「社会福祉士養成新カリキュラムの教育実態の把握と、
社会福祉士に必要な教育内容のあり方に関する調査事業」

（公財）社会福祉振興・試験センター

平成26年度社会福祉振興関係調査研究助成金事業

〈実施報告〉

平成２７年３月

一般社団法人日本社会福祉士養成校協会

はじめに

本実施報告書は、一般社団法人日本社会福祉士養成校協会が受託した、（公財）社会福祉振興・試験センター　平成26年度社会福祉振興関係調査研究助成金事業「社会福祉士養成新カリキュラムの教育実態の把握と、社会福祉士に必要な教育内容のあり方に関する調査事業」の2カ年度目（2カ年度計画）の研究成果をまとめたものである。

平成19年の社会福祉士及び介護福祉士改正法（以下、改正士士法）附則第9条第2項では、「政府は、この法律の施行後5年を目途として、新法の施行の状況を勘案し、この法律による改正後の社会福祉士及び介護福祉士の資格制度について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」と規定している。

社会的な情勢を見ると、この5年間で超高齢社会・人口減少社会に突入する中、平成23年3月に発生した東日本大震災をはじめ、我が国の経済状況や雇用情勢の変化に伴う生活困窮者の増加をはじめ、社会福祉士の活用が期待される国民の福祉的課題は刻々と変化し、かつ深刻化している状況である。

改正士士法施行日である平成21年4月1日より起算すると、平成26年度が施行後6カ年目にあたり社会的な情勢の変化に対応した適切な専門的支援を行うことのできる社会福祉士を養成する観点から、改正士士法の施行に伴い見直された社会福祉士養成教育内容（新カリキュラム）の教育実態を把握しつつ教育内容の見直しや再編・追加の要否についての検討を行い、その成果を厚生労働省に提言するとともに、本協会会員校をはじめとする社会福祉士養成校にフィードバックを行い、養成教育の質の向上に資することを目的として実施するものである。

本年度の事業内容は、【調査2】社会福祉士養成における相談援助実習に関する調査（実習指導者調査）、【調査3】社会福祉法人における社会福祉士の活用と養成に関する調査（雇用者調査）、【調査4】社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査（教員調査）、【調査5】社会福祉士養成課程に在籍する学生を対象とした調査（学生調査）、以上4調査の分析及び考察を踏まえ、カリキュラム改定案作成に向けた基本方針を提案するものとなっている。

本協会では、前述の事業内容に対して、【親委員会】及び【提言取纏委員会】のもと、【実習指導者調査委員会】、【雇用者調査委員会】、【教員調査委員会】、【学生調査委員会】各種調査にあたっては【ワーキンググループ】を構成し、取り組んできた。

本研究の実施にあたり、多くの関係者や養成校に調査協力をいただいた。ここに深く感謝申し上げるとともに、引き続き本研究事業へのご協力をお願い申し上げる次第である。

本中間報告書が平成26年度（2カ年目）の研究成果をまとめ、本協会における社会福祉士に必要な教育内容のあり方について、その検討プロセスの透明性を高めつつ、今後のより広い有意義な議論をいただくことに資すれば幸いである。

平成27年3月

一般社団法人日本社会福祉士養成校協会

「社会福祉士養成新カリキュラムの教育実態の把握と、社会福祉士に必要な教育内容のあり方に関する調査事業」

（公財）社会福祉振興・試験センター

平成26年度社会福祉振興関係調査研究助成金事業

実 施 報 告

目　次

第１章　平成26年度事業の概要

１．本事業の目的 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
２．事業内容 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
３．事業の実施体制 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
４．本事業からの主要な知見および提言・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

第２章　社会福祉士養成における相談援助実習に関する調査（実習指導者調査）

１．調査の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
２．調査の対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
３．調査の方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
４．調査の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
５．回収の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
６．調査結果の要約および知見からの示唆・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
７．単純集計・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
８．クロス集計・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・49
９．カイ2乗検定による要因分析 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・59
10．t検定による要因分析 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・85
11．分散分析による要因分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・92

第３章　社会福祉法人における社会福祉士の活用と養成に関する調査（雇用者調査）

１．調査の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・99
２．調査の対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・99
３．調査の方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・99
４．調査の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・99
５．回収の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・99
６．調査結果の要約および知見からの示唆 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・100
７．単純集計 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・103
８．クロス集計 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・125

第４章　社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査（教員調査）

１．調査の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・171
２．調査の対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・171
３．調査の方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・171
４．調査の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・171
５．回収の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・171
６．調査結果の要約および知見からの示唆・・・・・・・・・・・・・・・・・・172
７．単純集計・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・179
　１）サマリー・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・179
　２）演習担当者（通学課程のみ）　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・188
　３）実習担当者（通学課程のみ）　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・221
８．クロス集計　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・254

第５章　社会福祉士養成課程に在籍する学生を対象とした調査（学生調査）

１．調査の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・261
２．調査の対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・261
３．調査・分析の方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・262
４．結果の要約および知見からの示唆・・・・・・・・・・・・・・・・・・・263
５．調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・266

第６章　自由回答の記述

１．社会福祉士養成における相談援助実習に関する調査（実習指導者調査）・295
２．社会福祉法人における社会福祉士の活用と養成に関する調査（雇用者調査）
　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・337
３．社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査（教員調査）　・・・・・・・・・・・・・・・356
　１）演習担当者（通学課程のみ）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・356
　２）実習担当者（通学課程のみ）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・359

参考資料：調査票

１．社会福祉士養成における相談援助実習に関する調査（実習指導者調査）・379
２．社会福祉法人における社会福祉士の活用と養成に関する調査（雇用者調査）
　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・389
３．社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査（教員調査）・・・・・・・・・・・・・・・・399

第１章

平成26年度事業の概要

１．本事業の目的

本報告書は、一般社団法人日本社会福祉士養成校協会が受託した、（公財）社会福祉振興・試験センター　平成 26 年度社会福祉振興関係調査研究助成金事業「社会福祉士養成新カリキュラムの教育実態の把握と、社会福祉士に必要な教育内容のあり方に関する調査事業」の 2 カ年度目（2 カ年度計画）の研究成果をまとめたものである。

平成 19 年の社会福祉士及び介護福祉士改正法（以下、改正士士法）附則第 9 条第 2 項では、「政府は、この法律の施行後 5 年を目途として、新法の施行の状況を勘案し、この法律による改正後の社会福祉士及び介護福祉士の資格制度について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」と規定している。

社会的な情勢を見ると、この 5 年間で超高齢社会・人口減少社会に突入する中、平成 23 年 3 月に発生した東日本大震災をはじめ、我が国の経済状況や雇用情勢の変化に伴う生活困窮者の増加のほか、社会福祉士の活用が期待される国民の福祉的課題は刻々と変化し、かつ深刻化している状況である。

改正士士法施行日である平成 21 年 4 月 1 日より起算すると、平成 26 年度が施行後 6 カ年目にあたり社会的な情勢の変化に対応した適切な専門的支援を行うことのできる社会福祉士を養成する観点から、改正士士法の施行に伴い見直された社会福祉士養成教育内容（新カリキュラム）の教育実態を把握しつつ教育内容の見直しや再編・追加が必要か否かの検討を行い、その成果を厚生労働省に提言するとともに、本協会会員校をはじめとする社会福祉士養成校にフィードバックを行い、養成教育の質の向上に資することを目的として実施するものである。

２．事業内容

＜2 カ年度計画の 2 カ年度目＞

●調査２：社会福祉士養成における相談援助実習に関する調査（実習指導者調査）

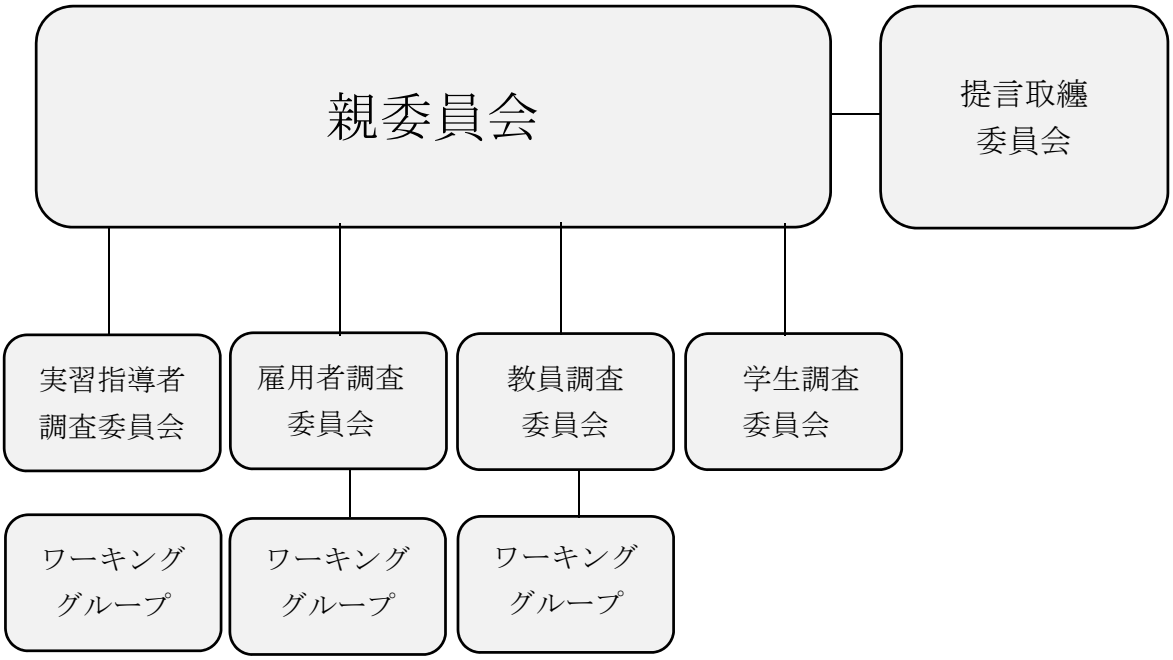
●調査３：社会福祉法人における社会福祉士の活用と養成に関する調査（雇用者調査）

●調査４：社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査（教員調査）

●調査５：社会福祉士養成課程に在籍する学生を対象とした調査（学生調査）

３．事業の実施体制

１）委員会体制図



２）委員会体制図

①　親委員会

No.	氏名	所属
1	上野谷 加代子	同志社大学・本協会副会長
2	白澤　政和	桜美林大学大学院・本協会相談役
3	石川　到覚	大正大学・本協会副会長
4	中谷　陽明	松山大学・本協会常務理事
5	福山　和女	ルーテル学院大学
6	岩間　伸之	大阪市立大学大学院
7	武居　敏	全国社会福祉法人経営者協議会副会長・（福）さくま理事長
8	原田　正樹	日本福祉大学
9	岡田　まり	立命館大学
10	川上　富雄	駒澤大学
11	佐原　まち子	日本医療社会福祉協会会長
12	渋谷　哲	淑徳大学・本協会事務局長
13	空閑　浩人	同志社大学・本協会事務局長代理
14	潮谷　有二	長崎純心大学・本協会事務局長代理

※平成 27 年 7 月 23 日（木）の親委員会のみ田上明氏（日本社会福祉士会）が出席。

② 提言取纏委員会

No.	氏名	所属
1	上野谷 加代子	同志社大学・本協会副会長
2	白澤　政和	桜美林大学大学院・本協会相談役
3	石川　到覚	大正大学・本協会副会長
4	中谷　陽明	松山大学・本協会常務理事
5	渋谷　哲	淑徳大学・本協会事務局長
6	空閑　浩人	同志社大学・本協会事務局長代理
7	潮谷　有二	長崎純心大学・本協会事務局長代理

③ 実習指導者調査委員会

No.	氏名	所属
1	上野谷 加代子	同志社大学・本協会副会長
2	中谷　陽明	松山大学・本協会常務理事
3	渋谷　哲	淑徳大学・本協会事務局長
4	空閑　浩人	同志社大学・本協会事務局長代理
5	潮谷　恵美	十文字学園女子大学
6	高木　寛之	聖カタリナ大学
7	山田　美代子	西片医療福祉研究会・日本医療社会福祉協会
8	星野　由利子	札幌麻生脳神経外科病院・日本医療社会福祉協会
9	田上　明	東京都清瀬喜望園・日本社会福祉士会
10	熊坂　聡	宮城学院女子大学・日本社会福祉士会

実習指導者調査委員会ワーキンググループ

No.	氏名	所属
2	中谷　陽明	松山大学・本協会常務理事
3	島崎　義弘	今治市社会福祉協議会・日本社会福祉士会
4	高木　寛之	聖カタリナ大学
5	佐原　直幸	大阪労災病院医療相談室・日本医療社会福祉協会

④ 雇用者調査委員会

No.	氏名	所属
1	白澤　政和	桜美林大学大学院・本協会相談役
2	中谷　陽明	松山大学・本協会常務理事
3	渋谷　哲	淑徳大学・本協会事務局長
4	潮谷　有二	長崎純心大学・本協会事務局長代理
5	六波羅　詩朗	目白大学
6	金子　和夫	ルーテル学院大学
7	山下　浩紀	日本福祉学院

8	濵田　和則	晋栄福祉会理事長・全国社会福祉法人経営者協議会
9	畑　亮輔	北星学園大学
10	増田　和高	早稲田大学

雇用者調査ワーキンググループ

No.	氏名	所属
1	白澤　政和	桜美林大学大学院・本協会相談役
2	中谷　陽明	松山大学・本協会常務理事
3	潮谷　有二	長崎純心大学・本協会事務局長代理
4	山下　浩紀	日本福祉学院
5	濵田　和則	晋栄福祉会理事長・全国社会福祉法人経営者協議会
6	畑　亮輔	北星学園大学
7	増田　和高	早稲田大学

⑤　教員調査委員会

No.	氏名	所属
1	中谷　陽明	松山大学・本協会常務理事
2	空閑　浩人	同志社大学・本協会事務局長代理
3	潮谷　有二	長崎純心大学・本協会事務局長代理
4	保正　友子	立正大学
5	村井　美紀	東京国際大学
6	守本　友美	皇學館大学
7	渡辺　裕一	武蔵野大学
8	岡崎　幸友	吉備国際大学
9	添田　正揮	川崎医療福祉大学

教員調査委員会ワーキンググループ

No.	氏名	所属
1	中谷　陽明	松山大学・本協会常務理事
2	村井　美紀	東京国際大学
3	守本　友美	皇學館大学
4	渡辺　裕一	武蔵野大学
5	岡崎　幸友	吉備国際大学
6	添田　正揮	川崎医療福祉大学

⑥　学生調査委員会

No.	氏名	所属
1	空閑　浩人	同志社大学・本協会事務局長代理
2	白澤　政和	桜美林大学大学院・本協会相談役
3	潮谷　有二	長崎純心大学・本協会事務局長代理

4	樽井　康彦	龍谷大学
5	與那嶺　司	神戸女学院大学

３）委員会開催日程

①　親委員会

	日にち	時間	場所
1	平成 26 年 9 月 30 日	17:00～19:00	社養協事務局
2	平成 27 年 7 月 23 日	10:00～12:00	社養協事務局

②　事業取纏幹事会

	日にち	時間	場所
1	平成 27 年 7 月 19 日	14:30～17:00	社養協事務局

③　実習指導者調査委員会

	日にち	時間	場所
1	平成 26 年 10 月 12 日	13:00～16:00	社養協事務局
2	平成 27 年 6 月 7 日	14:00～17:00	社養協事務局

実習指導者調査委員会ワーキンググループ

	日にち	時間	場所
1	平成 26 年 8 月 16 日	14:00～17:00	松山大学
2	平成 26 年 9 月 27 日	17:00～19:00	社養協事務局
3	平成 26 年 11 月 9 日	17:00～20:00	松山大学
4	平成 27 年 3 月 8 日	13:00～17:00	社養協事務局

④　雇用者調査委員会

	日にち	時間	場所
1	平成 26 年 8 月 10 日	17:00～18:00	社養協事務局
2	平成 26 年 8 月 24 日	10:00～12:00	社養協事務局
3	平成 27 年 5 月 24 日	17:00～19:00	社養協事務局

雇用者調査ワーキンググループ

	日にち	時間	場所
1	平成 26 年 9 月 17 日	10:00～12:00	社養協事務局
2	平成 27 年 2 月 14 日	17:00～20:00	社養協事務局

⑤　教員調査委員会

	日にち	時間	場所
1	平成 26 年 6 月 28 日	10:00～13:00	社養協事務局
2	平成 26 年 10 月 12 日	16:00～18:00	社養協事務局
3	平成 27 年 6 月 7 日	10:00～13:00	社養協事務局

教員調査ワーキンググループ

	日にち	時間	場所
1	平成 26 年 7 月 20 日	18:00～21:00	新大阪丸ビル本館
2	平成 26 年 11 月 1 日	10:00～12:00	日本福祉大学美浜キャンパス
3	平成 26 年 11 月 23 日	10:00～12:00	社養協事務局
4	平成 26 年 12 月 4 日	18:30～20:00	武蔵野大学
5	平成 26 年 12 月 6 日	16:00～18:00	社養協事務局
6	平成 27 年 3 月 26 日	17:00～20:00	社養協事務局

⑥　学生調査委員会

	日にち	時間	場所
1	平成 26 年 5 月 31 日	14:30～15:30	武蔵野大学有明キャンパス
2	平成 26 年 7 月 13 日	10:00～13:00	TOG 会議室（大阪）
3	平成 27 年 1 月 24 日	13:00～15:00	龍谷大学梅田キャンパス
4	平成 27 年 3 月 8 日		長崎純心大学
5	平成 27 年 3 月 22 日	14:15～17:00	法政大学市ヶ谷キャンパス

４．本事業からの主要な知見および提言

１）2008 年度から改正・開始された社会福祉士養成のカリキュラムは、すべての養成校が、概ね想定されているカリキュラム内容で社会福祉士の養成を行っていた。

２）改正カリキュラムは、一定の効果を上げているといってよい。とくに、演習・実習教育の改善は、その効果が大きいようである。

３）しかしながら、社会福祉士養成教育を、さらに改善・向上していく余地があることも見出された。

（１）今後もより多様化・複雑化していくことが予想される様々なニーズに対応できる社会福祉士の養成を視野にいれるべきであり、実習教育の量および質の改善は引き続き必要となる。そのためには、下記のようなことについて検討すべきである。

①実習可能な施設・機関の拡大することが求められる。とくに NPO 法人や社会的起業によりサービスなどを提供している事業体などへの拡大、また士士法改正後、減少している行政機関（福祉事務所、児童相談所など）での実習を可能にする支援が必要である。また、社会福祉士が活躍している施設・機関を、原則実習可能な施設・機関にするなどの考え方を導入することも検討すべきである。

②養成校教員による実習指導、とくに巡回指導および帰校日指導のより柔軟な実施が求められる。遠隔地での実習を可能にするような指導方法（電子メールやビデオ会議などの IT サービス、遠隔地での実習担当教員の設置など）の導入も検討すべきである。

（２）相談援助演習・実習担当教員および実習指導者については、改正カリキュラムのねらいおよび内容の理解について若干のばらつきがみられる。また社会福祉士養成教育は、日々刻々と変化していく社会福祉士を取り巻く諸状況の変化に対応出来るものでなければならない。したがって、下記のようなことを検討すべきである。

①演習および実習担当教員への継続的なサポートおよび研修。

②演習および実習担当教員への FD の実施、とくにマクロ実践領域の演習・実習での指導方法。

③実習指導者への継続的なサポートおよび研修。

４）本事業からの知見・提言を受けて、養成校・養成教育団体だけでなく、職能団体、サービス提供事業者および組織、行政組織・機関が一体となって、さらなる社会福祉士養成の向上を図ることが必要である。

第２章

社会福祉士養成における相談援助実習に関する調査（実習指導者調査）

１．調査の目的

本調査は、相談援助実習の現状や実習指導者が抱える課題、実習指導者研修のあり方等を明らかにすることを目的とした。

２．調査の対象

本調査対象は、公益社団法人日本社会福祉士会、公益社団法人日本医療社会福祉協会の実習指導者講習会をした「実習指導者」資格を有する者 3,264 人とした。

３．調査の方法

郵送による配付および回収で実施した。調査票は、実習指導者講習会修了時に所属していた施設・機関宛てに送付し、該当施設・機関の長から社会福祉士実習指導者講習会を修了し、相談援助実習を担当している実習指導者に渡すよう依頼をした。また、調査票への記入は自記式で、調査期間は、平成 26 年 11 月 28 日から平成 27 年 1 月 16 日までであった。

４．調査の内容

調査の項目は、［１］回答者の属性、［２］相談援助実習の現状について、［３］実習時期及び時間数（日数）について、［４］養成校の実習担当教員について、［５］実習指導者講習会について、［６］実習生の課題について、［７］所属施設・機関について、［８］新カリキュラムの効果について、の８つの大項目を設定した。

［１］回答者の属性では、性別、年齢、社会福祉士資格取得養成機関、所属年数などの質問項目を設定した。

［２］相談援助実習の現状についてでは、実習受け入れの可否、実習計画書の作成、巡回指導の日数、実習評価などの質問項目を設定し、［３］実習時期及び時間数（日数）についてでは、相談援助実習を実施する適切な学年次、最大受け入れ時間数などの質問項目を設定した。

また、［４］養成校の実習担当教員についてでは、巡回指導・帰校指導で実習担当教員への期待、巡回指導時の協議の中での実習担当教員の課題などの質問項目を設定し、［５］実習指導者講習会についてでは、実習指導者講習会受講理由や講習会の内容、フォローアップ研修などの質問項目を設定した。

［６］実習生の課題についてでは、受け入れた実習生の課題に関する質問項目を設定し、［７］所属施設・機関についてでは、所属施設・機関の規模、社会福祉士有資格者数、実習指導者数などの質問項目を設定した。

最後に［８］新カリキュラムの効果についてでは、週 1 回の巡回指導を義務づけたことなど、新カリキュラムに関する質問項目を設定した。

５．回収の状況

3,264 名（箇所）に発送し、1,529 票（回収率 46.8%）を回収した。

６．調査結果の要約および知見からの示唆

１）実習指導者の属性

○実習指導者の年齢は、30 歳代と 40 歳代で 4 分の 3 を占め（表 2-7-1）、就業年数も 10 年以上が 7 割を超えている（表 2-7-5）。

○社会福祉士受験資格を取得した養成機関は、20 歳代のほとんど及び 30 歳代の 8 割近くが「大学･大学院」で取得している一方で、40 歳代の半数近く及び 50 歳以上の 8 割は、「短大･専門学校･養成施設」であった（表 2-8-1）。

○社会福祉士取得を目指す実習生に対する実習指導経験は、3 分の 2 近くが 5 年未満であった（表 2-7-9）。20 歳代の 3 割近くは、未だ実習生の指導経験はなかった（表 2-8-2）。

○実習生に対する実習指導経験がない実習指導者の現職の分野は、「病院分野」の割合が他の分野より少し高かった（表 2-8-3）。

２）実習指導の内容

○標準的な実習基本プログラムの作成は、概ね 7 割が作成しているが（表 2-7-41）、「社会福祉協議会」で作成していない割合が若干高い（表 2-8-4）。また、実習基本プログラムを作成している養成校のうち、養成校と共有している割合は、半数を超えていた（表 2-7-42）。

○実習生に事前学習を課している割合は、ほぼ半数程度であり（表 2-7-12）、実習基本プログラムを作成している場合でも 5 割強に留まっている（表 2-8-5）。

○実習計画書作成時の三者協議（実習生、教員、指導者）は、6 割近くができていると回答している（表 2-7-13）。しかし、実習基本プログラムを作成している場合でも、三者協議を行えていない割合は、4 割であった（表 2-8-5）。

○厚生労働省シラバスに示されている、実習で習得すべき課題 9 項目については、「利用者等との関係」にかかわる項目や「チームアプローチ及び職業倫理」などの項目は 8 割近くが組み込むことができたと回答している（表 2-7-17）。一方、「管理運営」に関する項目については半数以上が組み込むことができなかったと回答しており、「社会福祉協議会」、「生活保護分野」を除いたほとんどの分野で、半数を超える実習指導者が組み込めなかったと回答している（表 2-8-7）。また、「権利擁護」に関する項目では、「社会福祉協議会」と「病院分野」において 7 割が組み込めたと回答しており、他の分野では組み込めたとする回答が、5～6 割に留まっていた（表 2-8-8）。

○実習終了後の総括会への参加については、参加依頼がある場合には概ね参加している（表 2-7-16）。とくに「病院分野」において参加の割合が高い一方で、「高齢分野」と「障害分野」では、参加依頼がないという割合が他の分野に比べて高い（表 2-8-10）。

３）実習時間数と実習形態についての意見

○厚生労働省のシラバスに示される課題をすべて組み込んだ実習プログラムを実施するために必要な実習時間数に関しては、4 割強の実習指導者が、現行（180 時間）以上の時間数が適切であると回答している（表 2-7-19）。しかしながら実際に実習受入が可能な時間数になると、現行（180 時間）以上の受入れが可能と回答した実習指導者は 2 割強に留まった（表 2-7-20）。

○実習指導者の年齢が低い方が、実習に必要な時間数は現行（180 時間）以上が適切であると回答している割合が高いが（表 2-8-11）、実習受入可能時間数になると、他の年代と同じ割合にな

っている（表 2-8-12）。

○社会福祉士実習の指導経験年数が長くなると、必要な実習時間数も実習受入可能時間数も、現行以上の時間数という回答が多くなる傾向がある（表 2-8-13、表 2-8-14）。

○実習指導者の現職の分野が「病院分野」である場合、実習に必要な時間数は現行（180 時間）以上であるという回答が半数を超えている。しかしながら、実習受入可能時間数になると、他の分野と同じ割合まで低下している（表 2-8-15、表 2-8-16）。

○社会福祉士受験資格を取得した養成機関が「大学･大学院修了」の実習指導者の方が、「短期大学･専門学校･一般養成施設修了」の実習指導者よりも、実習に必要な時間数は現行（180 時間）以上が適切であると回答している割合が高かった。ただし、実習受入可能時間数になると、養成機関での差異はみられない（表 2-8-17、表 2-8-18）。

○1 ヶ月間の「集中実習」や数回に分ける「分散実習」は、概ね受入れが可能と回答しているが、週に 1、2 回を数ヶ月にわたって行う「通期型実習」は、半数以上が、受入れが難しいと回答している（表 2-7-21）。また、「通期型実習」が受入可能と回答した実習指導者の方が、現行以上の実習時間数でも実習が受入可能と回答している（表 2-8-19）。

４）養成校・実習担当教員についての意見

○実習指導者が適切と考える養成校の実習担当教員による巡回指導の回数は、「巡回指導 2 回・帰校日指導 2 回」が 6 割強で、「巡回指導 3 回・帰校日指導 1 回」が 2 割であった（表 2-7-23）。実習指導経験年数との関連をみてみると、経験年数が長いと巡回指導の回数は 1 回、2 回という割合が少し高かった（表 2-8-20）。また現職の分野別では、「高齢、障害、社会福祉協議会分野」では、「児童、病院分野」に比べて、3 回あるいは 4 回という巡回指導の回答が多かった（表 2-8-21）。

○実習担当教員の指導上の課題については、用意した各項目で、3～4 割の実習指導者が、課題が見られると回答していた。中でも特に「実習記録の指導が不十分」であるという項目は、半数近くが、課題が見られると回答している（表 2-7-27）。

○実習生の評価に使用する実習評価表は、6 割程度が「全国あるいは地域ブロックごとに統一された実習評価表を使用するのがよい」と回答している（表 2-7-25）。さらに、近隣に 6 校以上の養成校がある地域の実習指導者の回答は、さらにその割合が高くなっている（表 2-8-22）。

○最終的な成績評価へのかかわりについては、年齢の若い実習指導者の方が、事前相談や事後報告があった方がよいと回答している（表 2-8-23）。

５）実習指導者講習会についての意見

○実習指導者講習会受講後の影響としては、専門職･専門性の指導に関する項目では 7～8 割が、効果があった回答しているが、三段階プログラムの活用で効果があったという回答は半数に満たなかった（表 2-7-30）。さらに、実習指導者の実習指導経験年数が少ない方が、三段階プログラムの活用で効果があったという回答の割合が低かった（表 2-8-24）。

○実習指導者講習会の今後の改善項目については、概ね充実させるべきという回答が多かった。とくに、「スーパービジョン論」と「プログラミング論」に関しては、8 割を超える実習指導者がより充実させた方が良いと回答している（表 2-7-32）。

６）実習指導者からみた実習生の課題

○これまでに受け入れた実習生の課題について、「実習指導者の指導に耐えられない」、「プライバシー保護が不十分」、「期限内提出ができない」といった項目については、課題としてはほとんどみられないという回答であった。一方、「文章能力が不十分」、「知識･技術の学習が不十分」といった項目では、半数近くの実習指導者が課題であると回答している（表 2-7-33）。

７）知見からの示唆

実習基本プログラムの作成は、未だすべての分野で普及しているとは言い難い。とくに社会福祉協議会は、各社会福祉協議会によって事業形態が様々であるので、異なる事業形態でも通用できる基本プログラムを開発する必要がある。さらにこういった実習基本プログラムを、養成校教員、学生、実習指導者の三者で作成していく重要性および養成校と実習受入施設・機関との役割分担を再認識する必要がある。また、実習に組み込むべき項目のうち「管理運営」や「権利擁護」といったマクロレベルの実践を実習に組み込むことが難しいようなので、より具体的なメゾあるいはマクロレベルの実践を組み込んだ実習プログラムの例示が必要になる。

社会福祉士実習の指導経験年数が長い、あるいは社会福祉士受験資格を取得した養成機関が「大学･大学院」である実習指導者の方が、現行（180 時間）以上の時間数が適切と回答していることに加えて、よりソーシャルワーク的な実習が期待できる「医療分野」の実習指導者も現行（180 時間）以上が適切と回答している割合が高いことから、よりソーシャルワーク的な実習を行うために、実習時間の増加を検討する必要がある。しかしながら、実習受入れが可能な時間数になると、概ね現行（180 時間）に近い時間数という回答が多くなることから、実習時間の増加を検討するのであれば、実習時間が増えた際の具体的なプログラムや指導方法などの例示を示すことが必要になる。とくに、半数以上の実習指導者が受入れることが難しいという「通期型実習」についても、具体的な教育・指導の方法を例示する必要がある。

巡回指導の回数について、実習指導経験年数が長い実習指導者ほど回数は少なくてもよいと回答する傾向から、単に巡回指導の回数をこなすのではなく、実習担当教員と実習指導者との連絡や指導の行い方によっては、1～2 回程度の巡回指導でも充分な指導ができる可能性を考えた方がよいかもしれない。

複数の養成校から実習を受け入れる施設･機関が多い地域は、「全国あるいは地域ブロックごとに統一された実習評価表」を開発･使用することが望ましいであろう。また、実習指導者の最終評価へのかかわりも、どの程度かかわるべきなのか検討する必要がある。

実習指導者講習会後、専門職の育成を意識した指導が可能になっていることは、大いに評価してよい。反面、三段階プログラムの浸透は難しいようだが、型どおり行うことが重要なのではなく、プログラムに付与されている意図やねらいを的確に理解することが大切である。

カリキュラム改正以前と比較すると、実習指導者の養成の意識及び実習指導内容は、かなり向上している。現場実習指導者への講習会の実施は、大いに効果を上げているといってよい。しかしながら、講習会で想定されているすべての側面が実現・実施されているわけではないことも明らかになっている。今後、未だ達成できていない側面についての検討、および支援の方策を考えていく必要がある。

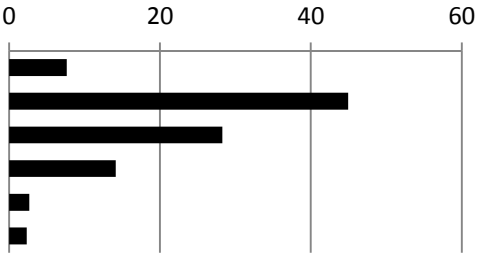
7. 単純集計

■ Ⅰ　回答者について

問 1－1　年齢

【表2-7-1】

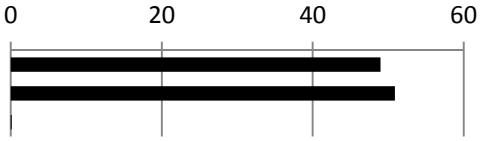
	回答数	%
20歳代	117	7.7
30歳代	687	44.9
40歳代	432	28.3
50歳代	216	14.1
60歳代	41	2.7
無回答	36	2.4
全体	1,529	100.0



問 1－1　性別

【表2-7-2 】

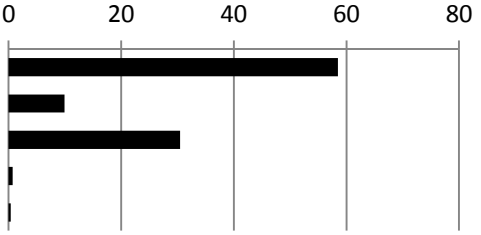
	回答数	%
男	749	49.0
女	778	50.9
無回答	2	0.1
全体	1,529	100.0



問 1－2　社会福祉士受験資格を取得した養成機関

【表2-7-3】

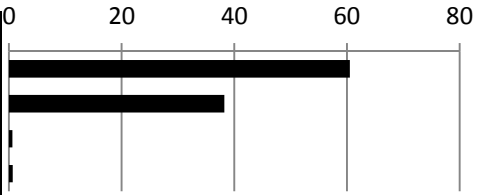
	回答数	%
大学・大学院	894	58.5
短期大学・専門学校（一般養成施設を除く）	152	9.9
短期養成施設・一般養成施設	466	30.5
その他	11	0.7
無回答	6	0.4
全体	1,529	100.0



問 1－3　社会福祉士受験資格を取得した課程（通学・通信）

【表2-7-4】

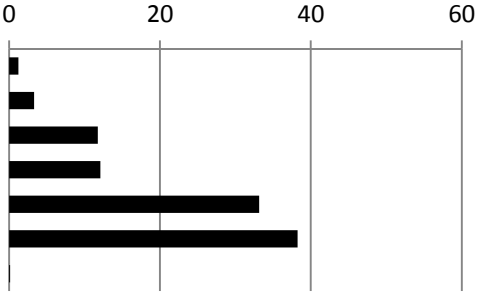
	回答数	%
通学課程	925	60.5
通信課程	585	38.3
その他	9	0.6
無回答	10	0.7
全体	1,529	100.0



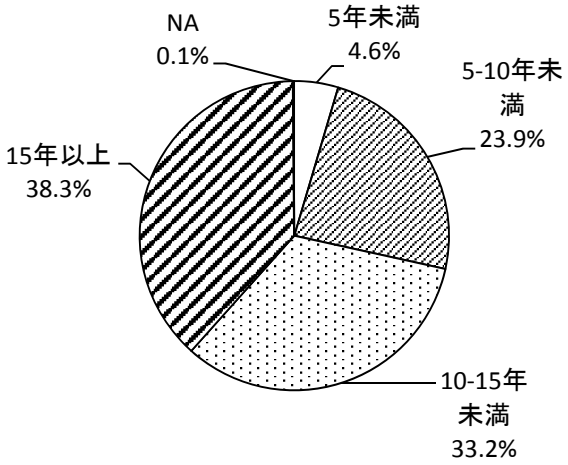
問 １－４　社会福祉関連分野での就業年数
※社会福祉関連分野の範囲については、回答者の判断に基づく。

【表2-7-5】

	回答数	%
3年未満	19	1.2
3-5年未満	51	3.3
5-8年未満	180	11.8
8-10年未満	185	12.1
10-15年未満	507	33.2
15年以上	585	38.3
無回答	2	0.1
全体	1,529	100.0



※5年区分



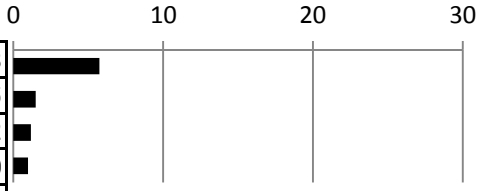
問 １－５　現在所属している職場（施設・機関・組織）

【表2-7-6】

	回答数	%
特別養護老人ホーム	218	14.3
社会福祉協議会	154	10.1
障害者支援施設	225	14.7
児童養護施設	36	2.4
障害者生活介護	78	5.1
障害者就労継続＜移行＞支援	60	3.9
病院（急性期）	304	19.9
病院（急性期以外）	96	6.3
高齢者通所施設	24	1.6
福祉事務所	22	1.4
老人保健施設	55	3.6
母子生活支援施設	13	0.9
児童相談所	10	0.7
その他※	233	15.2
無回答	1	0.1
全体	1,529	100.0

※その他のうち、回答が多かった職場を抜粋

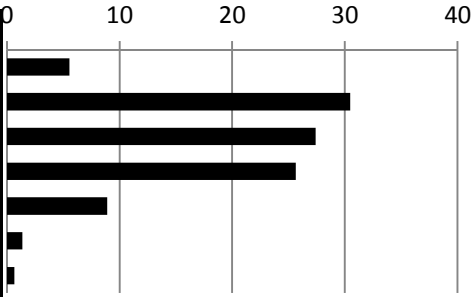
地域包括支援センター	88	5.8
居宅介護支援事業所	23	1.5
養護老人ホーム	18	1.2
救護施設	15	1.0
全体	1,529	100.0



問 １－６　最も長く就業した職場の分野
※分野の範囲については、回答者の判断に基づく。

【表2-7-7】

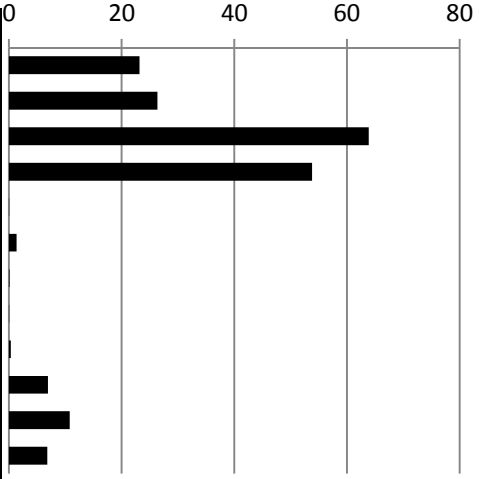
	回答数	%
児童・家庭	85	5.6
高齢	466	30.5
身体・知的・精神障害	419	27.4
保健医療	392	25.6
社会福祉協議会	136	8.9
その他	21	1.4
無回答	10	0.7
全体	1,529	100.0



問 １－７　現在保有している資格（※社会福祉士以外）

【表2-7-8】　（複数回答）

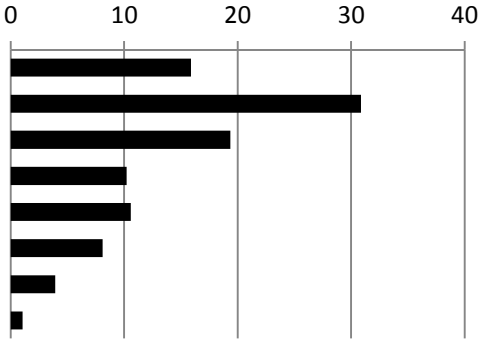
	回答数	%
精神保健福祉士	354	23.2
介護福祉士	403	26.4
社会福祉主事任用資格	977	63.9
介護支援専門員	823	53.8
医師・歯科医師	1	0.1
看護師・准看護師・保健師・助産師	21	1.4
薬剤師	2	0.1
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	1	0.1
栄養士・管理栄養士	5	0.3
保育士	106	6.9
その他	165	10.8
無回答	104	6.8
全体	1,529	100.0



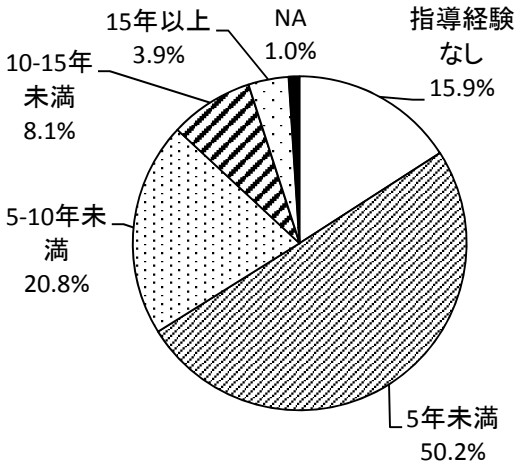
問 １－８　社会福祉士取得を目指す実習生に対する指導経験年数
※新カリキュラム導入以前も含む。

【表2-8-9】

	回答数	%
指導経験なし	243	15.9
1-3年未満	472	30.9
3-5年未満	296	19.4
5-7年未満	156	10.2
7-10年未満	162	10.6
10-15年未満	124	8.1
15年以上	60	3.9
無回答	16	1.0
全体	1,529	100.0



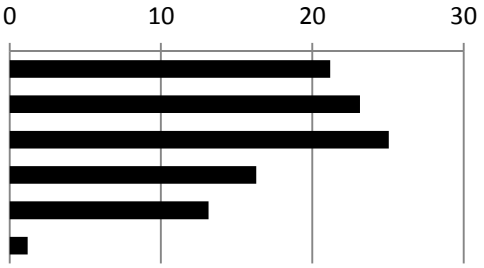
※5年区分



問 １－９　新カリキュラム導入以降に指導した社会福祉士を目指す実習生の人数

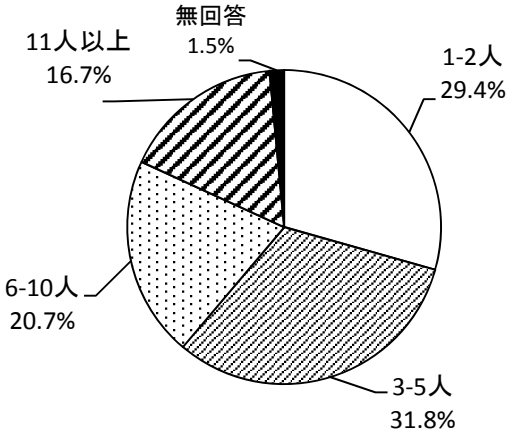
【表2-7-10】

	回答数	%
0人（新カリ導入以降なし）	324	21.2
1-2人	354	23.2
3-5人	383	25.0
6-10人	249	16.3
11人以上	201	13.1
無回答	18	1.2
全体	1,529	100.0



※上記の0人を除いた割合

	回答数	%
1-2人	354	29.4
3-5人	383	31.8
6-10人	249	20.7
11人以上	201	16.7
無回答	18	1.5
全体	1,205	100.0

