

# コロナ禍における初任民生委員児童委員を対象とした研修に関する一考察 ～令和元年度実践との比較も含めて～

北海道民生委員児童委員連盟

## 1. 今日的な課題と令和元年度の実践経過

民生委員児童委員（以下、「民生委員」）の“なり手不足”の問題は、この数年で深刻化の様相を呈しており、北海道民生委員児童委員連盟（以下、「道民児連」）では、この問題に対する研究を重ねてきた。

平成28年一斉改選の退任者の傾向を分析したところ、在任期間が2期（6年）以下で退任した委員は、全体の31.4%であり、中途退任では42.3%であることが明らかとなった。また、退任時の年齢をみると、一斉改選では63.8%、中途退任では82.0%が75歳未満で退任している。さらに、年齢が若いほど早期退任している傾向も明らかとなった。

一斉改選における退任理由は一律に「任期満了」であるため、その背景にある具体的な理由を明らかにするデータは存在しないが、中途退任者ではそのデータは存在する。

平成28年度の中途退任者の退任理由をみると、最も多いのが「その他」で39.9%、次いで「病気・けが等」が28.4%、「死亡」が16.8%となっている。ここでいう「その他」とは、病気やけが、転居等の明確な理由として分類できないものを指し、委員として活動するモチベーションが低下しなくなったと解釈して差し支えないものと考えられる。

委員のなり手不足の問題については、その背景として、企業の定年年齢の延長、過疎化・高齢化する地域での適任者の不足、「民生委員活動は大変だ」というイメージの定着化などが挙げられている。このことに加え、道民児連では「在職期間の短期化傾向」も、なり手不足の一因であると考え、いかに対応すべきか、その検討を行った。

その結果、委員のモチベーションに働きかける研修プログラムの開発に着手した。その試金石として、例年1～3月に道内14か所において開催している「民生委員児童委員初任者研修」（以下、「初任者研修」）の従来のプログラムを大幅に変更する決断をしたのである。

これまでの初任者研修プログラムは、①今日的な地域福祉の考え方（講義）、②民生委員児童委員の基本的役割（説明）、③活動記録の記入方法（説明）等、座学中心の受動的な一斉学習形態であった。それを、令和元年度からは鳥居一頼氏（地域福祉アドバイザー）の協力を得て、能動的に参加するワークショップを中心としたプログラムに変更した。この変更は参加者の情緒やモチベーションに働きかけることを目的とした、アクティブラーニングにあった。

新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、3会場を中止せざるを得ない結果となったが、アンケート（回答数1,201）によると、「研修を受けて前向きな気持ちになった」という回答が94.0%、「研修に参加して良かった」という回答が97.5%となり、変更した研修プログラムの有効性が実証されたのである。

しかしながら、今回の研修を受けて向上したモチベーションをいかに維持し続けるかが、今後の課題として指摘されている。一過性の研修プログラムによるモチベーションへの働きかけには

限界があることから、連続性かつ持続性のある体系的な研修の取り組みの必要性とそのあり方を検討していかなければならないことが、当時の課題として挙げられていた。

## 2. 検討委員会の設置と初任民生委員児童委員研修を独自開催した経過

### (1) モチベーションを高めるためのテキスト活用マニュアル開発の必要性

令和元年度初任者研修の実践においては期待通りの成果を得られたが、あくまでも道民児連の数ある事業のひとつの成果に過ぎなかった。このことから、なり手不足の問題に対して、組織的かつ体系的に取り組みを進めるために、研修を通じた人材育成およびモチベーションの持続と向上を意図したアプローチにより問題解決を図る方策を見出すことを大きなねらいとして、「民生委員児童委員研修のあり方に関する検討委員会」（以下、「委員会」）を設置した。委員会に研修を軸としたさまざまな事項を諮問し、委員長には共に初任者研修のプログラム開発に当たった鳥居一頼氏が就任した。

5回にわたる協議を経て、委員会からは①道民児連が実施する研修およびその体系、②市町村民児協が実施する研修および体系、③単位民児協を中心とした支え合うシステムづくりに関する研修の提案、④市町村民児協事務局担当者対象の研修実施、⑤新北海道民生委員児童委員活動スタイルの作成等、さまざまな重点事項の答申を受けたところであるが、とりわけ初任者研修に関しては以下の提案と指摘を受けている。

#### 6. 民生委員児童委員初任者研修

##### ○ 令和元年度の実施プログラムの定例化

民生委員在任期間の短期化の課題を念頭におき、令和元年度の当事業はモチベーションを高めることに重点をおいてプログラムに大幅変更し実施した。参加者アンケートによると、「研修に参加して良かった」という回答が97.5%、「前向きな気持ちになった」という回答が94.0%という結果が得られた。これらの結果から、令和元年度の研修プログラムを踏襲する形で今後も継続をいただきたい。

ただし、現行のプログラムの実施にあたっては、講師の力量に大きく依存していることは否めない。よって、現行のプログラム体系の継続性を担保するため、講師が変更になった場合でも一定の成果が期待できるプログラム開発も並行して取り組んでいただきたい。

※令和3年1月22日付、民生委員児童委員研修のあり方に関する検討委員会答申書より抜粋

上記の講師の力量に依存しないプログラム開発の必要性に関する指摘は、長期的に仕組みを構築するうえで避けては通れない課題であった。そこで、令和2年度初任者研修の実践においてはこの課題解決を図るため、鳥居一頼氏が作成したテキストを活用する研修マニュアルの作成に取り組むこととなった。このマニュアルについては、社協職員等の関係者によるファシリテーションも視野に入れることが望ましいと考え、客観性の担保も考慮して、道内の若手社協職員の助力を得ながら準備を進めていくこととなった。こうして、令和2年度初任者研修の実践のねらいに、モチベーションを高めるためのテキスト活用マニュアルの開発が追加されたのである。

