

# 長崎県福祉人材育成事業に関する アンケート調査結果報告（長崎県社協）

実施期間：令和6年9月4日～9月23日

実施形態：Web（Googleフォーム）による回答方式

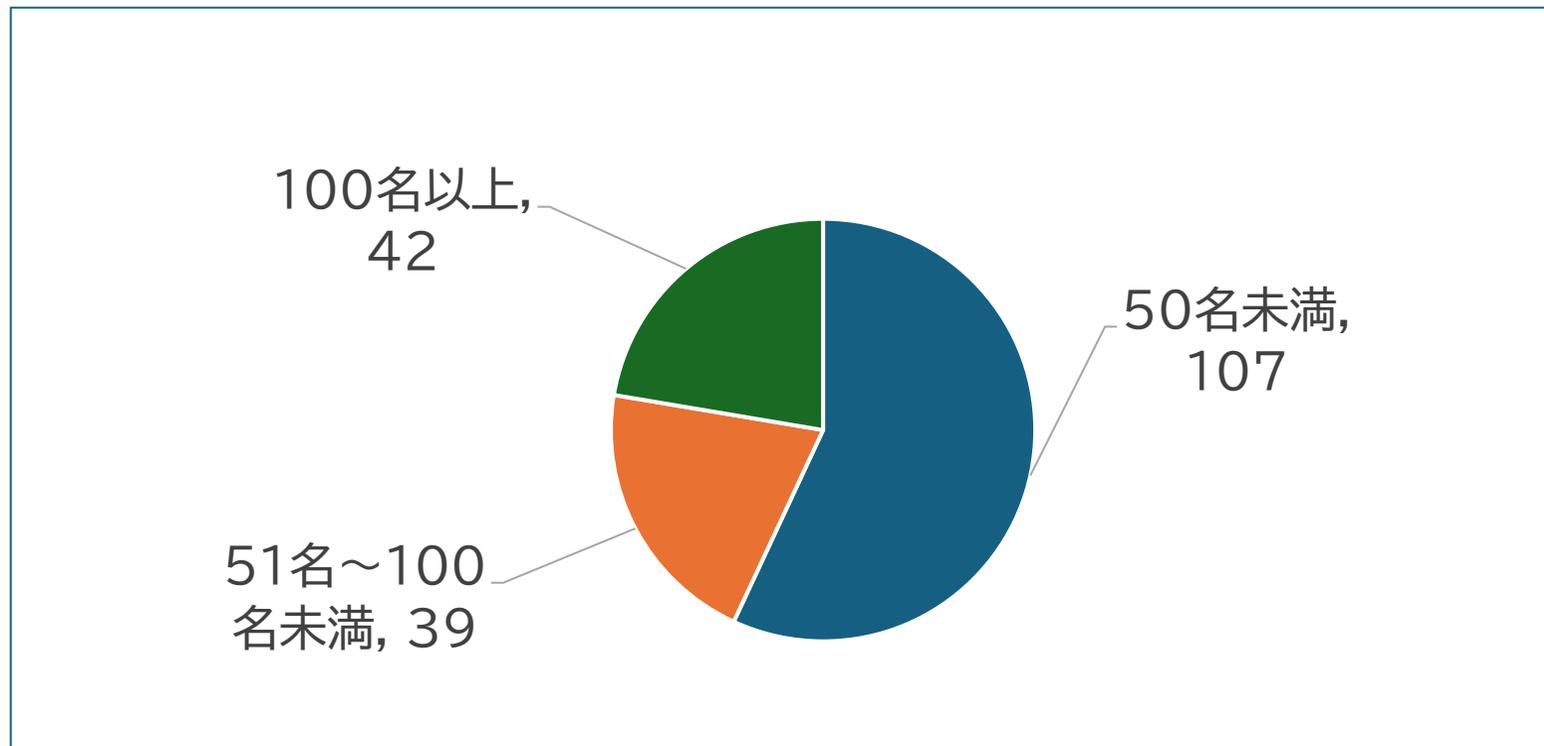
有効回答数：188件

調査対象者：長崎県内福祉関係施設・事業所における人材育成担当者

# 1. 回答者属性 (事業規模)

## 【事業所規模】

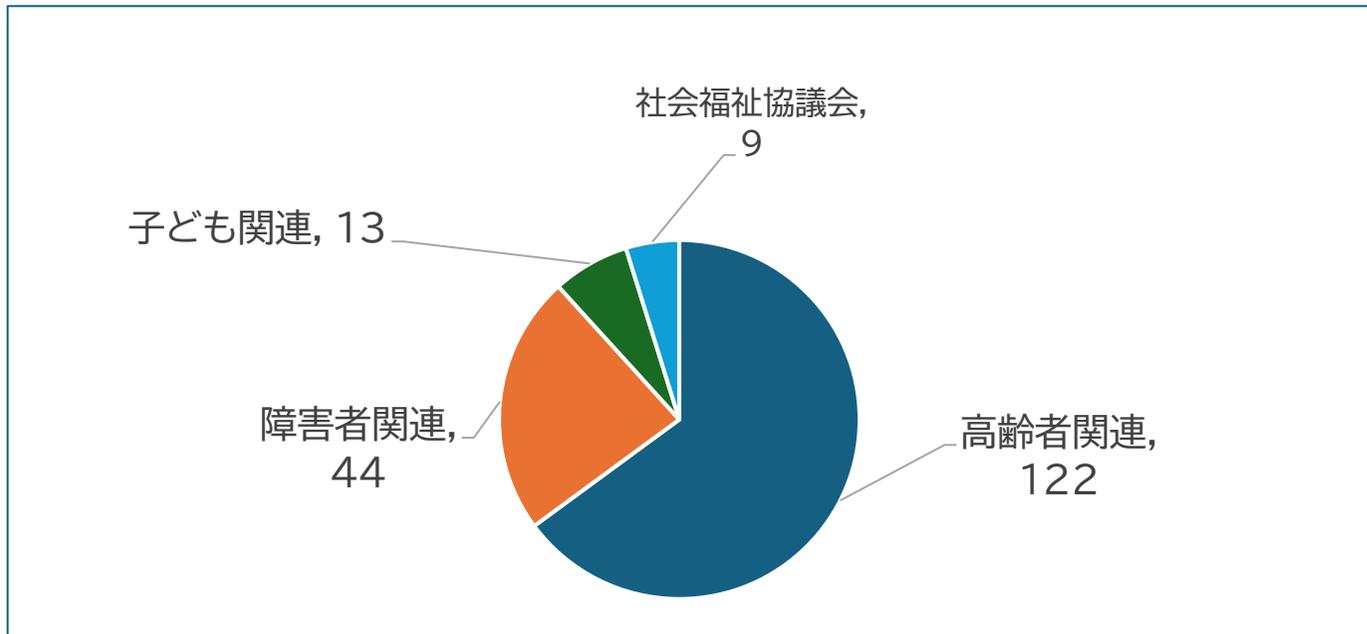
50名未満...107件、 50名以上～100名未満...39件、 100名以上...42件



## 2. 回答者属性（事業種別）

### 【種別】

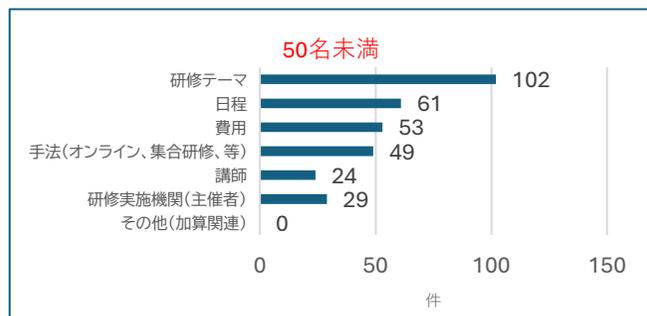
1. 高齢者関連施設...122件、
2. 障害者関連施設...44件、
3. 子ども関連施設...13件
4. 社会福祉協議会...9件



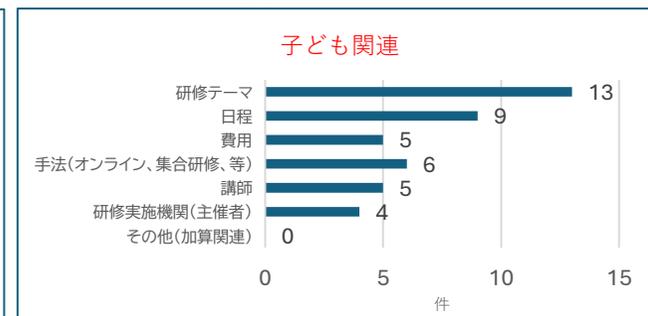
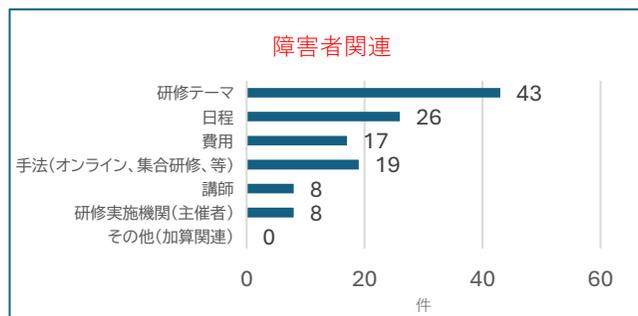
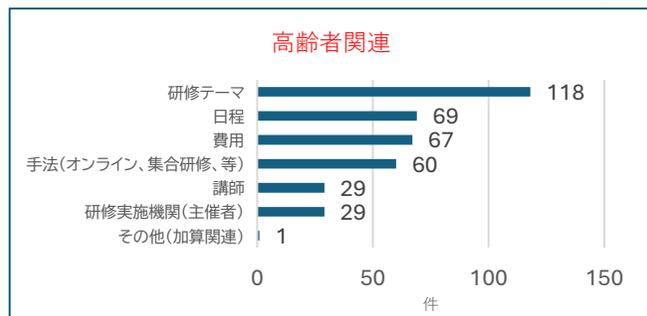
### 3. 派遣する研修会の選定基準は何ですか(複数選択可)



