

# 就労支援機関管理者に対する研修の開発 － 試行研修プログラムの実施と効果 －

- 大川 浩子（北海道文教大学/NPO法人コミュネット楽創 教授）
- 本多 俊紀（NPO法人コミュネット楽創）
- 宮本 有紀（東京大学大学院医学系研究科精神看護学分野）

# 本研究の背景

- 従来、障害のある人の就労支援を行う支援者の大半は在学中に雇用・就労に関する知識にふれる機会がなく、卒後の実践現場に入った後のOJT、Off-JTに委ねられている（松為，2014）。
- ⇒ 所属機関の管理者・運営法人の在り方が人材育成に大きく影響を与える可能性
- 就労支援機関管理者の課題は、その属性(事業形態、運営法人の規模や役員の兼務の有無)で異なる点があると考えられる（大川・他，2022）

# 本研究の目的

- 現場での人材育成に影響する、就労支援機関の管理者の育成や組織に関する調査報告は少ない。
- 人材育成の観点からも検討する必要性がある。



今回、就労支援機関管理者に対する研修プログラムの開発を目的に、対話を重視した試行研修プログラム(以下、本プログラム)を実施

研修概要と実施前後のアンケート結果を報告

# 本プログラムの背景と内容

□ コロナ禍により、対話を重視した対面での研修から、Webによる開催方法を検討

⇒リスニングアワーを採用

- ・ 創案：ジョナサン・フォックス（日本語圏では2020年5月より実施）
- ・ 実施形態：ガイド1名に参加者4～6名。オンライン・対面で、約1時間程度（リスニングメソッド研究会HP）

ガイドの役割：①参加者がイメージを共有しやすいように、ストーリーを語りやすいようにする、②参加者がストーリーを語り終わった後に、ストーリーの情景をみんなで共有できるように、場面を振り返る語り（リプリーズ）をする。（リスニングメソッド研究会HP）

# セッションの構造

---

- 1 ガイドが始めます。
- 2 参加者が簡単な自己紹介をします。
- 3 少しからだを動かして、気分をほぐします。
- 4 心に浮かんだイメージや気持ちを短く話します。
- 5 ふと浮かんだことや、長年忘れていたこと、参加者が自分のストーリーを話します。
- 6 ガイドが、みんなのストーリーを振り返ります。これをリプリーズといいます。
- 7 これまでの時間で感じたことを短く話します。

(リスニングメソッド研究会HP)

# リスニングアワー導入理由

- Web（オンライン）で開催が可能
- 1名の参加者が話す間、他の参加者は聞き手  
⇒「話すこと」と「聞くこと」が分けられる形（構造）  
⇒リフレクティングで言われている内的対話（自分との会話、あるいは、自分の内なる他者との会話（矢原, 2016））を進める

管理者自身が新たな  
視点や気づきを得る



ストレス軽減やセルフ・  
コンパッションの涵養へ

# 本プログラムでの概要

---

- ガイド：研修を修了した演者が担当
- 内容：流れは先のリスニングアワーの構造に原則従い、ストーリーについては「現在の仕事について」というテーマを設けた
- 参加人数：3～5名/回
- 実施時間：30～40分程度（平日の日中の時間帯：午後または夕方）
- Web会議システム（ZOOM）を使用

# 研究協力者

- 就労移行支援、就労継続支援(A・B型)、障害者就業・生活支援センター(以下、ナカポツ)の各事業を実施している機関各200ヶ所(計800ヶ所)をランダムに抽出し、本研究への協力依頼文書を発送。本研究への協力に興味を示した管理者で、文書による同意が得られた者
- 上記で人数が不足した分を研究者のネットワークを活用し、属性に配慮しながら募集
- 最終的には11名から協力が得られた。

# 研究協力者の属性

性別	男性7名 女性4名
年齢	30代2名 40代4名 50代5名
所属機関	就労移行3名 就労継続A1名 就労継続B1名 多機能型4名 ナカポツ2名
運営法人	株式会社3名 社会福祉法人3名 NPO法人2名 一般社団法人2名 医療法人1名
役員の有無	役員2名 非役員9名
運営法人の職員数	10名未満4名 10～50名未満3名 100～300名未満1名 300名以上3名

