

【論文】

ソーシャルワークアセスメントスキル評価指標の開発 —精神保健福祉士を調査協力者とする質問紙調査より—

大谷京子

和文抄録

ソーシャルワークアセスメントスキル評価指標の開発を目的として、4つの県精神保健福祉士協会会員に質問紙調査を実施した。有効回答 277 票を使用し、探索的因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った結果、実践については「情報収集」「仮説生成（実践）」「仮説検証」の3因子 19 項目、思考については「面接中の思考」「情報分析」「仮説生成（思考）」の3因子 20 項目を抽出した。外的基準とした「問題予防や課題解決スキル群」と、各因子との間に、有意な正の相関がみられたため、妥当性が確かめられた。また下位尺度の Cronback α も.775 から.869 あり、一定の信頼性が確保された。

年齢と経験年数以外で、各因子の下位尺度得点との有意な相関はみられなかった。このことから、アセスメントスキルが精神保健福祉領域においては所属を超えた共通性があることと、アセスメントに特化した研修プログラム開発の必要性を述べた。

キーワード：ソーシャルワークアセスメント，スキル，評価指標，質問紙調査

はじめに

効果的なソーシャルワーク実践のために、アセスメントは最重要課題である。それは実践の鍵であり、中心的役割（Aviram 2002）を果たすとされてきた。しかしいまだに定義も共有されておらず、具体的内容や方法論についても可視化されているとはいえない（小原 2000；Crisp 2005：3）。アセスメントに限らず、ソーシャルワーカーが何をなすべきか、という具体的スキルについての研究は、緒に就いたばかりである。

日本でも、社会福祉士・精神保健福祉士養成にかかわる研究が多くなされており、専門性を実証的に明らかにしようとする試みも散見されるよう

になった。しかし、多領域にわたるフィールドがあり、文脈依存的で、実践プロセスも個別に柔軟に変容させるソーシャルワークにおいて、実践の「基準」を設けることは困難であり、個別性・柔軟性にこそ意味のある本領域で、一定の共通スキルを提示することは不適切な場合もあろう。さらに、専門的価値を基盤にしてこそその実践であり、スキルのみを提示することのリスクもある。それでも、現場では唸るような見事な実践が展開されており、次代に伝えたいスキルがある。

ますます複雑多様化する社会に対応すべく、ソーシャルワーカーのスキル向上は重要な課題である。そのためにも、質の高い実践についてのエビデンスの蓄積が必要である。日本でもソーシャルワーク実践に関する実証調査は増えてきているが、実践評価指標については散見される（福島 2005；南・武田 2004）程度である。

そこで本研究では、ソーシャルワーク実践の要とされるアセスメントプロセスに焦点を絞り、そ

2016年1月6日受付／2016年3月17日受理
OTANI Kyoko
日本福祉大学
E-mail：otani@n-fukushi.ac.jp

ここで活用されるスキル評価指標開発を目的に探索的調査を実施した。スキル評価指標が開発されれば、アセスメントプロセスにはどのようなスキルが必要であるのかを明示することができる。さらに現任ソーシャルワーカーが自らの実践力を評価するための客観的指標になり、既に到達しているスキルと強化すべきスキルを把握できる。また養成課程においても、目標と評価を学生と共有するための道具になりうると考える。

なお本論でスキルとは、学習したことを具体的に展開する能力 (ability) と、能力を通して現れる行動 (action, doing) との一体的統合的な合成物 (岡本他 1999) と考える。

I. アセスメントスキル評価指標の焦点

時代と共に、「アセスメント」が指し示す意味内容も変遷してきており、現在でも、多様に用いられている。たとえば、計画まで含めるか、解釈を加えるか、価値志向性を認めるか、クライアント参加の程度など、議論は収束していない。そこで先行研究を踏まえた上で、アセスメントプロセスの操作定義として、「クライアントとソーシャルワーカー、そして周囲の状況を、ソーシャルワーカーとクライアント、双方が理解するためになされる、情報収集と分析のプロセスであり、ソーシャルワーカーは専門的価値に基づき知識を導出し、クライアントは固有の経験知に基づき、協働して目の前の現実を解釈し共有するプロセス」(大谷 2013) をおく。

またアセスメントには、ニーズ主導とサービス主導というタイプがあるが、本指標は回答者の所属機関や領域に限定されないソーシャルワークアセスメントスキル評価を目指すので、サービスの種類に左右されないニーズ主導アセスメントに注目する。さらにモデルも、①安全で適切なケアパッケージを仲介するために、質問用紙に沿ってワーカーが問を発信しクライアントの回答を処理する、リスクアセスメントに合う質問モデル、②クライアントがサービス利用の適合基準を満たすかを見るための情報収集をする手続きモデル、③

クライアントを自身のエキスパートとみなし、ワーカーとの情報交換を強調する交換モデル、と3種類ある。Beckett (2010) は、この3モデルの混合でアセスメント面接はなされるべきであるとするが、ニーズ主導アセスメントには交換モデルがふさわしい (Milner & O'Byrne 2009) とされていること、アセスメントプロセスは当事者との協働を前提としていることをふまえ、交換モデルに焦点を絞る。

