

Ⅱ カウンセリング

理論編

1 カウンセラーに求められる基本的態度①

1. 理論の概要

相手の役に立つ支援をすること、ひとりよがりの支援をしないこと。これがカウンセラーに求められる態度の本質である。支援を担う役割であるはずの人が、結果としてひとりよがりの支援をしてしまっていることは、残念ながら少なくない。なぜこのようなことが起こるのだろうか。カウンセラーに求められる態度には、「主訴を引き出そうとする態度」と「役割を見極めようとする態度」がある。これらが欠けている場合、上記のような望ましくない支援が展開される可能性が高くなる。まず本項では主訴を引き出そうとする態度を下支えする「人とつながる力（ラポール形成の力）」について解説する。

2. 理論の内容

(1) カウンセリングの基礎理論

カウンセラーに必要とされる態度については、ロジャーズ (Rogers) の理論に基づいた受容・共感・自己一致という3つで説明されることが多い。受容とは説得的に相手を説き伏せるような態度ではなく、相手の「そうせざるを得ない何か」に配慮をしながら相手の話を丁寧に聴こうとする態度である。また共感とは相手の感情をくみ取り、理解し、それを示そうとすることを言う。自己一致とは自分自身の感情をごまかそうとしないことである。これらはロジャーズが提唱した来談者中心カウンセリングを指向するかどうかに関わらず、カウンセラーに求められる基本的態度として重要なものである。

(2) 相談者の主訴を引き出そうとする態度

人は「こうしたい」と思っている、なかなか行動に移せないことがある。「こうしたい」という気持ちや考えと行動を一致させるためには意思や理性を働かせる必要があるためである。しかし、いつもうまく意思や理性を働かせられるわけではない。したがって、カウンセラーはそのプロセスを手助けできる存在でなければならない。

たとえば「求人票はどうやって調べればいいですか」と聞かれた場合、あなたはどのように答えるだろうか。おきまりの質問であるため、即座に「左手の書棚にあるファイルで調べて下さい」もしくは「そのパソコンで検索できますよ」などと答えるかもしれない。しかし、一見すると適確な情報提供や助言のように思えたとしても、相手の表情がさえず満足していない様子であることがある。このような場合、この相談者は膨大な求人票やなじみのない検索システムを前にして茫然自失となった後、それでもくじけずに歯を食いしばって先ほどの質問にたどり着いたのかもしれないし、求人票の探し方ではなく自分の職業適性について相談したいのかもしれないのである。いずれにしても何かしら「そうせざるを得ない何か」があり、十分な質問になりえなかったのだろうと考えられる。このような背景を支援者側が

想定できていない場合、かたんにミスマッチが生じてしまう。

こうしたミスマッチが起こると、当然ながらカウンセラーは相手の役に立っていない。それどころか、結果としてひとりよがりな支援となってしまう。このとき、ひとつの大きな問題は、支援者側の一方的な決めつけである。これはカウンセラーが最も警戒しなければならないリスク要因のひとつであり、注意深く自覚しておく必要がある。とくに、カウンセラーとの関係が十分に構築されていない段階では、表層に現れた言葉が本当に相談したいことの何段階か手前のものに過ぎなかったり、十分に言語化されていなかったりすることがある。このような場合、その言葉に基づいて支援すると、ミスマッチを生んでしまう。これは支援を求めた側の責任とされがちであるが、決してそうではない。間違いなく支援する側の問題であり、不十分に表出された相談内容を主訴と決めつけた未熟な判断こそが問題とされるべきなのである。

相談者の「言葉にならない言葉」に目を向け、表現された言葉の真の意味をくみ取ろうとすることを、「主訴を引き出そうとする態度」と呼ぶ。人とつながる力や次項で紹介する問いかける力を駆使して、相談者が何を求めているのを敏感に、そして丁寧にキャッチすることが、役に立つ支援の大前提となる。実践のなかでは、ときに相談者本人も自分が何を問題とし、何を求めていたのかに無自覚で、十分に理解していないことが少なくない。つまり、相談者側もよくわからないまま、ミスマッチな対応を受けて、「そうじゃない」とか「使えない」と不満だけを抱えることさえあるということである。このように、主訴を理解しないままに相談を進めることは大きな問題だといえるのである。

(2) 人とつながる力（ラポール形成の力）

人とつながる力とは、安心して話せる関係を構築する力のことである。このような信頼関係はラポールと呼ばれており、ラポール形成はカウンセリングの基本中の基本である。なお、言語的・非言語的技法を実践できることは、ラポール形成に直結する具体的技術である。一方でその技術を支える心（マインド）として「相手への敬意」がある。そうでなくとも、相談をする側は「一段低い位置（ワンダウン）」からスタートせざるをえず、支援する側は「一段高い位置（ワンアップ）」に立ちやすい。実は、この壁を乗り越えられないと、カウンセリングは十分に機能しない。だからこそ、相手に十分に敬意をはらい、丁寧に話を聞く技術を巧みに用いて、ラポール形成につなげることが非常に重要な意味を持つのである。

また、人とつながる力は「連携する力」を意味する場合もある。相談者が適切な支援を受けられるように、自分以外の支援者と連携して支援にあたることができるようにする力のことである。この前提となるマインドとして、限界の自覚がある。これは支援者自身が自分の力やできることの限界を自覚しておくことである。「自分が関わればどんな相手でもうまくいく」などという不健全な万能感を持たず、現実的で合理的な「有用感」を持つことが、自己の限界の自覚につながる。また、支援者間で連携して支援するためには、相談者への配慮や

リファー先（相談者をつなげる先）の支援者への配慮など、さまざまな配慮が必要となる。

3. 職業相談場面との関わり

「求人票はどうやって調べればいいですか」と聞かれた場合、どのような対応が考えられるだろうか。ラポール形成という観点からは、以下のような応じ方が考えられる。

例)「求人票の調べ方ですね」＋「わかりにくかったですかね」

まずは、言語的技法である「くりかえし」を用いて相談者に安心感や「伝わった感じ」を示すことが重要となる。後者は言い方やニュアンス次第では相手を責める言い方にもなりかねないものの、笑顔を交えるなどして「ねぎらう気持ち」を表現したい。合間で相手の表情や反応をみながら後者を出すかどうかを見極めるといふかたちでも良いと思われる。

当然、これだけでラポールが形成されるわけではないことには注意が必要である。また、この後にどうしていくかということも重要であり、それは次項「問いかける力」で説明する。

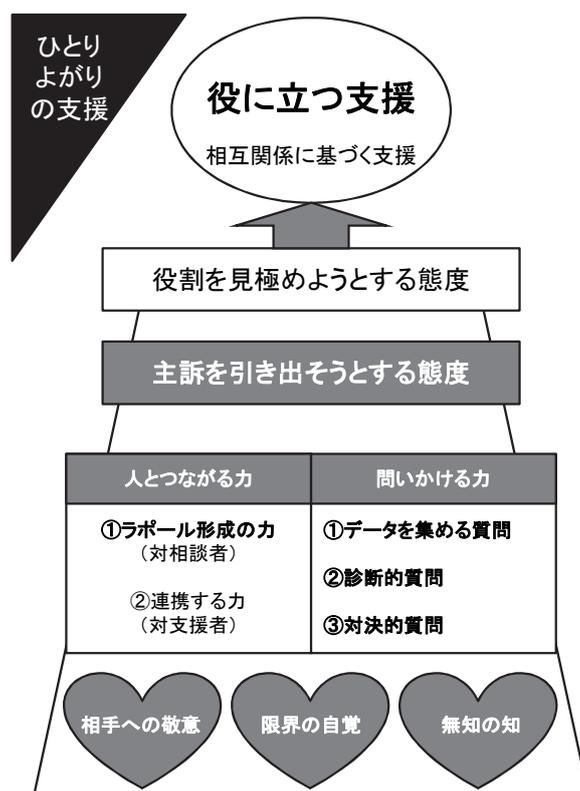


図 カウンセラーに求められる基本的態度の構造

参考文献

会沢信彦・安齊順子（2010）. 教師のたまごのための教育相談 北樹出版

シャイン、E. H.（金井真弓訳・金井嘉宏監訳）（2009）. 人を助けるとはどういうことか——
本当の協力関係をつくる7つの原則—— 英治出版

（永作稔）

2 カウンセラーに求められる基本的態度②

1. 理論の概要

ひとりよがりな独善的な支援をしないためには、「主訴を引き出そうとする態度」が重要な意味をもつ。本項ではそれを下支えする「問いかける力」について解説する。問いかける力は主に、①データを集める質問、②診断的質問、③対決的質問に分類することができる。ラポール形成の状態を見極め、間合いをはかりながらこれらの質問を使い分けることで、役に立つ支援を目指す上で必要となる確たる情報が集まってくる。なお、問いかける力の前提となるマインドは「無知の知」である。これは、一言でいうと手前勝手に決めつけをしないということである。この前提条件に立つと、自然と「問いかける力」を丁寧に身につけ、実践しなければならないと気づくことになる。しかし、いくらうまく問いかけたとしても相談者がこちらを信用してくれない場合は正直な反応が返ってこない。そこでラポールを形成する力が伴うことの重要性に気づくことになるのである。

2. 理論の内容

(1) 「問いかける力」

カウンセラーは「聞き（聴き）上手」である必要がある。そして、この「聞く（聴く）」には「質問する」という意味も含まれる。言語的技法（5 カウンセリング技法 2（言語））で紹介するように、質問にもいくつかの種類がある。

また、状況や相手によって、①データを集める質問：事実（客観的事実）や認識（相談者の主観的事実）を問いかける質問、②診断的質問：キャリア理論や心理学の理論などの知識、あるいは相談経験に基づく仮説検証型の質問、もしくは相談者の状態を見極めるための情報を得るための質問、③対決的質問（支援者側の意見や提案によって相手の考えや気持ちに介入する意図を持った質問、場合によっては「〇〇をしてみませんか？」など、事実上の指示などを含む）などを使い分ける必要がある。

①よりも②、②よりも③が高次の質問になるが、より高次の質問をするときにはラポール形成の状態を見極めながら（間合いをはかりながら）行う必要がある。また、このように問いかける力を活用してカウンセリングを進めることは、カウンセリングの主体（主導権）は相談者にあることを明示もしくは暗示することになり、相談者自身が問題や課題に立ち向かうことを支援することにもつながる。そのため、キャリアカウンセリングにおいて非常に重要なポイントであるといえる。

(2) 無知の知

問いかける力の前提となるマインドは「無知の知」である。無知の知とは、自分が相手について何も知らないことを自覚することである。だから、質問することで自分が職務（カウ

ンセリング)を遂行する上で必要な情報を相手から「教えてもらう」のだと考えるのである。その意味で相談者とカウンセラーは職務遂行上のパートナーであり、対等の立場として関わり合うことになる(だからこそできるだけ早期にワンナップワンダウンの関係から少しでも脱却しなくてはならない)。そして、相手の主訴を引き出そうとする相談の初期段階では主に①と②を用いて、真に相手の役に立つために、自分ができることは何か、相手が何を考え、行動することが必要か、そのために自分はどう関われば良いか、などを見極める必要がある。なぜならば、これまで説明してきたように、相談者との相互関係に基づいて成り立つ支援こそが、相手の役に立つ支援となるからである。

表 問いかける力の種類と特徴

	具体例	得られる情報など	注意点
①データを集める質問	「退職されたのは何月ですか？」	客観的事実	多用すると、尋問のようになる
	「どんな職種を希望されていますか？」	相談者の主観的事実	
②診断的質問	「求人票はわかりにくかったですか？」	仮説の裏付けとなる情報	たとえ確証的な情報が得られたても、「仮説」はあくまで「仮説」にとどめる
	「面接試験にむけて、いまどんなお気持ちですか？」	相談者の状態を見極めるための情報	
③対決的質問	「早く就職したいという気持ちと、仕事はしたくないという気持ち、後者の方が強いようにも感じましたが、いかがですか？」	相談者の反応(ラポール形成の程度などがわかる)	説得的になりすぎないようにする
	「悔やんでいてもきりがないので、前に進まなければいけない状況ということでしょうか？」	今後の進め方の指針となる情報	

3. 職業相談場面との関わり

ここでも、「求人票はどうやって調べればいいですか」と聞かれた場合の具体的対応について考えてみよう。「問いかける力」という観点からは、以下のような応じ方が考えられる。

例1)「求人票の探し方ということではよろしいですか？」

例2)「すでにこちらで何か求人票をご覧になりましたか？」

ここでは、相談者の言葉をどう解釈するかによって、「問いかける力」の何を発揮すれば良いか、枝分かれする。「探せばいいですか」や「どこにありますか」ではないという点にも着目する必要があるだろう。

例1は①のデータを集める質問を用いた例である。「調べ方＝探し方」という解釈で間違っていないか確認をするための質問である。相手が「はい／いいえ」で答えられるので、閉ざされた質問であり、相手が答えやすい質問の仕方をしている点も配慮のひとつである。また、相談者の反応を見ながら、「他にわからないことはありますか」など、求人票の場所を答えて

完了としない姿勢も大事になるだろう。

例2を用いた場合もまずは事実確認をしている。また閉ざされた質問であることも共通している。ただし、異なる点は「もしかしたら・・・」という観点に基づいた仮説検証型の質問でもあるということである。「求人票の内容の読み取りが難しいのかな?」、「自分の興味関心がわからないという背景がありそうかな?」などいくつかの仮説が頭に浮かぶなかで、それらを検証するためのデータを得ようとする意図がある。このことにより、相談者が何に困っているのか、つまり主訴は何かということを引き出そうとしているのである。

これらの段階を踏んだ後で、発展的な問いかけとして、

例3)「ご自身がどんな職業に向いているのかわからないといったことがあったりしますか?」

と聞いてみるのもいいだろう。③の対決的質問である。ラポール形成や相談者の意欲の程度によっては拙速な質問にもなりかねないが、相談のニーズにマッチしていれば適切な支援になりうるからである。

相談の最初の場面で支援者がどう関わったかということは、相談者の印象に残りやすい。そのため、その後の相談の成否を左右してもおかしくないくらい重要なタイミングであるといえる。決めつけて対応すること(素早く対応すること)は、業務効率化の上では重要かもしれないが、カウンセリングの基本的態度とは相反する。さらにいえば、このように丁寧に関わることは相談の質を高めることになる。したがって、一見すると遠回りで時間がかかるように見えても、長い目で見れば結果的に効率が良い対応だといえるのである。職業相談の質的向上を目指すためには、つまり役に立つ支援を行うためには、前項と本項で紹介したように「人とつながる力」と「問いかける力」のスキルアップが欠かせないといえる。また、これらのスキルを向上させるためには、「相手への敬意」、「限界の自覚」、「無知の知」といったマインドが基盤となっていなければならない。以上の下支えがあって、「主訴を引き出そうとする態度」という基本的態度が具体化されるのである。

参考文献

会沢信彦・安齊順子(2010). 教師のたまごのための教育相談 北樹出版

シャイン、E. H. (金井真弓訳・金井嘉宏監訳)(2009). 人を助けるとはどういうことか——
本当の協力関係をつくる7つの原則—— 英治出版

(永作稔)

3 カウンセラーに求められる基本的態度③

1. 理論の概要

本項では相談が進む過程で必要となる基本的態度を紹介する。それは、「相談者の主訴や状況に応じて役割を見極めようとする態度」である。カウンセラーの支援者としての役割は、主に 1)情報を提供する役割、2)査定（アセスメント）をする役割、3)相談を受ける役割の3つである。これらを必要に応じて使い分けようとする態度がカウンセラーには求められる。なお、これらの役割は相互に重なり合うものであり、実際の支援場面では複合的に遂行すべきものである点には注意が必要である。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

E. H. シャインは支援者がとりうる役割をつぎの3つであるとしている。

- ①情報やサービスを提供する専門家
- ②診断して、処方箋を出す医師
- ③公平な関係を築き、どんな支援が必要か明らかにするプロセス・コンサルタント

これらは、それぞれ順に本項で紹介する3つの役割に相当・対応するものである。

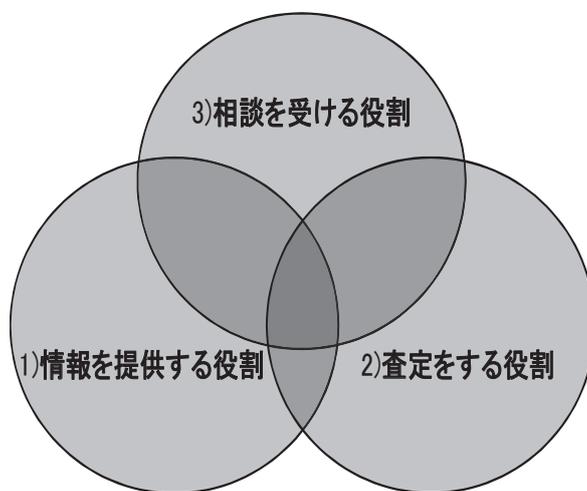


図 カウンセラーが支援者として担う3つの役割

(2) 情報を提供する役割

「わからないから教えてもらいたい」という相談はよくあるものである。また、支援者側からみて相談者の認識が不十分であるように見受けられたり、「こうすると良いのではないか」と感じられたりする場合も多いだろう。このような場合、支援者が情報を提供する役割を担うことで問題が解決すると考えるのはごく自然なことかもしれない。たとえば、道に迷ったときに交番で目的地までの道順を教えてもらうなど、実際に日常的な支援は情報提供によつ

て完結することも多いので、なおさらである。

一方で、相談者からの要求に即応することや、支援者側の「教えたい・伝えたい」という欲求をストレートに表現することによって、かえって支援がうまくいかないことがあるのも事実である。たとえば、そうすることによって相談者は依存度を高めることになるかもしれないし、相談者自身の問題解決能力や主体性を伸長することと相反することになるかもしれない。また、「教えたい・伝えたい」という欲求は支援者側が意識的もしくは無意識にもっているワンナップ（一つ上の立場）でいたいという願望をみたすための罠にもなりうる。そのため、情報を提供する役割を遂行するときには、非常に注意深く、いまそうすることが本当に相談者のためになるのかという視点にたち、その必要性に基づいて行われるべきであるといえる。

誤解を恐れずこの点を端的に示せば、「何々について教えてください」と求められた場合には即応する前に一度立ち止まって考えてほしいということだ。なぜならば、その答えを教えるより、その答えを導くための方法を学べるようにする方がより支援的になる場合が多いからである。

（３）査定（アセスメント）をする役割

シャインの言葉を借りれば「診断して処方箋を出す医師」ということになる。カウンセリングの領域ではそれを心理査定と呼んでいる。心理査定には質問紙や検査キットなどの検査用具を用いるものもあれば、特別な道具は用いずに相談者の様子や発言を注意深く観察したり、質問したりすることでその状態を見定めようとするものもある。それらの査定に基づいて、今後の方針を立てたり、必要な支援策を提供したり、そのような支援が受けられる場所を紹介したりすること、つまり処方箋を出すこともカウンセラーとしての重要な役割のひとつである。

しかし、適切に査定を行い、妥当な処置を提案したとしても、必ずしもそれで支援が完結するわけではない。たとえば、支援を求める側が「いま何が必要か、どうすべきか」ということを「知らない、理解していない」と考えるのは支援をする側の思い込みかもしれないのである。相談者が「頭ではどうすべきか理解していても、実際にうまくいかない」ということで悩んでいるとしたら、適切な査定も妥当な処置も単に〇〇するべきだという「正論」にしかならず、役に立つ支援にはならない可能性がある。そのため、査定をする役割を遂行する場合にも「それが相談者にとって必要なかどうか」や、「それを伝えることによって問題は解決するか」という相談者本意の姿勢を忘れてはならない。

（４）相談を受ける役割

「お節介」という言葉がある。おおむね、頼まれてもいないのに、余計な世話を焼いたり口出ししたりすることを意味する言葉であると考えてよいだろう。これを支援という言葉と

比べたとき、支援ニーズ（またはその提示）の有無によって両者は区別される。先に「1 カウンセラーに求められる基本的態度①」で述べたとおり、相談を受ける役割とはまずこの支援ニーズ（主訴）を正確に把握するところからスタートする。それに加えて、カウンセリングとは単なる支援ではなく、専門的支援であるという点が重要となる。何を持って専門的とするかということは議論の余地があるが、その構成要素として「支援ニーズに応じた専門的判断」が伴う支援かどうかという点は必須条件となると考えられる。そして、この専門的判断に伴う支援を遂行することが「相談を受ける役割」の本質であるといえる。

シャインが前述の3つ目の役割を説明するなかで「公平な関係を築き」と述べているように、専門的判断を下すためにはそれに必要な情報を得ていなければならない、そのためには「公平な関係性を築くことができる力」が必要となる。また、「どんな支援が必要かを明らかにするプロセス」を上首尾に進めるためには、「相談者の主訴や状況に応じて役割を見極めようとする態度」が欠かせない。これらのことから、このような役割を担える個人がカウンセラーと呼ばれるべきであり、それこそが相談を受ける役割だと考えられるのである。

3. 職業相談場面との関わり

1)情報を提供する役割、2)査定をする役割、3)相談を受ける役割、これら3つの役割は複合的に遂行されるものであり、順序性あるいは優劣は基本的にない。つまり、それぞれ状況や必要性を見極めたうえで妥当に遂行されるのであれば、適切なカウンセラーとしての役割となりうるものである。一方で、それらが機械的、事務的に遂行されるのであれば、それは適切性を欠くことになる。つまり、カウンセリングとは人を相手にした行為であるということ、ここで改めて確認する必要があるだろう。書類やデータを扱う役割とは本質的に機能が異なるのである。

また、職業相談は単に査定をして職業情報を提供するものだと誤解している人が少なくない。これは、職業相談場面では、一般的なカウンセリングや心理療法よりも情報を提供する役割や査定をする役割がより意味をもつ可能性があるためであると考えられる。しかし、それだけが職業相談と考えるのは大きな間違いである。その意味で3)の役割を基盤としつつ、どのタイミングでどの程度1)や2)の役割を前面に出すか、それを見極める態度がより重要となるのが職業相談場面におけるカウンセリングの特徴だといえるだろう。

参考文献

- シャイン、E. H.（金井真弓訳・金井嘉宏監訳）（2009）．人を助けるとはどういうことか——
 本当の協力関係をつくる7つの原則—— 英治出版
- 下村英雄（2013）．成人キャリア発達とキャリアガイダンス-成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤 労働政策研究・研修機構

（永作稔）

4 カウンセリング技法1(非言語)

1. 理論の概要

カウンセリングでは、言語的および非言語的なコミュニケーションを通して、相手の行動を変容させることを試みる。その営みは、問題を抱えて相談にやってくる人(クライアント)と相談に乗る人(カウンセラー)との間の対話によって成り立ち、どちらか一方的ではない、相互の信頼感に基づいた交流によって促進される。ここでは、非言語的なコミュニケーションに注目し、言葉以外の要因が相手の気持ちや考え方を知るうえでどのような役割を果たすのかについて述べる。

2. 理論の内容

(1) 言葉以外の手がかり

クライアントとカウンセラーの初回の出会いは、クライアントにとってとても重要な意味を持っている。カウンセリングが始まる時、クライアントが気になっていることは、自分が対面するカウンセラーがどんな人なのかということであるからだ。

コミュニケーションの場面で、感情や好意の伝達の手がかりは、顔による表情が最大で55%、声の調子が38%、言語による伝達が全体の7%に過ぎないと言われており、非言語的なコミュニケーションは言語によるものよりもインパクトが強いことがわかる。つまり、カウンセラーが全身から発している態度や表情といった言葉以外の要因によって、印象がつけられると言っても過言ではない。つまり、カウンセリングは単なる技術ではなくて、言葉を発する以前の要因が常に重要であると言える。以下では、カウンセリングの基礎となり、よい雰囲気を作るための、主に非言語による「かかわり行動」について述べる。

(2) かかわり行動のポイント

かかわり行動は、いずれもクライアントの様子を観察したうえで、それに合わせた適度な形で行われることが望ましい。つまり、自分自身の発する非言語的な手掛かりに敏感であると同時に、注意深くクライアントを観察することが必要である。

以下に「下手なかかわり方」と「上手なかかわり方」の例を示す。

①下手なかかわり方：ほとんど顔を見ない、かたく腕を組む、ほおづえをつく、にらむように見つめる、眉をしかめる、指を小刻みに動かす、ごそごと体を動かす、メモばかり見ている、口を「へ」の字に曲げる、そっぽを向く、高い声で早口にしゃべる、話題をとってしまふ、話を聴いていない。など

