



-第1話 対応のバリエーション勉強会の話-

「対応のバリエーション」は、私たちが仕事で出会う様々な「対応」場面をロールプレイで再現し、いろんな対応の仕方を試してみて、感じたことを自由に話し合おうというワークショップ式体験学習です。ゲームみたいな感覚でみんなで楽しみながら、実は、その中から何か日常の業務に役に立つものを持って帰っていただけたらと思っています。

(「そだちと臨床」研究会主催 対応のバリエーション勉強会のお知らせより)

1. 書いてみてえ

執筆者@短信の中でも触れましたが、私は児童相談所を始めとする公的な児童福祉臨床畑の中で三十数年、基本、心理士として働いてきました。現在は、縁あって大学の先生をしています。少ないほうですが、けっこう様々な研修会で勉強してきました。ついには、自分たちで主催して、好きな形でやりましょう的な研修会に行きつきました。所謂、自主研修会です。いくつかのテーマ、方式の研修会が続いてきたのですが、そのひとつのやり方が「対応のバリエーション勉強会」というものです。今回、連載を始めるにあたって、この「対応のバリエーション勉強会」からインスピレーションを受けて、なんか書いたらかなったと思ったわけです。読者の皆さんもそうだと思いますが、人は社会的な立場や役割があります。わしゃ世の中になんの関わりもしがらみもないけんね～(ちょっと椎名誠風を意識してみました、若い人は知らんか)なんて言い切る人もいますが、それでも、何か物ごとを考えたり、世の中のニュースに引っ掛かりを感じたり

する場合、自分の立ち位置が作用してくると思います。天涯孤独の身としても、その孤独な立場から自分の周囲を見渡すと思います。で、私の話へと戻りますが、三十数年に渡る公務員生活から足を洗う時(もう7年前になります)、やっとこれから好きなことが言えるわい、あっち立てればこっちが立たず、何も言えませんが、みたいなことは無くなると思いました。青空に一点の曇りなし状態みたいな立ち位置ですね。幾分かは、そうした清々しい感覚も味わいましたが、すぐに現在の立場を少なからず意識した発言を心がけちゃうんですよね。特にこうして、文章を書くときにそれを感じずにおれません。まあ、100パーそんなしがらみが、無くなるのが、良いこととは思いませんが、気にせんと好きなことを発信するような機会なんてはっきり言ってないでしょ！ところが、ある、あった！それが、このWeb誌「対人援助学マガジン」でした(勝手にそう思い込んでますが)。だからって、いい加減なことを書き散らかそうというわけではありません。自分の経験や、感じたこと、思

ったことに、できるだけ自由に開かれていたい、それこそが私の行動、思索における対応のバリエーションの道筋なのです。だから、書かれることのほとんどは私発信、私調べ、私の個人的感想、個人差ありありです。細かいことに目くじら立てないでください（まあ、目くじらたてる方は読まないでしょうが）。のっけから、いいわけがましいことを書きましたが、お許し下さい。つまり、まとめて、言いますと、
「我思う故に我あり、知らんけど」です。大阪弁は、すごいですね！！

2. 研修会がスタートするまで

第一回目は、本文の発想のきっかけとなった「対応のバリエーション勉強会」について書かせていただこうと思います。この研修会は、大阪市内の研修施設を会場にして、30年ほど続いている自主的研修会で、だいたい年3回ぐらい開催してきています。「そだちと臨床研究会」というこれも自主的なグループが、母体となって続けてきた活動のひとつです。この研究会について話すと長くなりますので、またおいおい話していこうと思います。で、この「対応のバリエーション」という「対応」も「バリエーション」も言葉としては分かるですが、繋げて提示されると、なんのこっちゃってという名称ですが、これはまあ造語ではないかと思っています。造った人は川畑隆という人で「そだちと臨床研究会」のコアメンバーの一人でこの Web マガジンにも絶賛連載中（「かけだ詩」）だったのだけど、12回で一応一区切りと聞いております（“川畑さん、第2クール楽しみにしています”）。それでですね、この川畑さんが、同研究会の衣斐さ

