

第3章 本研修の成果と課題

1. 本研修の成果

本研修で得られた成果は主に4つである。1つ目は子ども・若者支援に関する基本的な知識・スキルの向上、2つ目は支援におけるマインドや支援者としての姿勢、3つ目はアウトリーチを含め、包括的な支援を実施していく上での社会資源の発掘や連携の必要性についての理解、4つ目は研修生間、研修生と受入団体とのネットワーク形成である。これらについて以下に研修生のエピソードを中心に記述していく。

ア. 子ども・若者支援に関する基本的な知識・スキルの向上

子ども・若者支援に関する知識については、実地研修において、アウトリーチに同行したことや各種プログラムへの参加を通して向上している（事例1）。研修生は事前にアウトリーチに同行する際の留意点などについて学習し、その現場を体験することにより、大きな学びを得た（事例2～5）。またそれ以外に、受入団体スタッフとの意見交換などで学びを得た研修生もいる（事例6）。

【事例1：畑作業を通じた支援方法とその効果】

ある研修生は、受入団体のスタッフの適度な介入や声掛けが参加者のやる気を高めており、参加者との関係作りに取り組んでいる姿が印象的であったと感じた。特に畑作業ではみんなで力を合わせることで作業の完成度が高まり、利用者は自分には何ができて何ができないのかと自分自身を受容することができるため、自分の役割を把握することができる。そして畑作業は一つ一つの作業が完結しているため、作物は生えていなくても作業をする度に達成感を感じることができる。受入団体が大切にしている『経験』は、物事の体験以外にも、社会性、協調性、チームワーク、自己覚知、自己の能力向上などと多岐に渡って効果があり若者支援において必要なことを研修生は学ぶことができた。

【事例2：アウトリーチ支援を通じた家族への支援】

ある研修生は、20代ひきこもり男性（ひきこもり状態が長い方）宅へ訪問した時、両親から家庭訪問によって父母も安心感を得ることができる、ということを知った。その両親によると、「受入団体が実施しているアウトリーチ支援のようになかなか長く関わってもらえるところが少ないため、受入団体のアウトリーチ支援をありがたく思っている。」ということを知り、アウトリーチを行うことで本人に対する支援だけでなく、保護者に安心感を与えることを学んだという。またアウトリーチを行うことによって家庭の環境や状況を理解することが可能となり、アウトリーチの有用性を感じたという。

【事例3：支援ツールの種類と質の向上】

ある研修生は、アウトリーチ支援を行うなかで学習支援の活用が効果的であることを本研修を通じて学んだという。支援ツールの種類の数や質の向上の必要性を学んだ。また支援ツールとして職員のスキルアップ（人材育成）の重要性を学んだという。

【事例4：スタッフの観察スキル】

ある研修生は、ひきこもりの回復には半年、1年単位で待ちながら何らかのアプローチをしていくことが大切なことだと改めて感じたという。また受入団体のスタッフはなにげなく利用者ひとりひとりの細かい変化等を利用者に不快感を与えずにチェックしており、このことは今後身につけていきたいスキルだと感じた。

【事例5：様々な人や物を活かすアウトリーチを学ぶ】

ある研修生は、場所や物・人など様々なものを有効に活用しながらアウトリーチが実施されていたと感じたという。アウトリーチに同行させて頂くスタッフの方々は、支援が必要な方との関係を構築していたが、そのなかで私たち研修生の立場やスタッフが有する経験等をうまく活用して本人に接していた。そのため、私たち研修生も本人と関わりやすくなったと考える。

【事例6：オタク文化に触れる】

ある研修生は、ひきこもり経験のある受入団体のスタッフからひきこもり経験の話や受入団体との出会い、そして自身がスタッフとして働いていることの苦労話など現場でしかわからない生々しい話を多く聞いたという。そのなかでも、アニメ好きのスタッフから聞いた話では、オタクにはアップー型のおタクとダウンー型のおタク、そして単にキャラクターを眺めているだけのおタクの3種類のおタクがいるということを知り、研修生が知らないオタク文化について学ぶ良い機会であった。またオンラインゲームについての話では、あるスタッフはオンラインゲームの危険性について話をしていたが、あるスタッフはひきこもりの人にとってオンラインゲームとは外部とつながる唯一のものである、という話を聞き、研修生はオンラインゲームに関する知識を蓄える必要性を感じたという。

イ. 支援におけるマインドや支援者としての姿勢

研修生は、実地研修先において受入団体のスタッフと共に支援を行うなかで、当該団体のスタッフが支援をする上で配慮していること、大切にしていることなどを聞いていく中で、子ども・若者支援に関する基本的な心構えや姿勢について学んだ（事例 7～9）。

