兵庫県内社会福祉法人における研修実施状況等に関するアンケート調査結果

Ⅰ．調査の概要

１．調査の目的

次期中期計画における研修体系および計画の点検・見直しを実施するにあたり、社会福祉法人の職員の育成に係る研修の受講状況や、兵庫県福祉人材研修センター（以下、研修センター）に対する研修ニーズ等を把握することを目的として、アンケート調査を実施する。

２．調査対象と回収率

（１）兵庫県内に事業所等を有する社会福祉法人（約 800 か所）

（２）回収率

配布数	回収数	回収率
808	194	24.0%

３．調査期間

令和２年４～５月

４．調査方法

研修センターから各法人に「調査票」を郵送し、メール、ＦＡＸまたは郵送にて回答を依頼。
また、研修センターのホームページに「調査票」を掲載し、上記の方法で回答を依頼。

５．調査内容

別紙「兵庫県内社会福祉法人における研修実施状況等に関するアンケート　調査票」を参照

６．調査主体・回答提出先

兵庫県社会福祉協議会　福祉人材研修センター　研修第１部

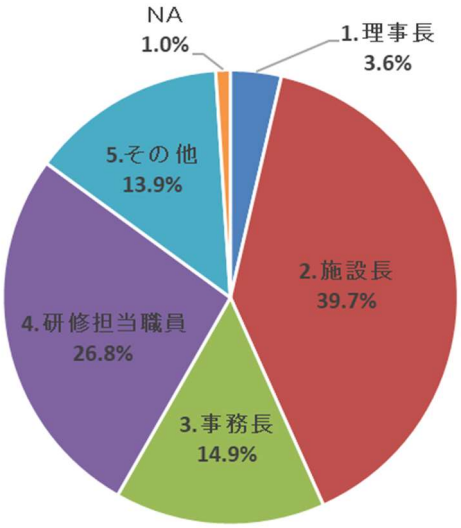
Ⅱ．調査結果

Ａ．回答者属性

（１）回答者職名（法人内での役職名）

回答者は「施設長」が 39.7%と最も多かった。

	回答数	%
1. 理事長	7	3. 6%
2. 施設長	77	39. 7%
3. 事務長	29	14. 9%
4. 研修担当職員	52	26. 8%
5. その他	27	13. 9%
ＮＡ	2	1. 0%
計	194	100. 0%



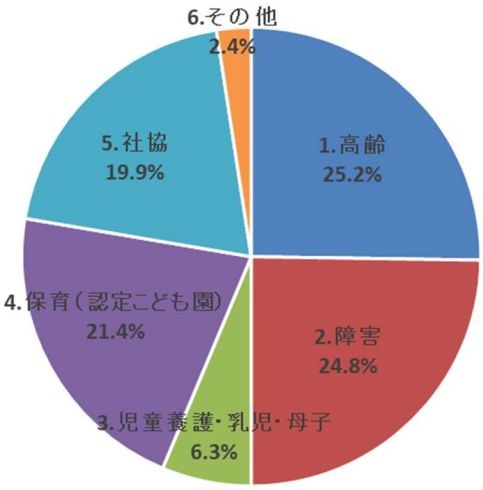
その他の内訳

介護事業課長	1	総務課長	2	副施設長	3
介護主任	1	総務係長	2	主幹保育士	1
主任生活支援員	1	総務職員	1	主任保育士	1
事務局長	2	総務担当	1	本部長	1
事務局次長	1	総務課職員	1	本部職員	1
主事	1	課長	1	ＮＡ	5
				計	27

（２）事業種別　※１法人が複数事業を運営している場合があるため、複数回答を含む

事業種別でみると、「高齢」が 25.2%、「障害」が 24.8%、「保育」21.4%、「社協」が 19.9%となっており、各種別において一定数の回答があった。

	回答数	%
1. 高齢	52	25. 2%
2. 障害	51	24. 8%
3. 児童養護・乳児・母子	13	6. 3%
4. 保育（認定こども園）	44	21. 4%
5. 社協	41	19. 9%
6. その他	5	2. 4%
計	206	100. 0%