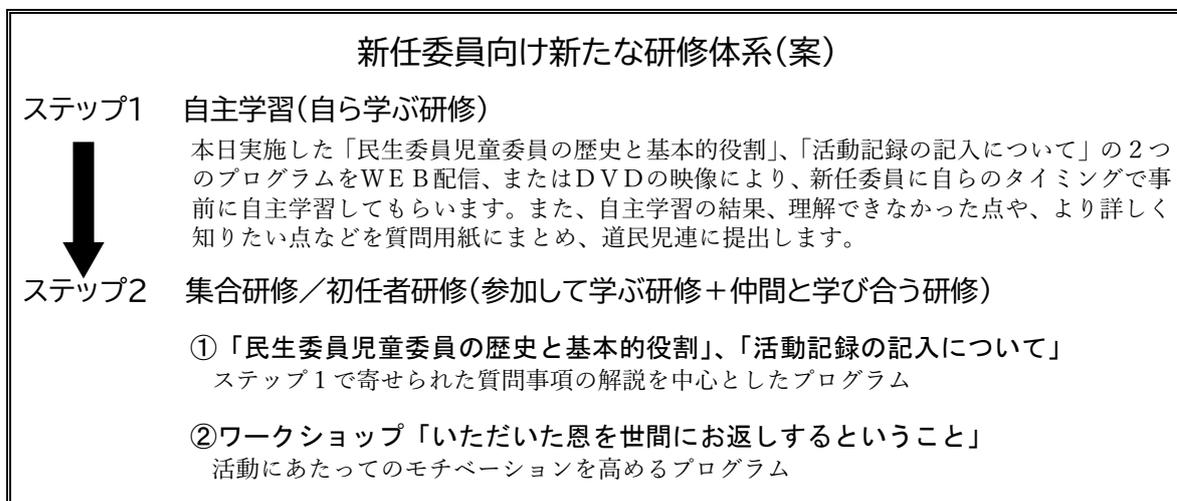
しかし、このように計画的に準備を進めていったものの、年末年始にかけて新型コロナウイルス感染症は一向に衰えず、札幌を中心に道内でも拡大するばかりであった。その結果令和3年3月上旬までの集合研修の形態による研修事業の一切を中止せざるを得ない状況となり、一時的にテキスト活用マニュアルの開発は頓挫してしまった。(結果、代替として研修動画を制作し、WEBを活用して令和2年度初任者研修を実施した)

この初任者研修は民生委員法18条にもとづく法定研修であり、北海道からの受託により開催している事業である。しかし、道民児連としては、令和4年度の一斉改選に向けて、研究の側面においても令和2年度の初任者研修の実践検証がどうしても必要であった。そこで、道内でも委員定数が2番目に多い函館市民生児童委員連合会に対して、道民児連の独自開催事業として函館市における初任者研修の開催を打診したところ快諾を得ることができた。この背景には、やはりコロナ禍における研修機会の減少が挙げられる。道民児連が実施した委員の意識調査(新型コロナウイルス感染症に対する意識と活動に関する調査、令和2年9~10月実施)によると、約半数の委員がコロナ禍における研修機会の減少を課題に感じている実態が明らかとなっており、特に初任委員については集合型の研修を受講できず不安を抱えている状況にあったものと推察された。

以上の経過により、函館市において初任者研修を開催できる運びとなったが、当初、ねらいとして掲げていた「モチベーションを高めるためのテキスト活用マニュアルの開発」に加えて、新たな研究課題の検証の必要性も浮かび上がってきた。それは、①新任委員を対象とした新たな研修体系の検討と、②中堅委員を対象とした際のテキストの適応性の検証である。

## (2) 新任委員を対象とした新たな研修体系の構築

全国民生委員児童委員連合会(以下、「全民児連」)は、平成23年度に「民生委員・児童委員研修のあり方に関する検討委員会」を設置し、平成25年3月に発表された報告書の中で、民生委員児童委員の研修を、①自ら学ぶ研修、②参加して学ぶ研修、③仲間と学び合う研修の3類型に整理し全国的な研修の推進を図ってきた経緯がある。コロナ禍に応じた新たな研修体系の検討が求められる中であって、民生委員を対象とした研修を集合研修で完結するのではなく、全民児連が提唱する研修の3類型を一連の流れとして体系化することが求められていると考え、そこで考察したのが以下の体系である。



函館市の初任者研修における受講者のアンケート結果により、この研修体系の実現の可能性を検証する手がかりとした。加えて、客観的な意見聴取も必要であると考え、参加者が所属する民児協の役員にも参観をお願いし、双方の視点（評価や意見）によりこの検証を行うこととしたのである。

### (3) 中堅委員を対象とした際のテキストの適応性の検証

令和元年度に実施した初任者研修においては、対象となる初任委員の他、引率する事務局職員にもアンケート調査を実施した経緯がある。その事務局職員の自由記述回答の中に、「このワークショップは中堅委員が受けても効果が高い内容だと感じた」との意見があった。

道民児連としては、新任委員のモチベーションを高めるプログラムとして開発したが、プログラムの汎用性の高さに関して示唆されたのである。モチベーション向上の必要性は、新任委員に限ったことではない。中堅委員にとっても原点回帰する機会として、このワークショップのプログラムが有効・有用であるとすれば、当初のねらい以上の成果が期待できる。このことから、函館市の初任者研修において参集いただいた民児協役員に対して、中堅委員を対象とした際のテキストの適応性にも踏み込んで検証することとしたのである。

## 3. 令和2年度初任民生委員児童委員研修のアンケート結果その1

### (対象:新任委員)～令和元年度の結果との比較も交えて～

函館市において開催した令和2年度初任民生委員児童委員研修の参加者は16名であった。研修プログラム中にアンケート記入の時間を設けることが困難であったため、返信用封筒を渡し自宅にて回答し返送してもらった。結果、11名に回答をいただくことができた（回答率68.8%）。

今回のアンケート調査の大きな問題は単純にサンプル数が少ないことにあり、この結果をもって一般化することは困難であるが、一定の指標にはなり得ると考える。また、今年度の参加者は中途委嘱者が中心であるため、前年度参加者と比較すると経験月数が多い傾向にある。前年度の調査結果と比較し分析することとしたい。

#### (1) 参加者の基本属性

【表1：性別、担当区分】

回答数	性 別				担当区分			
	男性	女性	無回答	合計	区域担当	主任児童	無回答	合計
11	5	6	0	11	9	0	2	11
—	45.5%	54.5%	0.0%	100.0%	81.8%	0.0%	18.2%	100.0%

【表2：年齢層】

年齢階層別人数								合 計
20代	30代	40代	50代	60代	70代	その他	無回答	
0	0	1	2	5	3	0	0	11
0.0%	0.0%	9.1%	18.2%	45.5%	27.3%	0%	0.0%	100.0%

【表 3：在職期間】

在職年数別人数						
6か月未満	6か月以上 9ヶ月未満	9か月以上 12か月未満	12か月以上 15か月未満	15か月以上	無回答	合計
1	1	1	3	4	1	11
9.1%	9.1%	9.1%	27.3%	36.4%	9.1%	100.0%

