学術論文

「すじなし屋」・共感の場機能の効用と活用法

池田　啓実（地域協働学部／学生総合支援センターキャリア形成支援ユニット）

1．はじめに

• 問題意識

本稿が対象とする「すじなし屋」は、2009年度設置の「すじなし屋研究会[1]」が開発・運営主体となり、メンバーの参与観察による継続的なPDCAを基にバージョンアップを図ってきた。その結果、“信頼”が人を繋ぐ現代社会では、信頼醸成の源となる共感の資質を覚醒させる「共感の場（Sympathy Based Feel-shop）」が必要であること、その具体的な手法として「すじなし屋」が極めて有効だという貴重な情報を見出すことに成功した。

こうした「すじなし屋」機能の本源的特性については池田(2016)の拙稿においてすでに明らかにしている。そこでは、「「すじなし屋」に共感の場機能は備わっているか、その機能の持続に必要な自己組織化（外部の介入がなくとも自ら課題を解決できる）機能は内包されているか」の解明を目的としていた。

その分析から、1）「すじなし屋」には共感の場機能及び自己組織化機能ともに内包する仕組みであること、2）これら機能の稼働に不可欠な要素が「すじなし屋」研究会であることが明らかになった。ただ、共感の場機能が生み出す効用の質がどのような要素に規定されるかについては、課題として残されていた。これを解決できれば、高いレベルで効用を生み出せる共感の場機能を創出するというこれまでになかったツールを我々にもたらしてくれることになる。

実は、この課題の解明には、「すじなし屋」の場で起こる構成者間の全体共振（共通理解）に影響を及ぼす３主体の資質能力が重要な役割を果たす可能性があることも、池田(2016)では明らかにしていた。よって、この３主体の資質能力の質が共感の場機能にどのように影響するかを明らかにできれば、先の課題は解決できると考えられる。なお、３主体とは、席亭（想いの引き出し手）、客人（想いの語り手）、想受者（想いの受け手）であり、この構成は「すじなし屋」の特長の１つとなっている。

• 目的、結果の概要及び論文構成

先述の問題意識から本稿の目的は、「すじなし屋」の共感の場機能の質を規定する要素を特定し、その特性を明らかにするとともに、場の設計如何で学生や社員等の資質能力向上策として有効なスキームになり得ることを明らかにする点にある。次章以降で分析を行うが、ここで分析結果のポイントを簡単に紹介すれば、以下のような内容となる。

[1] 当該研究会（2009年度～2015年度）は、大学関係者のほか、高知大学のキャリア形成支援事業にも協力いただいている高知と東京の学外者で構成していた。詳しくは池田(2012)参照。

1）「すじなし屋」の共感の場機能の核である「相互行為空間（場）」の質は、「すじなし屋」を構成する３主体（席亭、客人、想受者）の資質能力、具体的には、席亭はファシリテーション力（ＦＴ力）と梃子力、客人は内省力、想受者は自由の相互承認感度[2]のレベルに規定される。

2）「すじなし屋」の共感の場機能は、対象人材の資質能力向上に合致するよう場を設計できれば、人材の資質能力向上支援策として活用できる。

これらの成果は次の分析方法によって得ることができた。具体的には、２章において「すじなし屋」の基本形を紹介するとともに池田（2016）で得た「すじなし屋」の本源的特性の１つである共感の場機能の生成構造を概観した後、３章で共感の場機能の核である「すじなし屋の相互行為空間」の質を規定する要素を特定し、４章において抽出した要素の特性と活用法の分析を行うというものである。

２.「すじなし屋」の共感の場機能の概要

(1)「すじなし屋」の基本構成

現在の「すじなし屋」は、研究会での検討から明確になった１）個の豊饒な世界観の醸成及び２）信頼おける他者とのネットワーク化を具現化[3]するスキームとするための必須要件として設定した以下の４つの基本ルールを基に運営している。

①その空間に参画した人の考えをまずは受け入れる。
②会話の中身に是非を求めない。
③参加者は、共有を促進する発言であれば、どのタイミングでも自由に発言できる。
④「すじなし屋」は“想い”の共有空間であるので、会話の収れんを目的としない。

上記ルールを基盤とする「すじなし屋」の基本形は、【表１】に示すように３部構成としている。なお、各セッションへの入退出は、原則、自由としている[4]。

【表１】「すじなし屋」の基本構成と基本ルールの関係一覧

基本ルール				セッション	時間数	設定意図
①	②	③	④			
○				第１部	2.5時間	客人の世界観の吸着と２部の舞台創出
○	○	○	○	第２部	1.5時間	客人の想いの深い理解と自問への誘い
○	○		○	第３部	1.0時間	各自の想いの自覚化と相互信頼の醸成

※　第１部の時間数は平均的移動時間（約１時間）を含む。

第１部の目的は、客人に纏わる場所等を訪問することで客人の世界観の吸着と２部の舞台創出にある。４～５名でグループを組み、想受者（オーディエンス）が第２部「すじなし屋」で披露される客人の世界観を吸着しやすくすること、そして第２部「すじなし屋」の心理的相互作用の場としての小屋（空間）を創出することにある[5]。

第２部は、第１部で整えた舞台で３主体が即興劇風に振舞う空間である。第２部は“想い”の共有を軸とするため独特の運営方法を採る。席亭による客人の“想い”の引き出しを基本としつつも“想い”の共有に適うものであれば想受者も自由に会話に入ることができ

[2] ヘーゲルは、「人間が「自由」を求めるとは、単にある欲望への可能性を求めることではなく、本質的に、他者関係の中で自己価値の承認を獲得する営みとなる」と考える。ヘーゲルのこの捉え方は、次の論理から成る。「自由」は生命の運動の本質であり、「生命」とはどこまでも自己更新しようとする「本質力」、欲望である。「自己意識」を持つ人間における欲望は、「自己価値」を確証しようとするもの。他方で、人間は社会関係のうちを生きているから、「自己価値」への欲望は、「他者の承認」という契機を必須のものとする。これが、自由の相互承認の基本的な考え方であり、人間が共感の資質能力を必要とする理由だと考える。共感の場機能において想受者に自由の相互承認感度を求める根拠はここにある（詳しくは竹田(2016) pp.196-204参照）。なお、この自由の相互承認の感度に関し苦野は、この資質能力の醸成こそが公教育の本来的使命だとする（苦野（2014）pp.25-28）。

[3] 改訂版「すじなし屋」の趣旨は、「ここに集うすべての人々の“想い”を共有する小屋（空間）であり、小屋主の席亭、客人そして客人の“想い”を共有したい参加者（想受者）が集い、客人の“想い”と参加者各自の“想い”が空間全体で共有されていくことで、参加者各自の人生観や世界観がより豊饒なものになることを企図するもの」である。

