

厚生労働省 令和元年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業
「地域生活定着支援センターにおける質の高い実践を担う人材を全国的に育成するための、
研修カリキュラム及び効果的な業務サポートツール等の検討・開発に係る研究事業」

「リーダー研修 資料」

令和元年度

一般社団法人 全国地域生活定着支援センター協議会

厚生労働省 令和元年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業
「地域生活定着支援センターにおける質の高い実践を担う人材を全国的に育成するための、研修カリキュラム及び効果的な業務サポートツール等の検討・開発に係る研究事業」

「リーダー研修 資料」

- 開催要項
- 受講者アンケート結果
- リーダー研修 資料

令和元年度 厚生労働省社会福祉推進事業
一般社団法人 全国地域生活定着支援センター協議会
《リーダー研修（管理者・中堅者向け）》

開催要項

1. 開催趣旨

昨年度の厚生労働省社会福祉推進事業において、全国の定着支援センター職員のうち、定着業務の経験年数が3年未満の職員が全体の約6割を占めている現状が明らかになりました。

この結果を受けて、今年度は経験年数や役職等といった階層別に特化し、経験年数の少ない職員を主な対象とする「初任者研修（基礎講座）」と、センター長や中堅職員を対象とした「リーダー研修」を、それぞれ別個に開催する運びとなりました。

この「リーダー研修（管理者・中堅者向け）」では、2名の講師をお招きし、実務に役立つ知識や技術を学びます。

2. 日 時 令和2年2月4日（火） 13：30～18：45
5日（水） 9：30～12：00
3. 会 場 新大阪丸ビル別館（JR新大阪駅東口 徒歩2分）
住所：大阪市東淀川区東中島 1-18-22
URL：<https://marubiru-bekkan.com/access.php>
4. 定 員 60名
5. 参加対象 センター長並びに中堅職員（定着業務の経験年数3年以上）
6. 参加費 参加者1名につき1,000円（資料代として）
※この他、情報交換会参加費4,000～5,000円
7. 参加申込 全定協サイボウズ Office にある申込用の「スプレッドシート」に、令和元年12月31日（火）までに必要事項をご入力下さい。
8. その他 交通機関並びに宿泊施設の手配は各自でお願いします。

研修会次第

【1日目：令和2年2月4日（火）】

時間	主な内容
13：00	開会挨拶 全定協 北岡賢剛 会長
13：45	講座1「リフレクティングの成り立ちと手法」熊本大学大学院人文科学研究部教授 矢原隆行氏
17：00	休憩
17：15	座談会「特別調整の選定について」
18：45	終了
19：00	情報交換会（新大阪 海鮮食堂 おうえすと）
21：00	研修1日目 終了

【2日目：令和2年2月5日（水）】

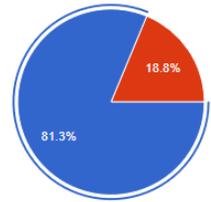
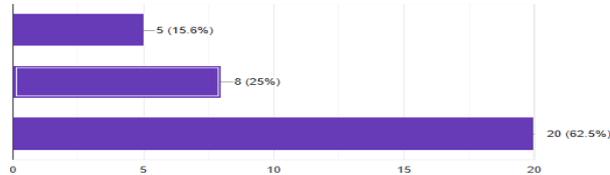
時間	主な内容
9：30	講座2「クライシス・プランを活用した地域づくり」 独立行政法人国立病院機構さいがた医療センター臨床研究部 心理療法士 野村照幸 氏
11：30	研修総括
12：00	閉会

受講者アンケート結果 (N=32/35)

