

資料4 研修機関ヒアリング記録

○研修機関の概要

- ・ 自治体、児相、児童福祉施設の指導的立場の職員を対象にさまざまな研修を実施（研修を企画することを学ぶ入門的な研修も実施）。
- ・ 研修の実施形態としては、参集型のほか、全国へのアウトリーチ研修、オンライン研修、海外視察研修も展開。

○研修で大事にしていること

- ・ 受講者が支援現場で疲弊・孤立していることもしばしば。そのためにもまずは受講者同士の交流を通じて研修を楽しんでもらうことを大切にしている。その中で受講者（主として指導的な立場にある者）のエンパワメントが実現されることを重視。
- ・ それと同時に、受講者が自ら所属機関に戻った後で、自分が体験したような研修を展開するような波及効果が生まれることも期待。

○研修デザインの基本

- ・ 研修の手法としては、受講者が参加するアクティブ・ラーニング中心。主体となるのは受講者で、講師はファシリテーターというのが基本（伝えることより、伝えることを重視。研修教材として動画を使ったり当事者に登壇してもらったりするのも、それ以外のやり方と比べて、効果的に伝わると考えるから）。
- ・ プログラムの中で制度の説明を行うような場合でも基本は同じ。講師から制度改正への思いなどを対話形式で引き出すなどして、受講者が主体的に制度を使って何をするか考え始められるように研修をデザイン（インストラクショナルデザイン等の考え方を参考にしている）。
- ・ グループワークを手法として用いる研修では、グループワークの目的・要点を明確にすることと、ファシリテーターが重要になる。場合によっては、講師は目的・要点だけを伝え、それをよく理解した当該研修機関の職員がグループワークなどの演習においてファシリテーターとして関与するということもある（目的・要点を、グループワークの受講者に刺さるような問いに変換して伝えることがポイント）。
- ・ 研修デザインは、さまざまな文献を参照している。また絶えずブラッシュアップしているので、これが完成形というものを持っているわけではない。
- ・ そうしてブラッシュアップし続けている基本的な手法をいわば OS として、個別の研修プログラム（受講者のニーズや支援現場の課題の整理を含む）を職員同士で話し合いながら策定している。
- ・ 研修のための技術（たとえば生成 AI）、受講者のニーズ、支援現場の課題——いろいろなものが急速に変化しているので、研修の陳腐化が起こらないようにしている。研修は決まったことをやるものではなくクリエートすること。そのおもしろさが受講者に伝わることで、受講者が自ら研修をやってみようと思えるようになる。

○研修ニーズの把握と効果測定

- ・ すべての研修プログラムに共通する統一的な手法を以ってニーズ把握をすることは行っていない。
- ・ 数百名規模で受講者がいる研修プログラムでは、アンケートを用いて、数量的にどんな研修を受けたいのかを把握している。
- ・ 数値化されたものではないが、現地にアウトリーチして行うような研修では、現場の声がダイレクトに入ってくる。市町村を対象とするものでも、現地で講師をした者から、その地域の状況についてレポートされる。このように研修の中で得られた声を一つひとつ重ねていく中で、全国的に何が起きているのかが見えてくるということはある。
- ・ 研修にこない人たちのニーズ把握は、研修機関にいただけでは把握できない。そうしたこともあって、こちらから現場に出向いて、そこで現場の声を聴くことを行うような取り組みを始めている。
- ・ 効果測定については、研修プログラムによっては追跡調査をして実践にどれだけ役立ったかを把握しようと

