



共生社会文化研究 Vol.1

Journal of Inclusive Society and Culture



2023

大妻女子大学
OTSUMA WOMEN'S UNIVERSITY

巻頭言

共生社会文化研究所長 小川 浩

2019年4月に共生社会文化研究所が設立されてから、早いもので約4年が過ぎようとしています。この4年間で振り返ると、2020年12月からは、多くの時間が新型コロナウイルスへの対応に費やされたように思います。オンライン授業への対応に追われ、新たな研究や研修を手掛けることが厳しい状況もありましたが、オンラインで研究員提案事業のセミナーを実施したり、研究員と特別研究員の交流会を開催するなど、様々な工夫で事業を存続できたことは幸いでした。

またこの4年間は、ロシアによるウクライナへの侵攻、アジアにおける国際関係の緊張、新型コロナウイルス蔓延による人間関係の希薄化・孤立化、それに伴うメンタルヘルスの問題、少子化の進行など、社会が抱える課題が急速に変化し、深刻になっていきました。「先が見えない不安」が高まる今日ですが、大妻女子大学の中に「共生社会」の理念を掲げる研究所が存在し、情報を発信していくことの意義を改めて感じています。そして、情報発信の手段として、今年度、共生社会文化研究所の紀要を発刊できることは大きな喜びです。研究員はもとより、研究員と協働する外部の若手研究者や実践家が研究成果をまとめ発表する機会として、積極的に紀要を活用して下さることを期待しています。

最後に私事ですが、所長の任期を2期務めさせて頂きましたので、次の方に所長を交代させて頂くことになりました。手探りの歩みでしたが、研究員、特別研究員、そして事務の方々のご協力により、研究員提案事業もある程度軌道に乗り、念願の紀要も発刊できることとなりました。改めて皆様のご協力に心より感謝を申し上げます。どうぞ、引き続き、共生社会文化研究所にご支援ご協力を賜りますようお願い致します。

目次

総説

保育領域における「気になる子」の定義に関する考察

—先行研究の知見をもとに—

廣瀬 雄一，春日文，黒川 ころ，宗 杏佳音，田中 優，沼田 真美，古田 雅明，柳川 麻華…………… 1

特別養護老人ホームで最期を迎えた入居者の看取り期の様相

井上 修一 …………… 9

報告

ジョブコーチの知識及びスキルの明確化に関する研究 1

—職場適応援助者養成研修受講者へのインタビュー調査を通じて—

金子 毅司，三田地 昭典，清野 絵，高野 美帆，小川 浩 …………… 21

ジョブコーチの知識及びスキルの明確化に関する研究 2

—職場適応援助者養成研修修了者へのアンケート調査を通じて—

三田地 昭典，金子 毅司，清野 絵，小川 浩…………… 31

資料

日本の大学における障害学生への就職・キャリア支援に関する実態調査

本田 周二，縄岡 好晴，小川 浩 …………… 37

キャリアレジリエンス測定尺度の再構成と短縮版の作成

西堀 まゆ，堀 洋元 …………… 45

投稿規定…………… 53

保育領域における「気になる子」の定義に関する考察

—先行研究の知見をもとに—

A Study on the Definition of “Children of Concern” in Childcare Services

—A Review of Japanese Studies—

廣瀬 雄一¹, 春日文², 黒川 ころろ³, 宗 杏佳音³, 田中 優², 沼田 真美⁴, 古田 雅明², 柳川 麻華⁵¹ 鳴門教育大学大学院学校教育研究科, ² 大妻女子大学人間関係学部, ³ 大妻女子大学心理相談センター,⁴ 目白大学高等教育研究所, ⁵ 大妻女子大学共生社会文化研究所Yuichi Hirose¹, Aya Kasuga², Kokoro Kurokawa³, Akane So³, Masashi Tanaka²,Mami Numata⁴, Masaaki Furuta², and Asaka Yanagawa⁵¹ Graduate School of Education, Naruto University of Education

748 Nakajima, Takashima, Naruto-cho, Naruto-shi, Tokushima, 772-8502 Japan

² Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

³ Psychological Services Center, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

⁴ Research Institute for Higher Education, Mejiro University

4-31-1 Nakaochiai, Shinjuku-ku, Tokyo, 161-8539 Japan

⁵ Institute of Inclusive Society and Culture, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

キーワード: 「気になる子」, 保育園, 幼稚園, こども園, 発達障害

Key words: “children of concern”, nursery school, kindergarten, children's center, developmental disorder

抄録

保育園や認定こども園, 幼稚園などにおいては, 「気になる子」という言葉がしばしば用いられてきた。そして近年, その「気になる子」が以前よりも増えているともいわれる。現在では発達障害と関連づけて用いられることも多いこの言葉であるが, 実際のところその定義とはどのようなもので, またいつ頃から使われている言葉なのか, といった点についてはいまだ判然としない。そこに着眼する本稿は, わが国の「気になる子」についての先行研究の知見を整理することで, その歴史的経緯や定義のあり方について精査し, 今後の保育現場における「気になる子」に関する支援や研究に寄与することを目的とした。

その歴史的経緯の分析からは, 個々の子どもや保護者側に原因を求めるような動きと, 保育者や施設側の見方やあり方を見直そうとする試みとの間で反復的に議論が展開してきた過程が読み取れた。また保育者を対象とした先行研究から, 保育者たちが「気になる子」という言葉に対してもつ認識の多様さが浮き彫りとなった。さらに, これまでの研究における「気になる子」という言葉の意味づけを, 集団適応や発達障害との関連など4つの分類から読み解くことを試みた。それを通じ, この言葉がもつ容易に明確化できない複雑な含意や内容の豊かさがみてとれた。そして現場の保育者目線での気づきや困り感が出発点になっているこの言葉は, 子ども, 保護者, 保育者, 園の体制, 社会制度や行政的対応など, それぞれが有する諸課題が交錯したものが, 保育者の体験や困り感を通じて顕在化した所産ともいえるように思われた。

注) ⁴ 現所属: 関西国際大学心理学部

1. 問題と目的

保育園や認定こども園、幼稚園などで働く保育者たちとの会話の中で、「気になる子」という言葉をしばしば耳にする。そして近年、その「気になる子」が以前よりも増えている、という話をよく聞くようになった。おそらくそこには、発達障害という概念が一般によく知られるようになったことも関係しているだろう。保育の現場において、自閉スペクトラム症やAD/HDなどの発達障害が疑われるような子どもが「気になる子」と表現されることは多いと思われる。しかし、発達障害と関連させた理解だけで「気になる子」という言葉が意味するものを十分描き出せるのかと考えてみると、そこには疑問符がつく。そもそも、保育現場における「気になる子」の定義とはどのようなものなのか、またそれはいつ頃から使われている言葉なのか、といった点については実際のところ判然としない。逆にいえば、こういった疑問について検討を深めておくことは、「気になる子」への対応のあり方を考えていくうえで欠かせないことであるように思われる。

以上をふまえ本稿は、わが国の「気になる子」についての先行研究の知見を整理することで、その歴史的経緯や定義のあり方について精査し、今後の保育現場における「気になる子」に関する支援や研究に寄与することを目的とする。

なお先行研究では「気になる子ども」、「気になる」子、など表記に微妙な違いがみられるが、本稿では原則として「気になる子」という表記を用いることとする。ただし直接引用等で記述する場合はその限りではない。

2. 歴史的経緯の整理 1960～1990年代

「気になる子」という言葉がどこで、いつから用いられるようになったのかは定かではないが、そのルーツのひとつと考えられるものとして、1960～70年代の保育の研究のなかで用いられた「問題児」という言葉がある。たとえば岩城(1968)によれば「問題児」とは、「ほかの子供と著しく違う」「特別な注意と個別指導が必要」な子どもであるとされた。そこにおける「問題児」とは集団保育の枠組みの中からはみ出す子どもの総称であり、問題解決にあたっては不適応状態の子どもに対する「治療」や「指導」の方法を模索しようとする色合いが濃かった。そこでは保育する側の

あり方や枠組み自体は、あまり議論の対象になっていない点が特徴的である(野村, 2018)。

続いて1980年代の文献を探ってみると、平井(1981)や西野ほか(1986)、金子(1987)などの著書に「気になる子ども」という言葉が用いられており、このあたりの時期から、この言葉が徐々に知られるようになってきたと思われる。この時代に「気になる子」とされる子どもに見られた様相は、園での集団生活上の問題、言葉や知的発達の遅れに加え、箸を正しく使えない、ウソつき、食欲不振、夜尿症など具体的かつ多岐にわたる。そして自閉スペクトラム症やAD/HDといった今日用いられる発達障害理解の枠組みは、むろん当時まで確立されていないながらも、小児自閉症、場面緘黙、パニック、チックなど、その頃すでにあった障害や症状についての検討は熱心になされている。そこで特徴的なのは、それ以前の「問題児」の論じ方と似て、問題のある子どもを適切に「治療」「指導」していくことを推奨する論調である。たとえば金子(1987)ではそのような論じ方が顕著で、「幼稚園、保育園で、落ち着きがなく、自分勝手に生活している子どもは、小学生になって、席についていることが苦痛で、落ち着きがなくなり、出歩く」「近年、こういう子どもが急増し、小学校で問題となり、その指導に困り果てている」などとしたうえで、「近頃、個性の尊重とか、一人一人を大切にとか、管理し過ぎは問題と、本人の自由にまかせ、しつけをしない風潮が見られるがこれは間違っている」と手厳しく断じている。そして今読むと古めかしい見解と感じざるを得ないが、小児自閉症について、「教育の仕方によって問題行動が少なくなり、普通児に近い行動をする子どもが多く」、「治療指導の方法こそが小児自閉症の障害を軽くしたり、なくしたりする唯一の方法である」と述べたうえで、いかに「普通の子のように」できるか、その教育やしつけの方法を論じている。また、同じく金子が「問題は、父母が子どもとの遊び方をどうしてよいかわからない人が多いことである」と述べていたり、西野ほか(1986)が過保護や過干渉といった親の育児の仕方には「大いに問題がある」と記述しているように、保護者や本人を責めるような色合いが強いのがこの時代の言説の特徴である。

次に1990年代に入ると「気になる子」に関する研究発表や論文が次々登場するようになった。

この時期にわが国ではこの言葉がより一般化し、多くの人々に用いられるようになったと考えられる。また「気になる子」とはどのような子を指すのか、についての定義はいまだ幅広く、かつ曖昧であった。特徴的なこととしては、それまでの子どもや保護者を責めるような論調が弱まり、「気になる子」を創り出しているのは子ども自身ではなく、保育者側のとらえ方の問題であるとみなす論じ方が多くなったことが挙げられる。

たとえば寺見(1997)は、保育者にとって「なんとなく「気になる」子」とは、保育者自身の「こう育てたい」という願いや考え方と、実際の子どもの行動との認知的「ずれ」によって生じるもの、と説明している。また刑部(1998)は、食事の時間前後のタイミングでの行動の切り替えが悪かったり、すぐに友だちとトラブルを起こすなどの「保育者の意図に反した行為」が目立つ子らを、保育者らにとって「ちょっと気になる子ども」と表現している。そのうえで、子どもの異質な行動ばかりが目につくあまり、保育者があせりを募らせてその子ばかりに関わり、クラス全体の視線がその子に集まった結果、子ども自身が自ら「気にされる子」というあり様に向かっていき居場所を失っていく、という一連のパターンについて説明している。そこでは、「気になる子」にまつわる問題を子ども本人の個別的な要因に帰するようなあり方を戒めるとともに、保育者側が自らの否定的なまなざしや関わり方を見直し、保育者らと子どもたちがともに属する共同体全体の変容を図ることで、「ある日気づくと気になる子どもではなくなっていた」というような様相が起き得ることが指摘されている。すなわち、子どもたちに対する保育者からの否定的なまなざしこそが、「気になる」状況をつくり出しているという見解である。名須川(1997)も同じような論点から、保育者自身の気づきと成長が、課題を抱えた子どもの行動の望ましい変化につながり得る可能性を指摘し、それがひとつの目指すべき方向だと述べている。

3. 歴史的経緯の整理 2000年代～

2000年代に入ると、「気になる子」に関する議論の動向はまた大きく変わった。この時期から「気になる子」に関する研究報告が急増しているが、それを特徴づけるのは、発達障害との関連で論じる傾向の強まりである。その背景には発達障害者

支援法の施行(2005年)や特別支援教育の導入(2007年)、厚労省の保育所保育指針の改定(2008年)等の影響があると考えられる(赤木, 2017; 本庄, 2012)。発達障害の早期発見、早期支援の重要性を強調するこれらの施策によって、保育に関わる人々の発達障害への関心が否応なく高まったことは、「気になる子」をめぐる議論にも大きな変化をもたらしたといえるだろう。

たとえば幼稚園教諭が抱く特別支援教育に対する意識を調査した松井ほか(2005)では、特別な支援が必要とされる子どもたちに向き合う中で、保育者が自身の専門的知識を高める必要性に迫られ、求められる知識への関心と意欲を強めている心情が描き出されている。この時期には保育現場サイドと保育関連の研究者サイドの双方の間で、「気になる子」というトピックを発達障害と関連させ、議論を深めていかななくてはならないという機運が一気に高まったと考えられる。

そして2010年代以降の研究を見てみると、「気になる子」本人の、発達障害を思わせるような特性に注目するばかりでなく、保育内容づくりにおける配慮、保育環境の再整備といった視点での問い直しへと、問題への関心が回帰しつつある様子もうかがえる。その背景には、保育者が発達障害を強く意識するようになったことで、その特性などについての一定の理解が広がった半面、それで子どもを理解したかのような安易な認識と支援のパターン化が生じ、個々の子どもの行動や心情を丁寧に理解しようとする視点を失うことへの懸念がある(高木, 2021)。

本庄(2012)も、保育者自身が持つ一定の枠に子どもを押し込んでしまうような保育のあり方を自省したうえで、保育者が「クラス運営での見えない枠に縛り付けようとするあまり、逆に沿わない子どもを「気になる」子どもとして見てしまうのではないか」と警鐘を鳴らしている。同様に赤木(2017)も、「「気になる子」の「気になる」を、その子の中だけに押し込めておくことは、フェアではありません」とし、「「気になる子」が問題になるのは、これまでの、子ども理解や保育の枠組みが十分でないということの表れです」と論じている。

以上、時系列に沿いながら保育現場の「気になる子」をめぐる動向をみてきた。その流れは、古くは「問題児」たる子どもの側の特異さとその「治

療」や「指導」に力点を置いた議論に始まり（1960～80年代）、次にそれに対する反省と保育者側の姿勢の見直しを求める趨勢が生じ（1990年代）、さらに発達障害概念の広まりによる個人要因への注目という揺り返し（2000年代）が起きた後に、また保育側の安易な理解への懸念が呈される（2010年代以降）、という反復的な様相を伴ったプロセスのようにも見える。すなわち、そこからは個々の子どもや保護者側に原因を求めるような動きと、保育者や施設側の見方やあり方の問題に焦点を当てようとする反省的な試みとの間で振り子のような反復が起き、それが時代の変化や新たに得られた知見と混じり合いながら繰り返されることで検討・議論が深化していくという構図が見て取れるのではないだろうか。

4. 「気になる子」の定義に関する研究

上述のような歴史もふまえ、実際の現場レベルで「気になる子」がどう捉えられているのか、近年の研究から確かめてみたい。

まず2005年に報告された、ある市の保育所・園160か所の保育者を対象にした平澤ほか(2005)の調査の結果を見てみる。そこで明らかにされた、保育者が「気になる」内容（複数回答可）の上位5項目は「集団活動に関する問題（60.5%）」、「ことばに関する問題（54.3%）」、「動きに関する問題（53.9%）」、「興奮状態・かんしゃく・情緒不安（51.9%）」、「指示に従わない（49.9%）」となっている。いくつかの異なる問題が数字上大きな差異なく含まれており、その実態はひとつに絞ることはできないが、おおむね集団や対人関係に関連するものとみることができる。ただしこの調査における質問が、子どもの【気になる・困っている行動】について答えるものとなっているため、アレルギー疾患や身体発育の問題など、「行動」とみなされないものは含まれにくい点には留意が必要である。

次に久保山ほか（2009）の大規模調査を参照してみる。これはある市の全幼稚園（39園）と全認可保育所（39か所）の保育者（有効回答数585名）を対象とした質問紙調査で、「気になる子ども」についての保育者の認識を調べたものである。

この調査で、保育者に【あなたにとって「気になる子ども」とはどのような子どもですか？】（自由記述・複数内容可）と尋ねた結果は、図.1の

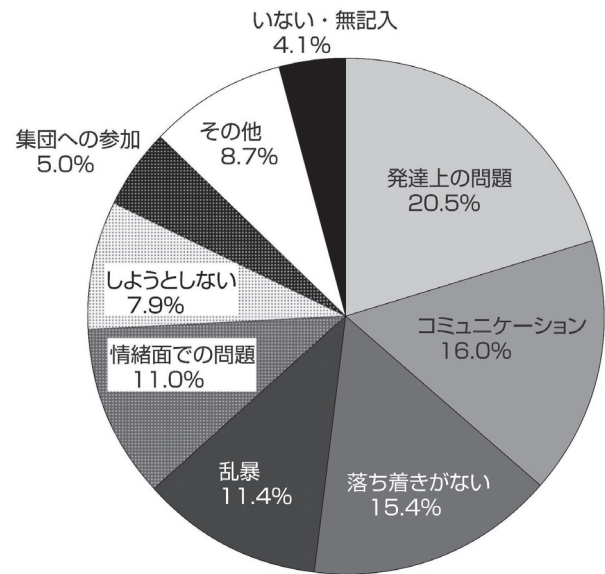


図.1 「気になる子ども」全体結果
久保山ほか（2009）より

ように「発達上の問題」を筆頭に9つのカテゴリーに幅広く分類されることとなった。

各カテゴリーの内容は以下のようになっている。「発達上の問題」は行動面（他児と同じことができない等）や言語発達の遅れ、理解力のなさや特異なこだわり等である。「コミュニケーション」は発音など音声言語の問題、視線が合わない、返事をしない、おうむ返し等である。「落ち着きがない」は落ち着きのなさや集中力に欠ける等、「乱暴」はつねる、ひっかく、かみつく、生き物を殺す等である。「情緒面での問題」は情緒不安定で怒りやすい、待てない、かんしゃく、場の状況や雰囲気をつかめず場違い、嘘をつく、女児のような男児等である。「しょうとしない」は無気力、表現の乏しさ、友だちの輪に入ろうとしない等、「集団への参加」は集団行動が苦手、集団保育になじまない等である。

そして「その他」の内容は排泄自立していない、偏食、家庭内不安定、虐待、アレルギー等の健康面に至るまで多岐にわたり、発達障害概念を手掛かりにした「気になる子」理解の範疇には収まらないものであるといえよう。

以上から少なくともわかるのは、「気になる子」という言葉を用いるにあたっては、その多義性や保育者個人によってのイメージの相違に留意す

ることが欠かせないという点であるだろう。保育領域に関わる検討の中で不用意にこの言葉を用いることは、その人々の間に少なからぬ誤解を生じさせる恐れがある。

5. 「気になる子」に対する定義の分類

続いて、近年の研究において「気になる子」がどのように定義されているのかを改めて確かめておきたい。結論的には以下に述べるように、実際のところいまだ統一的な定義はなく、研究者ごとに様々であるといえる。先行研究をもとに、筆者なりにいくつかの考え方ごとにまとめてみたい。ただしその分類は少なからず互いに重なり合っており、クリアに線引きできるものではないことは予め断っておきたい。

① 集団での不適応に着目するもの

例として、島本（2017）が「気になる子」の定義について、「おおむね集団を乱し、保育者から見て困った子ども」と説明しているものが挙げられる。それによれば、保育者の多くは集団の中で多くの子どもをみてきたという経験を持っており、その直感のセンサーにかかった子どもが、自然と「気になる子」として浮上してくるのだという。それは裏を返せば、野村（2018）が指摘するように、人手不足でひとりの保育者が多くの子どもの保育をせざるを得ない日本の保育現場の現状の反映とみることもできよう。手薄な人員配置が常態化するなかでは、集団に参加できない子どもに手を取られてしまうと、他の子どもの保育に手が回らないという事情がある。

一方で野村は、保育者にとって「気になる」理由は、保育に支障をきたすというだけでなく、子どもが集団にかかわっていくことの重要性を知るがゆえでもある、とも指摘している。すなわちそれは、「気になる子」もできる限り集団の中で育ちあう保育がしたい、という保育者の願いの反映でもあるのだという。

② 就学後の懸念に重きを置くもの

これは就学後の学校生活で様々な問題行動を呈する子どもを「問題児」として見たとき、そうなってしまいそうな危惧を抱かせる就学前の子どもを「問題児予備軍」としてみなすような見方に基づくものである。例として藤永（2009）は、「気

なる子は、障害といえるほどの明確な兆候はもっていないという意味では、たかだかその周辺部に属する。また問題がはっきり顕在化していないという意味では、問題児予備軍ともいえよう。問題児の大部分は学齢期以降のことだが、気になる子はそれ以前の現象である。問題が微少で曖昧であること、就学前の早い時期に限定されること、このふたつが気になる子の特徴といえる」と述べている。このような論調の背景には、1990年代以降に、学齢期での「キレる」子ども、「小一プロブレム」、あるいは後の「学級崩壊」といったワードが教育界において流行したことが背景にあるのではないかという指摘もある（本荘, 2012）。

上記のような視点は、そもそも保育園、幼稚園、こども園を小学校教育の準備段階を担う機関であるかのように位置づけてよいのか、という議論と関わってくるものであるだろう。しかし、既述のように保育者たちにとっての「気になる子」の姿は相当に幅広い様相を含んでいる。幼小連携の重要性に異論の余地は少ないと思われるが、とりわけ「気になる子」に関連する課題について論じる際には、就学後に「問題行動」を呈するか否か、という切り口だけでは精緻で的確な検討は難しいように思われる。

③ 発達障害との関連の深さに着目するもの

研究報告の中では「気になる子」イコール発達障害と単純化して論じるものは見当たらないものの、発達障害との関連の深さを強調している例は多い。たとえば嶋野（2010）が、「気になる子」には（当時よく用いられた分類である）PDD-NOS（特定不能の広汎性発達障害）が疑われる子どもや不注意、衝動性などAD/HDと類似の行動特性をもっている子どもが多い、と論じているものが挙げられる。同様に、就学前の「気になる子」の行動特徴と発達障害の特性との関連が深いとした西村ほか（2011）の報告もある。さらに、ある県の幼稚園教諭88名への質問紙調査から、保育者が「気になる子」についてどのようなイメージを持っているか調べた國井ほか（2008）では、「診断はないが、障害があると思われる幼児」と挙げた保育者が最も多かったとの結果が報告されている。

このような見方は、前述したように2000年代以降の発達障害者支援法の施行や、特別支援教育

の導入等に強く影響されていると考えられる。それもあって今日では、「気になる子」という言葉は、発達障害の傾向との関連が深いという印象を抱かせることも多いと思われるが、一方で必ずしも発達障害（やその疑い）とイコールではない、明確化しづらい含意をもつ「気になる子」という言葉がいまだ用いられていることには、注意を払う必要がある。そこには発達障害という文脈だけでは捉えきれない、保育者目線での様々な困り感に対する思いも込められていると考えられるからである。これについては考察で改めて述べる。

