

GP特集：書評論文4

## 今求められているチームアプローチのできるソーシャルワーカー

金子 努

### 1. チームアプローチの必要性とそれを支える理論および技術の不足

現在、保健・医療・福祉分野のソーシャルワーク実践において、チームアプローチの必要性が高まっていることを否定する人はいないのではないかと思う。それは、ソーシャルワークが人間の生活を対象としているからであり、生活を営む上で生じる様々なニーズを総合的かつ包括的に捉えることが求められているからである。一方でそのニーズに応じていくには、一専門職や一機関だけでできることには限界があるので、複数の人や機関のかかわりが必要になり、さらには複数の人や機関をマネジメントしていくことが求められる。しかしながら、わが国におけるチームアプローチ実践の現状は、そこに携わっている人の力量によって結果に違いが見られ、必ずしも標準化しているとは言えない。特定の人による優れた実践は全国の様々なところで散見できても、その特定の人がいなくなった後も優れた実践が継続されている事例は決して多いとは言えない。特定の個人にその実践が委ねられ、仕組みとして確立しているとは言えない状況がある。

これまでのソーシャルワーカーの養成教育においてチームアプローチを教授し、理論や技術を身に付けさせることは重視されてこなかった。と同時に、ソーシャルワークにおけるチームアプローチに関する研究も多くない。チームアプローチ実践の質やその成否は、それを担うソーシャルワーカー個人の力量や資質の問題で捉えられてはきたものの、どういう理論や技術が不足しており、何を学習し身に付ければ良いかの検討はあまりされてこなかったのではないだろうか。つまり、ソー

シャルワーカーのスーパービジョンにおいても、チームアプローチの位置づけが弱かった。

こうしたことを踏まえ、ソーシャルワーカーの養成教育においてチームアプローチを位置づけその内容を見直すことが求められており、2007年の社会福祉士及び介護福祉士法の改正はそれを反映した内容となっている。

### 2. 本書の意図とその構成及び特徴

本書は、ソーシャルワークを学ぶ学生や現場のソーシャルワーカーが、チームを構成する多職種それぞれの立場を尊重しながら、パートナーとして協働するために必要なチームアプローチの指針とその内容を、提示することを試みている。ソーシャルワークにおけるチームアプローチに関するテキストが無いに等しい現状にあって、本書が出版された意義は大きい。

次に本書の構成は、理論編とも言える第1章「チームアプローチが求められるソーシャルワーカー」、第2章「チームアプローチの基本概念」、第4章「チームアプローチの課題」と実際編とも言える第3章「チームアプローチの基本と実際」からなっている。

まず第1章では、ソーシャルワーカーにチームアプローチが必要とされる背景とそれを反映した制度見直しの動向について述べている。

続いて第2章「チームアプローチの基本概念」では、チームアプローチの定義付けを類似概念の整理を通して行っている。現場実践では、連携、協働、ネットワークなど様々な用語が使用されているが、その違いがあまり意識されずに使われていることもあり、そのことがチームアプローチを妨

げていた側面もあった。あらためて概念の整理を行い、定義を明確にすることは重要だ。第2節では「多職種チームとは何か」ということで、チームを「職種を中心に構成するのではなく、利用者の生活課題を中心に、流動的に臨機応変に構成していく必要がある。どこにチームが存在しうるかではなく、利用者の生活課題に応じてチームは構成され、支援が展開されていくことが重要である。」<sup>1)</sup>と述べている。また、ここで言うチームは、利用者本人や家族を含んでおり、問題解決の主体が利用者本人であり、専門職や関係者とのパートナーシップが重要であることも指摘している。専門職主導のチームアプローチを排し利用者主導のチームアプローチを展開していくには、この点の共通認識が不可欠となる。

そして、第4章では、パートナーシップを鍵となる概念として位置づけ、チームアプローチの課題を述べている。すなわち、「チームアプローチがより有効に作用するには、その前提としてパートナーシップ概念の理解とその実践が重要となり、パートナーシップの実現があってこそチームの最大限の力が一人ひとりの利用者の生活の支援に活かされる」としている。

