

厚生労働行政推進調査事業費補助金
政策科学総合研究事業
社会的養護における人材育成等の課題に対する研究

平成28年度 総括研究報告書

研究代表者 新保 幸男

平成29(2017)年 5月

目 次

| | |
|--------------------------------|----|
| I . 総括研究報告 | |
| 社会的養護における人材育成等の課題に対する研究----- | 1 |
| 新保幸男・山崎美貴子・根本嘉昭・小林理・鈴木志保子・中原慎二 | |
| 【表1】～【表6】----- | 5 |
| (資料) | |
| 社会的養護における人材育成等の課題に対する研究 | |
| (平成28年度、神奈川県内調査)の調査用紙----- | 14 |
| II . 研究成果の刊行に関する一覧表----- | 16 |

厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業）

社会的養護における人材育成等の課題に対する研究

平成28年度 総括研究報告書

研究代表者 新保 幸男 神奈川県立保健福祉大学教授

研究要旨

3年計画の1年目として、「専門性の変化を把握するために有効な質問項目」を発見することに重点を置いた。特に、施設種別ごとに推薦された施設長及び研究分担者などとの研究推進会議や研究会などの場を通して、調査票の設計を丁寧に行った。

また、「その効果を実証する目的」と「一つの自治体における実態を把握する目的」という2つの目的をもってA県の社会的養護関連の施設・機関で働く常勤職全員を対象とする調査研究を実施した。

その結果、

(1)「社会的養護分野での勤務月数」と「専門基礎、専門応用、職業倫理」について、勤務月数の上昇とともに得点が上昇する傾向が読み取れた。

(2)専門性の変化を見るための項目として、「専門基礎」「専門応用」「職業倫理」として区分したものが有効であることが分かった。しかし、「職場環境」と区分していた「スーパーバイザーとしての役割」（問45）が重要であることが分かった。2年目以降の調査研究では、「スーパーバイザーとしての役割」に注目する必要性が示唆された。

目 次

| | |
|--------------------------------|----|
| I . 総括研究報告 | |
| 社会的養護における人材育成等の課題に対する研究 ----- | 1 |
| 新保幸男・山崎美貴子・根本嘉昭・小林理・鈴木志保子・中原慎二 | |
| 【表1】～【表6】 ----- | 5 |
| (資料) | |
| 社会的養護における人材育成等の課題に対する研究 | |
| (平成28年度、神奈川県内調査)の調査用紙 ----- | 14 |
| II. 研究成果の刊行に関する一覧表 | 16 |

【研究分担者氏名・所属研究機関名及び所属研究機関における職名】

山崎美貴子・神奈川県立保健福祉大学名誉教授、根本嘉昭・神奈川県立保健福祉大学名誉教授、小林理・東海大学健康科学部准教授、鈴木志保子・神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部教授、中原慎二・帝京大学医学部准教授

A. 研究目的

社会的養護分野における人材確保・育成・定着については、厚生労働行政における必要な課題となっている。3年計画で進めている本研究は、この課題に対応するために、社会的養護分野における専門職員の「骨格となる専門性の獲得に及ぼす要因」について、全国規模で把握し、その成果を生かしつつ、乳児院・児童養護施設・母子生活支援施設の福祉関係専門職員の人材養成のあり方について検討することにある。

3年計画の1年目である本年度は、専門性について量的に把握するための調査票を作成することに力を注いだ。そのうえで、

その調査票を用いて調査研究を行い、調査票の使いやすさや調査実施方法について検討することを目指した。と同時に、1年目である本年度は、A県内における社会的養護分野で働く常勤の専門職員（2152名）に対する全数調査を行うことで、A県内におけるデータに限定されるが、その特徴について把握することを目的とした。

B. 研究方法（倫理面への配慮なども含む）

3年計画の1年目（平成28年度）は、調査票作成、調査票の使いやすさや調査

実施方法の検討、A県内の全数調査を行った。

2年目（平成29年度）は、調査対象を全国に広げ、全国規模における調査を予定するとともに、専門性獲得というテーマに関する施設長等の意見をインタビュー調査で把握することを予定している。

3年目（平成30年度）については、1年目（平成28年度）研究及び2年目（平成29年度）研究の成果を用いて、乳児院・児童養護施設・母子生活支援施設等から推薦された施設長などとともに、施設内外におけるスーパービジョン体制や研修体制などについて研究推進会議などの場で検討し、厚生労働省へ政策提言を行うことを予定している。

1年目（平成28年度）の研究は、当該領域の専門性を量的に把握するための調査票を作成する作業に注力した。その際、各施設協議会から推薦された施設長、研究分担者らとともに継続的に意見交換を行い、実践現場の実情に合うとともに、当該領域の専門性を測定するために有用な質問項目を検討するために有効と思われる因子分析を可能とする調査票とすることを目指した。そのうえで、研究代表者である新保幸男と研究協力者である在原理恵らが平成26年度から継続して実施している「専門職の育ちに関する研究」（平成27年度に関しては「神奈川県立保健福祉大学地域貢献研究センター」の研究助成を受けた）において進めてきた質的研究の成果を必要に応じて本研究の調査票の内容に反映した。

1年目（平成28年度）である本年の調査対象は、A県の社会的養護分野の施設及び機関で児童の日常生活に直接かわりなが

ら勤務している常勤専門職の全数（2152人）である。

平成29年2月10日～3月31日にかけて、無記名・自記式の調査票を各施設・機関の長を経由して、調査対象者に配布した。その際、調査票と共に研究協力依頼文を同封し、かつ受取人払いの返信用封筒が各自に届くようにした。返信は、無記名・自記式調査に回答した本人が返信用封筒に封入し投函することで、研究代表者のもとへ直接回答済み調査票が届くようにした。

質問項目は、別添調査票のとおりであるが、主要項目は、（1）基本属性及び勤務経験についての質問、（2）専門性を指標化するための質問項目として用意した50項目の質問から構成されている。（2）の質問項目については、専門基礎、専門応用、職場環境、職業倫理、その他というそれぞれ10の質問項目から構成される5つの質問群を設定し、5段階のスケールで点数化した。

【倫理面への配慮について】

研究代表者が所属する神奈川県立保健福祉大学研究倫理委員会の研究倫理審査を受け、承認（判定結果通知番号は「保大第10-54」）という結果を受けたうえで調査研究を実施した。

また、利益相反に関しては、研究代表者及び研究分担者が所属する大学の利益相反委員会において審査を受け、利益相反の状態にないとの結果を受けている。

C. 研究結果

有効回答数は765（有効回答率は35.1%）であった。分析はSPSS Statistics Ver.20を用いて行った。有効回答が多い施設・機

関は、児童養護施設250、児童相談所（一時保護所以外）157、乳児院131、児童相談所（一時保護所）101、母子生活支援施設69、情緒障害児短期治療施設（現在の児童心理治療施設）33、児童自立支援施設20、自立援助ホーム2、無記入3であった。

年齢、性別、職種、子育て経験の有無、学歴、大学等での専攻領域といった基本属性については【表1】に示す通りである。また、施設・機関の種別、勤務している場の特徴、主たる役割、主たる役割における経験年数、現在の施設・機関での勤務月数、社会的養護分野での勤務月数、公務員であるか否かについては【表2】に示すとおりである。

専門性の現状に関する問いへの回答の状況は【表3】に示すとおりである。また、「社会的養護分野での勤務月数」と「肯定的回答（そう思う／どちらかというと思う）」の割合の状況については【表4】に示すとおりである。

「社会的養護分野での勤務月数」と「専門基礎、専門応用、職場環境、職業倫理、その他というそれぞれ10の質問項目から構成される5つの質問群」との関係については【表5】（【表5-1】～【表5-6】）に示すとおりである。「専門基礎」「専門応用」「職業倫理」「専門得点合計」において、経験月数が増えるにしたがって当該質問群の得点が高い傾向が認められた。

「職場環境」については経験月数が増えても得点の上昇はほとんど見られなかった。主因子法による主成分分析により、「第1主成分」（専門応用とスーパービジョン）として「児童の自立への支援」（問29）、「児童の保護者への対応」（問30）、「地域資源

