

グループワーク論の新しい展開をめざして (三)

— L・シュルマンの相互援助システムとしてのグループ —

黒 木 保 博

- 一 相互援助システムとしてのグループ
 - 二 相互援助グループの準備期
 - 三 相互援助グループの開始期
 - 四 相互援助グループの作業期
 - 五 相互援助グループの終結・移行期
- (以下次号)

先にL・シュルマンの援助過程技術論をワーカー・クライアント関係、つまり個人レベルに焦点をあてて紹介を試みた。本論では、グループ過程における援助過程技術を相互援助システムとしてのグループにおいて、いかに活用するかを紹介し、検討してみたい。

一 相互援助システムとしてのグループ

シュルマンはシュワルツと同様に、グループには共通課題をもつクライアント(この場合はグループ・メンバー)のための相互援助としての可能性があること、すなわち、メンバーがお互いを援助し合う理想的なグループ状態をめざす

グループワーク論の新しい展開をめざして (三)

グループワーク論の新しい展開をめざして (三)

「相互援助システム」としてのグループワーク・アプローチに最大の関心を示している。

しかしながら、この「相互援助モデル」への疑問として、このようなグループの理想的状态が可能なのかという点がある。たとえば、各メンバーが悩みをもち、非生産的な状態にある場合お互いを援助し合う関心を呼び起すことができるのか、あるいは、見知らない他のグループ・メンバーを前にして、そのメンバーにとっての個人的関心や問題を話すことができるのか、などである。この疑問は、ワーカーの専門的援助者としての役割機能にも関連してくる点である。また、グループ・メンバーはそれまでの過去の体験による異質の価値観に基づいてグループに参加してきているのであり、お互いがお互いを理解し、援助するための能力を作用させない障害要因も存在している⁽¹⁾。

シユルマンはこのような状況や障害要因があるからこそメンバーの相互作用を生みだす「媒介者」としてのワーカー役割の必要性があると主張している⁽²⁾。グループワーカーのメンバー援助のための課題は、相互作用が生まれてくるような条件を作ることであり、障害を取り除くための技術を発展させることである。

ワーカーのグループにおける援助過程技術を検討するために、まず、相互援助システムとしてのグループの力動的諸機能について述べてみる。

情報・事実の分ちあい　グループ過程においてメンバーはお互いに「情報源」としての役割を果すことが可能である。他のメンバーから出てくる知識、意見、価値観などの情報や事実を聞くことにより、問題に対する異なった洞察が可能となる。たとえば、二〇歳台、三〇歳台、四〇歳台、五〇歳台、六〇歳台の夫婦で構成されるグループにおいては、各年代がそれぞれ異なる夫婦観をもち、さながら一つの世代から次々と経験し通過していく家族の夫婦観についての情報をあつめ、それを分けあうことが可能となる。六〇歳台の夫婦にとっては自分たちの問題と共に、彼らが経験してきた四〇年間を振り返る情報を得ることになり、一方、二〇歳台の夫婦にとってはこれから通過していく各年代における情報をあつめることになる。共通課題を達成するために多くの情報が必要となるが、グループにおいてはお互いが情報

源となることが可能である。また、課題によっては専門的知識や意見に基づく特定の情報の提供が必要な場合があり、ワーカーも情報源としての機能を果たすことになる。

弁証法的過程　メンバーが情報をあつめ、分ちあうことは、テーゼからアンチ・テーゼという弁証法的過程を辿りながら、メンバーに対して見解の修正や異なる感情の理解へと導くことが可能である。

たとえば、先に述べた各年代から構成された夫婦グループの場合、五〇歳台の夫婦が結婚した自分たちの二〇歳台の子供の問題について明らかに否定的感情から話していた。妻の両親がいろいろと干渉してくるといふ問題に直面していた二〇歳台の夫婦はこの五〇歳台の夫婦に反発を感じ、その場で対立した議論をする結果となった。五〇歳台の夫婦はその議論を通じて若夫妻の考え方や親に対しての感情を理解することが可能になるであろうし、二〇歳台の夫婦にとっても五〇歳台の夫婦の見解を通じて、両親の感情の理解や尊重をいかにすべきかという見解の修正や新しい洞察が可能となってくる。

