

## 「医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル

### ～ラダーを使ったスーパービジョンを実施してみた～」

日時：8月26日（水）18：00～18：20

目的：職場でラダーを使ったスーパービジョンを実施し、その効果と今後の展望についてお伺いしました！

方法：Zoomにて実施

インタビューイ：荒木 耕一郎氏（JCHO 北海道病院附属介護老人保健施設）

インタビュアー：松原（研修部）



荒木氏

松原

### 【自己紹介】

・勤務する機関の機能、所属する部署について（ソーシャルワーカー数など）教えてください。

介護老人保健施設で支援相談員をしています。部署はないんですよ。老健に勤務するという形になっています。相談員は3名です。

事務所で勤務しており、そこには事務員と看護師長と、施設ケアマネジャー、栄養士と、併設で居宅介護支援事業所と介護予防センターで札幌市委託事業の職員が入っています。

### 【ラダーを始めたきっかけ】

・動機づけについて教えてください。

また、ラダーのセルフチェックを初めて実施したのはいつ頃でしょうか？

そうですね。協会の皆さんが研修の意義だとかを教えて頂いたことが大きいでしょうかね。

時期的には今年度入ったくらい、4月とかそれくらいですかね。自身もそうですが、部下の2人はオンライン研修を受けて貰いました。

自身が行ったセルフチェックは、多分1時間かかっていないですね。セルフチェックは1～Vの項目、順番に全部つけました。

- ・自分自身の課題とか、年度計画を策定したものは、自身でどのように評価をしていますか？

法人の全体的な目標に応じた部門目標とか個人目標が求められ、毎回ソーシャルワーカーとして立てる目標と、組織の一員として施設の機能、数値目標をバランスよく立てるということをやってきたので、目標管理についてあまり違和感はありません。

その中で後進教育とか実習指導とか教育に関する目標については、ラダーがあること、今まで見えなかった階層化だとかシステムの構築を、わかりやすく客観的に示してくれたので、今年はコロナ禍で実習生は取れなかったのですが、新人指導とか中堅者の指導の時、またソーシャルワーカーではない人にソーシャルワークについて伝えるときに、「こんなラダーを使っている」「こんなキャリアパスを使っている」、「ナースであればクリニカルラダーにあたるもの」を示すことができ、やり取りをしやすくなったと思いますね。

## 【ラダーを使ったスーパービジョンを実施してみた】

- ・他者評価、そのうえでの合意評価をどのくらいのスパンで実施されているのか教えて頂けますか？

ラダーを部下の2人に書いて貰って、提出をお願いし、提出されたその日には他者評価をつけて、フィードバックしています。部下がどういう考え方で、どんなタイプなのかとか、どこを大事にして価値観をもってやっているのかだとか、背景、学歴だとか、職歴だとか、あとはプライベートな部分もある程度わかったうえで、実施しています。

- ・スーパービジョンの方法についてです。ラダーを使ってのスーパービジョンを「月1回、この日に実施する」とか「適宜実施する」のか、「半年に1回の人事考課の時にやるのか」等どの位のスパンで行っていますか？

今までは上・下半期で個人目標を管理するツールが組織にあるので、おおまかには半年に1回なんですよね。通所の担当であれば通所のマネジメントであるとか、多職種連携をどう進めるかだとか、自分のキャリアアップのためにどのような研修を積んだか、研究発表しましたかだとか、大会参加しましたかと、やっていました。

ラダーができてからは、ラダーに照らし合わせ、「今やっていることは、このキャリアラダーでいうここにあたるよね」という指導がしやすくなりました。昨年、訪問リハビリテーションを始めた時に、その手伝いを部下のIさんに対して、組織の中の変革であったり、地域にこういうアプローチをしたいと言うんですよね。

その中に、事務的（経営的）な仕事なのか、ソーシャルワーカーの仕事なのかを整理できなくなる場合がありますよね。また、日々のケースに追われて、メゾ・マクロなことができない、またはどちらが優先されるべきかという話になった時に、マイクロもメゾもマクロも全部大事であり、全部連動するというのを、ラダーを使って説明しやすくなりましたね。

あと、部下のMさんには、短時間のデイケアを始めてほしいという話をして、企画・立案からして貰っていますね。情報収集とかアイデアだとか、どういう風に広報を打つか、院長や事務長へどうアプローチするのかなど一緒にやるのですが、Mさんのラダーのレベルの中で、こういうアクションを起こせるか、こういうことをやると組織の変革もそうですが、地域に対してどういうアプローチに繋がるのかということ、ラダーを使って説明すると、説明する側も、される方も腑に落ちるというか。「やみくもに適当に言われているんじゃないんだな、客観的なものがあつたうえで言っているんだな」というのを、言っている方も自信を持って言えますし、聞いている方も「ああ、なるほど。荒木さんが適当に言っているんじゃないんだな。丸め込まれているんじゃないんだな」と思ってくれますよね（笑）。

「ほら、ラダーのここに書いてあるじゃん」と言いやすくなったのは、すごく有難いですね。

・実際に評価を継続して行っていくうえで、どういう課題を感じていらっしゃいますか。

あまり課題は感じていないですね。まだそこまで深めていないのだろうと思うのですが、まず自分に何が足りなくて、何が出来ているかポジティブなフィードバックをかけるときに、「こんなにできているよね」ということが言いやすいですよ。逆に「ここは全然やっていなかった」という、大体のワーカーさんは研究だとか、マクロ・メゾな協会活動みたいな動きはあまりできていません、ということになることが多いんですけど、その時に協会活動は面倒くさいのかもしれないし、大変かもしれないけどやる意義はあるということ伝えていくツールとしてはすごく良いと思います。

