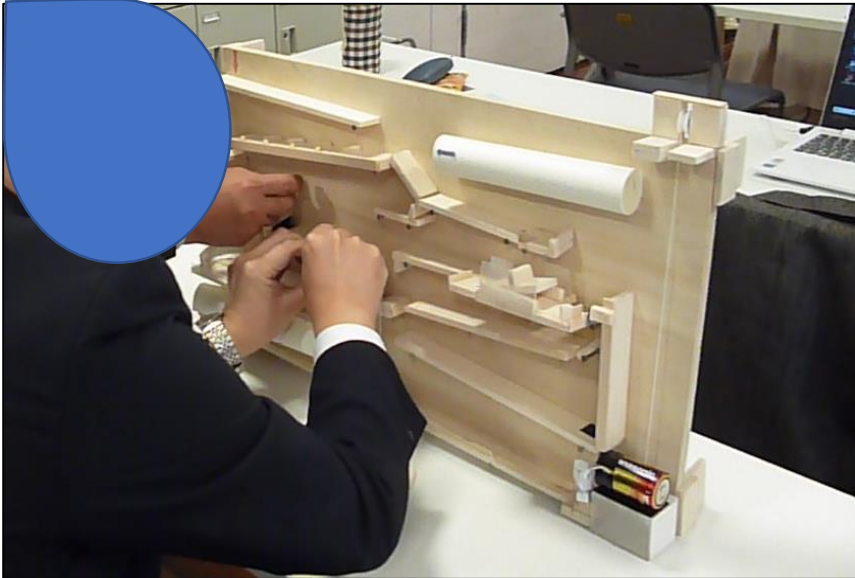


The Hop Step Times

May 2022

The Special Program PITAGORA

(特別プログラム【ピタゴラ】)



3月30日(水)、3月を通して行われた『特別プログラム』の試験日を迎えた。

本プログラムはグループ参加型のもので、3つのグループがそれぞれ同じピタゴラ装置を作成し出来栄を競うというものである。このピタゴラ装置は、自立する木製の盤上にエレベーターやシーソーなどを設けたコースを、ビー玉が上へ下へと転がるものだ。

各グループは、動画サンプルを頼りに設計図を起し、決められた予算に収まるように材料調達を工夫、限られた時間内で装置の精度を高める努力をしてきた。本番は3チャレンジ中2回ゴールに到達することを合格条件として行われたが、チームごとと明暗の分かれる結果となった。あるチームは時間一杯まで装置の調整を続け、それまで殆どゴール到達していなかったが土壇場で2回ゴー

ルへ到達した。ゴール時にはグループの垣根を越えて皆が沸き立ち、仕事ととらえた際のやりがいや達成感を共有することができた。一方で別のチームは、装置の出来栄が良く高いゴール到達率により順風満帆と思われていたが、本番でゴール到達1回にとどまる結果となった。

リーダーのA氏は「練習走行でもほぼノーミスだったので結果は受け入れにくい。だが、結果を結果として受け入れる努力が今後の学びにつながる。」と語り前向きに学びに繋げようとしている姿が印象的であった。

なお後日、4月のプログラムとして“児童・思春期デイケアJOY”の子供達向けに本装置を製品化して届けようという課題を、一部のメンバーが取り組むこととなった。“お客様”を想定した追加プログラムにおける新たな学びを期待したい。

Look at the Person's Pretense and Re-Roll You

(人の振り見て我が振り直す! ?)

3月23日(水)、ほっぷのプログラム「事例検討」が行われ、ほっぷ利用者全員が参考事例を検討することで自身を振り返った。

本プログラムは、ほっぷスタッフが実際に関わった休職者の事例をもとに、自分の考えや気づきをグループで話し合うというプログラムである。事例には休職者が職場で体験したことや感じたこと、ほっぷに通所している最中の振る舞いや会話などが書かれている。休職者の主観を、利用者が客観的に見て、話し合い、これからほっぷへの振る舞いを見つめ直す。そこに本プログラムの肝があるのだ。

今回の事例検討では、「仕事で失敗しても心配より注意されることが多かった。」「冷たい職場であった。」と話すB氏の内容だった。休職原因をB氏目線だと職場環境に原

因があると訴えている。しかし、ほっぷ利用者の見解では、「自己中心的」「協調性がない」「考え方に偏りがある」ことに休職原因があるのではないかと分析した。

利用者のC氏はB氏についてこう語る。「B氏は他人への気遣い、配慮、協調性がない。ミスをしたときのフォローの仕方でもできていなかったのではないかな。」今回の事例検討では、B氏自身の客観視の欠落を述べる意見が多数だった。

