

庭野平和財団 活動助成 最終報告書

特定非営利活動法人かものはしプロジェクト

コード番号：14-A-426

2015 年 12 月 28 日

■事業名：「カンボジアにおける最貧家庭女性の生きる力育成のためのトレーニング強化プロジェクト」

1. 活動の目的

- 本事業の目的はカンボジアシェムリアップ州の最貧困層の女性を雇用するコミュニティファクトリーで、女性たちのライフスキルを確実に育成することです。
- 背景には、女性たちがその識字レベルの低さなどから聞いた情報を鵜呑みにしやすく、直面した問題に対して脆弱なこと、また少々の困難で挫折し働くことを止めてしまうという現状があります。これに対して、これまでは困難を抱える女性を対象にスタッフがカウンセリングを実施しその都度解決をサポートするという形で応急手当をしていました。加えて、個々人の状況を迅速に把握するべくセールスフォースという顧客管理システムを女性たちの情報管理に活用し、より丁寧なカウンセリング・ケア体制の構築に注力してきました。
- しかし、これらの問題の根本解決には経済的な自立支援・カウンセリングだけではなく、ライフスキル（＝一人の自立した人として生きる力）を伸ばすことが重要だという結論に至りました。団体のスタッフが常に女性たちのそばにいるわけではなく、自身の足でしっかりと人生を歩んでいける力をつけていく事こそが重要と考えたためです。
- そこで弊団体では、ライフスキルを「自分自身を理解し管理できる力」「問題に直面した時に乗り越えられる力」「周囲の人間とうまくやる力」の 3 つの主軸から成り立つスキルと分類・定義し、その定着レベルを測る独自の指標の開発を試みてきました。この指標化は、同じく最貧困層の女性の自立支援を行う他団体にも前例がなく、先駆的・画期的な取り組みといえます。
- 指標を導入し明らかになってきたことは、確実にライフスキルを伸ばすことを

目的にしたトレーニングについては、まだまだ多くの課題を抱えているということでした。そこで、本活動を通じて以下 3 点の主要課題を克服します。

1. さらなるトレーニング実施の必要性：指標に基づき女性たちのライフスキルを検証したところ、複数のスキルの育成は急務であるにもかかわらず、トレーニングが行われていない、あるいはトレーニングの設計が不十分であることが判明しました。
2. トレーニングを実施するスタッフの能力不足：加えて、現在実施しているトレーニングをみると、全体的にその提供方法・内容の質ともにばらつきがありました。その原因には、トレーニング提供者であるスタッフの能力が不十分なために、提供内容に限界があることが挙げられます。
3. トレーニングの質を担保する仕組みが不十分：また、トレーニング後の評価がしっかりと行われていなかったため、本当に女性たちのスキル育成につながっているかが不明瞭な状態に陥っています。

2. 活動の内容と方法

上記の課題解決に向け、これまで進めてきた女性たちの情報管理やライフスキル指標を更に改善し、トレーニング内容とその提供方法の両方の質を向上すべく、担当スタッフの能力を強化します。また、PDCA サイクルが確実に回る実施体制と仕組化を目指します。そのための具体的な活動は以下です。

a. 【カウンセリングの継続実施】

上述の女性たちへのケア体制の継続のため、農村での家庭訪問、カウンセリングを実施します。その過程でセールスフォースをより有効に活用していきます。

b. 【女性たちに対するトレーニングの実施】

ライフスキル指標を用いた測定の結果、基礎的な要素であり、かつ育成が急務と思われる、識字・モラル・内規教育を中心とするトレーニングを実施します。その一環として、単なるクメール語の読み書きにとどまるのではなく、日誌を活用したトレーニングを実施します。日誌をつけることを習慣化し、仕事の振

