

# INTERVIEW

「伴走型サポートでこう変わった」課題や悩みを乗り越えたそれぞれの成長実感

岸山開  
会員登録士  
河崎亮さん



役割に必要な知識を  
研修で補い、よりよい  
ケアを目指す動きが活発化。

まだキャリアが不十分なうちはリーダーを任せられ、悩むのが現状に向き合っている時期がありました。そんななかでリーダー研修に参加し、やめてきたことが間違いでなかったことを認めるとともに、必要なスキルが得られて、本当に教わった気分でした。岸山開はリーダーが交代で参加して施設び受達研修をする形になりましたが、これも学びと反響しながら施設全体に浸透させると同時に、人間で話を経験を積むという会員にならました。やがてSVに助言をいただきつつ、リーフレタード制度の導入や個別アドバイザリーなど、会員の意向向上のための取り組みを開始。課題を持ち寄る会議や勉強会の機会が増えていたのは活性化につながりました。要所要所でSVに励ましていくなどしたのも、チャーベルーションにならました。人間関係、信頼関係を築く大切さを身をもって知ったので、次はチーム内での基本となるコミュニケーションの仕方を学び直していくつもりです。

02

課題に向けた話し合いが  
充実し、前向きな  
取り組みが実現しました。

長期間、内輪で主任会議を続けていましたが、話し合いで進むべき課題感を覚えていました。気遣いの悪さや不満を抱く職員もあり、さまざまな感情環がチャーベルジョンの底下で潜っていましたといえます。SVの会員により、その状況が目に見え、変わってきました。主任会員、同じ立場に位置する他の意見交換が円滑に進むようになりました。初めてお互いの考え方や想いをもちと理解できた気がします。これまでチャーベルジョンならぬ会議で時間を使って法人の課題を話し合って、共にすることで、課題解決への具体的な取り組みや、現場の見直しを上げる仕組みづくり、法人の運営を段階で取り組んで、事業所の主任ではなく、法人の主任であり業種を通してみんなで育成に携わるという意識が根づいてきたと思います。主任会の横の壁が少し前進しました。私たちの仕事は、決して一人ではありません。事業所の外においても、日々のつながりなどでも話す。同じといったチーム間でのコミュニケーションはとても大切です。想定外のことが起きた時も、そうした積み重ねの元に実績があり、うまくいった時にはともに喜び合うという繋がり返しがやりがいにつながっています。

03

さまざまな成長の機会を経て  
自分の目指す介護が  
見えてきました。

今思えば、新人時代の私は社会性がまだ未熟でした。それでも、職場で先輩の仕事を向かい合いで方との日々の当たりにたり、統一研修で同じ立場の仲間たちと交流したところから、自己認識としての自覚が徐々に芽生えていました。後輩が入ったこと、介護福祉士の資格試験に合格して、今は同じ相手が涙を流して喜んでくれたことなど、みんなでいつもがんばらなければと思いつかなければありました。また昨年はリクルーターに採用され、どうすれば介護という仕事の魅力が伝わらせるかを考えたときに経験になりました。しかし何より、根気よく見守ってくれてくれたSVでした。先輩のおかげで、今私がいます。ようやく介護職へ入前で話を進めるに、自分なりの努力を確立できました。これからも利用者さんとご家族、双方に寄り添える介護福祉士を目指す。思いが共有できる仲間と一緒に多くつけていきたいと思っています。