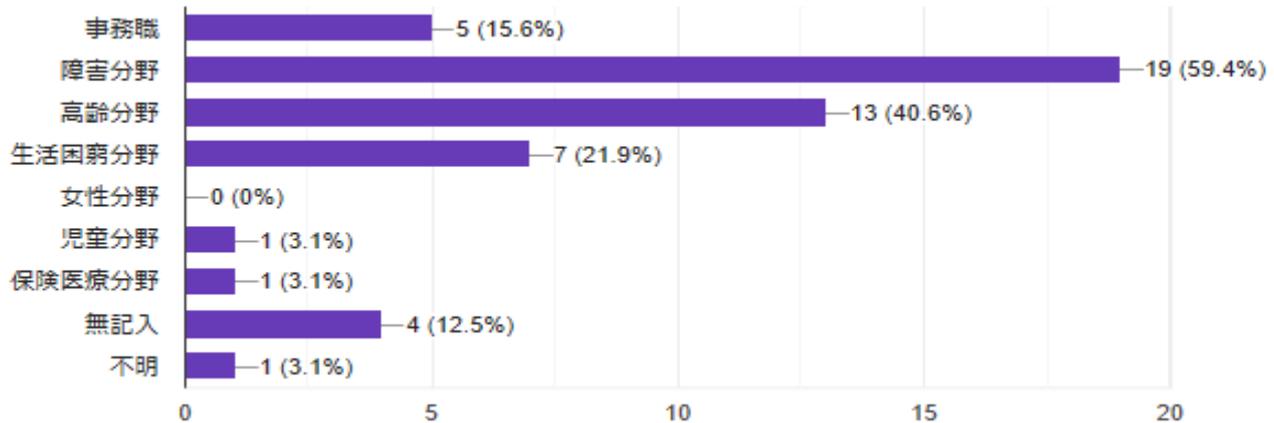
1. 性別 男性 26名・女性 6名

2. センターでの役割

- a 経験の長い相談員としての役割
- b 主任職または、それに準ずる役割
- c 管理者または、それに準ずる役割

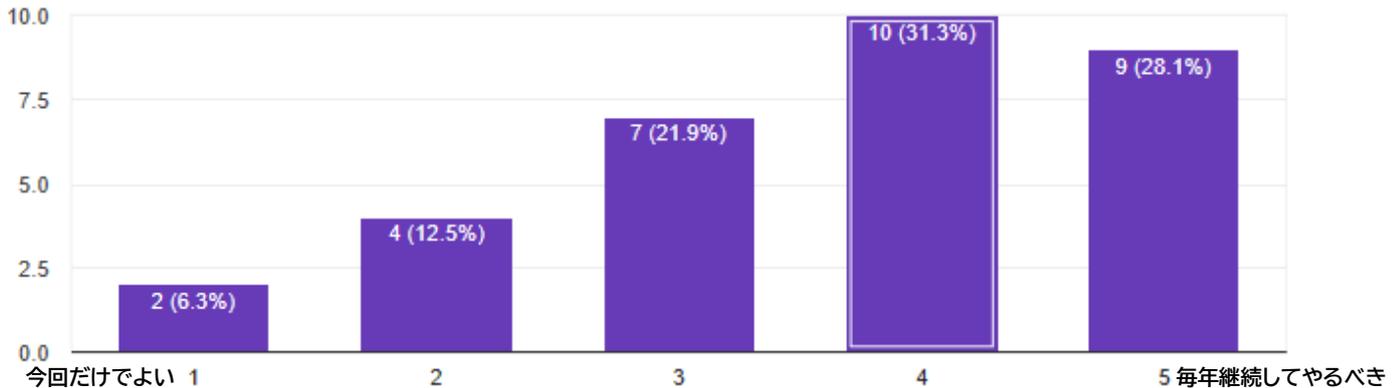


3. 専門分野



4. 中堅研修の内容としての評価と理由

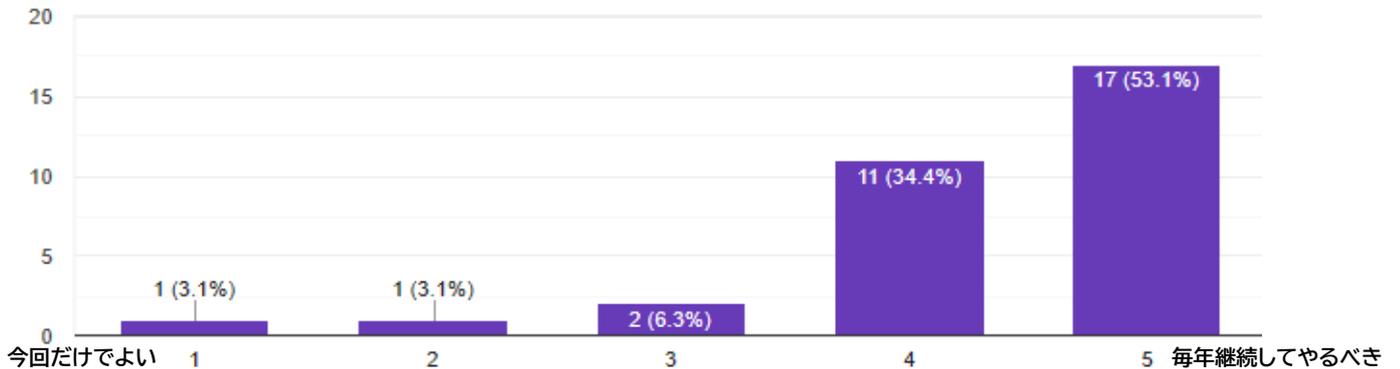
① 「リフレクティングの手法」



- 1 リフレクティングは理想を言えば刑務所内部でやれたら良いと思います。捉え方が参加者個人によって異なると思う。平準化が目的であるならもう少し明確な獲得目標があったほうがよい。
- 1 手法を理解し、実際に活用しようとするならば、年1回の研修では足りないと感じました。
- 2 刑務所面接には、取り入れにくい技法だとも思います。フォローアップには、使えそうですが、習得するのに時間がかかりそうで、難しいと感じました。
- 2 実際の刑務所面接で活用するにはは色々な課題があるとも思いました。
- 2 コンセプトは理解するが、定着の支援には向いていないと思います。
- 2 内容が難しく感じた一日の研修では技術取得が大変ではというところと、毎年参加が継続できるかが難しいのではないかと思った。内容は興味深く、今までにない視点考え方だったので、聞けてよかったと思う。
- 3 興味がある内容で大変良かったが、現場での面接で使うにはもっと時間がかかるとも感じた。
- 3 手法は素晴らしいと思いましたが、定着の業務に当てはめづらいとも思いました。
- 3 少し枠組みを明確にして、活用の仕方についてもプラスされた方がよい。内容は重要。
- 3 実際の支援の場面でどう使うのかよくわからない。

- 3 いい手法であることは当然わかるが、時間がない中で調整していく上では難しいこともあるかと思う。
- 3 基本的な内容であり、定期的に学ぶ必要があります。
- 4 継続していくことが大切だと感じたから。
- 4 定着業務への取り入れ方を話し合う場も必要と感じた。
- 4 少し難しかったです。
- 4 繰り返しやっていくことで有意義になると思います。4 一度の講義で実践するのは難しいと感じました。
- 4 一つのスキルとして持っておくべきものと思う。有用と思われる。
- 5 一回では理解が深まらない、感性という観点からの手法に興味がある。
- 5 一回限りだと習得するのが難しいため。
- 5 リフレクティング、プロセスとあるように、形ではなくプロセスを共有していくことで「場」と「間」の感覚を実感したり、腑に落ちたりしていくのではないかな。
- 5 リフレクティングは、実務、組織、両面に活かせる
- 5 理念や普段から大切にしておかなければならない事を確認する研修は継続的に必要と思う。
- 5 職場形成や支援の現場において、有効な手法だと感じました。
- 5 当事者主権の意識を職員で共有するため。
- 5 聞く力、心を打ち明けてくれる場を作る力を育てたい。
- 5 とても良かったです。面談の基本とも思え、初心者でも取り入れていいのではと思いました。

