

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

キャリアカウンセリングの事例検討法に関する実践研究：PCAGIP 法の適用可能性の検討

| | |
|-------|--|
| メタデータ | 言語: jpn 出版者: 関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部 公開日: 2018-10-05 キーワード (Ja): キャリアカウンセリング, キャリアコンサルティング, 事例検討, PCAGIP, キャリアコンサルタント キーワード (En): 作成者: 古田, 克利 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学 |
| URL | https://doi.org/10.18956/00007817 |

キャリアカウンセリングの事例検討法に関する実践研究 — PCAGIP 法の適用可能性の検討 —

古 田 克 利

要 旨

本稿の目的は、キャリアカウンセリングの事例検討に PCAGIP 法の要素を取り入れた実践を通して、PCAGIP 法の適用可能性と意義を検討するものである。2015年6月から2018年3月までの間に、A 団体が主催したキャリアカウンセリング領域の事例検討に参加したキャリアカウンセラーを調査対象とした。事例検討は3ヶ月に1度の頻度で開催され、期間中の開催回数は計12回であった。のべ158名の参加者に対し、アンケート調査を実施し、収集された145部の個票データを分析対象とした。分析の結果、成長実感および活用期待の回答値がともに平均値4.5であり、一定の好意的回答が得られた。また、質的分析の結果、事例検討から得られた学びの項目として、「事例検討法の習得」「質問の重要性の再認識」「多様な視点の獲得」「視点の切り替え」「自己理解の促進」「情緒的気付き」の6項目が抽出された。

キーワード：キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティング、事例検討、PCAGIP、
キャリアコンサルタント

1. はじめに

近年、キャリアカウンセリング¹⁾の社会的評価の高まりに伴い、キャリアカウンセラーの専門性向上のための方法のあり方が問われている。キャリアカウンセリングに限らず、カウンセラーの理論と実践力を身に付ける方法には、スーパービジョンや事例検討、コンサルテーション等があり、とりわけ事例検討は学会や研究会等で広く実施され、有効性が高い方法として知られている。しかしながら、事例提供者がフロアやコメンテーターから一方的な批判を受けるなど、事例検討の場が発表者を被告にするような傷つき体験の場になっているという指摘もある²⁾。このような問題を解決するために、村山・中田(2012)によって開発された新たな事例検討法が PCAGIP (Person-Centered Approach Group Incident Process) 法である。本研究は、キャリアカウンセリングの事例検討に、PCAGIP 法の要素を取り入れた実践を通して、その意義を検討するものである。

2. 問題

(1) キャリアカウンセリングの事例検討への適用可能性

PCAGIP 法は、ロジャーズのパーソンセンタード・アプローチ（以下、PCA）の哲学にもとづき、インシデント・プロセス（IP）³⁾の方法論を組み入れた事例検討法である。PCA のカウンセリングは、クライアントが主役で、セラピストはいわゆる 3 条件（共感的理解、無条件肯定的関心、自己一致）を提供する関係の中で、クライアントの自己実現する成長の力を援助し、変化していくのを促進すると考える。この PCA の考え方を心理臨床の訓練に用いられないかと考え、スーパービジョンやカンファレンス、事例検討に援用して開発したのが PCAGIP 法である⁴⁾。村山・中田（2012）によれば、PCAGIP 法の対象は、教育、保育、福祉、医療、看護、司法をはじめ、さまざまなカウンセリング、心理臨床、就職支援、その他の産業に関する領域や矯正領域、NPO、ボランティア活動など、幅広い領域を含む。実際、これまでに教育、福祉および産業等、広い領域で実践研究が行われてきた⁵⁾。さらに、事例検討法としてだけでなく、PCAGIP 法の手順やコンセプトを基に、新たなグループワーク（例えば、PCAGIP 法と夢フォーカシングを参考にした夢 PCAGIP⁶⁾など）の試みがなされている。しかし、キャリアカウンセリング場面に特化した、PCAGIP 法を用いた事例検討の実践研究はほとんど行われていない⁷⁾。そこで、本研究の第 1 の目的を、キャリアカウンセリングの事例検討に PCAGIP 法の要素を取り入れ、その適用可能性を検討することとした。

(2) 事例検討の意図や工夫の効果検証

PCAGIP 法は、村山・中田（2012）によれば「事例提供者による簡単な事例提供資料からファシリテーターと参加者が協力して、参加者の力を最大限に引き出し、その経験と知恵から事例提供者に役立つ新しい取り組みの方向や具体策やヒントを見出していくプロセスを学ぶグループ体験である」と定義される。また、実施にあたっては、表 1 に示した準備の段階を経る

