

東アジア交流研修企画会議報告書

開催日 2014年5月17日(土)

参加者 太田・越川・砂山・林・春田(NPO STARS) 宮坂・松尾・丁(資生堂社会福祉事業財団)

韓国 パク ソンウク(慶尚南道社会福祉士協会会長)

ジョン ミンファ(慶尚南道社会福祉士協会副会長)

ジョ ジョンハ(ロデムの家施設長)・クァッ ドンス(ボリス園事務局長) 他

場 所 ボリス園(韓国:慶尚南道固城郡) ロデムの家(韓国:慶尚南道昌原市)

■施設見学(2014年5月17日 9:30~)

ボリス園(児童養護施設)

施設概要

仏教の教えを重んじた児童養護施設。1976年に子どもの保護を始めたのが施設の始まり。離婚問題を抱える家族の場合、祖父母による養育(支援)が一般的であるが、1970年代後半から親族での養育が困難なケースが増えたものと思われる。現員児は62名。乳幼児~大学生まで生活しており、スタッフは直接処遇職員が15名。24時間で交代勤務。入所理由は6~7割が両親の離婚による養育困難、3~4割が虐待(ネグレクト)である。

施設の特徴

田畑に囲まれた農村地に位置し、小学校跡地を利用した広大な土地の中に本体施設、小規模施設、がある。(2003年度から小規模化へ移行)子どもに合った様々なプログラムが充実しており、中でも披露された(太鼓)では、子どもが抱える怒りのコントロールに活かされている。

ロデムの家(青少年施設)

施設概要

定員20名。13~21歳で主に性暴力を受けた女児を対象とした入所施設。日本の情短施設のようなイメージ。スタッフは9名で全員が女性。他には不登校児対応のロデム学校、ロデムの家退所後のグループホームがある。

施設の特徴

昌原市内の住宅街に位置し、地域との交流も積極的に行っている。3つの哲学(①家庭を守る力、②意思疎通ができる力、③世のため人のために何かをする力)を大切に、それが子ども一人ひとりに届くように支援している。また、劣悪な環境下で生活してきた子どもへの十分な理解、配慮がされ、柔軟に対応されている(喫煙ルーム設置 etc.)。スタッフの力量が子どもに与える影響を懸念し、人材育成に力を入れている。マーケティング理論を用いて、職員個々の所属感を育てている。

所感

立地環境が対照的な二施設であったが、プログラムの充実という点で共通しており、子ども一人ひとりの傷・課題に向き合うためのツールとして、十分に活用されていた。楽器の演奏や演劇などを通して感情の表出やコントロールを促す意味合いもあり、それを心理的療法の一つとして位置づけているが、日本における心理療法の位置づけとは異なると感じた。

また国の助成金について、「ロデムの家」の場合、施設運営費(光熱費支払い etc.)が22万円/月とのことでその少なさに驚いたが、企業からの寄付が増えるにつれ、国の保障が減少している現実も知った。一方で、企業からの寄付を集めることが一般的である韓国の手法(どのデータをどのように活用しているのか etc.)を学び、日本における活用と実践について検討したいと思った。

■日韓合同会議（2014年5月17日 16:10～）

○日韓交流研修テーマの検討

1、はじめに

NPO STARS 太田代表理事から、NPO STARS の説明を行う。また、ジョ先生が施設紹介時に示された職員教育方針の説明を受けて、①日本の人材育成は専門的知識の習得に力点が置かれている傾向にある ②ジョ先生が示された非営利マーケティング理論に基づいた教育という視点は日本に欠けている視点である と指摘。今後の日韓交流について「人材育成」を共通の話題として論じ合える土壌ができた とまとめた。

