

1 ファシリテーター観の一致	2 知り合い 既存の信頼	3 対等な関係	4 ファシリテーターとしての自立	パターン		
				BRG	GRG	
○	○	○	○		J(29)	
		×	×			
	×	×	○	○		H(18)
		○	×	×		J(1)
		×	○	○		H(3)
		×	×	×		
×	○	○	○	E(1)	I(7)	
		×	×	A(1)		
	×	×	○	○	C(6)D(7)E(5)	I(5)
		○	×	×	B(9)	
		○	○	○	E(5)	
		×	×	×	A(1)	
		×	○	○	D(4)F(2)G(4)	I(2)
		×	×	×	B(2)	

次に、事例のパターンを述べる。パターンごとに、いくつかの事例を、守秘に配慮した上で、部分的に引用する。引用部は、各事例ごとに〔 〕で表す。「…」は、中略を表す。( )内は筆者の補足である。要因1～4が満たされている場合を「+」、満たされていない場合を「-」で表す。

(1) BRG: コ・ファシリテーター関係がうまくいかなかった場合

<パターンA>初心者どうしの組み合わせ。ファシリテーターとしての自立できていない(要因4-)ため、相手に依存したい気持ちがある一方で、ファシリテーター観が不一致である時(要因1-)、依存したいのにできない葛藤が生じ、葛藤を自分の中で処理しようとするが、うまくいかず、身動きが取りにくくなる。ファシリテーター自身は、自分の依存にその場では気付いていない事が多い。相手に対する否定的な感情がグループに悪い影響を及ぼすのではないかという恐れを持ったり、相手をよく知らないために話し合いができる関係の基盤が欠けていたりして、直接話し合うという対処はできない。自分の中で葛藤をかかえこむという方法で対処し、その結果は不満足なものである。

例1 [あるセッションで…「アレ?これでいいのかな?」と思っても、なかなか口に出せないものだ。相棒に文句をつける事になるから。また、実際には、そうい

う不満さえ、意識にのぼらず、そんなもんか、と気にとめることなく、相棒のやり方を見送ってしまう。…ファシリテーター自身が十分にグループに対して独立し、客観視できないでいるのであるから、また、グループの不安を正面からうけとめる強さを欠けているのであるから、グループは、深い体験をする事は限られるだろう)。例2 [私が頼りとする人は、グループに誰もいないものと思いついていた。従って、私の目には、コ・ファシリテーターも、メンバーの一人であるに過ぎなかった。…相手も初めてなので、アテに出来ない。自分一人ががんばらないくては、とついつい、無理をしてしまった]

<パターンB>初心者や、キャリアが少ない、年齢が若いなどから、ファシリテーターとして自立していない(要因4-)人で、自分よりキャリアや年齢が上のコ・ファシリテーターとの組み合わせ。関係が上下であると感じる(要因3-)所から、コ・ファシリテーターに評価される恐れを持ったり、権威や親との関係をめぐる自分の個人的な未解決の課題に直面したりして自責的になる、という葛藤が生じる。葛藤は自分の方に問題があるから生じていると考え、自分の中でかかえこむという方法で対処する。上下関係からくる窮屈さと自責とから、コ・ファシリテーターとの間でも、グループの中でも自分の葛藤を表現する事ができず、開放性が低くなり、ひきこもったり、動きが不自由になったり、自己一致を妨

げられたりする。この対処の結果、事態が変化する事はない。

例1〔先生に怒られる事を恐れてびくびくしている生徒、という、こちらの一方的な思い込みによる関係…自分がまな板に乗らない事を願っていた…おとなしくひっこんでいた〕。例2〔常にコ・ファシリテーターの力量に圧倒されている時期で、見られている、という感じが強く自由になるなどまったくなれなかった…びくびくしていたのに平気を装おうとしていた…〕