表 1 準備の段階での実施項目

| |
|--------------------------------------|
| ・ファシリテーターを 1 人選ぶ |
| ・記録者を 2 人選ぶ |
| ・メンバーが 8 人程度のグループを編成する |
| ・事例提供者を参加者から 1 人選ぶ |
| ・黒板（ホワイトボード：WB）を 2 枚用意する |
| ・メンバーの人数分の事例資料を用意する |
| ・参加者全員は黒板（WB）が見えるように、黒板（WB）を囲む円陣をつくる |

注：村山・中田（2012）に基づき作成。

こととされているが、これらの項目は1つの例に過ぎず、さまざまなバリエーションがあるという。バリエーションの例として、ファシリテーターが2人であることや、グループ参加者がもっと多いことなどがあげられる。

また、具体的な実施方法として、表2に示す3ステップがある。この3ステップについても、村山・中田（2012）によれば、実際には第1ステップが中心であり、「原則、第2ステップ以降は実施しなくてよい」とされる。確かに、先行研究を見ると、第1ステップを中心に実践したケースを取り上げるものがほとんどである。

表2 PCAGIP法の3ステップ

| ステップ | 内容 |
|--------|--|
| 第1ステップ | 参加者に、事例提供者とその事例をめぐる状況を理解することに徹してもらう。 |
| 第2ステップ | 全体状況図ができれば、援助、指導の見通しが見えてくる。第1ステップで共有できた事例のイメージや抱えている問題について、参加者各自が必要な助言、指導などについて意見を述べる。 |
| 第3ステップ | 実際の関わりをイメージする。具体的な方法を実行するときの方法を考え、実行するとき、どんな立場でどう関わればよいか、別の誰が実行すればよいかなど検討する。 |

注：村山・中田（2012）に基づき作成。

このように、PCAGIP法には、一定の枠組みが提示されているものの、PCAの哲学を逸脱しない範囲において、それぞれのケースあるいは事例検討の目的に応じた工夫を試みる余地がある。この点に関連し、近年のPCAGIP法の研究動向を検討した並木・小野（2016）は、企画者やファシリテーターが、準備段階や実施中に、個々の実践に対して異なる意図を持ちながら、多様な工夫を凝らしていることを明らかにした。そして、企画者やファシリテーターの意図や工夫が、PCAGIP法の実践における重要な要素であるという。加えて、意図や工夫に関する言及、またその効果検証を扱う研究の充実が、今後のPCAGIP法研究の課題であると指摘する。そこで、本研究の第2の目的を、企画者やファシリテーターの意図や工夫を明らかにしたうえで、その効果を検討することとした。具体的には、参加者の情緒的気付き、およびケース・フォーミュレーションスキルの向上に焦点をあてた工夫を施し、その効果を検討する。情緒的気付き、およびケース・フォーミュレーションに焦点をあてた理由を次に述べる。

一般的に、キャリアカウンセリングは少ない回数（1回から5回程度）で終結することが多い。このため、早期に問題を把握し、解決策を見通すことが、キャリアカウンセラーには求められる。これを適切に実施するためには、限られた情報にもとづき、クライアントの主訴、育成史などについて心理・社会的理解を進め、クライアントの言動と理論的基礎を結びつけて理解することが求められる。平木（2012）によれば、近年、この作業はケース・フォーミュレー

ションという表現で強調されるようになっている。

その一方で、早期にケース・フォーミュレーションを行うことは、クライアントとの関係構築を、なおざりにする危険を伴う。それは、ケース・フォーミュレーションに意識を過度に集中してしまい、情緒的気付きに意識を向けることが困難になるためである。また、杉山（2014）によれば、人の意識は情緒的過程と問題解決を共存させにくいことが脳科学的知見からも示唆されるという。それゆえ、情緒的気付きが浅いままクライアントの問題解決を急いでしまい、クライアントとの協力関係が十分に構築できず、結果的にカウンセリング・プロセスが進展しないという状況に陥りかねない。だからこそ、キャリアカウンセリング場面では、深い情緒的気付きの維持と早期のケース・フォーミュレーションの、「意識的な」並行作業が求められると考えられる。

(3) 本研究の検討課題

以上の議論に基づき、本研究の検討課題をまとめると次の通りとなる。第1に、キャリアカウンセリングの事例検討にPCAGIP法の要素を取り入れ、その効果を検討する。具体的には、事例検討を通じて自己の成長に資する気付きが得られたか（＝成長実感）、また事例検討が日頃のキャリアカウンセリングに活かせると思えたか（＝活用期待）の2側面に焦点をあて、量的データを用いた検討を行う。

