

千葉県医療ソーシャルワーカー協会 マネジメント・ルーブリックについて

はじめに

このマネジメント・ルーブリックは、ソーシャルワーカーを指導、育成にあたる側の到達状況の評価基準として、千葉県医療ソーシャルワーカー協会が作成しました。相談支援を行う現任者としての到達状況評価については、全国ですでにルーブリック表やラダーといった形で作成、活用されている都道府県協会があります。本マネジメント・ルーブリックは、そういった皆さんの試みと対になる形で活用してもらうことを目標に作成しました。

■対象

保健医療機関、そのほか福祉機関で相談支援を担当する経験おおよそ3年目以降の
ソーシャルワーカーすべて

■指導者の到達段階について

・初級指導者（ベーシックマネージャー）

現任者としての経験がおおよそ3年以上で、初任者教育にあたるソーシャルワーカー

・中級指導者（ミドルマネージャー）

現任者としての経験がおおよそ10年未満で、チームマネジメントを行う立場にある
ソーシャルワーカー

・上級指導者（トップマネージャー）

現任者としての経験がおおよそ10年以上で、複数のチームやソーシャルワーカーセクション、
部などを統率する立場にあるソーシャルワーカー

※経験年数や立場については、めやすとして記載しています。

■活用方法

日々の指導、教育に従事するにあたり、添付の自己評価表、他己評価表を活用し、目標設定、定期的な振り返りへの活用を想定しています。

1. ルーブリック表の見方

縦軸：評価項目

実践、管理、教育、研究という大項目を設け、大項目の下位に中項目を設けています。

横軸：到達段階

到達段階に応じて、マネージャーとしての評価基準を記載しています。

左から右に向かうに従い高度な指導、管理能力が求められる構造になっています。

2. マネジメント・ルーブリックの活用

(1) セルフチェックで自身の能力の到達度を確認する。

(2) 管理者との面談、定期的な振り返りと評価を行う。年度到達目標と目標達成のための取り組みを立案。

【活用方法の具体例】

目標と取り組みに沿って、自己研鑽を行う。院内外、職能団体等の研修も積極的に活用することが望ましい。

① 自己評価での活用及び組織内人事での活用

【ベーシック】

年に2回目標設定と評価を実施。例えば、4月に面談し、目標設定。10月に評価し、目標の調整をして年度末に最終評価。

【ミドル】

年に1回目標設定と評価を実施。例えば、4月に管理者と面談し、目標を設定。年度末に評価を実施。

【トップ】

年に1回目標設定と評価を実施。セルフ管理のほか、例えば、組織内の上司や外部でのピア評価を実施。

★目標と取り組み内容に沿って、自己研鑽を行う。院内外、職能団体等の研修も積極的に活用することが望ましい。

★一人職場、ソーシャルワーカー以外の上司等で評価者がいない方は、自己の目標と目標達成のための取り組みについて自己で振り返り、再評価を行う。

② 職能団体における研修プログラム作成に活用

<用語集>

・統括

さまざまな意見や状況を踏まえ、必要であれば調整し、ある方向性にまとめていくことを指す。

・管理

適切な状態であるように気を配り、必要な手段を（組織的に）使い、調整、対処していくこと。

・職能団体

専門的資格を持つ専門職従事者が、各自専門性の維持・向上や、専門職としての待遇や利益を保持・改善するために活動を行う組織をいう。また、研究発表会、講演会の企画・開催や、会報などの発行を通して、会員同士のコミュニケーション促進の役割を担う機関でもある。ソーシャルワーカーの場合、日本医療社会福祉士会、日本社会福祉士会、各都道府県のソーシャルワーカー協会などがある。

・教育プログラム

ソーシャルワーカーの教育にあたり、各組織で作成または活用されているものを想定している。

・インターンシップ

インターンシップ（英: internship）とは、特定の職の経験を積むために、企業や組織において労働に従事している期間のこと。ここでも、ソーシャルワークに従事することを目指し、一定期間、その組織の業務に従事することを指している。

・他職種

医師、看護師、薬剤師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、管理栄養士、介護福祉士等を指す。

以上