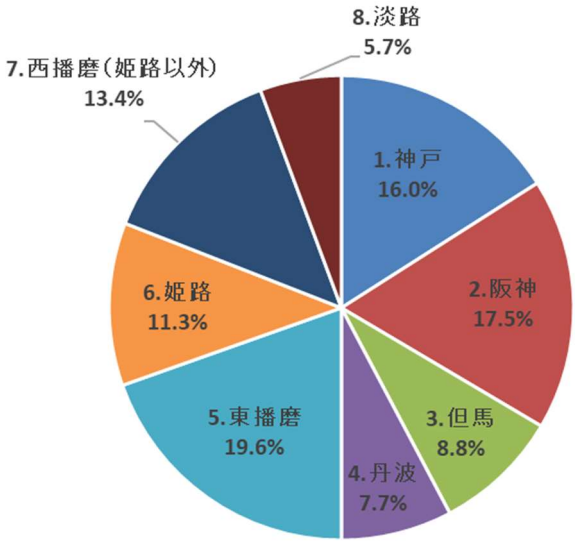
その他の内訳

救護施設	1
社会福祉事業団	1
収益事業、自動車学校	1
婦人保護施設	1
連盟事務局	1
計	5

（３）地域（法人本部所在地）

法人の所在地は、「姫路」を合わせると「西播磨」が最も多く、24.7%となった。次いで「東播磨」の 19.6%、「阪神」の 17.5%となっている。

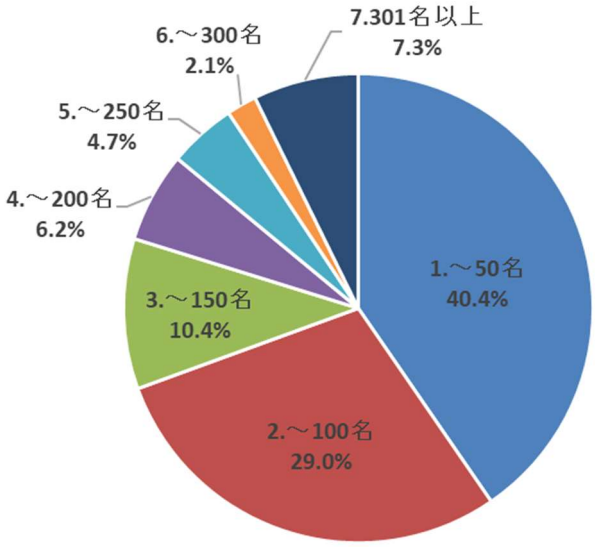
	回答数	%
1. 神戸	31	16. 0%
2. 阪神	34	17. 5%
3. 但馬	17	8. 8%
4. 丹波	15	7. 7%
5. 東播磨	38	19. 6%
6. 姫路	22	11. 3%
7. 西播磨（姫路以外）	26	13. 4%
8. 淡路	11	5. 7%
計	194	100. 0%



（４）職員数

職員数は「～50 名」「～100 名」に集中しており、全体の約７割（69.4%）を占めている。

	回答数	%
1. ～50 名	78	40. 2%
2. ～100 名	56	28. 9%
3. ～150 名	20	10. 3%
4. ～200 名	12	6. 2%
5. ～250 名	9	4. 6%
6. ～300 名	4	2. 1%
7. 301 名以上	14	7. 2%
ＮＡ	1	0. 5%
計	194	100. 0%



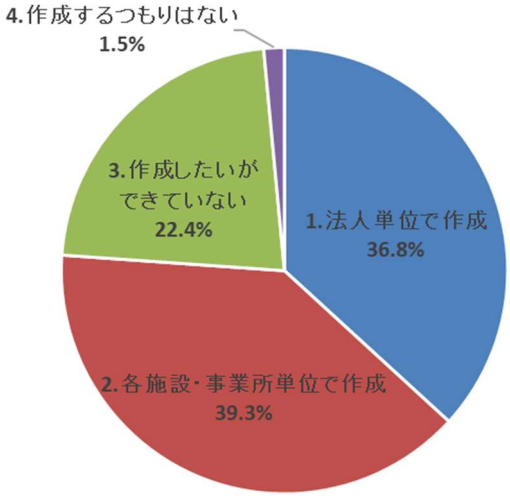
Ｂ－１．貴法人での状況について

（１－１）法人職員の育成を目的とした「研修計画」を作成しているか

研修計画の作成状況については、全体の７割を超える法人または施設・事業所で、研修計画を作成している。

※複数回答を含む

	回答数	%
1. 法人単位で作成している	74	36. 8%
2. 各施設・事業所単位で作成している	79	39. 3%
3. 作成したいができていない	45	22. 4%
4. 作成するつもりはない	3	1. 5%
計	201	100. 0%

