

令和元年6月27日現在

機関番号：30121

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2016～2018

課題番号：16K13438

研究課題名(和文)職務ストレスに注目した若年就労支援実践家育成プログラムの開発

研究課題名(英文) Development of a training program for young employment support practitioners focusing on managing occupational stress

研究代表者

大川 浩子(OHKAWA, Hiroko)

北海道文教大学・人間科学部・教授

研究者番号：50458155

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、障害者の就労支援を行う支援者の中でも、特に経験の浅い支援者の職業と関係するストレスに対するセルフケアプログラムの開発である。方法は、まず、就労支援機関にアンケート調査を行い、人材育成の現状と課題、職務ストレスについて検討した。その結果を踏まえ、対話型アプローチの一つである援助者と被援助者が相互に学び合う関係を大切にした、インテンショナル・ピアサポートを基盤としたセルフケア研修プログラムの開発を行い、予備プログラム、本プログラムを実施した。予備プログラムでは3か月後に変化を感じている者が約85%あり、感情面や職場での対人関係の変化があげられた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究で開発を目指した若年就労支援従事者に対するセルフケアを目的とした研修プログラム(予備段階)は、参加者が自分自身の感情や気持ちに注目することができ、受講3か月後でも結果として、自分自身をいたわることにつながることを推測される。現在、最終研修プログラムの効果について検討中ではあるが、就労支援従事者以外の対人援助職にも汎用が可能であると考えられ、近年、社会的な課題となっているメンタルヘルス不全による休職や離職予防の一助になることが期待される。

研究成果の概要(英文)： In this study, we aimed to develop a self-care program for workers who provide employment-support for disabled people, focused on managing occupational stress especially in inexperienced support workers. As methods, we first conducted a questionnaire survey at an employment support agency, and then examined the present state and issues of human resources development and occupational stress. As a result, we developed a self-care training program based on intentional peer support that places importance on the interactive approach of mutual-learning relationship between the supporter and the support recipient, and implemented a preparatory and current program. In the preparatory program, about 85% of participants noticed changes after 3 months, which included changes in emotional and interpersonal relationships at the workplace.

研究分野：作業療法

キーワード：就労支援 セルフケア 人材育成 インテンショナル・ピアサポート マインドフルネス コンパッション ストレス ワーク・エンゲイジメント

## 様式 C-19、F-19-1、Z-19、CK-19（共通）

### 1. 研究開始当初の背景

近年、専門職の養成において学生(若年者)の気質が課題となっている(高木, 2011)。一方、若年者の定着支援として企業が強化している「企業内訓練の実施」は若年者が求めることとは乖離していることが知られている(労働政策研究・研修機構, 2007)。医療・福祉の領域では、低賃金や非正規職員などの職員の処遇や組織の問題も加わり、若年者の定着率は全体的に他の領域より低い状況となっている。

また、わが国の就労支援における人材育成の課題として、各事業における任用基準のハードルが低く、対人援助職の養成課程を経ていない者が着任できる現状がある。更に、就労支援の人材育成で提示されている研修は実務的な技術を身につけるものが多く、職務ストレスやセルフケアに注目したものは少ない。

今回、我々は精神健康に困難を有する人のピアサポートから生まれた対等な相互関係を築く対話型アプローチを学ぶ研修の開発に携わってきた。この研修に参加した者(当事者・支援者)は対話によって自分と相手の背景や感情に気づき、共有することで相互の理解と敬意が深まり関係が変化することがわかっている(宮本, 2013)。この対話型アプローチを若年支援者が学ぶことで、他の職員や支援対象者に何が起っているか、支援者自身はどう感じているのかに気づき、信念対立(京極, 2012)を含む職務ストレスによるメンタルヘルス不全での離職を減少できると考えた。

本研究は、若年支援者にセルフケアの知識を身につけさせるという発想ではなく、人間としての自身の感情に気づき、相手と対話することで、自身の感情を感じつつ相手の感情や背景に気づき、対話をする時間(あるいは場)を作り、信念対立や職業上の困難を感じても対話による解決が可能な環境にし、結果として若年支援者が仕事に対する情熱を持って取り組む状態になり(ワーク・エンゲイジメント)、職場でのメンタルヘルス不全が防止できると考えた(図1)。非権威的で対等なピアサポートの関係から学び、相互理解をすすめる対話型アプローチによって若年支援者と同僚・支援対象者双方にとって安心な関係・環境を作る試みは独創的である。また、本研究の成果は、近年、社会的課題となっている他の年齢層の企業におけるメンタルヘルス不全の問題にも活用可能であると思われる。