④ 発達障害と診断されている子どもと「気になる子」を分けて考えるもの

例として、郷間ほか（2008）が、発達障害等の診断を受けている障害児（ここでは知的障害、脳性まひ等も含まれている）と、診断を受けていないが保育上の困難を有する「気になる子」の両者について、それぞれの状況を調査したものがあつた。保育士と幼稚園教諭合わせて217名に対する質問紙調査を行ったこの研究では、診断を受けている障害児の割合は全体で3.99%であつたのに対し、診断のない「気になる子」は全体で13.43%と、約3.5倍の多さであつたことが報告されている。同様に野村（2018）は、「気になる子」には明確な定義はないと断つたうえで、「大きな発達の遅れなどはみられず、障害児加配の対象にはなっていないが、集団保育の中で何らかの不応を起している子どもをさすことが多い」としている。さらに、保育所の保育者を対象に「気になる子」の特徴を調査した本郷ほか（2003）が、「調査時点では何らかの障害があるとは認定されていないが、保育者にとって保育が難しいと考えられている子ども」という定義を用いたものも挙げられる。

これらの研究からまずわかることは、保育園には発達障害をはじめとする何らかの診断を受けていない「気になる子ども」が多数在籍していると考えられること、加えてその子どもたちへの対応に保育者が苦慮している状況である。そして郷間ほか（2008）の、明確な障害の診断があるほうが、人員の加配などの支援制度を利用したり、多彩な連携先を確保しやすいと考えられるという見解は、見逃せない重要な指摘である。つまりそれは逆にいうと、何らかの診断を受けていない「気になる子」は、診断を受けていないからこそ、公的

な支援や連携のリソースが得られにくい境遇に置かれるということの意味する。したがって、障害のある子どもに対する支援（これ自体もいまだ十分ではないとの指摘は多いが）を充実させればよい、というような視点で問題を矮小化しないことは極めて重要であると思われる。特定の診断名がないために保育者が子どもたちと関わるうえでの手掛かりも得にくく、それぞれの子どもに対して一から見立てを行ない、ひとつひとつ有効な手立てを探っていく必要が生じることも多いだろう。診断のない「気になる子」にいかに対応するか、というテーマは今日の保育現場において切迫感を伴った重要な課題と考えられる。

6. 考察

最後に簡単なまとめをしたうえで考察を行いたい。本稿ではまず保育領域における「気になる子」に関する歴史的経緯の分析から、個々の子どもや保護者側に原因を求めるような動きと、保育者や施設側の見方やあり方を見直そうとする試みとの間で反復的に議論が展開してきた過程について述べた。次に、保育者へ質問紙調査を行った先行研究の内容から、保育者たちそれぞれが「気になる子」という言葉に対してもつ認識の多様さについて確認した。さらに、その意味づけの傾向を、集団への適応や発達障害との関連などを手掛かりに4つの分類から読み解くことを試みた。そこから、集団適応の問題や診断のない「気になる子」の問題への対応に際し、園の人員配置や公的支援、連携のリソースの充実などを図っていくことの必要性が改めて浮き彫りになった。

上述の検討をふまえて、本稿の主眼である「気になる子」の定義とそれをめぐる議論について改めて考えてみる。これまで述べてきたことから、保育現場における「気になる子」の定義をひとつに明確化することは難しく、また明確に定めるべきではないという方がむしろ適切であるようにさえ思われる。なぜなら、「気になる子」という言葉の定義を安易に明確化しようとする試みは、その言葉がもつ複雑な含意や内容の豊かさを台無しにしてしまいかねないと考えられるからである。「気になる子」という言葉には、保育者たちの日々の仕事を通じて生じた切実な思いや願いがこもっている。またそれにとどまらず、少ない人員で多くの子どもの保育を行わざるを得ない現状の難し

さを明らかにするという示唆的な意義をも、この言葉は含んでいるのかもしれない。

これについて赤木(2017)は、「多くの保育者が、これまでの保育の枠組みでは理解できない子どもが増えてきたと感じるからこそ、「気になる子」という表現が広まったと考えられます」としたうえで、「「発達障害」や「親子関係」など明確な原因に帰することができない、という状況が「気になる子」という用語を定着させました」と分析する。そしてそのような見方が保育現場の感覚としてしっくりくるものであることを指摘しつつ、そのつかみどころのない状態を「しっくりくるのに、はっきりしない」という言葉で説明している。さらに、「気になる子」をめぐる問題には特定の子どもの存在だけでなく、「気になる保育者」や「気になる子ども集団」といったものも同時に存在しているのであるから、ひとりの子どもにばかり注目するのではなく、その行動を浮かび上がらせている仲間集団や保育の問題にも焦点を当てる必要があると論じている。

また先行研究で「気になる子」と発達障害の関連が盛んに議論されていることは既述の通りだが、改めて発達障害の「診断」と「気になる子」概念について考えてみると、そこにはわかりやすい違いがあることがわかる。それは、診断は医師などの専門家が一定のガイドラインに沿って下すものであるのに対し、「気になる子」への着目は多くの場合、現場の保育者目線での気づきや困り感が出発点になっているということである。そして保育者目線での困り感に影響を与えるものは、子どもが有する特性や傾向だけではなく、保育現場の環境や構造、人員配置などの現実的制約、そしてそれに付随して生じる保育者の精神状態の揺れなど多くのものを含みこむ。したがって言い換えれば、子ども、保護者、保育者、園の体制、社会制度や行政的対応など、それぞれが有する諸課題が交錯したものが、保育者の体験や困り感を通じて顕在化した所産、それが「気になる子」という言葉である、と考えることもできよう。

そういった事情をふまえたとき、「気になる子」問題への対応にあたり、保育者や園を支える手立てをより手厚く、また保育者目線に立ったものにしていく必要があると主張するならば、それに異論は少ないのではないだろうか。

以上、考察を述べたが、先行文献の整理から「気

になる子」の定義について探ることを主眼とした本稿では、「気になる子」への具体的対応のあり方の詳細については必ずしも深く踏み込まなかった。その検討については、稿を改めて取り組みたい。筆者らは、臨床心理学や社会心理学の見地から、様々な困り感を抱える保育現場の心理支援について研究している(春日ほか, 2022)。保育者目線に寄り添い、また発達障害などに関する専門知も活かしながら、保育領域において貢献できる可能性を今後も引き続き探っていきたい。

引用文献

- 赤木和重(2017). 気になる子の理解と保育—創造の保育に向けて. 発達., 149, 18-23.
- 藤永保(2009). 「気になる子」にどう向き合うか. フレーベル館.
- 郷間英世ほか(2008). 幼稚園・保育園における「気になる子」に対する保育上の困難さについての調査研究. 京都教育大学紀要., 113, 81-89.
- 刑部育子(1998). 「ちょっと気になる子ども」の集団への参加過程に関する関係論的分析. 発達心理学研究., 9(1), 1-11.
- 平井信義(1981). ちょっと気になる子どもたち—保育・教育現場の臨床心理—. フレーベル館.
- 平澤紀子ほか(2005). 保育所・園における「気になる・困っている行動」を示す子どもに関する調査研究. 発達障害研究., 26(4), 256-267.
- 本郷一夫ほか(2003). 保育所における「気になる」子どもの行動特徴と保育者の対応に関する調査研究. 発達障害研究., 25(1), 50-61.
- 本荘明子(2012). 「気になる」子どもをめぐっての研究動向. 愛知教育大学幼児教育研究., 16, 67-75.
- 岩城富美子(1968). 幼児保育機関における問題児と処遇法の実際(その1). 教育心理学会発表論文集., 10, 284-285.
- 金子保(1987). 気になる子どもの行動となおし方. 田研出版.
- 春日文ほか(2022). 保育現場における心理支援の内容と課題—国内文献の分析から—. 人間生活文化研究., 32, 1-15.
- 久保山茂樹ほか(2009). 「気になる子ども」「気になる保護者」についての保育者の意識と対応に関する調査. 国立特別支援教育総合研究所研究紀要., 36, 55-76.

- 國井睦美ほか (2008). 幼稚園教諭の感じる「気になる」幼児. 茨城大学教育実践研究., 27, 139-148.
- 松井剛太ほか (2005). 特別支援教育に関する幼稚園教諭の意識について—広島県内におけるアンケート結果から—. 広島大学大学院教育学研究科紀要第三部., 54, 379-384.
- 名須川知子 (1997). 保育者の「気づき」による変容—気になる子どもの行動解釈をめぐる保育者の見方の変化とその影響—. 学校教育研究., 8, 19-35.
- 西村智子ほか (2011). 就学前の「気になる」子の行動特徴と発達障害の関係. 福岡教育大学紀要., 60(4), 179-189.
- 西野泰広ほか (1986). ちょっと気になる子どもたち. 福村出版.
- 野村朋 (2018). 「気になる子」の保育研究の歴史の変遷と今日的課題. 保育学研究., 56(3), 70-80.
- 島本一男 (2017). 気になる子が生きやすい保育とは. 発達., 149, 7-12.
- 嶋野重行 (2010). 「気になる」子どもに関する研究(3): 幼稚園における ADHD が疑われる子どもに対する支援と事例. 盛岡大学短期大学部紀要., 20, 23-34.
- 高木芳子 (2021). 「気になる子ども」に関する研究動向. 人間発達学研究., 12, 103-111.
- 寺見陽子 (1997). 保育者のかかわりと子どもの育ちに関する事例的研究 (I): 気になる子どもに対する保育者の心持ちと子どもを受容する過程. 神戸親和女子大学児童教育学研究., 16, 114-133.

特別養護老人ホームで最期を迎えた入居者の看取り期の様相

Last Moment Aspects of Patients who Died at Nursing Home Facilities in The Terminal Phase.

井上 修一

大妻女子大学人間関係学部

Shuichi INOUE

Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

キーワード：特別養護老人ホーム，入居者，看取り，最期，コミュニケーション

Key words: Nursing Home, Terminal care, patient, Last moment, Communication

抄録

本研究の目的は、特別養護老人ホームで最期を迎えた入居者の看取り期の様相を、介護記録から考察することである。いわゆる最期の瞬間に近づくにつれ、特養の入居者たちは少しずつ声を失っていく。そのため、看取り期のケアは、わずかな意思表示をいかに捉えていくかが問われる。そこで、特養入居者の最期に残された力とその変化に着目しながら、いかに本人を基準とした意思疎通が可能か、介護記録から考察することとした。研究の対象と方法として、特養で亡くなった入居者8名を対象に、最期の7日間の介護記録を下記の3つの視点から分析した。分析の視点は、(1) ケアスタッフとのコミュニケーションパターンの分析、(2) バイタルサインと変化、(3) 本人の容態変化とケアスタッフの関わり頻度の3点である。分析の結果、個々のコミュニケーションパターンは、最期にむけて段階的に縮小し、弱まっていったが、本人特有の意思表示のパターンは継続されていた。本人の意思表示の変化は看取り期を捉えるうえで大事な指標になりうる。また、看取り期におけるバイタルサインの変化として、SpO2と血圧、SpO2と脈拍等、SpO2基準(90%)に加えて、その方の日常と異なる変化(血圧、脈拍、体温)が重ねて見られた場合、臨死期における大きな容態変化の指標になりうるかと推察された。

はじめに

特別養護老人ホーム(以下、特養)による看取りは、約7割の施設で実施されており、その割合が年々高まっている(厚生労働省2015)。看取りとは、身近に迫った死を避けられない状態にある人へのケアのことである。看取り期においては、死期が近づくと食欲不振となり、意識、身体機能共に低下してくる。しかし、入居者は何ができるのか、最期の様相はあまり知られていない。

看取り期の様相は、コミュニケーションに現れる。コミュニケーションは、生きる力であり、その方の最期の姿を現す。援助関係の中でのコミュニケーションパターンをみることで、本人がどのように意思表示しているかを見ることができる。

看取り期において、本人の死を予見することは難しいが、本人の様相は介護記録からさかのぼって知ることができる。本人の様相を知ることによって、状態に合わせた関わり方、意思確認のパターンや方法を知ることができる。こうした知見は、当事者の容態に合わせた関わり方の違いを検討することにつながり、今後、看取りに関わる親族や専門職にとって意義がある。

1. 研究の目的

本研究の目的は、特養で最期を迎えた入居者の看取り期の様相を、介護記録から考察することである。特養入居者の最期に残された力とその変化に着目しながら、いかに本人を基準とした意思疎

通が可能か検討する。いわゆる最期の瞬間に近づくとつれ、特養の入居者たちは少しずつ声を失っていく。そのため、看取り期のケアは、わずかな意思表示をいかに捉えていくかが問われる。そこで、特養で最期を迎えた入居者が、看取り期においてどのように専門職と意思疎通を図っているか、介護記録から考察することとした。介護記録は専門職間の伝達手段であると同時に、本人を知る有効な情報源である。介護記録を活用して看取り期の本人の様相を知り、個別の関わり方を検討することは、特養における見取りケアの改善において大きな意義を持つ。

2. 研究の対象と方法

2.1. 研究の対象

2008年4月～2009年3月に協力施設で亡くなった方8名全員を対象とする。提供元の施設において、あらかじめ匿名化された記録の写しを取得した。協力施設は、A県の特別養護老人ホームである(定員70名)。協力施設の選定にあたっては、全国的に平均定員数と年間施設内看取り数として、標準的な施設を選んだ。ちなみに、2015年全国老人福祉施設協議会の全国調査報告によると、施設の平均定員数は64.95名、施設内での年間死亡者数は7.23名であった。協力施設は、70名定員であり、当該年度に8名の方が亡くなっていることから、全国平均に近い施設として選定した。

2.2. 研究方法

本研究では、当該年度に亡くなった8名の方の死の直前である最期の7日間の介護記録を分析した。ここでいう介護記録は、居室を訪問するごとに、入居者の様子、ケア内容、関わりをスタッフが記録したものであり、定時に測定するバイタルサイン、酸素飽和度(SpO₂)、脈拍(pulse rate)、血圧(Blood pressure)、体温(Body temperature)が含まれる。

特養で亡くなった入居者8名の介護記録を下記の3つの分析視点から検討を行った。分析の視点は、(1)ケアスタッフとのコミュニケーションパターンの分析、(2)バイタルサインと変化、(3)本人の容態変化とケアスタッフの関わり頻度の3点である。

ケアスタッフとのコミュニケーションパターンについては、特養で息を引き取るまでの7日間の

やり取りを介護記録から抽出し、質的に分析した。分析の方法として、言語コミュニケーション(verbal communication)と非言語コミュニケーション(non-verbal communication)に分け、さらにそのなかでサブカテゴリーに分けながら、看取り期においてどのようなやり取りがなされているか、質的に分析した。コミュニケーションパターンをみることで、本人の意思表示の仕方、援助者の意思確認の方法、関わり方の実態を明らかにすることができる。ちなみに、ここでの言語コミュニケーションは、会話の中での言語的なやり取りのことをさす。また、非言語コミュニケーションは、言葉にならないような発声、表情、視線、ジェスチャーなどによるコミュニケーションと位置づける。

バイタルサインについては、1日の最後の測定時(午前5時30分)を基準とし、酸素飽和度(SpO₂)、脈拍、血圧、体温の4つの変化をみる。バイタルサインの基準値として、SpO₂は90%を基準としたが、脈拍、血圧、体温は、その方の日常の値(最期の7日間の平均値)を基準として検討した。

また、看取り期の先行研究においては、BMIの減少が1つの指標とされる(鳥海2011)(川上2014)。しかし、看取り期の変化を中長期的にみる場合はよいが、亡くなる直前の7日間においては既にBMIが低下した状態にあるため、採用しなかった。

看取りの段階的議論としては、1ヶ月前と2日前の2段階による変化が報告されている(岩瀬2013)。特に、2日前の変化として、【呼吸状態の変化】【喀痰出量増加】【浮腫出現】【意識レベル低下】【通常より約30mmHgの血圧低下】の指摘がされる(岩瀬2013:58)。また、死が差し迫った臨死期では【呼吸障害】【意識低下】【喀痰出量増加】【浮腫】【四肢冷感】【尿量の減少から無尿】などがみられるとされる(流石2006)(岩瀬2013)(林2019)。しかし、これらの視点は、看取りケアにおいて、看護師が本人のどのような変化に着目したかという汎用性の高いポイントではあるものの、個人差を加味した客観的指標となりきれていない側面があった。そのため、最期の7日間の介護記録を分析することによって、本人を基準とした容態変化の指標を改めて検討することとした。

2.3. 倫理的配慮

本研究実施にあたっては、2023年1月19日に大妻女子大学生命科学研究倫理審査委員会(以下、倫理審査委員会)に諮り、実施計画の内容について、倫理的、社会的観点から審査・判定を受け、承認を得た。

3. 結果

今回の対象者のなかで言語コミュニケーションが可能な方は3名であった。他の5名は非言語コミュニケーションが中心であった。そのうち2名の方は、言葉にならない単音での発声であり、それ以外の3名は、うなづき、開眼、閉眼、視線、表情、舌で押し出す、手を握る等によるコミュニケーションパターンであった。看取り期においては、それぞれが、言語、非言語のコミュニケーションパターンを持っており、そのパターンが弱まっていくにしたがって、最期の日が近づいていった。このことから、コミュニケーションパターンの変化が本人の容態変化を知る手がかりになるとも言えよう。

次に、それぞれのコミュニケーションパターンについてみていく。

(1) ケアスタッフとのコミュニケーションパターンの分析

【言語コミュニケーション】

言語コミュニケーションが可能だった3名については、看取り期の最期の7日間において、下記のようなやり取りがみられた。以下、主な記述を介護記録から抜粋する。

*下線は筆者(以下、同じ)。

- ・ポカリ 80cc 摂取されたところで「もういない」と飲まれず。[Aさん]
- ・「えらいですか？」の問いに、「え・ら・い」と発語あり。[Fさん]
- ・呼吸荒く、「えらいね？」との声かけに頷かれる。手を握ってくださり、力あり。家族の面会あり、「おはよう」とはっきり話される。[Fさん]
- ・天気の話をする、「そう？」「眠れた？」の問いには、「眠れたよ」と話される。「飲みたいものは？」には「ない。いない」と応える。[Gさん]

【非言語コミュニケーション】

非言語コミュニケーションが可能だった5名については、下記の20項目のコミュニケーションパターン(サブカテゴリー)が抽出された。

(発声)

- ・夕食. 声かけに「んー、んー」と声を出された。[Dさん]
- ・バイタル測定. 呼名に「あー」と声を出される。[Hさん]

(うなづく)

- ・「プリンを食べられますか」と伺うと、目を開けて頷かれる。[Aさん]
- ・「眠れないの？」と声をかけると、2回頷かれる。[Aさん]
- ・声かけに頷き、目もあわされる。[Cさん]
- ・声かけに開眼され、水分進めると頷かれ飲まれる。[Eさん]
- ・「おやつですよ」と声かけすると開眼され、「食べますか？」と聞くと頷かれる。[Fさん]

(首をふる)

- ・「朝、雪降っているの見ましたか？」と伺うと、首を横に振られる。[Bさん]
- ・開眼されている。「寒いですか？」と伺うと、首を横に振られた。「えらいですか？」と伺うと、首を横に振られる。[Cさん]
- ・声かけをしても起きられることなく食事を中止する。水分を促すも首を振られる。[Eさん]

(口を閉ざす)

- ・ごはんとおかずはスムーズに食べられる。バナナは、口を閉ざされてしまい、あまり食べられず。[Aさん]

(口を動かす)

- ・呼名に口を動かされる。[Hさん]

(開眼)

- ・おやつの際、声をかけると開眼された。お米のムース1口。ポカリ40ccで拒否されたため中止。[Aさん]
- ・声かけに少し開眼し、反応示す。[Bさん]
- ・呼名にてうっすら両目開けられる。[Dさん]
- ・昼食. 声かけに開眼される。お茶15cc、ごはん15g、長芋煮20g、さわら20g、フルーツポ

ンチ 25cc 摂取。「んーん、んーん」と声を出され飲み込まれる。[D さん]

- ・呼名にて開眼。舌を出して唇をなめる動きあり。声かけに対して目をゆっくりあけてくださる。[F さん]
- ・声かけに左腕で動かされ反応される。少し開眼され、は一は一と呼吸される。[F さん]

(閉眼)

- ・定時検温。訪室時は開眼されていたものの、声かけすると目を閉じられてしまう。[D さん]
- ・声かけに開眼されますが、力なくすぐに目を閉じられ体動もありません。[E さん]

(目を合わせる)

- ・声かけに目を合わせられる。[A さん]

(まばたき)

- ・口腔清拭。声かけにまばたきなどで反応される。[B さん]

(視線)

- ・開眼されてみえる。「テレビみますか？」の声かけに、テレビの方を向かれた為、つけさせていただく。[B さん]
- ・バイタル測定。開眼されており、声かけするとこちらをじっと見られる。[B さん]
- ・訪室。声かけに職員の方を見られる。[B さん]
- ・ベッドの横に立つと、こちらを向かれる。[C さん]
- ・うっすら開眼されている。名前を呼ぶと開眼され、こちらを見られる。[E さん]
- ・バイタル測定。「F さん」と声かけすると、職員の方を向かれる。[F さん]
- ・手を握ってくださいの声かけに、反応ないが、目で反応される。[F さん]
- ・声かけに目で反応されるも、声はだされず、呼吸時々荒々しくなる。[F さん]
- ・訪室。呼吸かなりえらそう。呼びかけに目線を向けられる。[F さん]

(苦痛表情)

- ・体位変換。苦しい顔をされる。[D さん]
- ・朝食。開眼されており食事を勧めると閉じ、ややかめる顔となる。[D さん]

- ・口の中に入れると閉じ、飲むと開眼される。その後も休みながらフルーツを勧めるが、顔をしかめられ中止する。[D さん]
- ・夕食。訪室時開眼してみえたが、シリンジでボカリを提供すると、固くとざし、しかめっ面になられる。[D さん]
- ・体位変換を行うと、顔をしかめられる。[E さん]

(笑顔)

- ・声かけににっこりして下さる。[B さん]
- ・口腔ケアを嫌がられるも、声かけすると笑顔がみられる。[B さん]
- ・排泄ケア後、声かけに対して開眼され、笑顔がみられる。[B さん]
- ・歯ブラシで清掃すると嫌な顔をされるが、開口して下さり、「ありがとうございます」と伝えると笑顔がみられる。[B さん]
- ・開眼され、テレビを見てみえる。話しかけると笑顔を見せてくださる。[B さん]
- ・「おはようございます」と声をかけると、顔の表情が笑顔になられる。手を振ると、目が手を追っていた。[D さん]

(涙)

- ・呼名に顔を動かす反応あり。涙少しあり。呼吸荒いが規則的。[A さん]

(手を差し出す)

- ・声かけに手を出される。声をだされようとされてみえる。[B さん]

(手を握る)

- ・テレビをみておられる。「まだテレビをみますか？」の声かけに、手を握ってくださる。表情は変わらず。[B さん]
- ・口腔内を水で湿らす。テレビを見ておられ「まだつけておくれ」と声をかけると、手を握ってくださる。[B さん]
- ・しっかり目を開けてみえる。手を握って頂くよう声をかけると強く握ってくださる。[B さん]
- ・帰ることを伝えると手を握ってくださる。[B さん]
- ・声かけ、手を握るが、力が入らず、手は少し動かされる。[B さん]
- ・顔を覗き込むとじっと見つめられ、手を出すと