環境アセスメントやリスクアセスメントなど、ソーシャルワーカーに求められるアセスメントは様々あるが、本指標ではクライアントを中心にニーズを探究し、クライアントとその理解を共有するプロセスにおいて活用されるスキルの評価を目指す。またスキルの焦点を絞るため、多職種や多機関からの情報収集は除外し、クライアントとの面接による情報収集を中心としたアセスメントスキルをターゲットにする。

II. 調 査

1. 調査目的

本調査の目的は、アセスメントスキル群の構造を明らかにすることと、指標としての信頼性と妥当性を検証すること、スキルに関連する属性を明らかにすることである。アセスメントスキル群の構造については、大谷 (2014) の調査により、「情報収集」「情報分析」「判断」「伝達」「アセスメント結果の作成/共有」の5つのフェーズにおいて活用されるスキル群からなることが明らかにされている (図1参照)。その構造についての仮説を検証することを目指す。

2. 調査方法

(1) 調査内容

質問項目は、先行研究や先行調査 (大谷 2014b; 大谷 2015) から抽出した。まず「ソーシャルワーク」「アセスメント」というキーワードで国内外の文献を検索し、86本の文献をレビューし、スキルについて書かれた箇所を抽出した。さらに先行調査からも、スキルがよく表現されている語りを抽

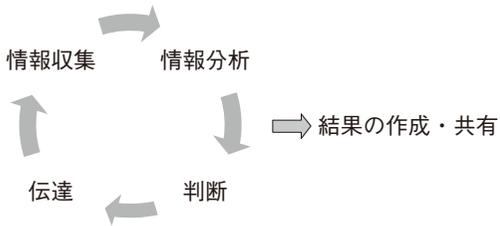


図 1 アセスメント面接で活用されるスキル (大谷 2014 を基に筆者作成)

出した。その結果 336 項目が蓄積された。それぞれのフェーズで用いられる代表的なスキルで、実践状況をより明確にイメージできる文言を選択し、項目を洗練させ、スキル項目群を作成した。

質問項目は、どの程度実践しているかを問う 33 項目と、どの程度意識しているかを問う 36 項目で構成した。それぞれ、「しない」「あまりしない」「たまにしている」「よくしている」「いつもしている」の 5 件法と、「意識しない」「あまり意識しない」「たまに意識する」「よく意識する」「常に意識している」の 5 件法で回答を得た。いずれも、得点の高い方が実践頻度も高く、意識も強いことが評価できるよう設定した。さらに、構成概念妥当性の検証のため、福島 (2005) の実践評価尺度から、アセスメントスキルに関連の高い「問題予防や課題解決のスキル群」因子を構成する 10 項目を加えた。アセスメントスキルが高ければ、問題の予防と課題解決スキルも高まると考えたためである。最後に、回答者の属性を問う質問 8 項目を置いた。

項目作成において、PSW 経験年数 10 年以上の社会福祉研究者 3 名の協力を得て、質問項目の取舍選択と洗練を行い、内容的妥当性を高めた。

(2) 実施方法

調査期間は、2015 年 7 月 23 日から 2015 年 11 月末日までである。4 つの県精神保健福祉士協会に、調査の趣旨を説明した上で了解を得、会員 969 名に調査を依頼した。3 つの県については会員全員を調査協力者とし、郵送調査とした。1 つの県については協会主催の研修参加者 130 名を調査協力者とし、研修時に配布し郵送での返却を依頼した。合計 279 票が返却され、属性項目以外への

回答のなかったものを除くと 277 票であり、有効回答率は 28.6% であった。

(3) 分析方法

分析は SPSS21 for Windows を用いた。回答の分布を確認したが、極端な偏りがみられなかったため、69 項目すべてを対象に探索的因子分析 (最尤法・プロマックス回転) を行った。外的基準の「問題予防や課題解決のスキル群」10 項目について 1 因子性を確認し、下位尺度得点を算出したうえで各因子の下位尺度得点と、アセスメント項目総和との相関をみた。また、属性との関連を確認するため、t 検定と一元配置分散分析を行った。