<パターンC>ファシリテーターとして自立している人(要因4+)で、自分よりキャリアや年齢が上の人との組み合わせ(要因3-)。コ・ファシリテーターに対して否定的な感情を抱く葛藤を生じる。目上である事から遠慮したりして、自分の中で葛藤をおさえるという対処をし、多少不自由になる。ファシリテーター観の不一致(要因1-)からコ・ファシリテーターに批判的な気持ちを抱いたり、ライバル意識が出てきたりする、という葛藤が生じる。パターンBの場合と異なり、ファシリテーターとして自立しているために、自分に対して否定的な感情が重大な自己不信にはならないので、葛藤の強さはより弱い。相手への遠慮から、自分の中で葛藤をおさえこむという対処をして動きが多少不自由になったり、開放性が低くなったり、自己一致が妨げられたりする。

例1〔先生に対する遠慮があった。…その人の事がよくわからなかった…一度ひっかかった事があったが、まあいいや、という気持ち〕。例2〔相手の人には、不安があるんじゃないか、不安を解消したくて、そんな動きをしているんじゃないかと思った。不信感ややりにくさがあった…当時はライバル関係だった。…その人につかかりたくなるのを抑えたため、自分が窮屈になった。もうひとつ、互いのよさを生かし切れなかった。〕

<パターンD>ファシリテーターとして自立した人(要因4+)で、自分よりキャリアや年齢が下の人との組み合わせ(要因3-)。ファシリテーター観の不一致(要因1-)により、コ・ファシリテーターが期待のように十分に機能していないと感じ、コ・ファシリテーターに対して否定的感情をいだくという葛藤が生じる。自分の中で「コ・ファシリテーターはまだ若いから、経験が浅いから、仕方がない」と期待を引き上げる、という葛藤への対処を行い、一人でファシリテーターをやる構えを取る。

要因2により、対処が次のように異なる。グループ前にコ・ファシリテーターを余り知らず、信頼関係ができていなかった場合には、相手に対して、冷たい気持ち、諦め、無関心などの否定的感情が残り、話し合いを一切

やめてしまったり、一応は行っても、気持ちを伝える事はない表面的な打ち合わせに終わる事がある。一方、グループ前から知っていて信頼関係があったコ・ファシリテーターの場合には、相手に対して、いたわりの気持ちを抱いたり、話し合いの中で「余り無理せず自由にやれ」と支援したりする。

例1〔性格的に合わなかった…その人の出方の歯切れの悪さのようなものを感じ、その人に対して親しみを感ずる事ができなくなり、頼り無い感じを持ってしまいました。…余りその人は、グループの中で動かなかったように思います。…大部分は自分一人でやる気になっていた。…グループの中にいるその人に、物足りなさを感じると共に、その人に対して、段々冷たい感情を持つようになっていきました。…(メンバーは二人の関係を)バラバラに感じたでしょう。ファシリテーターとしては、私一人を意識することが強くなったかもしれません〕。例2〔グループをやっている時に相手の状況“今、どんな感じているのか”“どのへんの人を見ていてくれるのか”という心の動きがつかめなかった…Roleがうまくとれない。自分が誰かと関わっている時、他の人を見てサポートしてほしいと思うが、それがなく、自分が安心して誰かと関われなかった。「(かつてコ・ファシリテーターは、自分がファシリテーターだったグループのメンバーだった事があるので)やりづらいんじゃない」「もっと自由に動いてごらんよ」と話した。そのうちRoleは両方全部こっちが引き受けなくっちゃいけないのかな、という覚悟ができた。少しコ・ファシリテーターを見守ろうかな、という感じ〕

<パターンE>ファシリテーターとして自立している(要因4+)人で、コ・ファシリテーターと、オリエンテーション、ファシリテーター観の不一致(要因1-)により違和感を感じるという葛藤が生じる。話し合いによって葛藤に対処する。その結果、違いを確認するが、歩み寄る事はなく、一步ひいて、見る感じになり、関係にチグハグさが残る。