第2に、PCAGIP法の理念および要素を取り入れることに加え、参加者の情緒的気付きの促進、およびケース・フォーミュレーションスキルの向上に焦点をあてた実践上の工夫を施し、その効果を検討する。具体的な工夫は3点である。1点目は、参加者の情緒的気付きを促すために相互の自己紹介に多くの時間を割いたことである。2点目は、ケース・フォーミュレーションスキルの向上を狙いとして、ステップ2（見立ての検討）を実施した。そして3点目は、ケース・フォーミュレーションシートを作成し導入したことである。それぞれの工夫の詳細は、次節で述べる。また、具体的な工夫に対する効果の検討には、質的データを用いることとした。

3. 方法

(1) 対象と手続き

2015年6月から2018年3月まで（約3年）の間に、A団体が主催したキャリアカウンセリング領域の事例検討に参加したキャリアカウンセラーを調査対象とした。A団体は、東京に本部を置く、キャリアカウンセラーの職能団体である。事例検討は3ヶ月に1度の頻度で開催され、期間中の開催回数は計12回であった。参加者数は、のべ158名であり（1回あたりの平均参加者数は13.2名）、実質の参加数は78名であった（1人あたりの平均参加回数は2.0回）。参加者の

能力水準は、国家検定キャリアコンサルティング技能士2級以上を保有する、熟練レベルのキャリアカウンセラーである。

事例検討の冒頭に、アンケートの目的、収集データの取り扱いについて紙面および口頭で説明し、アンケート調査の協力を同意できる場合に、アンケートに記入・提出するよう依頼した。毎回の事例検討終了時にアンケートを配布し、その場で回収した。分析対象は、収集された145部の個票データである。

(2) 分析項目

事例検討の効果を測定する変数として、「成長実感」と「活用期待」を用いることとした。成長実感とは、事例検討に参加したことが自己の成長につながったと思える程度を測定するものである。具体的には、「事例検討が自己の成長にとって意味があったと思える」の項目の回答値を成長実感の得点として用いた。また、活用期待とは、事例検討で得られた知識や気づきが、今後のキャリアカウンセリング場面でいかせると思える程度を測定するものである。具体的には、「事例検討を今後活かそうと思える」の項目の回答値を活用期待の得点として用いた。「以下の項目についてあなたの考えをお聞かせください」という教示のもと、両項目に対し、「まったくそう思わない(1)」から「とてもそう思う(5)」までの5件法で回答を得た。数値が高いほど、成長実感、活用期待が大きいことを意味する。

次に、具体的にどのような点で成長実感や活用期待が得られたかを明らかにし、それが事例検討の意図や工夫に関連することであったかを検討するため、自由記述内容を用いた。具体的には、「事例検討会に参加して感じたことや気づいたことなど、ご自由に記入願います」の教示文に対して記された内容を分析し、事例検討の意義を探ることとした。上記の他、個人属性として、性別（男性・女性）、年代（20代・30代・40代・50代・60代以上）、経験年数（3年未満・3年～5年・5年～10年・10年以上）を回答してもらった。

(3) 実施概要

全12回の事例検討を、実施内容に即し4つの実施フェイズに分けて整理したい（表3）。

第1回は、佐治・岡村・保坂（1996）の事例検討法にもとづき実施した（第Ⅰフェイズ）。また、第2回、第3回は、PCAGIP法にもとづく事例検討を試験的に導入し、それぞれ2ケースを検討した（第Ⅱフェイズ）。第4回以降は、原則として表4に示したタイムスケジュールにもとづき事例検討を行った（第Ⅲフェイズ）。そして、後に述べるケース・フォーミュレーションシートは第10回目以降の事例検討で用いた（第Ⅳフェイズ）。

なお、第12回は、参加者が2グループに分かれ、それぞれ別室で実施した。その結果、全12回の事例検討で取り上げた事例件数は15件であった。

表3 実施フェイズ毎の特徴

| 実施フェイズ | 実施回 | PCAGIP法の要素の取り入れ | ステップ2（見立ての検討）の実施 | ケース・フォーミュレーションシートの使用 |
|--------|-----------|-----------------|------------------|----------------------|
| I | 第1回 | | | |
| II | 第2回～第3回 | ○ | | |
| III | 第4回～第9回 | ○ | ○ | |
| IV | 第10回～第12回 | ○ | ○ | ○ |