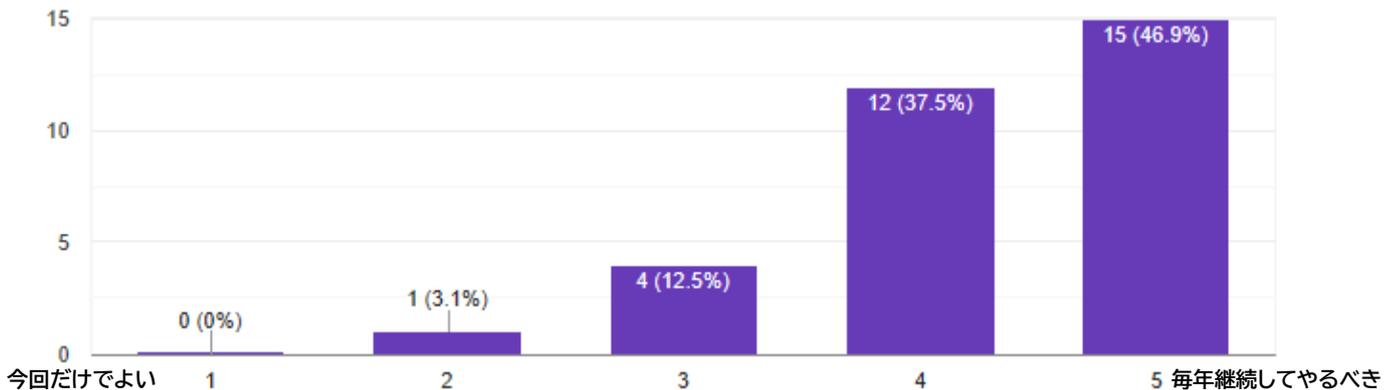
② 「定着座談会」



- 1 愚痴等で終わり、落とし所がない。継続するのであれば、仕掛けが必要。
- 2 テーマ d(^_^o)なく何を議論するのか明確でない。ただのおしゃべりになっていた気がする。
- 3 それぞれのセンターの現状が聞けることができるので良い。
- 4 それぞれの定着の特色や悩みを共有できたのはよかったと思う。
- 4 すごく喋れてよかった。・他県の話聞く良い機会だと思う。
- 4 お互いに理解しあえた。
- 4 他県の状況と自県の状況を比べ参考になる場所があった。
- 4 課題を共有できて、少し気分的に楽になりました。
- 4 他のセンターの取り組みや事例、困りごとを共有することができるから。
- 4 色々な対応策がみえてくる。気づきがあった。
- 4 定期的なピアカウンセリング。
- 4 支援者が連携しやすい。
- 5 色々抱えている問題を共有できて良かったです。
- 5 各定着の状況を聞けることはとてもありがたい。
- 5 他府県の定着での取り組みを共有することができるので良かったです。
- 5 ざっくばらんな意見交換ができたとおもいます。

- 5 他のセンターも同じ認識があることが確認できるから。
- 5 自センターのよい部分、足りない部分が見えてよかった。
- 5 少人数での話し合いはくったくない意見も聞けて良かった。
- 5 少人数で日頃の愚痴を言い合えた。
- 5 共有する場が必要。
- 5 他都道府県のセンターの取り組みが参考になりました。
- 5 聞いてみたいことを聞ける場は貴重だと思う。もう少し時間があってもよいのではないか。
- 5 全国の定着が集まり、意見交換できる機会は必要だとも思います。
- 5 他県の様子が分かって良かったです。より議論を深める工夫があればいいと思いました。

③ 「クライシスプランを活用した地域づくり」



- 2 すべてのケースではないが実際、クライシスプランを応用したものを使っている。
- 3 内容は良かったが、実務的だったので、管理者向けより、初任中堅等に向けての方が良いように感じた。管理者には組織におけるリスクマネジメント的な講義を求めたい。
- 3 学びになりました。実践で活用していきたいと思った。
- 3 シートは違うがすでに多く使われている。
- 3 ツールとして学ぶ必要がある。
- 4 支援対象者の気持ちを引き出すことで寄り添った支援ができるので活用していきたい。
- 4 試してみたい対象者が何名かおもいついた。色々なケースで実践してみようと思う。中堅、リーダーだけでなく、考え方として定着全体で研修した際の活用でもいいと思う。
- 4 職員全員に受けさせたい。
- 4 内容がしっかり理解できた。すぐにでも使いたい対象者がいる。担当スタッフも関係者も理解し合えるツールと思います。
- 4 非常に参考になりました。
- 4 継続することが大切だと感じたから
- 4 対象となる方の能力もありますが、活用してみたいと思いました。
- 4 実際の支援に有効なプランだと思いました。(2名)
- 4 クライシスプランの有用性を感じた。
- 4 実践的な内容で事例もあってよかった。
- 5 簡単に取り組みそうで、非常に興味がありました。この分野も初任、中堅でも階層別の研修があればいいと思いました。
- 5 すぐに使えそうな技法でとても良かったため。
- 5 すごく役立つと思いました。やってみたいとおもいます。
- 5 実践的、すぐに使えそうという気持ちにさせられた。
- 5 いろいろな支援の場面でつかえるとおもいます。
- 5 対象者だけでなく職場でも活用できるとおもいました。

- 5 とても参考になりました。今後活用を研究していきたいとおもいます。
- 5 実際に支援中の方に活用してみたいと思う。
- 5 「支援者の一方的なことを押し付けない」当たり前だけど意識しておく大切さを学べた。5 使える。
- 5 使えるプラン。是非取り組んでみたい。
- 5 すごく分かりやすく、実際に活用出来るように思いました。
- 5 大変勉強になりました。支援の現場に於いてすぐに活用できるとおもいました。引き続き学んでいければとおもいます。
- 5 適用すべき対象者は多数いると思われるので、習熟する必要がある

④追加すべきプログラム

- ・ 定着業務に関係する新制度などあればその紹介。(b 障害・高齢分野)
- ・ 法制度体系に関すること。(c 障害分野)
- ・ 援助者の援助のためのスーパーバイザー育成研修。(a)
- ・ 組織としての技能、スーパービジョンなど、指導研修等があったらいいと思う。(a 障害・高齢分野)
- ・ リーダー研修で実施すべきかどうか分からないが参考になるので他都道府県と情報交換の時間を増やしてほしい。(c 障害・高齢分野)
- ・ 今の方向でいいと思いました。(b 障害・高齢・生活困窮)
- ・ 特にありません。(b 障害分野)
- ・ 今は思いつきません (c 障害・高齢分野)
- ・ 事業運営でもご助言などいただける場だと思った。(不明)

