令和２年度　成果報告書

第一部

介護・保育分野における
異文化間異世代間の交流促進のための
分野横断型リカレント教育プログラムの開発

令和２年度 文部科学省委託事業

専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト
分野横断型リカレント教育プログラムの開発

KEISHIN

令和３年２月

学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター

（事業責任者　川 廷　宗 之）

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、学校法人敬心学園が実施した令和２年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」の成果をとりまとめたものです。

第１部　目次

Ⅰ．はじめに …… 1

Ⅱ．教育プログラム　教材開発の意図
１．教材開発のコンセプト …… 5
（１）異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム …… 6
（２）異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム …… 9
２．ｅラーニング動画教材　科目一覧 …… 11
（１）異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム …… 11
（２）異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム …… 11

Ⅲ．実証講座報告
１．令和２年度実証講座　実施手法及び実施団体 …… 13
（１）実証講座の実施手法 …… 13
（２）実証講座説明会の開催 …… 14
（３）実証協力校・団体及び実施日程 …… 15
２．異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム　実証講座報告 …… 16
（１）日本児童教育専門学校　総合子ども学科 …… 16
（２）帯広コア専門学校　介護福祉科 …… 18
（３）社会福祉法人賛育会 …… 20
（４）日本児童教育専門学校　保育福祉科夜間主コース …… 22
（５）社会福祉法人どろんこ会 …… 24
３．異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム　実証講座報告 …… 26
（１）ケース１：協力機関　専修学校 …… 26
（２）ケース２：協力施設　保育所 …… 27
（３）ケース３：協力機関　保育所・高齢者施設 …… 29
（４）ケース４：協力機関　専修学校 …… 30
（５）次年度に向けた礎～社会実装化に向けた考察 …… 31

Ⅳ．教育プログラムの評価検証
１．評価検証にあたって …… 33
２．異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム　検証結果 …… 34
（１）全受講者の回答分析結果 …… 34
（２）動画教材ごとの回答分析結果 …… 36
（３）自由記述回答について …… 37
（４）オンライン研修の受講環境について …… 39
（５）講師・ファシリテーターによる評価、自由記述回答からの分析 …… 40
３．異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム　検証結果 …… 45

（1）受講者の回答分析の結果 …… 45
（2）自由記述回答の分析結果 …… 47
（3）オンライン研修の受講環境について …… 49
（4）受講者属性について …… 50
（5）講師・ファシリテーターによる評価、自由記述からの分析 …… 51

Ⅴ．最終年度に向けての展望
1．令和２年度の活動を振り返って …… 57
（1）コロナ禍における研究活動の展開 …… 57
（2）トライアル版の教材・プログラムに対する評価 …… 58
2．令和３年度（最終年度）の展望 …… 58

Ⅵ．事業概要
1．事業の趣旨・目的 …… 60
2．事業計画 …… 63
3．事業体制 …… 64
4．令和２年度の活動実績 …… 70
（1）事業の実施内容 …… 70
（2）各委員会・部会からの活動報告 …… 71

Ⅰ．はじめに

『2020 度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための分野横断型リカレント教育プログラムの開発事業』（以下、『本事業』）は、昨年度の基礎調査研究を踏まえて、2 年目の本格的な教材作成や、実証研究段階に入った。その中で、昨年度の基礎的調査研究段階では顕在化してこなかったいくつかの課題が明らかになってきている。以下、研究事業責任者の立場からの私見である点をお断りした上で、今年度の課題について報告させていただく。

１．ダイバーシティの価値　（意義）

今年度の研究活動を総括していく過程で考えたことの一つは、この研究の目的は何かを再確認しておく必要があるということであった。これには二つの意味がある。第一の意味は、今年度、大変活発な研究活動や、試験的な教材作成や、実証事業を行ったが、その細々した活動の中で、ついつい、研究が到達目標とする原点よりも目先の目標（細目の目標）を優先してしまいがちになるということである。これは、（少し大げさな例えだが）「基本的人権としての平等」を目標として進めているはずなのに、いつの間にか「形式的平等」が優先し「実質的平等」が損なわれてしまうという現象に近い。実務を丁寧に進めようとすると、つい陥りがちな罠でもあり、留意が必要であろう。

もう一つが「ダイバーシティの価値」をどう考えるかである。これは、研究参加者間でも微妙な見解の違いがあり、其れを統一する必要はないので、以下は筆者の見解である。「ダイバーシティ」の問題は、下手をすると「男女共同参画」などというスローガンのもとに、男女同数で構成されるとかいう「形式的」平等になったりする。しかし、問題はそういう形式ではない。基本は、異なった立場から異なった意見を持ち寄り、意見を交換する過程で、お互いに様々な学びがあり、（人類の幸福につながる）新たな価値の創造が行われるという所にあるのではなかろうか。言い換えれば、異なる人々の相互理解や、其れをベースとして共同で新たな価値を創造していくというところまで行かないと、ダイバーシティを実体化したことにはならないのではないか、ということである。

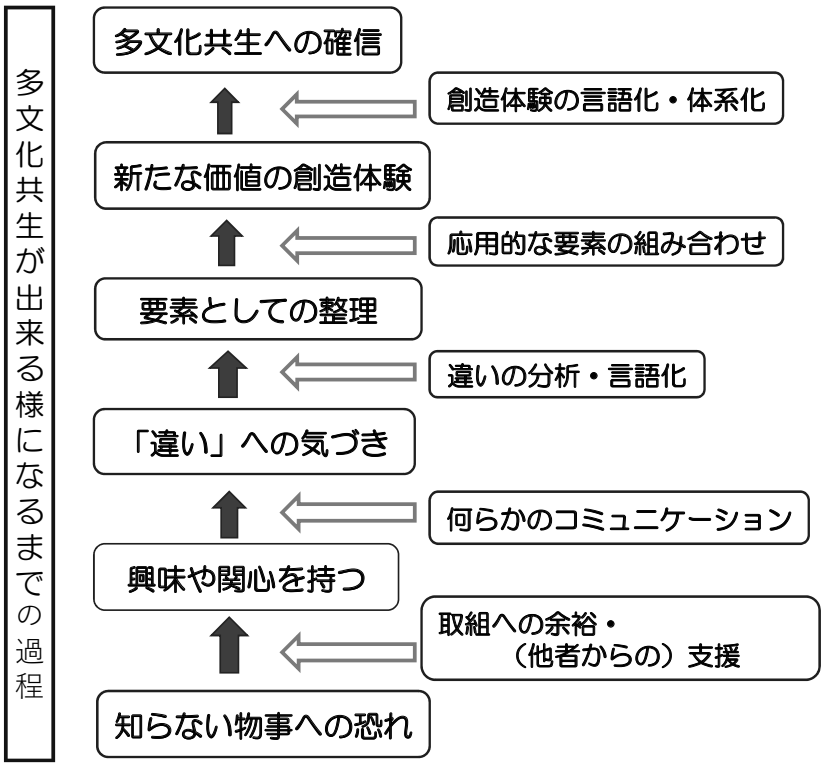


図１－ 多文化共生が定着するまで　　作図・川廷 宗之

この点について、千葉大学の小川玲子氏は、この研究の成果報告会に関するコメントの一部として、以下

のように指摘している。「他者と出会う時の他者が「過去の自分」や「未来の自分」である異世代交流では、対立や葛藤が生じたとしても想定の範囲であるのに対して、異文化は想像を超えた他者であることから対立や葛藤と同時に自己の相対化や問い直しが生じるということです。」これは極めて重要な指摘である。小川氏がそれを意図していたかどうかは別として、筆者は、相互理解とか、コミュニケーションの方法の習得とかが中心的テーマになりがちな中で、この「対立や葛藤と同時に自己の相対化や問い直しが生じる」という所が、極めて重要だと考えるからである。これを筆者なりに整理したのが、図１である。「興味関心を持つ」とか、「何らかのコミュニケ―ションができる」という段階から、大方の理解の仕方は「相互理解」と進んでしまうのであるが、この「相互理解」とは何なのだろうか。「相互理解」で、多文化共生ができたことになるのだろうか。実はその前に、違いに気づきそれを意識化した上で「対立や葛藤」を味わい、その葛藤から「自己の相対化や問い直しが生じる」ことで、違いの「分析・言語化」などが進み、違いの要素の整理、要素の組み立て直しなどによって、新たな価値の創造体験にまで進んでいくのではないだろうか。

この点をどう考えるかは、教材開発を考える上でどこがポイントになるのか、又、ファシリテーションを行うのであれば、ファシリテーションすべきポイントは何か、を整理するうえで重要なポイントになるであろう。

なお、このような意味では、「他者と出会う時の他者が『過去の自分』や『未来の自分』である異世代交流では、対立や葛藤が生じたとしても想定の範囲」であるかどうかも、再点検が必要であろう。

図２ ― 多文化共生の必要性

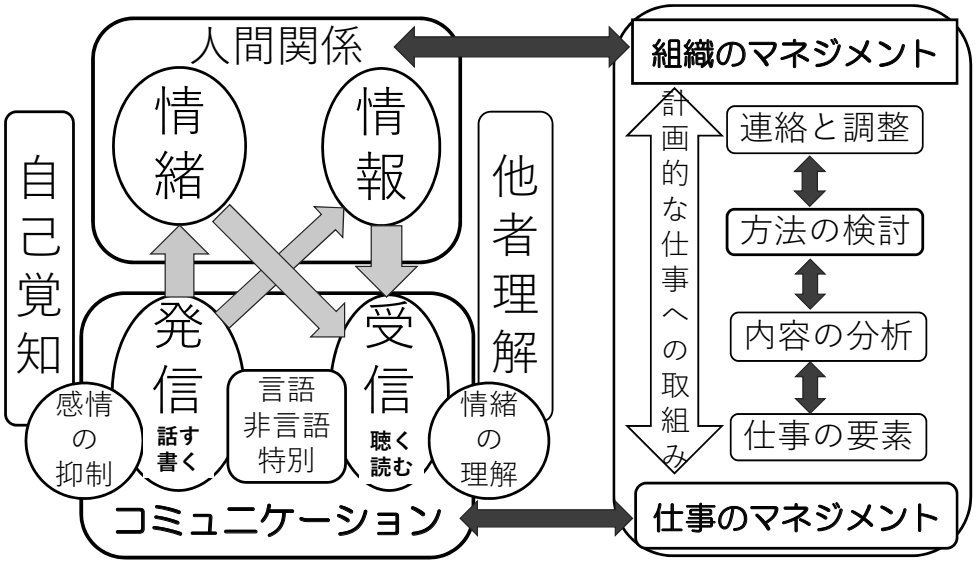
確かに、（旅行とかではなく）まともに外国の文化との接点を持った場合の衝撃（発見）は大変大きい。其れに比べれば、同国人の異世代間交流は、「対立や葛藤が生じたとしても想定の範囲」とも言えないわけではない。異世代の設定を「高齢者と幼児」と設定した場合は、特にそうとも言える。しかし、職業を前提とするリカレント教育での「異世代」は、若者、中年、高齢者といった異世代間交流が課題である。現代日本では、この交流が「過去の自分」や「未来の自分」として想定の範囲内なのかは、少し検討してみる余地があるだろう。（図－２参照）

筆者の言わんとする所は、多くの場合「想定の範囲」と考えられているが、実際問題としてはそうではないのではないかということである。つまり、世代を 30 歳程度の感覚で考えた場合、50 歳代の人が通ってきた 20 歳代と、今 20 歳代の人が過ごしつつある社会環境や文化には想定以上の違いがあるということではなかろうか。社会や文化の変化のスピードが、数十年前とは比べ物にならない「速さ」である点に、そのことが人々の文化にどういう影響を与えているかを考えてみることは重要である。それゆえ、２０歳代を過ごしつつある人びとは、５０歳代の人びとの生き様（文化）をみて、自分たちがそうなるとは全く考えられず、未来がみえないことになっているのではなかろうか。これは、さらに孫と祖父母世代間となると、まったくコミュニケーションが成り立たなくなる（コミュニケーションのツールが違っている）場合があり得る位、ギャップは極めて大きくなる。この研究では、この広がっているギャップ、外国人とのコミュニケーションとは違い、大きな「違い」は「無いはず」なのに、実際には「違う」のだが、それに気が付けないために起きているギャップを、どう乗り越えるかも異文化間交流を考える上での重要な

テーマではないだろうか。

２．職業教育を前提としたリカレント教育

なぜ、この世代間のコミュニケーション・ギャップにこだわるのかと言えば、この研究プロジェクトが、「リカレント教育」を前提としているからである。中高年世代の人びとは、この「リカレント教育」を、文化的教養教育（「○○学」とか、文化・スポーツ・芸術等）としてイメージする人も少なくないであろう。しかし、今後のリカレント教育の主流は、「職業教育」になっていくであろう。なぜならば、現在ある職業が、１０年後２０年後にも存在するとは限らないからである。例えば、駅で切符にはさみを入れる人がいなくなったのは４０年位前か、銀行の窓口でお金の受け渡しをする人がいなくなったのは２０年位前か、もう、そういう人がいたことを知らない世代が主流となりつつある。この勢いで、今後どういう職業がなくなっていくかも想定されている。とすれば、人々は新たな職業に就く学習（対応する「職業教育」）を繰り返していかなければならない。これが「リカレント教育」の主流となるであろう。



図－３「人間関係とコミュニケーション」内容構造図　作図・川廷 宗之

とすれば、当面、直接的にもとめられているのは、「職業」における多文化共生であり、図－３に見る様に職業におけるコミュニケーションである。

つまり、職業がある意味で人生の必須要件であるならば、多文化共生は今後の生活課題として必須要件だともいえる。

まして、直接的に「多文化共生」の引き金を引いた、外国人スタッフの増加に見られるように、国境を越えて人々が働きやすい所に移動する社会になっているとすれば、なおさらのことである。

３．職業教育としてのリカレント教育の方法

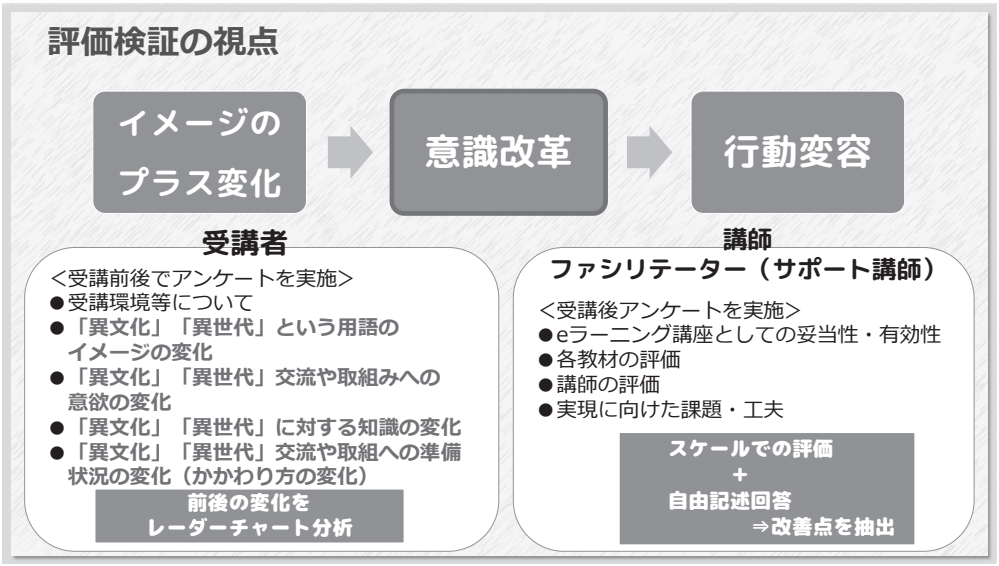
「職業教育」は、当該職業に就くための教育である。従って達成課題は極めて明確である。当該の職業人として「標準的な仕事ができればよい。」のである。今後、ジョブ型雇用の形態がますます進むであろうから、この傾向はよりはっきりしてくるであろう。また、「標準的な」の標準もどんどん進化していくであろう。とすれば、職業教育であるリカレント教育は、求められている発展課題に関し、必要な内容を必要な（時間数等）だけ学ぶ教育が求められてくる。そこでは様々な意味で学習効率の向上が求められる。特にリカレント教育は、学ぶ側は仕事を休んで参加するのであるから、１時間の学習は１時間分賃金の喪失を意味するので、コスト意識は高い。また、１時間の投資《コスト》がどう回収されるか（休んだ分を取り戻す賃金アップに繋がるか）も、当該リカレント教育を受けるかどうかの選択基準になるであ

ろう。

とすれば、リカレント教育教材の開発に関しても、そういうニーズに対応していく必要がある。一般に（学校）教育は、学問や科学の体系に即した学習として展開する場合が多く、達成課題は「理解する」が主流である。しかし、「職業教育」では、其れも大切だが、其れよりも実際の業務に直接必要とする学習が中心であり、達成課題は「（技術を）修得する」とか「○○ができる。」となる。専門学校における「職業教育」を前提とするリカレント教育教材の開発に関しては、実務中心の此の点への様々な配慮が欠かせない。又、学習効率という意味では、見聞（例えば事例ＶＴＲなど）の内容を言語化して概念操作をしながら学んで行くという方法はかなり重要なメソッドだが、ＶＲや、生の体験学習（実習教育）の学習効率と比較されるという点にも、配慮が必要であろう。ＶＲや体験学習ではできない内容に関し、事例学習法を用いていくという発想も重要であろう。

４．学習成果をどう評価するか。

最後に、以上で述べてきた点も踏まえて、この事業において開発された学習プログラムは、何を達成できたかという評価に関して触れておこう。



評価検証の視点は、上記図の通りである。第１段階はイメージのプラス変化が起きるか、次に意識改革が進むか、最後に行動変容が進むかとなる。（図－１参照）

この評価は、この学習プログラムを学んだ学習者の学習達成度評価になるが、ファシリテーターとしても、この評価は、ファシリテートが効果的だったかどうかの評価となる。

この内容を調査すべく、実証事業の中で、学習前と学習後の比較調査を行い、一定の効果があったことが明らかになっている。

Ⅱ．教育プログラム・教材開発の意図

１．教材開発のコンセプト

グローバル化や社会の変化に伴い、異文化や異世代など多様な属性を持つ人々が、お互いの違いを理解し、敬意を持って互いの強みを活かすことができる社会を構築していくことが求められている。介護や保育の分野では、近年、外国人との接点が多く、異文化間ダイバーシティを活かした職場づくりが大きな課題となっている。また、都市化に伴い乳幼児と高齢者の交流は減少しており、世代間ダイバーシティも大きな課題である。こうした課題を解決した社会を**「ダイバーシティが実現した社会」**と呼ぶ。

人口減少が顕著となってきたわが国において、ダイバーシティが実現した社会の中で、保育や介護のようなエッセンシャル・ワークが連携を強め、協働することが、わが国全土で今後ますます重要になってくる。期待されるエッセンシャル・ワークを実践できるためには、専門職教育や専門職養成高等教育のみではなく、現場での職業経験が重要である。そのため、本プロジェクトでは、保育・介護の問題を迅速・適切に解決していける専門性を有した職員・スタッフが、現場経験を踏まえて、より高度化していくリカレント教育に焦点を当てている。その一方で、近年、介護や保育の職場には、養成校教育を経ていない再就職や転職新入者も多いため、**「学びやすさ」**を提供していくことが欠かせない。

こうした社会背景に関する認識と保育・介護にかかわるエッセンシャル・ワーカーの現状を踏まえ、本研修教育プログラムの開発を試みた。本リカレント教育プログラムの開発は、「ダイバーシティが実現した社会」の構築とそうした社会の中で求められる保育・介護ニーズに寄与できるエッセンシャル・ワーカーを、リカレント教育という教育体系の下で養成していくことを意図している。また、本研修教育プログラムを社会的に広めていくために、研修教育プログラムの開発意図に即して、効果的に伝達していく研修講師や教育ファシリテーター等（＝以下、「研修講師等」という。）の養成が欠かせないと考えられる。そのため、研修講師や教育ファシリテーター等の養成も本プロジェクトで開発する教育プログラムの一環としてとらえて開発を進めている。

ダイバーシティが実現した社会で**期待されるエッセンシャル・ワーカーに求められる専門性**は、ダイバーシティが求められる社会的背景を理解し、多文化・多世代共生によって生じる問題の原因を、ａ.職務執行上の問題、ｂ.文化的背景に基づく問題、ｃ.生活習慣に基づく問題、ｄ.その他の問題に整理でき、これらの問題をいかに解決していくのかという認識力と実践力である。

本プロジェクトで提供するリカレント教育プログラムは、学習者が学習過程の中で課題を発見し、その課題を整理させる（＝**認識力の確立**）。そして、自らのおかれた社会並びに職場環境の利点を生かし、解決策をチームとして編み出していく過程を学ばせようとしている（＝**実践力の養成**）。そのための学びの手法として、動画の視聴、個人ワーク、グループワーク、ふり返りと分かち合いなどのアクティブ・ラーニングによる学習を取り入れている。また、令和２年度の開発方向の拡大として新型コロナ禍の影響がある。対面できない、集えないという学び方へと学びのスタンダードが大きく変化し、受講者と研修講師等がリモートで学びのコミュニケーションを行えるよう、プログラム開発をアレンジした。

本教育プログラムで提供する教材は、異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や、利用者の互いの違いを理解し、違いを活かせる職場や環境を構築できる介護・保育職員をはじめ、異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進活動に創造的の取り組める介護・保育職員のリカレント教育のためのものである。それに加えて、新型コロナ禍での新たな学びのスタンダードに対応した**「疲れない」**学びを試行、提案している。

まとめると、本研修教育プログラムは、わが国全土が「ダイバーシティが実現した社会」となり、その中で期待されるエッセンシャル・ワーカーに求められる専門性を、受講者が文化的背景や経験、実践環境の差を認識したうえで確立していく。そのため、研修枠組みは「学びやすい」スタイルでかつ、「疲れない」程度の長さで、受講者が確実に求められる力量を身に着けられることをめざして試行版を制作し、提供していける内容とした。

（1）異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム

1）教材開発の前提条件

教材開発にあたって、本事業の事業計画をふまえて、まず以下を前提条件においた。

目標：異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や子ども・保護者に対して、互いの違いを理解し、違いを活かせる職場や環境を作ることのできる介護・保育職員

ポリシー：

a. 受講者が「介護」「保育」の分野を超えて学ぶことが「異文化理解と協働」につながるため研修科目は共通とする。
b. ｅラーニングで基礎的知識と共に考える課題を理解し、集合研修でアクティブラーニングを用いて問題解決方法を学ぶプログラムを提供する。
c. 外国人介護職員（介護）や外国人保護者（保育）が参画し、自らの体験やそこから得られた知見を提供する。
d. 「介護」「保育」分野における先駆的な取り組みから得られるノウハウから、実践的に学ぶプログラムを提供する。

受講者：

・ 外国人介護職員を雇用している介護施設の職員
・ 外国人児童を保育している保育所の職員
・ ダイバーシティ感覚を身につけることを必要とする介護・保育スタッフ

プログラムのゴール（受講することでの効果）：

受講者がこのプログラムを通じて以下のように感じられること

・ 多文化の介護・保育の現場は楽しい、面白い
・ できることから工夫していこう、取り組んでみよう
・ 「日本人 vs 外国人」ではなく、「日本人も外国人もそれぞれ違う」「違いを尊重する・違いを理解するために対話する」ことに気づく

2）プログラムの構成

プログラムは、

ⅰ 受講者が動画を視聴（ｅラーニング）
ⅱ 動画に関する課題に取り組む（ｅラーニング）
ⅲ （ⅰⅱをもとにして）集合あるいはオンラインの形で、ワークを中心とした課題に取り組む（アクティブ・ラーニング）

の三段階で構成した。

受講者は介護・保育職員の幅広い層を対象としているため、

- 「理屈や理論で説明して理解させる」というより、「直感的・感覚的に理解できる、納得できるような教材、プログラム」
- 問題解決やマネジメントよりも、「気づき」「体験」「行動変容」を重視する

ことを検討した。

その結果、動画を見ることで、具体的な状況や課題について気づき、その気づきを、動画視聴後の課題と集合・オンライン研修でのワークを通じて深め、一歩踏み出せるというプログラムを目指した。

また、昨年事業の調査において、介護・保育職員の自己肯定感が低かった（特に介護職員に顕著）ことも踏まえ、このプログラムを通じて、受講者の「介護・保育の仕事を誇りに思える」「自己肯定感が高まる」ようになることも目標とした。

ⅰについては、昨年度の検討をふまえ、「介護・保育の現場でおこっている様々な事例」「現場の生の声、トークセッション」を映像にすることを検討した。

また、異世代間交流プログラムとの意見交換の中で、動画のコンセプトの整理（※1）と動画形式（※2）を整理して、それをふまえて検討を行った。

新型コロナウィルス感染拡大もあり、現場の映像を収録することは難しいと考え、介護・保育の現場の場面をイメージしたドラマ形式と関係者のインタビューをもとに構成することとした。

※1 「インパクト」「リアリティ」「インシデント」「クオリティ」

※2 動画のタイプ：

①解説（講義）形式　②ドラマ形式　③問答・対談（インタビュー）形式

④実際の介護・保育の場面を撮影＋解説　⑤イメージ画（静止画）＋解説

⑥ニュース形式（実際の介護・保育の場面の撮影＋インタビュー＋解説）

ⅱについては、受講生の負担も考える必要があり、どの程度のレベル・分量が可能かを検討した。実証協力委員会との協議を経て、研修対象が現場の介護・保育職員であることも鑑み、受講者の負担が少ないよう、動画視聴後にWebで選択肢を入力する形式の課題を基本とした。

ⅲについては、昨年度の段階では対面による集合研修を考えていたが、新型コロナウィルスの感染拡大の影響で対面での集合研修の実施が当面不可能という社会状況を受けて、オンラインでの実施を視野にいれて検討することとなった。

一方で、将来的に感染が終息した場合には、対面による集合研修も再開されることも考え、対面集合とオンラインどちらの形式でも可能なプログラム（※3）を検討した。

※3 従来の対面による集合研修では、例えば、ポストイットを使ってＫＪ法で受講者の意見・アイディアを整理し、模造紙にそれをまとめる作業を経て、グループの意見を発表するという手法はメジャーなものであったが、オンライン研修ではそういった手法は講師・受講者双方のＩＴスキルが必要不可欠であり、今年度については実現困難と判断した（時代の流れに対応したスキルの向上と研修手法の開発・工夫でオンラインでも実現可能になる可能性は多分にある）。

このように現状では、オンライン研修では実施しづらい手法についてはプログラムに取り入れないこととした。

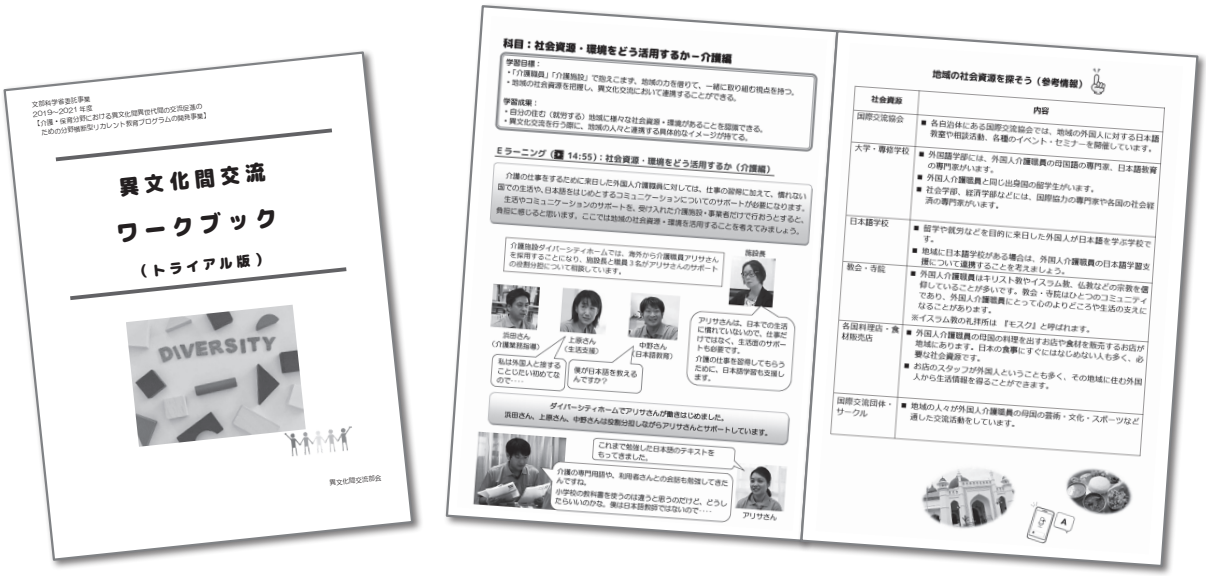
3）ワークブックの構成

ワークブックについては、オンライン／集合研修の際に用いることを考え、ｅラーニングの動画や集合／オンライン研修で使用するワークシートを中心に構成することとした。

そのため、動画の作成や集合／オンライン研修で使用するワークシートの検討を経て作成し、以下のような構成となった。

ワークブックの構成：各科目４～５ｐ程度で構成

・ ｅラーニング動画の内容を要約・補足するページ（２～３ｐ）
・ 集合／オンライン研修 ワークシート（２～３ｐ）



※ワークブックの詳細は、成果報告書第二部を参照

（２）異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム

異世代間交流研修プログラムは、異なる年齢（特に高齢者と幼児）の利用者間交流を促進することで生じる、新たな人間関係を構造的に関係職員が学び、価値創造に結びつけられるプログラムである。

このプログラムの特徴は、次の通りである。

a. かつて共同体の中で自然に行われていた、高齢者と乳幼児の共生（＝双方の自然な関わり）へのアプローチの違いから、人間関係の本質を学ぶことができる。
b. 社会の流れの中で、変化している世代を超えた人間関係を理解し、今後も尊重すべき世界観を意識的に整理し、保育と介護の双方スタッフが相互理解できるようになる。
c. 実際に利用者を演じ、触れあって、感じあっていく、参加体験を重視した学習を想定する。

異世代間交流研修プログラムの新規性は、次の通りである。

異世代間交流が、人間関係の本質を可視化しており、両者にとって大きな価値やメリットがある活動であることを受け止め、チームとしての介護と保育の価値を新たに浸透させることができる。

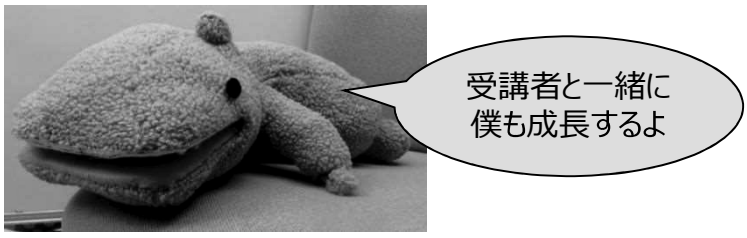
令和２年度に試行版として提供する受講者用教材は、①動画教材と②ワークブック並びに③研修講座用スライドショーである。①～③の教材は、異文化・異世代共通の教材開発のコンセプト（P6.L1-5）を具現化できるよう制作した。

（表現の再整理が今後必要であるが、添付の成果資料中で用いている標記を以下では用いる。
Module＝章立てなどの大項目、Chapter＝節などの小項目、を意味する。）

【動画のコンセプト】は、次の４点である。

○ インシデント ・・ 受講者が学べる焦点が明確であること
○ インパクト ・・ 受講者が「おもしろい」など気持ちが動くこと
○ クオリティ ・・ 誰が見ても評価され得る画質であること
○ リアリティ ・・ 「会いに行ける」現実味のある題材であること

上記のコンセプトに従い、より効果的な役割を果たす素材として、キャラクターを設定した。このキャラクターが受講者と共に、異世代間交流をマスターしていく伴走者の役割を演じている。すなわち、学びの旅人である。そして、動物のカピバラからイメージした。キャラクターの愛称である「ダイちゃん」は、「ダイバーシティー」の「ダイ」である。この「ダイちゃん」が、Chapter が進むごとに成長し、最終的に「ダイバーシティー・マスター」として認定されるという物語にしている。



マスコットキャラクター：ダイちゃん

【ワークブックのコンセプト】

○ 目視 ・・ １つの Chapter の構成を「Ａ４版＋見開き」として、ＰＣやスマホを扱いながら、個人ワーク（予習や復習）ができるようにした
○ 理解 ・・ Chapter ごとに「学習目標」「キーワード」「解説」「演習課題」を整理した

○　確認　・・　Chapter ごとの「学習目標」と「演習課題」を対応させ、Module 全体の中で、「今、私は何を達成できたのか」を確認できるようにした

○　整理　・・　学習を開始する前に受講者が「どこから学ぶのか」を選択できるよう、「学びの一覧表」を用意した

なお、異世代間交流教材の中での「ワークブック」は、『チャレンジブック』と称している。

また、同様に「4 団体 34 名」の参加を得て、上記のコンセプトに関する評価を行った実証講座において提供した、研修講師等への教材としての「実証講座運営ガイドブック（ファシリテーター用マニュアル）」と「実証講座進行台本」がある。これらは教育課程でいう「授業シラバス」と「コマシラバス」に発展させられる内容を包含している。