社会的タブー領域についての許容

相互援助グループにおいては、ふれにくい領域の関心事や問題を打ち明けたり、タブー視されている領域についてメンバーに肯定的人間関係が成立すると、自由に討論できる可能性、すなわち、「逸脱を許容する」機能がある。グループの開始期においては、メンバーは社会に存在する規範やタブー視されている領域についての考え方や感情を持ち込んでくる。もしもタブーの領域に関する事柄がそのグループの課題解決のために障害要因となっている場合、ワーカーの効果的援助過程技術が必要となる。ここでワーカーの働きかけはタブーに対するメンバーの態度を改めるのではなく、タブーの領域についてメンバーが自由に話し合える逸脱を許容する雰囲気を作り出すことである。タブー領域についてのメンバーの異なる切迫感、グループにてふれにくい領域やタブー領域について話し合いが進行し始めた時にさまざまな反応をもたらしにくることになる。たとえば、あるメンバーは、タブー領域について話しを始めたメンバーに対して、反発、拒否、あるいは脅威を感じるかもしれない。また、他のあるメンバ

グループワーク論の新しい展開をめざして(三)

ーはその話し合いの内容をしぶしぶ受け入れることになるかもしれない。しかしメンバー同士に肯定的人間関係が成立すれば、ふれにくい領域やタブー領域に入っていくことを認めるであろうし、その方向に導いたメンバーの言動を好意的に受けとめるにちがいない。

同じ運命体としての現象 たとえば、グループ全体がタブーのことに触れた時、メンバーはお互いの感情を聞くことで自分では気付かなかった感情を発見し、その発見が後の人生にとって影響力をもつかもしれない。また、メンバーは自分だけがそんな感情をもつた一人の人間ではないという事実安心をするかもしれない。これらのことがグループ・メンバーに同じ運命にある現象を植えていくことになる。つまり、グループ・メンバーにとって、他のメンバーと感情を分かち合うことが可能であるということを得得することは、不安を少なくし、肯定的人間関係を作ることが容易にするのである。一人のメンバーとして、直面した問題に圧倒されて悩んでいたのは自分だけではないことを発見した時、あるいは、みんなが悩んでいることを発見した時、そのメンバーは安心をし、積極的にその問題に取り組んでいくことが可能となる。このことは相互援助過程において、メンバーに強力な変化を起こす力となる。感情の共通体験がそのグループのユニークな影響力となるのである。

相互援助 グループ・メンバー同士はワーカーよりもより深くお互いの感情を理解することが可能であり、他のメンバーの感情を理解した時に自分自身の感情をも受容し始めることになる。ワーカーの援助によって、グループ全体がメンバーの感情を自由に表現でき始める状態になると、メンバーは共通の関心事を分けあうことからお互いに感情移入が可能となり、このことが相互援助に強力な効果をもたらすこととなる。グループにおけるこのような相互援助は、個人同士での相互作用とは異なる本質を持っているといえよう。すなわち、単なるメンバーの合計からだけ生れてくる相互作用ではなく、複雑な複数からの感情移入の量となるからである。

相互の要求と期待

相互援助はメンバー同士の共通関心事の分かあいと同様に相互の要求を通じても与えられるこ

とが可能である。たとえば、先にあげた各年代から構成された夫婦のグループの場合、自分の妻（夫）の問題を何とか解決に導びきたいとグループに参加しているメンバーがいるとすれば、彼（彼女）は第三者が問題の良い解決方法を教えてくれるかもしれない、あるいは聞かせてくれるかもしれない、という要求と期待を積極的に打ち出してくる。このような要求と期待は他のメンバーにも同様である。つまり、相互に直面している問題を第三者によって解決してもらえらるかもしれないという要求や期待を持ち込んでくる。これらの要求や期待が相互の問題に関心を呼び起してくる。自分の要求や期待のためにはメンバーは自分の本当の意見や考え方をあえて他のメンバーに述べなければならぬし、同時に他人のことも熱心に聞かねばならない。また、自分の要求や期待を横におきながら、他人の要求や期待への答を出していかねばならない。しかしながら、グループ・メンバーは最終的には自分の問題や課題は自分で解決しなければならぬことを受容してくるのである。ともあれ、メンバーが直面した問題に打ちのめされ、希望を失った時において、第三者への要求や期待が問題解決への次の段階へと援助していくことになるのである。

個人問題の解決 相互援助グループは参加するメンバーが問題を持ち込んでくる、あるいは援助を求めてくることによって成立をしている。メンバーは最初は間接的表現で、後には本当の感情をこめて自分の問題を表現してくるが、この状況においては他のグループ・メンバーがその問題の理解と援助を提供できるようになってくる。たとえば、若いメンバーに対して年輩のメンバーは今までの自分の体験を活用しながらの援助が可能である。若いメンバーの母親との問題に対して、年輩のメンバーは母親の行動に対する異なる見方を若いメンバーに教えることが可能であり、母親の娘に対する感情をも同様に指摘できるのである。このことによって、その若いメンバーは自分の直面していた問題に対する意見や考え方に、異なる新しい見方があることを理解することになり、自分の従来 의견や考え方の「ゆがみ」を気づくことにもなる。しかしながら、あるグループ・メンバーが個人的問題に援助を求めてきた時は、他のメンバーもまた自分で自分自身の問題を援助していることになっているのである。若いメンバーに母親に対する新しい理解や見方を

