

BBP/一般的予防  
問題行動の予防

三年ごとに更新するもの  
救急法

資料 1 - 2

THE MILDENHALL SERVICE における年間研修一覧表（施設長含む全職員対象）

- |                            |                         |
|----------------------------|-------------------------|
| 1、Equal opportuniteis について | 21、健康と安全について            |
| 2、健康と安全について                | 22、自閉症について              |
| 3、利用者保護のサービスについて           | 23、TEACCH について          |
| 4、リスクマネジメントについて            | 24、アスペルガーについて           |
| 5、電話の対応の仕方について             | 25、性について                |
| 6、薬物管理について                 | 26、防災について               |
| 7、Stesolid について            | 27、N.V.Q（職業国家資格）について    |
| 8、勤務体制について                 | 28、チームワークについて           |
| 9、報告について                   | 29、エイズ・HIV について         |
| 10、自閉症の特性について              | 30、移動介助（搬送）について         |
| 11、自動車の運転について              | 31、蘇生方法について             |
| 12、SPELL について              | 32、国民文化について             |
| 13、STUDIO IIIの研修について       | 33、マカトン法について            |
| 14、食物衛生について                | 34、オリエンテーション            |
| 15、援助計画に関する教育について          | 35、人事管理について             |
| 16、火災の処置に関する教育について         | 36、効果的な記録について           |
| 17、MSD と評価の研修              | 37、ケアマネジメントについて         |
| 18、苦情への対応について              | 38、歯科衛生について             |
| 19、財政について                  | 39、薬物について               |
| 20、経営について                  | 40、チームリーダーについて          |
|                            | 41、新人職員と新規採用の選抜について     |
|                            | 42、欠勤の調整について            |
|                            | 43、時間管理とストレスのマネジメントについて |
|                            | 44、スーパービジョンについて         |
|                            | 45、現場評価について             |

## 資料 1 - 3

## 研修記録用紙 (例)

職員氏名 \_\_\_\_\_

役職名 \_\_\_\_\_

研修内容	研修終了日	備考
<b>★重要な援助技術に関する研修</b> ・ 1 日の手引き ・ STUDIO III ・ 食物衛生 ・ 防災 ・ SPELL ・ 薬物 ・ 諸手引き書 ・ 救急法		
<b>★中間管理職の研修</b> ・ 施設長のオリエンテーション ・ MSD と評価 ・ 勤務に関するマネジメント ・ 労働に関する苦情と懲戒 ・ 新人職員と新規採用の選抜について ・ Equal opportuniteis ・ 人事管理について ・ 時間管理とストレスのマネジメントについて		
<b>★中間管理職以上の研修</b> ・ NVQ (職業国家資格)		

援助職員の手引き書

【研修にあたって】

自閉症をもつ子どもと大人のサービスを拡大することは、専門的になされ、革新的な、高い質と良い結果を出すことである。そして、世界に承認される有効な実践モデルを発展させ、提供できるよう絶えず追求することである。

【施設長の挨拶】

Mildenhall Service へようこそ。私たちはあなたが私たちと共に幸せに働き、自閉症の方々と共に働く中で課題や魅力を楽しめることを願っています。

あなたが落ち着く手助けをするために、あなたの仕事の大切な部分を取り扱う手引き書を考案してきました。これを確実に写しとれば、今後の研修と資質向上をはかどらせるでしょう。1つの冊子は同じ目的の単位ごとに保管されます。

あなたは始めのうちは、職員の1人として同じような責任を負うことは殆どないでしょう。あなたの上司は、あなたが監督できない仕事をする前に、あなたが実力をつけ、自信を持ち、必要な項目の全てを満たすことを必要としています。あなたは始めのうちは、経験のある職員のそばで働くことになります。