## (2) プログラムの評価

### ①プログラム1「民生委員児童委員の歴史と基本的役割」（説明）

【表 4-1：プログラム1の評価】

評価	2年度		元年度
	回答数	比率	比率
良かった	4	36.4%	45.7%
良かったに近い	7	63.6%	52.8%
悪かったに近い	0	0.0%	1.3%
悪かった	0	0.0%	0.2%

「良かった」＋「良かったに近い」＝100.0%

### ②プログラム2「活動記録の記入について」（説明）

【表 4-2：プログラム2の評価】

評価	2年度		元年度
	回答数	比率	比率
良かった	6	54.5%	43.6%
良かったに近い	4	36.4%	47.6%
悪かったに近い	1	9.1%	8.2%
悪かった	0	0.0%	0.7%

「良かった」＋「良かったに近い」＝90.9%

### ③プログラム3「新任委員へのエール」（ワークショップ）

【表 4-3：プログラム3の評価】 ※無回答を除外

評価	2年度		元年度
	回答数	比率	比率
良かった	4	40.0%	54.0%
良かったに近い	6	60.0%	41.8%
悪かったに近い	0	0.0%	3.0%
悪かった	0	0.0%	1.3%

「良かった」＋「良かったに近い」＝100.0%

令和元年度プログラムでは、午前中に開会し昼食休憩（40分）も含め総時間数が4時間25分であった。しかし、コロナ禍にあつては、感染症予防の観点から集合研修での食事提供は避ける必要があるため、令和2年度は午後から開会し20分の休憩も含め総時間数を3時間50分に設定した。変更した時間配分および各プログラムの概要は表4-4のとおりである。

実施した3つのプログラムは、すべてにおいて、「良かった」、「良かったに近い」の評価の合計が9割を超えており、一般的に高評価となっている。しかし、一部の意見として、「講師（ワークショップ）の先生の思いが伝わりましたが、思い（資料）が多く、もう少し、少ない内容でゆっくりふれたかったです。」というものがあつた。この感想の背景に、令和2年度のワークシ

ワークショップは、前年度と比較して30分短縮したため、グループワークを割愛し足早に進行したことに起因すると考えられる。

令和元年のプログラム改訂時には、モチベーションの向上を意図してワークショップを取り入れ、相応の時間配分をした経緯がある。コロナ禍において、感染症予防の観点から時間短縮を優先した結果、本来のねらいに一部支障が出てしまった。この意味ではプログラム全体のねらいに沿った時間配分を綿密に検討することに課題を残した。

また、プログラム2「活動記録の記入」(表4-2)の評価が比較的低くなっているが、令和元年度も同様の傾向となっている。「活動記録の記入方法が煩雑」、「もう少し時間をかけて説明してほしい」等、プログラムの時間配分や、活動記録の記入自体に嫌悪感をもっていることが、比較的评价が低い要因と推察される。

【表4-4：プログラムの概要】

プログラム	時間配分(分)		内 容
	元年度	2年度	
「民生委員児童委員の歴史と基本的役割」(説明)	55	55	民生委員児童委員の職務は、民生委員法や児童福祉法に定められている他、さまざまな役割が期待されている。民生委員の歴史と、地域に必要とされる民生委員児童委員の基本的役割とその留意点を説明。
「活動記録の記入について」(説明)	45	60	相談・支援等の活動記録を記入するための基本的な留意事項を説明。
「新任委員へのエール」(ワークショップ他)	120	90	民生委員児童委員は“地域住民の最も身近な相談相手”、“地域づくりの担い手”としての役割が期待されている。ひとりでそれらの期待にすべて応えようとする負担が大きくなることから、先輩や仲間と共に取り組みを進めることが大切。1期目を終えた先輩委員の活動事例を参考に、地域住民とともに地域福祉を推進する民生委員児童委員としての心構えを考える。

※令和元年度の「民生委員児童委員の歴史と基本的役割」のプログラムは、歴史と基本的役割を分けて説明。上記の時間は2つのプログラムの合計時間。

### (3) これからの活動の不安

【表 5：委員活動における不安】 ※複数回答

	委員活動における不安	
	2年度	元年度
プライバシーにどこまで踏み込んでいいのか戸惑う	7 63.6%	848 70.6%
援助を必要とする人との人間関係の つくり方が難しい	2 18.2%	583 48.5%
支援を行うにあたって必要な個人・ 世帯の情報が提供されない	5 45.5%	347 28.9%
支援を必要としている人がどこに いるのか分からない	7 63.6%	467 38.9%
住民から正しく理解されていない（給 料をもらっている、何でもやってくれる等の誤解）	2 18.2%	178 14.8%
社会福祉に関する知識や情報の理解 が難しい	6 54.5%	462 38.5%
仕事との両立が難しい	2 18.2%	296 24.6%
会議や研修などに参加する機会が多 い	1 9.1%	214 17.8%
あて職（民生委員が自動的に兼務に なる役職）が多い	0 0.0%	786 7.3%
その他	0 0.0%	38 3.2%

※下部の％は回答者数を母数とした割合を示す

この設問は、全民児連が実施した全国モニター調査の結果を参考に、これからの活動の不安について回答してもらったものである。令和元年度においても同様の設問を設けている。

令和2年度の結果をみると、「プライバシーにどこまで踏み込んでいいのか戸惑う」と、「支援を必要としている人がどこにいるのか分からない」の回答が最も多く63.6%、次いで、「社会福祉に関する知識や情報の理解が難しい」（54.5%）、「支援を行うにあたって必要な個人・世帯の情報が提供されない」（45.5%）の順で不安や悩みとして多く挙げられている。個別支援に関する不安が上位を占めている傾向が見受けられる。

令和元年度の結果との比較分析するにあたっては、対象属性の差異について説明しておく必要がある。令和元年度の参加者は主に令和元年12月に委嘱された委員であるため、研修受講時の在職期間は大多数が3か月未満であった。対して、令和2年度の参加者は主に中途委嘱者で構成されているため、在職期間はばらばらであり、平均すると12か月であることが対象属性の差異として挙げられる。一方、新型コロナウイルス感染症の影響も無視できない。令和元年度の回答はコロナ禍以前の回答であることに對し、令和2年度はコロナ禍を前提とした回答になっている。前年度比較にあたっては、この2点が回答に影響している可能性が高いことを予め指摘しておきたい。

その上で、回答割合で比較した場合、最も差異が大きいのが「援助を必要とする人との人間関係のつくり方が難しい」であり、令和元年度が30.3ポイント上回っている。なお、集計方法が異なるため単純な比較は困難であるが、全国モニター調査の結果では同回答割合は24.0%であり、令和2年度の結果と比較的近似値を示している。このことから、対象属性の差異に着目する