例1〔コ・ファシリテーターのグループへの基本的オリエンテーションがTグループ的な所があって、うけとめにくい所がまま見られた…双方で、グループのメンバーとの話し合いを経過説明する形で了解した。双方の処置…を反省し、この事に対するメンバーの不満・アグレッションは双方で理解し合った。(コ・ファシリテーターが)メンバーのアグレッションを少し軽く理解しており、軽んじている態度が疑問として残っている…オリエンテーションの違いが、ちぐはぐな関係をもたらしたと思う。二人のファシリテーターの人間観・グループ観

に基づく実際行動・反応・動きがチグハグさを生じ、グループに影響を「善・悪」もたらしたと思う。例2〔グループに対しての、人間に対しての基本的な認知の違い。特に、グループの経過・展開のチャンスと思われる瞬間の関与の仕方に著しい違いが感じられた…その場では、自分のうちで感情を処理しようと、その感情に近付き、受容しようと試みた。グループ全体からは、少し身を離して…セッションの後、雑談めいた中でおのずとそこに話題が落ち着き、エンカウンター・グループとグループ・カウンセリングの違いについての、あれこれと想念の浮かぶにまかせた…(メンバーはコ・ファシリテーターどうしの関係について)互いの違いをはっきり見極めていたようだ…グループが二分された感じがあったと思う。〕

＜パターンF＞コ・ファシリテーターが教祖的な人物であり、権威的で、自分のお気に入りのメンバーの中心にしようとし(要因1ー)、他のファシリテーターを、ファシリテーターとして認めていないかのようなありかた(要因3ー)である場合、コ・ファシリテーターに対して否定的な感情が強く出てくる葛藤が生じる。自分の中で諦める、あるいは、教祖への反逆者としてグループの中で動く、などの対処をするが、事態は変わらない。

例1〔コ・ファシリテーターは、「自分こそエンカウンター・グループのはしりの頃からのファシリテーターである」と信じていて、準備を一緒にするとか、話し合いを定期的に行って計画に沿って仕事をするという姿勢に欠けており、まるで「教祖」だった。…私へ、共に仕事をする一員とみるより、メンバーの一人としてみている。…まるで権威に押し潰されていたようで、たまらなかった…グループ内で直接コ・ファシリテーターに直面すれば、メンバーはさらに混乱を来すであろうから、直面をできるだけ控えて、コ・ファシリテーターのやりたいようにやらせる。すなわち、私はただそこにすわっているのみ、の存在に徹する事になった…本人と話す。(コ・ファシリテーターは)自分の姿勢を頑として崩さない、聞き入れない。私はあきらめた…私はグループでは全く動かなくなったし、コ・ファシリテーターは気にいった者を身近に引き寄せる事で、グループは二分した…何のためにワークショップに参加したのかわからないままに、解散した〕。例2〔もう一人のファシリテーターのファン・クラブまたは崇拜しようと思っている人たちがメンバーのグループだった。もう一人のファシリテーターはいわば、教祖にして絶対的権威であり…もう一人のファシリテーターに私自身がファシリテーターとしての存在をおよそ認められていなかったという印象が強い。事前・事中・事後においても、およそGroupについて話し合う事

の必要性を認めていないようであり、メンバーとして体験をさせるためにファシリテーターとして雇われたような印象を持った…私は、とびはねた、異端者のレッテルを貼られたメンバーと同じように、とびはね、異端で自由に過ごしてみたいけれど…グループのファシリテーターについての考え方に決定的な違いがある事を感じ、自分はそれらをこのGroupの中に明確にしていこうと思った…関係に変化はない〕

＜パターンG＞コ・ファシリテーターの心理的な問題が大きく、グループの中で、ファシリテーターとして不適切であると思われる行動がみられる(要因1ー)場合、コ・ファシリテーターに対して否定的な感情を持ち、葛藤が生じる。コ・ファシリテーターの心理的な問題をケアしたり(要因3ー)、コ・ファシリテーターの動きの結果身動きできなくなったメンバーをフォローするなどの対処をするが、自他への否定的な感じは残る。