(4) 倫理的配慮

依頼時に調査計画書を配布し、倫理的配慮として回答は統計的に処理し個人を特定しないこと、調査で得られたデータを研究以外の目的で使用しないことを明記した。

3. 調査結果

(1) 回答者の属性

性別は男性 115 名 (41.5%)、女性 161 名 (58.1%)、不明 1 名 (0.4%)、年齢は 23 歳から 71 歳までで、平均は 38.2 歳だった。最終学歴は、213 名 (76.9%) が大学、17 名 (6.1%) が大学院、39 名 (14.1%) が専門学校だった。精神保健福祉士受験資格を取得した学校は、104 名 (37.5%) が通学の大学、次いで 72 名 (26.0%) が通学の専門学校、50 名 (18.1%) が経過措置の講習、さらに通信制の大学が 22 名 (7.9%)、通信制の専門学校が 27 名 (9.7%)、その他が 1 名 (0.4%)、不明が 1 名 (0.4%) だった。現在の所属機関は、行政機関 27 名 (9.7%)、一般病院 15 名 (5.4%)、精神科病院 115 名 (41.5%)、クリニック 22 名 (7.9%)、施設 69 名 (24.9%)、教育機関 4 (1.4%)、その他 23 名 (8.3%)、不明が 2 名 (0.7%) だった。ソーシャルワーカーとしての経験年数は、0 から 45 年 3 ヶ月まで、平均は 10 年 2 ヶ月だった。1 年間の研修受講回数は、0 から 45 回まで、平均は 4.9 回だった。就職してはじめての 3 年間のソーシャルワーカー上司の人数は、0 から 42 人まで、平均 3.6 人だった。その内、経験年数 10 年以上の上司の人数は、0 から 24 人まで、平均

表 1 実践項目因子分析結果

	情報 収集	仮説 生成	仮説 検証
クライアントの言葉の裏にある気持ちを探る質問をする	.743	-.185	-.076
クライアントの希望を理解するための質問をする	.66	-.151	.115
クライアントが現状をどのように評価しているのか質問する	.599	-.183	.138
一つの事柄について、背景を理解するための質問をする	.51	.14	-.082
何がクライアントのニーズか考えながら面接する	.491	.087	.06
収集した情報を選択しながら統合し、状況のイメージをふくらませる	.488	.348	-.109
クライアントのニーズがどのような要素に影響されて生じているか理解するための質問をする	.483	.178	-.029
クライアントの話の流れにそいながらも、抑えるべき項目を選択して質問する	.443	.165	.109
ばらばらの異なる情報をつないで、意味づけをする	-.165	.795	-.062
ワーカーの専門知識を用いて、仮説を多角的にチェックする	-.09	.736	-.002
情報を整理して、情報同士の関係を解釈する	-.149	.562	.264
複数の仮説から有力なものを選び出す	.231	.556	-.06
新しい情報と、これまでに得られた情報を比較検討する	.075	.455	.171
得られた情報から、複数の仮説を立てる	.392	.425	-.046
ワーカーが間違っ理解をしていないか、クライアントに確認する	-.027	-.002	.751
クライアントに、大切なことで聞きもらしたことはないか確認する	-.055	-.024	.673
クライアントの理解と自分の理解をすり合わせる	-.058	.144	.671
目標達成のための支援の方向性を、クライアントと共に決定する	.156	-.002	.494
ワーカーがどのようにクライアントの話を理解したか伝える	.266	-.085	.466
寄与率	32.868	9.134	8.488
Cronbach α	.810	.801	.775

1.6 人だった。

(2) アセスメントスキル指標の検討

全 69 項目で、探索的因子分析(最尤法・プロマックス回転)を行った結果、各因子を構成する項目が実践項目、思考項目いずれかに偏ったため、実践 33 項目と思考 36 項目を別々に分析することとした。

実践 33 項目について探索的因子分析(最尤法・プロマックス回転)をした結果、スクリープロットの形状と解釈可能性を考慮して、3 因子を最適解として採用した。共通性 0.3 以下、因子負荷量 0.4 以下の項目を除外し、再度分析した結果、19 項目 3 因子を抽出した(表 1 参照)。第一因子は、「クライアントの言葉の裏にある気持ちを探る質問をする」「一つの事柄について、背景を理解するための質問をする」といった、理解すべき事項について意図をもって質問しイメージをふくらませる項目群から構成されたので、「情報収集スキル」因子と命名した。第二因子は、「ばらばらの異なる情報をつないで、意味づけをする」「ワーカーの専門知識

を用いて、仮説を多角的にチェックする」といった、情報を解釈しつつ仮説をつくり、複数の仮説について比較検討する項目群から構成されたので、「仮説生成スキル(実践)」因子と命名した。第三因子は、「ワーカーが間違っ理解をしていないか、クライアントに確認する」「クライアントの理解と自分の理解をすり合わせる」といった、ソーシャルワーカーの理解や仮説について、クライアントに伝えて確認をとる項目群で構成されたので、「仮説検証スキル」因子と命名した。累積寄与率は 50.489% だった。各因子の信頼性係数 Chronbach α は、第一因子から、.810、.801、.775、であった。

次に、意識 36 項目について探索的因子分析(最尤法・プロマックス回転)を行った結果、スクリープロットの形状と解釈可能性を考慮して、3 因子を最適解として採用した。共通性 0.3 以下、因子負荷量 0.4 以下の項目を削除して分析し、20 項目 3 因子を抽出した(表 2 参照)。第一因子は、「クライアント目線での物事の捉え方を知ろうとする」

