

### Ⅲ 2023 年度学生研究奨励賞受賞論文要約



# 死別ひとり親家庭の親の価値観の変化とアイデンティティ形成に関する一考察 —当事者のライフストーリーから—

日本社会事業大学社会福祉学部福祉援助学科  
内野和美

## 1. はじめに

厚生労働省平成28年度全国ひとり親世帯調査結果報告によると、ひとり親世帯の推計世帯数は、母子世帯1231.6千世帯、父子世帯187.0千世帯であり合計1418.6千世帯である。ひとり親家庭となった理由は、離別が母子世帯79.5%、父子世帯75.6%と最も高い。死別は昭和58年の調査では母子世帯・父子世帯ともに約4割であったが平成28年度の調査では母子世帯8.0%、父子世帯19.0%となっている。このデータからわかるように日本のひとり親家庭はその大部分が離別であり、死別の割合は減っている。こうした現状から、厚生労働省のひとり親家庭等の支援について(2022)ではひとり親家庭等に対して、「子育て・生活支援策」、「就業支援策」、「養育費の確保支援」、「経済的支援」の4つの柱で施策を推し進めている。もちろん、こうした支援策はひとり親となった理由は関係なく、どのひとり親家庭にとっても重要なことであるのは言うまでもないが、特に死別ひとり親家庭については現状のひとり親家庭の支援の視点で良いと言えるのだろうか。

一方で、私は幼少期に父親を亡くし死別ひとり親家庭で育ってきた。子どもの視点から自身の家庭環境をマイナスに捉えたりすることはなかったが、成長とともに私がそうして育ってこられたのは、母親の存在が大きかったと思うようになった。そこで、母親は父親を亡くした時に父親の死をどのように受け止め、さらに子育てに対してどう向き合ってきたのかについて興味を持った。そして、当事者が死別を経験し、生活していく上で何を感じ、考え、子育てに向き合ってきたのかに着目することに意義があると考えた。

## 2. 研究目的

先行研究より一人親家庭への支援は、社会状況の変化に伴い離別ひとり親家庭が増加する中で、支援体制が整えられてきており、現在では、それぞれの家庭の状況に合わせて自立に向けた総合的な支援が展開されていったと言える。こうした現状の中で、ひとり親家庭への支援に関する議論で死別と離別を分けているものは少なく、その中でも死別ひとり親家庭の親の価値観の変化やアイデンティティの形成に焦点が当てられたものは見受けられない。そこで、本研究では死別ひとり親家庭の親に死別後から現在までのどの段階で、考え方や気持ちの変化があったかをインタビュー調査から整理する。そして、死別ひとり親家庭の親が死別や子育てをする中でどういった課題に直面し、何を感じ考えるのかを明らかにし、死別ひとり親家庭の支援において必要な視点について考察を得ることを目的とする。

## 3. 研究方法

### 1) インタビュー調査の概要

対象者は配偶者との自死による死別を経験しながら3人の子育てをしてきた50代の女性。本論文ではSさんと表記する。Sさんは、死別経験時義父母と同居しており、2人の子どもがいて第3子を妊娠中であった。インタビューは2022年9月17日、概ね2時間の半構造化面接形式で実施した。

### 2) 分析方法

インタビューによって得られたデータの分析は質的データ分析法(佐藤2008)を参考にして行っ

た。本研究で把握を目指す死別ひとり親家庭の親の価値観の変化についてはこれまで十分な把握がなされておらず、インタビュー調査から得られたデータを元に帰納的に検討する必要がある。質的データ分析の志向とするインタビュー対象者から得られた「現場の言葉」を定性的にコーティングし、脱文脈化と再文脈化の繰り返しを通して研究者コミュニティの言語に翻訳をしていく作業は、死別を経験しひとり親として子育てを経験してきた当事者の語りより、その意味について明らかにしていく必要のある本調査の目的に合致すると考え、以上の分析法を選定した。

#### 4. 結果

死別ひとり親家庭の親へのインタビューから、時間の経過に伴いSさんの価値観や子育て観に変化が見られた。そこで語りを①結婚後～死別前②死別直後～死別6、7年③死別6、7年後～現在の3つの時間軸に分類し分析を行った。以下表1、表2、表3にそれぞれの分析結果を示す。

概念的カテゴリー	焦点的コード	オープンコード
子育ての環境	子育てへの協力	育児に協力的な義母(1)
		義父母に子どもを預けられた(2)
	育児休暇の取得	育児休暇の前例がない(1)
		育児休暇取得と昇級(2)
		職場環境の変化(2)
		第一子出産後の時短勤務(1)
第二子出産後の育児休暇の取得(1)		
対パートナー	パートナーへの不安	パートナーの不安定さ(7)
		パートナーへの対応に戸惑う(6)
	夫婦間での子育て観の不明瞭さ	パートナーの子育て観の不確立(2)
		夫婦間で子育てについて共有出来ない(3)
漠然とした自己	義母の枠組みの中での子育て	義母に従順(2)
		義母の意向に左右される(2)
	感覚的な拒否	育児休暇取得の意思(2)
		子どもを保育園に通わせる(1)
	主体性の欠如	言われるがままの日々(1)
		子育て観の不確立(1)
自分の考えがない(1)		

