

生活困窮者自立支援における人材養成

～ コロナ禍の研修の取り組みを振り返り、次につなげる ～

国立大学法人九州大学大学院 統合新領域学府 客員准教授

早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会 専門幹事

特定非営利活動法人日本ファシリテーション協会 フェロー 加留部 貴行

1. 実践報告

■事例報告を聴いて感じたことを整理しておきましょう

2. 今年度の研修の取り組みの振り返り

■あなたの今年度の取り組み状況のポイントを整理しておきましょう

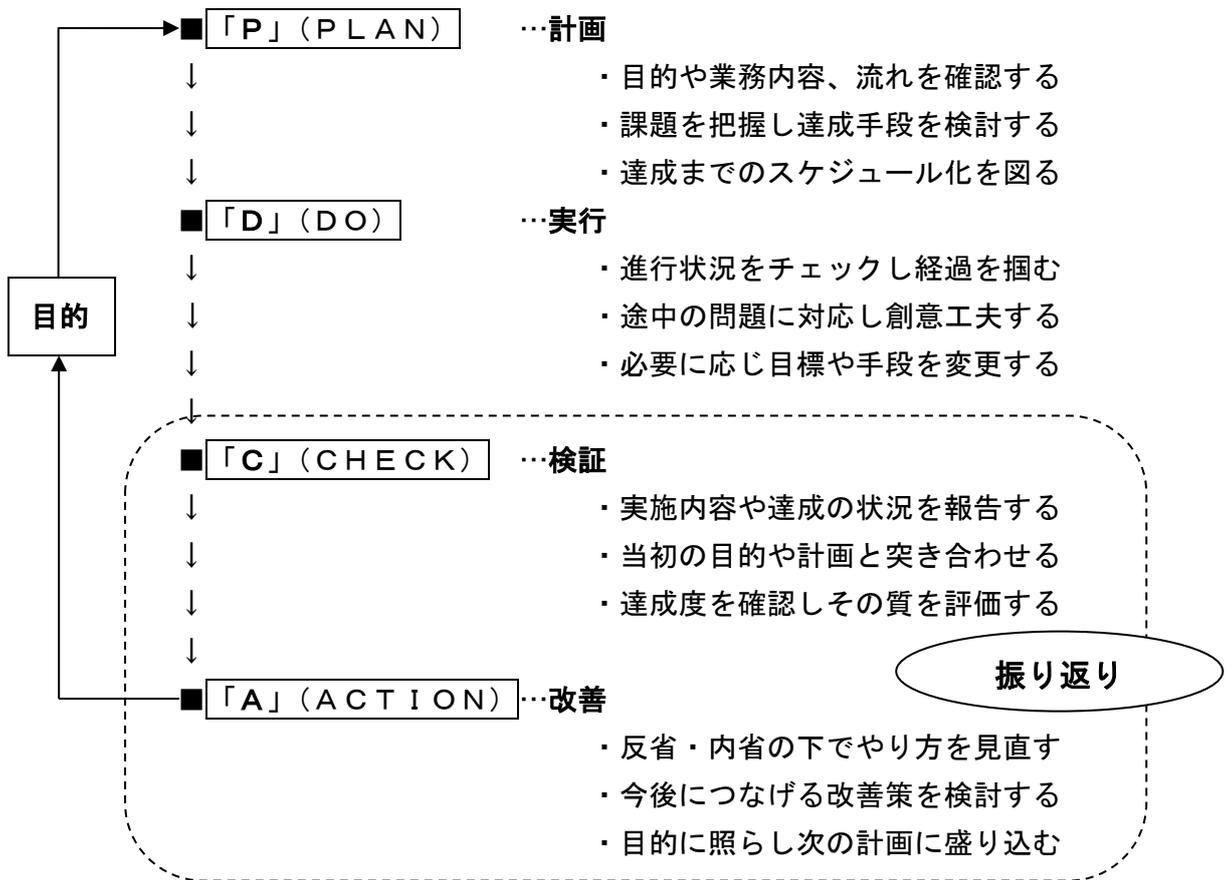
■書き出した内容を小チームに分かれて共有します。

【進め方】

- ・お名前の50音順で話してください。
- ・対話の時間は15分です。
- ・タイムキープはメンバーで協力して行ってください。
- ・まとめなくていいです。書いた内容の共有のみで大丈夫です。
- ・時間が余ったら、どなたかのよもやま話をお続けください。

3. コロナ禍でのニーズの把握と研修のプログラムづくり

(1) 振り返りによって業務の「PDCAサイクル」を回す [加留部作成]

