東京学芸大学教育実践研究　第18集　pp. 93-99，2022

発達障害児療育の支援者が求める支援に関する検討

田中　里実*・橋本　創一**・小柳　菜穂***・堂山　亞希****・
野元　明日香*****・田口　禎子******・細川　かおり*******

（2021年11月25日受理）

TANAKA, S., HASHIMOTO, S., KOYANAGI, N., DOYAMA, A., NOMOTO, A., TAGUCHI, T. and HOSOKAWA, K.;
Exploratory Investigation on Support Needs of Child Development Care Professionals　ISSN 1349-9580

Human service professions experience different work-related emotions and are at high risk for burnout syndrome. Therefore, it is essential to support them, i.e., provide support to supporters. This study investigated the support needs of child developmental care professionals,' a human services profession, and their work-related stress and difficulties. A questionnaire survey was conducted with 287 child developmental care professionals working all over Japan. The participants in the survey responded with free descriptions, and their responses were analyzed using the KJ method. The results indicated that these professionals needed the following support for supporting children with developmental disorders: (1) more knowledge and broader perspective; (2) solving the existing problems and improving skills; (3) working calmly; (4) getting substantial help and improving working conditions. Also, professionals needed the following support for supporting parents: (a) more knowledge; (b) solving the existing problem and improving skills; (c) working calmly; (d) improving working conditions. These results indicate that child development care professionals most need support for solving existing problems, improving their skills. It was suggested that providing on-the-job training to help them solve their common problems might be indispensable. It is suggested that more research is needed on the correlation between the type of support needs and years of work experience.

KEY WORDS : Child developmental care professionals, Support to supporters, Support needs

* *Doctoral Course, The United Graduate School of Education, Tokyo Gakugei University*
** *Support Center for Special Needs Education and Clinical Practice on Education, Tokyo Gakugei University*
*** *Graduate School of Education, Tokyo Gakugei University*
**** *Faculty of Human Science, Mejiro University*
***** *Child Development Support Center, Shigakukan University*
****** *Komazawa Women's Junior College*
******* *Chiba University*

* 東京学芸大学大学院　連合学校教育学研究科（博士課程）
** 東京学芸大学　特別支援教育・教育臨床サポートセンター
*** 東京学芸大学大学院　教育学研究科
**** 目白大学　人間学部
***** 志學館大学　発達支援センター
****** 駒沢女子短期大学
******* 千葉大学

1．問題

発達障害児療育の職務に従事する者は，発達障害児やその家族に対する支援にあたる“支援者”である。近年，そのような対人援助職としての“支援者”を支援する，いわゆる“支援者支援”の重要性がいわれている。その背景には，感情が刺激される場面の多い対人援助職の特質（川畑，2012）[3] や，それに関わるバーンアウトのリスクの高さがある。前者については，特に災害時支援にあたる支援者の支援や，被虐待経験等のトラウマを持つ対象者の支援にあたる支援者に関する研究が多くみられる（例えば，石井他，2014 [2]；京野，2020 [5]）。後者については，たとえば榊原（2019）[6] は，対人援助職に従事する者はバーンアウトに陥りやすく，バーンアウトに陥るということはその人の職業人としての生命と専門的な支援の質の双方を脅かすことを指摘し，そのリスクを避けるためにも支援者を支援することが重要であると述べている。

発達障害児療育は子どもの癇癪といった強い感情表出に直面する場面や，保護者のわが子に対する多様な感情に触れる場面等があり，支援者の感情が刺激される機会は他の対人支援職同様に少なくない。また，バーンアウトの傾向も他の対人援助職同様に高いことも示されている（堀口他，2005）[1]。しかし，そのような支援者にどのような支援が求められるのかという具体的な支援者支援の内容までは検討が及んでいない現状がある。

本研究では，発達障害療育の支援者支援の在り方検討の前段階として，支援者自身がどのような支援を求めているかについて，探索的に明らかにすることを目的とする。バーンアウト傾向の有無に関わらず，まずは支援者が持つニーズを広く明らかにし，今後支援者支援の在り方を検討していくための基礎資料とする。

2．方法

2．1　対象

発達障害児療育の主要な実施施設である全国の児童発達支援センターおよび児童発達支援事業に勤務する支援者を対象とした。無作為に抽出した504施設に調査依頼書，質問紙，返送用封筒各２通を送付し，発達障害の子どもと保護者に対する支援の両方に携わる支援者のうち，年齢が20代，40代の支援者各１名に回答を依頼した。その結果323件の回答が得られ（回収率32.0%），回答に欠損のない287件を分析対象とした。

