

## 79. 福祉現場に求められる生きたスーパービジョンを考える – 1

2019年8月4日

今回のエッセイは、エッセイ 78 で書いたことに対して、深めていきます。

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、介護の本道に行くこと、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**の蓄積をすること。

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。

上記、**スーパービジョンができる人材の蓄積の仕組み創りこそ**が、介護の本道に行くことであり、現場のイノベーションです。これができれば人が集まってきます。

しかしながら皆様は、上記文章で「スーパービジョンができる人材」に引っかかりませんでしたか。

谷さん、言っていることは、正論であるし、その通りだと思うよ。

でも、現実、スーパービジョンは介護の社会で「死語」になっている。実際、動いていないよ！

たしかに、私自身、多くの法人施設に関わらせていただいておりますが、表だって「スーパービジョン」や「自己理解」「他者理解」ましてや「自己覚知」という言葉を聞くことがないです。意識的意図的に問いかけて聞いてみましたが……。この……が答です。

弊社の斎藤洋の意見として

スーパービジョンという言葉の一般的な理解では「バイザーとバイジーが契約関係を結び、専門職として成長できるよう指導・助言を受ける」というような意味になっていると思いますが、ピーエムシーとしては、契約関係がない場合であっても、「対人援助を行う者が、職場の上司・同僚・部下などから受ける指導や助言」をスーパービジョンだと広い解釈をして使っています。

さて、皆様の法人施設はいかがでしょうか？

谷さん、何言っているの！

基本中の基本だよ！と声高く自信持って言っていただけの法人施設様はどのくらいいるのでしょうか？

またまた、上から目線になってしまいました。

以下は、私の個人的な見解です。

福祉現場は、主任含めたリーダーに対して、適切なスーパービジョンがなされていますでしょうか。日常業務を回すこと、稼働率を上げることに力点がいき、福祉専門職としての必要な体系的なスーパービジョンを**管理者の皆様自体が行っていますでしょうか。**

介護現場の多くは、主任、リーダーに対して必要なスーパービジョンが行われていない事もあって、主任、リーダーが部下の一般職に対して、適切なスーパービジョンを行うことができていません。つまり、**自分自身に経験が無い事ができない**という負のスパイラルが働いているようです。

新人育成一つを事例にとっても、新人←指導者←メンター（リーダー）←主任←係長・課長←管理者等のスーパービジョンが系統だてできていません。スーパービジョンもどきで行われているようです。リーダーとしてのSL理論に則った指導（ティーチング、コーチング、支援、委任承認）が行われていません。（エッセイ 32～35：1人前の介護職員を作ろうではないですか…SL理論掲載）

つまり、一人立ちの職員はいるが、一人前の職員が育成できていない結果になっています。

私は、決して理想のスーパービジョンを言っているわけではありません。福祉専門職としての業務上必要な関わり方を言っています。

皆様の中には、福祉職にスーパービジョンが必要ないと言われる方はいないと信じています。しかし、現実、スーパービジョンが効果的に行われていない事実があると私は思っています。私の主観です。（エッセイですので・・・すみません）

なぜ、スーパービジョンが行われていないか。とても解りやすい論文があります。添付しています。

塩田祥子先生の論文『**スーパービジョンが福祉現場に根付かない理由についての考察**』です。この論文は、私自身納得できます。皆様も納得できます。

**根付かない理由が分かれば、その理由を無くすことです。**

皆様は、事業計画で「**職員の質の向上**」「**質の高いケアを提供**」と書いています。その為には、体系的なスーパービジョンができる人材の蓄積ができる仕組みを創らなければなりません！避けては通れない道ではないでしょうか。

とても長い論文です（11ページ）、とても気づかされる事が書いています。ぜひ、何日かかけてでも読んでいただきたい論文です。

※ 論文にいろいろと私は色をつけています。  
じゃまだと思われる方は、コピーして、消してください。