

The Hop Step Times

January 2023

The Introduction of GROUP PRESENTATION

(グループプレゼン紹介)

本プログラムでは、通所者が職場を想定し、1か月間のグループタスクを通して、自身の思考やクセを見つけたり、終了後のフィードバックによって他者に指摘してもらったりすることで、自己理解を深めるものである。

今月は通所者の中から課長1名、主任4名および各主任の下に付くメンバーがそれぞれ任命され、通所者全員が役割を与えられた上で、一つの組織として課題に取り組むタスクとなった。課題内容は「現行の休職要因類型化を再考し、新バージョン(公式Ver. および一般化Ver.)を作成すること」および、「その内容を理解した上で自身の自己分析シートを作成する」というものであった。

この休職要因類型化とは、休職の原因を分類できるフォーマットであり、以前に通所者およびスタッフ全員で作成したものである。今回作成する公式Ver. は現行の休職要因の類型化をブラッシュアップしたもの、一般化Ver. はその内容に基づき初心者でも理解できるように内容を簡易化したものである。

今回のテーマとして、役割や立場を意識した上で仕事として取り組む

ことが求められ、参加者全員に対して以下3つの目標が与えられた。

☆全員が参加し、新・休職要因の類型化を理解する

☆全員が最後までタスクに携わる

☆経験の少ないメンバーも巻き込んで取り組む

つまりアウトプットを提出するだけでなく、その内容を通所者全員で理解・共有することが求められたのである。また、3つの目標を達成するにあたって、内容に詳しい通所者から経験の少ないメンバーへの「教育」という課題も与えられた。

課題は、現行版の休職要因類型化の作成に携わっていた通所者へのヒアリングから始められた。そこから現行版の問題点および課題を抽出し、ブラッシュアップを図ろうという意図である。その後は課長主体の元、公式Ver. チームおよび一般化Ver. チームに分けてタスクが進められた。一見組織としてうまく動いているように思われたが、終了後の振り返りでは、公式/一般化Ver. チーム間で意識の共有が足りていなかったのでは、との意見が出た。公式Ver. チームは、一般化Ver. チームに情報を流していることで業務を達成していると考えており、業務負荷が自分達に偏っていると感じ不満を感じていた。一方、一般化Ver. チームは流れてくる情報の詳細説明が無いことおよびそのタイミングに不満を感じていた。その中でも最終的には課題を達成することは出来たのだが、これらの違和感に気づきながらも改善しようとする行動がとれなかったことに後悔があったとの意見も出ていた。また、前述した3つの目標および「教育」という課題に関しては、全員が達成



上写真：グループプレゼンにて作成した休職要因類型化シート

できたとは言い切れない結果でもあった。

今回の課題を通して、通所者全員が自身の休職要因について深く考え、自己理解を深めることが出来たのではないと思う。自己理解は各個人の課題解決のためのスタートラインであり、一番重要な内容である。今回の課題で深めることのできた自己理解および役割や立場を意識した仕事の進め方は、今後のほっぷでの活動および職場復帰した際に活かしていけるものになるであろう。

The Message from Graduate Mr.A

(卒業生A氏からのメッセージ)

本紙は某日、卒業生A氏にアンケートを実施した。本記事ではそのアンケートの中から、以下のQ&Aを抜粋し紹介する。

Q1.あなたにとって良かったプログラムを教えてください。

A1.「リワークコース」と「アサーション×SST」

理由：リワークコースは振り返りの深さが他のどのプログラムとも段違いで、自己理解、他者理解が進んだ。ここで仲間たちからのフィードバックを受け、心理士S氏やスタッフからのコメントを得たことで、一番最初に知るべき「自分自身のこと」が見えた。アサーション×SSTは、自身が葛藤できないタイプで、自分の本音(～したい)をそのままキャッチできないことが分かった。この理由は葛藤による人とのマイナス感情のやり取りをしたくないこと、自分の中の「良い子」像を崩したくないからであった。更には、選択する際に「他人」を選択肢に登場させていなかった。これらにより、優等生な言動とほどほどのコミュニケーションは取れても、「優等生」で対応しきれない、自分の考えの枠を超えてくるような考え方が異なるタイプとのやり取りが下手であることが分かった。

