

新人 MSW のリアル ～SOS が出せない新人期と乗り越え方～

富士市立中央病院 ○柘植大輔 江村宏子 佐藤理絵 遠藤卓馬 前嶋真理子

要旨

これまで私自身、約 2 年間医療ソーシャルワーカー（以下 MSW）として勤務し、医師・看護師とのコミュニケーション方法を変化させ連携を図る、MSW 自身のポディショニングを意識するなど、日々考えながら業務を行ってきた。その中で対応に苦慮することや、ジレンマを感じることも多くあった。静岡県 MSW 協会の初任者研修等で、新人 MSW の方々の意見や実践の話をつき、これらは新人 MSW が陥りやすい部分である可能性があると実感した。社会背景として、MSW の離職率が高いことは文献等で示されている。本研究で、グループインタビュー調査を行い、新人 MSW がおかれている状況を検証する。

1 目的

グループインタビュー調査の結果として明らかになった新人期の現状を考察し提言していくことを目的とする。

2 方法

令和 5 年 9 月 2 日に 5 名の新人 MSW に対し約 1 時間半のグループインタビューを実施し逐語記録を作成した。逐語記録から、データ・サブカテゴリー・カテゴリーに分類し考察を行った。

倫理的配慮；本研究は、①静岡県医療ソーシャルワーカー協会の承認を得ている。②インタビュー対象者へ事前に書面にて同意を得ている。

3 結果

グループインタビューとして、表 1 のような結果が（一部抜粋）明らかとなった。37 のサブカテゴリーと 13 のカテゴリーを抽出した。

4 考察

新人期の辛さは、コミュニケーション・業務・本人の未熟さの 3 つの要因に分類され、結果的に心理的負担や身体症状が生じている。離職を意識する状況に追い込まれることもある。

一方で、使命感の芽生え・やりがいを感じる等、ポジティブに考えている部分も僅かにある。新人なりに、もがきながら①対処工夫の積み重ね、②業務範囲の認識、③多職種のアセスメントを行い、MSW としての覚醒への道のりを歩んでいる。

新人期のリアル

〈表 1 インタビュー調査結果（一部抜粋）〉

カテゴリー	サブカテゴリー	データ
医師とのコミュニケーション	Dr 対応の困難さ	怖い先生だと頭が真っ白になる
		頭が真っ白になっちゃう、先生＝怖い
看護師とのコミュニケーション	Ns 対応の困難さ	いま忙しいから、と言われる。明らかに話せる感じじゃない
		本当は自分の考えがあるんだけど、萎縮して言えなかったりすることがあります
上司、先輩とのコミュニケーション	いい先輩像	ソーシャルワークが好きな先輩達
	関係の難しさ	先輩も忙しいそうにしていると申し訳ないかになって気持ちが出てくる
専門職としての MSW を意識する	研修・自己研鑽	若い人がいなくて、年齢層が高いので、グループワークとか絶対出たくない
	組織多職種をアセスメントする	使い分けている・人を選んでやっている
対処・工夫の積み重ね	意図的な対応	工夫して先生とコミュニケーションをとっている
	ポジションを意識した動き	（医師を）味方につける
業務範囲のあいまいさ	業務範囲のあいまいさ	自分が電話した方が良いか、看護師なのかわかんなくなって結局こっちでやる。マニュアルがない仕事だな。
業務の繁忙さ	業務のプレッシャー	早く出せ、早く出せ、もう何日入院しているから とにかく早くみたい
	MSW が足りない	人が欲しい
相談の場が欲しい	相談の場が欲しい	こういう場がもうちょっと 1 年目とか 2 年目とか早い段階であつたらよかった
		メンタルケアの場は必要。同年代で集まれる場所は欲しい。
心理的要因 ポジティブ	やりがい・使命感	ありがとうございましたって、それがすっごくうれしくて…。がんばらって。
	辞めずに頑張る	頑張ってるんだ。自分だけじゃない
心理的要因 ネガティブ	身体症状の出現	物忘れがすごい激しくて
	切り替えができない	夜中におきちゃう。シャワー浴びてる時にめっちゃ思い出す。
	SOS が出せない	休んだら負けだと思って
	離職を意識する	辞めようってのは何回もあった

5 まとめ

今研究により【新人 MSW のリアル】が明らかとなった。各専門職や所属内のコミュニケーション・業務範囲のあいまいさ等が、新人期の辛さに影響を与えていることがわかった。

新人 MSW として、新人期の語りの場の設定・職場内の雰囲気の見直しや声かけ・新人への SV 等が必要な状況であると訴えたい。