

## 報 告

## 発達障害児療育における支援者の内的キャリアと感情の取り扱いに関する検討

田中 里実<sup>1)</sup>, 橋本 創一<sup>2)</sup>, 田口 禎子<sup>3)</sup>  
日下虎太郎<sup>4)</sup>, 町田 唯香<sup>5)</sup>, 秋山千枝子<sup>6)</sup>

### 〔論文要旨〕

本研究では、発達障害児療育の支援者の内的キャリアおよび職務における感情の取り扱いの特徴について実態把握を行い、支援者のキャリア発達支援を検討する上での基礎資料とすることを目的とした。全国の児童発達支援センターおよび児童発達支援事業所において発達障害児の療育に携わる支援者に対し無記名式質問紙調査を行い、287名から回答を得た。内的キャリアの一側面としてスキルの自己評価、やりがいとストレスの程度を尋ね、職務上の感情の取り扱いについては日本版 WLEIS (Wong and Law Emotional Intelligence Scale) を用いて尋ねた。その結果、支援者は子ども支援を中心としてやりがいが高くストレスが低い傾向があるもののスキルの自己評価は中程度と高くないこと、職務中の自己および他者の感情を敏感に理解している一方で自身の感情を調節したり活用したりすることはしにくい傾向があること、感情の調節や活用のしにくさがストレスと関連し得ることの大きく三点が見出された。発達障害児療育の支援者のキャリア発達を今後詳細に検討していく上では、やりがいとストレスのバランスを考慮に入れて支援者の状態を把握しながら、職務上で生じる自己の多様な感情をマネジメントする力の検討、支援者のキャリアの成長モデルの生成や評価システムの構築の必要性が示唆された。

Key words : 発達障害, 療育, キャリア発達

### I. 目的

発達障害者支援法が施行されて以降、本邦では発達障害のある子どもの早期発見、早期支援体制の整備が進んでいる。児童発達支援ガイドライン<sup>1)</sup>において発達障害のある子どもに対する支援（以下、発達障害児療育）の内容は、子ども本人に対する支援に加え家族に対する支援、地域に対する支援等幅広く明記されている。その支援に携わる者（以下、支援者）には、発達障害のある子ども、家族、子どもと家族が過ごす地域それぞれの特性を丁寧に把握し多面的に支援する力

が求められているといえる。

ところで、早期発見、早期支援の重要性が広く知られるようになったことで、療育の場は待期期間の長さや支援システムの見直しといった課題にも直面している。特に後者について、早期発見体制が整ったことによりこれまで早期に発見されにくかった知的発達の遅れが明確でない事例や、保護者の気づきよりも先に早期発見がなされる事例<sup>2)</sup>、保護者がわが子の発達に疑問を持ちつつもアンビバレントな心情状態にある事例<sup>3)</sup>等、多様な子どもと保護者が療育の場に繋がるようになった。それにより診断や保護者の障害受容を前

Career Perceptions and Emotional Control in Specialists Working with Children with Developmental Disorders

Satomi Tanaka, Soichi Hashimoto, Tomoko Taguchi, Kotaro Kusaka, Yuika Machida, Chieko Akiyama

1) 東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科（博士課程）（大学院生/公認心理師）

2) 東京学芸大学特別支援教育・教育臨床サポートセンター（研究職/公認心理師）

3) 駒沢女子短期大学保育科（研究職/公認心理師）

4) 目黒学院中学・高等学校（公認心理師）

5) 川崎中央療育センター（公認心理師）

6) あきやま子どもクリニック（医師（小児科））

[JCH-22-025]

受付 22.3.24

採用 22.10.27

提とするような既存の支援システムでは対応しきれない事態も増え、療育機関は初診前の療育グループや診断を目的としない診察の試行<sup>4)</sup>等、模索を続けている。このような現状は支援者にとっても負担感や迷いを生じやすい状況であると推測され、支援者のキャリアを支援することは早期発見、早期支援の重要性がいわれる中で重要な課題の一つであると考えられる。