表 2 意識項目因子分析結果

	面接中の思考	情報分析	仮説生成
クライアント目線での物事の捉え方を知ろうとする	.876	-.019	-.128
クライアントがなぜその言葉を使うのか考える	.747	.076	-.074
事実を述べていても、その奥のクライアントの感情に注目する	.739	-.011	-.037
対話の最中も、クライアントがなぜそのように思うようになったのか考える	.559	-.038	.254
今、クライアントと話しているテーマについてさらに深めるかどうかを吟味する	.476	-.006	.239
クライアントの生活歴の中のエピソードと、今のクライアントの考え方を関連付けて考える	.470	.066	.185
クライアントの語りの中から、クライアントをより深く理解できそうなポイントを見つける	.421	.044	.217
クライアントの一つの発言が出る背景について、複数の可能性を検討する	.416	.259	.195
クライアントが人生におけるできごとに対してどのように評価しているか理解する	.162	.766	-.231
情報について、一貫性、論理性に基づいて意味づける	-.270	.669	.292
情報の正確さについて確認し、アセスメントに取り入れるか判断する	-.124	.647	.113
事実とワーカー側の解釈を区別する	.184	.621	-.199
現状に影響しているさまざまな要因の相互作用を把握する	.149	.535	.077
クライアントと共有できた情報と、できていないものとを区別する	.130	.518	-.018
情報から論理的にニーズを導き出す	-.049	.517	.269
クライアントに質問するときは、なぜその質問をするのか、根拠をもつ	.169	.485	.006
関連する情報を組み立てて仮説をつくる	-.036	-.021	.869
クライアントを取り巻く状況のイメージをつくるときは、複数の情報をつなぐ	.148	-.173	.783
複数の情報の関連を探す	-.052	.425	.449
さまざまな文脈で語られた情報をつなぎ合わせて、クライアントの全体像のイメージをつくる	.088	.204	.422
寄与率	40.396	9.450	6.292
Cronbach α	.869	.849	.817

「今、クライアントと話しているテーマについてさらに深めるかどうかを吟味する」といった、面接中に、「今、ここ」でのやり取りの進め方と共に、クライアントの反応を吟味しつつクライアント理解を目指す項目群で構成されたので、「面接中の思考スキル」因子と命名した。第二因子は、「情報について、一貫性、論理性に基づいて意味づける」「現状に影響しているさまざまな要因の相互作用を把握する」といった、情報を論理性や正確さについて検討し区別する項目群で構成されたので、「情報分析スキル」因子と命名した。第三因子は、「関連する情報を組み立てて仮説をつくる」「複数の情報の関連を探す」といった、得られた情報の関連を探し、つないで組み立てて仮説をつくる項目群で構成されたので、「仮説生成スキル(思考)」因子と命名した。累積寄与率は56.138%だった。各因子の信頼性係数 Chronbach α は、第一因子から、.869, .849, .817, であった。

さらに、「問題予防や課題解決のスキル群」因子

についても、確認的因子分析(最尤法・プロマックス回転)を行った結果、一因子性を確認できた(表3参照)。寄与率は43.239%だった。信頼性係数 Chronbach α は、.853だった。

外的基準との関連を見るため、「問題予防や課題解決のスキル群」の下位尺度得点と、各因子の下位尺度得点、全ての項目得点の和について、Pearsonの積率相関係数を算出したところ、 $r = .413 \sim .865$ という有意な正の相関が見られた(表4参照)。

(3) アセスメントスキルと属性との関連

性、年齢、経験年数、最終学歴、国家資格取得学校、研修受講回数、先輩ソーシャルワーカーの有無といった属性と、アセスメントスキルとの関連を見るため、各因子の下位尺度得点、アセスメント項目の総和である「アセスメント力」「問題予防や課題解決」の下位尺度得点の平均の差を比較した。有意差が見られたのは、年齢と経験年数、精神保健福祉士受験資格を取得した学校のみで

表 3 問題予防と課題解決のスキル群因子分析結果

	問題予防と解決
クライアント自身の抱える問題に対処する方法を具体的に提案する	.681
問題再発の繰り返しを防ぐ方法をクライアントに提案する	.679
クライアントの抱える問題に悪影響を及ぼしている機能不全な思考を減らす手助けをする	.672
クライアントの言動が結果的に自分の問題へ悪影響を及ぼしていることの理解を助ける	.636
クライアントが新たな問題発生の危険のある状況を予測できるよう手助けする	.623
ほかの人の機能不全な行動に巻き込まれないようにする方法を伝える	.582
クライアントがうまく決断できるよう手助けをする	.568
クライアントの不健康な行動パターンを減らす方法を共に考える	.559
やらねばならない作業をより効果的にやり遂げる方法を利用者に提案する	.553
クライアントの抱える問題を具体的な言葉で表現する	.509
寄与率	43.294
Cronbach α	.853

表 4 外的基準との相関分析結果

	情報収集	仮説生成 (実践)	仮説検証	面接思考	情報分析	仮説生成 (思考)	問題予防 と解決	アセスメ ント力
情報収集	—							
仮説生成 (実践)	.580***	—						
仮説検証	.460***	.455***	—					
面接思考	.637***	.549***	.567***	—				
情報分析	.598***	.656***	.518***	.651***	—			
仮説生成 (思考)	.543***	.755***	.347***	.556***	.670***	—		
問題予防と解決	.467***	.431***	.413***	.491***	.541***	.458***	—	
アセスメント力	.796***	.820***	.673***	.844***	.865***	.786***	.583***	—

