

- 新任・中堅職員とも指導担当者が随時指導育成している。中堅職員の場合には指導担当者を配置している施設は少ないが、比率から見れば指導担当者による指導育成が53.3%と高率である。

6. 指導育成の現状 (設問3で「いいえ」と回答)

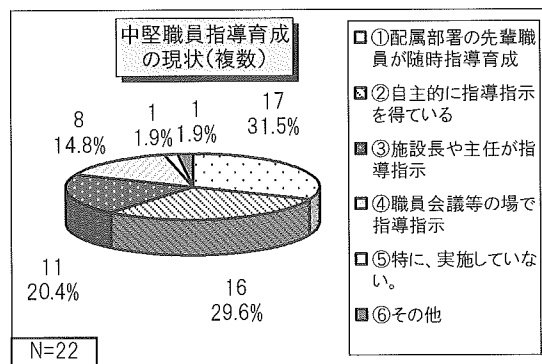
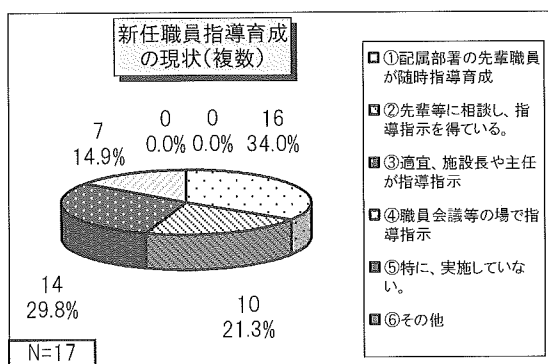
指導担当者がいない施設 複数回答

◎ 新任職員

特に指定はしていないが、配属部署の先輩職員が随時指導育成している	16 施設	34.0%
適宜、施設長や主任が新任職員の職務遂行状況を留意しながら、指導指示をしている	14 施設	29.8%
新任職員が自主的に、先輩等に相談し、指導指示を得ている	10 施設	21.3%
職員会議等の場で、他職員と同様に指導・指示をしている	7 施設	14.9%

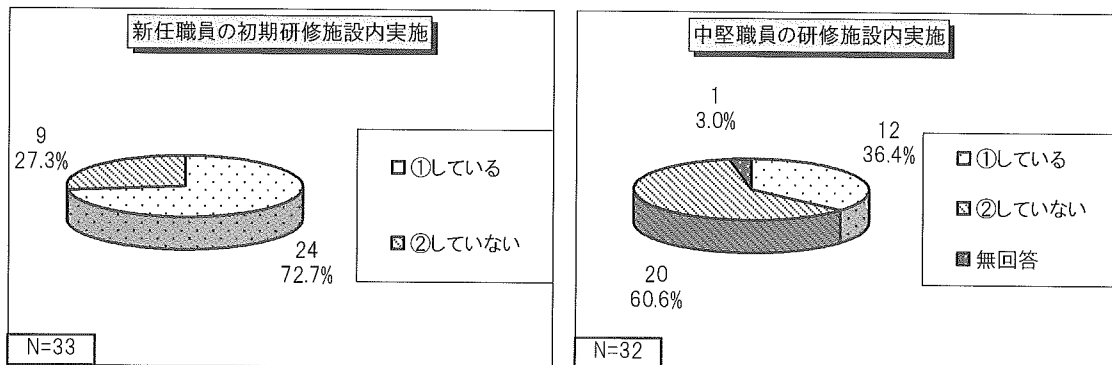
◎ 中堅職員

特に指定はしていないが、配属部署の先輩職員が随時指導育成している	17 施設	31.5%
中堅職員が自主的に、先輩等に相談し、指導指示を得ている	16 施設	29.6%
適宜、施設長や主任が中堅職員の職務遂行状況を留意しながら、指導指示をしている	11 施設	20.4%
職員会議等の場で、他職員と同様に指導・指示をしている	8 施設	14.8%



- 指導担当者の有無に関わらず、新任・中堅職員に対して随時指導しているという施設が1番多い。配属の先輩職員が随時指導育成しているものの、計画的なトレーニングがなされていないことが分かる。

7. 施設内研修の実施



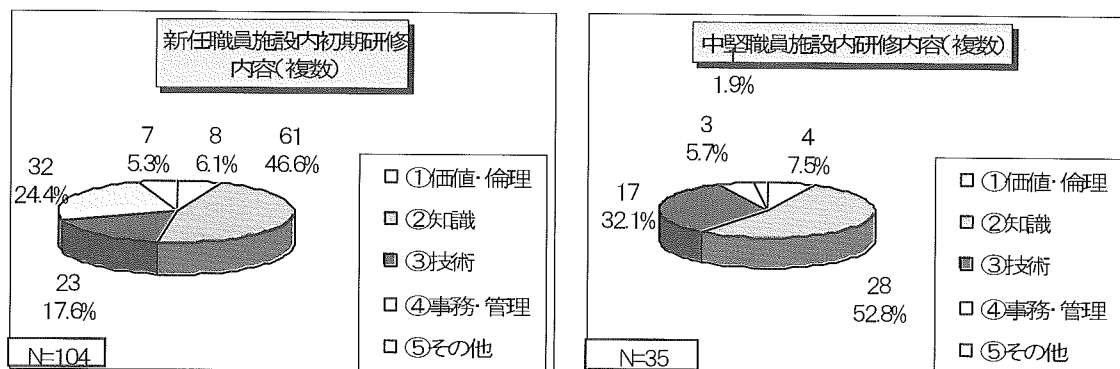
- 新任職員に対しての施設内研修は、約7割が実施しているが、中堅職員に対しての研修は、約6割が実施していない。

8. 平均施設内研修日数

	新任研修N=24	中堅研修N=12
最小日数	1日	1日
最大日数	17日	17日
平均日数	5.1日	4.6日

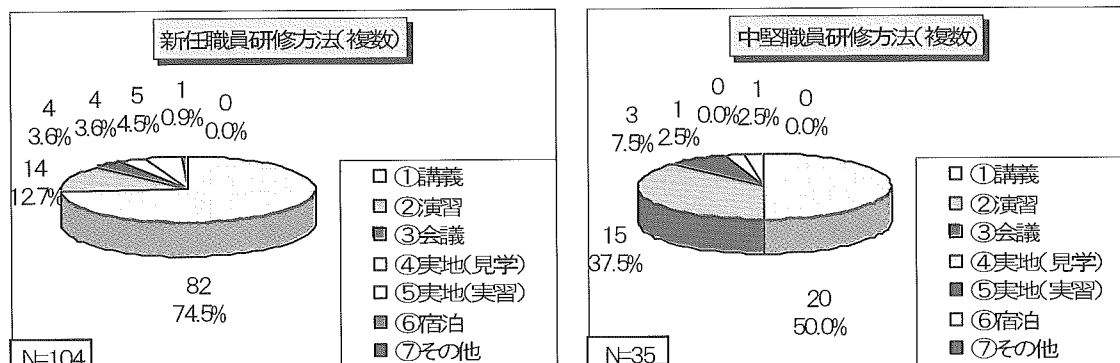
- 施設内研修を実施している施設の新任・中堅職員1人あたりの年間研修実施日数は、新任職員5.1日、中堅職員4.6日となっている。

8-1. 施設内研修の内容（複数回答）



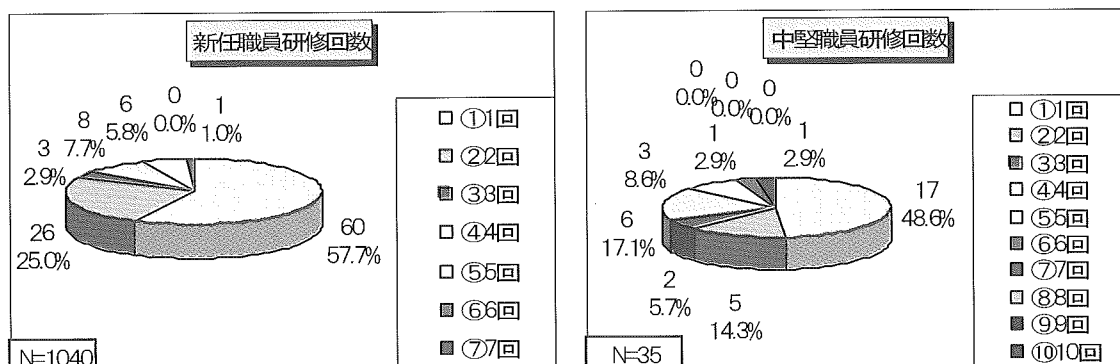
- 施設内の研修内容については、「知識」についての研修が、新任・中堅ともに約5割ある。
- 新任職員の研修では、基礎の部分の研修が比重を占めている。
- 中堅職員の研修では、技術面での研修の割合が、知識面に続いて多い。

