

## 第4章 研修プログラムの実施状況

本章では、勘コツワークショップの実施状況について報告する。平成24年度から平成27年度にかけて、厚生労働省、都道府県労働局、地方自治体就業支援機関、労働政策研究・研修機構等の主催の18の研修コースで、勘コツワークショップが実施された。研修の参加者総数は365人であった。図表4-1に勘コツワークショップの実施状況を示す。実施順に、研修番号として、1から18まで番号を振った。

図表4-1 勘コツワークショップの実施状況

平成24年度

研修番号	日程	主催者	研修プログラムの名称	参加者数 (グループ数)	研修時間	クロス・グループ・インタビュー
1	6月21日	労働政策研究・研修機構	職業相談の勘を言葉にするワークショップ	21人 (4グループ)	1時間45分	なし
2	7月21日	A労働局職員	職業相談の勘を言葉にするワークショップ	20人 (4グループ)	3時間	あり
3	9月27日	A労働局	職業相談のストーリーからカン・コツを言葉にするワークショップ	25人 (4グループ)	2時間55分	なし(グループ発表)
4	2月20日	労働政策研究・研修機構	職業相談の勘やコツを言葉にするワークショップ	21人 (5グループ)	1時間45分	なし
5	2月27日	労働政策研究・研修機構	職業相談の勘を言葉にするワークショップ	22人 (5グループ)	1時間45分	なし
6	3月15日	地方自治体就業支援機関	職業相談のストーリーから勘・コツを言葉にするワークショップ	11人 (2グループ)	2時間40分	なし(グループ発表)

平成25年度

研修番号	日程	主催者	研修プログラムの名称	参加者数 (グループ数)	研修時間	クロス・グループ・インタビュー
7	6月27日	労働政策研究・研修機構	職業相談の勘やコツを言葉にするワークショップ	19人 (5グループ)	1時間45分	なし
8	7月1日	B労働局	職業相談の勘やコツを言葉にするワークショップ	17人 (3グループ)	3時間10分	なし(グループ発表)
9	11月27日	A労働局	職業相談の勘やコツを言葉にするワークショップ	26人 (4グループ)	3時間30分	あり
10	12月3日	C労働局	職業相談の勘やコツを言葉にするワークショップ	31人 (6グループ)	6時間	あり

平成26年度

研修番号	日程	主催者	研修プログラムの名称	参加者数 (グループ数)	研修時間	クロス・グループ・インタビュー
11	6月26日	労働政策研究・研修機構	職業相談の勘やコツを言葉にするワークショップ	17人 (3グループ)	1時間45分	なし
12	7月28日	厚生労働省	職業相談の勘とコツを言葉にするワークショップ(リーダーナビ養成プレ研修)	6人 (1グループ)	4時間	なし
13	9月5日	厚生労働省	職業相談の勘とコツを言葉にするワークショップ(リーダーナビ養成研修)	27人 (5グループ)	5時間20分	あり
14	12月10日	D労働局	雇用保険の窓口における困難場面への対応について —対応上の勘とコツを言葉にする研修—	15人 (3グループ)	5時間30分	あり
15	12月19日	D労働局	窓口等における対応が極めて難しい場面での対応について —対応上の勘とコツを言葉にする研修—	16人 (3グループ)	5時間30分	あり

平成27年度

研修番号	日程	主催者	研修プログラムの名称	参加者数 (グループ数)	研修時間	クロス・グループ・インタビュー
16	8月28日	厚生労働省	職業相談の勘やコツを言葉にするワークショップ(リーダーナビ養成研修)	27人 (5グループ)	5時間	あり
17	9月4日	厚生労働省	職業相談の勘やコツを言葉にするワークショップ(リーダーナビ養成研修)	30人 (6グループ)	5時間	あり
18	11月24日	D労働局	雇用保険の窓口における困難場面への対応について —対応上の勘とコツを言葉にする研修—	14人 (3グループ)	5時間30分	あり

## 1 研修プログラムの名称とテーマ

勘コツワークショップでは、職業相談で働かせている参加者の判断や選択といった<こころ>の働きを<ことば>にし、参加者同士で共有することを目標とする。しかし、研修プログラムの名称では、「判断」や「選択」といった<ことば>を使わず、より現場になじみやすい「勘」や「コツ」という<ことば>を使った。たとえば、「職業相談の勘とコツを言葉にするワークショップ」（研修番号 12、13）、「職業相談のストーリーからカン・コツを言葉にするワークショップ」（研修番号 3）などである。

実施された研修コースの主催者別の内訳は、都道府県労働局が 7 コースと最も多く、ついで労働政策研究・研修機構が 5 コース、厚生労働省が 4 コース、地方自治体就業支援機関及び都道府県労働局職員の自主勉強会が、それぞれ 1 コースずつであった。

勘コツワークショップのテーマは、平成 25 年度までは、一般職業紹介の窓口における職業相談の改善であった。平成 26 年度以降、「雇用保険の窓口における困難場面への対応について」（研修番号 14、18）、「窓口等における対応が極めて難しい困難場面への対応について」（研修番号 15）、生活保護受給者等を対象とした「職業相談の勘やコツを言葉にするワークショップ」（研修番号 12、13、16、17）と、相談業務の内容や場面、対象とする相談者の幅が広がる傾向にある。

