

## 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

■実践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. 人材育成のニーズ把握と研修のプログラムづくり

#### (1) 人を管理して「育てる」だけでなく、人を支援して「育ち」を促す

【図表】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) 自分を変えらされることによって、 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

#### (2) 次のニーズを把握し、現場での実践につなぐ機会を大切に

##### ■アンケートで確認したい3つのポイント

- ・満足度 ～元気になったか
- ・理解度 ～伝わっているか
- ・活用度 ～やる気になったか

##### ■実践につなぎ「その後」を追いかける

###### ◎「研修転移」をめざす

→「研修で学んだことが、仕事の場で一般化され役立てられ、  
かつその効果が持続されること」(中原 2014)

- ・プログラムに「事後課題」「実践課題」を織り込み継続フォローする
- ・参加者の「その後」を個別に追いかける
- ・職場での活用度合いを追いかける

##### ■2022年度の各地での研修の中で感じた参加者の傾向とその現場感

###### ◎支援対象者の多様化に伴うコロナ「前」と「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

###### ◎対話や対面の場の減少に伴う支援員の孤立化

- ・支援対象者に対して現場で直接伴走(＝対話)する機会がない
- ・職場内で不安を共有し悩みを相談できる相手がいない
- ・自分の考え方ややり方を外と比較して善し悪しを確認できる機会がない

##### ■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 対面とオンライン(フルオンライン、リモート、オンデマンド)、ハイブリッド の選択をどのような基準やニーズに合わせて選択するのか

## 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