一方、実際編となる第3章については、5つの領域の事例を取り上げ、チームアプローチの一連の流れを具体的に思い浮かべることができるようにしている。さらに、それぞれの事例で自己学習課題を設け、さらに学生が深められるようにしている。これらの事例は、いずれも執筆者たちの現場での実践経験にもとづいた架空事例であるが、現場を体験したことのない学生でも考えやすいように、限られた紙面の中で情報量を限定し留意点をおさえて記載されている。事例の構成は、最初に「事例をみる視点」を示し、次に「事例のねらい」、つまりその事例の留意点を簡潔に述べている。その上で、「事例の紹介」を行い、最後に「事例から考えるチームアプローチ」についてまとめている。

もちろんここで取り上げられた5つの領域事例でソーシャルワーカーの活躍する現場がすべて網

羅されるわけではないが、他の領域のソーシャルワーカーの実践事例を整理する上でも役立つ枠組みを提示していると言えよう。今後、同様の枠組みを使って実践事例を整理し、それを集積していくことでソーシャルワーカーのためのチームアプローチ論構築と発展に結びつくことが期待される。

本書の特徴は、ソーシャルワークにおけるチームアプローチ論の必要性を学生や現場のソーシャルワーカーにわかりやすく示した点にある。現場のソーシャルワーカーにとっては、日常の実践で実際に行っているチームアプローチを改めて理論的に整理する機会となるであろう。

### 3. ソーシャルワーカーのためのチームアプローチ論構築に向けて

社会福祉士の養成課程見直しの議論の中で、これからの社会福祉士（以下、ソーシャルワーカーとする）は、地域に根ざし、ワンストップ相談ともいえる「総合的かつ包括的な援助」体系の確立が求められている。社団法人日本社会福祉士養成校協会が編集した『相談援助演習教員テキスト』をみると、「総合的かつ包括的な援助と他職種連携（チームアプローチ含む）の意義」という1節が設けられている。しかし、記載されているのはわずか5頁であり、ソーシャルワーカーのためのチームアプローチ論を展開しているものではない。その他の養成テキストをみてもチームアプローチに関する記述部分はわずかであり限られている。こうした状況の中で出版された本書は、学生のみならず、現場のソーシャルワーカーたちも切望していたものである。今後、本書を活用し、チームアプローチ論の更なる構築と発展が期待される。

本書では、第4章「チームアプローチの課題」において、チームアプローチのコンピテンシーを取り上げ検討している。菊池が定義したコンピテンシーの概念（菊池和則：2009）をもとにチームアプローチのコンピテンシー概念の検討の必要性を指摘しており、同章第3節ではチームのメンテ

ナンスのための条件を提示し、チームアプローチのコンピテンシー概念の検討を試みている。

ここで述べられているチームのメンテナンスとは、チームの機能を維持するために、チーム内で発生してくるさまざまな課題や問題に適切に対応することを意味している。そして、チームの機能を維持する前提条件として、チームメンバーが共通の方向性を維持し、共通の目標を達成する体制を整えていることを挙げ、それを可能とする条件を10箇条書きで明示している<sup>2)</sup>。さらに、「リーダーシップ」「コミュニケーション」「チーム内の葛藤の活用」をあげ、チームアプローチを円滑に進めていくための留意点を述べており、引き続きその研究成果に期待したいところである。

編者も述べているとおり、チームアプローチのコンピテンシーを研究することを通して、ソーシャルワーカーの教育プログラムやトレーニング方法を開発していかねばならない。チームアプローチを適切に実践できるソーシャルワーカーを育成するためにも、スーパービジョンでチームアプローチをどのように扱うのか、そのためにはチームアプローチのコンピテンシー概念を明確にすることが急務であると言えよう。今後、ソーシャルワーカーが「総合的かつ包括的な援助」を行えるように人材を育成していくには、ソーシャルワーカーのスーパービジョンの中に、チームアプローチに関するものを明確に位置づけていかねばならない。(県立広島大学保健福祉学部教授)

