

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 4 月 24 日現在

機関番号：32687

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2009 ～ 2011

課題番号：21530614

研究課題名（和文） 医療ソーシャルワーカーのコンピテンス変容過程の質的研究

研究課題名（英文） Qualitative study of competence transformation process of Medical social workers.

研究代表者 保正 友子(TOMOKO HOSHO)

立正大学・社会福祉学部・准教授

研究者番号：80299859

研究成果の概要（和文）：

主な研究成果は以下の4点である。

- (1) 新人からベテランに至る、医療ソーシャルワーカー（以下、MSW）の実践能力変容過程の全容を明らかにしたこと。
- (2) MSWの実践能力変容過程を3つの行動パターンに区分したことによって、実践能力には幾重もの筋道があり得ることが示せたこと。
- (3) 変容促進契機の性質と種類を明らかにしたこと。
- (4) <院内外の要請対応>が実践能力変容の促進と抑制に関与するコンテキストであることを明らかにしたこと。

研究成果の概要（英文）：

The main research results are the following four points.

- (1) The whole content of competence transformation process of MSW from Novice to Veteran was clarified.
- (2) I divided competence transformation process of MSW into three behavior patterns and was able to show to competence that many logic was possible.
- (3) I clarified a kind and the property in an opportunity to let competence transform.
- (4) Showed that the <corresponding to the request inside and outside the hospital> is the context involved in the promotion and suppression of transformation competence.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	500,000	150,000	650,000
2010年度	500,000	150,000	650,000
2011年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	1,500,000	450,000	1,950,000

研究分野：社会学

科研費の分科・細目：社会福祉学

キーワード：医療ソーシャルワーカー、コンピテンス、変容過程、質的研究

## 1. 研究開始当初の背景

近年、医療現場をめぐる状況は目まぐるしく変化してきており、MSW の業務も多大な影響を受けてきている。そして、MSW には時代の流れに応じた的確な援助が要請されており、高い実践能力が求められている。

しかしながら、実践能力を高めるために研修等で一生懸命に学んでも、その成果を実践で生かせず右往左往する MSW の姿は、常に見受けられる。とりわけ、新人 MSW にとっては、実践能力の向上が職業遂行に直結する不可欠な課題であるにもかかわらず、学んだように実践できないことが多い。それでは、周囲から実践能力が高いと認められているベテラン MSW は、一体どのようにして実践能力を高めてきたのであろうか。どんな人でも最初は新人であり、試行錯誤しながらも、その人なりの方策を見出してきたはずである。そのため、実践能力が高いベテラン MSW が行ってきた、効果的な取り組みとはどのようなものかを明らかにすることにより、実践能力を高める示唆が得られるのではないかと考えた。

この点に関連する日本における先行研究を調べたところ、筆者の課題意識に関連する研究はいくらか行われていた。しかしながら、いずれもソーシャルワーカー(以下、SW)一般の実践能力に関する部分的解明に留まり、MSW が新人からベテランになる過程で、何をきっかけにして、どのように実践能力を変容させてきたのかという変容の道筋については、総合的には明らかにされていなかった。そのため、MSW の実践能力変容の道筋を総合的に解明することにより、MSW の実践能力向上に資することができるのではないかと考えた。

## 2. 研究の目的

以上のような背景と動機に基づき、本研究

では、MSW の実践能力変容過程と変容を促進する契機(以下、変容促進契機)の解明を目的とする。具体的には、急性期病院に勤務するベテラン MSW17 人と中堅 MSW4 人の計 21 人を対象とし、新人期からベテラン期にかけての実践能力変容過程について、半構造化面接調査を行う。そこで得られたデータに基づき、新人期からベテラン期にかけての MSW の実践能力変容過程と、変容促進契機の全容を明らかにする。

## 3. 研究の方法

### (1) 研究協力者

研究協力者は、経験年数 15 年以上のベテラン MSW17 人と、経験年数 8 年から 11 年の中堅 MSW4 人の計 21 人である。選定にあたっては、8 の県協会の役員や知人からの紹介に基づき、その県協会に所属する MSW に依頼を行った。8 県は全国各地に分散しており、都心部もしくは地方のみに偏在してはいない。

ベテランの選定は、以下の 3 要件全てに該当する人とした。①15 年以上の SW 経験があり、その大半が MSW 経験であること。②現在、急性期病院(急性期病床を有する病院を含む)で MSW を行っていること。③以下のいずれかの条件に該当すること(各種の職能団体や委員会等で委員等を行い、リーダーシップを発揮している人。大学院修士課程以上の在籍経験がある人。自らの実践を論文にまとめて発表した経験や、学会発表を行った経験がある人。スーパーバイザーとしての経験や、研究会を主宰した経験がある人。上記に類する活動を行っている人)。

