

**効果的な研修を組み立てるための事業所実態調査報告**  
**～事業種別と事業所規模の視点からの分析～**

**平成 24 年 5 月**

**特定非営利活動法人**

**かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク**

効果的な研修を組み立てるための事業所実態調査研究報告  
～事業種別と事業所規模の視点からの分析～  
(2012年5月)  
目次

研究目的、方法、調査対象者、調査期間、調査内容.....	1
管理者調査の単純集計結果.....	2
職員調査の単純集計結果.....	18
事業種別・事業規模からみる人材育成への取り組みや意識(クロス集計による分析結果).....	34

## I 研究目的

事業所での人材育成への取り組みや研修の組み方、研修の受講の仕方等の実態を掴み、県から受託している研修の効果的な実施に活かす。また、人材育成の仕組みづくりに活かせる報告書の作成を行う。

## II 方法

・無記名自記式による郵送調査（2種類）

- ①管理者
- ②従事者

## III 調査対象者

- ・神奈川県内の自立支援法指定事業所及び旧法施設（1108か所）の管理者 1108名及び職員 3270名
- ・回収数及び回収率  
宛先不明：18か所  
管理者：261名（23.9%）  
職員：678名（20.7%）

## IV 調査期間

・平成23年11月1日～1月30日

## V 調査内容

管理者

- ①基本属性（個人、事業所）
- ②組織特性
- ③事業所の人材育成への取り組み実態
- ④研修に対する意識

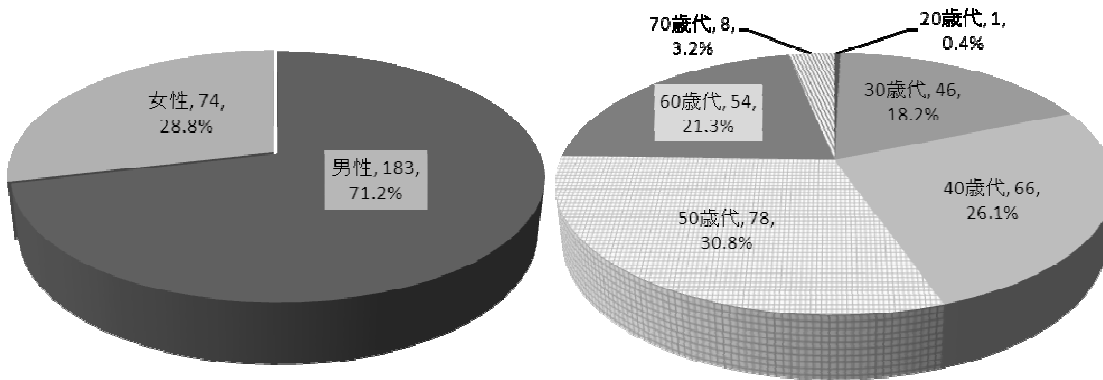
職員

- ①基本属性（個人、事業所）
- ②組織特性、人的環境
- ③研修受講の実態
- ④研修に対する意識

VI 管理者の単純集計結果

I あなたのことについて教えてください。

問1 性別と年齢を教えてください。(2011年11月30日現在)



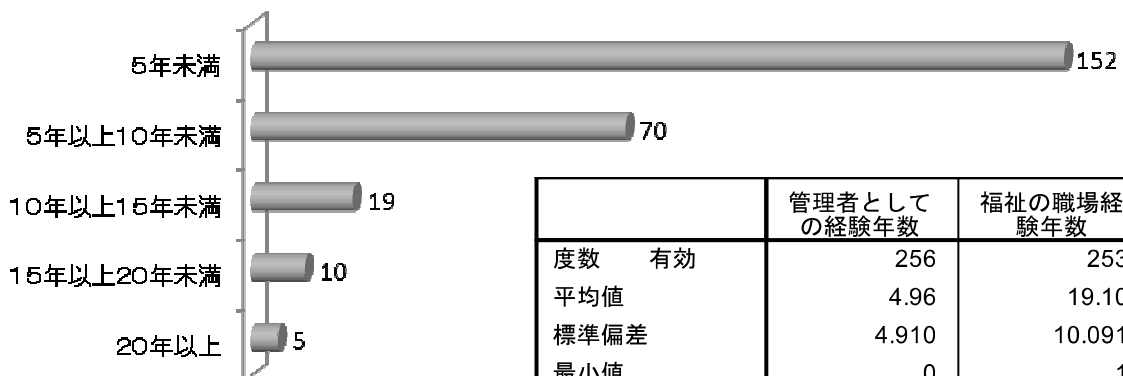
年齢		
度数	有効	253
平均値		50.58
標準偏差		10.084
最小値		29
最大値		78

男性が183名(71.2%)、女性が74名(28.8%)で男性が全体の7割を占めている。年齢は、50歳代が78名(30.8%)で最も多く、次いで40歳代66名(26.1%)、60歳代54名(21.3%)、30歳代46名(18.2%)であり、平均年齢は50.58歳である。幅広い年代で大きな偏りなく管理者となっている。

問2 あなたの現在の職場での管理者としての経験年数と福祉の職場での経験年数を教えてください。(7か月以上繰り上げ)(2011年11月30日現在)

①管理者としての経験年数 **管理者経験(5年毎)**

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	5年未満	151	58.8	59.2	59.2
	5年以上10年未満	70	27.2	27.5	86.7
	10年以上15年未満	19	7.4	7.5	94.1
	15年以上20年未満	10	3.9	3.9	98.0
	20年以上	5	1.9	2.0	100.0
合計		255	99.2	100.0	
欠損値	999.00	2	.8		
合計		257	100.0		

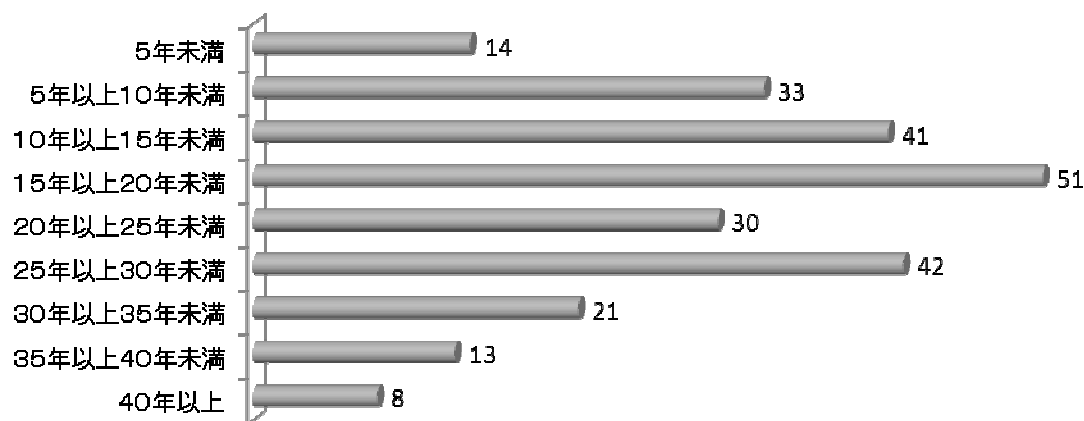


		管理者としての経験年数	福祉の職場経験年数
度数	有効	256	253
平均値		4.96	19.10
標準偏差		4.910	10.091
最小値		0	1
最大値		40	50

②福祉の職場での経験年数

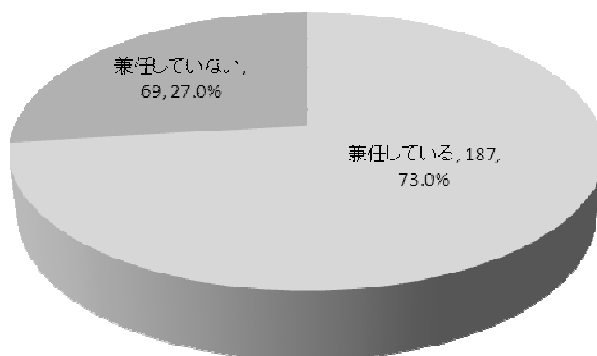
福祉経験（5年毎）

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	5年未満	14	5.4	5.6	5.6
	5年以上10年未満	33	12.8	13.1	18.7
	10年以上15年未満	41	16.0	16.3	34.9
	15年以上20年未満	51	19.8	20.2	55.2
	20年以上25年未満	30	11.7	11.9	67.1
	25年以上30年未満	42	16.3	16.7	83.7
	30年以上35年未満	20	7.8	7.9	91.7
	35年以上40年未満	13	5.1	5.2	96.8
	40年以上	8	3.1	3.2	100.0
	合計	252	98.1	100.0	
欠損値	999.00	5	1.9		
合計		257	100.0		



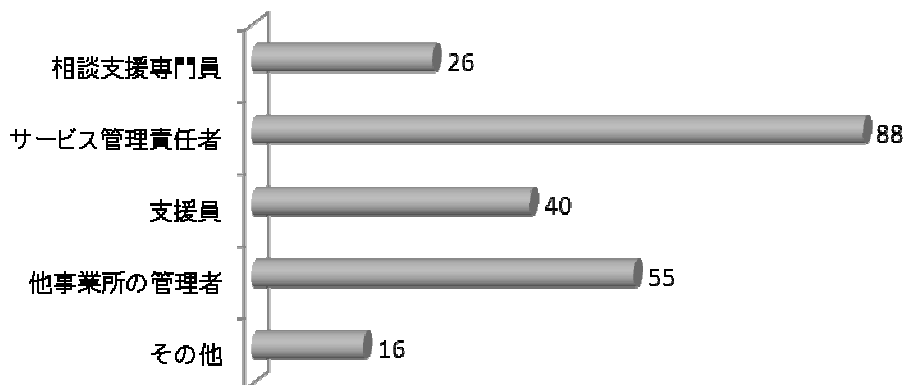
管理者としての経験年数は平均 4.96 年であり、5年未満が 152 名と圧倒的に多い。また、福祉の職場での経験年数は平均 19.10 年であり、15年以上 20年未満の 51 名が最も多い。これより、障害者自立支援法への移行により、福祉の職場での経験年数が長い人が管理者になったと推測される。

問3 管理者と他の職種を兼任していますか。していませんか。



問4 問3 で「1. 兼任している」と回答した方にお聞きします。その職種は何ですか。

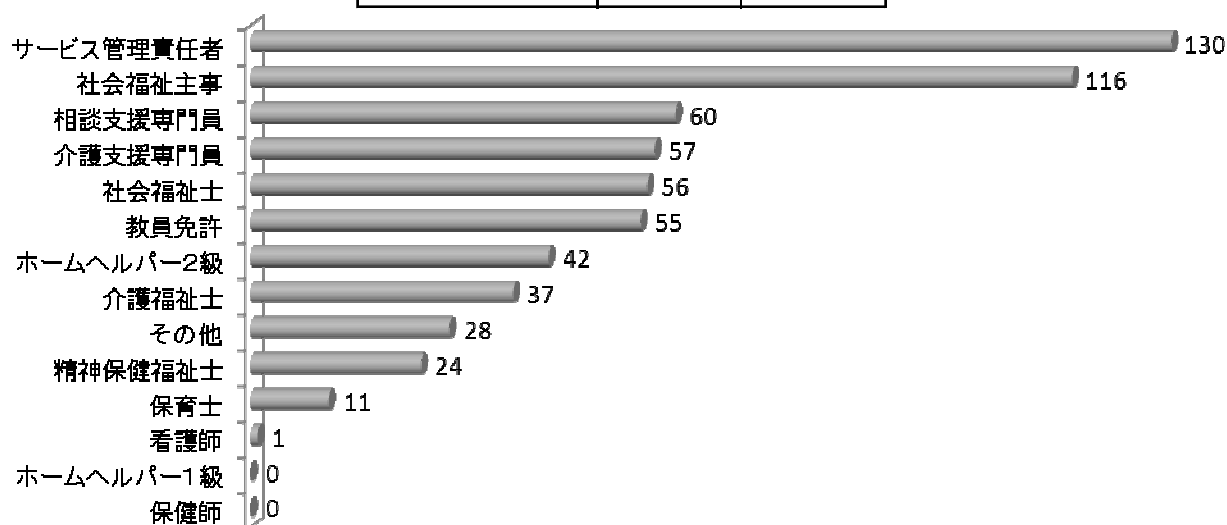
	度数	パーセント
相談支援専門員	26	14.0
サービス管理責任者	88	47.3
支援員	40	21.5
他事業所の管理者	55	29.6
その他	16	8.6
回答者数	186	100.0



管理者は、187名（73.0%）が兼任している。その職種はサービス管理責任者が88名と最も多い。

問5 あなたの所有している資格を教えてください。（複数回答可）（2011年11月30日現在）

	度数	パーセント
サービス管理責任者	130	55.8
社会福祉主事	116	49.8
相談支援専門員	60	25.8
介護支援専門員	57	24.5
社会福祉士	56	24.0
教員免許	55	23.6
ホームヘルパー2級	42	18.0
介護福祉士	37	15.9
その他	28	12.0
精神保健福祉士	24	10.3
保育士	11	4.7
看護師	1	0.4
ホームヘルパー1級	0	0.0
保健師	0	0.0
回答者数	233	100.0

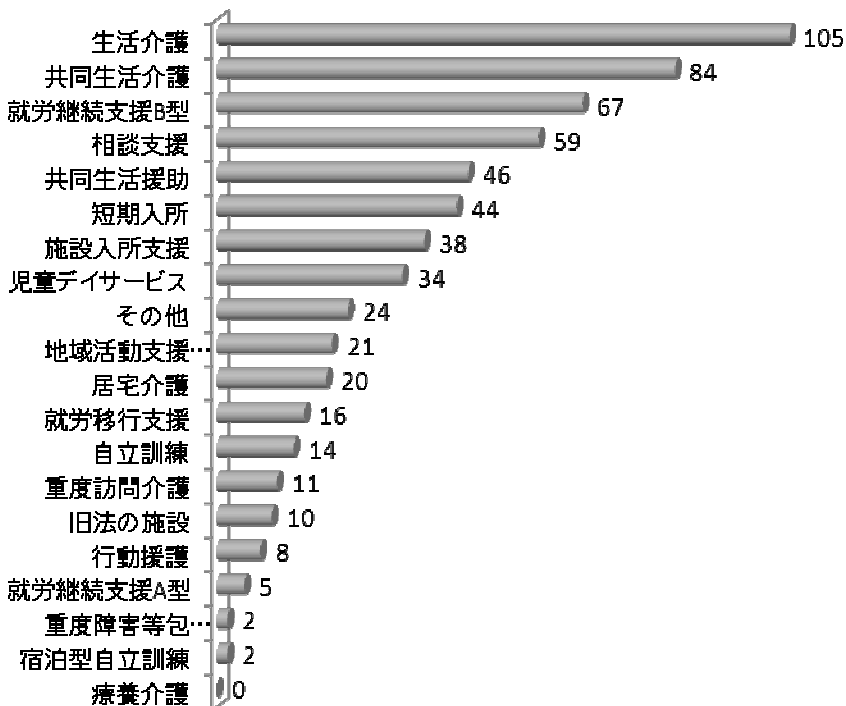


所有資格は、サービス管理責任者（130名）が最も多く、社会福祉主事（116名）までが飛びぬけている。続いて相談支援専門員（60名）、介護支援専門員（57名）、社会福祉士（56名）、教員免許（55名）であった。

Ⅱ あなたが管理者として勤務している事業所のことについて教えてください。

問6 事業所の事業種別を教えてください。(複数回答可)

	度数	パーセント
生活介護	105	41.0
共同生活介護	84	32.8
就労継続支援B型	67	26.2
相談支援	59	23.0
共同生活援助	46	18.0
短期入所	44	17.2
施設入所支援	38	14.8
児童デイサービス	34	13.3
その他	24	9.4
地域活動支援センター	21	8.2
居宅介護	20	7.8
就労移行支援	16	6.3
自立訓練	14	5.5
重度訪問介護	11	4.3
旧法の施設	10	3.9
行動援護	8	3.1
就労継続支援A型	5	2.0
重度障害等包括支援	2	0.8
宿泊型自立訓練	2	0.8
療養介護	0	0.0
回答者数	256	100.0



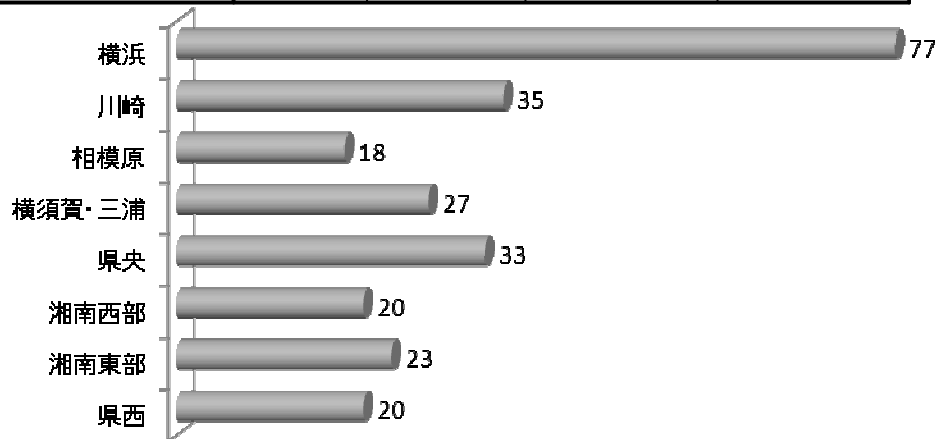
生活介護の事業所が105名で最も多い。続いて共同生活介護84名、就労継続支援B型67名である。

