緊急時の教育の最低基準についての研修の効果と要因

立教大学　三宅隆史

要旨

本稿の目的は、緊急時の教育支援の最低基準であるINEEミニマムスタンダードの研修の効果と要因を明らかにすることである。過去の研修参加者に対するアンケート調査の結果、以下が導出された。第1に3分の1の参加者は、①緊急時の教育事業の運営のために、②教員や学校の能力強化のために、③事業計画書・申請書の作成あるいは審査におけるチェック項目として、または④市民への啓発活動のために、ＩＮＥＥミニマムスタンダードを活用している。第2に8割強の参加者は、①人道支援従事者としての意識面の改善、②人道支援における教育の重要性についての理解、③人道支援事業の運営スキルの改善といった良いインパクトを受けている。第3に参加者の所属団体の45%がＩＮＥＥミニマムスタンダードを活用している。最後に、研修効果に正の影響を与える要因として、研修マッチング、実践レディネス、実践意思の3点があることを示した。

1．研究の背景と目的

水・衛生、栄養と食糧、シェルター、保健・医療セクターの緊急人道支援の質とアカウンタビリティを確保するための最低基準を示しているのがスフィア基準である。スフィア基準には教育セクターが含まれていないため、INEE（Inter-Agency Network for Education in Emergencies）は、緊急時の教育の最低基準を2004年に開発した。これは、INEE Minimum Standardsと呼ばれ、現在の版は2024年に発表された第３版である[1]。INEEには190か国の4,000の機関（NGO、国際機関、研究機関、各国教育省など）と22,000人の個人がメンバーとなっている。

1　INEE ミニマムスタンダード 2024 年版は https://inee.org/minimum-standards　を参照。（2025 年 8 月 14 日閲覧）

INEEミニマムスタンダードを日本で普及することを目的に、2016年にジャパン・プラットフォームと教育協力NGOネットワークは協働して、米国で開かれた国際トレーナーによる同スタンダードのトレーナー養成研修に、16名の人道支援従事者（主にNGOスタッフ）を派遣した。参加者は帰国後、日本における研修のモジュールと教材を開発した。試行研修を経て、教育協力NGOネットワークはINEEミニマムスタンダード研修を日本で開始した。当初は全日2日間の対面での研修であったが、コロナ禍以降は、オンラインによる半日の研修を3日間実施している。[2]

研修の目的は、「研修終了時に参加者が、①緊急時における教育支援の重要性を理解し、②INEEミニマム・スタンダードを緊急時の教育支援事業の事前調査、計画立案に適用できるようになる」ことである。研修プログラムを表1に示す。

表1：INEEミニマムスタンダード研修のプログラム

1日目
• 人道支援における質の保証と説明責任（人道原則、人道支援の国際基準）
• 緊急時の教育はなぜ重要なのか
• INEEミニマム・スタンダードの枠組み（講義）
2日目
• INEEミニマム・スタンダードの枠組み（演習）
• INEEミニマム・スタンダードをどう使うか―事前調査―（演習）
3日目
• INEEミニマム・スタンダードをどう使うか―事業形成―(演習)
• 質疑応答、行動計画づくり、閉会

この研修を年に2回程度しており、本稿執筆時点において累計で15回実施し、国内外の人道支援・開発協力の従事者・実践者248名（1回あたり平均16.5名）が参加した。

研修の内容、講師、資料についての評価については研修終了時に参加者に対するアン

2　教育協力NGOネットワークが実施しているINEEミニマムスタンダード研修の募集要項は、https://surl.li/hxfzwf　を参照。（2025年8月14日閲覧）

ケート調査を毎回実施し、研修の質の改善がはかられてきた。しかし、研修後におけるINEEミニマムスタンダード研修の効果と要因についての調査は過去に行われてこなかったことから、本調査を実施した。

2. 先行研究と分析枠組み

INEEミニマムスタンダード研修の効果やインパクトについての調査報告や先行研究をINEEのウェブサイトおよびGoogle scholarで検索したところ、研修終了時におけるアンケートをとりまとめた報告書類は存在するものの、研修後に研修参加者のトレーシング調査を実施した調査報告や研究は存在しなかった。開発協力ならびに人道支援の従事者を対象にした数多くの研修が実施されているにもかかわらず、開発協力および人道支援分野の研修の効果の要因についての日本での研究は、CiNiiおよびJICA図書館のポータルサイトで調べた限り存在しなかった。