表4-1 ①結婚後～死別前を構成するコード一覧

概念的カテゴリー	焦点的コード	オープンコード	
覚悟	責任を負う覚悟	一人で抱える責任(7) 一人で子育てをしていく覚悟(3)	
	ひとり親の使命感	自分だけが親である意識(4) 親としての責任が自分だけにある(2)	
環境	義実家との関係性	義実家の居心地の良さ(4) 子どもと義父母の関係(3)	
	社会生活	子育てをする上での地域の環境(3) 仕事・収入の安定(1)	
子育ての支え	義父母の協力	子育てにおける義父母の協力(1) 様々な面での義父母の協力(1)	
	子育ての有用感	子どもの成長に支えられる(1) 子どもの成長に助けられる(1)	
子育て観の形成	実父からの気づき	実父から得た子育てに関する気づき(16) 実父との子育て観の共有(4)	
	他者との子育て観のギャップ	義父母の子育て観とのギャップ(21) 義父母と子育て観が共有出来ない(4) 実父との子育て観のギャップ(2)	
子どもと死別	死別を受け止める子ども	子どもがパートナーの死を知れる(2) 子どもとの信頼関係(2) 子どもの死別の理解(2)	
	死別を伝える	子どもに合わせて死別を説明する(9) 死別を隠さない(5)	
自己覚知	価値観の根源を知る	自分の価値観のベースの認識(2) 父親と自分の価値観の近さ(2)	
	一人で考えたい	一人が苦ではない(1) 一人で自由に考えたい(1)	
死別の受容	死別による喪失感	死別を自分の中で咀嚼する(3) 今後を考える認識がない(2) 死別直後の悲嘆(3)	
		自身にとっての死別の意味	吊いの行事の重要性(4) パートナーの死を理解しようとする(8) パートナーへの思い(1)
			死別からの回復
受容される	受け止めてもらえる場所	自分を理解してもらえる(3) 吐き出せる場所があった(1)	
	頼りになる存在	考えを共有出来る場所がある(2) 実家に支えられている(1) 実父への信頼(2)	
子どもとの今後の生活	現実を直視する	自分の置かれている現状を目の前にする(1) 今後の生活を考える(2)	
	現実に意識が向く	今後を考えることへの気づき(1) 今後の生活についての意識が向く(4)	

表 4-2 ②死別直後～死別 6、7 年を構成するコード一覧

概念的カテゴリー	焦点的コード	オープンコード
親としての自己	諦め	不完全さを認める (3)
		全てをやりきることを諦める (3)
		一人で抱えない(2)
	親の重要性	親が居ることが重要(2)
		親として長生きする (6)
		親としての責任は果たす(1)
	一人であることの限界	自分に余裕がない (3)
		生活の中で限界を感じる (11)
		一人で背負うことへの疑問(2)
子どもに対する考え	個人としての子ども	家族間で役割の強制はしない (2)
		子どもと自分は対等な存在 (10)
	子どもにとっての環境	子どもにとって良くない環境 (11)
		子どものために環境を変える(1)
	子どもの自立	子どもが出来ることはやらせる (12)
		子どもの意見を尊重 (10)
自己の人生観	自己のアイデンティティの確立	自分が決めるという意思 (4)
		人生の軸が出来る(2)
	環境の選択	環境が変わったことの影響 (1)
		環境を変えたことでの状況の好転 (3)
		環境を変える (3)
	自身にとっての環境	居心地の悪さ (9)
		自分が穏やかに暮らす (16)
		地域の居心地の良さ(1)
	人生の選択	勘で生きている(2)
自分の勘を信じている (7)		

表 4-3 ③死別 6、7 年後～現在を構成するコード一覧

## 5. 考察

死別ひとり親家庭の親へのインタビュー調査から得られた語りから死別を経験したひとり親が辿る価値観の変化について時系列ごとに考察し、死別ひとり親家庭の親への支援の視点について検討する。

### ・時系列ごとの考察

#### ①結婚後～死別前まで

この時期の S さんのアイデンティティの様態は【漠然とした自己】と捉えられる。先行研究では「①個としてのアイデンティティの達成、②母性意識の確立」の 2 つの次元で子育て期の母親のアイデンティティを捉えているが、この時期の S さんは、①個としてのアイデンティティが確立されておらず、②母性意識の確立の次元に至っていないと捉えられる。そして、【漠然とした自己】

の状態にあるため【子育ての環境】に対して疑問を抱いたり、反発することも無い。義父母の【子育てへの協力】を得たりや職場の雰囲気や身を任せて【育児休暇の取得】をするといった受動的な【子育ての環境】で子育てをする様子が伺えた。そして、親として共に育児に向き合うはずのパートナーの状態は安定せず【パートナーへの不安】や【夫婦間での子育て観の不明瞭さ】を抱え、【対パートナー】の悩みに翻弄される日々であることが伺えた。

#### ②死別後～死別後 6.7 年まで

死別を経験した後、価値観を共有する実父からの【受容される】経験があったこと、義実家や職場、地域等の【環境】が S さんにとって精神的に安心・安定できる居場所となったこと、義父母の子育てや生活への協力や子育て自体に S さんが有用感

を持てたことが物理的にも精神的にも【子育ての支え】となったこと等の外的な支えがあった。それらの外的な支えがある中で【子どもとの今後の生活】を考え、ひとり親として生活していく【覚悟】を持つようになった。そして、Sさんの自身が【死別の受容】をしながらも【子どもと死別】を切り離さずに親子間で死別についての話題をタブーにすることなく共有していた。実父や義父母といった身近な他者の子育て観に触れ、対話することで【子育て観の形成】や【自己覚知】が深まっていく様子がみられた。こうした、内的な気づきを得て、現在に繋がる価値観が形成されていった。

### ③死別後6.7年～現在に至るまで

現在に至るまでに確立したSさんの価値観は【親としての自己】、【子どもに対する考え】、【自己の人生観】の3つに分類される。この3つの要素は完全にそれぞれが独立している訳ではなく、互いに重なりを持っている。以下、図3-2に死別6、7年～現在に形成された価値観を示す。

【親としての自己】は〈一人であることの限界〉、〈親の重要性〉〈諦め〉で構成されている。〈一人であることの限界〉はSさんが【親としての自己】を確立する原点となった感覚である。〈親の重要性〉は子どもに対しての親という表裏一体の考えでもあり、【子どもに対する考え】に共通する要素とも捉えられる。〈諦め〉は子どもにとっての〈親の重要性〉を感じているSさんが【親としての自己】を保っていくために重要視している考えであり、それは【自己の人生観】を構成する要素

