

PRINTED 2024.0630

ISSN 2189-4957

PUBLISHED BY ASIAN SOCIETY OF HUMAN SERVICES

TOTAL REHABILITATION RESEARCH

June 2024

12



iStock.com / inventbart

ASIAN SOCIETY OF HUMAN SERVICES

ORIGINAL ARTICLE

就労移行支援事業所における支援者の自己研鑽 に対する認識に関する調査

前原 和明¹⁾

1) 秋田大学大学院 教育学研究科

<Key-words>

専門性, 自己研鑽, 人材育成, 職業リハビリテーション, オンライン

maebarakazuaki@gmail.com (前原 和明)

Total Rehabilitation Research, 2024, 12:1-11. © 2024 Asian Society of Human Services

Online ISSN: 2189-4957 / Print ISSN: 2188-1855

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NonCommercial-NoDerivs licence (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits non-commercial reproduction and distribution of the work, in any medium, provided the original work is not altered or transformed in any way, and that the work properly cited.

I. はじめに

社会参加の場面において障壁に出会うことの多い障害者にとって、「働く」ということは大きな意味を持つ¹⁾。そのため、障害者の就労を支援することは、現実の生活状況の改善にとどまらず、障害者の肯定的な成長、アイデンティティ形成、キャリア発達に寄与する重要な取組みといえることができる²⁾。これだけでなく、障害者の仕事における挑戦や成功体験を支援することは、その人の自己効力感や自己概念を肯定的に促進できることにも貢献するであろう³⁾。また、障害者が仕事をすることによって、その人は、自らの生活の維持やアイデンティティ形成を達成することができるであろう⁴⁾。このように、働くことを支援する就労支援者は、障害者にとって大きな影響を及ぼす存在である。ゆえに、就労支援者は、自らがそのような存在であることを自覚し、自らの支援に対する説明責任を果たすことができるように努力する必要がある。

就労支援者に求められる知識及びスキルに関して、八重田は、職業評価、職業カウンセリング、ジョブコーチ関連スキル、移行支援関連スキルを挙げている⁵⁾。また、北上・八重田は、高次脳機能障害者の就労支援に携わる支援者について、ジョブマネジメント、医学的知識・職務能力アセスメント、家族支援、専門的知識の習得・蓄積が必要と報告している⁶⁾。その他、山口・八重田は、関係形成やマネジメントに関する知識・スキル、就業支援に関する法制度や施策動向に関する知識・スキル、実践場面における就業支援の知識・スキルを挙げている⁷⁾。日本では、社会福祉士、精神保健福祉士、作業療法士などの障害者の就労支

Received
April 1, 2024

Revised
May 28, 2024

Accepted
June 4, 2024

Published
June 30, 2024

援に関連する国家資格は確かにあるが、職業リハビリテーションに関する国家資格はなく、大学等の高等教育機関で就労支援に特化した専門家を教育する課程はない。よって、高等教育機関での就労支援の専門家の育成⁸⁾や有効な研修制度の仕組みづくり⁹⁾が必要であると考えられる。また、これらの研修制度の仕組み作りだけでなく、就労支援者が自ら進んで知識や技術を高める自己研鑽ができるような機会を増やして行くことも必要である。

現在、障害者の就労支援に携わる支援者の専門性の向上に向けた仕組み作りが進められている。厚生労働省の障害者雇用対策課と障害福祉課の二つの組織が共同で、2020年11月から「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」を開始した。この検討会の目的は、障害者のより働きやすい社会を実現することを目指して、雇用と福祉の双方で関連する課題を整理していくことであった。そのために、この検討会では、関連する課題を具体的に協議することを目指して3つのワーキンググループを設置し、協議を行った。このワーキンググループの1つに、障害者就労を支える人材の育成・確保に関連するものがあつた¹⁰⁾。最終的に、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書（令和3年6月）」において、「階層研修の対象者や研修体系・内容については、基礎的研修（雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修）の内容を踏まえ、（略）研修内容の再整理が必要」であり、「各研修の具体的な中身の検討を行う際は、各分野の既存の研修を整理した上で、別途検討する場を設ける必要がある」と取りまとめられた¹¹⁾。そして、2025年より、雇用と福祉の分野横断的な知識・スキルを身に付ける「基礎的研修」が開始されることとなった。

