2022 年（令和４年）度研究報告書

オンライン研修の導入による変化と今後の展望

研究代表者　中垣　真通（子どもの虹情報研修センター）
共同研究者　鶴岡　裕晃（子どもの虹情報研修センター）
南山今日子（子どもの虹情報研修センター）
佐藤　葵（子どもの虹情報研修センター）
坂田　哲人（大妻女子大学　家政学部　児童学科）

社会福祉法人 横浜博萌会
子どもの虹 情報研修センター
（虐待・思春期問題情報研修センター）

2022 年（令和 4 年）度研究報告書

オンライン研修の導入による変化と今後の展望

社会福祉法人 横浜博萌会
子どもの虹 情報研修センター
（虐待・思春期問題情報研修センター）

目　　次

Ⅰ．本研究について …… 1
1．研究背景 …… 1
2．研究目的 …… 12
3．研究の構成 …… 13

Ⅱ．虹センターの研修とオンライン研修の導入経過 …… 14
1．虹センターの専門研修 …… 14
2．虹センター研修の理念と基本方略 …… 15
3．オンライン研修の導入経過 …… 16

Ⅲ．オンライン研修に関する調査―研修評価と受講環境 …… 35
1．本研究における調査について …… 35
2．研修受講者への事後アンケート調査（調査①） …… 36
3．研修受講者への振り返りシート調査（調査②） …… 62
4．情報発信メールによるアンケート調査（調査③） …… 69

Ⅳ．考察　効果的なオンライン研修の実施に向けて …… 97
1．オンライン研修導入による成果と気づき …… 97
2．オンライン研修に対する受講者の評価 …… 98
3．オンライン研修の特徴と課題 …… 100
4．オンライン研修の活用に向けた今後の展望 …… 104

Ⅰ．本研究について

１．研究背景

（1）社会背景

子どもの虹情報研修センター（以下、虹センター）が、オンライン研修を本格的に導入する契機となった出来事は、新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）の感染拡大である。新型コロナは、2019 年 12 月に中国湖北省武漢市で集団感染が確認され、2020 年 1 月 30 日に世界保健機関（WHO）が「国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態」に該当すると宣言した。さらに、3 月 11 日に WHO は新型コロナの感染拡大状況や重症度から世界的な大流行（パンデミック）とみなせると表明した。

日本では、1 月に国内初の感染例が見つかり、2 月 1 日に「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」（以下、感染症法）に定める指定感染症に指定された。2 月 25 日に新型コロナウイルス感染症対策本部が早期収束を目指した「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」を決定し、文部科学省は 3 月 2 日から全国の小学校、中学校、高校等を一斉臨時休業とした。3 月 28 日には「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」が発表され、国民の生命を守るために「3 つの密」（密閉空間・密集場所・密接場面）を避けること、積極的疫学調査等による集団感染事例（クラスター）の封じ込めが推進されることとなった。またこの時期は、感染者数が急速に増加し、重症化する患者の割合も高いことから、医療提供体制が逼迫しつつあった。そのため、4 月 7 日に 7 都府県（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、大阪府、兵庫県ならびに福岡県）に対して、4 月 16 日には全都道府県を対象に緊急事態宣言が発出され、県境をまたぐ移動の制限や飲食店の営業自粛要請などの対応が取られた。その後も社会全体で新型コロナの感染予防に努める生活を続け、8 回に及ぶ大規模感染をしのいできた。そして 2023 年 1 月に、政府が新型コロナの感染症法上の位置づけを 5 類に移行する方針を決定し、様々な制限を緩和することとなった。

約 3 年間にわたる新型コロナの感染予防に配慮した生活は、社会全体に大きな変化をもたらした。特に変化が大きかったのは、情報通信技術（以下、ICT）の普及と言えるだろう。新型コロナが感染爆発を起こす以前から、ICT は産業革命以来の大変革を社会にもたらすと言われており、既に若い世代を中心に SNS（Social Networking Service）が日常生活の一部として定着していた。しかし、社会の中枢を占めるベテラン世代は紙の書類に慣れ親しんでおり、対面してのコミュニケーションを大切にしてきたアナログ派である。ICT 導入への戸惑いが大きく、職場に ICT を導入する動きは緩やかであった。このような状況下に青天霹靂のように新型コロナが発生して、人と対面することを控えなければならなくなり、外出や移動に制限がかけられた。感染を防ぎながら社会活動を維持するためには、オンラインによってコミュニケーションを取る他はなく、政府がテレワークを推奨したり、学校でもオンライン授業が導入されたり、企業間でも Web 会議ツールの活用が急速に進展したりすることとなった。

（2）虹センターの ICT 活用の経緯

虹センターでは新型コロナの感染が拡大する以前から、ICT を活用して多様な研修機会を提供しており、大別すると教材提供と定期事例検討会の 2 種類の取り組みを行っていた。教材提供は、虹センターのホームページ上で利用できるサービスであり、①講義映像の貸出、②ミニ講座、③ Web トレーニングの 3 種類がある。

① 講義映像の貸出は、講義を録画した映像を、講師から許可を得て簡単な編集を加えた上で DVD 等の記録媒体に保存し、希望者に郵送で貸し出すサービスである。このサービスは虹センターが開設された2002年度から実施しており、2011年度までは VHS ビデオの貸し出しも行っていた。利用者の主な用途は研修会での上映や所内研修の教材であり、年間で 150 件から 350 件ほどの利用がある。なお、記録媒体を郵送するサービスを ICT に含めることには議論の余地があるが、開設当初から遠隔学習に取り組んでいたことを記しておきたいので、便宜上ここで取り上げておく。

② ミニ講義は、虹センターのホームページから配信している教材動画である。2023 年 3 月現在、児童虐待の基礎知識、子どもの権利、ジェノグラムなどをテーマとした 6 タイトルを配信しており、子どもや家族への支援における基本事項について、どこにいても手軽に学べるようになっている。各タイトルの中に章立てをして、1 本の講義を 20 分程度にまとめてあり、個人学習や所内研修に利用しやすい構成とした。ミニ講座の配信は 2016 年 8 月に開始し、当初は援助機関だけを視聴対象としていたが、2021 年 4 月にホームページをリニューアルした際に一般公開とした。直近数年の年間アクセス件数は、6 タイトルの合計で 3,000 件前後である。ただ、実際の視聴状況や利用目的は把握できていない。

③ Web トレーニングは、虹センターのホームページに掲載している演習教材である。2023 年 3 月現在、包括的アセスメントとケースカンファレンスをテーマとする 2 タイトルを掲載しており、いずれも解説資料、例題及びワークシートで構成されている。各タイトルはさらに単元に分けてあり、それぞれ 15 分～ 30 分程度で演習できるようになっている。この演習を繰り返すことで、アセスメントやカンファレンスに役立つ視点や考え方を身につけることを狙いとした教材である。2015 年 9 月に包括的アセスメントの Web トレーニングをホームページに掲載し、翌年 7 月にケースカンファレンスの Web トレーニングを掲載した。直近数年の年間アクセス件数は、2 タイトルの合計で 2,800 件程度である。ただ、アクセス後の遂行状況や利用目的は把握できていない。

次に、Web 会議システムを活用した定期事例検討会について、導入経過を中心に説明する。この研修は少人数の集団で定期的に事例検討会を行う継続研修であり、開始したのは 2009 年度であった。この時期はようやくスマートフォンや Twitter が普及し始めた頃で、テレビ会議には莫大な費用がか

かるイメージが強かった。そのため、全国各地の受講者を集めて、継続的に事例検討会を行うことは無理だと思われていた。しかし、継続的な事例検討会の効果が高いことは経験的に分かっており、実施方法を思案している中で、インターネット回線による Web 会議システムであれば、安価に利用できることが分かった。そこで試験的に、Web 会議システムを使った児童福祉施設職員の定期事例検討会（通称「Web 研修」）を開始した。ここで各地の施設において ICT 以前の IT（情報技術）が普及していないことが大きな壁となった。当時は記録を手書きしている施設が多く、直接処遇職員が使えるパソコンは共有のものが２～３台あるかどうかという状況だった。そのため、虹センターからパソコンを貸し出して受講を支援することとした。また、パソコンの操作に不慣れな受講者も一定数おり、情報リテラシーという面でも決して進んでいるとは言えない状況であった。この点は、操作マニュアルを用意した上で、事前に機器操作の練習会を開いて対応した。

「Web 研修」は、当時としては先進的な取り組みであったが、社会全体がオンラインでのコミュニケーションに慣れておらず、“本当にインターネットで事例検討ができるのか”という不安がスタッフサイドにもあった。そのため、事例検討会に先立って「プレ研修会」を実施して、参集形式でのグループ討議を通じて関係づくりを進めてから事例検討会に臨むこととしたところ、受講者同士の関係づくりに一定の効果があり、その後の事例検討会はオンラインであっても十分に成立した。対面に比べて話しにくさがあることは確かだが、人の発言を最後まで聞いてから喋るようになる他、距離感があることで感情的になりにくいなどの利点も認められた。

「Web 研修」を通じてオンラインでの研修に一定の手応えを得たものの、他の研修でも広く活用するには至らなかった。その第１の理由は、パソコンやインターネット回線などの受講環境が整っている職場が少ないことであった。数十人規模の研修となると、全員に貸し出し機材を準備することはほぼ不可能であった。第２の理由は、受講者の IT リテラシーに不安があったことである。普段パソコンを使っていない人に操作を説明する場合、かなり丁寧な個別の説明が必要になるので、事前説明の希望者が数十人にのぼったら対応しきれないという懸念があった。

以上のような ICT 活用の歴史を基盤として、虹センターでは 2020 年度からオンライン研修の導入を推進した。虹センターの使命は、研修などを通じて支援の現場にある職員に有益な情報を発信し、技能向上や組織の育成を後押しすることによって、サービスを利用する子どもや家族のウェルビーイングの向上を図ることである。新型コロナが蔓延する社会情勢であれば尚更に現場を後押しするニーズが高まっており、虹センターとしては「学びを止めない」というスローガンの下に、オンライン研修の本格的な導入に取り組んだ。その経過については、改めて章を立てて詳述する。

（３）先行する取り組み

１）オーストラリア

国土が広大なオーストラリアでは、インターネットが普及する以前から「遠隔授業」や「在宅学習」が行われていた。20 世紀半ばにはラジオや無線通信を使った在宅学習が実施されており、1951 年にオーストラリア中部のアリススプリングスで始まった「スクール･オブ･ジ･エア（school of the air）」がその代表的な例である。「スクール・オブ・ジ・エア」は、その後オーストラリア

各地に設立され、子どもたちは郵便で届く教材を使い、短波ラジオや無線を使って先生やクラスメートと連絡を取り合いながら、自宅で学習することができた。後年、電話でのマンツーマンレッスンも加わり、現在はインターネットを使った学習が中心となっている。

2）アメリカ

同じく広大な国土を持つアメリカにおいても、「在宅教育（ホームスクーリング）」が法的に認められている。アメリカでの導入経過はオーストラリアと異なっており、教育者のジョン・ホルトが、子どもたちに強制的に学習させる必要はないと主張し、1970 年代にホームスクーリング運動を始めたことによって在宅教育が広がっていった。1980 年代半ばには、在宅教育を利用する親と教師・校長・教育委員会との間に協力関係が結ばれており、1993 年にアメリカの全ての州において在宅教育が合法になった。在宅教育を選択する理由は、自宅が学校から遠いことの他に、1990 年代後半には進化論の拒絶など宗教的な理由が多く、2010 年代には多発する銃乱射事件など安全面への不安や学校の指導への不満が多く見られた。また一部には、保護者が英才教育を望んで在宅教育を選ぶケースもあった。在宅教育を選択した場合、子どもが学習を放棄したり、親がそれを放置したりするのを防ぐために、ホームスクール法では定期的な標準学力テストの受験や出席記録を教育局に提出することなどが定められている。教育形態で分類すると、教科書などを使い保護者等が教師役を務めるか保護者監督のもとインターネットで講義を受けるラーニング・アット・ホーム、教科書よりも生活体験を重んじて本人の学習する意欲や興味に従って学習を進めるアンスクーリング（ナチュラル・ラーニング）等の形態がある。また、インターネットスクールもアメリカには多数存在する。

3）日本

我が国における遠隔教育は、郵便、ラジオ、テレビなどによる「通信教育」として普及してきた。「通信教育」は教育施設に通わずに教育を受けられることから、有職少年などに教育機会の均等を図るための補助的な教育手段として利用されていた。さらに、1970 年代以降は生涯教育の手段としても、高齢者を含む幅広い年代に利用されるようになった。

「通信教育」は、「学校通信教育」と「社会通信教育」とに大別できる。「学校通信教育」は、高校と大学で行われており、通信制高校や通信制大学がその一例である。放送大学は、テレビやラジオなどの通信技術を活用して生涯教育を実施する機関として、「放送大学学園法」（昭和 56 年法律第 80 号）に基づき 1981 年に設立された。開校は 1985 年となり、国立大学に準ずる位置づけで、通信教育によって学士を取得することが可能である。「社会通信教育」とは、生活や趣味、教養、職業技能等の中の特定の種目について学ぶ通信教育のことである。生涯学習に取り組む高齢者の増加、ICT への関心の高まり、企業内教育への活用などの要因が後押しをして、社会通信教育を実施する民間団体が増加している。

近年は、通信教育の新しい形態として、ICT を活用した「e ラーニング」が急速に普及している。パソコンが一般に普及し始めた 1990 年代初め頃に、フロッピーディスクや CD-ROM を活用した

CAI（Computer Assisted Instruction）と呼ばれる通信教育が登場し、2000 年頃にはインターネットや企業内のイントラネットを利用して、双方向性のある WBT（Web Based Training）という学習方法が普及してきた。そして、ICT 等を活用した通信教育を総称して「e ラーニング」と呼ぶようになった。

e ラーニングの発展に伴い、義務教育においても ICT を取り入れる動きが進み、2015 年度から 2017 年度までの間、文部科学省が「人口減少社会における ICT の活用による教育の質の維持向上に係る実証事業」を実施した。この事業では人口過少地域の小規模校と近隣の学校をつないで、年間を通じて合同授業を行うことにより、小規模校の児童生徒が多様な意見や考えに触れて社会性を養う機会が増加するなどの成果を挙げた。2018 年度から 2020 年度には文部科学省が「遠隔教育システム導入実証研究事業」を実施し、多様性のある学習環境や専門性の高い講師による授業、個に応じた指導など、児童生徒の学びの質の向上を図る遠隔教育の実践へと取り組みを広げた。2021 年度は「遠隔教育システムの効果的な活用に関する実証」として高等学校における教科・科目充実型の遠隔授業、遠隔教員研修、家庭と学校をつないだ遠隔・オンライン学習も実証研究の範囲に含め、遠隔教育システムの効果的な活用方法の検証や遠隔教育の効果測定等が行われ、日常の学校生活に ICT を取り入れることの効果が研究されている。

義務教育に ICT を導入する過程と並行して、子ども達への教え方にも変化が生じている。2016 年度に公表された中央教育審議会の答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について」によると、「変化の激しい社会を生きるために必要な力である『生きる力』を、現在とこれからの社会の文脈の中で改めて捉えなおし」たところ、「学ぶ意義の明確化」「社会とのつながり」「一人一人の豊かな学び」「学習評価や条件整備」などの課題が明らかになった。その中の「条件整備」に関しては、「ICT 環境など教育インフラの充実」の必要性が高いことが強調されている。そして、「知識の伝達に偏」るのではなく、「何ができるようになるか」を重視する視点から考え方の抜本的な改善を進め、教育内容の教科横断的な組織化や PDCA サイクルによる「『カリキュラム・マネジメント』の確立」と、「主体的・対話的で深い学び」である「『アクティブ・ラーニング』の視点」を導入して、「学びの質を重視した改善を図っていく」ことを求めている。また、学習の基盤となる重要な資質・能力として、「言語能力の育成」が認識・思考・表現などの基礎となること、「情報活用能力の育成」が ICT の主体的な活用につながることを指摘している。

学びの質の向上のためには、「子供たちが『どのように学ぶか』を追求すること」が重要であり、子ども達が「主体的に、対話的に、深く学んで」いるかという観点から授業の改善に取り組むように答申は求めている。「主体的な学び」「対話的な学び」「深い学び」がどのような視点であるかについては、以下の通り詳説されている。

① 学ぶことに興味や関心を持ち，自己のキャリア形成の方向性と関連付けながら、見通しをもって粘り強く取り組み、自己の学習活動を振り返って次につなげる「主体的な学び」が実現できているかという視点

② 子供同士の協働、教職員や地域の人との対話、先哲の考え方を手掛かりに考えること等を通じ、自己の考えを広げ深める「対話的な学び」が実現できているかという視点

③ 習得・活用・探究という学びの過程の中で、各教科等の特質に応じた「見方・考え方」を働かせながら、知識を相互に関連付けてより深く理解したり、情報を精査して考えを形成したり、問題を見いだして解決策を考えたり、思いや考えを基に創造したりすることに向かう「深い学び」が実現できているかという視点

この答申に述べられている通り学校教育の「抜本的な改善」が進んでおり、“学ぶ”とは、憶えることや教わることだったものが、調べることや話し合うこと、洞察することへと変化しようとしている。そして、この変化に ICT の導入が強い影響を与えている。学校現場への ICT の導入は文部科学省によって積極的に進められており、2019 年度に文部科学省が「GIGA スクール構想」を発表し、子どもひとりに一台ずつ情報端末が配布される教育体制が本格的に始まった。奇しくもこの年度の終盤に新型コロナの感染爆発が発生しており、そのことがオンライン授業の普及をいっそう加速させることとなった。

4）研修方法に関する先行研究

e ラーニングやオンライン授業の普及に伴って、オンラインによる教育が対面授業と同等の教育効果を上げられるのか疑問視する意見も聞かれる。オンライン学習の効果に関して、どのような実証研究が行われているのか、国内外の資料を調査したところ、アメリカの教育省と日本の文部科学省からオンライン学習に関する報告書が出されていた。

ア．アメリカ教育省の報告書

アメリカの教育省 (U.S. Department of Education) が 2010 年に公表した、「オンライン学習におけるエビデンスに基づく実践の評価 (Evaluation of Evidence-Based Practices in Online Learning)」は、1996 年から 2008 年の間に発表された 1,000 件以上のオンライン学習に関する研究をメタ分析した報告書であり、その結果から次のように述べている。

〔要約〕から引用

～略～

メタ分析によると、オンライン学習条件の学生は対面授業を受けた学生よりも、平均的にやや優れた成績を収めていた。オンラインと対面授業の学生の成果の差 －プールされた標準偏差で除した平均値を介入群と対照群の間で比較した差－ は、オンラインと対面授業を混合させた条件と完全に対面授業を受けた条件を比較した研究において、より大きいことが分かった。分析者は、混合条件の場合、コントロール条件の学生が通常は受けていない追加の学習時間や教育要素が含まれていることに気づいた。このことから、混合学習に関する肯定的な効果は、学

習の手段自体に帰属させるべきではないということが示唆された。

～略～

〔概要のまとめ〕から引用

最近の実験および準実験研究では、オンラインと対面授業の混合授業と従来の対面授業を比較すると、混合授業がより効果的であり、混合型の授業設計や授業運営に取り組むべき根拠が示された。オンライン学習を単独で実施する場合も、従来の対面授業と同等もしくはそれ以上の効果があると思われる。

ただし、いくつか注意すべき点がある。混合学習の活用は強く支持されていると考えられるにもかかわらず、今回のメタ分析では、オンライン学習が優れた手段だと示す結果が得られなかった。混合学習の優位性を示した研究を見ると、その多くに時間、カリキュラム、教育方法の点でオンラインと教室の条件間に違いがあった。今回確認された学習上の優位性を生じさせたものは、介入条件（多いのは追加の学習時間や教材、協力の機会）の複合的作用であったが、それと同時に、オンライン学習は対面授業よりも学習時間を延ばす効果がある点にも目を向けるべきである。　　（中垣訳）

この報告書が公表されたのは10年以上前であるが、オンライン学習は対面授業と比較して、同等かそれ以上の学習効果があると述べていることは注目に値する。また、オンライン学習と対面授業を組み合わせた混合学習は効果が高く、混合型の授業を推奨している点も興味深い。ただし、単純にオンラインだから学習効果が高まるのではなく、学習に取り組む時間が伸びること、教材の質が変わること、教員との協働の仕方が変わることなどの要素が複合的に作用している点は注意を要する。

イ．文部科学省の報告書

文部科学省が2021年3月に発行した「遠隔教育システム活用ガイドブック　令和2年度 遠隔教育システムの効果的な活用に関する実証　第3版」に掲載されている遠隔教員研修のアンケート調査の結果を概覧する。このアンケート調査は文部科学省の委託に基づく実証研究の一環として、教員向け遠隔研修の参加者を対象に実施されたものである。調査目的は、遠隔教員研修の実施状況や評価を把握するためであった。アンケート調査の実施時期は2021年1月18日から1月29日までであり、調査対象は遠隔教員研修に参加した実証校及び協力校70校の教員223名であった。調査項目は､「遠隔教員研修の実施状況」と「遠隔教員研修の評価」であり、遠隔研修に関する自由記述も求めていた。

「遠隔教員研修の実施状況」に関しては､「研修の中で行われた活動」と「接続形態」を尋ねる設問（複数回答）があり、次のような調査結果だった。「研修の中で行われた活動」は、“講師による講演や講義”が94.6%実施されており、ほとんどの遠隔研修で講義を行っていた。次いで“受講者同士で行う話合いやグループディスカッション”も64.6%と半数以上で行われて

いた。“体験･演習”と“授業見学”はそれぞれ 26.5% と 27.8% で､1/4 程度の実施率だった。「接続形態」については、“講師･受講者接続型”が 77.1% と最も多く、次いで“講師･会場接続型”が 46.6%、“会場・会場接続型”が 37.2% だった。講師と各受講者が分割画面でつながる接続形態の遠隔研修が多く、ほとんどの研修で一斉講義を行い、演習はあまり実施されていなかったと考えられる調査結果である。

「遠隔教員研修の評価」に関しては､「有効だと思うか」と「遠隔研修の利点」を尋ねる設問があり、次のような調査結果だった。「有効だと思うか」の設問では、“受講者は出席しやすいと思う”が 95.0%、“受講者は専門家の話を手軽に聴くことができると思う”が 91.9%、“受講者は研修の機会を増やせると思う”が 89.2%、“受講者は楽だと思う”が 84.2%、“受講者は資料が見やすいと思う”が 69.4% であり、受講者にとって遠隔研修は利便性が高いことを示す回答項目が上位に挙がった。次いで“受講者は主体的に参加できると思う”が 59.7%、“受講者は新しく学べることや発見があると思う”が 57.2%、“受講者は研修で習ったことをもっと知りたくなると思う”が 52.4% であり、中位に並ぶ回答項目は能動的な学習態度に関連する内容だったことから、半数以上の人が遠隔研修は能動的に受講できると感じたことが示唆された。該当者が半数を下回った項目としては、“受講者は集中できると思う”が 48.6% であり、集中しにくいと感じる人が少なからずいることを示す結果だった。さらに、“受講者は他の受講者の考えや意見に触れやすいと思う”が 46.8%、“受講者は質問しやすいと思う”が 45.9%、“受講者は自分の良いところや足りないところがわかると思う”が 41.0%、“受講者は他の受講者との交流がしやすいと思う”が 35.1% であり、他者との交流や自分を振り返ることは難しいと感じた人が半数以上いたという結果だった。

「自由記述」では、『移動の時間がないので非常に助かる。家からでも受講できるので、在宅勤務等の働き方改革への期待が持てる。』『離島に勤務しており、遠隔教員研修だと受講しやすい。』『他県の研究や取組を見られるのがありがたい。』『大学教授等の専門家から講義を受ける機会はそう多くはない。』など、移動や距離に伴う問題が軽減されるという意見があった。『画面共有で自分のパソコン画面で見た方が、会場よりも見やすいことも多い。また、電子データで事前配付されることが多く､事前に予習もできるし､終わった後に見返すことも容易である。』『一人で受講してるので、たくさんの資料を広げたり、関連する事項についてインターネットで検索したりもでき、研修に集中しやすいと感じる。』など、資料の提示や活用に関連する利点を挙げた意見もあった。また、機器操作に慣れた人の意見と思われるが､『チャット機能を使って質問することができ、挙手をして皆の注目を浴びる中で質問するよりもずっと質問しやすい。』という意見も見られた。しかし肯定的な意見ばかりではなく､『職員室以外でネット回線が整った部屋がなく、集中して研修を受けることができない。』『機器やネットワークのトラブルや不具合に不安が残る。』など通信環境や受講環境に関する不安を述べた意見もあった。

ウ．教育方法に関する理論

学習・教育のモデルに関する研究は、わが国において 60 年以上の歴史があり、1960 年代半

ばに企業教育の領域においてEducational technologyが「教育工学」という訳語で広く知られるようになった。東（1976）は日本教育工学雑誌の創刊号の論説に“すでに西本ら（1964）の「教育工学」などを通じ、教育工学という語が定着し始めていた ～略～ その頃から、電気関係の大企業の教育工学に寄せる関心が顕著になりはじめた”と記している。東(1976)によると､「教育工学とは教育者がより適切な教育行為を選ぶことができるようにする工学である」と定義されており、“学習についての行動科学的な原理とハードウェア工学との均衡のとれた結合こそがこのことばを新しく要求した”と述べている。

現在、教育工学における中核的な研究分野となっているのが「インストラクショナルデザイン（ID)」である（鈴木，2019)。鈴木（2005）によると、初期の教育工学においては行動主義を基礎理論としており、刺激－反応と強化のメカニズムに注目していたが、その後理論的基盤が認知主義へと拡張されて、学習者の意味付けや動機づけが学習に及ぼす影響も教授モデルに取り入れられた。さらに近年は理論的基盤が構成主義に発展し、学習とは客観的な知識を身につけることだけではなく、学習者が自ら意味を構成していく過程も含まれると捉えるようになった。このようなパラダイムの推移を経て、現在のIDの定義は「教育活動の効果・効率・魅力を高めるための手法を集大成したモデルや研究分野、またはそれらを応用して学習支援環境を実現するプロセス」（鈴木，2005）となっている。

このような歴史背景から、義務教育における授業設計とIDは別のものとして区別されており、“欧米流のID研究の成果は、教員養成にも教員研修にも組織的に取り入れられることはなく”（鈴木，2019)、IDは主に企業教育の領域で活用されてきた。そして、“2000年頃に到来したeラーニングブームとその限定的な成果を受けて､「eラーニングの成功のカギとなる概念」として企業教育研修ではIDが着目され”、“「インストラクショナルデザイン」というカタカナが書名に用いられた書籍は、2003～2004年頃になって集中的に登場”（鈴木，2019）することとなった。インストラクショナルデザインを翻訳して“研修設計”と記すことがあるが、現在では多くの文献でカタカナのまま“インストラクショナルデザイン”もしくは“研修デザイン”と表しており、略号として“ID”の表記が使われることも多い。

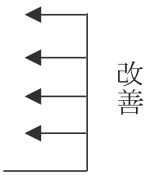
学校教育と企業教育の領域は別々の道筋を辿りながら発展してきたが、2016年度に中央教育審議会の答申が「アクティブ･ラーニング」の概念を提唱するに至り､両者の重なりが大きくなった。例えば、学習者の主体的な学びを重視することや、PDCAサイクルを教育設計に応用していることは､アクティブ･ラーニングとIDに共通する特徴と言える。向後（2017）は､アクティブ・ラーニングとIDは共通する原則を持ち、“教授者側の「教えたつもり」や「熱意、努力」ではなく、学習者が学習目標を達成したかどうかに関心を持つ”「学習者検証の原則」を採用していると述べている。これからの教育方法が進む方向性としては、学習者を主体とした学びや、エビデンスに基づく効果検証が重視される流れになっていくものと考える。

次にIDの特徴となる考え方をいくつか取り上げて、その概要を説明する。まず、業務工程に関する「ADDIEモデル」についてである。これはPDCAサイクルのような改善サイクルであり、研修をより良いものにしていくプロセスを5段階にまとめてある。研修を実施したら必

ず「評価」を行い、各段階に修正を加えることによって、研修効果を高めていくことができる。

図表 1-1.　ADDIE モデル

段　階	内　容
分析（Analysis）	どのようなコンテンツが必要か判断する
設計（Design）	どのように教えるか考える
開発（Development）	教材を準備し実施できる状態を整える
実施（Implementation）	研修を行う
評価（Evaluation）	結果を見て必要な修正を加える



（鈴木，2005）を基に中垣作成

1 回の研修を設計する手順については、次表に示す 8 ステップとして整理されている。「ニーズ分析」に上司のニーズや研修以外の課題解決の検討が含まれている点や、「目的」を認知・感情・行動・応用に領域分けしてある点など、ユニークで実践的な視点が盛り込まれたモデルである。

図表 1-2.　研修デザインの 8 ステップ（Bob Pike）

ステップ	内　容
1.　ニーズの分析	参加者層が求めることの他、上司層や職場が求めること等を調査 課題の緊急性や将来への展望等を評価、研修以外の手段が適当か判断
2.　参加者の分析	予備知識や用語理解、参加意欲や興味、職場への影響力等を分析
3.　目的の設定	4 領域の目的設定。①認知「どんな知識を」、②感情「何を感じる」、 ③行動「何を実践」、④応用「状況に応じて」 目的を達成したら、何が実現するのか明確化
4.　オープニングと クロージングの工夫	始まり：ポジティブな雰囲気、好奇心を引くアクティビティなど 終わり：全体を振り返る、実践プランをたてる、成功体験をする
5.　研修コンテンツ	コンテンツ作成の 3 要素：①中身の検討、②時間と進行、③手法の選択 禁忌：目的や対象を考慮しない定番、過去の企画のつぎはぎ
6.　運営方法の検討	安心して受講できる雰囲気、モチベーションを持って学習する雰囲気 ←　講師と参加者の信頼関係づくり 参加者を尊重（発言にお礼、発言機会を大勢に、発言を否定しない等） 参加者のメリット（得るものが明確な通知、受講者間の繋がり強化等）
7.　フォローアップと 効果測定	フォローアップを予め企画し受講者に予告、研修後の上司の関わり方が 研修効果に影響 カークパトリックの4段階評価：レベル1－満足度、レベル2－習得度、 レベル 3－実践度（行動変容）、レベル 4－業務での成果
8.　資料・会場を準備する	

（中村文子・ボブ,パイク，2018）を基に中垣作成

ID では学習意欲の停滞に関する研究が重ねられており、動機づけに関連する 4 つの要因を特定している。それぞれの要因ごとに動機づけを高める方略も考案されており、停滞の原因に応じて方略を組み合わせて使うことが有効だとしている。

図表 1-3.　ARCS モデルに基づく動機づけ（John M.Keller）

観　点	内　容
注　意（Attention）	「面白そうだ」
関連性（Relevance）	「やり甲斐がありそうだ」
自　信（Confidence）	「やればできそうだ」
満足感（Satisfaction）	「やって良かった」

（向後，2017）を基に中垣作成

ID では研修コンテンツの作成に関して、いくつかの枠組みや法則が提示されている。枠組みの代表例としては、研修の中身を分類する KSA のフレームワークを挙げることができる。主な法則として挙げることができるものは、90/20/8 の法則、CSR の法則、EAT の法則である。これらの法則は認知理論に基づいており、集中力の持続時間、記憶の忘却曲線、エピソード記憶などの心理学的知見を応用している。

主な枠組みと法則について、概略を説明する。まず、KSA のフレームワークだが、これは研修で教える内容を分類し、分析する枠組みである。KSA とは、下表に示す 3 つの要素のことで、何かを学ぶ時にはこれらの要素を網羅すると効果的である。研修内容の検討に際し、3 つの要素を漏れなく扱っているか、また目的に沿った内容か等を点検する。

図表 1-4.　KSA に基づく内容分析

分　類	内　容
K　知識（Knowledge）	目的達成に必要な情報　「知る」
S　スキル（Skill）	実際に体を動かす練習　「できる」
A　態度・姿勢（Attitude）	意欲や気持ちや価値観　「感情を動かす」

（中村文子・ボブ,パイク，2017）を基に中垣作成

90/20/8 の法則とは、時間配分に関する法則である。集中力の持続に限界があるので、ひとコマは 90 分までとして間に休憩時間を設け、コマの中でも 20 分ごとに章立てをして研修形式やペースを変えて興味の維持に努め、各章の中で 8 分に 1 回は受講者が能動的に参加する問いかけやアクティビティを入れることを推奨している。

図表 1-5.　90/20/8 の時間配分

区　分	内　容
90　ひとコマ	90 分ごとに休憩を入れる
20　章立て	20 分を目安にコマの中で章立てる
8　能動的参加の周期	8 分に 1 回はアクティビティを入れる

（中村文子・ボブ,パイク，2018）を基に中垣作成

CSR の法則とは、20 分ごとの章の構成に関する法則である。各章はコンテンツ・参画・リビジット（おさらい・まとめ）の 3 つの要素で構成することが望ましく、説明一辺倒で情報過多にな

ることを避け、受講者が体験を咀嚼する間（ま）を作り、振り返る時間を設けることによって、学んだことが長期記憶に定着する効果を高めることができる。

図表 1-6.　CSR に基づく構成要素

要　素	内　容
C　コンテンツ(Contents)	伝えたい事柄の説明や情報提供
S　参画*(Participation)	受講者が能動的に参加する働きかけ
R　リビジット(Revisit)	受講者自身の振り返りや整理の時間

（中村文子・ボブ,パイク，2018）を基に中垣作成

*Bob Pike はこの法則を“CPR”と呼んでいる。

EAT の法則は、90 分のコマの中の構成順序に関する法則である。一般的に基礎知識や理論から講義を始めるのが良いと思われているが、ID においては知識や理論は最後に説明した方が有効と考えている。認知理論によると、既に持っている知識や体験と関連付けることで記憶が定着しやすくなるため、まず想起や想像を促して既に持っている知識や経験を活性化し、次にその体験から得たものを振り返って言語化して、そして最後に理論や知識と関連付ける構成が理にかなっているということである。ただし、知識を先に提示した方が良い場合もあり、受講者に知識や経験が全くない場合と、リスクが予想される場合がそれに当たる。

図表 1-7.　EAT に基づく構成順序

順　序	内　容
E　体験（Experience）	持っている知識や過去の経験を活用
A　気づき（Awareness）	体験を振り返り、言語化や共有
T　知識・理論（Theory）	関連する知識や理論を紹介

（中村文子・ボブ,パイク，2018）を基に中垣作成

２．研究目的

今回の研究では、虹センターが 2020 年度から取り組んだオンライン研修の本格導入について経過を報告するとともに、オンライン研修を実施して得られた経験や受講者のフィードバックからその特徴と効果を考察し、さらにオンライン研修が普及しつつある時代における研修の方向性を展望したい。本研究の目的と研究方法の要点を整理すると、以下の 4 点に集約できる。

① 虹センターがオンライン研修を導入した経過を記録し、関係機関がオンライン研修を実施する際の参考となる資料を提供する。

② オンライン研修が、受講者にどのように受け止められたのか、アンケート調査によって明らかにする。実施するアンケート調査は、研修終了時に集約する 2 種類の受講者アンケートと、広報メールの受信登録者へのオンライン調査とする。

③ 研修形態の選択肢が広がり、参集、ライブ配信、オンデマンド配信、e ラーニングなどの手

法を活用できるようになった。これらの手法が持つ特徴（長所と短所）を比較検討し、研修目的に応じた選択や組み合わせ方について考察する。

④ オンライン研修の導入によって、学習スタイルの変化が進展すると考えられる。このような変革が、児童福祉に携わる人材の育成にどのような影響を与えるのか、またどのような課題があるのか考察を加える。この考察の中で、虹センターが設立当初から大事にしてきた理念や目標との整合性についても検討する。

３．研究の構成

本研究は全体を４章で構成する。この序章に続いて、第２章では虹センターが実施する専門研修の基本的な構想とオンライン研修の導入経過を概観する。第３章ではアンケート調査の実施方法と調査結果等を報告する。アンケート調査は３種類実施した。１つ目の調査は研修終了時に実施したアンケートで、各科目や研修全体に対する受講者の評価、感想、意見を尋ねたものである。２つ目の調査は研修終了時に提出してもらうショートレポートの分析であり、オンライン研修を通じて学んだ事や気づいた事などを抽出する。３つ目の調査はメールによるアンケート調査であり、虹センターが発信する広報メール（以下、情報発信メール）に受信登録している人を対象にして、オンライン研修の受講経験や印象などを尋ねたものである。第４章では、虹センターがオンライン研修を導入して得た経験とアンケート調査の結果を照合しながら検討を加え、先行研究の知見を踏まえて総合的に考察し、今後の研修の方向性を展望する。また、虹センターがオンライン研修を実施する際に配布する操作手順書なども掲載して、関係機関においてオンライン研修を企画及び運営する際の参考に資することとする。

Ⅱ．虹センターの研修とオンライン研修の導入経過

１．虹センターの専門研修

（１）研修の基本理念

虹センターにおける専門研修の基本理念は、子どもや家族への支援における高度な実践力を有する指導者を育成し、全国的なネットワークの形成を推進するとともに、支援技術の向上に資する新たな知見や技法の普及を通じて、我が国における児童虐待及び思春期問題への支援の質の向上を図ることである。

虹センターは、国や各施設協議会が定めた指針やガイドライン等を踏まえつつ、この基本理念を実現するために、国内外の最新の動向、実践に裏付けられた理論と手法、実績のある各地の取組みなどを学ぶ場を提供するとともに、全国で実施される研修のいっそうの充実を目指して、研修講師の派遣、教材の開発とオンラインでの提供、研修企画への助言など後方支援にも取り組んでいる。

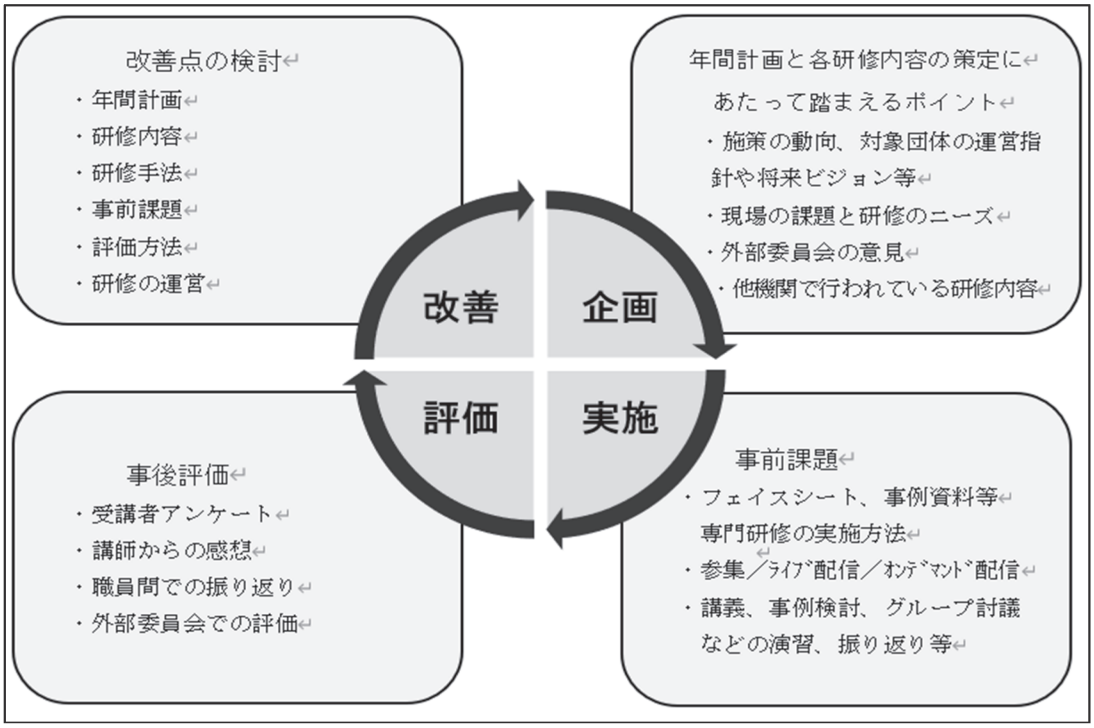
専門職としての成長において、個々の職員が資質や技能を高めるべく研鑽を積むことに加えて、所属機関が職員の育成に主体的に取り組むことも重要である。また、都道府県や政令市、そして国についても、人材を育成するために研修の実施に責任を負うことが法律で定められている。虹センターは全国レベルの研修機関として位置づけられており、援助機関の職員を、新任、中堅、指導者、所属長に階層区分した場合、主に職場や地域を牽引する指導者層を対象とした専門研修を実施する役割を担っている。

（２）企画及び実施のプロセス

１）企画と評価のサイクル

虹センターの専門研修は、下図に示す「企画 → 実施 → 評価 → 改善」のサイクルに則って運営している。

図表 2-1.　専門研修の運営サイクル



2）研修の構成

専門研修は基本的に、事前学習、一斉受講、事後研鑽の 3 段階で構成されている。各段階（区分）の形態、内容は次表の通りである。

図表 2-2.　研修の区分

区分	形態	内容	
事前学習	個別	事前課題 オンデマンド学習	：フェイスシート、事例のまとめ等 ：所定の講義映像の視聴とレポート作成
一斉受講	集合	参集型 ライブ配信型	：研修会場で対面方式 ：Web 会議システムによる生配信
事後研鑽	個別	教材提供 専門相談 研究事業 情報発信	：ホームページ上の Web トレーニングとミニ講座、研修映像 DVD の貸し出し ：ケース対応や関係法令等の相談 ：実践的な課題研究の報告書を公開 ：情報発信メールで研修や教材の案内等、広報紙の郵送、死亡事例検証報告書のホームページ掲載

2．虹センター研修の理念と基本方略

（1）専門研修の理念

社会全体の家族観や親子関係を巡る価値観が大きく変化し、各援助機関に求められる役割も目まぐ

るしく推移しているが、虹センターでは研修の企画及び運営において、以下の理念と原則を基盤に置いている。

【理 念】『現場に学び現場に返す』
【原 則】
① 現場のニーズ、施策の動向、海外の情勢に基づく時宜を得た企画
② 現場の苦労、努力、工夫に根差した、気づきと実践につながる研修
③ 職種や職域をまたぐ支援者同士のつながりとエンパワー
④ 支援者としての姿勢を再確認できる安心で温かな学びの場の提供
⑤ 受講者・講師・センターが対等に学び合う場の構築

社会情勢の変化に合わせて、虹センターではICTの導入に積極的に取り組むが、引き続きこれらの理念と原則を大切にしていくこととしている。

（2）研修の基本方略

基本理念を実現するために、研修の企画及び運営において以下の項目を基本的な方略としている。

① 各種の課題による受講者の現状・ニーズの把握
② 実務者や有識者との情報交換による最新の動向の把握
③ 演習や事例検討を重視した能動的学習
④ 振り返りやグループワークによる省察学習
⑤ グループ討議や自主交流によるネットワーク構築
⑥ 研究事業、専門相談、教材提供による事後研鑽への支援
⑦ 自治体や所属機関が実施する人材育成事業への支援

3．オンライン研修の導入経過

虹センターの研修は、2002年の開設以来、参集型による実施を原則としていた。オンライン研修を本格的に導入したのは2020年度からであるが、オンライン研修につながる初期の試みは2008年度から始めている。現在、「施設職員事例検討会（以下、Web研修）」という名称で行っている研修プログラムがそれに該当し、前章においてその経過を詳述した。本章ではオンライン研修の導入が本格化した2020年以降の経過について報告する。