この「キャリア」という用語には画一的な定義がなく、多面的な概念である。仕事に就き、昇進していく過程で組織から要請されるものはキャリアの外的な側面であり<sup>5)</sup>、これに含まれる職位や職歴といった要素は外的キャリアといわれる。他方、誰でも自分の仕事についてそれぞれのイメージ<sup>5)</sup>、例えば仕事に対する意味づけや価値といったものを持っており、そのような要素を内的キャリアという。対人援助職の場合、職務に高い理想や使命感を持つ者が多いことがいわれており<sup>6)</sup>、キャリア発達を支援する上では特に内的キャリアの形成が重要であると考えられる。例えば看護師では職業的アイデンティティの重要性を指摘する研究<sup>7,8)</sup>やキャリア・プラトールに関する研究<sup>9,10)</sup>等がみられ、保育士では自身の専門性に対して認知、情動、行動的に関与することがキャリア満足やキャリア展望へつながるといった指摘<sup>11)</sup>や、保育経験の省察が専門的成長につながるといった指摘<sup>12)</sup>があるように、実際に対人援助職のキャリア発達に関しては、内的キャリアに焦点を当てた研究が主流である。これを踏まえると発達障害児療育の支援者のキャリア発達を検討する場合も、他の対人援助職同様に内的キャリアに着目するのが妥当である。

加えて対人援助職のキャリアに関する検討では、感情の取り扱いについてもさかんに言及がなされている。藤岡<sup>13)</sup>は支援者支援という考え方をとりあげ、受容と共感を基本として対象者に関わる中で共感疲労や身体的疲労を感じやすい職務の特質に着目し、支援者を支援していく重要性を述べている。これについては特に災害支援やトラウマケアに携わる支援者や、看護師に関する研究が多くみられる。発達障害児療育の支援者支援に関する検討は見当たらないが、支援において対象者のさまざまな感情や状況に触れ自身にもさまざまな感情が生じながらも共感的、受容的に関わることを必要とする場面は、他の対人支援職同様に少なくない。例えば子どもの癇癪（かんしゃく）に動じず一貫して関わる場面や、保護者のわが子に対する心情に寄り添

う場面等がそれにあたるだろう。発達障害児療育の支援者のキャリアを検討する上でも、職務中に生じた感情の取り扱いについて考慮に入れる必要があると考えられる。

これらを踏まえて本研究では、発達障害児療育の支援者のキャリア発達に関わると考えられる内的キャリアおよび感情の取り扱いについて検討することを目的とする。内的キャリアの一側面として支援者は各職務における自身のスキルをどのように自己評価し、やりがいやストレスをどの程度感じているのか、また、職務中に生じた感情をいかに取り扱っているのかを調べ、経験年数との関連も含めて検討する。発達障害児療育の支援者は保有資格が多様であり、職種としてのキャリア成達はこれまでほとんど検討されてこなかった。本調査はその基礎的資料となるものであり、今後発達障害児療育の支援者のキャリア支援について検討していく一助となると考える。なお、本研究は発達障害児療育の支援者のキャリア発達支援に関する検討の一部として支援者の自身の職務に対する役割意識に関する検討<sup>14)</sup>および支援者自身の支援ニーズに関する検討<sup>15)</sup>とあわせて実施されたものである。

## II. 対象と方法

### 1. 研究対象者

全国の児童発達支援センターおよび児童発達支援事業 504 施設において、発達障害児とその保護者に対する支援に携わる支援者各 2 人、計 1,008 人を対象とした。施設の選定にあたっては一般社団法人全国児童発達支援協議会のホームページ<sup>16)</sup>に掲載されている加盟施設と、「子ども（こども）発達支援センター」もしくは「児童発達支援センター」で検索した公立の児童発達支援センターおよび児童発達支援事業の施設を合わせた計 620 施設のリストを作成した。その後人口比に応じて都道府県ごとに抽出する施設数を決定し、その数に応じてリストから無作為に 504 施設 (81.3%) を抽出した。2020 年 8 月から 10 月に調査依頼書、質問紙、返送用封筒を各施設に 2 通郵送し、施設内で経験年数の異なる 2 人に回答を依頼した。その結果 323 人から返送があり、回収率は 32.0% であった。うち、回答に欠損のない 287 人を分析対象とした。

### 2. 調査内容

内的キャリアの一側面としてスキルの自己評価、や

りがい、ストレスを職務内容ごとに検討するにあたり、職務内容の項目作成を目的とした予備調査を実施した。発達障害児療育に3年以上従事する支援者3人を対象に面接調査を行い、子ども、保護者に対する支援それぞれの職務内容について尋ね、子どもに対する支援で8項目、保護者に対する支援で10項目を抽出した。