Q2.ほっぷ通所前と現在とで、変わったと思う自分の行動や考え方、気付いたこと等あれば教えてください。

A2.通所前は無意識ながら「いい子でいなければ」という考えが強かった。

鬱になり始めて精神科を受診した際に「こんなに家族に愛されて育ったのに鬱になって申し訳ない」と思って大泣きしたが、ここにも「いい子」願望があったことが今ならわかる。「病院に来たからもう大丈夫」という安堵の涙でもあり、今思うと自分の頑張りを本当の意味で認め、失敗を許すことができていなかった。今はほどほどの頑張りで花丸をつけ、自分を労えるようになった。また、下手ながらも選択肢に「他人」を登場させられるようになった。

Q3.通所しているメンバーにメッセージをお願いします。

A3.自分を知ることが本当に重要で、すべての第一歩になると思う。ほかのメンバーからのフィードバックを受け入れ、振り返ることで自己理解を深められたことは自分一人だけでは到底できないことだった。今まで私に関わってくれた皆様、『私』を教えてください本当にありがとうございます。分かっているつもりで実は分かっていなかったり、本音や感情に蓋をしている方がいたら、是非周りの仲間にフィードバックをもらって自分を知ることから始めてみてください。

ほっぷに1年3か月通所したA氏。周りの人から信頼され相談を受け、それに合わせたアドバイスをしているところを筆者もよく見かけた。ほっぷにおけるご自身の気づきやご自身の強みを活かし、復職後も周りの人と上手に関わりながら挑戦して頂きたい。

Recent of Rework Program

(リワークプログラム紹介)

11月4日(金)リワークプログラムにて、カメラ提案のプレゼンテーション及びペーパークラフト作成の審査が行われた。

本プログラムは、通所者の一部(8名)が2つのグループを作り、約1ヶ月間を通して自身の思考やクセを見つけたり、終了後のフィードバックによって他者に指摘してもらったことで、自己理解を深めることを目的としたものである。

今回は、自身の課題に関連した役割(自身と他者の都合のバランス感覚を考える、メンバーから愛される人になるetc)を指定され、作業は毎週金曜日及び持ち帰り作業のみという制約を設けたうえで、プログラム中は役割に徹することを求められたことが特徴的であった。また8名のメンバーとは別に、作業には口を出さず外から観察するオブザーバー役を1名設けたことも特筆したい。

プレゼンは家電量販店の店員が特定の顧客に一眼レフカメラを提案する、というシチュエーションで行われた。それぞれのグループが1ヶ月を通して顧客からニーズを引き出し提案するカメラを1台に絞ったが、グループで提案内容が異なる形となった。プレゼンの内容は、両グループが顧客目線に立って疑問や選定経緯を丁寧に紹介するものであったが、どちらも不採用となってしまった。これは、顧客のニーズのうち一部が漏れており、反省の残る内容となった。

もう一方のペーパークラフトについても同様に、家電量販店員がプリンターの性能を顧客にPRすることを目的に「サン・ピエトロ大聖堂」のペーパークラフトを作成する、というシチュエーションで行われた。上司役とは別に設けた品質担保部門役と関係性を構築しつつ、不特定多数の顧客を想定して取り組む内容であったが、こちらに関しても双方とも不採用となってしまった。片方のグループは、切る・貼り付けるなどの全体的な作業に雑さが見られたため、もう一方のグループは貼り付ける部分の細かい作業に雑さが見られるためと講評を受けた。

どちらの課題に関してもそれぞれが課題を認識するものであったが、オブザーバーの視点を交えることでそれぞれの良い点と悪い点を共有することができ、改めて第三者からのフィードバックの大切さを実感したプログラムとなった。



上写真：リワークプログラムのペーパークラフトにて作成した「サン・ピエトロ大聖堂」