*** $p < .001$

あった。学校の差についても、経過措置での取得者との差が大きく、大学院、大学と専門学校間での差は見られなかった。

年齢を「20代」「30代」「40代」「50代以上」に分け、各因子の下位尺度得点の平均の差を見るため一元配置分散分析を行った結果、有意な差が認められた(表5参照)。Tukey HSD法で多重比較を行った結果、「情報収集」「仮説生成(実践)」「情報分析」「仮説生成(思考)」「問題予防や解決」において、20代の得点が、他のすべての年代に比べて有意に低かった。「仮説生成(実践)」「情報分析」「仮説生成(思考)」「問題予防や解決」では、有意ではないが年代が高くなるごとに平均点も高くなっていった。「仮説生成(実践)」のみ、「50代以上」の得点が、「20代」と「30代」と比べても有意に高かった。

また経験年数を「3年以下」「3-8年」「8-13年

「13年超」に分け、各因子の下位尺度得点の平均の差を見るため一元配置分散分析を行った結果、有意な差が認められた(表6参照)。全てのスキルにおいて、「3-8年」の得点が最も低く、「13年超」との間に有意な差がみられた。「情報収集」「情報分析」「仮説生成(思考)」「アセスメント力」においては、「3-8年」と「8-13年」の間にも有意な差がみられた。また「13年超」はどのスキルも最も得点が高く、「情報収集」「仮説生成(実践)」「情報分析」「仮説生成(思考)」「アセスメント力」においては、「3年以下」と「3-8年」のいずれとの間にも有意差がみられ、「情報分析」では他のどの年数とも有意差がみられた。

4. 調査の考察

(1) アセスメントスキル指標

実践と思考を合わせた69項目では、解釈可能な

表 5 年代によるスキル下位尺度得点の差

	20代		30代		40代		50以上		F 値	多重比較
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
情報収集	3.667	0.489	4.003	0.514	4.051	0.447	3.989	0.451	8.220***	20代<30代, 40代, 50代以上
仮説生成 (実践)	3.093	0.576	3.330	0.600	3.542	0.648	3.659	0.624	9.452***	20代<40代, 50代以上 50代>20代, 30代
面接中の 思考	3.617	0.595	3.816	0.646	3.963	0.541	3.917	0.568	3.791*	20代<40代
情報分析	3.031	0.575	3.391	0.656	3.606	0.555	3.590	0.569	11.507***	20代<30代, 40代, 50代以上
仮説生成 (思考)	3.317	0.672	3.672	0.710	3.818	0.645	3.828	0.680	7.125***	20代<30代, 40代, 50代以上
アセスメント力	132.87	16.76	143.72	19.49	149.09	17.69	147.67	19.23	8.885***	20代<30代, 40代, 50代以上
問題予防 と解決	3.229	0.474	3.467	0.584	3.620	0.569	3.633	0.511	6.828***	20代<30代, 40代, 50代以上

*** $p<.001$, * $p<.05$

表 6 経験年数による下位尺度得点の差

	3年以下		3-8年		8-13年		13年～		F 値	多重比較
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
情報収集	3.766	0.485	3.776	0.597	4.026	0.415	4.071	0.456	6.969***	3年以下<8-13年, 13年超 3-8年<8-13年, 13年超 13年超>3年以下, 3-8年
仮説生成 (実践)	3.240	0.664	3.188	0.575	3.388	0.627	3.618	0.636	6.766***	13年超>3年以下, 3-8年
面接中の 思考	3.826	0.495	3.639	0.707	3.810	0.576	4.004	0.546	4.639**	13年超>3-8年
情報分析	3.332	0.629	3.113	0.660	3.415	0.570	3.668	0.583	10.716***	3-8年<8-13年, 13年超 13年超>3年以下, 3-8年
仮説生成 (思考)	3.488	0.770	3.434	0.714	3.657	0.669	3.944	0.598	7.921***	13年超>3年以下, 3-8年, 8-13年
アセスメント力	140.60	18.61	134.92	21.14	143.99	17.08	150.89	17.48	9.166***	3-8年<8-13年, 13年超 13年超>3年以下, 3-8年
問題予防 と解決	3.354	0.587	3.324	0.602	3.525	0.548	3.621	0.471	4.486**	13年超>3-8年

*** $p<.001$, ** $p<.01$

取束ができなかった。そもそもアセスメントプロセスは一体であり、行為の中の省察 (Schön 1983) を継続するソーシャルワーカーにとって、行為と思考は同時並行に絡み合いながら進めるものである。実践現場では各プロセスに両方のスキルが混在していたが、質問紙で回答する場合は、思考と行為は別個のものとして認識されたと推測できる。

そこで実践と思考を分けて分析すると、実践については、「情報収集」「仮説生成 (実践)」「仮説検証」の3因子19項目からなる尺度が作成された。思考については、「面接中の思考」「情報分析」

「仮説生成 (思考)」の3因子20項目からなる尺度が作成された。下位尺度について、信頼性係数 α は.775から.869であり、内的整合性も確保されたと判断した。

