実践報告

児童養護施設の児童と職員への
コミュニケーショントレーニング実践報告
～退所後の自立に向けて～

伊藤佐和
（特定非営利活動法人 JAMネットワーク）

抄録：社会的養護下の児童が、退所後に就職先で良好な人間関係を構築していけるように、入所中に社会で生きていくためのコミュニケーション力を育む「ことばキャンプ」を実施し、自立を支援している。

コロナ禍により対面活動が難しくなった2020年、2021年の活動はオンラインによる実施が中心になった。中高生を対象にしたプログラムでは、自分の考えをまとめて、ことばにする講座や就職面接を想定したオンライン面接を行った。また、児童養護施設職員を対象にした職員研修プログラムも主流はオンラインでの実施となった。全国40施設から180名の申し込みがあった。これまで関東圏を中心にした対面の支援活動だったが、オンラインになったことで全国の児童養護施設とつながりができた。入所児童との関係性作りを学び、養育の質のさらなる向上に寄与できると期待している。今後の課題としては、施設全体に波及し効果が継続する支援体制の強化があげられる。

児童養護施設　コミュニケーショントレーニング　自立支援　職員研修

１．団体概要とことばキャンプ

NPO法人JAMネットワークは、自分の気持ちや考えをことばで伝えること、人の話を聞くことが自立に欠かせないと2001年からコミュニケーション力育成活動を始めた。2008年に児童養護施設長と出会い、入所児童が学校や社会に出てからコミュニケーションでつまずくことを知り、入所児童の自立支援として「ことばキャンプ」の実践活動を行うようになった。

ことばキャンプは、コミュニケーションを育てるために７つのチカラ（度胸力・論理力・理解力・応答力・語彙力・説得力・プレゼン力）に狙いを持った集団ゲームを取り入れたトレーニングプログラムで、児童が楽しみながらできる点に特徴がある。強化法、モデリング法、コーチング法の技法を取り入れたSST（Social skills training）の一種である。トレーニングによって、自分も相手も大切にしながら（自尊

他尊®)コミュニケーション力と自己肯定感を育むことが、効果測定によって検証されている。また、児童を対象にしたことばキャンプと併せて職員研修を行うことで、プログラムの主旨を理解した職員が日常的に実践し、児童のコミュニケーション力向上に寄与することができる。

行政、外資系企業の助成を受けながら関東圏を中心に、のべ147施設を訪問し、900名余の子ども、社会福祉施設職員向けの研修を提供してきた。これらの活動が認められて、2021年に内閣府「子どもと若者・若者応援団表彰」内閣総理大臣賞を受賞した。

２．なぜ児童養護施設でことばキャンプが必要なのか？

１）「児童養護施設に入所する児童のコミュニケーション実態調査」

幣団体は全国603施設に質問紙を送り職員から解答を求めた「児童養護施設に入所する児童のコミュニケーション実態調査」（2017）を実施した。回答（回収率30.83％）によれば入所児童のコミュニケーションの課題について、83％の職員が「とてもある」「ある」と答えていた。課題の内容は「まとめて伝えることができない」（89％）「語彙が少ない」（85％）「意見を伝えられない」（83％）「人の話を聞けない」（80％）「暴言を吐く」（80％）が上位だった。

また「コミュニケーション力の不足が退所後自立に影響を与えていると思うか」という問いに対して全体で「そう思う」「思う」は85％だった。特に中高生を担当する職員の回答では89％と高かった。このことから、入所児童へのコミュニケーショントレーニングが必要と思われていることが明らかとなった。

２）児童養護施設職員のスキル向上

児童養護施設職員は日々子どもの養育に携わっていることから、職員の態度、言動、対応が児童のコミュニケーション力育成に大きな影響を与える。このため、施設職員がことばキャンプメソッドを理解し実践することで児童のコミュニケーション力を育成することができる。また、養育の質をさらに向上させるとともに、施設内の職員同士のコミュニケーションの質向上、チームワーク作りにもつながる。

３．活動報告

１）中高生向け「ことばキャンプ」とオンライン面接体験の実施

2020年は外部講師を招き2日間のプログラムを行った。内容は「マジカルことばツアー学校では教えてくれないことばの基本を知ろう」「ROGO®Serious Play®～手を頼りにした先に見えてくるもの（ROGOを使ったワークショップ）」「ネガポジメソッドによる自分の人生を自分でマネジメントする力をつけるワークショップ」を行った。児童養護施設出身者の先輩の話を聞く機会もあり、対話による質疑が活発に行われた。