8-2. 施設内研修方法（複数回答）



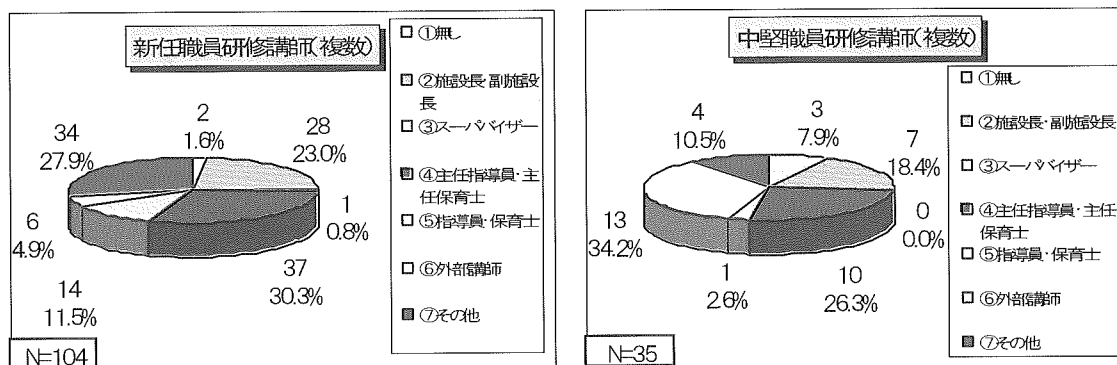
○ 施設内での新任職員に対する研修方法は、講義方式が約8割であるのに対し、中堅職員に対する研修は、講義方式も5割と多いが、新任職員の研修と比べ演習方式の比率が増えている。

8-3. 施設内研修回数（1研修テーマにつき）



○ 1研修テーマにつき1回限りの研修が、新任職員研修では57.5%、中堅職員研修では48.6%となっていて、継続的な研修は少ない。

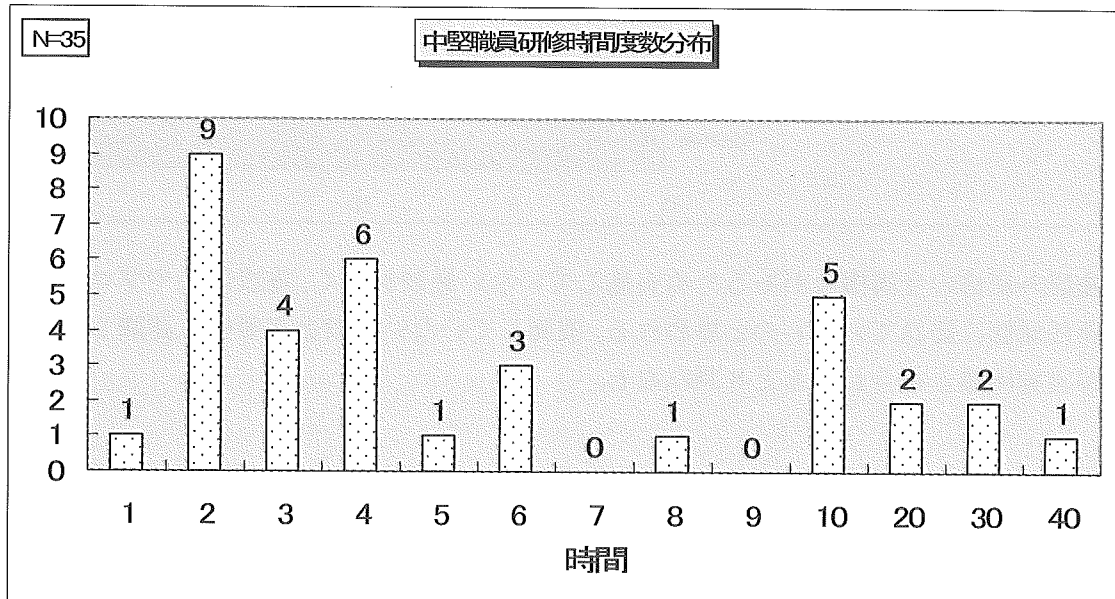
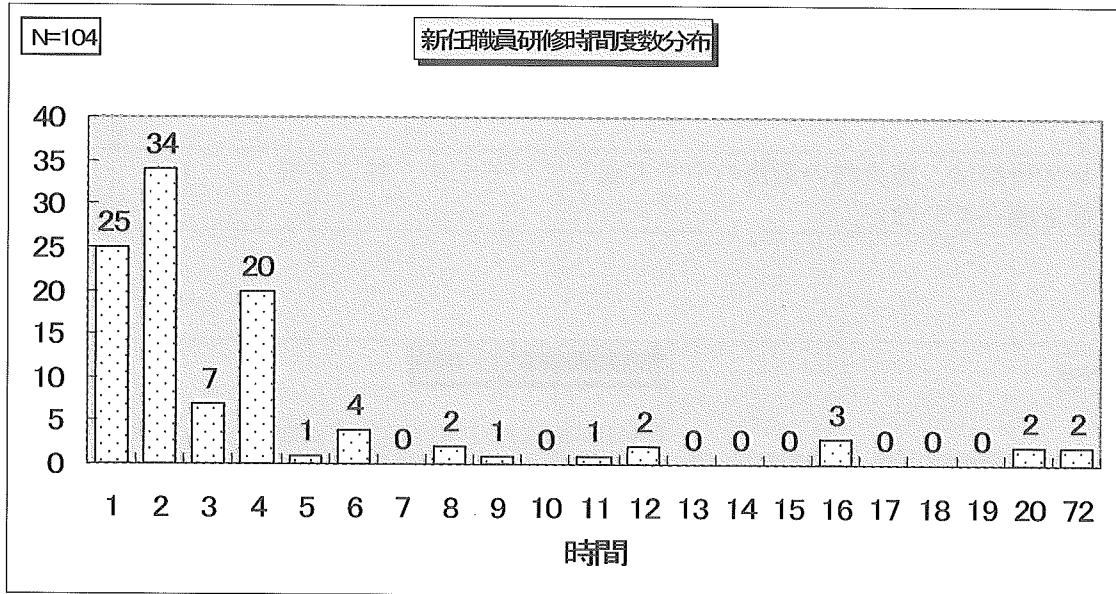
8-4. 施設内研修講師（複数回答）



○ 施設内研修の新任職員研修の講師は、施設長・副施設長・主任指導員・主任保育士が多い。その他では事務職員や栄養士、看護師、医師などが含まれている。

○中堅職員研修の講師は、新任職員研修に比して外部講師が34.2%と多くなっている。

8-5. 施設内研修時間（1研修テーマにつき）



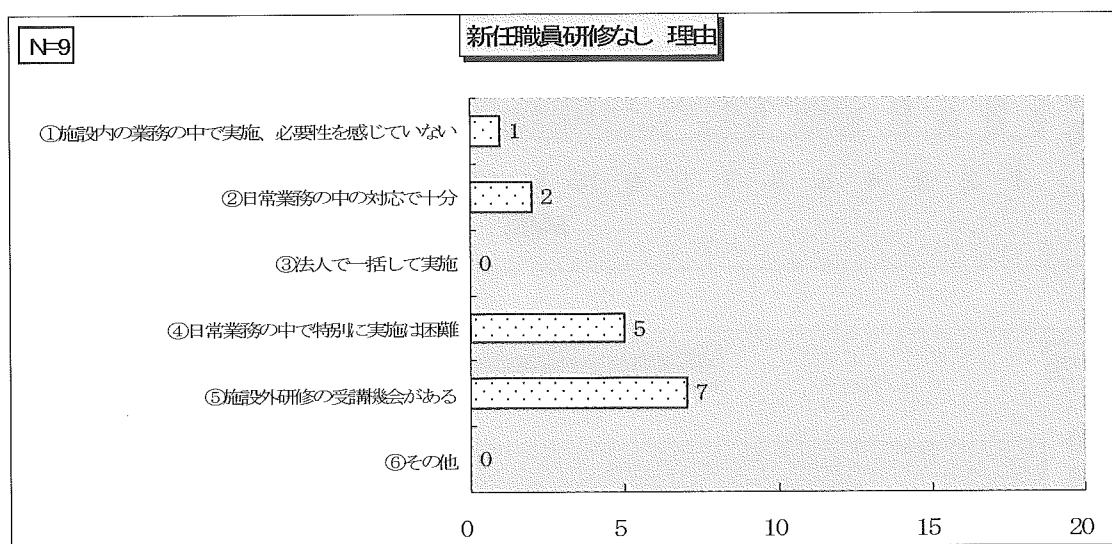
○ 新任研修の研修時間は4時間以内が約8割、中堅研修の研修時間は4時間以内が約6割である。

