

「人材開発論」の授業の開発構造に関する一考察

——「内観法」の治療構造を参照枠として——

加 藤 雄 士

要 旨

本稿は、自己の人材開発を目的とする大学あるいは大学院の授業の機序を、精神療法の「治療構造」を参照枠にして考察した。具体的には、筆者が会計大学院で担当する人材開発論の授業の構造を内枠的構造と外枠的構造に分けて、類似した機序をもつ内観法と比較しながら考察した。外枠的構造は内枠的構造を助けるための方便といえるが、本授業では、内枠的構造と位置づけられるフラクタル心理学の2つの手法を繰り返すことで人材開発の効果があがることを示唆した。また、その実践には抵抗を乗り越えて自責的に思考する内省が必要となり、外枠的構造がその抵抗を乗り越えるためのサポートをしている可能性があることを示唆した。

I はじめに

本稿は、自己の人材開発を目的とする大学あるいは大学院の授業（「人材開発論」の授業）の機序を考察する。精神療法では、各種精神療法の具体的なスキルに関連する決まりごとや治療の組み立てを、一般に『治療構造』と呼ぶ。その治療構造（特に内観法の治療構造）を参照枠として、人材開発論の授業の機序を開発構造（あえてここでは「治療構造」と呼ばず、「開発構造」と呼ぶ）という観点から考察する。外枠的構造と内枠的構造に分けて考察する。

II 人材開発論に関する先行研究とリサーチ・クエスチョン

筆者は、現在に至るまで10年以上にわたって会計大学院で人材開発論の授業を担当してきた。この授業の到達目標は、自己の開発を実際に体験しながら人材開発の本質を習得することである。2017年度からはその軸となる手法としてフラクタル心理学を採用している（この2017年度以降の人材開発論の授業のことを、本稿では「人材開発論」と呼ぶ）。具体的には、7回の授業（1回3時間）のうち5回目くらいまでは、過去の受講生の人材開発

過程について解説するとともに、フラクタル心理学の基礎的な知識教育を行っている。残る6回目から7回目の授業ではフラクタル心理学の誘導瞑想や修正文の指導を行っている。加藤(2020a, b, c)では、2019年度と2020年度の人材開発論の授業における人材開発過程を、受講生自身が作成したTEA図とレポートをもとに質的研究として考察した。全ての授業後に実施した受講生に対するインタビューを考察した結果、加藤(2020a, b, c)ではひろいきれていない重要な要因があることに筆者は気づいた。例えば、授業における「場」の影響、他の受講生の真剣な取り組みを見聞きすることによる影響、講師からの影響などが、受講生の人材開発に大きな影響を与えているという点である。さらに、2020年度の授業では、自宅における2つのフラクタル心理学の手法の実践が大きな変化を生んだことにも気づいた。

本稿は、こうした自己開発を促進する重要な要因を精神療法の「治療構造」という概念を参照枠として考察する。具体的には、内観法の「治療構造」を参照枠として、理論的に比較、考察する。また、抵抗と抵抗を克服させる外的要因について内観法の先行研究を参照枠として考察する。本研究は、特定の授業を対象としているものの、一般化することで、大学あるいは大学院における自己開発を目的とする授業の効果的な運営の示唆が得られるものとする。また、本稿を、「リアルな体験を深めるための演出」(第VI章で考察する)として次年度以降の人材開発論の授業で活用したいと筆者は考えている。

III 治療構造に関する先行研究と人材開発の考察

1 対象者とその動機に対する態度に関する比較考察

治療(開発)構造について考察する前に、対象者に関して、内観法と人材開発論を比較する。まず、内観法の対象者は、「内観を希望して研究所にやってきた人すべてに内観を導入する」⁹⁾(前掲書、4頁)のと同様に、人材開発論も受講希望者全員を受け入れる。また、内観法が、「訪れる内観者は悩みを抱えた『病者』から僧侶などの求道目的の人までさまざま」(長山・清水、2006、7頁)であるのに対して、人材開発論の受講生については社会人学生(職種、年代もさまざま)と社会人経験のない純学生とに分類できる。内観法の動機については次のとおりである。

瞑想の森内観研究所には、心の葛藤に悩む人々やそれを援助する側のカウンセラーが自己訓練として集中内観を受けにくるだけではない。学校(大学)の先生や生徒が自己修養として内観を受けにきたり、矯正界の人が矯正処遇の研修目的で集中内観を体験したり、宗教家、文化人、実業家、スポーツ選手などが自己修養として集中内観を

行うなど、さまざまな人が多様な目的で訪れている。企業研修の一環として内観を体験する人も少なくない。(長山・清水, 2006, 6頁)

このように、内観法が、「内観を受けにくる動機や理由はまさに千差万別である」(長山・清水, 2006, 117頁)」のに対して、人材開発論の受講生の主要な動機は、①部下など他者を人材開発する方法を知りたい、②自分自身を開発したい(あるいは、何らかの自分自身の悩みを解決したい)の2つである。そうした様々な動機のうち当面の症状や苦痛に対する内観法の態度は次のとおりである。

患者の最大の関心事である当面の症状や苦痛を直接取り上げずに「不問」に付して、どの患者にも決められた手順に従って治療に臨むやり方は、森田療法の不問技法とよく似ている。(長山・清水, 2006, 117頁)

内観法が、患者の最大の関心事である当面の症状や苦痛を直接取り上げない「不問」という態度をとると同様に、人材開発論でも、受講生の動機を直接取り上げて取り組むことはしない²⁾。

図表 1 受けにくる対象者と動機に対する態度の比較

	受けにくる対象者とその動機	態度
内観法	多様な目的でさまざまな人	不問
人材開発論	①人材開発する方法を知りたい人、②自分自身を開発したい人	不問

2 治療(開発)構造に関する先行研究

以降は、精神療法および内観法の「治療構造」³⁾を参照枠として、人材開発論の開発構造を考察する。まず、その精神療法における治療構造の概念について先行研究を引用する。「各種精神療法の具体的なスキルに関連する決まりごとや治療の組み立てを、精神療法では一般に『治療構造』と呼んでいる」(長山・清水, 2006, 19頁)が、その治療構造を、小此木(1993)は外面的治療構造、内面的治療構造に分けている。

(1) 外面的構造としては、(a) 治療者・患者の数の組み合わせ(例:個人精神療法、集団精神療法、複合精神療法)、(b) 場面の設定(例:面接室の広さ、一対一面接、同席面接、合同面接)、(c) 治療者・患者の空間的配置(例:対面法、背面法、仰臥法、90度法、180度法)、(d) 時間的構造(面接回数、時間、治療期間)、(e) 治療料金、(f) 通院か入院か、などをあげ、(2) 内面的構造としては、(a) 治療契約、

(b) 面接のルール, (c) 秘密の保持, (d) 約束制度, (e) 禁欲規則, などをあげている。(小此木, 1993, 551頁)

上記のように, 精神療法においては, 治療構造は外面的治療構造と内面的治療構造に分けられる。この枠組みに沿って, 人材開発論の開発構造を考察すると, 外面的構造としては, 集団的な方法で授業は進行し, 授業中に合同で誘導瞑想の演習などを行い(一部, デモ・セッションでは一対一のものもある), 通学(ただし, 2020年度は全てオンラインの授業だった)の構造をとる。内面的構造としては, 契約や内省のルール, 禁欲規則などは特にないが, 授業中に発話されたことは秘密を守るという約束を受講生としている。

どのような治療構造が選ばれるかは, 治療対象の特性, 各治療者の意図する治療目標, 治療機序, 治療技術に応じて決定されるが, ひとたび治療構造が決定されると, 今度はこの構造が治療関係のあり方, 治療過程を逆に規定する要因としてはたらくようになる。(小此木, 1993, 551頁)

構造が関係のあり方や過程を規定するため, 内観法は, その構造からその治療機序を検討する必要があるという。

内観療法の治療機序を考える場合, 内観療法のもつ独特の治療構造から検討する必要がある。(川原, 1996, 53頁)

こうした点を考えると, 内観法の治療機序を理解するうえで, その治療構造に着目することは不可欠であり, 川原(1996)が内観の独特の治療構造からその治療機序を検討する必要があると述べたのは首肯できるところである。(長山・清水, 2006, 22頁)

