職業教育研究開発

Vocational Education and Training Research, Development and Innovation

ニュースレター　第24号

2023.4.15

敬心学園

編集・発行：学校法人敬心学園

職業教育研究開発センター　川廷 宗之

〒169-0075　新宿区高田馬場2-16-6

TEL：03-3200-9074

特集

研究の仲間から最新の動向を学ぼう ～連載企画のリニューアル！～

本ニュースレターで第９回まで連載してきた「研究の仲間から最新の動向を学ぼう」が生まれ変わりました！

同連載記事はこれまで、職業教育に関する書籍のレビューが中心でしたが、職業教育研究開発センターの客員研究員登録者が150名を超えたことをきっかけに、関連書籍のレビューだけでなく、研究員の皆様にニュースレターを通して最新の研究論文・調査結果等の紹介やご自身の研究成果・調査結果等の共有の場としてリニューアルすることとしました。

そこで、今号はリニューアル記念として、お二人の研究員にご自身の専門とされる研究領域に関する取り組み、最新の動向について共有していただきます。ご寄稿いただいた先生方を以下にご紹介します。（編集部）

太原 靖一郎 先生
（共栄大学 国際経営学部 准教授）

- 1級キャリアコンサルティング技能士（2015年～）
- 著書『キャリアコンサルタントのためのキャリアデザイン』
- 専門はキャリア教育・職業教育

大学卒業後、建設コンサルタントとして7年間従事したのち、キャリアカウンセラー資格CDAを取得（2004年）し、転職エージェントにてコンサルタント、マネジメント、人事を約10年経験。公益社団法人日本プロサッカーリーグ（Jリーグ）のキャリア教育、人事責任者として、選手の人材育成、セカンドキャリア支援、グループ会社を含めた人事、組織統合などに携わる。

在職中に法政大学大学院キャリアデザイン学研究科（2015年修了）で学び、2019年より現職。キャリア関連科目を中心に人材マネジメント、ロジカルシンキングなどを担当。

小野寺 哲夫 先生
（東京保健医療専門職大学
リハビリテーション学部 作業療法学科 准教授）

- 臨床心理士・公認心理士・Ph. D
- 専門は、社会心理学・臨床心理学・家族心理学・産業組織心理学

（財）ふくしま自治研修センター客員教授として、2002年～福島県を中心に、リーダーシップ研修、メンタルヘルス研修、OJL研修、管理者研修等を10年間担当。2010年、日本家族アカデミーLLC設立。青森公立大学の遠藤哲哉氏との「学習する組織（Learning Organization）研究プロジェクト」、「WACによる企業トータルヘルス＆ストレス支援プロジェクト」に加えて、ポジティブ心理学、組織心理学、臨床心理学（認知行動療法、解決志向ブリーフセラピーほか）、社会起業家論などの研究・講義・研修を行う。2020年度より現職。

第 24 号　の　掲　載　内　容

特集	1	研究の仲間から最新の動向を学ぼう　～連載企画のリニューアル！～
	2	大学におけるキャリア相談の現状と課題に関する事例紹介　共栄大学 国際経営学部　准教授　太原　靖一郎
	4	魅力ある みんながワクワクしながら楽しく仕事ができる学校組織風土づくり　東京保健医療専門職大学　准教授　小野寺　哲夫
グループ校の教育	6	TPUが担うプロフェッショナル教育の核となる統合分野「共生社会の展開と実践」　東京保健医療専門職大学　展開科目部会　江幡 真史・片岡 幸彦・柳澤 孝主・若原 圭子
報告	8	RDIセンター受託研究事業　2022年度実績報告／第４研究班・第13研究班・ERIA研究PJ　職業教育研究開発センター
報告	11	第20回公開研究会　開催報告　多様化した社会とどう向き合うか　－ダイバーシティ（多様性）や異文化での暮らしを楽しむ人から学ぶ－　職業教育研究開発センター
告知等	12	敬心学園　第20回職業教育研究集会　開催のお知らせ／センター長退任のご挨拶／休刊のご案内

特集

大学におけるキャリア相談の現状と課題に関する事例紹介

共栄大学 国際経営学部　太原　靖一郎
（客員研究員）

支援が必要な児童生徒学生の現状

令和5年2月28日に行われた文部科学省の発表によると、令和4年の児童生徒の自殺者数は512名となり、過去最多であったことが報告され、悩みや不安を抱える児童や生徒に対して保護者や学校関係者が、児童生徒等の態度に現れる微妙なサインに注意を払って不安や悩みの声に耳を傾けることが大切であることが示されている。

国立成育医療研究センターが行った「2021年度新型コロナウイルス感染症流行による親子の生活と健康への影響に関する実態調査」では、「助けが必要な状態である」と感じるような抑うつ症状が自分に現れた場合に「誰にも相談しないでもう少し自分で様子をみる」と回答した子どもが、小学5〜6年生では25.5%、中学生では35.2%に上り、周囲に相談しない（できない）ことが示されている。

このような周囲に相談できない状態は、小中学生に限ったことではなく、高校生、大学生も同じような状況にあることが推測される。

私の勤務先である共栄大学においても、様々な理由からメンタル不調に陥っているであろう学生からの相談件数は年々増えている。共栄大学は学内に医務室が設置され1名の看護師が常駐している。新型コロナウイルス感染症流行の影響により、学生からの相談の機会が増え、ニーズに応えるため学内にある学生サポートルームに、臨床心理士資格を持つ専任のスクールカウンセラーを1名配置し、毎週1日、希望者に対してカウンセリングを実施できる体制を整えている。

教員の立場からの支援

私は約4年前の新型コロナウイルス感染症拡大以前に、この大学に赴任した。国家資格キャリアコンサルタントを取得している教員であるということで、赴任直後から学生からのキャリア相談があった。当時は、主に学習状況や就職先の選択など、学生自身のキャリアに関わる相談が中心だったが、新型コロナウイルス感染症拡大後の相談内容は、キャリアに関する相談以外に、オンライン授業の進め方や友達ができない悩み、メンタル不調に関する相談を受けるようになった。

メンタル不調のある学生との最初の接点は、ちょっとした気づきからであった。授業中に垣間見る学生の態度、たとえば「ちょっと笑顔が少ないかな？」「つまらなそうに授業を受けているかな？」など、違和感を覚えたことがきっかけとなった。授業の終わりに「大丈夫？何かあった？少し話を聞こうか？」とその学生に声をかけたところ、本人から「話したい」と申し出があった。面談を始めると、最初は「何か特に話したいことがあるわけではないのですが」と言っていたが、徐々に目に涙を浮かべながら今のつらい状況を訴えかけてきた。学生は、今は何もやる気が起きず、特に部活動での人間関係でストレスを感じ、今は部活動には行きたくないとのことであった。