②上手なかかわり方：正面に向き合って体を楽にしている、背筋を起こしている、目はやさしく見つめている、笑顔が見られる、ときどき目と目を合わせる、大事なところはうなづく、時には手も使って表現する。など

似たようなしぐさでも違った意味をもつことがあるため、上記が絶対的な基準であるわけではないが、重要なことは、聴こうとする態度がいかに適切に表現されているかどうかである。

ここまではカウンセラー側の言葉以外の要因について取り上げてきたが、クライアント側についても、言葉で伝えられる内容のみに注意を向け過ぎてはいけない。クライアントの外見（体型、服装、印象など）、姿勢、態度、振る舞い、表情、話し方などがきちんと観察されている必要がある。

表 かかわり行動の種類

かかわり行動	説明
視線の合わせ方	どの程度相手に視線を合わせるか。凝視するのではなく、「あなたの話を聴いています」というメッセージが伝わるように、適度に視線を合わせるよう心がけるとよい。
身体言語	私たちは、（無意識のうちに）顔や手、姿勢、体全体を使ってさまざまなメッセージを伝えている。クライアントの動きと調子に合わせて、少し前かがみになるような姿勢や適度なうなずきで「あなたの話に関心をもって聴いていますよ」という印象を与え、クライアントの話を促すような態度や表情を心がけるとよい。
表情	表情はとても重要な手掛かりとなる。明るい顔、暗い顔、緊張した顔、怒りに満ちた顔、相手に対する不信感を抱いた顔など、表情と感情は密接に関連している。感情の多くが表情によって表現されることを理解しておくことが重要である。
声の調子	話すスピードや声のトーン。私たちは、言葉によって自分の考えを相手に伝えるが、同じことを言っても、言い方によって様々に表現することができる。声の調子には、声の高さ、声の速さ、声の質（かすれている、なめらか）など多様な側面があり、その人が興奮しているのか、落胆しているのか、いら立っているのか、順調なのか、不調なのか等を判断することができる。クライアントの様子を観察し、適度な声の調子を心がける。早口だと追い立てられているように、ゆっくり過ぎると関心を持たれていないとかやる気がないように、甲高い声だと非難され叱られているように感じられる可能性がある。
言語的追跡	話し手の話題にしたがっていくこと。うなずきや話し手が話した言葉を繰り返すことで先を促す。クライアントの話をよく聴いて、話された内容についていくことが大切である。話題を変えようとしたり、次に何を話そうかと考えて焦ったりしないことを心がけるとよい。

(3) ラポールの形成

上手なかかわり行動によって、クライアントとよい信頼関係（ラポール）を形成できる可能性が高くなる。カウンセリングの最初の段階でクライアントとの間にいかに確かなラポールを築きうるかは、その後の進展を大いに左右する。カウンセラーがクライアントとの間にふさわしいラポールを築くことができこそ、コミュニケーションの質があがり互いの問題解決に向けた同盟関係が強くなる。また、技法を導入する際にも効果が向上するなど、好ましい結果を期待でき、カウンセリングでの良好な営みを支える基礎となる。したがって、親しみのもてる場の雰囲気、ラポールをどのように形成するかは重要な課題であり、この段階でかかわり行動はかなり重要な役割を果たしている。

日常的に、誰と接しているときでもよいかかわり行動を心がけることで、かかわり行動が自然に行えるようになってくる。自分にとって自然であり、自分自身が落ちつけるしぐさや態度を基本とし、それが相手にとって不快なものとならないように、日々相手にどんな印象を与えているのかに気づこうとすることが重要である。

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面では、相談者の話を聴く姿勢として、個々で述べたかかわり行動が活きるだろう。相談者に与えるカウンセラーの印象は、非言語的な要素で決まる割合が多い。相談者の話に関心をもち「話を聴いています」というメッセージが伝わるような姿勢で聴けば、相談者も話しやすく、親しみのある雰囲気を作ることができるだろう。

よいかかわり行動によって、相談者との間のラポールが強固なものとなれば、その後の進展にプラスとなることばかりである。キャリアカウンセリングの一般的なステップでもはじめのステップにあるのは、ラポールの構築である。つまり、ラポールの形成は、その後のキャリア情報の収集やアセスメント、目標設定や課題の特定、目標達成に向けた行動計画と最終のフォローアップのステップに至るまでの基礎となるものである。

相談を受ける側として、日頃から自分の非言語的なコミュニケーションにも十分に意識を払うこと、また相手の様子を観察する力も同時に鍛えることで、自分にとって自然でかつ相手に不快感を与えないかかわり行動を身につけておくことが肝要であろう。

参考文献

- 國分康孝 (1980). カウンセリングの理論 誠信書房.
宮城まり子 (2002). キャリアカウンセリング 駿河台出版社.
玉瀬耕治 (2008). カウンセリングの技法を学ぶ 有斐閣.

(輕部雄輝)

5 カウンセリング技法2(言語)

1. 理論の概要

前節では、非言語的なコミュニケーションについて述べ、クライアントとの関係を築いていくうえでは、かかわり行動が大きな役割を果たしていた。実際に、カウンセリングが進んでいくなかでは、カウンセラーはクライアントを理解するために何らかの質問をし、話された内容に対して何らかの応答をすることになる。効果的な質問や応答によっては、クライアントの話が促され、内容が具体的になり、さらに焦点づけられ、問題が明確になっていく。ここでは、言語的なコミュニケーションの技法について述べる。

2. 理論の内容

(1) 質問技法

質問は、カウンセリングの過程で重要な役割を果たす。そのため質問の仕方には配慮が必要である。質問の仕方には、大きく、開かれた質問 (open question) と閉ざされた質問 (closed question) に分けることができる。開かれた質問と閉ざされた質問をうまく組み合わせることで、対話は円滑に流れていく。カウンセリングの場面やその展開に応じて、それぞれが使い分けられることが望ましい。

(2) 応答技法

質問技法と同様、クライアントの発話を促すためには、クライアントが話した内容に対して適切に応答することが求められる。また必要に応じて、話された内容をまとめたり確認したりして、クライアントとともに明確にしていく必要がある。その際の技法を以下に挙げる。

①最小限のはげまし (minimal encourage) : クライアントがどのような感情や態度を表現しても、「ええ」「うんうん」「なるほど」「はい」などと『あいづち』を打ちながらそれを受容すること。「わかりますよ」とか「もっと話し続けてください」とか「それからどうしたのですか?」という意味を表す。クライアント側からすると、十分に自分の話を聞いてもらえているか、自分に関心を向けてくれているか、それとも事務的に聞き流されているかを感じとる重要な応答である。

②くり返し : クライアントが言った通りに、そのままを繰り返すこと。「おうむ返し」の技法とも言われる。これによって、カウンセラーが積極的に傾聴し、共感的に理解しつつある姿勢がクライアントに感じられるようになる。また、クライアントがこんな話でよいだろうかと不安なときや話につまったときに、言葉をそのまま返すことで、クライアントを支える (支持的) な役割も果たす。ただし、クライアントの話全部をおうむ返し

にするのでは本当に聴いてもらっているように受け取れないので、合間にはうなずきやあいづち、促しなどの「最小限のはげまし」を入れながら応答するように心がける。

表 開かれた質問と閉ざされた質問の特徴

	開かれた質問 (open question)	閉ざされた質問 (closed question)
説明	クライアントの自由な応答を促すような質問。一言では答えられないようなものを言う。	「はい」「いいえ」などの、一言二言で答えられるような質問。カウンセラーの意図にしたがってクライアントから情報を引き出そうとするとときに用いられる。
	⇒「いつ？」(When)、「どこで？」(Where)、「誰が？」(Who)、「何を？」(What)、「なぜ？」(Why)、「どのように？」(How)の他、「～してくれませんか？」(Could)を用いて聞いていく。	⇒「～ですか？」(Is)、「～しますか？」(Do)などの他、「AですかBですか？」(Which)などと選択肢を求める場合も閉ざされた質問になる。
例	<ul style="list-style-type: none"> ・こんにちは、近頃、調子はどうですか？(How) ・それは、例えばどんなことですか？(What) ・その問題のことを、もう少し具体的に話していただけませんか？(Could) ・それはどうしてですか？(Why) 	<ul style="list-style-type: none"> ・きょうだいはいいますか？(Do、Is) ・これまでにカウンセリングを受けたことがありますか？(Did) ・寝る時間は早いほうですか、遅いほうですか？(Which)
長所	<ul style="list-style-type: none"> ・クライアントが、主体的に話すことができる。 ・自分の気持ちや考えを自由に話せる。 ・自分の気持ちや考えが明確になる。 ・会話が続き、話が展開しやすい。 ・カウンセラーがクライアントの情報をたくさん得ることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・短い答えですむので、答えるときに楽である。 ・それほど考えないで答えられる。 ・主体性のないクライアントには、心理的負担が軽く、答えやすい。 ・カウンセラーが、必要な情報を手早く収集するのに有効である。
短所	<ul style="list-style-type: none"> ・漠然としていて答えづらい。 ・当事者には答えが見つからなかったり、上手く表現できなかつたりすることが多いため、高齢者や年少者、思春期の子どもの中には不向きな場合がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・受け身的で、自由に話せない。 ・閉じた質問のみだと、クライアントが尋問や詰問されているような気持ちになり、場合によってはクライアントを防衛的にしてしまうので、求める情報が十分に得られなくなってしまうことがある。

- ③確認：話し手の曖昧な話をできるだけ具体的にしていける作業のこと。前に述べた、質問技法やくり返し、この後で述べる要約などを用いて行う。場面を特定していくことで、クライアント自身も曖昧にしか捉えていなかった内容が明確になり整理されていく。
- ④明確化：クライアントがある感情を抱いているのにその感情を曖昧にしか感じられないとき、あるいは気づいていないときに、その気持ち（感情）をカウンセラーが汲み取って、カウンセラーの言葉でフィードバックする技法のこと。カウンセラーがクライアントの感情を言語化することによって、クライアントは「ああ、そうなんだ」と自分の感情に気づき、気づくことではじめて自分を理解することもできる。自己成長のために重要な手続きである。
- ⑤要約：カウンセラーが、ある程度聴いたクライアントの話のポイントをつかんで、自分が理解した内容をカウンセラー自身の言葉で要約してクライアントに伝え返す作業のこと。要約は、カウンセラーが理解した内容とクライアントが理解してもらいたいと思っている内容とが一致しているかどうか、お互いに確認していく作業である。クライアント自身も自分の話したいことを再確認でき、問題を明確化するような方向に動き出すことができる。

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面では、非言語的コミュニケーション同様に、言語的なやりとりも必須である。相談者がどのような背景をもって相談に至ったのか、相談者が問題と感じていることはどんなことか、ここでどのようになりたいと思っているのか、といった内容を確認しておくことは、今後焦点を絞った支援をするうえで重要な情報である。

特に初回の相談は、臨床心理面接においてはインテーク面接と呼ばれ、クライアントがどのような悩みごとを抱えているのかを把握し、それに対してその施設ではどんな援助が可能であるのかについて判断するための面接と位置づけられる。クライアントに対しては、その施設での面接の進め方を丁寧に説明し、どのようなルールでカウンセリングが行われるのかを理解してもらう必要がある。

言葉や言い方ひとつでクライアントに与える印象は大きく変わってくる。言葉は難しいものであるが、ここで挙げた質問技法や応答技法を場面に応じて使い分け、聴取したい情報の尋ね方に十分に配慮できれば、効果的なかかわりを実践できるようになるだろう。

参考文献

- 國分康孝（1980）. カウンセリングの理論 誠信書房.
宮城まり子（2002）. キャリアカウンセリング 駿河台出版社.
玉瀬耕治（2008）. カウンセリングの技法を学ぶ 有斐閣.

（輕部雄輝）

6 精神分析的アプローチ(防衛機制)

1. 理論の概要

精神分析は、オーストリアの精神科医であったフロイト (Freud) によって創始された。彼は、ヒステリー研究、強迫神経症の研究から基本的な理論を示し、特に、無意識の存在を仮定した。意識的な力と同様かそれ以上に、無意識的な力が私たちの行動を決定していると考えられる。

無意識は、自分でも気づくことができない領域である。私たちの意識が存在を認めたくない衝動や願望などは、無意識のなかに閉じ込められる。これが「抑圧」という防衛機制であり、これによって私たちは心の安定を保っている。

精神分析的アプローチでは、相手の症状や問題 (悩み) の背後にある無意識的な不満や葛藤などを表出させ、それまで気づけなかった自分に気づかせる (洞察させる) ことで、新たな自己理解を深め、症状の改善や悩みが薄らぐことを目指す。その際には、直接観察することができない欲求や動因に注目して、現在の行動にどのように影響を与えているのかを考えていく営みが行われる。

2. 理論の内容

(1) 局所論

フロイトは、心の世界を①意識 (conscious)、②前意識 (preconscious)、③無意識 (unconscious) の領域に区分して、精神的な活動がどの領域で行われているかを明らかにしようとした。この心のモデルが局所論である。①意識はいま気がついている領域、②前意識は普段は気がついていないが何かのきっかけで意識にのぼったり思いだそうと努力することで思い出せる領域、③無意識は自分で思い出そうと努めても意思の力では思い出すことができない領域である。無意識から前意識や意識に上げようとする作業を意識化、逆に不快を呼び起こすような過去の体験を無意識のうちに押し込めようとする働きを抑圧と呼ぶ。

(2) 構造論

フロイトは、心の構造を①自我 (ego)、②イド (エス)、③超自我 (super ego) の3層からなる「心的装置」として捉えた。これら3つの相互の力動的な関係を考えていこうとするのが構造論である。①自我は、主に意識的な心の働きである。外界からの要請を受けて、イドや超自我にせまられながらその間の調整機能を果たしている。「現実原則」で動く。②イドは、無意識的な本能欲求である。自我に対して願望の充足をせまるが、超自我の指令が優先と判断された場合には願望を抑圧する。「快楽原則」で動く。③超自我は、自我に対する裁判官 (検閲機関) または理想像の役割をもつ。本能欲求に禁止を行って自我に罪悪感を生じさせたり、自我にあこがれの感情をもたらす理想に近づこうとさせる。「道徳原則」で動く。

(3) 防衛機制

防衛機制は、自我に危険を及ぼす存在から心理的な安定を保つために用いられるさまざまな心理的作用である。個人のなかで生じた不安や抑うつ、罪悪感、恥などのような不快な感情の体験を弱めたり避けたりする機能がある。通常は無意識的かつ反射的に生じる。防衛機制自体は誰にでも認められる正常な心理的反応である。

表 おもな防衛機制の種類

防衛機制	内容	説明
抑圧	受け入れがたい苦痛な感情・記憶などを意識から閉め出す。	臭いものにフタ。忘却。
置き換え	欲求が阻止されると、別なもので満足する。	妥協。
昇華	認められない欲求を、社会的に受け入れられる方向へ置き換える。健康的なものとなる。	芸術、研究、スポーツで頑張るなど。適応的。
反動形成	自分の受け入れがたい側面（劣等感・憎悪）を無意識状態にしておくために、他の側面の態度（尊大・愛情）を強調する。	弱者のつっぱり。
投影（当射）	自分のなかにある感情や欲求を、他人が自分へ向けていると思う。	疑心暗鬼。偏見、迷信、宗教的観念にもみられる。
隔離（分離）	思考と感情、感情と行動が切り離される。	自分のことなのに他人事。
取り消し・打ち消し	行為や思考にともなう不安や罪悪感を別の行動や思考で打ち消す。	強迫的に手を洗うことは、罪悪感の打ち消し行為。
退行	幼児期など、以前の発達段階に戻る。	子どもがえり。
取り入れ	相手の属性を自分のものにする。	相手にあやかる。真似。
同一化	相手を取り入れて自分と同一と思う。	憧れている人のまねをする。
否認	不安を起こすような外的現実を知覚しても認知せず、否定する。	現実を認めない。
合理化	満たせなかった欲求に理由をつけて正当化する。	すっぱいブドウ。
知性化	感情や欲動を直接には意識しないで、知的な考えでコントロールする。	屁理屈。現代社会では適応的。
転換	不満や葛藤を身体症状へ置き換える。	ヒステリー。
解離	人格の統合が分離してしまう。	多重人格。

3. 職業相談場面との関わり

精神分析的アプローチでは、キャリア選択や仕事への適応に関連する現在の行動と過去の経験を関連づけて考える。そしてその関連についてクライアントに気づいてもらうことで、

新たな自己理解と問題の軽減を促すことになる。以下に例を3つ示す。

第一に、現在の職場の同僚や上司との関係を妨げている原因がある場合である。その人の過去の対人関係や家族関係のなかでの未解決の葛藤を扱い、それをクライアントが把握できるように努めることが考えられる。

第二に、職業場面に臨むクライアントに否定的な自己観や自己効力感がある場合である。その気持ちのなかに埋め込まれている他者の期待や他者からのメッセージを、認識していくことを促すこともできよう。

第三に、クライアントが仕事に求める意味を探している場合である。過去の職業経験や教育・訓練歴、社会的経験を振り返って、クライアントが仕事を通して満たそうとしている欲求を明確化することを援助することも考えられる。

また、職業相談場面でのやり取りのなかでは、防衛機制に注目することもできよう。面接中にクライアントのなかで何らかの防衛機制が働いた場合、そのときに挙げた話題が自分にとって不快な感情を喚起させるものであったために、自分を守ろうとしたと考えられる。例えば、職業を探して何回か応募のトライをしているにもかかわらず毎回試験が通過しないという話題が挙げたとする。反動形成でいえば、劣等感を無意識化に追いやり、逆に自分が得意なものを挙げ「自分にはこれがある」といって尊大な態度を示すことが考えられる。また否認でいえば、なかなか就業先が決まらないという不安を抱かせる現実を知覚してもそれを認めないことが考えられる。防衛機制は無意識的な反応として生じるためクライアント側も意図していないことが多いが、職業相談場面に関わる者としてはクライアントの防衛機制が働いた場面を把握しておくことでクライアントのテーマや課題が見えてくることもあるかもしれないし、必要に応じてではあるが、面接の場面で扱うことで洞察を促すことも有効となるかもしれない。

参考文献

石川正一郎 (2014). カウンセリング論入門 創風社出版 116-148.

前田重治 (2014). 新図説 精神分析的面接入門 誠信書房.

田中志帆 (2009). 精神分析 下山晴彦 (編) よくわかる臨床心理学 [改訂新版] ミネルヴァ書房 146-149.

渡辺三枝子&E. L. ハー (2001). キャリアカウンセリング入門—人と仕事の橋渡し— ナカニシヤ出版 88-89.

(軽部雄輝)

7 アドラー心理学

1. 理論の概要

アドラー心理学の理論は、①目的論：人はまず目的を持ち、その方向に思考し、行動する、②全体論：人の意識、無意識、思考、行動は個人として一貫している、③社会統合論：人は社会に埋め込まれている社会的な存在である、④仮想論：人は自分、他者、周りの世界を自分が見たいように見ている、⑤個人の主体性：人は自分の人生を自分で決めることができる、を前提とする。「全てのことは自分で決めている」のであり、無意識（トラウマ）や環境のせいにしては何も解決しないとする。社会構成主義キャリアカウンセリングのサヴィカスは「スーパーとアドラーの影響を受けた」と述べているが、③社会統合論④仮想論とあるように、社会構成主義と相性の良い理論である。なお日本では近年アドラー心理学と呼ばれるが、アドラー本人は自らの理論を個人心理学と呼んでいる。

表 アドラー心理学の理解に重要なキーワード

劣等感	共同体 (感覚)	勇気づけ
-----	-------------	------

2. 理論の内容

(1) 劣等感とその乗り越え方

人はもともと「優れた自分になりたい」という目的を持つ。その理想状態から見れば、今の自分は必ず「劣った存在」である。人は劣等感と感じ、より優れた自分になるために努力する。しかし適切でない補償を行おうとすると問題が起こる。例えば「私はもともと頭が悪いので勉強ができない」または「親の頭が悪いのだから仕方ない」と言うことによって、勉強という当面の課題を避けてしまいかねない。劣等感を努力で補償する時、2つの考えが出る。1つは「優越への努力」。「人より優れたい」「あいつに勝ちたい」という努力は、個人的な利益のための「優越への努力」とみなす。人との敵対が前提であり、失敗は敗北とみなされる。もう1つは「完全への努力」。「共同体を成長させたい」「誰かの役に立ちたい」という努力は、自分を含む何らかの共同体のための「完全への努力」とみなす。他者と一体になって努力している感覚を生み、失敗は努力のステップとして「共同体の財産」とみなす。実際の努力は「優越への努力」「完全への努力」が入り交じると思うが、この劣等感の捉え方によって劣等感を乗り越えようとする(共同体感覚を持つ)ことがアドラー心理学の特徴となる。

(2) トラウマの否定／人が影響を受けるもの

アドラーは「トラウマ」を否定している。トラウマが実在すると考えれば、直面する課題

を避けて通れるからトラウマを持ち出すにすぎない、とする。それが有名な「トラウマは存在しない」である。アドラー心理学では「変えられない過去ではなく、これからを変えよう」とする。若者が「年老いた男性とうまく交流するのは難しい」、という考えを持っているとき、過去にそうした失敗があったことが考えられるが、特に失敗したことや嫌な出来事を思い出してそれを強化し(実はうまく行ったことがあっても)「やはり年老いた人はつき合いづらい」という仮説を強化していく、と考える。つまり「自分の考えは変わらない」という選択を自らしたのだ。人間の行動は「有用性」で成り立っており、「こう振る舞ったほうが自分にとって生きる上で役に立つ」(例えば高齢男性と接しなければ、衝突せずに済む)という学習を積み重ねていくと考えるのである。

(3) ライフスタイル分析と勇気づけ

アドラー心理学のライフスタイルとは、クライアントが自分自身をどのような相対的マイナスの状態にあると考えていて、それを補償するためにどのようなプラスの状態を目指して、それを達成するためにどのような手段を用いているか、という人生の動き全体のことである。このライフスタイルの分析を行うのが特徴となる。また、クライアントの人生の課題を解決するよう援助することを「勇気づけ」という。つまり勇気づけることの目的はクライアントが自分の人生の課題を解決すべく行動するようになることであって、相手の気分をよくすることではない。

(4) アドラー心理学における幸せとは

アドラー心理学では「皆に認められ自分で自分を認められること」(共同体感覚)を幸せとみなす。幸せの基準は人それぞれだが、それは「その幸せを手に入れるために何をすべきだと感じているか」が人それぞれ異なるからだ、とする。「人生は目標を達成しようとする、あるいはそれに具体的な形を与えようとすることである。そして、具体的な形を達成することへと向けて人を動かすのは、優越性の追求である。」(個人心理学講義)

自分が不完全であることを認め、失敗や間違いを受け入れ、「新しい仮説＝もっと幸せになれる方法」の有用性を検証していくことがアドラー心理学である。「いかなる経験も、それ自体では成功の原因でも失敗の原因でもない。われわれは自分の経験によるショックーいわゆるトラウマに苦しむのではなく、経験の中から目的に適うものを見つけ出す。自分の経験によって決定されるのではなく、経験に与える意味によって、自らを決定するのである。そこで、特定の経験を将来の人生のための基礎と考える時、おそらく、何らかの過ちをしているのである。意味は状況によって決定されているのではない。我々が状況に与える意味によって、自らを決定するのである。」(人生の意味の心理学(上))

アドラー心理学では幸せには3つの絆が必要だとする。「仕事」「交友」「愛」である。人生のタスクは「他者」と切り離すことができない。「どんなものであれ、人間の能力が発達する

のは、仲間の人間に関心を持つことによってだけである。理解は、私的ではなく、共有する機能である。それは、共有された媒介を通じて、われわれ自身を他者と結びつけ、全ての人類共通の経験に従うことである。(人生の意味の心理学(下))」

(5) 課題の分離

共同体感覚とは言うものの、それは他者の承認を絶対的基準とするものではない。むしろ他者の承認(他者の課題の解決)ではなく、自分自身の課題を解決していくことである。自分の人生を自分らしく生きるためには、他者からの評価を気にしない、つまり「嫌われる勇氣」を持つ必要がある。その上で共同体に対する(自己の主観・主体性による)「貢献」をしていこう、それが人生の満足につながる、というのがアドラー心理学である。

3. 職業相談場面との関わり

「いまの就労環境が悪い」「景気が悪いから仕方ない」という求職者を、どうやって前を向かせるか。劣等感(人生の目的)の解説から入ってもいいが、短期的な効果を考えれば、「これまで人に認められたこと」「人を認めてあげたこと」(受容)、「人に信頼されたこと」「人を信頼したこと」(信頼)、「人の居心地を良くしたこと」「自分の居心地がよかったところ」(所属)、「人に助けってもらったこと」「人を助けたこと」(貢献)などを思い起こし、語ってもらうなどの方法があるだろう。

また相談場面においては「どうして失業したのか」「どうして私の人生はダメなのか」と過去を振り返るより、「どうやって次の就職を見つけるか」「どうやっていい人生を構築していくか」と未来に目を向けることで、前向きな姿勢を手に入れることができる。原因に執着するのではなく、目的論的に考えていくのである。過去と他人は変えられないが、今ここで判断し行動すれば、未来と自分を変えることができる。

じっくり相談ができる場合は、これまでの行動(例えば失敗した行動)を振り返って行動の目的を考え、それが「合目的であったか否か」「適切であったか/他に方法がなかったか」を吟味し、望ましい新たなライフスタイルを構築して、新しい方法について「自分自身が決める」という意識を持ってもらうことが重要になる。社会人になった後のエピソード(受容・信頼・所属・貢献などの成功体験)でもいいし、大学・高校・中学・小学校と遡って思い出していても良い。アドラー心理学は目的論や社会統合論で考えるが故に、未来や社会との関わりをイメージさせやすく、職業相談にも馴染みやすい技法である。

参考文献

向後千春監修(2014). コミックでわかるアドラー心理学 中経出版.
岸見一郎・古賀史健(2013). 嫌われる勇氣 ダイヤモンド社.