んという方のケース事例を知りまして、「こりゃ、素晴らしい」といって感動されたわけです（この辺りはご本人から聞いているので間違いありません）。当時、この研究会のメンバーは近畿圏の児童相談所の職員の集まりでしたから、当然このケースも児童相談所での取り扱いケースでした。非行のケースです。

そこで、関係機関（その時は主に児童相談所及び児童福祉施設職員を念頭に置いていた企画だったような）の職員に声かけして、第1回の研修会を開いたように記憶しています（何度も言いますが、研究会メンバーにきちんと裏を取って文章化してるわけではありませんので、また、そういった縛りや厳密さから離れたところで文章を書きたいので、これから先の連載でも、“間違ってるよ”と気が付いた人は後で宮井までお教えくださいね。でも多分、訂正にてお詫び文は出しませんが）。

3. 対応のバリエーションのええところ

冒頭の囲み文にあるように、単なる事例検討ではなく、それをロールプレイに落とし込んで、他の人も体験しようよというアイデアは、川畑さんの発想だったと思います（たいしたもんだ！！）。ただ、いくら難事例に対して、ある心理士なりケースワーカーなりが、うまく対応したとしても、それが家族療法の中の手法だったり、短期療法の一つの技だったりしても、それを追体験するようなロールプレイは、それはお芝居のシナリオをなぞるようなものにすぎません（なぞるロールプレイで練習するというような研修形態もあっていいのですが、知らんけど）。研修会を続けると、ある事例

をもとにしてロールプレイで解釈するのではなく、自分のやり方でロールしてみるということに意味を見出すようになりました。もととなる提出事例はありますが、ロールプレイでやっていく中でどんどんもとの事例ではなくなる、これは当然のこととして受け入れるようになりました。対応のバリエーションも増えたらいいけど、人はそんなにいくつもの違った形で対応なり面接はできないということも、当然わかってきました。いろんな対応、いろんなスキルを学ぶというより、自分なりにやってみることに主眼が移っていったように思います。そんな中でも普段とは違う自分の面接に挑戦してみる機会であるという意義も見いだせたように思います。普段のお仕事の中で、「ちょっと今日は団士郎風のおしゃべりでまとめてみました」なんてことは、なかなかやりたくても、できないでしょう。思っても言わないでしょう。でも、対応のバリエーション勉強会ではそれができる面白さもあるわけです。ただ、ロールプレイだといっても、ロールプレイヤーにエントリーする人（この場合は相談を受ける側、支援者側、ケースワーカーなどを演じる人）は、事例の中の父親、母親、子ども、関係者、あるいは上司に対してうまく対応したいわけですから、ただ自分が演じたいように演じる人は、まあ、今まで経験的にはいなかったです。

もうひとつこの研修会の大きなベースラインは、「失敗より成功している点に着目する。問題より解決に視点を注ぐ。ほめる、それもお世辞でなく、具体的に」ということがあります。このベースラインについても研究会コアメンバー（現在8人います。毎回全員参加ではありませんが）でじっくり

話あったということもなく、なんとなく、回を重ねるにつれ練られてきたラインだと、個人的に解釈しています。批判したり注意したりしてはだめよというわけではないですが、あまりにも巷に広がる事例検討会というものの性格が、一言でいえば「問題志向」的だと思います。事例検討のケース募集するときは、「とにかく何かケースを出してほしい、きっとあなたのためになるよ。」的なお誘いから始まり、事例検討会が近づき当該事例が出てこないとなると、研修企画担当者は「何でもいから、とにかく事例ないかしら」となり、出そうものなら賞賛の嵐です。それもつかの間、事例検討会が始まり、発表者が苦労してまとめた事例に対して「この介入はどうかね！」「これ一番やっちゃあいけないことだね」「発表者には、今回の失敗を糧にしてより精進していただきたいということをまとめとして今回の検討会は終了させていただきます」なんて手のひら返しがけっこう横行してきた過去がありませんか？こうした袋叩きを成長の糧にできるできた心理士もおられるでしょう。しかしながら私は特にちっともそういう愛のムチ風な指導を信じませんので、まず基本ホメる、賞賛する、認めるほうが役に立つと信じています。批判はその後のほうが効果的だとこれも信じています。何が言いたいかと言いますと、私たちの研修会のような「何でもやりんしゃい」的な雰囲気がありますとロールプレイヤーはやりやすくなりますよね。この研修会では、そういう雰囲気を醸し出すようにするのは、スタッフの役割かと考えます。

