論文要旨

本研究は,我が国における職業リハビリテーション従事者の職務ストレスやスーパービジョンの具体的内容を明らかにし,その関係性を検証することを目的とした。

研究 1 では，全国 1，126 箇所で勤務する職業リハビリテーション従事者を対象に郵送自記式質問紙調査を実施した。一般的な職務ストレス尺度及び職業リハビリテーション従事者の職務に関連したストレス尺度を用いて,職業リハビリテーション従事者の職務ストレスの特徴について検証を行った。探索的因子分析及び確認的因子分析を行った結果,職業リハビリテーション従事者の職務に関連したストレスは,「就労支援の阻害要因」,「就労支援に関するスキルの不足」,「サービス受け手の理解」の 3 因子により説明できた。共分散構造分析を行った結果， 職業リハビリテーション従事者の職務に関連したストレスを構成する 3 因子に，一般的な職務ストレス尺度で測定された「職場の対人関係」を加えた 4 因子が，潜在変数「ストレス状態」を介してストレス反応を規定するモデルの妥当性が確認できた。また，職業リハビリテーション従事者の職務ストレスに関する所属機関種別の差異について,分散分析にて検証した結果，就労移行支援は，障害者就業・生活支援センターや各地方自治体が運営している就労支援施設と比較し,「イライラ感」,「不安感」といったストレス反応が有意に高く,「自覚的な身体的負担」,「職場の対人関係」,「就労支援以外の業務負担」,「就職者・通所者の確保」,「スーパーバイザーの不在」,「就労支援プロセスの理解不足」といった職務ストレス要因も有意に高かった。

研究 2-1 では，8 名の職業リハビリテーション従事者を対象に半構造化面接を行い，スーパービジョンの現状と課題に関して探索的な検討を行った。Berelson の内容分析を援用した分析を行った結果，職業リハビリテーション分野では，管理的機能，教育的機能，支持的機能を有するスーパービジョンが経験的に実施されており，その中には，様々な障害特性を有する利用者への支援技術や事業主への支援技法の向上といった他の対人援助職では必要とされないものの,職業リハビリテーション分野では重要とされる支援技法も多く含まれていた。スーパーバイジーは，職業リハビリテーション分野特有の専門知

識や価値判断の付与や,主体的に支援を実施させてくれる体制をスーパーバイザーに期待していたのに対し，スーパーバイザーは，スーパーバイジーとの関係性の構築に配慮し,スーパーバイジーが自負心や達成感を持てるような関わりをしていた。しかし，我が国の職業リハビリテーション分野では，従事者へのスーパービジョンに関する知識や技術の普及が十分ではなく,我が国で機能するスーパービジョンの理論的実践も未確立であることが影響してか,スーパーバイザーの関わり方として，スーパーバイジーの発達段階を評価し，助言を行うといった姿勢はほとんど見られなかった。職務ストレスとスーパービジョンの関係性に関しては，主に支持的機能を中心としたスーパービジョンが，職業リハビリテーション従事者の職務ストレスを軽減することが明らかとなったが，職務ストレスの内容によっては，教育的機能や管理的機能を有するスーパービジョンの有効性も示唆された。

研究 2-2 では，全国 879 箇所で勤務する職業リハビリテーション従事者を対象に，郵送自記式質問紙調査を実施した。探索的因子分析及び確認的因子分析を行った結果,職業リハビリテーション従事者の職務に関連したストレスは,「就労支援に関するスキルの不足」,「関係機関との連携の困難さ」,「職業リハビリテーション業務の量的負担」,「事業主支援に関する負担」の 4 因子で説明できた。また，職業リハビリテーション従事者のスーパービジョンについて探索的因子分析及び確認的因子分析を行った結果,「管理的機能」,「教育的機能」,「支持的機能」の 3 因子で説明できた。これらの結果を踏まえ，職務ストレスとライフストレスが緩衝要因であるスーパービジョンの影響を受け,ストレス反応を規定する因果モデルの妥当性を，共分散構造分析にて検証した。その結果,「就労支援に関するスキルの不足」,「関係機関との連携の困難さ」,「職業リハビリテーション業務の量的負担」,「事業主支援に関する負担」により説明される「職務ストレス」は,「ストレス反応」に影響を及ぼし，その影響は「家族ストレス」,「経済的ストレス」から説明される「ライフストレス」よりも大きく,「管理的機能」,「教育的機能」,「支持的機能」により説明される「スーパービジョン」は「ストレス反応」に対する緩衝要因として機能することが確認された。さらに，スーパービジョンの実際の高得点群と低得点群の差異について t 検定にて検証した結果,高得点群は職務ストレスが有意に低く,

十分な頻度の下で実施されるスーパービジョンは職務ストレスの緩衝要因として機能することが示唆された。

職業リハビリテーション従事者のニーズや発達段階に応じたスーパービジョンを実施することにより，従事者のスキル習得を促進し，職務ストレスを軽減できると考えられることから，これらの知見を職業リハビリテーションの実践場面で活用することが期待される。