内観の治療構造からその治療機序を検討する必要があると先行研究で示されるように, 人材開発論もその開発構造からその開発機序を考察する必要があると筆者は考える。

内観法では, 川原が指摘するように, 内観三項目に代表される内枠的構造こそが本質的, 一次的なはたらきをする。その他のものはその内枠的構造を生かすための方便, あるいは二次的なものといえる。しかし, 内枠的構造と外枠的構造はしばしば有機的に結びついて作用するため, 一次的, 二次的という表現がなじまないこともあり, ここでは「外枠的構造」と「内枠的構造」という表現を用いることにした。(長山・清

水, 2006, 22頁)

人材開発論でも、内枠的構造（フラクタル心理学の手法）こそが本質的、一次的なはたらきをし、内枠的構造と外枠的構造は有機的に結びついて作用していると筆者は考える。

図表 2 内枠的構造と外枠的構造のはたらきの比較

内観法	内観三項目に代表される内枠的構造こそが本質的、一次的なはたらきをする。内枠的構造と外枠的構造は有機的に結びついて作用する。
人材開発論	フラクタル心理学の手法こそが、本質的、一次的なはたらきをする。内枠的構造と外枠的構造は有機的に結びついて作用する。

3 治療（開発）構造の心的機能に関する先行研究

本稿では、内観法と同様に人材開発論における開発構造を、「外枠的構造」と「内枠的構造」という概念を使って考察するが、その前に治療構造の心的機能について引用する。

治療構造の心的機能として、治療者と患者の自他の境界を保ち、患者が適応すべき場を設定し、治療に一定の認識の枠組みを提供するなどの側面があるが、同時に、治療者と患者を周囲の圧力から守り、安住の居場所となり、患者の心的な成長を抱える心的環境の機能をももつ。また、治療者・患者間の交流を促す媒体の役割を果たす。（小此木, 1993, 551頁）

内観法のみならず、人材開発論においても、上記の3点の心的機能は重要であり、治療（開発）構造を考察する価値がある。

IV 外枠的構造に関する比較考察

1 精神療法、内観法、人材開発論の原理の比較考察

内観法と人材開発論の「外枠的構造」とを比較考察する前に、各手法の原理について考察する。長山・清水（2006）は、内観法を精神分析と比較して以下のように論述している。

内観も精神分析も、特定の人との一対一の関係（の想起）に焦点を当て、己をみつめ直す原理が共通しており、そこに患者（内観者）の抵抗・病理が再現・凝縮される様も類似している。しかし、具体的な方法は両者で大きく異なり、精神分析では一対一の治療者・患者関係を直接利用して抵抗が処理されるのに対して、内観では内観者は内観三項目に沿った内省に心的抵抗を覚え、それを「自力」で乗り越えていく。（長

山・清水, 2020, 440頁)

内観法と精神療法の双方とも、特定の人と一対一の関係に焦点を当て、己をみつめ直す原理が共通している一方、内観法が、内観者は内観三項目に沿った内省に心理的抵抗を覚え、それを「自力」で乗り越えていく点が精神療法と相違する。これらに対して、人材開発論も、内観や精神分析と同様に、特定の人と一対一の関係（の想起）に焦点を当て、己をみつめ直す原理は共通している。また、フラクタル心理学の誘導瞑想や修正文に受講生の多くが心理的抵抗を覚えながら、受講生が「自力」で乗り越えていくという点も内観法と似ている。

図表 3 精神療法、内観法、人材開発論の原理の比較

精神療法	一対一の治療者・患者関係を直接利用して抵抗が処理される。
内観法	内観者は内観三項目に沿った内省に心理的抵抗を覚え、それを「自力」で乗り越えていく。
人材開発論	フラクタル心理学の誘導瞑想や修正文に、受講生の多くが心理的抵抗を覚えるものの、受講生が「自力」で乗り越えていく。

また、内観法が「一対一の内観者・面接者『関係』が前面に出ないよう内観の『場』は厳格に組み立てられている」（長山・清水, 2006, 440頁）のと同様に、人材開発論においても、受講生全員が、教室とLUNA^①上でオープンなコミュニケーションをとっており、一対一の関係が前面に出ないように場を組み立てている。

図表 4 一対一の関係が前面に出ないような「場」の組み立てに関する比較

内観法	一対一の内観者・面接者『関係』が前面に出ないよう内観の『場』は厳格に組み立てられている。
人材開発論	教室とLUNA上で受講生全員がオープンなコミュニケーションをとっており、一対一の関係が前面に出ないように場を組み立てている。

続いて、内観法の中心的な存在となる内省と自己開示に関して長山・清水（2006）を引用する。

初期の頃の内観者の報告は、通常、内観の課題に沿ってはいいても、他者に聞かれてもさしたる問題のない（つまり抵抗の少ない型どおりの）内容であることが多い。ところが内観が進んで内省が深まると、相手にかけた迷惑や「嘘と盗み」など、きわめて個人的な秘密事や他人に聞かれてはまずい内容が想起されてくる。（長山・清水, 2006, 209頁）

人材開発論でも、受講生は、最初から深い内省が行えるわけではなく、抵抗を示しながら、それぞれの閾値（人材開発が進んだ受講生にはそれぞれに閾値のようなものがあったように思える）を超えると、真摯に内省に向かえるようになるのではないかと筆者は考える。例えば、ある受講生は、2回目の授業までは「嫌々ながら受講を続けていた」が、「(3回目の授業後に)心理学の授業なので自分が真剣にならないと効果は出ないと思った。最終的には自分も思い切りのめりこむことができ、形になり(沢山の成果が出た一筆者注)、よかった」(2020年度の実験生B)と話した。この受講生も、閾値を超えた例だと筆者は考える。

2 「通し間」(外枠的構造)に関する比較考察

こうした閾値を超えさせるものが何かという点について考察することは、人材開発の効果を高める上で有用である。本項では、外枠的構造という観点から考察する。第一に、内観法における「通し間」という不特定多数の人のいる「場」で内観面接が行われる点に注目する。

そうした場合、内観者にすれば、それを面接者にだけ報告するならまだしも、同室の他の内観者にも聞かれるのでは、とのこだわりが生まれ、それが「通し間」という外枠的構造への抵抗となって表れる。しかし、内観では話したくないことは話さなくてもよい決まりになっており、また同室の内観者は互いに最後まで匿名のままである。さらに、内観者の報告内容が面接者以外の人に屏風を越えて細かい部分まで聞き取られるおそれは現実的でない。(長山・清水, 2006, 209頁)

「通し間」という不特定多数の人のいる「場」で内観面接が行われる意義はじつに大きい。それは、面接者、内観者双方に影響を与える。面接者にすれば、常に他の内観者の目(注意)に晒されて面接を行うのだから、面接者自身の心の「甘さ」や「隙間」は厳しく抑制される。(長山・清水, 2006, 217頁)

内観法では、内観者の報告は話したくないことは話さなくていい決まりになっているものの、「通し間」⁹⁾という不特定多数の人のいる「場」で内観面接が行われ、面接者に報告した内容が匿名とはいえ、聞き取られる可能性もある。それが心理的抵抗となって表れることがあるものの、面接者自身の心の「甘さ」や「隙間」は厳しく抑制されるという。人材開発論でも、受講生は話したくないことは一切話さなくてよいが、授業中に話したことやLUNAの掲示板に書いた授業後のアンケートなどを他の受講生が聞いたり、読んだり

できる。なお、そうした掲示板におけるコミュニケーションについては、効果的だったという学生が以下のように複数いる（図表5参照）。

図表5 講義終了後の掲示板におけるアンケートなどの効果について⁶⁾

2019年受講生A	授業後のアンケートもすごく良かったなと思います。LUNAにアップし、それをみんなで共有できたこともすごく良かった。先生やみなさんの考えが見え、みなさんが変化しているのがわかりました。また、自分はこう思っていたのかとか、すごく変わったな、とかふり返って感じました。
2020年受講生B	(印象的だったのは) 毎回の受講生のアンケートを先生が読んでくれ、感想を書いてくださったことでした。
2020年受講生D	LUNAの掲示板のコミュニケーションやメールでのコミュニケーションが密であり、それで授業の効果が高まったのではないかと思います。
2020年受講生E	先生のLUNAにおけるアンケートへのコメントに対して、良い意味で感情を揺さぶられました。褒められると嬉しくなり、「こんなんではダメだよ」と言われると、「なんでや!？」と思いました。

こうした誘導瞑想後のシェアや講義終了後の掲示板におけるアンケート（全員に開示される）などは受講生の心の「甘さ」や「隙間」を抑制する機能を発揮させ、閾値を超えさせる機能を発揮している可能性があると考えられる。