しているものはある。ただ、当該研修機関全体として考えると、実際にはそこまで行う機能（調査研究機能）がないので限界があるように思う。

- ・ さらに、研修受講後に実際に支援が改善されたのかという点まで含めて研修効果を考えるなら、支援の利用者に対して調査をすることが必要（海外では実際にそのような取組を組織的に行っている例がある）。
- ・ なお、追跡調査をしている分についてみると、研修で学んだことを活かしているところは多いが、その成果が出ていると実感できていないところが少なくない。研修を活かしていないところ、成果につながっていないところはなぜそうなるのか、その背景にどのようなことがあるのかについては検討しているところ。
- ・ このほか、研修企画について学んだ受講者に対して、研修後に学んだ成果を活かすためのコンサルティングを始めたところ。当該研修機関のようなところだけが単発で研修するのではなく、自治体ごとに研修をできる人たちを増やしていき、自治体が自ら研修ができるようにしていかなないと、研修の効果は表れにくいのではないか。
- ・ なお、とくにグループワークで研修を行う場合は、グループでの話し合った成果を貼り出して、ほかのグループの話し合いの成果も見られるようにする。話し合いがうまく進むと、受講者間で同じような課題で悩んでいることが目に見えるようになり、それでメンバー間の凝集性が高まっていくことが確認できる（結論が出ずにモヤモヤして終わることも、それが目的に照らして意味あるモヤモヤなら問題ないと考える。意味あるモヤモヤなら、もっと研修を受けてみたいという意欲が生まれ、結果的に受講者はエンパワーされた状態で現場に戻ることになる）。

○重大事例を用いた研修の実際 (研修の概要と成果)

- ・ 当該研修機関では、児童福祉司 SV 研修の中で取り扱っている。研修の目的などの大枠はあらかじめ制度的に定められたものに従っている。当該研修機関で考えているのは、その目的に到達するためのやり方。
- ・ 過去のさまざまな研修経験を顧みると、重大事例を用いた研修においては現場の意識を高めようという側面が強くなりすぎ、受講者に対して注意喚起的に検証結果を伝えることになりがちであった。そうすると現場の支援者は責められているという感覚を持ちがち。そこを何とかしたいというのが、現在、重大事例を用いた研修を考えるときの原点。
- ・ そこで考えたのが、死亡事例が発生した自治体の支援担当者あるいはその近くにいた職員を講師として迎えること。それは参集型の研修であること、対象者が SV であること（自分が困難な判断を引き受けていかなければならない立場であること）が必須条件。研修センターにおける研修の構造が前提条件なので、条件が変われば、このような取組は難しいはず。
- ・ 支援担当者は、事例が発生してからしばらく時間が経過していることも大切（経験的にいうと事例発生から5～6年後）。当時のことを思い出して、語ることで昇華していけるタイミングでなければならない。これまではそのタイミングがよかったのか、講師として登壇することについて断られたことはなく、また研修が終わってから「よい機会になった」と感謝されることも（ただ、そのためには、講師・受講者双方の心理的安全性を保つ研修デザインを考えることが不可欠）。
- ・ 支援担当者に語ってもらうのは、事例が発生する前に現場で何が起きていたのか、事例が発生した後に何が起きたのか（たとえば、組織がどのように崩れていくのか、そこからどのように再生していくのか）。そこで語られるリアリティは、報告書には書かれなようなものであって、何物にも代えがたい。
- ・ その語りに没入していく中で、受講者は現場で起きたことを自分事として受け止め、当事者性をもって話を聴くことができるようになる。その結果として、受講者自ら何に気を付けなければならないのかを考え、それを実践していこうとする（エンパワメントの実現。SV 研修の入口では自信がないことを吐露していた受講者が、研修後には自分にもできそうなことがあると思えるようになる）。これこそ重大事例を用いた研修の最大の効果。

(研修のデザイン)

- ・ 何をテーマとするか、研修のグランドルールをどうするかといった基本的なデザインは当該研修機関で企画立案している。

- ・ 研修の場にいる人たちの安心・安全確保はそのひとつ（たとえば、登壇者を責めるものではないことの明言や、受講中に気持ちがしんどくなった場合に退室可能なこと）。これまでの経験では、講師・受講者とも、研修中に気持ちがしんどくなって研修が続けられなくなるということはなかった。途中退席が発生しない背景には、90分ずっと話を聴くのではなく、「この場面でいちど振り返りをしましょう」といった区切りを入れて、そこで思ったことを吐き出し、グループの中で気持ちをわかちあい、自分はひとりじゃないと感じられる時間が設けられていることも大きい。
- ・ そのようなグループワークができるようになるためには、事例のどの局面で区切るのか、その区切りでどういう問いを投げかけるのが重要。どういう問いをすれば、「これはしかたないよね」「ここは大変だよ」といった気持ちのわかちあいが生じやすいのか、後知恵バイアスで話が進んでしまわないかをよく考えること。それができるようになって初めて、「自分だったらどうすることができなのか」という受講者主体の検討へと研修が展開していく。
- ・ 現在のデザインのしかたに明らかなデメリットがあるとは、今のところ、感じていない。ある程度効果を実感できている、うまくいっていると感じられている背景には、先ほど述べた通り、参集型であることやSVが対象であることが重要。そして、研修企画担当が研修デザインの基本をわかっていること。そうした構造があって初めて、今のところ概ねうまくいっていると感じられるようになってきているのだと思う。そうした構造を無視して、表面的に研修プログラムを模倣してもうまくいかないのではないかな。

