

## 文法を学ぶと詩が書けるか？

～メタ・メッセージ表に基づくグループ運営の成否についての研究～

角田佳子(千葉)

**要旨**；メタ・メッセージ表に基づいてグループ運営を行った場合に何が成否を分けるのか、そしてどうすればうまくいくのかを、音声録音された9ケースを対象に検討した。セッションの成否について「話題提供者を援助できたか」など5項目について評価した結果、9ケースのうち2ケースは、5項目全てで良い評価がされ、これらを特にうまくいったケースとみなした。ただし、これらのうち1ケースは、メタ・メッセージにはあまり忠実に運営されていなかった。逆に、評価項目全般で評価の低かった2ケースは、メタ・メッセージには忠実に運営されていた。以上から、“模範的なメタ・メッセージに忠実にグループ運営をしても、うまくいくとは限らない”ことが明らかとなった。そこで、セッションの成否を左右する要因を探ることを意図し、うまくいったケースとうまくいかなかったケースにおけるメッセージの特徴を検討した。その結果、うまく動いていたケースは、リーダーがメタ・メッセージを発する以外にも、質の良いメッセージを積極的に発信して、メンバーが参加しやすいようにグループを制御し、しかもカウンセリングのトレーニングを受けている力のあるメンバーのはたらきを活かすことに成功しているようであった。これらは、成否を左右しているのはリーダー、メンバーのメッセージであることを示唆していると考えられる。うまく動いていたケースにおけるメッセージの特徴としては、「レポートに直接関係することだけでなく、話題提供者の生活全般を広く把握するメッセージが使われている」「話題提供者や相手役の肯定的な側面を引き出すメッセージが使われている」等々が抽出された。

キーワード：アドラー心理学、臨床、グループ療法、構造分析、質的研究

### 1. はじめに

#### 1) 研究の位置づけ

本研究は、アドラー心理学自助グループに関する2つの研究～井原文子氏「自助グループの個性と構造」<sup>[1]</sup>、清野雅子氏「自助グループの構造と変容」<sup>[2]</sup>～に続くものである。

井原文子氏は、各地の自助グループでリーダーとメンバーとの会話を分析し、そこに共通の構造があることを発見された。論文で次のように述べている。

○リーダーの発言には…参加者の次の発言を導くメッセージと、その後しばらくの会話の流れを決めるメッセージと、2種類の発言がありました。後者のような、通常のメッセージより上位のランクにあるメッセージを「メタ・メッセージ」と呼びます。

○今回対象としたグループのリーダーたちは、データを採取した時点でメタ・メッセージの概念を学んでいなかったにも関わらず、ほぼ同じ順序でメタ・メッセージを配列していました。

○メタ・メッセージによる相を中心としたこの並び方全体が、アドラー心理学自助グループをアドラー心理学自助グループたらしめている基本構造ではないかと、私は考えています。

これを受け清野雅子氏は、メタ・メッセージの使い方を意識的に工夫することで、自助グループがより安定した援助力を持てる方法を探索された。

## 2) 問題の所在

清野雅子氏の研究成果として提示されたメタ・メッセージの列を継承し、「4Cワーク」が開発された。「4Cワーク」は、「第11回日本アドラー心理学会東日本地方会」で行うワークショップとして、東京アドラーフェライン（関東地域の自助グループ）が開発したもので、その後も、関東の自助グループの一部で使い続けている。しかしながら実践を重ねるうち、必ずしもうまくいくとは限らないことが明らかになってきた。ふだん一緒に活動している自助グループのメンバーが中心となって行う場合には概ねうまくいくものの、「4Cワーク」に初めて参加する人、アドラー心理学の学習歴が浅い人が多数混じって行う場合には、うまくいかない場合も生じるのである。また、「4Cワーク」を経験し、台本を持ち帰って各地域の自助グループで使おうとしても、なかなかうまくいかないという声も聞こえてきた。

そこで、「4Cワーク」を題材に、メタ・メッセージ表に基づいてグループ運営を行った場合に、何が成否を分けるのか、そしてどうすればうまくいくのかをテーマに研究をすることとした。

## 2. 研究方法

### 1) 研究対象

メタ・メッセージ表に基づいてグループ運営を行っている例として「4Cワーク」をとりあげ、東京アドラーフェラインでの実践の中から、2009年2月に実施された9ケースを研究対象とした。参加者の許可を得て音声録音されていたものである。なお、これらのケースは、参加者に東京アドラーフェラインのメンバーだけではなく、他地域のアドレリアンや、普段自助グループにあま