以上のように、就労支援者が自らの支援の説明責任を持つためにも、更なる専門性の向上に向けた努力が求められることとなる。開始される新たな研修体系である「基礎的研修」については、この専門性の向上の一助となる仕組みとなることが期待される。この一方で、このような研修に参加することが想定される就労支援者の自己研鑽の意識の向上のための取組みは、ますます重要となるであろう。現状、就労支援者のこの自己研鑽に関連する状況の実態を調査した研究はわずかしかない。障害者職業総合センターは、効果的に人材育成を行うには、研修の受講に加えて、組織的な人材育成の取組が重要であるとの調査結果を報告している¹²⁾。また、大川らは、人材育成には組織の上司のワーク・エンゲイジメントとの関連性を報告している¹³⁾。これらの研究では、研修制度を十分に機能させるためには、その研修を受講する就労支援者の自己研鑽の態度を施設内等での育成の重要性が報告されていると捉えることができる。以上から、専門性の向上は、現在、進められている研修制度の充実とそれに向かう就労支援者の自己研鑽に対する態度の向上の両側面から考えていく必要があるだろう。

今後に向けては、この就労支援者の自己研鑽を支える仕組みを充実させていくことが必要である。そのためにも、就労支援者の自己研鑽に対する認識や研修に対する認識などの実態を把握し、現状に基づいた仕組みや就労支援者の育成のあり方を検討につなげていくための実態を把握することは有益であろう。そこで本研究では、このために、障害者の就労支援に携わる支援者の自己研鑽に対する意識と研修に対する認識の実態を明らかにすることを目的とする。

II. 方法

1. 対象事業所

日本全国の就労移行支援事業所（以下、「就労移行」とする）を対象事業所とした。対象事業所である就労移行は、独立行政法人福祉医療機構が提供する「障害福祉サービス等情報公表システムデータのオープンデータ」（2022年9月末時点）に掲載され、サービスを中止した事業所などを除いた4,096ヶ所とし、そこに所属するサービス管理者を調査対象者とした。

2. 調査期間及び手続き

2022年11月15日～2022年12月26日に、全国の就労移行に、オンライン調査表への誘導をするURLを記載した依頼文を送付した。オンライン調査表の作成は、SurveyMonkey (<https://jp.surveymonkey.com/>) を使用した。

3. 調査内容

1) 基礎情報

基礎情報として以下の項目についての回答を求めた。就労移行支援事業所のサービス提供の形態として、多機能型として就労移行支援サービスの提供、就労移行支援サービスのみを提供、その他から一つ選択を求めた。就労移行支援事業所利用者の主たる障害種別として、利用者の障害種別の限定の有無。限定がある場合は、利用者の主たる障害種別として、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等、その他から一つ選択を求めた。

2) 自己研鑽に対する認識

自己研鑽に対する態度

自己研鑽に対する態度に関して、「自己研鑽に必要な文献・資料等を得やすい環境である」（以下、「研鑽の環境」とする）、「自己研鑽のための時間を確保できる」（以下、「研鑽時間の確保」とする）、「自己研鑽を支援に取り入れている」（以下、「支援への取り入れ」とする）、「支援に関する意見交換をする機会がある」（以下、「意見交換の機会」とする）、「研修の必要性を感じる」（以下、「研修の必要性」とする）の5項目について、1＝全くそう思わない、2＝あまりそう思わない、3＝どちらともいえない、4＝ややそう思う、5＝非常にそう思う、の5件法で回答を求めた。

自己研鑽の余裕

自己研鑽のための研修受講に対する余裕に関して、「研修の時間的余裕」（以下、「時間」とする）（1＝まったく時間的余裕がない、2＝ほとんど時間的余裕がない、3＝どちらともいえない、4＝少し時間的余裕がある、5＝十分に時間的余裕がある）、「研修の金銭的余裕（移動面）」（以下、「金銭（移動）」とする）（1＝まったく金銭的余裕がない、2＝ほとんど金銭的余裕がない、3＝どちらともいえない、4＝少し金銭的余裕がある、5＝十分な金銭的余裕がある）、「研修の金銭的余裕（受講料）」（以下、「金銭（受講）」とする）（1＝まったく金銭的余裕がない、2＝ほとんど金銭的余裕がない、3＝どちらともいえない、4＝少し金銭的余裕がある、5＝十分な金銭的余裕がある）について回答を求めた。