(渡部昌平)

8 交流分析

1. 理論の概要

交流分析はアメリカの精神科医バーンによって開発された対人援助の理論と技法の体系である。その理論的出発点は精神分析に由来するが、「今、ここ」の感覚や、人間と人間の実存的出会いを土台とするため、人間性心理学の理論として位置づけられる。また、交流分析は「構造分析」、「交流パターン分析」、「ゲーム分析」、「脚本分析」の4つの分析を通して、人格的成長や不適応問題の変容をはかるものである。これらの分析の中では、特に「脚本分析」が最も重視され、本格的な心理療法であるとされる。その他、「構造分析」の理論に基づいた心理検査にエゴグラムがあるが、これは現在、交流分析以外の文脈においても自己理解のツールとして広く用いられている。

2. 理論の内容

(1) 交流分析とは

交流分析はアメリカの精神科医バーンによって開発された心理療法である。バーンは元々、精神分析医になるためのトレーニングを受けていたことから、交流分析は精神分析に由来する点も多く、「精神分析の口語訳」と言われることもある。しかし、「今、ここ」の感覚や、人間と人間の実存的出会いを重視するため、人間性心理学の理論として位置づけられることが多い。また、交流分析の特徴のひとつとして、集団実施が多いことが挙げられる。

(2) 交流分析で行う4つの分析

交流分析では「構造分析 (structural analysis)」、「交流パターン分析 (transactional analysis)」、「ゲーム分析 (game analysis)」、「脚本分析 (script analysis)」の4種類の分析を行う。

構造分析は最初に行う分析である。構造分析では自我の状態を3つに分類し、構造分析を通して、個人の中でどの自我状態が優勢であるかを明らかにする。この3つの自我状態とは、親 (Parent)、大人 (Adult)、子ども (Child) であり、親と子どもには2種類の自我状態がある。まず、親の自我状態には、主として批判や非難を行う批判的な親の状態 (CP: Critical Parent) と、主としてほめたり労ったりする養護的な親の状態 (NP: Nurturing Parent) がある。このような親の自我状態は過去に自身の親から取り入れたものであるとされる。また、大人の自我状態とは事実に基づいて冷静に物事を判断する自我状態である。そして、子どもの自我状態には、両親のしつけの影響を受けていない、感情的、衝動的、自己中心的な自由な子どもの状態 (FC: Free Child) と、両親のしつけの影響を受けた部分で、両親の期待に沿った行動をする順応した子ども (AC: Adapted Child) の状態がある。このような子どもの自我状態は過去に自分が子どものときに体験したものであるとされる。これらの自我状態への心的エネルギーの分配状況をグラフにして表すのが後述するエゴグラムである。

交流パターン分析とは、対人関係において自分のどの自我状態から相手のどの自我状態にメッセージを発しているかを明らかにする分析である。交流パターン分析では、コミュニケーションを、スムーズなやり取りが進む相補的交流、やりとりが滞り、緊張が生じる交差的交流、やり取りに隠された意図が含まれる裏面的交流に分類する。なお、カウンセラー—クライアント間で生じる転移や逆転移の現象は交差的交流として理解される。

ゲーム分析は、不快感情と非生産的な結末をもたらす定型化した一連の裏面的交流である「ゲーム」を分析するものである。ゲーム分析では、自分が意識せずに非生産的なやり方で、相手を操作したり、相手に反応している傾向に気づき、修正を図る。自分の演じているゲームへの気づきを深める際には、バーンが作成した約 30 のパターンの典型的なゲームをまとめた表を利用できる。

脚本分析は以上の 3 つの分析を行った後に行うものであり、本格的な心理療法であるとされる。「脚本」は親の影響のもとで形成される、人生への反応様式を決定づけるものである。脚本の影響力は強く、強迫的に従ってしまうため、あたかも脚本があるかのように同じ人生ドラマを繰り返す。たとえば、アルコール依存症の父親を持った人が配偶者にアルコール依存症の人を選んでしまう、虐待を受けて育った人が親になったときに子どもに虐待をしてしまう、などが脚本にあたる。そこで、脚本分析では「今、ここで」脚本を書き換えることを通して、人生を自らのコントロール下に置くことを目標とする。

(3) エゴグラム

エゴグラムとは構造分析理論に基づいて、自我状態への心的エネルギーの分配状況をグラフ化したものである。心的エネルギーの分配状況をグラフによって可視化するというアイデアはバーンの弟子であるデュッセイによって考案されたものであり、後の研究者によって自記式の質問紙が開発された。

わが国においても、いくつかのバージョンのエゴグラムが作成されているが、特に著名なものとして東京大学の心療内科グループによって作成された東大式エゴグラム (TEG) がある。TEG は各自我状態につき 10 項目が用意され、回答態度を測定する妥当性尺度 5 個を加えた 55 項目から構成されている。TEG は構造分析を客観的に行うものであるが、交流分析の文脈だけではなく、自己理解の質問紙としても医療・産業・教育領域など広く用いられている。

3. 職業相談場面との関わり

ここでは手軽に利用可能な東大式エゴグラム (TEG) による自己理解の観点から職業相談場面との関わりを考えていく。上述のように TEG は相談者による回答も容易で、カウンセラー側の整理も手早く行うことのできる質問紙検査である。従来、TEG の職業相談への適用にはほとんど注意が払われてこなかったが、筆者は TEG の結果から自我状態を発揮できる職業

は何かと考えてみるのが、職業相談の導入になると考えている。

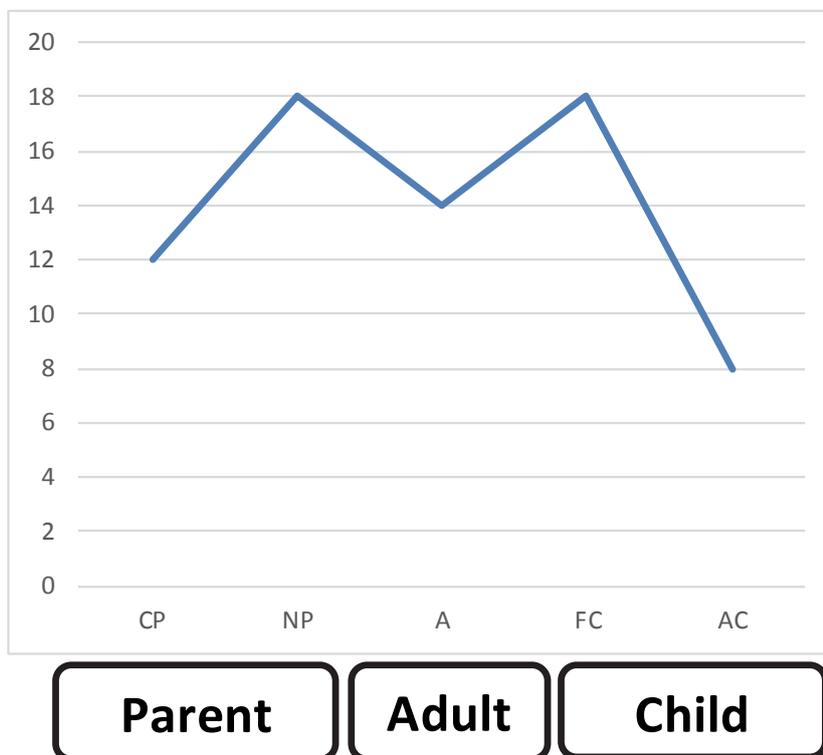


図 エゴグラム の例

たとえば、NPが高い相談者は相手を養護する気持ちが高いため、保育士、看護師、カウンセラーなどを考えてみるかもしれないし、一方、CPが高い場合は、警察官や自衛隊員を思い浮かべるかもしれない。このように相談者が自身の自我状態を理解し、その自我状態を活かせるような職業を考えてみるきっかけとしてTEGは有用であると考えられる。

しかし、心理検査はあくまで、回答者のある一面を切り取ったものに過ぎないため、TEGの結果の解釈は、結果に対する相談者のフィードバックを含めてこそより有用なものとなる。結果と自分の実感が合っているところはどこか、合わないところがあるとしたら、それはなぜか、などを話し合うことで、より自己理解が進むこともあるだろう。

参考文献

日本交流分析学会 ホームページ (<http://www.js-ta.jp/>)

特定非営利活動法人日本交流分析協会 ホームページ (<http://www.j-taa.org/>)

杉田峰康 (2000). 第2版医師・ナースのための臨床交流分析入門 医歯薬出版株式会社

杉田峰康 (2004). 交流分析 氏原寛ら (編) 心理臨床大事典 培風館

(水野雅之)

9 クライアント中心療法①ーその世界観

1. 理論の概要

職業相談の現場で、ロジャーズの「クライアント中心 (client-centered)」という心理療法の名称は、よく知られている。しかし、その心理療法が、どのような理論を背景として成立しているのかまで理解している人は少ないだろう。1951年にロジャーズは、『クライアント中心療法』という著作において、「人格と行動についての理論」という論文を発表している。この論文は19の命題から構成される。これらの命題では、クライアント中心療法の背景にある、個人の人格、とりわけ、その変化に対する理論が表明されている。これらの命題について、①で「クライアント中心療法」の背景にある世界観を、②でクライアントの人格の変化の方向性に分けて説明する。

2. 理論の内容

(1) 理論の変遷

『クライアント中心療法』(ロジャース, 2005)の「訳者あとがき」には、ロジャーズの理論的変遷が説明されている。これによると、ロジャーズの初期の代表的著作である、1942年に出版された『カウンセリングと心理療法 (Counseling and Psychotherapy: Newer Concepts in Practice)』は、当時、隆盛を誇った指示的カウンセリングや精神分析に対するアンチテーゼの色彩が強かったという。同書には、「指示的アプローチ対非指示的アプローチ」という章もあったため、「非指示的」という名称が広まっていった。そして、この当時の彼の論文などから、「うなずき」や「感情の反射」といった「非指示的技法」だけがカウンセリングの練習として取り上げられていくようなことも起きた。その結果、彼の主張は、本来の考えから離れて一人歩きし始め、技法として指示を与えないやり方として受け取られるようになった。ロジャースはそれは本意ではなかったという。ロジャース自身は、こうした初期のアンチテーゼとして、技術志向から、独自かつ根源的な心理臨床家の態度条件 (パーソナリティ変化の必要にして十分な条件) についての考察を深めていった。『クライアント中心療法』は、その集大成というべき内容であり、この著作をもって理論家ロジャーズが誕生したとされる。

(2) 理論の構成

「人格と行動についての理論」の19の命題について、図のように3つに分けて説明する。命題1～6では、クライアント中心療法によって立つ世界観が説明される。命題14～19では、クライアントが心理的不適応から心理的適応に変化する方向性が示される。命題7～10では、これらのクライアント中心療法の中核となる自己理論 (self-theory) と、その変化 (発達) が説明される。

表 人格と行動についての理論－19の命題(ロジャース, 2005 をもとに作成)

クライエント中心療法の世界観

心理的变化の方向性

- (命題14) 心理的不適応とは、生命体が、重要な知覚的・直感的な体験 (significant sensory and visceral experience) に気づくことを否認し、その結果、そうした体験が象徴化されずに、自己構造のゲシュタルトの中に組織化されないときに生じる。このような状況が存在するとき、基本的または潜在的な心理的緊張が生じる。
- (命題15) 心理的適応とは、自己概念が、ある水準以上の象徴化において、生命体の知覚的・直観的な体験の全体を自己概念と一致した関係の中に取り入れているか、あるいは取り入れることができるときに存在する。
- (命題16) 自己の組織あるいは構造と一致しない体験はすべて、なんらかの脅威として認知される可能性をもつ。そして、このような認知が多ければ多いほど、自己の構造はそれ自体を維持するためにより強固に組織化される。
- (命題17) 自己の構造にとって本来的にまったくどんな脅威もないような一定の条件下では、自己の構造と一致しない体験がしだいに認知され、検討されるようになり、そして自己の構造はこうした体験を取り入れ、包含するように修正されていく。
- (命題18) 個人が自分の知覚的・直観的な体験の全体を認知し、それを一貫した統合的なシステムの中へと受け入れるとき、その個人は、必然的に他者をよりいっそう理解し、他者を独立した個人としてよりいっそう受容するようになる。
- (命題19) 個人は、自分の生命体の体験を自己の構造の中へと認知し受容するにつれて、大部分は歪曲して象徴化されていた、他者からの投入に基づく現在の価値観のシステムを、連続する生命体の価値づけのプロセスに置き換えていることに気づく。

自己理論と、その変化(発達)

- (命題7) 行動を理解するためのもっとも有利な視点は、その個人自身もつ内側からの視点 (the internal frame of reference) によるものである。
- (命題8) 全体に認知される場のある部分は、しだいに自己 (the self) として分化されるようになる。
- (命題9) 環境との相互作用の結果として、特に他者との評価的な相互作用の結果として、自己の構造が形成される—それは、「私 ("I" or "me")」の特徴や関係についての知覚の、有機的で流動的な、しかし一貫した概念的パターンであり、そこにはその概念と結びついた価値観も含まれている。
- (命題10) 経験と結びついた価値観や、自己の構造の一部である価値観は、ある場合は生命体によって直接に経験された価値観であり、またある場合には、他者から投入されたか引き継がれた価値観であるが、後者の場合、それはあたかも直接に経験されたかのように歪曲して知覚されている。
- (命題11) 体験が個人の生活の中で生起するとき、それは次のいずれかとなる。(a) 自己となんらかの関係の中へと象徴化され、認知され、組織化される、(b) 自己の構造との関係がまったく認知されないため、無視される、(c) その体験が自己の構造と矛盾するため、象徴化が否認されるか、あるいは歪曲した象徴化がなされる。
- (命題12) 生命体が採択する行動様式のほとんどは、自己概念と一致したものである。
- (命題13) ある場合には、行動は、生命体の象徴化されていない体験や欲求によっても起こりうる。こうした行動は、自己の構造と一致しないが、このような場合には、個人はその行動を「自分のものであると認め」ない。

現実とは何か?

- (命題1) 個人はすべて、自分を中心とした、絶え間なく変化している体験の世界に存在している。
- (命題2) 生命体は、経験され知覚されるものとしての場に反応する。この認知される場は、個人にとって「現実 (reality)」である。
- (命題3) 生命体は1つの有機的な全体 (an organized whole) として、この現象的場に反応する。

自己実現欲求

- (命題4) 生命体は、1つの基本的な傾向と力 (striving) をもっている—それは、体験のただ中にある生命体自身を実現し、維持し、増進することである。
- (命題5) 行動とは基本的に、認知された場の中で、生命体が体験されるものとしての欲求を満たすために行う目標追求的な動きである。
- (命題6) 情動とは、そうした目標追求的な行動にともなうものであり、多くの場合、その行動を促進するものである。情動の種類は、行動がなにかを求めているのか、それとも満足しているのかといった側面と関連しており、また情動の強さは、生命体の維持と増進にとって行動がどのような意味を持っているかについての認知と関係している。

(3) クライエント中心療法の世界観

命題1～3では、個人にとって「現実とは何か?」が説明されている。簡潔に説明すると、個人にとって、その人が受け止めている(以下「認知」という)世界が現実であり、個人は、その認知している世界のなかで生きている。次のような例があげられている。

『アメリカ西部の道路を2人の男が夜中にドライブしている。すると、道の真ん中になにかぼんやりと浮かび上がった。1人は、あそこに岩がある、とギョッとする。もう1人は土地の者なので、いつものように風に吹かれている草が丸まっているだけだな、と別に慌てる様子もない(ロジャーズ, 2005, p.319)。』

この例から分かるように、2人はともに同じ事態を観察している。しかし、反応は違う。2人とも、自分が認知したままの現実に対応しているからである。このように人それぞれ、認知している現実とは多様である。だから、個人にとっての現実とは、その個人にしか、その全体を知ることができないと考える。他者は、決して、その個人と同じぐらい完全に、その個人にとっての現実を知ることにはできないのである。

命題4～6では、私たちは生命体 (organizum) として、自分自身を維持・発展させる方向へ成長する欲求があることが説明されている。ロジャーズは、この欲求には「自己実現欲求

(self-actualization) 」も含まれると説明している。この欲求を、生まれたばかりの子どもが歩くことができるようになる学習を例にあげて説明している。

『その最初の段階は、苦闘と、しばしば苦痛を含んだものである。多くの場合、何歩か歩けたことへの直接的な報償は、倒れたりよろめいたりする苦痛とはまったく釣り合わないものである。子どもは、その苦痛ゆえに、しばらくは這い這いに逆戻りする。しかし、ほとんどの人間にとって、成長の方向へと前進することは、いつまでも乳児的な状態でいることに満足するよりもはるかに強力である（ロジャーズ，2005，p.324）。』

ここでは生まれたばかりの子どもの例だが、ロジャーズは大人になっても、私たち生命体は、苦しみながらも、自分自身を維持・発展させる方向へと成長すると説明している。そうやって、「自立的になり、責任を負うようになり、自己統制的となり、社会的になろうとする」（同上）と考えるのである。命題7以降は、次の「クライアント中心療法②」で説明する。

3. 職業相談場面との関わり

クライアント中心療法の世界観は職業相談の現場に通ずるところが多々あると考えられる。たとえば、求職者が「事務職を希望とする」と話したとする。職員は、求職者の希望する「事務職」が何なのか、理解するように努めなければならない。「デスクワーク」、「定時に帰られる仕事」、「パソコンを使う仕事」など、求職者によって「事務職」のイメージは様々である。これは、求職者が受け止めている仕事の世界という現実のなかで、事務職という仕事を選択しているからである。その現実の全体像は、求職者しか知ることができない。だから職員は、謙虚に求職者に尋ね、その話に耳を傾けなければならない。そして、言葉にならないものを感じ取り、言葉で伝え返す。そうやって職員は求職者にとっての現実を共有するのである。また職業相談では、職員が求職者と向き合う際、求職者が苦しみながらも、自ら成長しようとする自主性や自発性を尊重する姿勢が大切であろう。

参考文献

- 末武康弘 (1986). 人格およびその変化をめぐる理論的課題：ロジャーズ派人格理論の推移の検討を中心として 教育方法学研究 7 137-159.
- C. R. ロジャーズ (保坂亨・諸富祥彦・末武康弘・諸富祥彦訳) (2005). クライアント中心療法 (ロジャーズ主要著作集 2) 岩崎学術出版社

(榎野潤)

10 クライアント中心療法②—人格の変化の方向性

1. 理論の概要

クライアント中心療法では、その心理療法の効果として、クライアントが、どのように人格(パーソナリティ)が変化すると想定されているだろうか？ロジャーズの1951年の著作『クライアント中心療法』に所収された論文「人格と行動についての理論」では、前出の「クライアント中心療法①」で説明された世界観のもと、ロジャーズ自身によって提出された「自己理論 (self-theory)」から、人格の変化の過程が説明されている。

2. 理論の内容

(1) 自己理論

①内的準拠枠：命題7～10では、自己理論と、その変化(発達)の基本的な考え方が説明されている。まず、個人の行動を理解するには、その個人の「内的準拠枠 (internal frame of reference)」、つまり、その個人が知覚し経験している、世界の内側からの視点が重要であると説明されている。ロジャーズは、未開社会に関する初期の研究を例にあげ、次のように説明している。

『観察者は、未開社会の人びとが妙な食物を食べ、異様で意味のない儀式を行い、美德と邪悪を混同した仕方で行動すると報告した。観察者は、自分自身の視点から観察し、未開社会の人びとの行動様式を自分の価値によって判断していることについてはまったく念頭になかったのである(ロジャーズ, 2005, p.327)。』

この観察者のように、私たちも、自分自身の視点から個人を観察し、その人の行動を、自分自身の価値観から判断してしまうところがある。しかし、ロジャーズは、他者を理解しようとするならば、その他者が自分自身の行動を、その人の社会・文化で培われたその人自身の視点から見ているように、その行動を理解する必要があると説明している。

②自己概念：個人が知覚している世界から、その世界の中心として、個人が自分自身に対して持っているところの自己の認知・認識、すなわち「自己概念 (self-concept)」と呼ばれる世界が分化する。ロジャーズによると、乳児は、環境との相互作用(例えば、親からのしつけ)により、自分と環境についての概念を少しずつ形成する。そのうち、「私は～をする」「私は～したい」という自意識が現れ、それとともに、「私は寒い、私は寒いのは嫌い」や「私は抱っこされている、私は抱っこが好き」のように、自分自身の体験を価値づけるようになる。その後、親や兄弟など他者から、「あなたはよい子ね」や「お前はいけない子だ」などの評価を、「自己概念」に取り入れて、価値観が形成されるようになる。この「自己概念」は、全体的な統一的なまとまり(これを「ゲシュタルト」という)を持つという。

③「自己概念」の変化：「自己概念」もしくは、その構造は変化する。ロジャーズは、その変化をもたらす、より根源的な基盤として、「経験 (experience)」という構成概念を設定した。

「経験」とは、個人によって意識される可能性を持つ、瞬間瞬間に個人のなかで生起しつつある潜在的な全ての事象である。それは、皮膚感覚などの身体的な反応も含む。ロジャーズは、次のような例をあげて説明している。

『たとえば、私が座っている椅子が私の臀部に与えている圧力は、私が今この時間に体験している何物かであるが、私がそれについて考えたり記述したりするときのみ、その体験についての象徴化が意識の中に現れるのである（ロジャーズ，2005，p.317）。』

私たちは、視覚や聴覚、そして嗅覚など様々な感覚から、様々な刺激を受けている。こういった「経験」は、その感覚に注意を向けると意識できるようになる。しかし、普通、その一部しか意識していない。ロジャーズによると、人格の変化とは、「自己概念」が、いかにこうした「経験」を柔軟にとり入れ、その構造を変化させ、再体制化してくのか、という点から説明される。

（2）人格の変化の方向性

自己理論の視点から、命題 14 では心理的不適応が、命題 15～19 では心理的適応が、それぞれ説明されている。心理的不適応とは、個人にとっての重要な意味を持つ「自己概念」が、行動や身体的な反応も含めて、「経験」と矛盾している時、その経験を正確に知覚できなかったり、取り入れることができない状態、つまりゲシュタルトが維持できない状態にある。こういう状態の時、心理的緊張が生じる。反対に心理的適応とは、「自己概念」が、個人のなかで刻々と生起している「経験」を意識しないように「否認」したり、「歪曲」せずに受け容れ、その変化を取り込み、再体制化している状態である。

ロジャーズは、心理的不適応から心理的適応を、左図から右図のように変化し、自己一致している部分が拡大すると図式化している。「全体的な人格」とは、人格の構造である。「体験」とは、上述した「経験」に該当する。「自己構造」とは「自己概念」の構造である。a から 1 は「経験」の要素である。左図よりも右図で、I の領域に含まれる「経験」が多い。右図はより多くの「経験」を「自己概念」のなかに取り入れており、左図よりも、より適応した状態を示している。