（1）オンライン研修を本格的に実施するための事前準備

1）オンラインを活用した研修の検討に着手するまでの経過（2020年3月～4月）

2020年1月14日、厚生労働省が新型コロナに関連した肺炎患者の国内初発生を発表して以降、

翌２月には横浜港に寄港したクルーズ船内で確認された新型コロナの拡大状況が連日メディアでも大きく取り上げられ、新型コロナへの緊張感が国内でも徐々に高まっていった。2019 年度最後のプログラムとして、2020 年３月３日～４日に参集型で開催予定だった「テーマ別研修～喪失をめぐって」は、１月中に受講者を決定していたが、２月半ば頃から新型コロナを心配する参加予定者から研修開催の延期や中止を求める問合せと参加キャンセルの連絡が相次いだ。虹センターの専門研修は、児童虐待等に関わる全国の援助機関を対象としており、参集型研修では会場となる虹センターへの出張を受講者に求めている。当時の問合せやキャンセルの連絡には､虹センターが横浜市内に設置されていることによる不安が多分にあったように思われる。こうした状況から、やむを得ず２月下旬､「テーマ別研修～喪失をめぐって」の開催中止を決定し、参加予定者に通知した。虹センターでは感染症対策による研修開催中止の前例がなかったため、どのような反応があるか待ってみたが､中止に安堵するメールはあったもののクレームなどは全く入らなかった。

翌３月、2020 年度研修の準備を本格的に進める時期となった。すでに 2020 年度の年間研修計画は公開されており、新型コロナが終息すれば速やかに参集型研修を開催できるよう、実施予定が７月までの研修については要項の発出や参加申込等の準備を例年通り始めていた。しかし同時に国内や諸外国での急激な感染拡大に伴い、政府及び自治体による感染症対策を強化する検討状況が連日報道されるようになった。そして４月、緊急事態宣言が発令されるに至っては、いつまでこの状況が続くかの見通しがまったく立たず、2020 年度研修計画を抜本的に見直さざるを得ない事態となった。差しあたり７月までに開催予定だった研修の延期や中止を決定しながらも、このままでは研修センターにも関わらず研修がまったく開催できないことになる危機感が虹センター研修部内で強まり、参集型に代わる手段として、研修プログラムにオンラインを本格導入する検討に着手することとなった。

２）受講環境調査の実施（2020 年５月）

前述したように、虹センターではオンラインを活用した研修として Web 研修の実績はあったものの、少人数が対象のプログラムであり、参集型で実施している専門研修と同規模の受講者数（研修毎に定員設定が異なるが、40 名から 200 名程度）を対象とするようなオンライン研修は経験していなかった。そこで、オンライン研修本格導入の検討にあたって、まず虹センターの研修に類する研修をオンラインで実施している先行事例の調査から始めたが、見つけることは容易ではなかった。並行して配信方法の調査も進め、YouTube や Zoom、Microsoft Teams などを比較検討した。双方向性や利用者数の多さ等を比較した結果、Zoom が配信ツールとして適当という結論となった。

他方、オンライン研修の本格実施にあたっては、児童相談所や児童福祉施設等の研修対象機関の受講環境がどのような状況か、把握する必要性があった。近年、業務の効率化等を目的とした ICT の導入を国が推進している流れは承知していたものの、その当時オンラインを活用して研修を実施しているという報告は児童相談所等の援助機関からは聞いたことがなかった。そこで、急遽 2020 年５月に現況調査として、情報発信メール登録者等（約 4,000 名）を対象に「オンライン

研修の受講環境に関する調査」を実施した。

調査項目は図表 2-3「受講環境チェックリスト」に示した内容で、オンライン研修の受講にあたって整っていることが望まれる受講環境を提示した。研修期間は１～２日程度（終日）という想定で、回答を求めた。

図表 2-3.　受講環境チェックリスト

項目	内容
機材	・インターネットに接続可能なパソコンやタブレット等の機材がある。 ・カメラ、マイクが内蔵されている機材がある、または、機材と外付け可能なカメラやマイクがある。
通信環境	・インターネット回線（無線・有線）の準備がある。 ・容量制限の無いインターネット回線が用意されている。 ・動画がスムーズに動作する程度の通信速度がある。
場所	・研修に集中できる個室、もしくはそれに準ずる部屋がある。 ・個人情報の保護に配慮できる場所である。

主な調査項目は、職場に研修受講のために使用できる機材があるか、その機材がインターネット回線に接続できるか、オンライン研修を受講できる場所があるかなど、機材、通信環境、場所に関する項目を設定した。また、自宅の受講環境についても同様の調査項目を設定し、自宅でのオンライン研修受講を所属機関に認められるかどうかについても尋ねた。

調査方法は Microsoft Forms によるアンケート調査で、期間は約 1 週間（2020 年 5 月 18 日～25 日）とした。アンケート調査にオンラインフォームを利用することも虹センターとしては初めての試みであり、「アクセスできず回答できない」との連絡も 54 件あったが、実に 807 件の回答が得られた。

調査の結果、ほとんどの機関においてオンライン研修の受講が可能であることがわかったが、受講環境が十分に整っているとは言えず、機材やセキュリティ、受講場所による制約等、検討すべき課題も多く抽出された。利用ツールについては“Zoom ミーティング”が比較的普及していることや、双方向性を度外視して視聴のみであれば“YouTube”の利用も考えられるなどの情報が、本調査から得られた。また、機関別の整備状況を見ると、児童福祉施設に比べて、都道府県機関や市区町村機関などの行政機関の受講環境が未整備であることが明らかになった。

自由記述からは、虹センターまでの移動時間が解消されるなどの理由からオンライン研修を歓迎する声が多く寄せられた半面、受講者同士が直接会って学びを共有できないことなど、参集型研修が持つ効果がオンライン研修では損なわれることへの懸念も挙げられた。いずれの声も大事な指摘であり、両者を置き去りにしないことが今後の検討課題として認識された。

一方、緊急事態宣言発令による厳しい行動制限を経験した社会の様々な領域で、ICT を導入する流れが一気に生じ、行政機関等においてもオンライン研修の受講環境が急速に整備される期待が高まった。こうした動きも、虹センターがオンライン研修を導入する上で大きく前進させる要因の一つとなった。

3）プレ研修の実施（2020 年 6 月～ 7 月）

前述した受講環境調査の結果から複数の課題が明らかになったものの、虹センターとしては学びを止めてしまうことへの危惧が大きく、社会の流れもオンライン研修導入に動いていると考えられたので、まずはオンライン研修に挑戦してみることが肝要であると判断し、Zoom ミーティングを使用してライブ配信を試行することとした。

これまでに経験していないタイプのオンライン研修を着実に運営するために、オンラインセミナーの運営コンサルタントからノウハウ（参加者や講師への対応、Zoom の操作方法、トラブル防止策等）を学びつつ、並行して機材の準備を進めた。そして、2020 年 6 月から 7 月にかけて 3 本のオンライン研修を試験的に実施した。

3 本の試行的オンライン研修の名称は「プレ・オンラインセミナー」として、テーマは「しつけと体罰」、「虐待対応における母子保健の役割」、「児童相談所における児童心理司の役割」を設定し、それぞれ異なる職種・職域を対象とした。セミナー開催の告知は虹センターホームページ及び情報発信メール登録者に限定し、試行なので参加費は無料とした。主催者としてはどのくらいの申し込みがあるか心配していたが、蓋を開けてみればいずれのセミナーも定員 80 名に対し 150 名程度の申し込みがあり、心配は杞憂に終わった。このことは我々にとって、新型コロナの感染が拡大する中にあっても「学びを止めない」という研修センターの強い思いに対して、申込者からの共感が得られた喜びとともに、初めてオンライン研修を運営する不安から定員を超えて参加者を受け入れられないもどかしさを痛感する経験となった。

次にプログラムの構成に関してだが、前例がないことであり、オンライン研修の適正な科目数や時間設定など時間割の立て方は未知数であった。そのため前述のコンサルタントから得た情報などを参考に、プレ・オンライン研修は科目数と研修時間を抑えた構成とした。その理由として挙げられるのは、オンライン研修は疲れやすく、参加者が集中力を持続できる時間は短いと言われていること、大半の参加者が初めてのオンライン研修であり、機材や通信環境等の準備に時間がかかることなどであった。まず「しつけと体罰」は 1 科目 × 60 分（10:30 ～ 11:30）で実施し、他の 2 本は長めの昼休憩を挟んで 2 科目×各 50 分（10:40 ～ 11:30、13:35 ～ 14:25）で実施した。

以下、参加者から提出された研修後アンケートの概要について記す。

① しつけと体罰（2020 年 6 月 18 日実施）

- 研修の内容について、8 ～ 9 割の参加者が「役に立つ」、「効果がある」という回答であり高評価だった。
- “しつけと虐待”という古き長き課題の歴史も含めた解説がとてもわかりやすく、法改正施行のタイミングと重なったこともあり、参加者の興味関心とタイムリーにマッチしていたと思われる。要望としては資料が手元に欲しいという声が多かった。（この研修は画面共有のみで資料を参加者に示した。）
- 8 ～ 9 割の参加者が問題なく受講できたが、1 ～ 2 割が通信や音声になんらかの不具合があった。

・オンライン研修の開催について、地方から参加できることや出張が難しい現状等から賛成の意見が多かった半面、参加者同士で意見交換がしたかったなど参集型の醍醐味に触れるような意見もあった。
・全国的に研修が中止になっている状況の中、研修機会があること自体が貴重だという声もあった。
・機材やアプリ等、各機関内で整備したり貸出手続きを取ったりするなど、本研修のためになんらかの準備をした人が大半だった。
・事前の誓約、研修後アンケートを入力フォームで作成し URL から回答を求めた。8 割の参加者が外部 URL へのアクセスができたが、2 割の参加者はアクセスできず、メールでの対応が必要であった。
・申込者数が定員を超えたため、落選者には後日 YouTube で動画を配信する案内をしたところ、約半数から視聴申し込みがあった。

② 虐待対応における母子保健の役割（2020 年 7 月 3 日実施）
・9 割以上の参加者が 5 点満点中 4 点以上の役に立つという回答であった。
・効果については「意欲・関心の高まり」を高く評価する参加者が最も多く、研修受講が参加者のモチベーションを上げることにつながった。虐待予防における保健師の重要性に言及した自由記述も多く、専門性に踏み込んだ内容であり、参加者をいい意味で刺激したと思われる。
・スライドと発話内容がずれていることに戸惑った参加者もいた。
・進行や時間配分については適当であったという意見が多かったが、一部もう少し長くてもよかったという意見もあった。
・1 割弱の参加者が通信状態や音声に何らかの支障があったという回答であった。
・9 割の参加者がオンライン研修に初めて参加したと回答。オンラインを利用した研修はまだ普及していないが、虹センターの取組みが各地域に広がる起爆剤ともなり得る。
・自由記述からは“参加しやすく便利だ”“不安だったが丁寧な案内で困らなかった”などの意見が多数を占めたが、“質疑や意見交換がしにくい”という意見もあった。

③ 児童相談所における児童心理司の役割（2020 年 7 月 16 日実施）
・9 割以上の参加者が 5 点満点中 4 点以上の役に立つという回答であった。
・「新たな気づきや理解の深まり」「意欲･関心の高まり」において 6 割弱の参加者が 5 点の「効果を感じる」と評価している。自由記述では“児童心理司”に焦点を当てた研修が少ない中、児童心理司の専門性を考える機会となったことが貴重という声が複数あった。
・50 分× 2 コマという時間配分については、ちょうどよかった、集中できたという声と、もう少し長くてもいい、足りないという意見があった。講義中に取り入れた投票機能について、新鮮でよかったという声もあった。

・2 割弱の参加者が通信状態や音声に何らかの支障があったという回答であった。
・オンライン研修は、予算や移動時間がカットできる、業務の合間で参加できる、講義は問題なく聴講できるといった点から今後も取り組んでほしいという意見が多かった。一方、参加者同士の交流、意見交換、討議の時間も確保して欲しいという意見もあった。
・76 名（97.4%）が今回初めてオンライン研修に参加したと回答した。機材も研修のために借りて使用した人が多かった。

これらの結果を踏まえ、オンラインを活用した研修はまだ普及していないが、オンライン研修へのニーズは高く、受講者が一定の満足を得られるものを実施することが可能だと考えられた。そして、新型コロナの感染が拡大する中で、感染を防止した安全な方法で、かつ確実に研修を実施するための方法として、またデジタルリテラシーの向上に資することを企図して、オンライン研修の本格的な導入を進めることとした。

（2）オンライン研修の本格導入と実施状況

1）オンラインを利用した研修プログラムの企画検討（2020 年 7 月～ 10 月）

ア．新型コロナ対策で求められた行動制限

2020 年 4 月 7 日に神奈川県を含む 7 都府県に発令された緊急事態宣言は、同年 5 月 27 日には全て解除となったが、引き続き政府からは次の 3 点が国民へのお願いとして示され、厳重な感染予防対策が求められた。

お願い 1：外出はできるだけひかえてください。
やむを得ず外出する場合には、マスクを着用していただくようお願いします。
お願い 2：「三密」（密集、密閉、密接）を避けましょう。
集団感染は、「換気が悪く」、「人が密に集まって過ごすような空間」、「不特定多数の人が接触するおそれが高い場所」という共通点があります。
できるだけ、そのような場所に行くことを避けていただき、やむを得ない場合には、マスクをするとともに、換気を心がけていただく、大声で話さない、相手と手が触れ合う距離での会話は避ける、といったことに心がけてください。
お願い 3：咳エチケット（咳やくしゃみをする際、マスクやティッシュ、ハンカチ、袖、肘の内側などを使って、口や鼻をおさえること）や手洗いをお願いします。

これまで虹センターでは、全国の援助機関から受講者を募り、研修室に集合して学ぶ参集型の研修形態を採ってきたので、これら 3 点のお願いはいずれも研修開催及び運営を難しくするものであった。とりわけ「三密」の回避に関しては、新型コロナ対策としてクラスター（集団）感染の防止が重要との指摘があり、参集による研修開催はより慎重な対応が求められるものと、捉えざるを得なかった。

イ．参集型研修で多数発生した参加キャンセル

こうした状況の中で、出張（旅行）を伴う虹センターでの研修参加をはたして受講者が望むのか、あるいは受講者自身は出張を希望しても、所属の方針で了解されない場合もあるのではないかという点も強く懸念された。実際に、緊急事態宣言等の行動制限が解除された2020年7月下旬から11月上旬の間に7本の参集型研修を実施したが、受講者決定の後に多数のキャンセルが発生したことがあり、そうした懸念が現実のものとなった。(図表2-4)

また、キャンセルの連絡を受けた際、なぜオンラインで研修を実施しないのか、なぜオンラインにできないのか、という趣旨の意見が多く寄せられたことも、オンライン研修の本格実施を急ぐ強い後押しとなった。

図表 2-4.　2020 年度参集型で実施した研修一覧

研修名	期間	参加決定数	キャンセル数	最終参加者数	キャンセル率
児童福祉司ｽｰﾊﾟｰﾊﾞｲｻﾞｰ義務研修 A 日程〈前期〉	7/28-30	58	23	35	39.7%
教育機関・児童福祉関係職員合同研修	8/6-7	51	15	36	29.4%
児童福祉司ｽｰﾊﾟｰﾊﾞｲｻﾞｰ義務研修 B 日程〈前期〉	8/18-20	66	31	35	47.0%
児童相談所長研修〈前期〉	8/25-27	87	47	40	54.0%
児童相談所長研修〈後期〉	10/6-8	87	49	38	56.3%
児童福祉司ｽｰﾊﾟｰﾊﾞｲｻﾞｰ義務研修 A 日程〈後期〉	10/20-22	58	25	33	43.1%
児童福祉司ｽｰﾊﾟｰﾊﾞｲｻﾞｰ義務研修 B 日程〈後期〉	11/4-6	67	31	36	46.3%

(注)・「児童相談所長研修」及び「児童福祉司ｽｰﾊﾟｰﾊﾞｲｻﾞｰ義務研修」は法定研修。
自治体からの委託を受け研修を実施している。〈前期〉〈後期〉通して受講する必要がある。
・キャンセル率は、キャンセル数を参加決定数で除して算出。

ウ．受講者サポート体制の整備～テスト配信、受講者専用ページ、オンライン参加マニュアル

試行的に実施したプレ・オンラインセミナーが、受講者の学びへの熱意と協力により無事実施できたので、2020年7月後半から既存の研修プログラムをオンライン研修として企画し直す作業が本格化した。検討にあたっては、プレ・オンラインセミナーの受講者アンケートで指摘された課題を参考に、円滑にオンライン研修を運営するための工夫を加えた。

最も優先すべき課題として挙げられたのは、機器やソフト／アプリの操作について受講者をサポートできるよう、虹センター側もしっかりと準備を整えることであった。ここでは、新たに準備した3つの事項について紹介する。

まず、テスト配信である。これは受講者に対し、機材、通信環境、部屋、ソフト／アプリの準備事項について事前に通知した上で、ライブ配信日（研修当日）の2日前に「テスト配信日」を設け、受講者全員の通信状態の確認と機器操作等の案内を行うことである。マイクやスピーカーの音量調整の仕方や研修参加時に使用する部屋の通信状態や環境等の事前確認をすることで、ライブ配信日に受講者が快適に研修受講できるようになるだけでなく、虹センター側のライブ配信当日の円滑な研修運営に寄与している。

テスト配信はプレ・オンラインセミナーの段階から取り入れ、その重要性を認識したもので、2022 年度現在も継続して実施している。テスト配信では、受講者が入室すると①表示名の変更、②動画の視聴確認、③チャット送信、④マイクテストの手順で、操作や動作を確認してもらっている。また、演習科目の記録ツールとして、オンラインホワイトボードを活用する研修では、チャットの送信の後に、オンラインホワイトボードの付箋貼付を練習してもらう流れとしている。

テスト配信に参加することにより、機器操作等の事前確認だけでなく、受講者が事前にオンライン研修会場の雰囲気に触れられたり、受講者と虹センタースタッフがマイクテストを通じで事前に挨拶し合えたりすることで、遠隔研修であっても安心感を持ってライブ配信に参加してもらえるという効果が生じていると感じている。

次に、研修ごとの案内サイトの設置についてである。虹センターのホームページ内に研修ごとの「受講者専用ページ」を新設することとした。「受講者専用ページ」には、オンライン研修の受講から終了までの流れが、事前課題、テスト配信、研修当日（ライブ配信当日）、提出課題等の順に掲載されており、各項目に教材や資料の PDF データ、Web 会議システムやオンラインフォームの URL、課題用の記入様式等を掲載して、受講者がこの案内サイトに入れば、その研修の受講に必要な情報をすべて入手できるようにした。

もう 1 点は、操作マニュアルの作成である。テスト配信や研修を重ねるうちに、受講者が困りやすい操作が分かってきたので、操作マニュアルを作成して事前に受講者に配布した。当初は Web 会議システムの公式ヘルプページを紹介したり、操作方法の質問に電話で対応したりしていたが、口頭では詳細な説明が難しく、またライブ配信当日に複数の電話相談が入った場合、研修運営に支障が生じることが懸念された。そこで、分かりやすい図を入れた操作説明の資料を作成して、配布することとした。その後、徐々にこの資料の充実に努め、2021 年 3 月には「オンライン参加マニュアル」として冊子にまとめるまでになった。このマニュアルによって、電話による問い合わせであっても、同じ資料を見ながら一緒に操作方法を確認できるようになり、受講者のスムーズな研修参加に貢献しているものと考えている。

2）オンライン研修の本格実施（2020 年 11 月～ 2021 年 3 月）

ア．研修プログラムに「反転学習」を導入

2020 年 10 月までに研修の実施形態をオンラインに切り替えるためのプログラムの再編成や講師調整を終え、配信機材の補充もして、同年 11 月から 2021 年 3 月までの間に 10 本のオンライン研修を実施することができた。10 本の研修のうち 6 本については、先のプレ・オンラインセミナーをほぼ踏襲しライブ配信当日に 2 ～ 3 科目というプログラム編成だったが、研修対象や科目のテーマ等に合わせ、講義だけでなく、シンポジウムや実践報告、事例検討、グループ討議といった企画にも挑戦した。

この時期、企画内容に関して特筆すべきは、児童福祉施設の指導者を対象とする 4 本の研修（乳児院、児童養護施設、児童心理治療施設、母子生活支援施設の各指導者研修）において、

オンデマンド配信による事前の講義視聴とライブ配信を組み合わせた混合型のプログラム編成としたことである。この取組みを検討したきっかけは、民間児童福祉施設職員の処遇改善加算の要件に必要な研修時間数や内容等を考慮したことだったが、実施してみると予想以上にオンデマンド配信が有効であると感じた。そして、「反転学習」（オンデマンド配信で基礎知識を事前に学んだ上で、参集もしくはライブ配信による演習に参加する学習）を虹センターの研修で活用することへと発展し、複数の研修形態を組み合わせることの可能性に我々の目が向くようになった。

イ．これまで参集型では申込みのなかった援助機関からの参加

虹センターまで職員を派遣することがこれまでなかった機関が、研修をオンライン化したことによって申込みに繋がる動きも見られた。市区町村職員を対象とする研修では、虹センターの研修に初めて参加する自治体が大幅に増加した。

また、テーマ別研修では、保護者が精神疾患を持つ家庭への支援を取り上げたところ、約700名の応募があったため、定員200名のところを倍増して470名を受け入れる対応とした。オンライン研修は普及啓発の上で強力な媒体となることを改めて認識する一方、殺到する質問に対応仕切れなくなるなど、定員規模に応じた研修運営の工夫が必要であることもわかった。

ウ．研修後課題の記入にオンラインフォーム等を導入したことによる効果

オンライン研修導入を機に、従来は受講者に手書きで所定様式への記入と即日提出を求めていた「研修後アンケート」及び、研修で学んだことや気づいたことを簡単なレポートにまとめる「振り返りシート」を、オンラインフォームまたはWord／Excelファイルでの提出とし、期限も研修終了約1週間後に変更した。

これにより、アンケートの自由記述や振り返りシートに受講者が書く意見や感想等の文字量が格段に増えた。研修で得た気づきや学んだことについて、以前にも増して詳細に書かれるようになったと感じる。また、虹センターではこれらを電子データとして入手できるようになり、集計作業が効率化したことも、研修運営に大きな変化をもたらしている。特に「振り返りシート」はこれまで虹センター内での資料に留まっていたが、データを速やかに概要としてまとめ、各研修科目を担当した講師にフィードバックすることが可能になった。

エ．受講者、講師と研修センターとの協働

2021年1月から3月には、東京、神奈川等、大都市圏を抱える12都府県で緊急事態宣言が再度発令された。近年の日本社会が経験したことのない行動制限が引き続き求められる中、2020年度後半は、研修受講者を全国から募る研修センターとして、どのような状況にあっても「学びを止めてはいけない」という信念からオンライン研修を実施した。その信念は、受講者とその所属機関、そして各研修科目の講師を担った先生方からの共感に支えられ、オンライン研修を一緒に作り上げようとする協力があったからこそ、試行錯誤の中で形にすることができた。

研修センターだけが研修を作っているのではない。受講者とその所属機関、講師の先生方との協働があって初めて研修の場が作られ、価値ある学びが共有される。このような考えは当然のことかもしれないが、同じ形式の研修を長く繰り返すうちに、私たちの中でその認識が希薄になっていたことに気づかされた1年だった。その反省と改めて認識できたことに感謝を感じつつ幕を閉じた、2020年度であった。

3）オンライン研修運営の安定化とプログラム拡充への取組み（2021年4月～2023年3月）

ア．2020年度の経験から得た課題

2020年度は虹センターがオンライン研修に初めて本格的に取組んだ、言わば“オンライン研修元年”にあたり、試行錯誤しながらの研修運営だったにも関わらず、研修後アンケートの結果は総じて高い評価点を得られた。このことは、オンラインを導入したことについて、多くの受講者が好意的に捉えてくれたと考えて良いだろう。

また、アンケートの自由記述には、「オンラインでも有意義に研修に参加できた」、「思いのほか集中して受講できた」、「初めてのオンライン研修で緊張もあったが、テスト配信もあり安心して参加できた」、「地元で講義を受けられるのが非常によかった」等、“できた”、“よかった”という言葉が多く見られた。好結果になった要因の一つとして、研修前は初めてのオンライン研修の受講に緊張感や不安感を持っていたが、研修が終わってみたら予想以上に“できた”、“よかった”という体験になった受講者が多かったことが考えられる。

一方、2020年度にオンライン研修を運営した感触として、いくつかの疑問点や課題が浮かび上がってきた。まず、オンラインであるために講師が受講者の反応を把握しづらいほか、受講者同士の交流を通じて日々の実践を振り返ったり支援者としての姿勢を内省したりする省察学習につながりにくいのではないかという疑問である。次に、知識の伝達については参集型よりもオンラインの講義の方がより効果的に行える可能性を感じた半面、受講者同士の交流の濃密さは参集型研修には及ばず、横のつながりを促進する効果は限定的ではないかという疑問である。

さらに、演習科目に関しては、受講者も講師もオンライン研修に慣れていないことを考慮して、個別作業で行う課題を中心に構成したところ、落ち着いて個々の振り返りができる利点があった半面、他者との意見交換によって考察を深めるような活動が十分提供できなかった。結局、グループ討議でなければ提供できない体験があり、オンライン研修であっても必要に応じてグループ討議を行うべきということがわかった。

その他、虹センター側のコントロールを越えた課題も認められた。受講者側の職場の事情により、研修受講中であっても緊急対応に呼び出されたり、通信状態のために音声や映像が不安定になったりして、こちらからは制御しがたい事情で研修受講に支障が生じることもあった。

イ．2021年度の取組み①　～キーフレーズの設定による研修趣旨の明確化

2021年度は新型コロナ拡大が続く社会情勢を背景に、感染症対策に慎重に取組むことを第一

に考え、国がカリキュラムや科目時間数等を規定している法定研修等を除く大半の研修をオンラインで実施する計画とした。プログラムの作成にあたっては前述した課題にできるだけ対応できるよう、各研修の特性に応じて内容の充実化を図ったほか、より安定した形で研修を提供できるよう運営方法等を見直した。

この時、見直した点のひとつに、年間研修プログラムの企画を通して新たに研修のキーフレーズを設けたことが挙げられる。キーフレーズは「地域での早期支援」、「連帯感のある協働」、「援助関係の構築」、「子どもの意見表明」の4つである。オンラインでは虹センタースタッフ自身も受講者と直接対面できないため、受講者にこちらが伝えたいメッセージを届けづらいという気づきがあった。プログラムを企画する上で、研修センターとしていま特に大事にしている思いをキーフレーズにすることで、従来よりも明確に伝えられると考えた。

プログラム内容は2020年度に企画したプログラム構成を概ね踏襲し、オンライン研修の安定的運営のため、研修スタッフが機器操作に慣れることや、受講者が安心して参加できるような個別対応のノウハウの蓄積、できる限り混乱なく受講してもらえるような進行案内等を準備した。

ウ．2021年度の取組み②　～科目数や研修日程の拡充

新たな取組みとしては、オンデマンドによる講義科目の事前視聴や、昼食休憩時間に「ランチョンセッション」として講義映像を配信するなど、受講者に提供する科目数を少しずつ増やすことを一部の研修で試みた。また、参集型でも例年100名以上の受講者が参加する「教育・福祉虐待対応職員合同研修」では定員を200名に設定した。プログラムを午前の部と午後の部に分け、午前の部で全員が講義等を受講した後、午後の部は200名のうち希望者50名（定員）がグループ討議を行う構成としたところ、午後の部には定員を超える62名から参加希望があり、希望者全員を受け入れることとした。この研修形態に取り組んだことで、同じ研修の参加者の中に講義等いわゆる一方向からの受動的受講を望む者と、能動的に演習科目等に参加し相互交流を希望する受講者とがいて、それぞれ異なるニーズがあることを理解した。この経験から、2022年度には午後の部にさらに演習科目を加えてプログラムを拡充した。

2021年は4月当初から全国各地でのまん延防止措置や緊急事態宣言発令が相次ぎ、さらには「東京2020オリンピック競技大会（7月23日～8月8日）」及び「東京パラリンピック競技大会（8月24日～9月5日）」が様々な議論の末に実施されたことなどから、当初は参集型で予定していた法定研修（「児童相談所長研修」及び「児童福祉司スーパーバイザー義務研修」）の実施形態を、オンラインに変更する検討と調整が避けられない状況となった。結果としてこのことが、虹センターのオンライン研修の取組みを大きく前進させるきっかけとなった。

児童相談所長研修は定員50名を2日程、児童福祉司スーパーバイザー義務研修は同じく定員50名を3日程分として年間計画に位置付け、いずれも前期3日と後期3日、合計6日間の研修受講を義務付けるプログラムとなっている。前述のとおり2020年度は法定研修にもかかわらず多くの受講者がキャンセルせざるを得なかった事情もあり、2021年度は確実に研修を開

催することが何よりも最優先事項であった。一方、計6日間分のプログラムをすべてオンラインで受講することによる受講者の負担感、特に集中できる時間の限界値は未知数であったが、時期的に日程変更や時間割の見直し等をする猶予がなかったため、参集型で組んだプログラムをそのままオンラインに変更する形での実施に踏み切った。

エ．2021年度の取組み③　～オンライン導入による講師との連携強化

こうして予定外に法定研修をオンライン化することになったが、受講者の負担感という課題はありつつも、結果的に無事すべてのプログラムをオンラインで提供することができた。つつがなく研修を終えることができた要因としては、受講者と講師の先生方の全面的な協力があったことが筆頭に挙げられる。

受講者に関しては、虹センターとしてもテスト配信の実施日を複数設定する等の配慮をしたが、受講者側が確実に事前テストに参加し、パソコン等機材の準備や通信環境の整備に最大限の努力を払ってくれたことで、ライブ配信当日にスムーズに研修を運営することができた。

また、講師からの協力に関しては、従来の参集型では電話やメールで研修の趣旨を説明した後は、講師の裁量で講義や演習の内容を決めてもらっていたところ、オンライン研修ではオンライン会議システムを使って講師との事前打合せを持つ機会が格段に増えた。趣旨説明に加え、研修受講者の現状分析や具体的な時間配分などについて、講師と虹センターとの間で事前の意見交換を丁寧に行えるようになったことは大きな変化である。

特に2021年度の法定研修では、急遽オンラインに実施形態を変更したことにより、講師との事前打合せをより入念に持つこととなり、その結果、研修内容がニーズに沿ってより焦点化されたり、演習科目の進行がより効率的になった。法定研修では、演習科目が多く設定されていることから、オンライン上の演習を補助するツール、投票機能等の試行に挑戦する機会も多く持てた。また事例検討科目では、講師と受講者の事前打合せをしっかり持つことができ、提出者が講師に事前のスーパービジョンを受けた上で、以前よりも安心して事例報告できるようになったと思われる。これらの取組みは、講師の先生方からも「準備を進めやすくなった」という感想をもらうことがあり、2020年度から「振り返りシート」のフィードバックを始めたことと相まって、講師との連携が強化されたと感じている。

オ．2022年度の取組み①　～積極的にICTとオンラインを活用する方針への転換

2022年4月以降、結果的には緊急事態宣言発令やまん延防止措置等の行動制限が政府と自治体によって取られることはなかったが、新型コロナウイルス株の変異等に伴う新規感染者数は、1月から3月頃までの第6波に対し、第7波（7月～9月頃）、第8波（11月～3月）と、時期を追うごとに増大することとなった。

虹センターの2022年度研修計画においては、オンライン研修を参集型研修の代替としてとらえるのではなく、今後感染症の問題が収束したとしてもデジタル化の波は社会に浸透していくものと予想し、より積極的にICTとオンラインを活用する方針を取ることとした。

虹センターがオンライン研修に本格的に取り組んで3年目を迎え、受講者側にもオンラインの活用は参集型の代替手段ではなく、研修形態の一つの方法という認識が強まっていることが感じられた。この意識の変化が、さらなるプログラムの拡充等に虹センターが挑む大きな要因となっていた。

オンライン研修の日数設定について適正な日数設定の検討がなされたが、数日に及ぶライブ配信は受講者の集中力低下や疲労を生じさせる心配があるほか、職場で研修に参加する受講者が通常業務に呼び戻されてしまう可能性が増すという懸念も払拭されなかったため、2021年度の法定研修での実績があるものの、2022年度も引き続きライブ配信は1日の設定を基本とした。

一方、前述した2021年度法定研修から得られた経験を踏まえ、オンデマンド配信による科目数を増やすなど、各研修の特性に応じたプログラムの拡充をさらに進めた。

また、前述した研修企画のキーフレーズについては、2021年度に設定した4本に「新任者の育成」を新たに加えた5本のキーフレーズを設定し、研修の趣旨がより明確になるよう意識しつつ、年間を通して一貫性の高いプログラムを編成するように努めた。

カ．2022年度の取組み②　～受講者が主体的に研修参加できるプログラム編成

2022年度のオンライン研修で特筆したいのは、まず4つの施設系研修（児童心理治療施設、児童養護施設、母子生活支援施設、乳児院の各指導者研修）のプログラムの拡充である。拡充した事項は多岐にわたり、オンライン化3年目となり初めて事例検討科目を再開したこと、反転学習に用いるオンデマンド講義と演習科目の内容の連続性を高めて受講者がより主体的に課題遂行できるようにしたこと、ライブ配信日のグループ討議の際のグループ編成と討議内容をブラッシュアップし、受講者が事前アンケートで挙げていた討議したいテーマに基づく編成と内容にしたこと、その他にランチョンセッションの活用などを挙げることができる。

反転学習を活用したプログラム構成は、「児童心理司指導者研修」にも取り入れた。さらにこの研修では、全国の児童相談所等から招聘した5名の児童心理司スーパーバイザーが研修企画の段階から参画し、ライブ配信当日もグループワークをサポートし、実践報告の発表者も担ってもらうこととした。オンライン会議システムを利用して事前打合せを複数回持つことができたからこそ実現できた企画であり、オンライン化が進んだことで実現した取り組みだと捉えている。

2021年度に「教育・福祉虐待対応合同研修」で試行した2部構成の形式は、2022年度も同研修で継続した他、新たに「児童虐待対応保健職員指導者研修（以下、保健研修）」でも実施することとした。ただし、保健研修ではライブ配信日を2日間に拡大し、1日目は定員80名全員が参加、2日目は受講者のうち児童相談所に勤務する保健師を対象に講義と演習を行うプログラムとした。法改正により保健師が児童相談所必置となり、虹センターの研究事業で児童相談所保健師のガイドラインを作成したことがこの企画の背景にある。このような2部構成の実施形態は従前の参集型では組みづらいが、自所属から参加できるオンライン研修だからこそ、受講者に提供しやすいと感じている。

キ．2022 年度の取組み③　～研修の前期と後期のインターバル期間を活用

次に、年間 3 日程を組んで実施した「指導教育担当児童福祉司任用前研修（以下、SV 任用前研修）」についてである。この研修は前年度まで「児童福祉司スーパーバイザー義務研修」として実施していたが、令和元年改正児童福祉法の施行により受講対象が児童福祉司スーパーバイザー任用後から任用前に改正されたことに伴い、研修名称及び研修プログラムの一部が変更された。年度当初は前期 2 日間を参集型、後期 3 日間はオンラインでの開催を計画していたが、感染症対策に加え定員 150 名（50 名× 3 日程）を大きく上回る 220 名の受講者を受け入れる必要に迫られたことから、前期課程もライブ配信で行うこととした。なお、受講者全員を希望日程で受け入れることができたことも、参集研修に比べ定員設定を調整しやすいオンライン研修の利点として記しておく。

また、SV 任用前研修は、前期課程と後期課程の間のインターバル期間に、受講者にスーパーバイズ実践の実習や筆記試験などの課題を課すことが国の要綱で新たに規定された。受講者が研修受講に費やす時間が増加したため、4 本の講義科目を e ラーニングシステムを活用したオンデマンド配信によって提供して、受講者のペースで研修を進められるように配慮した。

もう一つの法定研修である「児童相談所長研修」については、当初計画で 2 本の日程を設け、前期課程は両日程合同で 3 日間のライブ配信とし、後期課程は各日程とも参集型 3 日間として、予定通りに実施することができた。オンラインと参集の両方を体験してもらう研修は、先述した Web 研修を除き前例がないことで、虹センターとして初めての経験であった。前期課程は講義を中心にライブ配信で提供し、後期課程は参集型で演習主体のプログラムを受講してもらったが、研修後アンケートからは、両方の実施形態を体験したことでそれぞれの長所や価値に気づいたとする記述が多く見られた。

2022 年度に実施した法定研修から得た経験は、前期課程からインターバル期間を経て後期課程までをトータルとしてプログラム構成する、継続性のある研修設計の意義（これに関しては、虹センターでは「Web 研修」と「児童福祉司スーパーバイザーアドバンスコース」という 2 つの研修で、10 年以上にわたって実施してきた経験もある。）と、参集とオンライン（ライブ配信とオンデマンド配信）を組み合わせた混合型のプログラム構成が持つ効果の可能性を示唆していた。

2022 年度は、オンライン研修の運営に虹センターのスタッフが一段と慣れてきたことや、受講者側もオンライン研修への参加経験を有する人が増えてきたことなどから、総じてグループ討議等の演習科目の運営が以前よりも円滑になり、講師との連携強化と相まって、研修内容もいっそう充実したものと考えている。

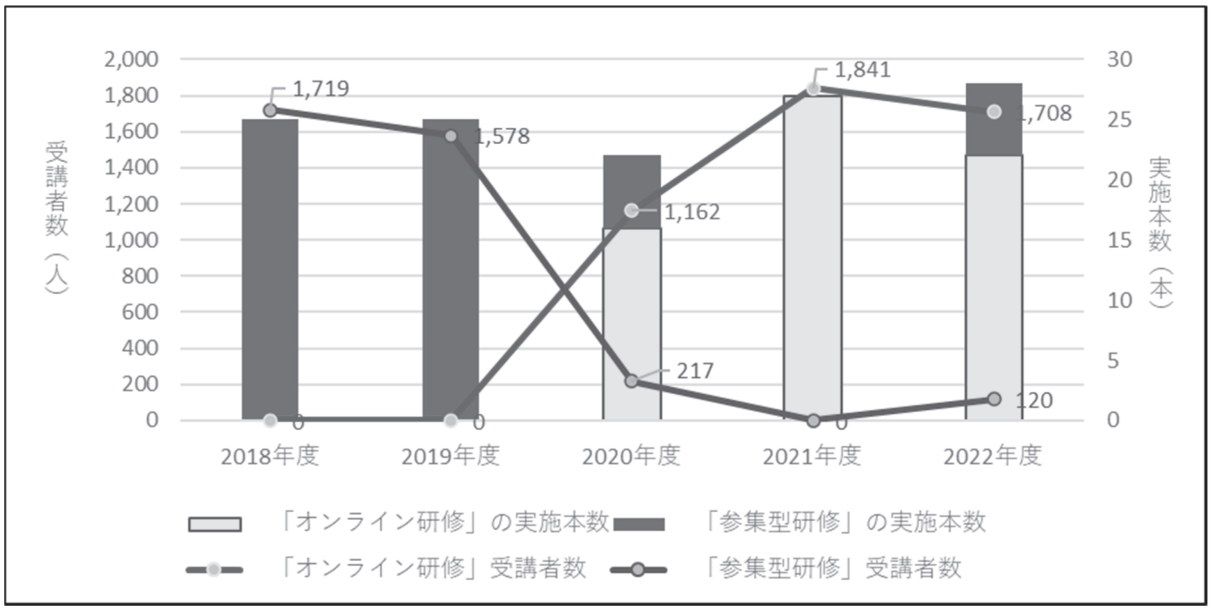
4）2020 年度から 2022 年度までの 3 年間を振り返って

ア．研修実施本数と受講者数の実績

新型コロナの感染拡大以前は、研修と言えば会場まで受講者に参集してもらう形態で開催することが当然だと考えていたが、新型コロナに直面したことでその状況が一変し、実に 3 年間

にわたってオンライン研修の活用を試行錯誤することとなった。暗中模索であったが、結果として新型コロナ以前の年度と同等の研修本数を実施し、受講者数も以前と比べて遜色がない人数に受講してもらえた（図表 2-5，2-6）。“学びを止めない”という虹センターの努力に関して、一定の成果があったと言えるだろう。

図表 2-5.　専門研修の受講者数と実施本数の推移（2018 年度～ 2022 年度）



図表 2-6.　専門研修の実施状況（2018 年度～ 2022 年度）

区分	No	研修の名称		受講者数 2018	2019	2020	2021	2022	受講対象（機関、施設種別、職種、経験年数等）	（参考）受講者の平均経験年数の状況 ※2021年度実績*
児童相談所	1	児童相談所長研修 ※法律により受講が義務付けられている研修	A＜前期＞	62	64	40	**52**	**46**	新任児童相談所長	児相経験 9.6年
	2		A＜後期＞	62	63	38	**51**	46		
	3		B＜前期＞	―	―	―	**52**	**45**		児相経験 9.7年
	4		B＜後期＞	―	―	―	**54**	44		
	5	（～2021年度） 児童福祉司スーパーバイザー義務研修 （2022年度～） 指導教育担当児童福祉司任用前研修 ※法律により受講が義務付けられている研修	A＜前期＞	83	91	35	**76**	**87**	（～2021年度） 児童福祉司スーパーバイザーとして職務を行う者 （2022年度～） 児童福祉司として3年以上勤務した者、又は指導教育担当児童福祉司として職務を行うことが期待される者	児相経験 8.3年
	6		A＜後期＞	83	91	33	**76**	**86**		
	7		B＜前期＞	78	100	35	**71**	**69**		児相経験 9.4年
	8		B＜後期＞	77	97	36	**70**	**69**		
	9		C＜前期＞	―	―	―	**70**	**62**		児相経験 6.4年
	10		C＜後期＞	―	―	―	**70**	**61**		
	11	児童心理司指導者研修		65	79	中止	**58**	**82**	児童相談所児童心理司経験通算5年を満たした児童心理司（スーパーバイザーを含む）	心理司経験 8.5年
	12	児童相談所職員合同研修		―	85	**63**	**84**	休止	児童相談所の児童福祉司、児童心理司、一時保護所職員、保健師で、児童相談所経験通算3年を満たした者	児相経験 6.1年
	13	児童相談所弁護士専門研修		48	52	**75**	**48**	**40**	児童相談所に勤務している弁護士（常勤・非常勤・嘱託を問わない）	児相経験 4.3年
	14	児童相談所医師専門研修		―	8	**28**	**24**	**45**	児童相談所に勤務する医師（勤務形態は問わず、非常勤や嘱託を含む）	現所属 8.1年
	15	（～2021年度） 児童福祉司スーパーバイザーステップアップ研修	＜前期＞	10	11	休止	中止	7	児童福祉司スーパーバイザーで、高度専門的な知識・実務を継続的に学びたい者	―
	16	（2022年度～） 児童福祉司スーパーバイザーアドバンスコース	＜後期＞	10	10	休止	中止	7		
児童福祉施設	17	児童心理治療施設指導者研修		43	35	**30**	**25**	**34**	児童心理治療施設で基幹的職員等指導的立場にある主任指導員、主任心理士、主任保育士等で、児童福祉施設経験通算3年を満たした者	施設経験 9.0年
	18	乳児院指導者研修		67	66	**47**	**46**	**52**	乳児院で基幹的職員等指導的立場にある主任保育士や家庭支援専門相談員等で児童福祉施設経験通算5年を満たした者	施設経験 11.8年
	19	母子生活支援施設指導者研修		72	61	**50**	**47**	**64**	母子生活支援施設で基幹的職員等指導的立場にあり児童福祉施設経験通算3年を満たした者	施設経験 10.5年
	20	児童養護施設指導者研修		99	95	**75**	**85**	**82**	児童養護施設で基幹的職員等指導的立場にあり児童福祉施設経験通算7年を満たした者	施設経験 11.7年