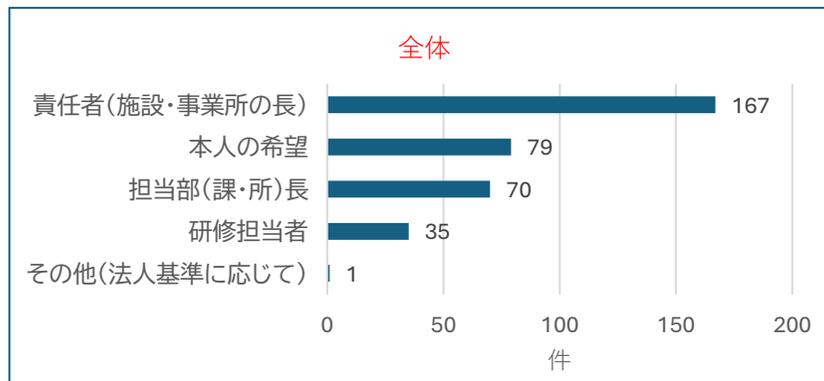
〔事業規模別〕 いずれの規模も研修テーマが最も多い。50名未満の規模では講師よりも主催者を重視。



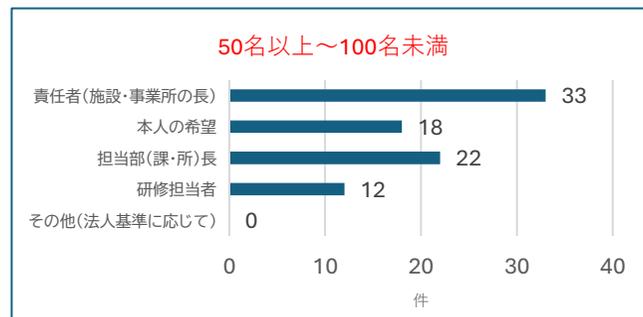
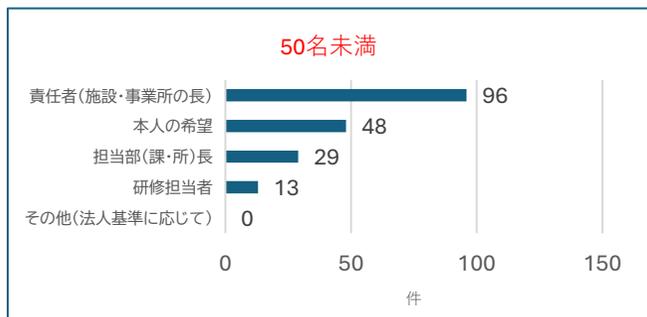
〔種別〕 いずれの種別も研修テーマが最も多く、続いて日程を重視。※受講したい研修テーマについては別途資料あり



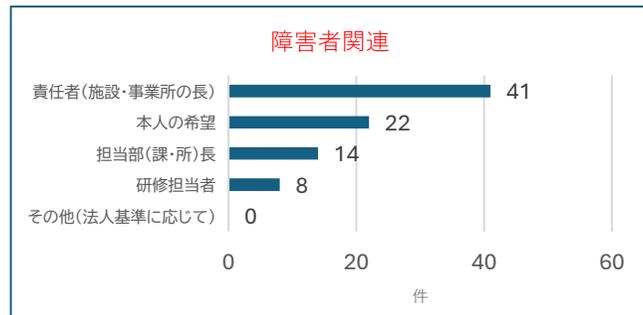
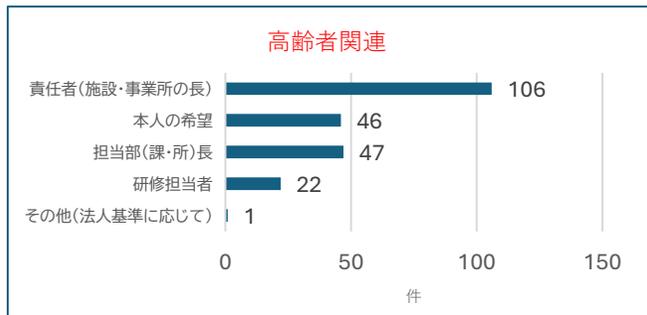
#### 4. 研修会への職員派遣を決定するのは誰ですか(複数選択可)



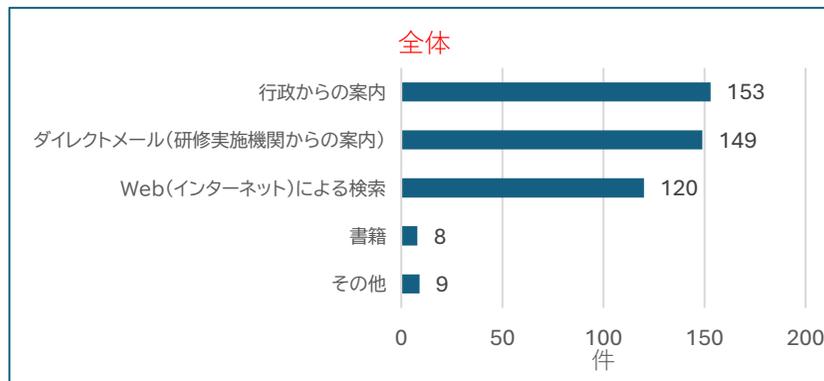
〔事業規模別〕 いずれの規模も責任者が多い。50名未満の規模では担当部課所長よりも本人の希望の方が多い。(ただし、事業規模が小さいため、担当部長職がない可能性もあり)



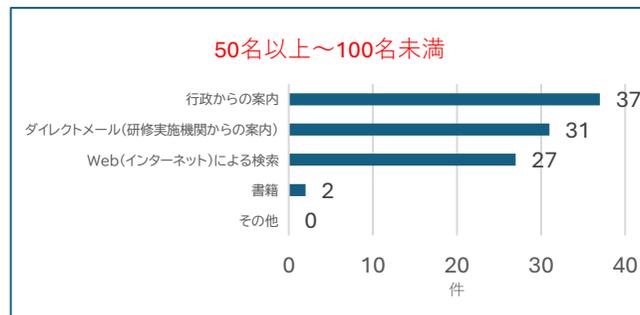
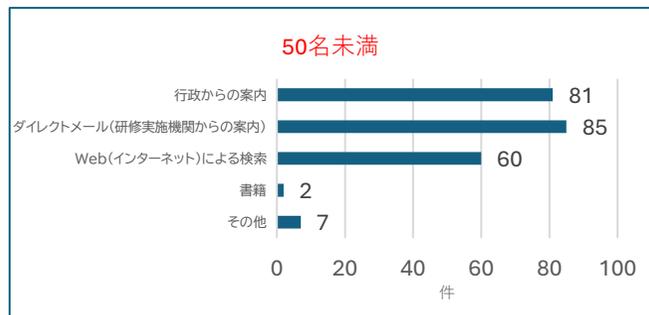
〔種別〕 いずれの種別も責任者が多い。障害者、子ども関連では本人の希望が二番目に多いが、高齢者関連では部課所長が多い。



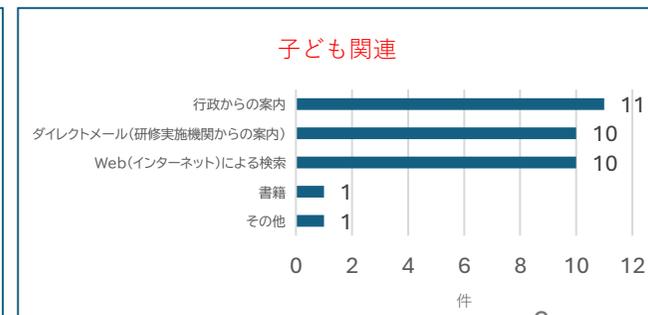
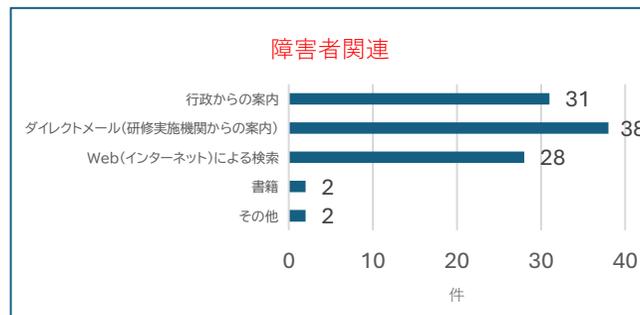
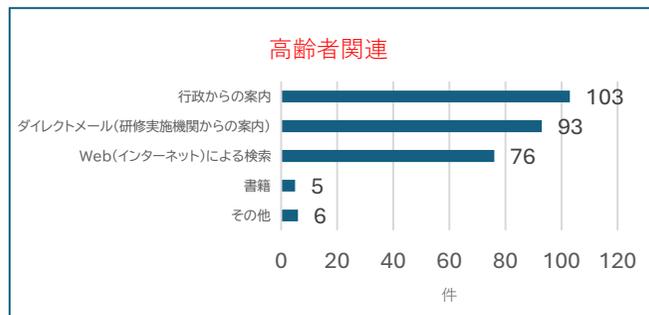
## 5. 受講する研修情報はどこから収集していますか(複数選択可)



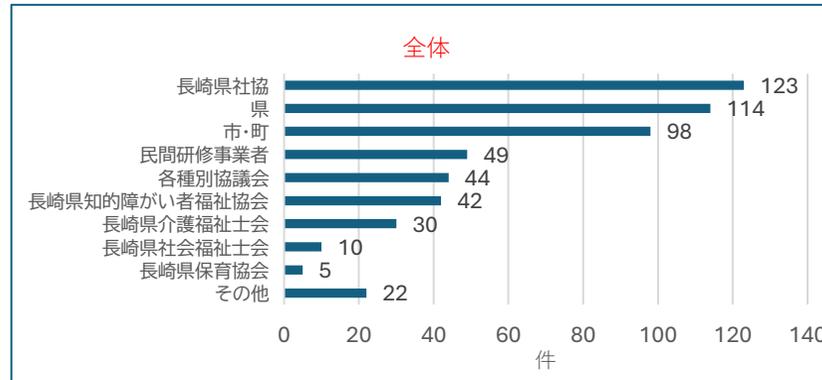
〔事業規模別〕 50名以上の規模は行政からの案内が最も多いが、50名未満の規模ではダイレクトメールが多い。Webからの情報も一定数あり。