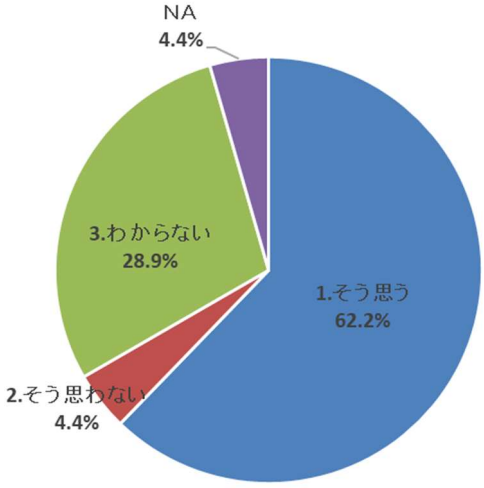


（１－２）法人外部からの支援があれば研修計画を作成したいと思うか

「研修計画を作成したいができていない」と回答した法人のうち、65.1%が「支援があれば計画を作成したい」と考えている。

※１－１で「３」の回答者のみ

	回答数	%
1. そう思う	28	65. 1%
2. そう思わない	2	4. 7%
3. わからない	13	30. 2%
ＮＡ	2	－
計	43	100. 0%

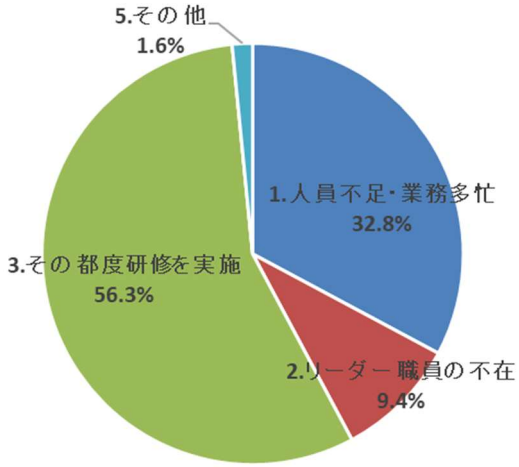


（１－３）研修計画の作成が難しい理由　複数回答可

「研修計画を作成したいができていない」「作成していない」と回答した法人のうち、作成が難しい理由で最も多かったのは「研修を実施（派遣）している」で 56.3%と半数以上を占めた。また、「人材不足・業務多忙で時間が取れない」が 32.8%だった。

※１－１で「３」・「４」の回答者のみ

	回答数	%
1. 人員不足・業務が多忙で時間が取れない	21	32. 8%
2. リーダー職員の不在	6	9. 4%
3. 作成していないが、その都度研修を実施（派遣）している	36	56. 3%
4. 作成の必要性を感じない	0	0. 0%
5. その他	1	1. 6%
ＮＡ	2	－
計	64	100. 0%



その他の理由

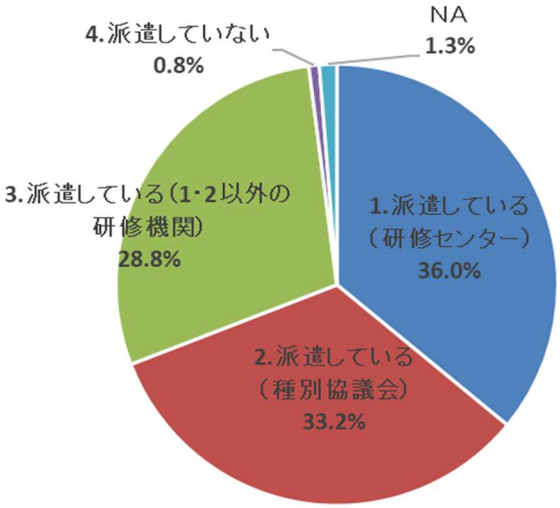
キャリアパスには組み込んでいるが、具体的に研修計画まではできていない	1

（１－４）外部の研修機関・会社等が主催する研修へ職員派遣しているか（直近１年間）

最も多かったのは研修センター主催の研修に派遣している法人・事業所で 36.0%だった。これを含め、98.0%が法人・事業所が外部の研修へ職員を派遣している。

複数回答可

	回答数	%
1. 派遣している（研修センター主催）	141	36.0%
2. 派遣している（種別協議会主催）	130	33.2%
3. 派遣している（1・2 以外の研修機関・会社等主催）	113	28.8%
4. 派遣していない	3	0.8%
ＮＡ	5	1.3%
計	392	100.0%



（１－５）外部の研修へ職員を派遣していない理由

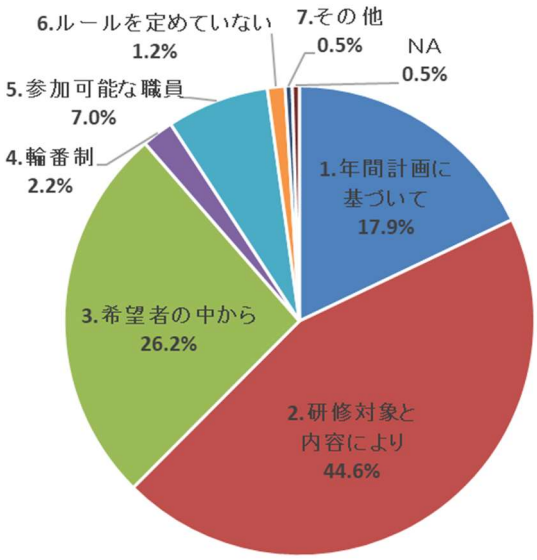
※１－４で「４」の回答者のみ

	回答数	%
1. 人員不足・業務が多忙	2	66.7%
2. 受講料等の法人負担	0	0.0%
3. 職員から参加希望がない	1	33.3%
4. 受講させたいテーマがない	0	0.0%
5. 開催場所が遠い	0	0.0%
6. 必要性を感じない	0	0.0%
7. その他	0	0.0%
計	3	100.0%

（１－６）研修へ派遣する職員の決定方法　複数回答可

派遣する際の職員決定方法は、「研修対象と内容により適任者を指名」が最も多く、44.6%だった。次いで「研修内容を職員に知らせ、希望者の中から決定」が 26.2%、「年間の研修計画に基づいて指名」が 17.9%となった。ある程度、研修の内容によって計画的に職員を派遣している模様。

	回答数	%
1. 年間の研修計画に基づいて指名	74	17. 9%
2. 研修対象と内容により適任者を指名	184	44. 6%
3. 研修内容を職員に知らせ、希望者の中から決定	108	26. 2%
4. 対象職員の輪番制で決定	9	2. 2%
5. 研修日に参加可能な職員を決定	29	7. 0%
6. 計画やルールを定めていない	5	1. 2%
7. その他	2	0. 5%
ＮＡ	2	0. 5%
計	411	100. 0%