トータルのアセスメント得点と外的基準の「問題予防と課題解決」との間と、各因子の下位尺度得点と「問題予防と課題解決」得点との間にも中程度の有意な正の相関がみられたので、ある程度の内容的妥当性も示された。

さらにアセスメントスキルの構造は、仮説モデルに符合するかたちになった。情報収集のフェー

ズで活用されると想定していたスキルは、実践の「情報収集」因子と、思考の「面接中の思考」因子に集約された。また情報分析フェーズのスキルは、思考の「情報分析」因子、判断フェーズのスキルは、実践の「仮説生成(実践)」因子と思考の「仮説生成(思考)」因子、伝達フェーズのスキルは、実践の「仮説検証」因子に集約された。同じフェーズで活用される「情報収集」と「面接中の思考」「仮説生成(実践)」と「仮説生成(思考)」の下位尺度得点同士の相関係数は、それぞれ.637と.755と有意に高く、仮説モデルを裏づけているといえる。

情報収集フェーズで用いられる「情報収集」と「面接中の思考」スキルによって、クライアント目線での現状理解を目指して、押さえるべき情報を検討しつつ質問を発信し、クライアントと周囲の環境、今に至る背景まで捉えようとしていた。ここには、環境の中の人としてクライアントを見るエコロジカルな視点に裏づけられたソーシャルワーカーの姿勢があらわれている。また、クライアントを中心に置くという、最も基本的で、個別化の原則にも通じるありようが示されていた。

「情報分析」では、情報の正確さや事実と解釈の区別、クライアントと情報を共有できているかどうかの吟味をする。これらの分析方法やプロセスは頭の中でなされる部分であり、暗黙知として詳細に解説されてこなかった。ソーシャルワーカーは、クライアントの全人的理解のためのイメージをつくりつつ、そのためのピースになる情報について複雑に多角的に客観的に吟味するプロセスを経るのである。これは伝統的に言われるソーシャルワーカーの「cool head」にも相当する。クライアントの語りを聴き、その人生に思いを沿わせつつ、一方で情報をデータとして論理的に分析するソーシャルワーカーのありようが示された。

判断フェーズで用いられる「仮説生成(実践)」と「仮説生成(思考)」スキルによって、情報同士の関連を探し、それらを整理してつなぎあわせ、解釈して意味づけし、クライアントイメージをつくりつつ複数の仮説を生成していく。クライアントが常に自らと状況について言語化するわけでは

ないので、ソーシャルワーカーは、集中力と想像力をもってクライアントについていく。そのときなされている行為と思考の特徴が得られた。

伝達フェーズで用いられる「仮説検証」スキルによって、ここまでソーシャルワーカーが描いたイメージを確認する。ソーシャルワーカーの理解を伝え、仮説に間違いはないか問い、まだ聴きもらしたことはないか確認し、クライアントとの理解を粘り強くすり合わせる。このスキルによってソーシャルワーカー側の仮説が検証されるだけでなく、クライアントも状況を同じく把握できるようになり、アセスメントプロセスへのクライアント参加を促すことにもなる。ソーシャルワーカーの、アセスメントプロセスをクライアントと協働で進めようとする姿勢の表れでもある。

ソーシャルワークスキルの可視化が難しく、したがって伝達も困難である要因の一つに、それが思考に基づくものであり、表面化される行為よりむしろその背景にある認識が大きな役割を果たす場合があることが挙げられる。行為と認識はスキルの両輪であり、アセスメントにおいては両方を視野に入れたプロセス遂行が必須である。本調査の結果によって、その表面化しにくい認識部分が示された。すなわち、「情報収集」という目に見える行為の背景には「面接中の思考」があること、「仮説生成」は行為と意識がそれぞれあり、「情報分析」は表面化する行為がなく頭の中でのみ行われ、仮説検証は行為として現れるのである。それぞれ細かいスキルが項目として提示できたので、フェーズごとに、「何を考え、何をすべきか」の指針を示すことができたと考えている。

最後に、仮説モデルで想定された「アセスメント結果の作成/共有」フェーズで活用されるスキル群が、今回の尺度では抽出できなかった。ここでは、「クライアントと現状理解を共有できるような方法をとる」や、「困難が環境との交互作用の中でどのように生まれているかについて、現時点での結論を得る」といった項目を設定し、クライアントと共有できた現状理解としてアセスメント結果を得るためのスキルを想定していた。因子抽出できなかった理由として、項目の文章表現のまず

さが挙げられる。質的調査結果を忠実に再現したため、初見では文意が明快に伝わらなかったと推測できる。また「共有」の要素として採用した項目が、アセスメントスキルというよりも、当事者参加のための工夫といったニュアンスで受け止められた可能性もあると考えた。さらに、現時点で現任ソーシャルワーカーは、クライアントとの共有をアセスメントに必要な要素として認識していない可能性もある。アセスメントプロセスは、再アセスメントを繰り返し更新し続けるとはいえ、現時点での状況理解をクライアントと共有することでひとまず終了する。したがって本指標は最終段階が不足していることになるが、結果を出すまでのプロセスで用いられるスキルについては提示できたと考える。