の活用（問 31）、「他職種との連携」（問 32）、「他施設・機関との連携」（問 33）、「制度理解」（問 34）、「スーパーバイザーとしての役割」（問 45）が抽出された。調査票作成時に作成した 5 つの質問群のうち「専門応用」の中の 6 項目と「職場環境」の中の 1 項目である「スーパーバイザーとしての役割」が第 1 主成分として抽出された。

「第 1 主成分」～「第 7 主成分」について、それぞれ、以下のように命名した。「専門応用とスーパーバイザー役割」（第 1 主成分）、「仕事への誇り」（第 2 主成分）、「専門についての基礎知識」（第 3 主成分）、「専門職業倫理」（第 4 主成分）、「傾聴・自己決定支援」（第 5 主成分）、「研修機会」（第 6 主成分）、「自己啓発」（第 7 主成分）。主成分分析の結果は【表 6】に示すとおりである。

D. 考察

（1）「社会的養護分野での勤務月数」と「専門基礎、専門応用、職場環境、職業倫理、その他というそれぞれ 10 の質問項目から構成される 5 つの質問群」との関係について、「専門基礎」「専門応用」「職業倫理」について勤務月数の上昇とともに得点が上昇しており、何らかの理由で、「経験月数」の増加が、それらの質問項目の点数に上昇の影響を与えていることが読み取れる。また、「専門基礎」の変化と「専門応用」の変化との比較については、研究代表者らは「専門応用」の方が「専門基礎」よりも「経験月数」の影響をより強く受けるのではないかと予想していたが、その仮説については弱い相関関係が見られた程度であった。

（2）主成分分析の結果について

概ね予想通りであった。第 1 主成分として抽出された項目の多くは、調査票設計時点で、「専門応用」として区分したものであった。しかし、そこに入れていなかった「スーパーバイザーとしての役割」（問 45）がこの第 1 主成分として抽出されたことは、我々の研究について、この「スーパーバイザーとしての役割」に関して、「専門応用」の区分と同様に扱って、専門性の変化について検討する必要性を我々に示唆しているように思われる。

E. 結論

（1）1 年目の調査結果を受けて、「2 年目（平成 29 年度）に実施予定のより大規模な調査における調査票についても、1 年目に実施した調査票をほぼ踏襲する形で実施すべきと判断した。

（2）「専門基礎」及び「専門応用」の得点の変化との関係が強い事項について、今回の研究では明確な結果を得られなかった。調査対象の人数が拡大する 2 年目の調査においては、「第 1 主成分」「第 2 主成分」「第 3 主成分」及び「専門基礎」「専門応用」などに影響を与える要因についてより詳細に分析を行う必要がある。

F. 健康危険情報

特になし。

G. 研究発表

1. 論文発表

在原理恵・新保幸男（2016）「母子生活支援施設専門職の成長：社会的養護施設専門職の成長を記述するための一考察」

（日本子ども家庭福祉学会『子ども家庭

福祉学』第 16 号、68 頁～78 頁)

2. 学会発表

新保幸男・在原理恵(2017)「児童福祉
専門職の育ち：同じ母子生活支援施設で
働く専門職相互の影響を中心として」

(第 18 回日本子ども家庭福祉学会全国
大会、口頭報告分科会 I)

小林理・新保幸男(2017)「社会的養護
における人材育成等の課題に対する研
究：A 県施設・機関職員への実態調査結果
を中心に」(第 18 回日本子ども家庭福
祉学会全国大会、口頭報告分科会 I)

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含
む)

特になし。

表1 調査参加者の属性

| 属性 | n | % |
|-----------|-----|------|
| 年齢 | | |
| 20代 | 220 | 29.1 |
| 30代 | 195 | 25.8 |
| 40代 | 179 | 23.6 |
| 50代 | 133 | 17.6 |
| 60代 | 27 | 3.6 |
| 70代 | 3 | 0.4 |
| 無回答 | 9 | |
| 性別 | | |
| 女 | 486 | 63.9 |
| 男 | 275 | 36.1 |
| 無回答 | 5 | |
| 職種 | | |
| 保育士 | 215 | 28.3 |
| 児童指導員 | 150 | 19.7 |
| 児童福祉司 | 118 | 15.5 |
| 心理職 | 73 | 9.6 |
| 看護職 | 32 | 4.2 |
| 母子支援員 | 28 | 3.7 |
| 専門相談員 | 27 | 3.6 |
| 児童自立支援専門員 | 15 | 2.0 |
| 栄養職 | 15 | 2.0 |
| 少年指導員 | 14 | 1.8 |
| 児童生活支援員 | 13 | 1.7 |
| 調理職 | 8 | 1.1 |
| その他 | 52 | 6.8 |
| 無回答 | 6 | |
| 子育て経験 | | |
| はい | 302 | 39.8 |
| いいえ | 456 | 60.2 |
| 無回答 | 8 | |
| 学歴 | | |
| 高校 | 6 | 0.8 |
| 専門学校 | 135 | 17.8 |
| 短期大学 | 115 | 15.1 |

| | | |
|-------|-----|------|
| 大学 | 408 | 53.7 |
| 大学院 | 81 | 10.7 |
| その他 | 15 | 2.0 |
| 無回答 | 6 | |
| 専攻領域 | | |
| 保育学 | 202 | 26.6 |
| 社会福祉学 | 259 | 34.1 |
| 看護学 | 31 | 4.1 |
| 教育学 | 46 | 6.1 |
| 心理学 | 105 | 13.8 |
| 栄養学 | 21 | 2.8 |
| 介護福祉学 | 8 | 1.1 |
| その他 | 88 | 11.6 |

表2 勤務の状況

| | | |
|-------------------------------|-----|------|
| 施設・機関の種別 | | |
| 児童養護施設 | 250 | 32.8 |
| 児童相談所（一時保護所以外） | 157 | 20.6 |
| 児童相談所（一時保護所） | 101 | 13.2 |
| 乳児院 | 131 | 17.2 |
| 母子生活支援施設 | 69 | 9.0 |
| 児童自立支援施設 | 20 | 2.6 |
| 情緒障害児短期治療施設（児童心理治療施設） | 33 | 4.3 |
| 自立援助ホーム | 2 | 0.3 |
| 無回答 | 3 | |
| 勤務している場 | | |
| ユニット型 | 240 | 32.4 |
| 相談部門 | 191 | 25.8 |
| 大舎（分園型を除く母子生活支援施設を含む） | 149 | 20.1 |
| 一時保護部門 | 65 | 8.8 |
| 小舎（本園敷地内） | 65 | 8.8 |
| 小舎（地域、自立援助ホームや分園型母子生活支援施設を含む） | 31 | 4.2 |
| 無回答 | 25 | |
| 主たる役割 | | |
| 運営管理を主として行う役割 | 101 | 14.7 |

| | | |
|-------------------------|-----|----------|
| 技術指導を行うことが多い役割 | 282 | 40.9 |
| 技術指導を受けることが多い役割 | 306 | 44.4 |
| 無回答 | 77 | |
| 主たる役割における経験年数、中央値（IQR） | | |
| 運営管理を主として行う役割 | 3 | 2-7 |
| 技術指導を行うことが多い役割 | 4 | 3-8 |
| 技術指導を受けることが多い役割 | 3 | 2-4 |
| 現在の施設・機関での勤務月数、中央値（IQR） | 58 | 35-106 |
| 社会的養護分野での勤務月数、中央値（IQR） | 82 | 35-159.5 |
| 公務員か | | |
| はい | 307 | 40.2 |
| いいえ | 456 | 59.8 |
| 無回答 | 3 | |
| | | |