その他の理由

個人で申し込む	1
相手の依頼	1

（１－７）研修の充実が必要だと思う貴法人職員の階層

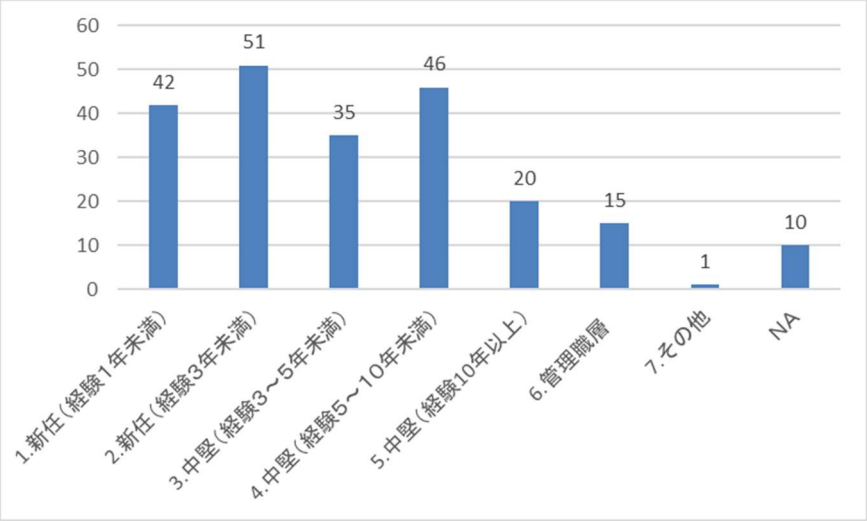
（※最も必要と思われるものに「１」、２番目に必要と思われるものに「２」を記入）

「新任職員（経験３年未満）」向けの研修が一番重要だと考える法人・事業所が最も多く 23.2%、次いで「中堅職員（経験５年以上～１０年未満）」の 20.9%であった。二番目に重要だと思われるものは、「中堅職員（経験５年以上～１０年未満）」が最も多く 23.7%、次いで「新任職員（経験３年未満）」の 19.2%となった。このことからも、ある程度経験のある職員が次の階層へのステップアップを目的とした研修の重要性を感じている。

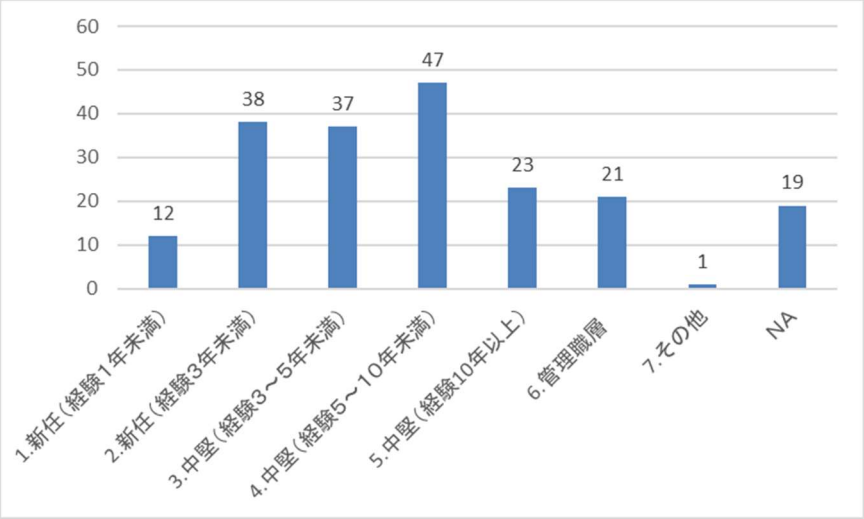
※「１」または「２」の回答が複数ある場合は、その数を回答数に含む

	１番目に必要		２番目に必要	
	回答数	%	回答数	%
1. 新任職員（経験１年未満）	42	19.1%	12	6.1%
2. 新任職員（経験３年未満）	51	23.2%	38	19.2%
3. 中堅職員（経験３年以上～５年未満）	35	15.9%	37	18.7%
4. 中堅職員（経験５年以上～１０年未満）	46	20.9%	47	23.7%
5. 中堅職員（経験１０年以上）	20	9.1%	23	11.6%
6. 管理職層	15	6.8%	21	10.6%
7. その他	1	0.5%	1	0.5%
ＮＡ	10	4.5%	19	9.6%
計	220	100.0%	198	100.0%

