

## 80. 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ー2

2019年8月18日

エッセイ 79 で、皆様、スーパービジョンについて振り返っていただきましたでしょうか？

日常の業務の忙しさもあり、気になってはいるが深く考えていなかった事ではないでしょうか。私のエッセイで「スーパービジョン」だ「人材育成」だという事で久しぶりに振り返った方も多いのが事実だと思います。

このエッセイを読まれている方には、これら「スーパービジョン」「人材育成」を否定するという人はいないという前提で話を進めていきます。

前回の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」いかがでしたか。皆様、それぞれだと思います。

私が感じた点は大きくは4つです。

### ① 論文 P4 中段より

**『業務上の責任を伴い、組織的な学習を前提とした職業的な仕事としての自立が必要！』**

スーパービジョンは業務上の責任を伴うものであり、それゆえに、スーパーバイザーが誰なのか、何をどのようにするのかといったようなスーパービジョンの流れ、内容の確認を職員皆が確認し、そのことを組織として位置づけることが望ましい。そして、スーパービジョンは、「これまでのように単に経験や勘のみで行われるべきことでなく、組織的な学習を前提として職業的な仕事として自立していなければならない。

### ② 論文 P8 上段より

**『自らの役割を明確にし、その役割に「責任」、「権限」を与え、ワーカー同士支え合う仕組みが必要！』**

『チームワーク』とは、職員の間関係のみを問題にすることでも、『仲良し集団』を作ることでもない（村井 2005：40 頁）と指摘し、ワーカー個々に自らの役割を明確にし、その役割に「責任」、「権限」をもつことが重要であり、その上でワーカー同士支え合うことを「チームワーク」であると記している。

### ③ 論文 P10 中段より

**『進むべき同じ方向を確認し合い、共に支え合い力量を認め合う場作りを業務内に位置づける必要！』**

ヨコのつながりとは、人間関係に重きを置き、仲良しになることを指すものではない。それは、進むべき同じ方向を確認し合い、共に支え合う意識を持つことであり、ワーカーとしての力量を認め合うものである。〈中略〉連携やつながりといった抽象的な言葉にそれぞれが思いを託す傾向にある。さらに、例えば、「言わなくてもわかっているだろう」、「私とあの人はきっと似たような思いのはず」といった曖昧さを含んだ捉え方をする。そのため、そのことをより意識し、それぞれの思う連携やつながりについて可能な範囲で言語化していく作業が必要である。そして、曖昧な中に自分の本当の思いが隠されることがないように自己開示していく場が求められる。そういった場作りを業務内に位置づけ、それをスーパービジョンの場として活用していくことが求められる。

④ 論文 P11 まとめから

『スーパービジョンが根づかない理由と同時に、根づく理由もまた、それぞれの現場にある』

私たちの実践が“スーパービジョン”であると自信を持って言いきたい。しかし、求めているものは、教科書やマニュアルに記載されている“スーパービジョン”ではないだろうか。そうであるならば、自らの身を置く現場からは遠いところで“スーパービジョン”の理想型を求めていることになる。そのため、スーパービジョンが福祉現場から乖離した“何か特別な実践”と化してしまうのである。今一度、福祉現場に立ち返り、実践からスーパービジョンの理論を築き上げていく責務を感じる。なぜなら、スーパービジョンが根づかない理由と同時に、根づく理由もまた、それぞれの現場にある。そして、手の届く身近な実践として後押しできる理論を模索し続けたい。

皆様、気づかれましたでしょうか。

以上の4つ事は、私がエッセイで言い続けてきていることです。

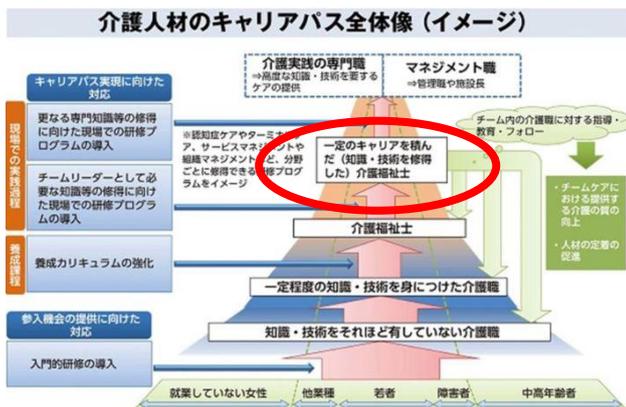
- ① 組織（法人・施設）において、学習を前提にした職場的な仕事としての自立！  
→ 「キャリアパスの実現において」のリーダー育成
- ② 自らの役割を明確にし、その役割に「責任」、「権限」を与え、ワーカー同士支え合う仕組み！  
→ 施設単位でのチームマネジメント研修、「関係の質」の強化
- ③ 進むべき同じ方向を確認し合い、共に支え合い力量を認め合う場作りを業務内に位置づけ！  
→ 施設単位でのチームマネジメント研修、「関係の質」の強化
- ④ スーパービジョンが根づかない理由と同時に、根づく理由もまた、それぞれの現場にある！  
→ 施設単位での体系的な育成の仕組み創り（例 ピーエムシーの3つの研修）