問7 事業所がある市町村を教えてください。

市町村	度数	パーセント	市町村	度数	パーセント
横浜市	3	1.2	相模原市	1	0.4
横浜市鶴見区	4	1.6	相模原市緑区	7	2.8
横浜市神奈川区	4	1.6	相模原市中央区	5	2
横浜市西区	2	0.8	相模原市南区	5	2
横浜市中区	4	1.6	横須賀市	18	7.1
横浜市南区	5	2	鎌倉市	5	2
横浜市港南区	2	0.8	逗子市	2	0.8
横浜市保土ヶ谷区	9	3.6	葉山町	2	0.8
横浜市旭区	12	4.7	厚木市	14	5.5
横浜市磯子区	8	3.2	大和市	12	4.7
横浜市港北区	1	0.4	海老名市	3	1.2
横浜市緑区	3	1.2	座間市	1	0.4
横浜市青葉区	1	0.4	綾瀬市	3	1.2
横浜市都筑区	6	2.4	藤沢市	13	5.1
横浜市戸塚区	3	1.2	茅ヶ崎市	9	3.6
横浜市栄区	3	1.2	寒川町	1	0.4
横浜市泉区	7	2.8	秦野市	7	2.8
川崎市	1	0.4	伊勢原市	6	2.4
川崎市川崎区	4	1.6	平塚市	6	2.4
川崎市幸区	1	0.4	大磯町	1	0.4
川崎市中原区	5	2	南足柄市	1	0.4
川崎市高津区	12	4.7	小田原市	17	6.7
川崎市宮前区	5	2	湯河原町	2	0.8
川崎市多摩区	4	1.6			
川崎市麻生区	3	1.2	合計	253	100

圏域

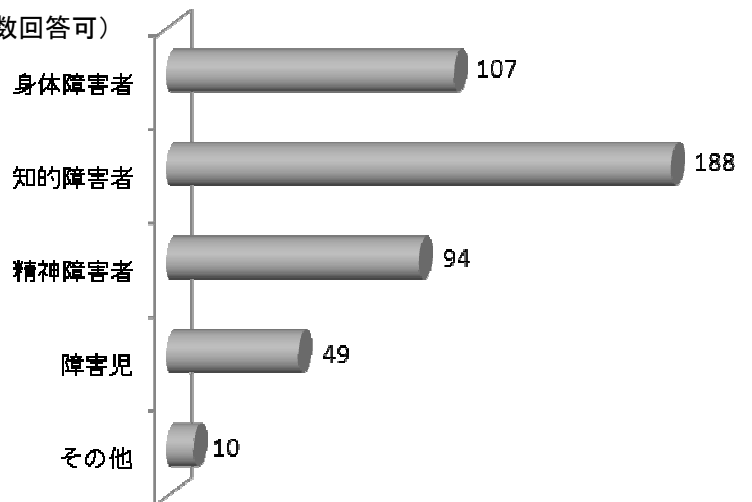
		度数	パーセント	有効パーセン ト	累積パーセン ト
有効	横浜	76	29.6	30.2	30.2
	川崎	35	13.6	13.9	44.0
	相模原	18	7.0	7.1	51.2
	横須賀・三浦	27	10.5	10.7	61.9
	県央	33	12.8	13.1	75.0
	湘南西部	20	7.8	7.9	82.9
	湘南東部	23	8.9	9.1	92.1
	県西	20	7.8	7.9	100.0
	合計	252	98.1	100.0	
欠損値	999.00	5	1.9		
合計		257	100.0		



事業所がある市町村を圏域に分け、図にした。横浜が最も多く 77 名、続いて川崎が 35 名、県央が 33 名となっている。

問 8 事業所の主な対象者を教えてください。(複数回答可)

	度数	パーセント
身体障害者	107	41.8
知的障害者	188	73.4
精神障害者	94	36.7
障害児	49	19.1
その他	10	3.9
回答者数	256	100.0



事業所の主な対象者は、知的障害者が 188 名と最も多く、身体障害者 107 名、精神障害者 94 名、障害児 49 名となった。

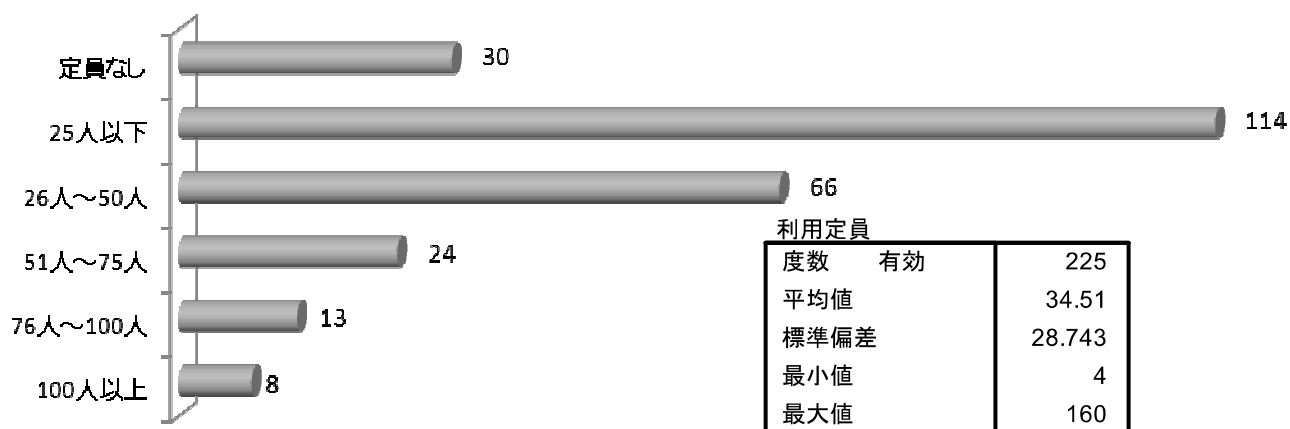
このうち、三障害を対象としていると回答した人は 57 名いた。



問9 事業所の利用（入居）定員数を教えてください。

利用定員（25人ごと）

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	定員なし	30	11.7	11.8	11.8
	25人以下	114	44.4	44.9	56.7
	26人～50人	66	25.7	26.0	82.7
	51人～75人	24	9.3	9.4	92.1
	76人～100人	12	4.7	4.7	96.9
	100人以上	8	3.1	3.1	100.0
	合計	254	98.8	100.0	
欠損値	無回答	3	1.2		
合計		257	100.0		



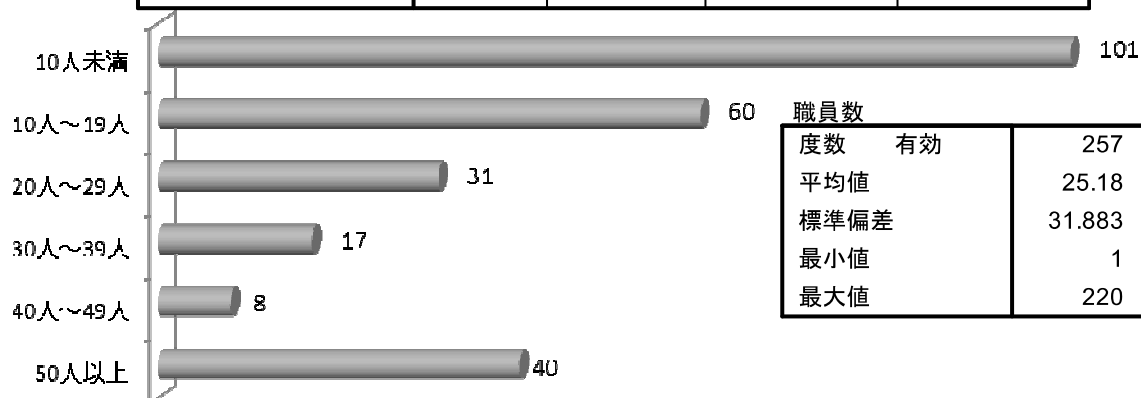
利用定員は、25人以下と回答した人が114名と特に多い。続いて26人～50人で66名である。平均は34.51人、最少定員数は4人、最多定員数は160人であった。比較的小規模の事業所が多い。

問10 事業所の常勤、非常勤すべて合わせての職員数を教えてください。（2011年11月30日現在）

下線部に数字でご記入ください。\*事務職員等も含めてください。

職員数（10人ごと）

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10人未満	101	39.3	39.5	39.5
	10人～19人	60	23.3	23.4	62.9
	20人～29人	31	12.1	12.1	75.0
	30人～39人	17	6.6	6.6	81.6
	40人～49人	8	3.1	3.1	84.8
	50人以上	39	15.2	15.2	100.0
	合計	256	99.6	100.0	
欠損値	無回答	1	.4		
合計		257	100.0		



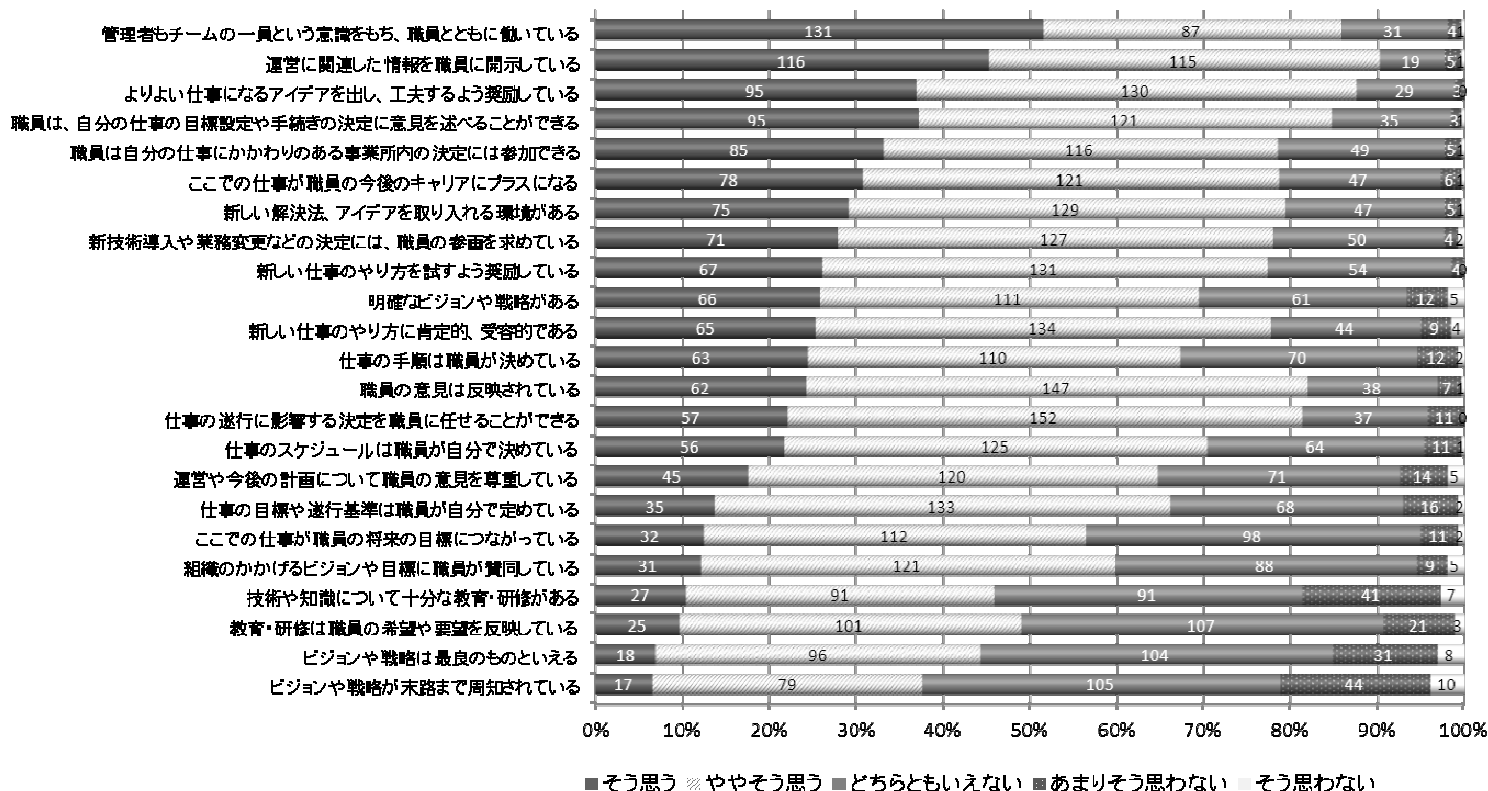
職員数は、10人未満と回答した人が101名と最も多い。次に10人～60人である。平均は25.18人で、最少人数が1人、最多人数が220人である。最少と最多の差が広いが、職員数を見ても小規模の事業所が多い。

問11 職員の有資格者数を教えてください。

	社会福祉士	精神保健福祉士	介護福祉士	保育士	介護支援専門員	ヘルパー2級	社会福祉主事	看護師	その他
度数	242	241	241	241	240	240	241	241	241
平均値	2.16	.70	2.66	1.59	1.02	2.23	.45	.41	.87
標準偏差	3.779	1.473	4.991	3.443	2.236	11.885	1.945	3.139	2.635
最大値	38	13	29	20	16	170	16	47	21

有資格者数の平均が最も多いのは、介護福祉士で1事業所あたり2.66人である。次に、ホームヘルパー2級で2.23人、社会福祉士が2.16人となっている。

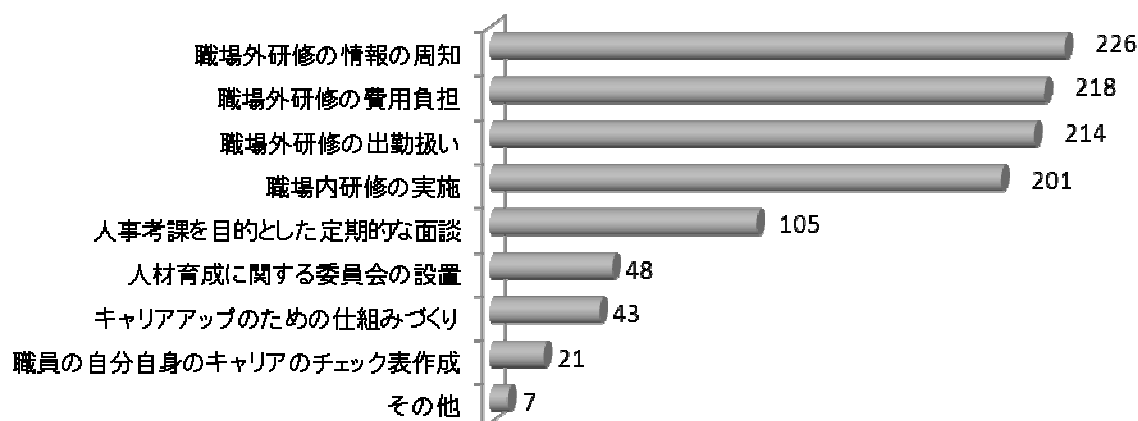
問12 事業所に関する以下の項目について、あなたから見て近いと思うものを一つ選び、数字に○をつけてください。



事業所に関する設問23項目中、「そう思う」の回答が最も多かったのが、「管理者もチームの一員という意識をもち、職員とともに働いている」で唯一5割を超えている。また、19項目について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な回答が5割を超えている。逆に肯定的な回答が5割に満たなかった項目は、「技術や知識について十分な教育がある」、「研修は職員の希望や要望を反映している」、「ビジョンや戦略は最良のものといえる」、「ビジョンや戦略が末路まで周知されている」の4項目であった。管理者は事業所について職員の育成、事業所のビジョンについては他の項目に比べると十分ではないと感じている傾向にあることがわかる。

問 13 事業所として職員の人材育成に関してどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

	度数	パーセント
職場外研修の情報の周知	226	88.6
職場外研修の費用負担	218	85.5
職場外研修の出勤扱い	214	83.9
職場内研修の実施	201	78.8
人事考課を目的とした定期的な面談	105	41.2
人材育成に関する委員会の設置	48	18.8
キャリアアップのための仕組みづくり	43	16.9
職員の自分自身のキャリアのチェック表作成	21	8.2
その他	7	2.7
回答者数	255	100.0



