

2024年度世田谷区障害児・ 障害者施設職員職層研修 (中堅職員) その2

障害児・者施設における中堅職員の役割

相模女子大学 狩野晴子

(1) 中堅職員の位置づけと役割

中堅職員って誰のこと？

「中堅職員」と皆さんは言われていますか？

- 今回の研修では、職層として、入職3年以上の方を「中堅」職員としています。
- でも…
 - 入職3年目は中堅なのでしょうか？
 - まだまだ自分自身が学び足りないこと、深めなければならない障害者支援の専門性がある立場だと考えていらっしゃるのではないのでしょうか。
 - 一方で、新人の実地指導など、職務として、日々任されている方も多いと推察します。



「まだ3年、もう3年」のはざまにある職員⇒(中堅職員)

中堅職員に求められる職務内容

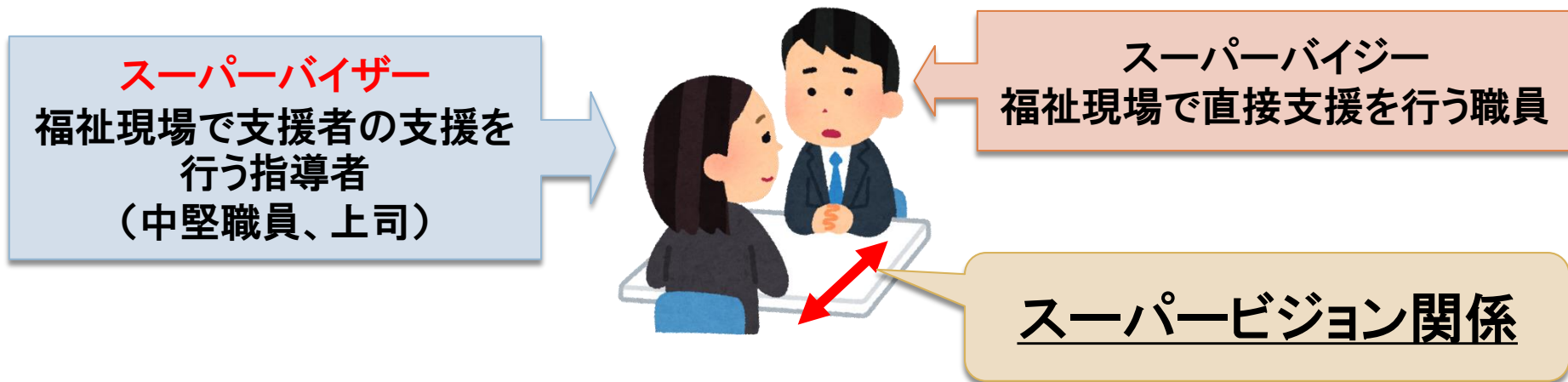
1. 日々の実践現場で利用者の支援について求められること
 - (1) 自立した支援者となっていること
 - (2) 支援スタッフのグループリーダーとなっていること
 - (3) 一人ひとりの利用者の個別支援のあり方について、アセスメントなどを行い、支援計画を立案できるようになっていること
 2. 支援者支援について求められること
 - (1) 新人の育成・指導を担っていること
 - (2) 支援者チームのリーダーとしての一定の役割を果たす
- この動画では2支援者支援について考えていきます。

スーパービジョンを理解する

□ スーパービジョンの定義(カデューシン)

組織の方針にそって、質・量ともに最良のサービスを利用者に提供することを目指して、職務遂行を監督・調整・支援・評価する権限を持ったスーパーバイザーが、スーパーバイジーと肯定的にかかわりながら管理的・教育的・支持的機能を果たすことである。

□ スーパーバイザーとスーパーバイジー



スーパービジョン関係

- スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性は、スーパービジョンの内容や効果に大きな影響を及ぼす
 - SVを行う場合も受ける場合もSV関係について十分に理解しておくことが必要。
 - バイザーとバイジーの間で、SVを行う・受けるという合意(SV契約)を確認してスーパービジョンが成立する
 - 職場においてもSV契約をむすぶことは重要
- **パラレルプロセス**
 - 職員(バイジー)と利用者の関係と、バイザーとバイジーの関係との間によく似た状況が起こりやすいことが明らかになっている
 - 例:バイジーは自分の担当利用者と同じ態度をSVの中でのとる、バイザーが肯定的にバイジーにかかわれば、バイジーも利用者にも肯定的にかかわる、など。これらは多くの場合、無意識に行われる。

⇒職員がよい実践を行えるようになるためには、
よいスーパービジョン関係を持つことが重要

スーパービジョンの目的と意義

スーパービジョンの目的

1. 職員の養成・専門性の向上
2. 組織の機能の維持・向上

スーパービジョンの意義

1. **困難感の軽減、働きやすさの向上**

職務の特性上困難に直面することが多いが、相談先が限定される。相談できる人がいることで困難感は和らぐ

2. **仕事のやりがい・満足度の向上**

専門職としてのアイデンティティが明確になり効果的・効率的に職務を遂行する力がつけば、良い関係、質の高いサービス提供が可能となる。達成感や自己の成長を感じることでやりがい・満足感に。