表 単純集計 各項目 (17-66)

| | 1. そう思わない | | 2. どちらかというと思う | | 3. どちらともいえない | | 4. どちらかというと思う | | 5. そう思う | | 無回答 |
|---|-----------|-------|---------------|-------|--------------|-------|---------------|-------|---------|-------|-----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | |
| 17 児童の発達段階の特徴について知っている。 | 7 | 0.9% | 38 | 5.0% | 117 | 15.4% | 427 | 56.2% | 171 | 22.5% | 6 |
| 18 児童の発達段階に応じた支援をすることができる。 | 8 | 1.1% | 47 | 6.2% | 180 | 23.7% | 422 | 55.5% | 103 | 13.6% | 6 |
| 19 児童がかかりやすい病気の特徴について知っている。 | 19 | 2.5% | 74 | 9.7% | 204 | 26.8% | 363 | 47.8% | 100 | 13.2% | 6 |
| 20 児童がかかりやすい病気の特徴を考慮しながら仕事をしている。 | 21 | 2.8% | 90 | 11.8% | 192 | 25.3% | 343 | 45.1% | 114 | 15.0% | 6 |
| 21 児童の最善の利益という言葉の意味について知っている。 | 11 | 1.4% | 24 | 3.2% | 83 | 10.9% | 369 | 48.6% | 272 | 35.8% | 7 |
| 22 児童の最善の利益という視点に立って仕事をしている。 | 4 | 0.5% | 19 | 2.5% | 108 | 14.2% | 382 | 50.3% | 246 | 32.4% | 7 |
| 23 児童を理解しようとしている。 | 2 | 0.3% | 2 | 0.3% | 17 | 2.2% | 272 | 35.8% | 466 | 61.4% | 7 |
| 24 児童を理解できている。 | 8 | 1.1% | 49 | 6.5% | 315 | 41.5% | 351 | 46.2% | 36 | 4.7% | 7 |
| 25 自分(あなた)自身を理解しようとしている。 | 4 | 0.5% | 21 | 2.8% | 125 | 16.4% | 381 | 50.1% | 229 | 30.1% | 6 |
| 26 自分(あなた)自身を理解できている。 | 18 | 2.4% | 47 | 6.2% | 258 | 34.0% | 351 | 46.3% | 84 | 11.1% | 8 |
| 27 児童の日常生活支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 38 | 5.0% | 103 | 13.6% | 351 | 46.3% | 244 | 32.2% | 22 | 2.9% | 8 |
| 28 児童の心身の発達を促す支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 38 | 5.0% | 118 | 15.6% | 346 | 45.6% | 229 | 30.2% | 27 | 3.6% | 8 |
| 29 児童の自立への支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 45 | 5.9% | 133 | 17.5% | 357 | 47.1% | 203 | 26.8% | 20 | 2.6% | 8 |
| 30 児童の保護者への対応に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 53 | 7.0% | 128 | 16.9% | 323 | 42.7% | 214 | 28.3% | 39 | 5.2% | 9 |
| 31 地域資源の活用に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 72 | 9.5% | 183 | 24.1% | 320 | 42.2% | 160 | 21.1% | 24 | 3.2% | 7 |
| 32 他の職種との連携に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 38 | 5.0% | 114 | 15.0% | 291 | 38.3% | 274 | 36.1% | 42 | 5.5% | 7 |
| 33 他の施設・機関との連携に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 55 | 7.2% | 141 | 18.6% | 320 | 42.2% | 208 | 27.4% | 35 | 4.6% | 7 |
| 34 制度理解に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 48 | 6.3% | 197 | 26.0% | 328 | 43.2% | 161 | 21.2% | 25 | 3.3% | 7 |
| 35 1年前よりも、自らの専門職としての能力は向上した。 | 17 | 2.2% | 40 | 5.3% | 222 | 29.4% | 355 | 47.0% | 122 | 16.1% | 10 |
| 36 自らの施設・機関は、他の同種別の施設・機関と比べて、専門性の水準が高い。 | 37 | 4.9% | 81 | 10.7% | 298 | 39.4% | 248 | 32.8% | 93 | 12.3% | 9 |
| 37 職場内で研修を受ける機会が十分にある。 | 33 | 4.3% | 113 | 14.9% | 155 | 20.4% | 317 | 41.8% | 141 | 18.6% | 7 |
| 38 職場外で研修を受ける機会が十分にある。 | 38 | 5.0% | 109 | 14.3% | 160 | 21.1% | 298 | 39.2% | 155 | 20.4% | 6 |
| 39 職場外の勉強会・研究会に参加する機会がある。 | 47 | 6.2% | 123 | 16.2% | 134 | 17.7% | 274 | 36.1% | 180 | 23.7% | 8 |
| 40 職場外の勉強会・研究会で報告する機会がある。 | 126 | 16.6% | 174 | 23.0% | 165 | 21.8% | 199 | 26.3% | 94 | 12.4% | 8 |
| 41 職場内の会議でケース報告をする機会がある。 | 50 | 6.6% | 66 | 8.7% | 101 | 13.3% | 255 | 33.6% | 287 | 37.8% | 7 |
| 42 職場内の会議でケース報告に対するコメントをする機会がある。 | 44 | 5.8% | 71 | 9.4% | 123 | 16.2% | 262 | 34.5% | 259 | 34.1% | 7 |
| 43 職場内でスーパービジョンを受ける機会がある。 | 104 | 13.8% | 104 | 13.8% | 187 | 24.8% | 210 | 27.8% | 150 | 19.9% | 11 |
| 44 職場外でスーパービジョンを受ける機会がある。 | 196 | 25.9% | 152 | 20.1% | 228 | 30.1% | 107 | 14.1% | 74 | 9.8% | 9 |
| 45 スーパーバイザーとしての役割を果たしている。 | 255 | 34.0% | 131 | 17.5% | 206 | 27.5% | 134 | 17.9% | 24 | 3.2% | 16 |
| 46 自らの専門性を高めやすい職場である。 | 47 | 6.2% | 87 | 11.5% | 239 | 31.5% | 298 | 39.3% | 88 | 11.6% | 7 |
| 47 専門職団体の倫理綱領の内容について知っている。 | 85 | 11.2% | 128 | 16.9% | 224 | 29.6% | 236 | 31.2% | 84 | 11.1% | 9 |
| 48 専門職団体の倫理綱領の内容を実践している。 | 90 | 11.9% | 124 | 16.4% | 268 | 35.4% | 218 | 28.8% | 57 | 7.5% | 9 |
| 49 施設協議会などの倫理綱領(又は職員行動指針)の内容について知っている。 | 119 | 15.7% | 150 | 19.8% | 245 | 32.4% | 185 | 24.4% | 58 | 7.7% | 9 |
| 50 施設協議会などの倫理綱領(又は職員行動指針)の内容を実践している。 | 115 | 15.2% | 149 | 19.7% | 279 | 36.9% | 173 | 22.9% | 40 | 5.3% | 10 |
| 51 傾聴することの意義について知っている。 | 10 | 1.3% | 21 | 2.8% | 120 | 15.8% | 366 | 48.2% | 242 | 31.9% | 7 |
| 52 傾聴することができる。 | 12 | 1.6% | 29 | 3.8% | 185 | 24.4% | 396 | 52.2% | 137 | 18.1% | 7 |
| 53 自己決定を支えることの意義について知っている。 | 20 | 2.6% | 51 | 6.7% | 154 | 20.3% | 348 | 45.8% | 186 | 24.5% | 7 |
| 54 自己決定を支援することができる。 | 25 | 3.3% | 53 | 7.0% | 229 | 30.2% | 354 | 46.6% | 98 | 12.9% | 7 |
| 55 自らの専門性をより高めたいと思っている。 | 3 | 0.4% | 4 | 0.5% | 68 | 8.9% | 248 | 32.6% | 437 | 57.5% | 6 |
| 56 自らの専門性を高めるための取り組みを自ら積極的に行っている。 | 20 | 2.6% | 62 | 8.2% | 273 | 36.0% | 277 | 36.5% | 126 | 16.6% | 8 |
| 57 同僚に仕事の相談をすることができる。 | 25 | 3.3% | 48 | 6.3% | 114 | 15.0% | 278 | 36.6% | 294 | 38.7% | 7 |
| 58 自分の年収に満足している。 | 124 | 16.3% | 148 | 19.5% | 198 | 26.1% | 184 | 24.2% | 105 | 13.8% | 7 |
| 59 休暇を取りやすい。 | 160 | 21.1% | 135 | 17.8% | 173 | 22.8% | 175 | 23.1% | 116 | 15.3% | 7 |
| 60 今の職場を誇りに感じている。 | 27 | 3.6% | 55 | 7.2% | 191 | 25.2% | 282 | 37.2% | 204 | 26.9% | 7 |
| 61 社会的養護分野の仕事に誇りを感じている。 | 16 | 2.1% | 30 | 4.0% | 134 | 17.7% | 340 | 44.9% | 237 | 31.3% | 9 |
| 62 今の仕事に満足している。 | 44 | 5.8% | 90 | 11.9% | 245 | 32.3% | 255 | 33.6% | 125 | 16.5% | 7 |
| 63 今の仕事を続けていきたいと感じている。 | 59 | 7.8% | 82 | 10.8% | 212 | 28.0% | 229 | 30.2% | 176 | 23.2% | 8 |
| 64 福祉関係者以外の友人がたくさんいる。 | 31 | 4.1% | 86 | 11.3% | 204 | 26.9% | 240 | 31.7% | 197 | 26.0% | 8 |
| 65 社会の動向に関心を持っている。 | 12 | 1.6% | 37 | 4.9% | 182 | 24.0% | 347 | 45.7% | 181 | 23.8% | 7 |
| 66 幸せである。 | 19 | 2.5% | 36 | 4.7% | 162 | 21.4% | 308 | 40.6% | 233 | 30.7% | 8 |