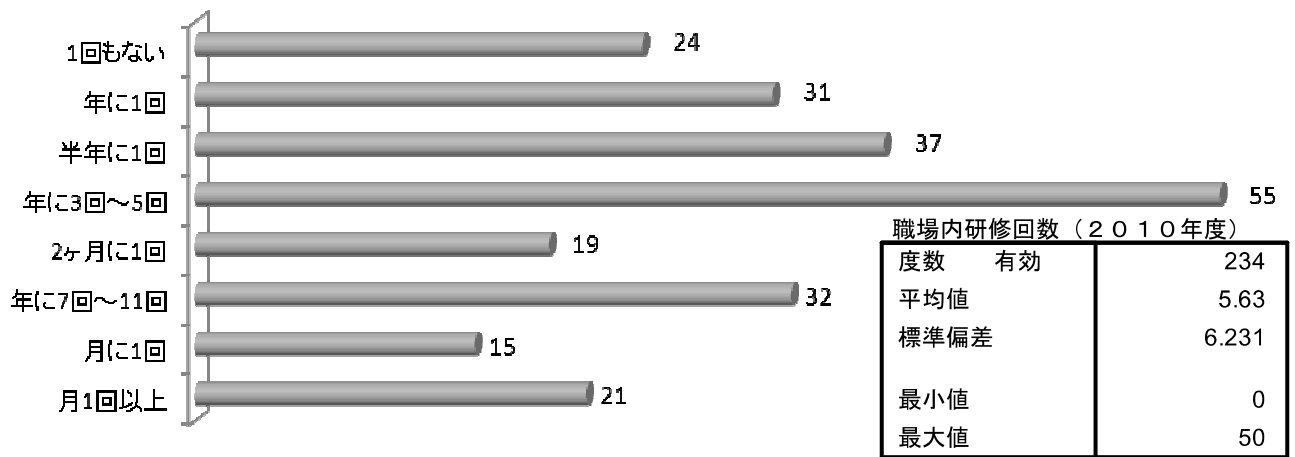
「職場外研修の情報の周知」、「職場外研修の費用負担」、「職場外研修の出勤扱い」、「職場内研修の実施」については、多くの事業所が取り組んでいると回答している。つまり、人材育成を研修という形では取り組んでいるところが多いが、その他の手段を使っている事業所は少ないといえる。

Ⅲ あなた事業所の研修に関すること及びあなたの研修に関する考えについて教えてください。

問 14 昨年度（2010 年度）に職場内で研修（ケアカンファレンスや事例検討会は含まない）を何回実施しましたか。

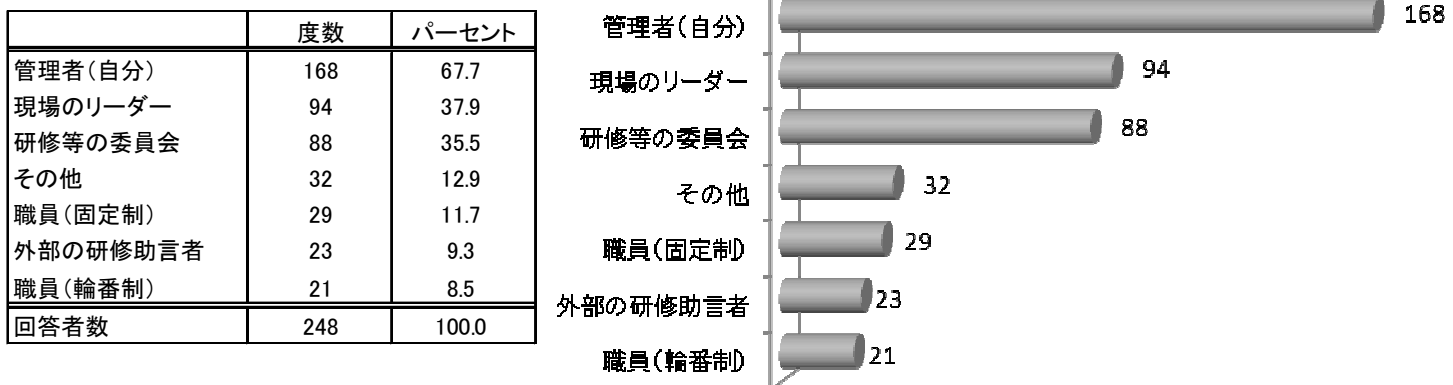
職場内研修回数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1回もない	24	9.3	10.3	10.3
	年に1回	31	12.1	13.3	23.6
	半年に1回	37	14.4	15.9	39.5
	年に3回～5回	55	21.4	23.6	63.1
	2ヶ月に1回	18	7.0	7.7	70.8
	年に7回～11回	32	12.5	13.7	84.5
	月に1回	15	5.8	6.4	91.0
	月1回以上	21	8.2	9.0	100.0
合計	233	90.7	100.0		
欠損値	無回答	24	9.3		
合計		257	100.0		



事業所で年間に行われる研修回数として最も多いのは3回~5回で55人である。平均は5.63回であり、最も多い回数は50回と回答している。1年間で1度も職場内研修を実施していないと回答した人が24人いることもわかった。

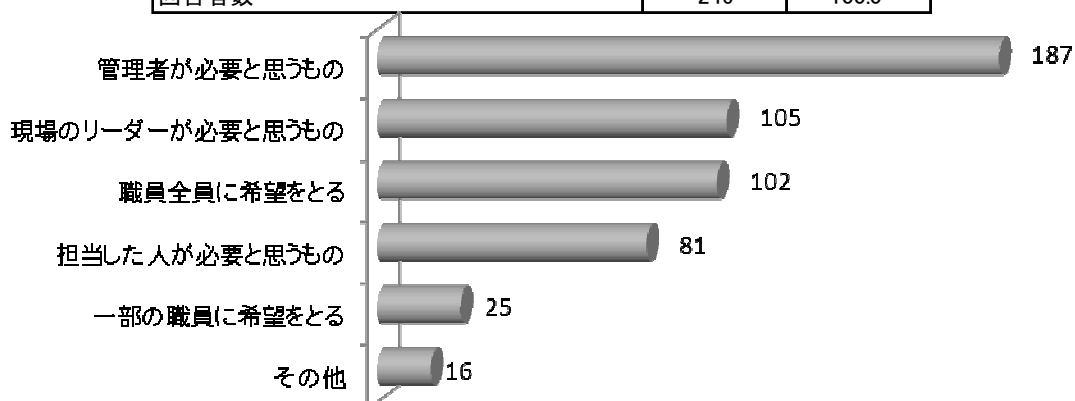
問15 職場内の研修の企画は誰が行いますか。(複数回答可)



研修は管理者が企画していると回答した人が168名で最も多い。続いて現場のリーダーが94名、研修等の委員会が88名であった。

問16 職場内の研修の内容はどのように決めていますか。(複数回答可)

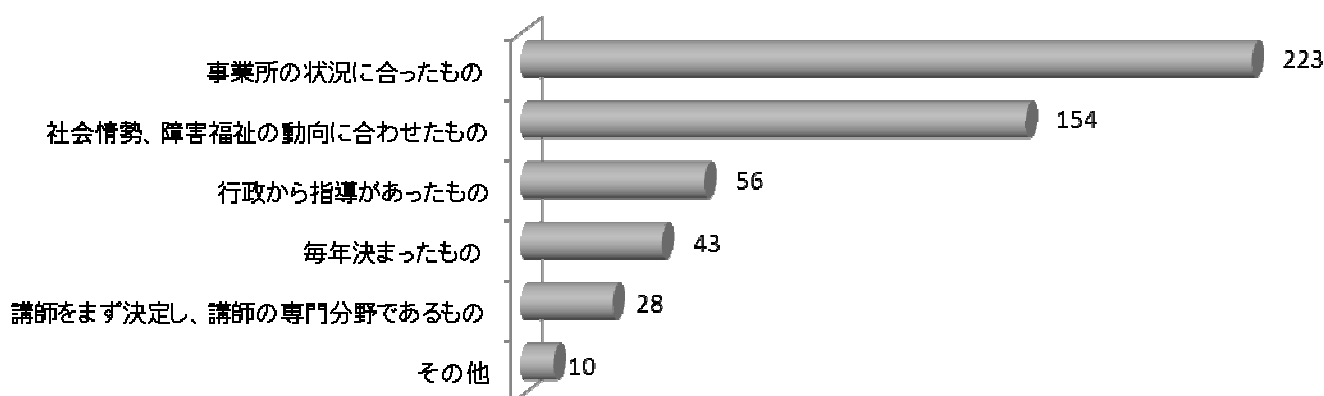
	度数	パーセント
管理者が必要と思うもの	187	76.0
現場のリーダーが必要と思うもの	105	42.7
職員全員に希望をとる	102	41.5
担当した人が必要と思うもの	81	32.9
一部の職員に希望をとる	25	10.2
その他	16	6.5
回答者数	246	100.0



内容の決め方は「管理者が必要と思うもの」188名が最も多い。続いて「現場のリーダーが必要と思うもの」106名、「職員全員に希望をとる」103名である。前の設問と連動しているとする、企画している人が必要と思われるものを実施していると考えられる。

問17 職場内の研修の内容としてどのようなものがとりあげられやすいですか。(複数回答可)

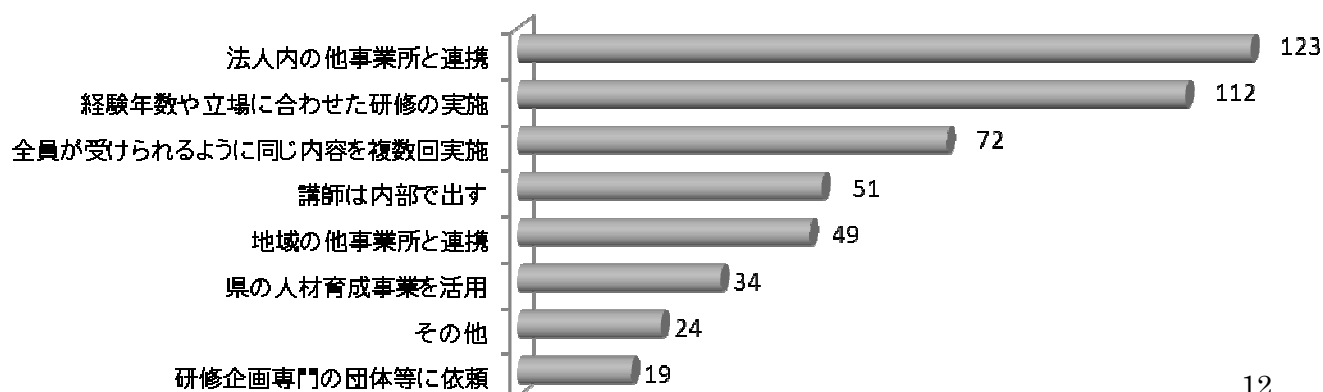
	度数	パーセント
事業所の状況に合ったもの	223	89.6
社会情勢、障害福祉の動向に合わせたもの	154	61.8
行政から指導があったもの	56	22.5
毎年決まったもの	43	17.3
講師をまず決定し、講師の専門分野であるもの	28	11.2
その他	10	4.0
回答者数	249	100.0



とりあげられやすい内容は、「事業所の状況に合ったもの」223名が最も多い。続いて「社会情勢、障害福祉の動向に合わせたもの」154名が多い結果となった。

問18 職場内の研修を企画する上で工夫していることはどのようなことですか。(複数回答可)

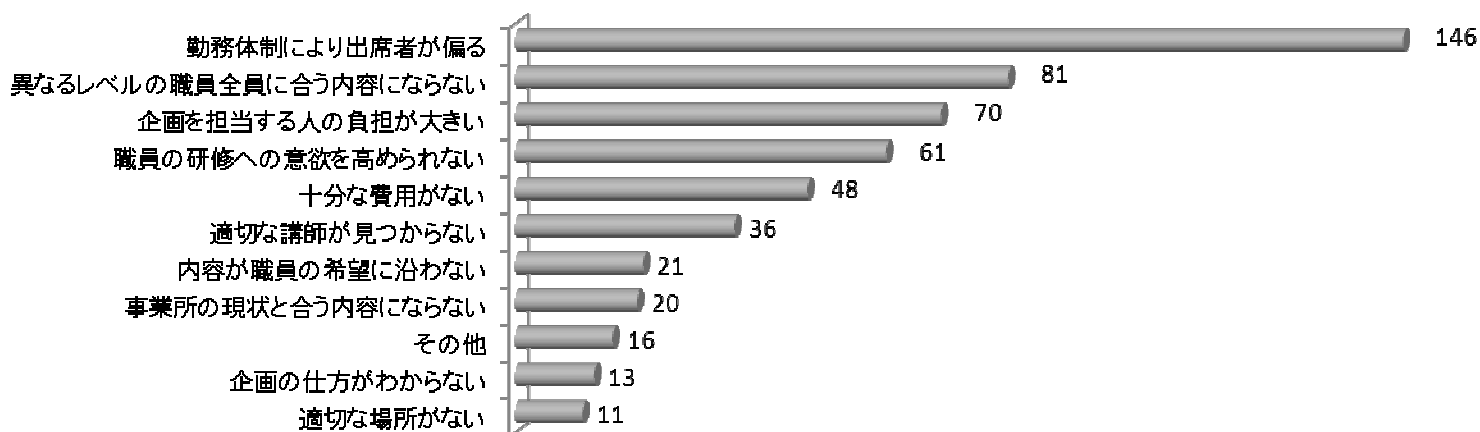
	度数	パーセント
法人内の他事業所と連携	123	51.5
経験年数や立場に合わせた研修の実施	112	46.9
全員が受けられるように同じ内容を複数回実施	72	30.1
講師は内部で出す	51	21.3
地域の他事業所と連携	49	20.5
県の人材育成事業を活用	34	14.2
その他	24	10.0
研修企画専門の団体等に依頼	19	7.9
回答者数	239	100.0



工夫していることとして多かったのは、「法人内の他事業所と連携」123名、「経験年数や立場に合わせた研修の実施」112名であり、「研修企画専門の団体等に依頼」が19名と最も少なかった。

問 19 職場内の研修を企画する上で難しいことはどのようなことですか。(複数回答可)

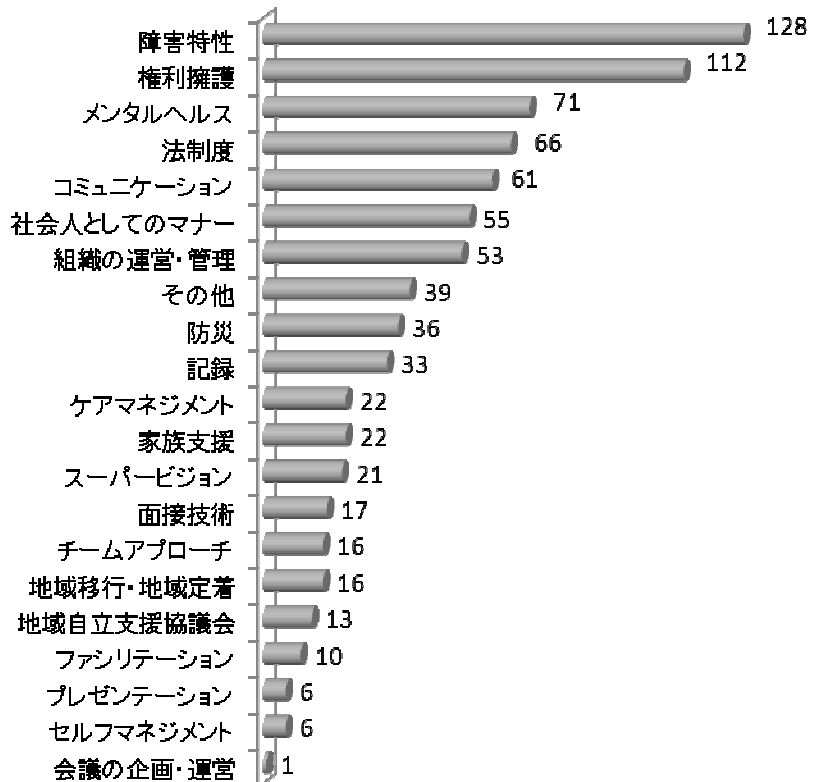
	度数	パーセント
勤務体制により出席者が偏る	146	62.7
異なるレベルの職員全員に合う内容にならない	81	34.8
企画を担当する人の負担が大きい	70	30.0
職員の研修への意欲を高められない	61	26.2
十分な費用がない	48	20.6
適切な講師が見つからない	36	15.5
内容が職員の希望に沿わない	21	9.0
事業所の現状と合う内容にならない	20	8.6
その他	16	6.9
企画の仕方がわからない	13	5.6
適切な場所がない	11	4.7
回答者数	233	100.0



研修を企画する上で難しいこととして特に多かったのは、「勤務体制により出席者が偏る」146名であった。職員が平等に研修を受けられるよう気を付けていることがうかがえる。逆に「企画の仕方がわからない」13名「適切な場所がない」11名は回答が少なかった。

問 20 平成 22 年度に実施したことがある職場内研修の内容を教えてください。(複数回答可)

	度数	パーセント
障害特性	128	58.2
権利擁護	112	50.9
メンタルヘルス	71	32.3
法制度	66	30.0
コミュニケーション	61	27.7
社会人としてのマナー	55	25.0
組織の運営・管理	53	24.1
その他	39	17.7
防災	36	16.4
記録	33	15.0
ケアマネジメント	22	10.0
家族支援	22	10.0
スーパービジョン	21	9.5
面接技術	17	7.7
チームアプローチ	16	7.3
地域移行・地域定着	16	7.3
地域自立支援協議会	13	5.9
ファシリテーション	10	4.5
プレゼンテーション	6	2.7
セルフマネジメント	6	2.7
会議の企画・運営	1	0.5
回答者数	220	100.0



実際に 1 年間で実施した研修内容として最も多かったのは、「障害特性」で 128 名、次の「権利擁護」112 名とともに特に多い項目であった。最も少なかったのは、「会議の企画・運営」1 名であり、「プレゼンテーション」6 名、「セルフマネジメント」6 名なども少なかった。

問 21 次の内容の研修について事業所の職員がどのくらいの頻度で受けると思いますか。福祉経験で①2年目まで②3年以上10年未満③10年以上に分けた時に、あなたの気持ちに近いものを一つ選び、数字に○をつけてください。