図表6 「通し間」（外枠的構造）に関する比較

内観法	「通し間」という不特定多数の人のいる「場」で面接することで、面接者自身の心の「甘さ」や「隙間」は厳しく抑制される。
人材開発論	話したことや書いたことを他の受講生が聞いたり、読んだりできることで、受講生の心の「甘さ」や「隙間」を抑制する機能を発揮している可能性がある。

3 共感的な雰囲気満ちている場（外枠的構造）に関する比較考察

内観法と人材開発論は「場」の共感的な雰囲気が内省と自己開発を促進しているものと筆者は考える。その点に関して長山・清水（2006）から引用する。

一方、内観の「場」には共感的な雰囲気が強烈に満ちており、内観者は面接者に向けてではなく、内観の「場」で懺悔、告白するように常に「水路づけ」られている。こうした方法は、治療に有用な「場」の支えを醸成し、一対一の関係に現れる病理としての陽性転移を「不問」にする見事なやり方である。（長山・清水、2006、218頁）

内観法の「場」には、共感的な雰囲気が強烈に満ちており、「水路づけ」する機能を果たしているというが、人材開発論でも、自己開示しやすい安全安心な場が作られていることは、以下の受講生の発言からもわかる（図表7参照）。

図表7 人材開発論における「場」を表す受講生の感想

2019年度受講生A	自分をさらけ出せる安心感がありました。
2019年度受講生C	みんなが真剣に自分を見つめ直して、自分がなかなか触らないところに触れているところを見て、この人達なら自分の心を開けてもよいという安心感がありました。
2019年度受講生D	本音で言える環境ができていた。
2020年度受講生A	場はすごくよかったと思います。自分の心の内面の奥深いところ、友達にも話さないような自分の弱いところもさらけ出して話していました。
2020年度受講生B	授業の録画を視ると、全員が楽しそうに自己開示しているように見えました。みんなが真剣に自分の話を聴いてくれているのもわかりました。
2020年度受講生C	先生が最初に守秘義務を守ってくださいと言ってくれ、他の方が否定的ではなく、受けとめてくれました。最初から自己開示しやすいと思えました。
2020年度受講生D	Aさんと初めて一対一で喋ったときも、初対面なのに安心感があり、やる気が出ました。人によっては、反発と思える反応もあったように見えたが、そういうものも出せる場だというのは良かったと思う。
2020年度受講生E	やはり最初より最後の方がコミュニケーションがとれていて、よくなっていったと思います。

「自分の心の内を開示してもいい」と思えるような場づくりができていたことが、自己開示の「水路づけ」（自己開示の促進）の機能を果たしていたようである。

図表8 共感的な雰囲気満ちた「場」（外枠的構造）の比較

内観法	共感的な雰囲気が強烈に満ちていることにより、内観の「場」で懺悔、告白するよう「水路づけ」られている。
人材開発論	自分をさらけ出せる安心感・自分の心の内を開示してもいいと思える場により、自己開示が促進されている。

V 内枠的構造に関する比較考察

1 内観3項目と誘導瞑想（内枠的構造）との比較考察

本章では、内観法を参考にして、人材開発論の内枠的構造を考察する。内観法では、「内観の外枠的構造は、すべてこの内観三項目に沿った内省を助けるための方便にすぎない」（長山・清水，2006，113頁）のものであり、「核心はあくまで内観三項目」（長山・清水，2006，113頁）である。人材開発論においても、その外枠的構造は、すべてフラクタル心理学の誘導瞑想と修正文の実践を助けるための方便と考えることができる。

図表9 外枠的構造の働きの比較

内観法	外枠的構造は、すべてこの内観三項目に沿った内省を助けるための方便にすぎない。
人材開発論	外枠的構造は、誘導瞑想と修正文の実践を助けるための方便と考えられる。

続いて、この内観三項目という内枠的構造について考察していく。長山・清水（2006）は、内枠的構造（内観三項目）を、（1）内省の形式とシステム、（2）内省するテーマ内容（内観三項目）、（3）内省をする際の姿勢（取り組み方）、の3つに分けて整理している（長山・清水、2006、113頁）。まず、（1）内省の形式とシステムについて引用する。

そもそも1週間、ほぼすべての時間を内観三項目に沿って内省すること自体、「外観」的思考を抑制するようにはたらく。内観者には、内観の導入の際に、外観的思考が内観として成立しない理由が事前に説明される。そういった見方は「もっと～してくれればよいのに」「なんであの人は～なんだ」など、通常われわれが毎日気づかないうちに行っている思考パターンであり、それをわざわざ内観の場でする必要はないこと、内観とはそうしたいつもの仕方とは違う視点から自分を見つめ直す作業であることが説明される。

「してもらえなかったこと」「自分が与えてやったこと」「迷惑をかけられたこと」は、神経症患者の病理の核心に見られる依存・攻撃的な態度の典型であり、いわば未熟で子供っぽい態度である。それに対して、「してもらったこと」「して返したこと」「迷惑をかけたこと」は、成熟した大人の態度や自覚にほかならない。それは柳田（1995）がいうように、まさに「大人になるための修行」といえる。（長山・清水、2006、116頁）

内観法で、1週間、ほぼすべての時間を内観三項目に沿って内省をするのに対して、人材開発論では内省をしろとは言わず、内省の方法を提示するのみである。受講生の自主的な内省が進行するのを見守るものの、内省が進まない受講生もいる。内省しているかどうかは問わないので、内省が進んでいなかったことを授業終了後に知るケースもあった。内観法では、面接があり、内省の進み具合を確認できるが、人材開発論では、内省の内容について問うことをしていない。今後は、内省の進み具合を聴き取る工夫をする余地がある。

図表10 （1）内省の形式と進め方（内枠的構造）の比較

内観法	1週間、ほぼすべての時間を内観三項目に沿って内省する。
人材開発論	内省をしろとは言わず、内省の方法を提示するだけ。

内観法と人材開発論の内省の方法は、相手の立場に立って考えるなどの点で似ている。内観法が内観三項目で内省するのに対して、人材開発論では、大人（アダルト）の思考で過去をとらえなおし、未熟な子供心（チャイルド）の思考を修正することを意図している。続いて（2）内省するテーマ内容（内観三項目）について引用する。

内観では、内省するテーマは内観三項目「してもらったこと」「して返したこと」「迷惑をかけたこと」として最初から定められている。内観法とは、過去の自分をこの内観三項目に沿って内省する療法といえる。(長山・清水, 2006, 124頁)

内観法では、過去の自分を内観3項目に沿って内省するが、人材開発論では誘導瞑想を通じて内省を行う。誘導瞑想では、過去の特定の記憶(正確にはその記憶の出来事が生じる前の記憶)に戻り、大人の視点(あるいは相手の立場)から子供(の自分)を見て、伝える仕組みになっている。「勘違い」を取るには、「本当は自分が確かに間違っていないか?ということと、相手は自分の投影であるということ」(一色, 2008, 36頁)採り入れる。

図表11 (2) 内省するテーマ内容(内枠的構造)の比較

内観法	内観三項目に沿って内省する。
人材開発論	誘導瞑想を通じて内省する。

さらに、(3) 内省をする際の姿勢(取り組み方)について引用する。

三木(1976)は内観の内省方法(内観的思考様式)の特徴を、相手に借りはないかと考える「バランスシートの思考様式」、相手はともかく、自分はどうかであったかを考える「自責的思考様式」、相手の立場に立って考える「共感的思考様式」の三つに集約している。(長山・清水, 2006, 133頁)

内観法の「バランスシートの思考様式」、「自責的思考様式」、「共感的思考様式」の3つとは違うが、人材開発論の誘導瞑想では、過去の記憶について、時間を広げて(できる限り出来事の前の時点までさかのぼり)、空間を広げて(相手に入って、相手が何を考えているのかを感じる)内省する仕組みになっており、相手の立場から自分を見るという点は似ている。なお、内観法のバランスシートの思考様式については、以下のように説明されている。

内省項目の組み合わせでは、「してもらったこと」「して返したこと」の二項目が相当し、それは感情よりも知的なものにまず訴えて、自我機能をはたらかせ、内観三項目を自らの課題として試行し、受けとめる意味合いがある。(長山・清水, 2006, 134頁)

人材開発論の誘導瞑想でも、過去を内省する際には、子供の思考回路(感情がより働く)

をいったん切斷し、大人の知的（理性的）な思考回路で内省する。ただし、いきなり知的に訴えかけても「チャイルドとしての自分」は大人の言う事を聞かないので、まず、大人の自分がチャイルドを癒して感情に訴えかけておいて、チャイルドが聞く体勢を作ってから、大人の視点で知的に言い聞かせる。知的な思考回路を使うという点で、両者は似ている。