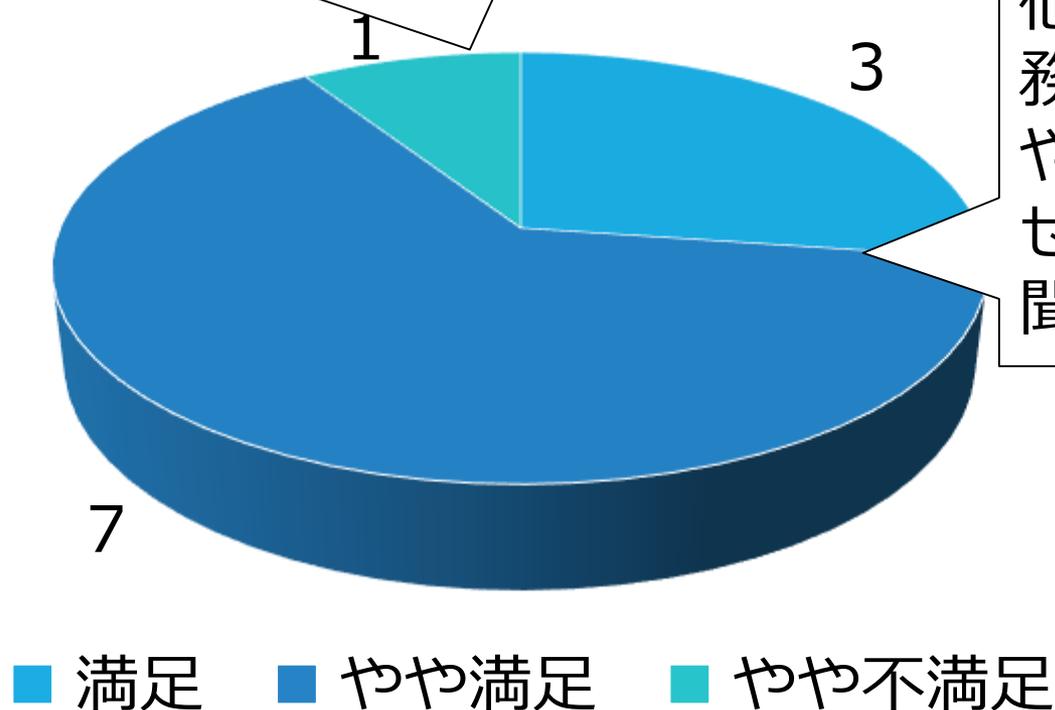
# 実施方法と分析手順

- 3回の日程に分けて開催し、いずれかの1回のプログラムに参加。
- 本プログラムに参加する前後にWebによるアンケートに回答（管理者の基本情報や各尺度、本プログラムの満足度）。回答期間はいずれも本プログラム実施前後の1週間とした。
- 基本情報・感想等は単純集計。
- 尺度は回答の欠損が認められなかったワーク・エンゲイジメント（日本語版UWES5）研修参加前後の値をWilcoxon符号付順位和検定を実施(SPSS ver.28)。