１番目に重要



２番目に重要

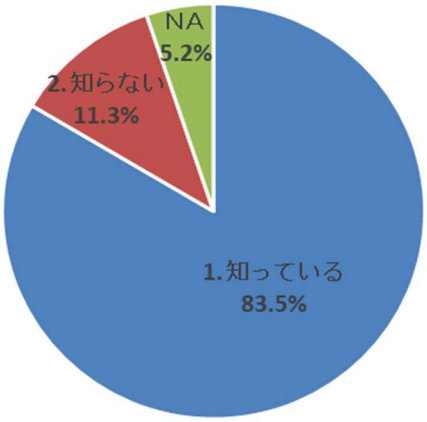


Ｂ－２．研修センターが実施する研修等について

（２－１）ホームページで研修内容の確認、申込ができることを知っているか

８割以上が「知っている」と回答

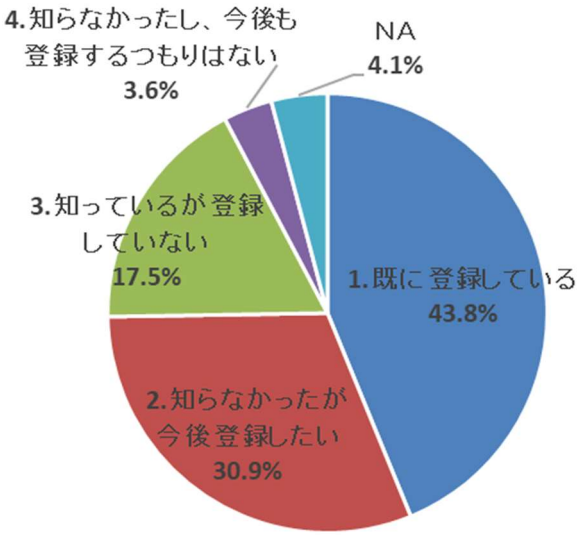
	回答数	%
1. 知っている	162	83. 5%
2. 知らない	22	11. 3%
ＮＡ	10	5. 2%
計	194	100. 0%



（２－２）メールマガジンで研修のご案内を発信していることを知っているか

「既に登録している」法人は 43. 8%となり、未だ登録していない法人が多かった。そのうち、半数以上が「今後登録したい」としているが、「知っているが登録していない」、「知らなかったし、今後も登録するつもりはない」という回答も一定数あり、引き続き登録要請することに加え、対応策の検討が必要である。

	回答数	%
1. 既に登録している	85	43. 8%
2. 知らなかったが今後登録したい	60	30. 9%
3. 知っているが登録していない	34	17. 5%
4. 知らなかったし、今後も登録するつもりはない	7	3. 6%
ＮＡ	8	4. 1%
計	194	100. 0%

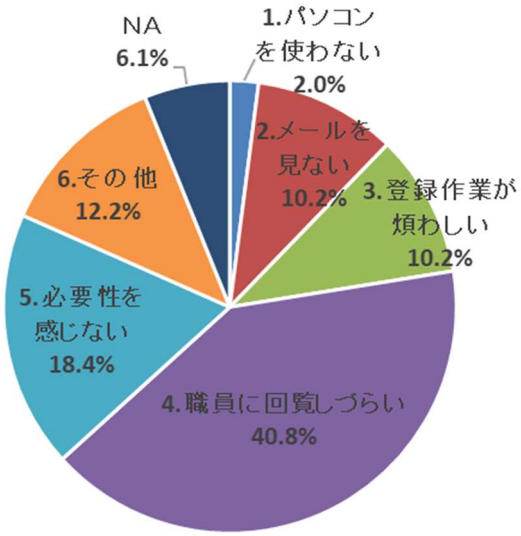


（２－３）メールマガジンに登録しない理由　複数回答可

メールマガジンを「知っているが登録していない」、「知らなかったし、今後も登録するつもりはない」と回答した法人が、登録しない理由として「職員に回覧しづらい」が最も多く 40.8%となった。

※２－２で「３」・「４」の回答者のみ

	回答数	%
1. パソコンを使わない	1	2. 0%
2. メールを見ない	5	10. 2%
3. 登録作業が煩わしい	5	10. 2%
4. 職員に回覧しづらい	20	40. 8%
5. 必要性を感じない	9	18. 4%
6. その他	6	12. 2%
ＮＡ	3	6. 1%
計	49	100. 0%



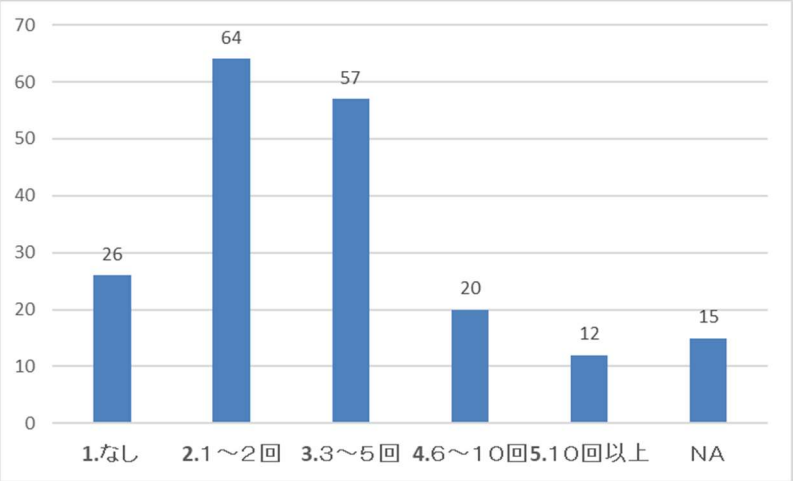
その他の理由

人材不在のため	1	必要に応じて確認している	1
通知が届いている為、必要性を感じない	1	郵送で案内がくる為	1
年間計画を全員配布	1		

（２－４）研修へ派遣した回数（直近１年間）

直近１年間で研修センターへの研修に派遣した回数は「１～２回」が最も多く 33.0%、次いで「３～５回」の 29.4%となった。回答のあった約８割の法人・事業所が、少なくとも１回は研修センターが実施する研修に派遣していることがわかる。

