

## 引きこもりの子どもを持つ親グループとの関わり — スタッフの実施意図とメンバーの参加目的とのズレに関する考察 —

鈴木 真之

### 1. 問題と目的

今日「引きこもり」または「社会的引きこもり」と呼ばれる若者の現象が社会的に大きな問題としてクローズアップされてきている。その数は全国に80~100万人と膨大な数に上るともいわれているが、具体的な統計はないのが現状である。引きこもりは10数年に及ぶ場合も珍しくなく、このような家族の増加は社会全体にも今後一層深刻な問題となってくるであろう。

斎藤(2002)は引きこもりの問題について、全く第三者からの関与(治療も含む)がなされなかった場合、全く自然な回復、本人自身の努力による回復、もしくは家族の援助による回復が期待できないと述べている。つまり本人の社会復帰に向けて、第三者の介入は必須なのである。

また引きこもりの問題は、引きこもっている本人だけの問題に留まらず、二次的な問題を派生させることが様々な研究者によって指摘されている(斎藤, 1998; 近藤1997; 八木沢2001)。二次的な問題とは、本人が引きこもることによって、家族全体に高まってくる不安や焦燥感である。そのため、家族は本人に対して、外出や就労を促したり叱咤激励して圧力を掛けるようになる。しかし引きこもってしまっている本人にも内的な葛藤はあり、圧力を掛けられることによって、今度は本人の不安や焦燥感を増大させてしまう。そのために余計に自分の殻に閉じこもってしまい、引きこもりの悪循環を形成しているのである。このような悪循環を断ち切るためにも、家族が引きこもりに関する理解を深め、余裕を持って子どもに接していけるよう援助していくことが必要である。本研究ではこのような家族に対する援助アプローチの一つであるグループセラピーをとりあげる。

引きこもっている子どものことで来談する親達は、引きこもりの問題を自分自身の問題としては捉えていない場合があり、あくまでも子どものために援助の場に現われることが考えられる。一方で個人の変容を目的としているグループセラピーは、Yalom(1970)も言うように、来談者自身の対人関係の持ち方を学習する場として提供されているため、来談者自身が自己の変化をグループに期待していないような事態を想定していないことが多い。

個人面接においては、このようなメンバーの参加目的

とスタッフの実施意図のズレは契約の段階で解消させることが可能かもしれないが、グループにおいてはそれが難しく、グループの中での自己の気づきに期待するしかないのである。しかしこれまでのグループ研究ではメンバーの参加目的とスタッフの意図が一致していることが前提にされており、このズレについて扱った研究は少ない。

本研究の目的は、このようなズレを解消していくためにグループに参加するスタッフがどのようにして関わっていくべきなのかを事例を通して明らかにすることにある。

### 2. 方法

対象：某相談室においてX年9月からX+1年3月まで引きこもりの子どもを持つ親を対象におこなわれたグループ。1セッションは毎回1時間半、月2回の決まった曜日の午後1:30~3:00

参加スタッフ：全セッションを通して司会者は1人のスタッフ(田中スタッフ30代男性)が務め、共同司会を、2人のスタッフ(佐藤スタッフ50代女性と伊藤スタッフ60代男性)で交互に務めた。また司会者・共同司会者とは別に毎回1名の書記係が入った。

スタッフの発言の分析方法：3人のスタッフの発言をBaker(1976)の役割分類をもとに①指示的な発言②共感的な発言③教育的な発言④助言的な発言⑤促進的な発言⑥弁護的な発言⑦管理者的な発言⑧その他の発言の8つに分類した。この分類に沿って、スタッフの各発言について、筆者以外の4名に評定を依頼した。本研究の関心はスタッフの発言がメンバーにどのように認知され、その結果メンバーの中でどのような特徴のスタッフ像が構築されていったかということにあるため、全評定結果の合計を出し、その中に占める各機能の割合を集計した。

### 3. 結果と考察

このグループは、Levine(1979)の治療グループモデルに当てはめると受容期、野嶋(1999)のエンカウンター・グループモデルで見ると導入段階のうちに最終回を迎えてしまったケースであった。また、メンバーの間にはスタッフに「何とかして欲しい」「教えて欲しい」という傾向が強く窺えた。では、そのようなグループの中で、共に参加していたスタッフはどのように関わり、どのようにメンバーと関係性を築いていったのであろう