グループワーク論の新しい展開をめざして(三)

教えた先輩のメンバーにとっても、自分の体験を呼び起している間に、忘れていた重要な考え方や見方を新鮮なことでして再認識して行く可能性があるのである。メンバーは似たような関心や境遇に対して協調できるし、物事に対する些細なコミュニケーションのちがいが人間関係の誤解を容易に引き起すことを理解できるからである。娘の感情を明確にする援助を試みた時には母親の感情をも理解できるが、このことは他のメンバーにとっても自分の身近かな人との関係をも関連して考えさせることになる。相互援助グループにおいては、このようにお互いの特別な個人的問題の解決を通じて他のメンバーを援助することが自分自身をも援助することになる。ワーカーの役割はメンバーの背景にある共通のテーマを指摘することにあるといえよう。

リハーサル 相互援助グループにおいては、特別の生活課題を予習し、課題達成に必要な機能を発達させることが可能である。メンバーが直面する課題のために新しい考えや技術による役割を準備することが必要な場合において、メンバーはこのグループにおいて自分の行動を予習し、実験し、実践することができる。メンバーにとって難しいと思われる感情の表現や新しいコミュニケーションの方法を実験する安全な場所になりえるのである。ある母親は息子との人間関係に悩み、グループに参加していたが、問題解決のためにはどうしても息子と時間を充分にかけて話し合う必要性を理解した。しかし、その母親にとってはどのように、どんな話題で話し合いをしたら良いのか、自分の感情をどう表現したら良いのかわからなかったのである。ワーカーが息子になり、他のメンバーの援助をうけて息子との話し合いのリハーサルが実施された。このようなリハーサルですこし自信を得た母親は息子との話し合いをすることができ、解決への第一歩を踏みだせることになるだろう。

グループとしての強み 相互援助グループにおいては個人レベルよりもグループとして活動する方がメンバーにとって効果的な場合がある。たとえば、個人の不安やアンビバレンスは、同じ運命にある他のメンバーを認識することによって、あるいは他のメンバーの不安やアンビバレンスに挑戦する勇気を発見することによって少しづつ克服すること

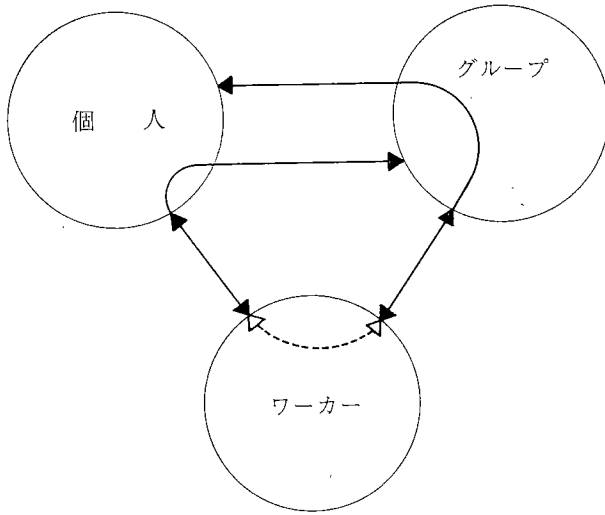
が可能となってくる。

以上のように、相互援助システムとしてのグループの力動的諸機能について要約してみた。しかしながら、このことは個人レベルの援助システム（たとえば、ケースワーク）よりもグループの方が優先的手段になり得ることを述べようとしたのではない。個人レベルの援助システムか、またはグループレベルでの相互援助システムを選択するかはクライエント（メンバー）の直面している問題・課題の要因や性質、あるいはクライエント（メンバー）の関心からの好みによるかもしれない。個人とグループのそれぞれの援助システムは、焦点の相違があるものクライエント（メンバー）が相方を活用することによってより生産的になり、お互いに重要な刺激を与えることが期待できるのである。このような個人レベルの援助システム（ケースワーク）と相互援助システムとしてのグループ（グループワーク）はクライエント（メンバー）にとって調和関係として存在することが望ましいと思われる。たとえば、グループワークにおいて自分の特殊な問題・関心に類似した点が出てくる場合がある。しかし、グループワークにおいてはそのクライエント（メンバー）と直接に時間をかけて話し合えない場合があり、そのことがクライエント（メンバー）のグループやグループ・メンバー、さらにはワーカーへの不満となるかもしれない。このような場合にはこの問題・関心をもつクライエントへのケースワークが必要である。あるいは、グループワークにおいて自分と類似した問題・関心を他人がいかに経験したかを理解した時、他人の発見や理解は、ケースワークにおいて自分の問題・関心を喜んで話し合うことに加速をつけることになるかもしれない。また、グループワークにおいて、どうしても自分の感情を表現することが難しいメンバーに対するケースワークによって、その後はグループで自由に話しができるようになることも可能である。