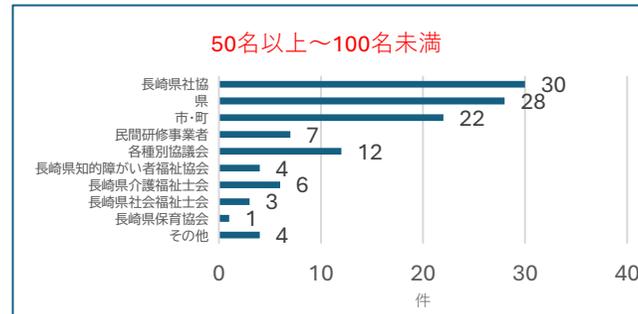
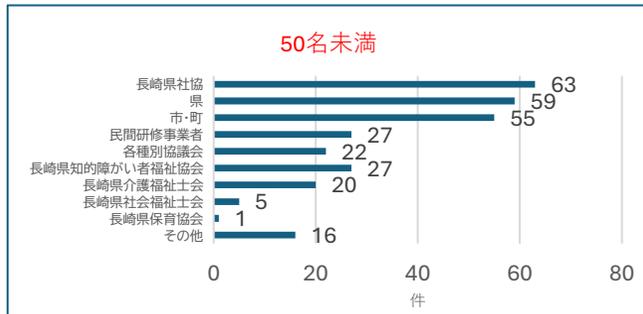
〔種別〕 障害者関連ではダイレクトメールによる情報収集が最も多い。高齢者・子ども関連では行政からの案内が多い。Webによる情報収集も一定数あり。



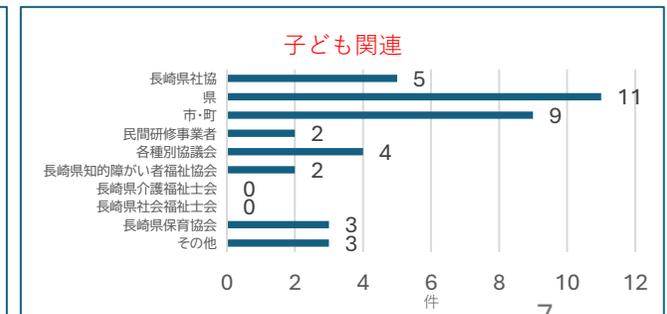
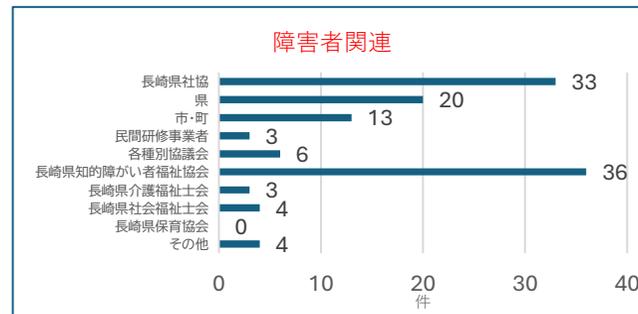
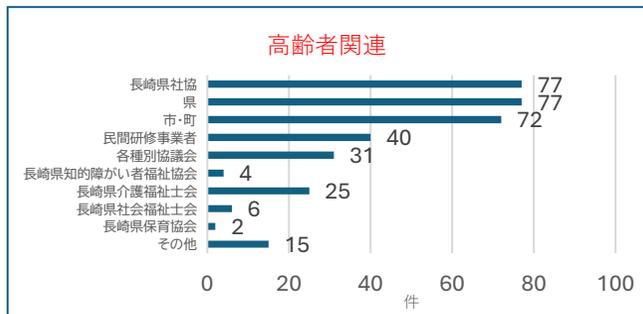
## 6. 直近3年間で実際に職員が受講した研修の実施機関(主催者)を教えてください(受講数の多い順に3つ以内)



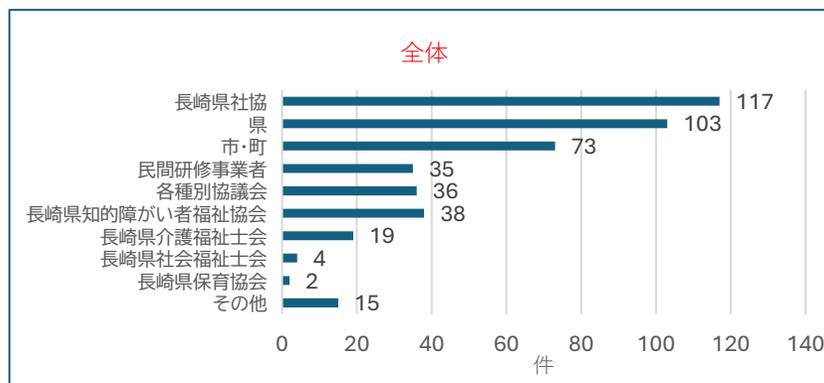
〔事業規模別〕 いずれの規模でも長崎県社協が最も多い(ただし、アンケート収集事業所に偏りあり)。続いて県が多いが、専門団体実施研修の中に県委託研修が含まれている可能性がある。全体を通して民間より行政及び専門職団体の割合が多い。



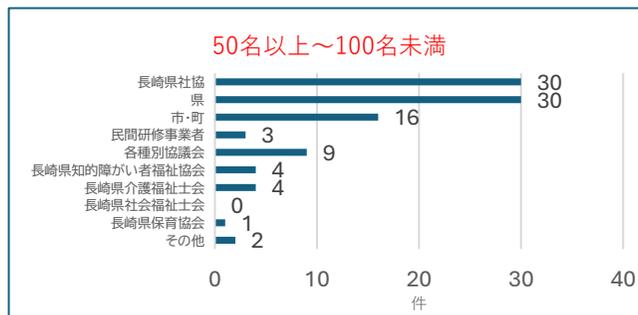
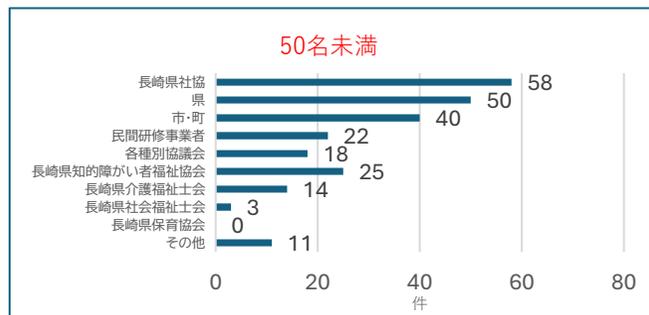
〔種別〕 高齢者関連では県社協と県が同数である。障害者関連では専門団体(県知的障害者福祉協会)が最も多い。子ども関連では県が最も多い。



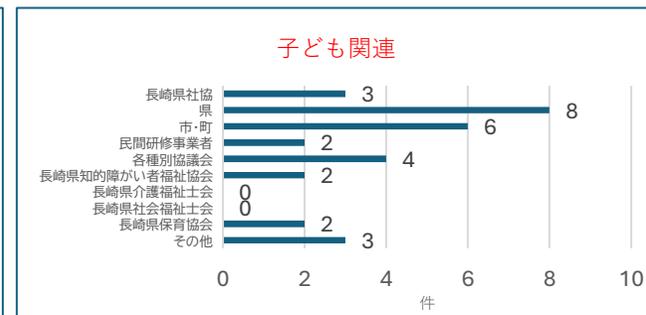
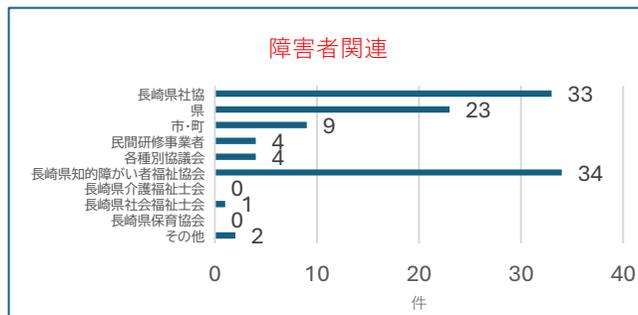
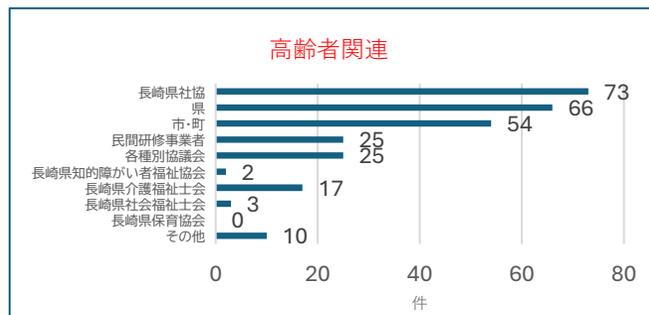
## 7. 直近3年間で実際に職員が受講した研修で、特に満足度の高かった研修の実施機関(主催者)を教えてください(3つまで)



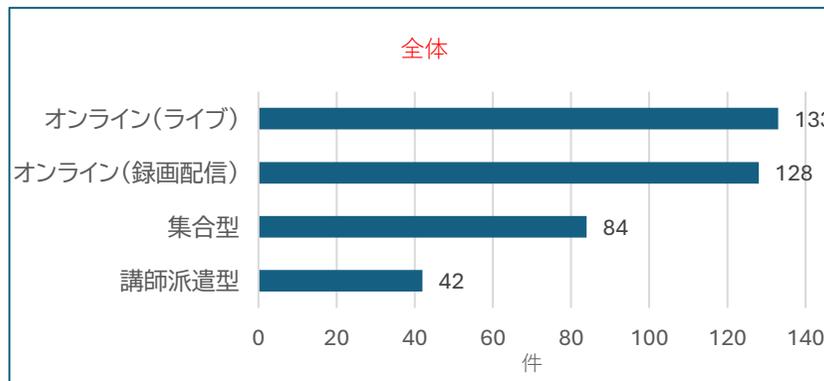
〔事業規模別〕 いずれの規模でも長崎県社協が最も多い(ただし、アンケート収集事業所に偏りあり)。続いて県が多いが、専門団体実施の研修の中に県委託研修が含まれている可能性がある。