ロジャーズは兄弟喧嘩を例に挙げている。兄が弟に怒りを感じて、叩いたり、追い払ったりして苛める。兄は弟を苛めることによってストレスを発散し、満足感を得る。こうした経験が初めて体験される時、「自己構造」は、この満足したという「経験」を受け容れる。図で説明すると、この「経験」は領域 I に含まれる。しかし、親から、「お前は悪い子で、そういう行動はよくない」と注意されると、兄は弟を苛めて満足したにもかかわらず、その経験から満足を得ていないと歪曲するようになる。この歪曲は領域 II に含まれる。ロジャーズは、この兄の心理的過程を、次のように説明している。「怒りを表現することが満足のいく、自分を増進することとして体験される、というのが正確な象徴化である場合であっても、歪曲された象徴化を通して、それはよくないものとして『経験される』ようになる」（ロジャーズ、

2005, p.332)。兄は満足したにもかかわらず、満足していないと思ひ込まなければならない矛盾を抱え、不安になる。その結果、「自己概念」として「弟が好きだ」という概念が残るようになる。というのも、もともと弟との関係は、「弟が好きだ」から「弟が嫌い」に至るまで様々な経験が含まれる。しかし、歪曲を通して、親から投入されたのが「弟が好きだ」という概念だからである。ちなみに領域Ⅲは、兄が弟を苛めて満足したにもかかわらず、その経験事態を意識しないようにする「否認」が該当する。

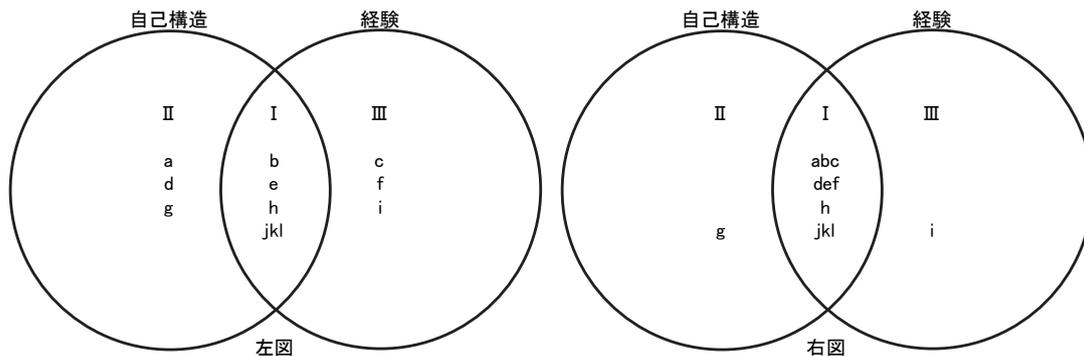


図 全体的パーソナリティ

クライアント中心療法では、カウンセラーとの間で、「どんな脅威もないような一定の条件下」(ロジャーズ, 2005, p.346)、端的に言うと、信頼関係があると、クライアントである兄が時として「弟が嫌い」と感じてしまう自分自身を受け容れるようになる。そして、弟を苛める自分自身の行為が親から認められない事実を受け止めるようになる。こうやって「自己構造」と「経験」の重なり合い、つまり領域Ⅰを拡大する。そうすると、状況に応じて、「弟が嫌い」になる自分自身の感情、弟を苛めて得られる満足、親の期待に応えることで得られる満足の間バランスを意識的に取ることができるようになる。

3. 職業相談場面との関わり

職員研修で傾聴訓練を受けていると、なぜ、そういうことをしなければならないのか、疑問に持つ職員もいることだろう。職員が求職者の話を傾聴することにより、求職者との間で信頼関係ができ、自分自身の気持ちを素直に話せるようになる。そうやってクライアントは、経験をありのままに受け止めず、歪曲や否認している自分自身に気づく。その結果、経験を自己概念のなかに取り込めるようになり、人格が図1から図2のように変化するのである。

参考文献

- 末武康弘 (1986). 人格およびその変化をめぐる理論的課題：ロジャーズ派人格理論の推移の検討を中心として 教育方法学研究 7 137-159.
- C. R. ロジャーズ (保坂亨・諸富祥彦・末武康弘・諸富祥彦訳) (2005). クライアント中心療法 (ロジャーズ主要著作集 2) 岩崎学術出版社. .

(榎野潤)

11 フォーカシング

1. 理論の概要

フォーカシング (Focusing) は、ロジャーズ (Rogers) の弟子であるジェンドリン (Gendlin) が 1960 年代初頭に開発したカウンセリング手法である。彼は、何百もの面談の音声記録を検証して、クライアントの中にある「言葉にしがたい身体感覚」を傾聴することが問題解消の鍵になることに気づいた。これを中心に体系化した技法がフォーカシングである。多くのカウンセリング理論では、問題について語り、その原因を探り除去・解消することを目指す。フォーカシングでは、問題に反応している身体感覚 (フェルト・センス) に焦点 (フォーカス) をあて、フェルト・センスからのメッセージを受け取ることに主眼をおいている。カウンセラーの役割は、クライアントのこの内的なプロセスをガイドすることにある。また、フォーカシングの一連の手法を習得できれば、クライアント自身でも実施可能である。

2. 理論の内容

(1) 体験過程 (experiencing)

体験過程は、フォーカシングの根底にある考え方である。それは、カウンセリングにおいてクライアントが自分の中で感じられる身体感覚 (フェルト・センス) のことであり、刻一刻と変化していく体験の流れのことである。この感覚をしっかりと感じ取り言葉で象徴化することによって、人が心理的に変化・成長する方向へ向かっていくことができる。反対に、フェルト・センスを感じ取ろうとせず象徴化をしないと、体験過程が停滞してしまい、さまざまな心理的な問題や悩みを引き起こすことになる。

(2) フェルト・センス (felt senses)

フェルト・センス (感じられた感覚) とは、何らかの意味を含んだ身体感覚のことである。たとえば、日曜日の夕方に明朝の仕事について考えると気が重くなることがある。この時、よくよく注意を向けると、身体のある部分に何らかの感覚があることに気づくことができる。これが、フェルト・センスである。たとえば、喉の内側に鉄の塊のような重さを感じるとか、胸がつかえるような感覚などである。決して強い感覚ではないので、日ごろは見落とされがちである。

この、フェルト・センスは、単なる身体感覚というだけでなく、個人やその個人の人生と関係する何らかの「意味」を含んでいる。したがって、さらにフェルト・センスに注意を向け、やさしくたずねてみると、個人にとって意味のあるメッセージを得ることができる。たとえば、さきの月曜日に対する気の重さは、一見、自由から束縛へ向かうことへの嫌悪感と思えるかもしれない。しかし、実は仕事への責任感やしっかり達成したいという前向きな願いの現れだともいえる。この場合、フェルト・センスは、仕事に対してより積極的に前進し

ていきたいという重要な深層心理からのメッセージなのである。このように、フェルト・センスとの適切な関わりによって、フェルト・センスに内在する意味のあるメッセージを受け取ると、当初の問題や悩みが解き放たれて心理的な変化が生じることになる。

(3) 5つのスキルと5つのステップ

フォーカシングにおけるフェルト・センスとの関わり方の基本は、「フェルト・センスを見つけること」と「フェルト・センスと一緒にいること」である。コーネル (Cornell) は、そのための5つのスキルと5つのステップを考案した。

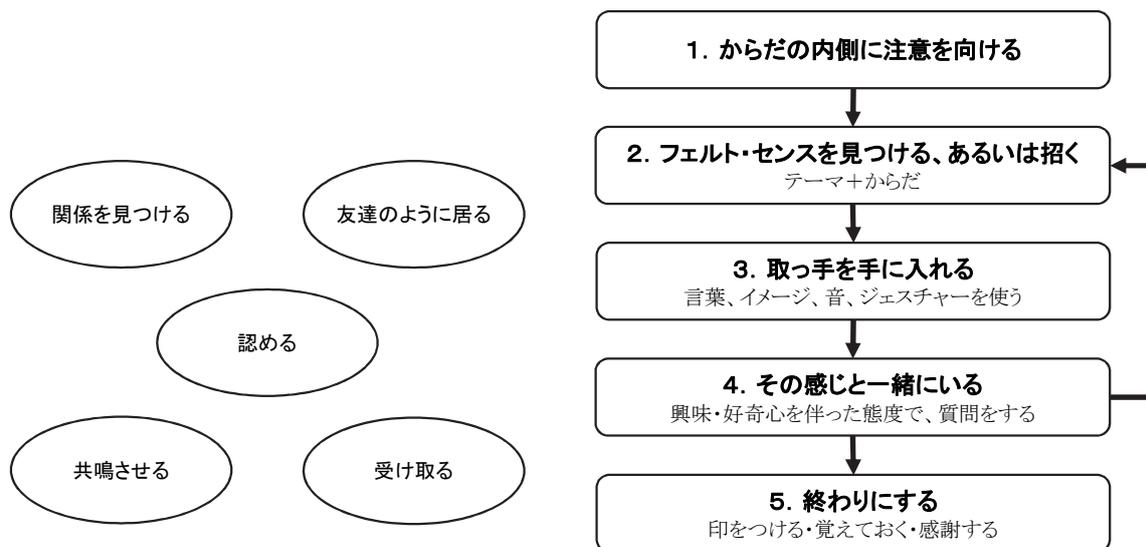


図 5つのスキル(左図)、5つのステップ(右図) (Cornell, 1996 より)

- ①認めること：内的な感覚すべてに対して、その存在を認めること。フェルト・センスに限らず、イメージでも感情でも、その存在に気づいたら「こんにちは」と声をかけることである。
- ②関係を見つけること：フェルト・センスと適度な距離で「一緒にいること」。感情に飲み込まれてしまうほど近づかず、その存在を感じられないほど遠くにならない適度な距離が大切である。
- ③友達のように居ること：フェルト・センスに敬意を払いつつ、興味と好奇心をもって接すること。その感覚がそう感じられるには何か理由があるに違いない、という態度で接する。
- ④共鳴させること：浮かんできた新しい気づきをフェルト・センスのところまで持っていく、フェルト・センスと共鳴するか（じっくりくるか）を確かめる。
- ⑤受け取ること：共鳴した新たな気づきやイメージとしばらく共にいる。原因を分析するのではなく、そのまま受け取ることが重要。それが本質的な解決の「芽生え」となる。これらのスキルを5つのステップの中で用いていく。5つのステップについては次節で詳述する。

3. 職業相談場面との関わり

現状や将来のキャリアに対して何らかの不安や恐れ、迷いがあり、頭で分かっているにもかかわらず踏み出せない、できないというクライアントに適している。この時、「その原因が何かをよく見ていくために自分自身にきいてみよう」と言って、フォーカシングを提案するとよい。概要とステップを説明し、クライアントとの合意を得て、以下の5つのステップで実施していく。

- ①からだの内側に注意を向ける：目を閉じて深呼吸をしてリラックスしてもらう。自分の内側（特に、喉・胸・胃・お腹のあたり）にやさしく注意を向け、感じられるものをそのまま感じ取るようにしてもらう。〔スキル：認めること〕
- ②フェルト・センスを見つける、あるいは招く：現在の問題を思い浮かべてもらい、「問題がすぐ前にあることでからだの内側ではどんな感じがするか」をたずねてみる。この時、からだの内側で起こることに関心を持って感じてもらう。この時感じたものがフェルト・センスである。〔スキル：認めること〕
- ③取っ手を手に入れる：取っ手とは、今、感じ取ったフェルト・センスに「ぴったり」する言葉やイメージ、音、ジェスチャーのことである。フェルト・センスをどう描写したらいいかをたずねてみるとよい。〔スキル：共鳴させること〕
- ④その感じと一緒にいる：敬意と興味・好奇心を伴った態度で、その感じと一緒にいてみる〔スキル：関係を見つける、友達のように居る〕。そして、フェルト・センスに次のように問いかけ、答えが出てくるのを待つ。「これは何だろう？」、「これの最も肝心な点は何だろう？」、「これには何が必要なのだろう？」。そして答えが出てきたら共鳴させる〔スキル：共鳴させる〕。
- ⑤終わらせる：終わっても良いと感じ取られたら、まず、自分がたどり着いた場所に戻ってこられるよう、イメージかシンボルなどの印をつける。次に、これまでの体験で、何が起きたのかを覚えておく。最後に、身体を通してのプロセスが自分に与えてくれたものに対して感謝する。

①～②のフェルト・センスを感じ取ることが1つ目のポイントであり、③～④のフェルト・センスからの答えを受け止めるのが2つ目のポイントである。しかし、フェルト・センスを感じ取り、それについての印象・感想を話してもらっただけでも、十分意味はあるだろう。フォーカシングは安全な手法なので、上手くいかなくてもクライアントに害を与える心配はほとんどないが、効果的に行うには、前もってカウンセラー自身が体験しておくとういだろう。

参考文献

アン・ワイザー・コーネル（村瀬孝雄監訳・大沢美枝子訳）（1996）．フォーカシング入門マニュアル 金剛出版

池見陽（1996）．心のメッセージを聴く 講談社現代新書

（高橋浩）

12 構成的グループエンカウンター

1. 理論の概要

構成的グループエンカウンター（Structured Group Encounter、以下、SGE）は「(集中的)グループ体験」であり、カウンセリングの一形態であるとされる。また予防的カウンセリングとして、人間関係を開發する技法でもある。SGE の目的は「ふれあい（リレーション）」と「自己発見」である。ふれあいとは、本音と本音の交流（感情交流）で、自分の本音に気づく、気づいた本音を表現・主張する（自己開示）、他者の本音を受け入れることである。自己発見とは、「周りの人々は気づいているが自分は気づいていない自分自身（自己盲点）」に気づくことである。以上のふれあいと自己発見を通して、自分を理解すること（自己理解）、自分を理解するのと同様に他者を理解すること（自他発見）、自らの防衛やとらわれから解放され他者とふれあう過程を体感できることに、SGE のねらいがある。

2. 理論の内容

（1）SGE の原理

SGE の原理は 3 つある。第一は本音（あるがままの自分）に気づくことである。第二は SGE 体験の構成であり、エクササイズをはじめとした枠を介して自己開示が促進される。第三はシェアリングであり、物事の見方や受け取り方、考え方である認知の拡大・修正をねらいとして行われる。

（2）構成する意義

グループエンカウンターは、その構造度の点で、構成的エンカウンターと非構成的エンカウンターに分けられる。「構成する」とは、条件設定（場面設定）をするという意味で、具体的には、エクササイズによる設定、エクササイズをするときのグループサイズおよび時間の設定が挙げられ、ねらいによって決定される。さらに、以下の 4 つのルールを設定することが重要である。

- ①守秘義務を守る
- ②非難したり批判的・評価的発言をしたりしない
- ③沈黙の自由を守るために発言を強要しない
- ④エクササイズをパスする自由を守るために、エクササイズを強要しない

また、構成する大きな理由として以下の 3 点挙げられる。第一は、メンバーが緊張から解放されて自由になりやすくするため、第二は、メンバーの抵抗を予防しメンバーを心的外傷から守るため、第三は、メンバー相互のふれあいを効率的かつ効果的に促進するためである。

(3) プログラムの構成

國分康孝は「折衷的な」プログラム構成を提唱する。具体的には、メンバーの属性（年齢、性別、職業）やメンバーの心理状態（緊張や防衛の有無、エクササイズへの取り組み状態、ふれあっている状態）に合わせて、どのようなエクササイズをどのような場面でどのように展開することがメンバーの利益になるかを、絶えずリーダーやスタッフが考えて、柔軟にプログラムを構成する。なかでも、必須とされる柱のプログラムを以下に述べる。

①リチュアル（儀式）

共通の行動様式のこと。例えば、開始時にリーダーが「みなさん、今日の出会いに感謝をこめて全員と握手してください」とインストラクションすることが挙げられる。リーダーのインストラクションによってメンバーは「今日は一日よろしくお願ひします」と言いながら全員と握手する。リチュアルのねらいは、集団の凝集性（集団の和）を高めるとともに、メンバーの集団への所属感を強くするところにある。また握手はスキンシップであるので、感情交流になり、リレーション作りに役立つ。

②ペンネーム

國分エンカウターの最初のエクササイズである。例えば、リーダーが「自分が自由になれそうな名前、あるいは素の自分を出せそうな名前をカラフルに厚紙に書いて首からさげます。このエクササイズのねらいは、肩書や実名をとって、心理的に自由になって本音と本音の交流を促進するところにあります」とインストラクションする。ペンネームのねらいは、参加したメンバーがこれまでの人生のしがらみやとらわれから解放されて「ありたいようにある」、「私は親や他人様の期待に応えるためにこの人生を生きているのではない。この人生の主人公は私である」という考えを強く打ち出すことである。

③全体シェアリング

メンバーの感じ方、考え方、行動の仕方を互いに共有する体験のことである。シェアリングには、ショートタイプとひとつのセッション全部をあてるロングタイプの2種類がある。前者は複数のエクササイズを体験した後に「これまでのエクササイズを体験してみて、感じたこと気づいたことを自由に出してください」というシェアリングである。後者は「このワークショップの初めから今この瞬間に至るまでの全てを通して、気づいたこと感じたことを自由に出してください。不快な気持ちだとか、苦しかったとか、ネガティブな内容のものでも出していいですよ」というシェアリングである。

④役割遂行

役割を介したメンバー同士の人間関係づくりをねらった取り組みのことである。人間関係には、役割遂行を意図した人間関係（social relation）と感情交流をねらった人間関係（personal relation）の2種類あり、構成的グループエンカウターでは、後者の感情

交流を目的とする。メンバーのなかには感情交流の苦手な人がいるかもしれないが、そういう人でも「役割」という枠組みがあれば自然に交流が促進されることが期待される。

例えば、受付係、点呼係、食事係、学習環境係、音楽係、コンパ係、保健係といった諸係を設ける。メンバーは一人一役であることが望ましく、これから始まるエクササイズのもつ雰囲気フィットさせることがツボである。

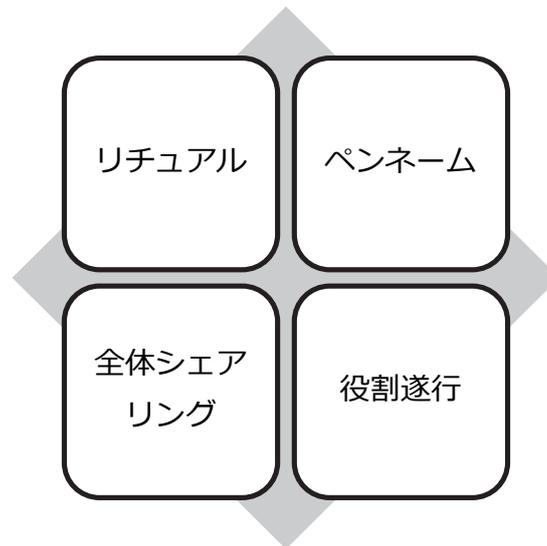


図 構成的グループエンカウンタープログラムの4つの柱

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面では、特に人間関係に困難を抱えた復職支援のグループなどに応用できるだろう。職業場面では対人関係が必須であるため、対人的交流に苦手さを抱いているクライアントにとって、復職は大きなハードルとなることが予想される。構成的グループエンカウンターの枠組みに守られた中で、感情的交流、周囲と適切に自己を表現し合い受け入れ合う体験を積み重ね、少しずつ対人関係スキルを身につけていけると考えられる。

職業相談を受ける側としても、SGEを導入する場合、ファシリテートする際の観点なり力量を身につけておく必要があるだろう。SGEに参加する側とリーダーとしてグループをファシリテートする側の双方の体験を通して、自分のなかで生じる体験とその場で生じる関係の動き等を把握しておくことが重要であろう。

具体的なエクササイズの内容やその進め方については、参考文献を参照されたい。

参考文献

國分康孝・片野智治 (2001). 構成的グループ・エンカウンターの原理と進め方—リーダーのためのガイド 誠信書房

國分康孝・國分久子編 (2004). 構成的グループエンカウンター辞典 図書文化社

(軽部雄輝)

13 応用行動分析

1. 理論の概要

応用行動分析は、スキナーが創始した行動分析学の知見を、人間の適応的行動の形成や不適応行動の修正に応用したものであり、多くの科学的実験に基づいた実証的心理療法である。行動分析学は、1950年代に臨床現場へ応用され始め、現在では医療、教育、産業、矯正など多様な臨床現場で用いられている。応用行動分析では、以下に述べるオペラント行動の三項随伴性に基づく理解、すなわち、行動の生じるきっかけとなる「先行刺激」、「行動」、行動の「結果」についてアセスメントすることが欠かせない。そして、このアセスメントに基づいて、「先行刺激」、「結果」に働きかけることを通して、「行動」の変容を図る。

2. 理論の内容

(1) 応用行動分析とは

スキナーが創始した徹底的行動主義に基づく実験的行動分析学では、オペラント条件づけを中心とした研究から、人間の行動変容に関する豊かな知見が集積されてきており、これらの知見が1950年代に臨床場面に応用されるようになった。この実験的行動分析学の人間の現実生活への応用が、応用行動分析である。すなわち、応用行動分析はフロイトの精神分析やバーンの交流分析などとは異なり、特定のひとりの臨床家の臨床経験から生み出された心理療法ではなく、多くの科学的知見から生まれた実証的心理療法である。

なお、徹底的行動主義に基づく実験的行動分析学では、「行動」を日常的なことばでの「行動」とは異なる意味で用いており、「有機体（生活体）が行うすべてのこと」を指す。より具体的に述べると、外部から観察される行動だけではなく、行動の主体にしか観察されない、考えたり、感じたりするようなことも行動に含まれる。そのため、応用行動分析においても人間の思考や認知を行動として扱い、変容することが可能である。

(2) オペラント条件づけ

オペラント条件づけとは、行動の直後に生じた「結果」によって、その行動が生じる頻度が増えることを指す。また、行動が生じる頻度が増えることを強化とよび、行動が生じる頻度が増えるきっかけとなった「結果」を強化子という。一方、反対に行動の生じる頻度が減ることを弱化和よび、行動が生じる頻度が減少するきっかけとなった「結果」を弱化石とよぶ。さらに強化と弱化石には正・負があり、下記の表に示すように2種類の強化と弱化石がある。「正」は、それまでなかったものが提示されたり、加えられたり、生じることを指し、「負」はそれまであったものが取り去られたり、なくなったり、生じなくなることを指す。

これらの強化と弱化石のメカニズムの理解を深めるために、具体例を示す。まず、正の強化の例としては、「あいさつ（行動）」をしたところ、あいさつをした相手から「あいさつが返

ってくる」ことが挙げられる。このような場合、「あいさつ」をする行動は増えると考えられる。また、正の弱化の例としては、相手を「からかった（行動）」ところ、「相手から怒られた」ことが挙げられる。このような場合、だんだんと「からかう」行動は生じなくなっていくだろう。

一方、負の強化の例としては、「初対面の人と会うことを避けた（行動）」ところ、「不安がなくなった」ことが挙げられ、このような場合、だんだんと社交的な場面を「避ける」ことが増えると考えられる。また、負の弱化の例としては、「スピード違反をした（行動）」ところ警察に見つかって「罰金をとられる（=所持金が減る）」ことが挙げられる。このような場合、「スピード違反をする」ことは起きにくくなるだろう。

(3) 刺激性制御と三項随伴性

行動を理解する際には、行動を引き起こす刺激を把握することも重要である。このような行動が起きるよりも前に生じている事象を先行刺激とよぶ。上述の正の強化の例では、「あいさつする相手が近づいてくる」こと、正の弱化の例では、「からかう相手と顔を合わせる」ことが先行刺激にあたるだろう。そして、先行刺激によって行動の生じる頻度が変化することを刺激性制御という。

また、応用行動分析では、行動の前に生じる「先行刺激」と、行動の後に生じる「結果」との関係からすべての「行動」を捉えていき、これらの関係性を三項随伴性とよんでいる。このような枠組みで行動を捉えることによって、客観的な行動の理解が可能となるだけでなく、同時に行動変容のヒントが得られる。すなわち、応用行動分析では、「先行刺激」、「結果」のいずれかに介入することで、行動の変容を図る。

