

就労支援機関管理者に対するWeb研修の開発 － 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

- ワーク・エンゲイジメント(以下,WE)を高める仕事の資源(島津,2022)には、課題の多様性やコーチングなど管理職が関与する内容が含まれている
- 部下のメンタルヘルスに対する異変に気付き、対応するというラインケアでも管理者は要ともされている(厚労省,2023)



職場の人材育成・メンタルヘルス
対策の重要な存在

本研究の背景

管理者の育成や組織に関する調査報告は少ない

- 就労支援機関の管理者の課題は、その属性(事業形態、運営法人規模、役員兼務の有無)で異なる点があると考えられている (大川・他,2022)
- 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リスニングアワーをベースとしたWeb研修プログラムを試行 (大川・他,2024)
 - ⇒ 一部質的な変化
 - ⇒ 課題：①フィードバック (自分の話への)
②参加者同士の交流

本研究の目的

今回、試行研修プログラムをベースに、新たに情報提供と互いの経験を語る形で再編したWeb研修プログラムを実施



その効果について、満足度や感想、および、研修転移とWEから検討

研修転移：研修で学んだことを、現場で実践し、成果につなげていくこと（中原ら,2022）

研究協力者の募集方法

- 就労移行支援（多機能型を含む）、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の管理者
- ナカポツは全337ヶ所、就労移行支援事業所はWAMNETより660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

不足した人数を研究者のネットワークを活用し、募集⇒最終的には10名から研究協力が得られた

研究協力者の属性

性別	男性7名 女性3名
年齢	20代1名 30代2名 40代4名 50代3名
所属機関	就労移行7名 ナカポツ3名
運営法人	NPO法人4名 株式会社2名 社会福祉法人2名 医療法人2名
役員の兼務	役員2名 非役員8名
運営法人 職員数	50名未満4名 50～100名未満3名 100 ～300名未満2名 300名以上1名
就労支援/管 理経験年数	3か月～20年/3～18年（人材育成に携 わっている者9名）

試行研修プログラム

- 内容：リスニングアワーの構造に原則従い、「現在の仕事について」というテーマを設け、ストーリーを話した
- 参加人数と実施時間：3～5名/回 30～40分/回

リスニングアワーの構造（リスニングメソッド研究会HP）

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

本研修プログラム概要

- 実施方法：Web会議システム
- 実施時間・頻度：約60分/回を3回（1回/週）
- 実施時期：2024年1月～2月
- 進め方：筆頭演者がファシリテーターとなり、参加者同士の交流の促進と全員の発言が保証されるように進行（内容は下記の順）
 - ①自己紹介及び近況報告
 - ②就労支援機関の管理者に関する情報提供
 - ③参加者各自の経験や意見について発言
 - ④次回のアナウンス・確認事項

※新型コロナ等の急な欠席には、録画した動画を確認できるよう配慮

情報提供の内容

回数	内容
1回目	就労支援機関における就労支援・人材育成の課題：運営法人に注目した分析（就労支援の現状に関しては厚生労働省の情報を使用）
2回目	就労支援機関における人材育成の課題：ナカポツと訓練等給付の比較（就労選択支援・基礎的研修の情報は厚生労働省の情報を使用）
3回目	メンタルヘルス不全とバーンアウト予防/管理者のストレスとWE（高める取り組みを含む）