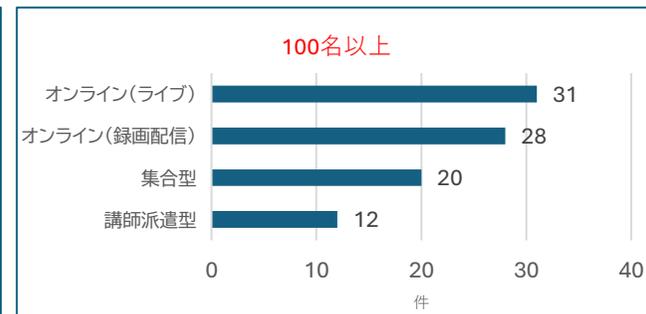
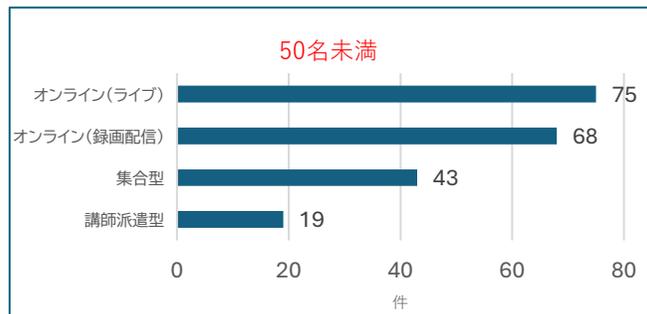
〔種別〕 いずれの種別でも受講した実施機関とほぼ同じ結果が満足度にも現れている。



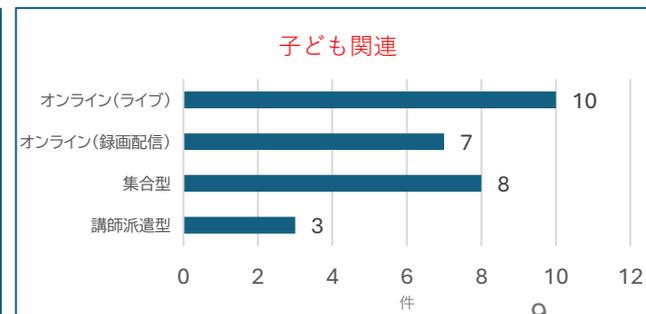
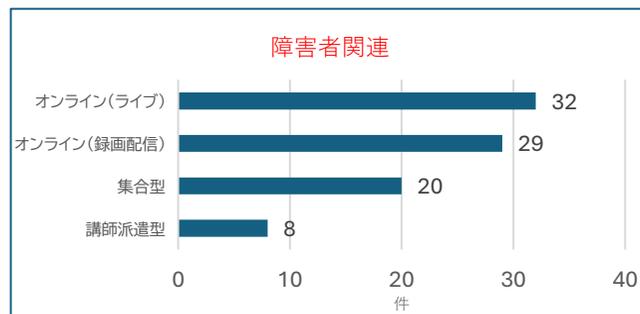
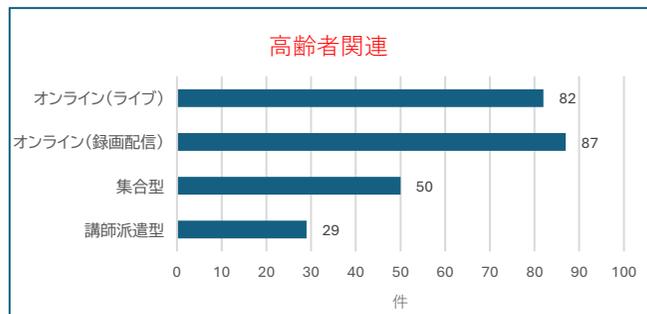
## 8. 職員が受講しやすい研修形態について(複数選択可)



〔事業規模別〕 50名以上～100名未満の規模ではオンライン（録画配信）が最も多い。50名未満と100名以上の規模ではオンライン（ライブ）が多い。いずれの規模においても集合型よりもオンライン型の方が望まれている結果となった。



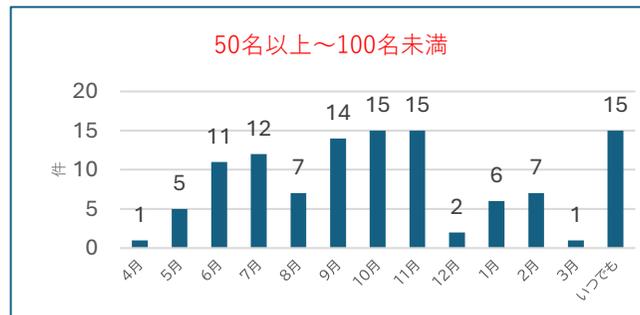
〔種別〕 高齢者関連ではオンライン（録画配信）が最も多い。障害者と子ども関連ではオンライン（ライブ）が多い。いずれの種別においても集合型よりもオンライン型の方が望まれている結果となった。



## 9. 受講しやすい時期について [月]



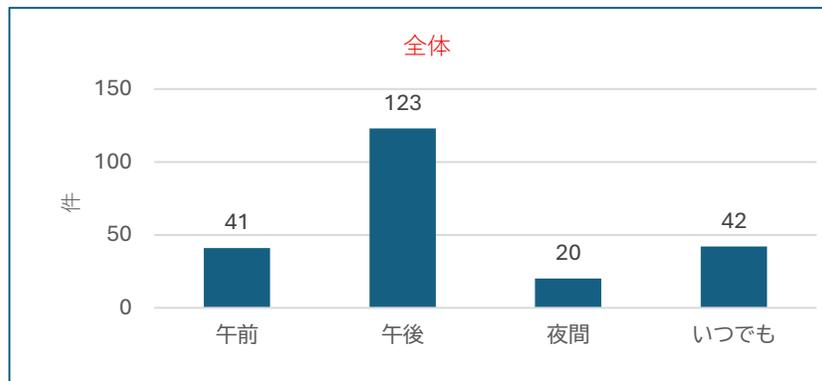
〔事業規模別〕 時期については規模による傾向の差は大きく出なかった。いずれも3,4月は受講しにくく、6,7月と10,11月が受講しやすいという結果となった。



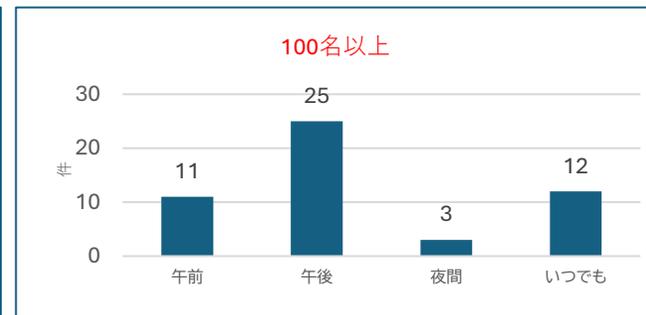
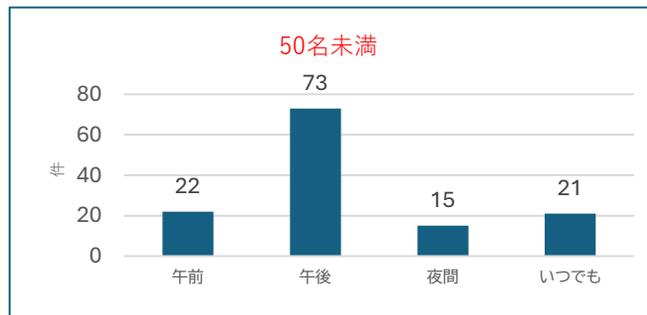
〔種別〕 いずれの種別も6,11月は受講しやすく、3,4月は受講しにくくなっている。高齢者と障害者関連では8月は受講しにくい時期となっている一方、子ども関連は受講しやすい時期となっている。高齢者は12月～3月までの間は受講しづらい時期となっている。



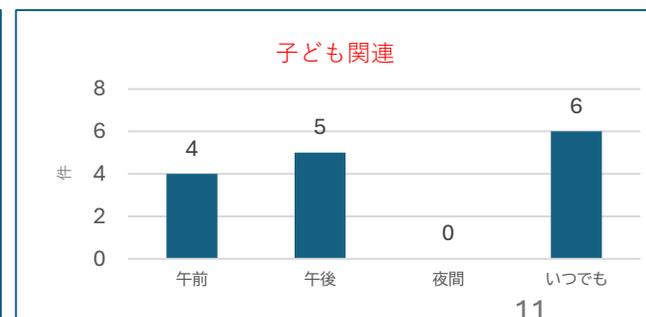
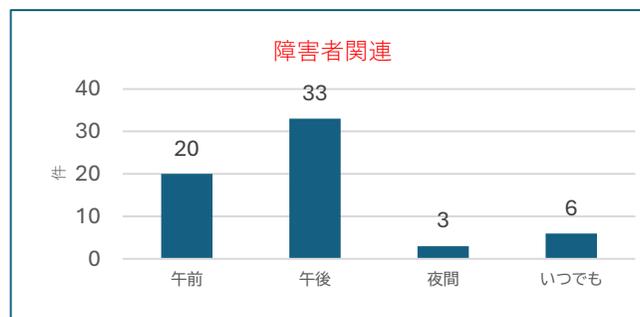
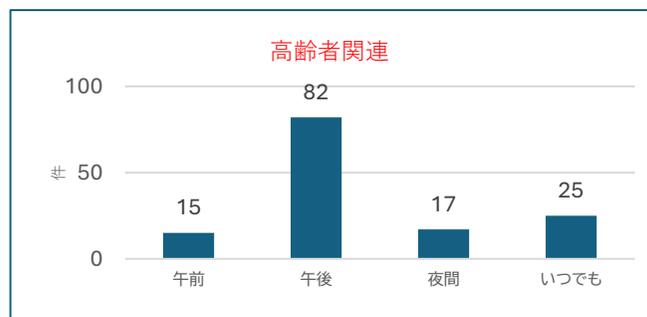
## 10. 受講しやすい時間帯について [時間帯]



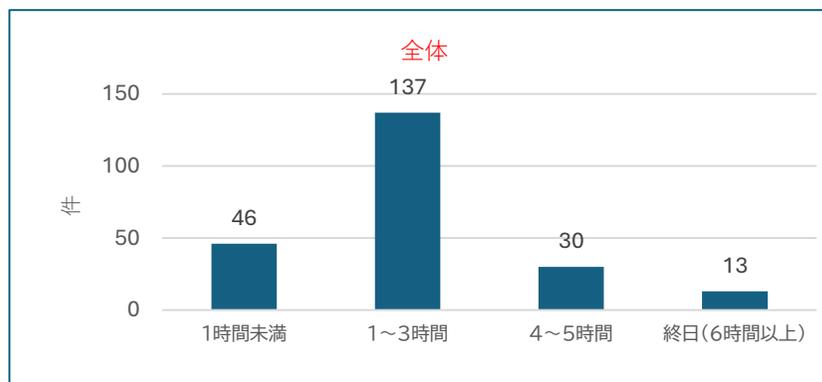
〔事業規模別〕 いずれの規模でも午後が最も受講しやすいという結果が出た。50名未満の規模では夜間についても一定のニーズがあるという結果が出た。