2．2　調査時期

20XX年８月から10月に実施した。

2．3　調査内容

調査は無記名式の質問紙形式であった。はじめに経験年数および保有資格を尋ねた。その後，子どもに対する支援および保護者に対する支援に求める支援について，「子どもに対する支援において，ご自身が不得意と感じること，ストレスに感じることに対して，あなたはどのようなサポートを望みますか。ご自由にお書きください。」，「保護者に対する支援において，ご自身が不得意と感じること，ストレスに感じることに対して，あなたはどのようなサポートを望みますか。ご自由にお書きください。」と記載し，それぞれ自由記述式で回答を求めた。

2．4　分析方法

子どもに対する支援において求める支援，保護者に対する支援において求める支援のそれぞれについて，KJ法を用いて探索的に分析を行った。分析にあたっては，臨床心理学もしくは発達臨床心理学を専門とする大学教員３名および臨床心理学を専攻する大学院生１名にて協議のもと分類を行った。

2．5　倫理的配慮

調査対象者には，調査依頼書に調査の目的，プライバシーの配慮，データの取扱いに関して記載し，説明した。なお，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を得た。なお本調査は，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）。

3．結果

3．1　支援者の概要

287件の回答者のうち，20代が153名，40代が134名であった。平均経験年数は，20代が3.90年（$SD = 3.00$），40代が10.45年（$SD = 7.90$）であった。また保有資格（もしくは任用資格）は514件の回答が得られ，複数資格を保有している支援者が多かった。人数が多かった上位５資格は，保育士219名（78.78%），幼稚園教諭164名（58.99%），教員（小／中／高／特別支援）32名（11.51%），社会福祉士20名（7.19%），社会福祉主事９名（5.40%）であった。

3．2　子どもに対する支援において求める支援

対象の287名のうち，記述ありが262名，記述なしが25名であった。記述ありの262名のうち求める支援を「特になし」と回答した７名を除く255名の回答を分析対象とし，意味のまとまりごとに切片化し分類した。その

Table1　子どもに対する支援において求める支援の分類

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー	記述例
知識・視野の拡張支援	知識の獲得	研修 学習ツール	研修等，学ぶことができる場 冊子やマニュアル
	視野を広げる	職場外の意見交換の場 他施設から学ぶ機会 定型発達を学ぶ機会 当事者から話を聞く機会	同じような仕事をしている方との情報交換 他事業所でどのような支援を行っているか見てみたい 障害のない子どもと関わる時間があればよいと思う 当事者から話しを聞く機会が欲しい
問題解決・技術獲得の支援	検討会・勉強会	困難場面に関する勉強会 ケース検討会	行動障害のあるお子さんの支援で，良い支援の例を知りたい 職員間でケース会議を開いて，今後の支援を話し合う
	同僚・上司から学ぶ機会	見て学ぶ機会 同職種からの具体的助言 多職種からの助言	他の先生の関わり方を見て学びたい 先輩方から見た私の支援に対する指摘や助言 PT,OT,ST,臨床心理士等による専門的な視点での助言
	外部との連携，サポート	関係機関との連携 スーパーヴァイザーからの助言	医療機関と連携したい スーパーバイザーによるアドバイス
	その他	インターネットで学ぶ機会	インターネットで質問を投げかけるとアドバイスをもらえるシステム
心理的に安定して働くための支援	同僚との関係	同僚と共に考え，助け合える 同僚との安定した関係	いろんな視点で一人の子どもを見て互いが協力すること 他の職員との折り合い
	相談できる環境	相談できる相手がいる 心理的サポートの必要性	相談できる先輩がいたら心強い 支援者の心理面への配慮
実質的サポート・改善	人的サポート	タイムリーなサポート 人員の充実 多職種との役割分担	同じクラスの先生に不得意な部分をカバーしてもらったりする 助けてくれる人員がほしい それぞれの職種が専門としていることをうまく分担できれば
	負担軽減	書類作成の負担軽減 業務量の軽減 プログラム作成の負担軽減	記録の簡易化 日々の業務量の多さを軽減したい 活動内容の固定化。何個か選択肢を出してほしい。
	労働環境の改善	時間的余裕 安全面の保障	休暇，時間外を付けてほしい 他害のある子どもに一方的に殴られるような状況は何とかしてほしい
	その他	教材の提供	手芸キットなどの教材提供
その他		国の法律や施策の改善 人材育成	子どもに対する大人の人数配置を見直してほしい 働く職員の質の向上