と、在職年数がこの回答に影響している可能性が指摘される。在職年数が少ない委員の悩みや不安を解消する手立てとしては、コミュニケーションや個別支援など、人間関係の構築に向けた研修プログラムが必要であることを示唆した結果であると考えられる。

一方、「支援を必要としている人がどこにいるのか分からない」が24.7ポイント、「支援を行うにあたって必要な個人・世帯の情報が提供されない」が16.6ポイント、「社会福祉に関する知識や情報の理解が難しい」が16.0ポイント、それぞれ令和2年度が上回っている。

支援対象者のアウトリーチに関する不安に関しては、正にコロナ禍が影響しているものと考えられる。道民児連が令和2年度に実施した「新型コロナウイルス感染拡大による活動への影響に関する調査」の結果によると、地域のひとり暮らし高齢者等の調査活動を予定している民児協の内、実際に活動できた割合は16.4%に過ぎなかった。関連して、個人情報提供についても、訪問活動を自粛する中であって、行政から依頼され実施してきた従来の活動が中止となっている傾向に起因しているものと考えられる。思うような地域の実態把握ができない状況がこの結果に影響したものと推察する。

また、「社会福祉に関する知識や情報の理解が難しい」についても、令和元年度と比較し顕著な差異が認められるが、全国モニター調査の同回答割合は13.3%であり41.2ポイントも開きがある。これもコロナ禍における集合研修の機会減少に起因している結果と考えられる。

#### (4) これからの活動に期待すること

【表6：円滑な活動のために希望すること】 ※複数回答

	活動のために希望すること	
	2年度	元年度
支援に必要な個人情報の開示や共有	3 27.3%	538 44.8%
自分自身の資質向上	8 72.7%	623 51.9%
地域の他活動（自治会・町内会、学校など）との連携強化	4 36.4%	517 43.0%
活動の範囲や役割の明確化	4 36.4%	436 36.3%
活動に対する地域住民の理解や協力	6 54.5%	362 30.1%
行政のバックアップ機能強化	1 9.1%	301 25.1%
自分の生活と民生委員・児童委員活動との両立	3 27.3%	316 26.3%
仕事との両立	2 18.2%	299 24.9%
社会的認知度の向上	2 18.2%	170 14.2%
単位民児協内での委員同士の協力体制	1 9.1%	206 17.2%
専門家・機関との連携強化	1 9.1%	254 21.1%
自分の家族の理解や協力	2 18.2%	134 11.2%
その他	0 0.0%	16 1.3%

※下部の%は回答者数を母数とした割合を示す

この設問も、全国モニター調査の結果を参考にしたものであり、令和元年度も同様の設問を設けている。結果、「自分自身の資質向上」が最も多く 72.7%、「活動に対する地域住民の理解や協力」(54.5%)、「地域の他活動（自治会・町内会、学校など）との連携強化」(36.4%)、「活動の範囲や役割の明確化」(36.4%)の順で回答が多くなっている。令和元年度と比較して、回答割合にこそ差異はあるものの、回答順位の傾向は類似している。

「自分自身の資質向上」が令和元年度と比較して、20.8ポイントも回答割合が高い理由としては、前述のとおり集合研修の機会が減少していることに起因しているものと考えられる。

一方、令和2年度の回答結果が着目しなければならないのは、「行政のバックアップ機能強化」、「単位民児協内での委員同士の協力体制」、「専門家・機関との連携強化」の回答割合の低さである。この回答項目はいずれも関係者との協働に関する内容であるが、地域住民との連携に比べかなり低い割合を示している。このことは、委員の孤立状態の兆候とみるべきか、または充足されているから回答割合が低いとみるべきか、今後その検証が必要となる。

#### (5) 新任委員を支援する仕組みの必要性について

委員同士が支え合う仕組み例	
①班体制	委員は決められた区域を一人で担当しますが、この「班活動」では、複数の地区を複数の委員で担当します（例えば、3地区を3名の委員で担当）。この活動のメリットは、「一人で全てを担わなければならない」という心理的負担の軽減につながる他、委員同士が支え合える環境づくりや、民児協役員等の次期のリーダー育成につながる等、さまざまな効果が期待できます。
②ペア制度	担当地区内の委員が2人1組になり、世帯訪問をする仕組み。男女の性差や認知症高齢者への対応に効果があります。また、同行訪問を通じて、対象世帯の状況把握の仕方や、さまざまな説明方法など、お互いの活動を知ることによって、お互いの高め合う効果が期待できます。
③メンター制度	新任委員の悩みや不安に対して、年齢や経験年数の近い先輩委員が1年間、助言などの支援を担当する仕組み。先輩委員は、直近で新任委員と似た経験をしているので、新任委員に寄り添い、より実践的なアドバイスが期待できます。