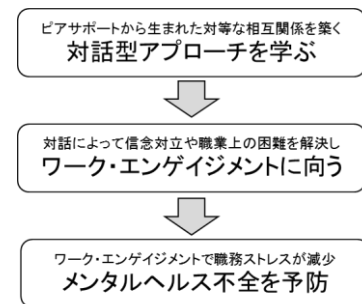


図1 本研究がめざすもの

### 2. 研究の目的

本研究では、以下の2つの目的を設定した。

- (1) 就労支援における若年支援者に対する人材育成の現状と課題・職務ストレスの把握
- (2) 若年支援者の職務ストレスに対するセルフケアを目的とした研修プログラムの開発と効果検討

### 3. 研究の方法

本研究では、アンケート調査による就労支援における人材育成の現状と課題・職務ストレスの把握と、セルフケアプログラムの開発と効果検討を以下の手順で行った。

#### (1) 就労支援における人材育成の現状と課題の検討

就労移行支援、就労継続支援(A・B型)、就業・生活支援センターの各事業を実施している事業所(訓練等給付事業所においては多機能型を含む)に対し、アンケートによる人材育成の現状と課題、職業性ストレス簡易調査表(厚生労働省, 2015)、職務ストレス(石原, 2011)、ワーク・エンゲイジメント(日本語版 UWES, 島津, 2015)について調査を行った。アンケート調査対象事業所の選定は、障害者就労・生活支援センター事業については厚労省のリスト、他は WAMNET を参照し、各事業 300ヶ所を乱数表を用いてランダムに抽出した。なお、返送期限前に督促のはがきを送り、回収率の向上に努めた。

#### (2) 研修プログラムの開発及び効果検討

##### ① 予備研修プログラムの開発と効果検討

(1)の調査で明らかになった就労支援における人材育成の現状と課題を踏まえ、対話型アプローチについて学ぶ研修プログラムの開発を行った。開発に際しては、アンケート結果、及び、対話型アプローチ研修のトレーナーらから意見収集し、予備研修プログラムを開発した。

この予備研修プログラムの運営については、ピアサポートに関係する研修や Gentle Teaching の研修に習熟したトレーナーの協力を得て実施した。また、参加者の募集には既存の対話型アプローチのネットワークや研究代表者らが有するネットワークを利用し、その内、研究に関する説明に対し同意した者を研究協力者とした。なお、今回は研修プログラムを開発するための予備プログラムであるため、就労支援従事者に限定せず幅広く募る形で研究協力者数を確保した。研究協力者は、プログラム開始前、終了時、終了から3か月後の計3回のアンケートを記載し、内容及び効果について検討した。なお、アンケートには基本情報やプログラムに対する満足度等に加え、ワーク・エンゲイジメント(日本語版 UWES, 島津, 2015)、感情労働測定尺度

(関谷, 2014)、日本版バーンアウト尺度(久保, 2007)を含めた。

## ②研修プログラムの開発と効果検討

予備研修プログラムに対する調査結果を検討し、内容の修正を加えたものを研修プログラムとして実施した。研修プログラムの実施に際しては、就労支援も含めた支援職を行っている者を対象とし、参加人数も15名以内とした。この研修プログラムについても、予備研修プログラムと同様に、プログラム開始前、終了時、終了から3か月後の計3回のアンケートを記載し、内容及び効果について検討した。アンケート内容は、予備研修プログラム時の内容に、セルフコンパッション尺度(宮川, 2016)を加えた。

また、研修プログラムではセルフケアに役立つ要素をまとめ、リーフレット(図2)として配布した。

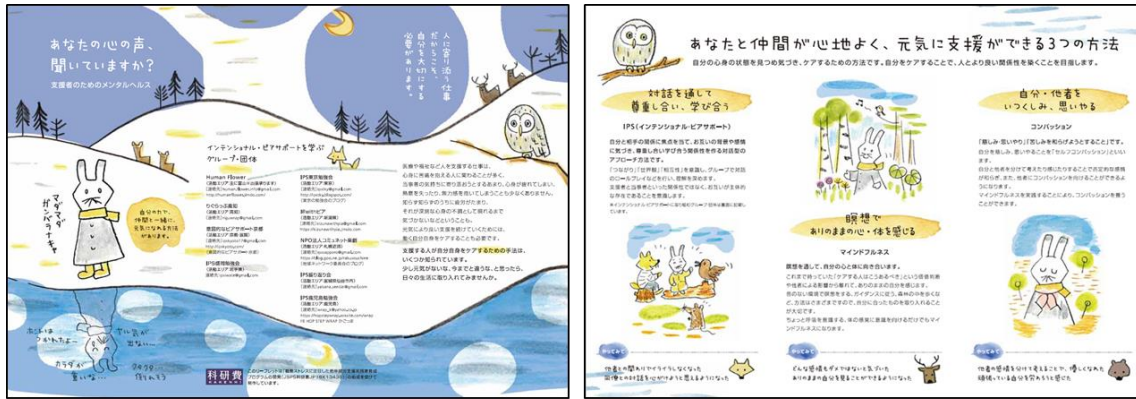


図2 研修プログラムの要素をまとめたリーフレット(三つ折り 左:外側 右:内側)

