

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 教授/NPO法人コミュニティ楽創）

本多 俊紀（NPO法人コミュニティ楽創）、宮本 有紀（東京大学大学院 医学系研究科精神看護学分野）

1 はじめに

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、卒業の実践現場に入った後のOJT、Off-JTに委ねられているとされている¹⁾。結果として、所属機関の管理者や運営法人の在り方が人材育成に大きな影響を与えると思われる。就労支援機関における管理者の課題は、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ている²⁾が、管理者の育成や組織に関する調査報告は少ない。

今回、我々は、就労支援機関の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」という。)を実施した。その概要と研修の前後に実施したアンケート結果について報告する。なお、本研究は本学の倫理審査委員会の承認を得て実施した(承認番号:03018)。

2 方法

(1) 本プログラムの背景と内容

当初、対話を重視した内容のため対面での研修を計画していたが、コロナ禍により、Webによる開催方法を検討し、新たにリスニングアワーを用いることとした。リスニングアワーはプレイバックシアター創設者の一人、ジョナサン・フォックスが創案したものであり、日本語圏では2020年5月より取り組まれている³⁾。実施形態は、ガイド(進行役)1名に参加者4～6名が、オンラインあるいは対面で、約1時間程度とされている³⁾。リスニングアワーセッションの構造(流れ)とガイドの役割について表1に示す。

表1 リスニングアワーセッションの構造とガイドの役割³⁾

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。これをリブリーズといいます。
7 これまでの時間で感じたことを短く話します。
ガイドの役割
ガイドは、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します。
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(リブリーズ)をします。

本研究でリスニングアワーを用いた理由としては、Webで開催できることに加え、一人の参加者が話す間、

他の参加者は聞き手となり、結果として「話すこと」と「聞くこと」が分けられる形になっていることがある。この構造は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⁴⁾)を進め、管理者自身が新たな視点や気づきを得ることで、ストレスの軽減やセルフ・コンパッションの涵養につながる可能性が考えられた。

本プログラムでは、研修を修了した演者がガイドを担当した。また、参加者は、「現在の仕事について」というテーマでストーリーを語り、その他については、表1の構造に原則として従った。なお、本プログラムの1回あたりの参加者は3～5名であり、実施時間は30～40分程度であった。

(2) 研究協力者

本研究の協力者は、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」という。)の各事業を実施している機関(多機能型を含む)の管理者である。選定方法は、厚労省のリスト(ナカポツ)及びWAMNET(その他の事業所)を参照に、各事業200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した。その後、本研究への協力を示した管理者で、文書による同意が得られた者とした。上記で人数が不足した場合には、研究者のネットワークを活用し、属性に配慮しながら研究協力者を募った。

最終的には11名から協力が得られた。研究協力者の属性は、表2のとおりである。所属機関における就労支援の経験年数は2か月～15年であり、管理職としての経験年数は0(協力時点が事業開始)～15年であった。また、いずれの管理者も職員の人材育成に関わっていた。

表2 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
運営法人役員の有無	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

(3) 実施手順

本プログラムでは研究協力者の都合を考慮し、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することとした。そして、本プログラムに参加する前後に

Web (Googleフォーム) によるアンケートに回答してもらった。アンケート内容としては、管理者の基本情報や各尺度、本プログラムの満足度 (事後アンケートのみ) 等を含め、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。なお、本研究では、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⁾) のみ分析対象とした。

分析方法は、単純集計、及び、研修参加前後のワーク・エンゲイジメントについて、Wilcoxon符号付順位検定を行った (SPSS Statistics 28)。

3 結果

(1) 本プログラムへの満足度

本プログラムに対する満足度としては、満足が3名、やや満足が7名、やや不満足が1名であった。満足・やや満足の理由としては、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話をする・聞くことができたことがあげられた。また、やや不満足の理由としては、各事業所の悩み事について意見交換をしたかったことがあげられた。

(2) 本プログラムの内容・時間等について

本プログラムの内容については、よいが3名、ややよいが6名、どちらでもないが2名であった。よい・ややよいの理由としては、少人数で話ができたとガイドがいることで安心できたこと、同じ立場の人と話をすることができたことなどがあげられた。

また、本プログラムの実施時間については丁度良いが4名、やや短い5名、短い2名であった。丁度良いとした理由としては、業務との兼ね合いで調整しやすいことがあげられていた。一方、短い・やや短い理由としては、もう少し話をしたい・聞きたいがあげられた。

そして、本プログラム感想としては、「もっとコミュニケーションを取りたくなりました」「もっと話したかった」「思ったことを言った後に何か意見が欲しかった」などの意見があげられた。

(3) ワーク・エンゲイジメント

実施前の日本語版UWESの値は、平均 3.2 ± 0.9 であった。終了直後の値は 2.5 ± 1.2 であり、有意差は認められなかった。なお、実施前後で数値が上昇した者は2名、下降した者は8名、変化のない者は1名であった。

4 考察

今回、実施前後アンケートの結果から、研究協力者である管理者が本プログラムに参加することで、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たと思われる。この点は、本プログラムにリスニングアワーを用いることで期待していた「新たな視点や気づきを得ること」に関しては、一部達成できていると考えられた。一方、ただ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がいることも示された。この点を踏まえると、管理者に対する研修プログラムとしては、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であると思われる。また、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が、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と思われる。

そして、今回、ワーク・エンゲイジメントは本プログラム実施前後での値の変化に有意差は認められなかった。しかし、8名の研究協力者において実施後に数値が下がっていた。この結果から、本プログラムへの参加による影響を受けて、ワーク・エンゲイジメントが下がったことが考えられる。ワーク・エンゲイジメントを高める要因には仕事の資源と個人の資源があるとされている³⁾。特に、個人の資源は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、楽観性などが該当すると言われている⁵⁾。今回、本プログラムに参加することで、自分の業務を振り返った結果、個人の資源が影響を受け、ワーク・エンゲイジメントが下がった可能性が考えられる。今後、他の尺度の結果も踏まえて、さらに検討する必要があると思われる。

5 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る。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る。なお、本研究はJSPS科研費JP19K02163の助成を受けている。

【参考文献】

- 1) 松為信雄『職業リハビリテーション人材の育成』「精リハ誌18巻」, p.42-46, (2014)
- 2) 大川浩子・他『就労支援機関における管理職の現状と課題 —インタビュー調査から—』「北海道文教大学研究紀要46号」, p.49-59, (2022)
- 3) <https://www.listeningstories.com/> (2022/8/17アクセス)
- 4) 矢原隆行『リフレクティング 会話についての会話という方法』, ナカニシヤ出版 (2016), p.23-46
- 5) 島津明人『ワーク・エンゲイジメント ポジティブ・メンタルで活力ある毎日を』, 労働調査会 (2014), p.44-70

【連絡先】

大川 浩子
北海道文教大学
e-mail : ohkawa@do-bunkyo.ac.jp