結果，Table1に示す通り29個の小カテゴリーが抽出され，そこから12個の中カテゴリー，5個の大カテゴリーへとまとめられた（N = 312）。各カテゴリーへ分類された記述数とその割合はTable2の通りである。

「研修」の小カテゴリーには「研修等，学ぶことができる場」といった研修を通して学習の機会を望む記述が多くみられた。これと「冊子やマニュアル」等の「学習ツール」を望む記述をまとめて「知識の獲得」とした。また知識の獲得と近いものの，ニュアンスがやや異なるものとして，「職場外の意見交換」，「他施設から学ぶ機会」，「定型発達を学ぶ機会」，「当事者から話を聞く機会」の4個の小カテゴリーが抽出され，これらをまとめて「視野を広げる」とした。これら「知識の獲得」および「視野を広げる」の中カテゴリーをまとめ，大カテゴリー「知識・視野の拡張支援」が生成され，59件（18.91%）の記述がみられた。

職場内での検討の機会を望む回答も多くみられ，「困難場面に関する勉強会」と「ケース検討会」の小カテゴリーが抽出され，それをまとめて「検討会・勉強会」とした。また，同僚や上司から「見て学ぶ機会」，「同職種からの具体的助言」，「多職種からの助言」の小カテゴリーが抽出され，それらをまとめて「同僚・上司から学ぶ機会」とした。その他，インターネットを通して具体的解決策を知りたいという「インターネットで学ぶ機会」という小カテゴリーも抽出された。これらは全般的な知識の獲得や視野の拡張とは異なり，現在の自身の職務に直結する具体的解決策や技術を求めているという点でまとめられると判断し，「問題解決・技術獲得の支援」とした。このカテゴリーの記述は145件（46.47%）みられた。

「同僚と共に考え，助け合う」には具体的助言ではなく，相談しやすく協力できるといった関係性を重視する記述が分類された。また，同僚同士の折り合いの問題や言葉かけの優しさ等に言及した「同僚との安定した関係」のカテゴリーも抽出され，この2つをまとめて中カテゴリー「同僚との関係」とした。近しい記述として，「相談できる相手がいること」，「心理的サポートの必要性」のカテゴリーが抽出され，「相談できる環境」としてまとめた。これら「同僚との関係」，「相談できる環境」は，支援者にとって心理的な働きやすさに言及したものであると判断し，大カテゴリー「心理的に安定して働くための

Table2　子どもに対する支援において求める支援の各カテゴリーの記述数

カテゴリー	20代	40代	計	割合（%）
知識・視野の拡張支援	35	24	59	18.91
研修	28	19	47	15.06
学習ツール	0	2	2	0.64
職場外の意見交換の場	2	3	5	1.60
他施設から学ぶ	2	0	2	0.64
定型発達を学ぶ機会	2	0	2	0.64
当事者から話を聞く機会	1	0	1	0.32
問題解決・技術獲得の支援	76	69	145	46.47
困難場面に関する勉強会	10	11	21	6.73
ケース検討会	12	3	15	4.81
見て学ぶ機会	31	27	58	18.59
同職種からの具体的助言	10	0	10	3.21
多職種からの助言	9	13	22	7.05
関係機関との連携	1	2	3	0.96
スーパーヴァイザーからの助言	2	13	15	4.81
インターネットで学ぶ機会	1	0	1	0.32
心理的に安定して働くための支援	23	31	54	17.23
同僚と共に考え，助け合える	10	16	26	8.33
関係が安定している	0	7	7	2.24
相談できる相手がいる	12	6	18	5.77
心理的サポートの必要性	1	2	3	0.96
実質的サポート・改善	25	25	50	16.03
タイムリーなサポート	4	4	8	2.56
人員の充実	4	9	13	4.17
多職種との役割分担	5	2	7	2.24
書類作成の負担軽減	5	5	10	3.21
業務量の軽減	0	2	2	0.64
プログラム作成の負担軽減	1	0	1	0.32
時間的余裕	5	2	7	2.24
安全面の保障	1	0	1	0.32
教材の提供	0	1	1	0.32
その他	0	4	4	1.28
国の法律や施策の改善	0	3	3	0.96
人材育成	0	1	1	0.32