話を聞きながら学生の態度なども勘案し、メンタル不調に陥っている可能性もあると判断した。その後も同じような状況に陥っている学生と面談する機会があり、2021年、2022年ともに数名の学生からストレスやメンタル不調を抱えている状況を確認した。対面だけではなく、チャットを利用して相談を受けることもあった。

＜写真＞　学生サポートルーム

支援の仕方

対面での面談でメンタル不調を感じた学生に関しては、本人に了解を得たうえで、医務室の看護師につなぎ、支援を依頼した。看護師はスクールカウンセラーとも連携しているため、必要に応じて、カウンセリングが実施される。これらの学生は、その後も看護師と情報交換しながら継続的な支援を受けている。相談する機会が増えることで、症状の改善が見られる学生がいる一方で、看護師やスクールカウンセラーと相性が合わず、一度相談したものの、その後相談の機会を持てない学生もいた。こういった学生に対しては、支援者同士で連携をとり、電話やＳＮＳ等を駆使して学生へのアプローチを続けている。

相談時における適切な対応とは

一般にキャリアコンサルタントが実施する相談は、キャリアに関する内容がメインであり、キャリアコンサルタントとしての自身の能力や知識、スキル、専門性を超え、自分の領域外で対応を迫られたり、十分な対応ができない場合には、問題解決のために適切な専門機関を紹介したり、支援を依頼するリファーが求められる。

例えば、相談者にメンタル不調の疑いがある場合には、メンタル不調を治療するような処置、対処はできない。相談者の話を聴き、必要に応じて、専門担当者につないだり、病院への通院を勧める。普段から教員が医務室、保健室と横のつながりを持つことも大切である。

キャリアに悩む学生

面談をする学生の中には、自分の将来のキャリアに迷う学生も多い。マイナビ(2022)では「マイナビ 大学生低学年のキャリア意識調査（25・26年卒対象）」として、大学1、2年生の男女1,051名を対象に、現時点の仕事や就職活動に関する考えを調査した結果を公表している。卒業後に就きたい仕事・キャリアの方向性が「決まっている」学生は43.0%で前年に比べ0.4pt微増した一方、**「全く決まっていない」学生も前年比3.8pt増の25.3%となり2年連続で増加**している。「決まっていない」学生が増えた背景としては、コロナ禍での社会情勢の変化などにより、将来像が描きづらかったり、方向性を変えざるを得ない状況が推察されると示されている。

共栄大学には国際経営学部、教育学部の2つの学部がある。教育学部の学生の多くは、教員になりたいと志望して大学に入学してきている。しかしながら、なんらかの理由で教員を目指すことをあきらめる学生も一定数存在する。また、国際経営学部の学生には、マイナビの調査結果と同様に大学には入学したが、将来のキャリアについて何も考えられていないという学生もいる。

このような学生へのキャリアコンサルタントとしてのアプローチの仕方としては、2つの視点が考えられる。1つ目は、やりたいことを見つけてもらうためのアプローチである。たとえば、厚生労働省が提供している職業情報提供サイト“jobtag”などに掲載されている仕事の動画視聴や、ＯＢやアルバイト先の社会人に話を聞くなど、働くことに対する情報をインプットすることである。

※厚生労働省職業情報提供サイトHP、jobtagより

2つ目は、メンタル不調に陥っている学生と同様だが、転機を乗り越えるための４S点検を行うことである。４S点検とは、キャリアの理論家であるシュロスバーグ（Nancy K. Schlossberg）が提唱したもので、キャリアのトランジション（転機）を乗り越えるために４つのSが必要であると唱っている。

■Situation（状況）
■Self（自己）
■Support（周囲の援助）
■Strategies（戦略）　　であり、

相談者との面談の際にこの４つの「S」を確認しながら進めることで、不足しているものを理解し、援助につなげていく一助になる。

課 題

「改正障害者差別解消法」により、民間の教育機関においても**「合理的配慮」が求められる必要性**についても触れておきたい。この法律では、『差別禁止や合理的配慮の提供の対象となる障害者は障害者雇用促進法第２条第１号に掲げる障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者）である』とされている。**障害者の範囲は広く、合理的配慮の対象範囲も広いことに注意したい。**

また、職業生活を営んでいない学生も、メンタル不調から精神面に支障を来す場合もあり得る。本人が自覚していない、もしくは話すことができないケースにも対処していく必要があり、専門学校、大学など教育機関においても、ハード面・ソフト面での対応が求められると考える。また、**生徒・学生のメッセージに、いち早く教員・職員が、気がつくことが大切である。**

～参考文献～
・厚生労働省「令和４年版自殺対策白書」
・マイナビ「マイナビ 大学生低学年のキャリア意識調査」
https://career-research.mynavi.jp/reserch/20220106_21171/
・宮城まり子『キャリアカウンセリング』駿河台出版社（2002年）

特集

魅力ある みんながワクワクしながら 楽しく仕事ができる学校組織風土づくり

東京保健医療専門職大学　准教授　小野寺　哲夫
（学内研究員）

OJL研修と学習する組織とポジティブ心理学

私は（財）ふくしま自治研修センターにて、遠藤哲哉氏（青森公立大学教授）と、ワクワク楽しく仕事ができる職場風土づくりのためのOJL研修とその研究を20年間行ってきました。そのキーワードは、①OJL(On the Job Learning)と学習する組織（Learning Organization）です。OJLという言葉は初めてという方も多いと思いますが、昔からあるOJT(On the Job Training)の「T」を「L（自律的学習）」に置き換えた言葉です。つまり、現代の加速社会に対応できる人材を育成していくためには、上からの教育・訓練だけでは不可能であり、学習者自らが主体的に学んでいく必要があり、さらにそれをファシリテートし、エンパワー（支援）するようなリーダーシップ、および**それらを推進する職場風土がどうしても必要**だ、ということです。

私が専門とする心理学領域においても、従来の人間の弱みや欠点、短所、病気などのネガティブな側面にフォーカスする臨床心理学的アプローチに代わって、人間の持つ強みや長所、可能性、レジリエンスなどのポジティブな側面に積極的にフォーカスしていこうというポジティブ心理学が台頭してきました。

