

総説

精神保健福祉士の成長に関する研究内容の検討

藤原朋恵^{*1} 長崎和則^{*2} 竹中麻由美^{*2}

要 約

1997年に国家資格化された精神保健福祉士（Mental Health Social Worker：MHSW）は、法制度の改正などの変化に対応し専門職として質の高いソーシャルワークを行うために、日々の自己研鑽が必要不可欠である。近年、精神保健福祉を取り巻く状況が変化し、支援対象者や活躍する分野の拡大がみられる。従来より多様な支援を行う MHSW だけではなく、MHSW を含むソーシャルワーカーの資質向上や MHSW としての成長に関して、今までどのような研究がなされているのか明らかにするため、先行研究をレビューした。その結果、(1) ソーシャルワーカーの成長段階の実践能力の研究、(2) ソーシャルワーカーの成長に影響を与える要因に関する研究の大きく2つに分けられた。また、(2) ソーシャルワーカーの成長に影響を与える要因に関する研究は、①危機を乗り越えて成長する研究、②職場外の活動が成長に与える影響の研究、③継続教育が成長に与える影響の研究、④自己教育力が成長に与える影響の研究、の4つに整理することができた。先行研究より、MHSW を含むソーシャルワーカーの成長に関する研究は、成長の段階、プロセス、成長の契機、継続教育、自己教育力などの研究が行われていることが分かった。また、職場内での出来事や人間関係が MHSW を含むソーシャルワーカーの成長に影響を与えているという研究が主である。しかし、MHSW は生活者の権利を守ることを使命としていることから、仕事に直接関わる経験のみではなく、一見仕事とは直結しないようなプライベートな経験に焦点を当てた研究を今後行う必要がある。

1. 緒言

精神保健福祉士（Mental Health Social Worker：MHSW、以下 MHSW）^{†1)}は、以前は PSW（Psychiatric Social Worker：PSW、以下 PSW）^{†1)}と呼ばれており、1948年に国立国府台病院に社会事業婦として置かれたことがはじめとされた。「1959年に国立精神衛生研究所において、精神科ソーシャルワーカーを対象にし社会福祉課程の研修が開始」された¹⁾。その内容は、アメリカの PSW の教育プログラム²⁾、すなわち、精神医学、精神衛生、精神保健福祉に関するソーシャルワーク、フロイトの精神分析に基づくソーシャルワークを参考にしたものであった。その後、精神医学ソーシャルワーカーを配置する精神科医療機関が徐々に増加した。医師や看護師などと比べ、より新しい職種である PSW は、精神科医療機関において少数派であった。このため、患者へ

の支援や他の職種と関わり、専門性をもち支援を行うためには、日々の学びや自己研鑽を行うことが必要とされ、1964年に「日本精神医学ソーシャルワーカー協会」が全国組織として設立された。その後、1997年に精神保健福祉士法が成立した。法では PSW が、「精神保健及び精神障害者の福祉を取り巻く環境の変化による業務の内容の変化に適応するため、相談援助に関する知識及び技能の向上に努めなければならない」と定められている^{1,3)}。1995年の精神保健福祉法制定以降、認知症高齢者、依存症者などの増加により PSW を取り巻く環境がより一層変化し、支援対象者が拡大した。それに伴い、医療・福祉・司法・産業・教育分野での PSW の需要拡大がみられる。これに対応し、2022年の精神保健福祉士法改正では、精神保健福祉士の定義が変更となり、援助の対象者に精神障害者のみではなく「精神

*1 川崎医療福祉大学院 医療福祉学研究科 医療福祉学専攻 博士後期課程

*2 川崎医療福祉大学 医療福祉学部 医療福祉学科

（連絡先）藤原朋恵 〒701-0193 倉敷市松島288 川崎医療福祉大学

E-mail：wn123001@kwmw.jp

保健に関する課題を抱える者」も対象となった。また、包括的な相談支援を担える人材育成等のためにMHSWの養成カリキュラムの見直しが指摘され、「精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会」（以下、あり方検討会）が2007年より開始され教育の見直しが行われた。

このような背景から、現在では、MHSWの支援対象者や就労場所が拡大し、それに適応できるMHSWの資質向上が求められている。あり方検討会では、各組織（職場）における継続教育・人材育成の期待、一人職場などのロールモデルが不在の職場で働くものなどの職場状況に配慮した研修や自己研鑽機会の確保が必要と示している。また、子育て世代や介護中の者等の人材育成やキャリア継続支援においては、ワークライフバランス重視の職場環境づくりや個性に応じた人材育成が求められている。

藤原⁴⁾は、女性MHSWが結婚や出産、育児などのMHSW自身の生活や人生経験で得たものが、MHSWの支援や成長に影響を与えていることを明らかにした（p.62）。しかし、MHSWが仕事と生活での経験を通して成長するプロセスを明らかにすることまでには至っていない。

このような背景から、多岐にわたる支援を行うMHSWを含むソーシャルワーカーの資質向上、成長に関して、今までどのような研究がなされているのか、先行研究を検討する。

2. 方法

MHSWの資質向上、成長に関する精神保健福祉士法成立（1997年）以降の先行研究を抽出するために、CiNiiを用いて、検索用語「精神保健福祉士」AND「向上」「資質」「成長」について文献検索を行った。文献を検索した結果46件の文献が抽出された（2023.12.31.現在）。そのなかから、重複したもの、抄録やシンポジウム・分科会の報告、本研究の目的・内容と合致しない文献、を除外した結果11件となった。11件の論文の引用文献から、本研究の目的に合致した文献20件を含め31件の文献を対象とした。また、引用文献では、「精神保健福祉士」のみならず、「医療ソーシャルワーカー」「ソーシャルワーカー」の論文も参考としていたことから、MHSWを含むソーシャルワーカーの先行研究を本論文でも参照することとした。