3) 研修に対する認識

研修に対する認識

研修に対する認識として、「研修に対する難易度の認識」(以下、「難易度」とする)(1=むずかしい、2=少しむずかしい、3=どちらともいえない、4=少しやさしい、5=やさしい)、「研修に対する有益性の認識」(以下、「有益性」とする)(1=役にたたない、2=少し役にたたない、3=どちらともいえない、4=少し役にたつ、5=役にたつ)、「研修活動に対する面白さの認識」(以下、「面白さ」とする)(1=苦しい、2=少し苦しい、3=どちらともいえない、4=少し楽しい、5=楽しい)について回答を求めた。

研修方式に対する希望

研修方式に対する希望に関して、「オンライン研修: Zoomなどのソフトウェアによりライブ配信される講義での学習」(以下、「オンライン」とする)、「オンデマンド研修: インターネットのブラウザなどで配信されたテキストや画像コンテンツを視聴した学習」(以下、「オンデマンド」とする)、「対面での研修: 従来の研修地に赴いての集合型の対面での学習」(以下、「対面」とする)、「テキストの配布: 配布されたテキストを読む等する学習」(以下、「テキスト」とする)の4項目について、1=全く希望しない、2=あまり希望しない、3=どちらともいえない、4=やや希望する、5=強く希望する、の5件法で回答を求めた。

4. 分析方法

基礎情報については、単純集計を行った。

自己研鑽に対する態度については、5項目の平均値を算出し「研鑽態度得点」とした。この「研鑽態度得点」に対して、得点の内的一貫性を評価するためにクロンバッハの α 係数を算出した。

就労支援者の「研修方式に対する希望」の平均値の差を比較するために、対応のある1要因分散分析を実施した。

支援者の認識及び態度と「自己研鑽の余裕」及び「研修方式に対する希望」の間の関係を調べるために、ピアソンの相関分析を用いた。なお、有意差の確認できた0.2以上の相関係数について考察の対象とした。

5. 倫理的配慮

調査表には、調査結果については、個人及び施設名等の個人情報等はわからない形で加工し、調査報告書及び学会等での研究目的での発表を予定していること、調査研究への研究協力への同意につきましては、返信をもって同意を得たものとするを記載した。秋田大学手形地区における人を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た(2022年10月19日付第4-33号)。

III. 結果

1. 調査情報

全849所の就労移行支援事業所から回答を得た。回収率は、21.0%であった。

回答を得た就労移行支援事業所のサービスの提供の形態として、多機能型として就労移行

支援を提供が 62.9%、就労移行支援のみを提供が 23.0%、その他が 13.2%であった。次に、これらの就労移行支援事業所は、過半数を超える 55.8%の事業所が利用者の障害種別を限定していなかった。限定する事業所における指定する障害種別は、表 1 の通りであった。

表 1 利用者の障害種別の限定

障害種別の限定	事業所数	%
限定なし	474	55.8
限定あり	375	44.2
身体障害	14	1.6
知的障害	138	16.3
精神障害	122	14.4
発達障害	56	6.6
難病等	3	0.4
その他	27	3.2
無回答	15	1.8
合計	849	100.0

2. 自己研鑽に対する認識

就労支援に携わる支援者の自己研鑽に対する態度を表 2 に示した。すべての項目において、「研鑽時間の確保」が平均値 2.98 と低い一方で、「研修の必要性」は、平均値 4.12 と高かった。

表 2 自己研鑽に対する態度の平均値

態度	平均値	標準偏差
研鑽の環境	3.30	0.97
研鑽時間の確保	2.98	1.05
支援への取り入れ	3.41	0.90
意見交換の機会	3.62	0.94
研修の必要性	4.12	0.80
研鑽態度得点 ($\alpha=0.669$)	3.49	0.62

α : クロンバックの α 係数

次に、就労支援に携わる支援者の自己研鑽に余裕を表 3 に示した。すべての項目が、平均値 3.0 を切り、特に、時間的余裕については、2.69 と最も平均値が低かった。