【表 7-1：班体制の必要性】

評 価	2年度	
	回答数	比 率
思う	2	18.2%
思うに近い	5	45.5%
思わないに近い	3	27.3%
思わない	1	9.1%

「思う」 + 「思うに近い」 = 63.6%

【表 7-2：ペア制度の必要性】

評 価	2年度	
	回答数	比 率
思う	3	27.3%
思うに近い	5	45.5%
思わないに近い	3	27.3%
思わない	0	0.0%

「思う」 + 「思うに近い」 = 72.7%

【表 7-3：メンター制度の必要性】 ※無回答 2 件除外

評 価	2年度	
	回答数	比 率
思う	3	33.3%
思うに近い	4	44.4%
思わないに近い	2	22.2%
思わない	0	0.0%

「思う」 + 「思うに近い」 = 77.8%

【自由記述回答】（1 件）

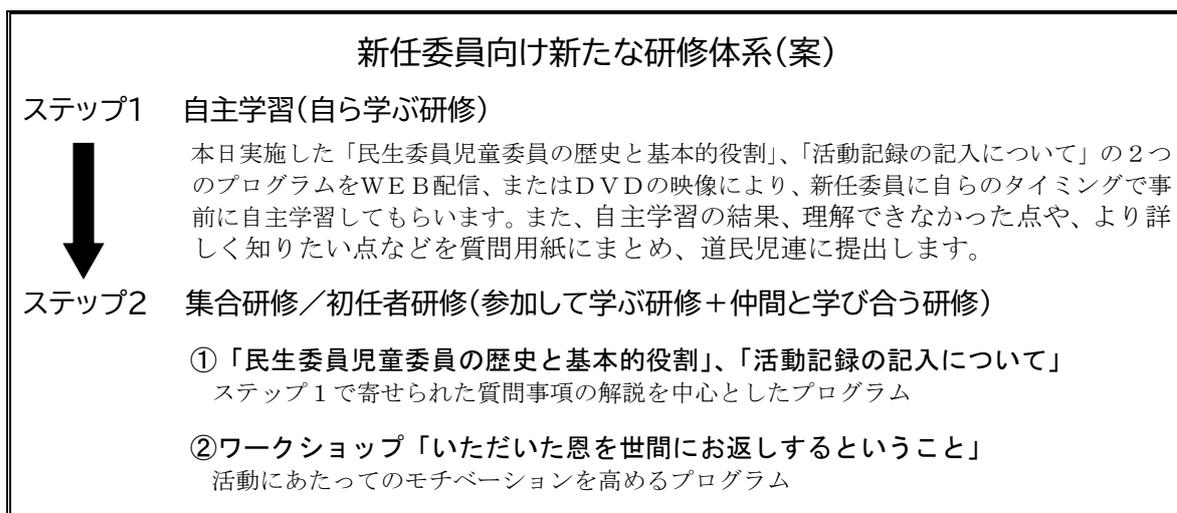
○仕組みについて理解するのに時間がかかりそうである。

この設問は上記に示す委員同士が支え合う仕組みの必要性について、新任委員の立場で回答をいただいたものである。いずれの仕組みも「思う」と「思うに近い」の合計が6割を超える結果となった。これらの回答割合が高い背景としては、それぞれの仕組みがもつメリットに関して、単位民児協の中で充足しきれていない現状を示している可能性がある。

令和元年度のアンケートでは、メンター制度に関する設問を設けたが、それに対する自由記述回答として、「単位民児協がきちんとその役割と機能を果たしていれば、このような仕組みの導入は必要ないと思う」という回答があった。反論の余地がない正論である。

上記で示したそれぞれの仕組みで表されるアドバイザーやスーパーバイズの役割や機能は、実態として民児協においては会長をはじめとする役員が果たす傾向にある。しかし、「コロナ禍における活動実態調査」では、現状の民児協運営スタイルでは、会長をはじめとする民児協役員の負担が大きいことが明らかになっている。組織の維持・継続は根本命題であるが、さらにそれを発展させるためのエネルギーは計り知れない。そういった状況に中であって、リーダーに強く依存しない民児協組織のあり方をこれから考えていくうえで、柔軟な思考や発想により検討していく視野の広さが求められるのかもしれない。

## (6) 新任委員向けの新たな研修体系



【表8：新たな研修体系の実現可能性】※無回答1件除外

評価	2年度	
	回答数	比率
思う	1	10.0%
思うに近い	8	80.0%
思わないに近い	1	10.0%
思わない	0	0.0%

「思う」+「思うに近い」=90.0%

### 【自由記述回答】(1件)

○新任研修は、実践に入る前に実施した方が良いと思う。「活動記録の記入」と共に具体的な活動内容を説明する。

この設問は上記で示した自宅学習から集合研修までの研修体系の実現可能性について、当事者にその意見を伺ったものである。結果、「思う」と「思うに近い」の合計が90.0%となり、当事者の立場では実施が可能という意見が大多数を占める結果となった。この研修体系は、民生委員の委嘱前であっても、ステップ1の自主学习を進めることが可能である特徴があり、自由記述回答にある意見を充足する体系である。WEB環境が個々人で異なる、自宅でDVDを視聴できない等の課題も存在するが、この結果を新たな研修体系の構築に向けたひとつの判断材料にしていきたい。

## (7) 研修全体を通じて

【表 9-1：研修を受けて前向きな気持ちになれたか】

	前向きな気持ちになれたか	
	2年度	元年度
前向きな気持ちになった	1 9.1%	365 31.3%
前向きな気持ちになったに近い	10 90.9%	733 62.8%
前向きな気持ちにならなかったに近い	0 0.0%	59 5.1%
前向きな気持ちにならなかった	0 0.0%	11 0.9%

「なった」 + 「なったに近い」 = 100.0%

【表 9-2：研修に参加できて良かったか】

	研修の参加について	
	2年度	元年度
良かった	6 54.5%	705 59.8%
良かったに近い	4 36.4%	443 37.6%
悪かったに近い	1 9.1%	27 2.3%
悪かった	0 0.0%	3 0.3%

「良かった」 + 「良かったに近い」 = 90.9%

結果、表 9-1 で示したとおり、「前向きな気持ちになった」、「前向きな気持ちになったに近い」の回答の合計が 100.0%となっている。また、研修全体に対する評価についても、表 9-2 のとおり、「良かった」、「良かったに近い」の回答の合計が 90.9%となっており、前年度と同様に、ねらいとして掲げていた「前向きな気持ちになってもらう」ことに関して、期待通りの成果を上げることができた。

ただ、令和元年度の結果との差異をあえて挙げるとすれば、表 9-1 の「前向きな気持ちになった」の回答比率が 22.2 ポイント下がっていることにある。この設問に強く影響するプログラムは「ワークショップ」であるが、この要因を考察する前に令和元年度のワークショップの実践経過について少し触れたい。

令和元年度のワークショップは使用する会場形態により 2通りの展開をした。ひとつは一般的なグループ協議を中心としたワークショップ（以下、「通常型」）であり、もうひとつが座席固定のホールで実施する形態（以下、「ホール型」）である。ホール型であっても、参加者を壇上にあげロールプレイを実施するなど、あくまでも能動的な参加を担保した。その結果、令和元年度にホール型で実施した 2会場のアンケート結果をみると、「前向きな気持ちになった」が 34.4%、「前向きな気持ちになったに近い」が 60.9%となっており、ホール型の方が通常型よりも高い効果を示していた。これらの経緯により令和 2年度の当プログラムは、コロナ禍にあることから、ホール型の実践形態を採用し実施したわけであるが、モチベーションに作用する効果がやや減少

した結果となってしまった。実施形態がほぼ同様であるとするれば、やはりワークショップの時間を30分短縮したことで展開の仕方がある原因があると考えてよいのではなかろうか。そのような意味で、ワークショップの実施時間が効果（モチベーションの向上）に与える影響に関するひとつの貴重なデータになったといえる。