単位：件

支援」としてまとめた。54件（17.23%）の記述が分類された。

また，「タイムリーなサポート」，「人員の充実」，「他職種との役割分担」等「人的サポート」を希望する記述もみられた。「負担軽減」の観点からは「書類作成の負担軽減」，「業務量の軽減」，「プログラム作成の負担軽減」の小カテゴリーが抽出された。加えて，「時間的余裕」や「安全面の保障」を求める「労働環境の改善」の記述もみられた。これらは，知識や技術，心理的安定といった支援者のキャリアそれ自体へのサポートというよりは，職場環境へのアプローチを望む声であると判断され，「実質的サポート・改善」としてまとめた。50件（16.03%）の記述がみられた。

上記いずれにもまとめられない小カテゴリーとして，「国の法律や施策の改善」，「人材育成」がみられ，「その他」とした（4件，1.28%）。

20代と40代で各大カテゴリーの記述数をみてみると，「知識・視野の拡張支援」および「問題解決・技術獲得

Table3　保護者に対する支援において求める支援の分類

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー	記述例
知識獲得のための支援	学ぶ機会の提供	研修	自信の経験・知識の足りなさだと感じるため，学ぶ機会を多く持ちたい
		保護者の気持ちを知る機会	子どもを療育施設に通わせたことのある人たちから話を聞いてみたい
	情報へのアクセス支援	情報提供	情報共有や情報提供があればさらに保護者支援につなげることができる
		学習ツール	知識不足なので色々な情報がわかりやすくまとまった資料があると良い
問題解決・技術獲得の支援	職場内での検討の機会	ケース検討等の実践的研修	勉強会の場を多く設ける。一方通行ではなく相互に。
		困難事例への対応に対する支援	家庭での協力を仰ぐとき，親のタイプによって対応が難しいときがある
		力不足と感じる面に対する支援	就学や福祉サービスについて今一つ説明できない
		子育て経験のない支援者への支援	自分より年上の保護者様に対しどのように助言をしたらよいのか
	同僚・上司からのサポート	同職種からの助言	経験が豊富な職員や上司からの助言
		見て学ぶ機会	先輩方がどのような助言をしているのかを聞いて学ぶ
		経験談から学ぶ機会	経験談など事例を話してくれるなどのサポート
		多職種からの助言	心理職員のアドバイスをもらう
	チームでの対応	同僚・上司との共通認識を持つ機会	担任同士での子どもや保護者に対する共通理解を増やしたい
		同僚や上司に一緒に対応してもらう	上司に一緒に保護者の話を聴いてもらう
		支援内容により多職種に入ってもらう	専門的知識のある方から障害に対する知識を伝えてもらう
	外部との連携，サポート	関係機関との連携	専門機関との共有
		スーパーヴァイザーからの助言	スーパーヴァイザーによるアドバイス
心理的に安定して働くための支援		相談できる相手がいる	気軽に相談できる環境（上司や同僚に）
		心理的サポートの必要性	悩みを聞くことが多いので，心身消耗しがち。メンタルフォローがほしい。
労働環境の改善	人員の充実	支援の質向上ための人員充実	丁寧に対応できるようしっかりと時間を確保できる職員体制
		負担軽減のための人員充実	職員不足
	その他	業務軽減，休みの保障	日々の業務，特に記録類の多さにストレスを感じる。休みがほしい。
		賃金面でのサポート	資格をとるため勉強しているのが，実費。少しでも補助がほしい。

の支援」は相対的に20代が多く，「心理的に安定して働くための支援」は40代の方が多かった。「実質的サポート・改善」は同数であった。

３．３　保護者に対する支援において求める支援

対象の287名のうち，記述ありが251名，記述なしが36名であった。記述ありの251名のうち求める支援を「特になし」と回答した６名を除く245名の回答を分析対象とし，意味のまとまりごとに切片化し分類した。その結果，Table3に示す通り23個の小カテゴリーが抽出され，そこから９個の中カテゴリー，４個の大カテゴリーへとまとめられた（N＝259）。各カテゴリーへ分類された記述数とその割合はTable4の通りである。

子どもに対する支援同様，「研修」の小カテゴリーが抽出された。またその他の学びとして「保護者に気持ちを知る機会」の小カテゴリーも抽出され，これをまとめて「学ぶ機会の提供」とした。学ぶための情報へのアクセシビリティのニーズととらえられる「情報提供」，「学習ツール」も抽出され，「情報へのアクセス支援」とした。これらは知識を獲得する上でのニーズであると判断され，大カテゴリー「知識獲得のための支援」としてまとめられた。このカテゴリーには50件（19.31%）の記述が分類された。