○ 研修時間の設定は2時間単位で行われる傾向にあるが、新任職員には事務・管理的な研修が多いため1時間の設定も多く見られる。

9. 施設内新任研修を実施しない理由（設問7で「新任研修をしてない」と答えた場合）

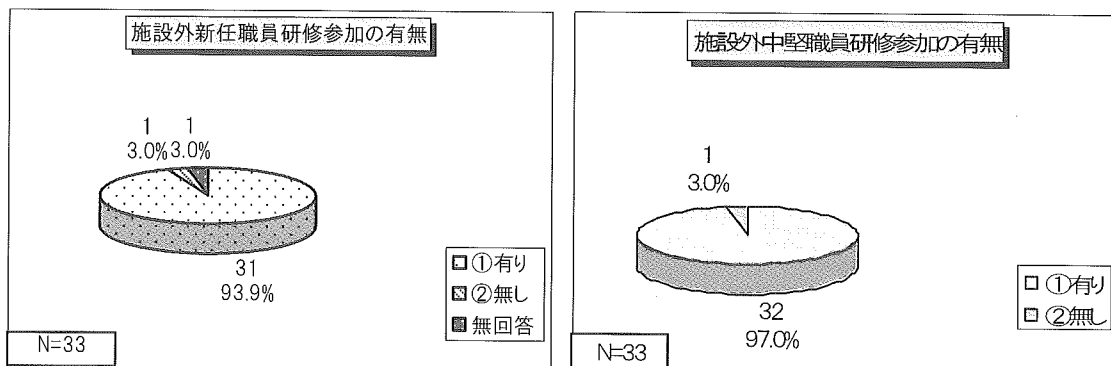
（複数回答）

施設外研修の受講機会があるので、特にしていない。	7	46.7%
新任研修の必要性を感じるが、日常業務の中で特別に実施するのは困難である。	5	33.3%
新任の該当者が少なく、日常業務の中の対応で十分と感じている。	2	13.3%
新任研修は、施設内の業務の中で実施しているため、特に必要性を感じていない。	1	6.7%



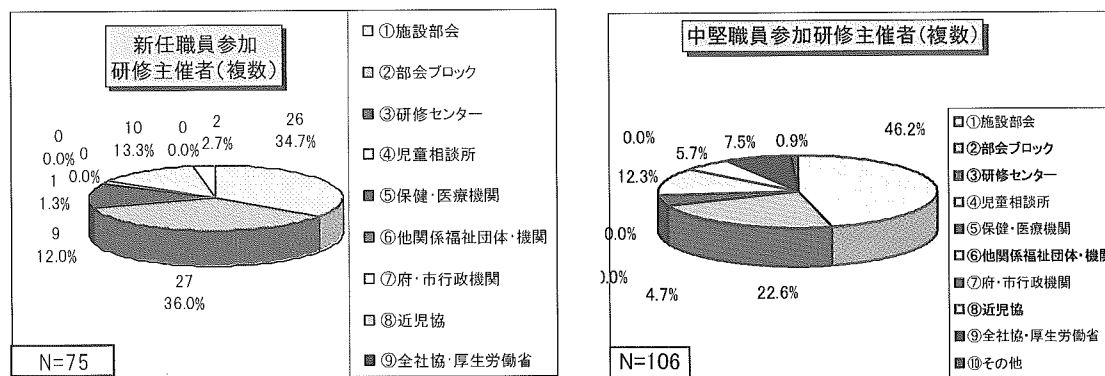
○施設外研修の受講機会があるため実施していない施設が多く、施設部会やブロックの新任研修に委ねているものと思われる。実施していない施設と必要性は認識しているが実施困難とを合わせると8割になる。

10. 施設外での研修の有無



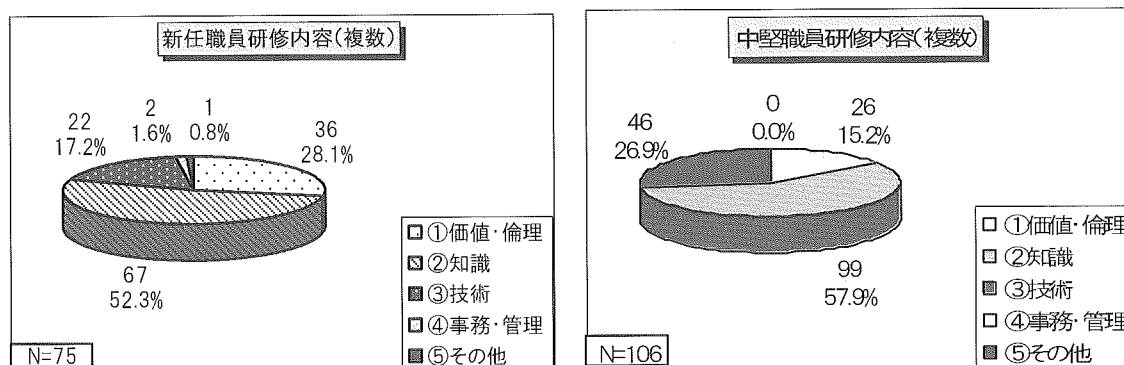
○新任・中堅職員ともに、施設外で参加できる研修があると回答した施設が9割以上ある。

10-1 施設外研修の主権者について (設問10で「有り」と回答)(複数回答)



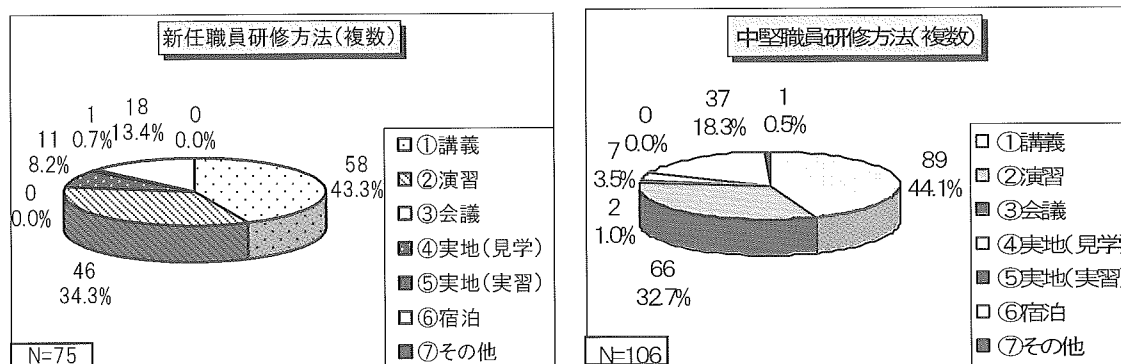
○ 新任・中堅職員研修とも社会福祉協議会児童施設部会と部会のブロック主催の研修に参加が多く、新任では71%、中堅では68%となっている。新任研修は部会のブロック研修への参加が多い。

10-2. 施設外研修内容 (複数回答)



○施設内研修と同様で、新任・中堅研修ともに、研修内容が「知識」について約5割ある。
 ○事務・管理についての研修は、施設内で実施しており、施設外での研修では実施していない。
 ○新任に対しては、「技術」より「価値・倫理」の研修内容が多い。

10-3. 施設外研修方法



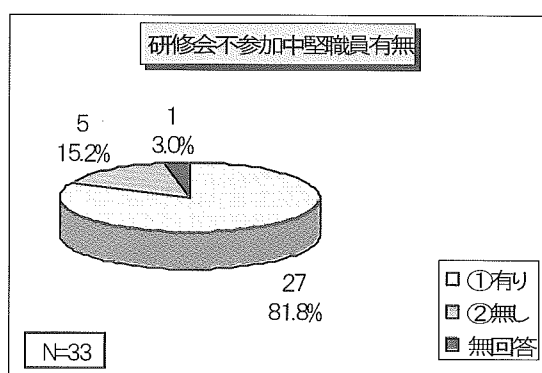
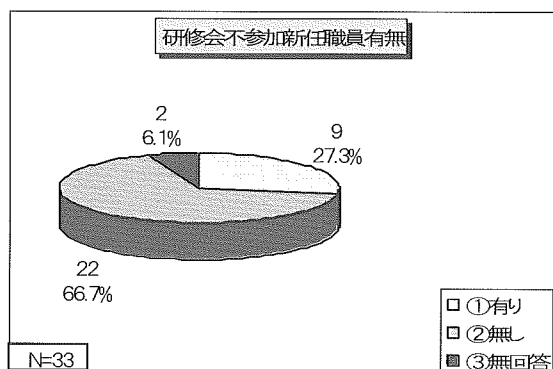
- 新任研修に関して、施設内新任研修と比べると、施設外新任研修は、演習の割合が増えている。
- 講義方式の割合が高いため知識は得られるが、自身が解決したい問題を考える機会にはならない。