私たちのチームへようこそ、そして、どうか助けを呼ぶことを恐れしないでください。

【基準】

下記の項目は、予め職務上必要な優先度（4段階）が提示されている。また、現在の評価を5段階（0点を含む）で行う。

資格

- ・ソーシャルワークと生活全般の援助
- ・運転免許

知識

- ・自立プログラムの立案
- ・基本的な自閉症の理解

技術

- ・知的障害者のニーズのための共感的理解と権利擁護する能力

実務経験

- ・生活援助や日中活動の準備
- ・障害者・学習障害者
- ・自閉症
- ・課題行動

- ・ Attending reviews とケースカンファレンス

#### 個人の質

- ・ 仕事に前向きで柔軟な姿勢
- ・ 機転とかけひきのうまさ
- ・ 忍耐
- ・ 持続性
- ・ 良い人間関係
- ・ 健康の良い基準
- ・ 誠実さと熱心さ
- ・ Equal opportunities の職務
- ・ 確実な時間管理と出席
- ・ 感受性
- ・ 共感的理解
- ・ チームの一員として仕事をする能力
- ・ ミニバスを運転する心構え

#### 健康

- ・ 良い健康状態の維持管理（病気などによる欠勤が15日以内）

#### 職務

- ・ 仕事の場所や時間、取り組みの適応性
- ・ 上司と同僚との連携
- ・ 同僚との相談
- ・ NAS の誓い
- ・ 個人研修と資質向上の誓い
- ・ Equal opportunities の職務

#### 【記録と方策】

※研修先と本人、上司のサインを記入する

- ・ 仕事の記録と人柄の説明
- ・ 会計監査の技術
- ・ 健康と安全の方針
- ・ 火災訓練の手順
- ・ Equal opportunities の方針
- ・ 利用者保護サービスの手続き
- ・ 守秘義務
- ・ 個人の成長ファイル
- ・ マネジメント、MSD のガイドライン
- ・ 評価のガイドライン

- ・ NAS の概要
- ・ サービスと組織図
- ・ NAS の組織図
- ・ 連携機関リスト

#### 【初日の研修】

※コメントと職員、上司のサインを記入する

- ・ 上司との話し合い
- ・ 手引き書の流れの理解
- ・ 年次休暇と手続き、給与の詳細
- ・ 職務と責任、権限の概要
- ・ 方針、実践と方法のチェックリストを含めた保管場所と関連書類のコピーについて
- ・ Equal opportunities の概要
- ・ NAS の方針と文化の紹介
- ・ 運転免許証の記載
- ・ 施設内見学
- ・ 職員への情報マニュアルとスケジュール
- ・ 同僚と利用者の紹介
- ・ 利用者保護の扱いに関する概要
- ・ 自閉症の特性の概要
- ・ 健康と安全、火災訓練の手続きに関する概要

#### 【第1週目の研修】

※コメントと職員、上司のサインを記入する

- ・ 他ベテラン職員との面談
- ・ 利用者保護の扱いを含んだ目的とサービス方針の理解
- ・ MSD、評価、職員他会議、福祉施策など NAS の方針の理解
- ・ 安全な指示と利用者のマネジメントの準備についての認識
- ・ 危機管理の概要
- ・ 電話の対応と来訪者への挨拶の良い実践の紹介
- ・ 身分証明の発行
- ・ 1週間を終えて上司からの報告
- ・ 日中活動への参加
- ・ TEACCH に関する基本的な理解
- ・ 電話当番と宿直に関する手続き
- ・ 施設内における医療研修の開始

- ・同僚の後ろにつきながらの観察

#### 【第1ヶ月目の研修】

※コメントと職員、上司のサインを記入する

- ・利用者と職員への挨拶、付き添い、話すための信頼の構築
- ・健康と安全、利用者へのサービス、報告、頼りになる専門的な行動、利用者の付き添いに関する基本的な理解
- ・上司と MSD 会議への参加
- ・電話や来訪者への対応する能力
- ・自閉症の特性の理解
- ・施設内の Stesolid 研修の開始
- ・利用者、利用者の家族、同僚との適切な関係の展開
- ・NAS、機能、組織の幅広い理解
- ・施設内会議の参加
- ・自動車運転の試験
- ・自動車の運転が適切かどうかの承認
- ・手続きとマニュアルの適切な理解

