

令和4年度 老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に 応じた研修活用の在り方に関する調査研究事業

参考資料

クロス集計結果と追加分析

令和5年3月

目次

I. クロス集計結果	1
I-1. 介護福祉士対象調査	1
1. 回答者自身について	2
(1) 介護現場での実践状況	2
(2) 現状の仕事(職位)の満足度	11
2. 研修受講について	15
(1) 外部研修の受講有無／受講意向／受講時期	15
(2) 職場の上司・受講経験者等からの助言や振り返り等	29
(3) 研修内容の実践	30
(4) 他のスタッフへのフィードバック	31
(5) フィードバックに対する他のスタッフの反応	32
3. 研修受講後の変化について	34
(1) 研修を受講したことによる変化	34
(2) 研修参加による職場等に対する貢献度の変化	44
4. キャリアイメージについて	53
(1) 5年後のキャリアイメージ	53
(2) 10年後のキャリアイメージ	59
I-2. 介護施設・事業所対象調査	69
1. 介護職のキャリア形成について	70
(1) 介護職を対象に行う人材育成計画の取組状況	70
(2) 人材育成計画における研修の重視度	72
(3) 人材育成計画における研修の活用	75
(4) 人材育成計画における研修の活用場面	77
(5) 研修の前後での助言や振り返り	80
(6) 研修内容の現場実践	81
(7) 職場等に対する貢献度	86
2. 法定研修等の受講状況について	95
(1) 法定研修等の受講状況	95
(2) 研修の前後で助言や振り返り	99
(3) 研修内容の実践	100
(4) 他者評価(勤続年数 10 年未満、法定研修等 1 つ受講)	103
(5) 他者評価(勤続年数 10 年未満、法定研修等 2 つ以上受講)	106
II. 追加分析	109
1. アウトカムである全体の貢献度と各要素の関係の考察	110
2. 介護福祉士のキャリアパスに関する考察	113
(1) リーダーとして求められる役割とキャリアイメージ	113
(2) 法定研修等の研修受講状況とキャリアイメージ	115
(3) リーダーのキャリアパス	116

I．クロス集計結果

I－1．介護福祉士対象調査

1. 回答者自身について

(1) 介護現場での実践状況

問 10: あなたの、介護現場での実践状況を教えてください。

(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸（問 1～問 7。以下同様）
 - ・ 受講数
- ・ 最も傾向が現れたのは受講数で、現在の職場での勤続年数や雇用形態でも特徴的な傾向が見られた

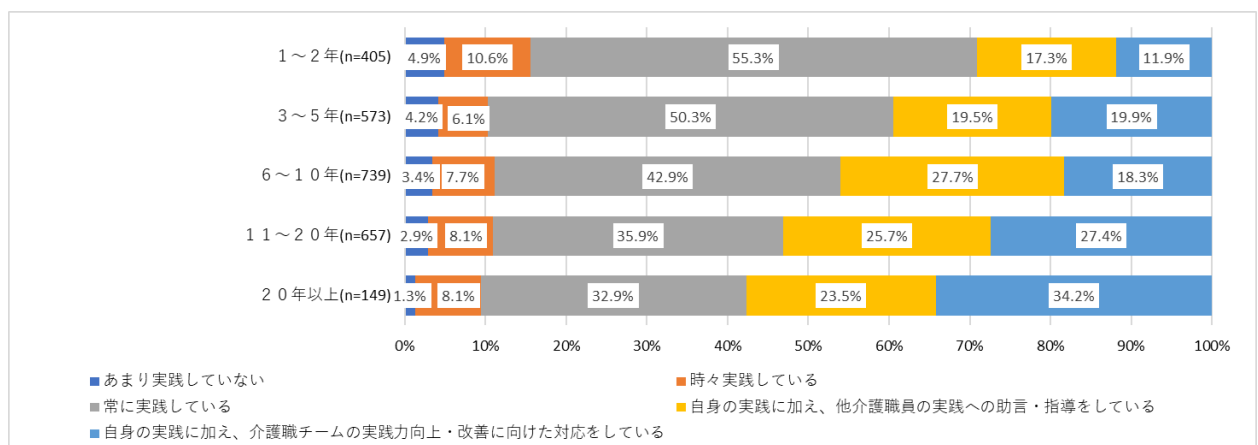
※黄色の塗りつぶしは特に傾向が強いものを表し、グレーは傾向が見られなかったことを表している（以下同様）

	サービス種別	従業員数	年齢	性別	介護職としての実務経験年数	現在の職場での勤続年数	介護福祉士取得後の実務経験年数	雇用形態	主な仕事（職位）	受講数
1. 基本的な介護技術（食事、入浴、排せつ、心理面への対応等）の実践	定期巡回の実践度が高い	規模が大きいほど実践度が高い	中間層（40代）の実践度が高い	男性の方が実践度が高い	年数が多いほど実践度が高い	年数が多いほど実践度が高い	年数が多いほど実践度が高い	正規職員の実践度が高い	訪問介護員、介護職員の実践度が低い	受講数が多いほど実践度は高い
2. 利用者を主体とした介護実践	定期巡回の実践度が高い	傾向なし	中間層（40代）の実践度が高い	男性の方が実践度が高い	傾向なし	年数が多いほど実践度が高い	11年以上で実践度が高い	正規職員の実践度が高い	職位が高いほど実践度が高い 訪問介護員、介護職員の実践度が低い	受講数が多いほど実践度は高い
3. 個々の障害、特性に合わせたコミュニケーション	定期巡回の実践度が高い	傾向なし	中間層（40代）の実践度が高い	男性の方が実践度が高い	年数が多いほど実践度が高い	年数が多いほど実践度が高い	11年以上で実践度が高い	正規職員の実践度が高い	職位が高いほど実践度が高い 訪問介護員、介護職員の実践度が低い	受講数が多いほど実践度は高い
4. 利用者家族への説明、家族への支援	定期巡回の実践度が高い	傾向なし	中間層（40代）の実践度が高い	傾向なし	傾向なし	年数が多いほど実践度が高い	11年以上で実践度が高い	正規職員の実践度が高い	介護職員全体を統括する者の実践度が高い 訪問介護員、介護職員の実践度が低い	受講数が多いほど実践度は高い
5. 観察事項や実践の的確な記録	定期巡回の実践度が高い	傾向なし	中間層（40代）の実践度が高い	男性の方が実践度が高い	年数が多いほど実践度が高い	年数が多いほど実践度が高い	11年以上で実践度が高い	正規職員の実践度が高い	職位が高いほど実践度が高い 訪問介護員、介護職員の実践度が低い	受講数が多いほど実践度は高い
6. 多職種連携の実践	定期巡回の実践度が高い	規模の大きな事業所で実践度が高い	中間層（40代）の実践度が高い	男性の方が実践度が高い	傾向なし	年数が多いほど実践度が高い	11年以上で実践度が高い	正規職員の実践度が高い	介護職員全体を統括する者の実践度が高い 訪問介護員、介護職員の実践度が低い	受講数が多いほど実践度は高い
7. 地域での生活継続のための支援（地域資源の把握と活用ができる）	定期巡回の実践度が高い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	年数が多いほど実践度が高い	傾向なし	正規職員の実践度が高い	介護職員全体を統括する者の実践度が高い 訪問介護員、介護職員の実践度が低い	受講数が多いほど実践度は高い
8. 看取りケアの実践（看取り段階の心身状況を理解した介護ができる）	定期巡回の実践度が高い	規模の大きな事業所で実践度が高い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	年数が多いほど実践度が高い	傾向なし	正規職員の実践度が高い	介護職員全体を統括する者の実践度が高い 訪問介護員、介護職員の実践度が低い	受講数が多いほど実践度は高い
9. 認知症ケアの実践（理念、ケア方法をふまえた実践）	定期巡回の実践度が高い	傾向なし	傾向なし	男性の方が実践度が高い	傾向なし	年数が多いほど実践度が高い	11年以上で実践度が高い	正規職員の実践度が高い	職位が高いほど実践度が高い 訪問介護員、介護職員の実践度が低い	受講数が多いほど実践度は高い
10. 介護過程の展開を介護職チームの一員として実践	定期巡回の実践度が高い	傾向なし	中間層（40代）の実践度が高い	男性の方が実践度が高い	傾向なし	年数が多いほど実践度が高い	11年以上で実践度が高い	正規職員の実践度が高い	職位が高いほど実践度が高い 訪問介護員、介護職員の実践度が低い	受講数が多いほど実践度は高い
11. 経営に関する数値指標の改善に取り組んでいる	定期巡回の実践度が高い	傾向なし	傾向なし	男性の方が実践度が高い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正規職員の実践度が高い	職位が高いほど実践度が高い 訪問介護員、介護職員の実践度が低い	受講数が多いほど実践度は高い

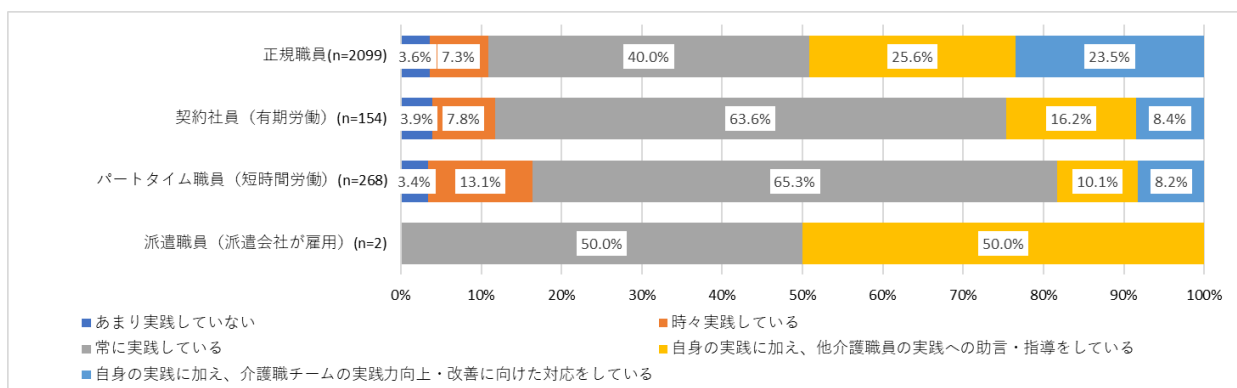
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 基本的な介護技術(食事、入浴、排せつ、心理面への対応等)の実践

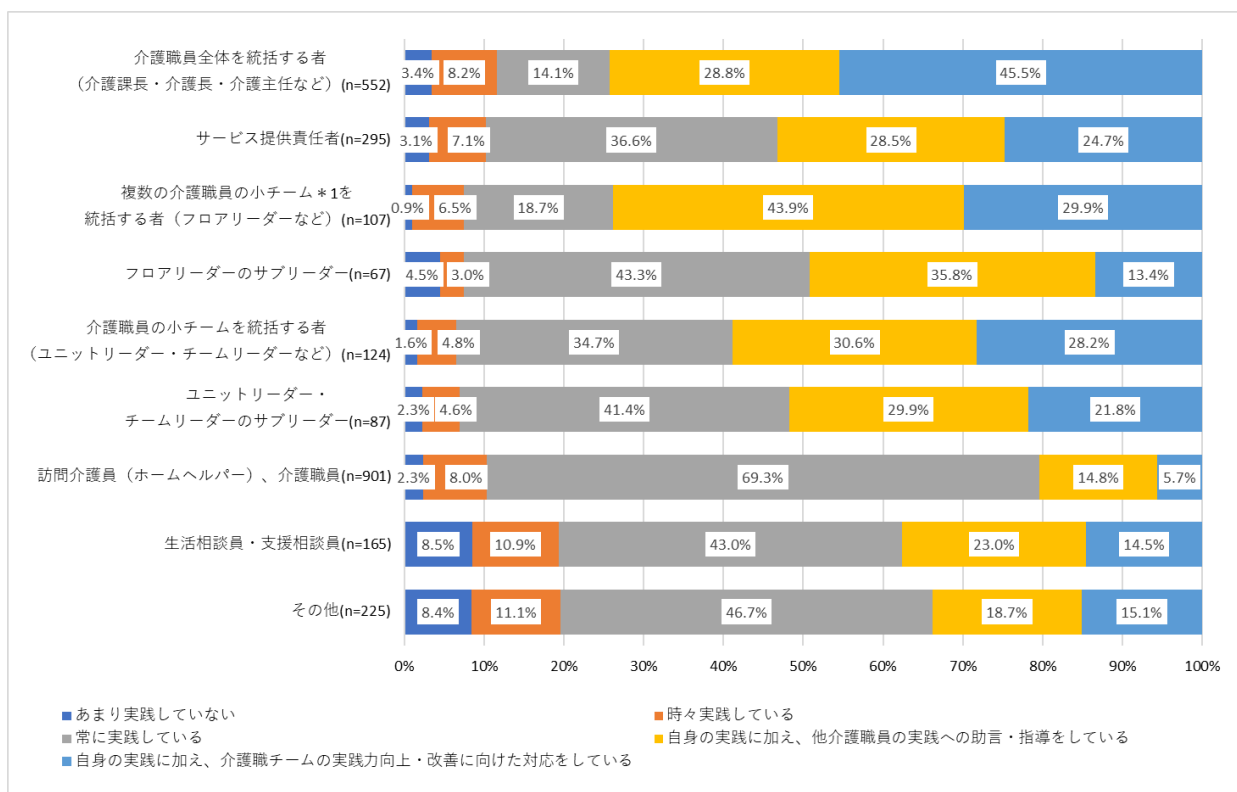
(現在の職場での勤続年数)



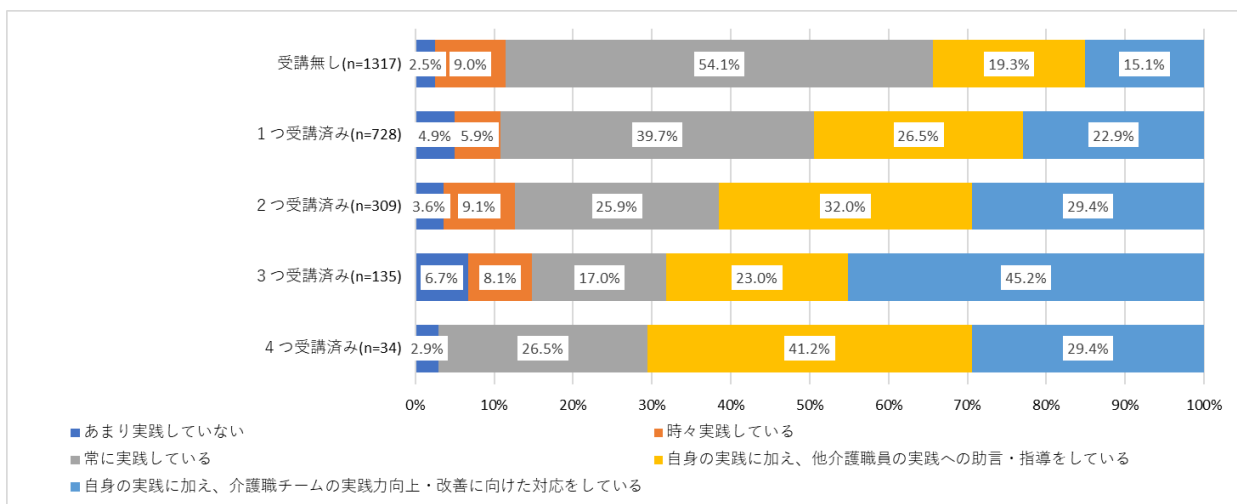
(雇用形態)



(主な仕事（職位）)

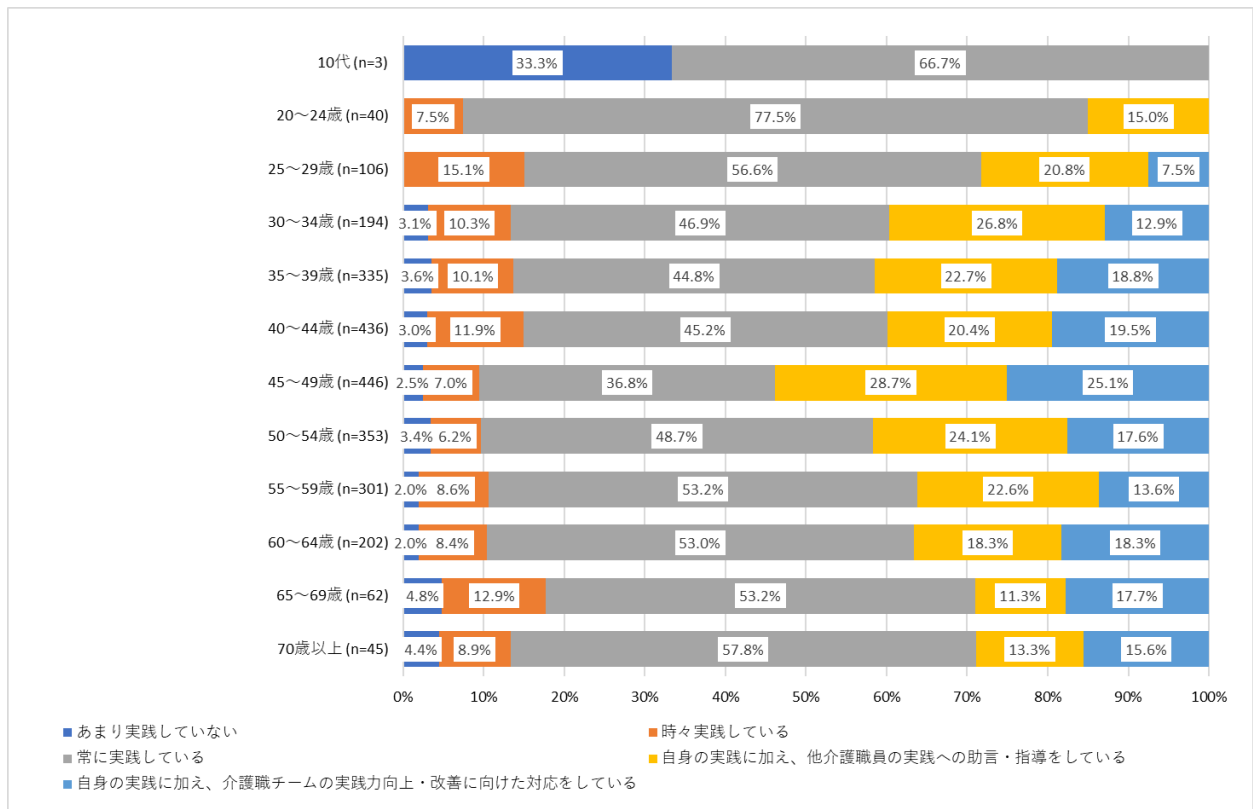


(受講数)

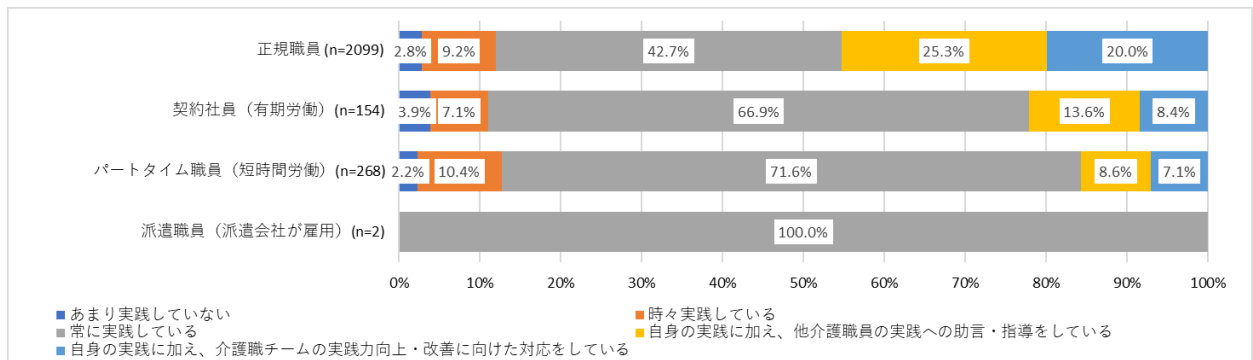


② 利用者を主体とした介護実践

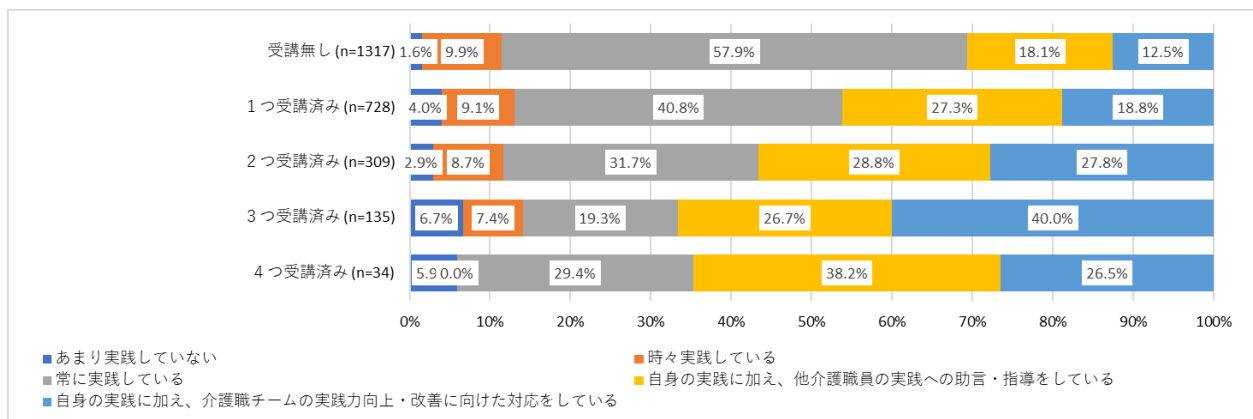
(年齢)



(雇用形態)

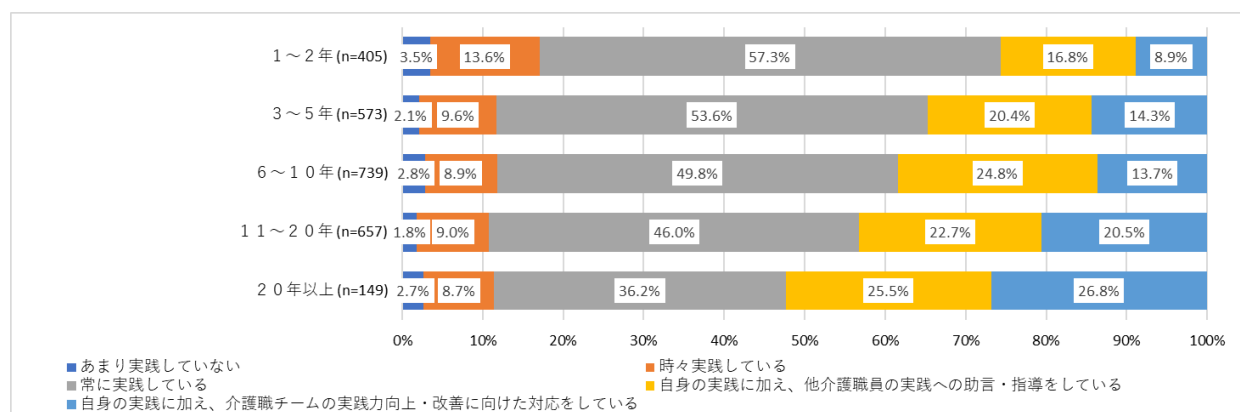


(受講数)

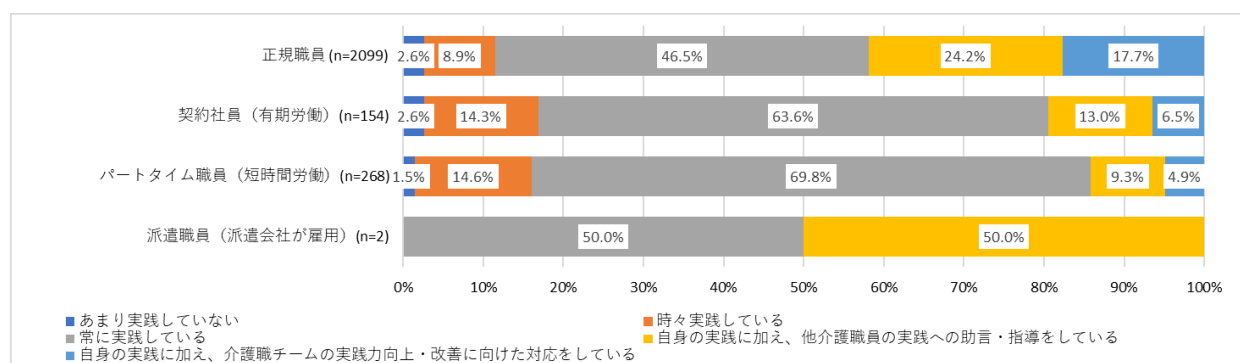


③ 個々の障害、特性に合わせたコミュニケーション

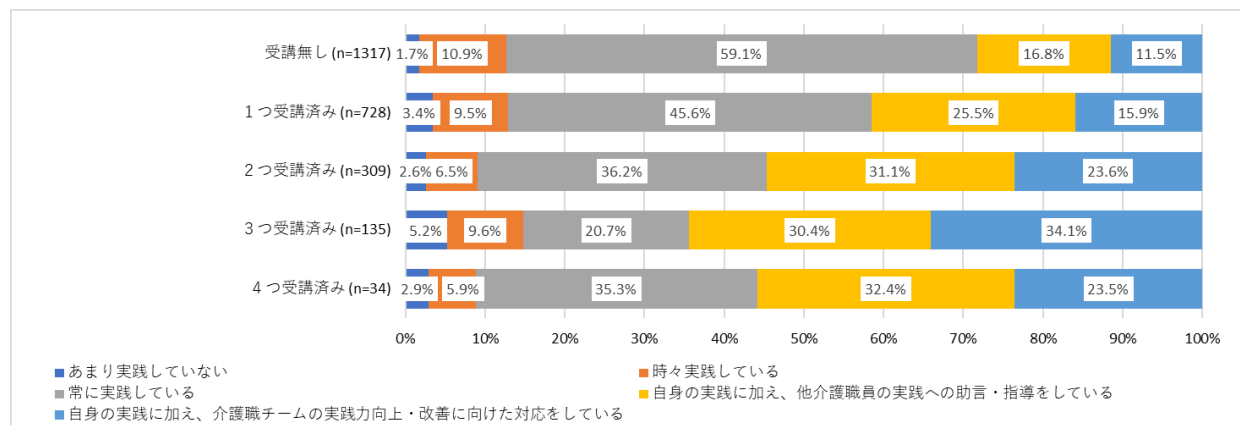
(現在の職場での勤続年数)



(雇用形態)

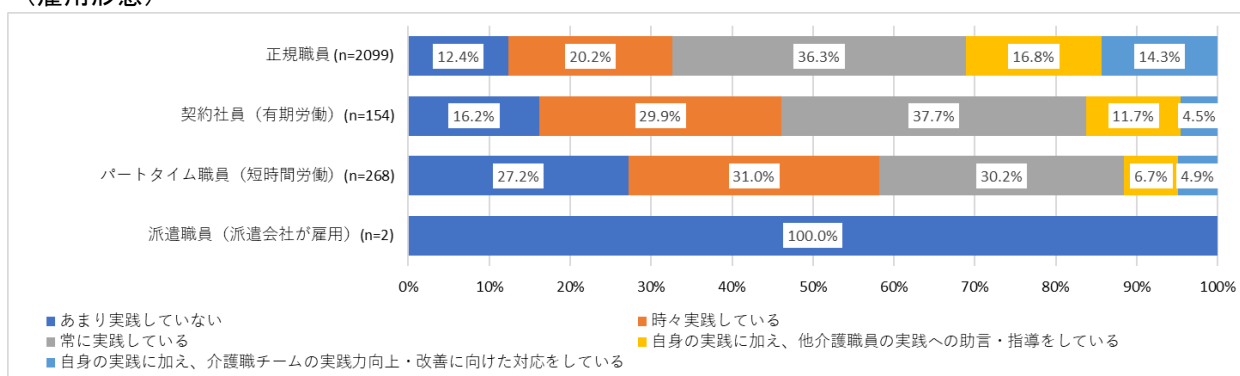


(受講数)

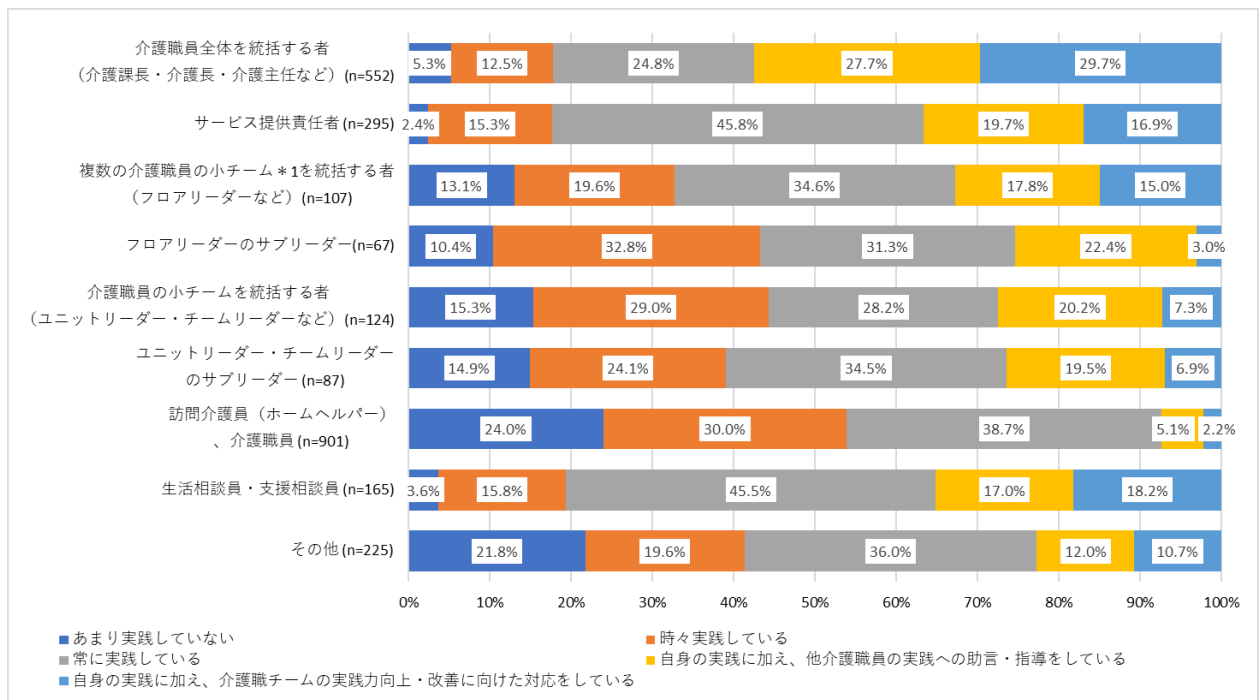


④ 利用者家族への説明、家族への支援

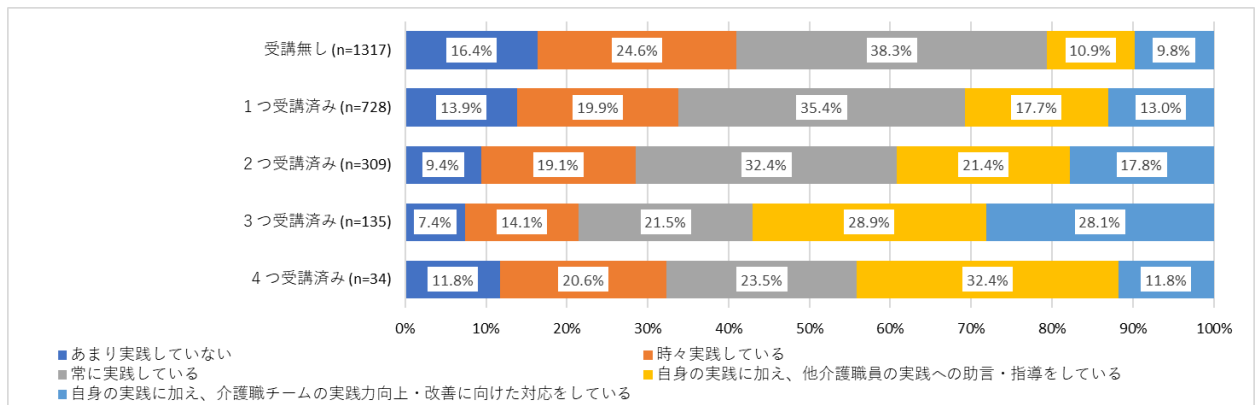
(雇用形態)



(主な仕事（職位）)

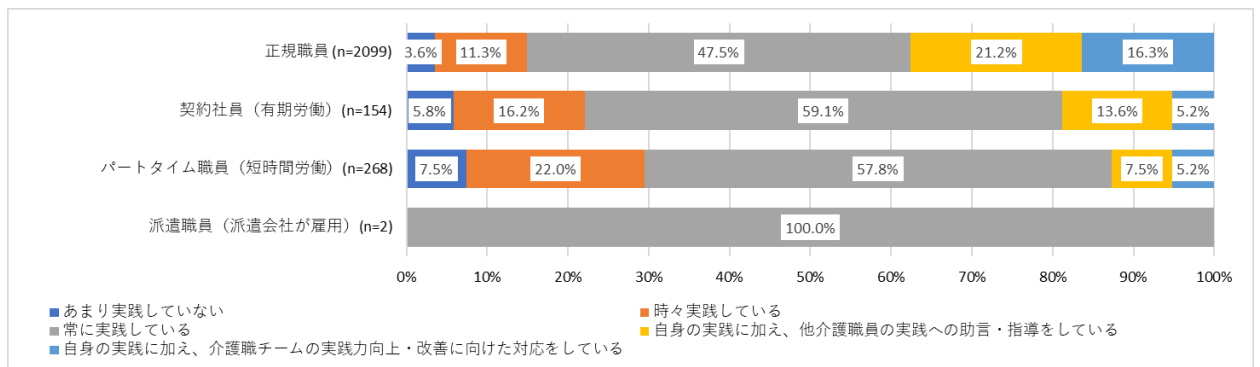


(受講数)

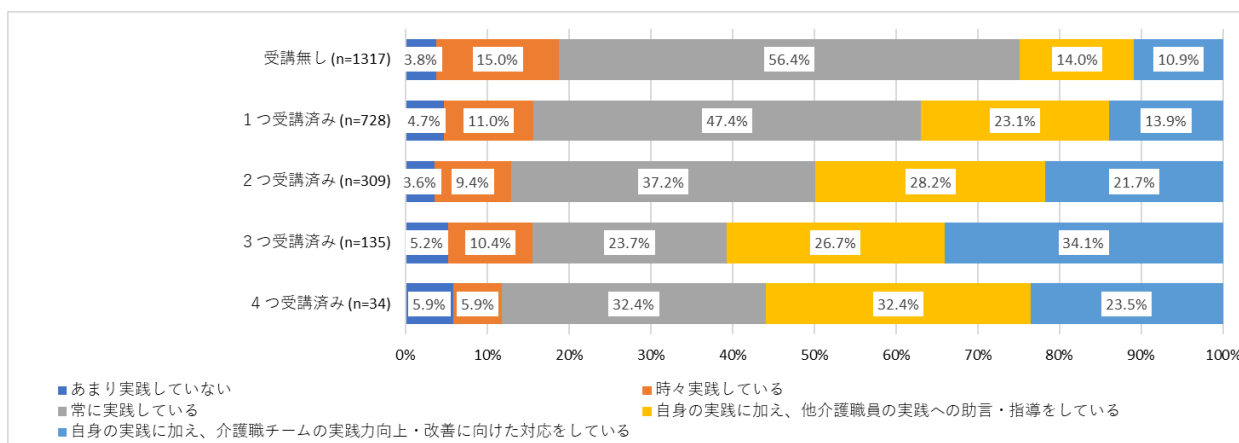


⑤ 観察事項や実践の的確な記録

(雇用形態)

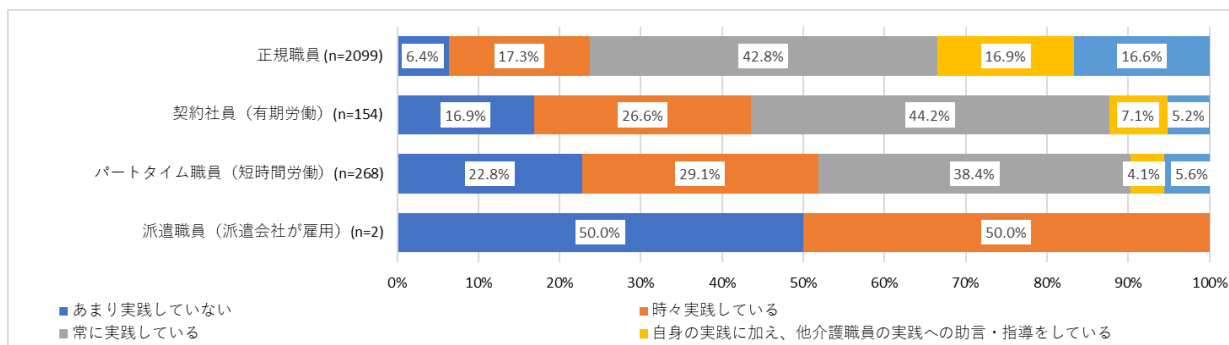


(受講数)

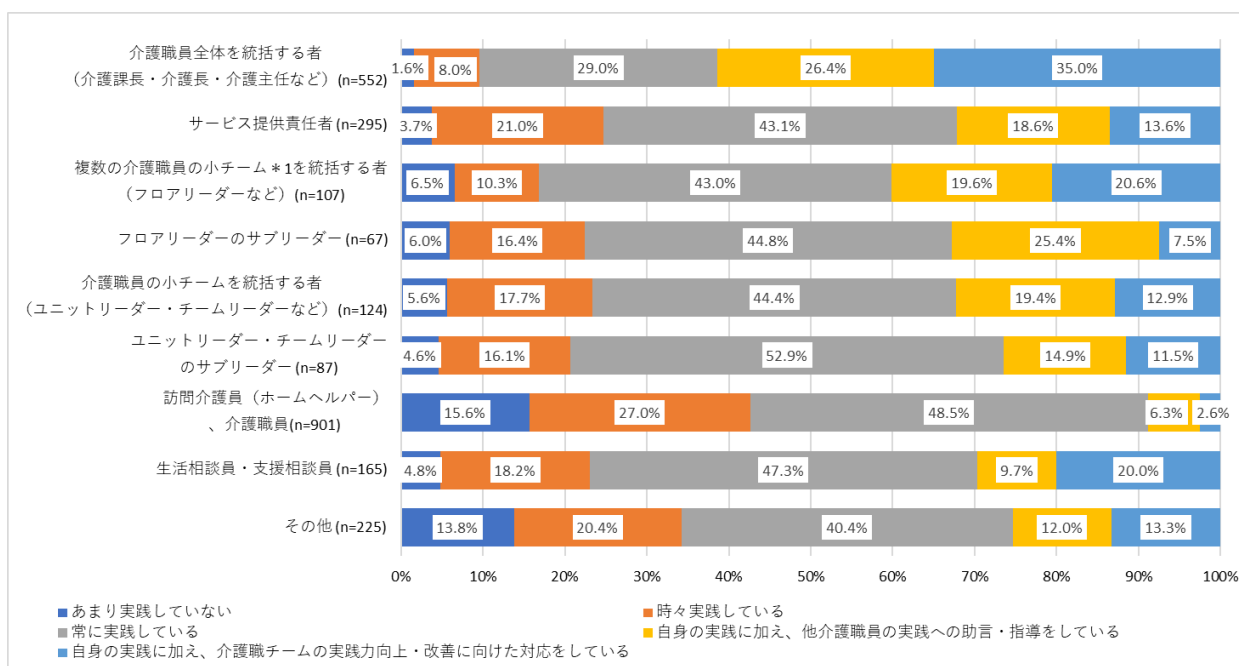


⑥ 多職種連携の実践

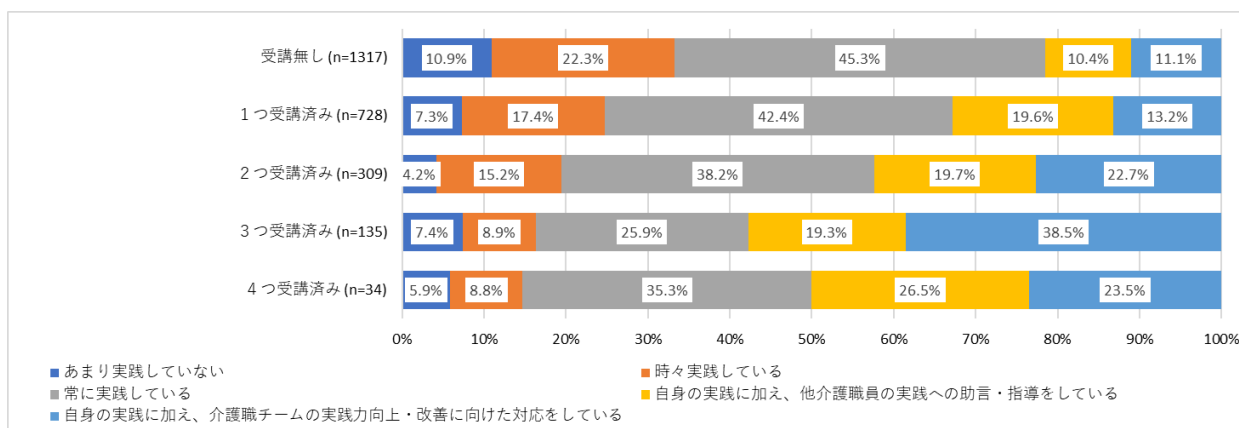
(雇用形態)



(主な仕事 (職位))

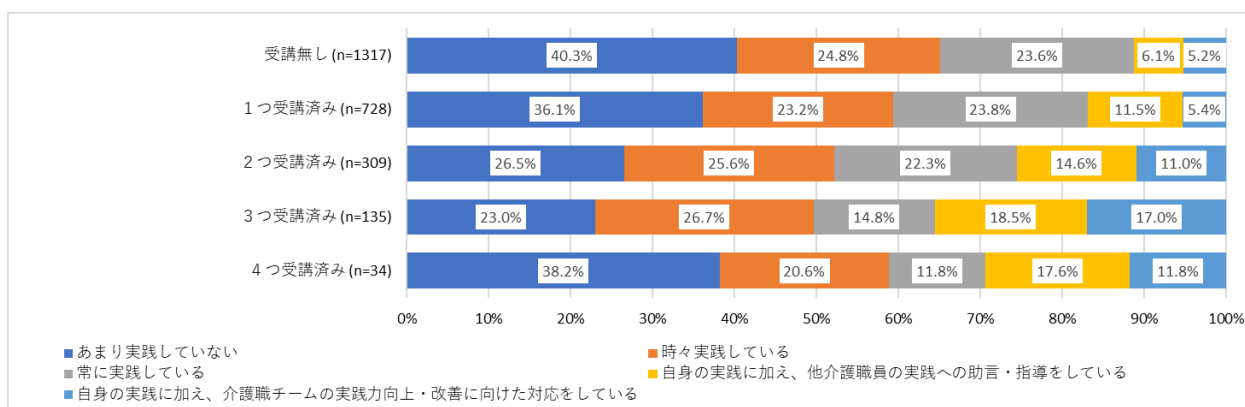


(受講数)



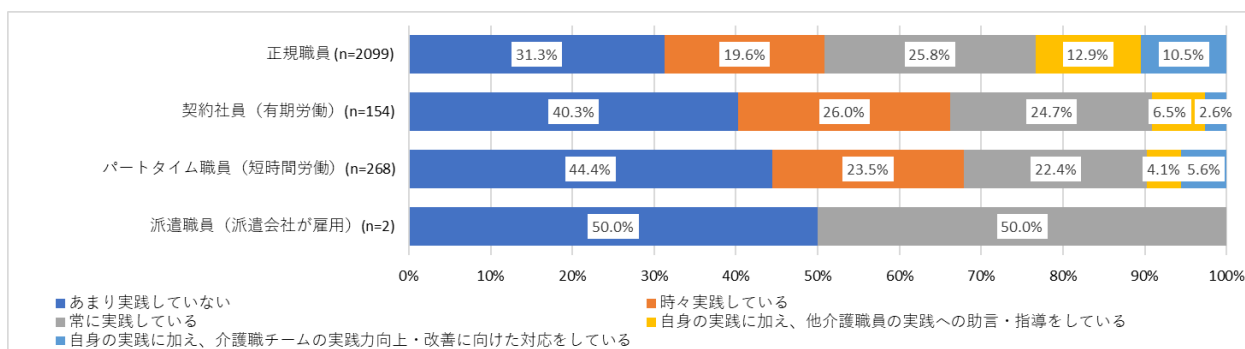
⑦ 地域での生活継続のための支援(地域資源の把握と活用ができる)

(受講数)

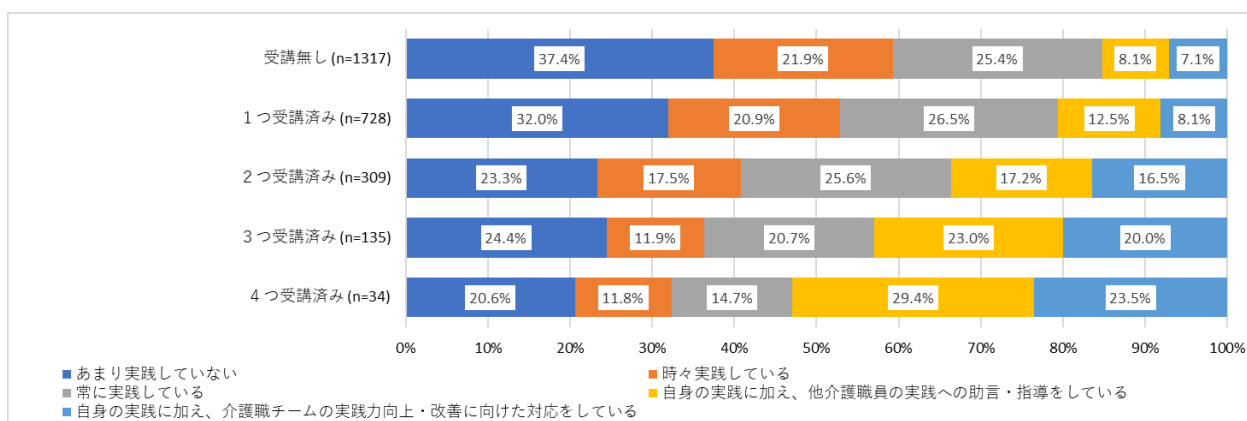


⑧ 看取りケアの実践(看取り段階の心身状況を理解した介護ができる)

(雇用形態)

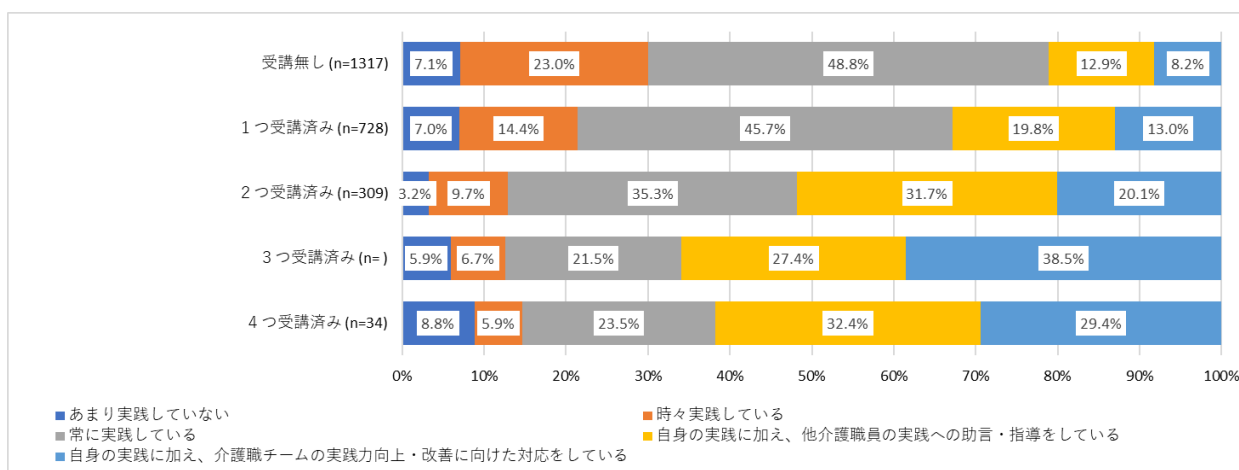


(受講数)



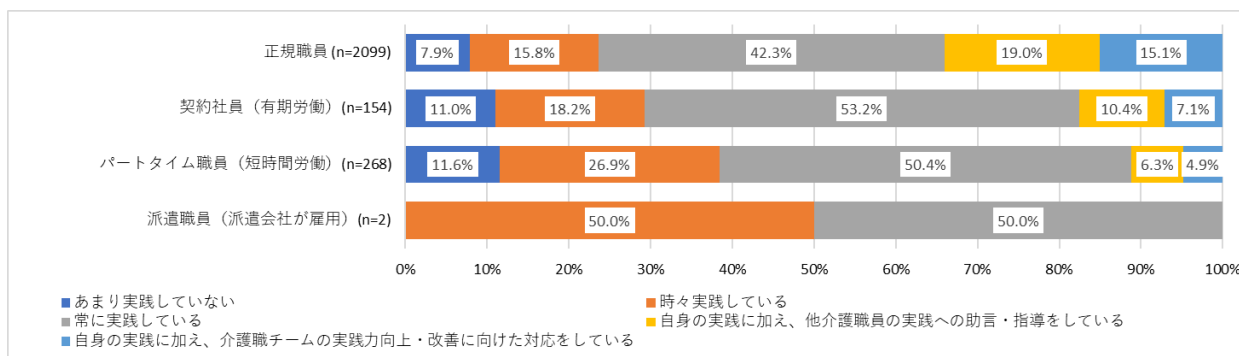
⑨ 認知症ケアの実践(理念、ケア方法をふまえた実践)

(受講数)

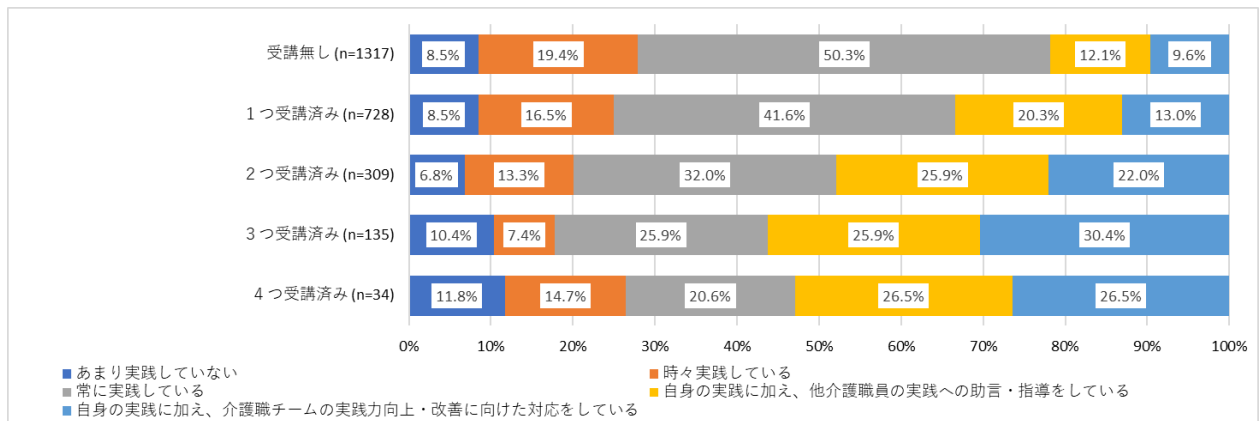


⑩ 介護過程の展開を介護職チームの一員として実践

(雇用形態)

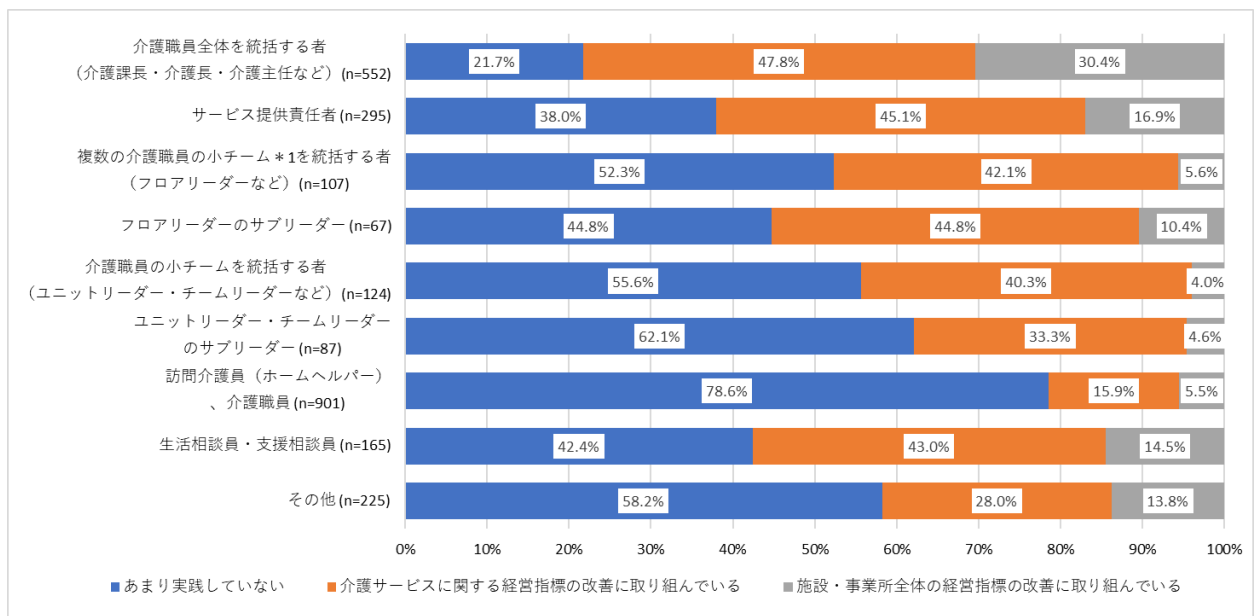


(受講数)

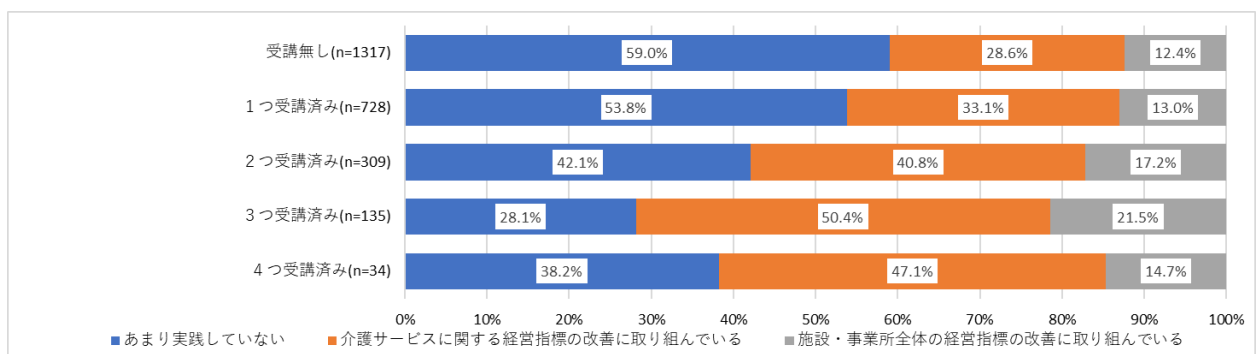


⑪ 経営に関する数値指標の改善に取り組んでいる

(主な仕事(職位))



(受講数)



(2) 現状の仕事(職位)の満足度

問 11: あなたの現状の仕事(職位)について、どの程度満足しているか、教えてください。

(クロス集計の全体傾向)

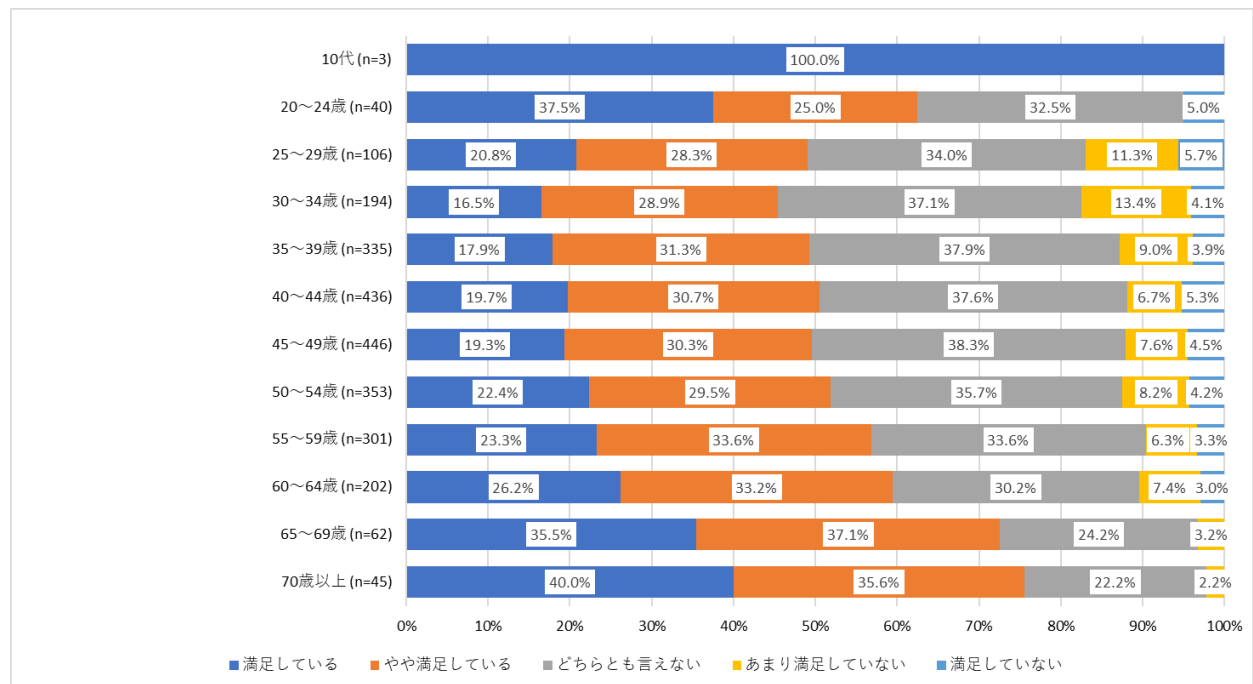
- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 受講数
 - ・ 助言・振り返り
 - ・ 研修内容の実践
 - ・ フィードバック
 - ・ 他のスタッフの反応
- ・ 年齢、研修内容の実践、フィードバック、他のスタッフの反応で特徴的な傾向が見られた

サービス種別	従業員数	年齢	性別	介護職としての実務経験年数	現在の職場での勤続年数	介護福祉士取得後の実務経験年数	雇用形態	主な仕事(職位)	受講数
「介護療養型医療施設、介護医療院」「通所リハビリテーション」で満足度が低い	傾向なし	年齢が高くなるほど満足度が高い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「介護職員の小チームを統括する者」で満足度が低い	傾向なし

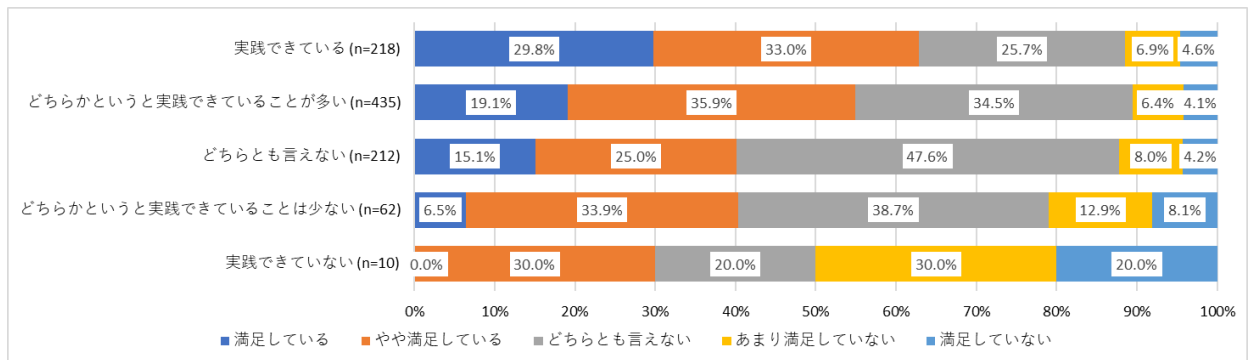
助言・振り返り (実践者)	助言・振り返り (リーダー)	助言・振り返り (ユニットリーダー)	助言・振り返り (ファーストステップ)	研修内容の実践 (実践者)	研修内容の実践 (リーダー)	研修内容の実践 (ユニットリーダー)	研修内容の実践 (ファーストステップ)
「受講の前と後であった」、 「受講の後であった」で満足度が高い	「受講の前と後であった」で満足度が高い	「受講の前と後であった」で満足度が高い	「受講の前と後であった」、 「受講の後であった」で満足度が高い	実践できているほど満足度が高い	実践できているほど満足度が高い	実践できているほど満足度が高い	実践できているほど満足度が高い
フィードバック (実践者)	フィードバック (リーダー)	フィードバック (ユニットリーダー)	フィードバック (ファーストステップ)	他のスタッフの反応 (実践者)	他のスタッフの反応 (リーダー)	他のスタッフの反応 (ユニットリーダー)	他のスタッフの反応 (ファーストステップ)
フィードバックしているほど満足度が高い	フィードバックしているほど満足度が高い	フィードバックしているほど満足度が高い	フィードバックしているほど満足度が高い	協力的なほど満足度が高い	協力的なほど満足度が高い	協力的なほど満足度が高い	協力的なほど満足度が高い

(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

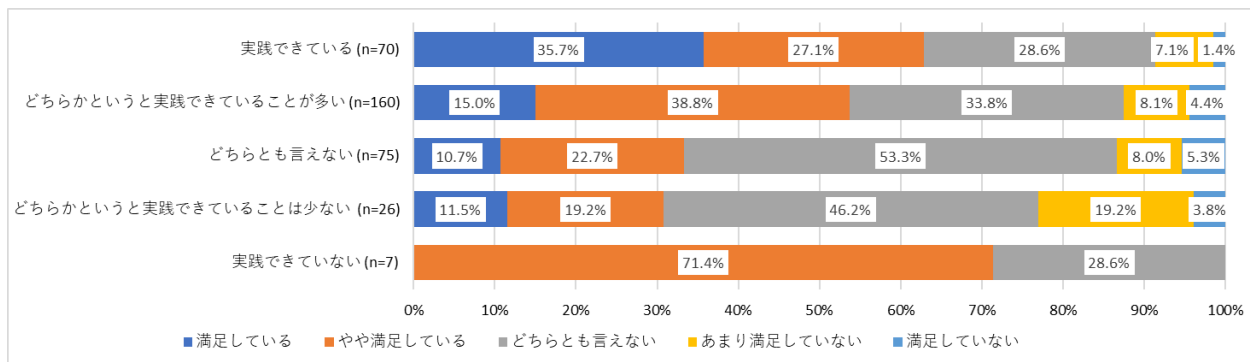
(年齢)



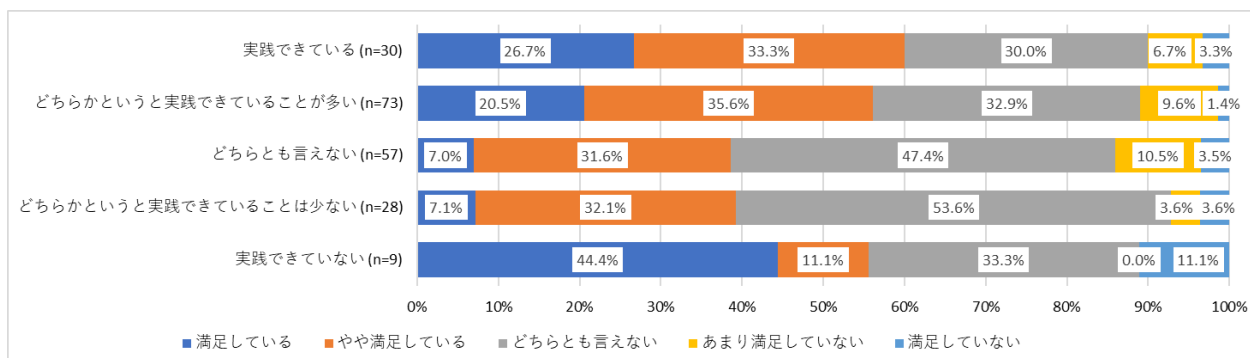
（研修内容の実践（実践者））



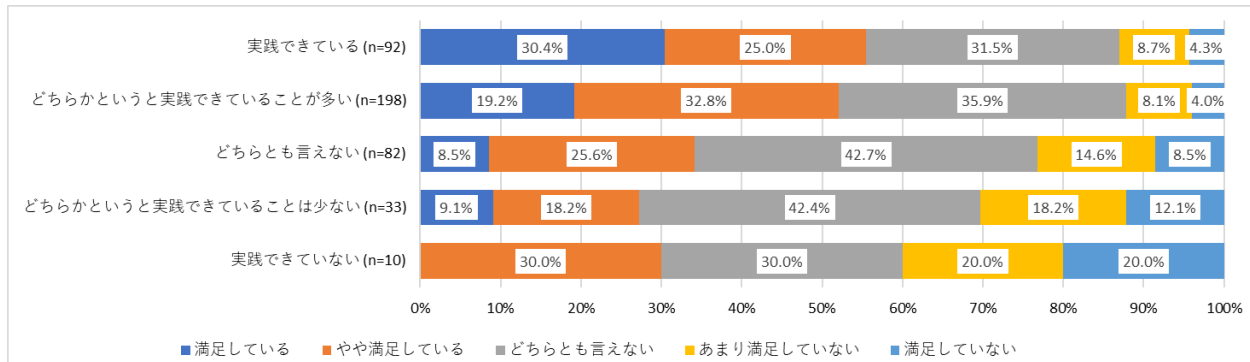
（研修内容の実践（リーダー））



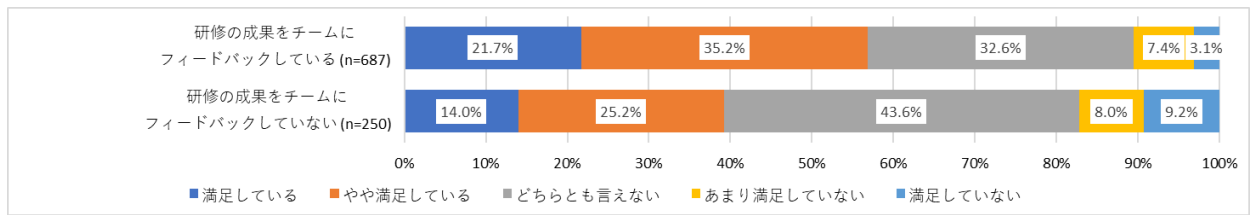
（研修内容の実践（ユニットリーダー））



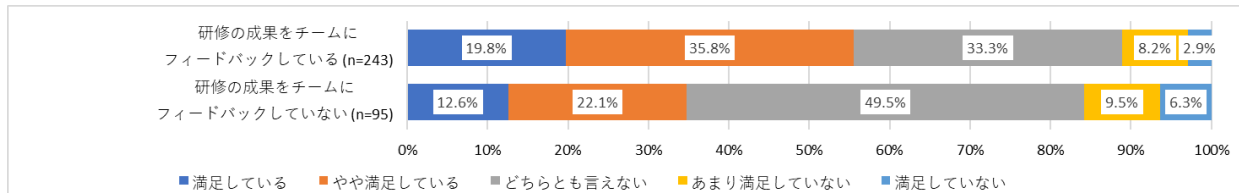
（研修内容の実践（ファーストステップ））



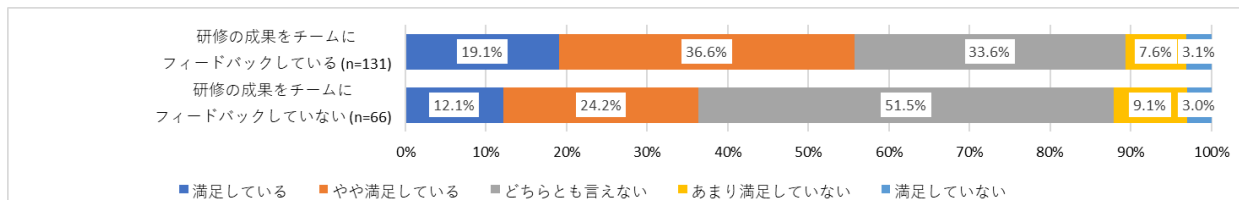
（フィードバック 実践者）



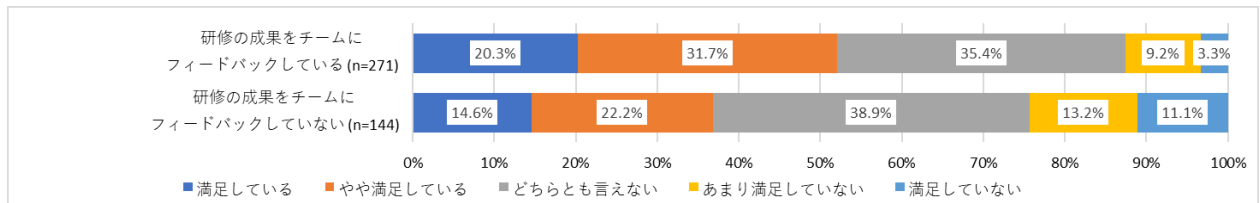
（フィードバック リーダー）



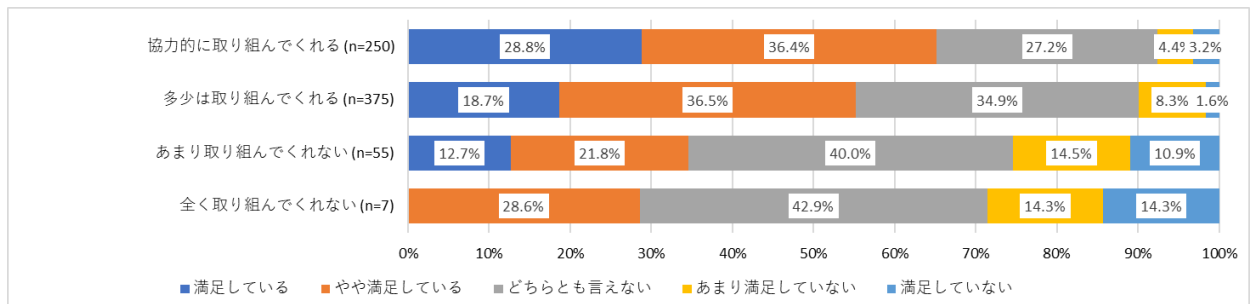
（フィードバック ユニットリーダー）



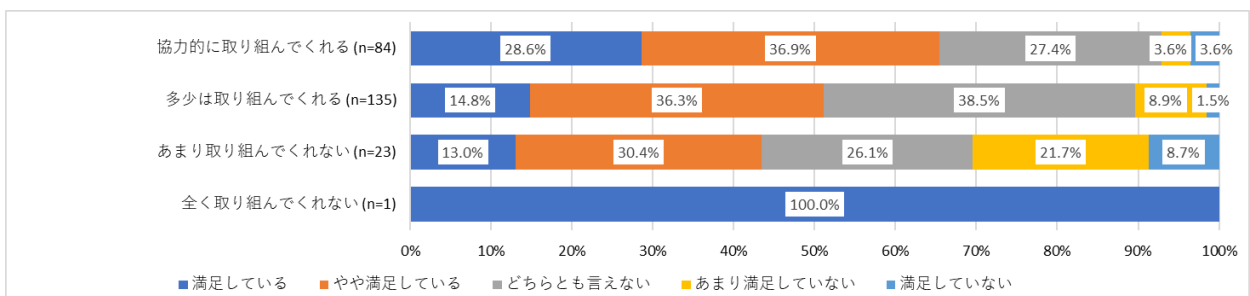
（フィードバック ファーストステップ）



（他のスタッフの反応（実践者））



（他のスタッフの反応（リーダー））



【1. 回答者自身についての総括】

- ・介護現場での実践状況について、クロス集計の全体傾向を見ると、最も傾向が現れたのは受講数で、全ての項目で受講数が多いほど現場での実践度が高い傾向が見られた。
- ・雇用形態についても、多くの項目で正規職員ほど実践度が高い傾向が見られた。
- ・その他、年齢、現在の職場での勤続年数、主な仕事（職位）についても、いくつかの項目で傾向が見られた。
- ・一方、サービス種別、従業員数、性別等では特に特徴的な傾向は見られず、介護現場実践度については、施設・事業所の規模等よりも、より多くの研修受講や、正社員による採用の方が実践度向上に寄与すると考えられる。
- ・現在の仕事（職位）の満足度について、クロス集計の全体傾向を見ると、最も傾向が現れたのは年齢、研修内容の実践、他のスタッフへのフィードバックで、年齢が高いほど、または研修が実践できているほど、または他のスタッフへフィードバックしているほど満足度が高くなる傾向が見られた。
- ・フィードバック時の他のスタッフの反応についても、認知症介護実践研修（実践者／リーダー）で協力的なほど満足度が高くなる傾向が見られた。
- ・一方、介護現場の実践とは異なり、研修の受講数はそれほど特徴的な傾向は見られず、従業員数等の基本情報でも特徴的な傾向は見られなかった。研修が実践できていることや、それを他のスタッフへフィードバックすることで、施設・事業所やチームへの貢献が実感でき、満足度が向上すると考えられる。

