

2019年度 地域貢献研究助成費 実績報告書

2020年3月31日

報告者	学科名	保健福祉学科	職名	教授	氏名	竹本 与志人
研究課題	新人医療ソーシャルワーカーの職務継続に関する研究					
研究組織	氏名	所属・職		専門分野	役割分担	
	代表	竹本与志人	保健福祉学部・教授	社会福祉学 (医療ソーシャルワーク)	研究統括・実施者	
	分担者	桐野匡史	保健福祉学部・准教授	保健福祉学	研究協力者	
		周防美智子	保健福祉学部・准教授	社会福祉学 (精神医学ソーシャルワーク)	研究協力者	
倉本亜優未		保健福祉学研究科 院生	社会福祉学 (医療ソーシャルワーク)	研究実施者		
研究実績の概要	<p>わが国の少子高齢化は世界に類を見ない速度で進行し、国民医療費の増大が社会保障制度自体の維持にも深刻な影響を与えている。その対応策として、医療・介護分野では「病院完結型」から「地域完結型」への転換が掲げられ、医療法改正や診療報酬制度改定により医療機能の分化、在宅療養や在院日数の短縮化等が推進されている。なかでも在院日数の短縮化に関しては、「退院調整加算」（2008年）、「退院支援加算」（2016年）、「入退院支援加算」（2018年）が設けられる等、診療報酬制度において退院支援が評価されてきている。これらの施設基準に社会福祉士が明記されたことにより、医療ソーシャルワーカー（以下、MSW）への期待が一層高まり、現在1万人以上のMSWが雇用されている。</p> <p>しかしながら、医療機関の収入増につながるが故にMSWには早期の退院促進が期待され、結果心身の不調や職務アイデンティティの揺らぎ等により離職する者が年々増加し、なかでも経験3年未満のMSW（以下、新人MSW）の早期離職が顕著である。この現象は、医療機関のみならず大学等の養成機関にとっても深刻な問題である。それは社会福祉士資格を活かせる、かつ求人増の就職先に対するキャリア教育が十分実施できていないことを意味しているからである。さらにこの現象は、岡山県においても例外ではなく、早期の対策が求められるものの新人MSWの早期離職の実態や関連要因（個人要因・組織要因）はほとんど明らかになっていない。</p> <p>そこで本研究では、岡山県のMSWの定着に寄与する資料を得ることをねらいに、新人MSWを対象に職務継続とその関連要因を定性的に明らかにすることを目的とした。</p>					

※ 次ページに続く

<p>研究実績 の概要</p>	<p>本研究はインタビュー調査である。調査対象者の選定および調査の実施においては、まず岡山県医療ソーシャルワーカー協会（M 協会）へ研究の趣旨を説明し、了承を得た。次いで、M 協会の担当理事が経験 3 年未満の MSW を 9 名選定した後、研究代表者より研究の概要を文書で伝えた。さらにその後、内諾の得られた MSW に研究代表者から連絡をとり、公文書の発送の有無や調査対象者の希望する面接場所等を尋ね、日時を決定した。なお、本研究は岡山県立大学倫理委員会の承認を得て実施した（受付番号 19-17）。</p> <p>調査方法は、個別の半構造化面接である。結果は以下の通りであった。</p> <p>①定性的に分析を行った結果、新人 MSW は入職後に複数回にわたり離職意向を抱いており、その内容は MSW としての専門業務を遂行できない能力不足感によるものが影響していた。</p> <p>②職務継続には、個人要因ではアセスメントに関する面接技術や制度サービスに関する実務的な知識、組織要因では直属上司からのスーパービジョンや連携する他職種からのサポート等が関連していると考えられた。</p> <p>③上司 MSW と新人 MSW との年齢差によるロールモデルの未完（数年先の自らの成長モデルが想定できない）が負の促進要因であることも推測された。大学での養成教育と職能団体での現任教育のあり方に有用な資料を得ることができた。</p> <p>今後は M 協会と協働した対応策の検討が課題である。</p>
<p>成果資料目録</p>	<p>なし （今後作成する予定である）</p>