

《グループディスカッション》

グループディスカッションは、JDS Pの目的である「復職後の健康的で安定した職業生活」に関連するさまざまなテーマについて、受講者同士で意見交換や情報交換を行うプログラムです。テーマについての現状や悩みを共有し、お互いに意見を出し合いながら、復職に向けた不安の軽減と解決策の整理を図ります。

グループディスカッションは受講者主体で進行します。受講者自らがプログラム運営をこなすことで、コミュニケーションや時間管理・プロセス管理、役割行動といった仕事の取り組み方・働き方に関する新たな気づきを得ることもねらいとしています。

【実施方法】

少人数（5名程度）のグループで実施します。プログラムの最初に支援スタッフからその日のテーマを伝えます。

グループディスカッションは、役割決め（司会・書記・発表者）から進行、発表までを全て受講者主体で行います。受講者は、進め方の流れ（図19、資料12参照）に沿って、各自の役割をこなしながら協力して話し合いを進めます。話し合いの内容は書記が記録用紙（図20、資料13参照）にまとめ、発表者が発表します。支援スタッフは、発表に対して拍手を送り、質問や感想を伝えます。

ディスカッション終了後は、振り返りシート（図21、資料14参照）によりテーマに関する気づきを整理し、また、その日の運営やコミュニケーションについての振り返りを行います。

(1) 役割決め
・グループで司会、書記、発表者を決めます。
※毎回同じ役割に偏ることがないように、順番に各役割をこなすよう心がけてください。

●司会：ディスカッションの進行、時間管理を担当します。なるべく、参加者全員が話しやすいように調整して進めましょう。
●書記：記録用紙もしくはホワイトボードに、出席者を記録します。（ホワイトボードのみでOK）発表の際は、発表者に記録用紙を渡します。（ホワイトボードの場合は手紙）
●発表者：グループでどのような話し合いがなされたのが発表します。参加していない相手にも伝わりやすいような表現を心がけましょう。

※有聲なディスカッションができるよう、参加者全員で積極的に声かけ合いながら進めましょう。（発言者に視線を向ける、表情、うづななどの言葉以外の態度も記録を有効にします）

(2) ディスカッション
・指定された「テーマ」に従って、意見交換・情報交換を行います。
・進め方の流れは、役割資料を参考にしてください。

(3) 発表
・グループディスカッションの最後に、グループでどのような話し合いがなされたのが発表者に3分程度で発表していただきます。

図19 ディスカッションの進め方の流れ

◆◆ グループディスカッション記録用紙 ◆◆

月 日 ()
氏名: _____

1: 参加者の役割・役割を決める
●参加者: _____ (名)
●役割: 司会者: _____ 発表者: _____ 書記: _____ ※ホワイトボードの活用も可

2: テーマ
仕事のタスク管理・スケジュール管理について

3: そのテーマに関する「課題」について意見交換する（誰かでも発言を促すこと、復職後の課題などについて）
●タスク（仕事の進行に必要な作業）管理・スケジュール管理で休職中に困っていたこと、復職後の課題と聞いている事（例：やるべきタスクがわからない、余暇のないスケジュールを組んでしまう）

4: 3に対する「解決策」（誰かでも発言を促すこと、プログラムで学んだこと、主治医からの助言など）を出す
※進捗できたと感じる場合は✓を入れましょう（誰かでも発言を促すこと、復職後の課題などについて）
●仕事をうまく進めるために、「タスク管理」「スケジュール管理」を行うためにはどうしたらよいのか？（自分で行う工夫、他の人に協力をお願いする工夫など）

5: 4を振り返って今後自分自身がどうしていきたいかについて意見交換する
●「今日」からすぐに取り始めること（具体的なタスク管理、ジョブハルパーでの相談など）
●復職後に取り始めたいこと

6: 簡単なまとめ・振り返り（目安：5～10分）
出た質問は・・・

了: 発表
(グループ全体)

図20 グループディスカッション記録用紙

◆◆ グループディスカッション 振り返りシート ◆◆

年 月 日
氏名: _____

1: 今日のテーマ

2: テーマに関連して自分が今後取り進んでいきたいこと、感じたいこと

3: ディスカッションに際してのコミュニケーションについて
※進捗できたと感じる場合は✓を入れましょう。
(1) リーダーシップ
★担当した役割とは異ならず、議論が進むように自分から働きかけられたか。
 討議の開始や話が途切れた場合等に口火を切る。
 必要に応じて意見をまとめる。
 時間管理を意識して、時間内に議論が深まるように働きかける。

(2) コミュニケーション
★発言力、傾聴力、柔軟性など
 自分の意見を相手に簡単にわかりやすく伝える。
(※反対の行動例: 結論を先に述べずにだらだらと説明する。)
 人が話している時、アイコンタクトや表情など、言葉以外のリアクションをする。
(※反対の行動例: 話している人を無視して、資料に目を落としている。)
 自分と違う意見であっても、よく聞いて理解しようとする。
(※反対の行動例: 他のメンバーに対して批判的な態度を取る。)

4: 今後のディスカッションでの目標/進んで取り進みたいこと

※参考：山崎純「決められる人材になるための社外人脈力講座 第2回」日経BP社(2010)
津村俊光「プロフェッショナル エグゼクティブ 学びを支援するファンタジーの理論と実践」改訂新版|金子書房(2010)

図21 グループディスカッション振り返りシート

【実施時間・回数】

1回60分（発表時間含む）のプログラムを、毎月第2木曜日の午後に実施しています。

【実施内容】

ディスカッションのテーマは、健康管理や復職後の職業生活に関するものの中から参加する受講者の課題などをふまえて設定します。現在実施しているテーマ一覧は、表6のとおりです。

表6 グループディスカッションテーマ一覧

ディスカッション テーマ一覧	
①睡眠について	⑦仕事のタスク管理、スケジュール管理
②上手な受診のコツ	⑧職場での昼休憩の過ごし方
③病気との付き合い方	⑨会社から復職後に求められること
④病気の伝え方	⑩日常生活の中での楽しみ
⑤聴き方について	⑪JDSPで学んだこと、今後の目標
⑥職場におけるコミュニケーション	

【実施のポイント】

JDSPのグループディスカッションでは、受講者の主体性を尊重することをポイントとしています。休職中という同じ立場である受講者同士が率直に話し合うことで、悩みや不安に共感しあい、相互に参考となる情報の交換や解決策の検討が可能となります。

また、グループディスカッションは、復職後の職場や職務への適応に必要なコミュニケーションや仕事の取組み方・働き方に関わるさまざまなスキルの練習の場でもあることを受講者に伝え、これらのスキルの向上に向けた意識的な取組みを行うよううながします。

【受講者の感想・効果】

受講者からは、「決められた時間内で役割をにないながら意見をまとめていくことは、複数のことに意識を向ける力が求められ、復職準備として役に立った」、「自分の伝え方について見直すきっかけになった」といった感想が聞かれています。

また、ほかの受講者とのディスカッションの結果、テーマに関する解決策についてのよい点や参考にしたい点を見つけ、自分自身の考え方や行動に取り入れようとする様子も見られています。