[4] 参加費制を採る「すじなし屋」の特長の１つは、時間の長さにある。表中に示した標準的時間数は５時間に及ぶ。さらに、当初「すじなし屋」関係者の慰労として催してきた３部後の懇親会（２時間程度）にも多数の一般参加者（想受者）が参加するようになってきた（常に参加者の８割超）。この関わり時間の長さが「すじなし屋」機能の効用の出現に重要な役割を果たしていることを池田(2016) において明らかにしている。詳しくは、池田(2016) pp.38-42を参照。

[5] 小屋は、第１部の共通の体感が内発する“結界”によって形作られる。アジェンダ（「すじなし屋」の企図）の共通理解がこの“結界”となる。

る。この自由が、客人の想いに対する自由な咀嚼と客人の想いへの深い理解、さらには自身の想いへの問いかけを創発する。この時空は、まさに誰もコントロールできない“筋書き無き世界”となる。これが、第２部の基本的な世界である[6]。

そして最後に、席亭、客人、想受者参加者それぞれの“想い”が満ち溢れる空間は、第３部の「ときめき交流会（立食形式）」へと引き継がれていく。参加者同士の自由な語らいを通し、１部、２部で感じた各自の想いのあり様を一層明確にするとともに相互信頼の醸成、それがこのセッションの狙いである。

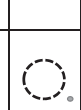
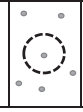
(2)　共感の場機能の生成構造

- **会話領域から観る共感の場**

伊丹が心理的相互的作用が生じる空間と定義する共感の場の機能生成メカニズムについては、池田(2016)においてオットー・シャーマーが提唱するプレゼンシング（presensing)[7]という会話領域の概念を用い解明している[8]。その概要を以下において紹介しておくことにする。

オットー・シャーマーが提唱した会話領域は、【表２】にある通り４つのレベル（ダウンローディング、討論、会話、プレゼンシング[9]）から成る。これらの領域の中で伊丹の心理的相互作用が派生するのは、プレゼンシング領域（会話領域４）である。オットーによれば、個人がある場に参加したとき、会話が場に流れているものから起こっているならば、自身も含む場全体を俯瞰する視点から今の自分を捉える（真正の自己の存在を認識する）ことを経験する。つまり、新たな自分は、現在の自分足らしめるそれまでのすべてのもの（過去の存在）から自分を開放し、未来においてはこれまでとは異なるステージから活動を起こす予感をもたらすことを自分自身に認識させるというのである[10]。

【表２】会話の４つの領域

意識の領域構造		領域	
一 私の中の私		１．ダウンローディング あたりさわりの ない発言	相手が聞きたいところから話す 礼儀正しい決まり文句、意味のない言葉 自閉的システム（自分の考えていることを言わない）
二 それの中の私		２．討論 意見を主張する	自分が考えているところから話す 異なる考え方：私の意見は私自身だ 適応するシステム（自分の考えを言う）
三 あなたの中の私		３．対話（ダイアログ） 内省的な探検	自分を全体の一部と見なすところから話す 自己防御から他人の意見の探求へ 内省的システム（自分の立場から省察する）
四 今の中の私		４．プレゼンシング 生成的な流れ	場に流れているものから話す 静けさ、集合的な創造性、流れ 生成的システム（アイデンティティの転換：真の自己）

（出所）オットー・シャーマー/中土井・由佐訳（2011）『U理論－過去や偏見にとらわれず、本当に必要な「変化」を生み出す技術－』,英治出版,p.344の図17-1を転載

現在の「すじなし屋」は、池田(2016）の研究成果から高い確率でプレゼンシング（領域４のレベル）の会話領域を実現しうるスキームになっていることが分かっている[11]。実現要因は、プレゼンシング醸成の４つの原則を満たす「すじなし屋」の４つの基本ルールにある。次に、その構造を紹介してみたい。

- **領域移行４原則と「すじなし屋」の４つの基本ルール**

プレゼンシングへの移行は明確な４つの原則で成り立つとオットーは考える。この４原則を成立させる「すじなし屋」の基本ルールを一覧にしたものが、【表３】である。

---

[6] 多くの場合、参加者はこの想定外の展開を心地よく感じるという。最大の要因は、参加者全員の“想い”の共有にあると考えている。そのため、互いの想いのエネルギーが伝播しやすくなるようレイアウトを工夫するなど空間創りにもこだわる。

[7] プレゼンシングとは、オットーによる sensing（感じ取る）と presence（存在）の混成語。

[8] 池田(2016）pp.39-42参照。

[9] 企図通り「すじなし屋」にプレゼンシングが派生しているとすれば、「すじなし屋」の目的である「個の豊饒な世界観の醸成」も達成されることになる。

[10] この会話領域で出現する世界は、最高の未来の可能性の源とつながり、それを今に持ち込むことであるとオットーは言う。さらに、この状態に入ると、自分次第で現実になり得る未来の可能性からものを見るようになり、ほんとうの自分、正真正銘の自己である真正の自己へと入っていく。そして、それは場で起こるとオットーは考えた。詳しくは、オットー（2011）p.215参照。

[11] 「すじなし屋」は、暗黙知の交換をすべてのセッションの基底に置くことが最大の特長である。それゆえ、「すじなし屋」の空間は、聞き方が領域１や２から離れられない人には苦痛の時間を、固執しない人には快適さと領域３や４といった会話領域レベルの進化をもたらす。加えて、会話領域構造の特性として、会話領域が１や２であったとしても、場に参加する人の多くが領域３や４の会話レベルにある空間に参加回数を重ねることができれば、その人たちの会話領域はやがて領域３、４へと移行するとオットーは言う。

【表３】プレゼンシング醸成４原則と「すじなし屋」の基本ルールの関係一覧

基本ルール				原則	原則の内容と基本的考え方
①	②	③	④		
○				原則1	**手放すことと委ねること** 習慣的な活動のやりかたを保留することになると、驚いたり興味を引かれたりしたことに、なにか具体的で、明確で、思いがけないことに意識が向かう。そのときに、開かれた思考にアクセスを始める。
○	○			原則2	**転換ー針の穴を通り抜ける** 針の穴とは、そこを通り抜けるには必要でないすべてを捨てなければならない敷居のことで、これを通り抜けると、自分が機能する源が「我々を取り巻く人々」に移行する。今までとは別の方向から見るようになり、未来から自分に近づいていくようになる。
○	○	○		原則3	**より高次（真正）な存在と自己の誕生** 共感的傾聴から、より深い源、つまり出現の流れからの傾聴に切り替わると、出現しようとしている未来の可能性の領域につながる。出現しようとしている未来のより深い存在から機能すると、人間とシステムの両方が活用できる知性と傾聴のさらに深い資源、つまり開かれた意志の知性につながることができる。
○	○	○	○	原則4	**場のカー深い傾聴から保持空間を創る** プレゼンシングは場の中で起こる。つまり、何らかの形で空間が保持されている状況で起こる。その際、３つの条件（無条件で見守る、つまり判断をくださないこと、個人を超えた愛、真の自己をみること）の充足が必要。この移行が起こると、個人と集合的自己の間に新しい種類の関係が形成される。