握ろうとしてくださる。こちらが強く握ると目をきょろきょろと動かされる。〔Bさん〕

- 手を握ると握り返してくださる。〔Eさん〕
- 開眼されており、声かけすると「あー、あー」と言われる。手を握ると、きちんと握り返してくださり、笑顔も見られる。〔Fさん〕
- 入眠されていたが、物音で起きられ、目はうつろだが職員の手を握ってこられる。〔Fさん〕
- 「Fさん、こんにちは」と声かけすると、手を出し、少しにっこりされる。「今夜はいますよ。また来ますね。」と伝える。手を握られる。〔Fさん〕

(手を動かす)

- 声をかけると職員の動きに合わせて手を動かしたり、口を動かされる。〔Bさん〕

(手で払いのける)

- 夕食。スプーンで介助すると口を開けない為、シリンジにて摂取される。手で何度も払われる拒否が続くため中止する。〔Eさん〕
- 朝食。スイートゼリー 1/3 ほど。数口は嫌がられず経口摂取できたが、その後、払われる動作あり。〔Eさん〕
- 昼食。最初、手で払いのけようとするも、手に力入らず、介助進めるうちに強く拒否されるようになり、中止。〔Eさん〕
- 夕食。ダカラ 1 口入れると手で払われたり、首をふられる行為あり。〔Eさん〕
- 訪室。顔をみるなり手で払う行為あり。数珠をもってみえたが落とされる。〔Eさん〕
- 水分補給。シリンジでダカラ 10cc 口のなかに入れようとする、手で払いのけられ飲まれず。〔Eさん〕
- 水分補給。手で払いのけられて摂取できず。〔Eさん〕
- 水分補給。スイートゼリー 1/3 摂取。振り払うのもやっとな様子で拒否される。〔Eさん〕
- バイタル測定。血圧測定時に手で払いのける等動きみられる。声かけには頷く等して下さる。〔Fさん〕

(指をつかむ)

- 口腔ケア。指をしっかりとかまれる。〔Hさん〕

(舌で押し出す)

- 水分補給。スイートゼリー拒否。舌で押し出される。〔Dさん〕

(抵抗)

- 痰貯留見られたため吸引施行。吸引時むせ。管を手でつかみ、抵抗みられる。〔Bさん〕

以上の全体像を、カテゴリー、サブカテゴリー、例示に分けて、表 1 に整理した。

(2) バイタルサインと変化

バイタルサインを個人ごとに比較した結果、亡くなった日～2 日前までの変化として、SpO2 と血圧等、2 項目で、その方の日常とは違う値が検出されていた(表 2)。また、亡くなった日は、全員 SpO2 (酸素飽和度) が 90% を下回るか、測定できない状態であった。SpO2 (酸素飽和度) 90% 未満は、呼吸不全の状態とされるため、最期の日には、呼吸不全の状態に陥っていると考えられた。

ただし、最期の 7 日間において、SpO2 の値が不規則な方もいた。そのため、SpO2 の値が 90% を下回ることや測定不能の状態が必ずしも死の兆候を現すとはいえなかった(表 3)。

(3) 本人の容態変化とケアスタッフの関わり頻度

ここでは、最期の 7 日間のうち、最も居室への訪問回数が多かった日に注目し、その日の容態変化、バイタルサインの変動とケアスタッフの関わりを記述する。

〔Aさん〕

A さんに対する訪問回数は、9 月 13 日に 24 回と、分析した 7 日間で最多となった。この日は、最期の日であった。主な関わりを抜粋し、記述する。
*下線は筆者(以下、同じ)。

10 時 30 分、左膝下、大腿部内側中央あたりまで紫色が広がっている。声かけに対して薄く眼を開けるが、すぐに眼を閉じてしまう。次第に傾眠が強くなり、開眼されない状態になる。10 時 55 分に水分補給。12 時に昼食。エンシュア 10cc 程口の中に入れると、嚥下されるが呼吸が荒くなり、苦しい表情が見られたため中止する。12 時 30 分、肩呼吸でやや不規則。浅い呼吸と深い呼吸を繰り返す。

返す。手指の冷感は無く、顔色、爪の色に変化なし。15時50分、水分補給。声かけに反応なし。ポカリ1口飲まれると、口をぐつつむられ拒否されたため中止する。呼吸が時折荒くなったり、落ち着いたり、呼吸状態が不安定。17時、声かけするが、顔をしかめて苦しい表情をされる。21時、バイタル測定。スイートゼリーを提供するも、吐き出してしまう。呼名に顔を動かす反応あり。涙少しあり。21時30分、呼吸荒いが規則的。22時、呼名に反応みられず、うっすら開眼されている。

0時30分、バイタル測定。肩呼吸し、眼もうつろ。指先は温かい。バイタル測定の結果をNsに電話で報告する。2時30分、呼吸荒く、バイタル測定できず。無呼吸有。Ns、ご家族に電話。

この日の関わりは、チアノーゼの拡大、傾眠傾向、呼吸の荒さ、苦しい表情、呼名への反応のなさ、バイタル測定不能の状況を捉えた訪問回数の増加となった。

[Bさん]

Bさんに対する訪問回数は、亡くなる7日前の1月10日の24回が最多であった。

この日は、バイタルサインの異常値の検出はなく、むしろ、1月で寒いため、足部の冷感を感じ、暖めるために居室への訪問が多くみられた。次いで多かったのは、1月16日で、23回の訪問回数であった。この日が、Bさんの最期の日となった。

[Cさん]

Cさんに対する訪問回数は、亡くなる2日前の10月20日が25回で最多であった。

この日の関わりは、バイタル測定が12回(9時5分、10時55分、12時45分、14時10分、17時、21時30分、22時30分、23時、1時、2時、3時、5時30分)と看取り期において最も多かった。この日は、両手甲に浮腫、また、痰のからみがみられた。9時5分に吸引を実施し、痰のからみが軽減している。午前中は声かけにうなづかれたり、首を振るような意思表示もみられた。しかし、水分摂取時にむせるなど、心配な状況も見られたことから、看護師と相談し中止の指示がでていた。お腹はすいていないかという問いに、首を振って答える様子もみられた。12時45分には再び吸引を実施し、痰のからみも軽減。SpO2も吸引後は93%との数値であった。この日は呼吸が

荒く、痰のからみによるむせも見られ、SpO2も90%を切ることも多かった。また、10月で気温が低くなったことから湯たんぽを入れて足を暖めたりしている。

この日の関わりは、痰のからみによるむせと吸引の実施、SpO2が90%を切る状況、両手の浮腫等、いくつかの不安要素が重なったことによる関わり増加と推察された。

[Dさん]

Dさんに対する訪問回数は、亡くなる3日前の2月11日が17回と最も多かった。

8時45分、体位交換の際、発熱が見られる。37.8度。11時15分に水分補給。12時30分に吸引。発熱あり、呼吸荒く、肩呼吸。13時バイタル測定。体温は37.6度、SPO2は88%、脈拍91。その後、14時、15時10分にバイタル測定をするも、体温は37度を超えている。21時に再びバイタル特定を実施した際は、36.1度になる。しかし、SpO2は88%が最高であった。

この日の関わりは、発熱、肩呼吸、SpO2が90%を切る状態が続いたことによる訪問の増加となった。

[Eさん]

Eさんに対する訪問回数は、亡くなる2日前の1月21日が16回と最多であった。

9時30分、傾眠みられ、声をかけても起きられることなく食事を中止する。水分補給を促すも首を振られる。12時、呼名にて開眼。バイタル測定において、体温が37.2度と高め。18時、夕食。声かけに開眼されるが、力なく眼を閉じられてしまう。体動もなし。お茶を口に含むも口から流れ出てしまう。21時、検温。37.2度。0時、開眼されている。水分補給は拒否される。5時30分、体温37.5度。顔色が白い。

この日の関わりは、傾眠傾向の強さ、発熱、嚥下困難、体動の無さ、顔色の悪さを捉えた訪問の増加となった。

[Fさん]

Fさんに対する訪問回数は、亡くなる6日前の4月10日が27回と最多となった。

10時40分、バイタル測定。SpO2がうまく測定できず。声かけにはうなづかれる。14時15分、

バイタル測定. SpO2 うまく測れず. 足底チアノーゼなし. 15時15分, 水分補給. プリンをお持ちする. 「食べますか?」と伺うと, 大きくなづかれる. 16時20分, 水分補給. スイートゼリー5口摂取される. その後, 開口しなくなり「いらないますか?」の声かけにうなづかれる. 21時20分バイタル測定. SpO2は, 88~94%. OS1, 1口飲まれる. 23時15分, 体位交換. 声かけに起きられる. 5時15分バイタル測定. 血圧測定の際, 手で払いのける動きが見られる. 声かけにはうなづく等をして下さる.

この日は, 発熱, 肩呼吸, SpO2が90%を切る状態が続いたことを捉えた訪問の増加となった.

〔Gさん〕

Gさんに対する訪問回数は, 最期の日の8月11日が30回と最多となった.

9時5分. 脈が触れにくい. 口唇, 手足の爪色がやや悪く, 少し冷たい. 口腔内清拭しようとする, 固く口を閉ざしてしまわれる. 9時25分. 吸引. SpO2は86%. 口の動きが見られず, やや弱い呼吸. 吸引後, SpO2は92~93%. 口を動かし, 口腔内ふき取りに対し拒否し, 抵抗あり. 14時25分, 痰のからみ少しあり, 吸引実施. 15時30分. 口腔内を潤そうとするが, まったく開口されず, 唇のみポカリで潤す. 17時25分. 呼びかけに「はい」と言われる. 19時, 吸引実施. 痰あり. 唇をポカリで湿らせる. 19時30分, いびきをかいて休まっている. 口は開いており, 時々咳きこまれる. 21時, 吸引実施. ゴロ音, 咳きこみありの為, 吸引を行う. 口の中, 唇をポカリで潤す. 21時30分, バイタル測定. SpO2は83~88%. 21時40分, ご家族来所. 夜間は30分おきに訪室して様子を見る. 22時50分, ゴロ音, 咳きこみあり. 吸引する. 23時20分, 呼吸少し荒い様子. 夜間通し, 開口され, パクパクされ, 舌も動かしている. 時々咳きこみあり. 2時, 2時30分, 3時, 3時30分でバイタル測定実施. SpO2は86~91%. 5時 SpO2は86~87%. 6時20分, 温タオルで顔を拭き, 口腔内をふき取る. 6時39分, 娘様が呼んでいると連絡. 静養室に伺うと呼吸浅く, ほぼ止まった状態で, 職員の呼びかけに数回意識がもどってみえる.

この日の関わりは, バイタル測定の際, 脈が触れにくく, SpO2の値が不安定で90%を切ること

が続いたこと, 手足の爪の色が悪く冷たいこと, 痰のからみ, ゴロ音 (のど元でのゴロゴロという音), 呼吸の荒さ, 咳き込みが続いたことによる訪問の増加となった.

〔Hさん〕

Hさんに対する訪問回数は, 亡くなる2日前と最期の日が24回と共に最多となった.

亡くなる2日前は, 6月18日で, 24回の訪問となった. 12時45分, 吸引実施. 15時45分, 痰がからみ, 吸引実施. 口呼吸. ゴロ音あり. 16時25分, 家からCDをたくさんお持ちになり, ひばりを奥様が選ばれてかける. 16時55分, 口呼吸. 声を出されている. 17時10分, ごっくんゼリー1/4摂取. 飲み込み時むせ無し. 呼吸は荒い. 18時10分, 口腔ケア. ふき取った際, 潜血が混じった痰がつく. 口腔内に傷が何ヶ所かみられる. 口腔内にうるおいジェル塗布. 18時30分, ごっくんゼリー摂取. 19時, 口を大きく動かしながら呼吸されている. 呼びかけには返答なし. 21時25分, バイタル測定. SpO2は89~90%. 21時45分, 口腔内ふき取りを行う. うるおいジェル塗布. ピクつきあり. 23時35分, 呼吸が少し荒い. 4時50分, 排せつ. 5時20分, バイタル測定. SpO2, 89~90%.

最期の日は6月19日で, この日も最多の24回の訪問となった. 8時40分, ごっくんゼリー摂取. SpO2, 94%. 9時, 口をあけて「ハア, ハア」と呼吸されている. 嚥下良好, むせ無し. SpO2, 90~91%. 喀痰がらみ (ガラガラ音) あり. 吸引実施. 10時, バイタル測定. SpO2, 85%. 指先, 足先少し赤紫. やや冷たい. 12時30分, ウィーダーインゼリー1/2摂取. SpO2, 85~91%. 手足やや暗紫色. 表情は穏やか. 13時30分, バイタル測定. SpO2, 86%. 呼吸は規則的. 時々, ピクつきあり. 15時10分, 排せつ. 15時40分, 吸引実施. 嚥下できず, むせのためゼリー摂取中止する. SpO2, 80%. 18時, 水分補給. ゴロ音みられ中止. 21時, バイタル測定. SpO2, 80%. 血圧測定するが, なかなか測定できず. 娘様の面会あり. 23時50分, 測定不能. 呼びかけに反応されず, 顔を触ると少しピクッとされる. 0時, Nsに報告. 5分~10分おきに様子を見る. 0時30分, 大きく息をして休んでみえる. 呼びかけに反応なく, 体, 顔に触れても反応はない. 1時

25分、呼吸が止まり始めた為、Nsに電話（1時33分）。家族にも電話（1時35分）。

この日の関わりは、痰がらみ、ゴロ音、呼吸の荒さ、口腔内の傷と潜血、指先・足先のチアノーゼと冷感、SpO₂が90%を切った状態等に応じて訪問の増加となった。

4. 考察

(1) 看取り期におけるコミュニケーションパターンの減少と弱まり

看取り期において、入居者のコミュニケーションパターンは個々のパターンが継続されていた。今回の対象者のなかで、8名中3名の方は言語コミュニケーションが可能であった。その3名は、言語による明確な意思表示が継続できていた。

他の5名は、うなづき、首ふり、視線、表情、手を握ったり、手で払いのけたりする動作等、20項目のコミュニケーションパターンが抽出された（表1）。非言語コミュニケーションによる意思表示が、弱まりながらも継続されていた。コミュニケーションパターンは、その方のやり方が維持されつつ、最期の日が近づくに従って、次第に意思表示が弱まっていく。その方にとってのコミュニケーションパターンの減少と弱まりが看取り期の特徴といえる。

Bさんのコミュニケーションパターンの例を挙げると、亡くなる7日前には、笑顔が見られたが、声掛けに対して、うなづく、手を握る、まばたき等で反応していくようになる。Bさんの非言語表現は、日に日に減少し、弱まっていった。介護士や看護師は、個別のコミュニケーションパターンが段階的に減少し、弱まっていくことを捉えていた。死にゆく過程で、本人は最期まで意思表示ができていた。それは、翻ってみると本人の意思を汲み取ろうとする専門職の力量によるところが大きい。普段の延長線のなかで、本人ができる精一杯の表現をつかもうとする中に、本人を捉える指標がある。

看取り期のコミュニケーションにおいては、本人の変化を捉え、反応を見極めたり、想像し補ったりしていくことが不可欠である。

【例示】 [Bさんのコミュニケーションパターンの変化]

(7日前)

・18時15分 歯ブラシで清掃すると嫌な顔をされるが、開口して下さり、「ありがとう」と伝えたと笑顔がみられる。

*下線は筆者（以下、同じ）。

(6日前)

・11時 「朝、雪降っているの見ましたか？」と伺うと、首を横に振られる。

・12時15分 訪室すると、目を大きく開け、瞬きをされる。手を握ると、しっかりと握り返される。

(5日前)

・8時50分 手を握り、外の様子を伝える。かすかに頷きあり。手を握る力は弱い。

・19時 しっかりと目を開けてみえる。手を握って頂くよう声をかけると強く握ってくださる。「えらくないですか？」の問いに首をふられる。

(4日前)

・10時 声かけに対し、こちらをずっと見てはみえるが、発語や頷くことはなかった。

・19時15分 帰ることを伝えると手を握ってくださる。

(3日前)

・8時35分 口腔清拭。声かけにまばたきなどで反応される。

・11時15分 水分補給。声かけすると職員の方を向かれるが、頷かれるのみ。

・18時10分 口腔ケア。嫌な顔をされるが、その後少し笑顔を見せられる。

(2日前)

・9時25分 声かけに反応なし。「聞こえたら手を握って」と言っても握り返して下さらない。目はどこか遠くの方を見ている。

(最期の1日)

・10時05分 排泄。手を握っても力なし。

・12時 顔を覗き込むとじっと見つめられ、手を出すと握ろうとしてくださる。こちらが強く握ると目をきょろきょろと動かされる。

(2) 看取り期におけるバイタルサインの変化

最期の日には、全ての対象者のSpO₂(酸素飽和度)が90%未満か測定できない状態であった。その点で、SpO₂の値は臨死期を悟る指標の1つになる。しかし、看取り期の最期の7日間において、2日おきに基準値(90%)を下回ったり、測定できなかった方もいるため、SpO₂の値だけ捉えて変化の指標とすることはできない。ただ、亡く

なった日の変化として、SpO2 と血圧、SpO2 と脈拍等、SpO2 基準 (90%) に加えて、その方の日常と異なる変化 (血圧、脈拍、体温) が重ねて見られたため、臨死期における容態変化の指標になりうると推察された。

(3) 本人の容態変化の把握と関わり

看取り期の最期において、本人は、【SpO2 の値】、【脈拍】、【血圧】、【痰がらみ】、【ゴロ音】、【むせ】、【チアノーゼ】、【手足の冷たさ】、【反応の鈍さ】、【浮腫】、【呼吸の荒さ】、【発熱】、【口唇の色】、【手足の爪の色】で変化がみられた。こうした変化は、先行研究の報告と符号する。専門職は、こうした変化を個別にみながら、刻々と変わる容態変化に対応し、訪問回数を増やしていた。特に、前述のSpO2 が 90% を下回ることに加え、血圧の変化 (測定できない等)、さらに、上記のような身体症状の変化を捉えて関わりを増やしていた。上記の項目に着目することは、本人の日常 (基準値) がわかっているからこそ意味があった。一般的なチェック項目とともに、本人の変化をピンポイントで捉え、迅速に対応する必要がある。そのためには、介護職、看護職が、本人の容態変化を共通してモニターしていくことが不可欠である。

おわりに

今回の調査は、特養で最期をむかえた 8 名の方の介護記録を分析した結果である。その結果、看取り期のコミュニケーションパターンの多様さと個別性、減少と弱まり、本人の様態変化を多職種が共通して捉えるチェック項目の必要性を再認識することとなった。

しかし、1 施設で当該年度に亡くなった 8 名の方の介護記録の分析という、限定的な一面があり、看取り期の様相を網羅するには限界があった。今後は、看取り期の様態変化を捉えるため、さらに精緻に介護記録の分析を進めるとともに、介護職員、看護師の共通したチェック項目について検討していく必要がある。

謝辞

まずは施設で最期を向かえた方たちのご冥福をお祈りするとともに、看取り期の大切さを実感し、データを提供してくださった施設の方々々に心より感謝申し上げます。

参考文献

- 安藤清志他 (1995), 社会心理学, 岩波書店。
 荒谷智子 (2019), 重症心身障害児 (者) と共に過ごす看護師の役割, 日本重症心身障害学会誌., 44(1), 69-71。
 鳥海房江 (2011). 介護施設におけるターミナルケア, 雲母書房, 54。
 藤巻尚美他 (2007). 介護老人福祉施設を終の棲家としている後期高齢者の現在の生活に対する思い, 老年看護学., 12, 84-85。
 林弥江他 (2019), 高齢者の臨死期における看取りケア—熟練看護師のナラティブから—, 千葉大学大学院看護研究科紀要., 41, 25-33。
 井上修一他 (2012). 特別養護老人ホームにおいて本人が終末期を生ききる課題, 大妻女子大学人間関係学部紀要., 14, 121-128。
 井上修一 (2017). 意思確認が困難な特別養護老人ホーム入居者のストレス把握に関する研究, 大妻女子大学人間関係学部紀要., 19, 129-135。
 医療経済研究機構 (2003). 特別養護老人ホームにおける終末期の医療・介護に関する調査研究報告書。
 岩瀬和恵他 (2013), 看取りを積極的に行っている特別養護老人ホームにおいて看護師が高齢者の死期を判断したサインとそのサインを察した時期, 老年看護学., 18 (1), 56-63。
 井澤玲奈他 (2009). 特別養護老人ホームにおいて最期を迎える利用者への援助, 東京女子医大看会誌., 4(1), 29-36。
 上村聡子他 (2011). 特別養護老人ホームにおけるターミナル期の食事援助の様相, 甲南女子大学研究紀要., 5, 107-117。
 北村育子他 (2010). 特別養護老人ホームで働くワーカーと看護師の終末期ケア行動の分析: 両職種の専門性にもとづく協働の可能性, 日本福祉大学社会福祉論集., 122, 25-39。
 小林剛一他 (2018), 特別養護老人ホームにおける看取りの意義に関する研究, 北関東医学., 31-41。
 箕岡真子 (2012). 日本における終末期ケア“看取り”の問題点, 長寿社会グローバル・インフォメーションジャーナル., 17, 9。
 三菱総合研究所 (2007). 特別養護老人ホームにおける看取り介護ガイドライン, 三菱総合研究所。

- 根本秀美 (2012). 特別養護老人ホームの終末期介護—2 施設の実態調査から看取りをめざして—, 信州短期大学紀要., (23), 16-25.
- 日本老年医学会 . (2012), 立場表明 2012, 2.
- 野村京平他 (1998). 特別養護老人ホームにおける死についての検討 (第 2 報) —全国の特別養護老人ホームにおける実態調査から—, 川崎医療福祉学会誌., (8)1, 165-170.
- 奥野啓子 (2016). 介護記録の意識に関する一考察—自主的勉強会の取り組みを通して—, 仏教大学大学院紀要., 44, 73-89.
- 大西次郎 (2007). 特別養護老人ホームにおける福祉と医療：その協働の変遷と課題, 武庫川女子大学紀要 (人文・社会科学)., 55, 73.
- 流石ゆり子他 (2006). 高齢者の終末期のケアの現状と課題—介護保険施設に勤務する看護職への調査から—, 老年看護学., 11(1), 70-78.
- 流石ゆり子他 (2007). 終末期を介護老人福祉施設で暮らす後期高齢者の QOL とその関連要因, 老年看護学., 12(1), 87-93.
- 滋賀県老人福祉施設協議会 (2016). 見取りに関する手引きと事例., 滋賀県老人福祉施設協議会.
- 島田千穂他 (2015), 看取りケア経験の協働的内省が特別養護老人ホーム職員の認識に及ぼす影響, 社会福祉学., 56(1), 87-100.
- 杉本浩章他 (2006). 特別養護老人ホームにおける終末期ケアの現状と課題, 社会福祉学., 46(3), 63-74.
- 高橋幸裕 (2016), 特別養護老人ホームにおける円滑な終末期ケア実施に関する調査研究—京都・大分の調査結果からの考察—, 尚美学園大学総合政策論集., 23, 25-44.
- 山崎章郎他 (2023), 死ぬことと、生きること～キューブラー・ロスをめぐる対話～, クルミド出版.
- 全老人福祉施設協議会 (2015a). 看取り介護指針・説明支援ツール, 全国老人福祉施設協議会.
- 全国老人福祉施設協議会 (2015b). 特別養護老人ホームにおける看取りの推進と医療連携のあり方調査研究事業報告書, 全国老人福祉施設協議会.

