

協会企画「北海道医療ソーシャルワーカー協会キャリアラダー説明会」アンケートまとめ

参加者122名
アンケート回収 72名

支部

中央A	7
中央B	7
中央C	10
中央D	4
中央E	7
南	3
日胆	16
北	8
東	6
記載なし	4

ソーシャルワーカーとしての経験年数

1～3年	22
3～5年	10
5～10年	13
10～20年	19
20年以上	8

所属部署のソーシャルワーカーの数

一人	5
複数名	67

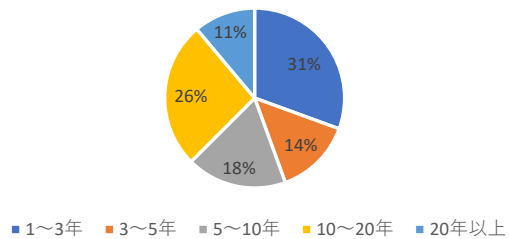
所属部署における自身の立場(複数回答)

上司	7
部下	17
バイザー	5
バイジー	4
上司+部下	1
上司+バイザー	5
部下+バイザー	2
部下+バイジー	18
バイザー+バイジー	2
上司+部下+バイザー	1
上司+バイザー+バイジー	1
部下+バイザー+バイジー	5
上司+部下+バイザー+バイジー	2
無回答(一人職場)	2