①2年目までの職員

	有効 回答者数	毎月		2～3ヶ月に一度		半年に一度		数年に一度		一度受けられればいい		受けなくていい	
		度数	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数
法制度	222	0	0.0	14	6.3	70	31.5	<b>107</b>	<b>48.2</b>	29	13.1	2	0.9
障害特性	228	18	7.9	72	31.6	<b>88</b>	<b>38.6</b>	39	17.1	10	4.4	1	0.4
組織の運営・管理	218	2	0.9	4	1.8	58	26.6	<b>73</b>	<b>33.5</b>	41	18.8	40	18.3
スーパービジョン	219	13	5.9	15	6.8	48	21.9	<b>64</b>	<b>29.2</b>	38	17.4	41	18.7
ケアマネジメント	219	8	3.7	15	6.8	<b>72</b>	<b>32.9</b>	71	32.4	40	18.3	13	5.9
社会人としてのマナー	220	9	3.5	24	10.9	<b>69</b>	<b>31.4</b>	62	28.2	51	23.2	5	2.3
ファシリテーション	211	3	1.4	3	1.4	49	23.2	<b>87</b>	<b>41.2</b>	42	16.3	27	10.5
プレゼンテーション	212	4	1.9	6	2.8	45	21.2	<b>86</b>	<b>40.6</b>	43	20.3	28	13.2
コミュニケーション	214	14	5.4	41	15.9	<b>84</b>	<b>32.6</b>	49	22.9	26	12.1	0	0.0
記録	220	21	9.5	38	17.3	<b>75</b>	<b>34.1</b>	57	25.9	27	12.3	2	0.9
面接技術	216	9	4.2	26	12.0	<b>84</b>	<b>38.9</b>	60	27.8	25	11.6	12	5.6
会議の企画・運営	218	2	0.9	5	2.3	43	19.7	<b>88</b>	<b>40.4</b>	47	21.6	33	15.1
地域自立支援協議会	214	3	1.4	14	6.5	48	22.4	<b>58</b>	<b>27.1</b>	53	24.8	38	17.8
チームアプローチ	216	3	1.4	29	13.4	<b>82</b>	<b>38.0</b>	63	29.2	33	15.3	6	2.8
防災	224	10	4.5	19	8.5	<b>106</b>	<b>47.3</b>	66	29.5	20	8.9	3	1.3
メンタルヘルス	222	8	3.6	22	9.9	<b>100</b>	<b>45.0</b>	68	30.6	22	9.9	2	0.9
権利擁護	222	14	6.3	34	15.3	<b>94</b>	<b>42.3</b>	65	29.3	13	5.9	2	0.9
セルフマネジメント	215	6	2.8	15	7.0	<b>90</b>	<b>41.9</b>	76	35.3	23	10.7	5	2.3
家族支援	222	6	2.7	20	9.0	<b>100</b>	<b>45.0</b>	72	32.4	23	10.4	1	0.5
地域移行・地域定着	221	3	1.4	15	6.8	79	35.7	<b>89</b>	<b>40.3</b>	29	13.1	6	2.7

太字・・・各研修の中で回答者の割合が最も高い頻度

■・・・各頻度の中で回答者の割合が最も高い研修

■・・・各頻度の中で回答者の割合が2番目に高い研修

管理者が経験2年目までの職員に頻度としてどのくらい受けてほしい内容なのかについては、最も割合が高い回答が「半年に一度」と「数年に一度」のどちらかという結果になった。20項目中12項目（障害特性、ケアマネジメント、社会人としてのマナー、コミュニケーション、記録、面接技術、チームアプローチ、防災、メンタルヘルス、権利擁護、セルフマネジメント、家族支援）の最も割合の高い回答が「半年に一度」であり、比較的頻繁に受けてほしいと考えているようである。

また、頻度ごとに見ていくと、それぞれ最も割合が高いのは、毎月が「記録」、2～3か月に一度は「障害特性」、半年に一度は「防災」、数年に一度は「法制度」、一度受けられればいいは、「地域自立支援協議会」、受けなくていいは、「スーパービジョン」であった。



②3年目以上10年未満の職員

	有効 回答者数	毎月		2～3ヶ月に一度		半年に一度		数年に一度		一度受けられればいい		受けなくていい	
		度数	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数
法制度	226	3	1.3	15	6.6	89	39.4	<b>107</b>	<b>47.3</b>	10	4.4	2	0.9
障害特性	223	6	2.7	<b>29</b>	<b>13.0</b>	<b>89</b>	<b>39.9</b>	88	39.5	10	4.5	1	0.4
組織の運営・管理	217	0	0.0	11	5.1	85	39.2	<b>99</b>	<b>45.6</b>	19	8.8	3	1.4
スーパービジョン	219	7	3.2	20	9.1	78	35.6	<b>95</b>	<b>43.4</b>	17	7.8	2	0.9
ケアマネジメント	222	4	1.8	23	10.4	<b>93</b>	<b>41.9</b>	86	38.7	16	7.2	0	0.0
社会人としてのマナー	218	1	0.5	6	2.8	49	22.5	<b>97</b>	<b>44.5</b>	<b>47</b>	<b>21.6</b>	<b>18</b>	<b>8.3</b>
ファシリテーション	216	0	0.0	13	6.0	66	30.6	<b>105</b>	<b>48.6</b>	28	13.0	4	1.9
プレゼンテーション	217	1	0.5	16	7.4	66	30.4	<b>96</b>	<b>44.2</b>	33	15.2	<b>5</b>	<b>2.3</b>
コミュニケーション	218	5	2.3	14	6.4	88	40.4	<b>95</b>	<b>43.6</b>	16	7.3	0	0.0
記録	218	2	0.9	14	6.4	69	31.7	<b>101</b>	<b>46.3</b>	28	12.8	4	1.8
面接技術	220	1	0.5	19	8.6	87	39.5	<b>91</b>	<b>41.4</b>	18	8.2	4	1.8
会議の企画・運営	219	2	0.9	20	9.1	77	35.2	<b>89</b>	<b>40.6</b>	28	12.3	4	1.8
地域自立支援協議会	217	4	1.8	24	11.1	68	31.3	<b>82</b>	<b>37.8</b>	<b>36</b>	<b>16.6</b>	3	1.4
チームアプローチ	220	4	1.8	<b>26</b>	<b>11.8</b>	<b>99</b>	<b>45.0</b>	72	32.7	18	8.2	1	0.5
防災	225	<b>12</b>	<b>5.3</b>	14	6.2	<b>107</b>	<b>47.6</b>	73	32.4	18	8.0	1	0.4
メンタルヘルス	219	5	2.3	21	9.6	<b>96</b>	<b>43.8</b>	80	36.5	16	7.3	1	0.5
権利擁護	221	<b>11</b>	<b>5.0</b>	25	11.3	<b>102</b>	<b>46.2</b>	70	31.7	12	5.4	1	0.5
セルフマネジメント	217	5	2.3	18	8.3	86	39.6	<b>88</b>	<b>40.6</b>	17	7.8	3	1.4
家族支援	218	8	3.7	14	6.4	91	41.7	<b>95</b>	<b>43.6</b>	10	4.6	0	0.0
地域移行・地域定着	219	6	2.7	16	7.3	80	36.5	<b>98</b>	<b>44.7</b>	19	8.7	0	0.0

太字・・・各研修の中で回答者の割合が最も高い頻度

■・・・各頻度の中で回答者の割合が最も高い研修

■・・・各頻度の中で回答者の割合が2番目に高い研修

管理者が経験3年目以上10年未満の職員に頻度としてどのくらい受けてほしい内容なのかについては、最も割合が高い回答が「半年に一度」と「数年に一度」のどちらかという結果になった。20項目中6項目（障害特性、ケアマネジメント、チームアプローチ、防災、メンタルヘルス、権利擁護）の最も割合の高い回答が「半年に一度」であり、比較的頻繁に受けてほしいと考えているようである。

また、頻度ごとに見ていくと、それぞれ最も割合が高いのは、毎月が「防災」、2～3か月に一度は「障害特性」、半年に一度は「防災」、数年に一度は「ファシリテーション」、一度受けられればいいは、「社会人としてのマナー」、受けなくていいは、「社会人としてのマナー」であった。

③10年以上の職員

	有効 回答者数	毎月		2～3ヶ月に一度		半年に一度		数年に一度		一度受けられればいい		受けなくていい	
	度数	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
法制度	234	7	3.0	29	12.4	<b>93</b>	<b>39.7</b>	83	35.5	19	8.1	3	1.3
障害特性	232	5	2.2	18	7.8	77	33.2	<b>102</b>	<b>44.0</b>	25	10.8	5	2.2
組織の運営・管理	232	8	3.4	<b>38</b>	<b>16.4</b>	76	32.8	<b>88</b>	<b>37.9</b>	20	8.6	2	0.9
スーパービジョン	231	10	4.3	31	13.4	<b>90</b>	<b>39.0</b>	77	33.3	23	10.0	0	0.0
ケアマネジメント	231	5	2.2	31	13.4	<b>92</b>	<b>39.8</b>	<b>85</b>	<b>36.8</b>	17	7.4	1	0.4
社会人としてのマナー	227	2	0.9	9	4.0	43	18.9	<b>90</b>	<b>39.6</b>	<b>53</b>	<b>23.3</b>	<b>30</b>	<b>13.2</b>
ファシリテーション	227	6	2.6	11	4.8	73	32.2	<b>99</b>	<b>43.6</b>	34	15.0	4	1.8
プレゼンテーション	230	5	2.2	16	7.0	69	30.0	<b>92</b>	<b>40.0</b>	43	18.7	5	2.2
コミュニケーション	230	6	2.6	17	7.4	74	32.2	<b>100</b>	<b>43.5</b>	32	13.9	1	0.4
記録	229	6	2.6	9	3.9	46	20.1	<b>112</b>	<b>48.9</b>	51	22.3	5	2.2
面接技術	231	3	1.3	16	6.9	68	29.4	<b>107</b>	<b>46.3</b>	32	13.9	5	2.2
会議の企画・運営	230	8	3.5	22	9.6	65	28.3	<b>99</b>	<b>43.0</b>	35	15.2	1	0.4
地域自立支援協議会	231	14	6.1	20	8.7	<b>79</b>	<b>34.2</b>	<b>79</b>	<b>34.2</b>	35	15.2	4	1.7
チームアプローチ	227	9	4.0	20	8.8	82	36.1	<b>94</b>	<b>41.4</b>	22	9.7	0	0.0
防災	233	<b>21</b>	<b>9.0</b>	13	5.6	<b>92</b>	<b>39.5</b>	84	36.1	22	9.4	1	0.4
メンタルヘルス	232	11	4.7	30	12.9	82	35.3	<b>87</b>	<b>37.5</b>	21	9.1	1	0.4
権利擁護	230	<b>17</b>	<b>7.4</b>	31	13.5	<b>87</b>	<b>37.8</b>	76	33.0	18	7.8	1	0.4
セルフマネジメント	227	7	3.1	22	9.7	82	36.1	<b>86</b>	<b>37.9</b>	30	13.2	0	0.0
家族支援	229	10	4.4	19	8.3	80	34.9	<b>105</b>	<b>45.9</b>	15	6.6	0	0.0
地域移行・地域定着	232	10	4.3	17	7.3	78	33.6	<b>105</b>	<b>45.3</b>	22	9.5	0	0.0

太字・・・各研修の中で回答者の割合が最も高い頻度

■・・・各頻度の中で回答者の割合が最も高い研修

■・・・各頻度の中で回答者の割合が2番目に高い研修

管理者が経験10年以上の職員に頻度としてどのくらい受けてほしい内容なのかについては、最も多割合の高い回答が「半年に一度」と「数年に一度」のどちらかという結果になった。20項目中6項目（法制度、スーパービジョン、ケアマネジメント、地域自立支援協議会、防災、権利擁護）の最も割合の高い回答が「半年に一度」であり、比較的頻繁に受けてほしいと考えているようである。

また、頻度ごとに見ていくと、それぞれ最も割合が高いのは、毎月が「防災」、2～3か月に一度は「組織の運営・管理」、半年に一度は「ケアマネジメント」、数年に一度は「記録」、一度受けられればいいは、「社会人としてのマナー」、受けなくていいは、「社会人としてのマナー」であった。

経験年数による受けてほしい研修の順位まとめ

		2年目まで	3年以上10年未満	10年以上
毎月	1位	記録	防災	防災
	2位	障害特性	権利擁護	権利擁護
2～3か月に一度	1位	障害特性	障害特性	組織の運営・管理
	2位	記録	チームアプローチ	スーパービジョン ケアマネジメント
半年に一度	1位	防災	防災	ケアマネジメント
	2位	メンタルヘルス 家族支援	権利擁護	法制度
数年に一度	1位	法制度	ファシリテーション	記録
	2位	ファシリテーション	法制度	面接技術
一度でいい	1位	地域自立支援協議会	社会人としてのマナー	社会人としてのマナー
	2位	社会人としてのマナー	地域自立支援協議会	記録
受けなくない	1位	スーパービジョン	社会人としてのマナー	社会人としてのマナー
	2位	組織の運営・管理	プレゼンテーション	障害特性 プレゼンテーション 面接技術

各経験年数によりどのような内容の研修をどのくらいの頻度で受けてほしいと管理者が考えているのかを比較するため、表にまとめた。

管理者は、職員の経験年数により異なる研修を受けることが必要であると考えている。2年目までの職員と10年以上の職員では、まったく傾向が異なっている。

2年目までの職員は、「記録」や「障害特性」等福祉従事者としての基本的な内容を頻回に学んでほしいと考えている。さらに、頻度は少なくとも「法制度」「地域自立支援協議会」等幅広い学びも必要であると考えている。

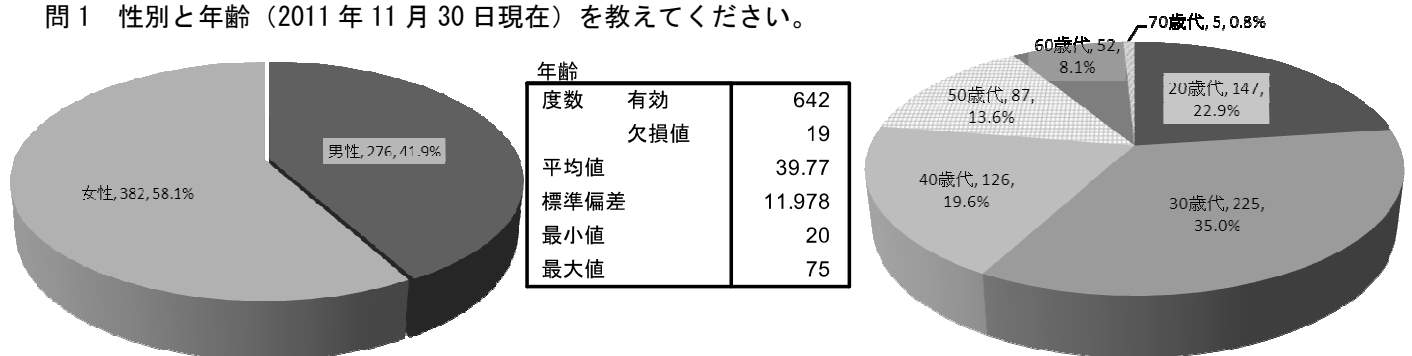
10年目以上になるとより専門性に基いた関わりや組織のリーダーとして人材育成にもかかわっていくことを求めていると推測される。「組織の運営・管理」や「スーパービジョン」、「ケアマネジメント」等が頻度の高い回答となっている。さらに、「記録」や「面接技術」等基本的技術も定期的に確認してほしいという考えがみうけられる。

3年以上10年未満の職員はその中間のような傾向がみられる。新人職員から抜け出し、徐々にリーダーとなる準備期間であると考えられる。

## VII 職員の単純集計結果

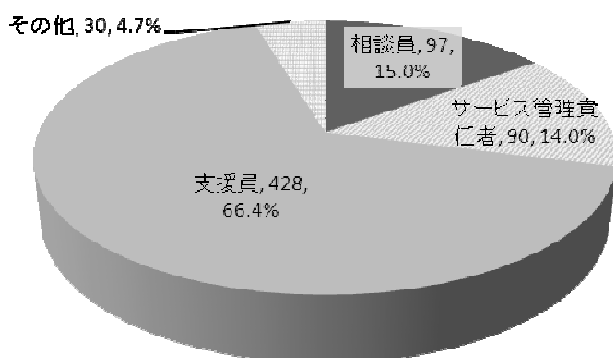
### I あなたのことについて教えてください。

問1 性別と年齢（2011年11月30日現在）を教えてください。



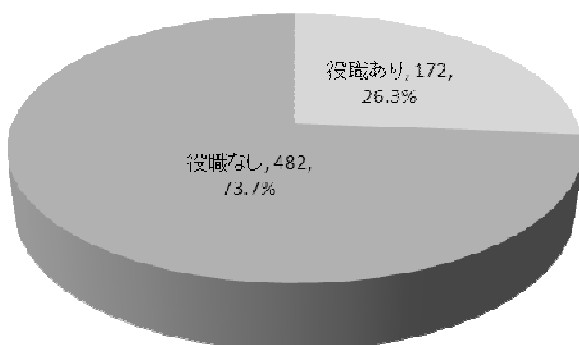
性別は、男性が276名（41.9%）、女性が382名（58.1%）で若干女性の方が多い。年齢は、最年少が20歳で最高齢が75歳である。平均は39.77歳である。年代に分けると、30歳代が225名（35.0%）で最も多く、続いて20歳代が147名（22.9%）で、40歳代が126名（19.6%）でその20歳代から40歳代で約8割を占めている。