2. 研修受講について

(1) 法定研修等¹の受講有無／受講意向／受講時期

問 12: 下記の外部研修²の受講の有無と受講していない場合には受講意向を教えてください。また、受講している外部研修については、受講した時期を教えてください。

(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 5年後のキャリアイメージ
 - ・ 10年後のキャリアイメージ
- ・ 最も傾向が現れたのは5年後のキャリアイメージ、10年後のキャリアイメージで、サービス種別、主な仕事（職位）でも特徴的な傾向が見られた

	サービス種別	従業員数	年齢	性別	介護職としての実務経験年数	現在の職場での勤続年数	介護福祉士取得後の実務経験年数	雇用形態	主な仕事（職位）
1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	「小規模多機能型居宅介護」、「認知症対応型共同生活介護」で受講済みが多い	傾向なし	傾向なし	男性の方が受講済みが多い	年数が多いほど受講済みが多い	年数が多いほど受講済みが多い	年数が多いほど受講済みが多い	正社員で受講済みが多い	「サービス提供責任者」、「訪問介護員」で受講済みが少ない
2. 認知症介護実践研修（リーダー研修）	受講済みにはバラつきがあるが、受講意向まで含めると傾向はない	傾向なし	傾向なし	男性の方が受講済みが多い	年数が多いほど受講済みが多い	年数が多いほど受講済みが多い	年数が多いほど受講済みが多い	正社員で受講済み・受講意向が多い	「サービス提供責任者」、「訪問介護員」で受講済みが少ない
3. ユニットリーダー研修	「介護老人福祉施設」で受講済みが多い	傾向なし	傾向なし	男性の方が受講済みが多い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員で受講済み・受講意向が多い	「サービス提供責任者」、「訪問介護員」、「生活相談員・支援相談員」で受講済み・受講意向が少ない
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	傾向なし	規模が大きいほど受講済みが多い	傾向なし	男性の方が受講済みが多い	年数が多いほど受講済みが多い	年数が多いほど受講済みが多い	年数が多いほど受講済みが多い	正社員で受講済み・受講意向が多い	「サービス提供責任者」、「訪問介護員」で受講済みが少ない

	5年後キャリアイメージ（知識・技術を高めたい）	5年後キャリアイメージ（特定スキル）	5年後キャリアイメージ（新入職員等指導）	5年後キャリアイメージ（職場内外の介護力向上）	5年後キャリアイメージ（介護職のまとめ役）	5年後キャリアイメージ（マネジメント）
1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い
2. 認知症介護実践研修（リーダー研修）	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い
3. ユニットリーダー研修	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い

	10年後キャリアイメージ（知識・技術を高めたい）	10年後キャリアイメージ（特定スキル）	10年後キャリアイメージ（新入職員等指導）	10年後キャリアイメージ（職場内外の介護力向上）	10年後キャリアイメージ（介護職のまとめ役）	10年後キャリアイメージ（マネジメント）
1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い
2. 認知症介護実践研修（リーダー研修）	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い
3. ユニットリーダー研修	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	受講済みに傾向はないが、キャリアイメージが強いほど受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い	キャリアイメージが強いほど受講済み、受講意向が多い

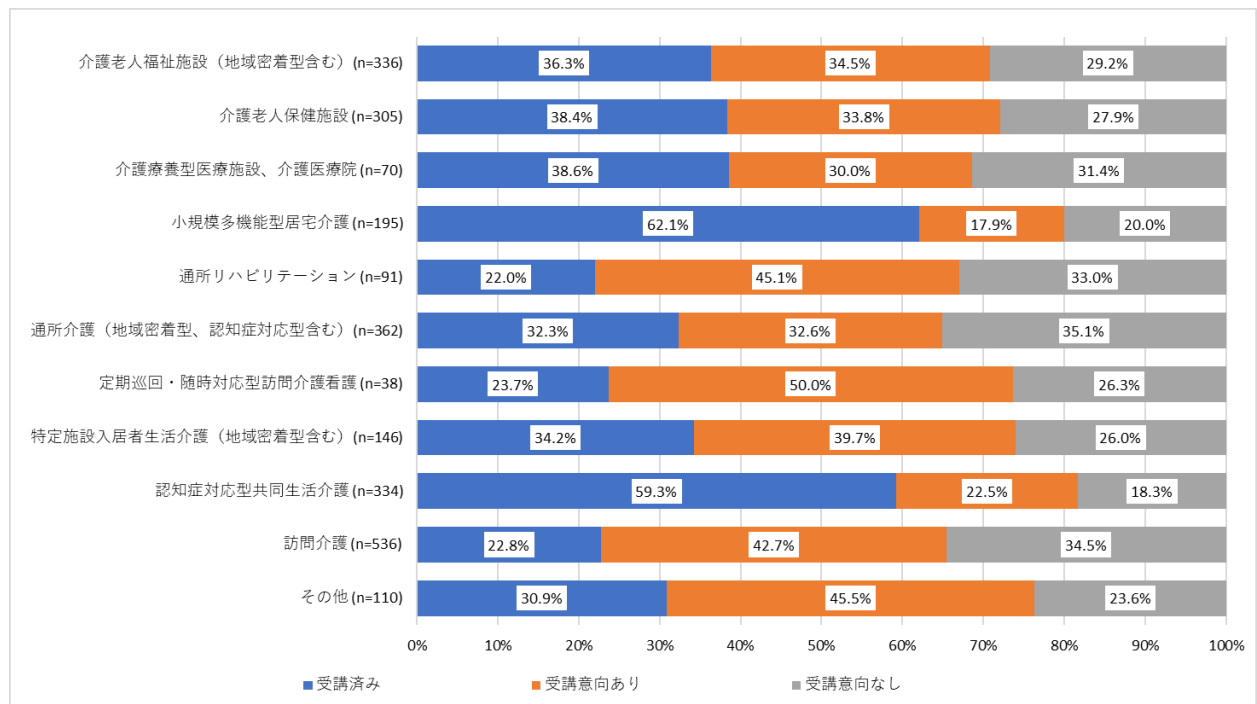
¹ 本調査では、「認知症介護実践研修(実践者研修)」「認知症介護実践研修(リーダー研修)」「ユニットリーダー研修」「介護福祉士ファーストステップ研修」のことを言う。

² 法定研修等のことを言う。ここでは、設問のままとしている。

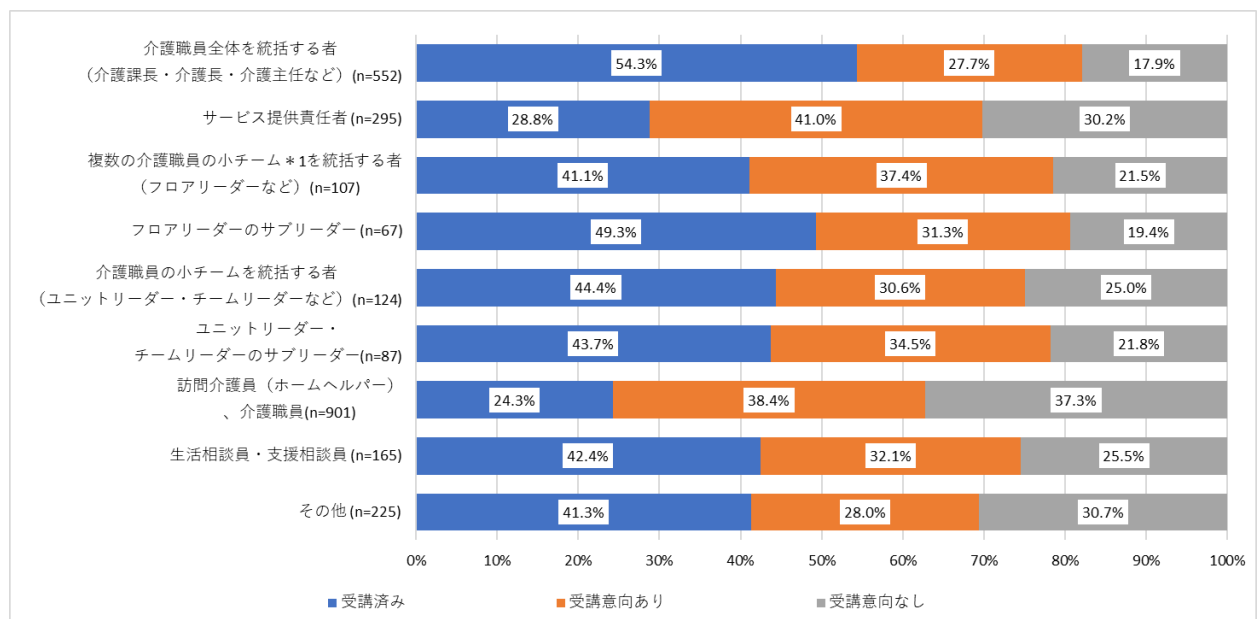
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 認知症介護実践研修(実践者研修)

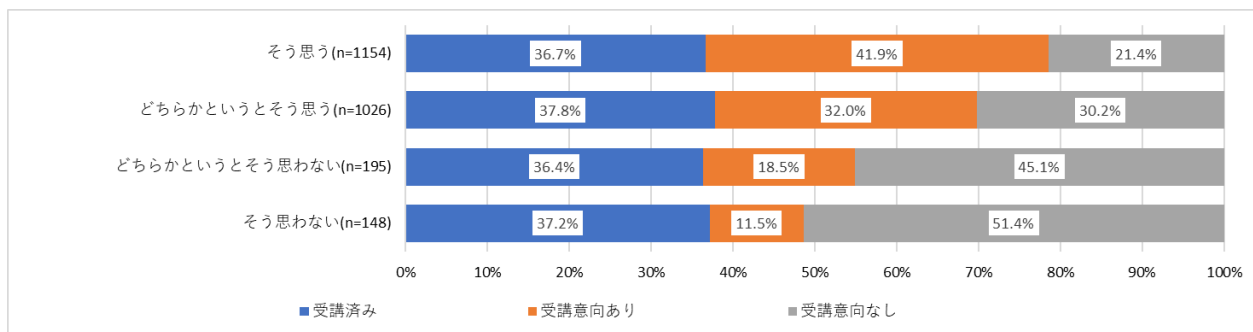
(サービス種別)



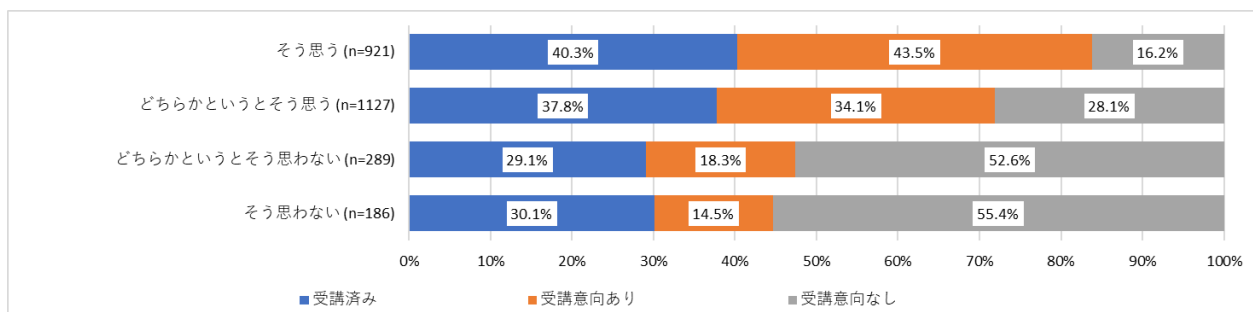
(主な仕事(職位))



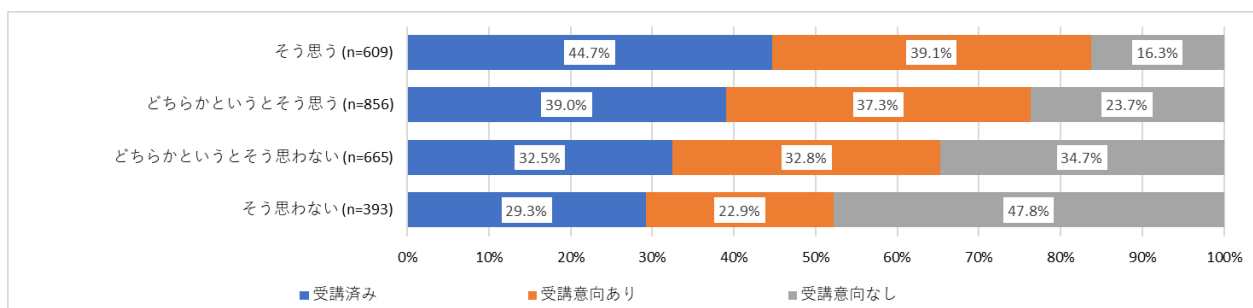
(5年後キャリアイメージ（知識・技術を高めたい））



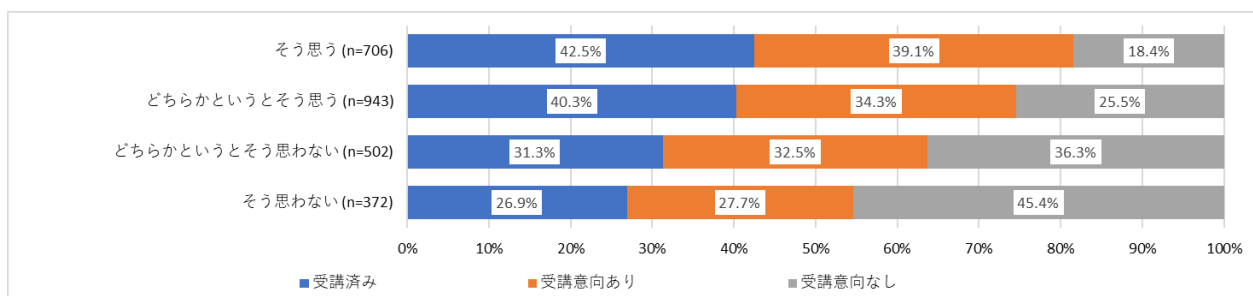
(5年後キャリアイメージ（特定スキル））



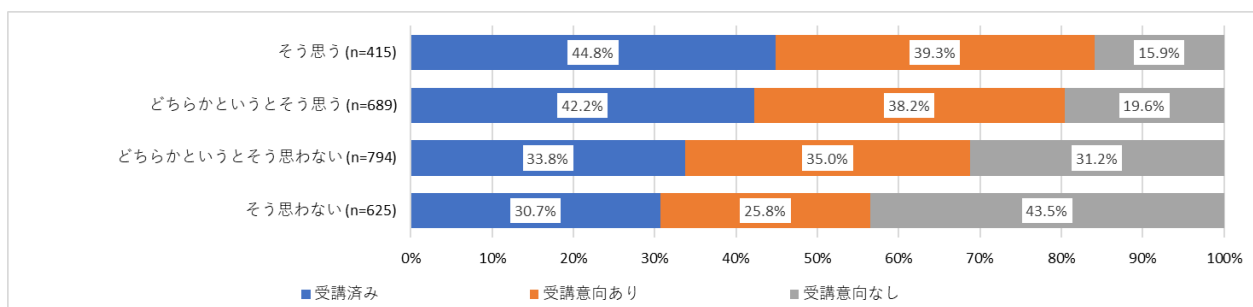
(5年後キャリアイメージ（新入職員等指導））



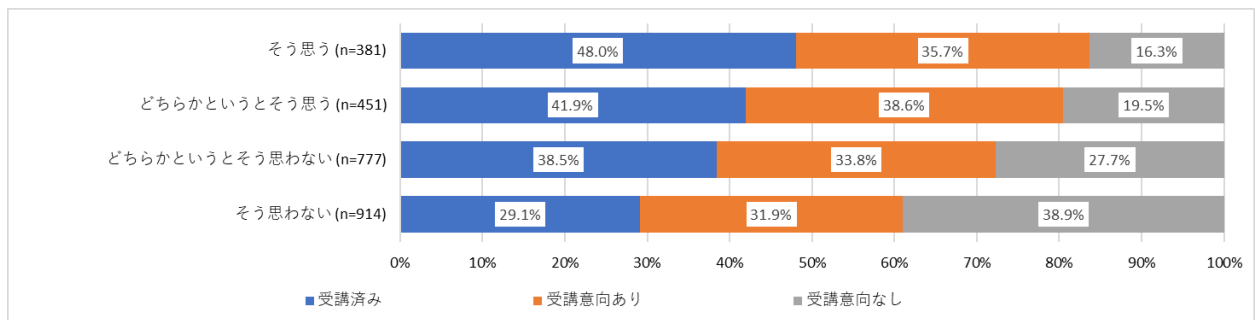
(5年後キャリアイメージ（職場内外の介護力向上））



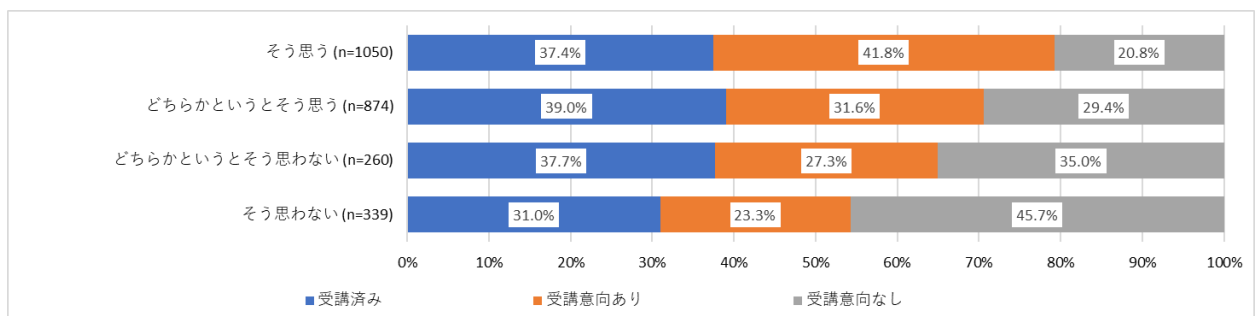
(5年後キャリアイメージ（介護職のまとめ役））



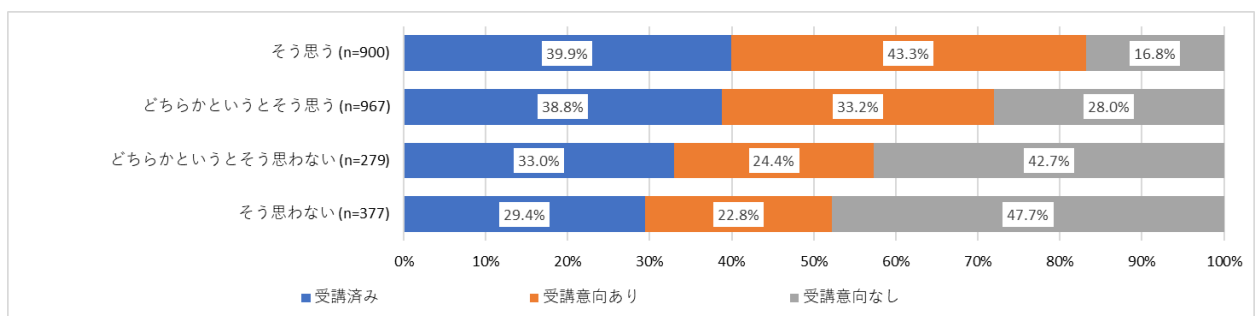
(5年後キャリアイメージ(マネジメント))



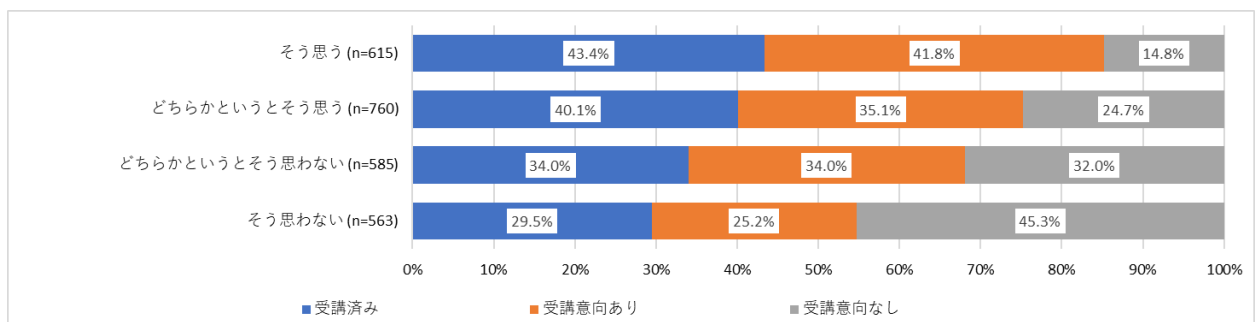
(10年後キャリアイメージ(知識・技術を高めたい))



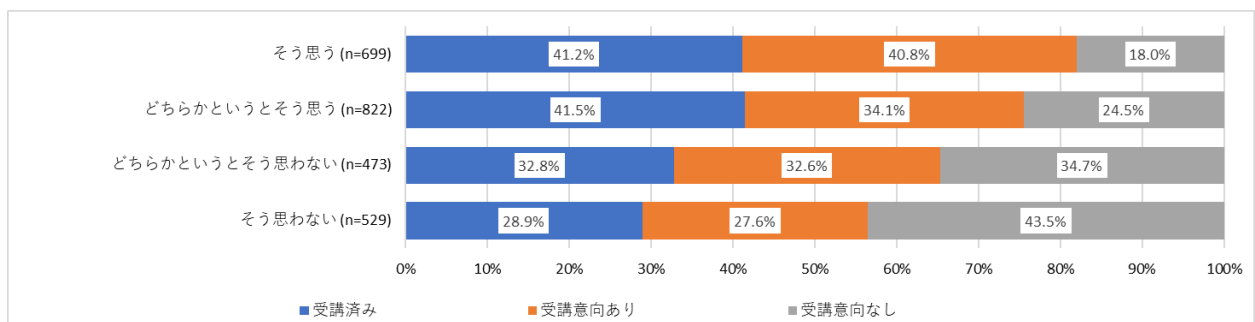
(10年後キャリアイメージ(特定スキル))



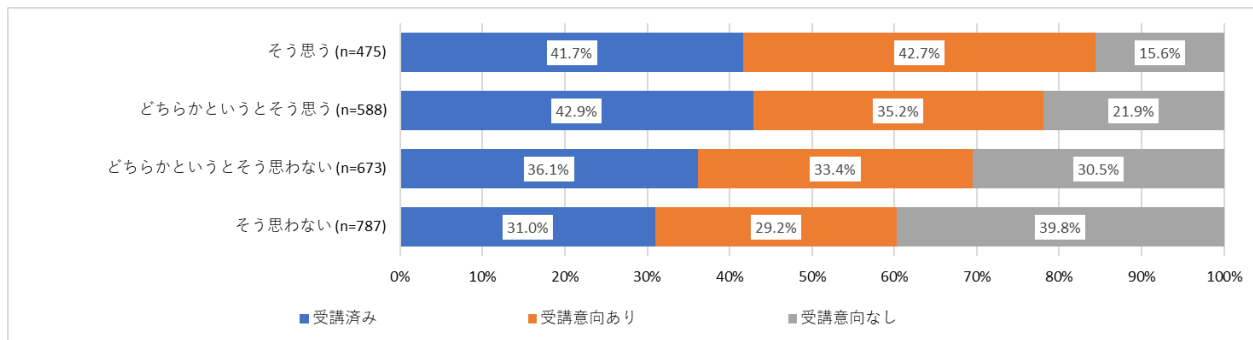
(10年後キャリアイメージ(新入職員等指導))



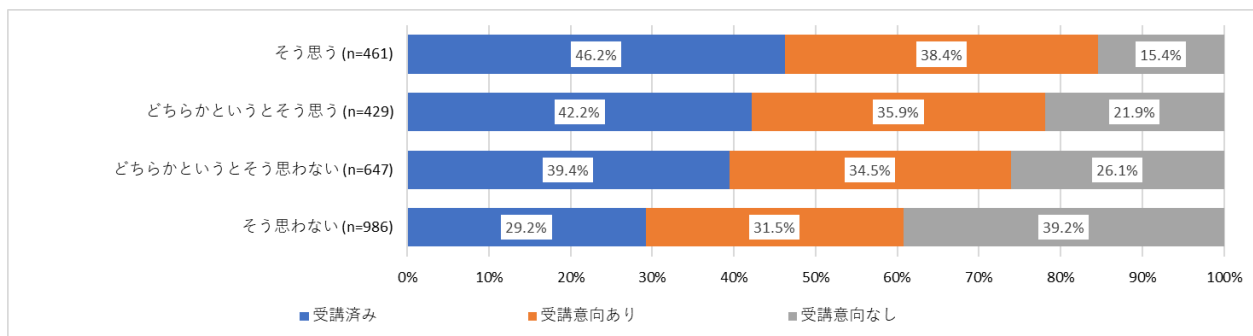
(10年後キャリアイメージ(職場内外の介護力向上))



(10 年後キャリアイメージ（介護職のまとめ役）)

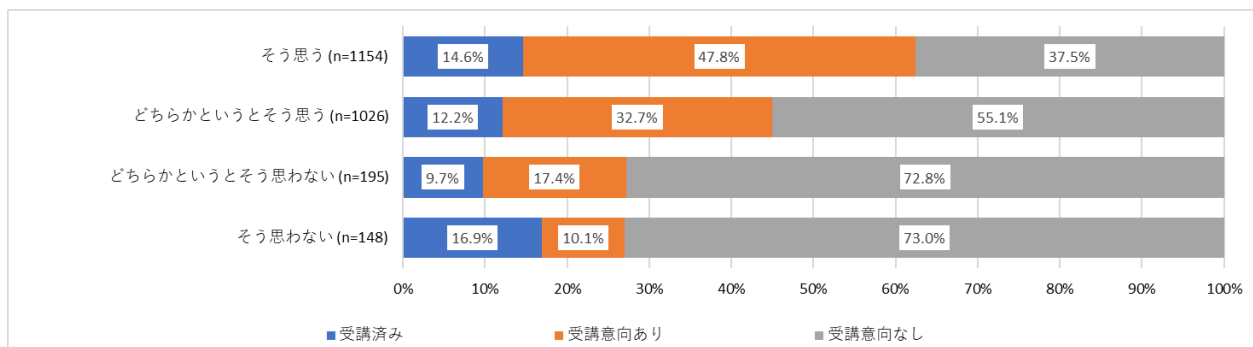


(10 年後キャリアイメージ（マネジメント）)

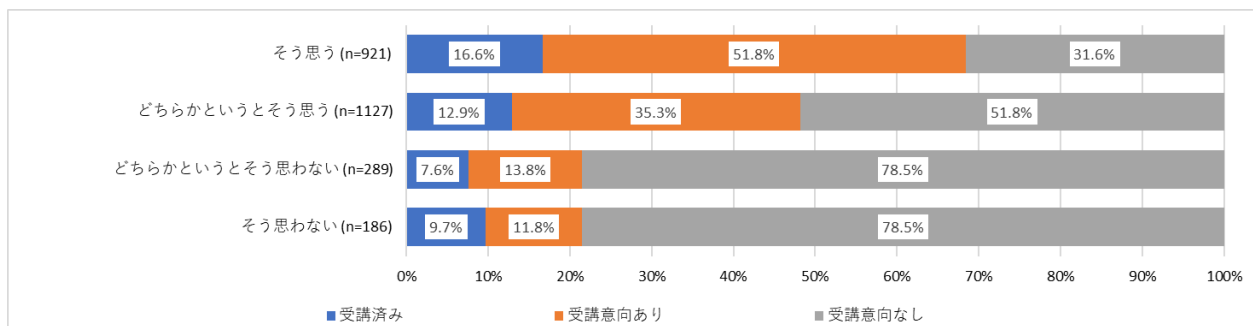


② 認知症介護実践研修(リーダー研修)

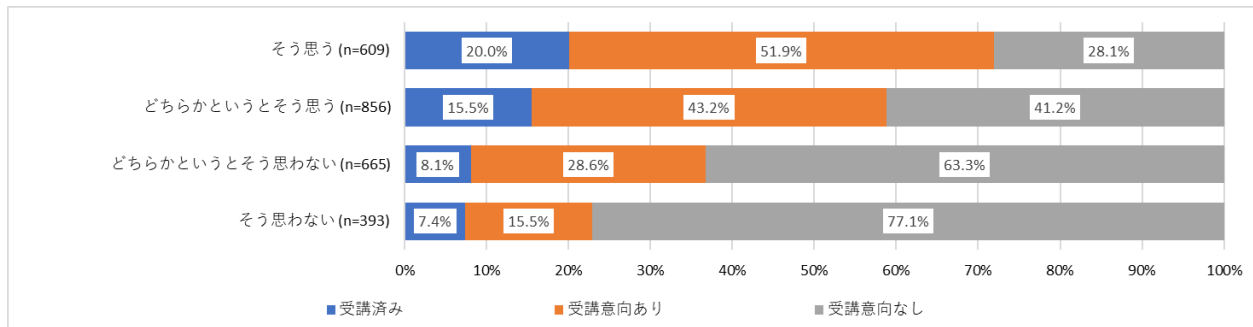
(5 年後キャリアイメージ（知識・技術を高めたい）)



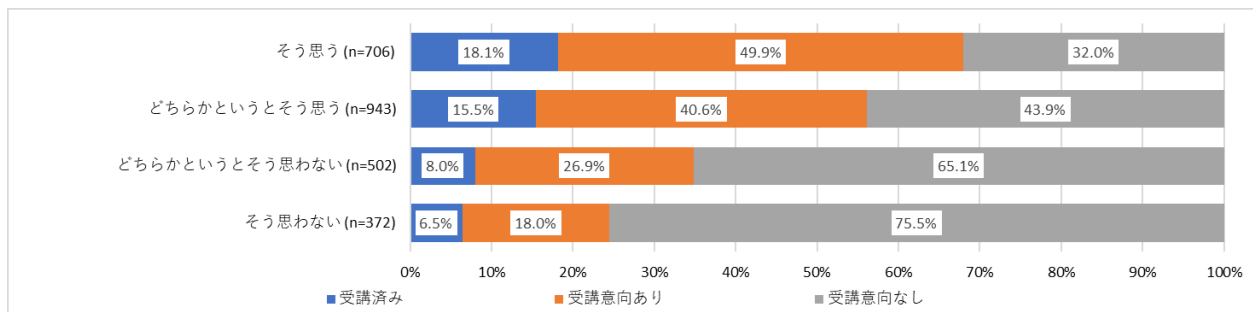
(5 年後キャリアイメージ（特定スキル）)



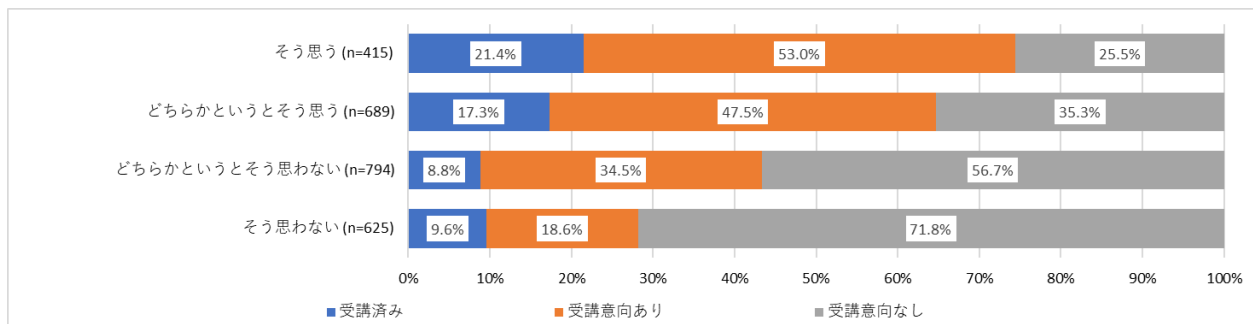
(5年後キャリアイメージ（新入職員等指導）)



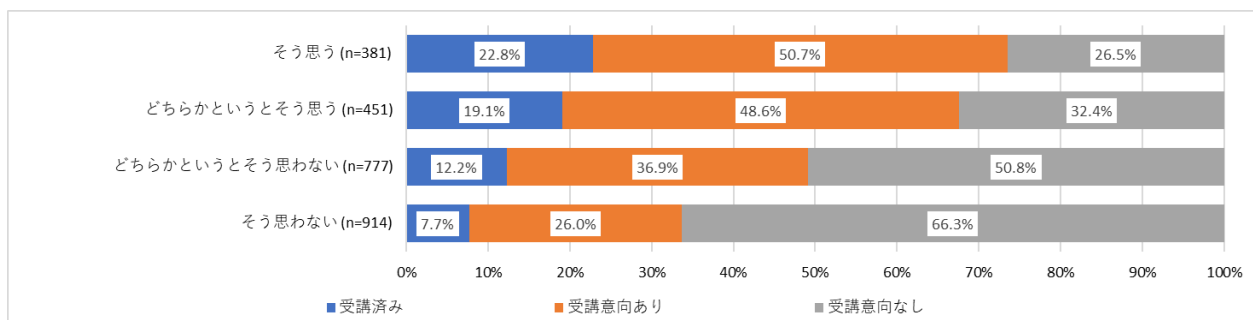
(5年後キャリアイメージ（職場内外の介護力向上）)



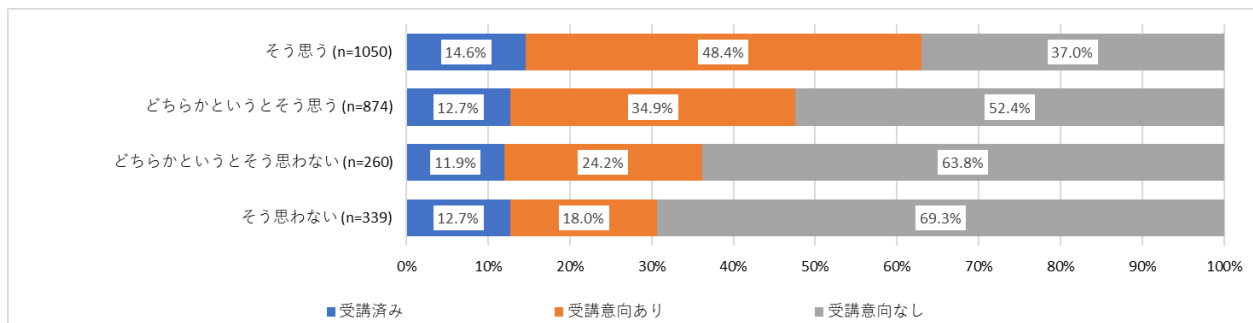
(5年後キャリアイメージ（介護職のまとめ役）)



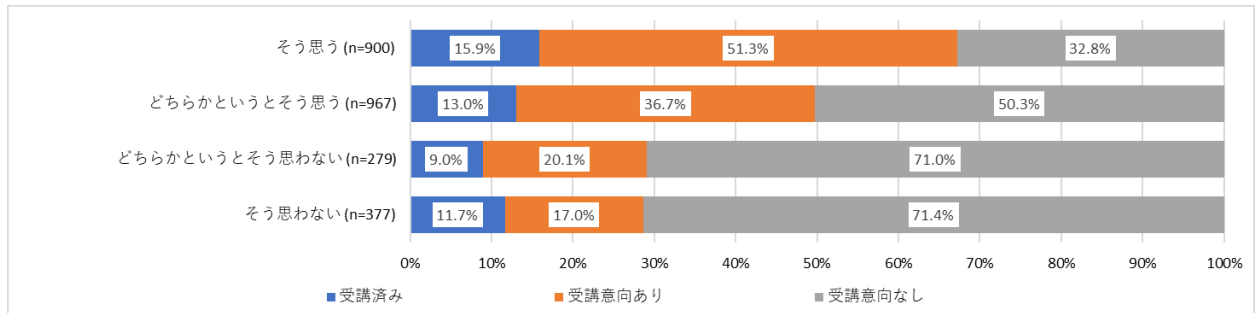
(5年後キャリアイメージ（マネジメント）)



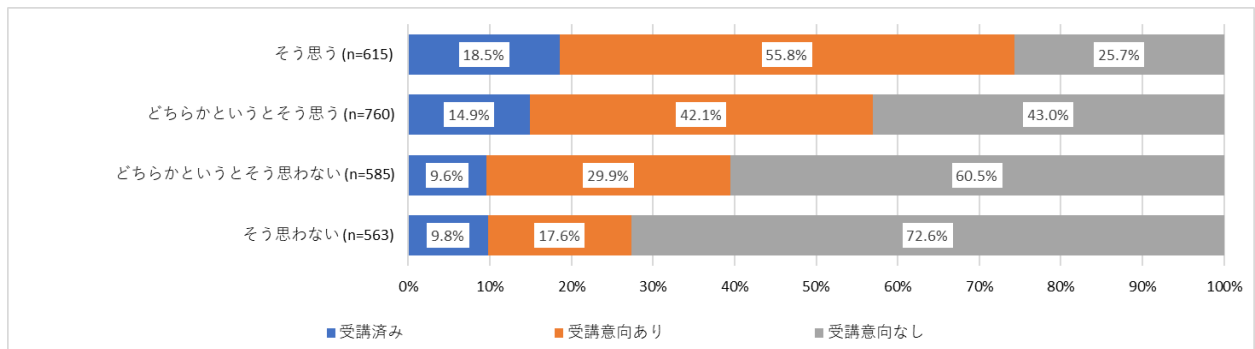
(10年後キャリアイメージ（知識・技術を高めたい）)



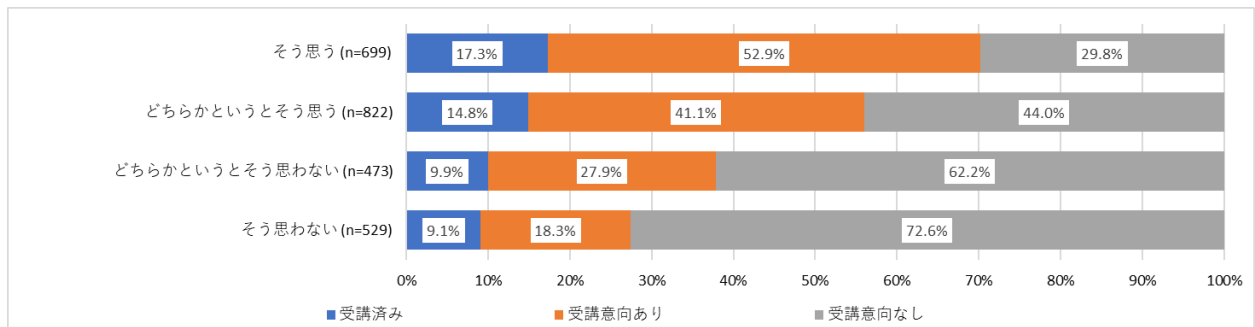
(10 年後キャリアイメージ（特定スキル）)



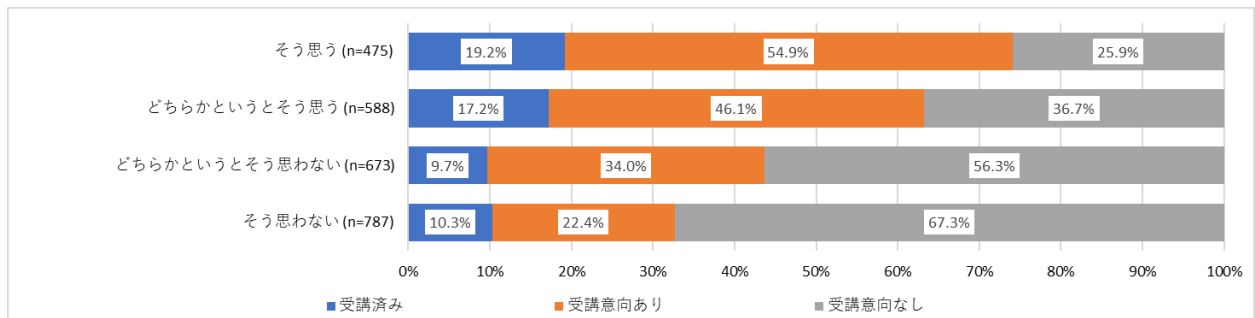
(10 年後キャリアイメージ（新入職員等指導）)



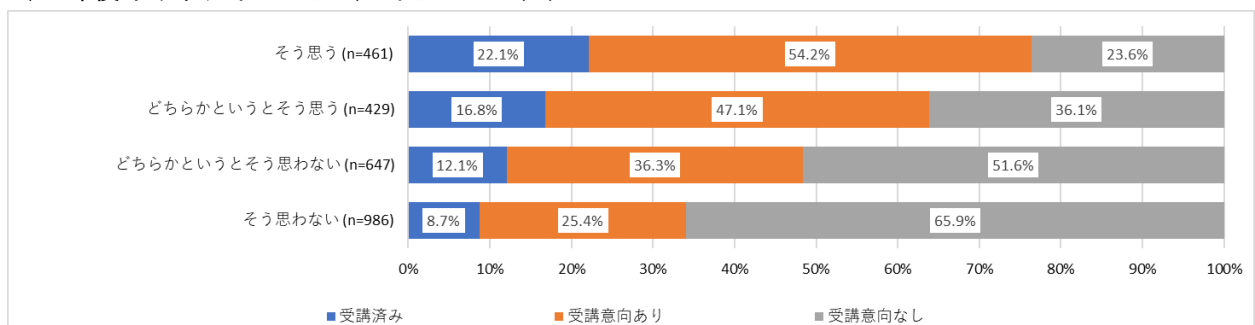
(10 年後キャリアイメージ（職場内外の介護力向上）)



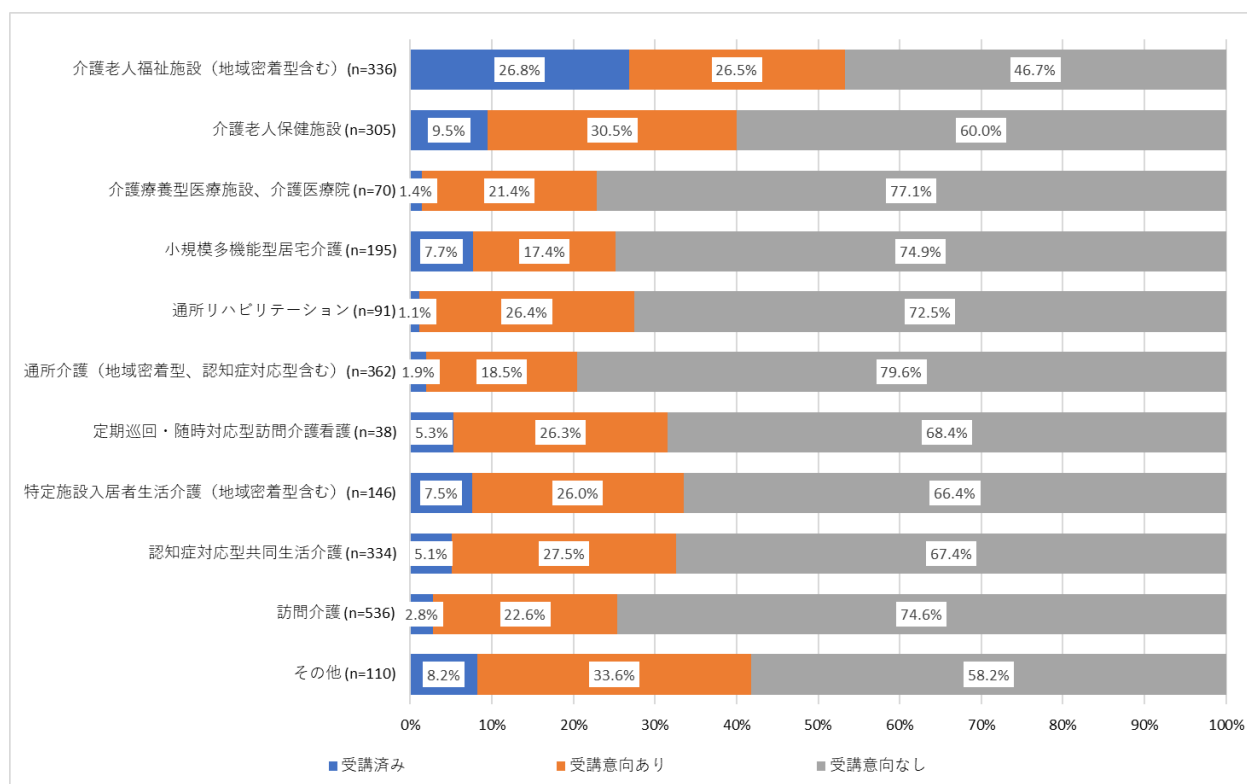
(10 年後キャリアイメージ（介護職のまとめ役）)



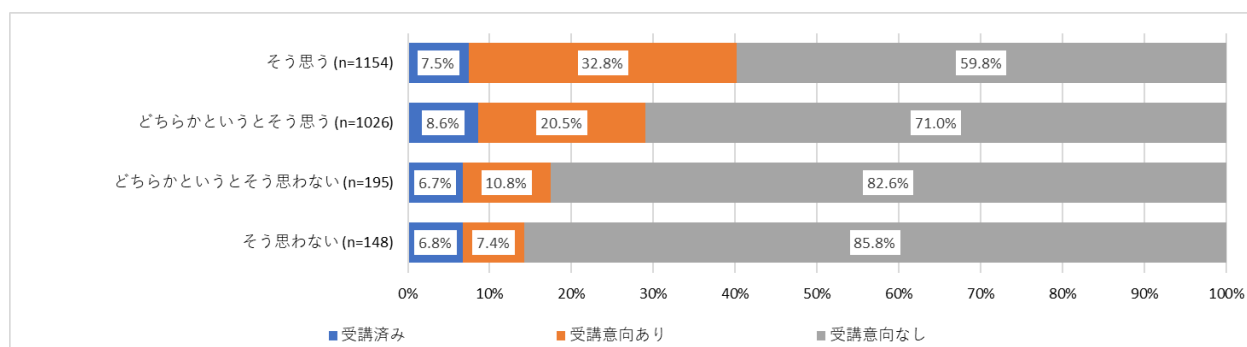
(10 年後キャリアイメージ（マネジメント）)



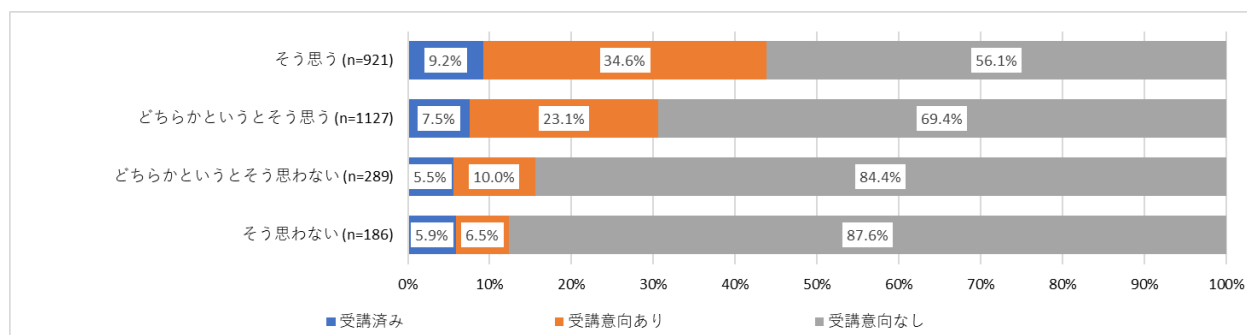
③ ユニットリーダー研修 (サービス種別)



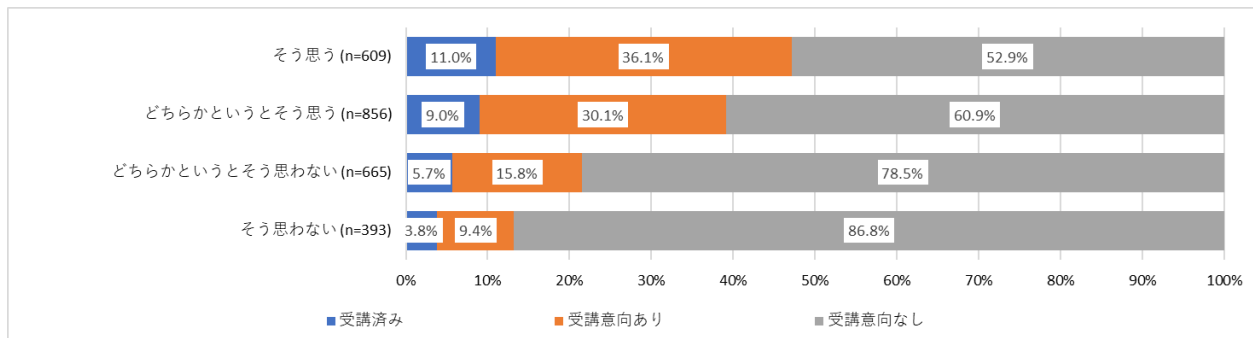
(5年後キャリアイメージ（知識・技術を高めたい）)



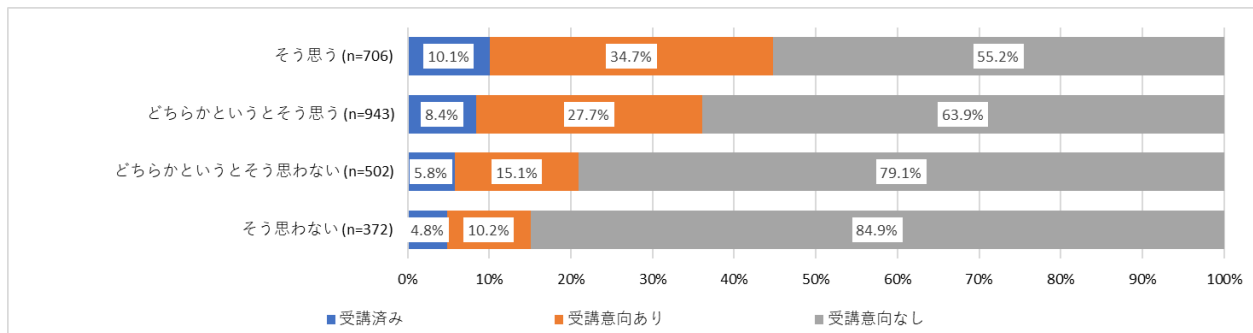
(5年後キャリアイメージ（特定スキル）)



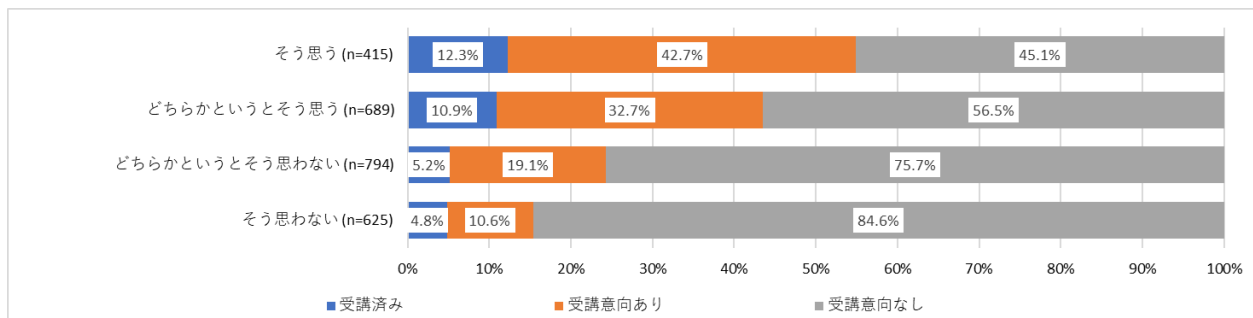
(5年後キャリアイメージ（新入職員等指導）)



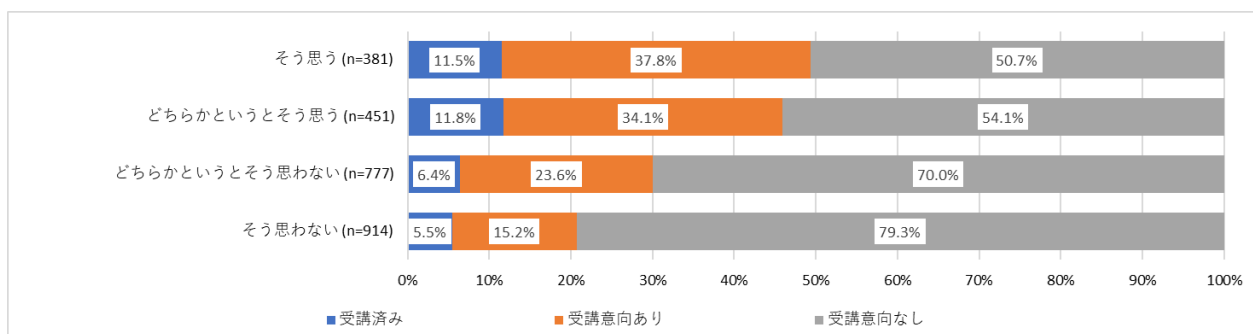
(5年後キャリアイメージ（職場内外の介護力向上）)



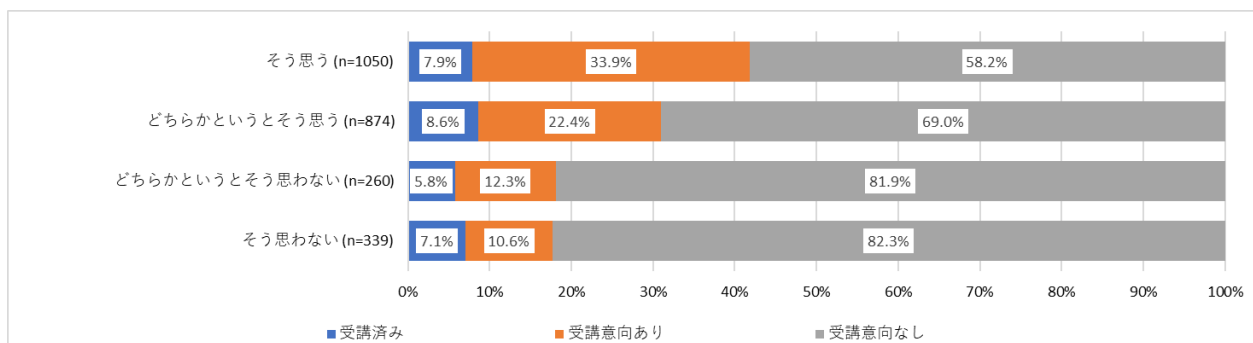
(5年後キャリアイメージ（介護職のまとめ役）)



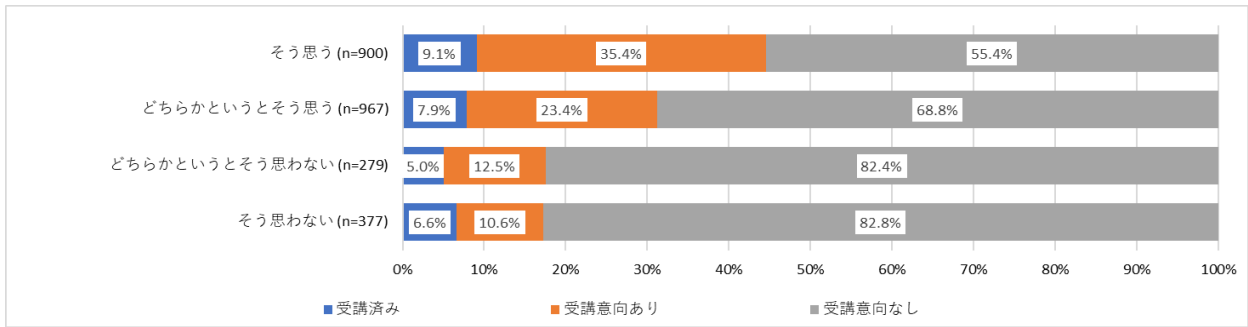
(5年後キャリアイメージ（マネジメント）)



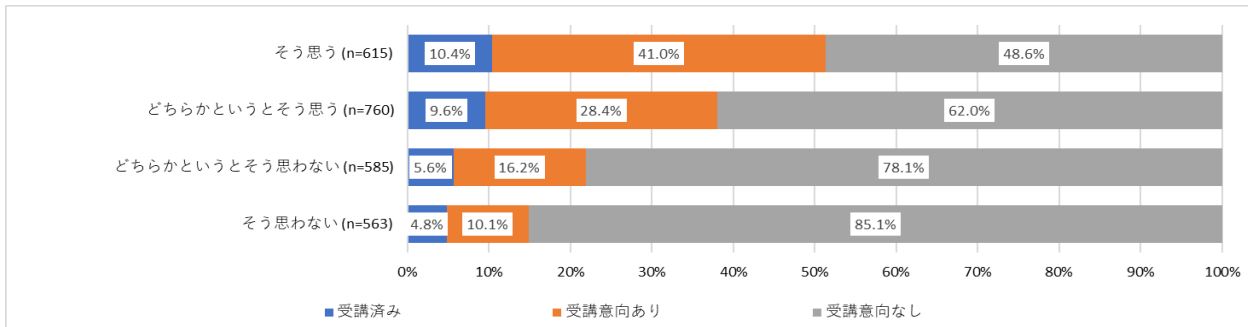
(10年後キャリアイメージ（知識・技術を高めたい）)



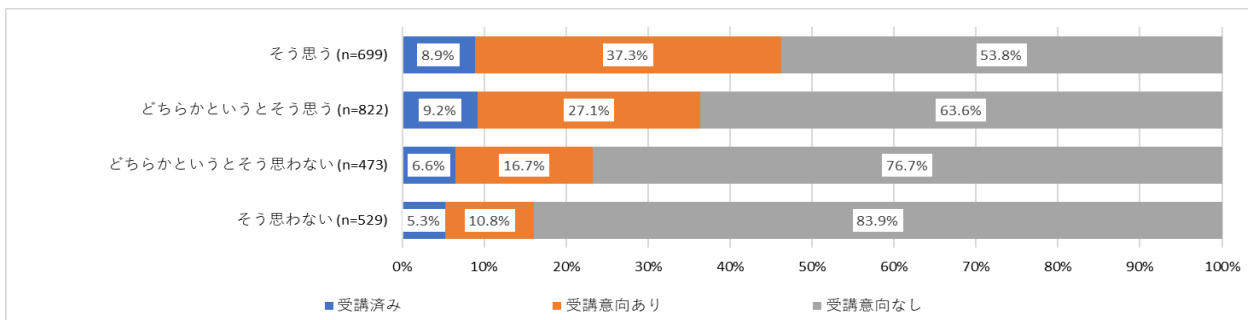
(10 年後キャリアイメージ（特定スキル）)



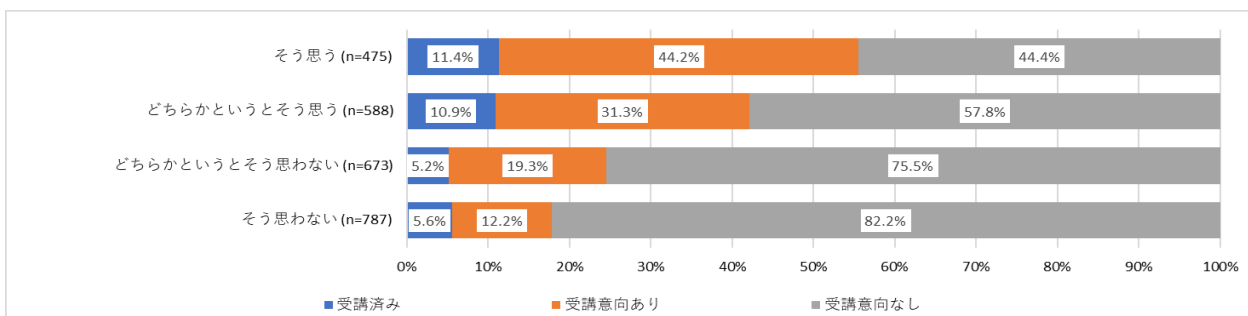
(10 年後キャリアイメージ（新入職員等指導）)



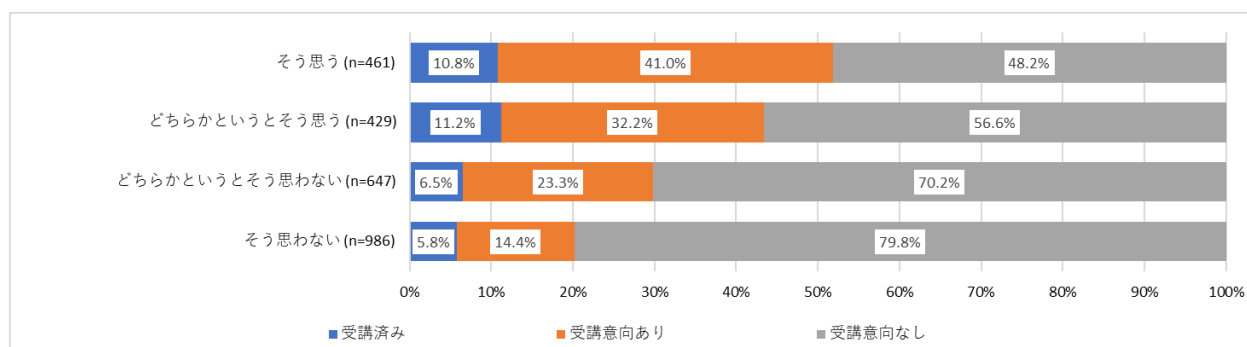
(10 年後キャリアイメージ（職場内外の介護力向上）)



(10 年後キャリアイメージ（介護職のまとめ役）)