3. 結果

先行研究を概観し、MHSWを含むソーシャルワーカーの成長に関する視点に着目し主に2つに分けることができた。（1）ソーシャルワーカーの成長段階

の実践能力の研究、（2）ソーシャルワーカーの成長に影響を与える要因に関する研究、である。また、

（2）ソーシャルワーカーの成長に影響を与える要因を扱っている研究は、①危機を乗り越えて成長するプロセスに関する研究、②職場外の活動が成長に与える影響の研究、③継続教育が成長に与える影響の研究、④自己教育力が成長に与える影響の研究、の4つに分けることができた。

3.1 ソーシャルワーカーの成長段階の実践能力の研究

ソーシャルワーカーの成長段階の研究では、小松ら⁵⁾は卒業後の学生を対象にアンケート調査を集計した結果、経験年数ごとに学習期（大よそ4年未満）、定着期（大よそ4～7年未満）、展開期（大よそ7年以上）に段階を分けている（p.201）。それぞれの段階で、知識レベル・クライアントへの対応レベル・職場内外での対応レベル・その他について分けて示している。例えば、クライアントへの対応レベルについて、学習期では「がむしゃらなケースへの対応」、定着期では「クライアントとワーカーの人間関係・信頼関係ができる」、展開期では「ケースへの適切な対応」というように、経験年数に応じた3段階の変化を提示している。

また、吉川ら⁶⁾は看護の技能と実践について、「初心者レベル」「新人レベル」「一人前レベル」「中堅レベル」「達人レベル」の段階と看護技能の特徴について示したBenner P.の看護の技能習得モデルと比較検討し、ソーシャルワーカーの発達モデルを明らかにすることを目的に、連続した研究を行っている。まず初めに、吉川ら⁶⁾は、精神保健福祉領域におけるワーカー^{†1)}8名に対しインタビュー調査を実施し内容分析を行った。その結果、ソーシャルワーカーの発達モデルの指標となる「見立て・予測、それに基づいた関わり」「専門性の捉え方」「振り返りの方法」の3つの概念を抽出している。福田ら⁷⁾は、吉川ら⁶⁾が示した指標のうち「見立て・予測、それに基づいた関わり」「振り返りの方法」の2つの指標を専門職の技能として捉え、Bennerモデルの適用及びその発達段階における各指標の特徴を明らかにすることを目的にしている。臨床経験2年未満のソーシャルワーカーのインタビュー結果を現象学的アプローチで分析した結果、「見立て・予測、それに基づいた関わり」については、「業務を覚える」という課題がある程度達成されつつある臨床1年目の終わりから、指標として現れると示している。また、1年目の成長として、「自分だけで」考える実践ではなく、「他者の助言を活用した」実践に取り組むようになることが示された。また、「振り返りの方法」

の下位概念として、①他者の助言の活用、②振り返りの視点について、の2つを示している。①については、新人レベル以降に現れると明らかにしている。②については、「自己を中心とした視点」でされていると示している。また、初心者・新人レベルのワーカー^{†1)}の成長には、スーパーバイザーの存在が不可欠であると明らかにしている。次に、村田ら⁸⁾は、吉川ら⁶⁾の示した3つの概念について、臨床経験10年未満のワーカーについて現象学的アプローチにて分析しており、「見立て・予測それに基づいたかかわり」については、「障害特性」および「対人関係」の2つの側面から、見立て・予測をしていることが一人前レベルの特徴と述べている。また、「振り返りの方法」については、①について、新人レベルでは同一組織内で助言を活用できるようになると示している。他機関との関係の中で助言の欲しいポイントを伝え、それを活用することができるレベルの変化を示唆し助言の活用には段階があることが考えられると述べている。②については、自己だけではなく、他者の視点が養われていることが考えられると示している。また、Benner モデルで示される第3段階の一人前レベルは、2、3年類似した職場で働いた看護師を想定しているが、村田ら⁸⁾の研究では、ワーカーは5年目・7年目が想定されるレベルであり、看護師と比較し時間をかけて成長を遂げている。また、Berliner モデルという教師のモデルにより近いと述べている (p.129)。須藤ら⁹⁾は、Benner P.らの「第4段階：中堅レベル」の視点で臨床経験15年、20年以上のワーカーについて現象学的アプローチにて分析をしている。一人前レベルから中堅レベルへのステップアップとして、「見立て・予測それに基づいたかかわり」を固定せずに、状況の深い理解とともに柔軟に見立て・予測を動かしていける力だと述べている。振り返りの①については、「困難さを自覚しているが故に、自らのかかわりを補強するものとして常に手元に置いておく必要があるという判断」をしている。②については、「個別的な問題から地域支援システム、またケアマネジメントという方法、政策、制度、法など全体的な振り返りの視点をもつこと」を明らかにしている。福田ら¹⁰⁾は、Benner P.の達人レベルの視点で、臨床経験20年以上の2人のワーカーの語りを現象学的アプローチにて分析している。達人レベルでは、「専門職業的自己と個人的自己の不一致による矛盾と向き合った結果、両者の結合がなされる」と述べている。

保正¹¹⁾は、経験年数15年以上の医療ソーシャルワーカー (Medical Social Worker : MSW, 以下MSW) 12名にインタビューを実施し、新人期から

中堅期にいたるまでの実践能力変容過程について、M-GTA (Modified Grounded Theory Approach : M-GTA, 以下 M-GTA) による分析の結果、新人期から中堅期に至るまで3段階を示している。3段階の経験を経て、独立してひとりの実践が行える<自らのソーシャルワーク実践の実施>に至っていることを提示している。入職から意識的に全体的な状況をとらえながら自らのソーシャルワーク実践が行える状態に至る期間をおおむね5~10年と研究協力者全員が回答していると述べている。この研究を踏まえ 保正^{12,13)}は、経験年数15年以上の17人のベテラン MSW に対しインタビュー調査を実施し、実践能力変容過程を4つに類型化し、経験年数ごとの実践能力変容過程について明らかにしている。保正¹³⁾は、新人期の実践能力の特徴は、基礎的な知識・技術の習得であり、実践の振り返りをしながら次への方策を見出していると示している。中堅期をおおよそ経験4、5年以降とし、他職種や病院内外の組織を対象としたアプローチが行えるようになることと述べている (p. 68)。

