

# 現代におけるグループ・キャリア・カウンセリングの必要性

## — その効果と課題 —

渡 部 昌 平

就職支援について、従来は就職活動スケジュールや一般的な履歴書やエントリーシートの書き方、面接対応などは「ガイダンス」と称してグループでも実施するものの、具体的な就職支援は個々の求職者によって希望する業種・職種・企業が異なるなど個人によってニーズが異なるため1対1の「カウンセリング」で行うのが一般的であった。標準化された職業適性検査・職業興味検査はグループ対応（集団実施）が可能ではあるものの、結果が出た後の就職支援はやはり個別に1対1で行われてきた。

一方、下村（2013）は「最近のキャリアガイダンス論の問題関心は、人と職業のマッチングをいかに支援するかというよりは、むしろ人がキャリアを作り上げることをいかに支援するかという方向に変わってきている」とし、「変化が激しいキャリア環境下においては、テストに回答させ、客観的な数量によって適職や適性を判定し、適切なマッチングに向けて診断を下すというアプローチに限界が」あり「むしろ、テストとは違った形で、本人の主観的なストーリーを引き出し、自分なりの方向性を表出させ、自分なりにキャリアを構築していくことができるように協力するというアプローチが望ましい」と指摘する。何らかの結果が必ず出る標準化されたテストと異なり、個人の人生物語の構築を目指すこうした近年のキャリア・カウンセリングでは、むしろ1対1のカウンセリングを行っていても「何をしたいかわからない」「自分の軸を見つけられない（物語が作れない）」というクライアントも少なからず生じる。そうした際に、同様の背景を持つクライアント同士がグループとなって語り合うことで「他者を参考にする」あるいは「他者との違い・自分らしさ

に気づく」クライアントも少なくない。1対1のカウンセリングにはない、グループの効果である。むしろ先の見えない時代の中で、個人責任による自由選択が重視される現代だからこそ、グループ・キャリア・カウンセリングの必要性が増しているとも言えるだろう。

従来からTグループや構成的グループエンカウンターなどのグループ技法はキャリア分野でも用いられてきたが、どちらかという人間関係形成支援や自己・他者理解の支援という形で用いられ、就職支援や進路指導に直接使われることは少なかったように感じられる。例外的に就職支援機関においてニート等の就職困難者に対するセルフヘルプグループが行われていたように思うが、近年では野条（2017;2019）、松尾（2018）などの大学でのグループ・キャリア・カウンセリングの取組、新目（2018）の企業での取組の紹介も報告されるようになってきている。

そこで本研究では、これまでのグループ研究を踏まえ、文献研究という手法を用いてグループ・キャリア・カウンセリングの効果と課題、実施方法、注意点等について検討・整理することを目的とした。

## 結 果

### (1) 効果

グループでキャリア・カウンセリングを行う効果の要因としては、上記のような「他者を参考にする」というような模倣行動、あるいは「他者との違い・自分らしさに気づく」という自己理解などの要因が挙げられる。また野条（2017）は普遍的体験、情報の伝達、模倣・学

習・修正を挙げている。Yalom (1995 中久喜・川室監訳,2012) は普遍性、愛他主義、希望をもたらすこと、情報の伝達、原家族経験のやり直し、ソーシャルスキルの発達、模倣行動、凝集性、実存的要因、カタルシス、対人学習ーイ

ンプット、対人学習ーアウトプットの11項目にまとめているが、American Group Psychotherapy Association (以下 AGPA) (2007 日本集団精神療学会監訳,2014) は、そこに自己理解を加えた12項目を挙げる(表1)。

表1  
グループの治療要因 (AGPA, 2007 日本集団精神療学会監訳,2014)

治療要因	定義
普遍性	他のメンバーも自分と同様の感情、考え、問題を持っていると認識すること
愛他主義	他のメンバーを援助することを通じて自己概念を高めること
希望をもたらすこと	他のメンバーの成功によって、自身の改善を楽観視できると認識すること
情報の伝達	セラピストやメンバーによって提示される教示や助言
原家族経験のやり直し	危機的な家族力動を、グループメンバーとの間で再体験して修正することができる
ソーシャルスキルの発達	グループが、適応的で効果的なコミュニケーションを育む環境をメンバーに提供すること
模倣行動	他のメンバーの自己探求、ワーキングスルー(※)、人格成長を観察することを通して、自身の知識や技能を伸ばすこと
凝集性	信頼感、所属感、一体感を体験すること
実存的要因	人生上の決断に対する責任を受け入れること
カタルシス	現在、過去の経験についての強い感情を開放すること
対人学習ーインプット	他のメンバーからのフィードバックを通して、自分の対人的インパクトに関する個人的な洞察を得ること
対人学習ーアウトプット	自分たちがより適応的な方法でやりとりできるような環境を、メンバー自身で作り出すこと
自己理解	自分の行動や情動的反応の奥にある心理的動機についての洞察を得ること