質問紙は①フェイスシート、②子どもに対する支援における内的キャリア、③保護者に対する支援における内的キャリア、④感情の取り扱いに関する質問の4部構成とした。①フェイスシートでは、研究対象者の属性（経験年数、雇用形態、保有資格）を尋ねた。②子どもに対する支援における内的キャリア、③保護者における内的キャリアでは、予備調査で作成した職務内容の項目ごとにスキルの自己評価、やりがい、ストレスの3点を尋ねた。スキルの自己評価は「1. 不得意である～5. 得意である」、やりがいおよびストレスは「1. 全く感じない～5. 非常に感じる」の5件法で回答を求めた。④感情の取り扱いに関する質問では、情動知能の4側面である情動の調節、自己の情動評価、情動の利用、他者の情動評価を測定する豊田・山本<sup>17)</sup>の日本版WLEIS (Wong and Law Emotional Intelligence Scale) を用いた。本尺度は信頼性と妥当性の検証はなされているものの標準化はなされていないため、本研究では結果を情動知能の高さとして解釈せず、各因子の得点から支援者の感情の取り扱いの特徴を分析する目的で用いた。質問紙に「対人援助職は特有の心理的ストレスがあることがいわれています。職務場面でのご自身と、プライベートな場面でのご自身について、それぞれ以下の質問にお答えください。」と記載し、職務場面とプライベートの場面それぞれの自身の状態について7件法(1. 全くあてはまらない～7. 非常にあてはまる)で回答してもらった。

### 3. 分析方法

分析には、統計解析ソフトIBM SPSS statistics ver.28を使用した。①研究対象者の属性は記述統計量を算出した。②子どもに対する支援における内的キャリア、③保護者に対する支援における内的キャリアについては、回答を1-5点で得点化し項目ごとに記述統計量を算出した。その上でスキルの自己評価、やりがい、ストレスごとに項目の平均点を算出し、尺度得点とした。その後子どもに対する支援と保護者に対する支援で内的キャリアの各尺度得点に違いがあるかどうか

かを検討するためにt検定を、尺度間の関連を調べるために相関分析を行った。また個人内でのやりがいとストレスの均衡を調べるため、各尺度得点について4, 5点台を「高」、3点台を「中」、1, 2点台を「低」として、やりがいとストレスの組み合わせにより支援者を分類し、その人数比をカイ二乗検定で分析した。④感情の取り扱いに関する質問は回答を1-7点で得点化し、豊田・山本<sup>15)</sup>で示される4因子ごとに平均点を算出して尺度得点とし、職務場面とプライベート場面での差をt検定で検討した。また各尺度間の相関係数も求めた。最後に経験年数と内的キャリア、感情の取り扱いの関連を検討するため、相関分析を行った。

### 4. 倫理的配慮

本調査は、東京学芸大学の研究倫理委員会の承認を受けて実施した(受付番号:396)。調査依頼書にプライバシーの配慮およびデータの処理について記載し、回答により個人および所属機関が特定されることはないことを説明した。また協力は任意である旨もあわせて記載し、回答の返送を以て同意したことと見なした。

### 5. 著者間の役割分担

本研究の計画には著者および全ての共著者が携わった。データ収集は田中里実、田口禎子、町田唯香が行い、データ分析は田中里実、日下虎太郎が行った。著者および全ての共著者で結果の整理を行った上で、田中里実が本論文の執筆を担当した。

## Ⅲ. 結 果

### 1. 研究対象者の属性

経験年数、雇用形態、保有資格の集計を表1に示す。経験年数は0年(1年未満)から4年目までの者が140人と最も多く、中央値は5.00年で経験年数の若い支援者が多かった。最小値は0年(1年未満)、最大値は38年であった。また、雇用形態は全体の93.38%にあたる268人が常勤であった。保有資格については、複数の資格を保有している支援者が多かった。表1には5人以上の回答があった資格を記載した。最も多かったのは保育士の219人(78.78%)で、続いて幼稚園教諭が164人(58.99%)であった。教員免許を保有している者も32人と1割程度いた。回答が5年未満であったその他の保有資格としては、言語聴覚士、作業療法士、理学療法士、精神保健福祉士、

表 1 研究対象者の属性

		人数 (%)
経験年数	0-4 年	140 (48.78)
	5-9 年	74 (25.78)
	10-14 年	28 (9.76)
	15-19 年	22 (7.67)
	20 年以上	23 (8.01)
雇用形態	常勤	268 (93.38)
	非常勤	19 (6.62)
保有資格	保育士	219 (78.78)
	幼稚園教諭	164 (58.99)
	教員 (小・中・高・特支)	32 (11.51)
	社会福祉士	20 (7.19)
	社会福祉主事	15 (5.40)
	介護福祉士	9 (3.24)
	公認心理師	8 (2.88)
	臨床心理士	7 (2.52)
	その他	40