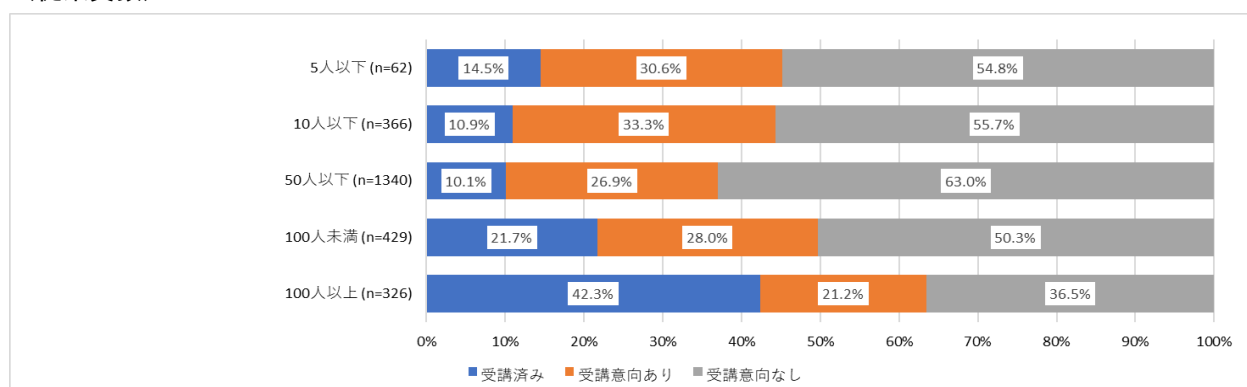


10 年後キャリアイメージ（マネジメント）

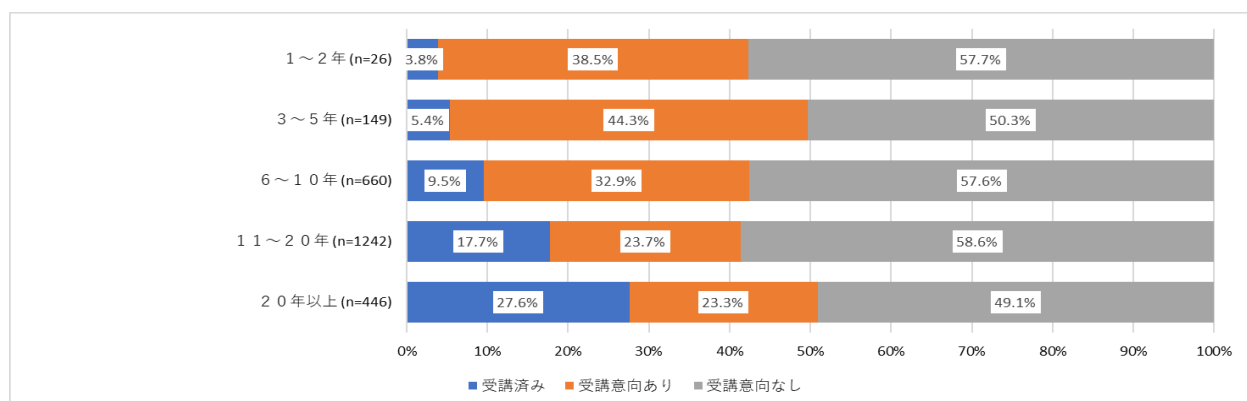


④ 介護福祉士ファーストステップ研修

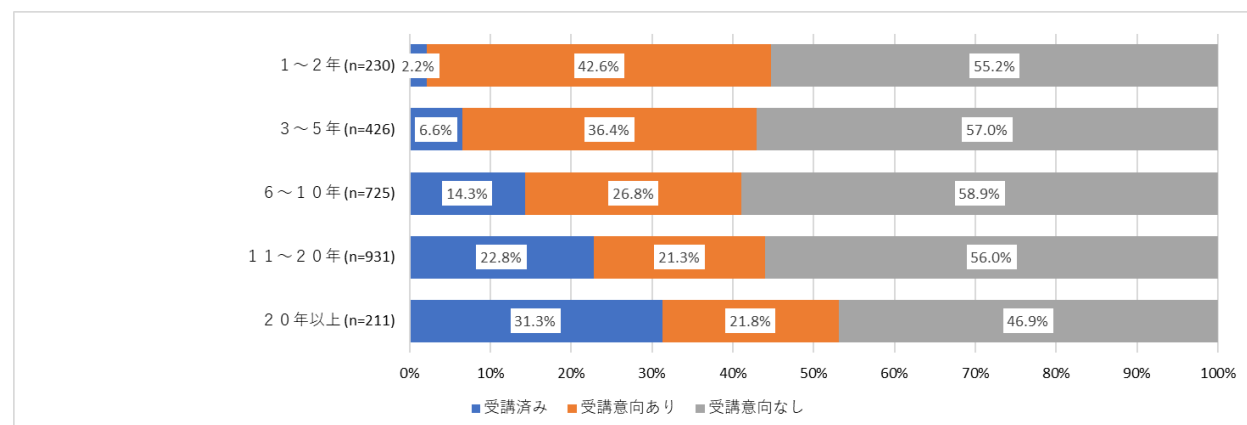
（従業員数）



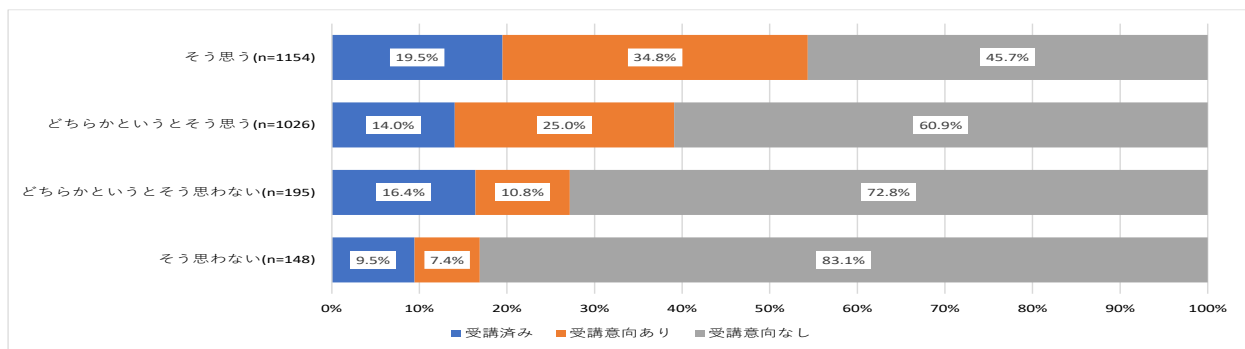
（介護職としての実務経験年数）



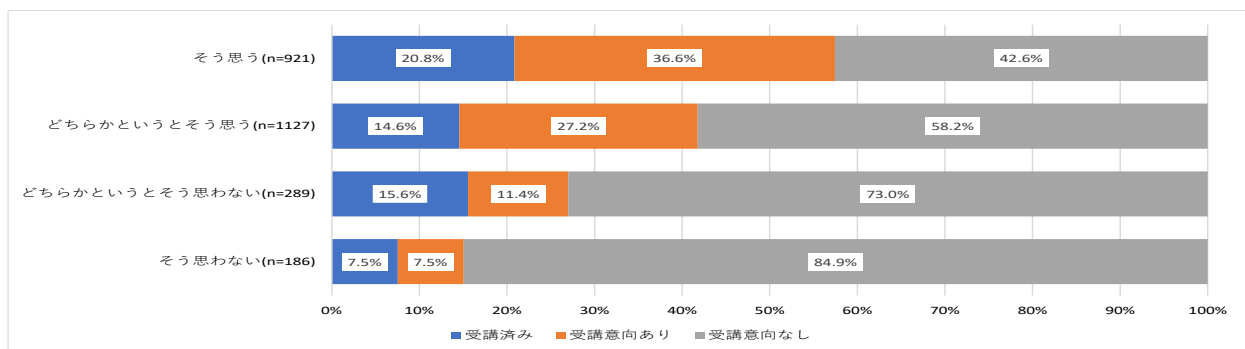
（介護福祉士取得後の実務経験年数）



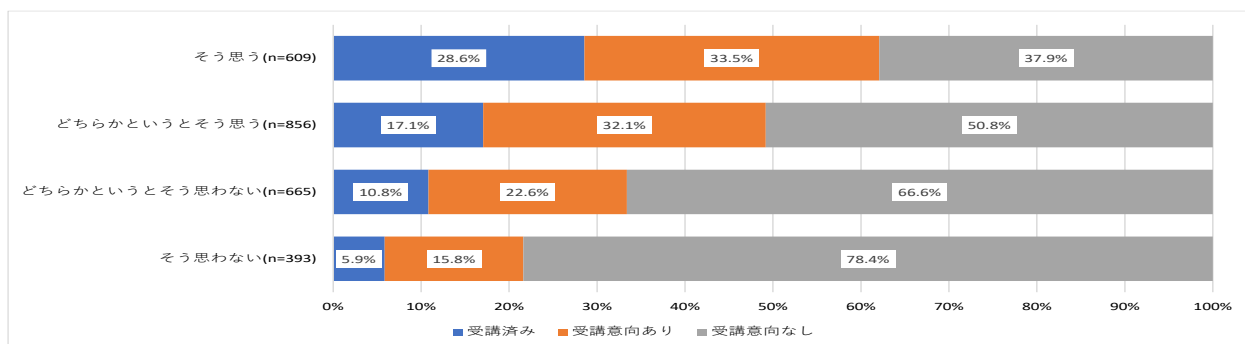
(5年後キャリアイメージ（知識・技術を高めたい））



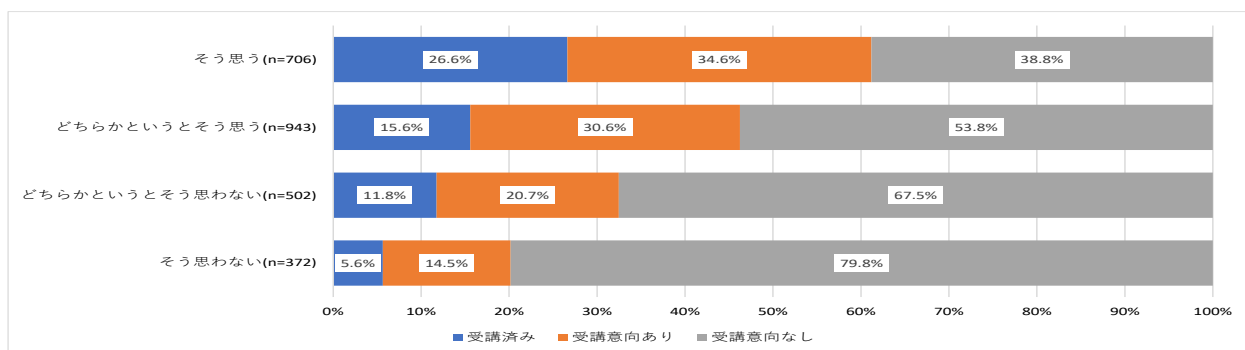
(5年後キャリアイメージ（特定スキル））



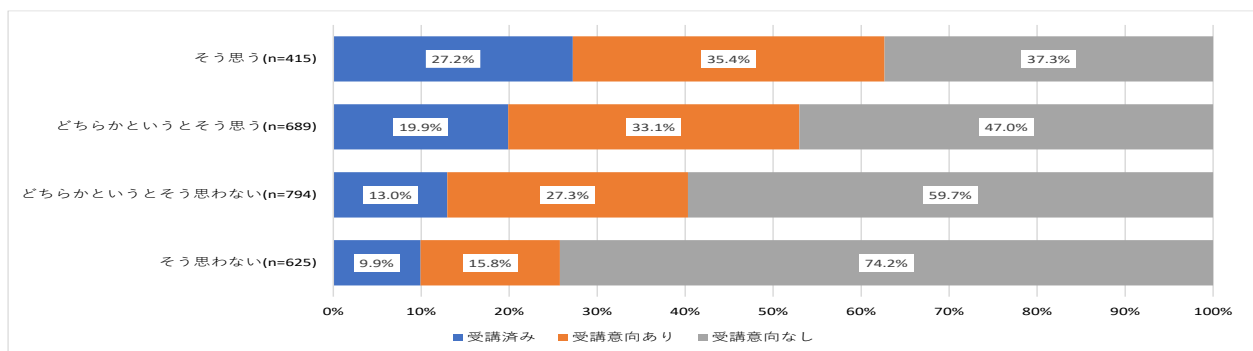
(5年後キャリアイメージ（新入職員等指導））



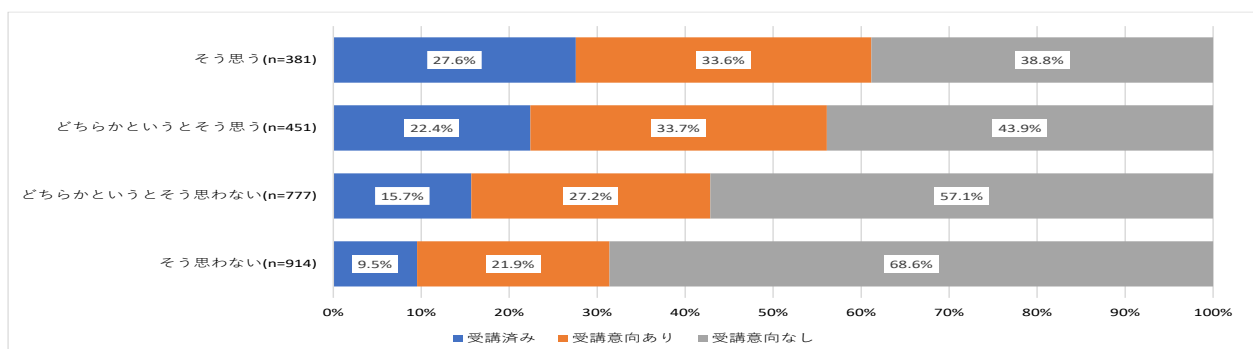
(5年後キャリアイメージ（職場内外の介護力向上））



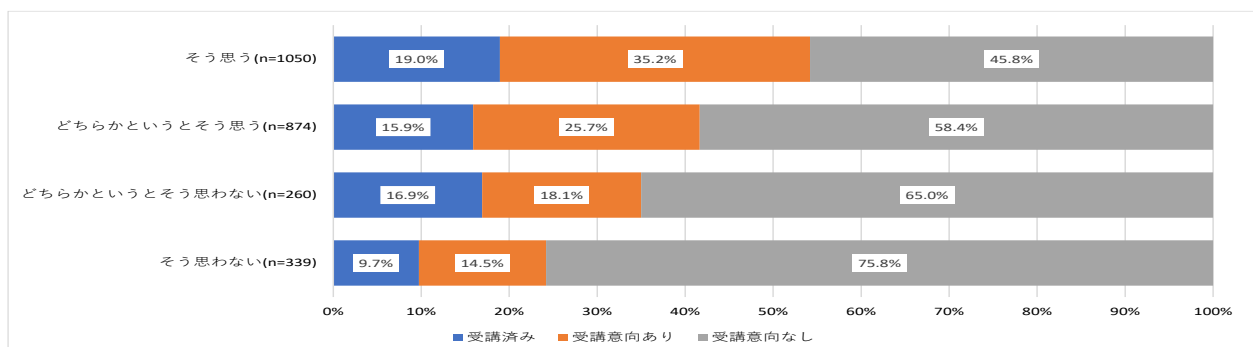
(5年後キャリアイメージ（介護職のまとめ役）)



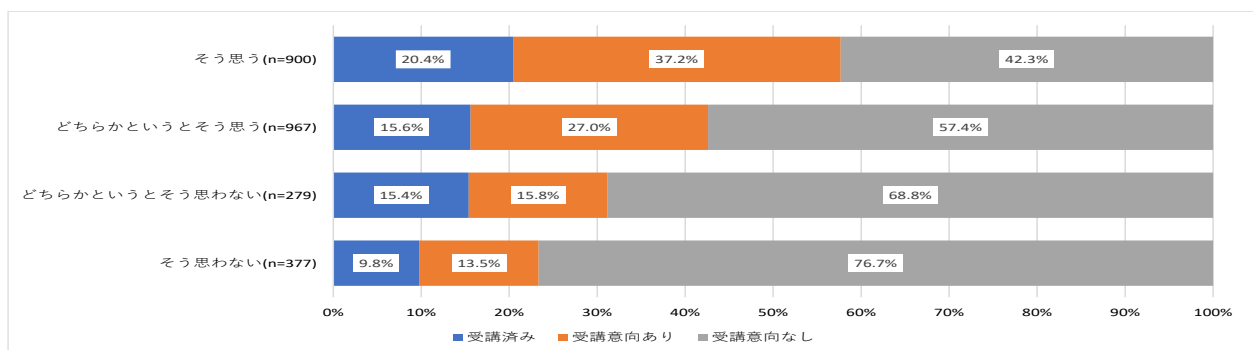
(5年後キャリアイメージ（マネジメント）)



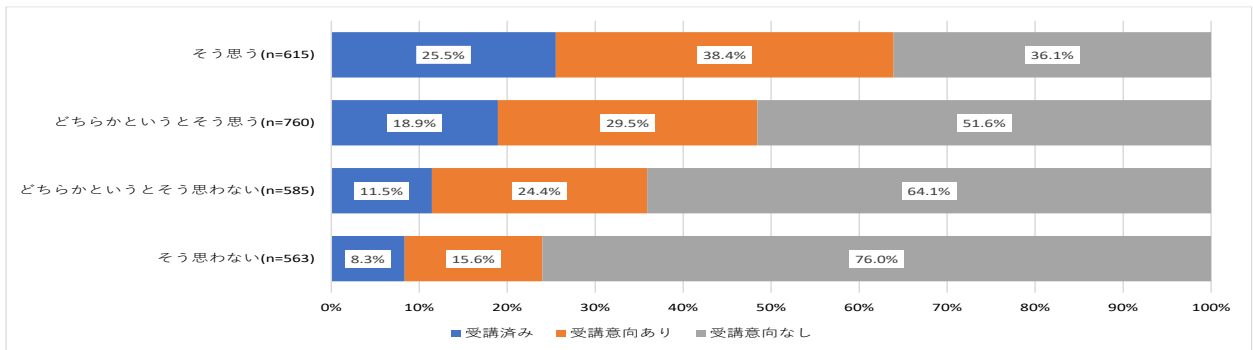
(10年後キャリアイメージ（知識・技術を高めたい）)



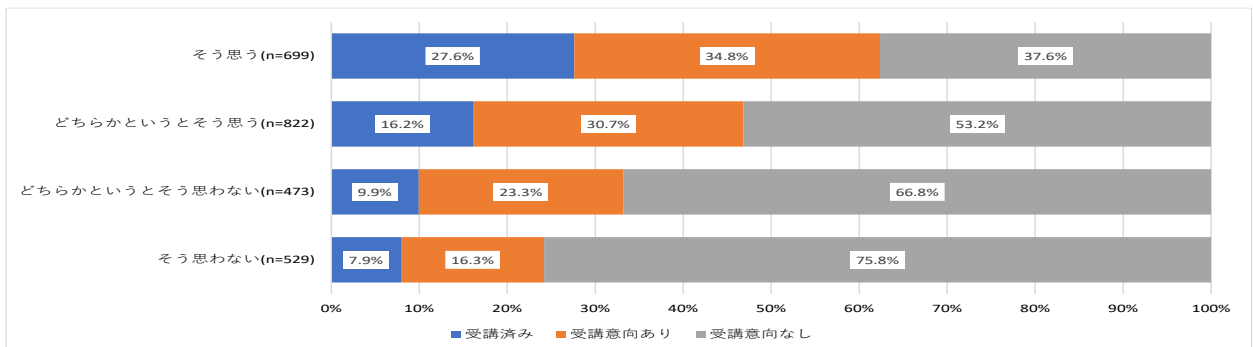
(10年後キャリアイメージ（特定スキル）)



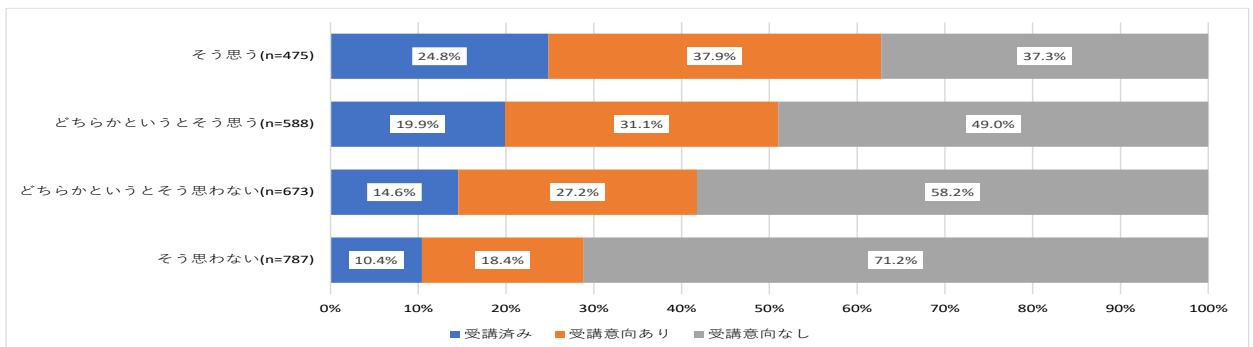
(10 年後キャリアイメージ（新入職員等指導））



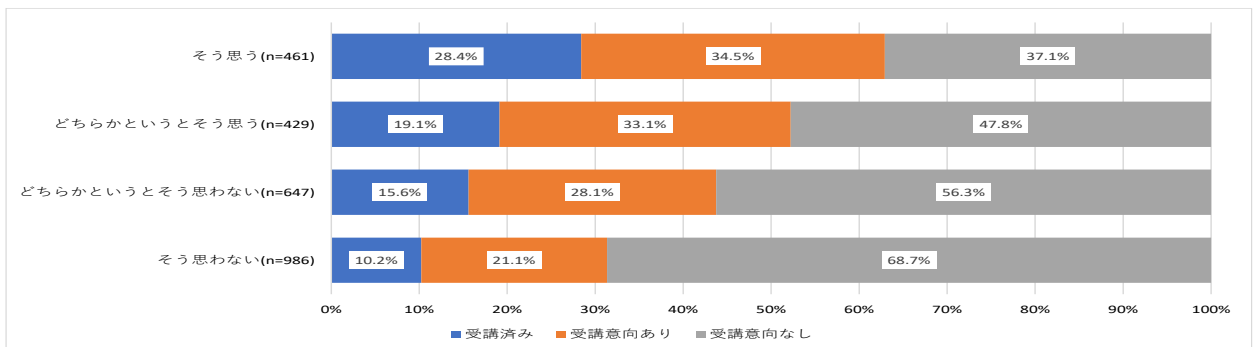
(10 年後キャリアイメージ（職場内外の介護力向上））



(10 年後キャリアイメージ（介護職のまとめ役））



(10 年後キャリアイメージ（マネジメント））



(2) 職場の上司・受講経験者等からの助言や振り返り等

問 13: 研修を受ける前後に、職場の上司・受講経験者等からの助言や振り返り等を受ける機会はありませんか。

(クロス集計の全体傾向)

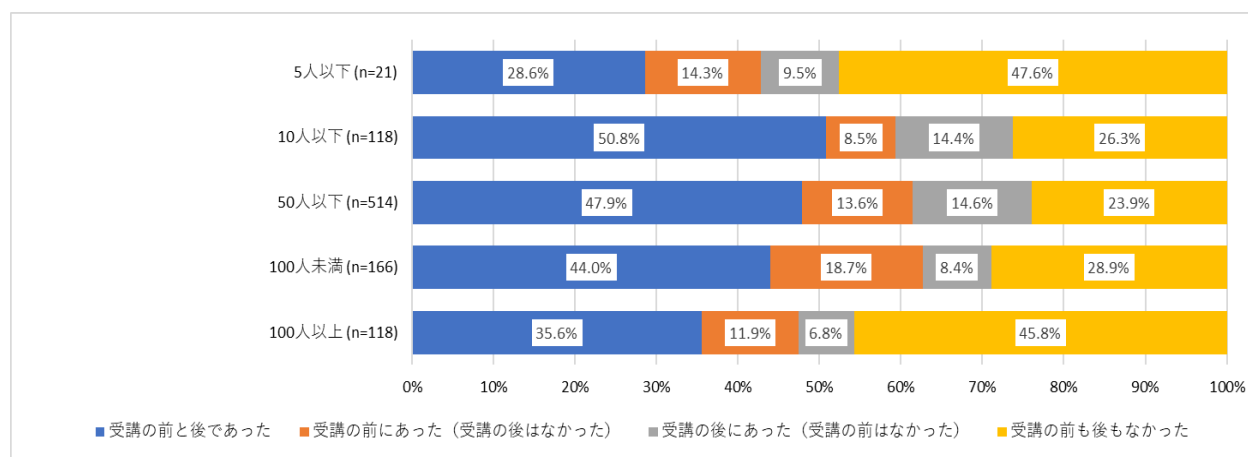
- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
- ・ 基本分析軸
- ・ 従業員数で多少傾向が見られたものの、属性による違いはあまり見られない

	サービス種別	従業員数	年齢	性別	介護職としての実務経験年数	現在の職場での勤続年数	介護福祉士取得後の実務経験年数	雇用形態	主な仕事（職位）
1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	傾向なし ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	「100人以上」で機会が少ない	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「フロアリーダーのサブリダー」で機会が多い
2. 認知症介護実践研修（リーダー研修）	傾向なし ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	「100人以上」で機会が少ない	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「複数の介護職員の小チームを統括する者」、「フロアリーダーのサブリダー」、「介護職員の小チームを統括する者」、「ユニットリーダー・チームリーダーのサブリダー」で機会が多い ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある
3. ユニットリーダー研修	傾向なし ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」、「生活相談員・支援相談員」で機会が少ない ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	傾向なし ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「フロアリーダーのサブリダー」で機会が多い ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある

(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

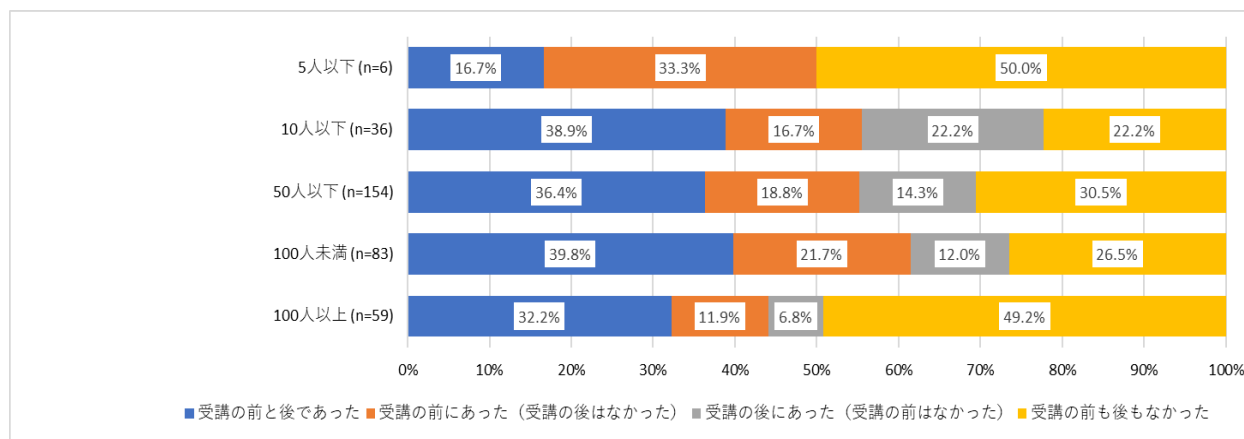
① 認知症介護実践研修(実践者研修)

(従業員数)



② 認知症介護実践研修(リーダー研修)

(従業員数)



③ ユニットリーダー研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

④ 介護福祉士ファーストステップ研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

(3) 研修内容の実践

問 14: 研修を受けた内容を、実践していますか。

(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
- ・ 特に特徴的な傾向が見られた属性はなかった

	サービス種別	従業員数	年齢	性別	介護職としての実務経験年数	現在の職場での勤続年数	介護福祉士取得後の実務経験年数	雇用形態	主な仕事(職位)
1. 認知症介護実践研修(実践者研修)	傾向なし	傾向なし	年齢が上がるほど実践できている	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「介護職員の小チームを統括する者」の「実践できている」の割合が低くなっているが、「どちらか」と実践できていることが多い。まで含めると、「訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員」の割合が低い。
2. 認知症介護実践研修(リーダー研修)	傾向なし ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「介護職員の小チームを統括する者」の「実践できている」の割合が低くなっているが、「どちらか」と実践できていることが多い。まで含めると、「訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員」の割合が低い。
3. ユニットリーダー研修	傾向なし ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「どちらか」と実践できていることが多い。まで含めた割合が「訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員」で低い。
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	傾向なし ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「どちらか」と実践できていることが多い。まで含めた割合が「訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員」で低い。

(4) 他のスタッフへのフィードバック

問 15: 研修を受けた内容を、チームとして実践するために、他のスタッフにフィードバックしていますか。

(クロス集計の全体傾向)

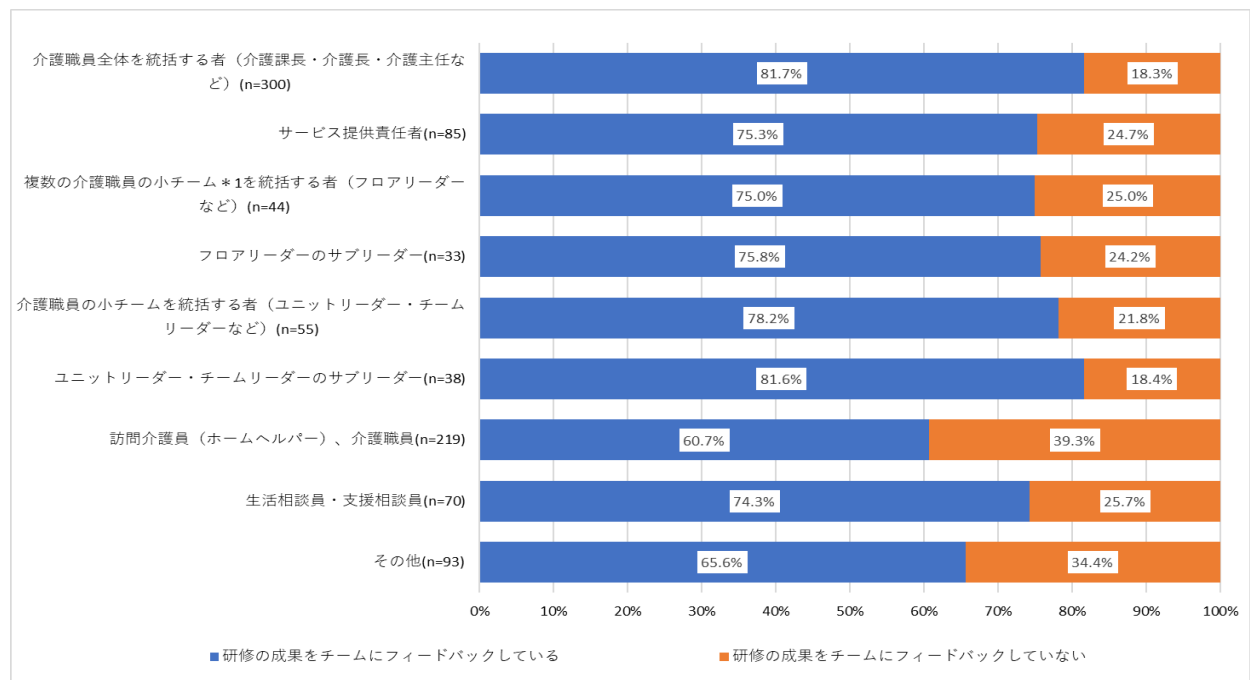
- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 主な仕事（職位）で多少傾向が見られたものの、属性による違いはあまり見られない

	サービス種別	従業員数	年齢	性別	介護職としての実務経験年数	現在の職場での勤続年数	介護福祉士取得後の実務経験年数	雇用形態	主な仕事（職位）
1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「契約社員」でフィードバックしている割合が多い	「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」でフィードバックしている割合が低い
2. 認知症介護実践研修（リーダー研修）	傾向なし ※全体的に n 数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「正社員」でフィードバックしている割合が多い	「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」でフィードバックしている割合が低い
3. ユニットリーダー研修	傾向なし ※全体的に n 数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「正社員」でフィードバックしている割合が多い	「ユニットリーダー・チームリーダーのサブリーダー」、「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」でフィードバックしている割合が低い ※全体的に n 数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	傾向なし ※全体的に n 数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「正社員」でフィードバックしている割合が多い	「サービス提供責任者」、「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」でフィードバックしている割合が低い ※全体的に n 数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある

(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

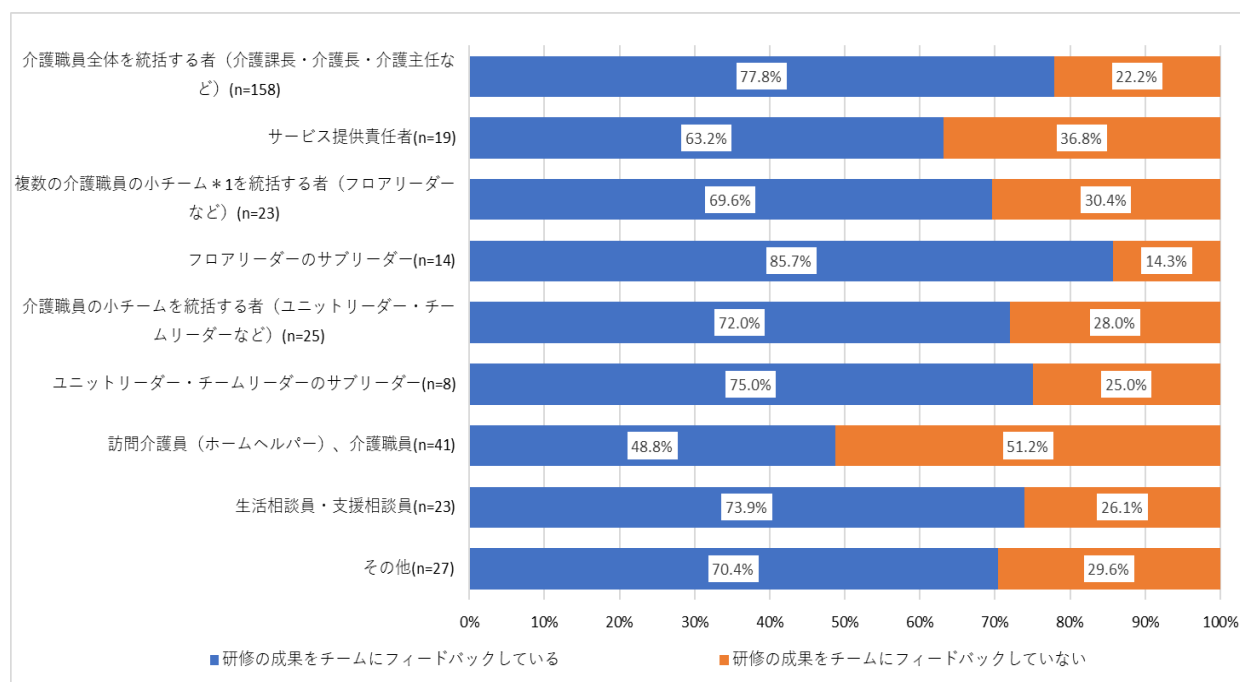
① 認知症介護実践研修(実践者研修)

(主な仕事（職位）)



② 認知症介護実践研修(リーダー研修)

(主な仕事(職位))



③ ユニットリーダー研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

④ 介護福祉士ファーストステップ研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

(5) フィードバックに対する他のスタッフの反応

問 16: あなたが研修の成果をチームにフィードバックしたときの他のスタッフの反応について教えてください。

(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
- ・ 従業員数で多少傾向が見られたものの、属性による違いはあまり見られない

	サービス種別	従業員数	年齢	性別	介護職としての実務経験年数	現在の職場での勤続年数	介護福祉士取得後の実務経験年数	雇用形態	主な仕事(職位)
1. 認知症介護実践研修(実践者研修)	「協力的に取り組んでくれる」でみるとバラつきはあるが、「多少は取り組んでくれる」まで含めると傾向はない	傾向なし	傾向なし	傾向なし	年数が多いほど「取り組んでくれない」との回答が増える	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「ユニットリーダー・チームリーダーのサブリーダー」、「訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員」で「協力的に取り組んでくれる」との回答が少ない
2. 認知症介護実践研修(リーダー研修)	傾向なし ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	女性の方が「取り組んでくれる」との回答が多い	年数が多いほど「取り組んでくれない」との回答が増える	傾向なし	傾向なし	傾向なし	訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員で「協力的に取り組んでくれる」との回答が少ない ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある
3. ユニットリーダー研修	傾向なし ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	傾向なし ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	規模が小さいほど「取り組んでくれる」との回答が増える	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし ※全体的にn数が小さく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある

(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 認知症介護実践研修(実践者研修)

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

② 認知症介護実践研修(リーダー研修)

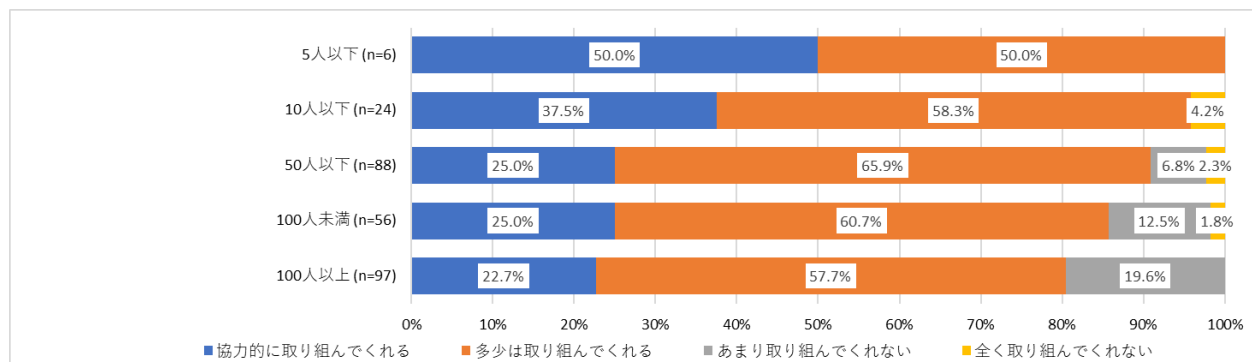
- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

③ ユニットリーダー研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

④ 介護福祉士ファーストステップ研修

(従業員数)



【2. 研修受講についての総括】

- ・ 法定研修等の受講状況は、5年後、10年後のキャリアイメージで特徴的な傾向が見られ、いずれの研修においても、全てのキャリアイメージに関する項目で、イメージが強いほど受講済み、もしくは受講意向が多くなる。
- ・ その他の基本分析軸ではそれほど特徴的な傾向は見られず、規模の大きさ等に関わらず、キャリアイメージをしっかりと持つことが、受講意向を高めると考えられる。
- ・ フィードバック時の他のスタッフの反応は、どの研修も「協力的に取り組んでくれる」、「多少は取り組んでくれる」を足すと8割以上を占めている。

3. 研修受講後の変化について

(1) 研修を受講したことによる変化

問 18: 研修に参加したことで、あなたにどのような変化が見られましたか。

(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 受講数
 - ・ フィードバック
- ・ 雇用形態、受講数、フィードバックで特徴的な傾向が見られた

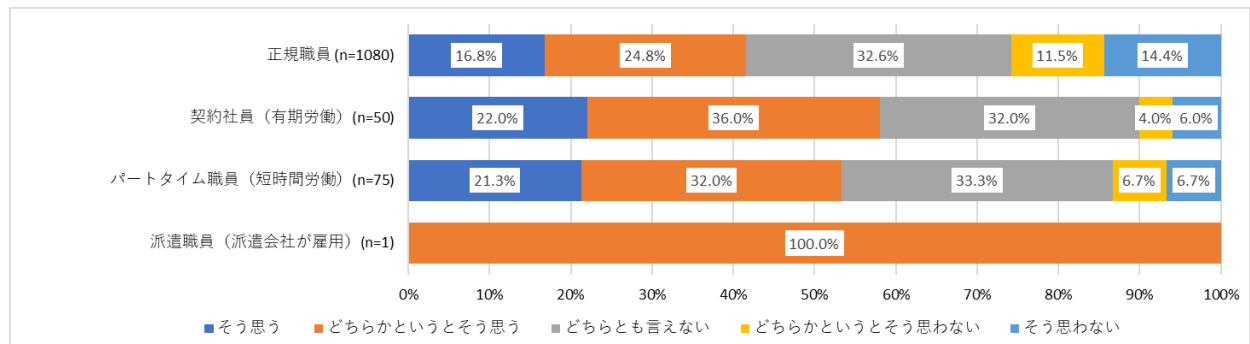
	サービス種別	従業員数	年齢	性別	介護職としての実務経験年数	現在の職場での勤続年数	介護福祉士取得後の実務経験年数	雇用形態	主な仕事（職位）	受講数
1. 相談できる友人・知人が増えた	傾向なし	傾向なし	傾向なし	女性の「そう思う」との回答が多い。	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が少ない。	「複数の介護職員の小チームを統括する者」、介護職員の小チームを統括する者」、「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」で「そう思う」との回答が少ない。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
2. 苦手なことを克服できた	傾向なし	傾向なし	傾向なし	女性の「そう思う」との回答が多い。	傾向なし	傾向なし	傾向なし	契約社員の「そう思う」との回答が多い。	「介護職員の小チームを統括する者」、「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」で「そう思う」との回答が少ない。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
3. 自信が持てるようになった	傾向なし	傾向なし	年齢が上がるほど「そう思う」との回答が多い。	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が少ない。	「介護職員の小チームを統括する者」、「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」で「そう思う」との回答が少ない。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
4. 仕事にやりがいを感じるようになった	傾向なし	傾向なし	年齢が上がるほど「そう思う」との回答が多い。	女性の「そう思う」との回答が多い。	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が少ない。	「介護職員の小チームを統括する者」、「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」で「そう思う」との回答が少ない。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
5. 仕事に対するモチベーションが向上した	傾向なし	傾向なし	傾向なし	女性の「そう思う」との回答が多い。	傾向なし	傾向なし	傾向なし	契約社員の「そう思う」との回答が多い。	「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」で「そう思う」との回答が少ない。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
6. 同僚や後輩にアドバイスできるようになった	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	年数が多いほど「そう思う」との回答が多い。	契約社員の「そう思う」との回答が多い。	「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」で「そう思う」との回答が少ない。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
7. 上司からほめられることが増えた	傾向なし	傾向なし	傾向なし	女性の「そう思う」との回答が多い。	傾向なし	傾向なし	傾向なし	パートタイム職員の「そう思う」との回答が多い。	「介護職員の小チームを統括する者」、「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」で「そう思う」との回答が少ない。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
8. 人事考課の評価が上がった	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	パートタイム職員の「そう思う」との回答が多い。	「フロアリーダーのサブリーダー」で「そう思う」との回答が多い。	傾向なし
9. リーダーに抜擢された/職位が上がった	傾向なし	傾向なし	傾向なし	男性の「そう思う」との回答が多い。	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が多い。	「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」で「そう思う」との回答が少ない。	傾向なし
10. 経営に対する意識が高まった	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が多い。	「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」で「そう思う」との回答が少ない。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
11. キャリアイメージが明確になった	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」で「そう思う」との回答が少ない。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
12. 介護の現場で働き続けたいと思うようになった	傾向なし	傾向なし	傾向なし	女性の「そう思う」との回答が多い。	傾向なし	傾向なし	傾向なし	契約社員の「そう思う」との回答が多い。	「介護職員の小チームを統括する者」で「そう思う」との回答が少ない。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。

	フィードバック 認知症介護実践研修 (実践者研修)	フィードバック 認知症介護実践研修 (リーダー研修)	フィードバック ユニットリーダー研修	フィードバック 介護福祉士ファーストステップ 研修
1. 相談できる友人・知人が増えた	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。
2. 苦手なことを克服できた	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。
3. 自信が持てるようになった	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。
4. 仕事にやりがいを感じるようになった	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。
5. 仕事に対するモチベーションが向上した	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。
6. 同僚や後輩にアドバイスできるようになった	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。
7. 上司からほめられることが増えた	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。
8. 人事考課の評価が上がった	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。
9. リーダーに抜擢された/職位が上がった	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。
10. 経営に対する意識が高まった	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。
11. キャリアイメージが明確になった	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。
12. 介護の現場で働き続けたいと思うようになった	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。	フィードバックしているほど「そう思う」との回答が多い。

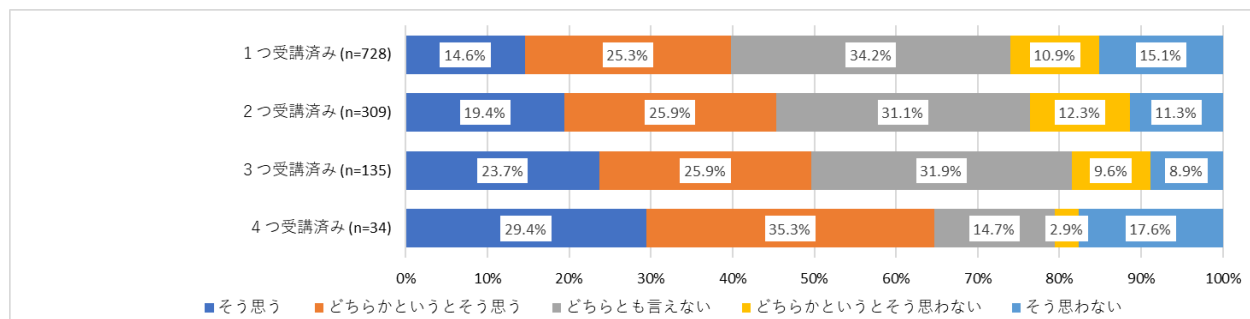
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 相談できる友人・知人が増えた

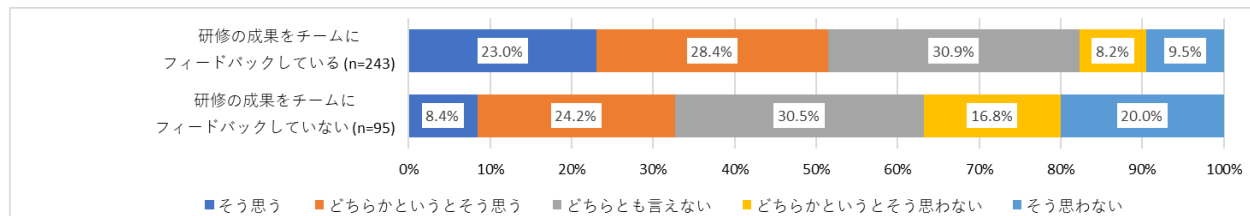
(雇用形態)



(受講数)

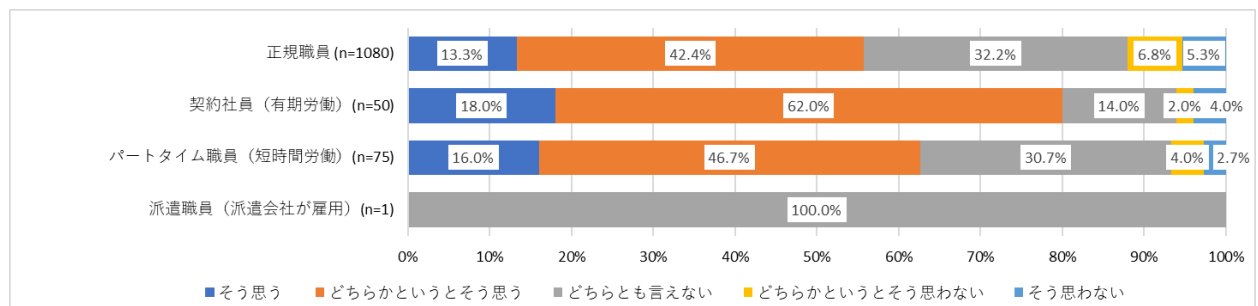


(フィードバック 認知症介護実践研修(リーダー研修))

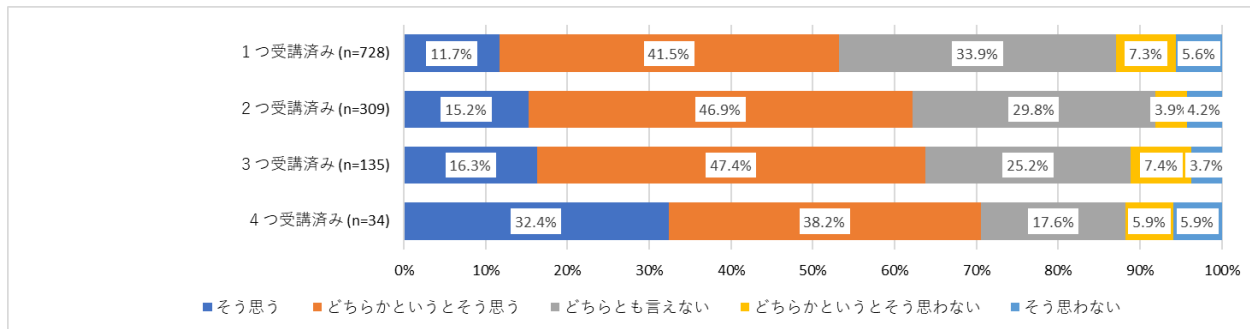


② 苦手なことを克服できた

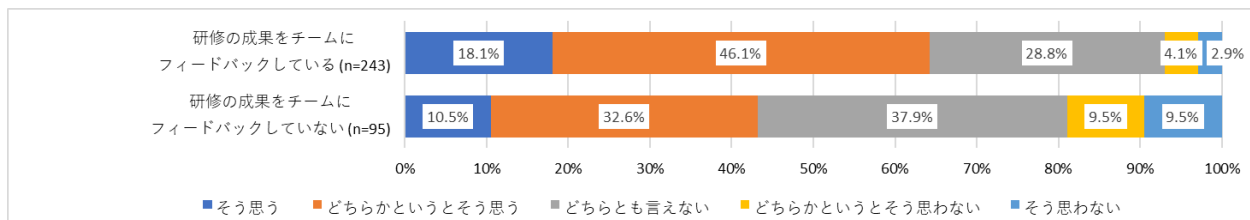
(雇用形態)



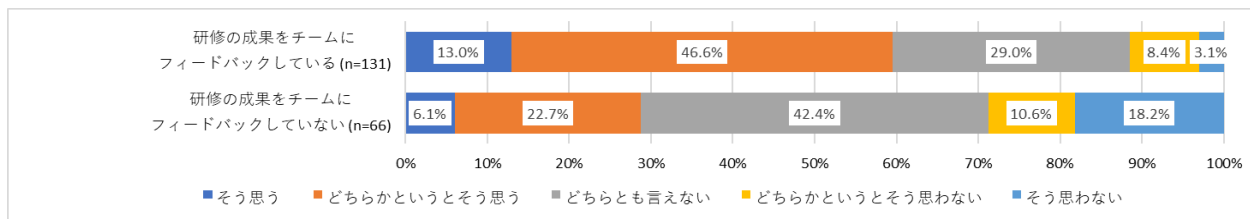
(受講数)



(フィードバック 認知症介護実践研修(リーダー研修))

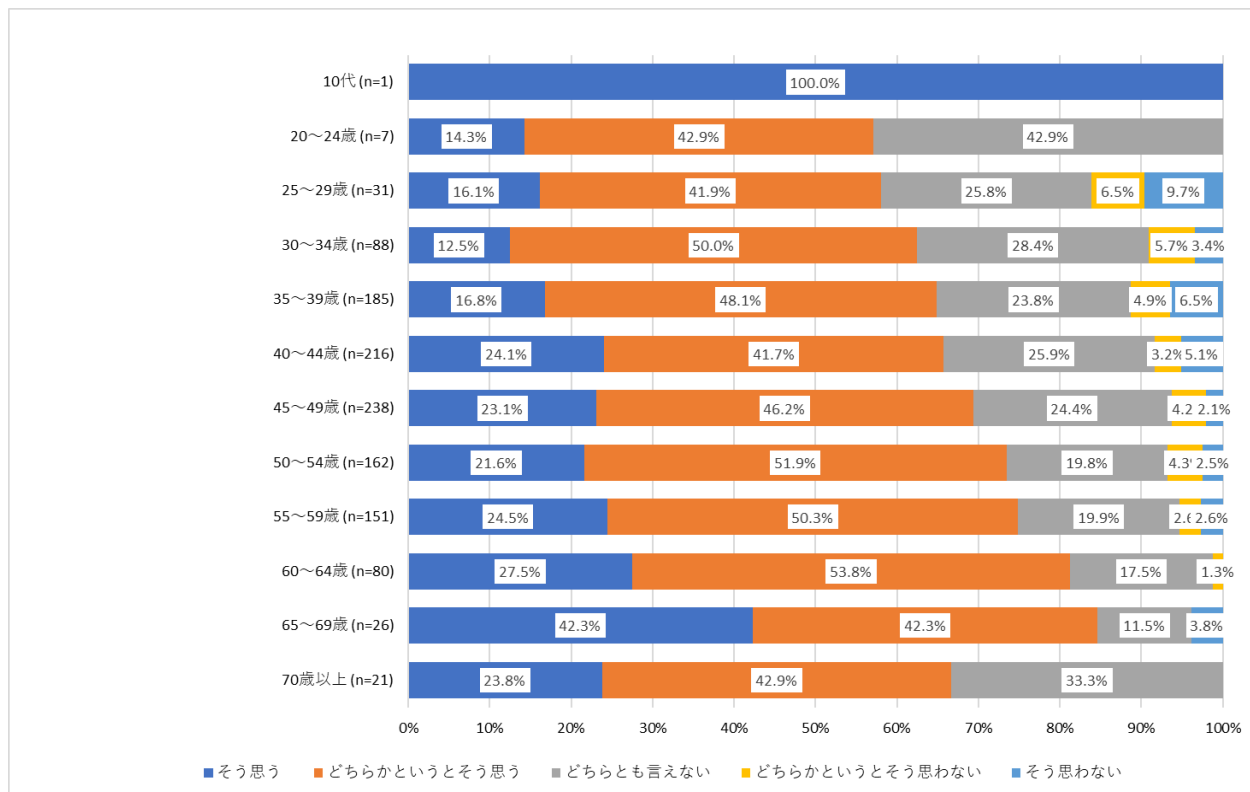


(フィードバック ユニットリーダー研修)

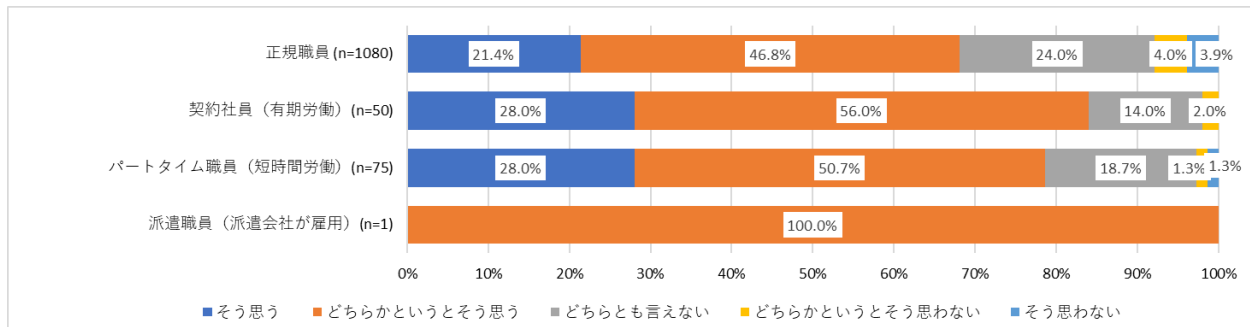


③ 自信が持てるようになった

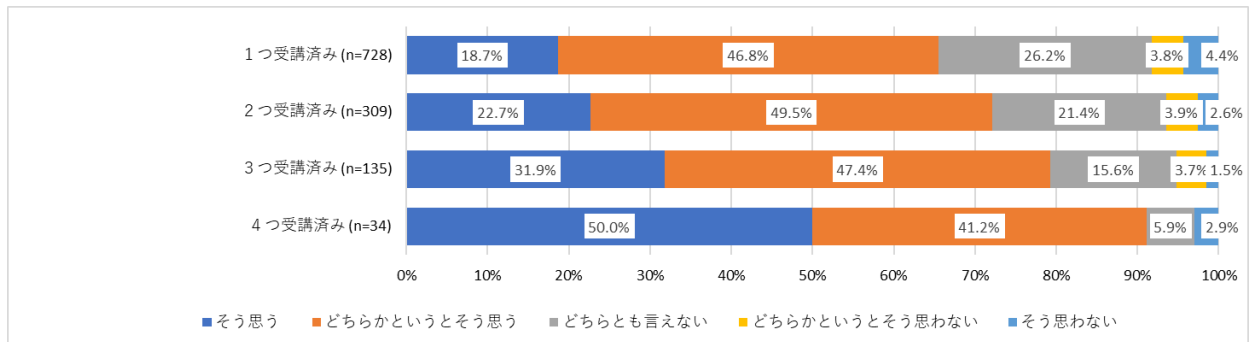
(年齢)



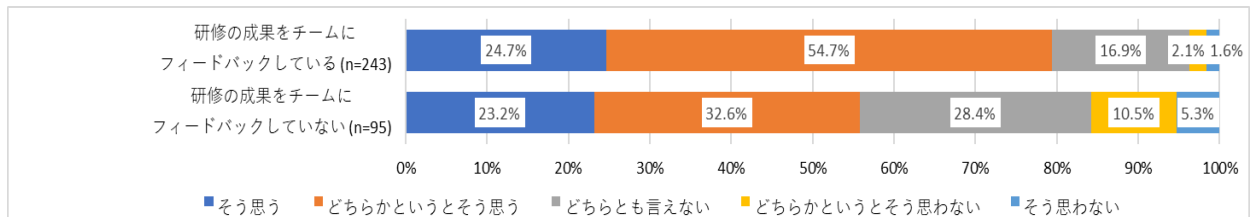
(雇用形態)



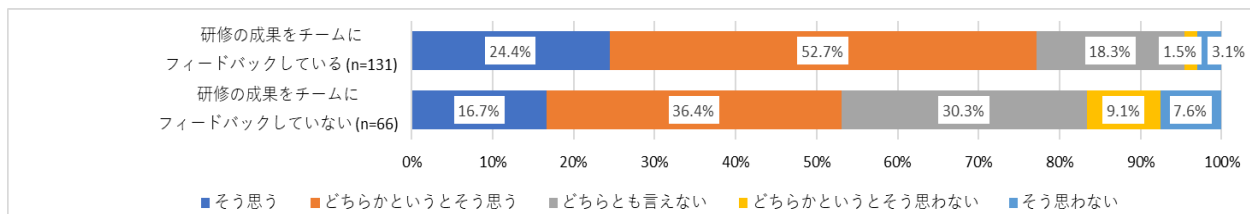
(受講数)



(フィードバック 認知症介護実践研修 (リーダー研修))

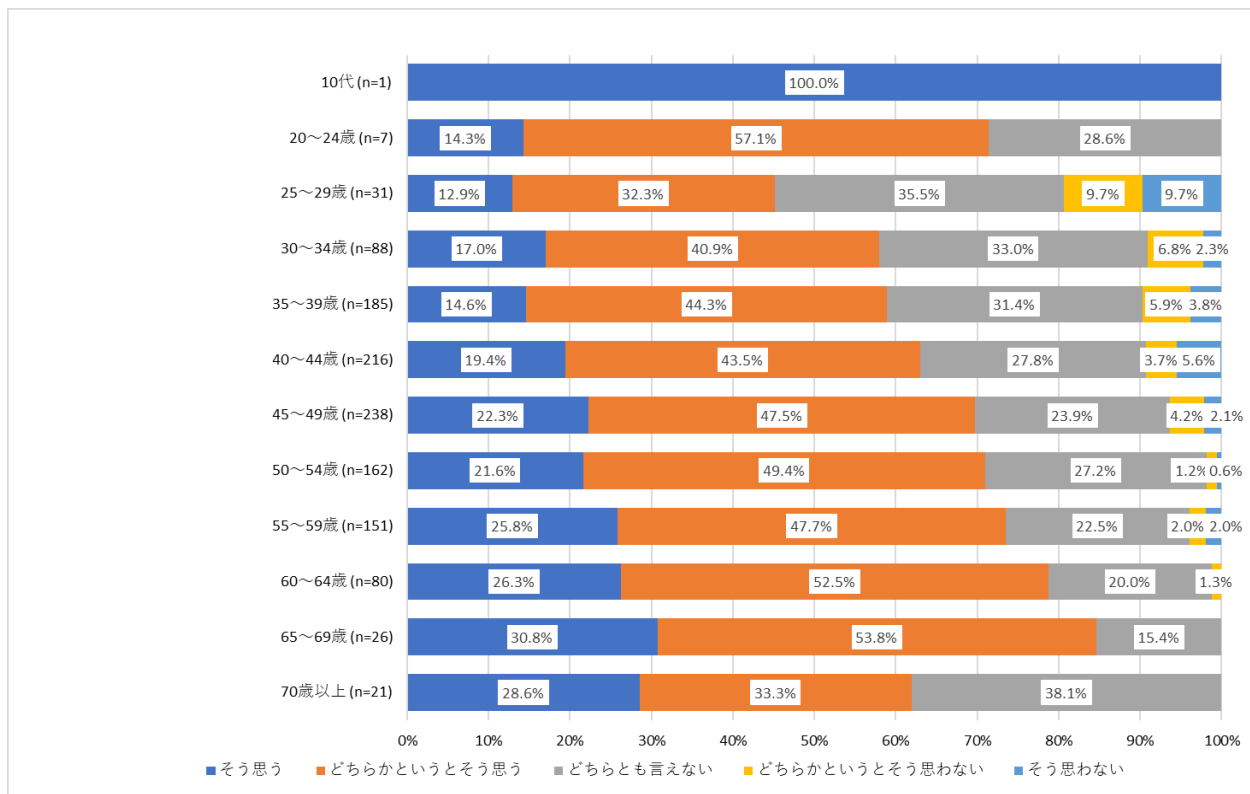


(フィードバック ユニットリーダー研修)

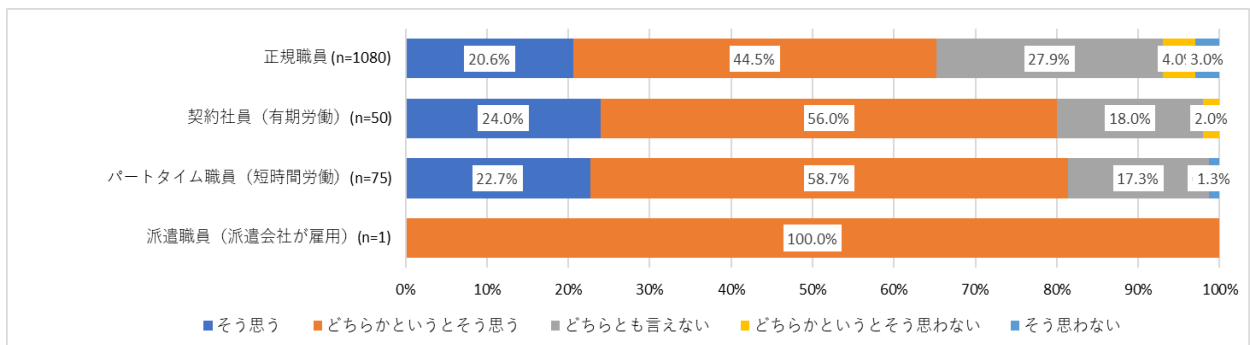


④ 仕事にやりがいを感じるようになった

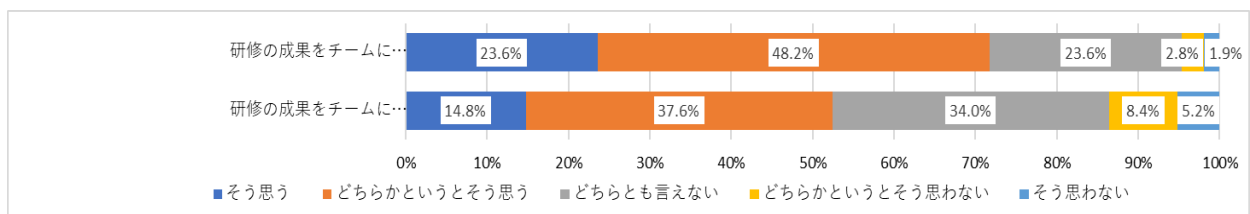
(年齢)



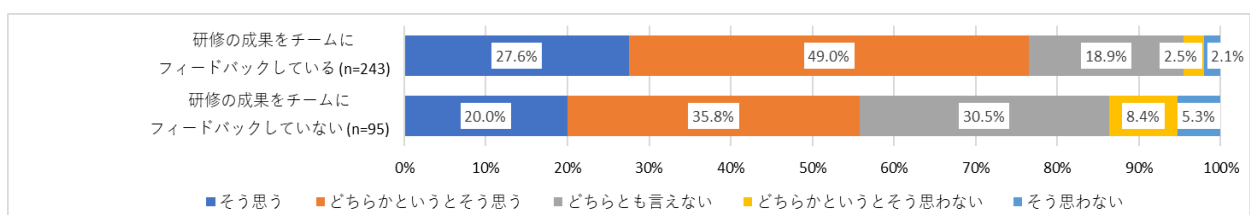
(雇用形態)



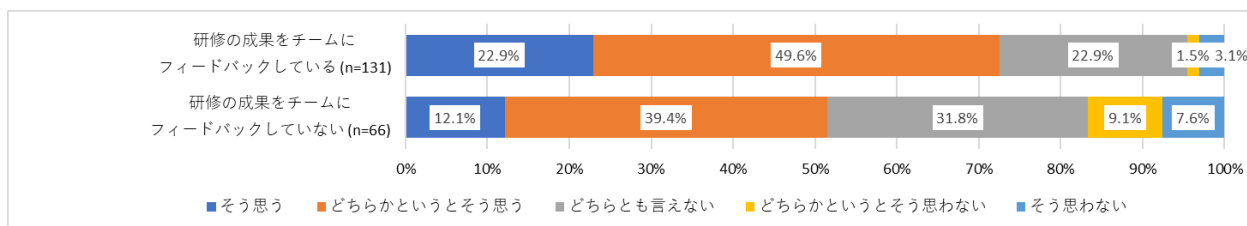
(フィードバック 認知症介護実践研修（実践者研修）)



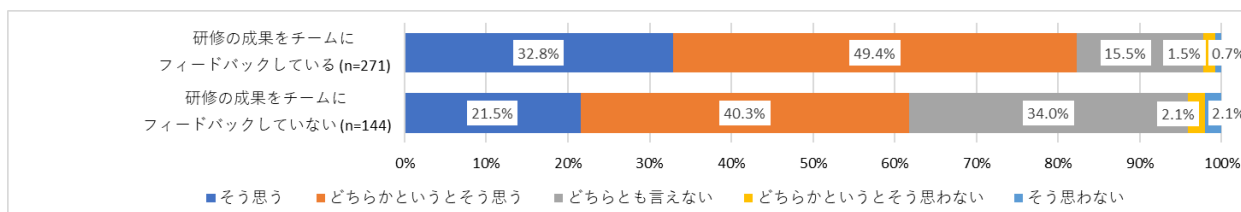
(フィードバック 認知症介護実践研修（リーダー研修）)



(フィードバック ユニットリーダー研修)

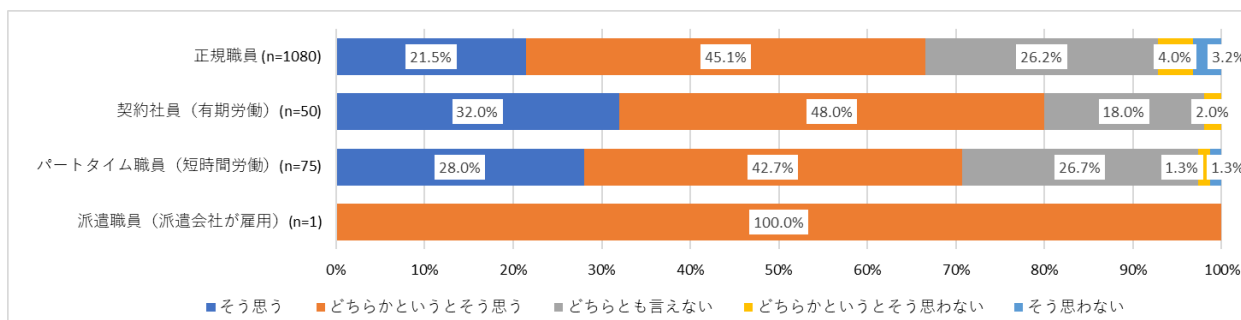


(フィードバック 介護福祉士ファーストステップ研修)

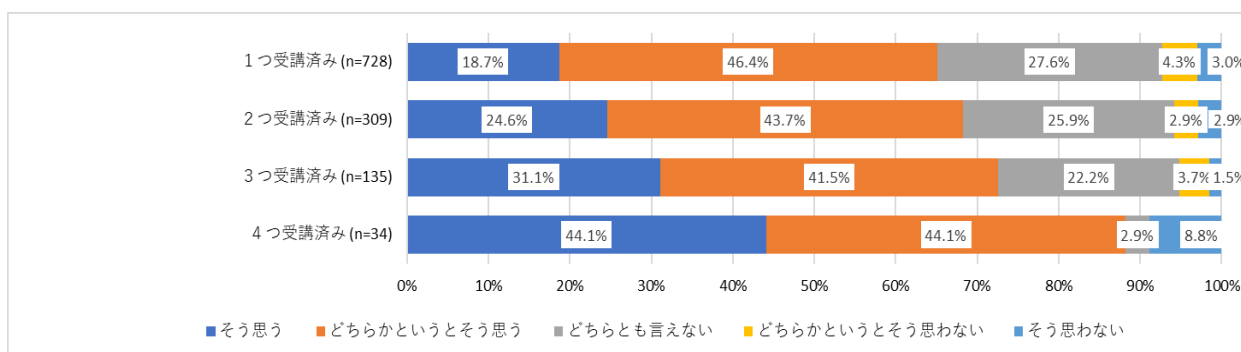


⑤ 仕事に対するモチベーションが向上した

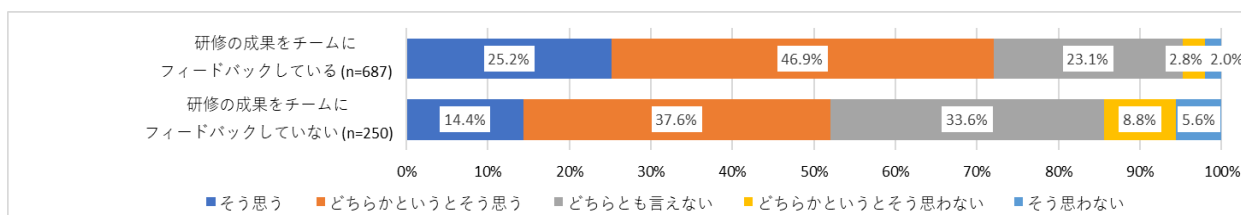
(雇用形態)



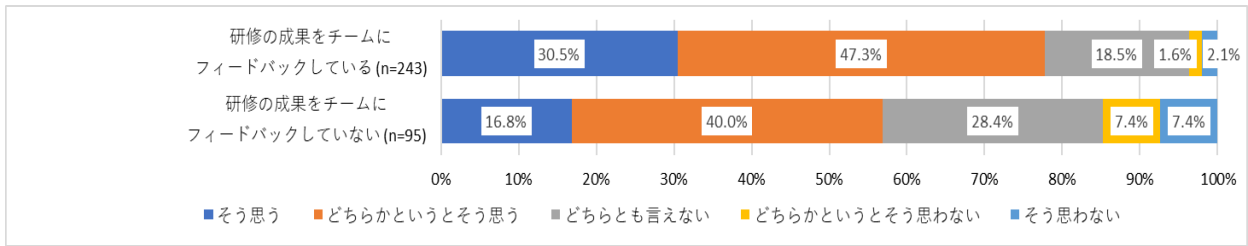
(受講数)



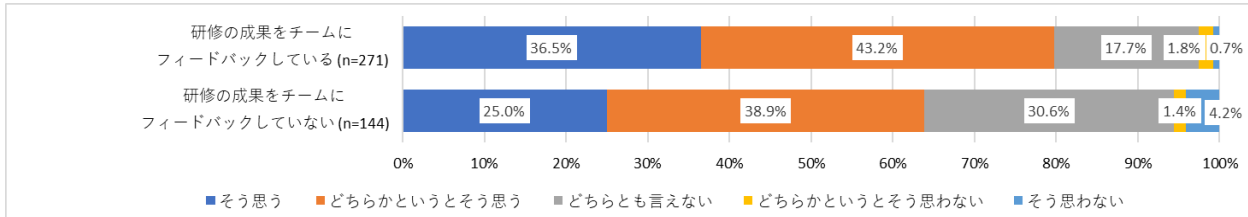
(フィードバック 認知症介護実践研修 (実践者研修))