今一つ相互援助システムとしてのグループにおける力動的機能について考える際に、この相互援助の障害要因となる点についてシュルマンは指摘している。⁴⁾ 第一点として、自分の関心と感情は固有のものであり、他のメンバーとの共通基盤と関係がないという態度をとるメンバーである。いわば、与え・与えられる関係が成立しないことであるが、他の

グループワーク論の新しい展開をめざして(三)

(図 I)



メンバーとのつながりを理解することが難しい状況にあるといえよう。グループの開始期にあってはメンバーは「自分は他のメンバーと比べてどこに類似性があるか、あるいは相違がどこにあるか」を自問自答している。このことからお互いが援助を提供し、提供されるのに必要な行動を促進・発展させ、相互依存関係を発見させることがワーカーの役割となってくる。第二点としては、グループにおいてメンバーは本当の感情と関心を表現しにくいということである。このことは、グループの開始期にメンバーが持ち込んでくる行動規範や正直なコミュニケーションは、ふれたくない領域

・タブー視されている領域などのメンバーの背景となる「文化」と関係していると考えられる。わが国においてはこの点がアメリカ以上に相互援助システムの障害となると思われる。いわゆる「本音と建て前」のちがいがあることが当然なこととして多くの人々に認められている「文化」や、アメリカのようにグループにあっては他の人々との相違性を明らかにしていく「文化」ではなく、あくまでも他人指向による類似性をグループに求めていく「文化」では正直なコミュニケーションがメンバー相互に簡単に成立することは難しいと思われる。しかしながら、もしメンバーが最初から容易にグループに参加でき、相互援助が可能ならばワーカーの存在は不必要である。メンバー同士に肯定的人間関係が確立し、正直な感情表現が可能となるためには、行動規範の変化やふれたくない領域・タブー視されている領域での許容的雰囲気による自由な表現を可能とするワーカーの援

助が必要となってくる。

先に明らかにしたごとく、「媒介者」としての専門的援助者であるワーカーにはクライエントとそのクライエントに
とつての重要なシステムとの相互作用に良い刺激を与える役割がある。この援助者としてのグループワーカーは常に個
人（グループ・メンバー）とグループという二つの「クライエント」に注目しておかねばならない。この二つのクライ
エントをいかに結びつけるかがワーカーの役割として重要である。まず、第一に固有な問題をもつメンバーにその問題
をグループ全体にも分ちあうように援助していくことである。しかしながら、個人の問題は他のグループメンバーにと
つても苦痛であり、そのことは傾聴する難しさを呼び起してくるかもしれない。そこでワーカーはグループに対して自
分の関心・問題を表現できるように個人を援助していかねばならない。第二の注目すべきものとしてのグループへの援
助は、先に述べた「障害」を取り除いていく努力である。ワーカーの援助で障害を取り除くことによつてグループ・メ
ンバーは微妙な相違について自由に話し合うことが可能となる。つまり、二つのクライエントを結びつけることは、そ
のグループはあくまでもメンバーのものでありワーカーのためのものではないこと、問題解決への作業を促進していく
のは彼らメンバー自身であることの立場を明らかにしている。この立場が相互援助システムとしてのグループの成立を
可能にすると思われる。（図一）

二 相互援助グループの準備期

相互援助システムとしてのグループを形成する準備期段階においては、先に述べたごとく「予備的感情移入」がワー
カーには必要である。これによつてグループ・メンバーがグループに持ち込んでくると予想される潜在的感情や懸念を
感受性豊かに受けとめることが可能となってくる。

シュルマンは「予備的感情移入」技術の習得については、自分自身で、あるいはスーパーバイザーや同僚の力を借り
グループワーク論の新しい展開をめざして (三)

グループワーク論の新しい展開をめざして(三)

