

**ソーシャルワーカーの熟達に関する文献研究**  
**—職業リハビリテーション従事者の人材育成に向けた示唆—**  
 A Literature Review of Expertise in Social Workers:  
 Human Resource Development of Vocational Rehabilitation Service Providers

石原 まほろ  
 Mahoro Ishihara

The purpose of this study was to consider expertise among social workers by identifying attributes, antecedents and consequences of expertise. A literature review was conducted based on the findings of 13 articles which expressed the concept of expertise among social workers. The extracted attributes of expertise in social workers included respect for clients, deep understanding through advanced interview skills, flexible relationships between clients, specific skills in difficult situations of clients, multiple information gathering and planning, approach to the environment by using multiple social resources, other cooperation of organizations and multiple professionals, rich expertise, metacognition and wide vision, evidence-based practice and prospective supports. Antecedents of expertise in social workers included enthusiasm for social work, self-improvement and self-reflection. The consequences of expertise in social workers included establishment of self-identity, trust and reputation of coworkers, wide network of contacts and human resource development. The findings of the study may aid in the development of vocational rehabilitation service providers.

Keywords: social workers, expertise, literature review, vocational rehabilitation service providers, human resource development

## 1. 研究の背景と目的

多くの人々にとって、働くということは個人の生活基盤を支えるとともに、自らのアイデンティティを確立させるために必要な活動である<sup>[1]</sup>。近年、障害者の就労意欲の高まりや企業における障害者雇用に対する理解の浸透などにより、事業所で勤務する障害者数は15年連続で増加している<sup>[2]</sup>。中でも、発達障害者や精神障害者などよりきめ細やかな支援を要する障害者の就職件数は着実に増加しており<sup>[2]</sup>、職業リハビリテーション（以下、職リハ）従事者には、働くことを希望する障害者が誇りを持って自立した生活を送れるよう、障害者の希望や適性に応じて専門性の高い支援を行うことにより障害者の雇用を実現し、就労継続を支えていくことが求められている。それゆえ、職リハ従事者の人材育成は重要な課題と認識されている<sup>[3]</sup>。

職リハ従事者には、労働・医療・保健・福祉・教育などのさまざまな機関で働く支援者が含まれており、支援者に求められる能力に関する複数の報告がなされてきた。例えば松為<sup>[3]</sup>は、厚生労働省の研究会での検討結果を踏まえ、専門分野を横断して共通する基礎的知識・スキルと職務や専門分野の特性に応じた付加的知識・スキルの

必要性を説いている。また白兼<sup>[4]</sup>は、高齢・障害・求職者支援機構が主催する研究発表会における平成18年から平成24年までの発表内容から「職リハ人材の専門性」について言及した部分を抽出し、職リハ人材の専門性は、支援テクニック、支援態度、知識・情報、連携の4カテゴリーに分類できることを明らかにしている。これらの先行研究では、職リハ従事者が専門職として保有すべき幅広い知識やスキルの具体的内容が示されている。そのため、これらの知見は、職リハ従事者に求められる資質に関する示唆をもたらし、人材を育成するための研修プログラムの構築などに役立てられてきた。

しかしながら、研修を受講しただけでは実践に生かせる知識やスキルを習得することは難しく、職リハの現場には依然として、障害理解・対処・職業準備性、就職活動の実施、職場定着・就業継続、就職後の体調管理とストレス対処、採用決定など、解決が必要な複数の職業的課題が残されている<sup>[5]</sup>。これらの課題に対しては効果的な就労支援の取組が提案されているものの、職リハ分野の人材育成に関する課題は繰り返し指摘されながらも、十分な解決策が見出されるまでには至っていない。このことは、職リハ従事者に求められる幅広い専門知識やスキルの具体的内容とは何かに着目する従来研究の視座だ

けでなく、困難性の高い支援場面において質の高いサービス提供を行っている優れた実践者の資質を明らかにし人材育成に生かす視座の必要性を示唆しているものと考えられる。そこで本研究では、熟達研究に着目することとした。

熟達者とは、「特定の領域において、経験や教育を通じて専門的なスキルや知識を習得した者」を指す<sup>[6]</sup>。熟達研究は1950年代から行われ始め、複雑なパズルやチェスなどの課題に取り組む際の熟達者の思考過程をプログラムで制御できるコンピューターでシミュレートすることにより、熟達者の卓越した技能の基盤が明らかにされてきた<sup>[6]</sup>。先行研究で得られた熟達者の特徴として①構造化された知識を持ち、②優れた記憶が出来、③素早く正確な遂行をし、④さまざまな経験を通じた予見が可能であり、⑤正当な手続きによって適切な判断が出来ることなどが挙げられている<sup>[7][8]</sup>。さらに Hatano & Inagaki<sup>[7]</sup>は、熟達には定型的熟達と適応的熟達の2つのタイプがあることを示している。定型的熟達は、定型的な手続きを効率よく行うことができる状態である。一方、適応的熟達はなぜ既知の手続きが上手く機能するのかを理解し、条件が変化しても新たな手続きを柔軟に発見し対応することができる状態であるとされる。対人援助の現場では、さまざまな条件下において利用者の個性に応じた対応が必要とされるため、対人援助職の熟達には適応的熟達化が不可欠であると考えられている。

また、熟達者になるには最低でも10年の経験が必要であるという10年ルールが提唱されている<sup>[6]</sup>。10年ルールは、ただ単に長期に渡って課題に従事すれば熟達が図られることを意味しているのではなく、「よく考えられた練習 (deliberate practice)」が必要である<sup>[6]</sup>。よく考えられた練習とは、改善のための明確で詳細な目標が設定されており、実行した結果について即時的なフィードバックがあり、徐々に改善を図るために何度も繰り返すことができるような経験のことを指す<sup>[6]</sup>。対人援助職にとっての質の高い経験とは、従来の理論、概念、発想を洗練し、変更する極めて能動的な作業がなされて初めて形成されるものだと考えられている<sup>[9]</sup>。