（フィードバック 認知症介護実践研修（リーダー研修））

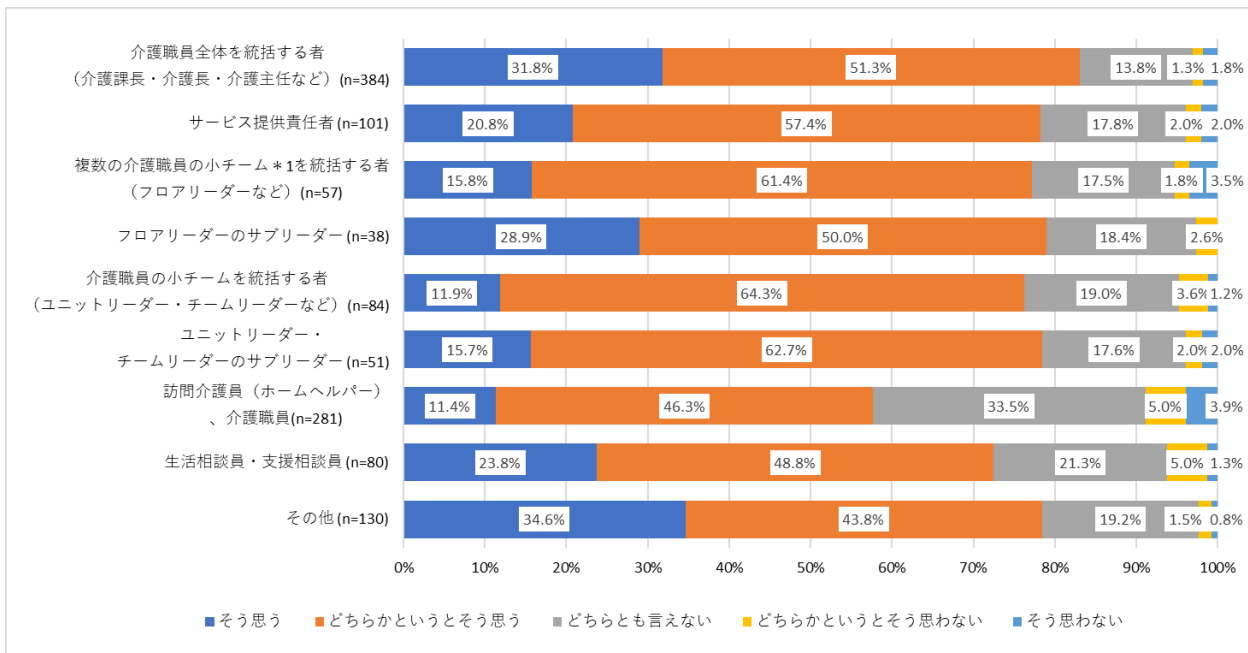


（フィードバック 介護福祉士ファーストステップ研修）

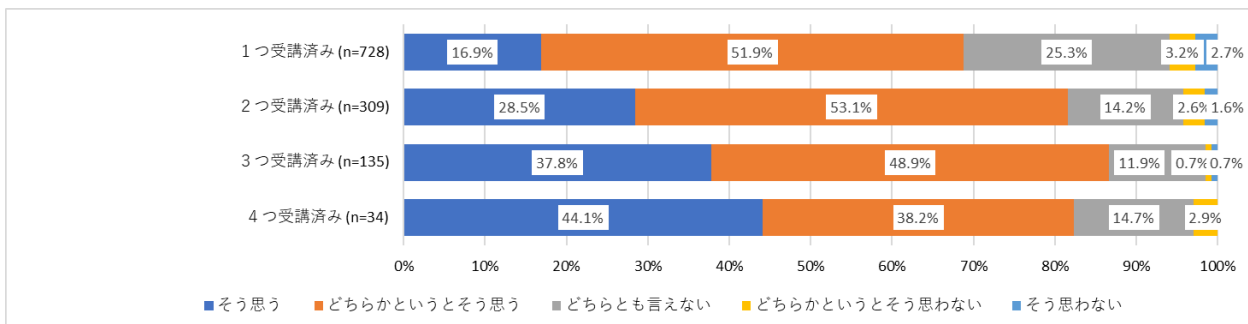


⑥ 同僚や後輩にアドバイスできるようになった

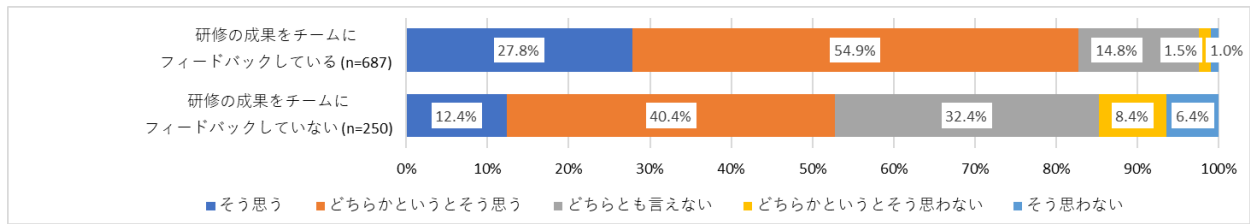
（主な仕事（職位））



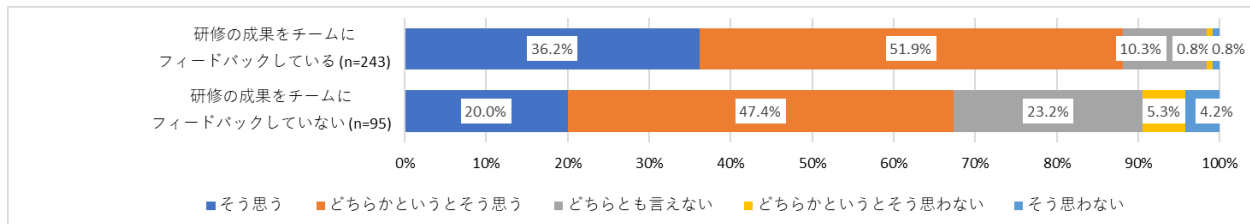
（受講数）



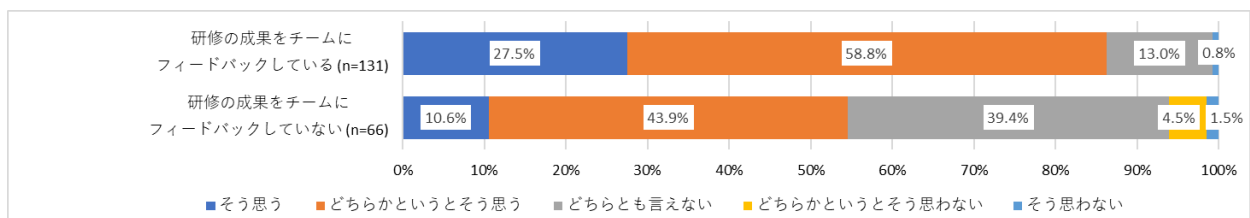
（フィードバック 認知症介護実践研修（実践者研修））



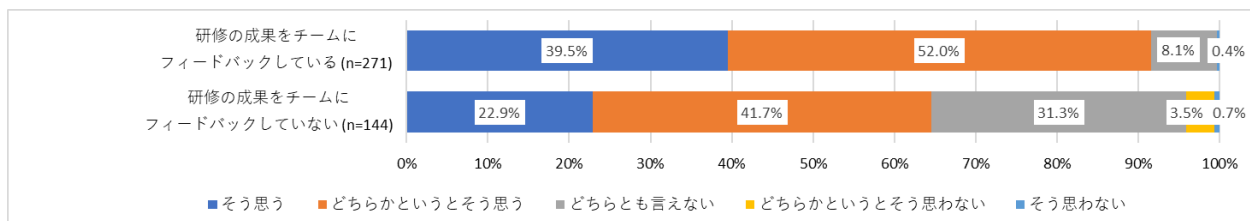
（フィードバック 認知症介護実践研修（リーダー研修））



（フィードバック ユニットリーダー研修）

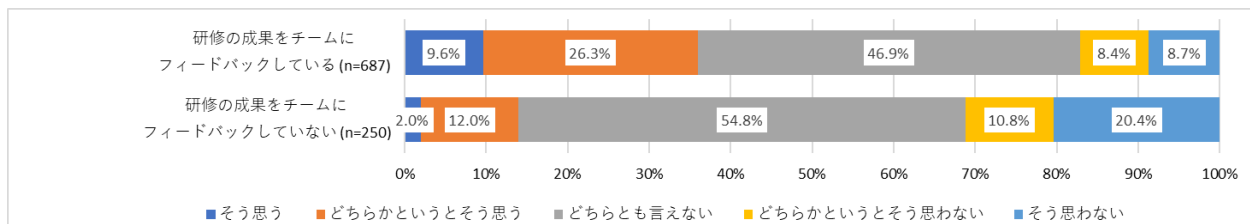


（フィードバック 介護福祉士ファーストステップ研修）

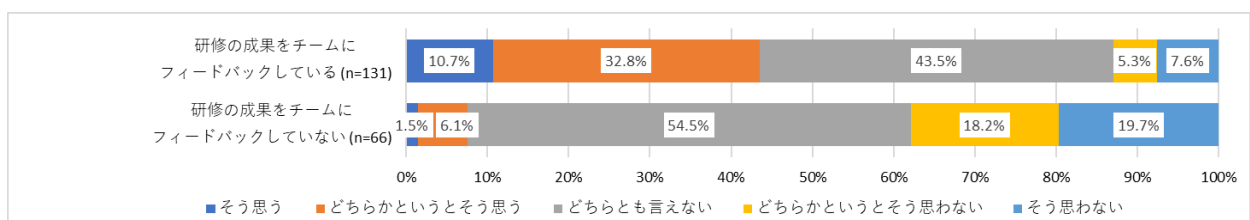


⑦ 上司からほめられることが増えた

（フィードバック 認知症介護実践研修（実践者研修））

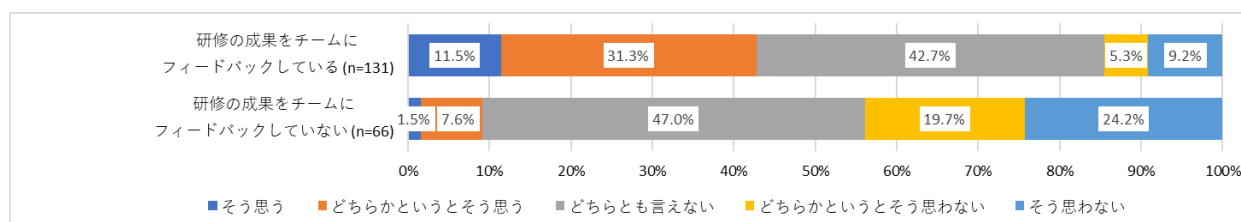


（フィードバック ユニットリーダー研修）



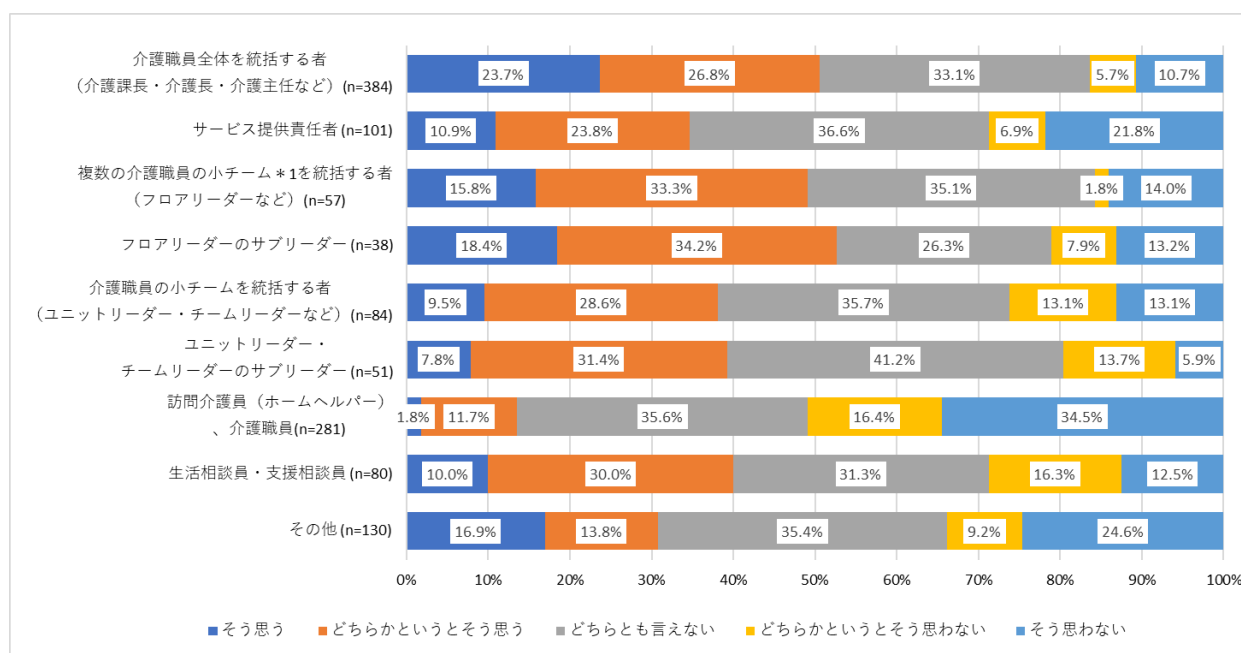
⑧ 人事考課の評価が上がった

(フィードバック ユニットリーダー研修)

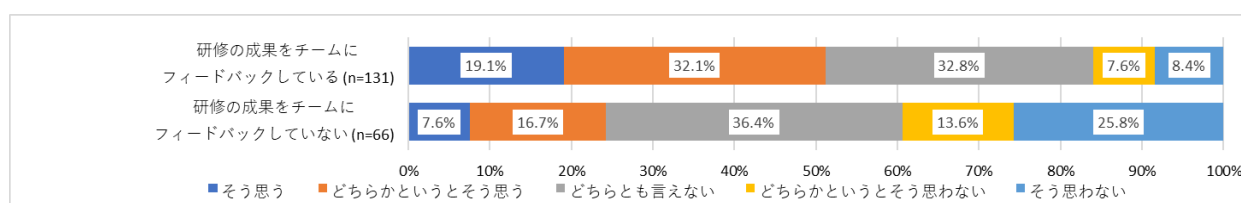


⑨ リーダーに抜擢された/職位が上がった

(主な仕事(職位))

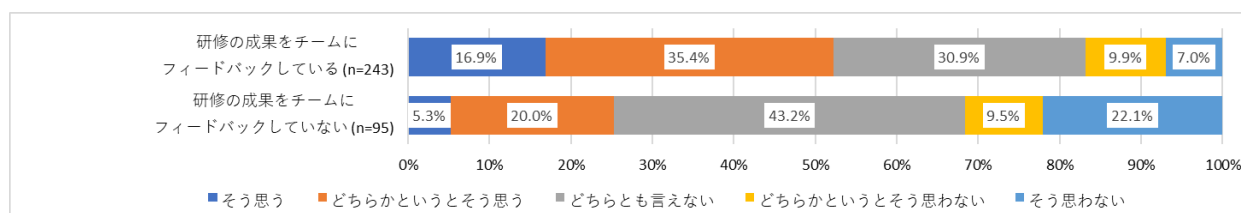


(フィードバック ユニットリーダー研修)

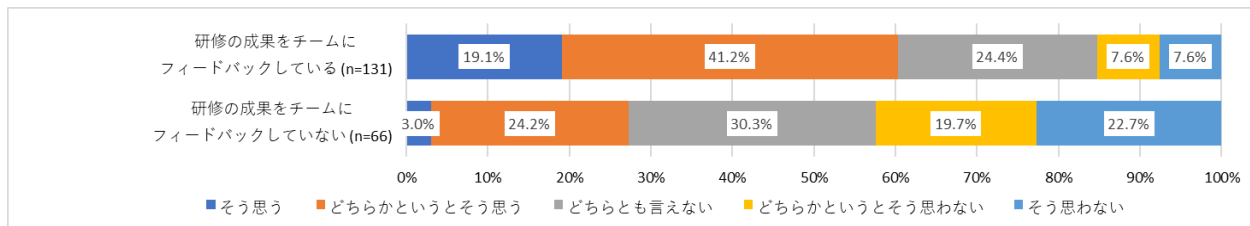


⑩ 経営に対する意識が高まった

(フィードバック 認知症介護実践研修(リーダー研修))

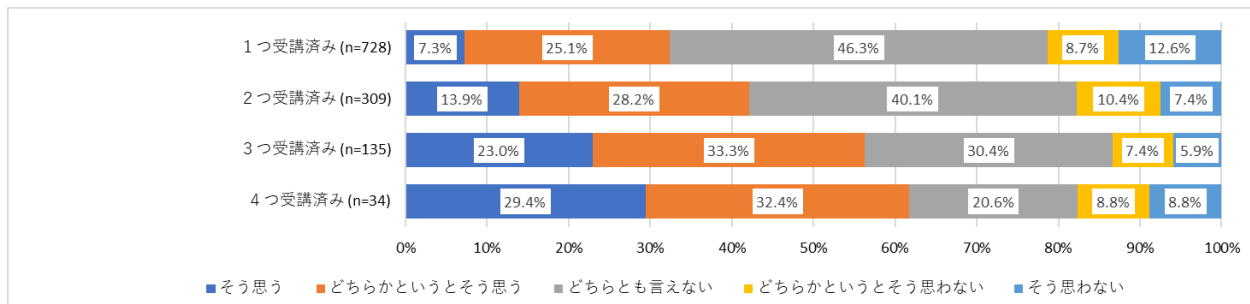


(フィードバック ユニットリーダー研修)

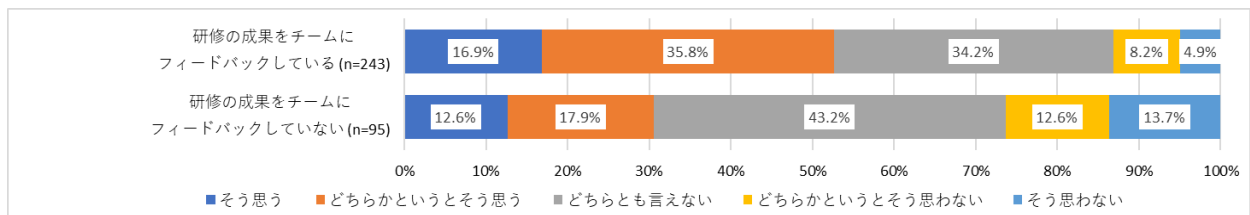


⑪ キャリアイメージが明確になった

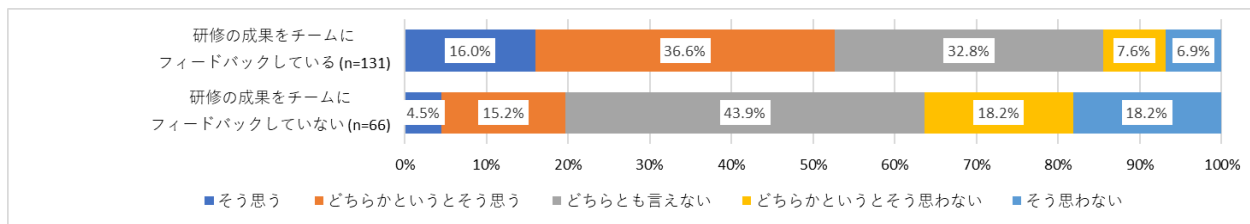
(受講数)



(フィードバック 認知症介護実践研修 (リーダー研修))

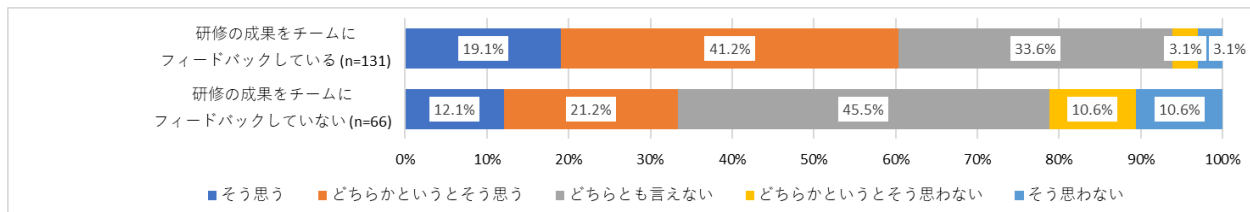


(フィードバック ユニットリーダー研修)



⑫ 介護の現場で働き続けたいと思うようになった

(フィードバック ユニットリーダー研修)



(2) 研修参加による職場等に対する貢献度の変化

問 19: あなたは研修へ参加したことで、職場等に対する貢献度に変化を感じていますか。

(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 受講数
 - ・ フィードバック
- ・ 主な仕事（職位）、受講数、フィードバックで特徴的な傾向が見られた

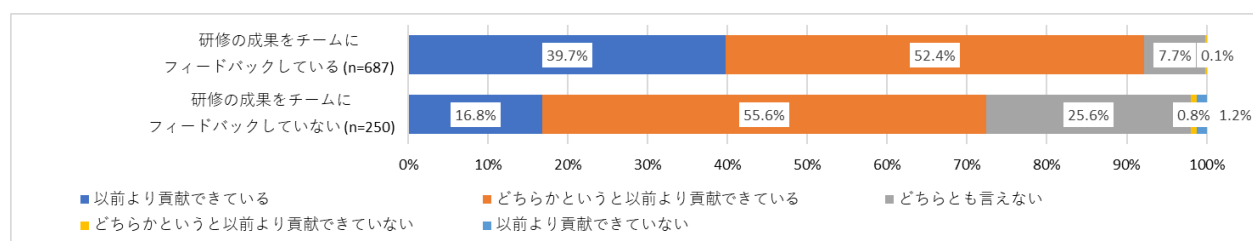
	サービス種別	従業員数	年齢	性別	介護職としての実務経験年数	現在の職場での勤続年数	介護福祉士取得後の実務経験年数	雇用形態	主な仕事（職位）	受講数
1. 利用者に対して	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
2. 家族に対して	「小規模多機能型居宅介護」、「通所介護」で「貢献できている」との回答が多い	傾向なし	30代までは年齢が上がるほど「貢献できている」との回答が多い。40代以降は横ばい。	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	職位が高いほど「貢献できている」との回答が多い。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
3. 同僚や部下に対して	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	職位が高いほど「貢献できている」との回答が多い。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
4. 上司に対して	「通所リハビリテーション」、「特定施設入居者生活介護」で「貢献できている」との回答が少ない	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「介護職員の小チームを統括する者」、「訪問介護員（ホームヘルパー）、「介護職員」で「貢献できている」との回答が少ない	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
5. 経営に対して	「特定施設入居者生活介護」で「貢献できている」との回答が少ない	傾向なし	30代までは「貢献できている」との回答が少ない	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「貢献できている」との回答が多い	職位が高いほど「貢献できている」との回答が多い。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
6. 連携先や地域に対して	「特定施設入居者生活介護」で「貢献できている」との回答が少ない	規模が大きいくほど「貢献できている」との回答が少ない	40代までは年齢が上がるほど「貢献できている」との回答が多い。50代以降は横ばい。	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	「介護職員全体を統括する者」、「サービス提供責任者」、「生活相談員・支援相談員」で「貢献できている」との回答が多い。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。
7. 1～6を総合して	「通所リハビリテーション」、「特定施設入居者生活介護」で「貢献できている」との回答が少ない	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	職位が高いほど「貢献できている」との回答が多い。	受講数が多いほどが「そう思う」との回答が多い。

	フィードバック 認知症介護実践研修 (実践者研修)	フィードバック 認知症介護実践研修 (リーダー研修)	フィードバック ユニットリーダー研修	フィードバック 介護福祉士ファーストステップ研修
1. 利用者に対して	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い
2. 家族に対して	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い
3. 同僚や部下に対して	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い
4. 上司に対して	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い
5. 経営に対して	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い
6. 連携先や地域に対して	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い
7. 1～6を総合して	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い	フィードバックしているほど「貢献できている」との回答が多い

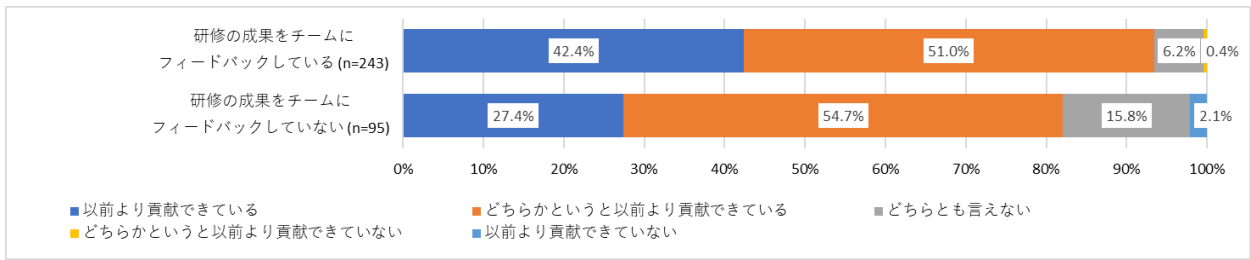
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 利用者に対して

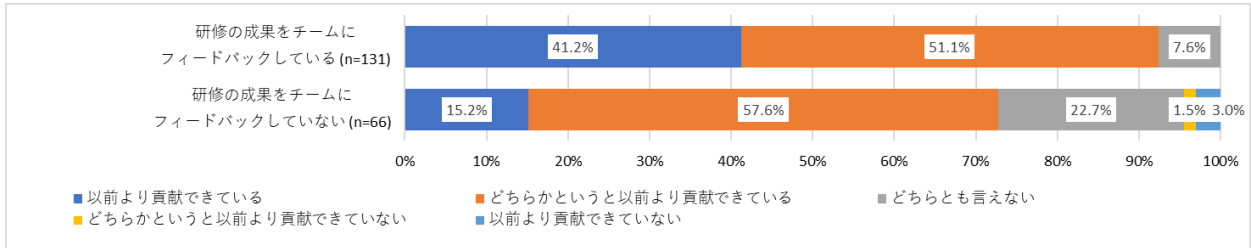
(フィードバック 認知症介護実践研修(実践者研修))



(フィードバック 認知症介護実践研修(リーダー研修))

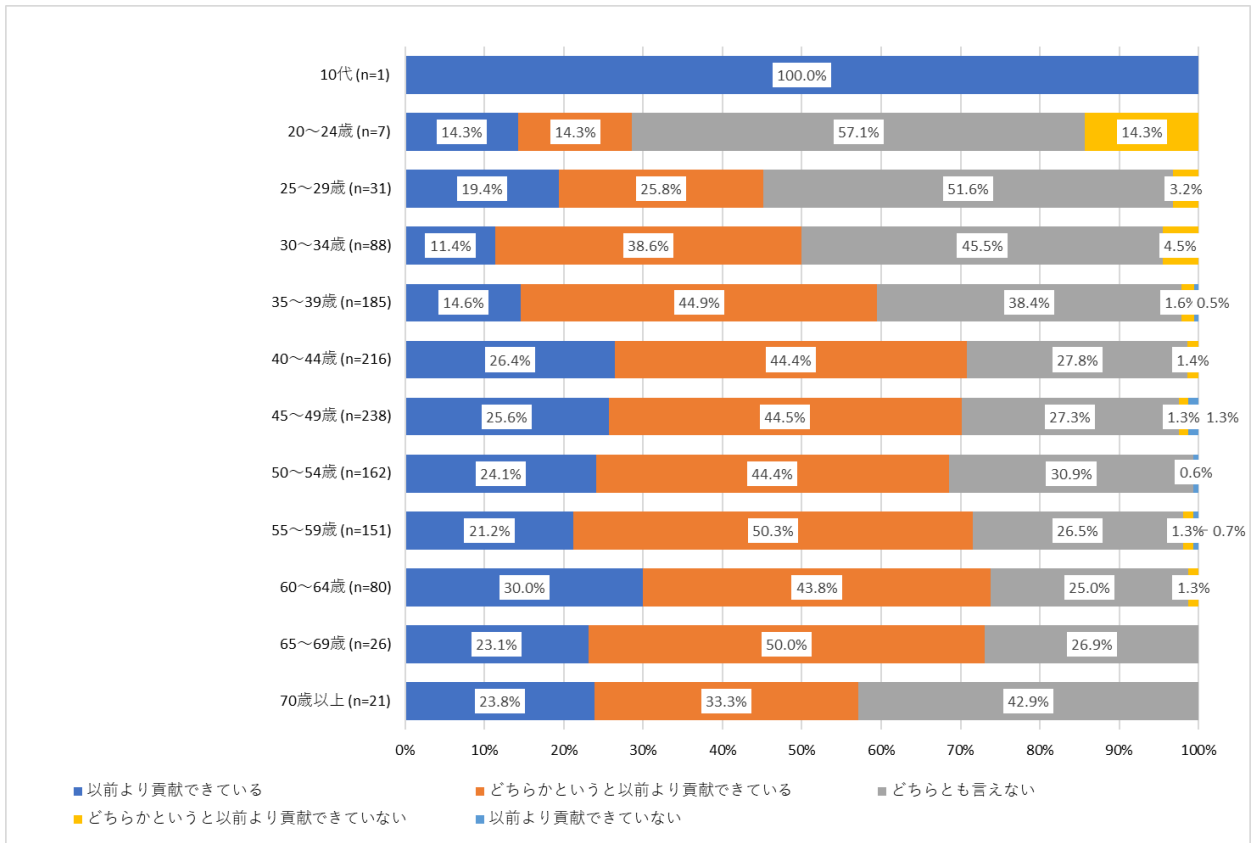


(フィードバック ユニットリーダー研修)

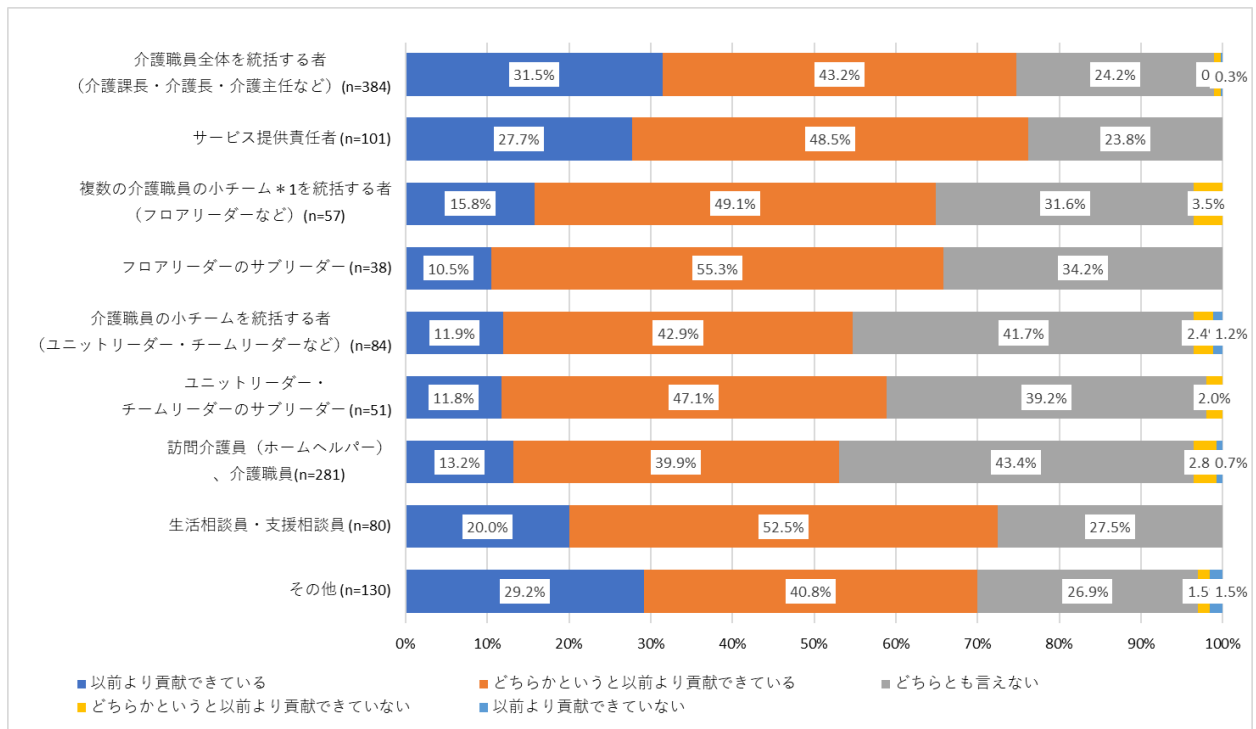


② 家族に対して

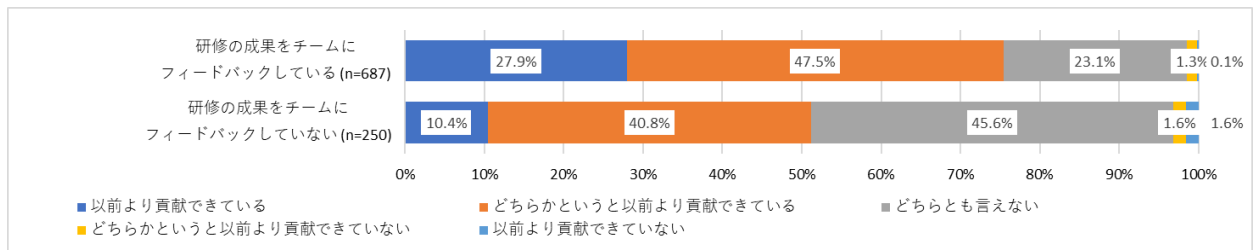
(年齢)



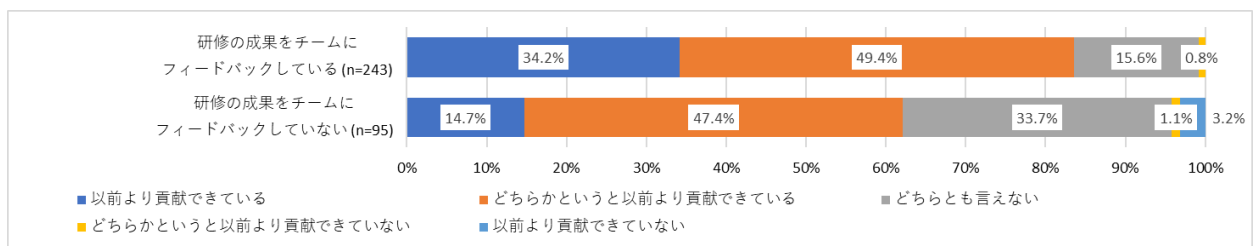
(主な仕事(職位))



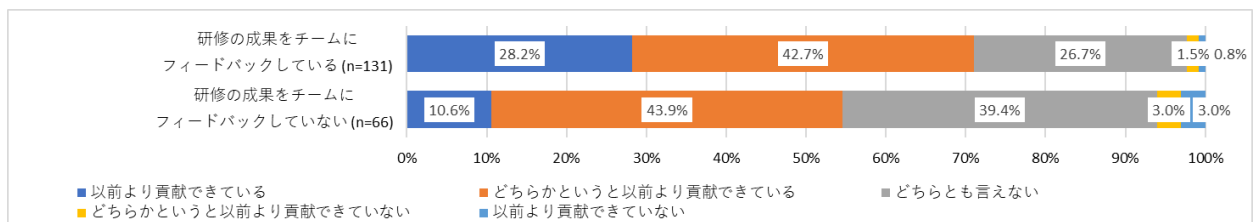
(フィードバック 認知症介護実践研修(実践者研修))



(フィードバック 認知症介護実践研修(リーダー研修))

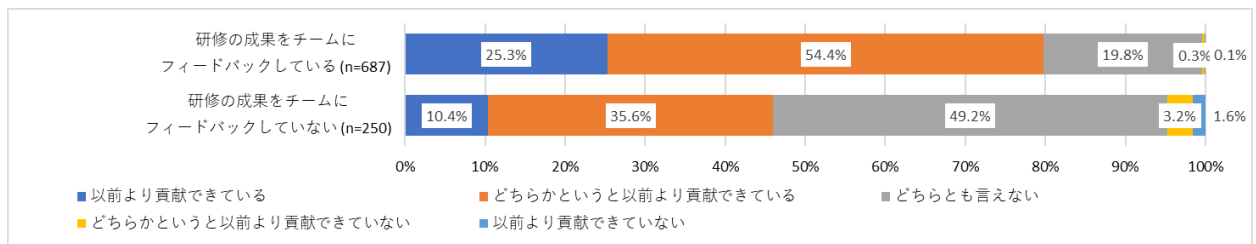


(フィードバック ユニットリーダー研修)

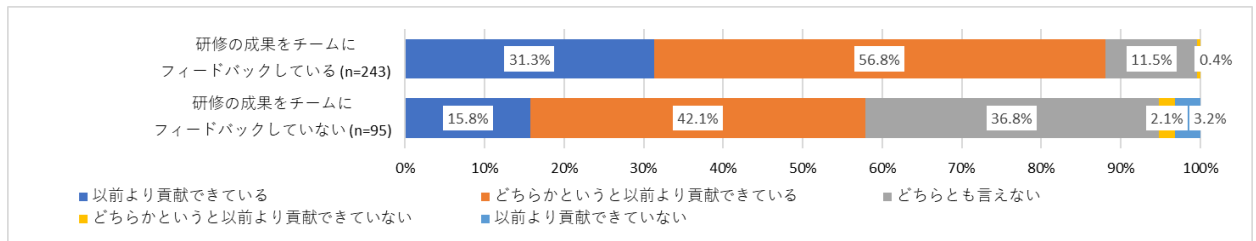


③ 同僚や部下に対して

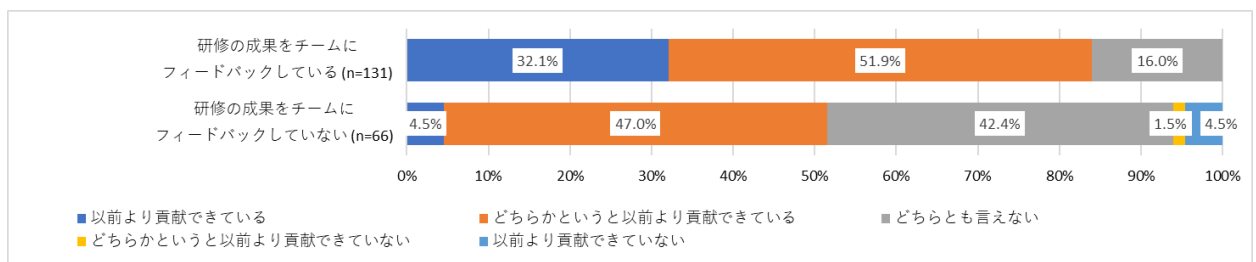
(フィードバック 認知症介護実践研修(実践者研修))



(フィードバック 認知症介護実践研修(リーダー研修))

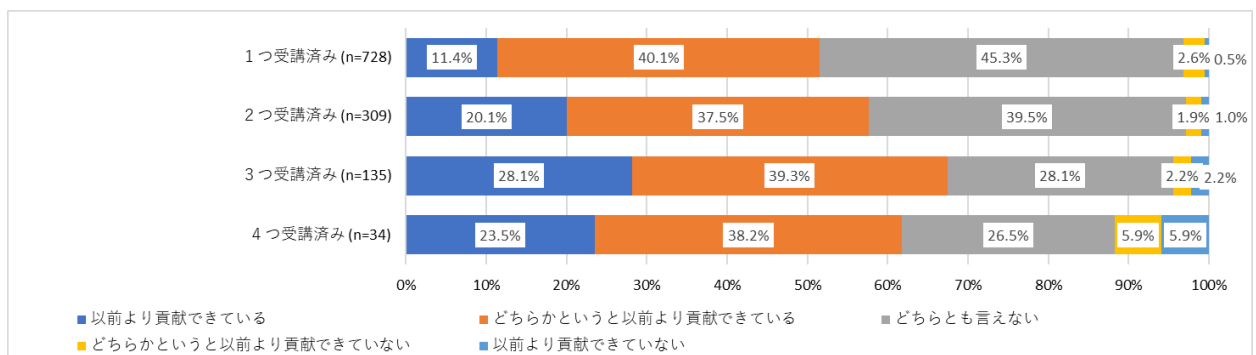


(フィードバック ユニットリーダー研修)

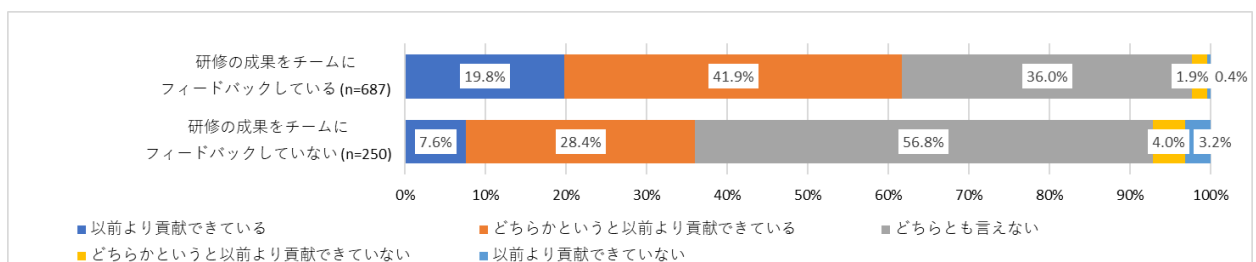


④ 上司に対して

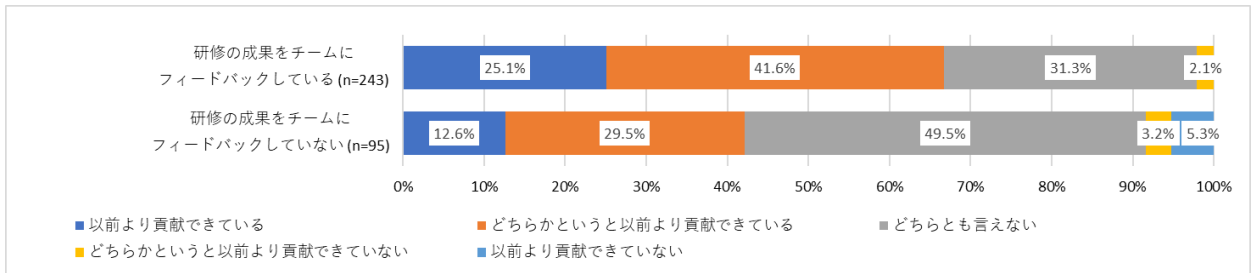
(受講数)



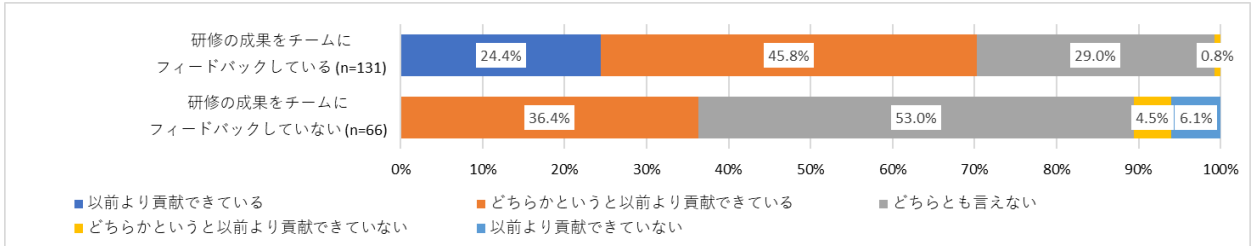
(フィードバック 認知症介護実践研修(実践者研修))



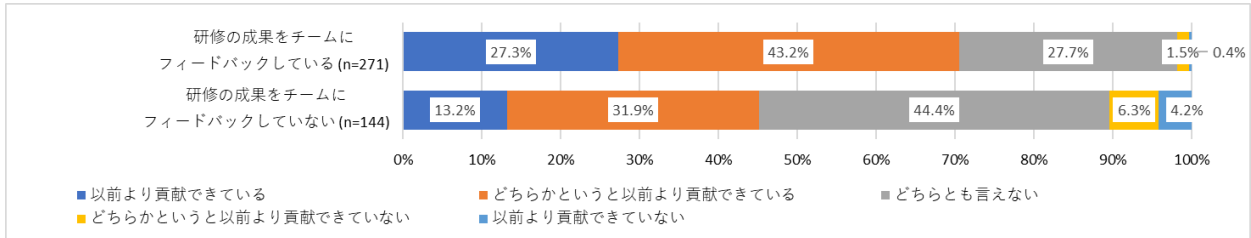
(フィードバック 認知症介護実践研修(リーダー研修))



(フィードバック ユニットリーダー研修)

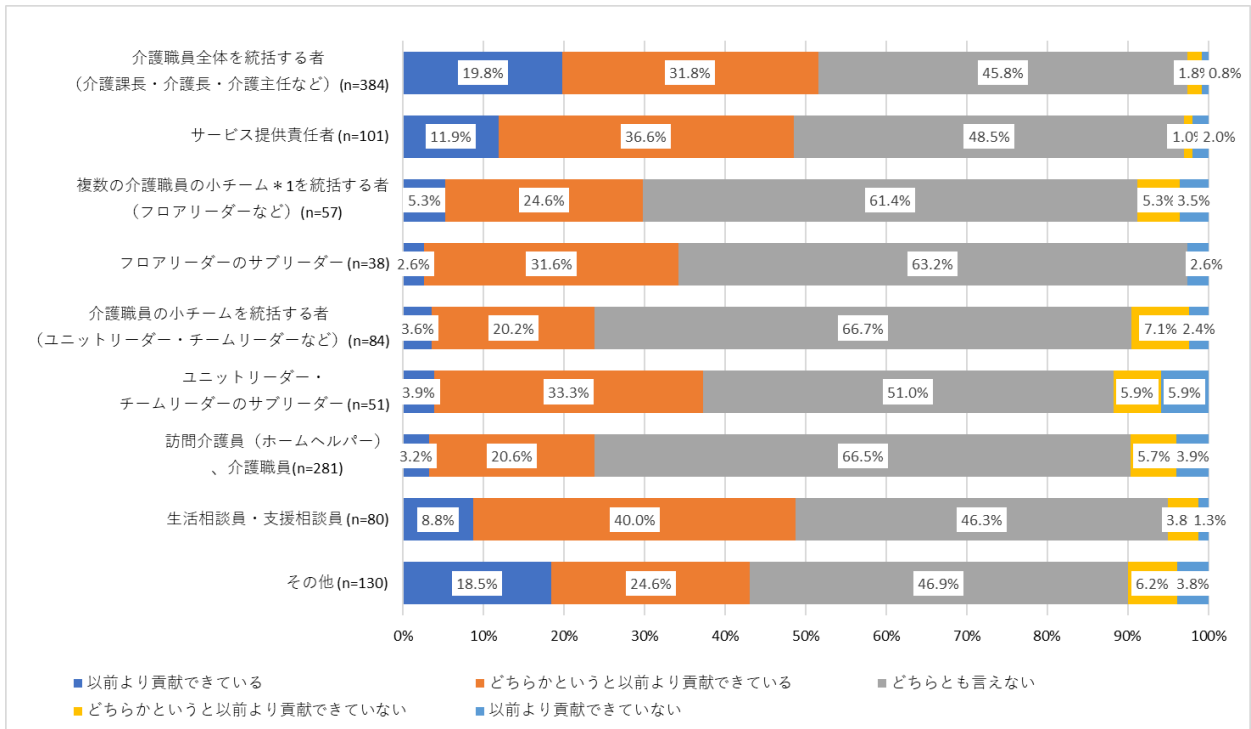


(フィードバック 介護福祉士ファーストステップ研修)

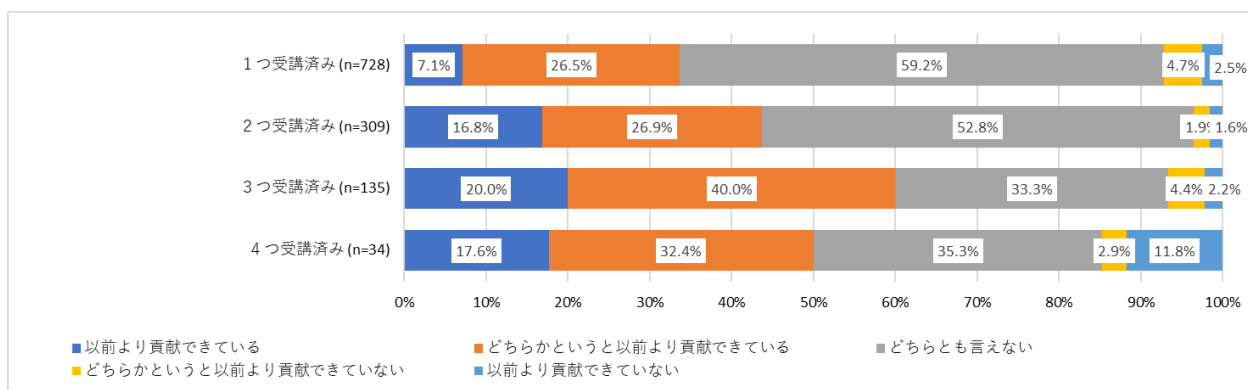


⑤ 経営に対して

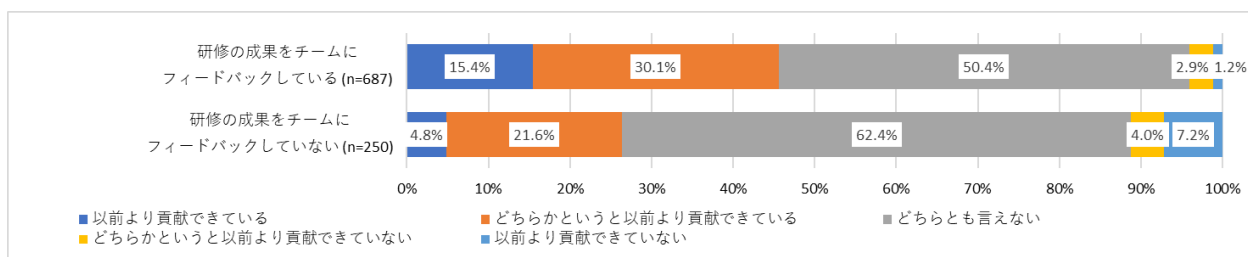
(主な仕事(職位))



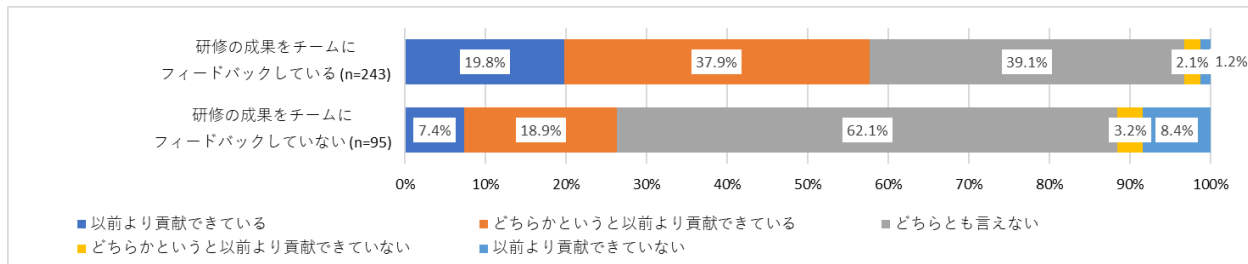
(受講数)



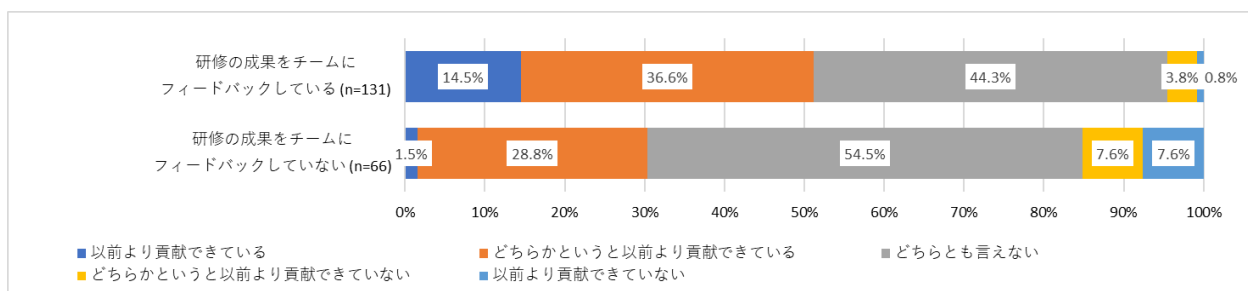
(フィードバック 認知症介護実践研修 (実践者研修))



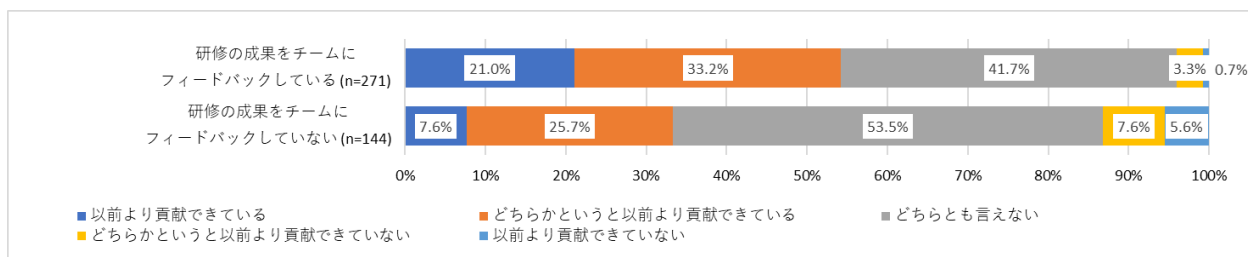
(フィードバック 認知症介護実践研修 (リーダー研修))



(フィードバック ユニットリーダー研修)

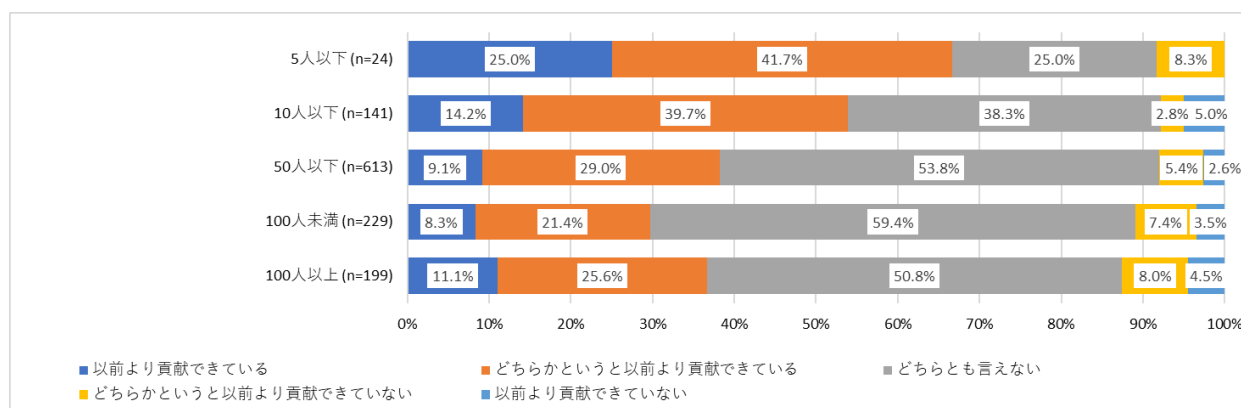


(フィードバック 介護福祉士ファーストステップ研修)

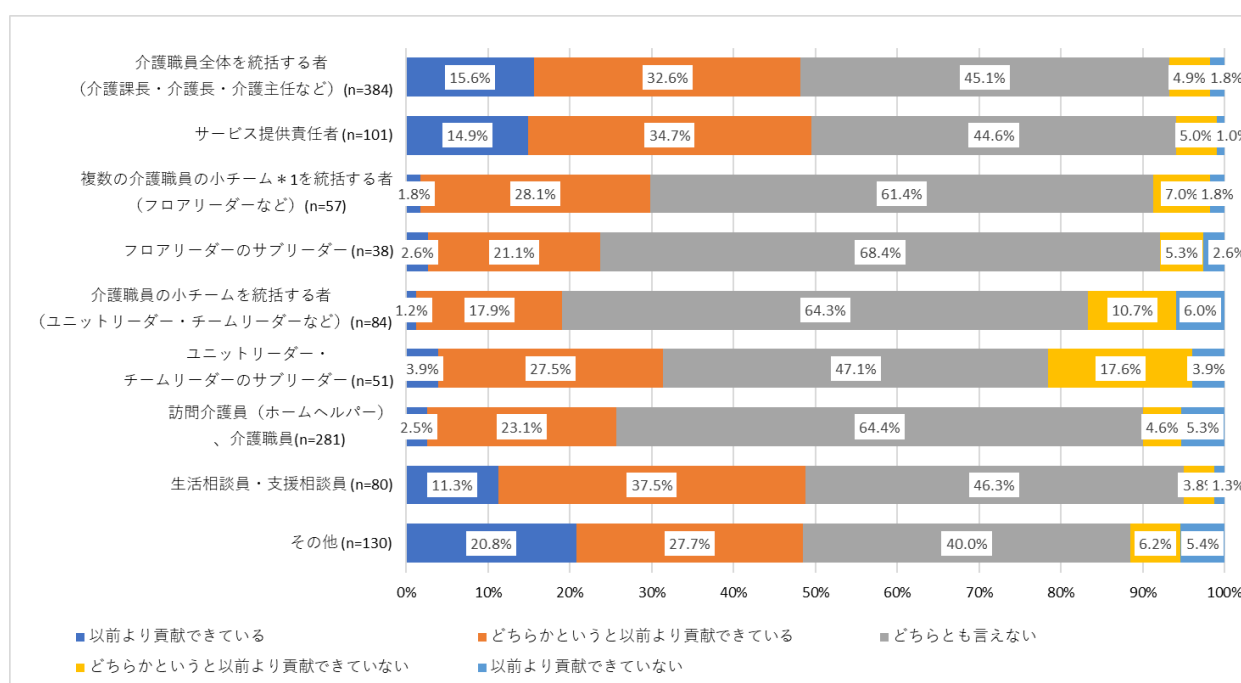


⑥ 連携先や地域に対して

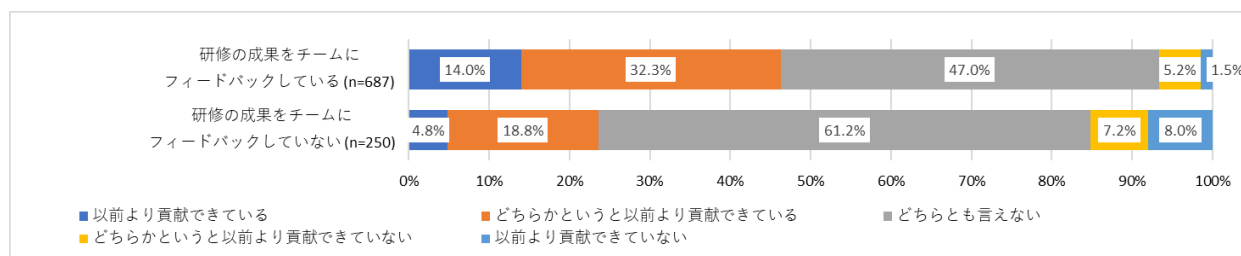
(従業員数)



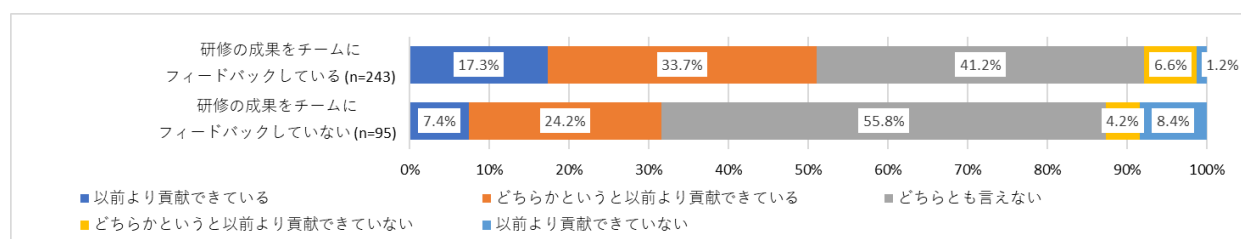
(主な仕事(職位))



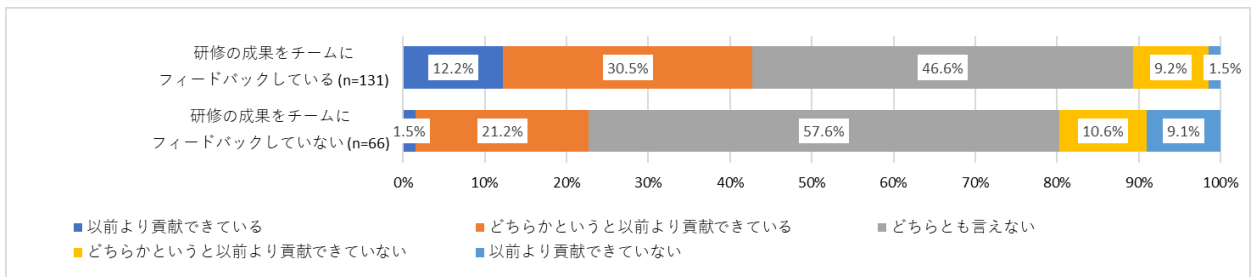
(フィードバック 認知症介護実践研修(実践者研修))



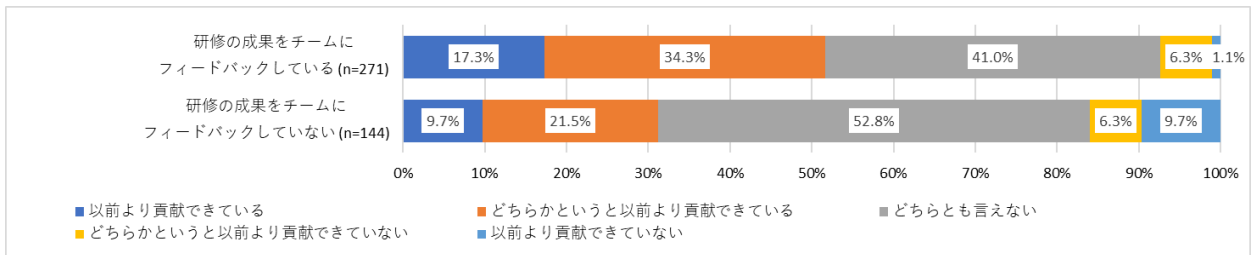
(フィードバック 認知症介護実践研修(リーダー研修))



(フィードバック ユニットリーダー研修)

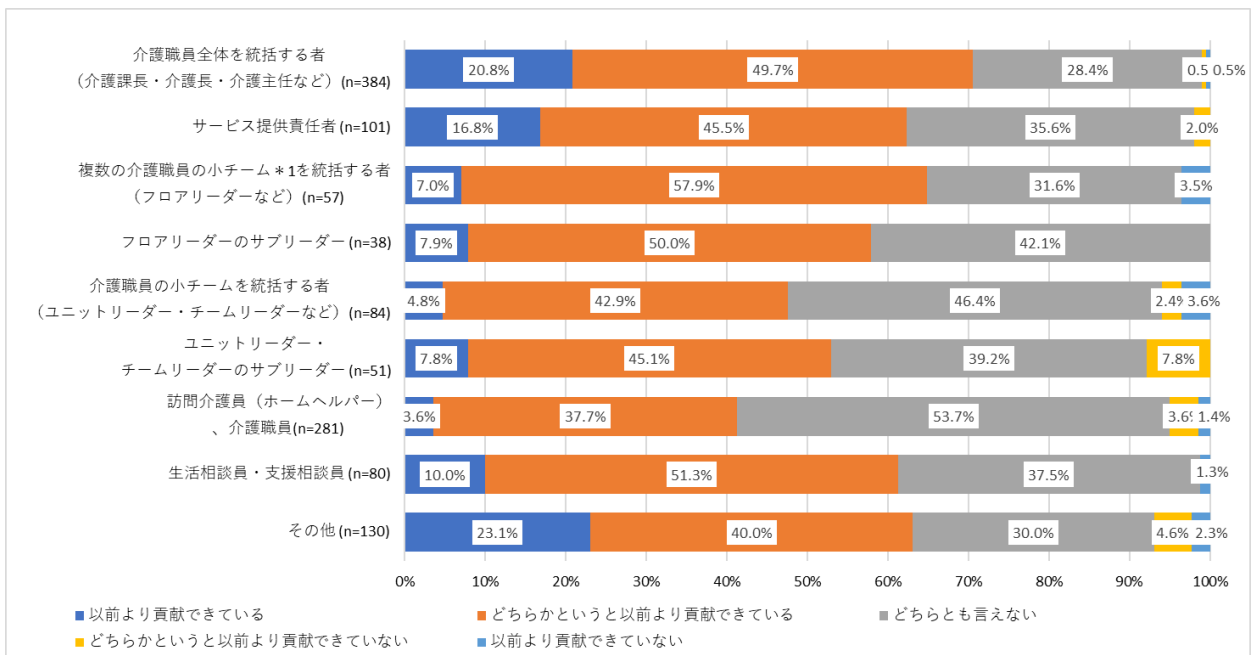


(フィードバック 介護福祉士ファーストステップ研修)

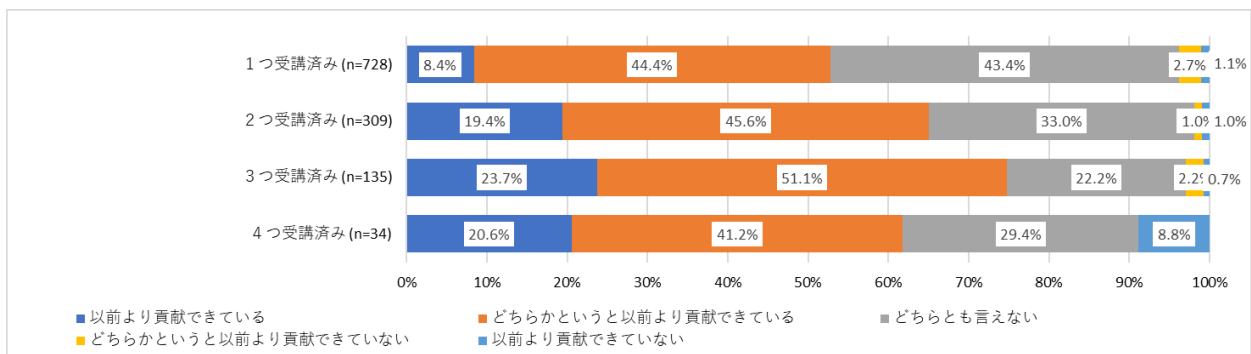


⑦ 1～6を総合して

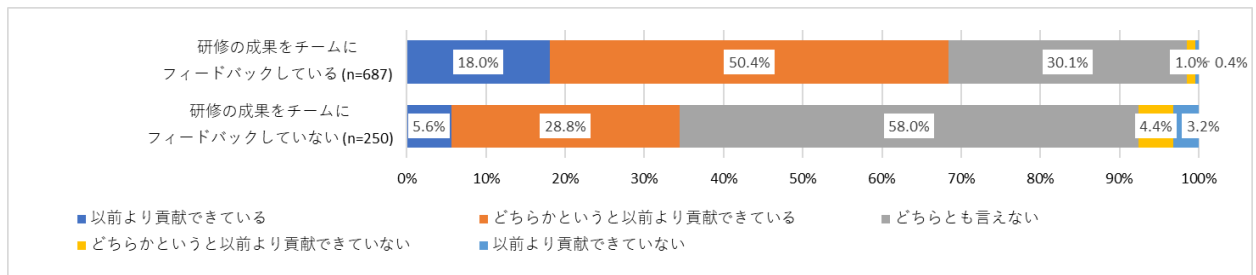
(主な仕事(職位))



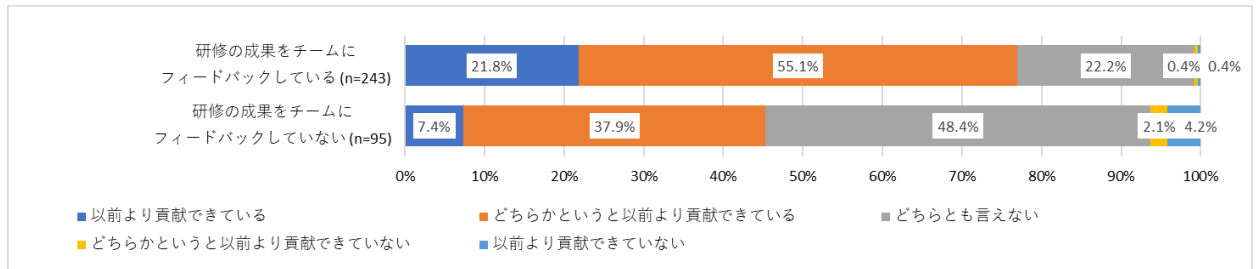
(受講数)