区分	No	研修の名称		受講者数 2018	2019	2020	2021	2022	受講対象（機関、施設種別、職種、経験年数等）	（参考）受講者の平均経験年数の状況 ※2021年度実績*
児童福祉施設	21	施設心理職員合同研修		110	90	中止	**59**	休止	児童養護施設、児童心理治療施設で児童福祉施設心理職経験通算5年を満たした心理職／児童自立支援施設、乳児院、母子生活支援施設、児童家庭支援センター、自立援助ホームで児童福祉施設心理職経験通算2年を満たした心理職	施設心理職経験 7.8年
	22	児童福祉施設指導者合同研修		121	113	中止	**—**	**75**	乳児院、児童養護施設、児童自立支援施設、児童心理治療施設、母子生活支援施設、ファミリーホーム、自立援助ホーム、児童家庭支援センター等で基幹的職員等指導的立場にある職員で、児童福祉施設経験通算7年を満たした者	—
	23	（～2020年度） 児童福祉関係職員通年研修 （Web研修） （2021年度～） 施設職員事例検討会	プレ研修	8	8	**7**	**8**	8	児童福祉施設で基幹的職員等指導的立場にある職員で、高度専門的な知識・実務を継続的に学びたい者	施設経験 15.8年
	24		修了研修	8	8	**14**	**8**	8		
	—	児童福祉関係職員継続研修(Web研修) OB研修		18	—	—	**—**	**—**	※2018年度、研修開始10周年を記念して開催	—
市区町村	25	児童虐待対応保健職員指導者研修		69	65	中止	**90**	**100**	市区町村の母子保健活動、子育て支援、児童虐待防止対策に携わっている指導的立場にある保健師・助産師・看護師で、児童虐待関連業務経験通算5年を満たした者	虐待対応 12.7年
	26	市区町村虐待対応指導者研修		97	96	**100**	**98**	**78**	市区町村の家庭児童相談及び要保護児童対策地域協議会において指導的立場にあり、児童虐待関連業務の経験が通算5年を満たした者	虐待対応 8.6年
その他の専門職等	27	講師等養成研修		42	49	中止	**62**	休止	研修企画担当や研修講師となる県職員・市区町村職員・児童福祉施設職員等	現所属 5.6年
	28	教育・福祉虐待対応職員合同研修		116	107	**36**	**200**	**205**	学校や教育委員会で児童虐待対応に携わる者（経験年数の制限なし）、市区町村職員で児童虐待対応経験通算3年を満たした者、児童相談所職員で児童虐待対応経験通算5年を満たした者	教職経験、虐待対応、児相経験 14.0年
	29	医師専門研修		29	34	**32**	**12**	**23**	児童相談所、児童福祉施設、保健機関、医療機関等に勤務している児童虐待の対応に携わる医師	現所属 8.6年
	30	テーマ別研修 2018年度「配偶者間暴力をめぐって」 2019年度(中止)「喪失をめぐって」 2020年度「親の精神疾患と子どもの育ち」 2021年度「喪失をめぐって」 2022年度「英国の制度改革から学ぶ」「アウトリーチで支援をつなぐ」		242	中止	**470**	**235**	**103**	このテーマに関わる専門職で、各所属で指導的立場にあり児童虐待対応関連業務経験通算3年を満たした者	虐待対応 10.2年
				—	—	—	**—**	**200**		

区分	No	研修の名称	受講者数					受講対象 （機関、施設種別、職種、経験年数等）	（参考）受講者の平均経験年数の状況 ※2021年度実績*
			2018	2019	2020	2021	2022		
プレ・オンラインセミナー	①	プレ・オンラインセミナー 「しつけと体罰」			**77**			※参加要件は、児童虐待対応に従事している、Zoomによる受講ができる、アンケートへの協力ができる、以上の3点をすべて満たす方とし、先着順とした。	
	②	プレ・オンラインセミナー 「児童相談所における児童心理司の役割」			**79**			※参加要件は、児童相談所児童心理司、Zoomによる受講ができる、アンケートへの協力ができる、以上の3点をすべて満たす方とし、先着順とした。	
	③	プレ・オンラインセミナー 「虐待対応における母子保健の役割」			**79**			※参加要件は、児童虐待対応に従事する保健師・助産師・看護師、Zoomによる受講ができる、アンケートへの協力ができる、以上の3点をすべて満たす方とし、先着順とした。	
公開講座	―	公開講座 「英国の児童保護改革から学ぶ」			中止				
受講者数合計	研修受講者数合計		5,755	5,616	5,519	5,873	5,872		
	うち「オンライン研修」受講者数		**0**	**0**	**1,162**	**1,841**	**1,708**		
	うち「参集型研修」受講者数		1,719	1,578	217	0	120		
研修本数合計	研修実施本数合計		25	25	22	27	28		
	うち「オンライン研修」の実施本数		**0**	**0**	**16**	**27**	**22**		
	うち「参集型研修」の実施本数		25	25	6	0	6		

※オンラインで実施した研修（オンライン研修）はセルに色を付け、受講者数を太字ゴチック体で表記。
※2021 年度に実施した全研修の受講者平均経験年数は 9.4 年であった。

イ．オンライン研修に取組んだ３年間を振り返って

この章では 2020 年度から 2022 年度までの３年間を振り返り、虹センターがオンライン研修の導入から本格的な活用に至るまでの経過を概観した。新型コロナの世界規模での感染爆発を前に、ややもすれば研修は“不要不急”のものと見なされてしまうおそれもあったが、研修受講者、講師、そして私たち虹センターが「学びを止めてはいけない」という強く熱い思いを重ね合わせ、難局を乗り越えるべく力を合わせることができたからこそ、短期間のうちにオンライン研修を導入し、さらに ICT を多彩に活用するまでに至ることができたと感じている。

当初、オンライン研修は参集型研修の代替手段という位置づけであったが、導入から３年が経った現在、研修実施形態のバリエーションのひとつであり、参集型と並ぶ主要な選択肢となったことは間違いない。それに伴って参集型研修が持つ特色も浮かび上がってきており、受講者同士で経験を共有して省察的な討議を行う場合には、参集型が効果的であることがわかってきた。また、一口にオンライン研修と言っても、ライブ配信、オンデマンド配信、e ラーニングは、

それぞれに異なる特長を持っている。結局、最も優れた実施形態がある訳ではなく、研修目的に照らして最も効果的な実施形態を選ぶことが求められているのである。ICT の活用によって選択肢が豊富になり、参集以外の選択肢がなかった時代に比べて、研修デザインの自由度が飛躍的に広がったというのが、この 3 年間の大きな変化と言えるだろう。

ICT の普及が社会全体に影響を与え、学び方や働き方の変革が進む情勢の下、研修を取り巻く環境もまだまだ大きく変化していくことが予想される。時代の変化に柔軟に対応し、“現場の今”を捉えた研修プログラムを研究・企画・運営し続けることが、今後も虹センターが担うべき役割だと考える。

Ⅲ．オンライン研修に関する調査―研修評価と受講環境

１．本研究における調査について

（１）調査の全体像

本章では、オンライン研修への評価と受講環境、オンライン研修の特徴（長所と短所）や効果などについて、虹センター研修受講者等へのアンケート調査結果をもとに検証した。

実施した調査は、研修受講者への事後アンケート調査（以下、調査①）、研修受講者への振り返りシート調査（以下、調査②）、虹センター情報発信メール登録者へのアンケート調査（以下、調査③）である。調査①では、2022 年 5 月～ 11 月に虹センターが実施した研修を受講した者に、研修終了直後の評価、受講環境、研修への感想や意見等を求める質問紙調査を行った。調査②では、2022 年 5 月～ 11 月に虹センターが実施した研修を受講した者に、研修終了後に学んだことや今後に活かしたいことを、科目ごとに記述式で回答を求める質問紙調査を行った。調査③では、過去の研修受講者等が登録する虹センターからの情報発信メールに調査案内を送り、オンライン研修の受講環境や受講経験、期待や限界等について回答を求める質問紙調査を行った。

（２）調査の目的

オンライン研修の特徴や効果を整理し、今後の発展的利用の方向性を探るための基礎データとするため、オンライン研修への受講者の評価や受講環境、研修手法や科目による評価の差などを明らかにすることを目的に調査を実施した。

（３）倫理的配慮

調査①、調査②については研修修了に回答が必須となるアンケートおよび振り返りシートであるため、回答をもって調査協力に同意したとはみなさず、回答結果を研究に活用してよいか別途設問を加えた。その際、研究への活用が不可の場合であっても研修修了を認めないなどの不利益は一切生じないことを説明した。また、研修修了認定のために、個人を識別可能な情報を収集したが、研究に用いるデータセットからは個人識別情報を削除・加工して匿名化を行なった。

調査③については、無記名式のアンケートとすることにより、個人や組織が特定されないよう配慮した。また、調査への協力は自由意志により、回答しない場合も不利益は一切生じない旨を説明した上で、全設問を任意回答とした。

全調査共通で、研究用に作成したデータセットは虹センターの外部からはアクセス不可能なサーバーにパスワード保護をして保存し、研究期間終了から 5 年後に復元不可能な形にした上で破棄する予定である。

なお、本調査は子どもの虹情報研修センター研究倫理審査委員会の承認（22-1）を得て実施した。

２．研修受講者への事後アンケート調査（調査①）

（１）調査方法

2022年5月～11月に虹センターが実施した研修の受講者に、調査協力依頼を行い、オンラインフォーム、もしくは電子ファイルのメール送信により回答を収集した。なお、回答をもって調査協力に同意したとはみなさず、回答結果を研究に活用してよいか別途設問を加え、同意した者の回答のみを分析に使用した。

（２）調査対象

2022年5月～11月に虹センターが実施した研修の受講者1,002名を対象とした。

そのうち、調査への活用に同意した958名（95.6%）のデータを分析に使用した。

（３）回答者の属性

１）受講した研修

回答者が受講した研修は下表の通りであり、「教育・福祉虐待対応職員合同研修」が最も多く184名であった。続いて、「児童虐待対応保健職員指導者研修」が98名、「指導教育担当児童福祉司任用前研修A日程＜前期課程＞」が84名であった。なお、全ての研修がオンラインによる研修である。また、「指導教育担当児童福祉司任用前研修A～C日程＜前期課程＞」と「児童福祉施設職員合同研修」以外の研修については、オンデマンド配信の科目もあった。

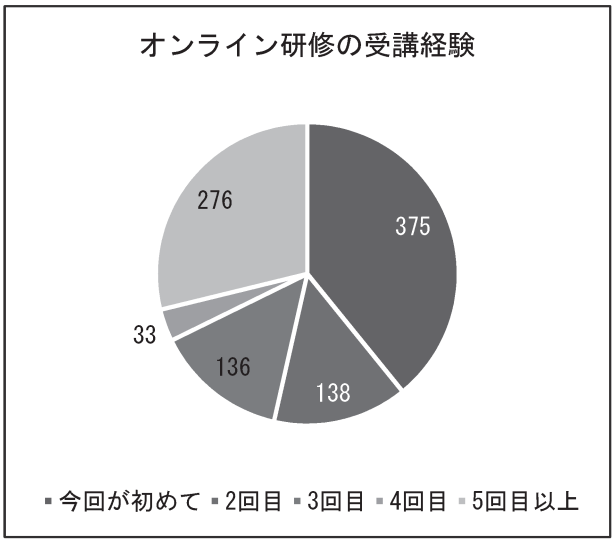
図表 3-1.　回答者属性：受講した研修

受講した研修	回答数	%
児童相談所長研修＜前期＞	90	9.4%
指導教育担当児童福祉司任用前研修＜前期＞A日程	84	8.8%
指導教育担当児童福祉司任用前研修＜前期＞B日程	67	7.0%
指導教育担当児童福祉司任用前研修＜前期＞C日程	62	6.5%
児童心理司指導者研修	80	8.4%
児童虐待対応保健職員指導者研修	98	10.2%
教育・福祉虐待対応職員合同研修	184	19.2%
児童福祉施設指導者合同研修	72	7.5%
児童心理治療施設指導者研修	32	3.3%
児童養護施設指導者研修	80	8.4%
乳児院指導者研修	48	5.0%
母子生活支援施設指導者研修	61	6.4%
総計	958	100.0%

2）オンライン研修受講経験

オンライン研修の受講経験について、「今回が初めて」と回答した者が375名(39.1%)と最も多く、続いて、「5回目以上」が276名（28.8%)、「2回目」が138名（14.4%）であった。オンライン研修を開始した当初はほとんどの受講者が「今回が初めて」と回答していたが、本格導入から2年以上が経過し、オンライン研修を受講した経験のある受講者が増加してきた状況にあった。

図表 3-2.　回答者属性：オンライン研修の受講経験



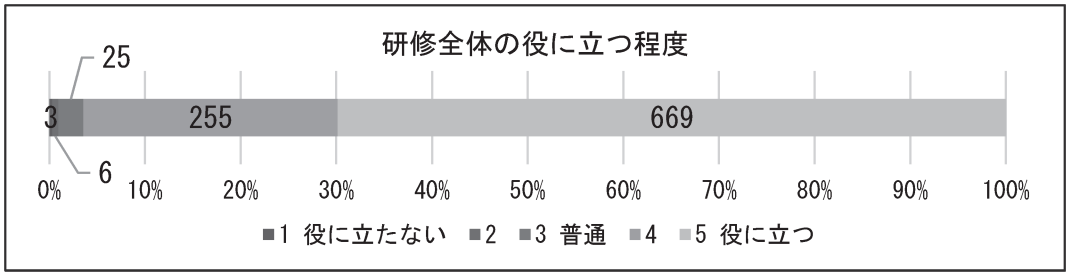
受講研修	回答数	%
今回が初めて	375	39.1%
2回目	138	14.4%
3回目	136	14.2%
4回目	33	3.4%
5回目以上	276	28.8%
総計	958	100.0%

（4）研修の評価

1）研修全体の役に立つ程度

受講した研修全体の役に立つ程度について、受講者の評価は「5役に立つ」が最も多く669名(69.8%)、続いて「4」が255名（26.6%)、「3普通」が25名（2.6%）であった。研修終了直後の評価では「4」、「5役に立つ」と回答している者が95%以上を占めた。なお、平均値は4.65、標準偏差は0.60であった。

図表 3-3.　研修の評価：研修全体の役に立つ程度



研修評価	回答数	%
1 役に立たない	3	0.3%
2	6	0.6%
3 普通	25	2.6%
4	255	26.6%
5 役に立つ	669	69.8%
総計	958	100.0%
平均（標準偏差）	4.65（0.60）	

2）研修評価と受講環境等のクロス集計（参考）

研修評価と受講環境等のクロス集計を行った。なお、研修評価の回答が「4」、「5 役に立つ」に大きく偏っており、差の検定には馴染まない結果であった為、本調査においては差の検定は行なっていない。平均値の差は僅少であることに加え、差の解釈には注意が必要であるため、参考として以下に示す。

図表 3-4.　評価×環境：テスト配信参加の有無

テスト配信参加	N	%	評価の平均	SD
参加した	833	87.1%	4.66	0.60
参加していない	90	9.3%	4.58	0.52
代理の者が参加	35	3.6%	4.60	0.60

図表 3-5.　評価×環境：映像の質

映像	N	%	評価の平均	SD
1 不鮮明	0	0.0%	-	-
2	3	0.3%	4.67	0.58
3 普通	123	12.2%	4.41	0.72
4	155	15.9%	4.57	0.58
5 鮮明	677	71.6%	4.71	0.56

図表 3-8.　評価×環境：Zoom 操作難易度

Zoom 操作難易度	N	%	評価の平均	SD
1 難しい	32	3.1%	4.38	0.83
2	100	10.4%	4.65	0.54
3 普通	355	36.6%	4.59	0.64
4	183	19.3%	4.70	0.51
5 簡単	288	30.5%	4.72	0.56

図表 3-9.　評価×環境：集中度

集中度	N	%	評価の平均	SD
1 集中できなかった	4	0.3%	3.75	0.96
2	30	3.1%	4.53	0.63
3 普通	161	16.1%	4.44	0.68
4	215	22.1%	4.58	0.61
5 集中できた	547	58.4%	4.76	0.53

図表 3-6. 評価×環境：音声の質

音声の質	N	%	評価の平均	SD
1 不明瞭	1	0.0%	2.00	-
2	16	1.6%	4.50	0.73
3 普通	133	13.5%	4.50	0.66
4	179	18.5%	4.59	0.55
5 明瞭	628	66.4%	4.71	0.58

図表 3-7. 評価×環境：通信の質

通信の質	N	%	評価の平均	SD
1 支障があった	41	4.3%	4.66	0.66
2	61	6.4%	4.66	0.51
3 普通	120	12.0%	4.45	0.70
4	121	12.5%	4.60	0.59
5 支障がなかった	611	64.7%	4.70	0.57

図表 3-10. 評価×環境：研修受講機材

研修受講機材	N	%	評価の平均	SD
パソコン	838	87.8%	4.66	0.57
スマートフォン	1	0.1%	5.00	-
タブレット端末	112	11.4%	4.54	0.75
その他	6	0.6%	4.67	0.52

図表 3-11. 評価×環境：使用したツール

使用ツール	N	%	評価の平均	SD
Zoom ソフト	862	90.1%	4.65	0.60
Web ブラウザ	92	9.6%	4.63	0.61
その他	3	0.3%	4.33	0.58

図表 3-12. 評価×環境：
職場や上司から得られた協力・配慮事項の個数

配慮事項 個数	N	%	評価の平均	SD
0～1	269	27.7%	4.59	0.63
2～4	601	62.8%	4.65	0.60
5 以上	88	9.5%	4.80	0.41

3）研修全体の効果―知識

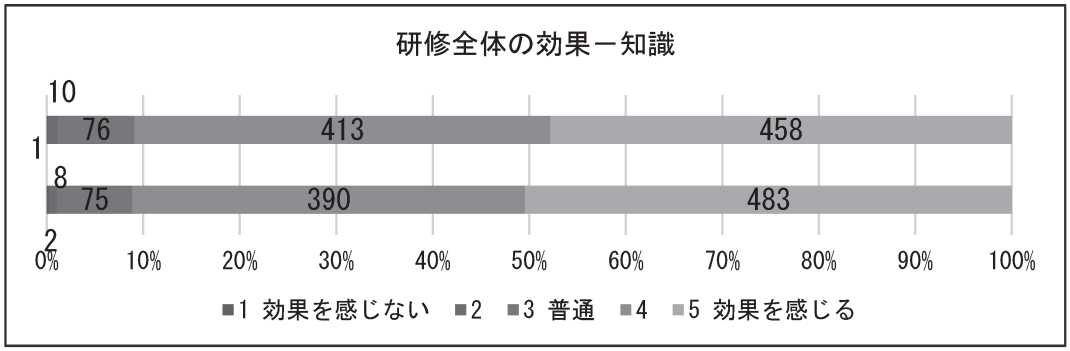
研修全体の効果については、「知識」、「気づき」、「意欲」の 3 つに分けて設問した。さらに、「知識」については、「新たな知識を得ることができた」と「これまでの知識が整理された」に分けて設問した。

研修全体の効果―知識の「新たな知識を得ることができた」については、「5 効果を感じる」が最も多く 458 名（47.8%）、続いて「4」が 413 名（43.1%）、「3 普通」が 76 名（7.9%）であった。

研修全体の効果―知識の「これまでの知識が整理された」については、「5 効果を感じる」が最も多く 483 名（50.4%）、続いて「4」が 390 名（40.7%）、「3 普通」が 75 名（7.8%）であった。

「新たな知識を得ることができた」の平均値は 4.37、標準偏差は 0.68 であった。「これまでの知識が整理された」の平均値は 4.40、標準偏差は 0.69 であった。

図表 3-13.　研修全体の効果：知識



研修効果―知識 新たな知識を得ることができた	回答数	%
1 効果を感じない	1	0.1%
2	10	1.0%
3 普通	76	7.9%
4	413	43.1%
5 効果を感じる	458	47.8%
総計	958	100.0%
平均（標準偏差）	4.37（0.68）	

研修効果―知識 これまでの知識が整理された	回答数	%
1 効果を感じない	2	0.2%
2	8	0.8%
3 普通	75	7.8%
4	390	40.7%
5 効果を感じる	483	50.4%
総計	958	100.0%
平均（標準偏差）	4.40（0.69）	

4）研修全体の効果―気づき

研修全体の効果―気づきについては、「支援の振り返りができた」、「新たな視点や考え方を得た」、「専門性・役割の理解が深まった」に分けて設問した。

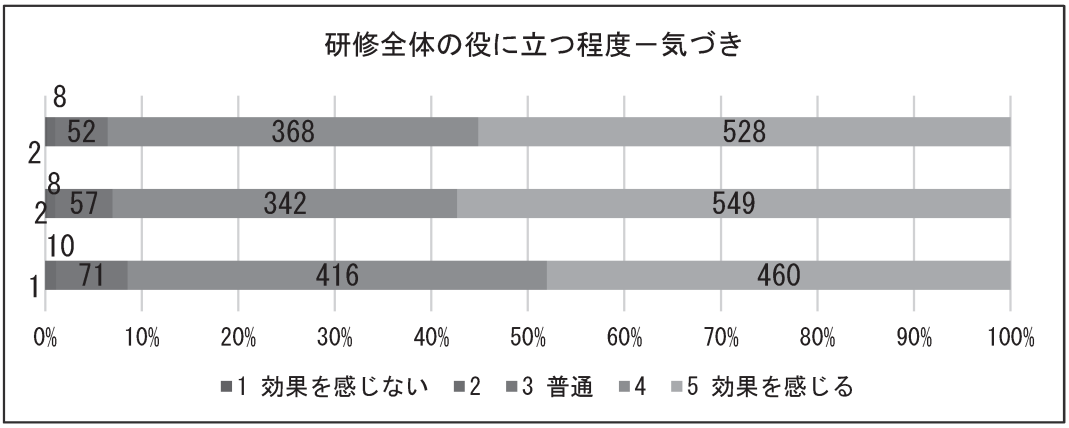
研修全体の効果―気づきの「支援の振り返りができた」については、「5 効果を感じる」が最も多く 528 名（55.1%）、続いて「4」が 368 名（38.4%）、「3 普通」が 52 名（5.4%）であった。

研修全体の効果―気づきの「新たな視点や考え方を得た」については、「5 効果を感じる」が最も多く 549 名（57.3%）、続いて「4」が 342 名（35.7%）、「3 普通」が 57 名（5.9%）であった。

研修全体の効果―気づきの「専門性・役割の理解が深まった」については、「5 効果を感じる」が最も多く 460 名（48.0%）、続いて「4」が 416 名（43.4%）、「3 普通」が 71 名（7.4%）であった。

「支援の振り返りができた」の平均値は 4.47、標準偏差は 0.66 であった。「新たな視点や考え方を得た」の平均値は 4.50、標準偏差は 0.67 であった。「専門性・役割の理解が深まった」の平均値は 4.38、標準偏差は 0.68 であった。

図表 3-14.　研修全体の効果：気づき



研修効果―気づき 支援の振り返りができた	回答数	%
1 効果を感じない	2	0.2%
2	8	0.8%
3 普通	52	5.4%
4	368	38.4%
5 効果を感じる	528	55.1%
総計	958	100.0%
平均（標準偏差）	4.47（0.66）	

研修効果―気づき 新たな視点や考え方を得た	回答数	%
1 効果を感じない	2	0.2%
2	8	0.8%
3 普通	57	5.9%
4	342	35.7%
5 効果を感じる	549	57.3%
総計	958	100.0%
平均（標準偏差）	4.50（0.67）	

研修効果―気づき 専門性・役割の理解が深まった	回答数	%
1 効果を感じない	1	0.1%
2	10	1.0%
3 普通	71	7.4%
4	416	43.4%
5 効果を感じる	460	48.0%
総計	958	100.0%
平均（標準偏差）	4.38（0.68）	

5）研修全体の効果―気づき

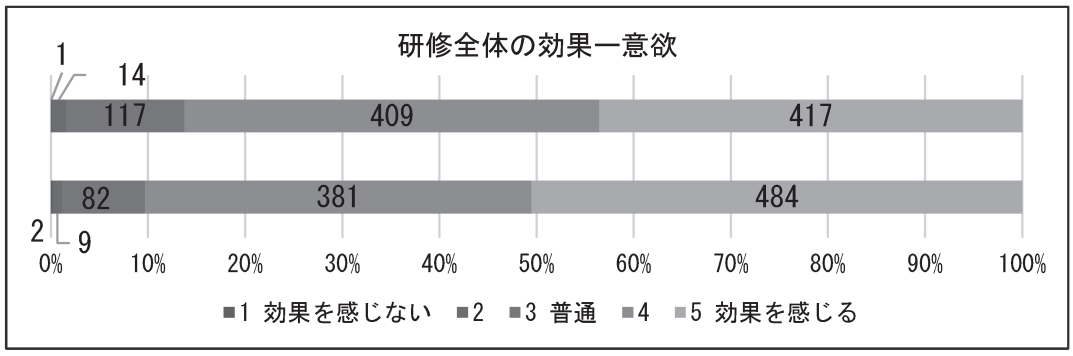
研修全体の効果―意欲については、「業務への意欲が高まった」、「自己研鑽への意欲が高まった」に分けて設問した。

研修全体の効果―意欲の「業務への意欲が高まった」については、「5 効果を感じる」が最も多く 417 名（43.5%）、続いて「4」が 409 名（42.7%）、「3 普通」が 117 名（12.2%）であった。

研修全体の効果―意欲の「自己研鑽への意欲が高まった」については、「5 効果を感じる」が最も多く 484 名（50.5%）、続いて「4」が 381 名（39.8%）、「3 普通」が 82 名（8.6%）であった。

「業務への意欲が高まった」の平均値は 4.28、標準偏差は 0.74 であった。「自己研鑽への意欲が高まった」の平均値は 4.40、標準偏差は 0.70 であった。

図表 3-15.　研修全体の効果：意欲



研修効果―意欲 業務への意欲が高まった	回答数	%
1 効果を感じない	1	0.1%
2	14	1.5%
3 普通	117	12.2%
4	409	42.7%
5 効果を感じる	417	43.5%
総計	958	100.0%
平均（標準偏差）	4.28（0.74）	

研修効果―意欲 自己研鑽への意欲が高まった	回答数	%
1 効果を感じない	2	0.2%
2	9	0.9%
3 普通	82	8.6%
4	381	39.8%
5 効果を感じる	484	50.5%
総計	958	100.0%
平均（標準偏差）	4.40（0.70）	

6）研修スタイルごとの評価と効果

研修をそのスタイルや特徴により、下記の 4 類型に分け、それぞれの研修評価と効果を算出した。

全ての類型で研修全体の評価が 4.5 を超えたものの、法定研修の評価が全オンライン研修の平均評価を下回るなど、他の研修スタイルと比較すると相対的に低評価となる傾向があった。

研修効果についても同様の傾向が見られ、特に法定研修の研修効果－意欲については全オンラ

イン研修の平均値と比較すると低評価となっている。

●研修スタイルの４類型

・法定研修　：児童相談所長研修、指導教育担当児童福祉司任用前研修

・施設研修（講義＋演習＋事例検討）

：児童心理治療施設指導者研修、児童養護施設指導者研修、乳児院指導者研修、母子生活支援施設指導者研修

・講義のみ　：児童福祉施設指導者合同研修、教育・福祉虐待対応職員合同研修（前半のみ参加）

・講義＋演習：児童心理司指導者研修、児童虐待対応保健職員指導者研修、教育・福祉虐待対応職員合同研修（全プログラム参加者）

図表 3-16.　研修スタイルごとの評価と効果

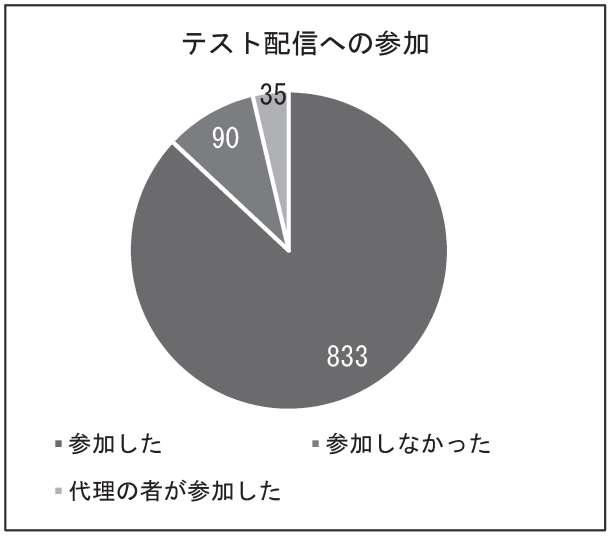
		全オンライン研修	研修スタイル			
			法定研修	施設研修（講義＋演習＋事例検討）	講義のみ	講義＋演習
研修全体の評価	平均	4.65	4.59	4.71	4.68	4.65
効果－知識	平均	4.39	4.32	4.47	4.40	4.39
効果－気づき	平均	4.45	4.37	4.51	4.50	4.46
効果－意欲	平均	4.34	4.11	4.41	4.48	4.44

（５）テスト配信

１）テスト配信への参加

虹センターが実施するオンライン研修においては、事前に通信状態や機器の接続、操作を確認するテスト配信日を設けている。テスト配信に「参加した」者は 833 名（87.0%）、「代理の者が参加した」が 35 名（3.7%）となっており、約 9 割の受講者が何らかの形によりテスト配信に参加していた。一方、「参加しなかった」と回答した者は 90 名（9.4%）であり、その理由のほとんどは業務の都合で日程を確保できなかったためであった。

図表 3-17.　テスト配信への参加



テスト配信への参加	回答数	%
参加した	833	87.0%
参加しなかった	90	9.4%
代理の者が参加した	35	3.7%
総計	958	100.0%

2）テスト配信への意見・要望（自由記述）

テスト配信に対する意見の多くは、「オンライン研修に慣れていないので、事前に通信環境の確認やJAMボードの練習ができたことは、とても心強かったです。オンラインで研修に参加することへの不安がとても減りました。」のように、事前の接続や機器操作の確認により、研修当日に安心して参加することができたとする肯定的な意見であった。特に都道府県や市区町村等の行政機関においては、独自のシステムやセキュリティを導入している場合も多く、「当県のセキュリティの問題と判明し、事前に対応することができました。」という意見の通り、事前のテスト配信によってその課題を解決できたとする意見も多く挙がっていた。その他のテスト配信に対する意見や要望は主に以下の通りであった。

図表 3-18.　テスト配信への意見・要望

テスト配信の 日時設定について	・時間が限られていて時間内に間に合わなかった。時間や日程の幅がもう少しあるとありがたいです。 ・1 日だけでなく最低 2 日は設定してほしい。 ・自宅でテスト配信を受ける場合、午前中の早い時間や夕方に設定してもらえると、時間休で対応しやすくなるのではないかと思いました。 ・テスト配信の枠を同日に二回ではなく二日に分けていただけるとありがたい。 ・個別対応はしなくてよいので、もう少し長時間会場を開けておいて、動画を流す等していただいていたら、いろいろな機器で確認できてよかった。
参加機器等について	・それぞれの機材(パソコン・iPad)に合わせ操作を練習したい。 ・ブラウザ環境だったため、マニュアルと違う部分があり、操作に手間取った。
事前テストの項目について	・画面共有をうまくできなかったので、テスト配信時に取り入れて欲しかった。 ・JAM ボードの使い方をもう少し練習したかったです。 ・画面分割のやりかたもその時に練習できればよかったです。マニュアルを読むよりも、やりながら覚えたかったです。
事前テストが必須であることについて	・過去の研修に同じ環境で参加していれば、省略しても良いものと考える。 ・テスト配信は全員する必要があるということであれば、土日や夜間も含めて対応できるようにしてほしい。
その他	・グループごとに時間を決めて設定すれば順番待ちの時間が減ると感じた。 ・わかりやすかったが、事前の資料が多様すぎてテストするまでの整理が大変。 ・受講者の多くは「研修用の別室」「ネット環境」「備品利用」のいずれも、個人のものを使わないと受講しにくい環境にあると思います。研修センター側からも各自治体へ「受講環境の整備が必要」と発信していただけると助かります。 ・2 つの時間帯が書かれていたので、どちらも参加しないといけないと思っていたが、実際はどちらかで良かったのでその説明文があるとありがたかったです。

（6）研修の受講環境

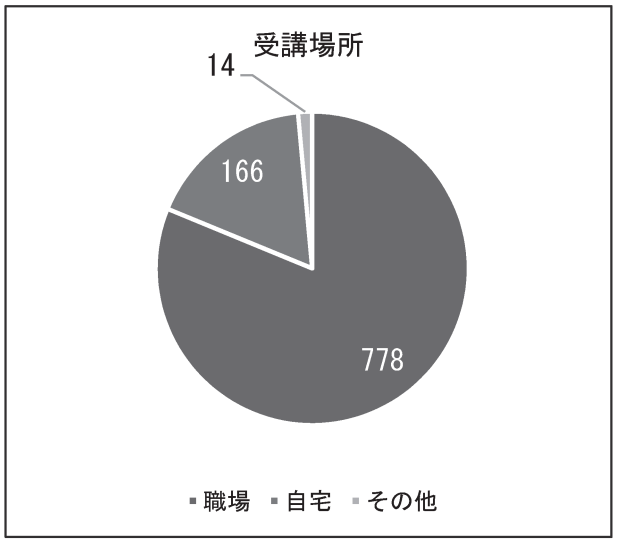
1）研修を受講した場所

研修の受講場所について、「職場」と回答した者が 778 名（81.2%)、「自宅」と回答した者が 166 名（17.3%）であった。

また、「職場」と回答した者のうち、697 名（89.6%）が「個室（会議室・面談室など)」と回答し、続いて「半個室（仕切られたスペースなど)」が 43 名（5.5%)、「自席」が 29 名（3.7%）であった。

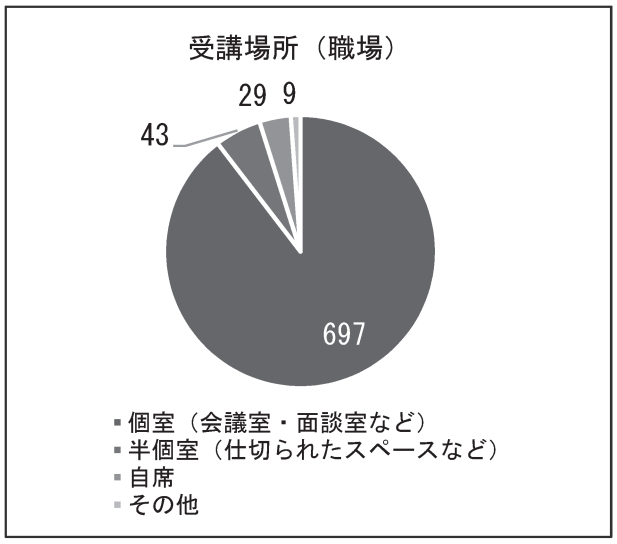
「自宅」と回答した者については、「個室」が 132 名（79.5%)、「共有スペース」が 34 名（20.5%）であった。

図表 3-19.　研修の受講環境：受講場所



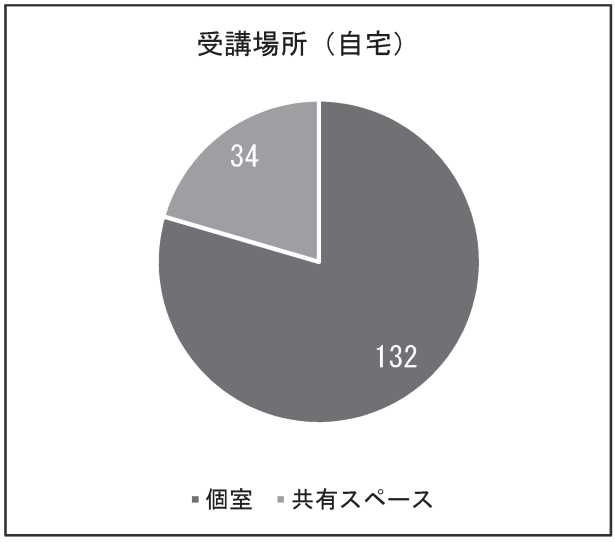
受講場所	回答数	%
職場	778	81.2%
自宅	166	17.3%
その他	14	1.5%
総計	958	100.0%

図表 3-20.　研修の受講環境：受講場所の詳細（職場）



受講場所	回答数	%
個室（会議室・面談室など）	697	89.6%
半個室（仕切られたｽﾍﾟｰｽなど）	43	5.5%
自席	29	3.7%
その他	9	1.2%
総計	778	100.0%

図表 3-21.　研修の受講環境：受講場所の詳細（自宅）

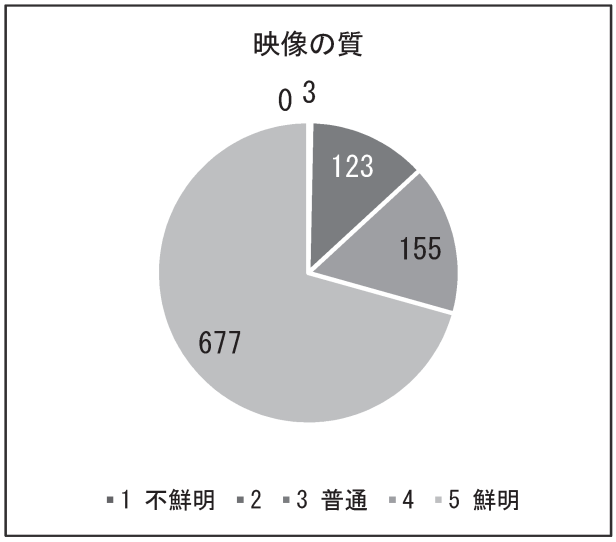


受講場所	回答数	%
個室	132	79.5%
共有スペース	34	20.5%
総計	166	100.0%

2）映像の質

オンライン研修の映像の質について尋ねた設問では、「5 鮮明」と回答した者が最も多く 677 名（70.7%）、続いて、「4」が 155 名（16.2%）、「3 普通」が 123 名（12.8%）であった。なお、平均値は 4.57、標準偏差は 0.72 であった。

図表 3-22.　研修の受講環境：映像の質

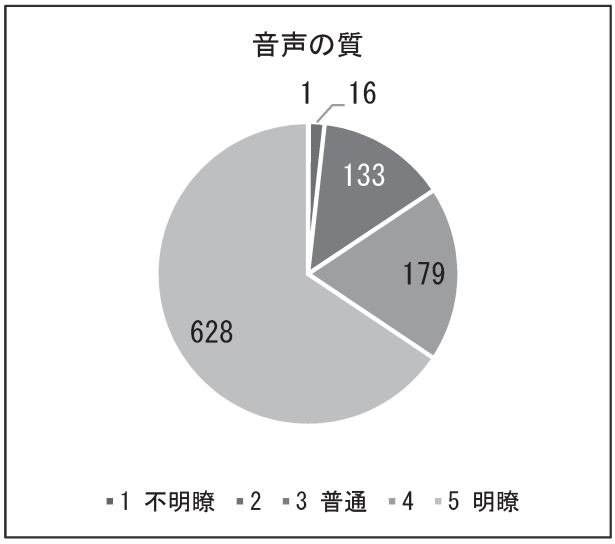


映像の質	回答数	%
1 不鮮明	0	0.0%
2	3	0.3%
3 普通	123	12.8%
4	155	16.2%
5 鮮明	677	70.7%
総計	958	100.0%
平均（標準偏差）	4.57（0.72）	

3）音声の質

オンライン研修の音声の質について尋ねた設問では、「5 明瞭」と回答した者が最も多く 628 名（65.6%）、続いて、「4」が 179 名（18.7%）、「3 普通」が 133 名（13.9%）であった。なお、平均値は 4.48、標準偏差は 0.80 であった。

図表 3-23.　研修の受講環境：音声の質

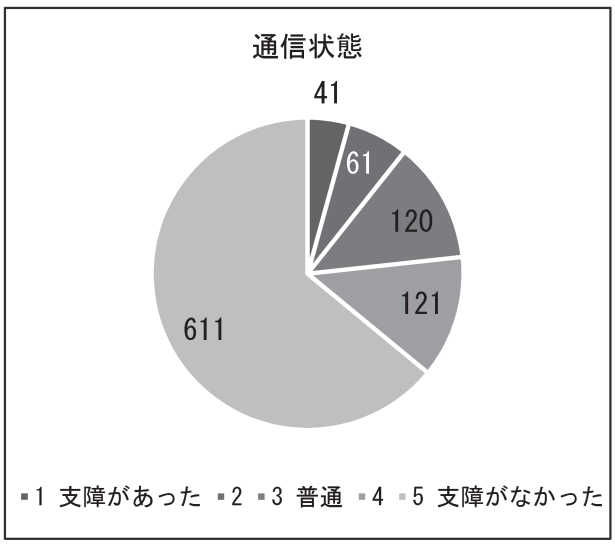


音声の質	回答数	%
1 不明瞭	1	0.1%
2	16	1.7%
3 普通	133	13.9%
4	179	18.7%
5 明瞭	628	65.6%
総計	957	100.0%
平均（標準偏差）	4.48（0.80）	

4）通信状態

研修受講時の通信状態について尋ねた設問では、「5 支障がなかった」と回答した者が最も多く 611 名（64.0%）、続いて、「4」が 121 名（12.7%）、「3 普通」が 120 名（12.6%）であった。なお、平均値は 4.26、標準偏差は 1.16 であった。

図表 3-24.　研修の受講環境：通信状態

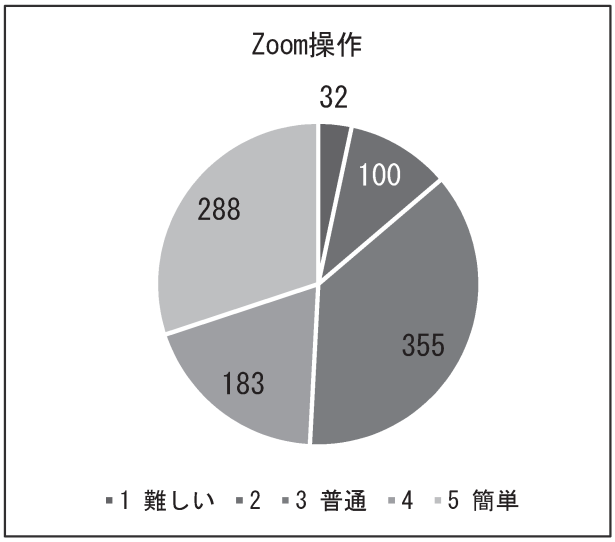


通信状態	回答数	%
1 支障があった	41	4.3%
2	61	6.4%
3 普通	120	12.6%
4	121	12.7%
5 支障がなかった	611	64.0%
総計	954	100.0%
平均（標準偏差）	4.26（1.16）	

5）Zoom を操作した印象

研修に利用している Web 会議システムの操作難易度について尋ねた設問では、「3 普通」と回答した者が最も多く 355 名（37.1%）、続いて、「5 簡単」が 288 名（30.1%）、「4」が 183 名（19.1%）であった。なお、平均値は 3.62、標準偏差は 1.12 であった。

図表 3-25.　研修の受講環境：Zoom を操作した印象

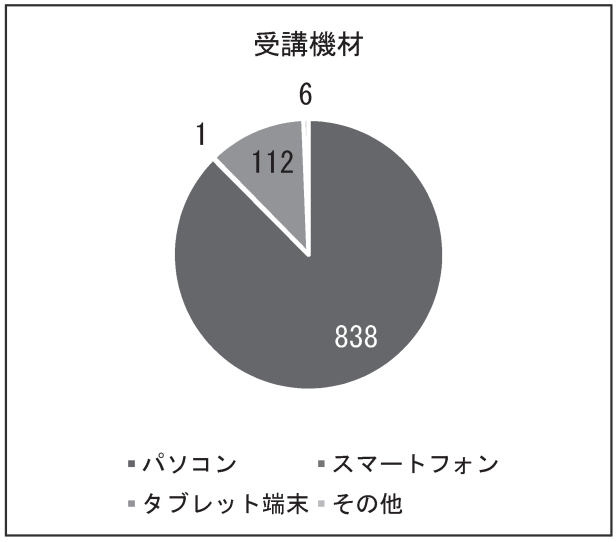


Zoom 操作	回答数	%
1 難しい	32	3.3%
2	100	10.4%
3 普通	355	37.1%
4	183	19.1%
5 簡単	288	30.1%
総計	958	100.0%
平均（標準偏差）	3.62（1.12）	