にも大きな影響を与えている。

【子どもに対する考え】は〈子どもの自立〉、〈子どもにとっての環境〉、〈個人としての子ども〉で構成されている。〈子どもの自立〉、〈子どもにとっての環境〉は子どもについての事項ではあるが、Sさんの子どもへの願いでもあり【親としての自己】と表裏一体であると言える。〈個人としての子ども〉はSさんの[子どもと自分は対等な存在]という考えからきており、親という立場から子どもを捉えるだけでなく、自分も子どもも一人の人間であり対等な権利をもった存在であると考えており、子どもを一個人として捉える側面も持っている。そういった意味では【子どもに対する考え】が【親としての自己】とは重ならない部分として存在している。

【自己の人生観】は〈自己のアイデンティティの確立〉、〈環境の選択〉、〈自身にとっての環境〉、〈人生の選択〉で構成されている。〈自己のアイデンティティの確立〉、〈環境の選択〉、〈人生の選択〉はSさん自身が自己の人生において何を価値としているのかについての、自己のアイデンティティについての語りである。一方で〈自身にとっての環境〉はSさん自身の居心地という側面と共に【親としての自己】を保っていくための側面も持っている。

死別前から現在に至るまでの価値観の変化を図5-1に、死別6、7年～現在にかけて形成されたSさんのアイデンティティについて図5-2に示している。

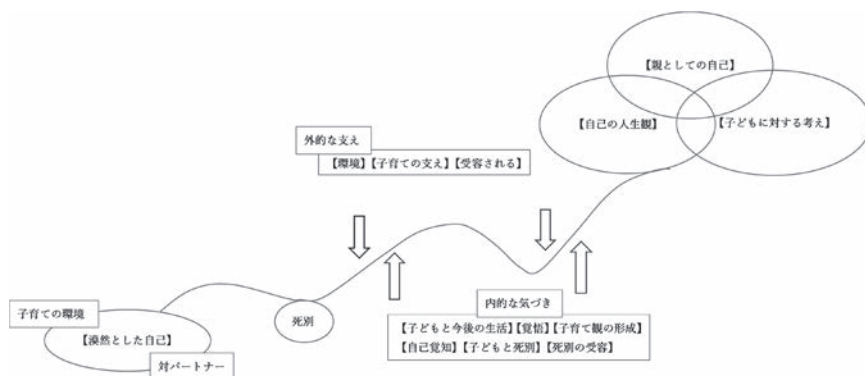


図5-1 死別前から現在に至るまでの価値観の変化

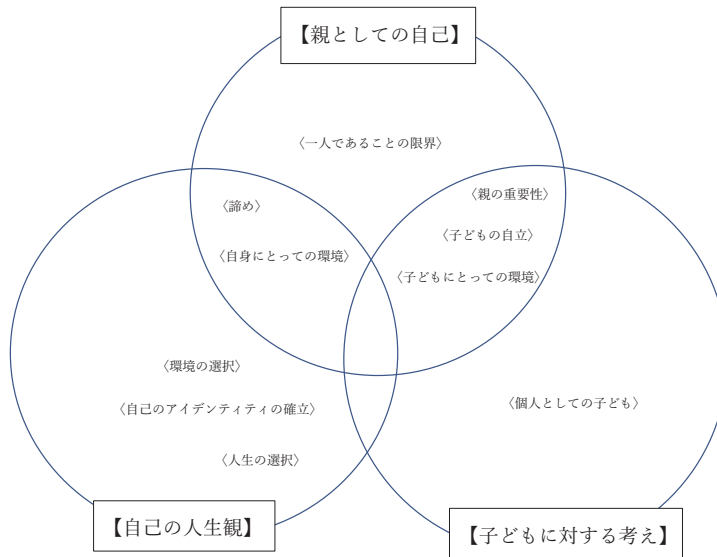


図5-2 死別6, 7年～現在にかけて形成されたSさんのアイデンティティ

・死別ひとり親家庭における支援に必要な視点の検討

①価値観の変化やアイデンティティの形成における他者の存在の重要性

横山(2017)は「すなわち、家事・育児に対する夫の実際の協力という次元ではなく、より人格的な次元において夫から理解されていると認識できることが、育児期の女性を支えるものであると推察される。夫が妻の生き方を理解し、心理的に支えていくのが、育児期の女性にとって個としての自分と母親としての自分の両者を受容し、アイデンティティを統合させていくことにつながると考えられる。」として育児期の女性の理解者としての最も身近な夫の存在の重要性を述べている。一方、Sさんにとっては自分を理解し、心理的な心の支えとなったのは実父であった。死別ひとり親家庭の親の場合はパートナーという子育てや生活をより近い立場で共にしていける存在がいないが、Sさんのようにパートナーに代わって、一個人として自分を理解し、心理的に支えとなる存在がアイデンティティを形成していくうえでは重要

であると推察される。そして、その存在は必ずしも当事者にとって物理的に近くなくてはならないというわけでもなく、いかに当事者が受容されていると感じられる関係が構築できるかが重要であると言えるだろう。今回の事例からは当事者にとってこれまでの人生の中で自分が培ってきた価値観が共通する部分の多い実父がキーパーソンとなった。物事を「一人で自由に考えたい」と思っているSさんの性格上、インフォーマルな資源として実父を頼りにすることは自然なことであり、Sさんが日常の話をするうえでの心理的なハードルも低かったこともメリットであったと言える。こうした【受容される】経験があることがその後の内的な気づきに繋がっていると考える。

②他者からの気づきがアイデンティティの形成に与える影響

【受容される】経験だけでなく、様々な他者と関わる中で自己と他者との価値観の違いを感じることで自己のアイデンティティの形成がなされていく過程も明らかとなった。Sさんにとって身近



な存在である義父母は子育てや生活面において協力的であり、死別直後～数年はSさんにとって義実家が精神的・物理的に安心できる居場所となっていたものの、義父母と共に生活をして義父母の子どもに対する関わりを目の当たりにする中で、義父母と自身子育て観のギャップを感じるようになっていった。そして、そこで感じた子育て観のギャップについて実父と共有することでSさんの子育て観が深まっていくことになった。このように、他者に【受容される】だけでなく子育て中に様々な他者の価値観に触れることで自身の子育て観が深まっていく。