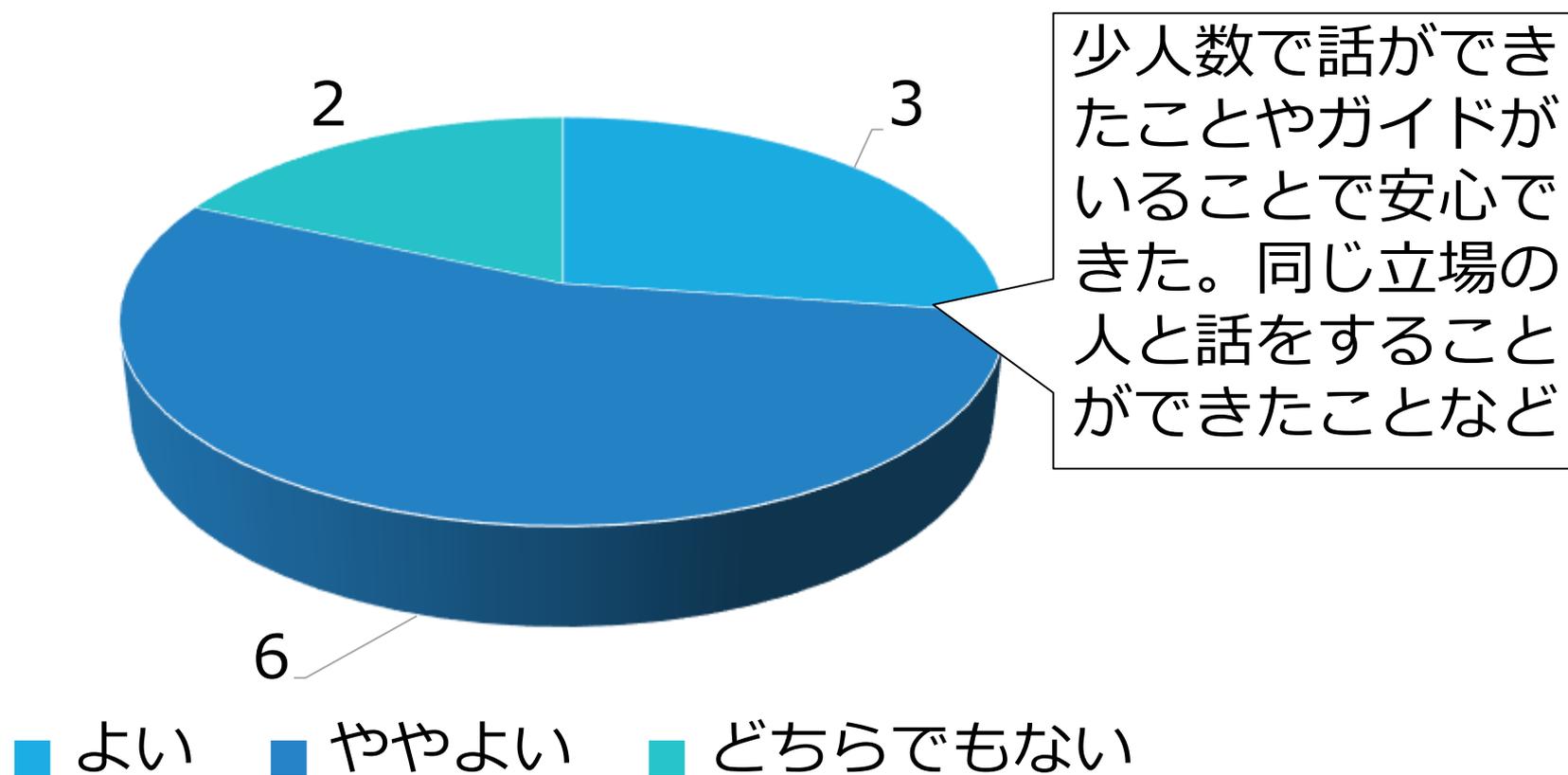
# 本プログラムの満足度

各事業所の悩み事について  
意見交換をしたかった