一方、経営学を基礎とする人材開発研究は、研修の効果の要因について知見の蓄積を有している。小園・大内（2016）は、成人教育学ならびに人材開発研究の先行研究であるKnowles（1970）、Cranton（1992）、Willmore(2004)らの議論を参照して、「研修効果を高める要因の関係」についての仮説を提示している（図1）。

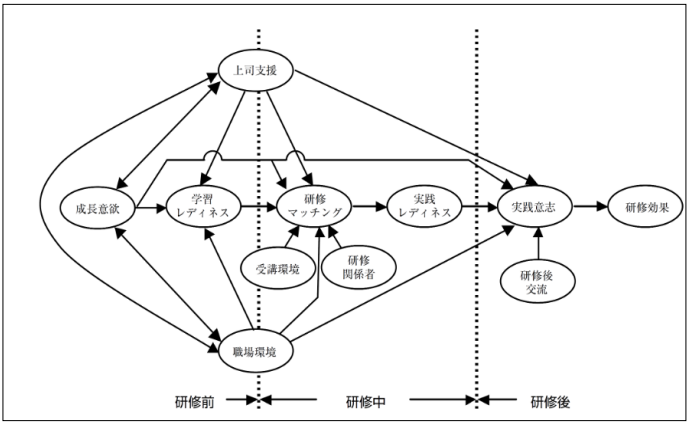

図1：研修効果を高める要因の関係（仮説）出所：小園・大内（2016: 56）

本稿では、この分析枠組みを援用して、5節に示す研修効果の要因についての仮説を設定し、本調査で得られたデータを用いて分析を試みた。

3. 調査方法

調査方法は、2022年7月の第9回から2024年8月の第13回のINEEミニマムスタンダード研修（以下「本研修」と記す）までの計5回の全ての参加者73名を対象とするオンラインでの質問紙調査で、2024年9月に実施した。調査実施時において本研修参加後、1カ月間から2年2カ月間が経過していたことになる。第9回以降の参加者を調査対象とした理由は、第8回までは2日間全日対面で実施していたのであるが、コロナ禍に対応するためと海外や首都圏以外に居住する人の参加を可能にするため第9回からは、半日で3日間実施することとし、オンラインでの実施に伴い、研修内容は変わらないものの、研修方法を変更したためである。

質問紙への協力依頼を送付した73名のうち、配信不能となったケースが10件あったので、63名に調査協力依頼が届いた。このうち33名から有効回答を受領したので、有効計画標本数を分母とした回収率は52%であった。なお、調査協力者は、非調査協力者よりも本研修に対するコミットメントが高いと考えられるため、研修の効果のレベルについての調査結果の判断には留意が必要である。なお、倫理的配慮として、回答はすべて匿名化した。

回答者の属性については、33名の回答者全員が開発協力・人道支援の従事者である。NGO（12団体）の職員が25名（76%）、中間支援組織（全てジャパン・プラットフォーム）の職員が5名（15%）、開発コンサルタントが2名（6%）、国連職員が1名（3%）であった。回答者33名のうち、緊急時の教育事業（国内外問わず）に現在従事している人は11名（33%）で、従事していない人は22名（67%）だった。緊急時の教育事業に従事していると回答した11名のうち、事務所長・プロジェクトマネジャーレベルが5名（45%）、コーディネーターレベルが5名（45%）、アシスタント・コーディネーターレベルが1名（9%）であった。

4. 調査結果

本節では、質問項目ごとにアンケート調査結果を示す。

質問１　本研修終了時に各参加者が作成した「事業あるいは組織あるいは自分に対して研修後、INEEミニマムスタンダードを活かすために行う行動計画」（自分が関与できないレベルについては記入不要）を協力依頼状メールに個別に添えて送付し、「あなたの行動計画は、どの程度実現できましたか。事業、組織、自分についてそれぞれご記入ください」という質問で、各レベルの促進要因と阻害要因を聞いた。

結果を図２に示す。「行動計画に含まれていない」を除いた回答数に占める、「ある程度実現した」と「ほぼすべて実現した」の合計値の割合は、事業レベルが24％、組織レベルが30％、個人レベルが23％で、３つのレベルの平均値は26％、つまり４人に１人が研修終了時に自ら設定した計画を実現したと回答した。