図表12 (3) 内省する際の姿勢（内省的構造）の比較

内観法	バランスシートの思考様式、自責的思考様式、共感的思考様式の3つで内省する。
人材開発論	過去の記憶について、時間を広げて、空間を広げて内省する。

2 内省対象の固定化、回想時間の細分化（内省的構造）に関する比較考察

内観法では、以下の引用のように、内省対象の固定化と回想時期の細分化（焦点化）を行う。

集中内観では、内観面接から次の面接までの間を一つのセッションとして区切っている。内観面接は1日に7～8回行われるので、1セッションは1時間半～2時間となる。内観者が1セッションのなかで内省する対象や時期は明確に固定され焦点化されており、それ以外の回想や内省はいっさい行われぬ。（長山・清水，2006，118頁）

他方、人材開発論の誘導瞑想では、特定の感情を糸口として、本人が想起した特定の記憶を選択する。強い感情が生じた最初のシーンを瞑想によりイメージするが、沢山の記憶を順にたどるようなことはしない。

1週間の内省のタイムテーブルは細部では内観者ごとに違っており、内観者の任意に任されている部分もあるが、基本的な骨格部分が変更されることはない。つまり、面接者や内観者の個別の事情とはかかわりなく、内観におけるテーマや作業進行の手順の大枠はあらかじめ決められているのである。面接者が初心者でもベテランでも、また内観者が修養目的の人でも神経症者でもアルコール依存の人でも、男性でも女性でも、若くても年配でも、みな同じように内観三項目に沿って母親や父親に対する自分を時系列的に内省していく。（前掲書，114頁）

人材開発論では、授業時間（基本的に合計21時間）の制約があり、授業時間内で誘導瞑想や過去の記憶修正に沢山の時間を割けるわけではない。その実践は、受講生の自主性に委ねている。やろうと決めた受講生は自宅で繰り返し行う一方で、自宅でほとんど実践し

ない受講生もいた。

図表13 内省対象と回想時間の細分化（内枠的構造）の比較

内観法	内省対象の固定化と回想時期の細分化（焦点化）をする。
人材開発論	感情を糸口として、特定の記憶を想起する。

3 知的な教育（内枠的構造）に関する比較考察

続いて、知的な心理教育について比較考察する。まず、内観法について引用する。

しかし、内観のように内省テーマがあらかじめ決まっていると、患者（内観者）はそれに対してより抵抗を感じやすい。しかも、そこに倫理的価値規範を連想させるテーマが含まれているのでなおさらである。このため、内観の導入説明に際しては、なぜテーマがあらかじめ設定されているのか、内観者に理解してもらう必要がある。知的な理解で内観が進むわけでは決していないが、とりあえず内観者が納得して内観に入ることは大切である。事例によっては内観に入るまでが勝負で、内観をやってみようと思った時点で勝負の大方が決まっているという場合もある。（長山・清水、2006、115頁）

内観法では、内観者の抵抗をやわらげるために、導入説明に際してテーマの設定に関する知的な説明をする。人材開発論でも、誘導瞑想をするまでに、教材を使った知的な「心理教育」を15時間程度行っている。例えば、子ども時代の記憶は真実とは限らず、自分の今の意図によって何度も繰り返して記憶想起しているために、自分に都合の良い作られたストーリーになっているなどと説明する。人材開発論の方が内観法よりもかなり多くの時間を知的な教育に使っており、この点からいうと、内観法は、まずやってみる中で微調整（外観から内観へと）していくプロセス、人材開発論は、フラクタル心理学に関するテキストに基づいて知的な教育をひととおりした後で、誘導瞑想をするプロセスになっている。ただし、心理教育を何十時間実施したとしても、抵抗感は消えるものではなく、自分で乗り越えていくしかない。これまで考察してきた外枠的構造が心理教育と合わさって効果を発揮しているものと考えられる。

図表14 知的な教育（内枠的構造）の比較

内観法	導入説明に際して、テーマの設定に関する知的な説明をする。
人材開発論	教材を使った知的な「心理教育」を15時間程度行う。

4 深い内省に入るプロセスに関する比較考察

内観法で、深い内省に入っていくプロセスについて引用する。今後の人材開発論の授業に有用だと考えるため、長文だがそのまま引用する。

集中内観は、内観者がみずからの内面を深く掘り下げ、それまでの人生を「総ざらい」する精神修養法（精神療法）である。ある意味でそれはきわめて退行的かつ集中的な体験なので、深い内観体験のためには1週間でも短い印象がある。内観における抵抗の項（第2章第2節）で詳述するが、最初の3～4日は、さまざまな抵抗のために内観的思考に入りきれないのが通常である。そうした抵抗の時期も内観の体験としては大切な意味を持つが、心理的転回体験が生じるかどうかは、最後の1～2日が勝負になってくる。最初の3～4日間は、内観の環境ややり方に慣れて、内観について「ああ、こういうふうによればよいのか」と頭で少しわかってくる時期である。ところがそのまま内観を続けていくと、考える「ネタ」が尽きてしまい、頭でどう考えても埒があかない、どうにもならない壁に突き当たってくる。突き抜けなくてはならない壁にぶち当たり、産みの苦しみを経てはじめて新たな心境が開けてくる。だれでも自分のよいところは1日目から内観ができ、感謝も生まれるが、それとは質の違う心境が生まれるには、1週間は必要となる。（長山・清水，2006，64頁）

内観の深まる6日目以降は棟内も静まり返るため、庭先で騒ぐ声がしないよう配慮している。（長山・清水，2006，47頁）

こうした内観法のプロセスを人材開発論の受講生も参考にすることができる。これまで人材開発論の授業でも7回の授業のうち5回目もしくは6回目の授業後から、自主的に誘導瞑想を行い、本腰を入れて修正文の実践を行う受講生が出てくる。7回の授業時間しかないため、5回目もしくは6回目の授業あたりで閾値を超えられるかが勝負となる。こうした知見を意識して授業を進行する必要があると筆者は考える。

図表15 内省の深まる時期（内枠的構造）の比較

内観法	最初の3～4日は内省的な思考に入りきれず、最後の1～2日が勝負になっている。
人材開発論	7回の授業のうち5回目もしくは6回目の授業後から、本腰を入れて実践を行う受講生が出てくる。

内観者は1日のうち15時間を内観的内省に費やし、残り9時間についても内観をする同じ部屋で過ごす。内観者は就寝中もしばしば日中の精神作業と関連した夢を見てお

り、つまり、実質24時間のすべてが「内観漬け」の状態になっている。こうした非日常的な状況が7日間続くのだから、内観者は心身両面とも大きく揺さぶられることになる。それゆえ、内観者によっては不眠その他の突発的な精神状態に陥らないともかぎらない。研修所は医療機関ではないし、またとくに病者を対象にしたものでもない。当然ながら病院で行う診断面接や鑑別診断は行われない。内観面接者として多くの経験を積んできた柳田（1988）が、“指導者・面接者は内観者と起居を共にし、隣棟又は隣室で充分介護出来る態勢にいつでもいることが肝要である”と述べているのは、上記のような集中内観の独特な事情からの合理的な配慮といえる。（長山・清水、2006、80頁）

実質24時間のすべてが「内観漬け」の状態になる内観法に対して、人材開発論は授業なので内観法のように徹底した内省を強いることは不可能である（受講生の自主性にゆだねている）。しかも、1週間のうち3時間の授業以外の時間は通常の生活に戻ってしまう。本気で自分を開発したいのであれば、2020年度を受講生のように誘導瞑想を繰り返し実践し、修正文を繰り返し読み続ける（図表17参照）が必要になる。

図表16 内省に費やす時間（内省的構造）の比較

内観法	内観者は1日のうち15時間を内観的内省に費やし、残り9時間についても内観をする同じ部屋で過ごす。
人材開発論	1週間のうち3時間の授業以外の時間は通常の生活に戻ってしまう。

とはいえ、次の授業までの6日間というのは長いため、LUNAで受講生に授業後のアンケートなどをシェア（公開）させている。こうした制約の中で、2020年度の人材開発論の受講生は以下のような実践をしていた。

