

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 6 月 15 日現在

機関番号：32101

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2011～2015

課題番号：23730664

研究課題名(和文)働く人による心の健康増進活動へのリフレクティング・プロセスの応用に関する基礎研究

研究課題名(英文)A fundamental study of application of the Reflecting Process to mental health promotion by working people

研究代表者

三澤 文紀(MISAWA, Fuminori)

茨城キリスト教大学・文学部・准教授

研究者番号：00438607

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、社会人による心の健康増進活動へのリフレクティング・プロセス(RP)の応用を目的として開始された。教員対象の試験的实施から、複数の効果と共に、聴き手役が難しいこと、実施手引きがないと難しいことが判明した。それを解決すべくRPが普及しているデンマークやフィンランドで現地調査したが、実施手引きは存在せず、2年間の訓練を受けた専門家がRPを実施していることが明らかとなった。ここから、RPを実施する日本の専門家のためにも訓練が必要であることが示唆された。RPと関係が深い精神科的方法であるオープンダイアローグへの注目が高まっている日本の現状を考慮すると、今後RPの訓練の重要性が増すと考えられる。

研究成果の概要(英文)：This study was started in order to apply the reflecting process (RP) to mental health promotion for and by working people. In the experimental practices of the RP for schoolteachers, some effects and difficulties were found. Particularly, the teachers experienced difficulties playing the role of interviewer and putting the RP into practice without an implementation manual or training. To solve these difficulties, I conducted a field investigation in Denmark and Finland, where the RP is widely performed. The investigation revealed that there was no manual, but the RP was conducted by specialists who had two years of training in the RP. This shows that training is necessary for Japanese specialists who conduct the RP. Currently, the open dialogue method of mental health care that is strongly related to the RP is garnering attention in Japan. Taken together, I believe that the importance of training opportunities for RP in the future will increase in Japan.

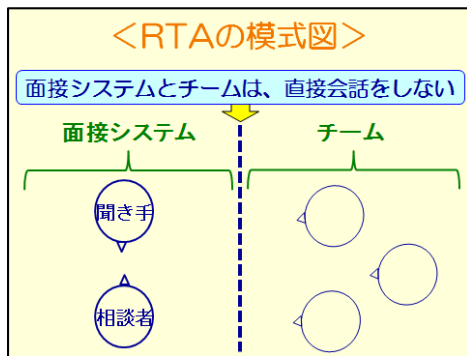
研究分野：臨床心理学

 キーワード：リフレクティング・プロセス リフレクティング・チーム リフレクティング 家族療法 心理療法  
 オープンダイアローグ ナラティブ・セラピー

1. 研究開始当初の背景

現在の日本では、働く人の「心の健康」に関する課題が山積しており、働く人へのメンタルヘルス対策の充実が求められていた。このような中で、厚生労働省は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を定め、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、「事業場外資源によるケア」の「4つのケア」の実施を提言していたものの、1つ忘れられている点があった。それは、同僚や仲間が互いに助け合う形のケアについて、全く触れられていない点である。企業経営や団体運営では、話し合い(会議)を行うことで、複数の人々のアイデアを活かすことが日常的に行われている。同様に、メンタルヘルスに関しても、組織の人々の「集団の力」を活かす方法の検討が必要であった。

この「集団の力」を活かす上で、「リフレクティング・プロセス(以下、RP)」の応用が考えられた。RPとは、精神科医で家族療法家の Andersen によって考案された理論・方法論である<sup>1)</sup>。研究代表者(以下、代表者)は以前の科研費研究(研究課題番号:20730451)の中で、RPの一技法であるリフレクティング・チーム・アプローチ(以下、RTA)を応用した心理臨床家の事例検討の方法を検討し、RTAに参加者のアイデア産出を促進するメカニズムがあることを見出した。そもそも RTA は、5名程度の参加者で行われるユニークな話し合いの方法である(図参照)。