## 2 研修プログラムの時間

勘コツワークショップの平均時間は 3 時間 39 分、標準偏差は 1 時間 35 分であった。内訳を見ると、「5 時間以上」の研修の実施回数が 7 回と最も多く、「2～5 時間未満」が 6 回、「2 時間未満」が 5 回と続く（図表 4－2 参照）。

図表 4－2 勘コツワークショップの時間と全員での経験の共有

研修時間	研修プログラムの実施回数	参加者数 (N=365人)	グループ発表の実施回数	加入グループ・ 不参加グループの実施回数
2時間未満	5回	100人	0回	0回
2～5時間未満	6回	105人	2回	1回
5時間以上	7回	160人	0回	7回

標準の勘コツワークショップのプログラムでは、グループごとに職業相談の経験を検討する。オプションのプログラムとして、参加者全員で、グループワークで話し合われた職業相談の経験を共有する、「グループ発表」と「クロス・グループ・インタビュー」の2種類がある（第3章「6 オプション・メニュー」（38-39）参照）。

グループ発表とクロス・グループ・インタビューの実施状況を見ると、研修プログラムの時間が「2時間未満」では、どちらも実施されていなかった。両方とも、時間的に実施する余裕がなかったと言えよう。

「2～5時間未満」では、グループ発表が2回、クロス・グループ・インタビューが1回実施されている。その1回のクロス・グループ・インタビューは、研修番号9で実施された。この研修の運営を担当した筆者は、参加者から、クロス・グループ・インタビューについて、「時間が足りない」や「もう少し長くすべき」などの意見を伺うことができた<sup>8</sup>。

「2～5時間未満」でのクロス・グループ・インタビューの実施の少なさや、唯一実施している研修での参加者の意見を参考にすると、クロス・グループ・インタビューの実施は、「2～5時間未満」の研修時間では難しいと言ってよいだろう。ただし、クロス・グループ・インタビューはグループ数が少ないほど、かかる時間が減る。このことからグループ数を考慮に入れて、研修時間を検討する必要がある。

### 3 研修プログラムの参加者数とグループ数

1 研修の参加者数の平均人数は 20.3 人であり、標準偏差が 6.67 人であった。参加者数の幅は 6～31 人であった（図表 4-3 参照）。

グループ数を見ると、「3～4グループ」での研修の実施回数が9回と最も多く、ついで「5～6グループ」が7回、「1～2グループ」が2回と続く。1グループ当たりの平均人数は「1～2グループ」で 5.75 人と最も多く、ついで「3～4グループ」の 5.58 人、「5～6グループ」の 4.59 人と続く。グループの人数は 4～6 人の幅に収まると考えてよいだろう。

全ての研修で運営担当者は筆者 1 人であった。筆者の感覚からすると、1 人の運営担当者が担当できる上限は、研修の参加者数は 30 人、グループ数は 6 グループ、1 グループ当たり 6 人が一応の目安となるだろう。

<sup>8</sup> 研修番号9の参加者が、アンケート調査の研修プログラムの感想の欄に、「完全に自分のものとするためには時間が足りないと感じます」と記入していたことから伺われる。

図表 4-3 グループ数別に見た1グループ当たりの平均人数

グループ数	研修プログラムの実施回数	参加者数の幅	1グループ当たりの平均人数 (標準偏差)
1～2グループ	2回	6～11人	5.75人 (0.35)
3～4グループ	9回	14～26人	5.58人 (0.60)
5～6グループ	7回	19～31人	4.59人 (0.63)

#### 4 研修と研究の連携－アンケート調査の実施状況

労働政策研究・研修機構では、労働行政運営の中核となる行政職員を対象とした研修において、研究員による研究成果を反映させ、研修内容の充実を図り、その結果をさらに研究に活用していく研修研究を行っている。この一環として、①～④の手順を踏んで、勘コツワークショップの開発に取り組んでいる。

①職業相談の先行研究を踏まえ、研修プログラムを作成する。②参加者は研修プログラムに基づいて、勘コツワークショップを体験する。③勘コツワークショップの体験後、アンケート調査を実施し、研修プログラムの評価と感想を参加者に求める。④アンケート調査を集計、分析し、その結果をもとに研修プログラムを改善する。これらのサイクルをくり返し、よりよい研修プログラムの開発研究に取り組むとともに、職業相談の研究を深める。

アンケート調査の実施状況を説明すると、研修番号1では、研修プログラムの感想を尋ねる自由回答式のアンケート調査であった。研修番号2以降、自由回答式の質問項目に加え、選択式で研修プログラムの効果を尋ねる質問項目を加えた。研修番号7の段階で、安定して研修プログラムの効果が確認されたことから、研修番号8以降は、さらに研修プログラムの効果を詳細に把握するため、参加者の個人属性とグループの編成を尋ねる質問項目を加えた。

平成27年度には、労働政策研究・研修機構の3つの研修コースにおいて、勘コツワークショップの開発とは別に、勘コツインタビューの習得を目的とした研修研究が実施された。98人の研修生が参加し、研修プログラムの評価と感想を求めるアンケート調査に協力した。これらの研修研究を通して、研修プログラムと勘コツインタビューが改訂された。