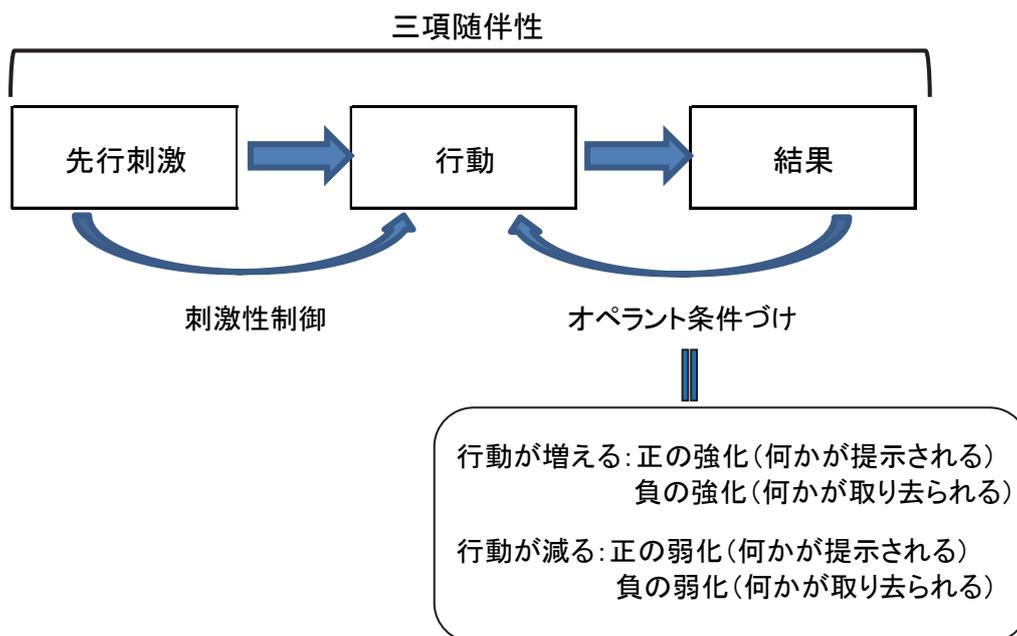


図 刺激性制御と三項随伴性

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面における応用行動分析の実践では、まず相談者の主訴を「先行刺激」→「行動」→「結果」の枠組みで捉えていくことから始める。その際に気をつけなければならないことは、相談者の主訴を必ず「行動」の形にして記述していくことである。

たとえば、「仕事を探すやる気がおきない」ことが主訴として語られた際には、より詳細に主訴を聞くことによって、「一日中、家にいてTVを見て過ごし、仕事を探さない」という行動が主訴であることが分かるかもしれない。応用行動分析では、常に悩みを「行動」として理解ができるまで、どのようなことにどのように困っているのか、悩んでいるのか、話を具体的に聞いていく。

さらにどのような状況や場面で、その行動が生じやすいのか、その行動の結果として何が生じるのかという観点から、相談内容を整理してくことで、行動の「先行刺激」と「結果」が明らかになっていくだろう。なお、この三項随伴性によるアセスメントはカウンセラー側だけで完結するものではなく、そのアセスメントを相談者と共有し、修正を求めるような協働作業が不可欠となる。そして、相談者の相談を通しての目標を、「やる気を出す」ではなく、「毎日、1時間インターネットで興味のある仕事を探す」というように、やはり「行動」の形で具体的に記述できるよう支援していく。

たとえば、「TVがベッドのそばにある（先行刺激）」→「TVをつけて横になって見る」→「楽しく過ごすことができる（結果：正の強化）」、「仕事を探さなければならないという現実を忘れられる（結果：負の強化）」というアセスメントが共有され、「毎日、1時間インターネットで興味のある仕事を探す」ことが最初の目標として設定されたとする。

まず、「先行刺激」への介入としては「TVのコンセントを抜いておく」こと、「TVをベッドからは見にくい位置に移動する」こと、「TVの画面に『起きてすぐつけない』や『パソコンの前に座る』と書いた紙を貼る」こと、「パソコンをすぐに利用しやすい位置に置く」ことなどが考えられる。また、「結果」への介入としては、「1時間職探しをしたらTVを自由にみる（正の強化）」、「自分の好きなお菓子を買ってくる（正の強化）」のように自分でごほうびを設定することや、「次の面接でカウンセラーにほめてもらえる（正の強化）」ことが考えられよう。

その他、介入全体を通して重要なポイントには、相談者との協働作業の中で介入内容を決めていくこと、問題行動の弱化の手続きをなるべく使用せず、目標行動の強化の手続きを基本とすること、介入内容について自由な発想でアイデアを出していくことなどがある。

参考文献

大河内浩人・武藤崇編（2007）. 行動分析 ミネルヴァ書房

坂野雄二監修（2012）. 60のケースから学ぶ認知行動療法 北大路書房

（水野雅之）

14 認知行動的アプローチ(基礎)

1. 理論の概要

認知行動的アプローチは、クライアントの抱える悩みや精神的な問題について、主に認知(考え)と行動の両面に取り組む方法を指す。元々は1950年代に発展した、目に見える行動をターゲットにしていく行動療法と、60年代に生まれた、ものの受け取り方や考え方といった目に見えない側面も積極的に扱っていく認知療法が、70年代に融合し始めたことで、心理療法として大きく発展した。認知行動的アプローチの大きな特徴としては、カウンセラーとクライアントは問題解決のために積極的に共同作業を行う、ソクラテス式質問法を中心とした積極的なコミュニケーションを図る、本人が自分の問題について正しい知識や理解を持ち、対処法を身につけられるように援助することを重視する、などが挙げられる。

2. 理論の内容

(1) 認知・行動・感情の関連

認知行動的アプローチでは、認知(考え)・感情・行動のつながりを理解することから始まる。特に認知の重要性が強調され、三者間の関係を整理することで、どこに焦点をあててアプローチしていけばよいのかを探ることができる。基本的には、問題解決しやすいところから変えていくことを念頭に置き、そこを扱うことで、他の変化も生じて解決の連鎖が生じやすくなるように整理し関わっていく。従って、問題改善の道筋は、個々のケースによって様々であり、それぞれに合った方法を選択し実践する。

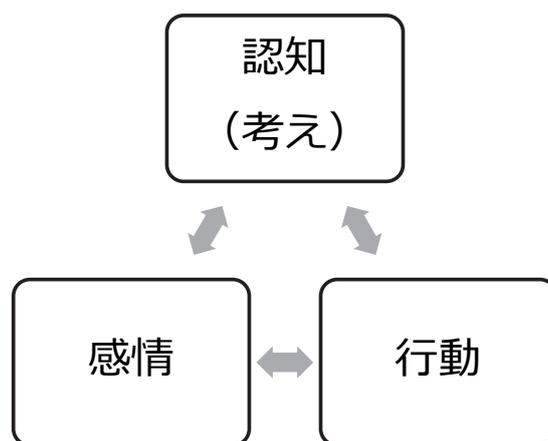


図 認知・行動・感情の関連

(2) 学習の原理

人間はなんらかの出来事・刺激に対して反応することを通して、新しい知識・行動を学習していく。刺激－反応－結果の例として、知り合いとすれ違うときに(刺激)、あいさつを試してみたところ(反応)、その相手が笑顔であいさつを返してくれて嬉しかった(結果)、とい

った一連のプロセスが挙げられる。このとき、結果は本人にとって心地よい経験であったため、あいさつをすることが増える。もし相手があいさつを返してくれなかったとしたら、それは本人にとって不快な結果となり、あいさつをしなくなる。このように、人間の反応は、結果によって反応を増やしたり、減らしたりできると考えられる。認知行動的アプローチでは、こうした学習の原理に基づいて、望ましい行動や考え方を増やし、望ましくない行動・考え方を減らすことを目指していく。

(3) 現実的な問題の重視

認知行動的アプローチで扱うのは、今現在困っていることといったような、現実的で具体的な問題である。問題の根本に横たわる過去の経験、つまり元を辿って「なぜ」問題が生じたのかという点よりも、現在抱えている問題が改善しなかったり悪化したりする過程に目を向けていく。これは、直面している問題にうまく対処できるようになると、クライアントが日常生活の中でポジティブな経験をしやすくなり、根本的な問題にもよい影響が生じると認知行動的アプローチでは考えているためである。一方、「過去の経験を全く扱わない」というのも誤りで、乳幼児期も含めたこれまでの様々な経験によって、現在の問題行動のパターンや考え方が学習されてきたと考えるため、そのような視点を持ちながら、過去の経験を含めて理解することも必要である。

3. 職業相談場面との関わり

認知行動的アプローチにおけるカウンセラーの役割は、クライアントが自分の認知、行動、感情の関係性を理解し、自分でコントロールできるように手助けすることである。そのため、カウンセラーにはクライアントと協力して問題に取り組んでいく姿勢が必要である。1回の基本的な面接の進め方はクライアントに合わせて工夫されるが、大まかには、その日に話すテーマ（アジェンダ）の設定をしたり、（ホームワークを課している場合には）ホームワークの振り返りを行ったりする「導入」、治療の核となる、認知・行動・感情を整理し悪循環から抜け出すための具体的な対策を考える「本題」、その日の治療を振り返り次回までのホームワークを決める「まとめ」、に分けられる。

実際に、職業相談の状況で、例えば「性格を直したい」といった漠然とした悩みが話された場合、日常生活のどんな場面で何に困っているのかといった、より具体的な問題として聞き取っていく必要がある。その結果、「就職の集団面接のディスカッションで言いたいことが言えない」ことが当面の問題として語られたとしたら、その状況において、何を考えているのか（認知）・どう感じたのか（感情）・何をしたのか（行動）について、カウンセラーと一緒にクライアントが整理できるようになることが大切である。このとき、図や表を使いながら、そこに自分の認知・感情・行動を書き込む形で進めるとクライアントにとってもわかりやすくなる。こうした作業を通じて、三者がどのように関連しあっているのかを整理してい

くと、クライアント自身が自分の問題を客観的に捉えられるようになり、気持ちが楽になることもある。カウンセラーはそのような気づきを促し、クライアントが問題への対策の糸口も見つけることができるよう援助することが必要である。面接において、カウンセラーは、協力者としての役割だけではなく、いろいろな考え方や具体的な振る舞い方をモデルとして示したり、クライアントの問題に取り組むモチベーションを維持・向上させたりすることも求められる。

また、悪循環を断ち切り、好循環に戻すにはどうしたらよいのか、その方法を話し合いながらクライアントに合ったものを選び、ホームワーク（宿題）を出すことも特徴である。相談場面で気づきの得られた内容を、実際に日常場面で試したり観察したりすることがねらいである。前述の例で言えば、ディスカッションの状況で、「私は口べたでうまく考えを伝えられない（認知）」ので、「失敗しそうで不安（感情）」に感じてしまい、「意見を言えない（行動）」、といったようなパターンが把握できれば、この流れを変えるためにとりうる対策を話し合う。このとき、あくまでクライアントが自分でその方法を見出すことに意味がある。

認知行動的アプローチでは、クライアントが答えを見つけられるよう導き、クライアントがカウンセラーよりも自分自身を頼れるような方法を学べるよう支援する上で、ソクラテス式質問法（問答を重ねることで、話し相手を自発的な気づきへと導く対話法）が用いられている。以下はその主な質問例である。

- ・何が頭のなかをよぎりましたか？
- ・それについてあなたはどう思いますか？
- ・それはあなたにとって何を意味しますか？
- ・それを指示する証拠は何ですか？
- ・そのことについて他にどう考えられますか？
- ・他にどのように考えますか？
- ・そのことについてどのように説明しますか？
- ・あなたの選択の何が利点で何が欠点ですか？
- ・そのことについてあなたが理解していることは何ですか？
- ・もしそれが真実とすると、あなたにとって何を意味しますか？
- ・もし誰か他の人があなたにそのように言ったら、あなたはどのように答えますか？

参考文献

伊藤絵美（2008）. 事例で学ぶ認知行動療法 誠信書房

下山晴彦・神村栄一編（2014）. 認知行動療法 放送大学教育振興会

ダナヒー・M., ニコル・M., & デヴィッドソン・K.（菊池安希子監訳）（2014）. 臨床が変わる！PT・OTのための認知行動療法入門 医学書院

（松田侑子）

15 認知行動的アプローチ(応用)

1. 理論の概要

ここでは、認知行動的アプローチの中でも、認知に焦点を当てた方法を紹介する。認知療法とは、人間の物事の捉え方・出来事の認識の仕方（認知）に着目し、より役に立つものへと変容させていくことをねらいとした心理療法である。精神分析のトレーニングを受けていたベックによって、1960年代に始められた。当時この療法については、自我ではなく認知を、無意識ではなく意識を、過去ではなく現在を、長期間ではなく短期間の療法を行うことで、精神分析領域では多くの反論があった。また、当時は行動療法の不安に対する効果は知られていたが、うつ病の治療に関してはほとんど進展がなく、認知療法のうつ病に対する治療効果が示されたことで、様々な悩みや精神的問題への有効なアプローチとして発展していった。

2. 理論の内容

(1) 認知の階層構造

認知は階層構造をなしていると考えられており、大きく二種類に分けられている。浅いレベルの、その場の状況や相手などに応じてふと浮かんでくる思考やことばを自動思考という。例としては、仕事で企画のプレゼンテーションを任されたときに「うまく発表できなかったらプロジェクトを外されるかもしれない・・・」と考えてしまうようなものが挙げられる。さらに、より深いレベルへ認知を掘り下げると、思考全般に影響を及ぼす価値・信念体系があり、これはスキーマと呼ばれる。例えば、「自分はだめな人間だ」「人はなんでも完全にできないといけない」など、自分に関する固定的で絶対的な内容であることが一般的であり、スキーマが活性化されると自動思考が生じる。考えを変えていく際には、自動思考レベルの認知の歪みへ対応すれば十分な場合もあるが、認知の歪みが強固な場合にはスキーマも扱っていくこととなる。

(2) 不適応に関連する認知の特徴

自動思考は、日常で会う様々な出来事に対して無数に生まれているが、人によってどのような自動思考を持ちやすいかといった傾向・癖がある。例えば、嫌な気分につながりやすい自動思考のよくあるパターン（認知の歪み・思考の誤り）の主なものとしては、全て100%完璧でなければ、何も意味がないと考えてしまう（全か無かの思考）、自分が関連していることで悪い出来事が起きたときに、自分ではどうすることもできなかった場合でも、自分を責めてしまう（自責思考）、まるで占い師のように「自分は何が起きるかわかる」と考え、「将来悪いことが起こる」と確信をもって予測してしまう（破局化思考）、自分や他人、世界について「こうあるべきだ」と高すぎる期待をもってしまう（“べき”思考）、などが挙げられる。

(3) 認知再構成法の基本原則

認知療法は「マイナス思考をプラス思考に変える」「なんでも前向きに考える」とイメージされやすい。しかし実際、悩んでいる人に対して「ネガティブに考えすぎ」とアドバイスをしたところで、その人の考え方を変えたり、つらさを軽くしたりすることは難しい。より大切なのは、「マイナス思考をしない」のではなく、「マイナス思考にとらわれない」ということなのである。認知療法における認知の再構成で重視される主な点は以下の通りである。

- ・「マイナス思考」を「プラス思考」に修正することを目指すのではなく、思考の柔らかさやレパートリーの多さを取り戻す
- ・新しい思考を「指導」するのではなく、クライアント本人が、今までとは違うものの見方や考え方を探索できるような支援をしていく
- ・新しい思考とともに生じる感情や行動の変化を経験して、その思考が及ぼす影響を自分の体験を通じて学ぶ
- ・状況に応じて生じるさまざまな思考について、自分で修正や選択ができるよう、自分の思考や行動そのものを客観的に捉える力を育む

3. 職業相談場面での関わり

まずは、遭遇した出来事や状況に対して自動思考が起こり、それによって気分・感情や行動が影響を受けるという流れに基づいて、クライアントの具体的な状況を一緒に見ていくこととなる。ここでよく用いられるのが、コラム法である。典型的な書式は表の通りである。

表 コラム法の例

出来事・状況	自動思考	気分・感情	新たな思考	結果
不採用の通知をもらった後	自分にあった仕事を私はもう見つけられないに違いない。社会人としてやっていくにはダメなんだろう。	不安 (90%) つらい (90%)	社会人としてうまくやっっていけないという証拠はない。この会社の欲しい人材とは合っていなかっただけかもしれない。	不安 (40%) つらい (40%)
就職活動のすすみ具合が自分より早い友達と話しているとき	自分は人より職業についての知識が少ない。人より準備が遅いに違いない。	落ち込み (80%) 不安 (80%) 劣等感 (80%)	友達とは目指している進路が違うのだから、単純に比較はできないかもしれない。自分もやれることはやっている。	落ち込み (30%) 不安 (30%) 劣等感 (20%)

例えば、大学生が職業を選択するには、「社会人としてやっっていけるか」「自分のやりたいことがわからない」「職業を1つに決められない」「職業について十分に知らない」といったことを考えることが不安の喚起につながるとされている。同様に、就職活動では、「うまく自分をアピールできるか」「相談できる人が周りにいない」「最後まで就職活動を頑張れるか」「試験でどんな問題が出題されるのか」「就職活動に対する準備があまり進んでいない」といったことを考えることが不安の喚起につながるとされる。従って、以上のような不安を感じる元にある認知に目を向けることが、大学生への就職支援ではポイントになるかもしれない。

こうした作業を通じて、自分の思考をモニターできるようになると、自分の考え方のくせを整理し、再検討・修正していけるようになる。ここで示したコラム法の書式は一般的なものであるが、クライアントの能力やゆとりに合わせて項目を減らしたものを使ってもよい。例えば、これをホームワークとして課した場合に、記入できなかったことで来談しづらくなってしまいうことも考えられるため、本人のできそうな範囲で記録をさせたり、難しいようであれば最初の内はカウンセラーも手助けをしたりする。

自動思考の内容を振り返り、より適切なものへと変容させていく方法としては、「自動思考の根拠の検討」がある。自動思考は瞬間的な印象に強く影響をうけるため、考えが浅く、いろいろな視点で吟味されているとは言い難い。従って、落ち着いて時間をかけ、根拠について考える必要がある。表の上の例では、「不採用」＝「社会人としてダメ」と考えてしまっているが、たまたまその会社で欲しかった人材と自分が合っていなかったという可能性も否定できず、「社会人として不適合」とするほどの裏付けはとれない。他には「友人に起きたことと想定する」といった方法もあり、自分に起きた出来事に対する認知は歪んでいても、友人に起きたことであれば、違った考えが出てくることもある。表の上の例でいえば、「その会社が全てではないのだから」といった意見が出てくるかもしれない。出来事・状況に関係のない他者で、本人に親しい友人や家族がいれば、この方法はとても役立つ。また、歪んだ自動思考がすぐに出てくる癖がついてしまっているので、ひとりではなかなかそのパターンから抜け出せないこともあるため、「友人に話したら、何と言ってくれそうか」と考える方法もある。ここで重要なのは、クライアント自身が自分の思考パターンを現実場面に照らし合わせて検討する中で、その思考の偏りや柔軟性のなさに気づいていくことであり、これができるように、カウンセラーはソクラテス式質問法を用いていく。

面接場面で探索された新たな考えや取り組みは、面接場面だけではなく、生活場面の中でも試され、その結果としてどのような体験を得ることができるかについて自分を観察する必要がある（行動実験）。ここで注意すべきは、行動実験によって「望ましい結果」を得ることではなく、いつもとは違った気分や結末を手に入れる体験を味わうことである。しかし、いきなり日常場面でいつもと違った考えや行動を行うことはハードルが高いため、行動実験を行う場面は慎重に選び、イメージトレーニングを導入するのもよいだろう。選ばれる場面は、クライアントが苦手としながらも、新しい考えや取り組みを実行することが可能な、適度な難易度であることがポイントである。

参考文献

長尾博（2014）．やさしく学ぶ認知行動療法 ナカニシヤ出版

鈴木伸一（2012）．認知療法 坂野雄二（編）60 ケースから学ぶ認知行動療法 北大路書房
21-24.

（松田侑子）

16 ソーシャルスキル・トレーニング

1. 理論の概要

ソーシャルスキル・トレーニング (social skills training;以下 SST と略す) とは、対人行動の障害やつまずきの原因をソーシャルスキルの欠如として捉え、不適切な行動を修正し、必要なソーシャルスキルを積極的に学習させながら、対人行動の障害等を改善しようとする治療・訓練技法である。ソーシャルスキルとは、さまざまな社会的状況に対して適切に対応し、円滑な対人関係を実現するための認知的な能力や実行技能のことである。類似の概念であるコミュニケーション力とソーシャルスキルが異なる点は、ソーシャルスキルという概念が想定しているのが全般的な対人的相互作用場面であるのに対し、コミュニケーション力はいくまでコミュニケーション場面に限定したものであるというところにある。従って、コミュニケーション力はソーシャルスキルの一側面とみなすことができるであろう。

2. 理論の内容

(1) ソーシャルスキルの具体例

ソーシャルスキルにはさまざまなものがあるが、ここでは対人的相互作用の流れを想定して3つの代表的なスキルを挙げる。第1に相手の思いを的確に受けとめるために必要な「聴くスキル」である。「聴く」とは単に相手の話を「聞く」だけでは足りず、相手の話に関心があること、相手の話を理解したこと、これらを相手に伝えることが重要となる。しかし、一般的に、学校教育で「聴く」を学ぶ機会はほとんどない。だからこそ、「聴くスキル」は訓練をして初めて獲得できるのである。第2に自分の思いを相手に伝えるために必要な「自己主張スキル」である。ここでいう「自己主張」とは、自分の考えをただ一方的に強く言い張るなど攻撃的な反応をすることではなく、相手の立場や状況なども尊重し、感情をコントロールしながら自分の考えや感じていることを率直に表現することである。第3に対人葛藤を解決するために必要な「対人葛藤処理スキル」である。考えも価値観も異なる者同士が相互に関係を築いてく上で様々な葛藤が生じるのは当然であり、だからこそ対人葛藤から逃れようとするのではなく、その対処法を知り、具体的な方法を身につけることが重要となる。

(2) ソーシャルスキルの獲得

ソーシャルスキルは自動車の運転などと同様に、繰り返し練習することで身につけることができる。その獲得メカニズムは以下の4つの学習原理にわけて説明することが可能である。第1にソーシャルスキルに関することを、まわりの家族、友人・知人、同僚・先輩・上司などから言葉で言われて学習する「言語的教示」である。その内容は①対人場面での具体的な振舞い方に関する指示(例えば、顧客にはもっと丁寧な言葉遣いをするよう上司から指示される等)、②対人関係の中で機能しているルールについての言及(例えば、マナーやエチケットに類す

るもの、対人関係で常識とされている決まりごと等)、③行動改善に役立つ質問(例えば、不適切な振る舞い方に対して指示ではなく質問をする等)、の3つに分類できる。このような言語的教示によって、ソーシャルスキルに関する知識が獲得される。第2にオペラント条件づけ(生体が環境の中でさまざまな行動を自発し、その行動がもたらした結果によって次の行動が変化していくという学習過程)である。ある行動によって肯定的な結果がもたらされれば、再び肯定的結果を得ようとその行動を繰り返すようになり、逆に否定的な結果になれば、その行動をとらないようになる。つまりソーシャルスキルは自分がとった行動の結果から学ばれるのである。第3に他者の対人反応や行動の結果を観察することによって学習する「モデリング」である。肯定的な結果を観察すれば、その反応や行動をまねてみようとし、否定的な結果を観察すれば抑制しようとする。モデリングの効果は自分と類似している人を対象とした場合の方が高いといわれている。第4にリハーサル(記憶の定着を図るために、短期記憶内に貯蔵された情報を、意図的または無意図的に何回も反復して想起すること)である。私たちは、頭の中で知識を言語的に反復する「言語リハーサル」や、行動レベルで繰り返し練習する「行動リハーサル」によってソーシャルスキルを獲得する。以上の4つの原理によってソーシャルスキルは学習されるので、SSTもこれらを重要な原理として用いて実施される。