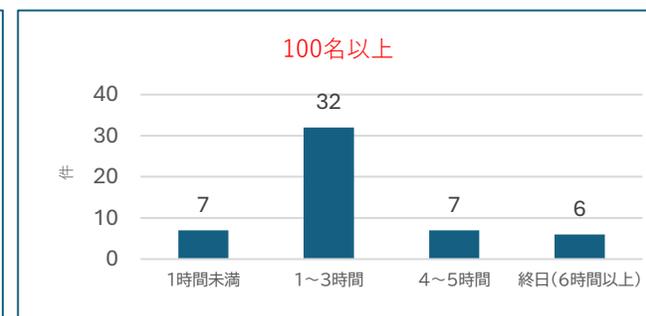
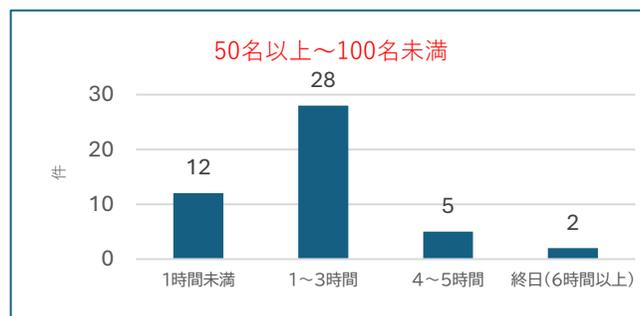
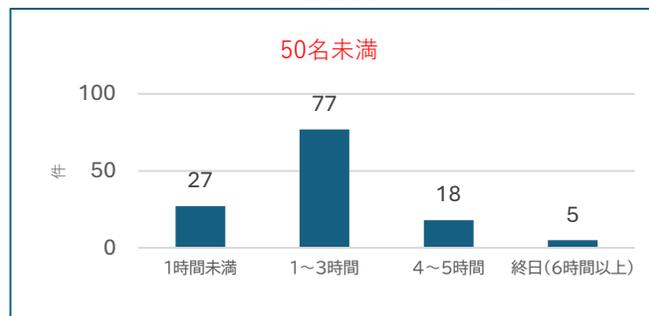
〔種別〕 いずれの種別でも午後が最も受講しやすいという結果が出た。高齢者関連では夜間のニーズが一定数あるのに対し、子ども関連は夜間のニーズは無しという結果となった。



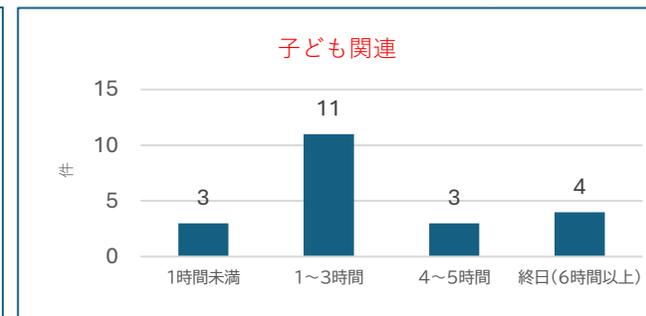
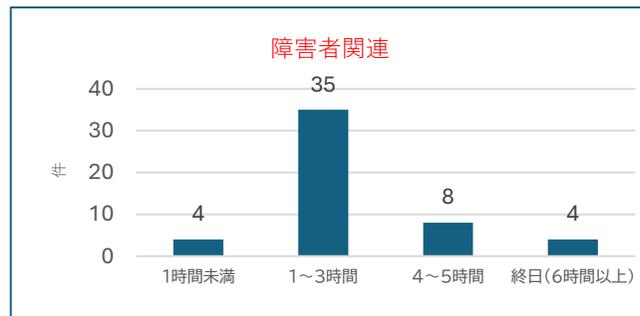
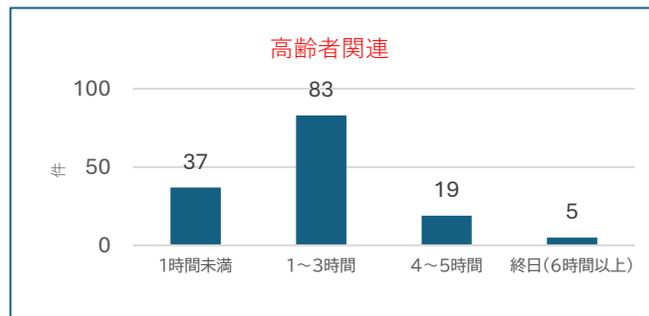
## 11. 受講しやすい研修時間について [時間]



〔事業規模別〕 いずれの規模でも1~3時間が最も受講しやすいという結果が出た。100名以上の規模では1時間未満、4~5時間、終日ともほぼ同数となった。



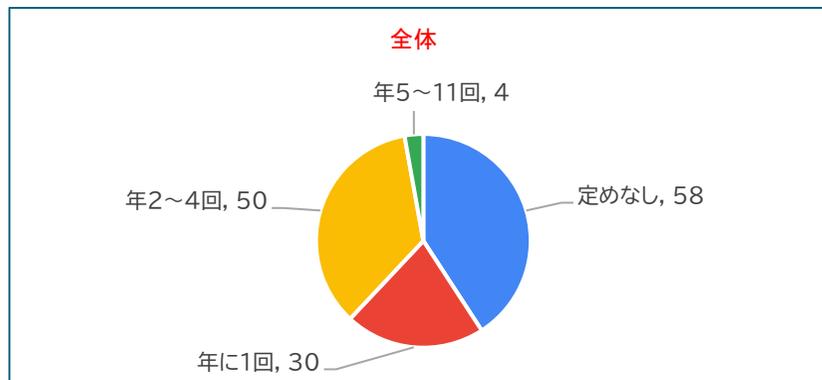
〔種別〕 いずれの種別でも1~3時間が最も受講しやすいという結果が出た。高齢者関連では1時間未満のニーズも一定数あった。



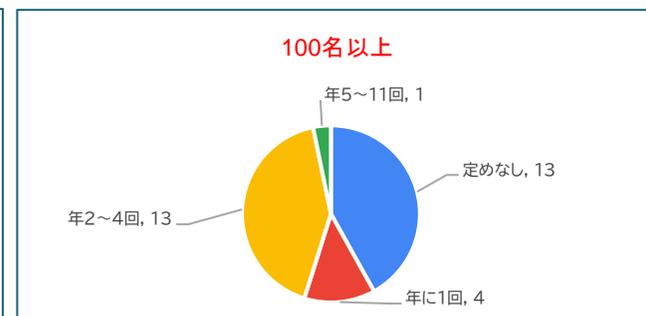
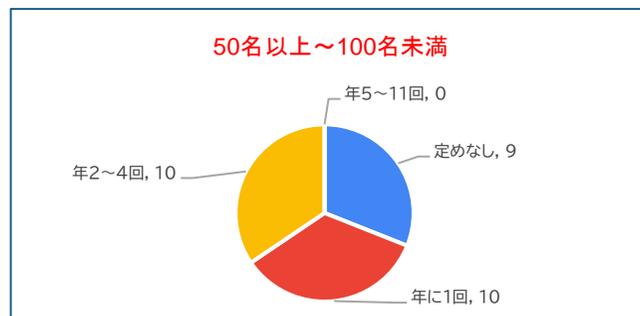
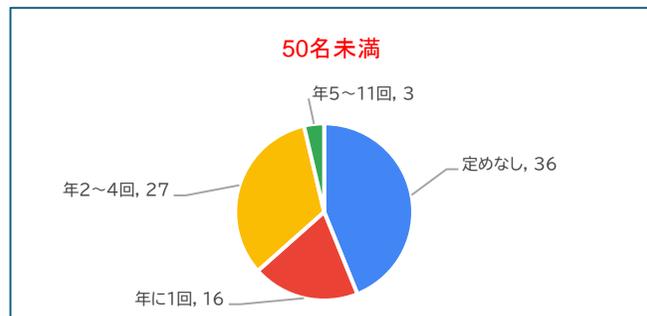
# ★研修を受講できなかった（派遣できなかった場合）の理由・課題）【複数回答可】

カテゴリ	代表的な意見	意見の数
人員不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人員不足</li> <li>・現場のシフト人数不足</li> <li>・職員の急な休みが重なると研修に出せない</li> <li>・現場が忙しく、外へ研修へ行く時間がとれない。</li> </ul>	52
日程・時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日程、時間が合わない。</li> <li>・受講させたい研修の日程が長すぎたため、予定が組めなかった。</li> <li>・日数が長いと難しい。当日のみの研修であれば参加しやすい。</li> <li>・研修会場が遠方の場合が多く、当日急な業務が発生してしまうと研修時間に間に合わせることが困難なことが多い。</li> </ul>	28
研修費用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講料が高かった。</li> <li>・旅費や宿泊費が負担。</li> <li>・県社協の研修は他の専門職団体の研修に比べ費用が高いと感じる。</li> <li>・研修費が高く感じる。気軽に参加できる金額が望ましい（保育関係はほとんど3千円程度で参加できる）。</li> </ul>	15
コロナ・感染症対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症拡大防止のため集合研修参加を制限している。</li> <li>・施設内での感染症流行のため。</li> <li>・職員のコロナ感染のため。</li> </ul>	12
研修手法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講したい研修が夜間だったため受講できなかった。</li> <li>・似たような研修が多く感じるため。</li> <li>・リモート、録画だと参加しやすい場合がある。</li> <li>・受講してほしい研修がなかった。</li> </ul>	6
研修参加意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナの影響で研修に参加しないことが「普通のこと」となってしまう、参加することへの意識の低下がみられる。</li> <li>・情報提供を行っているが、職員の受講意識が乏しい。（以前ほど、職員から自発的に研修に行きたいという声が少ない）</li> <li>・研修への自主性不足。</li> <li>・出せる余裕がないと現場の意見があるが、計画的に調整することで可能。主任等の意識改革が必要。</li> </ul>	6
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開催日程が早くわかればよかった。年度で研修予定を把握したい。</li> <li>・（集合研修の場合）荒天などで参加できないときがある。</li> <li>・緊急対応のため。</li> </ul>	10
		13