（出所）プレゼンシングの内容と基本的考え方の部分については、オットー・シャーマー/中土井・由佐訳（2011）pp.241-247に記述されている内容から抜粋。

原則１の「習慣的な活動のやり方を保留する」は、「すじなし屋」の参加資格でもある[基本ルール①]に合致する。このルールの下、客人に纏わる場所への訪問に参加すれば、想受者は客人の世界観を十分に吸着し、客人に対する共感土壌を醸成することになる。このようにして、第１部が企図する第２部の舞台は整っていくのである。

原則２には[基本ルールの①と②]が関係する。原則２が成立するための条件「針の穴とは、そこを通り抜けるには必要でないすべてを捨てなければならない敷居」の具現化は、２つの基本ルールを取り入れた仕組みとすることで十分に達成できるからである。ただ、このとき注意すべきことは、場の構成者全員が[基本ルール②]を遵守するマインド形成が原則２の成立にはとりわけ重要だということである。想受者が会話の中身の是非を問うことに固執すれば、[基本ルール①]の機能を阻害してしまうからである。

次は、原則３との関係を見てみよう。原則３の成立条件「共感的傾聴から、より深い源、つまり出現の流れからの傾聴に切り替わる」の具現化は[基本ルール①～③]の組み込みで実現するが、その際とくに重視すべきは、[基本ルール③]の充足である。理由は、原則３のもっとも重要なポイントである「出現の流れからの傾聴に切り替わる」の実現には、想受者の発言が場に現れる多様な“想い”を汲み取る形で行われることが不可欠であり、それを担保する要件こそが[基本ルール③]だからである。

最後は原則４について。この原則が成立するためには、１）無条件で見守る（つまり判断をくださないこと）、２）個人を超えた愛、３）真の自己をみることが必要だとオットーは考えた。これらの条件が「すじなし屋」の４つの基本ルールで成立することが分かれば、原則４は「すじなし屋」に創出していると言えるはずである。

まず、第１の条件だが、これは[基本ルール①と②]で実現できることは明らかである。個人を超えた愛という第２の条件の成立には、[基本ルール①と②] の他に、[基本ルール③] が必要となる。とくに [基本ルール③] の組み込みが重要なのだが、それは、このルールが企図する「自己のためではなく、場の構成者全員のための発言」が第２の条件（個人を超えた愛）に合致するからに他ならない。最後は第３の条件だが、これは基本ルールすべてを充足できれば成立する可能性は十分にある。真の自己との出会いには、他者の世界観などを通して自らのそれを自問する機会が必要だが、それは４つの基本ルールを満たす空間であれば出現する可能性が高いからである[12]。

以上が、プレゼンシング領域創出のための４原則とその成立を担保する「すじなし屋」の４つの基本ルールとの関係構造である。なお、「すじなし屋」のセッション毎に組み込まれた基本ルールは、前掲の【表１】に示した通りである。これらのことから分かるように、すべてのセッションに身を置くことで場の構成者は、自身の会話領域をプレゼンシングへと遷移させることができる。以上が、「すじなし屋」に共感の場機能が備わるとする証左である[13]。

[12] 原則４は、ここで記述した通り、４つの基本ルールすべてを必要とする。ところが、池田(2016) では、[基本ルール③と④]のみを成立要件という記述としていた。ただ、これらの基本ルールが原則４を成立させるには、[基本ルール①と②]の存在が必要である。池田(2016) では、この点を明確にしていなかった。

[13] Ｕ理論による分析で証明したのは、「すじなし屋」の共感の場の機能の成立要件である。池田(2016) では、伊丹の場の論理を活用し共感の場の機能を質高く運用するための運用要件についても解明しているが、本稿の目的からこの点の紹介については省くこととした。

３.「すじなし屋の相互行為空間」の質規定要素の特定

(1)　効用規定要素特定のための活用理論

- 自己組織化機能規定因子と効用規定要素の関係

「すじなし屋」の参加者が共感の場機能による効能をより確かなものにするには、彼らが参加し続けたくなる機能を「すじなし屋」が包含していなければならない。筆者は、池田(2016) においてその機能の存在を自己組織化[14]の視点から解明したが、その過程で、自己組織化機能の質を左右する主たる因子は、「すじなし屋」の効用を規定する要素であることも明らかにした。「すじなし屋」が如何なる条件下でも共感の場となるには、仕組みを常に自己変革できる機能を有していなければならない。それが自己組織化機能なのだが、この機能にもっとも影響する要因は「相互行為空間」の質であり、そしてその質は、空間を構成する席亭、客人及び想受者の３主体の資質能力に依存することを見出したのである。

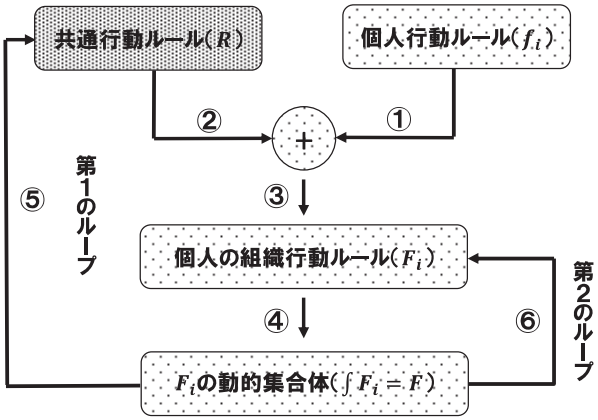
本章の目的である「すじなし屋」の効用規定要素の特定には、これら３者のどのような資質能力に「相互行為空間」、つまり共感の場の機能が影響を受けるかを明らかにできれば事足りるが、それは、「すじなし屋」の自己組織化の生成構造を再度この視点から吟味することで達成できる。

そこでまず、自己組織化生成構造の基本形の理解のため、池田(2016) でも活用した牧野丹奈子のモデルを概観する[15]。

- 牧野のモデル

牧野の自己組織化は、「自律した個人[16]」、「装置」としての組織、「相互行為空間」としての組織の３者間で成立する２重ループによって形成される[17]。それを図式化したのが【図１】である。

【図１】牧野の自己組織化モデル



（出所）牧野丹奈子(2002)p.137の図3-3を基に池田が加筆

上図からも分かるように、牧野の自己組織化生成構造は、２つのループから成る。期首の変化が、期末に組織の共通行動ルールにフィードバックするループが第１のループ、個人の組織行動ルールにフィードバックするループが第２のループである。