#### <注>

- 1) 横山正博編著『ソーシャルワーカーのためのチームアプローチ論』ふくろう出版、p12参照のこと
- 2) 前掲書、p102参照のこと

リプライ

## チームアプローチを問われるソーシャルワーカー

社会福祉学部 横山 正博

### 1. 評者金子努氏のこと

本書の書評をいただいた金子努氏は、現在県立広島大学保健福祉学部人間福祉学科の教授であり、医療ソーシャルワーカーの経験を持ち、常に社会福祉現場の実情から問題を掘り起こす実践肌の研究者と理解している。と同時に、筆者の修了した大学院の先輩でもあり、大学院修了後の社会福祉現場での活躍に憧憬をもっていたことも確かである。折しも、「ソーシャルワークにおけるチームアプローチ」と題して、日本社会福祉学会中国・四国部会2010年度第42回大会（以下、大会）を本学で開催することになり、チームアプローチの実践的課題をディスカッションするシンポジウムの登壇者として金子氏お招きすることになった。このご縁で、本書の書評を忌憚なく述べていただけたと思われたのが金子氏であった。

大会のシンポジウムにおいて、金子氏から、以下の4点について指摘いただいた<sup>1)</sup>。第1点目は、「介護保険制度に基づく現場において“チームアプローチ”の概念は、いまだ明確に整理されておらず共通認識されていない。そして、“チームアプローチ”を展開する上で求められている方法や技術も整理されてはおらず担当者個々人の力量に任されているのが実状といえる。」と整理していただいた。第2点目は、現場の“チームアプローチ”に関する実践課題を、「“チームアプローチ”の概念、定義を提示し、共通認識を築くこと」、「“チームアプローチ”を展開する上で必要となる方法・技術を提示し、従事者にその修得を保証すること」及び「“チームアプローチ”を円滑に展開する環境を整備すること」の3点に整理していただいた。第3点目は、副田明美氏の「チームに

よる実践のモデルとして応用できるのがジェネラリスト・アプローチの強みである。」を引用し、ジェネラリスト・アプローチのモデルに、チームアプローチの理論構築の可能性を指摘していただいた。第4点目は、ソーシャルワーク固有の“チームアプローチ”の視点を明確化する必要性を提言していただいた。

さらに、これらの指摘に加えて、本書評において、金子氏は「ソーシャルワーカーの養成教育においてチームアプローチを教授し、理論や技術を身に付けさせることは重視されてこなかった。」と指摘し、ソーシャルワーカー養成教育において、チームアプローチの理論と方法・技術を教授することの重要性を指摘していただいた。

### 2. 本書の執筆の動機

金子氏の指摘は、本書を編集した意図とまったく同様の内容であった。ソーシャルワーク論、あるいはソーシャルワーク演習・実習担当教員も、これまで授業やソーシャルワーカーを対象とした研修会などで、随所にその重要性を指摘してきた。しかし、チームアプローチの理論、その具体的な展開方法や技術を十分伝えきれていない、そもそもチームアプローチの理論となるフレームワークを持ちえていないのではないかという問題に直面してこなかったのではないかという自己評価をせざるを得なかった。その問題に、真摯に直面し、学生や現場のソーシャルワーカーに伝えるべきものを整理し、発信したいという動機から本書は目の目をみることとなった。

金子氏にも指摘していただいたように、「ソーシャルワークを学ぶ学生や現場のソーシャルワ



カーが、チームを構成する多職種それぞれの立場を尊重しながら、パートナーとして協働するために必要なチームアプローチの指針となる内容」となるように試みた。特に、ソーシャルワーク現場での具体的事例を示すことによって、よりチームアプローチの理論を構築することを試みた。

### 3. 第3章「チームアプローチの基本と実際」の執筆者

金子氏に指摘していただいたとおり、具体的事例を執筆した著者はいずれもソーシャルワーク実践の現場の経験者たちである。より肉薄した事例を提供できるように、実践現場経験者に執筆を依頼した。ここで、著者の紹介をしておきたい。事例の著者は、以下の5名である。

第1節担当の久保昌昭は、養護老人ホームの主任生活相談員を現職としている。これまで同一法人内の特別養護老人ホームの生活相談員や地域包括支援センターの設置とともに社会福祉士として出向した経験がある。30代前半の若手ながら、現場をみる視点には鋭いものがあり、真摯な実践内容は利用者からも定評があると聞き及んでいる。久保が執筆した内容は、地域包括支援センターに社会福祉士、保健師、主任介護支援専門員が必置とされ、地域受託支援センター業務マニュアルに、「3職種がそれぞれの専門性を活かしたチームアプローチによって、地域包括支援センターの業務を効果的に行うことができるための手引書として再編された。」<sup>2)</sup>とあるように、チームアプローチが標準的な手法と位置付けられている。これらのことを鑑みると非常に時宜にかなった事例であったと思われる。