RTAでは悩み等を話す「相談者」とそれを聞く「聞き手」からなる「面接システム」と、他の数名からなる「チーム」によって構成される。まず、面接システムが相談を行うが、その間、チームは静かにそれを聞く。その後、チームが今、聞いた相談内容を基にチーム内で話し合いをするが、その間、面接システムはその話し合いを静かに聞く。基本的に、これを繰り返し行う。従って、面接システムとチームは、互いに直接会話をしない。この直接会話をしないことによって、チームの話し合いが活発になる、相談者の「内的会話(内省・熟考)」が活発になるなどの効果が生まれる。この効果は、一般社会人に RTA を応用した際にも有効と考えられる。RTAではそのメカニズムにより、参加者が直接会話する話し合いよりも多くの有効なアイディ

アを得られると予測される。その結果、相談者の悩みは解消され、心の健康の増進に繋がると期待される。しかも、RTAは職場の同僚同士で聞き手やチームを構成して実施できるため、一般社会人向けの方法さえ確立できれば、幅広い企業や団体で日常的に実施可能となる。無論、深刻な悩みは専門家が対応すべきであるが、日常的な仕事の悩み等の解消には RTA が効果的であり、心の問題悪化予防に役立つと考えられる。事実、Andersen<sup>2)</sup>は、心理療法以外で RTA を応用することを 1994 年に提案していた。しかし、その後の研究の中心は主に心理療法領域に限られ、残念ながら他への応用は世界的にも進んでいない。心の健康の課題が山積する現在、RTA を心理的問題の悪化を予防すると手段として洗練させることは、社会のニーズに合致すると考えられた。

2. 研究の目的

今回、RPを基にした新しいメンタルヘルス対策の方法の開発を目指し、その基礎となる知見について検討することを目的とした。

3. 研究の方法

まずは、既存の標準的な RTA を社会人に試行し、心理尺度による心理的变化の測定や RTA の効果や改善点等に関する参加者への面接調査を実施することとした。それを基に、一般社会人向けの RTA の実施ガイドラインを目指した。なお、本研究では、職務の性質上、カウンセリングや相談業務に慣れている社会人と考えられる教員を主な対象とした。カウンセリングや相談に慣れている方が、本研究に参加する上で負担が少ないと考えられたためである。

また研究の途中で、RTA の実施方法やガイドラインについて更に情報が必要となったため、RP の実践が盛んなデンマーク、並びに RP と関連が深いオープンダイアログが行われているフィンランドへ出向いて現地調査も行った。

4. 研究成果

(1) 研究 1: 社会人を対象とした RTA の試験的実施に関する研究

目的

研究 1 では、RTA を教員に試験的に実施し、社会人向けの RTA の実施ガイドラインの作成を目的とした。

方法

参加者: 若手教員 10 名(女性、全員 20 代、常勤講師を含む)。全員同じ県内の小学校勤務であり、全員学級を担任している。経験年数は 1~6 年である。概ね初対面同士ではないが、一部の参加者は初対面同士であった。実施の流れ: 10 名の内、予定が合った 4~6 名によって、RTA 形式の事例検討会を 4 回実施した。第 1 回目は通常の RTA に近い形で

実施した。第1回目の後に改善すべき点が話し合われ、2ヶ月後に第2回目を実施した。同様に改善しながら、第3回(5ヶ月後)が実施され、代表者の家族の入院等の都合により4回目は初回から2年後に実施した。各回の開始前に、話し合う事例の発表者(相談者にあたる)1名、聴き手1名、チーム2~4名を決定し、実施した。参加者には、毎回、RTA実施の手引きが配布され、それを見ながら検討会が進められた。

手引きの内容:第1回の検討会の手引きは、Andersen(1991)の提唱するRTA実践上の要点をB5用紙1枚にまとめたものである。そこには、RTAが生み出された経緯、RTAの構成メンバーや手順、リフレクションにおける注意事項(否定的な事を言わない、多様な意見を出す、など)がごく簡単にまとめられている。なお、この手引きは、回を重ねる度に改善が加えられた。