## 【スーパービジョン体制について】

・スーパーバイザーに対しての評価をどうするかという点で、そのための研修でこういうものがあれば良いと思うものはありますか？

そうですね。例えばラダーのIVとかVでやっていて、自分が組織の中のソーシャルワーカーで一番年長であったりトップであったりする場合、研修とか外部の大先輩とお会いして話を聞くだとか、何らかの自分のスキルアップを考えていかないと磨かれていかないですし、自分たちの年代で停滞してしまうと残念ですよ。

この間、北星学園大学で畑先生たちがやってくれた研修（スーパービジョン研修会）のように、スーパーバイザーに対して「スーパービジョンはこういう風にやったらいいよね」とか、成功事例・失敗事例含めて聞けるというのはすごく良いですよ。そこでグループワークをすることで、「自分のやっていたことは間違っていなかったんだ」という答え合わせであったり、「そこ違ったんだな、外していたんだな」というのを学べる場というのが継続的にあると、ラダーが廃れてないで根付いていくのではないかなと思います。

イメージとしては北星学園大学や北海道医療大学での実習指導者説明会で、「実習生にこんな指導をしました」とか、実習の先生とのやり取りの中で「自分の実習の受け方はこれで良かったのか」と感じると思います。そういう時のイメージでできると良いのかなと…、そこで一人職場の方とか、なかなか相談が出来ない方にもフォローアップができるのではないかなと思います。

・今、ちょうど一人職場の方の話が出ていましたが、外部スーパービジョン体制は必要だと思いますか？

あったら嬉しいですね。うちは来て欲しいです。誰が来るのかとか、どういう方とやり取りできるのかというのが肝になるのかなという気がするんですよ。そこらへんがなかなか難しいところですよ。外部スーパービジョンでは、派遣される側の負担とか問題がでるのではないかなと思います。来てくれる側はウェルカムなところが多いと思うのですが、行く方は大変なのではないかなと思います。このようにZoomとかを使用するとやりやすいかもしれませんが、ある程度外部でスーパービジョンを依頼するときの体制を、協会で人数を確保できないと難しいのではないかなという気がします。

## 【ラダーへの期待】

- ・ラダーがあることで何が変わったと思いますか。

ラダーがある事のメリットは、評価内容が明確化するのと、公平性が高いということですよね。いわゆるえこひいきみみたいなものが生まれづらくなる。評価というと、たとえば学校の先生が生徒を評価するときもそうですけど、「あの子はいいい評価、あの子は…」という時に、先生、バイザーによる選り好み疑われるような評価の仕方は絶対よくなくて、客観性が担保できていないから起こるじゃないですか。

その中でラダーがあることで、対象者のモチベーションのアップも含めて、みんなが標準化したキャリア教育ができるということが一番のメリットなんじゃないかなと思います。

- ・協会のモデルから、荒木さんの組織バージョンのクリニカルラダーを構築するのは可能だと思いますか？

そうですね。看護協会を例に出すと、ファーストから始まって、セカンド、サードとどんどん上っていきますよね。認定看護師さんとか、もっとプロフェッショナルな分野で活躍される方もいます。このような認定制度というのも社会福祉士の中にもありますから、そういったものも活用し、そのさらに上の梯子が見えてくると良いのかなと思うのですが…。

組織の中で、ラダーを少しアレンジして例えば「うちの組織の目標を上に乗せていくとするところだよね、では、今年はここを重点的にやろうか」という使い方が一番手取り早いのかなという気がしますね。そして、「今年は研究やってみよう」、「今年はもう少し運営を頑張ってみよう」とか…。そればかりにならないようにするには、広い分野、ソーシャルワーカーの多角的な部分を表現してくれているラダーだと思いますので、老健であれば「あまり運営、運営という風にならない」ために、また、「ケースに集中して、運営のことはどうでもいい」というのは全体にとって良くないことなので、バランスがいいワーカーを育てるには、私にとってはすごく役に立っています。

## 【ラダーをこれから活用してみようとする他のバイザーにむけてメッセージ】

- ・先日の研修会でも「なかなかラダー実施へ一歩が踏み出せない」と話されるスーパーバイザーさんがいたのですが、そのスーパーバイザーさんの背中を後押しするパワーフレーズを頂けませんか？

すごく簡単に考えて頂いていいと思うんですよね。ソーシャルワークができる方は、このラダーを使ったら、1年目の方も中堅の方も、セルフチェックも含め絶対にキャリア教育ができると思います。生え抜きの相談員も、他のところで何年かやって中途採用で入ってきた方もいます。

中途採用の方は、実践性はあるけれども難しい部分もあると思うんですよね。培ってきたものがあって、自分のやり方とか、法人のやり方とフィットしないという時に、じゃあどっちが良いのか？という時に甲乙つけがたかったり、価値観の問題になったりするときに、ラダーがあるとすごく便利です。逆にラダーを使わないで教育するっていうのは、はしご（ラダー）が見えないですよね。「見えないはしごを、見えるようにしてくれたのが、このキャリアラダーだと思うので、使わない方が、難易度が高いのではないかな」と思います。「使った方が楽になりますよ」と言いたいです。

教科書みたいな感じです。教科書使わないで勉強するのは大変なので、ぜひ使った方が良いと思います。

## 【協会へのお願い（望むこと）】

・最後に、協会にどのような体制があれば良いか、何をして貰いたいのか忌憚のない意見をお願いします。

せっかくキャリアラダーを作って頂いたので、一会員として思うのは、やはり研修ですよね。ラダーを使って…、そのラダーもこれからどんどん変わっていくんだと思うんですよね。未来永劫このままではないと思うので。研修、そしてキャリアラダーに携わる職員さんが、これからもそのフォローアップが受けられるような体制を整えて頂けるとすごく嬉しいなと思います。

荒木さん、インタビュー有難うございました！