２つのループには、図からも分かるように、基盤的生成フロー（①～④）がある。「装置」としての組織において個々のメンバーは、自己の行動ルール（f_i）と組織の共通行動ルール（R）を融合した各自の組織行動ルール（F_i）に基づき組織活動を行い（①～③）、こうしたメンバー個々の組織行動ルール（F_i）が組織の「相互行為空間」機能により統合（$F = \int F_i$）されるまでが基盤的生成フローである。

これ以降、「相互行為空間」で出現した新たな情報や関係性が、組織の共通行動ルール（R）にフィードバックするフローが第１のループ（フロー⑤）、個人の組織行動ルールにフィードバックするのが第２のループ（フロー⑥）と牧野は捉えた。なお、牧野によれば、活動から生じるメンバー共通の個人の組織行動ルール（F）は、各自の組織行動ルールの動的な集合体（$F = \int F_i$）

[14] 伊丹によれば、自己組織化とは、「外部からの介入がなくとも自分たちの間で秩序をつくる、あるいは構造を変えるという意味での『組織化』が起こるということであり、誰か外の人が組織化をするのではなく、自分たちで組織化してしまう」ことである。伊丹敬之(2005) p.142より引用。

[15] 伊丹も自己組織化について言及はするもその生成構造については必ずしも明確にしていない。詳しくは、伊丹敬之(2005) pp.141-142参照。

[16] 自律した個人とは、組織の目的を理解し、それを前提に主体的に思考行動する個人をいう。

[17] 牧野丹奈子(2002) 第３章参照。

となる形で「相互行為空間」が「場」になるという。

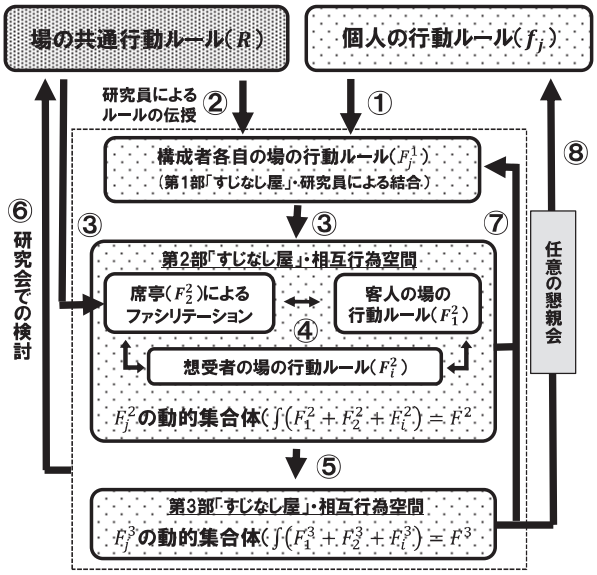
以上が、牧野のモデルにおける２重のループが成す自己組織化メカニズムである。この機能を有する組織は、基盤的ループが作動し始めると、外部からの介入がまったくなくとも自組織の共通行動ルール、個人の組織行動ルールさらには動的集合体である「場」を繰り返し更新することで、自己課題を解決し続けるのである。

(2)「すじなし屋の相互行為空間」の質規定要素の特定

- 「すじなし屋の相互行為空間」の自己組織化構造

牧野のモデルを活用し「すじなし屋」の自己組織化構造を図式化したのが、【図２】である[18]。

【図２】「すじなし屋」の自己組織化機能



【出所】牧野(2002)pp.137の図3-3を基に池田が作成

「すじなし屋」には３つの「相互行為空間」が存在する。「すじなし屋」研究員の参与の下、場の共通行動ルールと個人の行動ルールの融合を目指す第１部、席亭のファシリテーションによる場の構成者それぞれの場の行動ルールが結合し合う第２部、そして、各自が自由に想いを交換し合う第３部がそれである[19]。

- ２つのループの基盤部分の生成構造

２つのループの基盤部分の生成構造（①～⑤）は、「相互行為空間」が機能することで「すじなし屋」参加者共通の場の行動ルールが形成されるプロセスである。まず、「装置」としての「すじなし屋」には基本となる場全体の行動ルール（R）がある。第１部「すじなし屋」は、このルールを体現している研究員が想受者（とくに初参加の方）に基本ルールを伝えることで、これが個々の行動規範となって自らの行動ルール（f_j）が修正され、場の構成者各自の場行動ルール（F_j^1）が形成される。

第２部「すじなし屋」は、「すじなし屋」の行動ルール（R）を認識した想受者（F_j^1）と固有の場の行動ルール（F_1^1）を持った客人が集う場である。この空間では、席亭のファシリテーションにより３者の想いが共鳴し合いながら、席亭の場の行動ルール（F_2^2）や想受者各自の場の行動ルール（F_i^2）、さらには客人のそれ（F_1^2）が結合されていく（$F^2=\int(F_1^2+F_2^2+F_i^2)$）。そして、その「場」は、場の構成者全員が自由に想いを交換する第３部へと引き継がれ、「場」が更新されていく（$F^3=\int(F_1^3+F_2^3+F_i^3)$）。

- ２つのループ固有部分の生成構造

第１のループ固有の生成構造は、「すじなし屋」研究会を通じて３つの「相互行為空間」で派生した成果を場の共通行動ルール（R）にフィードバックする部分（矢印⑥）である。このループ部分が機能することで「すじなし屋」の運営方法は常に改善され続けることになる。これに対し、【図２】の矢印⑦と⑧の部分が第２のループ固有の生成構造である。なお、フロー⑧が、牧野モデルにはない「すじなし屋」固有のものである。

「すじなし屋」は、企業といった組織ではない。あくまで多様な人々が集う場に過ぎない。したがって、

[18] 「すじなし屋」では「組織」は「場」となる。

[19] 池田(2016) では、第３部には明確なファシリテータが存在しないという理由で「相互行為空間」と見なしていなかったため、この部分は自己組織化生成構造の対象外としていた。しかし、第３部も各自が自由に想いを共有する空間であることに違いないゆえ、「相互行為空間」と見るのが妥当と判断し本稿から生成構造の対象とすることにした。

「すじなし屋」で体得した各自の行動ルールが、「すじなし屋」以外でも発揮できるようその本質が個々の行動ルールに取り込まれていかなければ、「すじなし屋」の狙いは達成されたとは言えない。この個々の本源的行動ルールへのフィードバックを第３部が担うという考えを反映したのが、フロー⑧である（近年はこれに任意の懇親会が含まれるようになった）。