#### 【第4ヶ月目の研修】

※コメントと職員、上司のサインを記入する

- ・上司と MSD の開始
- ・上司と研修・資質向上に必要なことと今後の目標設定
- ・関係者と支援の基本的な視点で助言を与えたり、話し合う能力
- ・Attending reviews への情報提供
- ・SPELL 研修、STUDIO III、食物衛生の開始
- ・個人の通常作業の企画
- ・ケアプランの作成に携わる能力

#### 【第6ヶ月目の研修】

※コメントと職員、上司のサインを記入する

- ・重要な技術プログラムの完成
- ・すべての極めて重要な手続き（対応）に関する十分な知識
- ・上司から見習い期間中の面接
- ・SPELL の職務の完成
- ・利用者のケアプランに書き込んだり、意見を言う

【コメント】

【研修と資質向上】

## 資料 1 - 5

### COMMUNITY HOUSING の施策 方針と手続き

#### 〈目次〉

- ・ファイルの保管場所について
- ・コミュニケーションについて
  - 電話での対応の手続き
  - 雑談に関する守秘義務
  - 両親とのコミュニケーションについてのガイドライン
  - 両親への情報についてのガイドライン
- SPELL
  - TEACCH の説明 ーどのように用いられるべきかについてー
  - 施設内における撮影に関する方針
  - アスペルガー症候群の人と作業する際の方策
  - 新しい利用者のための TEACCH プログラムを始めるにあたってのガイドライン
  - TEACCH の方針
- ・健康管理について
  - MGM（施設長の手引きマニュアル）-成人のサービスに関する医薬管理と医学的治療
  - 医薬に関する方針
  - 怠薬や誤薬した場合の手続き
  - 投薬の指示
  - 日常的な医療リスト
  - 補食などに関する取り扱いと取り組み方の方針
- ・金銭について
  - 小遣いに関する手続き
  - 小遣いによる支払い方法
  - 利用者のお金
- ・中間管理職への電話連絡について
  - 手続き
  - 非番職員への電話連絡
- ・電話の使用について
  - NAS 所有の携帯電話の使用
  - 個人所有の携帯電話の使用
  - NAS 所有の電話の使用
- ・非常事態における手続きについて
  - 火災
  - 緊急避難
  - 危急の事態

- 深刻な事態における手続き
- アクシデント
- 検索
- 利用者の死亡
- ・保存する記録について
  - MGM- 記録と記録の報告 一方針と手続き
  - 文書による報告のガイドライン 筆記
  - MGM- 保存と記録の安全な保管
  - 課題行動への取り組み
- ・課題行動について
  - MGM- 課題行動のマネージメント
  - MGM- 実践の手続きに関する規則
  - MGM- 職員への暴力
- ・来訪者について
  - MGM- 来訪者のガイドライン
  - 来訪者への挨拶に関するガイドライン
  - 検査訪問の記録
- ・乗り物や運転について
  - NAS が所有する乗り物で利用者が移動する場合の手続き
  - 利用者のガイドライン
  - 乗り物を使用する時のガイドライン
  - アクシデント/損害に関する手続き
  - 燃料記録
  - アクシデントマネジメントの記録
- ・性について
  - MGM- 自閉症の人々に関する性
- ・私的/公的な範囲について
  - ガイドライン
- ・アドボカシー/市民権/援助する職務について
  - MGM- 人権とセルフアドボカシーに関する広告
  - 援助の職務と十分な勤勉
  - 信頼できるドアの方針
- ・不服と申し立てについて
  - MGM- 利用者を保護する手続き
  - 悪い実践の主張に関係する手続き
  - 成人のサービスにおける虐待の申し立てを大切に扱うことに関する手続き
- ・ペットについて
  - ペットを飼うことに関する規則
- ・損害賠償について
  - MGM- 保険