10-4. 施設外研修参加人数

	新任職員	中堅職員
参加人数	165 人	203 人
職員数	248 人	580 人
参加率	66.5%	35.0%

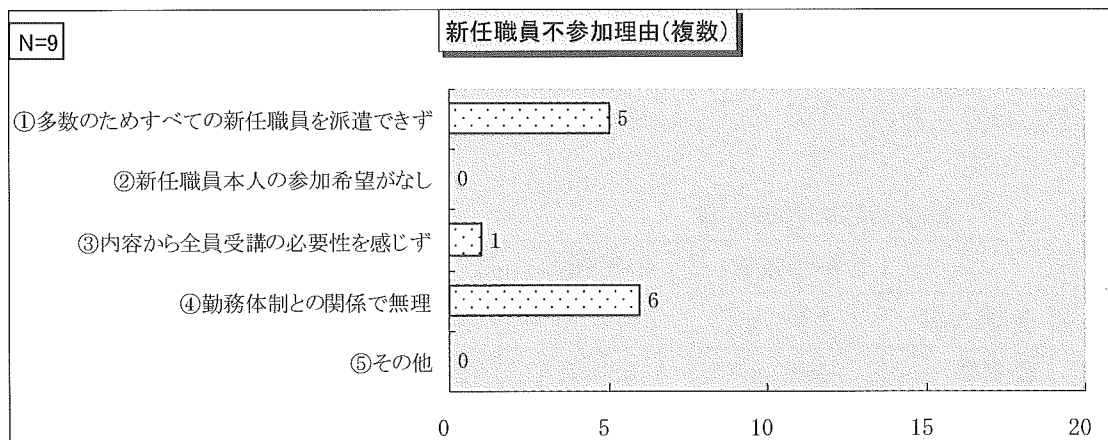
- 施設外研修への参加率は新任職員が 66.5%、中堅職員が 35.0% で中堅職員の参加率が低い。

11. 不参加職員の有無

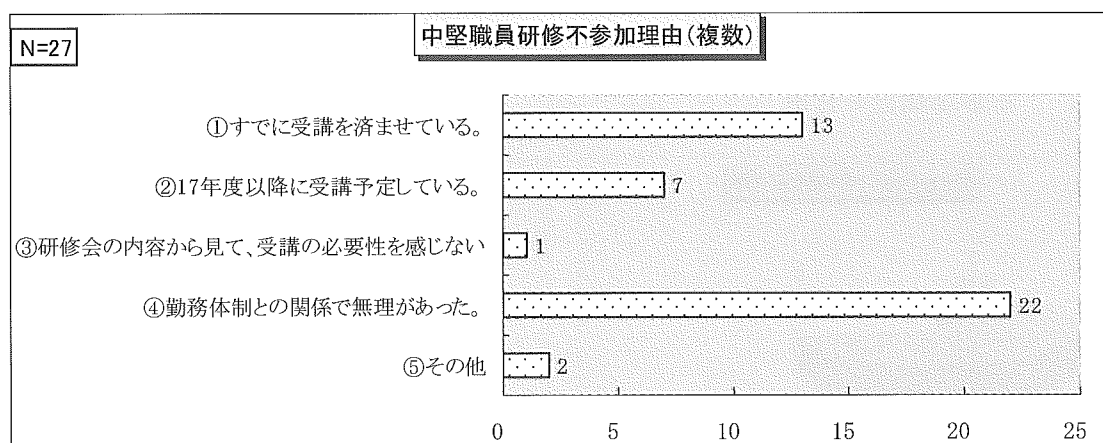


- 施設外研修は全体的に実施されているなかで、新任職員は約 7 割の施設で施設外研修に参加できているが、中堅職員になると逆に約 8 割の施設で参加できていない職員がいるため、新任職員の研修参加率は高いが、中堅職員の参加率が極端に低い。
- 新任研修は、「新任研修」という形で、施設内や施設部会、各ブロックで研修会が開催され、新任と限定されているために、参加しやすく、研修の参加率も高くなっている。
- 中堅研修も開催されているが回数的には少なく、中堅職員は様々な内容の研修の中から参加する研修を求めているが、日常の業務が優先され、研修の参加率が低下している。
- 交代勤務のなかで、勤務時間内に施設外研修に派遣する事の難しさがある。