自死による死別の悲嘆プロセスについての研究において奥芝・芝谷（2014）は「自死であるがゆえに、自死そのものを受け入れられずに否定的に捉え、また、故人の自死について誰にも話せず、人間関係を継続・構築できなくなる時期がみられる。」としており、死別後にSさんが孤独に陥らないように周囲が関わり、Sさんが様々な他者と関わる中で死別を受け止め、価値観の変化が促されたりすることでアイデンティティの形成がなされていくと推察される。

### ③身近な他者としてのインフォーマルな資源の重要性

先行研究で述べたように、ひとり親家庭となっ

た理由は離別が全体の大部分を占めており、全体の傾向として安定しない雇用による収入面の不安を抱える家庭が多く、そういった全体の傾向に沿った就労や経済面に加えて、生活や子育て支援の体制を掲げているが、今回のインタビュー調査の結果からは、ハード面からの支援のみでだけでなく、当事者にとってより身近なインフォーマルな資源の重要性が示唆された。

## 6. 本研究における到達点と課題

本研究では、死別ひとり親家庭の親へインタビュー調査をし、パートナーとの死別を経験しひとり親家庭で子育てをする中での価値観の変化をまとめ、変化のタイミングでどのような要素があるのかについて検討することで死別ひとり親家庭の支援においてインフォーマルな資源の重要性についての示唆を得ることができた。しかし、今回のインタビュー調査対象者は一人であり、死別ひとり親家庭の全体像を捉えるとは言い難い。よって、今回のSさんの場合はインフォーマルな資源の強みが十分に発揮されていたが、インフォーマルな資源を生かすことが難しい場合も考えられ、どの死別ひとり親家庭にも普遍的にインフォーマルな資源を活用することの有用性を示すことは難しい。その点については今後も検討する意義がある。

# 教科書と漫画における役割の違いについて

## —ジェンダーの視点からの考察—

日本社会事業大学社会福祉学部福祉援助学科

川 尻 ちひろ

### 目的

教科書と漫画という2つのメディアを対象に比較検討を行った。本研究では、こうした教科書と漫画を対象に、特にジェンダー規範を対象として、男女の描かれ方の違いと役割の差異について検討した。

### 方法

教科書図書館に所蔵されている中学校家庭科の教科書と発行売り上げ部数が上位の漫画をおもな資料としてその内容について、関連するシーン・セリフを抽出し比較検討を行った。

### 結果

教科書では、社会の流れに呼応して、男女平等に関する条約や法律を重視する教育へと変化していくことが見て取れた。一方、漫画は、男性向け／女性向けというように、男女別のカテゴリーが設けられることで伝統的な性役割を継承し、教科書に描かれる価値観を肯定しながら、現実社会のありようを見据え、理想と現実とのバランスをとる役割を担っていることがわかった。

### 考察・結論

教科書の担う役割とは、「こうあるべきだ」という画一的な理想像を書き、誘導する。

一方、漫画はそれを風刺することで理想と現実の双方の情報を得ている読み手に解放感をもたらす。本研究では、教科書が提示する「ジェンダー平等社会の実現」という理想を受け止め、漫画がそれを現実に即して加工し、読み手に提示するといった教科書と漫画のジェンダー役割の違いと双方の関係性が明らかになった。

# メンバーがやりがいと成長を感じられる部署づくり

## ～部署における責任者の役割とは～

日本社会事業大学大学院福祉マネジメント研究科（専門職大学院）18期 2023年修了

木 嶋 優 子

### I はじめに

筆者は、30 機関を超える医療機関や介護施設を有する法人グループに属し、医療ソーシャルワーカー（以下MSW）として20年以上在籍している。初めは140床規模の急性期一般病院に配属され様々な経験を積み、4年前の異動により現在は急性期病床を中心とした400床規模の病院で患者家族への個別支援及び部署の責任者としてマネジメントを担っている。病院組織として年間4000件を超える救急搬送、1日800人を超える外来患者の対応を行う中、組織からはスムーズな退院支援及び地域の関係機関や福祉と繋ぐ役割を求められている。突然の病気や入院により戸惑いの大きい患者家族に対し、疾病や障害を抱えながら今後の生活構築をするための意思決定支援を実践したいと思うが、MSWとしての力量や支援にかけられる時間的制約により十分な支援を提供できていないとジレンマに陥ることも多く、メンバーへのスーパービジョンは必須である。また、部署の責任者として、部署全体のパフォーマンスを上げ、部署のメンバーが生き活きとやりがいをもって働けるためのマネジメント力の必要性をおおいに感じている。個別支援実践力とマネジメント力を向上させるべく、専門職大学院に入学した。

### II 研究の背景と目的

#### 1 研究の背景

2008年の診療報酬改定において、退院調整加算の施設基準に社会福祉士が明記された。また、その後2016年の診療報酬改定では名称が退院支援加算とされ、退院支援に従事する職員（社会福祉士もしくは看護師）がより手厚く配置されるこ

とで高い評価がされることになった。また、DPC（診療群分類包括評価）の導入により、経営上の観点からも平均在院日数の短縮化が進められている。MSWの最優先業務が入退院支援となり、組織からはスムーズな退院支援が求められ、同時に患者家族の意思決定を支えるという実践の狭間でジレンマを抱えることが多く、ストレスフルな現場となっている。

また、診療報酬改定に合わせて多くの医療機関で社会福祉士の増員が図られ、自職場も同様にMSWの増員が進んでいる。毎年のように新入職員を迎え人材育成に取り組むことは当然ながら、人数が増えたことにより、年齢も経験も考え方も多様な部署メンバーの個性を大切にしながら、部署としての質の向上を高めていくマネジメント力を求められるようになった。責任者として個別支援実践力はもちろん、スーパービジョンの力量を高めることでメンバーの育成や部署のマネジメントに還元できたらと考えていたが、果たしてそれはマネジメントに繋がっているのか課題に感じていた。

#### 2 研究の目的と意義

本研究の目的は、専門職としてのスーパービジョンと組織マネジメントとの関連性を明らかにし、部署における責任者の役割やMSWとしての組織マネジメントの在り方を考察することである。