- ・休日について
  - 休日の方針、手続きとガイドライン
- ・労働に関する苦情と懲戒
  - MGM- 手続き
- ・欠勤について
  - MGM- 出勤の取り扱い
  - MGM- 家族サービス
  - MGM- 非常時の欠勤
  - MGM- 年次休暇（臨時職員、常勤職員、代替職員）
- ・Equal opportunities の声明文
  - 人種や性別、宗教、障害などに関わらず、サービスを等しく容易く受ける機会を与えられなければならない

## 【用語について】

### Attending reviews

…ケースカンファレンスと並列される 1 つの会議と思われるが、詳細は不明

### Equal opportunityies

…人種や性別、宗教、障害などに関わらず、サービスを等しく容易く受ける機会を与えられなければならない

Manager …職員を直接指導するトレーナー

MGM [Managrer`s Guidance Manual] …管理職のための手引き書

MSD [Management Support and Development]

…利用者の発達・成長に応じた援助内容についての研修もしくはマニュアル本と思われるが、詳細は不明

NAS [THE NATIONAL AUTISIC SOCIETY] …イギリス自閉症協会

NVQ [National Vocational Qulification] …職業国家資格。レベル分けされている。

STESOLID …施設内における業務の 1 つと思われるが、詳細は不明

STUDIO III …イギリスにおける職員研修の 1 つ

SPELL [Structure (構造化), Positive (陽性強化), Empathy (共感的理解), Low arousal (低覚醒), Links (つながり)]

…イギリス自閉症協会が提唱する自閉症への基本的なアプローチの仕方

Stesolid …抗てんかん薬の1つと思われるが、詳細は不明

TEACCH [Treatment and Education of Autistic and Related Communication Handicapped Children]

…自閉症とコミュニケーション障害児を対象としたアメリカノースカロライナ州の全州的な規模の治療と教育プログラム

資料2 社会福祉士現況調査（抜粋）

表1

問7 あなたの主となる勤務先は、次のどれに当てはまりますか。

勤務先	回答数	構成比
a. 老人福祉施設	1,594	20.4%
b. 知的障害者福祉施設	797	10.2%
c. 精神障害者社会復帰施設	82	1.0%
d. 身体障害者福祉施設	219	2.8%
e. 児童福祉施設	380	4.9%
f. 生活保護施設	62	0.8%
g. 老人保健施設	463	5.9%
h. 医療機関（療養型含む）	1,060	13.5%
i. 教育機関	355	4.5%
j. 市町村行政機関	565	7.2%
k. 都道府県行政機関	257	3.3%
l. 民間の相談機関	50	0.6%
m. 社会福祉協議会	633	8.1%
n. 福祉関連団体	158	2.0%
o. 福祉関連企業	110	1.4%
p. 一般企業	171	2.2%
q. NPO 団体	35	0.4%
r. 独立の社会福祉士事務所	24	0.3%
s. 勤務していない	495	6.3%
t. その他	248	3.2%
無回答	73	0.9%
計	7,831	100.0%

表2

問8 あなたが従事されている主となる職種は次のどれに当てはまりますか。

勤務先	回答数	構成比
a. 相談員	1,130	14.4%
b. 判定員	25	0.3%
c. 指導員	1,213	15.5%
d. ケースワーカー	344	4.4%
e. 医療ソーシャルワーカー	572	7.3%
f. 精神科ソーシャルワーカー	265	3.4%
g. 看護婦（保健婦、助産婦、准看護婦）	91	1.2%
h. 療法士（PT・OT・ST）	50	0.6%

i. 福祉司（児童・身障・知障）	94	1.2%
j. 児童自立支援専門職（生活支援員）	10	0.1%
k. 保育士	95	1.2%
l. 介護職員（ケアワーカー）	468	6.0%
m. 介護支援専門	481	6.1%
n. 教育・研究職	332	4.2%
o. 管理職（役員・事務長・課長等）	599	7.6%
p. 補佐・係長（査察指導員）	172	2.2%
q. 事務職	761	9.7%
r. その他	590	7.5%
無回答	539	6.9%
計	7,831	100.0%