6）研修を受講した機材

研修を受講した機材は「パソコン」が最も多く 838 名（87.6%）で、続いて「タブレット端末」が 112 名（11.7%）であった。

図表 3-26.　研修の受講環境：研修を受講した機材

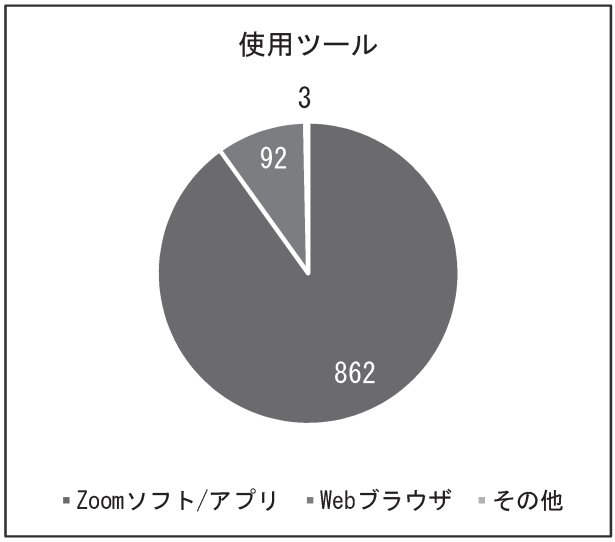


受講機材	回答数	%
パソコン	838	87.6%
スマートフォン	1	0.1%
タブレット端末	112	11.7%
その他	6	0.6%
総計	957	100.0%

7）研修で使用したツール

虹センターのオンライン研修で使用する Web 会議システムは「Zoom ミーティング」である。Zoom へのアクセスについて「Zoom ソフト / アプリ」を使用していると回答した者は 862 名（90.1%）、「Web ブラウザ」を使用していると回答した者は 92 名（9.6%）であった。

図表 3-27.　研修の受講環境：研修で使用したツール

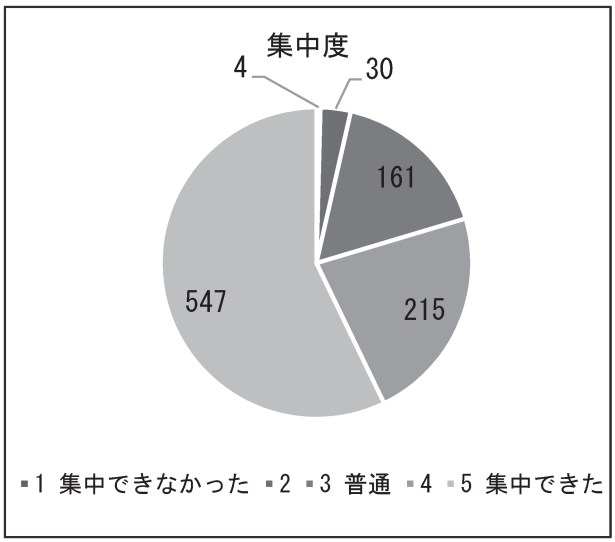


使用ツール	回答数	%
Zoom ソフト/アプリ	862	90.1%
Web ブラウザ	92	9.6%
その他	3	0.3%
総計	957	100.0%

8）研修への集中度

研修にどれだけ集中して参加することができたか尋ねた質問では、「5 集中できた」と回答した者が最も多く 547 名（57.2%）、続いて「4」と回答した者が 215 名（22.5%）、「3 普通」と回答した者が 161 名（16.8%）であった。なお、平均値は 4.33、標準偏差は 0.89 であった。

図表 3-28.　研修の受講環境：研修への集中度



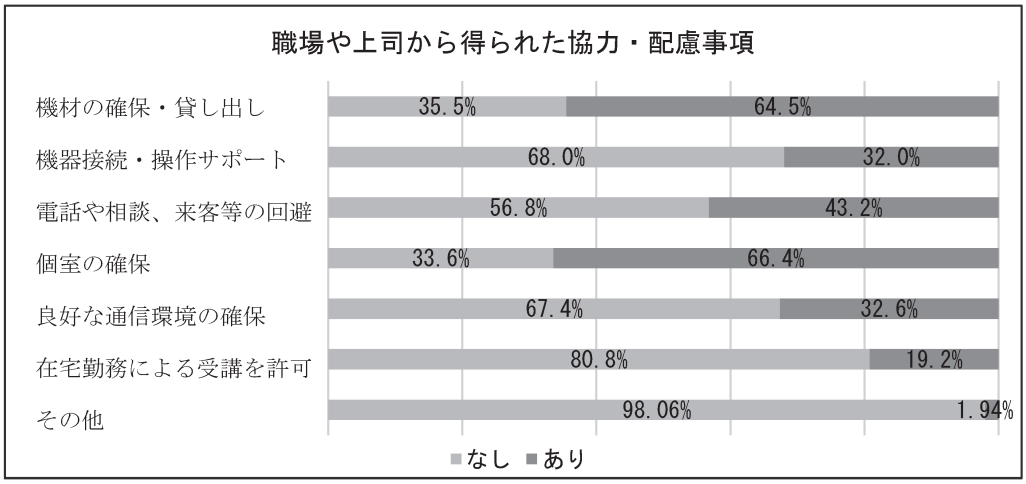
集中度	回答数	%
1 集中できなかった	4	0.4%
2	30	3.1%
3 普通	161	16.8%
4	215	22.5%
5 集中できた	547	57.2%
総計	957	100.0%
平均（標準偏差）	4.33（0.89）	

9）職場や上司から得られた協力・配慮事項

研修を受講するにあたり、職場や上司から得られた協力･配慮事項について尋ねた質問では「個室の確保」が 615 名（66.4%）で最も多く､「機材の確保･貸し出し」が 597 名（64.5%）と続いた。

また、受講者がそれぞれの項目について協力や配慮が「あり」と回答した個数を見ると、「1」が 237 名（24.7%）､「2」が 233 名（24.3%）､「3」が 213 名（22.3%）であった。

図表 3-29.　研修の受講環境：職場や上司から得られた協力・配慮事項とその個数



項目		なし	あり	総計
機材の確保・貸し出し	人数	329	597	926
	%	35.5%	64.5%	100.0%
機器接続・操作サポート	人数	630	296	926
	%	68.0%	32.0%	100.0%
電話や相談、来客等の回避	人数	526	400	926
	%	56.8%	43.2%	100.0%
個室の確保	人数	311	615	926
	%	33.6%	66.4%	100.0%
良好な通信環境の確保	人数	624	302	926
	%	67.4%	32.6%	100.0%
在宅勤務による受講を許可	人数	748	178	926
	%	80.8%	19.2%	100.0%
その他	人数	908	18	926
	%	98.1%	1.9%	100.0%

配慮事項（個数）	回答数	%
0	32	3.3%
1	237	24.7%
2	233	24.3%
3	213	22.3%
4	155	16.2%
5	84	8.8%
6	4	0.4%
7	0	0.0%
総計	958	100.0%

（7）オンラインで受講した感想・意見（自由記述）

研修受講者に「オンラインで研修を受講した感想･意見」について､自由記述で回答を求めた。なお､分析にあたってはKH Coderを用いた計量テキスト分析（2020，樋口）を行った。

1）抽出された語の概要

すべての自由記述データを分析対象として、前処理をした結果、総抽出語数は54,007、異なり語数は2,741､文は2,172抽出された。また､多くの文に共通して使用されていた「思う」､「研修」､「オンライン」の語は分析に使用しない語として設定した。

自由記述内で最も出現数が多かったのは､「受講」（出現数400）で、次いで「グループ」（出現数357)､「感じる」（出現数342）であった。主に「講義」や「グループワーク」､「グループ討議」等の科目に対する意見や、研修で使用したツールやPCの操作、移動や機器準備など研修受講の条件や環境に関すること､「集中」や「難しい」､「大変」などに見られる主観的な感想が頻出していた。頻出語の上位40語を図表3-30に示した。

図表3-30.　オンライン感想：頻出上位40語

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数
1	受講	400	21	聞く	94
2	グループ	357	22	難しい	92
3	感じる	342	23	施設	86
4	参加	291	24	大変	85
5	時間	250	25	慣れる	84
6	討議	157	26	内容	83
7	対面	155	27	移動	82
8	講義	151	28	環境	82
9	良い	150	29	問題	82
10	ワーク	142	30	話	81
11	操作	142	31	JAM	77
12	出来る	129	32	通信	77
13	意見	125	33	ZOOM	74
14	交換	122	34	自分	74
15	ボード	119	35	対応	73
16	集中	115	36	不安	73
17	初めて	113	37	ありがとう	72
18	職場	112	38	情報	71
19	受ける	105	39	職員	68
20	スムーズ	99	40	交流	67

2）共起ネットワークによる自由記述の要約

自由記述内で抽出された語同士のつながりや、典型的な出現パターンを図示する共起ネットワーク図を図表3-31に示した。共起ネットワーク図により示された特徴的なまとまりをカテゴリー化し、KWICコンコーダンスを用いて原文の文脈を確認しながら自由記述の記載内容を要約した。なお､説明に当たっては､カテゴリーは【】で括って表記し､原文を引用する場合は“”で括っ

て表記する。

カテゴリーは、【①講義について】、【②グループ討議について】、【③情報交換・交流について】、【④ツールの操作について】、【⑤通信・環境について】、【⑥移動時間について】、【⑦事前対応について】の７つが示された。

【①講義について】では、「講義」を起点に「聞く」や「集中」、「問題」などの語に関連が見られた。原文を確認すると、“参集型を希望しておりましたが、オンラインでも講義部分は問題なく受講できました。”、“講義科目はパワポ資料が対面式より見やすく、講義に集中することができました。”、“講義形式の研修は問題なく受講できたが、やはりグループ討議等はやりにくさを感じた。”等の記述が確認できた。主に講義形式などの聴講を基本とした科目については、集中して参加することができ、大きな支障はなかったとする記載が特徴的であった。

【②グループ討議について】では、「グループ」や「感じる」、「受講」を起点に、「討議」や「難しい」、「対面」などの語に関連が見られた。原文を確認すると、“グループワークも想像してたよりは、違和感がなかったですが、やはり対面で行う方が話しやすいと感じました。”、“グループワークでは発言のタイミングが難しいと感じました。”、“ロールプレイやグループ討議はZoomでのやりにくさもあると思いますが、他のグループのことを気にせずに集中できるのはよいと感じました。”等の記述が確認できた。グループ討議や、グループワーク等の双方向性のあるやり取りを必要とする科目については、対面での実施と比較すると難しさを感じたとする意見が特徴的であった。しかし同時に、想定していたほどの違和感がなかったとする意見や、むしろオンラインのほうが集中できるとする意見も見られた。

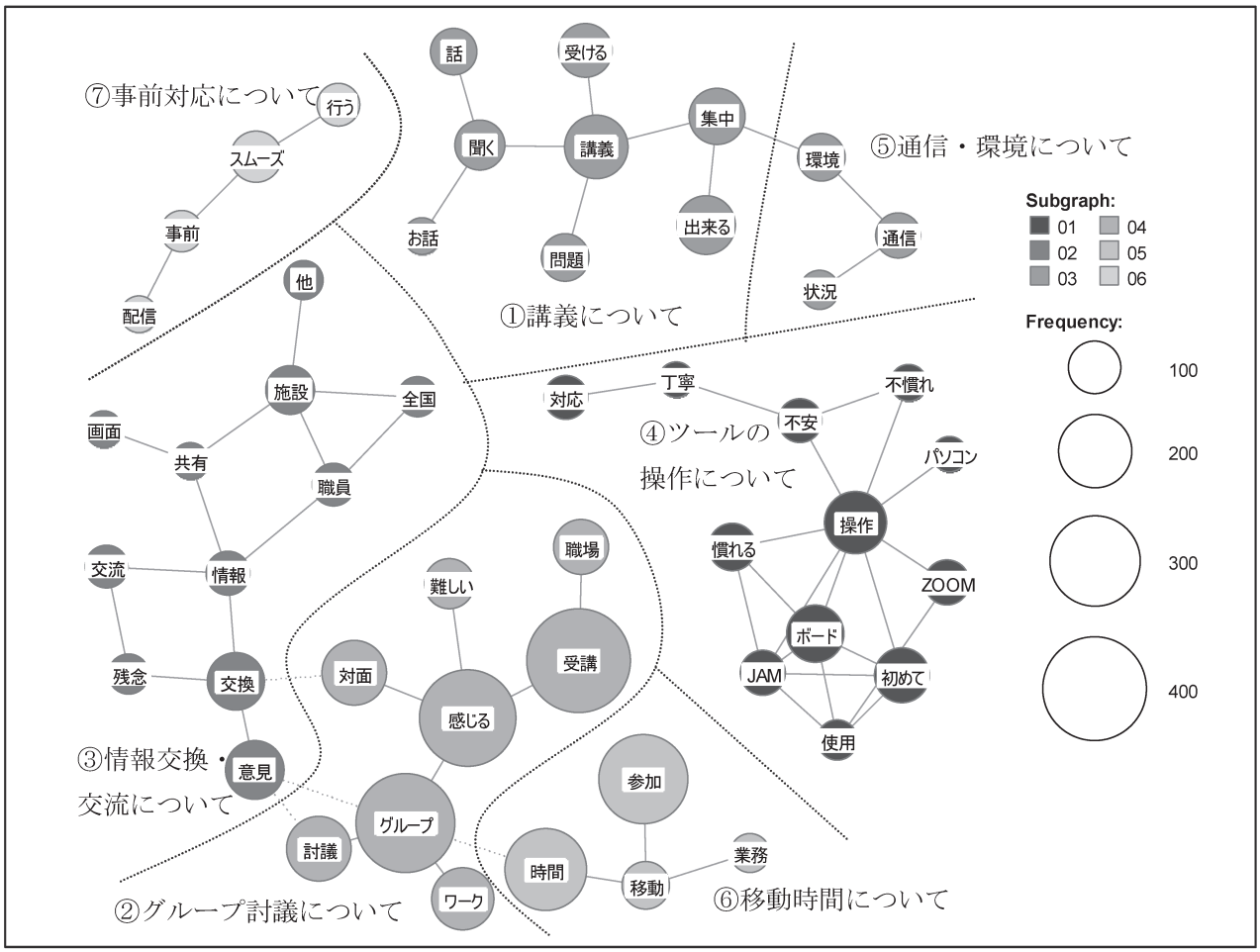
【③情報交換・交流について】では、「情報」や「共有」、「交換」、「交流」、「職員」などの語に関連が見られた。原文を確認すると、“コロナの状況で他児相と情報交換できたのは有意義であった。しかし、対面での情報交換にはかなわないなとも感じた。”、“全国の施設職員の方と意見交換が出来大変勉強になりました。”等の記述が確認できた。意見交換や情報共有の時間が一定程度持てたことを評価する声があった一方、対面での休み時間なども活用した密な情報交換ができなかったことを残念だったとする意見などが挙げられていた。

【④ツールの操作について】では、「操作」を起点に「不安」や「慣れる」、「ボード」などの語に関連が見られた。また、「不安」に関連していた語として「丁寧」や「対応」の語も抽出された。原文を確認すると、“機器、アプリの操作に不慣れで最初は戸惑いがありました。”、“機器の操作のほうが気になり、受講の心理的負担が大きかった。”、“オンラインでの演習講義は始めてで、JAMボードの操作方法等、不安な点は多々ありましたが何とかクリアできたのでホっとしています。”、“初めは緊張しましたが、スタッフの方が使い方のサポートを丁寧にしてくださったので、安心して受講できました。”等の記述が確認できた。機器操作の不慣れが研修受講への不安や戸惑いを引き起こしており、特に演習で多用したオンラインホワイトボードについては、初めて利用する人も多く、戸惑いの声が多く寄せられていた。また、機器操作に不安があったが、スタッフによる丁寧な対応・サポートにより、安心して研修を受講できたとする意見も結果から読み取れた。

【⑤通信・環境について】では、「通信」を起点に「環境」や「状況」、「集中」などの語に関連が見られた。「集中」は便宜的に他カテゴリーに括っているが、このカテゴリーの記述とも関連が深い語であった。原文を確認すると、“こちらの通信状況の問題ですが、途中で通信が切れてしまうことが、3～4回ありました。”、“オンラインということで、過ごし慣れた環境で集中して講義を聞けたことは良かったと思います。”等の記述が確認できた。通信の状況や受講場所、職場のインターネットセキュリティなどの研修受講の前提となる環境に関するまとまりで、その状況次第で研修受講への集中度に影響があったとする記載が特徴的であった。

【⑥移動時間について】では「移動」を中心に、「参加」や「業務」、「時間」などの語に関連が見られた。原文を確認すると、“感染予防以外にも、移動時間や宿泊がない、交通費がかからないのは非常に魅力的であった（現在妊娠中であり、集合開催であれば参加はまず無理であった）。”、“遠方であり、研修会場までの移動がなかったため、他の業務にもほとんど支障なく、大変助かった。”等の記述が確認できた。オンライン研修により、移動時間や費用、宿泊の負担が軽減され、業務への負担も最小限に抑えられたとする好意的な意見が特徴的であった。また、子育て中や遠方の受講者、研修予算が限られる受講者がオンライン研修により受講のハードルが下がったとする意見も多く見られた。

【⑦事前対応について】では、「事前」、「スムーズ」、「配信」、「行う」などの語に関連が見られた。原文を確認すると、“当初は不安もあったが、事前のマニュアルやテスト配信、練習用JAMボードも用意いただいたため、非常にスムーズに受講できた。”、“事前課題、事前準備があり、当日の受講をスムーズに行うことができたと思います。”等の記述が確認できた。オンライン研修の運営にあたり、テスト配信や案内の資料、参加マニュアルなどにより、事前に受講者に準備や確認を念入りに求めていた。そうした事前の対応について、負担であったとする意見も見られたが、大半は受講がスムーズになったとする意見であった。



図表 3-31. 「オンラインで受講した感想・意見」に関する共起ネットワーク

（8）研修内容への意見・希望・感想（自由記述）

研修受講者に「研修内容への意見・希望・感想」について、自由記述で回答を求めた。なお、分析にあたっては KH Coder を用いた計量テキスト分析（2020，樋口）を行った。

1）抽出された語の概要

すべての自由記述データを分析対象として、前処理をした結果、総抽出語数は 55,193、異なり語数は 3,200、文は 2,127 抽出された。また、多くの文に共通して使用されていた「思う」、「研修」、「感じる」の語は分析に使用しない語として設定した。「児相」と「児童相談所」については、表記揺れがあり、両者が頻出語上位に上がっていたため、同義語として設定した。

自由記述内で最も出現数が多かったのは、「内容」（出現数 246）で、次いで「支援」（出現数 230）、「話」（出現数 227）であった。本設問は異なる研修の受講者に研修内容に関する主観的な感想や意見を求める設問であり、受講した研修により、回答にばらつきがあったと想定される。抽出された頻出語にも目立った特徴は見られず、多様な語が頻出語上位に挙がっていた。頻出語の上位 40 語を図表 3-32 に示した。

図表 3-32.　研修内容への意見・希望・感想：頻出上位 40 語

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数
1	内容	246	21	参考	99
2	支援	230	22	大変	98
3	話	227	23	振り返る	93
4	時間	216	24	自身	92
5	自分	199	25	経験	90
6	子ども	190	26	学ぶ	87
7	施設	181	27	保健	86
8	聞く	167	28	参加	83
9	児童相談所	158	29	勉強	83
10	グループ	146	30	意見	80
11	職員	146	31	児童	80
12	講義	141	32	実践	79
13	考える	136	33	課題	78
14	ありがとう	133	34	視点	78
15	今後	123	35	日々	76
16	機会	118	36	知識	75
17	先生	116	37	対応	74
18	業務	114	38	改めて	73
19	多い	112	39	ケース	72
20	事例	107	40	必要	72

2）共起ネットワークによる自由記述の要約

自由記述の共起ネットワーク図（図表 3-33）から、カテゴリーとして【①知識･情報の習得Ⅰ】、【②知識・情報の習得Ⅱ】、【③知識・情報の習得Ⅲ】、【④振り返り・省察学習Ⅰ】、【⑤振り返り・省察学習Ⅱ】、【⑥研修内容・講師について】、【⑦時間設定への要望】の７つが示された。

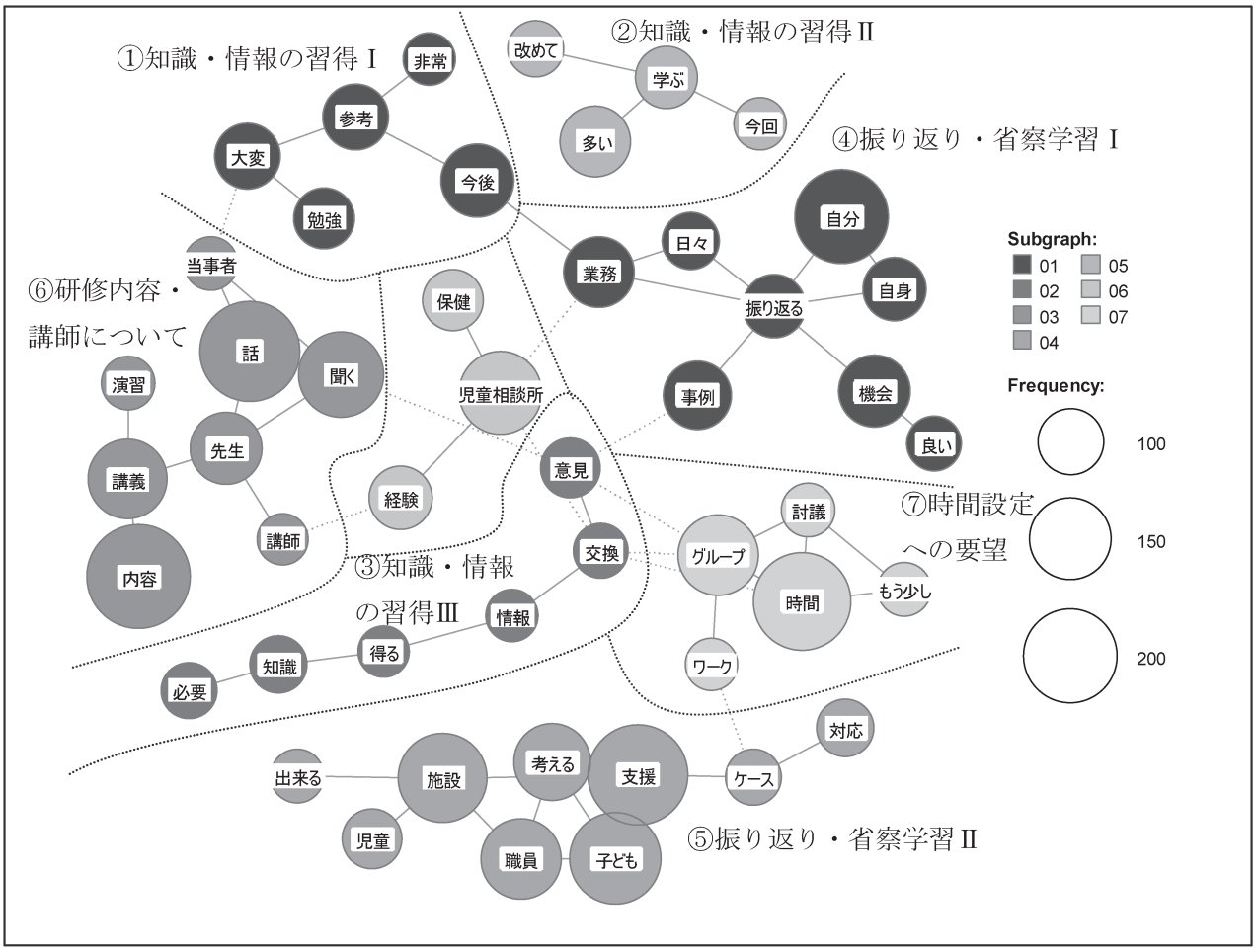
研修を通して、業務に必要な知識や情報を得ることができたとするカテゴリーが【①知識・情報の習得Ⅰ】、【②知識・情報の習得Ⅱ】、【③知識・情報の習得Ⅲ】の３つ抽出された。それぞれ、「参考」や「学ぶ」、「知識」、「得る」を起点に共起語が構成されていた。原文を確認すると、“現在支援している児童の背景（家族）理解するために、とても参考になる内容の講義でした。”、“今最も重要視されている人材育成について、改めて学ぶことができてよかったです。”、“実務に必要な知識を得ることができ、良かったと思います。”等の記述が確認できた。研修を通じて業務に必要な知識や情報を習得するという側面について、一定程度の成果を上げられていることが示唆されていた。

知識や情報の習得という側面に加え、自らの支援を振り返り、必要なことを考察する内省的な学習につながったとする意見も見られ、【④振り返り・省察学習Ⅰ】、【⑤振り返り・省察学習Ⅱ】の２つのカテゴリーが抽出された。それぞれ、「振り返る」や「考える」を起点に「自分」、「自身」、「支援」、「子ども」などの共起語で構成されていた。原文を確認すると、“自分の今までの支援やアセスメントを振り返るいい機会となった。”、“今回の研修は、自分にとっては、これまでを振り返るのに、非常に役に立ったと感じている。”、“今回の研修は考えさせられることが多く、受

けるだけの研修ではなく、今後私自身がリーダーとしてどのように努めていくか考える研修になりました。”等の記述が確認できた。オンライン研修の積極的な導入に際し、虹センターが引き続き大切にしたいこととして、省察学習を重視することを挙げていた。本結果のみでその詳細を把握することは困難だが、一定程度の効果を得られていたことが明らかになった。

【⑥研修内容・講師について】では、「先生」、「講義」を中心に、「話」や「聞く」、「内容」などの語に関連が見られた。原文を確認すると、“どの講義も非常に興味深く、内容も講師の先生も充実しており、満足するものであった。”、“有識者の方からの講義も大変勉強になるが、当事者からのお話は本当に貴重で、自分の仕事の仕方や向き合い方、考え方等を改めて考え直すいい機会になった。”等の記述が確認できた。本カテゴリーでは、研修を構成する一部の科目や講師について、その内容への感想や意見を述べるものが多く分類されていた。感想や意見の詳細については個別性も高く、共起語として抽出されることはなかったものの、概ね肯定的な意見が寄せられていた。

【⑦時間設定への要望】では、「時間」を起点に、「討議」、「グループ」、「もう少し」などの語に関連が見られた。原文を確認すると、“もう少し情報交換の時間が欲しかったです（同じグループの皆さんも言っていました)。”、“できればグループ討議の時間をもう少し長くとっていただき、他の児童相談所との意見交換がもっとできればさらに有意義だったと思います。”等の記述が確認できた。時間設定が十分でなく、もう少し時間を確保してほしいとする要望の声が多く、特にグループ討議と関連していたのが特徴的であった。



図表 3-33.　研修内容への意見・希望・要望に関する共起ネットワーク

() 虹センターに期待していること（自由記述）

研修受講者に「虹センターに期待していること」について、自由記述で回答を求めた。なお、本設問については回答数が少なく、全回答をその意味を吟味しながら分類することが可能であったため、質的に類似している回答をグルーピングし、そのグループを端的に表すカテゴリー名をつけて整理することで全体像の把握を試みた。なお、多様な視点から回答内容の意図を理解し、グループに整理できるよう、分析の手続きは虹センター研修部内の複数人により行った。また、本報告では研修に関連する内容のみを抽出して記載する。以下では、質的に類似する回答をまとめた小カテゴリーを〈〉で括り、小カテゴリーをさらにまとめた大カテゴリーを【】で括って表記した。また、アンケートの原文を引用する場合は“”で括って表記する。

「虹センターに期待していること」における研修に関連する回答は、【Ⅰ.研修について】、【Ⅱ.情報収集･提供について】の２つの大カテゴリーに分類された。大カテゴリーを構成する小カテゴリーと、小カテゴリーに関する主な回答をまとめたのが表 3-34 である。

【Ⅰ.研修について】は〈ⅰ.研修の質の維持・向上〉、〈ⅱ.研修の実施形態について〉、〈ⅲ.研修対象・回数・運営について〉、〈ⅳ.研修テーマの要望〉の４つの小カテゴリーから構成された。〈ⅰ.研修の質の維持・向上〉では、“今後も質の高い研修の提供を期待しています。”、“より専門性の高い研

修を期待しています。”に見られるとおり、現場職員向けの専門研修を現場のニーズや施策の動向なども踏まえた質の高いものとすることが強く求められていた。また、“現場の私たちが前向きになれるような内容”のように、研修を通して現場職員をエンパワーしてほしいとする意見も多く挙げられていた。〈ⅱ.研修の実施形態について〉では、オンライン研修の継続・拡充を求める意見と対面研修の再開･拡充を求める両者の意見がほぼ同数ずつ挙げられていた。中には“参集型にも良さがあるので、参集型とオンライン研修を今後も続けてほしい。”と双方のメリットとデメリットを踏まえた研修実施を求める意見も見られた。〈ⅲ.研修対象・回数・運営について〉では、“心理士に特化した研修も作って欲しいです。”や“回数を増やすなどしていただき、なるべく希望した研修を受講できるようになればと思います。”、“各施設から一人ではなく、複数で受けることができれば”に見られるとおり、研修対象や実施回数の拡充を求める意見が多く挙げられていた。また、虹センターの立地や研修受講費用の負担、研修の地域開催など、広く研修運営の改善に資する意見も挙げられていた。〈ⅳ.研修テーマの要望〉では、“職員のメンタルヘルスに関する講義や実践報告がききたいです。”、“今後も当事者の声を交えた研修をお願いしたい。”などといった、研修で取り扱うテーマに関する要望が挙げられていた。

【Ⅱ.情報収集・提供について】は〈ⅰ.専門情報の集約・発信の役割〉、〈ⅱ.情報交換・横のつながりの場の創出〉、〈ⅲ.教材の拡充〉の３つから構成された。〈ⅰ.専門情報の集約･発信の役割〉では、“専門的知見の集約・発信の場として最も信頼をしています。”や“各自治体で作成しているマニュアルなどを共有できるような仕組みがあると嬉しい。”という回答の通り、虹センターの持つ研究機能、現場や研修講師とのネットワークなどを通じて専門情報を収集し、研修やホームページでの情報発信を通じて現場の実践に資する役割が期待されていた。〈ⅱ.情報交換･横のつながりの場の創出〉では、“児相長向けにオンラインを活用した情報交換の場をつくっていただきたいと感じました。”という回答の通り、子ども家庭福祉に関わる職員同士が横のつながりを構築し、積極的に情報交換を図るための工夫した取り組みを求める声が挙がっていた。〈ⅲ.教材の拡充〉では、“貸出用 DVD のオンデマンド配信など、教材の充実をお願いしたいです。”の通り、虹センターがホームページなどで提供しているミニ講座や研修映像の貸し出しについて、そのラインナップの拡充を求める声が挙げられていた。

図表 3-34.　虹センターに期待していること

Ⅰ．研修について	ⅰ．研修の質の維持・向上
	・今後も質の高い研修の提供を期待しています。 ・今後も児童相談所全体の力（スキル）を高める研修センターの中核として、変わってはいけないことを受け継ぎ、新しく変わっていくことに対応するような研修を行っていただきたい。 ・職員の中では、自分が研修に参加できる時になると「子どもの虹研修に参加できるまでになった」と感じている様子が伺えます。今後も職員たちの意欲へ繋がる、スキルアップや自信へ繋がる研修センターとして、職員が参加させていただけたら嬉しいです。 ・より専門性の高い研修を期待しています。 ・児童虐待対応が増える中、研修センターの役割は大きくなっていくものと思います。様々な研修を通して、現場の私たちが前向きになれるような内容を期待しております。
	ⅱ．研修の実施形態について
	・オンライン研修は、距離や時間の制約がある場合でも参加しやすいと思うので、コロナが落ち着いた後も、できる限り継続してもらえるといいと思います。 ・オンラインの研修が多くあると参加しやすいので、増やしてくれると助かります。 ・オンライン研修をさらに充実していただけると、受ける側も学ぶ機会がより広がる。 ・今後も、オンライン研修、集合型研修どちらも企画していただきたいです。 ・参集型にも良さがあるので、参集型とオンライン研修を今後も続けてほしい。 ・コロナの状況では難しいと思うが、以前のような対面での研修の復活を願います。 ・はやく集合しての研修ができるようになるとよいと思います。研修時間そのものも大事ですが、それ以外の時間の交流もとても有益に思っています。 ・日々の業務から物理的距離をおいて、研修に集中するため、またリフレッシュするためにも集合研修を実施してほしい。
	ⅲ．研修対象・回数・運営について
	・心理士に特化した研修も作って欲しいです。 ・研修にはずれてしまい残念な思いをすることもあるため、回数を増やすなどしていただき、なるべく希望した研修を受講できるようになればと思います。 ・各施設から一人ではなく、複数で受けることができればより考えを深められ、施設にも考えを広められるのではないかと思った。 ・交通の便がよい都内または横浜市中心部での研修を希望 ・資料代がかからない方が参加しやすい。 ・研修の予算等も非常に厳しい状況なので、無料または安価に受講できるメニューを増やしていただきたいです。 ・可能であれば研修の地域開催をしていただけると、より多くの職員が参加できる。
	ⅳ．研修テーマの要望
	・職員のメンタルヘルスに関する講義や実践報告がききたいです。 ・ヤングケアラーに関する研修動画の配信。行政が行う研修とは異なる側面からのアプローチを期待します。 ・知的障害支援学校にいるので、ベースに知的障害や発達障害がある子どもたちの対応について学べる内容があるとよい。 ・現代の様々な現象が子供たちに及ぼしている現実、事例を通して考えるきっかけになるような研修があるとよいと思いました。 ・今後も当事者の声を交えた研修をお願いしたい。

Ⅱ．情報収集・提供について	ⅰ．専門情報の集約・発信の役割
	・専門的知見の集約・発信の場として最も信頼をしています。 ・各自治体で作成しているマニュアルなどを共有できるような仕組みがあると嬉しい（HP から各自治体の提供資料が見れる・ダウンロードできるなど）。 ・センターHP での積極的な情報提供、情報配信。
	ⅱ．情報交換・横のつながりの場の創出
	・他県との情報交換の場や、法の解釈等を整理したものを共有するような場（掲示板やオンライン活用等も含め）を設けていただけるとよいな、と思いました。 ・児相長向けにオンラインを活用した情報交換の場をつくっていただきたいと感じました。その場合は、人材育成や権利擁護などテーマを設定していただけると参加しやすいと思います。 ・いろいろな情報発信をしていただき、施設同士の情報交換や交流の拠点になればいいなと感じています。 ・各施設とのつながりを持つ、意見を聞く、新たな発見や見つめ直しとなるため繋がりをこれからも広げてもらいたい。
	ⅲ．教材の拡充
	・ミニ研修を配信されていますがそこの種類をもっと増やしてほしいです。 ・各地でオンライン環境が充実してきているので、オンラインで視聴できる過去の研修内容などを、さらに充実させてほしい。DVD 貸し出しをオンライン視聴可能なものにしてもらうなど、可能であればお願いしたい。 ・貸出用 DVD のオンデマンド配信など、教材の充実をお願いしたいです。 ・職場研修等で利用できるようなミニ講座の拡充など ・所内で簡単に使える研修資料等を、ぜひ提供して欲しい。

３．研修受講者への振り返りシート調査（調査②）

（１）調査方法

2022年5月～11月に虹センターが実施した研修の受講者に、調査協力依頼を行い、オンラインフォーム、もしくは電子ファイルのメール送信により回答を収集した。なお、回答をもって調査協力に同意したとはみなさず、回答結果を研究に活用してよいか別途設問を加え、同意した者の回答のみを分析に使用した。

（２）調査対象

2022年5月～11月に虹センターが実施した研修の受講者1,002名を対象とした。
そのうち、調査への活用に同意した850名（84.8%）のデータを分析に使用した。

（３）回答者の属性：受講した研修

回答者が受講した研修は下表の通りであり、「教育・福祉虐待対応職員合同研修」が最も多く153名であった。続いて、「児童相談所長研修＜前期＞」が86名、「指導教育担当児童福祉司任用前研修A日程＜前期課程＞」が83名であった。なお、全ての研修がオンラインによる研修である。また、「指導教育担当児童福祉司任用前研修A～C日程＜前期課程＞」と「児童福祉施設指導者合同研修」以外の研修については、オンデマンド配信の科目もあった。

図表 3-35.　回答者属性：受講した研修

受講した研修	回答数	%
児童相談所長研修＜前期＞	86	10.1%
指導教育担当児童福祉司任用前研修＜前期＞A日程	83	9.8%
指導教育担当児童福祉司任用前研修＜前期＞B日程	63	7.4%
指導教育担当児童福祉司任用前研修＜前期＞C日程	60	7.1%
児童心理司指導者研修	72	8.5%
児童虐待対応保健職員指導者研修	55	6.5%
教育・福祉虐待対応職員合同研修	153	18.0%
児童福祉施設指導者合同研修	65	7.7%
児童心理治療施設指導者研修	31	3.7%
児童養護施設指導者研修	77	9.1%
乳児院指導者研修	45	5.3%
母子生活支援施設指導者研修	60	7.1%
総計	850	100.0%

（4）研修で学んだことを踏まえ、振り返って感じたことや今後に活かしたいこと（自由記述）

研修受講者に「研修で学んだことを踏まえ、振り返って感じたことや今後に活かしたいこと」について、科目ごとに自由記述で回答を求めた。なお、分析にあたっては KH Coder を用いた計量テキスト分析（2020，樋口）を行った。また、科目の形態による記載内容の差に注目するため、あらかじめ設定していた科目の形態である「講義」、「演習」、「グループ討議」、「事例検討」ごとに分析を行った。

1）抽出された語の概要

ア．頻出語

はじめに、科目形式ごとの頻出上位 40 語を図表 3-36 に示した。

講義に関する自由記述データは総抽出語数が 244,563、異なり語数 6,793、文 6,842 であった。自由記述内で最も出現数が多かったのは、「子ども」（出現数 1,596）で、次いで「児童」（出現数 1,342）、「思う」（出現数 1,315）であった。

演習に関する自由記述データは総抽出語数が 314,855、異なり語数 6,954、文 8,391 であった。自由記述内で最も出現数が多かったのは、「思う」（出現数 1,809）で、次いで「子ども」（出現数 1,807）、「感じる」（出現数 1,614）であった。

グループ討議に関する自由記述データは総抽出語数が 109,206、異なり語数 4,446、文は 3,066 抽出された。自由記述内で最も出現数が多かったのは、「施設」（出現数 957）で、次いで「職員」（出現数 734）、「感じる」（出現数 583）であった。

事例検討に関する自由記述データは総抽出語数が 55,708、異なり語数 2,924、文は 1,460 抽出された。自由記述内で最も出現数が多かったのは、「支援」（出現数 435）で、次いで「子ども」（出現数 418）、「事例」（出現数 392）であった。

図表 3-36.　振り返って感じたことや今後に活かしたいこと：頻出上位 40 語（科目形式別）

講義		演習		グループ討議		事例検討	
抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
子ども	1596	思う	1809	施設	957	支援	435
児童	1342	子ども	1807	職員	734	子ども	418
思う	1315	感じる	1614	感じる	583	事例	392
感じる	1132	支援	1542	思う	495	感じる	389
職員	1057	対応	1497	課題	414	思う	352
支援	993	児童	1147	児童	381	施設	300
対応	827	考える	1109	子ども	368	職員	259
相談	788	ケース	1018	グループ	354	考える	225
必要	774	保護	970	支援	346	ケース	223
虐待	725	必要	921	育成	338	子	197
理解	631	自分	840	研修	299	検討	196
考える	602	職員	778	自分	275	母子	191
自分	581	施設	712	多い	275	母	179
保護	510	面接	704	時間	269	自分	153
施設	498	虐待	697	行う	265	必要	130
児	496	視点	661	話	263	今回	122
関係	434	行う	639	対応	262	関係	120
講義	417	理解	607	相談	257	聞く	120
ケース	388	相談	586	共有	251	入所	117
多い	374	多い	553	情報	242	対応	116
警察	370	自身	545	意見	241	児童	114
体罰	360	アセスメント	541	聞く	240	自身	110
行う	352	関係	517	交換	217	難しい	107
大切	351	児	502	それぞれ	213	出来る	105
学ぶ	345	学ぶ	460	討議	213	生活	103
改めて	336	改めて	450	考える	208	多い	95
自身	317	事例	450	人材	207	行う	93
福祉	311	担当	445	経験	206	視点	92
聞く	311	意識	430	児	205	情報	91
今後	298	難しい	428	必要	203	母親	91
内容	282	情報	423	状況	188	良い	89
重要	275	大切	421	福祉	182	大切	87
行動	270	演習	414	取り組み	176	関わる	81
意識	269	今後	414	知る	175	家族	79
説明	269	性的	414	出来る	174	意見	78
経験	268	聞く	390	司	168	担当	78
安心	263	ワーク	381	難しい	167	気持ち	77
伝える	259	経験	376	業務	165	丁寧	75
情報	258	精神	365	ケース	158	様々	75

イ．特徴語

次に科目形式ごとの特徴語を図表 3-37 に示す。特徴語とは、外部変数によって指定されたカテゴリーごとの特徴的な語を抽出するものであり、Jaccard 係数により測定を行っている。つ

まりここでは、ある科目形式において、他の科目形式と比べてよく使われていた語を抽出したのが特徴語である。なお、分析にあたっては多くの文章に共通して使用されていた「思う」、「感じる」は分析対象から除外した。また、「講義」、「演習」、「グループ」、「討議」、「事例」、「検討」は特徴語として抽出されるものの、各科目形式を指す意味のない語として分析対象から除外した。

講義では、「児童」や「子ども」、「必要」のほか、「理解」等の語が特徴語として挙げられていた。他の科目形式に比して、虐待対応に必要な知識や情報を理解したという主旨の回答が多かったことが想定される。

演習では、「支援」や「考える」、「対応」のほか、「視点」、「理解」等の語が特徴語として挙げられていた。「考える」や「視点」といった語が特徴語として挙げられている通り、講義科目に比べて、省察を通して支援やケース理解に必要な視点について考察していることが窺えた。同時に演習科目のうち、ほとんどの時間が講義に充てられていた科目もあったことから、講義科目にも特徴語として挙げられていた「理解」が上位に挙がってきたことが想定された。

グループ討議では、「交換」や「育成」、「課題」のほか、「それぞれ」、「取り組み」等の語が特徴語として挙げられていた。講義や演習と比して、「交換」や「それぞれ」が特徴語として上位に挙げられていることから、グループ内の討議を通してそれぞれの機関の現状や課題、取り組みなどが情報交換されていたことが窺えた。

事例検討では、「子」や「質問」、「母」のほか、「生活」、「様子」等の語が特徴語として挙げられていた。実際の事例を通して支援のあり方を考える科目であることから、対象者の関連語である「子」や「母」、「母子」、「入所」などが特徴語の上位に挙げられていた。また、特徴語に「生活」や「様子」も挙げられていたことから、事例検討を通して子どもや親の生活などの様子を思い浮かべながら、検討を深める時間となっていたことが想定された。

図表 3-37.　振り返って感じたことや今後に活かしたいこと：特徴語（科目形式別）

講義		演習		グループ討議		事例検討	
児童	.259	支援	.300	交換	.237	子	.198
子ども	.256	考える	.292	育成	.229	質問	.171
必要	.249	対応	.283	課題	.227	母	.165
虐待	.239	ケース	.270	それぞれ	.207	母子	.157
理解	.236	保護	.248	取り組み	.182	施設	.151
相談	.219	自分	.236	時間	.182	丁寧	.150
職員	.213	視点	.234	施設	.176	入所	.150
関係	.176	理解	.206	職員	.174	発表	.138
改めて	.173	行う	.204	意見	.173	生活	.131
保護	.168	面接	.196	話	.169	様子	.131

