

医療機関におけるソーシャルワーカーの組織内スーパービジョンに関する研究
ー組織内スーパービジョンの意義と定着，浸透性を促進する要素ー

社会福祉学専攻 大村 亜沙美

要 旨

実践力のあるソーシャルワーカーが社会的に求められ認定社会福祉士制度の創設がなされた。その中核にソーシャルワーク・スーパービジョンの意義 (Social Work Supervision: 以下, SV とする) が位置づけられ, SV の重要性, 意義が明確とされている。特に医療機関におけるソーシャルワーカー (Medical Social Worker : 以下 MSW とする) においては組織内 SV が求められている現状がある。しかしながら, SV が組織内において浸透・定着しない現状がある。そこで本研究において医療機関におけるソーシャルワーカーの組織内 SV 体制の定着, 浸透性に関する要因を明らかにし, その構造を分析, 今後の MSW における組織内 SV のあり方, 方向性を提示することを目的とし, 急性期 MSW 7 名にインタビューを実施した。佐藤 (2008) の定性的コーディングを参考に, インタビューにより得られたデータを逐語記録に作成し, 意味内容ごとにオープンコーディングをおこない, 抽象度の高い, 少数の概念カテゴリーに対するコードを選択的に割り振っていき, それらの概念同士の関係性について明らかにする“焦点コーディング”を実施した。その後, 一般化を図るためにコード間の関係を比較検討しながらカテゴリーを生成し, それをもとに概念モデルを生成した。組織内 SV の意義と組織内 SV の定着, 浸透性を促進する要素の 2 つの概念モデル (コアカテゴリー) を生成した。組織内 SV の意義は【MSW としての自己研鑽の必要性】, 【リアルでタイムリーな SV】, 【MSW の質の担保】という 3 つのカテゴリーから生成された。組織内 SV の定着, 浸透性を促進する要素として【MSW のアイデンティティの明確化】【人事評価, 採用計画との連動】【組織内教育体制のシステム化】【SV 契約体制の構築】【看護師など他部署との連携】【SV 時間の確保と継続性】【組織内 SV 機能のメリット, デメリット】という 7 つのカテゴリーが生成された。SV の定義や契約, 3 機能などの SV 理論に関する議論はもちろん必要となるが, [SV の難しさ, 抵抗感]を払拭し, 組織内 SV の意義を現場の MSW がわかりやすく実感するためには[事例研究と SV], [プリセプター制度の活用], [個別 SV とグループ SV の活用]など具体的に取り組む方法の提示とそれが実践にどう生かされ役立つかという実感を持てるような方向性の提示が必要となるだろう。今後の課題としては組織内 SV 導入のきっかけとして【人事評価, 採用計画との連動】と【SV 時間の確保と継続性】を進めていくために, SV は【MSW のアイデンティティの明確化】につながることで, 【SV 契約体制の構築】と【組織内 SV 機能のメリット, デメリット】をさらに具体化していくことが必要となると考える。