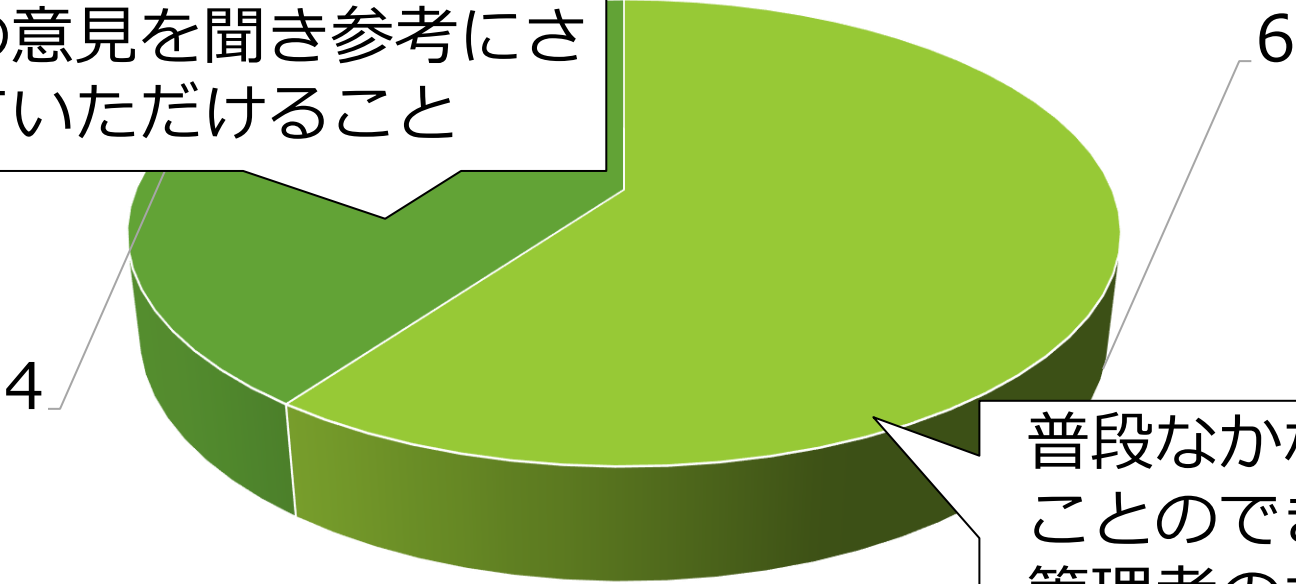
※演者の過去の研究内容と厚生労働省のHPにある情報を利用

分析方法と手順

- 本プログラム参加前後、終了1か月後にWebアンケート(Googleフォーム)を回答（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(終了1か月後は1か月後から1週間)
- 基本情報・満足度等は単純集計・クロス集計。
- WE（日本語版UWES短縮版(Shimazu A, et al, 2008)）の研修参加前後、終了1か月後の値をFriedman検定を実施(SPSS ver.29)

本プログラムの満足度

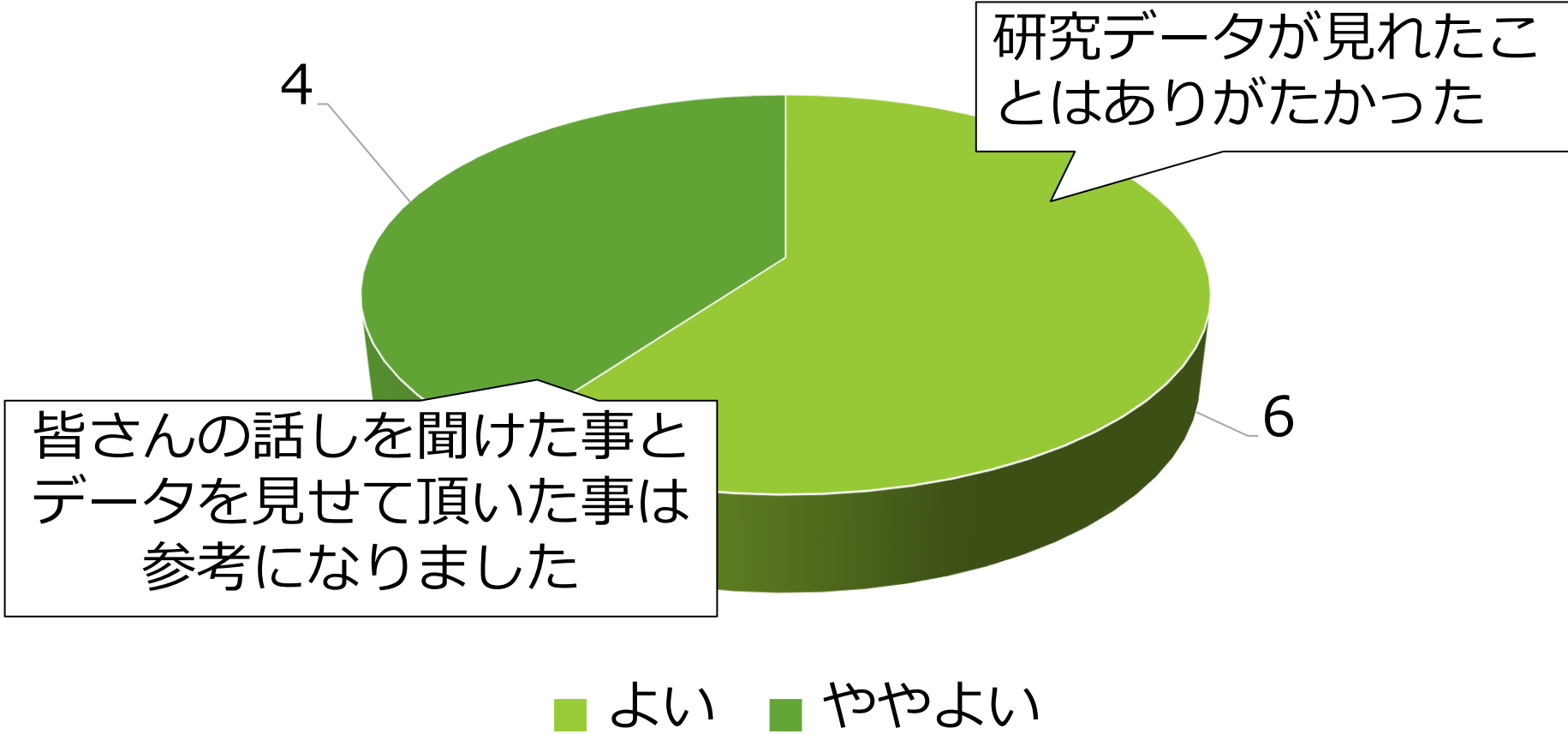
管理職のセルフケアに関する
情報を得たこと、他の管理
者の方の意見を聞き参考にさ
せていただけること