あと、ロールプレイをする中で実際の事例から離れていくわけですが、その事例の

親や子どもを演じることで、事例提出者がケースの立場に立てる体験的可能性が広がる。児童相談所やその周辺で自分が対応に困った事例を出してもらおうというのが提出事例の前提ですから、まあ、笑い話にもならない事例がたくさん出てきます。共感などと簡単には言えない事例です。それでも、提出者はロールプレイの後で「もしかしたら、こんな気持ちだったのかもしれないね」「今回は少し違った気分で面接できそうです」と憑き物が落ちたような表情を見せることがあって、ロールプレイすげえなと思わず感じたりした経験は少なくはありませんでした。

研修会を重ねるとともに、ロールプレイされなかった事例も出てくるわけです。聞くだけ聞いて（ロールプレイ決定前段ですから、簡単にしか聞きませんが）ほかすんかい！ということに対応する（ここでも対応です）べく、最後に時間を設けて、各事例に参加者でコメントして終了という形が出来上がりました。コメントはどうしても研究会メンバーであるスタッフ中心に出てくることになりました。これでロールプレイでの事例検討とコメントによる事例検討で、バランスが取れるというところです。

4. 手順について

手順についてもシンプルです。基本マニュアルでは、参加者が二人ペアになってもらいます。お互いの相談支援のお仕事の中で、「困ったな！」「もう一回やり直せるならやり直したい」「来週、面接だけどうしよう」といった過去、現在、未来を抱える難しいと感じた事例をそれぞれに伝えます。聴く側は上手に聴きます。この聴き方も研修

の一環です。

次に、全体でシェアリング。ペアで聴いた相手の事例を、どんな事例かみんなの前で、端的にしゃべります。次にペアの一方が、自分が聴いた相手の事例をしゃべるわけです。お相子で進めます。ペア単位で全体に向けシェアリングしていきますが、研修会に10人参加していれば、10ケース出てきます。シェアリングの内容は簡単にホワイトボードにまとめておきます。シェノグラムは必須ですね。この辺りの進行やホワイトボードへのまとめは、やはりかなりの熟練が入りますのでスタッフメンバーの仕事となります。ファシリテーターですね。このお仕事は、いつの頃からかコアメンバーの菅野道英さんのお仕事として定着してきました（菅野さん、いつもご苦労さん！）

いよいよ、ロールプレイをする事例を決めます。参加者全員の投票で決めます。どんなケースが選ばれるかは、その時その回での参加者のメンツや雰囲気によるように思います。まあ、面接の形態として再現できるものが基準ですが、ある回では、電話相談でのやり取りをロールプレイしたこともありました。参加者全員で1番得票数の多かったケースをまずロールプレイの1番目の事例とします。次にロールプレイヤーを決めていきます。配役ですね。今は、ロールプレイに取り上げられた事例の提出者が、自分の事例の中の当事者と言いますか、困ったお母さんやお父さん、或いは子ども役をまずするということが定番になっています。そのケースの人物を実際知っている人が演じるのが一番わかりやすいですね。その後の配役は、登場人物に応じて、参加者の中から自薦他薦で決められていきます。ちょ

っと緊張の走る時間ですね。嫌いじゃないです。

で一回、7分なら7分、通しでやってみて何が起るか、起こらないか、対人ロール化学反応（今考えました、造語です）を待ちます。ロールプレイでのお約束は、シンプルです。役者でもありませんし、人前で演じるのは恥ずかしいものです。でも、笑ってしまうと現実に戻ってもっと恥ずかしくなるだけです。コツとして、「とにかく、ロールプレイの時間は笑わない、マジメに演じる」もちろん、ロールのやりとりの中での笑いには制限はありません。ロールプレイが終われば、見ていた人、ロールプレイヤーの順に感想を言ってもらいます。「相談者の良かったとこ、参考にしたいこと」といったアナウンスを基に発言してもらいます。もちろん、「お母さん役がリアルに怖かった」という感想もありですが、演技の向上をめざす研修会ではないので、相談支援者側にフォーカスして聞いていきます。