第一部 勇気づけについての話し合い(約50分)	5～6名のグループで「勇気づけ」についての経験をシェアし、話し合う。目的: ワーク全体を貫くフレームとして「勇気づけ」という概念を意識してもらう。
第二部 話し合いの中の勇気づけ(約90分)	話題提供者を募り、ある1つの話題について話し合うことを通じ、話題提供者を勇気づける。 1. 話題提供者を募る相 2. レポートを聴く相 3. 周辺情報を聴く相 4. エピソードについて質問する相 5. エピソードを書きとる相 6. パーソナルストレンクスを探す相 7. エピソードに戻り、パーソナルストレンクスをどう使うことが人々への貢献になるのかを話題提供者に考えてもらう相

り参加していない学習歴の浅いメンバーも含まれていたという特徴があった。

ここで、「4Cワーク」の構造を簡単に紹介しておく（図1）。

それぞれの相ごとに、リーダーが使うメタ・メッセージを決めている。例えば、周辺情報を聴く相であれば、「それでは今のお話から少しはなれて、〇〇さんやそのご家族、相手役の〇さんについて、聴いてみたいことはありますか」といった内容である。リーダーは、メタ・メッセージとメッセージの例が示された台本（メタ・メッセージ表）を持ち、グループをすすめていくのである。

## 2) 分析方法

### a. セッションの成否

9 ケースの録音内容を 10 ～ 14 名で評価した。評価者は「東京アドラーフェライン」のメンバーで、学会認定カウンセラーが 4 名、パセージリーダーが 4 名含まれていた。下記の 5 項目について、4 段階で評価した。

- ① 全体としていいグループだったか
- ② 話題提供者を援助できたか
- ③ メンバーにとって学びが多かったか
- ④ 対話は活発だったか
- ⑤ 散漫な部分は少なかったか

### b. セッション成否の要因

成否の評価と同じく 10 ～ 14 名が参加し、下記の 5 項目について 4 段階で評価した。

- ① リーダーはメタ・メッセージに忠実だったか
- ② 時間配分は適切だったか
- ③ 問題の共有はできたか
- ④ 話題提供者の肯定的な面は聞き出せたか
- ⑤ 自然な流れになっていたか

この他、グループの構成メンバー及び、グループの個性について検討を加えた。グループの個性は、井原文子氏の研究<sup>[1]</sup>において開発された尺度に基づき分析した。各セッションのリーダー、メンバー、話題提供者の発言数、発言順データを作成し、それらをもとに < 多弁性・対等性・集中性・散漫性・参加性 > の 5 つの尺度で個性を測定した。

## 3. 結果

### 1) セッションの成否

表 1 は、10 ～ 14 名が評価した 9 セッションの評価スコアを平均したものである。

評定をする際、何をもってセッションが“うまくいった”と考えるかが議論となった。当初は、評価に参加したメンバーで話し合い、各ケースが“うまくいったのか、うまくいかなかったのか”

	評価者数 (人)	①全体としていいグループだったか	②話題提供者を援助できたか	③メンバーにとって学びが多かったか	④対話は活発だったか	⑤散漫になった部分が少なかったか	⑥リーダーはメタ・メッセージに忠実だったか
ケースA	14	3.7	3.7	3.5	3.3	3.4	3.6
ケースB	10	3.2	3.2	3.1	3.2	3.1	2.0
ケースC	11	3.2	3.1	2.5	3.3	2.4	3.3
ケースD	10	3.2	3.0	2.5	3.2	2.7	3.1
ケースE	12	2.9	2.5	2.6	2.7	2.3	3.6
ケースF	11	2.8	2.4	2.6	3.1	2.8	3.6
ケースG	11	2.5	2.1	2.7	3.0	2.5	3.5
ケースH	11	2.5	2.0	2.4	2.5	2.3	2.9
ケースI	11	2.2	1.8	2.1	2.6	2.4	3.4

表1 セッションの成否についての評価結果

(注)「1. そう思わない」「2. あまりそう思わない」「3. まあそう思う」「4. そう思う」の各選択肢に、順に1点、2点、3点、4点のスコアを与え、10～14名のスコアを単純平均した。「①全体としていいグループだったか」の得点が高い順に表記している。

を判定しようと考えていたが、評定の基準は各自の判断にゆだね、10～14名の評価スコアの平均値から成否を見ていくこととした。

評価スコアの平均が「3. まあそう思う」に該当する3.0以上であるかに着目してみると、【ケースA】と【ケースB】は、5つの評価項目の全てで良い評価がされていることが分かる。これらを、特にうまくいったケースとみなした。逆に【ケースH】と【ケースI】は、全項目でスコアが3.0を下回っている。これらをうまくいかなかったケースと考えた。