経験年数10年以上をベテラン期とし、多様な知識・経験に基づき予測をしながらのアプローチや上司としての構えができることや、院内外からの承認が得られるようになることを示している。ソーシャルワーカーの成長の段階についての呼び名は様々だが、職場の中での経験や職場外での研修などから、3段階や5段階を提示し、その段階に応じた技能や実践能力について示している。第1段階は入職初期を特に示しており、その時のソーシャルワーカーの状態として「自己」を中心とした視点での支援が行われていることが共通してみられた。第2段階は中堅期と示され、幅があるが、その時のソーシャルワーカーの状態としては、「自己」だけではなく「他者」に視点が広がり、スキルの習得や関係形成ができる段階となっている。第3段階はベテラン期と示され、一般的なソーシャルワークを超えた、自らのソーシャルワークを確立している段階であることが示されている。これらの段階は、主に職場やソーシャルワークに関連する職場外の活動を通しての、成長段階が明らかにされている。

このように、ソーシャルワーカーの成長段階の実践能力の研究では、成長するために職場環境や職場内外での対人交流が段階ごとに広がっていることが明らかになっている。「見立て・予測、それに基づいた関わり」「専門性の捉え方」「振り返りの方法」という指標の提示と、これらができるようになるためには、他者の視点と相互作用と状況の深い理解と柔軟に見立て・予測を動かしていく力の重要性を指

摘している。保正¹¹⁾も、3つの段階と段階が変わるために必要な要因について、仕事に関わる組織の活動への参加という外的要因であること、活動を通じた相互作用をきっかけにして実践能力向上に繋がっていることを明らかにしている。しかし、職場内外としているが、これらは全て仕事に関わるソーシャルワークに関する研修や活動、対人交流と限定的である。ソーシャルワークに関する機会以外での、例えば結婚や子育て、人生に大きな影響を与えた仕事以外での経験や対人交流についてはあまり触れられていない。

3.2 ソーシャルワーカーの成長に影響を与える要因に関する研究

3.2.1 「危機」を乗り越えて成長するプロセスに関する研究

横山^{14,16)}は、14名のPSWへのインタビュー調査をもとにM-GTAにて分析し、精神保健福祉士が「現場」での経験を通して、どのようにソーシャルワークを理解し態度を形成していくのかのプロセスを明らかにしている。PSWの成長プロセスは、PSWとして働き始めたころは、複数の外的な役割期待を受けて、あるべきPSW像へ自己を一体化していく。さらに横山¹⁴⁾は、PSWの成長プロセスにおける中心的な概念は「救世的使命感」であり、「利用者の抱える問題についてPSWとしての価値判断を優先させて解決・援助することで、自らを救世的立場に位置づけ、解決を先導することである」(p.33)と述べている。「救世的使命感」での援助の限界を「疲弊体験」という概念で示し、「疲弊体験」を契機に、PSWとしての態度を再構成していくと示している。危機を経て、一旦専門家像を解体して再度構成しなおすプロセスを踏むことでアイデンティティのコアが形成されることを示している。

保正¹³⁾は、ベテランの医療ソーシャルワーカー15人を対象に、新人期と現在の実践や実践能力の違い、変化に影響を及ぼした職場内外の関係者との相互作用などについてインタビューを行った。インタビュー内容をM-GTAにて分析し、MSWの新人期から中堅期にかけて職場での経験や人間関係、スーパービジョンや研修受講などの影響を受けた実践能力変容過程を示した。新人期から中堅期へ変容する段階のカテゴリーを「限界との直面化」と示しており、自身の力量の限界があるという「限界認識」という概念、MSWとしての「自らのあり方自問」という概念の相互作用があることを示唆している。「限界との直面化」から、「自らのソーシャルワーク実践の実施」というカテゴリーへ実践能力が変化していることを明らかにしている。

塩満^{17,18)}は、地域精神保健福祉機関で働くPSWの成長過程に関して、PSWの成長過程を利用者に対する援助役割に着目しつつ明らかにすることを目的にインタビューを行い、M-GTAにて分析を行っている。PSWの成長過程を示すなかで、成長段階が3段階あるという他の研究との共通点を明らかにしている。

高橋¹⁹⁾は、経験年数6年以上のPSW10名に対し、「援助者になってから現在に至るまで、どのような経験を積み重ねてきたのか」「実践現場で生じる苦慮を伴う出来事や対応」について、インタビュー調査を実施し、PSWから語られたライフストーリーをSCATにて分析を行った。その結果、PSWが実践現場で生じる苦慮と向き合いながらいかに援助者として成長に結びつけていくかの契機を明らかにしている。実践現場の苦慮に対する援助者の支えから、援助者自身も変化し、職場全体を見渡せたり職場の課題を意識したりするようになることを「個から組織への視座の転換」というサブカテゴリーで示している。また、苦慮の経験が肯定的な認識となって成長に寄与しているとも述べている。

竹内²⁰⁾は、経験年数7年以上のPSW5名に対し、「PSWの仕事の中での、疲弊体験やゆらぎを抱いた体験」「PSWとしての成長を感じた時の具体的内容」などについてインタビュー調査を行い、M-GTAにて分析を行っている。そのなかで、PSWが成長する要因として、資格を重荷に感じること、資格取得の動機から精神的疲労を抱え、その軽減のために職場内外の人や研修などとの関わりによりPSWとしての態度形成が行われることを明らかにしている。