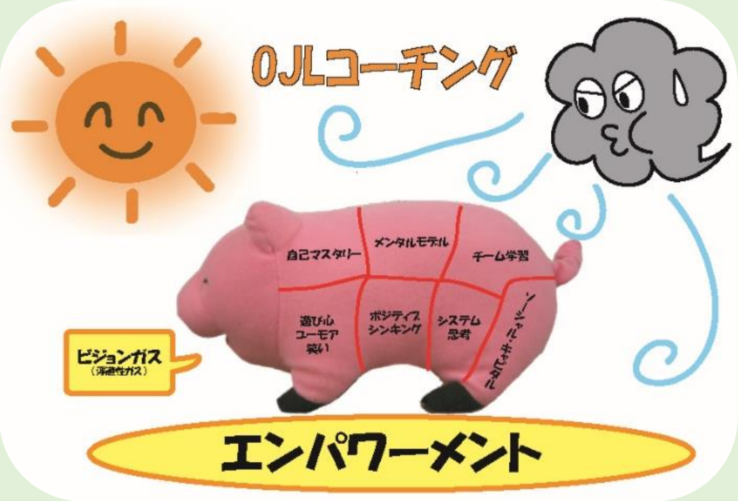


図1　学習する組織10要素モデル　作図：筆者・遠藤
文字が小さいが、10要素がこの図中に記載されている。

学習する組織10要素モデル（ふくしまパラダイム）

学習する組織というコンセプトは、ピーター・センゲによって考案された組織モデルです。彼によると、学習する組織を作るためには5つの要素（①自己マスタリー、②メンタルモデルの克服、③ビジョンの共有、④チーム学習、⑤システム思考）が必要だとしました。

社会変化に対応していくためには、組織自体も継続的に学習していく必要があり、そのためには、指示待ちではない主体的な従業員がいて、自らの固定観念や思い込み、認知バイアス等に気づいて、それらを克服していくことができていること、および上から押しつけられたビジョンではなく、自分事としてコミットできるビジョンが共有されていて、職場での活発なコミュニケーションやコラボレーションを通してチームで学び合い、これらすべての要素間のつながりや関連性が俯瞰できている状態と言うことができます。

この5要素に、さらに⑥ポジティブシンキング、⑦遊び心・ユーモア・笑い、⑧ソーシャルキャピタル（信頼、互恵性、ネットワーク）、⑨エンパワーメント、⑩OJLコーチングを追加したものが、学習する組織10要素モデルになります（図１参照）。

表1　学習しない組織と学習する組織の特徴の比較

学習しない組織	学習する組織
ヒエラルキー（上下関係）	フラット（対等関係）
一元的価値	ダイバーシティ・多元的価値
因果思考（非難・スケープゴート）	システム思考（円環的認識論）
支配管理＝パワーの独占	支援サポート＝エンパワーメント
人の支配（独裁、恣意的・予測不能）	法の支配（恣意からの自由・予測可能）
規律訓練・指示命令・処罰・他律的教育	質問・提案・褒める・コーチング・自律的学習
閉鎖的・防衛的・偏見と排除	オープン・チャレンジ・寛容と受容
「北風」＝性悪説＝人間不信	「太陽」＝性善説＝人間信頼（リスペクト）
ナンバーワン＝結果（成果）主義	オンリーワン＝プロセス重視
勤勉・忠誠心・MUST思考・ストレス	遊び心・創造性・チャレンジ・楽しさ・ワクワク感
不安／恐怖・同調圧力（言論統制）	心理的安全性・ポジティビティ・リラックス

作表：筆者

追加された5要素の内、特に7番目の「**遊び心・ユーモア・笑い**」を、私たちは最も重視しています。具体的には、福島県の公務員の人材育成が、OJT研修からOJL研修へと変えていくことに成功したわけですが、それには、福島県を中心とした大規模全国調査をまとめた組織スタイル研究報告書『自治体経営におけるOJT：学習する組織スタイル（OS）とOJL（On the Job Learning）』

（財）ふくしま自治研修センター刊（2002年3月）が大きくかかわっています（表1は、学習しない組織と学習する組織を比較したものです）。

この調査で明らかになったことは、官僚主義組織スタイル、成果主義組織スタイル、学習する組織スタイルという3つの組織スタイル（OS）を比較した時に、学習する組織スタイルが最も組織学習と個人学習を促進していることでした。学習（ラーニング）を促進しただけでなく、個人尊重、挑戦・自発性、オープンな対話・参加、試行錯誤、遊び心も促進しており、いわゆる今はやりの**心理的安全性**や**多様性（ダイバーシティ）**だけでなく、職場における楽しさを推進する組織であることが示されました。お気づきの方も多いと思いますが、これは本ニュースレターで川廷センター長が連載してきた「**学生も教員も楽しくなるアクティブラーニング**」における授業実践と重なるところが大きいと考えます。

余談ですが、OJL研修のマスコットは、当時ダイソーで売っていた「**ピンクのぶたのぬいぐるみ**」でした。いつもニコニコと笑っていて、太っ腹でなんでも受け入れてくれる、多様性を許容するシンボルとして活躍してくれています！「とんとん拍子、まなぶ～、あそぶ～、だいじょうぶ～。」

さて、ここから「**みんながワクワクしながら楽しく仕事ができる学校組織風土づくり**」のヒントについて、OJL研修の具体的内容などを紹介しながら述べていきます。

OJL研修は3日間コースで行われていますが、半日研修だったりすると、短時間で多くを詰め込まねばならず、研修参加者が真の意味で心理学的に安心し、リラックスし、自分を守っている仮面や鎧を外し、自分をさらけ出して、オープンな対話や遊び心を発揮するのは不可能だと考えられます。かといって、時間が多くあれば、参加者が心を開くのかといったら、そうでもありません。そこで、OJL研修では、初日の最初にこの研修のゴールである「CS＝ES」という公式を示して理解してもらいます。CS（お客様満足）とES（従業員満足）はイコールになるということです。学校組織で言えば、学生の満足・楽しさと教師の満足・楽しさはイコールになるということです。両者は両立できるのです。まさに先ほどの「学生も教員も共に楽しくなるアクティブラーニング」ですね。その上で、OJL研修では、「仕事を楽しむ（PLAY）」ということは、どういうことなのかを非常に分かりやすく示している事例として『フィッシュ』というビデオを観せました。これは、シアトルにある魚市場のある店を描いたもので、従業員が魚を投げて遊ぶように仕事をしている、という事例です。仕事を楽しむ原則を『フィッシュ哲学』として、**①遊ぶ（PLAY）、②注意を向ける、③相手を楽しませる、④態度を選ぶ**、の4つを提示しています。OJL研修では、特に①遊ぶ と、④態度を選ぶ（どんな環境でも態度は自分で選べる）を重視しています。実際、OJL研修の中で、グループでジェンガをやったり、研修中に心地よいBGMをかけたり、要所要所で「**OJLソング**（世界で一つだけの花など）」を全員で歌います。当然のことながら、ただずっと遊んでいるだけの研修ではなく、公か民間かは問わず、OJL哲学や学習する組織をすでに具現しているような、ワクワク楽しく働いている組織の事例を紹介し、ディスカッションして、そのエッセンスを発表します。具体的には、「リッツカールトン大阪（ホテル）」、「海士町（市町村）」、「夢のみずうみ村（リハビリ施設）」の事例は定番の事例でした。