返りを通じて、内省できる力を高めること、これによって個人の問題解決能力を高めることを狙いとします。

c. 【スタッフに対する、トレーニング方法の改善のためのトレーニング】

i. ピアエデュケーション

トレーナー、ファシリテーターとなるスタッフのトレーニングを実施し、女性たちへのトレーニング方法、とりわけピアエデュケーション（対象者全員に直接トレーニングを行うのではなく、対象者内でまず教師係を育成し、仲間同士で情報を共有し相互に学び合う）方式について訓練し、導入を図ります。また、スタッフが女性たちの継続的なピアラーニングを促進するために、クラスを持つ形にします。そのため、識字教室を外部講師に依頼するのではなく、普段コミュニティファクトリーで関わっているスタッフが指導者として関わる仕組みへと変更しました。スタッフがよりきめ細やかに女性たちのことを把握し、日々の成長を観察できるようにします。

ii. コンセプトの理解

トレーニングの体制構築を強化し、関わるスタッフ自身の「意識」と「能力」を高めるため、以下のような施策を行います。「意識」を高めるために、団体の全スタッフが参加する形でのワークショップ等を行います。それを通して、ビジョン、ミッションを共有し、女性達との関わりを改めて考え、スタッフがロールモデルとなれるようにします。

iii. トレーニングの受講

「能力」を高めるために、カンボジア内外の外部トレーニングの受講を計画しています。それらの施策によってスタッフが、より女性たちの成長を促し、必要な支援をする能力を高めることを目指しています。

d. 【IT ツールを活用したトレーニング管理体制の構築】

トレーニングの PDCA サイクルが確実に回るように、管理体制の構築を行います。具体的にはセールスフォースを用いて女性たち一人一人のトレーニングの

実施記録を管理します。同時にトレーニング後の参加者からの評価や事後の定着確認テスト実施、その結果もすべて IT システムで情報管理できるよう実施体制と環境を整えます。

e. 【トレーニング映像化 IT システムの導入】

上記のトレーニングの中でも、特に団体のビジョン・ミッションに係わる内容について映像に収録し、スタッフが映像を見て理解を深められること、また働く女性たち一人一人がその映像を見て理解を深め、ロールモデルを認識することができるようになります。

f. 【他団体へのノウハウ共有】

他団体がなかなか取り組めていない、且つ独自のライフスキルの指標化、女性たちのケア・アセスメントシステムと体制構築など、本活動を通して取り組み、組織として習得したことをカウンターパートの労働省や他の NGO に共有するための会議、ワークショップを行います。

3. 活動の実施経過

a. 【カウンセリングの継続実施】

コミュニティファクトリーではたらく女性たちへのケア体制の一つとして、カウンセリングを継続的に実施してきました。特に助成年度後半は、前出の日誌学習トレーニングを実施するクラスの担当スタッフがそれぞれの女性を担当する形にし、日誌を通じたコミュニケーションおよびそれらをベースに定期的にカウンセリングや家庭訪問を続けてきました。

b. 【女性たちに対するトレーニングの実施】

識字・モラル・内規教育を中心とするトレーニングについては 2014 年度 11 月から毎日お昼休みの時間を活用して実施してきました。さらに 2015 年度からは前述のとおり、習得してきた識字能力を活用し、さらにライフスキルの育成と掛けあわせて日誌学習に取り組むクラスを設置し、内容の充実に努めてき

ました。具体的には、週 3 回日誌のフォーマットを活用して、一日の仕事の振り返り・内省をし、明日への自分へのメッセージを記述しています。フォーマットの中には絵を書く箇所も作り、文字ばかりでなく絵で表現すること、さらにその絵をかいた理由をクメール語でかき、クラスの中で発表をする、という授業内容を繰り返し行なってきました。更に、日記のフォーマットについても、担当スタッフ陣で約 2 週間毎に改善ワークショップを行い、当初の狙いが達成されるよう、細かくフォーマットの改善を続けてきました。

c. 【スタッフに対する、トレーニング方法の改善のためのトレーニング】

上記の日誌学習により、きめ細やかに女性たち一人ひとりに寄り添い、日々の成長を観察できるようにすることを目指してきました。また前出の通り、クラスを持つ形にし、ピアエデュケーション方式で、一定程度同じメンバーで発表を行い合うことによって学び合う機会を増やしました。更にその学びを加速するため、スタッフは指導者として、トレーニングをリードするのではなく、ファシリテーターに徹すること、ファクトリーの女性たちが自主的に議論をし、意思決定をしていくことを応援できるような関わり方をすること、などを訓練してきました。スタッフは大学で学んできたなど一般的には高学歴の背景をもつ人が多い一方、彼ら自身もレクチャー型の、教師主導の学習スタイルのみを受けてきた経験がほとんどであるという背景に基づき、教える側、教わる側、の一方通行にとどまるのではなく、女性たちが互いに学び合える形を進めることで自主性や、自尊心を高め、他者との関係性を構築することができる、ということを理解するためです。理解にとどまらず、それが仕組みとなるように努めてきました。