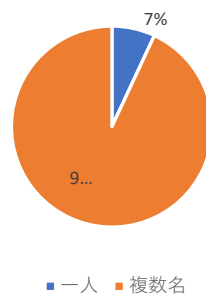
キャリアラダーモデルを確認してから参加したか

はい	50
いいえ	19
無回答	3

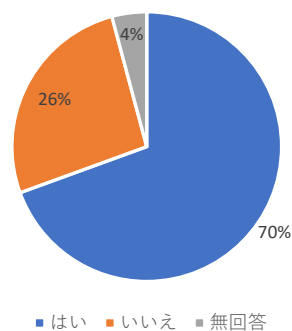
SWとしての経験年数



部署におけるSWの数



ラダー確認した上での参加



企画への参加動機

今後に役立つと思ったから。

活用方法を学ぶため。

これから自分がどのように成長していけばいいかひとつの指針として知りたかったから。

一年目なので自身のキャリアアップの方法を知るため。

専門職として自力する力を培うためにキャリアラダーが自分の指標になると思ったから。

人事考課上の自己評価項目がMSWの評価として疑問があり、専門職としてのスキルアップに繋がらない。スーパービジョンに取り入れられないか検討したい。

自己の成長段階がどの程度のものかを常に見直すツールについて模索していたため。

自身の成長、部下の業務評価、兼務の組立を部署の中である程度明確にしたい。

新人教育の難しさ、評価する難しさを感じていたため。

自施設での教育・評価等へ活用できればと考えて。

自院でも取り入れてみることを検討。

今後職場での導入を考えるため。

どのように活用するのいいか考えたいと思ったため。

病院内の他職種と比べMSWの成長到達段階があいまいであると感じていたため。

ラダーの使用の確認。

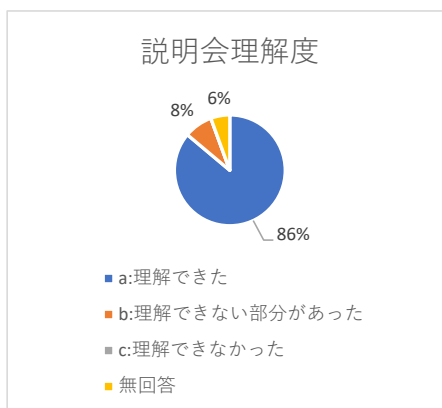
一人なので、自身の業務について振り返りをしたいと思ったためです。

自身の評価、職場内新人教育に活用できるよう理解を深めたかったため。

法人、事業所での活用の検討として。

説明会を聞いての理解度

a:理解できた	62
b:理解できない部分があった	6
c:理解できなかった	0
無回答	4



わからなかったところ（自由記）

b:具体的には無い。

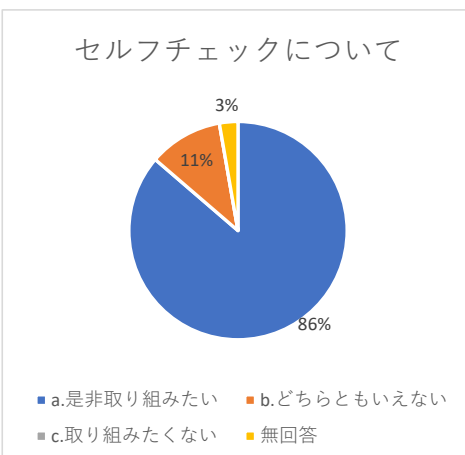
b:実際にやってみないとまだ良く分からない。

b:ラダーの項目のなかで評価する際の線が無いところが、注釈なのか分からなかった。

b:キャリアラダー評価表とキャリアラダーモデル解釈・行動目標の使い分け？使い方の違いがわからなかった。

セルフチェックについて

a.是非取り組みたい	63
b.どちらともいえない	8
c.取り組みたくない	0
無回答	2



上記理由（自由記載）

a:仕事のモチベーションにつなげたい。

a:実際に行っているため継続したい。

a:自己研鑽のために是非活用したい。

a:自分の今の立ち位置と何を学んでいけばいいのか確認のため。

a:自分の現状を確認して成長や足りない部分を知っておきたいので。

a:成長の到達段階が視覚的にも得られるため。

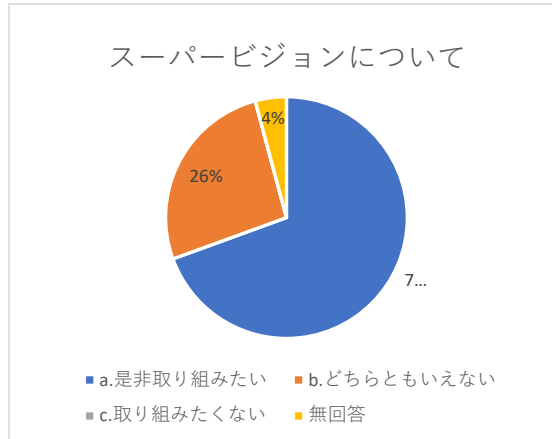
a:今後の目標として今の課題を理解するうえで取り組みたい。

- a:自分の到達点、課題を自己評価したい。
- a:自分の行動、考えを可視化、振り返りができるため。
- a:自己の成長段階がどの程度かを常に見直すため。
- a:自己覚知するきっかけになるため。
- a:上司はいますが経験年数が変わらないため、評価をしてもらえない。
まずは自己評価をして自己の力量を把握することが必要だと感じました。

- a:客観的に業務を見直せるため。
- a:次の1歩（キャリアアップ・スキルアップ）をどう踏み出すかの参考のため。
- a:時間的余裕があれば。
- a:自身がどのくらいのレベルにあるのか確認をしたい。
- b:内容の理解（自身の知識）を深めてからがいいかなと感じた。

スーパービジョンについて

a.是非取り組みたい	50
b.どちらともいえない	19
c.取り組みたくない	0
無回答	3



上記理由（自由記載）

- a:仕事のモチベーションにつなげたい。
- a:実際に行っているため継続したい。
- a:指導者や他の上司から見た自分の現状についてアドバイスいただきたい。
- a:上司からの評価も受け、どのように課題克服できるか考えたい。
- a:他者に評価してもらうことで自分の気づけない部分を知れるため。
- a:バランスが部署の中でとれていないので検討が必要。（ベテランと新人の数）
- a:自己評価は厳しめにつけるが、バイザー評価は甘くなりがちだと思っております。
しっかり客観視する眼力を身に付けたいです。

- a:自分ではなかなか整理するのが難しいため。
- b:自分の実践を評価できる人がいない。
- b:職場でどのようにラダーを取り扱うかわからないため。
- b:部署内での立ち位置、役割があるため。
- b:個人的には受けたいが、バイザーの時間をとってしまうことを考えるとどちらともいえない。
- b:相手の時間ももらうことになるのでどうお願いできるか。
- b:内容の理解（自身の知識）を深めてからが良いかなと感じた。

感想等（自由記載）

一人職場ではあるが自己評価の良い機会になると感じた！
しかし、外部の方に評価してもらおうとしてもどの程度実践を理解してもらい進めていくのかと感じた！

一人職場なので支援に行き詰ったとき心強い見方になるなと感じました。
作っていただいてありがとうございました。

大きな気づきを得られましたので参加して良かったです。ありがとうございました。

セルフチェックを行うだけでも、目標設定につなげることができるので実践の意欲に繋がると感じました。本日はありがとうございました。

是非活用してみようと思います。
できるできないの価値観が個々人で異なるとおもうので、厳しい評価になってしまうと思う。バイザーとの合議で自己覚知できる環境があるとより良いことが分かった。
「できる」について何をもって「できる」と思う得なのか自己評価の難しさを感じました。
映像が素晴らしかったです。イメージつきました。
スキルアップの指標となる専門性を意識して取り組めると思う。 (自己評価実施した場合ほとんどにC～Eを付ける人が多くなる点予想される)
自己評価がポジティブなワーカーとネガティブなワーカーとでは合意評価に大きな差、またはそもそも合意ができないと考えている。おそらく当院ではC評価から抜け出せないと考えられる。
主観評価で評価するのはいいが、客観的評価も必要と思う。
スーパーバイザーの力量がバイザーの評価、指導に差が出るが見込まれる。
看護部のラダーをMSWへ変更し使用しているが葛藤が多くなかなか難しいと感じていた。 MSW専用ができてひとまず安心。
評価の「できる」と「ふつう」の線引き・違いが難しいように感じました。
キャリアラダーは非常にいい取り組みだと思います。業務多忙な職種であるため、限られた時間で質や精度を上げるのに有効的だと思います。
ハンドブックは毎年発行されるといいと思う。(バージョンアップしてもらいたい) クリニカルラダーを自院で取組んでいく必要性を感じた。デュアルラダーとして取組んでいきたいと思う。
とてもよいキャリアラダーだと思います。ソーシャルワーカーとしてのステップアップが明解です。SW業務が多忙な中、意識の高い機関では活用されるが、活用されない機関も多分にあると思われます。道内のSWに広く使われるようになるにはどうしたらいいんでしょうね。
次年度以降も活用したいと思いますので、できればラダー自体をインターネットでダウンロードできるようにしてもらいたいです。
「必要だな」と感じていたものを形にしていただけたと感じました。
ハンドブックを用いての実施にこの場で時間を設けて評価するのは難しいと思いました。 じっくりと自宅でも見直そうと思います。
次年度以降 皆さんの取り組み報告 楽しみにしたいと思います。
とても勉強になりました。今後活用していきたいです。
専門職としての質の担保を考えたとき、明確な指針があることはとても大切なことと思いました。今後スーパービジョン研修などでラダーを用いたスーパービジョンの方法についてまたさらに考えていただけると良いのではないかと思います。(バイザーの力量も重要だと思いました。) 上田さんのスーパービジョン勉強になりました。ありがとうございました。
ハンドブックに直接記入はしたくないので早期にデジタルデータで配布してほしいです。