第2節担当の正司明美は、本学社会福祉学部教授である。永年総合病院の医療ソーシャルワーカーとしての経験がある。現在も山口県医療ソーシャルワーカー協会の会長でもある。特に、緩和ケアにおける造詣が深く、自らも緩和ケアチームの一員として実践をしてきた。現在は、医療福祉現場のスーパーバイザーとしても活躍している。

緩和ケアが、多職種によるチームで行われることは言うまでもない。緩和ケアの事例から、医療現場におけるソーシャルワーカーのポジションを明確にできたのではないと思われる。

第3節担当の合屋さゆりは、本学社会福祉学部助手である。療養型病床における医療ソーシャルワーカーの経験がある。現場において、さまざまなジレンマを体験し、医療ソーシャルワーク実践におけるジレンマの構造とそのジレンマに対する対応能力をいかに高めるかをテーマに研究を続けている。合屋は、介護支援専門員の経験はないが、自らの業務の中で、退院支援を行う中で、介護支援専門員と協働する必要性を感じ、病院生活から在宅生活への移行には、チームアプローチが必要であることを示しえたのではないと思われる。

第4節担当の高木健志は、本学社会福祉学部講師である。精神科病院において精神科ソーシャルワーカーの経験がある。現場において、精神科病院の大きな課題である患者の退院支援をテーマに研究を続けている。常に現場の実態に焦点を当てつつ、患者の立場に立てる若手の研究者である。

第5節担当の重岡修は、本学社会福祉学部准教授である。知的障害者施設の指導員、養護老人ホームの副園長の経験がある。副園長の経験をもとに、社会福祉施設におけるソーシャルアドミニストレーションをテーマに研究を続けており、施設経営の立場から現場実践を鳥瞰できる本学部唯一の教員である。

### 4. 各事例から得られた知見の整理

各事例の執筆者が考察した内容から、チームアプローチの構造を整理すると以下のように説明が可能と思われる。

#### (1) チームアプローチの必要性

現代社会の生活課題は、久保が指摘しているように、多様で複雑化している。これらの生活課題をかかえている利用者に、効率的で包括的な支援を行うには、必然的に関連領域の専門職とのチームアプローチが必要となる。

## (2) チームアプローチの共通基盤

チームアプローチの共通基盤を整理しているのは、正司と重岡である。共通基盤とは、チームアプローチの価値・知識・技術の共通項であり、実践の中で獲得したい目標<sup>3)</sup>であると表現できる。重岡は、就労支援におけるチームアプローチの共通基盤として整理しているが、そのままチームアプローチの共通基盤として理解することが可能である。正司の所論もこれらに内包される。また、高木は、事例から、「Fワーカーは、Aさんの思いを引き出し、その思いをチーム全体で確認するという役割を果たすこととなった。チームアプローチにおける当事者主体あるいはエンパワメントの視点に立った支援として位置付けることができる。」と自ら読み解いている。第2章において、多職種チームには、専門職及び本人・家族も含むと述べた。専門職集団は、時として専門職支配によるパターンリズムのかかわりをしがちである。利用者本人をチームの一員として位置付け、自己決定権を行使できる当事者主体の理念を改めて確認しておくことの意義は大きいと思われる。

表1に各事例より抽出できたチームアプローチの共通基盤を示した。

表1 チームアプローチの共通基盤

①チーム内で他職種や他機関の役割や機能を十分理解し、利用者本人の生活ニーズに対して、他のメンバーが果たすべき役割と限界を認識できていること。
②チームを構成する多職種や多機関は自分の専門性とは異なる機能を有することが前提となるため、各々の価値感、知識、技術、発想等は異なるということを尊重しながらも、チームの一員としての共通のコミュニケーションの手段や方法等の考慮をすること。
③自分の専門性や自己が属する機関がチーム内でどのような機能と役割を果たせるかを常にチーム内に明確に示せること。
④連絡や会議の開催依頼等が相互に負担なく調整できるために構成員の業務の実際や勤務の状況をよく理解しておくこと。
⑤ネットワークは各専門職間の個人レベルによるものだけでなく、必要に応じて機関間でのネットワークの機能が要求される。この面では、メンバーの属する機関の組織、管理者等の現状と機能についても理解しておくこと。
⑥当事者主体のチームであること。

