

新人 MSW 教育が効果的に実施されるスーパービジョン体制構築に関する考察

～A 病院 MSW 部門のケーススタディより～

○ 聖マリアンナ医科大学横浜市西部病院 上倉 緑 (9844)

松本 葉子 (田園調布学園大学・7934)

キーワード：スーパービジョン、チームワークの醸成、心理的安全性

1. 研究目的

本研究は、新人医療ソーシャルワーカー（以下 MSW）の教育が効果的に実施されるスーパービジョン（以下 SV）体制構築方法を検討することである。MSW は内部 SV を基本としつつ、自身の実践を客観視するために外部 SV の活用も必要だと考えられている。

しかし実際には「忙しい」「わざわざ休みの日に SV を外に受けに行くのは敷居が高い」などの理由で外部 SV は積極的に活用されていない。MSW 達は経験を重ねるにつれ、自身がスーパーバイザー（以下 SVor）になり部門内部で新人教育を担うことになるが、内部 SV はときとして妥当性や透明性という点で課題が生じることがある。

A 病院では 2020 年 4 月より非常勤 SVor を採用し、新たな SV 体制を模索・確立してきた。その背景には、MSW 部門における人の異動、患者支援センター内の業務分掌の一部修正や変更、MSW 部門の部屋の分割、新人 MSW が 2 年続けて入職したことなどがあった。このような職場環境の大きな変化をチャンスととらえ、新人 MSW が効果的かつ健全に育つために外部から非常勤 SVor が月に 2 回来院し、新人への SV をするだけでなく新人 MSW を SV する SVor たちを SV するという二重構造をもった SV 体制を構築した。

本研究では新しい SV 体制がもたらす MSW の変化について A 病院 MSW にインタビュー調査を実施し、新人教育が効果的に実施される SV 体制のあり方を考察する。

2. 研究の視点および方法

インタビューは、2022 年 4 月に A 病院に勤務する MSW6 名に対し、半構造化インタビューを実施した。インタビューをした 6 名の MSW のうち 2 名は新人のため、旧体制と新体制の比較ができる 4 名を分析対象とし、新人 2 名については新体制の効果を知る補足資料とした。分析の際はインタビュー内容を逐語録にし、繰り返し読み込み意味や内容を吟味した上でデータを抽出しコード化した。その後〔コード〕の類似性に基づいて統合、比較検討を繰り返し《サブカテゴリ》【カテゴリ】を抽出し内容分析を行った。

3. 倫理的配慮

本研究は日本社会福祉学会研究倫理規程を遵守して実施した。調査対象者には調査に先立ち調査の趣旨、内容、方法、録音の可否、結果の公表方法、データの廃棄等について文書及び口頭にて説明した。その上で、調査協力同意書への署名をもらい、インタビューは個室で 2 名ずつ実施し個人情報の取り扱いには十分な配慮を行った。なお、本研究は A 病

院における倫理指針を遵守すると共に、田園調布学園大学研究倫理委員会の承認を得たうえで実施した（承認日：2022年4月14日、承認番号：22-001A）。

4. 研究結果

新人教育を行っているSVor4人のインタビュー結果から26のコードが得られ、9のサブカテゴリ、5のカテゴリに整理した。その結果、《SVのあり方を実感》することで《新SV体制への肯定的評価》をし、【個人SVにおける安心感がもたらす効果】を実感する。そしてそれは《今までのSV体験》を多面的に考え、【過去のSV体験の振り返り】をすることで、改めて良いSVとはどのようなものか考える。安心感のあるSV体験は《感情の良い変化》《仕事に対するポジティブな姿勢》《行動の変化》をもたらし、【個人の前向きな変化】を生じさせる。そしてその個人の変化は《メンバー間の相互支援のありようの変化》《協働体制の構築》という【チームワークの醸成】へと進み、最終的には【安心・安全な職場風土】が出来上がることで皆が働きやすい職場となることが明らかになった。

5. 考察

インタビューからは、SVの良い体験をすると、過去との比較をし、「これが良いSVなのだ」と実感し、「気づき」や「意欲」「主体性」「達成感」「身構えない」「解放感」「自由」といった言葉で語られるように、自分の中の変化につながっていることが明らかになった。そして心にゆとりが出てくるとチームのメンバーに対しての関心が湧き、相互支援につながり、その関係が「良い職場風土」「働きやすい環境」を形成し、また良いSVにつながっているという好循環が見られた。コードやサブカテゴリには「安心感」というキーワードが頻回に挙げられており、この好循環が起こると心理的安全感のある部門になることがわかった。これらの「良い職場風土」「働きやすい環境」は、新人MSW2名からも「先輩たちの絶対的な信頼感や関係性がよいので安心できる」「職場内の関係性がよいので言いたいことが言える」「分かってもらえる」「受け入れてもらえる」等で語られており、新人MSWに対しても良い効果を与えていることが分かる。

以上のように、新人を内部と外部のSVorによってSVすることと、新人教育をするSVorをSVする二重構造をもったA病院のSV体制は、まず新人を教育するSVorたちに意義があるものであった。SVorたちは非常勤SVorからSVの知識を得て、実際に自分達がSVを受けることで効果的なSVのあり方に気づきを得た。そしてそれはSVorの感情・姿勢・行動を変化させ、SVorとしての意識が芽生え、新人教育への工夫、意欲が向上した。さらにそれはチームの醸成を生み、職場の風土や変革、醸成につながり、おのずと質の良いSV体制が出来上がった。その土台にはMSW部門の皆が心理的安全感を持っていることが前提になっていると考えられる。つまり、新人教育において必要なことはSVor教育であり、定期的に来院する外部の非常勤SVor採用によるSVの二重構造は効果的な新人教育といえる。