表1：コミュニケーションパターン分析

カテゴリー	サブカテゴリー	例示
言語コミュニケーション	会話文でのやり取り	<ul style="list-style-type: none"> ・ポカリ 80cc 摂取されたところで「もういらぬ」と飲まれず。[Aさん] ・呼吸荒く、「えらいね？」との声かけに頷かれる。手を握ってください、力あり。家族の面会あり、「おはよう」とはっきり話される。[Fさん] ・天気の話をする、「そう?」「眠れた?」の問いには、「眠れたよ」と話される。「飲みたいものは?」には「ない。いらぬ」と応える。[Gさん]
非言語コミュニケーション	単音によるやり取り	<ul style="list-style-type: none"> ・昼食。声かけに開眼される。「んーん、んーん」と声を出され飲み込まれる。[Dさん] ・バイタル測定。呼名に「あー」と声をだされる。[Hさん]
	うなづく	<ul style="list-style-type: none"> ・「眠れないの?」と声をかけると、2回頷かれる。[Aさん] ・「おやつですよ」と声かけすると開眼され、「食べますか?」と聞くとうなづく。[Fさん]
	首を振る	<ul style="list-style-type: none"> ・開眼されている。「寒いですか?」と伺うと、首を横に振られた。「えらいですか?」と伺うと、首を横に振られる。[Cさん]
	口をとざす	<ul style="list-style-type: none"> ・ごはんとおかずはスムーズに食べられる。バナナは、口を閉ざされてしまい、あまり食べられず。[Aさん]
	口を動かす	<ul style="list-style-type: none"> ・呼名に口を動かされる。[Hさん]
	開眼	<ul style="list-style-type: none"> ・声かけに少し開眼し、反応示す。[Bさん] ・呼名にて開眼。舌を出して唇をなめる動きあり。声かけに対して目をゆっくりあけてくださる。[Fさん]
	閉眼	<ul style="list-style-type: none"> ・定時検温。訪室時は開眼されていたものの、声かけすると目を閉じられてしまう。[Dさん] ・声かけに開眼されますが、力なくすぐに目を閉じられ体動もありません。[Eさん]
	目を合わせる	<ul style="list-style-type: none"> ・声かけに目を合わせられる。[Aさん]
	まばたき	<ul style="list-style-type: none"> ・口腔清拭。声かけにまばたきなどで反応される。[Bさん]
	視線を向ける	<ul style="list-style-type: none"> ・開眼されてみえる。「テレビみますか?」の声かけに、テレビの方を向かれた為、つけさせていただく。[Bさん] ・手を握ってくださいの声かけに、反応ないが、目で反応される。[Fさん]
	苦痛の表情	<ul style="list-style-type: none"> ・体位変換。苦しい顔をされる。[Dさん] ・朝食。開眼されており食事を勧めると閉じ、ややしかめる顔となる。[Dさん]
	笑顔	<ul style="list-style-type: none"> ・開眼され、テレビを見てみえる。話しかけると笑顔を見せてくださる。[Bさん]
	涙	<ul style="list-style-type: none"> ・呼名に顔を動かす反応あり。涙少しあり。呼吸荒いが規則的。[Aさん]
	手を差し出す	<ul style="list-style-type: none"> ・声かけに手を出される。声を出されようとされてみえる。[Bさん]
	手を握る	<ul style="list-style-type: none"> ・手を握って頂くよう声をかけると強く握ってくださる。[Bさん]
	手を動かす	<ul style="list-style-type: none"> ・声をかけると職員の動きに合わせて手を動かしたり、口を動かされる。[Bさん]
	手で払いのける	<ul style="list-style-type: none"> ・水分補給。手で払われ、摂取できず。[Eさん]
	指をつかむ	<ul style="list-style-type: none"> ・口腔ケア。指をしっかりとつかまれる。[Hさん]
	舌で押し出す	<ul style="list-style-type: none"> ・水分補給。スイートゼリー拒否。舌で押し出される。[Dさん]
	抵抗	<ul style="list-style-type: none"> ・痰貯留見られたため吸引施行。吸引時むせ。管を手でつかみ、抵抗みられる。[Bさん] ・口腔内をふき取る際、手で口を覆う（抵抗される）。[Bさん]

表2：Hさんのバイタルサインの変化（2項目で異変を検出）

Hさん	7日前	6日前	5日前	4日前	3日前	2日前	最期の1日
SpO2	98	80	90	92	90	89	80
脈拍	65	54	73	71	48	69	90
血圧	108/80	87/45	81/54	107/67	99/37	81/60	-
体温	36.3	36.3	36.4	36.0	35.8	35.4	35.6

(-) = 不規則・測定不能

表3：Fさんのバイタルサインの変化（不規則な変化）

Fさん	7日前	6日前	5日前	4日前	3日前	2日前	最期の1日
SpO2	-	90	92	-	92	-	-
脈拍	83	87	85	92	92	103	-
血圧	112/81	112/77	127/83	97/72	140/100	81/67	-
体温	36.8	36.7	36.5	36.7	36.2	37.2	37.6

(-) = 不規則・測定不能

ジョブコーチの知識及びスキルの明確化に関する研究 1

—職場適応援助者養成研修受講者へのインタビュー調査を通じて—

Specialized knowledge and skills required for job coaches
—An interview survey targeting those who have completed the Certified Job Coach Training—

金子 毅司¹, 三田地 昭典², 清野 絵³, 高野 美帆, 小川 浩

¹ 日本福祉大学, ² (株) Kaien, ³ 国立障害者リハビリテーションセンター, ⁴ 大妻女子大学人間関係学部

Tsuyoshi Kaneko¹, Akinori Mitachi², and Kai Seino³, Miho Takano, Hiroshi Ogawa⁴

¹ Nihon Fukushi University

12 Toyo Kaiji Building 3F, 6-9-6 Shimbashi, Minato-ku, Tokyo, 105-0004 Japan

² Kaien, Inc.

Shinjuku-I-Land Annex 2F, 6-2-3 Nishi-Shinjuku, Shinjuku-ku, Tokyo, 160-0023 Japan

³ National Rehabilitation Center for Persons with Disabilities

4-1 Namiki Tokorozawa-shi, Saitama, 359-8555 Japan

⁴ Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

キーワード：職場適応援助者，障害者雇用，就労支援

Key words: Job coach, Supported Employment, Vocational support for persons with disabilities

抄録

本研究では、2015年度から2019年度に職場適応援助者養成研修修了者へ実施したアンケート調査を補完する形で行った。ジョブコーチの業務に必要な知識・スキル等を質的な側面から幅広く明らかにすること、あわせて今後制度の構築が想定されている上級ジョブコーチの要否、求められる知識・スキル等を明らかにすることを目的として職場適応援助者養成研修修了者を対象にインタビュー調査を実施した。得られた音声データは、企業在籍型ジョブコーチ、訪問型ジョブコーチそれぞれの類似性に基づき分類を行った。現在の業務に必要な知識・スキル、現在の業務に関する困りごと・悩みなどについて、共通する項目がありながらも、それぞれの分類には各専門性に基づく相違点も見られた。また、これらの業務を遂行するにあたっては、スーパービジョンの実施体制が必要であることが明らかとなった。今後、制度構築が想定される上級ジョブコーチ制度については、必要とする声が多く聞かれており、今回の調査協力者は、「将来的に受講意思あり」を含めると多くの者が受講を希望している。一方で、制度構築にあたっては、現行のジョブコーチ制度との差異を明らかにしていく必要があることが示唆された。今回の研究では、上級ジョブコーチに求められる役割のひとつとしてスーパービジョンに関わる知識・スキルが必要であることが明らかとなった。

1. 緒言

現行制度における職場適応援助者の養成は、2006年度より実施されており、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び厚生労働大臣

指定機関により「職場適応援助者養成研修（以下、「養成研修」という。）」が行われている。

「職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書」（職場適応援助者養成研修のあり方

に関する研究会 2021) (以下、「報告書」という。)によると、2019 年度末までに訪問型ジョブコーチ・企業在籍型ジョブコーチは合わせて累計 10,939 人が養成されている。養成研修を終えたジョブコーチはさまざまな実践現場において活躍しており、障害者雇用の発展に一定の寄与をしていると考えられる。同報告書では、「養成研修で得た知識やスキルを実務の中で活かし、さらなる支援力の向上のためにはその後も知識・スキルをブラッシュアップしていくことが求められる」として、「ジョブコーチのスキルアップに向けた研修の必要性」にも言及している。この点については現在、「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」(厚生労働省)においても、上級ジョブコーチ研修の制度構築について議論を進めることとしており、今後の展開が期待される。

ジョブコーチに求められる知識及びスキルなどの実情に関する研究は、ジョブコーチ連絡協議会と大妻女子大学人間関係学部小川研究室を実施主体として、2015 年度から 2019 年度に養成研修を修了した者へのアンケート調査がある。この研究では、基本属性、現在行っている業務、ジョブコーチの知識・スキル等についてウェブアンケートの形で実施されている。しかし、その内容である業務に必要なスキル等についてインタビュー調査を行った研究は少ない。そのため、インタビューの逐語録などの質的な側面からジョブコーチが抱く現状の課題等について、幅広く明らかにすることが必要と考えられる。

2. 目的

本研究は、上記のアンケート調査を補完する形で実施した。目的は大きく分けて 2 つあり、第一は、インタビュー調査を通じて、現在の業務の実状やジョブコーチに求められる知識・スキルについてより具体的に明らかにすることである。そのうえで、今後制度の構築が想定されている上級ジョブコーチの要否、求められるスキル・知識等を明らかにすることを第二の目的とする。

3. 方法

3.1. 調査協力者

調査協力者の選定については、機縁法を用いた。筆者らの知る養成研修受講者に口頭およびメールにて本研究に関する協力依頼と説明を行った。そ

のうえで、研究趣旨・内容の説明に同意をした者を調査協力者とした。その結果、調査協力者は 15 名であり、企業在籍型ジョブコーチ 6 名、訪問型ジョブコーチ 9 名であった。それぞれの基本属性は、表 1 のとおりである。

3.2. 調査内容

インタビュー内容は、最初に基本情報としてジョブコーチの種別、所属、勤続年数、役職について尋ねた。

そのうえで、「養成研修」と「現在の業務」、「上級ジョブコーチ」、「コロナウイルス禍の業務への影響」の 4 つのテーマに分けてインタビューを行った。「養成研修」では、① 養成研修を受けた時期、② 養成研修を受けたきっかけ、③ 養成研修で有用だと感じた内容、「現在の業務」では、④ 現在の業務、⑤ 現在行っている業務において必要だと考えるスキル・知識、⑥ ④および⑤で回答した内容は、養成研修に含まれていたか、⑦ 現在の業務における困りごと・悩み、⑧ ⑦で回答した内容は養成研修で取り扱うべきか、⑨ 現在の業務におけるスーパーバイズの必要性について質問をした。さらに「上級ジョブコーチ」では、⑩ 上級ジョブコーチの必要性、⑪ 上級ジョブコーチ研修ができた場合の受講意思、⑫ 上級ジョブコーチに求められるスキル・知識を尋ね、最後に⑬ コロナウイルス禍の業務への影響について質問を行った。

3.3. 調査手順

インタビュー調査は、インタビューガイドを用いて半構造化面接にて、約 1 時間程度のインタビューを実施した。面接は協力者の了承を得たうえで、IC レコーダーに録音した。

録音された 15 名の協力者の録音記録を基に逐語録を作成し、訪問型ジョブコーチ、企業在籍型ジョブコーチごとに質問項目への回答の類似性に基つき、共同研究者間で分類を行った。

3.4. 調査時期および場所

インタビュー調査の期間は、2022 年 10 月 4 日から 10 月 31 日であった。場所は、調査協力者の所属する事業所にて対面で実施したが、一件のみ事業所以外の場所に居室を確保し、対面で実施した。

表 1：調査協力者の基本属性

	種別	所属	勤続年数	役職
A	企業在籍型	特例子会社	7年目	なし
B	企業在籍型	特例子会社	6年目	なし
C	訪問型	就労移行支援・就労定着支援	9年目	なし
D	訪問型	就労移行支援・就労定着支援	4年目	なし
E	訪問型	就業・生活支援センター	4年目	なし
F	訪問型	就業・生活支援センター	2年目	主任
G	訪問型	就労移行支援	5年目	なし
H	訪問型	就労支援センター	3年目	なし
I	訪問型	就労支援センター	3年目	なし
J	企業在籍型	特例子会社	2年目	代表取締役
K	企業在籍型	特例子会社	4年目	グループリーダー
L	企業在籍型	特例子会社	9年目	グループリーダー
M	企業在籍型	特例子会社	6年目	グループリーダー
N	訪問型	就労移行支援	6年目	副所長
O	訪問型	就業・生活支援センター	4年目	なし

3.5. 倫理的配慮

本研究は、大妻女子大学生命科学研究倫理委員会の承認を得て行った。インタビュー調査を行うにあたり、調査協力者に本研究の目的、調査内容、倫理的配慮について書面および口頭で説明を行い、同意を得た。

4. 結果

前述したとおり本研究の目的は「現在の業務の実状やジョブコーチに求められるスキル・知識についてより具体的に明らかにすること」および「今後構想されている上級ジョブコーチの必要性の要否、求められるスキル・知識等を明らかにすること」であるため、「3.2. 調査内容」で明示した質問項目のうち、下記の項目について分類・分析を行った。

4.1. 養成研修で有用だと感じた内容

「養成研修で有用だと感じた内容」については、表2-1, 2-2のようにまとめられた。企業在籍型ジョブコーチでは、「アセスメントの視点と支援計画に関する理解」における本人へのアセスメント、「職務分析と作業指導」、加えて「事業所での支援方法の基礎理解」におけるナチュラルサポートの形成など、実践的な内容が多く含まれていた。一方、訪問型ジョブコーチでは、「企業へのアプローチと事業所における調整」や「企業文化の理解」といった企業との折衝にかかわる知識が挙げられ

ている。また、「就労支援のプロセス」や「就労支援に関する制度」、「障害特性と職業理解」などのジョブコーチ業務を行うにあたっての基礎的な内容への意見も多く聞かれた。なお、企業在籍型ジョブコーチ、訪問型ジョブコーチともにロールプレイが参考になったとの意見があった。

4.2. 現在の業務

現在行っている業務については、それぞれ「3.1. 調査協力者」の所属する機関に準ずる。

4.3. 現在行っている業務において必要だと考えるスキル・知識

「現在行っている業務において必要だと考えるスキル・知識」およびその内容が養成研修のプログラムに含まれていたかについて聞いた。その内容は、表3-1, 3-2のようにまとめられた。企業在籍型ジョブコーチ、訪問型ジョブコーチに共通して「コミュニケーションスキル」が必要であるという意見が目立った。これは障害のある者とのコミュニケーションという意味のみならず、チーム内でのコミュニケーション、訪問型ジョブコーチでは、企業側の視点を汲み取るという趣旨も含まれ、幅広い意味でのコミュニケーションといえる。その他、特徴的なものとして、訪問型ジョブコーチでは、「アセスメント」に関する言及が多く、利用者へのアセスメントだけでなく、職場のアセ

メントも含まれている。上記の項目に関する内容は、すべての調査協力者が養成研修で取り扱っていたと回答している。その他、複数回答のあった「障害特性の理解」、「社会資源の知識」、「連携・調整力」についても、その内容は養成研修で取り扱っていたとの回答が多かった。

4.4. 現在の業務における困りごと・悩み

次に、「現在の業務における困りごと・悩み」について質問し、その結果は表 4-1、4-2 のようにまとめられた。本質問は、企業在籍型ジョブコーチと訪問型ジョブコーチで明確に差異が見られた。企業在籍型ジョブコーチに特徴的な意見として、「障害者雇用の意義の啓発」があった。その内容は、『雇用率関係なく彼らがいるとみんな助かるから、(略) 経営にインパクトがあるよってことをどんな風に私は彼らにも納得させるようなプレゼンができるのか』(A) といった雇用率の達成だけでなく、障害者雇用や特例子会社の意義を企業内で共有できることを望むものであった。加えて「障害者社員のキャリア形成」との意見もあり、雇用した障害者のキャリア形成の仕組みがどうあるべきかという悩みがあることを示唆している。しかし、これらは経営的な側面が強いためか、養成研修で取り扱う必要があるかとの問いには消極的な回答が目立っている。

訪問型ジョブコーチでは、「支援の共有・フィードバック」という意見が特徴的であった。これは事業所内で行われる支援と比較すると、企業に向いての支援は原則としてひとりで行うことが多く、また、その場で判断すべき事案も多い。そのなかで『所内のプログラムであれば、担当1名にしても何名かの職員がその場面を見ていたりとか、共有しやすいってところがあると思うんですけど、就労場面になると(略)自分しか知らなくて』(C) のような声が聞かれた。また、訪問する企業も多種多様であることから、現場の臨場感などを離れた事業所で共有することが難しいということも考えられる。この点は、養成研修にてフィードバックの方法を取り扱うことを望む声、他の事業所の取組みを共有する場を求める声があった。支援という意味では「個別ケース対応」に関しても複数の意見があった。複雑化・多様化する支援ニーズに対して、どのように対応するかという悩みであったが、これはジョブコーチに特化したもので

はなく福祉的支援全体に通ずる内容であろう。その他、複数あった意見として「現場への介入」があり、ジョブコーチとしてどこまで現場に介入すべきか、ジョブコーチの役割をどう企業と共有するかについての悩みなどが挙げられた。

4.5. スーパービジョンの必要性

スーパービジョンの必要性については、未回答であった1名を除き全員が必要であると回答した。訪問型ジョブコーチでは、『2か月に1回はスーパービジョンを受けているんですね。それで助かっているところが非常にあります』(F) とすでにスーパービジョンを実施している事業所があり、スーパービジョンの効果を実感したうえで必要とする意見が聞かれた。

4.6. 上級ジョブコーチの必要性

続いて、今後、制度の構築が想定される上級ジョブコーチの必要性について尋ねたが、全員が必要であると回答している。その理由としては、スーパーバイザー的な役割を担う人材としての上級ジョブコーチを求める意見が複数聞かれた。これは、「4.5. スーパービジョンの必要性」に多くの者が必要であると回答したことと通ずると考えられる。

一方で、上級ジョブコーチを創設するにあたっては、『社会的な認知率ですとか、職業的な地位が保障されないと』(J) と述べ、ジョブコーチを国家資格レベルに押し上げることを求める意見もあり、ジョブコーチという資格の位置づけに言及するものであった。

4.7. 上級ジョブコーチ研修の受講意思

上級ジョブコーチ研修の受講意思について質問を行ったところ、企業在籍型ジョブコーチは、「あり(2)」、「将来的にあり(1)」、「なし(2)」、「未回答(1)」であり、訪問型ジョブコーチでは、「あり(4)」、「将来的にあり(4)」、「なし(1)」との回答であった。「将来的にあり」が多かった要因として『私はジョブコーチとして2年ぐらいしか活動していないので、まだまだ上級って感じではないんですけど』(L)、『自分が経験していく中で、要件を充たしたら受けれたらいいなって思います』(N) など、現状では自身が上級ジョブコーチとしての要件に達していないという認識

があったためである。

4.8. 上級ジョブコーチに求められるスキル・知識

上級ジョブコーチに求められる知識・スキルでは、表 5-1、5-2 のように分類された。企業在籍型ジョブコーチ、訪問型ジョブコーチともに「豊富な実務経験」に関する言及が多く聞かれた。そのなかには、『ジョブコーチの方をスーパーバイズできる力量と経験値がいるんだろうなと』(J) や『スーパーバイザー的なことをされるのであれば、やはりいろいろな事例に対してどんなアプローチというか、解決策とか、そういったポイントが色々な方法があると思うので』(M) といった上級ジョブコーチにスーパーバイザーの役割を求めることを想定した意見であった。これに通ずる意見として、「困難事例への対処能力」という

ものもあった。

さらに、企業在籍型ジョブコーチ、訪問型ジョブコーチ双方に聞かれた意見として「地域への視点」がある。『地域によってジョブコーチの機能の仕方で特色があったり、企業にもいろいろ特徴があるかなと思うんですけど、その地域のことや地域の人だったり、企業だったり資源をよく理解している人の方が、困り感とかを共有しやすいかな』(C) というもので、ジョブコーチ支援や企業活動が地域において行われていることを踏まえたものであった。なお、企業在籍型ジョブコーチでの「ITリテラシー」に関する指摘は、ジョブコーチ制度設計当初に想定されていた障害種別、作業種別が時代とともに変化し、デジタルトランスフォーメーションが進んできており、ジョブコーチも時代の流れに対応する必要があるとの意見であった。

表 2-1 養成研修で有用だったプログラム（企業在籍型）

有用だったプログラム	ローデータ（一部）
職務分析と作業指導 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・職務分析、治具を作ったりするような、そのプログラムも。(B) ・システマティックインストラクションですかね。(略) 中身はとてわかりやすかったのかなと。(J) ・システマティックインストラクションですね。課題分析とか指示の四階層とか、最小限の介入だとかフィードバックをしっかりと、基本ルールを学ぶことができました。(L) ・わかりやすく伝える技術とか、あと課題分析の作り方とか。(M)
アセスメントの視点と支援計画に関する理解 (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントというところは、まったく当時は私はわかっていなかったもので、そこはすごく学びになりましたね。(A) ・面接にも通ずる話ですが、そういう情報が大事だなと思いました。(J) ・個人ワーク、グループワーク、ロールプレイという形で自分自身でも考えながらやってみて振り返ると、事例をもとにやってみたというところがよかったかなという風に思います。(K)
事業所での支援方法の基礎理解 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・ナチュラルサポートですね。(J)
企業へのアプローチと事業所における調整	<ul style="list-style-type: none"> ・それぞれの立場から、面談をやるというロールプレイみたいなものをやったんですけど、(略) 他社さんの話とか、やっている姿とかアプローチをする姿っていうところで、そういう風にやっていたんだと知れたきっかけになったのは大きかったですね。(A) ・訪問型と企業在籍型に分かれて、面接練習をするような。(B)
現場実習	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の環境ですね。手順書とかあとはタイムスケジュールをチェックシートを使って仕事現場の方々がされたなっていうのとかがですね。(L)

表 2-2 養成研修で有用だったプログラム（訪問型）

有用だったプログラム	ローデータ（一部）
職務分析と作業指導 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・課題分析とか、わかりやすく教える技術というところ。(D) ・課題分析とシステマティックインストラクションというところですね。もう1つ職場のアセスメントと職務再構成の視点もわかりやすく勉強になりました。(D)
企業文化の理解 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・企業側の視点に立てたことが勉強になりました。(E) ・企業に向かないので、企業側からのお話が役に立ちました。(I)
事業所での支援方法の基礎理解 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・ナチュラルサポートの形成に関する講義が勉強になりました。(H)
障害特性と職業理解 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・障害種別に分かれて講義があったので、それは改めてその内容を整理する上ですごく有用だったかな。(C)
企業へのアプローチと事業所における調整 (2)	
就労支援に関する制度	<ul style="list-style-type: none"> ・今までの国の施策だったりとか、(略) 国の方針とか変わってきたりするので、アップデートできたかなっていうところはありますね。(F)
就労支援のプロセス	<ul style="list-style-type: none"> ・養成研修を受けて、プロセスというものをあらためて考える機会になって、すごくありがたかったなとよく覚えていて、自分の中でかなり整理ができたなという印象です。(O)
現場実習	<ul style="list-style-type: none"> ・実際に企業に入ってる障害者の方がどうやって働いているかってほとんど見る事がなかったので。(N)
アセスメントの視点と支援計画に関する理解	
職場適応援助者の役割	
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的なところを見失っちゃってたりしている面もあるので、再認識といった意味ではやっぱりすべて意義のある内容ばかりだと思ってます。(F) ・(講師が) ジョブコーチをやられていたときに (略) 「なんでも企業の相談役みたいな形になるよりは、提案をしていく形でやっていきましょう」というお話をされていて、それが印象に残っています。(G)