3. **燃え尽き症候群(バーンアウト)の予防**

過度なストレスを抱え、評価されず働く中で心身ともに極度に疲労し、バーンアウトが起きる。適切に職務を遂行できるよう、環境を調整し実務面、心理面から支えることで予防

スーパービジョンの3つの機能

1. 教育的機能

- バイジーが現場で力を発揮できるように、専門職として必要な知識や技術、情報を中心に提供し、教育的に指導していくこと

2. 支持的機能

- バイジーが現場で悩んでいる、困っている等の状況を把握し、燃え尽き等を防ぐために心理的サポートを中心に指導していくこと
- 自己防衛にならずに自己への気づきを得るため支持をする

3. 管理的機能

- バイジーが現場で力を発揮できるように、現場の環境(職員配置や勤務量の調整、休憩などの配慮、等)をマネジメントすること
- 職場の上司としての働き、バイジーの適切な業務遂行を担保する

スーパービジョンの方法

1. 個別スーパービジョン

1対1でバイザーとバイジーが契約に基づき、個別にSV（スーパービジョン）を行う方法

2. グループスーパービジョン

1名のバイザーが複数のスーパーバイジーに対して集団でSVを実施する方法

3. ライブスーパービジョン

実践現場で、バイザーがその場でバイジーにSVを行う方法

4. ピアスーパービジョン

同僚など同じ立場の職員間（ピア＝仲間）で相互にSVを行う方法

中堅職員が行うSVとは

- **新人に対してのスーパーバイザーとしての機能**
 - 施設によっては1対1のSV関係をもって新人教育を行うこともあるが、主には、ライブSVで、特に教育的支援を行うことが多い。
 - ⇒できればライブ以外の場面を作り、支持的機能を意識することが重要
- **自らの実践力を向上するためのスーパーバイザーとしての経験をもつこと**
 - 自らがバイザー経験をもつこと、バイザーからの指導を受けることは重要
 - その両方のSV関係を職場で持っていることが重要
 - 難しい場合は、ピアSVを積極的に行うことも大事。(職場に、中堅職員同士のSVの場はありますか?)

(2)新人育成について

事例を通してSVを学ぶ

中堅職員として何ができるか？

思い出してみてください

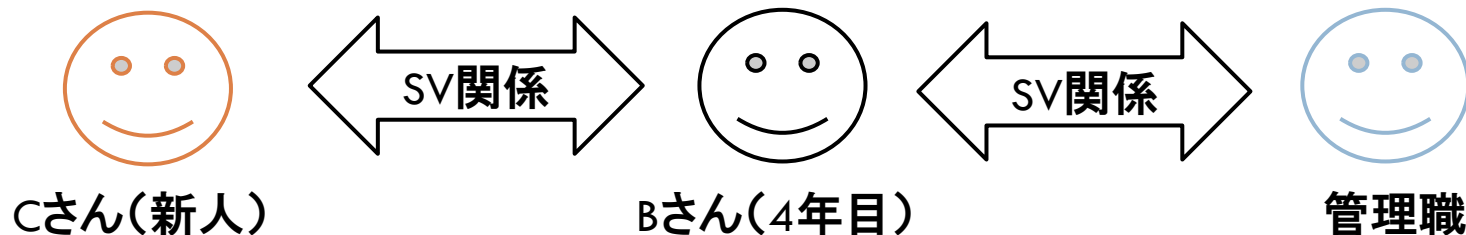
- 自分が新人職員だった時のことを思い出してください。
- 現在の福祉の職場で就職した日、あなたはどんな気持ちでそこに臨んでいたでしょうか？
- 初日から数か月は緊張の連続だったことでしょう。
- 新人職員が緊張でガチガチになる理由は大きく二つ。一つは漠然とした不安、もう一つは最新の福祉理念に基づくサービスを担う人材になれるかという明確な不安。
- 「重要な使命を果たさなければ」という熱い思いと、「果たしてその役割を果たせるだろうか」という不安が、大きな緊張感をもたらしていたことでしょう。

3年後を想像してください

- ここで、新しく福祉の職場に入ってきた新人職員の3年後を思い浮かべてみてください。
- 彼らのうち何人が利用者主体のサービスの実現に向けて、階段を駆け上がることができるでしょうか。何人が新人職員の時と変わらぬ熱い思いで仕事に打ち込んでいるでしょうか。
- 本人の資質、組織の体質など、様々な要因はありますが中堅職員は人材育成のキーパーソン。
- みなさんの下で働く新人職員が、3年後いきいきと働いているように、また福祉業界を担う人材へと育てているように、今、みなさんができることについて考えていきましょう。