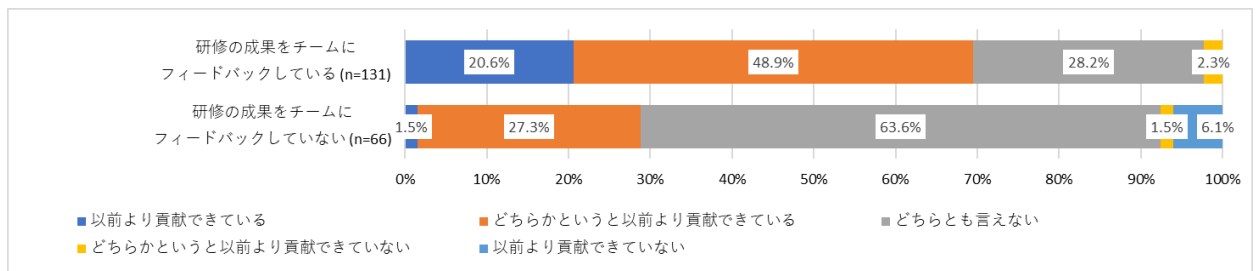
（フィードバック 認知症介護実践研修（実践者研修））



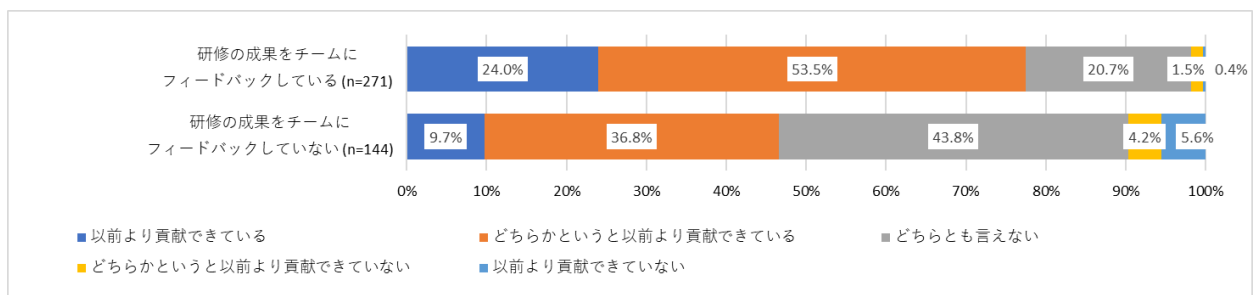
（フィードバック 認知症介護実践研修（リーダー研修））



（フィードバック ユニットリーダー研修）



（フィードバック 介護福祉士ファーストステップ研修）



【3. 研修受講後の変化についての総括】

- ・研修に参加したことによる変化で最も特徴的な傾向が見られたのは他のスタッフへのフィードバックを行っているかどうかで、特にユニットリーダー研修のフィードバックでその傾向が顕著に見られた。
- ・研修に参加したことによる変化は、規模などの基本分析軸より、他のスタッフにフィードバックするなど工夫することで、より変化を実感できると考えられる。
- ・研修参加による職場等に対する貢献度で最も特徴的な傾向が見られたのは他のスタッフへのフィードバックを行っているかどうかであった。
- ・研修参加による職場等に対する貢献度は、規模などの基本分析軸より、他のスタッフにフィードバックするなど工夫することで、より変化を実感できると考えられる。

4. キャリアイメージについて

(1) 5年後のキャリアイメージ

問 20: あなたの、5年後のキャリアイメージを教えてください。

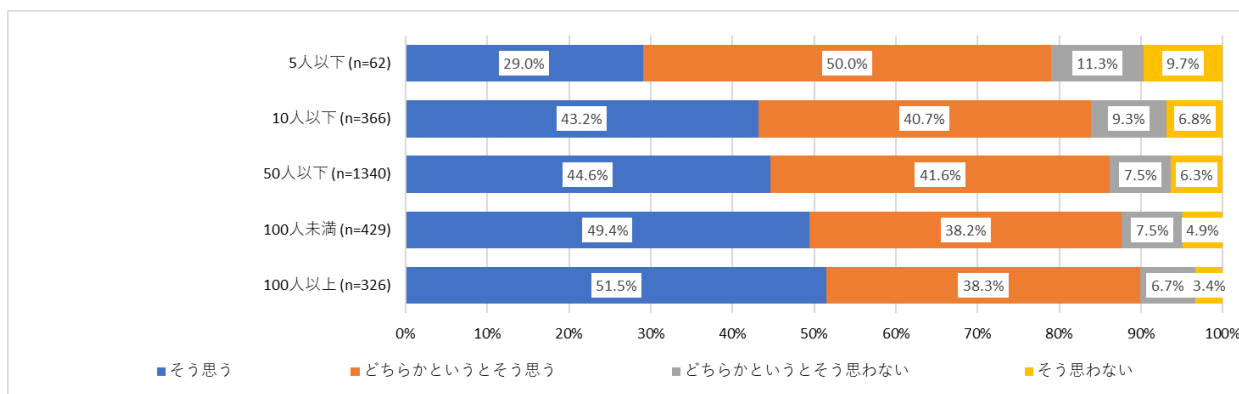
(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 年齢、性別、雇用形態、主な仕事（職位）で特徴的な傾向が見られた

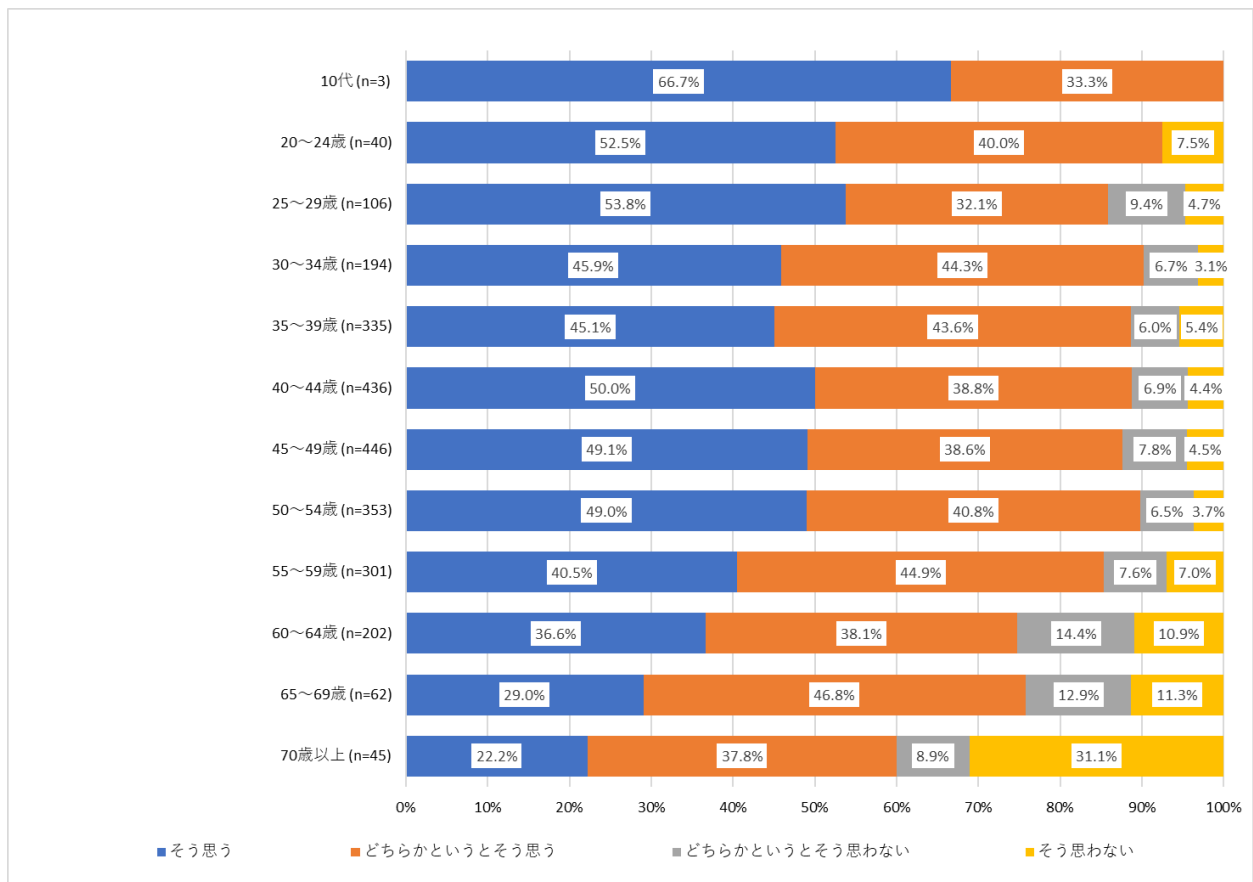
	サービス種別	従業員数	年齢	性別	介護職としての実務経験年数	現在の職場での勤続年数	介護福祉士取得後の実務経験年数	雇用形態	主な仕事（職位）
1. 介護実践者として知識・技術を高めたい	傾向なし	規模が大きいほど「そう思う」との回答が多い	60代以降で「そう思う」との回答が少ない	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルを極めたい	「通所リハビリテーション」で「そう思う」との回答が少ない	傾向なし	60代以降で「そう思う」との回答が少ない	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし
3. 新人職員や実習生の指導をしたい	「小規模多機能型居宅介護」、「通所リハビリテーション」、「通所介護」で「そう思う」との回答が少ない	規模が大きいほど「そう思う」との回答が多い	60代以降で「そう思う」との回答が少ない	男性の「そう思う」との回答が多い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が多い	「訪問介護員（ホームヘルパー）」、「介護職員」の「そう思う」との回答が少ない
4. 培った知識・技術を職場内外の介護力向上に役立てたい	傾向なし	規模が大きいほど「そう思う」との回答が多い	20代、60代以降で「そう思う」との回答が少ない	男性の「そう思う」との回答が多い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が多い	「訪問介護員（ホームヘルパー）」、「介護職員」の「そう思う」との回答が少ない
5. 介護職のまとめ役を担いたい	傾向なし	規模が大きいほど「そう思う」との回答が多い	30代までは年齢があがるほど「そう思う」との回答が多く、それ以降は少なくなる。	男性の「そう思う」との回答が多い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が多い	「訪問介護員（ホームヘルパー）」、「介護職員」の「そう思う」との回答が少ない
6. 施設・事業所全体のマネジメントをしたい	「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」で「そう思う」との回答が多い	傾向なし	40代までは年齢があがるほど「そう思う」との回答が多く、それ以降は少なくなる。	男性の「そう思う」との回答が多い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が多い	「介護職員全体を統括する者」、「複数の介護職員のチームを統括する者」の「そう思う」との回答が多く、「訪問介護員（ホームヘルパー）」、「介護職員」の「そう思う」との回答が少ない

(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 介護実践者として知識・技術を高めたい (従業員数)



(年齢)

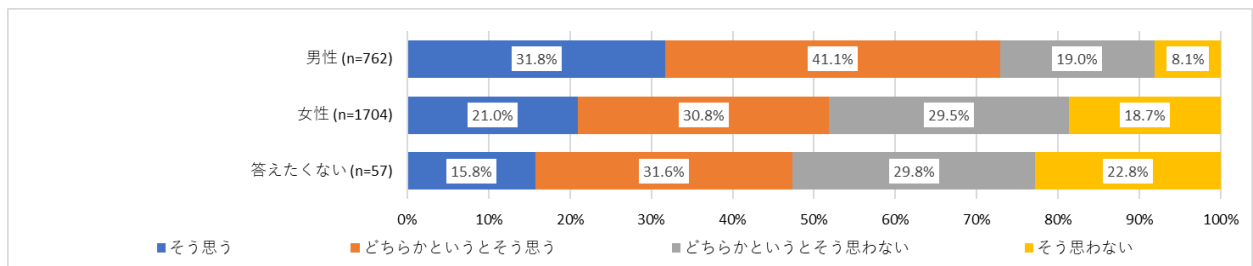


② 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルを極めたい

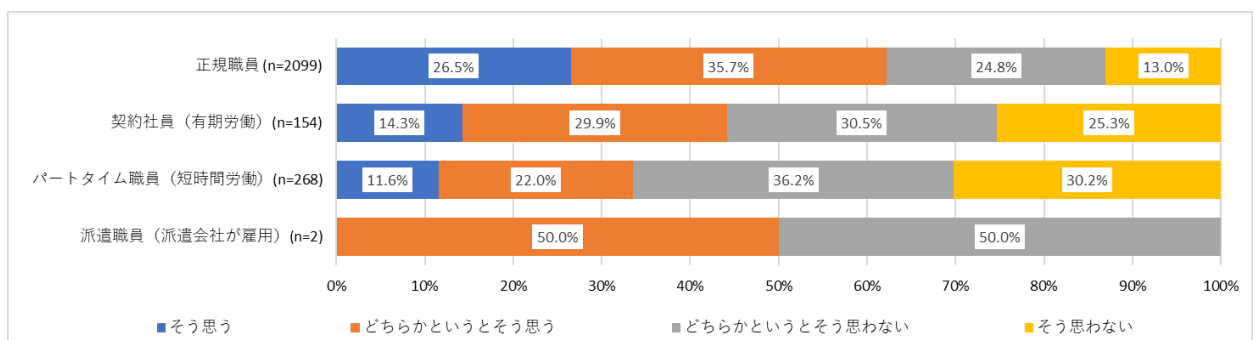
- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

③ 新人職員や実習生の指導をしたい

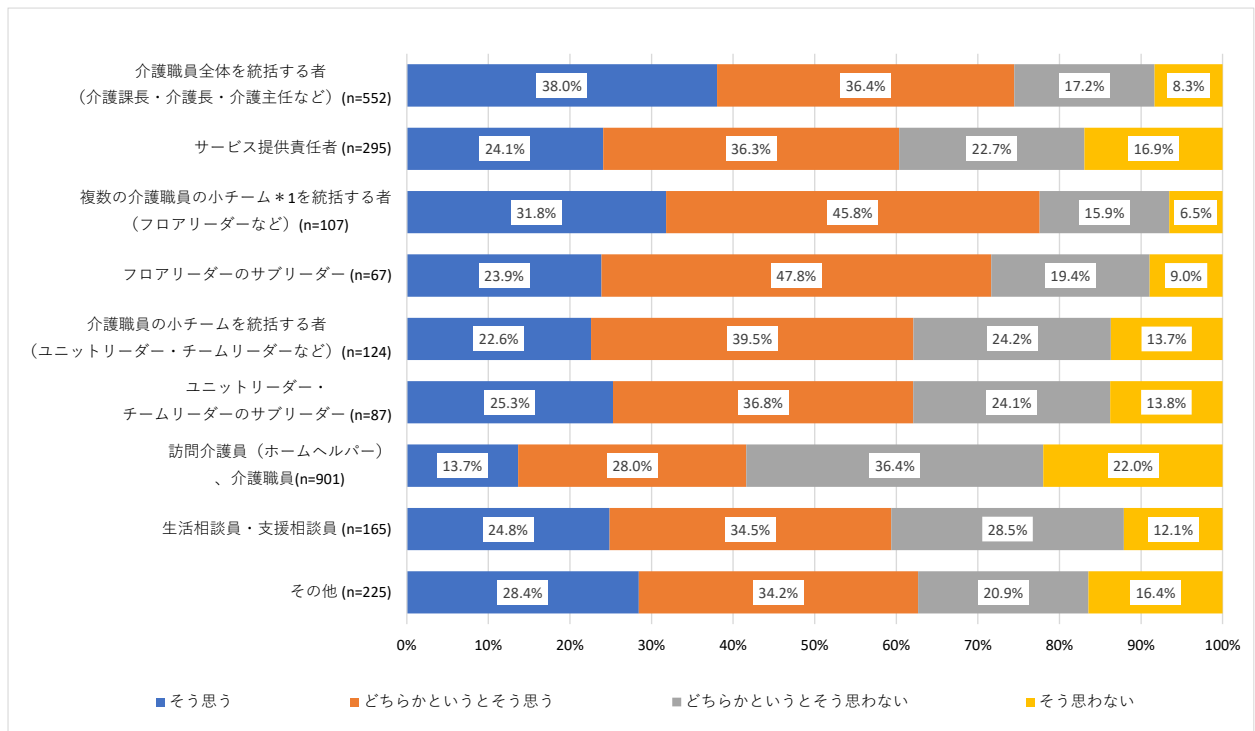
(性別)



(雇用形態)

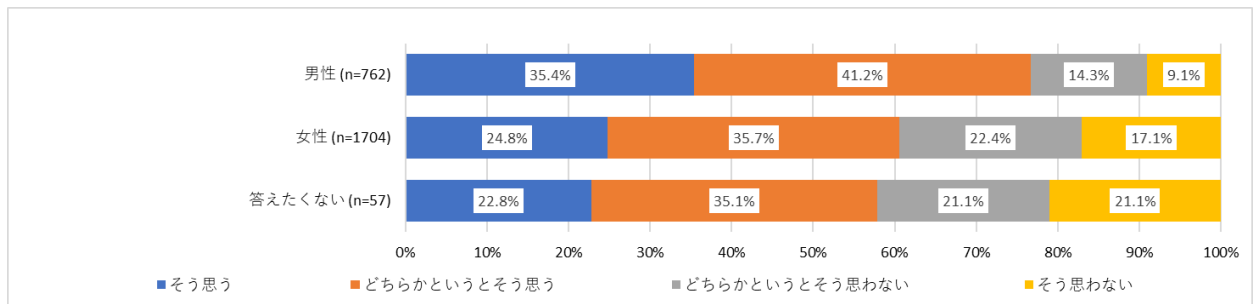


(主な仕事(職位))

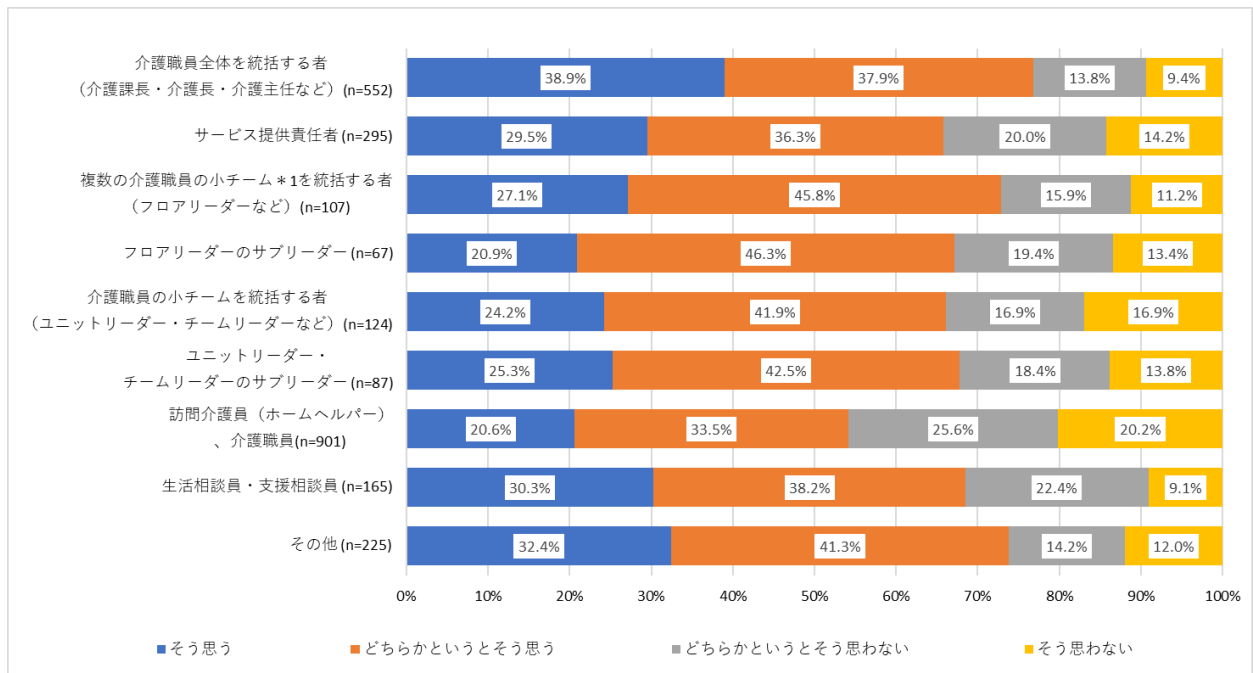


④ 培った知識・技術を職場内外の介護力向上に役立てたい

(性別)

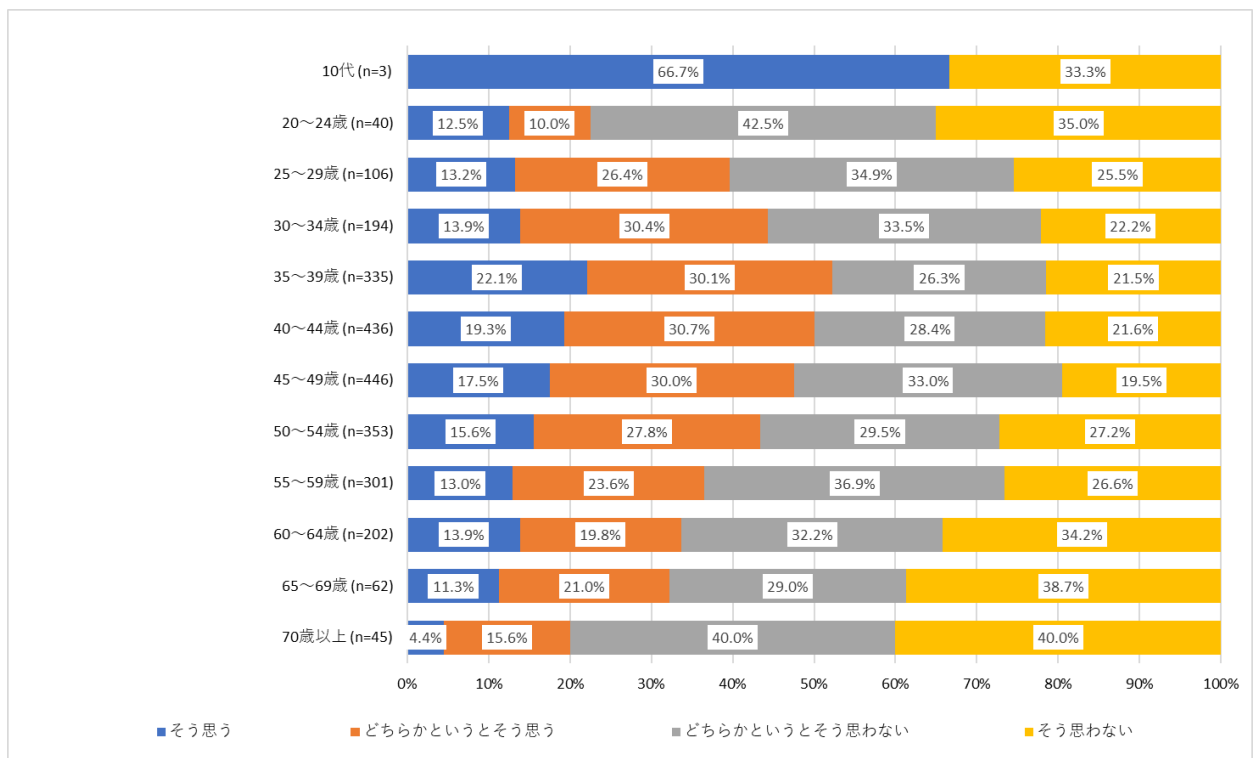


(主な仕事(職位))

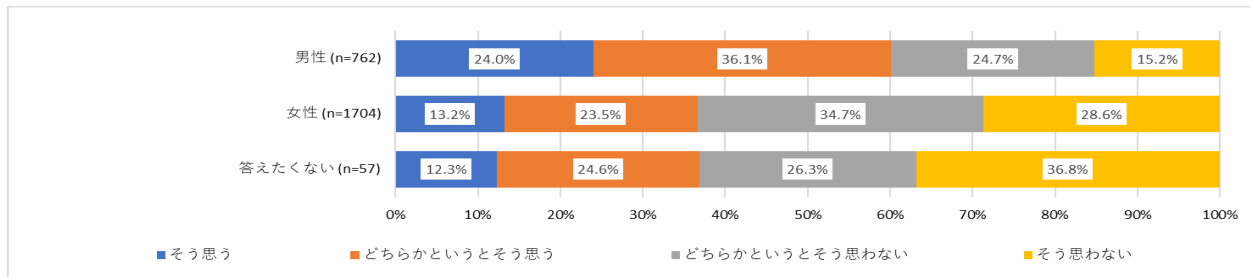


⑤ 介護職のまとめ役を担いたい

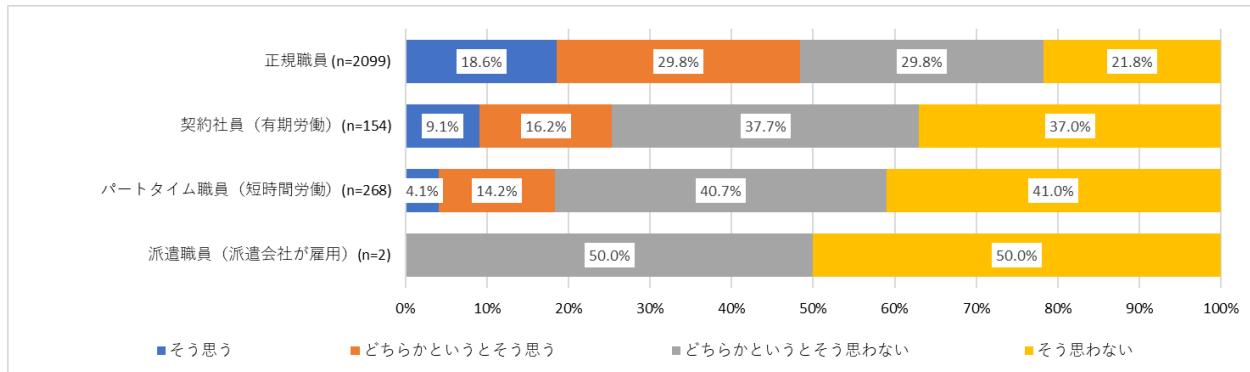
(年齢)



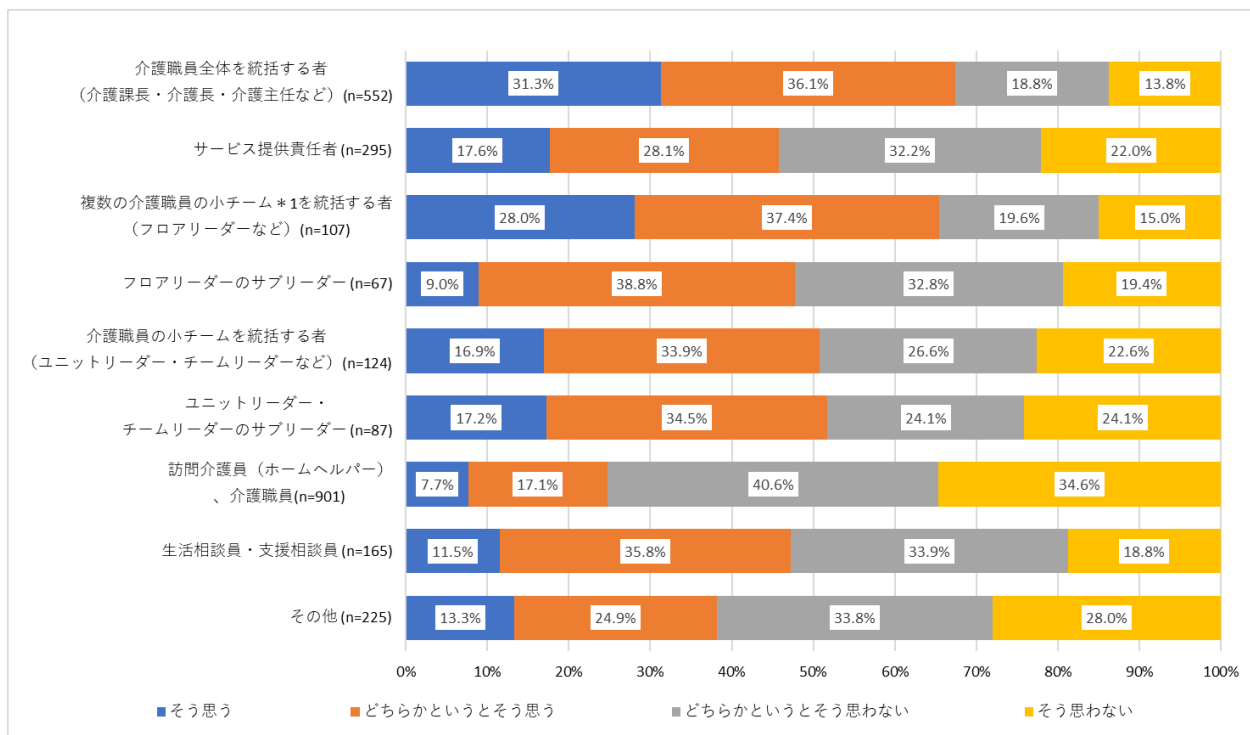
(性別)



(雇用形態)

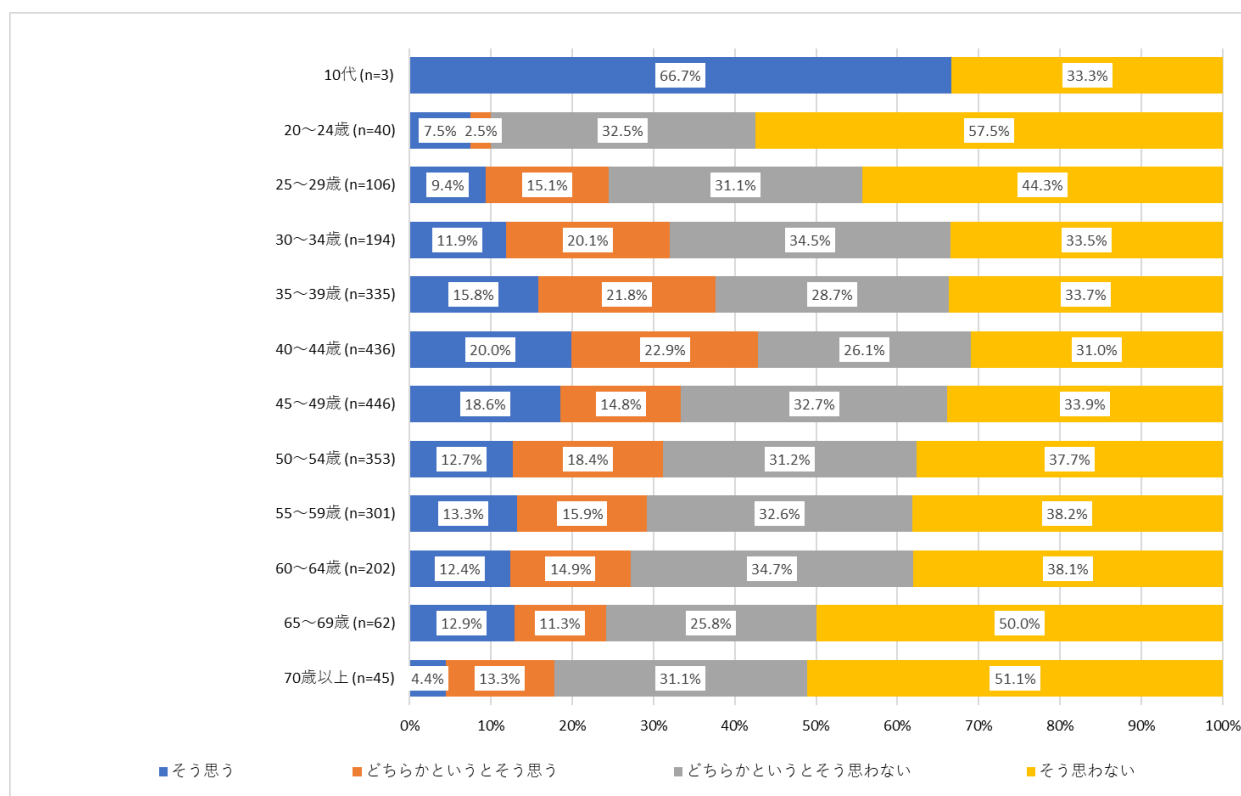


(主な仕事 (職位))

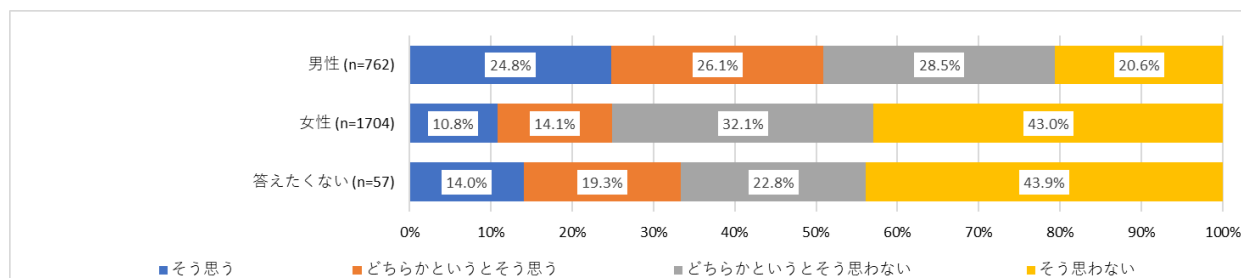


⑥ 施設・事業所全体のマネジメントをしたい

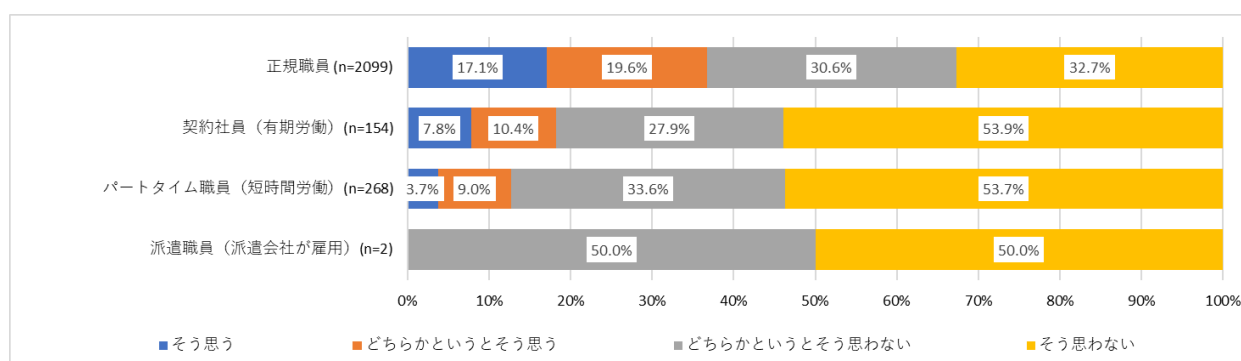
(年齢)



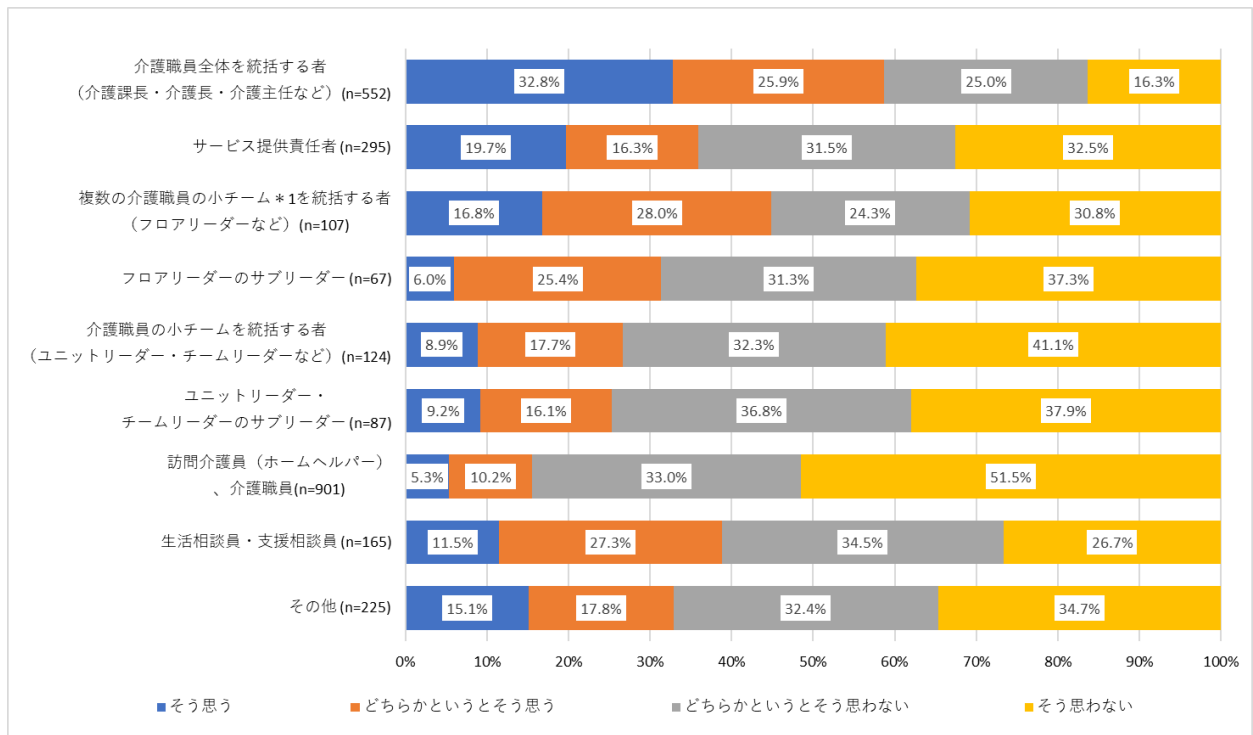
(性別)



(雇用形態)



(主な仕事（職位）)



(2) 10 年後のキャリアイメージ

問 21: あなたの、10 年後のキャリアイメージを教えてください。

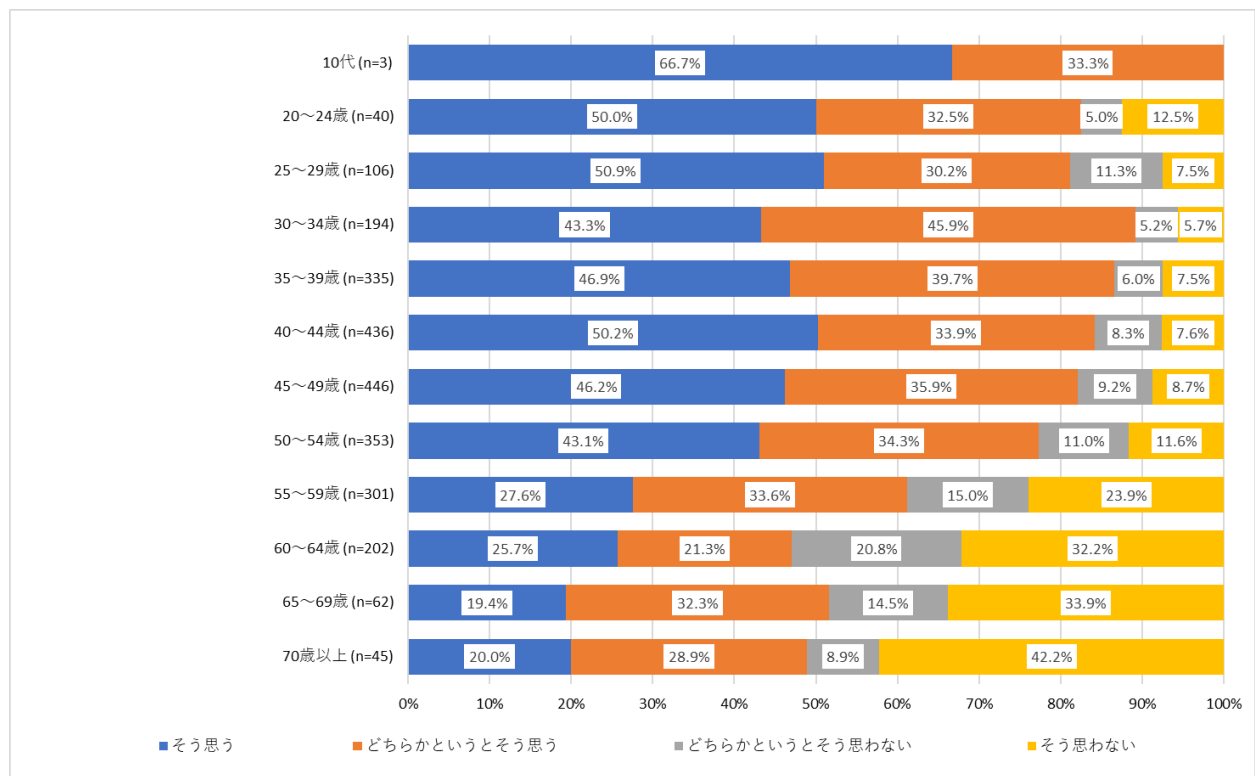
(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 年齢、性別、雇用形態、主な仕事（職位）で特徴的な傾向が見られた

	サービス種別	従業員数	年齢	性別	介護職としての実務経験年数	現在の職場での勤続年数	介護福祉士取得後の実務経験年数	雇用形態	主な仕事（職位）
1. 介護実践者として知識・技術を高めたい	傾向なし	傾向なし	60代以降で「そう思う」との回答が少ない	傾向なし	年数があるほど「そう思う」との回答が少ない	年数があるほど「そう思う」との回答が少ない	年数があるほど「そう思う」との回答が少ない	正社員の「そう思う」との回答が多い	傾向なし
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルを極めたい	「通所リハビリテーション」で「そう思う」との回答が少ない	傾向なし	60代以降で「そう思う」との回答が少ない	男性の「そう思う」との回答が多い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が多い	傾向なし
3. 新人職員や実習生の指導をしたい	「小規模多機能型居宅介護」、「通所リハビリテーション」、「通所介護」で「そう思う」との回答が少ない	規模が大きいほど「そう思う」との回答が多い	40代以降で年齢が上がるほど「そう思う」との回答が少ない	男性の「そう思う」との回答が多い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が多い	「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」の「そう思う」との回答が少ない
4. 培った知識・技術を職場内外の介護力向上に役立てたい	傾向なし	傾向なし	50代以降で年齢が上がるほど「そう思う」との回答が少ない	男性の「そう思う」との回答が多い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が多い	「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」の「そう思う」との回答が少ない
5. 介護職のまとめ役を担いたい	傾向なし	規模が大きいほど「そう思う」との回答が多い	40代以降で年齢が上がるほど「そう思う」との回答が少ない	男性の「そう思う」との回答が多い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が多い	「サービス提供責任者」、「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」の「そう思う」との回答が少ない
6. 施設・事業所全体のマネジメントをしたい	傾向なし	傾向なし	40代までは年齢があるほど「そう思う」との回答が多く、それ以降は少なくなる。	男性の「そう思う」との回答が多い	傾向なし	傾向なし	傾向なし	正社員の「そう思う」との回答が多い	「介護職員全体を統括する者」の「そう思う」との回答が多く、「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」の「そう思う」との回答が少ない

(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 介護実践者として知識・技術を高めたい
(年齢)

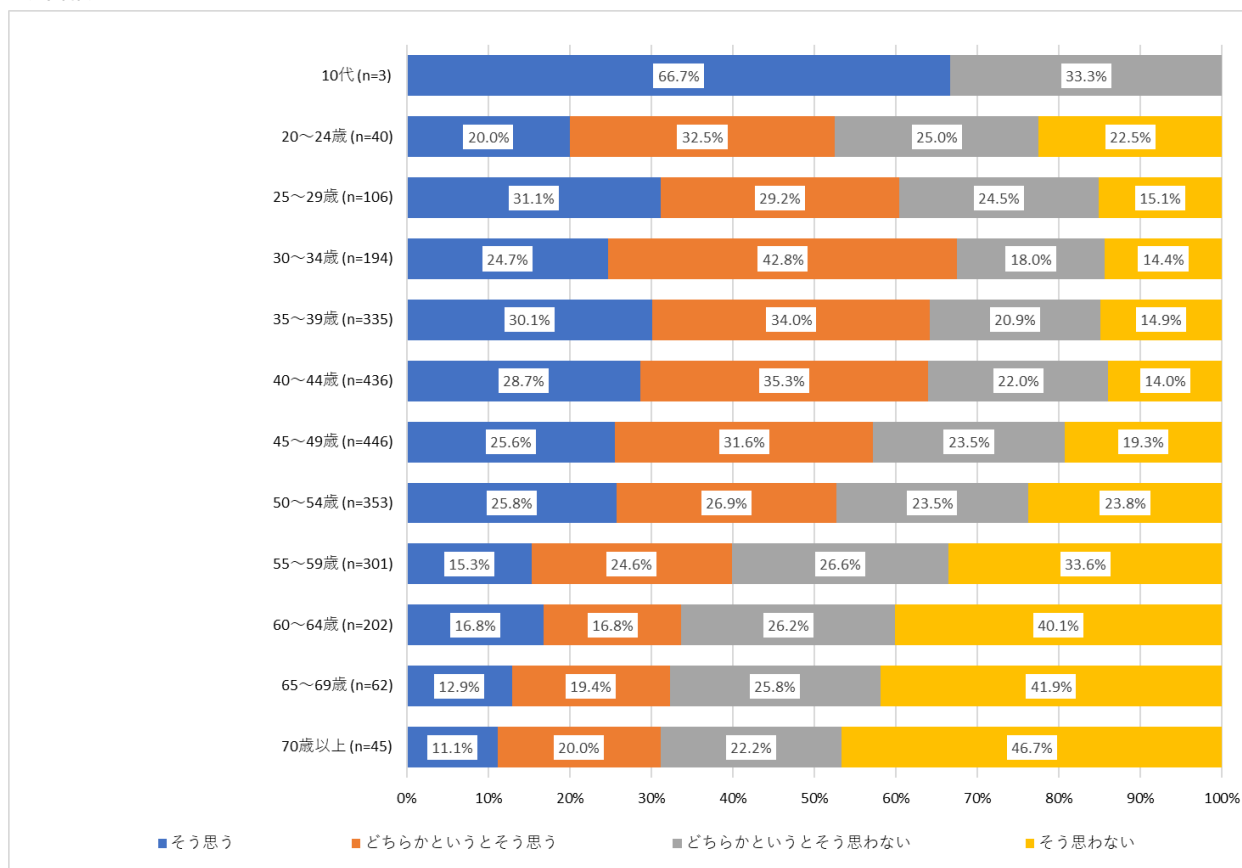


② 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルを極めたい

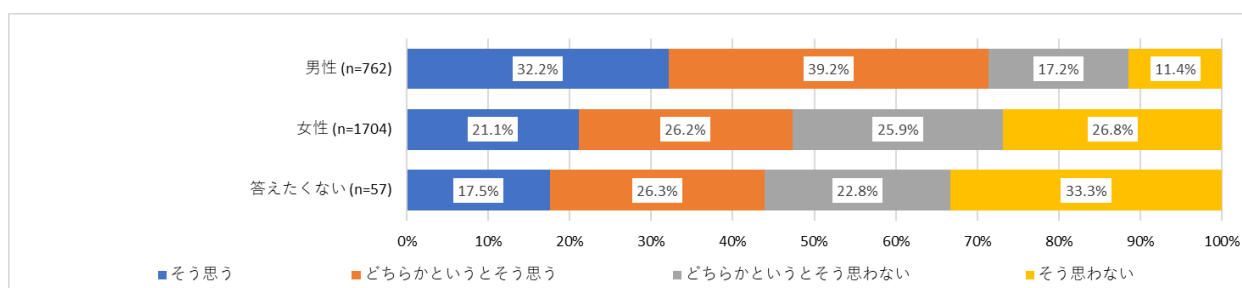
・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

③ 新人職員や実習生の指導をしたい

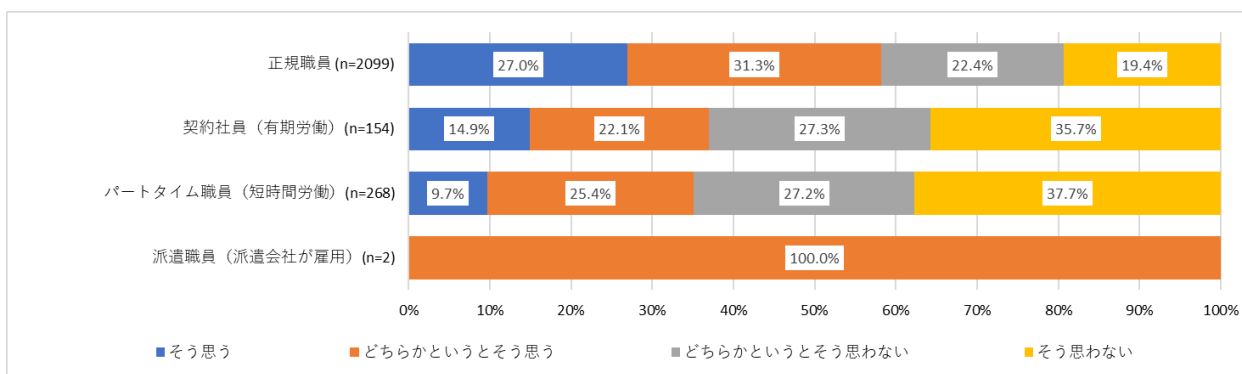
(年齢)



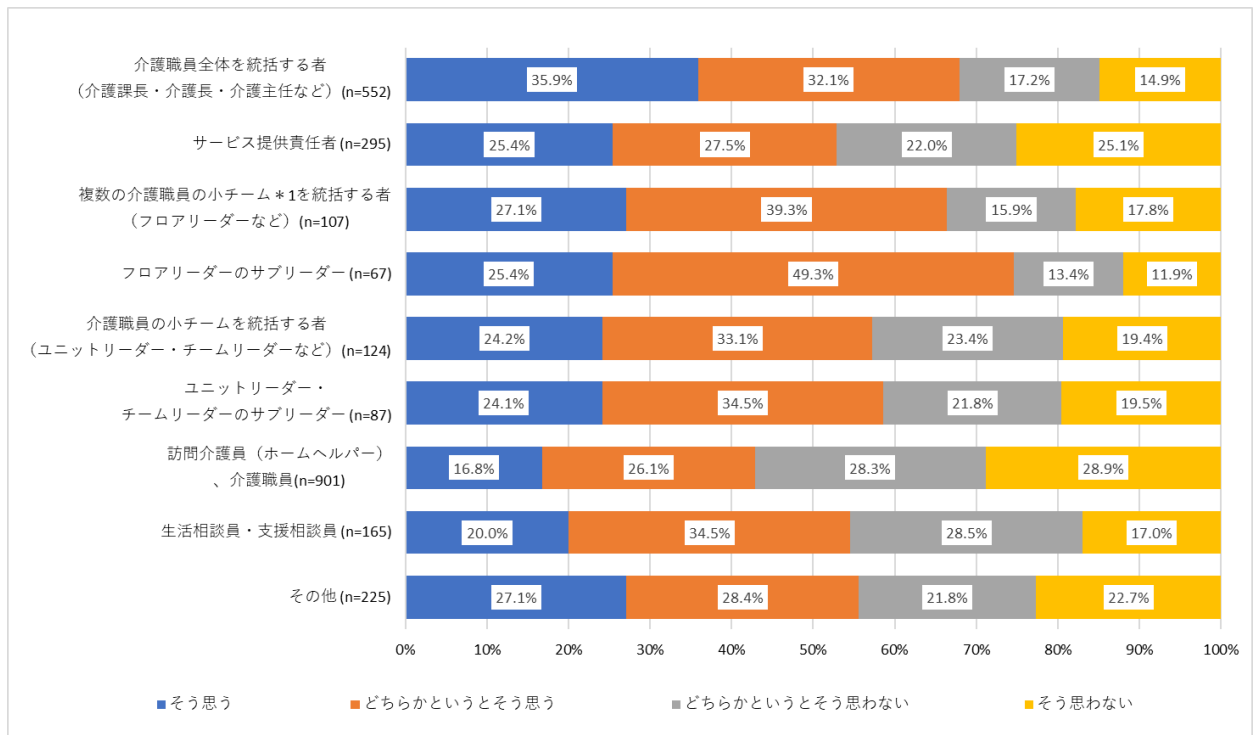
(性別)



(雇用形態)

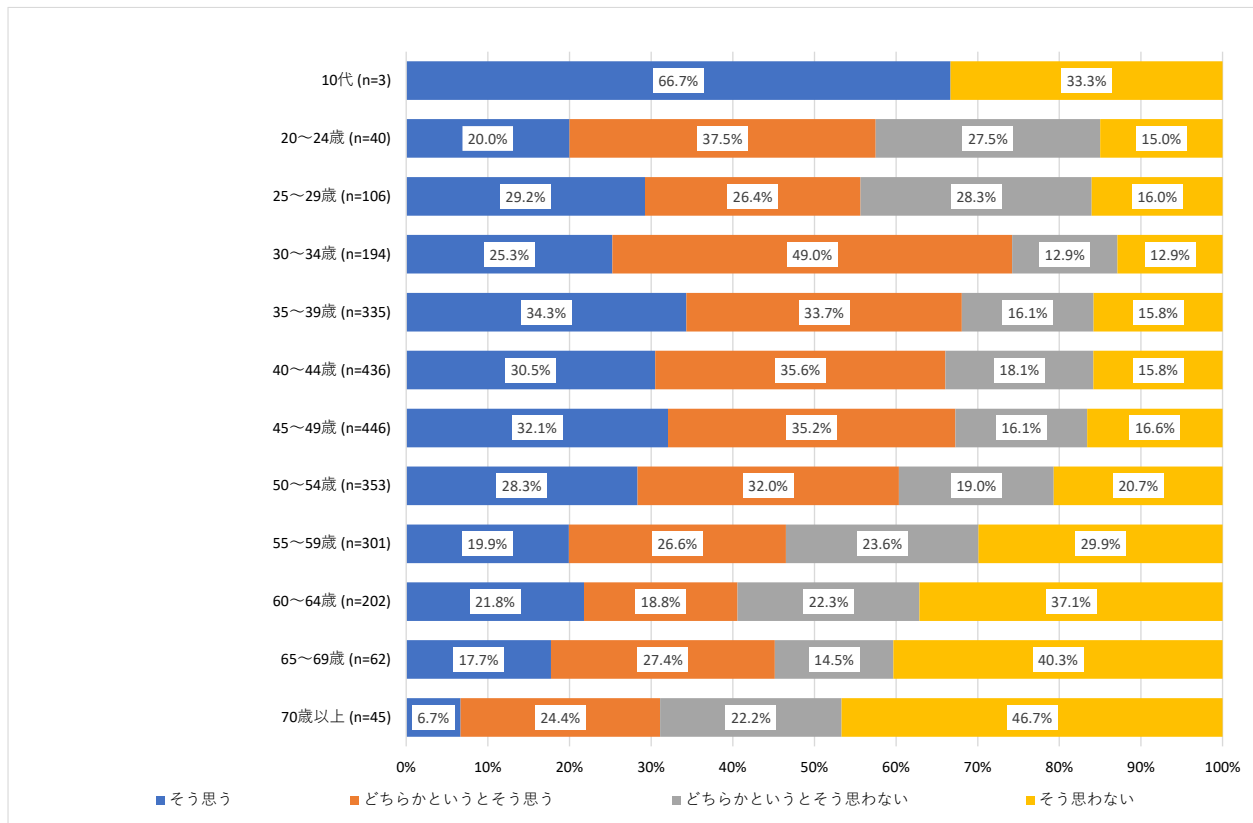


(主な仕事(職位))

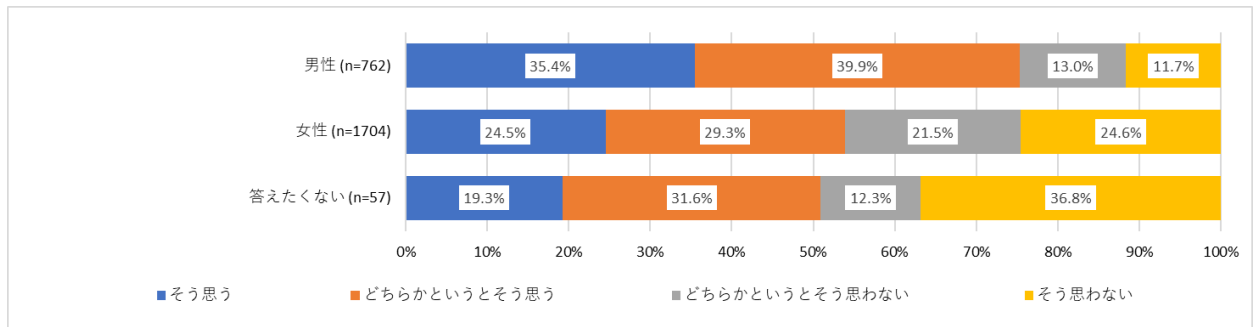


④ 培った知識・技術を職場内外の介護力向上に役立てたい

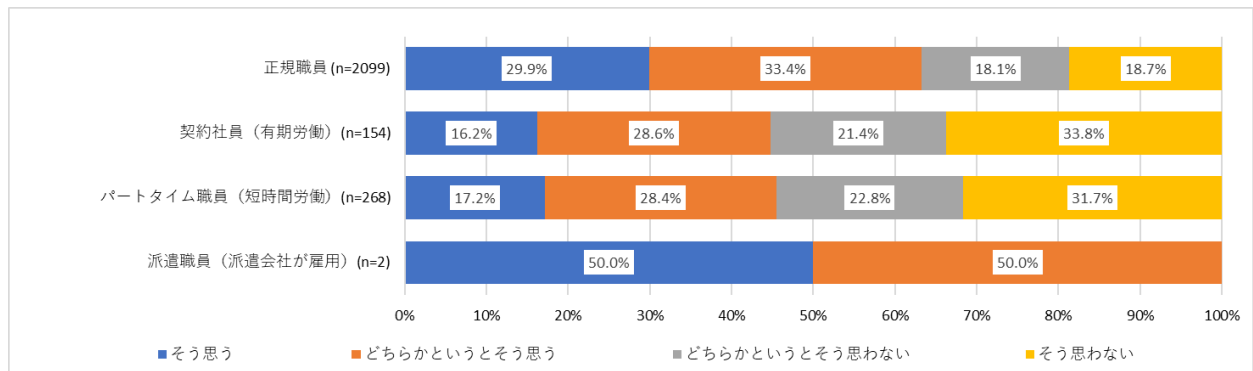
(年齢)



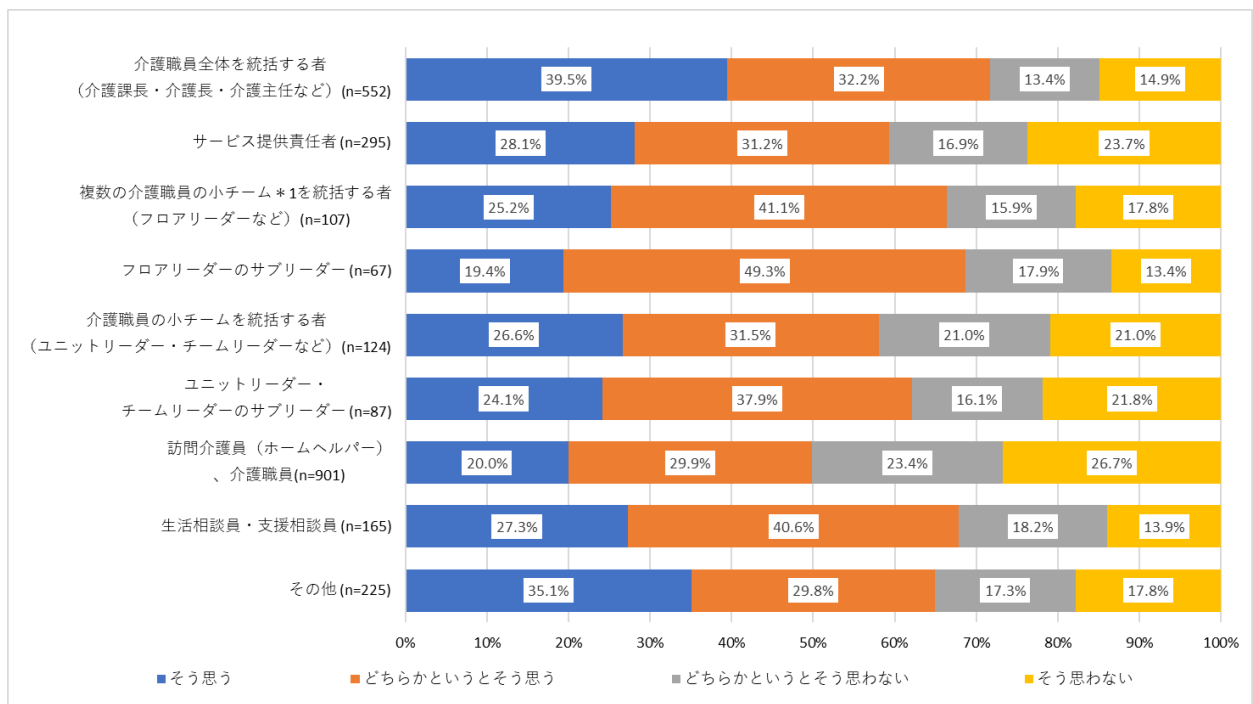
(性別)



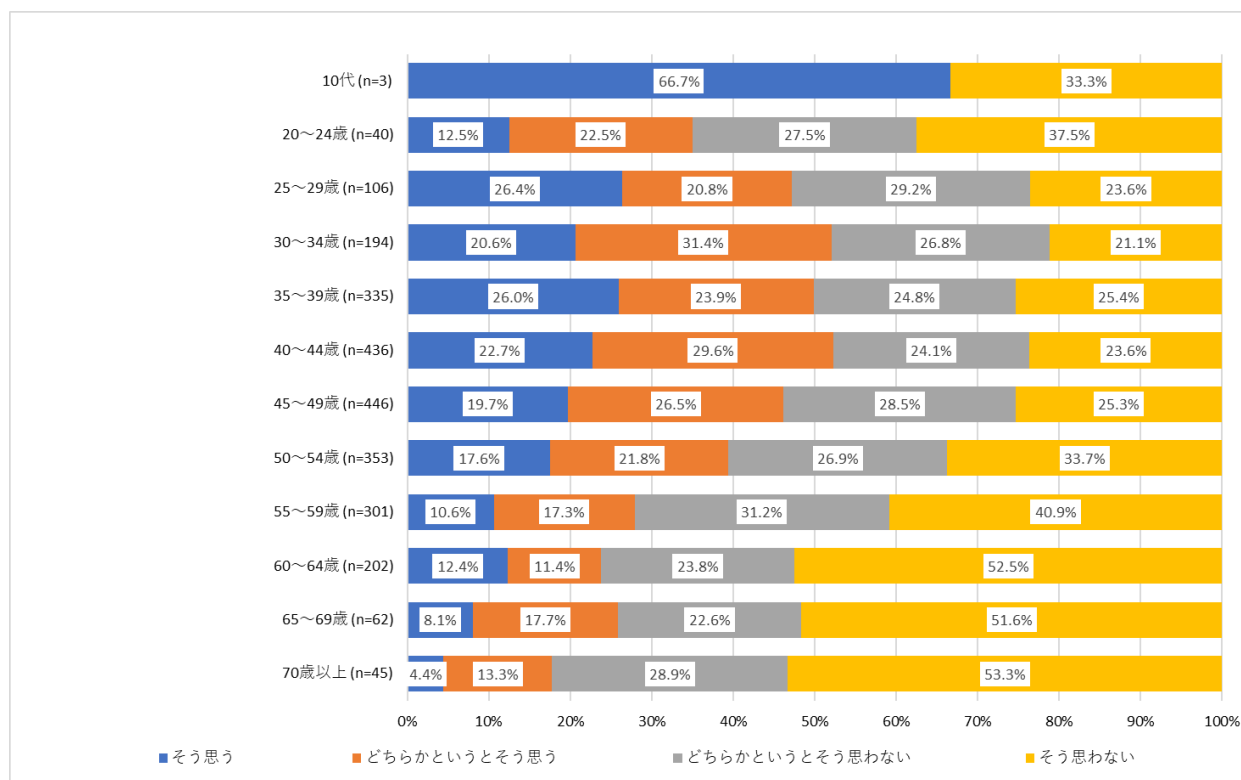
(雇用形態)



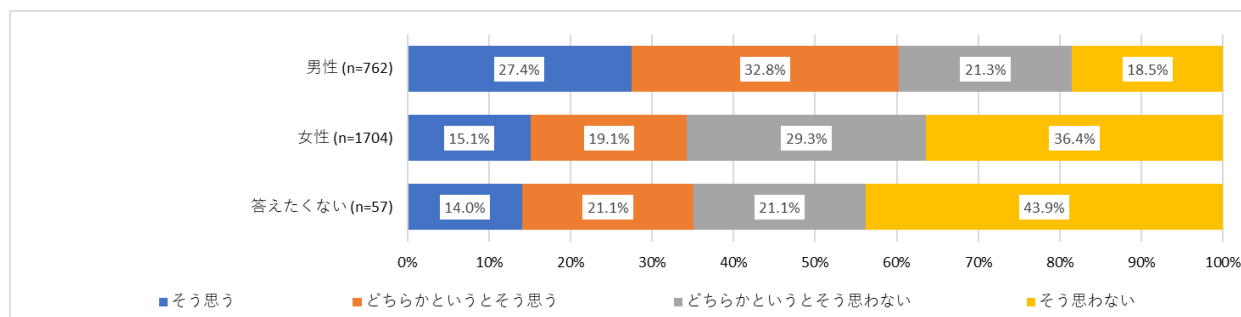
(主な仕事 (職位))



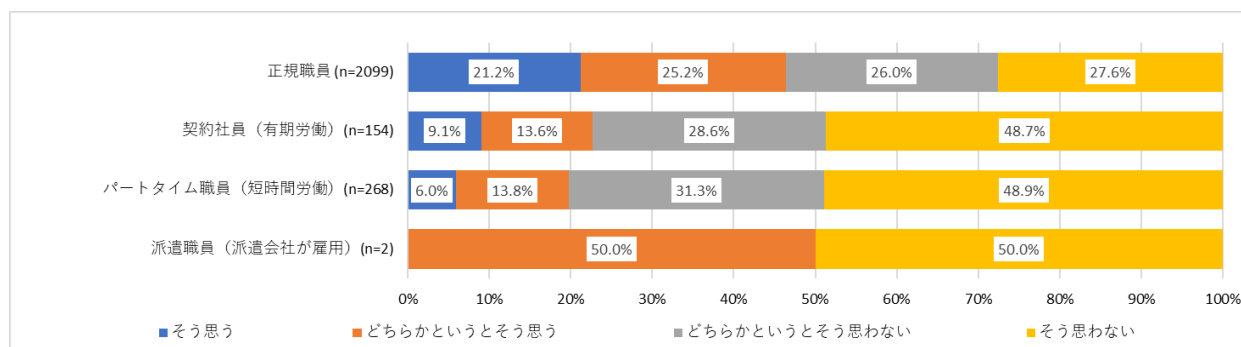
⑤ 介護職のまとめ役を担いたい
(年齢)



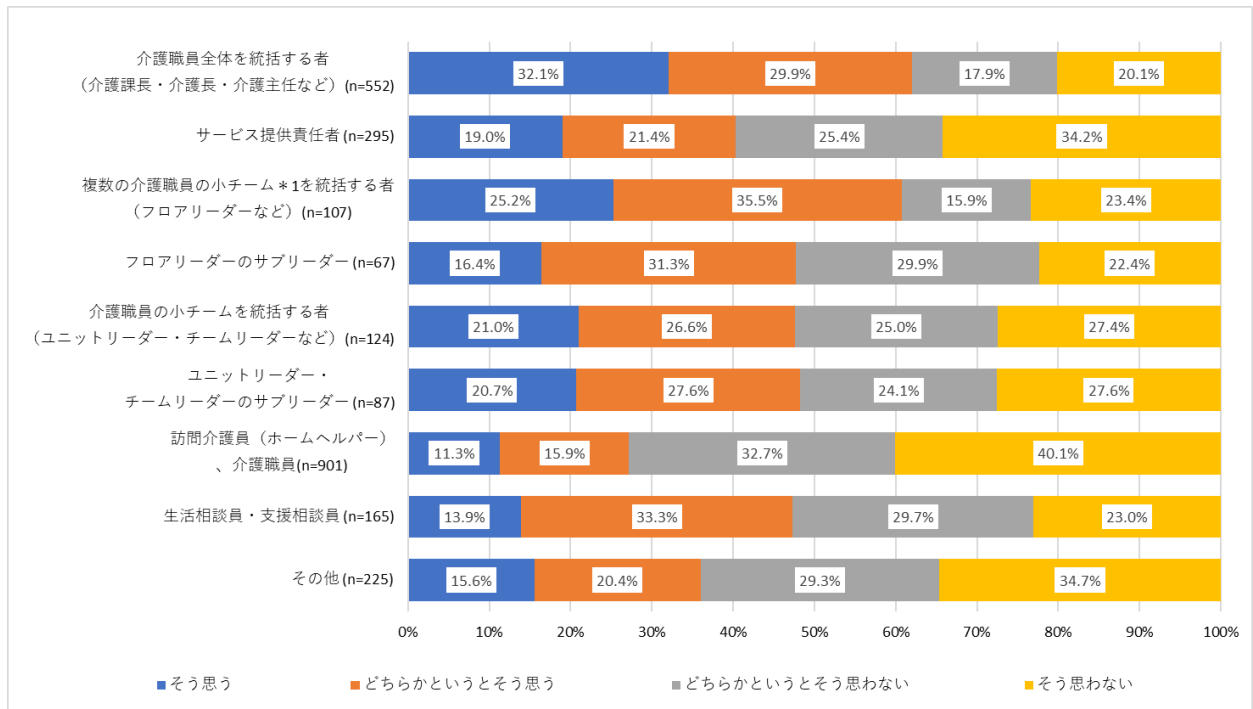
(性別)



(雇用形態)