注：空欄は、未適用を表す。例えば、第Iフェイズでは、PCAGIP法の要素を取り入れず、佐治・岡村・保坂（1996）に基づく事例検討を実施した。

表4 事例検討のタイムスケジュール

| 開始からの経過時間 | 所要時間 | 内容 |
|-----------|------|---------------|
| 0:00～1:00 | 60分 | 参加者の自己紹介 |
| 1:00～1:15 | 15分 | PCAGIP法の説明 |
| 1:15～2:15 | 60分 | ステップ1（状況把握） |
| 2:15～3:15 | 60分 | ステップ2（見立ての検討） |
| 3:15～3:45 | 30分 | 振り返り |

注：事務連絡および休憩の記載は省略した。開催回により、所要時間に多少の変動がある。

事例提供者には、(1)クライアントの属性（年齢・性別）、(2)カウンセリングの経過（期間・回数）、(3)クライアントの問題、(4)介入の方向性と方法、(5)検討課題（事例検討の場で検討したい課題）をまとめた事例検討シートの作成を求めた。なお、PCAGIP法では、事例検討シートを詳細に作成することはせず、5行程程度の事例資料を見ながら説明することが基本とされている。ここは、PCAGIP法の手続きと異なる点である。

事例検討シートに記載された相談者（クライアント）の属性に基づき、事例検討で取り上げたケースの概要をまとめると、次の通りとなる。相談者の性別は、男性＝10名（66.7%）、女性＝5名（33.3%）であり男性の割合が高い。相談者の年代は、20代＝6名（40.0%）、30代＝1名（6.7%）、40代＝5名（33.3%）、50代＝3名（20.0%）であり、20代の割合が最も高かった。相談者の職業は、大学生＝3名（20.0%）、会社員・団体職員＝3名（20.0%）、無職＝9名（60.0%）（うち、生活保護受給者は3名）であり、無職の割合が最も高い。また、事例提供者の活動領域を整理すると、企業領域＝3名（20.0%）、教育領域＝2名（13.3%）、公的機関＝10名（66.7%）であり、公的機関の割合が最も高かった。

すべての事例検討は、半日（午後）の開催であった。また、ファシリテーターと板書係は、

都度希望者を募り決定した。筆者は、事例検討の企画担当の一員としてすべての事例検討に参加し、ファシリテーターや板書係を担当することもあった。

(4) 実施の意図および工夫

先に述べたように、キャリアカウンセリング場面では、深い情緒的気付きの維持と、早期のケース・フォーミュレーションの並行作業が必要とされる。このため、事例提供者だけでなく参加者全員の、情緒的気付きと、ケース・フォーミュレーションスキルの向上に焦点をあて、次の2点の工夫を取り入れた。

① ベーシック・エンカウンター・グループを意識した自己紹介

第1に、ベーシック・エンカウンター・グループ（以下、BEG）を意識した、自己紹介の時間を1時間程度とることである。BEGは、ロジャーズのPCAの哲学に基づく集中的グループ体験である⁸⁾。また、BEGは、経験の過程を通して、個人間のコミュニケーションおよび対人関係の促進をより強調する傾向があり、グループ体験を通じて個々の変化への援助に寄与することを目指すものである⁹⁾。一般的に、BEGでは一定の期間（3日～4日）を費やして行うこととされているため、BEGをそのまま事例検討に適用することは困難である。しかし、「場の安全」を大切にすることを基本とすることや、対人関係を促すことに注意を向けたりすることなど、BEGを意識した相互の自己紹介を行うことは、事例検討を通じて有意義な情緒的気付きを促すと考えた。

具体的には、事例検討を意義のあるものにするために参加者相互の信頼関係の構築が必要であることをあらかじめ参加者に伝え、PCAの哲学にもとづく傾聴と、BEGのグループ体験を意識した、相互の自己紹介を行う旨を説明した。そして、参加者には現在の活動（仕事）内容とこれまでの簡単な経歴について、一人3分程度で自由に語ってもらった。ファシリテーターは、参加者の現在の活動やこれまでの経歴に意識的に興味を向けること、参加者の現在の活動やこれまでの経歴を価値判断せずに受け入れることなどを意識した傾聴の体現を心掛けた。なお、BEGを意識した自己紹介は、第Ⅱフェイズ以降で取り入れた工夫である。

② ステップ2（見立ての検討）の実施とケース・フォーミュレーションシートの活用

第2に、ステップ2（見立ての検討）の実施と、ケース・フォーミュレーションシートを活用したことである。まず、ステップ2（見立ての検討）とは、PCAGIP法の3ステップの中での、第2ステップ（第1ステップで共有できた事例のイメージや抱えている問題について、参加者各自が必要な助言、指導などについて意見を述べる）に相当する。しかし、PCAGIP法の第2ステップに示されているような、「必要と思われる助言や指導などについて意見を述べる」