#### 結果

##### 1) 第1回

実施方法:RTAのおよその概略を説明し、チームは特に否定的な発言をしない、断定的には言わない等の注意事項を説明した。それ以外は自由とした。

検討会の概要:相談者Aが担任する学級に、指示が入らない、友人同士のトラブルが多いという児童がいて、その対応がテーマとなった。リフレクションでは、知的障害の可能性、周囲の級友が穏やかであること、父親はどのようなか等が話された。その後の面接では、本人、学級、母親の様子が話され、生活習慣の確立と保護者への対応方法が優先課題と相談者は語った。続くリフレクションでは、図を用いた指導方法、誉めることなど、具体的方法が話された。最終面接では、誉めることが重要で、かつて誉めた時に反応が良かったこと、保護者や本人への具体的な働きかけ等について、実践していきたい旨を相談者が語った。

RTAに関するコメント:相談者やチームから、直接会話できないことをもどかしく思う反面、相手の話を非常に良く聞けたこと、特に相談者は聞いてもらえた感覚がありスッキリした、との感想が話された。また、断定的な言い方をしない等の注意事項があったため、発言しにくいことが話された。そして、相手の言葉をよく聞くことが充分できたとの感想もあった。聴き手役からは、慣れていないために情報を充分聞き出せなかったとの感想が聞かれた。

##### 2) 第2回〔約2ヶ月後〕

実施方法:聴き手の聞き漏らしを補足すべく、この回では、聴き手が行う質問例を作成し、全員に明示した。また、最初のリフレクションの前に、チームが相談者に直接質問する時間を設けた。それ以外は、概ね通常のRTAである。

検討会の概要:相談者Bが担任する学級に、ルールを破る、嘘をつく児童がいて、その対

応が話し合われた。チームによる直接の質問の後、指導の仕方を変える等の話題がリフレクションで話された。次の面接では、その児童はルール違反を悪いと認識していない等、相談者による児童理解が話された。また、指導や決まりの変更が可能な部分とそうでない部分についてや、本人ができたときに誉める重要性についても話された。続くリフレクションでは、忘れることを防ぐ工夫、指導や叱り方の工夫等が話された。最終面接では、実施可能な具体的な工夫について話し合われた。

RTAに関するコメント:相談者はチームと直接話したくなる反面、聞くことに集中でき、しかもいろいろな意見が聞けたことが有効であったと述べた。また、聴き手は、質問例に慣れていなかったために聞き漏らしが多かったこと、質問例自体は有効であったことを語った。チームからは、相談者のケースを知っていることの利点・欠点、言い方の難しさとその改善案、等が述べられた。また全体として、質問例の重要性、テーマを絞る工夫、時間配分を決めた方がよいことなど、実施方法の定式化についての意見が相次いだ。また、自分の直属の上司がいた場合のやりにくさとやりやすさ、事例をよく知る参加者同士の場合の利点・欠点について、意見が相次いだ。

##### 3) 第3回〔約5ヶ月後〕

実施方法:聴き手やチームの話し方(質問のしかた)の具体例をマニュアル(B5用紙4枚)として配布した。それ以外は、2回目と同じである。この回では、相談者候補が欠席したため、急遽別の参加者が相談者となった。また、代表者もチームの一員として参加した。

検討会の概要:相談者Cが担任する学級に、不登校児(小6女児)が在籍していたが、学級に戻ることなく卒業し、中学校へ進学した。この終了した事例がテーマとなった。この児童は、5年時に摂食障害で入院しており、退院後、卒業まで別室登校を続けた。相談者は、中学校での通常登校を願いつつも、今後似たような事例でどうしたら良いかを知りたいとのことであった。リフレクション(計3回)では、相談者Cがどのように上手に本児と関係を取ったか、別室登校までを促したか、別室登校からの教室復帰では徐々に慣れるようにするしかない、などが語られた。

RTAに関するコメント:今回は終了事例であり、今後同じような事例でどう対応したらよいかという具体的なアイデアを相談者は求めていた。しかし、チームに参加した若手教員にとっては難しい事例であって、あまりアイデアを出せなかったことが感想として聞かれた。また、聴き手が事例についてよく知っていたため事実確認や質問が少なく、事例を知らないチームが面接システムの会話についていけない様子が見られた。ただし、知り合いが聴き手の場合は話しやすいので、事例を知らない親しい友人が最も良いとの意見が聞かれた。マニュアルについては分量