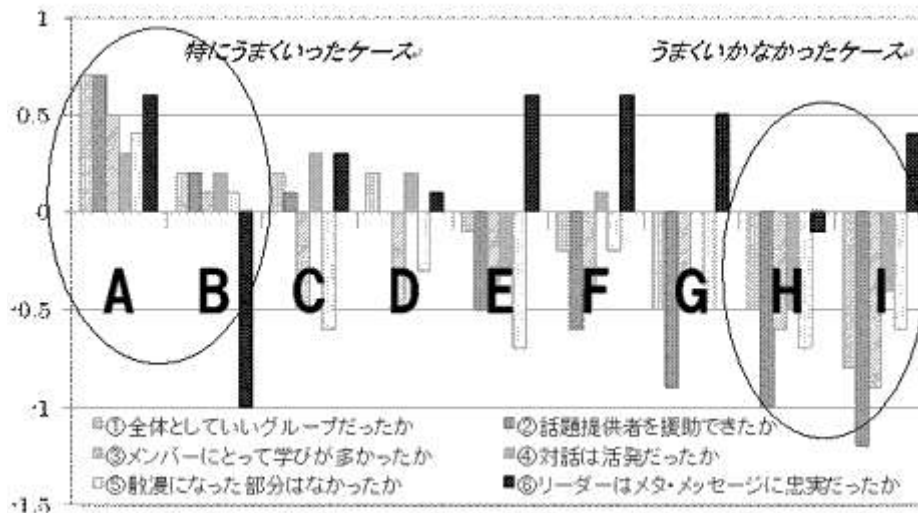
また、成否の要因を評定した項目のうち「⑥リーダーがメタ・メッセージに忠実だったか」のスコアと一緒に見てみると、成功例の2例のうち【ケースB】は、当スコアが2.0と低くなっている。これは、セッションはうまくいったが、メタ・メッセージにはあまり忠実に運営されていなかったことを示している。また、9ケースのうち7例は、このスコアが3.0を超えており、メタ・メッセージに忠実に運営されていても、セッションがうまくいっていないケースが少なくないことが分かった。

図2は、表1に示した評価スコアの値から、成否を分ける基準値とした3.0をマイナスした値をグラフ化したものである。

上向きの棒は、3.0をどれだけ上回っているか、下向きの棒は3.0をどれだけ下回っているかを示している。これを見ると、特にうまくいったケースとみなした【ケースA】【ケースB】は全項目で基準値を超えており、うまくいかなかったケースとみなした【ケースH】【ケースI】は全項目で基準値を下回っている。また、「メタ・メッセージに忠実だったか」のスコアは、成否とあまり関係していないことが分かる。

以上から、次のように言うことができる。“模範的なメタ・メッセージに忠実にグループ運営をしても、うまくいく場合と、うまくいかない場合がある。つまり、模範的なメタ・メッセージに忠実にグループ運営をしても、うまくいくとは限らない。”

つまり、文法（メタ・メッセージ）を学んだだけでは、詩が書けるとは限らない、という結果となった。



(注) 表1に示す評価スコアから、成否を分ける基準値とした3.0をひいた値を示している。

図2 セッションの成否についての評価結果

## 2) セッション成否の要因

それでは、何がセッションの成否を左右しているのだろうか。以下では、【ケースA】【ケースB】を成功例、【ケースH】【ケースI】を失敗例として着目し、これらの特徴を見ていくこととした。

### a. 成否の要因についての評定結果

図3は、5項目の要因について、音声録音を聴いた10～14名が評価した結果である。

うまくいったケースは、「⑦時間配分が適切だったか」「⑧問題の共有はできたか」「⑨話題提供者の肯定的な面は引き出せたか」「⑩自然な流れになっていたか」のいずれにおいても概ね高く評価された。特に、「⑧問題の共有はできたか」「⑨話題提供者の肯定的な面は引き出せたか」の2項目について、うまくいったケースと、うまくいかなかったケースとのスコアの差が大きい傾向があった。

### b. 構成メンバーの要因

うまくいった【ケースA】【ケースB】にはいずれも、フェラインメンバーのカウンセラー有資格者が含まれていた。一方、うまくいかなかった【ケースH】【ケースI】には、フェラインメンバーの有資格者は含まれていなかった。

### c. グループの個性

図4は、うまくいった【ケースA】【ケースB】と、うまくいかなかった【ケースH】【ケースI】それぞれの、グループの個性を表す5つの尺度の値を表したものである。各尺度の意味合いは次のとおり（計算方法については「自助グループの個性と構造」<sup>[1]</sup>を参照）。