鬼塚²¹⁾は、PSWがいつ、どのような経験を経て、どのような成長を遂げたと考えているのかについて明らかにすることを目的に、アンケート調査を実施し、回答があった35件(回収率94.6%)について分析している。その結果、3年以下のソーシャルワーカーが「壁」を経験しており、主にソーシャルワーカーとしての経験であることが示されている。また、PSWの成長を二段階にわけ、第一段階では「できないことができるようになる」ことがPSWの成長と捉えている。

以上の研究では、「危機」と見出しに示しているが、「限界と直面化」「屈辱の挫折体験」「苦慮」「壁」というように様々な表現が使用されている。こうした「危機」的経験を乗り越えることが成長の契機となっていることが共通して示されている。横山^{14,16)}、保正¹³⁾、塩満^{17,18)}、高橋¹⁹⁾、竹内²⁰⁾は成長のプロセスについて明らかにするためにM-GTAにて分析を

行っており、プロセスなかでの成長の契機として「危機」となるようなカテゴリーが示されている。

また、横山^{14,16)}、塩満^{17,18)}、高橋¹⁹⁾の結果からは、新人期は自分を中心に捉え支援を行っており、苦慮や危機などの経験を経て、利用者や職場に視野を広げて支援を行うことができるようになってきていることが示されていた。

以上のことより、危機があることが、自己覚知に繋がり、次のステップに向けた動機付けとなっている。そのため、危機はネガティブなこととしてのみ捉えられておらず、成長の契機としてポジティブに捉えられていることがわかる。

3.2.2 職場外の活動が成長に与える影響の研究

岩本²²⁾は総説論文のなかで、ソーシャルワーカーには、「想像力」と「創造力」が必要であるとしている。「想像力」とは利用者とのかかわりから生まれ、「創造力」は新たな資源を作ることなどから生まれるとしている。しかし、医療福祉サービスの機能分化が行われる中で、新人が利用者との関わりを十分経験することができないまま、前に進んでいくような状況があることを示している。そのため、新人が育っていくためには、地域の勉強会や、職場外のインフォーマルな集まり、職能団体が開催している研究に参加し様々な人の話を聞いたりする機会をもつことの重要性を提示している。

岡田と松本²³⁾は、「日常生活場面における交流の機会」を「業務内などフォーマルな場面での相談援助関係にはなく、日常的な生活場面においてPSWと精神障害者の直接的な相互交流がある活動の機会」として、精神障害者フットサル活動に参加しているPSWに対しフォーカスグループインタビューを行っている。そのなかで、構造化された学習機会以外の日常生活場面における当事者の方々との交流機会においても、PSWの専門性の涵養を促す学習の場となる可能性を示している。

岡田ら²⁴⁾は、23名のMHSWを新任期・中堅期・ベテラン期の3グループに分け、グループインタビューを行い安梅の方法を参考に^{†2)}データ分析を行っている。インタビュー内容は、日々の実践における経験、MHSWが継続的に専門性を向上させていくための効果的な方法として考えられることなどである。その結果、新任期・中堅期・ベテラン期に応じた資質向上の課題があることを示した。各段階において課題があるが、共通の課題として「将来ビジョンが描けない」「研修受講環境が整わない」がある。それに対して、研修受講を促進する方策の検討、職能団体が研修の多様化を図ること、本来の業務以外の多様な取り組みを研鑽機会として活用す

る、キャリアラダーを導入することなどの対応策をあげている。

以上の研究では、MHSWが成長するために、職場内だけではなく、職場外の研修機会に参加することが重要であることが共通して示されている。このため、職能団体が多様な研鑽機会の創出やキャリアラダーの導入などを行うことが提案されている。また、直接的な研修だけではなく、職場外で当事者の方と活動を行ったり、福祉分野以外の人と交流したりすることの重要性が述べられている。

3.2.3 継続教育が成長に与える影響の研究

松本²⁵⁾は、PSWの資質として、「社会福祉とメンタルヘルスに係る専門職としての誇りと熱意、責任感、および職務遂行に必要な知識・技術・態度の総体」(p.30)であると提示している。知識については、集合研修やOff-the-Job training (Off-JT) や自己研鑽で高められる可能性があるが、技能は日常的な実践のなかで、クライアントや同僚、他の専門職から学ぶことで高められるとしている。一般的に、技能は個人の勘や経験値に依存するところが多いことから、継続教育において、キャリアラダーが効果的であることを示している。資質を向上するには、卒後の継続教育が必要であり、その方法として、On-the-Job training (OJT) やOff-JT、スーパービジョン、自己研鑽などをバランスよく受け続けることや、継続教育を受けることができるための環境整備、実施形態の工夫を挙げている。田村²³⁾は、ソーシャルワーカーの応用力を培うためには養成課程から長年にわたる教育が必要であり、基礎的な教育を土台とし、専門性の継承においてスーパービジョンの果たす役割の大きさを示している。

高濱ら²⁶⁾は、文献調査を行い、MHSWの継続教育としてのスーパービジョン定着を促進するためには通常の講義における座学的なスーパービジョンでの理解の向上が必要だと述べている。また、卒後教育に繋がる取り組みとして、養成課程でのスーパービジョン定着の促進には養成校と現場が協働して行う必要があるとしている。教員と現場の指導者が役割分担をして実習スーパービジョンを展開することは、モデルが異なるスーパービジョンを連続したものとして体験する機会の提供になる可能性を示している。

塩満²⁷⁾は、MHSWのスーパービジョンに関する認識の変容について、インタビューを行い、M-GTAにて分析を行った。その結果、「コンプレックスのかたまり」「内発的な向上心」が相互作用しスーパービジョンの受講を決めている。その後「スーパービジョンの理論と実践の循環」「SW実践の広