(2) アセスメントスキルと属性との関連

年齢と経験年数以外の属性との関連が否定された。

国家資格取得学校について有意差が示された「経過措置」とは、5年以上の相談援助経験者が講習会の受講によって受験資格を取得できるという、精神保健福祉士法が成立してから5年間、2003年までの措置である。すなわち年齢は39歳以上、当時から現在まで職務を継続していれば、経験年数が17年以上であり、学校の差が単独の要因であるとは考えにくい。

所属機関による差がないことから、アセスメントスキルは特定の組織でのみ磨かれるものでもないことが明らかになった。つまりアセスメントスキルは、領域にかかわらずソーシャルワーカーに求められるものであり、普遍的なスキルであることが改めて明らかにされた。

先輩ソーシャルワーカーの存在によっても、研修の回数によっても、スキル向上に影響しないことが明らかになった。ソーシャルワーカーは、個別で実践する機会が多く、面接に先輩ソーシャルワーカーが立ち合うこともなく、アセスメントについて詳細な指導を受ける機会は少ない。先輩ソーシャルワーカーに相談に乗ってもらうことはあっても、それが即ちアセスメントスキル向上にはつながっていないことが明らかになった。研修

については、受講回数は0回から45回まで差があるにもかかわらず、スキルについて差がみられなかったことは重大である。今回は研修の内容まで詳細に問うていないが、現行の研修では、少なくともアセスメントスキルについては効果がないことが示唆された。本尺度で測定するアセスメントスキルは、行為だけでなく、まさに「今、ここ」でのソーシャルワーカーの思考も含まれる。クライアントを前にした面接を通してなされるアセスメントスキルを向上させるためには、個々のソーシャルワーカーの行為だけでなく思考プロセスも理解する必要がある。個別のアセスメントスキルに焦点を絞った研修やスーパービジョンが求められる。

年代別については、20代だけが他の年代と比べてスキルが低いという結果になった。しかし経験年数で見ると、経験年数が増えるごとに得点も上がり、経験と共に徐々に身につけられるのは、「情報収集」スキルのみであった。それ以外は年数を経るごとにスキルが向上するわけではなく、中堅と呼ばれる4年目から一度落ちることが示された。「仮説生成(実践)」「面接中の思考」「情報分析」「仮説生成(思考)」得点においては、3年以下よりも4年目から8年の方が下がる。3年以下と有意差が出るのも、9年目以降である。4年目からは、ある程度の実践力がつき、ルーティンについてはそつなくこなせるようになるので、思考がおろそかになっているのではないかと推測した。しかしトータルのアセスメント力は、9年目以降に有意に向上している。したがって、中堅と呼ばれる期間にこそ、表面化しない個々のソーシャルワーカーの思考プロセスの確認と、スキル向上のための研修の機会が重要であることが示唆された。現状では、精神保健福祉士の実習指導者要件が実務経験3年以上になっているが、アセスメントスキルだけを取り上げれば8年は必要であることが示された。

また「情報収集」のように分かりやすい行為は、経験と共にスキルを身につけられるが、「仮説生成」は実践も思考も13年を超えるまで有意差が出ない。「情報分析」は8年を超えると力が付いてく

るようである。つまり、情報収集ができるようになり、その分析が的確にできるようになった後、仮説生成が可能になると想像できる。複数の情報を吟味し、あらゆる可能性を検討しつつ複数の仮説を生みだし選択するというスキル向上のためには、相当の経験年数も必要とされることが示唆された。

Ⅲ. 結 論

本研究では、精神保健福祉士に限定してではあるが、39項目からなる、ある一定の内容的妥当性と信頼性の担保された指標を開発できた。これによって、個々のソーシャルワーカーは自分に何ができて何が苦手なのか、何を課題にすべきか、自らの実践力を確認できる。また研修プログラムなどの効果を測定することも可能になる。スキル向上のための目標を明示し、達成度を測ることもできるだろう。個々のソーシャルワーカーの省察の道具として、プログラム開発のための道具としての活用が考えられる。

曖昧模糊としたアセスメントプロセスにおいて活用されるスキルを提示できた。それは行為と思考が両輪となるスキルであり、質的調査で得られたモデルとも符合する構造が明らかになった。現場では、情報収集しつつ分析し、分析しつつ判断し、伝達しつつそれがさらなる情報収集になるというように、各フェーズも順番に行われるものではない。それでも各フェーズで必要とされるスキル群を明示できたことには意義があると考えられる。

さらに属性との関連がほとんど見出せず、アセスメントプロセスが精神保健領域のソーシャルワーカーにとって普遍的であることと、現行の研修が効果を挙げていないことが推測された。アセスメント力のなさは、ソーシャルワーカーの存在意義に関わる(原田 2010)とさえいわれるなか、アセスメントに特化した研修プログラムの開発が急務である。

本研究の限界として2つ挙げられる。まずアセスメント結果フェーズのスキルを抽出できなかったことである。文言を洗練させ、最終フェーズも

含めた尺度開発が今後の大きな課題である。2つ目は、調査対象の偏りである。4県の精神保健福祉士に限定しており、回収率が3割に満たない。地域的にも領域的にも回収率の低さからもサンプルの偏りは否めない。今後、他領域のソーシャルワーカーにも調査協力を仰ぎ、指標の般化可能性の検証が必要である。一方で、精神保健福祉士はどの郵送調査に対しても回収率が低いため、専門職教育の中で調査の意味づけを伝える努力と、質問紙調査を実施するには工夫が必要である。