表 3 自己研鑽の余裕の平均値

余裕	平均値	標準偏差
時間	2.69	0.92
金銭 (移動)	2.96	0.89
金銭 (受講)	2.93	0.87

3. 研修に対する認識

就労支援に携わる支援者の研修に対する認識を表4に示した。まず、「難易度」については、平均値 2.85 の「難しい」との認識を持っていることが確認できた。一方、「有益性」については、平均値 4.17 の「役にたつ」との認識を持っていることが確認できた。「面白さ」については、平均値 3.58 の「役にたつ」との認識を持っていることが確認できた。

表4 研修に対する認識の平均値

認識	平均値	標準偏差
難易度	2.85	0.65
有益性	4.17	0.85
面白さ	3.58	0.82

4. 研修方式に対する希望

全ての就労支援者の研修方式の平均値を比較するために分散分析を行った(表5)。その結果、 $F(3, 131.80, p<.01)$ となり、方式の主効果が認められた。Bonferroni 法による多重比較の結果、方式の平均値は、オンラインは、他の方式よりも有意に希望が高かった。また、オンデマンドと対面の方式の間で有意な差が確認できず、テキストは、他の方式よりも有意に希望が低かった。

表5 研修方式における分散分析の結果

方式	平均値	標準偏差	F 値	
オンライン	3.75	0.93	59.32	>オンデマンド** >対面* >テキスト**
オンデマンド	3.64	0.97		<オンライン** >テキスト**
対面	3.58	0.98		<オンライン* >テキスト**
テキスト	3.12	1.02		<オンライン** <オンデマンド** <対面**

**: $p<.01$ **, *: $p<.05$ *

5. 支援者の態度との関係性

就労支援に携わる支援者の研修に対する認識と「研鑽態度得点」の間のピアソンの相関分析の結果を表6に示した。研修得点が「有益性」及び「面白さ」との間に正の相関が確認することができた。

表6 研修に対する認識と研鑽態度得点の間の相関分析

	認識			
	難易度	有益性	面白さ	
研鑽態度得点	-.002	.272	.240	**

**: $p<.01$ **, *: $p<.05$ *

就労支援に携わる支援者の「研鑽態度得点」と、「自己研鑽の余裕」及び「研修方式に対する希望」の間のピアソンの相関分析の結果を表7に示した。研修得点は、「時間」、「金銭（移動）」、「金銭（受講）」の自己研鑽の余裕との間に正の相関が確認することができた。また、「対面」の研修方式との間に正の相関が確認することができた。

表7 研鑽態度得点と自己研鑽の余裕及び研修方式に対する希望の間の相関分析

	自己研鑽の余裕			研修方式			
	時間	金銭 (移動)	金銭 (受講)	オンライン	オンデマンド	対面	テキスト
研修得点	.382 **	.248 **	.207 **	.187 **	.141 **	.242 **	.058

**: $p<.01$ **, *: $p<.05$ *

6. 支援者の認識との関係性

就労支援に携わる支援者の研修の「難易度」、「有益性」「面白さ」の認識と、「自己研鑽の余裕」及び「研修方式に対する希望」の間のピアソンの相関分析の結果を表8に示した。「有益性」と「面白さ」については、「対面」の研修方式との間に正の相関が確認することができた。

表8 支援者の認識と自己研鑽の余裕及び研修方式に対する希望の間の相関分析

	自己研鑽の余裕			研修方式			
	時間	金銭 (移動)	金銭 (受講)	オンライン	オンデマンド	対面	テキスト
難易度	.019	-.020	-.014	-.017	-.063	.003	.074 *
有益性	.062	.077 *	.041	.110 **	.107 **	.216 **	.023
面白さ	.099 **	.070	.046	.043	.056	.254 **	.077 *

**: $p<.01$ **, *: $p<.05$ *

IV. 考察

就労支援者の知識及びスキルの所持状況に関する調査から日本の就労支援者の就労支援に関連する知識やスキルが不十分な状況にあることが指摘されている¹⁴⁻¹⁵⁾。Maebara et al.は、就労支援の専門家に対するデルファイ調査から就労支援に関連する知識やスキルを獲得するための高等教育機関での教育や研修の充実を提案している¹⁶⁾。また、前原は、就労支援の実践現場ではマンパワーの不足や専門性の不足といった課題が存在することが指摘している¹⁷⁾。このような現状に対して、本研究の結果から、就労支援者は何らかの研修による自己研鑽の必要性を認識しているが、マンパワーの不足からくる時間的な余裕がないこと、自己研鑽のための金銭的な余裕がないために自己研鑽に十分に取り組めていないという実態が明らかになった。今後は、このような制約に対する改善を図っていくことが必要である。