計画実現の促進要因として、「研修内容が担当業務に活かせる内容であったこと」、「所属団体の教育事業実施方針とINEEミニマムスタンダードが合致していること」等があげられた。逆に阻害要因として、「研修内容が担当業務との関連が少ないこと」、「所属団体の他の職員とINEEミニマムスタンダードの考え方を共有することが難しいこと」、「多忙であったこと」、「所属団体が緊急時の教育事業を実施していないこと」等があげられた。この結果は、「研修参加者のINEEミニマムスタンダードの活用のレベルには、団体のINEEミニマムスタンダードに関する方針と研修参加者の担当業務が影響を与える」という知見を示している。教育や保護と関係のない事業を実施している組織の場合、INEE MSを活用しにくいのは、当然のことであるが、それでもＭＳを参照している組織があるという点は意味があると言える。

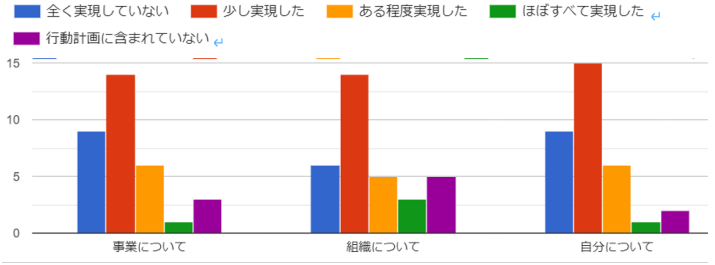

図２：各研修参加者が立案した行動計画の実施状況（n=33）

質問2　INEEミニマムスタンダード研修を受けたことで、ご自身に良い変化がありましたか。ある場合、どのような良い変化がありましたか。

良い変化があったと回答した人は、27名（82％）だった。良い変化の内容は以下の3点に整理できる。１つ目は、人道支援従事者としての意識面の改善で、10名（30％）があげた。「モチベーションが向上した」、「自信がついた」、「準拠すべき基準を知っているという安心感がえられた」、「緊急時にも焦らずに（INEEミニマムスタンダードの中から）参照すべきことを参照して冷静に事業形成に繋げられると感じられるようになった」等の回答があった。この結果は、この分野の基準を理解し、把握しているという感覚は、業務遂行における安心感や自信を与えることを示している。

２つ目は人道支援における教育の重要性についての理解で、6名（18％）があげた。「緊急下における教育が重要であるという確信がもてた」、「教育事業に対する視点がより具体的になった」、「配り物の緊急支援に疑問を感じていたので、中長期に入る時は教育分野でニーズを探していこうという自信がついた」等の回答があった。人道支援における教育は、水・衛生や食料、シェルター、保健・医療と比べて、人道支援に関わる組織の間でいまだに主流化しているとは言えないことから、本研修は人道支援における教育の主流化を促進するためにおいても意義があることをこの結果は示している。

３つ目は人道支援事業の運営スキルの改善で、9名（27％）があげた。「事業のあるべき姿を理解した上での事業運営が可能になった」、「事業現場に対してより積極的に提言や助言ができるようになった」、「スタンダードを意識して業務に取り組めるようになった」、「INEEを意識した事業設計ができるようになった」、「事業の形成、運営、評価の考え方の枠のようなものを身に着けることができた。おかげで判断や選択に根拠のある説明をすることが可能になった」、「Contextualized INEE MSがあると知ることができたため、より担当国に沿った事業を実施できるようになった」、「ミニマムスタンダードの項目をより意識して申請書を作成するようになった」等の回答があった。事業立案における指標の設定においてINEE Minimum Standards Indicator Frameworkを参照したという回答もあり、INEEミニマムスタンダードハンドブックには含まれていない最低基準の指標枠組みについて研修で扱うことの有効性を示している。「基準について具体的に理解し、知らない内容についてどこを調べたらよいかわかるようになった」との回答は、実質計12時間の研修

で250頁ものハンドブックの内容をすべて理解するのは不可能なので、研修において参加者が、緊急時の教育支援運営に関して、①これまでに知らなかった重要な事項は何かを知ること（無知の知）と、②知らないことがハンドブックのどこに書いてあるかを知っておくこと（学び方を学ぶ）の重要性を示している。

> 質問３　あなたは、INEEミニマムスタンダードをどの程度活用されていますか。「活用している」とは「事業がINEEミニマムスタンダードを満たしている」という意味ではなく、事業の質の改善のためにINEEミニマムスタンダードを活かしているという意味です。研修前と後についてお答えください。研修後に「ある程度活用」、「大いに活用」と回答された場合、どのようにINEEミニマムスタンダードを活かしていますか。