表 社会的養護分野での勤務経験月数と各項目での肯定的回答(そう思う/どちらかというと思う)の割合

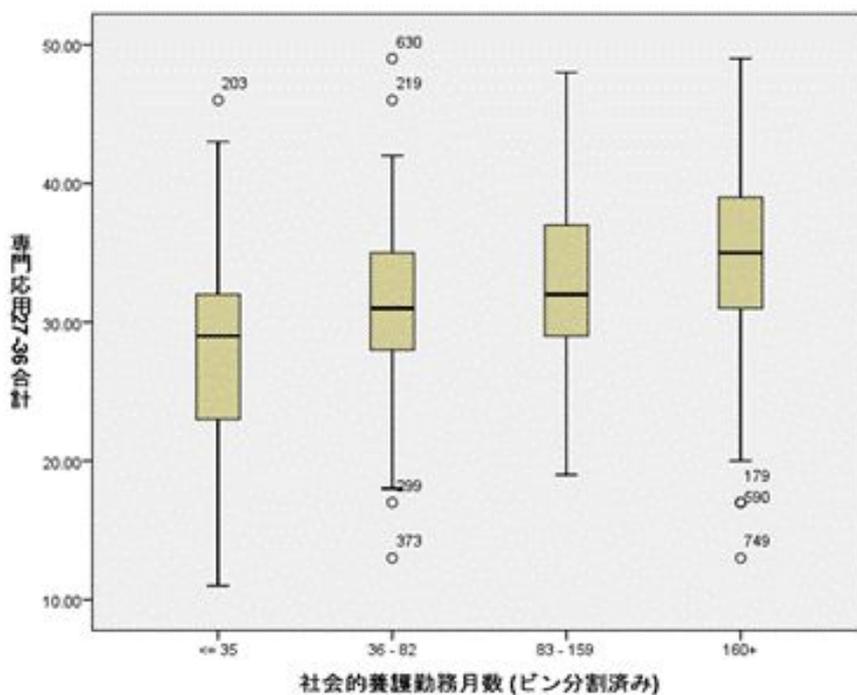
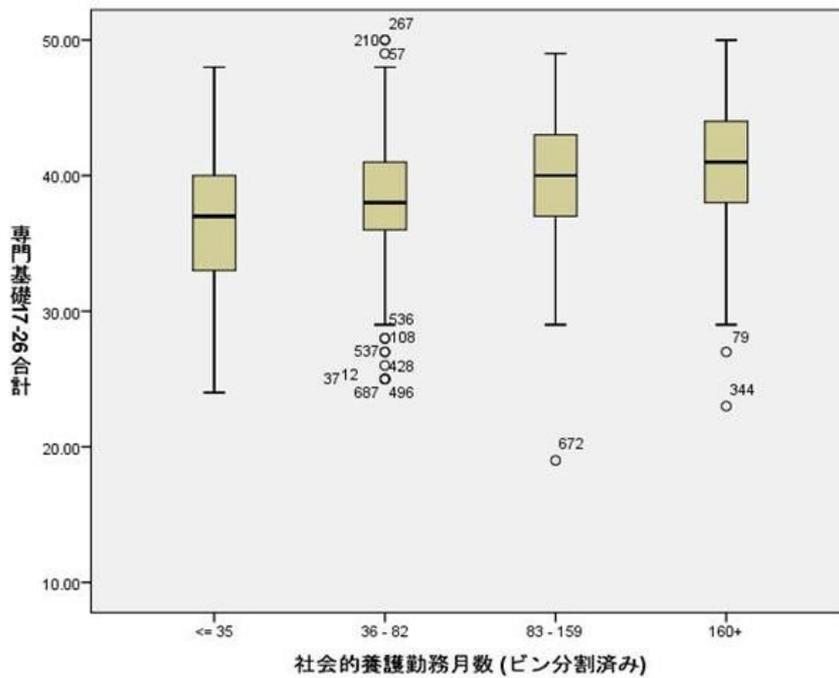
| | | 社会的養護勤務月数 (4分割) | | | | | | | |
|--------|--------------------------------------|-----------------|-------|---------|-------|----------|-------|------|-------|
| | | <= 35 | | 36 - 82 | | 83 - 159 | | 160+ | |
| | | n | % | n | % | n | % | n | % |
| 専門基礎17 | 児童の発達段階の特徴について知っている。 | 128 | 65.3% | 148 | 75.9% | 155 | 86.6% | 167 | 87.9% |
| 専門基礎18 | 児童の発達段階に応じた支援をすることができる。 | 97 | 49.5% | 128 | 65.6% | 133 | 74.3% | 167 | 87.9% |
| 専門基礎19 | 児童がかかりやすい病気の特徴について知っている。 | 96 | 49.0% | 115 | 59.0% | 118 | 65.9% | 134 | 70.5% |
| 専門基礎20 | 児童がかかりやすい病気の特徴を考慮しながら仕事をしている。 | 91 | 46.4% | 110 | 56.4% | 115 | 64.2% | 141 | 74.2% |
| 専門基礎21 | 児童の最善の利益という言葉の意味について知っている。 | 148 | 75.5% | 164 | 84.1% | 154 | 86.5% | 175 | 92.1% |
| 専門基礎22 | 児童の最善の利益という視点に立って仕事をしている。 | 144 | 73.5% | 158 | 81.0% | 154 | 86.5% | 172 | 90.5% |
| 専門基礎23 | 児童を理解しようとしている。 | 190 | 96.9% | 188 | 95.9% | 172 | 97.2% | 188 | 98.9% |
| 専門基礎24 | 児童を理解できている。 | 67 | 34.2% | 96 | 49.2% | 98 | 55.1% | 126 | 66.3% |
| 専門基礎25 | 自分(あなた)自身を理解しようとしている。 | 163 | 83.2% | 149 | 76.0% | 140 | 78.7% | 158 | 83.2% |
| 専門基礎26 | 自分(あなた)自身を理解できている。 | 100 | 51.0% | 103 | 52.8% | 106 | 59.6% | 126 | 66.7% |
| 専門応用27 | 児童の日常生活支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 32 | 16.3% | 64 | 33.0% | 67 | 37.6% | 103 | 54.2% |
| 専門応用28 | 児童の心身の発達を促す支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 32 | 16.3% | 61 | 31.4% | 65 | 36.5% | 98 | 51.6% |
| 専門応用29 | 児童の自立への支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 26 | 13.3% | 51 | 26.2% | 55 | 31.1% | 91 | 47.9% |
| 専門応用30 | 児童の保護者への対応に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 28 | 14.4% | 48 | 24.6% | 67 | 37.9% | 110 | 57.9% |
| 専門応用31 | 地域資源の活用に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 29 | 14.8% | 36 | 18.5% | 47 | 26.4% | 72 | 37.9% |
| 専門応用32 | 他の職種との連携に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 41 | 20.9% | 76 | 39.0% | 82 | 46.1% | 117 | 61.6% |
| 専門応用33 | 他の施設・機関との連携に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 28 | 14.3% | 53 | 27.2% | 68 | 38.2% | 94 | 49.5% |
| 専門応用34 | 制度理解に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | 25 | 12.8% | 41 | 21.0% | 42 | 23.6% | 78 | 41.1% |
| 専門応用35 | 1年前よりも、自らの専門職としての能力は向上した。 | 132 | 68.4% | 127 | 65.1% | 119 | 66.9% | 99 | 52.1% |
| 専門応用36 | 自らの施設・機関は、他の同種別の施設・機関と比べて、専門性の水準が高い。 | 87 | 44.4% | 88 | 45.6% | 70 | 39.3% | 96 | 50.5% |
| 職場環境37 | 職場内で研修を受ける機会が十分にある。 | 122 | 62.2% | 121 | 62.1% | 97 | 54.5% | 118 | 62.1% |