このような事例を映像で観せて、グループで話し合うという演習を行っていき、３日目には、OJLコーチングを学び、最後に「理想の職場」を具体的に思い描き、それをマインドマップとして表現するという内容です。

ワクワク楽しい学校組織をつくるには

最後に、ワクワク楽しい学校組織を作っていくためには、一見くだらない会話や無駄に見えること、上司や組織の前例に挑戦するようなアイデアや意見、および一人ひとりの個性を受け入れる多様性の許容、そしてこれらのすべてを可能にする心理的安全性が確保されていることが重要です。この心理的安全性という言葉はとても人気がありますが、その割には本当の意味で心理的安全性が確保されている組織は少ないようです。なぜでしょうか？**心理的安全性とは、組織のトップなどの特定の人の恣意から完全に自由な状態**を意味します。独裁者のような予測不能な意思決定をする人、恣意的にふるまうリーダーなどが存在しない組織、すなわち「**法の支配**」が存在する組織にのみ、安心してワクワク楽しく働くことができ、ひいては**イノベーション**や**セレンディピティ**が生じるような組織風土が実現すると考えます。

グループ校の教育

TPUが担うプロフェッショナル教育の核となる統合分野「共生社会の展開と実践」

東京保健医療専門職大学　展開科目部会
江幡 真史（文責）・片岡 幸彦・柳澤 孝主・若原 圭子

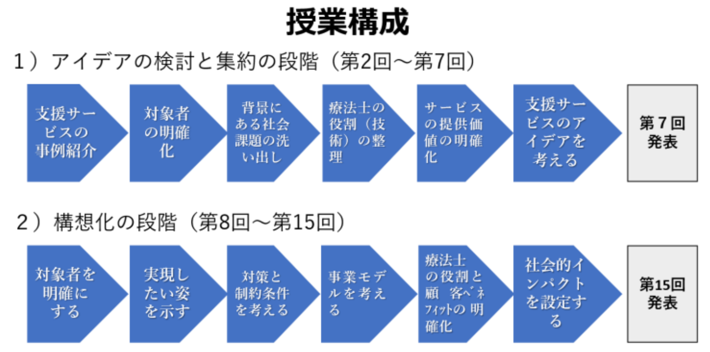
1．統合分野の意義

専門職大学のカリキュラムは、「基礎科目」「職業専門科目」「展開科目」で構成される。本学の展開科目には「隣接他分野」、「経営分野」、「統合分野」の3分野があるが、「統合分野」は私立大学等の設置認可に係る審査意見で「展開科目においては多様な領域を設定している観点から、それらで学んだ学修内容を統合する学修機会を設定することが教育効果の観点から有効と考えられるため、検討すること」との指摘を受けて設置された経緯があり、本学固有の分野である。その授業は「**共生社会の展開と実践**」と称され、本学の「建学の精神」を踏まえたタイトルからもその重要性が読み取れる。

本稿では、このプログラムの設計過程で教員がどのように叡智を結集したのか、それをどのように学生たちに届けたのか、さらに学生が演習を通じてどの様に学修したのかを以下にダイジェストする。

2．授業のフレームワーク

当該授業の到達目標は、①療法士として共生福祉の理念を実践する意義を説明できる、②理学療法・作業療法と「隣接他分野」の関連性について理解している、③「組織の経営・マネジメント(i)」の知識・手法と「隣接他分野」で学修した知識をもとに、療法士の役割を広げるアイデアやサービスを考えることができる、④多職種と協働するマインドを有している、という4点が掲げられている。これが演習形式で修得されるわけだが、その内容は第2回から第7回までの「アイデアの検討と集約」と第8回から第15回までの「アイデアの構想化」とで構成される（下図）。



授業の前半は、理学療法学科は「支援システム工学」と「スポーツの場を通した人との関わり」、作業療法学科が「ユニバーサルツーリズム」と「日常生活支援や社会参加の促進」をテーマとする教材（事例集）から、その背景にある社会課題は何であるか、5-6名で構成されるグループごとに確認と検討が行われる。そこから最も興味のある課題が選ばれ、その解決のための支援アイデアが生み出され、学科合同での中間発表を実施する。

支援アイデアを構想化する後半は、対象者を明確化し、その人々を取り巻く「実現したい社会の姿」を考え、その姿を阻む原因と対策を整理したうえで、社会に有益な事業モデルを構想し、学部合同で発表する手順となる。ここで重要なことは、構想したモデルにおいて「療法士」がどんな役割を担うのかを掘り下げることであり、また対象とする地域社会にどの程度のインパクト（例えばサービス利用者の規模）を与えるかを考えることにある。学生たちはこのようなプロセスを通じて「共生社会」を具体的に理解し、①～④の目標を修得するのである。

3．教員の取組

2020年11月、教務委員会のもとに展開科目部会が設置され、2021年1月に第1回部会を開催した。そこでは、①「共生社会の展開と実践」の設置経緯と具現化のための課題の洗い出し、②養成する人材像「共生社会の実現と発展に貢献する実務リーダー」への教員間の共通の理解という２つのテーマを当面の検討項目とした。これは、①と②が「建学の精神」を具現化する表裏の関係にあり、②が基盤となって①が成立するという認識に立つことによる。

②についての成果物は、FDSD研修を通じて11月「教育理念と展開科目の位置づけの理解」と12月「養成する人材像の理解」に共有され、さらに翌年9月「養成する人材像の理解(その2)」には職業専門科目と展開科目の融合研究の取組が共有された。次に①は、集中講義として2023年2月27日から3月4日の日程で実施することとなった。これに先立つ2022年3月、当該授業の担当教員は16名にのぼるため、部会により作成された授業の骨格が学科ごとに共有された。その後6・8・12月と3回に亘る全体会議で、内容の検討と擦り合わせが進められた。