熟達には領域固有性が存在するため<sup>[6]</sup>、本来、職リハ従事者の熟達は、職リハ従事者を対象とした研究をもとに検証する必要がある。しかし、職リハ分野において熟達者を対象とした実証的研究は筆者が渉猟する限りほとんどない。国内の対人援助職の熟達に関する実証研究33文献を選定し、概念分析を行った先行研究<sup>[10]</sup>では、熟達の属性として6つのカテゴリーが抽出された。そのうち、「多面的で共感的な利用者理解」及び「利用者を尊重した対応」は、認知心理学の熟達研究で言及されることが少なかったカテゴリーであり、「構造化された実践知と専門的スキル」、「広い視野やメタ認知」「展望に基づく支援」、「困難な場面での適切な対応力」の4つのカテゴリーは、職リハ従事者の人材育成に関する従来研究ではあまり着目されてこなかった属性であることが示された。しかし、この研究の分析対象論文の多くは保育者や教師を対象と

しており、職リハ従事者とは職務内容が異なることから、職リハ分野における活用には制約が伴うものであった。

そこで本研究では、職リハ分野の近隣領域であるソーシャルワーク分野で実施された実証的研究をもとに、ソーシャルワーカーの熟達の特徴を明らかにすることを目的とする。得られた知見は、職リハ分野における人材育成に係る実践や研究のあり方について示唆を与える点で意義があり、職リハ従事者の熟達に関する実証的研究を実施する上での基礎資料としての活用が期待される。

## 2. 研究方法

### 2.1. データ収集

文献を収集するため、国立情報学研究所論文情報ナビゲーター (CiNii) を用いて、「(「ソーシャルワーカー」 or 「社会福祉士」 or 「精神保健福祉士」 or 「職業リハビリテーション従事者」) と (「熟達」 or 「ベテラン」 or 「熟練」) の and 検索を行った (最終検索日 2020 年 6 月 22 日)。抽出された 25 件のうち、①実証的な研究に基づき、②熟達したソーシャルワーカーの特徴について述べている文献を選定した結果 9 文献に絞られた。さらに、9 論文に引用されている論文のうち、本研究のテーマに合致したものを加え、最終的に 13 件を分析対象とした (表 1)。

### 2.2. 対象論文における熟達者の要件

対象論文は、いずれも熟達したベテランのソーシャルワーカーを対象としていたが、何をもち「熟達者」とみなすのかについては論文によって異なっていた。全ての論文が対象者の経験年数を要件としていたが、その年数は3年以上<sup>[19]</sup>、12年以上<sup>[23]</sup>、13年以上<sup>[22]</sup>、14~17年<sup>[12]</sup>、15年以上<sup>[15-18][20][21]</sup>、20年以上<sup>[13][14]</sup>とさまざまであった。また、経験年数以外に、後輩の指導や所属組織を拡大展開した経験<sup>[13][14]</sup>、職能団体での委員歴や修士課程以上の在籍経験など<sup>[18][20][21]</sup>を要件として加えているものもあった。

### 2.3. データ分析方法

分析は、Rodgers<sup>[24]</sup>の提唱する概念分析の手法を参考に行なった。Rodgersのアプローチは、概念は時代や文脈によって変化するという哲学的基盤に基づき用語の使用方法を分析し、選択した概念の属性、先行要件、帰結及び関連する概念を明らかにするものである。本研究では、このアプローチ手法を参考に、対象文献が熟達者の特徴をどのように論じているかに着目して熟読し、熟達者の特徴を示す属性、熟達に先立って生じる先行要件、熟達に後続して生じる帰結に関する記述内容を単語や句の単位で抽出した。抽出した記述内容について、共通性と相違性に配慮しながら帰納法的にカテゴリー化を行った。

表1 対象文献の概要

著者, 年	職種	研究方法	研究の概要
小松 他 【11】 1982	医療ソーシャルワーカー	郵送調査	医療ソーシャルワーカーとして活躍している社会事業大学卒業生95名を対象に郵送調査を行い、ソーシャルワーカーの専門性を裏付ける資料を得た。
保正 【12】 2005	医療ソーシャルワーカー	面接	医療ソーシャルワーカー10名を経験の違いにより2グループに分け、各グループに事例を呈示し、フォーカスグループインタビューにより事例への対応方法などの見解を聴取し、若手とベテランの共通点や相違点を明らかにした。
大谷 【13】 2007	精神科ソーシャルワーカー	面接	13名のベテラン精神保健福祉士を対象としたインタビューを行い、質の高い精神科ソーシャルワーカーの実践のありようを明らかにした。
大谷 【14】 2007	精神科ソーシャルワーカー	面接	13名のベテラン精神保健福祉士を対象としたインタビューを行い、ベテラン精神保健福祉士が当事者とのような関係性を形成しているかを明らかにした。
保正 【15】 2007	医療ソーシャルワーカー	面接	若手及びベテランの医療ソーシャルワーカー各5名に事例を呈示し、個別インタビューにより対応方法などの見解を聴取し、若手とベテランの共通点や相違点を明らかにした。
横山 他 【16】 2007	医療ソーシャルワーカー	面接	若手及びベテランの医療ソーシャルワーカー各5名に事例を呈示し、個別インタビューにより対応方法などの見解を聴取し、若手とベテランの共通点や相違点を明らかにした。
吉川 他 【17】 2007	精神保健福祉士	面接	在宅支援に従事するソーシャルワーカー8名を対象に、重要な臨床経験に関するインタビューを行い、ソーシャルワーカーの発達段階を形づくる指標を明らかにした。
保正 【18】 2010	医療ソーシャルワーカー	面接	経験年数15年以上の医療ソーシャルワーカー12名を対象にインタビューを行い、新人期から中期期への実践能力変容過程を明らかにした。
石橋 他 【19】 2011	医療ソーシャルワーカー	面接	病院内で勤務する熟練した看護師及びソーシャルワーカー各5名を対象としたインタビューを行い、退院支援過程で行われている判断プロセスに関する両職種の共通点と相違点を明らかにした。
保正 【20】 2011	医療ソーシャルワーカー	面接	急性期病院で勤務するベテランの医療ソーシャルワーカー17名を対象としたインタビューを行い、そのうち4名の事例分析を通じて実践能力の変容過程の特徴を明らかにした。
保正 【21】 2012	医療ソーシャルワーカー	面接	急性期病院で勤務するベテランの医療ソーシャルワーカー17名を対象としたインタビューを行い、実践能力の変容過程を明らかにした。
國重 【22】 2014	精神保健福祉士	面接	精神保健福祉領域で働く経験13年以上の精神保健福祉士10名を対象としたインタビューを行い、統合失調症を有するクライアントとの「かかわり」形成プロセスを明らかにした。
保正 【23】 2017	医療ソーシャルワーカー	郵送調査	医療ソーシャルワーカー398名を対象とした郵送調査を行い、実践能力の経験年数との関連を明らかにした。