| 職場環境38 | 職場外で研修を受ける機会が十分にある。 | 115 | 58.7% | 113 | 57.7% | 100 | 56.2% | 125 | 65.8% |
| 職場環境39 | 職場外の勉強会・研究会に参加する機会がある。 | 115 | 58.7% | 115 | 59.0% | 95 | 53.7% | 129 | 67.9% |
| 職場環境40 | 職場外の勉強会・研究会で報告する機会がある。 | 79 | 40.5% | 68 | 34.9% | 57 | 32.0% | 89 | 46.8% |
| 職場環境41 | 職場内の会議でケース報告をする機会がある。 | 143 | 73.3% | 142 | 72.4% | 121 | 68.0% | 136 | 71.6% |
| 職場環境42 | 職場内の会議でケース報告に対するコメントをする機会がある。 | 112 | 57.1% | 137 | 70.3% | 120 | 67.4% | 152 | 80.0% |
| 職場環境43 | 職場内でスーパービジョンを受ける機会がある。 | 84 | 43.5% | 101 | 52.1% | 86 | 48.3% | 89 | 46.8% |
| 職場環境44 | 職場外でスーパービジョンを受ける機会がある。 | 42 | 21.5% | 41 | 21.1% | 43 | 24.2% | 55 | 28.9% |
| 職場環境45 | スーパーバイザーとしての役割を果たしている。 | 21 | 10.9% | 33 | 17.2% | 33 | 18.6% | 71 | 37.8% |
| 職場環境46 | 自らの専門性を高めやすい職場である。 | 108 | 55.1% | 100 | 51.3% | 77 | 43.3% | 101 | 53.2% |
| 職業倫理47 | 専門職団体の倫理綱領の内容について知っている。 | 67 | 34.4% | 82 | 42.1% | 69 | 38.8% | 102 | 54.0% |
| 職業倫理48 | 専門職団体の倫理綱領の内容を実践している。 | 51 | 26.2% | 71 | 36.4% | 60 | 33.7% | 93 | 49.2% |
| 職業倫理49 | 施設協議会などの倫理綱領(又は職員行動指針)の内容について知っている。 | 50 | 25.5% | 56 | 28.7% | 52 | 29.4% | 85 | 45.0% |
| 職業倫理50 | 施設協議会などの倫理綱領(又は職員行動指針)の内容を実践している。 | 39 | 19.9% | 51 | 26.2% | 48 | 27.3% | 75 | 39.7% |
| 職業倫理51 | 傾聴することの意義について知っている。 | 154 | 78.6% | 151 | 77.4% | 142 | 79.8% | 161 | 84.7% |
| 職業倫理52 | 傾聴することができる。 | 124 | 63.3% | 139 | 71.3% | 127 | 71.3% | 143 | 75.3% |
| 職業倫理53 | 自己決定を支えることの意義について知っている。 | 120 | 61.2% | 130 | 66.7% | 130 | 73.0% | 154 | 81.1% |
| 職業倫理54 | 自己決定を支援することができる。 | 91 | 46.4% | 108 | 55.4% | 118 | 66.3% | 135 | 71.1% |
| 職業倫理55 | 自らの専門性をより高めたいと思っている。 | 177 | 90.3% | 177 | 90.3% | 156 | 87.6% | 175 | 92.1% |
| 職業倫理56 | 自らの専門性を高めるための取り組みを自ら積極的に行っている。 | 99 | 50.5% | 95 | 49.0% | 102 | 57.3% | 107 | 56.3% |
| その他57 | 同僚に仕事の相談をすることができる。 | 150 | 76.5% | 150 | 76.9% | 131 | 73.6% | 141 | 74.2% |
| その他58 | 自分の年収に満足している。 | 78 | 39.8% | 67 | 34.4% | 72 | 40.4% | 72 | 37.9% |
| その他59 | 休暇を取りやすい。 | 85 | 43.4% | 72 | 36.9% | 63 | 35.4% | 71 | 37.4% |
| その他60 | 今の職場を誇りに感じている。 | 121 | 61.7% | 124 | 63.6% | 105 | 59.0% | 136 | 71.6% |
| その他61 | 社会的養護分野の仕事に誇りを感じている。 | 144 | 73.5% | 148 | 76.3% | 133 | 74.7% | 152 | 80.4% |
| その他62 | 今の仕事に満足している。 | 97 | 49.5% | 90 | 46.2% | 85 | 47.8% | 108 | 56.8% |
| その他63 | 今の仕事を続けていきたいと感じている。 | 97 | 49.5% | 93 | 47.9% | 101 | 56.7% | 114 | 60.0% |
| その他64 | 福祉関係者以外の友人がたくさんいる。 | 127 | 64.8% | 114 | 58.5% | 100 | 56.2% | 96 | 50.8% |
| その他65 | 社会の動向に関心を持っている。 | 128 | 65.3% | 122 | 62.6% | 124 | 69.7% | 154 | 81.1% |
| その他66 | 幸せである。 | 128 | 65.3% | 135 | 69.2% | 128 | 71.9% | 150 | 79.4% |