ここでいくつかの課題を紹介する。まず、授業教材（事例集）の作成である。当該授業は３年生前期までに実施される授業を復習する位置づけとなって

（i）本学では、経営とは組織の進むべき方向を定めること、マネジメントとは経営の運営・管理を行うことと定義している。

いる。従ってその準備の段階では、未だ実施されていない授業もあるなかで教材を用意し、演習を組み立てるという困難さが伴った。さらに難しいのは授業イメージの共有化である。前述した通り「学修内容を統合する学修機会を設定すること」が指摘された経緯から、担当は職業専門科目、隣接他分野、経営分野を専門とする教員から構成されており学際的である。それ故にフレームワークを捉える視点やそこからの発想も異なり、個別の擦り合わせが繰り返されることとなった。

そして何よりも教員が心を砕いたのが、**学生が創造的に授業に取り組めるか**という点である。この解決策は3点に集約される。第一は手順書と書式作りである。第二はその書式に則って教員自身が演習に取り組み、シミュレーションを重ね磨きをかけた点である。第三が支援体制である。理学療法学科の12グループを担当する教員は8名で4名不足した。そこでPT資格を有するチューター教員4名が加わり万全の態勢を敷くこととした。加えてGoogleのクラスルームやフォームなどデジタルツールの活用を用意した。

4．学生の演習状況

授業開始3週間前に学生を対象としたガイダンスが行われ、そこで1年をかけて用意された授業用キットの概要を説明した。抽選でグループメンバーが決まり、学生は自身が該当するクラスルームに登録した。事前学習が課され、解答はGoogleフォームでの提出が求められたことにより、学生の情報リテラシーとその環境も確認された。

授業の第2回から第5回は、2つの事例集から一人ひとりが選んだサービス事例を、社会課題、提供価値、療法士の役割、必要な技術という項目からなる「要約表」に整理する。第6回ではグループごとに要約表を俯瞰し、そこから最も関心ある社会課題を選び、これを解決する支援アイデアが生み出され、下表の通りプロジェクト名がつけられて発表された。

ライフスタイル改善	VR おさんぽ	介護者のためのストレス改善
VR を使用した運動支援	地域にこにこサポート	未来の健康
はじめのいっぽ	メディアで情報を発信する	救済！装具難民支援
みんなでわいわい！	人づくり支援	障害者について知る教育支援
外出支援	外出支援	

第8回ではプロジェクトの対象者を明確にし、第9回で実現したい姿を考え、第10回でビジネスモデルを考案するという手順で進んだ。ポストイットを利用し概念を整理し、対象市場の規模や特性を分担して検索し、同時並行で共有する「統一の書式」に効率よく書き込んでいく学生らの姿が見られた。この様にデジタルツールを難なく使いこなすことにより、一世代前では考えられない濃密な演習となっていたのではないだろうか。

第11～12回では、療法士の役割と社会的インパクトを考察することとなる。ここで学生は、療法士の現場での実態を理解するために資格を持つ教員に問いを重ねた。また、自分たちのアイデアがどの程度社会に影響を与え得るのかを試算したが、これが多くの学生にとって「共生社会」を初めて具体的に捉える機会となったようである。第13～14回で資料がまとめられ、第15回で持ち時間10分をメンバー全員が分担し、一人ひとりが自分の言葉で発表を行った。

授業風景（構想化に向けた討議）

5．学習評価の設計と実施体制

演習は学生一人ひとりの参加姿勢によって学修成果が大きく異なる。前向きな参加を促すには授業プログラム全体の分かりやすさ（ゴールの明確化とそこへの手順の具体的な提示）に加え、評価の設計も欠かせない。そこで今回の工夫は、評価項目を①プロセス点（グループワークの評価）、②発表点、③レポート（試験）点の3項目で構成し、それぞれの項目で基礎点と加点とに分けたことにある。その評価の内容はオリエンテーションの段階で学生にも提示した。また、レポート点については、前述の到達目標の達成を確認する目的から3つの設問で構成され、これも予め明示して目標への自覚が促された。

これを評価する教員の体制も欠かせない。グループを担当する教員は、Google共有ファイルに毎日採点結果を入力し、教員間で相互確認した。レポート（試験）はGoogleフォームで学生に提出させたので、20名の教員が試験後直ちに担当クラスの採点を実施することができた。このように教員側もデジタルツールを活用したことで、迅速で正確な判定が可能となったと受け止めている。

6.今後の取り組み

本稿執筆時点では学習成果に関する統計的分析には至っていないものの、学生からは、視野を拡げて社会を捉えることで「療法士の役割」は大きく広がり、自身が関わる対象は健常者も含めて幅広くあることに気づいたとの声が多く寄せられている。グループ活動では、主体的な情報収集を通じて知識が深まり、目標達成に向けて能動的に取り組めたと語られている。

さらに担当した教員に対して研究目的でのアンケートを実施した。これらを含めて集計分析し、2023年度のFDSD研修に活かす予定であるが、その内容の報告は別稿としたい。

研究活動報告

RDIセンター受託研究事業　2022年度実績報告

第４研究班

文部科学省委託事業「専修学校における先端技術利活用実証研究」
～研究事業終了時の課題とそれを踏まえた今後の継続について～

事業概要

専門職になりたいという夢を持った学生たちの学びに「VR（Virtual Reality・仮想現実）」を導入した教育プログラム開発に着手し、全国の高等学校、専門学校にむけて社会実装を行う。

2022年度実証実績

■実施校　高等学校・専修学校　15校
（北海道・東北・関東・大阪・九州・四国・沖縄）
■実施人数　596名

実証研修においての学習効果測定

本年度開発した、2つの教育プログラム（図1）を活用し実証を行った結果、授業前に比べ、何れの学校も、やる気度・学習効果・理解度が向上した（図2）。

また、授業の担当教員に「教員のためのICTスキルアップ研修」を実施後、評価表を基に「ICTスキル評価」を行った結果、短い準備期間の中すべての教員が合格ラインに到達した（図3）。この結果から、VRを学習ツールとして活用・継続するほど学習効果が上がり、学力不審の改善・中退者減少が期待されるとともに、教員のICTスキルも研修導入により、その向上が期待される、有効性の高いプログラムであることが実証された。