例1〔相手は、ファシリテーターとしてではなく—ひどく曖昧に、メンバーともつかず、ファシリテーターともつかず—動いていたと思う。時々、全くクライアントになってしまって、神経症的になってしまっていた…コ・ファシリテーターをメンバー以上にcareしなくてはならない感じで…とてもやりにくかった…コ・ファシリテーターと毎晩1～2時間話し合った。なるべく個人counselingにならぬようにと思ったが…完全なtherapeutic counselingになってしまった…彼はファシリテーターとは、という意識を殆ど持てない人であった…終わり頃には、グループの中で彼の事を問題にもした…メンバーは、コ・ファシリテーターのあり様に強く影響されて、動揺し、混乱していました…ファシリテーターとして、そのようなあり方をチェックして、それ以上出させないようにし、終わった後の時間をその事の処理にあてざるをえない感じでした〕。例2〔自分としては、相棒のintra-psychicな問題もあるように感じていたが、ここまででは、触れられなかった…まず、セッション後、あるいは一日の終わりのスタッフ・ミーティングで、自分のグループの動きに対する見方、人間の見方などを伝えた。それが余り効果がないように思えた時、次にセッションの中で具体的にconfrontしようとした。しかし、それはグループの中に不安の高い人がいると、それほど強く出せず—ファシリテーターが分裂している事をあまりはっきり示すのはよくないと思っていた—彼のペースにゆだねる結果になってしまった。最終的にようやく出来た事は、彼の介入後、無言になってしまったメンバーに関わり…しかし、そのメンバーの問題は時間切れでグループでは解決できず…その後カウンセリングをした…

(コ・ファシリテーターとの関係は) 上辺は協力しようとしながら、心の底で伝わらなさにいらだっている関係…(コ・ファシリテーターとの関係の自分への影響は) 無力感を起こさせ、一方でもっと実力をつけたいと思った…(グループへのコ・ファシリテーター関係の影響は) あまりなかったと思う。何故なら、内的な葛藤を表面化させなかったし、自分としては、できる限り、相手をカバーしようとして動いていたから]

(2) GRG: コ・ファシリテーター関係がうまくいったと思われる場合

<パターンH>ファシリテーターとして自立している人(要因4+)で、コ・ファシリテーターが、自分よりキャリアや年齢が上である人との組み合わせ(要因3-)。コ・ファシリテーターを信頼し、安心して自由に動く。よく知っていた人の場合に、ファシリテーター間の距離が近くなりすぎて依存が出るという問題が、また、よく知らなかった人の場合に、距離が遠い感じで遠慮するという問題が生じる事もある。しかしそれらは、相手や自分に対する否定的な感情が決定的な不信感にまでは至らない、軽い葛藤である。話し合いによって対処し、その結果、葛藤は解消される。

例1 [personalな信頼感が始めからあった。それに加え、グループが始まってからも、相手の動きの一つ一つがよく見えて安心していられた。コ・ファシリテーターとの関係は安心して自由に動く事のできる基盤だった]。例2 [私がコ・ファシリテーターを頼りすぎていて…非常にほめた。グループの外で、コ・ファシリテーターから「ああいう事をいうと、グループのみんなの動きを自由にさせなくなるからよくない」と言われた。コ・ファシリテーターとの関わりがベッタリしちゃうと、ファシリテーターへのAggressionが出せなくなる危険を感じた。…同調しすぎていた。指摘されて、お互いに独立が保てた]。例3 [最初、初めてなので、遠慮があった…私が「何となく緊張する」と言うような事を言ったと思う。相手も「君が動きづらいのかなと思っていた」とか「初めてだけど、気楽にやってほしい」とか言ったと思う。それだけの会話でずいぶん楽になった…(コ・ファシリテーターが) 兄さんの的で、自由に何でも話せ、地を出せた。うまがあったようだ]。