このような制約を改善するための一つとして、オンラインによる自己研鑽の機会の充実が考えられた。本研究の結果から、オンライン研修に対する希望も高くある実態が確認できた。対面とオンラインの間で、教育効果の認識に差はなく¹⁸⁻²⁰⁾、その上で、オンライン研修は、職務の多忙さによる時間的制限からの解放、研修参加のための距離的問題からの解消、教育における多様なニーズに応えることができる等の利点があると言われている²¹⁻²²⁾。このようなオンライン研修の利点は、現状の就労支援者の実態に基づく希望に叶う可能性がある。一方で、対面研修が支援者にとって研修の面白さを感じる機会を与えることとなっていた。実際、対面研修は、単なる知識やスキルを獲得するだけでなく、他の支援者との交流を通じて、他の地域との違いなどの支援に関する情報交換や支援者間のネットワークを構築する重要な機会であり、オンライン研修では十分に提供できないメリットを持っていると言える。このような対面研修により得られるメリットは、就労支援者のワーク・エンゲイジメントを高める可能性があると考えられる²³⁾。インタラクティブな参加型を取り入れることで、オンライン形式の方が参加者の評価が高い内容もあるとの報告もあり²⁰⁾、対面研修とオンライン研修両方の良さを活かした研修の計画が必要であるとの実践報告も確認できる²⁴⁾。既に、多くの研修において、オンラインと対面のハイブリッド開催が行われつつある中で、このような実態を考慮すると、オンラインと対面研修をほどよく活用して自己研鑽を行っていくことができるような仕組みは有用な方法として活用し続けることが求められると考えられた。

現在、就労支援者の専門性向上のための人材育成の議論とそのための仕組みの実現が議論されている。今後の仕組みの運用に向けては、本研究で得られた知見も考慮することは有用である。就労支援者の自己研鑽を促進し、質の高い就労支援サービスの提供に繋げていくための人材育成の仕組みが作られていくことを期待したい。

最後に本研究の限界及び課題について述べる。本研究は、就労支援者の大まかな実態を明らかにしたと考えられる一方で、回答者の地域が研修機会の多い都会であるか等の要因、またこれまでの学歴等の要因が考慮されておらず、すべての就労支援者に当てはまる訳ではないと考えられる。また、本研究では、就労移行支援事業所の利用者の障害種別の限定を加味しなかった。利用障害種別の限定は、事業所の特色ある支援の提供につながることを想定され、これに応じた研修の仕組みや自己研鑽の工夫等もあると考えられる。今後の分析においては、就労移行支援事業所の利用者の限定という属性も考慮に入れた分析を行うことが必要であると考えられる。最後に、本研究は、あくまでも就労移行支援事業所の自己研鑽及び研修に対する認識の実態調査しており、その質問項目の理論的根拠及び信頼性については十分

に担保できていないということが課題として挙げられる。本研究は一定の就労支援者の実態を把握したと考えられるが、現在の社会情勢を考えると、本研究を継承発展させる形での更なる詳細な調査をすることは重要であると考えられる。これらの限界及び課題については今後の研究課題としたい。

謝辞

本研究は、厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）「就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究」（21GC1009）の助成を受けた。