○自治体で重大事例を用いた研修ができるようになるために必要なこと

- ・ 単純に事例を共有するだけでは、研修の効果は出にくいのではないかな。たとえば、センターで検証結果を取り上げる場合は、国の20次報告の「バイアス」をテーマにしている。これは本年度当該研修機関で重大事例を用いた研修を行うときのテーマとして、登壇するすべての講師にも踏まえてもらえるよう要請したところ。また、「児童相談所で起こりやすいバイアス」にかかる基本的な知識を修得するための講義も研修プログラムの中に組み込んだ（そもそもバイアスというのは認識しにくいもの。「こういう事例ではこういうバイアスが起こりやすい」など、まずはバイアスを身近に感じてもらえるようにすることが大事だと考えた）。
- ・ バイアスの観点を入れると、たとえば「なぜリスクアセスメントができなかったのか」という問いではなく、「リスクアセスメントができなかった背景に何があるのか」を一緒に考える問いを立てることにつながってくる（アセスメントができなかったのは重大事例発生の原因として記述されがちだが、実際には、その前段にいろいろなことが組織内外で起きてきたことの結果。その詳細なプロセスについては、事例に関係した個人を特定することにもなりかねないため、検証報告書ではしばしば書かれない）。
- ・ このように、なぜそうなったのかをもう一段掘り下げて（仮説でいいので）考えるようになると、重大事例は支援者個人の力量の問題で発生するというよりも、支援者を取り巻く環境との相互作用の中で起こることにも気づくようになる。そうしたプロセスはどの組織でも起こりうることに気づければ、重大事例の発生は事例担当者だけでなくみんなで防止するものだという認識になるし、さらにはそのために自分を含めた一人ひとりに何ができるかという思考に向かうことができる。
- ・ 逆に、検証報告書を先に読んでしまうと、後知恵バイアスがはたらいてしまう。そのためにも、研修デザインのところでも述べた通り、事例のどこで区切るのが重要になる。準備が大変だが、重大事例を自分事として認識できるようにどんな工夫ができるかを研修担当が考えないといえない。
- ・ 研修を考える人と、実際に検証を担当している人が違っていると、検証結果の何に重点を置きたいのかについて、どうしても温度差が出てしまうのではないかな。検証担当が検証結果を踏まえて研修デザインができるようにするためには、まずは検証を担当している人に当該研修機関で研修企画のしかたを学んでもらうとよいのではないかな。

○その他

- ・ 検証報告書が閲覧できるようになり、質的な研究は行われるようになってきている。さらに検証結果の活用が進むためには、量的な研究が増えていくことも必要ではないかな。
- ・ そのためには、国が主体となってデータを収集し、分析するという方向性を強調していくことも必要である

ように思う。その際には現在、国が収集している情報量が多く、煩雑なので、量的分析に特化した必須項目に絞って収集することが望ましい。その枠組みの中で、各自治体が作成する報告書に必須情報が掲載されるようになっていくのではないかと。国が各自治体をリードしていかないと、各自治体に委ねられている検証報告の質を整えていくのはなかなか難しいようにも感じる。

- ・ 海外の検証報告書の中身や応用についての研究も欠けているところ。調査研究をしてほしい。
- ・ なかなかマニュアルは読まれない実態もあるので、検証結果の活用がより進むためには、どうしたらいいかということの短い動画などにしてまとめることも選択肢のひとつ。