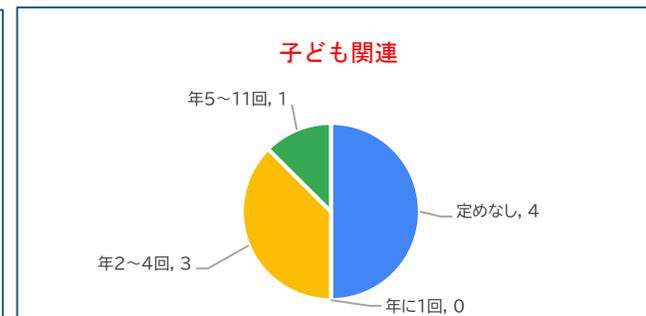
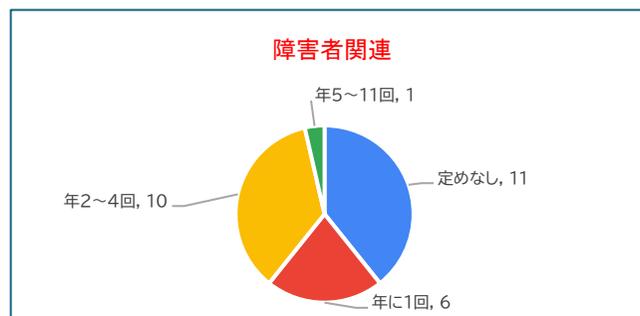
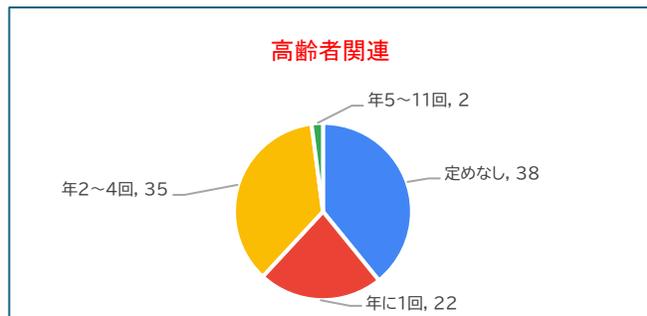
## 12. 職員を外部研修へ派遣する回数の目安があれば教えてください(1人あたり)



〔事業規模別〕 50名以上～100名未満の規模では年に1回と年2～4回が同数。その他の規模では定めていない、もしくは年2～4回が多い。



〔種別〕 いずれの種別でも定めていないが最も多く、続いて年2～4回が多かった。高齢者と障害者関連では年1回も多い。



### 13. 職場内研修会を実施していますか



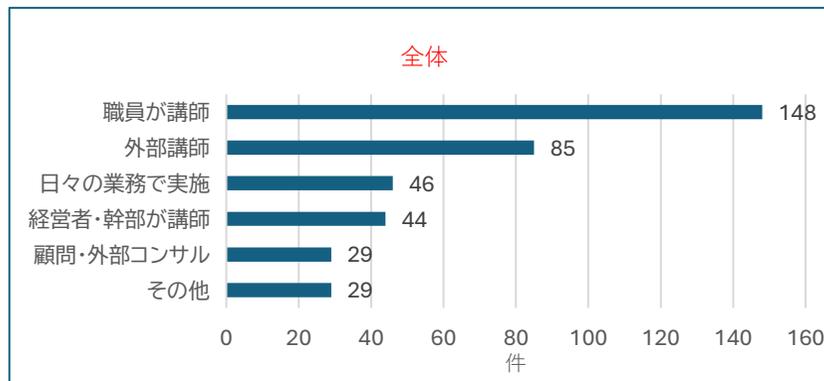
〔事業規模別〕 いずれの規模でも95%以上の実施率となった。



〔種別〕 障害者関連と子ども関連では100%、高齢者関連でも95%以上の実施率となった。



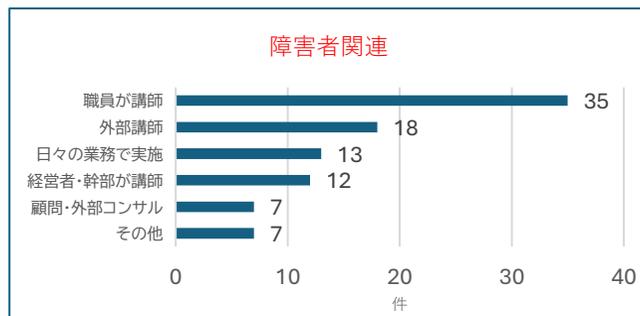
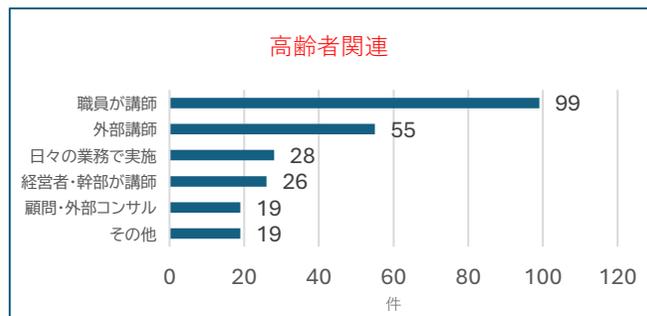
## 14. 研修の講師役は誰ですか(複数選択可)



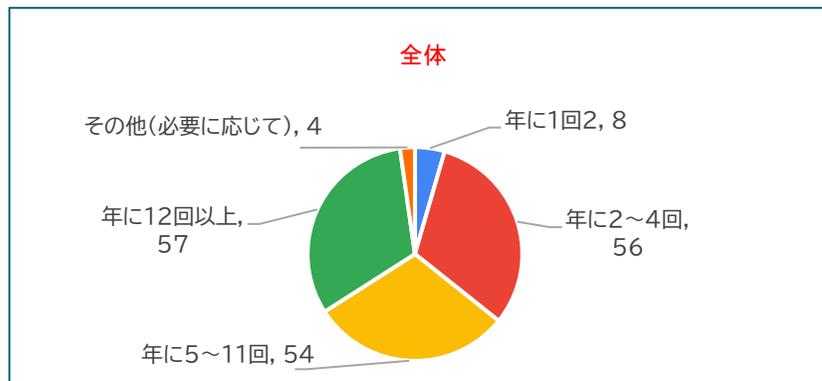
〔事業規模別〕 いずれの規模でも職員が多く、続いて外部講師となっている。50名以上～100名未満の規模では顧問・外部コンサルが他の規模よりも多い。(※なお、グラフによる「その他」区分の多くはe-ラーニングやビデオ視聴)



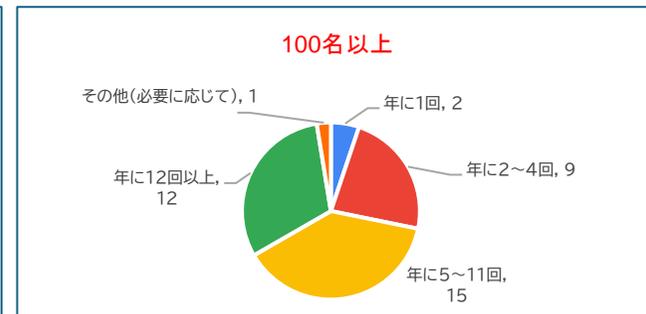
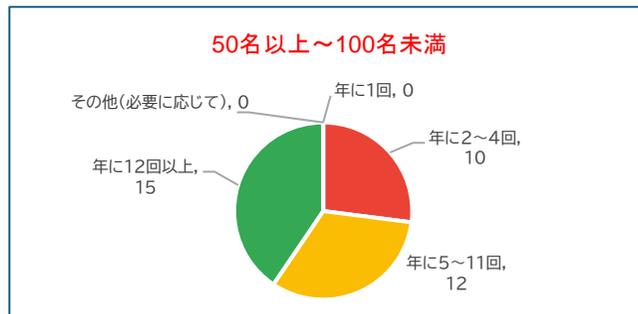
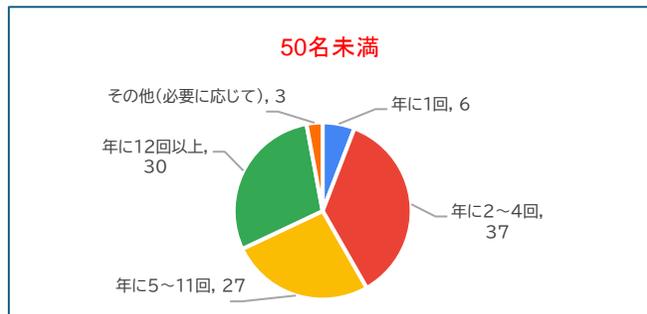
〔種別〕 いずれの種別でも職員が多く、続いて外部講師となっている。子ども関連は職員に続いて経営者・幹部が多い。



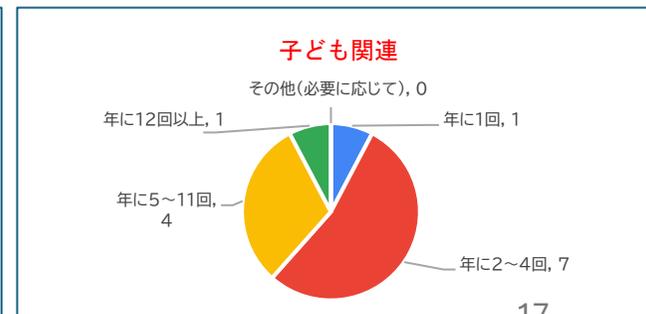
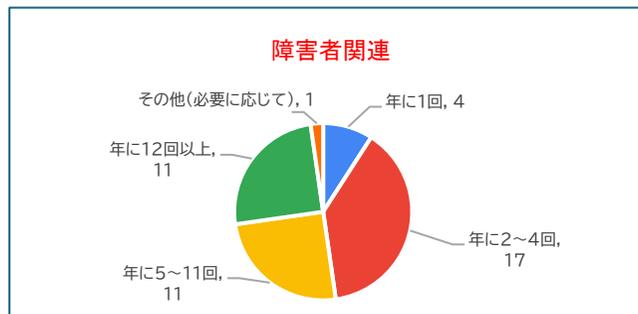
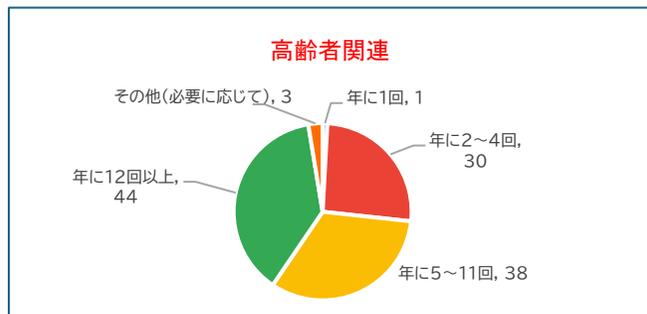
## 15. 職場内で「研修会」を実施している場合、実施頻度はどのくらいですか