※ワークブックの詳細は、成果報告書第二部を参照

２．ｅラーニング動画教材 科目一覧

（１）異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム

今年度制作した動画教材・ワークブックは下記の表 2-1 の網掛け部分である。今年度の実証結果を踏まえ、科目構成を一部再編する可能性がある。

学習テーマ（科目）	動画タイトル・内容
この学びを始めるために（オリエンテーション） ・学び続けることの楽しさを知ることが出来る。	Chapter 1（異世代間交流と共通） ・リカレント教育の意味 ・本プログラムの専門職養成教育としての位置づけ ・ダイバーシティをどうとらえるか ・学ぶことの楽しさ
職場にも、利用者にも様々な条件に置かれた方々がいる（ダイバーシティへの取組） 異文化交流･異世代交流を進めるための新しいルールづくり	Chapter 2 「異文化－介護」
	Chapter 3 「異文化－保育」
ICT 活用実習 ダイバーシティのためのＩＣＴ活用	Chapter 4（多世代間交流と共通） ICT を使ったコミュニケーション事例（タブレット型記録システム、連 絡帳アプリなど）
社会資源・環境をどう活用するか 異文化･異世代間交流を行う際の地域との連携、社会資源の活用	**Chapter 5 「異文化－介護」**
	Chapter 6 「異文化－保育」
外国人職員、外国人児童の背景理解 外国人職員が介護の仕事に従事するまでの過程､外国人児童をとりまく状況 等	Chapter 7 外国人職員の背景理解
	Chapter 8 外国人児童の背景理解
在留資格 在留資格による就労上の制限や生活上の制限の具体例	Chapter 9 在留資格と仕事
	Chapter 10 在留資格と生活
バイアス（偏見）の除去 介護・保育現場において職員が無意識に 行ってしまう言動（バイアス/偏見）の事例	Chapter 11 バイアス（偏見）の除去－介護
	Chapter 12 バイアス（偏見）の除去－保育
対話による異文化理解 「介護」「保育」現場で起こりやすいトラブル事例をもとに対話と相互理解を図る。	**Chapter 13 対話による異文化理解－介護**
	Chapter 14 対話による異文化理解－保育
やさしい日本語 介護・保育現場のコミュニケーションを円滑にする方法	**Chapter 15 やさしい日本語 ※動画は共通、ワークは介護編と保育編を作成**

表 2-1 異文化間交流プログラム 全体像（令和２年度現在）

（２）異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム

令和元年度のフォーカスグループインタビューやヒアリング調査から、異世代交流の多様性や面白さを伝え、実践できるようにしていくためには、以下の表 2-2 に想定したような「学びの目標」と「学びの内容（章・節・目)」が必要であると仮定した

表 2-2 異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラムの骨格

科目名	学びの目標（到達点）	章	節（Module）	目（chapter）
ダイバーシティ人材論	・保育・介護の既存の常識やルールにとらわれず、柔軟に考えられるようになる。 ・「できることから始めていく」「職員も楽しんで取り組む」	ダイバーシティへのチャレンジ（1 章）	１節（chapter２）異文化―介護	
			２節（chapter３）異文化―保育	
			３節（chapter４）異世代	
			この章のまとめ	
実践事例研究 A	**・異世代間交流の多様な形、意義を理解する。 ・異世代間交流がもたらす、参加者・対象者並びに職員の変化**	**ここがおもしろい！異世代間交流（2 章）**	**１節 実践バリエーションの紹介**	**(chapter1) 介護編**
				(chapter2) 保育編
				(chapter3) 統合編①
				(chapter4) 統合編②

	を知る。 ・異世代間交流実践のコツと留意事項を知る。		**２節　ダイバーシティ実践の意義**	**(chapter5) 解説編**
			３節　参加者・対象者並びに職員の変化を可視化する	**(Chapter6) 表情・心の変化編**
				(Chapter7) コメント編
			この章のまとめ	
実践事例研究 B	・異世代間交流を効果的、継続的に実践できるための環境・背景を理解する。 ・実践のための留意事項を知る。 ・自分の職場で実践するために始められることを考える。 ・効果的に実践するために必要なことを検討し、行動に移すための計画を練る。	異世代間交流の進め方を考える（3 章）	１節　実践環境理解	(chapter8) 施設内環境編
				(chapter9) 施設外環境編
			２節　実践環境のメリット・デメリット	(chapter10) 都市編
				(chapter11) 田舎編
			３節　チェックリストから始めよう	(Chapter12)　チェック項目
			４節　穴埋めプランニング	(Chapter13) プランニング
			この章のまとめ	
異世代理解演習	・異世代間交流の効果について体験的に理解できる。 ・異世代間交流がもたらす自分自身の仕事への良い影響を実感し、実際の行動につなげることができる。	異世代間交流の体験的理解（4 章）	１節　実践事例研究 AB のまとめ	(chapter14) A の解説
				(chapter15) B の解説
			２節　集合研修への誘い	(chapter16) ゴール感覚
				(chapter17) 自己成長
			３節　集合研修の内容	(chapter18) 解説
				ワーク
			この章のまとめ	

表 2-2 のうち、令和 2 年度においては、科目「実践事例研究 B」を完成させた。ただし、新型コロナの影響で、動画のコンセプトである「リアリティ」を教材に十分に反映できなかった面や「学習目標」と「演習課題」の不整合、それに伴う教育プログラム全体構成の不明瞭さが生じており、若干の修正を加える必要が生じている。令和 3 年度におけるプログラム完成に向けて、内容を精緻化し鋭意改善していく予定である。

Ⅲ．実証講座報告

１．令和２年度実証講座　実施手法及び実施団体

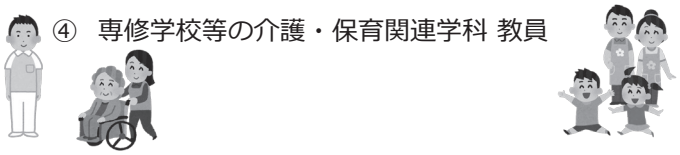
（１）実証講座の実施手法

１）実証講座の対象者

開発した異文化間交流（ダイバーシティ）プログラム及び異世代間交流（ダイバーシティ）プログラムの動画（ｅラーニング）教材・ワークブック・集合研修プログラム（トライアル版）の適切性・有効性を検証するため、対象者（右記図参照）を定め、令和２年 11 月～令和３年１月にかけて実証講座を実施した。

実証講座の対象

① 専修学校の介護・保育関連学科 卒業生
② 介護・保育の現場の専門職（介護職スタッフ・保育士）
③ 専修学校等の介護・保育関連学科 在学生
④ 専修学校等の介護・保育関連学科 教員



なお、本来、本事業で開発する教育プログラムのメインターゲットは、介護・保育関連学科の専門学校の卒業生であり、実証講座の実施主体は専門学校と定めていたが、コロナ禍の影響により、多くの専門学校では授業の遅延等による教育活動への影響が非常に大きく、実証講座への協力が得られにくい状況があった。そのため、専門学校の卒業生・同窓生のみをターゲットにした実証講座を開催することは困難と判断し、介護・保育学科を持つ専門学校の在校生や教員　及び　本事業委員が所属する介護・保育事業所の介護職、保育士など、広く受講の対象を広げることとなった。

２）開講科目

令和２年度実証講座における、開講科目は以下の通りである。

開講科目

１）異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム
①やさしい日本語
②社会資源・環境をどう活用するか：介護編
③社会資源・環境をどう活用するか：保育編
④対話による異文化理解：介護編
⑤対話による異文化理解：保育編

２）異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム
【ここがおもしろい！異世代間交流】
module1．実践バリエーションの紹介
module2．ダイバーシティ実践の意義
module3．参加者・対象者並びに職員の変化の可視化

３）実証講座の流れ

実証講座の流れを下図に示す。開発した教育プログラムの学びのステップとしては、e ラーニング（①動画教材の視聴、②動画教材視聴後の Web での課題の実施）⇒集合研修（個人ワーク、グループ

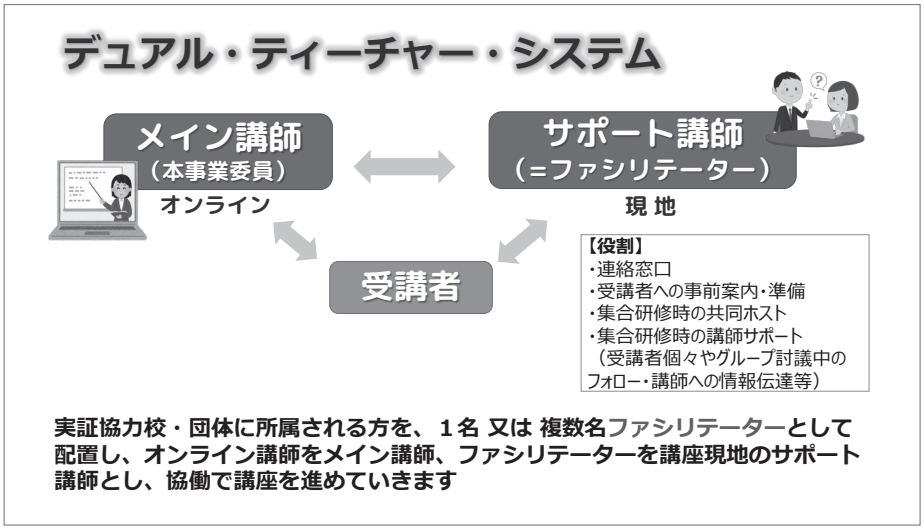
ワーク）を基本としている。

当初、e ラーニングについては、集合研修前までに受講者個々人の任意の時間で実施し、そのうえでグループワーク等を取り入れた集合研修を実施する想定であったが、実証協力校・団体からの事前の意見聴取の結果を踏まえ、企画委員会における協議を経て、本年度については集合研修の中ですべての工程を実施することが決議された。

4）集合研修の開催形式 及び 講師システム

昨年度の想定では、実証講座の集合研修は対面で実施予定であったが、コロナ禍の影響が大きく、講師の現地派遣及び大人数での対面研修の開催は困難と判断し、本年度の事業計画段階で Zoom によるオンライン開催へと方針変更した。集合研修の開催方式は 2 パターン想定し、講師・受講者ともにオンラインで参加するパターンと、もう 1 つは受講者が現地で集合しているパターンとしていた。しかし、実際には受講者がオンライン上でも一定数参加し、さらに現地で集合している受講者もいるというハイブリッド式のパターンもあり、複合的な方式で運営することとなった。

集合研修のメイン講師は、本年度はプログラム開発に携わった異文化間交流部会・異世代間交流部会の委員が担うこととした（最終年度は講師養成研修を実施したうえで、養成した講師が実証講座を実施予定）。オンラインでの開催に伴い、通常の対面研修と比して、遠隔にいる講師だけでは個人ワークやグループワークのフォローが十分に行えない可能性が高いと考え、メイン講師のほかに、実証協力校・団体側にファシリテーター（サポート講師）を置くことについて協力を要請した。



（2）実証講座説明会の開催

実証講座の実施にあたり、以下の日程で実証協力校及び団体に対して、オンラインでの実証講座説明会を開催した。

説明会においては、本事業の目的・概要、実証講座の具体的な実施手順等についての説明を行った。

開催日時：第 1 日程　令和 2 年 10 月 27 日（火）16：30～18：30

第 2 日程　令和 2 年 10 月 31 日（土）13：30～15：30

開催方式：Zoom によるオンライン開催

プログラム：１）開会挨拶・本事業の趣旨説明

２）実証協力校・団体 紹介

３）実証講座の趣旨・目的・概要

４）実証講座の実施方法（実証講座運営ガイドの説明）

５）ブレイクアウトルーム（セッション）の体験

６）質疑応答

７）終わりに

（３）実証協力校・団体及び実施日程

今年度実証講座に協力頂いた専門学校及び団体は以下の 8 か所（専門学校 4 校、介護・保育の事業所 4 団体）である。年度当初に想定していた、専門学校の卒業生を主な対象とすることは、コロナ禍の影響も大きく、授業遅延の対応に追われる専門学校側の協力が得られにくい状況があったことから困難であった。そのため、本事業に参画している委員の所属校・所属団体に協力いただき、専門学校の在校生及び　介護・保育現場のスタッフに（専門学校を介さず）直接受講してもらうという形に方針変更することとなった。

実証講座は、令和 2 年 11 月～令和 3 年 1 月にかけて下記の日程で実施した。受講者数は、①専門学校在校生 79 名（介護系学科学生 34 名、保育系学科学生 45 名）、②社会人 86 名（介護分野 59 名、保育分野 27 名）計 165 名である。

＜専門学校＞

	日程	時間	名称	学科	対象者	人数見込み	開催方式	異世代or異文化	科目	講師
1	1/13（水）	13：30～15：30	早稲田速記医療福祉専門学校	介護福祉科	在校生（1年生）	12名	一部オンライン	異世代間交流プログラム	ここがおもしろい！異世代交流 第3節（chapter6～7）	宮嶋 淳 阿久津 摂
2	12/13（日）	13：30～15：30	ユマニテク医療福祉大学校	介護福祉学科	卒業生	14名	ハイブリッド	異世代間交流プログラム	ここがおもしろい！異世代交流 第1･2節（chapter1～5）	宮嶋 淳 今井 七重 阿久津 摂
3	11/30（月）	13：00～16：00	常広コア専門学校	介護福祉科	在校生（2年生）	22名	一部オンライン	異文化間交流プログラム	やさしい日本語	難波 正子
4	11/30（月）	9：30～12：40	日本児童教育専門学校	総合子ども学科	在校生（1年生）	30名	完全オンライン	異文化間交流プログラム	社会資源･環境の活用：保育編	佐藤 千瀬
	①12/12（土） ②12/19（土）	11：10～12：40		保育福祉科夜間主コース	在校生（2年生）	15名			対話による異文化理解：保育編	①蔵本 孝治 ②南野 奈津子

＜介護・保育現場＞

	日程	時間帯	名称	種別	対象者	人数見込み	開催方式	異世代or異文化	科目	講師
1	1/12（火）	17：00～19：00	らそうむリハビリテーションセンター 良創夢デイサービスセンター飯塚 良創夢デイサービスセンター嘉麻 飯塚らいむ保育園	デイサービス デイケア 保育所	職員	4名	一部オンライン	異世代間交流プログラム	ここがおもしろい！異世代交流 第3節（chapter6～7）	宮嶋 淳 阿久津 摂
2	12/7（月）	16：00～18：00	社会福祉法人賛育会	特養	職員	42名	ハイブリッド	異文化間交流プログラム	対話による異文化理解：介護編	蔵本 孝治 上野 興治
3	12/15（木）	17：30～19：30	社会福祉法人どろんこ福祉会	保育所	職員	22名	完全オンライン	異文化間交流プログラム	やさしい日本語	井上 くみ子
4	12/21（月）	17：00～19：00	社会福祉法人敬心福祉会 敬心ゆめ保育園	保育所	職員	4名	一部オンライン	異世代間交流プログラム	ここがおもしろい！異世代交流 第1･2節（chapter1～5）	宮嶋 淳 今井 七重

２．異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム　実証講座報告

（１）日本児童教育専門学校　総合子ども学科（１年生）

実施科目：社会資源・環境の活用　保育編

講　　師：佐藤 千瀬（本事業異文化間交流部会・委員／聖学院大学 人文学部児童学科・准教授）

受講人数：30 名

タイムテーブル：

進行	プログラム
9：30～9：40	本日のプログラム・実証講座趣旨説明
9：40～9：55	事前アンケート実施
9：55～10：00	講師・ファシリテーター自己紹介
10：00～10：30	**イントロダクション**（導入講義） 「異文化間教育とは　－グローバル化する日本の現状－」
10：30～10：40	**ｅラーニング動画視聴** 「対話による異文化理解　保育編」
10：40～10：45	**動画視聴後の課題**（Web 回答）
10：45～10：55	～休憩～
10：55～12：05 （終了時間は目安）	**グループワーク** **１．導入** ①自己紹介 グループに分かれて自己紹介 及び 外国にルーツをもつ子どもの保育経験・課題について共有。 ②グループ発表・講師フィードバック 外国にルーツをもつ子どもの保育における課題を確認 **２．ワークⅠ「入園前に保護者に確認しておくこと」** ①個人ワーク ｅラーニング動画をふりかえり、入園前に保護者に確認することが必要な項目を考える。 ②グループワーク（共有） ③グループ発表・講師フィードバック **３．ワークⅡ「地域にどのような社会資源があるか」** ①個人ワーク ワークⅠを踏まえて、あるいは自分の住む/就労する自治体では、外国にルーツをもつ子どもの保育に関してどのような社会資源があるのかについてスマホなどを使って調べる。 ②グループワーク 各自が調べた社会資源について情報共有する。 ③グループ発表・講師フィードバック
12：05～12：10	**本講座のまとめ**
12：10～12：20	**事後アンケート回答**（Google フォームアクセス・回答）**・終了**

＜講師振り返り＞

今回の反省点は、3 点挙げられます。

第一に、オンライン研修であることを踏まえた時間配分です。Zoom でブレイクアウトやメイン画面に移動する時間を考慮し、もう少し余裕をもたせた時間配分をする必要があったと感じました。予

め各課題やグループワーク、講義の時間配分は決めていましたが、予想以上に移動に時間がかかりました。解決方法としては、課題を 2 つ位まとめて話し合いをしてもらい、ブレイクアウトルームへの移動回数を減らす方法が考えられます。または、グループワーク等の時間を少し減らすことが考えられますが、グループワークの時間はできれば確保したいため、課題をまとめる方が良いと感じました。

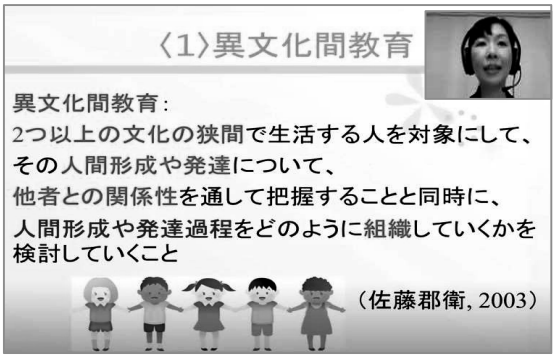
第二に、機材操作です。これは講師個人の問題ですが、Zoom を使い慣れていなかったため、PowerPoint の操作をしながら講義をし、参加者からのチャットへの反応も見て進め、グループワークの時間配分も随時調整することが、少し忙しい印象がありました。また、途中で受講生自身の通信トラブルによる出入りもあったため、全員がブレイクアウトルームからメイン画面に戻ってきたのか、把握しづらい面もありました。この点については、事務局・協力校と合図等を決めて確認すると良いと思いました。

第三は、情報共有の方法です。グループ発表で、受講生から良い情報や面白い意見があっても、研修時間内ではそれを全ては取り上げられず、深く掘り下げることもできなかったため、もう少し深められたらと感じました。受講者が現場で働く保育者ですと、より多くの意見が出てくることが予想されます。チャットも含め、受講者同士で情報共有できる方法を考えられたらと思います。

良かった点としては、第一に、事務局・協力校・講師で役割分担をし、連携したことです。オンラインの特質でもありますが、途中参加の方の許可や、オンラインの調子が悪く一度退出されて再参加された方の許可、ブレイクアウト等の操作を、事務局や協力校で対応して下さったため、大変助かりました。講義と通信トラブルの対応全てを一人で担当するのであれば、難しかったことと思います。

第二に、毎回のグループワークを同じメンバーに固定したことです。今回、ブレイクアウトルームを講師等も回ることができたため、各グループの話し合いを少しずつ聴くことができました。受講生にとっては、徐々に話し慣れてきた固定メンバーでグループワークをすることにより、安心感を得られたようです。実際の研修では、初対面の人同士が、オンラインで話し合うことが考えられるため、グループを固定する方法は継続すると良いと感じました。また、人数も 10 分のグループワークでは、今回の実証講座と同じく 3～4 人が良いと思いました。

第三に、受講生自身のオンライン研修に関するスキルです。今回は、普段からオンライン授業を受けている学生が対象であったため、Google フォームやチャット機能の使用にも慣れており、スマートフォンを使って短時間で調べる課題も特に問題がないようでした。これが、現場の保育者が受講生となった時には、普段から zoom やスマートフォンの操作に慣れている人ばかりではないため、別にフォローが必要になるかと思います。



今後、実際に研修を行う際には、事前に全員カメラオンにすることを周知した上で、最初からカメラオンで講義・グループワークをすると、より受講生の様子に応じた研修ができるかと思いました。また、グループワークの際にも、相手の反応が見えた方が受講生自身も意見を言いやすいのではないかと思いました。

（２）帯広コア専門学校　介護福祉科（２年生）

実施科目：やさしい日本語

講　　師:難波 正子(本事業異文化間交流部会･委員／株式会社マザアス 教育研修グループリーダー)

受講人数：22 名

タイムテーブル：

進行	プログラム
13：00～13：10	本日のプログラム・実証講座趣旨説明
13：10～13：25	事前アンケート実施
13：25～13：30	講師・ファシリテーター自己紹介
13：30～13：45	**ｅラーニング動画視聴**　「やさしい日本語」
13：45～14：00	**事前課題**（Google フォームアクセス・回答）
14：00～14：10	～　休憩　～
14：10～15：00	**グループワーク** １．導入（動画教材振り返り） 講師説明後、グループで学びを共有・発表 ２．動画の復習 ３つのポイントを講師より説明 ３．レッスン１・ハサミの法則 長い説明を、ハサミの法則を使って分かりやすく伝えるにはどうするか ①個人ワーク ②グループワーク ③グループ発表・講師フィードバック ４．レッスン２・バラバラはやさしくない １）体温の話 「36.7℃」・・この言葉をどう表現するか ①個人ワーク ②まとめ ２）バラバラについて考えましょう 実際に介護の実習先などで体験したバラバラを共有する ①グループワーク・共有 ②発表・講師フィードバック
15：00～15：05	～　休憩　～
15：00～15：40	５．レッスン３・わかりやすいことばに言いかえてみよう １）納涼祭 誰にとってもわかりやすい言い方を考えてみる ①個人ワーク ②発表・まとめ ２）入浴 先輩職員の入浴に関する指示に対して、自分ならどうするか。また自分なら後輩にどう伝えるかを考え、共有する ①個人ワーク ②グループワーク ③発表・講師フィードバック ６．つたわりにくいオノマトペ 「ムカムカ」「ジュクジュク」自分ならどう説明するか考え、共有する ①個人ワーク ②グループワーク ③発表・講師フィードバック
15:40～15:45	**本講座のまとめ**
15:45～15:55	**事後アンケート回答**（Google フォームアクセス・回答）**・終了**

＜講師振り返り＞

①講座実施の環境について

・ オンラインの環境を事前に把握しておくことが必要であると感じた。今回のオンラインによるグループ活動は、数名が部屋ごとに分かれる設定であった。部屋ごとの活動の様子を講師からも見られるような環境作りができればよかったと思う。

・ オンラインでの授業は対面とは違い、画面に語りかけることになる。表情も状況によっては見えない場合もあるので、講師側のオンラインであることへの割り切りも必要であると思った。

②当日使用の教材について

・ 学生より、フリガナが必要という意見があった。対象により、見せ方の工夫は必要である。

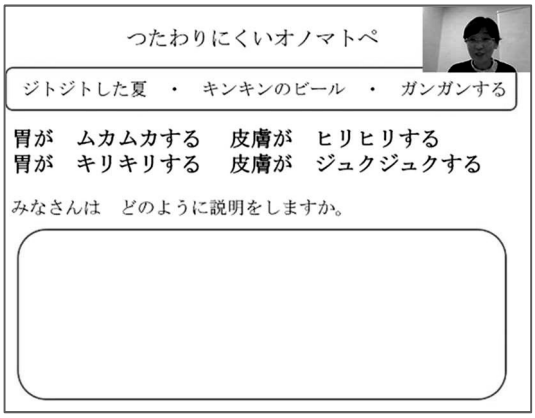
・ パワーポイントの使用であるが、教材ということであれば、講座ごとに大きな差が出ぬよう、デザインや文字の指定などあったほうが作りやすい。または、最終的に均一化していただければありがたい。

・ 動画について言葉が早いという意見があったが、実際は日本人の多くを対象とするので、問題はないと思う。

・ 動画は、学ぶべき内容を共有できることが良い。あまり早く見てしまうと、忘れてしまうと思うので実際は講座の直前に見直してもらうことが望ましいと思う。

・ 動画をもとに、講座を組み立てていけば、講師毎の差が少なく、カリキュラムを広く浸透させていくことができる。動画から、講座を組み立てて教材を作っていくことはおもしろい。

③内容について



・ 本来、日本人の職員に実施するべきものを留学生で実施したが、すでに実習を通して介護現場を理解している面も大いにあり、レベル的には、日本人にも外国人にも使用できる内容だと思った。

・ バラバラはやさしくない、という項目では、施設内で使用される言葉で統一されていない言葉について新たな発見があった。予想では、介護物品の名前を多く考えていたが、それ以外に、方言に関するもの、異世代を感じさせるもの（ハンガー・えもんかけ等）や、幅がある表現（「お昼」が時間を表したり、食事を表したりする）、人それぞれにある文化的なもの等、バラバラの中身は学ぶものが多い。

・ オノマトペは想像以上に難しいものだ。オノマトペの説明に更にオノマトペを重ねることは大いにあることだと改めて理解した。

④その他

・ 自身が介護士であるので、日本語教師以上に介護に入り込むこともあり、今後担当される方が、日本語教師なのか、介護士なのかで悩むことがあるかもしれないが、外国人介護士にとってわかりにくい言葉は、日本人にとってもわかりにくいことがあることを前提に実施されれば問題はないと思う。

・ 新人職員に対して「お風呂を見てきてください」「ちょっとみていてください」などはまさしく今後、伝わりにくい日本語の指示の例になるだろう。

（3）社会福祉法人賛育会

実施科目：対話による異文化理解　介護編

講　　師：蔵本 孝治（本事業異文化間交流部会・部会長／特定 NPO 法人　外国人看護師・介護福祉士教育支援組織・理事）

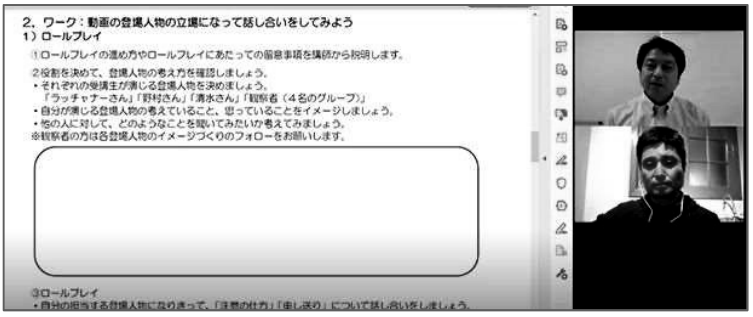
上野 興治（本事業異文化間交流部会・委員／社会福祉法人福祉楽団　特別養護老人ホーム杜の家なりた・副施設長）

受講人数：42 名

タイムテーブル：

進行	プログラム
16：00～16：10	本日のプログラムの説明・実証講座趣旨説明
16：10～16：20	事前アンケート実施
16：20～16：25	講師・ファシリテーター自己紹介
16：25～16：35	**ｅラーニング動画視聴「対話による異文化理解：介護編」**
16：35～16：40	**事前課題**（Google フォームアクセス・回答）
16：40～16：55	**グループワーク** １．導入 ①動画の感想や自身の経験を共有 動画を見た感想や、これまでの経験で「仕事の注意の仕方」「申し送り」「報連相」等について考え方や価値観が違うと感じたことについて話をしてもらう。 ②グループ発表・講師フィードバック
16：55～17：00	**～　休憩　～**
17：00～17：45	２．ワーク：動画の登場人物の立場になって話し合いをしてみよう １）ロールプレイ ①ロールプレイの進め方やロールプレイにあたっての留意事項を講師から説明 ②役割を決めて、登場人物の考え方の確認 ③ロールプレイ 自分の担当する登場人物になりきって、「注意の仕方」「申し送り」について話し合う ２）ロールプレイのふりかえり ①個人ワーク ロールプレイを終えての受講者の感想をワークシートに書く ・あなたは自分の担当した登場人物の役割をやってみてどのように感じましたか？ ・他の登場人物を演じた人の話を聞いてみてどのように感じましたか？ ・話し合いをすることで、新たな視点・気づき・方向性を感じることができましたか？　など ②グループディスカッション 個人ワークの内容を、グループで共有し、意見交換 ③グループ発表
17：45～17：50	**本講座のまとめ**
17：50～18：00	**事後アンケート回答**（Google フォームアクセス・回答）**・終了**

＜講師振り返り（上野 興治）＞



集合研修の科目「対話による異文化理解」に対して、文化や価値観、生活習慣が違う人たちが一緒に働くということがどういうことかという想像が膨らみ、その一部をリアルに体験できる内容であったと思います。特に、異なる文化をもつ外国人を「外国人」と一括りにするのではなく、個別に（動画の登場人物ではラッチャナーさん）対話を繰り返しながら、時間をかけて理解を深めていくことが必要なんだということを受講者一人ひとりが腑に落とすことができたのではないかと思います。

全体の流れは、動画視聴で実際に起こりがちなトラブルのイメージを想像し、グループワーク（感想共有）では、さらに自分たちの現場でも似たようなことが起こりうるとメンバー間で共有することができました。動画の内容も、冒頭に文化や価値観の違いが例示されてから実際の申し送り場面に切り替わる流れが分かりやすかったと思います。動画視聴後のグループワークでは、今回はの受講者は、実際に外国人と一緒に働いていたり、過去に働いていた経験のある方も多かったこと、マネジメントやリーダー層の方が多かったためか、動画の内容を日々実践している対人マネジメントの一部で外国人に限った問題ではないとスムーズに理解された方が多かったように感じました。今後、メンバー層の方が多く受講される場合は、外国人に対する先入観や未知なることへの不安が感想として出てくることも想定されます。その場合は、ファシリテーター（講師）が介入する必要性も出てくるでしょうけれど、あまり教示的にならずによい塩梅でロールプレイにつなげていけたらよいと思います。

ロールプレイでは、ねらいとしていた“日本人⇔外国人の対立関係ではなく、登場人物にそれぞれの価値観、考えがあることを理解する”“自分の意見を主張し、相手の意見を尊重し、その上で折り合うこと”を十分に体験することができたのではないかと思います。私もファシリテーターとして一部のグループに入らせてもらいました。自身の振り返りとしてロールプレイ後の意見交換の際、トラブル自体をよりよい関係をつくる好機として捉えるとよいということをメタメッセージとして強く持っておいたら、より受講者の理解の深まりと今後の実践への期待感を湧かせることができたのではないかと思います。それから、内容をよりよくするために、ロールプレイの導入の際に目的（ねらい）をあらかじめ、①文化の違いによるギャップの解消のし方を体感する②言語の違いによる伝え方の難しさを体感するなどと明示しておくと日本人役と外国人役双方が、よりロールプレイに集中して臨めるのではないか。また、実際に外国人と働いた経験の無い方たちが受講される場合は、ファシリテーター用の資料を使って、ロールプレイの登場人物について受講者に再度説明（紹介）してからロールプレイを始めると、より役には入りやすくなるのではないかと思います。

（4）日本児童教育専門学校　保育福祉科夜間主コース（2 年生）

実施科目：対話による異文化理解　保育編

講　　師：蔵本 孝治（本事業異文化間交流部会・部会長／特定 NPO 法人　外国人看護師・介護福祉士教育支援組織・理事）

南野 奈津子（異文化間交流部会・委員／東洋大学 ライフデザイン学部生活支援学科子ども支援学専攻・教授）

受講人数：15 名

タイムテーブル：

1 日目

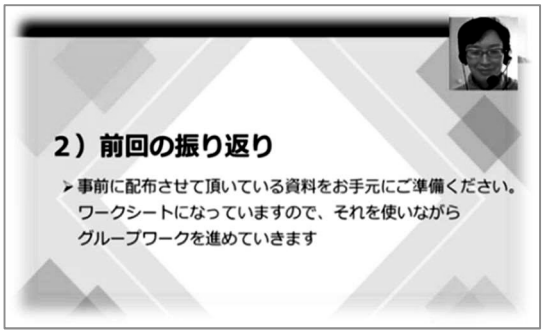
進行	プログラム
11：10～11：20	本日のプログラムの説明・実証講座趣旨説明
11：20～11：35	事前アンケート実施（web 回答）
11：35～11：45	講師・ファシリテーター自己紹介
11：45～12：15	**導入講義** 「日本人」と「外国人」
12：15～12：25	**e ラーニング動画視聴**「対話による異文化理解　保育編」
12：25～12：30	**事前課題**（Google フォームアクセス・回答）
12：30～12：40	次回のワーク予告・終了

2 日目

進行	プログラム
11：10～12：20	**グループワーク** １．導入 ①自己紹介 グループに分かれて、事前課題１．２（自身の経験）を簡単に共有 ②グループ発表・講師フィードバック それぞれのグループから報告。講師のコメント。 ２．ワークⅠ「保育園の持ち物について」→事前課題４．５ ①グループワーク 動画視聴後のアンケート（日本の保育園の持ち物で外国人の保護者にはわかりにくいと思われるもの、自分だったらアメリカでの持ち物でわかりにくいもの）を踏まえて、 ・どのような持ち物がわかりにくいか ・その場合の説明の方法をどうするか ・保護者に対して質問したり、意見を聞いたりすることは何か などについて話し合う。 ③グループ発表・講師フィードバック ３．ワークⅡ「ラッチャナーさんと話してみよう」 ①グループワーク 保育士・清水さんの立場になって、動画の遠足の件について ・ラッチャナーさんに聞いてみたいこと ・ラッチャナーさんに対してどのように説明するか について考える。 ②グループ発表・講師フィードバック
12：20～12：25	**本講座のまとめ**
12：25～12：40	**事後アンケート回答**（Google フォームアクセス・回答）・**終了**