が多すぎるので、1 回研修を受けたいとの感想が聞かれた。

#### 4) 第 4 回

**実施方法：**第 4 回では、手引きの文章量の多さを前回指摘されたため、第 3 回目よりも文章量を減らした手引き (B5 用紙 2 枚半、聴き手の質問例が省略されたもの) を配布した。また、聴き手の困難さが指摘され、その役を進んでやる参加者がいなかったため、代表者が聴き手となった。代表者が聴き手になった事により、発表者 1 名、チーム 4 名といった形で実施した。その他、手順等については第 2 回目と変更なく実施した。

**検討の概要：**教職歴 1 年目の相談者 D の学年主任は、非常に完璧で優秀な教員であり、それを経験の浅い D にも求めて厳しく指導するとの事であった。児童の対応や授業の進め方はもちろん、事務的な文書の作成の仕方から他の教員とのコミュニケーションの仕方まで、多岐にわたる指導が細かく入るためストレスを感じるとのことだった。3 回行われたリフレクションでは、他のチームから D の置かれた状況への共感的コメントの他に、各参加者の経験から、言われたことをすべて受け取る必要がないこと、仕事以外での雑談や笑顔のやりとりが重要であること、早めの出勤をすると余裕が出ること、新人一年目に完璧さを求めて失敗したことなどが話し合われた。そして面接で D は、早め早めの相談が重要であること、学校によって職員室の雰囲気が違うこと、いろんな教員がいることを認める必要があること、すべて一人でやるうとせず、他の教員に相談しても良いことなどを語った。

**RTA に関するコメント：**すべて出席している参加者からは、聴き手の重要が指摘された。聴き手がきちんと情報を聞き出すことや、意外性のある質問をすることで考えが活性化されることが指摘された。また、数回出席することでようやく RTA の話し方ややり方に慣れることができたことも指摘された。

#### 考察

今回、若手教員を参加者とする RTA 形式の検討会を実施したが、参加者からは有益であったとの感想が得られた。特に発表者からは多数の参加者から多様なコメントをじっくり聞けること、更にはコメントを聞きながら自分で充分考えられたりすることができた、といった感想が語られている。また、チームとして参加したメンバーからも、「勉強になった」との感想が聞かれた。以上のことから、RTA 形式の検討会には一定以上の効果があると考えられる。

また、今回の研究から、特に重要な 2 つの課題が明らかとなった。1 つめは、手引きの重要性である。教員に RTA を実施する場合、手順や時間等を定式化してまとめた手引きが必要と考えられる。今回の若手教員による RTA では、自由さゆえの混乱が随所で見られた。このため、時間の目安 (面接は 20 分、

リフレクションは 5 分、等) 聴き手が最低限聞くべき質問項目とその実施順、チームのリフレクションにおける話し方等について、ある程度定式化することが必要である。しかし、定式化された手順を正確に参加者に伝えようとすると、マニュアルが分厚くなり、参加者はすべてを理解することが難しくなる。トレーニングを受ける等の工夫も含め、手順をどう伝えるかが検討課題である。2 つめは、話し方のトレーニングについてである。RTA では否定的・断定的な話し方を避けるなど、話し方に注意が必要である。今回、参加者は明白な否定的・断定的な話し方はしていなかった。しかし、明確な否定や断定ではないが否定や断定に聞こえるなどに例が見られた。また、聴き手役が難しいとの意見は多数聞かれた。このため、一定のトレーニングを受けることで、RTA がより効果的に実施できるものと考えられる。

#### (2) 研究 2：デンマークとフィンランドにおける RP とオープン・ダイアログ (OD) の実施状況について

##### 目的

研究 1 では、社会人 (教員) に対する RTA の試験的实施について検討したが、手引き書の必要性や、話し方に慣れたり聴き手役になったりするためのトレーニングが必要であることなどの課題が明らかとなった。そこで研究 2 では、上述の困難解決のヒントを得ることを目的とし、RP が広く利用されているデンマークを現地視察することとした。同時に、RP と深く関連しながら発展してきたオープン・ダイアログ (OD) についても現地視察することとした。

