

問題解決のもうひとつのアプローチ『解決志向』

問題解決の常道、サイエンティフィックアプローチでは「①現状の問題を整理②定量的に問題点を特定③深層問題をWHYロジックツリーでMECEに分析して真因を究明④アイデア発想で真因に対する対策を発想⑤対策を計画的に実施」といった道筋を辿ります。では職場で重要な問題となっているメンタルヘルスはどうでしょうか。

メンタルヘルスの原因の深層問題を追究していくと、様々な問題が次々と見つかり、それらはMECEとはいかずに複雑に絡み合っています。解決できない原因も発覚し、追究すればするほど前に進めなくなってしまうのです。

1980年代に確立した有効な心理療法のひとつに「解決志向（SFA：Solution Focused Approach）」があります。原因の追究はせず、理想を描いていくことで「実現可能な第一歩」を踏み出すアプローチです。それまでは数年間の継続的なカウンセリングが必要でしたが、解決志向では数ヶ月の面談で効果が表れ、アメリカのいくつかの州では保険適用される治療法になってきています。

もともと解決志向は、家族の問題を解決するための家族療法から派生しました。そこで、近年では「解決志向」の有効性を職場のチームワーク行動促進のプログラムとして活用する動きも出てきました。Change through cooperation（助けあえる組織に変える）というコンセプトをもつ「リチーミング（Reteaming）」です。フィンランドの精神科医ベン・ファーマンと社会心理学者タバニ・アホラが開発したリチーミングは、全員参加でゴールを目指す組織活性化プログラムとして、ヨーロッパを中心に多くの有名企業に適用され、世界19カ国に広がっています。メンタルヘルスの0次予防（メンタル疾患を出さない組織を作ること）としても効果が認められており、問題解決のもうひとつのアプローチ「解決志向」は、個人と組織の力を引き出すチームワーク行動促進のソリューションとして、大きな可能性を秘めているようです。