ことはせず、「クライアントの言動と理論的基礎を結びつけて理解する」こと、すなわちケース・フォーミュレーションに重点をおいたものとした。具体的には、あらかじめ参加者に対し、各自が行ったケース・フォーミュレーションの内容をステップ2（見立ての検討）の段階で述べてもらうことを伝えた。一方、ステップ1（状況把握）では、参加者が意見の開示を控えることを強調し、質問を通じた状況把握だけに努めるよう依頼した。ただし、ステップ2の段階で、事例の見立てを述べなければならないことを参加者は把握している。このため、ステップ1（状況把握）が進むに従い、参加者の投げかける質問は、字義どおりの状況把握のための問いから、個々の仮説（見立て）を検証するための問い掛けへと徐々に変化することになる。こうすることで、ステップ1（状況把握）において、キャリアカウンセリングで求められる、深い情緒的気付きの維持と早期のケース・フォーミュレーションの、意識的な並行作業の疑似体験が可能になると考えた。なお、ステップ2（見立ての検討）の実施は、第3フェイズ以降で取り入れた工夫である。

次に、ケース・フォーミュレーション作業をサポートする目的で、近藤（2015）の「アセスメントのためのフォーマット」を参考に、ケース・フォーミュレーションシートを作成し使用した（図1）。ケース・フォーミュレーションとは、先述した通り、クライアントの主訴、成育史などについて心理社会的理解を進め、クライアントの言動と理論的基礎を結びつけて理解することであった。言い換えると、それはケースの概念化、見立て、あるいは心理アセスメントのことである。そこで、現在、心理アセスメントにおいて主流となっている生物・心理・社会モデル（biopsychosocial model）を参考に、ケース・フォーミュレーションシートの項目を設定した。このモデルは、1970年代にジョージ・エンゲルによって体系的に発展して以来、最も理想的な精神医学のモデルと考えられており¹⁰、クライアントの問題をその背景にある生物、心理、社会的な要因のシステムとして捉えようとする見方を指す。労働者（求職者含む）が主たるクライアントであるキャリアカウンセリング場面では、とりわけ、クライアントを取り巻く企業や家族の特徴（社会的側面）と個人の特徴（生物・心理的側面）との間に生じる葛藤や相互作用を丁寧に分析することが求められる。このため、双方の側面を意識したケース・フォーミュレーションが実施できるように、シートの「見立て（解釈・推測）欄」を「生物・心理的側面」と「社会的側面」の2つに分けた。

なお、見立て（解釈・推測）の根拠となる情報を記載するための「情報欄」と、見立てを前提とした介入方針を記載するための「方針欄」も設けたが、ステップ1（状況把握）の段階で双方の欄を埋めてもらうことはしなかった。それは、PCAGIP法の原則のひとつに、メモを取らないというルールがあることによる。このルールは、グループで生じる情緒的気付きに集中するためであり、また板書係が書き出した情報をグループ全体で共有するためでもある。ただし、「見立て（解釈・推測）欄」に限り、ステップ1（状況把握）の段階であってもメモを

取って良いこととした。なお、ケース・フォーミュレーションシートの導入は、第4フェイズで取り入れた工夫である。

| 情報 | 見立て(解釈・推測) | | 方針 |
|----|------------|--|----|
| | 生物・心理的側面 | | |
| | 社会的側面 | | |

図1 ケース・フォーミュレーションシートのイメージ

注：項目名称（生物・心理的側面、社会的側面など）は、各回の事例検討によって表現を変えている場合もあるが、複数の側面から事例を見ることや、側面間の相互作用を意識することなどの趣旨は共通している。

4. 結果と考察

(1) 参加者の概要

事例検討の参加者の概要は、次の通りであった。性別は、男性=65名（44.8%）、女性=80名（55.2%）であり女性がやや多い。参加者の年代は、30代=4名（2.8%）、40代=14名（9.7%）、50代=88名（60.7%）、60代=38名（26.2%）であり50代以上が8割以上を占めた。経験年数は、3年未満=7名（4.8%）、3年～5年=26名（17.9%）、5年～10年=56名（38.6%）、10年以上=56名（38.6%）であり5年以上が7割以上であった。

(2) 成長実感と活用期待

成長実感と活用期待の記述統計を表5に記す。表5より、成長実感と活用期待ともに、一定の好意的回答が得られていることが分かる。この結果は、キャリアカウンセリングの事例検討に対する、PCAGIP法の適用可能性を支持するものである。

