

## 78. スーパービジョンができる人材の蓄積への挑戦

2019年7月21日

エッセイ75では、皆様の施設のリーダー（主任を含む）において、「自己理解」「他者理解」をリーダー自身が意識的に取り組まれているかを皆様に問いかけさせていただきました。

いかがでしょうか？

私個人的としては、「自己理解」「他者理解」を意識的に行っているリーダーはとても少ないと思います。

これは、3年間のリーダー研修を見学させてもらった上での印象です。リーダーに直接聞いていますが、全ての方でないので、客観性は？です。私の主観、独り言と解釈してもらっても良いです。

ここがエッセイの強みですね。

皆様も客観性はお持ちではないと思いますが、「自己理解」「他者理解」を意識的に行っているリーダーは、とても少ないと思われていませんか。

下記比率は、私の印象です。

1 : 4 : 5 = 理解しているが日常活かしていない : 学んだ事はあるが…程度 : まったく知らない

この比率は一般職ではなく、対人援助職のリーダークラスの方の比率です。

介護の社会は「人がいない」「多様な人材が増えてきている」こともあり、介護の職場はどの施設においても何かとせわしく、特にリーダー（主任、副主任、リーダー）は、落ち着いて自分の事や周りのことを考える余裕もなく、目先の現場のマネジメントとプレイヤーをしているのが現実です。

この事が、1 : 4 : 5という比率をも生んでいるのかもしれない。

さて、エッセイ70『「関係の質」を高める具体的な内容について』で、下記の提言をしています。

組織の「関係の質」が高まると、個人の「思考の質」や「行動の質」もよい方向に変化して、「結果の質」の向上につながる。  
さらに、良い結果が出ると、メンバーの相互信頼が深まり、さらに「関係の質」が向上していく。このグッドサイクルを回すことが、組織に持続的な成長をもたらしていくということを説いています。

さて、今回のエッセイでは、「関係の質」を高めるとは具体的に何かについて考えてみたいと思います。

この「関係の質」は、時間をかけて高めていくことであり、一気にできることではありません。

また、いろいろな仕掛けや仕組みなどを活用し、根気よくグッドサイクルに乗せることで組織全体に広がっていきます。

その一つの例として、ピーエムシーは、「3つの研修」(チームマネジメント研修(リーダー研修)、指導者研修、全員研修)を「関係の質」を高める仕掛けや仕組みとして考え取り入れています。

「3つの研修」の一つであるチームマネジメント研修(リーダー研修)では、**コミュニケーションの場を作り、自己理解から他者理解を促し、お互いを認め合う相互信頼関係を作り、スーパービジョンができる人材の蓄積が一つの「関係の質」を高める具体的な仕掛けや仕組み**だと考えています。

思い出していただいたでしょうか？

「自己理解」「他者理解」について書いてきたのは、自己理解から他者理解を促し、お互いを認め合う相互信頼関係を作り、スーパービジョンができる人材の蓄積をすることであり、それが「関係の質」を高め、グッドサイクルを回し組織に持続的な成長をもたらしていくことに繋がるのです。

「谷 晴夫の自己開示」に長々とお付き合いさせ申し合わせありませんでした。

ここで、またエッセイ70を振り返ります。

皆様の法人施設において、スーパービジョンの継続性、発展性の仕組み等はできていますでしょうか。

先ほど、本来リーダー(主任、副主任、リーダー)は、個別ケア、認知症ケア、看取りケア、自立支援等の専門性を高める「職員の質の向上」「質の高いケアを提供」するため、一般職(援助者)へのスーパービジョンをもしなければなりません。と書きました。

皆様の法人の事業計画には、必ずといって「職員の質の向上」「質の高いケアを提供」等が書かれていると思います。多様性の人材が多く入ってきている介護現場は、育成する体制の一つとしてスーパービジョンが行われる仕組みがなくてどのようにして事業計画を達成していく事が可能なのでしょうか。

上から目線の言い方で大変失礼を承知の上、書かせていただきました。

ぜひ、ダニエル・キム氏が提唱している「組織の成功循環モデル」のグッドサイクルへの挑戦として「関係の質」を高める仕組み創りを考えてみていただくのも事業計画の達成に近づく一つの方法かと思います。

「人がいない」中での「多様な人材」の育成のために、スーパーバイザーを蓄積する仕組み創りです！しかし、「スーパービジョン」と言う言葉自体、介護の社会で「死語」になりつつあるのも事実です。

エッセイ 7 2 で生産年齢人口の激減から介護事業所の介護人材の動向を表にしました。

	基準(0年)	5年先	10年先	15年先	20年先	25年先
	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年
介護法人の規模	単位 人	▲6.1%	▲11.9%	▲18.1%	▲25.9%	▲32.7%
1000人規模	1000	-61	-119	-181	-259	-327
500人規模	500	-31	-60	-91	-130	-164
200人規模	200	-12	-24	-36	-52	-65
50人規模	50	-3	-6	-9	-13	-16

