

『余地』

～相談業務を楽しむ方法 29～

<勉強会>

杉江 太郎

～勉強会を始めてみた～

毎週火曜日の朝 30 分、職員を集めて勉強会をしている。参加者は4月頃にレギュラーとして固定。勉強会を開始して、今年度で3年目になるが、毎年、参加者は私を含めて多くて5人。この人数に設定したのは 単純に数えやすいのと場所の問題である。

自由参加にすると誰に参加する気があるのかを気にしなければいけない。(誰も参加しないかもしれないという不安もある。) 朝の忙しい貴重な時間に、誰が参加するのか、誰が参加しないのか確認する手間をかけないようにした。また資料の準備もこの人数だと楽である。毎回、自分の分も含めて5枚準備すればそれで事足りる。

場所についても移動がしやすい事務所の横の部屋を利用しているので5人くらいが最大である。他の職員からもいるかどうか一目見ればすぐにわかる。

時間もいくつかのパターンを考え、結果、週1回30分にした。1ヶ月に1度だとその時間を確保するために予定の調整が必要になる。もし参加できなくなる

と、その次に参加するまでに2ヶ月空いてしまうことになる。後からも書くが実施する目的に『連続性』があり、『定期的』に『小まめ』に集まるという『連続性』を担保することと、業務からの影響を最小限にするためにこの枠組みにした。

また火曜日に設定したのは、その日は、職場で定例の会議が設定されている日であり、午前中は比較的予定を入れにくいからである。

本来であればこういった勉強会は業務外で行うべきなのかもしれない。実施するに当たって、少なからずそのような意見があるのではないかとも思っていた。ただ業務の流動性を考えたときに、いわゆる17時15分以降の、業務時間外と呼ばれる時間帯に、確実に集まるのは難しいと判断した。また業務に関することを扱うにも関わらず、業務時間外に時間を費やすことに、ネガティブな印象を持つ参加者もいるかもしれないと思った。無理やりの参加は良くない。

そんな諸々を考慮した結果、毎週火曜日の朝の30分という枠組みで実施することに決め、職場内の決裁を経て実施す

ることにした。

～きっかけ～

この仕事は流動的である。どうしても緊急で動かざるを得ないことがあり、予定していた予定が予定通りに進まないことも多々ある。そのことは職員の疲弊に繋がる。そのような中、決まった曜日決まった時間に決まったメンバーで集まることが出来ないかと考えた。

また始めようとした時期は、若手職員、特に新規採用職員が複数いた。さらにその前の年には、新規採用職員が年度途中で退職してしまうということがあった。隣の席にしながら、その変化に気付かなかったことを悔いたときでもあった。

さらに、当時、新しい支店が開所することが決まっており、体制上、今いる人員が2手に分かれることになるだろうと言われていた。もし、そのメンバーに若い職員が選ばれたとしたら、何も知らない状態で異動することになり、組織としての弱体化は避けられない。過去には見て学べば良いと思っていたが、それを待つ間もなく、職員が辞めていくだけかもしれない。それならば自身が知っていることを伝えることで、職員が知識を増やすことに繋がり、組織としての力も高まるのではないかと考えた。

そして、流動的な環境の中に少しでも固定的な時間を確保することは、自身の変化に気付くきっかけになると共に、他

者の変化にも気付くきっかけになるのではないかと考えていた。実際、私自身が、この仕事を始めてすぐの頃、通年の研修を受講し、週に1度決まった場所に通うことがあったが、毎週同じ時間帯に、同じメンバーで集まるのが、自身の体調の変化や感覚の変化に気付く機会になっていた。その研修自体が自己覚知をテーマにしていたから当たり前のことなのかもしれないが、その経験が今、仕事を続けていることに活かされている。

と言いながらも、そこまで大きなことを考えていたかは今となってはわからない。この仕事を続ける上で、連続性を担保することの意味を自身が感じていたことと、少しでも自分の体験したことを職場に還元したいと考えたことは間違い無いと思う。

～その日の流れ～

朝礼が終わりそれぞれに声をかけ、皆がそろそろと部屋に集まる。その流れに慣れてくると、私が立ちあがってフラフラと部屋に向かうだけで皆が立ちあがるようになる。

まずは1人1分自由報告をしてもらう。テーマは決まっておらず、仕事のこと、家庭のこと、自分自身のことなど自由に何でも話してもらう。ときには対応に苦慮している事例などが語られることもある。最後に私も1分間自由に話す。何か話すことを考えていることもあれば、何

も考えておらず、皆の話を聞いて、その場で考えて話すことを決めることもある。この時間で語られることは他愛もない話である。ただ、例え1分だとしても、自分が何を話すのか選択できる自由度を確保することや、話したいことを1分にまとめる訓練などの目的がある。話を聞くだけという一方的な勉強会では意味がないだろう。

そして私がその日に話そうと思ったテーマに沿って、あらかじめ準備して置いた資料に基づいて20分程度話す。基本的には業務に関する内容である。最初の1分間で語られた内容を受けて、今すぐ扱う方が良いと感じたときは、扱う内容が変わることもある。また参加者のそれぞれの業務の状況を事前にリサーチして、内容を決定することもある。

最後に5分程度、皆で自由に話をする。その日、扱った内容の質問が出ることもあれば、その日のテーマに応じて、気付いたことなど語られる場合もある。

1分間の自由報告×5人＝5分、話す時間（勉強の時間）が20分、最後の自由時間が5分で、計30分という計算である。

～どのような内容を扱うのか～

最初の数回は、国が作成しているマニュアル（運営指針）の読み合わせを行っている。実際のところ、業務に追われていると十分に目を通す機会がないのが現

状である。私自身も、時間を取って読み込むことはしてこなかったので、目を通す機会の確保に繋がっている。

その後は、その日によって扱うテーマが様々である。情報収集、家庭訪問、面接、障害、虐待、トラウマ、関係機関とのやりとり・・・など一見すると専門的な内容に見えるかもしれないが、実際は、専門的な内容を扱えるわけもなく、対人援助をする上でのコツなどを伝えるようにしている。本に書いてあるような専門的な知識は、本を読めば知ることができるが、経験により培われる知見やコツは、本に書いてあるわけではない。個人の経験によるものなので、偏った考え方なのかもしれないが、少なくともその考え方を持った私はこの仕事を続けてこられているのである。知っておいて損はしないと思って続けている。

～勉強会をしてみても～

3年目になると、徐々にやり方に変化が出てくる。今年は、1回ずつパワーポイントで資料を作り、次年度に使いまわせるように工夫をした。

私自身、月曜日になれば、明日にどのような内容を扱うのか考えるようになり、どうせなら、それぞれの今に見合った内容を扱う方が良いだろうと考え、それぞれの状況をより観察するようにもなった。

また何か面白いことがあったときに、このネタは1分間の自由報告で使えると

考えるようにもなった。

そんなことをしていると、自身にあった変化や体験を少し客観的に整理出来るようになる。

そして、一番面白いのは、それぞれの1分間の自由報告である。それぞれが今考えていることを知ることができたり、自分の知らない分野のことを新しく教えてもらえたりすることもあり、常に勉強をさせてもらっている感覚である。

やはり、連続性を担保することはこの仕事を続ける上で必要である。職場に還元と言いながら、実際に還元を受けているのは自分である。お付き合いしてもらっている同僚に感謝である。

単純に、週1回30分、1ヶ月に4回として2時間、1年が12か月で24時間分の学び……。365日のうちの1日を勉強会に費やしている計算になる。我ながらよく考えたシステムだと思っている。今後も継続をしていく。