その意識を醸成する一つの取り組みとして、団体の全スタッフが参加する形でのワークショップを定期的に行いました。2015 年の 6 月、9 月と現在の組織における課題は何か、自分たちの活動が目指す世界はなにか、等、対話を促し、制作物を作るなどして、ビジョン、ミッションへの理解を深めていきました。女性達との関わりを改めて考えること、特に教える—教わるという二項対立の

関係ではなく、エンパワメントする存在、コーチングのような概念についても考える機会を持つなどしてきました。抽象的でかつ深いコンセプトレベルの内容となるため、当初の計画よりもやや遅れましたが、繰り返し行うことでその理解を深めてきました。その総まとめとして、2015 年 11 月には日本からコーチングの講師が中心となる形で、スタッフを対象に 3 日間のワークショップを実施しました。スタッフ自身が内省や自身の感情について学び、かつ、現在の組織の中に無意識に存在する、教える－教わるという上下関係、そこからくる言動について意識を向けるべく、深いワークショップを行いました。

d. 【IT ツールを活用したトレーニング管理体制の構築】

トレーニングの PDCA サイクルが確実に回るよう、セールスフォースを有効に活用してきました。女性たち一人一人のデータはもちろん、参加したトレーニングの記録をそれぞれのファイルの中で管理できるよう進めてきました。静的なデータのみならずカウンセリングの履歴やトレーニングの履歴を盛り込むことが可能になってきたため、より動的な情報を盛り込むことができています。一方でトレーニング後の参加者からの評価や事後の定着確認テストなどについて点数をいれることはできるものの、上記トレーニング体制や内容について改善を加えてきたので、正確な経年変化を測り切れていないところがあります。結果の経年変化を記録する機能を活用するのは、やや高度なスキルが必要であったため、今後の課題として残っています。

e. 【トレーニング映像化 IT システムの導入】

スタッフの意識の向上や関わり方についてのトレーニングの総まとめの一環として、特に団体のビジョン・ミッションに係わる内容について映像に収録しました。具体的には女性たちの成長ストーリーやロールモデルとなりうる女性の紹介を映像の中で行い、こういったスキルをどのような過程で学んで欲しいのか、そのためにどのようなアプローチが必要なのかということをメッセージとして盛り込んだものです。抽象的な概念や、哲学的なレベルの話について、ビジュアル化し、具体的なストーリーを使って理解を深められるような内容に仕

上げました。カンボジア内で映像ディレクターの方と連携し、議論を重ねながら制作にとりかかりました。

f. 【他団体へのノウハウ共有】

当該ライフスキルの指標化、また女性たちのケア・アセスメントシステムと体制構築などについて、カウンターパートのカンボジアの労働省と議論する機会を持ちました。今後より連携を深め事業のインパクトを拡大できる可能性について非常に有意義な議論ができました。

4. 活動の成果

1. 【女性たちのライフスキルの向上】

コミュニティファクトリーで働く女性たちの、ライフスキルの向上を象徴する行動が見られる場面が増えてきました。上記のトレーニングを進める中で、これまでトレーニングを受けるだけだった女性たちが、より自身の力を発揮できる機会を多く得たことにより、トレーニングそのものにも幅が広がってきています。2014年12月と2015年6月のライフスキルの評価では多くの女性の改善がみられています。ライフスキル指標のアップデートを継続的に実施しているため、厳密に全く同じ項目でのスキル比較ができていない点は課題として残っていますが、その結果を基によりよい指標へと改善することができています。直近では2015年12月にも十分に指標測定を実施することができました。この指標に基づく評価結果については、現在分析中です。

