更新研修では、この事例を用いて模擬スーパービジョン演習を行います。
イメージを持って参加できるよう、事前に読み込み演習に臨みましょう。

事例：渦潮さん（女性） 直接支援業務1年目 28 歳

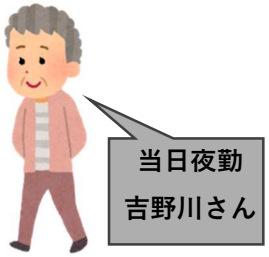
渦潮さんは現場で相談業務を担当していましたが、「直接支援がしたい」と配置転換を願い出 て、今年度から利用者の直接支援を担当することになりました。相談員としての経験を生かし、利用者の立場と視点からから支援を考え、施設サービスの質を向上させたいと精力的に仕事をこなしていました。

ところが、最近、何故か元気がありません。サビ管の剣さんがそれとなく「どうしたの？」と尋ねると「個別支援会議で決められたことが、なかなか職員間で共有されなくて、困ってるんです。」と話し始めました。

「先日も、早番で出勤した時、居住者の大浜さんの起床介助をすると、彼女（大浜さん）には夜間もオムツを使用しないことになっていたのですが、誰かがオムツを使用していました。当日の夜勤者で年配の吉野川さんに、この件を聞いてみると『夜間はオムツを使用する事になっていると他の職員が言っていたので、オムツを使用したんだよ。』と答え、『へ～、夜間はオムツを使用しないんだ。 そんなこといつ決まったの』と平然と言いました。私が「先日の個別支援会議で決められたでしょ。」と答えると『私、出ていないから、そんなこと知らないよ』と言って足早に行ってしまいました。

私は“居住者の支援を統一するために個別支援会議を開催していると思っていたのに、そこで 決められたことが職員間で共有されなければ、何のために会議を開いているのかわからなくなってしまいました”」と、サビ管の剣さんに伝えてきました。

サビ管剣さんは当日の夜勤者の吉野川さんと面接をしました。「大浜さんの支援について、支援会議で決められた内容は知っているの？」と聞くと「知っているけど、夜間に数回起こして、ポータブルに誘導するより、ぐっすりと眠ってもらう方が大切だから、オムツを使用しました。」と答えました。「そうなんだ、だったらそのことを支援会議できちんと言えば良いのに。」とアドバイスする と「渦潮さんは自分が相談員だったことを鼻にかけて、今までの支援をみんな変



えようとしてるんです。支援員としてはまだ、新人なのだから、今までやり方を尊重すべきなのに。」と渦潮さんに対する批判を始めました。

状況はある程度把握できましたが、剣さんは渦潮さんに何も説明しないまま数日が過ぎました。

渦潮さんが「どうしても他の支援員とうまくいかない。」と、また相談に来ました。

研修では、サビ管業務としてスーパーバイザーの役割を担う剣さんが

渦潮さんと吉野川さんに対する模擬スーパービジョン演習を行います。