経験月数と点数の関係

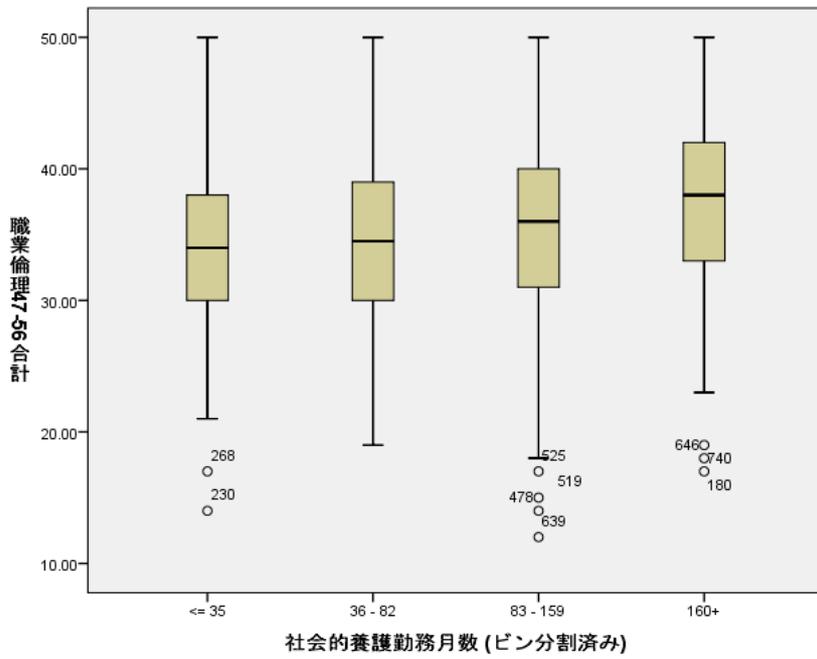
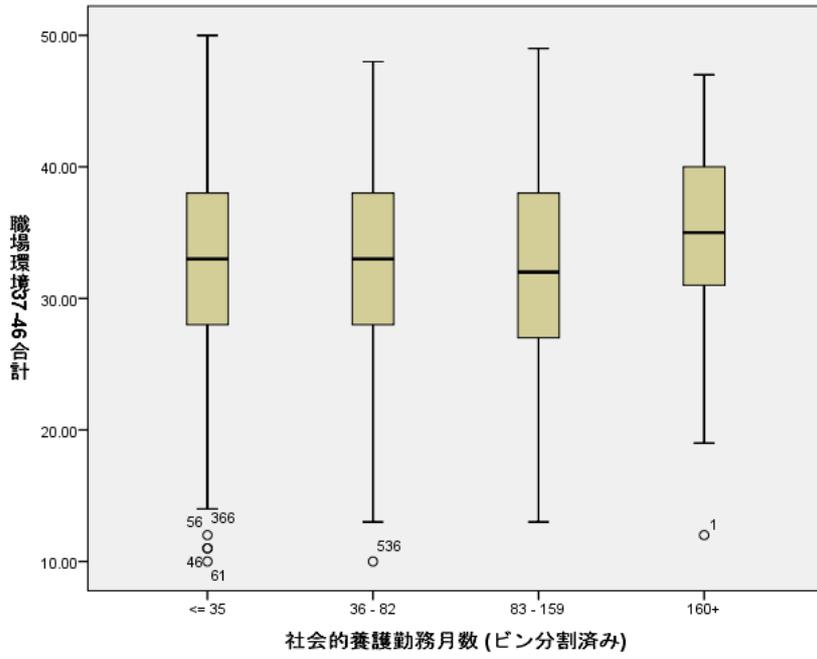
社会的養護領域での経験月数 【表5】

| | n | % |
|---------------|-----|------|
| 社会的養護領域での勤務月数 | | |
| < = 35 | 199 | 26.0 |
| 36-82 | 197 | 25.7 |
| 83-159 | 179 | 23.4 |
| 160+ | 191 | 24.9 |

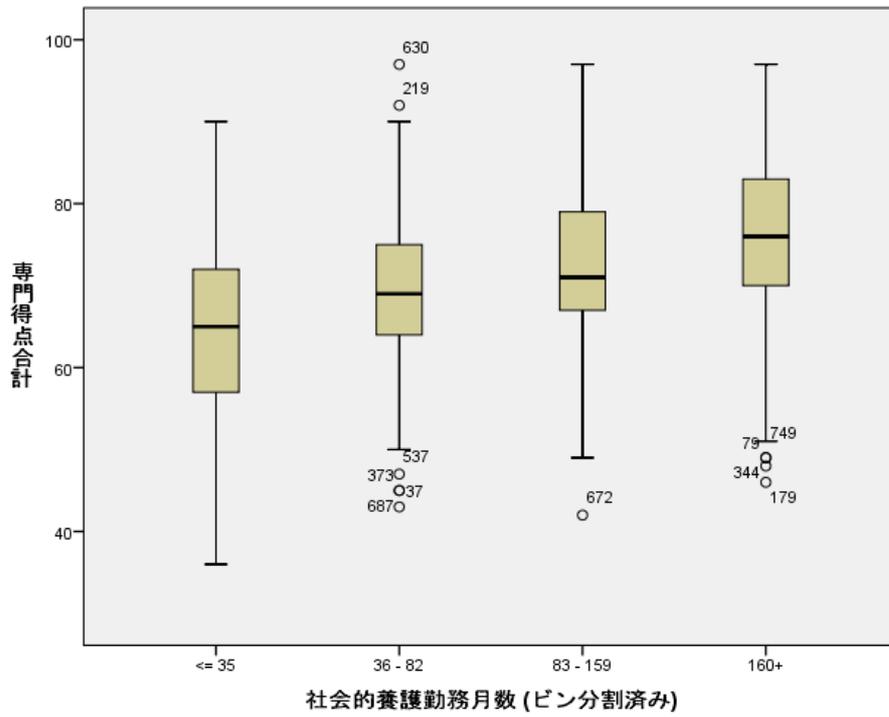
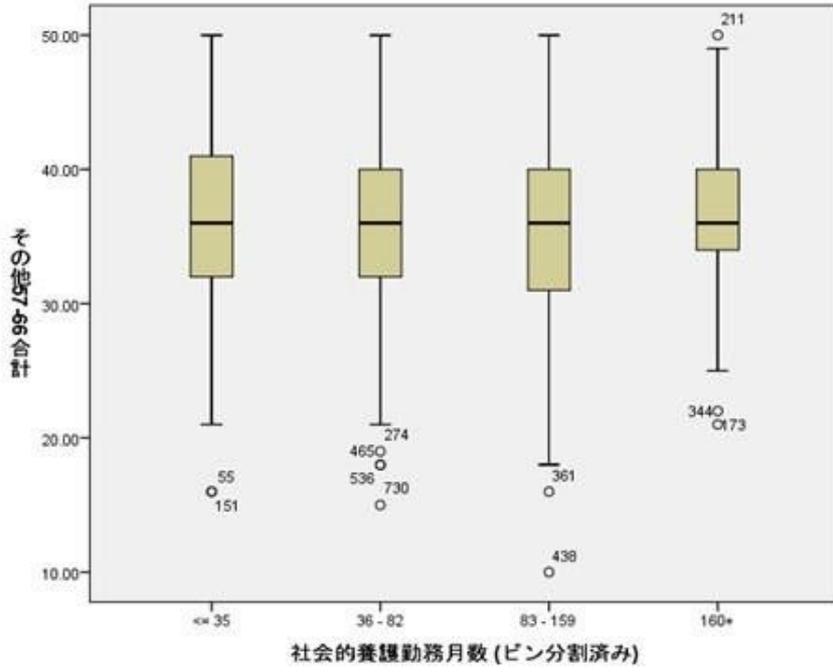
経験月数と点数の関係