### 3. 結果

ソーシャルワーカーの熟達の特徴として、11の属性、3つの先行要件、4つの帰結が抽出された(図1)。以下、カテゴリーを【 】で示す。

#### 3.1. ソーシャルワーカーの「熟達」の属性

ソーシャルワーカーの熟達の属性として【利用者の尊厳】【高度な面接スキルを活用した深い利用者理解】【利用者との柔軟な関係性の構築】【利用者の状況に応じたさまざまな専門的支援スキルの活用】【多面的な情報収集に基づくアセスメントと支援計画の策定及び見直し】【多様な社会資源を活用した環境へのアプローチ】【他機関・多職種との適切な連携】【豊富な専門知識】【メタ認知と広

い視野の保持】【根拠に基づく支援】【今後の予測に基づく支援】の11カテゴリーが抽出された。

##### 3.1.1. 【利用者の尊厳】

熟達者は、利用者の自己決定を尊重<sup>[13]</sup>し、利用者の長所や興味を重視することにより可能性を引き出し<sup>[22]</sup>、利用者の力を削ぐのではなくできない所だけを支援者が支える<sup>[13]</sup>といった利用者主体の援助<sup>[18]</sup>を行う。その背景には、支援者としての自らの限界を知り、領分をわきまね利用者の力を信じる<sup>[13]</sup>姿勢がある。そのため、利用者を変えようと気負うのではなく、課題と一緒に付き合い<sup>[13]</sup>、患者や家族自身が問題解決の主体となれるよう<sup>[21]</sup>に関わっている。よってこうした属性を【利用者の尊厳】と命名した。

