

令和 3 年 5 月 19 日現在

機関番号：34438

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K04144

研究課題名(和文) リカバリーを促進する精神保健専門職の態度とエンパワメントに関する研究

研究課題名(英文) Research for mental health staff's attitude and empowerment

研究代表者

岩井 和子 (Kazuko, Iwai)

関西医療大学・保健医療学部・教授

研究者番号：80367870

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円

研究成果の概要(和文)：精神保健専門職におけるエンパワメントの要因の検討のため専門職27名に対して面接調査、質的分析を行った。「信頼」「安心」「協調」「情報公開」「自由裁量」「学び」「回復への期待」「柔軟性」「業務の量と質」「開放性」「自己開示」「リーダーシップ」「情報共有」の13要因を抽出した。次の分析結果では、“支援における肯定的体験として” “当事者の回復” “当事者の就労” “スタッフに心を開く” と “支援における困難” として “成果の不確か” “重篤な症状” “行動化” が抽出された。「精神保健専門職のエンパワメントの要因」について検討し、「精神保健専門職のエンパワメント尺度」を作成した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、精神保健専門職の対象者への肯定的態度とエンパワメントに関する実証的な調査研究であり、実践現場における専門職の現状を明らかにし、精神保健専門職の育成と質改善のための方策決定に資するものと考えられる。また、精神科医療、地域福祉領域を調査対象とすることにより、それらに連携についての示唆が得られるものと考えられる。

研究成果の概要(英文)：This study has the aims of research for mental health staff's empowerment factors and attitude for person with mental disability.

According to interview for mental health staff in community area, empowerment measure of empowerment has been made. So, 27 mental health staff were interviewed. Data were analyzed qualitatively. The first analysis of data suggest 13 factors that staff's empowerment factors were trust, safety, cooperation, information discloser, decision making of own-work, opportunity for study, expectation of recovery, flexibility, quality and volume of work, open mind, self-discloser, readership, share information. The second analysis data suggest, positive experiences of care; recovery of person, employment of person, and open the mind, negative experiences; unclear outcome, severe symptom, acting out. This research suggest that mental health staff's empowerment is affected by work environment. And recovery of person with mental disability encouraged.

研究分野：精神障害リハビリテーション

キーワード：精神保健専門職 エンパワメント 態度 精神障害 リカバリー

様式 C-19、F-19-1、Z-19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

厚生労働省は、2003年以降3回にわたり、我が国の精神保健試作改革についての指針を示してきた。その中において、欧米各国では広く取り入れられている“精神障害を持ちつつも地域で自分らしく生きること”を支援する「リカバリー支援」へとパラダイムシフトを掲げ、精神保健領域での支援の質の向上とともに精神保健専門職の質の向上をも提言している。しかし、長きに亘り、入院治療を中心としてきたわが国の精神保健領域では、治療のマンネリズムに陥りやすく、専門職自身の無力感、バーンアウトが問題となっている。

本研究では、わが国の精神保健専門職のエンパワメントに関する要因を検討し、実践現場における専門職のエンパワメントの状況と、精神疾患をもつ援助対象者に対する態度との牽連を検討することとした。

2. 研究の目的

精神保健領域の援助に従事する専門職のエンパワメント因子及びそれらに関連する要因を明らかにするとともに、専門職のエンパワメントと、精神疾患を持つ援助対象者に対する態度の関連を明らかにする。