がりと深化」という経過をたどり、スーパービジョンを受けることで、ソーシャルワーク実践に広がりが出てきていることが示されている。

藏野と新藤²⁸⁾は、教育機関が果たすことができる相談援助専門職卒後教育に関する役割を明らかにすることを目的に、卒業生の勉強会にてアンケート調査を行っている。卒後の研修で役に立っていることは、人脈の拡大、多職種との連携方法、個別ケースの援助方法、求められる専門知識と技術の習得については経験年数に変わらず全員が回答したという。また、後輩への指導方法の回答者の8割が経験年数4年を経たものだったという。経験年数4年経つと後輩ができ、後輩への指導も自身の役割となるが指導への自身のなさや経験不足から後輩への指導方法を学びたいと考えることが推察できる。通常の研修では、同職種や同職場の者同士と一緒に学び議論する環境は役割行動を意識することが考えられることから、母校での研修では、参加者が一人の学ぶものとして自由な意識を持つことができると述べている。母校における卒後の教育の調査を行った結果、母校で行うことでの卒後教育の効果が示されている。

大谷²⁹⁾は、13名のベテラン PSW に対し、PSW の専門性についてインタビューし、その逐語録を KJ 法 AB 型にて分析した。PSW のあり方について、PSW には「知識、技術、価値、経験、熱意などが必要で、価値を支える人間観、人生観が重要である。それらは常に実践を振り返りつつ成長し続ける姿勢によってさらに醸成される」(p.398)と、述べている。ベテラン PSW の語りから、相手を侵襲しない「わきまえ」や自分の力量を見極める「自分の肩幅」などは、省察によって得られるとしている。また、省察する姿勢により PSW を継続することで、さらに経験の蓄積や当事者からの学び、技術が身に付けることができることを示唆している。

これらの研究では、MHSW の資質向上には、養成校での教育と卒後の教育の連続性が必要であることが示されている。卒後教育は職能団体や養成校が実施しており、方法は OJT や Off-JT、スーパービジョンなど様々ある。なかでも、スーパービジョンにおいては、スーパービジョンを受ける土台を養成校で身に付けることで、卒業後もスーパービジョンを受ける姿勢や学びを続ける姿勢を作ることができると提示されている。また、塩満²⁵⁾はスーパービジョンがスーパーバイザーだけではなく、スーパーバイザーの立場でも、ソーシャルワーク実践の拡大に繋がっていることを示している。しかし、スーパービジョンが MHSW の資質向上にどのように影響しているのかについては、ふれられておらず、具体的に

ソーシャルワーカーの資質の知識・価値・技術など具体的にどこに影響を与えるのかについて明らかにする必要がある。

また、研鑽の方法の選択肢があることで目的に応じた学びの場を得ることができていることが明らかにされている。経験年数を経るごとに新たな課題が生まれ、スーパーバイザーという立場、指導を行う立場になると、指導法について改めて学びを求めていることも明らかとされた。しかし、養成校と卒後教育を継続するための具体的方法については触れられていない。

MHSW が成長するためには、経験に応じた課題が生まれ、常に自己研鑽することが必要であること、継続教育について具体的な方法を提示するための研究が必要である。

3. 2. 4 自己教育力^{†3)}が成長に与える影響

竹森³⁰⁾は、先行研究を概観し、人材育成と生涯学習の統合的な視点から卒後教育を把握している。社会福祉専門職の自己教育力に影響を与えるものとして、専門職的自己とキャリアを挙げ、醸成する方法として職場から距離を取り実践共同体へ参加し、職場と実践共同体の間での相互作用による影響の可能性を示唆している (p.61)。

岡田ら³¹⁾は、PSW のキャリアラダーとワークシートを作成し、実際に活用するためのモデルとして実施者と振り返り担当者を1組とし22組を対象に実施した。その結果、「なりたい自分を想定しながら課題を特定し、個人の生活環境を考慮しつつ実行可能性のある実施計画を立て、それを先輩や上司、同僚などの協力を得ながら実行する」これがモデル実施で着実に活用され、利用者から達成感や継続利用の意思を確認できたという。また、1年間継続的な研鑽を行った結果、専門職として研鑽が必要とされる PSW にとって、自己教育力を高めていくことが現任教育の体制構築の大きなポイントであると述べている (p.184)。

越智ら³²⁾は、MHSW のキャリアラダーとワークシートというツールができたが、それを活用するためには、「自己教育力」や環境が影響すると示している。

鈴木³³⁾は30代中堅のソーシャルワーカーの生活史に自己教育力のタイプをあてはめて考察をしている。30代中堅ソーシャルワーカーの生活史の中に現れる自己教育力の例を示している。

保正ら³⁴⁾は、30代の中堅ソーシャルワーカー10人の生活史から、自己教育力の具体例をあげ、自己教育力タイプとして「実務処理遂行型」「自己目標追求型」「職場外サークル活動型」「ネットワーク・成

長発展型」の分類と、自己教育方法として、資格取得の勉強、職能団体の研修などへの参加、異業種・当事者などネットワークへの参加など5つ示し、事例ごとに傾向を整理している。結果から、「それぞれの個性に合わせて、意識的というより無意識に、状況やあう自己教育方法を選択し、実践してここまで成長してきた」と述べている (p.255)。

大谷³⁵⁾は、4グループ26名の精神障害当事者を対象に、グループインタビューを行い、上位下位分析、内容分析にて分析を行った。その結果から、PSWに求められるあり方として、現状に満足せず向上し続けること、何よりも目的やポリシー、誇りをもって仕事をする事が求められていることが示されている。

これらの研究から、MHSWを含むソーシャルワーカーが専門職として向上していく意識が重要であり、自ら学ぶという自己教育力の重要性が述べられている。また、自己教育力は本人だけではなく、職場、同僚、上司、実践共同体などとの相互作用によって高めていくことが示唆されている。