## 4. 研究成果

### (1) 就労支援における人材育成の現状と課題の検討

就労支援従事者に対するアンケート調査は、2017年2月~4月で実施した。回収結果は、433事業所から返送があった(回収率:36.7%)。その中から、記載漏れがあったものを除き、分析対象としたのは360事業所(回答者360名)であった。分析対象者の属性は、表1の通りである。

- 性別:男性173名(50.6%) 女性182名(48.1%)
- 無記入・無効5名(1.4%)
- 役職(サービス管理責任者を除く)
  - あり94名(26.1%) なし248名(68.9%)
  - 無記入18名(%)
- 勤務形態:常勤330名(91.7%)

表1 分析対象者の属性

分析対象者のワーク・エンゲイジメント(以下、WE)

を年齢別に見ると、WEの低いレベルの者が20代で約6割(50名)と最も多く、50代まで順にWEの低い者の割合が減少していた(図3)。また、職リハ従事者特有の職務ストレス尺度については、「就労支援に対して組織内の理解が十分に得られない」の項目で、「全くそうは思わない」の回答がWEの高いレベルでは42名(47.7%)と他のレベルよりも多かった。また、「身近に相談できる就労支援のスーパーバイザーがいない」の項目では、「とてもそう思う」「そう思う」の合計がWEの低いレベルで88名(52.7%)と他のレベルよりも多く、「就労支援に有効な方法やプロセスがわからない」の項目でも101名(60.5%)と同様に他のレベルよりも多かった。

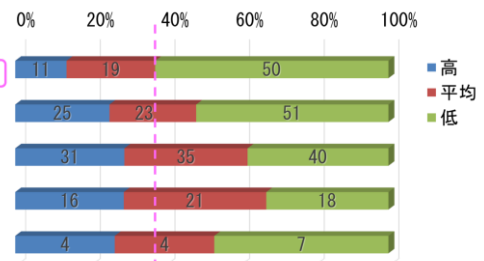


図3 年齢別WEのレベルの割合

そして、職業性ストレス簡易調査票(57項目)

を厚生労働省のストレスチェックマニュアル(厚生労働省, 2015)に従い、合計得点から高ストレス者を判断した。その結果、高ストレス者と判断された者53名(14.7%)であった。事業形態別では、就労移行支援単独事業所23.1%(6名)で最も割合が高く、就労継続支援B型事業所8.3%(5名)で最も割合が低かった。

また、高ストレス者のWEのレベルの内訳は低いレベルが33名(62.3%)、平均的レベルが10名(18.9%)、高いレベルが10名(18.9%)であった。

現職に対する就業継続意思は、いずれのWEのレベルにおいても「できるだけ継続したい」が最も多かった。しかし、高いレベル、平均的レベルではいずれも80%以上を占めたのに対し、低いレベルでは58.7%(98名)であり、「数年後は他の事業も経験したい」が19.8%(33名)、「現在の事業を辞めたい」も6.0%(10名)と他のレベルよりも割合が高かった(図4)。更に、高ストレス者においても「できるだけ継続した

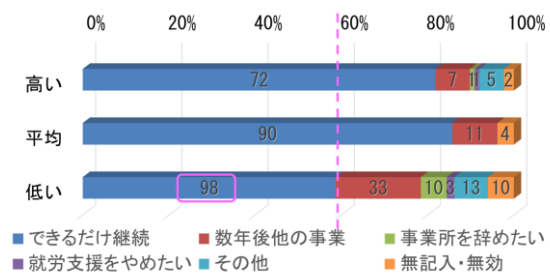


図4 WEのレベル別就業継続意思の割合

い」が52.8%(28名)と最も多かった。

以上の結果から、就労支援従事者において若年層でWEのレベルが低い者が多かった。また、WEが低い背景に、就労支援に対する組織内の理解、就労支援のスーパーバイザーの存在、就労支援の方法等を学ぶ機会が影響している可能性が考えられた。そして、WEのレベルが低い群、及び、高ストレス者においても、就業継続を希望する者が半数以上おり、就労支援従事者にむけたストレスへの対応やWEを高める取り組みが必要であると思われた。