5. 運営 (会場、開催時期、日程、その他) についての意見と感想

- ・ 今回の方法でよかった。移動方法を考えれば、東京でも、、、
- ・ 全体のバランスを、考え会場を決めていただければとおもいます。
- ・ 駅近でよかったです。広さも丁度よかった。
- ・ 駅から近くてよかったです。
- ・ 東京がいいです。年度の前半でできると良かった。
- ・ ちょうど良い場所で参加しやすかったです。開催時期は、もう少し早い時期もありがたいです。
- ・ 年度末は忙しいので別の時期がよい。
- ・ 開催時期は年度末では無い方が出やすいです。
- ・ 夏開催など如何でしょう。
- ・ 日時等良かったとおもいます。
- ・ 夕方は少し早めに終わって欲しい。
- ・ 研修企画ありがとうございました。時間も短く感じました。もう少し話を聞きたいという思いになりました。
- ・ 企画・計画・実行ご苦労様でした。2日でこのくらいの配分でよかつとおもいます。
- ・ 今回の設定で良いとおもいます。
- ・ 人数的にはちょうど良かったとおもいます。(2人)
- ・ みんなで協力しながら作り上げる研修の形態を継続できればよいと思います。
- ・ 良。 ・ よかったと思います。
- ・ ありがとうございます。
- ・ 準備お疲れ様でした。
- ・ 準備等お疲れ様でした。ありがとうございました。
- ・ 研修部会の皆さん、お疲れ様でした。ありがとうございました。
- ・ クライシスプランの用紙や説明資料などをデータで欲しいです。
- ・ 今回不満なし。
- ・ 大変有意義な研修でした。来年度も同じ方向で更に学びを深めたいです。
- ・ 特にありません。

資料

北欧の刑務所における リフレクティング・トークの展開

熊本大学大学院社会文化科学研究科 矢原隆行

キーワード：リフレクティング・トーク、リフレクティング・プロセス、人間になる、北欧の刑務所

① はじめに

2016年8月から9月にかけて、筆者は北欧の刑務所で展開されているリフレクティングの実際を知るため、スウェーデン、デンマーク、そして、ノルウェーを訪ねた。北欧の刑事政策が受刑者の改善更生に力を入れていることは、すでに本邦でもよく知られているが、その具体的取り組みとして一部でリフレクティングが導入されていることについては、未だほとんど知られていないだろう。刑務所におけるリフレクティング・トーク誕生の場所であるスウェーデンのKalmar刑務所は、この地の刑務所の統合に伴い閉鎖されていたが、Tom Andersenの支援を受けつつ、このプロジェクトを中心的に推し進めたJudith Wagnerから長年にわたる取り組みの詳細を聞くことができた。また、その流れを汲んでリフレクティング・トークをさらに深化・進化させているデンマークのHerstedvester刑務所、ノルウェーのTrondheim刑務所では、関係者の話を聞くとともに、受刑者、刑務官、心理士、ソーシャルワーカー、ときには受刑者家族をも交えたリフレクティング・トークに参加し、言葉を交わすことを通して、その実質的意義

と効果を深く体感することができた。改善更生の基根となるであろう「人間になる」ことはいかにして可能か。リフレクティングという画期的コミュニケーションを日本の文脈における改善更生にどのように役立てられるのか。本稿がその思索のための一つの機会となればと期待する。

② リフレクティングとは

家族療法やナラティブ・アプローチの領域において広く知られ、近年では精神医療の分野で世界的関心が高まるオープンダイアログの中核的方法としても注目を集めるリフレクティングについては矢原(2016)に詳しいが、ひとまずその概要を紹介しておこう。リフレクティングが誕生したのは、1985年3月。ミラノ派家族療法の影響のもとで実践と探求を重ねていたノルウェーの精神科医Andersenらが若い医師と家族との面接をワンウェイ・ミラーの背後から見つめていた折のことだ(Andersen, 1987)。再三、ワンウェイ・ミラーの背後の別室で面接者に指示を与えたAndersenらは、面接室にもどった医師がすぐにまた家族らの悲惨さのなかに引き戻

されてしまう様子に直面し、数年前から温めていたアイデアを実行にうつす。面接室のドアをロックし、家族にしばらく自分たち専門家の会話を聞いてみたいかどうか尋ねたのである。こうして生まれた新たな面接形式は、家族や面接者も含め、関わったすべての人々に気に入られ、リフレクティング・チームという名で広く世界中に知られるようになる。

従来の家族療法がクライアント家族に専門家チームの協議の様子を見せなかったのに対して、そのやり取りのすべてをオープンにするこの試みは実に画期的なものだった。また、家族に対して積極的介入を行わないことや、先入観を避けるために面接前の専門家間での協議を行わないことなども、従来の方法とはずいぶん異なる。一見、シンプルなこの実践の理論的含意について述べるなら、まずは、従来の<観察する者=専門家>/<観察される者=クライアント>という固定化された一方向的な階層構造を大きく転換させたことが指摘できよう。このことは、クライアント側はもちろん、専門家側にも既存の文脈に新鮮な風を通すような決定的変化をもたらす(矢原, 2015)。また、この転換により、専門家たちのやり取りをながめているあいだ、クライアント側はこれまでになかった内的会話の促進の機会を得ることができる。そして、それこそが「内的会話(きくこと)」と「外的会話(はなすこと)」という二種の会話を丁寧に重ね合わせ、うつし込み合わせながら展開していくリフレクティングの特質をもたらすことになる。

③ 北欧の刑務所内におけるリフレクティング・トークのはじまり

上記の通り、家族療法の革新として広く世界に知られることになったリフレクティング・チームは、実は多様なリフレクティング・トークの一例に過ぎず、Andersenの実践は、その後、より普遍的なリフレクティング・プロセスへと深化していく(矢原, 2017)。Andersenの言葉を借りるなら、会話を通した「平和活動」(Malinen et al, 2012=2015)とも言えるリフレクティング・プロセスのひとつの現れが、北欧の刑務所を舞台とする受刑者や刑務官を交えたリフレクティング・トークである。

Wagner(2009)によれば、このプロジェクトが始まったのは1991年。彼女がKalmar刑務所で臨床心理士としての仕事に就いてすぐのことである。当初、受刑者とどのように話し、関われば良いのかについて職員たちからスーパーヴィジョンを期待されたWagnerは、職員との間でリフレクティング・トークを試みる。この試みはすぐに受刑者を交えた三者(受刑者、職員、セラピスト)間のリフレクティング・トークへと発展した。会話参加者の最小構成は各立場からなる3名であり、これは二者関係では困難なリフレクティングにおける会話の「間」を確保するうえで不可欠な構成である(矢原, 2016)。この三者による会話(Wagnerはこれを'trialogue'と名付けた)を有効なものとするために、「何について話すか」「どの職員を会話に招くか」は、受刑者自身が決められることにした。こうした選択の自由は、刑務所内の受刑者の立場にとっては稀なものであるが、「自分が誰と話したいか」