しかし、MHSWが自己教育力をもつようになるためには何が必要なのかについての研究はあまりない。そのため、自己教育力の醸成方法について今後明らかにする必要がある。

4. 考察

4.1 ソーシャルワーカーの成長段階の実践能力の研究の特徴

ソーシャルワーカーの実践能力成長の段階に関する研究では、卒業生に対するアンケート調査や経験年数が少ない者から30年以上の者に対するインタビュー調査で研究が行われている。新人期と言われる時期については同様の実践内容や経験年数であるが、中堅期以降については経験年数や実践能力のばらつきが見られる。中堅期以降につての実践能力についての研究をより深化していく必要がある。

また、指標として看護のBennerのモデルや、教師のBerlinerモデルを用いているが、職種により成長段階が異なることも結果からみてとれた。先行研究が対象とした者は、MHSW、MSWなどソーシャルワーカーでも分野が異なることから、同じソーシャルワーカーでも、勤務する分野によって成長段階の幅が異なる可能性も考えられる。MHSWには、MHSWの成長段階に関する研究をもとにキャリアラダーが作成されているが、キャリアラダーを指標として、MHSWの成長段階を分析した研究は見られない。以上のように、MHSWの活躍の場が拡大していくなか、働く場所や社会の状況により

MHSWに求められる役割が変化し、必要となる実践能力も変化する可能性が考えられる。そのため、キャリアラダーをもとにMHSWの成長段階を検証することも必要であると考えられる。

4.2 ソーシャルワーカーの成長に影響を与える要因に関する研究

4.2.1 危機を乗り越えて成長する研究の特徴

これらの研究の特徴は、MHSWを含むソーシャルワーカーが「危機」を経験し、乗り越えたことで成長していることが明らかとされたが、「危機」を経験して乗り越えられなかった者は対象とされていない。このため、危機を乗り越えられない場合は、どのようなプロセスを歩むのかを明らかにすることが求められる。たとえば、「危機」を乗り越えられなかった場合、離職に繋がる可能性が考えられる。また、離職の契機として「危機」以外に何かあるのかということも、MHSWの成長や継続して働き続けるためには明らかにする必要がある。

「危機」を乗り越えられなかった場合、どのようなプロセスをたどるのかを明らかにすることで、「危機」を乗り越えるために何が必要となるのかや、「危機」が成長に与える影響が、既存の結果とは別の結果として現れることも考えられる。

4.2.2 職場外の活動が成長に与える影響の研究の特徴

MHSWの成長を明らかにするために、仕事などMHSWとしての側面を中心に成長を考えられている研究が多い。そのため、成長に与える機会や要因として、研修機会や職場内での人間関係、職場外の社会的活動への参加などが着目されていた。この際の社会的活動は、ソーシャルワークに関する活動に限定されていた。しかし、岡田ら²¹⁾示すように、職場外での交流の機会なども成長に影響を与えている。

藤原⁴⁾は、MHSW自身の生活や人生経験で得たものが、支援や成長に影響を与えていることを明らかにしている。職場外での活動という経験は、職能団体が行う研修、学会などフォーマルなものではなく、結婚、子育てや家事などのプライベートな活動であると指摘した。しかし、今回レビューした先行研究では、職場外の活動・経験は、ソーシャルワークに関する活動・経験であり、インフォーマルな活動は含まれていない。そのため、MHSWの個人としての人生経験を通じてどのように成長するのかを明らかにすることで、研修などに参加できないMHSWや少人数の職場で働くMHSWにとって、成長の糸口となることが考えられる。

4. 2. 3 継続教育と自己教育力が成長に与える影響の研究

結果では、3. 2. 3、3. 2. 4に分けているが、ここではこれらをまとめて考察する。継続教育においては継続的に学べる環境が、自己教育力においては学びを継続するための内的な要因が重要である。

自己教育力に関する研究については、看護師の「自己教育力」についての研究が散見されるが、MHSW については研究が少ない。これに対し継続教育に関しては、MHSW の成長のためには、養成校と卒後教育の連動した教育環境が整う必要があることを複数の文献で指摘している。また、継続教育の基盤として、自己教育力があることについても示されている。その基盤としての自己教育力をどのように醸成していくのかについての研究が見当たらない。従って、MHSW においても、自己教育力が成長にどのように影響しているのかを明らかにすることができれば、自己研鑽やさまざまな研修機会をすることに寄与することが考えられる。

MHSW の継続教育についての必要性を明らかにした研究は複数されているが、養成校と職能団体との継続教育で効果があった要因について、また、自己教育力がどのように醸成され、その結果自己教育力が継続教育に与えた影響まで明らかにしている研究はみられない。

今後、継続教育の効果や継続教育に与える自己教育力の醸成について明らかにしていく必要がある。

5. 結論

本稿では、MHSW を含むソーシャルワーカーの成長に関する研究を概観した。その結果、成長の段階、プロセス、成長の契機、継続教育、自己教育力などの研究が行われていることが分かった。成長のモデルとしては、MHSW 独自のモデルはなく、看護師や教師を対象にした発達モデルなどをもとに分析をした研究が散見される。

MHSW の卒後教育や継続教育については、さまざまな研究が行われている。MHSW の活躍の場が拡大するという状況のなか、MHSW の資質向上は常に求められる事項である。そのため、養成校や職能団体において継続教育を行う効果についてさらなる検証が必要である。MHSW については、キャリアラダーが提示されているが、キャリアラダーをもとにした MHSW の発達段階を示した研究は見られていない。

また、先行研究を概観するなかで「成長」とは、知識や価値、実践能力など幅が広いことが分かった。しかし、それらを全て含み統一した「成長」した状態像というものはいまだ明らかとされていない。今後、「成長」した状態とはどのような状態をさすのかを具体的に明らかにすることは意義があると考えられる。MHSW はクライアントの生活を支援することを使命としている専門職である。そして、同じ生活者としてクライアントとの対等な関係性を形成した上で支援をする。生活者を考えると、仕事をする専門職としての側面の他に、一人の人として、家族(親、パートナー、子ども・孫など)の他、友人や趣味を通じた仲間などの関係、介護や子育てなどの体験・経験、日々の日常生活で行う買い物や炊事、余暇活動などさまざまなことが考えられる。このように生活者としての立場で考えると、MHSW としての職場や支援者としての側面のみが MHSW の成長を促す要因ではない可能性が考えられる。これは、藤原⁴⁾が論文で示したように、出産や子育て、家事などの経験が支援に影響を与えていることから言える。しかし、レビューの結果これらのことを明らかにした研究がないことが分かった。したがって、仕事に直接関わる経験のみではなく、一見仕事とは直結しないようなプライベートな経験が MHSW の成長にどのように影響を与えるのかについて今後明らかにする必要がある。