	回答数	%
1. なし	26	13. 4%
2. １～２回	64	33. 0%
3. ３～５回	57	29. 4%
4. ６～１０回	20	10. 3%
5. １０回以上	12	6. 2%
ＮＡ	15	7. 7%
計	194	100. 0%

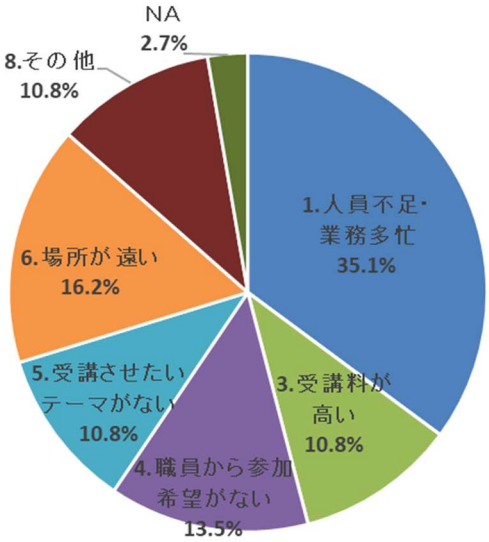


（２－５）研修へ派遣しない理由

研修センターへの研修に派遣しない理由で最も多いのは「人員不足・業務多忙」によるもので35.1%となった。また、「開催場所が遠い」が16.2%となり、遠方の地域からは派遣しにくい状況がうかがえる。

※２－４で「１」の回答者のみ

	回答数	%
1. 人員不足・業務が多忙で時間がとれない	13	35. 1%
2. 案内が郵送されないため開催要領を見ていない	0	0. 0%
3. 受講料が高い	4	10. 8%
4. 職員から参加希望がない	5	13. 5%
5. 受講させたいテーマがない	4	10. 8%
6. 開催場所が遠い	6	16. 2%
7. 必要性を感じない	0	0. 0%
8. その他	4	10. 8%
ＮＡ	1	2. 7%
計	37	100. 0%



※複数回答を含む

その他の理由

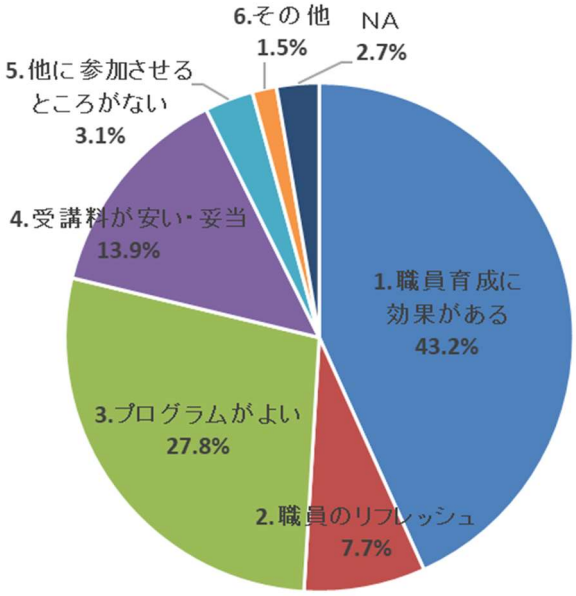
キャリア研修に多くの職員がいくため、予算がとれない	1
講師を呼び法人独自で開催	1
他にも研修があり、年10数回参加している職員もいる	1
他の協会の研修参加が多くなった	1
日程合わず他の研修へ	1

（２－６）研修へ派遣した主な理由　※複数回答可

研修へ派遣した主な理由で最も多かったのは、「職員の育成に効果がある」で43.2%となった。次いで、「プログラムがよい」が27.8%となり、研修内容や受講者の能力等を考慮して研修へ派遣している。

※２－４で「２」・「３」・「４」・「５」の回答者のみ

	回答数	%
1. 職員の育成に効果がある	112	43. 2%
2. 職員のリフレッシュ	20	7. 7%
3. プログラムがよい	72	27. 8%
4. 受講料が安いもしくは妥当	36	13. 9%
5. 他に参加させるところがない（知らない）	8	3. 1%
6. その他	4	1. 5%
ＮＡ	7	2. 7%
計	259	100. 0%