また受入団体のなかでそのようなマインドがどのように醸成されているのか、スキルがどのように伝承されているのか、ということについて学んだ研修生もいる（事例 10）。

【事例7：支援における心構えについて】

ある研修生は、学習支援相談事業で高校卒業資格を取得した A さん（20 歳代）の卒業式が受入団体で行われた時、講師の方が A さんに対し、心から頑張りを認め、労い、自分も A さんから学ぶことがあったと感謝の言葉を述べていたことを経験した。本人よりも講師の方が達成感に満ちた、本当にうれしそうな顔をしており、その姿を見た A さんが安堵の表情を浮かべていたことがとても印象的であったという。

このことから支援は決して一方的なものではなく、お互いに学びがあり、その学びを支援されている人に伝えることで、自分の存在意義を認識し、自信につながっていくことを学んだ。またそれには人が人として相手と向き合うことが不可欠であると研修生は実感したという。

【事例8：支援スタッフの高い意識と配慮を学ぶ】

ある研修生は、受入団体のスタッフが常に向上心と謙虚さを持ち支援をされている姿に感動した。これだけ整ったシステムと環境の中においても「今がベストではない。今を満足してはいけない。」と話すスタッフの言葉が、最も印象に残っている。そしてアウトリーチの際は利用者と触れ合える限られた時間の為、あらゆる想定を行い、言葉かけや施策を幾通りも用意して臨んでいる姿勢や目先の変化だけでなく長いスパンで支援を考えられている姿に、利用者一人一人に対しての大きな想いを感じさせられたようだ。

【事例9：支援スタッフの人となりの大切さ】

ある研修生は、受入団体のスタッフが寮生に対して行っていた指導に感動した。スタッフは成長期に様々な困難を克服して現在にいたっており、その深い人生経験が寮生への支援にいきていると感じた。専門の資格を問う前に相談員の人となりは重要なファクターだと実感した。このことはアウトリーチの姿勢にも現れており、アウトリーチの際には気長に相手と呼吸を合わせて取り組む姿勢が勉強になった。

【事例10：職員間で受け継がれる支援方針・方法】

ある研修生は、受入団体でのインテーク・アセスメントが本人理解の視点に立って徹底されていることを学んだ。支援者が本人に会えない状況の中、相談者の物音や匂い、屋内の状況（壊れているものなど）、暴力の対象部位など変化につながる表現を見逃さない姿勢が印象に残っているという。

40代・50代のベテラン職員から20代の職員まで、自分のことばで、共通した個別支援・個別サービスに向けた支援方針・理念を語っており、マニュアル化はされていないが、核となる理念や方法が伝承されている様子が感じられた。

またこの他に職員間で課題の共有を行うことが、職員同士の信頼構築につながり、同時に支援に関する良いフィードバックにつながっている、という意見も見られた。

ウ.アウトリーチを含め、包括的な支援を実施していく上での社会資源発掘や連携の必要性についての理解

研修生はアウトリーチを含め、包括的な支援を実施していく上で、他機関や他団体の職員と連携をすることによって、より効果的な支援が行えることを学んだ（事例 11～14）。具体的には家庭だけでなく、学校、企業など様々な立場から支援に携わることで効果的な支援が行えることを学んでいる（事例 11）。またスタッフ同士で情報を共有するだけでなく、地域の教育機関の方との交流を通じて支援を行なっている受入団体での活動が印象に残っている研修生もいる（事例 12）。

一方、研修生の地域と受入団体の地域との差を実感した研修生もおり、特に外部機関との連携方法の違いを認識することで、研修生の地域における課題を認識している（事例 15）。

【事例11：教育機関・支援機関・就労機関の連携による支援の重要性を実感】

ある研修生は、専門学校の子生に対して就職に向けた支援会議に同席したこと際に、連携による支援の広がりや役割分担の大切さを実感した。

支援会議には支援対象者、母親、学校の担任と進路指導、ハローワーク、受入団体が出席し、なかなか就職が決まらない学生をどう支援していくか、という議論を行った。その際に学校と各機関が本人との関わりの中で見えている本人の印象や課題を話し、次に母親が本人について話したが、研修生は母親が思っている本人の姿と学校や他機関が捉えている本人の姿に大きな違いがあることがわかった。

会議ではその後、それぞれの機関が出来る役割を確認したが、学校だけでは担いきれない役割を他機関が担うという「発見」「支援」「出口」が連携することで支援が完成するのだと感じた。また、家庭が担える役割、学校が担える役割、支援機関が担える役割、企業が担える役割はそれぞれ違っており、その役割の違いを認識しながら、連携がうまく機能した時にはとても大きな力になるということを研修生は実感したという。

【事例12：スタッフ同士や施設間、地域との交流による支援】

ある研修生は、受入団体のスタッフ間、施設間、また地域との交流がとても協力的に行われていることが印象的だったという。スタッフ間という観点では、本人が施設の利用を開始するための面談から2名体制（施設長もしくは副施設長が同席）で実施し、各相談者に対して担当のスタッフを決めている点が

