

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 教授/NPO法人コミュネット楽創）
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）

1 はじめに

管理者は職場の人材育成、及び、メンタルヘルス対策の重要な存在である。ワーク・エンゲイジメント（以下「WE」という。）を高める仕事の資源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¹⁾、そして、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²⁾でも要ともされている。また、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³⁾が、管理者の育成や組織に関する調査報告は少ない。

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、リスニングアワーをベースとしたWeb研修プログラムを実施した⁴⁾。この研修プログラムでは、一部質的な変化が認められたが、自身の話した内容へのフィードバックや参加者同士の交流が課題となった⁴⁾。今回、新たに情報提供と互いの経験を語る形で再編したWeb研修プログラムを行った。その効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：05012）。

2 方法

(1) 研究協力者

本研究の協力者は、就労移行支援（多機能型を含む）、及び、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の管理者である。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した。その後、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とした。また、研究者のネットワークも活用し、研究協力者を募り、最終的には10名から協力が得られた。その属性は表1の通りである。

表1 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
運営法人役員兼務	役員2名 非役員8名
運営法人の職員数	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

なお、研究協力者の現所属機関における就労支援の経験年数は3か月～20年であり、管理職としての経験年数は3～18年であった。また、職員の人材育成に関わっている者は9名であった。

(2) 本研修プログラムの枠組みと内容

本研修プログラムの枠組みとしては、研究協力者の都合を考慮し、1時間1回のWeb会議システムによる研修を3回（1回/週間）実施した。実施期間は2024年1月～2月であった。

各回の進め方としては、筆頭演者がファシリテーターとなり、①自己紹介及び近況報告、②研究をベースにした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・確認事項の順で行った。特に、前回の研修プログラムの反省から、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進行を心掛けた。なお、新型コロナ等による急な欠席については、録画した動画を確認できるように配慮した。

情報提供の主な内容は表2の通りである。各内容は演者の過去の研究内容と厚生労働省のHPにある情報を利用した。

表2 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）

(3) 手順

本研修プログラムに参加する前、終了直後、終了1か月後に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、本研修プログラムの満足度（終了直後アンケートのみ）等を含め、回答期間は1週間とした。

分析方法はクロス集計を行った。また、本研修プログラム参加前後及び終了1か月後のWE（日本語版UWES短縮版⁵⁾）について、Friedman検定を行った（SPSS ver.29）。

3 結果

(1) 本研修プログラムへの満足度

本研修プログラムに対する満足度は満足が6名、やや満足が4名であった。満足・やや満足の理由としては、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いた。

(2) 本研修プログラムの内容・時間等について

本研修プログラムの内容については、よいが6名、ややよいが4名であった。よい・ややよいの理由としては、管理者及び研究データの話聞いたことがあげられた。

また、本研修プログラムの実施時間については丁度良いが5名、やや短い5名であった。丁度良いとした理由としては、集中力や業務に支障が出ないことがあげられていた。一方、やや短いと回答した理由としては、もう少し話をしたい・聞きたいがあげられた。

そして、本研修プログラムの感想では、「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」などがあげられた。

(3) 本研修プログラムを通して職場で取り組みたいこと

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者は9名であり、その内容は表3の通りであった。この9名のうち1か月後に少しできた者は2名、あまりできなかった者は5名、できなかった者は2名であった。あまりできなかった・できなかった理由としては、業務が立て込んだことや研修終了からの時間が間もないことがあげられていた。

表3 本プログラム終了直後に職場で取り組みたいこと

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 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 |
|---|

(4) WE

欠損があった1名を除き9名分を分析対象とした。実施前の日本語版UWESの値は平均 3.20 ± 1.16 で、終了直後は 3.26 ± 1.23 、終了1か月後は 3.12 ± 1.13 であり、有意差は認められなかった。なお、終了1か月後に急上昇していた1名については、本プログラムを通して職場で取り組みたいことについて「少しできた」と回答し、感想でも「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」と記していた。

4 考察

今回、アンケートの結果から、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。この点より、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。また、実施時間に関しては、短いと丁度良いに分かれたが、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と思われる。

そして、WEは研修プログラム実施前後で有意差は認められなかった。しかし、終了1か月後に急上昇していた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。WEを高める要因である個人の資源は個人の内部にある心理的資源とされ、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¹⁾。この結果から、本研修プログラムへの参加でWEが上昇する場合、研修で学んだことが職場で取り組めたという自己効力感が影響することが考えられた。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。その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る。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、経過後のフォローの必要性も考えられたが、より詳細な分析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) 島津明人「新版ワーク・エンゲイジメント」労働調査会、(2022)、p.46-74
- 2) 厚労省「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～」(2023)
- 3) 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」、(2022)、p.49-59
- 4) 大川浩子・他『就労支援機関の管理者に対する研修の効果—リスニングアワーを用いて—』「北海道文教大学研究紀要48号」、(2024)、p.11-20
- 5) Shimazu A, et al: Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *App Psychol: An International Review* 57 (3): 510-523, 2008.

【連絡先】

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