## (2) 研修プログラムの開発及び効果検討

### ① 予備研修プログラムの開発と効果検討

先のアンケート調査では、職場での理解や人間関係がWEのレベルに影響していること、また、ストレスを感じながらも就業継続を希望する者が半数以上であることが示された。この結果から、対話型アプローチをベースに、自分自身をいたわる要素としてコンパッションやインナーティーチャーについて内容を追加し、表2に示した予備研修プログラムを設定した。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・マインドフルネス(室内・屋外)</li> <li>・コンパッションについて</li> <li>・インナーティーチャーについて</li> <li>・関係性や選択について</li> <li>・聴くことに関する体験</li> </ul> <p>(経験や感じたことのシェアを交えながら実施)</p>
---

表2 予備研修プログラムの内容

性別	男性4名 女性9名
年齢	20代2名 30代4名 40代3名 50代4名
現在の勤務	福祉関係8名 他5名
現在の領域での継続年数	1年未満1名 1~3年未満5名 3~5年未満1名 5~10年未満1名 10年以上3名
役職	あり5名 なし6名 無記入2名

表3 研究協力者の属性

予備研修プログラムは2つの異なる地域(都市部)で2017年10月に実施した。期間は2日または3日のワークショップ形式であり、勤務の調整がしやすい土日祝日に開催した。研究協力者の属性は表3を示す。なお、回収されたアンケートは単純集計、及び、各指標の研修受講前と終了時及び3か月後の値についてウィルコクソン符号付順位和検定を行った。

受講直後の予備研修プログラムに対する満足度(5件法)は「満足」が12名、「やや満足」が1名であった。理由として、「ゆっくり聞く話すという時間が過ごせた」「自分自身と向き合う時間になった」「色々と自分の気持ちと自分の言いたいことを表現できる雰囲気が良い」等があげられた。また、内容(5件法)については「よい」が12名、無記入が1名であった。

研修終了3か月後の時点で本研修プログラム受講による影響を感じたかについては、「ある」が7名、「少し感じる」が4名、「余り感じない」「ない」が各1名であった。表4に具体的な変化として記載された内容(抜粋)を示す。また、本研修プログラムで行ったことを思い出すことができるかについては、「ある」が6名、「少しある」は7名であった。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の心と身体と対話することで、自分自身を大切にすることを学んでいると思う</li> <li>・気持ちを落ち着かせたり、考えたりするようになりました</li> <li>・自分の意志や感情を優先するようになった</li> <li>・自分の心に耳を傾けるようになった</li> <li>・ありのままの自分を感じて周りの状況もありのままに受け入れることができる</li> <li>・イライラした時に以前より早く対処できる様になった</li> <li>・職場の同僚と話すことで関係が良好になった</li> <li>・相手の話を聞く時、アドバイスをはさむことなく、ただ静かに話しが聞けるようになった</li> <li>・忙しさを感じた時に、学んだことを思い出して使ってみる</li> </ul>
--

表4 本プログラム受講後の具体的な影響(原文)

また、研究協力者の研修受講前と終了後、及び3か月後のWE、感情労働測定尺度、日本版バーンアウト尺度について有意差は認められなかった。

アンケート結果より、本研究協力者は研修プログラムについて満足を感じている者が多く、尺度での有意な変化は認められなかったが、プログラム受講による変化を感じる者は13名中11名であった。具体的な影響については、自分自身の感情や気持ちに注目した発言が多く、予備研修プログラムの一次的な効果として考えていた「自分や他者の感情に気づく」について、効果があったのではないかと思われた。そして、この背景に「マインドフルネス」「コンパッション」の影響が考えられた。

近年、医療従事者のレジリエンスを高めバーンアウト等の改善に焦点を当てたプログラム(MHALOプログラム)が開発され、その柱に「マインドフルネス」「コンパッション」が含まれており(佐藤, 2018)、予備研修プログラムと共通していた。更に、プログラム受講後の変化についても、「不安やイライラが減りリラックスできる時間が増えた」「自分を大事にするようになった」と類似した感想があげられており(佐藤, 2018)、これら2つの要素の影響が推察された。

一方、予備研修プログラムは2または3日ワークショップ形式であり、フォローアップを行っていない。MHALOプログラムでは2日間のワークショップと8週間のホームワーク、3回のフォローアップを実施している(佐藤, 2018)。今回は、3ヶ月しか経っていないため、