<パターンI>ファシリテーターとして自立している人(要因4+)で、ファシリテーター観の不一致(要因1-)から、葛藤が生じる。葛藤は、相手や自分に対しての否定的な感情が決定的な不信感にまでは至らない程度である。話し合いにより葛藤に対処し、その結果、葛藤が解消され、関係がより親しい、開かれたものとなる。

例1 [暗黙裡にお互いに相手にまかせておけば大丈夫、と思って動いていた事を反省し合い、話し合いを途中でした結果、もっとそれぞれの持ち味を出し合って動こう、という事になった…むこうは、私の方が、この道では先輩なので、私にまかせておけば、安心と思っていたらしい事に途中で気づき、その事を確かめ合い、お互いに自由にもっと動こうということになりました…以前より親しみと信頼感が増しました]。例2 [(コ・ファシリテーターの) グループへの関わりが殆どなかったのも、もしよければ、私に遠慮する事なく関わってほしい旨伝えた…(その結果) 気にならなくなった…より楽な関係になった]。以下の2例は、BRGとして回答された中で、例外的に、葛藤が解消された事例であるため、パターンIに含むのが適当であると判断した。例3 [ファシリテーターを養成する、といった側面も持つグループであった…相手もかなり苦しみながらも努力している事が伺え、余り自分が表に出る事を控え目にしていた。そのような配慮や約束が、かえって自分にも、そして相手にも不自由さを与え、スムーズな動きとはならなかった…特に個人的に親しくしていた訳ではなく、もう一つ、相手の動きに理解し難い面を感じていた。—それは相手の気負いや焦りもあり、普段の様子と違っていた事もあるが—そのため、コ・ファシリテーターとメンバーが対決してしまった時、メンバーを支える側に自分がまわってしまい、コ・ファシリテーター一人が浮いてしまうような事になってしまった…1.コ・ファシリテーターと話し合う。1)場面をフィードバックして、メンバーの心の内の流れを改めて振り返ってみる。2)コ・ファシリテーターの個人としての感情の流れを振り返ってみる。自分自身で振り返れるように、話しを聞く。3)お互いの率直な意見交換と役割の修正を考える。2.スタッフ・ミーティング、1)オブザーバーや他のスタッフからも意見を聞き、流れをもう一度フィードバックする。2)他のグループの様子を聞く事により、焦りや不安のある事を解消する。3)スタッフ・ミーティングそのものが、一つのグループとなる所で、本人の感情などを、他メンバーに受け止めてもらい、洞察を促進する…(その結果) 自分の中にあるぎこちなさの解消が明確になり、相手に対して援助する気持ちが改めて浮き上がってきた…信頼関係が出来たこと—お互いを知り、理解できたので—と、お互いに焦らず、メンバーを信頼していくことの確認が成された]。例4 [アプローチのスタイルの違い・Feedbackの視点の違い・解釈—グループに対する又は個人に対する—のズレ、…私に関わりたい人と関わりたい方針を持つ時それをDisturbされる感じが時々ありました。彼の方もそうかもし

れません。グループの最後になって、双方やりたいことが了解できるようになってきたという印象でした。…グループの中で彼に話しかけました。「グループをどう見ているか」「どんな点が気になっているか」を皆の前で話し合いたいと思い、最終的には彼に助けられたと思います。というのは、メンバーの事ではなくお互いの事をもっと理解し合いたいと申し出て、彼が率直にそのことを話し合うのに賛同してくれました。この二人のやりかたが、結果的にメンバーに与えた影響は大きかったようです。…できるだけ私は自分の個人的な感情を表明するように努めたと思います。…彼は「気にしていた事が話し合えてよかった」と私を受け入れてくれたことで、私の中の焦りが随分と減少したと思う。…両者の関係はスムーズにいくようになったようだったし、二人だけでスタッフ・ミーティングでやらずにグループに対してOpenになれたことが、二人の関係をグループと共にいられるようにしたいと思う。…二人が個人的な人間としてメンバーに映ったようで、ファシリテーターが「役割」で動いているのではないという事を知ったようだった。