以上の検証から、「すじなし屋」の自己組織化機能に影響を及ぼす３つの「相互行為空間」の質を規定する要素は、席亭、客人及び想受者の資質能力にあることは明らかである。

４.「相互行為空間」の質規定要素の特性と活用例

(1)「相互行為空間」の質規定要素の特性

- 「相互行為空間」の質評価指標

「すじなし屋の相互行為空間」の質を他者の想いに対する「共感の感応度」の変化で評価することは、ここを共感の場と捉えることからも合理性がある。この共感の感応度と３主体の資質能力の関連を具体的に把握できれば、相互行為空間の質を規定する要素の具体的内容も特定できることになる。

まず、場における参加者の感応度レベルの把握方法だが、これについては、池田(2011) において伊丹の「全体共振（全体の共通理解）」の概念を活用し導出した以下の算出式が有用である[20]。

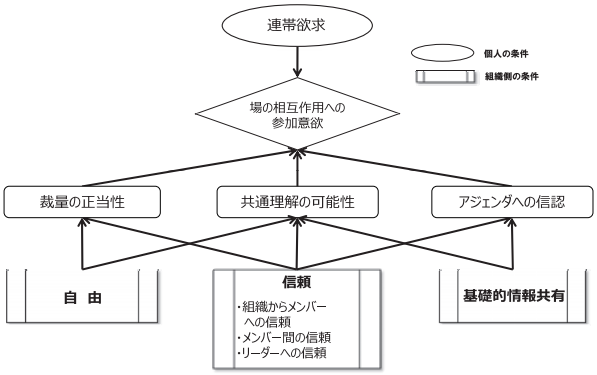
$$(1)\quad M_t^B = \left(\frac{\overline{F}_t^{\mathrm{w}}}{\overline{F}_{t-1}^{\mathrm{w}}} - 1 \right) \sigma_{t-1}^{o}\, \sigma_{t-1}^{\mathrm{w}}$$

上式左辺は信頼感応乗数（M_t^B）、右辺第１項は期末における「参加者の平均チームワーク力（$\overline{F}^{\mathrm{w}}$）」の変化率、第２項は期首における「組織への貢献（o）」と「チームワーク力（w）」の共分散である。なお、信頼感応乗数とは、場のマネジメントが参加メンバーの醸し出す信頼感の大きさ、つまり共感の場の状態を可視化する指標として筆者が定義したものである。

この式から、共分散は期首に既知であるため、「チームワーク力（w）」の変化率のみが、信頼感応乗数への場のマネジメント効果の影響要因であることが分かる。この論理を「すじなし屋」に適用すれば、相互行為空間の質（ひいては共感の感応度）の向上は、高い「チームワーク力（w）」の変化率をもたらす場のマネジメントを実行できれば達成されることになる。

以上の分析から、相互行為空間の質を規定する要素の具体的内容の特定は、「チームワーク力」の向上に対する３主体の資質能力の効用を明らかにできれば達成できることになる。よって、次の課題はこの問題を解明することにあるが、「すじなし屋」における「チームワーク力」は「場の相互作用への参加意欲」と解釈できることから、この視点で場のマネジメントの基礎条件を考察する伊丹の場の論理を活用し、分析を行うこととする。以下の【図３】は、その伊丹の場のマネジメントの基礎条件を図式化したものである[21]。

【図３】伊丹の場のマネジメントの基礎条件



出所；伊丹敬之(2005)『場の論理とマネジメント』東洋経済 p.184の図4-3を転載

この図は、場の相互作用への参加意欲は、「連帯欲求」という個人に求められる条件と場を運営する組織側の条件によって決まることを示している。組織側が参加意欲を高めるためにやるべきことは、参加者が「裁量の正当性」「共通理解の可能性」「アジェンダへの信認」を実感できる環境を創出すること、そして、それらの要因を充足するのに必要な「自由」「信頼」「基礎的情

[20] 詳しくは、池田(2011) pp.25-26参照。

[21] 伊丹(2005) pp.182-193参照。

報共有」という３つの条件の生成を図ることだというのが伊丹の考えである[22]。

- 質規定要素の具体的内容

上記の伊丹の考えを下に、基礎条件の生成と「すじなし屋」の４つの基本ルール及び３主体（席亭、客人、想受者）の資質能力の関係を【表４】のようにまとめてみた。

【表４】伊丹の場のマネジメントの基礎条件生成要素

基礎条件	基礎条件生成要素
自由	・ 基本ルール③&④ ・ 席亭のファシリテーション力 ・ 想受者の自由の相互承認感度
信頼	・ 基本ルール①&② ・ 席亭のファシリテーション力 ・ 客人の内省力 ・ 想受者の自由の相互承認感度
基礎的情報共有	・ 基本ルール①～④ ・ 席亭のファシリテーション力及び梃子力

まず、「すじなし屋」の４つの基本ルールだが、その内容から各ルールが、３つの基礎条件を生成する確率は高い。したがって、４つの基本ルールは、場のマネジメントの基礎条件生成の基盤的要素という位置づけになる。その上で、上記の【表４】に見るように、席亭、客人、想受者それぞれの資質能力が、３つの基礎条件生成の充足度と場の要因の成立確率に影響すると考えた。そのメカニズムを以下に概観する。なお、その概要は一覧の形で【表５】にまとめた。

【表５】３主体の資質能力と場のマネジメントの基礎条件生成との関係

主体	資質能力		基礎条件の生成レベル			場の要因の成立確率			参加意欲
	内容	レベル	自由	信頼醸成	情報共有	裁量	共通理解	アジェンダ	
席亭	ＦＴ力	低い	低	小	少	小	小	小	低下
		高い	高	大	多	大	大	大	上昇
	梃子力	低い			少		小	小	低下
		高い			多		大	大	上昇
客人	内省力	低い		小	少	小	小	小	低下
		高い		大	多	大	大	大	上昇
想受者	自由の相互承認感度	低い	低	小		小	小	小	低下
		高い	高	大		大	大	大	上昇

※ 席亭のＦＴ力はファシリテーション力のこと。

＊　席亭に関わる資質能力

席亭が求められる資質能力はファシリテーション力と梃子力である。

ファシリテーションは、「集団による知的相互作用を促進する働き[23]」と言われる。席亭は、「第２部・すじなし屋」の空間を共感の場とすべくファシリテーションする役割を担う立場にある。この能力のレベルは、３つの基礎条件すべての生成に影響を及ぼす。レベルが高ければ、席亭は第２部の相互行為空間を十分に共感の場とすることができる。このとき、席亭が[基本ルール③と④]を十分に具現化できれば、客人や想受者は自らの発言が自由であることを認識（基礎条件・自由の生成）するであろうから、席亭は構成者からの信頼を獲得することになる（基礎条件・信頼の生成）。また、客人の想いが十分に想受者に伝わる可能性も高い（基礎条件・基礎的情報共有の生成）。以上のことから、席亭のファシリテーション力が高い場合は、３つの基礎条件すべてが生成され、構成者の参加意欲を高める３つの要因すべてが向上することになる。