注

†1) 精神保健福祉士という用語は、本論文でレビューしている研究において、精神保健福祉士の他、精神医学ソーシャルワーカー、ソーシャルワーカー、ワーカーというさまざまな表現が見られている。従来、我が国では精神医学ソーシャルワーカー (Psychiatric Social Worker : PSW) と呼ばれていたが、2020年6月に精神保健福祉士協会の総会で英語表記を Mental Health Social Worker (MHSW) に変更した。これらのことから、研究によって異なる名称が用いられている。本論文では、原則各論文で使用されている用語名をそのまま使用し、2020年以前は PSW、以後は MHSW で表記している。なお、各論文に精神保健福祉士について「ワーカー」「ソーシャルワーカー」と表記されているが、いずれも各論文に記載されている通りに表記する。

†2) 岡田ら²⁴⁾が採用した安梅の方法は、まず3グループのデータをもとに、それぞれの言語データや観察内容を付加した記録を作成している。次に、重要な内容もしくは意味のある内容を判断し、「重要アイテム」を抽出した後、類似した重要アイテム同士をまとめて「サブカテゴリー」として分類している。さらに、各サブカテゴリーとの関

係性等を複合分析している (p.168)。

- †3) 自己教育力とは、自らの生き方を求めて主体的に学ぶ意志、態度、能力である。この「自己教育力」という言葉は、兼重³⁶⁾が「第13期中央教育審議会の教育内容等小委員会で、「審議経過報告」に「自己教育力」の育成として最初に使われたと示している (p.93)。

文 献

- 1) 柏木昭, 荒田寛, 助川征雄, 高橋一, 寺谷隆子, 松永宏子, 吉岡隆: 新精神医学ソーシャルワーク. 岩崎学術出版社, 東京, 2002.
- 2) 1920-1929 Psychiatric Social Work: *GLOBAL INSTITUTE OF SOCIAL WORK*. <https://www.thegisw.org/copy-of-social-casework>, [2023]. (2024.6.13確認)
- 3) 一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟編: 最新精神保健福祉士養成講座5 精神保健福祉の原理. 中央法規, 東京, 2021.
- 4) 藤原朋恵: 精神科病院で働く女性精神保健福祉士の仕事と育児の両立に関する研究—産休・育休前後の環境適応プロセス—. 福岡県立大学大学院人間社会福祉学研究科社会福祉専攻修士論文, 2022.
- 5) 小松源助: 医療ソーシャルワーカーの専門性に関する調査報告. 社会事業短期大学研究紀要, 28, 153-222, 1982.
- 6) 吉川公章, 福田俊子, 村田明子, 須藤八千代: 技能習得に関するベナーモデルのソーシャルワーカーへの適用. 聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要, 6, 67-79, 2008.
- 7) 福田俊子, 村田明子, 吉川公章, 須藤八千代: 精神保健福祉士領域におけるソーシャルワーカーの技能習得に関する発達段階モデル (第1報) 臨床経験2年未満のワーカーのデータ分析より. 聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要, 7, 67-79, 2009.
- 8) 村田明子, 福田俊子, 吉川公章, 須藤八千代: 精神保健福祉領域におけるソーシャルワーカーの技能習得に関する発達段階モデル第2報—臨床経験10年未満のワーカーのデータ分析より—. 聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要, 7, 119-132, 2009.
- 9) 須藤八千代, 福田俊子, 村田明子: ソーシャルワーカーの成長と発達—精神保健福祉領域における技能習得に関する発達段階モデル (第3報)—. 社会福祉研究, 11, 23-31, 2009.
- 10) 福田俊子, 村田明子, 須藤八千代, 吉川公章: 精神保健福祉領域におけるソーシャルワーカーの技能習得に関する発達段階モデル (第4報)—専門職業的自己の生成プロセスの分析—. 聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要, 9, 131-144, 2011.
- 11) 保正友子: 医療ソーシャルワーカーの実践能力変容過程—新人期から中堅期に至る3段階—. 社会福祉学, 52(1), 96-108, 2011.
- 12) 保正友子: 医療ソーシャルワーカーの成長への道のり—実践能力変容過程に関する質的研究—. 相川書房, 東京, 2013.
- 13) 保正友子: 医療ソーシャルワーカーの実践能力変容過程—ベテラン4人の事例—に基づく新人期・中堅期・ベテラン期の実践能力の特徴—. ソーシャルワーク学会誌, 23, 59-72, 2011.
- 14) 横山登志子: 「現場」での「経験」を通したソーシャルワーカーの主体再構成プロセス—医療機関に勤務する精神科ソーシャルワーカーに着目して—. 社会福祉学, 47(3), 29-42, 2006.
- 15) 横山登志子: ソーシャルワーク感覚. 弘文堂, 東京, 2008.
- 16) 横山登志子: 精神保健福祉士が経験を通して成長していくプロセス—葛藤や悩みとの向き合い方—. 精神保健福祉, 43(4), 267-271, 2012.
- 17) 塩満卓: PSW の利用者に対する11の援助者役割とその獲得機序—地域精神保健福祉機関で働くベテラン PSW へのインタビューから—. 福祉教育開発センター紀要, 9, 89-106, 2012.
- 18) 塩満卓: 地域精神保健福祉機関で働く MHSW の成長過程に関する研究—利用者に対する援助者役割に着目して—. 精神保健福祉, 43(2), 125-133, 2012.
- 19) 高橋賢一: 苦慮を通した援助者の成長に関する研究—精神保健福祉士のライフストーリーに着目して—. 社会福祉学, 57(3), 41-55, 2016.
- 20) 竹内綾子, 加賀谷有行: 私立単科精神科病院に勤務する若手精神保健福祉士の成長に関する一考察. 広島国際大学医療福祉学科紀要, 8, 31-39, 2012.
- 21) 鬼塚香: 精神保健福祉士の成長に関する一考察—A 県精神保健福祉士会 B ブロックへのアンケート調査から—. 目白大学総合科学研究, 12, 53-63, 2016.
- 22) 岩本操: 精神保健福祉士を取り巻く状況「閉塞感」を乗り越えていくために. 精神保健福祉, 43(4), 262-266,