図３に結果を示す。研修前は「全く活用してない」と「ほとんど活用していない」の合計が31人（94％）を占めていたのに対して、研修後は22名（67％）に減少し、他方で「ある程度活用している」と「大いに活用している」の合計は研修前の２名（6％）から研修後の１１名（33％）に増加した。これは研修の効果があったことを示している。

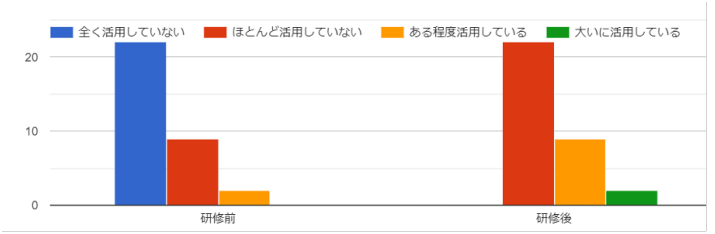

図３：INEE ミニマムスタンダードの活用状況（n=33）

「ある程度活用」あるいは「大いに活用」と回答した人の活用方法は、４点に整理される。一つ目が緊急時の教育事業の運営（立案、実施、モニタリング、評価）における活用である。たとえば、「現場のプロジェクトチームに対して、複数年実施プロジェクトであっても、改めて難民の教育ニーズをアセスメントするよう助言したり、モニタリング評価への住民

参加の機会を増やし、とくに参加型終了時事業レビューの結果を報告書にして提出するよう求めたりした」、「現場のニーズに対するカウンターパートからのリクエストを検討しレスポンスをする際に、INEEミニマムスタンダードを参照して対応することができた」という回答があった。

2つ目は、教員や学校の能力強化における活用である。たとえば、「(災害被災地の) 学校教員向け防災研修を開発する際のニーズ調査でINEEについてどれくらいの教員が知っているかを聞いた。3,000校に及ぶ回答の中で、INEEについて知っていると回答した学校は3分の1以下であったため、研修内でINEEについて少し触れた。また、INEEの研修参加後、現地職員向けに学んだ内容を共有、また災害が発生後の緊急支援事業実施時にチェックしなければならないスタンダードを一緒に確認した」という回答があった。

3つ目は、事業計画書・申請書の作成時あるいは審査時のチェック項目としての活用である。たとえば「事業申請書にミニマムスタンダードに該当する項目を明記し、それに沿って活動時できているか確認している」、「教育分野の申請事業に関わる場合、INEEスタンダードを審査へのプロセスの中で活用している」という回答があった。

4つ目は、啓発活動における活用である。支援事業担当ではなく、啓発事業の担当者からは「一般向けの啓発事業において、INEE-MSやその要素を紹介したりしている」、「支援事業担当者と共通の言語ができた」といった回答があった。啓発における活用は、倒壊した校舎の建設などのハード要素への支援に偏りがちな市民の意識や考えに対しを、教員の能力強化や教材の開発普及といったソフト要素に対する支援ニーズについての理解を広げるために有効である。なぜならINEEミニマムスタンダードは、学習環境 (施設)、教授と学習 (カリキュラムと教材)、教員と教育関係者、教育政策の4つの領域で構成され、これら4つの分野に対する支援の必要性を主張しているからである。

質問4　ご所属の団体は、緊急時の教育事業にINEEミニマムスタンダードを活用していると思われますか。

表2に結果を示す。「積極的に活用」と「ある程度活用」の合計が15名 (45%) だった。本研修を受けたスタッフが「わからない」と回答しているということは、「全く活用していない」に近いと考えられるので、「あまり活用していない」、「全く活用していない」と

合算し、18名（56％）であった。これは半数近くの団体にしかINEEミニマムスタンダードは活用されておらず、改善の余地が大きいことを示している。

表2：所属団体のINEEミニマムスタンダードの活用状況（n=33）

	団体数
積極的に活用している	4
ある程度活用している	11
あまり活用していない	9
全く活用していない	2
わからない	7
計	33

質問5　この研修の参加者が、INEEミニマムスタンダードをもっと活用できるようになるためにはどうすれば良いでしょうか。

回答は3点に整理できる。1つ目は良き実践の共有である。たとえば、「実際に緊急下における教育事業を実施している人が、どういった場面でどのようにINEEミニマムスタンダードを活用したことがあるかの経験や体験を共有するともう少し使い方や参照の仕方のイメージがつくかもしれない」、「研修に参加した同じメンバーが集う場を設け、好事例をシェアする」等の回答があった。INEEはMeet-upsというINEEミニマムスタンダード研修の参加者が同時期に各国で、経験を交流する機会を開くことを呼びかけている[3]。日本では過去に2回開かれた。