04

六ヶ会  
会員登録士  
矢守 優希菜さん



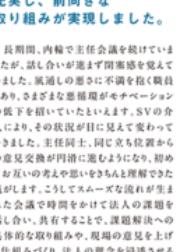
現状を変えるのは、  
私たち一人ひとりという  
気づきをもらいました。

主任会議は2013年からSVに入っていたり、自分たちには覚えていなかった課題と、その向かい合いで学ぶことができました。あたためて話し合おうと言ひつつも一度解説の途に立ったことがわから、どの主任も共通認識の大切さを感じたのでないでしょうか。また、以前はあまり自分たちの事業運営のことは言わない、聞かない面が多くたのですが、人材育成の観点を取り組んで、事業所の主任ではなく、法人の主任であり業種を通してみんなで育成に携わるという意識が根づいてきたと思います。主任会の横の壁が少し前進しました。私たちの仕事は、決して一人ではありません。事業所の外においても、日々のつながりなどでも話す。同じといったチーム間でのコミュニケーションはとても大切です。想定外のことが起きた時も、そうした積み重ねの元に実績があり、うまくいった時にはともに喜び合うという繋がり返しがやりがいにつながっています。

05

さまざまな成長の機会を経て  
自分の目指す介護が  
見えてきました。

はじめは福島会いもが園  
会員登録士  
谷口由香里さん



はじめは福島会いもが園  
会員登録士  
谷口由香里さん

管理者も実感  
進化への  
道標となる

## SUPERVISION

TALK MEMBER

リガーレのスパンビージョン

社会福祉法人  
リガーレの製作組  
移住原 慎子さん

社会福祉法人  
六ヶ会の郷の施設設置  
愛須和美さん

社会福祉法人  
北条会  
しまうちさん施設長  
坂根 八重子さん

社会福祉法人  
はなぐさと福祉会  
いはなぐさと福祉会  
戸石 和子さん

社会福祉法人  
南都会  
ゲイタコ園施設部長  
百目鬼 浩子さん

社会福祉法人  
西田園  
西田園会  
西田 隆子さん

社会福祉法人  
みどりの郷  
松本 真由美さん



石川 月に一度、このようにSVと各施設の責任者が顔を合わせ、成果や課題を共有できる場所設けているわけですが、回を重ねることに嬉しい報告が贈できましたね。

石田園 墓園園では統一研修で得たものを見場で話をしていくをSVに相談しつつ、施設内研修や会議、プロジェクトの立ち上げにつなげてきました。

移住原 現場で気になる会場面を取り上げて1週間同じテーマで検討する15分間の会議を毎日行われていると伺ったときにほほえきました。

石田園 こうした積み重ねによって、チームのスタッフの結びつきも強くなりましたね。バージョンアップしながら3年近く続けてきました。

戸石 和子 確かにSVという第三者の目を通して見直しがとがたさんあります。ほしうど福島では地力も財政も富む立候たちがたるいのですがSVが入ることで法人全体会の課題達成度の課題として解決していくという連携が強かったと感じます。スーパーバイジョンを行なうことで問題解決の力を引き出すことができました。

坂根 先がきかっけで、翌年度からは新人研修に看取ケヤキ科目に入れたんですね。当園の研修は、単純に料金を並ぶだけではなく、このように実際の反映として生きた自身を返していくのならこそ、人が育成できるのだと思います。

戸石 SVに客観的な立場で話を聞いてもらうだけでも、自ら気づきが得られることもあります。

愛須 確かに内部にいって見えない部分もあるので、進化するときに後悔する役割になっていたらいいだと思います。

移住原 当初はSVと個人の法的な関係に閉じてしまっていたのですが責任者会議がスタートして巡回状況の報告を他法務と情報共有していくことで、SVの巡回研修と責任者の視点が複層に重要な役割で融合して、グループ、法人全体の深化したもののがあっていいと思います。SVが顧客としてこの現場が公正に運営されることを後悔する役割も果たしています。「SVのおかげではない」「自分たちでやる」といふ気持ちで行動できることはフローワークでした

百目鬼 現場だけだと机が折れるようなこともありますしが、SVが定期的に来て相談に乗っていただけることで、問題解決の効果があったのだと思っています。

坂根 次段階としてはチームリーダーがSVの役割を果たせるまでになるというのが課題ですが、それはそれとして第三者としては、研修とSVの巡回が車の両輪のようにうまく回っているからこそだと思います。