- 2012.
- 23) 岡田隆志, 松本すみ子: 精神障害者との日常生活場面における交流機会を活用した精神保健福祉士の専門性の変容とその要因—精神障害者フットサルの実践を通して—. 精神保健福祉, 47(4), 325-332, 2016.
 - 24) 岡田隆志, 越智あゆみ, 松本すみ子: PSW の資質向上に関する研究—経験年数による違いに着目した現任教育への提言—. 精神保健福祉, 50(2), 166-179, 2019.
 - 25) 松本すみ子: 精神保健福祉士の資質向上に向けた継続教育. 精神保健福祉, 48(1), 28-33, 2017.
 - 26) 高濱壮斗, 大竹伸治, 黒沢麻美: 精神保健福祉士養成課程における資格取得後のスーパービジョン活用の取り組みに対する課題の文献調査. 社会学・社会福祉学研究 (東北文化学園大学現代社会学部現代社会学科), 2, 33-42, 2023.
 - 27) 塩満卓: 認定スーパーバイザーのスーパービジョンに関する意識変容プロセス—スーパーバイザー経験の無い2名の精神保健福祉士のインタビュー調査から—. 社会福祉学部論集 (佛教大学社会福祉学部), 17, 79-95, 2021.
 - 28) 藏野ともみ, 新藤爽太: 精神保健福祉士の卒後教育. 大妻女子大学人間関係学部紀要・人間関係学研究, 15, 69-77, 2013.
 - 29) 大谷京子: 精神科ソーシャルワーカーの実践を支える要素—ベテラン PSW のインタビュー調査より—. 精神保健福祉, 38(4), 397-405, 2007.
 - 30) 竹森美穂: 社会福祉専門職の卒後教育に関する一考察—「自己教育力」からの検討—. 佛教大学大学院紀要 社会福祉学研究科篇 社会学研究科篇, 46, 49-66, 2018.
 - 31) 岡田隆志, 越智あゆみ, 栗原活雄, 鈴木知子, 森新太郎, 山田敦, 島内美月, 渡邊俊一, 洗成子...松本すみ子: キャリアラダーの開発プロセス—精神保健福祉士の資質向上を目指して—. 精神保健福祉, 52(3), 179-189, 2021.
 - 32) 越智あゆみ, 細羽竜也, 岡田隆志: 自己教育力に着目した精神保健福祉士の資質向上支援に関する研究の意義. 地域ケアリング, 24(6), 52-55, 2022.
 - 33) 鈴木真理子: 若きソーシャルワーカーのライフヒストリー—研究 (その3) キャリアデザインと自己教育力—. 岩手県立大学社会福祉学部紀要, 8(2), 69-77, 2006.
 - 34) 保正友子, 鈴木真理子, 竹沢昌子: キャリアを紡ぐソーシャルワーカー—20代・30代の生活史と職業像—. 筒井書房, 東京, 2006.
 - 35) 大谷京子: 精神障害者当事者から求められる精神科ソーシャルワーカーの在り方と当事者との関係性—当事者を対象にしたフォーカスグループインタビューより—. ソーシャルワーク研究, 31(1), 45-52, 2005.
 - 36) 兼重宗和: 自己教育力について. 徳山大学論叢, 35, 93-106, 1991.

(2024年7月30日受理)

Research Trends Regarding the Growth of Mental Health Social Workers

Tomoe FUJIWARA, Kazunori NAGASAKI and Mayumi TAKENAKA

(Accepted Jul. 30, 2024)

Key words : Mental Health Social Workers, growth of Mental Health Social Workers, career ladder, self-educational ability

Abstract

Mental Health Social Workers (MHSW), who were nationally certified in 1997, are required to improve themselves on a daily basis in order to respond to changes in the legal system, such as revisions to the legal system, and to provide high quality social work as professionals. The situation fields in which they are active are expanding in recent years. We reviewed previous research to clarify what kind of research has been done and trends in research on improving the quality and growth of MHSW who provide a wide range of support. As a result, the research was broadly divided into two parts: (1) research on the practical abilities of social workers during their developmental stages, and (2) research on factors that influence the growth of social workers. (2) Research on factors that affect the growth of social workers includes ① research on growing through overcoming crises, ② research on the impact of activities outside the workplace on growth, and ③ research on the impact of continuing education on growth. ④ Research on the influence of self-education ability on growth. From previous studies, we found that research on social workers' growth, including MHSWs, has been conducted on stages of development, processes, opportunities for growth, continuing education, and self-education skills. Most of the research focuses on how events and interpersonal relationships in the workplace influence the growth of social workers, including MHSW. However, since the MHSW's mission is to protect consumers' rights, future research should focus not only on experiences directly related to work but also on private experiences that are seemingly not directly related to work.

Correspondence to : Tomoe FUJIWARA

Doctoral Program in Social Work
Graduate School of Health and Welfare
Kawasaki University of Medical Welfare
288 Matsushima, Kurashiki, 701-0193, Japan
E-mail : wn123001@kwmw.jp

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.34, No.2, 2025 165 – 175)