看護師等があった。

2. 内的キャリアの特徴

内的キャリアとして、子どもに対する支援、保護者に対する支援におけるスキルの自己評価、やりがい、ストレスの程度を尋ねた。子どもに対する支援の結果を表 2 に、保護者に対する支援の結果を表 3 に示す。

子どもに対する支援について、スキルの尺度得点は 3.25 (標準偏差 (SD) = 0.63) 点、やりがいの尺度得点は 4.13 (SD = 0.64) 点、ストレスの尺度得点は 2.82 (SD = 0.83) 点であった。スキルの自己評価は中程度であり、やりがいは高くストレスは中程度から低い傾向にあることがうかがえた。職務内容ごとに見てみるとスキルの自己評価が最も高かったのは「遊びの支援」で 3.53 (SD = 0.83) 点、最も低かったのは「支援計画・報告書等の作成」で 2.97 (SD = 0.99) 点であっ

表 2 子どもに対する支援における内的スキル

	スキルの自己評価	やりがい	ストレス
子どものアセスメント (見立て)	3.14 (0.90)	4.09 (0.89)	2.70 (1.05)
基本的な生活習慣の支援	3.39 (0.83)	4.21 (0.83)	2.52 (0.97)
遊びの支援	3.53 (0.83)	4.39 (0.72)	2.32 (0.94)
集団参加・コミュニケーション支援	3.29 (0.83)	4.37 (0.76)	2.56 (1.00)
問題行動への対応	2.99 (0.89)	4.16 (0.87)	3.27 (1.14)
支援計画・報告書等の作成	2.97 (0.99)	3.77 (0.91)	3.44 (1.09)
日中活動・遊びの立案・準備	3.35 (0.86)	4.07 (0.87)	2.89 (1.09)
療育の振り返り (ミーティング・記録等)	3.37 (0.81)	3.97 (0.85)	2.84 (1.09)
	子ども支援スキル	子ども支援やりがい	子ども支援ストレス
尺度得点	3.25 (0.63)	4.13 (0.64)	2.82 (0.79)

平均点 (標準偏差)

表 3 保護者に対する支援における内的スキル

	スキルの自己評価	やりがい	ストレス
療育場面の姿の報告・共有	3.48 (0.92)	4.25 (0.79)	2.56 (1.01)
支援計画の共有	3.32 (0.78)	3.96 (0.89)	2.70 (1.03)
発達状況や障害特性の共有	3.25 (0.83)	4.15 (0.84)	2.74 (1.04)
子どもの発達課題に関する助言	3.01 (0.92)	4.12 (0.81)	3.03 (1.09)
保護者の主訴に対する助言	2.93 (0.93)	4.01 (0.84)	3.21 (1.10)
家庭や在籍園等の様子の聞き取り	3.26 (0.87)	3.96 (0.83)	2.77 (0.99)
保護者の子どもに対する認識・思いの聞き取り	3.22 (0.86)	4.07 (0.81)	2.97 (1.04)
保護者自身の抱える問題の聞き取り	2.97 (0.96)	3.91 (0.89)	3.17 (1.12)
支援サービス等の情報提供	2.72 (0.93)	3.68 (0.89)	2.83 (0.94)
就学に関する相談・情報提供	2.83 (0.99)	3.73 (0.90)	2.90 (0.97)
	保護者支援スキル	保護者支援やりがい	保護者支援ストレス
尺度得点	3.10 (0.70)	3.98 (0.69)	2.89 (0.84)

平均点 (標準偏差)

表4 各尺度間および経験年数との相関

	子ども 支援 スキル	子ども 支援 やりがい	子ども 支援 ストレス	保護者 支援 スキル	保護者 支援 やりがい	保護者 支援 ストレス	日本版 WLEIS				経験 年数	
							情動の 調節	自己の 情動評価	情動の 利用	他者の 情動評価		
子ども支援スキル	1											
子ども支援やりがい	.37**	1										
子ども支援ストレス	-.31**	-.27**	1									
保護者支援スキル	.74**	.27**	-.26**	1								
保護者支援やりがい	.37**	.69**	-.23**	.42**	1							
保護者支援ストレス	-.26**	-.22**	.64**	-.34**	-.23**	1						
日本版 情動の調節	.22**	.18**	-.26**	.21**	.16**	-.18**	1					
WLEIS 自己の情動評価	.21**	.27**	-.15*	.23**	.23**	-.09	.36**	1				
情動の利用	.30**	.27**	-.24**	.28**	.24**	-.23**	.37**	.25**	1			
他者の情動評価	.20**	.27**	-.18**	.20**	.21**	-.10	.35**	.43**	.24**	1		
経験年数	.39**	.14*	.01	.43**	.15*	-.01	-.03	.02	.05	-.08	1	