「どんな人を自分は信頼できるのか」「自分はその人と何を話したいのか」といった内的会話を推し進める大切な機会となるだろう。無論、リフレクティング・トークへの参加は、受刑者も職員も自由意志である。

こうしたWagnerの取り組みには、当初、刑務所内外で賛否の声が上がった。受刑者への厳格な対応を主張する一部の刑務官から「囚人と職員のどちらの味方か？」と問われたWagnerは、「私はそこに橋を架ける者だ」と答えたという。また、KVS(法務省所管の刑務所・保護観察庁)からも、このKalmar刑務所独自の取り組みについて、詳細な内容説明が要請された。1991年のプロジェクト開始以来、Wagnerを支援し、急逝する2007年まで継続的にKalmar刑務所を訪れていたAndersenは、職員研修、KVSへの粘り強い説明、刑務所出所者を招いてのフィードバック・ミーティングなどにも協力し、ついにKVSはこの実践の継続を許可するに至る。やがて刑務所内での理解も進み、最終的には受刑者の半数と職員の半数ほどがリフレクティング・トークに参加するようになる。リフレクティング・トークに参加する職員には、半年間の一般的な心理学の研修、続いて半年間のシステム理論とリフレクティング・プロセスに関する研修が提供された。

リフレクティング・トークは、こうしてKalmar刑務所における更生プログラムの中軸に位置付けられ、受刑者のみならず職員の側にも大きな変化をもたらしたが、すでに刑務所の仕事をリタイアして長いWagnerが「悔やまれる」と筆者に語った通り、Andersen亡き後、この取り組みがスウェーデン国内に広

がることはなかった。

④ デンマークにおける展開

スウェーデン国内では潰えたかに見える刑務所におけるリフレクティング・トークが、AndersenやWagnerに学んだ専門職によって、現在も他国の刑務所で深化、展開していることを聞いた筆者は、まず、デンマークのHerstedvester刑務所を訪ねた。Herstedvester刑務所は、150名収容、うち95%の入所者は男性、心理学的・精神医学的治療を要する受刑者に特化したデンマークでも特異な刑務所で、多くの者は殺人、暴行、性犯罪等の罪で長期間入所している。職員は250名ほどで、150名ほどの刑務官の他に、ソーシャルワーカー、心理士、精神科医、看護師等が働いている。ここで筆者を出迎え、刑務所内の見学のみならず、実際のリフレクティング・トークへの参加についても、施設の責任者の許可を取り、受刑者・職員らとの仲介をしてくれたのが、心理士リーダーのHanne Grosen。彼女はAndersenやWagnerらとともに南米におけるセラピスト教育に携わった人物でもある。

この刑務所の職員がリフレクティングに初めて触れたのは、2000年11月。デンマーク国内の他の刑務所で開かれた研修会にKalmar刑務所の職員が招待されており、そこでリフレクティング・トークの紹介がなされたという。その後、スウェーデン、ノルウェーで開催された国際会議や研究会に複数の職員が参加し、AndersenやWagnerから直接学ぶとともに、2002年にはKalmar刑務所の職員を招いての研修プログラムが実施されるなど、リフ

レクティング・トーク導入に向けたプロジェクトが着実に進展していく。

本プロジェクトを組織の上層部に申請し、推進したGrosenによれば、リフレクティング導入の目的は、(1)これまで他者と会話することに馴染んでこなかった入所者に、変化のきっかけとなるような有意義な会話の機会を提供すること、(2)心理士や精神科医のような専門職のみならず、より幅広い刑務所職員が治療活動に関われるようにすること、の主に二つであった。(2)については、当初、専門職側、刑務官側の双方から反対の声が上がったという。専門職側は、「刑務官は素人なので治療活動には関われない」と主張し、刑務官側は、「これは自分たちの仕事ではない」と主張した。しかし、リフレクティングの趣旨を伝えていくなかで、まず10名余りの刑務官が勇気を持ってプロジェクト参加の名乗りを上げる。一方、リフレクティング・トークに参加する入所者は、会話の継続可能性を考慮し、長期(刑期が8年以上)の受刑者であることを条件とした。職員側と同様に、入所者側にもリフレクティング・トークの特徴や趣旨を伝えるなかで、10名の入所者が参加の希望を示す。こうして2003年にHerstedvester刑務所におけるリフレクティング・トークがスタートした際には、10名の刑務官(女性6名、男性4名)、4名の専門職(ソーシャルワーカー2名、精神科医1名、心理士1名、いずれも女性)、10名の入所者(いずれも男性)が、このプロジェクトに参加することとなった。

今日も続くHerstedvester刑務所におけるリフレクティング・トークの構成は、Kalmar刑務所におけるものと同じく、入所者1名と

職員2名の3名が基本構成である。原則として、受刑者と同じユニット以外の刑務官が会話に参加すること、会話については一切記録されず、守秘義務があること等により、安心して会話できる場を創出する工夫がなされている。「安心して会話できる場」ということについて、実際に筆者が刑務所内を歩くなかで強く印象に残ったのが、入所者および職員のリラックスした雰囲気と、刑務所内での自然な会話の存在(それは入所者どうしても、入所者と職員との間でもごく普通に交わされている)である。筆者とともに刑務所内を歩くGrosenに入所者たちは自然に話しかけ、ときには「最近リフレクティングをやっていないので、そろそろ話したいな」と庭先で話し込むこともあった。刑務所内に入るまでのセキュリティの厳格さは日本国内のそれと大きく変わりないものの、その内部の入所者と職員の間関係やコミュニケーションのあり方はずいぶん異なる印象を受けた。