「多弁性」 リーダーの発言の多さ

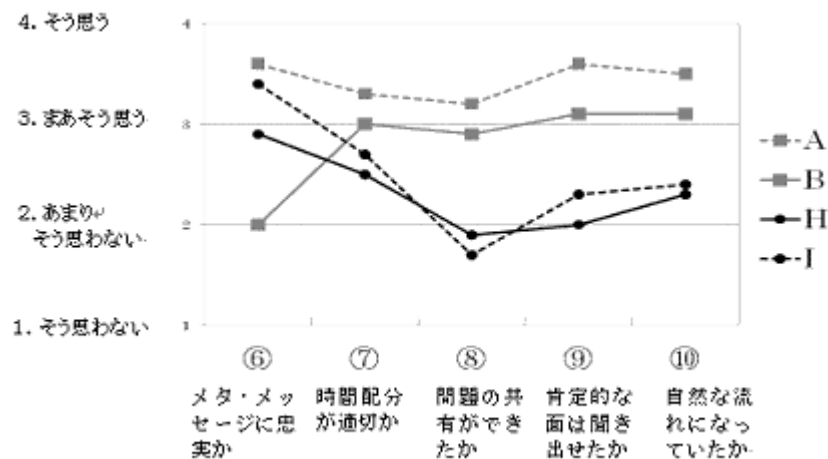


図3 成否の要因についての評価結果

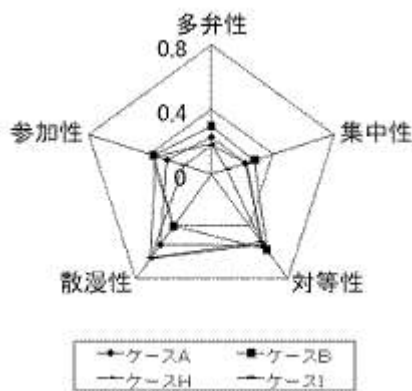


図4

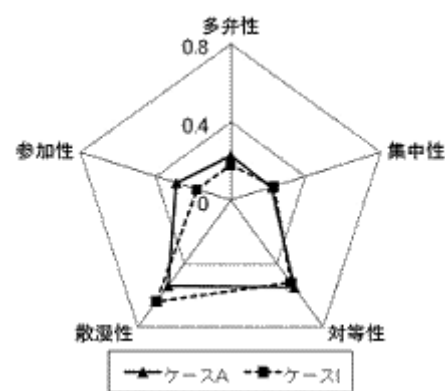


図5

- 「集中性」 リーダーと話題提供者がふたりだけで話を続ける度合い
- 「対等性」 話題提供者とメンバーがどれくらい対等に発言したか
- 「散漫性」 話題提供者とメンバーがリーダーぬきで話を続ける度合い
- 「参加性」 リーダーと話題提供者の間にメンバーが入る度合い

図5は、うまくいったケースのうち、リーダーがメタ・メッセージに忠実だった【ケースA】と、最もうまくいかなかったと思われる【ケースI】を比較したものである。うまくいった【ケースA】は、【ケースI】に比べて「多弁性」「参加性」がやや高く、「散漫性」がやや低くなっている。逐語録を確認すると、【ケースA】では、リーダーがメタ・メッセージを発信するだけでなく、臨機応変に的確なメッセージを発したり、自ら各相の意図に応じた模範的な質問をするなど、積極的に参加をしていた。逆に、【ケースI】は、リーダーがメタ・メッセージに完全に忠実に動いているが、リーダーがメタ・メッセージ及び、台本に記載されているメッセージ例をそのまま読み上げるという動きしかしていなかったケースであった。

#### 4. 考察

1) メタ・メッセージだけでグループは動くか

	グループの構成メンバーに含まれていた学会有資格者			評価 ①全体 スコア
	リーダー	メンバー		
	フェラインメンバー	フェラインメンバー	フェライン以外	
	■家族コンサルタント	■カウンセラー	□カウンセラー	3.7
ケースB	■カウンセラー		□カウンセラー	3.2
ケースC	■パセージリーダー		□カウンセラー	3.2
ケースD	■カウンセラー	■カウンセラー	□指導者	3.2
ケースE	■家族コンサルタント		□カウンセラー(2名)	2.9
ケースF	■資格なし		□カウンセラー	2.8
ケースG	■家族コンサルタント	■パセージリーダー	□カウンセラー	2.5
ケースH	■パセージリーダー		□カウンセラー	2.5
ケースI	■資格なし			2.2

表2 各グループの構成メンバー

結論にて既述のとおり、本研究の結果から、メタ・メッセージだけでは、グループは必ずしもうまく動かないことが分かった。

## 2) 何が、セッションの成否を左右しているのか

清野雅子氏は論文<sup>[2]</sup>の中で次のように述べている。

井原さんが指摘されたように、メタ・メッセージがアドラー心理学のセッションに共通する基本構造を創り出すのに対して、メッセージはリーダーの個性の部分だと思います。質のよいメッセージを工夫すると援助の力が上がりますが、質の悪いメッセージを乱用するとかえって援助の力が下がります。

清野雅子氏が指摘されているように、グループが動くためには、メタ・メッセージに加え、リーダーやメンバーの“質の良いメッセージ”が不可欠なのではないか。メタ・メッセージ表に従って進行をする”というだけでは、基本構造から外れないということにしかないのではないかと考えられる。