Pearson の積率相関

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

表5 個人内のやりがいとストレスの均衡

やりがい	ストレス	$n = 287$			
		子どもに 対する支援		保護者に 対する支援	
		人数	(%)	人数	(%)
高	高	10	(3.48)	15	(5.23)
	中	53	(18.47)	50	(17.42)
	低	115	(40.07)	81	(28.22)
中	高	10	(3.48)	12	(4.18)
	中	57	(19.86)	73	(25.44)
	低	37	(12.89)	44	(15.33)
低	高	1	(0.35)	2	(0.70)
	中	2	(0.70)	5	(1.74)
	低	2	(0.70)	5	(1.74)

た。やりがいが最も高かった職務は「遊びの支援」で 4.39 ( $SD = 0.72$ ) 点, 最も低かったのは「支援計画・報告書等の作成」で 3.77 ( $SD = 0.91$ ) 点であった。ストレスが最も高かった職務は「支援計画・報告書等の作成」で 3.27 ( $SD = 1.09$ ) 点, 最も低かったのは「遊びの支援」で 2.32 ( $SD = 0.94$ ) 点であった。

次に保護者に対する支援について, スキルの尺度得点は 3.10 ( $SD = 0.70$ ) 点, やりがいの尺度得点は 3.98 ( $SD = 0.69$ ) 点, ストレスの尺度得点は 2.89 ( $SD = 0.84$ ) 点であった。子どもに対する支援同様スキルの自己評価は中程度で, やりがいは比較的高くストレスは中程度から低い傾向であった。最もスキルの自己評価が高かった職務は「療育場面の姿の報告・共有」で 3.48 ( $SD = 0.92$ ) 点, 最も低かったのは「支援サービス等の情報提供」で 2.72 ( $SD = 0.93$ ) 点であった。やりがいが最も高かった職務は「療育場面の姿の報

告・共有」で 4.25 ( $SD = 0.79$ ) 点, 最も低かったのは「支援サービス等の情報提供」で 3.68 ( $SD = 0.89$ ) 点であった。ストレスが最も高かった職務は「保護者自身の主訴に対する助言」で 3.21 ( $SD = 1.10$ ) 点, 最も低かったのは「療育場面の姿の報告・共有」で 2.56 ( $SD = 1.01$ ) 点であった。

スキルの自己評価, やりがい, ストレスの各尺度得点について, 子どもに対する支援と保護者に対する支援で違いがあるかどうかを検討したところ, 子ども支援スキルが保護者支援スキルより有意に得点が高く ( $t (df = 286) = 5.43, p < .001$ ), 子ども支援やりがいも保護者支援やりがいより有意に得点が高かった ( $t (286) = 4.61, p < .001$ )。ストレスについては子ども支援と保護者支援で差はみられなかった。加えて各尺度間の関連を調べた結果, 全ての尺度間で有意な正または負の相関がみられた (表 4)。

また子ども, 保護者それぞれに対する支援について, やりがいとストレスの個人内の均衡を調べた。各尺度得点について 4, 5 点台を「高」, 3 点台を「中」, 1, 2 点台を「低」とし, その組み合わせにより支援者を 9 群に分類した (表 5)。その結果, 子どもに対する支援と保護者に対する支援のいずれにおいても「やりがい高×ストレス低」群が最も多く, 次に「やりがい中×ストレス中」群が多かった。この結果についてカイ二乗検定を行ったところ, 子どもに対する支援では人数に偏りがみられた ( $\chi^2 (df = 6) = 222.20, p < .01$ ) (やりがいが「低」の 3 群はいずれも人数が 5 未満のため, 統計処理上「やりがい低」群としてまとめ, 計

7 群で分析を行った)。多重比較を行った結果、最も人数の多い「やりがい高×ストレス低」群が他のいずれの群よりも有意に人数が多かった。保護者に対する支援でも同様に人数に偏りがみられたが ( $\chi^2(6) = 123.71, p < .01$ )、多重比較の結果、最も人数の多い「やりがい高×ストレス低」群と次に多い「やりがい中×ストレス中」群の間には有意な差はみられなかった。この結果より子どもに対する支援はやりがいが高くストレスが低い対象者が顕著に多い一方で、保護者に対する支援はその割合が子どもに対する支援ほど高くないことが明らかとなった。