2）科目形式を変数にした対応分析

「研修で学んだことを踏まえ、振り返って感じたことや今後に活かしたいこと」への回答につ

いて、科目形式を外部変数にした対応分析を行った。対応分析を用いて自由記述の記載内容と外部変数の対応を視覚的に明らかにすることで、外部変数に現れる特徴的な語とその程度、外部変数同士の関連を見ることが可能である。なお、分析にあたっては多くの文章に共通して使用されていた「思う」、「感じる」は分析対象から除外した。また、「講義」、「演習」、「グループ」、「討議」、「事例」、「検討」は特徴語として抽出されるものの、各科目形式を指す意味のない語として分析対象から除外した。対応分析の結果を図表 3-38 に示す。

対応分析の結果は横軸及び縦軸の双方が0となる点線が交わった場所を原点として解釈を行う。原点からの距離は特徴の強さを表し、原点から見た方向が外部変数との関連性を表す。そのため、原点に近い語ほど特徴がなく、まんべんなく出現している語であるのに対し、原点を起点に外部変数の方向に遠く布置されている語ほど、外部変数に特徴的であった語と解釈が可能である。以上のポイントを押さえて結果の解釈を試みた。なお、点線で囲んだ語は、結果を解釈する際に特に注目した語である。

はじめに、外部変数同士の位置関係から、講義と演習については特徴語が近く、比較的似た記述が抽出された一方、グループ討議と事例検討については独立して布置されており、その記載内容が分散していたことが明らかになった。科目形式ごとに受講者の受け止めに差があることが推測されるが、講義と演習については比較的同質の特徴を示し、グループ討議や事例検討においては科目形式の持つ特徴が異なる質であったことが窺えた。もっとも、演習科目と設定していた科目において、ほぼ講義で構成されていた科目も散見されたことから、結果の解釈には留意が必要である。

講義や演習については、グループ討議や事例検討と比べると比較的似た特徴語が示されていたが、詳細を見るとそれぞれにおける特徴的な語も見られた。原点を起点に右上方向に布置された講義においては「認識」や「理解」、「確認」、「説明」といった語が特徴語として示されており、講義を通して受講者の知識習得が促されたことが窺えた。原文を見ても、“支援者側の立ち位置がどうあるべきか再認識することが出来る講義だった。”や“それぞれの特徴や有効性が理解できました。”といった文脈で使われていることが多く、“講師が説明していた”という文脈で使用されることの多かった「説明」と合わせて、講義科目は講師による解説や説明などを通して、テーマの理解や確認、認識を深めることに資する時間となっていたことが考えられた。

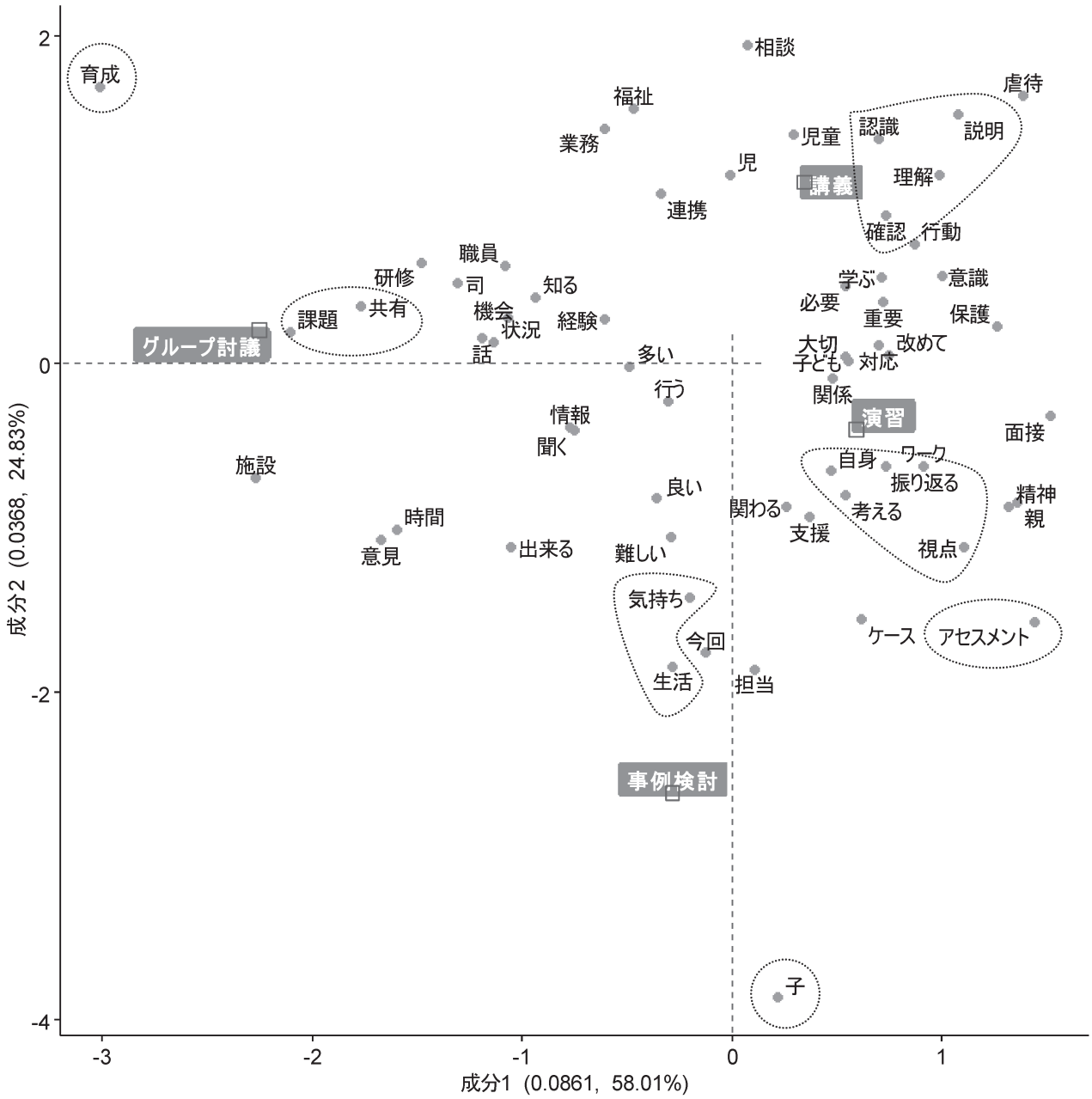
演習については原点を起点にやや右下方向に布置されており、「アセスメント」や「自身」、「振り返る」、「考える」、「視点」といった語が特徴的な語として示されていた。「アセスメント」については、“アセスメントをするためには課題だけではなくストレングスに焦点を当てる必要があることを実感した。”といった文脈で使用されていることが多く、演習を通してアセスメントのあり方を考えたとする回答が多く挙げられていた。これには演習科目の多くで、個人ワークやグループワークによる模擬事例などのアセスメントを行う演習が設けられていたことも大いに関係しており、演習科目が受講者のアセスメントの視点の学びや振り返りを促していたことが窺えた。他にも“その気はなくてもつい批判的な口調になっている可能性が高いと思い至り、自身の態度を振り返るよい機会となった。”、“自分自身が、感覚的に面接をしていることが今まで多かっ

たと振り返れた。”といった文脈で「自身」や「振り返り」、「考える」といった語が使用されており、演習科目を通して自らの支援や姿勢を内省的に振り返る時間となっていたことが考えられた。

グループ討議は原点を起点に左側に布置されており、「課題」や「共有」、「育成」といった語が特徴的な語として示されていた。「課題」や「共有」といった語は、“地域により課題が異なるが、自分の地域の強みに気づく機会ともなった。”、“グループ討議においても、対応のノウハウを共有することができた。”という文脈で使用されることが多く、虹センターの研修におけるグループ討議の位置づけが主に各機関における課題や状況、対応の共有を意図した内容であったことが受講者の回答にも反映されていた。また、「育成」の語は人材育成に関連して使用されており、特にグループ討議において話題となることが多く、人材育成に関する情報交換も活発に行われたことが窺えた。

事例検討は原点を起点に下方向に布置されており、「子」や「生活」、「気持ち」といった語が特徴的な語として示されていた。事例検討における特徴的な語として強く示されていた語は「子」であったが、“その子の願いはどんな願いなのかもう一度考えてみようと思いました。”や“母の視点、子の視点、職員の視点などそれぞれの見え方”といった文脈で使用されており、事例検討が当事者である子どもたちを想像しながら深く検討することを促す科目形式であると確認された。このことは、“どのように子どもの生活に繋げていくかを今後考えていきたい。”や“その子の気持ち、また親の気持ちを考えながら療育にあたっていくように努めたい。”といった文脈で使用されていた「気持ち」や「生活」といった語が特徴語として示されていたことからも窺えた。

ここまでの結果を小括すると、講義では知識学習が促進され、演習ではより内省的に自身や支援のあり方が振り返られていた。また、グループ討議で他機関との情報交換などを通して自身や所属機関を客観的に理解し、事例検討を通して当事者である子どもや親を深く理解することが促されていた。各科目形式における特徴的な記載内容は、オンライン研修であっても企画側の意図していた研修効果がある程度達成されていたことを示唆する内容であった。



図表 3-38.　振り返って感じたことや今後に活かしたいことに関する対応分析（科目形式別）

４．情報発信メールによるアンケート調査（調査③）

（１）調査方法

虹センターでは、研修受講者の中で希望する者を対象に、最新の研修予定や各種情報を案内する情報発信メールを定期的に配信している。虹センターの情報発信メール登録者に、2022 年 9 月に一斉メールで調査協力依頼を行い、オンラインフォームにより回答を収集した。回答期間は 2022 年 9 月 1 日～ 30 日の約 1 か月間とした。

（２）調査対象

虹センターの情報発信メールの登録者 5,200 名に依頼したところ、563 件の回答を得られた。回答率は 10.8％であった。回答に不備があった 4 件を除き、559 件を分析対象とした。

（３）回答者の属性

１）機関区分

回答者が所属する機関区分について尋ねたところ、「児童相談所」が 229 名（41.0％）と一番多く、次いで「市区町村」と「児童養護施設」が 80 名（14.3％）であった（図表 3-39）。

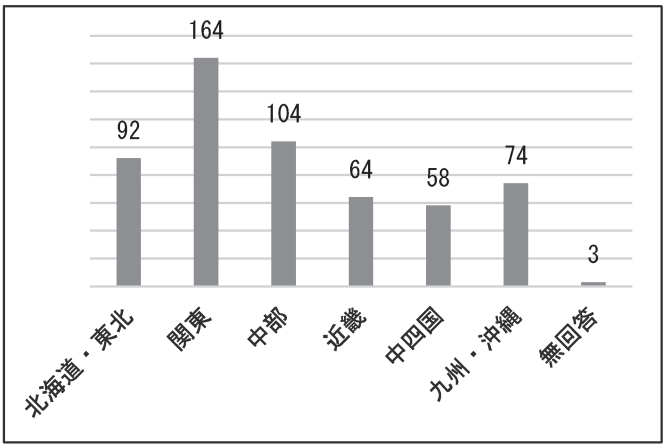
図表 3-39.　回答者の属性：機関区分

機関区分	人数	％
児童相談所	229	41.0%
都道府県	22	3.9%
市区町村	80	14.3%
児童養護施設	80	14.3%
乳児院	31	5.5%
児童心理治療施設	13	2.3%
児童自立支援施設	5	0.9%
母子生活支援施設	31	5.5%
他社会的養護	5	0.9%
児童家庭支援センター	16	2.9%
教育機関	25	4.5%
医療機関	12	2.1%
大学関係	2	0.4%
その他	8	1.4%
合計	559	100.0%

2）機関地域

回答者が所属する機関の地域について尋ねたところ、「関東」が 164 名（29.3%）と一番多く、次いで「中部」が 104 名（18.6%）であった（図表 3-40）。

図表 3-40.　回答者の属性：機関地域



地域	人数	%
北海道・東北	92	16.5%
関東	164	29.3%
中部	104	18.6%
近畿	64	11.4%
中四国	58	10.4%
九州・沖縄	74	13.2%
無回答	3	0.5%
合計	559	100.0%

3）職種

職種について尋ねたところ、所属長が 102 名（18.2%）と一番多く、次いで児童福祉司が 89 名（15.9%）であった。なお、職種と役職を合わせて回答を求めたため、純粋な職種について回答を得られず、結果を記すのみとする。

図表 3-41.　回答者の属性：職種

職種	人数	%	職種	人数	%
所属長	102	18.2%	母子支援員	9	1.6%
副所属長	21	3.8%	少年指導員	8	1.4%
行政職	17	3.0%	児童家庭相談員	11	2.0%
事務職	15	2.7%	女性相談員	2	0.4%
福祉職	28	5.0%	医師	24	4.3%
心理職	34	6.1%	保健師	40	7.2%
児童福祉司	89	15.9%	看護師	3	0.5%
児童心理司	48	8.6%	PSW	3	0.5%
一時保護所職員	3	0.5%	教員	14	2.5%
児童指導員	24	4.3%	養護教諭	6	1.1%
保育士	14	2.5%	SSW	6	1.1%
FSW	14	2.5%	その他	10	1.8%
個別対応職員	1	0.2%	無回答	7	1.3%
里親支援員	2	0.4%	合計	559	100.0%
児童自立支援専門員	4	0.7%			

（4）オンライン研修の受講環境

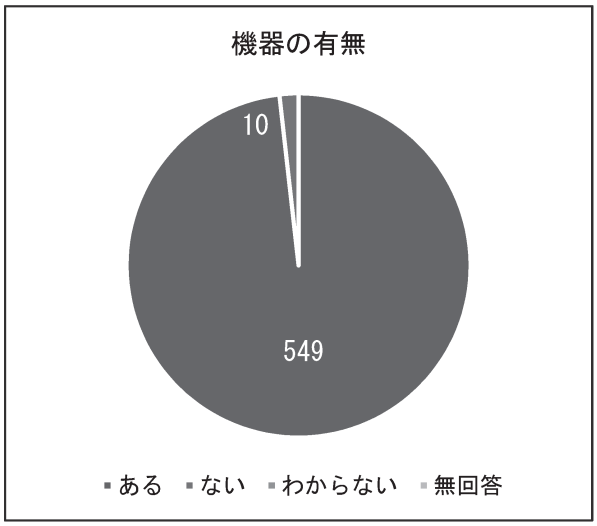
職場・自宅それぞれにおける機器や通信環境等、受講環境について尋ねた結果を記す。

1）職場におけるオンライン研修の受講環境

ア．機器の有無

機器の有無について尋ねたところ、「ある」と回答した人は549名（98.2%）と大半の人が職場での機器の準備はされていた。一方、10名（1.8%）の人が「ない」と回答しており、一部であるが機器の整備がされていない機関もあった。

図表 3-42.　機器の有無（職場）

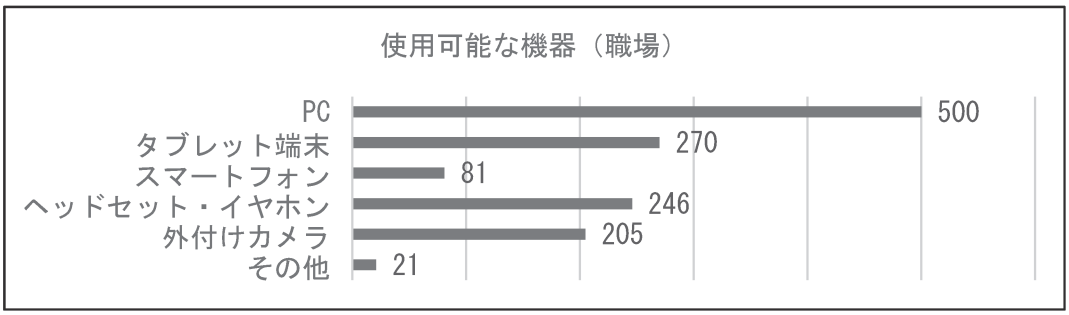


機器の有無	人数	%
ある	549	98.2%
ない	10	1.8%
わからない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
計	559	100.0%

イ．使用可能な機器（複数回答）

使用可能な機器を尋ねたところ、「パソコン」と回答した人が500名と一番多かった。「タブレット端末」については270名が使用可能と回答しており、パソコンよりも用意がしやすいと思われるタブレット端末を用意している職場も一定程度みられた。

図表 3-43.　使用可能な機器（職場）

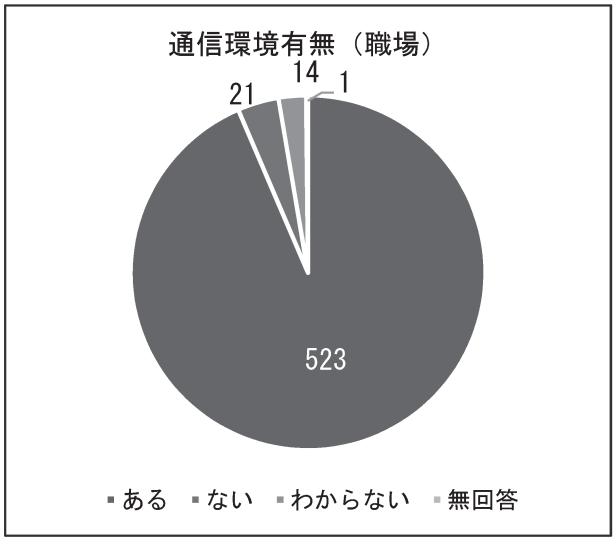


使用可能な機器	人数
PC	500
タブレット端末	270
スマートフォン	81
ヘッドセット イヤホン	246
外付けカメラ	205
その他	21

ウ．通信環境の有無

通信環境の有無を尋ねたところ、「ある」と回答した人は 523 名（93.6%）であった。「ない」及び「わからない」と回答した人を合わせると 35 名（6.3%）おり、通信環境が整っていない人も少数であるがいた。

図表 3-44.　通信環境の有無（職場）

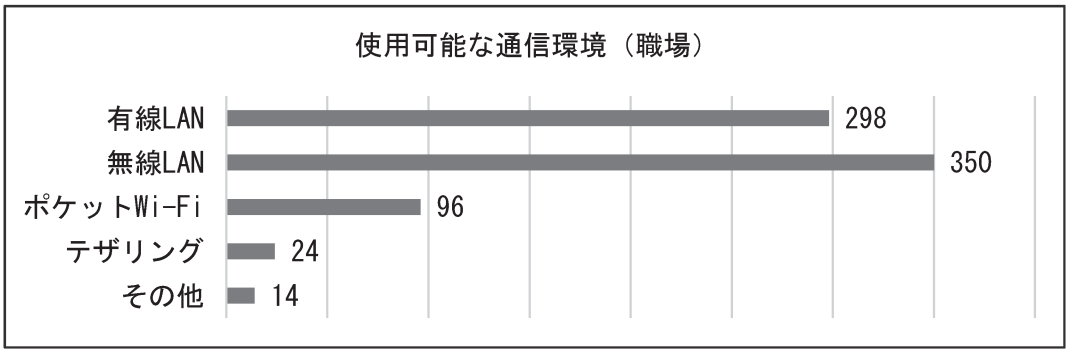


通信環境有無	人数	%
ある	523	93.6%
ない	21	3.8%
わからない	14	2.5%
無回答	1	0.2%
計	559	100.0%

エ．使用可能な通信環境（複数回答）

使用可能な通信環境を尋ねたところ、「無線 LAN」が一番多く 350 名、次いで「有線 LAN」が 298 名であった。

図表 3-44.　使用可能な機器（職場）

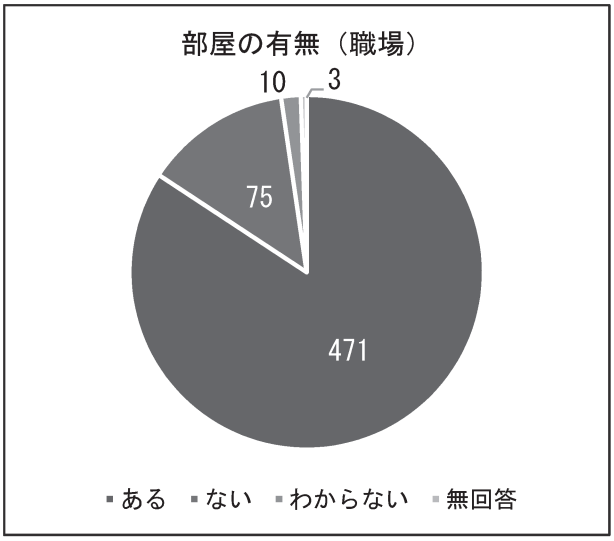


使用可能な通信環境	人数
有線 LAN	298
無線 LAN	350
ポケット Wi-Fi	96
テザリング	24
その他	14

オ．オンライン研修受講のための部屋の有無

オンライン研修受講のための部屋の有無について尋ねたところ、「ある」と回答した人は 471 名（84.3%）であった。大半の人が用意されている一方、「ない」及び「わからない」と回答した人はあわせて 85 名（15.2%）おり、オンライン研修は研修に集中できる環境で受講することが望ましいが、部屋の用意が難しい人も一定程度いた。

図表 3-45.　研修受講のための部屋の有無（職場）

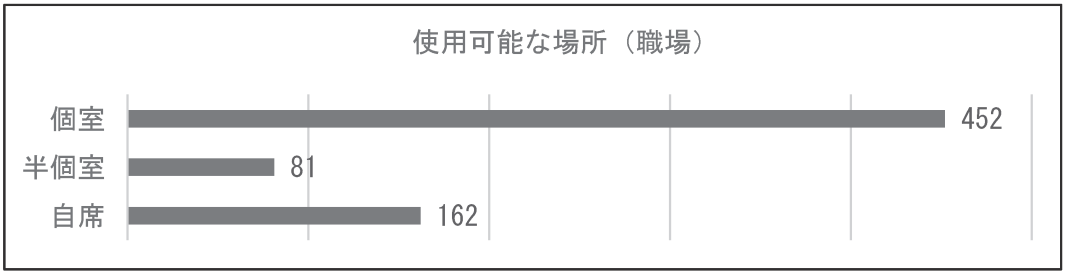


部屋の有無	人数	%
ある	471	84.3%
ない	75	13.4%
わからない	10	1.8%
無回答	3	0.5%
計	559	100.0%

カ．使用可能な部屋（複数回答）

使用可能な部屋を尋ねたところ、「個室」と回答した人は 452 名で一番が多かった。「自席」で受講している人も 162 名と一定数いた。

図表 3-46.　使用可能な部屋（職場）

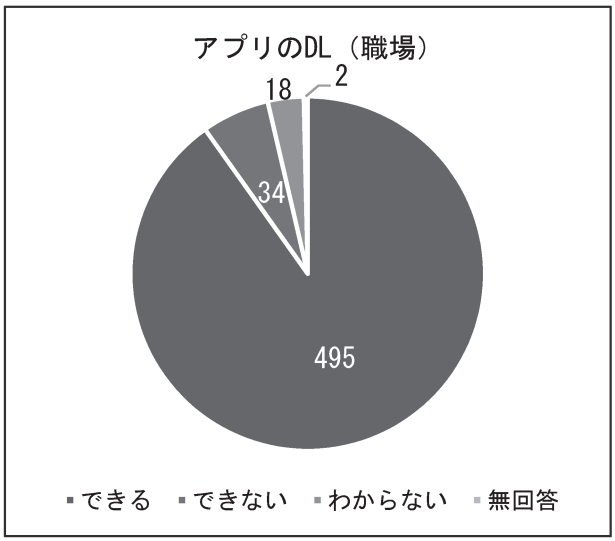


使用可能な場所	人数
個室	452
半個室	81
自席	162
その他	13

キ．Zoom アプリのダウンロードが可能かどうか（アで機器ありと回答した者のみ）

虹センターでオンライン研修に使用している Zoom アプリのダウンロードが可能かどうか尋ねたところ、「できる」と回答した人は 495 名（90.2%）であった。「できない」及び「わからない」と回答した人は 52 名（9.5%）であった。

図表 3-47.　Zoom アプリのダウンロード（職場）

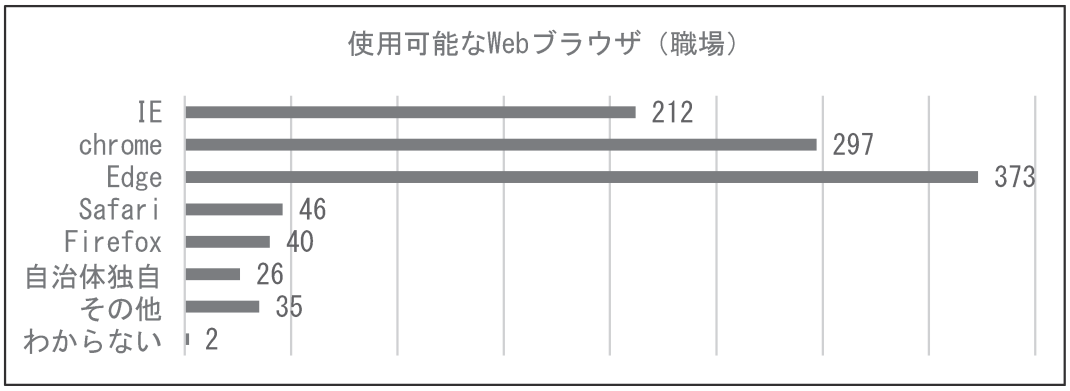


アプリの DL	人数	%
できる	495	90.2%
できない	34	6.2%
わからない	18	3.3%
無回答	2	0.4%
計	549	100.0%

ク．使用可能な Web ブラウザ（複数回答）

使用可能なブラウザを尋ねたところ、「Microsoft Edge」が一番多く 373 名であった。次いで「Google Chrome」で 297 名であった。現在はサポートが終了となっている「Internet Explorer」を使用している人が 212 名いた。

図表 3-48.　使用可能なウェブブラウザ（職場）



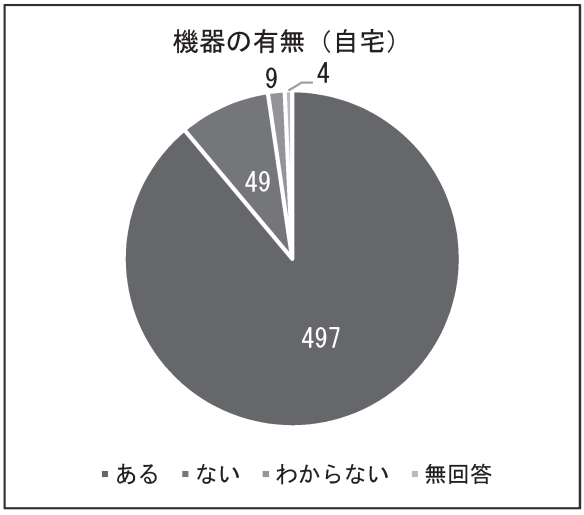
使用可能なブラウザ	人数
Internet Explorer	212
Google Chrome	297
Microsoft Edge	373
Safari	46
Firefox	40
自治体独自	26
その他	35
わからない	2

2）自宅におけるオンライン研修の受講環境

ア．機器の有無

自宅における機器の有無を尋ねたところ、「ある」と回答した人が 497 人（88.9%）であった。「ない」及び「わからない」と回答した人は 58 名（10.4%）であった。

図表 3-49.　機器の有無（自宅）

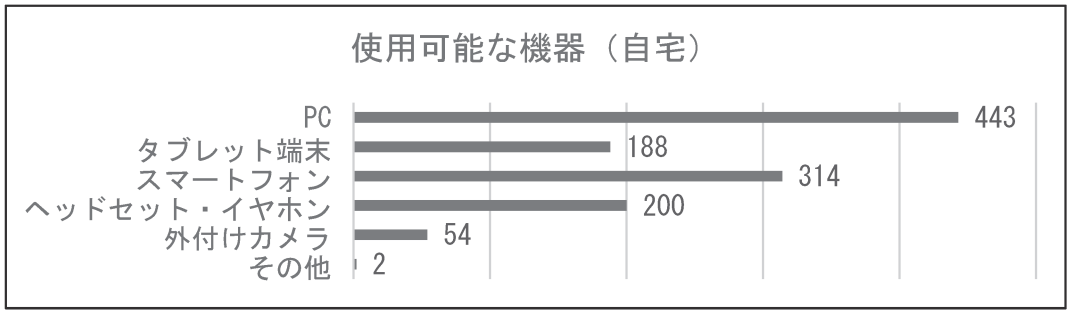


機器の有無	人数	%
ある	497	88.9%
ない	49	8.8%
わからない	9	1.6%
無回答	4	0.7%
計	559	100.0%

イ．使用可能な機器（複数回答）

自宅において使用可能な機器を尋ねたところ、「パソコン」が最も多く 443 人、次いで「スマートフォン」が 314 名であった。自宅では自身のスマートフォンを使用すると回答した人も多くいた。

図表 3-50.　使用可能な機器（自宅）

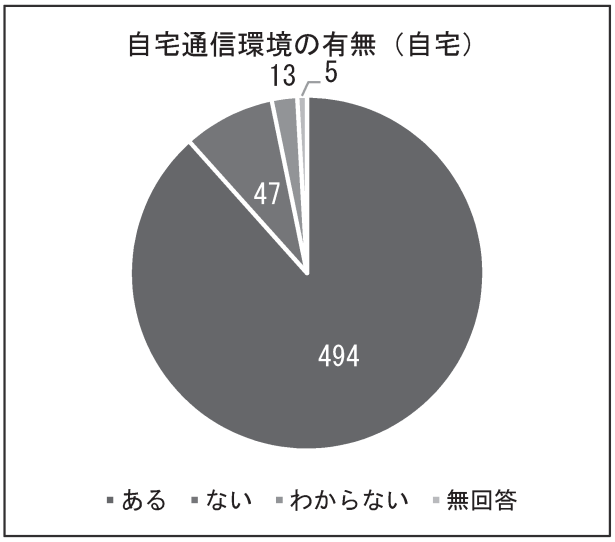


使用可能な機器	人数
PC	443
タブレット端末	188
スマートフォン	314
ヘッドセット イヤホン	200
外付けカメラ	54
その他	2

ウ．通信環境の有無

自宅での通信環境の有無を尋ねたところ、「ある」と回答した人は 494 人（88.4%）であった。「ない」及び「わからない」と回答した人は 60 名（10.7%）であった。

図表 3-51.　通信環境の有無（自宅）

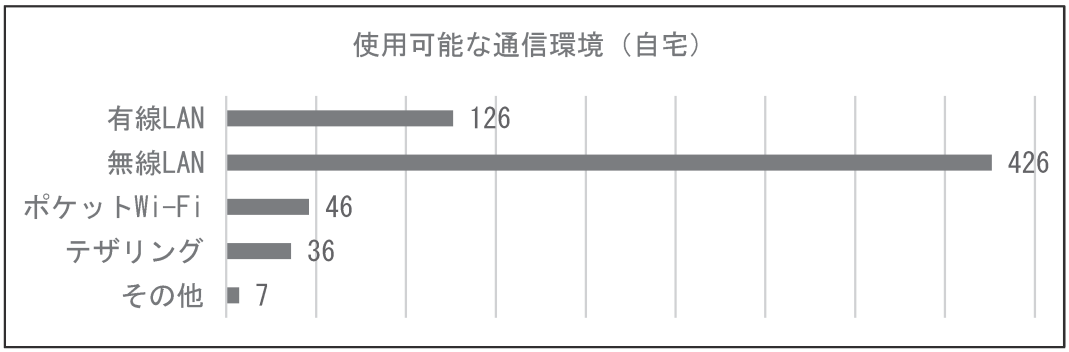


通信環境の有無	人数	%
ある	494	88.4%
ない	47	8.4%
わからない	13	2.3%
無回答	5	0.9%
計	559	100.0%

エ．使用可能な通信環境（複数回答）

自宅における使用可能な通信環境を尋ねたところ、「無線 LAN」が一番多く 426 名、次いで「有線 LAN」が 126 名であった。オンライン研修を受講するためにはテザリングではなく Wi-Fi 環境が求められる。

図表 3-52.　使用可能な通信環境（自宅）

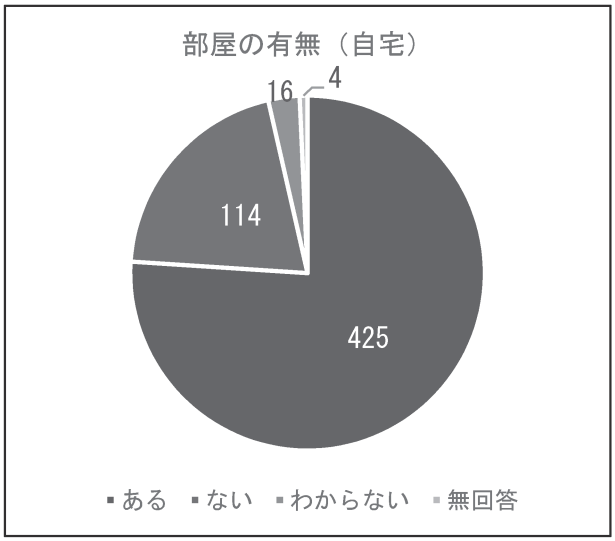


使用可能な通信環境	人数
有線 LAN	126
無線 LAN	426
ポケット Wi-Fi	46
テザリング	36
その他	7

オ．オンライン研修受講のための部屋の有無

自宅においてオンライン研修に使用可能な部屋の有無を尋ねたところ、「ある」と回答した人は 425 人（76.0％）であった。「ない」及び「わからない」と回答した人は 130 人（23.3％）おり、職場での環境を尋ねた時よりも多い結果であった。

図表 3-53.　研修受講のための部屋の有無（自宅）

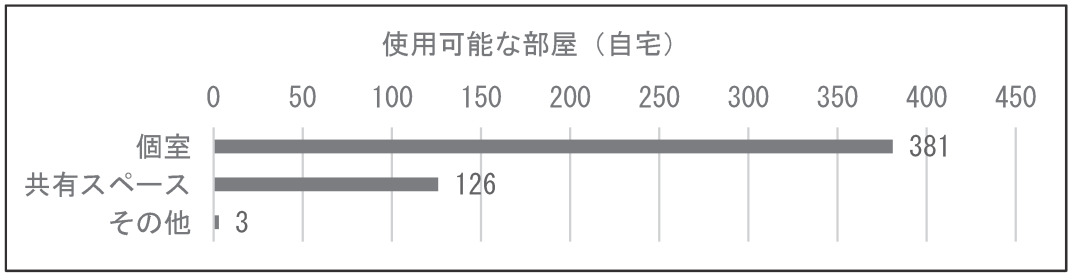


部屋の有無	人数	%
ある	425	76.0%
ない	114	20.4%
わからない	16	2.9%
無回答	4	0.7%
計	559	100.0%

カ．使用可能な部屋（複数回答）

自宅における使用可能な場所を尋ねたところ、「個室」と回答した人は 381 名、「共有スペース」と回答した人は 126 名いた。

図表 3-54.　使用可能な部屋（自宅）

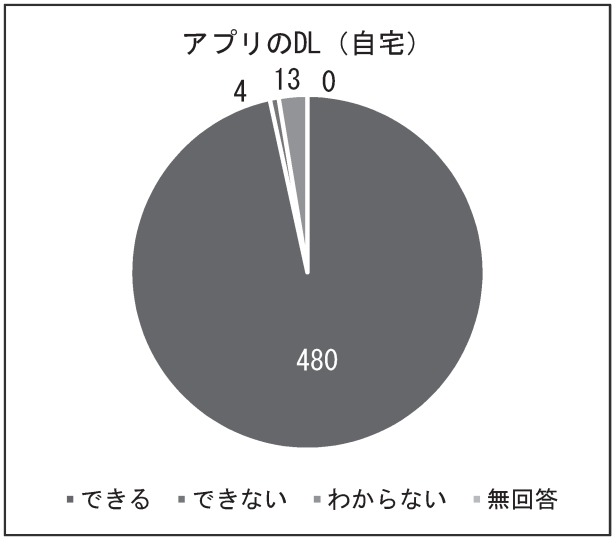


使用可能な部屋	人数
個室	381
共有スペース	126
その他	3

キ．Zoom アプリのダウンロードが可能かどうか（アで機器ありと回答した者のみ）

自宅において Zoom アプリのダウンロードが可能かどうか尋ねたところ、「できる」と回答した人は 480 名（96.6%）と大半の人がダウンロード可能であった。一方「できない」及び「わからない」と回答した人は 17 名（3.4%）おり、少数であったが自宅での受講が難しい人もいた。

図表 3-55.　Zoom アプリのダウンロード（自宅）

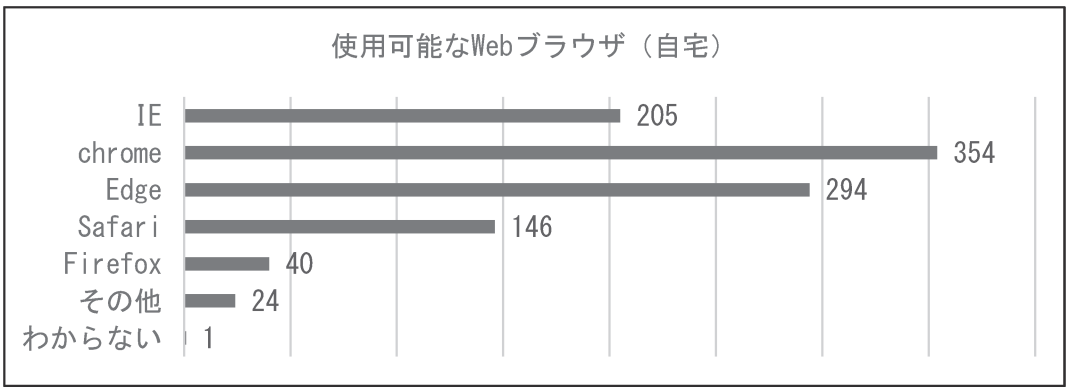


アプリの DL	人数	%
できる	480	96.6%
できない	4	0.8%
わからない	13	2.6%
無回答	0	0.0%
計	497	100.0%

ク．使用可能な Web ブラウザ（複数回答）

自宅において使用可能なブラウザを尋ねたところ、「Google Chrome」が 354 名と一番多く、次いで「Microsoft Edge」が 294 名であった。

図表 3-56.　使用可能なウェブブラウザ（自宅）



使用可能なブラウザ	人数
Internet Explorer	205
Google Chrome	354
Microsoft Edge	294
Safari	146
Firefox	40
その他	24
わからない	1

3）オンライン研修受講環境結果についてのまとめ

本調査では、受講環境として、機器、通信、部屋、アプリのダウンロード可否について尋ねた。調査結果から、オンライン研修を受講できる環境はほぼ整ってきたといえるだろう。2020 年に虹センターが行った受講環境調査では、約 6 割の回答者において受講できる環境があるという結果だったが、本調査では各項目で多少の違いはあるが、9 割以上の回答者において受講環境が整っているという結果であった。さらに、自宅よりも職場で受講できる環境の方が整っている面もあり、この数年で職場での取り組みが一気に進んだといえる。一方で、約 1 割程度の人が整っていないと思われ、そうした機関・人へ虹センターとしてどのようなサポートを行うことができるか検討することが課題である。

（5）オンライン研修の受講経験と満足度

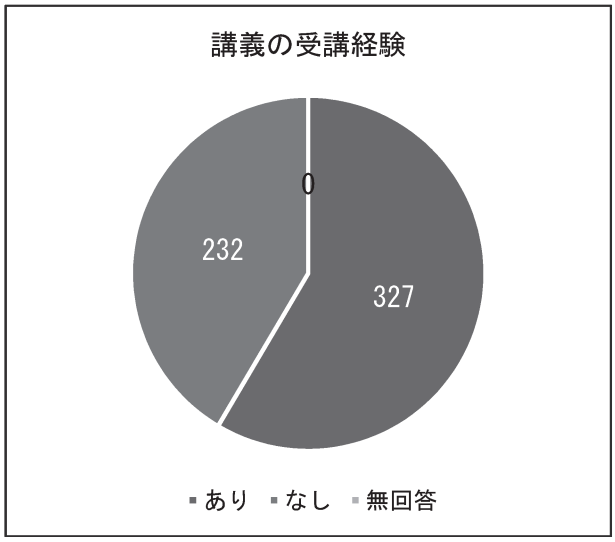
虹センターで実施したオンライン研修を受講したことがあるか尋ねた。受講経験がある人には、満足度を尋ねた。

1）講義

ア．講義の受講経験

オンライン研修で「講義」を受講したことがあるか尋ねたところ、「あり」と回答した人は 327 人（58.5%）と 6 割弱の人に受講経験があった。

図表 3-57.　講義の受講経験

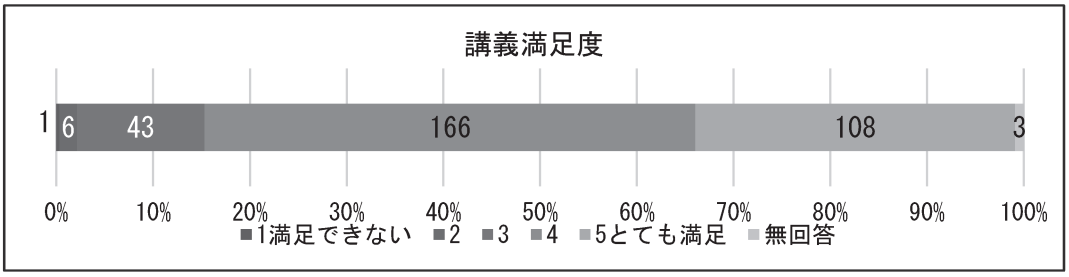


講義の受講経験	人数	%
あり	327	58.5%
なし	232	41.5%
無回答	0	0.0%
計	559	100.0%

イ．講義満足度

前問で「あり」と回答した人に満足度を尋ねたところ、「5 とても満足」と「4」を回答した人が 274 人（83.8%）と 8 割以上の人が満足した結果であった。

図表 3-58.　講義満足度



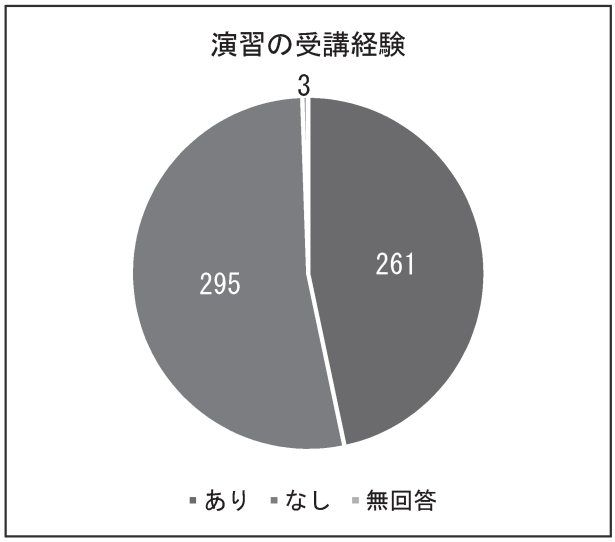
講義満足度	人数	%
1 満足できない	1	0.3%
2	6	1.8%
3	43	13.1%
4	166	50.8%
5 とても満足	108	33.0%
無回答	3	0.9%
計	327	100.0%