表 3-1 現在行っている業務において必要だと考えるスキル・知識（企業在籍型）

必要だと考えるスキル・知識	ローデータ（一部）	JC 研修に含まれていたか
コミュニケーションスキル (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 言いたいことを伝えるのではなく、相手が受け取りやすい形でどう伝えたらいいのかっていうことを考えなければいけないので。(A) ・ チームメンバーであつたりと面談をする機会が多いので、傾聴力が重要なスキルの1つかなと思います。(K) ・ 障害のあるなしにかかわらず、同じ職場の従業員として、持つ力をお互いに発揮できるように、まずは良好な人間関係の形成、コミュニケーションですね。(L) ・ 現場との連携が非常に不可欠なところもあるので、良好な人間関係が形成できるようコミュニケーション力とか。(M) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていた。(K),(L),(M)
心理学（カウンセリング）の知識	<ul style="list-style-type: none"> ・ ある程度のカウンセリングはどういう風に伝えて個と向き合っ、話をするときどういふ伝える言葉を選べばいいか。ある程度学ぶ機会があつてよかつたなと思うことがある。(A) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 細かいところはなかつた。(A)
連携・調整力	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバー支援のところは、支援センターや学校や周りと連携してですね。行政とかご家庭なんかもそうだけれども、連携していくための手段を持つておく必要があるかなという風に思います。(L) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていた。(L)
障害者雇用に関する法律・制度の知識	<ul style="list-style-type: none"> ・ ここはですね、最低限身につけないといけないと痛感しましたね。(J) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていなかった。(J)
マッチング力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用なども行っていますので、マッチングというものの考え方ですとか。(M) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていた。(M)
法律の知識		<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていた。(B)
障害特性の理解		

表 3-2 現在行っている業務において必要だと考えるスキル・知識（訪問型）

必要だと考えるスキル・知識	ローデータ（一部）	JC 研修に含まれていたか
職場のアセスメント力 (5)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業さんによつても障害者雇用慣れしているところもあればまったくないところもありますので。(D) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていた。(C),(D),(H),(N),(O)
利用者のアセスメント力 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者さんに対しては、適性を見極めるアセスメント力が一番重要だと思います。(G) ・ 本人の持つ力を発揮できる環境っていうのはどういったところなのか見極める力が必要だと思います。(I) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていた。(C),(G),(H),(I)
コミュニケーションスキル (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業さんと福祉の視点は別物なので、企業側の視点もきちんと汲み取らないといけないので、双方の傾聴力がすごく重要になってくると思つてます。(G) ・ 短い訪問の中で、当事者がどんなことに困っているのか、これからどんなにことに困りそうかなとか、ポイントを押さえる傾聴スキルというか。(N) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていた。(E),(G)
社会資源の知識 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉サービスや支援機関の役割や内容を知つていうところ。(E) ・ それぞれの専門家に触れるようにつながりやをちゃんと確保しておくのが大事かなと思います。(F) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていた。(E)
連携・調整力 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生活の課題とか関係機関との調整力っていうのもすごい必要な力なんじゃないかなっていう感じ。(N) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていた。(N),(O)
障害特性の理解 (2)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていた。(C),(E)
労務関係の知識	<ul style="list-style-type: none"> ・ やっぱり労務関係の知識は大事だなと思つています。(略) 社会一般的なのはポイントを押さえないきゃいけないと思つています。(F) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていなかった。(F)
指導力	<ul style="list-style-type: none"> ・ わかりやすく教えるというところが必要だなと思つています。(D) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 含まれていた。(D)

表 4-1 現在の業務における困りごと・悩み（企業在籍型）

現在の業務で困っていること・悩み	ローデータ（一部）	JC 研修で取り扱う必要性
障害者雇用の意義の啓発 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・ いわゆる SDGs とか CSR 活動とかそういう面ではなく、彼らを説得させるだけのプレゼンができるのか。雇用率関係なく彼らがいるとみんな助かるから、(略) 経営にインパクトがあるよつてことをどんな風に私は彼らにも納得させるようなプレゼンができるのか。(A) ・ 障害者雇用は（特例子会社に）お任せみたいなのが今の現状です。(J) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ないと思つて。ジョブコーチとはちょっと違う気がします。(A) ・ ジョブコーチ研修の中では難しいと思つてます。(J)
障害者社員のキャリア形成 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者メンバーのキャリア形成が、正直ゼロに等しい状態です。(J) ・ 障害者の方の評価の仕組みでしたり、ステップアップというところが、(略) 障害特性がある中でどう評価していいのかが難しいなと、制度を作りながら悩んでいるところ。(K) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ジョブコーチ研修の中では難しいと思つてます。(J)
定着支援者への視点 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定着支援者のモチベーションですね。正直頑張つてくれるなと、なかなか目の当たらない世界だなと思つてますね。この人たちなくして特例子会社は回らないですし、いかにフォーカスを当ててモチベーションを上げていくか。(J) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ジョブコーチ研修の中では難しいと思つてます。(J) ・ 新しい業務に挑戦していうところだと、アセスメントに入つてくると思つて、そういうところを見返してみたら、多分ヒントがいろいろあるのかなと思つてました。(K)
家族対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーの支援で、なんかご家族の理解が難しいメンバーがいてですね。その対応に苦慮することがあります。(略) やっぱりご家族の方の協力ですね。なかなか得られない場合は難しいなつていうところはあります。(L) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特設ケアケースとして取り扱う必要はないと思つてます。けれども、ただ本当にチーム支援っていうものの重要性は感じています。(L)
ナチュラルサポートの形成	<ul style="list-style-type: none"> ・ ナチュラルサポートの形成っていうのが、本当にうまく会社で機能していたりすると、個別指導の限界ということはなく、みんながあらゆる目で見ているとそういうところが軽減されるというか、(略) ただなかなかそれを実践することが難しいので。(M) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ もうすでにそういうものはあつたなつていう風に思つています。(M)
障害理解の共有	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向先の方とか健常者の方に理解を求めることですね。(B) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ないと思つて。(B)
合理的配慮への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ どこまで合理的な配慮なのかっていうこと。(B) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ないと思つて。(B)

表 4-2 現在の業務における困りごと・悩み（訪問型）

現在の業務で困っていること・悩み	ローデータ（一部）	JC 研修で取り扱う必要性
個別ケース対応 (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・やっぱりいろいろな背景の方だったりですか、やっぱり困難ケースが非常に多いんですね。(略) やはり自殺未遂ですとか OD される方ですとか、根深い方が多いと自分も苦しくなってしまうときはあります。(E) ・いろいろな背景を持っている方がいて、重複障害とかもいらつしやいますし、手帳3つ持っている方ですとか、1つのケースの重みが違うなっていう感じはありますね。(F) ・精神障害の方の支援についての悩みですね。(G) 	<ul style="list-style-type: none"> ・結構いろいろな種類のケースがあるので、提示するのは難しいんじゃないかと思いたすので、そこはあまり感じないですね。(E) ・難しいですね。(F) ・声かけの仕方とか支援の仕方とか詳しく学べたらいいなと思いたす。(G)
支援の共有・フィードバック (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・所内のプログラムであれば、担当1名にしても何名かの職員がその場面を見ていたりとか、共有しやすいところがあると思うんですけど、就労場面になると(略)自分しか知らなくて(略) その場では自分一人に対応する必要があるというところは、やっぱりプレッシャーも大きいですし、緊張感も独特なものがある。(C) ・定着支援とかジョブコーチ支援とかって、私一人で行ったりするので、事業所内の共有がすごい難しいなって。(N) 	<ul style="list-style-type: none"> ・できればあった方がいいんじゃないかと思いたす。(C) ・大きく時間をとってという感じではないと思うんですけど、機会があれば他の事業所の方法をを知る機会みたいなのがあったら嬉しいなと思いたす。(N)
現場への介入 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・どこまでが職場での雇用管理で、どこまでが私たちが介入してサポートすることがいいのかっていうところはちょっと悩ましい部分ではあります。(G) ・普段業務を見ているのがジョブコーチの役割になってしまっているの、なんとなく任せっきりなところが若干あるので、そこをもう少しジョブコーチ側から一緒に考えていきたいと思います。(O) 	<ul style="list-style-type: none"> ・できればあった方がいいんじゃないかと思いたす。(C) ・研修の中にあつたと思うんですね。(略) 研修では難しいと思うんですけど、もう少し経験をさせてもらえたら力がつくんじゃないかと思いたす。(O)
企業とのコミュニケーション (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用に対する理解をしていただくのも結構難しいところがあつたので。(D) ・問題が生じた際に本人と会社の齟齬があつたケースだと、なかなか着地点が見出せなくて、結構板ばさみの状態になって。(E) 	<ul style="list-style-type: none"> ・そうですね、やっぱりそこはありますね。実際に受けてはいたはずなんですけど、この通りにはいかなかったかなと思いたすね。(D) ・結構いろいろな種類のケースがあるので、提示するのは難しいんじゃないかと思いたすので、そこはあまり感じないですね。(E)
利用者とのコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の情報収集まではうまくいったと思うんですけど、その情報を利用者さんにわかりやすく伝えることができなかったのかな。(D) 	<ul style="list-style-type: none"> ・そうですね、やっぱりそこはありますね。(D)
アセスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントで、行動観察とか事象というところは出てくるんですけど、その落としどころと見立てが適切かどうか、悩みという相談したいことです。(略) 会社側の視点で見るのが難しいなと思いたす。(I) 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社の視点で見るという部分では、研修の中で実情だとか、取組みを聞く機会があつたので、取り扱ってくれていると思いたす。(I)
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・特にないです。というも、課題とか困り感というのは、アドバイザーとサブアドバイザーに都度相談してアドバイスをいただいているので。(H) 	

表 5-1 上級ジョブコーチに求められるスキル・知識（企業在籍型）

上級 JC 必要なスキル・知識	ローデータ（一部）
豊富な実践経験 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的な支援の仕方のレパートリーとか。(B) ・ジョブコーチの方をスーパーバイズできる力量と経験値がいるんだらうな。(J) ・ある程度さまざまな対象者の方の支援を経験しているというのが1つ。(K) ・スーパーバイザー的なことをされるのであれば、やはりいろいろな事例に対してどんなアプローチというか、解決策とか、そういったポイントが色々な方法があると思うので。(M)
IT リテラシー	<ul style="list-style-type: none"> ・世の中のジョブコーチに必要なのは IT リテラシーだと思います。(A)
交渉・調整力	<ul style="list-style-type: none"> ・外部との交渉力ですかね。(K)
困難事例への対処能力	<ul style="list-style-type: none"> ・なかなか支援が難しいメンバーに対して、どういう風にアプローチをかけていってところ、そういう知見とか知識とかをお持ちの上級ジョブコーチがいたら、聞いてみて、実践してみたいなと思いたす。(L)
地域への視点	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の中でってことになるとその地域の社会資源みたいなのに、非常に知見がある方ですね。(M)

表 5-2 上級ジョブコーチに求められるスキル・知識（訪問型）

上級 JC 必要なスキル・知識	ローデータ（一部）
豊富な実践経験 (6)	<ul style="list-style-type: none"> ・経験は豊富にあつた方がいいかなという風に思うんですけど。(C) ・偏りがいない人です。(略) 経験豊かな人がいいのかなと思いたす。(F) ・やっぱり事前にジョブコーチとして活動されている、支援の現場に入らるってことはすごい前提かなと思いたす。(G) ・雇用の分野と福祉の分野、教育、医療とかあらゆる分野に関わる知識が必要かなと思いたす。そうした知識と経験を適切なタイミング、場で引き出してくれるスキル。(I) ・いろいろな事例を検証できる知識とスキルが必要だと思います。(I) ・あとは障害種別の実務経験が必要かなと思いたす。(N) ・現場経験が豊富な方で、教える、アドバイスをすることに慣れてる人、伝える力がある方がいいなと思いたす。(O)
地域への視点 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の理解とか、地域によってジョブコーチの機能の仕方と特色であつたり、企業にもいろいろ特徴があるかなと思うんですけど、その地域のことや地域の人だったり、企業だったり資源をよく理解している人の方が、困り感とかを共有しやすいかな。(C) ・地域の方々に障害者雇用ってこういうことなんですっていうところをアピールできるようなスキルが必要かなと思いたす。(D)
生活支援スキル	<ul style="list-style-type: none"> ・職場定着が安定しない原因として、生活の課題が、生活面の影響が大きいと感じています。(H)
交渉・調整力	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関とのポイントを押さえて、どういうところは願いますとかという調整力ですかね。(N)

5. 考察

今回の調査において、現在行っている業務において求められるスキル・知識は「コミュニケーションスキル」であるとの回答が最も多く挙げられた。ジョブコーチが支援するにあたり、対利用者、対関係機関等において前提となるスキルと言えるであろう。そのコミュニケーションが円滑に行われるためにも「障害特性の理解」が求められる。また、「養成研修において有用だったプログラム」において、訪問型ジョブコーチの回答に「企業文化の理解」が含まれている。この点からも円滑なコミュニケーションのために他者の立場を理解する必要があることが推察される。

前出の報告書では、ジョブコーチに求められる知識・スキルの冒頭に「現業系から事務系への拡大といった支援対象者の仕事内容や、集中型・グループ型から分散型へといった雇用管理、直接現場に入る作業支援から人間関係等職場環境の調整への移行といった支援内容の変化にも影響」とあり、制度設計当時に想定していたジョブコーチの役割が時代とともに変化していることを指摘している。

本研究においても、「上級ジョブコーチに必要なスキル・知識」の中で、「ITリテラシー」という指摘がなされている。これはジョブコーチ制度設計当初に想定されていた障害種別、作業種別が時代とともに変化し、デジタルトランスフォーメーションが進んできており、それに対応できるジョブコーチが必要であるという趣旨であり、報告書の内容に通ずるものである。

報告書では、さらに精神・発達障害者の支援の増加とその支援の必要性について言及している。今回のインタビュー調査でも、訪問型ジョブコーチから「現在の業務において困っていること・悩み」のなかに「個別ケース」と分類をしたものがある。『やっぱりいろいろな背景の方だったりですとか、やっぱり困難ケースが非常に多いんですよ』(E)、『精神障害の方の支援についての悩みですね』(G)と、精神疾患・障害が背景にあるケースへの悩みが語られており、この点も報告書の内容と齟齬はなく、ジョブコーチの支援を考えるうえで今後欠かすことができない視点となるであろう。

このような支援の悩み等へのフィードバックという意味でもスーパービジョンが必要であること

が推察され、スーパービジョンに対して否定的な意見は聞かれなかった。

今後、制度の構築が想定されている上級ジョブコーチについては、全員が必要であると回答した。前述のとおり、スーパービジョンの必要性が明らかになっており、上級ジョブコーチに必要なスキルとして、スーパーバイズできる者が期待されていることが明らかになった。報告書の「ジョブコーチのスキルアップに向けた研修の必要性」のなかでもスキルアップできる研修に含むべき内容として「スーパービジョン能力の習得」を挙げており、上級ジョブコーチ制度の構築に当たっては必須のスキルになると考えられる。

一方で、「上級ジョブコーチの受講意思」では、おおむね積極的な意見が多いものの、「将来的にあり」との意見が多く聞かれた。今後、上級ジョブコーチの制度構築にあたっては、あらためて上級ジョブコーチに求められるスキル・知識を明確にするとともに、受講要件についても明確にしていくことが求められるであろう。

6. 本研究の限界

本研究のサンプルは15と少なく、地域も限定されている。あくまで限定された数、地域での結果となっており、これを全国的に一般化された結果ということとはできない。さらに、調査協力者の選定においても、機縁法で選定しているため、調査協力者の選定に一定の偏りが生じていることも否めない。そのため、前述のアンケート調査の結果との関係において若干の齟齬が生じている。

7. まとめ

今回のインタビュー調査により、上級ジョブコーチは必要であるとの意見が大半を占めた。ただし、その制度構築にあたっては、現行のジョブコーチ制度との差異を明らかにしていく必要があることが示唆された。今後、受講要件のほか、上級ジョブコーチ研修修了者に求められる具体的な役割を明らかにしていかなければならない。

今回の研究では、その求められる役割のひとつとしてスーパービジョンに関わる知識・スキルが必要であることが示唆された。

これらのプログラム構築にあたっては、実践現場においてどのようなニーズが生じているかを明確にすることは重要である。本研究において、そ

の一端を示すことができたが、前述のとおり、本研究はサンプル数が少なく、地域も限定されており、調査協力者の選定も限定的である。この点を克服するためにも、今後、アンケート調査を併用し、より幅広く多くの者を対象とした調査を実施することが望ましい。

<引用文献>

- 縄岡ほか (2021). ジョブコーチに必要な知識・スキル (1) ～訪問型および企業在籍型ジョブコーチの実情～. 日本職業リハビリテーション学会第 48 回大会.
- 清野ほか (2021). ジョブコーチに必要な知識・スキル (2) ～支援者の所属機関による相違～. 日本職業リハビリテーション学会第 48 回大会.
- 若林ほか (2021). ジョブコーチに必要な知識・スキル (3) ～支援対象者の障害種類による相違～. 日本職業リハビリテーション学会第 48 回大会.

<ウェブサイト>

- 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会. “職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書”. 厚生労働省,
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17569.html, (参照 2023-1-9)
- 鈴木ほか (2012). 第 1 号職場適応援助者 (ジョブコーチ) の現状と課題. 第 20 回職業リハビリテーション研究発表会論文集.
https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/p8ocur00000088ea-att/vr20_essay20.pdf, (参照 2023-1-9)

ジョブコーチの知識及びスキルの明確化に関する研究 2 — 職場適応援助者養成研修修了者へのアンケート調査を通じて —

Research on clarification of knowledge and skills of job coaches
— A survey for job coach training graduates —

三田地 昭典¹, 金子 毅司², 清野 絵³, 小川 浩⁴

¹ (株)Kaien, ² 日本福祉大学, ³ 国立障害者リハビリテーションセンター, ⁴ 大妻女子大学人間関係学部

Akinori Mitachi¹, Tsuyoshi Kaneko², Kai Seino³, and Hiroshi Ogawa⁴

¹Kaien, Inc.

Shinjuku-I-Land Annex 2F, 6-2-3 Nishi-Shinjuku, Shinjuku-ku, Tokyo, 160-0023 Japan

² Nihon Fukushi University

12 Toyo Kaiji Building 3F, 6-9-6 Shimbashi, Minato-ku, Tokyo, 105-0004 Japan

³ National Rehabilitation Center for Persons with Disabilities

4-1 Namiki Tokorozawa-shi, Saitama, 359-8555 Japan

⁴ Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

キーワード：職場適応援助者，障害者雇用，就労支援

Key words: Job Coach, Supported Employment, Vocational support for persons with disabilities

抄録

職場適応援助者（ジョブコーチ）が制度化されてから 15 年を経過した。この間の社会状況の変化や対象者の変化に対応するため、厚生労働省においても職場適応援助者を養成する研修内容の修正が検討されている。しかし、職場適応援助者にどのような知識・スキルが必要なのか明らかにしようとした研究は少ない。そこで本研究では、職場適応援助者養成研修修了者を対象に、業務の実態、求められる知識・スキル等についてアンケート調査を実施した。その結果、支援対象となる障害種別、職場適応援助者が所属する機関によって実施業務内容、必要な知識・スキルは異なっていたが、職場や障害種別を超えて、障害特性に応じた支援方法・コミュニケーション向上支援、職場内調整等は共通して重要と認識されていた。他方、職場適応援助、職場内調整等については、重要と思うが実施できていない事項としてもあげられており、研修で習得した内容を実践するには一定の限界がある状況が示唆された。

1. 緒言

現行制度における職場適応援助者（以下、「JC」と呼ぶ）の養成は、2006 年度より実施され、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び民間の厚生労働大臣指定機関が「職場適応援助者養成研修」（以下、「養成研修」と呼ぶ）を行っている。養成研修開始から 15 年以上経過した今日、障害者雇用の様相は大きく変化した。企業に雇用される障害者数は年々増えている。2006 年度に

1.8% だった法定雇用率も現在は 2.3% である。2018 年には精神障害者が雇用率算定基礎に含まれるようになり、急激に精神・発達障害者の雇用が増加している。2006 年度の障害者自立支援法施行と共に誕生した就労移行支援事業所も急激に増加し、そのサービス内容も多様化している。2016 年 4 月には雇用分野における障害者差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務化された。

2021 年 3 月に「職場適応援助者養成研修のあ

り方に関する研究会報告書」(以下、「報告書」と呼ぶ)が上梓された(職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会, 2021)。報告書では、2017年度から2019年度の養成研修修了者を対象としたアンケート調査に基づき、研究会の議論を踏まえて、養成研修のモデルカリキュラム改定案として、現行カリキュラムに対して9項目の追加・修正を提言している。

こうした変化の中、JCに求められる役割・JCが持つべきスキルは大きく変わってきているはずだが、上記研究会のアンケート調査以外に、JCに求められる知識やスキルを明らかにしようとした研究は少ない。数少ない例が、2021年にジョブコーチ連絡協議会と大妻女子大学人間関係学部小川研究室が、養成研修修了者へ行ったアンケート調査(以下、「先行研究」と呼ぶ)である(縄岡ほか, 2021; 清野ほか, 2021; 若林ほか, 2021)。

先行研究は、研究会の報告書同様、調査対象が2017年度から2019年度の3年間に養成研修を修了した者であった。

本研究では、2015年度から2016年度、2020年度から2021年度の養成研修修了者にも同じアンケート調査を行い、対象者を先行研究と合わせて7年間の研修修了者に拡大し、同様の結果を得られるか調査した。

2. 目的

アンケート調査を通じ、訪問型及び企業在籍型JCに求められる知識及びスキルなどの実情を明らかにする。

2.1. 対象

ジョブコーチ連絡協議会に所属する民間の厚生労働大臣指定機関(大阪雇用支援ネットワーク、くらしえん・しごとえん、ジョブコーチ・ネットワーク、全国就業支援ネットワーク、南高愛隣会)による職場適応援助者養成研修修了者のうち、過去7年間(2015年度～2021年度)に研修を修了した者。

3. 方法

3.1. 調査方法

ホームページにて質問事項に回答を入力するウェブ調査。対象となる養成研修実施機関からメール又は郵送で調査への協力を依頼した。

2017年度～2019年度修了者については2020

年8月～10月に、2015年度・2016年度・2021年度の修了者については、2022年9月～10月にアンケート調査を実施した。

3.2. 調査内容

①基礎的事項に関する質問。回答者の年齢(年代)・所属・経験年数・対象障害種別などに回答してもらった。

②業務の実施状況に関する29項目の質問。業務の実施頻度について、「よく行う」「やや行う」「どちらともいえない」「あまり行わない」「全く行わない」の5段階で評定を依頼した。また、同じ29項目について、支援上の重要性を感じながらも行えていない業務にチェックを付けてもらった。

③知識・スキルに関する37項目の質問。JCに必要なと思われる知識やスキルを「とても必要と思う」「必要と思う」「少し必要と思う」「あまり必要と思わない」「必要と思わない」「全く必要と思わない」の6段階で評定してもらった。