図表17 2020年度の人材開発論の受講生の自宅での実践

2020年受講生A	誘導瞑想を40～50回はやったと思う。1日に2回くらい、寝る前には必ずやっていた。修正文も作って唱えていた。
2020年受講生B	誘導瞑想は、仕事に行く前、寝る前、通勤時間の乗換までの時間、仕事帰りの通勤電車でも毎日やっていた。また、通勤電車の乗換後の時間は授業の録画を毎日見ていた。インナーチャイルドを叱りつける修正文は、甘えた自分が出たタイミングで、四六時中、やり続けて、習慣になった。
2020年受講生C	誘導瞑想を10回くらいはやった。短い修正文を毎日続けた。思い出すたびに、「今すぐやれ！」「やればできるよ。」と言っていた。
2020年受講生D	誘導瞑想を1日1回位はやっていた。短い修正文は毎日言い続けた。自分の頭に余裕ができたらずくに、「早くやる！」「言い訳するな！」と言い続けた。
2020年受講生E	「やるぞ！」「今、やるぞ！」というような修正文を言うのが癖になり、実際にすぐに取りかかることが癖になってきた。

特に、変化が大きかったと自他ともに認める受講生B（図表26参照）は、毎朝、毎通勤時、毎晩、生活の中で実践を繰り返すことをしていたことがわかる。この考察から人材開発論で効果を出す要諦が明確になったものといえる。

また、内観法では、「指導者・面接者は内観者と起居を共にし、隣棟又は隣室で充分介護出来る態勢にいつでもいることが肝要である」（長山・清水，2006，80頁）という。人材開発論の講師（筆者）はそこまでできないものの、LUNAの掲示板における文章や授業時間内の発話などから受講生の変化を注意深く見守り、何かあればすぐに対応できるように気をつけている。

5 スタッフの果たす役割に関する比較考察

続いて、内観法のスタッフの役割について考察する。

内観研修所のスタッフ構成が、父親（所長・主面接者）と母親（所長の妻・補助面接者）という疑似家族的形態をとり、日常生活を営みながら内観者のお世話をするという研修所の仕組みと、内観の父性的要素・母性的要素の問題とは、いちおう区別して考える必要がある。（長山・清水，2006，81頁）

人材開発論においても、父親と母親の役割を果たす講師がいて、受講生をケアできる体制をとれば理想的だが、大学院の授業という形式をとっている以上限界がある。2019年度の授業では、この授業を経験した過去の受講生に「リソースパーソン」としてサポートしてもらった。実際に、そのリソースパーソンの人が「いろいろと声をかけてくれ、一所懸命にフォローしてくれるからすごく有難かった」（2019年度の受講生A）という受講生もいた⁷⁾。2020年度は、講師一人で授業を進行し、父親的な厳しさと、母親的な優しさの両方を出すように意識した。父親的な厳しさについては、受講生に対して「対決」的な姿勢で接して受講生を刺激することもあった。例えば、「甘えるな!」、「すぐやれ!」など激しい言葉で講師が言う録画動画も受講生に見せた。2020年度の受講生A，C，D，Eは、それらの動画がよかったと話した。例えば、「LUNAにおける先生のメッセージや、録画講義のメッセージは、刺激が強かった。先生は喜怒哀楽が強い印象で、それを見せられるのがすごいと思った。文字よりも動画に強い影響を受けた」と話す受講生（2020年受講生D）もいた。

他方で、母性的要素に関しては、受講生の発言や姿勢を受容するように努めており、それが自己開示しやすい場を形成しているものといえる。

VI 「抵抗」とリアルな体験を深めるための演出に関する比較考察

ここまで内枠的構造、外枠的構造を考察した。内観法も人材開発論も自力で抵抗を乗り越えていくという原理は共通していた。本章では、その抵抗と克服のための演出（リアルな体験を深めるための演出）という2つの観点について考察する。

1 「抵抗の徹底操作」に関する比較考察

加藤（2020b, c）では、受講生が自分自身を開発すること、およびフラクタル心理学の内容に「抵抗」する状況を浮き彫りにした。ここでは、内観法を参照枠として、抵抗とその克服方法について考察する。

内観では「相手の立場に立って」自分を見つめ直そうとしながらも、一方で、それに強く抵抗する自分が同時に存在する。つまり、内観者はなかなか「相手の立場に立って」自分をみつめる内省が行えず、どうしても「自分の都合」で、ものを見てしまいがちになる。（長山・清水, 2006, 191頁）

人材開発論でも、「相手の立場に立って」自分を見つめる内省が行えず、自分の都合でものを見てしまうなど、抵抗⁸⁾が生じることはよくある。例えば、以下のような受講生の発言は抵抗を表しているものとする。

図表18 人材開発論の受講生の抵抗を表している発言

2019年度受講生A	これまでの人生に起こった不愉快な出来事を自分の責任とは思えず、反発が強かった、それ全部自分の責任かよ、おっしゃることは分かるんだが、抵抗はある。
2019年度受講生C	新しい学問に対する警戒感があった、修正してみるという意識がどうしても抵抗にあうんじゃないかな。
2019年度受講生D	とりえず自分の過去は向き合ったが（中略）しんどくなってしまった、今までの母との関係、そして、最近の母との関係を振り返り、いくつか母に対して不満に思った。
2019年度受講生E	俺のことを理解しない周囲が悪いという考えに固執し、自己開発が全然進まなくなってしまった。
2019年度受講生F	頭を下げることは自分の負け、私のせいではない。
2020年度受講生B	「穴掘りをしているように思える」という講師の言葉に反発した。
2020年度受講生D	その（講師の一筆者注）回答が頭に残り、憤った。
2020年度受講生E	私は抵抗していた。

「内観法における抵抗は、内観の初期に『記憶想起』に関して起きる現象である」（長山・清水, 2006, 164頁）というが、人材開発論では授業の最後まで抵抗を克服できない

ままで終わる受講生も複数いた。このことは、人材開発論の課題であるものの、抵抗が顕在化すること自体は内観法も人材開発論も必然的なことと言える。

たとえば、「抵抗」については、“内観初期には、誰でも記憶想起が容易でない。自責的思考を要請されても、いつか思考方向が単なる追憶やうぬぼれなどにそれていく。あべこべに対象人物の欠点を探し出して攻撃したり、時には指導者にくってかかったりする。このような体験者の態度は精神力動的には自我の抵抗と解される”“自分に不都合な記憶を想起したり、自分の欠点を棚にあげて他人のせいにしていたことなどにみずから気づくことのないように、反省や自省に逆い、観察自我の洞察から逃れようとする、無意識的な心の力である”。

「抵抗の徹底操作」については、“内観では同一対象に対する自分の考え方、受け取り方がいかに誤っていたかを反復して考えなおす。これが内観における徹底操作と考えられる。(長山・清水, 2006, 163-164頁)

図表19 初期の抵抗の現象の比較

内観法	内観初期には、いつか思考方向が単なる追憶やうぬぼれなどにそれていく。対象人物の欠点を探し出して攻撃したり、時には指導者にくってかかったりする。
人材開発論	授業で、うぬぼれに思える発言をしたり、講師に反発することもある。

内観法においては、記憶想起は容易ではなく、内観初期には、思考方向が単なる追憶やうぬぼれにそれていくことが多いという。人材開発論においても、反省や自責ではなく、外観の発言や、抵抗の裏返しとして、以下のようなうぬぼれに思える発言が出てくる⁹⁾。

図表20 抵抗の裏返しとみられる「うぬぼれ」に思える発言

2019年度受講生A	他者が変化することは当然の結果と考えておきながら、自分が開発されることには非常に強い嫌悪感をもち、自分は変わりたくない。
2019年度受講生B	特に悩みがない、自己開発は既にできている。
2019年度受講生E	授業内容も昨年とほとんど同じ内容で面白さがなく、楽しいふりをしていた。
2019年度受講生F	講師に頭を下げることは負けることになると思っていた。
2020年度受講生B	私は、自分の考えや物事の捉え方に絶対的な自信があった、こんなこと、全部わかっているわと思った(後で振り返ると、劣等感の裏返しだった)。

このような発言が出てきたときには、抵抗が生じていると言えるだろう。

抵抗とは既述のとおり自衛的なもので、自己の誤った思考や行動様式のパターンを固定せんとするものである。そのため自力で抵抗を排除せねばならない内観では、どう

しても自責的思考ということが必要になってくる。自力で自衛を破るには自責以外にない、と考えられるからである。(長山・清水, 2006, 164-165頁)

内観法では自力で抵抗を排除せねばならず、そのために自責的思考が必要になる。人材開発論でも自力で抵抗を排除するためには自責的思考が必要になる。

図表21 抵抗を乗り越える思考の特徴の比較

内観法	自力で抵抗を排除せねばならず、そのために自責的思考が必要になる。
人材開発論	自力で抵抗を排除せねばならず、そのために自責的思考が必要になる。

ただし、抵抗はいちがいに悪いものとはいえず、以下のように肯定的に捉えることもできる。

心の秘密の開示に抵抗するのは心理的防衛の核心であり、人間として当然の抵抗(こだわり)である。この種の抵抗は、内観者が真剣に内観に取り組んだ結果の産物であり、真剣な取り組みがなければこうした抵抗が起きることもない。(長山・清水, 2006, 210頁)