※未解決の心理的課題をやりきること、克服すること

前述のとおり、個人の人生物語の構築を目指す現代のキャリア・カウンセリングではクライアント本人の語り(ナラティブ)が欠かせないが、「語れない」クライアントも少なからず存在する。しかし断酒会や患者会を見てわかるように、カウンセラー相手には「語れない」クライアントもセルフヘルプグループなど自分と同種の相手に対しては「語る」ことも少なくない。それはこうした「グループの治療要因」によることが推察される。Yalom (1995) や AGPA (2007) はグループの凝集性を重視しており、凝集性は「それ自体が治療要因なのだが、同時に他の治療要因を促進するものだからである」とする。グループを用いるのは「人は、グループを通じて創造的かつ生産的な方法で他者とつながり相互作用するのを助ける」(McClure, 1990) からであり、Gladding (1994) は「グループは人々が生活の中で重要な対人関係の作り方を習得するための場や方法を提供する」などのグループの利点を説明する。

高橋(2018)は先行研究を踏まえたグループ体験の効果として、「自己理解と対人関係の態度の向上、進路やキャリアに対する自己効力感の向上、達成動機や職務漢族の向上が確認された」としている。

## (2) 課題あるいは発想の転換

一方、グループにも当然に課題や欠点、負の側面が存在する。それを知らずしてグループを活用してキャリア・カウンセリングを行うことは、クライアントのためにならないし、危険である。

1970年代～80年代には日本でも隆盛を極めたグループ体験であるが、グループの負の側面や詐欺的な自己啓発セミナーの悪名などにより、グループ体験は現在、一時期ほど行われなくなってきている。

すなわち従来のエンカウンターグループのようにグループ・メンバー個々あるいはグループ自身に運営を任せるのではなく、「一定の目的を持ったグループ」としてファシリテーターが

マネジメントに責任を持つことが必要となる。「グループに排除される」「グループ・メンバーに傷つけられる」ことなく、グループに受け入れられ、グループ・メンバーの素直な語りを聞き、グループ・メンバーに素直に自分を語ることができれば、今まで語れなかった「語り」がクライアントに生じる可能性が高まる。Yalom (1995) では「希望をもたらすこと」が治療要因の1番に配置され、「どのような精神療法であれ、患者に希望を与え、それを持続させることは極めて重要なことである」とされている。Yalom (1995) は、セラピーは希望と信頼を介して効果を得るとする。ファシリテーターが常に希望と信頼を提供するよう意識することが重要なのである。

なお高橋 (2018) は「メリットを引き出すためには、グループワークの十分な体験と訓練を受ける必要がある」とし、「残念ながら、キャリア支援においてその体験と訓練の機会は少なく、適切なグループワークがあまり普及していない」とする。キャリア支援者にこうしたグループ体験と訓練の場を提供することが今後、重要になってくると思われる。Dameron & Engels (1990) は「グループ・ダイナミクスの基本原則を理解し、主要なグループ理論やグループの発達段階、グループ・メンバーの役割、グループ・カウンセリングに関連する研究に精通している」ことが必要としている。また AGPA (2007) では、グループの3層構造（個人内、グループ内、対人関係）の観点から、個人の所属感・受容・関与を高めるような焦点づけ、グループの魅力や親和性を高めるような焦点づけ、メンバー間に生じる肯定的で魅力的な行動の交換への焦点づけなどの介入の必要性を挙げる。

### (3) グループの取扱あるいは注意点

グループには発達段階があり（AGPA (2007) は5段階説を採用する）、初期には形成期／前親和期としてメンバー間の接近－回避行動が見られ、グループについての不安、アンビバレンス、不確かさがほのめかされることが多い。続いて動乱期／権力・統制期となってメンバー間の衝突や否定的な敵意感情が生じやすくなり、そうした衝突を乗り越えると活動期／親和期となり、メンバーの信頼感、関与、協力へ

の動機が増す。（残り2段階は遂行期／分化期、別離期／分離機である。）

ファシリテーターはグループが円滑に活動期／親和期に移行できるよう、グループの目的とファシリテーターの役割を明確にし、メンバー間の対人距離の調整をしつつメンバーの個人目標を整理し、メンバー同士の共通点を見つける、「コンテナ」としてのグループの安全感を確保する等の配慮をしていくことが重要となる。具体的な配慮としては、安部 (2010) が挙げるように、全員に発言の機会を提供する、軽い話題から入る、不安と期待の両方を取りあげる、〈メンバーを〉つなぐことを試みる、少数派に配慮する、体験を共有する、などになってこよう。あるいは Sharry (2007 袴田・三田監訳, 2009) が挙げるように、変化と可能性に焦点を当てる、目標と臨まれる未来を創り出す、ストレングスとスキルそして資源を構築する、「正しいもの」と「機能しているもの」を探す、なども参考になるかもしれない。