＜講師振り返り（南野奈津子）＞

ここでは、実証講座のうち、後半の動画視聴後のグループワークについて、講師、ファシリテーター、オブザーバーによる振り返りをふまえて報告する。



1）学びの様子

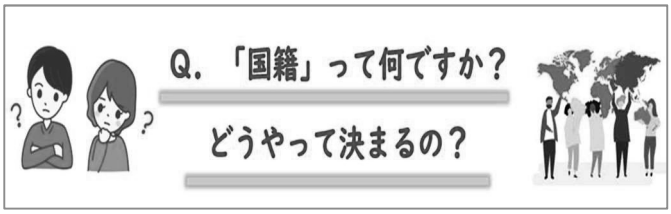
実証講座2日目の参加者数は１２名で、各３名、４グループに分かれてグループワークを行った。参加者の中には、12月12日（土）に実施した講座の前半部分に参加できず、映像視聴ができていない参加者もいた。また、動画の内容の記憶があやふやになった、という参加者もいたが、前半部の概要と動画のストーリーをまとめた振り返りシートで再度確認することで、内容を把握できていた。前半部分に参加できない、あるいは2回の講座の間に期間が空く、といった状況があったとしても、講師が最初に若干の補足を行い、振り返りシートを使うことで、映像とワークとがつながっていた。講座の前半部分に参加している参加者と参加していない参加者が同じグループであっても、大きな差異がなく話し合いに参加し、意見を発信することができていた。

一つ目のグループワーク「日本、外国での幼稚園の持ち物リストをみて理解できるか話し合う」際には、「自分も海外に行ったらこんなにわからないんだな」ということを感じた様子が見られた。そのうえで、日本の幼稚園の、日本語での持ち物リストを、外国人の視点で考え、異文化での生活で感じる困難に対する気づきを得ていた様子が話し合いでのコメントから感じられた。そして同時に、「日本人でも同じことが起きているよね」という指摘、「自分の所属する園でも持ち物のルールはそれぞれ違う」など、「日本人が持っている常識も場所によって違う」という気づきに関するやりとりもあった。最終的には「日本も同じだよね」という視点も自然に生まれており、誰もが持っている文化やルールの多様さの気づきも自然に得ている様子もみられた。こうした点は、「こうすべき、という結論を出すのではなく、多様性への気づきを得る」というワークの目的としては成功しているように感じられた。

二つ目のワーク「外国人保護者に保育の活動や持ち物をどう伝えるか考える」については、類似の場面を経験していない人にとっては若干難しく感じられたとの声も出された。ただ、「ただ言えばいいということではなく、伝わるように、と考えるゆえに難しい」との気づきがあったことが窺えた。また、参加者ぞれぞれの経験の違いや保育士の役割についての考えもまた多様であり、意見も幅のあるものになっていた。参加者でも男女では意見が違う傾向がみられるなど、参加者同士の価値観の違い、多様性にも触れることができる講座になっていたのではないか。

2）講座運営について

今回はZoomで実施したが、話し合いと映像視聴はオンラインでも効果的な話し合いや参加はできると実感した。時間配分の難しさや、また学生の経験（実習にいっているかどうか等）によっても話し合いのグループの人数や時間設定を調整する、といった柔軟な進行を行うことで、滞りなく進行はできるように思われる。引き続き、内容や進行の方法についてはより良い形について検討を重ねたい。



（５）社会福祉法人どろんこ会

実施科目：やさしい日本語

講　　師：井上 くみ子（異文化間交流部会・委員／多文化子育ての会 Coconico・代表）

受講人数：２２名

タイムテーブル：

進行	プログラム
17：30～17：40	本日のプログラム・実証講座趣旨説明
17：40～17：50	事前アンケート実施
17：50～17：55	講師・ファシリテーター自己紹介
17：55～18：10	**ｅラーニング動画視聴**　「やさしい日本語」
18：10～18：15	**事前課題**（Google フォームアクセス・回答）
18：15～18：20	～　休憩　～
18：20～19：20	**グループワーク** １．導入（「やさしい日本語」とは・動画教材振り返り） ２．レッスン１・ハサミの法則 長い説明を、ハサミの法則を使って分かりやすく伝えるにはどうするか ①個人ワーク・共有 ②講師解説 ３．レッスン２・バラバラはやさしくない 同じ意味なのに色々な言葉で表現されるもの（バラバラな言葉）について考える ①グループワーク ②共有・講師フィードバック 4．レッスン３・わかりやすいことばに言いかえてみよう 分かりにくい説明を分かりやすい言葉にいいかえてみる ①グループワーク ②共有・講師フィードバック ５．「やさしい日本語」にしてみよう 文章を「やさしい日本語」にいいかえてみる もともとの文章が分かりにくいポイントや間違いがあった原因も考える ①グループワーク ②発表・講師フィードバック
19：20～19：25	**本講座のまとめ**
19：25～19：30	**事後アンケート回答**（Google フォームアクセス・回答）**・終了**

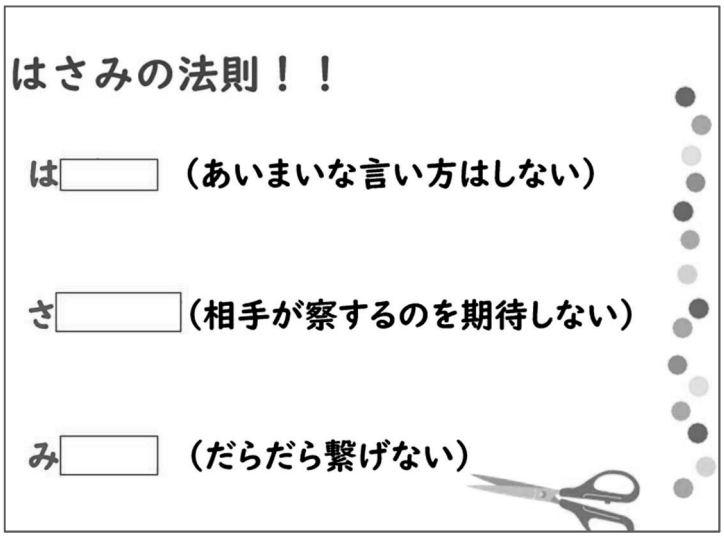
＜講師振り返り＞

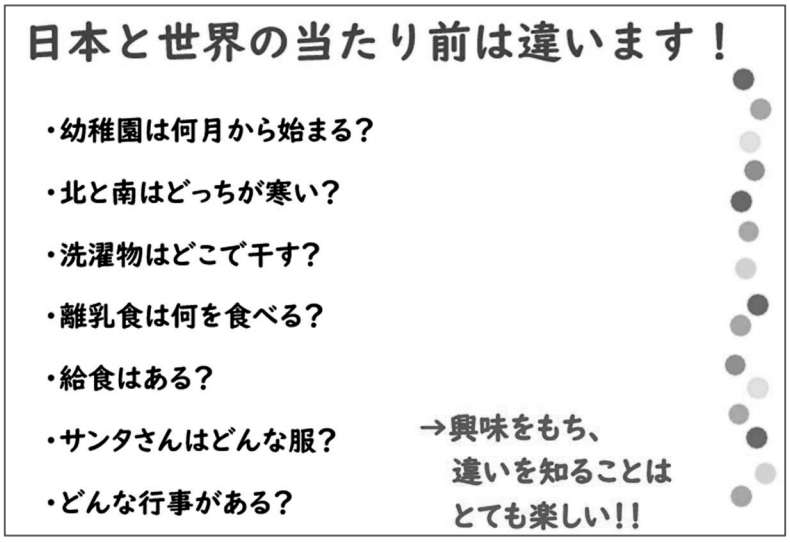
最初にＤＶＤを見て、ワークに入った。ＤＶＤは途中で止め、問題なく流れているかどうかを確認しながら進めた。途中で区切ることにより、集中力が切れることがなく良かった。

ワークは、今回 1 時間だということで、時間がとても短かった。この内容通りなら、少なくとも 1 時間 15 分、できれば 1 時間 30 分あれば、グループワークに時間にも余裕があり良いと思う。短い時間ではあったが、グループワークでは、活発な議論がされていたようで、問いかけにもしっかりと答えてくださった。また、内容に関しても具体的な例では、大きくうなずく様子等が見え、熱心に参加している様子が伺

えた。事前にＤＶＤ視聴や、アンケートが実施できれば、普段の様子や、伝えたい事、困ったこと、など、さらに具体的な問題を取り上げることも可能である。

対面の講義等にくらべれば参加しやすいプログラムだと思うので、ぜひいろんな保育園等で実施をしていただきたいと思う。また、これだけで終わるのではなく、普段の園での生活を見直し、お手紙や電話連絡等、みんなで考える機会を作り「やさしい日本語」について、勉強を続けていただきたいと思う。さらに、職員だけでなく保護者に向けてもこのような機会を作ることも検討しても良いかもしれない。





３．異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム　実証講座報告

（１）ケース１：協力機関　専修学校

１）ファシリテーターから得られた発話（コメント）

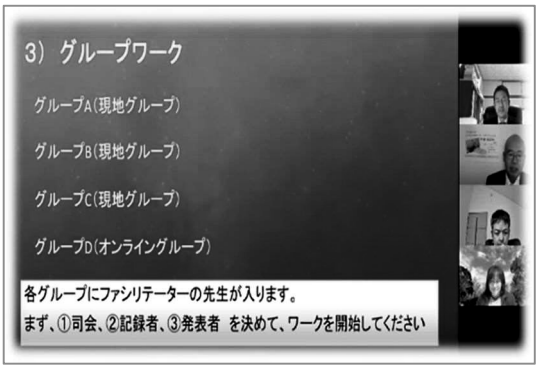
①動画視聴について

- 動画共有時のトラブルはなかった。
- 視聴側の音声の遅れなど、ホスト側で把握できない部分があった。画像と音声のズレ。

【考察】

- **Zoom の使い方に、精通してくれば、トラブルは減少するだろう。**
- **事前に受講環境を確認しておくことは重要である。**

②内容について



- かみ砕いて色々なことを説明してあり、分かりやすかった。
- 在学生にも使えると感じた。
- ダイバーシティ、異世代交流感覚を身につけて入職すれば、新しい風を吹かせることができる。
- 現任教育（職場の研修）としても、メッセージ性のある VTR なので良いと思う。
- ワークブックも分かりやすい表現で良かった。
- ワークブックの内容の実証も必要である。動画教材とワークブックをセットにして、ワークブックの演習を行うシミュレーションが今後、必要である。
- 2 時間という時間の中では、動画とワークブックを行き来して活用しきることは難しい。
- 予習・復習を組み込んだイメージなので、個人学習にも使える。
- オフライン研修とオンライン研修では、動画教材とワークブックの活用方法が異なるだろう。

【考察】

- **リカレント教育のプログラムを標榜してきたが、在学生に対しても活用できる可能性がある。**
- **「わかりやすい」は、魅力的に感じられる。**
- **カリキュラムの「時間配分」は重要で、研究効果を測定するためには欠かせない。**
  したがって、「コマシラバス」をきちんと整備し、検証する必要がある。

③講座開催上の工夫について

- 講座開催用の台本を用意し、別の講師でも対応することができるようにした。
- 気のおけない者同士が集まる講座だったため、グループワークがスムーズだった。
- 当初、構想したような集合研修と事前学習を設定できれば、音声トラブルなどを気にせず、グループワークや演習課題への取り組みに集中できる。
- 教材開発の進捗にもよるが、来年度は、事前に「動画視聴と課題」を終え、集合研修（オフライン）という流れでの開催も試みたい。

【考察】

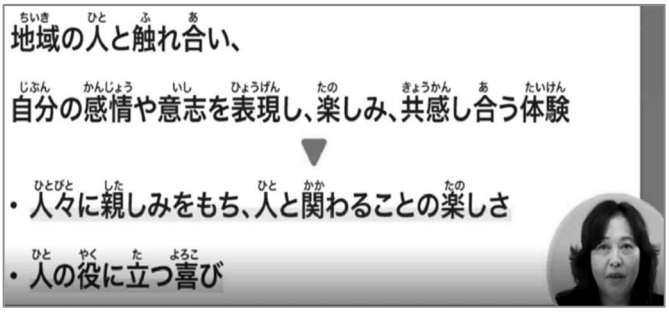
- **対面も、リモートも「グループワーク」を行う場合、メンバー間の「信頼関係」が重要になる。**
  世代を超えた受講者が集まる場合の「その場での」「信頼関係づくり」を工夫する必要がある。

（２）ケース２：協力施設　保育所

１）得られた発話（コメント）

○動画教材（chapter1～5）の感想（受講者より）

- 異世代交流について話を聞いたことはあったが、何から取り組んでよいのかわからなかった。動画を観て、色々なやりかたがあることが分かった。
- クラス内の取り組みから園全体に広がれば、大きなこともできると思う。園内の小さな活動から地域に結び付き、それが引き継がれて園の歴史になっていくのだと感じた。
- 自分の子どもの小学校では、おやじの会の活動が盛ん。デイキャンプやバザーでの焼き鳥などをやっており、子どもが小・中学生の年齢位からやるものだと思っていた。ひとつの活動が、少しのきっかけでどんどん広がっていくのだと思った。
- ハムづくり（Chapter３）の動画を観て、実際には「どのようにしたら、できるのか？」「感染症対策は？」など疑問もでてきたが、新しい発見ができた。
- 子どもの通っていた幼稚園にもおやじの会があった。動画を観て、自分が経験した異世代交流の場面を思いだした。地域の人を巻き込んで夏祭りなどをした。
- 以前の職場では老人ホームが隣にあり、子どもたちと高齢者のふれあいがあったのを思い出した。自分でも役に立てたらいいと思う。
- 何かしなければと重く考え込むのではなく、子どもと高齢者が少し遊んだり、話したりするだけでも楽しむことができる。
- 特別な行事がなくても、高齢者が保育園に遊びに来る機会を作れればと思う。動画を観ていて、高齢者が嬉しそうにしていた。



【考察】

- **経験豊かなベテランの保育士にとって、動画の視聴は「経験の再発見」になる効果がある。**
- **若い時に実践していた「経験」を、今思い返し「『壁』は高くない」と、経験知が促している。**
- **それは、裁量や権限の拡張によるものか。**

２）ワーク（Chapter2・演習課題 1)【どのような異世代交流をいつ・誰と・なぜ・行いたいか】からの気づき（洞察）

- お正月に保育園にお年寄りを呼んで、一緒にコマ回しや箱作りをしたり、一緒に食事をするのはどうか（感染症対策が必要な今の時期は難しいが・・）。話をできる機会を持ち、笑顔で過ごせればと思う。
- 自分が東北地方に暮らしていた時、保育園で一緒にお餅をこねる機会があった。作りながら昔の話をしたり、なぜこれをやるのか？などの会話が生まれていた。
- 敬老週間にお年寄りとのふれあい遊び、肩たたきなど、自分のおじいちゃんおばあちゃんをよく知らない子どももいる。子どもが、自然に労わる気持ちを持てるように触れ合ってほしい。
- 7、8、9 月頃に、近隣の老人ホームやデイサービスの高齢者と一緒に、夏野菜の植え付けと収穫を行う。近くの畑を借りることができると良い。高齢者には野菜作りや畑仕事に長けている人もいるので、子どもたちが色々と教わる良いきっかけになると思う。

・ 親が入院していた時、車いすに座ってもできることを職員の人がやってくれていた。体操や音楽を聴いたりすることが一番楽しかったと話していた。子どもたちも踊りや楽器が好きなので、歌を歌いながら演奏をしたり、元気に体操している姿を見せる機会があると、高齢者も元気をもらえるのではないか。

【抽出されたアイディア】

1月：コマ回りなど昔遊び、お餅こね　　7月：夏野菜の植え付け　　9月：ふれあい遊び

一年中：体操、音楽、踊り（高齢者施設へのアクティビティに参加）

【考察】

- **現場の経験のある受講者の方々からは、様々なアイディアが、動画を視聴するという「刺激」を通して、蘇り、現出される効果があるようだ。**
- **介護現場の日常、保育現場の日常、それぞれを知りあえば、お互いを生かし合い、楽しめる要素は「日常」の中にたくさんあることが理解されている。**
- **それは、機材の使用方法をマスターするだけで、オンライン下でも実践できるし、オンラインの方がやりやすいこともある。**

3）ファシリテーター（第三者）からのコメント（研修の効果・成果となる可能性）

- とても分かりやすい研修だった。
- 地域との関わりが保育園ではなかなかできていない。この研修にヒントをいただいた。
- ハードルを高くしなくても、やりやすい方法で取り組めることが分かった。
- やりたいことは色々あるが、環境が整っていない側面もある。
- 運動会や餅つき大会に高齢者の参加を呼びかけたが参加が少なかったため、地域性もあるのか取り組みにくいのも現状。
- 動画で観た「かしのき保育園」では、子どもが卒業しても親との関わりを続けていることが印象に残った。そこから地域とのふれあいの場ができていくのではと感じた。
- 孫ができるまでお付き合いできる人たちが増えることも考え、始めてみるのも良いと思った。
- 世代間交流というと高齢者との交流が思い浮かびやすいが、小学校・中学校との交流に目を向けても取り組みやすいことがありそう。
- 小・中学校の頃に小さな子どもたちから褒められたり、頼られることが心の糧になる。保育園の子どもたちは、小学生、中学生に憧れて、「あんなことができるようになりたい」と思う、そのような交流も考えていきたいと思う。

【考察】

- **動画を通して、主催者側が伝えようとしたことが伝わっているようだ。**
- **研修の効果を考えると、視覚からの情報の優位が顕著である。**
- **『チャレンジブック（ワークブック）』は、事前課題というよりも、ふり返り（事後）課題として、研修という経験をまとめておく「整理ノート」として活用してもらえそうだ。**
- **その意味では、さらに「メモ欄」を工夫する必要もある。**

4）講師・補助者のコメント（スーパーバイズ）

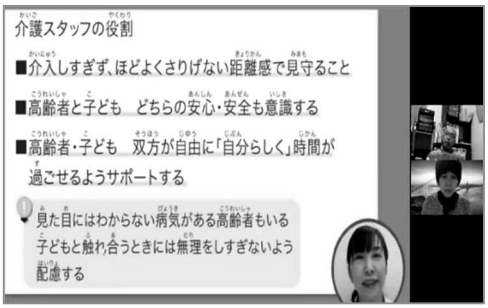
参加者の発話（コメント）に対するレスポンスは、参加者の発話をどのように講師・補助者が受け止めたか、研修を行う上での受け止め方のモデルとなる。すなわち、グループワークにおけるコメントは、ライブ・スーパービジョンでもある。そういう認識をもって、講師用テキストに活用したい。

（３）ケース３：協力機関　保育所・高齢者施設

１）得られた発話（コメント）

○ワーク（Chapter6・演習課題 2)【保育園児と高齢者が互いに初めての交流を行う場合、あなたは企画者としてどのような『交流の内容』を設定しますか？】からの気づき（洞察）

- この動画の交流場面であったように、子どもたちと高齢者の交流は、最初、探り探りでも、最後にはお互いが楽しみにできるような場所を作れれば良いと思う。
- 高齢者にとって、普段のリハビリだけでなく「ここに来れば子どもたちの元気な顔が見られる」という楽しみにつながるとよい。
- 今後、1～2 時間程度の交流から少しずつ取り組んでいければと思う。
- 子どもたちは高齢者に対して気をつけることや言ってはいけないことなどを学ぶことができる。高齢者は体も元気になり、子どもからもパワーをもらえる、生きる楽しみのある場所になっていけるのではないかと思う。病院、施設、保育園、デイケアといったさまざまな施設があるなら、その特徴を活かして、交流の場として確立していきたい。



【考察】

- **動画やワークを通して、主催者側が伝えようとしたことが伝わっているようだ。**

２）ファシリテーターのコメント

- このような国レベルの事業で行っている研修は受けたことがなかった。でも、オンラインだからこそ、離れた場所にいる講師からも講義を受けることができ、勉強になった。
- グループ法人の中で、4 月に保育園が開園になるので、良いタイミングで異世代間交流の研修が受けられたのではないかと思う。
- 家庭持ちの職員が多いため、研修の時間設定的にもあまり人を集めることができなかった。職員の意欲の問題もあるとは思うが、仕事が終わってからの２時間の研修の設定は厳しいかもしれない。１時間の講座であればもう少し参加者が増えるか。業務時間内で、全員は難しいが、各拠点から２名ずつくらい、16 時～の設定ならば調整次第で可能性が広がるかもしれない。
- 動画教材では自然な交流の様子が見られ、心を打たれる内容だった。

【考察】

- **普段、受講できない講座を「出向かない」で受講できるメリットは大きい。**
- **現場のニーズに即した研修プログラムの提供は重要であり、ニーズ・キャッチしシステムが重要だと考えられる**
- **「短時間で、受けやすく」が保育・介護現場では重要な研修ニーズと考えられる。**

３）講師のコメント

- グループワークの様子を見ていて、現場の職員さんであるということもあり、すぐにいろいろなアイディアが出てきている様子が分かった。人数が多ければ、もっと盛り上がったかもしれない。
- 業務終了後 2 時間の設定は確かに厳しいと思う。1chapter に絞って 1 時間を何度かやるという工夫はできるかもしれない。

・今日の受講者は修了証をいただき、喜んで帰っていったので、修了証を交付する意味はあると思う。
・各ワークシートへの書き込みを行い、グループワークの時間も設けるとやはり時間がかかる。
・動画視聴やアンケート入力を講座の時間内に入れ込んでいるが、オンラインで行う研修の効果測定という視点で、構成を見直す必要がある。
・ダイバーシティの意義について丁寧な説明があったため、受講者もワークシートやアンケートに何を書き込めばよいか分かりやすかった様子。
・今回の受講者は社会人のためグループワークでも具体的な意見が出ていた。受講者が学生の場合は、現場の経験から話が膨らむことは考えにくいので、ワークの課題や発表内容を工夫する必要がある。

【考察】

・「事前学習」「事後学習」をどのようにアレンジしていくのか、課題が残っている。
・基本的概念やキーワードについては、丁寧に説明する必要がある。
・受講者の「知識」や「経験」に差がある場合、グループワークの話題の広がりが限定的になり、学びの深さと広がりが未熟なままになる可能性がある。

（４）ケース４：協力機関　専修学校

１）得られた発話（コメント）

○ワーク（Chapter7　演習課題）【異世代間交流を通じて、子どもや高齢者がどのような気づきや感情を抱いたと思いますか？声や表情、しぐさから自由に想像してみましょう】受講者の発表より

＜子どもたちの様子について＞

・子どもは知らない人と一緒に過ごすのは新鮮な様子だった。大きな友達という感じ。知らない人なので最初は怖い、不安な気持ちが見てとれた。
・好奇心旺盛な子は楽しい、おもしろいという気持ちだったと思うが、知らない人だから怖いと思う子もいたようだ。
・初めは緊張して話せないこともあったが、遊びや触れ合いを通して慣れてくると、自分から高齢者に話しかけたりする姿が見られた。
・初めは不安に見えた。高齢者にあまり関わったことがない子どもたちは、緊張していたが、時間をかけて触れ合うことで、家族以外の目上の人との関わり方を学んでいたように思った。

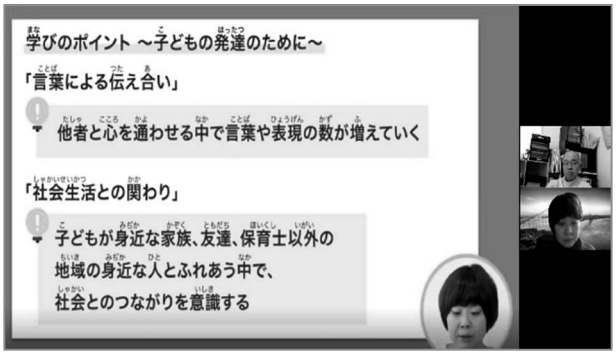
＜高齢者の様子について＞

・初めは不安に見えた。高齢者にあまり関わったことがない子どもたちは、緊張していたが、時間をかけて触れ合うことで、家族以外の目上の人との関わり方を学んでいたように思った。
・高齢者は自分の孫のように接していたが、うるさいと思う人もいたのかなと思う。
・子供にいい印象を持っていない人でも、同じ時間を過ごすことで笑顔になると思った。
・生きる意欲やエネルギーをもらい、元気をもらう時間になったのではないか。
・普段１人で過ごすことの多い高齢者が、子どもたちと楽しい時間を過ごせていた。自然と、自分が教えてあげよう、面倒を見てあげようという気持ちになると思った。

【考察】

・　先行研究や実践で認められる異世代間交流の効果や特徴を、受講生が言語化してくれている。

２）ファシリテーターより



・ 受講者は１年生のため、異世代交流のイメージは湧きづらかったと思う。現状は子どもとの関わりは少ないが、これから実習や仕事が始まったときには、新たな出会いがあると思う。今日学んだことを、今後役立ててほしい。
・ 講師の言葉がとても聞き取りやすかった。（学生より）
・ 動画教材のキャラクターがかわいい。楽しかった。（学生より）
・ 動画を見て設問を理解するまでに時間がかかり、少し難しかった。（学生より）
・ もう少しメモをとる時間が長いと良かった。（学生より）
・ 今回は留学生が４名（中国人３名、インドネシア人１名）。英語版があると良いとの意見が出た。
・ １３時前から準備していたが、PC やスクリーン、音声のセッティングに手間取った。

【考察】

・ 企画者が意図したコンセプトに受講者が素直に反応し、感性的側面での満足が得られていると考えられた。
・ 教材を含めた、研究プログラムの多言語化が求められている。今後、国際的な社会実装化も視野に置く必要性がある。

（５）次年度に向けた礎～社会実装化に向けた考察

令和２年度における異世代間交流に関する実証講座から得られた参加者・オブザーバー・ファシリテーターなどから得られたコメントを吟味・熟議し、考察を加えてみると、次年度の研修教育プログラムの完成に向けて、次のようなことが展望できる。なお、この考察は、得られたコメント数が少ない中で、好意的なニュアンスのコメントを引用しており、恣意的側面を排除できるものではない。

１）研修教育環境に関する配慮等について

Zoom というアプリの使い方に受講者や研修講師等が精通してくれば、トラブルは減少するだろう。それに加えても、事前に受講環境を確認しておくことは重要である。

普段、受講できない講座を「出向かない」で受講できるメリットは大きいと考えられ、現場のニーズに即した研修プログラムの提供は重要であり、ニーズ・キャッチシステムが重要だと考えられる。

リカレント教育のプログラムを標榜してきたが、在学生に対しても活用できる可能性がある。その意味でも、カリキュラムの「時間配分」が重要であり、教育効果を測定するために「コマシラバス」をきちんと整備し、検証する必要がある。

教材を含めた教育プログラムの多言語化が求められている。今後、国際的な社会実装化も視野に置く必要性がある。

２）多様な受講者が参加する場合について

「短時間で、受けやすく」が保育・介護現場では重要な研修ニーズと考えられる。対面並びにリモートにおいても「グループワーク」を行う場合、メンバー間の「信頼関係」が重要になる。世代を超えた受講者が集まる場合の「その場での」「信頼関係づくり」を工夫する必要がある。経験豊かなベテランの

保育士にとって、動画の視聴は「経験の再発見」になる効果がある。そして、若い時に実践していた「経験」を今思い返し、異世代交流実践の「『壁』は高くない」と、ベテランの経験知が、実践への一歩を踏み出すことを促す。そこに世代間ギャップや経験値ギャップが生まれないように配慮する必要がある。例えば裁量や権限、上下関係がある。

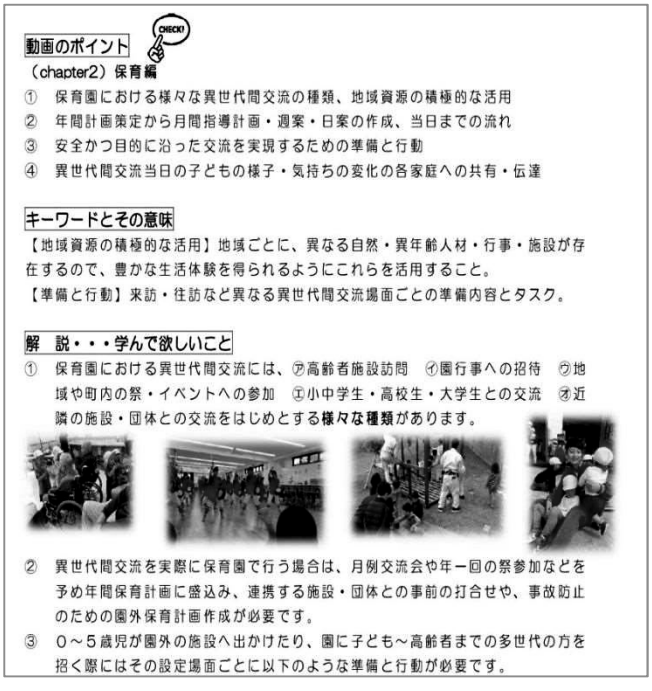
短時間の個人並びにグループワークでも、実施時期と交流内容について様々なアイディアー1 月：コマ回りなど昔遊び、お餅こね　　7 月：夏野菜の植え付け　　9 月：ふれあい遊び　一年中：体操、音楽、踊り（高齢者施設へのアクティビティに参加）が抽出できた。これらは、現場経験のある者の様々なアイディアが、動画を視聴するという「刺激」を通して蘇り、現出させる効果があるからだと考えられた。

介護現場の日常、保育現場の日常、それぞれを知りあえば、お互いを生かし合い、楽しめる要素は「日常」の中にたくさんあることが理解されている。それは、機材の使用方法をマスターするだけで、オンライン下でも実践できるし、オンラインの方がやりやすいこともある。

受講者が現有する力量に負う効果のほか、講師等の力量として、受講者の「知識」や「経験」に差がある場合、グループワークの話題の広がりが限定的になり、学びの深さと広がりが未熟なままになる可能性がある。これを克服するスーパーバイズ能力が求められる。

3）本プロジェクトが意図した教育プログラムについて

先行研究や先行する実践事例で認められる異世代間交流の効果や特徴を、受講生が言語化してくれた。このことから、企画者が意図したコンセプトに受講者が素直に反応し、感性的側面での満足が得られていると考えられた。「わかりやすい」は、魅力的に感じられるようで、主催者側が伝えようとしたことが伝わっているようだ。そのうえで、基本的概念やキーワードについては、丁寧に説明する必要がある。研修の効果を考えると、①「事前学習」「事後学習」をどのようにアレンジしていくのか、②視覚からの情報の優位が顕著であり、『チャレンジブック（ワークブック）』は事前課題というよりも、ふり返り（事後）課題として、受講経験をまとめておく「整理ノート」として活用してもらえそうだ。③そのような意味では、さらに「メモ欄」を工夫する必要もあるという、課題が残っている。



動画のポイント CHECK!