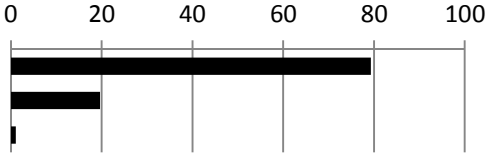


■　Ⅱ　新カリキュラム導入以降の相談援助実習の現状について

問 ２－１　新カリキュラム導入以降の相談援助実習の受け入れの有無

【表2-7-11】

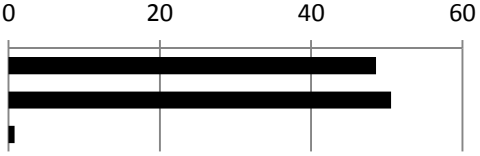
	回答数	%
行っている	1,212	79.3
行っていない	300	19.6
無回答	17	1.1
全体	1,529	100.0



問 ２－２　実習生に施設・機関・組織独自の事前学習を課しているか

【表2-7-12】

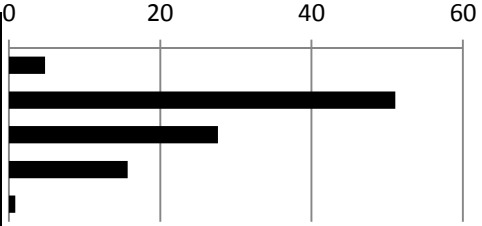
	回答数	%
課している	589	48.6
課していない	613	50.6
無回答	10	0.8
全体	1,212	100.0

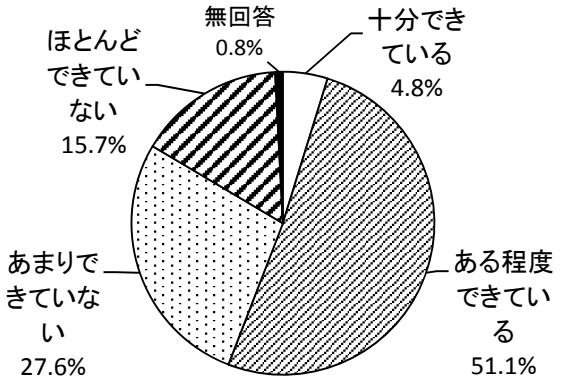


問 ２－３　実習生の実習計画書の作成について、三者協議を踏まえた作成が実施できているか
※実習生、実習担当教員、実習指導員

【表2-7-13】

	回答数	%
十分できている	58	4.8
ある程度できている	619	51.1
あまりできていない	335	27.6
ほとんどできていない	190	15.7
無回答	10	0.8
全体	1,212	100.0

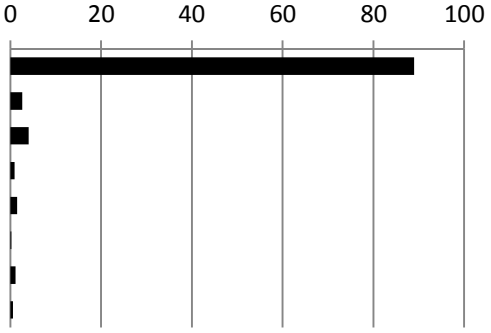




問 ２－４　相談援助実習期間中の巡回指導日数について、施設・機関・組織の側から指定している日数

【表2-7-14】

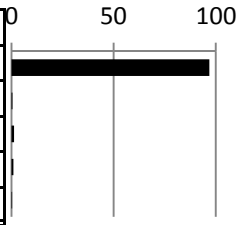
	回答数	%
養成校の意向に従っている	1,078	88.9
1日	32	2.6
2日	49	4.0
3日	11	0.9
4日	18	1.5
5日以上	3	0.2
その他	14	1.2
無回答	7	0.6
全体	1,212	100.0



問 ２－５　養成校に提出する実習生の評価に使用している実習評価表について

【表2-7-15】

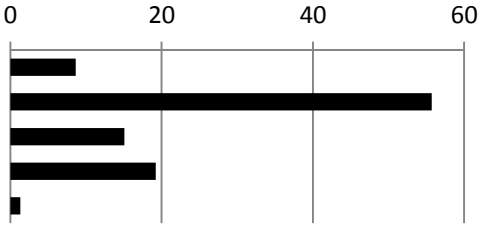
	回答数	%
養成校側が指定したもののみ使用している	1174	96.9
施設・機関・組織が独自に用意したもののみ使用している	6	0.5
両方使用している	15	1.2
その他	12	1.0
無回答	5	0.4
全体	1,212	100.0



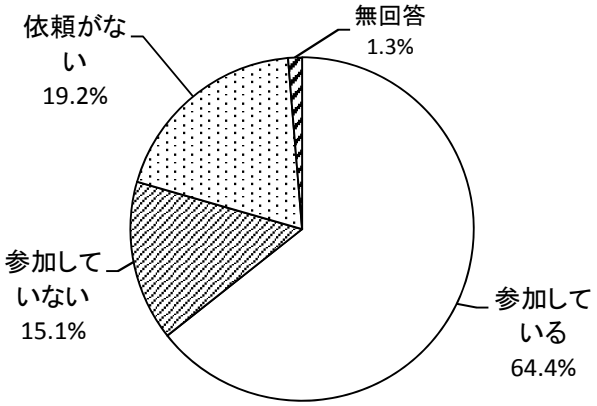
問 ２－６　養成校から参加依頼のあった相談援助実習の「評価全体総括会」への参加について

【表2-7-16】

	回答数	%
依頼があったすべてに参加している	105	8.7
依頼のうち日程的に可能なものは参加している	675	55.7
依頼があっても参加していない	183	15.1
参加依頼はない	233	19.2
無回答	16	1.3
全体	1,212	100.0



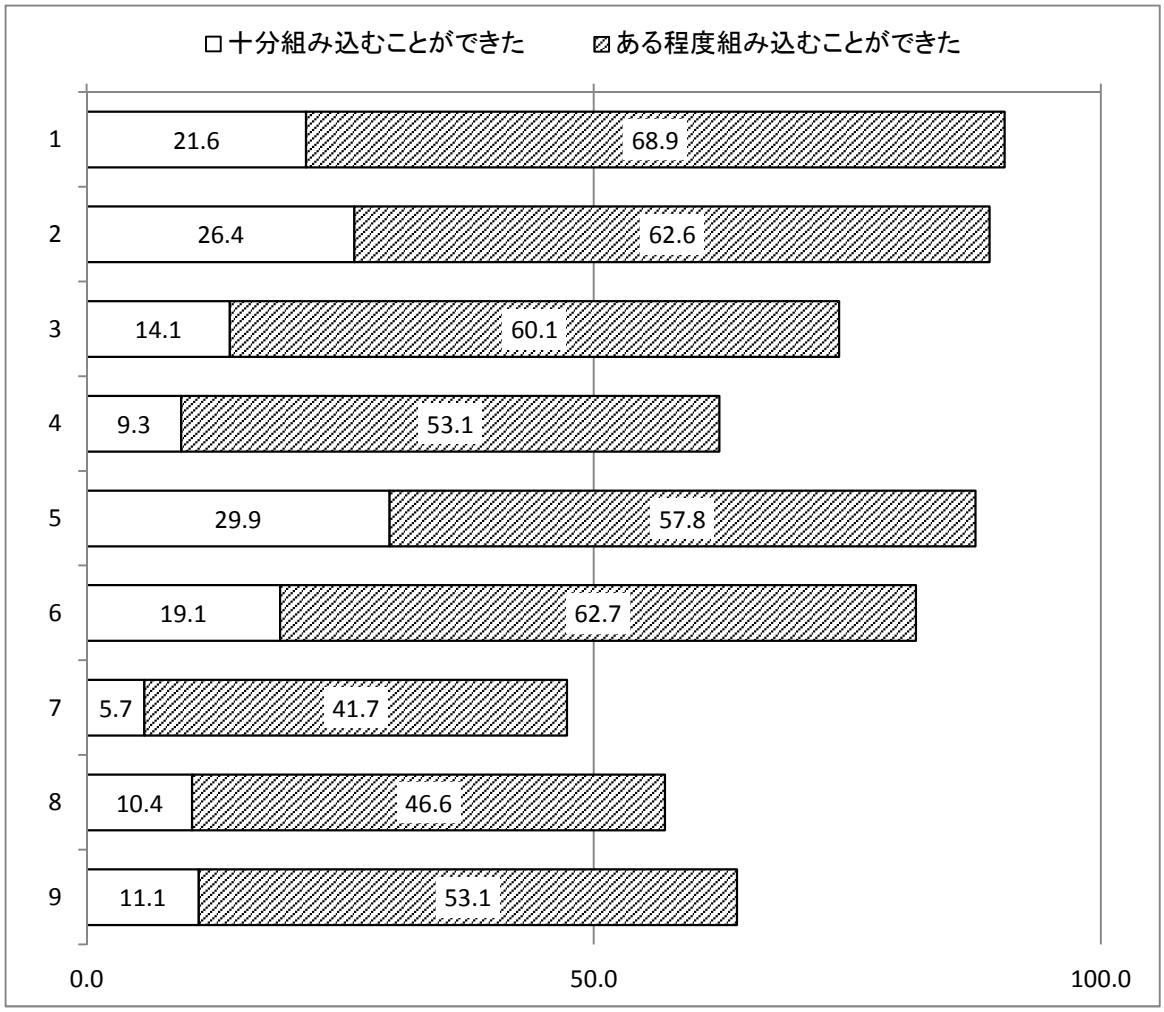
※参加の有無



問 ２－７　相談援助実習で習得すべき課題9項目を、実習プログラムに組み込むことができたか
※厚労省の提示するシラバスにおいて。　※平均的な実習生像を想定して判断。

【表2-7-17】

		全体	十分組み込むことができた	ある程度組み込むことができた	ほとんど組み込むことができなかった	全く組み込むことができなかった	無回答
1	利用者やその関係者、施設・事業者・機関・団体等の職員、地域住民やボランティア等との基本的なコミュニケーションや人との付き合い方などの円滑な人間関係の形成	1,212	262	835	89	8	18
		100.0	21.6	68.9	7.3	0.7	1.5
2	利用者理解とその需要の把握及び支援計画の作成	1,212	320	759	116	5	12
		100.0	26.4	62.6	9.6	0.4	1.0
3	利用者やその関係者（家族・親族・友人等）との援助関係の形成	1,212	171	728	258	40	15
		100.0	14.1	60.1	21.3	3.3	1.2
4	利用者やその関係者（家族・親族・友人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む）とその評価	1,212	113	643	390	49	17
		100.0	9.3	53.1	32.2	4.0	1.4
5	多職種連携をはじめとする支援におけるチームアプローチの実際	1,212	362	700	124	11	15
		100.0	29.9	57.8	10.2	0.9	1.2
6	社会福祉士としての職業倫理、施設・事業者・機関・団体等の職員の就業などに関する規定への理解と組織の一員としての役割と責任への理解	1,212	231	760	193	11	17
		100.0	19.1	62.7	15.9	0.9	1.4
7	施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際	1,212	69	505	504	122	12
		100.0	5.7	41.7	41.6	10.1	1.0
8	当該実習先が地域社会の中の施設・事業者・機関・団体等であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ	1,212	126	565	431	76	14
		100.0	10.4	46.6	35.6	6.3	1.2
9	ネットワークキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解	1,212	134	643	363	59	13
		100.0	11.1	53.1	30.0	4.9	1.1

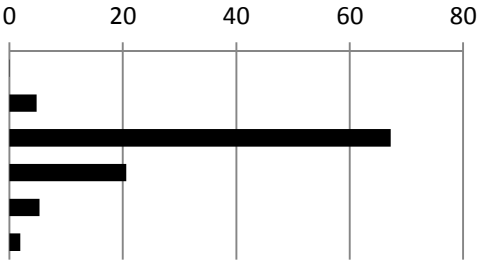

十分組み込むことができた
ある程度組み込むことができた
1
21.6
68.9
2
26.4
62.6
3
14.1
60.1
4
9.3
53.1
5
29.9
57.8
6
19.1
62.7
7
5.7
41.7
8
10.4
46.6
9
11.1
53.1
0.0
50.0
100.0

■　Ⅲ　実習時期及び時間数（日数）について

問 ３－１　4年生大学からの相談援助実習を受け入れる場合、最も適切と思われる学年次

【表2-7-18】

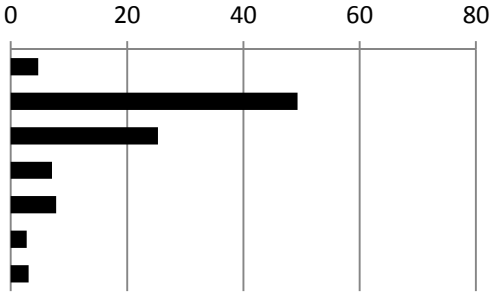
	回答数	%
1年次	1	0.1
2年次	74	4.8
3年次	1,028	67.2
4年次	315	20.6
何年次でもよい	81	5.3
無回答	30	2.0
全体	1,529	100.0



問 ３－２　習得すべき課題をすべて組み込んだ相談援助実習プログラムに必要な時間数（日数）

【表2-7-19】

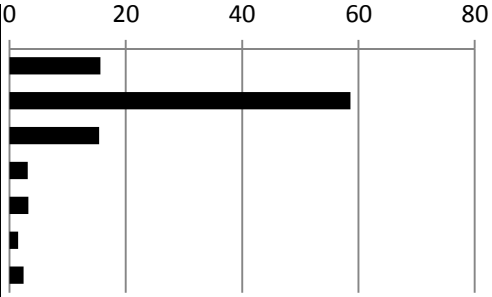
	回答数	%
180時間未満	72	4.7
180時間（おおむね23日）	754	49.3
181-270時間（おおむね36日）	387	25.3
271-360時間（おおむね48日）	108	7.1
361-450時間（おおむね60日）	119	7.8
451時間以上	42	2.7
無回答	47	3.1
全体	1,529	100.0



問 ３－３　今の職場の状況で。最大どの程度の時間数（日数）の相談援助実習を受け入れることが可能か

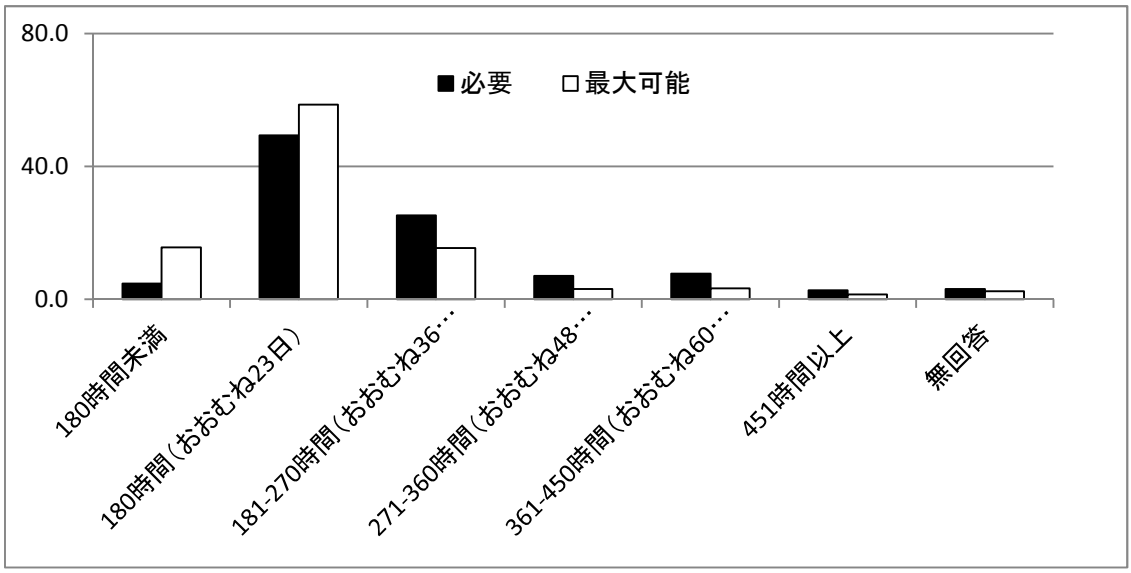
【表2-7-20】

	回答数	%
180時間未満	239	15.6
180時間（おおむね23日）	896	58.6
181-270時間（おおむね36日）	236	15.4
271-360時間（おおむね48日）	48	3.1
361-450時間（おおむね60日）	50	3.3
451時間以上	23	1.5
無回答	37	2.4
全体	1,529	100.0



（再掲）

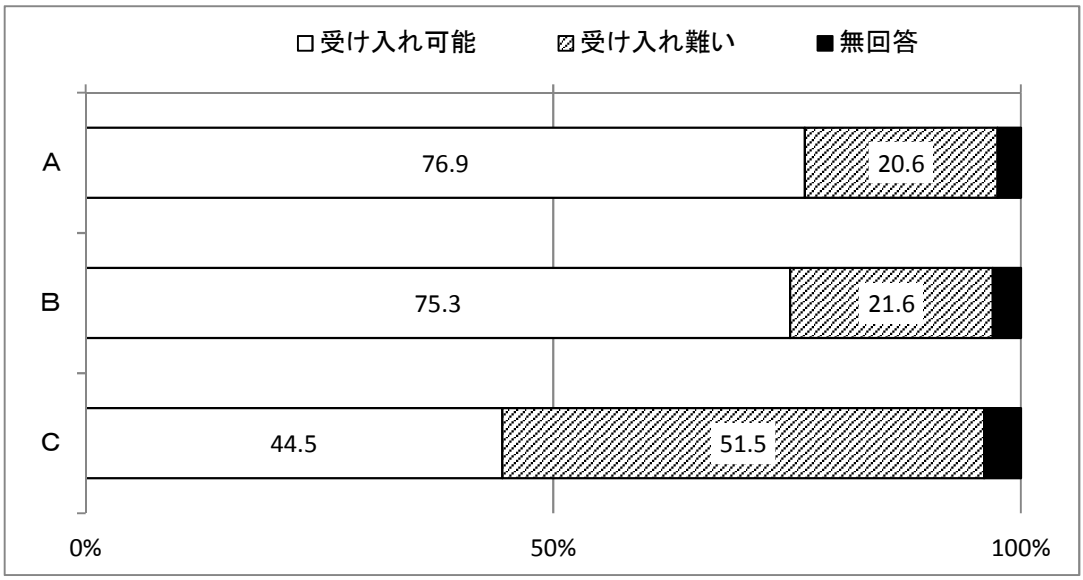
	必要と考える時間数		最大可能時間数	
	回答数	%	回答数	%
180時間未満	72	4.7	239	15.6
180時間（おおむね23日）	754	49.3	896	58.6
181-270時間（おおむね36日）	387	25.3	236	15.4
271-360時間（おおむね48日）	108	7.1	48	3.1
361-450時間（おおむね60日）	119	7.8	50	3.3
451時間以上	42	2.7	23	1.5
無回答	47	3.1	37	2.4
全体	1,529	100.0	1,529	100.0



問 ３－４　今の職場の状況で、社会福祉士の相談援助実習として受け入れが可能な形態

【表2-7-21】

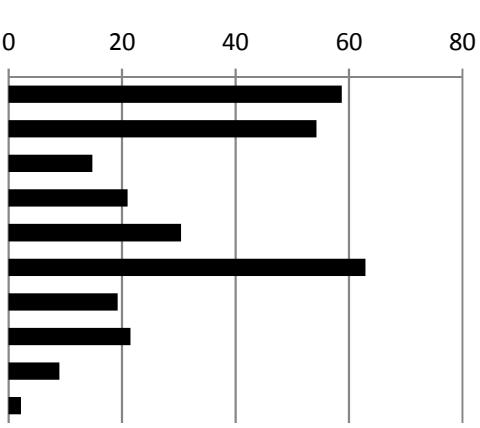
	A		B		C	
	1か月間の集中実施		1週間集中や2週間集中を複数回実施		週に1日か2日の実習を数か月にわたり実施	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
受け入れ可能	1,176	76.9	1,152	75.3	681	44.5
受け入れ難い	315	20.6	331	21.6	788	51.5
無回答	38	2.5	46	3.0	60	3.9
全体	1,529	100.0	1,529	100.0	1,529	100.0



問 ３－５　今の職場の状況で、360時間以上の相談援助実習をすると仮定した場合に予想される課題

【表2-7-22】　（複数回答）

	回答数	%
360時間分の実習プログラムの提供が難しい	898	58.7
職場内の指導体制が弱い	830	54.3
職場の他の職員からの理解がない	226	14.8
実習費が安価である	321	21.0
実習指導に対する手当が低い・ない	465	30.4
実習指導による他業務の軽減がない	962	62.9
実習指導に関する講習・研修への参加が必要となる	294	19.2
養成校側の指導が不十分である	329	21.5
その他	137	9.0
無回答	34	2.2
全体	1,529	100.0

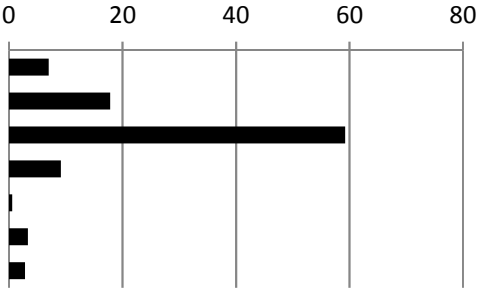


■　Ⅳ　相談援助実習における養成校の担当教員について

問 ４－１　実習中の担当教員による指導に関して、最も適切だと思われるの組み合わせ

【表2-7-23】

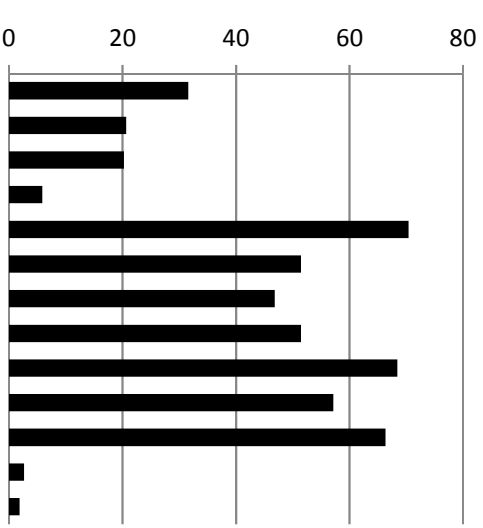
	回答数	%
巡回指導4回のみ	107	7.0
巡回指導3回帰校指導1回	273	17.9
巡回指導2回帰校指導2回	906	59.3
巡回指導1回帰校指導3回	140	9.2
帰校指導4回のみ	9	0.6
その他	51	3.3
無回答	43	2.8
全体	1,529	100.0



問 ４－２　巡回指導、帰校指導で、実習担当教員に期待する指導の内容

【表2-7-24】　（複数回答）

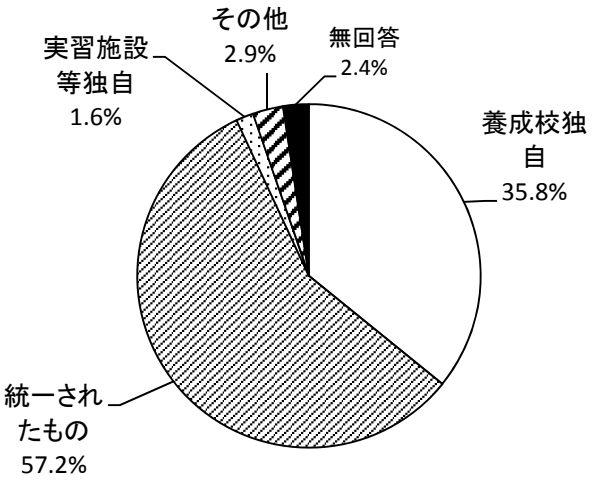
	回答数	%
実習指導者との指導上の関係の持ち方	483	31.6
利用者やその家族とのかかわり方	316	20.7
職員とのかかわり方	310	20.3
他の実習生とのかかわり方	90	5.9
実習目的の確認	1,077	70.4
実習プログラムの確認	787	51.5
不足する知識・技術への対応	716	46.8
モチベーションの低下への対応	787	51.5
学生の個人的に抱えている課題への対応	1,047	68.5
実習記録の書き方の指導	874	57.2
学生が抱えるストレスへの対応	1,015	66.4
その他	41	2.7
無回答	29	1.9
全体	1,529	100.0



問 ４－３　実習生の評価に使用する評価表について

【表2-7-25】

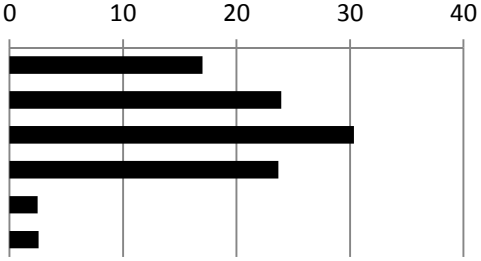
	回答数	%
各養成校独自の評価表を使用するのがよい	548	35.8
全国あるいは地域ブロックごとに統一された評価表を使用するのがよい	875	57.2
施設・機関・組織が独自に作成した評価表を使用するのがよい	25	1.6
その他	44	2.9
無回答	37	2.4
全体	1,529	100.0



問 ４－４　養成校が行う実習生の最終的な成績評価（単位認定）へのかかわりの程度

【表2-7-26】

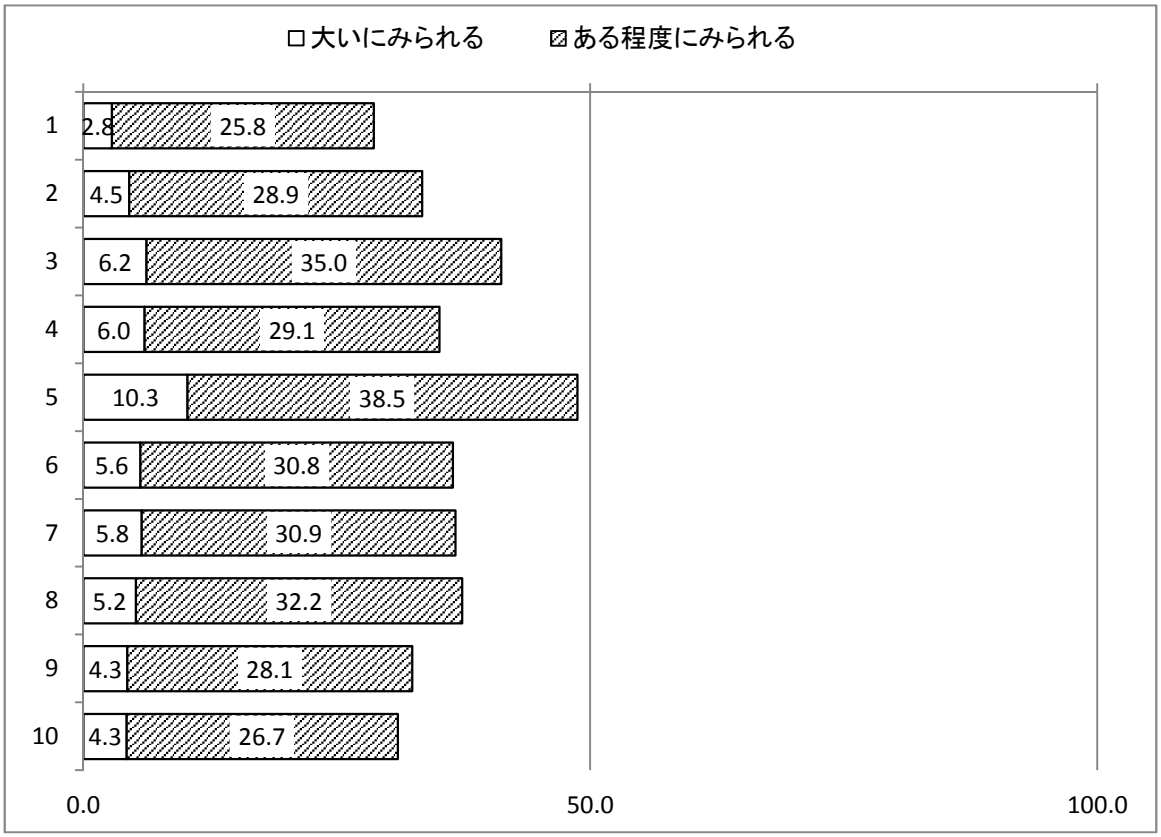
	回答数	%
事前相談があるのがよい	260	17.0
事後報告があるのがよい	366	23.9
事前相談・事後報告があるのがよい	464	30.3
事前相談・事後相談ともに必要ない	362	23.7
その他	38	2.5
無回答	39	2.6
全体	1,529	100.0



問 ４－５　相談援助実習における巡回指導時の協議の中での実習担当教員の課題

【表2-7-27】

		全体	大いにみられる	ある程度にみられる	あまりみられない	ほとんどみられない	無回答
1	学生との指導上の関係の形成が不十分	1,529	43	395	636	292	163
		100.0	2.8	25.8	41.6	19.1	10.7
2	学生に対する指導時間が不十分	1,529	69	442	610	241	167
		100.0	4.5	28.9	39.9	15.8	10.9
3	実習指導者との協議時間が不十分	1,529	95	535	551	186	162
		100.0	6.2	35.0	36.0	12.2	10.6
4	学生の実習課題についての理解が不十分	1,529	92	445	639	184	169
		100.0	6.0	29.1	41.8	12.0	11.1
5	実習記録の書き方の指導が不十分	1,529	157	588	478	140	166
		100.0	10.3	38.5	31.3	9.2	10.9
6	学生へのスーパービジョンが不十分	1,529	86	471	642	163	167
		100.0	5.6	30.8	42.0	10.7	10.9
7	実習先の種別・分野に関する知識面での指導が不十分	1,529	88	473	630	171	167
		100.0	5.8	30.9	41.2	11.2	10.9
8	実習先の種別・分野に関する技術面での指導が不十分	1,529	79	492	642	150	166
		100.0	5.2	32.2	42.0	9.8	10.9
9	相談援助（ソーシャルワーク）の知識に関する指導が不十分	1,529	66	430	670	197	166
		100.0	4.3	28.1	43.8	12.9	10.9
10	相談援助（ソーシャルワーク）の価値・倫理に関する指導が不十分	1,529	65	409	680	210	165
		100.0	4.3	26.7	44.5	13.7	10.8

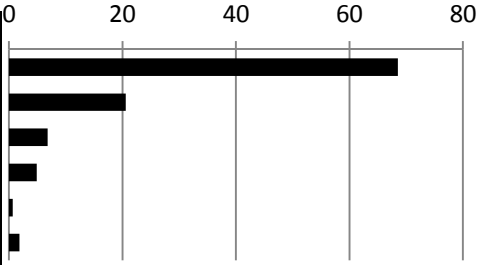


■　Ⅴ　社会福祉士実習指導者講習会について

問 ５－１　社会福祉士実習指導者講習会を受けた主催機関・組織

【表2-7-28】　（複数回答）

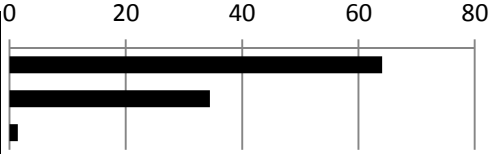
	回答数	%
社会福祉士会	1,048	68.5
日本医療社会福祉協会	315	20.6
全社協	104	6.8
大学・短期大学	75	4.9
その他	10	0.7
無回答	28	1.8
全体	1,529	100.0



問 ５－２　社会福祉士実習指導者講習会受講の理由

【表2-7-29】

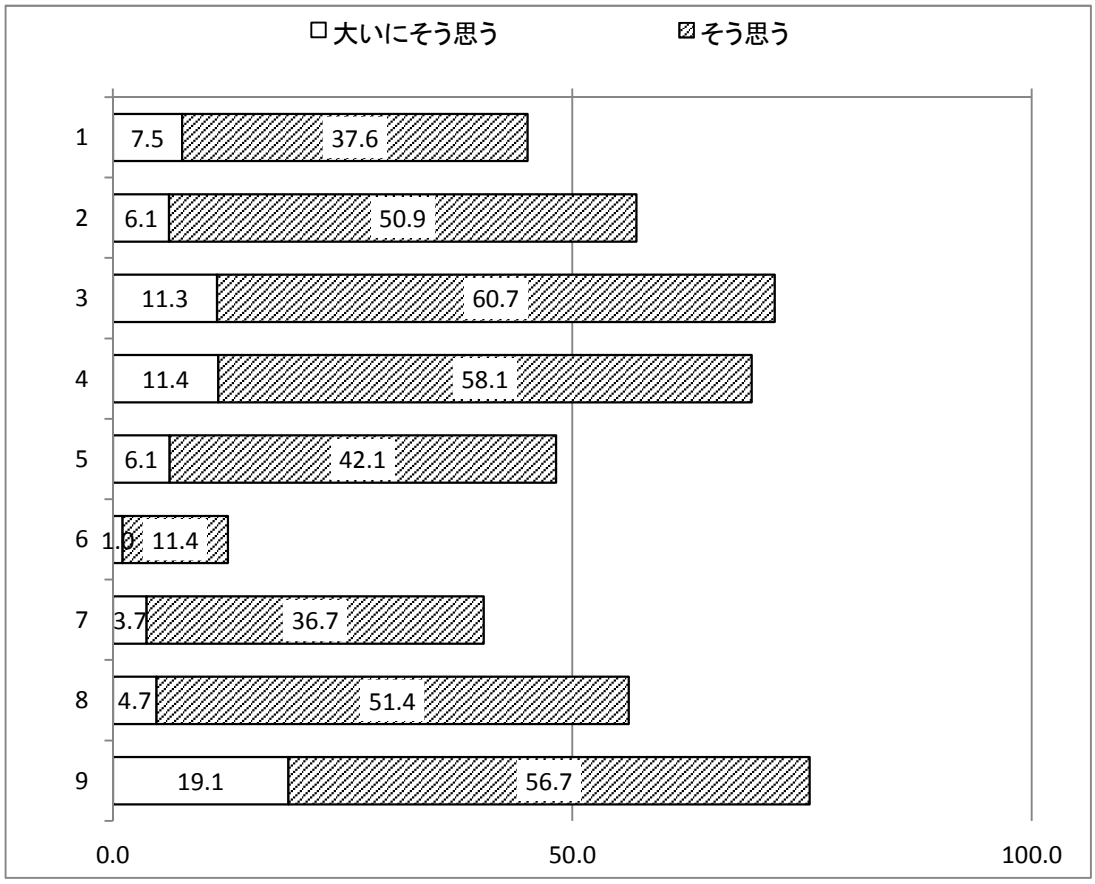
	回答数	%
職場の意向により受講	980	64.1
職場の意向とは関係なく受講	527	34.5
無回答	22	1.4
全体	1,529	100.0



問 ５－３　社会福祉士実習指導者講習会後の相談援助実習に係る状況について

【表2-7-30】

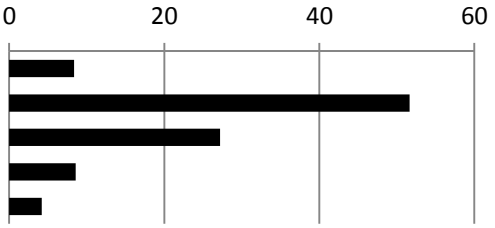
		全体	大いにそう思う	そう思う	あまりそう思わない	まったくそう思わない	無回答
1	三段階プログラムを活用できるようになった。	1,529	115	575	637	75	127
		100.0	7.5	37.6	41.7	4.9	8.3
2	実習スーパービジョンを活用できるようになった。	1,529	93	778	499	38	121
		100.0	6.1	50.9	32.6	2.5	7.9
3	社会福祉士の専門職としての態度を伝えることができるようになった。	1,529	173	928	287	19	122
		100.0	11.3	60.7	18.8	1.2	8.0
4	社会福祉士の専門性を伝えることができるようになった。	1,529	175	888	322	22	122
		100.0	11.4	58.1	21.1	1.4	8.0
5	社会福祉士実習に職場の協力が得られるようになった。	1,529	94	643	576	92	124
		100.0	6.1	42.1	37.7	6.0	8.1
6	実習受入に係る業務の負担が軽減されてきた。	1,529	16	175	794	417	127
		100.0	1.0	11.4	51.9	27.3	8.3
7	養成校と連携できるようになった。	1,529	56	561	649	137	126
		100.0	3.7	36.7	42.4	9.0	8.2
8	実習指導上の疑問や課題に積極的に取り組めるようになった。	1,529	72	786	501	39	131
		100.0	4.7	51.4	32.8	2.6	8.6
9	専門職の後継者を養成しているという意識が高まった。	1,529	292	867	220	28	122
		100.0	19.1	56.7	14.4	1.8	8.0

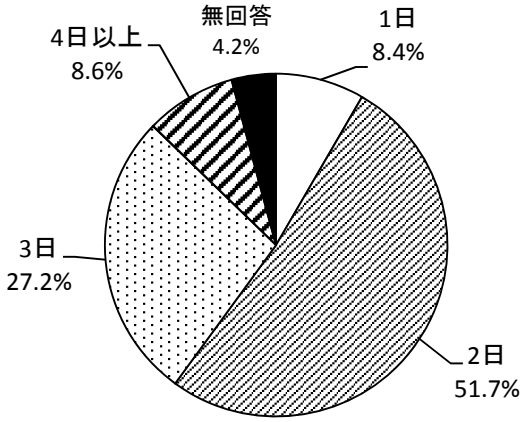

大いにそう思う
そう思う
1
7.5
37.6
2
6.1
50.9
3
11.3
60.7
4
11.4
58.1
5
6.1
42.1
6
1.0
11.4
7
3.7
36.7
8
4.7
51.4
9
19.1
56.7
0.0
50.0
100.0

問 ５－４　新カリキュラムに対応する社会福祉士実習指導者講習会の適切な日数

【表2-7-31】

	回答数	%
1日	128	8.4
2日	790	51.7
3日	416	27.2
4日以上	131	8.6
無回答	64	4.2
全体	1,529	100.0

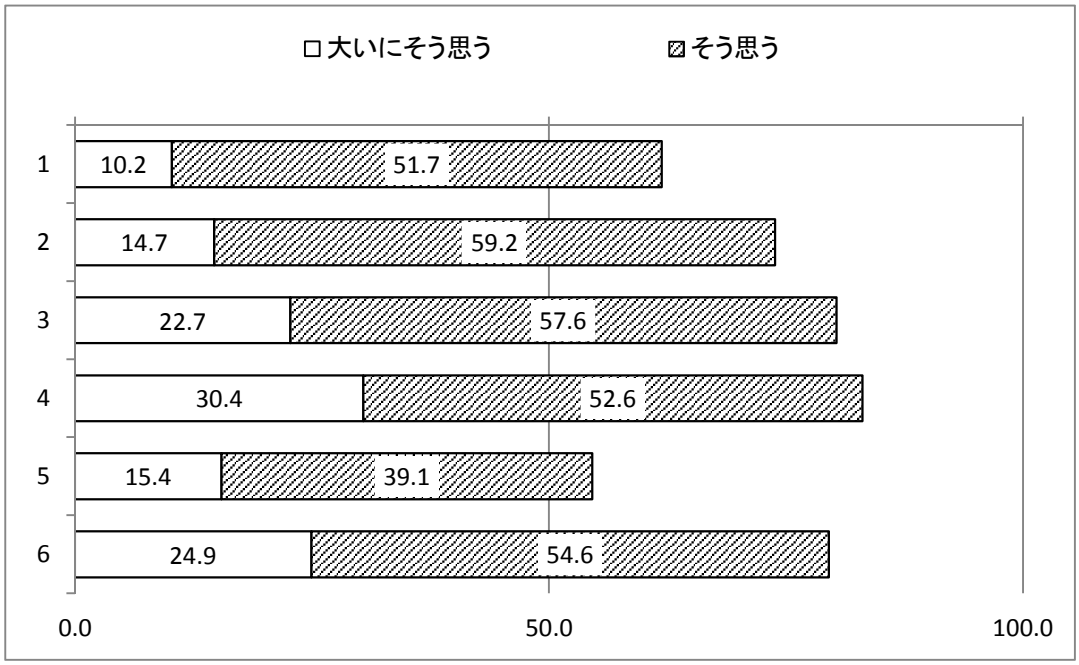




問 ５－５　新カリキュラムに対応する社会福祉士実習指導者講習会の内容・改善項目

【表2-7-32】

		全体	大いにそう思う	そう思う	あまりそう思わない	まったくそう思わない	無回答
1	実習指導概論を充実させる必要がある。	1,529	156	790	501	22	60
		100.0	10.2	51.7	32.8	1.4	3.9
2	実習マネジメント論を充実させる必要がある。	1,529	224	905	328	14	58
		100.0	14.7	59.2	21.5	0.9	3.8
3	実習プログラミング論を充実させる必要がある。	1,529	347	881	232	12	57
		100.0	22.7	57.6	15.2	0.8	3.7
4	実習スーパービジョン論を充実させる必要がある。	1,529	465	805	198	8	53
		100.0	30.4	52.6	12.9	0.5	3.5
5	実習指導者の要件を継続するための更新研修を実施する必要がある。	1,529	236	598	538	107	50
		100.0	15.4	39.1	35.2	7.0	3.3
6	実習指導内容についてのフォローアップ研修を実施する必要がある。	1,529	381	835	234	27	52
		100.0	24.9	54.6	15.3	1.8	3.4