### 3. 感情の取り扱いに関する特徴

職務場面およびプライベート場面における支援者の感情の取り扱いの特徴を日本版 WLEIS 尺度を用いて尋ねた。情動の調節、自己の情動の評価、情動の利用、他者の情動評価の 4 因子ごとに尺度得点を求めた結果、情動の調節は職務場面が 4.31 ( $SD = 1.18$ ) 点、プライベート場面が 3.87 ( $SD = 1.18$ ) 点で、職務場面が有意に得点が高かった ( $t(286) = 7.61, p < .001$ )。自己の情動評価は職務場面が 5.22 ( $SD = 0.95$ ) 点、プライベート場面が 5.25 ( $SD = 1.04$ ) 点であった。情動の利用では職務場面が 4.19 ( $SD = 1.02$ ) 点、プライベート場面が 3.85 ( $SD = 1.11$ ) 点で、職務場面が有意に得点が高かった ( $t(286) = 7.09, p < .001$ )。他者の情動評価は職務場面が 4.98 ( $SD = 0.80$ ) 点、プライベート場面が 4.93 ( $SD = 0.94$ ) 点であった。また各尺度間の相関を調べた結果、情動の調節と自己の情動評価 ( $r = .36, p < .01$ )、情動の調節と情動の利用 ( $r = .37, p < .01$ )、情動の調節と他者の情動評価 ( $r = .35, p < .01$ )、自己の情動評価と情動の利用 ( $r = .25, p < .01$ )、自己の情動評価と他者の情動評価 ( $r = .43, p < .01$ )、情動の利用と他者の情動評価 ( $r = .24, p < .01$ ) 間に有意な正の相関がみられた (表 4)。

### 4. 経験年数との関連

経験年数と内的キャリアおよび感情の取り扱いに関連があるかを調べるため相関分析を行った (表 4)。はじめに経験年数と内的キャリアとの関連について、子ども支援スキル、子ども支援やりがい、保護者支援スキル、保護者支援やりがいとの間に有意な正の相関がみられた。また、経験年数と感情の取り扱いとの関

連については、日本版 WLEIS の職務場面における 4 因子全てで経験年数との間に有意な相関はみられなかった。

### 5. 内的キャリアと感情の取り扱いの特徴との関連

子どもに対する支援及び保護者に対する支援のスキルの自己評価、やりがい、ストレスの各尺度得点と日本版 WLEIS の職務場面における 4 因子の尺度得点に対して相関分析を行った結果、子ども支援スキル、子ども支援やりがい、保護者支援スキル、保護者支援やりがいは日本版 WLEIS の 4 因子全てと有意な正の相関が、子ども支援ストレスは有意な負の相関がみられた (表 4)。保護者支援ストレスは情動の調節および情動の利用の 2 因子とのみ有意な負の相関がみられた (順に、 $r = -.18, p < .01$ ;  $r = -.23, p < .01$ )。

## IV. 考 察

### 1. 内的キャリアの特徴

発達障害児療育の支援者の内的キャリアとして、子どもに対する支援、保護者に対する支援におけるスキルの自己評価、やりがい、ストレスの程度を調べた。その結果、子ども、保護者に対する支援両方に共通して、自身のスキルは中程度であり、やりがいが高くストレスは低いと感じている支援者が多い傾向がうかがえた。スキルの自己評価とやりがいについては、保護者に対する支援に比して子どもに対する支援で高いことも明らかとなった。このことから支援者は、子どもと保護者に対する支援に大きなストレスを感じることなく従事しているが、スキルの獲得ややりがいの高さという点では子どもに対する支援の方が実感を持ちやすいということがいえるであろう。

また、個人内のやりがいとストレスの均衡を調べた結果から、子ども、保護者に対する支援のいずれでもやりがいが高くストレスが低い群の人数が最も多かったが、保護者に対する支援では子どもに対する支援に比してその割合が高くないことも特徴として見出された。久保<sup>9)</sup>は、対人援助職のバーンアウトの傾向から、職務に対する使命感はやりがいといった益をもたらす一方でリスクももたらしうることを指摘している。これを踏まえると、特に保護者に対する支援についてはやりがいとストレスが同程度である支援者ややりがいに比してストレスが高い支援者の存在も考慮し、キャリア発達を検討していく必要があるであろう。

## 2. 感情の取り扱いに関する特徴

日本版 WLEIS の結果より、職務中の自己の情動評価と他者の情動評価の尺度得点平均は回答でいう「少し当てはまる」に相当する得点であった。支援者は職務中自己および他者の感情を敏感に感じて理解しようとしており、また、それに対して一定程度効力感をもっている傾向があると考えられる。他方で、情動の調節、情動の利用の尺度得点平均はいずれもプライベート場面より職務場面で有意に得点が高かったものの、先の2因子と比較すると相対的に得点が低かった。これらより支援者は、自己、他者両方の感情を理解することはできていると感じている一方で、感情を調節したり上手く活用したりすることについては意識しているものの十分にできていない、もしくはできているがその実感を持ちにくい傾向にあることが想定される。