<パターンJ>ファシリテーターとして自立している人(要因4+)で、以前から親しい(要因2+)ファシリテーターとの、対等な関係の(要因3+)組み合わせ。グループに非促進的影響を与えるような重大な葛藤は生じない。関係を余り意識しない。相手を信頼し、自由に、自己一致して動く。

例1〔相手がどのような人間であり、どのようなグループ観を持っており、どのようなファシリテーションをするのか、よく知っており、かつ、それについて、相手も自分の事をよく知っていたので、安心して、自分なりにメンバーに関わっていくことができた。関わりには、両者の個性が現れていたと思うが、グループやメンバーの基本的な見立てに大きな違いがなく、安心していられた…相補的に動けた所もあったと思う〕。例2〔コ・ファシリテーターとは、日頃からPosiであれ、Negaであれ、よく話していた。…だから、コ・ファシリテーターと一緒に仕事をする中で、緊張感を感じないし、私は、自由に我が儘に振る舞えた。コ・ファシリテーターもそうだったと思う。—コ・ファシリテーターと私は、師弟関係でなかったのもよかったのかもしれない。—社会人どうしとして出会ったから。このことは、二人共、一致している…何か、のりこえねばならない問題の時、私は、自分で判断するより協同でしようという思いがいつもあった。それは、分かち合う—よいことも、悪いことも—一事をコ・ファシリテーターと体験しようと思ったから、安心し、信頼していたから〕

## V章 考 察

コ・ファシリテーター関係の葛藤と対処について、事例の10の典型パターンの抽出仮説により、前提仮説がより精緻化された。前提仮説と対照しながら、新たに明らかになった点を概観し、考察を行なう。

1. 前提仮説1, コ・ファシリテーター関係において起こってくる葛藤。

前提仮説では、葛藤は、コ・ファシリテーターの介入が理解できなかつたり、グループにとって不適切だと思われるコ・ファシリテーターに対して否定的な感情を抱く事であると考えていた。パターンCDEFGHIは、この葛藤に近いといえよう。

しかし、パターンABのように、ファシリテーターが初心者であったり、経験が浅く、十分に自立できていなかったりする時には、コ・ファシリテーターへの依存が出てきて、これが満たされないために、不安になったり、自分に対する評価が低くなつたりするという自分への否定的な感情が強くなるという葛藤がある事が明らかになった。初心者と組むコ・ファシリテーターやまわりのスタッフが、このような初心者ゆえの不安や依存について、理解し配慮することがコ・ファシリテーター関係の葛藤の予防になるだろう。

また、パターンBGのように、自分あるいはコ・ファシリテーターの個人的な未解決の課題が葛藤を生じる事がある事が明らかになった。このような問題が出て来た時には、ファシリテーターとしての役割意識に縛られて自罰的・他罰的になる事なく、問題を抱えた一人の人として自他を見る姿勢が重要であろう。

次に、前提仮説においては、葛藤は、コ・ファシリテーターの「介入」についての疑問や不満であると考えたが、コ・ファシリテーターの介入、即ち動きのみならず、パターンEFGのように、あり方、人間観、グループ観も含めたファシリテーター観が、自分と異なる時に、葛藤が生じる事が明らかになった。

2. 前提仮説2, 3 コ・ファシリテーター関係における葛藤の対処とその結果。

葛藤の対処には、自分の中で不満をかかえ続けて相手には伝えない対処と、話し合う対処と、相手を見限って一人でやる対処とがあると考えていた。また、対処する場として、自分の中で一人で、コ・ファシリテーターとの話し合い、他のスタッフとの話し合い、スタッフ・ミーティング、グループを考えていた。また、対処の結果としては、最後まで不満が残る、途中からコ・ファシリテーターを見限って一人でやる、葛藤が解消される、という