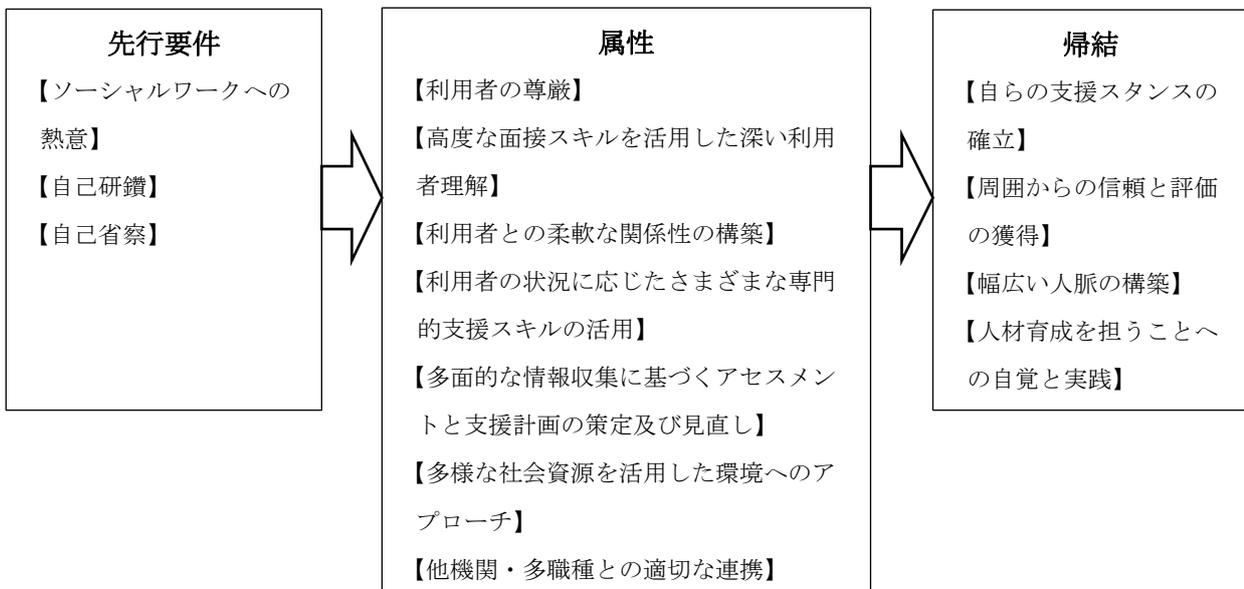


図1 ソーシャルワーカーの熟達の特徴

3.1.2. 【高度な面接スキルを活用した深い利用者理解】

熟達者は利用者を理解するために高度な面接技法<sup>[12]</sup>を活用している。熟達者は利用者の話を傾聴し<sup>[22]</sup>、相手の話に沿った応答をし、利用者の生活をイメージしながら話を聴いていく<sup>[21]</sup>。そして、面接時に多くのことに気づくことで援助的視点を増やすような洞察的面接を行い<sup>[21]</sup>、利用者から表明されたニーズではなくリアルニーズを把握する<sup>[22]</sup>よう努めている。利用者に対しては、日常的、継続的に素で付き合い<sup>[13]</sup>、利用者のことを信頼して本音の思いを素直にぶつけようとする<sup>[22]</sup>。それは自分の全てを使って当事者にぶつかり一人の人として付き合い<sup>[14]</sup>を意味する。そうした関わりを通じて、利用者が持っている強い思いや生きてきた歴史を教えてもらい、利用者の人となりを知る<sup>[22]</sup>ことで利用者への深い理解につなげていく。深い利用者理解の根底には、一人ひとりには基本的人権があり、その存在だけで価値があるといった人間観<sup>[13]</sup>が根差している。よってこうした属性を【高度な面接スキルを活用した深い利用者理解】と命名した。

3.1.3. 【利用者との柔軟な関係性の構築】

上述のとおり、熟達者の利用者への関わりは利用者の思いを主軸に置いたものであり、利用者への確かな評価<sup>[17]</sup>に基づき、必要な場合には積極的な介入を行うことなく利用者のアクションを待つ。しかし、病状の悪化などの危機場面に直面した時には、利用者から嫌われても支援することについて腹をくくり<sup>[22]</sup>、利用者ややりとりしながら専門的な働きかけ<sup>[22]</sup>を行っていく。利用者との関係性は運命共同体、伴走者、契約によって枠組みがある関係<sup>[14]</sup>などさまざまであり、熟達者は利用者へのアセスメントや状況確認をしながら、柔軟に関係性を変化させる<sup>[13]</sup>。熟達者は、相手の様子を見ながら安

心できる距離感・ペースの保障をする<sup>[22]</sup>ことを心がけている。よってこうした属性を【利用者との柔軟な関係性の構築】と命名した。

3.1.4. 【利用者の状況に応じたさまざまな専門的支援スキルの活用】

熟達者の支援スキルは、相手に提示できる選択肢が多く見通しを伴う<sup>[20]</sup>といった特徴がある。具体的には、リフレーミングや直面化など利用者の認識を促すアプローチ<sup>[12][22]</sup>、ケースワーク、グループワーク、コミュニティのスキル<sup>[13]</sup>、相手に対して短時間でポイントを上手く伝えるスキル<sup>[20]</sup>などが含まれ、個人と社会双方を視野に入れ<sup>[13]</sup>、個別的なアプローチ支援を展開する<sup>[13]</sup>。熟達者は、瞬時に判断する力<sup>[13]</sup>、冷静に物事を見る力<sup>[20]</sup>や感情を引きずらず早く切り替える力<sup>[13]</sup>なども有し、本人のより良い生活や自己実現をめざした支援<sup>[13]</sup>が行われている。よってこうした属性を【利用者の状況に応じたさまざまな専門的支援スキルの活用】と命名した。

3.1.5. 【多面的な情報収集に基づくアセスメントと支援計画の策定及び見直し】

ソーシャルワーク実践は、事前に策定された支援計画に基づき実施される。支援計画の策定にあたって行われるのは利用者のアセスメントであるが、熟達者のアセスメントは多面的な情報収集に基づく点特徴的である。例として、利用者の状態や利用者及び家族の意向<sup>[19]</sup>、利用者の性格、利用者との関係性、家族の能力<sup>[19]</sup>、経済的状況、医師や看護師などの他職種から得られた医学的な情報などがアセスメント項目として含まれ、利用者との利用者を取り巻く環境の相互作用、それらの可能性について専門的な視点<sup>[22]</sup>に基づき把握がなされる。その際、支援者と利用者や家族が考える支援の方向性にズレがある場合にはそれに気付く<sup>[19]</sup>ことも必要とされる。医療機

関で働く医療ソーシャルワーカーは、主治医の治療方針にしたがって支援することが主であるが、熟達したソーシャルワーカーは、利用者に病名を告知することの是非など難しい判断を要する場面において、治療方針をソーシャルワークの視点から再検討<sup>[16]</sup>し、他の医療スタッフへの提案を行うこともある。

また、一度作成された支援計画は永続的なものではなく、支援途中で機会を見つけて利用者や家族の意向が確認され<sup>[19]</sup>、支援過程の振り返りや評価は利用者とともに行われる<sup>[22]</sup>。よってこうした属性を【多面的な情報収集に基づくアセスメントと支援計画の策定及び見直し】と命名した。

### 3.1.6. 【多様な社会資源を活用した環境へのアプローチ】

ソーシャルワーカーの支援アプローチは、利用者だけでなく、利用者を取り巻く環境に対しても行われる<sup>[15]</sup>ことが特徴的である。熟達者は、障害者手帳や年金などの社会資源を活用して利用者の希望を叶えるための専門的な働きかけを行い<sup>[22]</sup>、利用者の今後の生き方に応じて、社会資源の活用による適切な環境を準備する<sup>[19]</sup>。そのため、激変する医療・福祉の政策動向に対応し<sup>[21]</sup>、法律を意識して利用者和社会資源をつなぐ<sup>[19]</sup>ことが求められる。また、利用者主体の支援を展開する中では、利用者が安心して失敗できる体制づくり<sup>[17]</sup>や利用者が社会から必要とされる場を社会につくる<sup>[13]</sup>など、利用者との関わりを通じて得られた課題を政策課題<sup>[11]</sup>として捉え、社会へのアプローチを講じることが目指されることもある。熟達者のアプローチ対象は、利用者個人のための環境整備に留まらず、個人が尊重される社会づくり<sup>[13]</sup>も射程に捉えられている。よってこうした属性を【多様な社会資源を活用した環境へのアプローチ】と命名した。