本調査では、希望された回答者には「アセスメントスキル得点」を算出して、全体の調査結果と共に返送した。今後は自らの実践を振り返り、実践力を自身で確認しながら向上させていけるようなセルフチェックが可能な道具に改良していくことが課題である。

引用文献

- Aviram, Uri (2002) The changing role of the social worker in the mental health system, *Social Work Health And Mental Health*, 35 (1/2), 615-632.
- Beckett, Chris (2010) *Assessment & intervention in social work: Preparing for practice*, SAGE Publications Ltd.
- Crisp, Beth R., Anderson, Mark R., Orme, Joan., and Green Lister, Pam (2005) *Learning and Teaching in Social Work Education: Textbooks and Frameworks on Assessment*, Social Care Institute for Excellence.
- 福島喜代子 (2005) 『ソーシャルワーク実践スキルの実証的研究 精神障害者の生活支援に焦点をあてて』 筒井書房.
- 原田聖子 (2010) 「ニーズ・アセスメントとソーシャルワークの存在意義」『東洋大学大学院紀要』47; 137-150.
- Milner, Judith & O'Byrne, Patrick (2009) *Assessment in social work, 3rd Edition*, Palgrave Macmillan Press Ltd.
- 南彩子・武田加代子 (2004) 『ソーシャルワーク専門職性自己評価』 相川書房.
- 小原真知子 (2000) 「ソーシャルワーク援助におけるアセスメント概念の理論的一考察」『日本女子大学大学院人間社会研究科紀要』6; 37-51.
- 岡本民夫・平塚良子・牧洋子・戸塚法子・久保美紀・木原活信・信川美樹・日根野健・空閑浩人・藤野好美(1999)

「ソーシャルワークのスキルに関する研究枠組」『社会福祉学』40 (1), 150-171.

大谷京子 (2013) 「ソーシャルワークにおけるアセスメント研修プログラム開発の枠組み」『日本福祉大学社会福祉論集』129 ; 1-13.

大谷京子(2014a)「ソーシャルワークアセスメントスキルー面接ロールプレイを用いた質的分析」『ソーシャルワーク研究』40 (3), 48-57.

大谷京子 (2014b) 「ソーシャルワークアセスメントスキルー面接ロールプレイを用いた質的分析」『ソーシャルワーク研究』40 (3), 48-57.

大谷京子 (2015) 「アセスメント面接に対するクライアント評価の探求ー面接ロールプレイ分析」『精神保健福祉学』3 (1), 35-48.

Schön, Donald A.(1983) The reflective practitioner : how professionals think in action.(=2001, 佐藤学・秋田喜代美訳『専門家の知恵 反省的実践家は行為しながら考える』ゆみる出版.)

謝 辞

本調査の趣旨を理解し、協力を快諾して下さった4つの県の精神保健福祉士協会に感謝します。また日常業務に追われる中、大部のアンケートにご協力くださった会員の皆様に感謝します。そして、ご自身の研究成果の利用を快くご承認くださった福島先生にも謝意を表します。統計分析についてご助言をくださった日本福祉大学の横山由香里先生にもお礼申し上げます。最後に本研究を共にし、調査票を取れんさせる作業に携わってくださった日本福祉大学中央福祉専門学校の田中和彦先生、同朋大学の吉田みゆき先生、日本福祉大学の寺澤法弘先生、ありがとうございました。

本調査は、平成26-29年度文部科学省科学研究費基盤(C)の助成(課題番号26380800)を受けて実施したものである。

Development of an assessment skills inventory for social workers : a questionnaire survey of psychiatric social workers.

Kyoko Otani (Nihon Fukushi University)

Keywords : Social work assessment, skill, evaluation inventory, quantitative analysis

The purpose of this study is to develop an assessment skills inventory for social workers. A self-report inventory for the measure of assessment skills was developed, and its constructs and relationships with “problem prevention and problem-solving skills group” were examined. Participants were the members of 4 prefectural Associations of Psychiatric Social Workers and the number of respondents was 277.

Exploratory factor analysis identified a model of assessment skills consisting of three components of “practice” and three components of “thinking”. The “practice” consists of 19 items in 3 factors, which are “information gathering”, “hypothesis generation (practice)”, and “hypothesis testing”. The “thinking” consists of 20 items

in 3 factors, which are “thinking during interview”, “information analysis”, and “hypothesis generation (thinking)”. Reliability ranges from .775 to .869. Also each factor score and “problem prevention and problem-solving skills group” score as the external criteria showed a significant positive correlation. Therefore there is preliminary evidence of construct validity. The assessment skill inventory was demonstrated as a reliable and valid instrument.

Significant correlation between the subscale scores of each factor and other attributes than age and years of experience was not seen. From this, the implications for a training program development are discussed.