皆様は、この介護人材の激減動向をどのように自施設のあり様として考えられましたでしょうか？

皆様、それぞれだと思います。

私は、**介護現場のイノベーションに挑戦すること**だと思いました。

エッセイ 6 7 で介護経営イノベーションの書籍を紹介しました。内容の一文です。

私は、組織のリーダーや経営幹部、さらにはトップである経営者自身がまず成長し、変化し、自己実現を目指すことだと考えます。逆に言えば、**経営者やリーダー層が自己を変革し成長することができれば、事業所は魅力的な組織に生まれ変わることができます。すると、必要な人材は集まり、離職者は減少していきます。**職員たちを大切にすれば、彼らの自己評価が高まり、職場でのモチベーションも上がっていきます。仕事に対する自信とプライド、そして満足度が高まれば、彼らは自然と成長していくことができるのです。

…さて、いろいろと書いてきました。

人が集まってくる介護事業所にするには自施設がどのように挑戦していくかが問われています。

簡単な事ではありません。

茨な道です。

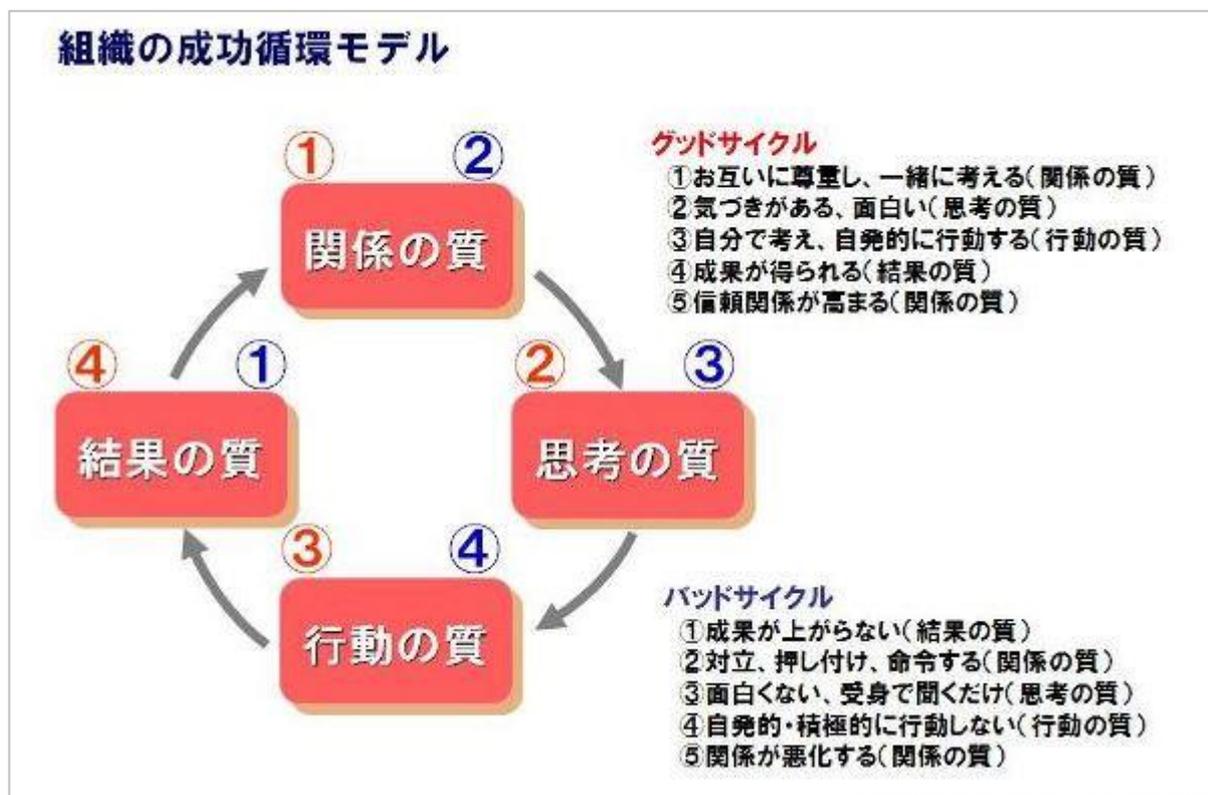
私は、**介護の本道を行くこと、つまり「急がば回れ」**だと思っています。

つまり、

**コミュニケーションの場を作り、対人援助職として自己理解から他者理解を促し、お互いを認め合う相互信頼関係を作り、スーパービジョンができる人材の蓄積を作ること。**

**それが「関係の質」を高め、グッドサイクルを回し組織に持続的な成長をもたらしていくということ。**であると考えます。

もう一度、下記「組織の成功循環モデル」を思い出してください。



マサチューセッツ工科大学 ダニエル・キム教授 提唱

この「関係の質」を高めることがグッドサイクルに繋がります。

次回、スーパービジョンと関係の質の向上について深めていきます。  
楽しみにしててください。

再度 言います！

人が集まってくる介護事業所にするには自施設がどのように挑戦していくかが問われています。

簡単な事ではありません。  
茨な道です。

私は、**介護の本道を行くこと、つまり「急がば回れ」**だと思っています。

つまり、  
コミュニケーションの場を作り、対人援助職として自己理解から他者理解を促し、お互いを認め合う相互信頼関係を作り、スーパービジョンができる人材の蓄積を作ること。  
それが「関係の質」を高め、グッドサイクルを回し組織に持続的な成長をもたらしていくということ。  
であると考えます。