1 1 - 2. 施設外新任研修不参加の理由（複数回答）



1 1 - 3. 施設外中堅研修不参加の理由（複数回答）

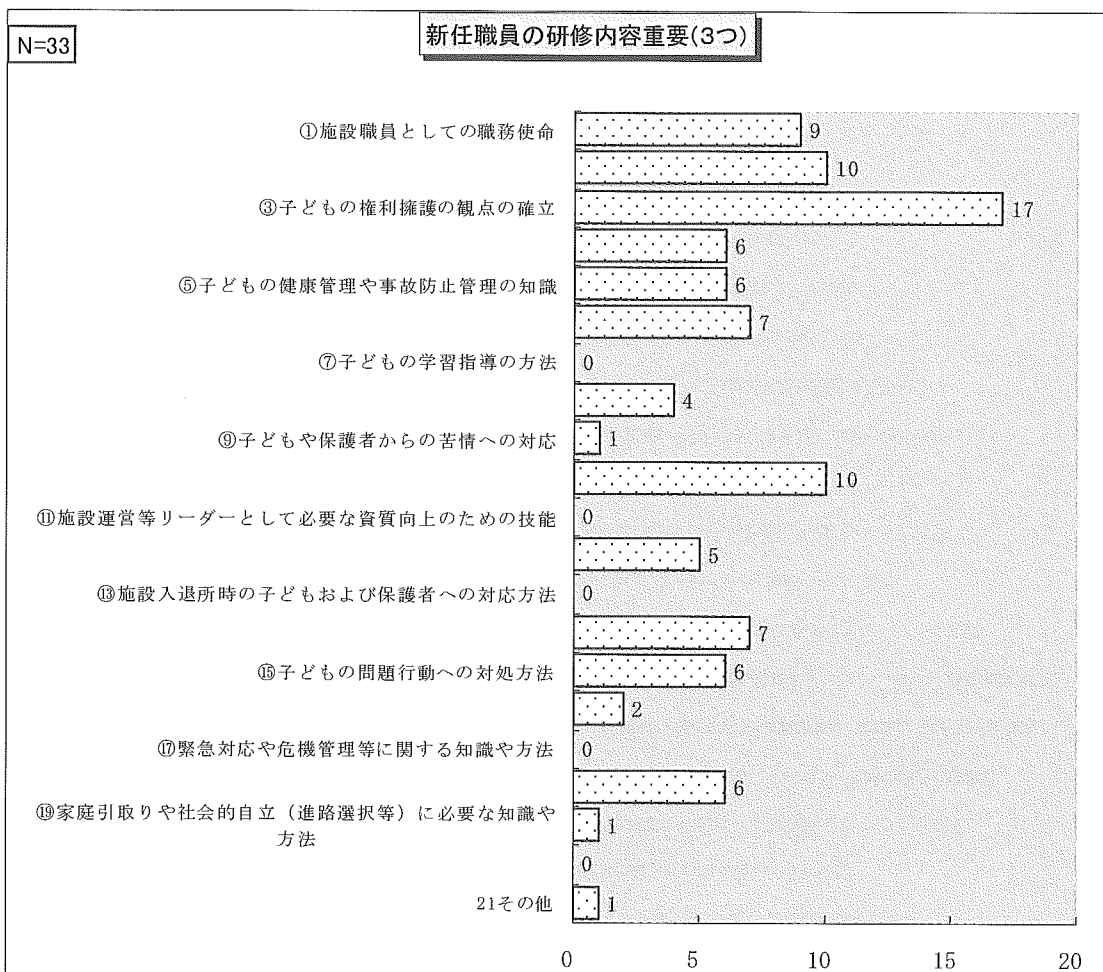


○新任・中堅職員とも施設外研修に参加しなかった理由として、勤務体制との関係で参加できなかったが多い。

1 2. 重要と考える研修内容

◎ 新任職員（3つ回答）

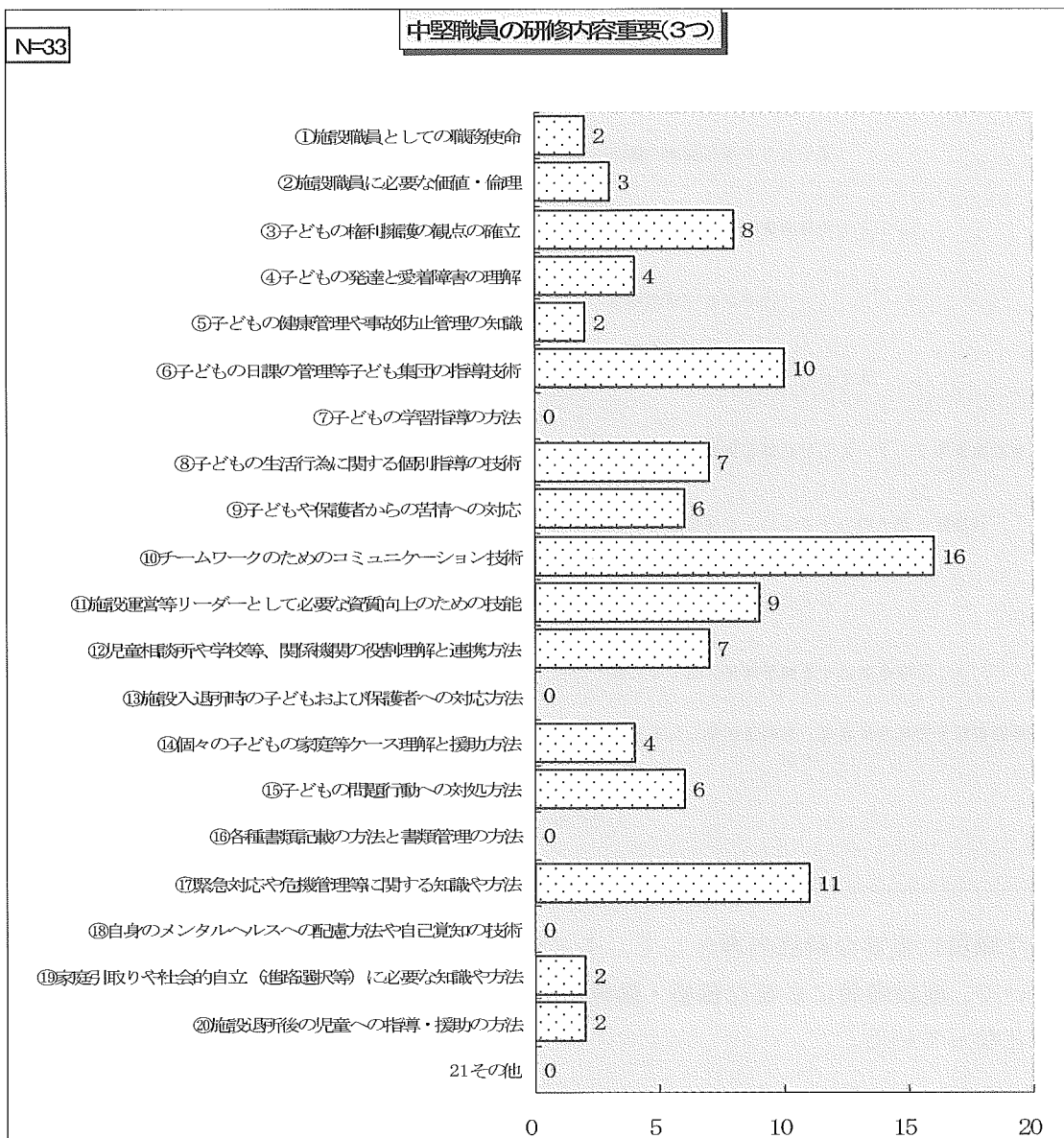
	度数	% (対 78)	% (対 33)
子どもの権利擁護の観点の確立	17	17.3%	51.5
施設職員に必要な価値・倫理	10	10.2%	30.3
チームワークのためのコミュニケーション技術	10	10.2%	30.0
施設職員としての職務使命	9	9.2%	27.3
子どもの日課の管理等の子ども集団の指導技術	7	7.1%	21.2
個々の子どもの家庭等ケース理解と援助方法	7	7.1%	21.2
子どもの発達と愛着障害の理解	6	6.1%	18.2
子どもの健康管理や事故防止管理の知識	6	6.1%	18.2
子どもの問題行動への対処方法	6	6.1%	18.2



○新任職員に重要な研修内容として、子どもの権利擁護の観点の確立がもっとも多く、次いで、施設職員に必要な価値・倫理、チームワークのためのコミュニケーション技術となっている。

◎ 中堅職員 (3つ回答)

	度数	% (対 99)	% (対 33)
チームワークのためのコミュニケーション技術	16	16.2	48.5
緊急対応や危機管理等に関する知識や方法	11	11.1	33.3
子どもの日課の管理等子ども集団の指導技術	10	10.1	30.3
施設運営等リーダーとして必要な資質向上のための技能	9	9.1	27.3
子どもの権利擁護の観点の確立	8	8.1	24.2
子どもの生活行為に関する個別指導の技術	7	7.1	21.2
児童相談所や学校等、関係機関の役割理解と連携方法	7	7.1	21.2
子どもや保護者からの苦情への対応	6	6.1	18.2

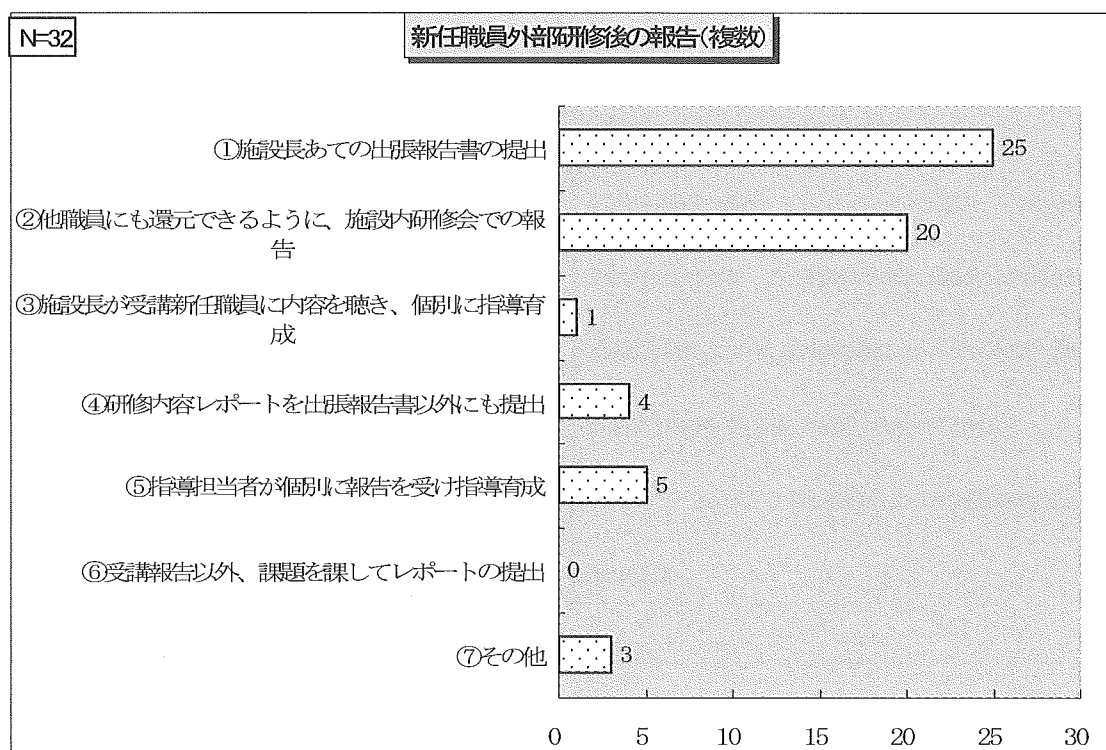


- 中堅職員に重要な研修内容としては、チームワークのためのコミュニケーション技術がもっとも多く、次いで、緊急対応や危機管理等に関する知識や方法、子どもの日課の管理や子ども集団の指導技術があげられている。新任は基礎部分を、中堅職員になると幅広く対応していかなければいけない立場になるため、応用部分を学ぶ事が重要と考えている。新任・中堅職員ともにチームワークの重要性を感じていることが分かる。