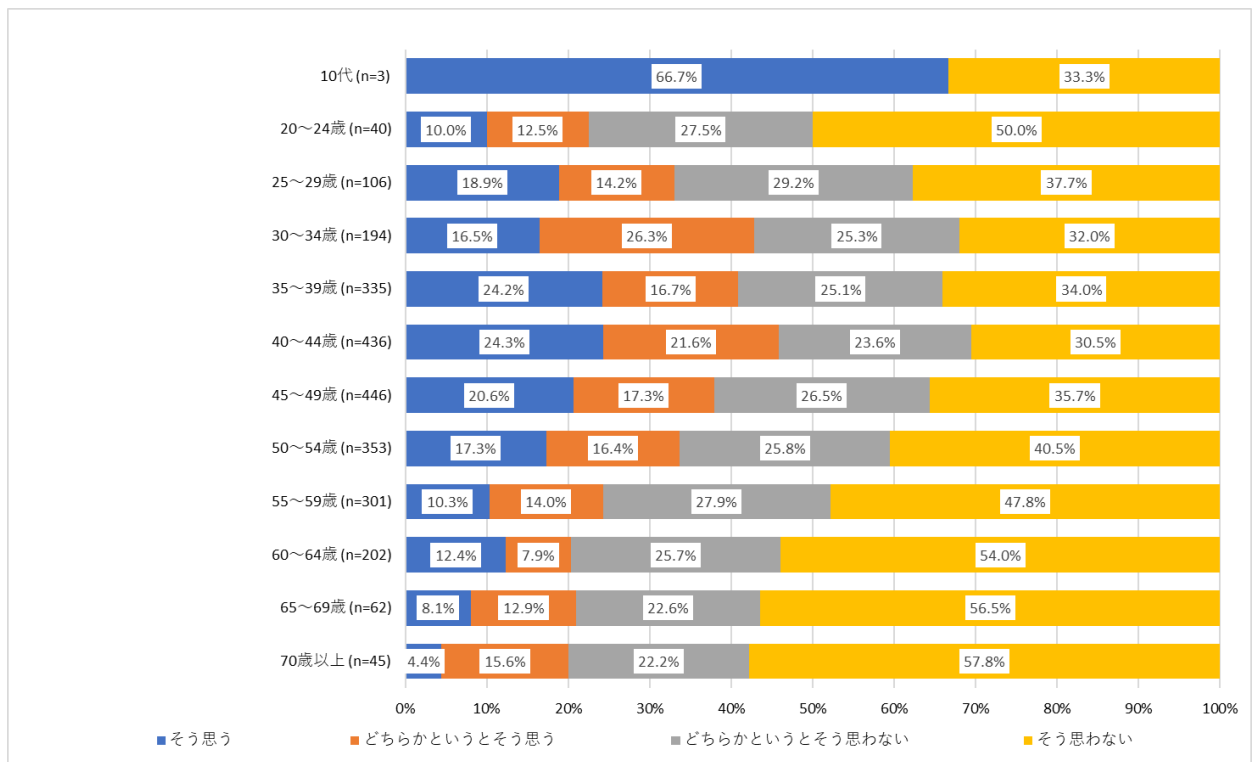


(主な仕事(職位))

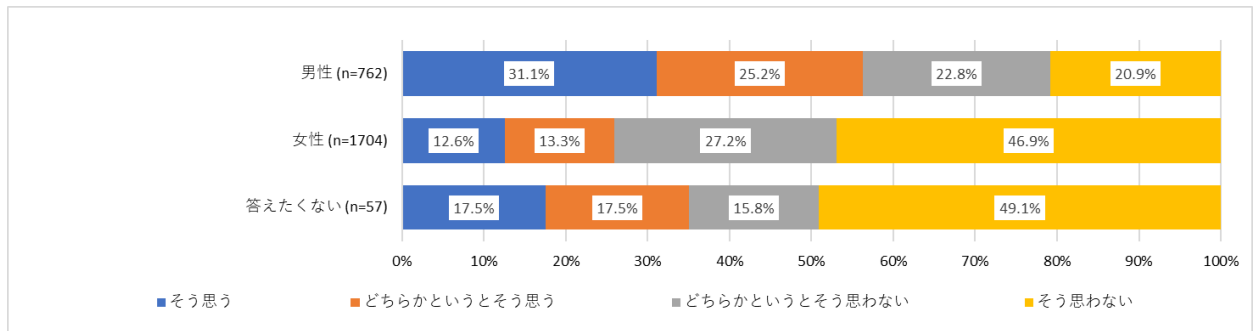


⑥ 施設・事業所全体のマネジメントをしたい

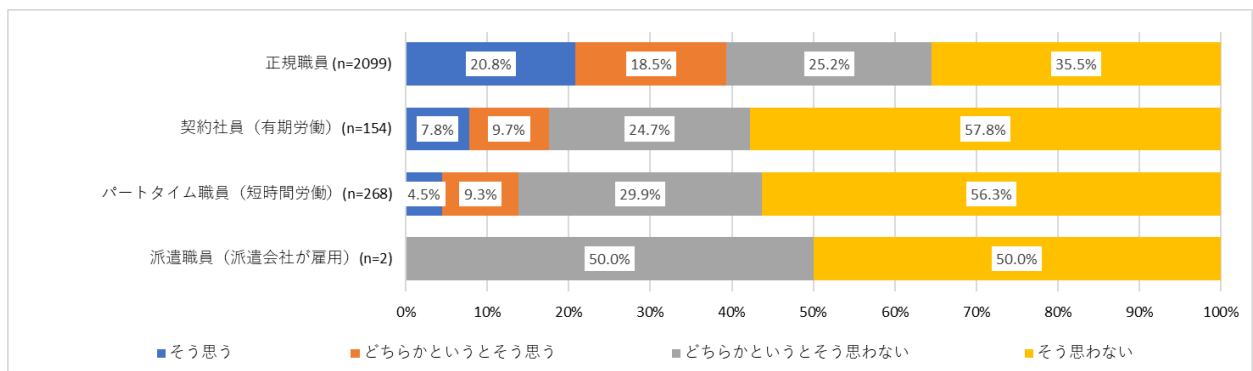
(年齢)



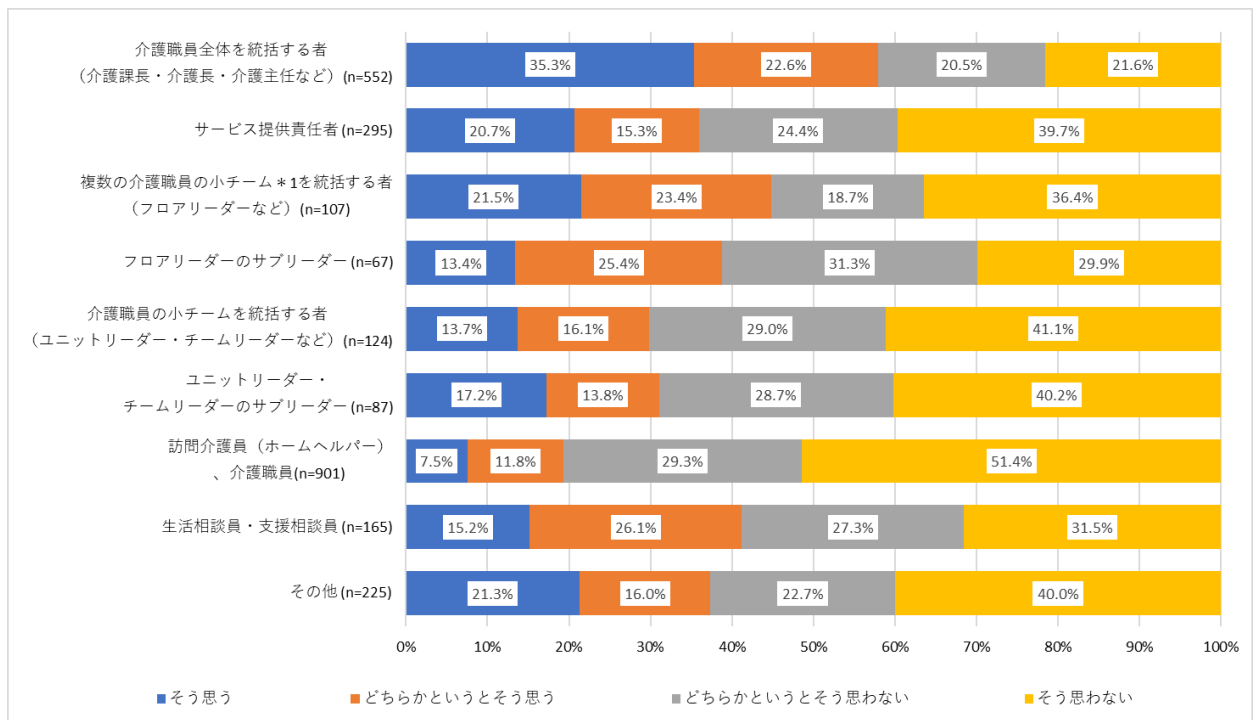
(性別)



(雇用形態)



(主な仕事 (職位))



【4. キャリアイメージについての総括】

- ・年齢で見ると、年齢が高くなるほどキャリアイメージが弱くなる傾向があり、40代以降のキャリアモデルの提示が課題であると考えられる。
- ・性別で見ると、全体的に男性がキャリアイメージを強く持っており、女性のキャリアイメージの強化が課題であると考えられる。
- ・雇用形態で見ると、正社員がキャリアイメージを強く持つ傾向が見られた。
- ・主な仕事（職位）で見ると、全体的に「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員」のキャリアイメージが弱く、訪問介護員のキャリアモデルの提示が課題であると考えられる。

I－2．介護施設・事業所対象調査

1. 介護職のキャリア形成について

(1) 介護職を対象に行う人材育成計画の取組状況

問 5: 貴施設・事業所における、介護職を対象に行う人材育成計画の取組状況を教えてください。

(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸（経営主体、開設年月、従業員数、種別（以降同様））
- ・ 従業員数で特徴的な傾向が見られた

	経営主体	開設年月	従業員数	種別
1. 介護実践者としての育成	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「取り組んでいる」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」、「通所リハビリテーション」、「通所介護」で「取り組んでいる」との回答が少ない。
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「取り組んでいる」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」、「通所リハビリテーション」、「通所介護」で「取り組んでいる」との回答が少ない。
3. 育成・指導ができる人材の育成	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「取り組んでいる」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」、「通所介護」で「取り組んでいる」との回答が少ない。
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「取り組んでいる」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」で「取り組んでいる」との回答が少ない。
5. 介護職のまとめ役の育成	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「取り組んでいる」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」、「通所リハビリテーション」、「通所介護」で「取り組んでいる」との回答が少ない。
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「取り組んでいる」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」で「取り組んでいる」との回答が少ない。

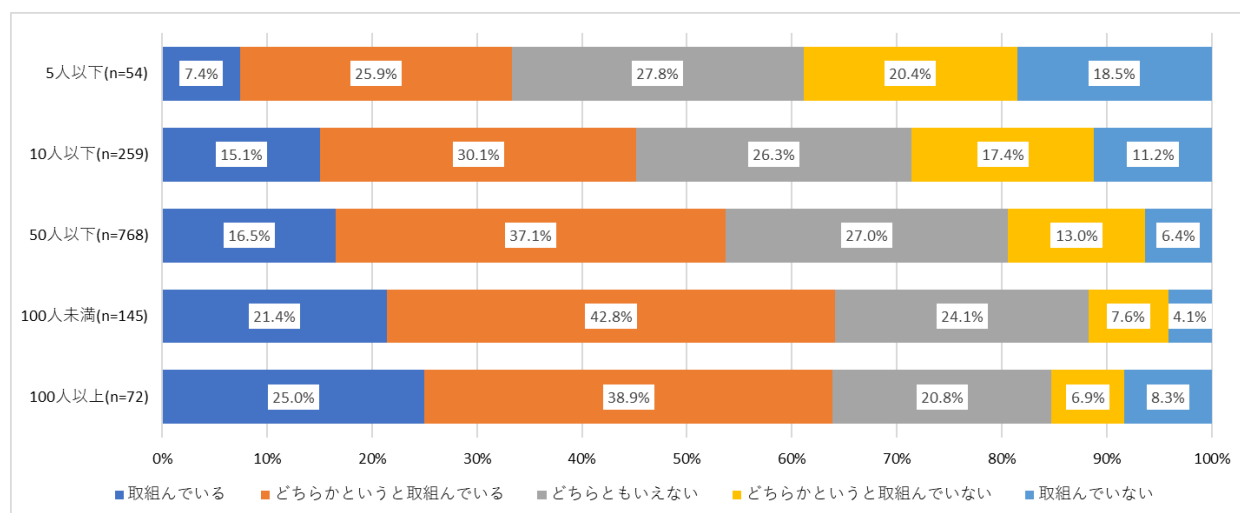
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 介護実践者としての育成

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

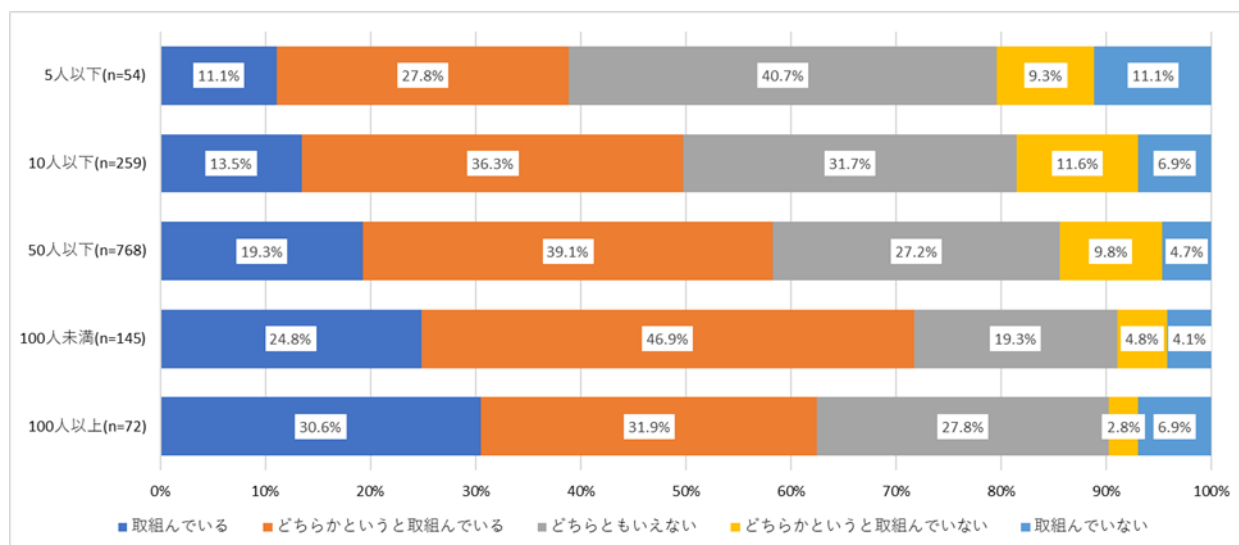
② 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成

(従業員数)



③ 育成・指導ができる人材の育成

(従業員数)

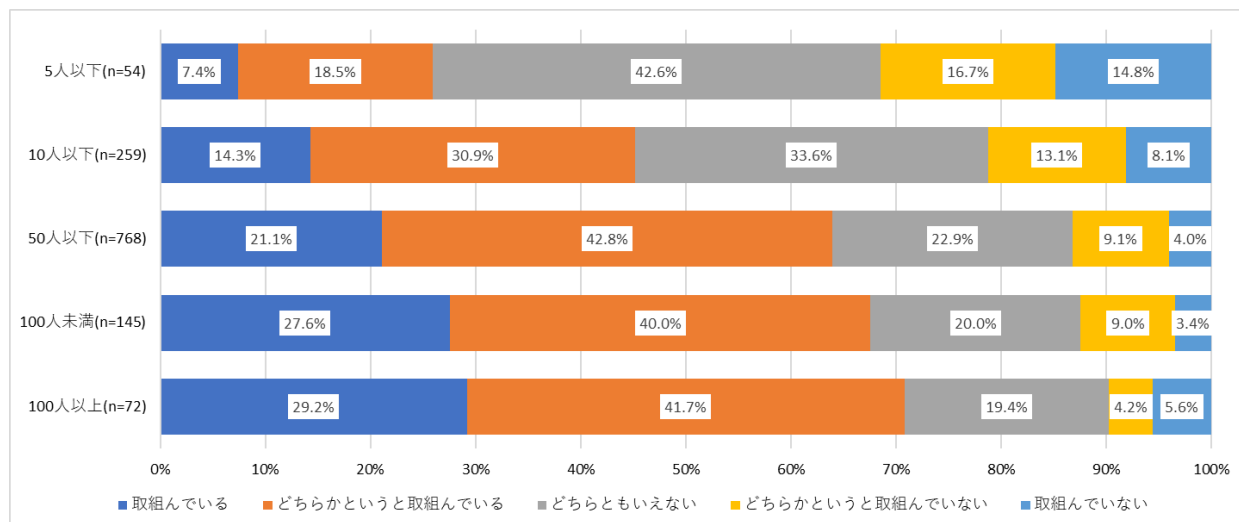


④ 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成

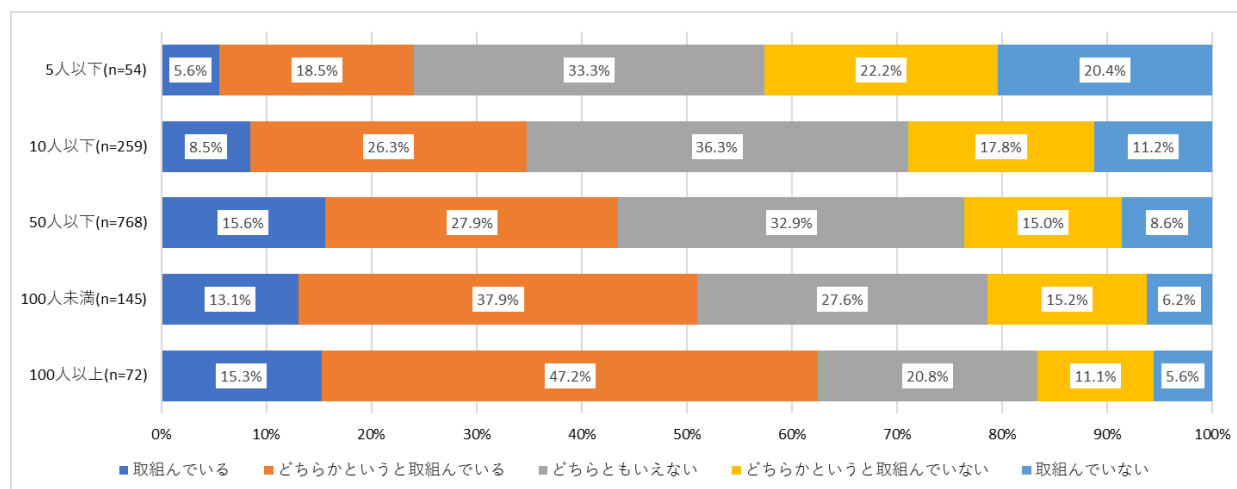
・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

⑤ 介護職のまとめ役の育成

(従業員数)



⑥ 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成 (従業員数)



(2) 人材育成計画における研修の重視度

問 6: 貴施設・事業所では、介護職を対象に行う人材育成計画において、研修をどの程度重視していますか。

(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 従業員数で特徴的な傾向が見られた

	経営主体	開設年月	従業員数	種別
1. 介護実践者としての育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「重視している」との回答が多い。	「通所リハビリテーション」、「通所介護」で「重視している」との回答が少ない。
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「重視している」との回答が多い。	「通所リハビリテーション」、「通所介護」で「重視している」との回答が少ない。
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「重視している」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」、「通所リハビリテーション」、「通所介護」で「取り組んでいる」との回答が少ない。
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「重視している」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」、「通所リハビリテーション」、「通所介護」で「取り組んでいる」との回答が少ない。
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「重視している」との回答が多い。	「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」で「取り組んでいる」との回答が多い。
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「重視している」との回答が多い。	「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」、「特定施設入居者生活介護」で「取り組んでいる」との回答が多い。

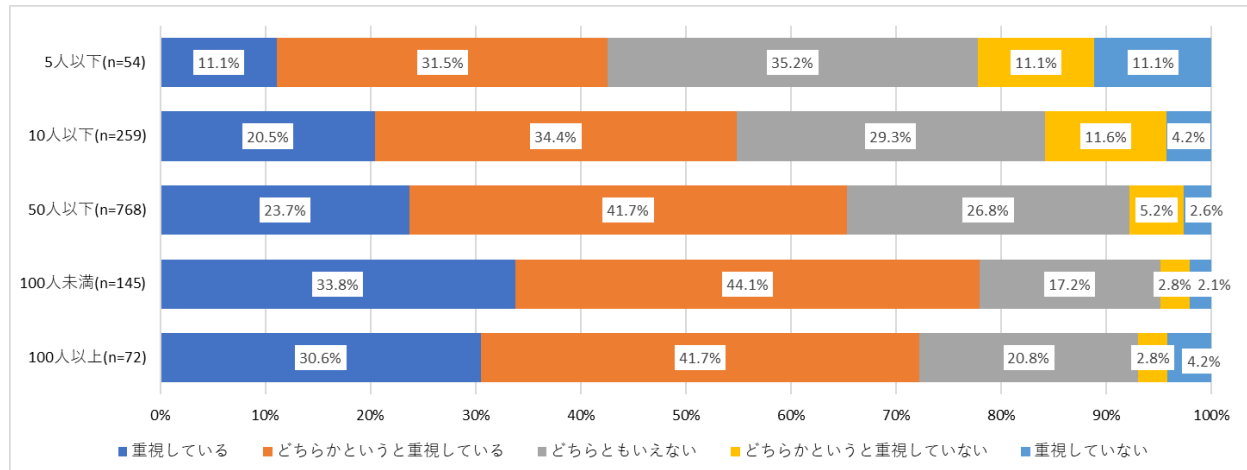
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 介護実践者としての育成を目的とした研修

・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

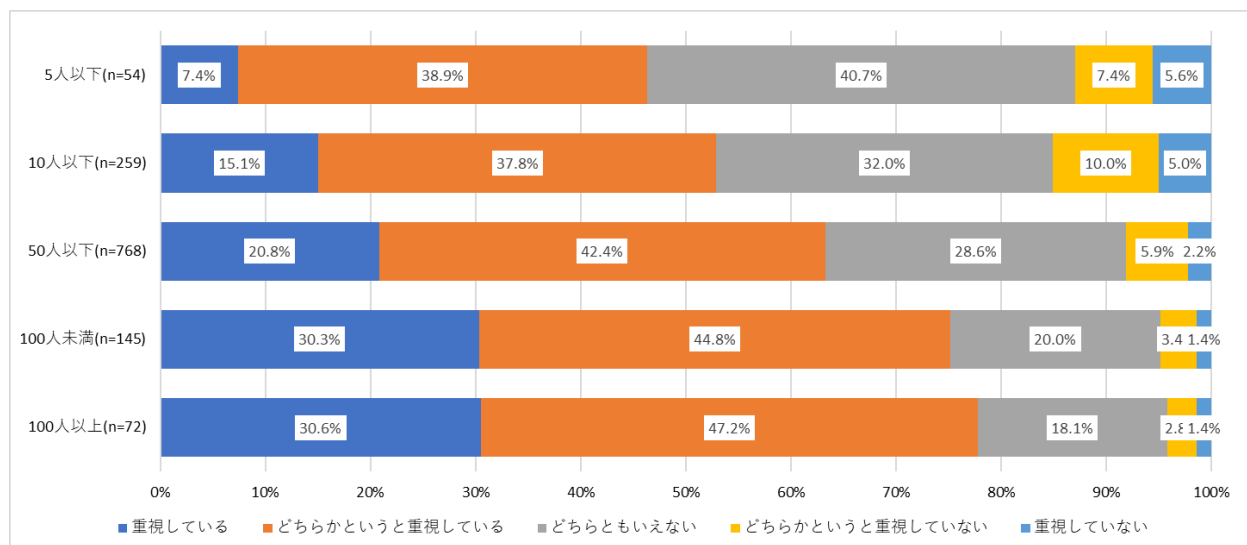
② 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修

(従業員数)

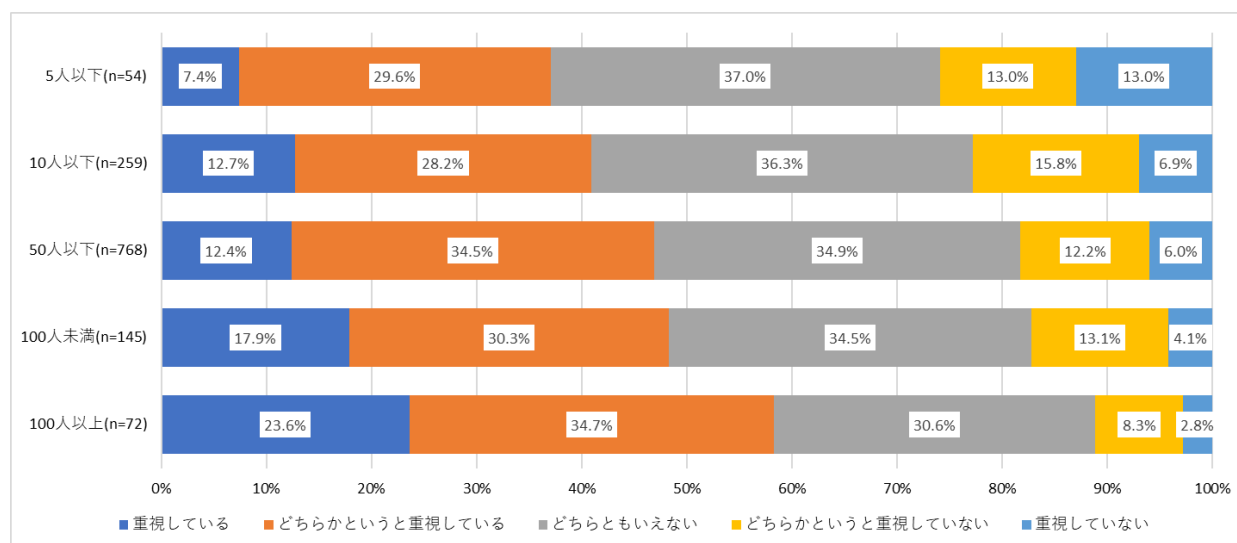


③ 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修

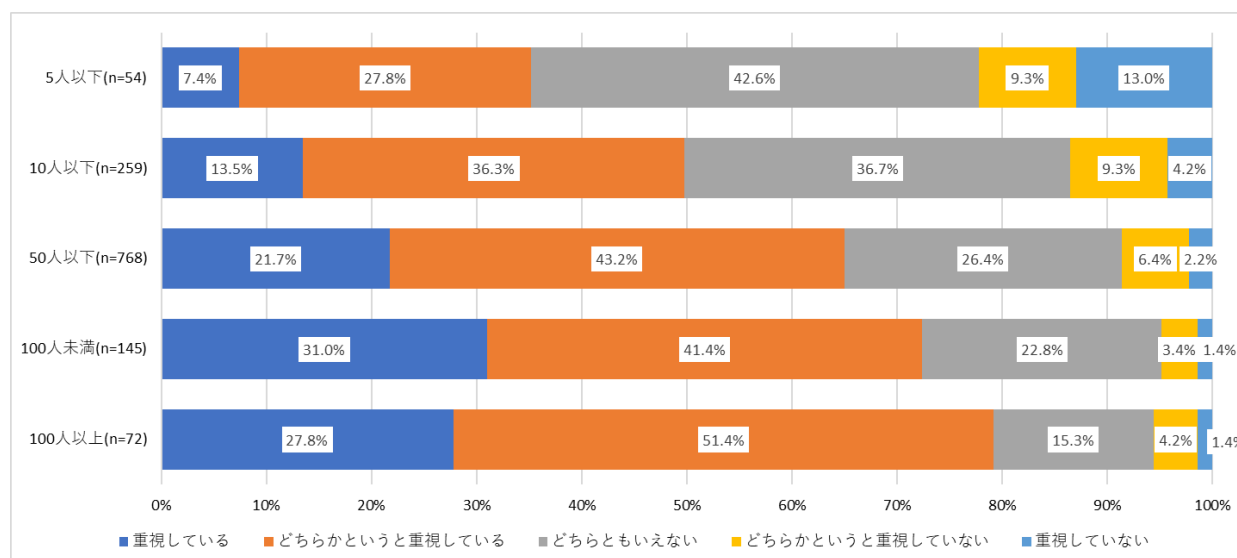
(従業員数)



④ 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修
(従業員数)



⑤ 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修
(従業員数)



⑥ 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修

・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

(3) 人材育成計画における研修の活用

問 7: 貴施設・事業所では、介護職を対象に行う人材育成計画において、研修をどのように活用していますか。

(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 従業員数で特徴的な傾向が見られた

	経営主体	開設年月	従業員数	種別
1. 介護実践者としての育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「計画的に取り組んでいる」との回答が多い。	「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」で「計画的に取り組んでいる」との回答が多い。
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	開設からの年月が少ないと「計画的に取り組んでいる」との回答が少ない。	規模が大きいほど「計画的に取り組んでいる」との回答が多い。	「通所リハビリテーション」、「通所介護」で「計画的に取り組んでいる」との回答が少なく、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」で「計画的に取り組んでいる」との回答が多い。
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「計画的に取り組んでいる」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」、「通所リハビリテーション」、「通所介護」で「計画的に取り組んでいる」との回答が少なく、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」で「計画的に取り組んでいる」との回答が多い。
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」で「計画的に取り組んでいる」との回答が多い。
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	開設からの年数がたっているほど「計画的に取り組んでいる」との回答が多い。	規模が大きいほど「計画的に取り組んでいる」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」、「通所介護」で「計画的に取り組んでいる」との回答が少なく、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」で「計画的に取り組んでいる」との回答が多い。
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「計画的に取り組んでいる」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」、で「計画的に取り組んでいる」との回答が少なく、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」で「計画的に取り組んでいる」との回答が多い。

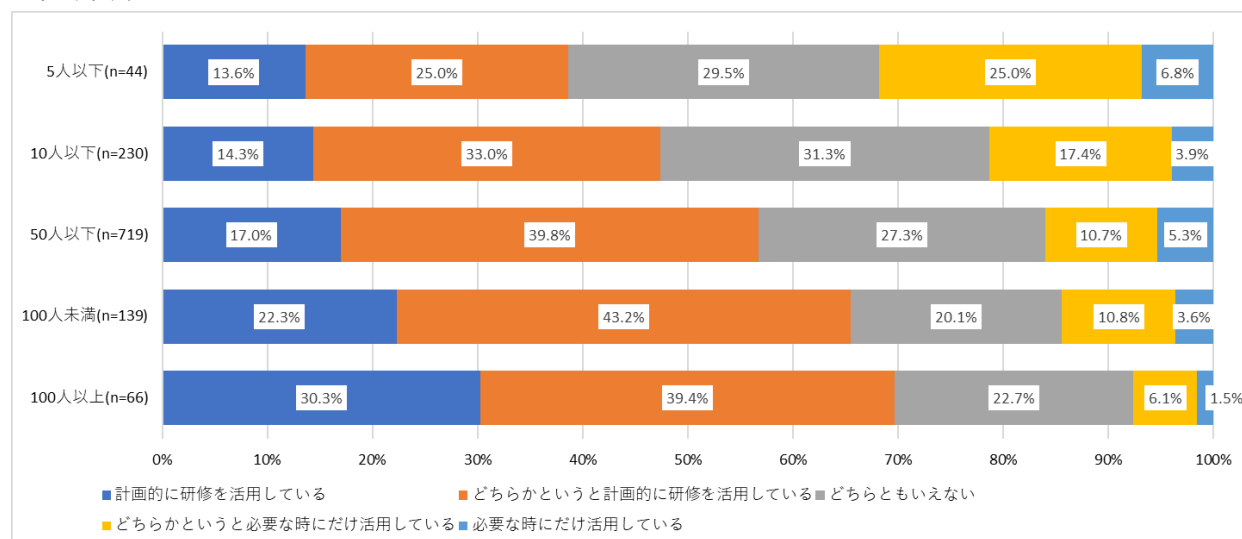
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 介護実践者としての育成を目的とした研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

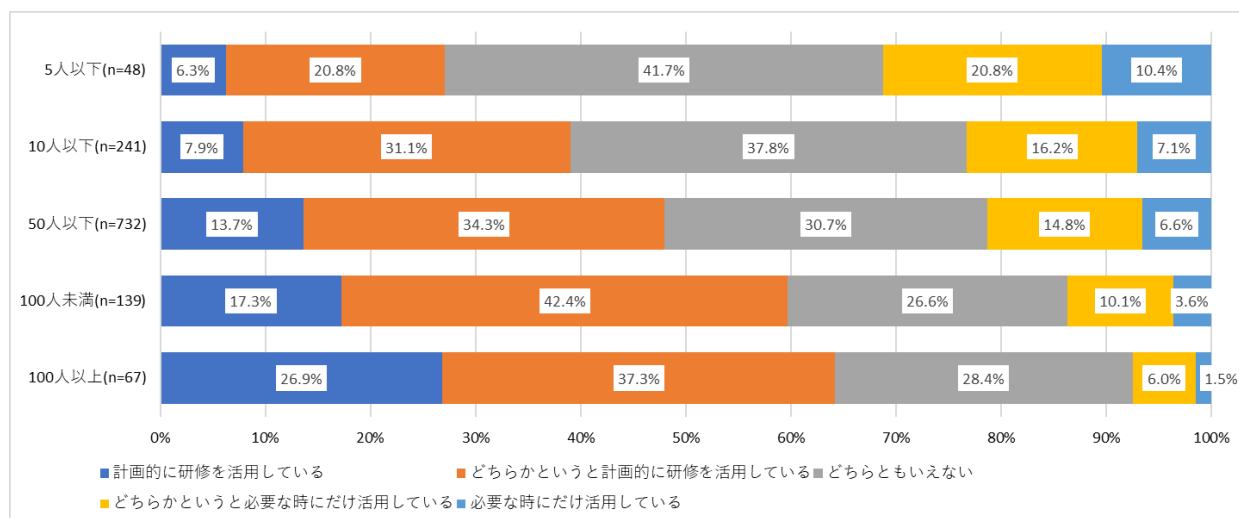
② 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修

(従業員数)



③ 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修

(従業員数)

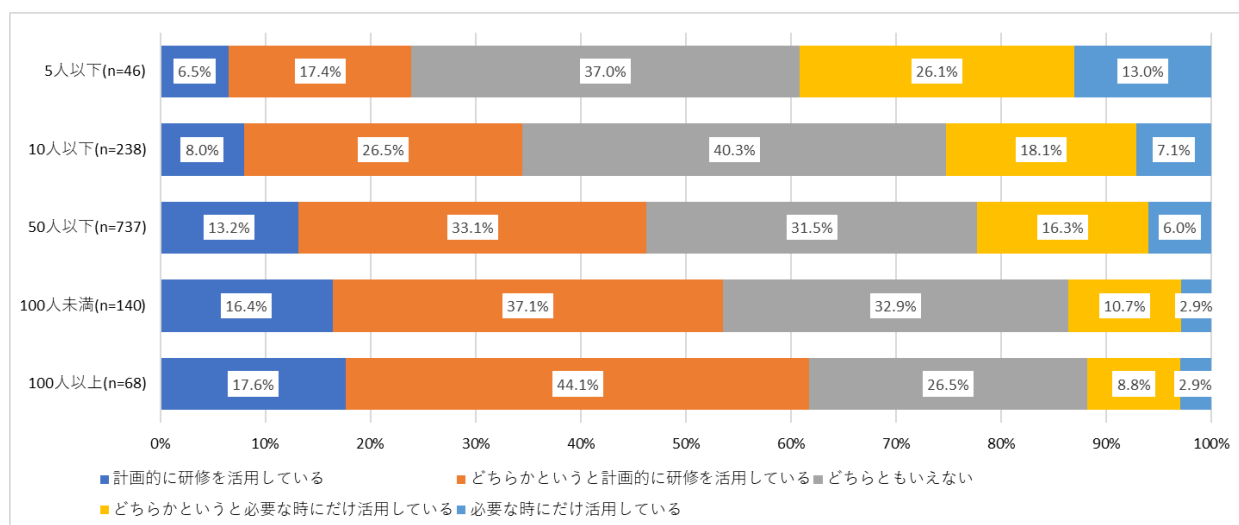


④ 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修

・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

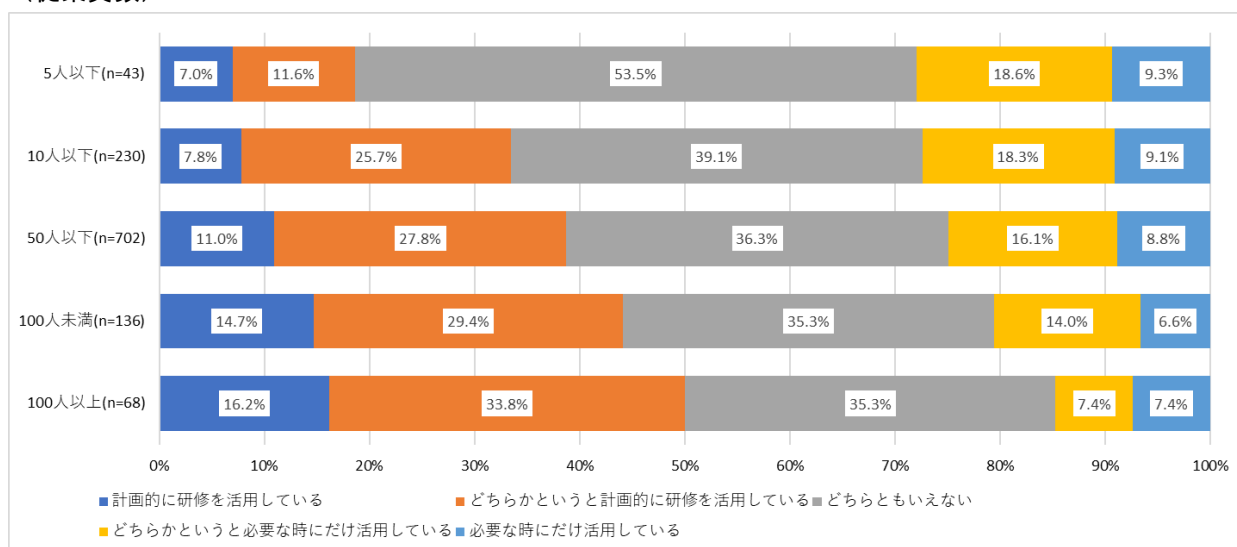
⑤ 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修

(従業員数)



⑥ 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修

(従業員数)



(4) 人材育成計画における研修の活用場面

問 8: 貴施設・事業所では、介護職を対象に行う人材育成計画において、研修をどのような場面で活用していますか。

(クロス集計の全体傾向)

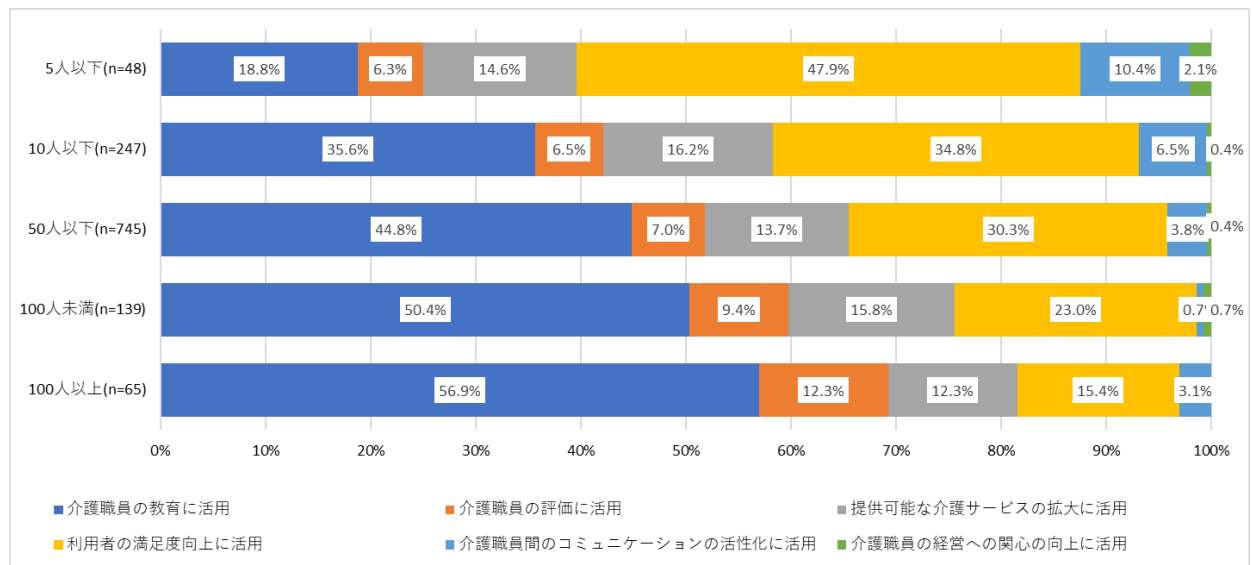
- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
- ・ 従業員数で多少の傾向は見られたものの、あまり特徴的な傾向は見られない

	経営主体	開設年月	従業員数	種別
1. 介護実践者としての育成を目的とした研修	設問・評価軸ともに傾向を表すものではないため、言及するパターンが多く、記述が困難	傾向なし	規模が大きいほど「介護職員の教育に活用」との回答が多くなり「利用者の満足度向上」との回答が少なくなる。	「通所介護」で「介護職員の教育に活用」との回答が少なく「利用者の満足度向上」との回答が多い。 ※設問・評価軸ともに傾向を表すものではないため、言及するパターンが多く、記述が困難
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修	設問・評価軸ともに傾向を表すものではないため、言及するパターンが多く、記述が困難	傾向なし	「100人以上」で「介護職員の教育に活用」との回答が多くなり「利用者の満足度向上」との回答が少なくなる。	「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」で「介護職員の評価に活用」との回答が多い。 ※設問・評価軸ともに傾向を表すものではないため、言及するパターンが多く、記述が困難
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修	設問・評価軸ともに傾向を表すものではないため、言及するパターンが多く、記述が困難	傾向なし	規模が大きいほど「介護職員の教育に活用」との回答が多くなり「利用者の満足度向上」との回答が少なくなる。	設問・評価軸ともに傾向を表すものではないため、言及するパターンが多く、記述が困難
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修	設問・評価軸ともに傾向を表すものではないため、言及するパターンが多く、記述が困難	傾向なし	規模が大きいほど「介護職員の教育に活用」との回答が多くなり「利用者の満足度向上」との回答が少なくなる。	「介護療養型医療施設、介護医療院」で「提供可能な介護サービスの拡大に活用」との回答が多い。 ※設問・評価軸ともに傾向を表すものではないため、言及するパターンが多く、記述が困難
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修	設問・評価軸ともに傾向を表すものではないため、言及するパターンが多く、記述が困難	傾向なし	規模が大きいほど「介護職員の教育に活用」との回答が多くなり「利用者の満足度向上」との回答が少なくなる。	「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」で「介護職員の評価に活用」との回答が多い。 ※設問・評価軸ともに傾向を表すものではないため、言及するパターンが多く、記述が困難
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修	設問・評価軸ともに傾向を表すものではないため、言及するパターンが多く、記述が困難	傾向なし	規模が大きいほど「介護職員の教育に活用」との回答が多くなり「利用者の満足度向上」との回答が少なくなる。	「通所リハビリテーション」、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」で「介護職員の経営への関心の向上に活用」との回答が少ない。 ※設問・評価軸ともに傾向を表すものではないため、言及するパターンが多く、記述が困難

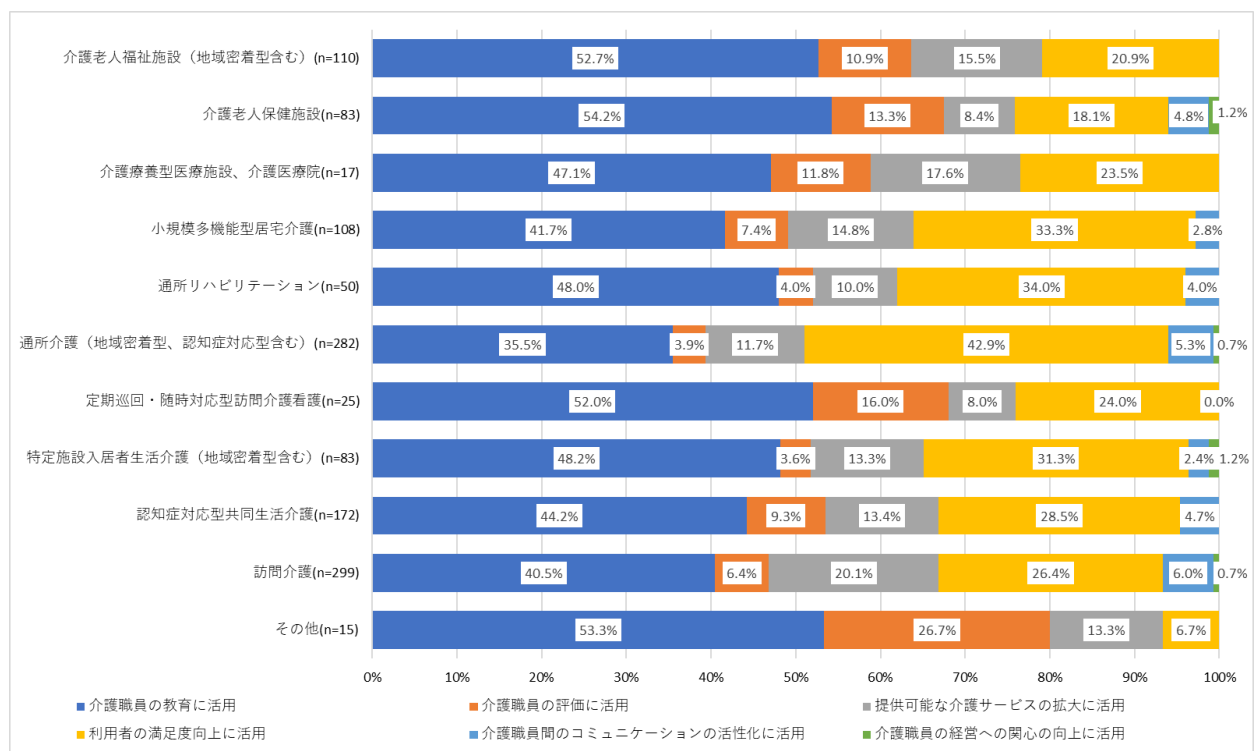
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 介護実践者としての育成を目的とした研修

(従業員数)



(種別)

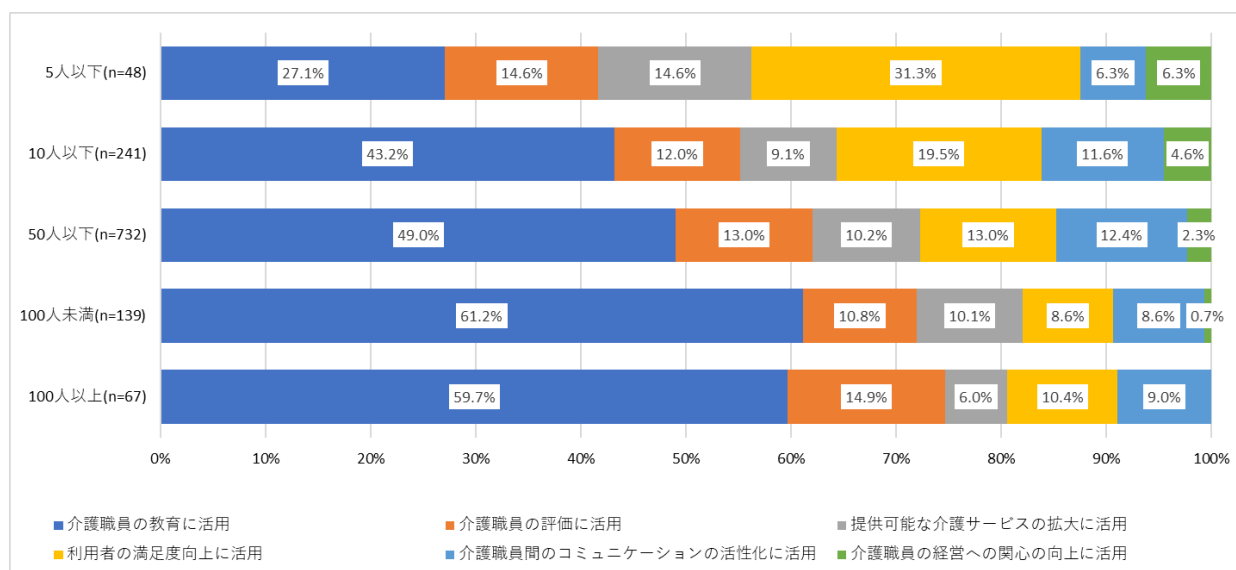


② 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

③ 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修

(従業員数)



④ 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

⑤ 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

⑥ 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

(5) 研修の前後での助言や振り返り

問 9: 貴施設・事業所では、研修の前後で助言や振り返りの機会を設けていますか。

(クロス集計の全体傾向)

・ 下記の項目でクロス集計を行った ・ 基本分析軸 ・ 特に特徴的な傾向は見られない				
	経営主体	開設年月	従業員数	種別
1. 介護実践者としての育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「介護療養型医療施設、介護医療院」、「通所介護」で機会を設けることが少ない。
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「介護療養型医療施設、介護医療院」で機会を設けることが少ない。
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「介護療養型医療施設、介護医療院」で機会を設けることが少ない。
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「介護療養型医療施設、介護医療院」、「通所介護」で機会を設けることが少ない。
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「介護療養型医療施設、介護医療院」で機会を設けることが少ない。

(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 介護実践者としての育成を目的とした研修

・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

② 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修

・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

③ 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修

・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

④ 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修

・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

⑤ 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修

・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

⑥ 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修

・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

(6) 研修内容の現場実践

問 10: 貴施設・事業所では、介護職の育成研修参加者は、研修を受けた内容を、介護の現場で実践できていますか。

(クロス集計の全体傾向)

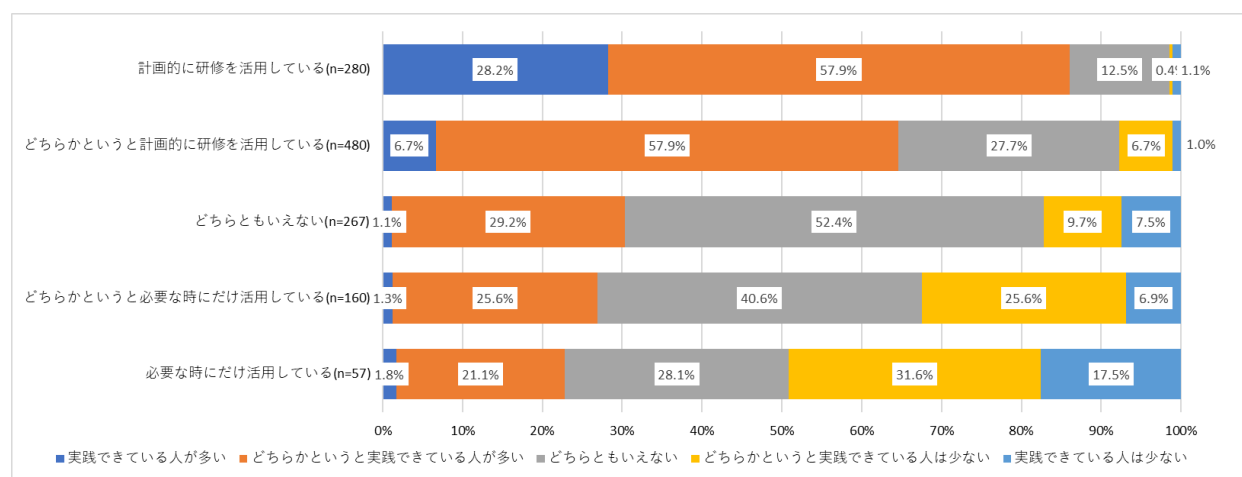
- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 研修の活用
 - ・ 助言・振り返り
- ・ 研修の活用、助言・振り返りで特徴的な傾向が見られた

	経営主体	開設年月	従業員数	種別	研修の活用	助言・振り返り
1. 介護実践者としての育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」の実践度が高い。	計画的に研修を活用しているほど実践度が高い。	受講前後に機会を設けると実践度が高い。
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「介護療養型医療施設、介護医療院」の実践度が低い。	計画的に研修を活用しているほど実践度が高い。	受講前後に機会を設けると実践度が高い。
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど実践度が高い	「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」の実践度が高い。	計画的に研修を活用しているほど実践度が高い。	受講前後に機会を設けると実践度が高い。
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」の実践度が高い。	計画的に研修を活用しているほど実践度が高い。	受講前後に機会を設けると実践度が高い。
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど実践度が高い	「介護療養型医療施設、介護医療院」の実践度が低い。	計画的に研修を活用しているほど実践度が高い。	受講前後に機会を設けると実践度が高い。
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど実践度が高い	「介護療養型医療施設、介護医療院」の実践度が低く、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」の実践度が高い。	計画的に研修を活用しているほど実践度が高い。	受講前後に機会を設けると実践度が高い。

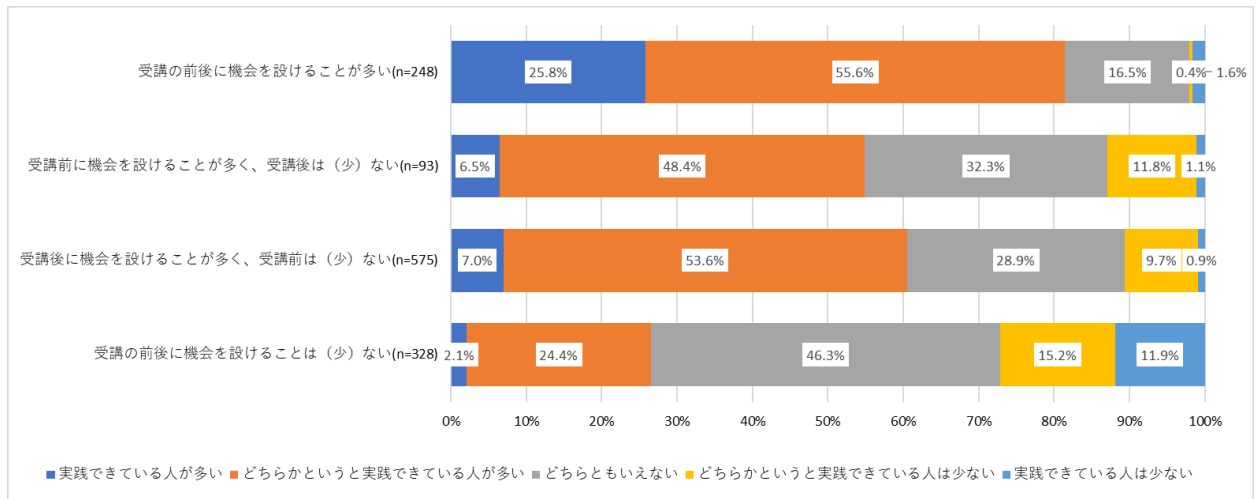
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 介護実践者としての育成を目的とした研修

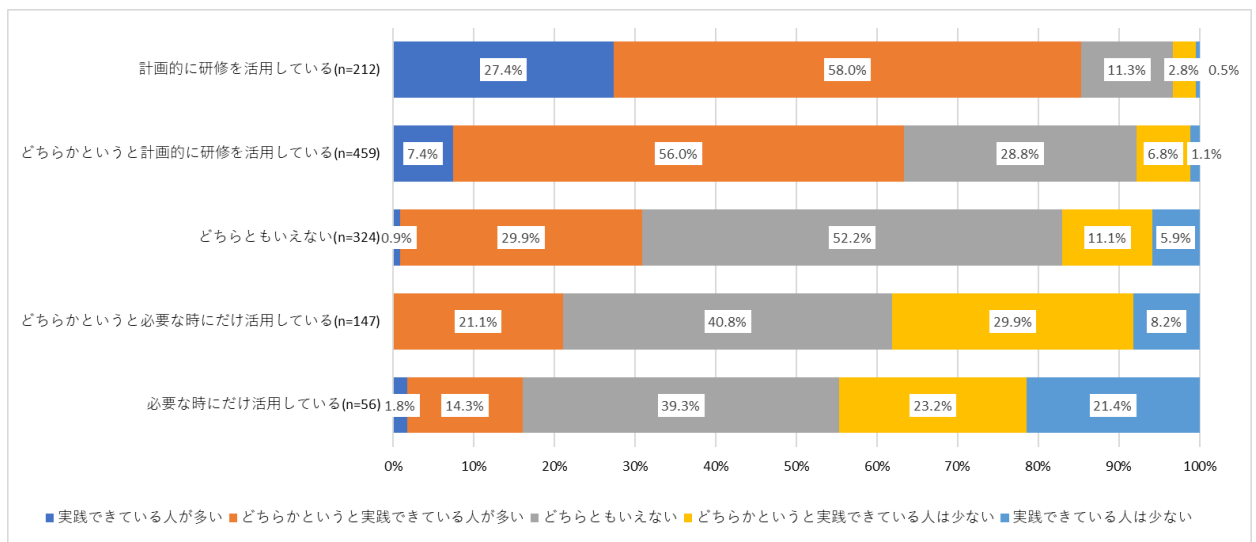
(研修の活用)



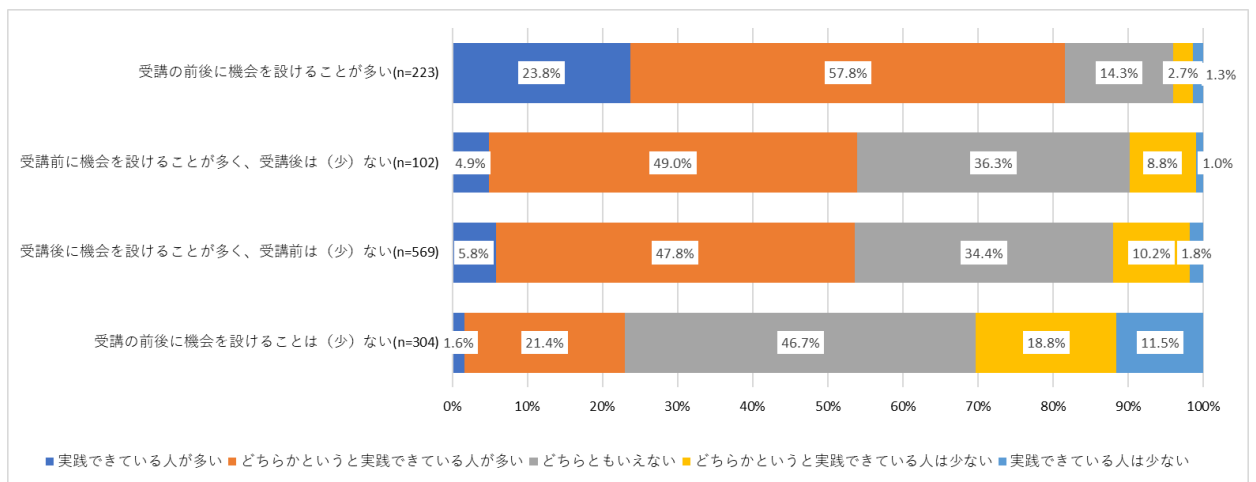
(助言・振り返り)



② 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修
(研修の活用)

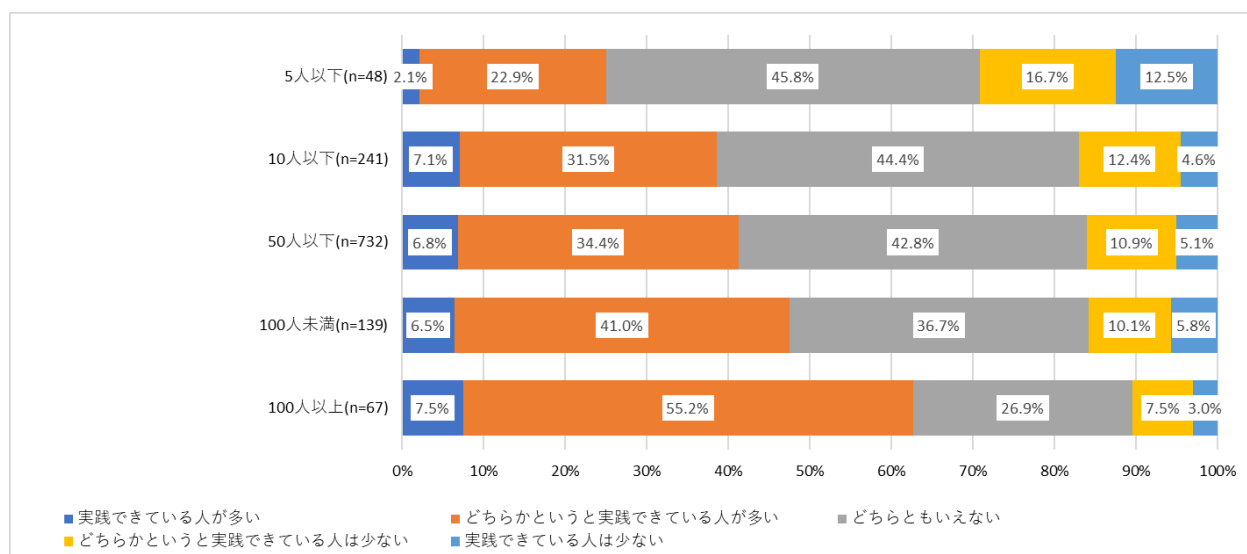


(助言・振り返り)

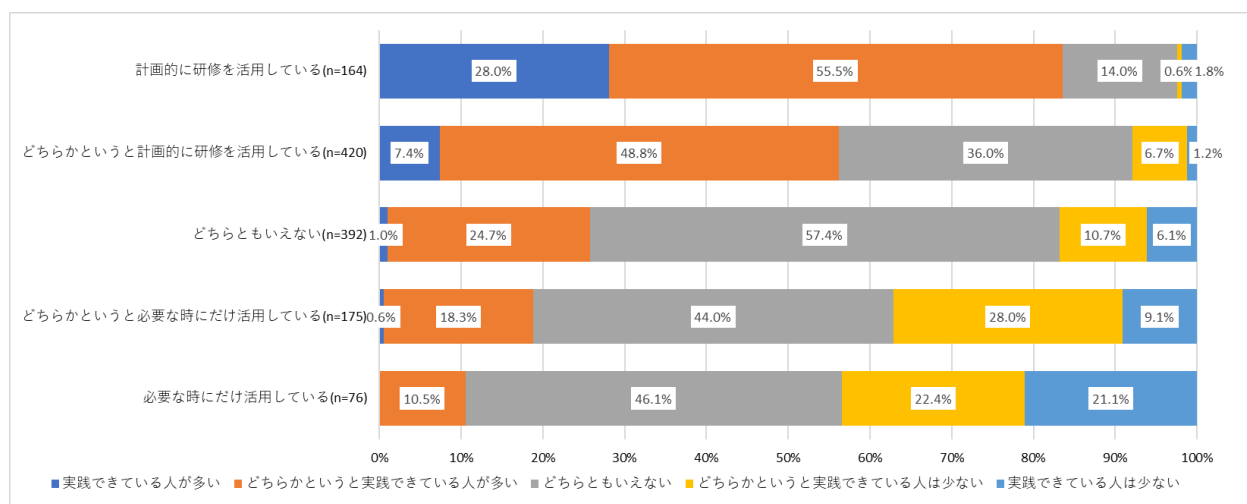


③ 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修

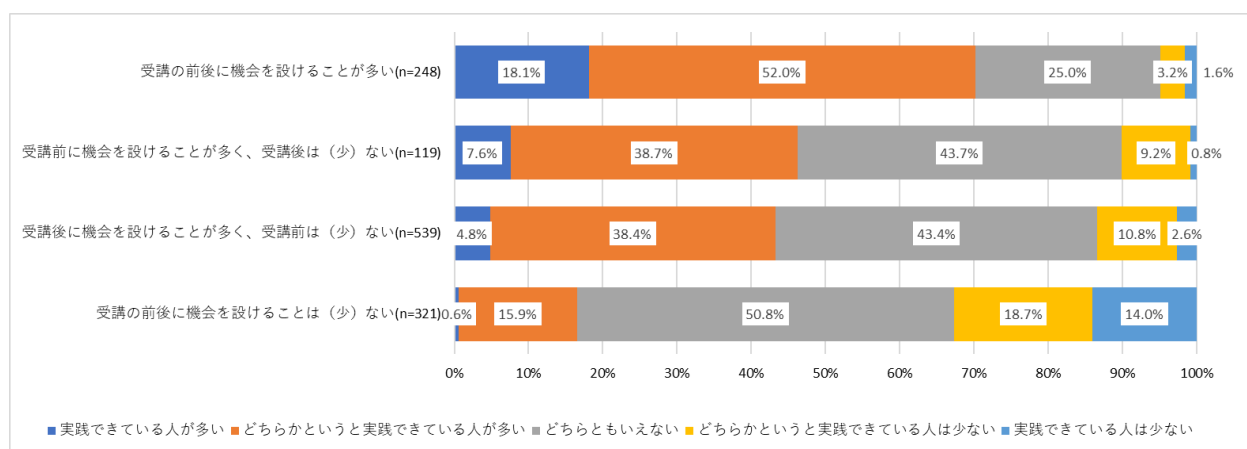
(従業員数)



(研修の活用)

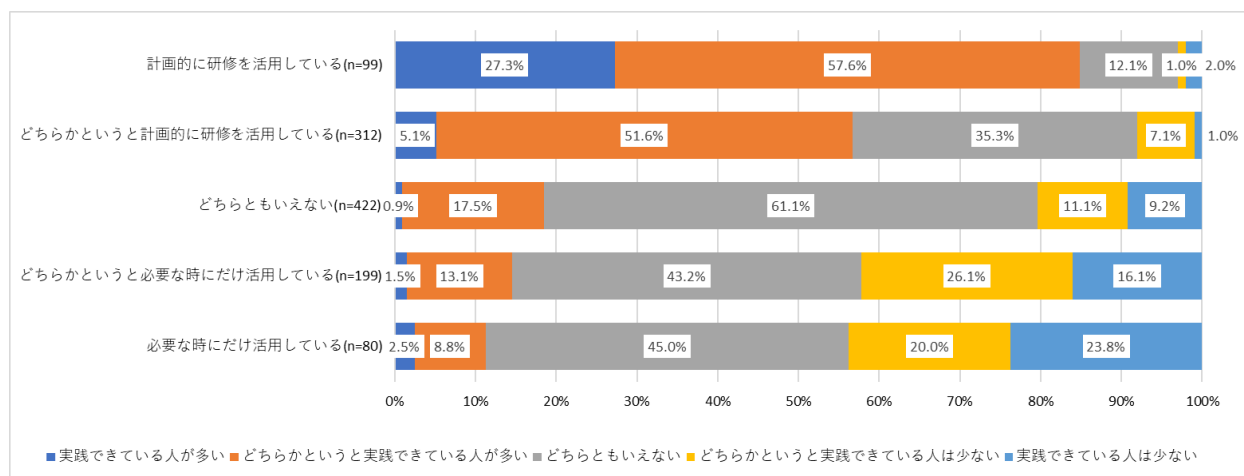


(助言・振り返り)

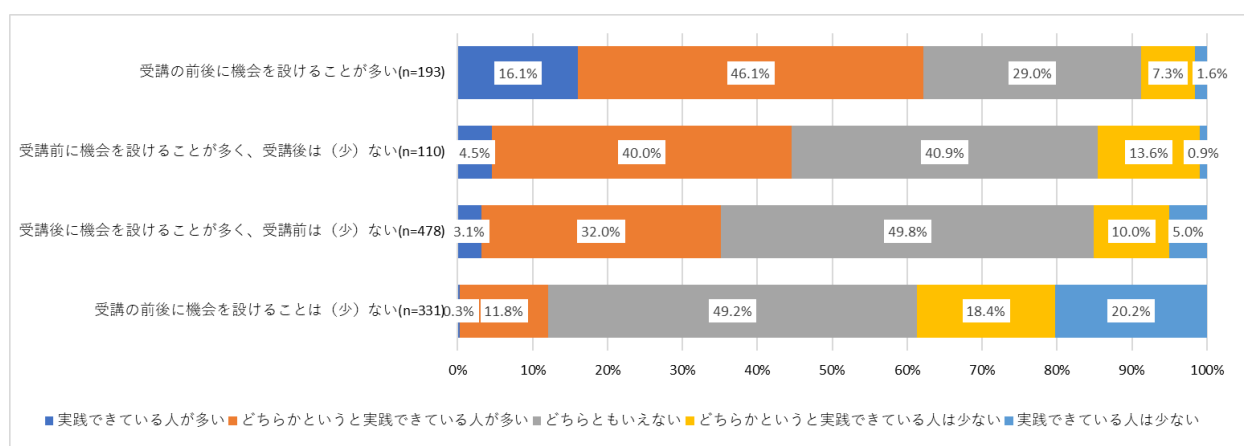


④ 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修

(研修の活用)

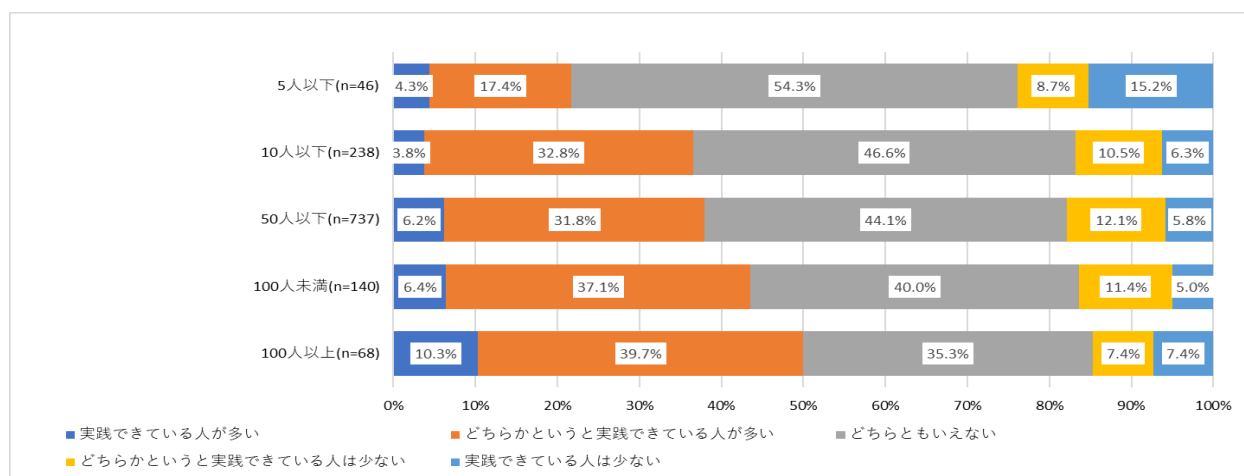


(助言・振り返り)