それにより、部署として組織から求められる役割を十分に遂行するとともに、部署メンバーがワーク・エンゲイジメントを感じられる部署づくりに寄与できると考える。

### Ⅲ 研究の方法

#### 1 概要

自己の実践の振り返りを行い、スーパービジョンから組織マネジメントへの視点の変化を考察した。次に、自部署のメンバーの業務状況について調査、部署のメンバーにチーム診断およびワーク・エンゲイジメントに関する調査を行った。その結果を部署メンバーに開示しながら部署としてのタスクと理想のワークについてグループインタビューを行い、責任者の役割やMSWとしての組織マネジメントの在り方を考察した。

#### 2 調査方法

##### 1) 自己の実践の振り返り

自分が入職してから現在までのポジションの変化に応じた業務に対する意識、スーパービジョンの状況について省察した。それをスーパービジョンシステム（福山、2005）に当てはめ、自身のスーパービジョンと組織マネジメントに対しての視点の変化を考察した。

##### 2) 部署業務の業務分類及び業務時間調査

①調査方法：部署のメンバーに毎日の業務内容と費やした時間を報告してもらい、筆者が分類した大項目5項目（個別支援業務、部署業務、スーパービジョン、管理業務、部署外業務）に該当する業務時間割合を個別にデータ化した。

②調査対象：部署メンバー11名（筆者含む）

③調査期間：2022年6月15日～6月30日

##### 3) 部署メンバーへのアンケート調査

###### 3-1) チーム診断調査

①調査方法：Westのチーム診断を活用

②調査項目：部署のタスク・社会性についてそれぞれ8項目の質問に対して7段階評価

③調査対象：部署メンバー12名（筆者含む）

④調査期間：2022年8月25日～8月27日

###### 3-2) ワーク・エンゲイジメント調査

①調査方法：ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度を活用

②調査項目：活力・熱意・没頭に対して、それぞれ3項目の質問に対して7段階評価

③調査対象：部署メンバー10名（筆者除く）

④調査期間：2022年9月25日～9月30日

#### 4) 部署メンバーへのグループインタビュー

①調査内容：

・メンバーが考える部署のタスク（目標）について

・メンバーが考える理想の仕事について

②調査対象：部署メンバー9名

③調査方法：1～2年目3名、3年目2名、4～5年目2名、9年目以上2名にグループ分けを行い、1回45分の半構造化インタビューを行った。

④調査期間：2022年11月21日～11月22日

### 3 倫理的配慮

職場内で実施する研究については口頭で上司の了解を得、匿名性の保持に配慮して実施した。アンケートに際し、本研究の目的及びデータの取り扱い、協力しない場合でも不利益な扱いのないことについて説明した。また、インタビューに際しては書面で同意を得て行った。

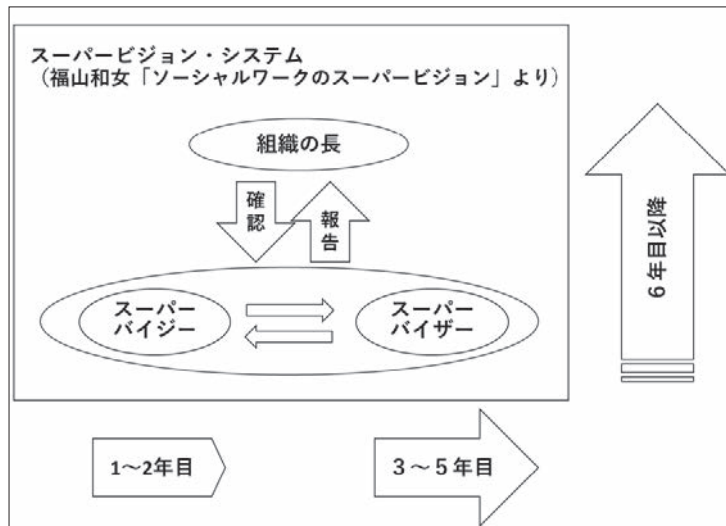
### Ⅳ 結果

#### 1 自己の実践の振り返り

入職時は二人職場だったが、徐々に人数が増え、勤務先の異動の影響もあり現在は12名の部署となっている。また、経験年数や役職が上がるごとに相談援助業務よりも責任者業務の比率が高くなっていった。しかし、経験年数3～5年目までは責任者であるという感覚は薄く、その後に経験を重ねること、また、部署の人数が増えるごとに責任者としての意識を強く持つようになっていった。そして今現在は部署の管理が最優先の仕事だと覚悟を決めた状況である。

上記の振り返りを、スーパービジョン・システムに照らし合わせてみた（図表1）。経験1～2年目の頃は上司と二人職場であったため、スーパーバイザーの立場でスーパービジョンを受けていた。3～5年目までは部下と二人職場であり、スーパーバイザーの立場で後輩の指導を担っていた。6年目以降は部署の人数が少しずつ増えていったため、筆者がスーパーバイザーの立場を

図表1 スーパービジョン・システムへの照らし合わせ



担うというより、中堅メンバーが若手メンバーにスーパービジョンを行い、責任者である筆者がその確認をしたり報告を受ける、という立場に変わっていった。

## 2 部署の業務分類及び業務時間調査

まずは筆者が部署業務78項目を洗い出し、それを5つの大項目に分類した。項目別の業務時間割合を責任者である筆者とそれ以外の部署メンバーに分けて整理したものが図表2である。個別支援業務については、部署メンバーが65.2%だったのに対し、責任者である筆者は38.0%と少

なく、スーパービジョンは部署メンバー7.8%に対して筆者は32.0%と大きな違いがみられた。また、管理業務と分類した業務については筆者自身も4.0%と業務割合としては少ない状況であった。

## 3 部署メンバーへのアンケート調査

### 1) チーム診断調査

Westのチーム診断は、チームが遂行することを求められているタスクと、メンバーが社会集団としてどのように協働するかという社会的要素について、それぞれ8項目の質問に回答しチーム状況をアセスメントする質問紙であ

