

生活困窮者自立支援における人材養成

～ 今年度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. 行政報告

■行政報告を聴いて感じたことを整理しておきましょう

2. 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

■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. 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 音順の逆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。

4. 体制整備を意識した人材育成の体制づくり

(1) 研修企画チームの「構成メンバー」とは誰か

◎研修企画チームは地域の研修実施の主体であって委託の受け皿ではない

- 直営や委託の別なく研修の「主催」「企画」「実施」に関わる全てが対象
- 行政担当者はその主軸となる必須メンバーであることを改めて認識する
- さらに現場(参加者)のニーズに応じて必要なメンバーを随時加えていく

①研修を実施することが目的ではない

→研修という手段を通じて何をめざすのかを考える

②研修は単なる事務仕事ではない

→研修は人と組織を成長に導く大切な存在である

③研修は人材育成・研修担当者の愛情表現である

→研修を通じて人への想いのメッセージを伝える

(2) 研修企画チームづくりは体制整備の初動の要であり、

生活困窮者自立支援がめざす「地域づくり」への試金石

- 地域の「多様性」と向き合うことに慣れる第一歩が研修企画チームづくり
- 地域づくりの必要性を実感として現場に伝えるためにはまずは自らがやる
- そのチーム活動のプロセスで得られた知見を生きた研修素材として活かす

5. 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】

- 話す準備ができた方からお話を始めてください。
- 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