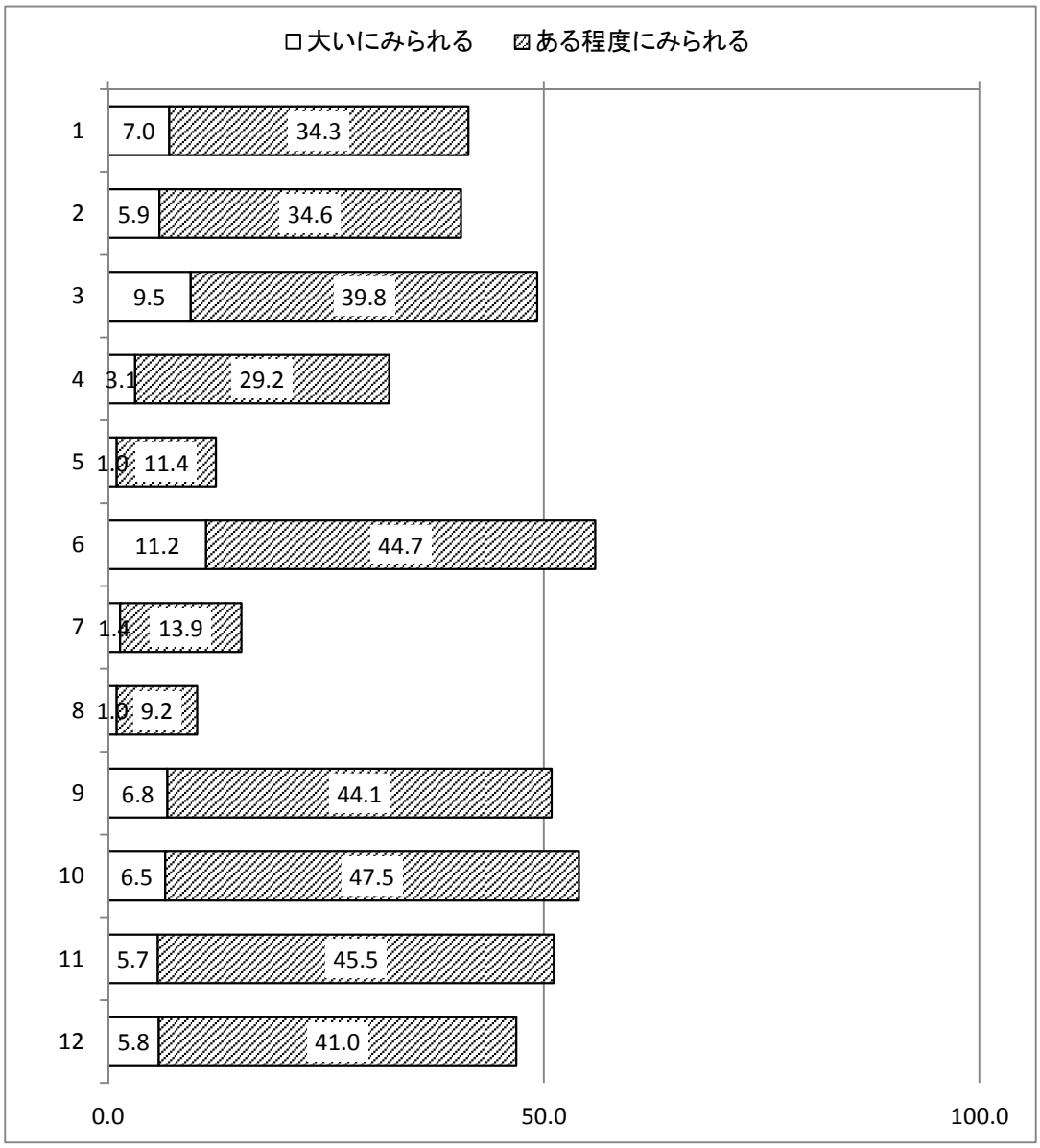


■ Ⅵ　社会福祉士の実習生の課題

問 ６－１　これまで受け入れた社会福祉士の実習生の課題
※平均的な実習生像を想定して回答。

【表2-7-33】

		全体	大いにみられる	ある程度にみられる	あまりみられない	ほとんどみられない	無回答
1	社会（職業）人としての基本・マナー（時間厳守、あいさつなど）が不十分	1,529	107	525	587	180	130
		100.0	7.0	34.3	38.4	11.8	8.5
2	基本的なコミュニケーションの形成が難しい	1,529	90	529	640	139	131
		100.0	5.9	34.6	41.9	9.1	8.6
3	資格取得の動機づけがあいまいである	1,529	145	608	529	116	131
		100.0	9.5	39.8	34.6	7.6	8.6
4	他者との円滑な人間関係の形成が難しい	1,529	47	446	762	143	131
		100.0	3.1	29.2	49.8	9.4	8.6
5	実習指導者の指導に耐えられない	1,529	15	174	831	376	133
		100.0	1.0	11.4	54.3	24.6	8.7
6	実習記録や課題などの文章能力が不十分	1,529	172	683	452	89	133
		100.0	11.2	44.7	29.6	5.8	8.7
7	実習記録や課題などの期限内での提出が難しい	1,529	21	213	728	433	134
		100.0	1.4	13.9	47.6	28.3	8.8
8	実習先で知り得た個人情報・プライバシー保護への理解が不十分	1,529	15	141	724	516	133
		100.0	1.0	9.2	47.4	33.7	8.7
9	実習先の種別・分野に関する知識面での学習が不十分	1,529	104	674	553	65	133
		100.0	6.8	44.1	36.2	4.3	8.7
10	実習先の種別・分野に関する技術面での学習が不十分	1,529	100	726	508	59	136
		100.0	6.5	47.5	33.2	3.9	8.9
11	相談援助（ソーシャルワーク）に関する知識が不十分	1,529	87	695	552	61	134
		100.0	5.7	45.5	36.1	4.0	8.8
12	相談援助（ソーシャルワーク）に関する価値・倫理面での学習が不十分	1,529	89	627	593	86	134
		100.0	5.8	41.0	38.8	5.6	8.8

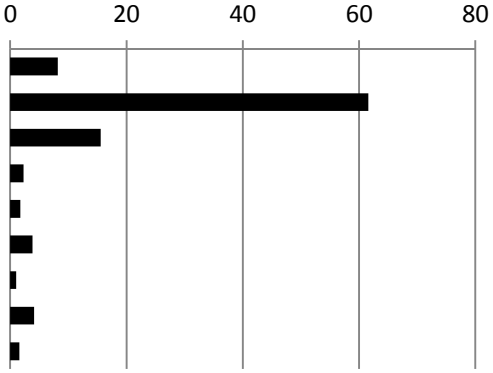

□大いにみられる
▨ある程度にみられる
1
7.0
34.3
2
5.9
34.6
3
9.5
39.8
4
3.1
29.2
5
1.0
11.4
6
11.2
44.7
7
1.4
13.9
8
1.0
9.2
9
6.8
44.1
10
6.5
47.5
11
5.7
45.5
12
5.8
41.0
0.0
50.0
100.0

■　Ⅶ　回答者が現在所属している職場について

問 7－1　現在所属している職場の管理運営主体

【表2-7-34】

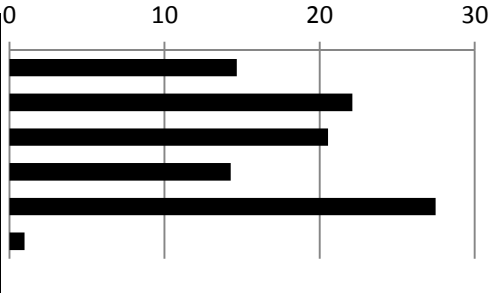
	回答数	%
国立・公立	125	8.2
社会福祉法人	942	61.6
医療法人	238	15.6
独立行政法人	35	2.3
NPO法人	27	1.8
その他の非営利法人	59	3.9
営利法人	16	1.0
その他	63	4.1
無回答	24	1.6
全体	1,529	100.0



問 7－2　現在所属している職場の職員数（※非常勤等を含む）

【表2-7-35】

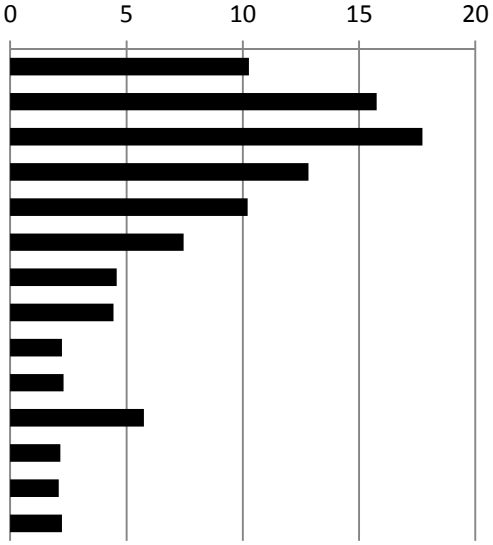
	回答数	%
1-20人	224	14.7
21-50人	338	22.1
51-100人	314	20.5
101-200人	218	14.3
201人以上	420	27.5
無回答	15	1.0
全体	1,529	100.0



問 7－3　現在所属している職場の社会福祉士資格保有者数
※国家試験に合格した上で資格登録をしている者

【表2-7-36】

	回答数	%
1人	157	10.3
2人	241	15.8
3人	271	17.7
4人	196	12.8
5人	156	10.2
6人	114	7.5
7人	70	4.6
8人	68	4.4
9人	34	2.2
10人	35	2.3
11-15人	88	5.8
16-20人	33	2.2
21人以上	32	2.1
無回答	34	2.2
全体	1,529	100.0



※総数と平均

	N	総数（人）	平均（人）
社会福祉士数	1,495	8,195	5.5
実習指導者数	1,487	3,404	2.3
最大受け入れ人数	1,446	5,022	3.5

※無回答を除く

※上表の職場の規模別のクロス

（総数）

	社会福祉士数	実習指導者数	最大受け入れ人数
1-20人	696	369	592
21-50人	1,285	623	1,342
51-100人	1,472	644	1,174
101-200人	1,357	553	791
201人以上	3,290	1,185	1,095
全体	8,195	3,404	5,022

（平均）

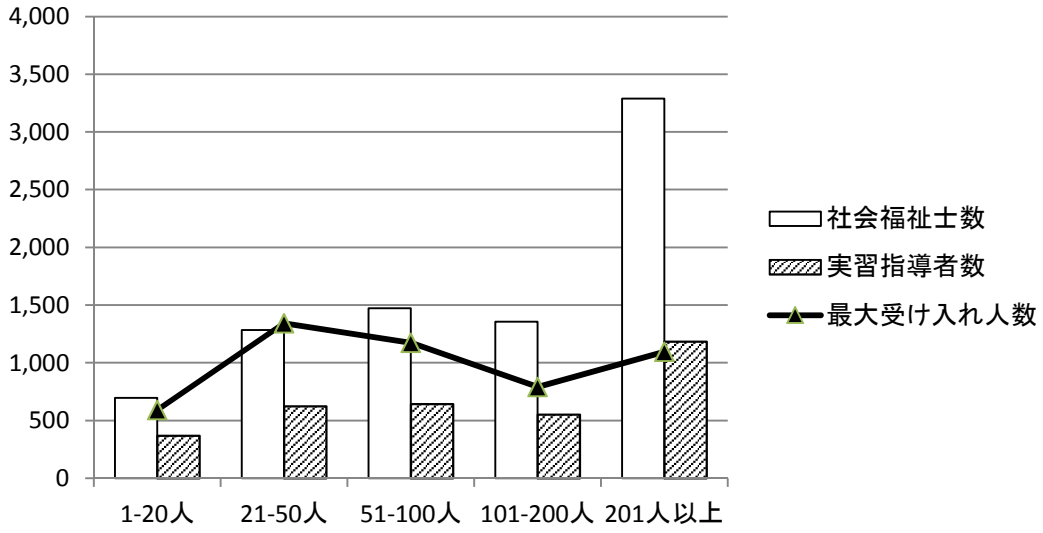
1-20人	3.2	1.7	2.8
21-50人	3.9	1.9	4.1
51-100人	4.8	2.1	4.0
101-200人	6.4	2.6	3.9
201人以上	8.0	2.9	2.8
全体	5.5	2.3	3.5

（N）

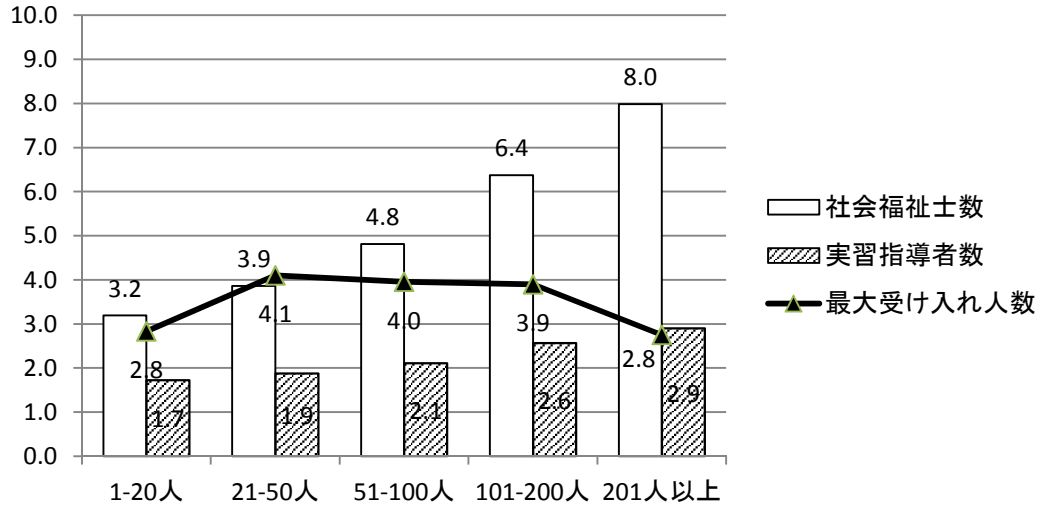
1-20人	218	214	209
21-50人	333	332	327
51-100人	306	305	297
101-200人	213	215	203
201人以上	412	408	398
全体	1,495	1,487	1,446

※無回答を除く

■前頁のグラフ（職場の規模別・総数）



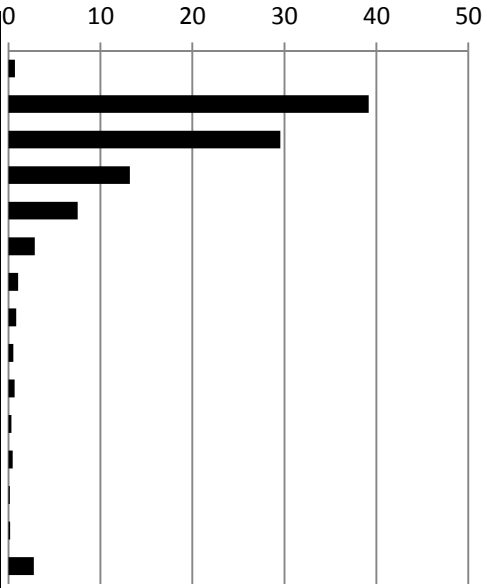
■前頁のグラフ（職場の規模別・平均）



問 ７－３　現在所属している職場の相談援助実習の実習指導者数
※法令に定める要件を充たしている者。

【表2-7-37】

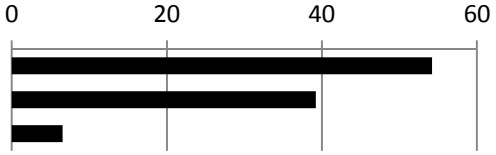
	回答数	%
0	11	0.7
1人	599	39.2
2人	452	29.6
3人	202	13.2
4人	115	7.5
5人	44	2.9
6人	16	1.0
7人	13	0.9
8人	8	0.5
9人	10	0.7
10人	5	0.3
11-15人	7	0.5
16-20人	2	0.1
21人以上	3	0.2
無回答	42	2.7
全体	1,529	100.0



問 ７－４　近隣（所在地の都道府県内）の社会福祉士の養成校数

【表2-7-38】

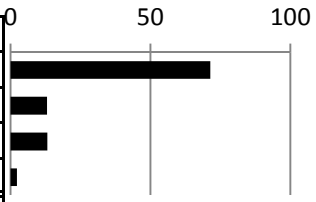
	回答数	%
5校以下	829	54.2
6校以上	600	39.2
無回答	100	6.5
全体	1,529	100.0



問 ７－５　現在所属している職場の、実習生の受け入れ状況

【表2-7-39】

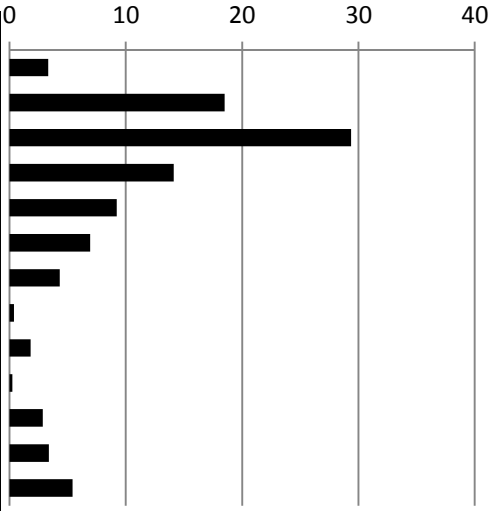
	回答数	%
特定の養成校に限らず実習依頼には極力応じている	1,092	71.4
特定の養成校に限り実習生を受け入れている	200	13.1
その他	202	13.2
無回答	35	2.3
全体	1,529	100.0



問 7－6　現在所属している職場では、1年間に現行180時間以上の実習生を最大何人まで可能か

【表2-7-40】

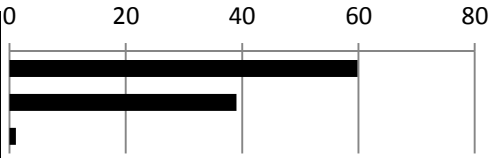
	回答数	%
0	51	3.3
1人	283	18.5
2人	449	29.4
3人	216	14.1
4人	141	9.2
5人	106	6.9
6人	66	4.3
7人	6	0.4
8人	28	1.8
9人	4	0.3
10人	44	2.9
11人以上	52	3.4
無回答	83	5.4
全体	1,529	100.0



問 7－7　現在所属している職場では、標準的な実習の基本プログラムを作成しているか

【表2-7-41】

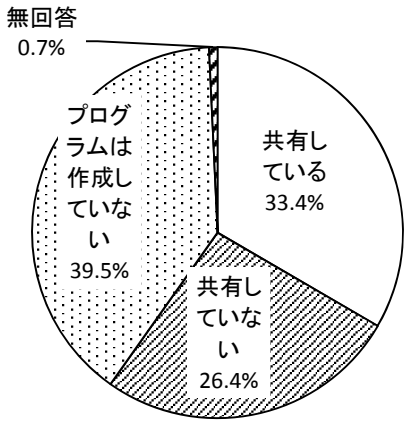
	回答数	%
作成している	915	59.8
作成していない	597	39.0
無回答	17	1.1
全体	1,529	100.0



問 7－9　標準的な実習の基本プログラムを、養成校側と共有しているか

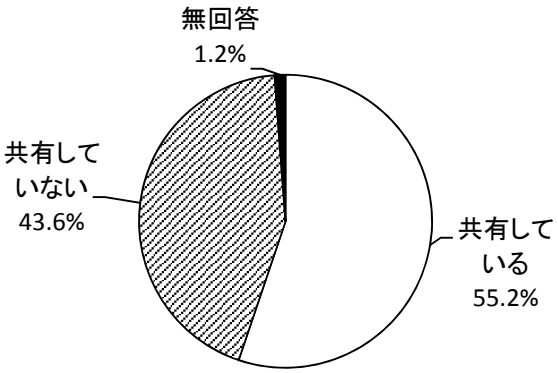
【表2-7-42】

	回答数	%
共有している	505	33.4
共有していない	399	26.4
プログラムは作成していない	597	39.5
無回答	11	0.7
全体	1,512	100.0



※前問の「作成している」サンプルに限定した割合

	回答数	%
共有している	505	55.2
共有していない	399	43.6
無回答	11	1.2
全体	915	100.0

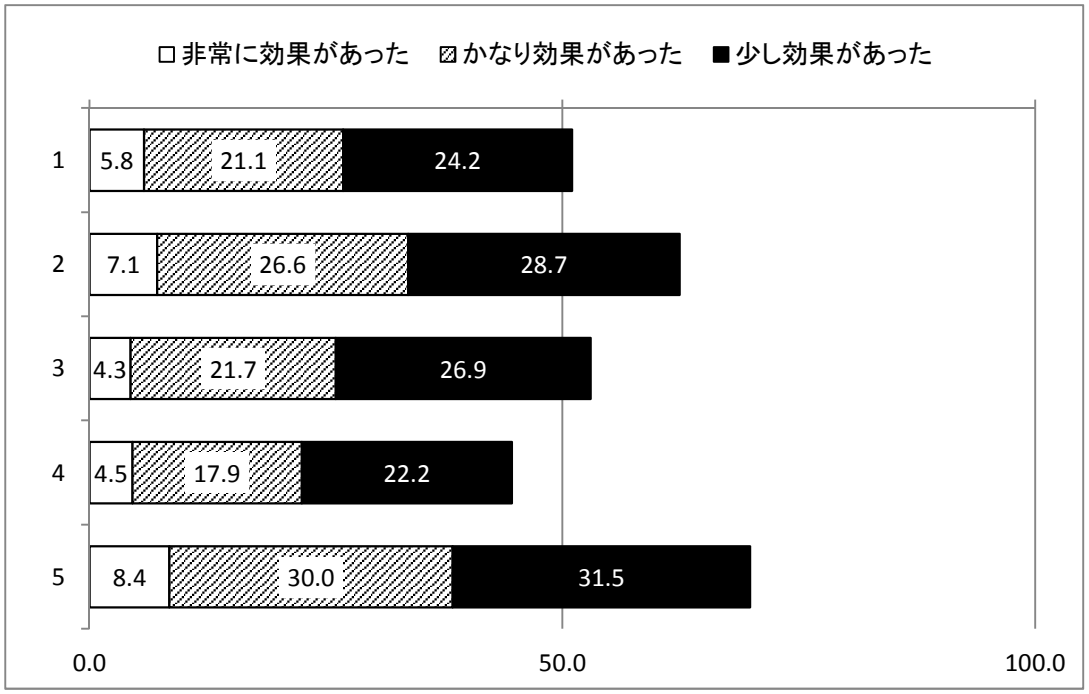


■ Ⅷ　新カリキュラム導入についての意見

問 ８－１　新カリキュラムの効果

【表2-7-43】

		全体	非常に効果があった	かなり効果があった	少し効果があった	どちらともいえない	あまり効果がなかった	ほとんど効果がなかった	全く効果がなかった	無回答
1	担当教員による週1回以上の現場実習巡回指導を義務づけたこと	1,529	88	322	370	506	53	14	21	155
		100.0	6	21.1	24.2	33.1	3.5	0.9	1.4	10.1
2	実習指導者に一定の条件（資格＋実務＋講習修了）を課したこと	1,529	109	406	439	384	19	10	10	152
		100.0	7	26.6	28.7	25.1	1.2	0.7	0.7	9.9
3	1つの実習先において、実習を120時間以上行うことを基本としたこと	1,529	66	332	412	529	21	9	8	152
		100.0	4	21.7	26.9	34.6	1.4	0.6	0.5	9.9
4	相談援助実習担当教員に要件（教歴、実務歴、資格有無、講習修了など）を課したこと	1,529	69	274	340	624	40	15	13	154
		100.0	5	17.9	22.2	40.8	2.6	1.0	0.9	10.1
5	実習指導者としての実習教育に対する意識の向上	1,529	129	458	481	277	21	4	9	150
		100.0	8	30.0	31.5	18.1	1.4	0.3	0.6	9.8



８．クロス集計

表2-8-1　資格取得の養成機関と年齢

		養成機関			合計
		大学･大学院	短大・専門学校	短期・一般養成施設	
年齢	20-29歳	110	3	4	117
		94.0%	2.6%	3.4%	100.0%
	30-39歳	528	51	107	686
		77.0%	7.4%	15.6%	100.0%
	40-49歳	189	56	181	426
		44.4%	13.1%	42.5%	100.0%
	50歳以上	50	35	165	250
		20.0%	14.0%	66.0%	100.0%
合計		877	145	457	1479
		59.3%	9.8%	30.9%	100.0%

表2-8-2　実習生指導経験年数と年齢

		指導経験年数				合計
		なし	5年未満	5-10年未満	10年以上	
年齢	20-29歳	33	80	1	0	114
		28.9%	70.2%	0.9%	0.0%	100.0%
	30-39歳	113	379	150	39	681
		16.6%	55.7%	22.0%	5.7%	100.0%
	40-49歳	45	203	99	83	430
		10.5%	47.2%	23.0%	19.3%	100.0%
	50歳以上	44	93	58	58	253
		17.4%	36.8%	22.9%	22.9%	100.0%
合計		235	755	308	180	1478
		15.9%	51.1%	20.8%	12.2%	100.0%

表 2-8-3　実習生指導経験年数と実習指導者の現職の分野

		指導経験4区分				合計
		なし	5年未満	5-10年未満	10年以上	
現職分野	高齢	66	230	88	41	425
		15.5%	54.1%	20.7%	9.6%	100.0%
	障害	50	190	76	45	361
		13.9%	52.6%	21.1%	12.5%	100.0%
	児童	6	37	11	5	59
		10.2%	62.7%	18.6%	8.5%	100.0%
	病院	88	170	82	55	395
		22.3%	43.0%	20.8%	13.9%	100.0%
	社協	11	78	40	24	153
		7.2%	51.0%	26.1%	15.7%	100.0%
	生保	6	22	9	4	41
		14.6%	53.7%	22.0%	9.8%	100.0%
合計		227	727	306	174	1434
		15.8%	50.7%	21.3%	12.1%	100.0%

表2-8-4　基本プログラムの作成･養成校との共有と実習指導者の現職の分野

		基本プログラムの作成･共有			合計
		している	していない	プログラム未作成	
現職分野	高齢	145	102	89	336
		43.2%	30.4%	26.5%	100.0%
	障害	114	102	85	301
		37.9%	33.9%	28.2%	100.0%
	児童	21	16	16	53
		39.6%	30.2%	30.2%	100.0%
	病院	109	86	85	280
		38.9%	30.7%	30.4%	100.0%
	社協	58	31	52	141
		41.1%	22.0%	36.9%	100.0%
	生保	11	12	11	34
		32.4%	35.3%	32.4%	100.0%
合計		458	349	338	1145
		40.0%	30.5%	29.5%	100.0%

表2-8-5　実習生への事前学習と基本プログラムの作成

		事前学習		合計
		課している	課していない	
基本プログラムの作成	作成している	456	390	846
		53.9%	46.1%	100.0%
	作成していない	132	222	354
		37.3%	62.7%	100.0%
合計		588	612	1200
		49.0%	51.0%	100.0%

表2-8-6　実習計画書作成時の三者協議と基本プログラムの作成

		三者協議			合計
		できている	あまり できていない	ほとんど できていない	
基本プログラムの作成	作成している	516	228	106	850
		60.7%	26.8%	12.5%	100.0%
	作成していない	160	106	84	350
		45.7%	30.3%	24.0%	100.0%
合計		676	334	190	1200
		56.3%	27.8%	15.8%	100.0%

表2-8-7　管理運営の課題と実習指導者の現職の分野

		管理運営の課題		合計
		組み込めた	組み込めなかった	
現職分野	高齢	170	170	340
		50.0%	50.0%	100.0%
	障害	134	165	299
		44.8%	55.2%	100.0%
	児童	19	34	53
		35.8%	64.2%	100.0%
	病院	122	156	278
		43.9%	56.1%	100.0%
	社協	86	52	138
		62.3%	37.7%	100.0%
	生保	21	13	34
		61.8%	38.2%	100.0%
合計		552	590	1142
		48.3%	51.7%	100.0%

表2-8-8　権利擁護の課題と実習指導者の現職の分野

		権利擁護の課題		合計
		組み込めた	組み込めなかった	
現職分野	高齢	211	128	339
		62.2%	37.8%	100.0%
	障害	169	127	296
		57.1%	42.9%	100.0%
	児童	27	26	53
		50.9%	49.1%	100.0%
	病院	193	85	278
		69.4%	30.6%	100.0%
	社協	104	33	137
		75.9%	24.1%	100.0%
	生保	18	16	34
		52.9%	47.1%	100.0%
合計		722	415	1137
		63.5%	36.5%	100.0%

表2-8-9　総括会への参加と実習指導者の現職の分野

		総括会への参加				合計
		すべてに参加	可能なものは参加	参加していない	参加依頼はない	
現職分野	高齢	26	176	61	75	338
		7.7%	52.1%	18.0%	22.2%	100.0%
	障害	23	160	44	72	299
		7.7%	53.5%	14.7%	24.1%	100.0%
	児童	2	33	11	7	53
		3.8%	62.3%	20.8%	13.2%	100.0%
	病院	38	171	26	41	276
		13.8%	62.0%	9.4%	14.9%	100.0%
	社協	9	82	28	19	138
		6.5%	59.4%	20.3%	13.8%	100.0%
	生保	4	18	6	6	34
		11.8%	52.9%	17.6%	17.6%	100.0%
合計		102	640	176	220	1138
		9.0%	56.2%	15.5%	19.3%	100.0%

表2-8-10　必要な実習時間数と実習指導者の年齢

		必要時間数		合計
		180時間以下	181時間以上	
年齢	39歳以下	416	369	785
		53.0%	47.0%	100.0%
	40-49歳	248	178	426
		58.2%	41.8%	100.0%
	50歳以上	146	96	242
		60.3%	39.7%	100.0%
合計		810	643	1453
		55.7%	44.3%	100.0%

表2-8-11　受入可能な実習時間数と実習指導者の年齢

		可能時間数		合計
		180時間以下	180時間以上	
年齢	39歳以下	596	192	788
		75.6%	24.4%	100.0%
	40-49歳	326	100	426
		76.5%	23.5%	100.0%
	50歳以上	183	62	245
		74.7%	25.3%	100.0%
合計		1105	354	1459
		75.7%	24.3%	100.0%

表 2-8-12　必要な実習時間数と実習指導者の実習指導経験年数

		必要時間数		合計
		180時間以下	181時間以上	
指導経験年数	5年未満	447	310	757
		59.0%	41.0%	100.0%
	5-10年未満	167	146	313
		53.4%	46.6%	100.0%
	10年以上	97	84	181
		53.6%	46.4%	100.0%
合計		711	540	1251
		56.8%	43.2%	100.0%

表2-8-13　受入可能な実習時間数と実習指導者の実習指導経験年数

		可能時間数		合計
		180時間以下	180時間以上	
指導経験年数	5年未満	590	171	761
		77.5%	22.5%	100.0%
	5-10年未満	234	78	312
		75.0%	25.0%	100.0%
	10年以上	119	58	177
		67.2%	32.8%	100.0%
合計		943	307	1250
		75.4%	24.6%	100.0%

表 2-8-14　必要な実習時間数と実習指導者の現職の分野

		必要時間数		合計
		180時間以下	181時間以上	
現職分野	高齢	258	161	419
		61.6%	38.4%	100.0%
	障害	205	149	354
		57.9%	42.1%	100.0%
	児童	26	32	58
		44.8%	55.2%	100.0%
	病院	166	219	385
		43.1%	56.9%	100.0%
	社協	98	53	151
		64.9%	35.1%	100.0%
	生保	28	11	39
		71.8%	28.2%	100.0%
合計		781	625	1406
		55.5%	44.5%	100.0%

表 2-8-15　受入可能な実習時間数と実習指導者の現職の分野

		可能時間数		合計
		180時間以下	180時間以上	
現職分野	高齢	325	96	421
		77.2%	22.8%	100.0%
	障害	265	91	356
		74.4%	25.6%	100.0%
	児童	44	14	58
		75.9%	24.1%	100.0%
	病院	287	102	389
		73.8%	26.2%	100.0%
	社協	119	33	152
		78.3%	21.7%	100.0%
	生保	33	5	38
		86.8%	13.2%	100.0%
合計		1073	341	1414
		75.9%	24.1%	100.0%

表2-8-16　必要な実習時間数と実習指導者の資格取得養成機関

		必要時間数		合計
		180時間以下	181時間以上	
養成機関	大学･大学院	457	412	869
		52.6%	47.4%	100.0%
	短大・専門学校	89	60	149
		59.7%	40.3%	100.0%
	短期・一般養成施設	269	178	447
		60.2%	39.8%	100.0%
合計		815	650	1465
		55.6%	44.4%	100.0%

表2-8-17　受入可能な実習時間数と実習指導者の資格取得養成機関

		可能時間数		合計
		180時間以下	180時間以上	
養成機関	大学･大学院	666	206	872
		76.4%	23.6%	100.0%
	短大・専門学校	112	38	150
		74.7%	25.3%	100.0%
	短期・一般養成施設	342	111	453
		75.5%	24.5%	100.0%
合計		1120	355	1475
		75.9%	24.1%	100.0%

表2-8-18　受入可能な実習時間数と通期型実習が受入可能かどうか

		可能時間数		合計
		180時間以下	180時間以上	
通期型実習の可否	受入可能	468	204	672
		69.6%	30.4%	100.0%
	受入困難	633	145	778
		81.4%	18.6%	100.0%
合計		1101	349	1450
		75.9%	24.1%	100.0%

表 2-8-19　実習担当教員の指導回数と実習指導者の指導経験年数

		担当教員の指導				合計
		巡回4回のみ	巡回3回 帰校1回	巡回2回 帰校2回	巡回1回 帰校3回	
指導経験	指導経験なし	20	50	123	17	210
		9.5%	23.8%	58.6%	8.1%	100.0%
	5年未満	51	140	479	68	738
		6.9%	19.0%	64.9%	9.2%	100.0%
	5-10年未満	24	54	195	32	305
		7.9%	17.7%	63.9%	10.5%	100.0%
	10年以上	12	25	102	21	160
		7.5%	15.6%	63.7%	13.1%	100.0%
合計		107	269	899	138	1413
		7.6%	19.0%	63.6%	9.8%	100.0%

表 2-8-20　実習担当教員の指導回数と実習指導者の現職の分野

		担当教員の指導				合計
		巡回4回のみ	巡回3回 帰校1回	巡回2回 帰校2回	巡回1回 帰校3回	
現職分野	高齢	40	99	243	26	408
		9.8%	24.3%	59.6%	6.4%	100.0%
	障害	21	68	230	22	341
		6.2%	19.9%	67.4%	6.5%	100.0%
	児童	2	7	39	7	55
		3.6%	12.7%	70.9%	12.7%	100.0%
	病院	20	48	248	51	367
		5.4%	13.1%	67.6%	13.9%	100.0%
	社協	12	33	77	21	143
		8.4%	23.1%	53.8%	14.7%	100.0%
	生保	3	4	26	6	39
		7.7%	10.3%	66.7%	15.4%	100.0%
合計		98	259	863	133	1353
		7.2%	19.1%	63.8%	9.8%	100.0%

表 2-8-21　評価に使う評価表と近隣の養成校の数

		4実習評価表		合計
		各養成校別でよい	全国･地域で統一がよい	
養成校数	５校以下	321	456	777
		41.3%	58.7%	100.0%
	６校以上	187	368	555
		33.7%	66.3%	100.0%
合計		508	824	1332
		38.1%	61.9%	100.0%

表2-8-22　成績評価へのかかわりと実習指導者の年齢

		成績評価へのかかわり				合計
		事前相談必要	事後報告必要	事前相談・事後報告必要	事前・時後とも不要	
年齢	39歳以下	150	195	253	171	769
		19.5%	25.4%	32.9%	22.2%	100.0%
	40-49歳	64	101	121	124	410
		15.6%	24.6%	29.5%	30.2%	100.0%
	50歳以上	41	58	77	65	241
		17.0%	24.1%	32.0%	27.0%	100.0%
合計		255	354	451	360	1420
		18.0%	24.9%	31.8%	25.4%	100.0%

表2-8-23　実習指導者の実習指導経験年数と実習指導者講習会受講後の三段階プログラム活用の効果

		三段階プログラムの活用		合計
		効果あり	効果なし	
指導経験	5年未満	365	381	746
		48.9%	51.1%	100.0%
	5-10年未満	159	146	305
		52.1%	47.9%	100.0%
	10年以上	99	76	175
		56.6%	43.4%	100.0%
合計		623	603	1226
		50.8%	49.2%	100.0%

９．χ^2検定による要因分析

１）必要な相談援助実習の時間数の要因分析

表2-9-1　必要な相談援助実習の時間数と実習指導者の年齢

			年齢		合計
			40歳未満	40歳以上	
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	416	394	810
		期待度数	437.6	372.4	810.0
		残差	-21.6	21.6	
	181時間以上	度数	369	274	643
		期待度数	347.4	295.6	643.0
		残差	21.6	-21.6	
合計		度数	785	668	1453
		期待度数	785.0	668.0	1453.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2 乗	5.246[a]	1	.022		
連続修正[b]	5.006	1	.025		
尤度比	5.253	1	.022		
Fisher の直接法				.023	.013
線型と線型による連関	5.243	1	.022		
有効なケースの数	1453				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 295.61 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「40歳で区切った年齢」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=5.246, df=1, p<.05)。この結果と残差を見ると、「40歳以上」の実習指導者は「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が180時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表2-9-2　必要な相談援助実習の時間数と実習指導者の資格取得の養成機関

			養成機関		合計
			大学・大学院	その他（短大・一般養成施設等）	
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	457	365	822
		期待度数	484.0	338.0	822.0
		残差	-27.0	27.0	
	181時間以上	度数	412	242	654
		期待度数	385.0	269.0	654.0
		残差	27.0	-27.0	
合計		度数	869	607	1476
		期待度数	869.0	607.0	1476.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2 乗	8.239[a]	1	.004		
連続修正[b]	7.936	1	.005		
尤度比	8.266	1	.004		
Fisher の直接法				.005	.002
線型と線型による連関	8.234	1	.004		
有効なケースの数	1476				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 268.96 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「大学・大学院とその他（短大・一般養成施設等）で分けた社会福祉士を取得した教育機関」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=8.239, df=1, p<.01）。この結果と残差を見ると、「その他（短大・一般養成施設等）」より、「大学・大学院」で社会福祉士を取得した実習指導者は「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が180時間以上必要と考えていると解釈することができる。

表2-9-3　必要な相談援助実習の時間数と実習指導者の現在の職場

			現在所属している職場分野							
			高齢分野	障害分野	児童分野	社会福祉協議会	医療分野	福祉事務所・生活保護分野	その他	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	263	221	35	98	166	28	14	825
		期待度数	240.6	210.6	41.8	84.1	214.5	21.7	11.7	825.0
		残差	22.4	10.4	-6.8	13.9	-48.5	6.3	2.3	
	181時間以上	度数	169	157	40	53	219	11	7	656
		期待度数	191.4	167.4	33.2	66.9	170.5	17.3	9.3	656.0
		残差	-22.4	-10.4	6.8	-13.9	48.5	-6.3	-2.3	
合計		度数	432	378	75	151	385	39	21	1481
		期待度数	432.0	378.0	75.0	151.0	385.0	39.0	21.0	1481.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）
Pearson のカイ 2 乗	43.353[a]	6	.000
尤度比	43.492	6	.000
有効なケースの数	1481		

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 9.30 です。

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「現在所属している職場分野」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=43.353, df=6, p<.001）。この結果と残差を見ると、「高齢分野」「社会福祉協議会」「福祉事務所・生活保護分野」の実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。また、「医療分野」の実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以上必要と考えていると解釈することができる。

表2-9-4　必要な相談援助実習の時間数と実習指導者の最長職場

			最も長く就業した職場の分野				合計
			高齢分野	障害分野	保健医療分野	その他（児童・社協・他）	
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	281	242	158	144	825
		期待度数	256.2	226.7	210.0	132.0	825.0
		残差	24.8	15.3	-52.0	12.0	
	181時間以上	度数	179	165	219	93	656
		期待度数	203.8	180.3	167.0	105.0	656.0
		残差	-24.8	-15.3	52.0	-12.0	
合計		度数	460	407	377	237	1481
		期待度数	460.0	407.0	377.0	237.0	1481.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）
Pearson のカイ 2 乗	39.256[a]	3	.000
尤度比	39.110	3	.000
線型と線型による連関	6.716	1	.010
有効なケースの数	1481		

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 104.98 です。

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「最も長く就業した職場の分野」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=39.256, df=3, p<.001）。この結果と残差を見ると、「高齢分野」の実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。また、「医療分野」の実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以上必要と考えていると解釈することができる。

表2-9-5　必要な相談援助実習の時間数と職場の管理運営主体

			現在所属している職場の管理運営主体		
			社会福祉法人	社会福祉法人以外	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	546	272	818
		期待度数	514.6	303.4	818.0
		残差	31.4	-31.4	
	181時間以上	度数	375	271	646
		期待度数	406.4	239.6	646.0
		残差	-31.4	31.4	
合計		度数	921	543	1464
		期待度数	921.0	543.0	1464.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2 乗	11.705[a]	1	.001		
連続修正[b]	11.335	1	.001		
尤度比	11.682	1	.001		
Fisher の直接法				.001	.000
有効なケースの数	1464				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 239.60 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「現在所属している職場の管理運営主体」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=11.705, df=1, p<.001）。この結果と残差を見ると、「社会福祉法人」の実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-6　必要な相談援助実習の時間数と職員数

			現在所属している職場の職員数		合計
			100人以下	100人以上	
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	495	321	816
		期待度数	473.4	342.6	816.0
		残差	21.6	-21.6	
	181時間以上	度数	356	295	651
		期待度数	377.6	273.4	651.0
		残差	-21.6	21.6	
合計		度数	851	616	1467
		期待度数	851.0	616.0	1467.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2 乗	5.310[a]	1	.021		
連続修正[b]	5.068	1	.024		
尤度比	5.306	1	.021		
Fisher の直接法				.022	.012
線型と線型による連関	5.307	1	.021		
有効なケースの数	1467				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 273.36 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「現在所属している職場の人数」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=5.310, df=1, p<.05)。この結果と残差を見ると、「職場の人数が 100 以下」の実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-7　必要な相談援助実習の時間数と指導経験年数

			分析用実習生に対するこれまでの指導経験年数			合計
			指導経験なし	5年未満	5年以上	
分析用シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	112	447	264	823
		期待度数	125.5	422.1	275.4	823.0
		残差	-13.5	24.9	-11.4	
	181時間以上	度数	113	310	230	653
		期待度数	99.5	334.9	218.6	653.0
		残差	13.5	-24.9	11.4	
合計		度数	225	757	494	1476
		期待度数	225.0	757.0	494.0	1476.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）
Pearson のカイ 2 乗	7.660[a]	2	.022
尤度比	7.654	2	.022
線型と線型による連関	.024	1	.876
有効なケースの数	1476		

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 99.54 です。

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「社会福祉士取得を目指す実習生に対する指導経験年数」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=7.660, df=2, p<.01）。この結果と残差を見ると、「指導経験5年未満」の実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が180時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-8　必要な相談援助実習の時間数と相談援助実習で習得すべき課題

			シラバス学習課題 援助関係の形成		
			できた	できなかった	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	539	152	691
		期待度数	517.2	173.8	691.0
		残差	21.8	-21.8	
	181時間以上	度数	348	146	494
		期待度数	369.8	124.2	494.0
		残差	-21.8	21.8	
合計		度数	887	298	1185
		期待度数	887.0	298.0	1185.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2 乗	8.741[a]	1	.003		
連続修正[b]	8.344	1	.004		
尤度比	8.670	1	.003		
Fisher の直接法				.003	.002
線型と線型による連関	8.733	1	.003		
有効なケースの数	1185				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 124.23 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「利用者やその関係者（家族・親族・友人等）との援助関係の形成」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=8.741, df=1, p<.05）。この結果と残差を見ると、「利用者やその関係者（家族・親族・友人等）との援助関係の形成」に取り組むことができた回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が180時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-9　必要な相談援助実習の時間数と相談援助実習で習得すべき課題

			シラバス学習課題 権利擁護及び支援		
			できた	できなかった	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	461	229	690
		期待度数	436.3	253.7	690.0
		残差	24.7	-24.7	
	181時間以上	度数	287	206	493
		期待度数	311.7	181.3	493.0
		残差	-24.7	24.7	
合計		度数	748	435	1183
		期待度数	748.0	435.0	1183.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2 乗	9.140[a]	1	.003		
連続修正[b]	8.774	1	.003		
尤度比	9.107	1	.003		
Fisher の直接法				.003	.002
線型と線型による連関	9.132	1	.003		
有効なケースの数	1183				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 181.28 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「利用者やその関係者（家族・親族・友人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む）とその評価」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=9.140, df=1, p<.05）。この結果と残差を見ると、「利用者やその関係者（家族・親族・友人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む）とその評価」に取り組むことができた回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-10　必要な相談援助実習の時間数と相談援助実習で習得すべき課題