2つ目は、ドナー機関がINEEミニマムスタンダードに準拠する方策を申請書および報告書の記載要件とすることである。これは、INEEミニマムスタンダードのそもそもの目的である支援事業の質とアカウンタビリティの確保に貢献する。上述したINEE Minimum Standards Indicator Frameworkを参考にして、各スタンダードの準拠方策の指標を明記することも有効であろう。

3　INEEが開催を呼びかけているMeet-upsについては、INEEのホームページ　https://inee.org/inee-meet-ups　を参照。（2025年8月14日閲覧）

3つ目は団体内での普及・浸透である。たとえば、「この研修がもっと広まるといいなと思います！他団体の方と研修を受けるのもよかったですが、同じ団体内のスタッフで受けられたら、組織として活用するとか、事業形成に生かしていくとかに、より直結しやすいです」、「スタンダードについて団体内で共有する時間を確保する」、「団体内で共有して、確認しあいができるようにする」等の回答があった。本研修の参加者が所属団体内、特に現地職員に対する短期間の研修を行うことが奨励されているものの、教育協力NGOネットワークが個々の団体を対象にしたINEEミニマムスタンダード研修を過去に実施された例はない。

5. 研修効果を高める要因の分析

2節で述べた通り、本研究では、小園・大内（2016）を本研修の目的、対象、内容に合わせて修正し、「研修マッチング、実践レディネス、実践意思、職場環境という４つの要因が研修効果を高める要因である」という仮説を設定した。４つの要因とその定義、この分析において代理変数として採用した質問項目を表3に示す。

表3：仮説で採用した研修効果を高める要因と定義、代理変数

研修効果を高める要因	定義	本調査における代理変数
研修マッチング	研修が参加者の業務上の課題をよりうまく解決することにつながる内容であること	研修を受けたことで、ご自身に良い変化がありましたか。（有=1、無=0）
実践レディネス	研修で学んだことを職場で実践する準備が整っていること	あなたは緊急時の教育事業に現在あるいは研修後に従事されていますか。（はい＝１、いいえ＝０）
実践意思	数多くの障害にも負けず、研修で学んだことを職場で実践するための時間や機会を作ろうという意志	あなたの行動計画は、どの程度実現できましたか。（ほぼすべて実現した＝3、ある程度実現した＝2、少し実現した＝1、全く実現していない＝0）
職場環境	研修内容の実践を職場が支持、支援していること	ご所属の団体は、緊急時の教育事業にINEEミニマムスタンダードを活用していると思われますか。（積極的に活用している=3、ある程度活用している=2、あまり活用していない=1、全く活用していない、わからない=0）

出所：小園・大内（2016）を参考に筆者作成

この仮説を以下の方法で検証した。研修効果の代理変数として「あなたは、INEEミニマムスタンダードをどの程度活用されていますか」という質問３の回答（大いに活用している=3, ある程度活用している=2, ほとんど活用していない=1, 全く活用していない=0）を用いた。研修効果に影響を与える４要因をそれぞれの平均値で高低２群にわけて独立変数とし、「研修効果」を従属変数に設定してt検定を行った。

推定結果を表4に示す。研修マッチング（研修は参加者に良い変化を与えた）、実践レディネス（参加者は研修の成果を活かすことができる立場にある）、実践意思（参加者は行動計画を実施した）は、低群と高群の間で平均値に統計的有意な差があったことから、これらの要因は研修効果に正の影響を与えると言える。一方、職場環境（所属団体はINEEミニマムスタンダードを活用している）は、有意な差がなかったことから研修効果に影響を与えるとは言えない。言い換えると、参加者によるINEEミニマムスタンダードの活用は、団体によるINEEミニマムスタンダードの活用に左右されないということである。この結果は、アンケート調査の質問１の結果から得られた「研修参加者のINEEミニマムスタンダードの活用のレベルには、INEEミニマムスタンダードに関する団体の方針が影響を与える」という知見と矛盾している。理由としてサンプルサイズが小さいことが考えられるが、明確な理由は今回の調査では明らかにできなかった。今後の課題としたい。図１に以上の推定結果を反映させたのが図4である。