ることも指摘している。この場合、そのグループワーカーが属する施設・機関におけるスタッフ・システムがグループを活用したサービスの経験を豊富に持っているかどうかが担当ワーカーの「予備的感情移入」に大きな影響力を及ぼすと考えられる。すなわち、相互援助システムとしてのグループにおける開始段階の重要な「契約」概念では、メンバーの直面する課題解決への要求と施設・機関のメンバーに援助提供できるサービス内容との援助関係を相方が理解・一致してこそ専門的援助関係が成立するのである。この「契約」概念ではグループに対する援助は担当するワーカー一人の手によって行なわれるのではなく、ワーカーが属している施設・機関、あるいはワーカーが属している部門やスタッフ・チームのコンセンサスを反映するものでなければならぬからである。

ワーカーの属する施設・機関がグループを活用した援助を豊富に経験している場合、グループに対する共通の型での援助、あるいは誰でもスタッフがリーダーシップを果せることになり、「予備的感情移入」がスムーズにできることになる。経験の少ないワーカーにとっても不安なくグループワークへの準備が可能である。つまり、スタッフ間の相互援助システムが効果的に機能することになる。しかしながら、反面このような施設・機関において、ワーカーが他のスタッフとのコンセンサスを得ることなく担当グループの要求への援助を決定しようとするれば、あるいは同様にコンセンサスなしにその施設・機関での新しい技術を展開しようとすると、その施設・機関ではグループを発展させることが難しくなることが予想されるのである。

一方、ワーカーの属する施設・機関がグループを活用した援助に経験が少ない場合、あるいはその施設・機関が従来から提供してきたグループ援助の型と異常に異なる場合、他のスタッフにとってはグループワーク的援助に対する不安が生じ、ためらいが出てくることを予想しなければならない。

すなわち、相互援助システムとしてのグループの準備期段階において考慮すべき第一点として、メンバー一人ひとりへの予備的感情移入とともに、ワーカーが所属している施設・機関でのスタッフ・システムでのグループ援助のコンセ

ンサスが重要となってくることの認識が必要である。このことから、準備期においてワーカーは所屬するスタッフ・システムの中で新しいグループを開始することによって生じる諸問題にも注目しておく必要がある。グループ援助を開始する際の他のスタッフとの人間関係、他のスタッフの感情の理解などである。

たとえば、病院におけるスタッフ・システムを考えてみると、その中にはいくつかの専門家グループにわかれている。医師グループ、看護婦グループ、事務職員グループ、薬剤師グループ、検査技師グループ、給食関係グループ、さらには医療社会事業グループなどにわかれている。これらのグループは病院における共通の目的を持ちながら仕事や役割を分担している。しかし、時々はこちらのグループ間に相互のあつれきが起り、うまくシステム化しない場合出てくる。たとえば、病院の中で医療ソーシャル・ワーカーが患者のための相互援助システムとしてのグループを開始しようとしても、他の専門家グループのコンセンサスが得られるまでにはいろんな障害が起因してくると思われる。ワーカーによって患者グループの要求が一方的に決定され、グループで活動する考え方を他の専門家グループに一方的に売り込む時などに障害がよく起ってくるからである。

さらに、第二点として、準備期における「媒介者」としてのワーカーの役割の中には施設・機関とメンバーとの間の「コミュニケーションの橋渡し」をすることである。たとえば施設でのグループワークにおいて、メンバーが他のスタッフについての否定的・拒否的感情を表現するときは、メンバーがワーカーにその状況を改善してくれる援助を希望していることでもある。つまり、メンバーは施設・機関やスタッフに対して自分のもっている感情を風通し良くしようという関心は持っておらず、そのことはワーカーの役割として期待されることになる。

準備期におけるの考慮点としての第三には、先に述べたごとく個人レベルの援助システムとグループレベルの援助システムとの調和を考慮しておかねばならないことである。クライエント（グループ・メンバー）はどこでも、いつでも自分の問題解決のためには個人、もしくはグループの援助システムを選択する自由が与えられている。個人とグループ

グループワーク論の新しい展開をめざして(三)

の援助システムは平行しており、また、それぞれに独立しているのである。クライアント(メンバー)は自分の問題に関して気が楽になる方を選び、決定すれば良いのである。

グループワークで、一般的問題の特殊な事例を話しあう機会を望んでいたかもしれないメンバーは似たような問題を出してくるかもしれないが、グループにおいてはこの点について十分に時間をかけて話しあえないかもしれない。この場合には個人レベルでの援助システムでメンバーの問題をさらに深く話しあうことが可能である。つまり、グループでの話しあいが個人レベルでの援助システムの内容をしぼしば豊かにすることになる。グループにおいて、他のメンバーの問題を聞いた時、あるいは類似する問題をどのように経験してきたかを理解した時、そのメンバーは以前にはなかった感情を持つことができるかもしれない。ふれたくない領域やタブーの領域に関しての他のメンバーの体験、不安、考え方を発見し、理解することは個人レベルの援助システムにおいて自分の関心を喜んで話しあうことに大いに加速することになると思われる。同様に、個人レベルにおける援助システムによって、もっとも個人的関心や感情をワーカーと共に分かちあうことにより、グループにおいてもこれらの関心や感情を分けあうことが可能となるかもしれない。