#### (8) その他意見

上記の他、自由記述回答において、以下のとおり意見や感想が寄せられている。

- 任を受けてまだ5か月で先輩の皆様に助言をいただきながら活動記録様式が理解できず苦しむ現在です。少しずつ前に進むしかありませんね。ワークショップ「いただいたご恩を世間に恩返しするという事」にはとても共感します。鳥居一頼先生の数々の「詩」もすばらしいものばかりで感動しました。(70代、女性)
- 仕事をしている人は、平日の日中の研修は参加できない。(50代、男性)
- 活動記録の記入については何となく理解できた。人数は今回の人数で良かったと思いますが、時間の配分をもう少し考えていただきたい。(講師が) マスクを使用しているので、話をする方は、もう少しゆっくり話していただきたい。なかなか聞き取りにくいので困りました。(70代、男性)
- コロナ禍の中でのワークショップの難しさを感じました。講師も苦勞していたようです。もう少しペアでの話し合いがあればと思いました。聞くだけでなく積極的に関わる部分。男女年齢関係なく、日常の活動（個々人の悩み等）の交友ができれば…。講師（ワークショップ）の先生の思いが伝わりましたが、思い（資料）が多く、もう少し、少ない内容でゆっくりふれたかったです。(60代、男性)

#### 4. 令和2年度初任民生委員児童委員研修のアンケート結果その2 ～参加者へのアンケート結果との比較も交えて～

本研修の実施にあたっては、新任委員を対象とした新たな研修体系の実施可能性や、中堅委員を対象とした際のテキストの適応性の検証を目的に、参加者が所属する民児協の役員7名に研修の様子を参観いただいた。参加者へのアンケートと同様に、返信用封筒を渡し自宅にて回答し返送してもらい、結果5名から回答を得ることができた（回答率71.4%）。役員を対象としたアンケートについてもサンプル数が少ないため、数量的評価の意義は高いとは言えないが、一定の指標にはなり得ると考える。参加者との回答と比較し分析することとしたい。

##### (1) 役員の基本属性

【表 10：役員在職期間】

役員在職期間						
1年以上 3年未満	3年以上 6年未満	6年以上 9年未満	9年以上	無回答	合計	平均
1	3	0	1	0	5	5年
20.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%	

##### (2) プログラムの評価

###### ① プログラム1「民生委員児童委員の歴史と基本的役割」（説明）

【表 11-1：プログラム1の評価】 ※無回答を除外

評価	役員		参加者
	回答数	比率	比率
良かった	0	0.0%	36.4%
良かったに近い	4	100.0%	63.6%
悪かったに近い	0	0.0%	0.0%
悪かった	0	0.0%	0.0%

「良かった」＋「良かったに近い」＝100.0%

###### ② プログラム2「活動記録の記入について」（説明）

【表 11-2：プログラム2の評価】

評価	役員		参加者
	回答数	比率	比率
良かった	2	40.0%	54.5%
良かったに近い	3	60.0%	36.4%
悪かったに近い	0	0.0%	9.1%
悪かった	0	0.0%	0.0%

「良かった」＋「良かったに近い」＝100.0%

③プログラム3「新任委員へのエール」(ワークショップ)

【表 11-3：プログラム3の評価】 ※無回答を除外

評価	役員		参加者
	回答数	比率	比率
良かった	3	60.0%	40.0%
良かったに近い	2	40.0%	60.0%
悪かったに近い	0	0.0%	0.0%
悪かった	0	0.0%	0.0%

「良かった」 + 「良かったに近い」 = 100.0%

実施した3つのプログラムは、すべてにおいて、「良かった」、「良かったに近い」のいずれかとなっており、参加者と同様、全般的に高評価となっている。ただ、参加者の結果と比較すると、プログラム1と2の「良かった」の評価について、役員の方がやや厳しい傾向が見られる。一方、ワークショップについてはむしろ役員の方が評価は高い。この結果は、それぞれの対象によって研修ニーズの指向性が異なることを示しているものと考えている。

(3) これからの活動の不安

【表 12：委員活動における不安】 ※複数回答

	委員活動における不安	
	役員	参加者
プライバシーにどこまで踏み込んでいいのか戸惑う	4 80.0%	7 63.6%
援助を必要とする人との人間関係の作り方が難しい	3 60.0%	2 18.2%
支援を行うにあたって必要な個人・世帯の情報が提供されない	0 0.0%	5 45.5%
支援を必要としている人がどこにいるのか分からない	2 40.0%	7 63.6%
住民から正しく理解されていない(給料をもらっている、何でもやってくれる等の誤解)	2 40.0%	2 18.2%
社会福祉に関する知識や情報の理解が難しい	0 0.0%	6 54.5%
仕事との両立が難しい	1 20.0%	2 18.2%
会議や研修などに参加する機会が多い	2 20.0%	1 9.1%
あて職(民生委員が自動的に兼務になる役職)が多い	1 20.0%	0 0.0%
その他	0 0.0%	0 0.0%

※下部の%は回答者数を母数とした割合を示す

この設問は、役員の視点で「新任委員が感じていると思われるこれからの活動の不安」について回答してもらったものである。参加者(初任者)には当事者として同様の設問を設けている。役員と参加者の結果の比較は、意識の差異を図るうえで有効であるか、とにかくサンプルが少ないため、あくまでも函館市におけるアンケート結果という解釈により分析をすすめたい。

まず、「プライバシーにどこまで踏み込んでいいのか戸惑う」については、役員、参加者共に高い割合を示している。全国的、全道的な統計においても、この項目が民生委員の悩みや不安の

第1位となっている。

次に、役員が思うほど新任委員は不安に感じていない項目については、「援助を必要とする人との人間関係のつくり方が難しい」、「住民から正しく理解されていない（給料をもらっている、何でもやってくれる等の誤解）」が挙げられる。

逆に、役員が思うよりも新任委員が不安に感じている項目としては、「支援を行うにあたって必要な個人・世帯の情報が提供されない」、「社会福祉に関する知識や情報の理解が難しい」が挙げられる。このいずれの項目も活動を進めるうえでは関係機関や専門職の協力が必要な事項となっており、個人で解決するのはいささか難しい。また、参加者のアンケート結果でも在職期間が不安に感じている項目に影響していることから推量すると、新任委員の状況を定例会等の機会を有効に活用し、その時点での困りごとを丁寧に整理し支援することが必要なのかもしれない。

#### (4) これからの活動に期待すること

【表 13：円滑な活動のために希望すること】 ※複数回答

	円滑な委員活動のために希望すること	
	参加者	参加者
支援に必要な個人情報の開示や共有	1 20.0%	3 27.3%
自分自身の資質向上	3 60.0%	8 72.7%
地域の他活動（自治会・町内会、学校など）との連携強化	2 40.0%	4 36.4%
活動の範囲や役割の明確化	3 60.0%	4 36.4%
活動に対する地域住民の理解や協力	0 0.0%	6 54.5%
行政のバックアップ機能強化	0 0.0%	1 9.1%
自分の生活と民生委員・児童委員活動との両立	1 20.0%	3 27.3%
仕事との両立	2 40.0%	2 18.2%
社会的認知度の向上	0 0.0%	2 18.2%
単位民児協内での委員同士の協力体制	2 40.0%	1 9.1%
専門家・機関との連携強化	1 20.0%	1 9.1%
自分の家族の理解や協力	0 0.0%	2 18.2%
その他	0 0.0%	0 0.0%