図表2 業務分類及び業務時間割合

大項目	小項目 (全78項目、一部抜粋)	筆者	部署メンバー (平均)
個別支援業務	患者家族との面談 電話相談、情報収集 退院前カンファレンス 他職種との協議 他機関との連絡調整 記録 社会資源情報収集 等 (全16項目)	38.0%	65.2%
部署業務	退院支援カンファレンス 部署内申送り 電話や来室者の応対 チームミーティング 日報月報作成 部署の環境整備 院内会議や委員会 等 (全27項目)	20.0%	25.5%
スーパービジョン	個別ケース相談 業務指導 面接やカンファレンスの同席 部署内事例検討会 世代別ミーティング 等 (全13項目)	32.0%	7.8%
管理業務	勤怠管理 日常業務のスケジュール管理 目標設定およびその面談 採用関連 幹部との面談 等 (全11項目)	4.0%	1.0%
部署外業務	グループ内研修や会議の参加 院内外の研修会への参加 等 (全11項目)	6.0%	0.7%

る（マイケル・A・ウェスト、2014）。合計で42点～56点が高い、34点～41点が平均的、0点～33点が低いレベルと判断される。結果は、筆者がタスク32点、社会性44点に対して、部署メンバー（平均）がタスク39.7点、社会性46.5点であった。社会性については大きな差はなかったが、タスクについては差が見られた（図表3）。

図表3 チーム診断結果

	タスク	社会性
部署メンバー（平均）	39.7	46.5
筆者	32	44

## 2) ワーク・エンゲイジメント調査

ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度は、「活力」「熱意」「没頭」の3つの要素に関する質問で構成されている。仕事に積極的に向かい活力を得ている状態を評価する調査票であり、35点以上が高い、28点～35点が平均的、27点以下は低いレベルと判断される（W・B・シャウフェリ/P・ダイクストラ、2012）。メンバーのワーク・エンゲイジメント調査の結果は、スコアが27点以下（低い）のメンバー6名、28～35点（平均的）のメンバー3名、36点以上（高い）メンバー1名であり、半数以上がワーク・エンゲイジメントが低下している状態であった（図表4）。

図表4 ワーク・エンゲイジメント調査結果

レベル	人数
27点以下（低い）	6
28～35点（平均的）	3
36点以上（高い）	1

また、図表5はそれぞれの質問項目とその平均スコアである。6点満点のところ、3点以上の項目は「仕事に熱心である」3.2点、「自分の仕事に誇りを感じる」3.4点の『熱意』に関する2項目のみであった。『活力』と『没頭』に関する項目はすべて3点以下であり、仕事から活力を得ていきいきと働いている状態ではない

ことが読み取れる結果となった。

図表5 ワーク・エンゲイジメント質問項目とスコア

	質問項目	平均スコア
活力	仕事をしていると活力がみなぎるように感じる	2.8
	職場では元気が出て精力的になるように感じる	2.7
没頭	朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる	1.8
	仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	1.8
熱意	仕事に熱心である	3.2
	仕事は私に活力を与えてくれる	2.4
没頭	私は仕事にのめり込んでいる	2.6
	私は仕事に誇りを感じる	3.4
没頭	私は仕事に誇りを感じる	3.4
	仕事をしていると、つい夢中になってしまう	2.9

注：全くない0点⇔いつも感じる6点

## 4 グループインタビュー

チーム診断結果は良好な結果だったにもかかわらず、ワーク・エンゲイジメントは低いことが明らかになり矛盾を感じると同時に、そこに部署のマネジメントのヒントがあるのではないかと考え、部署のメンバーを経年数別のグループに分けてインタビューを実施した（図表6）。

部署としてのタスク（目標）は共通して「退院支援」という発言が見られた。理想の仕事では「患者や家族に向き合って」「患者家族とじっくり話をする」「患者家族の意向に添った」「患者に誠実に」という発言が多く見られた。

1～2年目は「他職種を巻き込む力がまだ弱い」「マルチタスクが苦手」等、自分自身の知識や技術に比重を置いた発言が多かった。3年目は「他部署との良好なコミュニケーション」「SWの役割が認知されたうえでの仕事」等、他部署とのかわりや他部署に対しての要望などの発言が見られている。4～5年目になると、「病院の方針」「適正ベッドの活用」という言葉と同時に「知識や経験が増えていくという達成感が以前より薄れている」「何をもって達成となるのか分かりにくく目標が持ちにくい」「病院や部署の目標は自己目標には繋がらない」等の発言が見られた。9年目

図表6 グループインタビュー結果

	タスク	理想	その他
1～2年目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・早期退院</li> <li>・患者への制度説明、情報提供</li> <li>・退院前カンファレンス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・患者家族とじっくり話をする機会を設けたい</li> <li>・効率よく仕事をしたい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他職種を巻き込む力が弱い</li> <li>・マルチタスクが苦手</li> <li>・仕事=やらなければいけないもの</li> <li>・使命感で来ている感じ</li> </ul>
3年目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スムーズな退院支援</li> <li>・退院支援進捗を他職種と共有、記録</li> <li>・数をこなす</li> <li>・できる限り自分で判断して一人でするようにする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・患者家族の意向に添った療養先やサービスを一緒に考える</li> <li>・他部署との良好なコミュニケーション</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・SWの役割が認知されたうえで仕事ができるとう良い。</li> </ul>
4～5年目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・早期介入早期退院</li> <li>・適正ベッドの活用</li> <li>・病院の方針</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・患者家族と向き合って支援を考えたい</li> <li>・退院を目指して患者家族と一緒に課題を考える</li> <li>・何気ない会話の中で患者の気持ちを聞き取りたい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経験や知識が増えていく達成感が以前より薄れている。</li> <li>・支援の評価は患者がどう感じるかなので、何をもって達成となるのかわかりにくく目標が持ちにくい。</li> <li>・部署目標は自己目標に繋がらない</li> <li>・プライベートは結構影響している</li> </ul>
9年以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退院支援、ケースをこなす、退院支援介入数増加</li> <li>・部署目標、病院にどう貢献するか</li> <li>・若手のモチベーションをどう上げていくか</li> <li>・離職率をどう下げるか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人の尊重、患者に誠実に</li> <li>・部署全体の質の向上</li> <li>・スーパービジョンを丁寧にやる</li> <li>・効率的な組織運営</li> <li>・勉強のし甲斐があって生涯向上を続けられるいい仕事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己研鑽が常に求められ、誰かのために常に全力で、大変すぎる仕事。</li> <li>・家庭もあるので頭回はできない。</li> </ul>