##### デンマークにおける RP と OD の状況について

デンマークは、RP と OD の発祥の地ではないにもかかわらず、両者が非常に普及していた。今回の視察で、シェラン州 (Region Sjælland) のオズヘア精神科緊急チーム (Akutteam Odsherred) で活動している Elterå, A. と Berte, G.、オズヘア市 (Odsherred kommune) の若者支援「斜め横断チーム (Team på tværs)」で活動する Bruun, J.、そしてオーフス市 (Århus kommune) が運営する家族支援機関「家族ワークショップ (Familieværksted)」で活動する Otzen, H. から話を聞き、一部の活動の場を見学することができた。その中で、精神科や心理的支援の場で広く RP が使われていること現状を知ることができた。そればかりか、州や市の職員研修として使われている様子も知ることができた。さらに、シドユルス市 (Syddjurs kommune) の家族支援センター Familieværket のセンター長である Thorst, J. から組織での会議の方法として、北ユラン州 (Region Nordjylland) 最大の病院であるオールボー大学病院 (Aalborg Universitetshospital) の労働環境部門の責

任者 Slot, U.からは病院の組織改善の方法として、RP が使われている様子を聞くことができ、RP がデンマークで広く浸透している様子を知ることができた。

このような浸透の背景には、研修プログラムの存在がある。先述のオズヘア精神科緊急チームの Elterå は、オーフス市、ヘアニング市 (Herning kommune)、オーデンセ市 (Odense kommune) の 3 つの市が共同で主催している OD の研修プログラムのリーダーの一人でもある。Elterå によると、彼女自身や他のデンマークの専門家らが Andersen の RP 研修プログラムを実際に体験しており、その Andersen のやり方を引き継いでいる、とのことであった。プログラムは、2 年間に 6 回、各回 1 週間ずつの講義を受講する。この他に、受講者は住む場所の近い 5~6 名を 1 グループとしたグループ実習を、グループごとに実施する。また、RP 実施のための手引き書やマニュアルが充実しているだけでなく、RP に関連する様々な文献を読み講義を聴講しながら、自分たちで行うグループ実習を通して RP の感覚を養っていくことに重点が置かれているとのことであった。

その結果、Andersen のトレーニングは、2 年間以上という長い期間のトレーニングであること、RP 実践上の手引きやマニュアル等はないこと (マニュアル化を避ける傾向さえ感じられること)、多くの時間は RP に実際に参加してみることに費やされること、などの情報が得られた。

フィンランドにおける OD について

今回の視察では、OD 発祥の地であるトルニオ市のケロプダス病院 (Keroputaan Sairaala、英語表記 Keropudas Hospital) に 2 日間だけではあるが訪問することができた。代表者は、ケロプダス病院とケミ市の外来クリニックにて、実際の面接の様子を見学することができた。その中で、OD の形式での面接では、特定の参加者 (たとえば、医師) が主導権を取って話を進めるなどといった様子はまったく見られることなく、患者やその家族、関わりのある病院スタッフから地域のソーシャルワーカーまでもが一堂に会し、退院や今後の治療方法などについて話し合っている様子を目の当たりにすることができた。そして、ほとんどのスタッフに OD のトレーニングが行われており、精神科医や心理士だけでなく多くのスタッフが面接に参加していた。これを可能としているのが、スタッフによるトレーニングである。

そのトレーニングであるが、看護師の Kurtti, M. と心理士部門のリーダーである Salo, T. から話を聞くことができた。代表者が訪問した時点での情報では、期間としては新人研修が 1 年間、その後は、OD の研修プログラムを 3 年間設けられており、スタッフ同士で教えあう、とのことであった。トレーニングの内容としては、家族療法の理論を学んだり、実際の面接に参加した後に自分自身