※下部の%は回答者数を母数とした割合を示す

この設問は、役員の視点で「新任委員がこれから活動を進めていくにあたってどのような役割や支援が必要であるか」について回答してもらったものである。参加者（初任者）には当事者として同様の設問を設けている。約半数の項目が役員、参加者ともに類似した回答割合を示している傾向にあるが、ここでは、顕著な回答割合の差異が出ている項目について述べたい。

まず、役員が考えるほど新任委員が支援等を期待していない項目として、「活動の範囲や役割の明確化」、「仕事との両立」、「単位民児協内での委員同士の協力体制」が挙げられる。逆に、役員が考えるよりも新任委員が支援等を期待する項目としては、「活動に対する地域住民の理解や協力」が挙げられる。先にも述べたように、ここでも新任委員の状況を定例会等の機会で、民児協としての必要な支援を丁寧に整理する責務があると考えられる。

この調査結果については、特筆すべき点がもう1点ある。それは行政に対する依存度が比較的低いことだ。全国モニター調査の結果によると、「行政のバックアップ機能強化」を期待する回答割合は14.8%であった。しかし、函館市の場合は、参加者、役員を含め、この項目に回答した委員は1名であり、全体比率に換算すると6.3%となる。サンプル数が少ないので、この傾向を一般化することはできないが、函館市においては独自の連合民児協事務局を構え、自主自立的に活動を進めている背景が影響している可能性も否定できない。論究のテーマになろう。

## (5) 新任委員を支援する仕組みの必要性について

【表 14-1：班体制の必要性】

評 価	役 員		参加者
	回答数	比 率	比 率
思う	0	0.0%	18.2%
思うに近い	1	20.0%	45.5%
思わないに近い	3	60.0%	27.3%
思わない	1	20.0%	9.1%

「思う」＋「思うに近い」＝20.0%

【表 14-2：ペア制度の必要性】

評 価	役 員		参加者
	回答数	比 率	比 率
思う	2	40.0%	27.3%
思うに近い	1	20.0%	45.5%
思わないに近い	2	40.0%	27.3%
思わない	0	0.0%	0.0%

「思う」＋「思うに近い」＝60.0%

【表 14-3：メンター制度の必要性】

評 価	役 員		参加者
	回答数	比 率	比 率
思う	1	20.0%	33.3%
思うに近い	2	40.0%	44.4%
思わないに近い	2	40.0%	22.2%
思わない	0	0.0%	0.0%

「思う」＋「思うに近い」＝60.0%

### 【自由記述回答】（2件）

○私自身もまだ年数が浅いので悩むことがあります。班体制やペア制度をやるということは、今の人数では問題も多いのでは？3名体制や2名体制と言いますが、それだけ相当軒数が増えると思います。

○就業している委員も多く、班体制、ペア制度は負担となるケースが考えられる。前任者が1年間サポートする制度の導入も効果的だと思う。

この設問は委員同士が支え合う仕組みの必要性について、役員の立場で回答をいただいたものであるが、参加者との回答の結果に顕著な違いが出た。「思う」と「思うに近い」の回答割合の合計が、班体制で20.0%、ペア制度で60.0%、メンター制度で60.0%と、いずれの仕組みも参加者の回答割合を下回っており、比較的否定的な見解を示す傾向にある。

自由記述回答にもあるとおり、民児協運営を俯瞰的に捉えたときに、現行の体制と照らしデメリットが先行してしまうという考えに立っているものと考えられる。確かに、民児協全体として、この取り組みを進めた場合、男女比や区域割などの問題に直面し運用しにくい点があることは否定できない。しかし、これらの仕組みは現状における課題解決の手段として取り組まれているものであり、この仕組みを民児協全体に適用するのではなく、部分的かつ時限的に適用するなどの柔軟な運用の可能性は十分に考えられる。このことについては、道内の実践事例を丁寧に整理しそのあり方の具体的な提起に向けた研究を継続していくこととしたい。

## (6) 新任委員の様子の変化について

【表 15：新任委員の様子の変化】

評価	2年度	
	回答数	比率
感じた	1	20.0%
感じたに近い	3	60.0%
感じないに近い	1	20.0%
感じない	0	0.0%

「感じた」 + 「感じたに近い」 = 80.0%

### 【自由記述回答】（2件）

- 研修の場では熱心に勉強していたように思います。これからの活動に期待したいと思います。
- 半日の研修で意識、意欲の変化を感じることは難しい。研修の終わりに、短い時間でもディスカッションの時間があれば良いと思う。

この設問は、参加者が研修を受けている様子を参観して、表情や態度から、活動への意識や意欲に変化が見られたか伺ったものである。結果、「感じた」、「感じたに近い」の合計が80.0%であったため、役員の視点では変化があったと受け止めているようである。しかし、自由記述回答にて、「半日の研修で意識、意欲の変化を感じることは難しい。」との指摘もあり、そのとおりであるとも感じている。この設問自体に無理があったことは否めないが、少なくとも参加者の変化を促すプログラムであるとの印象を受けた役員が多い結果となっている。ただ今までそのような視点で参観した経験がないことからして、真剣にプログラムの進行に合わせた参加者の動向を見守るといった重要な「観る目」を鍛える貴重な機会ともなったのではないかと。役員のうちなづきに助けられたと話す講師の言葉が印象に残る。

これらの点を踏まえながら、効果測定に関しては今後の課題としたい。

## (7) 中堅委員を対象としたワークショップについて

【表 16：ワークショップの中堅委員への適用性】

評 価	2年度	
	回答数	比 率
思う	2	40.0%
思うに近い	3	60.0%
思わないに近い	0	0.0%
思わない	0	0.0%

「思う」 + 「思うに近い」 = 100.0%

### 【自由記述回答】（1件）

○中堅委員さんも年数が経つと、慣れていくという思いと疑問を感じているところを誰かに確認できないでいることも多くなるのではないのでしょうか（私の勝手な想像です）。今回の研修やワークショップはとても為になりました。