表5 成長実感、および活用期待の度数分布

| 項目 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 合計 |
|------|----|----|----|----|-----|-----|------|
| 成長実感 | 度数 | 1 | 0 | 0 | 74 | 70 | 145 |
| | 割合 | 1% | 0% | 0% | 51% | 48% | 100% |
| 活用期待 | 度数 | 1 | 0 | 1 | 70 | 73 | 145 |
| | 割合 | 1% | 0% | 1% | 48% | 50% | 100% |

注：成長実感の平均は4.5($SD=0.6$)、活用期待の平均は4.5($SD=0.6$)。

次に、成長実感、および活用期待に対し、実施フェイズを要因とする一元配置分散分析を実施した。分析の結果、成長実感、および活用期待に対して、実施フェイズの有意な主効果は確認できなかった（成長実感の $F(3, 141)=.74(n.s.)$ 、活用期待の $F(3, 141)=.54(n.s.)$ ）。先述した通り、第1フェイズではPCAGIP法を用いず、第2フェイズではステップ1のみを実施するなど、実施フェイズによって事例検討に取り入れた工夫内容が異なる。実施フェイズの有意な主効果が見られなかったことは、成長実感や活用期待が、事例検討の方法論や工夫に大きな影響を受けるものではないことを示唆する。ただし、今回使用した質問項目は、ともに天井効果を示していることに留意する必要がある。今後は、効果を特定した質問項目を用いることや、選択肢の表現を改善するなど、妥当性のある尺度を用いた検証を行う必要がある。

(3) 自由記述内容の分析

自由記述内容について、「事例検討が、どのように意義があったのか、また役立ったのか」という視点から分析を行った。具体的には、M-GTA法¹¹⁾の概念抽出の手続きをふまえ、事例検討から得られた学びの項目を抽出した。分析の結果、「事例検討法の習得」「質問の重要性の再認識」「多様な視点の獲得」「視点の切り替え」「自己理解の促進」「情緒的気付き」の6項目が抽出された。以下に、各項目の詳細を述べる。

① 事例検討法の習得

具体的な記述例として「PCAGIP法のような事例検討会の方法を学ぶことができたのは、とても実りのある収穫だった」「2回目の参加で、以前よりもPCAGIP法の効果を体感することができた」「PCAGIP法の基本に基づいて学べたことに感謝します」「PCAGIPという方法に基づいた事例検討会に興味があり参加しました。今後も機会があれば参加したいと思いました」など、PCAGIP法に興味を抱き、方法論の習得に意義があったとする記述が見られた¹²⁾。また、参加者がPCAGIP法のエッセンスを持ち帰り、各々の現場でPCAGIP法による事例検討を実施したとの報告もあった。

「事例検討法の習得」が学びの意義として挙げられた背景には、事例検討によってスキルを

高めること以上に、PCAGIP 法の方法論を学ぶことを目的に参加した者が居たことがあげられる。加えて、PCAGIP 法が一定の手続きによって構造化された事例検討法であるため、事例検討の方法論としての分かりやすさや、習得のしやすさが影響していると考えられる。

② 質問の重要性の再認識

具体的な記述例として「質問力に、驚きと大切さ、重要さの再認識ができた」「相手の言いたいことを引き出す質問の仕方が難しいことに気付けた」「自分では気付かない質問を聞くことができて大変勉強になった」など、質問の大切さや難しさを改めて認識した点に意義があったとする記述が見られた。PCAGIP 法の特徴のひとつに、特にステップ1（状況把握）において、参加者は事例提供者に対して意見を述べないことが挙げられる。こちらの意見を述べることなく、質問だけを用いて相手の言いたいことを引き出したり、こちらが聞きたいことを聞き出したりすることの難しさを実感した参加者が多かったと思われる。

③ 多様な視点の獲得

具体的な記述例として「多面的な考え方を理解できることは、とても重要な時間だと感じています」「見立てを様々に知ることが今後の参考になる」「多角的に見ることはひとりでは難しく、色々な人の意見が聞けて良かった」「多様な立場の方の考えや知恵を共有させて頂き大変勉強になった」「多角的に多くの方の意見を客観的に聞けることは大いに参考になった」「多様な視点からの質問や見立てにより、気付きの範囲が広がり、とても貴重な学びを得ることができた」「異なる分野のキャリアコンサルタントの方の意見を聞くことができてとても良い経験だった」など、多様な視点の獲得に関する学びの記述が多く見られた。この点は、複数人で実施する事例検討会だからこそ得られる学びであると同時に、ケース・フォーミュレーションシートを用いたステップ2（見立ての検討）のプロセスが、うまく機能した結果とも考えられる。