（chapter2）保育編

① 保育園における様々な異世代間交流の種類、地域資源の積極的な活用
② 年間計画策定から月間指導計画・週案・日案の作成、当日までの流れ
③ 安全かつ目的に沿った交流を実現するための準備と行動
④ 異世代間交流当日の子どもの様子・気持ちの変化の各家庭への共有・伝達

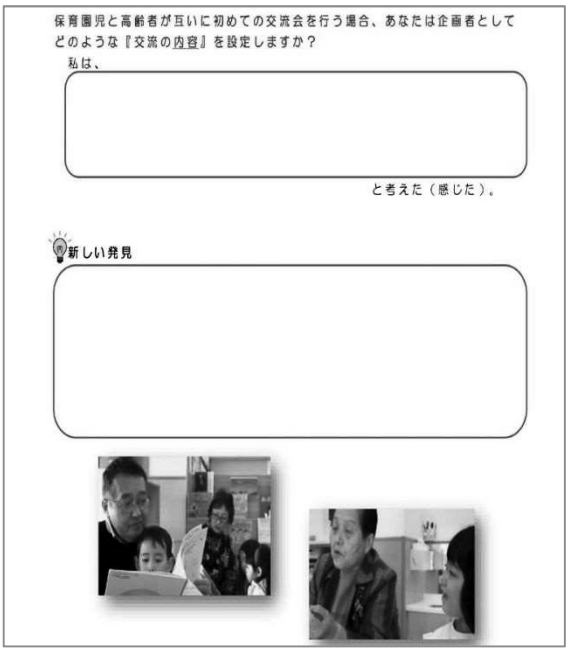
キーワードとその意味

【地域資源の積極的な活用】地域ごとに、異なる自然・異年齢人材・行事・施設が存在するので、豊かな生活体験を得られるようにこれらを活用すること。
【準備と行動】来訪・往訪など異なる異世代間交流場面ごとの準備内容とタスク。

解　説・・・学んで欲しいこと

① 保育園における異世代間交流には、㋐高齢者施設訪問　㋑園行事への招待　㋒地域や町内の祭・イベントへの参加　㋓小中学生・高校生・大学生との交流　㋔近隣の施設・団体との交流をはじめとする**様々な種類**があります。

② 異世代間交流を実際に保育園で行う場合は、月例交流会や年一回の祭参加などを予め年間保育計画に盛込み、連携する施設・団体との事前の打合せや、事故防止のための園外保育計画作成が必要です。
③ 0～5歳児が園外の施設へ出かけたり、園に子ども～高齢者までの多世代の方を招く際にはその設定場面ごとに以下のような準備と行動が必要です。



保育園児と高齢者が互いに初めての交流会を行う場合、あなたは企画者としてどのような『交流の内容』を設定しますか？

私は、

と考えた（感じた）。

新しい発見

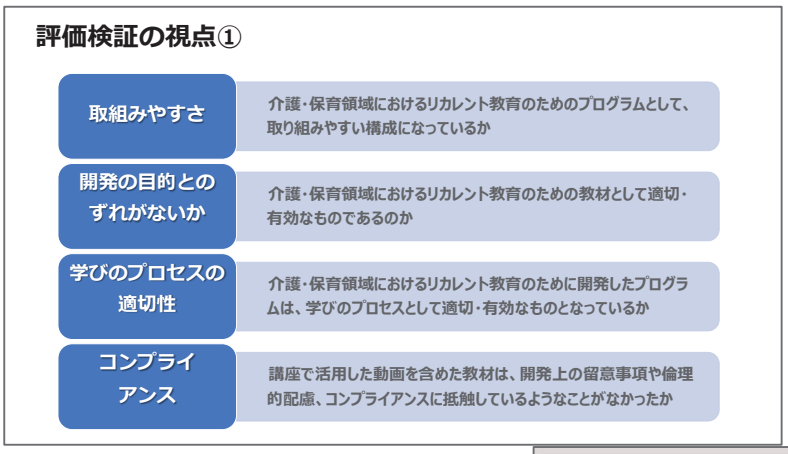
Ⅳ．教育プログラムの評価検証

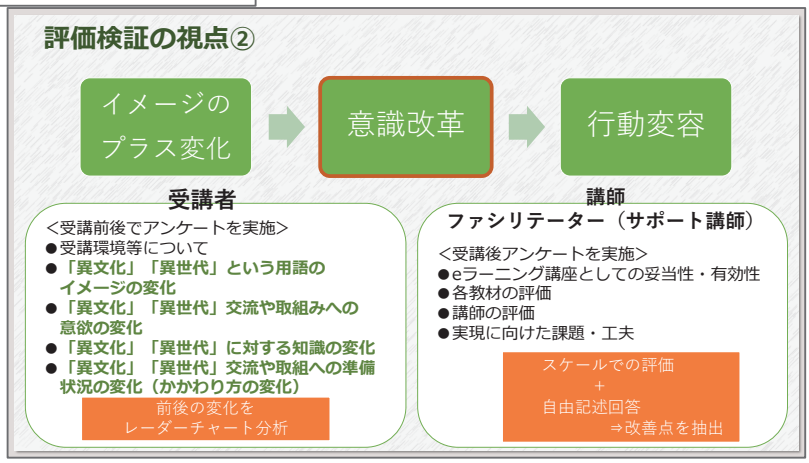
１．評価検証にあたって

今回の教育プログラムを開発し普及する上での大きな目的は、受講者の持つ「異文化」や「異世代」へのイメージがプログラム受講前と受講後においてポジティブに変化し、実際に「異文化」や「異世代」の人々との協働や交流をするという「行動」に結び付けられるよう、意識変革を行っていくことにある。そこで、開発した教材が受講者の行動変容に至るような意識変革を促すことができるかどうかを検証しておく必要性があることから、今回の実証講座前後におけるアンケート調査を実施することとなった。

人が意識を変革し行動を変えるには何が必要かを説く行動変容の理論は、医療保健や教育、ペアレンティングやコーチング、人材育成や自己啓発といった場面において取り入れられてきた。行動変容に至るまでには、①無関心期→②関心期→③準備期→④実行期→⑤維持期の５つの段階があるが、今年度は、開発に至った 12 の動画教材（「異文化」関係５つ、「異世代」関係７つ）を題材とし、①無関心期→②関心期→③準備期への移行が達成できることを目指した実証講座を行い、その検証を試みた。

具体的には、実証講座の受講者および講座を担当した講師・ファシリテーターを対象としたアンケート調査を実施した。受講者については、受講環境等に関する質問のほか、１．「異文化」「異世代」という用語のイメージの変化、２．「異文化」「異世代」交流や取組みへの意欲の変化、３．「異文化」「異世代」に対する知識の変化、４．「異文化」「異世代」交流や取組への準備状況の変化（かかわり方の変化）の４つの大項目に関する質問項目をそれぞれ４つ用意したオンラインアンケートを講座受講前と受講後に実施し、受講前後でどのような変化が見られたのかを分析した。また、講師・ファシリテーターについては、E-learning 形式で実施する本講座の妥当性や有効性、実現可能なものにするための課題や工夫について、スケールでの評価および自由記述回答にて意見を求めた。





２．異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム　検証結果

異文化間交流研修に関する実証講座は、４つの動画教材【社会資源・環境をどう活用するか：保育編】【対話による異文化理解：介護編】【対話による異文化理解：保育編】【やさしい日本語】を用い、計 5 回実施した。

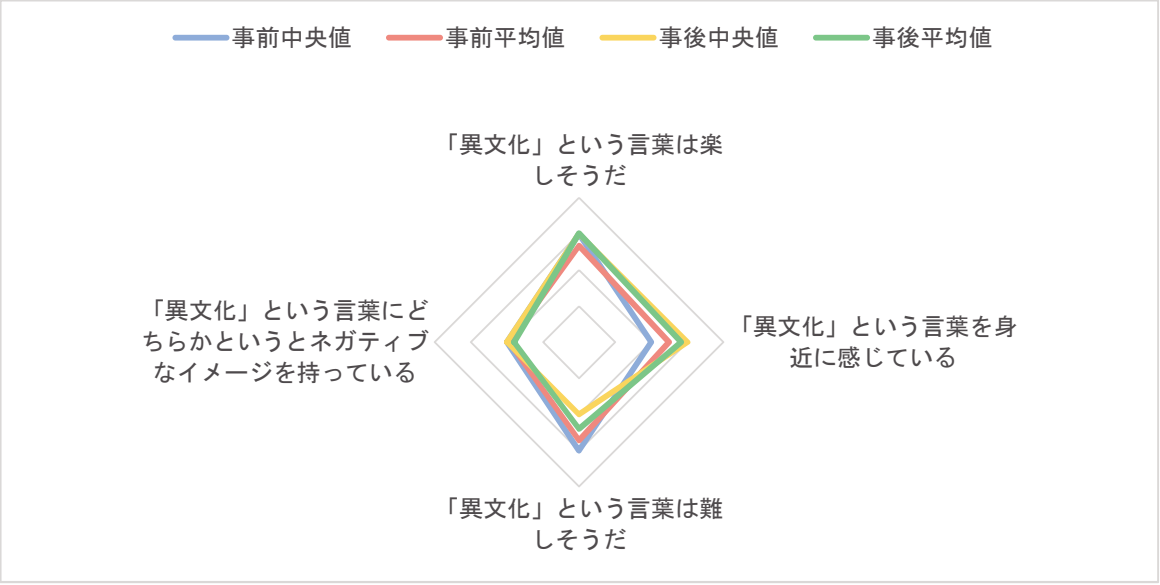
全受講者のうち、事前アンケートに回答した受講者は 131 名、事後アンケートに回答した受講者は 128 名であった。以下では、全受講者のアンケート分析結果および動画教材ごとの分析結果を報告する。

（１）全受講者の回答分析結果

１）「異文化」という用語のイメージの変化

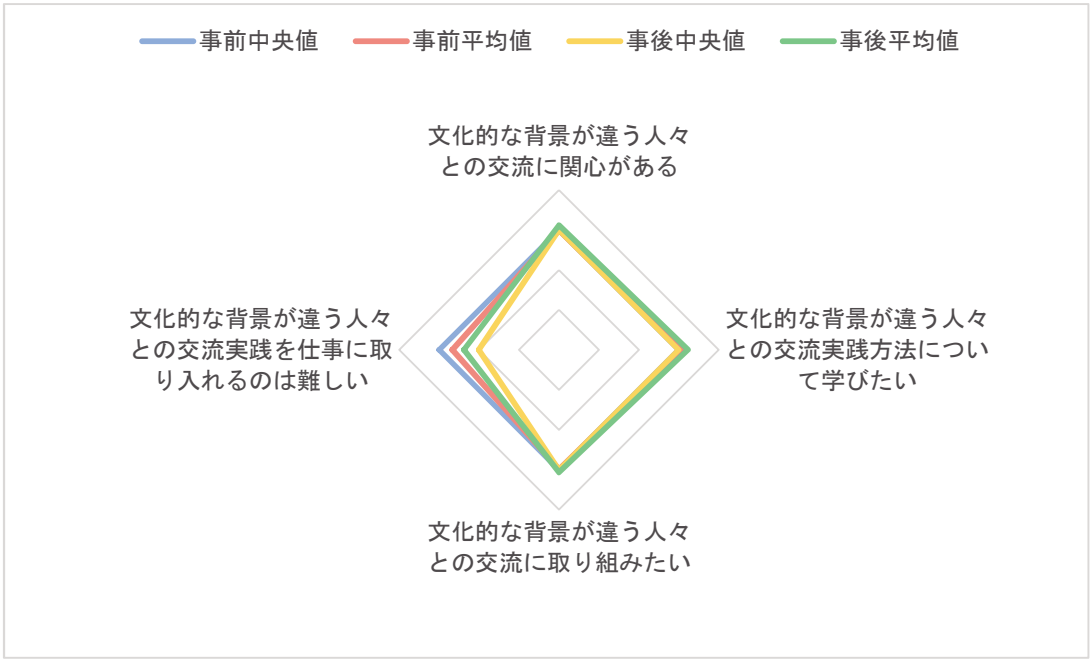
本項目においては、①「異文化」という言葉は難しそうだ、②「異文化」という言葉は楽しそうだ、③「異文化」という言葉を身近に感じている、④「異文化」という言葉にどちらかというとネガティブなイメージを持っている、という４つの項目を用意し、１：全くそう思わない～４：とてもそう思うのスケールによって回答してもらった。

結果からは、プログラムの受講によって、受講者の「異文化」という用語に対するイメージが「難しそう」（事前中央値３→事後中央値２）なものから「身近なもの」（事前中央値２→事後中央値３）へと変化したと考えられる。



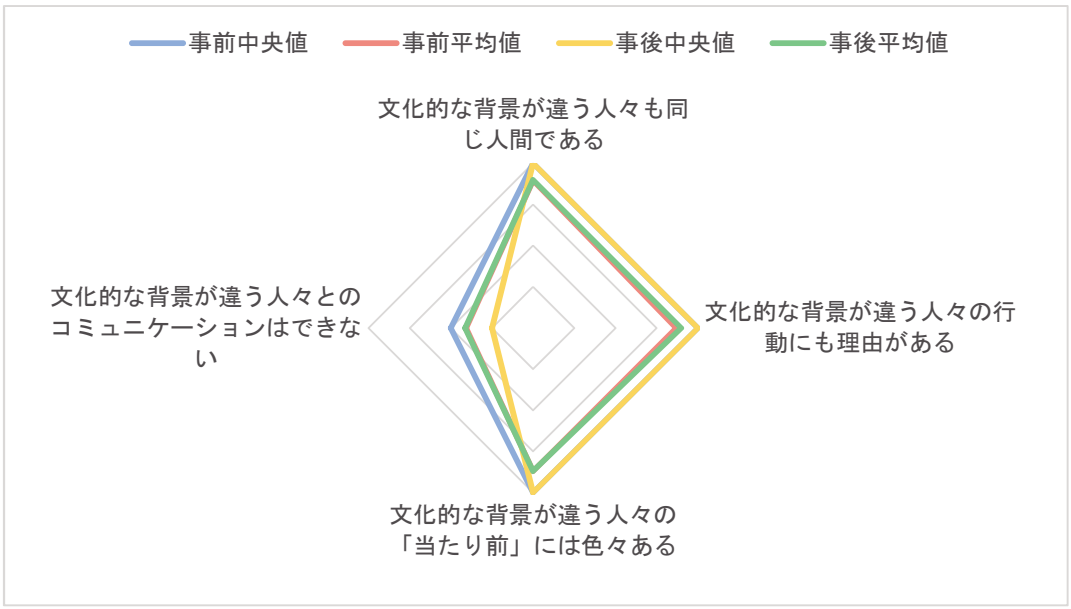
２）「異文化」交流や取組みへの意欲の変化

本項目においては、①文化的な背景が違う人々との交流に関心がある、②文化的な背景が違う人々との交流実践方法について学びたい、③文化的な背景が違う人々との交流に取り組みたい、④文化的な背景が違う人々との交流実践を仕事に取り入れるのは難しい、という４つの項目について聞いた。受講者の多くにはもともと異文化交流や取組みへの意欲はあるものの、「仕事に取り入れるのは難しい」と感じられていたと思われる。しかし、プログラムの受講によって「難しい」と感じる気持ちが減少した（事前中央値３→事後中央値２）と評価できる。



3）「異文化」に対する知識の変化

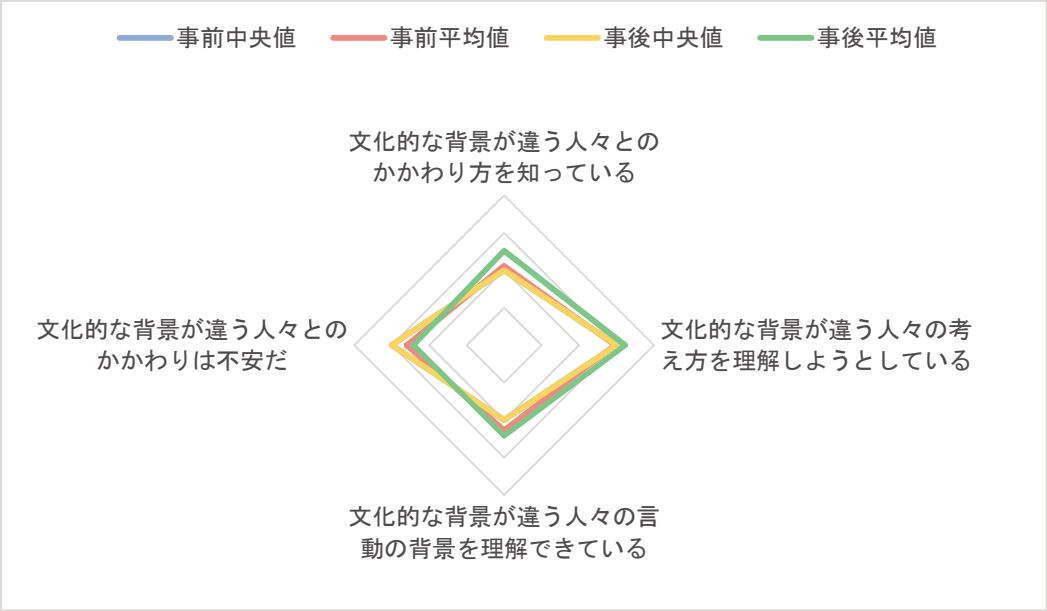
本項目においては、①文化的な背景が違う人々も同じ人間である、②文化的な背景が違う人々の行動にも理由がある、③文化的な背景が違う人々の「当たり前」には色々ある、④文化的な背景が違う人々とのコミュニケーションはできない、という４つの項目を設けた。文化的背景が異なる人々に対する知識をある程度持ち合わせていても「コミュニケーションはできない」と考えていた受講者も多かったが、プログラムの受講によってその気持ちが減少した（事前中央値２→事後中央値１）ことがわかる。



4）「異文化」交流や取組への準備状況の変化（かかわり方の変化）

本項目においては、①文化的な背景が違う人々とのかかわり方を知っている、②文化的な背景が違う人々の考え方を理解しようとしている、③文化的な背景が違う人々の言動の背景を理解できている、④文化的な背景が違う人々とのかかわりは不安だ、という４つの項目から準備状況を探った。本項目においては明らかな変化を読み取ることはできないが、積極的に知識を増やして理解を深め、不安を払拭し

つつ自信を持ってかかわれるよう、受講者の気持ちを促すような教材が求められる。



（２）動画教材ごとの回答分析結果

今回の実証講座では、各科目の受講者数や受講者そのものが同一ではないため単純比較はできないが、各質問項目にみる事前と事後アンケートの点数平均値の差は以下の通りである。

【社会資源・環境：保育編】事前：N=27　事後：N=32
【対話による異文化理解：介護編】事前：N=47　事後：N=39
【対話による異文化理解：保育編】事前：N=16　事後：N=15
【やさしい日本語】　事前：N=41　事後：N=43

	質問項目	社会資源（保育）	対話（介護）	対話（保育）	日本語
「異文化」のイメージ	楽しそう	0.12	0.19	-0.08	0.65
	身近	0.52	0.28	0.55	0.08
	難しそう	-0.40	-0.11	-0.32	-0.17
	ネガティブ	-0.24	0.05	-0.32	-0.16
意欲・姿勢	交流に関心	0.17	-0.17	-0.25	0.21
	方法学びたい	0.23	-0.17	-0.13	0.18
	取り組みたい	0.07	-0.31	-0.13	0.16
	仕事取り入れ困難	-0.22	0.07	-0.53	-0.23
知識	同じ人間	-0.27	-0.40	0.25	0.12
	行動にも理由	-0.03	-0.16	0.43	0.12
	色々な常識	-0.15	-0.28	-0.03	-0.04
	コミュ困難	0.24	0.37	-0.48	0.02
かかわり方	知っている	0.61	0.22	0.61	0.27
	考え方理解しよう	0.38	0.27	0.08	0.32
	背景を理解できる	0.47	0.35	-0.31	0.17
	かかわりは不安	-0.36	0.38	-0.22	-0.12

【対話による異文化理解：介護編】に影響があまりない、またはマイナスの影響があったことの背景要因としては、「属性（年齢と職務経験の有無)」の差異が考えられる。他の教材を使用した講座は受講者のほとんどが 10-20 代の学生ないし現職との混合であったのに対し、【対話による異文化理解：介護編】のみ、受講者は 30 代-40 代が中心（20 代 2 名、30 代 21 名、40 代 16 名、50 代 3 名、60 代 4 名）の介護職務経験者であり、既にある程度の知識および経験を持ち合わせた上での講座受講だったことが影響していた可能性が考えられる。

（3）自由記述回答について

「異文化」への不安を持たせずに、積極的に取り組めるよう促すプログラムを開発していくためのポイントとなりそうな自由記述回答を以下に記しておく。

イメージに変化があった方は、具体的にどのような変化がありましたか

活用し得る情報の提供	将来外国の子どもが来た時どうすればいいかわからなかったんですがいろんな自治体でボランティアが受けられるんだなと思いました。
	言葉を覚えなきゃいけないと焦っていましたが、タブレット利用など活用したいと思いました。
「相違点」の理解の促進	自分だけでなく、文化の違いは相手も感じているということ。
	自分が良いと思ったことを相手が良いと思っているかは分からない。
	考え方の違い、宗教的な違いを理解することが大切だと思いました。
	当たり前が違うこと、曖昧な表現では伝わらないことを学びました。
	宗教について、日本だから合わせなくてもいいと感じていたが、相手の話を聞いて理解すべきだと感じました。
「共通点」の理解の促進	文化的な背景が違っても、人と人との関わりであり、一人一人想いは異なっている事を改めて理解した。
	違う部分は多くあると思うが共通する部分もあると思うのでそこも含めて理解できると良いと思いました。
	今までは全く違う価値観を持つ意見を擦り合わせることが困難だと感じていたが、根本的には変わらないと知った。
	文化が違おうが、同じ人間であり、言葉の壁があるだけと感じた。
	文化的な背景の違いはあるが、日本人同士のコミュニケーションにも言えることだと感じた。
「対話」の必要性	言葉の壁は厚いのかと思っていたが、実際に一緒に働き、対話を重ねていくうちに言葉の壁は薄くなっていった。
	文化が違うから言ってることやってる事は理解出来ないと思っていましたが、事前に確認をすることでコミュニケーションをはかれると思いました。
	習慣の違いなど、感覚がちがうから一緒に働くのは大変なのかとおもいましたが、お互いに理解する気持ちで接する。
	自分の伝え方も見直していきたい。

	母国語が違うとしても、伝え方を工夫すればコミュニケーションが取れるかもしれないと思いました。
	コミュニケーションを取るのが大変そうだと思っていたが、自分自身の言葉や態度で伝えられることがあると思った。

交流に今後取り組みたいと思った方は、どのような理由からですか

自分の成長、発見のため	交流し、自分も学ぶことがあると思った。
	新しい発見に気づけるかもしれないと言うことから。
	違う文化言語を知ると知らない世界に出会えて楽しいと思うから。
	視野を広げるため。
知識の活用のため	関わり方が分からないので出来れば関わりたくないと思っていたが、関わり方が分からないのは向こうも同じだと思ったので、もっと気楽に考えても良いのかなと思った。
	職場に外国人がいて、コミュニケーションに悩んでいたから。
	やさしい日本語を通してもっと話してみたいと思ったから。
	今日感じたことを実践してみたい。
信頼関係、良好な関係構築、より良い支援のため	伝えかたによっては、分かり合えるし、信頼できる関係になれると思うから。
	近年、外国の人が日本に多く住んでいて、その人たちを理解したいと感じたから。
	自分が至らなかったことが原因で外国人の親子が困難さを抱えてしまったり、周りから「あの人たちは他の人たちと違う」といった目で見られたりしてしまうのは申し訳ないと思うため。
	言葉だけでなく生活習慣などに目を向け、それに寄り添った支援をしていきたいから。

新たな気づきがあった方は、具体的にどのような気づきでしたか

行政の社会資源の違いについて	地域によって行っている社会資源が様々であること。
	地域によって外国人相談窓口で話すことのできる外国語の数が異なる。
かかわり方、相手側の状況について	言葉や文化が違ってもお互いが関わり方を工夫できれば自然に交流することができると気づいた。
	受け入れる側も不安がある以上に、本人は不安不満があり、言葉の壁や信頼できる職員がいないとそれを伝えづらい。
	相手を知ろうとする気持ちの大切さ。
	異文化の方をうけいれるということは、こちらにとってもメリットが多いと感じた。
	日本人も外国人も変わりはないということ。
	相手の意見を待つことや、考える時間をもうけること。言葉のニュアンスやスピード。
	自分が思っていることと相手側が思っていることが違っても、話をする事により、寄り添えること。

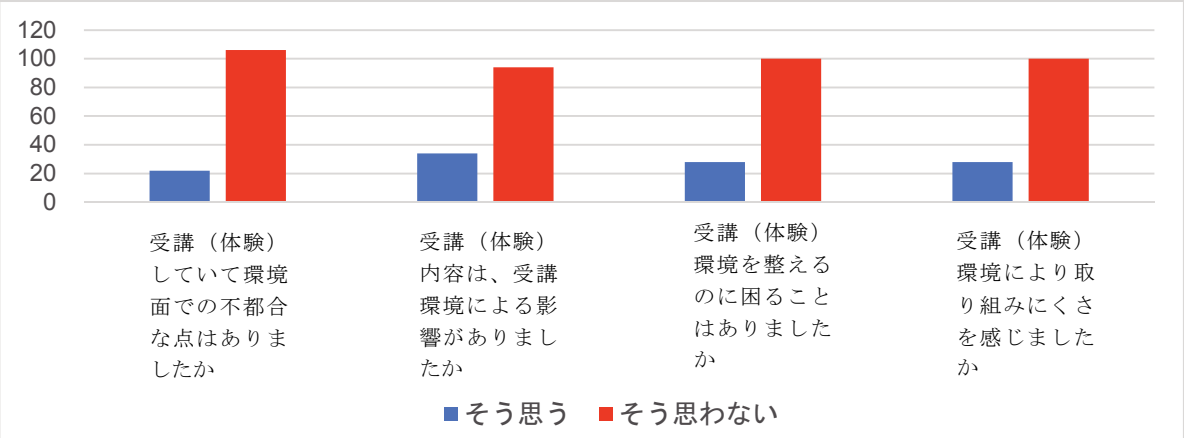
理解が深まった方は、どのような理解が深まりましたか

事前準備、保護者を含めた理解、自文化の理解（日本語の特徴、伝え方）	園児だけでなく保護者の日本語能力の技量を知ることが大切であること。
	事前に対策をしておくことが大切だと知った。
	ムカムカ、キリキリなどオノマトペに関わらず分かりやすい言葉を使いたいと思う。
	同じ意味の違う言葉は、自分では無意識に使っていることもあるので気をつけなければならない。
	当たり前が当たり前でないこと。簡単な言葉は意外に難しいことがよく分かった。
文化、宗教、価値観の違い	宗教上の問題。
	言葉以外にも宗教や国によって独自のルールがありそれらをしっかりと把握しておくことも子どもおよび保護者を受け入れる上で大切であると感じた。
一人ひとりの違いと共通点	異文化であっても、それぞれの想いは国ごとに違う分けでなく、一人一人にある。
	人間はみな同じということ。もしかしたら文化の違いはさほど大きな問題ではないのではないか。
	同じ人であり、言葉を柔らかくすることでコミュニケーションの幅が広げられるということ。
相互理解、歩み寄り、対話、相手への思いやり、尊敬の気持ち	相互理解のための対話や歩み寄りが必要なこと。
	もっと、相手を知ろうと言う気持ちが大事だと思う。
	相手にとっても、私達は文化的な背景が違う人であること。相手の価値観を否定するのではなく、理解するところから関わって行くことが大切。
	それぞれの表現の仕方が違うから、相手を知ることが大切なんだとわかった
	もし私が異国の地で過ごすと思ったら本当に不安なことなんだと相手の立場に改めて立ってみて感じた。
	当たり前ではなく、相手のことを考えて話すことが大切だと思った。
	言葉だけではなく、生活や文化の違う環境で生活していることの凄さを感じた。

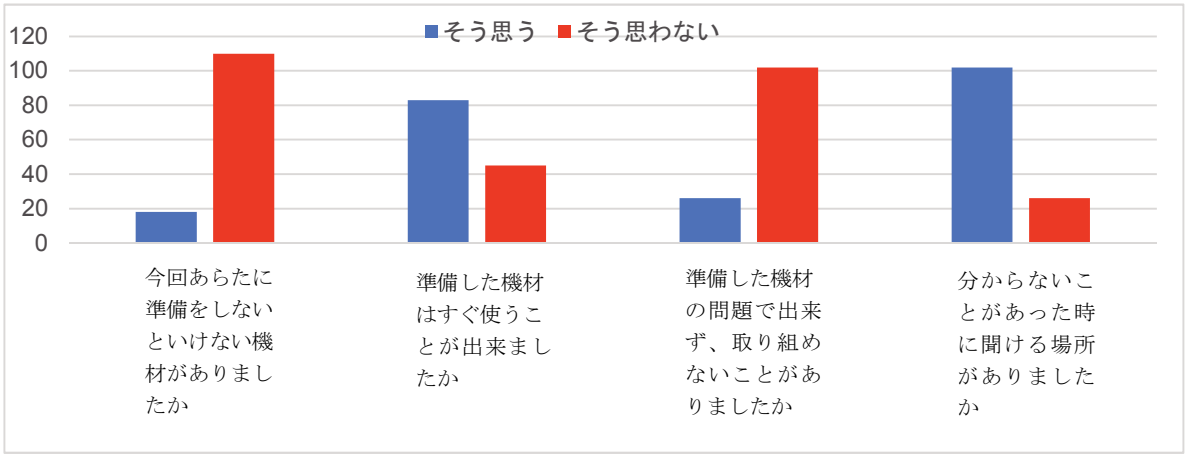
（4）オンライン研修の受講環境について

今回のオンライン受講に関する環境と準備機材について、受講者による評価は以下の通りである。

1）受講環境について



２）準備機材について



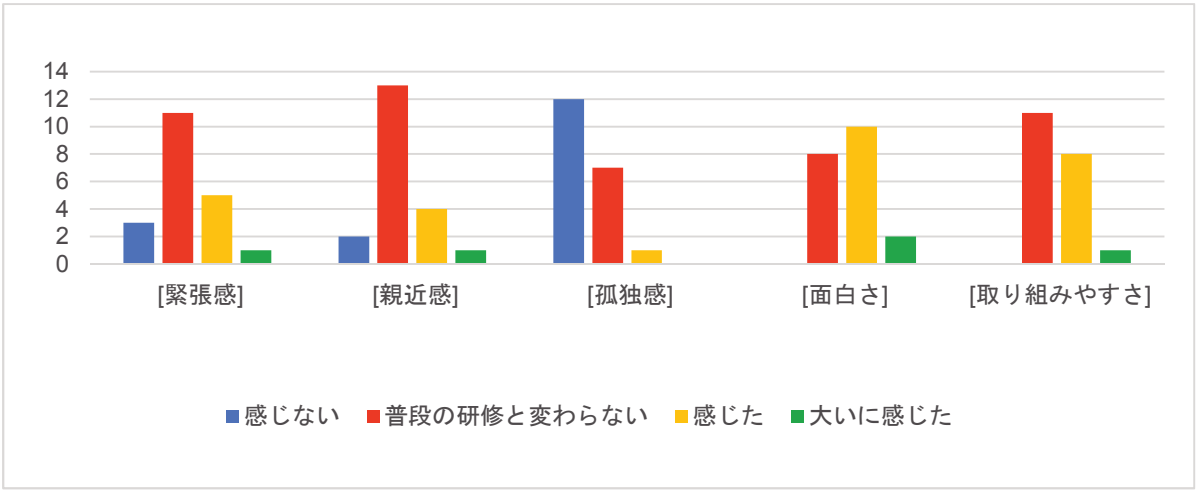
（５）講師・ファシリテーターによる評価、自由記述回答からの分析

講師およびファシリテーターからは、本教材が介護・保育領域におけるリカレント教材として相応しいものとなっているか、改善の余地がどのあたりにありそうかを中心に、スケール評価および自由記述による回答を得た（N=20）。

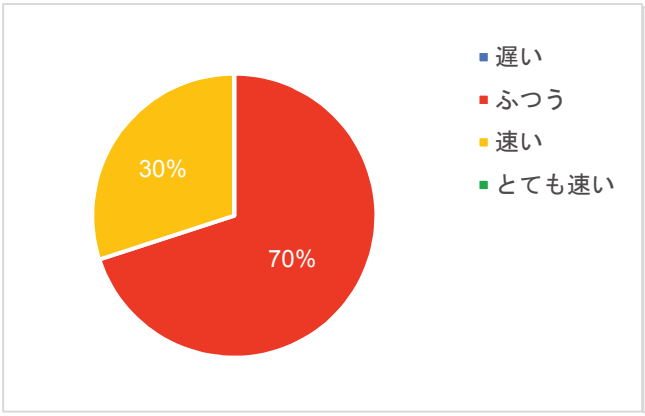
１）実証講座に参加され、e ラーニング（オンライン研修）として、どのようにお感じになりましたか。

① 全体の印象について

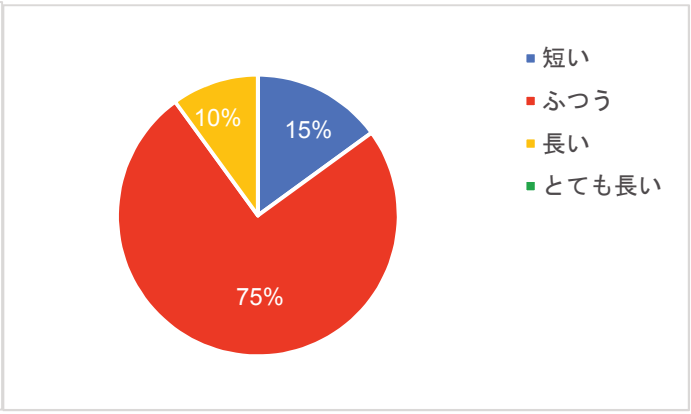
印象として、「緊張感」「親近感」「孤独感」「面白さ」「取り組みやすさ」の 5 つの評価項目を設けた。普段の研修と比較し、「孤独感」を感じず、「面白さ」を感じたと回答した講師・ファシリテーターが多かったことがわかる。



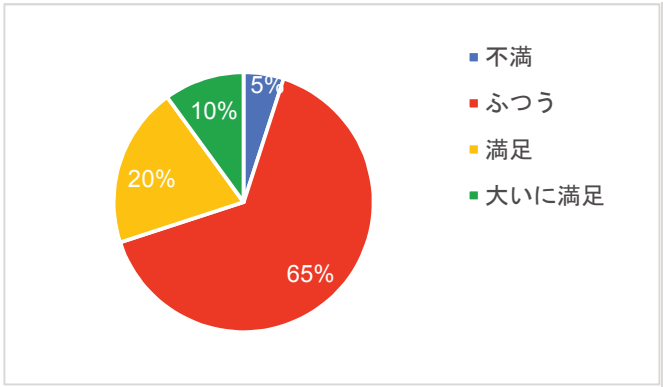
② 進行速度はいかがでしたか。



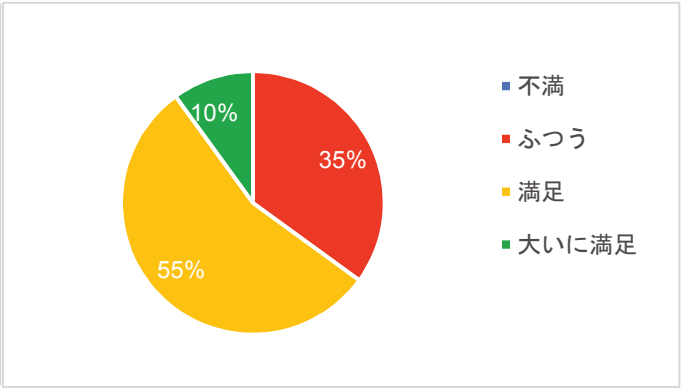
③ 長さはいかがでしたか。



④ 進み方はいかがでしたか。



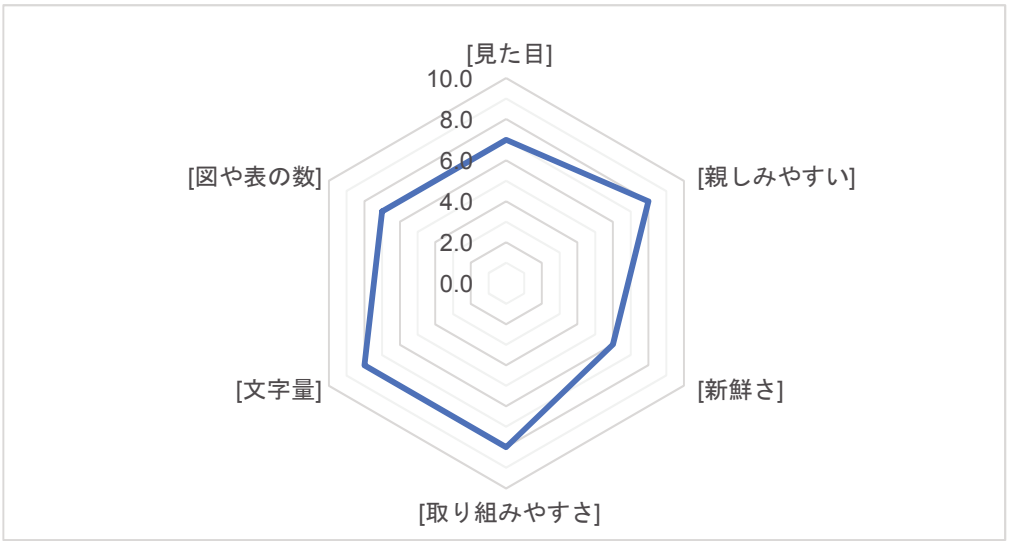
⑤ 内容はいかがでしたか。



2）介護・保育領域におけるリカレント教育のための教材（動画・ワークブック《科目によってはワークシート》）として、どのようにお感じになりましたか。10 点を満点とし 1 点刻みでお答えください。