			シラバス学習課題 経営やサービス管理運営		
			できた	できなかった	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	369	323	692
		期待度数	330.9	361.1	692.0
		残差	38.1	-38.1	
	181時間以上	度数	199	297	496
		期待度数	237.1	258.9	496.0
		残差	-38.1	38.1	
合計		度数	568	620	1188
		期待度数	568.0	620.0	1188.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2 乗	20.183[a]	1	.000		
連続修正[b]	19.658	1	.000		
尤度比	20.274	1	.000		
Fisher の直接法				.000	.000
線型と線型による連関	20.166	1	.000		
有効なケースの数	1188				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 237.14 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=20.183, df=1, p<.001）。この結果と残差を見ると、「施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際」に取り組むことができた回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-11　必要な相談援助実習の時間数と相談援助実習で習得すべき課題

			シラバス学習課題アウトリーチ		
			できた	できなかった	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	433	258	691
		期待度数	397.9	293.1	691.0
		残差	35.1	-35.1	
	181時間以上	度数	250	245	495
		期待度数	285.1	209.9	495.0
		残差	-35.1	35.1	
合計		度数	683	503	1186
		期待度数	683.0	503.0	1186.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2 乗	17.454[a]	1	.000		
連続修正[b]	16.959	1	.000		
尤度比	17.432	1	.000		
Fisher の直接法				.000	.000
線型と線型による連関	17.439	1	.000		
有効なケースの数	1186				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 209.94 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「当該実習先が地域社会の中の施設・事業者・機関・団体等であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=17.454, df=1, p<.001）。この結果と残差を見ると、「当該実習先が地域社会の中の施設・事業者・機関・団体等であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ」に取り組むことができた回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-12　必要な相談援助実習の時間数と相談援助実習で習得すべき課題

			シラバス学習課題 ネットワークキング		
			できた	できなかった	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	475	215	690
		期待度数	446.4	243.6	690.0
		残差	28.6	-28.6	
	181時間以上	度数	293	204	497
		期待度数	321.6	175.4	497.0
		残差	-28.6	28.6	
合計		度数	768	419	1187
		期待度数	768.0	419.0	1187.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2 乗	12.365[a]	1	.000		
連続修正[b]	11.936	1	.001		
尤度比	12.312	1	.000		
Fisher の直接法				.001	.000
線型と線型による連関	12.355	1	.000		
有効なケースの数	1187				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 175.44 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「ネットワークキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解」について関連性を見るためにχ2 検定を行ったところ有意であった（χ2=12.365, df=1, p<.001）。この結果と残差を見ると、「ネットワークキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解」に取り組むことができた回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-13　必要な相談援助実習の時間数と受け入れ可能な実習形態

			週に一日か二日の実習を数ヶ月にわたり実施		
			受け入れ可能	受け入れが難しい	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	352	444	796
		期待度数	370.5	425.5	796.0
		残差	-18.5	18.5	
	181時間以上	度数	316	323	639
		期待度数	297.5	341.5	639.0
		残差	18.5	-18.5	
合計		度数	668	767	1435
		期待度数	668.0	767.0	1435.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2 乗	3.898[a]	1	.048		
連続修正[b]	3.691	1	.055		
尤度比	3.898	1	.048		
Fisher の直接法				.049	.027
線型と線型による連関	3.896	1	.048		
有効なケースの数	1435				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 297.46 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「受け入れ可能な実習形態」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ「週に一日か二日の実習を数ヶ月にわたり実施」のみ有意であった（χ^2=3.898, df=1, p<.05）。この結果と残差を見ると、「週に一日か二日の実習を数ヶ月にわたり実施」が難しいと回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-14　必要な相談援助実習の時間と予想される課題

			360時間分の実習プログラムの提供が難しい		
			当てはまる	当てはまらない	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	586	226	812
		期待度数	486.9	325.1	812.0
		残差	99.1	-99.1	
	181時間以上	度数	290	359	649
		期待度数	389.1	259.9	649.0
		残差	-99.1	99.1	
合計		度数	876	585	1461
		期待度数	876.0	585.0	1461.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2乗	113.483[a]	1	.000		
連続修正[b]	112.341	1	.000		
尤度比	114.294	1	.000		
Fisher の直接法				.000	.000
有効なケースの数	1461				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 259.87 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「360 時間以上の相談援助実習を行った場合の課題」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ「360 時間分の実習プログラムの提供が難しい」で有意であった（χ^2=113.483, df=1, p<.001）。この結果と残差を見ると、「360 時間分の実習プログラムの提供が難しい」に当てはまると回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-15　必要な相談援助実習の時間と予想される課題

			実習指導に対する手当が低い・ない		
			当てはまる	当てはまらない	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	223	589	812
		期待度数	252.9	559.1	812.0
		残差	-29.9	29.9	
	181時間以上	度数	232	417	649
		期待度数	202.1	446.9	649.0
		残差	29.9	-29.9	
合計		度数	455	1006	1461
		期待度数	455.0	1006.0	1461.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2乗	11.544[a]	1	.001		
連続修正[b]	11.161	1	.001		
尤度比	11.507	1	.001		
Fisher の直接法				.001	.000
有効なケースの数	1461				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 202.12 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「360 時間以上の相談援助実習を行った場合の課題」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ「実習指導に対する手当が低い・ない」で有意であった（χ^2=11.544, df=1, p<.001）。この結果と残差を見ると、「実習指導に対する手当が低い・ない」に当てはまないと回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-16　必要な相談援助実習の時間と予想される課題

			予想課題実習指導による他業務の軽減がない		
			当てはまる	当てはまらない	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	492	320	812
		期待度数	520.8	291.2	812.0
		残差	-28.8	28.8	
	181時間以上	度数	445	204	649
		期待度数	416.2	232.8	649.0
		残差	28.8	-28.8	
合計		度数	937	524	1461
		期待度数	937.0	524.0	1461.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2乗	9.976[a]	1	.002		
連続修正[b]	9.632	1	.002		
尤度比	10.028	1	.002		
Fisher の直接法				.002	.001
有効なケースの数	1461				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 232.77 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「360 時間以上の相談援助実習を行った場合の課題」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ「実習指導による他業務の軽減がない」で有意であった（χ^2=9.976, df=1, p<.01）。この結果と残差を見ると、「実習指導による他業務の軽減がない」に当てはまると回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以上必要と考えていると解釈することができる。

表 2-9-17　必要な相談援助実習の時間と予想される課題

			実習指導に関する講習研修への参加が必要となる		
			当てはまる	当てはまらない	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	135	677	812
		期待度数	157.8	654.2	812.0
		残差	-22.8	22.8	
	181時間以上	度数	149	500	649
		期待度数	126.2	522.8	649.0
		残差	22.8	-22.8	
合計		度数	284	1177	1461
		期待度数	284.0	1177.0	1461.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2乗	9.237[a]	1	.002		
連続修正[b]	8.837	1	.003		
尤度比	9.186	1	.002		
Fisher の直接法				.003	.002
有効なケースの数	1461				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 126.16 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「360 時間以上の相談援助実習を行った場合の課題」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ「実習指導に関する講習研修への参加が必要となる」で有意であった（$\chi^2$9.237, df=1, p<.01）。この結果と残差を見ると、「実習指導に関する講習研修への参加が必要となる」に当てはまらないと回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-18　必要な相談援助実習の時間と予想される課題

			養成校側の指導が不十分である		
			当てはまる	当てはまらない	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	140	672	812
		期待度数	179.0	633.0	812.0
		残差	-39.0	39.0	
	181時間以上	度数	182	467	649
		期待度数	143.0	506.0	649.0
		残差	39.0	-39.0	
合計		度数	322	1139	1461
		期待度数	322.0	1139.0	1461.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2乗	24.494[a]	1	.000		
連続修正[b]	23.869	1	.000		
尤度比	24.369	1	.000		
Fisher の直接法				.000	.000
有効なケースの数	1461				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 143.04 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「360 時間以上の相談援助実習を行った場合の課題」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ「養成校側の指導が不十分である」で有意であった（$\chi^2$24.494, df=1, p<.001）。この結果と残差を見ると、「養成校側の指導が不十分である」に当てはまらないと回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-19　必要な相談援助実習の時間と社会福祉士実習指導者講習会の受講理由

			社会福祉士実習指導者講習会受講の理由		
			職場の意向により受講	職場の意向とは関係なく受講	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	569	252	821
		期待度数	536.0	285.0	821.0
		残差	33.0	-33.0	
	181時間以上	度数	390	258	648
		期待度数	423.0	225.0	648.0
		残差	-33.0	33.0	
合計		度数	959	510	1469
		期待度数	959.0	510.0	1469.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2 乗	13.292[a]	1	.000		
連続修正[b]	12.893	1	.000		
尤度比	13.257	1	.000		
Fisher の直接法				.000	.000
有効なケースの数	1469				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 224.97 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「社会福祉士実習指導者講習会の受講理由」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（$\chi^2$13.292, df=1, p<.001）。この結果と残差を見ると、「職場の意向により受講」した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-20　必要な相談援助実習の時間と養成校が行う実習生の最終的な成績評価へのかかわり

			養成校が行う実習生の最終的な成績評価へのかかわり					
			事前相談があるのがよい	事後報告があるのがよい	事前相談・事後報告があるのがよい	事前相談・事後相談ともに必要ない	その他	合計
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	148	205	205	235	20	813
		期待度数	141.9	200.9	251.5	199.8	18.9	813.0
		残差	6.1	4.1	-46.5	35.2	1.1	
	181時間以上	度数	107	156	247	124	14	648
		期待度数	113.1	160.1	200.5	159.2	15.1	648.0
		残差	-6.1	-4.1	46.5	-35.2	-1.1	
合計		度数	255	361	452	359	34	1461
		期待度数	255.0	361.0	452.0	359.0	34.0	1461.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）
Pearson のカイ 2 乗	34.328[a]	4	.000
尤度比	34.480	4	.000
有効なケースの数	1461		

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 15.08 です。

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「養成校が行う実習生の最終的な成績評価へのかかわり」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（$\chi^2$34.328, df=4, p<.001）。この結果と残差を見ると、「事前相談・事後報告があるのがよい」と回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以上必要と考えていると解釈することができる。

表 2-9-21　必要な相談援助実習の時間と実習生に施設・機関・組織独自の事前課題を課しているか

			実習生への独自事前課題		合計
			課している	課していない	
シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	180時間以下	度数	323	371	694
		期待度数	340.3	353.7	694.0
		残差	-17.3	17.3	
	181時間以上	度数	260	235	495
		期待度数	242.7	252.3	495.0
		残差	17.3	-17.3	
合計		度数	583	606	1189
		期待度数	583.0	606.0	1189.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2乗	4.139[a]	1	.042		
連続修正[b]	3.903	1	.048		
尤度比	4.141	1	.042		
Fisher の直接法				.045	.024
有効なケースの数	1189				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 242.71 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」と「実習生に施設・機関・組織独自の事前課題」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（$\chi^2$4.139, df=4, p<.05）。この結果と残差を見ると、「実習生に施設・機関・組織独自の事前課題を課していない」と回答した実習指導者は、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

２）現在の相談援助実習受け入れ最大可能時間数の要因分析

表 2-9-22　実習受け入れ最大可能時間数と受け入れ可能な実習形態

			週に一日か二日の実習を数ヶ月にわたり実施		合計
			受け入れ可能	受け入れが難しい	
現在の相談援助実習受け入れ最大可能時間	180時間以下	度数	468	633	1101
		期待度数	510.3	590.7	1101.0
		残差	-42.3	42.3	
	181時間以上	度数	204	145	349
		期待度数	161.7	187.3	349.0
		残差	42.3	-42.3	
合計		度数	672	778	1450
		期待度数	672.0	778.0	1450.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2 乗	27.098[a]	1	.000		
連続修正[b]	26.460	1	.000		
尤度比	27.087	1	.000		
Fisher の直接法				.000	.000
線型と線型による連関	27.079	1	.000		
有効なケースの数	1450				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 161.74 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「相談援助実習受け入れ可能時間数」と「受け入れ可能な実習形態」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ「週に一日か二日の実習を数ヶ月にわたり実施」で有意であった（χ^2=27.098, df=1, p<.001）。この結果と残差を見ると、「週に一日か二日の実習を数ヶ月にわたり実施」が難しいと回答した実習指導者は、「今の職場での相談援助実習受け入れ時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表2-9-23　実習受け入れ最大可能時間数と予想される課題

			360時間分の実習プログラムの提供が難しい		
			当てはまる	当てはまらない	合計
現在の相談援助実習受け入れ最大可能時間	180時間以下	度数	763	361	1124
		期待度数	674.7	449.3	1124.0
		残差	88.3	-88.3	
	181時間以上	度数	123	229	352
		期待度数	211.3	140.7	352.0
		残差	-88.3	88.3	
合計		度数	886	590	1476
		期待度数	886.0	590.0	1476.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2乗	121.211[a]	1	.000		
連続修正[b]	119.842	1	.000		
尤度比	119.666	1	.000		
Fisher の直接法				.000	.000
有効なケースの数	1476				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 140.70 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「相談援助実習受け入れ可能時間数」と「360 時間分の実習プログラムの提供が難しい」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=121.221, df=1, p<.001）。この結果と残差を見ると、「360 時間分の実習プログラムの提供が難しい」が難しいと回答した実習指導者は、「今の職場での相談援助実習受け入れ時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-24　実習受け入れ最大可能時間数と予想される課題

			実習指導による他業務の軽減がない		
			当てはまる	当てはまらない	合計
現在の相談援助実習受け入れ最大可能時間	180時間以下	度数	742	382	1124
		期待度数	724.2	399.8	1124.0
		残差	17.8	-17.8	
	181時間以上	度数	209	143	352
		期待度数	226.8	125.2	352.0
		残差	-17.8	17.8	
合計		度数	951	525	1476
		期待度数	951.0	525.0	1476.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2乗	5.156[a]	1	.023		
連続修正[b]	4.870	1	.027		
尤度比	5.090	1	.024		
Fisher の直接法				.026	.014
有効なケースの数	1476				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 125.20 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「相談援助実習受け入れ可能時間数」と「実習指導による他業務の軽減がない」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=5.156, df=1, p<.05）。この結果と残差を見ると、「実習指導による他業務の軽減がない」と回答した実習指導者は、「今の職場での相談援助実習受け入れ時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-25　実習受け入れ最大可能時間数と予想される課題

			実習指導に関する講習研修への参加が必要となる		
			当てはまる	当てはまらない	合計
現在の相談援助実習受け入れ最大可能時間	180時間以下	度数	202	922	1124
		期待度数	220.1	903.9	1124.0
		残差	-18.1	18.1	
	181時間以上	度数	87	265	352
		期待度数	68.9	283.1	352.0
		残差	18.1	-18.1	
合計		度数	289	1187	1476
		期待度数	289.0	1187.0	1476.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2乗	7.743[a]	1	.005		
連続修正[b]	7.321	1	.007		
尤度比	7.441	1	.006		
Fisher の直接法				.007	.004
有効なケースの数	1476				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 68.92 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「相談援助実習受け入れ可能時間数」と「実習指導に関する講習研修への参加が必要となる」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=7.743, df=1, p<.01）。この結果と残差を見ると、「実習指導に関する講習研修への参加が必要」とならないと考える実習指導者は、「今の職場での相談援助実習受け入れ時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

表 2-9-26　実習受け入れ最大可能時間数と予想される課題

			養成校側の指導が不十分である		
			当てはまる	当てはまらない	合計
現在の相談援助実習受け入れ最大可能時間	180時間以下	度数	231	893	1124
		期待度数	248.3	875.7	1124.0
		残差	-17.3	17.3	
	181時間以上	度数	95	257	352
		期待度数	77.7	274.3	352.0
		残差	17.3	-17.3	
合計		度数	326	1150	1476
		期待度数	326.0	1150.0	1476.0

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）	正確有意確率（両側）	正確有意確率（片側）
Pearson のカイ 2乗	6.454[a]	1	.011		
連続修正[b]	6.086	1	.014		
尤度比	6.249	1	.012		
Fisher の直接法				.012	.007
有効なケースの数	1476				

a. 0 セル（.0%）は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 77.75 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

【検定結果】

「相談援助実習受け入れ可能時間数」と「養成校側の指導が不十分である」について関連性を見るためにχ^2検定を行ったところ有意であった（χ^2=6.454, df=1, p<.05)。この結果と残差を見ると、「養成校側の指導が不十分」でないと考える実習指導者は、「今の職場での相談援助実習受け入れ時間数」が 180 時間以下で良いと考えていると解釈することができる。

10. *t* 検定による要因分析

１）各スコアの統計量

表 2-10-1　シラバス学習課題取り込み（表 2-7-17）スコアの統計量

度数	有効	1473
	欠損値	56
平均値		2.94
中央値		3.00
最頻値		2
標準偏差		1.410

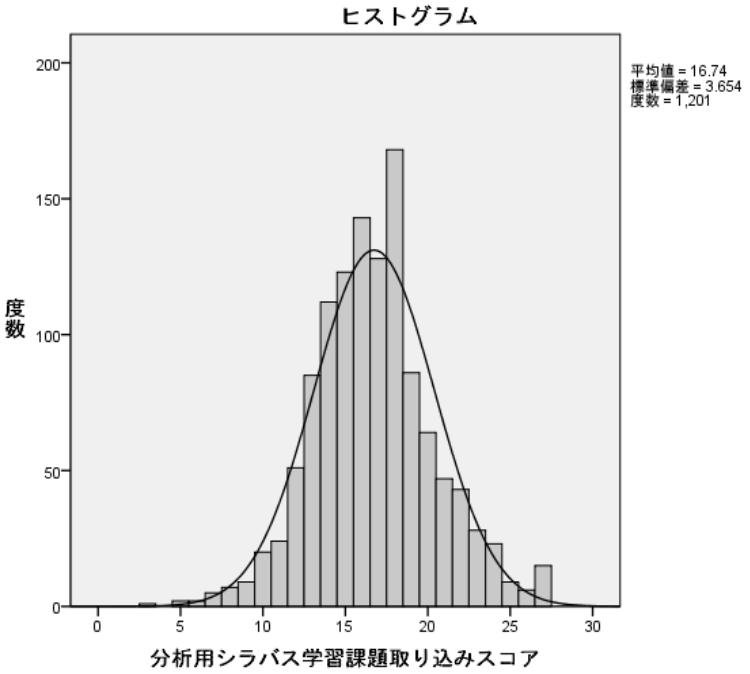


表 2-10-2　予想課題スコア（表 2-7-22）の統計量

度数	有効	1473
	欠損値	56
平均値		2.94
中央値		3.00
最頻値		2
標準偏差		1.410

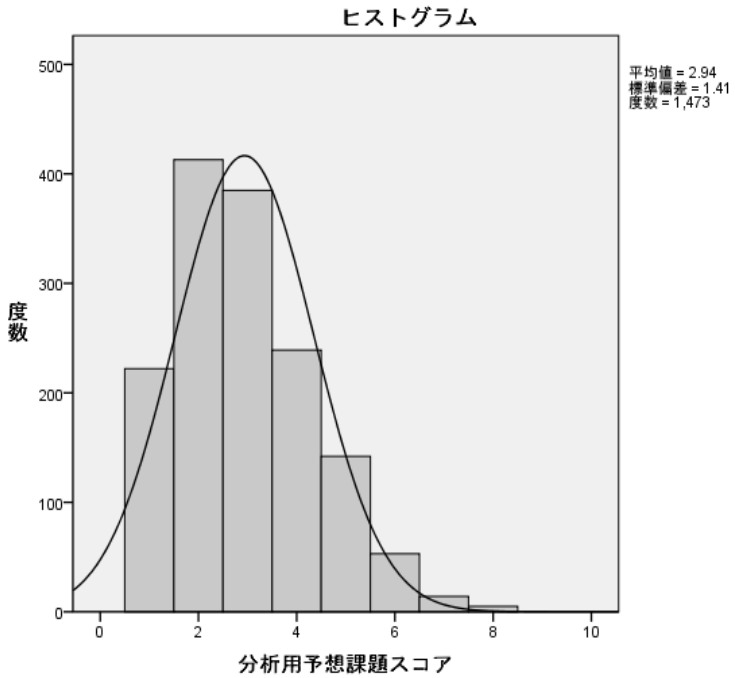


表 2-10-3　巡回指導時実習担当教員課題スコア（表 2-7-27）の統計量

度数	有効	1310
	欠損値	219
平均値		13.78
中央値		13.00
最頻値		10
標準偏差		5.449

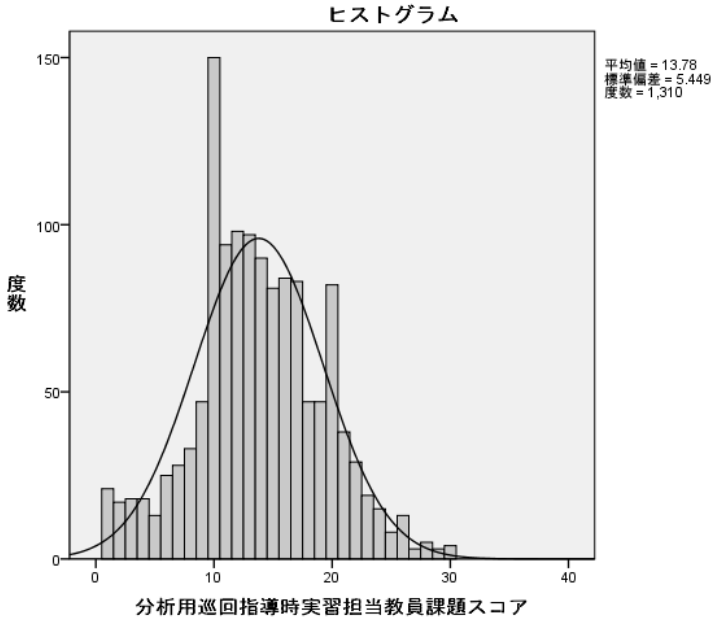


表 2-10-4　講習会効果スコア（表 2-7-30）の統計量

度数	有効	1402
	欠損値	127
平均値		14.37
中央値		14.00
最頻値		14
標準偏差		3.624

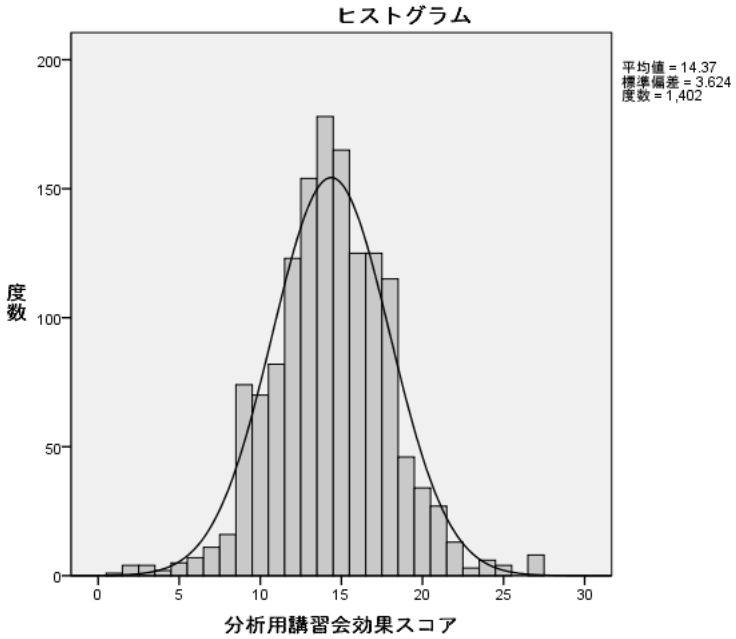


表 2-10-5　新カリキュラムの効果スコア（表 2-7-33）の統計量

度数	有効	1381
	欠損値	148
平均値		16.30
中央値		16.00
最頻値		12
標準偏差		5.422

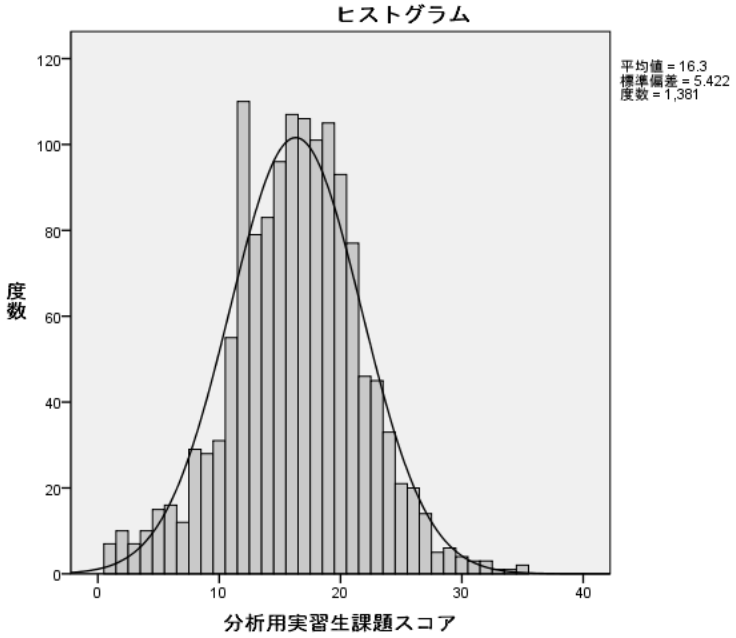
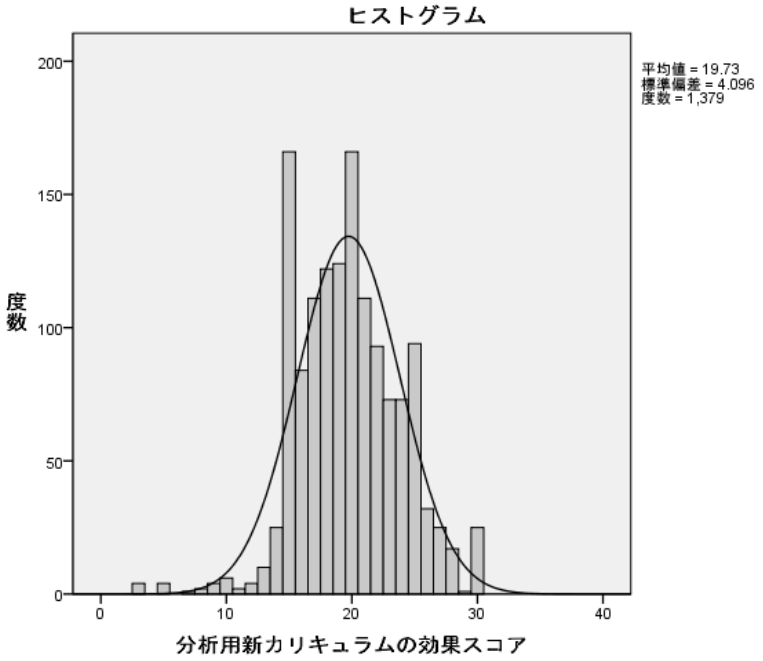


表 2-10-6　実習生課題スコア（表 2-7-43）の統計量

度数	有効	1379
	欠損値	150
平均値		19.73
中央値		20.00
最頻値		15[a]
標準偏差		4.096



２）シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数の要因分析

表 2-10-7　シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数と各スコアの平均値

	シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
シラバス学習課題取り込みスコア	180時間以下	692	17.08	3.558	.135
	181時間以上	497	16.29	3.735	.168
予想課題スコア	180時間以下	798	2.86	1.417	.050
	181時間以上	641	3.01	1.399	.055
巡回指導時実習担当教員課題スコア	180時間以下	715	13.13	5.409	.202
	181時間以上	577	14.61	5.352	.223
講習会効果スコア	180時間以下	780	14.35	3.551	.127
	181時間以上	599	14.45	3.713	.152
講習会改善スコア	180時間以下	806	11.18	2.886	.102
	181時間以上	640	12.13	2.728	.108
実習生課題スコア	180時間以下	766	15.68	5.512	.199
	181時間以上	594	17.09	5.218	.214
新カリキュラムの効果スコア	180時間以下	761	19.77	4.103	.149
	181時間以上	597	19.73	4.110	.168

表 2-10-8　各平均値の差の検定

	180 時間以下		181 時間以上		t 値	
	M	SD	M	SD		
シラバス学習課題取り込みスコア	17.08	3.558	16.29	3.735	3.700	***
予想課題スコア	2.86	1.417	3.01	1.399	1.936	
巡回指導時実習担当教員課題スコア	13.13	5.409	14.61	5.352	4.911	***
講習会効果スコア	14.35	3.551	14.45	3.713	0.490	
講習会改善スコア	11.18	2.886	12.13	2.728	6.334	***
実習生課題スコア	15.68	5.512	17.09	5.218	4.771	***
新カリキュラムの効果スコア	19.77	4.103	19.73	4.110	0.165	

＊＊P＜.01　＊＊＊P＜.001

【検定結果】

「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」の差を検討するために、「シラバス学習課題取り込みスコア」「予想課題スコア」「巡回指導時実習担当教員課題スコア」「講習会効果スコア」「講習会改善スコア」「実習生課題スコア」「新カリキュラムの効果スコア」の得点についてt検定を行った。その結果、「シラバス学習課題取り込みスコア（t=3.70, df=1187, p<.001)」「巡回指導時実習担当教員課題スコア（t=4.91, df=1290, p<.001)」「講習会改善スコア（t=6.33, df=1444, p<.001）」「実習生課題スコア（t=4.77, df=1358, p<.001）」については、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」を180時間で区切った実習指導者間で有意な差が見られた。一方、「予想課題スコア（t=1.93, df=1437,ns)」「講習会効果スコア（t=0.49, df=1377,ns)」「新カリキュラムの効果スコア（t=0.16, df=1356,ns）」については、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」を180時間で区切った実習指導者間での得点の差は有意ではなかった。

ここから、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」を 180 時間以下と回答した実習指導者は「シラバス学習課題の取り組み」ができていると考えていると認められた。また、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」を 181 時間以上と回答した実習指導者は「巡回指導時実習担当教員の課題」意識、「講習会改善」意識、「実習生課題」意識が高いと認められた。

３）現在の相談援助実習受け入れ最大可能時間数の要因分析

表 2-10-9　現在の相談援助実習受け入れ最大可能時間数と各スコアの平均値

	現在の相談援助実習受け入れ最大可能時間	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
シラバス学習課題取り込みスコア	180時間以下	897	16.71	3.573	.119
	181時間以上	290	16.83	3.876	.228
予想課題スコア	180時間以下	1108	3.00	1.434	.043
	181時間以上	346	2.73	1.302	.070
巡回指導時実習担当教員課題スコア	180時間以下	975	13.48	5.397	.173
	181時間以上	324	14.68	5.500	.306
講習会効果スコア	180時間以下	1047	14.15	3.441	.106
	181時間以上	338	15.06	4.001	.218
講習会改善スコア	180時間以下	1101	11.38	2.818	.085
	181時間以上	353	12.21	2.938	.156
実習生課題スコア	180時間以下	1029	16.09	5.430	.169
	181時間以上	337	16.90	5.390	.294
新カリキュラムの効果スコア	180時間以下	1028	19.69	4.085	.127
	181時間以上	332	19.87	4.122	.226

表 2-10-10　各平均値の差の検定

	180 時間以下		181 時間以上		t 値	
	M	SD	M	SD		
シラバス学習課題取り込みスコア	16.71	3.573	16.83	3.876	0.486	
予想課題スコア	3.00	1.434	2.73	1.302	3.228	**
巡回指導時実習担当教員課題スコア	13.48	5.397	14.68	5.500	3.433	**
講習会効果スコア	14.15	3.441	15.06	4.001	4.041	***
講習会改善スコア	11.38	2.818	12.21	2.938	4.765	***
実習生課題スコア	16.09	5.430	16.90	5.390	2.380	*
新カリキュラムの効果スコア	19.69	4.085	19.87	4.122	0.711	

＊P＜.05　＊＊P＜.01　＊＊＊P＜.001

【検定結果】

「今の職場で、最大どの程度の時間数（日数）の相談援助実習を受け入れることが可能か（実習受入可能時間）」の差を検討するために、「シラバス学習課題取り込みスコア」「予想課題スコア」「巡回指導時実習担当教員課題スコア」「講習会効果スコア」「講習会改善スコア」「実習生課題スコア」「新カリキュラムの効果スコア」の得点について t 検定を行った。

その結果、「予想課題スコア（t=3.22, df=1452, p<.01)）」「巡回指導時実習担当教員課題スコア（t=3.43, df=1297, p<.01)」「講習会効果スコア（t=4.04, df=1383, p<.001)」「講習会改善スコア（t=4.76, df=1452, p<.001)」「実習生課題スコア（t=2.38, df=1364, p<.05)」については、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」を 180 時間で区切った実習指導者間で有意な差が見られた。一方、「シラバス学習課題取り込みスコア（t=0.48, df=1185,ns)」「新カリキュラムの効果スコア（t=0.71, df=1358,ns)」については、「シラバス課題に必要な相談援助実習の時間数」を 180 時間で区切った実習指導者間での得点の差は有意ではなかった。

ここから、「実習受入可能時間」を 180 時間以下と回答した実習指導者は「今の職場の状況で現行の 2 倍の時間数以上の相談援助実習を実施すると仮定した場合に予想される課題」が多いと考えていると認められた。

また、「実習受入可能時間」を 181 時間以上と回答した実習指導者は「巡回指導時実習担当教員の課題」意識、「講習会改善」意識、「実習生課題」意識が高く「講習会効果」が高いと考えていると認められた。

11. 分散分析による要因分析

標準的な実習の基本プログラムを、養成校側と共有しているかについて、「共有している」「共有していない」「プログラムは作成していない」という 3 つの条件設定の下、「シラバス学習課題取り込みスコア」「予想課題スコア」「巡回指導時実習担当教員課題スコア」「講習会効果スコア」「講習会改善スコア」「実習生課題スコア」「新カリキュラムの効果スコア」のそれぞれの得点について差があるのか、差があるとすれば、どの条件間に差があるのかを明らかにした。

表 2-11-1　各スコアの平均値

		度数	平均値	標準偏差	標準誤差	平均値の 95% 信頼区間 下限	上限	最小値	最大値
シラバス学習課題取り込みスコア	共有している	479	17.70	3.727	.170	17.37	18.04	3	27
	共有していない	365	16.54	3.413	.179	16.19	16.89	6	27
	作成していない	348	15.60	3.409	.183	15.24	15.96	5	27
	合計	1192	16.73	3.645	.106	16.53	16.94	3	27
予想課題スコア	共有している	486	2.92	1.464	.066	2.79	3.05	1	8
	共有していない	386	2.90	1.398	.071	2.76	3.04	1	7
	作成していない	579	2.99	1.372	.057	2.87	3.10	1	8
	合計	1451	2.94	1.410	.037	2.87	3.02	1	8
巡回指導時実習担当教員課題スコア	共有している	463	13.64	5.393	.251	13.15	14.13	1	30
	共有していない	374	13.55	5.460	.282	13.00	14.11	1	30
	作成していない	458	14.05	5.500	.257	13.55	14.56	1	30
	合計	1295	13.76	5.451	.151	13.46	14.06	1	30
講習会効果スコア	共有している	491	15.19	3.646	.165	14.87	15.52	2	27
	共有していない	387	14.41	3.435	.175	14.07	14.75	3	25
	作成していない	511	13.49	3.512	.155	13.18	13.79	1	27
	合計	1389	14.35	3.610	.097	14.16	14.54	1	27
分析用講習会改善スコア	共有している	494	11.83	2.806	.126	11.58	12.08	2	18
	共有していない	389	11.57	2.824	.143	11.29	11.85	3	18
	作成していない	574	11.34	2.929	.122	11.10	11.58	2	18
	合計	1457	11.57	2.866	.075	11.42	11.71	2	18
実習生課題スコア	共有している	489	16.30	5.272	.238	15.84	16.77	1	32
	共有していない	387	16.45	5.393	.274	15.92	16.99	1	35
	作成していない	491	16.23	5.594	.252	15.73	16.73	1	34
	合計	1367	16.32	5.421	.147	16.03	16.61	1	35
新カリキュラムの効果スコア	共有している	496	20.63	3.852	.173	20.29	20.97	7	30
	共有していない	386	19.58	3.863	.197	19.19	19.97	5	30
	作成していない	486	18.95	4.356	.198	18.56	19.34	3	30
	合計	1368	19.74	4.101	.111	19.52	19.95	3	30

表2-11-2　各スコアの分散分析表

		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
分析用シラバス学習課題取り込みスコア	グループ間	910.722	2	455.361	36.303	.000
	グループ内	14913.976	1189	12.543		
	合計	15824.697	1191			
分析用予想課題スコア	グループ間	1.921	2	.960	.483	.617
	グループ内	2880.332	1448	1.989		
	合計	2882.252	1450			
分析用巡回指導時実習担当教員課題スコア	グループ間	62.439	2	31.220	1.051	.350
	グループ内	38380.830	1292	29.707		
	合計	38443.269	1294			
分析用講習会効果スコア	グループ間	729.365	2	364.682	29.119	.000
	グループ内	17357.984	1386	12.524		
	合計	18087.349	1388			
分析用講習会改善スコア	グループ間	64.723	2	32.361	3.957	.019
	グループ内	11891.268	1454	8.178		
	合計	11955.990	1456			
分析用実習生課題スコア	グループ間	11.109	2	5.554	.189	.828
	グループ内	40124.552	1364	29.417		
	合計	40135.661	1366			
分析用新カリキュラムの効果スコア	グループ間	702.913	2	351.456	21.524	.000
	グループ内	22288.823	1365	16.329		
	合計	22991.736	1367			

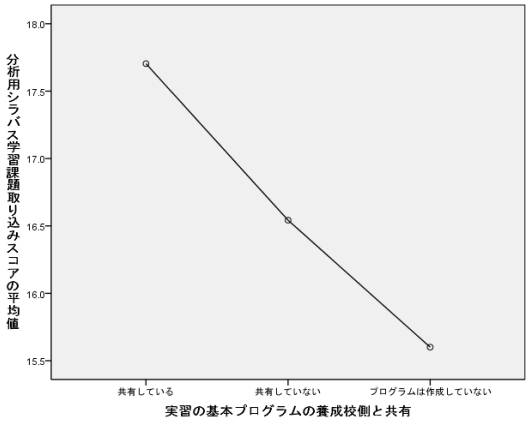
はじめに、等分散性の検定を行い、当分散性が成り立っていることを確認した。次に 1 元配置の分散分析を行ったところ、「シラバス学習課題取り込みスコア（F (2, 1189)=36.30, p<.001)」「予想課題スコア（F (2, 1448)=0.483, ns)」「巡回指導時実習担当教員課題スコア（F (2, 1292)=1.05, ns)」「講習会効果スコア（F (2, 1386)=29.119, p<.001)」「講習会改善スコア（F (2, 1454)=3.95, p<.05)」「実習生課題スコア（F (2, 1364)=0.189, ns)」「新カリキュラムの効果スコア（F (2, 1365)=21.524, p<.001)」であった。このことから「シラバス学習課題取り込みスコア」「講習会効果スコア」「講習会改善スコア」「新カリキュラムの効果スコア」には、標準的な実習の基本プログラムを、養成校側と共有しているかの条件に差があることがわかった。

表 2-11-3　各スコアの多重比較

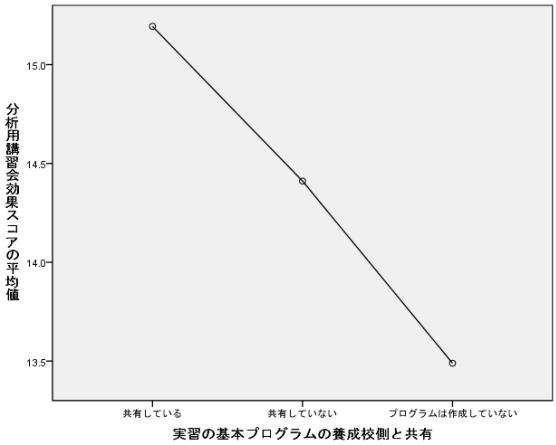
従属変数	(I) 実習の基本プログラムの養成校側と共有	(J) 実習の基本プログラムの養成校側と共有	平均値の差 (I-J)	標準誤差	有意確率	95% 信頼区間 下限	95% 信頼区間 上限
シラバス学習課題取り込みスコア	共有している	共有していない	1.161*	.246	.000	.58	1.74
		作成していない	2.103*	.249	.000	1.52	2.69
	共有していない	共有している	-1.161*	.246	.000	-1.74	-.58
		作成していない	.942*	.265	.001	.32	1.56
	作成していない	共有している	-2.103*	.249	.000	-2.69	-1.52
		共有していない	-.942*	.265	.001	-1.56	-.32
予想課題スコア	共有している	共有していない	.022	.096	.971	-.20	.25
		作成していない	-.062	.087	.753	-.27	.14
	共有していない	共有している	-.022	.096	.971	-.25	.20
		作成していない	-.085	.093	.632	-.30	.13
	作成していない	共有している	.062	.087	.753	-.14	.27
		共有していない	.085	.093	.632	-.13	.30
巡回指導時実習担当教員課題スコア	共有している	共有していない	.086	.379	.972	-.80	.97
		作成していない	-.415	.359	.480	-1.26	.43
	共有していない	共有している	-.086	.379	.972	-.97	.80
		作成していない	-.501	.380	.385	-1.39	.39
	作成していない	共有している	.415	.359	.480	-.43	1.26
		共有していない	.501	.380	.385	-.39	1.39
講習会効果スコア	共有している	共有していない	.783*	.241	.003	.22	1.35
		作成していない	1.704*	.224	.000	1.18	2.23
	共有していない	共有している	-.783*	.241	.003	-1.35	-.22
		作成していない	.922*	.238	.000	.36	1.48
	作成していない	共有している	-1.704*	.224	.000	-2.23	-1.18
		共有していない	-.922*	.238	.000	-1.48	-.36
講習会改善スコア	共有している	共有していない	.262	.194	.367	-.19	.72
		作成していない	.494*	.176	.014	.08	.91
	共有していない	共有している	-.262	.194	.367	-.72	.19
		作成していない	.232	.188	.433	-.21	.67
	作成していない	共有している	-.494*	.176	.014	-.91	-.08
		共有していない	-.232	.188	.433	-.67	.21
実習生課題スコア	共有している	共有していない	-.150	.369	.913	-1.02	.72
		作成していない	.075	.347	.975	-.74	.89
	共有していない	共有している	.150	.369	.913	-.72	1.02
		作成していない	.225	.369	.815	-.64	1.09
	作成していない	共有している	-.075	.347	.975	-.89	.74
		共有していない	-.225	.369	.815	-1.09	.64
新カリキュラムの効果スコア	共有している	共有していない	1.047*	.274	.000	.40	1.69
		作成していない	1.676*	.258	.000	1.07	2.28
	共有していない	共有している	-1.047*	.274	.000	-1.69	-.40
		作成していない	.630	.276	.058	-.02	1.28
	作成していない	共有している	-1.676*	.258	.000	-2.28	-1.07
		共有していない	-.630	.276	.058	-1.28	.02

