

(1) 障害者支援施設で勤務する新人職員の職業継続意思と他者支援尺度得点との関連

医療福祉学研究科医療福祉学専攻修士課程
医療福祉学研究科医療福祉学専攻

○上原 浩揮
後藤 祐之

【目的】

障害者支援施設に勤務する新人職員の職業継続意思と職場における他者支援との関連を明らかにすることを目的とした。

【方法】

中国地方の障害者支援施設204施設に勤務する入職1～3年目の職員を対象に、無記名自記式質問紙調査を実施し、125名から有効回答を得た。調査内容は基本属性、勤務先状況、職業継続意思、他者支援尺度（業務支援・内省支援・精神支援）であり、統計解析は、ノンパラメトリック検定を用いた。

【結果】

①支援者間の比較では、管理職からの支援得点はリーダー・同僚より有意に低かった。②支援の種類ごとの比較では、業務支援は、リーダーが管理職より高く、内省支援ではリーダーが管理職・同僚より有意に高く、精神支援は『同僚 > リーダー > 管理職』の順で有意に高かった。③職業継続意思との関連では、継続意思あり群は、すべての支援者からの

支援得点が有意に高かった。④下位尺度との関連では、継続意思あり群は全ての下位尺度（業務・内省・精神支援）で有意に高得点であり、特に管理職からの内省支援と同僚からの内省・精神支援で差が大きい結果だった。

【考察】

新人職員の職業継続意思を高めるには、役割に応じた重層的な支援体制が必要である。また、管理職は新たな視座や客観的な振り返りの機会を提供し（内省支援）、リーダーは業務中心の支援を担い（業務支援）、同僚は日常的な振り返りや精神的支援を行うことが重要である。また、新人職員が周囲から十分な支援を受けていると感じられれば、人員不足の状況下でも職場定着につながる可能性がある。

【まとめ】

新人職員が職業継続意思を獲得するためには、多様な支援を実感できる職場環境が基盤となる。周囲の支援者が役割に応じて重層的に支援を行える体制の整備が重要であることが示唆された。