席亭に求められる２つ目の資質能力が梃子力である。先述したように「すじなし屋」第２部は、客人が有する情報や想いを場の構成者全員で共有することを

[22] 伊丹は、自律的なヨコの相互作用のプロセスである場が、生まれ、機能していくには、「組織のメンバーが場で相互作用へ自律的に参加する意欲を持っていること」が絶対に必須の要件だと言い、この要件を満たすには、組織サイドには、参加者が場の相互作用への参加意欲を持つため３つの要因（①メンバー個人の裁量行動が正当だと組織の中で考えられていること[裁量の正当性]、②メンバー間で共通理解が生まれる可能性がかなり高いとメンバーが考えていること[共通理解の可能性]、③場での相互作用のアジェンダへの信認がメンバーにあること[アジェンダへの信認]）を満たす必要があるとした。さらに伊丹は、これら要因を満たす組織となるには、組織がその基礎条件である「自由」「信頼」「基礎的情報共有」を内包する環境作りが必要だと考えたのである。詳しくは、伊丹(2005) pp.182-193及び池田(2013) pp.38-39参照。

[23] 堀(2006) p.21参照。

目的としている。このとき、共有の質は、席亭のファシリテーション力だけでなく梃子力にも大きく影響を受ける。席亭の梃子力とは、客人が有する情報や想いを席亭が情報の意味を想受者に分かりやすく解説したり想いの根源を引き出すなどにより、場の構成者全員が客人の世界観に近づく（あるいは深く理解する）ための支援力を意味する。高い梃子力であれば、基礎条件・基礎的情報共有への影響を通して共通理解の可能性やアジェンダへの信認は高いレベルで実現する。これが、席亭の梃子力が生成要素となるメカニズムである。

＊　客人に関わる資質能力

客人については内省力の１点である。内省とは、自己の心の働き、状態を深く観察することで自らに気づきやめざめ、悟りをもたらすと言われる。客人の内省力が高ければ、「すじなし屋」の相互行為空間において客人は新たな気づきを逐次得ることになる。そして、それが契機となり、客人は新たな想いを「すじなし屋」の場に提供することになる。これは、基礎条件の信頼と基礎的情報共有の向上をもたらし、最終的には３つの場の要因（裁量の正当性、共通理解の可能性やアジェンダへの信認）の上昇として結実することになる。

＊　想受者に関わる資質能力

最後は、想受者について。想受者に必要な資質能力は、自由の相互承認感度とみている。自由の相互承認は、自ら自由に生きるには他者の自由も承認する必要があるとする考えだが、「すじなし屋」の相互行為空間の質に対しては重要な役割を担う。それは、この資質能力のレベルが低い想受者が多数「すじなし屋」に参加するケースでは、［基本ルールの①と②］が満たされない可能性が高くなるからである。

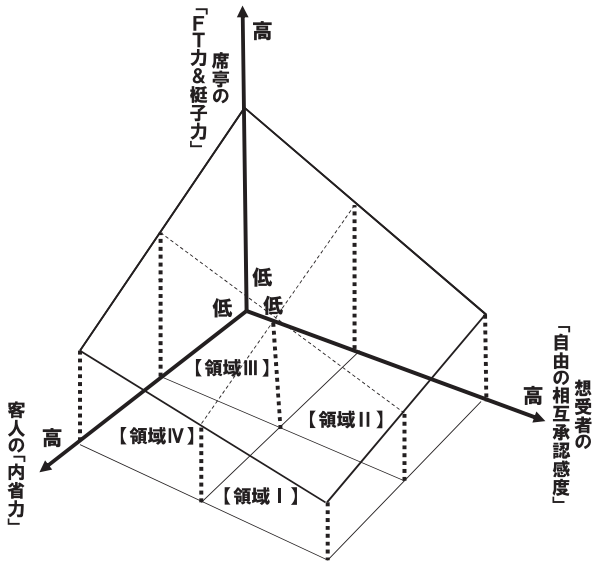
一方、想受者の自由の相互承認感度は、それ自体が相互行為空間の自由も担保すると同時に、想受者間の信頼も醸成する。これら基礎条件の高い充足度は、むろん場の要因の成立確率を高める結果ももたらす。

(2) 場の制度設計による３主体の資質能力向上法

- 場の制度設計と３主体の資質能力の関わり

前掲の【表５】の関係を図式化すると、次の【図４】のように表すことができる。この図表は、相互行為空間において場の目標水準の質を実現するための３つの主体の資質能力の組み合わせを図式化したものである。たとえば、これを活用すれば、水平軸に示す２主体の資質能力がともに低いレベル[24]にあるとき、場の設計･運営サイドがその場を目標水準の質とするには、ファシリテーション力、梃子力がともに高いレベルにある席亭の配置が必要と読み取ることができる。

【図４】「相互行為空間」の質を規定する３主体間の関係



実は、この相互関連は、我々に「すじなし屋」はこれらの能力向上策として活用できるという重要な視点をもたらす。たとえば、【図４】の［領域Ⅰ］に該当する高い内省力を有する客人と想受者の多くが自由の相互承認の感度に優れる人たちで構成する場などは、席亭に関わる資質能力を向上させたい人にとって格好のトレーニング機会となり得る。他にも、優れた資質能力を備える席亭と自由の相互承認感度が高い想受者が一定程度存在する場で客人となる人には、内省力を向上させる良き機会となるであろう。これなどは、学生や

[24] このレベルに該当する領域は【図４】の［領域Ⅲ］。

社員などの内省力向上支援に適しているかもしれない。また、彼らの共感力向上を目指すなら、その実現に適う席亭と客人で場を構成できれば目的は達成される。

以上のことから分かるように、「すじなし屋」は、元々想定する効用以外に、意図的に実施内容を設計することでこれらの資質能力向上を目指す人たちへの有効な機会の提供という効能も有するのである。

- **活用法策定における理論的視点**

「すじなし屋」を使っての３主体に関わる資質能力の向上策の策定に際しては、策定視点の要素として２つの理論を活用している。その理論とは、伊丹敬之の「場の論理」とＡ・バンデューラの「自己効力の理論」で、相互行為空間の創り方の視点として用いている。以下に、２つの理論の概要を記してみる。

＊　伊丹の「場の論理」

これまでの分析から質の高い共感の場機能の稼働は、相互行為空間における場の構成者すべてが十分に相互の共通理解（全体共振）を創発することが分かっている。その全体共振の派生メカニズムの基本構造を提示したのが伊丹の「場の論理」である。なお、「すじなし屋」の全体共振構造の特性については、この論理の視点から、池田(2016) においてすでに解決済みであるので、その概要を以下に再掲してみたい[25]。