(3) SSTの標準的な方法

SSTはソーシャルスキルの認知的側面・行動的側面のどちらを対象とするかでそのトレーニング法が異なってくるが、一般的には以下のような標準的な方法で実施される。

- ①導入：これから開始するSSTについて、全体の流れ・仕組み・手順・必要性・期待される効果などを説明し、クライアントを動機づける。ポイントは、クライアントが抱える対人的な問題が性格等だけで決まるのではなく、練習次第で変容可能であると理解させることである。
- ②教示：トレーニング開始後の「教示」では、ターゲットとなるスキルがクライアントにどの程度不足し、その結果どのような対人的な問題を起こしているかを気づかせ、そのうえでどのようにすればターゲットスキルを獲得できるかを説明する。
- ③モデリング：ターゲットスキルをトレーナー自身や別の人物、もしくは写真やビデオなどの登場人物といったモデル(手本)によって示し、クライアントがそれを観察・模倣することである。モデルの呈示は、対人状況を明確にする、適切で効果的なモデルの反応を具体的に示す、モデルの反応が肯定的結果を生む、の3点を示す必要がある。
- ④リハーサル：ターゲットスキルの実行順序や対人関係に関する知識を口頭で反復させ(言語リハーサル)記憶の定着を図る。さらに実際の行動としても反復させ慣れさせる。
- ⑤フィードバック：教示・モデリング・リハーサルで示したクライアントの反応が適切であれば肯定的なフィードバックをし、不適切であれば修正を加える。修正を加える際のポイントは「できていない」等の否定的な表現は避け、「よりよくするためにこうしよう」といった肯定的な表現を意識することがポイントである。

⑥般化：トレーニングしたスキルが現実実践されるようにするため、実生活でも積極的に応用するよう促す教示を与えたり、目標設定した課題を日常場面で実施させることである。

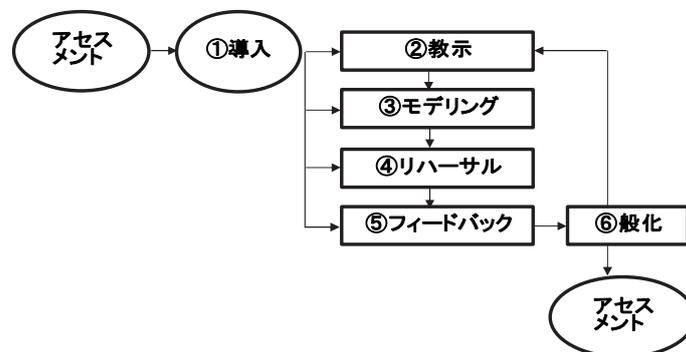


図 SST の標準的な方法(相川 2009)

3. 職業相談場面との関わり

トレーニングの形態には、トレーナーとクライアントが対面で行う「個別 SST」と同じ特性や問題を抱えているクライアントを集めて小集団で実施する「集団 SST」などがある。いずれの形態にせよ、トレーニングはクライアントのアセスメント結果にもとづいて実施されるので、SST においてアセスメントは重要な意味をもつ。アセスメントには主にクライアント以外の方が測定する「他者評定」とクライアント自身が自分を評定する「自己評定」の 2 つがあるが、ここでは職業相談場面を前提として、「他者評定」の手法の 1 つである面接法（カウンセラーが直接クライアントと面談する方法）について説明する。面接法は、スキルの実行を妨げている不安や実行できていないことに対する自己認識の程度等を把握するために有効な方法である。以下にクライアントに対するアセスメント例を掲げる。

- ①クライアントから対人的側面の経歴を得る（目的：頻発している問題の明確化）：幼少期～成人期における友人の数/その友人達との親密度/関与している社会的活動等
- ②クライアントが難しいと思っている対人状況の種類を述べてもらう（目標：困難な対人状況を特定する）：職場、学校、家庭、公共の場、レクリエーション活動等における対人状況/これらの各状況について関連する人々とのどのようなやりとりをしているか/クライアントがその状況に最後に出会ったときはどのようなことが起きたか

なお、これらはクライアントにとってセンシティブな内容を伴うことも多いので、面談者は無理に情報を聞き出すのではなく、クライアントの気持ちを十分に汲みながら行うことに留意する。

参考文献

相川充 (2009). 新版人づきあいの技術—ソーシャルスキルの心理学— サイエンス社
吉田俊和・橋本剛・小川一美 (2012). 対人関係の社会心理学 ナカニシヤ出版.

(梅村慶嗣)

17 コミュニティアプローチ①

1. 理論の概要

コミュニティ心理学は、米国での地域精神保健センター法の成立に伴って、精神障害者の支援の場が施設から地域に変化したことをひとつのきっかけとして誕生した。その理念の代表的なものとして、人と環境の適合性を重視することが挙げられる。従来、臨床心理学では不適応を解消するために個人に働きかけ、その認知やパーソナリティ、スキルの変容をはかってきた。しかし、コミュニティ心理学では、不適応を個人と環境の適合性が悪い状態として理解し、個人だけでなく環境に対しても積極的な働きかけを行う。すなわち、支援者は面接室や施設の中に閉じこもらず、コミュニティへ出かけていき、関係者との協働を通じてコミュニティの変容を目指す。

2. 理論の内容

(1) コミュニティ心理学の理念

本項では、コミュニティ心理学の観点からコミュニティアプローチについて解説する。コミュニティ心理学が誕生するきっかけには第三の精神医学革命であるとされた、米国での地域精神保健センター法の成立があった。この法律は、精神障害者は施設ではなく、地域で生活することを支援するものであり、それに伴って臨床心理学の専門家もコミュニティで活動することが求められた。しかし、地域で支援を行うには従来の面接室での支援を中心とする臨床心理学には限界があった。このような面接室で相談者が来談するのを待つ態度はウェイティング・モードとして批判され、時代の要請に合わせて援助を必要とする人のもとへ出かけていくシーキング・モードが必要とされた。このような社会の変化と従来の臨床心理学への批判から、1965年に開催されたボストン会議でコミュニティ心理学は誕生した。

コミュニティ心理学を特徴づけるその理念は、①人と環境の適合をはかること、②社会的文脈を重視すること、③人が本来持っているコンピテンスを重視すること、④エンパワメントを積極的に行うこと、⑤治療よりも予防を重視すること、⑥人の多様性を尊重すること、⑦代替的なサービスを利用可能にすること、⑧コミュニティ感覚を持てるようにすること、⑨協働を重視すること、⑩社会変革を目指すこととされる。なお、コミュニティ心理学では、コミュニティを地域社会に限定せず、学校や会社、病院、施設、あるいはそれらの下位コミュニティである学級、病棟など広く捉えている。紙幅の都合上、ここでは特に①⑤⑩について具体的に述べる。

(2) 人と環境の適合をはかること

レヴィンによると人の行動は、個人の要因と環境の要因の関数であるとされる ($B=f(P, E)$)。これは人の不適応についても同様のことがいえるが、これまでの臨床心理学では個人の要因

に着目し、その認知やパーソナリティ、スキルなどを変容しようとしてきた。すなわち、不適応は個人に問題があり、その個人を変化させることによって環境に適応させようとしてきたといえる。

しかしながら、コミュニティ心理学では不適応を個人と環境の適合性が悪い状態であると考えられる。極端な例ではあるが、いじめが横行するクラス（環境）に不登校の生徒を適応させたり、ハラスメントを行う上司がいる職場（環境）に休職中の従業員を適応させようとするのがいかにナンセンスであるかは自明であろう。もちろん、個人に対するアプローチも重要であるが、同時にその個人と環境の適合性が上がるようにコミュニティに対しても積極的にアプローチする。

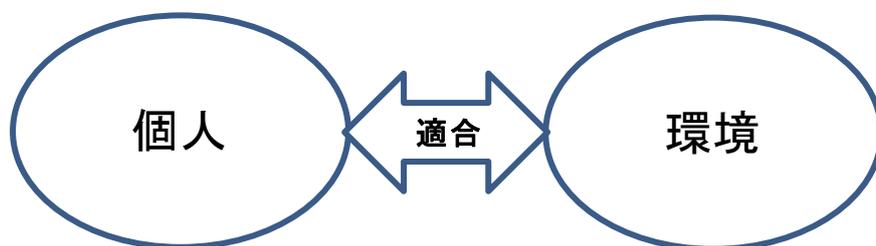


図 個人と環境の適合性

（3）治療よりも予防を重視すること

不適応が生じてから介入を行うのではなく、不適応が生じにくいコミュニティ作りをするという考え方である。この考え方は、問題が生じてからアプローチするのでは時間も手間もお金もかかってしまうという発想に基づいている。うつ病による休職を減らすために、職場の中にサポート体制を充実させたり、定期的な健康診断でメンタルヘルスの悪い従業員を早期発見できるようなシステム作りを行うのは、予防の具体例である。

（4）社会変革を目指すこと

コミュニティ心理学の初期の研究者は「コミュニティ心理学の目標のひとつは研究で武装して社会変革を引き起こすこと」であるとしていた。現代では、その理念を「昨日よりは今日、今日よりは明日の方が、少しでも生きやすく、住みやすい社会に変えていこう」と捉えられることが多い。いずれにせよ、コミュニティ心理学では個人と環境の適合性を高めることで、問題を生じにくくさせ、自分らしく生きることができる社会を創造できるように実践・研究することを志向している。

3. 職業相談場面との関わり

コミュニティ心理学の立場から職業相談場面での実践について、特に大学内に設置されたキャリア支援室を例にとって述べる。まず、キャリア支援室のカウンセラーは大学内の関係

者との関係性を作っておき、必要に応じて連携することが求められるだろう。他の大学職員や教員、学生相談室のカウンセラーなどと協働することにより、多様な学生の問題に応じて、多様なサービスを提供することが可能になる。

たとえば、学生相談室と協働することによって、キャリアに関する相談はキャリア支援室で行われ、メンタルヘルスに関する支援は学生相談室で提供されるという形式で、支援者それぞれの専門性に応じた役割分担が可能である。また、カウンセラー同士の情報交換は相談者の同意のもとで随時行われるようにすれば、状況に応じた即時的対応もできよう。あるいは、基本的にはゼミの教員が学生の進路相談に乗っているが、進路決定に必要な具体的情報についてはキャリア支援室のカウンセラーから提供されるということもあるだろう。

また、予防の観点からは、大学の初学年のうちから自身のキャリアについて考えていく講義を開講すること、講義以外でもキャリアについて考えるワークショップを定期的に行うこと、就職活動前には対策講座を開催することが考えられよう。職業やキャリアについては多かれ少なかれ誰もが悩む問題であるが、このような機会があることにより、重篤な心理的問題となることを予防できる可能性があるだけでなく、より良いキャリア発達を促すこともできるかもしれない。加えて、講義や掲示ポスター、ホームページ、SNS、メールマガジンなどによる広報活動を通して、キャリア支援室の知名度を上げる活動も重要である。職業やキャリアについて、いざ問題が生じた際にはキャリア支援室で相談が可能であると、学生に広く認知されることが、大きな問題の予防となるだろう。

そして、このような連携体制や予防活動を確立することは、大学というひとつのコミュニティの変革であり、個人と環境の適合性を高めるための環境への働きかけでもある。そのために、キャリア支援室のカウンセラーは面接室や支援室の中に閉じこもらずに、大学コミュニティの中で積極的に活動する必要がある。

しかし、以上のような取り組みは特筆せずとも、多くの大学のキャリア支援室で行われているかもしれない。職業相談やキャリア支援の活動の多くはコミュニティアプローチであるため、コミュニティ心理学との合致が多いことが、他の文献においても指摘されている。その他、相談者のコンピテンスを信じ、エンパワメントしていくというコミュニティ心理学の基本的態度も、職業相談やキャリア支援と共通する要素は多いと考えられる。

参考文献

植村勝彦編 (2007). コミュニティ心理学入門 ナカニシヤ出版

植村勝彦・高畠克子・箕口雅博・原裕視・久田満編 (2012). よくわかるコミュニティ心理学
第2版 ミネルヴァ書房

(水野雅之)

18 コミュニティアプローチ②

1. 理論の概要

ソーシャルサポートとは他者から得られる有形・無形のサポートであり、その内容から大きく、情緒的サポート、評価的サポート、道具的サポート、情動的サポートに分類される。また、その効果には、ソーシャルサポートが常に良好な効果を持つと考えられる直接効果のモデルと、ストレスが多いときにソーシャルサポートが効果を発揮すると考えられる緩衝効果のモデルが存在する。さらに、ソーシャルサポートには知覚されたソーシャルサポートと実行されたソーシャルサポートという捉え方がある。これらはストレスを受けて、コーピングやストレス反応が生じるまでの過程に異なる影響を及ぼすとされ、知覚されたソーシャルサポートはストレスの脅威度の評価に、実行されたソーシャルサポートは脅威であると評価されたストレスへの対処に寄与すると考えられている。

なお、コーピングの cope とは「対抗する、うまく処理する」という意味の英単語であり、転じて「ストレスにうまく対処する行動」を意味する心理学用語である。

2. 理論の内容

(1) ソーシャルサポートとは

本項では、ソーシャルサポートの観点からコミュニティアプローチについて解説する。ソーシャルサポートとは、周囲の他者から得られる有形・無形のサポートのことである。ソーシャルサポートは心身両面に良好な影響があるとされ、コミュニティ心理学で重視される社会的変革の文脈においても、盛んにソーシャルサポートを増やす社会的活動が行われてきている。

(2) ソーシャルサポートの内容

ソーシャルサポートは、その提供されるサポートの内容から大きく4つに分類される。まず、第一に情緒的サポートがある。これはつらい気持ちをなだめたり、落ち着かせるようなサポートを指す。具体的には、そばに寄り添って過ごすこと、「つらかったね」と話を聞いてあげることなどが含まれる。第二に評価的サポートがある。これはがんばったり、努力したことに対する支持や是認であり、「がんばったね」、「よくやったね」などと声をかけるサポートである。第三に道具的サポートがある。これは困っていることを直接的に助けるサポートを指す。たとえば、仕事が終わらない同僚の仕事を手伝ってあげたり、お金がなくて困っている友人にお金を貸してあげたりすることが道具的サポートにあたる。最後に、四つ目として、情動的サポートがある。これは道に迷っている人に道を教えてあげたり、就職活動をしている人に企業の情報を教えてあげるなど、その人が求めている情報や、その人にとって価値のある情報を伝えるサポートである。

研究者によって、ソーシャルサポートの内容の分類は多少異なることもあるが、おおむねこの4つの分類に対応する形になることが多い。たとえば、情緒的サポートと評価的サポートをまとめて情緒的サポート、道具的サポートと情動的サポートをまとめて道具的サポートと分類する場合もある。

(3) ソーシャルサポートの効果

ソーシャルサポートの効果には大きく2つのモデルが提唱されている。ひとつは直接効果のモデルであり、もうひとつは緩衝効果のモデルである。

まず、直接効果のモデルでは、ソーシャルサポートはストレスの多寡に関わらず、ソーシャルサポートを多く受けているほど精神的健康が高いというモデルである。一方、緩衝効果モデルとは、ストレスが少ないときはソーシャルサポートの多寡によって精神的健康に差がないが、ストレスが多いときソーシャルサポートを多く受けているほど精神的健康が保たれるというモデルである。

(4) ソーシャルサポートの機能モデル

ソーシャルサポートの捉え方には大きく2種類の捉え方がある。ひとつはサポートを得られるだろうという主観的な期待を測定するもので、知覚されたソーシャルサポートとよばれる。もうひとつは実際に提供されたサポートについて測定するものであり、これは実行されたソーシャルサポートという。この2つのソーシャルサポートは、ストレスを受けて、コーピングやストレス反応が生じるまでの過程において、それぞれ機能する段階が異なることが示されている (Cohen & Wills, 1985)。

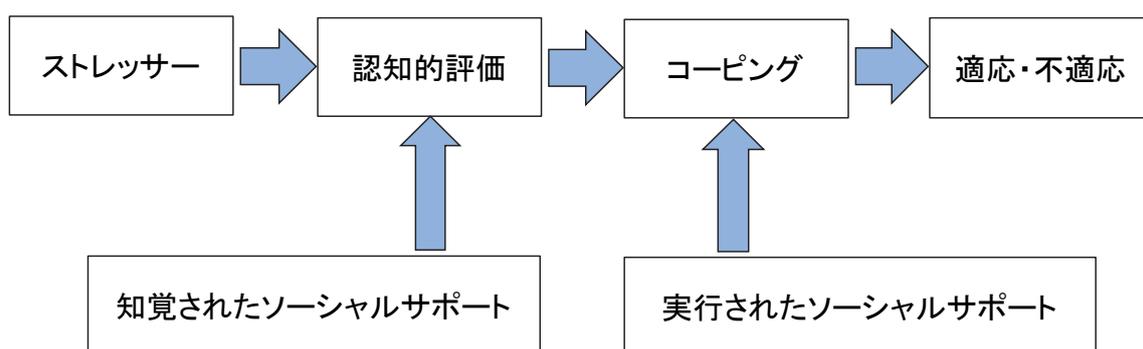


図 ソーシャルサポートの機能モデル

まず、ストレスが生じたときに、そのストレスが脅威的なものであるかどうかの評価が行われる。知覚されたソーシャルサポートはこの段階に影響すると考えられ、サポートを受けることができるという主観的な期待によって、ストレスの脅威度が減じるとされる。一方、この段階でストレスが脅威的なものであるとされた場合、そのストレス

一に対処できるかどうかの評価される。実行されたソーシャルサポートは、この段階に寄与すると考えられ、提供されたサポート自体によって対処が可能になったり、実行されたソーシャルサポートによってよりよい対処をとることが可能になるとされる。そして、この対処が奏功すればストレス反応は抑制され適応に至り、奏功しない場合、ストレス反応、すなわち不適応が生じる。

3. 職業相談場面との関わり

ソーシャルサポートを活かす実践に関しては、大きく知覚されたソーシャルサポートに介入する方法と実行されたソーシャルサポートに介入する方法がある。

まず、知覚されたソーシャルサポートへの介入には、自身のサポートをしてくれそうな人を、振り返って考え、書き出してみるという方法がある。この際には、実際にサポートを得られるかどうかはひとまず置いておき、ブレインストーミングのように自由に考えてみるのが有用であろう。このように考えをめぐらしたり、実際に書き出してみることによって、普段は意識されていないけれどサポートを提供してくれそうな人が見つかったり、頼れないと思いついていたけれど頼って見たら有効なサポートを提供してくれそうな人が見つかったりする。

また、実行されたソーシャルサポートへの介入では、サポートを得られそうだった相手にどのようにサポートを求めていくか、援助要請を行うスキルを向上させるためのソーシャルスキルトレーニングが効果的である。また、相談をすることとしないことの利益とコストについて、整理してみるのも重要であろう。相談することのデメリットや相談しないことのメリットにばかり注目してしまうことによって、サポートが得られる状況であったとしても、援助要請を行うことができなくなってしまう可能性がある。そのような場合は、相談することのメリットや相談しないことのデメリットについても考えてみるよう促すことが、援助要請の実行につながるかもしれない。

その他、知覚されたソーシャルサポートと実行されたソーシャルサポートの両面に働きかける活動として、カウンセラーが相談者の家族や学校・会社の関係者などの周囲の人に働きかけ、サポートを得られるよう関係を調整していくことや、同じ悩みを持つ人達の自助グループなど利用できる資源を紹介することが考えられる。

参考文献

Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.

(水野雅之)

19 ブリーフセラピー

1. 理論の概要

広義のブリーフセラピーは、①Brief：治療に要する時間、期間、面接回数が（より）短い／少ない、②Effective：十分な治療効果／治療成果が得られる、クライアントのニーズ／ゴールによりよく応えられる、③Efficient：治療効果に対して、それにかかる時間、費用、労力が十分見合っている、といった特徴を兼ね備えている場合を言う。一方、狭義にはミルトン・エリクソンの催眠・心理療法から発展したセラピーのことであり、ヘイリーらのストラテジック・モデル（症状志向）、MRIモデル（Mental Research Institute Model 問題志向）、ドゥ・シェイザーやオハンロンらの解決志向モデルが主要なモデルとされる。以下では、問題志向的アプローチであるMRIモデルを念頭に置きながら紹介する。

2. 理論の内容

（1）構造の悪循環

ブリーフセラピーでは、問題となっている行動は、クライアントの対人コミュニケーションの持ち方が悪循環に陥っていることによると考えている。つまり、問題行動が生じると、それを解決しようと努力するが、失敗を繰り返してしまう人は、再び問題行動を引き起こすような解決行動（偽解決）をとってしまっていると捉える。このように、変わろうとするほどに悪化してしまうことを第一次変化という。例えば、ギャンブルで大損してしまった人が、それを取り戻そうと更に借金を重ねていってしまう場合がこれにあたる。

しかし、人は困った状態に陥るほど、いつも使っている解決行動にしがみついてしまう傾向にあり、それに本人が自ら気づくことは難しい。そこで、この悪循環を断つこと（第二次変化：問題を含んだ状態から問題を含まない状態へと変化させる）がセラピーにおける目的となり、第一次変化のためになされた解決努力を手放すことが求められる。例えば、これまで自分が使ってきた解決策をとらないようにしていくなどである。

（2）治療者の態度

ブリーフセラピーを行うにあたって、重要なのは、カウンセラーがクライアントに対して、ワンダウンな（一段下がった）立場をとることである。悩んでいる人は、自分自身がいつもワンダウンな立場を取らされていることが多い。カウンセラーが専門家であることを考えると、クライアントはカウンセラーと対等というよりは、やはり一歩下がってしまうような立ち位置をとりやすいといえる。これを避けるために、クライアントから教えてもらうというような謙虚な姿勢でワンアップな立場を取らせるのである。これは、クライアントを脅かさないという点で有効で、クライアントがカウンセラーを受け入れ、そのカウンセラーが提供する様々な介入を受け入れる上でもプラスに作用する。

(3) ブリーフセラピーのモデル全体に共通する考え方

ブリーフセラピーでは様々なモデルが提唱されているが、そこに共通する考え方の主なものとして、第一に、どれも相互作用のシステムに焦点を置いていることが挙げられる。つまり、クライアントと特定の他者とがお互いに影響を与え合っている関係性に目を向け、そこで生じている悪循環を捉えていく。これは、クライアントの問題は家族間の関係性全体によるものとする家族療法の考え方に近いが、家族療法のように面接場面に家族が同席する必要はなく、また症状を呈している本人以外の来談であっても、ある程度の効果があると考えられる。第二に、システム全体の変化ではなく、小さな変化を目標にしている点である。つまり、1人の小さな行動の変化が、関与するすべての人の行動に広範囲に及ぶ変化をもたらすと考えるため、より大きな関係性の構造を直接変えることは重視されない。

3. 職業相談場面でのかわり

第二次変化を引き起こす援助を行う準備として、以下4点に関する、はっきりと基本的な情報を集めることが求められる。かなりの時間や労力を必要とするかもしれないが、カウンセラーが積極的に何かをする以前に、行うべき大切な作業である。

1つ目は、「問題は何か」である。より詳細には、「誰が、どんな問題を出しているのか。誰にとってその行動がどのように問題なのか」ということである。例えば、来談した母親が「娘が家に引きこもって、就職活動をしないでいます。娘の将来のことを考えると心配で仕方がありません」などと話す場合、困っているのは、症状を呈している本人ではなく、母親であるため、本人に対する母親の対応に焦点を当てることとなる。

2つ目は、「解決努力（今までにやってきた対処で効かなかったもの）は何か」である。ここでは、「何をし、何を言ってきたか」など具体的な行動に焦点をあてて聞き取っていくことが大切である。例えば、「外に出かけなさい」と説得したり、求人情報などを見せたりなどをしてきたけれども、「余計にやりたくなくなった」と娘が言うなどであれば、この母親の解決努力は本質的な解決につながっていないことになる。

3つ目は、「最低目標は何か」である。これを聞き出すコツとして、「もしそのことが起こったら（ほんの些細なことでも）、最初にはっきりした変化が起こったことに気づくサインはありますか」といった質問をすることが効果的である。例えば、「1ヶ月の間にハローワークに一度行って欲しい」など、必ず具体的な内容として聞き出すことがポイントである。これによって、面接を進める中で目標にどれだけ近づいているかを知ることができる。

4つ目は、「ポジション（問題に関わるクライアントの主立った価値観・態度・動機）は何か」である。カウンセリングを進める中で、クライアントが抵抗を示したり、それによって協力を得られなかったりすることを避けるために、クライアントのポジションを利用する。これはブリーフセラピーの特徴である、短期間で高い効率を出す上で役立っている。カウンセリングに影響を与える主なポジションとしては、以下のような3つがある。まず、クライ

エントが問題を持っていると見なしているのは、クライアント自身なのか、自分以外の人なのかに関するポジションである。例で言えば、不満を訴えている母親（クライアント）は、娘が問題を持っていると捉えている。第二に、クライアントが、問題について早急な改善・変化を求めているか否かに関するポジションである。第三に、クライアントが、問題解決に対して悲観的であるか、楽観的であるかに関するポジションである。例えば、母親が「娘の問題についてはいろいろなところで相談したが役に立たなかった」のような悲観的なポジションを表明している場合に、「あなたはご自身やこれまでの相談に幻滅しているようですね。でもそんな風を感じられる必要はありませんよ」とカウンセラーが返したとしよう。こうしたコメントには肯定的な意図が含まれているが、クライアントの悲観的なポジションとは合っていないため、クライアントからの協力を引き出す上で妨げとなるかもしれない。こうしたポジションを理解するためには、クライアントの言い回しや、どのような調子で何を強調しているかといった、表現に目を向ける必要があるとされる。それまでの心理療法は、クライアントの言葉の奥底に潜んでいる意味を捉えることに注目してきたが、ここでは、クライアントが語る言葉自体（wording）にクライアントのポジションが示されていると考える。

実際には、以上のポイントを整理した上で、第二次変化をもたらす方法を考えていくこととなる。具体的には、一つ一つの解決努力ではなく、それらに共通する要素の主訴推力（この場合、「もっと家の外に出るよう勧める」）を探し出し、全く逆のことをさせる。こうした逆説的な介入では、表面的には問題を刺激しそうな指示を与えるわけだが、逆に悪循環を断ち切ろうとするのがねらいである。

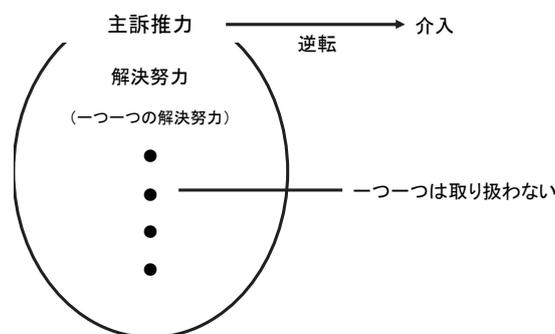


図 ブリーフ・セラピー概念図(尾川・遠藤・清水, 1994 より)

参考文献

尾川丈一・遠藤裕乃・清水秀子 (1994). MRI モデル 宮田敬一 (編) ブリーフセラピー入門 金剛出版 pp.84-101.