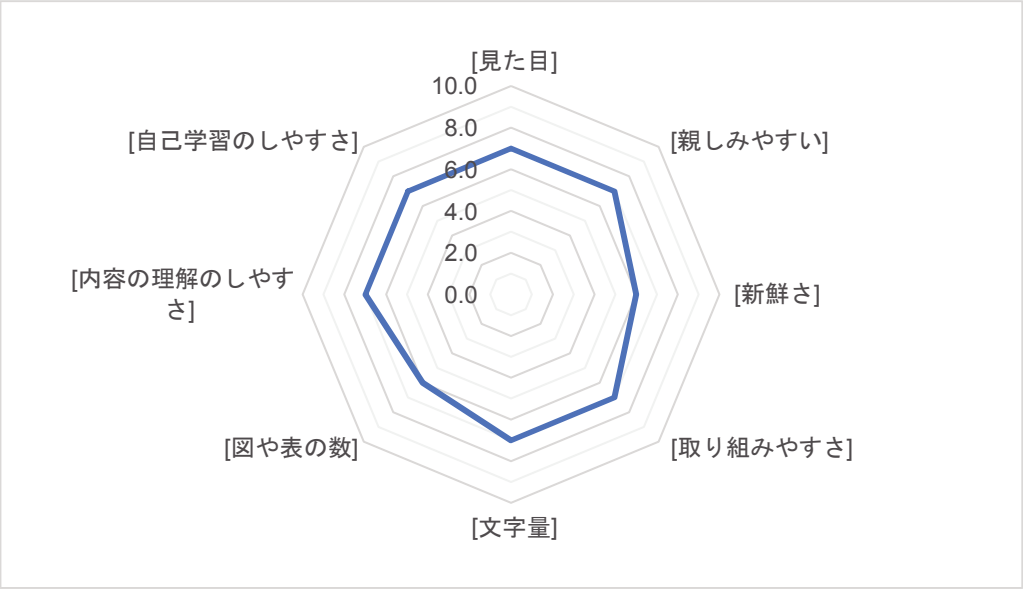
① 動画について

教材のうち「動画」について、「見た目」「親しみやすさ」「新鮮さ」「取り組みやすさ」「文字量」「図や表の数」の６つの評価項目を設定した。親しみやすく、取り組みやすいと感じた講師・ファシリテーターが多かったが、「新鮮さ」や「見た目」に関して改善の余地があることがわかった。



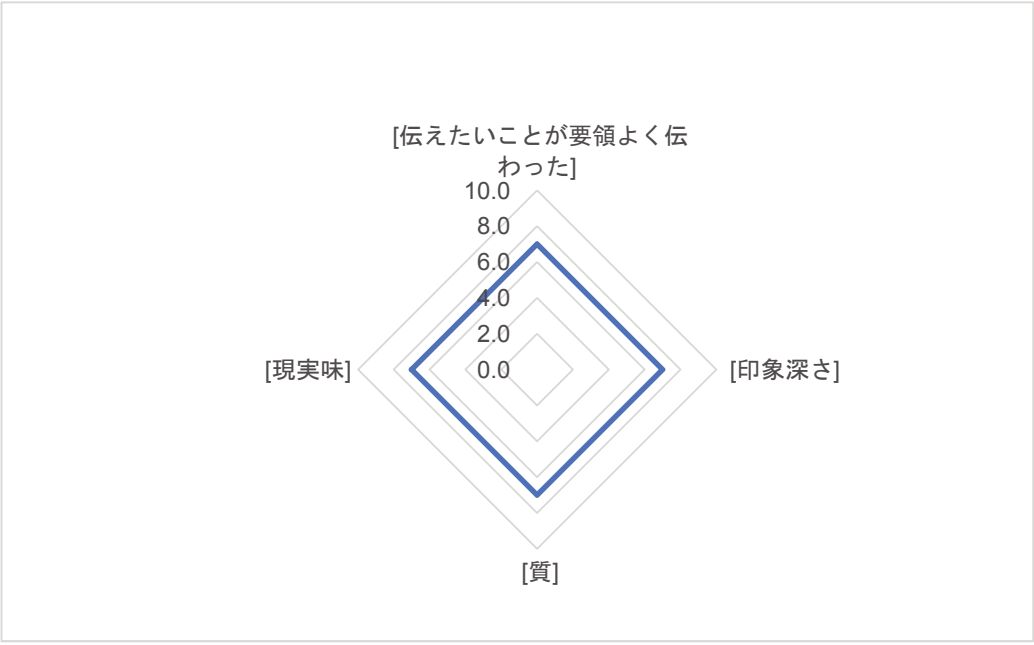
② ワークブックについて

教材のうち「ワークブック（ワークシート)」について、「見た目」「親しみやすさ」「新鮮さ」「取り組みやすさ」「文字量」「図や表の数」「内容の理解のしやすさ」「自己学習のしやすさ」の８つの評価項目を設定した。動画教材と同様、「新鮮さ」に課題が残されていると考えられる。



③ 趣旨・コンセプトについて

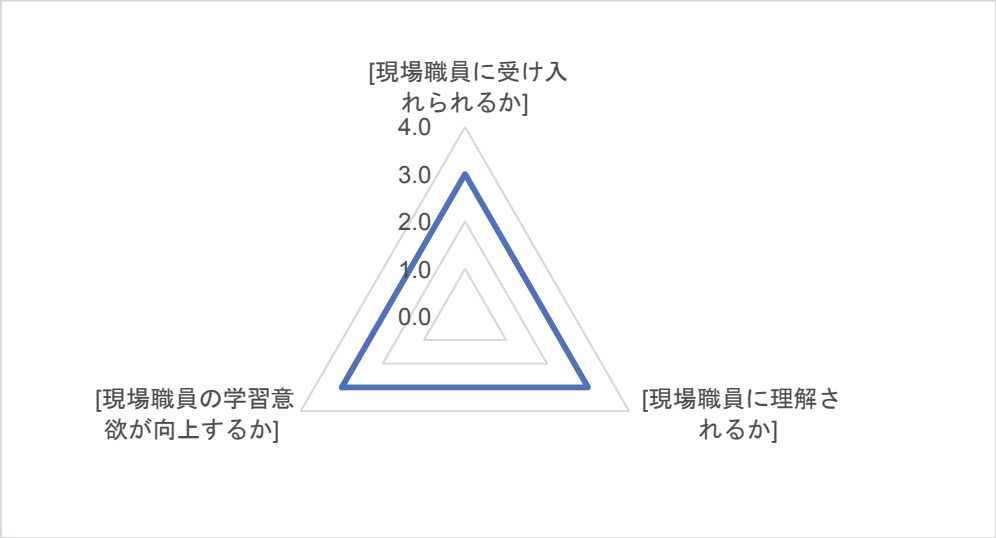
今回の教材の趣旨やコンセプトについて、「伝えたいことが要領よく伝わった」「印象深さ」「質」「現実味」の４つの評価項目を設けた。全ての項目において、中央値=7.0 となり、全体として合格点ではあるが改善の余地があると評価できる。



④ 介護・保育領域におけるリカレント教育のための研修プログラムとして(4 段階評価)

リカレント教育のための研修プログラムとして、現場職員に「受け入れられるか」「理解されるか」また「学習意欲が向上するか」の３つについて、１．全くそう思わない　４．とてもそう思う　の４段階

でスケール評価してもらった。開発した教材は、改善の余地はあるものの、介護・保育領域におけるリカレント教育のための教材としておおむね評価できることが明らかとなった。



3）自由記述回答から

本教材が、実践への動機付けを促進させるものとなっていたか、改善の余地があるとすればどのあたりにあるか等に関する自由記述回答を得た結果、本教材の評価点ならびに改善点は以下の３点に整理できた。

① 具体性と継続性に配慮した意見交換の場の提供

「現場に即した分かりやすい内容」であったという点、「現場での用語の整理や『ダイバーシティ』に関するチームワークの向上が見込める」といった点で高い評価を得た。また、動画教材を活かしつつ、職員個人の経験や体験を引き出し、自分事として理解を深められるような工夫や、自分たちの部署においてどのようにしていったらよいかなどを具体的に考える時間があるとより良いのではないか、という意見もあった。今後の教材開発においては、さらなる具体性をもった事例の提示や身近な経験に置き換えて考えることのできる場面を豊富に取り入れ、それらについての意見交換や議論を実施できる時間を確保する工夫を行っていくことが必要になるだろう。

また、1 回の研修で満足せず継続的に意見共有ができる場を構築する必要性があるのではないか、継続的な学びにつなげるためにも、受講者の気持ちを引き出す講師・ファシリテーターの力量も求められるのではないかとの意見も出た。研修提供側の人材育成や質の向上、勉強会や相談窓口等の設定、情報のアップデート等については今後の大きな課題である。

② 「正解のない」体験型学習を通した多様性への「気づき」や「振り返り」の機会の充実

開発した教材にはロールプレイを取り入れているが、その点に関する評価も得ている。ロールプレイを取り入れることによって、外国人職員との協働経験がない人々にとっては、これから協働するイメージが想像でき、何気なく見落としがちなことにも着目できる「気づき」の機会となったという意見があった。同時に、外国人職員との協働の経験がある人々にとっては、「振り返り」の良い機会となったという意見があった。また「多様性」という観点から、外国籍の人々のみならず、障がい者の方々等と一緒に働くうえで確認することや意識することなどに関しても気づきが得られ、「相手に寄り添う」という当たり前のことを改めて考えさせられるプログラムであったという意見を得ることができた。行間を読

め、空気を読め、忖度しろ、といった風潮や「とりあえず謝罪しておく」という昨今の日本社会の傾向にも通じることであるが、主語や語尾を曖昧にすることが可能な「日本語」を用いたコミュニケーション方法は世界的な標準ではない。特に「日本語」を用いたコミュニケーションに関して、「日本の常識は世界の非常識である」という体験ができる場をもつことにより、一方的に「同化」を強いることがなくなるのではないかとの提言もみられた。

上記のようなロールプレイの場面設定などについては、その効果を高めるため、登場人物の役割や状況などの背景説明をより充実させた方が良いという意見がある一方で、研修を通して「正解を出すこと」が最終ゴールではないという意識を共有することが重要であるとの意見を得た。ロールプレイによる疑似体験やグループワーク等の意見交換、意見共有を通し、自らの考え方や行動の前提にある価値観を知り、また、それが全ての人々に共通ではないと知ることが多様性を考える上での最初の一歩となる。同じ「人間」、同じ「日本人」、同じ「専門職者」であっても考え方やふるまいは多様であり、自らが依拠している価値観や基準が唯一のものではない。研修での学びを「マニュアル化」するのではなく、学びの目的そのものが「正解のない問いを考え、柔軟に対応し得る力を育てること」であるという認識を、より明確にする必要性がみえてきた。

③　「人々の意識の変化」から「職場環境の整備」へ

冒頭にて述べたように、今回の動画教材の大きな目的は、講座受講者の「異文化」に関する意識変革と行動変容を促すことにあった。言い換えれば、「人」の意識に働きかけ、個々人の行動変容を促すことを動画教材としての主要な役割と考えていた。しかしながら、講師またはファシリテーターとして本講座に参加した受講者から、「外国人職員を迎え入れる当日までの準備期間の重要さを学ぶ機会となる」という意見や「職場環境を整えていく重要性に気付かせる機会を提供している」という意見が少数ながら挙がったことから、本教材の受講者を管理職とした場合には、実際の「職場環境」の変化にまで及ぶ可能性があることが明らかになった。ひとりの職員が①無関心期→②関心期へと移行し、行動を起こそうという③準備期に差し掛かった際には、それを促す環境の整備も必要となる。管理職も交えた研修体制を組むことができるとより効果が期待できるだろう。

一方で、今回の実証講座には「外国人」も多数参加をしていた。本教材は、主な受講対象を「日本人」の一般職員、なかでも、特に「外国人」との協働経験が少ない者を想定して開発されたものであるが、受講者側の多様性をより意識した改善を行っていくことによって、より良い教材となり得るのではないかと考えられる。

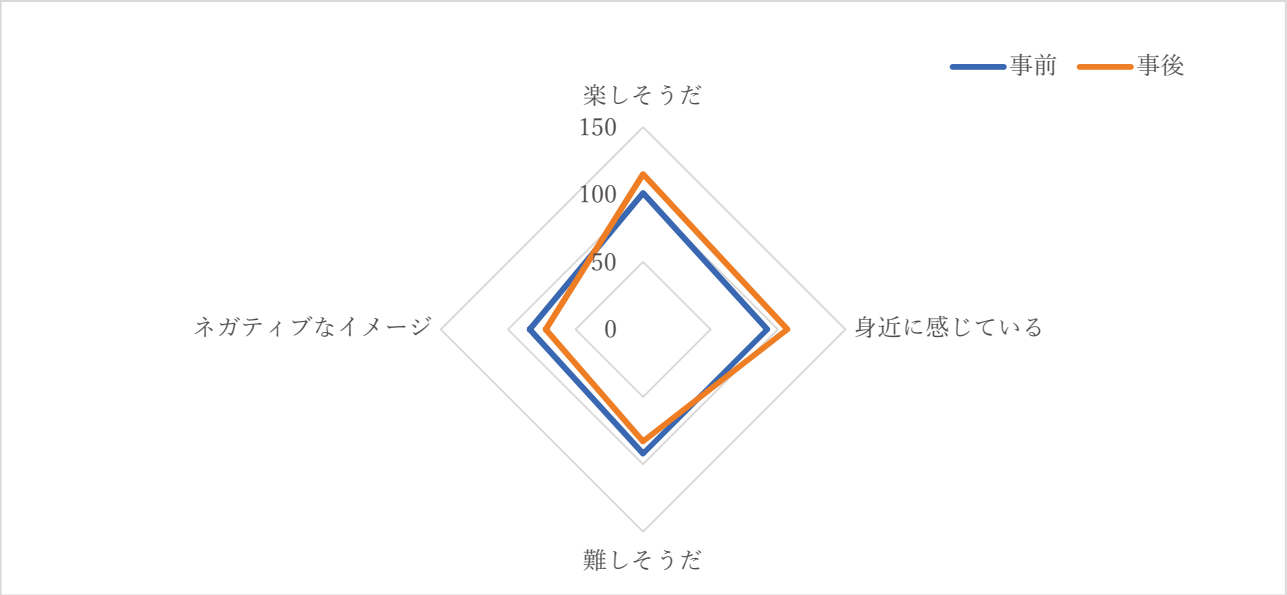
３．異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム　検証結果

異世代交流研修に関する実証講座は【ここがおもしろい！異世代交流　第３節（chapter6～7)】を用い、合計４回実施した。受講生アンケートの分析結果を以下に報告する。分析手順は、受講前と受講後で、「異世代」という言葉のイメージについて、異世代や文化など背景の違う人々との「交流」、「知識」、「かかわり方」についてどのように意識が変化したかということを、グラフ（レーダーチャート）をもとに検討していく。次に、自由記述より傾向を示していくこととする。なお、グラフ（レーダーチャート）は1＝まったくそう思わない、2＝それほどそう思わない、3＝まあそう思う、4＝とてもそう思うの、スケールを用いる。回答数は事前アンケート40名、事後アンケート36名であった。

（１）受講者の回答分析の結果

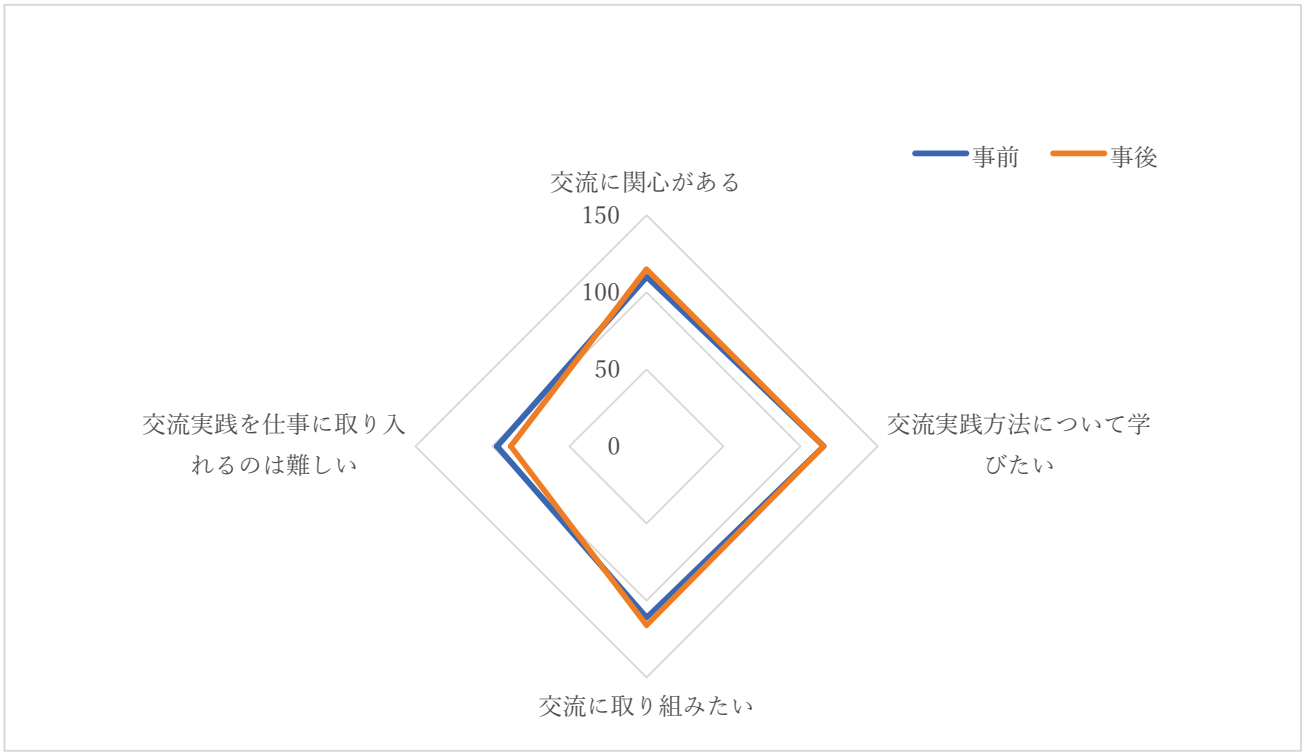
１）「異世代」という言葉についてのイメージ

①「異世代」という言葉は楽しそうだ、②「異世代」という言葉を身近に感じている、③「異世代」という言葉は難しそうだ、④「異世代」という言葉にどちらかというとネガティブなイメージを持っている、の４項目を用意した結果、**ネガティブなイメージ**、**難しそうであるという**印象が減少し、**身近**で**楽しそうである**というイメージが増加した。



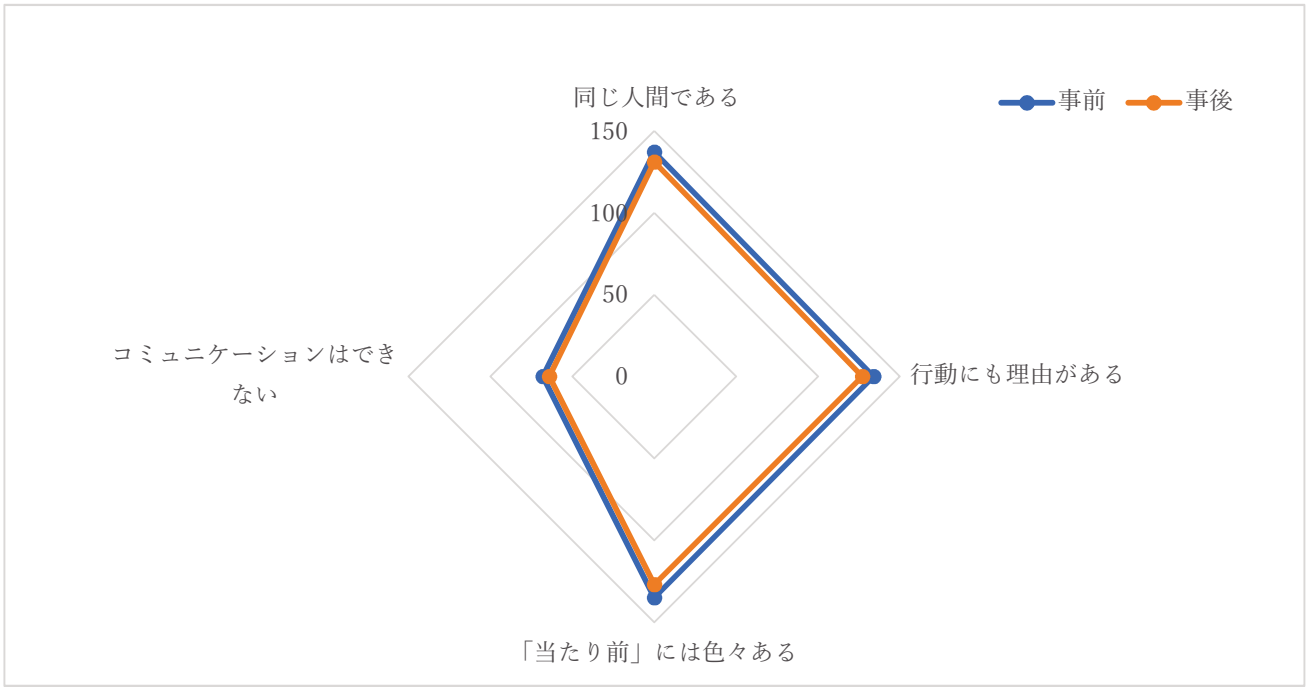
２）世代や文化などの背景が違う人々との交流について

①世代や文化などの背景が違う人々との交流に関心がある、②世代や文化などの背景が違う人々との交流実践方法について学びたい、③世代や文化などの背景が違う人々との交流に取り組みたい、④世代や文化などの背景が違う人々との交流実践を仕事に取り入れるのは難しい、という４項目を用意した結果、交流を取り入れるのは**難しい**と感じているが減少し、交流に**関心をもった**、実践方法を**学びたい**、交流に**取り組みたいという**意見が増加した。



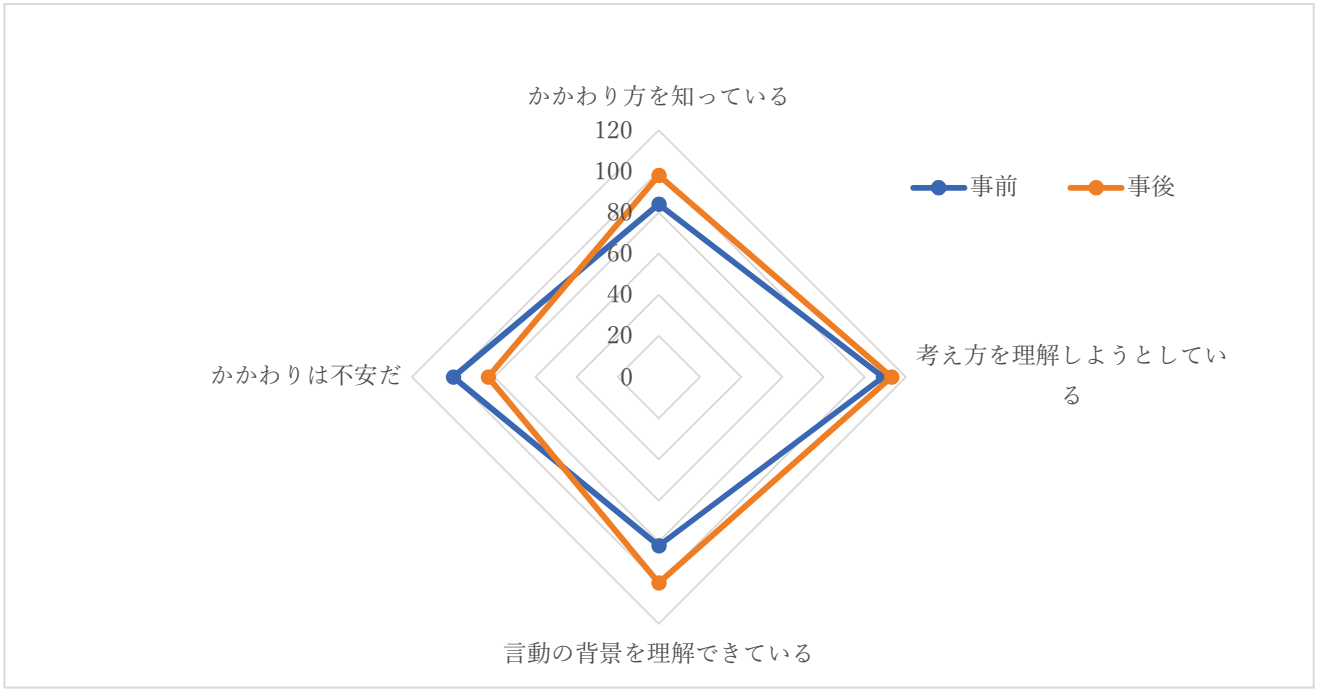
3）世代や文化などの背景が違う人々についての知識について

①世代や文化などの背景が違う人々も同じ人間である、②世代や文化などの背景が違う人々の行動にも理由がある、③世代や文化などの背景が違う人々の「当たり前」には色々ある、④世代や文化などの背景が違う人々とのコミュニケーションはできない、という 4 項目を用意した結果、変化は少ないが、すべての項目で減少している。



4）世代や文化などの背景が違う人々とのかかわり方について

①世代や文化などの背景が違う人々とのかかわり方を知っている、②世代や文化などの背景が違う人々の考え方を理解しようとしている、③世代や文化などの背景が違う人々の言動の背景を理解できている、④世代や文化などの背景が違う人々とのかかわりは不安だ、という 4 項目を用意した結果、かかわりが**不安である**が減少し、かかわり方を**知っている**、言動の背景を**理解できている、考え方を理解しようとしている**が増加した。



（2）自由記述回答の分析結果

プログラム開発をしていくうえで、ヒントとなりそうな自由記述を抜粋して、傾向ごとにまとめたものを下記に示す。

①世代や文化などの背景が違う人々へのイメージに何かしら変化があった方は、具体的にどのような変化がありましたか

「難しい」から「身近」へ	難しいものというイメージから身近なものというイメージに変わった。
	研修前は重く考えていたが、取り組みやすいことから出来そうな気がした。
	身構えず気さくに遊びに来て、触れあうことが楽しさに繋がるのだと思った。
	壁を作り、苦手意識を持つのではなく、気持ちをオープンにしていくことが大事なのだと思う。
「理解」が深まった	捉え方の違いを気づくことができて良かった
	共に生きるということを再び考えて実践できれば素敵だなと思った
	子供とふれ合うことを嫌がっていた方も交流を通すことで徐々に気持ちを良い方向へ変える姿がみられた。

	一緒に何かを行う機会を作ると打ち解けやすくなる、
	日常を過ごす、生活することにより、互いを知ることができる。
	関わることで理解し合えると思った。
	どんなに年齢が離れていても、通じ合えるものがある。
「必要性」に気づいた	昔みたいに近所付き合いは必要であると思います。
	コロナでやれることをやり続けたいと思う。

②世代や文化などの背景が違う人々との交流に今後取り組みたいと思った方は、どのような理由からですか

自分の成長のため	人としての幅が広がる
	視野を広くしたい
	自分の知らないことを知りたい、興味がある
「必要性」や「学び」があると感じた	交流する機会がないと分かり合える機会が無いと学んだから
	良い面で子どもの育ちに大きく影響し、必要であると感じた。
	子どもの為の教育的な役割を果たせるから。
	交流を通して、気づきや学ぶことか沢山あると思う。
	誰にとってもとても有意義な交流になり得ると思うから。
「楽しみ」や「喜び」につながる	お互いに喜びがある
	園児と高齢者の交流によりお互いが楽しみになればいいと感じた
	難しくない、楽しい時間を過ごせる

③新たな気づきがあった方は、具体的にどのような気づきでしたか

「交流方法」の理解	色々な交流の仕方があることを知りました。
	交流の方法は対面だけではないということを学ばせていただきました。
	高齢者だけでなく、小学生とも交流ができるのだと思いました。
	異世代と言うと、高齢者と園児とのイメージがあったが、高校生や大学生でもなる、という事に気づいた。
「交流内容」の理解	楽しみが必要
	同じ時間を過ごすことで分かり合える
	日々の生活の中に、関わり方のヒントがある
	苦手意識があってもお互い時間をかければ距離が縮まる
	このような場でも多職種連携が求められるということ。

④世代や文化などの背景が違う人々に対する理解が深まった方は、どのような理解が深まりましたか

「価値観」の相違に対する理解	それぞれの価値観や環境が違うので、理解しあおうとすることで、理解が深められると思った。
	それぞれ考えがあり、価値観があるが話すことで分かり合える
「触れ合い」の大切さ	地域交流の大切さを理解することができました。
	触れ合うがないと苦手なままで時間が過ぎていく

	ふれあいの大切さ
「身近さ」に対して	難しいや無理な事は何も無いんだなと感じた。
	身近に感じることができた。

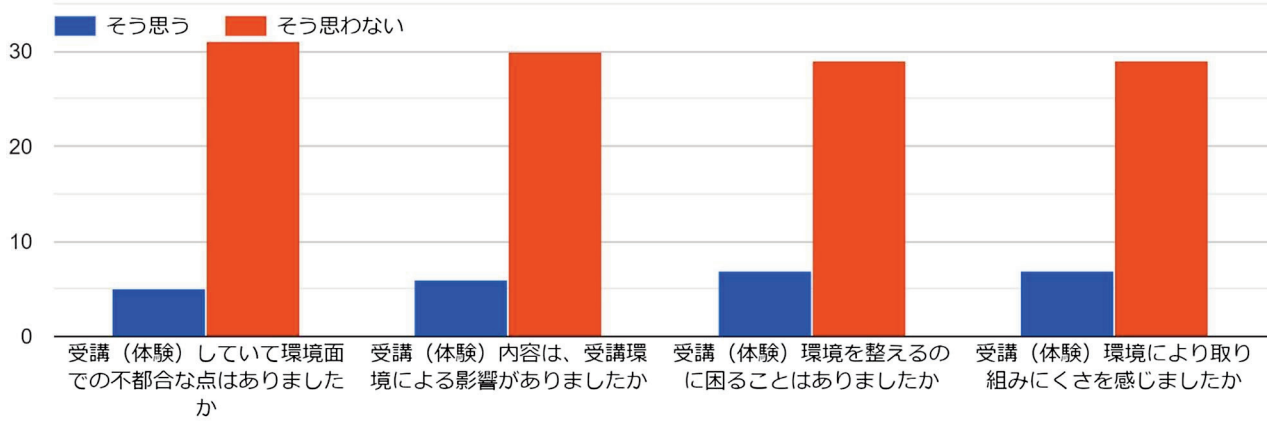
＜自由記述のまとめ＞

- 難しそうであるという印象から、身近で楽しそうであるという印象に変化している。
- 実際に交流を取り入れるのは難しいと感じていたが、間接的な交流や様々交流方法があること、身近な小学生等から始めてみるなど、多様な交流の事例があるということを知り、気軽に取り組みやすいと感じるようになった。
- 交流することの必要性や大切さに気づき、取り組んでみようという意識が芽生えてきている。
- 異世代のかかわりに不安や、かかわり方が分からなかった人たちにとって、不安が減り、かかわり方を知る内容となっている。