文献

- 1) Trombly CA. Occupation: Purposefulness and meaningfulness as therapeutic mechanisms. *The American Journal of Occupational Therapy*. 1995, 49(10), 960–972. DOI: 10.5014/ajot.49.10.960
- 2) 宇野京子・前原和明. 自閉スペクトラム症特性のある青年のキャリアアップの動機と行動変容に関する事例研究. *Total Rehabilitation Research*. 2022, 10, 52-66. DOI: 10.20744/trr.10.0_52
- 3) Strong S. Meaningful work in supportive environments: Experiences with the recovery process. *The American Journal of Occupational Therapy*. 1998, 52(1), 31-38. DOI: 10.5014/ajot.52.1.31
- 4) Dunn EC, Wewiorski NJ & Rogers ES. The meaning and importance of employment to people in recovery from serious mental illness: Results of a qualitative study. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 2008, 32(1), 59-62. DOI: 10.2975/32.1.2008.59.62
- 5) 八重田淳. 職業リハビリテーション従事者に期待される役割と専門性. *職業リハビリテーション*. 2003, 16, 33-42.
- 6) 北上守俊 & 八重田淳. 高次脳機能障害者の就労支援に求められるコンピテンシーと職種間差異について. *職業リハビリテーション*. 28(1), 2-11.
- 7) 藤井明日香 & 八重田淳. 職業リハビリテーション従事者の専門性の影響要因に関する研究. *研究紀要*. 2017, 67, 1-8.
- 8) 小川浩. 障害者雇用及び就労支援に携わる人材育成の課題: 高等教育におけるジョブコーチ養成に焦点を当てて. *職業リハビリテーション*. 2019, 32(2), 24-28.
- 9) 松為信雄. 障がい者の雇用にむけた支援者の育成. *日本労働研究雑誌*. 2013, 55(10), 54-62.
- 10) 厚生労働省(2022) 社会保障審議会就労部会 第 136 回 (R5.6.23) 資料 1. URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/001225676.pdf> (20, March 2024).
- 11) 厚生労働省(2021) 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書. URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000789575.pdf> (20, March 2024).

- 12) 障害者職業総合センター. 就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究. 調査研究報告書, 2022, 167. 障害者職業総合センター.
- 13) 大川浩子・宮本有紀・本多俊紀 (2023) 就労支援機関における管理職と人材育成の現状—アンケート調査から—. 北海道文教大学研究紀要, 2023, 47, 11-24.
- 14) Yaeda J, Kundu M & Nishimura S. Self-perceived knowledge and skills of job coaches in Japan. *Work*. 2013, 45(2), 279–285. DOI:10.3233/WOR-131595
- 15) Maebara K & Yaeda J. Knowledge and skills of employment support possessed by Japanese vocational rehabilitation workers. *Bulletin of the Global Center for Higher Education Akita University*. 2024, 5, 39-49.
- 16) Maebara K & Nawaoka K. A clarification of key discussion points for promoting the implementation of vocational assessment in employment-related disability welfare service agencies. *General human science*. 2021, 7, 35-51.
- 17) 前原和明. 障害者就業・生活支援センターにおける知的障害者の就労アセスメントの実施状況. *Total Rehabilitation Research*. 2020, 8, 29-38. DOI: 10.20744/trr.8.0_29
- 18) 牛田健太・丸山一男・横地歩・島岡要・辻川真弓・平松万由子 ら. 「地域総活躍社会のための慢性疼痛医療者養成事業」2020年度ワークショップのオンライン開催の報告—2019年度の対面形式授業と比較して—. 三重大学高等教育研究. 2021, 27, 57-66.
- 19) 江田裕介. 障害のある児童のICT利用に対する教員の意識: TV会議システムによるオンライン研修の実績を踏まえて. 和歌山大学教育学部紀要教育科学. 2021, 71, 111-118. DOI: 10.19002/an00257966.71.111
- 20) 高橋葉子・川村三希子・貝谷敏子・桑田美代子・吉岡佐知子・西山みどり ら. オンライン形式による ELNEC-J 高齢者カリキュラム看護師教育プログラムの実施とその評価. 札幌市立大学研究論文集. 2021, 15(1), 35-41. DOI: 10.15025/00000204
- 21) 鄭 偉. 赴任者向けオンライン異文化研修の実施についての事例研究. 拓殖大学経営経理研究. 2020, 118, 27-41.
- 22) 長江信和. オンライン公認心理師現任者講習会の効果: 対面授業とオンデマンド型遠隔授業の比較. 福岡大学臨床心理学研究. 2021, 20, 35-42.
- 23) 大川浩子・本多俊紀. 就労支援従事者の人材育成の課題とワーク・エンゲイジメント—就労支援従事者に対するアンケート調査から—. 北海道文教大学研究紀要. 2019, 43, 97-106.
- 24) 大西孝志. 新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた研修会の実施: オンライン研修会について. 東北福祉大学教育・教職センター特別支援教育研究年報. 2021, 13, 11-23. DOI: 10.57314/00000773

ORIGINAL ARTICLE

Survey on the Awareness of Supporters Regarding Self-improvement at Employment Transition Support Centers