伊丹の場の論理の特徴は、組織内に派生するヨコの心理的相互作用（以下、心理的共振）に着目し、その構造を可視化した点にある。それが、【図５】のフローチャート図である。

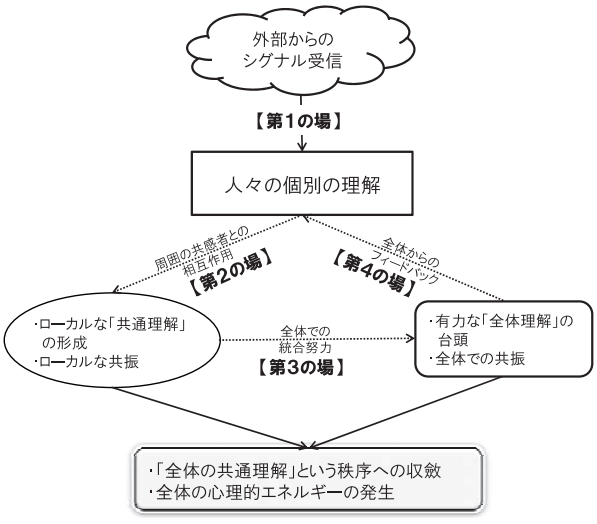
この図は、心理的共振が以下の４つの場の循環によって創発することを示すものである。

(a) 共振起発・増幅を担う共振起発の場（第１の場）
(b) ローカルな共振形成の場（第２の場）
(c) 全体共振形成の場（第３の場）
(d) 形成された心理的共振（共通理解）の個人への還元の場（第４の場）

上記の４つの場は、「すじなし屋」に当てはめた場合、次のような循環プロセスを持つ。いま、「すじなし屋」の客人のような外部者がなんらかの情報や想いをその場に提供し、そこに集う人々が自分なりにそれを理解したとしよう。これが第１の場である。その各自の理解は、身近な共感者と交わす会話（第２の場）を通してメンバー間に心理的共振（共通理解）を形成する。さらに、この部分的心理的共振を全体共有する場（第３の場）が設定されていれば、全体共振（全体の共通理解）という、より強い心理的エネルギーを生み出す。その共振は、各自が内省する場（第４の場）があれば、当初に比べより深い理解を各自にもたらすというものである。

ところが、この伊丹の「場の論理」は、心理的共振のメカニズムそのものがブラックボックス状態という弱点を持つため、このままでは運営者が十分な心理的共振を創発するための場を的確に設定できない。そこで、この問題解決の１方策として開発したのが、池田・中澤の４つの場の波及メカニズムを可視化する数理モデルである[26]。下記の式が、その集約形である。なお、「Π」は全体共振（全体の共通理解）、「$(\sigma^{o}\sigma^{w})^{-1}$」は

【図５】共通理解とエネルギー



出所；伊丹敬之(2005)『場の論理とマネジメント』東洋経済 p.122の図3-1を転載

[25] 池田(2016) pp.42-43参照。
[26] 池田・中澤が導出した数理モデルは、12本の方程式から成り、変数は、内生変数12個、外生変数５個、場のマネジメントパラメータ４個で構成する。

「組織への貢献（o）」と「チームワーク力（w）」の共分散の逆数、「B_i」は場のマネジメントパラメータセットを表し、「α_s」は第1の場のマネジメントパラメータ、「α_f」は第３の場のマネジメントパラメータ、「β_i」はローカル場のマネジメントパラメータ、「θ_i」はそれぞれの場の共振起発因子であり、「すじなし屋」では席亭と客人がこれに当たる。

(2)　$\Pi = (\sigma^{o}\sigma^{w})^{-1}B_i$

(3)　$B_i = [\alpha_s, \alpha_f, \beta_i, \theta_i]$

この２つの式から、「組織への貢献」と「チームワーク力」の共分散は既知、場のマネジメントパラメータは運営者が設定可能変数であるがゆえ、場は運営者がコントロールできるということが分かる。

結局、これらの論理をまとめれば、想受者の多くが同質の資質能力（共分散が小さい状態）にあるとき、想受者の自由の相互承認感度の向上を達成するには、席亭や客人が共振起発因子として必要な全体共振を誘発するだけのレベルにあれば十分と言うことになる。

＊　Ａ・バンデューラの自己効力の理論

視点のもう１つは、Ａ・バンデューラの自己効力の理論に依る。バンデューラによれば、効力に関する信念は主に①制御体験、②代理体験、③社会的説得、④生理的、感情的状態によって育むことができるとする。なかでも制御体験が、強力な効力感を作りだす最も効果的な方法だが、それには条件があり、効力感がしっかりと確立される前にその体験が失敗しないことが必要だと言う[27]。今回の活用法は、間違いなく自己効力理論の制御体験に該当する。よって、活用方法の策定にあたっては、効力感を自覚できる内容でなければならない。これが、策定視点の内容である。

- 活用法の例示

ここでは、上記の理論的視点を踏まえ、対象人材の資質能力向上支援の活用例を提示してみる。

【表６】「すじなし屋」機能活用法の例示

向上対象	対象者の配役・想定資質能力			場の構成者の必要資質能力レベル		
	役	対象人材	レベル	席亭	客人	想受者
FT力・梃子力	席亭	学生 新入社員	低	ー	高	高
		中堅社員	中	ー	低	高
内省力	客人	学生 新入社員	低	高	ー	高
		中堅社員	中	高	ー	中
相互承認感度	想受者	学生 新入社員	低	高	高	ー
		中堅社員	中	高	高	ー

上記の【表６】は、活用目的毎に、対象となる人材、その人材の３主体に関わる資質能力の想定レベル、そして目的達成のために対象者以外の構成者が備えているべき資質能力のレベルをまとめたものである。なお、対象者の例示として、低レベルは学生や新入社員、中レベルにある人材には企業の中堅社員を想定した。

＊　活用法①；ファシリテーション力及び梃子力の向上

当該ケースでの対象人材は、席亭役を担う。学生や新入社員がこの役を担う場合、高い内省力レベルを有する客人と多くが高い自由の相互承認感度レベルにある想受者で共感の場とする必要がある。具体的には、「すじなし屋」の経験豊かな人を客人や想受者に迎えるケースなどが考えられる[28]。これに対し中堅社員の場合は、想受者は高い自由の相互承認感度レベルで揃え、客人は内省力が低いレベルにある人[29]で構成するなどがパターンの１つであろう。

