

生活困窮者自立支援における体制整備のための人材育成

～ 人材育成の優先度を上げていくために必要な視点 ～

国立大学法人九州大学大学院 統合新領域学府 客員教授

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. 自治体の体制整備のための人材育成の必要性

(1) あなたの自治体での職員や支援員への支援体制整備の中で

「人材育成」の現在の優先度はどのくらいですか

【優先度】	【今後の方向性】
	

■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】

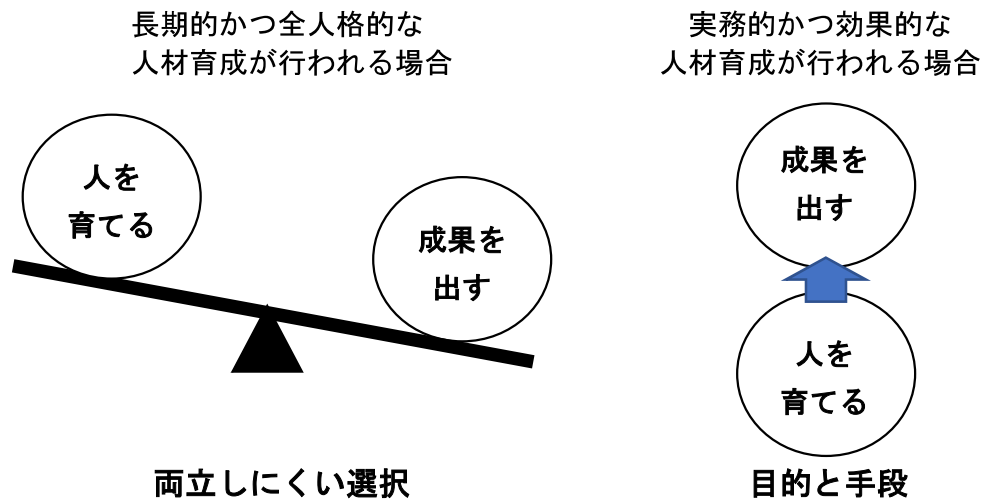
- ・お名前の 50 音順で話してください。
- ・対話の時間は 15 分です。
- ・タイムキープはメンバーで協力して行ってください。
- ・まとめなくていいです。書いた内容の共有のみで大丈夫です。
- ・時間が余ったら、どなたかのよもやま話をお続けください。

(2) 体制整備のための人材育成の必要性

- ・「体制」とは「統一的、持続的な組織・制度、長期的な仕組み、システム」
→その体制をつくるのも、動かすのも、改善するのも「人」
- ・体制は、その人たちの動きなどを良くする「手段」であって、目的ではない
→ともすれば、日々の業務多忙や生活困窮者への多様な業務を「制度として運用すること」に目を奪われ(=目的化)、現場を動かす職員の職場環境整備への意識が希薄になり、職員同士の関係づくりが疎かになりがち
→また、職員が業務を独りで抱え込んでしまう「ブラックボックス化」を避けるためには、職場がチームとなって業務を進めていくことが肝要で、この職場での「チームづくり」こそが「体制整備」への第一歩