表 3

問 2 2 あなたの現在の主要な業務は、社会福祉士としての専門性を生かした業務（活動）内容となっていますか

	回答数	構成比
a. 専門性が生かされている	2,604	33.3%
b. 専門性を生かされていない	2,023	25.8%
c. どちらとも言えない	2,826	36.1%
無回答	378	4.8%
計	7,831	100.0%

### 資料3 レポート

「知的障害福祉現場で求められる資格と資質について」

下平社会福祉士事務所

所長 下平 雅子

私は、昭和61年度に東京都の養護学校の寄宿舎で非常勤職員として1年間勤務した後、親の会が運営する法外の知的障害者通所授産施設（以下作業所）で常勤指導員として6年間働いた。

現在は、フリーの社会福祉士として有料での相談業務を行なう傍ら、地域の作業所とも関わりを続けている。この度の支援費制度の施行に伴い、作業所の関係者が立ち上げた知的障害者を主に対象とする居宅サービス提供事業所にも役員として参加させて頂いている。

私の知的障害者・児との関わりは限られた範囲の中でしかないが、かつて保母（現在の名称は保育士）資格を持つというだけで知的障害について特段の知識もないまま現場に放り出され、見様見真似で障害児との接し方や指導方法を悩みながら学んできた経験を持つ。

また、現在相談業務を行なう中では知的障害者の保護者からの相談も多く、その中には施設職員への不満がかなり含まれている。

今回、標題のテーマを考えるに当たり、作業所の職員と保護者（約20人）に協力をお願いし個別に意見を聞いてみた。保護者は50代から60代で強度行動障害を伴う重度の知的障害があり福祉施設を利用している子供の母親が大半だった。また、保護者の中には作業所の職員として働いた経験のある人が何人かいた。

資格についてはあった方が良いという人と、あまり関係ないと言う人に分かれた。しかし、あった方が良いという人でも具体的に資格名を挙げられる人は少なく、心理職とか教員などの答えに留まった。養護学校教諭と社会福祉士を挙げた人が数名いた。

資格は関係ないと言う人は「資格より人柄」と一様に言い、人柄について具体的に聞くと少し考えながら「やさしい人」と答える人が多かった。その他には「知的障害の現場での経験が豊富な人」「やる気のある人」などが続いた。

自分の子供が利用している施設の職員がどんな資格を持っているかを知っている人がほとんどいないことは意外であった。

次に、職員に学んで欲しいことは何かという質問をした。これに対しては「知的障害者の特有の心理や行動についてもう少し学んで欲しい」と答える人が多かった。特に入所施設を利用している親からの声が多かったのだが、親から見ると自分の子供は職員に理解されていない様に映るようだ。誤った対応が原因で失禁や夜尿が始まったと訴えた人が複数人いた。

一般常識を学んで欲しいと言う意見があった。身だしなみやマナー等にも気を配った生活指導を望むのだが、職員自身にそのあたりが欠けているように感じるらしい。

その他自由に意見を求めたが、職員の資質のばらつきや職員間の連携の悪さ、制度や社会資源の知識の不足などを指摘する声があった。広範な専門的知識と豊かな人間性を期待する保護者の思いが伝わってきた。

作業所の職員には主に現任研修に関する意見を聞いた。親の会の運営する作業所であり資格を持たない人がほとんどであったが、保育士やヘルパーの資格を持つ人が数名いた。

作業所でも現任研修を受ける機会はあるそうだが、内容は事例検討や援助技術のようなものが多いらしい。支援費制度、ケアマネジメント、地域福祉などについて学びたいという意見が多く聞かれた。また、社会福祉や障害者の歴史などを学びたいという声もあった。但し、現実には研修に割ける時間はかなり取りにくいようで、連続しての受講には消極的な返答が多かった。職員の年齢層は20代から50代までだが研修への意欲は年齢に関わらず高いと感じた。意欲が実際の研修参加につながれば良いと思う。

作業所の所長は資格より人柄という意見だった。彼女も大多数の保護者と同様に人柄を「やさしさ」と表現した。「やさしさ」をもう少し具体的にお願いしたら、「本人に本当のことをストレートに言えること」との答えが返ってきた。私はその言葉を、(障害を持った)相手と正面から向き合うことができる人、と解釈した。相手の人権を尊重し、その人そのものを大切に思う気持ちがなければ、相手と向き合うことはできない。