人材開発論でも、受講生が心の秘密を開示することに言語的あるいは非言語的に抵抗(こだわり)を示すことはよく見られる。とはいえ、抵抗(こだわり)は、真剣に取り組んでいる証ともいえる。例えば、2020年の受講生Bは、講師からの「穴掘りをしているように思える」という言葉に強い反発を覚え、ストレスを感じたが、その時を境にして、「授業に思いきりのめりこむ」ようになった。2020年の受講生Dも、ゲスト講師の言葉に反骨心が芽生えたり、講師のアンケートに対するコメントや録画動画における強いメッセージに刺激を受けて、受講姿勢が変わったと言う。このように抵抗や反発が逆にその後の受講姿勢を変え、閾値を超えさせることもある。

2 抵抗が強く露呈する舞台設定(リアルな再体験)に関する比較考察

内観法は過去を内観三項目という新たな枠組のなかで己自身のありようを単なる遠い過去の思い出ではなくリアルに再体験する。

内観者は、過去をこれまでと同じように思い起こすのではなく、依存的防衛(外観的姿勢)に抗して内観三項目という新たな枠組のなかで己自身のありようをリアルに再体験する。精神分析の自由連想が、それ以前の患者の防衛的態度の繰り返しである

のと対照的である。内観三項目に沿った内省作業を精神分析の自由連想になぞらえるのは不適切であり、誤解を生む。もしそれを精神分析になぞらえるならば、抵抗・転移の体験と、それを乗り越えて生まれる過去の再構成や洞察のプロセスであろう。深い内観的回想は、たとえそれが何十年前の出来事であっても、単なる遠い過去の思い出ではない。内観者は、今・ここでまさに母親（父親、兄弟）に対する自分をリアルに再体験するのであり、そのリアルな現実感こそが内観者の固執的な病理的認知を是正し、面接者を思わず引き込む深い迫力に満ちた内観面接を生み出すのである。内観の深さや迫力は単なる情動の揺れや自己憐憫によるものではなく、回想のリアルさや内観者の心的態度の変換の深さが関係している。（長山・清水，2006，312頁）

内観法で、内観三項目という新たな枠組みのなかで己自身のありようをリアルに再体験すると同様に、人材開発論でも、誘導瞑想を通して自身のありようをリアルに再体験する。

図表22 過去の想起体験の比較

内観法	内観三項目のなかで、母親（父親、兄弟）に対する自分をリアルに再体験する
人材開発論	誘導瞑想を通して、母親（父親、兄弟）に対する自分をリアルに再体験する

両者ともリアルな過去の再体験とその修正体験こそ、患者の抵抗や防衛が強く露呈するしかけになっているようである。

精神分析も内観も、今・ここでのリアルな修正体験が事柄の本質であり、精神分析では治療者・患者関係（転移）という方法（舞台）で、内観では内観三項目で、それを実現する。いずれの場合も、その舞台には患者の抵抗や防衛が強く露呈するしかけになっており、舞台設定に応じて抵抗や防衛の扱いも違ってくる。内観と精神分析では防衛処理の仕方が異なるとはいえ、抵抗や防衛処理が浅い部分から深いところへと進むように配慮されており、両者は一見異なるように見えるが、精神療法としては同じ作法に従っている。（長山・清水，2006，312頁）

人材開発論でも、誘導瞑想がうまくイメージできないという受講生がいるが、何回か繰り返すうちに母親（父親、兄弟）に対する自分をリアルに再体験できるようになる。ここで体験したリアルな現実感こそが、受講生の心的態度の変換の深さを招くのは内観法と同じものだと考える。ただし、何回もやったものの、「(チャイルドは) 文句ばかりいってくるため、うまくいかなかった」(2020年受講生F) というように、授業終了まで誘導瞑

想がうまくできない受講生¹⁰⁾もいた。両技法とも似た体験をし、受講生の抵抗が露呈するしかけになっているものとする。

3 リアルな体験を深めるための演出の第一の要因の比較考察

内観法におけるリアルな体験を深めるための演出の第一の要因は、「内観の場が内観三項目に沿ってセッティングされていること」である。すなわち、内観がなかなか進まない内観者に対しても、「内観面接者やスタッフは文句ひとつ言わず深々と礼拝し、内観者を受容し、尊重する。加えて三度の食事でも面接者から配膳してもらい、あらゆる面でお世話を受ける。こうした状況は、まさに人からお世話『してもらって』、何も『お返しができず』、『迷惑をかけている』内観テーマそのもの」(長山・清水, 2006, 313頁)だという。人材開発論でも、筆者(講師)は内観者を受容し、尊重しようとしているものの、対象者への受容と尊重のレベルに関して、内観面接者にはとても及ばない。

図表23 リアルな体験を深めるための演出の第一の要素の比較

内観法	内観の場が内観三項目に沿ってセッティングされている。内観面接者やスタッフは深々と礼拝し、内観者を受容し、尊重する。
人材開発論	講師は、受講生を受容し、尊重しようとしている。ただし、受講生の人材開発を進めるために、「対決」の立場をとることもある。

ただし、人材開発論の講師の熱心さに影響を受けたとコメントする受講生は多かった。

図表24 講師の熱心さに対する2020年度の受講生の感想

2020年受講生A	先生が熱心にやってくさっているのだから、生徒としては応えないといけないと思った。こんなに熱心にやってくさっている先生は初めてだった。
2020年受講生B	一番印象に残っているのは先生の熱意です。録画講義の内容、時間、アンケートへ毎回感想を書いてくださるなど、先生の真剣さがすぐ伝わってきて、ポジティブな影響を受けました。
2020年受講生C	頑張ることが当たり前、勉強することが当たり前、という先生の話が響いた。先生が厳しく話す動画も良かった。

また、ゲスト講師として3回登壇した一色真宇(フラクタル心理学開発者)に対する受講生の感想は以下のとおりである。

図表25 ゲスト講師の一色に対する受講生の感想

2020年受講生A	一色先生の言われる一言一言がとても的を得(射)ていて、深みがあると思いました。一色先生の本を読むにつれて、人との関わりとか生き方などに感銘を受けた。
2020年受講生B	一言一言、自分にとって大切なことをお話するので、最初の1時間くらいで、怖いというイメージは変わりました。この人の話はちゃんと聞いた方がよいと思った。全部見えているかのようにひと言で言われました。すごいです。
2020年受講生C	最初は厳しい方だなと思ったが、優しく、チャーミングだと思いました。一人一人のことを見てくださっている感じがありました。
2020年受講生D	オーラがあって、この人のことは聞こうと思った。大きな影響を受けました。料理で例えると、授業に対する大事な調味料のように感じました。
2020年受講生E	良い意味で、子どもっぽい方、頭が柔らかく、探求心が旺盛な方だと思った。

終始、斜に構えた態度で参加する受講生を他の受講生と同様に等しく受容し、尊重する一色の姿勢は筆者には大変に印象的であった。それにより、クラスの間が安定し、受講生の授業からのリタイアも防いだ。以上の考察から、人材開発論においてもスタッフの果たしている機能は大きなものがあると筆者は考える。

4 リアルな体験を深めるための演出の第二の要因の比較考察

続いて、内観法におけるリアルな体験を深めるための演出の第二の要因（内観のテープと同室の内観者の存在）についてである。

内観における「今・ここ」でのリアルさや生々しさを演出する第二の要因は、内観のテープと同室の内観者の存在である。食事中に流される内観のテープは臨場感を高める効果があるが、それ以上に同室の他の内観者の面接では息づかいまで伝わる臨場感があり、内観の回想が単なる過去の思い出でないことが肌で感じられる。同室の内観者が深い内観をすると、部屋全体が真剣で清冽な雰囲気になり、それに共鳴するように内観が深まることが知られている。内観では「通し間」で複数の人が内観するのは、一対一の内観者・面接者間の依存を排除するだけでなく、「今・ここ」での臨場感や「場」の雰囲気が、治療上大きな効果をもたらすからである。(長山・清水, 2006, 314頁)

