

就労支援のケース検討におけるPCAGIP法の適用について

○早田 翔吾（ストレスケア東京上野駅前クリニック 臨床心理士・精神保健福祉士・公認心理士）

○内田 博之（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 中央障害雇用情報センター
障害者雇用支援ネットワークコーディネーター）

1 はじめに

就労支援とは、疾患や障害、貧困などの事由により、仕事をすることで困難を抱える人に対して、仕事に就き、継続するためのサポートを行うことをいう。社会福祉士や精神保健福祉士をはじめとした国家資格を取得している者が就労支援を行っている場合もあるが、そのような資格がなくとも、就労支援員や職業支援員として勤務していることも多い。そのため、支援するための知識や経験を積んだ経験者からの助言や指導のもとサポートを行うことが通例である。

筆者の保有する臨床心理士の臨床実践においては、相談に来られた方に対してカウンセリングを行った場合、「スーパービジョン（以下「SV」という。）」といい、プロセスや相手に対する態度、面接方法などに関して経験者であるベテランの先生から個人で指導を受ける。これは、就労支援における支援の実践と同じ構造である。

SVの機能には、「管理・教育・支持」の3つの機能があり、①管理とは、面接者の構造や時間の枠がきちんと守られているかなどというケースマネジメントがきちんと行われているかという観点から相談にのることであり、②教育とは、経験豊富な指導者から、面接技法や面接中の態度・姿勢に関して、助言を受けることであり、③支持とは、面接者が相談者と面接をするための活力を得る、エンパワーメントすることである。SVには、集団で行う「ケースカンファレンス（ケース検討）」があり、事例について関連の担当者が意見を交わしながら事例への対応を検討する。

村山¹⁾は対人援助職が自分自身で問題解決の糸口を発見したり、新しい観点から事態を眺めたり、あるいは事例対応に行き詰まってもがいている自分自身の感情に付き合えるような事例検討法が長いあいだ望まれてきたと指摘し、本論で紹介するPCAGIP法が創始・発展されてきた。

2 PCAGIP法とは

PCAGIP法は、Person Centered Approach Group Incident Processの頭文字を取ったものであり、日本語訳をすると「人間性中心アプローチを基盤とした集団の内的力動のプロセス」となる。PCAGIP法の創始者は、村山正治氏であり、元来は臨床心理士の事例検討法の一つとし

て創始・開発してきた技法であるが、近年、対人援助職のための新しい事例検討の方法として、様々な対人援助の現場に用いられつつある。

村山¹⁾によれば、事例提供者が簡単な事例資料を提供し、ファシリテーターと参加者が安全な雰囲気の中で、その相互作用を通じて参加者の力を最大限に引き出し、参加者の知恵と経験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のヒントを見出していくプロセスをとるグループ体験であるとしている。

グループの構造は、事例提供者、ファシリテーター、記録者2名、メンバー8名程度で構成され、情報の可視化と情報共有のための黒板（ホワイトボード）2枚を用意する。参加者は、全員が黒板（ホワイトボード）が見えるように円陣を作る（図）。

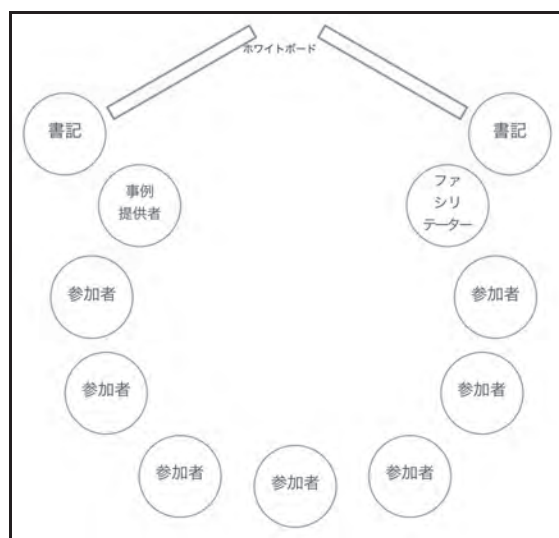


図 PCAGIP法の会場配置図

グループの約束事として、①事例提供者を被告にしない、批判しないこと。②記録を取らないこと。③正解を求めない、事例提供者に役立つヒントを見出していくことである。PCAGIP法の具体的な手順に関しては元来の方法とは異なり、簡易的な方法で実施をしている（表）。

