

# The Hop Step Times

July 2024

## The Introduction of Program (プログラム紹介)

4月のグループプレゼンでは、「利用者の行動パターン類型化」の掲示物作成が実施された。「利用者の行動パターン類型化」とは、退職者一人一人の退職原因は個人の傾向や癖が深く関係している、という考えの元、個人の傾向や癖をいくつかの「型」に分類し、その「型」の人間の大まかな特徴、どのようなフィードバックが有効か、といった情報を、ほっぷの利用者自身が考案、活用していく試みである。尚、試み自体は、先日退職された心理士S氏の主導のもと、2022年頃から進められていたものである。

今回作成対象となった掲示物は、フローチャートとフィードバックシートの2種類である。フローチャートは、いくつかの質問に回答することで、自分がどの「型」に分類されるかが分かる、というものである。フィードバックシートは、その「型」の特徴や効果的なフィードバックの仕方について記載したもので、それぞれの「型」に1枚のシートが用意される。

掲示物作成は、3月のグループプレゼンでも実施されていたのだが、他タスクとの平行作業であったこと、作業自体が難航していたこと等が原因で不完全な結果で終了したため、今回再度実施されたという背景がある。また、今回からグループプレゼン自体の体制が変更となり、これまで参加者全員が同じ作業に取り組んでいたが、参加者を2つのチームに分け、片方のチームが作業に取り組んでいる間、もう片方のチームは個人の振り返りを実施するという方式となった。したがって、3月の同作業と比較すると、前月の成果を引き継いでいるものの作業員がおよそ半減した状態での作業となった。筆者もその作業員の一人であったが、

「型」ごとにフィードバックシートの担当を決めて作業を進めた結果、文章に担当の色が如実に表れていたため、それをすべての「型」で統一するのに難儀したことが強く印象に残っている。最終的には全作業員、上司役のスタッフとともに納得のいく出来に仕上がりに、無事ほっぷ室内へ掲示されることとなった。

心理士S氏は、「類型化」の試みが形骸化していくことを危惧していた。また、利用者一人一人が自身と周囲の「型」について意識し、自身の課題の早期発見や、効果的なフィードバックのために「類型化」を活用して欲しいと願っていた。本活動の成果が利用者に周知されるようになってからは、利用者が自身の思考傾向や課題を考えるにあたり、自身がどんな「型」であるかを意識するようになり、各活動の振り返りの中でも「型」に即した議論が活発に行われるようになり、心理士S氏の心配は払拭されたであろう。

筆者は、心理士S氏の願いの通りに「類型化」が活発に利用されるような環境が整い始めたこと、その環境整備の一助となれたことをとても喜ばしく思うとともに、今後も「類型化」が利用者全体で活用され、改良されていくことを願ってやまない。最後に、「類型化」をほっぷに残してくれた心理士S氏に、心よりの感謝の意を表したい。



成果物発表の様子

## The Introduction of Program (プログラム紹介)

5月27日午前「お楽しみプログラム」が開催された。

当日まで内容は明かされず利用者は期待と不安を胸にプログラムに臨む形となった。実際に発表された内容は「ベストフレンドゲーム」と「コトバグラム」だった。「ベストフレンドゲーム」のルールは4つのお題に対して各々が名前を書かずに付箋に回答を書き込み、のちに誰が書いたのかを当ててゲームだ。お題は①学生時代に1番印象に残っている思い出②皆が知らない私の意外な一面③写真にあるPCには何が映っているか④スタッフの似顔絵である。その後2チームに分かれ相手チームの誰が書いたかを話し合い回答する。両チームともにメンバーの印象に残っている思い出が必死に考えたが、「若い頃にローラースケートをやっていた」、「実は人見知り」等、想像のつかない回答が多く予想は困難を極めた。その結果、お題全68問中17正解という少々残念な結果発表のため息が出た。プログラムが終わった後、張り出された付箋と誰が書いたのか興味深々に皆が詰め寄せた。意外な一面を知ると驚きの表情に変わってさらに会話が弾み、大いに盛り上がる内容となった。

「コトバグラム」とは、人それぞれの「言葉の重さ(その言葉をどのくらいの気持ちで言えるか)」の違いを楽しむカードゲームだ。このゲームでは、人の気持ちが良く分かり、かつ自分の気持ちを良く分かってもらえる人が有利になる。自チームがセリフカード(例:1万円貸して)とヒトカード(例:会社の上司)を引いて、そのシチュエーションを想像し、言葉の重さ「重い」、「重め」、「軽め」、「軽い」を決める。その後、他のチームに

シチュエーションを発表し、その重さを当ててもらう。重さを当てたチームと、シチュエーションを出したチームは当ててもらったチーム数分のポイントを得ることができる。シチュエーションを出したチームは、どうしたら重さが伝わるかを話し合いセリフに込める感情やジェスチャーを発信した。他チームは、捉え方にズレがないかをメンバーへ質問、確認しながら重さを回答した。両チームとも受け取り方にズレが無いよう慎重、且つ集中した姿が見られた。時にはズレが生じて笑いが出る場面もあり、実際にプレイしてみると状況は同じでも捉え方は人それぞれ違う事を感じた。こちらの内容もコミュニケーションが活発に行われ大いに盛り上がった。