「3. 結果」を振り返ると、セッションの成否には、「問題の共有」「話題提供者の肯定的な側面は引き出せたか」が関わっていた。図5に見られるように、うまく動いていたケースは「多弁性（リーダーの発言の多さ）」「参加性（リーダーと話題提供者の間にメンバーが入る度合い）」が高く、「散漫性（話題提供者がリーダーぬきで話を続ける度合い）」が低い。うまく動かなかったケースは、その反対の傾向が見られる。また、うまく動いていたケースでは、フェラインメンバーの学会認定カウンセラーが含まれていた。

このことから、うまく動いていたケースは、リーダーがメタ・メッセージを発する以外にも、質の良いメッセージを積極的に発信して、メンバーが参加しやすいようにグループを制御し、しかもカウンセリングのトレーニングを受けている力のあるメンバーのはたらきを活かすことに成功しているようだ。これらの結果は、成否を左右しているのはリーダー、メンバーのメッセージであることを示唆していると考えられる。

## 3) 「うまくいったケース」と「うまくいかなかったケース」のメッセージの違い

そこで、リーダー及びメンバーのメッセージに着目し、音声録音及び逐語録をもとに、各ケー

スの対話の内容を検討することとした。

a. グループ全体を通じてのメッセージの特徴

表3に示す特徴がみられた。

b. 各相でのメッセージの特徴

● 「うまくいったケース」で見られたメッセージの特徴

まず「うまくいったケース」の1つを例にとり、各相ごとのメッセージの特徴について述べる。取り上げる話題やメッセージは、実際のケースをもとにしているが、プライバシーの観点から、話の筋が分からなくなる程度に改変してある。

なお抽出した特徴は、例として紹介したケースでのみ見られたものではなく、「うまくいったケース」のそれぞれに、多かれ少なかれ認められたものである。

「周辺情報を聴く相」（うまくいったケース）

- ①レポートに直接関係することだけでなく、話題提供者の生活全般を広く把握するメッセージが使われている
- ②話題提供者や相手役の肯定的な側面を引き出すメッセージが使われている  
（\*全体に共通する特徴：開いた質問が多い）

〔対話例〕

メタ・メッセージ：鈴木さん、どんなお話でしょうか。

《レポート》

夫婦で山歩きのサークルに入っていて、そこで一緒に活動している人とのことなんです。

太田さんっていうんですが、食育の活動とか、自然食の勉強とか、色々なさっっていて、私も料理が好きなので誘ってくださるのだけど、全部付き合うと大変なので、一部付き合っています。でも、お世話になっているので、先日、うちで食事をしていただいたんです。その時なかなか難しい話になって、私も色々言うと、へりくつを言っているとか攻撃されて、これからどう付き合っていこうかと困ってます。今後は、夫だけ参加してもらって、私は参加するのをやめようかと思ったり…、でも、ご近所だし、もう少しまろやかに付き合えないかなと思っています。

メタ・メッセージ：それでは今のお話から少しはなれて、鈴木さんやそのご家族、太田さんについて、聴いてみたいことはありますか。

（以下、M：メンバー、C：話題提供者、L：リーダー）

M：今どんな暮らしをされているんですか。

C：夫の定年を機に伊豆に引っ越して、畑をしたりしています。

M2：今の暮らしで、どんなことが楽しいですか。

C：自然が豊富なので、ゆっくり散歩したり、畑で野菜を育てて、それを料理したりするのが楽



しいです。

M：山歩きは、どんなところが好きですか。

C：そうですね。仲間とおしゃべりしながら歩くのも楽しいし、季節の移り変わりが楽しめるのも好きです。

L：太田さんは、鈴木さんから見てどんな方ですか。

C：太田さんは、ものすごく説得される人で、色々言われるのが嫌なんです。

M：言ってもらうのは嫌なんだけど、太田さんとのお付き合いで、よかったこととかありますか。  
助けられたこととか、嬉しかったこととか。

C：嬉しかったことは、うちにいらしたときに、ケーキを作ったんですけど、それを、とっても美味いと喜んで食べてくださって、作り方を教えてとおっしゃったんです。

M：どうして、嬉しいと思われたんですか

C：太田さんご夫妻のために作ったケーキだったし、太田さんが興味を持ってくださったことが嬉しかった。

「エピソードについて質問する相」（うまくいったケース）

②話題提供者が出来事を追体験し、リーダー・メンバーと問題を共有するためのメッセージがみられる

①話題提供者を勇気づけるメッセージがみられる

〔対話例〕

メタ・メッセージ：それではさきほどの気になることのお話に戻って、最近何か印象的な場面はありますか？

《最初に語られたエピソード》

食事のときに話している場面です。自然食の会に誘われたんだけど、私は行かなかったんです。太田さんがどうしてこなかったの？と言って、私は責められているような気がしました。