中堅の選定要件は、以下の 3 要件全てに該当する人とした。①8 年から 11 年の SW 経験があり、その大半が MSW 経験であること。②現在、急性期病院(急性期病床を有する病院

を含む)で MSW を行っていること。③以下のいずれかの条件に該当すること。(各種の職能団体や委員会等で委員等を行い、リーダーシップを発揮している人。大学院修士課程以上の在籍経験がある人。自らの実践を論文にまとめて発表した経験や、学会発表を行った経験がある人。上記に類する活動を行っている人)。

## (2) データ分析方法

得られたデータは、事例検討と M-GTA という 2 つの方法で分析した。

事例検討では、ベテラン 17 人が新人からベテランに至るまでの変容について語った部分をデータから抽出し、時系列にそって要約した表を 1 人につき 1 枚作成した。その実践能力変容過程の行動パターンを「学習重点型」「学習・活動統合型」「活動重点型」に区分し、それぞれの特徴を明らかにした。また、各人の表から実践能力変容に影響を及ぼした事柄を抽出し、変容促進契機は何かを明らかにした。そして同じ要件に該当する 4 人から見出された新人期・中堅期・ベテラン期の実践能力の変化を示し、その結果を先行研究の知見と照合した。

M-GTA では、各人のデータより生成した概念とカテゴリーによって、統合的な実践能力変容過程の全容について説明し、ストーリーラインと結果図を示した。

## 4. 研究成果

### (1) 事例検討に基づく結果

ベテラン 17 人の実践能力変容過程の表を見ると、「変容に影響を及ぼした事柄」をみると、入職当初にはほとんどの人が研修会の参加等の学びの活動を行うが、それ以降にも独学・研修やスーパービジョン受講・通学等の学びの活動に重点を置いて変容させた人

から、病院内での業務や活動、県協会等の病院外での活動に重点を置いて変容させた人がいた。また、それらのどちらも統合させながら行ってきた人もいた。これは、その人特有の実践能力変容の行動パターンと捉えることができる。

もちろん、学習に重点を置くか活動に重点を置くかは相対性が高く、実践能力変容のきっかけとしての重み付けも人によって異なるものである。しかしながら、ここでは実践能力変容にむけた各人の行動パターンがあることを示すために、便宜的に「学習重点型」「学習・活動統合型」「活動重点型」という 3 つに区分した。

また、17 人の表から変容促進契機を抽出したところ、大きく分けて 6 項目の変容促進契機が存在していた。①学びの活動、②ケース対応、③他者からの影響、④社会的活動、⑤時代の影響、⑥職場環境の変化である。それらの契機は、①自らが主体的にそのような契機に出合った場合と、②偶然性に左右されてそのような契機に出合った場合、③その両方に該当する場合の 3 種類に分類可能であった。

そして、17 人のなかから同じ要件に該当する 4 人を選んで、新人期・中堅期・ベテラン期の実践能力の変化について検討したところ、実践能力の 3 側面の変化として、以下のことが明らかになった。

「①価値・知識・技術を適切に統合して発揮」については、新人期は相手の気持ちや状況に焦点化して、傾聴面接を行う姿がみられる。また、今振り返るとそこまでするのかと思う業務も行いながら、目の前のことに追われる姿がうかがえる。そのような業務を支える背景としては、外部の研修会への参加や、先輩 SW からの助言があった。中堅期は自らが行っていることを理論で意味づけでき、戦略的に動けるようになり、予測に基づくアプ

ローチが可能になってくる。また、自分のなかでの実践のパターンができてくる様子がうかがえる。ベテラン期になると、ケースのポイントを押さえながら、物事を多面的に捉えて多様な選択肢を提示することができるようになる。

「②専門職としてのスタンスの確立」については、新人期は自分を患者に合わせて一生懸命関わり、患者の枠に合わせて自分ができることを増やそうとする姿がみられる。しかしながら、確固とした自信がない状態で自らの限界を認識する機会も多い。ただし、入職前の研修により、1年目から明確なMSW像ができており自信がもてない状態でない場合もみられた。中堅期はMSW業務を捉え直し、業務範囲を明確にしつつ、自分だけでなく相談室として一定の仕事をしなければならないことを認識するようになる。また、自分よりもクライアント自身が、一生懸命に問題解決できるように関わるようスタンスが変わる。ベテラン期になると、自らが管理職や上司に昇格するため、相談室を守る自覚をもって業務にあたり、物事を冷静に捉えられるようになる。そして、生活年齢が高まることとあいまって、自信がもてるようになっていく。