表 PCAGIP法の手順

実施の手順	
①	事例提供者は 事例を提供した目的 困っていること どのようなことを検討したいかを簡単に述べる
②	参加者は 事例提供者及び事例をめぐる状況を理解するために 事例提供者に 質問し その応答を書記が黒板(ホワイトボード)に記録する
③	発言者は順番を決めて 1人ずつ順番に発言していく その発言に刺激されて 次の発言者が質問する連鎖が展開される 2~3順程度で 1時間~1時間半ほど経過する
④	ファシリテーターは状況をみて ホワイトボードの内容を整理する
⑤	情報の整理に伴い 浅い質問から深い質問 事例提供者に対する 個人的質問などが出てくる
⑥	ファシリテーターは 多様な見方が出てくるように 自由な雰囲気を作る
クロージング	
①	黒板(ホワイトボード)の内容をみんなで共有しながら 事例提供者がPCAGIP 体験プロセスの感想を述べてもらう機会を作り みんなで共有する
②	時間があれば 参加者各自の感想を述べてもらう

3 実践報告

2019年7月「就労支援の現場で使えるPCAGIP事例検討会」という題名で、PCAGIP法を用いた事例検討会を行った。開催場所は筆者が勤務するストレスケア東京上野駅前クリニックである。参加者は8名であり、参加者の所属としては、就労移行支援事業所勤務者4名、就労支援関係者2名、若者サポートステーション勤務者1名であり、事例提供者として共同研究者である内田氏をお招きした。書記は、筆者が勤務しているクリニックの看護師1名、ファシリテーターとして筆者が参加した。PCAGIP法を用いた事例検討法に参加経験のあるものは、筆者のほか1名であった。事例検討の手順は、参加者の自己紹介の後、ファシリテーターより参加者に向けて、PCAGIP法の手順について説明した。以降は、表で示した内容で進めた。事例検討に用いた時間は2時間程度であった。

4 感想及び考察

「就労支援の現場で使えるPCAGIP事例検討会」を実施後、クロージングとして得た事例提供者や参加者からの感想を示し、それに対する考察を述べていく。「様々な職種の人があり、各々の視点で色々なサポートについて検討することができた。」この感想に関しては、PCAGIP法の利点が存分に生かされた結果であると考えられる。村山¹⁾は、PCAGIP法は、多様な視点が生成する現場であり、その構成メンバーそれぞれがその生成の主体であるとしている。事例提供者の話や参加者との質疑により、グループとして前述のような参加者各々の視点や経験などが賦活されたと考えられる

「どうしていいかわからなかった。」、「何をゴールとしているのかが不明瞭だった。」この感想に関しては、PCAGIP法的前提である「参加者の知恵と経験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のヒントを

見出していくプロセスをともにするグループ体験である。」という部分が、グループ全体に共有することができていないと、正解を求めてしまう、暗中模索の状態になると考えられる。

「初対面だったので発言しづらかった。」この感想に関しては、グループ開始時に自己紹介などのほか、事例検討会に参加した目的を聞くなどといったアイスブレイクを行うことも必要であると考えられる。その一方で、参加者全員が知り合いであったり、同業種であると視点や立場が似通ってしまい、様々な意見が出にくいことも考えられる。これに対しては、ファシリテーターの働きかけにより、発言を促すなどといった柔軟な工夫が重要になるであろう。

5 今後の課題

筆者自身も自己研鑽のため、臨床心理士を対象としたPCAGIP法の事例検討会に参加しているが、毎回、自分が気づくことができなかつた様々な意見や視点が出てくることに驚く。就労支援の現場においては、PCAGIP法は未だに浸透していないが、教育や産業の分野では少しずつ実践報告がなされてきている。近年、対人援助職自身のメンタルヘルスの問題が指摘されているが、困難を抱えた事例に対してPCAGIP法を用いることで、その負担を援助者一人で抱え込まないことにつながると考えられる。はじめに述べたようにSVには3つの機能があるが、PCAGIP法では、支持の機能が強くあると考えられ、対人援助職が活力を得る一助になればと考えている。近年、ジョブ・クラフティングという概念が注目を集めている²⁾。ジョブ・クラフティングとは、課題や対人関係における従業員個人の物理的ないし認知的変化であり、日常的に行っている仕事に関して、業務の遂行法を工夫したり、仕事の捉え方を変えてみるなどの方法のことである。PCAGIP法では、様々な視点から事例を検討するため、結果として、対人援助職個人に物理的ないし認知的な変化が生まれることがある。徳田³⁾が指摘しているように、事例検討やそれを通して何を得たいのかなどにより、どんな方式が適しているかは異なるであろうが、自分の頭で考え、ケースに対応するという姿勢を醸成するためには非常に有用なケース検討方法であると考えられる。

【参考文献】

- 1) 村山正治・中田行重『新しい事例検討法 PCAGIP 入門』創元社(2012)、p. 12-33
- 2) 尾林誉史・木下翔太郎・堤多可弘『企業は、メンタルヘルスとどう向き合うかー経営戦略としての産業医』、祥伝社新書(2020)、p. 39
- 3) 徳田完二『事例検討法をめぐる考察-PCAGIP法をヒントとして-』、『立命館大学心理相談センター年報 12』(2014)、p. 62-68