図1：本年度開発した教育プログラム

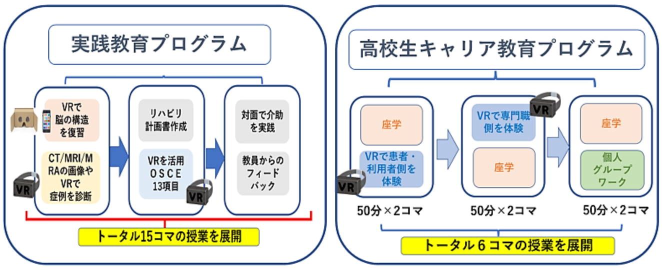


図2：学生のアンケート調査結果

【やる気度】やる気が出たと回答
授業前81.6%に対し、授業後90.1%
8.5ppt やる気が上昇した結果となった。

【学習効果】学習効果についての回答
授業前78.8%に対し、授業後89.3%
10.5ppt 上昇しVRを活用した学習効果が期待される結果となった。

【理解度】理解できたと回答
授業前63.9%に対し、授業後96.6%
32.7ppt 上昇した結果となった。

図3：教員のICTスキル評価結果

		高等学校教員	専門学校教員
合格　ライン	S評価・・・100～94点	3名	17名
	A評価・・・93～76点	2名	
	B評価・・・75～62点		
再研修	C評価・・・59点		
	D評価・・・10点		

今後の課題と継続

今後に向けての課題として、以下6つが挙げられる。

１．教員1人体制でもできる授業への対策
２．VR機器などのトラブルシューティングへの対策
３．VR体験中のリスクマネジメント
４．進化するVR機器への対応
５．全VRのミラーリング化
６．VR購入に関するコスト対策

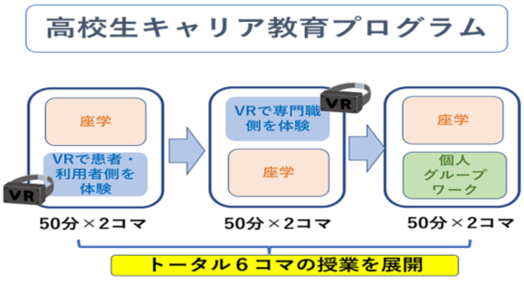
４．の進化する機器への対応をしていく事で、他の課題が解決できると考えられる。委託事業は2022年度で終了となったが、今後も研究を継続していく必要がある。そして、すべての課題を解決したうえで、社会実装化へとステップを進めていきたいと考えている。

NEWS　本事業で有効的な活用がされた事例

文部科学省委託事業研究高専連携事業のコラボ！

2月22日（水）沖縄の名護高等学校で、80名の学生を対象に、進路や職業についてのキャリア学習を行った（図4）。初めて体験するVRへの興味・関心度は高く、「職業について興味が持てるようになった」「東京と同じレベルの学習ができる」との期待が高まった。今後、他の文科事業への提供や企業・学校とのコラボレーションを行い、対人援助職に限らず、対象職業の種類を増やしていきたいと考えている。

図4



調査報告書、成果報告書は下記より閲覧できます

調査報告書はこちら》

成果報告書はこちら》

担当：職業教育研究開発センター研究員　小林 英一・渡邉 みどり

研究活動報告

RDIセンター受託研究事業　2022年度実績報告

第13研究班

令和３年度補正予算 文部科学省 委託事業 【DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業】 テクノロジーを利活用して介護DXを進める、現場実践能力の高い介護職の効果的な養成プログラム開発及びその就職・転職に関する有効性を確認する実証研究

研究の目的

本研究事業は、宿泊・飲食サービス業などでコロナ禍の影響を受けて失業・退職した職業人の福祉業界へのキャリアチェンジに向けて、介護業務に必要なICTスキル等を修得し、介護DXに対応できる福祉職となるためのプログラム開発を目的としています。

開発したプログラムの概要

プログラムは3つの講座で構成されています。まず、①介護職員初任者研修では介護の知識や技術を、次に、②スマート介護士では介護現場のオペレーションを分析・改善し、現場に浸透させるまでを学びます。さらに、現場実践能力の高い介護職を養成するため、③実践教育プログラムを開発し、DXと介護の専門性を利活用できる演習を行い、就職までをサポートするプログラムとしました。

現場実践能力の高い介護職を目指す
DX福祉職養成プログラム

既存	既存	新規開発
①介護職員初任者研修	②スマート介護士	③実践教育プログラム

現場実践力・応用力が身につく

介護職員初任者研修修了書
スマート介護士Expert認定書

↓

即戦力となり即就職できる介護職

研究成果

（１）受講者の概要

●初任者研修…受講生10名／修了生6名

➡修了できなかった理由には「景気回復に伴い飲食業が多忙になった」、「スケジュールが過密だった」とのコメントがありました。ただし、初任者研修を修了できなかった人は、時期を見て受講し、修了を目指す意向を確認しています。

●スマート介護士…受講生39名／修了生39名（郡山健康科学専門学校の介護福祉学科１年生の皆さまに、スマート介護士と実践教育プログラムの一部を受講いただきました）

➡「介護技術についてある程度イメージがついてはいるが、VRで改めて確認してよりイメージがついた」という声がありました。また、スマート介護士の資格を取得して「自信がついた」、「資格を活用してどのように現場で活躍できるか」等の意欲的な声や質問がありました。

●実践教育プログラム…受講生５名／修了生４名

（２）研究の成果

受講生へのアンケートを受講前後で比較したところ、受講後の方が「介護の仕事への興味」や「就職意欲」が高まるとともに、介護技術やICT活用を現場で即実践できる自信（「**主観的実践力**」）が向上していました。また、「初任者研修で学んだことを実践的に深く学べた」という介護の知識や技術、DXについての声のみならず、「キャリアについて深く考えることができた」、「**学ぶ楽しさは、同じ空間で、人と共有して話すことが大事で、だからこそ学べる**」といった、リカレント教育についての前向きな声もありました。

今回、VRに初めて触れた受講生からは「新しいものに触れることや知らないものを知ることが、学ぶことに前向きになれるきっかけとなる」という意見もいただきました。

今後の展望

今後は、受講した人が、自分がこれまで培ったスキルや経験と、福祉の知識や技術を掛け合わせることで、福祉に関連するあらゆる業界で活躍できるプログラムとなるよう、さらに発展させていきます。また、プログラムをどこでどう使ったら効果的であるかということを整理し、本プログラムを適切な場で提供できるよう、研究を続けて参ります。

担当：職業教育研究開発センター研究員　小林 英一・内田 和宏

2月24日(金)に開催した成果報告会の様子も収録された成果報告書はこちらより閲覧できます ≫

研究活動報告

RDIセンター受託研究事業　2022年度実績報告

ERIA研究PJ

～Business Continuity Management to Ensure Resilience in the Long-Term Care Business（介護福祉事業のレジリエンスを担保する事業継続マネジメント）～