筆者がここで最初に参加したリフレクティング・トークについて簡単に紹介しておこう。参加者である入所者の男性は、他の刑務所も含め30年以上、刑務所に入所しているが、4年ほど前からGrosen、女性刑務官とのリフレクティング・トークを継続している。筆者は通訳とともにこの会話に同席する許可を得た。会話内容の詳細をここで述べることはできないが、まず、入所者と刑務官が会話するなかで、彼の最近の心配事とその気持ちとともに率直に話され、刑務官は丁寧にそれを聞いている様子が見てとれた。続いて、Grosenと刑務官が会話し、その心配事が自然なものであること、そうしたことに気持ちが向くよ

うになったこと自体の良さと、気になって負担が大きくなることの大変さ、そのバランスについて話が進み、その後、再び入所者と刑務官の会話へと進んで行った。会話全体は実に自然で和やかなものであった。

三者によるリフレクティング・トークが一段落したところで、筆者も会話に参加し、各々がこれまでのリフレクティングの経験についてどのように感じているのかを尋ねた。入所者の男性は、自身が「男は感情を表に出さない」という文化で育ったこと、特に刑務所内では感情を出しては生きていけないと考えていたこと、4年前に会話を始めた当初は心理士と話すことに「自分をコントロールしようとしているのではないか？」と抵抗感があったが、今では自分の気持ちを率直に話せるようになったこと等を語ってくれた。刑務官の女性は、当初、自分が人の話に耳を傾けるのが得意ではなかったこと、リフレクティング・トークに取り組むなかで徐々に入所者の話を聞けるようになったことを語ってくれた。とりわけ印象深かったのは、入所者の男性が、「この会話を通して、自分も、刑務官も、心理士も、皆が人間になったんだ」と述べ、その言葉に心理士も刑務官も深く頷いた場面である。そう。リフレクティングは、受刑者の改善指導プログラムという枠に留まるものではなく、職員も含め、それに関わる全員が人間として平和に共存できるような場を創出していく活動である。

⑤ ノルウェーにおける展開

続いて筆者が訪ねたのは、ノルウェーのTrondheim刑務所。150名ほどが入所する閉

鎖刑務所に加え、10名および30名ほどが入所する二つの開放刑務所から構成され、職員は100名ほどである。この刑務所にリフレクティング・トークを導入した上級アドバイザー（元保護観察官）のGunnar Brevikは、1999年にAndersenの研修に参加する機会を得た後、直ちに当時勤務していた別の矯正施設でリフレクティング・トークに取り組むことを試みたという。その後、2001年にはKalmar刑務所でのフィードバック・ミーティングにも参加し、WagnerやGrosenとの交流が深まるなかで、刑務所におけるリフレクティングの北欧ネットワークが構築されていく。Trondheim刑務所には、Brevikが赴任した2004年からリフレクティング・トークが導入され、KalmarからWagnerらを講師として招いた職員研修も幾度か実施された。これまでに20名以上の職員（刑務官、ソーシャルワーカー、看護師等）が入所者とともに延べ2000回以上のリフレクティング・トークを重ねており、それはすでにプロジェクトという段階から、この刑務所の日常風景と呼べるほどまでに定着しているという。その様子は、刑務所の廊下に掲示された入所者向けのリフレクティング・トーク参加の呼びかけポスター等からも伝わってくる。

Brevikに誘われ、筆者はまず閉鎖刑務所内の図書館の一角で行われたリフレクティング・トークに参加するとともに、同じ部屋で3名の入所者、1名の刑務官、1名の看護師と話すことができた。インタビューが、オープンサンドやパンケーキ、ジュースやコーヒーを皆で囲んでリラックスした雰囲気で行われたのは、Herstedvester刑務所の時と同様で

ある。最短で半年間、最長で5年間ほどリフレクティング・トークに継続参加している入所者たちからは、「以前に比べ、自分というものがはっきり見えてきた」「妨げられずに話せることと、その後のリフレクティングのあいだにいろいろ考えられることが良かった」「最初は警戒心があったが、秘密が守られ、職員と同じ立場で会話するなかで徐々に信頼を築けた」「自分がリスペクトされることで、相手をリスペクトできる」との声が聞かれた。2名の職員からは、「以前は一方的に『これをしなさい』と伝えることが多かったが、入所者の話を熱心に聞くということはとても新鮮な経験だった」「誰か『に』話すのではなく、誰か『と』話すということがリフレクティングによる話し方の新しさだと思う」「刑務官としてやらなきゃいけない役割もあるけれど、会話していると制服は見えなくなってくる」との声が聞かれた。

Trondheim刑務所では、刑務所内の三者によるリフレクティング・トークの他にも、入所者家族や外部の家族療法家を交えた、いわば拡大リフレクティング・トークの試みが実施されている。筆者も、開放刑務所内に建つ、家族と入所者が宿泊できるコテージのような施設で入所者、家族、家族療法家、刑務所職員を交えた拡大リフレクティング・トークに参加することができた。この時の参加者は、入所者の男性とその二人の息子である青年たち、入所者の姉、そして、Trondheim刑務所と連携しながら刑務所入所者と家族を交えたリフレクティング・トークに取り組んでいるFFP（刑務所入所者親族の支援組織）の家族療法家Nina LauritzenとBrevik、さらに、筆者

と通訳である。ここでも会話内容の詳細は割愛するが、入所者の男性は薬物依存があり、家族に怪我をさせた罪で入所した後、一年ほどの継続的な家族とのリフレクティング・トークを通して家族関係を修復している過程にあった。息子たちは、「オープンに話し合うことを通して、父親のことが分かるようになったし、いろいろな話もできるようになった」と述べ、自分たちの生活が落ち着いてきたことを筆者に話してくれた。父親は、「この会話に参加して自分が誰かということが分かった。自分自身を表現できる方法を学ぶことが大切なんだ」と述べた。彼は間もなく在宅観察になる予定だが、出所後も家族や他のネットワークとのリフレクティング・トークを継続したいとLauritzenに伝え、その方向で今後の予定が調整されることとなった。

Trondheimでは、筆者の訪問を機にリフレクティングに関心を有する実践者・研究者との研究会が開催され、そこでは本実践が大学の研究者らと連携して、質的評価の視点も含みつつ展開されているのを確認することができた(Viggen & Landrø, 2012)。また、ノルウェーの刑務所におけるリフレクティング・トークは、Trondheimに留まらず、他の刑務所にも着実にその実践が広がりつつあり、独自の進化を遂げている面もあるという。たとえば、Trondheimよりも南に位置するVestoppland刑務所では、すでに2名の元受刑者がリフレクティング・トークの指導者として誇りを持って働いており、薬物問題や精神疾患、犯罪等に関する課題を抱えた人々のためのセンターに職を得ている。また、同刑務所では、最近、入所者のグループでリフレク