メタ・メッセージ：鈴木さんがこの出来事をどんな風に体験しておられるかをみんなで聴いて、鈴木さんの世界を探検していきましょう。まず、今のお話をイメージできましたか。質問はありませんか。

L：いらしたのは何時頃？

C：4時過ぎ

M：その話が出たのは？

C：8時頃

M：帰られたのは？

C：10時頃

L：長い時間楽しんで帰られたんですね～

M&L：(笑い)

M：太田さんご夫妻は、最後はどんな風にお帰りになったんですか？

C：残ったケーキをお土産に持って、機嫌よく帰られました。

M：機嫌よく帰られたんだ～

C：そうなんです。忘れてました。

L：「なんでこなかったの？」と言われて、どうおっしゃったんですか？

C：お友達とランチの約束があったからって。

M：そうしたら太田さんご夫妻は？

C：え～、そうですね～。太田さんご夫妻は、あ、そう～って感じでした。

話題提供者は最初、「訪問客であるFさんを不快にさせた」と述べていたが、対話を通じ、実は、かなり長時間滞在されて機嫌よく帰られたことを思い出している。話題提供者からはその後、「自分ひとりでは全然思い出してなかったことが沢山あった。気になっていた部分だけに気持ちが集中して、気持ちが重くなっていて、私は人付き合いが下手に違いないと思っていたんです」という発言が見られた。

「パーソナルストレンクスを見つける相」（うまくいったケース）

- ①「〇〇する力」など、パーソナルストレンクスとして認識しやすいメッセージで提示している
- ②話題提供者が問題と感じている点を、全く異なる角度から見て、パーソナルストレンクスとして提示している
- ③話題提供者の過補償を緩める方向のパーソナルストレンクスを提示している

〔対話例〕

《質問を経て、書き取られたエピソード》

おととい4時過ぎ、太田さんご夫妻をお招きして、わたしの家で夕食会を開きました。いろいろなお話が出て、自然食のことで、太田さんが色々意見を言われて、私も意見を言って、太田さんに「それはへりくつだよ」と言われました。その後で、太田さんが「こないだ、どうして来なかったの？」と私に聞きました。私は「友達とお昼を一緒にしていたから」と言いました。太田さんご夫妻は「ふ～ん」という顔をしていました。その話はすぐ終わって、またあれやこれやお話しているうちに10時過ぎになり、太田さんご夫妻は機嫌よく帰られました。

メタ・メッセージ：今の鈴木さんのお話のなかに、鈴木さんや太田さんの、あるいは、その場の、力や可能性、強さがたくさんあると思います。みなさん、それぞれ思われることは違うと思いますが、どんなことがありますか。

M：鈴木さんも夫さんも、もてなす能力がある。

「うまくいかなかったケース」	「うまくいったケース」
1. リーダーが、メタ・メッセージや、台本にあるメッセージ例しか発していない（臨機応変なメッセージがない）	1. リーダーが、メタ・メッセージ以外にも、臨機応変にメッセージを発している
2. 「自分の意見や経験、感想を述べる発言」が多く、ひとりの発言が長い	2. 「自分の意見や経験、感想を述べる発言」は少なく、ひとりの発言は短い
3. 閉じた質問が多い	3. 開いた質問が多い

表3 グループ全体を通じてのメッセージの特徴（リーダー・メンバー）

M：鈴木さんも太田さんも、会話をする力がある。

L：太田さんは、本音で思っていることを言える力がある。

M：太田さんは、真面目に突き詰めて考えようとする力がある。

M：太田さんの話には、鈴木さんが真剣に理屈で返しているから、太田さんは、どんどん語ることができて、楽しんでいる。鈴木さんは、相手の話に応える力がある。

L：世間話だけじゃなくて、深い話をし合える力がある。

M：しゃべっていくうちに考えが整理されることってあるから、太田さんは、鈴木さんのおかげでそれを得ておられる。

話題提供者による最初の語りは「太田さんが自分を攻撃し、私はうまく受け答えできなかった」というものだった。ここではそれを、「鈴木さんと太田さんの力によって、良い対話ができている」という見方で提示している。それにより、パーソナルストレンクスを聞いた後の話題提供者の語りは、「共通の話題でしみじみと語り合うことができた」に変化した。

また、話題提供者の優越目標を「穏やかな状態でいたい」、プライベートロジックを「相手の期待に従順に応えなければならない」といった方向で推量しているようである。話題提供者は、相手の意見に従順に同意できない状態（穏やかさが脅かされる状態）に居心地の悪さを感じ、それを解消したいと願っているが、それは過補償かもしれないという見方である。そこで、むしろ、相手の意見と衝突して、真剣に対話することには、それによって考えがまとまるとか、深く分かり合えるといった良い面があるかもしれないという見方を提示している。