4. 結果

回答数は534、有効回答数は483だった。アンケート項目によって回答者数が異なる。

4.1. 基礎的事項

修了者の年齢は、50代が最も多く、次いで40代、30代だった。50代(152名)の修了者の内、110名(72%)が企業在籍型研修を受講していた。40代では、修了者140名の内60名(43%)が、30代では、95名の内33名(35%)が企業在籍型研修を受講していた。

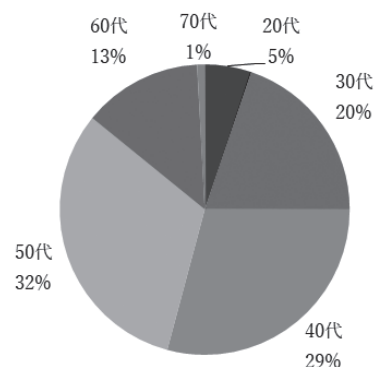


図1. 修了者の年齢 (n=480)

研修修了者の所属は、特例子会社・就労移行支援事業所・企業の順に多く、全体の3/4以上を占

めている。受講した研修の種別は、企業在籍型 56%、訪問型 44% (n=462) であり、所属の割合とほぼ同じであった。

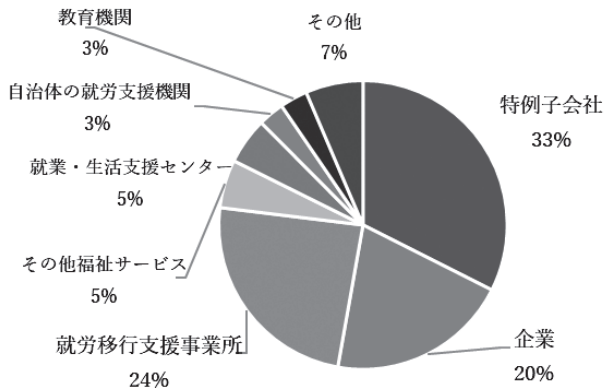


図 2. 修了者の所属 (n=481)

勤続支援経験年数(通算年数)を聞く設問では、1年と3年が合計で46%、5年と10年以上が54%だった。

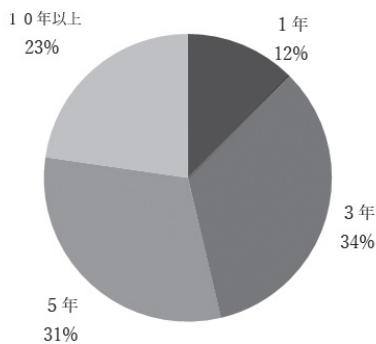


図 3. 就労支援経験年数 (通算年数, n=458)

研修修了者が主に支援対象としている障害種別を聞いたところ、知的障害が最も多く、次いで精神障害と発達障害だった。

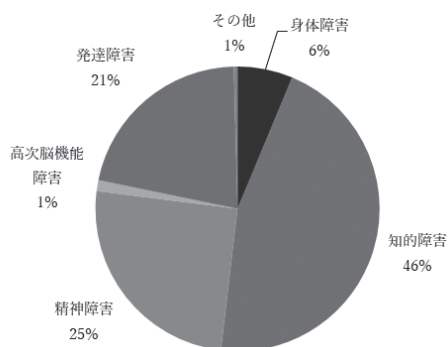


図 4. 主な支援対象者の障害種別 (n=478)

助成金を使って現在活動している者は 470 名中 64 名 (14%) のみだった。

4.2. 業務の実施に関する質問

JC が行う頻度の多い業務を把握するために、「よく行う」と「やや行う」を合算して集計したところ、全体として、研修修了者が実施している業務のトップ3は、「人間関係およびコミュニケーションの向上支援」「障害特性に応じた職務内容および実施方法の調整」「対象者の特性や関わり方、仕事の教え方、雇用管理等に関する上司や同僚に対する助言」だった。対象障害別のトップ3を以下の表で示す。表に示す関係上、実際の設問の文言を短縮している。

表 1. 障害別の実施業務トップ3

	1位	2位	3位
知的障害	対人関係向上支援	障害特性に応じた調整	上司や同僚への助言
精神障害	対象者アセスメント	対人関係向上支援	上司や同僚への助言
発達障害	対象者アセスメント	対人関係向上支援	上司や同僚への助言

精神障害者や発達障害者を主な支援対象としている修了者では、「障害特性に応じた職務内容および実施方法の調整」はいずれも4位だった。知的障害を支援対象とする修了者では、「対象者のアセスメント」は7位だった。経験年数別では以下の表のとおりである。

表 2. 経験年数別の実施業務トップ3

	1位	2位	3位
1年・3年	対人関係向上支援	障害特性に応じた調整	上司や同僚への助言
5年・10年以上	対人関係向上支援	障害特性に応じた調整	上司や同僚への助言

経験年数に関わらず、同じ業務を行っていることが分かる。所属機関別では以下の表のとおりだった。

表 3. 所属機関別の実施業務トップ 3

	1 位	2 位	3 位
特例子会社	対人関係向上支援	上司や同僚への助言	作業課題改善, 仕事の直接支援
企業	対人関係向上支援	上司や同僚への助言	障害特性に応じた調整
就労移行支援	支援記録作成	就労相談	対象者アセスメント

特例子会社の 3 位は「作業課題を改善する業務(作業能率向上, 作業ミス軽減など)」、「仕事の行い方の習得に関する直接支援」であった。就労移行支援事業所の 1 位は「支援の記録の作成」だった。研修受講種別では以下の通りだった。

表 4. 所属機関別の実施業務トップ 3

	1 位	2 位	3 位
企業 在籍型	対人関係向上支援	上司や同僚への助言	仕事の直接支援
訪問型	支援記録作成	就労相談	対象者アセスメント

企業在籍型では、「支援記録の作成」は 12 位、「就労(職業)相談」は 16 位だった。表 3 と合わせて考えると、就労移行支援事業所に所属する JC と訪問型 JC の業務は合致している。また、特例子会社や企業に所属している JC と企業在籍型 JC の業務もほぼ同じである。

重要性を感じながらも実施できていない業務の上位 10 項目は以下の通りであった。

1. 障害者雇用に係る社内啓発, 理解促進などの社員研修 (回答数 99)
2. 対象者のアセスメント (82)
3. 家族との相談, 調整, 情報提供 (77)
4. 対象者の特性や関わり方, 仕事の教え方, 雇用管理等に関する上司や同僚に対する助言 (76)
5. 適切な機関, 組織, ネットワークへの紹介 (71)
6. 支援計画の作成 (71)
7. 新たな仕事の切り出しや職務の再構成 (70)
8. 職場環境を想定したアセスメントや職場実習先での支援 (66)
9. 支援の記録の作成 (63)
10. 職場環境に対するアセスメント (62)

4.3. JC に必要な知識・スキルに関する質問

JC に必要な知識・スキルを問う設問では、全体として、以下の 10 項目が上位を占めている(「とても必要と思う」「必要と思う」合算)。

1. 対象者への障害特性に応じた支援 (回答数 458)
 2. 職務適性・職務能力等のアセスメントのスキル (453)
 3. 障害特性および障害特性に応じた職業的課題に関する知識 (455)
 4. 対象者の強み, 興味, 才能および課題の発見と整理に関するスキル (445)
 5. 職場環境のアセスメントのスキル (441)
 6. 不安・緊張・ストレス軽減支援のスキル (440)
 7. 人間関係・コミュニケーション支援の知識・スキル (437)
 8. 職務遂行(作業手順・正確性・意欲・態度等)支援の知識・スキル (436)
 9. 職業相談, カウンセリングのスキル(仕事の動機を維持するための相談および面接のテクニックを含む) (434)
- 関係機関との連携, 連絡調整, 意見調整の知識・スキル (434)

この結果は、勤続年数別では変わらなかったが、支援対象障害別では、いくつか異なる項目があった。

知的障害の場合では「対象者の強み, 興味, 才能および課題の発見と整理に関するスキル」と「作業工程の把握, 分析に関する知識・スキル」が上位 10 項目に含まれていた。

精神障害の場合では、「障害者雇用促進法および労働関係法に関する知識(トライアル雇用と職場実習の知識を含む)」が上位 10 項目に含まれていた。

発達障害の場合では、「障害者の権利擁護とエンパワメントに関する知識」「障害者福祉の知識(法律・制度, 障害年金, 障害者差別禁止や合理的配慮の知識を含む)」「行動観察と記録作成のスキル」が上位 10 項目に含まれていた。

5. 考察

今回の調査は先行研究の調査対象の範囲を拡大したものである。結果は、先行研究と同様、支援対象とする障害種別および JC が所属する機関別で、実施業務内容や、必要な知識・スキルが異なっ

た部分があると示された。

結果の中で触れたように、養成研修を受講しても、助成金を活用した JC として業務にあたる人の割合は少なく、多くは各々の所属する法人・事業所で就労支援業務を行うことになる。従って、実施業務の内容は各々の所属によって異なってくると考えられる。

特に、表 4 に示したように、企業在籍型と訪問型の JC 業務は異なっている。表 3 と合わせて考えると、訪問型 JC の多くが就労移行支援事業所に所属していると考えられる。訪問型 JC が就労移行支援事業等の業務を行いながら就労支援を行っているのに対し、企業在籍型 JC は特例子会社や企業の中で直接支援業務を行っている。現在の養成研修で訪問型と企業在籍型でカリキュラムを別にしているのは妥当だと言えよう。

同様に、若林ほか (2021) が述べているように、支援で主に接している人の障害種別が、JC に必要な知識・スキルの判断に直接的影響を与えている可能性が高い。表 1 が示しているように、精神・発達障害者を支援対象としている JC は、知的障害者を対象として支援している JC よりも、支援対象者のアセスメントを頻繁に行う実施業務として挙げている。これは、精神・発達障害者の障害特性が多岐にわたっているためだと思われる。

しかし、こうした相違点がありながらも、アンケート結果からは、職場適応援助（障害特性に応じた支援方法・コミュニケーション向上支援など）と職場内調整（上司や同僚等に対する助言など）が、職場や障害種別を超えて重要だと示されている。重要性を感じながらも実施できていない業務として、JC としての基本事項（対象者のアセスメントや外部機関への紹介、支援記録作成など）、職場適応援助（仕事の切り出しや職務再構築、職場環境アセスメントなど）、職場内調整（上司や同僚等に対する助言、社内研修など）が上位に挙げられていた。日常業務の中でこうした重要業務を実施できない理由はどこにあるのかについて、所属機関での業務分掌や実際の支援ニーズ等を含め、さらに検討する必要がある。

鈴木ほか (2012) は、既に 10 年前に「技術や経験を積んだベテランのジョブコーチを活かす仕組みが必要」と提言していた。本研究においても、5 年・10 年以上の経験を持つ人と 1 年・3 年の経験者との比較を行ってみたが、実施業務において

も、必要な知識・スキルにおいても、顕著な違いは見られなかった。必要な知識・スキルの設問に「経験の浅いジョブコーチ等への指導、助言」という項目があるが、1 年・3 年では 12 位、5 年・10 年以上では 18 位だった。現在行っている実践の中では具体的なイメージが湧きにくいのかもかもしれない。

上級ジョブコーチの制度化は養成研修を支援現場で補足・拡充するものとして重要だと考えられるが、企業や就労移行支援事業所といった既存のシステムにどのように組み込んでいくかなど検討すべき課題は多い。こうした点は、本研究と同時に行った質的インタビューで探求される。

6. まとめ

本研究は先行研究の対象者を拡大し、結果の一般性を検証することを目的として行われ、先行研究と同様の結果が示された。

JC の業務は当該 JC が所属する機関によって異なる部分があり、支援対象としている障害種別によって必要となる知識やスキルは異なっていた。

同時に、職場適応援助や職場内調整は障害種別や所属機関を超えて共通して行われている業務であり、その知識・スキルも JC 業務に必要だと示されている。

今回の研究では実態調査と意識調査を同時に行ったため、大まかな結果しか示せなかった。今後の研究においては、JC の知識・スキルとして何が必要なのか、現場の JC が業務を行うにあたり何を求めているのか、質的インタビューを含めて、さらに詳細な調査が必要であろう。

引用文献

職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会．“職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書”．厚生労働省．

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17569.html, (参照 2023-1-9)

鈴木ほか (2012)．第 1 号職場適応援助者（ジョブコーチ）の現状と課題．第 20 回職業リハビリテーション研究発表会論文集．

https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/p8ocur00000088ea-att/vr20_essay20.pdf, (参照 2023-1-9)

清野ほか (2021)．ジョブコーチに必要な知識・スキル (2) ～支援者の所属機関による相違

～. 日本職業リハビリテーション学会第48回大会.

縄岡ほか (2021). ジョブコーチに必要な知識・スキル (1) ～訪問型および企業在籍型ジョブコーチの実情～. 日本職業リハビリテーション学会第48回大会.

若林ほか (2021). ジョブコーチに必要な知識・スキル (3) ～支援対象者の障害種類による相違～. 日本職業リハビリテーション学会第48回大会.

日本の大学における障害学生への就職・キャリア支援に関する実態調査

A Survey related to Employment and Career Support For Students with Disabilities at Japanese Universities

本田 周二¹, 縄岡 好晴², 小川 浩¹

¹大妻女子大学人間関係学部, ²明星大学人文学部

Shuji Honda¹, Kosei Nawaoka², and Hiroshi Ogawa¹

¹ Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

² The School of Humanities, Meisei University

2-1-1 Hodokubo, Hino-shi, Tokyo, 191-8506 Japan

キーワード：障害学生，就職・キャリア支援，大学

Key words: Students with Disabilities, Employment and Career Support, University

抄録

近年，小学校～大学まで各教育機関においてキャリア教育の充実が求められるようになり，様々なキャリア教育の実践が行われるようになってきているが，障害学生へのキャリア支援について現状を明らかにしている研究は見られず，どのような点に課題があるのか明らかにされていない。各大学でどのような就職・キャリア支援が行われているのか，課題と感じていることは何かについて明らかにすることは，今後の障害学生への就職・キャリア支援を考えていく際に重要であると考えられる。そこで，本研究では，日本全国の大学の障害学生支援担当者を対象として，大学で実施されている障害学生に向けた就職・キャリア支援の内容について現状を把握する。具体的には，学内で実施している障害学生に向けた就職・キャリア支援の状況や現在感じている支援の課題などについてデータを収集し，分析する。

2022年1月～2月に日本全国の801大学の障害学生支援担当者宛てに郵送で依頼し，80大学（国公立大学25，私立大学55）から回答を得た（回収率10%）。調査内容は，1）回答者の所属，2）回答者の属性，3）所属しているスタッフの人数，4）スタッフが所有している資格，5）支援対象者の人数，6）支援対象者の診断の有無，7）支援対象者の診断名，8）就職・キャリア支援の内容，9）学内外との連携強化への取り組み，10）就職やキャリア支援に関して必要だと感じていることであった。

分析の結果，1）多く行われている支援は「相談機関や制度に関する情報提供（親も含む）の実施に関すること」であり，その次に「自分の強みの把握や理解に関すること」であった。そして，あまり行われていない支援は「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」であり，その次に「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること」であった。2）支援の中でも「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」，「対処方法の習得（ストレスコーピングや時間管理など）に関すること」に関して，人や時間が足りずに手が回らない，支援の仕方が分からないという回答が多く見られ，就職活動が始まる前のいわゆるキャリア教育の内容にかかわる部分の支援が課題となっていることが示された。

1. 問題と目的

本研究は、発達障害及びグレーゾーン学生の職業的予後の改善および主体的なキャリア形成に向けた支援による職場でのミスマッチの低減を目指し、在学中に必要な就職・キャリア支援について明らかにするものである。なお、ここでのグレーゾーン学生とは、診断は出ていないが、障害の特性がある程度あり、学内で支援者につながっている学生のことを指している。

発達障害のある学生の職業的予後は厳しい。障害者職業総合センターの調査では、就業中の発達障害者のうち68%は非正規雇用、給料15万未満が79%と報告されている。また職場定着については、障害者雇用の場合1年後に79.5%が就労継続しているが、障害を開示しない場合、定着率は33.3%に低下する（障害者職業総合センター、2015）。こうした厳しい現実にも関わらず、発達障害のある学生の多くは、他の学生と同様に就職活動を行い、その結果、就職が決まらないまま卒業する、あるいは就職後に早期離職することが多い。発達障害者の就労支援においては、障害に関する自己認識の重要性が指摘されている（小川、2018）。適切な自己認識に基づいて、障害者雇用を選択すること、あるいは通常の雇用において自分に合った職種、雇用形態を選択することが就労の安定につながる。したがって、大学在学中に、自分の特性の理解をいかに支援し、本人の特性や能力に合った職業選択に導くかが、大学の学生相談及び就職支援担当部署の課題となっている。しかし、発達障害のある学生の面談による支援は容易ではない。言語コミュニケーションの不得意、情報の総合化の困難、独特の価値観や思考方法などから信頼関係を築き難く、話題が拡散し、あるいは一部にこだわって面談が進展しないことも多い。支援体制の面でも、発達障害の特性に精通し、且つ就職支援の知識や経験が豊富な人材は限られている。

令和2年度（2020年度）大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査（独立行政法人 日本学生支援機構、2021）によると、令和2年5月1日における障害学生数は35,341人で数年前と比べると着実に増加しており、支援体制の拡充が求められている。2016年4月より障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律が施行されたことに伴

い、高等教育機関において障害学生への様々な支援体制が整えられてきている。しかしながら、その多くは増加している障害学生に対する修学支援の充実であり、マンパワーの問題もあり、就職・キャリア支援までは手が回っていない現場の声が散見される。そのため、研究としても修学支援の現状について明らかにする研究はいくつも行われているが（例えば、古山、2015；森・山見・田中、2015）、就職・キャリア支援の現状について検証した研究はあまりみられない。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業センター（2009）は、大学等における障害・疾患のある学生の就職活動支援について郵送調査を行っている。そこでは各大学等の支援の状況や対応に苦慮した事項などについて明らかにされているが、あくまでも就職活動に特化しており、学生の自己理解や仕事や働くことに対する理解、将来展望といった就職活動をすすめていく際に必要なキャリア支援については検討されていない。近年、小学校～大学まで各教育機関においてキャリア教育の充実が求められるようになり、様々なキャリア教育の実践が行われるようになってきているが、障害学生へのキャリア支援について現状を明らかにしている研究は見られず、どのような点に課題があるのか明らかにされていない。各大学でどのような就職・キャリア支援が行われているのか、課題と感じていることは何かについて明らかにすることは、今後の障害学生への就職・キャリア支援を考えていく際に重要であると考えられる。

そこで、本研究では、日本全国の大学の障害学生支援担当者を対象として、大学で実施されている障害学生に向けた就職・キャリア支援の内容について現状を把握する。具体的には、学内で実施している障害学生に向けた就職・キャリア支援の状況や現在感じている支援の課題などについてデータを収集し、分析する。

2. 方法

2.1. 調査時期・対象

2022年1月～2月に日本全国の801大学の障害学生支援担当者宛てに郵送で依頼し、80大学（国公立大学25、私立大学55）から回答を得た（回収率10%）。回答はGoogle formsへの入力であった。

2.2. 調査内容

調査内容は、以下の通りである。

- 1) 回答者の所属（国公立大学・私立大学）
- 2) 回答者の属性（職員・教員）
- 3) 所属しているスタッフの人数（3名以下・4～5名・6～10名・11名以上）
- 4) スタッフが所有している資格（社会福祉士・精神保健福祉士・臨床心理士・公認心理師・臨床発達心理士・産業カウンセラー・医師・教員・その他）
- 5) 支援対象者の人数（実人数・延べ人数）
- 6) 支援対象者の診断の有無（有り・無し）
- 7) 支援対象者の診断名（上位3位）（身体障害・知的障害・精神障害・高次脳機能障害・発達障害・その他）
- 8) 就職・キャリア支援の内容（自分の強みの把握や理解に関する事、就職・就活に関する事、働くことに関する事、ビジネスマナーに関する事、将来の展望や見通しに関する事、障害特性に関する事、職業適性の理解に関する事、対処方法の習得に関する事、自己理解をまとめるシート等の活用に関する事、障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関する事、相談機関や制度に関する情報提供の実施に関する事、支援内容の効率的な引継ぎに関する事）に関する頻度・対象年次・内容・支援上の困難さ・支援を行わない理由
- 9) 学内外との連携強化への取り組み
- 10) 就職やキャリア支援に関して必要だと感じていること

3. 結果と考察

3.1. 回答者の属性

教員 11名、職員 69名であった。

3.2. 所属しているスタッフの人数

3名以下（22名）、4～5名（15名）、6～10名（27名）、11名以上（16名）であった。

3.3. スタッフが所有している資格

スタッフが所有している資格について表1に示す。教員、臨床心理士、公認心理師の資格を有している人が多かった。

3.4. 支援対象者の人数

支援対象者の人数について表2に示す。データのばらつきが大きい中央値を見ると、全体では実人数としては10名程度であるが、国公立と私立を比べると国公立の方が支援対象者の人数が多かった。

3.5. 支援対象者の診断の有無

支援対象者の診断の有無について表3に示す。診断有りの人数の方が多いが、診断が無い学生への支援もしていることが明らかとなった。ただし、診断が無い学生へのアプローチは難しく、他にも困り感を抱えながらも支援を得られていない学生は存在しているものと考えられる。原田・枝廣（2017）は、診断のない学生に対する支援のつながりにくさについて指摘しており、この点は今後の課題であろう。

表1 スタッフの有している資格

	全体	国公立	私立	3名以下	4～5名	6～10名	11名以上
社会福祉士	17	8	9	4	6	5	2
精神保健福祉士	11	5	6	4	3	2	2
臨床心理士	23	14	9	5	6	7	5
公認心理師	23	14	9	6	5	7	5
臨床発達心理士	3	2	1	0	1	0	2
産業カウンセラー	6	1	5	2	0	2	2
医師	5	4	1	0	2	1	2
教員	24	10	14	6	4	8	6
その他	36	10	26	6	7	16	7

表2 支援対象者の人数

	変数名	有効 N	平均値	中央値	標準偏差
全体	支援対象者の人数 (実人数)	65	32.17	10.00	48.66
	支援対象者の人数 (延べ人数)	51	137.37	9.00	374.59
国公立	支援対象者の人数 (実人数)	20	59.30	21.50	63.84
	支援対象者の人数 (延べ人数)	15	308.80	25.00	606.55
私立	支援対象者の人数 (実人数)	45	20.11	6.00	34.65
	支援対象者の人数 (延べ人数)	36	65.94	7.50	188.29
3名以下	支援対象者の人数 (実人数)	18	17.11	13.50	17.73
	支援対象者の人数 (延べ人数)	15	123.20	8.00	200.19
4~5名	支援対象者の人数 (実人数)	13	50.08	9.00	61.22
	支援対象者の人数 (延べ人数)	9	263.56	10.00	475.92
6~10名	支援対象者の人数 (実人数)	20	20.20	6.00	36.35
	支援対象者の人数 (延べ人数)	19	128.63	6.00	494.41
11名以上	支援対象者の人数 (実人数)	14	52.00	13.50	67.64
	支援対象者の人数 (延べ人数)	8	42.75	10.50	57.89