敬心-ERIA研究プロジェクトの概要

東アジア・アセアン経済研究センター（ERIA）委託による、このプロジェクトでは、COVID-19パンデミックにおける「レジリエンス」をテーマに、日本・タイ・インドネシアの研究者が連携・協働し、COVID-19の感染・死亡状況の国際比較や高齢者介護事業において有効な感染症対策を明らかにするためのフィールド調査、そして高齢者介護施設等における事業継続マネジメント（BCM）や事業継続計画（BCP）の実態等の調査研究を実施した。

介護福祉事業におけるBCM/BCP

日本における介護サービスは必要不可欠な社会インフラとなっており、これが停止した場合、社会的影響が甚大であることから、厚生労働省は2024年までに介護事業者にBCPの策定を義務づけている。

これを前提に、敬心学園RDIセンターでは、上記プロジェクトにおいて、高齢者介護施設が感染症パンデミックに対するレジリエンスを確保し、事業を継続するための取り組みとして何が重要であるかを明らかにすることを目的とした調査研究を担当した。

事業継続マネジメント（BCM）とは、「BCPの策定・維持・更新、事業継続を実現するための予算・資源の確保、事前対策の実施、取り組みを浸透させるための教育訓練の実施、点検、継続的改善など平時からのマネジメント活動を指し、経営レベルの戦略活動として位置付けられている。(*1)」

事業継続計画（BCP）とは、「大地震などの自然災害、感染症の蔓延、テロ事件、大事故、サプライチェーンの途絶、事業環境の急変など、不測の事態が発生しても重要な事業が中断しないように、あるいは中断しても最短時間で復旧させるための方針・体制・手順をまとめた計画である。(*2)」

実施した調査研究

1．日本国内の４つの高齢者介護施設を対象としたフィールド調査（BCM責任者へのインタビュー調査）
2．文献調査

Lessons Learned（調査研究による学び）

1．有事の危機対応力・レジリエンスは平時からの組織マネジメント力に依存する

平時からの組織マネジメント体制の確立度や有効性の程度によって、緊急時対応は左右される。トップマネジメントは、リスクマネジメントを重要な経営戦略的活動と位置付け、平時から組織全体を巻き込んで、組織マネジメント力の強化、マネジメント基盤の確立に取り組むことが望まれる。

2．有事の対応においては、BCM責任者だけでなく、現場リーダーの力が問われる

次々と問題が生じる状況下で、BCM責任者が全ての判断を行うことは困難である。現場リーダーが、自身の持ち場で、自律的に判断しなければならないことが多い。よって、平時からの現場リーダーの養成や権限移譲等が望まれる。

3．感染症パンデミック時の組織運営において、ICTの活用は効果的である

例えば、テレビ会議、インカムによる情報共有、意思決定・遠隔指示、ケアスタッフの業務管理やスケジュール管理のシステム化等が効果をあげている。COVID-19パンデミックをICTやロボット、デジタル技術を活用した「新しいケア」の創造に向けたイノベーションの機会と位置づけることが望まれる。

4．平時からの職種を越えた協働体制・マルチタスク化が緊急時の人員確保に役立つ

感染症パンデミックにおいては、ケアスタッフの感染や濃厚接触者認定、イレギュラー業務の増加等により人員不足が生じるが、これをカバーするのが、職種を越えた協働体制・マルチタスク化である。

5．所属員が平時から適切な危機意識を持ち、想定される危機に、常に備える組織文化を醸成する

このためには、継続的なBCMへの取り組みが望まれる。具体的には、BCP策定プロセスへの職員参加とBCPの継続的見直し、職員を対象とした緊急時訓練の定期的実施等である。

担当：職業教育研究開発センター 研究員/
聖徳大学 文学部 教授　菊地　克彦

＊1・＊2　出所：内閣府「事業継続ガイドライン第3版」（2013年8月改訂）

報告

第20回 公開研究会　開催報告

多様化した社会とどう向き合うか

－ダイバーシティ（多様性）や異文化での暮らしを楽しむ人から学ぶ－

「違いがある」ということをどう理解すれば、自分たちの生活を心豊かにすることに活用できるか、これまでわかってきているダイバーシティに関する国際的な研究成果も参考にしつつ、議論し、学びあいました。

第一部　ディスカッション

「外国人に聞く、日本での暮らしの実際」

司会：蔵本 孝治 氏（RDIセンター客員研究員）
討論者：日本で暮らす外国人の方々３名
（メルシー氏、オウ氏、スチ氏）
※登壇者サポートとして上野 興治氏（社会福祉法人 福祉楽団）
コメンテーター：佐々木 綾子 氏（千葉大学）

司会の蔵本氏から自己紹介とディスカッションの趣旨の説明『今回は「外国人の課題と解決」に焦点を置くのではなく、新たな環境（異文化）に身をおくことで得たことに焦点を当てて話し合うこと』を確認し、第一部を開始しました。そして各登壇者から自己紹介、日本に来て得られたこと、日本について感じることについて、発表していただきました。

日本に来て得られたこととして、「日本語や仕事に関わる専門用語・知識を学ぶことができた」「学ぶことにより出来ることが増え、成長につながっている」ことがあげられました。地域との関係については「近所の農家の方が野菜を持ってきてくれる」「自身も通訳や情報提供で外国人をサポートしている」ことをお話しいただきました。

また、母国と日本の社会状況との比較から「民主的な日本社会で自由になれた」「母国にいたほうがキャリアや収入の面では良かったと思う」「日本で（母国にはない）介護という仕事にであえた」「コロナ禍において日本の医療は手厚いと感じた」など様々な観点でお話しいただきました。

一方、様々な場面で、様々なハラスメントを受けている状況も報告いただき、あらためて課題として重く受け止める必要性を感じました。新しい場所に行くということは、その土地の環境にもよりますが、自由や解放される感覚になれることや、新しい自分の可能性を見つけることにも繋がっていくこと、そして、チャレンジしていくことの大切さの再確認をして、ディスカッションを終えました。

第二部　総括講演

「自分事としてのダイバーシティ」

講師：佐々木 綾子 氏（千葉大学）

『①「他者」が多様であることを認めることと同様に、「自分」が多様性を構成する一部であることを理解すること、②「自分」が「当たり前」にしていることを「他者」にも認めてあげようとするのではなく、「自分」と「他者」がともに納得できるルールをつくりなおすこと、③社会構造との関係やマクロレベルで「自分」と「他者」を捉え直すことを目的にお話しします。』と講演を開始されました。(以下、講演内容要約)

まず、国籍を取得する方法について、生まれた国で出生届を出せば国籍を取得できる「生地主義」と、両親の国籍によって国籍を取得できる「血統主義」があります。日本は血統主義ですが、国によって様々な違いがありますし、帰化申請をして取得する方法があります。