2）演習

ア．演習の受講経験

オンライン研修で「演習」を受講したことがあるか尋ねたところ、「あり」と回答した人は 261 人（46.7%）と約半数近くの人に受講経験があった。

図表 3-59.　演習の受講経験

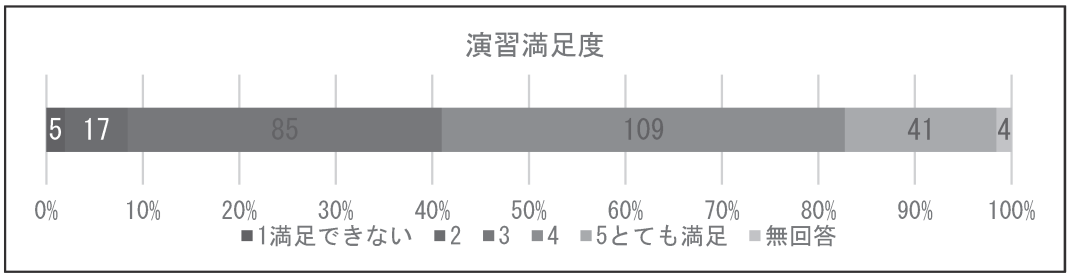


演習の受講経験	人数	%
あり	261	46.7%
なし	295	52.8%
無回答	3	0.5%
計	559	100.0%

イ．演習満足度

前問で「あり」と回答した人に満足度を尋ねたところ、「5 とても満足」と「4」を回答した人が 150 人（57.5%）と 6 割弱の人が満足した結果であった。

図表 3-60.　演習満足度



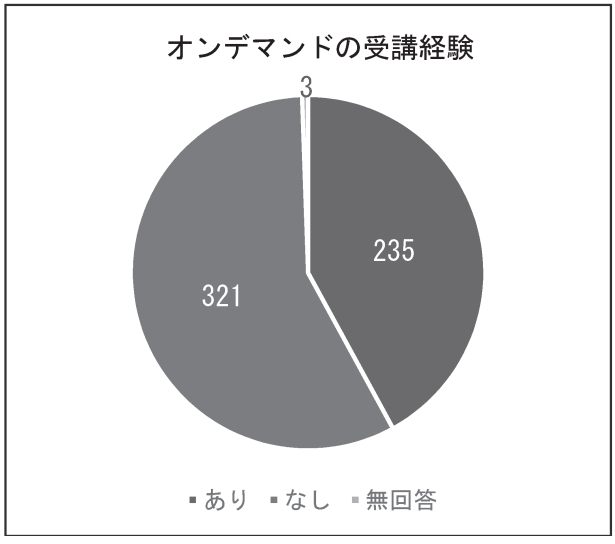
演習満足度	人数	%
1 満足できない	5	1.9%
2	17	6.5%
3	85	32.6%
4	109	41.8%
5 とても満足	41	15.7%
無回答	4	1.5%
計	261	100.0%

3）オンデマンド

ア．オンデマンドの受講経験

オンライン研修で「オンデマンド講義」を受講したことがあるか尋ねたところ、「あり」と回答した人は 235 人（42.0%）と 4 割強の人に受講経験があった。

図表 3-61.　オンデマンドの受講経験

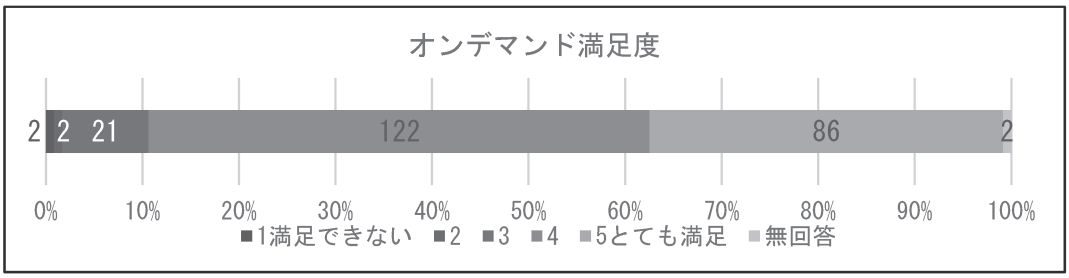


オンデマンド受講経験	人数	%
あり	235	42.0%
なし	321	57.4%
無回答	3	0.5%
計	559	100.0%

イ．オンデマンド満足度

前問で「あり」と回答した人に満足度を尋ねたところ、「5 とても満足」と「4」を回答した人が 208 人（88.5%）と 9 割弱の人が満足した結果であった。

図表 3-62.　オンデマンド満足度



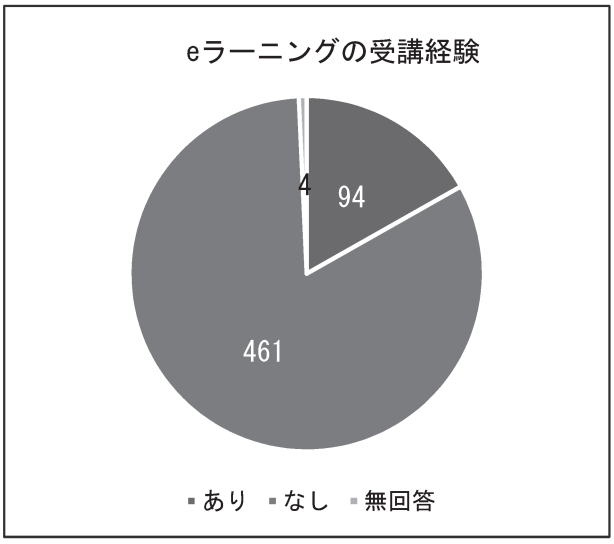
オンデマンド満足度	人数	%
1 満足できない	2	0.9%
2	2	0.9%
3	21	8.9%
4	122	51.9%
5 とても満足	86	36.6%
無回答	2	0.9%
計	235	100.0%

4）e ラーニング

ア．e ラーニングの受講経験

オンライン研修で「e ラーニング」を受講したことがあるか尋ねたところ、「あり」と回答した人は 94 人（16.8%）と少数であった。

図表 3-63.　e ラーニングの受講経験

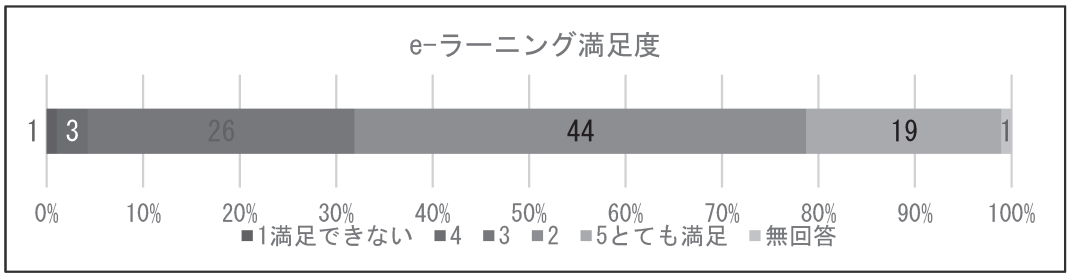


e ラーニング受講経験	人数	%
あり	94	16.8%
なし	461	82.5%
無回答	4	0.7%
計	559	100.0%

イ．e ラーニング満足度

前問で「あり」と回答した人に満足度を尋ねたところ、「5 とても満足」と「4」を回答した人が 63 人（67.0%）と 7 割弱の人が満足した結果であった。

図表 3-64.　e ラーニング満足度



e ラーニング満足度	人数	%
1 満足できない	1	1.1%
2	3	3.2%
3	26	27.7%
4	44	46.8%
5 とても満足	19	20.2%
無回答	1	1.1%
計	94	100.0%

5）研修方法による満足度の差の検定

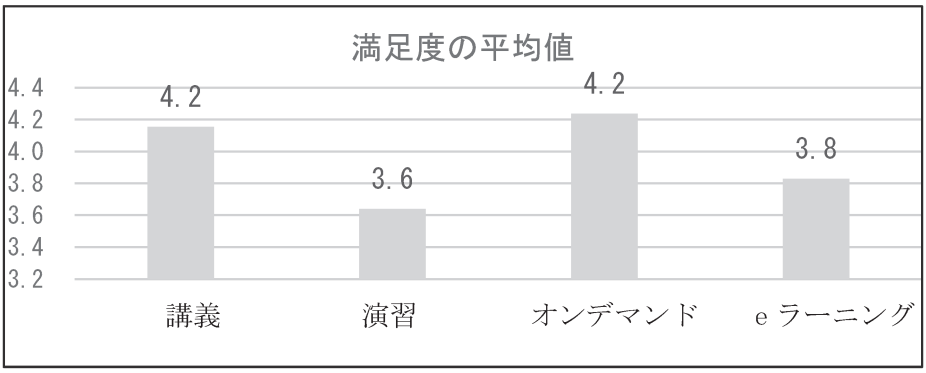
「講義満足度」「演習満足度」「オンデマンド満足度」において有意差が見られるか反復測定による１元配置の分散分析を行った。なお、e ラーニングは受講者が少ないことや、取り入れられた研修が１研修だけだったため、本検定からは除いた。

等分散性の検定のため、Mauchly の球面性検定を行ったところ p<.005 で等分散は確認できなかった。よって、Greenhouse-Geisser の検定を行ったところ、3 群間で有意な差があることが分かった（F 値 = 66.252、p<.005）。

群間の差を見るために、多重比較（Bonferroni 法）を行ったところ、「講義満足度＞演習満足度」「オンデマンド満足度＞演習満足度」において有意な差が見られた。

図表 3-62.　満足度の基礎統計と平均値

	講義満足度	演習満足度	オンデマンド満足度	e ラーニング満足度
平均	4.2	3.6	4.2	3.8
標準偏差	0.7	0.9	0.7	0.8
最大値	5	5	5	5
最小値	1	1	1	1



6）受講経験と満足度の結果まとめ

本調査では、4 ～ 6 割の回答者において講義・演習・オンデマンド講義の受講経験があった（e ラーニングは除く）。受講経験があると回答した人に満足度を尋ねたところ、講義やオンデマンド講義の方が演習よりも満足度が高い結果が得られ、統計的にも有意な差が見られた。

オンライン研修において、講義を聴講して学ぶスタイルでは、個室で受講できるなど受講環境が整っている場合、周りに人がおらず集中して聞くことができる。講義を聴くだけであれば地元での受講で十分であると思う人が多く、ただでさえ余裕のない時間や予算を大事にしたいと思うのであろう。また、オンデマンド講義は繰り返し再生したり、一時停止したり、気になるところだけ見返したり、時間を分けて聞くことなどができる。こういった自身の関心や課題に沿って、自身のペースで聞くことができるスタイルが満足度の高さにつながっていると思われる。一方、演習の満足度が低かった。演習と聞いて多くの人が思い浮かべるのはグループ討議やロールプレイなど、講師や受講者同士の交流が入るスタイルであろう。こうした動きがある研修内容の場合

はオンラインよりも実際に顔を見合わせる参集型で行う研修スタイルが求められるのであろう。

（6）自由記述の分析

児童虐待対応に携わる職員の育成のために、「オンライン研修に期待されること」、「オンライン研修の限界や課題」について自由記述で意見を求めた。なお、分析にあたってはKH Coderを用いた計量テキスト分析（樋口，2020）を行った。

1）オンライン研修に期待されること

ア．抽出された語の概要

研修の主な受講対象となる児童相談所、児童福祉施設、市区町村の機関区分の自由記述データを分析対象とした。前処理をした結果、総抽出語数（使用）は13,186（5,719）、異なり語数（使用）は1,412（1,161）、文は524であった。分析において、強制抽出する語として「児童相談所」、「オンライン研修」、「参集型研修」、「オンデマンド」、「ケース会議」、「eラーニング」、「虹センター」を指定し、多くの文に共通して使用されていた「思う」は分析に使用しない語として設定した。

回答内で最も出現回数が多かったものは、「受講」（出現数234）で、次いで「研修」（出現数219）、「オンライン研修」（出現数134）であった。抽出語の出現回数が多いものから上位10語を図表3-63に示す。

図表 3-63.　「期待」における抽出語

順位	抽出語	出現回数
1	受講	234
2	研修	219
3	オンライン研修	134
4	職員	98
5	時間	84
6	機会	53
7	講義	51
8	移動	45
9	対応	41
10	知識	36

イ．共起ネットワークによる自由記述の要約

自由記述内で抽出された語同士のつながりや、典型的な出現パターンを図示する共起ネットワーク図を図表3-64に示した。共起ネットワーク図により示された特徴的なまとまりをカテゴリー化し、KWICコンコーダンスを用いて原文の文脈を確認しながら自由記述の記載内容を一部示した。なお、説明に当たっては、カテゴリーは【】で括って表記し、原文を引用する場合は“”で括って表記する。カテゴリーは、全部で11個示されたが、ここでは中心的なカテゴリー

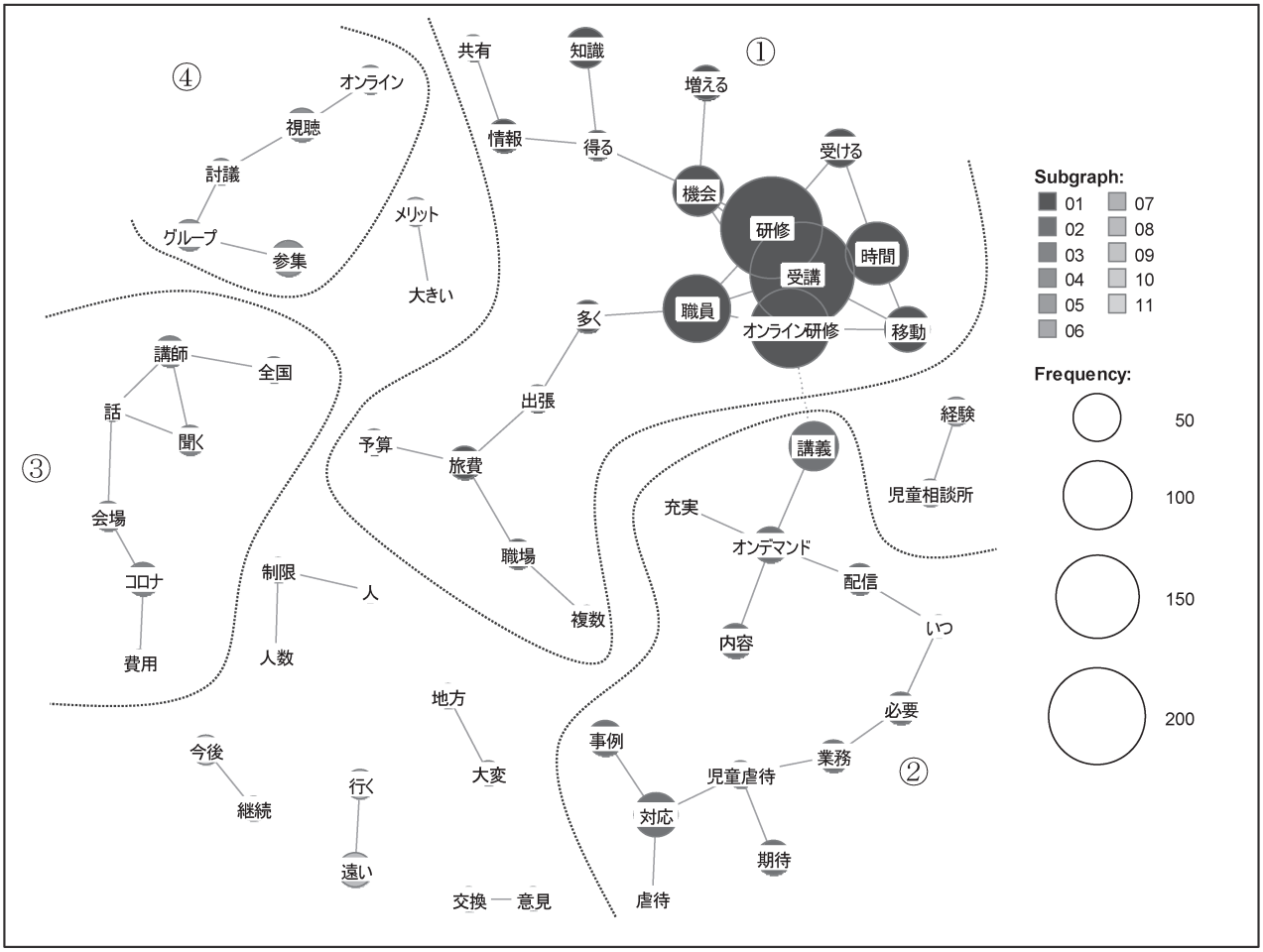
について詳述する。

【①オンライン研修の受講】では、「受講」、「研修」、「オンライン研修」、「時間」、「職員」を起点に「機会」、「講義」、「移動」、「知識」、「対応」、「旅費」などの語に関連が見られた。原文を確認すると、“オンライン研修であれば、受講の機会を確保しやすい。”、“オンライン研修であると受講出来る職員が増えるため知識の向上に繋がると感じます。”、“オンライン研修で旅費等の経費をかけずに受講できるようになり、様々な研修に受講しやすくなった。”、“児童虐待対応に携わる職員は時間的にもやりくりの難しさがあり、より効率的に研修の機会を得られるオンライン研修でより多くの職員が専門的技術知識を身に着けられるのではとの期待があります。”など、主にオンライン研修の場合、時間的にも予算的にも都合がつけやすいことから受講機会が増えることや、受講機会が増えることで虐待対応の知識も得やすくなることへの期待が述べられていた。

【②オンデマンド講義】では、「オンデマンド」を起点に「講義」、「内容」、「必要」、「業務」、「対応」などの語に関連が見られた。原文では“30 分程度以内で受講できる様々なテーマの研修動画がオンデマンド配信で受講できれば、業務上必要な時にいつでも受講することができて便利だと思います。”、“オンデマンド配信やｅラーニングのメニューをさらに充実させて、受講する側の都合や取得したい内容に合わせて、いつでもどこでも講義を受けられるような環境が整うと良い。”など、必要な知識を自身の都合に合わせて視聴できるオンデマンド配信の充実化への期待が特徴的であった。

【③コロナと研修】では、「コロナ」、「会場」を起点に「講師」、「聞く」、「全国」、「費用」などの語に関連が見られた。原文では“全国の著名な講師の方々の講義をコロナにおいても、受講できることは、とてもありがたい。”、“コロナの影響を受けずに実施できる。”、“今はコロナの感染予防ということでオンライン研修になっている部分が大きいと思うが、コロナ終息後も会場での受講とオンライン研修の受講を選択できるようになるとよいと思う。”など、オンライン研修の場合、新型コロナの影響を受けずに受講できるメリットや、終息しても継続して欲しいという意見が見られた。

【④オンラインと参集】では、「グループ」、「参集」、「討議」、「視聴」、「オンライン」の語に関連が見られた。原文では、“オンライン研修では、何度も繰り返し視聴して熟考してレポートをまとめる事ができるのが利点だと思います。事前にオンラインで予習して、最終的に対面の講義やグループ討議ができる環境が望ましいと考えます。”など、グループ討議などを行う際は参集型研修が望ましいが、講義の視聴はオンライン研修がよい、というオンラインと参集の使い分けに対する期待が特徴的であった。一方、“他自治体の関係職員の方々と関わることが減っている中で、オンライン研修でグループワークできたことは非常にありがたいと思いました。”など、オンラインでもグループ討議が盛り込まれることへの期待も一部であったが見られた。



図表 3-64.　オンライン研修への期待についての共起ネットワーク

ウ．機関区分を変数にした対応分析

回答内容について、「児童相談所」、「児童福祉施設」、「市区町村」の 3 区分で違いがみられるか分析するため、各区分における特徴的な語句（以下、特徴語）の一覧を抽出した。

児童相談所においては「オンライン研修」が一番多く、次いで「職員」、「時間」の順に多かった。市区町村においては「受講」が一番多く、次いで「研修」、「オンライン研修」の順に多かった。児童福祉施設においては「研修」が一番多く、次いで「受講」、「職員」の順に多かった。各区分において上位 10 語ずつ抽出したものを図表 3-65 に示す。

図表 3-65.　3 区分における特徴語

児相		市区町村		施設	
オンライン研修	.213	受講	.158	研修	.218
職員	.165	研修	.141	受講	.208
時間	.147	オンライン研修	.138	職員	.159
講義	.100	機会	.109	施設	.114
移動	.083	可能	.089	機会	.087
知識	.078	難しい	.065	講義	.082
オンデマンド	.064	確保	.064	出来る	.071
業務	.061	事例	.063	対応	.065
遠い	.060	オンデマンド	.062	感じる	.062
必要	.057	予算	.059	知識	.061

続いて、回答内容と 3 区分の関係性を視覚的にとらえるために、機関区分を外部変数にした対応分析を行った。

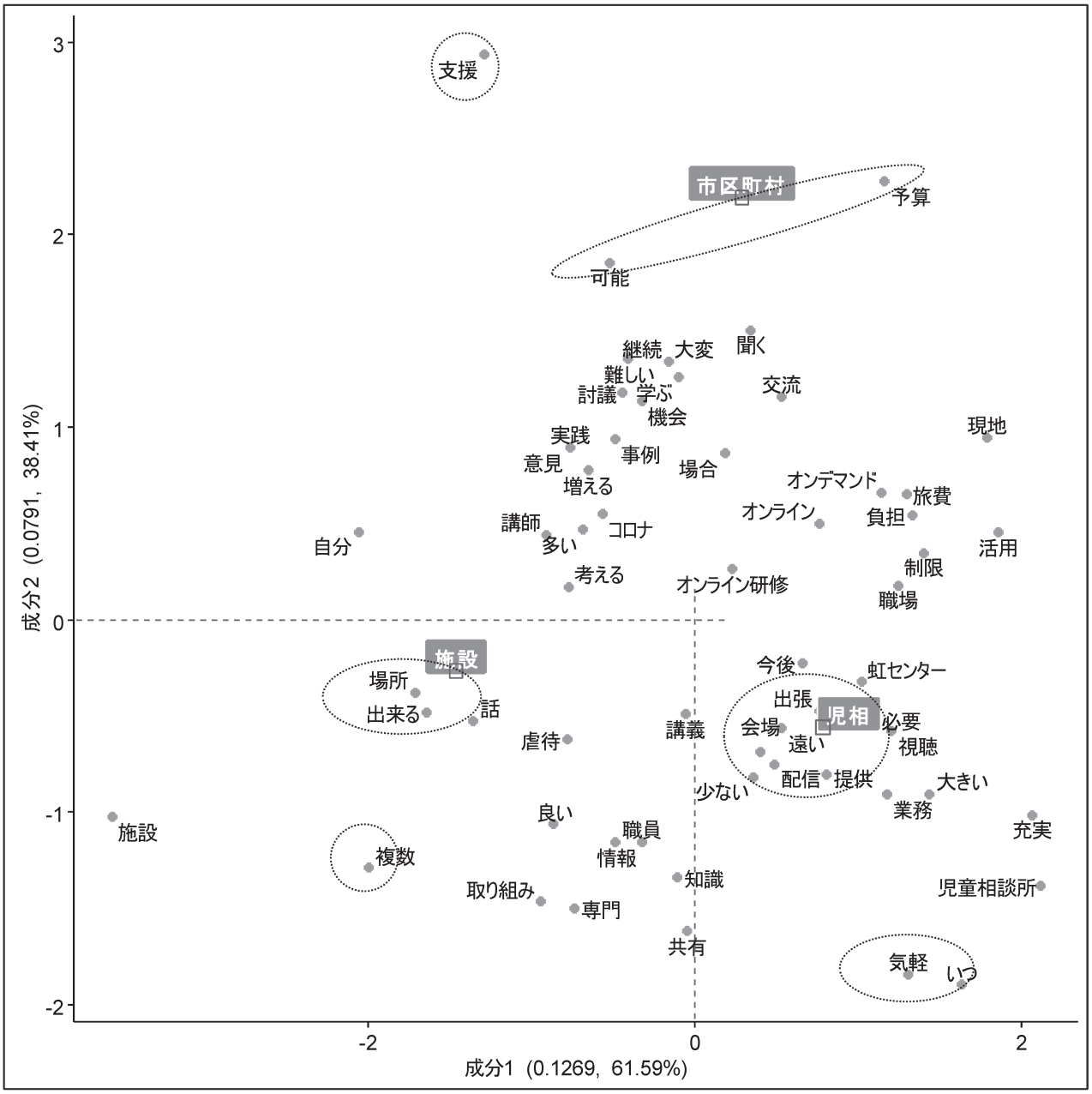
まず、外部変数同士の位置関係を見ると、それぞれが中心部の原点から離れ独立して布置されており、ある程度各区分によって記載内容が異なることが見て取れる。この後、各区分で特徴的な結果を記す。

児童相談所は原点を起点に斜め右下に布置されており、特に特徴的な用語として「気軽」、「いつ」が挙げられた。原文には“出張を伴わないため、気軽に多くの職員が受講できる。”、“いまさら聞けないような内容もオンライン研修であれば気軽に学べる。”、“いつでも都合の良いタイミングで受講できるオンライン研修”などがあった。また、「出張」、「会場」、「配信」、「提供」、「必要」、「視聴」などの用語も児童相談所に特徴的な語であり、原文には“出張に係る費用や時間が抑えられ、受講のハードルが下がる。”、“いつでも視聴できるように講義を配信してもらえたら、忙しい児童相談所職員ももっと手軽に学ぶ機会が得られてありがたいのではと思います。”などがあった。忙しいかつ育成が急務となっている現場だからこそ、出張に伴う時間的・予算的負担がほとんどかからない中で学べるオンライン研修のメリットに大きな期待が寄せられていた。

市区町村は原点を起点に上部に布置されており、特に特徴的な用語として「支援」が挙げられた。原文には“支援に関する研修が多いので、支援者のケアに関する研修も受けたい。”など、支援につながる研修の内容への期待が述べられていた。また、「予算」、「可能」の用語も市区町村に特徴的であり、原文には“日々の業務が忙しい中で、長距離移動することなく、低予算で職場で研修が受けられることは大変メリットが大きい。”、“オンライン研修は、より多くの希望者が受講可能となるため職員育成に適していると考える。”など、特に予算的に厳しい市区町村にとってはオンライン研修で受講機会が増えることに期待が寄せられていた。

児童福祉施設は原点を起点に斜め左下に布置されており、特に特徴的な用語として、「複数」が挙げられた。原文には“複数の職員が受講できる。”、“複数回受講できる”などあり、オンライン研修になることにより学んだことを職員全体で共有し、深めることができることへの期待が記載されていた。また、「場所」、「出来る」、「話」などの語も特徴的であり、原文には“場所を問わず受講可能であることがメリットだと感じている。”など、オンライン研修により移動なく受講できることへの期待が寄せられていた。

図表 3-65.　オンライン研修への期待についての対応分析結果図



エ.「オンライン研修への期待」分析のまとめ

オンライン研修に期待されることとして、多くの人が挙げていたのが時間・予算の負担の軽減であった。移動が不要なため、特に遠方の人・機関にとっては時間的・予算的に都合がつけやすく、送り出す側にとっては参集型研修よりも受講機会を多く提供できることや、複数の人が受講できるようになることで、同じ素材をもとに受講者同士で討議ができ、学んだことを深めたり幅を広げたりする機会につながることへの期待が多く寄せられた。これらの期待は、用いられる用語の違いはあるが、児童相談所・市区町村・児童福祉施設のどの区分においても共通して挙げられていた。その中でも特に児童相談所や市区町村においては予算的に負担がかからないことへの期待が寄せられた。

また、オンデマンド講義への期待も高かった。オンデマンド講義は、多忙な業務の中、自分自身のスケジュールに合わせて講義を視聴したり、気になるところを繰り返し視聴したり、自身の関心や課題に合わせて視聴テーマを選ぶこともできる。特に基本的な知識を習得したい場合、わざわざ外部の研修に出向くよりも職場や自宅で視聴し学べる手軽さのメリットが強調されていた。

これらの点から、新型コロナが終息してもオンライン型と参集型を使い分けながら、オンライン研修を継続して欲しいという意見が多く寄せられた。

2）オンライン研修の限界課題

ア．抽出された語の概要

児童相談所、児童福祉施設、市区町村の区分におけるすべての自由記述データを分析対象として、前処理をした結果、総抽出語数（使用）は 13,910（5,691）、異なり語数（使用）は 1,479（1,206）、文は 535 であった。分析において、強制抽出する語として「児童相談所」、「オンライン研修」、「参集型研修」、「オンデマンド」、「ケース会議」、「e ラーニング」、「虹センター」を指定し、多くの文に共通して使用されていた「思う」は分析に使用しない語として設定した。

抽出語の出現回数が多いものから 10 語を図表 3-66 に示す。

図表 3-66.　「限界課題」における抽出語

順位	抽出語	出現回数
1	オンライン研修	151
2	研修	136
3	受講	104
4	感じる	102
5	グループ	96
6	交換	64
7	参集	60
8	難しい	58
9	時間	56
10	職員	54

イ．共起ネットワークによる自由記述の要約

自由記述内で抽出された語同士のつながりや、典型的な出現パターンを図示する共起ネットワーク図を図表 3-67 に示した。共起ネットワーク図により示された特徴的なまとまりをカテゴリー化し、KWIC コンコーダンスを用いて原文の文脈を確認しながら自由記述の記載内容を一部示した。なお、説明に当たっては、カテゴリーは【】で括って表記し、原文を引用する場合は“”で括って表記する。

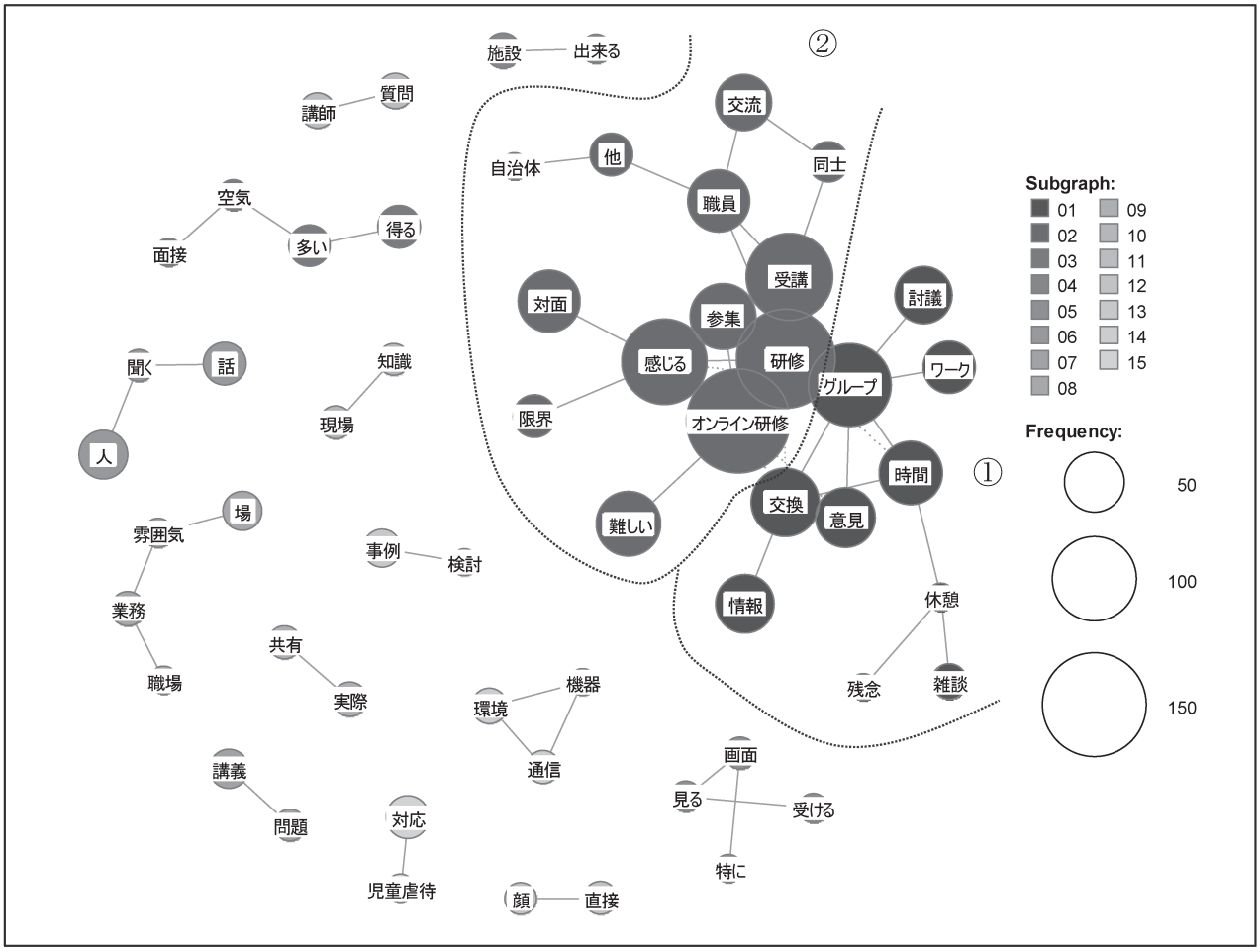
カテゴリーは、全部で 15 個示された。中心的なカテゴリーが 2 つ見られた以外は小さなカテ

ゴリーに分かれ、内容的にばらつきが大きかったことがうかがえる。

【①グループ討議】では、「グループ」を起点に「討議」、「時間」、「意見」、「交換」などの語に関連が見られた。原文を確認すると、“オンライン研修でのグループ討議には物足りなさを感じることが多い。”、“オンライン研修だと、対面よりは、会話のキャッチボールの回数が少なくなる傾向があるように感じる。”、“講義、講演等の「知の共有」ならば、オンライン研修で十分かと思われるが、グループ討議や率直な質疑応答を見込む事例検討などの研修としては、やはり不向きであると思う。”などがみられた。グループ討議など受講者同士の情報交換や演習を行う際にはオンライン研修では物足りなさを感じる、オンライン研修では人と人との距離感・空気感を肌で感じることが難しく、対人援助職向けの研修としては限界がみられるといった記載が特徴的であった。

【②オンライン研修の難しさ】は、①の「グループ」の用語と重なり合うように「研修」、「オンライン研修」を起点に「受講」、「感じる」、「参集」、「難しい」などの語に関連が見られた。原文を確認すると、“演習、討議、ロールプレイは参集型の方が深みがあり、オンライン研修では限界があると感じる。”、“研修生同士の連携や交流がオンライン研修では難しい。”、“全国から同じ課題を抱える仲間が集まって一緒に学んでいるということを体感することで得られる心強さはオンライン研修では得られない。”などがあった。オンライン研修は知識や情報の伝達には優れているが、実際に受講者同士の関係を培うことは難しいといった記載が特徴的であった。

図表 3-67.　オンライン研修の限界・課題についての共起ネットワーク



ウ．機関区分を変数にした対応分析

回答内容について、「児童相談所」、「児童福祉施設」、「市区町村」の 3 区分で違いがみられるか分析するため、特徴語の一覧を抽出した。各区分において上位 10 語ずつ抽出したものを図表 3-68 に示す。

図表 3-68.　3 区分における特徴語

児相			市区町村			施設	
オンライン研修	.212		研修	.115		研修	.172
グループ	.164		難しい	.107		受講	.144
交換	.117		感じる	.101		参集	.103
対面	.117		ワーク	.096		職員	.099
討議	.115		交換	.087		人	.070
交流	.094		時間	.086		伝わる	.063
意見	.088		参集	.079		施設	.060
時間	.086		意見	.079		対応	.054
演習	.083		情報	.071		話	.045
情報	.080		多い	.065		質問	.042

続いて、回答内容と3区分の関係性を視覚的にとらえるために、機関区分を外部変数にした対応分析を行った。外部変数同士の位置関係を見ると、市区町村が中心部の原点から特に離れているものの、それぞれ一定程度独立して布置されており、ある程度各区分によって記載内容が異なることが見て取れる。

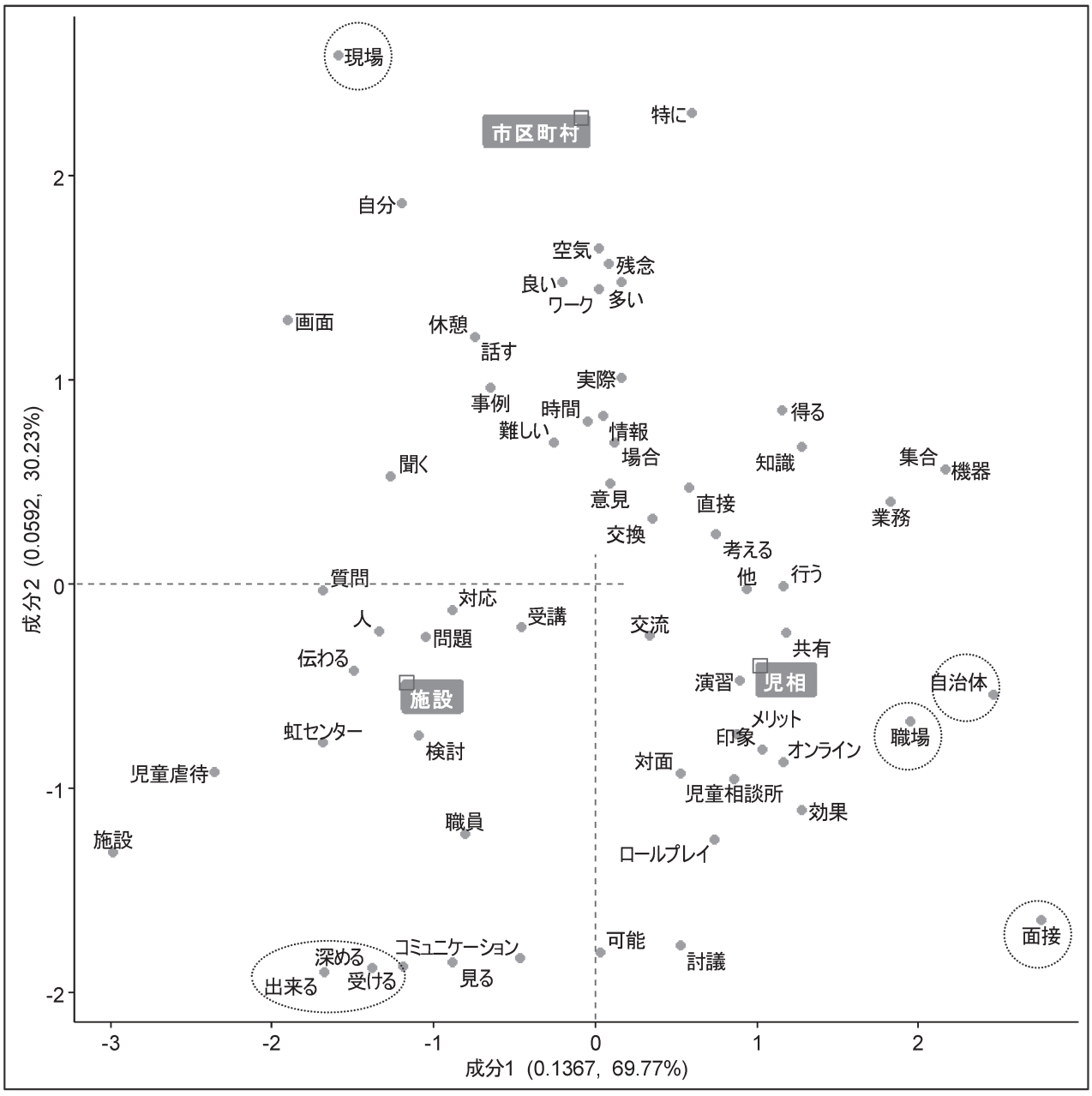
まず、3区分から等距離にあり中心部に位置する用語として、「情報」、「時間」、「難しい」、「場合」、「意見」などがあった。原文では、“仲間を増やすことは参集型でないと難しいように思います。”、“演習、グループワークは非常に難しいと実感。”、“活発な意見交換が難しいように思う。”、“研修終了時間になると強制的に退出しなければならないため交流の時間が取れない。”などが見られた。3区分共通として、オンライン研修の場合、受講者同士の意見交換が難しく、自由に話す時間がない点が限界・課題として特徴的であった。この後、各区分で特徴的な結果を記す。

児童相談所は原点を起点に右斜め下に布置され、特徴的な用語として「面接」が挙げられた。原文には“オンライン研修でも知識を得ることはできますが、面接などの演習については、やはり実地で行わないと要点を伝えることは難しいと感じています。”、“虐待対応における面接技術やスーパービジョン等の研修は、非言語的な表現を読み取ったり、空気感を感じたり、集団の力動を分析する必要があることから、対面研修が望ましい。”などがあった。現場では対面（面接）による業務が主となることから、面接をはじめとする対人援助スキル等はオンライン研修での学びには限界があるという意見が特徴的であった。また、「自治体」という用語も特徴的であり、原文では“他の自治体職員との交流を通して幅広い情報を得たり、自らの自治体の現状や課題を考える機会が得られにくい。”、といった意見が寄せられた。「自治体」には「他」という文言とセットになっている記述が多く、オンライン研修では他自治体との情報交換に限界を感じるという記載が特徴的であった。また、「職場」という用語も特徴的であり、原文では“職場から離れていないことで、緊急性のある相談などが入ったとき中断せざるを得ないことが生じる。”といった内容が記載されていた。どうしても緊急対応が入りやすい職場だからこそ、物理的に職場から離れて研修に参加することの重要性も述べられていた。

市区町村は原点を起点に上方向に布置され、特徴的な用語として「現場」が挙げられた。原文には“オンライン研修で知識は得ることはできるが、現場は対面での業務のため現場でのスキルアップにはつながりにくいと感じる。”、“オンライン研修だと、実際の現場の方々とかかわる機会がなくなる。”などがあった。ここでの「現場」には対人援助を行う場所という意味合いと、他市区町村の意味合いが込められており、児童相談所での記載と同様に、対人援助スキルを学ぶことや、他市区町村との情報交換を行うにはオンライン研修には限界があるといった内容が特徴的であった。

児童福祉施設は原点を起点に斜め左下に布置し、「出来る」、「受ける」、「深める」が特徴的な用語として挙げられた。原文には“参集型のように、研修後の感想などをやりとりし、さらに考えを深めると言った経験ができないのはオンライン研修の限界だと感じています。”、“オンラインである為、現地までに行く時間や労力がかからずに済むため、業務を圧迫することなく受講することができ、施設からの受講者も想定より出すことが出来る。”、“研修内容によってはより深める為のグループワークなどは参集型の方が話しやすい場合もある為、やりにくさは感じられる。”などがあった。オンライン研修の場合参加はしやすいが、考えや討議を深めるといった点では限界がみられるという内容が

特徴的であった。



図表 3-69.　オンライン研修の限界・課題についての対応分析結果図

エ.「オンライン研修の限界・課題」分析のまとめ

オンライン研修の限界・課題に関する自由記述の分析において、現れた用語は様々であったが、原文を確認すると、演習やグループ討議をはじめとした受講者同士の対話が入るプログラムの場合、オンライン研修ではやりにくさや物足りなさを感じ、限界があるといった内容が共通して見られた。また、この領域は対人援助業務が軸となるため、面接技術などをはじめ対人援助に必要な要素を学ぶ際には、オンラインではなく実際に現場と同じ対面の方がその場の空気感も含めて学びが深まるという意見が多かった。オンラインの場合、どうしても画面上での

やりとりとなるため、非言語的な側面が伝わりにくいという特徴から、研修内容によってはオンライン研修で学ぶことへの限界を感じるのだろう。

また､虹センターの研修は全国から受講者が集まる。その特徴をいかし受講者は研修中に様々な情報交換を行う。その点について、オンライン研修の場合、グループ討議はあったとしても、休憩時間をはじめちょっとした時間に受講者同士のやりとりが自由にできないことは、オンライン研修の限界として挙げられた。

Ⅳ．考察　効果的なオンライン研修の実施に向けて

１．オンライン研修導入による成果と気づき

（１）「現場の学びを止めない」ための研修機会の確保

新型コロナの感染拡大は世界規模のものであり、日本でも社会全体に大きな混乱をきたした。その当時の社会では感染予防が最優先事項であり、児童虐待対応等、日々子どもと家族を支援する現場にも様々な困難が生じた。職員の負担は大幅に増大し、多くの支援機関は最低限度必要な支援を維持することに苦心する状況にあった。しかし、そのような中でも、現場の職員から研修を望む声が聞かれ、なんとか方法を考えて実施してもらいたいという要望があった。