3. 研究の方法

精神保健専門職のエンパワメントに関する要因探索のため、以下の調査を行った。

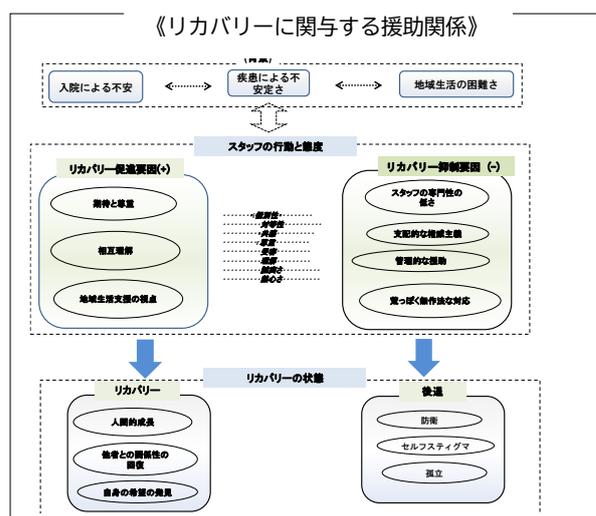
- ・エンパワメント及び、精神保健専門職のエンパワメントに関する先行研究レビュー
- ・精神保健専門職のエンパワメントに関する質的調査
- ・精神保健専門職のエンパワメント尺度の開発

4. 研究成果

1) 精神科援助職員エンパワメント要因に関する文献検討

精神科援助職員におけるエンパワメントとその要因について検討することを目的に PubMed, EBSCO, Google Scholar をデータベースに、過去20年間(1997-2016、7月)について、「empowerment scale staff」をkey wordとして文献検索を行い、118文献を抽出した。このうち、各データベース間での重複文献、論文名、keywordから明らかにテーマから逸脱したものを削除し、抄録を読了した結果、欧文文献7件、邦文献3件を抽出した。

これらの研究では、古典的な階級性を排した「多職種協働」、良好な「チームワーク機能」と「雰囲気」などの外的要因、また個人の「自己評価や自信」、「技術知識の向上」、「職務満足」といった内的要因がエンパワメントに関連すること、「リーダーシップ」や「意思決定」などの実践プロセス要因が影響を与えることが示唆された。また、邦文献の結果からは、いずれの職種も「支援(があること)」がエンパワメントと関連していた。



2) 我が国の精神医療福祉領域における援助関係-専門職、当事者へのインタビュー調査

精神保健専門職のエンパワメントには、当事者との関係からの経験が影響を与えていると考えられる。本調査では、精神疾患をもつ当事者へのインタビューから、その援助関係に関する要因を検討した。対象は、統合失調症、もしくは鬱病をもつ男性8名、女性4名、年齢は30~70歳代であった。30分程度のインタビューは、彼らがリカバリーの助けと

なった、あるいは、ならなかったと感じる要因について、焦点化して行った。

GTA による質的調査から、3つの領域「対象者の状況」、「スタッフの態度と行動」、「リカバリーの状態」に亘る、16 のカテゴリが抽出された。さらに分析を進め、リカバリーに関連する要因として〔個別性〕、〔対等性〕、〔信頼〕、〔共感〕、〔尊重〕、〔受容性〕、〔理解〕、〔現実性〕、〔誠実さ〕、〔熱心さ〕、〔希望〕 の 11 因子を抽出した。

3) 我が国の精神保健領域に従事する専門職を対象にエンパワメントと職務経験、職場環境についての質的調査を行った。調査は、2017 年に実施され、地域福祉事業所 3 施設、精神科クリニック 2 施設において、エンパワメントに関するインタビューを行い、質的分析を行った。

調査対象者は、医師 2 名、看護師 2 名、社会福祉士及び精神保健福祉士 13 名、作業療法士 7 名、栄養士 1 名、当事者スタッフ 2 名の 27 名である。

インタビューデータは、逐語録に起こし、GTA にて、2 回の分析を行い、現場に従事する専門職におけるエンパワメント及び関連要因を抽出した。

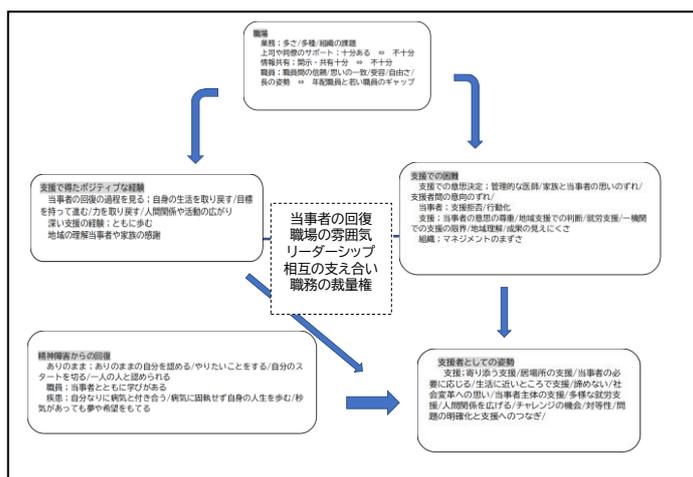
第 1 分析)