## 3. 経験年数との関連

キャリア発達のプロセスを検討するために経験年数と各尺度の関連を調べたところ、経験年数と関連がみられたのは、内的キャリアのうち子どもに対する支援と保護者に対する支援のスキルの自己評価とやりがいであった。経験年数とスキルの自己評価、やりがいは一定程度比例することが明らかとなった。ストレス、感情の取り扱いは経験年数との相関がみられなかったことから、今回見出されたストレスの程度、感情の取り扱いの傾向は経験年数に関わらず概ね支援者に共通する特徴であることが示唆された。

## 4. 内的キャリアと感情の取り扱いの特徴との関連

スキルの自己評価、やりがい、ストレスの尺度得点と日本版 WLEIS の各因子の尺度得点との相関を調べた結果、情動の調節、自己の情動評価、情動の利用、他者の情動評価の4因子全てにおいて、子どもに対する支援と保護者に対する支援両方のスキルの自己評価およびやりがいと有意な正の相関がみられた。また、ストレスとの関連をみた結果、自己の情動評価および他者の情動評価は子どもに対する支援にのみ有意な負の相関がみられた一方で、情動の調節および情動の利用は子どもに対する支援と保護者に対する支援の両方で有意な負の相関がみられた。これにより感情を理解、調節、活用できることは、職務におけるスキルの自己評価ややりがいに比例しやすいこと、加えて特に感情の調節や利用が上手くできない状況はストレスの高さ

と関連しやすい可能性が示唆された。この結果をもって因果を推定することはできないが、支援者は自身の感情を敏感に感じ理解することができている一方で、それを上手く調節したり職務に活用したりすることがしにくい場合、それがストレスに関連する可能性があると考えられる。支援者は、自身の感情を敏感に理解している分、また感情を刺激される場面が多い職務の特性上、自身に生じた感情を抑える、隠すというような抑制的な調節は容易ではない可能性がある。荻野ら<sup>18)</sup>は、看護職と介護職を対象とした調査において「本当は違うのに、患者の前で明るく振る舞うことがある」、「自分の感情を抑えることがある」といった感情の不協和がストレスに影響を及ぼすと指摘している。これを踏まえると、単に感情を抑制するという側面だけでなく自身の感情を受け止めながら支援対象者と関わる、感情が生じた経緯を省みるといった感情のマネジメント的な側面からも適応的な感情の調節のあり方について検討する必要があるであろう。また、情動の利用についてはスキルの自己評価が中程度であったこともあわせて考えると、前提として支援者は自身のキャリアに肯定的認知が持ちにくい可能性が想定される。支援者が自身のキャリア発達を実感できる機会や適正に評価を受けられる機会が持てるよう、成長モデルの生成やキャリア評価システムの構築についても検討の必要があるであろう。

## V. 結 論

本研究ではこれまでほとんど検討されてこなかった発達障害児療育の支援者のキャリアについて、内的キャリアと職務における感情の取り扱いの観点から検討を行った。その結果子どもに対する支援を中心としてやりがいが高くストレスが低い傾向があるものの、スキルの自己評価は中程度と高くないこと、支援者は職務中の自己および他者の感情を敏感に理解している一方で自身の感情を調節したり活用したりすることはしにくい傾向があること、感情の調節や活用のしにくさがストレスと関連し得ることの大きく三点が見出された。発達障害児療育の支援者のキャリアを今後詳細に検討していく上では、やりがいとストレスのバランスを考慮に入れて支援者の状態を把握すること、対象者との関わりで生じる自己の多様な感情をマネジメントするあり方の検討、キャリア成長モデルの生成や評価システムの構築の必要性が示唆された。

今後の展望と課題を三点示す。一点は支援者の職務全体に対する実態調査の必要性である。本研究では対象者への直接的支援である子どもと保護者に対する支援にのみ焦点を当てており、支援者の職務全体を踏まえた内的キャリアや感情の取り扱いの特徴には検討が及んでいない。田中他<sup>14)</sup>で同一対象者に尋ねた職務全体のやりがいとストレスはいずれも高い傾向があったことも踏まえると、連携や地域支援等の他の側面も含めてより多面的に職務の実態について明らかにする必要があると考えられる。二点目は、やりがいやストレスの質的な面の検討である。子どもに対する支援と保護者に対する支援のやりがいやストレスの程度は経験年数と関連がみられなかったが、それらにどのようにやりがいやストレスを感じているのかという質的な面には違いがある可能性が想定され、検討の必要があると考える。三点目は縦断研究の必要性である。キャリア発達を個人の時間軸でとらえ、検討していくことも望まれる。