問2 現在の職種を教えてください。

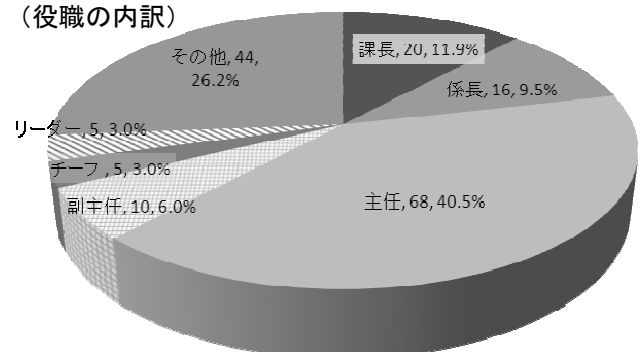


職種としては、支援員が428名（66.4%）で圧倒的に多い。相談員97名（15.0%）とサービス管理責任者90名（14.0%）は同程度であった。

問3 あなたは、役職がありますか。ありませんか。「1. ある」と回答した方は、役職名をご記入ください。



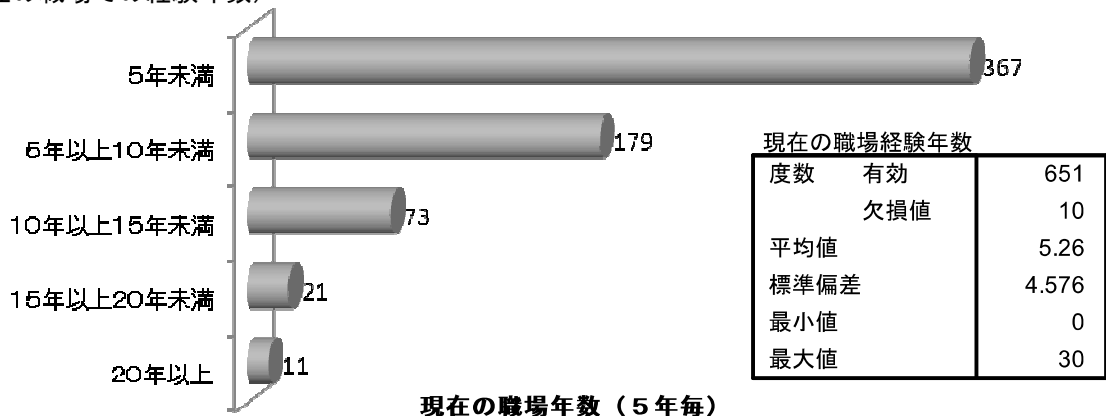
（役職の内訳）



役職がある人は172名（26.3%）で、ない人は482名（73.7%）である。役職がある人の内訳としては、主任が68名（40.5%）で最も多かった。

問4 あなたの現在の職場での経験年数と福祉の職場での経験年数を教えてください。(7か月以上繰り上げ)  
 それぞれ下線部に数字をご記入ください。(2011年11月30日現在)

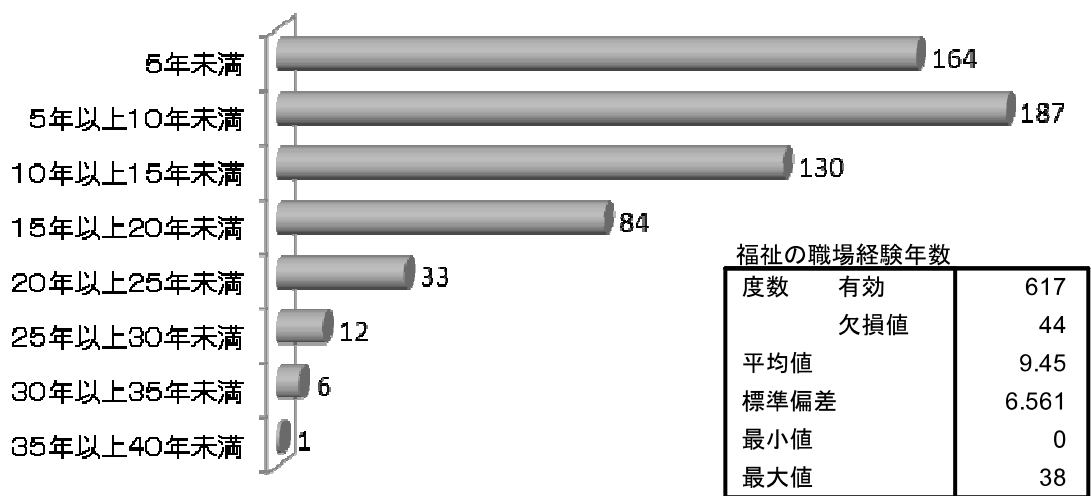
(現在の職場での経験年数)



現在の職場年数 (5年毎)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 5年未満	367	55.5	56.4	56.4
5年以上10年未満	179	27.1	27.5	83.9
10年以上15年未満	73	11.0	11.2	95.1
15年以上20年未満	21	3.2	3.2	98.3
20年以上	11	1.7	1.7	100.0
合計	651	98.5	100.0	

(福祉の職場での経験年数)

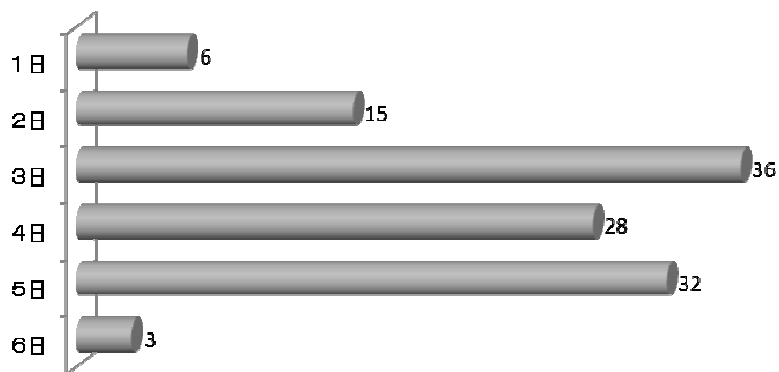
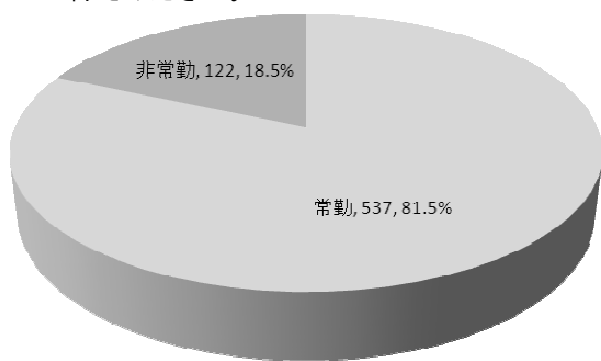


福祉経験 (5年毎)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 5年未満	164	24.8	26.6	26.6
5年以上10年未満	187	28.3	30.3	56.9
10年以上15年未満	130	19.7	21.1	78.0
15年以上20年未満	84	12.7	13.6	91.6
20年以上25年未満	33	5.0	5.3	96.9
25年以上30年未満	12	1.8	1.9	98.9
30年以上35年未満	6	.9	1.0	99.8
35年以上40年未満	1	.2	.2	100.0
合計	617	93.3	100.0	

現在の職場での経験年数は、平均が5.26年であり、5年未満が367名と圧倒的に多い。福祉の職場での経験年数は平均9.45年で最も多いのが5年以上10年未満187名であり、5年未満164名、10年以上15年未満13名が続いている。自立支援法施行以降に福祉従事者になった人が全体の四分の一程度いる。福祉の経験年数と現在の職場での経験年数の結果を合わせてみると、5年以内に離職や異動をしている人が多くいることがわかる。現在の福祉従事者は同じポジションで長く勤める環境にないといえる。

問5 あなたの雇用形態は常勤ですか。非常勤ですか。非常勤の場合、週何日程度勤務しているか数字でお答えください。



非常勤週勤務日数

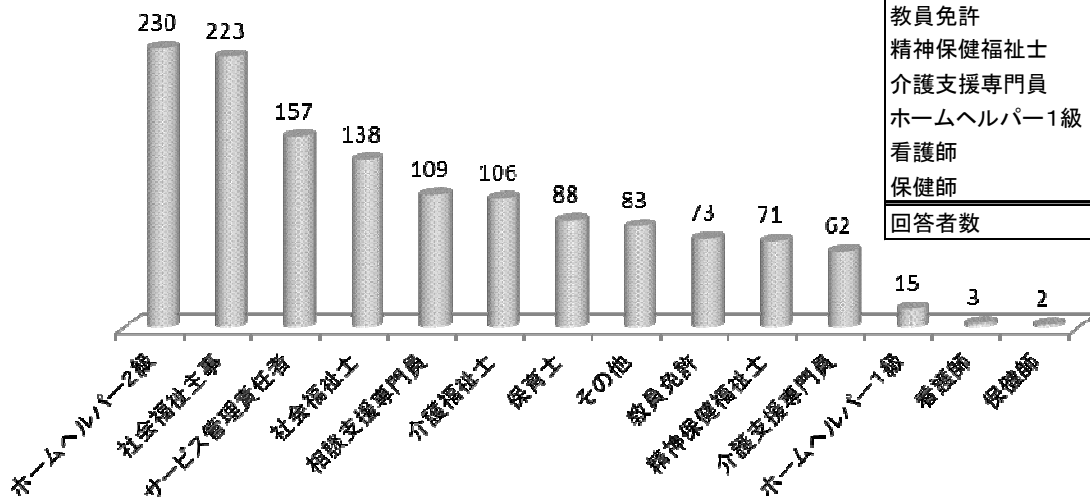
	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
1	6	.9	5.0	5.0
2	15	2.3	12.5	17.5
3	36	5.4	30.0	47.5
4	28	4.2	23.3	70.8
5	32	4.8	26.7	97.5
6	3	.5	2.5	100.0
合計	120	18.2	100.0	

回答者は537名(81.5%)が常勤であり、非常勤は2割弱である。また、非常勤の勤務日数は3日～5日が多い。

問6 あなたの所有している資格を教えてください。(複数回答可)  
(2011年11月30日現在)

所有資格で最も多いのが、「ホームヘルパー2級」230名である。次に僅差で「社会福祉主事」223名、「サービス管理責任者」157名である。

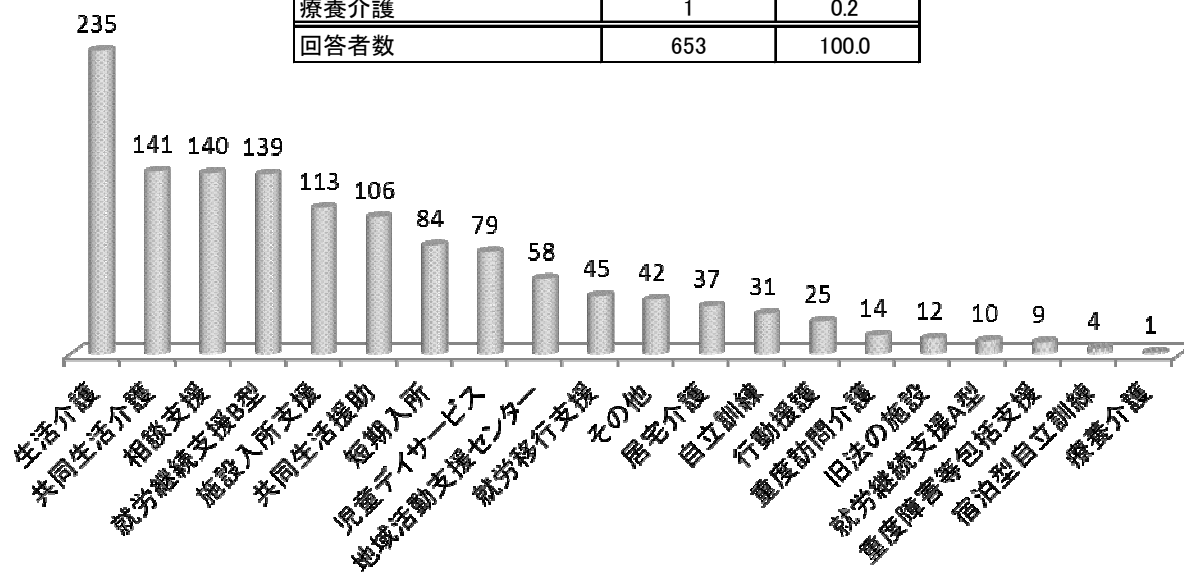
	度数	パーセント
ホームヘルパー2級	230	38.0
社会福祉主事	223	36.8
サービス管理責任者	157	25.9
社会福祉士	138	22.8
相談支援専門員	109	18.0
介護福祉士	106	17.5
保育士	88	14.5
その他	83	13.7
教員免許	73	12.0
精神保健福祉士	71	11.7
介護支援専門員	62	10.2
ホームヘルパー1級	15	2.5
看護師	3	0.5
保健師	2	0.3
回答者数	606	100.0



Ⅱ あなたが勤務している事業所のことについて教えてください。

問7 事業所の事業種別を教えてください。(複数回答可)

	度数	パーセント
生活介護	235	36.0
共同生活介護	141	21.6
相談支援	140	21.4
就労継続支援B型	139	21.3
施設入所支援	113	17.3
共同生活援助	106	16.2
短期入所	84	12.9
児童デイサービス	79	12.1
地域活動支援センター	58	8.9
就労移行支援	45	6.9
その他	42	6.4
居宅介護	37	5.7
自立訓練	31	4.7
行動援護	25	3.8
重度訪問介護	14	2.1
旧法の施設	12	1.8
就労継続支援A型	10	1.5
重度障害等包括支援	9	1.4
宿泊型自立訓練	4	0.6
療養介護	1	0.2
回答者数	653	100.0



事業種別は、「生活介護」が群を抜いて多く 235 名である。「共同生活介護」141 名、「相談支援」140 名、「就労継続支援B型」139 名が同程度である。

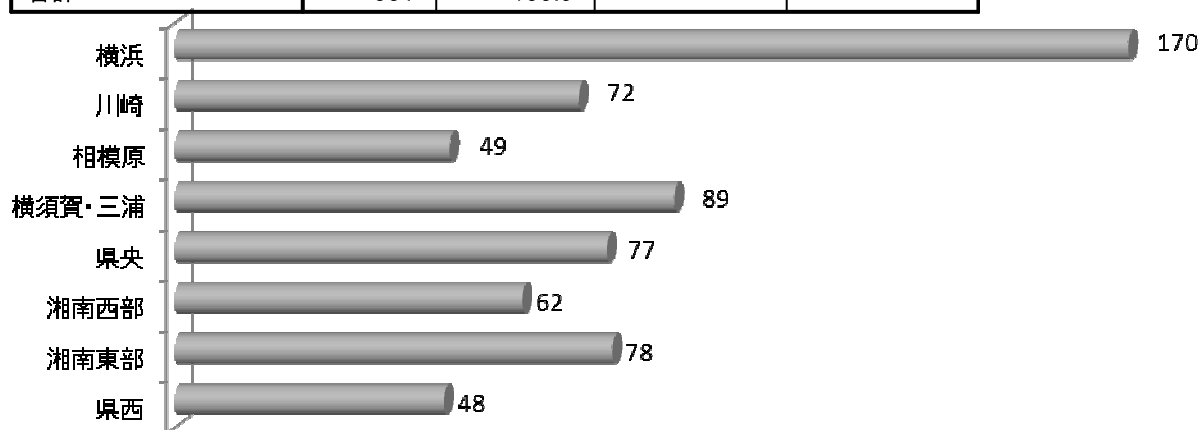
問8 事業所がある市町村を教えてください。

市町村	度数	パーセント	市町村	度数	パーセント
横浜市	3	0.5	相模原市	1	0.2
横浜市鶴見区	4	0.6	相模原市緑区	14	2.2
横浜市神奈川区	8	1.2	相模原市中央区	12	1.9
横浜市西区	3	0.5	相模原市南区	22	3.4
横浜市中区	8	1.2	横須賀市	65	10.1
横浜市南区	12	1.9	鎌倉市	13	2
横浜市港南区	3	0.5	逗子市	6	0.9
横浜市保土ヶ谷区	22	3.4	三浦市	2	0.3
横浜市旭区	26	4	葉山町	3	0.5
横浜市磯子区	16	2.5	厚木市	24	3.7
横浜市金沢区	1	0.2	大和市	28	4.3
横浜市港北区	13	2	海老名市	9	1.4
横浜市緑区	5	0.8	座間市	5	0.8
横浜市青葉区	3	0.5	綾瀬市	10	1.6
横浜市都筑区	18	2.8	愛川町	1	0.2
横浜市戸塚区	1	0.2	藤沢市	59	9.1
横浜市栄区	8	1.2	茅ヶ崎市	16	2.5
横浜市泉区	14	2.2	寒川町	3	0.5
横浜市瀬谷区	2	0.3	秦野市	18	2.8
川崎市	5	0.8	伊勢原市	11	1.7
川崎市川崎区	12	1.9	平塚市	29	4.5
川崎市幸区	3	0.5	大磯町	4	0.6
川崎市中原区	9	1.4	南足柄市	4	0.6
川崎市高津区	19	2.9	小田原市	39	6
川崎市宮前区	4	0.6	湯河原町	5	0.8
川崎市多摩区	9	1.4			
川崎市麻生区	11	1.7	合計	645	100