また子ども支援ほど明確にケース検討という文言はうかがえなかったが，職場内で実践的に学ぶ機会の希望がうかがえ「ケース検討等の実践的研修」の小カテゴリーが抽出された。近しい内容として「困難事例への対応に対する支援」，「力不足と感じる面に対する支援」，「子育て経験のない支援者への支援」が抽出され，これら４つをまとめて中カテゴリー「職場内での検討の機会」とした。また，子どもに対する支援と同様に「同職種からの助言」，「見て学ぶ機会」，「多職種からの助言」が抽出され，これに「経験談から学ぶ機会」をあわせて「同僚・上司からのサポート」とした。また子ども支援にはみられなかった「同僚・上司と共通認識を持つ機会」，「同僚や上司に一緒に対応してもらう」，子どもに対する支援における「多職種との役割分担」に近い内容である「支援内容により多職種に入ってもらう」の３つが抽出され，「チームでの対応」とまとめられた。また，「関係機関との連携」，「スーパーヴァイザーからの助言」が子どもに対する支援と同様に抽出され，「外部との連携，サポート」としてまとめられた。これら「職場内での検討の機会」，「同僚・上司からのサポート」，「チームでの対応」，「外部との連携，サポート」は，子どもに対する支援と同じく現在の自身の職務に直結する具体的解決策や技術を求めているという点でまとめられると判断し，「問題解決・技術獲得の支援」とした。175件（67.57%）の記述がみられた。

また，「相談できる相手がいる」，「心理的サポートの必要性」が子どもに対する支援同様に抽出され，「心理的

Table4　保護者に対する支援において求める支援の各カテゴリーの記述数

カテゴリー	20代	40代	計	割合（%）
知識獲得のための支援	29	21	50	19.31
研修	22	15	37	11.24
保護者の気持ちを知る機会	2	0	2	0.77
情報提供	4	4	8	3.09
学習ツール	1	2	3	1.16
問題解決・技術獲得の支援	93	82	175	67.57
ケース検討等の実践的研修	5	5	10	3.86
困難事例への対応に対する支援	7	8	15	5.79
力不足と感じる面に対する支援	2	7	9	3.47
子育て経験のない支援者への支援	8	0	8	3.09
同職種からの助言	32	23	55	21.24
見て学ぶ機会	5	1	6	2.32
経験談から学ぶ機会	4	1	5	1.93
多職種からの助言	6	1	7	2.70
同僚・上司との共通認識を持つ機会	5	5	10	3.86
同僚や上司に一緒に対応してもらう	13	14	27	10.42
支援内容により他職種に入ってもらう	2	6	8	3.09
関係機関との連携	2	7	9	3.47
スーパーヴァイザーからの助言	2	4	6	2.32
心理的に安定して働くための支援	6	17	23	8.88
相談できる相手がいる	6	10	16	6.18
心理的サポートの必要性	0	7	7	2.70
労働環境の改善	4	7	11	4.25
支援の質向上ための人員充実	1	3	4	1.54
負担軽減のための人員充実	1	1	2	0.77
業務軽減，休みの保障	1	2	3	1.16
賃金面でのサポート	1	1	2	0.77

単位：件

に安定して働くための支援」とまとめた。23件（8.88%）が分類された。

「支援の質向上のための人員充実」,「負担軽減のための人員充実」からなる「人員の充実」,「業務軽減，休みの保障」および「賃金面でのサポート」の「その他」を合わせ大カテゴリー「労働環境の改善」を生成した。このカテゴリーには11件（4.25%）が分類された。

20代と40代で各大カテゴリーの記述数をみてみると，「知識獲得のための支援」,「問題解決・技術獲得の支援」は20代が多く，「心理的に安定して働くための支援」および「労働環境の改善」は40代が多かった。

4．考察

本研究では，対人援助職の一つである発達障害児療育の支援者が，職務においてどのような支援を求めているかを探索的に明らかにすることを目的とし，支援者に実施した質問紙調査の自由記述回答をKJ法で分析した。

その結果，子どもに対する支援に関わっては，大きく「知識・視野の拡張支援」,「問題解決・技術獲得の支援」,「心理的に安定して働くための支援」,「実質的サポート・改善」が求められていることが明らかとなった。うち記述数が最も多かったのは「問題解決・技術獲得の支援」であり，その他は同程度であった。すなわち支援者は，日々の療育において自身が直面している課題に対する具体的支援を，最も求めているととらえることができる。久保（2007）[4] は，対人援助職には高い理想や使命感を持って働く者が多いことを述べており，支援対象者のためにより良い支援をしたいという思いが，これを反映している可能性があるだろう。もともと持つ理想や使命感を維持しながら，やりがいを持って職務にあたる上では，まず日々の子どもの支援に直結する支援者の困