[27] 詳細はＡ・バンデューラ(2004) pp.3-5参照。なお、自己効力とは、自己の持つ力を信じることをいう。

[28] このケースの実践例には、「「働くこと」「就活のこと」を考える－就活を終えた４年生、人事のプロに聞いてみる」をテーマとした平成27年度の高知すじなし屋（11月7日開催）がある。このときの客人（人事のプロ）は「すじなし屋」研究員であり、想受者の多くも研究員や経験者で構成した。学生の席亭ぶりは参加者にも好評であった。また、事後談によれば、席亭役の学生にも自信に繋がる体験だったとのことである。

[29] 客人がなかなか自分の想いを開示しないタイプの場合は、空間を共感の場とするために高いレベルにファシリテーション力や梃子力がある席亭が必要となるからである。

以上の考えに基づき活用法の具体策を列記したのが、【表６】の該当欄の内容である。対象者毎の場の構成者に求める資質能力レベルは、すべての活用法において対象人材の実践を成功体験とするための必要最低限のレベルとして設定している。

＊　活用法②；内省力の向上

内省力の向上策は、対象人材が客人役を演じる活用法である。この役を学生や新入社員が担う場合、活用法①と同様に、必要資質能力が高い席亭とその多数が自由の相互承認感度レベルが高い想受者で共感の場とする必要がある。したがって、具体策も活用法①と同じ内容となる。

中堅社員のケースでは、席亭に関しては学生や新入社員と同様に能力の高い席亭が必要である。他方、想受者については中レベルにある人が多数占めるか、半数程度が高レベルにある想受者で構成されていれば良い。このケースでも能力の高い席亭を必要とするのは、このレベルの席亭でなければ、客人役社員の内省力を高めるのに必要な社員の想いの深堀ができないからである。一方、想受者の層を中レベルとするのは、席亭のレベルが共振起発因子として十分な水準にあることによっている。

＊　活用法③；自由の相互承認感度の向上

最後は、対象者が想受者となる場合である。このケースは、大学の授業や多数の社員を対象にした研修などでの活用が考えられる。【表６】にある通り、学生や新入社員の場合と中堅社員のケースのいずれにおいても、高い能力を有する席亭と客人を配置するのが望ましい。これは、目的達成には全体共振を十分に生み出す構成者の設定が必要という考えによるものである。

５．おわりに

本稿の目的は、１）「すじなし屋」の共感の場機能の質を規定する要素を特定する、２）特定した要素の特性を明らかにする、３）共感の場の設計如何で学生や社員等の資質能力向上策として有効なスキームになり得ることを明らかにするという３点にあった。

分析は「すじなし屋」の共感の場機能の核である「相互行為空間（場）」の質に着目して行った結果、以下の成果を得ることができた。

１）「すじなし屋」を構成する３主体（席亭、客人、想受者）の資質能力、具体的には、席亭はファシリテーション力と梃子力、客人は内省力、想受者は自由の相互承認感度のレベルに規定される。

２）「すじなし屋」の共感の場機能は、支援対象人材の資質能力向上に合致するよう「すじなし屋」の場を設計できれば、場の醸成に関わる３主体の資質能力向上支援策として活用できる。

今回の分析により、「すじなし屋」の共感の場機能には上記のような効用があることが明らかにできた。ただ、紙幅の関係で分析では触れなかったが、質の高い効用を得るために注意を払うべき点がある。その１つが、第２部のレイアウトの工夫である。

共感の場機能が十分に稼働するには、場に集う互いのエネルギーが伝播しやすくなる空間が必要である。実際の「すじなし屋」でも、この要件を満たすようこだわりを持って第２部の場の設営を行っている。下記の写真はその一例であるが、前方に席亭と客人を置き、想受者は二人を囲うように半円形に配置する。その際、席亭たちと想受者との距離が可能な限り近くなる配置とするのがポイントである。

これ以外にも様々な工夫を施しているが、こうした気遣いを行うのも下記の「すじなし屋」の趣旨を確実

に具現化したいとの想いがあるからに他ならない。

「すじなし屋」は、ここに集うすべての人々の“想い”を共有する小屋（空間）です。

「すじなし屋」は、小屋主の席亭、客人そして客人の“想い”を共有したい参加者が集い、客人の“想い”と参加者各自の“想い”が空間全体で共有されていくことで、参加者各自の人生観や世界観がより豊饒なものになることを企図するものです。

このように「すじなし屋」は“想い”の共有を軸とするため運営方法も独特で、最初は席亭と客人のテーマに沿った会話が中心ですが、参加者も“想い”の共有のための質問であれば自由に会話に入ることが認められているため、会話の中身は、まさに“すじなし”が如く想定外の方向へとほとんど展開していくことになります。そして多くの場合、参加者はこの想定外の展開を心地よく感じるようです。その最大の要因が、参加者全員の“想い”の共有にあると考えています。

今回の分析により「すじなし屋」の共感の場機能の活用範囲は極めて広いことが分かった。ただ、この成果を社会に普及するには、例示した活用法を実践し評価・改善（いわゆる PDCA）を行うことが不可欠である。そのためには、この課題に組織的かつ体系的に取り組むことを可能にする組織を確立し、人材育成プログラムに「すじなし屋」機能をどのように組み入れるのが効果的かの解明が欠かせない。この点は、今後の課題としたい。

参考文献

1．A．バンデューラ編/本明・野口監訳(2004)『激動社会の中の自己効力』，金子書房

2．池田啓実(2016)「「すじなし屋」の本源的特性－共感の場と自己組織化の機能」『高知大学教育研究論集 第20巻』，pp.35-48

3．池田啓実(2013)「協働型インターンシップの本源的特性」『Collaboration Vol.4』，高知大学地域協働教育学部門，pp.35-53

4．池田啓実(2012)「新装「共感の場」・すじなし屋の紹介」『Collaboration Vol.3』，高知大学地域協働教育学部門，pp.23-29

5．池田啓実(2011)「「場」における信頼感応乗数基本形の導出」『高知大学教育研究論集 第15巻』，pp.17-31

6．池田啓実・中澤純治(2009)「社会協働教育系授業の「場」の機能解析用数理モデルの開発-高知大学の自律協働入門を事例として-」『高知大学教育研究論集 第13巻』，pp.38-65

7．伊丹敬之(2005)『場の論理とマネジメント』，東洋経済

8．オットー・シャーマー/中土井・由佐訳(2011)『U理論－過去や偏見にとらわれず、本当に必要な「変化」を生み出す技術－』，英治出版

9．竹田青嗣(2016)『哲学は資本主義を変えられるか－ヘーゲル哲学再考』，角川ソフィア文庫

10．苫野一徳(2014)『教育の力』，講談社現代新書

11．堀　公俊(2006)『ファシリテーション入門』，日経文庫

12．牧野丹奈子(2002)『経営の自己組織化論－「装置」と「相互行為空間」』，日本評論社