

「部下に困った人がいるので、なんとかしてもらえないか」というご相談を受けることが多々ある。

課長であるB氏は、「A氏は優秀な部下で、仕事はできるが、いつも忙しいというオ

## ナビゲーター

ーラを出している。そして、まわりが忙しくしていても、自分には関係がないと無関心を装い、終業時間が来たからといってさっさと帰ってしまふ。最近では業務量が増えてきて、過勤を頼むと強く抵抗し、攻撃的な態度を取る。そのし

◆ 22 ◆

## 働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

わ寄せが他の課員にきており、体調を崩す課員もできて困っている」というのである。

1980年代に欧米から導入された、システム論による家族療法を基盤としながら発展した、心理療法のひとつにシステムック・アプローチがある。

何か問題が起こった時に、原因は何だろうと考え、それを除去しようとするのが自然のパターンである。出来事の原因と結果の関係としてとらえ、その原因を模索するタイプの思考を「直線的因果律」という。事例の場合は、A氏の自分勝手な行動のために、

## 職場の課題解決のヒント

# 「円環的因果律」で考えてみる

課員の健康度が低下したとして、A氏個人の問題として片づけられることになる。

これに対し、システムック・アプローチという考え方は、問題についてだれが悪いかという原因探しを一切やらない。原因と結果は円を構成しており、原因が結果となり、結果が原因となるという相互に影響しあう「円環的因果律」で成り立っているとするのである。

また、何らかの問題行動や症状を呈した人をIP (Individual Problem) とする。

entitled Patient という。IPは問題行動や症状が現れることで、無意識にシステム(職場や会社組織)が抱えている問題を示している可能性があると考え

る。そのため、IPの問題行動や症状の解決支援だけでは不十分となる。IPをめぐる周囲の人々の円環的相互作用を観察して、その悪循環のどこ

が変化すればシステムの健全な相互作用が回復するかを見

出そうとする発想が求められる。近年では、人間関係や組織のあり方をみつめ、介入する方法として応用されている。

事例のケースでは、課長の強い要望もあって「繁忙期を迎えるにあたって」と題して、実習中心のセルフ・ケア研修を実施した。

その中で、公私ともに各人がストレス過多の状態にあったこと、また課員がA氏のITの技量を高く評価していることが語られた。お互いがス

キルアップめざし、就業時間内に教える時間をもうけることにまでなった。

研修終了後、課長は、ITが不得手なことがコンプレックだったと語った。「私は意見の食い違いや感情的な摩擦が苦手。私がかつて細かく指示をだしすぎて、みなさんの気をそいでしまったのですね」と語ってくれたことが印象的だった。

【日本産業力カウンセラー協会 シニア産業力カウンセラー 家族心理士 家族相談士 家族心理士資格認定機構理事 日本家族力カウンセリング協会 理事 碓由美子】 (火曜日掲載)

