

法人の医療ソーシャルワーカー評価表（キャリアラダー）を作ってみた ～作成経過の振り返りと気づき～

伊豆今井浜病院 石川 英明

要旨

当法人（公益社団法人地域医療振興協会）には全国のへき地を中心に 25 病院 84 名の医療ソーシャルワーカー（以下 MSW）が在籍している。法人内で施行された業績評価制度に伴い、各施設に MSW の育成プランや評価基準が存在しないことが課題として挙げられた。これらの課題に対し法人内のキャリアラダーを作成したため、その作成過程を振り返るとともに法人内の MSW への影響や今後の課題について考えたい。

1 目的

当法人では 2017 年から業績評価制度の検討が始まり試行期間を経て 2019 年に導入することが決まっていた。それに伴い各医療機関の MSW の責任者を集めた会議において、ほとんどの施設で育成プランや評価基準が無いことが明らかとなり、研修を重ねる中で「（法人共通の）キャリアラダーを作成したい」という機運が高まった。そこで 2020 年度ラダー検討委員会を立ち上げ、キャリアラダー（以下、評価表）を作成することとした。本発表では、その作成過程を振り返ることで、作成したことによる効果や課題を明確にし、今後の取り組みに活かすことを目的とする。

2 倫理的配慮

本発表を行うにあたり、所属医療機関ならびにラダー検討委員会の承認を得ている。また作成過程で行ったアンケートについては、倫理的配慮として発表、報告に用いることを明記し、個人が特定されることはないよう無記名で行った。

3 作成の過程

2020 年 4 月研修担当者を中心に 7 名の職員で構成された委員会を立ち上げた。翌月より月 1 回委員会をオンラインで開催し 1 年以上にわたり合計 13 回会議を行った。まずは私たち自身がどんな MSW を目指すのか？を話し合い、目標や方針を明確にした。また先行事例である静岡県と北海道の評価表を比較し、また参考文献を参照するなどし、評価表の評価項目、評価レベル、評価軸などの検討を行った。さらに評価表が形になった段階で不備等の確認のため委員の所属する 6 病院の MSW に対し検証を行った。その結果 55 項目にわたる意見をいただき加筆、修正し完成させた。

4 活用法と課題

活用法については静岡県、北海道も共通しており、①自己評価（個人評価）、②スーパービジョン（自己評価と他者評価のズレを埋める作業）、③自施設に合わせて作成する（具体的行動を追加する）、研修とリンクさせる（目標を達成するための計画を立てる）となっている。

私たち法人の今後の課題として①各施設でのスーパービジョン体制の構築、②各施設において研修とリンクさせることにより、PDCA サイクル（研修⇒指標・目標⇒評価・結果⇒研修）の構築、③継続的な評価表の修正が必要と考えている。

5 作ってみた効果

2021 年 6 月法人内の研修において完成した評価表の報告を行った。行われたアンケートにおいて、「目標が可視化、言語化できた」、「課題が整理された」、「（支援を）客観的にみる機会になった」、「理論や根拠の説明ができなかった」など好意的な意見が多く挙がった。

6 まとめ

業績評価制度の開始をきっかけに幸運にも「育成プランや評価基準が必要だ」という機運が高まった。私たちの法人はすべて現地採用となっており法人への帰属意識は低い。そのため評価表を作成する過程において、1 つの目標を目指す仲間意識、帰属意識が芽生えたと感じた。そして評価表を作成したことで、評価のポイントを言語化、可視化でき、実際にスーパービジョンや指導をする機会を作ることができた。またミクロからメゾ、マクロへの展開を意識する機会になり、その後の社会資源開発の研修を開催することにつながった。こうした取り組みの継続が今後も必要と考える。