○ワークショップは新鮮であった。ある意味中堅委員に最も必要だと感じた。

この設問は中堅委員を対象とした場合においても、その効果が期待できるかを伺ったものである。結果、「思う」と「思うに近い」の合計が100%となった。加えて、自由記述回答でも「ある意味中堅委員に最も必要だと感じた」との意見があり、このワークショップのプログラムは、役員の視点においても中堅委員に対する適応性が高いという見解が示された結果となった。

しかし、繰り返しになるが、今回のアンケートではサンプル数が少ない問題を抱えている。そこで日を改めて、この度参観いただいた役員に参集いただき、ヒアリングを実施することで、このことの有効性に関する実証を補完したい。

## (8) 新任委員向けの新たな研修体系

【表 16：新たな研修体系の実現可能性】 ※無回答1件除外

評 価	役 員		参加者
	回答数	比 率	比 率
思う	2	20.0%	10.0%
思うに近い	2	20.0%	80.0%
思わないに近い	0	0.0%	10.0%
思わない	1	20.0%	0.0%

「思う」 + 「思うに近い」 = 80.0%

### 【自由記述回答】（3件）

○コロナ禍では沢山の人が集まるのは無理だと思いますので、今回のような研修は良かったと思います。その上で新しい研修体系としてステップアップしていくのは良いのではないのでしょうか。

○WEB 配信、DVD 映像の貸し出しは効果的だが、環境が整っていない委員もいる。

○WEB 配信を定期的にできないか。新任者、ベテランがみんな見たいと思います。

この設問は参加者と同様に、自宅学習から集合研修までの研修体系の実施可能性について、役員の視点でその意見を伺ったものである。結果、「思う」と「思うに近い」の合計が 80.0%となり、役員の立場からも実施が可能という意見であることが分かった。

これからは一部の市町村民児協の協力のもと、試行的な取り組みとして実施したうえで、今後の本格運用に向けた体系化を図っていきたい。

## (9) 研修全体を通じて

【表 16-1：研修を受けて前向きな気持ちになれたか】

	前向きな気持ちになれたか	
	2年度	参加者
前向きな気持ちになった	1 20.0%	1 9.1%
前向きな気持ちになったに近い	4 80.0%	10 90.9%
前向きな気持ちにならなかったに近い	0 0.0%	0 0.0%
前向きな気持ちにならなかった	0 0.0%	0 0.0%

「なった」 + 「なったに近い」 = 100.0%

【表 16-2：研修に参加できて良かったか】

	研修の参加について	
	2年度	参加者
良かった	2 40.0%	6 54.5%
良かったに近い	3 60.0%	4 36.4%
悪かったに近い	0 0.0%	1 9.1%
悪かった	0 0.0%	0 0.0%

「良かった」 + 「良かったに近い」 = 100.0%

表 16-1 の設問は新任委員が前向きな気持ちになったと思うかについて伺い、表 16-2 の設問は役員自身が参加できて良かったかを伺ったものである。結果、表 16-1 で示すとおり、「前向きな気持ちになった」、「前向きな気持ちになったに近い」の回答の合計が 100%となり、表 16-2 の全体的な評価についても「良かった」、「良かったに近い」の回答の合計が 100%であった。

ただし、表 16-1 の「前向きな気持ちになった」の回答割合が比較的低く、参加者と同じような傾向を示している。このことは、参加者の同設問に関する考察と重複するので詳細は割愛するが、この結果はワークショップの時間短縮が影響しているものと推察する。

## (10) その他意見

上記の他、自由記述回答において、以下のとおり意見や感想が寄せられている。

○改めて、「活動記録の記入について」の研修は、分かりやすい説明でこれからの記入について考えさせられました。鳥居先生の詩の朗読は心に沁みる思いでした。とても感動しました。今回の研修をこれからの活動に生かしていきたいと思います。

○鳥居先生、良かったです。お疲れさまでした。

## 5. まとめ～今後の実践の方向性について～

厳しいコロナ禍の状況の中で、函館市民生児童委員連合会の協力のもと、初任民生委員児童委員研修を実施できたことに深く感謝したい。

おかげで、現在抱えている課題に対する方策の検討にあたって、その検証に足る実践結果を得ることができたことはこの上もない成果と認識している。今後はこれらのアンケート結果にもとづき、今後の具体的な実践を検討していく必要があり、差し当たって現段階においては、以下の取り組みを進めることで法人内での協議を進めていきたい。

### (1) 新任委員向けの新たな研修体系の試行運用

今回の実践により、初任者、役員ともに、その実施の可能性は高いという見解を示してもらった。しかしながら、令和4年の一斉改選を見据えると、現時点で新任者数は3,000名を見込んでおり、この人数は令和元年度一斉改選時の約50%増となる。このことから、全道的に大規模な事業展開となるため、試行運用なしでこの実践に取り組むリスクは極めて高い。

そこで旭川市民生委員児童委員連絡協議会（以下、「旭川市民児連」）の協力を得ながら、この研修体系を試行的に実践するための調整を図りたい。旭川市は中核市であるため、民生委員法第18条に基づく研修事業は旭川市独自で実施している。しかし、旭川市民児連はその研修内容の質に疑義を感じており、研修のあり方の改善を行政に対して働きかけている。このことから、この実践を通じて、市行政に対して今後のあり方を提案することも勘案しながら、旭川市での実践の結果を丁寧に検証し新たな研修体系を確立させ、次の備えに万全を期していきたい。

### (2) 対象を選ばないワークショップテキストづくり

初任民生委員児童委員研修の実践のねらいに、モチベーションを高めるためのテキスト活用マニュアルの開発がある。当初は新任委員を対象としたマニュアル開発であったが、今回の実践により中堅委員への適応性も確認できた。そこで、初任者に対象を限定せず「ワークショップのすすめ」というタイトルでテキストづくりに取り組むこととしたい。

また、ワークショップの具体的な展開に関するテキストは、モチベーションを高める効果を意図しているところであるが、本来ワークショップは、課題解決、合意形成、学習などを行う「場」という特徴があり、受動的な講義と違って、参加者同士が議論する場面が多く参加者が学習者として主体化され能動的に動くため、積極性、主体性、当事者意識が生まれるなどの効果が期待できる。これらの副次的な効果は、民児協組織における協議のトレーニングとなり、コミュニケーションの強化や増加による民児協の活性化へと帰結する。

あくまでも将来的な展望である。この「ワークショップのすすめ」により、民児協内の協議の具体的方法を学んでいただき、今後は、地域アセスメントの具体的方法や、計画的な地域福祉実践の展開に関するテキストを作成するなど、躍動する組織としてステップアップすることを支援する教材開発も視野に入れ、道民児連そのものの事業推進力の活性化を目指したい。