

I. 問題の所在と研究目的

柔軟で包括的な活動を専門特性とするソーシャルワーカー（SW）が、一方で職務の曖昧さに混乱し葛藤している問題現象に本研究は着目した。研究目的は、こうしたSWの自己矛盾が生じる背景・要因を明らかにすること、そしてSWはこの問題現象をどのように受けとめ対応することでソーシャルワークが具体的に展開するのか、その一連の流れをSWの「役割形成」と規定し、そのプロセスを明らかにすることである。

更に本研究は精神科病院におけるソーシャルワーク実践を対象とし、SWが「違和感を覚える仕事」に焦点化した。そして精神科病院のSWが組織から要請される「違和感のある仕事」をSWとして「役割形成」していくプロセスを理論化し、その実践モデルを提示することを目的とした。

なお、本研究における「役割形成」とは、行為者が他者の期待を一定の立場から選択的に知覚し、他者の期待を修正し再構成して行動することで絶えず役割を作り出すという相互作用の過程を意味している（Turner1962）。

II. 研究の方法

まず先行研究のレビューを通して、SWの自己矛盾が生じている背景・要因について整理し、病院組織の特性や精神科病院の歴史的課題と今日の動向を踏まえて、SWの組織における立場性と課題について考察した。

続いて2つの予備的調査を実施し、問題現象を実証的に把握し、その結果をもとに方法的限定を行い、修正版グラウンデッド・セ

オリー・アプローチ（M-GTA）を用いて精神科病院のSWの「役割形成」プロセスを理論化した。

III. 結果

（1）先行研究レビュー結果

北米において属性モデルに基づく専門職化を希求したSWは、反専門職運動の対象となり属性モデルとは異なる専門職観を形成してきた。日本でも同様の専門職観が主流となっているが、SWの身分保障が課題であった日本では属性モデルの整備も着々と進められ、この相反する二重の言説の併存がSWの自己矛盾の要因として考えられた。また日本のSWの殆どが機関雇用型にもかかわらず、従来の教育・研究ではSWの組織活動に対する関心は低く、それが理論と実践の乖離を深刻にしている実態が示された。

（2）予備調査結果

①グループインタビュー調査

管理職グループと経験年数3～5年の若手グループの2つのグループについてインタビューを実施した。その結果、SWが経験する「違和感のある仕事」の内容として7カテゴリーが抽出され、それらの仕事が必要とされる理由として6カテゴリーが抽出された。若手グループが「違和感のある仕事」が必要とされる状況自体を肯定的に捉えていたのに対して、管理職グループは「違和感のある仕事」が発生する状況を改善するためにSWが関与することに肯定的評価をしていた。そして管理職グループは状況改善に向けて組織関係者に働きかける動きが見受けられた。

②アンケート調査 (n=655)

全国の精神科病院に勤務する SW を対象にアンケート調査を実施した。その結果、業務範囲の限定化について「判断に迷う」の回答が 6 割を占め、「限定すべき」は極僅かであった。「ソーシャルワークか判断に迷う仕事」に関する実施度・期待度・SW の評価について、それぞれが正の相関にある傾向が示され、そうした業務実態を許容する傾向が示された。また経験年数の高い SW は業務範囲を限定すべきでないという回答が有意に高くなる一方、具体的な仕事に対する評価は、肯定・否定のいずれかに偏る傾向が示された。

(3) M-GTA 研究結果

予備調査結果より、経験年数の高い SW は自らの業務範囲を柔軟に捉えながら一定の評価基準を持ち、SW として組織関係者に働きかけている傾向が示され、この具体的プロセスを明らかにすることを目的に M-GTA 研究を実施した。

分析テーマは「精神科病院の SW が組織から要請される違和感のある仕事を SW として役割形成していくプロセス」とし、分析焦点者を「精神科病院に勤務する経験 10 年以上の SW」とした。更に精神保健福祉士の資格を有し、組織の期待を認知する立場にあり、実践上一定の力量が認められる 12 名の調査協力者に対して半構造化面接によるデータの収集を行った。

分析の結果、34 概念、5 サブカテゴリー、5 カテゴリーが生成され、それらを相互に関連付け全体のプロセスを描いていった。そして「精神科病院の SW が組織から要請される違和感のある仕事を SW として役割形成していくプロセス」とは、【アイデンティティの

止揚によるミッションの具体化】であることが示された。それは要請された仕事に対して【多元的ポジショナリティの不協和】を経験した SW が、【現場密着型のコア形成】と【ソーシャルワーク主義の脱皮】という 2 つの相反するような働きを起動させ、両者を循環させながら自らが【触媒として機能する】ことによって組織関係者に働きかけ、利用者利益を具体化する動きであった。

SW の根源的使命である利用者利益を実現させるために、SW は自身のアイデンティティを参照軸としながら、同時にそれをカッコに入れて異なる価値観を有する関係者に働きかけ組織改革につなげる一連の動きに「アイデンティティの止揚」が必要だったのである。

IV. 結果の意義と課題

本研究の意義として以下の 3 点が挙げられる。①違和感のある仕事を要請された状況に直面した SW がその専門性を損なうことなく役割形成していくプロセスを明らかにし、

【アイデンティティの止揚によるミッションの具体化】という実践モデルを示した点、② SW の組織活動の実践プロセスを具体的に示し【触媒として機能する】として概念化した点、③問題現象を【多元的ポジショナリティの不協和】として状況規定することによって、SW 自らが問題解決の主体として取り組む契機を示した点、である。

なお残された課題は、結果で示した実践モデルが活用可能な力量レベルを示していない点と、役割形成の素材である「違和感」を感じ保持するメカニズムに関する考察に至らなかった点である。