最初の調査終了後の 19 名の結果に対する、第 1 回目の分析において抽出された結果は 4 つのカテゴリに特定された。それらは、“支援で得たポジティブな経験”、“職場の雰囲気” “管理とリーダーシップ” であった。これらは、14 のセミカテゴリを含んでいた。

“支援で得たポジティブな経験”では、「リカバリー」、「就労」、「スタッフに心を開く」が含まれ、“支援での困難”では、「見えにくい成果」「重篤な症状」「当事者の行動化」が含まれ、“職場の雰囲気”には、「オープンであること」、「柔軟性」、「サポートティブであること」、「情報の共有」、「自己開示」が含まれ、“管理とリーダーシップ”には、「強いリーダーシップ」「職務における自己裁量」が含まれていた。これらのカテゴリから、エンパワメントを促進する要因として、「信頼」、「安心」、「協調」、「情報開示」、「仕事の裁量」、「支援」、「回復への期待」の 9 のキーワードを抽出した。

第 2 分析)

さらに残りの 9 名を追加した全 27 名を対象とした第 2 回目の分析により、〔職場〕、〔支援で得たポジティブな経験〕、〔支援での困難〕、〔精神障害からの回復〕、〔支援者としての姿勢〕 5 領域と各キーワードから、専門職のエンパワメントに関連する要因として、〈精神疾患からの当事者の回復〉、〈開放的で柔軟な職場の雰囲気〉、〈長のリーダーシップ〉、〈相互の支え合い〉、〈職務上の裁量権〉 5 要因があると考えられた。そして、これらのエンパワメント要因はまた、最終的に〔支援者としての姿勢〕に影響を与えていると考えられた。



《支援経験から抽出される専門職のエンパワメント要因》

4) 精神保健専門職のエンパワメント尺度の作成

文献調査及び、行った 2 つの調査から、以下、「精神保健専門職エンパワメント尺度」を作成した。

① 尺度の作成は、質的調査結果から考察し、13 項目（支援実施における体験；3 項目、職場要因；6 項目、自己肯定；4 項

目) からなる「精神保健専門職エンパワメント尺度」を作成した。信頼性、妥当性検討を実施予定である。

〔精神保健専門職のエンパワメント尺度〕

〔当事者の回復〕

支援対象者の成長を感じる (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

支援対象者の力を信じる (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

支援対象者から学ぶ (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

〔職場の雰囲気〕

相談できる同僚や上司がいる (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

職員間で率直に意見を言う (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

職場では自由に振舞える (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

協力体制が得やすい職場である (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

職場には支援についての理念がある (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

職員同士の尊重がある (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

〔自己肯定〕

支援対象者に貢献できている (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

職場に貢献できている (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

チャレンジする気持ちを持っている (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

困難を乗り越えていける (大いに ・ 概ね ・ やや ・ 全く)

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 2件）

1. 発表者名 岩井和子
2. 発表標題 Recovery from mental illness depends on expectation and respect -Based on interview of person with mental illness
3. 学会等名 the 17thWorld Psychiatric Association 2017 (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 岩井和子
2. 発表標題 精神科援助職員のエンパワメント要因に関する文献検討
3. 学会等名 第24回日本精神障害者リハビリテーション学会
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 岩井和子
2. 発表標題 The factors of mental health staffs empowerment on the job of community
3. 学会等名 The 23rd World Congress of Social Psychiatry: the social determinants of health /mental health and access to care (第23回社会精神医学会世界大会) (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------