*. 平均値の差は 0.05 水準で有意です。

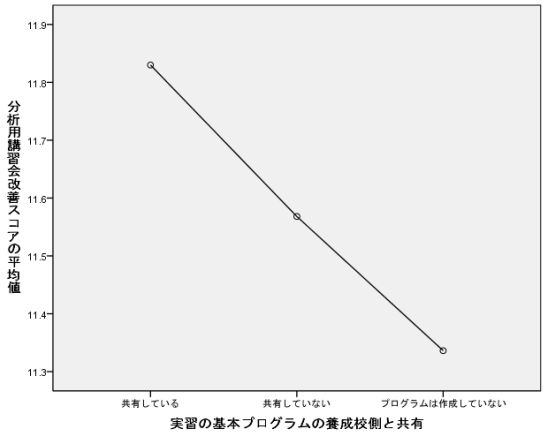
さらに、Tukey 法による多重比較を行ったところ、「シラバス学習課題取り込みスコア」では、「共有している」と「共有していない」「作成していない」、「共有していない」と「作成していない」の間に有意差が見られた。したかって、実習基本プログラムを作成し、養成校と共有しているほど、厚生労働省提示のシラバスに示される実習課題を取り込んだ実習プログラムができていると考えられる。



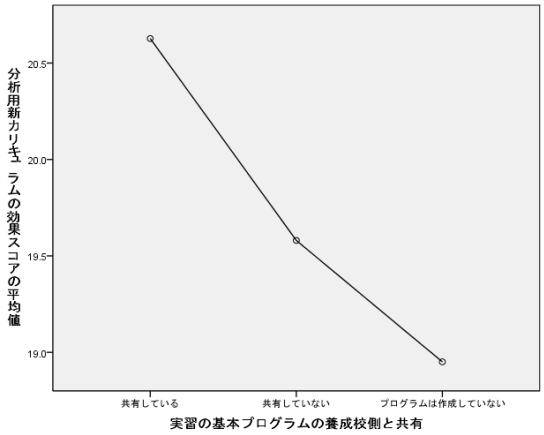
「講習会効果スコア」では、「共有している」と「共有していない」「作成していない」、「共有していない」と「作成していない」の間に有意差が見られた。したかって、実習基本プログラムを作成し、養成校と共有しているほど、実習指導者講習会の効果が高いと考えられる。



「講習会改善スコア」では、「共有している」と「作成していない」の間に有意差が見られた。したかって、実習基本プログラムを作成している実習指導者は、実習指導者講習会の改善への思いが高いと考えられる。



「新カリキュラムの効果スコア」では、「共有している」と「共有していない」「作成していない」の間に有意差が見られた。したかって、実習基本プログラムを作成し、養成校と共有しているほど、新カリキュラムの効果が高いと考えられる。



第３章

社会福祉法人における社会福祉士の活用と養成に関する調査（雇用者調査）

１．調査の目的

本調査は、社会福祉士の就労先や実習先である社会福祉施設の施設長等（雇用者）の方々を対象とした調査を実施し、社会福祉施設（雇用者側）が考える社会福祉士に必要な知識・技術とは何かを明らかにすることを目的とした。

２．調査の対象

本調査対象は、全国社会福祉法人経営者協議会会員法人の社会福祉法人（保育所は除く）から2,000 箇所、無作為で抽出した。

３．調査の方法

郵送による配付および回収で実施した。調査票への記入は自記式で、回答者は原則として、法人を代表する者、あるいは法人全体における人事採用に責任を有する者と指定した。調査期間は、平成 26 年 11 月 6 日から 12 月 12 日までであった。

４．調査の内容

調査の項目は、「Ⅰ．法人の概要」、「Ⅱ．回答者の属性」、「Ⅲ．社会福祉士への業務上の期待や採用等」、「Ⅳ．社会福祉士の実習の受け入れ」、「Ⅴ．社会福祉士の実習指導者の状況」の５つの大項目を設定した。

「Ⅰ．法人の概要」では、経営している分野、法人の開設年、社会福祉士有資格者の採用状況、社会福祉士有資格者に対する給与での手当などの質問項目を設定した。

「Ⅱ．回答者の属性」では、性別、年齢、保有資格、所属年数などの質問項目を設定した。

また、「Ⅲ．社会福祉士への業務上の期待や採用等」では、業務別に社会福祉士への期待を尋ねたり、社会福祉士を採用する際に期待することなどの質問項目を設定したりした。

「Ⅳ．社会福祉士の実習の受け入れ」では、1 年間の社会福祉士の実習生の受け入れ実績、さらに受け入れに関する考え、実習時間や謝金などの質問項目を設定した。

最後に「Ⅴ．社会福祉士の実習指導者の状況」では、実習指導者の用件を満たしている職員数、実習指導者の要件などの質問項目を設定した。

５．回収の状況

2,000 箇所に発送し、771 票（回収率 38.6%）を回収した。

６．調査結果の要約および知見からの示唆

１）社会福祉士の採用

○2013（平成 25）年度に社会福祉士（取得見込含む）を要件とした職員募集を行った法人、あるいは、2014（平成 26）年度上期（4～9 月）に社会福祉士を採用した法人は、回答した法人全体の 3 割であった（表 3-7-1）。しかし、相談職員の採用においては、社会福祉士であることを 8 割近くの法人が重視して実施している（表 3-2-23）。

○社会福祉士を募集・採用する法人の属性としては、①職員数が多い（表 3-8-2）、②2 つ以上の事業を実施している（表 3-8-3）、③相談事業（地域包括支援センター、在宅介護支援センター、居宅介護支援事業所、基幹相談支援センター、相談支援センター、子育て支援センター）を受託している（表 3-8-4）、④高齢分野と障害分野の両方の事業を行っている（表 3-8-5）、ことが特徴である。

○社会福祉士資格取得支援策をとっている法人が半数以上（表 3-7-14）、社会福祉士有資格者に手当を出しているのは半数弱であり（表 3-7-12）、そうした支援策や手当を出している法人ほど、社会福祉士の募集･採用を行っている（表 3-8-8、表 3-8-9）。

○社会福祉士実習指導者を配置し、社会福祉士の実習生を受け入れている法人は、社会福祉士の募集･採用を行っている（表 3-8-6、表 3-8-7）。

○社会福祉士として採用する際に重視する項目として、「社会福祉専門職として勤務することへの熱意・意欲」、「利用者（クライエント）やその家族、専門職、地域住民との関係を構築するためのコミュニケーション能力」、「社会福祉の現場で働く人材としての価値観や倫理観」の順に高い（表 3-7-24）。このような３つを重視する法人ほど、社会福祉士の募集･採用を行っている（表 3-8-10、表 3-8-11、表 3-8-12）。

○法人が社会福祉士に期待する役割・業務としては、「利用者（クライエント）の持つ生活課題（ニーズ）の的確な把握」、「苦情解決等を含めた利用者の権利擁護のための対応」、「利用者（クライエント）との適切な関係作り」、「利用者（クライエント）の生活課題（ニーズ）に応じた支援計画やプログラムの作成立案」、「利用者（クライエント）の家族の課題（ニーズ）の的確な把握」「利用者（クライエント）の家族に対する連絡・報告」といった利用者や家族支援への期待が高かった（表 3-7-21）。さらに、こうした役割・業務に対して期待が高い法人ほど、社会福祉士の募集を行っている（表 3-8-24）。

２）社会福祉士の実習

○2013 年度に社会福祉士の実習生の受け入れを行った法人は、3 分の 1 程度であり（表 3-7-27）、実習受け入れ可能な形態は、「1 カ月間の集中実施」と「1 週間集中や 2 週間集中を複数回実施」がほぼ同じ割合で高く、「週に 1 日か 2 日の実習を数カ月にわたり実施」は 2 割弱であった（表 3-7-32）。また、実習を受け入れている法人の特徴としては、①開設年が古い（表 3-8-40）、②職員数が多い（表 3-8-36）、③社会福祉士が複数いる（表 3-8-38）、④社会福祉士の募集・採用を行っている（表 3-8-48）、⑤相談職採用で社会福祉士を重視する（表 3-8-43）、⑥社会福祉士採用時に職員の福祉現場で働く価値観や倫理観（表 3-8-46）、福祉専門職としての熱意・意欲（表 3-8-47）、クライエントとのコミュニケーション能力を重視すること（表 3-8-44）、⑦関東甲信越や東海北陸地域で高いこと（表 3-8-41）が示された。

○法人が社会福祉士の実習を受け入れる目的としては、主に「専門職の後進育成」と「職員自身の成長」である（表 3-7-34）。この「専門職の後進育成」と「職員自身の成長」の両方を目的にしている場合（表 3-8-54、表 3-8-55）、また社会福祉士の役割・業務について高い期待をもっている場合には、実習生を受け入れている特徴が示された（表 3-8-56）。

○社会福祉士の実習に対して積極的とする法人は約 6 割で、消極的とする法人の約 2.5 割に比べて高率であった（表 3-8-57）。実習に積極的な法人の特徴としては、①職員数が多い（表 3-8-61）、②相談事業を受託している（表 3-8-60）、③社会福祉士の採用している（表 3-8-72）、④社会福祉士の役割・業務について高い期待をもっている（表 3-8-78）などが示された。

○実習指導者を配置している法人は 6 割弱であり（表 3-8-79）、大都市がある地域では高く、そうでない地域では低い（表 3-8-86）。また、実習生を受け入れることに伴う負担としては、「実習指導にかかる時間が多く、実習指導職員の時間的な負担が大きい」が第 1 であった（表 3-7-36）。この実習指導者については、8 割以上の法人、が実習指導者の要件は必要であるとしている（表 3-7-40）。実習指導者を配置している法人の特徴としては、①開設年が古い（表 3-8-85）、②職員数が多い（表 3-8-84）、③実習受け入れの目的を後進育成及び職員の成長としている（表 3-8-90、表 3-8-91）、ことが挙げられる。

○実習時間については、適切であるが約 40%で、短すぎるが約 10%、長すぎるが約 35%で、意見が分かれた（表 3-7-30）。ただし、現在の実習時間であれば受け入れが可能は 6 割で、実習時間が増えても受け入れ可能は、1 割となっている（表 3-7-33）。

３）知見からの示唆

以上のような知見から、法人が期待する社会福祉士像は、基本的に「専門職としての熱意・意欲」、さらには「価値観や倫理観」に加えて、「コミュニケーション能力」を有しており、利用者や家族への相談支援ができる人材である。そのため、それらに重点を当てた教育でもって、社会福祉法人の期待に応えていくことが求められる。

社会福祉士を採用している社会福祉法人は、「職員数が多い」ことや「複数の事業や相談事業を行っている」こと、さらには「社会福祉士の実習を受け入れている」という特徴を有している。実習を介して就職に結びつけるといった、実習をインターンシップ的な意味合いをもたせていくことも検討すべきである。

社会福祉士資格取得支援策や資格手当を出している法人と社会福祉士の採用には関係性がみられたことから、社会福祉士の採用を広げていくことで、資格手当や資格取得支援策を拡大していくことが求められる。あるいは、手当や支援策の導入により、社会福祉士の採用が拡大することも考えられる。

実習については、未だ社会福祉士や実習指導者の配置がない等の理由で実習を受け入れてない法人が 3 分の 2 であり、さらにそれが地域間で格差があることが課題である。これに対しては、社会福祉士養成校側から受け入れ態勢づくりへの働きかけが求められる。他方、実習を受け入れている法人は社会福祉士に多くの役割や業務を期待しており、数も多く配置されており、社会福祉士がより活躍できる職場であるとの認識が必要である。

実習を受け入れている法人の多くが積極的に関わり、「専門職の後進育成」と「職員自身の成長」を目的にしており、実習生受け入れへの熱意がうかがわれる。そして、新カリキュラムから始まった実習指導者の配置を評価しているため、これを継続発展させていくことが重要である。

実習を受け入れている法人では、現在の実習に対して期待感が高く、実習を介して「専門職の後進育成」と「職員自身の成長」を目指していることから、win-win の関係を築いていくことが大切である。そうした視点で実習受け入れ法人の拡大を図っていく必要がある。

本調査は社会福祉法人に絞っての調査であるため、社会福祉法人以外での実習等についての検討も今後必要である。その際に本年 6 月に「日本学術会議社会学委員会社会福祉学分野参照基準検討分科会」から出された『大学教育の分野別質保証のための教育課程編成上の参照基準（社会福祉学分野)』が有効である。ここでは、社会福祉士養成校には多様な人材が入学してくるユニバーサル化の波にあり、そうした学生には、社会福祉施設や地域の相談機関で働きたいといった従来型の専門職志向の学生だけでなく、国際的な NGO での活動や国内の NPO での活動に関心があったり、まちづくりや社会福祉事業所の起業を志向したりする学生も増加してきている。こうした現代の学生のニーズに応える教育が求められており、実習についても、実習指導者の配置を核にして、社会福祉施設等に限らず、多様な機関や団体での実習の実施についても検討していく必要がある。

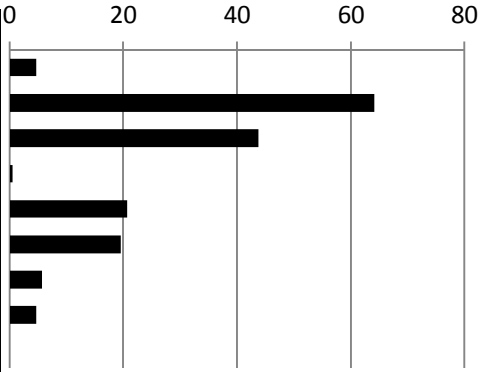
7. 単純集計

■　Ⅰ　法人の概要について

問 １－１　現在事業を経営している分野

【表3-7-1】　（複数回答）

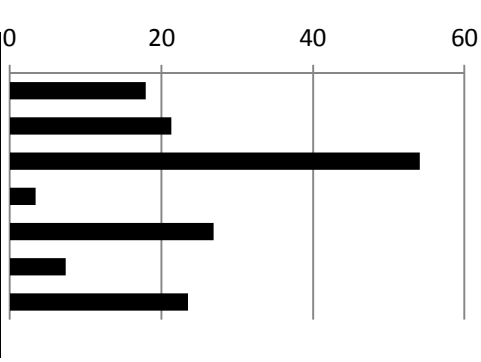
	回答数	%
生活保護分野	36	4.7
高齢者分野（介護保険施設を含む）	494	64.1
障害者分野	337	43.7
婦人保護分野	4	0.5
児童分野（保育所を除く）	159	20.6
保育所	150	19.5
医療分野	44	5.7
その他	36	4.7
無回答	0	0.0
全体	771	100.0



問 １－２　相談支援業務に関する事業の実施の有無（受託の有無）
※通所事業、訪問事業を含む。

【表3-7-2】　（複数回答）

	回答数	%
地域包括支援センター	138	17.9
在宅介護支援センター	164	21.3
居宅介護支援事業所	417	54.1
基幹相談支援センター	26	3.4
相談支援センター	207	26.8
子育て支援センター	57	7.4
無回答	181	23.5
全体	771	100.0



問 １－３　全雇用者数と社会福祉士の資格保有者数
※2014.1.1現在。
※正規職員とは、雇用している労働者で労働時間に関係なく雇用期間の定めのないもの。
※非正規職員とは、正規職員以外の労働者。

【表3-7-3】 ■雇用者数と社会福祉士資格保有者数

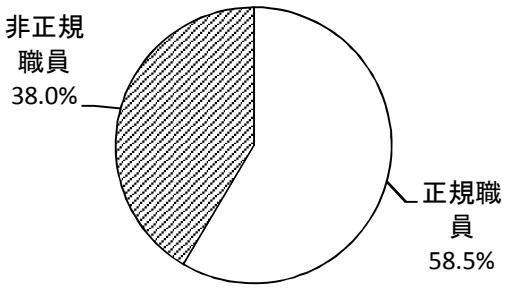
	全雇用者数（A）	うち社会福祉士資格の保有者数（B）
正規職員	64,273	4,286
非正規職員	45,571	303
合計	109,844	4,589

正規職員	58.5%	93.4%
非正規職員	41.5%	6.6%
合計	100.0%	100.0%

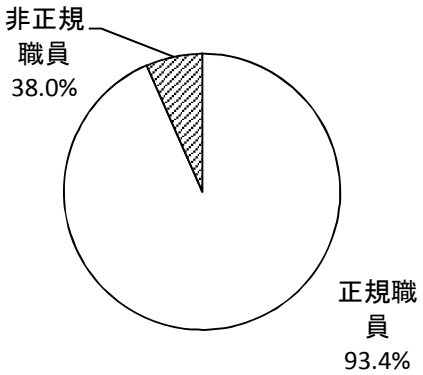
※集計サンプル数（左表に対応、NA除外）

749	747
746	744
746	744

全雇用者



社会福祉士資格の保有者

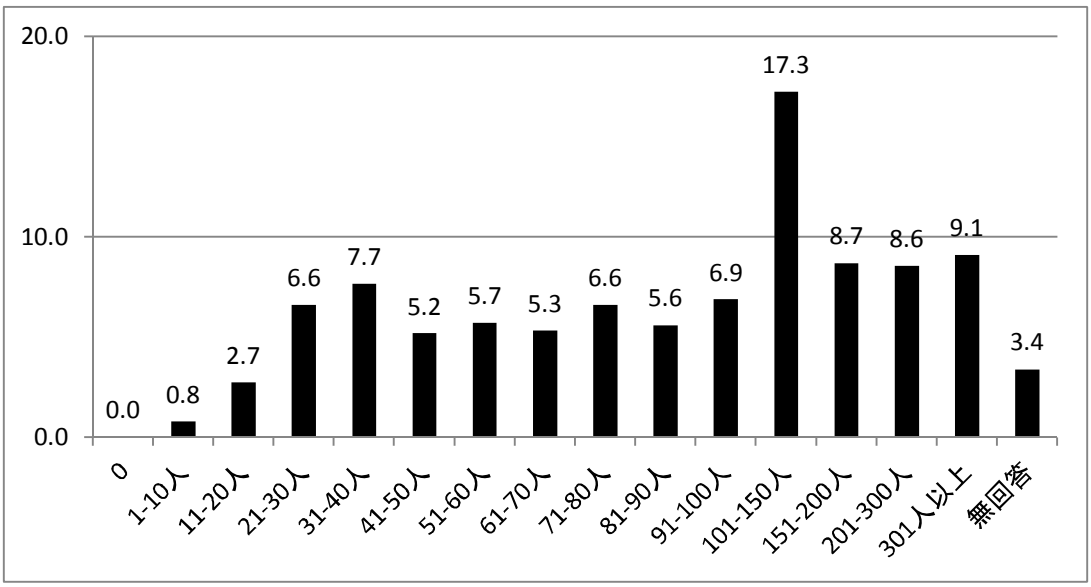


【表3-7-4】 ■雇用者数(区分)

	全体		正規職員		非正規職員	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0	0	0.0	0	0.0	23	3.0
1-10人	6	0.8	27	3.5	116	15.0
11-20人	21	2.7	55	7.1	127	16.5
21-30人	51	6.6	88	11.4	107	13.9
31-40人	59	7.7	62	8.0	72	9.3
41-50人	40	5.2	80	10.4	63	8.2
51-60人	44	5.7	69	8.9	37	4.8
61-70人	41	5.3	70	9.1	42	5.4
71-80人	51	6.6	49	6.4	19	2.5
81-90人	43	5.6	40	5.2	24	3.1
91-100人	53	6.9	20	2.6	16	2.1
101-150人	133	17.3	91	11.8	47	6.1
151-200人	67	8.7	35	4.5	14	1.8
201-300人	66	8.6	34	4.4	21	2.7
301人以上	70	9.1	28	3.6	17	2.2
無回答	26	3.4	23	3.0	26	3.4
全体	771	100.0	771	100.0	771	100.0

	全体	正規	非正規
1-50人	23.0	40.5	62.9
51-100人	30.1	32.2	17.9

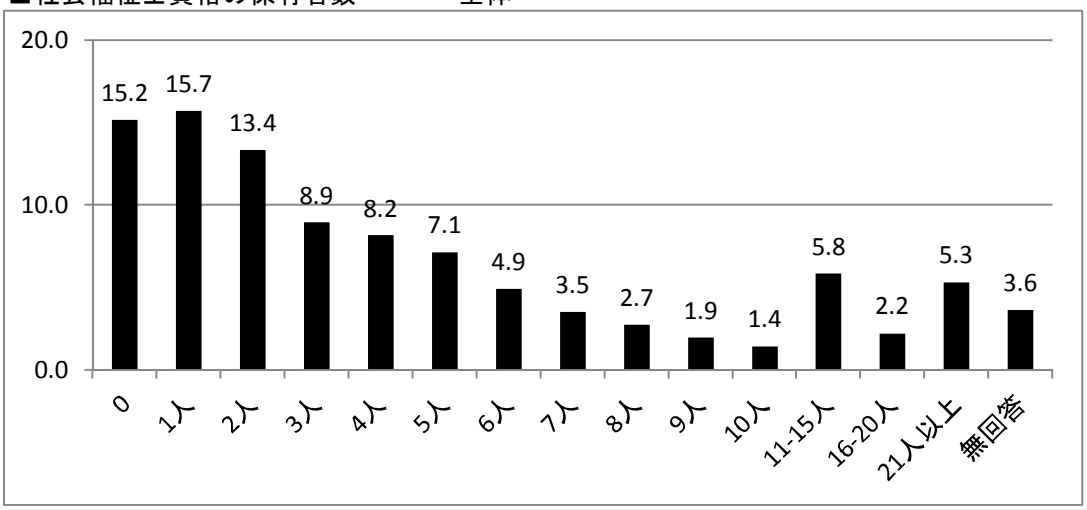
■雇用者数(区分)　　全体



【表3-7-5】 ■社会福祉士資格の保有者数

	全体		正規職員		非正規職員	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0	117	15.2	122	15.8	609	79.0
1人	121	15.7	127	16.5	78	10.1
2人	103	13.4	105	13.6	26	3.4
3人	69	8.9	70	9.1	10	1.3
4人	63	8.2	62	8.0	6	0.8
5人	55	7.1	59	7.7	6	0.8
6人	38	4.9	34	4.4	3	0.4
7人	27	3.5	21	2.7	0	0.0
8人	21	2.7	24	3.1	0	0.0
9人	15	1.9	17	2.2	0	0.0
10人	11	1.4	9	1.2	1	0.1
11-15人	45	5.8	45	5.8	2	0.3
16-20人	17	2.2	17	2.2	2	0.3
21人以上	41	5.3	34	4.4	0	0.0
無回答	28	3.6	25	3.2	28	3.6
全体	771	100.0	771	100.0	771	100.0

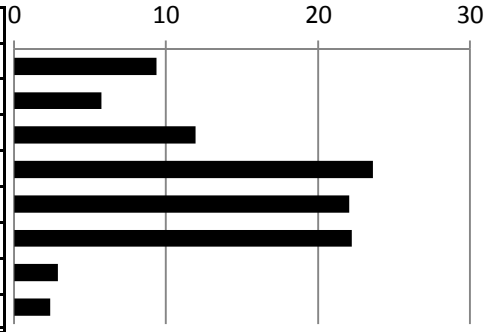
■社会福祉士資格の保有者数　　全体



問 1－4　法人の開設年（社会福祉法人としての）

【表3-7-6】

	回答数	%
1955年以前	72	9.3
1956-1965年	44	5.7
1966-1975年	92	11.9
1976-1985年	182	23.6
1986-1995年	170	22.0
1996-2005年	171	22.2
2006年以降	22	2.9
無回答	18	2.3
全体	771	100.0



問 １－５　法人の本部（主たる事務所）が所在する都道府県

【表3-7-7】

	回答数	%
北海道	31	4.0
青森県	22	2.9
岩手県	20	2.6
宮城県	10	1.3
秋田県	8	1.0
山形県	14	1.8
福島県	16	2.1
茨城県	14	1.8
栃木県	5	0.6
群馬県	20	2.6
埼玉県	14	1.8
千葉県	20	2.6
東京都	16	2.1
神奈川県	27	3.5
新潟県	16	2.1
富山県	14	1.8
石川県	7	0.9
福井県	7	0.9
山梨県	7	0.9
長野県	9	1.2
岐阜県	9	1.2
静岡県	27	3.5
愛知県	36	4.7
三重県	23	3.0

	回答数	%
滋賀県	8	1.0
京都府	18	2.3
大阪府	44	5.7
兵庫県	35	4.5
奈良県	9	1.2
和歌山県	9	1.2
鳥取県	10	1.3
島根県	13	1.7
岡山県	20	2.6
広島県	20	2.6
山口県	20	2.6
徳島県	6	0.8
香川県	10	1.3
愛媛県	9	1.2
高知県	10	1.3
福岡県	21	2.7
佐賀県	7	0.9
長崎県	17	2.2
熊本県	23	3.0
大分県	15	1.9
宮崎県	16	2.1
鹿児島県	25	3.2
沖縄県	8	1.0
無回答	6	0.8
全体	771	100.0

問 １－６　法人の本部（事業所）が所在する都道府県以外の事業拠点の有無

【表3-7-8】

	回答数	%
本部が所在する都道府県以外の都道府県に事業拠点を有している	56	7.3
本部が所在する都道府県以外の都道府県には事業拠点は無い	703	91.2
無回答	12	1.6
全体	771	100.0

問 １－７　必要な資格に社会福祉士（取得見込みを含む）を要件とした職員募集の有無
※2013.4.1-2014.3.31の間の採用。
※正規、非正規は問わない。

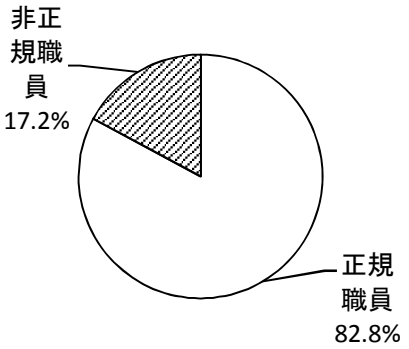
【表3-7-9】

	回答数	%
社会福祉士もしくは社会福祉士取得見込を要件とした職員募集を行った	143	18.5
社会福祉士もしくは社会福祉士取得見込を要件とした職員募集は行っていない	598	77.6
その他	21	2.7
無回答	9	1.2
全体	771	100.0

問 １－８　社会福祉士の採用数
※2014.4.1-9.30の間

【表3-7-10】 ■社会福祉士採用数

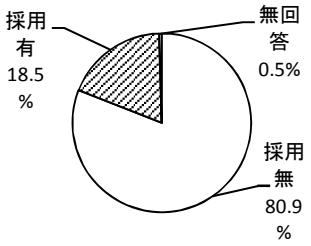
	計	正規職員	非正規職員
施設・事業所数	143	120	42
採用人数	303	251	52
%	100.0%	82.8%	17.2%
N	767		



【表3-7-11】 ■社会福祉士採用数（区分）

	全体		正規職員		非正規職員	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0	624	80.9	647	83.9	725	94.0
1人	88	11.4	77	10.0	35	4.5
2人	30	3.9	21	2.7	5	0.6
3人	10	1.3	7	0.9	1	0.1
4人	2	0.3	4	0.5	1	0.1
5人	2	0.3	3	0.4	0	0.0
6人	2	0.3	2	0.3	0	0.0
7人	4	0.5	2	0.3	0	0.0
8人	1	0.1	1	0.1	0	0.0
9人	1	0.1	1	0.1	0	0.0
10人	0	0.0	0	0.0	0	0.0
11人以上	3	0.4	2	0.3	0	0.0
無回答	4	0.5	4	0.5	4	0.5
全体	771	100.0	771	100.0	771	100.0

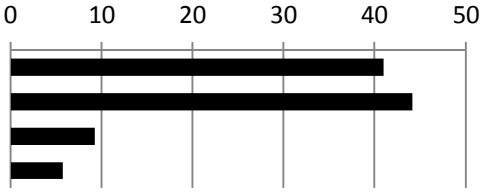
	全体	正規	非正規
採用無	80.9	83.9	94.0
採用有	18.5	15.6	5.4
無回答	0.5	0.5	0.5
	100.0	100.0	100.0



問 １－９　社会福祉士の有資格者に対する給与での手当ての有無

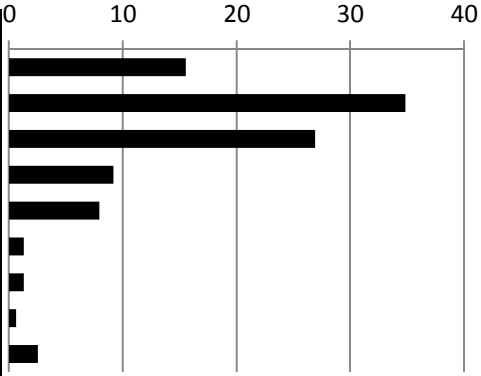
【表3-7-12】

	回答数	%
手当を出している	316	41.0
手当は出していない	340	44.1
その他	71	9.2
無回答	44	5.7
全体	771	100.0



【表3-7-13】 ■手当ての金額／月

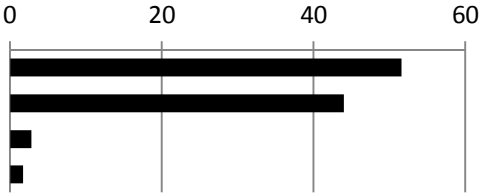
	回答数	%
5,000円未満	49	15.5
5,000-10,000円未満	110	34.8
10,000-15,000円未満	85	26.9
15,000-20,000円未満	29	9.2
20,000-25,000円未満	25	7.9
25,000-30,000円未満	4	1.3
30,000-35,000円未満	4	1.3
35,000円以上	2	0.6
無回答	8	2.5
全体	316	100.0



問 １－１０ 社会福祉士の資格取得のための支援策の有無
※支援金や勤務上の配慮等。

【表3-7-14】

	回答数	%
支援策がある	397	51.5
支援策はない	339	44.0
その他	22	2.9
無回答	13	1.7
全体	771	100.0

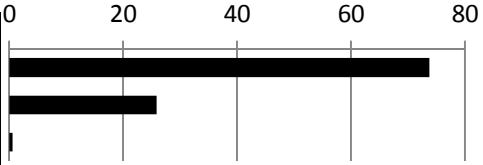


■　Ⅱ　回答者について

２－１　性別

【表3-7-15】

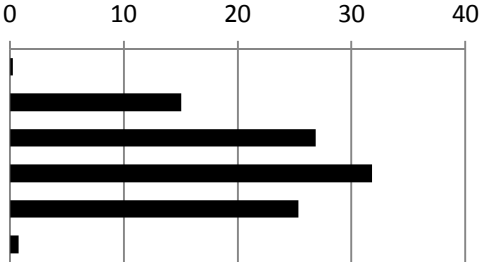
	回答数	%
男性	568	73.7
女性	199	25.8
無回答	4	0.5
全体	771	100.0



問 ２－２　年齢

【表3-7-16】

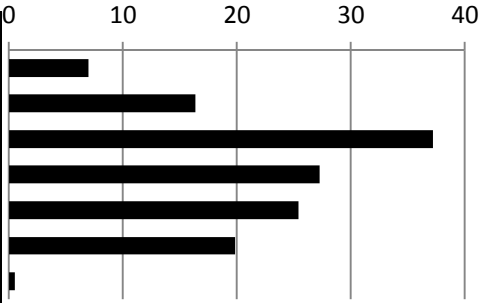
	回答数	%
30歳未満	2	0.3
30歳代	116	15.0
40歳代	207	26.8
50歳代	245	31.8
60歳以上	195	25.3
無回答	6	0.8
全体	771	100.0



問 ２－３　職位

【表3-7-17】　（複数回答）

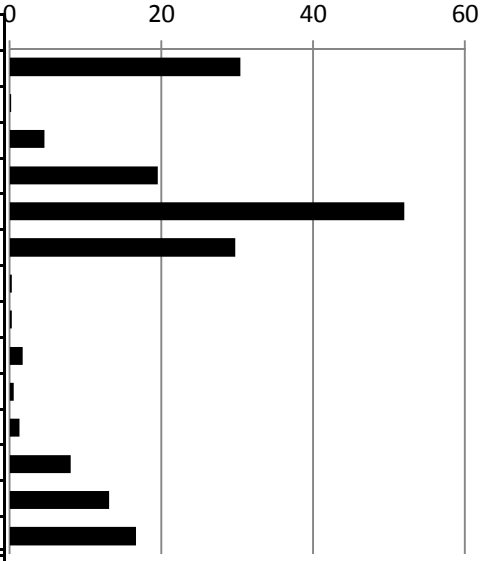
	回答数	%
理事長	54	7.0
理事	126	16.3
施設長	287	37.2
事務長（事務の責任者）	210	27.2
採用担当者	196	25.4
その他	153	19.8
無回答	4	0.5
全体	771	100.0



問 ２－４　保有している資格

【表3-7-18】　（複数回答）

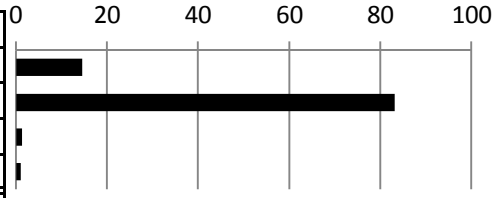
	回答数	%
社会福祉士	234	30.4
認定社会福祉士	1	0.1
精神保健福祉士	35	4.5
介護福祉士	150	19.5
社会福祉主事	401	52.0
介護支援専門員	229	29.7
医師・歯科医師	2	0.3
薬剤師	2	0.3
看護師・准看護師・保健師・助産師	13	1.7
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	4	0.5
栄養士・管理栄養士	10	1.3
保育士	62	8.0
その他	101	13.1
無回答	128	16.6
全体	771	100.0



問 ２－５　「福祉施設士」資格の有無
※全社協が実施している「福祉施設長専門講座」によるもの。

【表3-7-19】

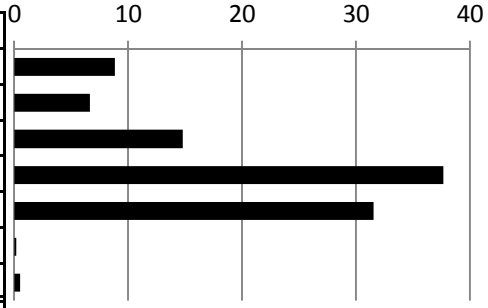
	回答数	%
有している	112	14.5
有していない	641	83.1
その他	10	1.3
無回答	8	1.0
全体	771	100.0



問 ２－６　法人での所属年数

【表3-7-20】

	回答数	%
3年未満	68	9
3年以上5年未満	51	7
5年以上10年未満	114	15
10年以上20年未満	290	38
20年以上	243	32
その他	1	0
無回答	4	1
全体	771	100

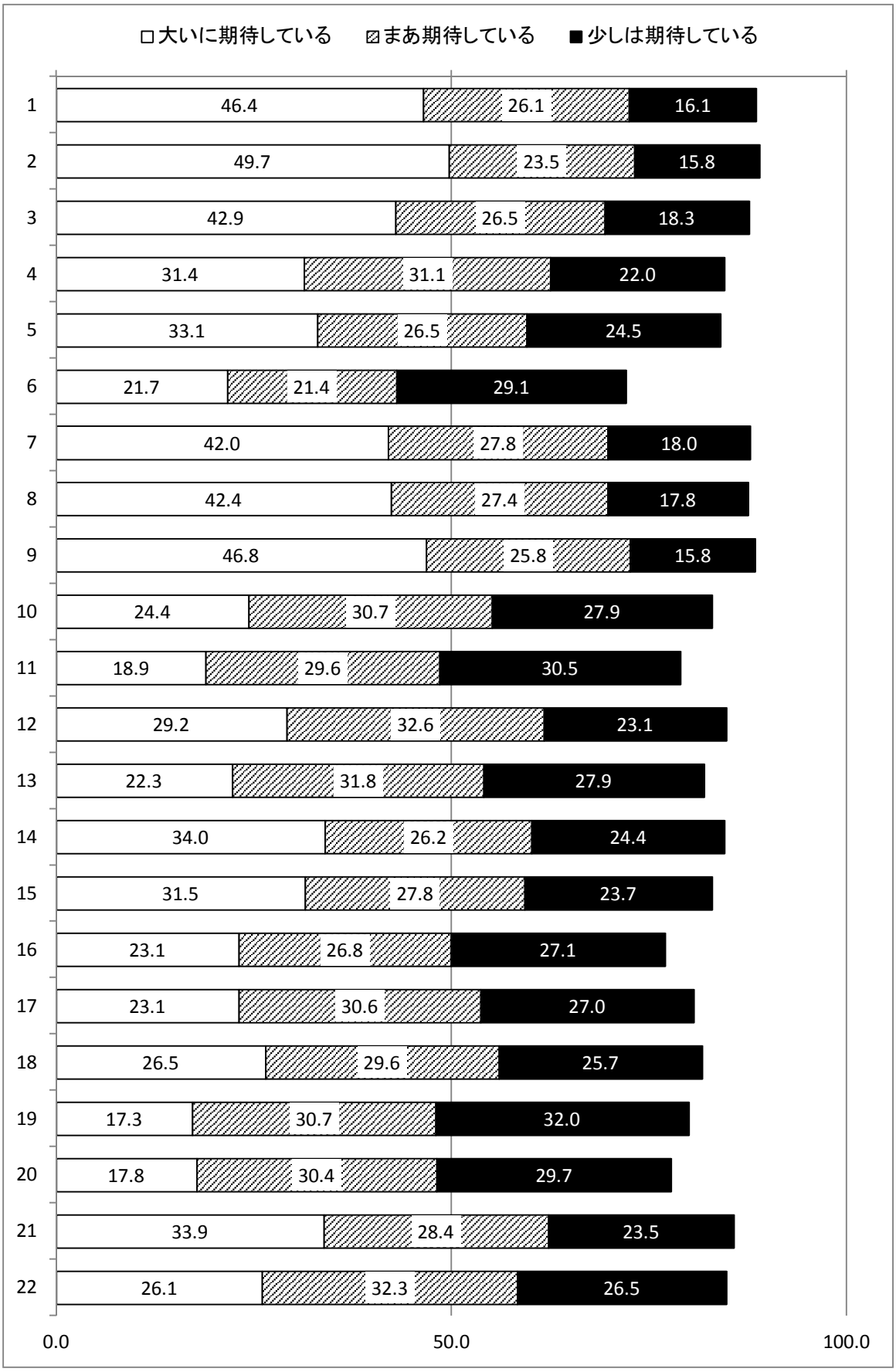


■　Ⅲ　社会福祉士への業務上の期待や採用等について

問 3－1　社会福祉士に期待する業務

【表3-7-21】

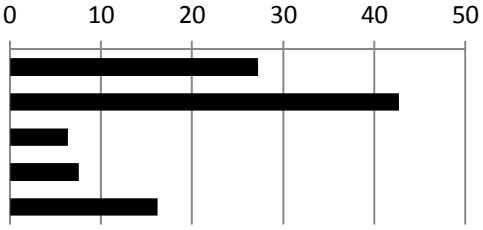
		全体	まったく期待していない	ほとんど期待していない	あまり期待していない	少しは期待している	まあ期待している	大いに期待している	無回答
1	利用者（クライエント）との適切な関係作り	771	12	12	32	124	201	358	32
		100.0	1.6	1.6	4.2	16.1	26.1	46.4	4.2
2	利用者（クライエント）の持つ生活課題（ニーズ）の的確な把握	771	12	12	30	122	181	383	31
		100.0	1.6	1.6	3.9	15.8	23.5	49.7	4.0
3	利用者（クライエント）の生活課題（ニーズ）に応じた支援計画やプログラムの作成立案	771	13	12	37	141	204	331	33
		100.0	1.7	1.6	4.8	18.3	26.5	42.9	4.3
4	利用者（クライエント）の支援記録の作成	771	16	12	59	170	240	242	32
		100.0	2.1	1.6	7.7	22.0	31.1	31.4	4.2
5	利用者（クライエント）同士の関係の調整	771	17	14	59	189	204	255	33
		100.0	2.2	1.8	7.7	24.5	26.5	33.1	4.3
6	利用者（クライエント）への生活上の直接的なケアの提供（介護・養育など）	771	24	32	127	224	165	167	32
		100.0	3.1	4.2	16.5	29.1	21.4	21.7	4.2
7	利用者（クライエント）の家族に対する連絡・報告	771	11	11	39	139	214	324	33
		100.0	1.4	1.4	5.1	18.0	27.8	42.0	4.3
8	利用者（クライエント）の家族の課題（ニーズ）の的確な把握	771	11	11	41	137	211	327	33
		100.0	1.4	1.4	5.3	17.8	27.4	42.4	4.3
9	苦情解決等を含めた利用者の権利擁護のための対応	771	13	10	33	122	199	361	33
		100.0	1.7	1.3	4.3	15.8	25.8	46.8	4.3
10	法令に基づく事務書類の作成	771	17	16	67	215	237	188	31
		100.0	2.2	2.1	8.7	27.9	30.7	24.4	4.0
11	法人内における職員間の連絡調整	771	17	20	94	235	228	146	31
		100.0	2.2	2.6	12.2	30.5	29.6	18.9	4.0
12	行政機関との連絡調整	771	14	14	58	178	251	225	31
		100.0	1.8	1.8	7.5	23.1	32.6	29.2	4.0
13	他法人の運営する施設・事業との連絡調整	771	15	18	77	215	245	172	29
		100.0	1.9	2.3	10.0	27.9	31.8	22.3	3.8
14	地域課題ニーズの把握	771	16	15	57	188	202	262	31
		100.0	2.1	1.9	7.4	24.4	26.2	34.0	4.0
15	地域課題ニーズ解決に向けた公益的な取組の推進	771	16	18	65	183	214	243	32
		100.0	2.1	2.3	8.4	23.7	27.8	31.5	4.2
16	地域自治会などとの関係作り	771	17	21	107	209	207	178	32
		100.0	2.2	2.7	13.9	27.1	26.8	23.1	4.2
17	担当する事業・サービスの運営管理	771	17	13	85	208	236	178	34
		100.0	2.2	1.7	11.0	27.0	30.6	23.1	4.4
18	法人の理念に基づいた事業計画の立案・実行	771	17	15	78	198	228	204	31
		100.0	2.2	1.9	10.1	25.7	29.6	26.5	4.0
19	法人や実施事業・サービスに関する広報活動	771	18	17	88	247	237	133	31
		100.0	2.3	2.2	11.4	32.0	30.7	17.3	4.0
20	実施事業・サービスに関する運営状況の評価	771	17	17	104	229	234	137	33
		100.0	2.2	2.2	13.5	29.7	30.4	17.8	4.3
21	福祉に関連する実習生の育成	771	15	17	50	181	219	261	28
		100.0	1.9	2.2	6.5	23.5	28.4	33.9	3.6
22	職場内における研修の企画・立案・実施	771	15	17	55	204	249	201	30
		100.0	1.9	2.2	7.1	26.5	32.3	26.1	3.9