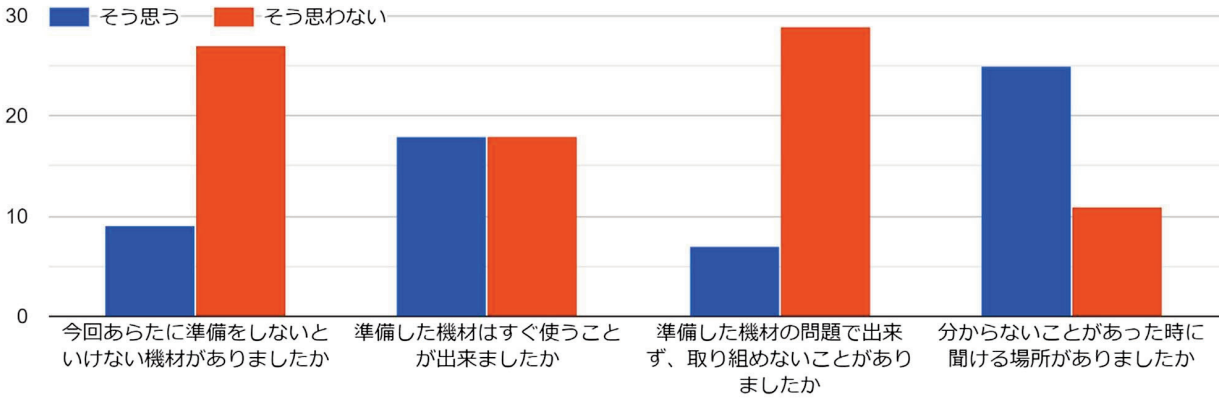
（3）オンライン研修の受講環境について

今回のオンライン研修に関する環境と準備機材についてのアンケート結果を以下に示していく。

1）受講（体験）環境はいかがでしたか。



２）準備機材についてお伺いします。

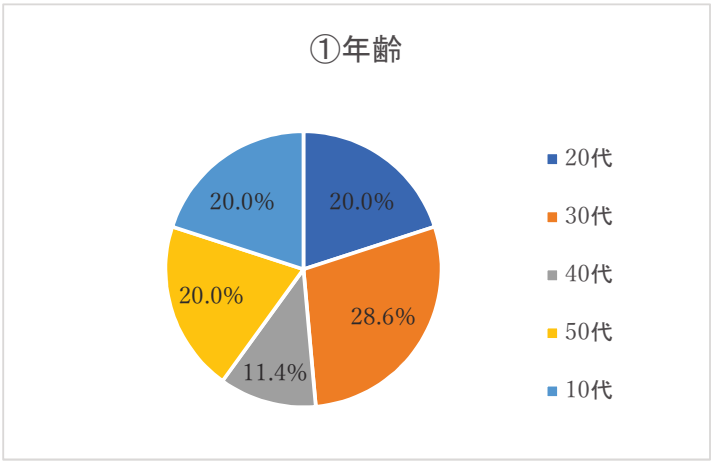


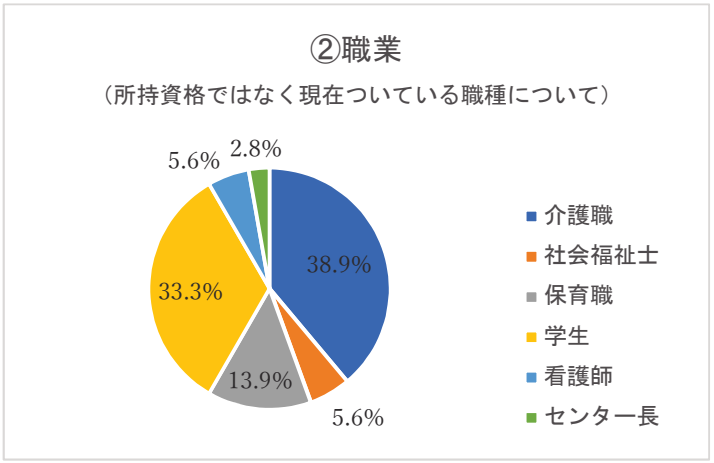
＜受講環境のまとめ＞

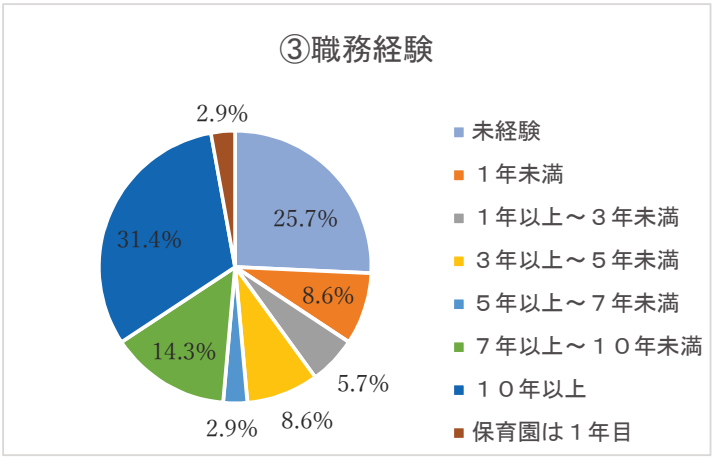
受講生としては、受講環境・機材ともに大きな問題を感じなかったといえる。

（４）受講者属性について

今回の受講生の属性は以下のようになっている。（事後アンケート回答者）





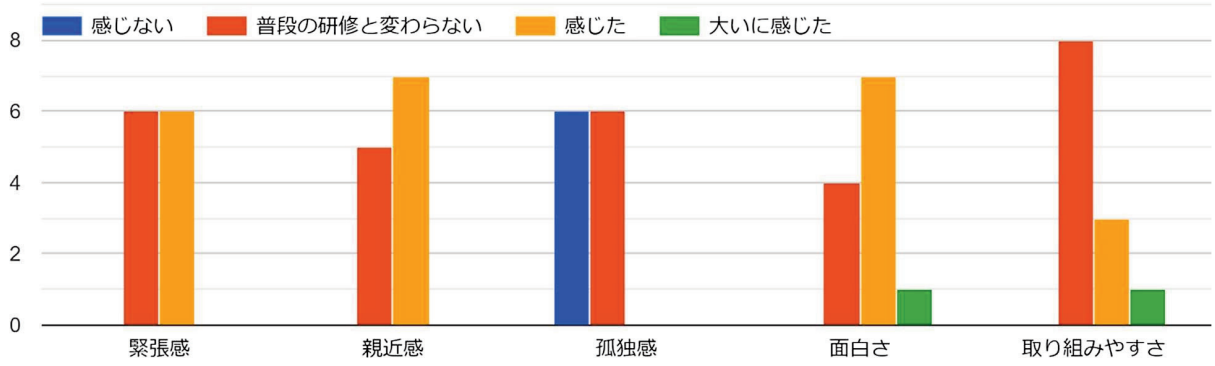


（５）講師・ファシリテーターによる評価、自由記述からの分析

講師およびファシリテーターから、実証講座に参加して、リカレント教材として適切であるかどうか、改善すべき点があるかどうかを中心に、スケール評価及び自由記述にて回答を得た。その結果もとに検証を進めていく。回答者 12 名である。

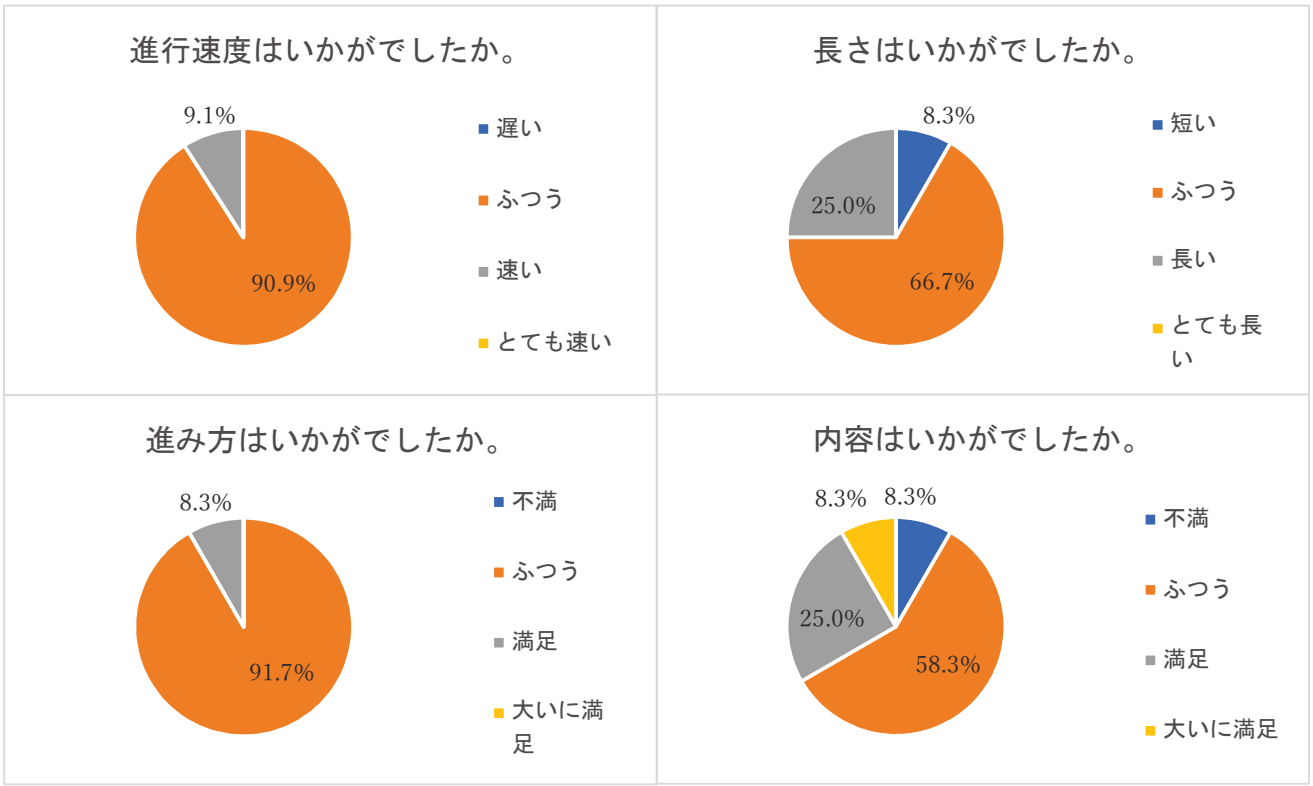
１）ｅラーニング（オンライン研修）として、どのように感じたか。

オンライン研修に対して、①緊張感、②親近感、③孤独感、④面白さ、⑤取り組みやすさ、の５項目を用意して回答を得た結果、「孤独感」を感じず、「面白く」、「親近感」のある講座であったといえる。



２）進行速度、長さ、進み方、内容について

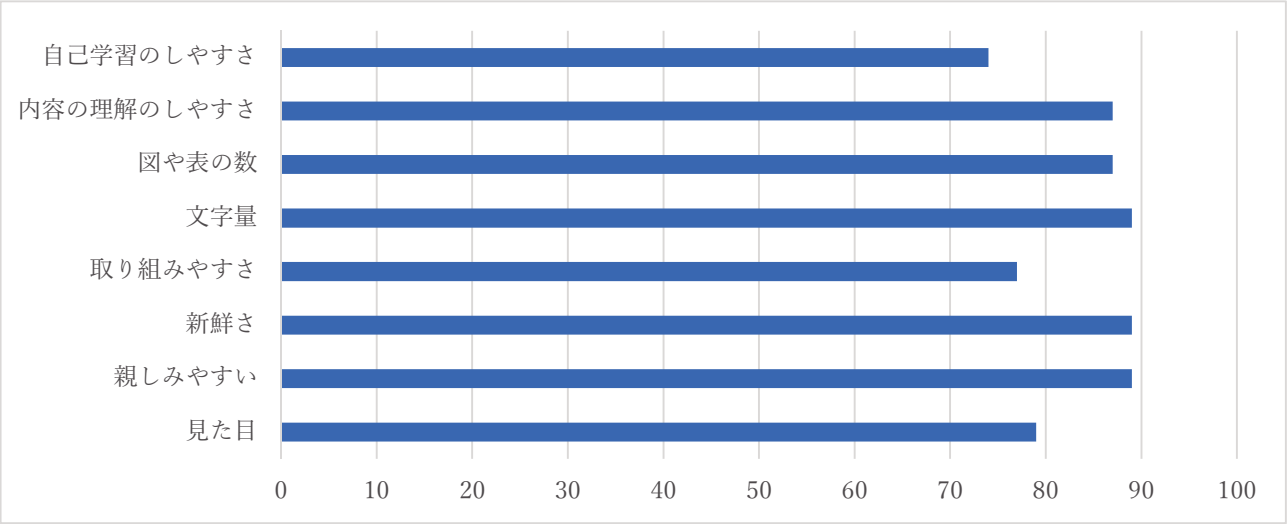
進行速度、長さ、進み方、内容については、概ね**ふつう**であった。内容についてはふつうも含め満足している人が９０％であり満足度が高いといえる。



3）教材（動画・ワークブック）としてどのように感じたか。（10 点を満点とし 1 点刻みで回答）

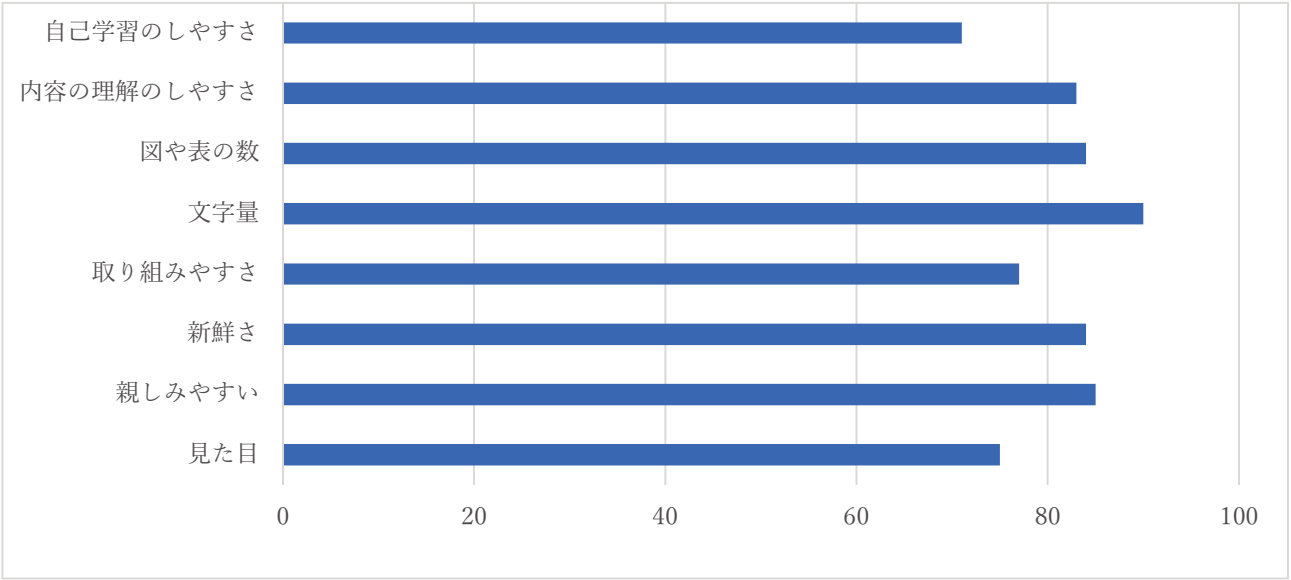
①動画について

①見た目、②親しみやすい、③新鮮さ、④取り組みやすさ、⑤文字量、⑥図や表の数、⑦内容の理解のしやすさ、⑨自己学習のしやすさの 9 項目を用意して回答を得た結果、**親しみやすい、新鮮さ、文字量**の数値が**高く、取り組みやすさ、自己学習のしやすさ、見た目**の数値が**低い**。



②ワークブックについて

①見た目、②親しみやすい、③新鮮さ、④取り組みやすさ、⑤文字量、⑥図や表の数、⑦内容の理解のしやすさ、⑨自己学習のしやすさの 9 項目を用意して回答を得た結果、**文字量、親しみやすさ**の数値が**高く、自己学習のしやすさ、見た目、取り組みやすさ**の数値が**低い**。

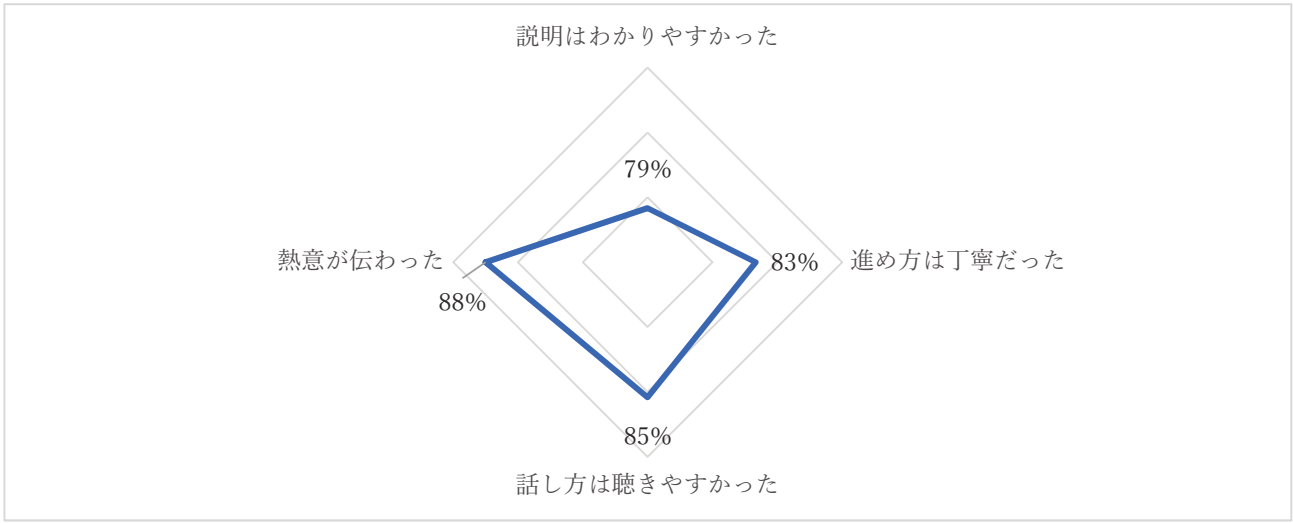


③教材（動画・ワークブック）としての課題

動画、ワークブックともに、自己学習のしやすさと取り組みやすさと見た目の数値が低く、自己学習をしやすく、取り組みやすくするためには、見た目も良くしていくことが必要ではないだろうか。

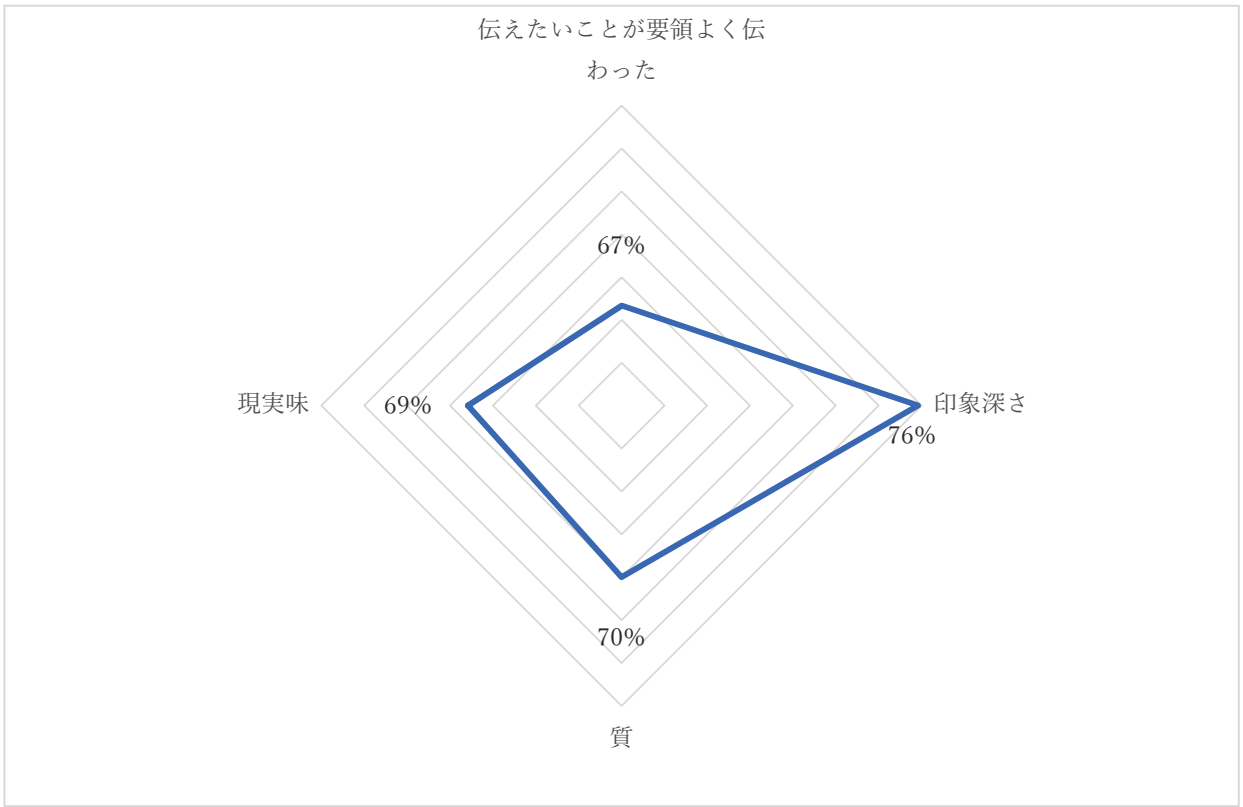
4）講師の動きについて

①説明はわかりやすかった、②進め方は丁寧だった、③話し方は聴きやすかった、④熱意が伝わった、の 4 項目を用意し、1＝全くそう思わない、2＝それほどそう思わない、3＝まあそう思う、4＝とてもそう思うの、スケールで回答を得た結果、すべて高い数値であったが、中でも**講師の熱意**がよく伝わったようだ。



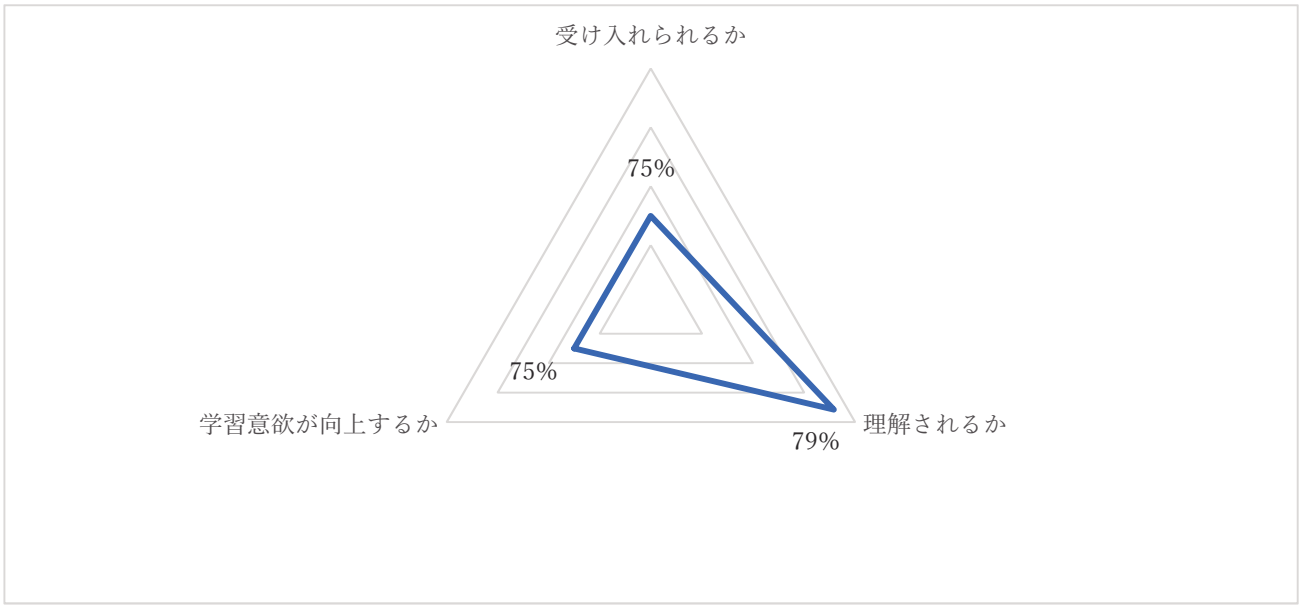
5）趣旨・コンセプトについて（10 点を満点とし 1 点刻みで回答）

①伝えたいことが要領よく伝わった、②印象深さ、③質、④現実味の 4 項目を用意した結果、すべての項目で 7 割近くいき、概ね良かったといえる。



6）研修プログラムとしてどのように評価できるか

①受け入れられるか、②理解されるか、③学習意欲の向上、の 3 項目を用意し、１＝全くそう思わない、２＝それほどそう思わない、３＝まあそう思う、４＝とてもそう思う　のスケールを用いて回答を得た結果、すべての項目で 7 割以上の指示が得られ、特に**理解されやすい**プログラムであると評価されている。



7）オンライン研修は、実践への動機付けを促進させるプログラムになっているか

【促進になっている】	【検討事項】
●動機付けとしては十分だったと感じる。 ●プログラムや資料には問題がないと思う。 ●異世代交流の担当になった職員が悩む場面で、周囲の職員が前向きな声を掛け、協力的な態度を見せる場面は、実際の取り組みの際の良いモデルになると感じた。 ●あまり難しく考えずに、まずは良いと思ったことに取り組んでみよう、という気持ちが持てる内容だったと感じる	●その後の継続学習へも導入も必要と思う。 ●実践の中での難しさを感じているようであったため、その点に触れることができるともっと良いと感じた。 ●今回私含め受講生の予習が不十分で、先生方の熱意が伝わらず期待していた意見を返せなかったと思う。自分たちの進行も不十分で実践への動機づけまではできなかった。

8）オンライン研修全般について、どのような工夫が必要だと考えられるか

構成・進め方について	全体的な構成を考える必要がある。
	動画を 4 本全て見るのはきつい。動画を見終わったあとに記録の時間がほしい。
	教材を受講生の振り返りの資料とするのであれば記録を行い、例を示さなければ振り返りの材料にならないのではないか。
	研修冒頭に一連の流れの詳細説明があると良かった
	メモや記録が必要な場面では、受講者に向かって「メモを取りましょう」

	などの言葉を掛けたり、開始時に説明をしたりする方が取り組みやすいと思われる。
	動機付けの促進としては良いものになっている。しかし、実際に取り組む中での準備段階や配慮事項などにも触れた方がよい。
	オンライン研修の自己学習マニュアル的なものもあってよいと思います。
ワークブック・グループワークについて	グループワーク時のテーマが分かりづらかった
	ワークブックへの取り組みが、実際の研修ではどのタイミングで行われるのかが、今回の実証講座ではわかりづらかった。
機材について	動画（介護）の音声の質が気になる。
	事前にテスト接続の機会があると受講しやすいのではないか。
ファシリテーターについて	ファシリテーター役ができていなかった。主催者との連携を十分にとる必要がある。

9）その他、気になったこと・気づいたこと

【良かった点】	【検討事項】
●楽しく受講できた。動画はとても分かりやすく、面白かった。 ●まとめがわかりやすく丁寧で受講者から共感を得られると思う。 ●動画の先生とだいちゃんの対話が、回を重ねるごとに密接な雰囲気で愛着が表現できていた。ここでも異世代交流できていて、この教育の目的に準ずると感じた。	●どうして異世代交流が必要なのか、その意義が研修の冒頭にあるとよい。 ●この研修の趣旨の理解の為に、「ダイバーシティ」という言葉の意味に触れたり解説したりするタイミングはもっと早い方が良いのではないか。 ●動画教材は変えられるところは変えて良くしたい

10）考察

講師およびファシリテーターから、実証講座に参加して、リカレント教材として適切であるかどうか、改善すべき点はどういった点であるかを、アンケートから検証した結果を総合的にまとめると、以下のような点があげられる。

インパクトのある動画教材となり、新しい挑戦へのハードルを下げる工夫ができた。感覚に訴えるものを作ることができたと評価できる。一方で、動画教材、チャレンジブック、それぞれの質は高いが、チャレンジブックと動画教材の連動性、実証講座の中のチャレンジブックの活用方法については課題が見えてきた。もともとの予定と違ってきている点も踏まえて、実証講座の枠組みそのものを再検討すると良くなっていくだろう。また、ファシリテーターの役割や、研修の進め方、グループワークの進め方についての認識が不十分で、うまく進められなかったという意見もあったため、ファシリテーターの役割を明確にすることと、あらかじめ事前に主催者との連携を十分にとり進めていく必要があるという認識をもってもらうことが大事である。動画教材をみると、異世代交流への意識づけは出来るが、研修には、事前学習もあり、まず、取り組みやすさ、自己学習のしやすさという点についても検討していけるとより良くなっていくだろう。

11）まとめ

今回のアンケートを分析した結果、以下の４つのことが見えてきた。

①異世代交流の動機づけ・意識づけとしては評価できるものとなっている。

②実証講座の枠組み・進め方については、動画教材との連動性と実証講座の中でのチャレンジブックの活用方法を再検討したほうがよいだろう。

③ファシリテーターには役割を明確に示すこと、事前の打ち合わせや連携を密にすることが大事である。

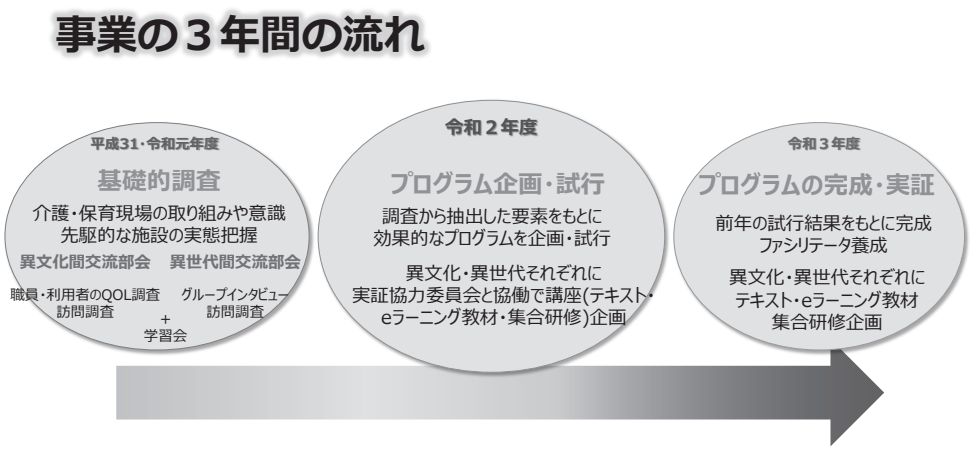
④研修プログラムの構成からすると、自己学習のしやすさ、取り組みやすさについても考慮するとよい。

Ⅴ．最終年度に向けての展望

１．令和２年度の活動を振り返って

（１）コロナ禍における研究活動の展開

今年度は、3 か年計画の 2 年目として、初年度に行った調査により得られた結果をベースとして異文化間、異世代間それぞれに具体的なプログラム開発を進めてきた。トライアル版の動画教材、ワークブックの作成と、それに連動した研修プログラムの開発に取り組むと同時に、開発した教材・プログラムの有効性・適切性を検証するための実証講座を開催することが事業計画に盛り込まれていたが、今年度の活動の大きな障壁となったのは、新型コロナウィルスの感染拡大であった。今年度の事業計画策定段階から、感染が拡大しつつある状況の中で、初年度策定した 3 ヶ年計画は実際に大きな方針変更を余儀なくされた。



一点目は対面で予定されていた集合研修のオンライン化である。本プログラムは、学習者が学習過程の中で課題を発見し、その解決を目指していく力を身に着けていくことを目的としており、それには座学による知識修得ではなく、アクティブラーニングによる学習を重視してきた。そのため、グループワークによる受講者の学びの共有は必須と考えてきたが、オンラインによる研修では、機能的にはグループワークができたとしても、オフラインの研修に比べ、講師の働きかけが不足したり、受講者同士のディスカッションのしにくさなどがあるのではないかという点が懸念された。また、実際にオンライン研修を運営するためのスキルの不足や、講師自身が不慣れという状況の中では、ある意味手探りのスタートだったといえよう。

事業開始が想定よりも遅れたことも懸念材料としては大きく、タイトなスケジュールの中で、教材開発と並行して、オンラインに合わせた研修プログラムへ修正していくことについては苦労も多かった。

それでも、新しい学習様式に即して方針変更することは必然であったため、オンライン研修のメリット・デメリットを踏まえながら、プログラム開発を進め、実証講座の実施と評価検証という、大きな流れは変更せず遂行できたことは、本事業に関わる委員の尽力と、実証協力校・団体の前向きな協力があってこそであろう。4 校・4 団体による延べ 9 回の実証講座においては、セッティングのトラブルや動画教材の画面共有（Zoom）がインターネット回線の影響でうまくいかない等の不具合は何度か起きたものの、幸い致命的なトラブルはなく、終えることができた。

二点目として、動画教材の制作についてもコロナ禍の影響を大きく受けた。特に、介護・保育現場での異世代間交流は完全にストップしている事業所が多く、実際の交流場面における子どもや高齢者の撮影や、インタビュー映像等、動画教材の核になるような実践現場の生き生きとした場面の撮影は困難となったことで、動画教材のプロット（構成）を一から検討しなおさなければならない状況であった。

（２）トライアル版の教材・プログラムに対する評価

そのような予想しがたい状況の中でも、工夫を重ね、何とか異文化間交流プログラムとして 5 本、異世代間交流プログラムとして 7 本、計 12 本の動画教材を制作することができた。想定していた全体像の半分（15～16 本程度）の動画本数には届かなかったものの、両部会の努力によりユニークな動画教材が出来上がり、それぞれのプログラムの受講者からの評判も概ね良いものとなっている。