〔事業規模別〕 50名未満の規模では年に2~4回が多く、50名以上~100名未満の規模では年12回以上、100名以上規模では年5~11回と、規模によって差が見られた。※なお、職場内研修実施にかかる課題については、次頁。



〔種別〕 障害者と子ども関連では年に2~4回が多いのに対し、高齢者関連では年12回以上が多い。※なお、職場内研修実施にかかる課題については、次頁。

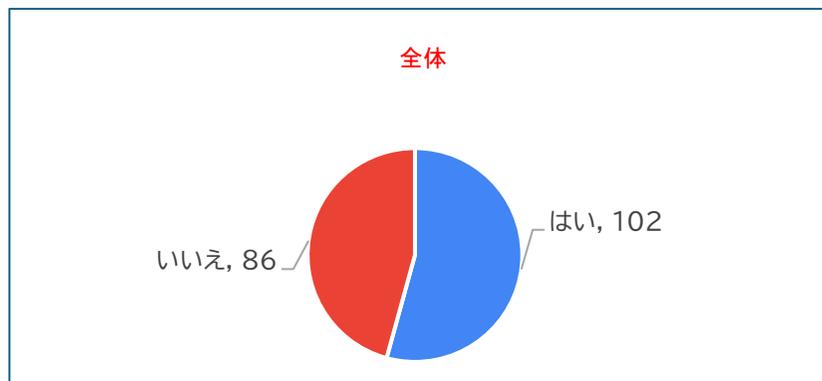


# ★職場内研修実施のうえで難しい点・課題など

(複数回答可)

カテゴリ	代表的な意見	意見の数
出席率等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シフト制であるために全員一堂に揃う事が難しい。</li> <li>・全員参加ができれば良いが難しいため研修内容を回覧等で周知している。</li> <li>・日勤終了後に開催される為、夜勤や遅出スタッフが参加できない</li> <li>・就業時間以外に行うので、出席率がよくない(上げていきたい)。</li> </ul>	40
日程・時間設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1回では全員が受講できないので数回行う必要がある。</li> <li>・コロナ感染予防などで、実施期日が何度も延期となる。</li> <li>・開始時間(勤務形態がバラバラなため)の設定が難しい。</li> <li>・職員全員が参加するためには、平日の日中であることが望ましい。その為、休業して実施している。</li> </ul>	32
講師について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講師としての能力がある職員に限られている。</li> <li>・講師となる職員の研修プログラムの作成や事前準備の資料作りに要する時間。</li> <li>・常に接している職員の言葉だと、なかなか素直に吸収してくれない</li> <li>・当法人の研修講師が遠方にしかいないため、研修実施の予算が高額になる</li> <li>・法人内の委員会が研修をする場合、専門家と比べると研修内容の質を高める事が難しい。</li> </ul>	28
テーマ、内容について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いつでも良いテーマの物があるわけではない</li> <li>・調べた事を読みあげるばかりで、グループワークの様に皆で話し合うような研修にならない。</li> <li>・マンネリ化しない工夫が必要</li> <li>・学びを深めることが出来るよう毎年同じテーマの研修を組み込んでいるが、常に新しい情報を取り入れ、現場で活かすことが出来る研修内容を心掛けている。</li> </ul>	12
効果について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修内容が実地に確実に活かされていくかが課題。</li> <li>・内容が深まらない。</li> <li>・その後の行動へつながりにくい</li> <li>・理解度の確認、学びを実践できているか否かの判断が難しい。</li> </ul>	6
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員のレベルに応じて理解度にばらつきがある</li> <li>・研修目的などの情報共有、研修コーディネート、研修結果の数値化が難しい。</li> <li>・時間外手当の発生</li> <li>・欠席者への対応、集合以外の方法の段取りなどの準備</li> <li>・研修意欲に差がある。</li> </ul>	12

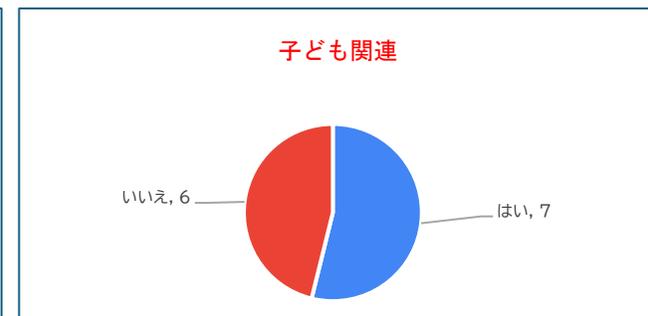
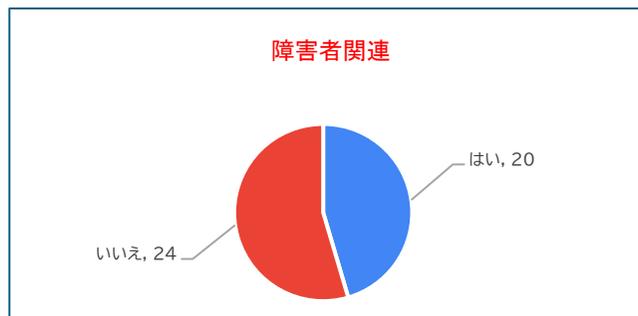
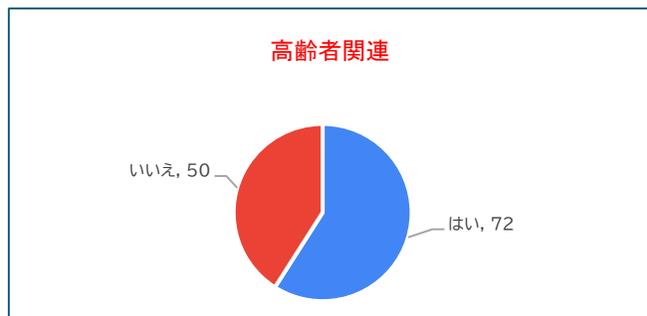
## 16. 職場で職員の育成計画を作成していますか



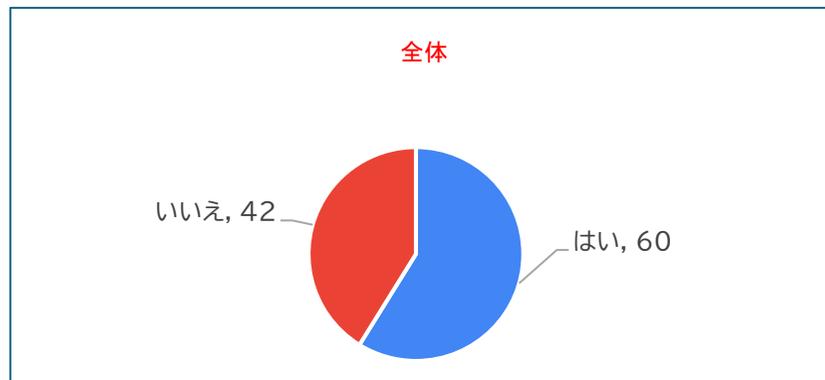
〔事業規模別〕 事業規模が大きくなるに従い作成率が高くなる傾向が見られた。



〔種別〕 高齢者と障害者関連では50%以上の作成率だが、障害者関連では50%を下回っている。



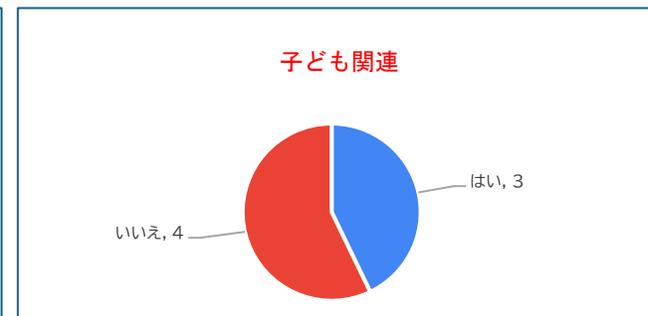
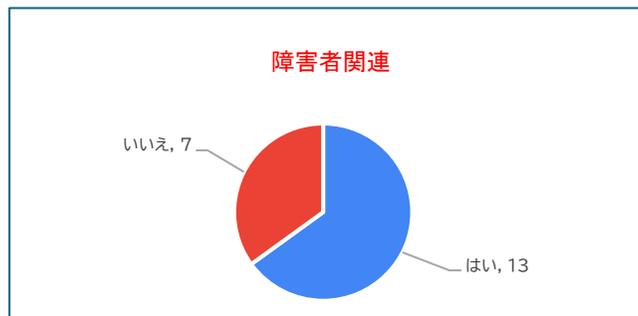
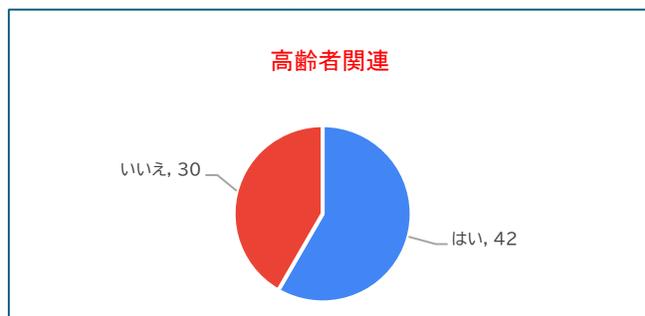
## 17. 育成計画どおりに実施できていますか



〔事業規模別〕 50名未満、50以上～100名未満は半数程度となるのに比べ、100名以上の規模は75%が実施できている結果となった。※計画通りに実施できなかった理由・課題については次頁。