□大いに期待している
▨まあ期待している
■少しは期待している
1 46.4 26.1 16.1
2 49.7 23.5 15.8
3 42.9 26.5 18.3
4 31.4 31.1 22.0
5 33.1 26.5 24.5
6 21.7 21.4 29.1
7 42.0 27.8 18.0
8 42.4 27.4 17.8
9 46.8 25.8 15.8
10 24.4 30.7 27.9
11 18.9 29.6 30.5
12 29.2 32.6 23.1
13 22.3 31.8 27.9
14 34.0 26.2 24.4
15 31.5 27.8 23.7
16 23.1 26.8 27.1
17 23.1 30.6 27.0
18 26.5 29.6 25.7
19 17.3 30.7 32.0
20 17.8 30.4 29.7
21 33.9 28.4 23.5
22 26.1 32.3 26.5
0.0
50.0
100.0

問 ３－３　期待している役割・業務に関し、社会福祉士はどの程度、期待に応えているか

【表3-7-22】

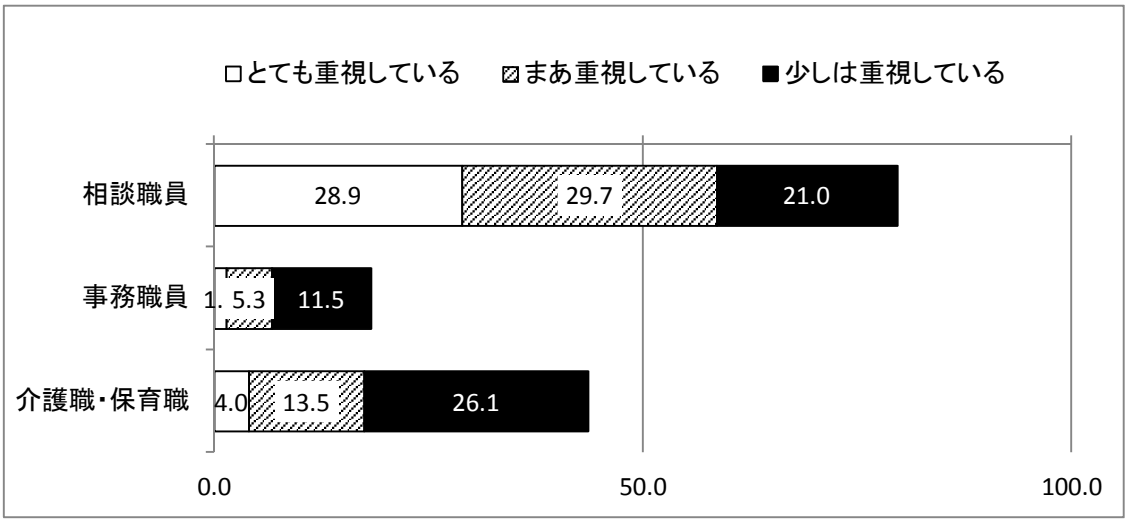
	回答数	%
十分応えている	210	27.2
期待に応えているが不十分な役割もある	329	42.7
ほとんど期待に応えていない	49	6.4
その他	58	7.5
無回答	125	16.2
全体	771	100.0



問 ３－４　職員（下表）を採用する際に、社会福祉士の有資格を重視しているか

【表3-7-23】

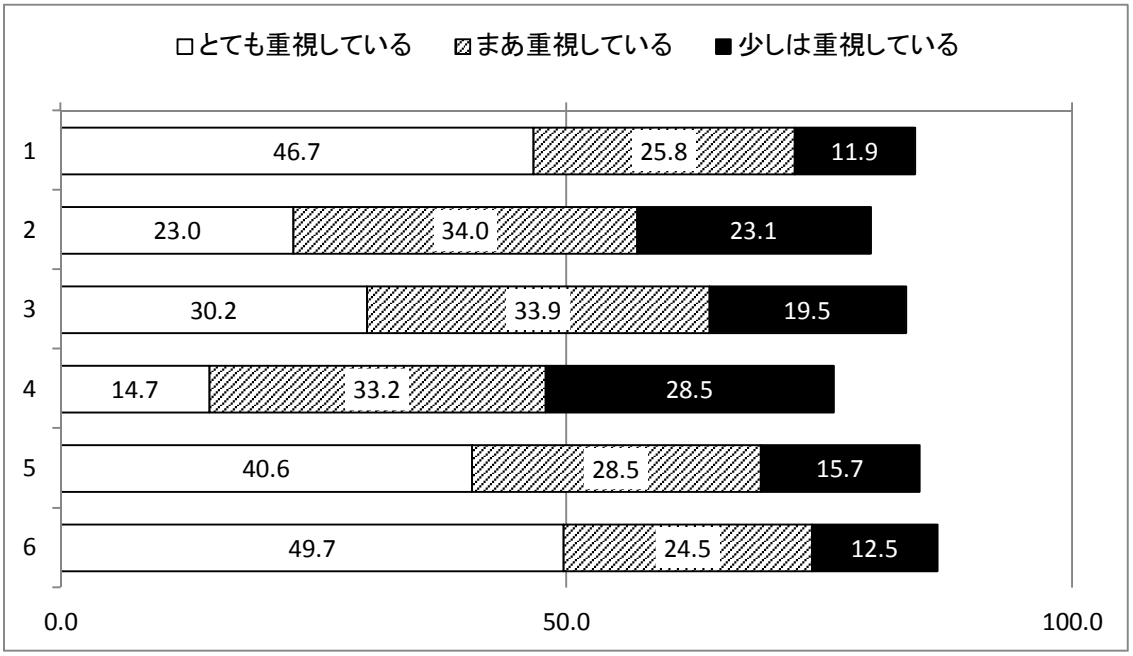
	全体	まったく重視していない	ほとんど重視していない	あまり重視していない	少しは重視している	まあ重視している	とても重視している	無回答
相談員	771	27	34	67	162	229	223	29
	100.0	3.5	4.4	8.7	21.0	29.7	28.9	3.8
事務職員	771	211	156	236	89	41	11	27
	100.0	27.4	20.2	30.6	11.5	5.3	1.4	3.5
介護職・保育職	771	109	103	193	201	104	31	30
	100.0	14.1	13.4	25.0	26.1	13.5	4.0	3.9



問 ３－５　社会福祉士を採用する際に、重視していること

【表3-7-24】

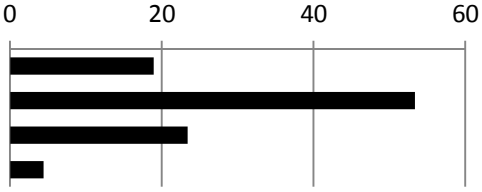
		全体	まったく重視していない	ほとんど重視していない	あまり重視していない	少しは重視している	まあ重視している	とても重視している	無回答
1	利用者（クライエント）やその家族、専門職、地域住民との関係を構築するためのコミュニケーション能力	771	17	18	49	92	199	360	36
		100.0	2.2	2.3	6.4	11.9	25.8	46.7	4.7
2	社会福祉専門職の業務に関する書類作成等を円滑に行える事務処理能力	771	19	19	76	178	262	177	40
		100.0	2.5	2.5	9.9	23.1	34.0	23.0	5.2
3	社会福祉の制度や法令などに関する知識や理解	771	17	16	57	150	261	233	37
		100.0	2.2	2.1	7.4	19.5	33.9	30.2	4.8
4	社会福祉の施設・事業所の経営や運営に関する知識や理解	771	22	16	112	220	256	113	32
		100.0	2.9	2.1	14.5	28.5	33.2	14.7	4.2
5	社会福祉の現場で働く人材としての価値観や倫理観	771	17	18	47	121	220	313	35
		100.0	2.2	2.3	6.1	15.7	28.5	40.6	4.5
6	社会福祉専門職として勤務することへの熱意・意欲	771	15	14	41	96	189	383	33
		100.0	1.9	1.8	5.3	12.5	24.5	49.7	4.3



問 ３－６ 「認定社会福祉士」制度（概要）の知名度

【表3-7-25】

	回答数	%
概ね知っている	146	18.9
名称は知っている	411	53.3
まったく知らない	180	23.3
無回答	34	4.4
全体	771	100.0



Ⅳ　社会福祉士の実習の受け入れについて

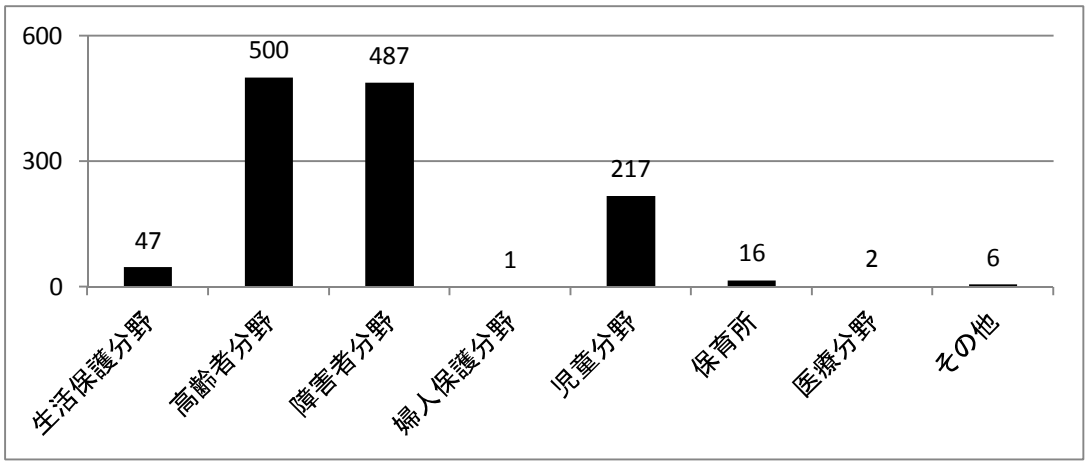
問 ４－１　1年間に受け入れている社会福祉士の実習生の人数
※2013年度の実績

【表3-7-26】 ■実習受入人数

	施設・事業所数	計（人数）	割合（縦）
生活保護分野	36	47	3.7%
高齢者分野（介護保険施設を含む）	493	500	39.2%
障害者分野	337	487	38.2%
婦人保護分野	4	1	0.1%
児童分野（保育所を除く）	159	217	17.0%
保育所	150	16	1.3%
医療分野	44	2	0.2%
その他	36	6	0.5%
全体	771	1,276	100.0%

※NA1あり

■実習受入人数　　（実数）



【表3-7-27】 ■実習受入人数（区分）

	全体		生活保護分野		高齢者分野		障害者分野		婦人保護分野	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0	501	65.0	28	77.8	352	71.3	228	67.7	3	75.0
1人	75	9.7	1	2.8	48	9.7	30	8.9	1	25.0
2人	61	7.9	0	0.0	35	7.1	26	7.7	0	0.0
3人	33	4.3	2	5.6	19	3.8	10	3.0	0	0.0
4人	20	2.6	2	5.6	10	2.0	6	1.8	0	0.0
5人	14	1.8	1	2.8	5	1.0	9	2.7	0	0.0
6人	13	1.7	0	0.0	6	1.2	8	2.4	0	0.0
7人	6	0.8	0	0.0	2	0.4	1	0.3	0	0.0
8人	13	1.7	1	2.8	8	1.6	2	0.6	0	0.0
9人	1	0.1	0	0.0	0	0.0	2	0.6	0	0.0
10人	3	0.4	0	0.0	1	0.2	3	0.9	0	0.0
11人以上	31	4.0	1	2.8	7	1.4	12	3.6	0	0.0
無回答	0	0.0	0	0.0	1	0.2	0	0.0	0	0.0
全体	771	100.0	36	100	494	100.0	337	100.0	4	100.0

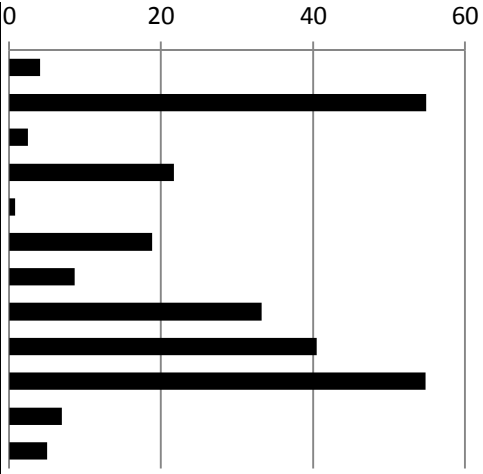
（つづき）

	児童分野		保育所		医療分野		その他	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0	119	74.8	147	98.0	42	95.5	34	94.4
1人	5	3.1	0	0.0	2	4.5	1	2.8
2人	10	6.3	1	0.7	0	0.0	0	0.0
3人	5	3.1	1	0.7	0	0.0	0	0.0
4人	6	3.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
5人	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.8
6人	5	3.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
7人	2	1.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
8人	1	0.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
9人	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
10人	1	0.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
11人以上	5	3.1	1	0.7	0	0.0	0	0.0
無回答	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
全体	159	100.0	150	100.0	44	100.0	36	100.0

問 ４－２　社会福祉士以外の実習を受け入れている職種

【表3-7-28】　（複数回答）

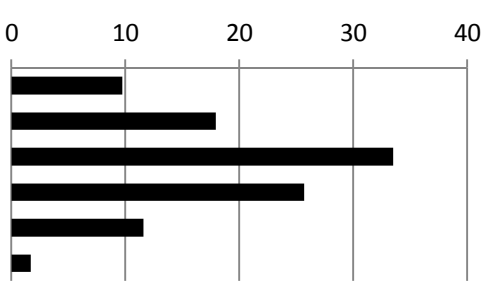
	回答数	%
精神保健福祉士	31	4.0
介護福祉士	423	54.9
医師・歯科医師	19	2.5
看護師・准看護師・保健師・助産師	167	21.7
薬剤師	6	0.8
栄養士・管理栄養士	145	18.8
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	66	8.6
保育士	256	33.2
介護初任者研修（ホームヘルパー）	312	40.5
介護等の体験（教員免許取得に伴う）	422	54.7
その他	53	6.9
無回答	38	4.9
全体	771	100.0



問 ４－３　社会福祉士の実習の受け入れについて

【表3-7-29】

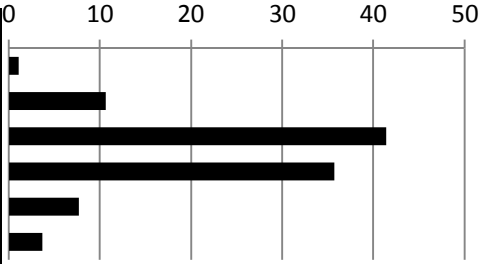
	回答数	%
受け入れについて消極的である	75	9.7
受け入れについてどちらかというと消極的である	138	17.9
受け入れについてどちらかというと積極的である	258	33.5
受け入れについて積極的である	198	25.7
その他	89	11.5
無回答	13	1.7
全体	771	100.0



問 ４－４　実践力を有する社会福祉士を養成するための時間数について
※時間数：180時間、概ね23日間。

【表3-7-30】

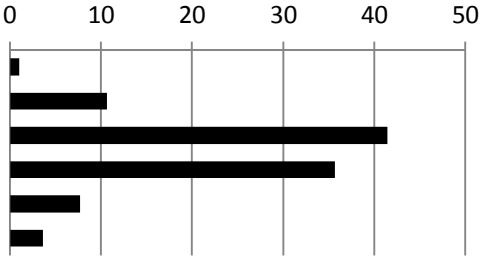
	回答数	%
大いに不足している	8	1.0
少し不足している	82	10.6
適切である	319	41.4
長すぎる	275	35.7
その他	59	7.7
無回答	28	3.6
全体	771	100.0



問 ４－５　社会福祉士の実習の望ましい実施学年
※4年生の大学等。
※実践力を有する社会福祉士の養成という観点から考えた場合。

【表3-7-31】

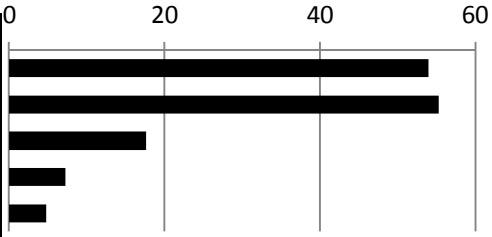
	回答数	%
1年生	8	1.0
2年生	82	10.6
3年生	319	41.4
4年生	275	35.7
その他	59	7.7
無回答	28	3.6
全体	771	100.0



問 ４－６　今後社会福祉士の実習を受け入れる場合、受け入れ可能な実習形態

【表3-7-32】　（複数回答）

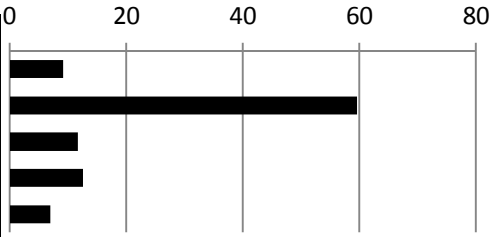
	回答数	%
1カ月間の集中実施	416	54.0
1週間集中や2週間集中を複数回実施	426	55.3
週に1日か2日の実習を数カ月にわたり実施	136	17.6
その他	56	7.3
無回答	37	4.8
全体	771	100.0



問 ４－７　今後の実習受け入れについて
※180時間、概ね23日間の負担等を勘案した場合。

【表3-7-33】

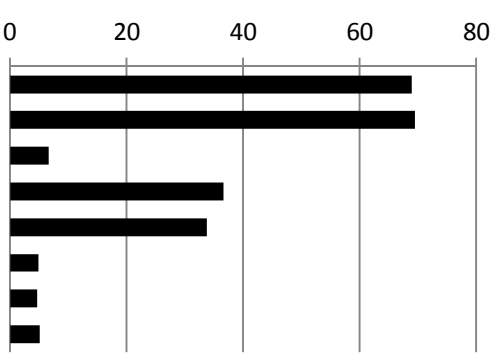
	回答数	%
実習時間が減らなければ受け入れの継続は難しい	71	9.2
現在の実習時間であれば受け入れ可能	459	59.5
実習時間が増えても受け入れ可能	90	11.7
その他	97	12.6
無回答	54	7.0
全体	771	100.0



問 ４－８　社会福祉士の実習生を受け入れることの目的・メリット

【表3-7-34】　（複数回答）

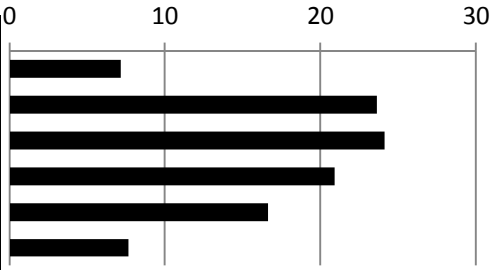
	回答数	%
専門職の後進育成	531	68.9
職員自身の成長	535	69.4
人手不足の解消	51	6.6
新規採用職員の早期確保	282	36.6
養成機関との関係構築	260	33.7
実習費（養成校からの謝礼金）	37	4.8
その他	36	4.7
無回答	39	5.1
全体	771	100.0



問 ４－９　適切と考える実習生1人当たり（１日当たり）の実習費（養成校からの謝礼金）

【表3-7-35】

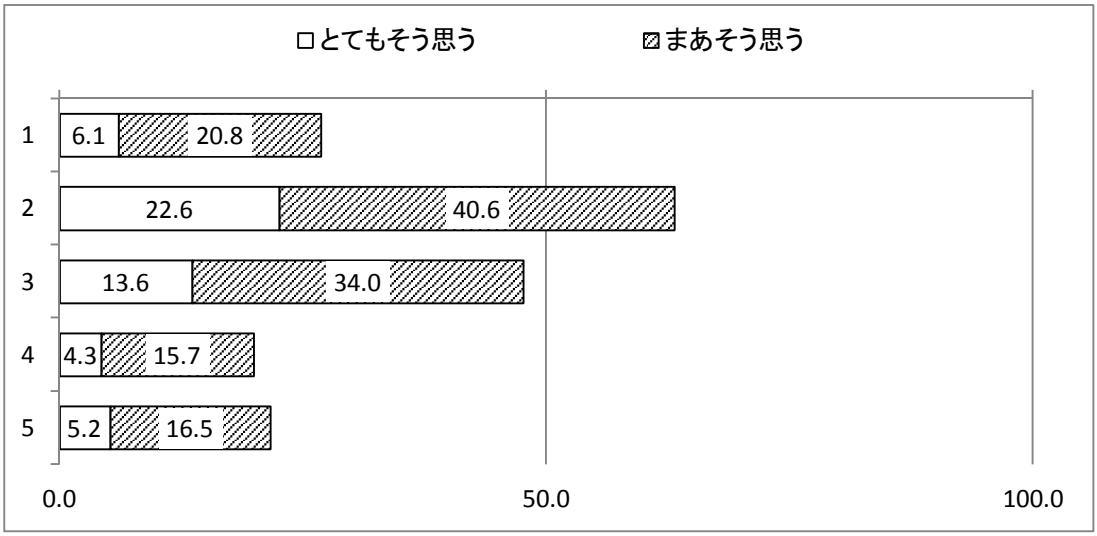
	回答数	%
1,000円未満	55	7.1
1,000円以上1,500円未満	182	23.6
1,500円以上2000円未満	186	24.1
2,000円以上	161	20.9
その他	128	16.6
無回答	59	7.7
全体	771	100.0



問 4－10 社会福祉士の実習生受け入れに伴う負担

【表3-7-36】

		全体	とてもそう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	無回答
1	実習生の席や控室などを準備しなければならないため、実習を受け入れる部署の物理的な負担が大きい	771	47	160	157	282	87	38
		100.0	6.1	20.8	20.4	36.6	11.3	4.9
2	実習指導にかかる時間が多く、実習指導職員の時間的な負担が大きい	771	174	313	132	99	16	37
		100.0	22.6	40.6	17.1	12.8	2.1	4.8
3	実習指導という業務が難しいため、実習指導職員の精神的な負担が大きい	771	105	262	214	140	15	35
		100.0	13.6	34.0	27.8	18.2	1.9	4.5
4	実習生が利用者等と直接関わることで生じる利用者等へのネガティブな影響についてのリスクマネジメントのための負担が大きい	771	33	121	295	245	41	36
		100.0	4.3	15.7	38.3	31.8	5.3	4.7
5	実習生に利用者等の個人情報が記載された記録を見せることに伴うリスクマネジメントのための負担が大きい	771	40	127	261	266	40	37
		100.0	5.2	16.5	33.9	34.5	5.2	4.8



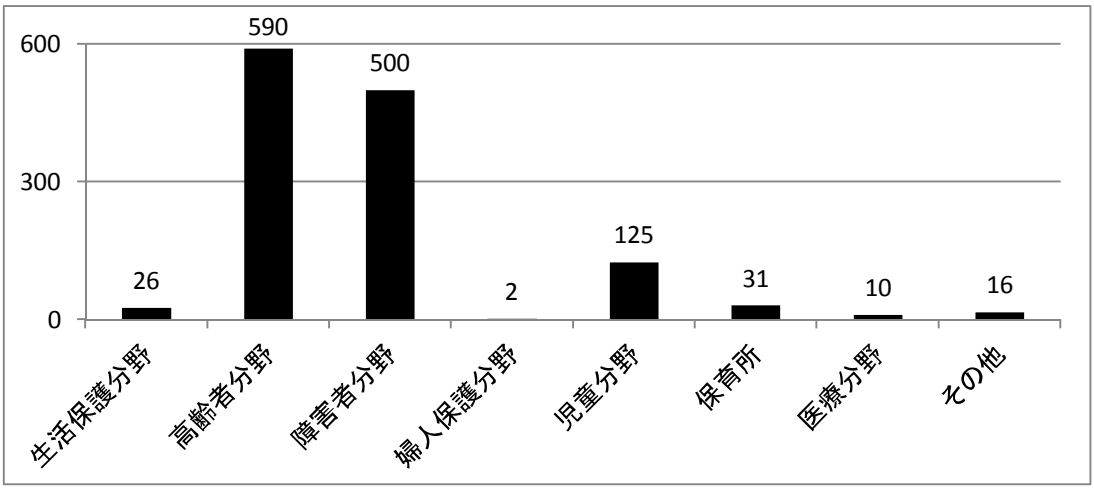
Ⅴ　社会福祉士の現場実習指導者の状況について

問 ５－１　社会福祉士の実習指導者の要件を満たす職員数

【表3-7-37】

	施設・事業所数	人数（計）	%（縦）	
生活保護分野	36	26	2.0%	
高齢者分野（介護保険施設を含む）	493	590	45.4%	※NA1あり
障害者分野	336	500	38.5%	※NA1あり
婦人保護分野	4	2	0.2%	
児童分野（保育所を除く）	159	125	9.6%	
保育所	150	31	2.4%	
医療分野	44	10	0.8%	
その他	36	16	1.2%	
全体	771	1,300	100.0%	

社会福祉士の実習指導者の要件を満たす職員数　　（実数）



【表3-7-38】 ■実習指導者の要件を満たす職員数（区分）

	全体		生活保護分野		高齢者分野		障害者分野		婦人保護分野	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0	319	41.4	22	61.1	235	47.6	164	48.7	2	50.0
1人	182	23.6	8	22.2	123	24.9	66	19.6	2	50.0
2人	101	13.1	5	13.9	61	12.3	36	10.7	0	0.0
3人	79	10.2	0	0.0	41	8.3	24	7.1	0	0.0
4人	25	3.2	0	0.0	14	2.8	17	5.0	0	0.0
5人	15	1.9	0	0.0	5	1.0	10	3.0	0	0.0
6人	9	1.2	0	0.0	4	0.8	4	1.2	0	0.0
7人	7	0.9	0	0.0	3	0.6	4	1.2	0	0.0
8人	12	1.6	1	2.8	2	0.4	2	0.6	0	0.0
9人	4	0.5	0	0.0	1	0.2	3	0.9	0	0.0
10人	3	0.4	0	0.0	0	0.0	2	0.6	0	0.0
11人以上	15	1.9	0	0.0	4	0.8	4	1.2	0	0.0
無回答	0	0.0	0	0.0	1	0.2	1	0.3	0	0.0
全体	771	100.0	36	100.0	494	100.0	337	100.0	4	100.0

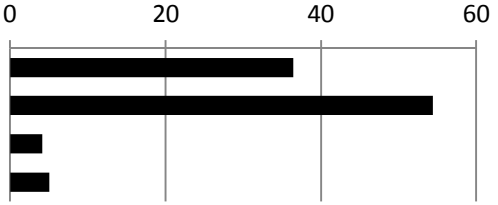
（つづき）

	児童分野		保育所		医療分野		その他	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0	99	62.3	131	87.3	38	86.4	28	77.8
1人	26	16.4	12	8.0	4	9.1	4	11.1
2人	18	11.3	2	1.3	1	2.3	1	2.8
3人	7	4.4	5	3.3	0	0.0	2	5.6
4人	5	3.1	0	0.0	1	2.3	1	2.8
5人	2	1.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
6人	2	1.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
7人	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
8人	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
9人	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
10人	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
11人以上	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
無回答	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
全体	159	100.0	150	100.0	44	100.0	36	100.0

問 ５－２　講習会の受講希望者への支援策の有無
※社会福祉士の実習指導者の要件を満たすための講習会。

【表3-7-39】

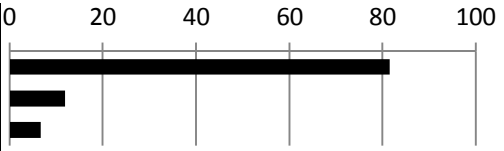
	回答数	%
支援策がある	281	36.4
支援策はない	419	54.3
その他	32	4.2
無回答	39	5.1
全体	771	100.0



問 ５－３　社会福祉士の実習指導者に要件が設定されている制度について

【表3-7-40】

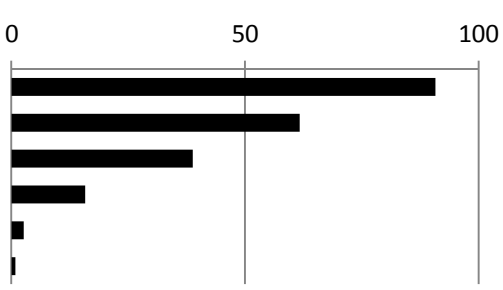
	回答数	%
実習指導者の要件は必要である	628	81.5
実習指導者の要件は必要でない	92	11.9
無回答	51	6.6
全体	771	100



問 ５－３　実習指導者の要件が有効と感じるところ

【表3-7-41】　（複数回答）

	回答数	%
実習指導の質の向上	570	90.8
実習指導者の成長	387	61.6
利用者への支援の向上	243	38.7
施設事業の運営改善	99	15.8
その他	16	2.5
無回答	5	0.8
全体	628	100.0



８．クロス集計

１）社会福祉士の募集・採用の要因分析

表 3-8-1　社会福祉士の募集および採用

		2014年度採用実績		合計
		採用なし	1人以上採用	
2013年度採用募集	募集なし	514	83	597
		69.5%	11.2%	80.7%
	募集行った	91	52	143
		12.3%	7.0%	19.3%
合計		605	135	740
		81.8%	18.2%	100.0%

表 3-8-2　正規職員数と社会福祉士の採用募集

		社会福祉士の募集・採用		合計
		なし	あり	
正規職員数	～49人	253	68	321
		78.8%	21.2%	100.0%
	50～99人	163	75	238
		68.5%	31.5%	100.0%
	100人以上	98	90	188
		52.1%	47.9	100.0%
合計		514	233	747
		68.8%	31.2%	100.0%

（χ^2=39.364, p<.01）

表 3-8-3　事業分野数と社会福祉士の採用募集

		社会福祉士の募集・採用		合計
		なし	あり	
事業分野数	１分野のみ	339	106	445
		76.2%	23.8%	100.0%
	２分野	135	58	193
		69.9%	30.1%	100.0%
	３分野以上	40	70	110
		36.4%	63.6%	100.0%
合計		514	234	748
		68.7%	31.3%	100.0%

（χ^2=65.227, p<.01）

表 3-8-4　相談事業の有無と社会福祉士の採用募集

		社会福祉士の募集・採用		合計
		なし	あり	
相談事業の有無	相談事業あり	370	203	573
		64.6%	35.4%	100.0%
	相談事業なし	144	31	175
		82.3%	17.7%	100.0%
合計		514	234	748
		68.7%	31.3%	100.0%

（χ^2=19.567, p<.01）

表 3-8-5　事業形態と社会福祉士の募集・採用

		社会福祉士の募集・採用		合計
		なし	あり	
事業形態	高齢・障害両分野あり	85	70	155
		54.8%	45.2%	100.0%
	高齢分野あり	237	87	323
	障害分野なし	73.1%	26.9%	100.0%
	障害分野あり	110	62	170
	高齢分野なし	64.0%	36.0%	100.0%
	高齢・障害分野はない	82	15	96
		84.5%	15.5%	100.0%
合計		514	234	748
		68.7%	31.3%	100.0%

（χ^2=29.954, p<.01）

表 3-8-6　実習指導者の配置と社会福祉士の募集・採用

		社会福祉士の募集・採用		合計
		なし	あり	
実習指導者の配置	いない	248	62	310
		80.0%	20.0%	100.0%
	いる	266	172	438
		60.7%	39.3%	100.0%
合計		514	234	748
		68.7%	31.3%	100.0%

（χ^2=31.354, p<.01）

表3-8-7　実習生受入と社会福祉士の募集・採用

		社会福祉士の募集・採用		
		なし	あり	合計
実習生の受入	受入なし	373	114	487
		76.6%	23.4%	100.0%
	受入あり	141	120	261
		54.0%	46.0%	100.0%
合計		514	234	748
		68.7%	31.3%	100.0%

（χ^2=40.262, p<.01）

表3-8-8　資格取得支援策と社会福祉士の募集・採用

		社会福祉士の募集・採用		
		なし	あり	合計
支援策の有無	支援策なし	242	89	331
		73.1%	26.9%	100.0%
	支援策あり	247	137	384
		64.3%	35.7%	100.0%
合計		514	234	748
		68.7%	31.3%	100.0%

（χ^2=6.352, p<.01）

表3-8-9　社会福祉士手当の有無と社会福祉士の募集・採用

		社会福祉士の募集・採用		
		なし	あり	合計
手当の有無	手当なし	244	87	331
		73.7%	26.3%	100.0%
	手当あり	188	118	306
		61.4%	38.6%	100.0%
合計		432	205	637
		67.8%	32.2%	100.0%

（χ^2=10.983, p<.01）

表3-8-10　採用時に重視する項目と社会福祉士の募集・採用

		社会福祉士の募集・採用		合計
		なし	あり	
専門職としての熱意・意欲	重視していない	58	10	68
		85.3%	14.7%	100.0%
	重視している	428	220	648
		66.0%	34.0%	100.0%
合計		486	230	716
		67.9%	32.1%	100.0%

（χ^2=10.453, p<.01）

表3-8-11　採用時に重視する項目と社会福祉士の募集・採用

		社会福祉士の募集・採用		合計
		なし	あり	
コミュニケーション能力	重視していない	71	10	68
		87.8%	12.3%	100.0%
	重視している	413	219	648
		65.3%	34.7%	100.0%
合計		484	229	713
		67.9%	32.1%	100.0%

（χ^2=16.386, p<.01）

表3-8-12　採用時に重視する項目と社会福祉士の募集・採用

		社会福祉士の募集・採用		合計
		なし	あり	
価値間･倫理観	重視していない	67	13	80
		83.8%	16.3%	100.0%
	重視している	418	216	634
		65.9%	34.1%	100.0%
合計		485	229	714
		67.9%	32.1%	100.0%

（χ^2=10.353, p<.01）

２）社会福祉士の募集に関する要因分析

表 3-8-13　2013 年度に社会福祉士の募集を行ったか否か

		度数	パーセント
2013年度の募集	なし	598	77.6
	あり	143	18.5
	合計	741	96.1
欠損値	欠損値	30	3.9
合計		771	100.0

表3-8-14　高齢者分野事業の有無と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
高齢者分野事業の有無	なし	度数	224	42	266
		期待度数	214.7	51.3	266.0
		%	84.2%	15.8%	100.0%
	あり	度数	374	101	475
		期待度数	383.3	91.7	475.0
		%	78.7%	21.3%	100.0%
合計		度数	598	143	741
		期待度数	598.0	143.0	741.0
		%	80.7%	19.3%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.070

表3-8-15　障害者分野事業の有無と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
障害者分野事業の有無	なし	度数	356	63	419
		期待度数	338.1	80.9	419.0
		%	85.0%	15.0%	100.0%
	あり	度数	242	80	322
		期待度数	259.9	62.1	322.0
		%	75.2%	24.8%	100.0%
合計		度数	598	143	741
		期待度数	598.0	143.0	741.0
		%	80.7%	19.3%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.001

表3-8-16　児童分野事業の有無と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
児童分野事業の有無	なし	度数	497	98	595
		期待度数	480.2	114.8	595.0
		%	83.5%	16.5%	100.0%
	あり	度数	101	45	146
		期待度数	117.8	28.2	146.0
		%	69.2%	30.8%	100.0%
合計		度数	598	143	741
		期待度数	598.0	143.0	741.0
		%	80.7%	19.3%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.001

表3-8-17　相談支援業務の委託と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
地域包括支援センターまたは在宅介護支援センターの受託	なし	度数	271	60	331
		期待度数	259.8	71.2	331.0
		%	81.9%	18.1%	100.0%
	あり	度数	174	62	236
		期待度数	185.2	50.8	236.0
		%	73.7%	26.3%	100.0%
合計		度数	445	122	567
		期待度数	445.0	122.0	567.0
		%	78.5%	21.5%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.020

表3-8-18　相談支援業務の委託と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
居宅介護支援事業所の受託	なし	度数	127	36	163
		期待度数	127.9	35.1	163.0
		%	77.9%	22.1%	100.0%
	あり	度数	318	86	404
		期待度数	317.1	86.9	404.0
		%	78.7%	21.3%	100.0%
合計		度数	445	122	567
		期待度数	445.0	122.0	567.0
		%	78.5%	21.5%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.834

表3-8-19　相談支援業務の委託と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
相談支援センターの受託	なし	度数	303	67	370
		期待度数	290.4	79.6	370.0
		%	81.9%	18.1%	100.0%
	あり	度数	142	55	197
		期待度数	154.6	42.4	197.0
		%	72.1%	27.9%	100.0%
合計		度数	445	122	567
		期待度数	445.0	122.0	567.0
		%	78.5%	21.5%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.007

表3-8-20　職員数と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
正規職員数	～49人	度数	275	43	318
		期待度数	256.5	61.5	318.0
		%	86.5%	13.5%	100.0%
	50～99人	度数	193	44	237
		期待度数	191.2	45.8	237.0
		%	81.4%	18.6%	100.0%
	100人以上	度数	129	56	185
		期待度数	149.3	35.8	185.0
		%	69.7%	30.3%	100.0%
合計		度数	597	143	740
		期待度数	597.0	143.0	740.0
		%	80.7%	19.3%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-21　職員数と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
全職員数（含非常勤）	～49人	度数	166	22	188
		期待度数	151.7	36.3	188.0
		%	88.3%	11.7%	100.0%
	50～99人	度数	184	33	217
		期待度数	175.1	41.9	217.0
		%	84.8%	15.2%	100.0%
	100人以上	度数	248	88	336
		期待度数	271.2	64.8	336.0
		%	73.8%	26.2%	100.0%
合計		度数	598	143	741
		期待度数	598.0	143.0	741.0
		%	80.7%	19.3%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-22　社会福祉士資格保有者数と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
正規職員の社会福祉士数	0人	度数	110	8	118
		期待度数	94.6	23.4	118.0
		%	93.2%	6.8%	100.0%
	1～2人	度数	193	30	223
		期待度数	178.8	44.2	223.0
		%	86.5%	13.5%	100.0%
	3人以上	度数	271	104	375
		期待度数	300.6	74.4	375.0
		%	72.3%	27.7%	100.0%
合計		度数	574	142	716
		期待度数	574.0	142.0	716.0
		%	80.2%	19.8%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-23　社会福祉士資格保有者数と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
全職員の（含非常勤）社会福祉士数	0人	度数	105	8	113
		期待度数	90.7	22.3	113.0
		%	92.9%	7.1%	100.0%
	1～2人	度数	189	27	216
		期待度数	173.3	42.7	216.0
		%	87.5%	12.5%	100.0%
	3人以上	度数	278	106	384
		期待度数	308.1	75.9	384.0
		%	72.4%	27.6%	100.0%
合計		度数	572	141	713
		期待度数	572.0	141.0	713.0
		%	80.2%	19.8%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-24　社会福祉士に期待する業務と社会福祉士の募集

	福祉士要件職員募集（2013年度）	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
業務期待全体スコア	なし	553	80.7414	21.75040	.92492
	あり	137	90.5985	13.70941	1.17127

t 検定結果（t(688)=6.605, p<.0001）

	福祉士要件職員募集（2013年度）	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
利用者および家族支援業務スコア	なし	560	34.5768	9.37136	.39601
	あり	138	39.1087	5.41515	.46097

t 検定結果（t(696)=7.457, p<.0001）

	福祉士要件職員募集（2013年度）	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
連絡調整業務スコア	なし	571	10.5727	3.16941	.13264
	あり	141	11.7376	2.79194	.23512

t 検定結果（t(710)=3.998, p<.0001）

	福祉士要件職員募集（2013年度）	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
地域支援業務スコア	なし	571	10.7110	3.48715	.14593
	あり	140	12.3214	2.71491	.22945

t 検定結果（t(709)=5.922, p<.0001）

	福祉士要件職員募集（2013年度）	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
管理運営業務スコア	なし	566	17.3693	5.28176	.22201
	あり	141	19.0993	4.20256	.35392

t 検定結果（t(705)=4.141, p<.0001）

	福祉士要件職員募集（2013年度）	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
人材育成業務スコア	なし	572	7.3479	2.27596	.09516
	あり	141	8.2695	1.72328	.14513

t 検定結果（t(711)=5.310, p<.0001）

表 3-8-25　採用時に重視する項目と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
コミュニケーション能力	重視していない	度数	76	4	80
		期待度数	63.9	16.1	80.0
		%	95.0%	5.0%	100.0%
	重視している	度数	489	138	627
		期待度数	501.1	125.9	627.0
		%	78.0%	22.0%	100.0%
合計		度数	565	142	707
		期待度数	565.0	142.0	707.0
		%	79.9%	20.1%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表 3-8-26　採用時に重視する項目と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
事務処理能力	重視していない	度数	95	13	108
		期待度数	86.2	21.8	108.0
		%	88.0%	12.0%	100.0%
	重視している	度数	466	129	595
		期待度数	474.8	120.2	595.0
		%	78.3%	21.7%	100.0%
合計		度数	561	142	703
		期待度数	561.0	142.0	703.0
		%	79.8%	20.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.022

表 3-8-27　採用時に重視する項目と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
制度法令知識	重視していない	度数	78	9	87
		期待度数	69.5	17.5	87.0
		%	89.7%	10.3%	100.0%
	重視している	度数	486	133	619
		期待度数	494.5	124.5	619.0
		%	78.5%	21.5%	100.0%
合計		度数	564	142	706
		期待度数	564.0	142.0	706.0
		%	79.9%	20.1%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.015

表 3-8-28　採用時に重視する項目と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
経営運営知識	重視していない	度数	124	21	145
		期待度数	116.0	29.0	145.0
		%	85.5%	14.5%	100.0%
	重視している	度数	445	121	566
		期待度数	453.0	113.0	566.0
		%	78.6%	21.4%	100.0%
合計		度数	569	142	711
		期待度数	569.0	142.0	711.0
		%	80.0%	20.0%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.064

表 3-8-29　採用時に重視する項目と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
価値倫理観	重視していない	度数	75	5	80
		期待度数	64.0	16.0	80.0
		%	93.8%	6.3%	100.0%
	重視している	度数	491	137	628
		期待度数	502.0	126.0	628.0
		%	78.2%	21.8%	100.0%
合計		度数	566	142	708
		期待度数	566.0	142.0	708.0
		%	79.9%	20.1%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.001