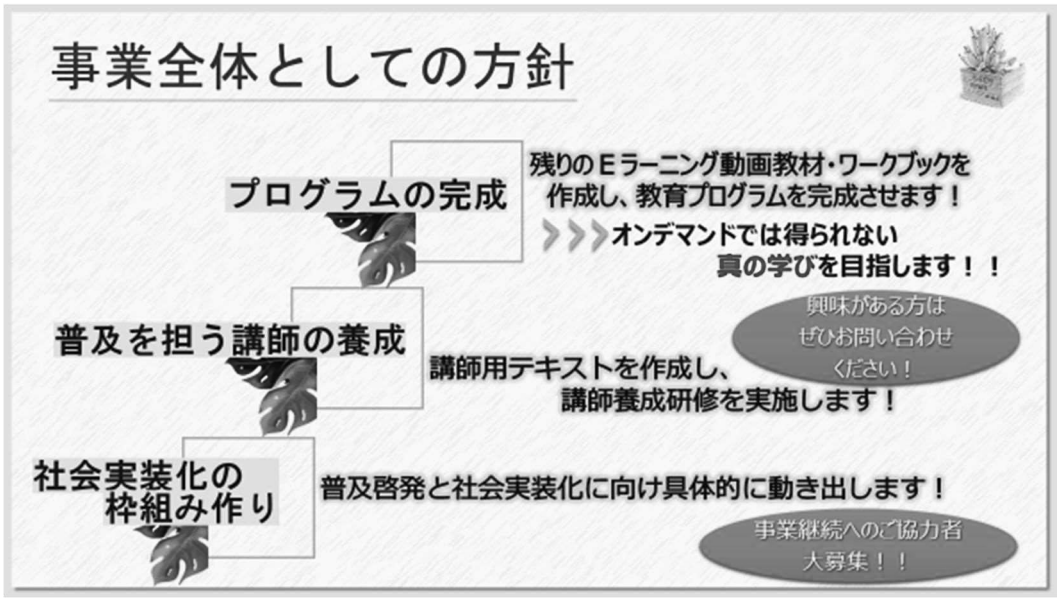
外部評価委員による今年度の事業評価においては、「予定していた成果物が完成できたか」という評価項目について、想定していた動画教材の制作本数に届かなかったため、「どちらともいえない」という評価結果になったが、その要因はコロナ禍の影響により避けがたかったという判断がなされた。予算上の問題もあり、来年度の動画制作の方針については本数を含めて見直す必要があると考えているが、今年度の工夫を生かし、何とか進めていきたい。

研修プログラム全体の評価としては、異文化間交流プログラム・異世代間交流プログラムともに、実証講座を経て、本プログラムでの学びが受講者の意識変容にポジティブな影響を与えたということが検証されている。講師やファシリテーターからのフィードバックや成果報告会の参加者からの意見をもとに、教材の作り方や見せ方、集合研修でのワークの構成等こまかな改善事項は必要であるが、トライアル版の教材・プログラム制作に関しては概ね成功したといえるのではないだろうか。

同じく外部評価委員会から指摘を受けたことであるが、異文化間交流と異世代間交流のプログラム開発の手法や視点が異なることによる、本ダイバーシティ研修プログラム全体としての統一感をどうするかという点については課題が残る。同委員会からの提言では、「異文化、異世代両部会の教材開発のアプローチ・手法が異なることよるメリット・デメリットを意識したうえで、引き続き開発に取り組んでいただきたい。両者の違いをある程度統合していく方が良いかどうかの議論を含め、検討をすすめていただきたい。」とのコメントをいただいている。来年度は異文化・異世代の共通科目の制作も予定されている。両部会のポリシーや個性を生かしながらも、プログラム全体として何を目指していくのかという最も根幹となる部分のすり合わせ・調整が改めて必要であると捉えている。

２．令和 3 年度（最終年度）の展望

本研究開発事業の最終年度の計画概要は、下図の通りである。プログラムの完成に向けては、今年度の開発や関連教材の作成、実証事業によって一定のめどはついている。しかし、より効率的な学習プログラムにするための工夫や、オンライン、もしくはオンデマンド講座として展開する方法の開発、印刷物教材をどうするか（ワークシートの開発）など、残されている課題は少なくない。

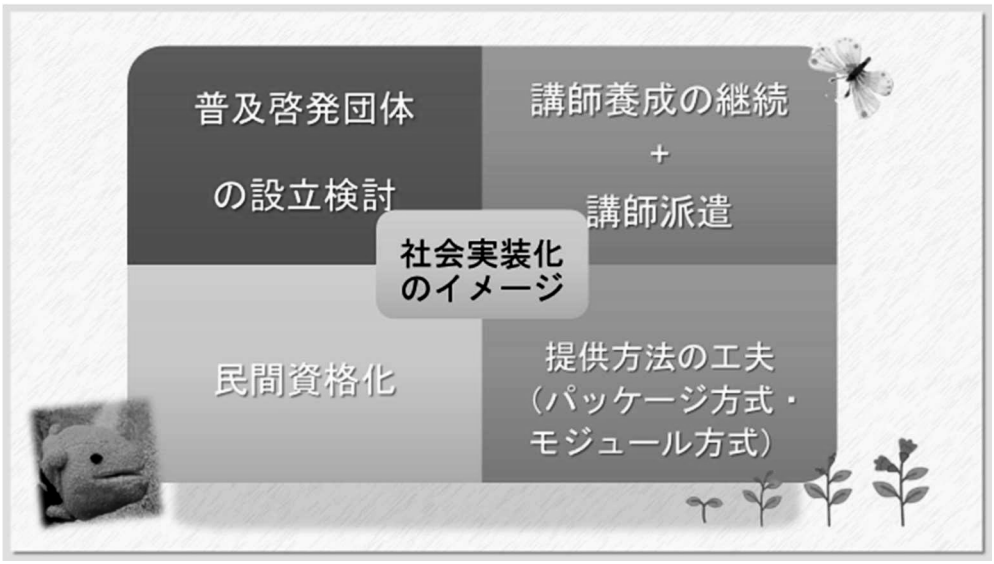


また、普及を担う講師の養成に

関しては、どういう条件を持つ人を講師として養成するか、講師用テキストの開発を始め、養成プログラムをどうするか、講師としてご活躍いただけるかどうかの判断をどうするかなど、検討し解決すべき課題は多い。特にダイバーシティや、多文化共生の考え方に関する共有を、どこまで図れるかは大きな課題であろう。

社会実装化に関しては、再来年度以降の活動計画にはなるが、どう展開していくかの方針、具体的な展開の内容、其れを支えていく仕組みなどに関し、検討すべき課題は多い。この社会実装化に関し、その概要を図解化したのが、下図である。

まだ、委員会でのアイディアを集積した、まったくのデッサンではあるが、一定の方向性を示している。基本は、右下の教材提供や普及啓発プログラムの実施や、教師養成や講師派遣を含めて各専門学校や職場でのリカレント教育の支援である。が、其れを行っていくには、継続的にそれらをコーディネートしていく機関、又は団体が必要である。また、研修修了者を組織してボランティア・ネットワークの構築を考えるなどの展望も必要であろうから、そういう場合は、資格制度化を行った方がうまくいくのではないか、など、今後検討すべき課題は多い。



いずれにせよ、このテーマは様々な意味で重要なテーマであり、何らかの形で、社会実装化は必要であろうから、次年度中に目途をつけるべく検討を進める必要がある。

VI. 事業概要

１．事業の趣旨・目的

（１）事業の目的

① グローバル化に伴い、異文化や異世代など多様な属性を持つ人々が、お互いの違いを理解し、敬意を持って互いの強みを活かすことができるよう、現場の職員や今後本プログラムを広めていくための研修ファシリテーター等を養成することが本リカレント教育プログラム開発の趣旨である。
② 介護や保育の分野では、近年、外国人との接点が増加し、異文化間ダイバーシティを活かした職場作りが大きな課題となっている。また、都市化に伴い乳幼児と高齢者の交流は減少しており、世代間ダイバーシティも大きな課題である。
③ これらの問題を多文化共生の理念としてだけではなく、現実問題として解決を図っていく能力を身に着けることは、介護や保育の現場職員の職業教育として重要な課題である。
④ 近年、介護や保育の職場には、養成校教育を経ていない再就職や転職新入者も多いため、このテーマに関しては特にリカレント教育で取り組む必要がある。
⑤ 異（多）文化・異（多）世代共生によって生じる問題の原因を、ａ.職務執行上の問題、ｂ.文化的背景に基づく問題、ｃ.生活習慣に基づく問題、ｄ.その他の問題に整理し、これらの具体的問題に取り組むリカレント教育プログラムを開発する。
⑥ このリカレント教育プログラムは、基本的に学習者が学習過程の中で課題を発見し、その解決を目指していくため、アクティブラーニングによる学習が中心となる。

（２）学習ターゲット、目指すべき人材像

① 異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や、利用者の互いの違いを理解し、違いを活かせる職場や環境を構築できる**介護・保育職員**
② 異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進活動に創造的に取り組める**介護・保育職員**

（３）当該教育カリキュラム・プログラムが必要な背景について

① 人生 100 年時代を見据えて、最も重要な課題は、乳幼児期から高齢期に至るまで様々な人々との中で自己実現を図っていくことである。その中で極めて重要なことは、働きやすい職場環境を確保することである。特に、社会が急激に変化する中で人々の多様化も早いスピードで進んでいる為、そのコミュニケーションの在り方も急速に変化している。そのため、新たなコミュニケーションへの対応を学ぶリカレント教育プログラムの提供は非常に重要である。
② 1 を前提としつつも、それを支える仕組みが重要である。その仕組みの一つが保育と介護である。この二つがしっかりして頼れるのであれば、人々はかなり安心して暮らすことができる。この二つの分野は特に 1 のコミュニケーションが重要な分野である。介護分野では文化や生活習慣が異なる職員によって職場コミュニティが構成されており、保育分野は職員と保護者間で同様のコミュニティが形成されており、1 のリカレント教育プログラムの必要性が極めて高い。
③ また近年、都市部を中心に高齢者と乳幼児の接点が少なくなっており、この関係の減少が、幼児期

から少年期における、両親など大人との関係形成に影響を与えている。例えば、親や大人による子供への支配的傾向があからさまになることで、児童虐待や暴力など様々な問題が起きやすくなる。また、特に人生 100 年時代になると、社会生活の時間が長くなる分多様化が進み、今までは余り目立たなかった、高齢になるに従って強くなる「個性（こだわり）」と言った面への理解と対応を、世代間交流の観点から習得する必要が生じてきた。よって、社会の変化に即して深化するリカレント教育プログラムが一層丁寧に工夫され提供される必要がある。

④ ②・③のような異文化間、異世代間のリカレント教育プログラムの開発は、人間の幸福感を大きく左右する高齢期の介護関連の場面や、これから生きていく人生への信頼感を左右する乳幼児保育の支援場面で、相互理解を前提とした最も深い段階でのコミュニケーションの実践が求められる。その意味で、まずは、この分野における相互交流や職場環境の現状と課題を、ａ.職務執行上の問題、ｂ.文化的背景に基づく問題、ｃ.生活習慣に基づく問題、ｄ.その他の問題に整理し、具体的な問題解決を行うためのプログラムの開発に取り組む必要がある。

⑤ このように考える場合に重要な概念となる「ダイバーシティ」に関して以下のように捉える。ダイバーシティとは、「ジェンダー、人種・ 民族, 年齢における違いのことをさす」(米国雇用機会均等法委員会) が、その定義は歴史的に変遷を遂げてきた。早くから多様な属性を持つ労働市場が成立していたアメリカにおいては、ダイバーシティはマイノリティの地位向上や格差是正から始まり、現在では多様性を企業の価値創造に結び付けるという考え方へと変化を遂げてきた（谷口、2008)。一方、日本におけるダイバーシティ推進は、女性の活躍推進としてとらえられ、ワークライフバランスや女性の管理職比率を上げる取り組みが中心であった。しかし、介護や保育はもともと女性の多い職種であり、むしろ今後問題になるのは異文化間および異世代間のダイバーシティである。

介護分野においては、2008 年の経済連携協定(EPA)による受入れ以来、技能実習生介護(2017)、介護留学生（2017)、特定技能介護（2019）等の新しい受け入れ枠組みが創出された。異文化間、異世代間のダイバーシティは多様な発想やイノベーションを生み出す原動力となる一方で、対立や不信を招く可能性もある（小川、2009)。【引用文献：谷口真由美、2008、「組織におけるダイバーシティマネージメント」『日本労働研究雑誌』、574:69-84.小川玲子、2009、「外国人介護職と異文化間ケア：フィリピンの日本人高齢者施設の経験から」『九州大学アジア総合政策センター紀要』Vol. 3: 113-126.】

⑥ 本プロジェクトは、このようなダイバーシティ研究の実績を踏まえ、組織の構成員の中に存在する違いを理解し、敬意を持って互いを活かすことができる職場環境を構築することを一つの目的とする。特に介護や保育の現場は、ケアを提供する側とケアされる側が複合的に異文化性・異世代性を持ち、かつ、外国人との生活を基盤とした関係性において異文化間のダイバーシティに対する理解が求められよう。そのようなリカレント教育プログラムが必要である。その内容を細かく整理すると以下のように整理できる。

a. 介護及び保育の現場に「外国人」(*) が増加している。介護には職員の、保育には児童や保護者の外国人が急増している。この双方に共通して「就労や生活、『ケア（介護や保育)』に関する文化や価値観の違い」「日本語をはじめとするコミュニケーションの難しさ」等に端を発する課題が生じている。(*) 2019 年現在、介護分野で就労することができる在留資格には「経済連携協定」「技能実習」「在留資格介護」「特定技能」他、身分にもとづいた特別永住・定住・永住・日本人配偶者等があり、育児に携わることができる在留資格には国家戦略特区における「外国人家事支援人材」及び身分にもとづいた在留資格がある。

b. 特に介護現場では、職員側の国籍の多様化が進んでいるため、コミュニケーションなどの共通する課題に加えて「業務内容、待遇、キャリアパスの不明瞭さ」等に関する課題が生じており、外国人を介護職員として採用しても日本人職員とトラブルが生じたり、外国人介護職員の能力を引き出せず、その後の採用をあきらめてしまった介護事業者もある。

c. 一方、保育現場では、利用者側の多国籍化が進んでいるため、共通する課題に加えて「保育所のスケジュール、持ち物、親に課せられた期待」等をめぐって日本人職員と外国人保護者とのトラブルが生じたり、日本人職員の「悪意のない助言や差別」によって、外国籍の保護者や子どもたちが自信や自尊心を失っていくといった深刻な課題が存在する。

d. また、高齢者と乳幼児の交流は、当事者双方にとって様々なプラス面がある。しかし、現実的には双方の職員の無理解や多忙さなどによって、交流活動が浸透していない。このことは特に大都市周辺のコミュニティでの一層のアンチ・ダイバーシティ化を促進する一因とも繋がっており、ダイバーシティ感覚の浸透を妨げている。

e. これらの課題について、介護、保育のそれぞれの分野において先駆的な取り組みがあり、一定のノウハウは蓄積されているが、事例紹介に留まり、体系だった教育・研修プログラムになっていない。そのため、事例の紹介を受け、介護スタッフ・保育士らへの研修は、「現場ではこのような問題がおこりやすいので、このように対応するとよい」といった「傾向と対策」的な理解になりがちである。

f. 今後、介護現場及び保育現場において、職員間でも職員と保護者（利用者）間でも、日本人と外国人がより良く協働し、共生する体制を作っていくためには、日本人の異文化理解力・対応力を高める「ダイバーシティに適用するための研修」が不可欠である。介護と保育がそれぞれの経験知をもとに、協働体制で課題にとりくみ、本質的な共生・協働のための、リカレント教育プログラムを開発し、介護・保育の分野で活躍する専門職の養成を担う専修学校でその教育プログラムを提供していくことで、これらの問題解決に資することとしたい。

g. なお、問題が起きている事実は把握されているが、特に対人援助職の職務内容の中で、それがどういう経過で起きるのかということや、どうすれば解決できるのかなどに関する研究はまだ少ない。特に、「人間関係そのものを使う」ため、スタッフの人間性そのものがサービスの内容とつながっている対人援助職においては、物や情報の生産や販売等の職場での、多文化交流とは違う問題が発生している。このリカレント教育プログラム開発の第一段階としては、その「人間関係そのもの」を活用する職場における多文化交流での問題点の明確化、問題発生のメカニズムを明らかにすることである。

h. これらの問題に適切に対処し、外国人も日本人も仕事の意義を十分に理解し、様々な意味で適切に、しかもやりがいを感じて働いている職場も、少数ではあるが存在している。これらの職場の調査取材から、そこでのノウハウを抽出することも、同時に行う必要がある。

i. これらの基礎研究を踏まえて、どういう問題点にどう対応するかを整理した、スタッフの（自己）学習課題（考える内容）と集団で学ぶ学習課題を整理し、その学習方法を考案することが次の課題である。特に「人間関係そのもの」を活用した職務となるため、「人間関係そのもの」がプラスに働く体験学習を通じ、ダイバーシティ感覚とその実現が、子供の成長や高齢者のアンチエイジングに必ずプラスの効果があることを実感として体験する学習が必要であることから、集団での学習体験がどうしても必要である。

２．事業計画

（１）計画の全体像

＜令和2年度＞

１．　既存のダイバーシティ研修プログラム内容の検討（6 月～8 月予定）

２．　動画教材開発にあたっての取材（6 月～8 月予定）

３．　「トライアル版異文化間、異世代間ダイバーシティ研修プログラム」テキスト・動画教材の作成（最終年度完成版の内容の半分程度）（7 月～9 月予定）

・既存のダイバーシティ研修も踏まえて、介護現場及び保育現場の課題を反映させたトライアル版ワークブックと動画教材（完成版の半分程度)、及び実証講座運営ガイドブック（手引き）を作成する。

・動画（ｅラーニング）教材については、「共通科目」・「異文化間ダイバーシティ」・「異世代間ダイバーシティ」の 3 種類の作成を予定し、それぞれの内容を整理し、開発する。

４．　「トライアル版」の実施、評価、改善（11 月～2 月予定）

・介護施設・保育所の職員（専修学校卒業生を中心とした）に対して、内容の半分程度に関して「トライアル版」を実施する。実施前に実証講座協力校に対する説明会（研修）を行う。

・「トライアル版」の評価をもとにプログラムを改善し、「異文化間、異世代間ダイバーシティ研修プログラム　(初版)」を完成させる。

・リカレント教育におけるＬＭＳの開発に関する検討を行う。

５．　最終年度実証講座協力校の募集（12 月～1 月）

＜令和3年度＞

１．「異文化間、異世代間ダイバーシティ研修プログラム（初版)」テキスト・動画教材の作成(内容全体を完成させる)

・前年度のトライアル研修を踏まえて、介護現場及び保育現場の課題を反映させたテキストと動画教材、及び運営マニュアルを作成する。

２．「異文化間、異世代間ダイバーシティ研修プログラム（初版)」の実施、評価、改善

・介護施設・保育所の職員（専修学校卒業生を中心とした）に対して、ほぼ完成版の「異文化間、異世代間ダイバーシティ・リカレント研修プログラム」を実施する。

３．「ダイバーシティ研修プログラム」指導マニュアルの作成

・「ダイバーシティ研修プログラム」を実施する講師のための指導マニュアル（達成課題、授業展開例、評価方法、留意事項など）を作成する。

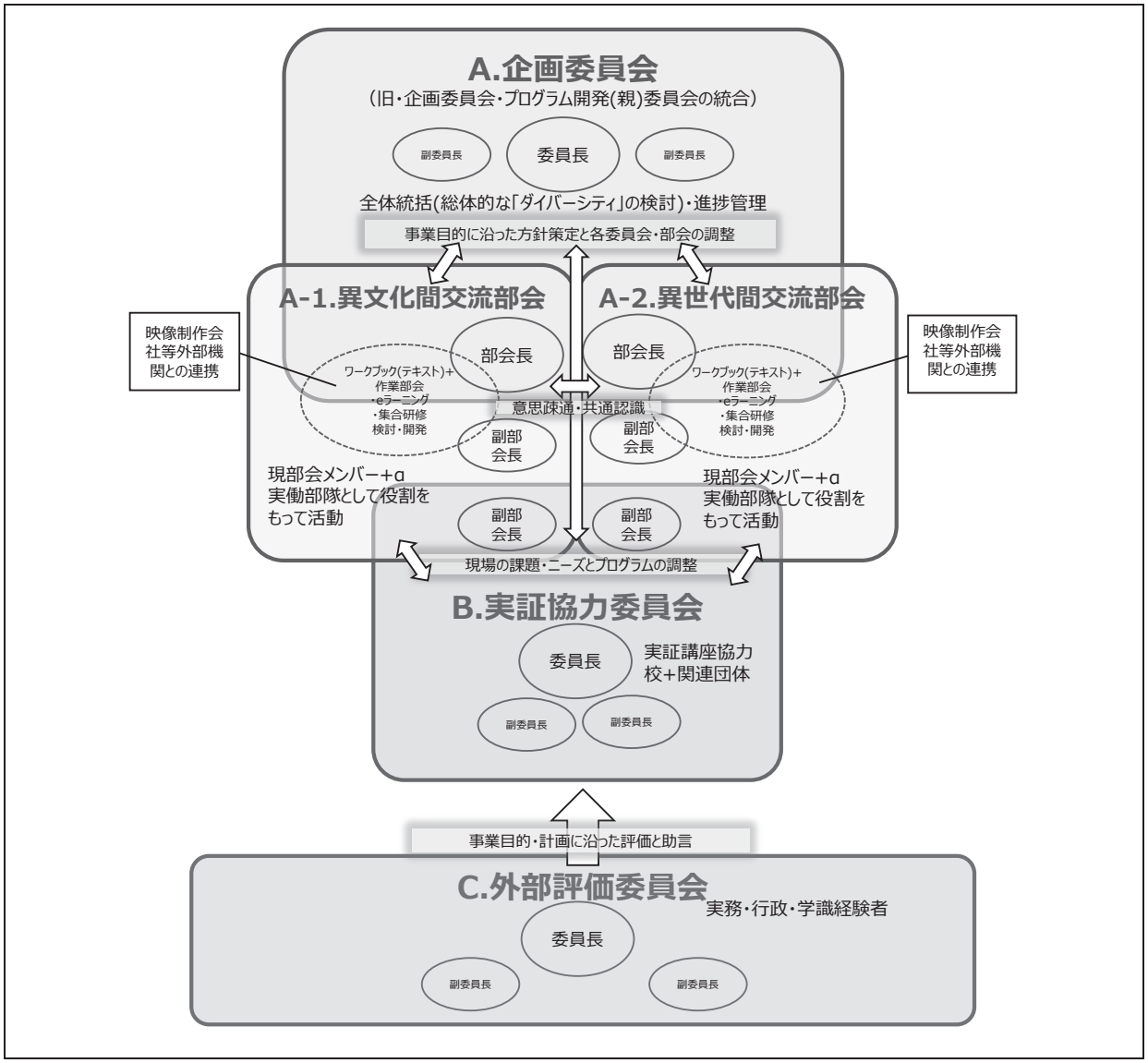
４．「ダイバーシティ研修プログラム」指導者（ファシリテーター）研修の実施

５．最終報告会の実施

全国の介護福祉専門学校及び保育専門学校関係者を招いた成果報告会を実施

３．事業体制

令和2年度は下記の実施体制にて事業を運営した。各会議体における協議内容については以下に示す。



（1）企画委員会

1）目的・役割

- 全体総括（総体的な「ダイバーシティ」の検討）・進捗管理
- 事業の企画・運営
- 事業計画の到達点、評価指標の設定
- 評価基準の確認

2）検討の具体的内容

- 本プロジェクトに参加する当事者を含む多様な関係者による事業の目的、目標、計画立案、運営方法の検討
- 事業目的に沿った方針策定・各委員会、部会の調整
- プログラム開発を担当する異文化間交流部会、異世代間交流部会の調整・総括

・ 外部評価委員会への報告、評価コメントを受けたうえでの次年度方針の検討

3）委員数　14 名

4）構成員

氏名		所属・職名	役割等
1	小林　光俊	学校法人敬心学園・理事長	**企画委員会・委員長**
2	川廷　宗之	学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター・センター長　／　大妻女子大学・名誉教授	**企画委員会・副委員長**、実証協力委員会・委員長
3	蔵本　孝治	認定特定非営利活動法人外国人看護師・介護福祉士教育支援組織・理事	**企画委員会・副委員長**、異文化間交流部会・部会長、実証協力委員会
4	大谷 修	学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校・校長	企画委員会
5	小川　玲子	千葉大学　社会科学研究院・教授	企画委員会、異文化間交流部会・副部会長
6	神山　恵美子	学校法人帯広コア学園・副理事長	企画委員会、実証協力委員会・副委員長
7	坂手 百子	株式会社リエイ　コミュニケア 24 事業統括部・執行役員/人財開発部長	企画委員会
8	星野 光彦	一般社団法人グローバルカイゴ検定協会 事務局	企画委員会
9	松谷　三和	社会福祉法人萬葉の杜福祉会・理事長	企画委員会、異世代間交流部会
10	宮嶋　淳	中部学院大学 人間福祉学部　人間福祉学科・教授	企画委員会、異世代間交流部会・部会長
11	安永　愛香	社会福祉法人どろんこ会・理事長	企画委員会、異世代間交流部会
12	山本　拓実	有限会社スマイル・企画編成部長	企画委員会、異文化間交流部会、異世代間交流部会、実証協力委員会
13	小林　英一	学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター	企画委員会、実証協力委員会
14	藤井　日向	学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター	企画委員会、異文化間交流部会、異世代間交流部会、実証協力委員会

（2）異文化間交流部会

1）目的・役割

・異文化間交流（日本人スタッフ×外国人スタッフ、日本人スタッフ×外国人利用者）に特化したリカレント教育プログラムの企画・開発

・実証協力委員会との連携

2）検討の具体的内容

・プログラム開発に向けた取材・補足調査の必要性の検討、実施

・異文化間交流に関する e ラーニング及び集合研修形式でのプログラム・教材の開発に向けた企画開発

・異世代間交流部会とのプログラム・教材調整

※下記委員の中から作業部会のメンバーを選出（3～5 名想定）し、詳細なプログラム検討を行う

3）委員数　24 名

4）構成員

氏名		所属・職名	役割等
1	蔵本　孝治	認定特定非営利活動法人外国人看護師・介護福祉士教育支援組織・理事	企画委員会・副委員長、**異文化間交流部会・部会長**、実証協力委員会
2	小川　玲子	千葉大学　社会科学研究院・教授	企画委員会、**異文化間交流部会・副部会長**
3	佐々木　綾子	千葉大学大学院国際学術研究院 国際教養学部・准教授	**異文化間交流部会・副部会長**、実証協力委員会
4	荒井 浩司	医療法人社団協和会 滝不動病院	異文化間交流部会
5	井上 くみ子	多文化子育ての会 Coconico・代表	異文化間交流部会
6	上野　興治	社会福祉法人福祉楽団　杜の家なりた・副施設長	異文化間交流部会
7	柏木　恭一	有限会社スマイル・代表取締役	異文化間交流部会、異世代間交流部会
8	窪木　守	学校法人こおりやま東都学園 郡山健康科学専門学校　介護福祉学科・学科長	異文化間交流部会、実証協力委員会
9	黒木　豊域	学校法人敬心学園　日本福祉教育専門学校 ソーシャルケア学科・専任講師	異文化間交流部会
10	齊藤　美由紀	学校法人敬心学園　日本福祉教育専門学校 介護福祉学科・専任講師	異文化間交流部会、実証協力委員会
11	佐藤 千瀬	聖学院大学 人文学部児童学科・准教授	異文化間交流部会
12	張　悦	株式会社張福祉コンサルティング・代表	異文化間交流部会
13	難波　正子	株式会社マザアス	異世代間交流部会
14	羽生　隆司	社会福祉法人賛育会 特別養護老人ホームマイホーム新川・施設長	異文化間交流部会
15	平井　辰也	EPA 看護師介護福祉士ネットワーク・代表	異文化間交流部会
16	福山　満子	公益社団法人横浜市福祉事業経営者会	異文化間交流部会
17	南　香	PNJ 事業協同組合　理事・事務局長	異文化間交流部会
18	南野　奈津子	東洋大学 ライフデザイン学部 生活支援学科　子ども支援学専攻・教授	異文化間交流部会
19	村尾　拓史	株式会社リエイ　アジアリエイ業務課・課長	異文化間交流部会
20	山下　誠	社会福祉法人賛育会　さんいく保育園有明・園長	異文化間交流部会
21	山本　拓実	有限会社スマイル・企画編成部長	企画委員会、異文化間交流部会、異世代間交流部会、実証協力委員会
22	渡辺　清美	サイボウズ株式会社	異文化間交流部会、異世代間交流部会
23	Waode hanifah	一橋大学　大学院	異文化間交流部会

24	藤井　日向	学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター	企画委員会、異文化間交流部会、異世代間交流部会、実証協力委員会

（3）異世代間交流部会

1）目的・役割

- 異なる年齢（特に高齢者と幼児）の利用者間交流を促進することで生じる、新たな人間関係的価値を構造的に関係職員が学び、価値創造に結びつけられるリカレント教育プログラムの開発
- 実証協力委員会との連携

2）検討の具体的内容

- プログラム開発に向けた取材・補足調査の必要性の検討、実施
- 異世代間交流に関するｅラーニング及び集合研修形式でのプログラム・教材の開発に向けた企画開発
- 異世代間交流部会とのプログラム・教材調整

※下記委員の中から作業部会のメンバー（3～5名想定）を選出し、詳細なプログラム検討を行う

3）委員数　19名

4）構成員

氏名		所属・職名	役割等
1	宮嶋　淳	中部学院大学 人間福祉学部人間福祉学科・教授	企画委員会、**異世代間交流部会・部会長**
2	阿久津　摂	学校法人敬心学園　日本児童教育専門学校・副校長	**異世代間交流部会・副部会長**、実証協力委員会・副委員長
3	安部　高太朗	郡山女子大学短期大学部　幼児教育学科・講師	**異世代間交流部会・副部会長**
4	秋山　雅代	学校法人敬心学園　日本福祉教育専門学校 社会福祉士養成学科・学科長	異世代間交流部会
5	今井　七重	中部学院大学　看護リハビリテーション学部看護学科・教授	異世代間交流部会
6	岩井 仁志	洛和会ヘルスケアシステム 介護事業部 ＮＯ1課 グループホーム事業（統括）・課長	異世代間交流部会
7	岩上 由紀子	学校法人川口学園 早稲田速記医療福祉専門学校 介護福祉科・学科長	異世代間交流部会
8	柏木　恭一	有限会社スマイル・代表取締役	異文化間交流部会、異世代間交流部会
9	佐藤　宏美	社会福祉法人敬心福祉会　敬心ゆめ保育園・園長	異世代間交流部会
10	田村 禎章	ユマニテク短期大学・講師	異世代間交流部会、実証協力委員会
11	中村 拓人	富山医療福祉専門学校 理学療法学科・専任教員	異世代間交流部会、実証協力委員会
12	福島　真	社会福祉法人至愛協会　かしのき保育園・園長	異世代間交流部会
13	福田　篤子	東京立正短期大学　現代コミュニケーション学科 幼児教育専攻	異世代間交流部会、実証協力委員会
14	松谷　三和	社会福祉法人萬葉の杜福祉会・理事長	企画委員会・異世代間交流部会

15	水元　久人	学校法人ミズモト学園・理事長　兼　東海こども専門学校・校長	異世代間交流部会、実証協力委員会
16	安永　愛香	社会福祉法人どろんこ会・理事長	企画委員会、異世代間交流部会
17	山本　拓実	有限会社スマイル・企画編成部長	企画委員会、異文化間交流部会、異世代間交流部会、実証協力委員会
18	渡辺　清美	サイボウズ株式会社	異文化間交流部会、異世代間交流部会
19	藤井　日向	学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター	企画委員会、異文化間交流部会、異世代間交流部会、実証協力委員会

（4）実証協力委員会

1）目的・役割

- 実証講座の計画立案・運営・実施・評価
- 現場の課題・ニーズとプログラムとの調整・検証・評価

2）検討内容、構成員等

- 開発されたプログラムに対する実証講座での評価検証方法の検討
- 実証講座の規模、運営、実施方法の検討
- 実証講座及びプログラムの評価検証と次年度方針（実証講座に関する）検討

3）委員数　17 名

4）構成員

氏名		所属・職名	役割等
1	川廷　宗之	学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター・センター長／大妻女子大学・名誉教授	企画委員会・副委員長、**実証協力委員会・委員長**
2	阿久津　摂	学校法人敬心学園　日本児童教育専門学校・副校長	異世代間交流部会・副部会長、**実証協力委員会・副委員長**
3	神山　恵美子	学校法人帯広コア学園・副理事長	企画委員会、**実証協力委員会・副委員長**
4	窪木　守	学校法人こおりやま東都学園 郡山健康科学専門学校　介護福祉学科・学科長	異文化間交流部会、実証協力委員会
5	蔵本　孝治	認定特定非営利活動法人外国人看護師・介護福祉士教育支援組織・理事	企画委員会・副委員長、異文化間交流部会・部会長、実証協力委員会
6	齊藤　美由紀	学校法人敬心学園　日本福祉教育専門学校　介護福祉学科・専任講師	異文化間交流部会、実証協力委員会
7	佐々木　綾子	千葉大学大学院国際学術研究院　国際教養学部・准教授	異文化間交流部会・副部会長、実証協力委員会
8	田村 禎章	ユマニテク短期大学・講師	異世代間交流部会、実証協力委員会
9	田中　真純	株式会社良創夢 代表取締役	実証協力委員会
10	中嶋　裕之	学校法人敬心学園　日本福祉教育専門学校・事務次長	実証協力委員会
11	中村 拓人	富山医療福祉専門学校 理学療法学科・専任教員	異世代間交流部会、実証協力委員会
12	橋本 正樹	学校法人川口学園 早稲田速記医療福祉専門学校･校長	実証協力委員会