ティング・トークを行うための独自のリフレクティング・カード(刑務所入所前後の様々な場面を象徴した写真が付された30枚余りのカードで、それを糸口として参加者が会話を進めていく)といったツールも開発・活用されている。

⑥ おわりに

以上、スウェーデン、デンマーク、ノルウェーと北欧の刑務所におけるリフレクティングの展開を急ぎ足で概観した。あらためて振り返るなら、そこには次のような広がりが見出される。(1)推進者の国境を越えたつながり：AndersenとWagnerに始まり、Grosen, Brevikら国境を越えた実践者の連携による教育と実践の連なり。(2)多様な立場の参加者への開かれと各々への効果：入所者、専門職、刑務官、さらに、家族や他のネットワーク、元入所者といった多様な人々の参加への開かれと、入所者の改善更生に限定されない参加者全員(および、その関係)に対する会話の多様な効果。(3)活用場面と方法の広がり：閉鎖刑務所内での三者による基本構成から、家族や外部の専門職等を交えた開放刑務所における拡大リフレクティング・トーク(先の事例に見た通り、それは刑務所出所後の地域社会における家族やネットワークとの会話の場の継続へと切れ目なくつながっている)、出所者の集まるフィードバック・ミーティング、出所者をリーダーとしたグループでのリフレクティング・トーク等への広がり。また、リフレクティング・カード等のツール開発の進展。

無論、刑務所におけるリフレクティングの

広がりには、決して大きな潮流とは言い難く、Kalmarでの経緯にも見られる通り、上層部の判断次第では、一見分かりやすいエビデンスを有するマニュアル化可能な画一的プログラムへと容易に取って代わられてしまう可能性もある(Grosenは「リフレクティングにはレシピがないので難しい」と語っていた)。しかし、トップダウンの計画による一律の機械的普及とは異なる、土地々々を潤す水脈のような希望を、筆者は今回訪ねた各土地で見出すことができた。リフレクティング・プロセスによる場の創出とは本来にそのようなものだろう。受刑者のみならず、会話に参加するあらゆる立場の人々が「人間になる」ような会話が、適切な工夫とともにそこで生み出され続けている。

なお、本稿で紹介した取り組みの多くは、刑務所における施設内処遇の場面を中心としたものであったが、開放刑務所や在宅観察、さらには、出所後も様々な立場でリフレクティング・トークに参加する機会が地域社会のなかで継続的に保持されている様子を見れば、これが社会内処遇としての更生保護においても有用なアプローチであることは、多くの読者にとって明らかであろう。自分自身の感情に向き合い、自分というものを見つめ、自分を表現する言葉を持つこと。改善更生の基根とも言える「人間になる」ことは、そうした会話が安心してできる場と、そこでの言葉を丁寧に受けとめ、自身もそこで「人間になる」ような聞き手があり続けることで実現する。様々な制度を含め、北欧とは社会的・文化的文脈の異なる日本においても、そうした場を創出する工夫は可能と思われるし、本邦

ならではの新たな取り組みを模索していければと考える。

引用・参考文献

- Andersen, T. (1987) The Reflecting Team: Dialogue and Meta-Dialogue in Clinical Work. *Family process* 26(4); 415-428.
- Malinen, T., Cooper, S.J., Thomas, F.N. (eds.) (2012) *Masters of Narrative and Collaborative Therapies: The Voices of Andersen, Anderson, and White*. Routledge. (小森康永、奥野光、矢原隆行訳(2015) 会話・協働・ナラティブ：アンデルセン・アンダーソン・ホワイトのワークショップ。金剛出版。)
- Viggen, K., Landrø, T. (2012) *Reflekterende Samtaler i Trondheim Fengsel. Høgskolen i Sør-Trøndelag*.
- Wagner, J. (2007) *Dialogues: A Means to Answerability and Dialogue in a Prison Setting*. In Anderson, H. and Gehart, D. eds. *Collaborative Therapy*. Routledge / Taylor & Francis. New York.
- Wagner, J. (2009) Reflections on reflecting processes in a Swedish prison. *International Journal of Collaborative Practices*, 1(1); 18-30.
- 矢原隆行 (2015) コンテキストに風を通す：リフレクティング・プロセスとオープン・ダイアログ。ナラティブとケア, 6 : 77-83.
- 矢原隆行 (2016) リフレクティング：会話についての会話という方法。ナカニシヤ出版。
- 矢原隆行 (2017) オープンダイアログを殺さないための二様のリフレクティング。ナラティブとケア, 8 : 27-33.

Development of reflecting talk in Northern European prisons
Takayuki Yahara
Graduate School of Social and Cultural Sciences, Kumamoto University

面接等におけるリフレクティングの活用

熊本大学大学院人文社会科学研究所

矢原 隆行

1 はじめに

近年、携帯電話やスマートフォン、パソコン等の普及で、コミュニケーションを取り巻く環境は大きく変化していますが、会話が私たちの生活の基盤であることに変わりはありません。この世に生まれた時から、私たちは会話の中で生き、そして、日々の会話を通して人間になっていくと言っても過言ではないでしょう。一方、それほどなじみ深いはずの会話がすれ違い、不快感を生じてしまうことも、しばしば経験します。うまくいかない会話は、人と人との関係を困難なものにするでしょうし、関係を傷つけ、壊してしまうことすらあるかもしれません。

リフレクティングは、関係が滞

り、行き詰った人々の間に、新たな会話の空間を生み出すための方法です。ひと言で言えば、それは「きく」ことと「はなす」ことを丁寧に分け、折り重ねていくことから成り立っています。実にシンプルなものですが、世界で注目されているフィンランド生まれの対話を中心とした精神医療システム「オープンダイアログ」や、北欧各地の刑務所での入所者と職員間の会話でも活用され、着実な成果を上げています。