圏域

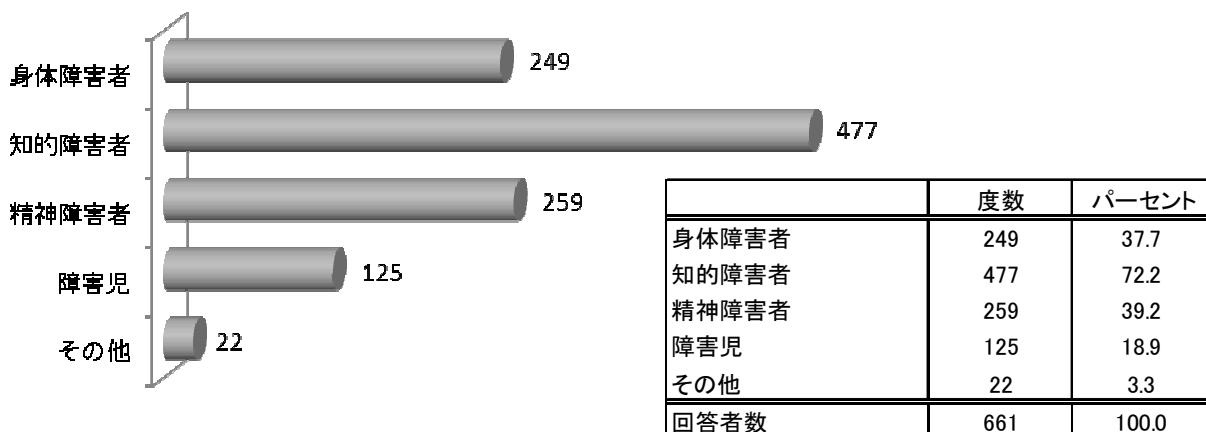
	度数	パーセント	有効パーセン ト	累積パーセン ト
有効 横浜	170	25.7	26.4	26.4
川崎	72	10.9	11.2	37.5
相模原	49	7.4	7.6	45.1
横須賀・三浦	89	13.5	13.8	58.9
県央	77	11.6	11.9	70.9
湘南西部	62	9.4	9.6	80.5
湘南東部	78	11.8	12.1	92.6
県西	48	7.3	7.4	100.0
合計	645	97.6	100.0	
欠損値 999.00	16	2.4		
合計	661	100.0		

市町村ごとの回答者は表のとおりである。圏域に分けると、横浜が圧倒的に多く、次に横須賀・三浦89名、湘南東部78名、県央77名と続いている。





問9 事業所の主な対象者を教えてください。(複数回答可)



対象者は、知的障害者を対象としている人が477名と最も多い。精神障害者259名と身体障害者249名はほぼ同程度である。このうち、三障害を対象としていると回答した人は140名いた。

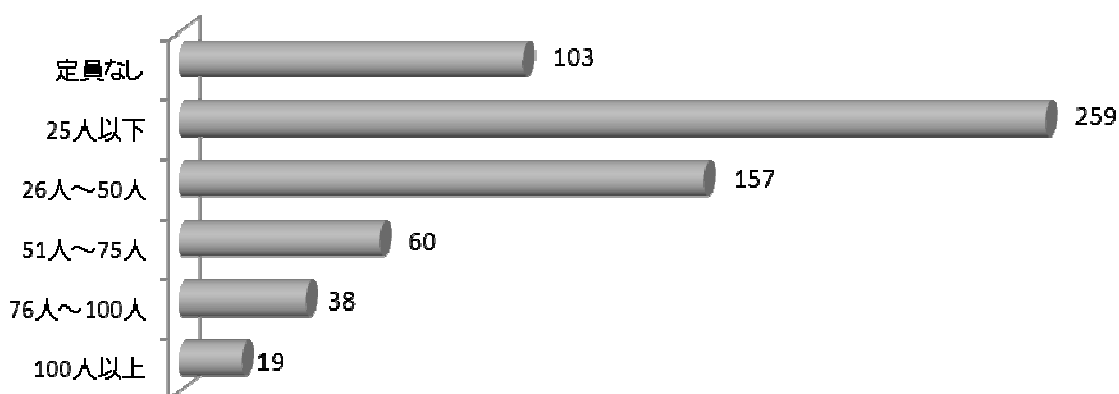
問10 事業所の利用(入居)定員数を教えてください。

利用定員(25人ごと)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 定員なし	103	15.6	16.2	16.2
25人以下	259	39.2	40.7	56.9
26人~50人	157	23.8	24.7	81.6
51人~75人	60	9.1	9.4	91.0
76人~100人	38	5.7	6.0	97.0
100人以上	19	2.9	3.0	100.0
合計	636	96.2	100.0	
欠損値 無回答	25	3.8		
合計	661	100.0		

利用定員

度数	有効	533
	欠損値	0
平均値		36.06
標準偏差		30.415
最小値		4
最大値		160

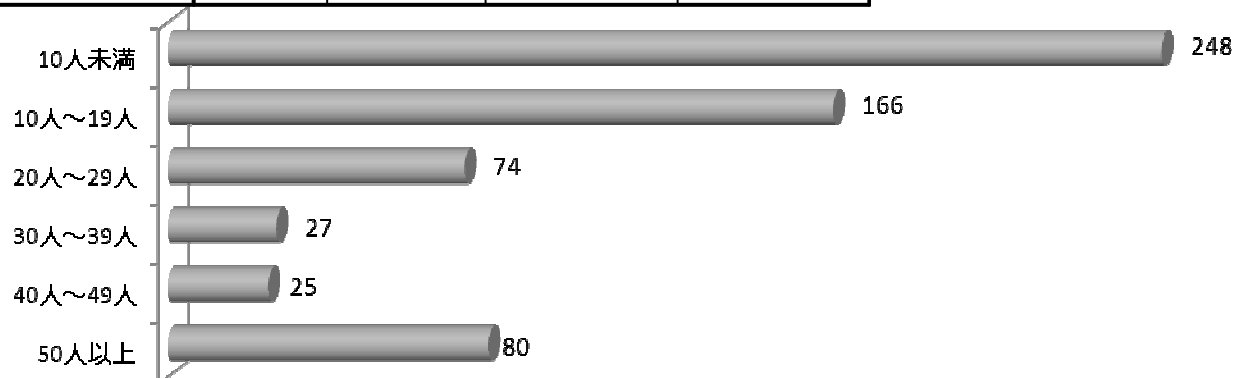


利用定員数は、25人以下と回答した人が259目で最も多い。平均は36.06人であるため、小規模の事業所が多いといえる。最多定員数は160人であった。

問 11 事業所の常勤、非常勤すべて合わせての職員数を教えてください。(2011年11月30日現在)  
職員数(10人ごと)

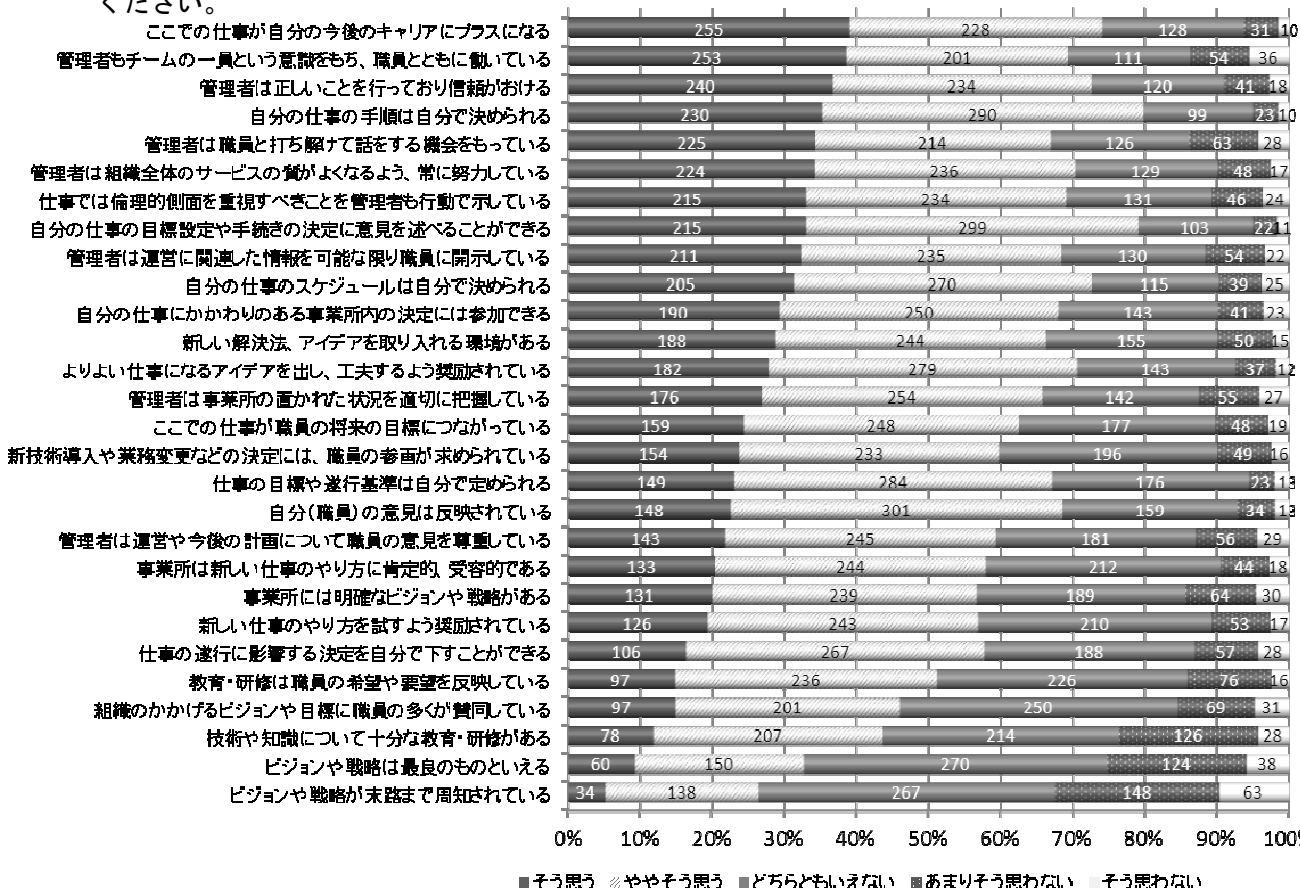
	度数	パーセント	有効パーセン ト	累積パーセン ト
有効				
10人未満	248	37.5	40.0	40.0
10人～19人	166	25.1	26.8	66.8
20人～29人	74	11.2	11.9	78.7
30人～39人	27	4.1	4.4	83.1
40人～49人	25	3.8	4.0	87.1
50人以上	80	12.1	12.9	100.0
合計	620	93.8	100.0	
欠損値	無回答	41	6.2	
合計	661	100.0		

職員数		
度数	有効	620
	欠損値	41
平均値		23.50
標準偏差		31.312
最小値		1
最大値		227



職員数は、10人未満と回答した人が248名で最も多かった。次に多かったのが、10人～19人の166名である。合わせて6割以上の方が比較的小規模の事業所に勤務しているといえる。平均は23.50人で、最多は227人であった。

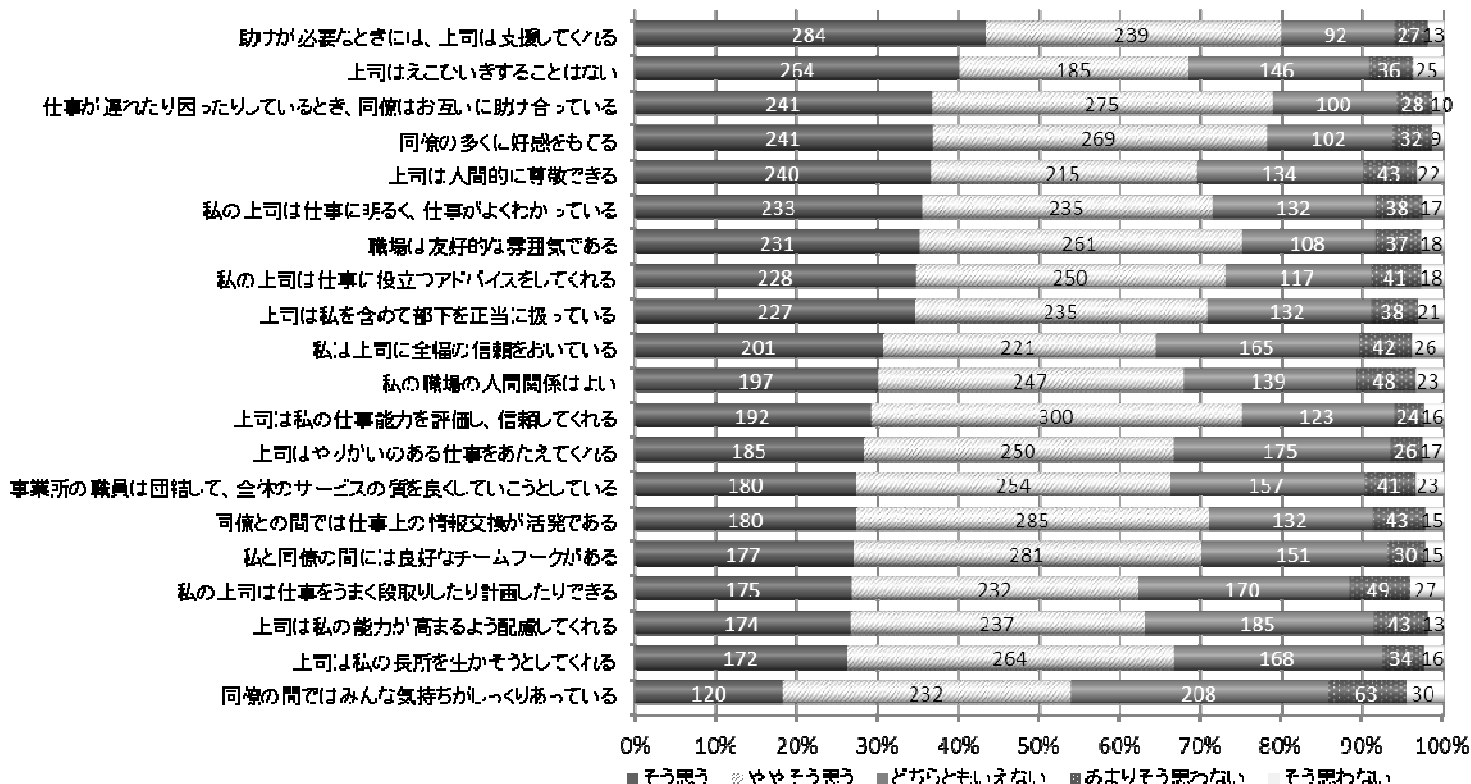
問 12 事業所に関する以下の項目について、あなたから見て近いと思うものを一つ選び、数字に○をつけてください。



事業所についての設問 28 項目については、全体的に肯定的な回答が多かった。最も肯定的な「そう思う」の回答が多かったのが、「ここでの仕事が自分の今後のキャリアにプラスになる」であった。

また、「そう思う」、「ややそう思う」の合計が 5 割を超えているものが 24 項目あった。逆に 5 割を超えなかった項目としては、「組織のかかげるビジョンや目標に職員の多くが賛同している」、「技術や知識について十分な教育・研修がある」、「ビジョンや戦略は最良のものといえる」、「ビジョンや戦略が末路まで周知されている」の 4 項目があげられる。職員は、事業所に対して、ビジョン、研修という面に対して十分であると感じていないことがうかがえる。しかしその反面、自分のキャリアにプラスになると感じている人が多いということは、キャリアと事業所のビジョンや研修は異なるものであると感じていると推測される。

問 13 事業所の人々に関する以下の項目について、あなたから見て近いと思うものを一つ選び、数字に○をつけてください。



事業所の人的環境 20 項目に関しては、組織について以上に肯定的な意見の割合が高い結果となった。最も肯定的な「そう思う」の回答が多かったのは「助けが必要なときには、上司は支援してくれる」である。逆に少なかったのは、「同僚の間ではみんな気持ちがしっくりあっている」であった。