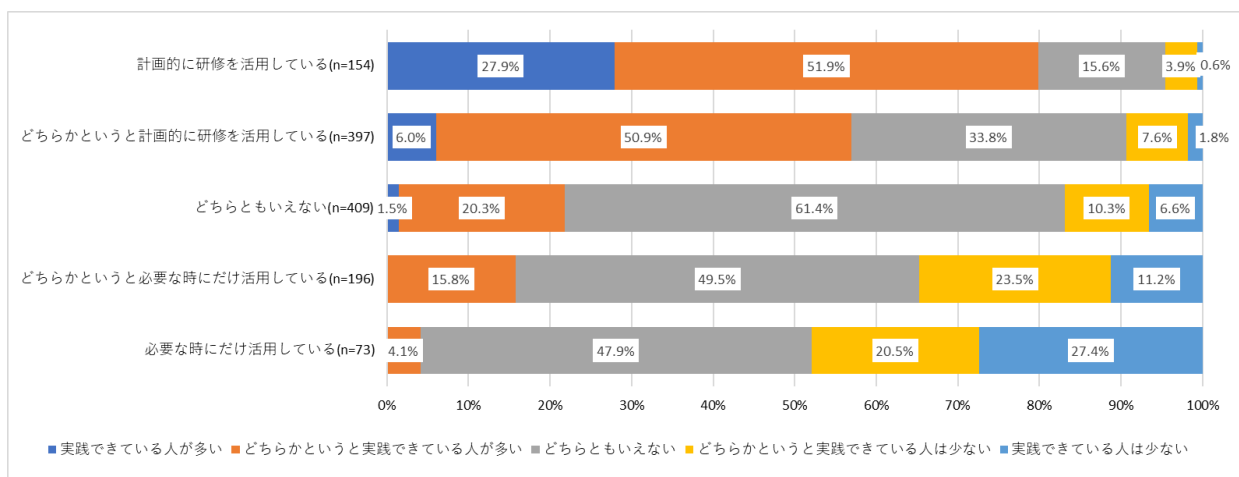


⑤ 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修

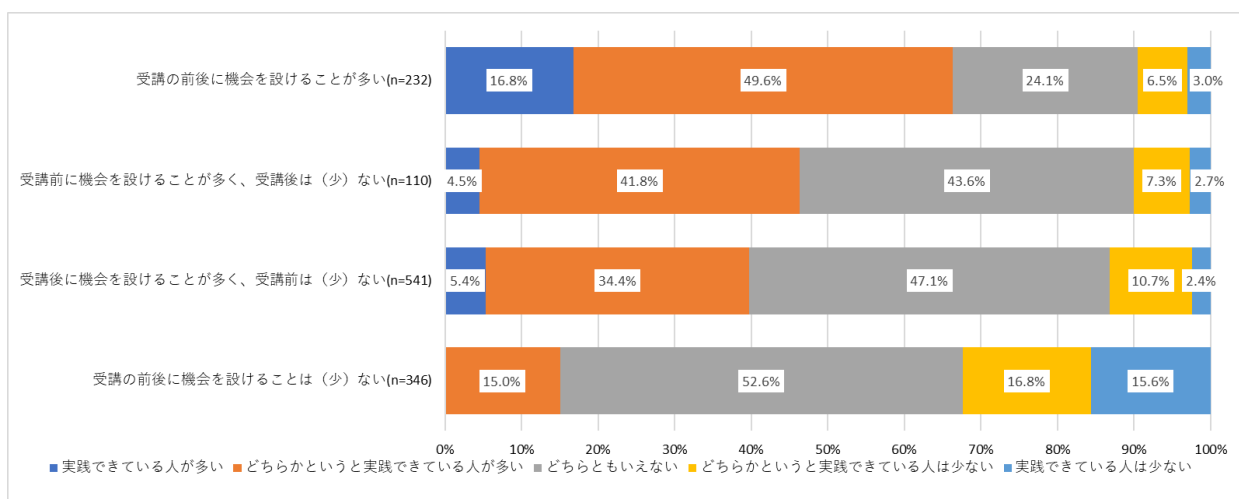
(従業員数)



(研修の活用)

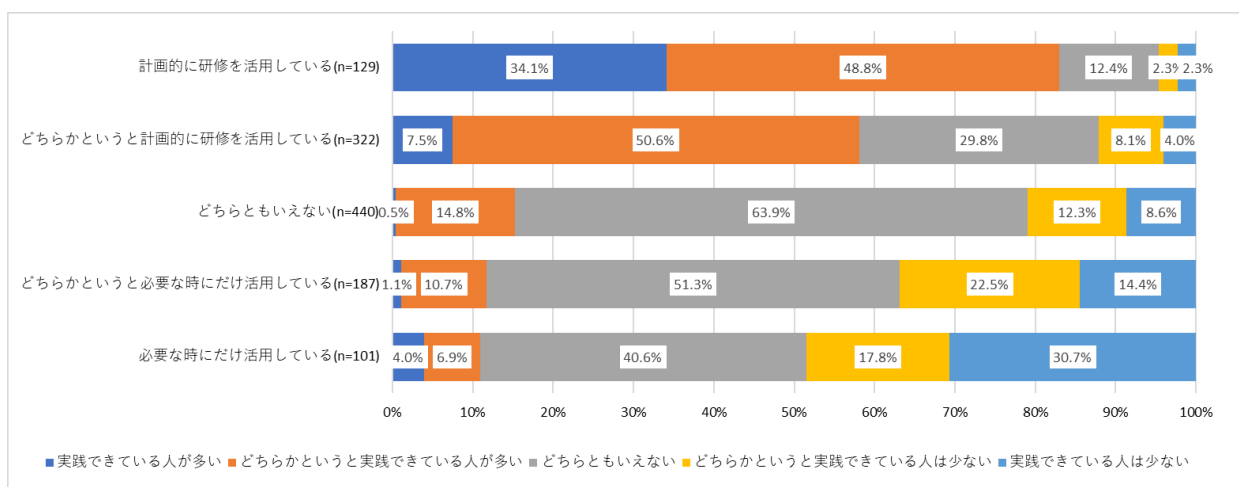


(助言・振り返り)

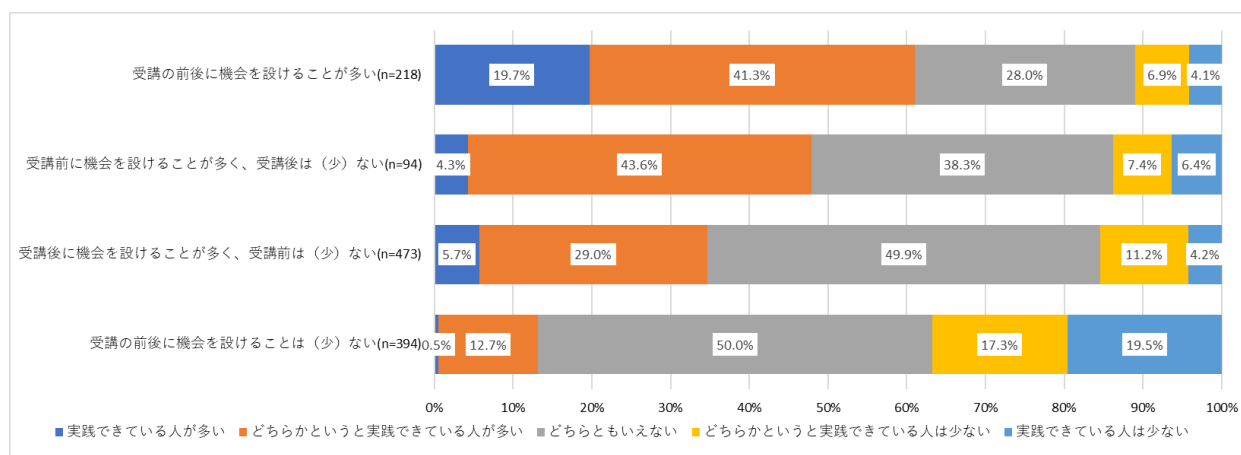


⑥ 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修

(研修の活用)



(助言・振り返り)



(7) 職場等に対する貢献度

問 11. 介護職が育成研修に参加したことで、職場等に対する貢献度に変化はありましたか。(それぞれ最も当てはまるものを1つ選択)

(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 研修の活用
 - ・ 助言・振り返り
 - ・ 介護現場での実践
- ・ 研修の活用、助言・振り返り、介護現場での実践で特徴的な傾向が見られた

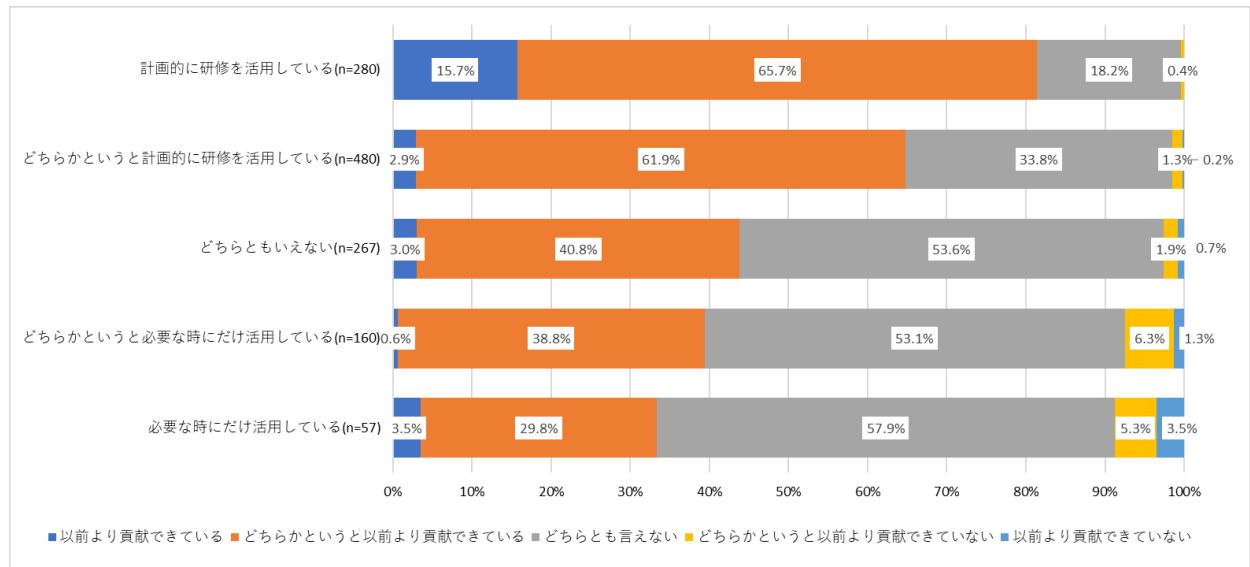
	経営主体	開設年月	従業員数	種別
1. 利用者に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「介護療養型医療施設、介護医療院」の「貢献できている」との回答が少ない。
2. 家族に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「介護療養型医療施設、介護医療院」の「貢献できている」との回答が少ない。
3. 同僚や部下に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「貢献できている」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」の「貢献できている」との回答が少ない。
4. 上司に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「介護療養型医療施設、介護医療院」の「貢献できている」との回答が少ない。
5. 経営に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	100人以上で「貢献できている」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」の「貢献できている」との回答が少なく、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」の「貢献できている」との回答が多い。
6. 連携先や地域に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	100人以上で「貢献できている」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」の「貢献できている」との回答が少ない。
7. 1～6を総合して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「介護療養型医療施設、介護医療院」の「貢献できている」との回答が少ない。

[illegible][illegible][illegible]

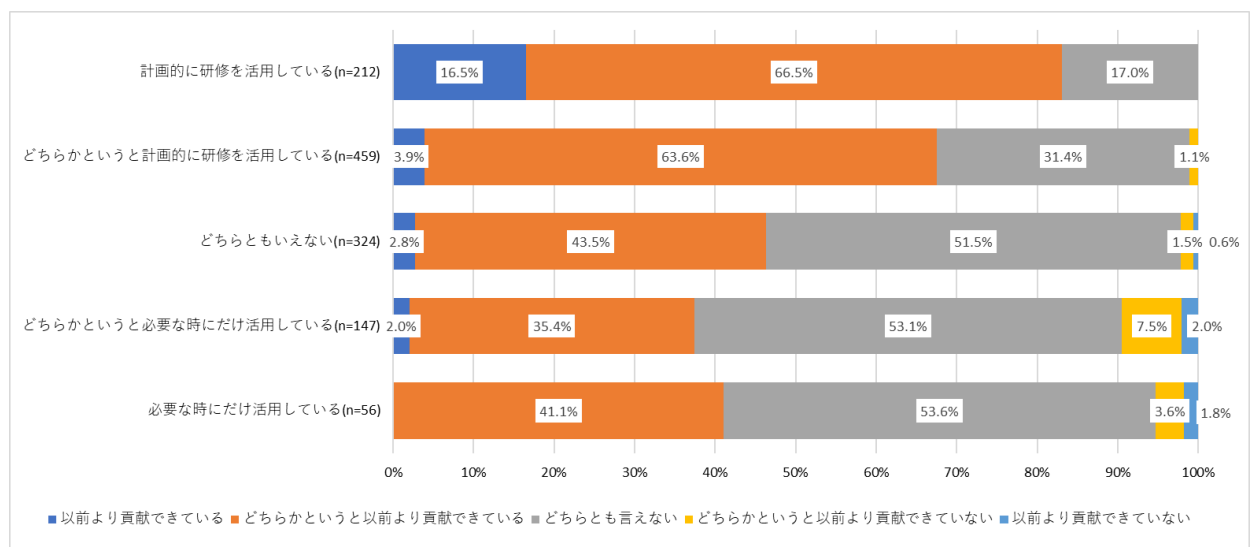
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

※職場等に対する貢献度の項目について、同様の傾向が見られたため、ここでは貢献度の総合評価「1～6を総合して」について示す。

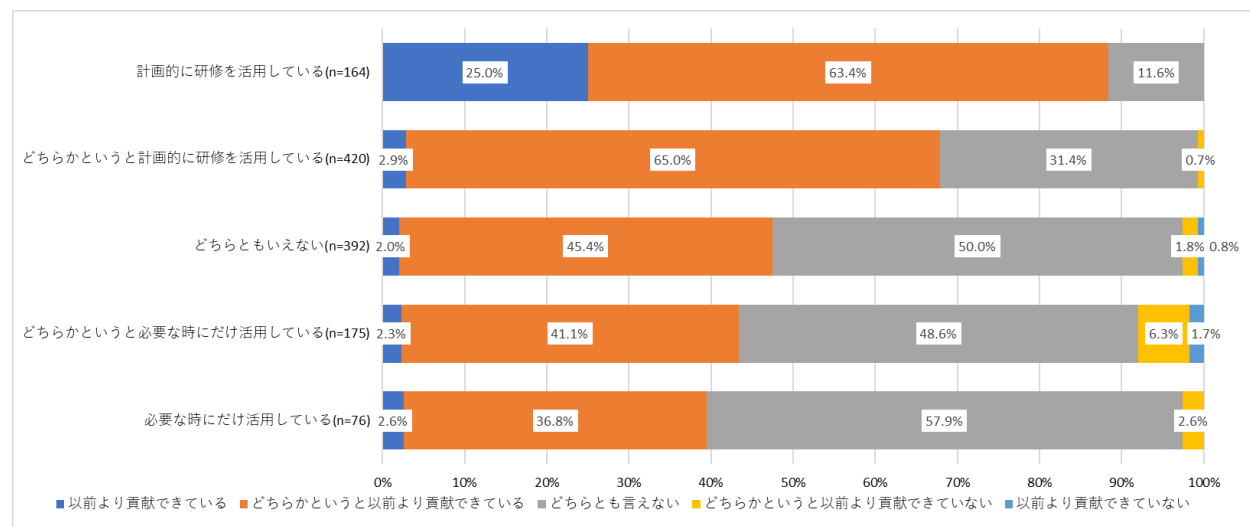
(研修の活用(介護実践))



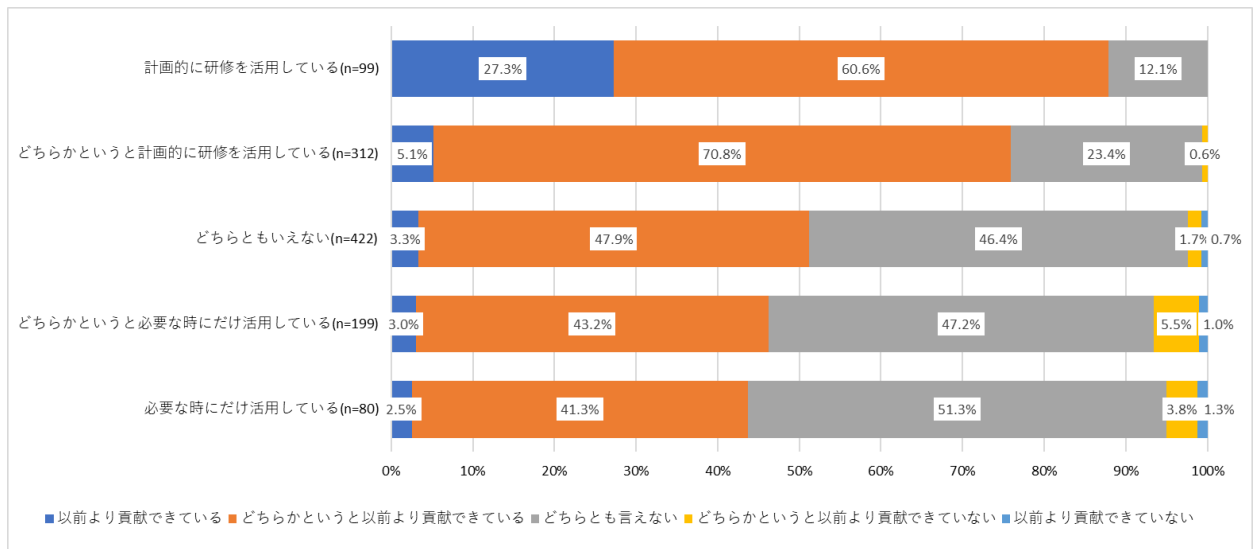
(研修の活用(特定スキル))



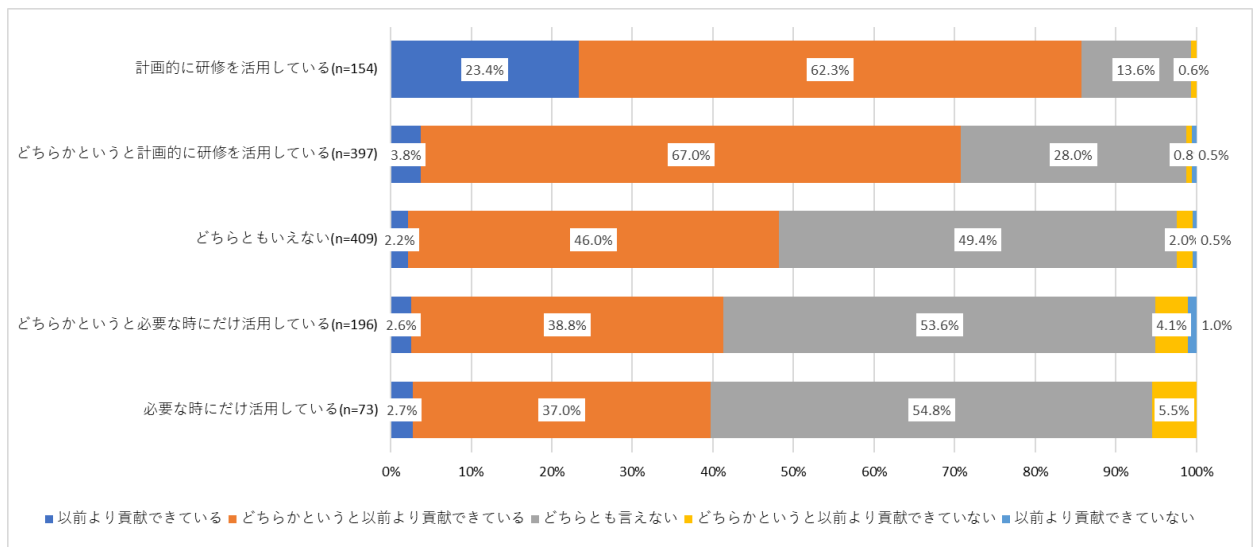
(研修の活用(育成・指導))



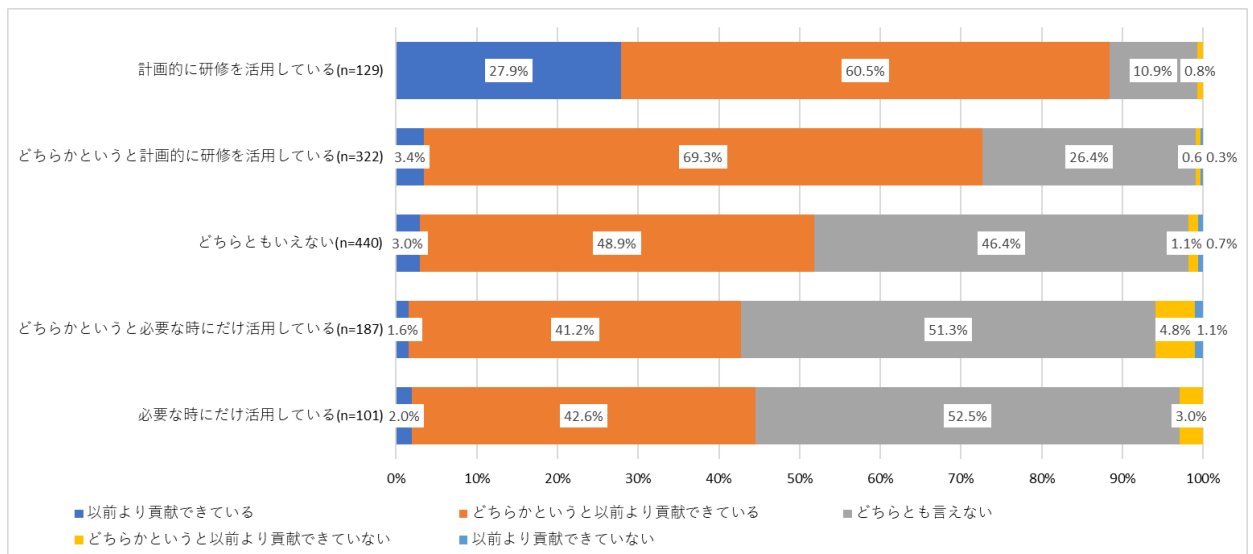
（研修の活用（人材育成））



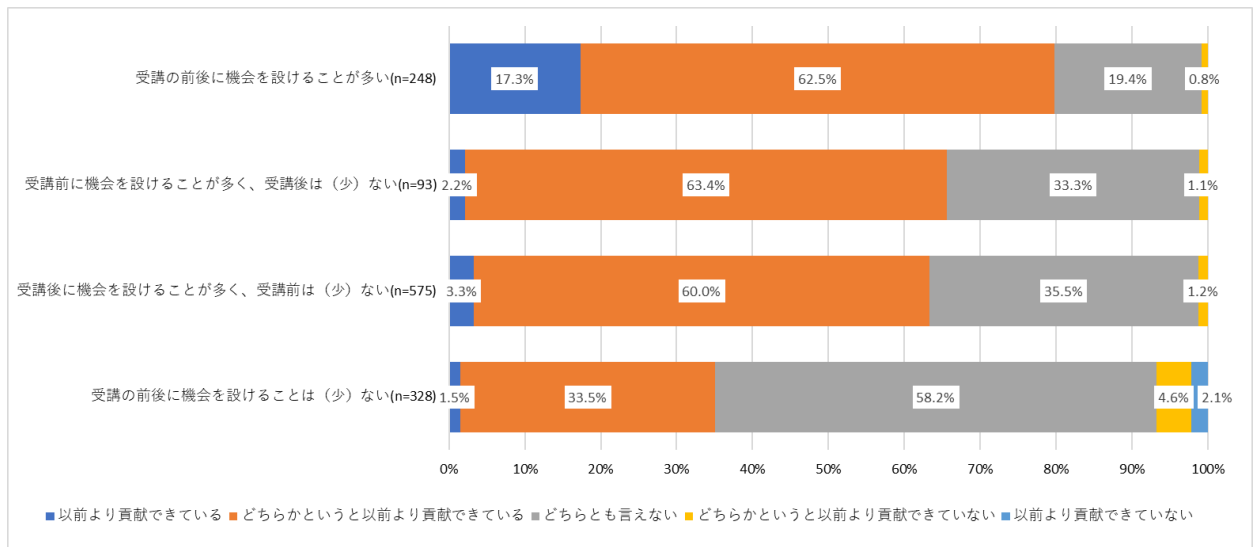
（研修の活用（介護職のまとめ役））



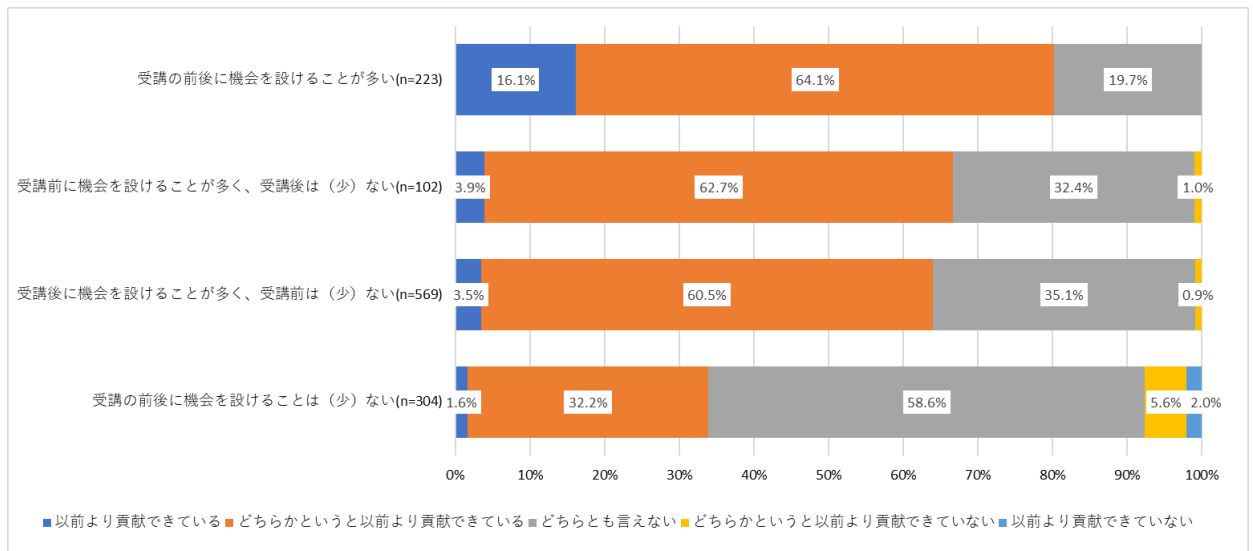
（研修の活用（マネジメント））



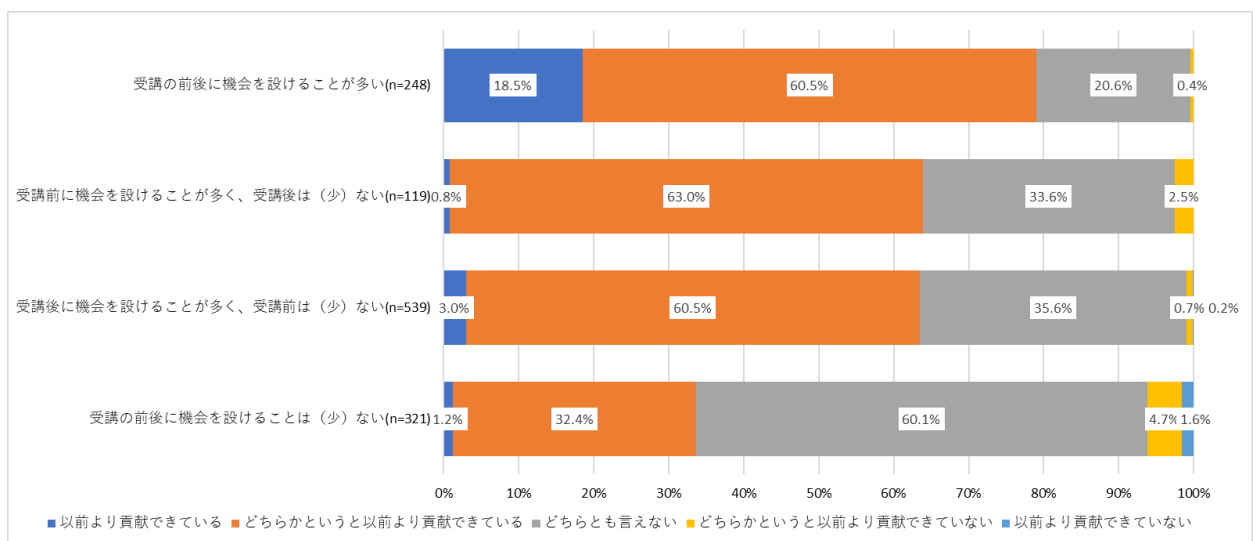
（助言・振り返り（介護実践））



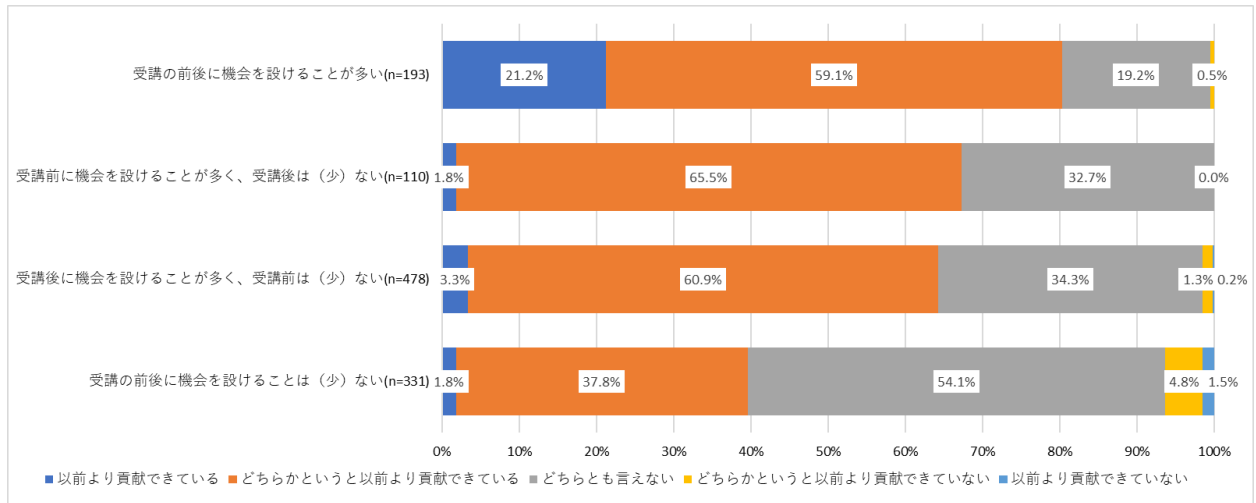
（助言・振り返り（特定スキル））



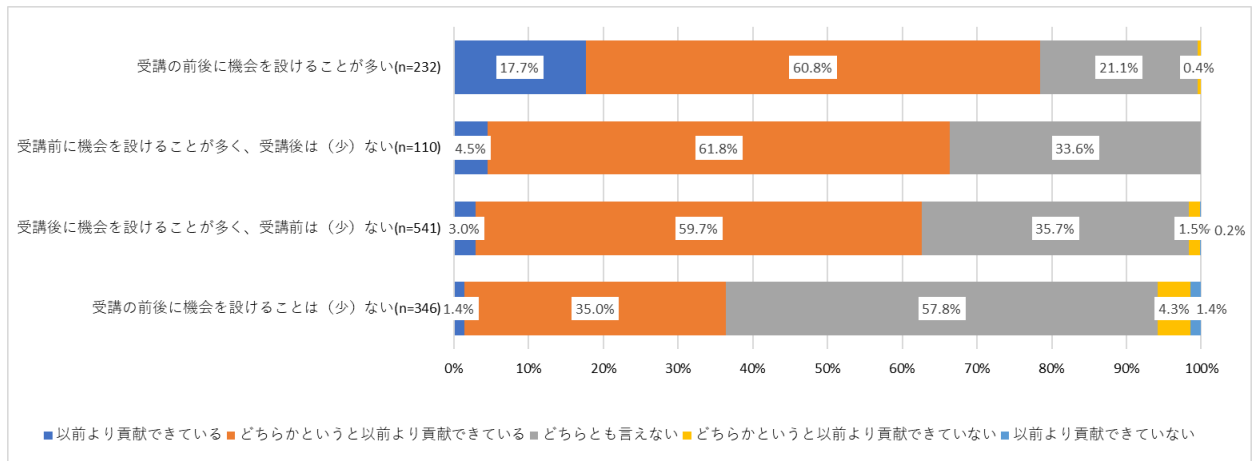
（助言・振り返り（育成・指導））



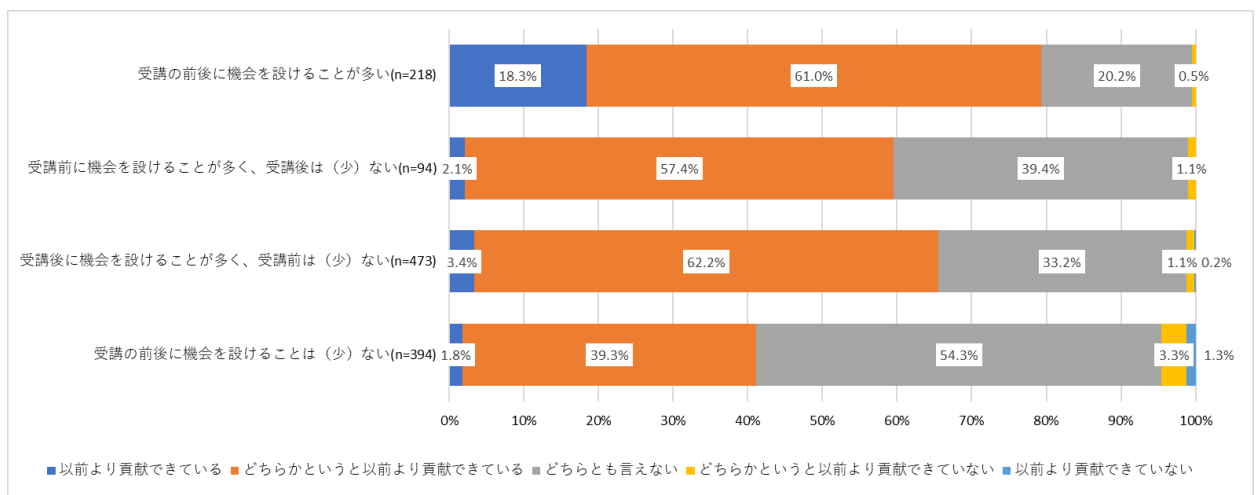
（助言・振り返り（人材育成））



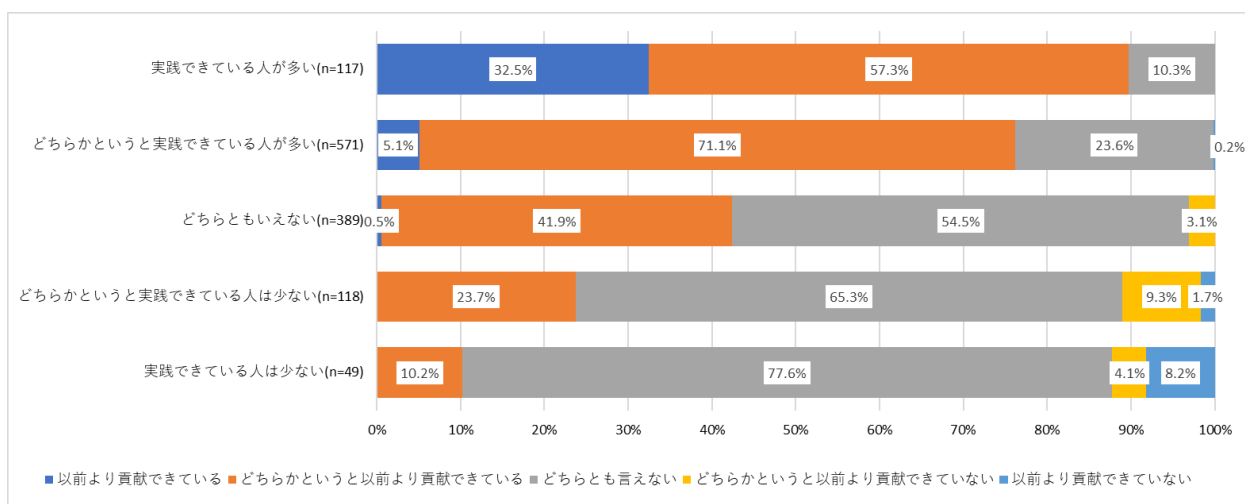
（助言・振り返り（介護職のまとめ役））



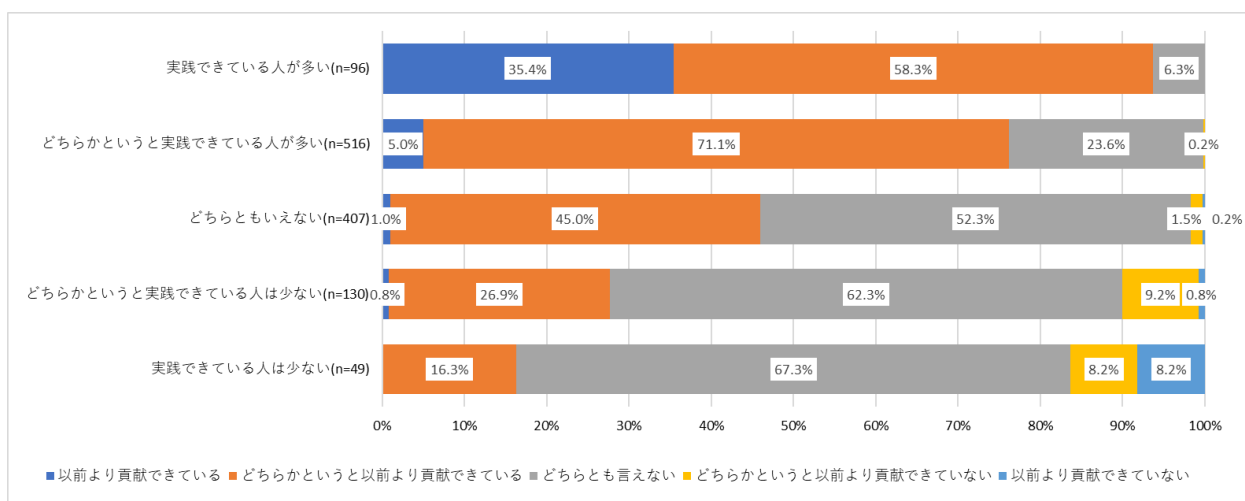
（助言・振り返り（マネジメント））



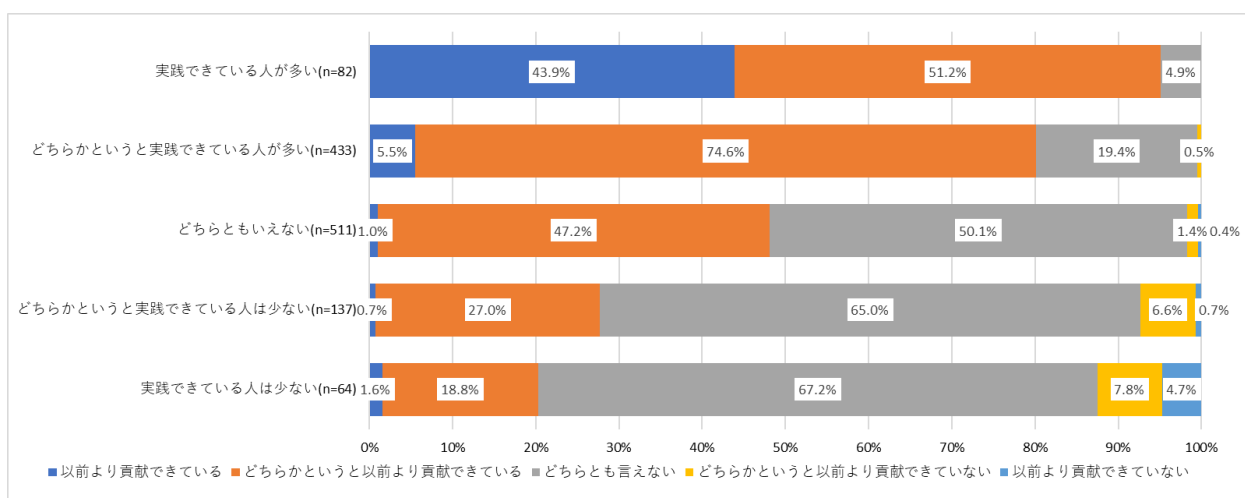
（介護現場での実践（介護実践））



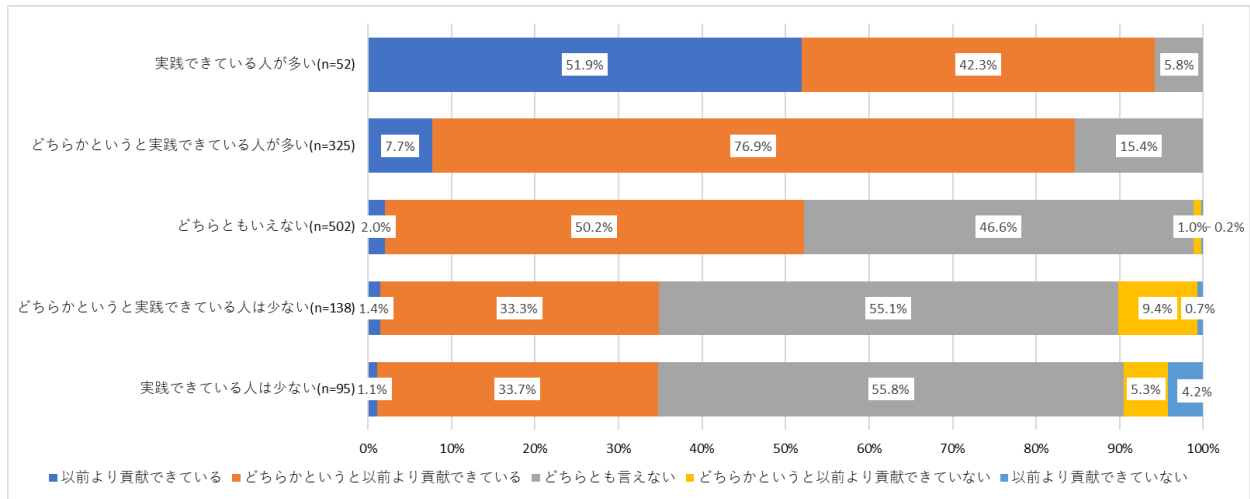
（介護現場での実践（特定スキル））



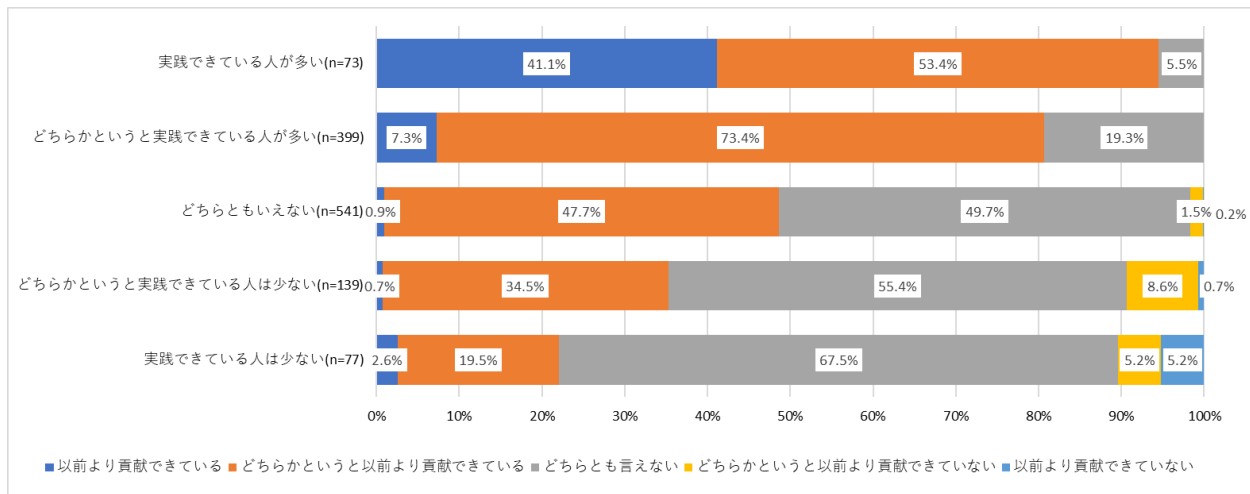
（介護現場での実践（育成・指導））



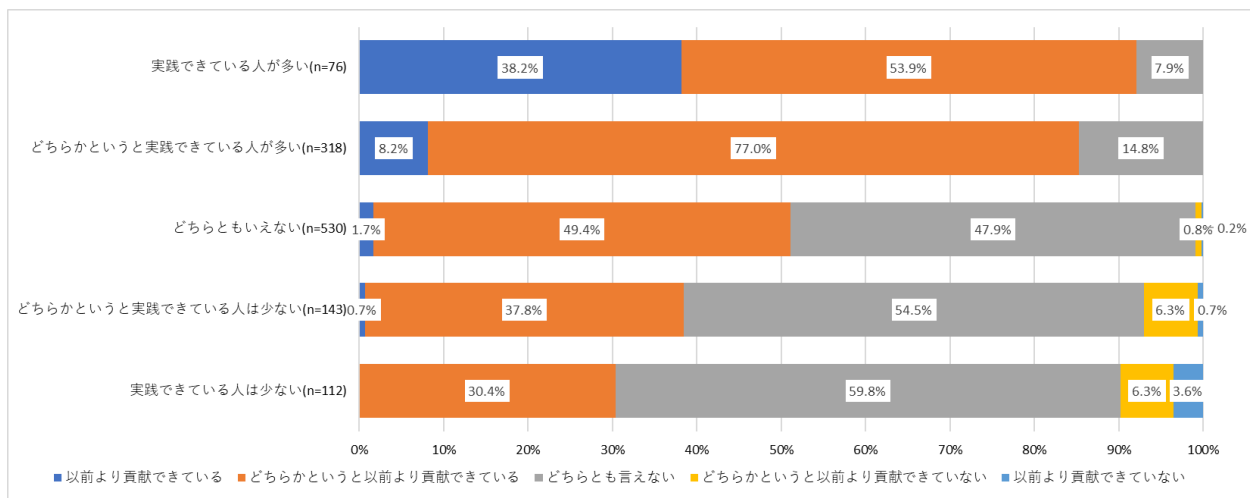
（介護現場での実践（人材育成））



（介護現場での実践（介護職のまとめ役））



（介護現場での実践（マネジメント））



【1. 介護職のキャリア形成についての総括】

- ・人材育成計画のクロス集計結果を見ると、従業員規模が大きいほど、取組が進んでいる。
- ・研修の重視度のクロス集計結果を見ると、従業員規模が大きいほど、研修が重視されている。
- ・研修の活用のクロス集計結果を見ると、従業員規模が大きいほど、研修が計画的に活用されている。
- ・研修内容の介護現場での実践状況のクロス集計結果を見ると、基本分析軸の項目よりも、計画的な研修の活用や、助言・振り返りの機会を設けているほど、実践度が高くなる傾向が見られた。
- ・職場等に対する貢献度のクロス集計を見ると、規模等の基本分析軸では傾向は見られなかった。むしろ計画的な人材育成、研修前後の助言・振り返り、研修の実践といったところができるほど、アウトカム指標として高い数値を示す傾向が見られる。計画的に研修を活用し、助言や振り返りを行い、研修の内容を現場で実践できる環境を整えることが、アウトカム指標を向上させる上で重要であると考えられる。

2. 法定研修等の受講状況について

(1) 法定研修等の受講状況

問 12: 貴施設・事業所では、法定研修等を受講させていますか。

(クロス集計の全体傾向)

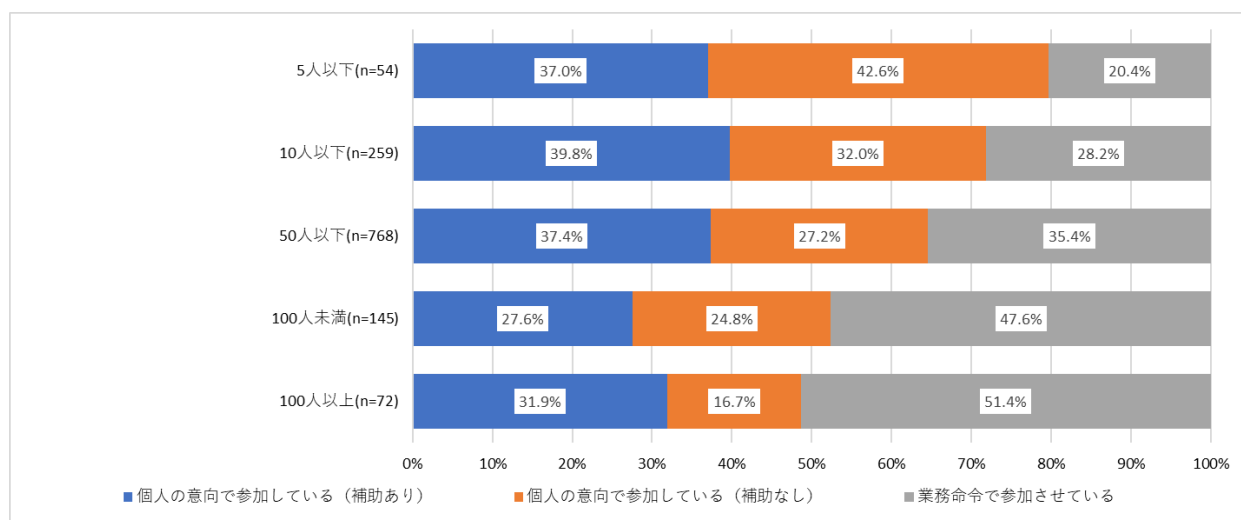
- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 従業員数、種別で特徴的な傾向が見られた

	経営主体	開設年月	従業員数	種別
1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	「社会福祉法人」で業務命令で参加させている割合が多い。 ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど業務命令で参加させている割合が多い。	施設系種別では業務命令で参加させる割合が多く、通所・訪問系では個人の意向で参加させる割合が多い。
2. 認知症介護実践研修（リーダー研修）	「社会福祉法人」で業務命令で参加させている割合が多い。 ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど業務命令で参加させている割合が多い。	施設系種別では業務命令で参加させる割合が多く、通所・訪問系では個人の意向で参加させる割合が多い。
3. ユニットリーダー研修	「社会福祉法人」で業務命令で参加させている割合が多い。 ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど業務命令で参加させている割合が多い。	「介護老人福祉施設」で業務命令で参加させる割合が多い。
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	「社会福祉法人」で業務命令で参加させている割合が多い。 ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど業務命令で参加させている割合が多い。	規模が大きいほど業務命令で参加させている割合が多い。

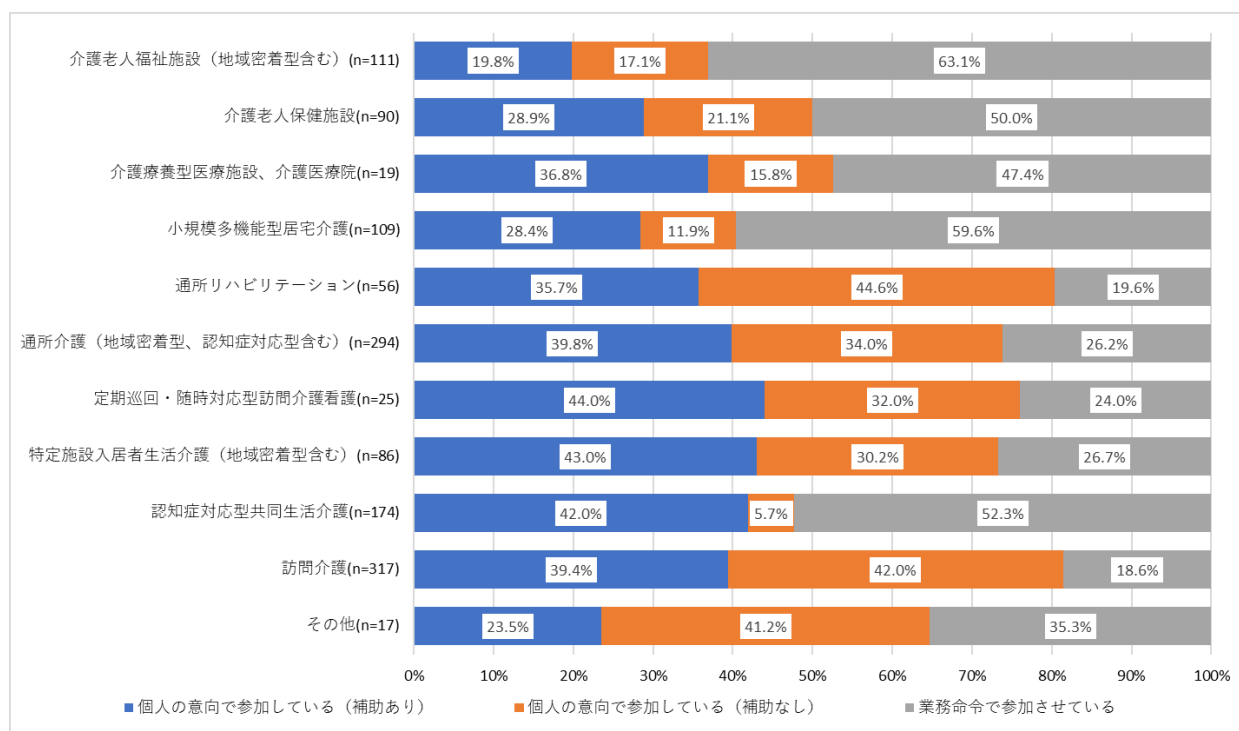
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 認知症介護実践研修(実践者研修)

(従業員数)

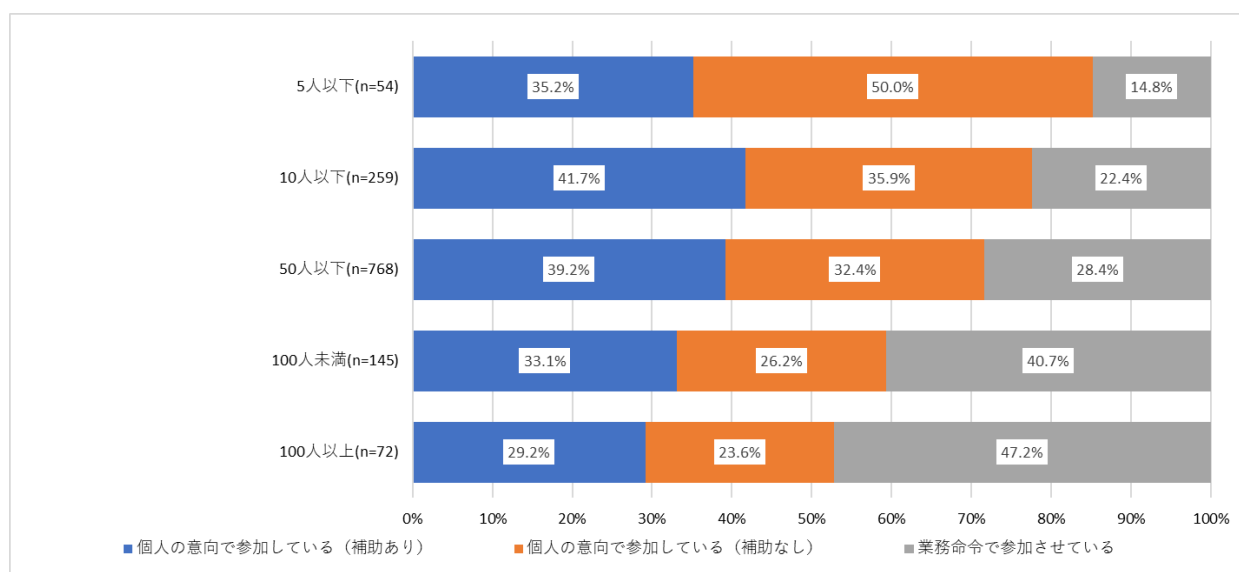


(種別)

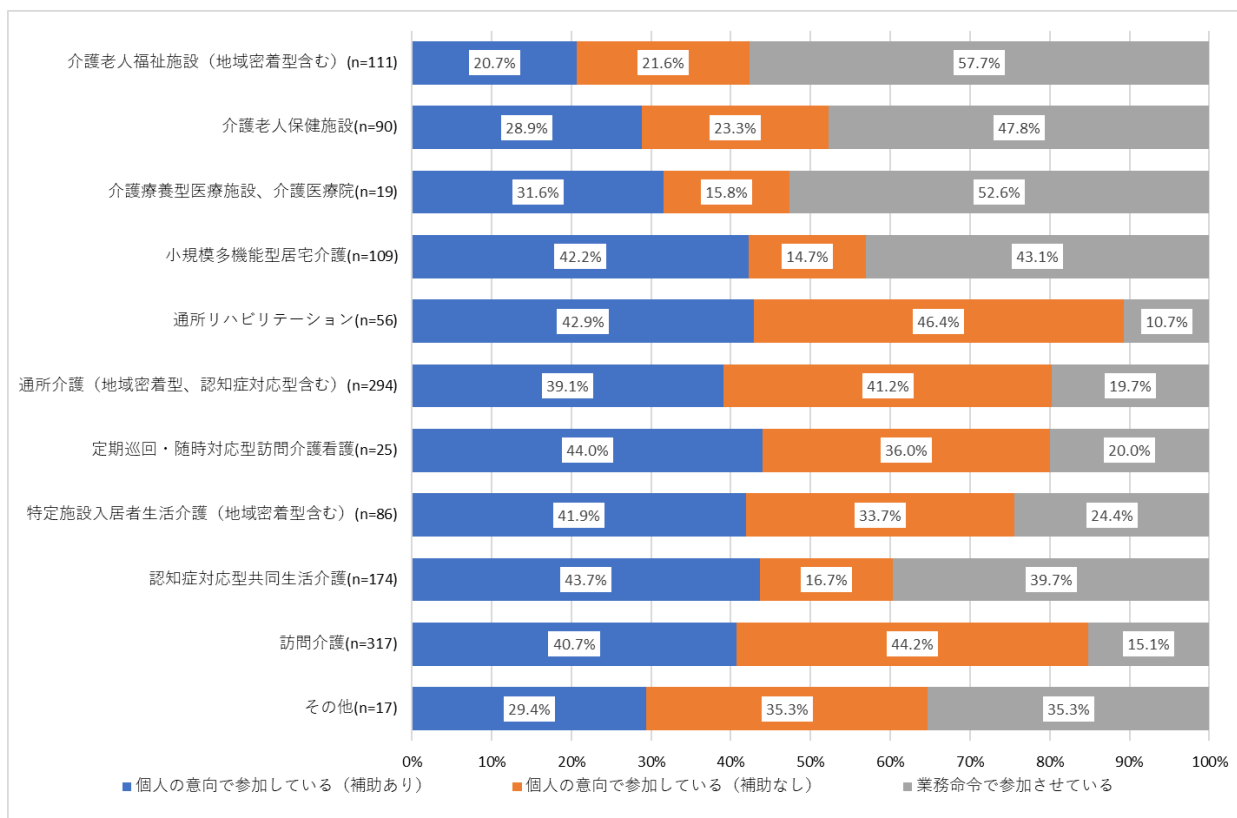


② 認知症介護実践研修(リーダー研修)

(従業員数)

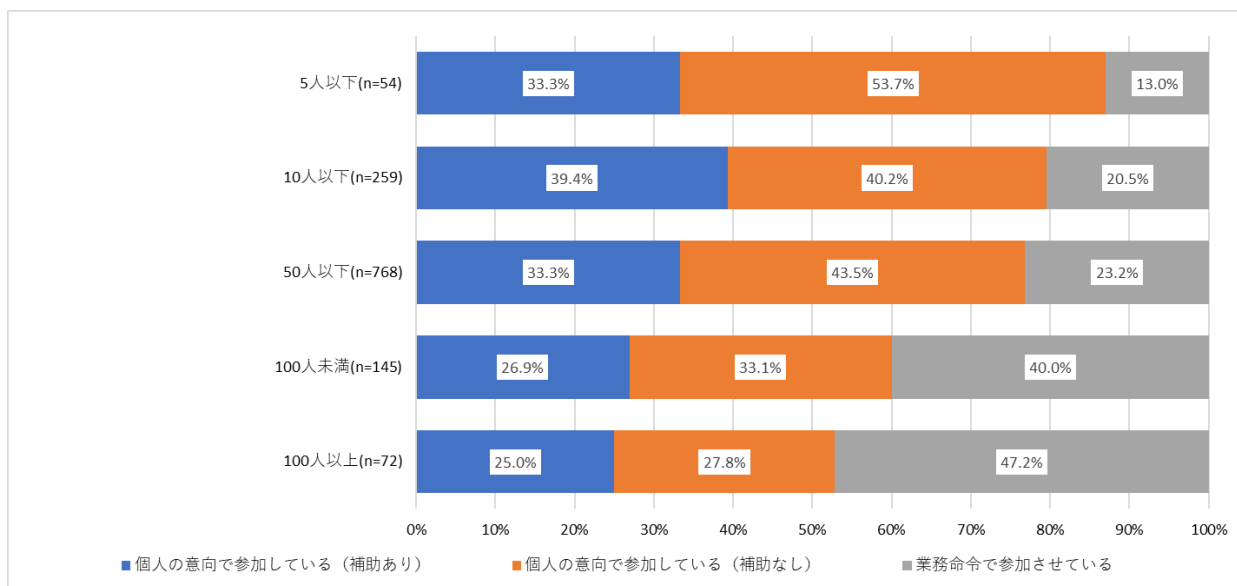


(種別)

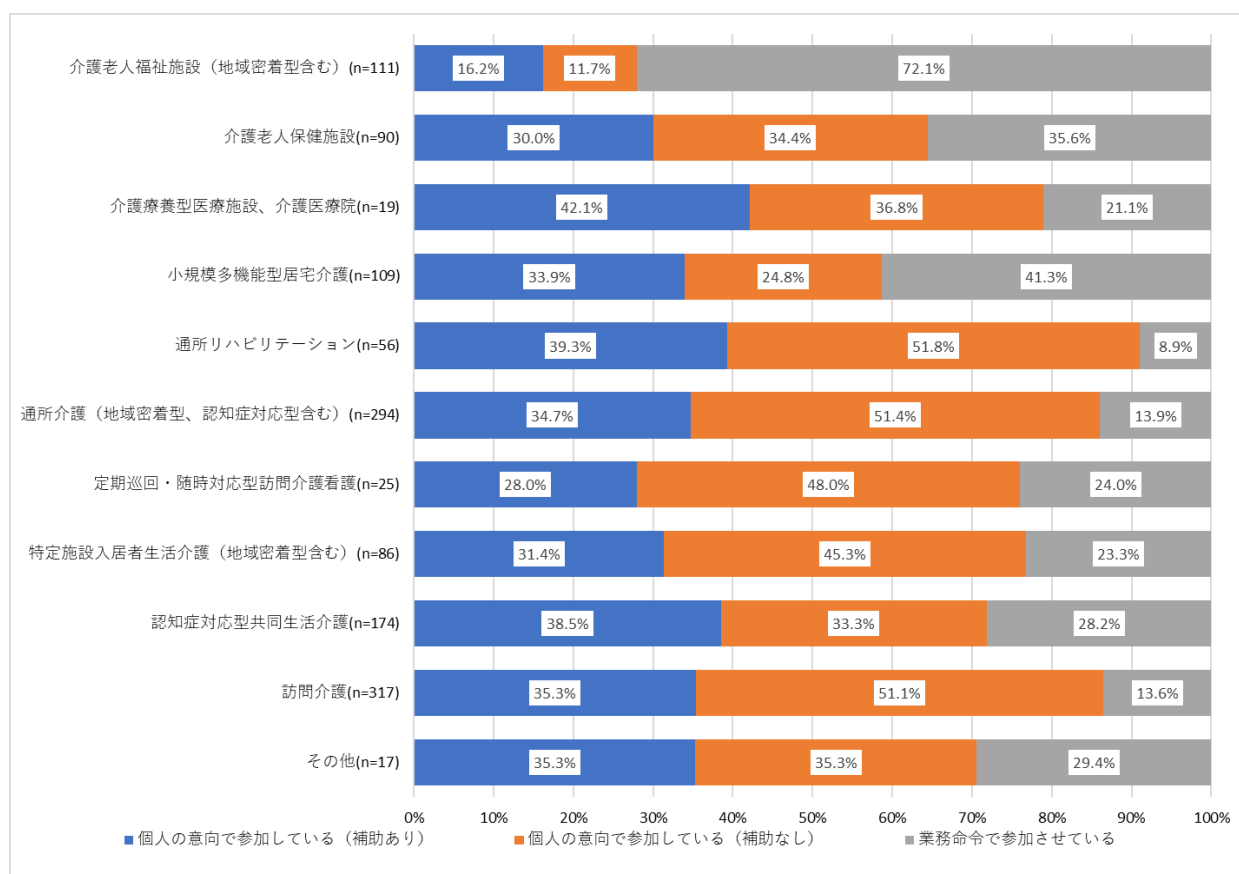


③ ユニットリーダー研修

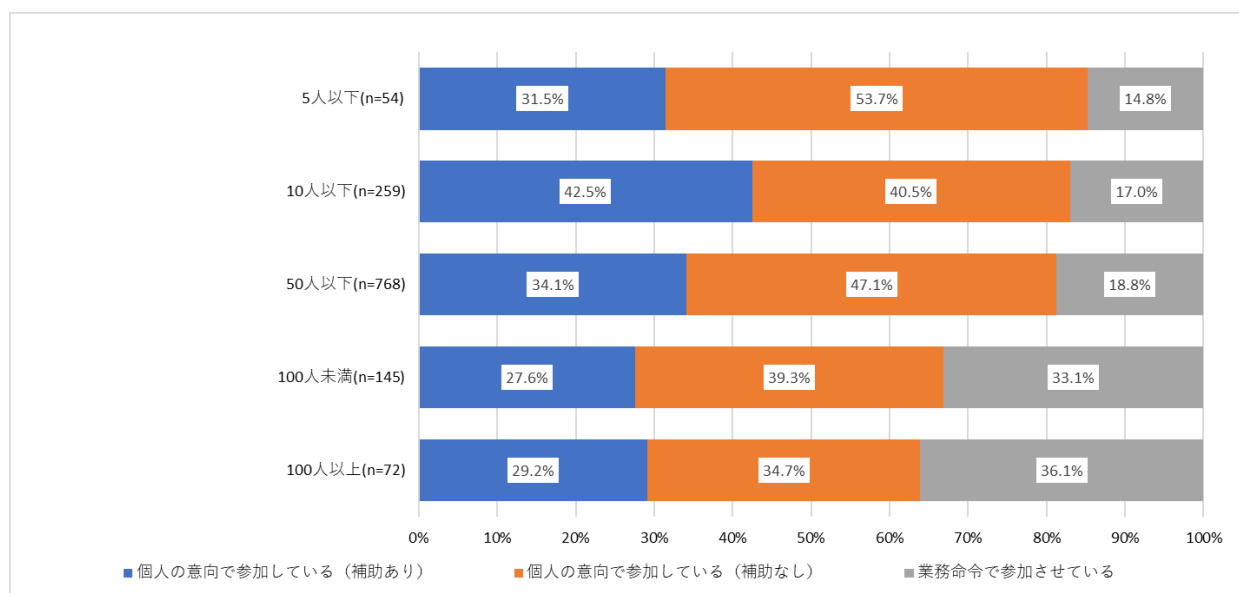
(従業員数)



(種別)



④ 介護福祉士ファーストステップ研修
(従業員数)



(2) 研修の前後で助言や振り返り

問 14: 法定研修等に参加させる介護職員に対し、研修の前後で助言や振り返りの機会を設けていますか。

(クロス集計の全体傾向)