### 3.1.7. 【他機関・多職種との適切な連携】

ソーシャルワークを展開する上では、多職種との連携が必要不可欠である。熟達者は、他職種を含めたチームの一員としての役割を果たし、できないことはベテランの専門家に判断を仰いで新たな方向性を決めている<sup>[19]</sup>。医療ソーシャルワーカーには、医師や看護師などに身体状況を確認しながら院内調整を行うことが必要とされるため<sup>[19]</sup>、熟達者は病院内外の誰に相談したら上手くいくのか、相手の能力や得意分野を見極めた上で他者や他機関との情報交換や役割分担を行っている<sup>[19]</sup>。多職種とのカンファレンスでは、支援者同士の関係性を良好に保つ<sup>[19]</sup>ことが必要であるが、熟達者はソーシャルワーカーとしてのスタンスを確立し、相手と異なる意見であっても利用者・家族の利益になると考えられる場合には臆せずソーシャルワーカーとしての意見を述べる<sup>[21]</sup>ことがある。また、ソーシャルワーカーの連携対象は組織内に留まらず、自機関の役割と限界を知り周りと連帯する<sup>[13]</sup>ことが必要とされ、情報を整理して周囲に伝えたり<sup>[13]</sup>、地域の中の課題にアンテナを張り、周囲を巻き込んで一緒に考えるきっかけづくりをしたりすることも行われている

<sup>[13]</sup>。よってこうした属性を【他機関・多職種との適切な連携】と命名した。

### 3.1.8. 【豊富な専門知識】

熟達者は、医学や福祉、病気や障害、利用者の病気に対する感情などの専門的知識<sup>[13]</sup>や、地域と病院についての生きた知識と経験<sup>[13]</sup>を有している。よってこうした属性を【豊富な専門知識】と命名した。

### 3.1.9. 【メタ認知と広い視野の保持】

熟達者は、自らの立ち位置を確定し少し距離を置いて利用者を見ることが出来る<sup>[21]</sup>。このことは、対象者との関係構築において、自分自身も資源として客観視し<sup>[19]</sup>、利用者寄りではない客観的視座を保持する<sup>[18]</sup>メタ認知を有することを意味する。熟達者の視点は、対利用者・家族だけでなく、対組織・対地域といった広く<sup>[21]</sup>、かつ長期的なもの<sup>[13]</sup>である。よってこうした属性を【メタ認知と広い視野の保持】と命名した。

### 3.1.10. 【根拠に基づく実践】

熟達者は、事実や理論の裏付けを重視した実践を行っており<sup>[13]</sup>、アプローチの根拠を説明することができる<sup>[18][20][23]</sup>。よってこうした属性を【根拠に基づく実践】と命名した。

### 3.1.11. 【今後の予測に基づく支援】

熟達者は、患者の状況、病棟の状況、過去の退院支援の経験から退院支援に要する時間を推測することができ<sup>[19]</sup>、今後の援助展開を見通すことができる<sup>[12]</sup>。今後、起こりうる家族の困難を具体的かつ慎重に予測して支援する<sup>[19]</sup>ため、危険を察知し危機状況に介入することができる<sup>[22]</sup>。熟達者は、多様な状況を予測し、効率的な関わりができることができる<sup>[21]</sup>。よってこうした属性を【今後の予測に基づく支援】と命名した。

## 3.2. ソーシャルワーカーの「熟達」の先行要件

ソーシャルワーカーの熟達の先行要件として【ソーシャルワークへの熱意】【自己研鑽】【自己省察】の3カテゴリーが抽出された。

### 3.2.1. 【ソーシャルワークへの熱意】

熟達者は、人との出会いが好きであり、ソーシャルワークを生業として喜びを感じている<sup>[13]</sup>。また、どんな社会になっても必要な専門性のある奥の深い仕事であるとのソーシャルワーク観を有している<sup>[13]</sup>。そのため、現状をよしとせず、常に夢を描いて意欲を持って職務に取り組んでいる<sup>[13]</sup>。よってこうした属性を【ソーシャルワークへの熱意】と命名した。

### 3.2.2. 【自己研鑽】

熟達者は、研修の受講や周囲からの助言を得るなどして<sup>[11][18]</sup>、実践能力の向上に向けた新たな学びや活動を

行っている<sup>[21]</sup>。その結果として、保有する知識や技術の量や質が増加することとなる<sup>[21]</sup>。熟達者の学びの場は、職場だけではなく生活の場にもおよび、実践と生活経験の積み重ねの中で他者を受け止める力を涵養することができる<sup>[21]</sup>。よってこうした属性を【自己研鑽】と命名した。

### 3.2.3. 【自己省察】

熟達者には、実践を検証し成長し続けようとする姿勢<sup>[13]</sup>があり、自らの在り方を振り返る自己省察が行われている<sup>[18][21]</sup>。また、自らの限界を認識し<sup>[17][18][21]</sup>、謙虚さを有している<sup>[13]</sup>。自己省察の結果として、熟達者は支援の結果を適切に評価し<sup>[12]</sup>今後の改善に生かすことが可能となる。よってこうした属性を【自己省察】と命名した。

### 3.3. ソーシャルワーカーの「熟達」の帰結

ソーシャルワーカーの熟達の帰結として【自らの支援スタンスの確立】【周囲からの信頼と評価の獲得】【幅広い人脈の構築】【人材育成を担うことへの自覚と実践】の4カテゴリーが抽出された。