MHALOプログラム		本プログラム
緩和ケア医療従事者	対象	就労支援従事者等
マインドフルネス、コンパッション、暖かなコミュニケーション、意図を思い出す	背景	対話型アプローチ(インテリジェント・ピアサポート)
瞑想、ヨガ、マインドフルなコミュニケーションスキル(話す、聞く等)等	プログラム内容	マインドフルネス、コンパッション、インナーティーチャー、関係性や選択、聴く体験
講義及び実践と体験の分かち合いを行う	運営方法	参加者の経験やその場で感じたことをシェアし、進める
ワークショップ(2日間)、ホームワーク(8週間)、フォローアップ(3回)	プログラムの構成	ワークショップ(2~3日間)
「不安やイライラが減りリラックスできる時間が増えた」「自分を大事にするようになった」等	終了後の感想	「イライラした時に以前より早く対処できる」「自分自身を大切にすることを学んでいる」等

表5 予備研修プログラムとMHALOプログラムの相違(両プログラムの共通点を緑で示した)



全員がプログラムのことを思い出すことが可能な状況であったことも考えられるため、フォローアップの必要性も検討が必要であると思われる。なお、本プログラムと MHALO プログラムの相違を示す (表 5)。

## ② 研修プログラムの開発と効果検討

①の検討を踏まえ、よりセルフケアに焦点を当てた形で内容の修正を加えたものを研修プログラムとして実施した (表 6)。研修プログラムは進行役のトレーナーの健康問題で、実施時期が 2018 年 3 月と当初の予定より大幅に遅れて実施された。期間は 2 日間のワークショップ形式であり、勤務の調整がしやすい土日に開催した。現在、研究協力者に 3 か月後時点でのアンケート調査を実施中である。

・マインドフルネス (室内)
・セルフ・コンパッションについて
・セルフケアについて
・関係性について
・生活の振り返り (困難や緊急度と重要度)
(経験や感じたことのシェアを交えながら実施)

表6 研修プログラムの内容

## (3) 本研究の今後の展望

本研究の成果であるセルフケアに関する研修プログラムは、研究協力者から開催依頼があり、2019 年の夏に実施を計画している。就労支援領域にとどまらず、広く支援職に対し有益な研修として、今後もブラッシュアップをしながら実施をしていく予定である。

一方、就労支援従事者に対するアンケート調査で明らかになった課題の中に、組織の理解やスーパービジョンをはじめとする教育体制が新たに示された。今後は、組織と管理職に対する取り組みとして、「就労支援実践家のメンタル不調を予防する組織と管理職育成プログラムの開発 (2019~2021 年度基盤 (C)) に本研究の課題を引き継ぎ、解決に努めたい。

## 5. 主な発表論文等

[学会発表] (計 4 件)

- ①大川浩子, 本多俊紀: 就労支援従事者のストレスとワーク・エンゲイジメントー就労支援事業所へのアンケート調査からー. 第 25 回職業リハビリテーション研究・実践発表会 2017
- ②大川浩子, 本多俊紀: 就労支援機関における就労支援従事者のストレス-職業性ストレス簡易調査票を用いてー. 日本職業リハビリテーション学会第 46 回北海道大会 2018
- ③大川浩子, 本多俊紀, 宮本有紀: 若年就労支援従事者に対するセルフケア研修プログラムの開発ー試行プログラムのアンケート結果からー. 第 26 回職業リハビリテーション研究・実践発表会 2018
- ④大川浩子, 宮本有紀: 対話型アプローチの研修がメンタルヘルスに与える影響ーインテンショナル・ピアサポートを用いた研修からー. 日本精神障害者リハビリテーション学会第 26 回東京大会 2018

[その他]

本研究で研修プログラムを実施する際にプログラムの要点をまとめたリーフレットを作成した。研修で配布する以外に、研究分担者が運営しているインテンショナル・ピアサポートの HP からダウンロードできるようにした。

Intentional Peer Support 各地の様々な IPS 勉強会  
<http://intentionalpeersupport.jp/ips-everywhere/>

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

研究分担者氏名: 大川浩子

ローマ字氏名: (OHKAWA, Hiroko)

所属研究機関名: 北海道文教大学

部局名: 人間科学部

職名: 教授

研究者番号 (8 桁): 50458155

### (2) 研究分担者

研究分担者氏名: 宮本有紀

ローマ字氏名: (MIYAMOTO, Yuki)

所属研究機関名: 東京大学

部局名: 大学院医学系研究科 (医学部)

職名: 准教授

研究者番号 (8 桁) : 10292616

(3) 研究協力者

研究協力者氏名 : 本多 俊紀

ローマ字氏名 : (HONDA, Toshinori)

※科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。