表3 支援対象者の診断の有無

	変数名	有効 N	平均値	中央値	標準偏差
全体	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	58	25.78	6.50	42.48
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	56	5.34	1.00	10.32
国公立	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	16	49.13	18.00	55.00
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	16	9.19	4.00	14.52
私立	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	42	16.88	5.00	33.30
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	40	3.80	0.00	7.79
3名以下	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	17	15.35	13.00	15.40
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	16	2.50	0.00	4.44
4~5名	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	12	42.50	10.50	49.07
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	13	10.62	2.00	17.45
6~10名	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	18	16.33	5.00	35.04
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	18	5.56	2.50	8.58
11名以上	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	11	39.09	6.00	65.54
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	9	2.33	1.00	3.35

3.6. 支援対象者の診断名 (上位3位)

支援対象者の診断名について上位3位を合算したもののついて表4に示す。発達障害が最も多く、つづいて精神障害、身体障害が多かった。この傾向は国立、私立によって違いは見られず、全国で共通の結果であると考えられる。

3.7. 就職・キャリア支援の内容 (頻度)

就職・キャリア支援の内容に関する頻度に関してまとめたものを表5に示す。支援内容によって

頻度に違いが見られるかどうかを検討するために、一要因参加者内計画の分散分析を行った結果、1%水準で有意差が認められた ($F(11,726) = 8.83, p < .01$)。Holm法による多重比較の結果、いくつか有意差が認められた。

まず、「自分の強みの把握や理解に関すること」と「ビジネスマナーに関すること ($p < .01$)」「将来の展望や見通しに関すること (どんな人生を歩みたいか、そのために何が必要かなど) ($p < .05$)」「職業適正の理解に関すること ($p < .01$)」「対処方

表4 診断名（上位3位の合算）

	全体		国公立		私立		3名以下		4～5名		6～10名		11名以上	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合
身体障害	34	23%	9	19%	25	25%	11	28%	4	14%	9	20%	10	29%
知的障害	3	2%	0	0%	3	3%	2	5%	0	0%	1	2%	0	0%
精神障害	39	26%	14	29%	25	25%	10	26%	8	29%	10	22%	11	31%
発達障害	47	32%	15	31%	32	32%	11	28%	10	36%	16	35%	10	29%
その他	25	17%	10	21%	15	15%	5	13%	6	21%	10	22%	4	11%
合計	148	100%	48	100%	100	100%	39	100%	28	100%	46	100%	35	100%

表5 就職・キャリア支援の内容に関する頻度の平均値と標準偏差

	全体	国公立	私立	3名以下	4～5名	6～10名	11名以上
自分の強みの把握や理解に関すること	2.83 (0.95)	3.00 (0.97)	2.76 (0.95)	2.53 (0.87)	2.92 (1.04)	2.79 (0.93)	3.13 (0.99)
就職・就活に関すること（就職活動のスケジュールや就職活動では何をするのかなど）	2.73 (1.05)	2.70 (0.98)	2.74 (1.08)	2.50 (1.04)	2.77 (1.09)	2.67 (1.05)	3.07 (1.03)
働くことに関すること（働き方の種類や業種や職種など）	2.67 (0.99)	2.65 (0.99)	2.68 (1.00)	2.39 (0.98)	2.54 (1.05)	2.71 (0.91)	3.07 (1.03)
ビジネスマナーに関すること	2.40 (0.91)	2.30 (0.80)	2.44 (0.95)	2.39 (0.92)	2.62 (0.96)	2.25 (0.94)	2.47 (0.83)
将来の展望や見通しに関すること（どんな人生を歩みたいか、そのために何が必要かなど）	2.50 (1.02)	2.85 (1.04)	2.36 (0.99)	2.22 (1.00)	2.54 (1.05)	2.42 (1.02)	2.93 (0.96)
障害特性に関すること	2.52 (1.13)	3.10 (1.07)	2.29 (1.08)	2.72 (1.18)	2.67 (1.07)	2.29 (1.12)	2.53 (1.19)
職業適性の理解に関すること	2.45 (0.95)	2.40 (0.94)	2.47 (0.96)	2.39 (0.92)	2.46 (1.05)	2.39 (0.84)	2.60 (1.12)
対処方法の習得（ストレスコーピングや時間管理など）に関すること	2.26 (1.15)	2.90 (1.07)	2.00 (1.09)	2.33 (1.33)	2.50 (1.09)	2.09 (1.08)	2.27 (1.16)
自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること	2.01 (1.11)	2.50 (1.24)	1.82 (0.99)	1.72 (1.02)	2.08 (1.00)	2.04 (1.12)	2.27 (1.28)
障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること	2.06 (0.95)	2.05 (0.89)	2.06 (0.98)	1.44 (0.62)	2.31 (1.03)	2.17 (0.92)	2.40 (0.99)
相談機関や制度に関する情報提供（親も含む）の実施に関すること	2.89 (1.03)	3.10 (0.97)	2.80 (1.05)	2.83 (1.10)	3.00 (1.00)	2.79 (1.06)	3.00 (1.00)
支援内容の効率的な引継ぎ（定期的な相談会、情報共有シートなど）に関すること	2.35 (1.01)	2.40 (1.00)	2.33 (1.03)	2.50 (1.04)	2.00 (0.85)	2.38 (1.06)	2.40 (1.06)

法の習得（ストレスコーピングや時間管理など）に関すること ($p<.05$)」「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること ($p<.01$)」「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること ($p<.01$)」「支援内容の効率的な引継ぎ（定期的な相談会、情報共有シートなど）に関すること ($p<.05$)」の間に有意差が認められた。すべて、「自分の強みの把握や理解に関すること」の方が

得点が高かった。

次に、「就職・就活に関すること（就職活動のスケジュールや就職活動では何をするのかなど）」と「ビジネスマナーに関すること ($p<.05$)」「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること ($p<.01$)」「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること ($p<.01$)」の間に有意差が認められた。すべて、「就職・就活に関すること（就

職活動のスケジュールや就職活動では何をやるのかなど)」の方が得点が高かった。

次に、「働くことに関すること（働き方の種類や業種や職種など）」と「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること（ $p<.01$ ）」「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること（ $p<.01$ ）」の間に有意差が認められた。すべて、「働くことに関すること（働き方の種類や業種や職種など）」の方が得点が高かった。

次に、「相談機関や制度に関する情報提供（親も含む）の実施に関すること」と「ビジネスマナーに関すること（ $p<.01$ ）」「職業適性の理解に関すること（ $p<.05$ ）」「対処方法の習得（ストレスコーピングや時間管理など）に関すること（ $p<.01$ ）」「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること（ $p<.01$ ）」「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること（ $p<.01$ ）」「支援内容の効率的な引継ぎ（定期的な相談会、情報共有シートなど）に関すること（ $p<.05$ ）」の間に有意差が認められた。すべて、「相談機関や制度に関する情報提供（親も含む）の実施に関すること」の方が得点が高かった。

最後に、「障害特性に関すること」と「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」の間、「職業適性の理解に関すること」と障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること」の間に5%水準で有意差が認められた。「障害特性に関すること」「職業適性の理解に関すること」の方が得点が高かった。

全体を見ると、多く行われている支援は「相談機関や制度に関する情報提供（親も含む）の実施に関すること」であり、その次に「自分の強みの把握や理解に関すること」であった。そして、あまり行われていない支援は「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」であり、その次に「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること」であった。

3.8. 支援を行わない理由：

支援を行っていないと回答した人を対象に、その理由（【学内の他部署が実施している】【人や時

間が足りず手が回らない】【必要性を感じない】【支援の仕方が分からない】【その他】）についてたずねた結果について表6に示す。なお、当てはまるものすべてに回答を求めている。

理由の中で最も多く選択されていたのは【学内の他部署が実施している】であった。特に「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること」に関しては、頻度だけを見ると行われていない支援として位置づけられていたが、大学全体としては行われていると考えられる。【人や時間が足りず手が回らない】に関しては、「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」において最も選択されていた。また、国公立と私立で見ると、私立において多く選択されていた。重要だと考えてはいるが従来から指摘されているマンパワーの不足による影響が出ているものと考えられる。【必要性を感じない】については、全体としてあまり選択されていなかった。【支援の仕方が分からない】に関しても、「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」において最も選択されていた。また、「対処方法の習得（ストレスコーピングや時間管理など）に関すること」においても多く選択されていた。両方とも国公立ではなく私立において選択されていた。国公立と私立において支援についての考え方や体制が異なっている可能性はあるが、この点については、今後インタビュー等で明らかにしていくことが必要であろう。「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」「対処方法の習得（ストレスコーピングや時間管理など）に関すること」はどちらも就職活動が始まる前に意識しておくことが大切な内容である。修学支援の充実と比べると就職・キャリア支援には様々な課題が残されていること、そしてその内容について、特に、就職活動が始まる前のいわゆるキャリア教育の内容にかかわる部分の支援が課題となっていることが示されたといえる。この点については、支援者側の負担が多くなる形に対応できる方法を検討していくことが必要であろう。

3.9. 学内外との連携強化への取り組み：

学内外の連携強化への取り組みについてまとめたものを表7に示す。約7割が取り組んでいると

表6 支援を行っていない理由

カテゴリー	学内の他部署が実施している			人や時間が足りず手が回らない			必要性を感じない			支援の仕方が分からない			その他		
	全体	国公立	私立	全体	国公立	私立	全体	国公立	私立	全体	国公立	私立	全体	国公立	私立
自分の強みの把握や理解に関する こと	5	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	3
就職・就活に関すること（就職活 動のスケジュールや就職活動では 何をやるのかなど）	6	1	5	0	0	0	1	0	1	0	0	0	6	1	5
働くことに関すること （働き方の種類や業種や職種など）	7	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	5
ビジネスマナーに関すること	8	2	6	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	1	3
将来の展望や見通しに関すること （どんな人生を歩みたいか、その ために何が必要かなど）	8	2	6	1	0	1	0	0	0	3	0	3	4	1	3
障害特性に関すること	6	1	5	3	0	3	0	0	0	4	0	4	6	1	5
職業適性の理解に関すること	6	2	4	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	1	4
対処方法の習得（ストレスコーピ ングや時間管理 など）に関すること	8	2	6	3	0	3	3	0	3	7	0	7	6	1	5
自己理解（合理的配慮など）をま とめるシート等の活用（自分マッ プなど）に関すること	7	1	6	6	1	5	3	1	2	9	1	8	7	2	5
障害に配慮したアルバイトやイン ターンシップのための支援に関す ること	11	2	9	4	1	3	3	0	3	3	1	2	6	1	5
相談機関や制度に関する情報提供 （親も含む）の実施に関すること	3	1	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1	5	1	4
支援内容の効率的な引継ぎ（定期 的な相談会、情報共有シートなど） に関すること	8	2	6	3	1	2	1	0	1	1	0	1	5	2	3

表7 支援対象者の診断の有無

	取り組んでいない		あまり取り組んでいない		やや取り組んでいる		取り組んでいる	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合
全体	7	10.00	14	20.00	29	41.43	20	28.57
国公立	2	10.00	3	15.00	7	35.00	8	40.00
私立	5	10.00	11	22.00	22	44.00	12	24.00
3名以下	1	5.56	4	22.22	6	33.33	7	38.89
4～5名	0	0.00	1	7.69	8	61.54	4	30.77
6～10名	4	16.67	5	20.83	10	41.67	5	20.83
11名以上	2	13.33	4	26.67	5	33.33	4	26.67

回答をしていた。所属やスタッフの人数による違いは見られなかった。マンパワーの問題などを考えると一つの部署、一大学で学生の様々な支援のニーズにこたえることは困難である。学内外との連携強化の取り組みは今後さらに重要になってく

るものと考えられる。

4. 今後の課題

本研究では、これまであまり焦点をあてられることのなかった障害学生への修学支援ではなく、

就職・キャリア支援について焦点をあて、大学における支援の現状と内容について検討を行った。そして先行研究で指摘されてきたような、就職・キャリア支援の課題を具体的に抽出できたことが本研究の意義である。一方で、本研究では801大学に送付して80大学から回答を得ており、回収率としては10%と決して高いとは言えない。郵送による調査ということもあり、回収率が低くなったと考えられるが、データ数が少ないことによる影響は存在するであろう。本研究の知見が他の大学も含めて同様の結果が得られるのか、それとも積極的に支援をしている大学からの回答に偏っているのかについては回収率を高める工夫をして改めて検討する必要があると考えられる。また、今回は送り出し側の支援の現状について検討を行ったが、企業側のニーズや大学に求めていることといった受け入れ側に焦点を当てた研究を今後行っていく必要があるだろう。

謝辞

本研究での調査に協力をしてくださったすべての担当者の方へ感謝申し上げます。

付記

本研究は、第52回(2021年度)三菱財団社会福祉事業・研究助成(代表研究者:小川浩)を受け、実施したものである。

引用文献

- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業センター(2009)．大学等における障害・疾患のある学生の就職活動支援．
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/shiryoushiryoushiryou48.html>, (参照 2023-1-12) ．
- 独立行政法人日本学生支援機構(2021)．令和2年度(2020年度)大学, 短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の就学支援に関する実態調査結果報告書．
https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/2020.html, (参照 2023-1-12) ．
- 原田新・枝廣和憲(2015)．大学のアクティブラーニング型授業に対応したユニバーサルデザイン環境に関する一考察．岡山大学教師教育開発センター紀要, 7, 137-146.
- 古山萌衣(2015)．障害学生支援の現状と課題:「障

がいのある学生の就学支援に関する検討会報告(第一次まとめ)」を中心に．名古屋市立大学大学院人間文化研究科人間文化研究, 23, 19-36.

森浩平ほか(2015)．日本における障害学生の就学支援に関する現状と課題—視覚障害, 聴覚障害及び肢体不自由学生の支援—．Asian Journal of Human Services, 8, 162-176.

小川浩(2018)．第7章 発達障害と就労 市川宏伸編 発達障害の早期発見と支援へつなげるアプローチ．金剛出版

障害者職業総合センター(2015)．発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究．情報印刷株式会社

キャリアレジリエンス測定尺度の再構成と短縮版の作成

Development of a shorter version of the carrier resilience scale

西堀 まゆ¹, 堀 洋元²

¹大妻女子大学大学院人間文化研究科, ²大妻女子大学人間関係学部

Mayu Nishibori¹ and Hiromoto Hori²

¹Graduate School of Studies in Human Culture, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

²Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

キーワード：キャリアレジリエンス, 短縮版尺度, 因子分析

Key words: Carrier resilience, Shortened scale, Factor analysis

抄録

昨今、わが国での働き方は変化してきており、就業者は自律的なキャリア形成が求められているといえる。キャリア形成を脅かすリスクに直面した時、それに対処してキャリア形成を促す働きをする心理的特性のことをキャリアレジリエンスといい、それを測定する尺度が開発されている(児玉, 2015)。しかし、この尺度は、各因子の項目数に偏りがあり、特に「援助志向因子」は因子を構成する項目が少ない。

そこで、本研究は、既存のキャリアレジリエンス測定尺度の項目の付加、および短縮版の開発を目的とし、既存尺度に、「未来志向因子」4項目と「援助志向因子」6項目を新たに追加し、20歳以上の就業者154名(男子72名, 女子82名)に対して調査を行った。その結果、先行研究と同様に5因子が抽出されたため、さらに項目を絞って再度因子分析を行い、各因子が5項目、計25項目のものを短縮版として作成した。本研究で作成された短縮版尺度により、既存のキャリアレジリエンス測定尺度の課題点として指摘されていた、「援助志向因子」の安定性の課題は解決されたと考えられる。

1. 問題と目的

政府による働き方改革をはじめ、テレワーク制度やフレックスタイム制度の導入、さらにはYouTuberやインスタグラマーといったインフルエンサーの登場など、わが国での働き方は変化してきている。副業・兼業や転職の意識が高まる昨今において、就業者は企業や組織に依存しない、自律的なキャリア形成が求められているといえる。また、キャリアを形成していく中で、就業者は少なからず、それを阻む困難な状況や危機に直面し、それらを乗り越え、克服する力が必要とされる。そのような困難な状況や危機を克服する力を持つ心理的特性としてレジリエンスが挙げられる。

レジリエンスとは、困難で脅威的な状況にもか

かわらず、うまく適応する過程・能力・結果のことを言う(小塩, 2002)。日本においては、精神的回復力測定尺度(小塩ら, 2002)や二次元レジリエンス要因尺度(平野, 2010)、S-H式レジリエンス検査(佐藤ら, 2009)などがその測定によく用いられている。

また、レジリエンスの中でも、特にキャリア形成に関するものとして、キャリアレジリエンスが挙げられる。キャリアレジリエンスとは、キャリア形成を脅かすリスクに直面した時、それに対処してキャリア形成を促す働きをする心理的特性であり、「チャレンジ・問題解決・適応力因子」「ソーシャルスキル因子」「新奇性・興味関心の多様性因子」「未来志向因子」「援助志向因子」の5因子

から構成される尺度が作成されている（児玉，2015）。しかし，この尺度は，各因子の項目数に偏りがある。「チャレンジ・問題解決・適応力因子」は13項目，「ソーシャルスキル因子」は9項目，「新奇性・興味関心の多様性因子」は6項目，「未来志向因子」は4項目，「援助志向因子」は2項目と，特に「援助志向因子」は因子を構成する項目が少なく，児玉（2015）もその改善の必要を指摘している。

そこで，本研究は，キャリアレジリエンス測定尺度（児玉，2015）の項目の付加，および短縮版の開発を目的とする。「未来志向因子」4項目，「援助志向因子」6項目を新たに追加し，先行研究と同じ因子構造が見られるかの確認と，その信頼性を検討する。また，既存のキャリアレジリエンス測定尺度は34項目から構成され，本研究で追加する項目も含めると全部で44項目になるため，尺度を用いる際の利便性に問題が生じると考えられる。そのため，各因子の項目数を4～6項目に統一し，キャリアレジリエンス測定尺度の短縮版を作成する。

2. 方法

本調査は大妻女子大学生命科学研究倫理委員会の承認を得て実施された（受付番号 04-027）。

2.1. 調査手続きと調査対象者

2022年10月に，スノーボールサンプリング法で，Google フォームを用いた web 調査を行った。なお，本調査は，調査対象者の恣意的な回答を避けるため，「社会人の自己意識に関する調査」として実施した。回答後にキャリアレジリエンス尺度の調査であることを説明し，同意が得られた場合に回答を送信するよう求めた。

調査対象者は，20歳以上の就職者154名（男子72名，女子82名）であり，年齢，企業，役職，仕事内容は指定しなかった。調査対象者の社会人歴年数による内訳は表1，業種については表2，職種については表3に示す。

2.2. 調査項目

本調査では，児玉（2015）により作成されたキャリアレジリエンス測定尺度に，「未来志向因子」に関する項目4項目と「援助志向因子」に関する項目6項目を新たに作成し，追加して用いた。本

調査で新たに追加した項目を表4に示す。なお，追加項目は，筆者2名と大学院生2名で案出した。回答は，“非常によくあてはまる”から“全く当てはまらない”の4段階評定で求めた。

表1. 調査対象者の社会人歴年数

社会人歴年数	男女計
1～5年目	115
6～10	18
11～20	12
21～30	7
31年目以上	2
	(人)

表2. 調査対象者の業種

業種	男女計
情報通信業	40
卸売業・小売業	23
サービス業（他に分類されないもの）	13
製造業	12
医療・福祉	12
教育・学習支援業	10
金融業・保険業	8
学術研究・専門・技術サービス業	8
分類不能の産業	5
建設業	5
電気・ガス・熱供給・水道業	4
宿泊業・飲食サービス業	4
公務（他に分類されるものを除く）	4
生活関連サービス業・娯楽業	3
運輸業・郵便業	2
不動産業・物品賃貸業	1
	(人)

表3. 調査対象者の職種

職種	男女計
専門的・技術的職業	62
販売の職業	29
事務的職業	25
サービスの職業	14
その他	13
管理的職業	9
運送・機械運転の職業	1
建設・採掘の職業	1
	(人)

表 4. 新たに追加した尺度項目

因子名	項目
未来志向因子	自分の明るい将来について見通しがたっている 今後、成功する自分を想像できない* この会社で働き続ける将来が見える 仕事において自分の思い描く将来像がある
援助志向因子	職場の人が困っていたら、助けてあげようと思う 周りの人の困りごとに敏感だと思う 仕事で困っている人がいたら積極的に協力したいと思う 助ける時に周りからの見え方を考える* 一緒に仕事をする人に積極的に声をかけようと思う 周りの人を気にかける方だ

注) *印は逆転項目を示している。

3. 結果

分析は統計分析フリーソフト HAD (清水, 2016) を用いて行った。

各項目の記述統計を表 5, 全項目の因子分析の結果を表 6, 短縮版の因子分析の結果を表 7 に示す。³

3.1. 因子分析と信頼性係数

調査項目について, 因子分析 (最尤法, プロマックス回転) を行った。既存尺度の因子数と固有値の変化から 5 因子が適当であると判断した。結果を表 6 に示す。

第 1 因子は, “思いやりを持って人と接している” “他人に対して親切なほうである” など「援助志向因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .81, \omega = .82$)。第 2 因子は, “環境の変化に適応できる” “周囲の変化に柔軟に対応できるほうである” など「チャレンジ・問題解決・適応力因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .80, \omega = .82$)。第 3 因子は, “自分の将来に希望を持っている” “あなたの将来の見通しは明るいと思う” など「未来志向因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .84, \omega = .86$)。第 4 因子は, “色々

なことを知りたいと思っている” “新しいことを学ぶ意欲をもっている” など「新規性・興味関心の多様性因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .88, \omega = .89$)。第 5 因子は, “人を笑わせるのが得意である” “面白く話をするのが得意である” など「ソーシャルスキル因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .83, \omega = .85$)。 α 係数と ω 係数の値から, 十分な信頼性が確認された。

3.2. 短縮版の作成

次に, 上記で得られた結果から, 因子ごとに因子負荷量が高い順に項目を使用し, 再度因子分析 (最尤法, プロマックス回転) を行った。因子分析は, 各因子 5 項目ずつ, 4 項目ずつ, 3 項目ずつでそれぞれ行われた。その結果, 各因子 5 項目, 計 25 項目の時, 最も信頼性が高く因子負荷量も安定したため, 短縮版として採択された。結果を表 7 に示す。

第 1 因子は, 「新規性・興味関心の多様性因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .87, \omega = .88$)。第 2 因子は, 「援助志向因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .82, \omega = .83$)。第 3 因子は, 「未来志向因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .87, \omega = .88$)。第 4 因子は, 「チャレンジ・問題解決・適応力因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .80, \omega = .81$)。第 5 因子は, 「ソーシャルスキル因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .83, \omega = .85$)。 α 係数と ω 係数の値から, 十分な信頼性が確認された。

また, 新たに追加した尺度項目については, 「援

³ 児玉 (2015) の尺度の項目と本調査で新たに追加した項目に対応した因子名がわかりやすいように, 各因子に丸数字を割り振り, 項目の先頭に付与する処理を行った。「チャレンジ・問題解決・適応力因子」は①, 「ソーシャルスキル因子」は②, 「新奇性・興味関心の多様性因子」は③, 「未来志向因子」は④, 「援助志向因子」は⑤と対応している。

表 5. 各項目の記述統計 (N = 154)