で、プレイヤーを代えて時間の許す限り先ほどの手順でロールプレイを繰り返します。時間の都合で、1番目2番目あたりの事例をロールプレイするところでロールプレイは終了です。ロールプレイはされなかった残りの事例のコメントの時間に移らざるを得ません。このコメントが終わると、最後は参加者が一言ずつ感想を言ってしめる感じでしょうか。以上が、10人程度（スタッフを除き）参加して、3時間半の工程で行うスタンダードタイプの「対応のバリエーション」の手順です。だから、参加人数、研修時間などによってフレキシブルに微調整します（これも含めて対応ですね、うまいこと言う！）

5. 「対応のバリエーション」を通しての世代間交流

「対応のバリエーション勉強会」を積み重ねてきて、ロールプレイをできるだけ参加者に体験してほしいというスタッフ側の配慮の時期があったように記憶しています（個人の感想です）。で、終わってみると、スタッフは誰もロールプレイしてないというような回もありました（たぶん）。するとですね、終了後の飲み会（これが楽しくてやってる部分もあります）で、「先生方のロールプレイを見てみたいっす」みたいなことを言われることが、結構ありました。いやいやいやいや、こっちは参加者の皆さんにロールプレイの機会を提供したいのに、意図が伝わんねーなとちょっと困惑したこともありました。でも、これは若い世代にすれば当然です。少しでも「面接がうまくなりた」「ケースにうまく対応したい」このために、研修会に参加されているわけですから、当然の気持ちでしょう。それからでしょうか、スタッフも遠慮せずにロールプレイに参加しよう、してもいいんだと切り替えられたように記憶しています（これも個人の感想）。

さらにここからも個人的な意見なのですが、ベテランだからといっていつもいつもロールプレイがうまいくなんてないですよ。でも、それでいいんです。当たり前です。逆に、就職2年目ぐらいの新人君が、おおっと思うようなロールプレイをしちゃったりします。ご本人はなんでうまくいったか分かってなかったりしますが。ここにロールプレイの良さがあると思うんですわ。面接は生き物です。ベテランは経験値で勝

りますので有利さは相対的にはあるでしょうが、面接の相手は、面接の状況は、どれひとつとって同じものはないのです。ベテランも新人も同じ土俵に立てる、これこそ、ロールプレイを通してのリアルな交流ではないかと考えるに至っています。

このロールプレイの時間と、研修終盤のロールプレイできなかった事例へのコメントの時間が内容的にもバランス的にも対をなしていると考えerわけです。コメントではスタッフ（ベテラン）が中心になりますが、役に立つ見立て、ヒント、いわゆるアセスメントが語られます（素晴らしいぞ、スタッフ）。参加者は肯いてくれているように思えます（たぶん）。この研修会のベースラインにある「解決志向」的な方向で行いますから、それだけでも他の「事例検討会」とは一線を画すかと思ひます。とすれば、ロールプレイはなくてもこのコメントの時間だけで事足りるのかということ、そうではない！ということが、最近ひしひしとわかってきたのであります。集約しますと「経験を積んだベテランで、面接には一家言あろうと、ロールプレイではしょぼい面接を見せてしまうこともある。コメントの時間はなーんにも言えない新人であろうと、ロールプレイでは大谷君バリの飛距離の大ホームランを打つこともある」ということ。これこそ人生の縮図というか、バリエーションだよなと最近、感じているわけです（あー、なんか、ここまで書いて、スッキリ！！）

5. 最後に、そして、これから

今回は、なぜ、この「対人援助学マガジン」に執筆させていただこうと思ったかということを書いたわけです。そのきっかけとな

った「対応のバリエーション勉強会」のことを取り上げないと、なんの話か分からないし、今回は落語で言う枕みたいなものです。

次回からは、この「対応のバリエーション」的視点をもって、人生における（もちろん、私のですが）諸々を取り上げて語ってみるつもりです。どうぞ期待！

（おまけ）

対応のバリエーションについて、あら面白い、もっと知りたいと思った人向けに雑誌を紹介しておきます。「そだちと臨床 Vol.4」（明石書店発行）に「援助に役立つ対応のバリエーション」という特集が組まれています。

<https://www.akashi.co.jp/book/b65738.html>