13	福田　篤子	東京立正短期大学　現代コミュニケーション学科 幼児教育専攻・専任講師	異世代間交流部会、実証協力委員会
14	水元　久人	学校法人ミズモト学園・理事長　兼　東海こども専門学校・校長	異世代間交流部会、実証協力委員会
15	山本　拓実	有限会社スマイル・企画編成部長	企画委員会、異文化間交流部会、異世代間交流部会、実証協力委員会
16	小林　英一	学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター	企画委員会、実証協力委員会
17	藤井　日向	学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター	企画委員会、異文化間交流部会、異世代間交流部会、実証協力委員会

（５）外部評価委員会

１）目的・役割

・計画段階における目標は明確か、目標を達成したことを測定する評価指標は適切か、到達点や期待値を示す評価基準は適切かなどについての点検・評価・助言

・進捗状況の報告を受けることにより、期限内に目的を達成できるよう助言する。

２）検討の具体的内容

・事業の進捗と目標達成状況の把握

・評価方針及び評価項目の検討

・最終的な事業評価の内容検討

３）委員数　５名

４）構成員

氏名		所属・職名	役割等
1	能勢　規弘	当事者・NPO 法人海外に子ども用車椅子を送る会・理事	**外部評価委員会・委員長**
2	清水　睦美	日本女子大学　人間社会学部　教育学科・教授	外部評価委員会
3	ムハマド・レジャ・ファウジ	当事者・ＥＰＡ介護福祉士	外部評価委員会
4	森田　雅洋	旭東ダイカスト株式会社 管理部	外部評価委員会
5	山本　雅章	社会福祉法人調布市社会福祉事業団・業務執行理事	外部評価委員会

４．令和２年度の活動実績

（１）事業の実施内容

１）「異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム、異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム」（トライアル版）の動画教材・ワークブックの作成

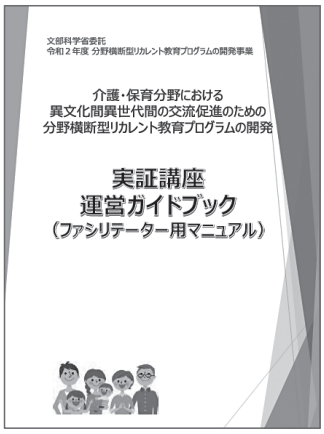
異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラムとして、動画教材５本とそれに対応するワークブックの制作および集合研修のプログラムを作成した。

異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラムとして、動画教材７本とそれに対応するワークブックの制作および集合研修のプログラムを作成した。

それぞれ詳細は２章に示す。

２）実証講座運営ガイドブック（ファシリテーター用マニュアル）の作成

実証講座実施にあたって、実施方法、事前準備、当日の流れ及びファシリテーター（サポート講師）の役割について記載したガイドブックを作成した（ガイドブックの内容は成果報告書第 2 部を参照）



３）実証講座説明会の開催

実証講座協力校・団体に向けて、下記２つの日程で説明会を実施した。

①令和 2 年 10 月 27 日（火）16:30～18:30

会場：Zoom によるオンライン開催（敬心学園　本部会議室）

出席者：実証協力校 3 校（5 名）、実証協力委員 7 名

プログラム：開会挨拶・本事業の趣旨説明

実証協力校 紹介

実証講座の趣旨・目的・概要

実証講座の実施方法（実証講座運営ガイドの説明）

ブレイクアウトルーム（セッション）の体験

質疑応答

②令和 2 年 10 月 31 日（土）13:30～15:30

会場：Zoom によるオンライン開催（敬心学園　本部会議室）

出席者：実証協力校 1 校（1 名）、実証協力団体 4 団体（8 名）、実証協力委員 6 名

オブザーバー1 名

プログラム：①と同一

４）実証講座の開催

開発した教育プログラムの効果を検証することを目的に、下記の日程で実証講座をオンライン（Zoom）にて実施した。詳細は 3 章に示す。

①令和 2 年 11 月 30 日（月）9:30～12:40

実施校：日本児童教育専門学校　総合子ども学科

②令和 2 年 11 月 30 日（月）13:00～16:00

実施校：帯広コア専門学校　介護福祉科

③令和 2 年 12 月 6 日（月）16:30～18:30
実施団体：社会福祉法人賛育会
④令和 2 年 12 月 12 日（土）・19 日（土）11:10～12:40
実施校：日本児童教育専門学校　保育福祉科夜間主コース
⑤令和 2 年 12 月 13 日（日）13:30～15:30
実施校：ユマニテク医療福祉大学校　介護福祉学科
⑥令和 2 年 12 月 15 日（火）17:00～19:00
実施団体：社会福祉法人どろんこ会
⑦令和 2 年 12 月 21 日（月）17:00～19:00
実施団体：社会福祉法人敬心福祉会　敬心ゆめ保育園
⑧令和 3 年 1 月 12 日（火）17:00～19:00
実施団体：らそうむグループ
⑨令和 3 年 1 月 12 日（水）13:30～15:30
実施校：早稲田速記医療福祉専門学校　介護福祉科

なお、実証協力団体の事情により実証講座自体は行うことができなかったが、異文化間交流プログラムの「社会資源・環境の活用をどうするか　介護編」については本事業委員の協力を得て、株式会社リエイの運営する介護事業所のスタッフに動画教材に対する意見聴取を行った。

5）プログラムの評価検証

実証協力委員会において、評価検証の手法を検討した。実証講座の受講者、講師・ファシリテーターを対象としたアンケートを実施し、その結果を分析することでプログラムの評価検証を行った。詳細は 4 章に示す。

（2）各委員会・部会からの活動報告

事業スケジュールは、本章末 p.59「令和 2 年度　事業実績（スケジュール）」に示す。

1）企画委員会

①今年度の取り組み

今年度企画委員会としては 4 回の会議を開催した。うち、1 回は外部評価委員会との合同開催とし、昨年度十分に行うことが出来なかった事業全体の方向性や評価基準について、外部評価委員会との共有を図った。

また、昨年度は、事業全体の調整・統括を行うべき本委員会としての役割が果たしきれなかったことが反省点としてあげられたため、改めて委員会としての役割やメンバー構成を整理し、事業運営に臨んだ。特に、事業全体の進捗把握、各委員会との連携、必要に応じた全体調整等を意識的に行ったことで、委員構成が大規模である本事業の目的や目指す方向性について大きくぶれることなく進行できたと自己評価できる。

外部評価委員会による本年度の事業評価においては、本事業の今後の展開について「期待できる」との評価を得ており、「事業終了後の普及啓発方法や社会実装化のための具体的な枠組みの検討は、次年度に明確にしておく必要があるだろう」とのコメントを頂いている。本年度の事業開始当

初から、事業終了後の社会実装化に向けた検討は進めてきており、指摘の通り、来年度はより具体的な開発した教育プログラムの普及啓発方法の立案と社会実装化に向けた動き出しを進めていく必要があると認識している。

②次年度に向けて

最終年度となる次年度は、引き続き事業全体の運営調整を行いながら、以下の項目について留意しながら、検討・取り組みを行っていく。

○事業スケジュールの調整

次年度は教育プログラムの完成とともに、講師養成及び講師用テキスト（マニュアル）の作成も行う予定である。限られた時間の中で、多くの成果が求められており、事業計画に沿ったスケジュール管理を細やかに行う必要がある。確実な事業運営に向けて、これまで以上に企画委員会としての役割を意識し、全体調整を図っていく。

○普及啓発・社会実装化に向けた具体的な検討・取り組み

今年度の検討をベースに、具体的な取り組みにつなげたい。そのためには、広報活動にも力を注ぐ必要があるため、インターネットや紙媒体での普及啓発活動に長けた専門家を中心にした実働組織を立ち上げる方向で検討する。

社会実装化に向けて出来る限り事業終了時までに方針を確定させ、プログラムの展開方法、継続的なフォローアップのための枠組みを作っていきたい。

２）異文化間交流部会

①本年度の事業の取り組みと評価

本年度は、異文化間交流部会としては「トライアル版異文化間ダイバーシティ研修プログラムのテキスト・動画教材の作成」「トライアル版の実施・評価・改善（実証協力委員会と連携)」という明確な目標があった。

スケジュール的にはタイト（事業の実施期間は実質７月から１月の７ケ月）ではあったが、昨年度の事業終了段階から継続的に正副部会長で協議し、6 月には研修プログラムの原案を作成するなど、タイトなスケジュールでも計画が立案できるような動きを行った。

異文化間交流部会としては年３回の開催を行ったが、部会の委員には、部会の出席以外にも、作業部会の開催、メールでの意見聴取、プログラムに関する資料提供、動画への出演、実証講座の講師・オブザーバーなど様々な形で活発に参画いただいた。

また、今年度新たに保育分野に詳しい委員に参画していただき、介護・保育のバランスがとれた議論ができた。一方で、動画作成という観点では、映像や教育動画の知見をもった委員を手厚く確保することが必要だったと感じた。

そのような活動の中、下記の５本のプログラム（Ｅラーニング動画・動画視聴後課題・集合／オンライン研修用ワーク）を作成した。

- **「対話による異文化理解　介護編」**
- **「対話による異文化理解　保育編」**
- **「社会資源・環境の活用　介護編」**
- **「社会資源・環境の活用　保育編」**
- **「やさしい日本語」**

※「やさしい日本語」は動画は1本（共通）だが、ワークは介護編・保育編を別に作成。

制作した5本の動画については、事前に受講者が動画を視聴し、課題に解答、それを受けて集合／オンライン研修を行うというプログラムに合致したものを作成できた。

作成したプログラムについては、それぞれのテーマとねらいに概ね対応できたと考えている。

一方で、計画では7～8本の動画（全体15本の半分）を作る予定であったが、5本の制作にとどまった。動画が前提のプログラムのため、プログラムも予定数作成できなかった。その要因としては予算をオーバーしてしまった点が大きいと考える。

スライドなどを使った講義形式の動画では、受講者が興味をもって取り組めないと考えたため、昨年度から動画の形式については検討を行っていた。その結果、介護や保育の場面をもとに、テーマに沿ったドラマを観せ、その後、その場面や行動について理解を深めるという形式がよいのではないかという議論になった。

しかしながら、動画の内容と費用に関する知見が不十分であり、また、制作会社との予算面の協議が不足していたため、5本制作した段階で想定していたより多くの予算がかかっていることが明確になった。

12月からの実証講座には間に合わなくとも、今年度中に残り2本の動画を制作する方向で取り組んでいたが、上記のような事情で5本の動画制作にとどまってしまっていた。これについては、反省点として来年度の活動に反映させたい。

作成したプログラムについては、実証委員会と連携し、「対話による異文化理解・介護編」「同・保育編」「社会資源の活用・保育編」「やさしい日本語・介護編」「同・保育編」（4本）については専門学校、介護施設、保育園において実証講座を開催し、評価アンケートを実施した。

「社会資源の活用・介護編」については、実証講座の調整がつかなかったため、介護施設の職員に対して動画を上映する場を設け、プログラムや動画に対するヒアリングを行った。

実証講座については、講座開催直後の関係者の振り返り、評価アンケートの分析を実施した。また、それの結果を受けて異文化間交流部会の中で振り返りを行った。

②次年度に向けて

本年度予定していた動画数が制作できなかったこと、動画の制作費が想定よりかかったことを踏まえて、次年度の計画を見直す必要がある。

今年度はプログラムの作成に集中できたが、来年度はプログラム作成以外に講師用マニュアルの作成、講師養成講座の開催も予定されているため、スケジュールやマンパワーも踏まえて、事業全体の見直しが必要と思われる。

実証講座を介護施設や保育所で実施した結果、現場職員のリカレント教育としてのニーズがあり、また、現場職員に興味をもってもらえる内容になっているとの感触を得た。本講座は専門学校での開催を想定していたが、介護施設や保育所の職場内研修を専門学校が請け負う形態（講師はオンラインで、受講者は職場で参加）も期待できる。

制作した動画はドラマ形式で単独で視聴しても興味を引くような内容になっているため、次年度は本事業のＰＲとして積極的に活用し、事業終了後の社会実装化も視野にいれて取り組んでいきたい。

3）異世代間交流部会

令和 2 年度当初の活動による成果目標は、次の①～⑤とした。

① トライアル版 e ラーニング動画教材の作成
② ①に関連するトライアル版ワークブックの作成
③ 実証講座実施ガイドの作成
④ 実証講座の開催
⑤ 成果報告書の作成

新型コロナの影響を受け、対面での部会の開催や上記①のリアリティある動画の撮影・制作が困難を極めた中での活動展開となった。それをフォローするツールとしての Zoom アプリの活用は、微妙なニュアンスの齟齬を生じさせつつも、丁寧な確認作業を進めることで、部会運営に大きな役割を果たしたと考える。

以下、具体的な部会運営について、項目立てて報告する。

時期	協議内容等	合意・成果等
7/ 9	コアメンバー（部会長）会議	2020 年度の方向性を確認 ・昨年度までの両部会の研究成果（経過）共有 ・今年度の事業方針、予定成果物、スケジュール確認
7/20	第 1 回部会開催 ・これまでの論点整理 ・今年度方針確認 ・教育プログラム企画・立案 ・役割分担	・共通科目の教材制作（ワークブック 1 章部分）について ・今年度作成する教材について ・ワークブック・動画教材の作成分担・原稿入稿日について（『異世代交流チャレンジブック』執筆要項の提示） ・章ごとの作業部会を立ち上げ、次月以降各作業部会で作業
8/3	コアメンバー会議	・委員会前の協議等
8/17	教育プログラムの検討・各作業	第 2 章担当者によるミーティング ①ワークブック　②e ラーニング(映像教材)　③集合研修
8/31	同上	第 3 章担当者によるミーティング（内容は、上記と同じ）
9/ 7	同上	第 4 章担当者によるミーティング（実証講座への参画等）
9/23	第 2 回部会開催 ・各章・各節のイメージを共有 ・実証講座実施に向けた進捗	・4 章＝来年度制作。 ・集合研修の内容・講師の確定 ・チャレンジブックについて ・動画制作に向けた優先順位とスケジュールの確認（動画撮影コンセプト・シートによる調整）
10 月	各作業部会による取り組み	・教育プログラムの検討・各作業 ・業者打ち合わせ等 ・実証協力委員会との調整
11 月	同上	・教育プログラムの検討・各作業 ・業者打ち合わせ等
12 月	実証講座の講師・援助者	・実証講座を 4 回開催
1/12	第 3 回部会開催	・今年度の成果確認・振り返り

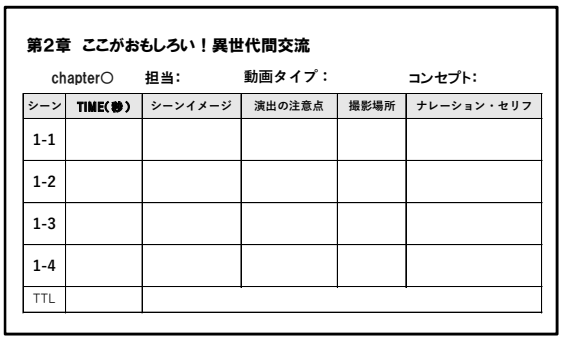
	・今年度の成果について ・次年度に向けて	・次年度計画立案
通年	事務局との打ち合わせ	・部会運営や進捗管理等詳細な調整をメール、Zoom 等にて

令和 2 年度の進捗のまとめは以下の通りである。

①トライアル版 e ラーニング動画教材の作成

・動画撮影・・Chapter 1 ～ 8 を完成させた。（科目「実践事例研究 A」に相当）

・動画の撮影に際しては、右記に示した「動画撮影コンセプト・シート」による調整を行った。



第2章 ここがおもしろい！異世代間交流

chapterO　担当:　動画タイプ:　コンセプト:

シーン	TIME(参)	シーンイメージ	演出の注意点	撮影場所	ナレーション・セリフ
1-1					
1-2					
1-3					
1-4					
TTL					

動画撮影コンセプト・シート

② ①に関連するトライアル版ワークブックの作成

・ 研修課題・・『チャレンジブック』という名称で、ワークブック形式の教材を完成させた。（実証講座で受講者に配布、活用した。）

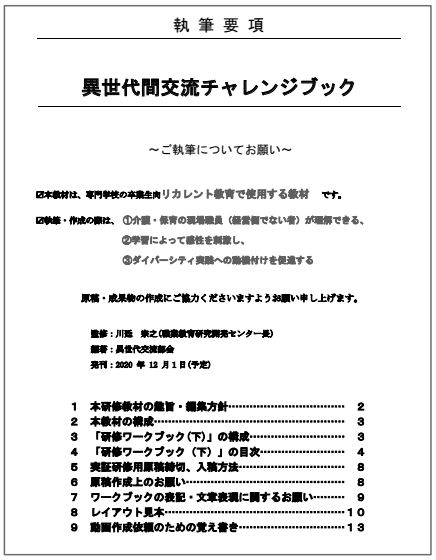
・ 『チャレンジブック』執筆を分担するに際しては、執筆要項を提示して体裁を整えた。

③ 実証講座実施ガイドの作成

・ スライドショーと進行台本を作成し、実証講座の運営スタッフの協働体制を構築した。

④ 実証講座の開催

・ 4 回実施（12/13、12/21、1/12、1/13）



執 筆 要 項

異世代間交流チャレンジブック

～ご執筆についてお願い～

本教材は、専門学校の本科生向リカレント教育で使用する教材　です。

本執筆・作成の狙は、①介護・保育の現場職員（経営側でない者）が理解できる、
②学習によって感性を刺激し、
③ダイバーシティ実践への動機付けを促進する

原稿・成果物の作成にご協力くださいますようお願い申し上げます。

監修：川端　幸之（職業教育研究開発センター長）
編著：異世代交流部会
発刊：2020 年 12 月 1 日(予定)

1　本研修教材の趣旨・編集方針…… 2
2　本教材の構成…… 3
3　「研修ワークブック(下)」の構成…… 3
4　「研修ワークブック（下）」の目次…… 4
5　実証研修用原稿締切、入稿方法…… 8
6　原稿作成上のお願い…… 8
7　ワークブックの表記・文章表現に関するお願い…… 9
8　レイアウト見本……10
9　動画作成依頼のための覚え書き……13

4）実証協力委員会

①今年度の取り組みと自己評価

今年度実証協力委員会としては 4 回の会議を開催した。うち、1 回は企画委員会との合同開催とし、事業開始段階にて実証講座の実施について方向性を共有したうえで、具体的な企画検討を開始した。もう 1 回は今年度最終の委員会を、プログラム開発を担う異文化間・異世代間交流部会との合同開催とし、実証講座の評価検証結果を共有した。

事業開始が想定よりも遅れたことや、コロナ禍の影響により、昨年度の事業開始時に想定していなかったオンラインによる実証講座の開催を余儀なくされ、調整事項が増えたことにより非常にタイトなスケジュールの中で運営してきたが、ほぼ事業計画通りに遂行することができた。

異文化間・異世代間交流部会が開発する教育プログラムと、実証協力校・団体のニーズとのずれが生じないよう留意し、必要に応じて両部会にプログラム内容（事前課題等集合研修前の個人ワークの在り方等）について一部調整を求める等の役割を果たした。メンバー構成についても、異文化間・異

世代間交流部会のメンバーが実証協力委員を兼務することで大きな混乱なく、軌道修正等行うことができた。

実証講座のオンライン化に関しては、結果的には遠隔地の実証協力校・団体が参画することができたり、複数拠点を持つ事業所から多くの受講者が参加でき、メリットも多かった。一方でデメリット（動画視聴時にインターネット環境の影響を受けやすく、スムーズな視聴が妨げられること、グループワーク中に講師がワークの様子を把握しづらいこと等）もあった。

評価検証の手法については、検討に時間を要したものの、プログラムの受講によって、受講者の行動変容につながるための意識改革が出来たかどうかという点について、レーダーチャート化することで可視化出来るようになり、またプログラムの改善点を探ることにも役立つものであったと評価できる。ただし、そのための受講者への事前・事後アンケートを集合研修の時間内で実施しなければならなくなったことで、プログラム開発側が想定していたグループワークの時間調整が必要となった点については、来年度改善が必要と考える。

②次年度の方針

次年度も、実証講座は原則的にはオンライン開催とする方針だが、プログラム開発側が意図する、集合研修におけるアクティブラーニングによる学びを、オンライン上でどう展開していくかという点については、手法を含めプログラム開発側との調整が必要と考える。また、オンライン開催のデメリットについても今一度整理し対策を講じるとともに、前述したようにグループワークの時間が短くなることによる弊害が起きないよう、評価検証の手法の見直し、実証講座の開催方式や実証協力校・団体への協力依頼の方法についても慎重に検討したい。

次年度は講師養成研修の実施など、新たな事業内容も加わることになるため、今年度以上にタイトなスケジュールの中で事業運営をしていくこととなる。引き続き委員の協力を得ながら、無理が生じないよう現実的な計画立案に努めたい。

５）外部評価委員会

①今年度の取り組みと評価のポイント

今年度は３回の会議開催（全体会議除く）となったが、うち１回は本事業の運営を統括する企画委員会との合同開催であった。そこでの事業進捗把握のほか、プログラム開発を担当する異文化間交流部会・異世代間交流部会の会議への同席、最終の実証協力委員会及び両部会の合同委員会へのオブザーバー参加、実証講座の傍聴などを通じて、教材・プログラム開発の進捗の確認・把握に務め、事業評価に反映させた。

評価項目については、昨年度の項目をベースとしながらも、今年度は具体的な成果（教材・プログラム）が出てくることに鑑み、「予定成果物が完成できたか」「開発した教育プログラムの実証ができたか」という２項目を加えることとした。

事務局報告及び本委員会として把握した事業の進捗状況や成果物、運営体制等をふまえ、令和３年２月５日に実施した第３回外部評価委員会において、別紙（ｐ57-58）の通り今年度の事業評価を行った。

②来年度の評価方針

今年度は事業運営に対する外形的な評価が主となったが、最終年度となる来年度は、リカレント

教育プログラムの目的が達成できているかという点も評価対象とし、項目を追加する方針である。また、来年度の評価項目は事業開始段階で明確にしておき、あらかじめ各委員会に示しておきたい。

令和２年度　外部評価委員会　事業評価（評価日：令和２年２月５日）

評価対象	評価項目	エビデンス	選択肢
進捗管理	①事業計画段階における目標は明確か	事業推進の関連部門の事業計画書	明確である・明確でない・どちらともいえない 理由：各部門の事業計画書に具体的な計画内容が明示されている。
	②事業計画に基づき、各委員会・部会でそれぞれの活動計画を立案できていたか	年度の最初の各委員会で発表された会議（検討会）の記録など	できていた・できていない・どちらともいえない 理由：当年度の最初の各委員会で検討され了解された会議録と新型コロナ感染症の拡大に伴い修正された実行計画などの記録から確認できた。
	③各委員会で立案したそれぞれの計画に基づき、予定通り遂行できていたか		
	ａ．予定成果物が完成できたか	動画教材、ワークブック、実証講座ガイドブック	できていた・できていない・どちらともいえない 理由：動画教材については予定本数の 15～16 本に届かなかったが、その他の成果物は予定通りに完成した。コロナ禍の影響が大きく、事業開始前に想定した以上に調整すべき事項が増え、そのために教材の制作開始が遅れたこと、撮影場所や動画教材の構成そのものを大幅に見直さざるを得ない状況があったことによる、予算超過（ロケ場所の変更に伴う撮影日数の増加）及び 全体の制作スケジュールの遅れが出たことが主原因と判断できる。 提言：動画教材の制作に関しては、今年度、撮影に伴う様々な準備・調整事項、費用面の想定について経験を積むことができたものと思われるため、来年度の対応策を今から検討されるようにお願いしたい。成果物の質も重要な課題であるので、同種の動画が業界で存在していれば、それとの質的比較が気になるところである。
	ｂ．開発した教育プログラムの実証が出来たか	第４回実証協力会議録、第３回異文化間・異世代間交流合同委員会の議事録、実証協力団体職員からの感想アンケートなど	できていた・できていない・どちらともいえない 理由：実証協力委員会が中心となり、評価・検証の手法を検討・実行しプログラムの評価を受講者の視点やファシリテーターの視点から行なっている。検証結果を踏まえ、各部会で開発物の中身の改良へと行動を起こしている。 提言：保育分野での児童と高齢者の異世代間交流の場で、高齢者の目線が児童を見下す角度にならないように水平目線の維持を確保されるのが望ましい（撮影手法の問題もあるため、業者とよく打ち合わせが必要と思われる）。制作した動画教材を開発担当者以外の第三者にも確認してもらい、客観的視点で教材の不整合・不適切な場面の有無などについて助言をもらう機会を作ることも検討されたい。

	④事業計画書・各活動計画と実施された内容は合理的に適合していたか	事業計画書・委員会議事録・事業進捗シート	適合していた・適合していない・どちらともいえない 理由：各委員会の活動の進捗度合いは都度確認されている。それぞれの役割が計画通りに合理的に遂行されてきた。 提言：各委員に課されているコロナ禍での行動上の負荷がスピードや正確性の維持へ余分の努力を強要しているようだが、来年度は国情が好転し、それが軽減されることを期待したい。
	⑤各委員会が、それぞれの活動実績について適切に振り返りを行っていたか。	各委員会の議事録	できていた・できていない・どちらともいえない 理由：議事録で、会議の議論の中で活動実績の詳細は記載されているが、活動上の問題点や課題の正確な確認は難しい。しかし、活動を進める中での課題や問題点は適切に振り返られていると思われる。 提言：今年度の難しい活動環境の中での経験を、来年度（最終年）の活動の推進に大いに役立て、初期の目的以上の成果が得られることに期待したい。
	⑥各委員会で行った振り返りに基づく次年度計画は妥当性があるか（現実的か・目標と行動計画が合致しているか）	各委員会の議事録	妥当である・妥当でない・どちらともいえない 提言：社会情勢などを踏まえ適宜軌道修正を行い、成果物の予定や実施方針を決めて来てはいるが、来年度の明確で詳細なスケジュールを立て難い状況があるので、現実的な行動計画の立案を期待しているものの、上下動の激しい世情からは楽観的な立案を約束し難い状況である。しかし、過度な悲観論を排除し、初期の目的達成を期したい。
今後の展開	⑦本事業の取り組みにはさらなる展開が期待できるか （教材・プログラムの改善による質の向上、プログラムの社会実装化に向けた普及啓発、社会実装化のための枠組み等）	各委員会の最終議事録	期待できる・期待できない・どちらともいえない 理由：本事業で開発する教育プログラムは今後の社会的ニーズに合致していると確信している。事業終了後の普及啓発方法や社会実装化のための具体的な枠組みの検討は、次年度に明確にしておく必要があるだろう。 提言：異文化、異世代両部会の教材開発のアプローチ・手法が異なることよるメリット・デメリットを意識したうえで、引き続き開発に取り組んでいただきたい。両者の違いをある程度統合していく方が良いかどうかの議論を含め、検討をすすめていただきたい。
連携先の確保・協働	⑧連携事業所・企業・学校をバランスよく確保することができたか	事業計画書	なっている・なっていない・どちらともいえない 理由：昨年度不足していた保育分野の専門家を今年度は補強できた。最終年度に向けて、専門学校に関して、今後の講師構成やプログラムの普及のためにも更なる補強が必要だろうと思われる。
	⑨連携事業所・企業・学校がそれぞれ主体的・積極的に事業に参画できているか	各委員会の議事録	できている・できていない・どちらともいえない 理由：今年度はオンライン会議の開催に終始せざるを得なかったが、その場では活発な意見交換が出来、かつ、委員長の進行によって偏りなく発言の機会が確保されていた。事業運営においても、明確な役割分担によって当事者意識を確保して、積極的かつ主体的な参画を得られたとの認識を得ている。

令和２年度　事業実績（スケジュール）

会議名称		7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	実績／予定回数
企画委員会		＜第1回＞**7/15** ※実証協力と合同開催 ・今年度事業計画・スケジュール及び予定成果物の確認・コロナ禍に伴う方向性の変更について協議 ・プログラム開発のコンセプトを共有	＜第2回＞**8/24** ・事業・プログラム開発の進捗状況確認 ・実証講座開催枠組み、受講対象者の変更について、実証協力委員会の方針確認。 ・委託事業終了後の普及啓発方法について協議。			＜第3回＞**11/10** ※外部評価委員会と合同開催 ・事業全体の進捗状況及びプログラム開発状況の確認 ・実証講座開催に向けた進捗状況の確認 ・今年度の評価枠組みについて協議 ・成果報告会の企画検討⇒完全オンライン開催と決定 ・成果報告書の章立てについて検討	＜第4回＞**12/24** ・実証講座の実施状況共有 ・成果報告会の企画決定 ・成果報告書の章立て・執筆者について決定 ・来年度方針の大枠を決定 ・事業終了後の普及啓発方策について協議		**2/11（木）成果報告会（オンライン開催）・全体会議**	5回/5回（全体会含む）
異文化間交流部会	会議	～コアメンバー（異文化異世代各部会長）会議～**7/9** ・異文化・異世代制作教材のすり合わせ ＜第1回＞**7/20** ※前半1時間異文化と合同開催 ・今年度の事業方針、予定成果物、スケジュール確認 ・プログラム試案に関する意 見交換	～作業部会～**7/20・8/8** ・「やさしい日本語」のシナリオ・プログラム検討	＜第2回＞**9/29** ・事業全体の進捗確認 ・動画シナリオの検討・決定 ・実証講座の講師決定		～作業部会～**11/21** ・実証講座ワーク及びワークシート検討		＜第3回＞**1/12** ※後半、実証協力委員会・異世代間交流部会との合同 ・実証講座の振り返り・評価・改善点について協議・確認 ・今年度振り返り・来年度方針の確認		4回/4回（全体会含む） コアメンバー会議1回 作業部会3回
	進捗			動画制作（シナリオ作成・撮影）		動画修正 実証講座ワークシート作成	**実証講座** **11/30・12/7・12/12・12/15・12/19**	動画制作科目のワークブック作成		
異世代間交流部会	会議	～コアメンバー（異文化異世代各部会長）会議～**7/9** ・異文化・異世代制作教材のすり合わせ ＜第1回＞**7/20** ※前半1時間を異世代と合同開催 ・今年度の事業方針、予定成果物、スケジュール確認 ・ワークブック・動画教材の作成分担・原稿入稿日確認。 ・作業部会メンバー確認。 ～異世代コアメンバー会議～**8/3** ・ワークブック・動画教材の全体構成確認	～作業部会～**8/17（2章）・8/24(4章）・8/31（3章）** ・ワークブックの章立てごと（2～4章）に作業部会実施。各作業部会にて各章の具体的な構成を検討。	～作業部会～**9/7（4章）** ・4章の構成検討 ～異世代コアメンバー会議～**9/22** ・入稿原稿（2章・3章）の確認、全体調整 ＜第2回＞**9/23** ・事業全体の進捗確認 ・ワークブック・動画構成案の共有・協議（2章・3章） ・今後の教材開発スケジュール・優先順位の確認				＜第3回＞**1/12** ※後半、実証協力委員会・異文化間交流部会との合同 ・実証講座の振り返り・評価・改善点について協議・確認 ・今年度振り返り・来年度方針の確認		4回/4回（全体会含む） コアメンバー会議3回 作業部会3回
	進捗				動画制作（シナリオ作成・撮影） チャレンジブック原稿作成・校正作業		**実証講座** **12/13・12/21・1/12・1/13** 動画修正			
実証協力委員会	会議	＜第1回＞**7/15** ※企画と合同開催 ・今年度事業計画・スケジュール及び予定成果物の確認・コロナ禍に伴う方向性の変更について協議 ・プログラム開発のコンセプトを共有	＜第2回＞**8/6** ・集合研修はオンライン開催（Zoom）と決定 ・プログラムの評価方法、評価の視点について協議 ・実証講座運営ガイドブックの作成・実証講座説明会の開催について決定	＜第3回＞**9/16** ・実証協力校4校、実証協力団体4団体　計8カ所で実証講座を実施することを確認 ・実証講座説明会は10月末頃開催、専門学校と介護・保育現場の開催日程を分ける方向で調整を進めることについて確認				＜第4回＞**1/12** ※後半、異文化・異世代間交流部会との合同 ・プログラム開発の進捗状況　及び実証講座振り返り・評価 ・プログラムの評価検証 ・来年度の事業方針の確認		5回/4回（全体会含む）
	進捗			実証講座運営ガイドブック作成	**実証講座説明会** **10/27・10/31**	評価アンケート検討・作成	評価アンケート集計・分析			
外部評価委員会				異文化間交流部会・異世代間交流部会への出席による進捗確認 **9/23・9/29**		＜第1回＞**11/10** ※企画委員会と合同開催 ・事業進捗確認 ・昨年度評価項目の確認と今年度方針の協議・確認		＜第2回＞**1/26** ・事業の進捗・今年度成果に関する共有 ・事業評価項目の決定について	＜第3回＞**2/5** ・今年度評価の実施	4回/3回（全体会含む）

文部科学省委託事業『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』
介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための
分野横断型リカレント教育プログラムの開発
令和２年度　成果報告書 第一部

学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター

発行年月日　令和３年２月25日
発　　行　小　林　光　俊（事業代表者）
編　　集　川　廷　宗　之（事業責任者）
〒169-0075
東京都新宿区高田馬場2-16-6　宇田川ビル６階
学校法人敬心学園
電話　03-3200-9074　　FAX　03-3200-9088

印刷・製本　城島印刷株式会社
〒810-0012　福岡市中央区白金2-9-6
電話　092-531-7102　　FAX　092-524-4411