④ 視点の切り替え

具体的な記述例として「事例提供者の悩みと、クライアントの悩みを分けて整理することの難しさを痛感した」「事例提供者の考えと、その先にいるクライアントの考えと、事例検討者としての自分の考えを分離するのが難しかった」など、視点の切り替えに関する気付きが得られたとする記述が僅かに見られた。一般的な事例検討では、スーパービジョンと異なり、事例提供者の評価や指導を行うものではなく、その事例の見立てや援助方法の有効性を検討することが中心となる。一方、PCAGIP 法では、事例提供者を支持、あるいは支援する姿勢が強調される。しかしながら、「私自身、事例提供者を応援する立場で発言できていたのか、と振り

返って思った。常に相手がどう思っているか、相手の立場に共感的理解など3条件の基本を意識して、今後の支援に活かしたい」などの記述例に見られるように、事例提供者を支援する姿勢を保つことは難しい。参加者として事例検討を体験することによって、クライアント、事例提供者、自己、3者の視点の切り替えの困難さを実感できたことに意義を見出したと考えられる。

⑤ 自己理解の促進

具体的な記述例として「自分の考えの再確認ができた」「自分の思い込みのクセが再発見できた」「自分の価値観のみで見ないように実施していきたい」「自分のカウンセリングを見直せて有意義に思う」などの記述例が見られた。先に挙げた「多様な視点の獲得」と相まって、他者の質問や見立てを聞くことを通して自己を相対化し、自己理解が深まったとする記述群である。

⑥ 情緒的気付き

具体的な記述例として「他者の考えを知ることで、自己に向き合うこと（大きく違った考えに対する自分の気持ちをコントロールする力）ができた」「もし私が同じ質問をされたらどのように感じるだろうというようなことも、感じ取ることができた」「自分も事例提供者の気持ちを味わえる感覚が面白かった」など、自己の情緒的気付きに触れる記述が見られた。

事例検討から得られた学びの6項目のうち、「多様な視点の獲得」「視点の切り替え」の2項目は、ケース・フォーミュレーションに不可欠な要素であると考えられる。とりわけ、「多様な視点の獲得」は、ステップ2（見立ての検討）を通じ、他者の見立てを知ることによって得られる学びである。以上のことは、ステップ2（見立ての検討）、およびケース・フォーミュレーションシートが効果的に機能したことを示唆するものである。

また、「情緒的気付き」の1項目は、自己紹介に時間を割くことによって、より深い情緒的気付きの促進に繋がったと考えられる。しかし、PCAGIP法の基本的前提にPCAの哲学があることを踏まえれば、「情緒的気付き」が得られることは不思議ではない。つまり、自己紹介に時間を割いたことで、情緒的気付きの促進効果があったと断定することはできない。参加者の情緒的気付きを促す要因について、今後、更なる検討を行う必要がある。

4. まとめと今後の課題

キャリアカウンセリングの社会的評価の高まりに伴い、カウンセラーの専門性向上のための

方法のあり方が問われている中、本研究は、PCAGIP法の要素を取り入れた新たな事例検討法の実践を通して、その意義を検討するものであった。とりわけ、参加者の情緒的気付き、およびケース・フォーミュレーションスキルの向上に焦点をあてた工夫を施し、その効果を検討した。その結果、成長実感と活用期待の回答値がともに平均値4.5であり、一定の好意的回答が得られたことから、PCAGIP法のキャリアカウンセリングの事例検討に対する適用可能性は支持されたと言える。PCAGIP法を新たな領域（キャリアカウンセリング領域）に適用し、その適用可能性を明らかにした点が、一連のPCAGIP研究における、本研究の理論的貢献である。

また、質的分析の結果、事例検討から得られた学びの項目として、「事例検討法の習得」「質問の重要性の再認識」「多様な視点の獲得」「視点の切り替え」「自己理解の促進」「情緒的気付き」の6項目が抽出された。特に、「多様な視点の獲得」「情緒的気付き」の2項目は、事例検討の意図と工夫に対応したものであった。並木・小野（2016）が指摘するように、PCAGIP法の実践においては、企画者やファシリテーターの意図や工夫が重要な要素となる。また、PCAGIP法研究においては、企画者やファシリテーターの意図や工夫に関する言及、またその効果検証を扱う研究の充実が求められているところであり、これを試みた点に、本研究の意義がある。