#### 3.3.1. 【自らの支援スタンスの確立】

熟達者は自らの支援に関して自信を獲得しており<sup>[18]</sup><sup>[21]</sup>、過剰な気負いからも解放されており<sup>[21]</sup>、自らのスタンスを確立している<sup>[21]</sup>。そのため、ソーシャルワーカーとして行う業務範囲の明確化を行うことができ<sup>[18]</sup>、自らの業務範囲を意識した整理を行い引き受ける業務を吟味することができる<sup>[21]</sup>。よってこうした属性を【自らの支援スタンスの確立】と命名した。

#### 3.3.2. 【周囲からの信頼と評価の獲得】

熟達者は、高い説明力を持ち周囲にソーシャルワーカーの存在を示せる<sup>[18]</sup>ため、所属組織内外から自らの職務に関する信頼を得ている<sup>[18][20]</sup>。そのため、周囲との関係を確立し、他職種と対等な立場で業務が展開できる<sup>[23]</sup>。よってこうした属性を【周囲からの信頼と評価の獲得】と命名した。

#### 3.3.3. 【幅広い人脈の構築】

熟達者は、実践の積み重ねなどにより所属組織内外の人脈を蓄積し<sup>[21][23]</sup>、それらを必要時に活用することができるようになる<sup>[19]</sup>。それらは、他職種などに依頼や交渉をスムーズに行うための基盤<sup>[21]</sup>となる。よってこうした属性を【幅広い人脈の構築】と命名した。

#### 3.3.4. 【人材育成を担うことへの自覚と実践】

熟達者の多くは、昇進などのポジション変更に対応した経験がある<sup>[21]</sup>。そのため、上に立つ者としての腹括りをし<sup>[21]</sup>、先輩としての自覚を持ち<sup>[20]</sup>後輩などへのスーパービジョンを通じて次世代のソーシャルワーカーを育てている<sup>[11][20][21]</sup>。よってこうした属性を【人材育成を

担うことへの自覚と実践】と命名した。

## 4. 考察

本研究では、ソーシャルワーク分野を対象として行われた実証的研究をもとに、ソーシャルワーカーの熟達の特徴を明らかにするための文献研究を行った。その結果を踏まえ、職リハ分野における人材育成に向けた示唆や今後の課題について考察を行う。

### 4.1. ソーシャルワーカーの熟達に関する研究の傾向

国内におけるソーシャルワーカーの熟達に関する実証研究は未だその数が少ないことに加え、同一著者による論文が多い現状にあった。ソーシャルワーカーは保健・医療・福祉などさまざまな場で活躍しているが、研究の対象は医療ソーシャルワーカーと精神保健福祉士に限定されていた。また、研究手法はインタビュー調査により熟達者の実践のありようや若手との違いを探索的に明らかにしたものが多く、ソーシャルワーカーの熟達に関する仮説を検証するための量的研究はほとんど行われていなかった。また、インタビューを通じて得られた語りを解釈することで熟達者の意図について考察を深めることはある程度なされていたものの、熟達者が言語化することの少ない暗黙知について取り上げた研究は見当たらず、今後は暗黙知の内容を探る研究などが必要であると考えられた。熟達者の技能を明らかにすることは、その専門職の固有性や本質を明らかにする上で極めて重要である<sup>[9]</sup>ことから、ソーシャルワークのさまざまな職域において今後の研究成果の蓄積が望まれる。

### 4.2. ソーシャルワーカーの熟達の特徴

熟達したソーシャルワーカーが支援の拠り所として重きを置いている理念は、利用者への尊厳であった。熟達者は、高度な面接スキルを活用した深い利用者理解を行い、他機関・多職種との適切な連携を図りながら多面的な情報収集に基づくアセスメントを行った上で、支援計画に基づく支援を実践していた。その支援内容は、利用者に対するものだけでなく、多様な社会資源を活用した環境へのアプローチも含んでいた。利用者への支援を行う際には、時に運命共同体、伴走者、契約によって枠組みのある関係など、利用者との関係性を柔軟に変化させながら、利用者の状況に応じてさまざまな専門的支援スキルを活用していた。支援スキルは豊富な専門知識、理論的な根拠及び今後の予測に基づくものであり、広い視野の下で検討され、実践されていた。

豊富な専門的知識とスキルを有し、今後の予測に基づき、困難な場面においても適切な対応力を発揮するといった特徴は、認知心理学の熟達研究で従来から言及されていた属性<sup>[7][8]</sup>と共通していた。今回の結果では、熟達者の専門的知識は豊富であるとの特徴が抽出されたが、先行研究では、それらが構造化されていると述べられており<sup>[7][8]</sup>、この点は熟達者の特徴として特筆すべき点で

あると考えられる。したがって、こうした特徴が熟達したソーシャルワーカーに該当するののかについて今後の更なる検証が必要とされる。

一方、認知心理学の熟達研究で言及されることが少なかった属性として、利用者の尊厳、多面的なアセスメントに基づくアセスメント、高度な面接スキルを活用した深い利用者理解が挙げられた。これらの属性は、対人援助職を対象とした先行研究<sup>[10]</sup>を支持するものであり、適応的熟達化を実現するために必要不可欠な属性であると考えられた。

ソーシャルワーカーの熟達の先行要件として、職場における他の支援者からのサポートを含めた自己研鑽が必要であることが示され、これらは先行研究<sup>[6][10]</sup>で得られた結果と同様であった。また、自らの経験を振り返り新たな気づきを得るための自己省察については、対人援助職の熟達研究<sup>[10]</sup>を支持する内容であった。一方、ソーシャルワーカー特有の先行要件として、ソーシャルワークを生業として喜びとし、常に夢を描き意欲を持って取り組むといったソーシャルワークへの熱意が示された。ソーシャルワーク専門職が担う職務は、『社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進』<sup>[25]</sup>し、『生活課題に取り組みウェルビーイングを高めるよう、人々やさまざまな構造に働きかける』<sup>[25]</sup>ものであり、その実現は決して容易なものではない。したがって、熱意を持って取り組むことが必要であると捉えられているものと考えられる。