虹センターにおいても、感染が拡大し始めた当初は参集に代わる実施方法を持っていなかったため、感染予防の観点から研修を中止せざるを得ないと判断していた。しかし、児童福祉の最前線においては、新しい知見に触れ、他機関の実践に学び、自らの実践を振り返る営みが欠かせない。「学びを止めない」という信念のもと、2020 年 3 月から同年 5 月の 3 か月間の中断期間を経て、試行ではあったが、6 月からオンラインを活用して研修を再開した。このように短期間で新しい研修方法を実施できた背景にあるものは、虹センタースタッフの努力だけではない。受講者とその所属機関、そして各研修科目の講師を担われた先生方が、我々の試行錯誤に対して理解と応援の意を示し、オンライン研修を一緒に作り上げようと協力してくれたからこそ可能であった。

オンライン研修を導入したことによる成果の筆頭に挙げられるのは、深刻な感染拡大が続く中、全国の現場に研修の機会を提供し続けられたことである。そのことが過酷な現場を守る職員や管理者を後方から支援する一助となっていたのであれば、有難いことである。

（２）虹センターの研修観の再構築

虹センターは参集型による研修を基本としてきたため、そのほぼ全てをオンライン研修に変えざるを得ない状況に立たされた時に、研修の企画や運営のあり方を再検討することが求められた。

オンライン研修の導入当初、スタッフはオンライン研修を参集型研修の応急的な代替手段と捉えており、無事に研修を運営することを目指していた。しかし、オンライン研修の運営を重ね、参集型研修と異なるオンライン研修の利点が分かってくるにつれ、オンライン研修は「目的」ではなく、参集と同様にひとつの「手段」であることを明確に認識するようになった。同時にオンライン研修の課題も見えてきたことから、参集やオンラインという「手段」を選択する際に、自分たちは何を目的としてその選択肢を採るのか、スタッフ間の掘り下げた吟味が活発になった。

研修ごともしくは科目ごとに目的を吟味することがスタッフ間で習慣化すると、研修全体のテーマや各科目の企画意図をより深く掘り下げて検討するようになり、目標とするところも具体的に意識するようになってきた。さらに、スタッフ間で議論を繰り返すことで、それまで自明と思われていた研修企画の理念やキーフレーズについての検討が進み、虹センターの研修が持つ特色に関する再検討が進んだ。

オンライン研修という新しい方法論の登場によって、自然に従来の固定観念の解体が進み、その結果、従来の価値観に新しい考え方が統合された研修観が再構築できたことは大きな成果だった。

また、オンライン研修が主要な選択肢の一つとして確立したことにより、これまで以上に柔軟な発想で研修を企画することが可能となった。収容人員を気にせずに 100 ～ 200 人規模の啓発研修を企画できたり、オンデマンド配信の講義とライブ配信の演習をセットにした反転学習を取り入れたり、ライブ配信と参集型研修を組み合わせた継続型研修を企画したりするなど、研修を受講する場所や時間の制約から自由になったことで、企画の自由度が大幅に高まった。また、研修センターが ICT の活用に慣れてきたことで、従来から取り組んでいた双方向性のある演習がさらに発展して、受講者が主体的に参加できる演習を講師とスタッフが共同して設計することが可能になった。

従来は受講生と講師の関係性に関して、知識や理論を教わるという受動的で非対称的な関係性のイメージが強かったが、ICT の活用が進んだことで、受講生が主体的に考え、体験し、発見し、講師はそれを支援するという能動的で対称的な関係性のイメージに変わりつつあり、受講者・講師・スタッフが共に学び合う研修センターに一歩近づいたのではないかと感じている。

２．オンライン研修に対する受講者の評価

（1）オンライン研修は参集型研修と同等の評価を得た

オンライン研修への受講者の評価は参集型研修と概ね同程度であった。（再掲）図表 3-16 の通り、2022 年 5 月から 11 月の間に虹センターが実施した全オンライン研修の平均評価は 4.65 であり、効果については「知識」が 4.39、「気づき」が 4.45、「意欲」が 4.34 であった。一方、調査期間中に実施した参集型研修は「児童相談所長研修」の 1 本であり、研修全体の平均評価が 4.48、効果については「知識」が 4.17、「気づき」が 4.30、「意欲」が 4.21 であった（図表 4-1）。この結果をオンラインによる法定研修の評価と比較すると、ほぼ同等の評価と見ることができるため、アンケート結果を見る限りは、参集型研修とオンライン研修の評価の間に大きな差が認められなかったと言うことができる。ただし、参集型研修は標本数がわずか 1 件であるため、この結果の普遍性には疑問が残る。

そのため、さらに先行研究との比較によって、本研究で得られた結果を考察することとする。U,S,Department of Education（2010）の報告では、オンライン学習は対面授業と比較して同等かそれ以上の学習効果があると述べられており、今回の調査結果と概ね符合する内容が報告されている。ただし、今回の研究では意欲の項目で参集型研修の平均評価がオンライン研修よりも高い得点を示しており、一概にオンライン研修は参集型研修以上の効果を上げると言えないことも示唆された。またこの報告書には、学習と対面授業を組み合わせた混合学習によって、さらに研修効果が高くなるという知見も記載されており、どちらの実施形態が優れているのかを論じたものではなかった。

一般的に参集型研修とオンライン研修を二項対立的に捉えて、両者の研修効果の優劣について議論されることが多いと思うが、オンライン研修と参集型研修との間に明確な研修効果の差があるわけではないと言えそうである。この成果を踏まえて、オンライン研修か参集型研修かという実施形態の優劣の議論から離れ、実施形態ごとの効果の違いや、実施形態の組み合せ方による効果の違いを検討す

ることが、より有益な研修効果の議論につながると考える。

（再掲）図表 3-16.　研修スタイルごとの評価と効果

		全ｵﾝﾗｲﾝ研修	研修スタイル			
			法定研修	施設研修（講義＋演習＋事例検討）	講義のみ	講義＋演習
研修全体の評価	平均	4.65	4.59	4.71	4.68	4.65
効果－知識	平均	4.39	4.32	4.47	4.40	4.39
効果－気づき	平均	4.45	4.37	4.51	4.50	4.46
効果－意欲	平均	4.34	4.11	4.41	4.48	4.44

（参考）図表 4-1.　2022 年度児童相談所長研修（参集で 2 日程実施）の評価と効果

児童相談所長研修		
研修全体の評価	平均	4.48
知識個人平均値	平均	4.17
気づき個人平均値	平均	4.30
意欲個人平均値	平均	4.21

（2）科目形式や配信方法による評価の差

オンライン研修は、研修直後の受講者評価では参集型研修と同等の評価を得たが、科目形式（講義、演習、グループ討議、事例検討）や配信方法（ライブ配信、オンデマンド配信）による評価の差が見られた。

まず、科目形式によって、受講者の学びの性質に違いが見られた。研修受講後の振り返りレポートの分析によると、講義では講師による解説や説明などを通して、テーマの理解や確認、認識を深める知識学習が促進され、一方の演習では、参加者同士のディスカッションやワークを取り入れることにより、自身の姿勢や価値、支援のあり方を内省的に振り返ることが促進されていた。グループ討議では演習とも異なり、主に他機関との情報交換を通して自身や所属機関を客観的に理解することが促進されていた。事例検討は実際の事例をもとに検討を深めるため、当事者である子どもや家族を深く理解するための知識や、支援のための技術、支援者としての姿勢・価値などを相互に関連付けて検討する時間となっていた。以上の特徴は、従来からの参集型研修でも同様に見られており、オンライン研修であっても一定程度は同質の学びを提供できたと言えよう。

しかし、受講者の評価からは「講義」と「演習」に満足度の差があることも示唆された。調査③における「（再掲）図表 3-62 満足度の基礎統計と平均値」によると、オンライン研修では、知識や情報を伝達することに長ける「講義」に比べて、参加者同士のディスカッションやワークを多く取り入れる「演習」の満足度が低くなる傾向が見られた。オンライン環境下においては、非言語的コミュニケーションによる情報が乏しく、参加者同士の関係性や信頼感を醸成するのに対面環境よりも時間が必要となる。また、インターネット接続の不安定さや操作の習熟度などにより機器の操作に困難を感じる人が一定数いることも推定できる。以上のことから、ディスカッションやワークの際に参加者の安心

感や集中力が高まりにくいことが、「演習」の満足度低下に影響していると考えられる。「演習」に関しては、オンライン研修よりも参集型研修の方が特色を生かせる実施形態だと考えて良いだろう。

（再掲）図表 3-62. 満足度の基礎統計と平均値

	講義満足度	演習満足度	オンデマンド満足度	e ラーニング満足度
平均	4.2	3.6	4.2	3.8
標準偏差	0.7	0.9	0.7	0.8
最大値	5	5	5	5
最小値	1	1	1	1

3．オンライン研修の特徴と課題

（1）実施形態ごとの特徴と課題

ここでは「オンライン」研修をさらに「オンデマンド配信」、「ライブ配信」、「e ラーニング」と分類し、「参集」を含めた 4 種類の実施形態ごとの特徴と課題について考察する（図表 4-2）。

「参集」研修は、職場から物理的に離れて会場に集まって研修を受講することにより、心身ともに普段の業務から一定の距離感を保ち、研修に集中することが可能となる。また、講師や他の受講者との交流が持ちやすく、多様な視点を踏まえた省察学習や受講者同士のネットワーク構築に発展しやすいという特徴もある。その半面、対面会場への移動には時間やコストがかかるため、現場職員の負担も考慮した日数や時間の設定が求められてきた。また、移動にかかるコストや地理的な制約、子育て・介護等の家庭事情などが、研修参加へのハードルになっていたと考えられる。

一方の「オンライン」研修は、知識学習との親和性が高く、研修受講の負担も軽減できることから、多くの人に啓発的に研修内容を届ける有用な手段であることが確認された。その半面、講師との双方向性や受講者同士の交流機会の確保に工夫が必要であり、日常を離れて自分の行動や姿勢を振り返り、新たな気づきを促す効果には限界があった。「ライブ配信」による研修であれば、一定程度の双方向性や交流機会の確保が可能であるが、受講者の通信環境や機器操作の習熟度への配慮など、考慮すべき課題も伴う。「オンデマンド配信」や「e ラーニング」は同一の時間に一斉受講するという前提が無くなり、受講者自身のニーズやペースに合わせた学習が可能であるものの、一方通行の情報発信にとどまり、双方向性や受講者同士の交流機会の確保は困難であった。また、動機づけが乏しい受講者には、高い学習効果を期待できない点も大きな課題である。

図表 4-2. 実施形態ごとの比較

実施形態		概要	利点	課題
参集		同一の対面会場・時間に集合して研修を受講する	・講師や他受講者との活発な交流 ・活発な交流による省察学習促進 ・凝集性が高まりやすい	・移動に時間とお金がかかる ・会場の収容人数による制約 ・会場移動に時間がかかる
オンライン（共通）		ｲﾝﾀｰﾈｯﾄ上で配信される講義や演習を受講する	・旅費と移動時間がかからない ・受講人数や分散会場を増やせる	・非日常性が乏しい ・双方向の交流が減少 ・通信環境や機器の制約
	ライブ配信	同一の時間にｵﾝﾗｲﾝ会場に集合して研修を受講する	・一定の双方向性を確保できる ・グループ演習が可能 ・受講者間の交流が可能	・機器操作の習熟度が影響 ・集中力の維持に工夫が必要 ・通信障害等の影響を受けやすい ・個人情報保護に配慮が必要
	オンデマンド配信	ｲﾝﾀｰﾈｯﾄ上の動画教材等を各自が視聴する	・自己のペースで受講可能 ・柔軟なレビューや復習が可能 ・受講者自身のニーズに合わせて選択視聴が可能	・受講の先延ばしや時間外の視聴 ・一方通行な情報発信
	eラーニング	ｲﾝﾀｰﾈｯﾄ上の教材（スライド等）を各自で学習する	・自己のペースで受講可能 ・柔軟なレビューや復習が可能 ・学習到達度や評価の確認が容易	・受講の先延ばしや時間外の学習 ・一方通行な情報発信

以上のように実施形態の選択肢が広がったことで、複数の実施形態を組み合わせた「ハイブリッド」もしくは「混合研修」と呼ばれる研修の構成が可能になった。実施形態ごとの利点や課題を踏まえて柔軟に組み合わせることで、研修効果をより高めることができると考えている。

実施形態を混合することで研修効果を高める研修方法の代表例が、「反転学習」である。これは、オンデマンド配信で講義を視聴して、基礎知識を学んだ上で、参集もしくはライブ配信に参加する方法である。オンデマンド配信は聞き直しや一時停止ができるので、知識の獲得という点で優れており、後日演習が行われるとなれば学習意欲も高まる。そしていったん学んだ知識を、演習を通じて能動的に再学習して体験と結びけることによって学習したことが定着する。

他にも、虹センターが従来から実施してきたWeb研修は、参集とライブ配信を組み合わせた継続型の研修であり、「参集」が持つ凝集性や省察を促進する機能と「ライブ配信」が持つ移動を伴わない利便性を組み合わせて活用した研修方法である。まず「参集」によるプレ研修を実施して、グループ討議等を通じて受講者同士の関係づくりを進めてから、毎月の「ライブ配信」による事例検討会を実施している。受講者のグループ内に信頼感があるので率直な意見が交わされ、定例的に事例検討を繰り返すことで自分や職場に関する省察が積み重なっていく。

「オンライン」研修が主要な選択肢となりうることが裏付けられ、複数の実施形態を組み合わせた「混合研修」が有望であることから、複数の実施形態を柔軟に組み合わせることが、研修効果を高めると考えて良さそうである。柔軟な研修設計を進めるにあたって、受講者が安心感と意欲を持って主体的に参加し、知識と体験を関連付けられるような工夫を講じると良いのだろう。

（2）オンライン研修運営時の工夫

1）受講者が安心して参加できるための工夫

オンライン研修をより実効的に実施するためには、受講者が安心して参加できる研修の場を提供することが不可欠となる。受講者がオンライン研修の受講に適切な環境を整えるサポートもその一つである。オンライン研修の受講に必要な環境を具体的に例示すると、パソコンやタブレット端末などの機材、安定したインターネット通信、音声が周囲に漏れずに落ち着いて受講できる個室などが挙げられる。虹センターがオンライン研修を本格的に導入する以前に比べて、受講者のオンライン研修受講環境は大幅に改善したが、依然として準備が困難であるとの問い合わせも散見される。受講者に準備を求める機材や環境の要件を事前に明確にし、事前の通信テストを実施するなどの対応が研修運営者に求められるだろう。

また、機器操作の習熟度もオンライン研修の効果に影響を与える重要な要素である。機器操作に苦手意識を持つ受講者は、操作に時間や手間がかかりやすく、時には問題が解決しないまま受講を続けることも少なくない。その結果、学習意欲や集中力が低下し、積極的な研修参加や意見交換の機会が失われてしまうことすらある。機器操作に対する苦手意識を軽減するための対応として、使用するツールの使い方に関する操作マニュアルを提供し、事前の技術的なテストを実施することなどが考えられる。また、機器操作に関する問題が生じた際に受講者が相談できる窓口や、ツール上で交信できなくなった場合を想定した補助的な配信等を用意することも必要だろう。

以上の課題に対応するため、虹センターでは図表 4-3 の通り対応を実施してきた。参考となる資料も巻末に掲載する。

図表 4-3. オンライン研修運営時の工夫（虹センターの取り組みから）

対応	内容
「研修受講のための準備リスト」の案内	オンライン研修受講にあたって、受講者に準備を求める機材や環境の要件を提示する資料。　※資料１
「操作マニュアル」の提示	オンライン研修で使用するオンライン会議システムやその他使用ツールの操作方法について図示した資料。　※資料２
問合せ窓口の設置	オンライン研修受講中の機器操作、急用などのトラブルにチャットで対応する窓口を設置。専任職員を当て、迅速に対応している。
事前接続テストの実施	オンライン研修当日の受講をスムーズにするため、事前に通信状況や機器操作等を確認するためのテストを実施。主に映像、音声、チャットの送受信の確認、当日使用する機能やツールの練習などを行う。　※資料３
補助的な配信	研修受講中のトラブルなどにより、オンライン会議システムに入室できない場合の補助的な配信を実施。虹センターでは、YouTube に限定公開による同時配信を実施。

2）受講者の主体的な参加を促す工夫

オンライン研修は知識の伝達に優れている一方、講師や他受講者との相互的なやりとりに発展

しづらく、単純に講義を配信するだけでは受講者の主体的な参加につながりにくいという特徴がある。オンライン研修をより効果的に実施するためには、受講者の主体的な参加を促す運営上の工夫が求められる。

そのためにまず考えたのが、オンライン研修と親和性が高い ICT 機能の活用であった。参集型研修で主体的な参加を促す際にグループ討議を用いることが多いが、分散会場への移動時間（もしくは島の設置時間）や周囲のグループとの距離などを考慮すると、実施回数や室内配置に自ずから制約が生じる。しかしブレイクアウトルーム機能を活用すれば、移動時間や周囲との距離などを考慮しなくても容易にグループ討議に移行できる。オンライン研修導入後は、グループ討議を繰り返す参加型の演習が多くなった。また、ホワイトボード機能を活用することで、グループ内で共同作業を進めやすくなり、グループ討議が活性化した他、作業結果も簡単に全体で共有できるようになった。その他にも、投票やアンケート機能によって受講者の反応を即時に把握して講義や演習に反映したり、チャットを用いて質問を募ることで積極的な発言を促したりするなど、ICT 機能だからこそ可能な様々な運営上の工夫を加えてきた。受講者や講師の機器操作の習熟度を考慮した上でのことだが、ICT 機能の活用を工夫することで、受講者と講師または受講者同士の相互交流をさらに活性化できる可能性があり、受講者が主体的に参加する研修をいっそう進展させる余地があると考えている。

3）ニーズ把握や研修内容の検討における工夫

研修企画者と受講者や講師との間に相互的なやりとりが確保されていることは、研修効果を高める上で重要な意味を持つ。受講者や講師とのやりとりを通じて得られた現場の実態や研修に関するニーズを企画に反映し、講師に意図を伝えて研修内容を練り上げていく作業は、オンライン研修に限らず、研修企画者として欠かすことのできない業務である。しかし、オンライン研修の活用が進み、研修企画者と受講者や講師とが意見を交わす機会が減ったことで、ニーズ把握の精度が落ちることが懸念された。虹センターではこの事態に対応するため、事前・事後アンケートの項目や回答内容を従来以上に吟味して、現場の実情の把握に努め、求められている研修内容を精査した。また、グループ編成の際に事前アンケートの受講動機欄を参考にして、ニーズが近い受講者同士でグループを編成したところ、表面的な情報収集に終始しない意見交換が行われるようになった。講師に関しては、事前の打ち合わせにオンライン会議システムを活用するようになったことで、従来よりも綿密に打合せができるようになり、講義の焦点を絞り込んだり、アイデアに富んだ演習を作り上げたりすることが可能になった。アンケートや打ち合わせは従前から取り組んでいたことだが、対面できない危機感と ICT の活用が相乗的に作用して、データに基づくニーズ把握の意識が高まり、必然的に受講者のニーズに応えようと研修内容の検討にも熱がこもるようになった。

4）職場での研修受講への配慮に関する工夫

ID（インストラクショナルデザイン）理論では、職場における研修の位置づけが研修効果に大

きな影響を与えると述べている。位置づけが目に見える形で現れるのは、他の業務と研修の優先順位を比較する時、期待する研修成果を明確にする時、研修成果を共有する範囲を決める時などである。これらは研修センターが直接コントロールできる要因ではないものの、ICT の普及により職場と研修センターの距離が若干近づいたと感じられる事例もあった。

法定研修である SV 任用前研修は、プログラムの変更に伴って現場での位置づけが変化したことが見て取れた。国の通知によって 2022 年度からプログラムが更新され、受講者は前期課程と後期課程のインターバル期間中にスーパーバイズの実習を行い、職場の先輩が指導担当者としてその実習をメタレベルからスーパーバイズする仕組みに変わった。この研修では課題の視聴と進捗管理のために e ラーニングシステムを導入し、メタスーパーバイザーもこのシステムを閲覧できるようにしてあった。その結果、職場の先輩が課題の進捗状況を確認して、課題がはかどっていない場合は受講者の業務量を調整してくれることがあった。一部の受講者に見られた事例ではあるが、研修受講のために職場が主体的に業務調整を行ったということであり、研修に送り出した後は研修センターと受講者の努力に任せるという姿勢とは一線を画するものであった。職場の参画を促す研修内容の工夫と ICT を組み合わせることによって、職場における研修の位置づけを進展させる可能性があることを示唆する好事例と言えるだろう。

その一方で、職場で受講できるが故に、研修中に緊急対応に呼び戻されるなどのマイナス面もある。また、オンデマンド配信はいつでも受講できるために、勤務時間外の受講につながりやすい面もある。自由度が高い実施形態であるだけに、研修効果に対するマイナス面も視野に入れながら、職場との連携を模索する必要があるだろう。

4．オンライン研修の活用に向けた今後の展望

（1）子ども虐待に関わる人材の育成とオンライン研修

児童虐待対応の現場では急激な増員により経験の浅い職員が増え、その育成が喫緊の課題となっているが、これまでは先輩を見て学ぶスタイルの OJT が主流だったために、系統的に大勢を育成する方法論が構築されていなかった。先輩の仕事ぶりから学び取ることも専門家としての成長には不可欠だが、それだけに頼ることなく、ID のような教授理論を参考にしつつ、児童福祉に携わる専門家としての知識、スキル、態度・姿勢を効果的に身につけられる研修の開発が急がれる。このような情勢の中、オンライン研修が一定の研修効果を持つと確認できたことには大きな意味がある。参集以外の実施形態が選択肢に加わることによって、研修の実施方法が大幅に拡大した。会場の定員に縛られることなく多くの人に研修を配信したり、研修の目的や受講者の特徴に応じた多彩な実施形態で研修を運営したりすることができるようになった。

新任者層の育成においては、実務に関する基礎知識を学ぶために、講義やテキストで教える形の研修が効果的だろう。実施形態としてはライブ配信やオンデマンド配信が有効だと考えられる。また、基礎的な技術であればライブ配信で実習を行うことも可能であり、大勢を対象とする研修を実施することも可能である。

虹センターが主な受講対象としている指導者層は、既に一定の知識と技術を備えており、後進の育成や組織運営に関する技能と判断力を求められる層である。研修すべき内容には高度な知識や技能に加え、組織論や危機管理などのマネジメントに関連する内容が加わる。この領域の研修では、答えのない問いや実践上のジレンマについて集中的な討議をしたり、自分の体験を省察して語り合ったりする演習も重要な位置を占める。オンライン研修ではグループ討議や相互交流を通じて省察を促す効果は限定的にならざるを得ないため、指導者層を対象とする研修では、参集型研修の利点を活かした研修設計を目指すべきだろう。

また、オンライン研修は移動にかかる時間と費用が軽減されるため、単発ではなく継続的な研修を実施しやすいという利点がある。指導者層の職員に実践的な討議や演習の機会を継続的に提供することで、知識や技能の定着がいっそう促進され、現場への波及効果を視野に入れた研修を企画することも考えられる。児童虐待対応に関わる職員には実務に関する知識や技術だけでなく、子どもや家族のウェルビーイングの実現のために、様々なジレンマに葛藤しながらも常に自身の支援を省みる態度・姿勢も求められる。継続的な研修であれば、態度・姿勢をテーマとする研修も企画しやすくなる。

オンライン研修は知識や理論、基礎技術の伝達に優れており、省察の促進については参集型研修が効果的である。また、技能の習得や現場への波及、さらに専門的態度・姿勢の涵養に関しては、オンライン研修と参集型研修を組み合わせた混合研修として、反復性や継続性がある研修を構成することが考えられる。以上のような実施形態ごとの特色を適切に活用して、企画の目的と意図が明確な研修を設計することが今後はさらに求められる。

（2）学習スタイルの変化への対応

近年、学校教育や企業教育の領域では知識伝達を重視した従来の教育方法からの転換が進み、学習者が主体的かつ対話的に学びを深める「アクティブ・ラーニング」の考え方が積極的に取り入れられている。学習者が能動的に参加し、自ら考え、対話を通じて学習するこの学習スタイルは、知識の定着だけでなく応用力を含めた実践的な資質を涵養することが可能であり、児童虐待に携わる指導的職員の研修においても有用な学習方法と言える。さらに、「アクティブ・ラーニング」と並行して、学校現場へのICTの積極的導入となる「GIGAスクール構想」も強力に推進されており、教育の領域では学習方法やその基底にある考え方の変革が確実に進んでいる。

子ども一人ひとりが1台ずつタブレットPCを持って授業を受ける時代は既に始まっており、新たな学習スタイルに慣れ親しんだ世代が社会に出てくる日は近いと思われるが、過渡期とも言うべき現在においては、受講者のデジタルリテラシーにも考慮しながら学習スタイルの変化に対応することが求められる。オンライン研修の受講環境や機器操作の習熟度に配慮することに加え、急激な学習スタイルの変化に戸惑う受講者や、そもそもICTに対して苦手意識を持つ受講者への学習支援という視点も必要である。

また、主体的かつ対話的な学習スタイルが取り入れられていくと、受講者が自ら考えてそれを表現する活動が増加し、受講者同士で語り合う時間も増えることになる。必ずしも参集型研修でなくても、ICTを活用すればこのような変化に対応することが可能である。例えば、投票機能による意見集約、

アンケート機能による意見の共有、画面共有をしながらグループ討議を行うといった活用方法があり、模造紙や付箋紙を使うよりも効率的に共有ができて、保存しやすいという利点がある。ICT の活用方法を工夫することで、さらなる意見の表出を促し、対話を活性化することが期待できるだろう。

受講者を主役にする主体的な学習を提唱する ID 理論では、研修終了後のフォローアップも重視している。受講後も自らの関心やニーズに基づいて主体的に学び続けるためには、本人の意欲だけでなく職場や上司の理解や協力も欠かせない。そのため、研修センターとしては職場や上司も参画する方法を工夫したり、所内勉強会や自己研鑽に役立つ資料や教材をオンラインで提供したりすることが一層重要になると考える。

（3）理念・原則を起点に目的・目標を明確にした研修企画

虹センターでは、オンライン研修の活用と並行して、研修の理念や原則、その実現のための基本方略を明確化する作業を行なった。その背景には、オンライン研修の導入当初は ICT が持つ利便性や新規性に目を奪われて、この機能を使ってみたいと考えがちになり、手段の目的化が生じていたという経緯がある。手段の目的化に気づいたことによって、“虹センターらしい研修”とはどのような研修かという理念・原則に立ち返る検討が行われ、以前は自明とされていた事柄を改めて言語化する作業に取り組んだ。立ち戻る基盤が言語化されたことで、虹センターの研修が備えるべき特色や目指すべき目標が明確になり、絶え間なく変化し続ける社会情勢の中でも虹センターが変わらずに継承すべき事柄を確認することができた。

また、オンライン研修は複数の実施形態を持つため、各科目の目的を明確にしないと実施形態を選択しにくくなる。必然的に企画意図や目的あるいは目標とする研修効果を、これまで以上に明確にする意識が働くようになった。同様に参集型研修においても、企画意図や研修効果を明確にする意識が強くなった。参集することの意図や目的、そして目標を十分に吟味しないと、オンライン研修よりも大きなコストをかけて参集してもらう意味を問われるだろう。アンケートの自由記述では参集することのメリットとして、受講者同士の交流を挙げる意見が多く、特に休憩時間中の雑談の意義を指摘する意見が多い。雑談がもたらす効果を過小評価することなく、それによって得られる成果はどのようなもので、それを演習等に取り込むことができないのか、さらなる検討が必要だろう。

以上のように、オンライン研修を導入したことによって、虹センターとしての理念や原則、各研修の目的や意図、実施形態や内容の妥当性、研修の効果などに関して検証することの意義が明らかになった。今後も、目的→目標→実行→検証のサイクルを活用して恒常的に改善を重ね、より現場に役立つ研修とすべく質の向上に取り組んでいきたい。併せて、研修の目的や研修内容を検討する企画作業を通じて、チームの活性化や意識の共有が促進されたという我々の経験から、多機関が主体的に研修企画に取り組むことが機関同士の連携を強化する可能性があることを付記しておく。

（4）オンライン研修の発展的利用の可能性

今回の研究成果から、オンライン研修の効果を検証する段階を終え、その効果的な活用を検討する段階に進んで良いだろう。U,S,Department of Education（2010）は複数の実施形態を組み合わせた「混

合学習」が研修効果を高めると述べており、本研究の調査においてもこの知見を支持する結果が得られた。今後は、特定の実施形態の優劣ではなく、効果的な実施形態の組み合わせ方について検討することが有益である。

中央教育審議会の 2016 年度の提言では、受動的な学習から能動的な学習への「抜本的な改善」の必要性が謳われており、ICT を活用した「アクティブ・ラーニング」が教育現場に普及してきた。加えて「GIGA スクール構想」によって各自が 1 台のタブレット PC を持てるようになったことが追い風となり、“教わる”だけではない、自ら“探り”“体験し”“話し合い”“作り出す”主体的な学び方が教育界に広がりつつある。このような情勢の下、研修の次のステップとして考えられるのは参集型研修での ICT の活用である。例えばひとり 1 台ずつタブレット PC を持っていれば、講師の問いかけに対する回答を各自がタブレットに入力し、集計結果を瞬時にスクリーンに表示することができるようになる。ICT の活用は、参集型研修においても双方向性や共有性を高める潜在力を秘めている。

この他に、ICT によって“距離の壁”が無くなることが、今後の研修設計に大きな変化をもたらすと考えられる。研修による行動変容を目指すのであれば、単発の研修よりも継続性のある研修の方が有効であることは論を待たない。例えば、前期課程のライブ配信時に各受講者が実習課題を設定し、後期課程までのインターバル期間に職場で課題を遂行し、その実践を踏まえて後期課程に参集して演習を行えば、継続性を備えた実践型の研修とすることができる。さらに、インターバル期間に進捗状況や疑問点について共有する時間を設けることも、Web 会議システムを使えば可能になる。受講者同士が交流する機会を増やせば、単発の参集型研修よりも強いつながりを築くことができるだろう。このような継続型の混合研修は虹センターにおいて既に試行されており、今後はその効果を検証しながら拡大を検討したい。

体験学習の方法に関しても、ICT の活用によって様相が変化し始めている。Virtual Reality（仮想現実：VR）の技術を使った学習プログラムが既に実用化されており、ソーシャルワーカー向けの研修教材として、VR ゴーグルを着用して仮想現実の世界で家庭訪問を練習する機材が販売されている。その他に、児童相談所においては緊急性の判断に AI を活用する試みも続けられており、高度な専門性を要求される現場での人材育成に関して ICT がどのように貢献できるのか、関心を持って推移を見守りたい。

研修効果の評価においても、ICT を活用することでより精緻に検討することが可能になる。虹センターの従来の効果検証は、カークパトリックの「4 段階評価法」（鈴木, 2006）[1] における「レベル 1　反応」と「レベル 2　学習」を行っていた。しかし、オンライン研修の導入後は数か月のインターバル期間を設けて後期課程を実施する研修が増えており、「レベル 3　行動」の段階のアンケート調査を実施しやすい環境になってきた。今後はアンケート項目に行動変容を問う項目を加えたり、メールで上司に任意協力のアンケートを依頼したりすることによって、より精度が高い効果検証を行えるようになるだろう。また、タブレット PC の活用によって各受講者が設問に回答した内容を蓄積できるようになると、テキスト分析によって「レベル 2　学習」段階の効果検証の精度を高めることも可能になる。

最後に、実施形態と研修効果に関する一般的な通念に対する疑問を提示して、本論を閉じることとしたい。参集研修でなければ、支援者としての態度や姿勢を醸成する研修は難しいという意見をよく

聞く。確かに、オンラインでの画面越しのやり取りでは非言語的な交流に制約があるので、グループ討議における省察の深まりには限界がある。また、休憩時間等に講師や他の受講者との交流を広げることも困難である。では参集型研修であれば、省察や交流の問題が自動的に解決するのだろうか。その答えは「否」である。100 人規模の単発の講演会よりも Web 会議システムで継続的に議論するグループワークの方が、受講者の省察や交流が進むことを我々は経験してきた。態度や姿勢の醸成を目的とした研修であれば、そのための研修設計をしない限りは参集型研修であっても研修効果が薄まってしまう。ICT という新たな手法を得て飛躍的に実施形態の選択肢が広がった今、それらを虚心坦懐に比較検討し、研修目的の達成に最も効果的な実施形態を選択すべきである。虹センターが目指すものは、“現場に学び、現場に返す”ことである。新しい手法の眩さに踊らされることなく、これまでと同じように誠実に研修効果を検証しながら、全国の研修対象者、受講者を送り出す職場、講師の先生方、外部委員会の皆様とともに、これからもさらに効果の高い研修を模索し続けたい。

---

[1]4 段階評価法：米国の経営学者カークパトリックが提唱し、「カークパトリックモデル」とも呼ばれる研修効果の測定方法。

① レベル 1　反応（Reaction）：アンケートにより、研修直後に受講者の満足度を測定。

② レベル 2　学習（Learning）：テストやレポートやロールプレイにより、受講者の知識やスキルの理解度を測定。研修当日から数日後に実施。

③ レベル 3　行動（Behavior）：本人や上司・部下からの聞き取りやアンケートにより、受講者の知識やスキルの実践度、現場での行動変容を測定。研修後 3 か月とか 6 か月など数か月後に実施。

④ レベル 4　結果（Results）：研修前後の利用者満足度や効率性などを比較して、実績の向上度を測定。研修前と一定期間経過後に測定。

謝辞

虹センターが研修の実施形態にオンライン研修を加えることができたのは、試行段階から研修を受講してフィードバックを提供してくださった受講者の皆様と、慣れないオンライン研修においても快く講師を引き受けてくださった講師の方々の寛大なご理解と温かいご協力のおかげである。この場を借りて心より感謝の意を表したい。

本研究が全国の児童虐待に関わる現場の研修を企画及び運営する際の参考となり、心身ともに負荷の大きな現場で働く職員にとって活力を生み出す一助となれば幸いである。

引用・参考文献

東洋（1976）. 教育工学について . 日本教育工学雑誌 ,1（1）,1-4.

中央教育審議会（2016）. 幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）（中教審第 197 号）.

フリー百科事典　ウィキペディア（Wikipedia）“ジョン・ホルト”（2023 年 3 月 28 日取得）.

フリー百科事典　ウィキペディア（Wikipedia）“ホームスクーリング”（2023 年 3 月 28 日取得）.

向後千春（2017）. インストラクショナルデザインの観点を採用したアクティブラーニング . 名古屋高等教育研究第 ,17,163-176.

桑原敏明・広瀬義徳 . 日本大百科全書（ニッポニカ）“通信教育”.（2023 年 3 月 29 日取得）.

文部科学省（2020）. 新型コロナウイルス感染症対策のための小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業について（通知）. 令和 2 年 2 月 28 日 . 元文科初第 1585 号 .

文部科学省（2021）. 遠隔教育システム活用ガイドブック第 3 版 令和 2 年度 遠隔教育システムの効果的な活用に関する実証 .

村田美子（2023）. ホームスクーリング事情、各国比較をしてみよう！.
https://oriori.education/2004065.（2023 年 3 月 22 日取得）.

内閣官房（新型コロナウイルス感染症対策本部）（2020）. 新型コロナウイルス感染症対策の基本方針 . 令和 2 年 2 月 25 日付け .

内閣官房（新型コロナウイルス感染症対策本部）（2020）. 新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針令和 2 年 2 月 25 日付け .

中村文子・ボブ・パイク（2018）. 研修デザインハンドブック 学習効果を飛躍的に高めるインストラクショナルデザイン入門 . 日本能率協会マネジメントセンター .

中村文子・ボブ・パイク（2017）. 講師・インストラクターハンドブック　効果的な学びをつくる参加者主体の研修デザイン . 日本能率協会マネジメントセンター .

中村文子・ボブ・パイク（2021）. オンライン研修ハンドブック 退屈な研修が「実践的な学び」に変わる学習設計 . 日本能率協会マネジメントセンター .

鈴木克明（2005）. 解説 教育・学習のモデルと ICT 利用の展望：教授設計理論の視座から . 教育システム情報学会誌 ,22（1）,42-53.

鈴木克明 (2015) . 研修設計マニュアル 人材育成のためのインストラクショナルデザイン . 北大路書房 .
鈴木克明（2019）. 我が国の教育工学研究とインストラクショナルデザイン研究の今後に寄せて . 日本教育工学会論文誌 ,43（3）,187-196.
土橋酉紀・紀砂川富正・鈴木基（2020）. 日本と世界における新型コロナウイルス感染症の流行 . 日本内科学会雑誌 ,109（11）,2270-2275.
U.S.Department of Education (2010).Evaluation of Evidence-Based Practices in Online Learning : A Meta-Analysis and Review of Online Learning Studies.
柳沢有紀夫（2020）. コロナで出遅れた国は日本だけか？“IT 教育先進国”オーストラリアでも意外にオンライン授業が進まなかったワケ .President WOMAN.（2022 年 3 月 22 日取得）.

資料１　研修受講のための準備リスト（パターン１：パソコン or タブレット端末）

オンライン研修受講のための準備

テスト配信日までに、以下のご準備をお願いします。

【機材】

・研修受講用パソコンまたはタブレット端末

※スマートフォンは機能が制限されるためご遠慮ください。

・（PC 等に内蔵されていない場合）web カメラとマイク

※イヤホンやヘッドセットのご利用をお勧めします。

【通信環境】

・インターネット回線をご用意ください。

※快適な研修受講には安定した通信環境が必要となります。有線による接続、Wi-Fi 環境の優れた部屋の確保などが可能か、事前に確認をお願いします。

【部屋】

・研修に集中して参加できる個室をご用意ください。

・個人情報保護等の観点から音声が外部へ漏れないようご留意ください。

【ソフト/アプリ】

・「Zoom ミーティング」をインストールしてください。

※Web ブラウザでは機能が制限されるため、https://zoom.us/download より、「ミーティング用 Zoom クライアント」を事前にインストールのうえご参加ください。

※Zoom の操作等に関しましては《Zoom よくある質問》などをご覧ください。
https://support.zoom.us/hc/ja/articles/206175806-%E3%82%88%E3%81%8F%E3%81%82%E3%82%8B%E8%B3%AA%E5%95%8F

※下記 URL から、接続の動作確認ができます。テスト配信前にお試しください。
https://zoom.us/test

資料１　研修受講のための準備リスト（パターン２：パソコンのみ）

オンライン研修受講のための準備

テスト配信日までに、以下のご準備をお願いします。

【機材】

・研修受講用パソコン

※タブレット端末やスマートフォンでは機能が制限されるため、PC をご用意ください。

・（PC 等に内蔵されていない場合）web カメラとマイク

※イヤホンやヘッドセットのご利用をお勧めします。

【通信環境】

・インターネット回線をご用意ください。

※快適な研修受講には安定した通信環境が必要となります。有線による接続、Wi-Fi 環境の優れた部屋の確保などが可能か、事前に確認をお願いします。

【部屋】

・研修に集中して参加できる個室をご用意ください。

・個人情報保護等の観点から音声が外部へ漏れないようご留意ください。

【ソフト/アプリ】

・「Zoom ミーティング」をインストールしてください。

※Web ブラウザでは機能が制限されるため、https://zoom.us/download より、「ミーティング用 Zoom クライアント」を事前にインストールのうえご参加ください。

※Zoom の操作等に関しましては《Zoom よくある質問》などをご覧ください。
https://support.zoom.us/hc/ja/articles/206175806-%E3%82%88%E3%81%8F%E3%81%82%E3%82%8B%E8%B3%AA%E5%95%8F

※下記 URL から、接続の動作確認ができます。テスト配信前にお試しください。
https://zoom.us/test

・演習では記録作成ツール「JAM ボード」を使用します。
下記の URL から練習用ボードに飛べますので、使用するパソコン（ネットワーク環境）でアクセス出来るか事前にお試しください。
https://jamboard.google.com/d/1a4NBzKhVtX1E_mBPr9CcVyPPPTGqArnBwGR9R6cKNV0/edit?usp=sharing

資料２　オンライン研修操作マニュアル

2022 年度 ○○○○○○○○研修

オンライン参加マニュアル

１. オンライン研修受講のための準備 ……１

２. 参加の手順 ……２

①《パソコン/アプリ》で参加の方 ……２

②《パソコン/Web ブラウザ》で参加の方 ……４

③《タブレット端末》で参加の方 ……６

３. 研修中の Zoom 操作 ……７

Ⅰ．オンライン研修受講のための準備

オンライン研修での配信ツールは Zoomを用います。
Zoomによる研修受講には下記の準備が必要となります。下記を参考にテスト配信日までにご準備をお願いします。

1.機材
・研修受講用パソコン、またはタブレット端末
　※スマートフォンでの参加はご遠慮ください。
・（パソコン等に内蔵されていない場合）web カメラとマイク
　※イヤホンまたはヘッドセットのご利用をお勧めします。

2.通信環境
・インターネット回線をご用意ください。
※快適な研修受講には安定した通信環境が必要となります。有線による接続、Wi-Fi 環境の優れた部屋の確保などが可能か、事前に確認をお願いします。

3.部屋
・研修に集中して参加できる個室をご用意ください。
・個人情報保護等の観点から音声が外部へ漏れないようご留意ください。

4.ソフト/アプリ
・「Zoom ミーティング」のインストールをお願いします。
※インストールが難しい場合 web ブラウザで参加となりますが、Google Chrome をご利用ください。
　Internet Explorer/Microsoft Edge/Firefox/その他の Web ブラウザ上では「Zoom ミーティング」が正常に動作しません。
※Zoom の操作等に関しましては《Zoom よくある質問》などをご覧ください。
https://support.zoom.us/hc/ja/articles/206175806-%E3%82%88%E3%81%8F%E3%81%82%E3%82%8B%E8%B3%AA%E5%95%8F
※下記 URL から、接続の動作確認ができます。テスト配信前にお試しください。
https://zoom.us/test

5.補助的な配信
・研修中、通信トラブル等により Zoom での受講に問題が生じた場合に備え、You Tube でも同時配信をします。ただし、You Tube は双方向の会話ができず、質問を受けにくいことをご了承ください。

2. 参加の手順

①《パソコン/アプリ》で参加の方

パソコンで、かつ Zoom アプリで参加の方向けの手順です。

Zoom アプリがダウンロード出来ず Web ブラウザ（Google Chrome）で参加される方は 4 ページ、タブレット端末で参加される方は 6 ページをご参照ください。

