

職場定着サポートのための支援技術向上を目的とした段階的な社内研修の取り組み

○小倉 玄 (株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 所長)
志賀 由里 (株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所)
菊池 ゆう子 (株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所)
刎田 文記 (株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所)

1はじめに

当社は、障害を持つ方々が社会で活躍するための職業リハビリテーションサービスを事業主と連携しながら提供しており、その基盤には応用行動分析および文脈的行動科学といった専門性の高い知識・技術がある。これらの専門的な支援を高品質に提供し続けるためには、社内のサポート職社員に対する継続的な教育が不可欠である。そこで、サポート職社員の支援技術向上を目的として、段階的な社内研修を実施した。本発表では、研修プログラムの概要と実施結果について報告する。

2背景・目的

2022年に開催された厚生労働省〔第113回労働政策審議会障害者雇用分科会〕において、「障害者就労を支える人材の育成・確保」について、福祉と雇用の切れ目がない支援を可能とするため、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の確保・育成を目指し、雇用・福祉の分野を横断する基礎的知識・スキルを付与する研修を確立することが必要であるとの方向性が示されている¹⁾。当社でも、安定的な人材育成および支援サービスの質の向上を図るため、厚生労働省の方針を参考に、職責に応じた集合型研修の構造化やコンテンツの再構築を検討した²⁾。再構築した新たな研修を実施し、研修の効果について検証を行ったので、実施結果について報告する。

3研修について

実施した研修の概要を表1に示す。各研修は対面、オンライン、後日動画視聴など多様な形式で実施した。各研修は支援者の職責（グレード1～3）に対応した内容となっている。

表1 研修の対象者と時間

分類	研修名	対象	時間 [時間]
初期研修	初期研修	新入社員	72
	フォローアップ研修		8
階層別 研修	スキルアップ研修Ⅰ	グレード1	17
	スキルアップ研修Ⅱ	グレード2	11
	スーパービジョン研修	グレード3	10
	全体研修	全グレード	1

(1) 初期研修

研修内容は多岐にわたり、社会モデルの視点での差別、職業リハビリテーションの概要、障害者雇用関連法令、障害特性と雇用上のポイント、危機介入の基本知識、行動分析学の基礎、応用行動分析に基づく支援技法、アクセタンス&コミットメント・セラピー（以下「ACT」という。）、関係フレーム理論（以下「RFT」という。）、プロセス・ベースド・セラピーの基礎などが含まれる。

(2) 階層別研修

階層別研修は、社員の職責に対応して以下の4つの研修から構成されていた。

【フォローアップ研修】

初期研修で習得した支援技術を体験的に深めることを目的として、機能分析に基づく行動変容のアプローチを実践し、個人だけでなく集団に対するアプローチであるProsocialも実施した。

【スキルアップ研修Ⅰ】

機能分析、課題分析、職業リハビリテーション専門職の倫理、企業におけるリスク管理、ACTの活用、ソーシャルサポートの実際、の全6科目が実施された。

【スキルアップ研修Ⅱ】

RFTに基づくケースフォーミュレーション、カウンセリング技法、文脈的行動科学に基づくアプローチ、医療機関との連携の全4科目が実施された。

【スーパービジョン研修】

危機介入アプローチ、RFTに基づくケースフォーミュレーション、スーパービジョンの全3科目が実施された。

【全体研修】

「危機介入の基本知識」に焦点が当てられ、希死念慮、自殺念慮、自傷行為などのキーワードの理解、その背景や機能の把握、一次対応、未然に防ぐためのポイントなどが含まれた。

4効果検証の方法

各研修の効果を確認するために、研修に関するアンケート調査を行った。併せて、心理的柔軟性を測る尺度（MPFI：Multidimensional Psychological Flexibility Inventory）を用いて、受講者の心理面の変化についても検証を行った（表2）。

表2 各研修の効果検証

研修名	調査項目
初期研修	研修後のアンケート 心理的柔軟性尺度(MPFI)
フォローアップ研修	研修実施後のアンケート
スキルアップ研修Ⅰ	研修前後の理解度アンケート
スキルアップ研修Ⅱ	研修前後の理解度アンケート
スーパービジョン研修	研修前後の理解度アンケート
全体研修	研修後のアンケート

5 結果

2024年4月から2025年3月の期間に実施した各研修の実施回数および受講人数の結果を表3に示す。受講者の延べ人数は467名であった。

表3 各研修の実施結果

研修名	実施回数	受講者数[人]
初期研修	6	99
フォローアップ研修	5	78
スキルアップ研修Ⅰ	1	18
スキルアップ研修Ⅱ	1	30
スーパービジョン研修	1	30
全体研修	2	212

(1) 初期研修

研修レベルは「少し高すぎる」が48%、「適切」が47%と意見が分かれ、専門用語が難しいとの意見が多く挙げられた。

内容理解度は「どちらとも言えない」が49%と最も多く、「ほとんど理解できた」が37%、「理解できた」が9%であった。知識としては理解できたが、実践には不安が残るとの意見もあった。

(2) フォローアップ研修

MPFIの結果は、柔軟性、非柔軟性とともにすべての項目で数値が上がる傾向がみられたが、統計的有意差はみられなかった。ロールプレイングやディスカッションなど実践的要素が評価された一方、Prosocialの理論の説明部分が難しいとの意見があった。

(3) スキルアップ研修Ⅰ

実施された全6科目において、受講者の理解度の向上が確認された。特に「ソーシャルサポートの実際」の理解度が顕著に向上了。研修全体として、グループワークなどを通じて自ら考える機会が多く、非常に勉強になったという感想が多く挙がった。

(4) スキルアップ研修Ⅱ

実施された全4科目において、受講者の理解度が向上したことが確認された。特に「医療機関との連携」科目的理解度が大きく向上した。全体として、実践形式の演習が学びにつながったという意見が挙がった。

(5) スーパービジョン研修

理解度は向上したもの、スキルアップ研修と比較すると向上度は低く、研修内容のレベルが高い可能性が示唆された。

(6) 全体研修

各質問紙において受講者の95%以上が「理解できた」と回答し、支援スキル向上に役立ったかという質問には97%が「はい」と回答した。

6 考察

職責に応じた段階的かつ体系的な研修プログラムを設計して、計画的に実施した。受講者の延べ人数は467名となり、多くの社員が専門知識・スキルの習得に取り組んだ。各研修のアンケート結果からは理解度の向上が確認された。特に「危機介入の基本知識」研修は、非常に有用であると評価された。一方で、初期研修における専門用語に対する障壁や内容理解度の課題、スキルアップ・スーパービジョン研修における理論の実践への適用の難しさなど改善すべき点も明確になった。

7 今後

今回の実施結果を踏まえて、専門用語を解説する補完ツールの作成、研修の理解度を定量的に測るための理解度テストの導入、年間を通じた研修スケジュールの平準化が必要であると考える。これらの継続的な改善努力により、社員の専門性が一層向上し、当社が提供する応用行動分析および文脈的行動科学に基づく職業リハビリテーションサービスの質がさらに高まることが期待される。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省 (2022) 第113回労働政策審議会障害者雇用分科会資料1
- 2) 菊池ゆう子 「社内支援スタッフの支援技術向上に係る人材育成の取組みについて」第32回職業リハビリテーション研究・実践発表会 (2024)