ピアエデュケーションを積極的に導入したトレーニングを増やし、各トレーニングにおいてこれまで受け手であった女性たちが、教える側、学びを伝える側に移行しました。より身近な仲間からトレーニングが行われることによって、参加する女性たちのトレーニングへの集中力や質問量に変化がみられました。また、ピアエデュケーションスタイルにより、人前で発表する機会が増えたことで、自信をもって人前で話すことができるようになってきた女性が増えています。以前は、人前で手を上げて発言する、皆の前に立って何かを説明するという機会が全体的にとっても少なかったこともあり、そのような機会に積極的に

挑戦できる女性は一握りでした。今年度後半になってよりたくさんの女性がそうした機会にチャレンジするようになり、ミーティングでも発言が積極的に飛び交うようになってきています。

2. 【スタッフのトレーニング方法の改善】

スタッフのトレーニング・ファシリテーション能力は確実に向上してきたといえます。これまで教師が前に立ってレクチャーを行うスタイルから、女性たちが主役であり彼女たちの自主性を尊重する動きが教師たちの間でみられるようになってきました。あるスタッフが、クラスの中で話し続けていると、別のスタッフが声をかけて、女性たちの意見を待つようにしようと、そっと声をかけたり、女性たちの提案だからぜひ通したいとアイディアをスタッフ自らが持ってきたりする機会が増えています。

3. 【トレーニング内容の映像化によるコンセプトの理解】

ワークショップ、および映像化により、なかなか伝わりづらい抽象的な概念やコンセプトについての個々のスタッフの理解が向上しました。また映像として残っていることで、さまざまな機会にスタッフや女性たちが頻繁にそのイメージにアクセスすることができるようになり、繰り返し、効率的に、コンセプトを定着させていくことができるようになりました。

4. 【外部団体への卒業生の輩出、外部との連携拡大】

2015 年度に入り、コミュニティファクトリーで培ったライフスキルを基盤によりよい職業やより高度のレベルを求められる職業訓練学校に卒業する女性を 5 名輩出することができました。ここファクトリーでの訓練を通じて、将来に渡って安定した収入を得るという経済的自立、それに必要なライフスキルの習得、そして弊団体内に留まらずより幅広い選択肢の中からキャリアアップを実現する事例を生み出したことは、今回卒業しなかった女性にもより幅広いキャリアの可能性を伝えることができたといえます。今後よりいっそう加速できれば女性たちの人生をより主体的で豊かなものにできると考えています。また

こうした卒業生の事例が弊団体の活動の一指標ともなり、よりトレーニングのブラッシュアップができると考えています。

上記によって教育系分野の NGO や職業訓練系の NGO との連携が進みました。またコミュニティファクトリーへの他団体の視察や、カンボジア人大学生の訪問が増えてきています。また、ライフスキル研究を行う大学院などからのインタビューも受ける機会が有り、確実に弊団体の活動が広がっているといえます。上記の事例をステップに、更に民間企業や他団体と連携しながら就労支援を行うような新しいビジネスモデルの構築の可能性が芽生えています。現在もカンボジア進出企業へのライフスキルトレーニングの実施について連携の話が進んでいます。

5. 今後の課題

- ・ 今年度は団体内のトレーニングやコンセプトの定着に時間をしっかりかけることができました。一方で、当初想定していたよりも、他団体との共有には課題を残しました。現在、他団体や企業との連携の可能性の話が芽生えているため、より積極的に情報共有女性たちのライフスキルの向上をリードしていきたいと考えています。弊団体のトレーニングや活動の意義を広く伝えつつ、その質を担保する仕組みや方法について、より今後広く共有し、情報交換を行っていくことで、自身のプロジェクトのブラッシュアップはもちろんのこと、社会課題の解決により貢献できると考えます。
- ・ スタッフの中でも、コンセプトを自身の言動に落としこんで実行できるレベルには、まだまだ個人差があるため、引き続き継続的にワークショップなどを通じて振り返りを行い、改善を続けていく必要があります。
- ・ 今年度までのトレーニングを通じて芽生えてきた女性たちのライフスキルを基に常に指標を改善し続けていく必要があります。また、ピアエデュケーションなどトレーニング方法の改善によって各ライフスキルに代表される様々な行動や理想の行動イメージにより深みがでてきたと考えています。これらを基に、常にライフスキル指標を改善しつづけていき、より質の高い指標モデルを運用していきたいと考えます。