ソーシャルワーカーの熟達の帰結として、周囲からの信頼と評価の獲得、自らの支援スタンスの確立、幅広い人脈の構築が示され、多くの熟達者は後身の育成に積極的に取り組んでいた。今回、分析対象とした論文の多くが研究対象としていた医療ソーシャルワーカーは、医療スタッフが多勢を占める病院内で、医学的知識だけではなくソーシャルワーク理論を基盤とした数少ない専門職として職務に従事しなければならない。そのため、今回得られた結果は院内の他の専門職に、ソーシャルワーカーとしての専門職性やその存在意義を示すことが重要なことであると捉えられていることを反映しているものと推察された。

本研究で得られた結果から、熟達したソーシャルワーカーが有する特徴を構成する要素は、一般的なソーシャルワーク実践の構成要素と概ね共通していることが示された。しかし、その質は、より深く、幅広く、高度で質の高いものであることが特徴的であり、熟達するための10年ルール<sup>[6]</sup>が示すように、さまざまな臨床経験を経ることなくして培うことが困難であることが明らかとなった。

#### 4.3. 職リハ分野における人材育成に向けた示唆

ソーシャルワーカーの熟達の属性の多くは、職リハ従事者の人材育成に関する従来研究において言及されてきた要素と共通していた。しかし、上述のとおり、熟達者の利用者理解や支援スキルの多様性は、経験の浅い従事

者の実践内容よりもより高度なものであることが示された。また、職リハ分野の従来研究ではあまり着目されてこなかった属性として、根拠に基づく実践、利用者との柔軟な関係性の構築、メタ認知と広い視野の保持、今後の予測に基づく支援が抽出された。

本研究で得られた結果から、熟達したソーシャルワーカーの実践内容はその構成要素は一般的なソーシャルワーク実践と共通であるものの、その質が極めて高く、支援者としての熟達を図るためには、多様な臨床経験と年月を要することが示唆された。しかし多くの利用者は支援者を選ぶことはできない。そのため、例え経験が浅い職リハ従事者が担当を担う場合であっても、組織として利用者に対して最善のサービスを提供しなければならない。そうした視座に立ち、本研究から得られた知見に基づき、職リハ従事者自身が自らの資質を高めるための方策や、組織として人材育成に取り組む際の方策について考察する。

本研究から得られた第一の示唆は、職リハ従事者が熟達を図るための従事者自身の自己研鑽のあり方に関するものである。まず、職リハ従事者の自己研鑽のあり方として、従事者は、他の支援者のサポートを得て困難事例を含めたさまざまな支援経験を積み、それらを丁寧に振り返る必要がある。その際、自らの支援スキルがどのような根拠に基づき実施され、どのような結果をもたらされたのかについて整理しながら自らの経験として蓄積していく必要がある。そして、次回以降の支援において、それらが必要な状況ですぐに活用できる状態に近づけることが重要であるといえる。また、専門的知識やスキルの向上を図るために、専門書の講読や研修会への参加などにも励む必要があるだろう。

第二の示唆は、熟達者が経験の浅い従事者に指導や助言を行う際の留意点に関するものである。熟達者が経験の浅い従事者に指導や助言を行う際には、経験の浅い支援者が広い視野で自らを客観的に振り返るためのメタ認知能力を高められるよう援助することが有効であると考えられる。また、熟達者は、利用者や利用者を取り巻く環境の特性や、利用者支援者との関係性などを考慮し、さまざまな支援スキルの中から最も適切なものを選択していると考えられるが、そうした複雑な判断を下すことは経験の浅い者にとっては困難であると推察される。したがって、その場に応じた支援スキルを選択する際の判断基準について伝達することが従事者の資質向上に役立つと考えられる。さらに、経験の浅い支援者にとって、支援者の対応が利用者にもたらす効果を予測することは困難であると推察されることから、今後の展望について助言を与えることも有効であろう。

#### 4.4. 職リハ分野における今後の研究課題に向けた示唆

今後は、職リハ分野の領域固有性に応じた熟達の特徴や熟達化に至るプロセスを実証的に解明する必要がある。職リハ業務は、障害に起因する多様な要因や事業所の特性に応じてさまざまな支援を展開していかねばならず、

職リハ従事者の職務内容は、所属する組織によってもさまざまである。したがって、個々の実践場面における熟達者の思考や言動を明らかにする必要がある。例えば、熟達者は障害者や事業主のアセスメントを行う際に、さまざまな情報の中から何に着目してアセスメントを行うのか、熟達者はさまざまな支援スキルの中からどのような根拠や判断に基づき適切な支援スキルを選択しているのか、解決が難しい困難な場面においてどのような価値に基づき判断を行い、利用者や事業主に対してどのような働きかけをしているのかといった点などについて検証する必要がある。加えて、それらが利用者の満足度とどのような関係があるのかについても検証する必要がある。さらに、職リハ従事者の熟達プロセスの仮説モデルについて、従事者の個人的な資質や職場環境の影響を勘案しながら量的研究を通じて検証することも今後の課題といえる。

## 5. 結語

本研究では、ソーシャルワーカーを対象として行われた実証的研究をもとに、ソーシャルワーカーの熟達の特徴を明らかにするための文献研究を行った。その結果、ソーシャルワーカーの熟達の属性として 11 のカテゴリー、先行要件として 3 つのカテゴリー、帰結として 4 つのカテゴリーが抽出された。熟達したソーシャルワーカーは、深い利用者理解や多面的な情報収集に基づくアセスメントを行い、利用者や利用者を取り巻く環境へのさまざまな専門的アプローチを行っており、そのアプローチは豊富な専門知識、理論的な根拠及び今後の予測に基づき広い視野の下で検討され、実践されていることが明らかになった。抽出されたカテゴリーのうち、根拠に基づく実践、利用者との柔軟な関係性の構築、メタ認知と広い視野の保持、今後の予測に基づく支援は、職リハ従事者の人材育成に関する従来研究ではあまり言及されてこなかった属性であり、これらの属性を考慮した人材育成を行うことが職リハ従事者の専門性の向上に資すると考えられた。