Kazuaki MAEBARA¹⁾

1) Graduate School of Education, Akita University

ABSTRACT

This study aimed to clarify the awareness of supporters belonging to employment transition support centers regarding self-improvement. An online survey was conducted for all 4096 employment transition support centers in Japan. The survey items included basic information, awareness of self-improvement, attitudes toward self-improvement, availability for self-improvement, and preferred training methods. While supporters recognized the benefits and interest of training, they also felt temporal and financial constraints in engaging in self-improvement. Supporters most preferred online training methods. Furthermore, a positive correlation was found between the perceived benefits and interest of training and the preference for face-to-face training methods. Work supporters recognized the necessity of self-improvement but were found to be in a state where they lacked the temporal and financial resources. It was also suggested that there is a high preference for online training. To promote further self-improvement among work supporters, it is necessary to enhance opportunities for self-improvement that are not constrained by time or location, and a mixed format of online and face-to-face training was considered effective.

Received

April 1, 2024

< Key-words >

expertise, self-improvement, human resource development, vocational rehabilitation, online

Revised

May 28, 2024

maebarakazuaki@gmail.com (Kazuaki MAEBARA)

Total Rehabilitation Research, 2024, 12:1-11. © 2024 Asian Society of Human Services

Accepted

June 4, 2024

Online ISSN: 2189-4957 / Print ISSN: 2188-1855

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NonCommercial-NoDerivs licence (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits non-commercial reproduction and distribution of the work, in any medium, provided the original work is not altered or transformed in any way, and that the work properly cited.

Published

June 30, 2024



TOTAL REHABILITATION RESEARCH

EDITORIAL BOARD

EDITOR-IN-CHIEF

Masahiro KOHZUKI Yamagata Prefectural University of Health Sciences (Japan)

EXECUTIVE EDITORS

Changwan HAN Shimonoseki City University (Japan)

Aiko KOHARA

Human-services Action for the Next-innovation
Research Foundation (Japan)

Daisuke ITO

Tohoku Medical Megabank Organization (Japan)

Eonji KIM

Miyagigakuin Women's University (Japan)

Giyong YANG

Pukyong National University (Korea)

Haejin KWON

University of the Ryukyus (Japan)

Hitomi KATAOKA

Yamagata University (Japan)

Jin KIM

Choonhae College of Health Sciences (Korea)

Kyoko TAGAMI

Aichi Prefectural University (Japan)

Makoto NAGASAKA

KKR Tohoku Kosai Hospital (Japan)

Masami YOKOGAWA

Kanazawa University (Japan)

Megumi KODAIRA

International University of Health and Welfare
Graduate School (Japan)

Misa MIURA

Tsukuba University of Technology (Japan)

Moonjung KIM

Korea Labor Force Development Institute for the
aged (Korea)

Shuko SAIKI

Tohoku Fukushi University (Japan)

Suguru HARADA

Tohoku University (Japan)

Takayuki KAWAMURA

Tohoku Fukushi University (Japan)

Yoko GOTO

Sapporo Medical University (Japan)

Yongdeug KIM

Sung Kong Hoe University (Korea)

Yoshiko OGAWA

Teikyo University (Japan)

Youngaa RYOO

National Assembly Research Service: NARS
(Korea)

Yuichiro HARUNA

National Institute of Vocational Rehabilitation
(Japan)

Yuko SAKAMOTO

Fukushima Medical University (Japan)

Yuko SASAKI

Sendai Shirayuri Women's College (Japan)

EDITORIAL STAFF

EDITORIAL ASSISTANTS

Haruna TERUYA University of the Ryukyus (Japan)

Natsuki YANO Human-services Action for the Next-innovation Research Foundation (Japan)

as of April 1, 2024

TOTAL REHABILITATION RESEARCH

VOL.12 JUNE 2024

© 2024 Asian Society of Human Services

Presidents | Masahiro KOHZUKI & Injae LEE

Publisher | Asian Societies of Human Services
50-1, Shimotsukiyamacho, Murasakino, Kita-ku, Kyoto-city, Kyoto, 603-8222, Japan
E-mail: ash201091@gmail.com

Production | Asian Society of Human Services Press
50-1, Shimotsukiyamacho, Murasakino, Kita-ku, Kyoto-city, Kyoto, 603-8222, Japan
E-mail: ash201091@gmail.com