### Ⅲ あなたの研修受講に関することについて教えてください。

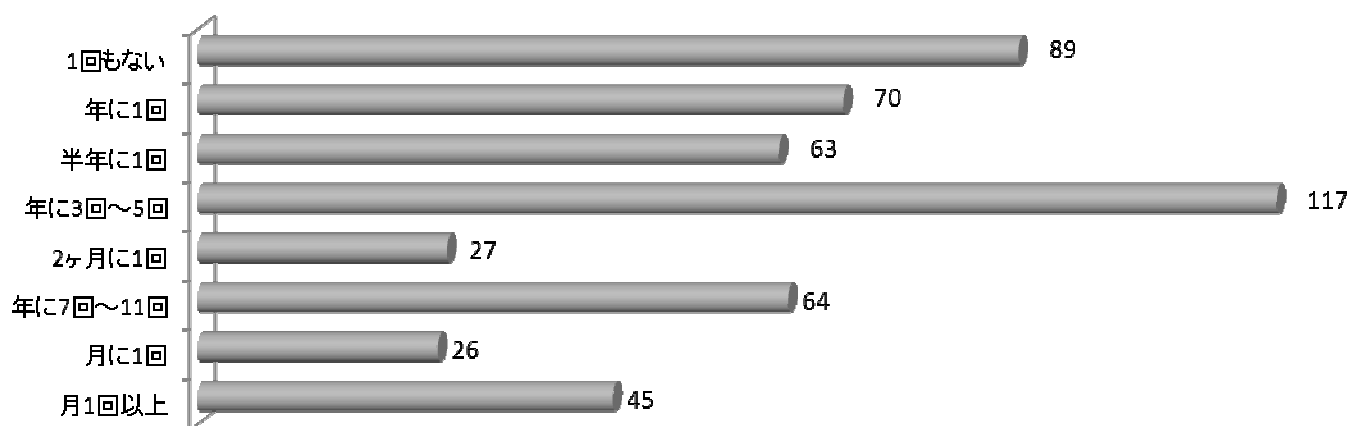
問 14 昨年度（2010 年度）に職場内で研修（ケースカンファレンスや事例検討会は含まない）は何回行われましたか。また、あなたは何回受けましたか。

問 15 昨年度（2010 年度）にあなたが職場外で受けた研修は、何回ですか。

	職場内研修回数 (2011 年度)	自分が受けた職場内研修回数 (2011 年度)	自分が受けた職場外研修回数 (2011 年度)
度数 有効	501	472	580
欠損値	160	189	81
平均値	5.56	3.64	2.89
標準偏差	7.878	3.518	3.290
最小値	0	0	0
最大値	70	24	25

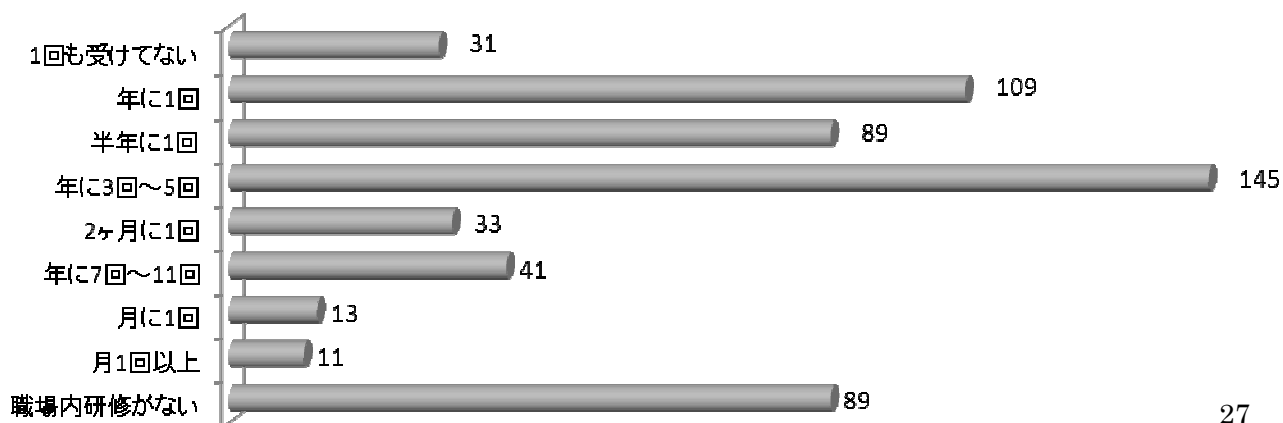
### 職場内研修回数

		度数	パーセント	有効パーセン ト	累積パーセン ト
有効	1回もない	89	13.5	17.8	17.8
	年に1回	70	10.6	14.0	31.7
	半年に1回	63	9.5	12.6	44.3
	年に3回～5回	117	17.7	23.4	67.7
	2ヶ月に1回	27	4.1	5.4	73.1
	年に7回～11回	64	9.7	12.8	85.8
	月に1回	26	3.9	5.2	91.0
	月1回以上	45	6.8	9.0	100.0
	合計	501	75.8	100.0	
欠損値	無回答	160	24.2		
合計	661	100.0			



### 職場内研修を受けた回数

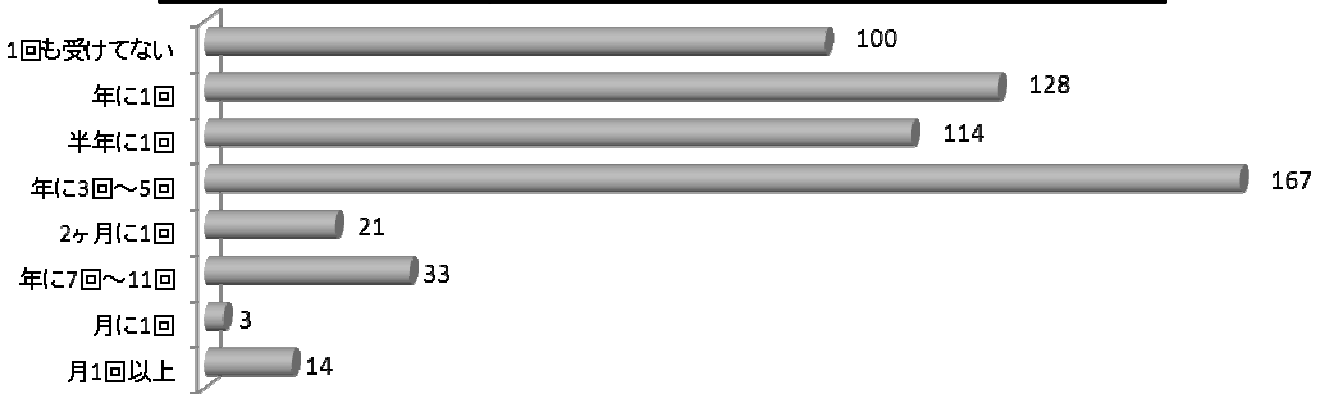
		度数	パーセント	有効パーセン ト	累積パーセン ト
有効	1回も受けてない	31	4.7	5.5	5.5
	年に1回	109	16.5	19.4	25.0
	半年に1回	89	13.5	15.9	40.8
	年に3回～5回	145	21.9	25.8	66.7
	2ヶ月に1回	33	5.0	5.9	72.5
	年に7回～11回	41	6.2	7.3	79.9
	月に1回	13	2.0	2.3	82.2
	月1回以上	11	1.7	2.0	84.1
	職場内研修がない	89	13.5	15.9	100.0
合計	561	84.9	100.0		
欠損値	無回答	100	15.1		
合計	661	100.0			



職場内研修の回数は「年3回～5回」と回答した人が117名で最も多く、次が「1回もない」89名であった。平均は、5.56回となっている。そのうち、自分が受講した回数は、「年3回～5回」145名であり、次が「年1回」109名であった。平均は、3.64回である。職場内研修はあるが、「1回も受けていない」と回答した人は31名いた。

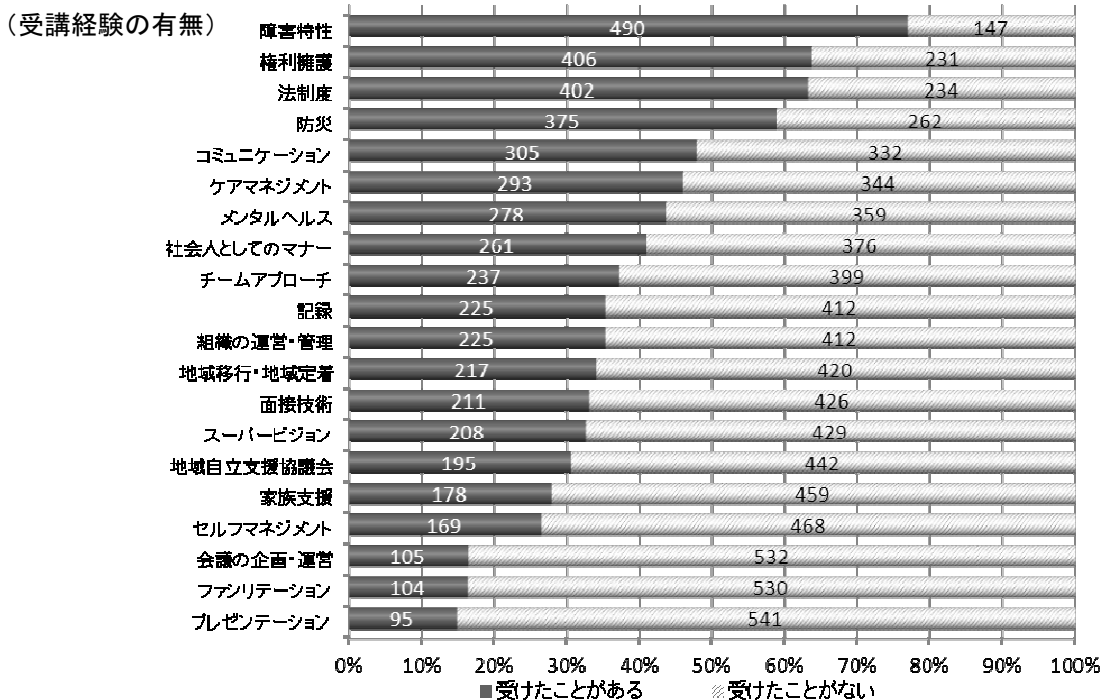
職場外研修を受けた回数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1回も受けてない	100	15.1	17.2	17.2
	年に1回	128	19.4	22.1	39.3
	半年に1回	114	17.2	19.7	59.0
	年に3回～5回	167	25.3	28.8	87.8
	2ヶ月に1回	21	3.2	3.6	91.4
	年に7回～11回	33	5.0	5.7	97.1
	月に1回	3	.5	.5	97.6
	月1回以上	14	2.1	2.4	100.0
	合計	580	87.7	100.0	
欠損値	無回答	81	12.3		
合計		661	100.0		



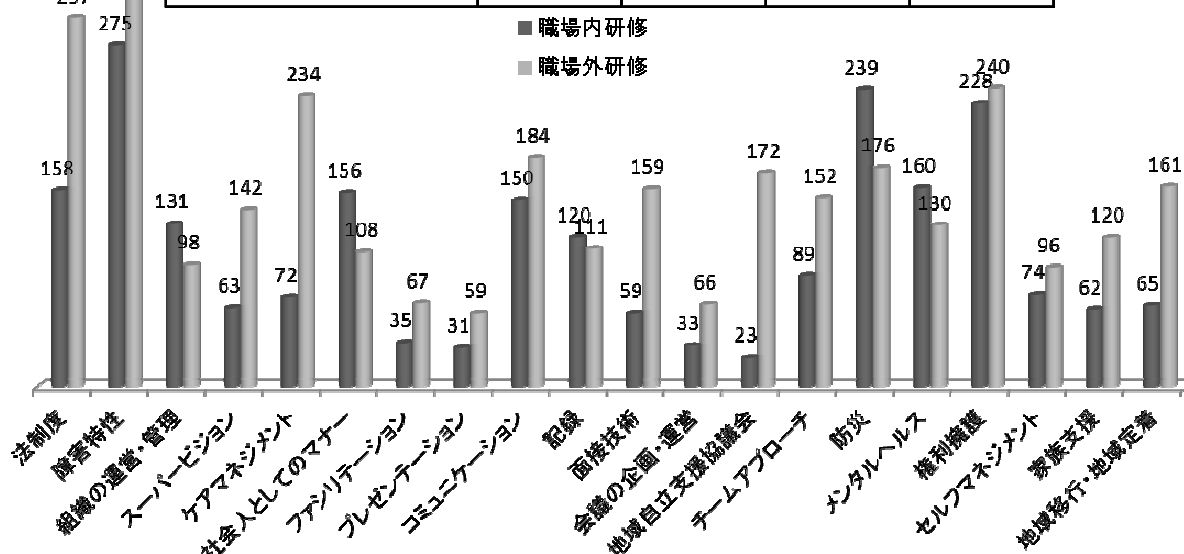
職場外研修の回数は「年3回～5回」167名で最も多い。次が「年1回」128名、「半年に1回」114名であった。平均は2.89回である。「1回も受けていない」と回答した人は100名いた。

問16 過去5年間で受けたことがある職場内研修及び職場外研修の内容を教えてください。



(職場内職場外どちらで受けたか)

	職場内研修		職場外研修	
	度数	パーセント	度数	パーセント
法制度	158	24.8	297	47.1
障害特性	275	43.2	319	50.6
組織の運営・管理	131	20.6	98	15.6
スーパービジョン	63	9.9	142	22.5
ケアマネジメント	72	11.3	234	37.1
社会人としてのマナー	156	24.5	108	17.1
ファシリテーション	35	5.5	67	10.6
プレゼンテーション	31	4.9	59	9.4
コミュニケーション	150	23.6	184	29.2
記録	120	18.9	111	17.6
面接技術	59	9.3	159	25.2
会議の企画・運営	33	5.2	66	10.5
地域自立支援協議会	23	3.6	172	27.3
チームアプローチ	89	14.0	152	24.1
防災	239	37.6	176	27.9
メンタルヘルス	160	25.2	130	20.6
権利擁護	228	35.8	240	38.1
セルフマネジメント	74	11.6	96	15.2
家族支援	62	9.7	120	19.0
地域移行・地域定着	65	10.2	161	25.6
合計	636	100.0	630	100.0



5年間の間で受けたことがある研修内容で、5割以上の人を受けているものは、「障害特性」、「権利擁護」「法制度」「防災」であった。受けている人が2割以下の内容は「会議の企画・運営」、「ファシリテーション」、「プレゼンテーション」であった。

また、職場内研修として受けたという回答が多かったのは、「障害特性」、「防災」、「権利擁護」である。職場外研修として受けたという回答が多かったのは、「障害特性」、「法制度」、「権利擁護」、「ケアマネジメント」である。「障害特性」、「権利擁護」は、職場内でも職場外でも受ける機会が多いことが示された。

さらに、職場内研修と職場外研修を比較すると、職場内研修で受けた人が多い項目が「組織の運営・管理」、「社会人としてのマナー」、「記録」、「防災」、「メンタルヘルス」の5項目である。その他が職場外研修で受けた人が多いものであるが、特に差があるものをあげると「法制度」、「スーパービジョン」、「ケアマネジメ

ント」、「面接技術」、「地域自立支援協議会」、「家族支援」、「地域移行・地域定着」である。

問 17 次の内容の研修についてどのくらいの頻度で受けたいか教えてください。

①2年目まで

	有効 回答者数	毎月		数ヶ月に一度		1年に一度		数年に一度		一度受けられればいい		受けなくていい	
	度数	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
法制度	65	0	0.0	14	21.5	<b>25</b>	<b>38.5</b>	12	18.5	9	13.8	5	7.7
障害特性	66	5	7.6	<b>26</b>	<b>39.4</b>	18	27.3	10	15.2	6	9.1	1	1.5
組織の運営・管理	66	1	1.5	9	13.6	<b>25</b>	<b>37.9</b>	12	18.2	8	12.1	11	16.7
スーパービジョン	64	1	1.6	11	17.2	<b>25</b>	<b>39.1</b>	8	12.5	10	15.6	9	14.1
ケアマネジメント	65	1	1.5	15	23.1	<b>23</b>	<b>35.4</b>	12	18.5	7	10.8	7	10.8
社会人としてのマナー	64	0	0.0	6	9.4	21	32.8	9	14.1	<b>22</b>	<b>34.4</b>	6	9.4
ファシリテーション	64	2	3.1	5	7.8	<b>20</b>	<b>31.3</b>	13	20.3	13	20.3	11	17.2
プレゼンテーション	65	2	3.1	7	10.8	<b>20</b>	<b>30.8</b>	13	20.0	14	21.5	9	13.8
コミュニケーション	65	3	4.6	10	15.4	<b>25</b>	<b>38.5</b>	14	21.5	9	13.8	4	6.2
記録	64	5	7.8	5	7.8	<b>21</b>	<b>32.8</b>	12	18.8	16	25.0	5	7.8
面接技術	64	3	4.7	6	9.4	<b>25</b>	<b>39.1</b>	11	17.2	8	12.5	11	17.2
会議の企画・運営	64	2	3.1	4	6.3	<b>23</b>	<b>35.9</b>	12	18.8	11	17.2	12	18.8
地域自立支援協議会	64	0	0.0	11	17.2	<b>23</b>	<b>35.9</b>	15	23.4	7	10.9	8	12.5
チームアプローチ	65	1	1.5	7	12.3	<b>32</b>	<b>49.2</b>	12	18.5	6	9.2	7	10.8
防災	66	3	4.5	10	15.2	<b>28</b>	<b>42.4</b>	15	22.7	6	9.1	4	6.1
メンタルヘルス	65	2	3.1	13	20.0	<b>31</b>	<b>47.7</b>	11	16.9	4	6.2	4	6.2
権利擁護	63	1	1.6	9	14.3	<b>33</b>	<b>52.4</b>	10	15.9	4	6.3	6	9.5
セルフマネジメント	65	1	1.5	7	10.8	<b>31</b>	<b>47.7</b>	14	21.5	6	9.2	6	9.2
家族支援	65	4	6.2	13	20.0	<b>26</b>	<b>40.0</b>	17	26.2	3	4.6	2	3.1
地域移行・地域定着	65	1	1.5	13	20.0	<b>25</b>	<b>38.5</b>	19	29.2	3	4.6	4	6.2