「エピソードに戻って考える相」（うまくいったケース）

- ① 共同体感覚に近づく方向の“願い”が言語化できるよう、臨機応変にメッセージを発している
- ② 話題提供者の感情や思考を聴くメッセージが発せられており、丁寧に掘り下げている
- ③ 話題提供者の発言に対し、安易に納得せず、意味を確認するメッセージがみられる

〔対話例〕

メタ・メッセージ：鈴木さん、今この場面をごらんになっていかがですか。

C：共通の話題でしみじみと話し合うことができて、その話は少し噛み合わなかったところがあるかもしれないけど、また今度太田さんとお話をする時には、この時とは違ったスタンスでお話できるのかなと思います。

M：違ったスタンスっていうのは？

C：私がもう少し、どうしてそう思われるんですかとか、それだけ大切に思われているのはどうしてなのか教えて欲しいですって言うこともできるかな、とか。

L：いちばん感情が動いた場面はどこですか。

C：どうしてこなかったの？ って聞かれたところです。

L：その時の感情は何ですか？

C：責められているような気がしたんです。

M：責められているってのは、どんな感じ？

C：悲しいな、きついな。友達との食事会もあったけど、私は最近、自然食にこだわりすぎるのもどうかなと思いはじめていて、行きたくない気持ちも実はあったんです。だからちょっときつい、苦しい。

M：どうして、行きたくない気持ちだと、苦しいの？

C：期待に応えようとしなから。

L：期待に応えようとしなから？

C：太田さんの期待に応えられない。太田さんは自然食の会に私に来て欲しいと思っておられて、でも私は、本当は行きたくなかったから。

L：何を願われていましたか？

C：私が願っていることは…、相手の期待に応えることです。期待に応えたいんだと思います。(少し間をおいて…)

L：ほんとうは、どうしたかったんですか？

C：きちんと自分の意見を言いたかった。

M：言いたかったんだ～。

C：ええ。

M：どんなことを言いたかったんですか。

C：自然食の勉強はしたいと思っていないんです。誘ってくれてるのにすみませんって。

M：そう伝えたかったんですね～。

L：鈴木さん、先ほどみなさんから出された、鈴木さんがお持ちの力、強さ、可能性を、太田さんのために、今後どのように使っていこうと思われませんか？

C：太田さんに、私自身の気持ちを、はっきりと、おだやかに、わかってくれるように、少しずつお伝えできたらいいなって思いました。

#### ●「うまくいかなかったケース」に見られるメッセージの特徴

一方、うまくいかなかったケースでは、次のような特徴がみられた。

「周辺情報を聴く相」（うまくいかなかったケース）

- ①周辺情報ではなく、レポートやエピソードに直接関係するメッセージが多い
- ②「今のお話から少しはなれて」を強調すると、今度は、レポートから離れすぎたメッセージが多くなる
- ③話題提供者の肯定的な側面というより、問題に着目したメッセージが多い  
(\*全体に共通する特徴：閉じた質問が多い)

「エピソードについて質問する相」（うまくいかなかったケース）

- ①話題提供者が出来事を追体験し、リーダー・メンバーと問題を共有するためのメッセージが少ない

「パーソナルストレンクスを探す相」（うまくいかなかったケース）

- ①単なる感想など、パーソナルストレンクスの形（「〇〇する力」等）で提示されないメッセージが多い
- ②話題提供者の過補償を緩めたり、相手役に対する見方を変化させることに役立つ方向のパーソナルストレンクスが提示されていない

「エピソードに戻って考える相」（うまくいかなかったケース）

- ①話題提供者の語る“願い”が共同体感覚に近づく方向と言えない場合でも、台本に記載されて

- いるメッセージ例を機械的に発するだけで進行している
- ②話題提供者の感情や思考を丁寧に掘り下げて行くメッセージがみられない
  - ③話題提供者の発言に対し、差異を確認するメッセージがみられない

## 5. まとめ

### 1) メタ・メッセージ表に基づくグループ運営を成功させるために必要なこと

ここまで見てきたように、「うまくいったケース」と「うまくいかなかったケース」には、リーダー及びメンバーのメッセージに異なる特徴がみられた。しかしながら、具体的なメッセージは、事例の内容や、リーダー・メンバーそして話題提供者の個性によって千差万別で、“これを使えばうまくいく”という万能のメッセージは見いだせなかった。

グループをうまく動かすために必要なのは、次の2点と考えられる。そして重要なのは、これらを網羅したマニュアルを精緻化することよりも、リーダー、メンバーがともにこれらの視点で練習を続けることであろう。

#### ①メッセージを発する技術（話を聴く技術）

自分の関心で聴くのではなく、相手の関心に関心を持つとか、「開いた質問」をするといったことである。

#### ②メッセージを発する視点

アドラー心理学的に解決に向かうために何が大切かという視点である。究極的には、アドラー心理学の理論と思想であり、メタ・メッセージの内容は配列に込められた意図である。メタ・メッセージの内容によって、視点は少しずつ違ってくると思われるが、「4Cワーク」のメタ・メッセージで重視している視点として以下が挙げられる。