個人とグループとの援助システムの調和は、準備期における個別ケース担当ワーカーとグループ担当ワーカーとの良いコミュニケーションが基本となる。個別ケース担当ワーカーがクライアントについて与えてくれる情報はグループ担当ワーカーにとってグループ問題の理解や予備的感情移入に役立つことになる。つまり、開始期におけるメンバーへの波長合せ過程において、メンバーの間接的表現に敏感に気づくことに効果的であろう。同様に、グループ担当ワーカーがグループ記録を個別ケース担当ワーカーに送ることによってそのクライアントの理解に役立つことになる。

準備期の考慮点としての第四には、同僚のコンセンサスからの援助とともに、そのワーカーが所屬する施設・機関(管理者)からの援助と理解も必要である。グループ援助をしていくプログラムを実施していく上で、特別支出の経費が必要となる場合がある。あるいは、施設・機関側が限られたスタッフでクライアントへの援助を行なおうとする場合

に、いわゆる時間と経費の節約からグループ援助を考える場合もある。もちろん、問題の性質やクライエントの状況によってグループによる援助の方が効果的である場合もあるが、グループ援助がスタッフの時間や仕事の量の節約になるという保証はどこにもない。たとえば、グループによる援助によってメンバーの新しい問題や関心が発見され、個人的援助の必要性が出てくる場合もあるからである。グループによる援助は単に個人的援助の代用ではなく、また施設・機関側の都合によるものでもなく、メンバー中心の重要な援助であることを確認しておかねばならない。と同時に、施設・機関で行なうグループ援助はワーカー個人の関心からの援助手段ではなく、その施設・機関が提供する援助の一部であることを確認しておかねばならない。ワーカーはグループを担当することによって、参加するメンバーについての十分な情報の収集、他のスタッフとの打合せ、あるいはグループを担当する施設・機関の責任者としてのグループ記録の作成や個人的学習も必要である。施設・機関の目的をより充実するために提供するグループ援助であれば、以上のようなワーカーのグループ担当のための条件整備が施設・機関側の責任において行なわれる必要がある。ワーカーも自分が担当するグループ援助が施設・機関の果すべき機能の一部であることを認識し、単なる個人的興味や関心によってグループを運営することのないように心掛ければならない。

準備期における第五の考慮点として、相互援助システムとしてのグループを形成するための計画がある。すなわち、グループをいかにして形成していくかであり、形成の理由（グループの目的）、メンバーの選出、グループの回数、諸条件、そしてグループの規則などである。

グループ目的の明確化はワーカーの援助役割の明確化に結びついてくる重要なものである。ワーカーがこのグループに対してどのような役割を果すことができるかについて、ワーカーは質問ではなく「回答」を準備しておかねばならない。

また、グループ・メンバーを募集・選出する際の決定的要因として、個人の要求とグループの目的との間に何らかの

共通基盤が必要である。ワーカーはメンバーの共通基盤を探索することによってより一層予備的感情移入が容易となるであろう。また、グループの目的により、メンバーの年齢や性別などの構成を考える必要があると思われる。

以前にも紹介した年代差が異なる夫妻によって構成されたグループは、年代差によって当初予想できなかった良い結果をもたらすことになった。すなわち、それぞれの夫妻は人生のある時期に、あるいは結婚後のある段階でお互いに一人の人間として、夫婦としての危機を体験していた。このグループにまとまりが生まれ、一つの大家族としての状況が生まれた時に、年長の夫妻から若い夫妻へ、あるいは若い夫妻から年長の夫妻へと彼らの体験や予想に関する情報があつまり、そして分ちあうことができたのである。このことは異年齢で構成された子どもや青年のグループにおいても同様のよう傾向が生まれてくることになると思われる。

さらに、メンバーの選出にあたって、あらかじめ知らされている性格や行動の特徴を「静止」した状態で考えることはその後のグループにおける相互作用での個人の可変力⁽⁶⁾からも疑問である。メンバーは各々の状況によって異なる行動をするのであり、いつまでも静止していないからである。積極的に行動するメンバーが受身的メンバーをグループにおいて刺激する相互作用を起すかもしれない、あるいは、積極的メンバーが多くリーダーシップを発揮するかもしれないという考え方があがるが、ある状況によっては、あるいはワーカーの働きかけによっては異なる結果になる可能性が充分に考えられるからである。