福祉現場は、体系的な育成がなされてきていない事もあって、10年20年経験があっても基本的な学びができていない方が多く存在しています。そのため、この数年来の人材不足に対して多様な人材が入ってきたことで、より一層と現場が混沌としてきています。

また、主任を含めたリーダー職も自信を持ってリーダーとしての位置づけや役割を認識して仕事されている方が少ないのも現実です。

この事に対して、エッセイではいろいろな提言をさせてもらっています。

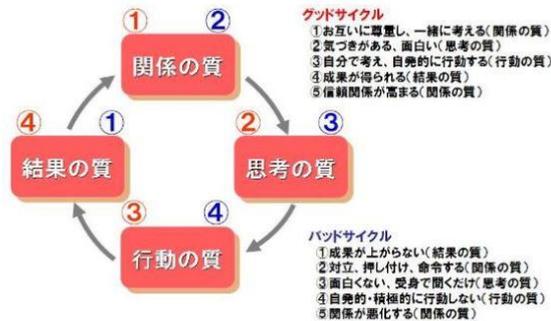
2017年秋に厚生労働省が提言した「キャリアアップの実現に向けて」を基にして、まず**福祉現場（施設単位）の核となる主任を含めたリーダー達の育成**を提言しました。



そして、具体的な「ワーカー同士支え合う仕組み」「進むべき同じ方向を確認し合い、共に支え合い力量を認め合う場作り」として、施設単位でのチームマネジメント研修を提言し、「関係の質」を高めていくことをエッセイで何回も書かせていただいています。

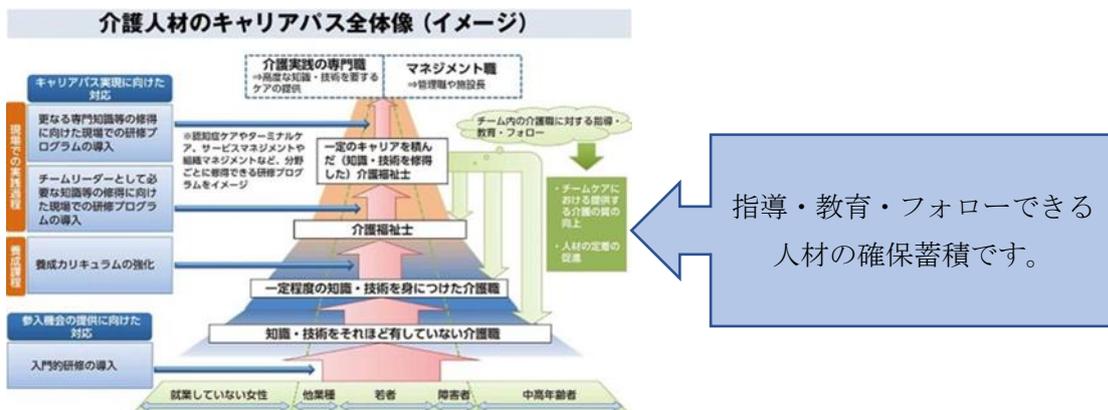


組織の成功循環モデル



今この時代においての経営者、トップが行うことは、これらの仕組み創りへの挑戦ではないでしょうか。

この仕組み（場）で、主任を含めたリーダーがグループスーパービジョン、ピアスーパービジョンを行うことや、例えばプロの外部指導者によってのプロセスレコードを活用した上司部下利用者との関わり方や根拠をもった知識技術を学ぶことによって、福祉現場全体に「スーパービジョン」または「OJT」「指導・教育・フォロー」ができる人材の蓄積を波及していくことができると私は考えています。



人がいない、忙しい、そんな中、介護現場（施設）単位で、上記の仕組みが本当にできるかどうか疑問に持たれる方が多いかと思えます。

## 結果、できます！できています！

トップの考え方一つです。

そして、確実に仕事の価値を教える「スーパービジョン」や、仕事の内容を教える「OJT」など、「指導・育成・フォロー」できる人材が蓄積してきています。介護現場のイノベーションです。

「職員の質の向上」「質の高いケアの提供」ができる仕組み創りは、結果、良い人材が集まる介護事業所になります。

介護の本道を行くこと、つまり「急がば回れ」

その意味がわかる方こそ、これからの介護社会に必要な人材です。