「③各種システムとの関係構築」については、新人期には特に一人職場の場合には病院内における理解が十分でないために、理解を求める活動を行う。また、研究会や県協会のネットワークを形成していく時期である。中堅期は全体のシステムのなかでのMSWのあり方を理解しはじめ、周囲からの承認が得られはじめていく。そしてベテラン期になると、周囲からの承認が定着し、システム全体への理解が深まることがうかがえる。

## (2)M-GTAに基づく結果

M-GTAによる分析で生成したストーリーラ

インは以下のとおりである。

急性期病院に勤務するMSWの新人期からベテラン期に至る実践能力変容過程とは、〈介入の安定化〉をはかりながら、〈ワーカースタンスの涵養〉を行い、〈業務展開基盤の形成〉を行うことであり、この3つのコア・カテゴリーの相互作用である。そして、その動力となるのが〈実践能力見直し機能〉であり、〈院内外の要請対応〉がそれらの様相を規定するコンテキストとして作用する。

実践能力変容の核には、専門的知識・技術・価値を統合して発揮する〈介入の安定化〉がある。そこでは、新人期にはただ傾聴するだけの面接が、徐々に相手の状況を洞察しながらの面接ができるようになる「洞察的面接へのシフト」が可能になり、これにより気づきが得られて着眼点が増え、さらにはそれに基づき相手に対して提示できる情報の選択肢が増える「発信力の増大」がみられる。また、実践を行う際のツールである臨床に即した知識・技術が増え、質が向上する「介入ツールの豊穡化」がある。「発信力の増大」は「介入ツールの豊穡化」と相互に影響を及ぼしあっている。

それらの影響を受けて、自らの主観に基づく実践から、事実や理論に基づく「根拠型実践への転換」が実現する。そこでは、新人期に先の見通しなく実践を行う状態から、根拠に基づいたケース予測が行えるようになる「ケース予測化」が可能になる。

次に、専門職としての構えやアイデンティティを確立するための〈ワーカースタンスの涵養〉についてである。新人期の業務の線引きや患者・家族との距離が曖昧な状態から、業務範囲を明確にして、何でも引き受ける「何でも屋からの脱却」をはかる。それにより、対象との距離が近すぎる見方や遠すぎる見方から、客観的に見られるようになる「客

観的視座への移行」と、自分自身が問題解決の主体であった状態から、患者・家族が問題解決に取り組む主体となれるような「黒子転化」がみられる。

一方で、「何でも屋からの脱却」の影響や、ポジション変更により先輩や管理職になることにより、腹を括って物事に取り組むようになる「上に立つ腹括り」を行う。その結果、自分だけでなく相談室内外の誰もが質の高い援助を行い、それが維持できる状態を志向する「業務水準保持志向化」がみられる。また、「上に立つ腹括り」と相互に影響を及ぼすものとして、SWとしての視点が、ミクロレベルからメゾレベル、マクロレベルへと広がっていく「ワーカー視点の俯瞰化」がある。

それらの結果、新人期には自信が無いために専門職として気負っていたものが、徐々に「自信獲得」を行っていく。それと同時に、余裕がなく他者を受けとめられなかった状態から、受けとめられるようになる「受けとめ力の涵養」がなされる。

そして、より業務をスムーズに遂行するためと、実践能力変容が可能な環境作りをするために、＜業務展開基盤の形成＞を行う。これは、周囲の関係者との人脈を広げ関係性を強める「人脈蓄積」を行いながら、自らが関わる院内外の組織やコミュニティという「環境理解の深化」を行う。その結果、効果的に物事を運ぶよう戦略をめぐらせるようになる「戦略の意識化」がなされていく。また、患者・家族や関係者に対する「ワーカー評価伝達化」が可能になり、成果を示すことで、信認されなかった状態から周囲の「信認獲得」を行っていく。

以上の3つのコア・カテゴリーが相互に影響を及ぼし実践能力変容が進むなかで、必要に応じて立ち返り、また実践能力変容を動かす力となるのが＜実践能力見直し機能＞で

ある。自らの力量や置かれている状況の「限界認識」を行うとともに、自らのあり方を振り返り吟味する「自己省察」により実践能力を見直す。その後、「新たな学び・活動の実施」により実践能力を向上させている。「新たな学び・活動」が「限界認識」や「自己省察」に影響を及ぼすこともある。