表2 チームアプローチの原則

①情報を共有すること。
②アセスメントと支援目標を共有すること。
③各職種の専門性が発揮されること。
④各職種間で対等な関係に基づいた信頼関係が形成されていること。

## (3) チームアプローチの原則

チームアプローチを実践していく際の原則については、正司が示しているが、ほか執筆者においても、原則という用語は用いていないが、ほぼ同様の趣旨が述べられている。各事例からチームアプローチの原則を表2に整理した。なお、正司は、原理原則という用語を用いているが、本リプライでは、原則とした。むしろ重岡が示した共通基盤は、チームアプローチの原理と解釈することもできる。

## (4) チームアプローチの過程

事例の展開過程から、チームアプローチの過程論を示したのは、久保である。支援過程を、アセスメント、カンファレンス、モニタリング、終結という一連の流れとしてとらえている。アセスメントの次に、支援計画がないのは奇異であるが、むしろ、アセスメント結果により、各職種の支援計画が作成されるはずであり、それを共有することが必要である。しかしながら、「チーム形成は、利用者の生活課題に応じて変化し、メンバーの入れ替えや役割の変化が行われる過程を繰り返す。」と久保も述べているように、支援計画を固定的に

とらえることは困難であり、常にダイナミクスの中で流動的な対応も求められる。図示をすることによって、支援計画を固定的にとらえることを回避するためのものと思われる。一方で、重岡は事例において、各職種が支援を行うべき内容を整理した就労支援計画を示している。例えば、職業安定所カウンセラーの支援内容や地域障害者職業センターのカウンセラーの支援内容が記載されている。この就労支援計画は、ケアマネジメントにおけるケアプランのイメージとほぼ同様である。

以上のことを踏まえると、久保の示したチームアプローチの過程中、アセスメントの次にやはり支援計画を同定するほうが理解しやすいと思われる。

#### (5) チームアプローチの構成要素

チームアプローチを成り立たせる条件ともいうべきものが、構成要素である。これらのどれ一つ欠けてもチームアプローチは成立しない。この構成要素を示したのが久保である。久保は、事例から、構成要素として、チーム形成に関する要素、チーム機能に関する要素、チームメンバーに関する要素を抽出している。チームアプローチ、協働に関するこれまでの成果は、どちらかといえばチームアプローチの機能に視点を当てた著述が多いのではないと思われるが、チームアプローチという極めて流動的な専門職の動きのある支援の要素をとらえられた点は、特筆すべきであろう。この3つの要素は、チームアプローチのコンピテンシーとしても活用できる可能性を持っていると思われる。第4章においても、「チームアプローチについてのコンピテンシー概念を明らかにし、評価項目を設定していく作業が求められる。」と本リプライ執筆者が述べたように、本3要素をもとに評価項目を検討する材料となり得たのではないと思われる。

#### (6) チームアプローチの技術

事例から、明確にキーワードとして抽出できたチームアプローチの技術は、他職種とのコミュニ

ケーション技術、そのコミュニケーションの場であるカンファレンス実施に関する技術、チーム全員で行うモニタリング技術である。コミュニケーション技術については、松岡<sup>4)</sup>が、基本的な対人援助の姿勢と態度として整理している。さらに松岡は、これらの姿勢態度を基盤として、専門職のコンピテンシーと他職種チームワークのコンピテンシーが形成されるとしている。本書で示したカンファレンスとモニタリングの技術は、多職種チームワークのタスク機能としてのコンピテンシーとして位置付けることができる。事例では、限られた技術しか示しえなかったが、松岡<sup>4)</sup>の示した、基本的な対人援助の姿勢・態度、専門職のコンピテンシー及び多職種チームワークの技術あるいはコンピテンシーを事例の分析から帰納的にさらに抽出していくことが今後の課題でもある。