の感情について話し合ったりするとのことだった。OD を教える立場になるためには、更に 3 年間の研修を受ける必要がある、とのことであった。

### (3) 総合的考察

本研究は当初、RP を一般社会人に応用するための基礎研究として開始された。実際に、教員を対象として RP (RTA) を実施してみると、その効果やいくつかの実践上のポイントが見出された等の成果があった。しかしながら、重要な役割である聴き手役を対人専門職ではない一般社会人が務めることは困難であること、RP (RTA) 実施のために適切な手引き書がないと実施が難しいことが判明した。こうした困難を解消するため、RP や関連する OD が普及しているデンマークとフィンランドの現地視察、並びに現地の臨床家とやりとりを通じて手がかりを求めた。その結果、RP は OD と深く関連しながら多様な場面で使われていることがわかり、RP の応用可能性を知ることができた。その反面、広く使われるためには RP や OD に通じた専門家が多数必要なこと、それらの専門家の養成には長期間のトレーニングが行われていること、トレーニングのための手引きやマニュアルはなく、実際に RP を経験してみることの重要性が説かれていることなどが明らかとなった。

こうした結果は、当初想定した「一般社会人だけによる RP の実施」とは大きく違う結果となった。RP の進んだ北欧諸国では、マニュアルに基づく一般社会人による取り組みではなく、RP のトレーニングを十分に受けた専門家がファシリテーターとして行われる取り組みが随所で見られ、成果をもたらしていた。本研究の研究 1 で示された困難を考えると、やはりトレーニングを受けたファシリテーターが実施する RP を目指すことが、現実的であり、かつ効果が高いと考えられる。

また現在、日本においても OD への注目度が高まり、OD を日本に本格的に導入する機運が高まっているが、本研究でも指摘したとおり、OD 精神科医療の体制そのものの変更を目指す大がかりな理論・方法論である。そのため、日本にそのままの形で導入することは難しく、現在は「対話性」に基づく面接の形式を導入しようとする動きが見られる。この OD の面接の形式として注目されているのが、「リフレクティング」と呼ばれる面接形式であり、それはまさに RP である。今後、ますます OD が注目されることが予想され、それに伴い「リフレクティング」、即ち RP を実施できる専門家の養成が求められると考えられる。この意味でも、専門家に対する RP のトレーニングの方法について、検討が必要である。

< 引用文献 >

1) Andersen, T. 1987 The reflecting team:

Dialogue and meta-dialogue in clinical work. *Family Process*, 26(4), 415-428.

2) Andersen, T. 1995 Reflecting processes; acts of informing and forming: You can borrow my eyes, but you must not take them away from me! In Friedman, S. (Ed), *The reflecting team in action: Collaborative practice in family therapy*. New York: Guilford Press. pp. 11-37.

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 2 件)

三澤文紀、若手教員によるリフレクティング・チーム・アプローチに関する研究、おおみか教育研究(茨城キリスト教大学大学院) 査読有、17 巻、2014、pp.49-58  
三澤文紀、北欧におけるリフレクティング・プロセスとオープンダイアローグの現在、おおみか教育研究(茨城キリスト教大学大学院) 査読有、18 巻、2015、pp.9-16

[学会発表](計 4 件)

矢原隆行、田代順、三澤文紀、花田里欧子、足立智昭、田中究、安江高子、リフレクティング・プロセス再考(自主シンポジウム)、日本家族研究・家族療法学会第 28 回大会、2011 年 6 月 4 日、静岡コンベンションアーツセンター

MISAWA, F.、The Reflecting Team Approach by School Teachers in Japan、The 7th conference of the International Academy of Family Psychology、2013 年 8 月 29 日、東京国立オリンピック記念青少年総合センター

三澤文紀、リフレクティング・チーム・アプローチによる相談のトレーニングの可能性：心理士と教員を例に(シンポジウム) 第 31 回日本家族心理学会大会、2014 年 7 月 19 日、京都教育大学

三澤文紀、矢原隆行、下平美智代、リフレクティング・プロセスとオープンダイアローグ：デンマークとフィンランドの現場を視察して(自主シンポジウム)、日本家族研究・家族療法学会第 32 回大会、2015 年 9 月 5 日、日本女子大学

## 6. 研究組織

(1)研究代表者

三澤文紀(MISAWA, Fuminori)

茨城キリスト教大学・文学部・准教授

研究者番号：00438607