13. 研修後の報告

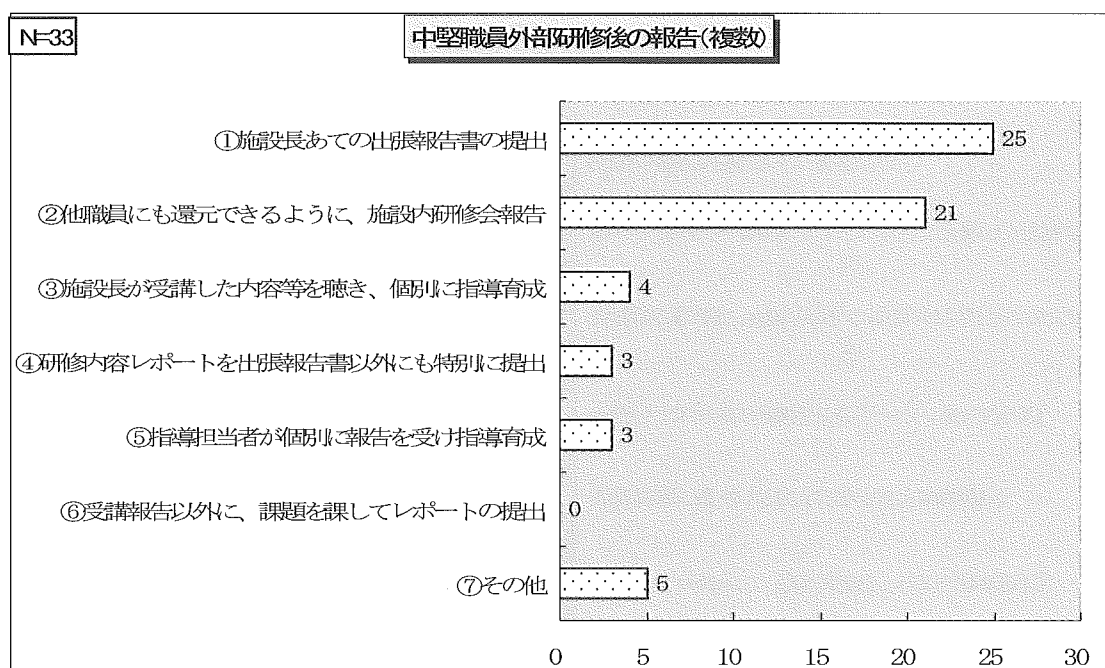
◎ 新任職員（複数回答）

	度数	% (対 55)	% (対 33)
出張報告書の提出を求める	25	43.1%	75.6%
施設内研修会で報告を求める	20	34.5%	61.0%
指導担当者が個別に報告を受けながら、指導育成をしている。	5	8.6%	15.2%
研修内容を報告するレポートを出張報告書以外にも特別に提出してもらっている。	4	6.9%	12.1%
施設長が受講した新任職員に内容等を聴き、個別に指導育成している。	1	1.7%	3.0%



◎ 中堅（複数回答）

	度数	%（対61）	%（対33）
出張報告書の提出を求める	25	41.0%	75.8%
施設内研修会で報告を求める	21	34.4%	63.6%
施設長が受講した新任職員に内容等を聴き、個別に指導育成している。	4	6.6%	12.1%
指導担当者が個別に報告を受けながら、指導育成をしている。	3	4.9%	9.1%
研修内容を報告するレポートを出張報告書以外にも特別に提出してもらっている。	3	4.9%	9.1%



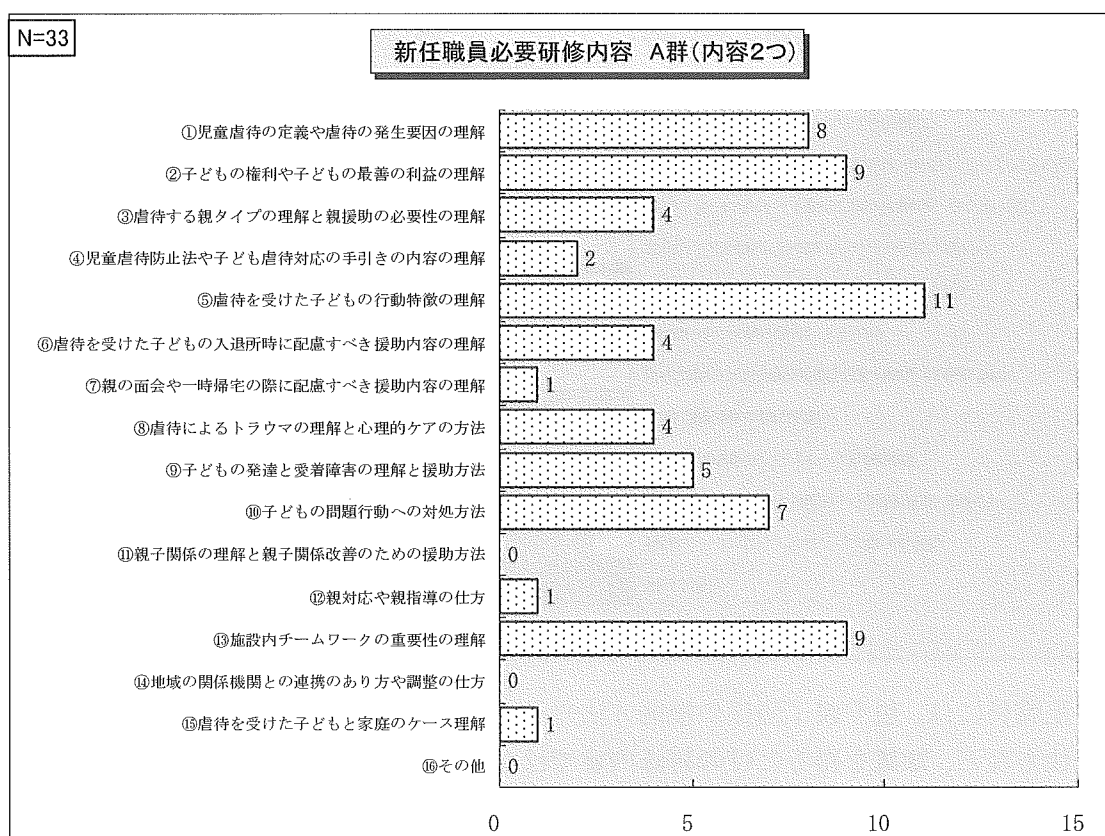
- 施設外研修後の報告の仕方では、出張報告書の提出と施設内研修で報告が、新任・中堅職員ともに多い。他職員にも研修内容を還元できるようにするためには、施設内研修での報告は重要である。

1 4. 虐待対応に必要な研修内容と方法

A郡 研修内容

◎ 新任職員 (2つ回答)