【ピアエデュケーションによって栄養について学ぶリーダーの女性たち】



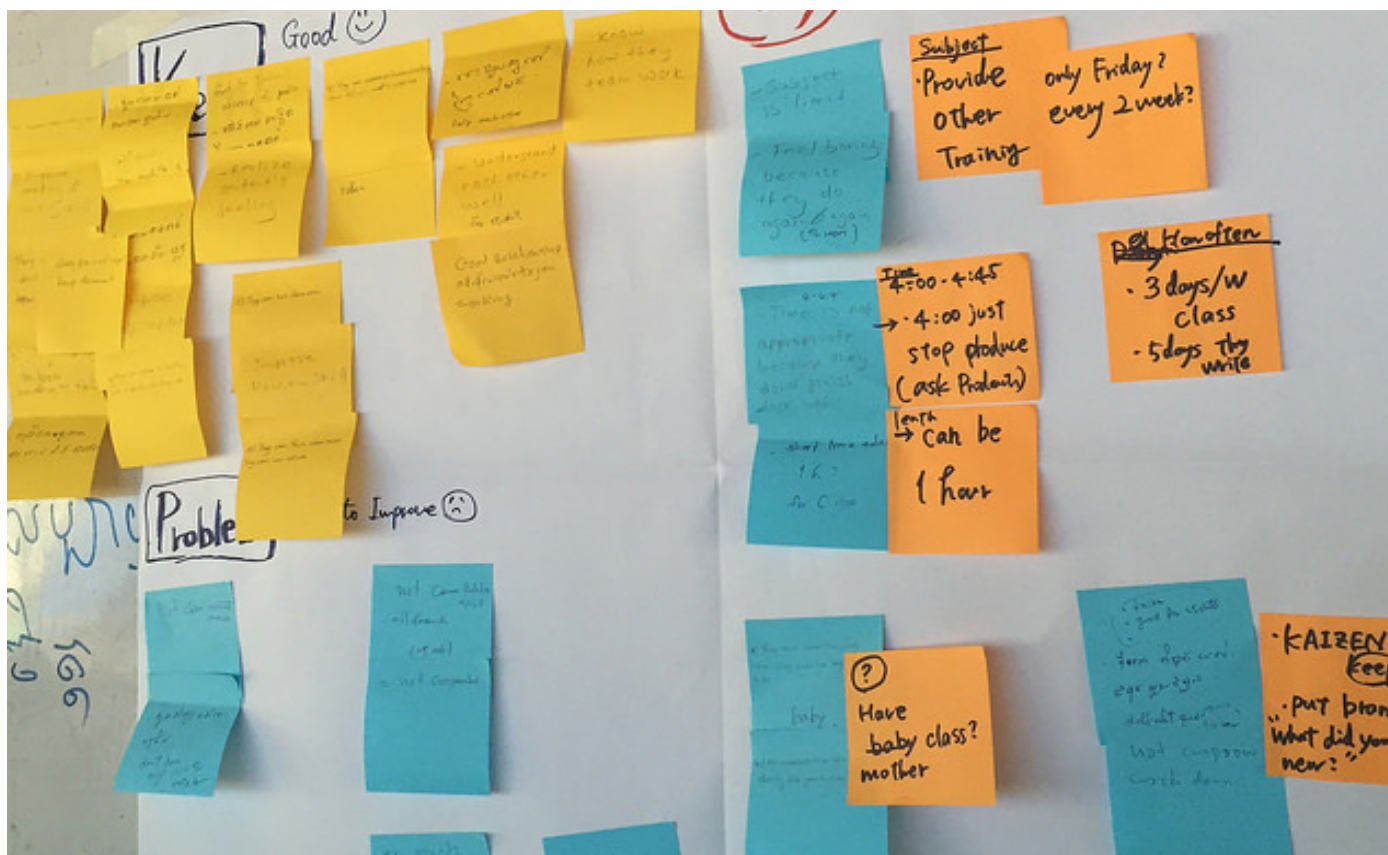
【トレーニングの準備をするリーダーたち】



【リーダーがトレーニングを行っている様子】



【トレーニングの改善のためのスタッフワークショップ】



【スタッフワークショップの様子】



【スタッフワークショップグループワークの様子】