いずれにせよグループ内にメンバーの対立や問題を残しておかない、原家族（グループ）体験としての「いい経験」をしてもらうことが重要なのである。Yalom (1995) は「患者とセラピスト間の、セラピーの見方に関する」不一致を指摘し、「患者によるセラピストの関り合いや共感についての評価の方が、セラピストによるそれよりも、はるかに治療的成功を予測する」とし、「患者に耳を傾けよ」と指摘する。

## 考察

「集団精神療法の始まりというのは、ほとんどの場合、クライアントにとって大変な不安を引き起こす体験である」（AGPA, 2007）。これは精神療法に限らず、新たにグループを作り活動していく場合全てに当てはまると言えるだろう。このため「クライアントにとって、グループの構造と枠組みはきわめて明瞭にすべき事柄である」（同）し、「セラピストが自分の行動に関してそのような期待を持っているかを振り返っておくことも、クライアントのためになるだろう」（同）。グループに向くクライアントを選抜する（グループに向かないクライアントはグルー

プに入れない) という配慮も必要となってくるだろう。グループ・ダイナミクスやグループ発達に配慮したグループ運営が重要となってくる。

具体的には、特定の目的を明確にしたグループを形成した後にグループの目標や目的をメンバー間で共有した上で、グループの中で

- メンバーの発言(人格)を否定しないことを徹底する
- 価値観や意見の違いを認める/メンバーの意見を共有する
- 沈黙することではなく、発言することを歓迎する
- ただし、しゃべりたくないことはしゃべらなくていいことを伝える
- 共感したことはそう伝える、いいと思ったことはコメントする
- 守秘義務を徹底する

等の約束事の注意喚起が必要になってくるだろう。

グループの趣旨や目的を伝え、参加者の質問にしっかりと答え、「話しやすい場作り」のコツを伝達し、参加者に「自己紹介」「話す練習」「聴く練習」の機会を提供していく必要がある。

キャリア支援者の多くは「グループで学ぶ」経験をしたことはあるが、「グループを学ぶ」経験をしたことが少ない。円滑に、効果的かつ効果的にグループ・キャリア・カウンセリングを実施するためには、Tグループや構成的グループエンカウンターなどの経験を含めグループ・ダイナミクスやグループ発達についての学びが必要となってくる。

## 参考文献

新目真紀 (2018). 「グループ・キャリア・カウンセリングスキルとは」 渡部昌平編『グループ・キャリア・カウンセリング』金子書房

Dameron, J.F., & Engels, D.W. (1990) *The professional counselor. Competence guidelines and assessment* (2<sup>nd</sup> ed). Alexandria, VA: American Counseling Association

Gladding, S.T. (1994) *Effective Group Counseling*. North Carolina: ERIC

Counseling & Psychological Services.

松尾智晶 (2018). 「グループ・キャリア・カウンセリング体験の授業実践事例」 渡部昌平編『グループ・キャリア・カウンセリング』金子書房

McClure, B.A. (1990) The group mind: Generative and regressive groups. *Journal for Specialists in Group Work*, 15 pp.159-170

野条美貴 (2019). 「グループで未来を考える・支え合う」 渡部昌平編『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房

野条美貴 (2017). 「キャリアストーリー・インタビューをグループで用いた語りの形成効果」 日本産業カウンセリング学会第22回大会発表論文集, pp.28-29.

Sharry, John (2007). *Solution-focused Groupwork*, London, Thousand Oakland, New Delhi and Singapore: Sage Publications (袴田俊一・三田英二監訳 (2009). 解決志向グループワーク 臨床心理学の応用とその展開 晃洋書房)

下村英雄 (2013). 成人キャリア発達とキャリアガイダンスー成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤ー 労働政策研究・研修機構.

高橋浩 (2018). 「グループ・キャリア・カウンセリングの概要」 渡部昌平編『グループ・キャリア・カウンセリング』. 金子書房

The American Group Psychotherapy association (2007). *Clinical Practice Guidelines for Group Psychotherapy*, New York: The American Group Psychotherapy association (日本集団精神療法学会監訳 (2014). 『AGPA 集団精神療法実践ガイドライン』 創元社)

渡部昌平 (2018). 「精神療法や臨床心理学からの示唆」 渡部昌平編『グループ・キャリア・カウンセリング』. 金子書房

Yalom, Irvin. D. (1995). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy* 4th edition, Basic Books (アーヴィン・D・ヤーロム (2012). ヤーロム グループサイコセラピー 理論と実践 西村書店)