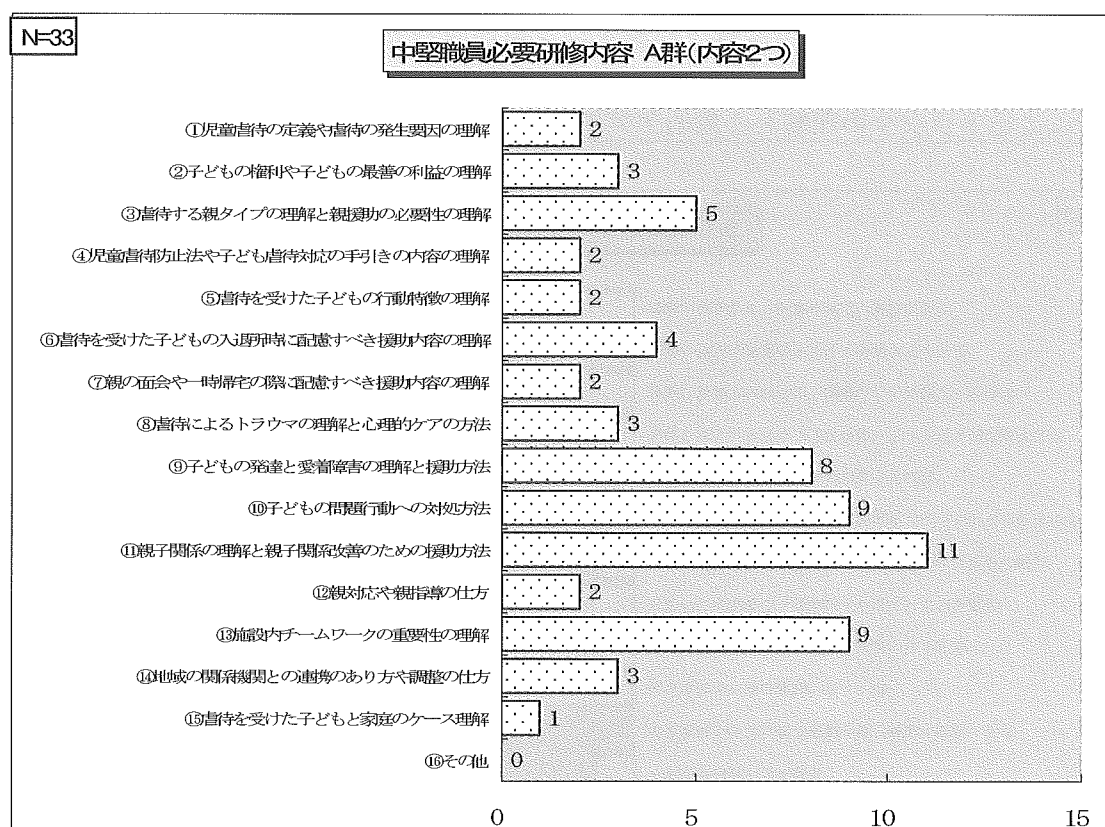
	度数	% (対 66)	% (対 33)
虐待を受けた子どもの行動特徴の理解	11	16.7	33.3%
施設内チームワークの重要性の理解	9	13.6	27.3%
子どもの権利や子どもの最善の利益の理解	9	13.6	27.3%
児童虐待の定義や虐待の発生要因の理解	8	12.1	24.3%
子どもの問題への対処方法	7	10.6	21.2%
子どもの発達と愛着障害の理解と援助方法	5	7.6	15.2%
虐待する親タイプの理解と親援助の必要性の理解	4	6.1	12.1%
虐待を受けた子どもの入退所時に配慮すべき援助内容の理解	4	6.1	12.1%
虐待によるトラウマの理解と心理的ケアの方法	4	6.1	12.1%



○新任職員は虐待を受けた子どもの行動特徴の理解など、入所児童を理解するための研修が必要とされている。

◎ 中堅職員 (2つ回答)

	度数	%(対 55)	%(対 33)
親子関係の理解と親子関係改善のための援助方法	11	16.7%	33.3%
施設内チームワークの重要性の理解	9	13.6%	27.3%
子どもの問題行動への対処方法	9	13.6%	27.3%
子どもの発達と愛着障害の理解と援助方法	8	12.1%	24.3%
虐待する親タイプの理解と親援助の必要性の理解	5	7.6%	15.2%
虐待を受けた子どもの入退所時に配慮すべき援助内容の理解	4	6.1%	12.1%
子どもの権利や子どもの最善の利益の理解	3	4.5%	9.1%
虐待によるトラウマの理解と心理的ケアの方法	3	4.5%	9.1%
地域の関係機関との連携のあり方や調整の仕方	3	4.5%	9.1%



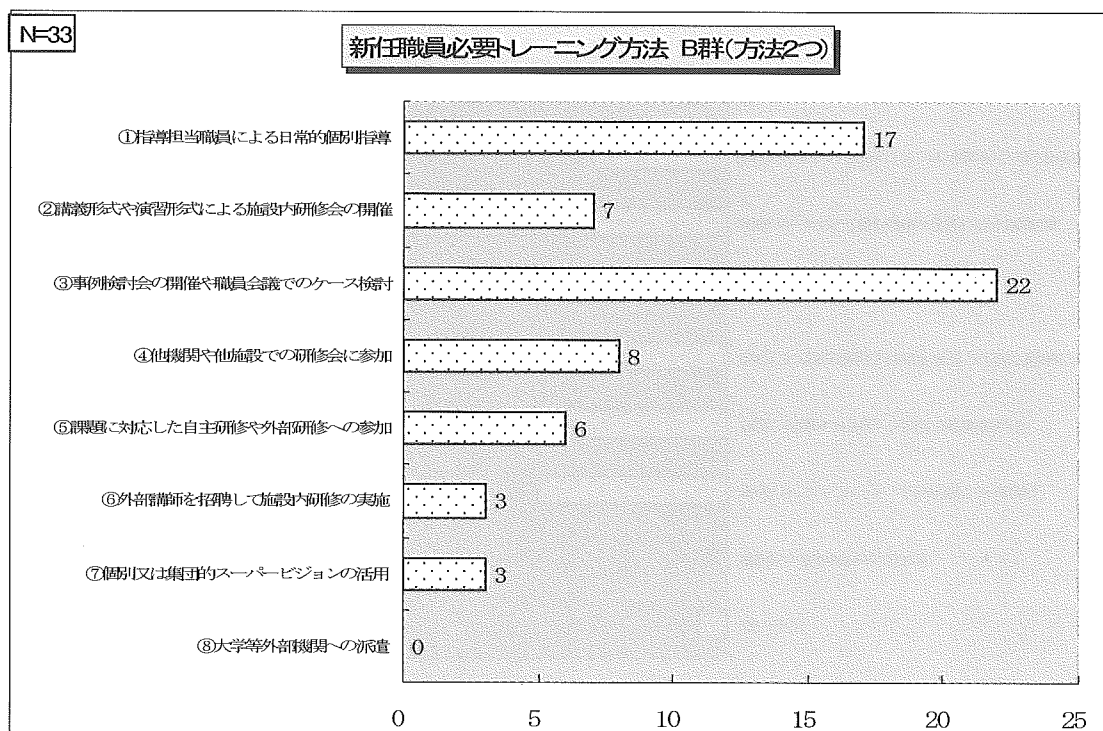
○中堅職員には、親や親子関係の援助方法や子どもの問題行動対処方法、地域との連携の仕方など、知識を得るだけの研修内容ではなく、技術や方法を学ぶ研修内容が必要とされている。また、問題行動の多い子どもが増えていることから対処方法の研修を求めていることもうかがえる。

○交代勤務のなかで、連携や協力が必要不可欠だけにチームワークについての研修は、新任・中堅職員ともに必要性を感じている。

B群 研修方法

◎ 新任 (2つ回答)

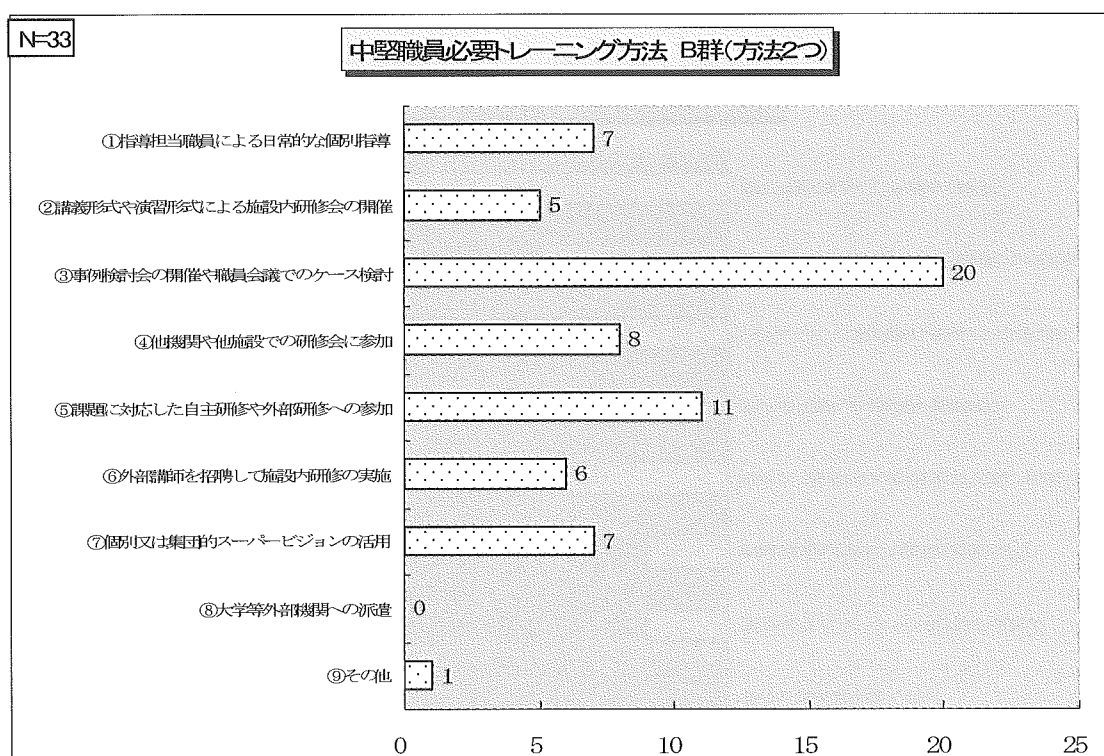
新任	度数	% (対 66)	% (対 33)
事例検討会の開催や職員会議などでのケース検討	22	33.3%	66.7%
指導担当職員による日常的な個別指導	17	25.8%	51.5%
他機関や他施設での研修会に参加	8	12.1%	24.3%
講義方式や演習形式による施設内研修会の開催	7	10.6%	21.2%
課題に対応した自主研修や外部研修への参加	6	9.1%	18.2%
外部講師を招聘して施設内研修の実施	3	4.5%	9.1%
個別又は集団的スーパービジョンの活用	3	4.5%	9.1%