太字・・・各研修の中で回答者の割合が最も高い頻度

■・・・各頻度の中で回答者の割合が最も高い研修

■・・・各頻度の中で回答者の割合が2番目に高い研修

20項目の研修内容についてどのくらいの頻度で受けたいかを質問したものを①2年目まで②3年以上10年未満③10年以上のグループに分けて表にした。

2年目までの職員は18項目について「1年に一度」の回答の割合が最も高い結果であった。「障害特性」は、「数ヶ月に一度」の割合が最も高く、「社会人としてのマナー」は「一度受けられればいい」の割合が最も高かった。

頻度ごとに見ていくと、それぞれ最も回答者の割合が高かったのは、「毎月」が「記録」、「数ヶ月に一度」が「障害特性」、「1年に一度」が「権利擁護」、「数年に一度」が「地域移行・地域定着」、「一度受けられればいい」が「社会人としてのマナー」、「受けなくていい」が「会議の企画・運営」であった。

②3年以上10年未満

	有効 回答者数	毎月		数ヶ月に一度		1年に一度		数年に一度		一度受けられ ばいい		受けなくていい	
		度数	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数
法制度	268	6	2.2	47	17.5	<b>127</b>	<b>47.4</b>	61	22.8	19	7.1	8	3.0
障害特性	267	17	6.4	100	37.5	<b>101</b>	<b>37.8</b>	35	13.1	11	4.1	3	1.1
組織の運営・管理	261	5	1.9	26	9.3	<b>100</b>	<b>38.3</b>	70	26.8	30	11.5	30	11.5
スーパービジョン	262	17	6.5	45	17.2	<b>101</b>	<b>38.5</b>	52	19.8	31	11.8	16	6.1
ケアマネジメント	267	13	4.9	54	20.2	<b>114</b>	<b>42.7</b>	53	19.9	14	5.2	19	7.1
社会人としてのマナー	268	6	2.2	18	6.7	<b>79</b>	<b>29.5</b>	74	27.6	67	25.0	24	9.0
ファシリテーション	253	3	1.2	33	13.0	<b>87</b>	<b>34.4</b>	66	26.1	34	13.4	30	11.9
プレゼンテーション	261	3	1.1	25	9.6	<b>89</b>	<b>34.1</b>	81	31.0	38	14.6	25	9.6
コミュニケーション	264	13	4.9	56	21.2	<b>97</b>	<b>36.7</b>	51	19.3	36	13.6	11	4.2
記録	263	9	3.4	36	13.7	<b>90</b>	<b>34.2</b>	70	26.6	45	17.1	13	4.9
面接技術	264	11	4.2	38	14.4	<b>88</b>	<b>33.3</b>	67	25.4	40	15.2	20	7.6
会議の企画・運営	263	7	2.7	19	7.2	<b>84</b>	<b>31.9</b>	78	29.7	52	19.8	23	8.7
地域自立支援協議会	262	4	1.5	49	18.7	<b>89</b>	<b>34.0</b>	64	24.4	33	12.6	23	8.8
チームアプローチ	263	14	5.3	51	19.4	<b>99</b>	<b>37.6</b>	59	22.4	24	9.1	16	6.1
防災	266	11	4.1	38	14.3	<b>122</b>	<b>45.9</b>	63	23.7	24	9.0	8	3.0
メンタルヘルス	263	12	4.6	54	20.5	<b>111</b>	<b>42.2</b>	48	18.3	22	8.4	16	6.1
権利擁護	265	10	3.8	61	23.0	<b>106</b>	<b>40.0</b>	60	22.6	19	7.2	9	3.4
セルフマネジメント	261	6	2.3	43	16.5	<b>107</b>	<b>41.0</b>	66	25.3	22	8.4	17	6.5
家族支援	265	18	6.8	60	22.6	<b>96</b>	<b>36.2</b>	61	23.0	21	7.9	9	3.4
地域移行・地域定着	264	15	5.7	51	19.3	<b>104</b>	<b>39.4</b>	62	23.5	20	7.6	12	4.5

太字・・・各研修の中で回答者の割合が最も高い頻度

■・・・各頻度の中で回答者の割合が最も高い研修

■・・・各頻度の中で回答者の割合が2番目に高い研修

3年以上10年未満の職員は全項目について「1年に一度」の回答の割合が最も高い結果であった。

頻度ごとに見ていくと、それぞれ最も回答者の割合が高かったのは、「毎月」が「家族支援」、「数ヶ月に一度」が「障害特性」、「1年に一度」が「法制度」、「数年に一度」が「プレゼンテーション」、「一度受けられればいい」が「社会人としてのマナー」、「受けなくていい」が「ファシリテーション」であった。



③10年以上

	有効 回答者数	毎月		数ヶ月に一度		1年に一度		数年に一度		一度受けられれば ばいい		受けなくていい	
		度数	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数
法制度	256	0	0.0	44	17.2	<b>138</b>	<b>53.9</b>	50	19.5	20	7.8	4	1.6
障害特性	259	13	5.0	78	30.1	<b>99</b>	<b>38.2</b>	51	19.7	14	5.4	4	1.5
組織の運営・管理	250	1	0.4	17	6.8	<b>95</b>	<b>38.0</b>	72	28.8	35	14.0	<b>30</b>	<b>12.0</b>
スーパービジョン	252	9	3.6	41	16.3	<b>104</b>	<b>41.3</b>	59	23.4	26	10.3	13	5.2
ケアマネジメント	253	7	2.8	39	15.4	<b>112</b>	<b>44.3</b>	59	23.3	23	9.1	13	5.1
社会人としてのマナー	251	3	1.2	7	2.8	67	26.7	79	31.5	<b>80</b>	<b>31.9</b>	15	6.0
ファシリテーション	240	1	0.4	16	6.7	72	30.0	<b>87</b>	<b>36.3</b>	40	16.7	24	10.0
プレゼンテーション	241	2	0.8	14	5.8	55	22.8	<b>107</b>	<b>44.4</b>	46	19.1	17	7.1
コミュニケーション	248	2	0.8	31	12.5	<b>94</b>	<b>37.9</b>	85	34.3	30	12.1	6	2.4
記録	249	1	0.4	17	6.8	84	33.7	<b>89</b>	<b>35.7</b>	50	20.1	8	3.2
面接技術	252	6	2.4	34	13.5	<b>90</b>	<b>35.7</b>	72	28.6	39	15.5	11	4.4
会議の企画・運営	249	2	0.8	14	5.6	66	26.5	<b>104</b>	<b>41.8</b>	45	18.1	18	7.2
地域自立支援協議会	247	8	3.2	35	14.2	<b>77</b>	<b>31.2</b>	71	28.7	41	16.6	15	6.1
チームアプローチ	250	3	1.2	37	14.8	<b>104</b>	<b>41.6</b>	73	29.2	23	9.2	10	4.0
防災	252	7	2.8	30	11.9	<b>118</b>	<b>46.8</b>	70	27.8	22	8.7	5	2.0
メンタルヘルス	247	5	2.0	36	14.6	<b>99</b>	<b>40.1</b>	72	29.1	26	10.5	9	3.6
権利擁護	251	3	1.2	39	15.5	<b>125</b>	<b>49.8</b>	56	22.3	22	8.8	6	2.4
セルフマネジメント	246	3	1.2	24	9.8	<b>103</b>	<b>41.9</b>	70	28.5	34	13.8	12	4.9
家族支援	252	6	2.4	39	15.5	<b>109</b>	<b>43.3</b>	75	29.8	21	8.3	2	0.8
地域移行・地域定着	248	2	0.8	28	11.3	<b>122</b>	<b>49.2</b>	66	26.6	27	10.9	3	1.2

太字・・・各研修の中で回答者の割合が最も高い頻度

■・・・各頻度の中で回答者の割合が最も高い研修

■・・・各頻度の中で回答者の割合が2番目に高い研修

10年以上の職員は15項目について「1年に一度」の回答の割合が最も高い結果であった。「ファシリテーション」、「プレゼンテーション」、「記録」、「会議の企画・運営」は、「数年に一度」の割合が最も高く、「社会人としてのマナー」は「一度受けられればばいい」の割合が最も高かった。

頻度ごとに見ていくと、それぞれ最も回答者の割合が高かったのは、「毎月」が「障害特性」、「数ヶ月に一度」も「障害特性」、「1年に一度」が「法制度」、「数年に一度」が「プレゼンテーション」、「一度受けられればばいい」が「社会人としてのマナー」、「受けなくていい」が「組織の運営・管理」であった。

経験年数による受けた研修の順位まとめ

		2年目まで	3年以上10年未満	10年以上
毎月	1位	記録	家族支援	障害特性
	2位	障害特性	スーパービジョン	スーパービジョン
数ヶ月に 一度	1位	障害特性	障害特性	障害特性
	2位	ケアマネジメント	権利擁護	法制度
1年に 一度	1位	権利擁護	法制度	法制度
	2位	チームアプローチ	防災	権利擁護
数年に 一度	1位	地域移行・地域定着	プレゼンテーション	プレゼンテーション
	2位	家族支援	会議の企画・運営	会議の企画・運営
一度で いい	1位	社会人としてのマナー	社会人としてのマナー	社会人としてのマナー
	2位	記録	会議の企画・運営	記録
受けなく ていい	1位	会議の企画・運営	ファシリテーション	組織の運営・管理
	2位	ファシリテーション 面接技術	組織の運営・管理	ファシリテーション

これまでの経験年数別に分けた受けた研修を回答の割合が1番目と2番目に高かったものを比較表にした。すべての経験年数で一致したのが、「数ヶ月に一度」の「障害特性」、「一度でいい」の「社会人としてのマナー」、「受けなくていい」の「ファシリテーション」の回答者が高い割合であることである。また、3年以上10年未満と10年以上の職員は、比較的似た傾向にあることがわかる。

## VIII クロス集計による分析結果

人材育成の取り組み及び研修に対する意識と事業種別・事業所規模との関連をクロス集計により検定した。検定した事業所種別は、児童デイサービス、共同生活介護、施設入所支援、共同生活援助、生活介護、就労継続支援B型、相談支援の7種類である。事業所規模は、定員と職員数である。

### 1. 人材育成への取り組みの現状（管理者調査より）

#### ①人材育成の取り組みと事業所種別及び事業所規模の関連

比較した項目	関連が見られた項目
児童デイサービス	関連なし
共同生活介護	関連なし
施設入所支援	職場内研修の実施 キャリアアップのための仕組みづくり 人材育成に関する委員会の設置 人事考課を目的とした定期的な面談
共同生活援助	職場外研修の費用負担
生活介護	職場内研修の実施 職場外研修の情報の周知 職場外研修の費用負担 キャリアアップのための仕組みづくり 人材育成に関する委員会の設置 人事考課を目的とした定期的な面談 職員の自分自身のキャリアのチェック表作成
就労継続支援B型	関連なし
相談支援	関連なし
定員数 (34人以下と35人以上に分割)	(35人以上の事業所の方が行っている) 職場内研修の実施 職場外研修の情報の周知 職場外研修の費用負担 職場外研修の出勤扱い キャリアアップのための仕組みづくり 人事考課を目的とした定期的な面談
職員数 (25人以下と26人以上に分割)	(26人以上の事業所の方が行っている) 職場内研修の実施 職場外研修の情報の周知 キャリアアップのための仕組みづくり 人材育成に関する委員会の設置 人事考課を目的とした定期的な面談

統計的な関連がみられた事業種別は、施設入所支援（4項目）、共同生活援助（1項目）、生活介護（7

項目)であった。定員数が多い事業所は少ない事業所に比べて6項目について実施している割合が高かった。また、職員数が多い事業所も5項目について実施している割合が高かった。事業所として人材育成に取り組みためには、事業所規模が関連していることがわかった。

以上の分析から、人材育成の取り組みに対して以下の三点についての実状があると解釈ができる。

- ①施設入所や生活介護は人材育成に関して他の種別よりも幅広い取り組みをしている
- ②定員が多い事業所は職場外研修への取り組みに力を入れている
- ③委員会を設置するためには職員数が必要である

## 2. 職員の研修に関する管理者の意識 (管理者調査より)

	2年以下	3年～9年	10年以上
児童デイサービス	(定期的) スーパービジョン (一度) ケアマネジメント	関連なし	関連なし
共同生活介護	関連なし	(定期的) 面接技術	関連なし
施設入所支援	関連なし	(一度) プレゼンテーション	関連なし
共同生活援助	(一度) 組織の運営	関連なし	関連なし
生活介護	(一度) スーパービジョン 面接技術 (定期的) 家族支援	関連なし	(一度) 家族支援
就労継続支援B型	(定期的) ファシリテーション 記録	関連なし	関連なし
相談支援	(定期的) 法制度	関連なし	関連なし
定員 (34人以下と35人以上 に分割)	関連なし	(34人以下が定期的) 記録	(35人以上が定期的) メンタルヘルス
職員数 (25人以下と26人以上 に分割)	関連なし	関連なし	(25人以下が定期的) 障害特性 (26人以上が定期的) 組織の運営・管理

管理者が経験年数に応じてどのような内容の研修を職員に受けてもらいたいかの回答を定期的に受講してほしいか一度受けられればいかに分割し、経験年数ごとに事業種別及び事業所の規模との関連

をクロス集計で検定した。事業種別では、すべての種別において何らかの関連がみられた。また、事業規模として質問した定員と職員数においても関連がみられた。

これらの関連から、管理者の職員研修への意識について以下のような解釈ができる。

- ①経験年数 2 年以下の職員に対して管理者が求める研修は、事業種別ごとに特色がある
- ②経験年数 3 年～9 年、10 年以上の職員に求める研修は事業種別による特色はそれほど見られない
- ③事業所の規模によって、管理者が 10 年以上の職員に求める研修が異なる傾向がみられる

### 3 職員の研修受講に対する希望（職員調査より）

	2 年以下	3 年～9 年	10 年以上
児童デイサービス	関連なし	関連なし	(定期的) 社会人としてのマナー
共同生活介護	関連なし	(定期的) 記録 面接技術 会議の企画・運営 防災 メンタルヘルス セルフマネジメント	関連なし
施設入所支援	関連なし	関連なし	(定期的) 社会人としてのマナー
共同生活援助	関連なし	(定期的) 社会人としてのマナー	関連なし
生活介護	関連なし	(定期的) 面接技術	(定期的) 家族支援
就労継続支援 B 型	関連なし	(定期的) ファシリテーション コミュニケーション 防災（一度）	関連なし
相談支援	関連なし	関連なし	(一度) 組織の運営・管理 (定期的) スーパービジョン 面接技術 自立支援協議会 権利擁護 セルフマネジメント 家族支援 地域移行・定着

定員 (35人以下と36人以上に分割)	関連なし	(36人以下が定期的) 自立支援協議会 家族支援 地域移行・定着	関連なし
職員数 (24人以下と25人以上に分割)	関連なし	(24人以下が定期的) 会議の企画 (25人以上が定期的) 権利擁護	関連なし

職員に対し、20項目の内容をどのくらいの頻度で受講したいかを質問した。その結果を定期的に受講したい研修と一度でいい研修に分割し、3区分（2年以下、3年から9年、10年以上）した経験年数ごとに事業種別と事業所の規模との関連をクロス集計で検定した。その結果、すべての種別について何らかの関連があること、事業所の規模によっても関連がある内容があることがわかった。

職員の研修希望の検定からは以下の五点についての解釈ができる。

- ①2年目以下の職員は種別や規模で特色があらわれないことから、福祉従事者の基礎は、種別や規模で異なるものではないといえる
- ②共同生活介護の職員は、他の種別の職員に比べて3年～9年の経験者に求められることが多い
- ③相談支援事業所職員は他の種別の職員に比べて、10年以上の職員も研修の希望をもち続けている
- ④事業所の規模の違いによって3年～9年の職員の立場が異なるため、研修の希望に違いがあらわれている
- ⑤種別、規模ともに3～9年、10年以上のどちらかにしか希望の特色があらわれていない傾向がみられ、年数によるキャリアアップという意識で受講を希望していない

#### 4. まとめ

クロス集計の検定結果から、事業種別や事業所の規模と人材育成の実態・意識との関連から、いくつかのまとめと課題があげられる。

比較的、大きな規模の事業所は人材育成への取り組みを実施しやすい現実があるが、小規模な事業所が取り組むためには工夫が必要となる。例えば、一事業所での取り組みに限界はあるが、複数の事業所で取り組むことがあげられる。

事業種別ごとにみると、管理者は2年以下の職員に対して求める研修はあるが、3年以上の職員に対してはあまり関連がみられない。管理者の意識においては、新人職員への教育を重視している傾向があると推測できる。しかし、職員の調査結果からは、2年以下の職員の研修への希望は種別、規模関係なくあらわれていることがわかる。3年～9年または10年以上の職員は、種別ごとに希望に特徴がみられており、管理者と職員の研修への意識にずれがある可能性が示唆される。しかし、職員自身も研修を自身のキャリアアップという意識から希望しているのではなく、現在の役割や立場での課題への対処として選択していることが推測される。今後の人材育成を考える上では、中堅からベテランの職員にも目を向け、事業所の特徴や職員の役割に沿った研修を職場の内外で受講できる体制を事業所として整える他、単なる課題への対処ではなく、キャリアアップという目的のもとに研修を受講する意識を持てるよう事業所側の支援が必要である。また、研修を企画する立場にある人も受講者の次への道筋を示しながら、研修を提供することが望まれる。