上になると、「部署全体の質の向上」「病院にどう貢献するか」「若手のモチベーションをどうあげて離職率を下げるか」「スーパービジョンを丁寧にやる」等、人材育成やマネジメントに関する発言が多く上がった。同時に、「勉強のし甲斐があって生涯向上を続けられるのはすごくいい仕事」「自己研鑽が常に求められて誰かのために全力で大変すぎる仕事」等、MSWという仕事そのものを捉えて語られる場面もあった。

## V 考察

以上の研究結果から、MSWとしての組織マネジメント、責任者の役割についての考察を以下のように整理した。

### 1 ワーク・エンゲイジメント向上にむけての課題

チーム診断調査とワーク・エンゲイジメント調査の結果の矛盾について、メンバーへのグループインタビューを踏まえて以下のように考察した。

一つはMSWとしての価値・理念の共有が不足していたことが考えられる。グループインタビューを実施する中で理想の仕事についての質問を投げかけたところ、多くのメンバーが語りに戸

惑い、インタビュアーである筆者が言葉を変えながら質問を繰り返すことで少しずつ表出されたという印象がある。「患者家族とじっくり向き合って支援をする」「退院を目指して患者家族と一緒に課題を考える」というように、“患者家族に寄り添った支援”ということは語られたが、MSWとしてその実践を行うことの価値や具体性を語るまでには至らなかった。事実、筆者自身も同じ問いを投げかけられた時に言葉に詰まってしまった経験がある。部署の状況としてコミュニケーションは良好で居心地も悪くはない、組織の中での役割もそこそこに果たしている、しかし、病院が経営的側面から求めるタスクがMSWとしての理想を語ることを阻害し、福祉専門職として医療機関で働く意味、価値を充分に見いだせずにやりがいを見失っているのかもしれない。インタビューの中でも「数字として出るのは『退院』や『加算』」という発言が見られ、確かに、部署目標は数値で表しやすい内容になりタスクに比重が置かれている。しかし、筆者としては限られた時間の中でいかに患者家族の意思決定を支えていくか、地域の支援者に繋げていくかということを含めてタスク

だと考えている。責任者である筆者がMSWの価値、意義を明確に語り、メンバーが実践の中でそれを実感できるような取り組みを行うことで、ワーク・エンゲイジメント向上に繋がるのではないかと考えた。

二つ目は、ライフステージによる影響や、個人の仕事に対する価値観による違いもあるということである。育児や介護中のメンバーは、「仕事に没頭したくてもできない」「プライベートは結構影響している」等、家庭と仕事のバランスを取りながら日々を送ることに精一杯な状況がある。メンバーのワークライフバランスを考慮した業務の割り振りが責任者には求められるだろう。また、1～2年目のメンバーは、「仕事＝やらなければならないもの」「使命感で来ている」というように、社会人としての役割遂行という意識が強いのだと考えられた。これについては、アージリスの未成熟・成熟理論(クリス・アージリス、1969)で提唱されているように、部署として若手の成長機会を整えられるかどうかでその後のMSWとしてのモチベーションに影響するものと考えられる。

A.カデューシンらは、「管理的スーパービジョンと教育的スーパービジョンは相互補完的ではあるが、それぞれ独立したものである」「機関の価値観、目標、手続きに対するスタッフのコミットメントや忠誠心は、教育的スーパービジョンによって高められる」(A.カデューシンら、2016)と述べており、ワーク・エンゲイジメント向上において管理的スーパービジョン及び教育的スーパービジョンが非常に重要であることが明らかになった。

## 2 MSWの成長過程への理解

メンバーへのグループインタビュー結果から、経験年数やポジショニングに応じて業務への向き合い方や葛藤の対象、課題などが変化していることが明らかになった。1～2年目は仕事上の葛藤は自身の力量によるものと考え、知識技術の向上を目指し邁進しているが、3年目になると業務上の困難は自分だけの課題ではなく、他職種との関係性など外部からの影響を含めて捉えるように

なっており、そこにストレスやジレンマを抱いている。4～5年目は、理想とする支援の評価は患者家族がどう感じるかであり実際の成果が分かりにくいことへの虚無感、なおかつ病院組織からは「早期退院」「加算算定」という目に見えた指標で評価されることへの違和感を抱き、MSWとしての存在価値を見出しにくい状況になっている。9年目以上の役職者は、部署として組織にどう貢献できるかを考えつつ、人材育成の重要性を理解しバランスよく取り組んでいる反面、「勉強のし甲斐があって生涯向上を続けられるのはすごくいい仕事」「自己研鑽が常に求められて誰かのために全力で取り組むのは大変」と、MSWの仕事の価値を十分に感じているからこそ、その重圧を背負うことへのアンビバレントな感情が生じていた。これらは、筆者自身がたどってきたストレスやジレンマと重なることが多くあり、それぞれの成長過程に合わせた教育的スーパービジョンの必要性が改めて確認できた。

## 3 スーパービジョンとマネジメントの関連性

本研究では、部署の業務として78項目を抽出し、それらを個別支援業務、部署業務、スーパービジョン、管理業務、部署外業務の5項目に分類して時間割合を算出した。しかし、筆者自身も分類に迷うところが多くあり、調査実施後にはメンバーからも「部署内申し送り」「記録」「電話対応」「チーム別ミーティング」等はスーパービジョンの機能があるのではないかと意見があがり、意識の持ち方次第でスーパービジョンを感じられる場面は多くあることが明らかになった。多忙で余裕のない業務時間の中、直接的な指導だけではないスーパービジョンの形があることは、メンバーの業務を保証し安心して取り組む環境に繋がるのだと考える。さらに、A.カデューシンらが「スーパーバイザーは機関のマネジメントに責任を持ち、具体的で明確に規定された運営管理の機能を担う。これらの機能は、管理的スーパービジョンの本質である」(A.カデューシンら、2016)と述べている通り、部署の責任者である筆者には、メンバーが行っている個別支援業務や部署業務等、