- 話題提供者の肯定的な側面に焦点を当てる
- 細部に入り込みすぎず、話題提供者の生活全体を俯瞰する
- “行為・感情・思考”に着目して出来事を丁寧に点検する
- 解決は、過補償を緩める方向にある

### 3) メタ・メッセージ表の効用

本稿では、メタ・メッセージだけでグループは動かないということを述べてきた。しかしながら、メタ・メッセージ表を用いることは、自助グループにとってメリットもあると考えている。最後に、メタ・メッセージ表の効用について触れておく。

#### ①話題提供者にとって安全

メタ・メッセージの内容が安全性に配慮されていれば、その範囲にコントロールしやすくなると考えられる。例えば、「4Cワーク」の場合は、第一部で「勇気づけ」について話し合う相を設けていること、意見が封じられており、また解釈投与や代替案を提示する相がない、といったことが安全性に寄与していると思われる。

#### ②自助グループの援助力アップや学びにつなげやすい

## 型の稽古・割り稽古

メタ・メッセージ表を使ったグループ運営は、いわば“型の稽古”のようなものである。毎回、使うメタ・メッセージの列が決まっており、それぞれの相で、これに焦点をあててやろう、という練習がしやすいのである。

## 大切にしている視点が身についてくる

回を重ねるうち、先に紹介したような、視点が少しずつ身についてくるという効果が期待できる。「4Cワーク」に参加を続けている人々からは、「ポジティブな側面に焦点を当て続ける」「生活全般を幅広く俯瞰して、リソースやストレンクスを見つける」ということを常に意識するようになった、それによって、事例の見方がかわってきたといった声が聞かれている。

## 色々な人がリーダーを経験しやすい

「4Cワーク」を取り入れることにより、自助グループの世話役や有資格者以外も、リーダーを経験するようになった。リーダーとして、メンバーとは違った立場でセッションを経験することは、非常に良い勉強になる。全体としてどのようにセッションが進んでいくのかを、より意識しやすく、また、メタ・メッセージの列をより深く理解しようという動機にもつながりやすいものと考えられる。

## 失敗を恐れず、失敗からも学ぶ

熟練のリーダーが引っ張るのではなく、メタ・メッセージ表を使って、色々なメンバーがリーダーをしたり、メンバーが積極的に参加をしてセッションを進めると、本研究で「うまくいかなかった」と評定したようなケースが起こることもある。本研究では、「どうやったらうまくいくのか」を探索するため、敢えてケースの成否を評価し、「うまくいったケース」と「うまくいかなかったケース」を比較してきた。しかし、本研究の中で「うまくいかなかった」として扱ったケースも、当然のことながら、その時居合わせたメンバーによる、その時点での最善の結果であったと考えられる。そもそも、自助グループで行うセッションに失敗とか成功といった評価は馴染まないのではないか。セッションが終わった時点で、話題提供者にさほど気付きが見られなかったとしても、仲間と一緒に、メタ・メッセージの示す枠組みの中でさまざまなことを語った経験は、ゆっくりかもしれないが、必ず、何かを引き起こしているはずである。

また、メンバーにおいては、もしもあまりうまくいかなかったケースがあったとしても、終了後にシェアリングをすることで、学べることが沢山ある。

## 各自助グループならではのメタ・メッセージ表を作ることによる学び・伝承

メタ・メッセージ表をまとめる作業は、自助グループで大切にしていることを再確認し、また、リーダーや先輩の思いを後輩のメンバーに伝えてもらう良い機会になる。東京アドラーフェラインで「4Cワーク」を作った取り組みは、そのような時間であった。関東地域のいくつかの自助グループでは、現在でも「4Cワーク」のメタ・メッセージ表を使って自助グループを行っており、今後も少しずつ工夫を重ねて実践していきたいと考えている。

## 謝辞

本研究は、対象としたセッションに参加された方々が事例の使用を快く許可くださったおかげ

で実現したものである。また、野田俊作先生には、計画の段階から常に的確なご指導をいただいた。そして、多数の元東京アドラーフェラインのメンバーが多くの時間を割いて録音を聴き、事例の評価に参加して下さった。この研究はフェラインのメンバーと共に作り上げたものである。この場をお借りして、みなさまに深くお礼を申し上げます。

## 文献

- [1] 井原文子：自助グループの個性と構造. アドレリアン 21(3): 239-254, 2008.
- [2] 清野雅子：自助グループの構造と変容. アドレリアン 22(1): 1-14, 2008.

## 更新履歴

2013年6月1日 アドレリアン掲載号より転載