りごとやストレスに支援をしていく必要性は高いと考えられる。特に，同僚や職場内の多職種からの援助を求める記述が多かったことも踏まえると，職場内での研修システムやOJTのシステムの整備等が望まれる。日々の療育の基盤が整っている状態で，より専門的な知識の獲得を支援したり，同時に職場内の環境調整を考えていけると良いと考えられる。

次に保護者に対する支援に関わっては，大きく「知識獲得のための支援」,「問題解決・技術獲得の支援」,「心理的に安定して働くための支援」,「労働環境の改善」が求められていることが明らかとなった。全体像としては子どもに対する支援と同様の支援が求められているといえ，最も記述が多かったのも「問題解決・技術獲得の支援」と共通していた。ただし，それぞれの中身は少しずつ違いがみられ,「問題解決・技術獲得の支援」のうち,「チームでの対応」のカテゴリーが生成されたことは特徴的であるといえる。保護者対応にあたっては，単に同僚や上司から助言や見て学ぶ機会を得るだけではなく，保護者とのやりとりで齟齬が生じないよう綿密に共有したり，一緒に対応をしてもらったり，必要時多職種にも入ってもらったりと，担任のみでなくチームで関われるような体制を支援者は求めていた。保護者に対する支援の記述の中には,「保護者の気持ち」,「保護者の悩み」,「コミュニケーション」等，保護者の気持ちを推し量り，悩みに寄り添いながらコミュニケーションをとろうとする支援者の姿勢と困難感が強くうかがえた。子どもに対する保護者の多様な感情に日々触れる支援者が，その感情に安定して寄り添っていくためには，担任のみが抱え込まず複数で対応できるような体制の構築が必要であると考えられる。

子どもに対する支援，保護者に対する支援の全体を年代による違いも踏まえて概観すると，20代は知識の獲得や課題解決，技術の獲得に関する支援を求めやすく，40代はそれに加えて心理的に働きやすい環境や労働環境の改善等のサポートも望む傾向が特徴としてうかがえた。本研究の対象者は20代，40代それぞれで経験年数の幅が広く，この二群の比較を以て一概に経験年数との関連を考察することはできない。ただしこの結果を以て敢えていうならば，ある程度経験年数を経る（もしくは社会人としての経験が長くなる）と，困難の要因を職場の人間関係や労働環境といった自己のキャリア以外の要因からも検討できるが，若手のうちは困難の要因を自己のキャリアの未熟さに置きやすく，知識の獲得や具体的解決策を求める傾向に至りやすいと考えることもできる。若手のキャリア発達を支援していく上では，各キャリアの段階における到達点を明示し，その時点で取り組むべき課題の整理をすることで，燃え尽きることなくキャリアに見合った学習や経験を踏んでいけるよう支援することが必要であろう。そのためには，支援者の成長モデルを検討し生成していくことが望まれる。

最後に本研究の課題として，上に述べた通りキャリア発達という観点から厳密に経験年数との関連の検討ができていない点が挙げられ，今後詳細な検討が必要であると考えられる。

5．引用文献

1） 堀口寿宏・加我牧子・稲垣真澄・宇野彰・堀本れい子・佐田佳美・昆かおり・西脇俊二：発達障害医療に従事する職員のメンタルヘルス向上のための研究，明治安田こころの健康財団研究助成論文集，36，(pp.220-223)，2005.

2） 石井千賀子・瀬藤乃理子：家族療法に基づく「あいまいな喪失」への支援，福島における支援者支援の経験から　家族療法研究，31（1），(pp.101-105)，2014.

3） 川畑隆：対人援助と感情労働「感情」というナマモノのとりあつかい，育ちと臨床，12，(pp.4-5)，2012.

4） 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，49（1），(pp.54-64)，2007.

5） 京野あすか：支援者の傷つき体験が支援に与える影響について 心的外傷後成長と支援者支援の観点から，社会事業研究，59，(pp.139-145)，2020.

6） 榊原久直：親子を支える多機関・多職種連携臨床における心理職の役割―支援者支援の視点としてのアタッチメント理論―，神戸松陰こころのケア・センター臨床心理学研究，14，(pp.2-7)，2019.