また、グループを開く回数やグループ面接時間についてもワーカーや施設・機関側において判断する必要がある。これはグループの目的や性格によっても異なるものであるが、ワーカーが相互援助システムとしてのグループの理想の状態を目標にするためにも事前にグループ回数や面接時間がある程度明示する必要があると思われる。危機状況にあるメンバーから構成されるグループにおいては集中・短期間でのやり方が妥当であろうし、反面、時間をかけて解決をめざすグループもある。また、回数や面接時間を明示することは、グループ・メンバーに時間制限の感覚を持たせることに

り、毎回の集まりにも影響をもたらすことになってくる。いわゆる、グループの集まりの最後の数分間にメンバーによって最も貴重な内容を持ち出してくるといふ「ドアの取っ手」現象は回数や時間を明示することと重要な関連があると思われる。

シニルマンの指摘するこの点はグループの相互援助システムの効果を分析・評価することからも重要であると思われる。ドラドラと回を重ねていくやり方よりも、時間的制限の感覚をもつことによってワーカーもメンバーも効果的に課題解決に努力する目標が設定できるのである。

シニルマンはグループワークの場合、毎回二時間内がテーマの展開に十分な時間であるとしている。もちろん、グループの規模にもよるし、特別なメンバーやグループの関心事が出てきた場合に、効果的に行なわれるには十分な時間とは思われないが、一回の集まりが二時間を過ぎるとワーカーもメンバーも疲労が激しくなり易いと指摘している。

次に、グループを形成するにあたっての諸条件を考慮しておかねばならない。たとえば、メンバーが集まる場所や部屋の条件がある。メンバーが集まり易く、交通の便利な場所が最適であろうし、グループ・メンバーが落ち着いて話しあえる部屋の設備を設定することも必要である。メンバー相互が話しあうためにはプライバシーを守れる部屋であり、騒音もなく、照明も適当な明るさがある落ち着ける部屋が望ましい。メンバーをリラックスさせる雰囲気づくりのためにも緊張感を少なくするような円形のテーブル、もしくはイスの並べ方をも考えなければならぬ。この場合、メンバーやワーカーが向かい合うことによって生じる一定の空間距離がグループ場面における人間関係を考えるうえで、きわめてたいせつであることを準備期において認識しておかねばならない。われわれはお互いに向き合って話をする場合に、親密な間柄であればふたりの距離は小さくなり接近し、あまり親密でない間柄の場合は一定の距離をひらき、前者のような接近はしない。このことはメンバー間に生じている空間距離が非言語コミュニケーションを物語っているといえよう。このような空間距離は後天的に学習された行動様式であり、「文化」そのものである。民族によってこの空間距離

グループワーク論の新しい展開をめざして(三)

グループワーク論の新しい展開をめざして(三)

は違うと指摘されているが、⁽⁸⁾グループでの援助をもつ際には、メンバー同士がどのような空間距離を保って座席を取るか、あるいはワーカー自身がメンバーとどのような空間距離を保つかが非言語的表現の一つとして理解できよう。いわば、ワーカーはメンバー同士が Face-to-Face を可能にするテーブルやイスの席べ方を工夫する必要がある。

また、固定したメンバーによるグループか、あるいはメンバーの出入りが自由なグループにするのかについてもグループの目的によってワーカーは考慮しなければならない。さらには、プログラムとの関係で、話しあい中心か、活動中心か、その両方からのグループの内容を決める必要がある。

準備期の考慮点の第六として、グループ運営の規則や約束をあらかじめ明らかにしておくことが必要である。開始期においては、メンバーはグループやワーカー、そして施設・機関に対する期待について、ワーカーや施設・機関はグループ・メンバーに対しての期待について充分に討議し、お互いの期待に基づくグループ展開上の規則や約束を決める必要があると思われる。たとえば、病気でない限り毎回出席をすること、グループから離れたい時は他のメンバーと話しあうこと、あるいは、お互いの秘密を蔽守することなどがある。

シュルマンはしばしばグループの約束となる「グループ・メンバーは集まり以外では接触しないこと」という点について、メンバーが望むならばグループ以外の場所での相互作用を自由にすべきであると主張している。⁽⁹⁾相互援助システムとしてのグループに属しているメンバーは、電話やグループ外での接触によってお互いをより強力に援助しあうことにもなるからである。