表４：研修効果を高めると考えられる４要因の高群と低群における研修効果平均値の比較

	低群		高群		t値	
	平均値	観測数	平均値	観測数		
研修マッチング	1	6	1.48	27	1.812	*
実践レディネス	1.2	20	1.69	13	2.437	**
実践意思	1.26	23	1.7	10	1.989	*
職場環境	1.29	17	1.5	16	0.969	

*p<.05 **p<.01

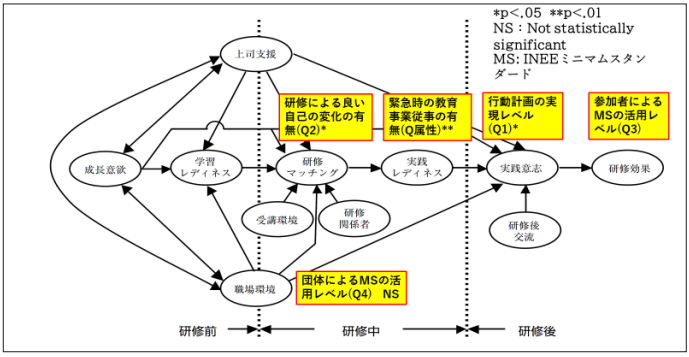

図4：研修効果を高める要因についての検証結果

6. 調査結果と示唆

本調査の結果は5点に整理できる。第1に、3分の1の参加者はINEEミニマムスタンダードを活用している。INEEミニマムスタンダードの活用方法は、①緊急時の教育事業の運営（立案、実施、モニタリング、評価）のため、②教員や学校の能力強化のため、③事業計画書・申請書の作成あるいは審査におけるチェック項目として、④市民への啓発活動のため、の4点である。第2に、8割強の参加者は本研修による良いインパクトを受けた。良いインパクトとは、①人道支援従事者としての意識面の改善、②人道支援における教育の重要性についての理解、③人道支援事業の運営スキルの改善の3点である。第3に、4分の1の参加者は研修終了時に立案した行動計画を実施した。第4に、INEEミニマムスタンダードは参加者の45％の所属団体で活用されている。第5に、研修効果に正の影響を与える要因として、研修マッチング（研修は参加者に良い変化を与えている）、実践レディネス（参加者は研修の成果を活かすことができる立場にある）、実践意思（参加者は行動計画を実施する意思を持つ）の3点を確認することができた。

これらの結論から本研修を改善するための示唆として以下の3点が導出できる。1つ目は、フォローアップ研修として良き実践の共有である。2つ目は、ドナー機関はINEEミニ

マムスタンダードへの準拠を申請書の記載要件とすることである。3つ目は、個人向けの研修の継続に加えて団体向けの研修を行うことである。

今後の研究課題として2点あげる。第1に研修の効果の要因についての分析をより精密かつ頑強にするために、サンプルサイズを大きくすること、また質問項目を増やすことが必要である。第2に本調査では研修から1か月後の参加者も対象にしたが、事業や業務におけるINEEミニマムスタンダードの活用という研修の効果が発現するまでには一定の時間が必要であることからこの点を考慮する必要がある。

謝辞

本調査に回答いただいたINEEミニマムスタンダード研修の参加者に謝意を表します。また本調査の実施にあたっては、教育協力NGOネットワークのインターンである石塚南帆さんに協力いただきました。

引用文献

Cranton, P. A. (1992). Working with adult learners, Wall & Emerson.（入江直子他訳『おとなの学びを拓く』鳳書房. 2010）

Knowles, M. S.（1970）. The modern practice of adult education: from pedagogy to andragogy. Pearson Education.（堀薫夫・三輪建二監訳 『成人教育の現代的実践―ペダゴジーからアンドラゴジーへ』鳳書房. 2002）

小薗修・大内章子(2016).「能力・態度における研修効果に影響を与える要因とその関連性」『日本労務学会誌』17(1), 50-68頁.

Willmore, J. (2004). Performance Basics: A Complete, How-to Guide to Help You: Understand Human Performance Improvement (HPI), Build Confidence to Adopt a Performance Approach, Apply HPI to Your Practice or Organization. ASTD Press.（中原孝子訳『HPI の基本―業績向上に貢献する人材開発のためのヒューマン・パフォーマンス・インプルーブメント』ヒューマンバリュー . 2011）