か。

### 1) 田中スタッフの関わり

田中スタッフの発言は概ね管理者的もしくは促進的であると評定された。田中スタッフの特徴として、他の2人のスタッフに比べ、メンバーから田中スタッフへ向けての働き掛けが非常に少ないということがあげられる。時折みられる働きかけも「前回提出したアンケート結果はどうなりましたか」というようなものであった。ここから見ても分かるように、メンバーの中で田中スタッフの位置づけは相談室の事務員として管理者的な関わりをする人という認知だったのではないだろうか。メンバーがこのグループに「教えて欲しい」「助けて欲しい」という依存的な態度で参加していたと考えるならば、メンバーから田中スタッフに対しての働き掛けがないのは、「他の2人が私たちに教えてくれる先生で、この人は私たちの先生ではない」という思いがあったからである考えられる。つまりメンバーの認知としては、田中スタッフは、他の2人と違って毎回参加はしているが、コ・リーダー的な位置づけにあったと考えられる。そのため、メンバーは自分の問題を話し、解決する方法を教えてください人を求めていたという理由で、田中スタッフとの相互作用は深まらなかったと言えるであろう。

### 2) 佐藤スタッフの関わり

佐藤スタッフの発言はその半分近く(49%)が促進的な発言として評定された。このように促進的に認知される傾向の強かった佐藤スタッフとは、メンバーはどのような関係性を築いていったのであろうか。一番依存的な傾向が見受けられたメンバーは途中から佐藤スタッフの入る回には出席しないことを明言する。また、他のメンバーにも、確かにスタッフに対する失望感は育っており、時には「佐藤スタッフにはわからないのでは」という発言も見られた。しかし一方でその失望感はメンバーのファシリテーションシップへとつながっていったと考えられる。このように考えると、メンバーのスタッフに対する失望感は、結局は自分で考えなくてはいけないという認識がメンバーの中に育つといったよい結果をもたらすことにもなると考えられ、それは集団凝集性の高さによって予測可能なものであると考えられる。集団の理論から考えると、集団凝集性の高い集団では、その成員それぞれが、集団の目標達成に責任感を持って行動されることが予測できるからである。

ではどのようにしたらグループの集団凝集性は高められるのであろうか。そのためには第一にグループへの安全感、信頼感を高めることが重要であると考えられる。

伊藤(2002)はグループに安全と信頼の心理的風土を確立するためのスタッフの中心的課題は「セッションの中で真実であること、ケア、尊重、共感的理解を示すことである」と述べている。ここで佐藤スタッフの発言を振り返ると、メンバーの気持ちを汲み取って明確化するような共感的な発言は全体の10%と高い数値ではない。これは他のスタッフにも言えることで、田中スタッフ、伊藤スタッフのそれはそれぞれ3%、5%と佐藤スタッフのそれよりも更に低い。本研究はグループの逐語のみをデータとしているため、非言語的交流を含む、その場の雰囲気までを汲み取った考察は出来ないが、それにしても、共感的な雰囲気がスタッフに欠けていたことが、グループへの安全感、信頼感を高められなかった要因の一つとして挙げられるのではないだろうか。

### 3) 伊藤スタッフの関わり

分析の結果から、教育的であると認知される発言が多い(42%)ことが伊藤スタッフの特徴であることが分かった。つまりメンバーのニーズである‘How to’を教えてください存在である。しかし、教育的な発言には最深の注意が払われるべきである。つまり指示を与えることにより、ともに考えるのではなくて、頼れる人になってしまい、メンバーの依存性を高める結果になると考えられる。本事例においても伊藤スタッフの教育的な姿勢に、いつまでも依存的なメンバーもおり、自分が変わらなくてはいけないという気づきには至らなかったようである。

## 4. 総合的考察

本研究の対象となったグループでは同じ問題を抱えている親同士が話し合うことで、自分の気持ちや行動に気づき支え合うことが出来るようになる場を提供しようというスタッフの意図で実施されたが、実際のメンバーの参加目的は、スタッフに依存し、「何とかして欲しい」「どうしたらいいか教えて欲しい」というものであり、ここにズレが生じており、グループはそのズレを抱えながら進んでいった。そしてこのようなズレのあるグループに対して、スタッフは促進的であるだけでは、メンバーから失望されてしまう。一方で教育的になりすぎるとメンバーはスタッフに対して依存的になり、内省を促すことが出来なくなるという傾向が窺えた。そして、グループを通して自己の気づきに達するためには、スタッフグループの中で安全感や信頼感を高めることが必要であり、スタッフの側がメンバーの気持ちに共感し、そこで汲み取った気持ちをメンバーに伝え返すような共感的理解を示す働き掛けが重要であると考察された。