最後に、本研究の限界と今後の課題を2点述べる。第1に、対象がキャリアコンサルティング技能士2級以上の熟練レベルのキャリアカウンセラーに限定されていることである。今後、キャリアコンサルタント（国家資格）レベルのキャリアカウンセラーにも対象を広げ、PCAGIP法および本研究が提示した事例検討法の適用可能性について検討を行う必要がある。第2に、測定項目の限界である。本研究では、事例検討の効果を成長実感と活用期待の2変数で測定しようと試みたが、それぞれ単一の項目で測定しているに過ぎない。また、本文で述べた通り、両項目とも天井効果を示していた。今後は、本研究で抽出した学びの6項目にもとづく質問項目を作成するなど、より実践的に意味のある効果検証を行う必要がある。

謝辞

本稿は、日本産業カウンセリング学会第22回大会（2017年8月27日）において口頭発表した内容に加筆修正したものである。発表当日および査読において、貴重なご指摘を頂いた先生方に御礼申し上げます。また、中山敬介氏（株式会社JFRサービス）には、本研究の遂行にあたり多大なるご支援を頂いた。記して感謝申し上げます。最後に、本研究にご協力頂いたキャリアカウンセラーの方々に深く御礼申し上げます。

注

- 1) 本稿におけるキャリアカウンセリングは、職業選択場面におけるカウンセリングに限定するものではない。すなわち、宮城（2002）に基づき「クライアントが意思決定過程に必要な能力を発達させ、自立的に行動し社会の中でより有能に機能できるように支援すること」を目的としたカウンセリングを意味する。また、本稿では、キャリアカウンセリングとキャリアコンサルティングを同義的に用いる。
- 2) 並木・小野（2016）に基づく。
- 3) 一般的に、発表者の短い象徴的な出来事を基にして、参加者が質問によって事例の概要を明らかにし、原因と対策を考えていくものである。
- 4) 村山・中田（2012）に基づく。
- 5) 例えば、坂本（2011）、井出（2013）、湯本（2013）。
- 6) 筒井（2015）を参照。
- 7) 例えば、南・村山（2017）がある。
- 8) Rogers（1970）に基づく。
- 9) 松本（2015）に基づく。
- 10) 中前（2010）に基づく。
- 11) 木下（2007）に基づく。
- 12) 文意が変わらない範囲で、記述内容の表現を修正した。ただし、使用されている用語は、記述内容のまま修正していない。

参考文献

（日本語文献）

- 木下康仁『ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法—修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて—』弘文堂、2007年。
- 近藤直司『医療・保健・福祉・心理専門職のためのアセスメント技術を高めるハンドブック【第2版】—ケースレポートの方法からケース検討会議の技術まで』明石書店、2015年。
- 坂本真也「スクールカウンセリングにおける教員研修の実践に関する研究：PCAGIP法を参考にした事例検討について」『人間環境大学人間環境学部紀要』2、2011年、85-96頁。
- 佐治守夫・岡村達也・保坂亨『カウンセリングを学ぶ—理論・体験・実習—』東京大学出版会、1996年。
- 杉山崇「臨床心理学における自己」『心理学評論』57、2014年、434-448頁。
- 筒井優介「夢 PCAGIP の試み—グループにおける相互作用の活用—」『関西大学臨床心理専門職大学院紀要』5、2015年、73-81頁。
- 中前貴「精神医学における生物・心理・社会モデルの今後の展望について」『精神神経学雑誌』112(2)、2010年、171-174頁。

並木崇浩・小野真由子「PCAGIP 法研究の動向と課題」『関西大学心理臨床センター紀要』7、2016年、91-100頁。

平木典子『心理臨床スーパーヴィジョン』金剛出版、2012年。

松本剛「ベーシック・エンカウンター・グループにおけるファシリテーターの自己一致—ファシリテーター研修グループのふりかえりをもとに」『人間関係研究』14、2015年、37-48頁。

南陽子・村山正治「キャリアコンサルティングへの PCAGIP 法導入の意義と課題」『日本人間性心理学会第36回大会論集』2017年、124-125頁。

宮城まり子『キャリアカウンセリング』駿河台出版社、2002年。

村山正治・中田行重『新しい事例検討法 PCAGIP 入門—パーソン・センタード・アプローチの視点から』創元社、2012年。

湯本幸平「市役所職員を対象としたグループアプローチの実践報告—PCAGIP 法で育てる“元気の芽”」『日本人間性心理学会第32回大会プログラム・発表論文集』2013年、116頁。

(外国語文献)

Rogers, C. R. *Carl Rogers on Encounter Group*, Harper & Row, New York, 1970. (畠瀬稔・畠瀬直子訳『エンカウンターグループ 人間信頼の原点を求めて』創元社、1982年。)

(ふるた・かつとし 英語キャリア学部准教授)