経験月数と点数の関係



経験月数と点数の関係



【表6】因子分析の結果(スクリープロットから第8因子までとした)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 29. 児童の自立への支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | .597 | .085 | .539 | .047 | .143 | .035 | -.015 | .069 |
| 30. 児童の保護者への対応に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | .660 | .059 | .392 | .019 | .215 | .064 | .032 | .070 |
| 31. 地域資源の活用に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | .761 | .021 | .150 | .078 | .137 | .049 | .041 | .063 |
| 32. 他の職種との連携に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | .762 | .125 | .245 | .053 | .102 | .045 | .053 | .146 |
| 33. 他の施設・機関との連携に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | .829 | .056 | .147 | .103 | .120 | .052 | .056 | .091 |
| 34. 制度理解に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | .692 | .103 | .125 | .176 | .242 | .023 | .053 | .084 |
| 45. スーパーバイザーとしての役割を果たしている。 | .433 | .127 | .188 | .180 | .065 | .165 | -.004 | -.040 |
| 35. 1年前よりも、自らの専門職としての能力は向上した。 | .188 | .254 | -.002 | .018 | .212 | .082 | .099 | .239 |
| 46. 自らの専門性を高めやすい職場である。 | .105 | .464 | .030 | .122 | .108 | .209 | .461 | -.020 |
| 59. 休暇を取りやすい。 | .002 | .325 | -.021 | -.059 | -.007 | .165 | .126 | .091 |
| 60. 今の職場を誇りに感じている。 | .027 | .767 | .062 | .104 | .150 | .127 | .227 | .050 |
| 61. 社会的養護分野の仕事に誇りを感じている。 | .034 | .665 | .087 | .111 | .147 | .045 | -.032 | .180 |
| 62. 今の仕事に満足している。 | .113 | .797 | .063 | .082 | -.009 | .105 | .147 | .061 |
| 63. 今の仕事を続けていきたいと感じている。 | .063 | .727 | .057 | .075 | .026 | .093 | .082 | .070 |
| 65. 社会の動向に関心を持っている。 | .227 | .279 | .027 | .085 | .145 | .057 | .074 | .255 |
| 66. 幸せである。 | .116 | .474 | .066 | -.042 | .080 | .060 | .037 | .293 |
| 17. 児童の発達段階の特徴について知っている。 | .164 | -.025 | .541 | .099 | .201 | .040 | .078 | .144 |
| 18. 児童の発達段階に応じた支援をすることができる。 | .254 | .035 | .616 | .095 | .214 | .011 | .059 | .140 |
| 24. 児童を理解できている。 | .227 | .089 | .584 | .100 | .120 | .005 | .033 | .146 |
| 27. 児童の日常生活支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | .462 | .093 | .679 | .075 | .074 | .028 | -.070 | .053 |
| 28. 児童の心身の発達を促す支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。 | .470 | .106 | .691 | .089 | .145 | .043 | -.026 | .059 |
| 47. 専門職団体の倫理綱領の内容について知っている。 | .132 | .068 | .057 | .757 | .217 | .070 | .229 | .086 |
| 48. 専門職団体の倫理綱領の内容を実践している。 | .172 | .085 | .123 | .749 | .223 | .063 | .251 | .060 |
| 49. 施設協議会などの倫理綱領(又は職員行動指針)の内容について知っている。 | .096 | .091 | .065 | .845 | .109 | .141 | -.098 | .004 |
| 50. 施設協議会などの倫理綱領(又は職員行動指針)の内容を実践している。 | .134 | .104 | .118 | .836 | .117 | .142 | -.093 | .012 |
| 51. 傾聴することの意義について知っている。 | .137 | .127 | .097 | .193 | .729 | -.011 | .063 | .105 |
| 52. 傾聴することができる。 | .203 | .078 | .180 | .078 | .698 | .041 | .048 | .110 |
| 53. 自己決定を支えることの意義について知っている。 | .242 | .107 | .135 | .208 | .700 | .056 | .081 | .076 |
| 54. 自己決定を支援することができる。 | .303 | .102 | .226 | .150 | .648 | .104 | .093 | .105 |
| 37. 職場内で研修を受ける機会が十分にある。 | -.076 | .105 | .046 | .006 | .018 | .507 | .348 | .001 |
| 38. 職場外で研修を受ける機会が十分にある。 | .024 | .187 | -.015 | .014 | .037 | .767 | .122 | -.012 |
| 39. 職場外の勉強会・研究会に参加する機会がある。 | .060 | .135 | .029 | .073 | .072 | .818 | -.054 | .100 |
| 40. 職場外の勉強会・研究会で報告する機会がある。 | .137 | .089 | .012 | .150 | .026 | .664 | -.009 | .034 |
| 44. 職場外でスーパービジョンを受ける機会がある。 | .136 | .051 | .035 | .179 | .022 | .390 | .209 | .043 |
| 36. 自らの施設・機関は、他の同種別の施設・機関と比べて、専門性の水準が高い。 | .103 | .298 | .057 | .060 | .078 | .101 | .496 | .000 |
| 43. 職場内でスーパービジョンを受ける機会がある。 | -.006 | .045 | -.038 | .086 | .081 | .212 | .570 | .065 |
| 57. 同僚に仕事の相談をすることができる。 | -.061 | .231 | .018 | -.059 | .114 | .093 | .314 | .284 |
| 58. 自分の年収に満足している。 | .085 | .289 | -.033 | .004 | .013 | -.043 | .386 | .025 |
| 25. 自分(あなた)自身を理解しようとしている。 | .099 | .133 | .173 | .001 | .152 | -.017 | -.013 | .639 |
| 26. 自分(あなた)自身を理解できている。 | .217 | .145 | .386 | .038 | .080 | -.053 | -.050 | .448 |
| 55. 自らの専門性をより高めたいと思っている。 | .020 | .315 | .060 | .075 | .313 | .065 | -.034 | .321 |
| 56. 自らの専門性を高めるための取り組みを自ら積極的に行っている。 | .267 | .277 | .123 | .195 | .271 | .167 | .088 | .303 |
| 64. 福祉関係者以外の友人がたくさんいる。 | .064 | .165 | .011 | .052 | -.020 | .077 | .088 | .314 |
| 23. 児童を理解しようとしている。 | .020 | .137 | .230 | .030 | .136 | .037 | .012 | .366 |
| 19. 児童がかかりやすい病気の特徴について知っている。 | .189 | -.001 | .310 | .114 | .045 | .046 | -.053 | .075 |
| 20. 児童がかかりやすい病気の特徴を考慮しながら仕事をしている。 | .210 | -.008 | .297 | .169 | .030 | .054 | -.039 | .112 |
| 21. 児童の最善の利益という言葉の意味について知っている。 | .186 | .049 | .245 | .206 | .281 | .006 | .050 | .074 |
| 22. 児童の最善の利益という視点に立って仕事をしている。 | .252 | .102 | .225 | .116 | .242 | .060 | .049 | .131 |
| 41. 職場内の会議でケース報告をする機会がある。 | -.028 | .019 | .010 | .004 | .085 | .271 | .300 | .065 |
| 42. 職場内の会議でケース報告に対するコメントをする機会がある。 | .179 | .123 | .038 | .089 | .125 | .284 | .134 | .050 |

因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

**社会的養護における人材育成等の課題に対する研究
(厚生労働科学研究、H28-政策-指定-007) 調査票**

、問1～問13は、職種や経験年数などについての問いです。各問について、選択肢を選ぶか、又は()に記入する方法でお答えください。平成29年2月1日現在の状況でお答えください。

- | | | |
|----|---|---|
| 1 | 施設・機関の種別について、右の選択肢から一つ選び、その番号に をつけてください。 | 1. 乳児院、2. 児童養護施設、3. 母子生活支援施設、 4. 児童自立支援施設、5. 情緒障害児短期治療施設(児童心理治療施設)、6. 自立援助ホーム、7. 児童相談所(一時保護所以外)、8. 児童相談所(一時保護所) |
| 2 | 勤務されている場について、右の選択肢の中から最も近いもの一つを選び、その番号に をつけてください。 | 1. 大舎(分園型を除く母子生活支援施設を含む)、 2. ユニット型、 3. 小舎(本園敷地内)、 4. 小舎(地域、自立援助ホームや分園型母子生活支援施設を含む)、 5. 相談部門、 6. 一時保護部門 |
| 3 | あなたの満年齢について、ご記入ください。 | 満()歳 |
| 4 | 性別について、1.～3.の中から選択し、その番号に をつけてください。特記事項があれば()内にお書きください。 | 1. 女、 2. 男、 3. その他 () |
| 5 | 職種について、右の選択肢の中から最も近いもの一つを選び、その番号に をつけてください。14. その他 については、その職の内容について()の中にご記入ください。 | 1. 保育士、2. 児童指導員、3. 看護職、4. 母子支援員、 5. 少年指導員、6. 心理職、7. 栄養職、8. 調理職、 9. 専門相談員、10. 児童自立支援専門員、 11. 児童生活支援員、12. 児童福祉司、13. 教育職、 14. その他() |
| 6 | 資格について、今の職種として勤務するうえで最も重要なものを一つ選び、その番号に をつけてください。12. その他 については、その資格の内容について()の中にご記入ください。 | 1. 保育士、2. 社会福祉士、3. 看護師、4. 臨床心理士、 5. 認定心理士、6. 児童指導員任用資格、7. 社会福祉主事任用資格、8. 教員免許、9. 管理栄養士、10. 栄養士、 11. 調理師、12. その他() |
| 7 | 現在の主たる役割について、右の選択肢の中から最も近いもの一つを選び、その番号に をつけてください。また、その役割を担うようになってからの通算での経験年数について()内にお書きください。 | 1. 運営管理を主として行う役割 (通算)年目 2. 技術指導を行うことが多い役割 (通算)年目 3. 技術指導を受けることが多い役割 (通算)年目 |
| 8 | 現在の施設や機関等における勤務経験について、右の欄にご記入ください。 | (年 ヵ月) |
| 9 | 最近1年間で仕事の内容に大きな変化がありましたか。 | 1. はい 2. いいえ |
| 10 | あなたは公務員ですか。 | 1. はい 2. いいえ |
| 11 | ご自身のお子さんの子育て経験をお持ちでしょうか。 | 1. はい 2. いいえ |
| 12 | 最終学歴について、右の選択肢の中から一つ選び、その番号に をつけてください。6. その他 については、その内容を()の中にご記入ください。 | 1. 高校、2. 専門学校、3. 短期大学、4. 大学、 5. 大学院、6. その他() |
| 13 | 最終学歴の学校で専攻した領域について、最も近いものを、右の選択肢の中から一つ選び、その番号に をつけてください。8. その他 については、その内容について()の中にご記入ください。 | 1. 保育学、2. 社会福祉学、3. 看護学、4. 教育学、 5. 心理学、6. 栄養学、7. 介護福祉学 8. その他() |

