

「医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル

～職場内でピアスーパービジョンを実施しながら活用している一例～

日時：8月27日（木）20：00～20：40

目的：職場内でラダーを活用し、ピアスーパービジョンを実施している機関へ、その効果と展望についてお伺いしました！

方法：Zoomにて実施

インタビュイー：小倉 睦美氏（北海道消化器科病院）

インタビュアー：松原（研修部）



小倉氏

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。

北海道消化器科病院でソーシャルワーカーを務めております。消化器の専門の病院で、急性期の病床が185床と緩和ケアの病床が14床ということで、「がん連携指定病院」も担っているので、がんの診断から治療、緩和ケアまでという部分と消化器の内科・外科の一貫した治療を提供できる病院として、医療に貢献することを目指している病院です。部署名は医療連携相談室で、前方・後方問わずやっています。

ソーシャルワーカーは、今は全部で3名です。看護師長が連携室長です。他のメンバーは看護部の主任、ソーシャルワーカー3名、看護師1名、鍼灸師1名です。

【ラダーを始めたきっかけ】

- ・ラダーを始めた動機について教えてください。また、セルフチェックを始めた時期を教えてください。

今まではずっと看護部で使っている「目標管理」を使用していたんですけど、ワーカーそれぞれがきちんとしたスーパービジョンを受けてこなかった3人で構成されていて、病院勤務も皆初めてという状況の中で、それぞれどこを目指していったら良いのかわからないながらも、「自分がこうなりたい」という目標を設定していました。それで2019年にラダーが配布されて、各自でそれを見た時に、それぞれが「これやりたい」と思っていて、一人が上司に相談したら、「せっかくやるんだったら、皆と相談して始めたら良いんじゃないか」ということで、まずは大筋の使い方だけ決めて、個人で使っていくという形で使い始めました。

6月位から話し合いをして、8月位には各自で目標を決めてという感じだったと思います。

【セルフチェックをした後の感想について】

- ・ラダーをセルフチェックした時間はどの位かかりましたでしょうか？

その当時は皆バラバラでやっていたので時間はわかりませんが、個人としては、まずラダーの用語について、知っている用語だとしても、勉強したときからかなりの年数がたっているので、時代とともに捉え方が変わったりする部分があるかなとか、お恥ずかしながら初めて聞く理論とかもでてきて、その言葉を調べるところから始めました。正直調べる時間だけでも、業務をしながらだったので、半月とかかかりました。ラダーの意味するところを知って、注釈の意味の理解から始めました。セルフチェック自体は数十分あれば終わったんですけど、トータルとしては2~3週間以上はかかったんじゃないかなと思います。

- ・皆さん、ラダーをセルフチェックする方法はそれぞれとは思いますが、全項目チェックをしたのか、自分の想定するレベルから始めたのか教えてください。

その当時は、ラダーの感覚が全然わからなくて、ラダーの使い方もないままに、ハンドブックが届きました。私たちは、一から全部やるという発想がなかったので、全員このへんかなと定めて評価をした形になりました。また、地固めのラダーを選ぶか、上昇志向でラダーを選ぶかで意見が食い違った面もあったので、それぞれのやりたいようにやってみようとなったので、ばらばらなところから1年目は始めました。

- ・3人のソーシャルワーカーの中で、誰が上司というわけではなく、皆横並びで仕事をされているのですか？

はい、そうです。ワーカーは誰も役職者がいません。経験年数でいえば、私が一番古いです。私が産休に入っている間に、他の二人が入って頑張ってくれていました。一応先輩ですが、横並びという形でやっています。

・7月4日の研修の中でも、実践報告で話されていましたが、バイザー不在の場合の他者評価、合意評価をどのようにされていますか？

うちの機関は目標管理の時代から、上司と話をしてやってきたので、1年目の時はどうしようもなく、年度末に上司へ自己評価を提出して、上司から見て「ああ、そうなんだね。でも私はワーカーではないので、このチェックはできない」とバイザーの評価は得られず、ここが課題というように上司の意見を口頭で聞くということしかできませんでした。でも、今年は管理と教育、研究の部分はワーカー同士でチーム目標を作ることにして、それぞれが意見を出し合い、ここまでできたから、もっとこうできるのではないかななどお互い持ち寄って、これから中間評価をする予定です。個人で実施するよりは客観性が出てくると思い、それを上司に提出しようと考えています。他者評価をどうするか、というのはこれから考えていかなければならないと感じています。