ジョ先生による非営利マーケティング理論に基づいた人材育成論～戦略的人材育成

・人材育成研修に求めること（成長に向かって進む時、人は一致団結する）

- ① 哲学の徹底 ② 予防教育→内部教育 ③ 既存の研修参加→外部教育 ④ 相談教育

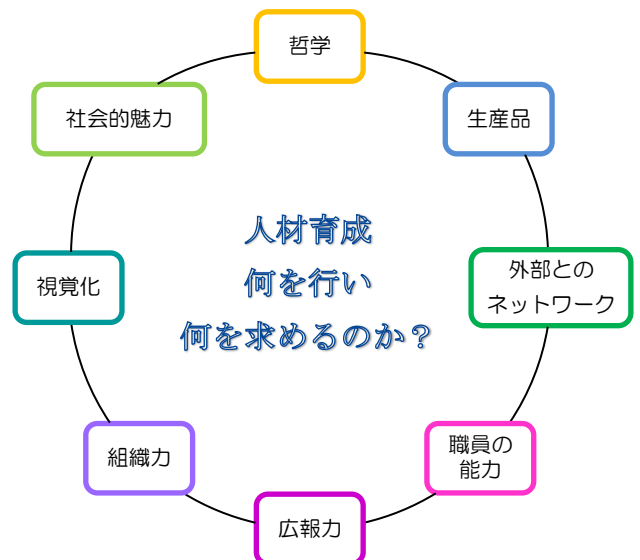
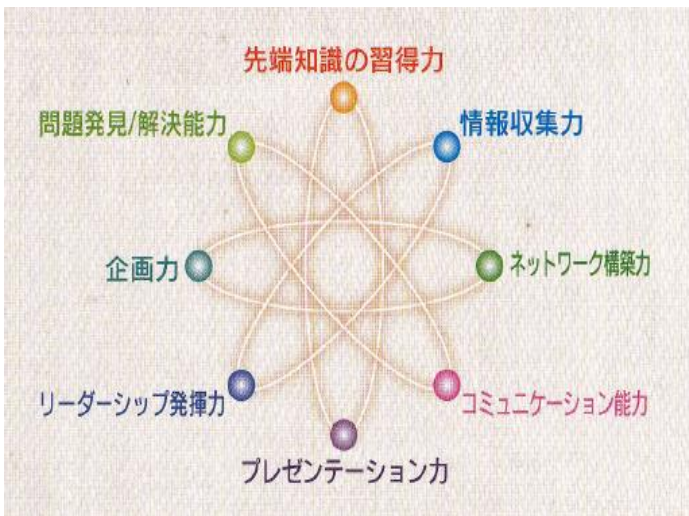
・非営利マーケティング理論に基づいた人材育成

企業が顧客のことを考える（購買行動がどう動機づけされるか？を考える）ように、職員が子どもや家族が子どものことを考えることが大切。現状を適切に見て判断し、目の前の子が本当の自分を見せられるように自分を磨く

・STARS モデルへの提言

【プロデューサー型人材に求められるアビリティとスキル】

【ジョ先生による言葉の言い換え】



※生産品・・・施設が生み出すもの（プログラム等）

韓国側からは、これまでの特定の施設間において開催される日韓交流を、両国の職員の力量強化のための交流としたいとの提案があった。具体的には、ジョ先生による非営利マーケティングに関する講義、あるいは NPO STARS による韓国スタッフに対する講義などが示されたが、まずは、両国の職員の人材育成・スキルアップを目指した交流研修の継続を念頭に、今後の検討課題として人材育成に関する共通テーマの抽出を行うことになる。

2. 日韓の児童福祉現場の実情（職員の離職、職員教育）について情報共有

(1) 退職した職員に対するヒアリング調査の事例について（日本：春田）

かつて滋賀県で、退職した職員に対し職場を去る理由についてヒアリング調査を行ったことがある。その結果、①職場内の人間関係、②能力に合う仕事を与えられなかった、能力以上の仕事を与えられた、③給与（待遇）が低い、④健康問題、⑤家族の問題（自分が結婚する、家族が病気になった等）という結果となった。滋賀県という狭い圏域の調査であり、かつ、昔の調査であるが、日本の施設はどこも同じような傾向にあると考えている。

(2) Brother & Sister の導入による効果について（日本：林）

入職した新人職員がよく口にするのは、「誰に相談したらよいか分からない」という言葉である。そこで湘南学園では、Brother & Sister という仕組みを導入し、新人が気軽に相談できる先輩職員を意図的に配置した。その結果かどうかは分からないが、職場全体の勤続年数が上がってきている。

(3) ボリス園の状況（韓国）

離職率は低く、勤続年数が7～10年の職員が大勢を占める。結婚・仕事がつらい・自分のキャリアアップ（他の勉強をしたい）という理由で職場を去るが、人間関係がしんどくて辞めるといのは聞いたことがない。大切に考えているのは「コミュニケーション（特に、勤務交代時のミーティングは大切にしている）」「施設長と中間管理職の役割の明確化」「子どもも大人もみな家族という考え方」である。