○ 新任職員に必要なトレーニング方法は、事例検討と日常的指導が必要と考えている。

◎ 中堅（2つ回答）

中堅	度数	% (対 65)	% (対 33)
事例検討会の開催や職員会議などでのケース検討	20	30.8	60.6%
課題に対応した自主研修や外部研修への参加	11	16.9	33.3%
他機関や他施設での研修会に参加	8	12.3	24.3%
個別又は集団的スーパービジョンの活用	7	10.8	21.2%
指導担当職員による日常的な個別指導	7	10.8	21.2%
外部講師を招聘して施設内研修の実施	6	9.2	18.2%
講義形式や演習形式による施設内研修会の開催	5	7.7	15.2%
その他	1	1.5	3.0%



○中堅職員に必要なトレーニング方法は、事例検討が多く、次いで自主研修や施設外研修への参加が必要と考えている。

IV 社会福祉協議会研修センターの調査結果

1. アンケート調査票の回収が得られた8研修センターは、大阪府、京都府、奈良県、兵庫県、和歌山県、滋賀県、大阪市、京都市の近畿圏内2府4県と2政令指定都市の8か所。

2. 児童福祉施設等職員研修の企画立案への関与—設問1

8か所の調査回答のうち、1県1市の計2か所が児童福祉施設職員研修の企画立案に関与していないという回答であった。

児童福祉施設等職員に特化した研修企画の立案をしていないところは、「種別共通での研修は企画しており、児童福祉施設職員が参加できるものはある」「福祉施設従事者（全般）を対象とした研修」を立案するという回答になっている。

3. 年間研修計画の策定と手順—設問2・3

児童福祉施設等職員に特化した年間研修計画を策定していると回答したところは、2府1県1市の4か所。策定していないと回答している2県は、研修センターの年間研修計画の中で、児童福祉施設等職員対象の研修会も含めて事業計画、予算立案を策定しているため、質問項目2「児童福祉施設等職員研修の企画立案には関与している」には該当するという回答であったが、児童福祉施設等職員研修に特化した年間研修計画は立案していない。

また、S県から得た児童福祉施設等職員

研修の課題や問題点に関する自由回答では、対象施設が少ないこと（児童養護施設4か所、児童自立支援施設1か所で保育関係は他団体の保育協議会が実施している）があげられている。ただし、研修に関する要望等は、県の児童成人福祉施設協議会の中に児童施設部会があり、そこにヒアリングして研修希望を聴いているということなので、一定の意見反映は行われていることになる。W県では、年間計画は策定していると一旦は回答しているが、自由筆記欄で児童福祉施設等職員個別の研修計画は定めていないと回答している。ここでは、研修センター内で事業計画・予算案の策定を行い、研修人材センターの運営委員会を経て社会福祉協議会理事会等で決定、詳細の企画については各担当者が詰めていくと回答している。また、W県が平成16年度に実施した研修の中で、各児童福祉施設等の職員を対象とした研修で「アトピーの子を取り巻く治療環境の現状」という研修会が実施されているので、年間計画の中では児童福祉施設等職員を想定したものがあがるが、児童福祉施設に特化した年間計画ではないということである。

年間計画を策定していると回答しているO府、H県では、年度末に児童福祉施設長、学識経験者を含む研修委員会を開き来年度の研修計画について検討している。K府では、児童福祉施設連絡協議会と共催で開催していて、同協議会の指導者部会の研修委員会で研修センター担当職員とともに現場から求められる研修テー

マを取り上げて企画立案している。K市では市民間児童福祉施設改善委員会と研修センター共催で新規採用職員研修会を実施しているなど、研修センター内で研修委員会を組織しての企画立案と各府県の従事者団体との共催による協働で検討実施している様子が伺えた。

これらを要約すると、府県社会福祉研修センターにおける専門職研修の企画立案に関して、4つのタイプに大別できることがわかる。ひとつは、もっぱら社会福祉従事者全般を対象とした研修を計画立案、実施しているもの。つぎに、年間計画を策定する中で、何らかの形で現場の意見を反映して児童福祉施設等職員を対象とした研修内容を設定しているというもの。三つめは、研修センターの中に研修委員会等を組織しながら現場と協働しながら計画立案を行っているもの。そして、専門職団体と共催というかたちで計画立案をしているという4つのタイプである。

研修計画の立案手順としては、基本的には社会福祉研修センターで案を策定、

運営委員会等を経て理事会で決定、詳細は各研修担当者が講師の選定、日程調整・会場設定、講師等との打ち合わせ、開催案内の作成、通知という手順である。そこに、研修委員会や現場からの意見聴取などによって、どこかの部分で実務上の研修ニーズが反映されているということになる。

4. 経験別・職種別研修の有無一設問 4・5

研修対象として、経験別、役割（職種）別の研修をしているかという問いには、実施しているが7センター、実施していないが1センターであった。

実施していないと回答したK府では、経験別、役職別の研修に児童福祉施設等のみを対象というような種別で分けずに合同で実施しているという回答である。よって多くが、何らかのかたちで経験別、役職別での研修は実施していると考えられる。

経験別の研修対象者に関する設問の回答は、つぎのとおりとなっている。

○ 経験別

該当府県	新任職員	中堅職員	上級職員	SV
O 研修センター	概ね3年未満		概ね5年以上	概ね10年以上
N 研修センター	概ね2年未満	概ね3年(以上)	主任・係長等の役職にないリーダー	リーダー研修の一部として実施
H 研修センター	概ね1年未満	概ね1年		
W 研修センター	概ね2年未満	概ね2年(以上)、主任・係長等役職にない者		

S 研修センター	概ね1年未満			
K 研修センター	実施していない			
A 研修センター	概ね2年未満	2年から10年	10年以上	不問
B 研修センター	概ね2年未満	概ね2年(以上)	主任・係長等	経験年数の特定なし

これらを見ると、新任職員については1年から3年程度で設定されているが、中堅職職員以上、スーパーバイザーとなると一定のガイドラインが設定されていない傾向にあることが示唆される。これは社会福祉事業従事経験が長くても、（転職し）新たに管理職的地位での再雇用や法人内で配置転換されたりすること

もあり、当該職場での勤務年数だけでは計れない。むしろ役職実務上の立場からの研修ニーズがある場合も考えられるのではないかと推測される。SVを研修対象として回答した府県は8か所のうち4か所のみであった。

つぎに、管理職研修についての回答は、下記のとおり。

該当府県	施設長	主任	事務長	その他
Oセンター	実施			
Kセンター	回答なし			
Hセンター	実施	実施		新任施設長 (他種別合同による)
Nセンター	回答なし			
Wセンター				福祉事業所(施設等)経営管理者
Sセンター	実施	実施	実施	理事
Aセンター	実施していない			
Bセンター	実施		実施	

上記表のとおり、管理職研修に関しては、多くは施設長を対象としている。

5. 研修希望内容の把握と研修の評価 —設問6・11

施設現場からの研修希望内容を把握していますかという問いに対しては、8か所すべてが「把握している」と回答している。把握の方法としては、8か所すべ

てにおいて「研修会の受講生に対して研修ニーズについてアンケートで教えてもらう」方法をとっていると回答している。さらに、「現場の職員に対して研修ニーズ調査を実施」しているところが2か所（H県・W県）、「施設協議会等にヒアリング」をしていると回答したところが1