

【演習1 事例】関口さんと山田さん

<チームワークがうまくいかない事例～若手職員 関口さんとベテラン職員 山田さん～>

若手の関口さんは入所施設に隣接する相談支援事業所で6年間務める中で、施設現場の支援が行き詰まっている実態を聞いていました。関口さんは直接支援がしたいと支援業務に配置転換を願い出た際に、施設長から「新しい風をいれてほしい」と言われ、今年度から入所施設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、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おり、積極的に周囲の職員へ自分の意見を話していました。ところが、最近、何故か元気がありません。サビ管の高橋さんがそれとなく「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、困っているんです。」と話し始めました。

「こないだの個別支援会議で、利用者の吉田さんは職員が誘導すればポータブルトイレを使用できるのだから、夜間もオムツを使用しなくて良いと思うと私が提案し、そのようになりました。でも、先日ベテランの山田さんがオムツを使用していたんです。私が『先週の個別支援会議で夜間はオムツをしないと決められましたよ。』と伝えると、山田さんは『私、その日休みだったから、会議に出ていないけど、山田さんにはオムツがいいと思うわよ。』と答えたんです。『やってみないと分からないじゃないですか』と山田さんに言ったら、山田さんは足早に立ち去ってしまいました。」と。

関口さんは「利用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分からなくなっていました。」と、言いました。

後日、高橋さんは山田さんと面談をしました。「吉田さんの支援について、個別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、夜中と早朝に起こして、ポータブルトイ

レに誘導するより、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。トイレのために起こすようになってから、吉田さん日中も眠そうにしているし。起こしたときに眠気でフラフラして、職員が支えきれず転んでしまうと危ないので。」と答えました。「そうなんだ。だったらそのことを次の個別支援会議や引継ぎのときに意見を出したらどうかしら。」とアドバイスすると、

「関口さんって自分の考えばかり話すし…私がアドバイスしても口うるさいって思っているんじゃないかしら。支援員としてはまだ、新人なのだから、今までのやり方を尊重すべきなのに。というか、関口さんは吉田さんの担当なんだから眠そうにしていることくらい、言わなくても普通気が付くと思いませんか？」と関口さんへの批判を始めてしまいました。状況はある程度把握できましたが、高橋さんは関口さんに何も説明しないまま数日が過ぎました。

関口さんが「どうしても山田さんをはじめ他の支援員とうまくいかないんです。こういう風にしたら良いのになって、私が言っても、聞いてくれていない気がするんです。」と相談に来ました。サビ管業務としてスーパーバイザーの役割を担うあなた（高橋さん）は、関口さんに対してどのようなスーパービジョンを行いますか？