#### (7) チームアプローチにおけるソーシャルワーカーの役割

チームアプローチは、多職種で展開されるが、その中でソーシャルワーカーがどのような役割や機能を果たし、位置づけられるかは、ソーシャルワーカーの視点からみた場合、重要な課題である。これらを明確に示すことが、ソーシャルワーカーとは何をする職種なのかという根源的なアイデンティティの課題に応えるものとなる。

本書において、ソーシャルワーカーの役割として記述したのは、久保、正司、合屋、高木である。合屋は、介護支援専門員の役割としてとして整理しているが、H.Rossが整理したケアマネジメントの包括的モデル<sup>5)</sup>は、ソーシャルワークとほぼ同義語ととらえることができるため、そのままソーシャルワーカーの役割と読み替えて差し支えないと思われる。

久保は、ソーシャルワーカーの役割を相談援助とチームの集約の2点に整理している。

正司は、患者の心理的な支援、チームにおけるリーダーシップ、地域の社会資源との橋渡し、患者・家族や地域の社会資源を側面から支援する伴

走者に整理している。

合屋は、カンファレンスの招集と開催、チーム内での支援のコーディネート、ネットワークの構築・強化に整理している。

高木は、院内外チームの構成とコーディネート、退院支援のコントロールタワーに整理している。

これらの整理においては、比喩表現として記述されているものもあるが、チームにおけるリーダーシップ、チーム内のコーディネート、社会資源との連絡調整といった役割が抽出できる。つまり、ソーシャルワーカーは、直接の支援に加えて、利用者の環境としての支援体制を構築し、利用者本人と支援体制としての環境の関係性を良好なものに保ち、利用者の自立した生活を支援するという役割を担っているということが出来る。

## 5. 今後の課題

冒頭にも述べたように「ソーシャルワークを学ぶ学生や現場のソーシャルワーカーが、チームを構成する多職種それぞれの立場を尊重しながら、パートナーとして協働するために必要なチームアプローチの指針となる内容」にある程度示しえたと自負しているが、課題は多い。

金子氏にも指摘していただいたように、今回とありあげた事例は、ソーシャルワーカーの活躍する現場がすべて網羅されているわけではなく、さまざまな分野の実践事例の集積が求められていることはいうまでもない。今後は、この事例で扱えなかった児童分野、学校教育分野、司法福祉分野のチームアプローチ事例及び施設内におけるチームアプローチの事例を検討していく必要があるだろう。特に、喫緊の課題である児童虐待に関する事例については、児童相談所のソーシャルワーカーである児童福祉司が支援のキーパーソンとなる。所内の保健師、心理司などのチームアプローチともに、福祉事務所、警察、児童委員、学校などの関係者との協働によるチームアプローチ事例の検討が必要である。また、児童生徒の暴力行為の発生件数が約6万件、いじめの認知件数が約7万件、高等学校における不登校が約5万件という

状況<sup>6)</sup>にかんがみれば、スクールソーシャルワーカーの活用は必然である。児童虐待の事例と同様に、学校、児童相談所等との協働によるチームアプローチ事例の検討が必要である。さらに、触法障害者等に対する支援には、弁護士との協働によるチームアプローチ事例の検討が必要である。一方、施設内におけるチームアプローチの事例についても検討が必要である。

今後もさらに精度の高い事例をまとめ、チームアプローチの理論構築の一助となるように、評者の金子努教授の期待に応えられるように研鑽を重ねていきたい。

## 文献

- 1) 日本社会福祉学会中国・四国部会2010年度第42回大会 大会プログラム・要旨集、18-21、2010
- 2) 地域包括支援センター業務マニュアル検討委員会：地域包括支援センター業務マニュアル、1、2010
- 3) 日本社会福祉士会編：新社会福祉援助の共通基盤（上）第2版、中央法規、18、2009
- 4) 松岡千代：多職種連携のスキルと専門職教育における課題. ソーシャルワーク研究、34(4)、314-320、2009
- 5) 白澤政和：社会開発機能と地域計画. 白澤政和・橋本泰子・竹内孝仁編ケアマネジメント概論、180、中央法規、2000
- 6) 平成21年度児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査. 2010