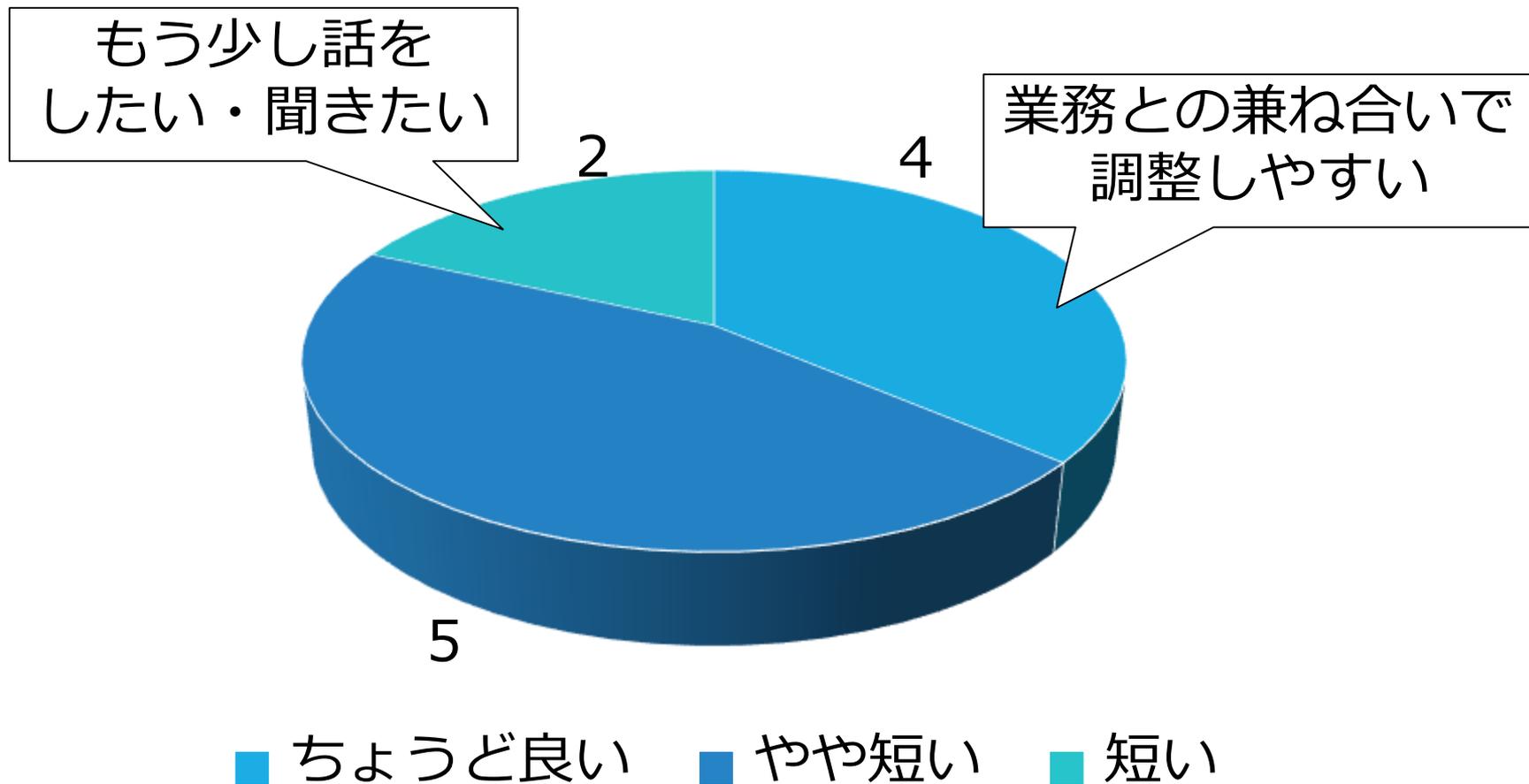
他者の視点から業  
務を振り返ること  
や利害関係を気に  
せずに話をする・  
聞くことができた