部署内の業務全てにおいてスーパーバイザー（メンバー）の業務を保証し責任を持つ必要があり、それこそが管理的スーパービジョンであると言える。

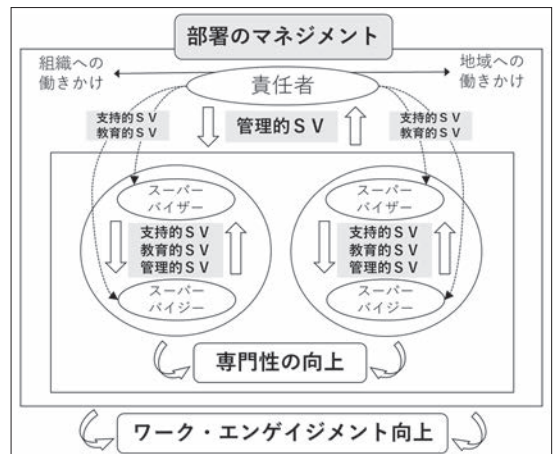
また、グループインタビュー実施をする中で、筆者自身の支持的スーパービジョンの在り方を見つめなおすことに繋がった。インタビューの際、メンバーには「評価とは全く関係ない、面接ではなくインタビューである」ことを何度も説明したうえで実施し、筆者の考えは極力述べず、メンバーの言葉を遮らず、もう少し教えてほしいことについて言葉を変えて質問を重ねていった。結果として、これまでの個別指導の場や評価面接では語られなかった気持ちの表出や、メンバー自身が内省していく様子が伺えた。A. カデューシンらは「スーパーバイザーにとっての業務でのストレスの源は、管理的スーパービジョンでの任務の遂行やコンプライアンスを要求されること、教育的スーパービジョンでの学習を要求されること、クライアント、ソーシャルワークの課題の本質、背景にある組織、スーパーバイザーとの関係である」「優れた管理的スーパービジョンは本来支持的である」（A. カデューシンら、2016）と述べている。筆者とメンバーの間には管理的なヒエラルキーの関係がすでに生じていることを改めて認識し、メンバーに対する尊重、関心、受容を意図的に伝えること、メンバーを承認することはマネジメントにおける礎であると考えられる。

## VI 結論

本研究により、筆者自身の経験やポジションが変化することにより、専門職としてだけの個別的なスーパービジョンを行えば良いという視点から、スーパービジョンを含めた部署マネジメントとしての管理、人材育成に視野が広がってきたことが明らかになった。現在は部署内にスーパーバイザー・スーパーバイザー関係にあるメンバーが複数存在し、それぞれの確認や報告を責任者である筆者が受けている、という状況であり、指導方法やスーパーバイザー・スーパーバイザー

関係に悩みが生じたり、業務上の葛藤を抱えることも多く、責任者としてそこに介入して円滑な部署運営ができるよう取り組んでいる。これまでの取り組みがスーパービジョン体制の構築プロセスになっており、それ自体が部署マネジメントの一環となっていることが確認できた（図表7）。

図表7 スーパービジョンと部署マネジメント



マネジメント力を向上させるためには、関連しあう3つのスーパービジョンの機能のすべてを高めていく必要があるが、特に、責任者としては部署全体のマネジメントをするために管理的スーパービジョンの機能を高めていく必要があることが明らかになった。そのためには、MSWとしての価値や理念の共有、メンバーの成長過程に合わせた教育的スーパービジョン、そして何よりも日常的に支持的で寛容な態度でメンバーと接し、メンバーの働く気持ちをエンパワメントしていくことも重要であると再認識した。また、これらのことは責任者である筆者だけではなく、部署のメンバー皆で取り組みスーパービジョン体制を構築していくことで、メンバーがやりがいと成長を感じられる部署づくりに繋がるのだと考える。

本研究では、MSWの部署における責任者の在り方を考察し、今後の課題を明確にすることができた。しかし、自職場における限られた対象での実施であるため、十分な客観性が担保できていないことに本研究の限界がある。

## Ⅶ おわりに

長い間、部署のメンバーは仕事にやりがいを感じられているだろうか、そのために責任者はどうあればよいのかと課題を感じていた。本研究で、メンバーが部署をどのように捉えているのか、MSWという仕事とどのように向き合っているのかについて、お互いに評価対象ではない関係性で会話ができたことは、今後の部署運営を考えるうえで非常に貴重な経験であった。これからも、部署のメンバーと理想のソーシャルワークを語りあいながら共に自己研鑽を重ねていきたい。

## 謝辞

この実践研究を実施するにあたり、各種調査にご協力いただいた自職場の皆様、多くの励ましとご助言をいただいた法人の先輩に心から感謝申し上げます。また、モヤモヤの渦中にいた私をここまで導いていただきました井上由起子教授はじめ、専門職大学院の先生方、井上ゼミの皆様へ深く感謝いたします。

### <引用文献>

---

福山和女 (2005)『ソーシャルワークのスーパービジョン 人の理解の探求』ミネルヴァ書房  
A・カデューシン、D・ハークネス共著 / 福山和女監修 / 萬歳芙美子、荻野ひろみ監訳 / 田中千枝子責任編集 (2016)『スーパービジョン イン ソーシャルワーク 第5版』中央法規

### <参考文献>

---

マイケル・A・ウェスト著 / 下山晴彦訳 (2014)『チームワークの心理学 エビデンスに基づいた実践へのヒント』東京大学出版会  
W・B・シャウフェリ、P・ダイクストラ / 島津明人、佐藤美奈子訳 (2012)『ワーク・エンゲイジメント入門』星和書店  
クリス・アージェリス / 三隅二不二、黒川正流訳 (1969)『新しい管理社会の探求 組織における人間疎外の克服』産業能率短期大学出版部