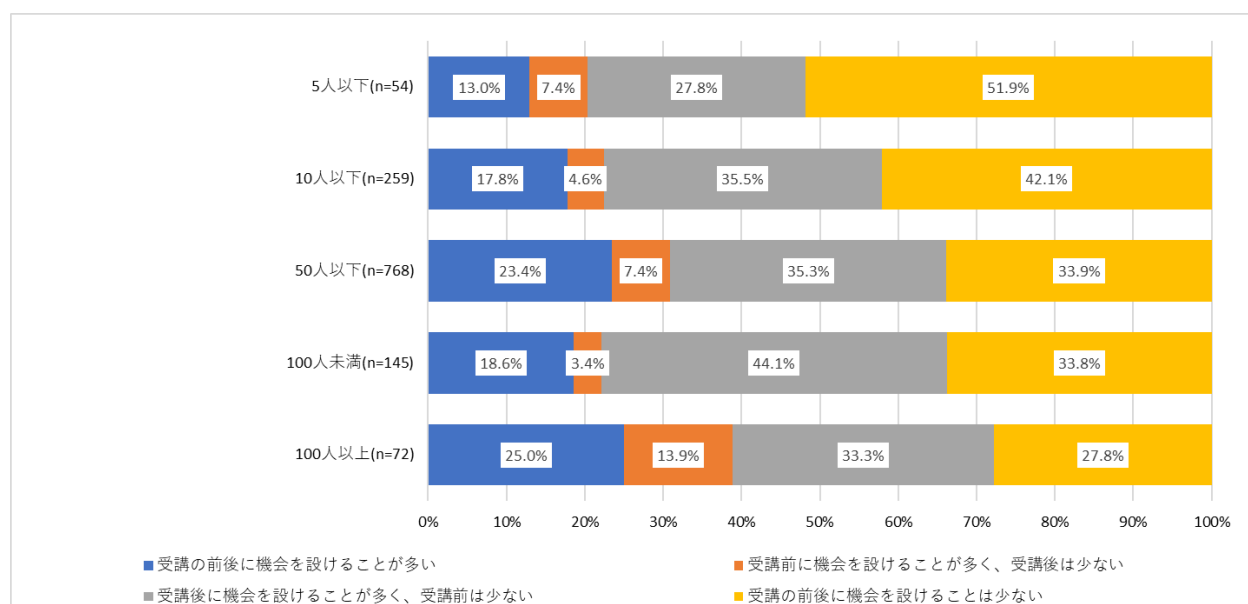
- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
- ・ 従業員数で多少の傾向は見られたものの、あまり特徴的な傾向は見られない

	経営主体	開設年月	従業員数	種別
1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	「社団法人」、「特定非営利活動法人」、「営利法人」で助言・振り返りの機会が少ない。 ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど助言・振り返りの機会が多い。	施設系種別では助言・振り返りの機会が多く、通所・訪問系では助言・振り返りの機会が少ない。
2. 認知症介護実践研修（リーダー研修）	「社団法人」、「特定非営利活動法人」、「営利法人」で助言・振り返りの機会が少ない。 ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど助言・振り返りの機会が多い。	施設系種別では助言・振り返りの機会が多く、通所・訪問系では助言・振り返りの機会が少ない。
3. ユニットリーダー研修	「社団法人」、「特定非営利活動法人」、「営利法人」で助言・振り返りの機会が少ない。 ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど助言・振り返りの機会が多い。	「介護老人福祉施設」、「介護老人保健施設」で助言・振り返りの機会が多い。
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	「社団法人」、「特定非営利活動法人」、「営利法人」で助言・振り返りの機会が少ない。 ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし

(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

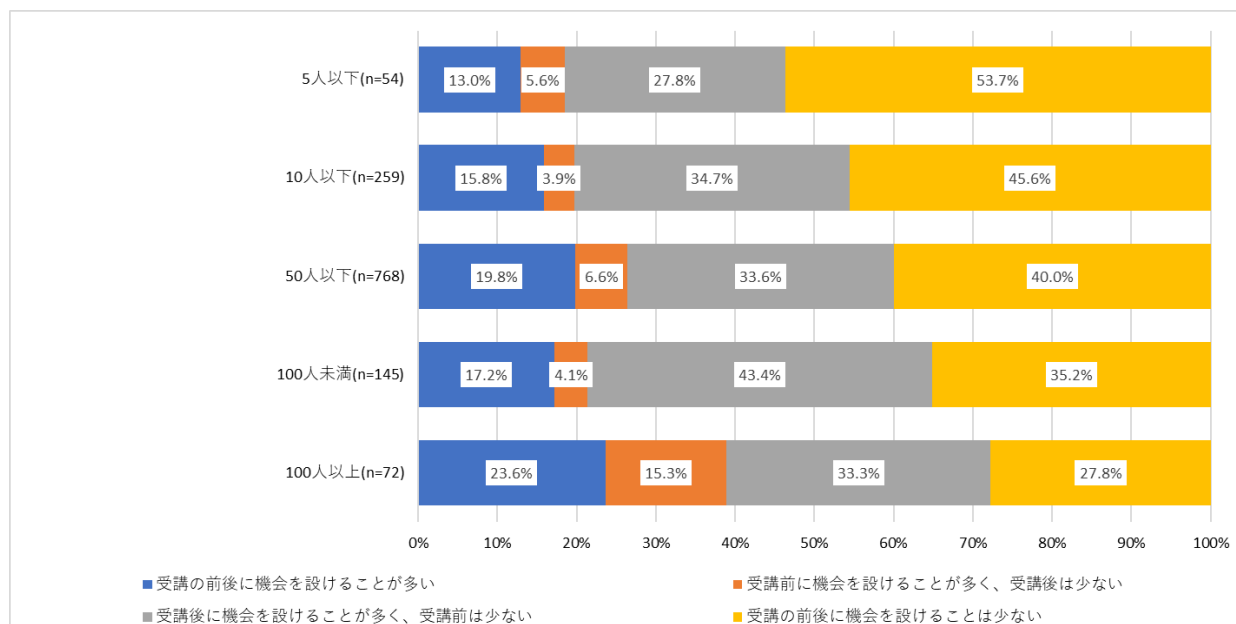
① 認知症介護実践研修(実践者研修)

(従業員数)



② 認知症介護実践研修(リーダー研修)

(従業員数)



③ ユニットリーダー研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

④ 介護福祉士ファーストステップ研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

(3) 研修内容の実践

問 15: 法定研修等の受講者は、研修で学んだ内容を実践できていますか。

(クロス集計の全体傾向)

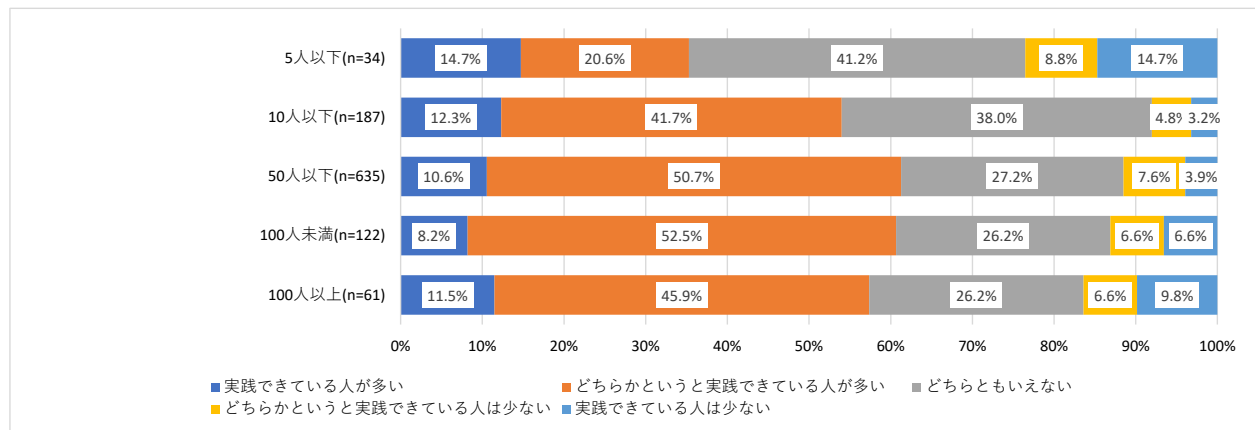
- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
- ・ 従業員数、種別で特徴的な傾向が見られた

	経営主体	開設年月	従業員数	種別
1. 認知症介護実践研修(実践者研修)	「特定非営利活動法人」、「営利法人」で「実践できている」との回答が少ない。 ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある	傾向なし	10人以下で「実践できている」との回答が少ない。それ以上では横ばい。	「介護老人福祉施設」、「小規模多機能型居宅介護」、「認知症対応型共同生活介護」で「実践できている」との回答が多い。
2. 認知症介護実践研修(リーダー研修)	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある	開設からの10年以下で「実践できている」との回答が少ない。	規模が大きいほど「実践できている」との回答が多い。	「介護療養型医療施設、介護医療院」、「通所リハビリテーション」で「実践できている」との回答が少ない。
3. ユニットリーダー研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある	傾向なし	規模が大きいほど「実践できている」との回答が多い。	「介護老人福祉施設」で「実践できている」との回答が多い。
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし

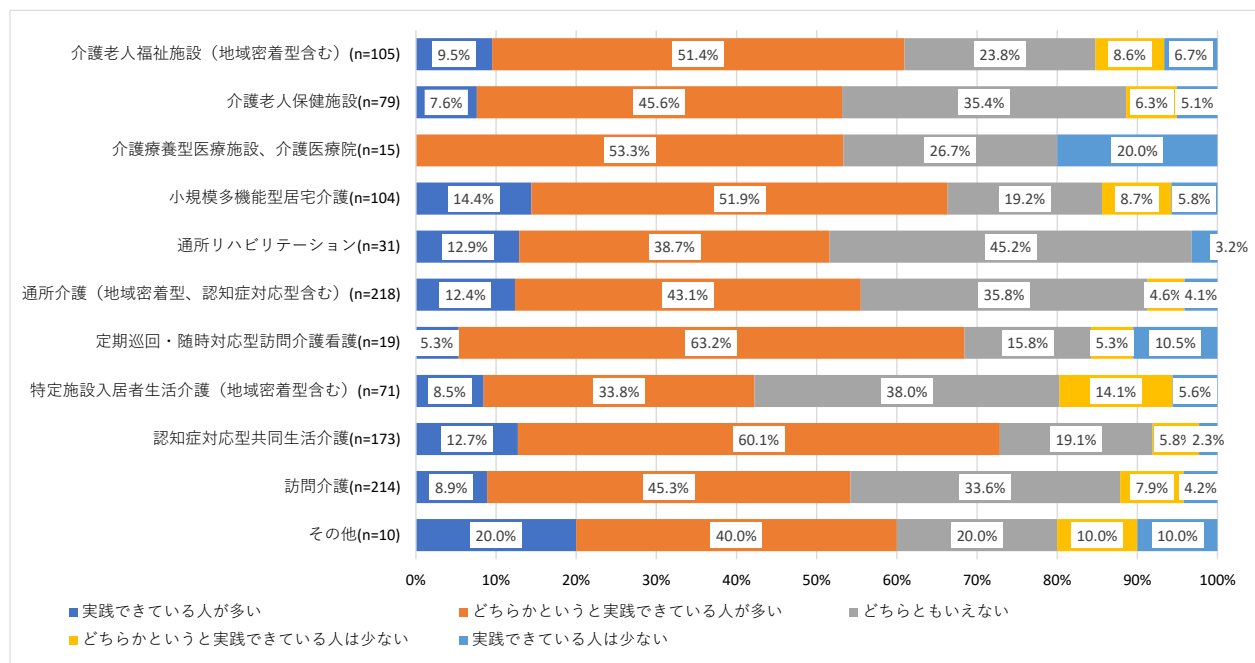
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

① 認知症介護実践研修(実践者研修)

(従業員数)

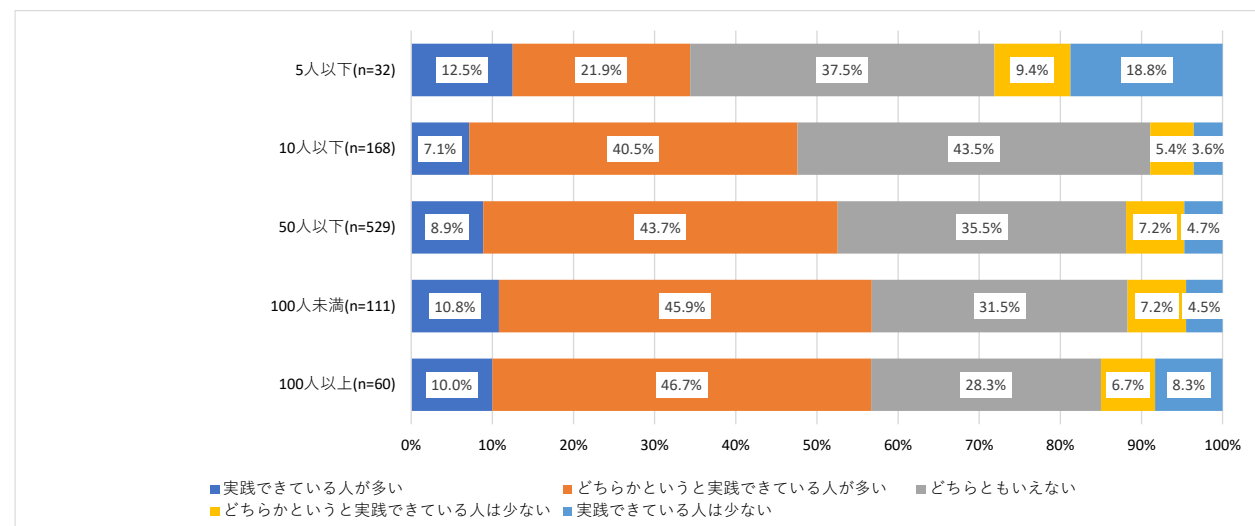


(種別)

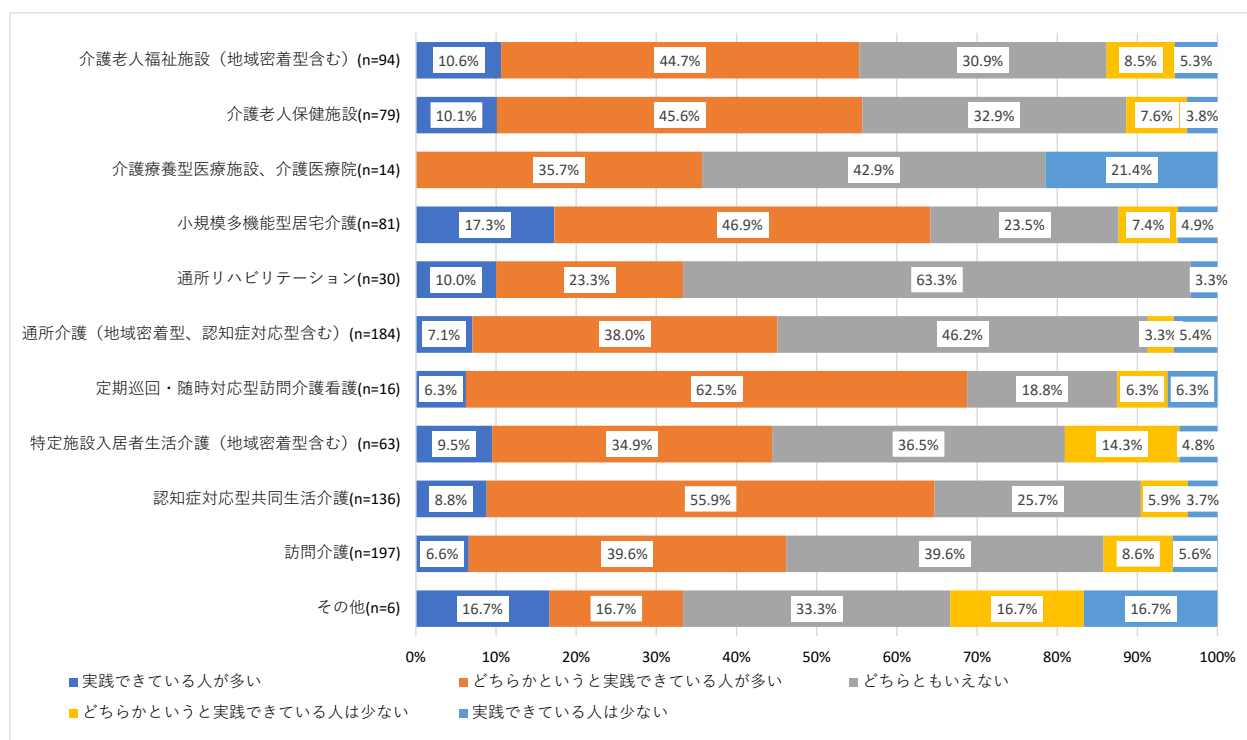


② 認知症介護実践研修(リーダー研修)

(従業員数)

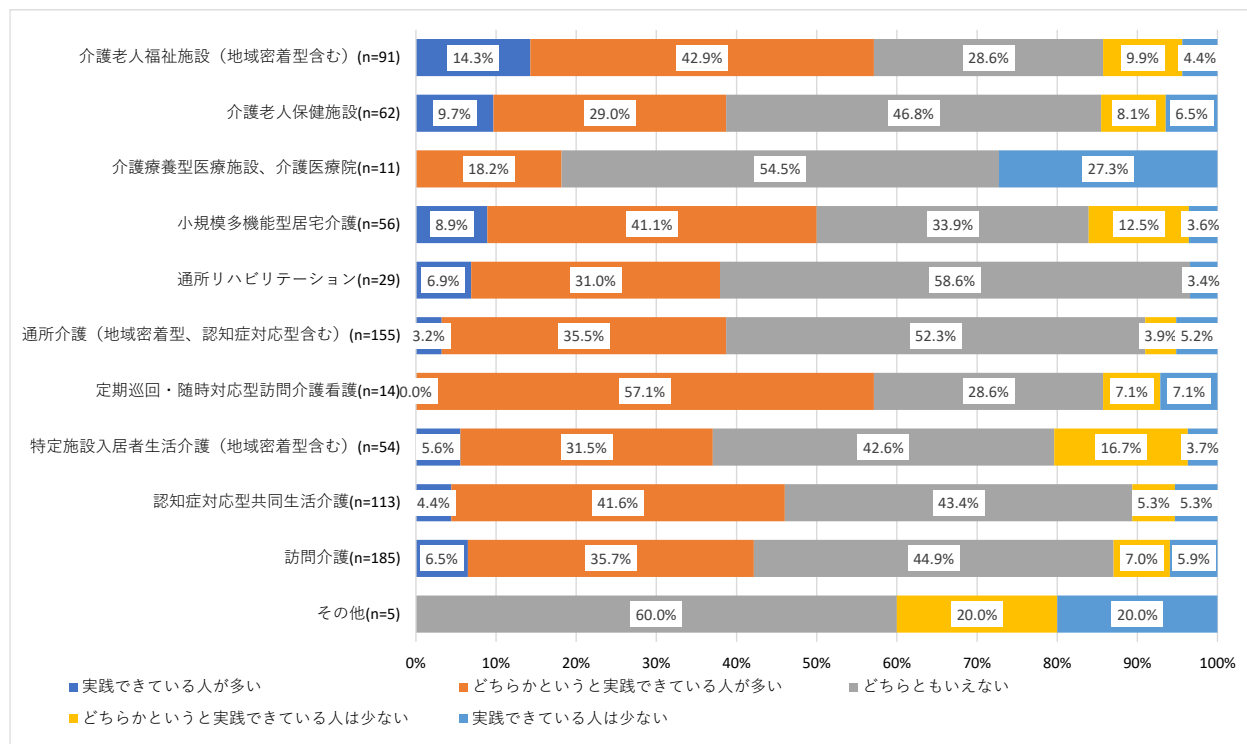


(種別)



③ ユニットリーダー研修

(種別)



④ 介護福祉士ファーストステップ研修

- ・ 属性による特徴的な傾向は見られなかった

(4) 他者評価(勤続年数 10 年未満、法定研修等1つ受講)

問 17-1:「3 研修」のうち、1 つだけ受講している介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、① 求められる介護福祉士像で定められている能力、② リーダーとして求められる能力の実践度、③ 職場等に対する貢献度の変化について教えてください。

(クロス集計の全体傾向)

- ・ 下記の項目でクロス集計を行った
 - ・ 基本分析軸
 - ・ 助言・振り返り
 - ・ 研修の実践
- ・ 研修の実践で特徴的な傾向が見られた

	経営主体	開設年月	従業員数	種別
1. 利用者に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	5人以下で「貢献できている」との回答が少ない。	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある
2. 家族に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「小規模多機能型居宅介護」で「貢献できている」との回答が多い。 ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある
3. 同僚や部下に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある
4. 上司に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	20年以上で「貢献できている」との回答が少ない。	傾向なし	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある
5. 経営に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	20年以上で「貢献できている」との回答が少ない。	傾向なし	「通所リハビリテーション」、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」、「特定施設入居者生活介護」で「貢献できている」との回答が多い。
6. 連携先や地域に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	傾向なし	傾向なし	「認知症対応型共同生活介護」で「貢献できている」との回答が少ない。
7. 1～6を総合して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある	20年以上で「貢献できている」との回答が少ない。	傾向なし	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起こす懸念がある

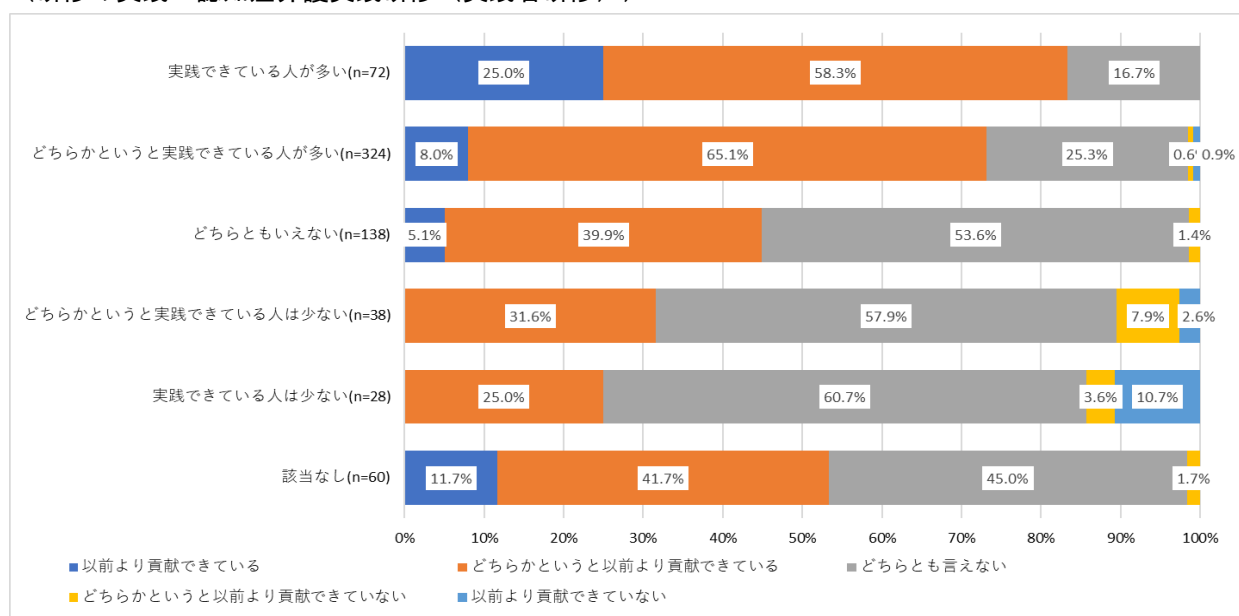
	助言・振り返り (実践者研修)	助言・振り返り (リーダー研修)	助言・振り返り (ユニットリーダー研修)	助言・振り返り (ファーストステップ研修)
1. 利用者に対して	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	傾向なし	傾向なし
2. 家族に対して	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。
3. 同僚や部下に対して	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。
4. 上司に対して	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。
5. 経営に対して	傾向なし	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。
6. 連携先や地域に対して	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。
7. 1～6を総合して	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	機会が少ないと「貢献できている」との回答が少ない。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。

	研修の実践 (実践者研修)	研修の実践 (リーダー研修)	研修の実践 (ユニットリーダー研修)	研修の実践 (ファーストステップ研修)
1. 利用者に対して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。
2. 家族に対して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。
3. 同僚や部下に対して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。
4. 上司に対して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。
5. 経営に対して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。
6. 連携先や地域に対して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。
7. 1～6を総合して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。

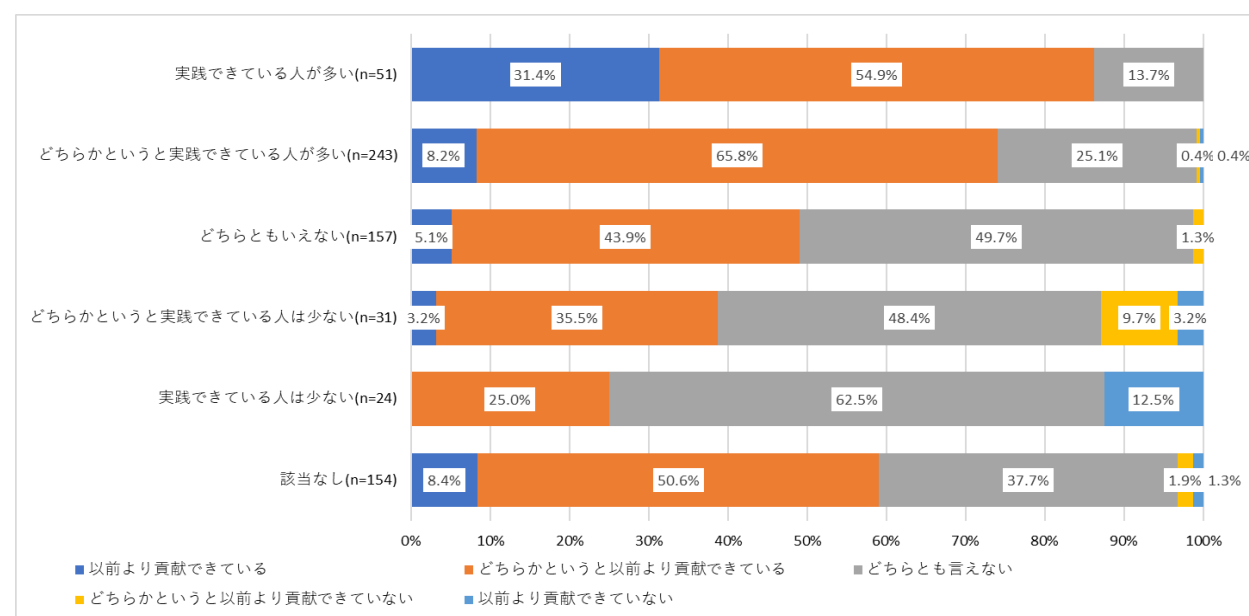
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

※職場等に対する貢献度の項目について、同様の傾向が見られたため、ここでは貢献度の総合評価「1～6を総合して」について示す。

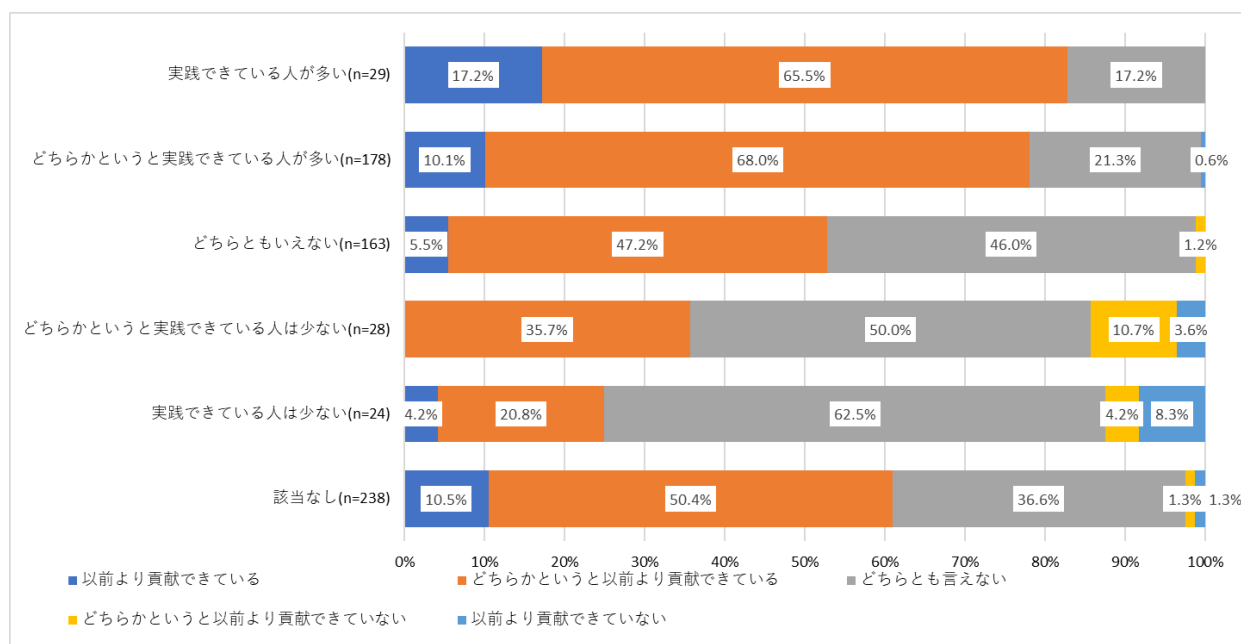
(研修の実践 認知症介護実践研修(実践者研修))



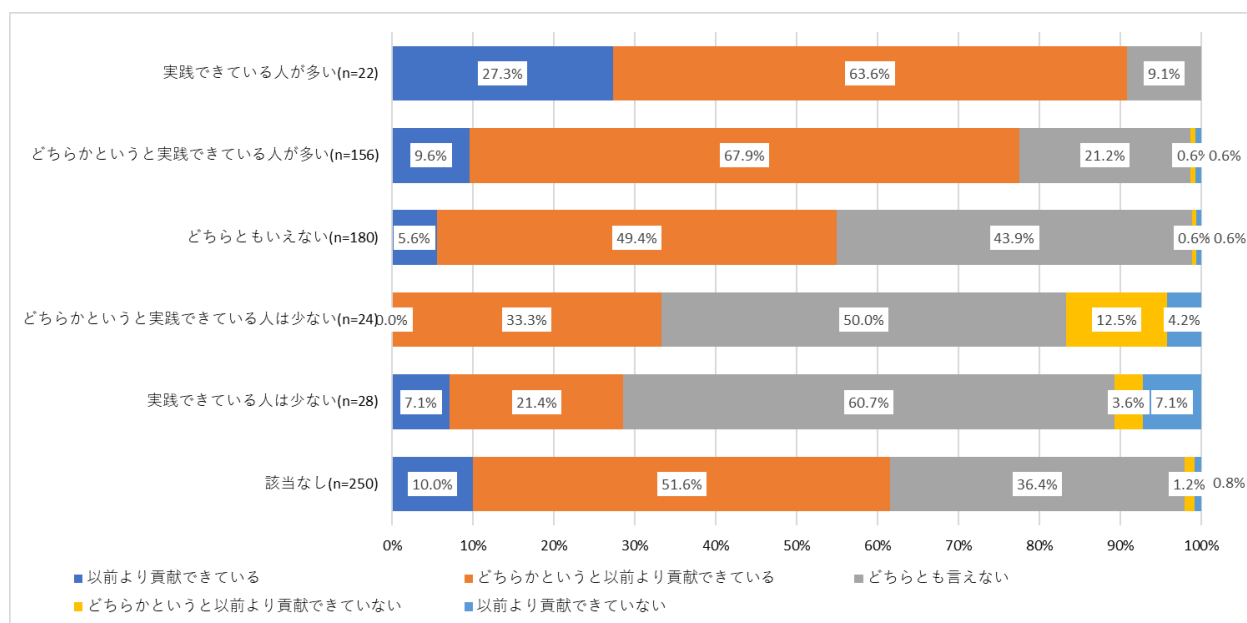
(研修の実践 認知症介護実践研修(リーダー研修))



（研修の実践 ユニットリーダー研修）



（研修の実践 介護福祉士ファーストステップ研修）



(5) 他者評価(勤続年数 10 年未満、法定研修等2つ以上受講)

問 18-1:「3 研修」のうち、2つ以上受講している介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、① 求められる介護福祉士像で定められている能力、② リーダーとして求められる能力の実践度、③ 職場等に対する貢献度の変化について教えてください。

(クロス集計の全体傾向)

・ 下記の項目でクロス集計を行った ・ 基本分析軸 ・ 助言・振り返り ・ 研修の実践 ・ 研修の実践で特徴的な傾向が見られた

	経営主体	開設年月	従業員数	種別
1. 利用者に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある
2. 家族に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある
3. 同僚や部下に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある	「1～5年」で「貢献できてい」との回答が少ない。	傾向なし	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある
4. 上司に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある
5. 経営に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある	傾向なし	「10人以下」で「貢献できてい」との回答が多く、「100人未満」で「貢献できてい」との回答が少ない。	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある
6. 連携先や地域に対して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある	傾向なし	「10人以下」で「貢献できてい」との回答が多く、「100人未満」で「貢献できてい」との回答が少ない。	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある
7. 1～6を総合して	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある	傾向なし	傾向なし	傾向なし ※n数のバラつきが大きく、この結果で評価することはミスリードを起す懸念がある

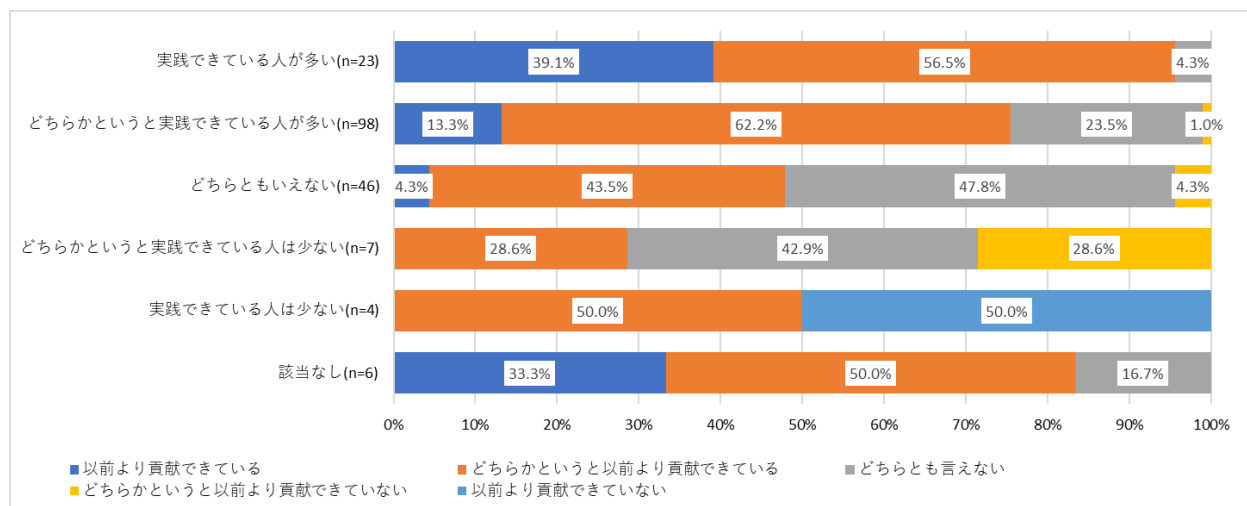
	助言・振り返り (実践者研修)	助言・振り返り (リーダー研修)	助言・振り返り (ユニットリーダー研修)	助言・振り返り (ファーストステップ研修)
1. 利用者に対して	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。
2. 家族に対して	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。
3. 同僚や部下に対して	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。
4. 上司に対して	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。
5. 経営に対して	傾向なし	傾向なし	傾向なし	傾向なし
6. 連携先や地域に対して	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。
7. 1～6を総合して	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。	「受講の前後に機会を設けることが多い」で「貢献できている」との回答が多い。

	研修の実践 (実践者研修)	研修の実践 (リーダー研修)	研修の実践 (ユニットリーダー研修)	研修の実践 (ファーストステップ研修)
1. 利用者に対して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。
2. 家族に対して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。
3. 同僚や部下に対して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。
4. 上司に対して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。
5. 経営に対して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。
6. 連携先や地域に対して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。
7. 1～6を総合して	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。	実践できているほど「貢献できている」との回答が多い。

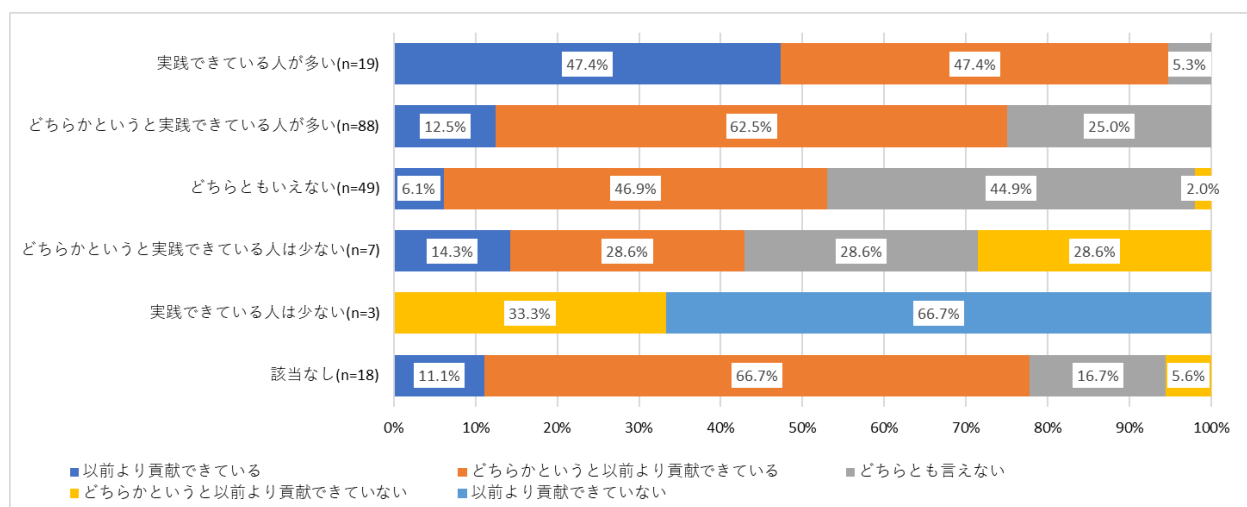
(クロス集計結果(傾向が強く現れたもの))

※職場等に対する貢献度の項目について、同様の傾向が見られたため、ここでは貢献度の総合評価「1～6を総合して」について示す。

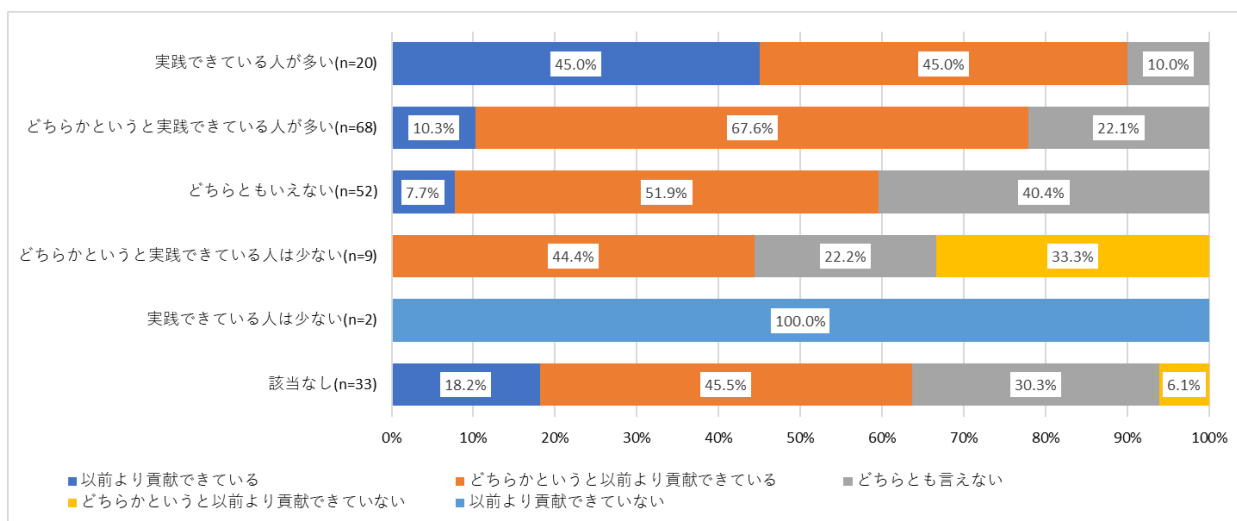
(研修の実践 認知症介護実践研修(実践者研修))



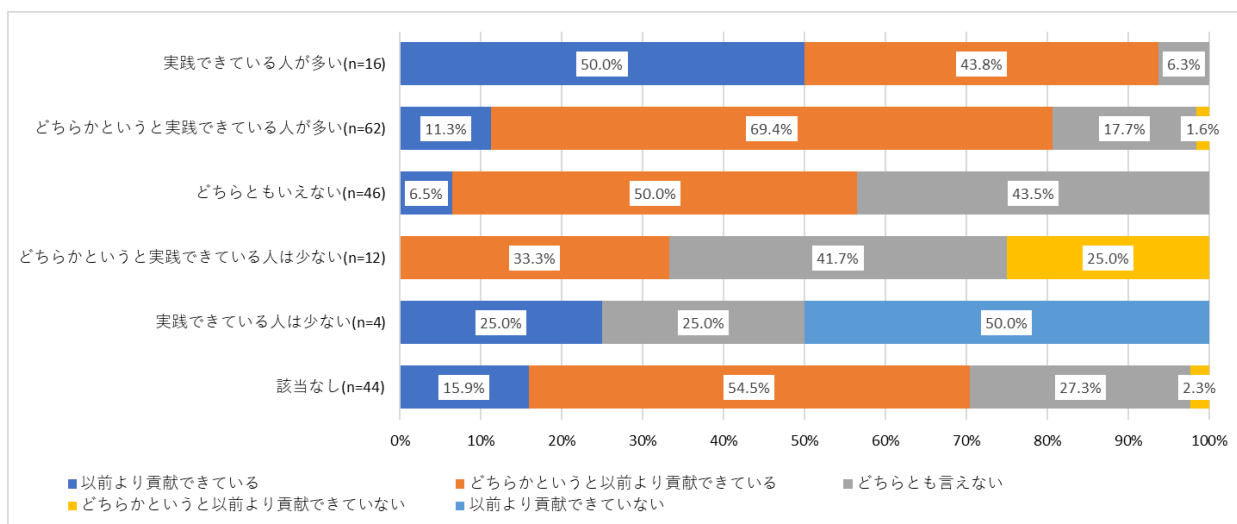
(研修の実践 認知症介護実践研修(リーダー研修))



(研修の実践 ユニットリーダー研修)



(研修の実践 介護福祉士ファーストステップ研修)



【2. 法定研修等の受講状況についての総括】

- ・従業員数が多いほど業務命令で参加させている割合が多く、規模が大きいほど組織的な介護福祉士育成方法として研修を位置付けていると考えられる。
- ・研修前後の助言や振り返りのクロス集計結果を見ると、規模が大きい程助言・振り返りの機会が多く、小規模施設での助言や振り返りの推進が課題であると考えられる。
- ・研修内容の実践のクロス集計結果を見ると、規模が大きい程実践度が高く、小規模施設での実践度の向上が課題であると考えられる。
- ・職場等に対する貢献度のクロス集計結果を見ると、全ての研修において、研修の実践が出来ているほど職場等に対する貢献度が高いことが示されており、研修内容の確実な実践がアウトカム指標向上につながると考えられる。

Ⅱ．追加分析

1. アウトカムである全体の貢献度と各要素の関係の考察

重回帰分析は、成果（目的変数）を説明するために、関係すると考えられる要素（説明変数）が、どの程度影響しているかを把握する解析手法である。この結果から、総合貢献度には、各貢献度が影響していること、総合貢献度と段階別取組を見ると研修重視度や現場実践度が影響していることを把握することができた。具体的には、全体の貢献度（短期アウトカム）を高めるには、現場実践度（アウトプット）を高めるとともに、介護職を対象に行う人材育成計画を重視して取り組むことが必要である。

なお、要素別取組については段階別取組と相関が高くなっているものの、目的変数である全体の貢献度（短期アウトカム）に対しては段階別取組の方が影響しているため、要素別取組との関係性については把握できなかった。

■重回帰分析結果

目的変数：総合貢献度（問11.7）及び
個別貢献度（問11.1～6）

説明変数：

【職場等に対する個別貢献度】

①利用者に対する貢献度（問11.1）

②家族に対する貢献度（問11.2）

③同僚や部下に対する貢献度（問11.3）

④上司に対する貢献度（問11.4）

⑤経営に対する貢献度（問11.5）

⑥連携先や地域に対する貢献度（問11.6）

【介護職のキャリア形成に関する段階別の取組状況】

⑦人材育成計画の取組状況（問5平均点）

⑧研修重視度（問6平均点）

⑨研修活用度（問7平均点）

⑩助言や振り返りの機会の取組状況（問9平均点）

⑪現場実践度（問10平均点）

【介護職のキャリア形成に関する要素別の取組状況】

※問8は除く

⑫介護実践者としての育成（問5.1～問10.1平均点）

⑬認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成（問5.2～問10.2平均点）

⑭育成・指導ができる人材の育成（問5.3～問10.3平均点）

⑮職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成（問5.4～問10.4平均点）

⑯介護職のまとめ役の育成（問5.5～問10.5平均点）

⑰施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成（問5.6～問10.6平均点）

パラメータ			全数	5人以下	10人以下	50人以下	100人未満	100人以上
q11_1	個別貢献度	①利用者に対する貢献度	0.178 ***	－	0.155 **	0.194 ***	0.204 ***	0.250 **
q11_2		②家族に対する貢献度	0.089 ***	0.329 ***	－	0.121 ***	－	－
q11_3		③同僚や部下に対する貢献度	0.124 ***	0.482 ***	0.177 **	0.124 ***	－	－
q11_4		④上司に対する貢献度	0.167 ***	－	0.260 ***	0.140 ***	0.386 ***	－
q11_5		⑤経営に対する貢献度	0.133 ***	－	－	0.156 ***	－	0.505 ***
q11_6		⑥連携先や地域に対する貢献度	0.186 ***	0.147 *	0.216 ***	0.161 ***	0.267 ***	0.172
q5_ave	段階別取組	⑦人材育成計画の取組状況	－	－	－	－	－	－
q6_ave		⑧研修重視度	0.031 *	－	0.060	－	0.130 **	－
q7_ave		⑨研修活用度	－	－	－	－	－	－
q9_ave		⑩助言や振り返りの機会の取組状況	－	－	－	－	－	－
q10_ave		⑪現場実践度	0.097 ***	－	0.109 **	0.110 ***	－	－
a1_ave	要素別取組	⑫介護実践者としての育成	－	－	－	－	－	－
a2_ave		⑬認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成	－	－	－	－	－	0.120 *
a3_ave		⑭育成・指導ができる人材の育成	－	－	－	－	－	－
a4_ave		⑮職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成	－	－	－	－	－	－
a5_ave		⑯介護職のまとめ役の育成	－	－	－	－	－	－
a6_ave		⑰施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成	－	－	－	－	－	－
			定数項	0.031	0.150	0.141	0.026	-0.024
		サンプル数	1,259	46	243	751	135	64
		R2乗	0.693	0.803	0.713	0.686	0.724	0.758

分析手法：重回帰分析 変数減少法（p値0.1を閾値とする）

データ変換：選択肢1～5を5～1に変換（評価が高いほど目的変数が大きくなるように変換）

p値：*** < 0.001 < ** < 0.01 < * < 0.05 < < 0.1

そこで、総合貢献度、個別貢献度、要素別取組に絞り、解析を行ったところ、総合貢献度に対し「育成・指導ができる人材の育成」の相関が高くなっていた。

全体の貢献度（短期アウトカム）を高めるには、現場実践度（アウトプット）を高めること、介護職を対象に行う研修を重視することが重要であるとともに、研修の内容としては「育成・指導ができる人材の育成」を意識し、取り組むことが必要である。

目的変数：総合貢献度（問11.7）

説明変数：

【職場等に対する個別貢献度】

- ①利用者に対する貢献度（問11.1）
- ②家族に対する貢献度（問11.2）
- ③同僚や部下に対する貢献度（問11.3）
- ④上司に対する貢献度（問11.4）
- ⑤経営に対する貢献度（問11.5）
- ⑥連携先や地域に対する貢献度（問11.6）

【介護職のキャリア形成に関する段階別の取組状況】

- ⑦人材育成計画の取組状況（問5平均点）
- ⑧研修重視度（問6平均点）
- ⑨研修活用度（問7平均点）
- ⑩助言や振り返りの機会の取組状況（問9平均点）
- ⑪現場実践度（問10平均点）

【介護職のキャリア形成に関する要素別の取組状況】※問8は除く

- ⑫介護実践者としての育成（問5.1～問10.1平均点）
- ⑬認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成（問5.2～問10.2平均点）
- ⑭育成・指導ができる人材の育成（問5.3～問10.3平均点）
- ⑮職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成（問5.4～問10.4平均点）
- ⑯介護職のまとめ役の育成（問5.5～問10.5平均点）
- ⑰施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成（問5.6～問10.6の平均点）

分析手法：重回帰分析 変数減少法（p値0.1を閾値とする）
データ変換：選択数1～5と5～1に変換（評価が高いほど目的変数が大きくなるように変換）

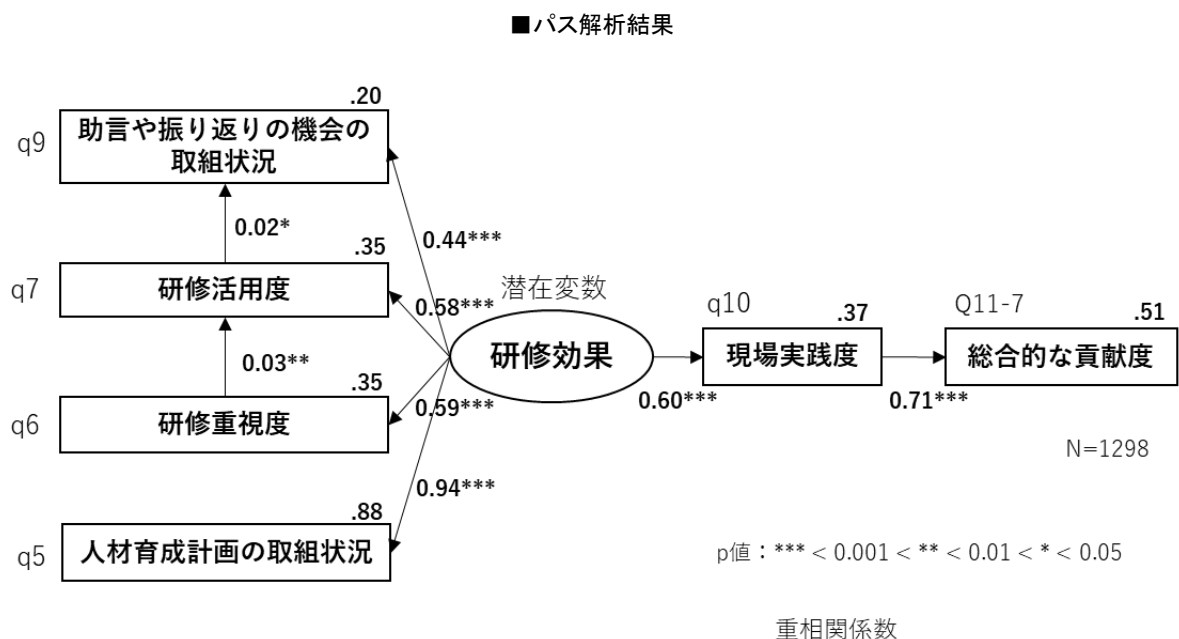
		全数	5人以下	10人以下	50人以下	100人未満	100人以上
個別 貢 献 度	①利用者に対する貢献度	0.178 ***	—	0.174 ***	0.205 ***	0.207 ***	0.250 **
	②家族に対する貢献度	0.095 ***	0.329 ***	—	0.126 ***	—	—
	③同僚や部下に対する貢献度	0.128 ***	0.482 ***	0.187 **	0.132 ***	—	—
	④上司に対する貢献度	0.176 ***	—	0.234 ***	0.149 ***	0.379 ***	—
	⑤経営に対する貢献度	0.141 ***	—	0.093	0.156 ***	—	0.505 ***
	⑥連携先や地域に対する貢献度	0.189 ***	0.147 *	0.188 ***	0.172 ***	0.267 ***	0.172
要素 別 取 組	⑫介護実践者としての育成	0.046 *	—	—	—	—	—
	⑬認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成	—	—	—	—	—	0.120 *
	⑭育成・指導ができる人材の育成	0.049 **	—	0.107 **	0.073 ***	—	—
	⑮職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成	—	—	—	—	—	—
	⑯介護職のまとめ役の育成	—	—	—	—	—	—
	⑰施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成	—	—	—	—	0.104 *	—
定数項		0.014	0.150	0.126	-0.024	0.148	-0.169
サンプル数		1,259	46	243	751	135	64
R2乗		0.685	0.803	0.714	0.680	0.721	0.758

重回帰分析では、段階別取組の各要素（インプット）の関係性までは把握することができないため、パス解析により効果的な研修の関係性の把握を試みた。なお、総合貢献度の決定係数は0.51でパスは全て有意である。

その結果、総合的な貢献度（短期アウトカム）、現場実践度（アウトプット）、各要素を研修効果（インプット）という潜在変数でまとめたパス図を見ると、総合的な貢献度（短期アウトカム）と現場実践度の相関は高く、現場実践度（アウトプット）と研修効果（インプット）の関係性も高いことを改めて確認できた。

但し、段階別取組の各要素についてはパスの推定値が小さく、今回のデータからは時系列の関係性までは十分に説明できないという結果であった。しかしながら、介護職を対象に行う人材育成計画の取組状況と相関は極めて高く、またその取組方（研修重視度・研修活用度・助言や振り返りの貴会の取組状況）も研修効果に影響していることも確認することができた。

結論としては、総合的な貢献度（短期アウトカム）を高めるには、現場実践度（アウトプット）を高めること、現場実践度（アウトプット）を高めには研修効果（インプット）を高めることが必要であることは検証することができたと言える。



以上のことを踏まえ、本調査研究事業着手時の「介護福祉士のリーダーとしての役割に応じた研修活用のロジックモデル」を以下のとおり変更を行った。

研修を活用し、人材を育成することは、日本における介護の質の向上に向け、きわめて重要である。介護の現場においては、今まで以上に研修を活用した人材の育成に取り組んでいただくことを期待したい。

2. 介護福祉士のキャリアパスに関する考察

(1) リーダーとして求められる役割とキャリアイメージ

介護職のグループにおけるリーダーが担うべき役割と求められる能力については、「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」³において、3つの能力「高度な知識・技術を有する介護の実践者としての役割と求められる能力」「介護技術の指導者としての役割と求められる能力」「介護職のグループにおけるサービスをマネジメントする役割と求められる能力」として示されている。

本調査研究事業においては、これらリーダーに求められる能力を、リーダーに求められる3つの役割「介護実践」「育成・指導」「マネジメント」と整理し、役割に応じたキャリアイメージを設定するとともに、それぞれの役割については階層化し調査を行った。

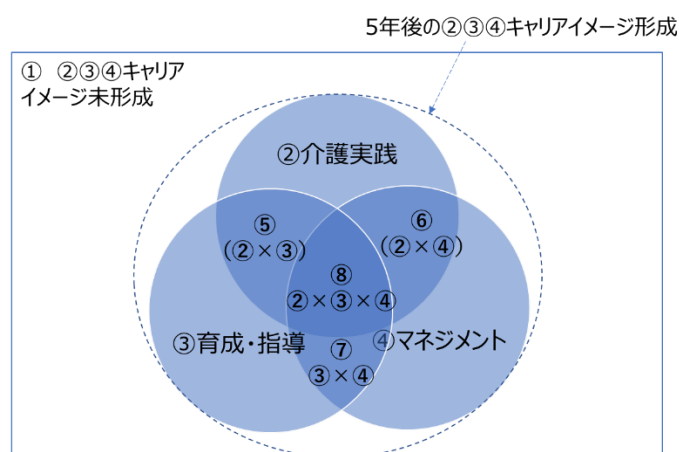
■3つの役割と階層別キャリアイメージ

リーダーの役割	下位	上位
介護実践	1.介護実践者として知識・技術を高めたい	2.認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルを極めたい
育成・指導	3.新人職員や実習生の指導をしたい	4.培った知識・技術を職場内外の介護力向上に役立てたい (例:職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)
マネジメント	5.介護職のまとめ役を担いたい (例:ユニットリーダー、主任)	6.施設・事業所全体のマネジメントをしたい (例:介護課長、施設長)

3つの役割別階層別キャリアイメージについて、自身の5年後と10年後をイメージし回答してもらったところ、「介護実践>育成・指導>マネジメント」の順となった。6つのキャリアについて少なくとも介護福祉士の3割以上がそれぞれのキャリアを自身の方向性としてイメージしており、この傾向は、10年後のキャリアイメージについても同様であった。

3つの役割から、キャリアイメージを分類すると以下のとおりである。

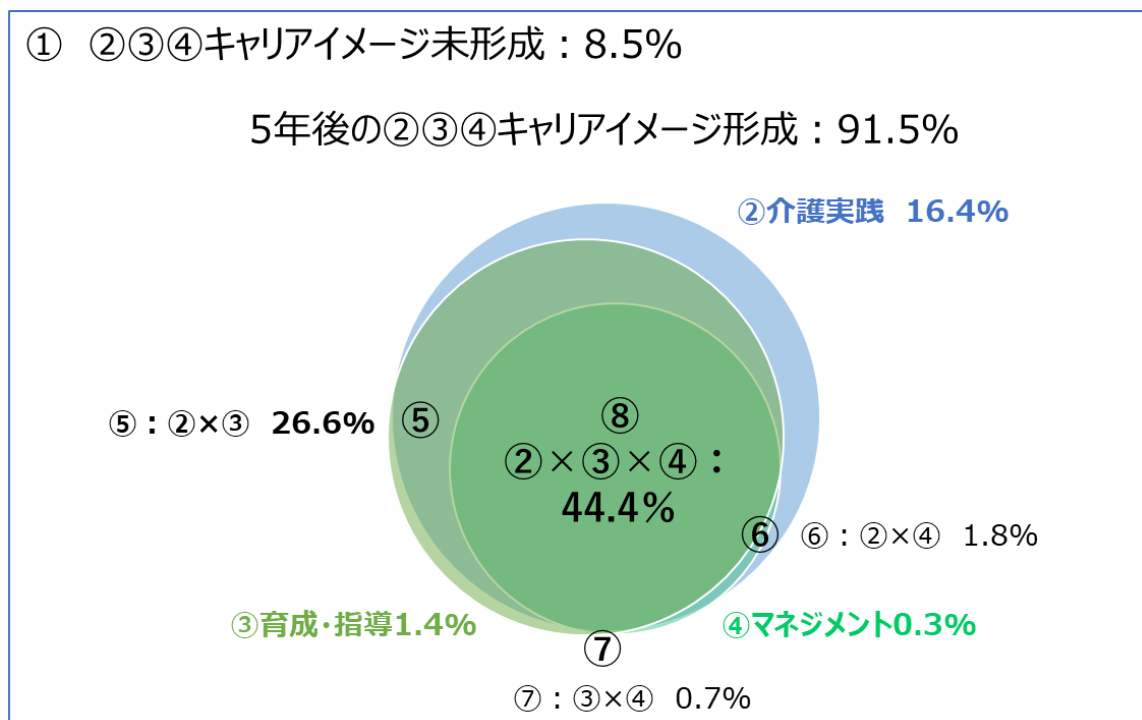
■3つの役割を踏まえたキャリアイメージ



³ 第20回社会保障審議会福祉部会 参考資料1(平成27年12月18日)
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000188577.pdf

上記に従い、本調査研究事業の介護福祉士調査回答者の5年後のキャリアイメージを分類すると、リーダーに求められる3つの役割が重複する⑧を自身のキャリアイメージとして捉えている人が最も多く44.4%、次いで⑤（②介護実践×③育成指導）の26.6%、②介護実践の16.4%で、この3つのキャリアで全体の87.4%を占めていた。

■回答者のキャリアイメージ

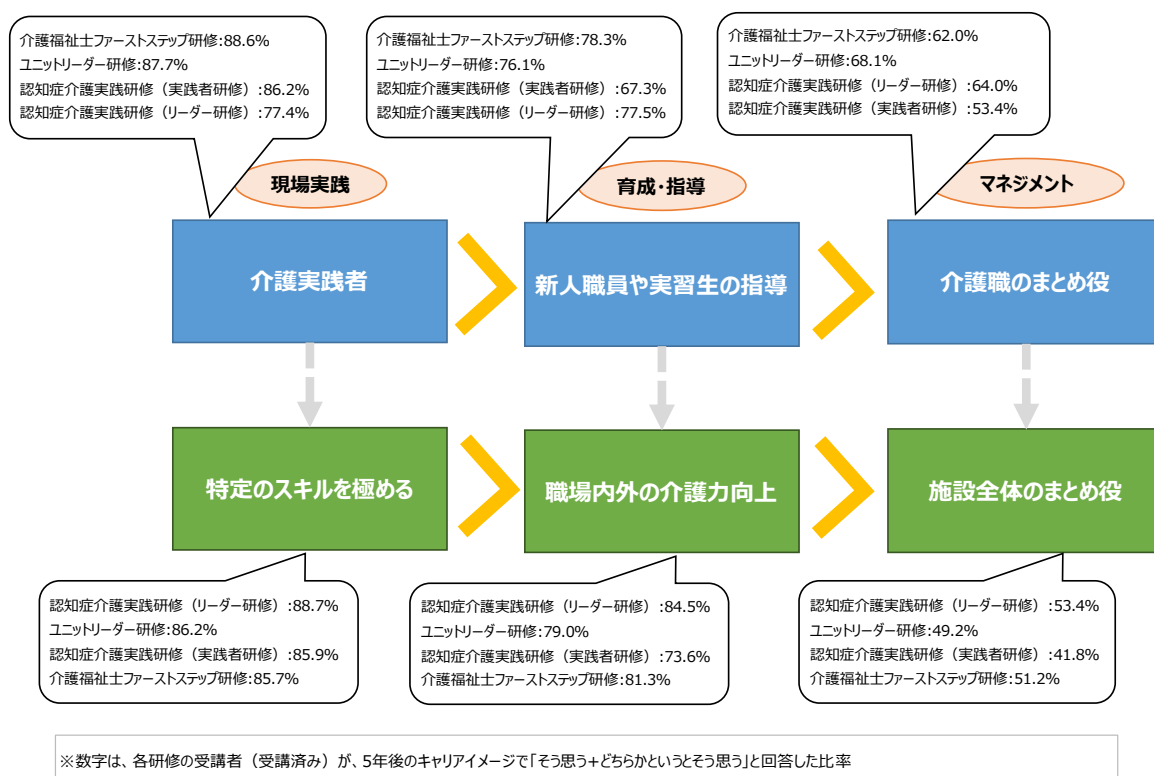


(2) 法定研修等の研修受講状況とキャリアイメージ

各研修受講者（受講時期は問わない）の5年後のキャリアイメージは、いずれの研修受講者も、「介護実践者」「特定のスキルを高める」（現場実践）をイメージしている割合が高い。次いで、「新人職員や実習生の指導」「職場内外の介護力向上」（育成・指導）、「介護職のまとめ役」「施設全体のまとめ役」（マネジメント）の順である。

研修受講が一定の効果があるとすれば、法定研修等は「現場実践＞育成・指導＞マネジメント」の順で、現場実践度（アウトプット）、全体の貢献度（短期アウトカム）に寄与していると考えられる。

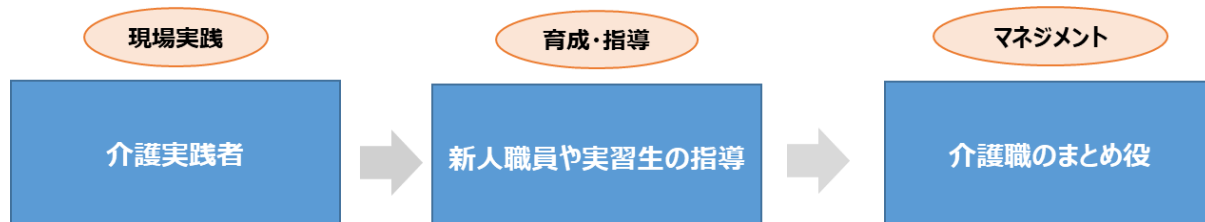
■役割別階層別キャリアイメージと法定研修等受講状況



つまり、本調査研究事業のアンケートに回答した介護福祉士に限って言えば、多くの介護福祉士は、国が示していたリーダーに求める能力の取得と役割を目指しており、その道筋として、1つのキャリアパスが形成されていたということである。

そのキャリアパスを示すと以下のとおりである。

■リーダーになるためのキャリアモデル



(3) リーダーのキャリアパス

3つの役割を発揮できる人材がリーダーであるとすれば、リーダーのその後のキャリアパスをどのように考えればいいのかという点については、令和2年度の先行研究が参考となる。

プレイングマネージャータイプがキャリアタイプのポジショニングマップに登場しているが、「現場力の発揮」「知識・技術指導」「他資格取得による対応範囲強化」「組織マネジメント力発揮」で、「他資格取得による対応範囲強化」を除く3つの因子得点が高い介護福祉士がプレイングマネージャータイプである。

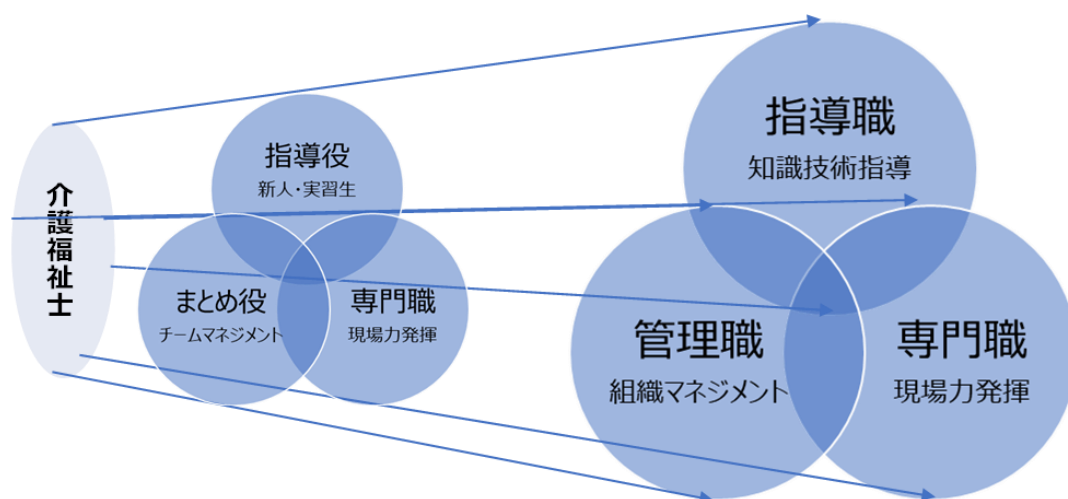
そして、プレイングマネージャータイプの前段階の存在と考えられるのがマルチプレイヤータイプで、「現場力の発揮」の得点が高く、次いで「知識・技術指導」の得点が高い。役割としては、主任・介護部門の序・ユニット（サブ）リーダーが多くなっていたことから、マルチプレイヤータイプが比較的小さなチームのリーダーであるとすれば、プレイングマネージャータイプは「組織マネジメント力」や「知識技術指導力」がより高い、大きなチームのリーダーであり、プレイングマネージャータイプの上位に位置すると考えられる。

プレイングマネージャータイプは、介護福祉士が介護の現場でリーダーとして活躍してきたことで出現したキャリアモデルで、「自らも介護現場に実践者として身を置きながら、介護職のまとめ役（チームリーダー）を部下にしつつ、チーム活動を牽引する」リーダー（チームリーダーの上位のリーダー）であると考えられる。

そして、さらにその上には、「現場力の発揮」「知識・技術指導」「他資格取得による対応範囲強化」「組織マネジメント力発揮」のすべての得点が高い、高度ジェネラリストタイプが存在している。

介護職のリーダーにも階層があり、リーダーになった後も、成長を支援する仕組みが必要であると考えられる。

■介護職リーダーの成長イメージ



以上のことから、以下のような研修体系の整備も必要となる。

（リーダーとなるための役割を踏まえた研修）

本調査研究事業においては、「育成・指導」の役割がリーダーを育成するうえで重要であることが明らかとなった。それを踏まえれば、リーダーになる前に「育成・指導」の役割を学び、実践できるようにすることがリーダーを育成するうえで重要であると言える。

なお、今回調査対象とした法定研修等については、「育成・指導」に寄与していることから、これらの研修を積極的に活用することも1つの方策と考えられる。

（習得すべき特定スキルの研修）

特定スキルとしては「看取り」「認知症」などがあげられ、それらのスキルを習得する研修が必要との意見が聞かれた。

- 看取りも含め、認知症の生活全般を支えるスキルがこれからは必要となる。
- 認知症で独居の方は在宅の限界が早く、そこを訪問介護や訪問看護などできちんと担保していくのは難しい。特定のスキルを伸ばせる研修や場が必要である。

調査対象とした4つの法定研修等については、研修効果があると検証できている。認知症については、認知症介護実践研修（実践者研修）や認知症介護実践研修（リーダー研修）などを活用することを検討していただきたい。

（リーダーとなったあとの研修）

リーダーとなった後の研修の活用の在り方については、本調査研究事業で浮上した新たな課題である。リーダー後の研修活用の在り方については、今後の調査研究事業の課題である。

令和4年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業

介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた研修活用の在り方に関する

調査研究事業 報告書

参考資料 クロス集計結果と追加分析

令和5年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所

〒105-0011 東京都港区芝公園三丁目1番地22号 T