項目	度数	最小値	最大値	M	SD
①あなたにとって、仕事における目標は、確実に達成することができるものよりも難しいものがよい	154	1	4	2.19	0.89
①うまくいくかわからない様な仕事も受け入れることができる	154	1	4	2.68	0.80
①どんなことでも、たいていなんとかなりそうな気がする	154	1	4	3.25	0.75
①環境の変化に適応できる	154	1	4	3.00	0.75
①困ったとき、ふさぎこまないで次の手を考える	154	1	4	2.86	0.74
①困難なことでも前向きに取り組むことができる	154	1	4	2.82	0.69
①仕事でしんどいことがあると、その仕事を続けていくことが難しい方である *	154	1	4	2.41	0.95
①仕事で何か問題が起きてても、自分なりの方法で乗り越えることができる	154	1	4	2.93	0.69
①仕事をする際、できるだけよい方法をしっかり検討して取り組む方である	154	1	4	3.16	0.70
①周囲の変化に柔軟に対応できる方である	154	1	4	3.04	0.69
①職場で困ったことがあったら同僚や上司などに援助を求める	154	1	4	3.40	0.69
①新しく来た同僚や上司と働くことにためらうことはない	154	1	4	3.18	0.82
①組織や仕事上の変化を受け入れることができる	154	1	4	3.12	0.67
②いざという時のために、組織の中に影響力を持っている人とのコネクションを持つようとしている	154	1	4	2.71	0.97
②ユーモアを言うのが苦手である *	154	1	4	2.31	0.92
②交友関係が広く、社交的な方である	154	1	4	2.56	0.95
②自分から人と親しくなることが得意である	154	1	4	2.80	0.90
②人を笑わせるのが得意である	154	1	4	2.66	0.84
②相手に自分の感情を素直に表せる	154	1	4	2.68	0.98
②他の人と共感的に関わりあえる方である	154	1	4	3.29	0.69
②悩みがあるとき、他の人に相談している	154	1	4	3.08	0.89
②面白く話をするのが得意である	154	1	4	2.53	0.79
③ものごとに対する興味や関心が強い方だ	154	1	4	2.94	0.89
③自分の仕事は自分の力でやり遂げようと努力する	154	1	4	3.08	0.72
③色々なことにチャレンジするのが好きである	154	1	4	2.88	0.86
③色々なことを知りたいと思っている	154	1	4	3.31	0.79
③新しいことや珍しいことが好きである	154	1	4	3.01	0.84
③新しいことを学ぶ意欲をもっている	154	1	4	3.05	0.87
④あなたの将来の見通しは明るいと思う	154	1	4	2.76	0.87
④この会社で働き続ける将来が見える	154	1	4	2.26	0.92
④今後、成功する自分を想像できない *	154	1	4	2.34	0.83
④仕事において自分の思い描く将来像がある	154	1	4	2.48	0.94
④自分には誇れるところがあまりないと思う *	154	1	4	2.58	0.90
④自分の将来にはきっといいことがあると思う	154	1	4	2.97	0.88
④自分の将来に希望を持っている	154	1	4	2.76	0.89
④自分の明るい将来について見通しがたっている	154	1	4	2.39	0.83
⑤一緒に仕事をする人に積極的に声をかけようと思う	154	1	4	3.04	0.82
⑤仕事で困っている人がいたら積極的に協力したいと思う	154	1	4	3.21	0.75
⑤思いやりを持って人と接している	154	1	4	3.46	0.65
⑤周りの人の困りごとに敏感だと思う	154	1	4	2.97	0.84
⑤周りの人を気にかける方だ	154	2	4	3.31	0.69
⑤助ける時に周りからの見え方を考える *	154	1	4	2.77	0.88
⑤職場の人が困っていたら、助けてあげようと思う	154	2	4	3.45	0.60
⑤他人に対して親切なほうである	154	2	4	3.27	0.68

注) *印は逆転項目を示している。 ○内の数字は既存尺度の項目と追加項目の因子名を示している。

表 6. キャリアレジリエンス測定尺度の因子分析の結果 (N = 154)

質問項目	F1	F2	F3	F4	F5	共通性
1 ⑤思いやりを持って人と接している	.74	-.04	.08	.02	-.22	.53
2 ⑤他人に対して親切なほうである	.73	-.03	.06	.04	-.01	.56
3 ⑤周りの人を気にかける方だ	.71	-.11	-.04	.05	.05	.48
4 ②他の人と共感的に関わりあえる方である	.62	.03	-.04	.03	.02	.42
5 ⑤周りの人の困りごとに敏感だと思ふ	.61	-.27	.02	.10	.11	.39
6 ⑤職場の人が困っていたら、助けてあげようと思ふ	.58	.19	-.08	-.06	.09	.46
7 ⑤仕事で困っている人がいたら積極的に協力したいと思ふ	.51	.20	-.07	.13	-.02	.45
8 ①職場で困ったことがあったら同僚や上司などに援助を求める	.40	.11	-.04	-.24	-.03	.15
9 ②悩みがあるとき、他の人に相談している	.39	-.03	-.04	-.03	.12	.17
10 ⑤一緒に仕事をする人に積極的に声をかけようと思ふ	.37	.09	.07	-.10	.29	.34
11 ⑤助ける時に周りからの見え方を考える *	.34	-.07	-.04	-.04	.00	.09
12 ②相手に自分の感情を素直に表せる	.31	.09	.10	-.19	.08	.15
13 ②いざという時のために、組織の中に影響力を持っている人とのコネクションを持とうとしている	.23	.09	.01	-.02	.20	.16
14 ③自分の仕事は自分の力でやり遂げようと努力する	.21	.15	.11	-.06	-.14	.10
15 ①環境の変化に適応できる	-.15	.77	-.07	.01	.18	.55
16 ①周囲の変化に柔軟に対応できる方である	-.05	.69	-.01	.09	.07	.51
17 ①困ったとき、ふさぎこまないで次の手を考える	-.14	.65	.07	-.03	.07	.40
18 ①組織や仕事上の変化を受け入れることができる	.00	.60	.00	.06	-.09	.37
19 ①困難なことでも前向きに取り組むことができる	.05	.58	.10	.03	.02	.45
20 ①仕事でしんどいことがあると、その仕事を続けていくことが難しい方である *	-.03	-.53	.00	.06	.30	.29
21 ①うまくいかかわからない様な仕事も受け入れることができる	.07	.46	-.11	.31	-.14	.37
22 ①どんなことでも、たいていなんとかなりそうな気がする	.02	.46	.15	-.01	.10	.33
23 ①仕事で何か問題が起きてても、自分なりの方法で乗り越えることができる	.11	.40	.19	-.10	.04	.30
24 ①新しく来た同僚や上司と働くことにためらうことはない	.27	.32	-.07	.05	.00	.26
25 ④この会社で働き続ける将来が見える	.08	.30	.16	-.22	-.14	.16
26 ①あなたにとって、仕事における目標は、確実に達成することができるものよりも難しいものが多い	.00	.24	-.06	.18	-.06	.10
27 ④自分の将来に希望を持っている	-.05	-.07	.87	.12	-.07	.74
28 ④あなたの将来の見通しは明るいと思ふ	-.01	.03	.81	.00	-.10	.65
29 ④自分の明るい将来について見通しがたっている	.06	.00	.77	-.08	-.03	.58
30 ④自分の将来にはきっといいことがあると思ふ	.00	.06	.75	.03	.07	.65
31 ④今後、成功する自分を想像できない *	.07	-.12	-.53	-.08	-.10	.39
32 ④自分には誇れるところがあまりないと思ふ *	.22	-.08	-.44	-.01	-.19	.26
33 ④仕事において自分の思い描く将来像がある	.17	-.04	.39	.14	.04	.29
34 ①仕事をする際、できるだけよい方法をしっかり検討して取り組む方である	.19	.08	.22	-.06	-.07	.11
35 ③色々なことを知りたいと思っている	-.17	-.07	.00	.86	-.03	.60
36 ③新しいことを学ぶ意欲をもっている	.03	.02	.05	.80	-.02	.70
37 ③新しいことや珍しいことが好きである	.11	.17	-.18	.75	-.01	.68
38 ③色々なことにチャレンジするのが好きである	.03	.00	.15	.70	.01	.61
39 ③ものごとに対する興味や関心が強い方だ	-.05	-.02	.16	.65	.07	.49
40 ②人を笑わせるのが得意である	.01	-.02	-.03	-.04	.84	.69
41 ②面白く話をするのが得意である	-.12	.09	-.01	-.04	.80	.62
42 ②ユーモアを言うのが苦手である *	.02	.12	-.07	.01	-.70	.48
43 ②自分から人と親しくなるのが得意である	.21	.02	-.06	.05	.60	.49
44 ②交友関係が広く、社交的な方である	.25	-.09	.02	.09	.56	.48
	F1	F2	F3	F4	F5	
	F1					
	F2	.47				
	F3	.28	.41			
	F4	.48	.30	.29		
	F5	.32	.23	.23	.18	

注) *印は逆転項目を示している。 ○内の数字は既存尺度の項目と追加項目の因子名を示している。

表 7. 短縮版の因子分析の結果 (N = 154)

質問項目	F1	F2	F3	F4	F5	共通性
1 ③色々なことを知りたいと思っている	.87	-.14	-.04	-.06	-.05	.60
2 ③新しいことを学ぶ意欲をもっている	.80	.05	.02	.00	-.02	.69
3 ③新しいことや珍しいことが好きである	.75	.13	-.20	.14	-.02	.67
4 ③色々なことにチャレンジするのが好きである	.73	.00	.14	-.05	.02	.60
5 ③ものごとに対する興味や関心が強い方だ	.66	-.01	.11	-.01	.06	.51
6 ⑤思いやりを持って人と接している	-.05	.78	.07	.04	-.21	.57
7 ⑤他人に対して親切なほうである	-.04	.76	.06	.04	.00	.60
8 ⑤周りの人を気にかける方だ	-.01	.72	-.04	-.05	.07	.51
9 ②他の人と共感的に関わりあえる方である	-.01	.64	-.06	.11	.01	.45
10 ⑤周りの人の困りごとに敏感だと思う	.05	.62	.01	-.23	.16	.42
11 ④自分の将来に希望を持っている	.08	-.02	.87	-.06	-.04	.76
12 ④あなたの将来の見通しは明るいと思う	-.03	.02	.83	.02	-.06	.67
13 ④自分の明るい将来について見通しがたっている	-.10	.05	.77	.01	-.01	.57
14 ④自分の将来にはきっといいことがあると思う	.01	.02	.74	.06	.08	.64
15 ④今後、成功する自分を想像できない*	-.09	.06	-.50	-.11	-.09	.36
16 ①環境の変化に適応できる	-.04	-.08	-.05	.78	.11	.58
17 ①周囲の変化に柔軟に対応できる方である	.04	.04	-.03	.77	-.03	.62
18 ①困ったとき、ふさぎこまないで次の手を考える	-.01	-.14	.08	.62	.03	.39
19 ①組織や仕事上の変化を受け入れることができる	.03	.05	.02	.56	-.11	.33
20 ①困難なことでも前向きに取り組むことができる	-.02	.11	.13	.56	.00	.44
21 ②人を笑わせるのが得意である	-.07	.02	-.02	.01	.87	.74
22 ②面白く話をするのが得意である	-.05	-.13	.01	.08	.80	.62
23 ②ユーモアを言うのが苦手である*	-.03	.08	-.07	.13	-.75	.52
24 ②自分から人と親しくなるのが得意である	.05	.16	-.07	.11	.54	.43
25 ②交友関係が広く、社交的な方である	.06	.22	.01	-.02	.54	.44
	F1	F2	F3	F4	F5	
	F1					
	F2	.51				
	F3	.34	.26			
	F4	.33	.37	.39		
	F5	.20	.30	.19	.28	

注) *印は逆転項目を示している。 ○内の数字は既存尺度の項目と追加項目の因子名を示している。

助志向因子」の項目として想定した“周りの人を気にかける方だ”と“周りの人の困りごとに敏感だと思う”の2項目が、第2因子に含まれ、「未来志向因子」の項目として想定した“自分の明るい将来について見通しがたっている”“今後、成功する自分を想像できない(逆転項目)”の2項目が、第3因子に含まれた。

考察

本研究は、キャリアレジリエンス測定尺度(児玉, 2015)の項目の付加, および短縮版の開発を目的とする。

まず、キャリアレジリエンス測定尺度の項目のうち、項目数の少ない「未来志向因子」と「援助志向因子」に新たに作成した項目を追加し、因子分析を行った。その結果、先行研究と同様に5因

子が抽出され、信頼性も十分に確認された。各因子に、概ね先行研究と同じ項目と、追加項目として想定していた項目が抽出されたが、先行研究と全く同じ構成にはならず、特に「援助志向因子」の項目が中心となって構成された第1因子では、因子負荷量が低い項目に他因子の項目が多くみられた。

また、本研究では、因子分析で得られた結果をもとに、短縮版を作成するため、因子負荷量が多い順に項目を絞って再度因子分析を行った。各因子の項目を5項目にして因子分析を行ったところ、各因子の項目が4項目、3項目よりも、因子負荷量が安定し信頼性が高くなったため、本研究では各因子が5項目、計25項目のものを短縮版として採択した。短縮版では、ほとんど全ての各因子が、先行研究と同じ項目とその因子を想定し

ていた追加項目によって構成され、信頼性も十分に確認された。先行研究では異なる因子の構成項目であったのは、本研究で「援助志向因子」の項目が中心となって構成された第2因子の、“他の人と共感的に関わりあえる方である”の1項目のみであり、この項目は、先行研究では「ソーシャルスキル因子」を構成する項目であった。この項目の内容について、「共感的な関わり」には他者の意見や感情に寄り添うといった、心理的援助の意味が含まれていると判断し、「援助志向因子」を構成する項目として妥当であると考えた。

本研究で得られた結果から、既存のキャリアレジリエンス測定尺度と本研究で新たに追加した項目で構成される計44項目の尺度では、一部の因子に構成概念妥当性に問題があることが示唆された。一方で、本研究で作成された短縮版尺度では、構成概念妥当性が確認でき、先行研究との比較から内容的妥当性も得られたといえるため、キャリアレジリエンスを測定する尺度として十分に機能すると考えられる。また、本研究で作成された短縮版尺度は、各因子項目が5項目から構成されるものであり、既存のキャリアレジリエンス測定尺度の問題点として指摘されていた、「援助志向因子」の安定性の課題は解決されたと言えよう。

本研究の課題として、調査対象者の特性の偏りと、追加した項目の妥当性の検証が十分に行われていないことが挙げられる。本研究の調査対象者は、154名中115名が社会人歴年数1～5年であり、比較的若い世代の回答が多かったことが示唆される。また、本研究は、キャリアレジリエンス測定尺度以外の尺度を用いておらず、基準関連妥当性などが十分に検証されていない。今後は、本研究で作成された短縮版尺度が幅広い年齢層で同じ構造を持つかの検討と、他の尺度を用いた妥当性の検討が必要とされる。

付記

本研究は、大妻女子大学人間生活文化研究所令和4年度大学院生研究助成(B)(課題番号:DB2229)より研究助成を受け行った。

引用文献

児玉真樹子 (2015). キャリアレジリエンスの構成概念の検討と測定尺度の開発. 心理学研究, 86, 2, 150-159.

平野真理 (2010). レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み. パーソナリティ研究, 19, 94-106.

小塩真司ほか (2002). ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性——精神的回復力尺度の作成——. カウンセリング研究, 35, 57-65.

佐藤琢志ほか (2009). レジリエンス尺度の標準化の試み——「S-H式レジリエンス検査(パート1)」の作成および信頼性・妥当性の検討——. 看護研究, 42, 45-52.

清水裕士 (2016). フリーの統計分析ソフトHAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案. メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59-73.

投稿規定

1. 本誌の性格

共生社会文化研究は、人間関係および共生、社会、文化に関する学際的な雑誌です。

2. 投稿者の資格

共生社会文化研究所の研究者であるか、共著者の中に共生社会文化研究所の研究者が含まれている必要があります。

3. 投稿者の責任

掲載された論文の内容についての最終責任は、共生社会文化研究所の研究者が負うものとします。

4. 投稿論文の種類と内容

4.1. 論文の種類

投稿を受け付ける論文種別は、原著論文、短報、総説、報告、資料、書評とします。投稿に際しては原稿の種別を明記してください。論文は、本誌に掲載される前に他の出版物に公表されていないものに限りま

4.2. 論文の長さ制限を設けません。

5. 原稿の種別

<査読付き>

5.1. 原著論文

独創的研究で、十分な論証を経て価値ある結論を提示したもの。

5.2. 短報

研究として完結していないが、新しい事実や掲載価値のあるデータ、考察の記載があるもの。

<査読なし>

5.3. 総説

特定の題目について内外の研究を総括し、且つ著者独自の見解を含むもの。

5.4. 報告

論文の体裁を持つもの。技術報告、開発報告、フィールド報告等。

5.5. 資料

実験や調査等で得られた価値あるデータ。

5.6. 書評

図書資料についての感想、批評、評価。

6. 原稿の形式

6.1. 原稿の様式

原稿は Microsoft Office Word で作成した指定の様式 (.doc 形式ファイル) を使用してください。それ以外の様式で作成した原稿は受け付けません。

6.2. 使用言語

- ・原則として使用言語を問いません。
- ・日本語の場合は、以下を英語で併記してください。
 標題・副標題・著者名・著者の所属機関名・キーワード・英文抄録 (査読なしの論文については、英文抄録を省略することができます)
- ・日本語及び英語以外 (例えば中国語やスペイン語など) の場合は、以下を英語で併記してください。標題・副標題・著者名・著者の所属機関名・キーワード・英文抄録

6.3. 単位

国際単位系 (SI) に準拠します。

6.4. 原稿の構成

(1) 標題, 副標題

日本語 (またはそれ以外の言語) と英語の両言語で記載してください。

(2) 著者名

著者名は、姓名を略さずに、日本語 (またはそれ以外の言語) と英語の両言語で記載してください。称号や学位は省略してください。著者が複数の場合は、当該研究・執筆に対し、寄与するところが多い者を先に記述します。著者は 20 名を上限とします。

(3) 著者の所属機関名

著者が所属している機関名を、日本語 (またはそれ以外の言語) と英語の両言語で記載してくだ

さい。所属機関の所在地は、郵便番号・番地などを省略せずに記載します。著者が複数いる場合は、記号や番号で著者と対応づけてください。

(4) 抄録

本文で使用した言語による抄録を付してください。日本語の場合は上限 2,000 字、英語の場合は 400 語程度を目安とします。

(5) キーワード

3～5 語のキーワードを本文で使用した言語と英語の両言語で記載してください。

(6) 本文

図表も本文に挿入してください。本文中で文献を引用する場合には、本文中の引用箇所順に番号をつけてください。

例 1) 鈴木 (2021) によれば……。

例 2) ……などの報告もある (2021)。

(7) 謝辞, 付記

研究の過程で何らかの援助を受けた場合、「謝辞」や「付記」の節を設け、簡潔な謝意を示すことができます。その場合、その援助者及び機関の名称及び援助の内容などを記載してください。

(8) 引用文献

引用文献は本文の最後にまとめ、文献リストの記載はアルファベット (abc) 順に並べてください。著者名は、複数著者の場合、一人目の著者名を記述し、後はほかとしてください。英文の場合は、一人目の著者名を記述し、後は et al. としてください。

記載方法は以下のように統一してください。

<雑誌>

著者名 (出版年). 論文名. 誌名., 巻数, 号数, 開始ページ-終了ページ.

近藤四郎ほか (出版年). 足の計測値統計の一試案. 人類学雑誌, 61(4), 7-14.

Ohsawa, Seiji et al. (出版年). Growth standards for children's weight of 12 ethnic groups in Myanmar and Thailand. Japan Journal of Human Growth and Development Research, 51, 46-56.

<書籍の中の論文, 章など>

著者名 (出版年). 論題. 編著者名. 書名. 版表示, 出版社, 開始ページ-終了ページ.

鶴飼保雄 (出版年). “遺伝率の相対性”. 量的形質の遺伝解析. 医学出版, 109-110.

Harrison, Bruce. “Risks of handling cytotoxic drugs”. The Chemotherapy Source Book. 3rd ed., Lippincott Williams & Wilkins, 566-580.

<ウェブサイト>

著者名. “ウェブページの題名”. ウェブサイトの名称. 入手先, (入手日付).

科学技術振興機構. “参照文献の書き方”. 科学技術情報流通技術基準. http://sist-jst.jp/handbook/sist02_2007/main.htm, (参照 2012-2-15).

“Grants.gov Application Guide SF424 (R&R)”. U.S. Department of Health and Human Services. <http://grants.nih.gov/grants/funding/424/index.htm>, (accessed 2012-2-1).

<特許>

特許出願人名. 発明の名称. 特許文献の番号等. 公開特許公報等の発行の日付.

文部科学省研究振興局長. 廃プラスチック選別機. 特許第 3752522 号. 2006-3-8.

Arata, Andrew. Process for treating water. U. S. Patent 6890953. 2005-5-10.8.

7. 投稿の手続き

当研究所 HP の投稿サイトから受け付けます。

8. 編集委員会での原稿の取り扱い

8.1. 原稿受付日

原稿が投稿された日をもって受付日とします。

8.2. 査読

掲載は編集委員会で決定します。なお、次の場合には、不採択とします。

- (1) 本誌で扱う分野と著しくかけ離れている。
- (2) 投稿規定と著しくかけ離れている。
- (3) 既に公表されているもの。
- (4) 学術的な観点から不相当と判断したもの。
- (5) その他、編集委員会が不相当と判断したもの。
査読付き論文 (原著論文, 短報) の採否は、編集委員会が指名する査読者 2 名による査読結果を

踏まえて審査を行い、採否を決定します。なお、審査の結果、期限を定めて修正を求める、あるいは(著者の了解を経たのち)論文種別を変更して掲載する場合があります。

9. 掲載原稿の校正および発刊の方法

掲載決定後、著者に掲載原稿を送付します。速やかに校正を行ってください。校正は1回のみとします。

校正終了後、電子版を当研究所ホームページにて随時公開し、年度内に冊子化します。

<冊子作成のためのスケジュール>

1月上旬 原稿入稿締切

1月下旬 業者から執筆者へ「初稿」を発送

2月上旬 執筆者から業者へ「初稿の校正」を返送

2月下旬 業者から執筆者へ「二校」を発送

3月上旬 執筆者から業者へ「二校の校正」を返送・校了

3月下旬 納品

10. 別刷

別刷は有料で別に定める価格により購入することができます。

11. 著作権

投稿者は、本誌の刊行及び電子版の掲載する著作物またはこれを原著作物とする二次的著作物の著作権及びこれら著作物の翻訳、翻案、データベースへの取込み及び送信の権利等、本誌に掲載する著作物に関する一切の権利を、信託財産として大妻女子大学共生社会文化研究所に包括的に譲渡します。

また、信託財産の趣旨に反しない限り、著作者は著作物に対する著作者人格権を行使しないこととします。

12. 規定の改廃

この規定の改廃は、運営委員会の議を経て大妻女子大学共生社会文化研究所長が定めます。

以上

<編集委員>

編集委員長

小川 浩（大妻女子大学副学長、研究所長）

編集委員

福島 哲夫（大妻女子大学 人間関係学部長、教授）

井上 修一（大妻女子大学 人間関係学部、准教授）

八城 薫（大妻女子大学 人間関係学部、教授）

Journal of Inclusive Society and Culture
共生社会文化研究 Vol.1

発行日 2023年3月31日
発行所 大妻女子大学 人間関係学部
東京都多摩市唐木田 2-7-1
制作 株式会社 相模プリント
神奈川県相模原市緑区東橋本 1-14-17