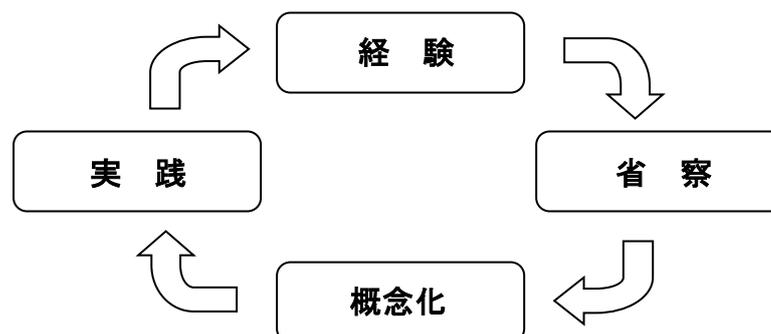


- ・ 「C」から始める → 過去を振り返り、目標の妥当性、達成方法・手段を検証し、徹底して問題点を抽出して改善することで「P」の精度を高める
- ・ 「D」の途中でも「C」を行う → 早め早め問題点を発見して対処していく

(2) 経験から学ぶことで「大人の学び」へつなげる

- ・ 振り返り = 「省察」 + 「概念化」

【図表1】D. コルブの経験学習モデル



(3) 人を管理して「育てる」だけではなく、人を支援して「育ち」を促す

【図表2】管理と支援の本質的な違い（出典：館岡康雄氏『利他性の経済学』より）

	管 理	支 援
行 為 者	自分のことを知らせて(計画) 相手を変えることによって、 自分の意図をはたす。	相手のことを知って、 自分を変えることによって、 相手の意図をはたす。
被 行 為 者	相手のことを知らされて(計画) 自分を変わせられることによって、 相手の意図をはたさせられる。	自分のことを知って貰って、 相手に変わって貰い、 自分の意図がはたされる。

本質的な違いとは：管理は自分から出発して相手を変える行動様式
支援は相手から出発して自分を変える行動様式

■質疑応答やアンケートは次のニーズを把握する大切な機会

■2021年度の各地での研修の中で感じた現場感と参加者の傾向

◎支援対象者の多様化に伴う「コロナ前」と「コロナ以降」の支援員の意識差

【コロナ前から携わっている方】

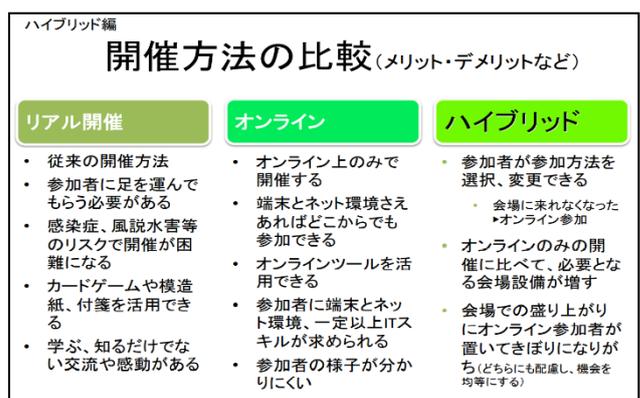
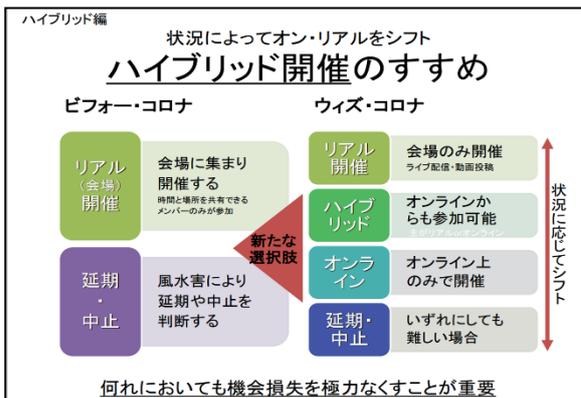
- 「事務仕事」に没入する中で「理念の存在」が薄れがち
- 個別に寄り添っていけないことへのモヤモヤ

【コロナ以降に配属・採用された方】

- 「事務仕事＝自立支援」と思い込んでいないか
- 目の前のことをこなすことに追われて先のことに思いが至らない

(4) さらに「対面リアル×オンライン」の「ハイブリッド型」も視野に

- ・参加形態の「選択肢」を増やすことで参加機会を準備する
- ・入念な準備とリハーサルを行うことで主催者の経験値を上げる
- ・テクニカル(機器操作等)の人材育成も視野に入れる



※特定非営利活動法人佐賀県CSO推進機構 理事 秋山翔太郎氏提供資料より

■どの場面でどの手法を選択するのかの「基準」が必要になってくる

4. これからに向けて

■これから取り組んでみたいことをシートに書き出してみましょう

■書き出した内容を小チームに分かれて共有します。

【進め方】

- ・お名前の50音順で話してください。
- ・対話の時間は25分です。
- ・タイムキープはメンバーで協力して行ってください。
- ・まとめなくていいです。書いた内容の共有のみで大丈夫です。
- ・時間が余ったら、どなたかのよもやま話をお続けください。

【対話のメモ欄】

5. 質疑応答と全体振り返り