また、オンライン面接体験は基礎編、応用編の2日間のプログラムを行った。基礎編では自分の頭の中を整理し考えをまとめる「くものすウェブ」のツールを用いて、自己ア

ピール文を完成させた。応用編では作成した自己アピール文をもとに児童がオンライン上でプレゼンを行い、面接官となった企業のボランティア社員が模擬面接を行った。

２）児童養護施設向け職員研修の実施

コロナ禍のため急遽オンライン研修に変更したことで、全国の児童養護施設へアプローチすることができた。児童と日々接し養育にかかわる施設職員の存在は、児童の心の安心や一人の人間として自立する上で身につけておきたいスキル獲得に重要な役割を担っている。ことばキャンプメソッドを基にした職員研修を3回（1回は2時間）にわたり提供し、養育の現場での実践を促しながら行った。オンラインの受講者を5名とし対話を重視した。

「新任職員研修」では、自尊他尊®のコミュニケーションについて学ぶとともに、日々の養育の中で実践できるゲームやほめる、叱るといった子どもへの対応について掘り下げる対話を行った。「中堅研修」はコーチングの観点を盛り込み、先輩職員として後輩を導くリーダーシップを発揮できるようになることを念頭においた対話を行った。また「職員研修＋ことばキャンプ」プログラムは、職員研修を受けた職員がことばキャンプに参加することで学んだスキルを活かす実践の場となっている。

３）参加者のアンケート結果および感想

a)中高生の児童向け「ことばキャンプ」に参加した児童の感想の一部

・自分はこんな良い意見を言えるんだとか、ちゃんと理由を相手に伝えることができると言うことが分かった（中学２年生）

・初めて勇気を出して、知り合ったばかりの人たちの前で自分を明かした。ネガティブなことは悪いことばかりではないと思えた。これからの進路や就職に役立つ知識も知ったことで、自分に少し自信が持てるようになったと思いました。この先の人生を初めて「楽しみだ」と思いました（高校３年生）

b)オンライン面接体験の感想の一部

・初めてオンラインをしてドキドキしたけど、面接官の方が優しそうでよかった。自分のいいところをほめてくれたのがうれしかった。

・人と話して気づくことがいっぱいあったので、もっと人と話したいと思いました。

・面接官をつとめた企業ボランティアから、「事前のワークで得た情報のお陰で円滑なコミュニケーションができた。施設の先生とのコミュニケーションが彼らを支え成長させてきたことを感じるとともに、今後さらなる成長をするのであろうということが確信できる様子だったのが印象的でした」と感想をいただいた。

c)オンライン職員研修

新任職員研修には全国40施設から180名の参加があった。

新任職員研修参加者からの評価は、よかった97.7%，ふつう2.3%と高い評価を得た。

自施設の今後の研修として100%の参加者が勧めたい（積極的に勧めたい64.1%，すすめたい35.9%）と回答した。また、研修の中で学んだスキルを養育の中で使えると評価

されたスキル上位３つは１位聞く耳モード、２位ほめるポイント、３位叱るポイントであった。

職員研修の参加者の感想の一部

・適切な対応を学び子ども達を傷つけることなく、子ども同士・子どもと職員、職員同士など相手も自分も大切にできるコミュニケーション力を学ぶことは仕事に限らずとても重要なスキルだと思った。

・コミュニケーションの取り方を施設全体で共有し行うことで子どもとの関係性が築きやすくなった。

・子どもとの関係性のみならず職員間のコミュニケーションの取り方も変わってくるため、より相談の場や連携の取りやすさも違ってくると思う。

・特に新人職員に勧めたい講義だった。子どもとの接し方がわからない時にこの講義を受けておくことで自分がパニックになることはほぼないと思う。

４）考察

コロナ禍により施設のネット環境が整い、オンラインツールの使用率が高くなったことでオンライン配信が可能になった。職員研修には北は釧路から南は沖縄、石垣島から全国にわたった。離島や遠隔地の施設参加者から「研修の参加機会はほぼ無かったので、オンラインで参加ができるのはとても助かる」という声があった。幣団体はこれまで関東圏を中心に活動してきたが、対面とオンラインを併用することでより広域かつ多くの施設にことばキャンプのプログラムを届け自立支援に寄与することが期待できる。

また参加者から「同じ志をもち全国にある児童養護施設に入職する人々とワークに取り組んだことにより、地域や施設運営方針等の背景が違うところで勤務する参加者の多様な意見を知ることで気づきが多かった」の意見も多くあり、自施設のみで実施する研修とは違った効果が得られることがわかった。

４．今後への課題

中高生の面接体験プログラムを実施した後の就職、進学状況の把握が現時点ではできておらず、より効果的で実質的な支援をめざす必要があるだろう。職員研修プログラムにしても、受講後のフォローアップが現時点では行えていない。一定期間後に改めて振り返る場を設けることでより学びの深化、成長につながることが課題である。

施設職員は入職後すぐにホーム担当につき業務に追われることから、社会人として基本的な心構えやスキル獲得の機会が少なく、いつも多忙なため相談をしにくい環境となることから悩みを抱え込んでしまうことを知った。このことから養育の質および職員のメンタルにも好影響となる入職前研修を提供できる体制構築が必要と考え、2023年３月に「内定者研修」を実施した。