表 3-8-30　採用時に重視する項目と社会福祉士の募集

			福祉士要件職員募集（2013年度）		合計
			なし	あり	
熱意意欲	重視していない	度数	63	5	68
		期待度数	54.4	13.6	68.0
		%	92.6%	7.4%	100.0%
	重視している	度数	505	137	642
		期待度数	513.6	128.4	642.0
		%	78.7%	21.3%	100.0%
合計		度数	568	142	710
		期待度数	568.0	142.0	710.0
		%	80.0%	20.0%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.004

３）社会福祉士の実習生受入れに関する要因分析

表 3-8-31　2013 年度に社会福祉士実習生を受け入れたか否か

	度数	パーセント
実習生受け入れなし	501	65.0
実習生受け入れあり	270	35.0
合計	771	100.0

表 3-8-32　障害者分野事業の有無と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
障害者分野事業の有無	なし	度数	306	128	434
		期待度数	282.0	152.0	434.0
		%	70.5%	29.5%	100.0%
	あり	度数	195	142	337
		期待度数	219.0	118.0	337.0
		%	57.9%	42.1%	100.0%
合計		度数	501	270	771
		期待度数	501.0	270.0	771.0
		%	65.0%	35.0%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表 3-8-33　児童分野事業の有無と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
児童分野事業の有無	なし	度数	418	194	612
		期待度数	397.7	214.3	612.0
		%	68.3%	31.7%	100.0%
	あり	度数	83	76	159
		期待度数	103.3	55.7	159.0
		%	52.2%	47.8%	100.0%
合計		度数	501	270	771
		期待度数	501.0	270.0	771.0
		%	65.0%	35.0%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表 3-8-34　相談支援業務の受託と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
地域包括支援センターまたは在宅介護支援センターの受託	なし	度数	233	112	345
		期待度数	212.8	132.2	345.0
		%	67.5%	32.5%	100.0%
	あり	度数	131	114	245
		期待度数	151.2	93.8	245.0
		%	53.5%	46.5%	100.0%
合計		度数	364	226	590
		期待度数	364.0	226.0	590.0
		%	61.7%	38.3%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.001

表 3-8-35　相談支援業務の受託と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
相談支援センターの受託	なし	度数	254	129	383
		期待度数	236.3	146.7	383.0
		%	66.3%	33.7%	100.0%
	あり	度数	110	97	207
		期待度数	127.7	79.3	207.0
		%	53.1%	46.9%	100.0%
合計		度数	364	226	590
		期待度数	364.0	226.0	590.0
		%	61.7%	38.3%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.002

表 3-8-36　職員数と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
正規職員数	～49人	度数	258	71	329
		期待度数	214.1	114.9	329.0
		%	78.4%	21.6%	100.0%
	50～99人	度数	157	94	251
		期待度数	163.3	87.7	251.0
		%	62.5%	37.5%	100.0%
	100人以上	度数	86	104	190
		期待度数	123.6	66.4	190.0
		%	45.3%	54.7%	100.0%
合計		度数	501	269	770
		期待度数	501.0	269.0	770.0
		%	65.1%	34.9%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表 3-8-37　職員数と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
全職員数（含非常勤）	～49人	度数	154	40	194
		期待度数	126.1	67.9	194.0
		%	79.4%	20.6%	100.0%
	50～99人	度数	166	63	229
		期待度数	148.8	80.2	229.0
		%	72.5%	27.5%	100.0%
	100人以上	度数	181	167	348
		期待度数	226.1	121.9	348.0
		%	52.0%	48.0%	100.0%
合計		度数	501	270	771
		期待度数	501.0	270.0	771.0
		%	65.0%	35.0%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表 3-8-38　社会福祉士資格保有者数と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
正規職員の社会福祉士数	0人	度数	120	2	122
		期待度数	78.8	43.2	122.0
		%	98.4%	1.6%	100.0%
	1～2人	度数	191	41	232
		期待度数	149.9	82.1	232.0
		%	82.3%	17.7%	100.0%
	3人以上	度数	171	221	392
		期待度数	253.3	138.7	392.0
		%	43.6%	56.4%	100.0%
合計		度数	482	264	746
		期待度数	482.0	264.0	746.0
		%	64.6%	35.4%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表 3-8-39　社会福祉士資格保有者数と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
全職員(含非常勤)の社会福祉士数	0人	度数	116	1	117
		期待度数	75.6	41.4	117.0
		%	99.1%	0.9%	100.0%
	1～2人	度数	185	39	224
		期待度数	144.7	79.3	224.0
		%	82.6%	17.4%	100.0%
	3人以上	度数	179	223	402
		期待度数	259.7	142.3	402.0
		%	44.5%	55.5%	100.0%
合計		度数	480	263	743
		期待度数	480.0	263.0	743.0
		%	64.6%	35.4%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表 3-8-40　法人開設年と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
法人開設年	1999年以前	度数	408	243	651
		期待度数	419.6	231.4	651.0
		%	62.7%	37.3%	100.0%
	2000年以降	度数	78	25	103
		期待度数	66.4	36.6	103.0
		%	75.7%	24.3%	100.0%
合計		度数	486	268	754
		期待度数	486.0	268.0	754.0
		%	64.5%	35.5%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.010

表 3-8-41　法人所在地と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
法人所在地	北海道・東北	度数	87	34	121
		期待度数	78.3	42.7	121.0
		%	71.9%	28.1%	100.0%
	関東信越	度数	81	67	148
		期待度数	95.8	52.2	148.0
		%	54.7%	45.3%	100.0%
	東海北陸	度数	68	48	116
		期待度数	75.1	40.9	116.0
		%	58.6%	41.4%	100.0%
	近畿	度数	81	49	130
		期待度数	84.1	45.9	130.0
		%	62.3%	37.7%	100.0%
	四国・中国	度数	84	34	118
		期待度数	76.4	41.6	118.0
		%	71.2%	28.8%	100.0%
	九州沖縄	度数	94	38	132
		期待度数	85.4	46.6	132.0
		%	71.2%	28.8%	100.0%
合計		度数	495	270	765
		期待度数	495.0	270.0	765.0
		%	64.7%	35.3%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.007

表 3-8-42　広域事業拠点か否かと実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
法人本部以外事業所	本部所在都道府県以外に事業所有	度数	28	28	56
		期待度数	36.2	19.8	56.0
		%	50.0%	50.0%	100.0%
	本部所在都道府県以外の事業所なし	度数	463	240	703
		期待度数	454.8	248.2	703.0
		%	65.9%	34.1%	100.0%
合計		度数	491	268	759
		期待度数	491.0	268.0	759.0
		%	64.7%	35.3%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.017

表 3-8-43　相談職として社会福祉士採用を重視するか否かと実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
相談職社会福祉士資格重要視度	重視していない	度数	103	25	128
		期待度数	82.3	45.7	128.0
		%	80.5%	19.5%	100.0%
	重視している	度数	374	240	614
		期待度数	394.7	219.3	614.0
		%	60.9%	39.1%	100.0%
合計		度数	477	265	742
		期待度数	477.0	265.0	742.0
		%	64.3%	35.7%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表 3-8-44　採用時に重視する項目と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
コミュニケーション能力	重視していない	度数	68	16	84
		期待度数	53.6	30.4	84.0
		%	81.0%	19.0%	100.0%
	重視している	度数	401	250	651
		期待度数	415.4	235.6	651.0
		%	61.6%	38.4%	100.0%
合計		度数	469	266	735
		期待度数	469.0	266.0	735.0
		%	63.8%	36.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.001

表 3-8-45　採用時に重視する項目と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
事務処理能力	重視していない	度数	87	27	114
		期待度数	72.7	41.3	114.0
		%	76.3%	23.7%	100.0%
	重視している	度数	379	238	617
		期待度数	393.3	223.7	617.0
		%	61.4%	38.6%	100.0%
合計		度数	466	265	731
		期待度数	466.0	265.0	731.0
		%	63.7%	36.3%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.002

表 3-8-46　採用時に重視する項目と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
価値倫理観	重視していない	度数	66	16	82
		期待度数	52.4	29.6	82.0
		%	80.5%	19.5%	100.0%
	重視している	度数	404	250	654
		期待度数	417.6	236.4	654.0
		%	61.8%	38.2%	100.0%
合計		度数	470	266	736
		期待度数	470.0	266.0	736.0
		%	63.9%	36.1%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.001

表 3-8-47　採用時に重視する項目と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
熱意意欲	重視していない	度数	55	15	70
		期待度数	44.6	25.4	70.0
		%	78.6%	21.4%	100.0%
	重視している	度数	415	253	668
		期待度数	425.4	242.6	668.0
		%	62.1%	37.9%	100.0%
合計		度数	470	268	738
		期待度数	470.0	268.0	738.0
		%	63.7%	36.3%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.006

表3-8-48　社会福祉士の採用と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
社会福祉士の採用	0人	度数	432	192	624
		期待度数	405.2	218.8	624.0
		%	69.2%	30.8%	100.0%
	1人～2人	度数	47	41	88
		期待度数	57.1	30.9	88.0
		%	53.4%	46.6%	100.0%
	3人以上	度数	19	36	55
		期待度数	35.7	19.3	55.0
		%	34.5%	65.5%	100.0%
合計		度数	498	269	767
		期待度数	498.0	269.0	767.0
		%	64.9%	35.1%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-49　実習形態ごとの受け入れ可否と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
実習形態受入可否1週間集中実施	なし	度数	252	66	318
		期待度数	201.5	116.5	318.0
		%	79.2%	20.8%	100.0%
	あり	度数	213	203	416
		期待度数	263.5	152.5	416.0
		%	51.2%	48.8%	100.0%
合計		度数	465	269	734
		期待度数	465.0	269.0	734.0
		%	63.4%	36.6%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-50　実習形態ごとの受け入れ可否と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
実習形態受入可否 1週間集中等複数回 実施	なし	度数	215	93	308
		期待度数	195.1	112.9	308.0
		%	69.8%	30.2%	100.0%
	あり	度数	250	176	426
		期待度数	269.9	156.1	426.0
		%	58.7%	41.3%	100.0%
合計		度数	465	269	734
		期待度数	465.0	269.0	734.0
		%	63.4%	36.6%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.002

表3-8-51　実習形態ごとの受け入れ可否と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
実習形態受入可否 週1日2日の長期実施	なし	度数	393	205	598
		期待度数	378.8	219.2	598.0
		%	65.7%	34.3%	100.0%
	あり	度数	72	64	136
		期待度数	86.2	49.8	136.0
		%	52.9%	47.1%	100.0%
合計		度数	465	269	734
		期待度数	465.0	269.0	734.0
		%	63.4%	36.6%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.005

表3-8-52　時間増によるの受け入れ可否と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
時間増での実習受入可否	不可能	度数	326	204	530
		期待度数	310.3	219.7	530.0
		%	61.5%	38.5%	100.0%
	可能	度数	37	53	90
		期待度数	52.7	37.3	90.0
		%	41.1%	58.9%	100.0%
合計		度数	363	257	620
		期待度数	363.0	257.0	620.0
		%	58.5%	41.5%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-5-53　社会福祉士実習受け入れの目的と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
実習受け入れの目的後進育成及び職員の成長	なし	度数	60	11	71
		期待度数	45.1	25.9	71.0
		%	84.5%	15.5%	100.0%
	あり	度数	405	256	661
		期待度数	419.9	241.1	661.0
		%	61.3%	38.7%	100.0%
合計		度数	465	267	732
		期待度数	465.0	267.0	732.0
		%	63.5%	36.5%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-54　社会福祉士実習受け入れの目的と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
実習受け入れ目的 専門職後進育成	なし	度数	158	43	201
		期待度数	127.7	73.3	201.0
		%	78.6%	21.4%	100.0%
	あり	度数	307	224	531
		期待度数	337.3	193.7	531.0
		%	57.8%	42.2%	100.0%
合計		度数	465	267	732
		期待度数	465.0	267.0	732.0
		%	63.5%	36.5%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-55　社会福祉士実習受け入れの目的と実習生の受け入れ

			社福士実習生受け入れ		合計
			なし	あり	
実習受け入れ目的 職員自身の成長	なし	度数	142	55	197
		期待度数	125.1	71.9	197.0
		%	72.1%	27.9%	100.0%
	あり	度数	323	212	535
		期待度数	339.9	195.1	535.0
		%	60.4%	39.6%	100.0%
合計		度数	465	267	732
		期待度数	465.0	267.0	732.0
		%	63.5%	36.5%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.004

表3-8-56　社会福祉士に期待する業務と社会福祉士の募集

	社福士実習生受け入れ有無	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
業務期待全体スコア	受け入れあり	254	87.57	15.62	0.98
	受け入れなし	461	79.98	22.54	1.04

t検定結果（t(676.731)=5.288, p<.001）

	社福士実習生受け入れ有無	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
利用者および家族支援業務スコア	受け入れあり	257	37.62	6.84	0.43
	受け入れなし	466	34.29	9.63	0.45

t検定結果（t(676.717)=5.393, p<.001）

	社福士実習生受け入れ有無	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
連絡調整業務スコア	受け入れあり	265	11.29	2.77	0.43
	受け入れなし	474	10.54	3.27	0.15

t検定結果（t(625.135)=3.29, p<.01）

	社福士実習生受け入れ有無	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
地域支援業務スコア	受け入れあり	266	11.74	2.91	0.18
	受け入れなし	472	10.64	3.59	0.17

t検定結果（t(647.165)=4.507, p<.001）

	社福士実習生受け入れ有無	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
管理運営業務スコア	受け入れあり	264	18.39	4.29	0.26
	受け入れなし	470	17.33	5.45	0.25

t検定結果（t(654.994)=2.893, p<.01）

	社福士実習生受け入れ有無	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
人財育成業務スコア	受け入れあり	265	8.07	1.75	0.11
	受け入れなし	476	7.21	2.35	0.11

t検定結果（t(680.702)=5.635, p<.001）

４）社会福祉士実習生受け入れに対する姿勢に関する要因分析

表 3-8-57　社会福祉士実習生受け入れに対する姿勢

	度数	パーセント
消極的	213	27.6
積極的	456	59.1
合計	669	86.8
システム欠損値	102	13.2
合計	771	100.0

表 3-8-58　障害者分野事業の有無と実習生受け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
障害者分野事業の有無	なし	度数	137	241	378
		期待度数	120.3	257.7	378.0
		%	36.2%	63.8%	100.0%
	あり	度数	76	215	291
		期待度数	92.7	198.3	291.0
		%	26.1%	73.9%	100.0%
合計		度数	213	456	669
		期待度数	213.0	456.0	669.0
		%	31.8%	68.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.005

表 3-8-59　児童分野事業の有無と実習生受け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
児童分野事業の有無	なし	度数	180	350	530
		期待度数	168.7	361.3	530.0
		%	34.0%	66.0%	100.0%
	あり	度数	33	106	139
		期待度数	44.3	94.7	139.0
		%	23.7%	76.3%	100.0%
合計		度数	213	456	669
		期待度数	213.0	456.0	669.0
		%	31.8%	68.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.021

表3-8-60　相談系業務受託の有無と実習生受け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
相談系業務受託の有無	あり	度数	150	379	529
		期待度数	168.4	360.6	529.0
		%	28.4%	71.6%	100.0%
	なし	度数	63	77	140
		期待度数	44.6	95.4	140.0
		%	45.0%	55.0%	100.0%
合計		度数	213	456	669
		期待度数	213.0	456.0	669.0
		%	31.8%	68.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-61　職員数と実習生受け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
正規職員数	～49人	度数	109	158	267
		期待度数	85.1	181.9	267.0
		%	40.8%	59.2%	100.0%
	50～99人	度数	64	160	224
		期待度数	71.4	152.6	224.0
		%	28.6%	71.4%	100.0%
	100人以上	度数	40	137	177
		期待度数	56.4	120.6	177.0
		%	22.6%	77.4%	100.0%
合計		度数	213	455	668
		期待度数	213.0	455.0	668.0
		%	31.9%	68.1%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-62　職員数と実習生受け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
全職員数（含非常勤）	～49人	度数	65	88	153
		期待度数	48.7	104.3	153.0
		%	42.5%	57.5%	100.0%
	50～99人	度数	70	129	199
		期待度数	63.4	135.6	199.0
		%	35.2%	64.8%	100.0%
	100人以上	度数	78	239	317
		期待度数	100.9	216.1	317.0
		%	24.6%	75.4%	100.0%
合計		度数	213	456	669
		期待度数	213.0	456.0	669.0
		%	31.8%	68.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-63　社会福祉士資格保有者数と実習生受け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
正規職員の社会福祉士数	0人	度数	53	34	87
		期待度数	27.7	59.3	87.0
		%	60.9%	39.1%	100.0%
	1～2人	度数	81	120	201
		期待度数	64.0	137.0	201.0
		%	40.3%	59.7%	100.0%
	3人以上	度数	72	287	359
		期待度数	114.3	244.7	359.0
		%	20.1%	79.9%	100.0%
合計		度数	206	441	647
		期待度数	206.0	441.0	647.0
		%	31.8%	68.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-64　社会福祉士資格保有者数と実習生受け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
法人所在地	北海道・東北	度数	38	67	105
		期待度数	33.3	71.7	105.0
		%	36.2%	63.8%	100.0%
	関東信越	度数	50	80	130
		期待度数	41.2	88.8	130.0
		%	38.5%	61.5%	100.0%
	東海北陸	度数	36	67	103
		期待度数	32.6	70.4	103.0
		%	35.0%	65.0%	100.0%
	近畿	度数	33	79	112
		期待度数	35.5	76.5	112.0
		%	29.5%	70.5%	100.0%
	四国・中国	度数	32	68	100
		期待度数	31.7	68.3	100.0
		%	32.0%	68.0%	100.0%
	九州沖縄	度数	21	92	113
		期待度数	35.8	77.2	113.0
		%	18.6%	81.4%	100.0%
合計		度数	210	453	663
		期待度数	210.0	453.0	663.0
		%	31.7%	68.3%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.019

表3-8-65　相談職として社会福祉士採用を重視するか否かとと実習生受け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
相談職社会福祉士資格重要視度	重視していない	度数	64	45	109
		期待度数	33.8	75.2	109.0
		%	58.7%	41.3%	100.0%
	重視している	度数	138	405	543
		期待度数	168.2	374.8	543.0
		%	25.4%	74.6%	100.0%
合計		度数	202	450	652
		期待度数	202.0	450.0	652.0
		%	31.0%	69.0%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-66　採用時に重視する項目と実習生受け入れに対する姿勢

			社福士実習生受けれ姿勢		合計
			消極的	積極的	
コミュニケーション能力	重視していない	度数	41	30	71
		期待度数	21.6	49.4	71.0
		%	57.7%	42.3%	100.0%
	重視している	度数	157	422	579
		期待度数	176.4	402.6	579.0
		%	27.1%	72.9%	100.0%
合計		度数	198	452	650
		期待度数	198.0	452.0	650.0
		%	30.5%	69.5%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-67　採用時に重視する項目と実習生受け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
事務処理能力	重視していない	度数	46	55	101
		期待度数	30.9	70.1	101.0
		%	45.5%	54.5%	100.0%
	重視している	度数	152	395	547
		期待度数	167.1	379.9	547.0
		%	27.8%	72.2%	100.0%
合計		度数	198	450	648
		期待度数	198.0	450.0	648.0
		%	30.6%	69.4%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-68　採用時に重視する項目と実習生受け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
制度法令知識	重視していない	度数	39	40	79
		期待度数	24.1	54.9	79.0
		%	49.4%	50.6%	100.0%
	重視している	度数	159	411	570
		期待度数	173.9	396.1	570.0
		%	27.9%	72.1%	100.0%
合計		度数	198	451	649
		期待度数	198.0	451.0	649.0
		%	30.5%	69.5%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-69　採用時に重視する項目と実習生受け入れに対する姿勢

			社福士実習生受け入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
経営運営知識	重視していない	度数	57	75	132
		期待度数	40.4	91.6	132.0
		%	43.2%	56.8%	100.0%
	重視している	度数	143	378	521
		期待度数	159.6	361.4	521.0
		%	27.4%	72.6%	100.0%
合計		度数	200	453	653
		期待度数	200.0	453.0	653.0
		%	30.6%	69.4%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-70　採用時に重視する項目と実習生受表け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
価値倫理観	重視していない	度数	41	31	72
		期待度数	22.0	50.0	72.0
		%	56.9%	43.1%	100.0%
	重視している	度数	158	421	579
		期待度数	177.0	402.0	579.0
		%	27.3%	72.7%	100.0%
合計		度数	199	452	651
		期待度数	199.0	452.0	651.0
		%	30.6%	69.4%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-71　採用時に重視する項目と実習生受表け入れに対する姿勢

社福士採用時の重視するポイント			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
熱意意欲	重視していない	度数	36	25	61
		期待度数	18.6	42.4	61.0
		%	59.0%	41.0%	100.0%
	重視している	度数	163	428	591
		期待度数	180.4	410.6	591.0
		%	27.6%	72.4%	100.0%
合計		度数	199	453	652
		期待度数	199.0	453.0	652.0
		%	30.5%	69.5%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-72　社会福祉士の採用と実習生受表け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
社会福祉士の採用	0人	度数	184	350	534
		期待度数	170.2	363.8	534.0
		%	34.5%	65.5%	100.0%
	1～2人	度数	20	62	82
		期待度数	26.1	55.9	82.0
		%	24.4%	75.6%	100.0%
	3人以上	度数	8	41	49
		期待度数	15.6	33.4	49.0
		%	16.3%	83.7%	100.0%
合計		度数	212	453	665
		期待度数	212.0	453.0	665.0
		%	31.9%	68.1%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.010

表3-8-73　社会福祉士実習受け入れの目的と実習生受表け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
後進育成及び職員の成長	なし	度数	30	25	55
		期待度数	16.9	38.1	55.0
		%	54.5%	45.5%	100.0%
	あり	度数	170	424	594
		期待度数	183.1	410.9	594.0
		%	28.6%	71.4%	100.0%
合計		度数	200	449	649
		期待度数	200.0	449.0	649.0
		%	30.8%	69.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-74　社会福祉士実習受け入れの目的と実習生受表け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
専門職後進育成	なし	度数	78	90	168
		期待度数	51.8	116.2	168.0
		%	46.4%	53.6%	100.0%
	あり	度数	122	359	481
		期待度数	148.2	332.8	481.0
		%	25.4%	74.6%	100.0%
合計		度数	200	449	649
		期待度数	200.0	449.0	649.0
		%	30.8%	69.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-75　社会福祉士実習受け入れの目的と実習生受表け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
職員自身の成長	なし	度数	70	93	163
		期待度数	50.2	112.8	163.0
		%	42.9%	57.1%	100.0%
	あり	度数	130	356	486
		期待度数	149.8	336.2	486.0
		%	26.7%	73.3%	100.0%
合計		度数	200	449	649
		期待度数	200.0	449.0	649.0
		%	30.8%	69.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-76　社会福祉士実習受け入れの目的と実習生受表け入れに対する姿勢

			社福士実習生受入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
新規職員早期確保	なし	度数	146	243	389
		期待度数	119.9	269.1	389.0
		%	37.5%	62.5%	100.0%
	あり	度数	54	206	260
		期待度数	80.1	179.9	260.0
		%	20.8%	79.2%	100.0%
合計		度数	200	449	649
		期待度数	200.0	449.0	649.0
		%	30.8%	69.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-77　社会福祉士実習受け入れの目的と実習生受表け入れに対する姿勢

			社福士実習生受け入れ姿勢		合計
			消極的	積極的	
養成機関との関係構築	なし	度数	154	259	413
		期待度数	127.3	285.7	413.0
		%	37.3%	62.7%	100.0%
	あり	度数	46	190	236
		期待度数	72.7	163.3	236.0
		%	19.5%	80.5%	100.0%
合計		度数	200	449	649
		期待度数	200.0	449.0	649.0
		%	30.8%	69.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-78　社会福祉士に期待する業務と実習生受表け入れに対する姿勢

	実習生受入れ姿勢	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
業務期待全体スコア	積極的	436	87.06	16.95	0.81
	消極的	192	74.48	24.65	1.78

t検定結果（t(273.544)=6.431, p<.001）

	実習生受入れ姿勢	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
利用者および家族支援業務スコア	積極的	442	37.32	7.24	0.34
	消極的	193	32.37	10.57	0.76

t検定結果（t(273.719)=5.926, p<.001）

	実習生受入れ姿勢	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
連絡調整業務スコア	積極的	451	11.32	2.80	0.13
	消極的	200	9.77	3.47	0.25

t検定結果（t(318.332)=5.575, p<.01）

	実習生受入れ姿勢	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
地域支援業務スコア	積極的	449	11.70	2.92	0.14
	消極的	201	9.68	3.87	0.27

t検定結果（t(305.886)=6.615, p<.001）

	実習生受入れ姿勢	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
管理運営業務スコア	積極的	447	18.59	4.45	0.21
	消極的	201	6.57	2.55	0.18

t検定結果（t(307.509)=5.948, p<.01）

	実習生受入れ姿勢	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
人財育成業務スコア	積極的	450	8.02	1.85	0.09
	消極的	201	6.58	2.55	0.18

t検定結果（t(298.482)=7.234, p<.001）

５）社会福祉士実習生の現場実習指導者の有無に関する要因分析

表 3-8-79

	度数	パーセント
実習指導者いない	319	41.4
実習指導者がいる	452	58.6
合計	771	100.0

表 3-8-80　障害者分野事業の有無と実習指導者の有無

			実習指導者の有無		合計
			いない	いる	
障害者分野事業の有無	なし	度数	202	232	434
		期待度数	179.6	254.4	434.0
			46.5%	53.5%	100.0%
	あり	度数	117	220	337
		期待度数	139.4	197.6	337.0
		%	34.7%	65.3%	100.0%
合計		度数	319	452	771
		期待度数	319.0	452.0	771.0
		%	41.4%	58.6%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.001

表 3-8-81　児童分野事業の有無と実習指導者の有無

			実習指導者の有無		合計
			いない	いる	
児童分野事業の有無	なし	度数	268	344	612
		期待度数	253.2	358.8	612.0
		%	43.8%	56.2%	100.0%
	あり	度数	51	108	159
		期待度数	65.8	93.2	159.0
		%	32.1%	67.9%	100.0%
合計		度数	319	452	771
		期待度数	319.0	452.0	771.0
		%	41.4%	58.6%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.008

表3-8-82　相談系業務受託の有無と実習指導者の有無

			実習指導者の有無		合計
			いない	いる	
相談系業務受託の有無	受託業務あり	度数	212	378	590
		期待度数	244.1	345.9	590.0
		%	35.9%	64.1%	100.0%
	受託業務なし	度数	107	74	181
		期待度数	74.9	106.1	181.0
		%	59.1%	40.9%	100.0%
合計		度数	319	452	771
		期待度数	319.0	452.0	771.0
		%	41.4%	58.6%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-83　相談系業務受託の有無と実習指導者の有無

			実習指導者の有無		合計
			いない	いる	
正規職員数	～49人	度数	177	152	329
		期待度数	136.3	192.7	329.0
		%	53.8%	46.2%	100.0%
	50～99人	度数	98	153	251
		期待度数	104.0	147.0	251.0
		%	39.0%	61.0%	100.0%
	100人以上	度数	44	146	190
		期待度数	78.7	111.3	190.0
		%	23.2%	76.8%	100.0%
合計		度数	319	451	770
		期待度数	319.0	451.0	770.0
		%	41.4%	58.6%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-84　社会福祉士資格保有者数と実習指導者の有無

			実習指導者の有無		合計
			いない	いる	
正規職員の社会福祉士数	0人	度数	110	12	122
		期待度数	50.0	72.0	122.0
		%	90.2%	9.8%	100.0%
	1～2人	度数	121	111	232
		期待度数	95.2	136.8	232.0
		%	52.2%	47.8%	100.0%
	3人以上	度数	75	317	392
		期待度数	160.8	231.2	392.0
		%	19.1%	80.9%	100.0%
合計		度数	306	440	746
		期待度数	306.0	440.0	746.0
		%	41.0%	59.0%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-85　法人開設年と実習指導者の有無

			実習指導者の有無		合計
			いない	Iいる	
法人開設年	1999年以前	度数	250	401	651
		期待度数	265.9	385.1	651.0
		%	38.4%	61.6%	100.0%
	2000年以降	度数	58	45	103
		期待度数	42.1	60.9	103.0
		%	56.3%	43.7%	100.0%
合計		度数	308	446	754
		期待度数	308.0	446.0	754.0
		%	40.8%	59.2%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.001

表3-8-86　法人所在地と実習指導者の有無

			実習指導者の有無		合計
			いない	いる	
法人所在地	その他	度数	245	310	555
		期待度数	228.5	326.5	555.0
		%	44.1%	55.9%	100.0%
	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫	度数	70	140	210
		期待度数	86.5	123.5	210.0
		%	33.3%	66.7%	100.0%
合計		度数	315	450	765
		期待度数	315.0	450.0	765.0
		%	41.2%	58.8%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.007

表3-8-87　社会福祉士の採用と実習指導者の有無

			実習指導者の有無		合計
			いない	いる	
社会福祉士の採用	0人	度数	284	340	624
		期待度数	258.7	365.3	624.0
		%	45.5%	54.5%	100.0%
	1～2人	度数	24	64	88
		期待度数	36.5	51.5	88.0
		%	27.3%	72.7%	100.0%
	3人以上	度数	10	45	55
		期待度数	22.8	32.2	55.0
		%	18.2%	81.8%	100.0%
合計		度数	318	449	767
		期待度数	318.0	449.0	767.0
		%	41.5%	58.5%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-88　社会福祉士実習時間増の受け入れ可否と実習指導者の有無

			実習指導者の有無		合計
			いない	いる	
時間増での実習受入れ可否	不可能	度数	189	341	530
		期待度数	175.2	354.8	530.0
		%	35.7%	64.3%	100.0%
	可能	度数	16	74	90
		期待度数	29.8	60.2	90.0
		%	17.8%	82.2%	100.0%
合計		度数	205	415	620
		期待度数	205.0	415.0	620.0
		%	33.1%	66.9%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.001

表3-8-89　社会福祉士実習受け入れの目的と実習指導者の有無

			実習指導者の有無		合計
			いない	いる	
後進育成及び職員の成長	なし	度数	45	26	71
		期待度数	27.8	43.2	71.0
		%	63.4%	36.6%	100.0%
	あり	度数	242	419	661
		期待度数	259.2	401.8	661.0
		%	36.6%	63.4%	100.0%
合計		度数	287	445	732
		期待度数	287.0	445.0	732.0
		%	39.2%	60.8%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-90　社会福祉士実習受け入れの目的と実習指導者の有無

			実習指導者の有無		合計
			いない	いる	
専門職後進育成	なし	度数	110	91	201
		期待度数	78.8	122.2	201.0
		%	54.7%	45.3%	100.0%
	あり	度数	177	354	531
		期待度数	208.2	322.8	531.0
		%	33.3%	66.7%	100.0%
合計		度数	287	445	732
		期待度数	287.0	445.0	732.0
		%	39.2%	60.8%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.000

表3-8-91　社会福祉士実習受け入れの目的と実習指導者の有無

			実習指導者の有無		合計
			いない	いる	
職員自身の成長	なし	度数	95	102	197
		期待度数	77.2	119.8	197.0
		%	48.2%	51.8%	100.0%
	あり	度数	192	343	535
		期待度数	209.8	325.2	535.0
		%	35.9%	64.1%	100.0%
合計		度数	287	445	732
		期待度数	287.0	445.0	732.0
		%	39.2%	60.8%	100.0%

χ^2検定結果　Pearsonのχ^2　漸近有意確率（両側）　p=0.002

表3-8-92　社会福祉士に期待する業務と実習指導者の有無

	社会福祉士実習指導者有無	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
業務期待全体スコア	いる	426	86.66	16.73	0.81
	いない	289	76.81	24.24	1.43

t検定結果（t(470.816)=6.002, p<.001）

	社会福祉士実習指導者有無	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
利用者および家族支援業務スコア	いる	433	37.06	7.14	0.34
	いない	390	33.11	10.56	0.62

t検定結果（t(463.720)=5.566, p<.001）

	社会福祉士実習指導者有無	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
連絡調整業務スコア	いる	444	11.32	2.77	0.13
	いない	295	10.05	3.44	0.20

t検定結果（t(536.284)=5.259, p<.001）

	社会福祉士実習指導者有無	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
地域支援業務スコア	いる	444	11.59	2.99	0.14
	いない	294	10.20	3.78	0.22

t検定結果（t(527.364)=5.320, p<.001）

	社会福祉士実習指導者有無	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
管理運営業務スコア	いる	440	18.48	4.46	0.21
	いない	294	16.56	5.71	0.33

t検定結果（t(522.817)=4.837, p<.001）

	社会福祉士実習指導者有無	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
人財育成業務スコア	いる	445	7.98	1.87	0.09
	いない	296	6.83	2.45	0.14

t検定結果（t(515.209)=6.877, p<.001）

第４章

社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査（教員調査）

１．調査の目的

本調査は、相談援助演習、相談援助実習指導・実習を担当している教員個人を対象とし、社会福祉士養成課程における教育の実態を把握することを目的とした。

２．調査の対象

調査対象の単位は、地方厚生局に申請を行っている養成課程とした。したがって１つの養成校が複数の課程を開設している場合は（複数の学科を開設、通学課程と通信課程を開設しているなど)、それぞれの課程すべてを調査の対象とした。調査票を配布した養成校数は、本協会の会員校268 校。調査の対象となった課程数は、351 課程であり、その課程に所属する専任教員のみを対象とした。

３．調査の方法

郵送による配布および回収で実施した。調査票への記入は自記式で、回答者は、原則として、相談援助演習、相談援助実習・実習指導を担当している教員個人とした。調査期間は、平成 27 年１月８日から３月２日までであった。

４．調査の内容

3 種類の調査票を用いて調査を実施した。

＜調査票１：サマリー＞は、養成課程の基本属性、学年定員数、相談援助実習修了者数、福祉関連分野への就職率等の質問項目を設定した。

＜調査票２：演習担当者用＞は、基本属性、科目担当時間数、適切な授業時間数、クラス上限人数、シラバス、社会福祉指定科目との連動性、相談援助実習経験の活用方法、活用事例等の質問項目を設定した。さらに、社会福祉士国家資格に対する考え、新カリキュラムの効果等に関する質問項目も設定した。

＜調査票３：実習担当者用＞は、基本属性、科目担当時間数、実習先確保状況、個別指導・集団指導、ゲストスピーカーの招聘の有無や現場体験学習・見学実習の時間や方法、適切な授業時間数、シラバス、成績評価、帰校日指導、実習指導者との打ち合わせ、相談援助実習の実施形態等の質問項目を設定した。さらに、社会福祉士国家資格に対する考え、新カリキュラムの効果等に関する質問項目も設定した。

５．回収の状況

＜調査票１：サマリー＞は、268 票（76.4%)、＜調査票２：演習担当者用＞は、749 票、＜調査票３：実習担当者用＞は、793 票を回収した。

６．調査結果の要約および知見からの示唆

６－１「演習担当教員調査」

１）相談援助演習担当教員の属性

○相談援助演習を担当している常勤職の教員は、40 歳以下（表 4-7-2-21）、教歴 10 年未満（表 4-7-2-23）の教員が半数を超えている。

○社会福祉士資格を取得している教員は、全体の約 3 分の 2 であった（表 4-7-2-29）。該当する演習科目教員要件は、「5 年以上の教歴」が 5 割弱で、「社会福祉士実習・演習担当教員講習会修了者」が 4 割近くであった（表 4-7-2-34）。

○スーパービジョン担当経験を有していない教員は、3 割程度であった（表 4-7-2-39）。

○相談援助演習を担当している教員は、ほとんどが「相談援助実習」あるいは「相談援助実習指導」を担当している（表 4-7-2-32）。

２）相談援助演習の教育内容

（１）担当時間数と他科目との連動

○およそ 4 分の 1 の教員が、相談援助演習 150 時間分を 1 人で担当していた。また、60 時間を担当している教員は 2 割強、30 時間担当が 2 割弱、90 時間担当、120 時間担当がそれぞれ 1 割強であった（表 4-7-2-1）。

○相談援助演習を担当している教員の 8 割強以上が、「相談援助実習」、「相談援助実習指導」の講義内容を把握し、相談援助演習の授業内容にも反映させている（表 4-7-2-6、表 4-7-2-9）。

○厚生労働省シラバスにおいて「相談援助演習」と連動させるべき科目として例示されている科目のうち、「相談援助の基盤と専門職」「相談援助の理論と方法」については大多数の教員が、「地域福祉の理論と方法」については 7 割近くの教員がその内容を把握している。しかしながら、「福祉行財政と福祉計画」及び「福祉サービスの組織と経営」については、内容を把握している教員は半数に満たない（表 4-7-2-6）。

○厚生労働省シラバスに示されている項目ついては、ほとんどの教員はその必要性を理解しているが、「効果測定」「終結とアフターケア」「地域福祉の計画」「サービスの評価」といった項目は、1 割前後の教員が必要ないと回答している（表 4-7-2-10）。

（２）事例・学生の経験の活用

○相談援助実習の授業において、ほぼすべての教員が「事例」を活用している。事例の種類については、7 割近くの教員は「教員が作成した事例」を活用している（表 4-7-2-13）。

○活用している事例の領域と分野では、「児童福祉」、「障害（児）者福祉」、「高齢者福祉」、「地域福祉」、「貧困・低所得者福祉」、「虐待（児童・高齢者・障害者）」、「社会的排除」といったトピ

ックは、3 分の 2 の教員が活用している。一方、「触法･犯罪」、「女性福祉･ジェンダー」、「国際社会福祉」といったトピックは、2 割程度の教員が活用している（表 4-7-2-15、表 4-7-2-16）。

○厚生労働省シラバスの項目を教える際の事例の活用については、およそ 3 分の 1 の教員が「効果測定」、「終結とアフターケア」、「地域福祉の計画」、「サービスの評価」といった項目において、事例を活用していなかった（表 4-7-2-17）。

○実習生の相談援助実習での経験を相談援助演習において活用している教員の割合は、「事例の解説」や「事例の検討会」といった形態でさえも、半数程度にとどまっている。また、「アセスメント」や「プランニング」を教える際でも、約 2 割から 3 割の教員しか活用していない（表 4-7-2-11）。

３）相談援助演習への評価・意見

（１）時間数･クラス人数

○「相談援助演習」の時間数は、現行通り 150 時間が適切であると思っているものが半数を超え、それ以上必要と思っているものが 2 割近く、150 時間以下でよいと思っているものが３割弱であった（表 4-7-2-2）。

○適切な１クラスの人数については、現行の 20 人より少ない方がよいというものが５割強で、現行の 20 人でよいと思っているものが約 4 割であった（表 4-7-2-3）。

（２）演習を進める上での困りごと

○3～4 割の教員が困っているのは、「教材の選択」、「講義科目（社会福祉士指定科目）との連動」、「相談援助実習・実習指導との連動」、「実技指導（ロールプレイ）の実施方法」であった（表 4-7-2-4）。

４）知見からの示唆

相談援助演習担当教員は、比較的若い年代の教員が多く、スーパービジョンの経験を有しない教員が 3 割程度であった。専門職の養成においては、スーパービジョンの経験を有する教員が指導する方がよいと思われるので、若干危惧が残る結果ではある。

150 時間分の相談援助演習が受け入れられてきているようだが、1 クラスの人数は、20 人では多すぎるのかもしれない。より適切な人数を、検討していく必要があるだろう。また、相談援助演習を 1 人で 120～150 時間を担当する場合には、他の講義や演習（ゼミ）を持つことが困難になることが考えられるため、実習･演習担当の専任教員の配置といった形態も検討すべきかもしれない。

「相談援助演習」「相談援助実習指導」「相談援助実習」の 3 科目は、同じ教員が担当し、相互の科目内容を連動させて教えられているようである。また、「相談援助の基盤と専門職」「相談援助の理論と方法」「地域福祉の理論と方法」の 3 科目についても、「相談援助演習」との連動は概ね意識されている。その一方で、「福祉行財政と福祉計画」「福祉サービスの組織と経営」の科目、「地域福祉の計画」「サービスの評価」などのシラバス項目に関しては、「相談援助演習」との連

動性が低い傾向がみられる。さらに、これら分野･項目については、事例の活用も低調である。したがって、このような分野･トピックを、「相談援助演習」において具体的かつ効果的に取り扱うことができるような教材、教育方法の開発が望まれる。

少ない割合とはいえ、「触法･犯罪」、「女性福祉･ジェンダー」、「国際社会福祉」といったマイナーな分野の事例を活用している実態は、素直に評価できる。一方、マクロ領域のトピックを教える際には、ミクロ領域のトピックを教える際よりも事例を活用するのが難しいようであり、マクロ領域の事例の作成･提供を促す必要がある。

実習生の相談援助実習経験の活用は、そもそも実習中に実習生が相談援助演習の授業で活用できるだけの経験しているのか、させてもらっているのかという問題もある。限られた時間内での経験を生かして、どのように活用できるのかという例示が必要かもしれない。

講義科目（社会福祉士指定科目）や相談援助実習・実習指導と連動した授業の進め方は、各教員に任せられているのが現状である。豊富な実践経験を持つ教員ならば、うまく連動させた授業を展開できる可能性もあるが、そうではない教員にとっては、より具体的な連動方法の例示などがあった方がよいであろう。

６－２「実習担当教員調査」

１）相談援助実習・実習指導担当教員の属性

○相談援助実習・実習指導を担当している常勤職の教員は、40 歳代以下（表 4-7-3-32）、教歴 10 年未満（表 4-7-3-34）が半数を超えている。

○社会福祉士の有資格者は 6 割強（表 4-7-3-40）であった。該当する実習・実習指導科目教員要件は、「5 年以上の教歴」が 5 割強でで、「社会福祉士実習・演習担当教員講習会修了者」が 4 割近くであった（表 4-7-3-46）。

○スーパービジョン担当経験を有していない教員が 3 割程度であった（表 4-7-3-50）。

２）実習指導の方法

（１）担当および権限

○6 割強の教員が、相談援助実習指導 90 時間分を単独で担当していた（表 4-7-3-4）。

○主に担当している実習指導の分野は、「分野混合」が一番多く 3 割程度であった。分野別では「高齢者」、「障害者」、「地域」、「児童家庭」の順に多い（表 4-7-3-44）。

○実習担当教員として有している権限は、半数ないしそれ以上が、「単位認定の決定」、「授業内容の決定」、「巡回指導の方法」、「帰校日指導の方法」に関して権限を有しているが、「実習の中断・継続の決定」に関する権限を持つ教員は全体の 3 分の 1 程度にとどまる（表 4-7-3-2）。

○「相談援助実習指導」を担当している教員は、ほとんどが「相談援助実習」も担当し、さらに 7 割の教員は「相談援助演習」も担当している（表 4-7-3-43）。

（２）実習指導の内容

○現場体験学習及び見学実習の回数は「1 回」が半数、「2・3 回」が 4 割であった（表 4-7-3-9）。主な場所は、「実習受入先施設・機関」、「実習受入先以外の実習受け入れ可能な施設・機関」が多い（表 4-7-3-10）。その内容は「施設見学」が主流であるが、「施設での手伝いや体験」も一定割合ある（表 4-7-3-11）。