「やさしさ」を身につけるにはどうしたらいいと思うか尋ねた。彼女は「現場の経験の積み重ねでしょう」と言い、現状では一定の資格を持った人が必ずしも知的障害の現場に相応しいとは思えないのが残念だと付け加えた。

彼女が言う「やさしさ」を持った人を教育で養成することは本当にできないのか、私は考えてしまう。

私自身は社会福祉士と保育士の資格を持つ。しかし、知的障害についての知識が充分にあるかというといささか自信がない。社会福祉士だから人権意識は高いつもりだし制度や社会資源についても知識はあるだろう。しかし、知的障害についての医学的知識、心理学の知識などや指導法、援助法などは体系立てて教育を受けたわけではない。必要に応じ仕事の合間を縫って研修を受けたり自主学習をただけである。体系的に学べる機会があったら是非受講したいと思う気持ちは今も変わらない。

現任研修についての必要性は大いに感じるころだが、現実には時間の制約がある。作業所の職員たちも、研修に割ける日数は年に5日程度、連続の研修だと2週間程度が限界と言う意見が大多数だった。現場はいつも人の配置がぎりぎりの状態で動いているのだ。これからだって状況が緩和されるとは思えない。

標題に戻ろう。望まれる資格と資質ということで、この資格を持っていれば知的障害への対応はパーフェクト、そんな資格があれば一番いいのだろう。しかし、それはなかなか難しい。難しいけれど一定の教育で質が担保された人材を育成していかないと現場のニーズには対応できない。

このレポートは、地域の作業所という極めて小さな集団を対象にしたヒアリングをもとにまとめたものだが、利用者に近い声が聞けたと思う。施設を実際に利用している障害者本人の声も聞きたかったのだが、意思疎通が困難だったり本心を理解するには時間がかかるなど制約があったため保護者からの聞き取りに留めた。

福祉施設の第三者評価システムが開発され、東京都でも試行事業が始まった。私も評価委員の一員として試行事業に関わったが、知的障害者施設の在り方もこれからは変革が迫られるだろう。福祉現場で求められる資格と資質についても制度が変わり、契約に基くサ

ービス利用と情報公開という流れの中で論議され、整理されていくのだろうと思う。

#### 資料4

表1 資格別の必要科目

資格名	資格の性格	根拠 (実施主体)	科目 (指定校により時間数が異なる)
社会福祉士	国家資格 (別途国家試験受験必要)	社会福祉士 および介護 福祉士法	(社会福祉士短期養成施設等：社会福祉士介護福祉士学校職業能力開発校等養成施設指定規則別表第一による) 社会福祉原論、老人福祉論、障害者福祉論、児童福祉論、社会保障論、公的扶助論、地域福祉論、社会福祉援助技術論、社会福祉援助技術現場実習(180時間)、社会福祉援助技術現場実習指導(90時間)、心理学、社会学、法学、医学一般、介護概論
介護福祉士	国家資格 (別途国家試験受験必要)	社会福祉士 および介護 福祉士法	(社会福祉士短期養成施設等：社会福祉士介護福祉士学校職業能力開発校等養成施設指定規則別表第四による) (基礎分野)人間とその生活の理解、 (専門分野)社会福祉概論、老人福祉論、障害者福祉論、リハビリテーション論、社会福祉援助技術、社会福祉援助技術演習(30時間)、レクリエーション活動援助法(演習)(60時間)、老人・障害者の心理、家政学概論、家政学実習(90時間)、医学一般、精神保健、介護概論、介護技術(演習)(150時間)、形態別介護技術(演習)(150時間)、介護実習(450時間)、介護実習指導(演習)(90時間)
			〈養成機関〉 社会福祉概論、社会福祉行政論、社会保障論、公的扶助論、老人福祉論、障害者福祉論、児童福祉論、家庭福祉論、地域福祉論、社会福祉援助技術論、社会福祉援助技術演習、福祉事務所運営論、社会福祉施設経営論、保健体育・レクリエーション、介護概論、医学一般、法学、経済学、心理学、社会学、社会福祉現場実習(1