フィッシュ, R.・ウィークランド, J.H.&シーガル, L. (岩村由美子・鈴木和子・渋沢田鶴子・鈴木浩二訳) (1986). 変化の技法—MRI 短期集中療法— 金剛出版

(松田侑子)

20 解決志向カウンセリング

1. 理論の概要

解決志向アプローチは、ドゥ・シェイザーらによって Brief Family Therapy Center (BFTC) モデルとして、MRI の問題志向モデルに対比する形で提唱され、ブリーフセラピーの一学派から発展してきた。ここでは、問題ではなく、あくまで解決に焦点を絞ることが特徴である。クライアントの行動やその状況に関する解釈の両方またはそのいずれかを変えるために、クライアントがいつもとは違ったことをするよう援助する。その際、クライアントの不満や目標があいまいで、はっきりしない場合にも効果的であるとされる。これは、「問題を解決したことをどうやって知るか」「問題が一度過去のものになると、どこが違ってくるか」といった質問をカウンセラーがすることで、クライアントははっきりと解決した状態をイメージでき、変化への期待を構築できるからだと考えられている。

2. 理論の内容

- (1) 基本的な考え・概念：解決志向アプローチの治療実践における基本的な考え方として、以下の8つが挙げられている。①変化は絶えず起こっており、起こるべくして起こる、②変化は多くの源泉と方向から生じる、③小さな変化が大きな変化につながる、④解決を積み上げていく方が、問題解決（解消）より効果的である、⑤解決について知る方が、問題の原因を把握することよりも役立つ、⑥問題のパターンと、解決を積み上げる活動の間には明確な関連はない、⑦理論や規範にとらわれない、⑧クライアントは彼らの問題を解決するためのリソース（資源）を持っている。こうした考え方を、カウンセラーが頭にとどめておくことは、カウンセリングを進めていく上での指針となる。
- (2) 解決に焦点を合わせること、未来への指向：クライアントが望む状態を現実にするために、すでにうまく行っている部分や、クライアントが元々もっている強さを見つけ出し、拡大していく。ここでは、どのように解決に至るのかだけが重要なプロセスであるとみなす。また、解決の展開を考える上で、将来・未来を念頭に置き、今日からどうするかを考えていくという点で、未来指向的であるともいえる。
- (3) 例外：ここでいう「例外」とは、問題が起きていないとき、いつもなら問題が起きるはずなのにそうならなかった時・状況のことをいい、既に起こっている解決の一部とも捉えられている。クライアントは、問題や不満に注意が向いており、日常生活に例外が存在していたとしても、見過ごしてしまっていることも多い。従って、カウンセラーは、本人が気づいていない部分的な解決の状態を糸口として、既に始まっている解決を発展させて、それらを積み重ねていけるようサポートする。

(4) 解決のエキスパート：カウンセラーは、心理療法の知識や経験を持つ専門家ではあるが、個別のケースについて最も知識・経験を持っているのは、悩んでいるクライアント本人であるとする。従って、解決の糸口を見つけ発展させるのはクライアント自身であり、カウンセラーはそれを支えるのみである。例えば、代わりに例外を見つけたり、解決の在り方を指し示したりすることはカウンセラーの仕事ではないといえる。

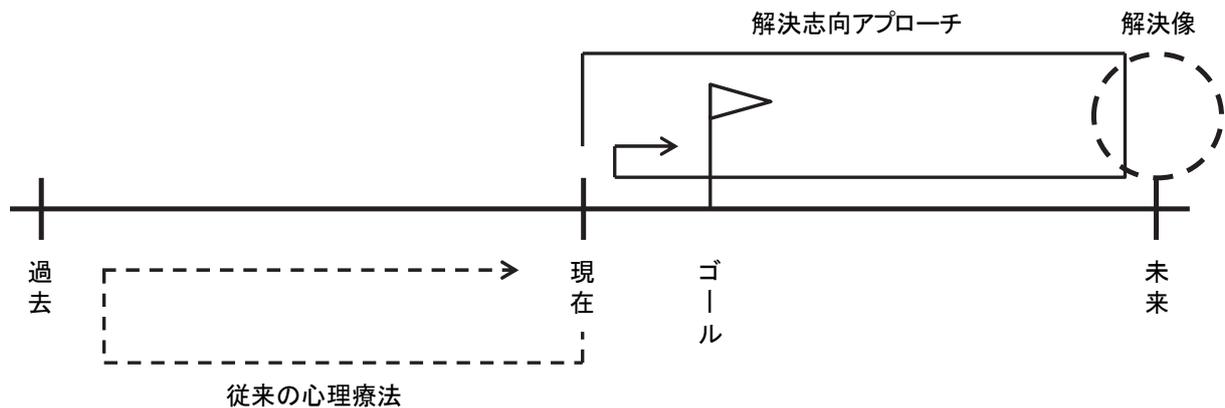


図 解決志向カウンセリング概念図(森・黒沢, 2002 より)

3. 職業相談場面との関わり

職業相談が将来に向けて考える作業であることを考慮すると、解決志向のカウンセリングは、応用しやすい要素を多々含んでいるといえる。BFTC では、カウンセリングの流れを以下の5つのステップで整理している。

まず、Step1 では、カウンセラー－クライアントのやりとりを重視し、その関係性を3タイプに分類する。1つは、ビジタータイプであり、クライアントが問題・不満を表明しない場合や、あっても解決を期待していない場合である。このタイプへの対応は、クライアントの生活でうまくいっていることについて、多くのポジティブなフィードバックを行い、カウンセラーがクライアントの状況を理解したことを伝えるとよい。職業相談場面でも、誰かに言われて強制や義務感で来談するケースがあるが、その場合はこのタイプに該当するため、面接に来てくれたことへのねぎらいの言葉を掛け、可能ならば次回の予定を提案することも必要である。2つ目は、コンプレイナント・タイプであり、クライアントは不満もあり解決への期待もあるが、自分は被害者なので1人で解決できないと感じている。この場合は、クライアントへの不満に共感した上で、彼らが変わるべきだと考えている人や状況を対象として、例外・好ましい状況の観察や目標・見通しについて考えてもらうことが大切である。3つ目はカスタマー・タイプであり、不満や解決への期待もあり、自分の問題として自らが積極的に変化する必要があると考えている場合である。彼らは、解決へのステップに踏み出す用意があるため、具体的な行動をさせることが必要である。こうしたカウンセラー－クライアントの関係性は変化するため、関係を見ながら柔軟に対応を変えることが大切である。

Step2 では、クライアントが望むことを確認する。ここでの注意点は、目標が、クライアントに明確・重要であること、行動の形で表されていること、状況から考えて現実的で達成可能であること等が挙げられる。

Step3 では、質問を通じて、クライアントが解決に向かっていけるよう援助する。代表的な質問としては、ミラクルクエスチョン（「今晚、皆さんが眠りについた後に、奇跡が起こって、今日ここへご相談に来られた問題が解決したとを考えてみてください。でも、皆さんは眠っていますから、奇跡が起こって問題が解決したことは、明日の朝皆さんが目覚ますまではわからないわけです。そこで明日になったらどんなことから問題が解決したことがわかるでしょうか？どんな風に様子が違っているでしょうか」）がある。ミラクルクエスチョンは解決像を具体的にイメージし、小さなゴールを作るのに役立つ。例えば、「仕事に行くときに家族に『行ってきます』と気持ちよく言える」ということなどが挙げれば、それが自分自身で描く身近な解決像となる。

Step4 では、面接を終える前にクライアントにフィードバックとして介入メッセージ（コンプリメント、ブリッジ、介入課題）を伝える。コンプリメントとは、クライアントの行動に専門家として賛意を表することである。これにより、クライアントはうまくやれている認識を持てるようになる。また、ブリッジは、課題の意味や意義を伝えることで、課題へのやる気を高めるのに役立つ。介入課題はカウンセラー-クライアント関係、ゴールや例外に関する記述の状況を判断して、フローチャート式に選択される。例えば、ゴールが明確でなかったり矛盾や混乱があったりする場合に用いられるのが、初回面接公式課題である（「今日から次回お会いするまでの間で、あなたの生活の中に起こることで、これからも続いて欲しいことを観察していて下さい。そしてそれらについて次回の面接で報告して欲しいのです」）。他にも、具体的な例外があり、その状況を自分でコントロールできる場合には、例外やうまく行っていることを繰り返してやるよう指示する Do More の課題や、例外があってもゴールに結びついているとは感じられない場合の、それまでとは違ったことをやってみる Do Something Different の課題もある。これらはカスタマー・タイプであることが条件である。

Step5 では、進展があったか、うまくいっていなければ、カウンセラー-クライアントの関係を査定し直したり、ゴールについて確認したりする。

参考文献

森俊夫・黒沢幸子 (2002). 森・黒沢のワークショップで学ぶ 解決志向ブリーフセラピー ほんの森出版.

宮田敬一編 (1994). ブリーフセラピー入門 金剛出版.

(松田侑子)

21 グループ・ファシリテーション

1. 理論の概要

ファシリテーション（援助促進）とは、広い意味での“学習”を援助促進することである。学習とは、あるコンテンツ（内容）を学ぶだけでなく、むしろ人としてどのように変化し、どのように生きていくか、という“気づき”や“成長”に関わることであるが、それらは顕在化していないがゆえに学習する本人にとっては未知の部分が多い。従って、他者からの援助によって“気づき”や“成長”を促進させること（ファシリテーション）が必要となるのである。ファシリテーションは個人だけでなく、グループもその対象となる。グループ内のコミュニケーションや関わり方が円滑になるように働きかけ、グループの成長を促進していくことをグループ・ファシリテーションという。

2. 理論の内容

（1）グループ・ファシリテーションにおける重要な概念

グループ・ファシリテーションを機能させる上で重要な、「コンテンツ」と「プロセス」とよばれる2つの概念がある。コンテンツとは、仕事、課題、話題などの内容的側面であり、いわば“what”に該当するものである。一方、プロセスとはグループのメンバー間でどのようにコミュニケーションが行われているか、どのような影響関係があるか等、相互に起きている関係的過程を示すものであり、いわば“how”に該当するものである。グループの中で、仕事・課題・話題など内容的なことについて話をしたり意見の内容の是非について考えること、すなわちコンテンツは当然重要であり、私たちの目も向きやすいが、その背後にあるお互いの影響関係や気持ち・意図等といったプロセスは意識されにくい。プロセスはコンテンツの質に大きな影響を与えるので、プロセスに目を向け、プロセスに気づき、プロセスに働きかけていくことは非常に重要である。その役割を担う者が「グループ・ファシリテーター」である。

（2）ファシリテーターの位置づけ

対象が個人であれグループであれ、その学習を促進する役割を担う者には、ファシリテーター以外にもインストラクター・コンサルタント・教授者等とよばれる人たちが存在する。そこで、ファシリテーターがもつ役割の特徴を浮き彫りにするため、これらの者の役割を「参加・対話－伝達・指示」と「コンテンツ志向・成果尊重－プロセス志向・関係的過程尊重」いう2つの次元で整理してみる。「参加・対話」型は、教える者が学習者にいかに学習活動に参加させ、対話を生じさせることができるかといったことに、また「伝達・指示」型は教える者が学習者に対してその内容をいかに伝え指示するかといったことに、それぞれ関心を持つ。一方、「コンテンツ志向・成果尊重」型は学習者の知識がどれだけ増加したか、情報や認知の処理がどれだけ速くなったかという学習結果に、また「プロセス志向・関係的過程尊重」型は学習者の感情や

学習者間の関わりの中で生まれる心理的現象やその過程といったことに、それぞれ関心を持つ。この2つの次元で整理すると、第Ⅰ象限にはファシリテーターが、第Ⅱ象限にはインストラクター・教示者が、第Ⅲ象限には教授者が、第Ⅳ象限にはコンサルタントがそれぞれ該当することとなる。下図の通り、第Ⅰ象限に属するファシリテーターはあくまで学習者の「参加と対話」を促し、その「プロセス」を志向する存在なのである。

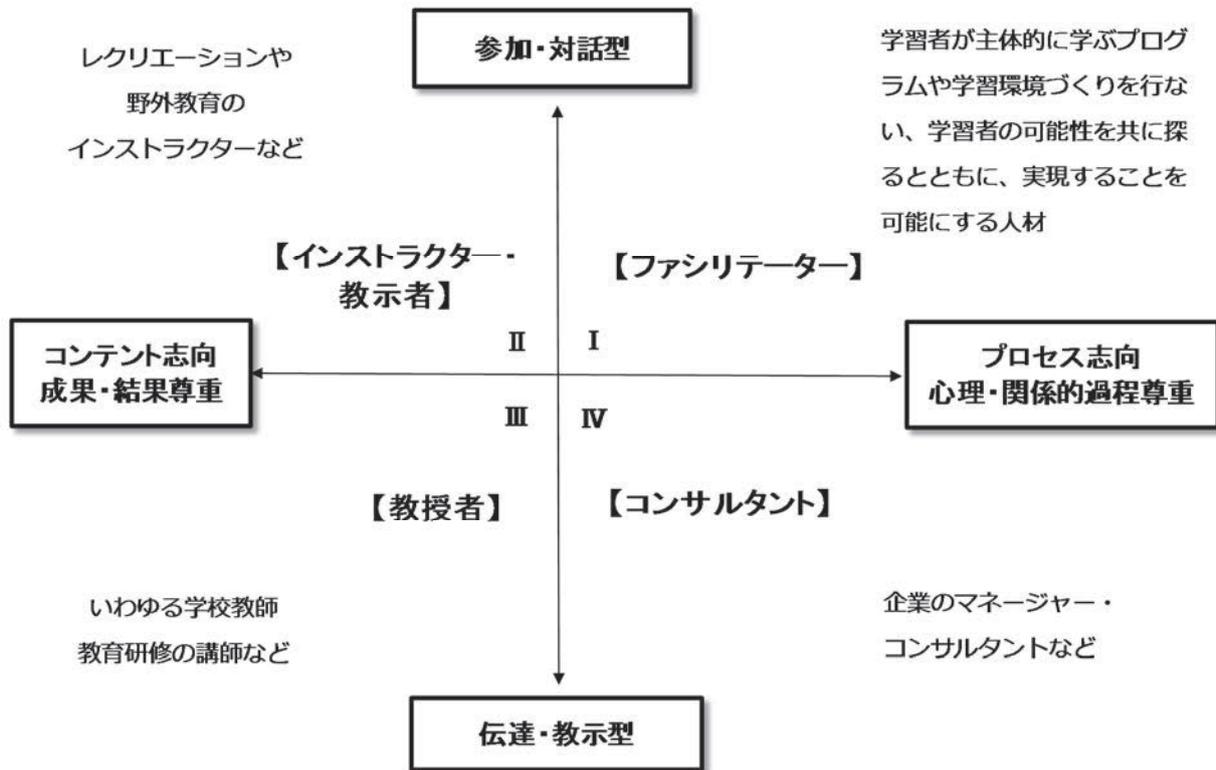


図 4つのタイプの教育者像(津村, 2010)

(3) 相手と関わる際の基本的な考え方

学習の促進者として、コンテンツだけでなくプロセスにも目を向けるファシリテーターの役割はあくまで「脇役」であり、「主役」は、何かを学び、実現し、問題解決を図ろうとする相手（援助を受ける個人やグループ）である。このファシリテーターが相手に関わっていく際に基本となる考え方を整理すると以下の通りとなる。①相手中心であること：ともすれば援助促進の名のもとに、善意で相手の思いとは逆の方向に引っ張ってしまうこともしばしば起こりうるので、目の前にいる相手の状況（心理的・物理的）をそのまま受け取ることができる感受性が強く求められる。②個の尊重：援助を促進するためにはファシリテーターの考えを押しつけるのではなく、相手の個性や考えを尊重することが求められる。③非評価の姿勢：良いか悪いかで見ることは相手を防衛的にしてしまい、成長を阻害することさえあるので、相手があるがままに受容することが求められる。④ともにあること：相手から、このファシリテーターは自分の気持ちに寄り添ってくれている、共感的でいてくれる、と思われること

が求められる。

3. 職業相談場面との関わり

職業紹介、職業相談は基本的には個別面接を中心として行われているが、求職者に対する相談・援助の手法の1つに集団的指導（職業講習・職業実習とグループ・ワーク）がある。職業講習が求職者に対して同一の情報を一方的に提供するのに対して、グループ・ワークは類似の問題や関心をもつ求職者数人をグループとして会合させ、ファシリテーターの援助のもとに各自の経験や知識に基づいた情報や意見を交換し共有するというグループ活動を伴うものである。グループ・ワークは個別面接と比較して、以下のようなメリットがある。

- ①具体的かつ説得力のある情報交換ができる。
- ②仲間意識をベースにした双方向性の効果が期待できる。
- ③自己の言動や考え方を客観視させ相対化させることができる。
- ④効果的な学習場面を提供できる。
- ⑤必要な態度の形成に役立てることができる。
- ⑥職業指導、職業紹介計画の進行、変更、指導の充実などカウンセラー側の業務に役立てることができる。

グループ・ワークは個別面接を補完するものとして行われることが多いが、上記メリットの他にも、長期失業による就業意欲の低下や個別面接での助言・援助が受け入れられなかった場合など個別面接よりもグループ・ワークの方が円滑で効果的な援助が期待されるケースがある。そのような場合には積極的にグループ・ワークを実施することが重要であるが、職業相談場面におけるグループ・ワークを行う際には、状況によっては相手を指導・教示・引っ張る、といったことをせざるを得ないことも現実には起こりうる。そのような場合には、これらの行動はあくまでファシリテーターとしての行動ではないということを自分自身が自覚しておく必要があるだろう。

参考文献

- 木村周（2003）. キャリア・カウンセリング 理論と実際、その今日的意義—改訂新版 雇用問題研究会
- 津村俊充・石田裕久編（2010）. ファシリテーター・トレーニング第2版 自己実現を促す教育
ファシリテーションへのアプローチ ナカニシヤ出版

（梅村慶嗣）

22 動機づけ面接

1. 理論の概要

動機づけ面接はミラー（Miller）とロールニック（Rollnick）が開発した面接技法である。変化を起こすための動機づけは本人に内在し、支援者はそれを引き出すことに注力する。その結果として、本人は支援者に話をする中で「自分で進むべき方向を決めた」と感じられ、そのやりとりやプロセスには支援者からのさまざまな配慮や技術が含まれていることにあまり気づかずに変化への動機を引き出されることになる。このようなプロセスを導くための特別なコミュニケーションには、4つの原則と戦略があるとされている。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

動機づけ面接（Motivational Interview：以下「MI」）は、相談者のなかにある矛盾を拡大し、両面性を持った複雑な感情である「アンビバレンス」を探って明らかにし、矛盾を解消する方向に相談者が向かうようにしていく。いわば本音と建て前があるという状態にあることを、ダメだと問題視するのではなく、どちらか一方に力点を置きすぎることせず、アンビバレンスこそが動機づけにつながる源泉であると考え、これを相談のなかで丁寧に浮き彫りにすることによって相談者の「矛盾を解消したくなる」エネルギー、つまり動機づけを喚起するのである。こうすることによって、相談者の内側から動機づけを呼び覚まし、行動を自ら変えていく方向に持って行くことができる。MIはロジャーズの来談者中心アプローチの歴史的系譜に位置づくものであり、来談者中心的な面と、準指示的な面の両方を有するものであるが、伝統的なロジャーズ流のアプローチとは指示的な面に違いがある。1990年代以降、当初はアルコール依存症患者の問題飲酒行動の治療として顕著な治療成果を上げた動機づけ面接は、現在ではさまざまな疾患、また領域に広がりを見せ、科学的エビデンスに基づくアプローチとして急速な広がりを見せている。

（2）MIの4つの原則

MIには1)共感表出、2)矛盾模索、3)抵抗転用、4)自力支援という4つの原則がある。1)の共感表出とは、「対象者の気持ち・感情・思考・価値観を正確に言葉にして聞き返していくこと」である。同情や支援者が同じように感じているということを経験することではない。2)の矛盾模索とは、たとえば「相談者がこうありたいと望む生き方と現実の生き方のギャップ」のように、相談者の現状に矛盾がある場合、それを積極的に取り上げるということである。ただし、それを直接指摘したり、責めたりするやり方はしない。相談者の言葉に基本的に同意し、その矛盾に気づかないふりをしながら、相談者の言葉をそのまま使って聞き返していくのである。3)の抵抗転用とは、相談者の変わりたくないという気持ちやためらい、

本音と建て前を否定せず、それを自然なことであると肯定しながら、相談者の言葉に込められた「できれば変わりたい（だけど難しい）」というニュアンスのうち、「できればかわりたい」気持ちに焦点をあてていくようにしていくことである。4)の自力支援とは、相談者の自己決定を尊重することによって、相談者が自信を持ってうまく変わっていけるように支援することである。

(3) 4つの戦略 OARS (開き、認め、返し、要約)

OARSは「Open Question : 開かれた質問」、「Affirm : 是認」、「Reflective Listening : 聞き返し」、「Summarize : 要約」の頭文字をとった、MIの戦略、つまり具体的な話し方である。なお、MIを習得するためのトレーニングでは、これらの戦略をタイミングよく使えるようになることを目指す。また、戦略の使用頻度が多いことも重要なポイントとなっている。