「国籍」は、個人が特定の「国家」の「国民」であるという身分を証明するものではありますが、必ずしも「アイデンティティ」そのものではありません。また、「外国人」は「日本人」と対比されるカテゴリーとして使用されていますが、誰が「外国人」で、誰が「日本人」かはどのように規定されているのでしょうか。日本においても様々な立場の方がいらっしゃり、国籍、出身地、見た目、言語、文化で一概に判断することはできません。

近年、「本質主義」的なものの捉え方から「社会構築主義」的なものの捉え方へ視点は転換されています。つまり、ある集団の特徴を「カテゴリー」に基づいて本質的に同じ性質を持つと捉えるのではなく、その「カテゴリー」でくくられた集団の性質は相互行為のなかで社会的に作られてきたものとする捉え方です。また、「カテゴリー」の交差性に注目する視点＝「インターセクショナリティ」の視点も重要です。例えば、黒人差別の訴えは「黒人男性」の経験が中心になったり、女性差別の訴えは「白人ミドルクラス女性」の経験が中心になってしまいがちですが、性別や社会階層、国籍などのカテゴリーが交差する点に独自の差別が生じていることもあるからです。他方では、「ルーツ」ではなく、「ルート」という視点が益々必要になってきています。同じ国・言語・宗教だから「同じ」では

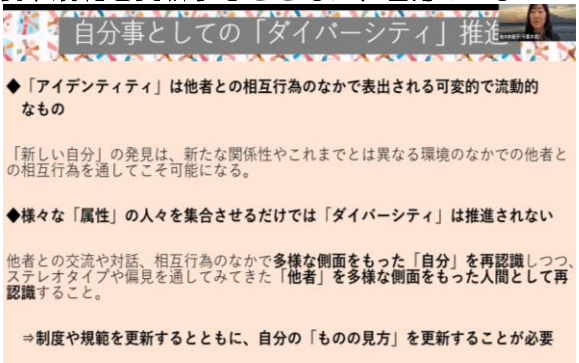
ありません。これまでの生き方やルートが「現在のその人」に影響を与えています。

そうしたなかで、「トランスナショナル」な主体や生き方が見られるようになりました。移民や移住者は、出身国の文化や規範を捨てて、別の国の文化や規範へと完全に「同化」するわけではなく、居住国に暮らしながらその社会に適応しつつ、トランスナショナルなネットワークやつながりを保ち、文化や規範を自由に行き来することができるのです。国家だけが国際社会の主体ではありません。そして「文化」とは、相互行為のなかで共有されるプロセスであるため、昔からの固有のものを引き継ぐというものではなく、その時その場でお互いに作り続けているものです。先行研究でも示されているように、「文化適応」とは、複数言語の環境の中で様々な言語的・文化的経験をしながら、その人らしい生き方を模索する過程でもあるのです。

ある調査では、移民の社会的地位向上のためには、集団を横断した「橋渡し型のソーシャルキャピタル（つながり）」が重要であるとしています。また、日本に住む留学生は、日本人と付き合いが深い人の方が、生活満足度が高いという結果も出ています。

以上より、私たちには「支援する日本人」と「支援される外国人」という固定的な関係を見直すこと、脆弱で受動的な「外国人」像から脱却し、お互いがエンパワメントし、学びあう姿勢をもつことが求められています。また、社会における固定化された差別構造を変えていくこと、人と人との関係性のなかで自分が無意識にとってきた言動を省察することが求められています。「アイデンティティ」は他者との相互行為のなかで表出される可変的で流動的なものであり、「カテゴリー」に基づく構造化された差別をそのままにして様々な「カテゴリー」（属性）の人々を集合させるだけでは「ダイバーシティ」は推進されません。大切なことは、社会の制度や規範を更新するとともに、自分の「ものの見方」を更新することではないでしょうか。

（職業教育研究開発センター）



敬心学園 **第20回職業教育研究集会** 開催概要

2023年10月21日（土）
10:00～(13:00頃終了予定)

＊分科会（口演発表）および シンポジウムを予定

趣旨(目的) 専門学校等を中心とする高等教育機関における「職業教育」の内容や方法の発展に関する研究開発を促進すべく、関連研究に関する 情報交換、研究発表の場として開催します。「職業教育」…様々な学生が存在する<専門学校・専門職大学>での、実践報告、臨床研究、教育のための背景の調査（研究）などすべてが発表対象です。

分科会募集分野　募集要項は5月中ホームページ掲載予定

（1）「職業教育」の内容や方法（主に実践研究）
①授業技術　②学生指導　③企業・地域連携教育（実習教育など）　④卒前卒後教育など

（2）（1）以外の「職業教育」全般（主に理論研究）

（3）保健福祉領域での専門研究（養成教育に関連する学習内容関連分野）　①介護福祉士・社会福祉士・精神保健福祉士・音楽療法士・手話通訳士　②保育士・幼稚園教諭　③理学療法士・作業療法士・言語聴覚士　④柔道整復師・鍼灸師　⑤その他（　　）

（4）（3）以外の領域での職業分野に関する専門研究

演題募集：2023年8月中締切予定

～ 退任のご挨拶 ～

私こと、川廷宗之は、職業教育の研究開発そのものに専念させていただくべく、2023年3月一杯で、職業教育研究開発センター・センター長を退任させていただくこととといたしました。7年間、このニュースレターの創刊をはじめ、多岐にわたる活動を展開してきましたが、その過程で、多くの皆様のご協力をいただき、とても感謝しています。改めて御礼申し上げます。

今後、このセンターの学術顧問として研究開発の一部のお手伝いをするほか、「（一社）職業教育研究開発推進機構」に拠点を移して、「職業教育」「ＩＣＦ」等をテーマに、一層、研究の深化にまい進していきたいと考えています。

2023年の今、世界も日本も私たちの生活も、大転換期を迎え、研究開発したい中身は山の様にありますが、めげずにチャレンジしていくつもりです。再び、皆さんと共に学び研究できる日を楽しみに、退任のご挨拶をさせていただきます。ありがとうございました。

＜休刊のご案内＞ 2017年6月より、皆様にご支援いただいていた本誌ですが、今号をもって一旦休刊とさせていただきます。

ご愛読、ご寄稿・取材協力等いただいた皆さまに心より御礼申し上げます。再開の際には改めてご案内いたしますので、よろしくお願い申し上げます。

読者の皆様の声を聴かせてください！

読者アンケートへの回答はこちらからお願いします

＊いただいたご意見・ご感想には原則としてお返事はいたしませんので、ご容赦ください