筆者としては、どちらもコミュニケーションに重きを置いた内容に感じた。話す内容も重くなく気軽に利用者同士が話し合いプログラムに向かい合っていたので、充実した学びの時間だったと言えるだろう。次回の「お楽しみプログラム」も大いに期待である。



ベストフレンドゲームの様子と  
コトバグラムカード

## The Message from GRADUATES (卒業生メッセージ)

本記事では、卒業生A氏へ実施したアンケートを紹介する。A氏は約1年間通所したほっぷを卒業し復職した利用者である。

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. 「CBT」「自動思考」、”マインドfulness”など自分の感情や思考の整理に活用できる手法、心身面の体調変化の兆候に気付くための手法など、実用的な手段を多く学べたため。

「リワークコース」プログラムの振り返りを通して、自分のクセや特徴に気付くことができたため。また、それらを受け入れて復職後に周囲にどのように伝えると味方になってもらえる人を増やせるかを考えるきっかけとなったため。

「アサーション(分かる編/できる編)」「したい」と「べき」を様々な視点から考えること、自分一人の「べき」にならないように周囲にも確認していくこと、周囲に聞いてもらえるような伝え方の重要性に気付くことができ、復職後も使えるような伝え方の引き出しを増やすことができたため。また、以前は意識すらできていなかったアフターフォローの重要性についても考えるきっかけとなったため。

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、気付いたこと等あれば教えてください。

A2. ・自分の特徴や思考のクセを受

け入れられたこと。

・CBTやアサーションで自分に合った思考の整理方法、周囲への伝え方など復職後も活用できそうな手法を見つけられたこと。

・周囲の人に愚痴を聞いてもらったり、分からないことを言語化し周囲に相談するなど、一人で完結せずに周囲を頼ることのありがたみを実感できたこと。

Q3. もし、退職前の自分に一言声をかけられるなら、どんな言葉をかけますか。

A3. 『もっと人に頼ろうよ』

Q4. 最後に、残されるメンバーにメッセージをお願いします。

A4. 自分のクセや特徴に気付く、受け入れていくことは大変なことですが、ご自身に合った方法を見つけられることと信じて、一步一步自身の課題に取り組まれてください。

卒業後も皆さんがご自身に合った方法を見つけられることを陰ながらお祈りさせていただきます。

通所者・スタッフのみなさん、約1年間お世話になりましたありがとうございます!

筆者はグループワーク等でA氏と共に作業させてもらうことがあったが、自分の考えを大切にしつつ思考のクセを受け入れ周囲を頼る姿が印象に残っている。ほっぷでの経験を生かし復職された職場での活躍を願う。

## The Message from GRADUATES (卒業生メッセージ)

本記事では、卒業生B氏へ実施したアンケートから以下を抜粋し紹介する。B氏は約1年6ヶ月通所したほっぷを卒業し、復職した利用者である。

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. 「CBT」自身の認知や行動のクセに気づき、それに対処する術をより実践的に使えるように学ぶことができたから。職場復帰した時にも思い出して自身のストレスコントロールに役立てたい。

「リワークプログラム」職場環境に近いところに身を置けるので、実際の職場で起きる自身の特徴が出るし、他の人からのフィードバックがもらえる時間が他プログラムより長く取れるので自分では気づかないクセやそれをどうすればいいかなどの対処法も知ることができた。

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、気づいたこと等あれば教えてください。

A2. 自分自身に目を向けるようになったと思う。退職前は何か自分にとってよくないこと(自分の責任で仕事が行うまいかなさそう、誰かに指摘を受けるためや直接怒られたくないために他の人のせいにしてたり、たまたま起きたことなど自分が責められる状況にならないようにどうにかしようとしていた。自身の休職要因にそのことがかかわっ

ていることを認識してからは、人のせいにしてたり、たまたまにしようとする前にまずは自分にベクトルを向けて物事を振り返られるようにしよう意識するようになった。

Q3. もし、退職前の自分に一言声をかけられるなら、どんな言葉をかけますか?

A3. 『すぐに逃げるな立ち止まれ!!』

Q4. 最後に、残されるメンバーにメッセージをお願いします。

A4. 正直私自身、最初休職要因は上司からの叱責だと思いほっぷに通所する意義をあまり感じていませんでした。しかし、プログラムを重ねるごとに自身にも休職してしまう要因が多く、ほっぷは復職後にまた休職しないように取り組むことができる場所だと感じました。みなさんも振り返りなど辛いと感じることは多いと思いますが、せっかくほっぷに来ることができたのなら、周りの仲間と、復職後に自分がまた休職しないようにするにはどうしたらよいかを考えて、プログラムに取り組んでいただければと思います。

B氏は、退職前は他責思考が強い傾向があったが、ほっぷでの活動を通して当事者意識を持ちながら物事に当たることができるようになったと筆者は考える。ほっぷのプログラムで学んだことを生かし、復職後のご活躍を願う。