、問14～問16は、勤務経験についての問いです。各問について、1. あり、2. なし のどちらかに をつけてください。1. ありを選択された場合は、常勤での勤務期間についてもご記入ください。なお、「社会的養護分野での勤務」とは問1の選択肢1.～8. に該当する施設・機関等における常勤での勤務経験のことをいいます。平成29年2月1日現在の状況でお答えください。

- | | | |
|----|-----------------------------------|----------------------|
| 14 | 現在の施設・機関 <u>以外</u> の社会的養護分野での勤務経験 | 1. あり (年 ヵ月)、 2. なし |
| 15 | 社会的養護分野 <u>以外</u> の社会福祉分野における勤務経験 | 1. あり (年 ヵ月)、 2. なし |
| 16 | 社会福祉分野 <u>以外</u> での勤務経験 | 1. あり (年 ヵ月)、 2. なし |

裏面があります。

、問17～問66に記載されている事項について、あなたの現状に最も近いと思う選択肢を、下記1～5の中から一つお選びいただき、回答欄にその数字をご記入ください。

1. そう思わない 2. どちらかというと思わない 3. どちらともいえない 4. どちらかというと思う 5. そう思う

回答欄(1～5の数字でご回答ください)

- | | | |
|----|--------------------------|--------------------------------------|
| 17 | <input type="checkbox"/> | 児童の発達段階の特徴について知っている。 |
| 18 | <input type="checkbox"/> | 児童の発達段階に応じた支援をすることができる。 |
| 19 | <input type="checkbox"/> | 児童がかかりやすい病気の特徴について知っている。 |
| 20 | <input type="checkbox"/> | 児童がかかりやすい病気の特徴を考慮しながら仕事をしている。 |
| 21 | <input type="checkbox"/> | 児童の最善の利益という言葉の意味について知っている。 |
| 22 | <input type="checkbox"/> | 児童の最善の利益という視点に立って仕事をしている。 |
| 23 | <input type="checkbox"/> | 児童を理解しようとしている。 |
| 24 | <input type="checkbox"/> | 児童を理解できている。 |
| 25 | <input type="checkbox"/> | 自分(あなた)自身を理解しようとしている。 |
| 26 | <input type="checkbox"/> | 自分(あなた)自身を理解できている。 |
| 27 | <input type="checkbox"/> | 児童の日常生活支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。 |
| 28 | <input type="checkbox"/> | 児童の心身の発達を促す支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。 |
| 29 | <input type="checkbox"/> | 児童の自立への支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。 |
| 30 | <input type="checkbox"/> | 児童の保護者への対応に関して、自らの専門職としての能力は高い。 |
| 31 | <input type="checkbox"/> | 地域資源の活用に関して、自らの専門職としての能力は高い。 |
| 32 | <input type="checkbox"/> | 他の職種との連携に関して、自らの専門職としての能力は高い。 |
| 33 | <input type="checkbox"/> | 他の施設・機関との連携に関して、自らの専門職としての能力は高い。 |
| 34 | <input type="checkbox"/> | 制度理解に関して、自らの専門職としての能力は高い。 |
| 35 | <input type="checkbox"/> | 1年前よりも、自らの専門職としての能力は向上した。 |
| 36 | <input type="checkbox"/> | 自らの施設・機関は、他の同種別の施設・機関と比べて、専門性の水準が高い。 |
| 37 | <input type="checkbox"/> | 職場内で研修を受ける機会が十分にある。 |
| 38 | <input type="checkbox"/> | 職場外で研修を受ける機会が十分にある。 |
| 39 | <input type="checkbox"/> | 職場外の勉強会・研究会に参加する機会がある。 |
| 40 | <input type="checkbox"/> | 職場外の勉強会・研究会で報告する機会がある。 |
| 41 | <input type="checkbox"/> | 職場内の会議でケース報告をする機会がある。 |
| 42 | <input type="checkbox"/> | 職場内の会議でケース報告に対するコメントをする機会がある。 |
| 43 | <input type="checkbox"/> | 職場内でスーパービジョンを受ける機会がある。 |
| 44 | <input type="checkbox"/> | 職場外でスーパービジョンを受ける機会がある。 |
| 45 | <input type="checkbox"/> | スーパーバイザーとしての役割を果たしている。 |
| 46 | <input type="checkbox"/> | 自らの専門性を高めやすい職場である。 |
| 47 | <input type="checkbox"/> | 専門職団体の倫理綱領の内容について知っている。 |
| 48 | <input type="checkbox"/> | 専門職団体の倫理綱領の内容を実践している。 |
| 49 | <input type="checkbox"/> | 施設協議会などの倫理綱領(又は職員行動指針)の内容について知っている。 |
| 50 | <input type="checkbox"/> | 施設協議会などの倫理綱領(又は職員行動指針)の内容を実践している。 |
| 51 | <input type="checkbox"/> | 傾聴することの意義について知っている。 |
| 52 | <input type="checkbox"/> | 傾聴することができる。 |
| 53 | <input type="checkbox"/> | 自己決定を支えることの意義について知っている。 |
| 54 | <input type="checkbox"/> | 自己決定を支援することができる。 |
| 55 | <input type="checkbox"/> | 自らの専門性をより高めたいと思っている。 |
| 56 | <input type="checkbox"/> | 自らの専門性を高めるための取り組みを自ら積極的に行っている。 |
| 57 | <input type="checkbox"/> | 同僚に仕事の相談をすることができる。 |
| 58 | <input type="checkbox"/> | 自分の年収に満足している。 |
| 59 | <input type="checkbox"/> | 休暇を取りやすい。 |
| 60 | <input type="checkbox"/> | 今の職場を誇りに感じている。 |
| 61 | <input type="checkbox"/> | 社会的養護分野の仕事に誇りを感じている。 |
| 62 | <input type="checkbox"/> | 今の仕事に満足している。 |
| 63 | <input type="checkbox"/> | 今の仕事を続けていきたいと感じている。 |
| 64 | <input type="checkbox"/> | 福祉関係者以外の友人がたくさんいる。 |
| 65 | <input type="checkbox"/> | 社会の動向に関心を持っている。 |
| 66 | <input type="checkbox"/> | 幸せである。 |

調査票は以上です。返信用封筒に入れてお送りくださいませ。ご協力いただきありがとうございます。

別紙 4

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

| 著者氏名 | 論文タイトル名 | 書籍全体の 編集者名 | 書 籍 名 | 出版社名 | 出版地 | 出版年 | ページ |
|------|---------|---------------|-------|------|-----|-----|-----|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

雑誌

| 発表者氏名 | 論文タイトル名 | 発表誌名 | 巻号 | ページ | 出版年 |
|-----------|---|--------------------------|------|---------|------|
| 在原理恵・新保幸男 | 母子生活支援施設専門職の成長：社会的養護施設専門職の成長を記述するための一考察 | 子ども家庭福祉学（日本子ども家庭福祉学会学会誌） | 第16号 | 68 - 78 | 2016 |
| | | | | | |
| | | | | | |