とても適切で配慮の行き通った対応と感じたそうだ。またプログラムを行う際もスタッフの他に、外部からグループワーカーを招聘し、どのように支援したら効果的かを話し合うなどが印象的だったという。また施設間という観点では、複数の施設が関係する5日間の連続したプログラムを実施するなど日頃の連携が取れている点が垣間見えたという。その他1か月に1度、近隣住民に向け講演会を開くことで施設への理解を深めたり、祭事を催し地域の教育機関等との交流を図っていたことが印象に残っているという。

【事例13：支援機関同士の連携による総合的な支援体制に対する驚き】

ある研修生は、受入団体の地域にある支援機関が連携し、困難を有する子ども若者を総合的に支援するためのネットワークが作られ、0歳~40歳の子ども・若者が抜け落ちることなく、伴走型の支援が受けられるシステムが整えられていることに感動したという。

所属団体の地域では、1つの団体が支援機関同士を連携させ、このような支援の仕組み作りあげることが困難だが、1つ1つの団体や支援機関が協力し合い繋がる事によって、大きな鎖=社会資源となるよう、1つでも多くの支援機関を回り、顔を繋いでいくことから始めようと思ったという。

【事例14：ネットワーク形成の重要性を改めて実感】

ある研修生は、生活に困難を抱える対象者への支援について考える場合、早期の発見（例えば小中学校）とアウトリーチが重要と聞いていたが、実際に鑑別所を訪問し、本人や家族に会うことで改めて早期発見やアウトリーチが重要であることを認識したという。そしてこのような支援を実施するためには支援団体とその他の支援機関とのネットワーク形成が重要であることを再認識することが出来たという。

【事例15：所属団体と受入団体の地域差を実感】

ある研修生は、受入団体先で実施した各施設への見学・ヒアリングの際に、行政の立場からの話や医師の立場からの話を聞いたという。所属団体の立地する地域では受入団体の地域のように協議体の運営を行うことは大変難しいと感じたが、医師や行政との連携が何かしら強められなる場作りは考えなければならないと思ったそうだ。

エ. 研修生間、研修生と受入団体とのネットワーク形成

事前研修では、各研修生の取組を共有する時間や研修生同士の交流、情報交換にも力を入れ、研修生同士のネットワークも構築された。

研修生は 2 週間の実地研修を通じて、充実した研修、受入団体のスタッフとの交流ができた。

受入団体にとっても、異なるバックグラウンドや専門性を持つ研修生の参加が、よい刺激になったとの意見もあった。受入団体の実地研修の有用性についての評価は、5 段階評価で平均 4.45 と高い水準であった。また、研修生の実地研修の満足度も平均 4.65 と高い水準であった。

一部の研修生は、実地研修後も受入団体のスタッフからスーパーバイズを受ける機会を持ち、継続的な関係がある。

本研修は、研修生同士にとどまらず、研修生と受入団体との交流も生まれ、団体や地域を超えた支援者の交流・ネットワーク作りに役立ったと考えられる。

【事例16：互いの価値観をぶつける楽しさ】

ある研修生は、各研修日の最後にスタッフと振り返りをしていたのだが、そのときに支援者としてお互いの価値観や意見をぶつけ合うのが楽しいと感じたそうだ。研修生が所属している施設と受入団体の価値観が違うこともあって、カルチャーショックがありつつも興味深い点があったという。

【事例17：受入団体とのネットワークについて】

ある研修生は、受入団体が研修生の居住している地域に隣接しているため、これからは受入団体が実施する公開講座に参加したいと思っているそうだ。また研修生が来年度より運営するフリースペースに関しても、なにかしらの問題に直面した際には相談にのってもらえる関係性を構築している。

2. 本研修の課題と検討すべき内容

本研修では、研修生・受入団体からいくつか要望があったため、研修の制度上の課題について以下のとおり整理する。

第1に、研修生と受入団体のマッチングについて研修生を選考するために受入団体側に示される情報が不足しているとの指摘があった。本研修では応募者に対して志望動機や経歴を事前に確認しているが、それだけではなく応募者の長所・短所を含めた自己分析などにより内面に踏み込んだ内容がなければ、応募者がアウトリーチに適しているか否かという判断が下せない、という意見が受入団体から挙がっていた。

第2に、事前研修から実地研修の期間において、昨年度の研修生の実地研修記録や感想などを共有し、留意点などを事前に確認しておきたかったという意見が挙がっていた。この点に関しては、今年度の事前研修、実地研修のアンケート等を集約し、留意点などの情報を次年度の研修生に提供できるよう準備を進めていきたい。

第3に、実地研修における課題としては、予定していたアウトリーチへの同行が中止になってしまうリスクが挙げられる。本研修の大きな特色はアウトリーチに同行することであり、事前研修での学びを効果的なものとするために、同行訪問の機会を十分に確保する必要があると考える。しかし、訪問に際しては、支援対象者の意思や権利を最優先するため、当日になって訪問が中止となる場合や、支援対象者の状態等によっては、同行が難しいと判断せざるを得ない場合もあると思われる。そのような場合には、ロールプレイングや相談現場への同席等を実施することで、研修生の学習機会を確保することができると思う。