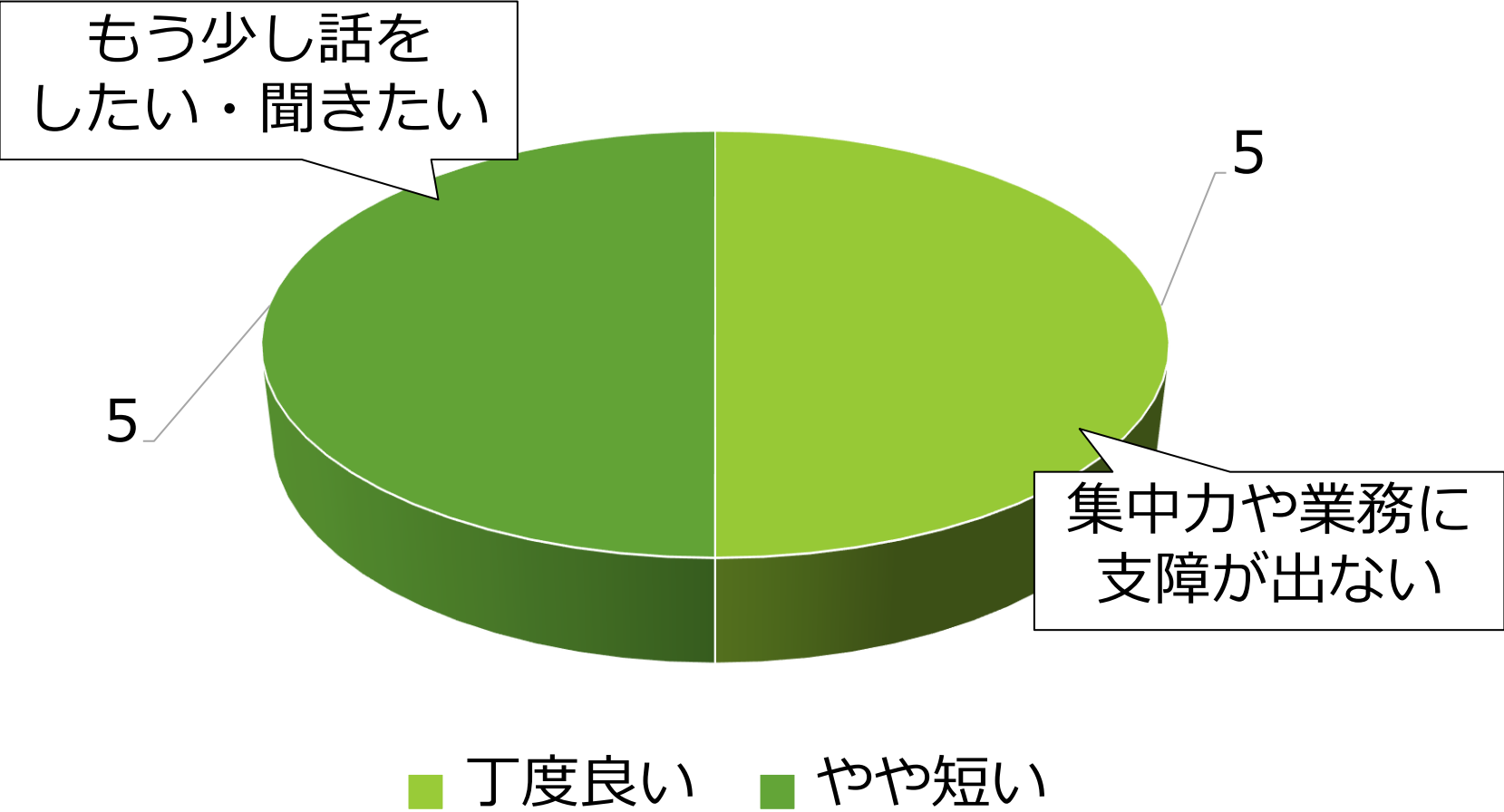
普段なかなか聞く
ことのできない、
管理者のお話を聞
くことが出来た

■ 満足 ■ やや満足

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

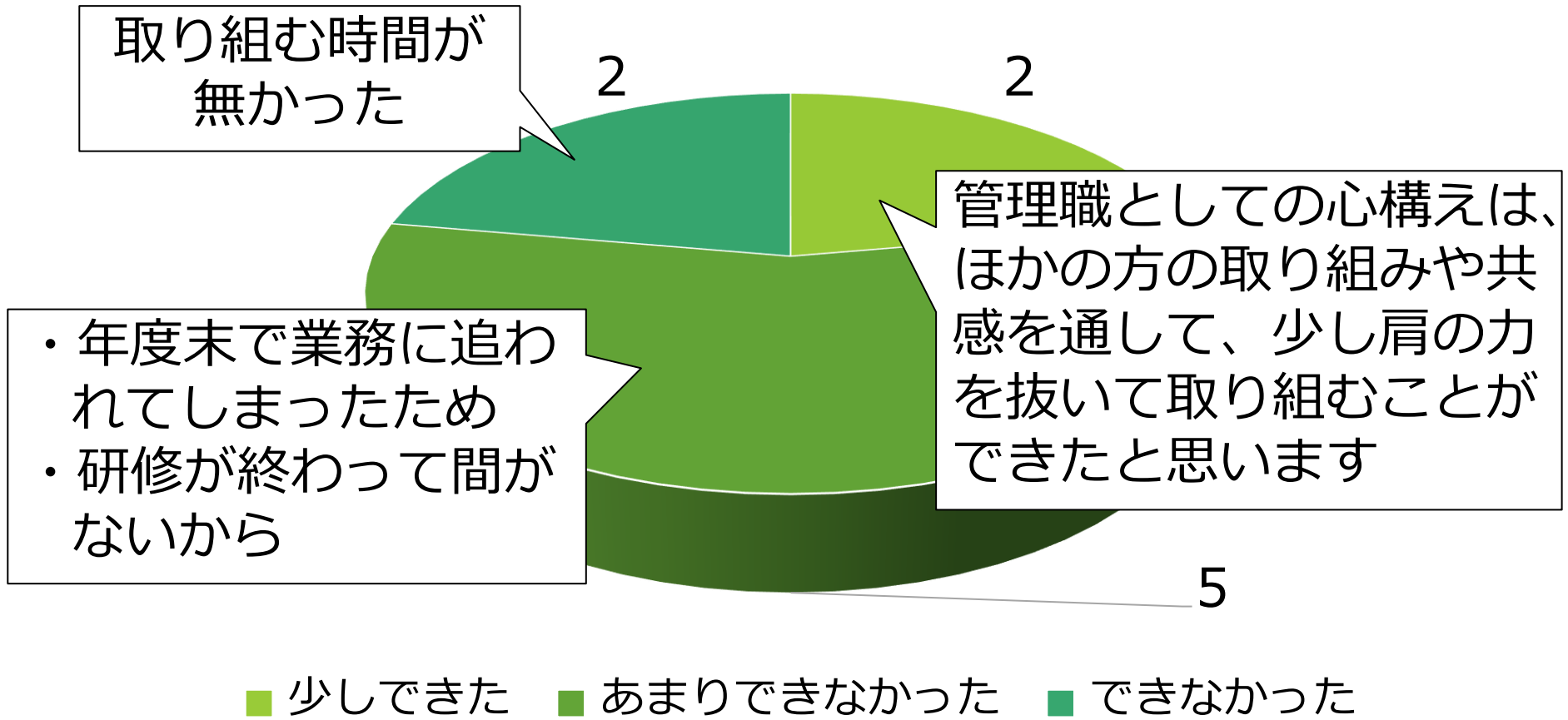
- よいチームを築くために自身を労わることはよいことと思えるようになりました
- お会いしたことのない管理者の方と管理者ならではの悩みや取組についてお話ができたことが大変良かった
- 全国の同業同職位の方と話をする機会はありませんでしたが、話を聞くことができとても良かった。できればもう少し話を深められた方が満足感が高まったかもしれないと感じた
- 事前にある程度テーマが絞られ周知されていると、より意見を出しやすくなるのではないかと感じました