準備期の第七の考慮点として、グループ・メンバーとの出会いがある。まず、グループ・メンバーとして参加してくる場合は① 施設・機関からの案内、ポスター、新聞記事などにより自分から申込んでくる、② 他の専門職からの紹介、同僚やワーカーによる選択と勧め、の二つに大別できる。①の場合には、グループの目的がはっきりと理解できるように専門用語を使用しない文章で書くことが必要である。メンバーが必要とする援助を発見することに大いに役立つ

ためである。②の場合には、同僚の効果的な紹介が必要である。同僚のワーカーとのコンセンサスによって「契約」概念を理解し、自分自身をクライエント（メンバー）の関心事に対して敏感にし、クライエントが間接的に表現してくる感情やアンビバレンスの状況を把握する「波長合せ」のためである。

また、ワーカーは直接にメンバーに対して電話や面接によって参加を促す場合がある。この時には先の同僚と同様に新しい人間関係を始めるにあたってのクライエント感情の波長合せが効果的であり、① 目的の明確化、② ワーカーの役割の明確化、③ クライエントのフィードバックによる目標への励まし、などの援助過程技術が用いられることになる。

シュルマンは次の様な例で説明している。⁽¹⁰⁾すなわち、クライエントの間接的表現に対して、ワーカーの波長合せによる直接的理解である。

ワーカー…「今月の第二週の水曜日の夜に最初の里親グループの集まりを開きますが、お越しになりませんか？」

A里親…（長い沈黙）「ええ、そうですね。その週に仕事があまり忙しくなかったら出席することにしますよ」

もしここでワーカーがA里親の声にアンビバレンスがあることを気づかず、そのまま受容してしまえばA里親は参加しなかったであろう。

ワーカー…「すこしためらっておられるようですね。グループに出席することについてでしょうか？ それはおかしいことではありません。多くの里親のみなさんが同じためらいを持っておられます」

A里親…「私はグループはあまり好きではありません。知らない人の前でおしゃべりするのが苦手なのです」

ワーカー…「みんなの前でおしゃべりをしなければならない、その時みんなに注目されてしまうのではないかとこのことを恐れているのですね」

A里親…「私はグループでしゃべる時は舌たらずになってしまうのです。」

グループワーク論の新しい展開をめざして (三)

グループワーク論の新しい展開をめざして(三)

ワーカー…「よくわかりました。でも多くの人がそうですよ。何人かの人は最初からよくしゃべります。でも他の人はよく聞いています。あなたも自分からしゃべりたくなくなるまで、他の人のおしゃべりを聞いていけば良いと思いますよ。もし、あなたが話そうと思ったら、私が助けることができますし、私はいつもそうしているのです」

A里親…「こんなこと考えるのは私一人だけじゃないと言いますか?」

ワーカー…「そうです。まったく普通のことです。どうですか、グループで話しあうことについて何か関心をもっておられますか?」

A里親…「別に…、そう、そんなに悪いものじゃなさそうですね」

このように、ワーカーが間接的な表現に対して理解し、クライエントのアンビバレンスの原因を明らかにするために挑戦したことは重要である。多くのワーカーはA里親の返答をていねいな拒否として理解しがちである。これはワーカーのクライエントを巻き込んでいくだけの自信のなさやクライエントのアンビバレンスが実はワーカーのアンビバレンスでもあるということから起因するものである。

ワーカーは準備期において、このようなグループで話しあうことの不安さへの共感やアンビバレンスによって必ずかしい最初の第一歩を踏みださせるためのクライエントへの援助を試みが必要となる。

注

- (1) 拙稿「グループワーク論の新しい展開をめざして」『評論・社会科学』第二十二号、同志社大学人文学会、一九八三年九月、六八—七〇ページ。
- (2) Lawrence Shulman, *The Skills of Helping Individuals and Groups*, F. E. Peacock Publishers, Inc., 1979, p. 3.
- (3) W・シユワルツ、S・R・ザルム編『グループワークの実際』前田ケイ監訳、相川書房、一九七八年、一九九・二〇〇ページにリハーサルについて述べられている。
- (4) Lawrence Shulman, *Ibid.*, pp. 116-117.
- (5) Lawrence Shulman, *Ibid.*, p. 179.

- (6) 拙稿、同掲論文、五二ページに説明。
- (7) Lawrence Shulman, *Ibid.*, 132.
- (8) 井上忠司『まなざしの人間関係―視線の作法』、講談社現代新書、一九八二年、八〇〜八三ページ。
- (9) Lawrence Shulman, *Ibid.*, p. 133.
- (10) Lawrence Shulman, *Ibid.*, p. 136.

グループワーク論の新しい展開をめざして (三)