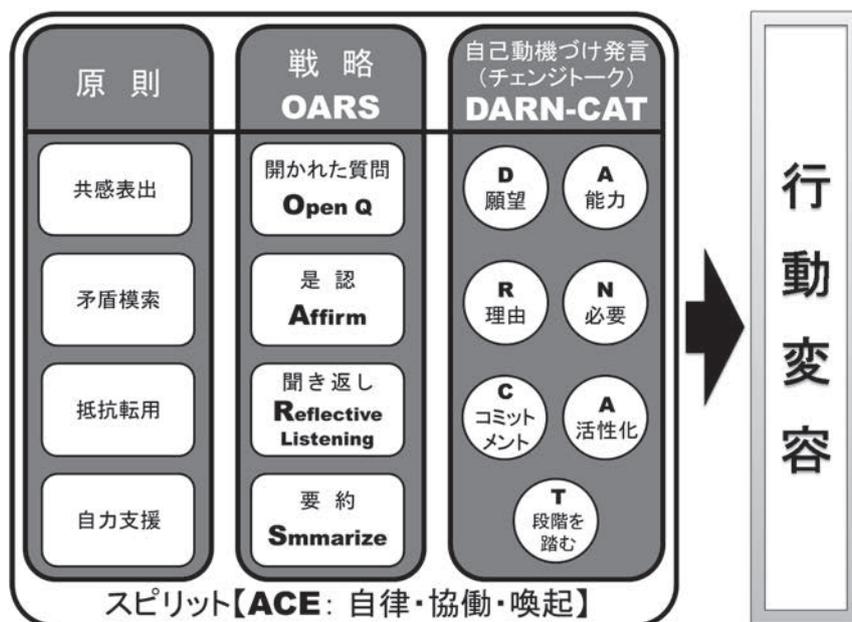


図 動機づけ面接の主要概念図

(4) 自己動機づけ発言

上記の4つの原則に基づいて、OARSを的確に使いながら面接を進めることにより、相談者から引き出されるのが「自己動機づけ発言(チェンジトーク)」である。これは変化の意思、意欲を言語化した相談者の言葉であり、行動変容を導くものである。MIの主たるゴールは相談者と支援者の間の信頼関係を確立し、この自己動機づけ発言を引きだし、それによって変化に必要な実際の行動の計画、遂行を導くことにある。自己動機づけ発言は、願望 Desire、能力 Ability、理由 Reason、必要 Need、コミットメント Commitment、活性化 Activation、段階を踏む Taking Steps に分類されており、まとめてDARN-CATと呼ばれている。

ただし、これらの技術的側面だけではゴールに導けるものではない。MIのスピリット(基

本哲学)としてACEがある。自律 Autonomy (相談者が起点となる発言、行動を支援すること)、協働 Collaboration (支援者は相談者に伴走しながら相互関係のなかでゴールを目指すこと)、喚起 Evocation (支援者側が与えるのではなく、相談者側にたしかに在る潜在する力を顕在化するきっかけを起こそうとすること)であり、すべてに通底する土台となっている。技術ありきではないのである。

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面では、「なんとか就職したい、しなければならない」と考えている一方で「うまくできる自信がない」と、アンビバレントな感情に揺れる相談者に会うことがあるだろう。そんなとき「そんなこと言っても何も始まらないからとにかく変化を起こしましょう (=否認)、行動してみましよう (=not 自律)」とつい正論を口に出してしまいがちである。しかし、このようなアプローチが奏効することに期待する支援者は少ないのではないだろうか。このような場合、どこか支援者側にも諦めにも似た悲壮感が伴うことがあるように思われる。MIによるアプローチはこのようなときこそ有効であり、行き詰まった状態から一歩抜け出す具体的方法として期待できるものである。

「今のままではうまくいかない、何かを変えなければいけない」と話す相談者に対して、「これまで、うまくいくように頑張ってきたんですね」と【是認：A】し、「だから、いま自信が出ない」と【聞き返す：R】ことで、アンビバレントな心情を浮き彫りにしていく。説得的になりたい気持ちを堪えて、自律・協働・喚起のスピリットに忠実に、OARSを運用し、4つの原則を守って支援していくことで、アンビバレントな状況に相談者自身が居心地悪くなっていくのを積極的に刺激しながら、「待つ」のである。

時間はかかるかもしれない。一度の面接で「何かを成し遂げた」というような達成感が支援者側に生まれにくいこともあるだろう。しかしそれに耐え、「やっぱり家族から認めてもらいたい【願望：D】」とか、「いまの自分のできそうなことはこれかもしれない【能力：A】」とか、「このままの生活が続くのは嫌だ【必要：N】」、「次までに履歴書を書いてきます【コミットメント：C】」などの自己動機づけ発言(DARN-CAT)につなげていくようにする。一朝一夕に結果はでないし、理論を学んでからとあって、すぐに技量が上がるわけでもない。しかし、このアプローチが問題飲酒行動の治療に成果をあげたように、動機づけ面接は人が行動変容を起こすために必要な支援について体系的にまとめられている理論・技法である。実践を重ね、必要な研鑽を積むための機会を活かし、有効な支援につなげていきたい。

参考文献

原井宏明 (2009). 方法としての動機づけ面接 岩崎学術出版社

(永作稔)

23 ポジティブ心理学

1. 理論の概要

ポジティブ心理学は、1998年にセリグマン (Seligman)、ピーターソン (Peterson)、チクセントミハイ (Csikszentmihlyi) らが提唱した新しい心理学である。従来の心理学は、人の悩み、葛藤、問題をいかに解消・解決するかを目的とする研究が多くを占めていた。しかし、人間のネガティブな側面だけでなく、ポジティブな側面にも焦点を当てて、その増進をはかっていく心理学も必要である。このような視点から、ポジティブ心理学は、ポジティブな個人的特性（より良く生きるための強みや才能、興味、価値観）を発揮して、ポジティブな主観的経験（個人が経験する肯定的な感覚である幸福感、満足感、充実感など）を獲得できるよう、データや実験に基づいた実証的な研究を行っている。加えて、これらを獲得し発揮できるような環境整備をすることも重要なテーマとしている。

2. 理論の内容

(1) 楽観性

人が何らかの出来事に遭遇して、気分が上向きになるか、それとも下向きになるかは、その人が出来事をポジティブに受け止めるか、ネガティブに受け止めるかで異なってくる。その代表的な特性が楽観性である。楽観性を高めるにはどうすればよいただろうか。自分の悲観的な捉え方に気づき、違う受け止め方に変えていく必要がある。たとえば、コップ一杯の水が減っていった半分になったとき、それを「もう半分しかない」と受け止めたならば、それは悲観的な捉え方である。しかし、これを「まだ半分もある」という考え方に転換できれば、楽観性が高まることになる。このように、物事の捉え方、すなわち認知を転換することによって楽観性を高めることが可能である。この点については、認知行動的アプローチを参考にすると良い。

(2) ウェル・ビーイング (well-being) と強み (character strengths)

セリグマンは、地球上で人生の満足量を増大させることがポジティブ心理学の目的であるとしている。彼は、人生の満足量をウェル・ビーイングという概念で捉えており、それは、ポジティブ感情、集中力、関係性、意味・意義、達成感という5つの要素から構成される。セリグマンとピーターソンは、ウェル・ビーイングを高めるためには、その個人が持つ「強み」を発達させ、また発現させることだとしている。個人の強みとしては以下のものが挙げられる。

- ①知恵・知識：創造性、好奇心、知的柔軟性、向学心、大局観
- ②勇気：勇敢さ、忍耐力、誠実さ、熱意
- ③人間性：愛情、親切心、社会的知能

- ④正義：チームワーク、公平さ、リーダーシップ
- ⑤節制：寛容さ、慎み深さ、思慮深さ、自己調整
- ⑥超越性：審美眼、感謝、希望、ユーモア、スピリチュアリティ

個人の強みは「VIA 強みテスト」を受けることで明らかにすることができる。『ポジティブ心理学 ペンシルバニア大学公式サイト』や末尾の参考図書で確認できる。強みを発達・発現させるには、明らかにした個人の強みをこれまでとは違う新しいやり方で発揮することである。たとえば、創造性に強みを持つAさんが、現在の仕事で満足感を得られないとしたら、それは仕事の中で創造性を発揮できていないからである。たとえば、発表資料の構成や見せ方で創造性を発揮することができるだろう。あるいはすでに、そのような工夫をしても満足感が得られないのであれば、創造性を企画立案や業務改善といった新しい方法で発揮するとよい。これにより、強みを発達させることができる。このような、強みの発達・発現により、仕事を通じてウェル・ビーイングを高めることが可能となる。

(3) ジョブ・クラフティング (job crafting)

ジョブ・クラフティングとは、仕事にやりがいを見出すための工夫をすることである。ビスワス＝ディーナー (Biswas-Diener) は、心理学的視点から3つの方法を示している。

- ①人との交流の質や量を見直す：仕事に関係する人との関係性を変えたり範囲を広げたりすることである。上司・同僚・顧客などとの関係を親密にしたり対立から協力関係へと変えたり、また、違う部署の人とも連絡を取り合ったりすることなどが挙げられる。
- ②仕事の意味・意義を広げる：仕事を持つ機能を、社会や他者に対して貢献している意味・意義にまで拡大して考えることである。たとえば、新幹線の車内清掃員の仕事は、清掃という機能を「乗客をもてなす仕事」という意味・意義に拡大して捉えることができる。
- ③仕事のやり方・範囲を見直す：自分の裁量の範囲で、自分の仕事の価値を高める、やりがいが持てるように仕事の仕方や範囲を少し変えてみることである。

ジョブ・クラフティングは、現在あるいは今後就く仕事において、個人の強みを発達・発現するための具体的な方法を考える枠組みであるといえる。

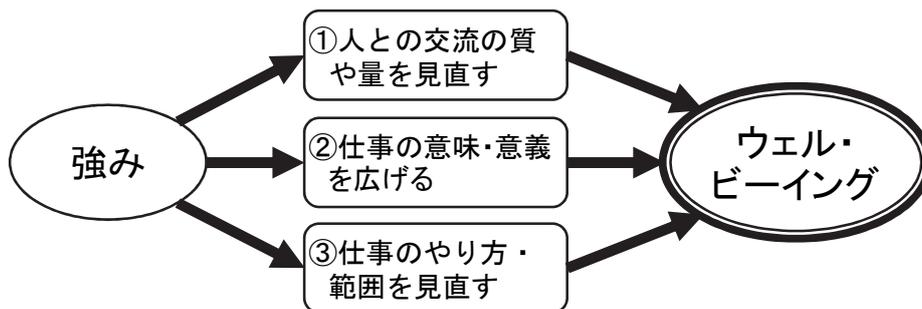


図 強みとジョブ・クラフティングとウェル・ビーイングの関係

3. 職業相談場面との関わり

ポジティブ心理学の考え方をを用いると、個人の強みを見出し、ジョブ・クラフティングをすることで、現在の仕事に満足度を生み出したり、就職・転職後における希望に満ちた働き方について検討したりすることができる。

まずは、クライアントの強みについて把握することである。「VIA 強みテスト」を実施してみるとよい。あるいは、キャリアの棚卸をする中で、高い業績を上げたエピソードや、困難を乗り越えたエピソードを語ってもらい、高業績の達成や困難の克服をするために用いた自分の強みについて話し合ってみるのもよい。その強みが、知恵と知識、勇気、人間性、正義、節制、超越性のいずれに相当するのかを検討すると良いであろう。

クライアントの強みについて把握できたら、次に、それをいかに仕事の中で発達・発現させるかについて検討していく。この時、次のように、ジョブ・クラフティングの3つの方法を参考にすると具体的に考えやすくなる。

- ①人との交流の質や量を見直す：強みを発達・発現させるために（あるいは、強みを発達・発現させたら）、従来の関係者とどのような新しいかかわり方ができるのか、どのような人たちまでかかわりを広げることができるのかについて話し合ってみる。
- ②仕事の意味・意義を広げる：強みを発達・発現させることが、社会や周囲の人に対してどのような貢献やメリット、喜びなどのポジティブな影響を与えることになるかを話し合ってみる。
- ③仕事のやり方・範囲を見直す：人との交流の質や量、仕事の意味・意義を広げるために、明日からすぐにはできるようなちょっとした工夫や行動は何かを話し合ってみる。この行動は、従来はしなかった新しい行動であり、少しの勇気と努力で容易にできるものが望ましい。

最後に、行動目標が出来上がったら、実際に明日から実行し、そのことによるポジティブな主観的経験を得るまで、継続することが大事である。また、同時に、ポジティブな主観的経験に敏感になるように自他をよく観察することも重要である。

このように、ポジティブ心理学は、自分が持つ強みに気づかせ、またその強みをさまざまな形で発達・発現させることによって、より充実したキャリアを作り上げることに応用できるのである。

参考文献

NHK「幸福学」白熱教室制作班・エリザベス・ダン・ロバート・ビスワス=ディーナー (2014).

「幸せ」について知っておきたい5つのこと—NHK「幸福学」白熱教室 KADOKAWA/
中経出版

マーティン・セリグマン・宇野カオリ (2014). ポジティブ心理学の挑戦“幸福”から“持続
的幸福”へ ディスカヴァー・トゥエンティワン [簡易版 VIA 強みテスト付]

(高橋浩)

24 ナラティブ・アプローチ

1. 理論の概要

ナラティブ・アプローチとは、ナラティブ（narrative）という概念を手がかりにしてさまざまな現象に迫る方法の総称である。通常、ナラティブは、「語り」または「物語」と訳されることが多く、そこには「語る」という行為と、「語られたもの」という行為の産物の両方が同時に含意されている。しかし、その両義性と連続性を的確に表す日本語がないことから、一般にカタカナ表記の「ナラティブ」が用いられているのである。ナラティブ・アプローチは、医療・看護・心理・福祉などの臨床領域における新たな実践的方法として、社会学や文化人類学における新しい研究方法として、また、司法領域における紛争解決や企業・組織経営の新たな手法としても注目されている。心理療法の分野では、このナラティブ・アプローチが導入されて、ナラティブ・セラピーと呼ばれるようになったが、キャリアカウンセリングの分野においては、1990年代以降にポストモダンや社会構成主義などの影響を受けながら、ナラティブ・アプローチが導入されるようになった。

2. 理論の内容

（1）社会構成主義とナラティブ・アプローチ

ナラティブ・アプローチは社会構成主義の影響を強く受けながら発展してきた。社会構成主義とは、現実の客観的事実というものが存在しているのではなく、様々な人間の社会的活動において、主に言語を媒介として現実というものが構成される、と捉える理論的立場である。これは、私たちが今まで「客観的事実」と考えていたことがらが、実は私たちが「客観的事実」として「意味構成」していたに過ぎない、ということを示している。このように社会構成主義が、現実には言語で構成されるという立場に立つのであれば、心理療法やキャリアカウンセリングにおいても、クライアントが抱える心理的な「問題」や「キャリア」も言語によって構成されているのだから、ナラティブの変化を通してそれらも変化させることができる、と考えるのである。この意味で、ナラティブ・アプローチは、ナラティブを媒介して現実に変化をもたらすアプローチであるといえる。

（2）ナラティブ・アプローチのスタンス

ナラティブ・アプローチにおけるカウンセラーの関心は、クライアントがいかなる人間であるかを把握することでなく、クライアントのナラティブにおける意味構造、すなわちクライアントが社会においてどのような意味を構築していくかについて探索していくことである。つまり、問題はクライアントの中ではなく、クライアントによって語られたプロット（複数の出来事の関係を示す「筋立て」のこと）の中にあると捉えるので、カウンセラーは、クライアントが今もっているストーリーを、クライアントにとって望ましいストーリーへと書き換

える「共著者」という役割を担うこととなる。認知療法とナラティブ・アプローチは、事実に対する認知や解釈を変容させるという類似点を有する一方、認知療法がクライアントの問題の原因となっている「認知のゆがみ」を解決（＝原因の除去）しようとするのに対し、ナラティブ・アプローチは、原因を除去するのではなく、クライアントにとって望ましいストーリーを著述させることによって、問題が問題ではない状態にすること（＝問題解消）を目指すものである。

表 ナラティブ・アプローチのスタンス(高橋, 2015 より)

人間観	語りによって現実の意味を構成する存在である。
性格論	性格論はない。 語りの意味するところに従って生きる。意味は語りのたびに変化する。 語りがディスコースに支配されている場合がある。
問題発生	固定的な語りに制約され、新しい物語、とくにディスコースに支配されない自分らしい物語(自己物語)を語れない場合に悩むが生じる。
支援目標	固定的な物語を支えている前提や意味構成を分解し検討して(脱構築)、自己物語を創り出せるようにする(再著述)。

(3) キャリアカウンセリングとナラティブ・セラピー

ナラティブ・アプローチにおけるキャリアカウンセリングを実践するにあたり、ナラティブ・セラピーの理論は、①ストーリーの背後にある意味の検討にもとづいて新たなストーリーを創造する②クライアントと対等な立場で共にストーリーを生み出そうとする姿勢、などの点で活用することができる。例えば、ナラティブ・セラピーの確立に関わった重要な心理療法家であるエプストン (Epston) とホワイト (White) の書き換え療法などがある。これは、問題を抱えているクライアントがもつ支配的なストーリー（「ドミナント・ストーリー」とよばれる、問題が染み込んだストーリーのこと）を、望ましく代替されたストーリー（「オルタナティブ・ストーリー」とよばれる、問題から解放されたストーリーのこと）へと書き換えることによって、クライアントにとって意味のあるストーリーを語れるように支援するものである。その代表的な方法に「外在化技法」とよばれるものがある。外在化技法は、自分が問題を内在しているという囚われからクライアントを解放するために、例えば「何があなたに〇〇（問題や悩み）をさせているのでしょうか?」といった投げかけをしたり、「〇〇という問題にどんな名前をつけますか?」とたずねてクライアント自身に問題の命名をさせたりするなど、「会話を外在化」することによって、問題をその人のアイデンティティから切り離すものである。その上で、カウンセラーはクライアントにドミナント・ストーリーではいまだ語られていないユニークな結果に目を向けてもらうことで、オルタナティブ・ストーリーへと書き換えていくことが可能になる。クライアントは必ずしも経験したことのすべてを語っているわけではないので、問題の影響の少ないことや問題の影響に対抗できることなど、ドミナント・ストーリーの「例外」＝「ユニークな結果」が存在している可能性が高い。例えば命名された問題や悩みである〇〇について「〇〇に影響されていたのに、最後までやりきったのはどうし

てですか?」といった質問をすることによってユニークな結果に気づかせるのである。

3. 職業相談場面との関わり

求職中のクライアントが、職業上の地位を失うという転機に遭遇していたとしても、アイデンティティや主観的キャリアをナラティブで構成させ、自らに意味と方向を与えられることが可能となる。そのためにカウンセラーは下記の役割を意識する必要がある。

- ・新しいストーリーを生み出す共著者としてかかわる。
- ・これまでの経験の中から、ディスコース（社会通念）や問題に影響されない部分、およびそれらに対抗できる部分、あるいは重要な意味を見出せるように問いかける（脱構築）。
- ・見出した事柄にもとづいてより望ましいストーリーを語れるように問いかける（再著述）。望ましいストーリーで生きてゆくことを支援する。

また、先述した「外在化技法」だけでなく、実際の相談場面で応用できるナラティブ・セラピーの考え方を以下に例示する。

- ・コラボレーティブ（協同的に）にかかわる。

専門家の知識や理論に基づく診断的な発言は、非専門家であるクライアントに大きな影響を与えるので、クライアントを「専門家のナラティブ」にはめ込んでしまう危険性がある。「クライアントの問題」を「専門家による問題」に変質させないために、専門家は専門知識で問題を語らない姿勢をとり、その対話はコラボレーティブで非権威的なものでなければならない。

- ・無知の姿勢をとる。

これは、既存の知識や理論をそのままクライアントに適用することに慎重であろうとする姿勢である。無知とは、専門的知識がないということではなく、あくまでクライアントの内的世界が持つ意味について無知であるということであるので、クライアントから教えてもらうという姿勢が必要になる。したがってカウンセラーは、専門的知識やディスコースを一旦脇に置く、クライアントの内的世界の専門家はクライアントでありカウンセラーはそれについて教えてもらう立場である、クライアントの内的世界に対して好奇心を持ち続ける（語りは常に更新される）、といったことに留意する。

参考文献

- マーク・L・サヴィカス（日本キャリア開発研究センター監訳）（2015）. サヴィカス キャリア・カウンセリング理論－自己構成によるライフデザインアプローチ 福村出版.
- 野口裕二（2009）. ナラティブ・アプローチ 勁草書房
- 高橋浩（2015）. キャリア・カウンセリングにおけるナラティブ・アプローチ 渡部昌平編. 社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践 ナラティブ、質的アセスメントの活用 福村出版

（梅村慶嗣）

の間でも拡大している。現在の様々な経済的要因によって状況はより激しさを増している。」

「我々は、社会のあらゆるレベルで社会正義に対する関心を促進する必要がある。そのため、政策的・制度的な取り組みの中に、社会正義に対する本質的でよく認められたアプローチを取り入れていく必要がある。」

「IAEVG は世界最大のガイダンス組織であるが、事業者、実践家、学者、政策担当者に対して、自らの実践を導く中心的な価値として社会正義を取り込むべく努力するように要請する。(中略) また、その雇用者は、こうした取り組みを支援しなければならない。これによって確実にキャリアの実践は意義深いものとなり、本物のキャリア選択が全ての人々によってなされるようになるであろう。」



図 最近のキャリアガイダンスの目標・目的

(3) 社会正義のキャリアガイダンス論の背景

社会正義のキャリアガイダンス論の背景としては、まず、日本では「フリーター・ニート」などの若年不安定就労の問題として表面化した社会的排除層の若者に関する動向がある。社会的排除層の若者は欧米の先進諸国でも共通して問題になった。そうした若者達をどのように社会の中に取り込むか (social inclusion) が 90 年代以降、社会政策・若年政策の問題となった。その結果、先進諸国に共通する政策課題に対する反応が、キャリアガイダンス研究で生じた。従来、キャリア心理学では十分に重視されなかった社会経済的な要因に、改めて直接的な関心が向けられるようになった。

また、より昨今の特徴として、どの先進国においても不公平や格差の問題が深刻であると認識されるようになった。例えば、上に抜粋したコミュニケも、冒頭、「社会的な不公平や分断」「経済的・社会的格差」への言及から始まっている。こうした問題への対応がキャリアガイダンスの領域でも必要であると考えられた。特に、キャリアガイダンス論は、伝統的に自由主義的・市場主義的であり、知らず知らずのうちに、激しい競争に人々を駆り立て、適応を強いてきた面があるのではないか。そうした反省が 90 年代から 2000 年代にかけてキャリアガイダンスに関する様々な文献で見られるようになった。キャリアガイダンスは、本来、人々の職業選択の自由を保証する。したがって、そうした自由が阻害された社会経済的な状況が見られた場合、何らかの適切な対応が必要ではないかという視点が現れるようになった。

結果的に、従来、個人のキャリア発達や職業能力開発を支援するものと考えられがちであ

ったキャリアガイダンスは、社会全体の問題や課題を解決するための重要な手段であると主張されることが多くなり、現在に至っている。例えば、ワッツ（1996）は、市場原理に基づいたキャリアガイダンスは、今後、社会福祉的なキャリアガイダンスへと大きく変化する転換期にあると主張した。社会正義のキャリアガイダンスの背景には、先進各国に共通した不公平や格差の問題が色濃く反映されているのである。

3. 職業相談場面との関わり

社会正義のキャリアガイダンス論は、本来、概念的・理念的な取り組みといった側面が強い。しかし、次第に、具体的な実践に向けたアイデアも多く報告されるようになっていく。

最も基本となるのは「カウンセリング」である。ただし、ここで言うカウンセリングは、より深い意味で捉える必要がある。例えば、先に引用したIAEVG コミュニケでは「声(voice)」という単語が何ヶ所か現れる。これは、社会正義のキャリアガイダンスが対象とすべきクライアントには、マイノリティや社会的・経済的な弱者、中心的な文化から排除された周縁的な利用者層が多いからである。そのため、そもそも何を言いたいのか、何を問題に感じているのかといった「声」を、深い意識で「傾聴」する必要がある。特に、クライアントが語る悩みや問題をたんに一個人の悩みや心配事として捉えるのではなく、必要に応じて、社会全体の問題として捉えて聴いていくことも、社会正義のキャリアガイダンスの一步となる。

また、場合によっては、個人の内面や認知に解決を求めず、様々な機関・組織・制度に導くことで具体的な問題解決の手段を直接的に提供していく。こうした介入支援を、キャリアガイダンス論では「エンパワメント」と呼ぶことが多い。さらに、社会正義のキャリアガイダンス論では、カウンセラーが組織や社会に向けて情報発信を行い、まさにここに社会的な問題を抱えているクライアントがいることを知らせ、代弁し、何らかの示唆・提言を行う活動も含むことがある。こうした活動を「アドボカシー」と呼ぶが、今後、よりいっそうの発展が期待される分野である。

これら「(深い意味での) カウンセリング」「エンパワメント」「アドボカシー」が、当面のところ、職業相談場面との関わり具体的な接点となるであろう。

参考文献

- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 311-323.
- Watts, A. G. (1996). Socio-political ideologies in guidance. In A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd, & R. Hawthorn (Eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London, UK: Routledge. pp.352-355.

(下村英雄)

JILPT 資料シリーズ No.165

職業相談場面におけるキャリア理論及び
カウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査

発行年月日 2016年3月28日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2016 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)