職場での取り組みたいこと

本研修プログラム終了直後に職場で取り組みたいことを回答した9名の内容

- 個人面談
- 管理者研修の精査
- WEを高めるための取り組み（ほめるなど）4名
- スタッフと交流する機会を増やす、コミュニケーション2名
- 俯瞰して自分の業務を整理・見える化し、可能な範囲で部下と共有
- 部下の研修制度の見直し

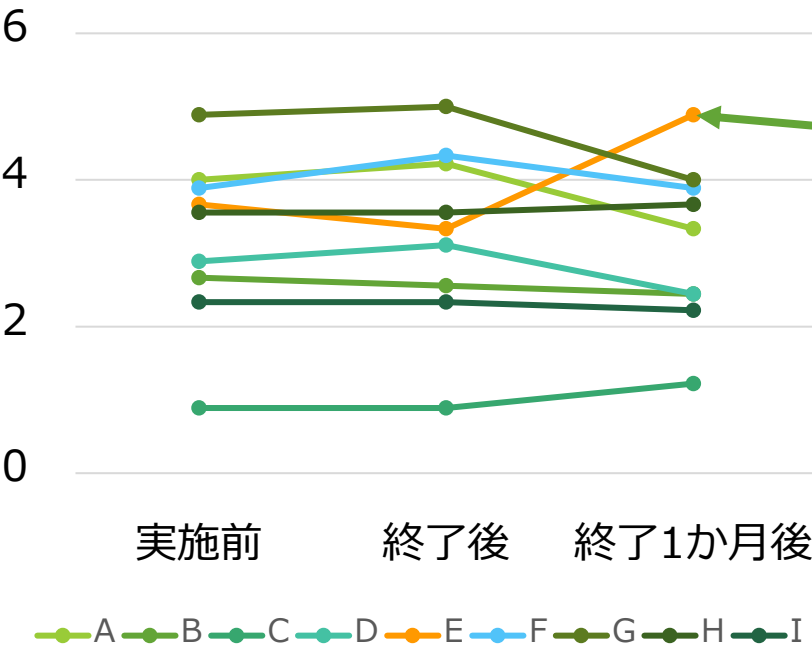
実際の職場での実践



WEの変化

欠損のない9名を分析
⇒有意差なし

<WEの個別の変化>



実施前	3.20±1.16
終了直後	3.26±1.23
終了1か月後	3.12±1.13

職場で取り組みたいこと
⇒少しできた

管理職としての苦労感は皆
同様にあることを共有でき
たのは「自身が至らない」
と抱え込まなくてもよいの
かと思うようになりました

考察 本プログラムの内容

- アンケート結果から、前回の研修プログラムに比較し、やや不満と感じている者がいないことが示された
 - 感想に、「管理職のセルフケアに関する情報を得られたことや他の管理者の意見を聞くことができたこと」があげられており、また、満足度においても同様の理由があげられていた
- ⇒ 前回の研修プログラムよりも参加者同士の交流が保証され、新たな情報が得られる形になっていたと思われる