この間の研修のグループワークで、上司ではなくても同僚でも他者評価をお互いにやっているというのを聞いて、そのやり方について今後取り入れようと考えています。

・実際、年度計画を策定する中で、その課題について具体的に取り組んでいますでしょうか？

私の年度の目標というのが、①ミクロの実践だけではなく、メゾ・マクロの実践をもう少し意識していくことと、②お恥ずかしながら記録は書いているんですが、時間的にタイムリーではなかったりとか、どうしても記録が後回しになってしまうところがあります。そうすると他職種に伝えるツールが残らないので、業務管理的なところを行っていくのと、③同僚しかいないという中で、ワーカー間の関係性や風通しをよくするということがあります。③については、ラダーの取り組みがそうだと思っていて、ラダーの話をするだけではないのですが、ソーシャルワーカー検討会の運営を見直していて、日頃は意見交換がしづらくても、場というシステムを作ることで、意見を交換できたり、ソーシャルワーカーの業務でお互いに思っていることを言えるという取り組みをしています。メゾ・マクロという部分では、ワーカー協会の活動を一生懸命やろうと思い、では何ができるかといったときに、実習の受け入れはできないんですけど、今回のラダー研修会で初めて講師をしたり、総会も今までは書面評決だったけど「自分が所属している職能団体がどんなもので、どこに向かっていっているのかを知って参画していこう」というのが自分としては実践と考えています。記録物に関しては、「自分でこんな風にやります」という目標を上司に提出して、例えば週単位でやることを定め、リミットを設ける形できちんとしていくようにしました。「なんとなくやろう」ではなく、「この書類はいつまで」というものを年度初めに決めて、実施していく形にしています。

・それを継続する、モチベーションを維持するというのは大変なのかなと感じたのですが、それらを維持するために何か工夫していることはありますか？

ラダーで長所を伸ばしていくパターンではなく、課題を克服していくパターンを実施しているので一番しんどいやり方かもしれませんね。モチベーションというか、今まで取り組んでこなかったことなので、取り組んでみると、ワーカー業務、ワーカー間のコミュニケーションも変わってきて、「ああ、こういうこと変わったな」と日々自分なりに評価ではないですけど、実践の意味合いを見つけるようにはしています。「うまくいかない」だけではなく、「うまくいかないということがわかった」というような視点で物事を捉えるようになりました。ワーカー協会も入ってみたら色んなことをやらせて貰えたりとか、色んな先輩方と繋がったりとか、内部だけでは評価されないことが評価して貰えて、もっと頑張ろうかなとか。自分がやっていることを発信していくのがメゾ実践でもありつつ、自分のモチベーションを保つことに繋がっているんじゃないかと思います。

・では実際に評価をして貰うことになった時、まわりは同僚（横並び）で、どうしてもスーパーバイザーではないので何か苦勞を感じることはありますか。

お互いにスーパーバイザー、スーパーバイジーではないから、誰かがバイザー的なことをやろうと思っても、受け手側がバイジーと思っていなければ成り立たないですし、お互いにプライドみたいなものもあったり、年齢も近いので、悔しさであったり、感情が先行してしまう難しさもあるなど。上司であれば、多少違うなと思って「はい」と言えるものが、同僚だと「いや、でもな」というものが出てきてしまうのはしょうがないのかなと思うので、お互い年が近くて役職がないので、リアルにみんながそれぞれ「でも。だって」と出てしまうところを、フラットな視線でお互いをどう見ていくのかという点は難しいなと思ったりします。役職こそないけれども、経験年数が違う中で、一応私は先輩なので、私の実践に対して「できてますよ」で終わったりだとか。「相手を評価する」ということに慣れていない私たちは、バイザー研修も出ていないですし、「評価するとはどういうことなのか」と感情ではない部分で、実施していくイメージをしていくことが大事なのかなと感じます。漠然としているんですが…。