スタッフが利用者全員に、B氏に似ているか否かのアンケートを行っていた。

今回の事例は誰にでも思い至る部分は少なからずあると思う。今回がその思い至る部分を鑑みるよい機会になる事を祈る。

Work Priority

(仕事の優先順位)

3月24日(木)、「仕事の優先順位」というテーマでグループディスカッションを行った。本プログラムは5、6名のグループに分かれて話し合い、時間内に1つの結論を導き出すというものである。

今回のテーマは、以下6の業務をどの順番で取り組むか議論するものであった。①やりがいがある仕事 ②やりがいはないが、早めにやらなければならない仕事 ③やりがいがあるが、まだ期日が残っている仕事 ④やりがいがないが、まだ期日が残っている仕事 ⑤仲のいい先輩からの相談 ⑥一般的な先輩からの相談

個人の考え方のクセが分かりやすく現れたプログラムだった。例えば、同じ順位を付けた人でも、“仕事のやり易さ”を重視したり、“効率と成果”を重視したり等、順位付けの“根拠”が異なった。

その中で、「やりがいがある仕事を先にする派」は少しでも早く納品

したいという理由を挙げ、「後に回す派」はやりがいがない方は時間が掛かるという認識から、先に片付けるという理由を挙げた。また、時間が掛かる方を後で取り組む為に残すという意見もあった。「ここまで異なる意見をどう1つに纏めるのか...」本グループに属していた筆者は密かに戦慄した。

しかし、議論を進める内に、1つの事実が明らかになった。それは「期間」と「納期」の認識である。6つの業務の遂行期間の認識が異なることや、「期日が残っている」事に対する解釈も異なっていた。本グループの意見も、前提条件を擦り合わせる事で、最終的に1つの意見として纏まるに至った。

それぞれの思う基準が、実は異なるということ、日常や普段の業務にも溢れている事だろう。結論に正解はないが、前提条件の確認の大事さを、身を持って知る機会となった。

The Massage from GRADUATES

(卒業生メッセージ)

卒業生D氏は、ほっぷに約6カ月間通所し、4月に転職を果たしたメンバーである。本記事ではD氏にアンケートを実施、そこから以下を抜粋紹介する。

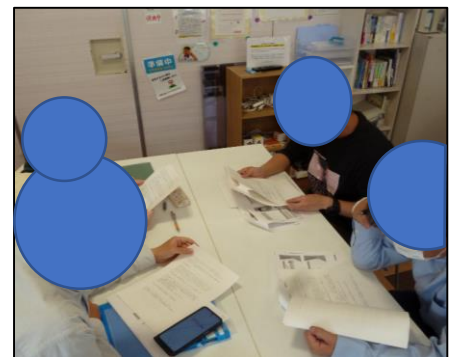
Q1.ほっぷ通所前と現在とで、変わったなあと思う自分の行動や考え方、気づいたことがあれば教えてください。

A1.今まで目を背けていた自分のウィークポイントと向き合えたことが大きな収穫だった。まだまだ課題はたくさんあるが、自身の傾向に注目する習慣をこれからも続けていきたい。

D氏にとって良かったプログラムを聞いたところ、1番良かったのは「グループプレゼン」だったという。模擬職場を想定し、仕事に近い課題を1カ月かけグループメンバーと協力して遂行して行くグループプレゼン。

ン。そこでD氏はメンバー間のコミュニケーションや自身のタスクの負荷状況による気持ちの変化を意識して取り組むことができたという。

メンバーへ「お互いに『自分』を大切にいい人生にしましょう」という言葉を残したD氏とともに、「自分」に向き合う意識を持ちながら日々プログラムの取り組んでいきたい。



The Teachings of

Ms.T(作業療法士T氏の教え)

個人作業、集団作業で我々に接する作業療法士のT氏。ここではT部長の教えを紹介する。「状況に応じて自己犠牲をすること自体に問題はない。ただし、肯定的に捉えることが大切。否定的に捉えてしまう場合は自己犠牲を避けた方がよい。」「自分の思い込みで作業を進めることは決してやってはならない。少しでも迷うことがあれば、上司に相談する。まずは日々のプログラムで上司に聞くという癖をつけるべし。」(R4.4.8 リワーク個人OT作業より)

HOT Words!

by Mr.S(心理士S氏の金言)

心理士S氏の講義やワークに溢れる金言を紹介。「仕事は自身の都合と会社の都合が存在する。しっかりと自身の都合を伝え、会社の都合とすり合わせていく必要がある。」(R4.4.6 グループディスカッション)「仕事が上手くいかないときは自分の素が出ているときである。演技をすれば自分を傷つけず、仕事を上手く回せる。」「人との関係性を保つには自分の本音を伝え、周りに自分を分かってもらわなければならない。」(R4.4.15 リワークプログラム)