さらに、実践能力変容を規定しその内実を左右するものとして、＜院内外の要請対応＞がある。これは、病院内外での立場や業務内容の変化に対応する「ポジション変更への対応」と、時代の流れのなかで変化する医療・福祉の「政策動向への対応」を行うことである。＜院内外の要請対応＞は＜実践能力見直し機能＞にも影響を及ぼす。

### (3) 研究成果

研究成果は以下の4点である。

①新人からベテランに至る、MSWの実践能力変容過程の全容を明らかにしたことである。これにより、MSW自身や後輩が、現在、実践能力変容過程のどこに位置するのかを確認する指標が得られるのではないかと考える。それによって、それぞれの時期にいるMSWへの支援方策を検討するうえでの目安を得ることができる。

②MSWの実践能力の定義に沿って実践能力変容過程を3つの行動パターンに区分したことによって、実践能力の変容の筋道は決して一つではなく、自らの傾向や置かれている環境の違いによって、幾重もの筋道があり得ることが示せたのではないかと考える。これによって、実践能力向上の途上にあるMSWに、今後のヴィジョンを提供することが可能になったのではないかと考える。

③変容促進契機の性質と種類を明らかにしたことである。変容促進契機の性質には、「主として特定の時期に影響を及ぼす契機」

と「恒常的に影響を及ぼす契機」が存在した。また変容促進契機は、①自らが主体的にそのような契機に出合った場合と、②偶然性に左右されてそのような契機に出合った場合、③その両方の場合の3種類に区分することができた。MSWの実践能力向上を促進するためには、①や③のような変容促進契機を数多く設定することが必要であると考えられる。そのため、いかに実践や教育・研修の場でそのような機会を作り出せるかが問われている。また職場においても、多くの変容促進契機と出合える、実践能力を高める環境作りが課題となる。

④実践能力変容過程には、立場や業務内容、政策動向といった〈院内外の要請対応〉が促進にも抑制にも関与しているコンテキストとなることを明らかにしたことである。「ポジション変更への対応」や「政策動向への対応」の内実や、それをMSWがどのように捉えて業務内容に反映させていくのかにより、実践能力を向上させることにも低迷させることにもつながっていく。今後、MSWの実践能力とコンテキストとの関係性をさらに掘り下げて調べることにより、実践能力向上の方策を詳細に検討できるとともに、実践能力を減退させる要因や、業務困難が生じる仕組みの詳細の解明ができると考える。

#### 5. 主な発表論文等 〔雑誌論文〕(計6件)

- ① 2012年「新人期からベテラン期に至る医療ソーシャルワーカーの実践能力変容過程～修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチによる17人のデータ分析に基づいて～」『ソーシャルワーク研究』査読有, 第38-2号掲載予定, 印刷中
- ② 2011年12月「医療ソーシャルワーカーの実践能力変容過程～ベテラン4人の事例に基づく新人期・中堅期・ベテラン期の実践能力の特徴～」『ソーシャルワーク

学会誌』査読有, 23, 59-72.

- ③2011年10月「医療ソーシャルワーカーの実践能力に関する質的分析(第1報)～自律した実践を支える【恒常的な介入力】」『立正社会福祉研究』13(1), 13-20.
- ④2011年10月「医療ソーシャルワーカーの実践能力に関する質的分析(第2報)～自律した実践を支える【自らのスタンス保持】と【周囲との関係確立】～」『立正社会福祉研究』13(1), 21-28.
- ⑤2011年5月「医療ソーシャルワーカーの実践能力変容過程～新人期から中堅期に至る3段階～」『社会福祉学』査読有, 52(1), 96-108.
- ⑥2009年11月「ソーシャルワーカーのコンピテンスの特性についての試論～コンピテンスの性質と構成要素についての先行研究の整理～」『立正社会福祉研究』11(1), 37-43.

[学会発表](計3件)

- ① 2011年7月3日「医療ソーシャルワーカーの実践能力変容過程～中堅期からベテラン期に至るプロセスの質的分析～」日本ソーシャルワーク学会第28回大会
- ② 2010年10月10日「医療ソーシャルワーカーの実践能力獲得過程～新人期から中堅期に至るプロセスの質的分析～」日本社会福祉学会第58回秋季大会
- ③ 2009年11月8日「医療ソーシャルワーカーのコンピテンス変容過程(1)～新人からベテランに至るまでの変化とその契機～」立正大学学内学会第11回大会

#### 6. 研究組織

- (1)研究代表者 保正 友子(TOMOKO HOSHO)  
立正大学・社会福祉学部・准教授  
研究者番号: 80299859
- (2)研究分担者 無し
- (3)連携研究者 無し