事例から考える新人へのかかわり方

- 障害者生活介護事業を行っているA事業所に勤務する勤続年数4年目のB職員
- 小規模な事業所なので、既に昨年度から新人職員の現場での指導を、管理職の指導を受けながら行っている。
- B職員は、今年度から入職した新人職員Cさんの指導の方法について悩んでいる



新人Cさんについて

- Cさん(男性34歳)は、障害者への支援の仕事はこの事業所が初めてだが、既に10年以上企業で営業職として働いた経験をもっている。
- ボランティアで出会った障害者との体験から、転職をして通信教育で主事資格をとり、この4月から生活介護現場で働いている。
- 営業職をしてきた経歴もあり、とても元気がよく、礼儀も正しい。積極的に利用者とかかわりを持つと日々頑張っている。

Cさんへの指導について困っていること

- Cさんは、多様な利用者さんがいる中で、じっと座ってられない方や、作業中に部屋から出ていこうとする方に対して、大きな声で「はい、いまは仕事中です。もう少しがんばりましょう！」と声掛けをしたり、部屋を出ていこうとする利用者に対して、後ろからソフトではあるが、羽交い絞めにして部屋に連れ戻すといった行動をとることがよくあります。
- Bさんは、その支援のあり方に対して、もう少しCさんに見直してもらいたいと思っています。

Cさんへのスーパービジョンのあり方

- Bさんは、業務の一環で新人職員の育成を任せ、Cさんの個別指導を担っています。
 - 定期的にCさんと面談を行っており、日頃の現場での支援のあり方について、指導をしています。
- ↓
- BさんはCさんに特に集団での活動になじめない利用者さんへのかかわり方について、今の対応を見直してもらいたいと思っています。

Cさんに伝えたいこと

- その場の活動になじめない(席を離れる、その部屋から出ていく、声を出してしまう等)などの行動そのものについて、より深くその要因をさぐってほしいこと。
- その場にとどめる行為だけに集中しないで、その場を離れたたいと思っている利用者の方の気持ちをわかろうとしてほしいこと。
- 強く行動を抑制することは、利用者の方への虐待行為につながるリスクがあること

SVの機能を使ってCさんへの伝え方を考えよう①教育的機能

1. Cさんの行為、とりわけ利用者を抑制する行為について、そのリスクを考えてもらうために指導を行う
 - ▣ 後ろから羽交い絞めにして、部屋に連れ戻すことはその場で止める。
 - ▣ 虐待防止法における職員の虐待行為について理解してもらう
2. 利用者がなぜ部屋をでていったり、席を立ってしまうのか、個別の利用者の方の情報を伝えたりして、その「行動の意味」について一緒に考える
 - ▣ 障害について(視覚・聴覚の過敏性など)
 - ▣ 利用者同士の相性
 - ▣ これまでの生活歴や家庭環境などの情報共有

SV機能を使ってCさんへの伝え方を考えよう②支持的機能

- Cさんが一生懸命頑張っていることを認めつつ、自己覚知を促す
 - ▣ 慣れない仕事に精一杯向かい合っているCさんの姿を評価し、職務に関するストレス、悩み、心のゆらぎなどを傾聴し、受容、サポートする
 - ▣ なぜ、利用者さんを椅子に座らせること、部屋に連れ戻すことに一生懸命になっているのかについて、より深く自らの行為を考えてもらう
 - ▣ これまでの仕事の中で培われた就労への価値観や、障害者への支援についての考え方について、より深く考えてもらうことも重要

SV機能を使ってCさんへの伝え方を考えよう③管理的機能

- 多領域、他職種から転職してくる新人も多いことから、**障害者の就労の意味**や、**働くことを通しての支援のあり方**などについて、より広く、深く学んでもらうための**研修会**などを企画する
- 問題行動と言われる利用者の行動についての理解や支援のあり方を学ぶ研修などに、**順次職員**を出していくように**管理職に働きかける**、など
- その他...
 - Bさん自身も管理者からのSVを受けられる立場にある。Bさんの新人育成の悩みは管理者に相談し、指導を仰いだり、管理者と共に考えていくことも可能

まとめ

- その2では、中堅職員としての役割の中で、特に重要な新人を育てるためのスーパービジョンという機能について説明しました。
- 障害者の事業所は小規模なところが多く、こういった職員のSV体制(研修体制を含む)ができないところも多いと思います。だからこそ、事業所連携での職員の研修体制の整備や、職場内でのちょっとした時間を設定しての支援の見直しの話し合い等がとても重要となります。

さいごに

- 今回は2本の動画で、障害者制度の最前線である国連障害者権利条約の批准後の動向や、日本の課題について、まずはお伝えしました。
- 理念の実現のために、どのように今の状況を変えていくことができるのか、特に福祉以外の場面でのインクルーシブな社会づくりが大事とされています(教育、就労、地域生活など)
- 対面研修では、事例に基づいて、地域社会との関係作りについて検討していきたいと思います。