# 本プログラムの内容



# 本プログラムの実施時間



# 本プログラムの感想

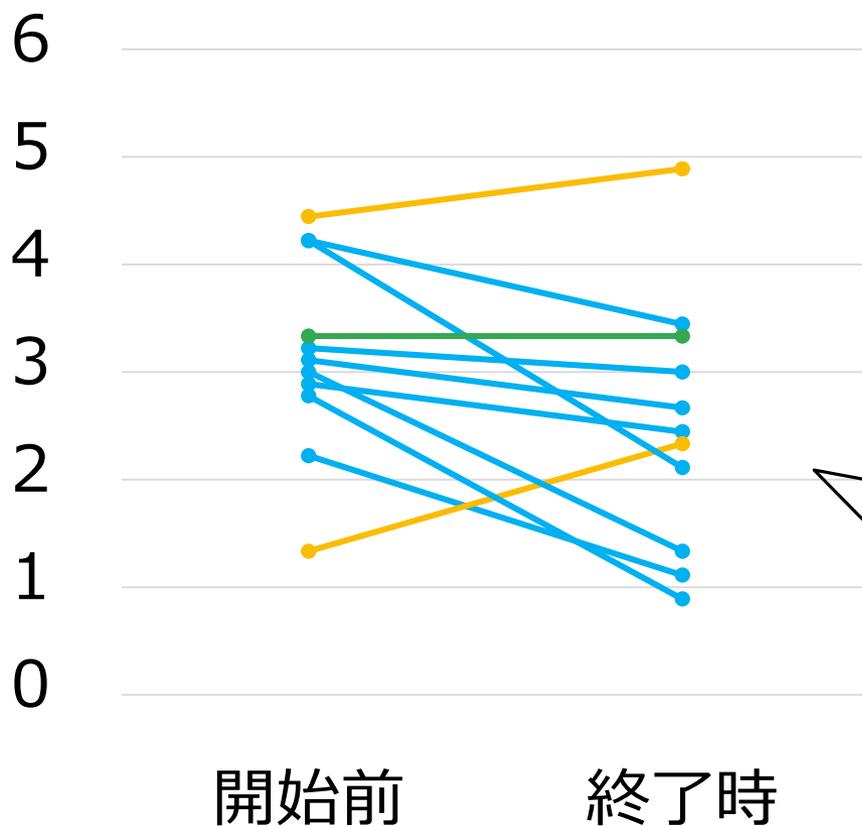
---

- もっと話したかった/もっとコミュニケーションを取りたくなりました。
- 思ったことを言った後に何か意見が欲しかった。
- 管理職にこそ手を差し伸べないと…という状況がよくわかりました。
- 知らない他者に自分の本心を語るのであれば、参加者の所属の県は知らせず（中略）～主としている対象者が「知的、精神、身体」等のみの方が秘匿性が高まると感じた。

# ワーク・エンゲイジメント

＜実施前後の個別の変化＞

＜実施前後の平均値＞



	平均値
実施前	3.2±0.9
実施後	2.5±1.2

※有意差なし

上昇（黄）：2名  
 下降（青）：8名  
 変化なし（緑）：1名

# 考察 本プログラムの内容

---

- アンケート結果から、本プログラムに参加すること管理者が他者の視点から自分の業務を振り返ることができた者がいることが考えられた。
  - ⇒ リスニングアワーを用いることで「新たな視点や気づきを得ること」に関しては、一部達成
- 話を聞きあうだけではなく、具体的な工夫や自分の話に対するリアクションも求めている者も
  - ⇒ お互いの話を聞き合うだけではなく、経験や工夫について話し合う部分も必要

# 考察 本プログラムの構造

---

- 時間の長さとしては、やや短い・短いと感じるものが多かった。
  - 「ちょうどよい」と回答していた理由に、「業務との兼ね合いで調整しやすい」という記載があった。
- ⇒ 管理者が業務時間を調整して参加することを考えると、1回あたりの時間は1時間程度とし、回数を分けることで参加がしやすくなる

# 考察 本プログラムの効果

---

- ワーク・エンゲイジメントは本プログラム前後での値の変化に有意差は認められなかった。
  - 8名で実施後に数値が下がっていた。
- ⇒本プログラムへの参加の影響を受けて、ワーク・エンゲイジメントが下がった可能性

なぜ、実施後にワーク・エンゲイジメントは下がったのか？

# 考察 本プログラムの効果

## <ワーク・エンゲイジメントを高める要因>

(島津, 2014)

- 仕事の資源：上司・同僚のサポート、仕事の裁量権、コーチング、トレーニングの機会など
- **個人の資源**：個人の内部にある心理的資源であり、自己効力感、組織での自尊心、楽観性など

本プログラムにおいて、  
自分の業務を振り返った  
ことにより影響

ワーク・エンゲ  
イジメントが  
下がった可能性

今後、他の尺度の結果も踏まえて検討

# 結語

---

- 今回、就労支援機関の管理者を対象とした研修プログラムを実施した。
- そのアンケート結果から、管理者に対する研修としては、お互いのことを聞き合うだけではなく、経験や工夫を分かち合うことも必要であると思われた。
- また、本プログラム参加者のワーク・エンゲイジメントの得点が参加後に下がった背景については、多方面から検討が必要であると思われた。