「同室の他の内観者の面接での臨場感」に相当するものが、人材開発論にも存在する。その一例(図表26)を受講生の表現から紹介する。

図表26 同じクラスの受講生の人材開発の臨場感

2019年受講生C	過去の受講生のKさんが1年経ってすごく変化していたというのは、自分にとって変わるんだという後押しになりました。
2020年受講生A	Bさんの人材開発過程を3週間くらいつぶさに見ていましたが、変化がすごかったですね。Bさんの変化の仕方がびっくりするくらいでした。
2020年受講生C	他の受講生が前向きに頑張っているのを見て、良い影響を受けました。私もこのままではいけないと思いました。
2020年受講生D	Bさんが変化をしていくのを見ているのが面白かった。あれくらい変わると良いなあと思っていた。

同室の他の受講生の変化はもちろんのこと、受講生自身の家族や上司との関係が変化すること¹¹⁾も受講生の人材開発に大きな影響を与えているものと考えられる。さらに、内観法では、録音テープを聞かせる演出もある。

自己探求への抵抗や自己変革への抵抗に対して、指導者は内観の仕方を根気よく繰り返し説明し、よけいなことを考えずに、ここにいる間だけでも一分一秒を惜しんで内観するようにと指導する。内観の人間像や理想像についての疑問に対しては、「跳躍する前には屈む姿勢をとるが、それをみて消極的というのはおかしいですね」と指摘する。内観法では深い内観をした先輩内観者の録音テープを起床時や食事時に聞かせている。これは内観の仕方のモデルを示すと同時に、抵抗を打ち破るのに有効である。(長山・清水, 2006, 172頁)

内観における「今・ここ」でのリアルさや生々しさを演出する第二の要因は、同室の内観者の存在と内観のテープであるが、人材開発論でも、過去の受講生のインタビューを読んだり、過去の受講生の人材開発過程を紹介することにより、人材開発の仕方のモデルを示し、抵抗を打ち破るサポートをしている¹²⁾。また、同じ教室で学ぶ受講生が変化する姿がリアルさや生々しさを演出しているともいえる。加えて、誘導瞑想と修正文の実践という方法を根気よく繰り返し説明し、授業期間だけでも時間を惜しんで取り組むことを強調する必要があるだろう。

抵抗と闘いながらも内観を続けていくと、ある者は少しずつ本当の自分の姿や他者の姿が見えてきて、徐々に洞察を深めていく。またある者は強い抵抗の後に、突然赤裸々な自分の姿が浮かんできて、大きな転換が生じる。このとき、強い感動で身体が震え、感極まって涙がほとぼしり出ることもある。(長山・清水, 2006, 172頁)

ある者は抵抗と闘いながらも内観を続けていくと、突然赤裸々な自分の姿が浮かんでいき、大きな転換が生じるという。人材開発論でも、抵抗と闘いながら誘導瞑想と修正文の実践を繰り返している中で、徐々に受講生の転換が現れる。

図表 27 リアルな体験を深めるための演出の第二の要素の比較

内観法	先輩内観者の内観のテープ，同室の内観者の面接の息づかいまで伝わる臨場感が，リアルな体験を深める。
人材開発論	過去の受講生の人材開発過程に関するインタビュー，TEA 図の紹介，他の受講生のシェアーが，リアルな体験を深める。本稿も今後，この第二の演出に活用する予定である。

VII お わ り に

本稿では、精神療法の「治療構造」（という概念）を活用して、内観法と比較しながら人材開発論（筆者が会計大学院で担当する2017年度～2020年度の人材開発論の授業のことをいう）の「開発構造」を考察した。今回の考察を一般化すれば、受講生の自己開発を目指す大学、大学院の授業の考察と捉えることができると筆者は考える。ひとたび治療構造が決定されると治療関係のあり方や治療過程を規定するため、内観法の治療機序を理解するうえで治療構造に着目することは不可欠である。人材開発論でも開発構造からその開発機序を考察することは不可欠といえる。

第I章のはじめに、第II章のリサーチ・クエスチョンに続いて、第III章では、まず、その対象者と動機について内観法と人材開発論とを比較した。内観法は多様な目的のさまざまな人を受け入れる。人材開発論でも受講希望者全員を受け入れるが、主に、①他者を人材開発する方法を知りたいという人、②自分自身を開発したい（あるいは何らかの悩みを解決したい）という人に分かれる。どちらも対象者については「来るもの拒まず」であり、それぞれの動機に対して、「不問」という態度をとる点は共通している。

また、内観法は、内観三項目に沿った内省に心理的抵抗を覚え、それを「自力」で乗り越えていく点の特徴である。人材開発論も、フラクタル心理学の誘導瞑想や修正文（および自己開発するという点）に受講生の多くが心理的抵抗を覚えるものの、受講生が「自力」で乗り越えていく点は似ている。続いて、第IV章と第V章で、外枠的構造と内枠的構造に分けてそれぞれの構造を比較考察した。内観法では、内観三項目に代表される内枠的構造こそが本質的、一次的なはたらきをするのに対して、人材開発論では、フラクタル心理学の2つの手法こそが本質的、一次的なはたらきをする。内観法では、初期の頃の内観者の報告は、他者に聞かれてもさしたる問題のない内容であることが多いが、内観が進んで内

省が深まると、きわめて個人的な秘密事や他人に聞かれてはまずい内容が想起されてくる。人材開発論でも最初から深い内省が行われるわけではなく、抵抗を示しながら、閾値のようなものを超えると、内省に真摯に向きあう姿勢をとる受講生が出てくる。

深い内省に向かわせる「外枠的構造」としては、内観法には「通し間」という不特定多数の人のいる「場」で内観面接が行われる仕組みがある。これは面接者自身の心の「甘さ」や「隙間」を著しく抑制し、面接者を守ってくれる機能を果たす。人材開発論でも誘導瞑想後のシェアや講義終了後のアンケート（全員に開示される）が似たような機能を果たしている。また、内観の「場」には共感的な雰囲気が強烈に満ちており、内観者は面接者に向けてではなく、内観の「場」で懺悔、告白するように常に「水路づけ」られている。人材開発論でも「自分をさらけ出せる安心感があった」、「この場は自己の心の内を開示してもいい」と受講生が思える「場」づくりができており、こうした点も自己開示を促進させる機能を果たしている。

続いて、「内枠的構造」について比較考察した。内観法では、内観三項目に代表される内枠的構造こそが本質的、一次的なはたらきをしている。人材開発論でもフラクタル心理学の誘導瞑想、修正文の実践の内枠的構造こそが本質的、一次的なはたらきをしている。

両者とも内省が重要であり、その方法について比較考察をした。内観法では1週間、ほぼ全ての時間を内観三項目に沿って内省する。人材開発論は、内省しろとは受講生には言っておらず、内省の方法（誘導瞑想）を教えるのみである。日常生活で実践するかどうかは受講生に委ねられているが、熱心な受講生は自主的に誘導瞑想を繰り返し、修正文を何度も何度も繰り返している。また、内観の内省方法（内観的思考様式）の特徴は、相手に借りはないかと考える「バランスシートの思考様式」、相手はともかく、自分はどうであったかを考える「自責的思考様式」、相手の立場に立って考える「共感的思考様式」の3つに集約している。それに対して、人材開発論の誘導瞑想では、過去の記憶を、時間を広げて、空間を広げて内省するような仕組みになっている。内観法では、内省対象の固定化と内省時期の細分化（焦点化）を行うのに対して、人材開発論の誘導瞑想では、特定の感情を糸口として、本人が想起した特定の記憶を選択する。また、内観の導入説明に際して、なぜテーマがあらかじめ設定されているのか、内観者に理解してもらう必要がある（事例によっては内観に入るまでが勝負で、内観をやってみようと思った時点で勝負の大方が決まっている）が、心理教育に多くの時間を使っていない。他方、人材開発論では、誘導瞑想をするまで、心理教育として、教材を使った知的な教育を15時間程度行っている。この点はかなり違う。

内観法で、心理的転回体験が生じるかどうかは、1週間の内観期間のうち最後の1～2日が勝負になってくる。頭でどう考えても埒があかない、どうにもならない壁に突き当た

り、突き抜けなくてはならない壁にぶち当たり、産みの苦しみを経てはじめて新たな心境が開けてくる。質の違う心境が生まれるには、1週間は必要となり、内観の深まる6日目以降は棟内も静まり返る。他方、人材開発論の授業ではそこまで内省の時間をとっていないが、7回の授業のうち5回目あるいは6回目くらいから、自主的に誘導瞑想や修正文を熱心実践する受講生が出てくる。