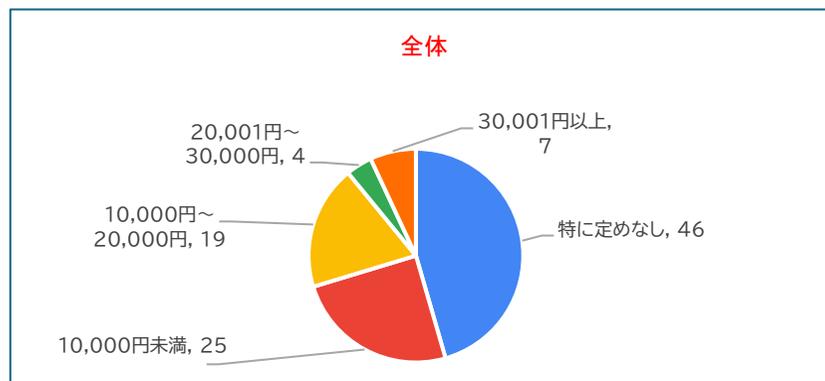
〔種別〕 高齢者、障害者関連は50%以上が実施できている。※計画通りに実施できなかった理由・課題については次頁。



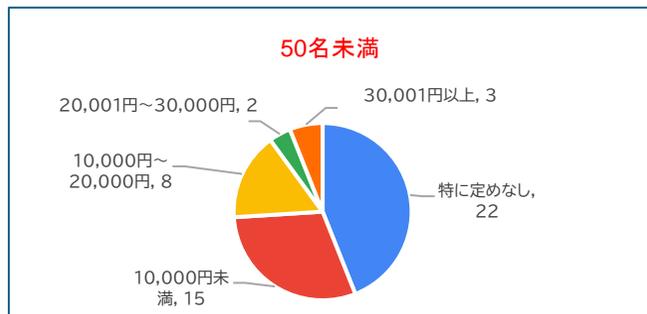
# ★人材育成計画どおりに実施できなかった理由・課題 (複数回答可)

カテゴリ	代表的な意見	意見の数
人材不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画外の人員不足が生じた場合に難しくなる。</li> <li>・退職、異動が多いので定着が難しい。</li> <li>・人材不足にて教育環境が整わなかった。</li> <li>・職員が少なく業務に支障がでて計画通りいかない</li> </ul>	19
個人の理解度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の成果が実践に活かせていない場合がある。</li> <li>・職種や個人の能力により達成度が異なる。</li> <li>・学びに個人差が大きい。</li> <li>・その職員の習得具合に合わせて時期を変更しているため。</li> </ul>	8
スケジュールの遅れ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員講師の育成の遅れ</li> <li>・計画はあり取り組んでいます、具体的な日程等不明瞭。</li> <li>・目標などは立てるが、未達成が多い。</li> <li>・コロナ感染等で中止になることが多いため。</li> </ul>	7
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・細かく設定できていないため。</li> <li>・必ずしも思い通りの結果に繋がっていないため。</li> <li>・個人のライフプランとの調整が難しい。</li> <li>・指導する職員とのシフト調整が難しい。指導者不足。</li> </ul>	7

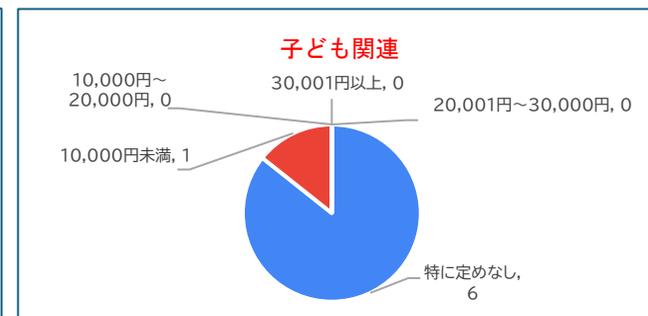
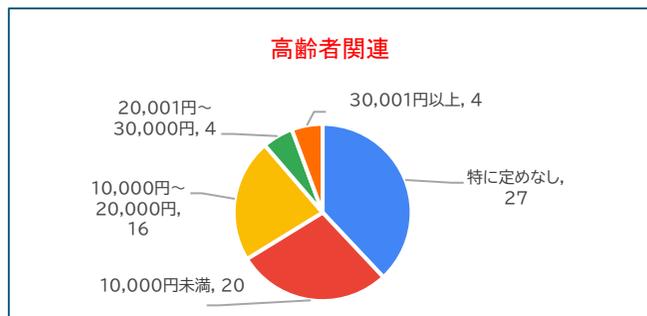
## 18. 職員1名あたりの年間研修予算について、近いものを選択してください



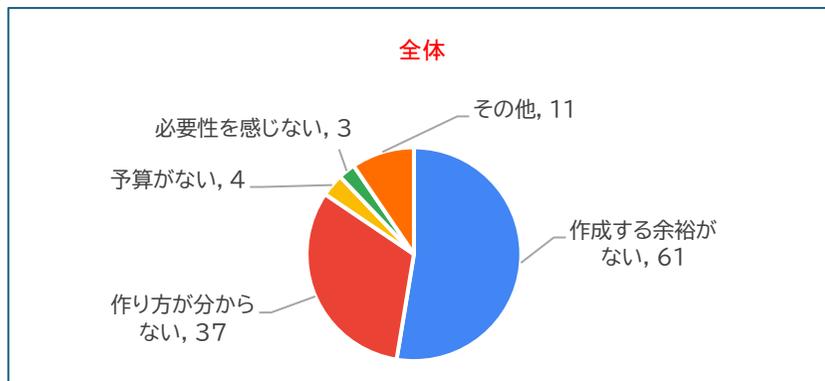
〔事業規模別〕 いずれの規模でも特に定めていないが多い。定めている場合は、50名未満と100名以上の規模では10,000円未満、50名以上～100名未満では10,000円～20000円が最も多い。



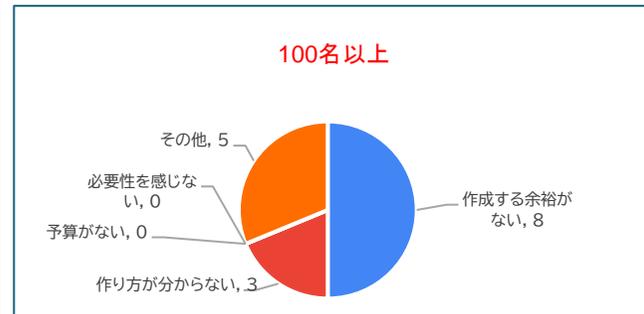
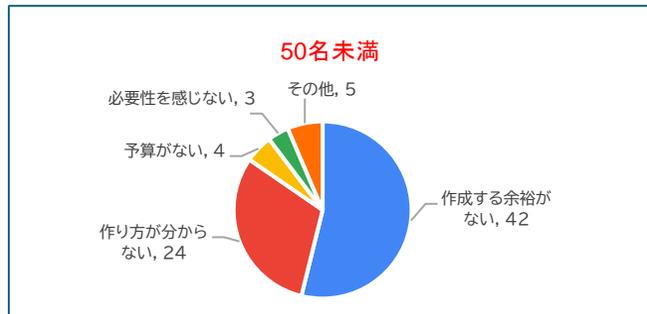
〔種別〕 いずれの種別でも特に定めていないが多い。定めている場合は、10000円未満が最も多い。



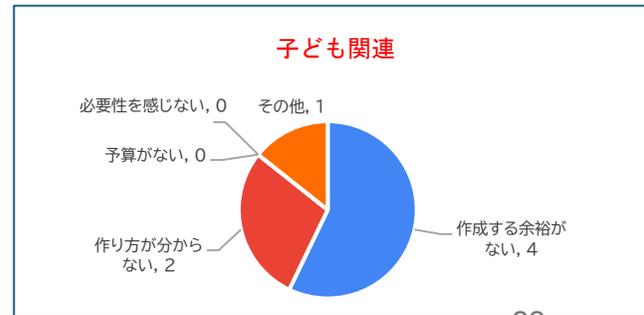
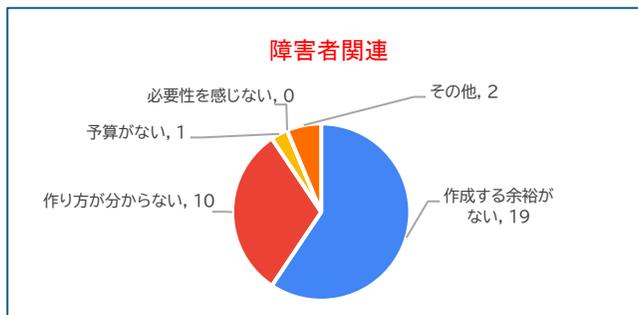
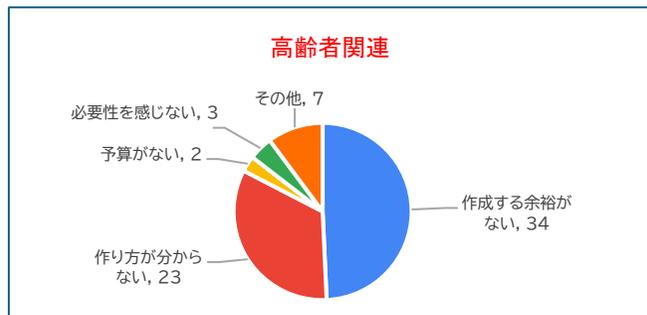
## 19. 人材育成計画を作成していない理由は何ですか(複数選択可)



〔事業規模別〕 いずれの規模でも作成する余裕がないが最も多い。また、作り方がわからないも一定数あり。※作成していない理由についての詳細（記述）は次頁。



〔種別〕 いずれの規模でも作成する余裕がないが最も多い。また、作り方がわからないも一定数あり。※作成していない理由についての詳細（記述）は次頁。



# ★人材育成計画を作成していない理由 (その他の意見)

## その他の意見

- ・作成しているが、全職種の詳細な計画は作成できていない。
- ・(育成計画はたてていないが)年間教育計画を立てている。
- ・計画書のような書類などはないが、新入職員、中堅、ベテラン職員に対して研修等を受けてもらっている。
- ・年2回の面談や人事考課などによる評価は実施しているが計画とまで言えないと考えている。
- ・個人計画は立てていないが、人事考課等で個人面談は実施し、毎年自己評価と課題提示等行っている。
- ・漠然とした計画はある。
- ・特に外部研修においては、経験や職責を考慮し参加を計画しているが、個別の計画までは至っていない。
- ・必要性があると感じており、現在作成中。
- ・作成する余裕がない、作り方がわからない、計画書づくりを学んでみたいと思う。