考察 本プログラムの構造

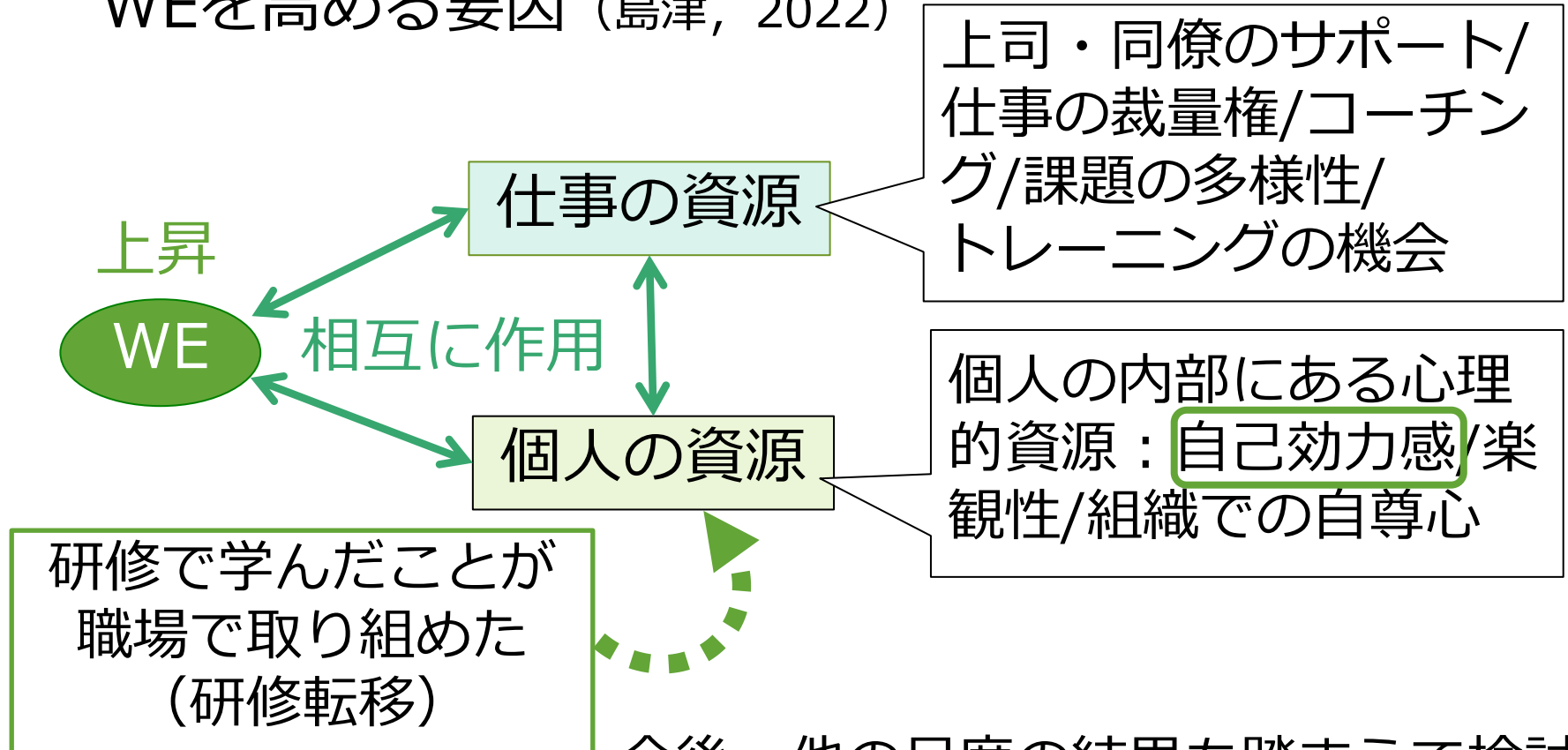
- 実施時間に関しては、短いと丁度良いに分かれた（試行研修プログラムでは、やや短い・短いと感じるものが多かった）
 - 丁度よい理由に「集中力や業務に支障が出ない」があげられていた
- ⇒管理者が多忙な業務の合間に参加することを考えると1時間程度の時間設定は適切であったのではないかと思われた

考察 本プログラムの効果

- WEは本研修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。
 - 個別のWEの変化では、上昇した者も下降した者もいた
 - 終了1か月後にWEが急上昇していた1名は、本研修プログラムを通して職場で取り組みたいことが少しできたと感じていた
- ⇒ 本研修プログラムへの参加の影響を受けて、WEが上がった可能性

考察 本プログラムの効果

WEを高める要因（島津，2022）



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に情報提供と互いの経験を語るWeb研修プログラムを実施した
- アンケート結果から、参加者は主観的な満足度を得ることができたと思われた
- また、WEを高めるためには、研修終了後の自己効力感が影響している可能性があるため、終了後のフォローの必要性も考えられた。今後、より詳細な分析が必要であると思われた

ご清聴ありがとうございました