【ラダーへの期待】

・ラダーへの期待という部分です。ラダーがあることで何が変わりましたでしょうか。

一番変わったのは、個人レベルとしては、自分の課題をソーシャルワーカーという目線で、評価ができるようになったというのが大きいかなと思います。自分自身だけで、「ワーカーとしての私がワーカーとしての私を評価する」のではなくて、「ワーカーの皆さんが使っているツールで評価ができる」というのが、とても客観的な指標になったかなと思います。「私ここが出来ていない」だけではなくて、「ここ出来ている」が見つかることで、それがモチベーションに繋がったと思いますし、自身の課題がちゃんと見つかったと感じます。チームとしても、みんなが同じものを使っている、同じ目標に向かっていくというのが、やっていない時よりもそれぞれがワーカーとして今年は何をしているのかなどをお互いに意識できるようになったと思っています。「ソーシャルワーカーとしてのまとまりなんだ。チームなんだ」ということが、ラダーを始めていない時と比べ、今回チームとしての取り組みもしており、「私たちはソーシャルワーカーとしてどうやって伸びていくか」を共有できるようになったことが一番変わったかなと思っています。

私としては、今まではマイクロだけやれていれば良いか、メゾ・マクロと言われても…と思っていたのが、ラダーによって「そうじゃないんだな」という視点を持って、協会活動をしっかりやろうというのもメゾ実践なんだかなと思っています。それがうまく繋がって、ラダーも全国の展開になっていけば、将来的にマクロ実践に繋がっていくのかなとも感じます。自分たちの業務がもっとこういう風にできないかなという視点自体が組織改革でもあり、目の前の事例だけではないんだなということもわかりました。そのような視点を持てたのはラダーがあったからかなと思います。

・実際に自分の組織のバージョンでクリニカルラダー（北海道消化器科病院モデル）を作ることは可能と考えますか？

できるんじゃないかなって気はしています。私たちの今の立ち位置ではできない部分を、私たちレベルでできる部分に落とし込んだり。実践の部分とか、理論もそうなんですけど、北海道消化器科病院で起こりやすい事例に転換してみたら、もっとイメージがつくのかだとかをチームで共有していくことができれば、ある意味北海道消化器科病院ではない人にとっては「はてな？」になるかもしれませんが、北海道消化器科病院で働く私たちにとってわかりやすい目標とか、ここが出来るようになればいいなというものに向かっていけるんじゃないかなと思いますね。

【実施していく人にむけてメッセージ】

・この間のラダー研修会の時もいらっしゃったのですが、「今年から始めてみます」とか「これからやってみようと思うのですが、どうしたらいいでしょうか」という人たちに対して、背中を後押しするようなパワーフレーズをお願いします。

いきなり難しいですね(笑)。研修で発表した中身でもあるんですけど、「手元に置いてないで、まずやってみよう」というところだと思います。わからないところやできないところは空欄でもいいので、1回埋めてみようという感じでしょうか。まずラダーをトライすることも貴重な実践だと思いますし、ラダーをやること自体がマイクロ実践ではなく、メゾ・マクロ実践へ繋がるものだと、今の自分だからこそ言えるんだと思います。

【協会へのお願い（望むこと）】

・最後に、協会へ望むこと、どのような体制があれば良いか忌憚のない意見をお願いします。

ラダーを始めた当初に、どう使って良いか分からなかった時に、誰に聞いていいかわからなくて、ダイレクトに松原さんに聞くわけにもいかなかったし、諸先輩にいきなり聞くなんてこともできませんでした。分からない時にどこに聞いたら良いのかという、窓口をきちんと作って頂ければと思います。それは支部単位でも良いと思います。私もそうですし、これから始めようという人にとっては良いのではないかなと思います。あと、外部スーパービジョンはとても難しいと思うのですが、ラダーの事以外にも、例えば「制度のことだったら私に聞いてください」というように、困った時に聞ける体制を協会に作っていただくと、一人ワーカーさんとか、同列のワーカーしかいない職場にとっては、業務がしやすくなるし心強いんじゃないかなと思います。

小倉さん、インタビュー有難うございました！