

MSW の人材育成に関する研究

-MSW 管理者の業務評価、教育プログラムの現状と発展の阻害要因と促進要因-

社会福祉学専攻 菊地 知憲

要 旨

病院において医療ソーシャルワーカー（以下、MSW とする）は診療報酬上に社会福祉士が明記され、MSW が病院に複数配置されるようになり、MSW 管理者が MSW のマネジメントを担うようになっている。MSW 管理者には組織内での人材育成の業務評価、教育 PG の実施が必要となり、それらの実施、運営などを行うことがスーパービジョン（以下：SV）を通して実施されている。SV を実施するためには組織内の新人、中堅者、サブリーダー、管理者と経験のレベルに応じた業務評価、教育 PG を作成することだけでなく、それぞれの業務評価の項目が達成できるように教育プログラム（以下：PG とする）を実施することが必要である。そこで、本研究において MSW の人材育成における、MSW 管理者の業務評価、教育プログラムの現状と発展の阻害要因と促進要因を明らかに、その構造を分析し、今後の MSW の業務評価、教育 PG の在り方を提示することを目的とし、MSW 管理者 7 人にインタビューを実施した。インタビュー調査で得られたデータを逐語記録を作成し、正版グランデッド・セオリー・アプローチで分析を実施した。分析の結果、33 の概念を生成した。その概念を 12 のサブカテゴリーにまとめ、さらに 7 つのカテゴリーにまとめた。その結果、まず、業務評価、教育 PG の発展の阻害要因として、〈MSW 部門の組織の理解の不十分さ〉が生じており、〈MSW 管理者の業務マネジメントと業務評価の権限の有り様〉も影響している。〈MSW 管理者への業務評価、教育 PG のサポートの欠如〉の状態にある。これが MSW 管理者の業務評価、教育 PG の発展の阻害要因となっており、この部分の解消が〈MSW の人材育成の循環の形成〉に繋がる。この部分までが阻害要因である。次に業務評価、教育 PG の発展の促進要因として、〈MSW の人材育成の循環の形成〉を図るために MSW 管理者は考え、すでに取り組みを行っている。まず、〈MSW 職員のためにも経験に応じた業務評価、教育 PG は必要〉と考えている。また、この取り組みが〈組織内 SV と人育成の促進〉と関連づけている。一方、〈MSW 部門と MSW 管理者の継続に繋がる〉という重要な視座である。この 3 つのカテゴリーは〈MSW の人材育成の循環の形成〉とそれぞれ影響し合う関係を形成し、〈MSW の人材育成の循環の形成〉が中核的なコアカテゴリーとして位置づけられると考えられる。同時に〈MSW の人材育成の循環の形成〉〈MSW 職員のためにも階層的な業務評価、教育 PG は必要〉〈組織内 SV と人材育成の促進〉〈MSW 部門と MSW 管理者の継続に繋がる〉の 4 つのカテゴリーの内のサブカテゴリーは相互作用を起していると考えた。阻害要因は〈MSW 部門の組織の理解の不十分さ〉が〈MSW 管理者の業務マネジメントの権限の有り様〉に影響し、MSW 管理者が業務評価、教育 PG の権限を得ていても〈MSW 管理者への業務評価教育 PG のサポートの欠如〉が原因で業務評価、教育 PG が発展しないことが確認された。また促進要因は〈MSW 職員の階層的な業務評価、教育 PG の必要性の管理者の認識〉が形成されており、〈組織内 SV と人材育成の促進〉への業務評価、教育 PG の活用への意識に繋がり、〈MSW 管理者の MSW 部門の将来への意識の形成〉にも発展させたいという考えが示された。業務評価、教育 PG の阻害要因、促進要因が明らかになったとともに、これらの概念から、MSW の人材育成の基盤となる重要な要素は〈MSW の人材育成の循環〉であることが明らかになった。