また、内観者は1日のうち15時間を内観的内省に費やし、残り9時間についても内観をする同じ部屋で過ごす。内観者は就寝中もしばしば日中の精神的作業と関連した夢を見ており、つまり、実質24時間のすべてが「内観漬け」の状態になっている。それに対して、人材開発論は1週間に3時間授業を受けるだけである。内観法のような徹底した内省を強いることは不可能であり、受講生の自主性にゆだねている。ただし、誘導瞑想と修正文を言い続ける実践手法が提示されており、熱心な受講生は毎日繰り返していた。

さらに、抵抗の現象とその乗り越え方についても比較考察した。内観法では「相手の立場に立って」自分を見つめ直そうとしながらも、一方で、それに強く抵抗する自分が同時に存在する。内観者はなかなか「相手の立場に立って」自分を見つめる内省が行えず、どうしても「自分の都合」でものを見てしまいがちになる。人材開発論でも、いきなり「相手の立場に立って」自分を見つめることはできず、抵抗が生じることがよくある。内観初期には、誰でも記憶想起が容易でない。自責的思考を要請されても、いつか思考方向が単なる追憶やうぬぼれなどにそれていく。あべこべに対象人物の欠点を探し出して攻撃したり、時には指導者にくってかかったりする。人材開発論でも、反省や自責ではなく、うぬぼれや反発といったいいような発言が聞かれることもある。内観法では自力でそうした抵抗を排除せねばならず、そのために自責的思考が必要になる。人材開発論でも自責的思考が必要になることは同様である。内観者は、過去をこれまでと同じように思い起こすのではなく、依存的防衛（外観的姿勢）に抗して内観三項目という新たな枠組みのなかで己自身のありようをリアルに再体験する。深い内観的回想は、たとえそれが何十年前の出来事であっても、単なる遠い過去の思い出ではない。内観者は、今・ここでまさに母親（父親、兄弟）に対する自分をリアルに再体験するのであり、そのリアルな現実感こそが重要である。内観の深さや迫力は、回想のリアルさや内観者の心的態度の変換の深さに関係するという。人材開発論でも、誘導瞑想によりリアルな過去の再体験とその修正体験をする。

そうした「今・ここ」でのリアルさや生々しさを演出する第一の要因として、内観の場は内観三項目に沿ってセッティングされており、内観がなかなか進まない内観者に対して、「内観面接者やスタッフは文句ひとつ言わず深々と礼拝し、内観者を受容し、尊重する。加えて三度の食事も面接者から配膳してもらい、あらゆる面でお世話を受ける」。こうした状況が内観テーマそのものになっているという。人材開発論においては、抵抗を示

す受講生に対するゲスト講師の一色真宇の関わり方は、クラスの間を安定させ、その受講生のリタイアを防ぐ効果を果たしていた。第二の要因は、内観のテープと同室の内観者の存在である。食事中に流される内観のテープは臨場感を高める効果があるが、それ以上に同室の他の内観者の面接では息づかいまで伝わる臨場感があり、内観の回想が単なる過去の思い出でないことが肌で感じられる。同室の内観者が深い内観をすると、部屋全体が真剣で清冽な雰囲気になり、それに共鳴するように内観が深まるという。人材開発論でも、過去の受講生のインタビューを読んだり、過去の受講生の人材開発過程を紹介することにより、人材開発のモデルを示し、抵抗を打ち破ることをサポートしている。他の受講生の姿勢や変化はなによりも真剣に取り組むことを促進する。

そして、抵抗と闘いながらも内観を続けていくと、ある者は少しずつ本当の自分の姿や他者の姿が見えてきて、徐々に洞察を深めていく。また、ある者は強い抵抗の後に、突然赤裸々な自分の姿が浮かんできて、大きな転換が生じる。このとき、強い感動で身体が震え、感極まって涙がほとばしり出ることもある。人材開発論でも、抵抗と闘いながら誘導瞑想と修正文の実践を繰り返していると、徐々に転換が進行していく。

人材開発論でも、内観法と同様に、自己を開発するためには、初期に抵抗を覚えながらも、受講生が自力で乗り越えていくことが必要になる。フラクタル心理学の誘導瞑想で過去をどれだけリアルに再体験できるか、修正文を何度も何度も繰り返せるかどうか（内枠的構造）が鍵となる。そうした姿勢に変化させるには、①自分をさらけ出してもよいと思える安心な場づくり、②内観法で「通し間」と呼ぶような、他の受講生の真剣な発話や文章が見聞きできるような環境の設定、③抵抗を示す受講生をも受容し、尊重する講師の姿勢（母性的要素）、④ときに、「対決」的ともいえるような厳しい講師の姿勢（父性的要素）、⑤過去の受講生の人材開発過程の紹介などの外枠的構造も重要となる。本稿自体もこうした外枠的構造としての演出効果を発揮するために活用していきたいと考えている。

注

- 1) 「医療機関では対応が異なる。内観療法として内観を行う場合には、内観適応の適否の判断、導入までの外来診察、アセスメントの実施、内観後のフォローアップなどが欠かせない。つまり、内観療法は内観法の応用であり、あくまでその一部だが、疾病治療への適応に際して内観法に付け加えられる配慮や手順が存在するといえる」（長山・清水，2006，4頁）。
- 2) 21時間程度の講義の中で、受講生の動機に直接答えては、まとまりのない講義になってしまう。ただし、様々な話の中にそれらのニーズに関連する話題を極力入れるようにしている。
- 3) 「そもそも治療構造とは精神分析から生まれた考え方である」（長山・清水，2006，19頁）。
- 4) LUNAとは、Learning Unlimited Network for Academiaの略で、関西学院大学の在学生の主体的学習を補助するためのWeb上のLMS（Learning Management System）である。
- 5) 「また、そうした『通し間』の設定は、逆に面接者を『守ってくれる』側面もある。たとえ

ば、内観者が異性の場合、一対一の場所でなく『通し間』で面接が行われることで、いかに深い秘密の話（たとえば性的な内容の話）がなされたとしても、現実には妙なことは起きていないと証明する証人（他の内観者）がまわりにいるようなものである」（前掲書、21頁）。人材開発論の授業においても、講師を守るという側面がある。

- 6) 受講生の発言は、受講生の作成したレポート、TEA 図、授業後に実施したインタビューの発言から引用した。
- 7) ただし、2019年度の授業は、リソースパーソンの4人のうち2人は内省が進まず、抵抗が顕在化したまま授業は終了した（加藤、2020b に詳しい）。とはいえ、授業の冒頭の時期に、初めて参加する受講生をサポートしてくれ、大きな役割を果たしてくれていたのは間違いない。
- 8) 但し、「対話精神療法で治療者が『抵抗』『防衛』という用語を使うことで、知らず知らず患者側の視点を忘れ、結果的に患者の病理を不必要に掘り起こす危険性があることを指摘しており、患者の『抵抗』を『患者の……する能力』、『防衛』を『工夫』と言い変えるよう初学者に勧めている。また神田橋は、患者の自然治癒力が最も重要であることを繰り返し強調している」（長山・清水、2006、187頁）。
- 9) これらの発言については、加藤（2020a, b, c）も参照されたい。
- 10) ただし、「父の愛情がストーンと自分の心におちたことはあった」という。
- 11) 家族や上司との関係が変化したことについては、加藤（2020a, b, c）を参照されたい。
- 12) 本稿も、次年度以降の人材開発論の授業で紹介し、リアルさと生々しさを演出するための教材として活用する予定である。

参 考 文 献

- 一色真宇（2008）『フラクタル心理学マスターコース 初級前期』テキスト フラクタル心理学協会。
- 一色真宇（2013）『フラクタル心理学カウンセラー養成講座 フラクタル心理学 カウンセリング理論』テキスト フラクタル心理学協会。
- 小此木啓吾（1993）「治療構造」加藤正明編『新版精神医学事典』弘文堂。
- 加藤雄士（2020a）「授業における人材開発過程の質的研究（1）一人材開発論の受講生の TEA 図とレポートを中心として」産研論集47号。
- 加藤雄士（2020b）「授業における人材開発過程の質的研究（2）一人材開発論の受講生の TEA 図とレポートを中心として」ビジネス&アカウンティングレビュー25号。
- 加藤雄士（2020c）「授業における人材開発過程の質的研究（3）一人材開発論の受講生の TEA 図とレポートを中心として」ビジネス&アカウンティングレビュー26号。
- 川原 隆造（1996）『内観療法』新興医学出版社。
- 長山恵一、清水康弘（2006）『内観法—実践の仕組みと理論』日本評論社。
- 柳田鶴声（1995）『内観実践論』いなほ書房。