結果を考えていた。結果から、これらの対処の様式とその結果が、要因2：関係が上下か対等か、要因3：知合いで既存の信頼関係があるかどうか、要因4：ファシリテーターが自立しているかどうか、とが関係している事が明らかになった。

まず、ファシリテーターが自立していない場合には、葛藤を関係の中で明らかにせず、自分の中で対処する傾向が見られた。パターンABでは、自信がないために依存したいが出来ない、という葛藤を自分の問題としてかかえこんでいる。さらに、ファシリテーターとして自立していても、上の人との組み合わせであるパターンCでは遠慮し、自分よりも下の人との組み合わせであるパターンDでは諦める、という形で同様に葛藤を自分の中でおさめるという対処が見られた。さらに、パターンFのようにコ・ファシリテーターが教祖的でそもそも話し合う姿勢を持っていない場合に、諦めるという対処を強いられる場合も見られた。このように、自分の中で葛藤に対処した結果は、葛藤は解消せず、自他への否定的な感情が残る場合が多い。従って、この対処は、やむをえないとは言え、余り有効ではないといえよう。

ファシリテーターが自立している場合には、自分の感じている問題をコ・ファシリテーターとの間で直接話しあうという対処がみられた。さらに、対等な関係の組み合わせである場合、以前からよく知っていて信頼関係があった場合に、この対処の結果、葛藤の解決に成功している結果が多かった。従って、この対処は有効であるといえよう。また、下田(1983)が述べているように、コ・ファシリテーター関係が開かれた、話し合いのできる関係である事が重要であるといえよう。そのような関係の基盤があらかじめない、初顔合わせやよく知らない人との組み合わせなどの場合には、グループを行う前に、少しでも知り合って信頼関係を築く努力が、コ・ファシリテーター関係における葛藤の予防に有効であろう。

ただし、パターンHIでは、話し合いの結果、葛藤が完全に解消し、コ・ファシリテーター関係の信頼感、開放性が高くなっているが、パターンEでは、相互に理解しあい、自他への否定的感情は解消され、一応葛藤は解消しているようであるものの、関係はチグハグさを残し、より生産的な変化は起こっていない。このような話し合いの結果の違いは、ファシリテーター観の違いの質が、人間観・グループ観のような根本的な違いであいいれなかったためであるのか、あるいは、より微妙な感情のもつれのような関係の問題が十分に話し合われずに残ったためであるのかは不明である。

話し合いの場は、人により様々であった。コ・ファシ

リテーターに対して感じた事をその場で伝える事は、自分の here and now の経験をオープンにする事であり、純粋性を持った在り方であるという意味で促進的であるといえよう。しかし、グループの中で話し合う場合には、グループの中で最も不安の強い人にとってのグループの安全感を損なわないで話し合いができる、という見立てのもとに時熟を待って、行なうべきであろう。これが適切に行なわれれば、グループにとっては促進的な介入となる(平木, 1985, Personal communication)。また、グループの中で話し合う事ができないほどに、葛藤が大きいの、或いは、グループのメンバーに非常に不安の強い人がいる、という場合には、次善の策として、グループ外で話し合うのがよいだろう。

最後に、本研究の限界と今後の課題を述べる。本研究において、抽出仮説として、パターンを提示したが、これらは、事例をコ・ファシリテーター関係における葛藤の経過という視点から横から切って見た記述である。事例を縦に切って、ある瞬間にコ・ファシリテーター関係に影響する要因を見ると、ここにあげた1~4以外にも多くの要因(たとえば、メンバー構成、スタッフ・グループの人間関係など)が影響し、典型的なパターンとは異なる、個別の複雑な様相を呈している。要因の一部については林(1990b)が論じている。実際の事例は、諸要因と、以上に述べたパターンとが縦と横に組み合わせられて動いていく、立体的なものであると考える。