その他の理由

介護支援専門員更新研修	1
講師として派遣	1
社会福祉法人向けの研修のため	1

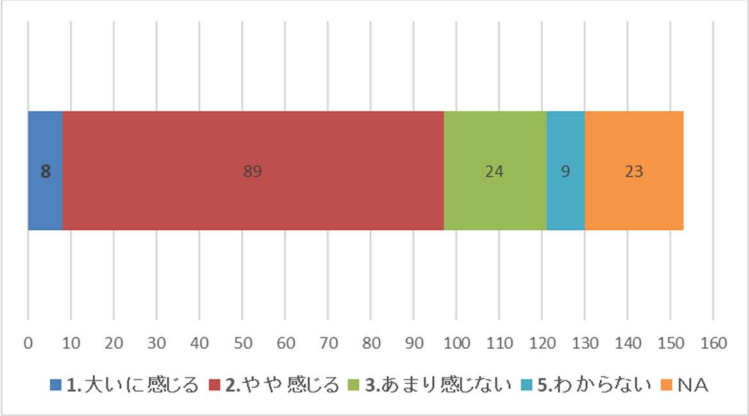
（２－７）研修へ参加した職員を見て、研修派遣の効果を感じることはあるか

７割以上の法人・事業所で研修派遣による効果について、「大いに感じる」「やや感じる」と回答しており、受講者本人の業務に対する姿勢や意欲の変化による評価であった。

「あまり感じない」「わからない」と回答した法人からは、受講者本人の業務に対する姿勢や意欲の変化といったものはすぐに効果が出るものではなく、効果測定が難しいとの意見も見受けられた。

※２－４で「２」・「３」・「４」・「５」の回答者のみ

	回答数	%
1. 大いに感じる	8	6. 2%
2. やや感じる	89	68. 5%
3. あまり感じない	24	18. 5%
4. 全く感じない	0	0. 0%
5. わからない	9	6. 9%
ＮＡ	23	17. 7%
計	130	100. 0%



「1.大いに感じる」の理由
研修を受講したことにより、地域課題の解決に向けて前向きに取り組むようになった
研修を振り返る機会と実践へつなげようとする姿勢が見られた
視点、考え方、行動に変化が現れてくる
復命報告書の記載内容から、業務の改善や意気込みがうかがえ、業務の理解が進んでいる
「2.やや感じる」の理由
モチベーションが上がる
わかっているが実践できない場合があるため、次の日から何を行って変化するのか教えて頂ける研修にしてほしい
意欲的に業務に取り組んでいる場合が多いと感じる
業務に自信を持てる様になっている
業務の中に取り入れようとする姿が見られた
業務改善やプログラムの提案など職員の意識、行動が変化した
研修で学んだことを活かそうとしている
研修で習得した知識等を実践に取り入れて業務を行っている
研修で得たことを保育の中で生かせていると感じることがあるため
研修後の職員の意欲を感じる。
研修内容のフィードバックを会議等で行っており、その際の様子等により。
研修内容や他施設職員と意見交換等により、成長を感じる
研修報告を聞いて、得たものがあったから
研修報告書の内容から各自の思いや意識の変化が見える
研修報告書の内容が良かったため
参加する職員により効果の差がある

参加職員の発信力増強
刺激を受けることが多いようです
自分のクラスでの実践に取り入れているから
全く意味がないとは言わないが、研修後でフォローしていないので成果は見えにくい
他の職員と研修の成果を試したり伝えたりする中で、日々の業務を振り返る機会となった
他市町社協とのネットワークが少し拡がった。刺激を受けて帰ってきた印象。取り組みも熱心
他団体との職員間のつながりができた等
他法人、施設の同職種との情報共有の場として、効果があると感じる
多くの人との出会いが刺激になっている。新しい情報や知識が得られること
知識、スキルの向上
知識の幅が広がり、日々の業務に生かせている
同じ立場の職員に接する事で意欲向上にもつながっている
発言や取り組みに変化を感じるところがあった
復命を読みその内容が充実している。また他の職員にも研修したことを共有しようとしている
復命内容が充実していた。スキルアップを求めて異動の希望があった
福祉以外の職種だった方がどのように向き合えばいいか、考察すればよいかを学ぶことで支援に活かされていると思う
勉強になったことや新たな考え方等を、今後の目標も含めて報告してくれている
法人内で階層別に参加しているため、キャリアパスの一環として効果を感じる
本人作成のレポートによる
目的をもって参加しているので
「3.あまり感じない」の理由
一気には変わらないと思う。OJT と Off－JT の繰り返しにより効果が現れると感じる。
具体的な効果と感じられる場面が見えにくい
一時的にはモチベーションがあがるが、それを持続させる事が課題。 ※伝達研修をすることで、受講する意識は向上する。
研修に行った後のフォローがうまくいかせていなかった。今年度の課題である。
参加する職員に個人差がある
事後研修、報告会などがないため
「5.わからない」の理由
一度の研修で即効果は実感できない。意識変化はみられた。
研修してくださる講師の先生の熱意によるところが大きい
現在、書面による復命のみだが、今後は研修内容を他の職員に紹介する場を設けたい
新任研修などで同じくらいの経験年数の方と接するのは良い経験になっているようだが、具体的な行動変容を実感するものではない