社会福祉主事	任用資格	社会福祉法 ・社会福祉主事養成機関等指定規則	80時間)、社会福祉現場実習指導(90時間)、その他  ----- 〈講習会〉 社会福祉概論、社会福祉行政論、社会保障論、公的扶助論、老人福祉論、身体障害者福祉論、知的障害者福祉論、精神障害者保健福祉論、児童・家庭福祉論、地域福祉論、社会福祉援助技術論、社会福祉援助技術演習、福祉事務所運営論、生活保護制度演習、介護概論、医学一般、法学、心理学、社会学、①福祉事務所・②社会福祉施設・③身体障害者更生相談所等実習(②③の実習が合計6日間以上)
知的障害者援助専門員(認定講習および資格認定試験により知的障害福祉士取得)	日本知的障害者福祉協会が認定	日本知的障害者福祉協会	知的障害者福祉総論、知的障害者援助技術論、知的障害者の医学、知的障害者の臨床心理、知的障害児の療育、知的障害者の生活と援助技術、知的障害者の就労と援助、知的障害者の保健衛生・看護、知的障害者の余暇・文化活動、知的障害者の地域福祉、知的障害施設の運営、重複障害者援助技術、事例研究



資料5 「養成部修業生の養成所に関する意識調査」書式

1.

(1) あなたが、養成所で学んだ事で就職してから役に立ったことは何ですか。

役に立ったと思われる順に番号を付けてください。

- ( ) 講義
- ( ) 園内実習
- ( ) 園外実習
- ( ) 見学
- ( ) 集団生活
- ( ) 知的障害児者と間近で生活したこと

順位付けの理由をお書きください。

( ) ( ) ( )

(2) 印象に残っている講義がありましたら3つ以内で科目名をお答え下さい。

( ) ( ) ( )

2. 養成所を修業したことで以下のような点でメリットがありましたか？

(1) 人間関係上のメリット

①同期の人との人間関係

a 大いにある      b ある      c それほどない      d ない

②先輩との人間関係

a 大いにある      b ある      c それほどない      d ない

③後輩との人間関係

a 大いにある      b ある      c それほどない      d ない

(2) 情報収集におけるメリット

①世の中の動きに関する情報

a 大いにある      b ある      c それほどない      d ない

②施設内での支援方法

a 大いにある      b ある      c それほどない      d ない

(3) 就職時におけるメリット

①就職活動に役立ちましたか？

a 大いに役にたった      b 役に立った      c それほど役に立たなかった      d 役に立たなかった

(4) 給与面でのメリット



5. あなたご自身についてお答え下さい。

現在の職業 ( )

福祉の仕事の経験年数 ( ) 年

性 別 1. 男 2. 女

何期生ですか。

- |            |            |            |
|------------|------------|------------|
| 1. 1～5期生   | 2. 6～9期生   | 3. 10～15期生 |
| 4. 16～20期生 | 5. 21～25期生 | 6. 26～30期生 |
| 7. 31～36期生 | 8. 37期生～   |            |

※10期から定員40名・37期から食費徴収開始により上のよう  
な分け方としました。

ご協力ありがとうございました。

資料6 養成部修業生の国立秩父学園附属保護指導職員養成所に関する意識調査結果

表1 回答者の属性

①修業の期

修業期	回答数
1～5期	17
6～9期	14
10～15期	16
16～20期	15
21～25期	16
26～30期	17
31～36期	25
37期～	42
合計	162

②男女比

男	83
女	79

③職業

職 業	回答数
指導員	75
公務員	10
コーディネーター	5
施設長	8
事業団	2
会社員	1
教員	7
社協職員	2
保育士	6
無職	5
児童相談所	5
介護	3
ヘルパー	1
事務	6
行政	2
大学・短大・専門学校	4