2 リフレクティング・トークの基本

(1) リフレクティングの成り立ち
リフレクティングは、ノルウェーの家族療法の現場で誕生しました。当時、難しい問題を抱えた家

族に対応していた専門家たちが、専門家による検討を踏まえて、家族らに何度助言や指示をしても、一向に事態が変化しない状況に直面したことで、大胆な提案を行います。その提案とは、それまで専門家同士だけでなされていた議論を、**①**で家族たちの目の前で行うというものでした。

世界中に大きな衝撃を与えたこの試みは、端的に言えば、従来の「支援者Ⅱみる者」／「被支援者Ⅱみられる者」という固定化された階層構造を転換させ、専門家だけの「密室」をオープンにするものでした。同時に、専門家たちは、自分たちこそが唯一の「正解」を有しているという構えを手放します。こうして、参加者全員で**②**にもつくる豊かな会話の空間が生まれることになったのです。

(2) 基本構成

リフレクティングを行うための会話をリフレクティング・トークと呼びます。形態は多様で、人数や目的によって融通無碍な構成が可能です。**①**対**①**の会話でも不可能ではありませんが、「きく」ことと

「はなす」ことを丁寧に分けるためには、**③**者(話し手と聞き手に加えてもう**①**人)以上による会話が構成として望ましいでしょう。

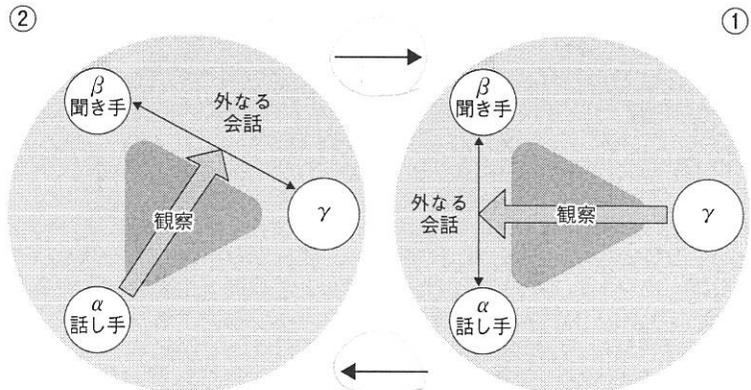


図 リフレクティング・トークの最小構成とターンの変化

- (3) 基本手順
- ① まず、話し手 α が聞き手 β に、今気になっていいることを話します。この間、もう**①**人の γ は、**②**人の会話のやり取りに参加せず、ただながめています。
 - ② 話し手 α が話したいことを通り話せたことが確認されると、次に、今話されたことに

ついて、聞き手 β ともう1人の γ が会話します。この間、話し手 α は、2人の会話のやり取りに参加せず、ただながめています。

③ その後、話し手 α と聞き手 β の会話に戻ります。

④ 以上のターンを1回、数回反復し、会話についての会話を重ねながら、最後は必ず話し手と聞き手の会話で終わります。

(4) 会話の作法

聞き手に求められるのは、話し手が妨げられることなく、話したいことを話せるように聞くことです。解決策を提示したり、問題の原因を説明することにこだわって（それらは一方通行の会話を生じさせがちです）、聞くことをなおざりにしないようにします。また、リフレクティングの会話では、あくまで話し手の話したことについて、すなわち、会話について会話することが基本です。会話の文脈をわきまえず、自分の経験^{ちとち}を滔々と語ったり、専門知識によって断ずるような話し方をしたり、否定的・批判的な話し方はしないようにします。

接の際には、まず本人の話を担当保護司が聞いた上で、保護司と家族が、そこでの会話について、会話することができず。このとき、家族には、先に述べたその場での「会話の作法」について説明しておきます。また、家族の側になることがある場合には、家族と担当保護司の話を本人に聞いておいてもらった上で、保護司と本人がそこでの会話について会話することもできます。

こうした会話では、直接に家族間で会話する際はお互いにうまく伝えられなかったことを、落ち着いて話す機会になるでしょう。

(3) 1対1の面接における活用

1対1の場合も、「きく」と「はなす」とを丁寧に分けることが基本です。話を聞いている間はしっかりと聞き、一段落したところで、聞き手の中に浮かんだアイデアを聞いてみたいかどうかを話し手に尋ね、アイデアを聞きたいと話し手が希望すれば、できるだけ多様なアイデアをそつとお盆に載せるように聞き手は提示していきます。聞き手の中

3 具体的な対話場面における活用方法

(1) 他の支援者を交えた面接における活用

近年、各地に更生保護サポートセンターが整備され、また、保護司の複数担当制も多くのケースで活用されつつあります。こうした状況を活かし、面接の際、1人の担当保護司に加えて、もう1人の支援者が同席可能な場合、ここで紹介したリフレクティング・トークをそのまま活用できます。まず、話し手（保護観察対象者本人）が今、気になっていることを聞き手（担当保護司）に話してもらった上で、それについて支援者間で会話していきます。このとき、結論を出すことが目的ではないので、支援者同士の意見を1つにまとめる必要はありません。むしろ、異なるいろいろなアイデアをお盆に載せて皆で膨らませていくイメージです。

(2) 家族等を交えた面接における活用

保護観察対象者宅を訪問しての家族等を交えた面

に異なる（矛盾する）2つ以上の考えが生まれた場合も、それを伝えます。

4 おわりに

リフレクティングを用いた会話の場では、話し手が、より伸び伸びと話しやすくなるばかりでなく、聞き手も気負わず、安心して聞くことができるようになります。

まずは、ケース会議等の場でリフレクティング・トークを試してみることも有効でしょう。是非新鮮な会話の場づくりに挑戦してみてください。

参考文献

『リフレクティング 会話についての会話という方法』矢原隆行著 ナカニシヤ出版 平成28年

謝辞

執筆に当たり、熊本中央地区保護司会の皆様に貴重な御意見をいただきました。感謝申し上げます。

厚生労働省 令和元年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業
「地域生活定着支援センターにおける質の高い実践を担う人材を全国的に育成するための、研修カリキュラム及び効果的な業務サポートツール等の検討・開発に係る研究事業」
「リーダー研修 資料」

編集・発行 一般社団法人 全国地域生活定着支援センター協議会
代表理事 北岡 賢剛
長崎県諫早市福田町 357-1
TEL:0957-23-1332
FAX:0957-24-1330
URL: <http://zenteikyo.org/>

発行日 令和2年3月31日