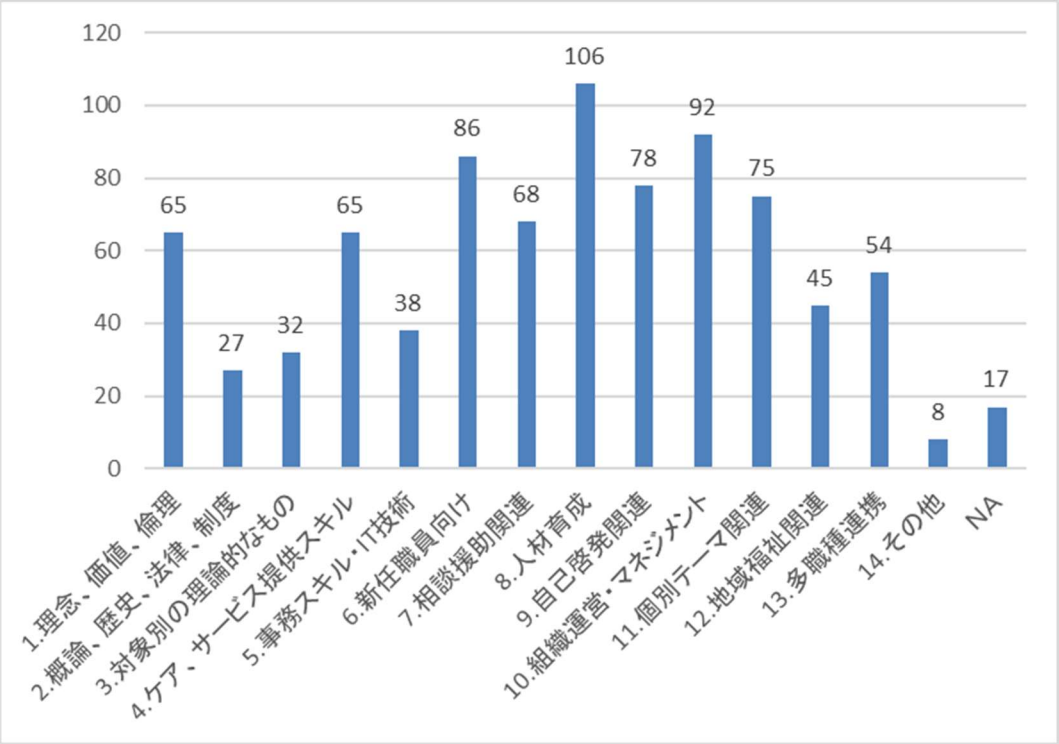
（２－８）今後、研修センターで実施を希望する研修テーマ　※複数回答可

- **実施を希望する研修テーマで最も多いのは「人材育成」に関するもので、多くの法人・事業所で人材育成への課題を抱えている。また、「組織運営・マネジメント」への回答も多く、円滑な組織運営の手法の習得等について関心が高い。**
- **また、「自己啓発関連」や「個別テーマ関連」の研修もニーズも高い。個別テーマにおいては、新型コロナウイルス感染症予防対策に関するニーズも高いことや、どの施設でも起こりうる虐待防止への研修を希望する法人・事業所も多く見られる。**

	回答数	%
1. 社会福祉の理念、価値、倫理、専門職としての意識、人間観	65	7.7%
2. 社会福祉全般の概論、歴史、法律、制度関係	27	3.2%
3. 対象別（例：高齢者福祉、障害者福祉 等）の理論的なもの	32	3.8%
4. 現場でのケア、サービス提供に関する実技スキル・技法の向上	65	7.7%
5. 事務スキル・インターネットやパソコンなどの IT 技術	38	4.5%
6. 新任職員向け（指導の受け方・福祉の基礎知識 等）	86	10.3%
7. 相談援助関連（クレーム対応・コミュニケーション・自己主張等）	68	8.1%
8. 人材育成 （職員像の明確化、研修計画作成、ＯＪＴ・リーダーシップ・コーチング 等）	106	12.6%
9. 自己啓発関連 （物事の考え方・問題解決能力・交渉力・プレゼンテーション 等）	78	9.3%
10. 組織運営・マネジメント （職員定着・人事労務・ハラスメント・タイムマネジメント 等）	92	11.0%
11. 個別テーマ関連 （虐待防止、感染症予防対策、ターミナルケア、認知症ケア 等）	75	8.9%
12. 地域福祉関連 （地域福祉理論、地域支援の考え方・スキル、法人の地域貢献の推進 等）	45	5.4%
13. 多職種連携 （栄養士・調理師、看護師・介護士、チームアプローチ、地域包括ケア 等）	54	6.4%
14. その他	8	1.0%
ＮＡ	17	－
計	839	100.0%

その他の回答

外国人労働者への対応	1
経営	1
広報	1
高齢者・障がい者への支援、サービス利用に際しての実務的研修	1
定款の解釈や労基法の改正などに伴う規定の変更方法等	2
福祉施設における防災対策、感染対策	1


120
100
80
60
40
20
0
65
27
32
65
38
86
68
106
78
92
75
45
54
8
17
1.理念、価値、倫理
2.概論、歴史、法律、制度
3.対象別の理論的なもの
4.ケア、サービス提供スキル
5.事務スキル・IT技術
6.新任職員向け
7.相談援助関連
8.人材育成
9.自己啓発関連
10.組織運営・マネジメント
11.個別テーマ関連
12.地域福祉関連
13.多職種連携
14.その他
NA