本研究は、二人のファシリテーターのうちの一人の視点からの資料しかないという点が最大の限界である。なるべく多くの資料を得て実態調査を探索的に行うという目的から、質問紙調査という方法を用いたため、「関係がうまくいかなかった」コ・ファシリテーターの方を教えていただくのは人間関係上、差し障りがあるだろうと考えて控えた、という実施上の限界があった。これを補うためには、コ・ファシリテーター二人、さらにできればメンバーの視点も含めて複眼的にコ・ファシリテーター関係をとらえる事例研究が必要であろう。さらに、本研究は、探索的研究であり、仮説抽出の段階である。今後、事例研究、調査研究により、ここに抽出した仮説の検証を行っていく事が課題である。

#### 注

1. 本論文は、1985年度東京大学大学院教育学研究科に提出した修士論文の一部に基づいている。(林, 1985)
2. 本研究において、協同研究者としてご協力、ご指導いただきました、神奈川大学下田節夫助教授に感謝いたします。また、本論文の作成にあたりご指導いただきました、東京大学近藤邦夫

助教授に感謝いたします。また、本研究の調査にご協力いただきましたファシリテーターの方々に感謝いたします。

3. エンカウンター・グループについての定義はいくつかあるが、ここでは、保坂(1983)が定義した「グループ・アプローチ」のひとつとしてエンカウンター・グループを次のように定義する。エンカウンター・グループとは、①人工的な小集団(通常、8人~12人の小グループ)の基本的な場において、②来談者中心的な立場の集団のリーダー(ファシリテーターと呼ばれる。1人~数人)を含めたメンバー間の相互作用を媒介として、③各メンバーの精神的成長(パーソナリティの健全化および成長、個人的悩みや問題行動の解決、改善)の促進を目的とする、グループ・アプローチである。

### 引用文献

- 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 pp.1~15
- 畠瀬直子 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) pp.23-41
- 林もも子 1985 エンカウンター・グループにおけるコ・ファシリテーター関係—探索的研究— 東京大学大学院教育学研究科修士論文 未公刊
- 林もも子 1987 探索的研究方法:多数事例報告データによる仮説探索—エンカウンター・グループにおけるコ・ファシリテーター関係の研究経験に基づく一考察— 人間性心理学研究 第5号 pp.44-60
- 林もも子 1989a エンカウンター・グループの発達段階尺度の作成 心理学研究 第60巻 1号 pp.45-52
- 林もも子 1989b エンカウンター・グループにおけるコ・ファシリテーター関係のありかたの重要性—自由記述式質問紙を用いた探索的研究— 東京大学心理教育相談室紀要 第11集 pp.67-73
- 林もも子 1990a エンカウンター・グループにおけるコ・ファシリテーター関係の重要性 心理学研究 第61巻 第3号 pp.184-187
- 林もも子 1990b コ・ファシリテーター関係の諸要因—探索的研究— 人間性心理学研究 第8号 pp.90-99
- Heilfron, M 1969 Co-therapy: the relationship between the therapist. Int. J. Group. 19.366-381
- 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 第一巻 一号, pp.30-40
- 岩村聡 1980 「グループ・ファシリテーターの自己表明について」 広島大学保健管理センター PHENIX HEALTH 16号 pp.99-108
- 川喜多二郎 1967 「発想法」 中公新書
- 村山正治 1979 「私のオーガナイザーとしての経験」 九州大学心理教育相談室紀要 5号, pp.109-113
- 野島一彦 1980 「エンカウンター・グループにおけるファシリテーターの事例研究」 久留米信愛女学院短期大学研究紀要 3号, pp.41-67
- 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 14巻 1号 pp.1-32
- ロジャース, C.R 1970 『エンカウンター・グループ—人間信頼の原点を求めて』 畠瀬稔・畠瀬直子訳 ダイアモンド社
- 下田節夫 1980 「グループと私」 山形大学保健管理センター 第5回人間関係を考える合宿 セミナー報告書 pp.9-14
- 下田節夫 1983 「エンカウンター・グループにおけるファシリテーター関係について—集団精神療法におけるコ・セラピスト論を参考に—」 東京大学学生相談所紀要 3号 pp.17-34