利益相反に関する開示事項はありません。

## 文 献

- 厚生労働省障害保健福祉部障害福祉課. “児童発達支援ガイドライン”. <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihoen-fukushibu/0000171670.pdf> (参照 2021.12.02)
- 本田秀夫. 発達障害児者の初診待機等の医療的な課題と対応に関する調査. 令和元年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業. 研究報告書 2020
- 松本恵美子. 乳幼児の発達障害への気づきと保護者支援. 社会問題研究 2018; 67: 161-169.
- 加藤弘美, 神野 歩. 地域療育センターにおける早期支援の役割. 日本臨床発達心理士会第17回全国大会論文集 2018; 75.
- Schein E. 金井壽宏, 訳. キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう—. 東京: 白桃書房, 2003.
- 久保真人. バーンアウト (燃え尽き症候群) —ヒューマンサービス職のストレス. 日本労働研究雑誌 2007; 49: 54-64.
- 狩野京子, 出井涼介, 實金 栄, 他. 看護師における職業的アイデンティティ, 職業経験の質と職業キャリア成熟の関係. 日本看護評価学会誌 2015; 5: 1-10.
- 塩見直子, 鈴木英子, 松谷弘子, 他. 大学病院の看護師の職業的アイデンティティとバーンアウト. 日本健康医学会雑誌 2021; 30: 205-217.
- 山本 寛, 松下由美子, 田中彰子, 他. 看護職のキャリア目標の設定とキャリア・プラトロー化との関係—内容的プラトロー化との比較の観点から—. 産業・組織心理学研究 2012; 25: 147-159.
- 高山賢路, 佐々木真紀子. 一般病院における看護職のキャリア・プラトローの影響要因及びキャリア開発意識への影響. 日本看護研究学会雑誌 2021; 44: 263-273.
- 山本 寛. 保育士の専門性・専門意識と施設における専門性マネジメント. 青山経営論集 2021; 56: 23-41.
- 谷川夏実. 新任保育者の危機と専門的成長: 一省察のプロセスに着目して—. 保育学研究 2013; 51: 105-116.
- 藤岡孝志. 支援者支援養育論—子育て支援臨床の再構築—. 東京: ミネルヴァ書房, 2020.
- 田中里実, 橋本創一, 田口禎子, 他. 支援者が捉える発達障害児「療育」の役割—職務のやりがいとストレスに着目した内的キャリア発達の検討—. 学校教育学研究論集 2022; 45: 17-31.
- 田中里実, 橋本創一, 小柳菜穂, 他. 発達障害児療育の支援者が求める支援に関する検討. 東京学芸大学教育実践研究 2022; 18: 93-99.
- 一般社団法人全国児童発達支援協議会. “加盟施設”. <http://www.cdsjapan.jp/facility> (参照 2020.04.12)
- 豊田弘司, 山本晃輔. 日本版 WLEIS (Wong and Law Emotional Intelligence Scale) の作成. 教育実践総合センター研究紀要 2011; 20: 7-12.
- 荻野佳代子, 龍ヶ崎隆司, 稲木康一郎. 対人援助職における感情労働がバーンアウト及びストレスに与える影響. 心理学研究 2004; 75: 371-377.

**[Summary]**

This study aimed to identify how professionals working with children with developmental disorders view the value of their careers and emotional control at work. Participants made self-reported assessments of their job skills, satisfaction, and workplace stressors and completed the Japanese version of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale, which measures emotional control. Two copies of the questionnaire were mailed to each of the 504 certified facilities in Japan with a request that two personnel from different career paths complete it. A total of 287 valid responses were received. The data indicated that the professionals' evaluations of their competence often did not match their perceptions that their competence was rewarding and less work-related, that they were sensitive to their own emotions and to those of others, chief of all, their child patients, as well as their parents but had difficulty controlling and utilizing their own emotions, and that this difficulty may be related to work-related stress. These results suggest that the balance between rewarding and stressful factors for each professional should be considered when developing career programs. Such programs should include content on controlling emotions, modeling appropriate career paths, and developing a career evaluation system.

**Key words:** developmental disorders, developmental intervention, career development