◎成果優先が過ぎると人材育成が疎まれることもある

【図表 1】 成果達成と人材育成の関係 《『生産性』(伊賀泰代著)に加留部が加筆》



(3) 「人材開発」と「組織開発」を一体的に運用して多職種連携を促す

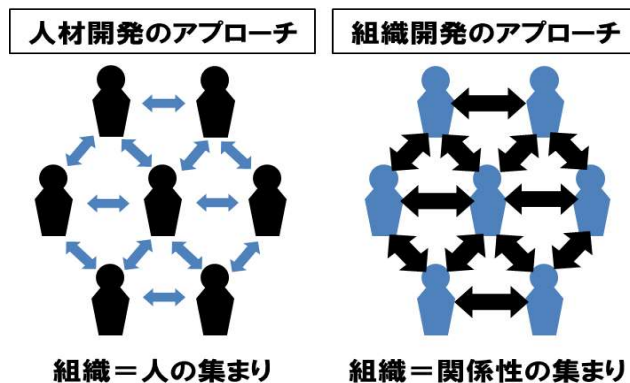
- ・「人材開発」…個人の能力を向上させる

組織は「個人の集まりである」ことから、
個人に対して意識変革や知識・技術習得を促す

- ・「組織開発」…組織の能力(=チーム力)を向上させる

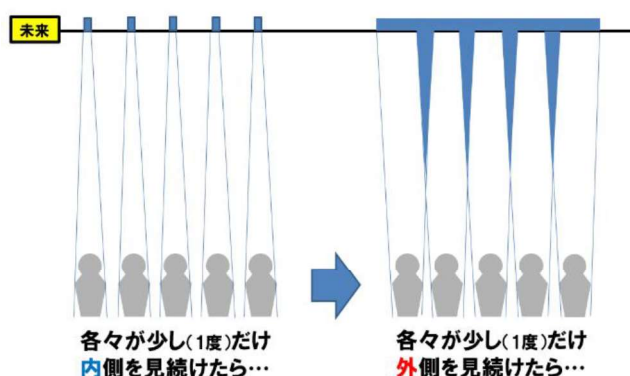
組織は「人と人との関係性の集まりである」ことから、
個人の能力発揮を組織内における互いの関係性に見出す

【図表 2】 組織の 2 つの捉え方 (出典：堀公俊・加藤彰・加留部貴行『チーム・ビルディング』)



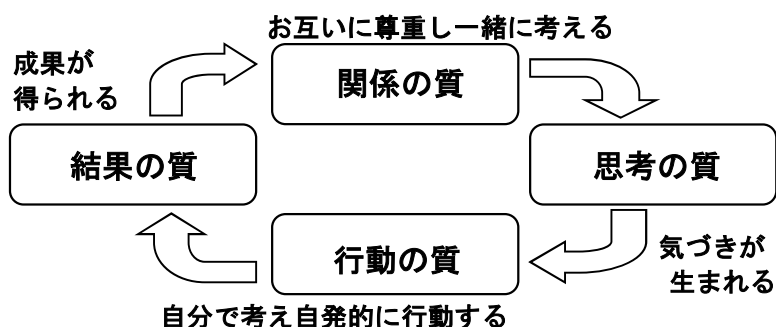
◎多職種連携＝「専門性の高さ」×「視野・関心の広さ」

【図表 3】 連携における視野と関心の広さの必要性〔加留部作成〕



(4) 対話による「関係性の質」の向上が組織の好循環を生み出す起点

【図表4】組織の成功循環モデル（ダニエル・キム）



【ご参考】「生活困窮者自立相談支援事業における都道府県研修実施のための手引」 の作成および改訂にあたってのポイント

- ①常に制度の理念に立ち返し、繰り返し伝え続けていく必要性を強調
- ②研修カリキュラム作成の体制づくりの大切さとそのステップを紹介
- ③現場が研修企画・実施で悩むポイントへの改善方法を具体的に反映
- ④研修の双方向性を持たせるための声掛けのフレーズを具体的に提示

+

- ①都道府県研修の企画立案・実施に向けた目的と意義を改めて再確認
- ②研修企画チームの組成から継続までのポイントを実例とともに整理
- ③参加型の手法を具体的な進め方やプログラム例等を示しながら紹介
- ④e-learning や映像教材、オンライン等多様な研修素材の活用を示唆

→企画者として、講師として、複眼的な企画・運営の視点を拡充

- ◎さらに、国研修で使用したレジュメ、パワーポイント原稿、ワークシートなどを現場で使えるように「生活困窮者自立相談支援事業における都道府県研修実施のための標準カリキュラム」として取りまとめ、「職種別研修カリキュラム並びに教材一式」を開発

【手引の活かし方へのお願い】

- ・まずはしっかりと読み込んで欲しい
- ・現場で使えそうなところはドンドン使って欲しい
- ・研修担当者に加えて体制整備担当の引き継ぎ書としても活用して欲しい

2. 全体振り返り

■小チームに分かれて感想を共有します。