〔附記〕 本研究は、文部科学省科学研究費（課題番号：19K13969）助成を受け、実施した。

### 参考文献

- [1] 谷内篤博：「働く意味とキャリア形成」, 勁草書房, 東京 (2007).
- [2] 厚生労働省, 平成 30 年 障害者雇用状況の集計結果, [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_04359.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04359.html), 2019.4.12
- [3] 松為信夫：「障がい者の雇用にむけた支援者の育成」日本労働研究雑誌, Vol. 55, No. 10, pp. 54-62(2013).
- [4] 白兼俊貴：「職業リハビリテーション研究発表会等における『職リハ人材の専門性』の認識」職業リハビリテーションを担う人材の専門性に関する基礎的研究, 第 2 章第 1 節, 障害者職業総合センター, 千葉 (2014).
- [5] 春名由一郎：「職業生活の諸側面の課題への効果的な就労支援 保健医療, 福祉, 教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究, 第 2 章第 3 節, 障害者職業総合センター, 千葉 (2017).
- [6] Ericsson, K. A.: "Expertise", *Current Biology*, Vol. 24, No.11, pp. 508-10(2014).
- [7] Hatano, G. and Inagaki, K.: "Two courses of expertise", *Research and Clinical Center for Child Development*, Vol. 6, pp. 27-36(1984).
- [8] 大浦容子：「熟達と評価的発達—音楽の領域での検討—」教育心理学研究, Vol. 44, No. 2, pp. 136-44(1996).
- [9] 須藤八千代：「ソーシャルワーカーの熟達—看護, 教育における研究と Dreyfus モデルの検証—」愛知県立大学教育福祉学部論集, Vol. 58, pp. 29-37(2009).
- [10] 石原まほろ：「職業リハビリテーション分野の熟達者は初心者とは何が違うのか—対人援助職の概念分析を通じた考察—」社会福祉学会第 57 回秋季大会報告集(2019).
- [11] 小松源助, 京極高宜, 佐藤久夫, 石田貞子：「医療ソーシャルワーカーの専門性に関する調査報告」社会事業の諸問題, Vol. 28, pp. 153-222(1982).
- [12] 保正友子：「ソーシャルワーカーの専門的力量についての予備的研究—同一事例に対する若手とベテランのコメント比較に基づいて—」社会福祉実践理論研究, Vol. 14, pp. 27-40 (2005).
- [13] 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」精神保健福祉, Vol. 38, No.4, pp. 397-405(2007).
- [14] 大谷京子：「精神科ソーシャルワーカーと精神障害当事者との関係性—ベテラン PSW のインタビュー調査より—」関西学院大学社会学部紀要, Vol. 103, pp. 129-141(2007).
- [15] 保正友子：「医療ソーシャルワーカーの専門的力量についての考察—同一事例の検討による若手とベテランの共通点と相違点—」人間の福祉, Vol. 21, pp. 111-124 (2007).
- [16] 横山豊治, 保正友子：「同一事例に対するソーシャルワーカーの見解の比較—若手とベテランへのインタビュー調査より—」社会福祉士, Vol. 14, pp. 189-197 (2007).
- [17] 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, Vol. 6, pp. 68-79 (2007).
- [18] 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, Vol. 52, No.1, pp. 96-108 (2011).
- [19] 石橋みゆき, 吉田 千文, 木暮みどり, 津野祥子, 丸谷美紀, 雨宮有子, 樋口キエ子, 諏訪部高江, 佐瀬真粧美, 葛西 好美：「退院支援過程における退院調整看護師とソーシャルワーカーの判断プロセスの特徴」千葉看護学会誌, Vol. 17, No.2, pp. 1-9 (2011).
- [20] 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, Vol.

- 23, pp. 59-79 (2011).
- [21] 保正友子：「新人期からベテラン期に至る医療ソーシャルワーカーの実践能力変容過程：修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチによる17人のデータ分析に基づいて」ソーシャルワーク研究, Vol. 38, No.2, pp. 114-122 (2012).
- [22] 國重智宏：「ベテラン精神科ソーシャルワーカーのクライアントとの『かかわり』形成プロセス」ライフデザイン学 研究, Vol. 10, pp. 19-49 (2014).
- [23] 保正友子：「医療ソーシャルワーカーの経験年数と実践能力の関連」人間の福祉, Vol. 31, pp. 75-89 (2017).
- [24] Rodgers, B.L and Knafl, K.: “A. Concept Development in Nursing: Foundations, Techniques, and Applications 2<sup>nd</sup> Edition”, Saunders(2000).
- [25] 国際ソーシャルワーカー連盟, ソーシャルワークのグローバル定義, <https://www.ifsw.org/what-is-socialwork/global-definition-of-social-work/#:~:text=Global%20Definition%20of%20the%20Social,empowerment%20and%20liberation%20of%20people,2020.6.22>

(原稿受付 2020/07/01, 受理 2020/08/04)

---

\*石原まほろ, 博士 (リハビリテーション科学)  
職業能力開発総合大学校, 能力開発院, 〒187-0035 東京都小平市小川西町 2-32-1 email:m-ishihara@uitec.ac.jp  
Mahoro Ishihara, Faculty of Human Resources Development,  
Polytechnic University of Japan, 2-32-1 Ogawa-Nishi, Kodaira,  
Tokyo, 187-0035.