❶受講者専用ページ内、「研修当日」から URL をクリック。

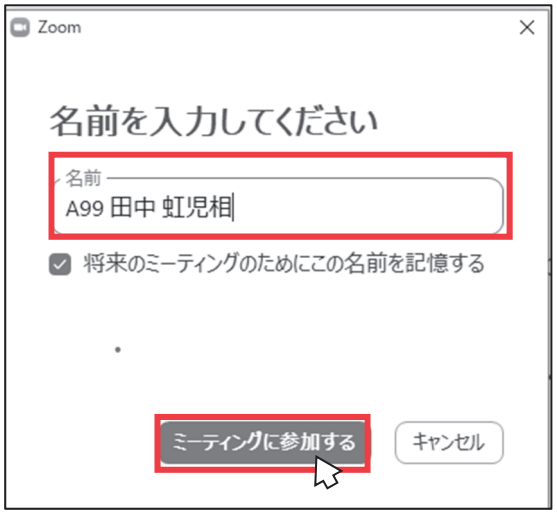
※テスト配信の場合は、「テスト配信」内の URL をクリックしてください。

❷「Zoom ミーティングを開く」をクリック。

❸自動で Zoom が起動し、名前の入力画面が出た場合は「受講者番号　名字　所属」を入力。
　例：99　田中　虹センター

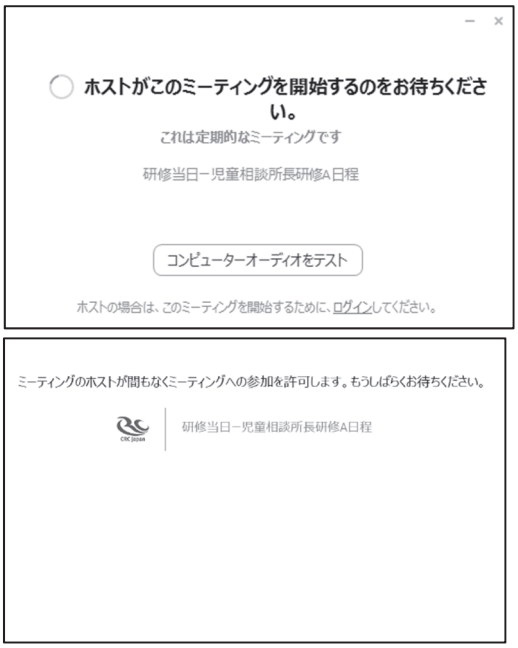
その後、「ミーティングに参加する」をクリック。

※この画面が出なかった場合は次にお進みください。

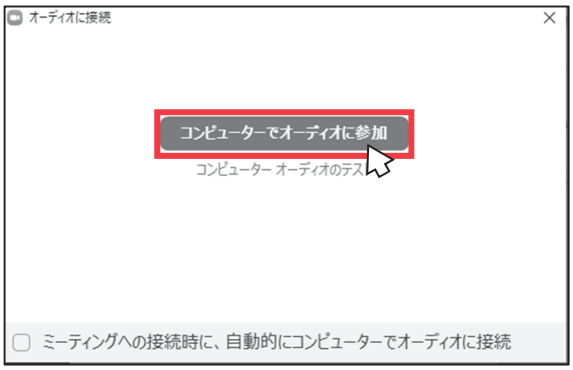


❹次に、「ビデオ付きで参加」をクリック。

❺右のどちらかの画面が表示されたら入室開始までしばらくお待ちください。



❻入室後に右の画面が出た場合、「コンピューターでオーディオに参加」をクリックしてください。



②《パソコン/Web ブラウザ》で参加の方

パソコンで参加できるが、Zoom アプリをダウンロード出来ず Web ブラウザで参加される方向けの手順です。
Web ブラウザは Google Chrome をご利用ください。

❶受講者専用ページ内、「研修当日」から URL をクリック。

※テスト配信の場合は、「テスト配信」内の URL をクリックしてください。

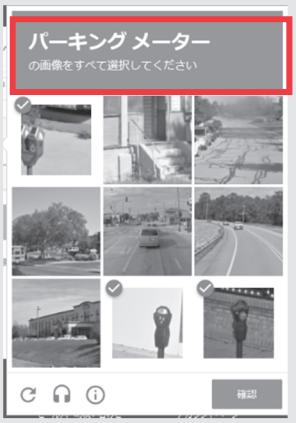
❷一番上の赤枠表示は「キャンセル」をクリック。

その後、画面下部の
「ブラウザから参加してください」をクリック。

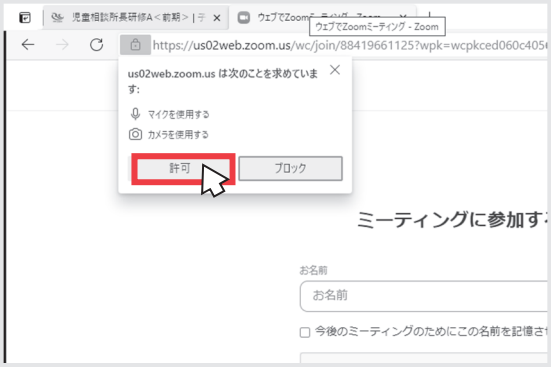
❸赤枠に「受講者番号　名字　所属」を入力。
例：99　田中　虹センター

その後、「私はロボットではありません」のチェックボックスにチェック。
最後に「参加」をクリック。

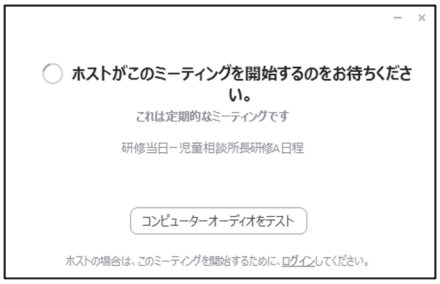
❸‘
「私はロボットではありません」をチェックした際に、右のような表示が出た場合は赤枠の指示の通り写真を選択のうえ、「確認」をクリック。



❸‘’ 画面左上に右の表示が出たら「許可」をクリック。



❹右のどちらかの画面が表示されたら入室開始までしばらくお待ちください。



③《タブレット端末》で参加の方

タブレット端末で参加される方向けの手順です。

タブレット端末から参加の方は Zoom アプリのダウンロードが必須となります。あらかじめダウンロードください。

❶受講者専用ページ内、「研修当日」から URL をタッチ。

※テスト配信の場合は、「テスト配信」内の URL をタッチしてください。

❷起動した Zoom に
「受講者番号　名字　所属」を入力。
例：99　田中　虹センター

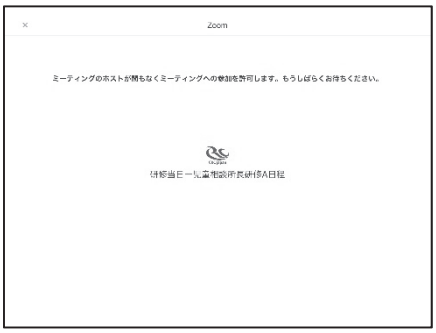
その後、「続行」をタッチ。

※この画面の表示がなかった場合は次にお進みください。

❸「"Zoom"がカメラへのアクセスを求めています」の表示が出たら「OK」をタッチ。

その後、「ビデオ付きで参加」をタッチ。

❹右の画面が表示されたら入室開始までしばらく
お待ちください。



❹’「”Zoom”がマイクへのアクセスを求めています」
の表示が出たら「OK」をタッチ。

❺入室後に右の画面が出た場合は、
「Wifi」をタッチ。

3. 研修中の Zoom 操作

①入室後に表示名を変更する

入室の際に表示名の設定が出来なかった場合は、入室後に表示名の変更をお願いします。

❶「参加者」画面を開く

画面下にある「参加者」をクリック。

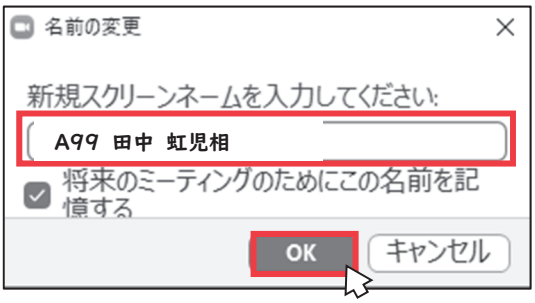
❷表示名変更画面を開く

（自分）と表記された自身の名前にカーソルを合わせ、「詳細」をクリック。
その後、「名前の変更」をクリック。

❸表示名を変更する

赤枠に「受講者番号　名字　所属」を入力。
※グループは教材の中の名簿をご確認ください。
例：99　田中　虹センター

その後、「OK」をクリック。



②事務局とやりとりする（チャット）

研修中の事務局と受講者とのやりとりはチャット機能を使用します。
機器の不具合や機器操作に関する質問などがありましたらチャットにてご連絡ください。また、事務局から受講者に連絡する際にもチャットを使用しますので定期的にご確認ください。

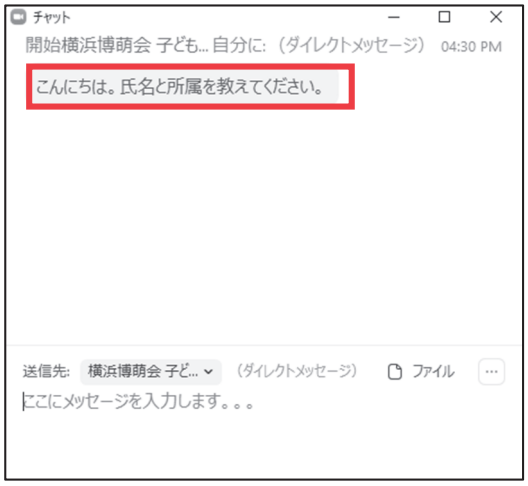
❶チャットを開く

画面下にある「チャット」をクリック。

❷-1 チャットを見る

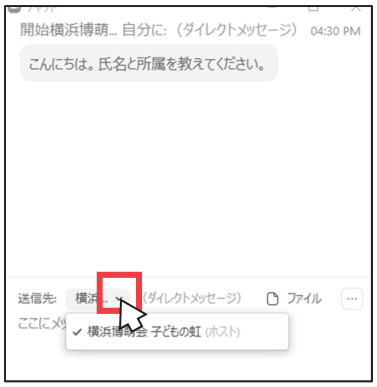
赤枠のようにチャットボタンに数字が表示された場合、事務局からの連絡がありますのでチャットを開いてください。

チャットの内容を確認し、返信などの対応を行ってください。

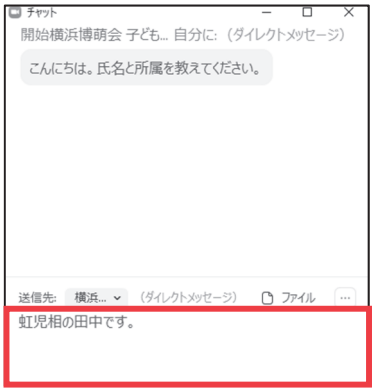


❷-2 チャットを送る

送信先右の「v」をクリックし、一覧からチャットを送信したい人を選択。



赤枠内に送信したいメッセージを入力し、Enter で送信。



③講義の内容に質問をする（手を挙げる）

講義の内容について、講師に質問をしたい場合はリアクション機能を使用します。
積極的にご質問をお願いします。

❶リアクションをクリック

画面下にある「リアクション」をクリック。

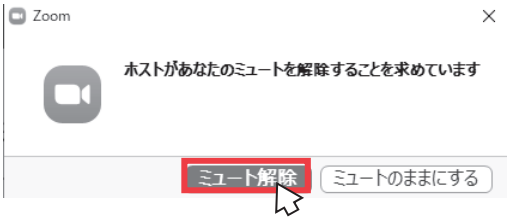
❷手を挙げる

「手を挙げる」をクリックしてください。
手を降ろす際は再度ボタンを押してください。

※もし、「手を挙げる」ボタンがない場合は「👏」（拍手ボタン） をクリックしてください。拍手ボタンは時間が経つと自動的に消えます。

❸ミュートを解除する

もし司会から質問者として指名された場合は
右の表示が出ますので、
「ミュート解除」をクリックしてお話しください。



④音量を調整する

講義の音声が聞こえない、小さくて聞こえづらい場合、PC やタブレット端末本体の音量、イヤホンの音量などをご確認ください。それでも音声が聞こえない、小さい場合は次の手順で Zoom の音量を調整してください。

❶オーディオ設定を開く

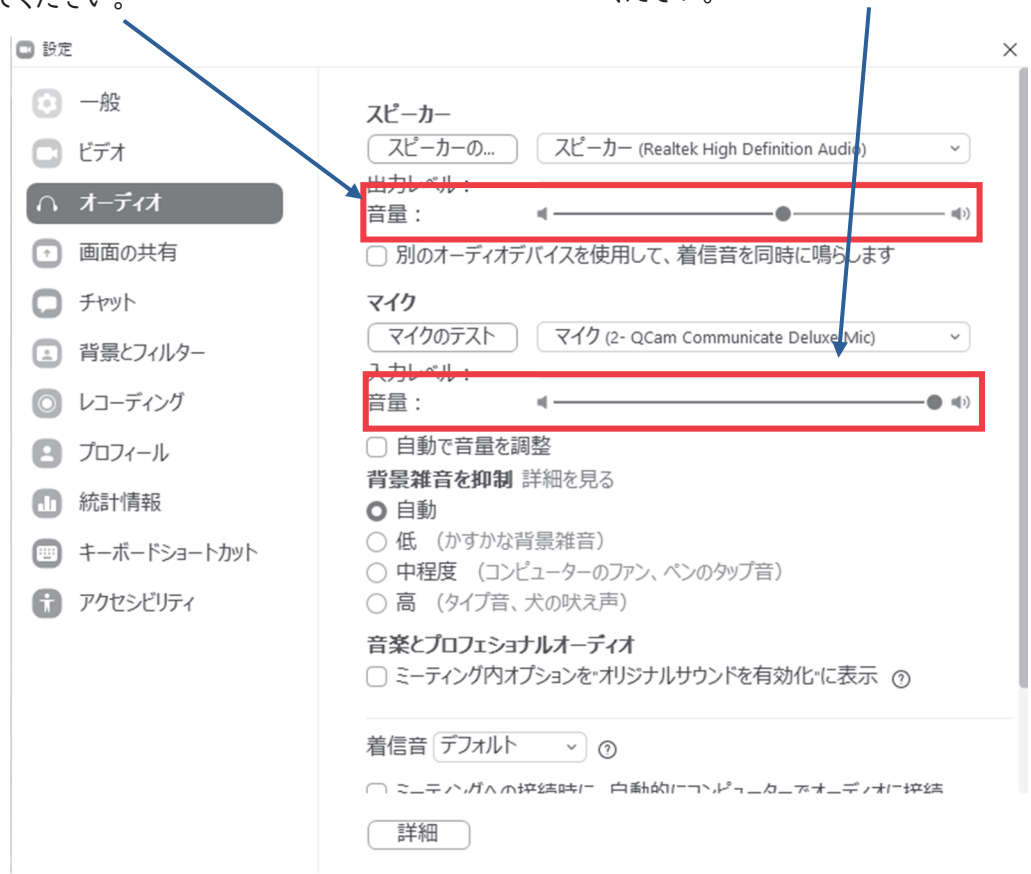
画面左下ミュート解除横の「^」をクリック。
その後、「オーディオ設定」をクリック。

❷−1 スピーカー音量の調整

音量が小さく、聞き取れない場合は音量バーを調整してください。

❷−2 マイク音量の調整

マイクの音が小さい場合音量バーを調整してください。



⑤JAM ボード（記録ツール）を使用する

演習のグループ討議などでは記録のために「JAM ボード」を使用します。
以下に使用手順を記載しています。

❶JAM ボードを開く

チャットなどで届いた URL をクリックして
JAM ボードを開いてください。

※受講者専用ページにも研修当日に使用する
　JAM ボードの URL を掲載します。

❷−1 シートを移動する

赤丸部分を押して、前後のスライドに移動できます。
ご自身が使用するシートまで移動してください。

テキストを
入力できます

❷−2 付箋を貼る

①「付箋」をクリック。
→②色を選択
→③文章を入力
→④「保存」をクリック。

❷−3 付箋の編集

・付箋をクリックしながらマウスを動かすと自由に動かすことが出来ます。

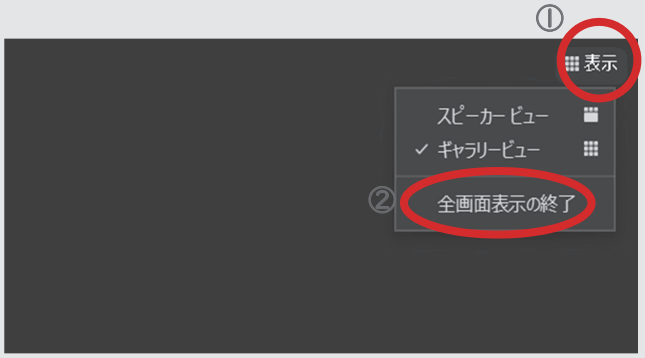
・貼り付けた付箋をダブルクリックすると、付箋を編集できます。

※JAM ボードと Zoom を縮小して並べる方法

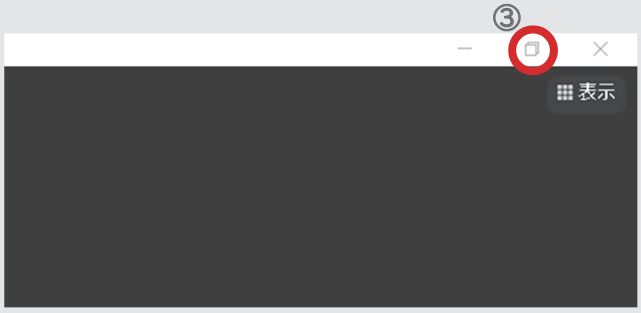
受講生同士で顔を合わせながらグループ討議・記録作成をするために、
Zoom と JAM ボードそれぞれ小さくして並べる方法をご案内します。

❶Zoom を縮小表示する

JAM ボードを開いた後、Zoom 右上の
①「表示」→②「全画面表示の終了」をクリック



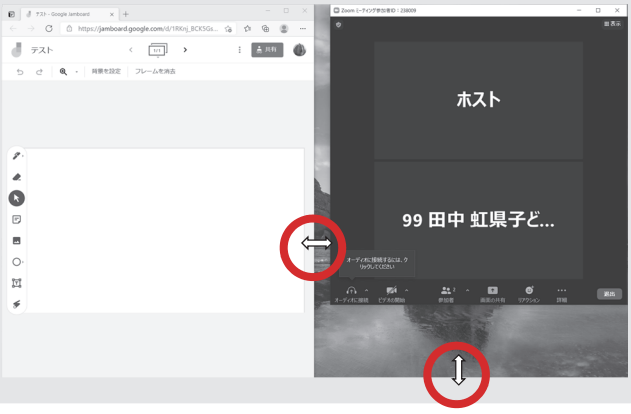
その後、Zoom で③「 ❐ 」をクリック。



※既に Zoom が縮小表示されている場合は、
飛ばしてください。

❷サイズを調整する

Zoom と JAM ボードの各画面の端にカーソルを合わせて画面サイズを調整する。



⑥ブレイクアウトルームを使用する

演習のグループ討議や複数人によるワークする際などにブレイクアウトルームを使用します。
ブレイクアウトルームは（1）事務局でグループを割り当てる（2）自ら参加グループを選択する のニ通りの参加方法があります。以下にそれぞれの手順を記載しています。

（1）事務局でグループを割り当てる

❶グループを移動する

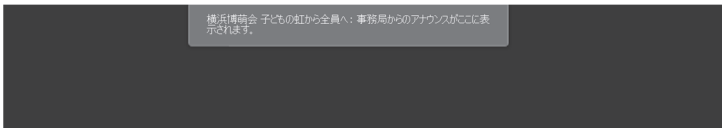
事務局でグループを割り当て、ブレイクアウトルーム開始と同時に自動で移動になります。受講生はそのままお待ちください。

❷−1 事務局を呼ぶ

何かお困りのことがあり、事務局を呼びたい場合、画面下「ヘルプを求める」をクリック後、「ホストを招待」を押してください。

❷−2事務局からのお知らせ

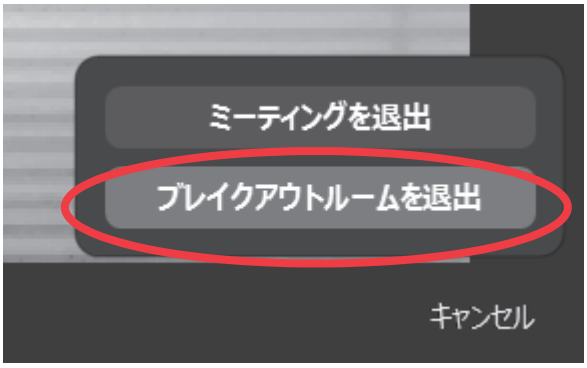
事務局から皆さんへのアナウンスは画面上部に表示されます。



❸ブレイクアウトルームを退出する（メインセッションに戻る）

討議が終了し、メインルームに戻る際は右下の「退出」をクリック後、「ブレイクアウトルームを退出」を押してください。

※「ミーティングを退出」は押さないでください。



(2) 自ら参加グループを選択する

❶グループを移動する

自ら移動先のグループを選択します。

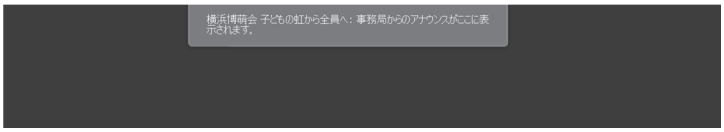
画面下部の①「ブレイクアウトルーム」をクリック
→②入室したいグループの「参加」をクリック
→③「はい」をクリック

❷−1 事務局を呼ぶ

何かお困りのことがあり、事務局を呼びたい場合、画面下部①「ブレイクアウトルーム」→②「ヘルプを求める」→③「ホストを招待」の順にクリックしてください。

❷−2事務局からのお知らせ

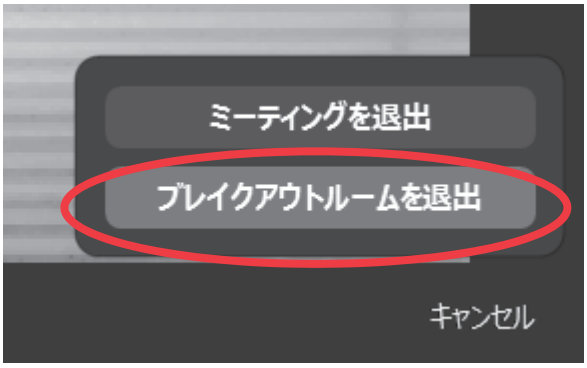
事務局から皆さんへのアナウンスは画面上部に表示されます。



❸ブレイクアウトルームを退出する（メインセッションに戻る）

討議が終了し、メインルームに戻る際は右下の「退出」をクリック後、「ブレイクアウトルームを退出」を押してください。

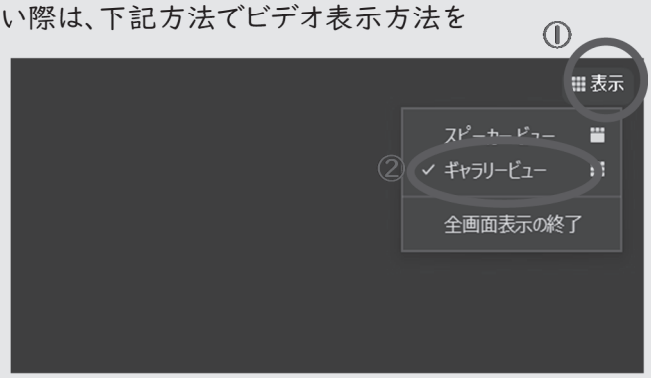
※「ミーティングを退出」は押さないでください。



※複数のグループメンバーのビデオを確認する方法

討議中など、複数の受講生のビデオを確認したい際は、下記方法でビデオ表示方法を「ギャラリービュー」に変更してください。

Zoom 右上の①「表示」→
②「ギャラリービュー」をクリック



⑦自らの画面を他の参加者に共有する（画面共有）

自分の PC に表示されているアプリケーション（Word、PowerPoint、PDF など）の画面を相手の画面に映すことができます。
画面共有が必要な場合は以下の手順に沿ってご対応ください。

❶共有したいファイルを開く

他の参加者に共有したい Word ファイル、PowerPoint ファイル、PDF ファイル等を事前に開いてください。

❷「画面の共有」をクリック

画面下にある「画面の共有」をクリック。

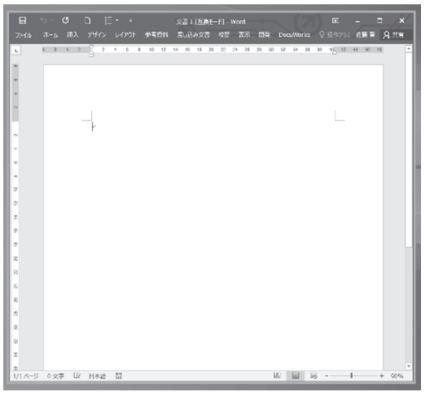
❸ファイルを選択して共有する

事前に開いていた共有したいファイル※を選択して、右下の「共有」をクリック。

※共有可能なリストにファイル名が表示されています。

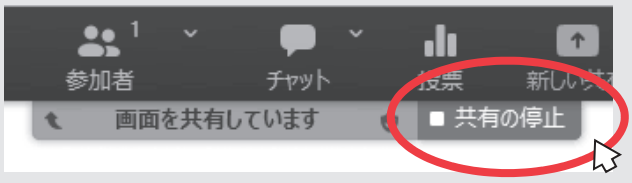
❹完了

画面共有すると、共有されているファイルの周りに緑色の枠が表示されます。
必要に応じて画面サイズの変更等をしてください。



※画面共有を終了する

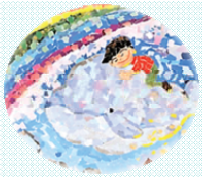
画面共有を終了する際は、赤色で表示されている「共有の停止」をクリックしてください。



資料３　テスト配信の手順

～テスト配信の手順～

○○○○○○○○研修【オンライン】



表示名の変更

・「受講者番号　名字 所属」に変更してください。
※変更方法：マニュアル4P　例：99 田中　虹センター

動画・音声確認

・現在、動画および音声を再生しています。
・動画・音声を問題なく視聴できているか確認してください。
・※音量調整方法：マニュアル7P

チャット送信

・「★問合せ受付 事務局」宛に、「視聴できています」とお送りください。
・※送信方法：マニュアル5P

JAMボード

・チャットが届いた方に、JAMボードのURLを返信します。
・URLを開いて、JAMボードの付箋に「受講者番号　名字」を入力して貼り付けてください。
・※付箋への貼付方法：マニュアル8P

マイク確認

・JAMボードへの付箋貼付を確認した方から名前をお呼びします。
・ミュート解除を受け入れ、事務局の問いかけにお返事ください。
・※音量調整方法：マニュアル7P

＊推奨される視聴環境
上部「オプション」→「左右表示モード」にチェック→右上の「スピーカービュー」
うまく接続や設定できない場合はチャットで「【ホスト】事務局」に、
お問い合わせください。
どうしてもうまくいかない場合はTEL(045-871-9317)も受付ています。

資料４　調査①調査票

2022年度　児童相談所長研修【オンライン】

研修後アンケート

研修へのご参加お疲れさまでした。より良い研修とするために皆さまの忌憚のないご意見、ご感想をお寄せください。
回答期限は2022年5月26日(木)です。ご協力をよろしくお願いいたします。

受講者番号:		氏　名　:	
所　属　名:			

Ⅰ. 各研修科目がどの程度役に立つと感じたか、当てはまる数字に○をつけてください。

	役に立たない		普通		役に立つ
	1	2	3	4	5
(1)講義1:児童家庭福祉の動向と課題					
(2)講義2:児童相談所の運営ー警察との連携					
(3)講義3:児童虐待と少年非行					
(4)講義4:児童相談所の運営ー組織マネジメントと危機管理					
(5)講義と演習1:児童虐待への対応ー子どもの権利を基盤に					
(6)講義と演習2:児童虐待への対応ーDVのある虐待ケースへの対応					
(7)演習1:児童相談所の運営ーグループ討議					
(8)講義と演習3:要保護児童対策地域協議会の活用等関係機関との連携					
(9)講義5:児童虐待への対応－法的対応のあり方					
(10)全体:研修全体の役に立つ程度					

Ⅱ. 研修全体で以下の項目についてどの程度の効果を感じたか、当てはまる数字に○をつけてください。

	効果を感じない		普通		効果を感じる
	1	2	3	4	5
ー知識					
⑴新たに知識を得ることができた					
⑵これまでの知識が整理された					
ー気づき					
⑴日々の支援の振り返りができた					
⑵新たな視点や考え方を得ることができた					
⑶自身の専門性や役割への理解が深まった					
ー意欲					
⑴日々の業務への意欲が高まった					
⑵自己研鑽への意欲が高まった					

Ⅲ. 今後の研修内容として希望する項目にチェックを入れてください。(複数回答可)

✓	【基本】	✓	【連携】		職員チームのあり方		性的虐待・ 性的問題行動		アドミッションケア
	行政説明		児童福祉施設との連携		職員の メンタルヘルスケア		ネグレクト		リービングケア・ アフターケア
	法制度・法的対応		市区町村との 連携と後方支援		研修の計画と実施		子どもの貧困		児童福祉司の役割と課題
	個人情報の保護・管理		家庭裁判所との連携		人材育成		発達障害		児童心理司の役割と課題
	子どもの権利		医療機関との連携	✓	【各論】		愛着障害		一時保護所の役割と課題
✓	【支援】		教育機関との連携		虐待が心身に 及ぼす影響		居所不明・不登校	✓	【研修形態】
	ケースの包括的 アセスメント		保健機関との連携		子どもの発達		ステップファミリー		事例検討
	リスクアセスメント		警察との連携		死亡事例の検証		喪失体験 (離婚・家庭分離)		実践報告
	在宅支援のあり方		要対協について		虐待と脳科学		学習支援	【その他】	
	初期対応と介入		措置の連続性について		虐待と特別支援教育		里親支援	( )	
	具体的な治療(支援) 技法	✓	【育成】		虐待と非行		親の精神疾患	( )	
	治療的養育・環境療法		ケースカンファレンスの あり方		虐待とDV		施設での子どもの育ち	( )	
	家族支援・家族再統合		スーパービジョンの 方法と実際		子どもの問題行動 への対応		施設内人権侵害行為 への対応	( )	

Ⅳ. 本研修のテスト配信についてお聞きします。

1. 本研修のテスト配信に参加されましたか。

	1. 参加した
	2. 参加しなかった
	3. 代理の者が参加した

2. 参加出来なかった理由を可能な範囲でお答えください。(11で「参加しなかった」と回答した方のみ)

3. テスト配信についてご感想・ご要望があれば教えてください(自由記述)

V. 今回の受講環境についてお聞きします。

1. 受講場所を教えてください。

□ 1. 職場　□ 2. 自宅
□ 3. その他

2. 受講場所についてさらに詳しく教えてください。

（**職場**と回答した方のみ）

□ 1. 個室（会議室、面談室など）
□ 2. 半個室（仕切られたスペースなど）
□ 3. 自席
□ 4. その他：（　　）

（**自宅**と回答した方のみ）

□ 1. 個室　□ 2. 共有スペース
□ 3. その他：（　　）

3. 映像はきれいに映りましたか

不鮮明		普通		鮮明
1	2	3	4	5

4. 音声はきれいに聞き取れましたか

不明瞭		普通		明瞭
1	2	3	4	5

5. 通信状態はいかがでしたか

支障があった		普通		支障がなかった
1	2	3	4	5

6. Zoomを操作した印象はいかがでしたか

難しい		普通		簡単
1	2	3	4	5

7. 研修を受講した機材を教えてください。

□ 1. パソコン　□ 2. スマートフォン
□ 3. タブレット端末（ipadなど）
□ 4. その他：（　　）

8. 研修受講に使用したツールを教えてください。

□ 1. Zoomソフト/アプリ
□ 2. Webブラウザ
□ 3. その他：（　　）

9. 研修に集中して参加することができましたか。

集中できなかった		普通		集中出来た
1	2	3	4	5

10. 研修受講にあたり、職場や上司から得られた協力・配慮事項について教えてください。（複数回答）

□ 1. 機材の確保・貸し出し
□ 2. 機器接続・操作サポート
□ 3. 電話や相談、来客対応等の回避
□ 4. 個室の確保
□ 5. 良好な通信環境の確保
□ 6. 在宅勤務による受講を許可
□ 7. その他：（　　）

Ⅵ. 本研修をオンラインで受講した感想・意見を教えてください。

Ⅶ. 本研修の内容について意見や希望、感想をお書きください。

Ⅷ. 当センターに期待していることがありましたらご記入ください。

Ⅸ. オンラインによるセミナー等の受講経験を教えてください。

□ 1. 今回が初めて　□ 2. 2回目　□ 3. 3回目
□ 4. 4回目　□ 5. 5回目以上

Ⅹ. 情報発信への登録について（申込時アドレス）

▼選択してください　選択肢：可/不可/登録済み

Ⅺ. 研究への活用（回答データの使用許可）について

本アンケートの回答を子どもの虹情報研修センター2022年度課題研究「オンライン研修の導入による変化と今後の展望」（研究代表者：中垣真通）に活用させて頂きたく、以下、回答データの使用についてご回答ください。回答データは匿名化の上で統計的 に処理され、特定の個人・組織が識別できる情報として公表されることはありません。また、研究へのデータ使用許可は回答者の自由意志により、使用不可の場合であっても研修修了を認めないなどの不利益は一切生じません。詳細は受講者専用ページに掲載の「研修後アンケート・振り返りシートの研究への活用について【協力依頼】」をご確認ください。

▼選択してください　選択肢：使用可/使用不可

資料５　調査②調査票

2022 年度　児童相談所長研修〈前期〉【オンライン】
振り返りシート

振り返りシートへの記載は研修から得られたものを、着眼点、自己洞察、行動変容の視点から言語化することで、研修効果を高めることを目的としています。

提出期限：5 月 26 日（木）

受講者番号：　　氏名：　　所属名：

研修で学んだことを踏まえ、振り返って感じたことや今後に活かしたいことを記入してください。

（各科目 500 字程度）

【プレ・セッション】児童相談所の現状と課題　講師名

―途中省略―

【講義５】児童虐待への対応－法的対応のあり方　講師名

●研究への活用（回答データの使用許可）について　（どちらかにOをつけてください。）
本アンケートの回答を子どもの虹情報研修センター2022 年度課題研究「オンライン研修の導入による変化と今後の展望」（研究代表者：中垣真通）に活用させて頂きたく、以下、回答データの使用についてご回答ください。回答データは匿名化の上で統計的に処理され、特定の個人・組織が識別できる情報として公表されることはありません。また、研究へのデータ使用許可は回答者の自由意志により、使用不可の場合であっても研修修了を認めないなどの不利益は一切生じません。詳細は受講者専用ページに掲載の「研修後アンケート・振り返りシートの研究への活用について【協力依頼】」をご確認ください。
〈　使用可　・　使用不可　〉

資料６　調査③調査票

子どもの虹情報研修センター「オンライン研修の導入による変化と今後の展望」
アンケート調査　調査票

本アンケートの回答を子どもの虹情報研修センター2022 年度課題研究「オンライン研修の導入による変化と今後の展望」（研究代表者：中垣真通）に活用させて頂きたく、以下、調査協力への同意についてご回答ください。

回答データは統計的に処理され、特定の個人・組織が識別できる情報として公表されることはありません。本アンケートへの回答は自由意志によります。回答したくない質問については、回答をせずに次の質問に進んでください。回答をしない場合であっても個人や組織等に不利益は一切生じません。

なお、本調査は無記名式のアンケートであるため、回答完了後の同意撤回には応じられない場合がありますので、あらかじめご了承ください。詳細はご案内したメールの「アンケート調査へのご協力のお願い」をご確認ください。

〈同意する/同意しない〉

本アンケートでは、「オンライン研修」の形態を 4 つに分類して使用しています。
ご回答の際の参考に下記の説明をご参照ください。

≫ ライブ配信：講義
Web 会議ツールにより講義をリアルタイムで配信する。受講者は講義を決められた時間に視聴し、音声やチャットを利用して質疑応答を行う。講師・受講生との双方向コミュニケーションは最小限。

≫ ライブ配信：演習・グループ討議
Web 会議ツールにより、リアルタイムで演習やグループ討議を行う。受講者は音声やチャット、その他ツールなどを利用して、講師や受講生との積極的な双方向コミュニケーションを図る。

≫ オンデマンド配信
あらかじめ録画した講義映像をホームページ等に掲載し、受講者が随時視聴できる形態。講師・受講生との双方向コミュニケーションはほとんどない。

≫ e ラーニング
パソコンやタブレット端末等を使用し、インターネット上の事前に作成された教材（内容の解説や練習問題、定着度試験等）に沿って学習する形態。学習管理システム（LMS:Learning Management System）が使用される場合が多い。受講者は随時学習管理システム等にアクセスして自習し、講師・受講生との双方向コミュニケーションはほとんどない。

回答者について教えてください。

1．所属機関について
〈児童相談所/乳児院/児童養護施設/児童心理治療施設/児童自立支援施設/母子生活支援施設/里親・ファミリーホーム/自立援助ホーム/その他入所施設/都道府県（福祉）/都道府県（保健）/都道府県（精神保健福祉センター）/都道府県（その他）/市区町村（保健）/市区町村（福祉）/市区町村（その他）/児童家庭支援センター/女性相談所/小児総合医療施設・児童青年精神科医療施設/医療機関（その他）教育機関/大学関係/その他〉

2．機関地域について
〈北海道/札幌市/青森県/岩手県/宮城県/仙台市/秋田県/山形県/福島県/茨城県/栃木県/群馬県/

資料６　調査③調査票

埼玉県/さいたま市/千葉県/千葉市/東京都/神奈川県/横浜市/川崎市/横須賀市/相模原市/新潟県/新潟市/富山県/石川県/金沢市/福井県/山梨県/長野県/岐阜県/静岡県/静岡市/浜松市/愛知県/名古屋市/三重県/滋賀県/京都府/京都市/大阪府/大阪市/堺市/兵庫県/神戸市/奈良県/奈良市/和歌山県/鳥取県/島根県/岡山県/岡山市/広島県/広島市/山口県/徳島県/香川県/愛媛県/高知県/福岡県/北九州市/福岡市/佐賀県/長崎県/熊本県/熊本市/大分県/宮崎県/鹿児島県/沖縄県/国立/その他〉

3.職種について
〈所属長/副所属長/児童福祉司/児童心理司/一時保護所職員/児童家庭相談員/女性相談員/児童指導員/保育士/児童自立支援専門員/母子支援員/少年指導員/FSW/個別対応職員/里親支援員/医師/看護師/保健師/助産師/PSW/教員/養護教諭/SSW/医療職/行政職/福祉職/心理職/保健職/事務職/その他）

職場におけるオンライン研修の受講環境について教えてください。
4.職場にオンライン研修で使用可能な機器（PC・タブレット端末等）がありますか。
〈ある/ない/わからない〉
5.職場での研修受講に使用可能な機器を教えてください。（複数回答）
〈PC/タブレット端末/スマートフォン/ヘッドセット・イヤホン/外付けカメラ/その他〉
6.職場にオンライン研修受講に適した通信環境がありますか。
〈ある/ない/わからない〉
7.職場での研修受講に使用可能な通信環境について教えてください。（複数回答）
〈有線 LAN/無線 LAN/ポケット Wi-Fi/テザリング/その他〉
8.職場に研修受講に適した部屋がありますか。
〈ある/ない/わからない〉
9.職場での研修受講に使用可能な場所について教えてください。
〈個室（会議室面談室など）/半個室（仕切られたスペースなど）/自席/その他〉
10.職場で研修受講に使用する PC やタブレット端末に Zoom アプリをダウンロードできますか。
〈できる/できない/わからない〉
11.職場で使用可能な Web ブラウザについて教えてください。
〈Internet Explorer/Google chrome/Microsoft Edge/Safari/Firefox/自治体独自の Web ブラウザ/その他/わからない〉
12.職場でオンライン研修を受講する際、機器・通信・部屋の準備でお困りになることがあれば教えてください。（自由記述）

自宅におけるオンライン研修の受講環境について教えてください。。
13.自宅にオンライン研修で使用可能な機器（PC・タブレット端末等）がありますか。
〈ある/ない/わからない〉
14.自宅での研修受講に使用可能な機器を教えてください。（複数回答）
〈PC/タブレット端末/スマートフォン/ヘッドセット・イヤホン/外付けカメラ/その他）
15.自宅にオンライン研修受講に適した通信環境がありますか。
〈ある/ない/わからない〉
16.自宅での研修受講に使用可能な通信環境について教えてください。（複数回答）

資料６　調査③調査票

〈有線 LAN/無線 LAN/ポケット Wi-Fi/テザリング/その他〉
17. 自宅に研修受講に適した部屋がありますか。
〈ある/ない/わからない〉
18. 自宅での研修受講に使用可能な場所について教えてください。
〈個室/共有スペース/その他〉
19.自宅で研修受講に使用する PC やタブレット端末に Zoom アプリをダウンロードできますか。
〈できる/できない/わからない〉
20. 自宅で使用可能な Web ブラウザについて教えてください。
〈Internet Explorer/Google chrome/Microsoft Edge/Safari/Firefox/その他/わからない〉
21. 自宅でオンライン研修を受講する際、機器・通信・部屋の準備でお困りになることがあれば教えてください。（自由記述）

〈再掲〉本アンケートでは、「オンライン研修」の形態を 4 つに分類して使用しています。
ご回答の際の参考に下記の説明をご参照ください。
≫ ライブ配信：講義
Web 会議ツールにより講義をリアルタイムで配信する。受講者は講義を決められた時間に視聴し、音声やチャットを利用して質疑応答を行う。講師・受講生との双方向コミュニケーションは最小限。
≫ ライブ配信：演習・グループ討議
Web 会議ツールにより、リアルタイムで演習やグループ討議を行う。受講者は音声やチャット、その他ツールなどを利用して、講師や受講生との積極的な双方向コミュニケーションを図る。
≫ オンデマンド配信
あらかじめ録画した講義映像をホームページ等に掲載し、受講者が随時視聴できる形態。講師・受講生との双方向コミュニケーションはほとんどない。
≫ e ラーニング
パソコンやタブレット端末等を使用し、インターネット上の事前に作成された教材（内容の解説や練習問題、定着度試験等）に沿って学習する形態。学習管理システム（LMS:Learning Management System）が使用される場合が多い。受講者は随時学習管理システム等にアクセスして自習し、講師・受講生との双方向コミュニケーションはほとんどない。

虹センターが実施したオンライン研修の受講経験とオンライン研修への印象について教えてください。
22. ライブ配信：講義　の受講経験
〈あり/なし〉
23. ライブ配信：講義　への満足度　（22. で「あり」と回答した者のみ）
〈5 とても満足/4/3 どちらともいえない/2/1 満足出来ない〉
24. ライブ配信：講義　に関する意見や感想（自由記述、22. で「あり」と回答した者のみ）

25. ライブ配信：演習・グループ討議　の受講経験
〈あり/なし〉
26. ライブ配信：演習・グループ討議　（25. で「あり」と回答した者のみ）
〈5 とても満足/4/3 どちらともいえない/2/1 満足出来ない〉
27. ライブ配信：演習・グループ討議　に関する意見や感想（自由記述、25. で「あり」と回答した者のみ）

資料６　調査③調査票

28.オンデマンド配信 の受講経験
〈あり/なし〉
29.オンデマンド配信 への満足度 （28.で「あり」と回答した者のみ）
〈5 とても満足/4/3 どちらともいえない/2/1 満足出来ない〉
30.オンデマンド配信 に関する意見や感想（自由記述、28.で「あり」と回答した者のみ）

31. ｅラーニング の受講経験
〈あり/なし〉
32.ｅラーニング への満足度 （31.で「あり」と回答した者のみ）
〈5 とても満足/4/3 どちらともいえない/2/1 満足出来ない〉
33.ｅラーニング に関する意見や感想（自由記述、31.で「あり」と回答した者のみ）

オンライン研修の活用についてご回答ください。
34.児童虐待対応に携わる職員の育成のために、オンライン研修に期待されることへの意見をご記入ください。（自由記述）
35.児童虐待対応に携わる職員の育成のために、オンライン研修の限界や課題について意見をご記入ください。（自由記述）

執筆者一覧

研究代表者

中垣　真通（子どもの虹情報研修センター）

共同研究者

鶴岡　裕晃（子どもの虹情報研修センター）

南山　今日子（子どもの虹情報研修センター）

佐藤　葵（子どもの虹情報研修センター）

坂田　哲人（大妻女子大学　家政学部　児童学科）

2022 年（令和 4 年）度研究報告書

オンライン研修の導入による変化と今後の展望

2023 年（令和 5 年）10 月 31 日発行

発　行　社会福祉法人 横浜博萌会
子どもの虹情報研修センター
（虐待・思春期問題情報研修センター）
編　集　子どもの虹情報研修センター
〒 245-0062　横浜市戸塚区汲沢町983番地
TEL. 045－871－8011　FAX. 045－871－8091
mail：info@crc-japan.net
URL：https://www.crc-japan.net
編　集　研究代表者　中垣　真通
共同研究者　鶴岡　裕晃
南山今日子
佐藤　葵
坂田　哲人
印　刷　㈱シーケン　TEL. 045－893－5171