(4) ロテムの家の状況（韓国）

韓国における離職状況は、日本側の事例と同じである。ただし、退職理由の3番目に給与（待遇）に関する問題が挙げられていたが、この順番はもう少し後ろではないかを感じる。むしろ、家族に関する問題が大きいのではないかという印象を受けた。個人的には、辞める職員が“幸せだった”と思えることが大切であると考えている。また、ロテムの家は市内にあるが入職希望者は少ないし、平均勤続年数は3.8年である。私自身はこの数字をありがたいと感じている。ここは青少年のための施設であり古い考えでは発展しない。古い職員ばかりでは古い施設になる。4～5年ロテムで働き、外に出て学んで欲しいし、そしてまた戻ってきて欲しいと思っている。職員は発想の転換が必要である。“子どもを愛する”という気持ちだけでは駄目だ。最も大切なのは、“子どもが愛されていると自覚できるようにする”ことである。

〇まとめ～今後の課題

はじめに、今回の会議は、来年度以降の東アジア交流研修（日韓交流研修）を、人材育成をテーマとして進めていくにあたりその内容構築のための企画会議として位置づけられたことを確認したい。その上で、今回の会議を振り返りたいと思う。



まず、両国が子ども家庭福祉に携わる職員の育成についてそれぞれに課題を抱え、これからの人材育成とその役割を果たすことについて大きな関心を寄せていること、そして、次世代を担う人材育成のあり方について共に学び合いながら、職員のスキルアップを目指した交流研修とすることを確認し合えたことは有意義であったと言える。

今回の会議では、人材育成に関する共通テーマとして「職員の離職」が議論の中心となった。しかしながら、十分な議論ができたとは言えず、今回会議に参加して下さった韓国の二つの施設を見ても離職の状況に違いがあることが判った。また、ジョ先生の“古い職員ばかりでは古い施設になる”“平均勤続年数が3.8年という数字をありがたいと感じている。4～5年ロテムで働き、外に出て学んで欲しい”という言葉に示されるように、“何をもちて離職率が高いとするか”“長く働く職員が有能なのか”ということも非常に興味深い論点であると感じた。いずれにしても、今回の会議では「職員の離職」が両国の共通課題として認識することはできたものの、人材育成の観点からどのように取り上げ、スキルアップを目指した研修としてどう体系立てるのかという議論までには及ばず、まずはその確認が必要であると思われた。

また、人材育成を考えていく上で、「職員の離職」以外にも様々な切り口があると思うが、今回はその抽出作業ができなかった。今年度の準備の段階に一部のメンバーで検討するよりは、来年度以降、実務者同士の交流研修の場でより多くの意見を聴き、検討テーマとして取り入れた方が良いのではないだろうか。この点については、韓国の先生方のご意見もお聴きしたい。

その他の検討課題としては、日韓交流研修に関する中・長期計画（1～5年程度）と、研修スタイルの検討がある。後者については、例えばジョ先生からご提案頂いた、韓国のメンバーによる非営利マーケティング理論に基づいた人材育成に関する講義や、NPO STARSメンバーによる講義について、今後研修を重ねていく中で実施したいと考える。実務者本人がプレゼンテーションする機会を得ることは、それ自体がスキルアップのチャンスである。日本から提供できる具体的なテーマについては検討の余地があるが、例えば日本の福祉の現場で一部取り入れられているキャリアパスに基づいた人材育成の現状や、自治体や協議会などが主催する階層別研修についての報告は、興味深く聴講できるのではないだろうか。NPO STARSとしても検討していきたい。尚、NPO STARSでは、東アジア交流研修のプロジェクトチームを立ち上げ、プロジェクトメンバーを中心となってこの交流研修に携わっていき、体制づくりを行う予定である。

東アジア交流研修事業は、まず手始めに韓国との交流をとして両国の次世代人材育成を目指すことにある。両国の抱える課題には、幾つかの共通的課題が存在しその解決に向けて両国の共通の研修体系の構築に向けた共同研究が必要である。回を重ねる毎に両国の絆は深まりただ単なる交流に留まることなく専門職同士の交流があってこそその研修交流事業としての意味は大きい。

今回の会議は、幾つかの課題は残るものの、限られた時間の中で充実した議論ができたように思う。過去4回の日韓交流研修の成果と、同じ志を持つ者同士の交流の上に築かれた信頼関係を大切にしながら、両国の子ども家庭福祉を支える職員の人材育成に尽力していきたい。