○相談援助実習指導において実施している「個別指導」の内容は、「実習計画書作成指導」、「実習後レポート作成指導」が高い割合を占めていた。「配属先決定指導」は、半数にとどまり、用意した項目の中で最も低い割合であった（表 4-7-3-5）。

○相談援助実習指導において実施している「集団指導」の内容は、「全体オリエンテーション」、「事前学習講義」、「実習記録ノートの作成指導」などが多く行われていた。また、「ゲストスピーカーによる講義」も半数以上が実施している。実習後には、「実習報告・総括会準備指導」や「実習報告・総括会開催」を集団で指導していた。「実習後レポート作成指導」については、個別指導、集団指導で共に行っていたが、個別指導で行っている割合の方が多かった。また、「グ

ループ・スーパービジョン」指導は全体の 3 分の 2 にとどまり、「グループ・スーパービジョン」より「個別スーパービジョン」を活用している割合の方が多かった。(表 4-7-3-5、表 4-7-3-6)

○招聘しているゲストスピーカーは、「実習受入先の実習指導者」や「卒業生」が多いが、「当事者等」を招聘している割合も一定程度ある（表 4-7-3-7)。

○実習先を確保する方法は、約 4 分の 3 は、「実習クラスを担当している教員」や「実習教育のために採用された教員・実習助手」が実習先を確保している（表 4-7-3-1)。

○配属で困っていることは、「学生の意欲・姿勢が充分ではない」、「他の業務が多く、実習先の確保・配属のための時間が足りない」、「近隣の養成交換で実習先の情報を共有できない」などがおのおの 3 割程度であった（表 4-7-3-29)。

（4）巡回指導・帰校日指導の内容

○実習中の指導は、「巡回指導 2 回帰校日指導 2 回」が 4 割であり、巡回指導 3〜4 回（主に巡回指導によって指導）をしているものが 4 分の 1 であった。また、巡回指導 1 回にかける平均的な時間は、「60－90 分未満」が約半数であり、「60 分未満」は 3 割強であった（表 4-7-3-17、表 4-7-3-18)。

○実習巡回指導の際の実習生への指導内容は、「実習生の実習での気づきを確認する」、「実習日誌の記録内容や記録の活用度を確認する」、「実習生の実習意欲を確認する」を行っていた（表 4-7-3-19)。

○実習指導者とは、大多数の教員が、「実習指導者から実習生の様子や実習内容・実習プログラムの進捗状況」を確認し、「今後の実習の進め方」について打ち合わせを行っている。その際には「教員の巡回訪問指導時における指導内容や実習生の様子」を伝えていた。一方で、「実習指導者による実習スーパービジョンの実施状況を確認する」、「帰校日での実習内容や実習生の様子を実習指導者に伝える」や、「養成校側の教育方針や教育内容を伝え、実習指導者の実習内容や指導方法とのすり合わせを行う」は、全体の 6 割程度しか行っていない。また、「今後の実習の進め方を三者で共有」したり、「実習生に対し実習指導者と共同でスーパービジョンを行う」割合は比較的少ない（表 4-7-3-20)。

○帰校日指導の実施方法は、「面接による個人指導」、「グループによる指導」が 6 割だったが、それらに加えて「E メール」や「電話」「ビデオ会議サービス」などで指導を行っているものも少数いた（表 4-7-3-21)。

３）実習指導への評価・意見

（1）厚生労働省シラバス内容への意見

○「相談援助実習指導」の厚生労働省が提示するシラバスの内容について、すべての項目で「とても必要」「概ね必要」と答えていた。その中で「とても必要」が「概ね必要」を下回るか半々

だった項目は、「実習先で行われる介護や保育等の関連業務に関する基本的な理解」、「介護サービスや各種サービスの利用体験を含む体験学習や見学実習」、「実習生、教員、実習指導者との三者協議を踏まえた実習計画の作成」という項目であった（表 4-7-3-14）。

○「相談援助実習」の厚生労働省が提示するシラバスの内容について、「施設・事業者・機関・団体等の経営やサービス管理運営の実際」は、「概ね必要」が半数をしめたが、「とても必要」という認識は 3 分の 1 で、一方「あまり必要ない」が 1 割以上あった。その他の 7 項目については、「とても必要」「概ね必要」という回答が大部分を占めた（表 4-7-3-24）。

（２）時間数･クラス人数

○「相談援助実習指導」の適切な授業時間数は、現行通り「90 時間」が 7 割、90 時間以上（120 時間～180 時間以上）必要と思っているものが 2 割、60 時間以下でよいと思っているものが 1 割弱であった（表 4-7-3-12）。また、適切な 1 クラスの上限人数については、現行の「20 人」が 4 分の 1 であり、7 割弱は、それ以下の人数が適切だと思っている（表 4-7-3-13）。

○「相談援助実習」の適切な総時間数は、「180 時間（現行）」が 6 割強、「240 時間以上」が 3 割弱、現行より少ない「120 時間以下」が 1 割弱であった（表 4-7-3-23）。年齢が高い教員（表 4-8-1）、社会福祉士資格を持っていない教員（表 4-8-3）、福祉系への就職率が 50%以下の養成校の教員は（表 4-8-5）、実習時間は短くてもよいと回答している。一方、現場経験年数が長い教員（表 4-8-4）、厚労省シラバス項目の必要性の理解が高い教員は（表 4-8-7、表 4-8-8）、実習時間は長い方がよいと回答している。

○最も適切な相談援助実習の実施時期は、「3 年次」が 8 割で、「4 年次」が 1 割であった（表 4-7-3-27）。また、相談援助実習の望ましい実施形態は、1 ヶ月間の「集中実施」が 8 割強、「1 週間集中や 2 週間集中を複数回実施」が 7 割であったが、「週に 1 日か 2 日の実習を数ヶ月にわたり実施」する形態が望ましいと答えたものは、3 分の 1 に留まっていた（表 4-7-3-28）。

４）知見からの示唆

演習担当教員と同様に、実習・実習指導担当教員は、比較的若い年代の教員が多くスーパービジョンの経験を有しない教員も 3 割程度いることは、現在の大学教員の採用基準から考えても致し方ないことかもしれない。つまり、豊富な実践経験を有する社会福祉士が、大学教員に採用されるのは容易ではないことを示している。実務家教員採用へ基準を緩和する、あるいは、実践に携わる社会福祉士を研究者･大学教員として養成する大学院、とくに博士後期課程における社会人・実務家向けの教育を充実することが望まれる。

担当分野で「分野混合」が最も多いのは、メリットとデメリットが考えられる。学生が多様な分野を学ぶことは必要なことではあるが、教える側は、やはり教員の得意な分野を担当するのが望ましいのではないだろうか。また、実習配属、継続･中断の権限をもつ教員が、むしろ半数より少ないということは、よい方向で推測すると、教員 1 人が単独ではなく実習委員会等を組織して、そこが権限と責任を有しているという実態を反映しているのかもしれない。

個別指導で「配属先決定指導」が半数に留まっているのは、配属先の決定の方法が、指導に基づいて配属するというよりも、予め用意された配属先に半ば自動的に配属が決定されるといったような決定方法なのかもしれない。本来は、実習生の希望や適性を見極めながら、指導の中で決定していくのが望ましい。

現時点では、E メールや電話等での実習指導は想定されていないが、日々ハードウェアの環境も向上しているので、将来的にはそのような方法を活用することを考慮していくべきであろう。

実習時間･形態の回答を総合すると、3 年次に 180 時間を集中して実習を行うのが、適切な実習のあり方ということになる。現在の大学生の平均的なスケジュールを勘案すると、これがベストな形なのかもしれない。しかしながら、シラバス項目の必要性をより理解している教員の方が、より長い実習時間が望ましいと回答しているように、実習時間を増加することを考えてもよいかもしれない。ただしその際には、より柔軟な形で実習ができるような方策が必要になってくる。例えば、現在の実習施設の範囲の拡大、あるいは分散型や通期型実習の実施方法の例示、1 年次からの見学等も含めたトータルな実習時間の設定といったようなことである。

7. 単純集計

1）社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査 （サマリー）

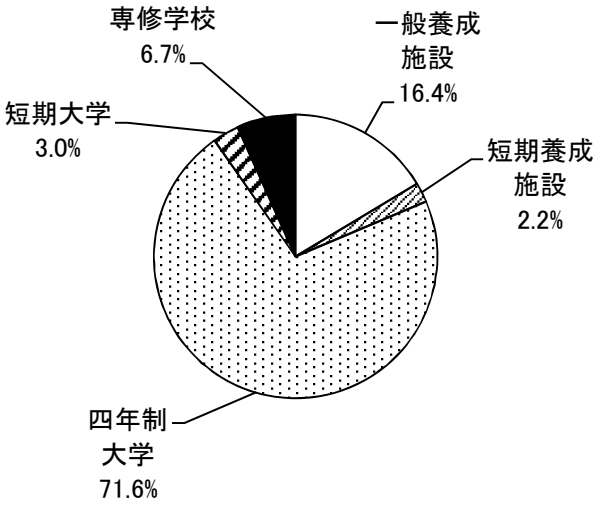
問 1　　基本属性

1－1　養成種別

【表4-7-1-1】

	全体		通学		通信	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
一般養成施設	44	16.4	14	6.3	30	68.2
短期養成施設	6	2.2	0	0.0	6	13.6
四年制大学	192	71.6	184	82.1	8	18.2
短期大学	8	3.0	8	3.6	0	0.0
専修学校	18	6.7	18	8.0	0	0.0
大学院	0	0.0	0	0.0	0	0.0
全体	268	100.0	224	100.0	44	100.0

■全体

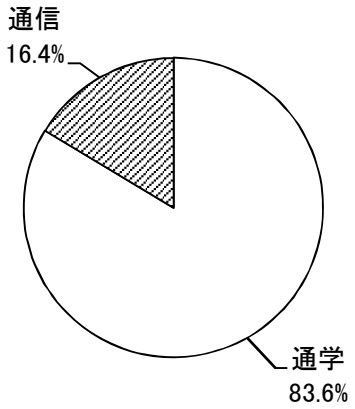


1－3　通信・通学の別

【表4-7-1-2】

	回答数	%
通学	224	83.6
通信	44	16.4
全体	268	100.0

■全体



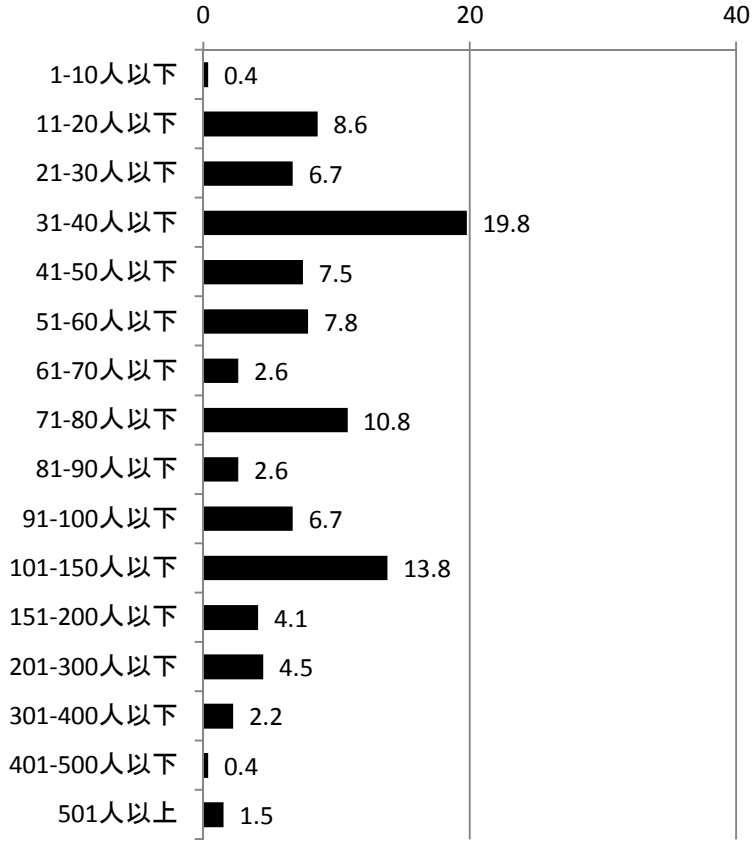
問 2　　直近の養成課程の学年定員

※地方厚生局に確認申請または設置（変更）申請を行った直近の数

【表4-7-1-3】

	全体		通学		通信	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
1-10人以下	1	0.4	1	0.4	0	0.0
11-20人以下	23	8.6	23	10.3	0	0.0
21-30人以下	18	6.7	18	8.0	0	0.0
31-40人以下	53	19.8	52	23.2	1	2.3
41-50人以下	20	7.5	19	8.5	1	2.3
51-60人以下	21	7.8	20	8.9	1	2.3
61-70人以下	7	2.6	7	3.1	0	0.0
71-80人以下	29	10.8	24	10.7	5	11.4
81-90人以下	7	2.6	7	3.1	0	0.0
91-100人以下	18	6.7	16	7.1	2	4.5
101-150人以下	37	13.8	27	12.1	10	22.7
151-200人以下	11	4.1	5	2.2	6	13.6
201-300人以下	12	4.5	5	2.2	7	15.9
301-400人以下	6	2.2	0	0.0	6	13.6
401-500人以下	1	0.4	0	0.0	1	2.3
501人以上	4	1.5	0	0.0	4	9.1
無回答	0	0.0	0	0.0	0	0.0
全体	268	100.0	224	100.0	44	100.0

■全体



■学年定員と「相談援助実習」を修了した学生数

		全体	通学	通信
学年定員	学科数	268	224	44
	総数（人）	26,459	15,499	10,960
	平均（人）	98.7	69.2	249.1

2012年度修了した学生	学科数	263	220	43
	総数（人）	11,829	9,464	2,365
	平均（人）	45.0	43.0	55.0

2013年度修了した学生	学科数	265	221	44
	総数（人）	12,177	9,577	2,600
	平均（人）	46.0	43.3	59.1

2014年度修了した学生	学科数	264	221	43
	総数（人）	11,492	9,258	2,234
	平均（人）	43.5	41.9	52.0

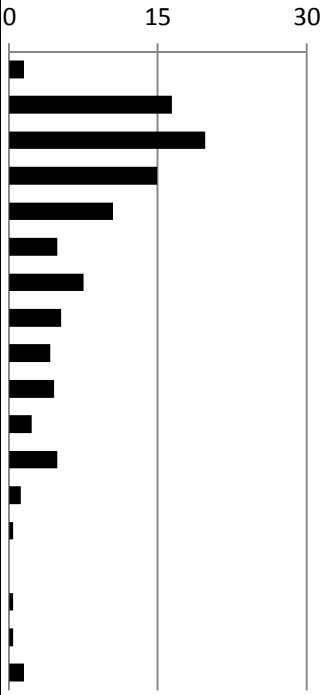
※無回答を除いて計算。

問 3　　養成課程の直近3年間の「相談援助実習」を修了した学生数
※180時間以上の実習を修了している、または修了予定の学生数

【表4-7-1-4】

	全体					
	2012年度		2013年度		2014年度	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0人	3	1.1	3	1.1	4	1.5
1-10人以下	41	15.3	42	15.7	44	16.4
11-20人以下	48	17.9	53	19.8	53	19.8
21-30人以下	39	14.6	30	11.2	40	14.9
31-40人以下	26	9.7	38	14.2	28	10.4
41-50人以下	23	8.6	17	6.3	13	4.9
51-60人以下	14	5.2	19	7.1	20	7.5
61-70人以下	18	6.7	13	4.9	14	5.2
71-80人以下	14	5.2	11	4.1	11	4.1
81-90人以下	12	4.5	12	4.5	12	4.5
91-100人以下	6	2.2	5	1.9	6	2.2
101-150人以下	10	3.7	13	4.9	13	4.9
151-200人以下	5	1.9	4	1.5	3	1.1
201-300人以下	2	0.7	3	1.1	1	0.4
301-400人以下	1	0.4	0	0.0	0	0.0
401-500人以下	0	0.0	1	0.4	1	0.4
501人以上	1	0.4	1	0.4	1	0.4
無回答	5	1.9	3	1.1	4	1.5
全体	268	100.0	268	100.0	268	100.0

※グラフは2014年度



【表4-7-1-5】

	通学					
	2012年度		2013年度		2014年度	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0人	2	0.9	2	0.9	3	1.3
1-10人以下	32	14.3	33	14.7	34	15.2
11-20人以下	44	19.6	48	21.4	50	22.3
21-30人以下	34	15.2	26	11.6	33	14.7
31-40人以下	24	10.7	30	13.4	22	9.8
41-50人以下	15	6.7	14	6.3	10	4.5
51-60人以下	13	5.8	17	7.6	17	7.6
61-70人以下	14	6.3	10	4.5	12	5.4
71-80人以下	12	5.4	9	4.0	11	4.9
81-90人以下	10	4.5	12	5.4	9	4.0
91-100人以下	4	1.8	3	1.3	5	2.2
101-150人以下	10	4.5	11	4.9	10	4.5
151-200人以下	3	1.3	3	1.3	3	1.3
201-300人以下	2	0.9	2	0.9	1	0.4
301-400人以下	1	0.4	0	0.0	0	0.0
401-500人以下	0	0.0	1	0.4	1	0.4
501人以上	0	0.0	0	0.0	0	0.0
無回答	4	1.8	3	1.3	3	1.3
全体	224	100	224	100.0	224	100.0

【表4-7-1-6】

	通信					
	2012年度		2013年度		2014年度	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0人	1	2.3	1	2.3	1	2.3
1-10人以下	9	20.5	9	20.5	10	22.7
11-20人以下	4	9.1	5	11.4	3	6.8
21-30人以下	5	11.4	4	9.1	7	15.9
31-40人以下	2	4.5	8	18.2	6	13.6
41-50人以下	8	18.2	3	6.8	3	6.8
51-60人以下	1	2.3	2	4.5	3	6.8
61-70人以下	4	9.1	3	6.8	2	4.5
71-80人以下	2	4.5	2	4.5	0	0.0
81-90人以下	2	4.5	0	0.0	3	6.8
91-100人以下	2	4.5	2	4.5	1	2.3
101-150人以下	0	0.0	2	4.5	3	6.8
151-200人以下	2	4.5	1	2.3	0	0.0
201-300人以下	0	0.0	1	2.3	0	0.0
301-400人以下	0	0.0	0	0.0	0	0.0
401-500人以下	0	0.0	0	0.0	0	0.0
501人以上	1	2.3	1	2.3	1	2.3
無回答	1	2.3	0	0.0	1	2.3
全体	44	100.0	44	100.0	44	100.0

問 4　　養成課程の過去3年間の現役学生の合格率
※課程の合格率が不明の場合は、学校全体の数

【表4-7-1-7】 ■合格率の平均

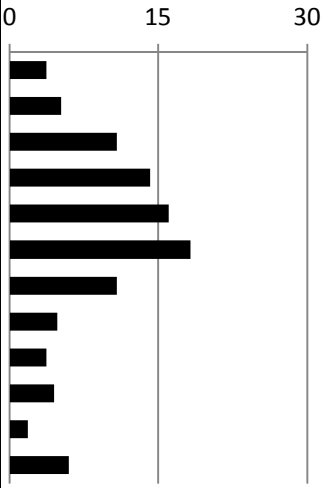
	第24回国家試験	第25回国家試験	第26回国家試験
学科数	245	249	252
全体（%）	38.0	30.7	40.2
通学（%）	36.6	30.4	39.5
通信（%）	45.6	32.7	43.4

※無回答を除いて計算。

【表4-7-1-8】 ■合格率（区分）

	全体					
	第24回国家試験		第25回国家試験		第26回国家試験	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0%	15	5.6	19	7.1	10	3.7
1-10%以下	7	2.6	20	7.5	14	5.2
11-20%以下	40	14.9	47	17.5	29	10.8
21-30%以下	41	15.3	56	20.9	38	14.2
31-40%以下	41	15.3	46	17.2	43	16.0
41-50%以下	35	13.1	17	6.3	49	18.3
51-60%以下	26	9.7	19	7.1	29	10.8
61-70%以下	15	5.6	14	5.2	13	4.9
71-80%以下	12	4.5	5	1.9	10	3.7
81-90%以下	9	3.4	3	1.1	12	4.5
91-100%	4	1.5	3	1.1	5	1.9
無回答	23	8.6	19	7.1	16	6.0
全体	268	100.0	268	100.0	268	100.0

※グラフは第26回



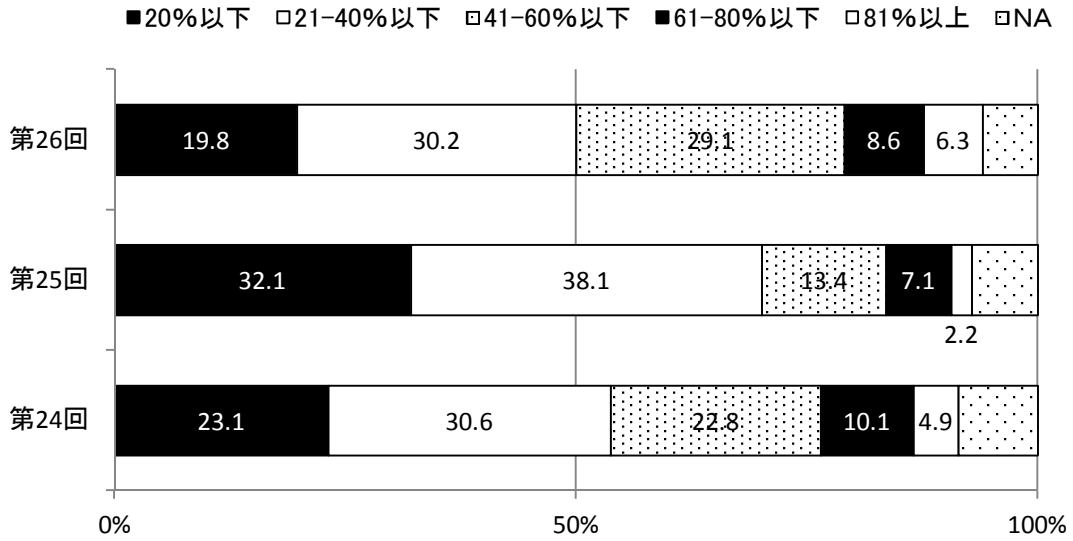
【表4-7-1-9】

	通学					
	第24回国家試験		第25回国家試験		第26国家試験	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0%	14	6.3	19	8.5	10	4.5
1-10%以下	7	3.1	19	8.5	14	6.3
11-20%以下	37	16.5	44	19.6	25	11.2
21-30%以下	40	17.9	43	19.2	37	16.5
31-40%以下	35	15.6	30	13.4	34	15.2
41-50%以下	21	9.4	11	4.9	32	14.3
51-60%以下	17	7.6	18	8.0	20	8.9
61-70%以下	10	4.5	13	5.8	11	4.9
71-80%以下	12	5.4	5	2.2	10	4.5
81-90%以下	9	4.0	3	1.3	12	5.4
91-100%	4	1.8	3	1.3	5	2.2
無回答	18	8.0	16	7.1	14	6.3
全体	224	100.0	224	100.0	224	100.0

【表4-7-1-10】

	通信					
	第24回国家試験		第25回国家試験		第26国家試験	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0%	1	2.3	0	0.0	0	0.0
1-10%以下	0	0.0	1	2.3	0	0.0
11-20%以下	3	6.8	3	6.8	4	9.1
21-30%以下	1	2.3	13	29.5	1	2.3
31-40%以下	6	13.6	16	36.4	9	20.5
41-50%以下	14	31.8	6	13.6	17	38.6
51-60%以下	9	20.5	1	2.3	9	20.5
61-70%以下	5	11.4	1	2.3	2	4.5
71-80%以下	0	0.0	0	0.0	0	0.0
81-90%以下	0	0.0	0	0.0	0	0.0
91-100%	0	0.0	0	0.0	0	0.0
無回答	5	11.4	3	6.8	2	4.5
全体	44	100.0	44	100.0	44	100.0

■全体（合格率5区分）

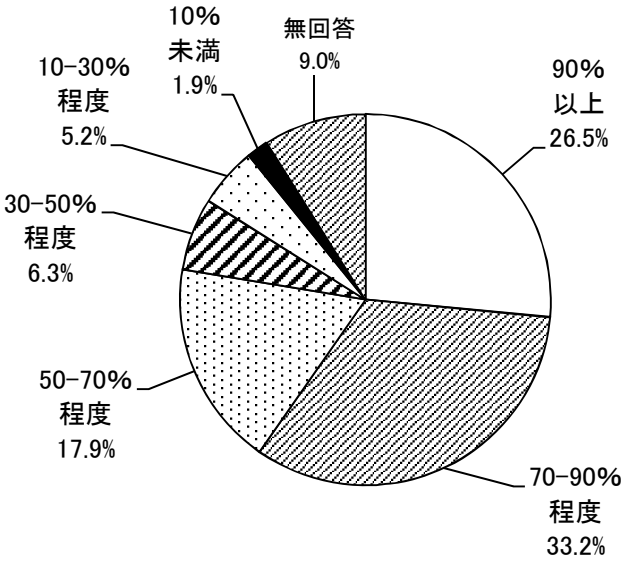


問 5　　社会福祉士の受験資格を取得した卒業生の福祉関連分野への就職率（概ねの%）
※過去3年間の平均、課程の就職率が不明の場合は、学校全体の数
※福祉関連分野：保健医療分野、シルバー産業系分野などを含む

【表4-7-1-11】

	全体		通学		通信	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
ほぼ全員（90%以上）	71	26.5	56	25.0	15	34.1
70-90%程度	89	33.2	81	36.2	8	18.2
50-70%程度	48	17.9	46	20.5	2	4.5
30-50%程度	17	6.3	17	7.6	0	0.0
10-30%程度	14	5.2	14	6.3	0	0.0
10%未満	5	1.9	2	0.9	3	6.8
無回答	24	9.0	8	3.6	16	36.4
全体	268	100.0	224	100.0	44	100.0

■全体



問 6　　社会福祉士の実習に関するセンターや指導室の有無

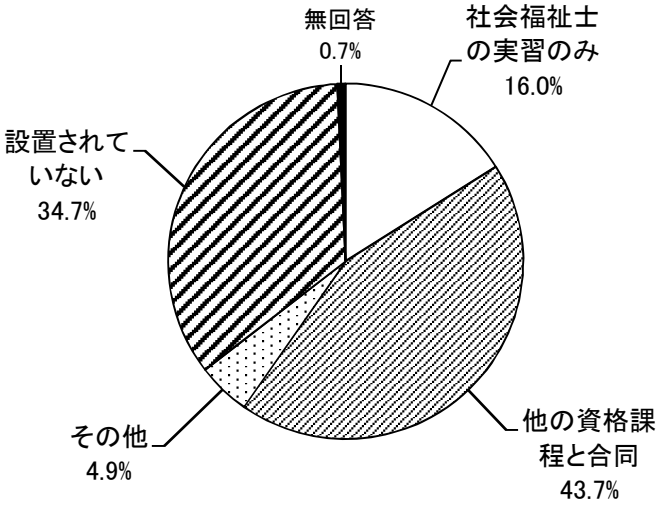
【表4-7-1-12】

	全体		通学		通信	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
社会福祉士の実習のみ扱う実習センターや実習指導室がある ※1	43	16.0	36	16.1	7	15.9
他の資格課程と合同の実習センターや実習指導室がある ※2	117	43.7	107	47.8	10	22.7
その他	13	4.9	12	5.4	1	2.3
設置されていない	93	34.7	68	30.4	25	56.8
無回答	2	0.7	1	0.4	1	2.3
全体	268	100.0	224	100.0	44	100.0

※1　社会福祉士の実習のみ扱う実習センターや実習指導室が設置されている

※2　他の資格課程と合同の実習センターや実習指導室が設置されている

■全体

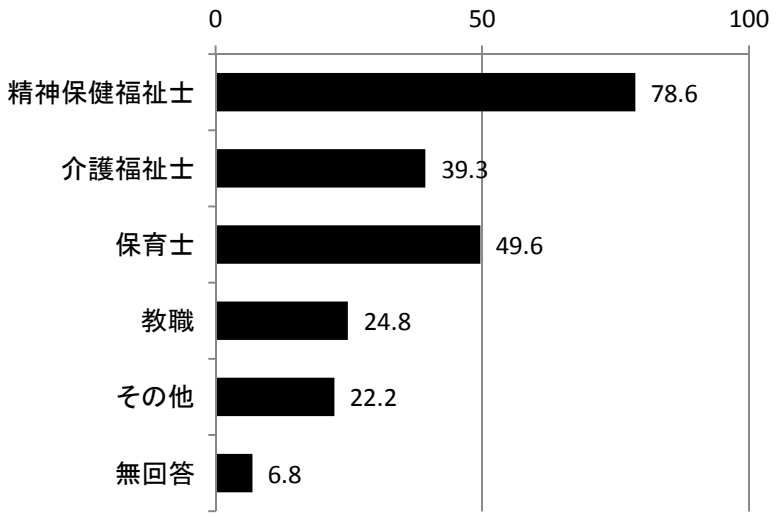


６－２　他の資格課程
※「他の資格課程と合同の実習センターや実習指導室がある」学科のみ集計。

【表4-7-1-13】　（複数回答）

	全体		通学		通信	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
精神保健福祉士	92	78.6	83	77.6	9	90.0
介護福祉士	46	39.3	40	37.4	6	60.0
保育士	58	49.6	51	47.7	7	70.0
教職	29	24.8	27	25.2	2	20.0
その他	26	22.2	23	21.5	3	30.0
無回答	8	6.8	8	7.5	0	0.0
全体	117	100.0	107	100.0	10	100.0

■全体

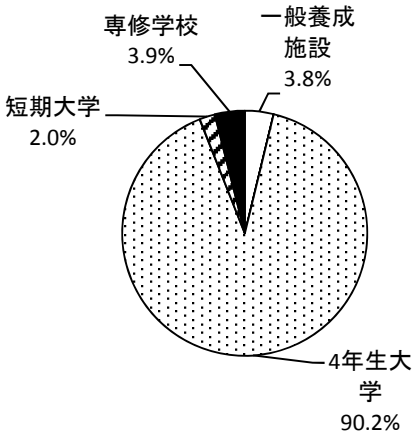


2）社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査（演習担当者・通学課程のみ）

■回収・集計数

	全体		通学		通信	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
一般養成施設	62	8.3	26	3.8	36	57.1
短期養成施設	7	0.9	0	0.0	7	11.1
4年生大学	639	85.3	619	90.2	20	31.7
短期大学	14	1.9	14	2.0	0	0.0
専修学校	27	3.6	27	3.9	0	0.0
大学院	0	0.0	0	0.0	0	0.0
全体	749	100.0	686	100.0	63	100.0
	100.0%		91.6%		8.4%	

■通学

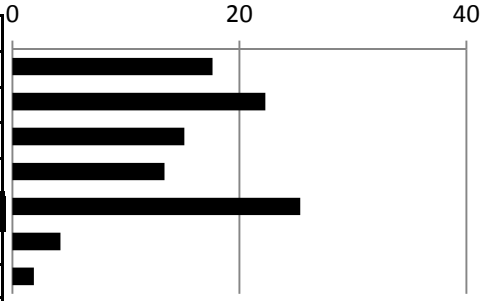


■ 相談援助演習（社会福祉士指定科目）に対する考え方

問 1　　「相談援助演習」（150時間）のうち、担当している時間数

【表4-7-2-1】

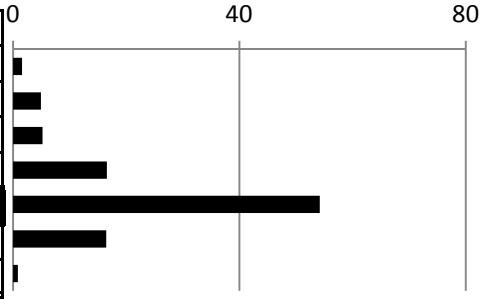
	回答数	%
30時間（0.5コマ）	121	17.6
60時間（1コマ）	153	22.3
90時間（1.5コマ）	104	15.2
120時間（2コマ）	92	13.4
150時間（2.5コマ）	174	25.4
その他	29	4.2
無回答	13	1.9
全体	686	100.0



問 2　　「相談援助演習」の時間数について、どの程度が適切と思うか

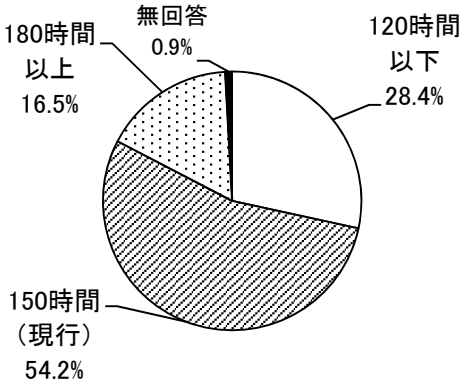
【表4-7-2-2】

	回答数	%
30時間	11	1.6
60時間	34	5.0
90時間	36	5.2
120時間	114	16.6
150時間（現行）	372	54.2
180時間以上	113	16.5
無回答	6	0.9
全体	686	100.0



■3区分

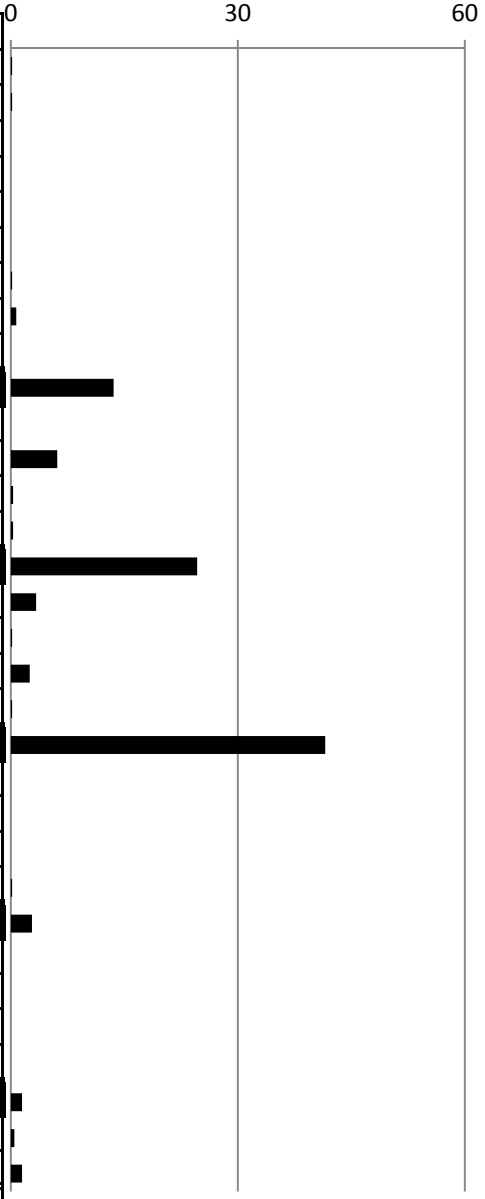
	回答数	%
120時間以下	195	28.4
150時間（現行）	372	54.2
180時間以上	113	16.5
無回答	6	0.9
全体	686	100.0



問 3　　「相談援助演習」の1クラスあたりの上限人数（現行20人）について、どの程度が適切と思うか

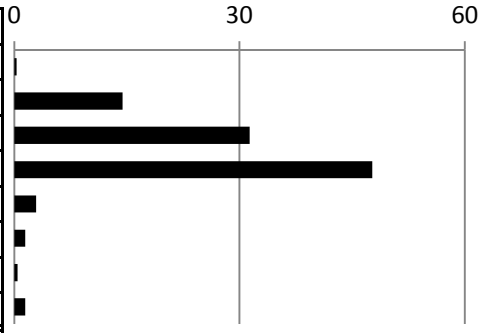
【表4-7-2-3】

	回答数	%
1人	1	0.1
2人	1	0.1
3人	0	0.0
4人	0	0.0
5人	0	0.0
6人	0	0.0
7人	1	0.1
8人	5	0.7
9人	0	0.0
10人	93	13.6
11人	0	0.0
12人	42	6.1
13人	2	0.3
14人	2	0.3
15人	169	24.6
16人	23	3.4
17人	1	0.1
18人	17	2.5
19人	1	0.1
20人(現行)	285	41.5
21人	0	0.0
22人	0	0.0
23人	0	0.0
24人	1	0.1
25人	19	2.8
26人	0	0.0
27人	0	0.0
28人	0	0.0
29人	0	0.0
30人	10	1.5
31人以上	3	0.4
無回答	10	1.5
全体	686	100.0



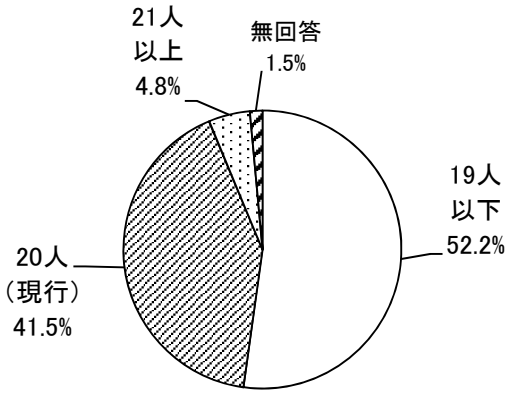
■7区分

	回答数	%
1-5人	2	0.3
6-10人	99	14.4
11-15人	215	31.3
16-20人	327	47.7
21-25人	20	2.9
26-30人	10	1.5
31人以上	3	0.4
無回答	10	1.5
全体	686	100.0



■3区分

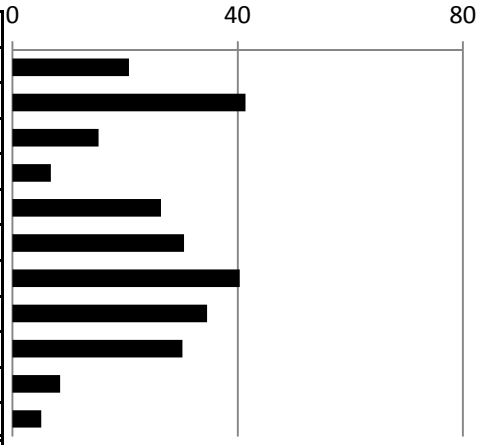
	回答数	%
19人以下	358	52.2
20人（現行）	285	41.5
21人以上	33	4.8
無回答	10	1.5
全体	686	100.0



問 4　　「相談援助演習」の実施に関して、授業を進める際に困っていること

【表4-7-2-4】　（複数回答）

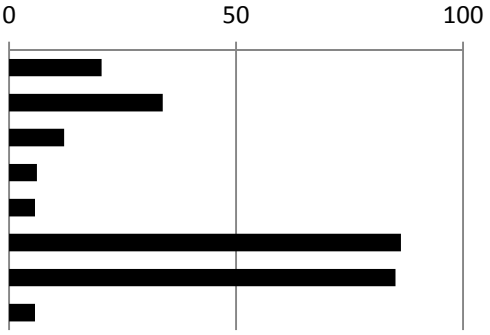
	回答数	%
担当している授業の展開方法	142	20.7
適切な教材の選択方法	284	41.4
教材の使用方法	105	15.3
シラバスの作成方法	47	6.9
事例の活用・展開方法	181	26.4
実技指導（ロールプレイ）の実施方法	209	30.5
講義科目（社会福祉士指定科目）との連動	277	40.4
相談援助実習・実習指導との連動	237	34.5
評価方法	207	30.2
その他	58	8.5
無回答	35	5.1
全体	686	100.0



問 5　　社会福祉士指定科目のうち、担当している科目

【表4-7-2-5】　（複数回答）

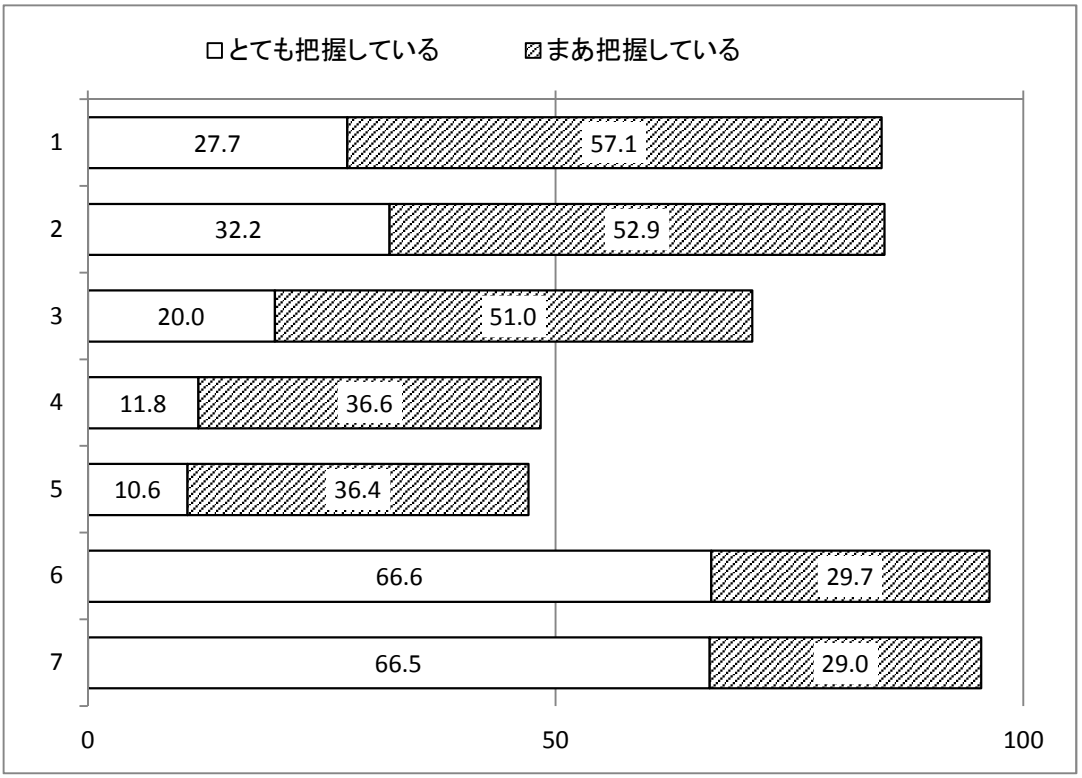
	回答数	%
相談援助の基盤と専門職	140	20.4
相談援助の理論と方法	232	33.8
地域福祉の理論と方法	83	12.1
福祉行財政と福祉計画	42	6.1
福祉サービスの組織と経営	39	5.7
相談援助実習	592	86.3
相談援助実習指導	584	85.1
無回答	39	5.7
全体	686	100.0



問 6　　社会福祉士指定科目の講義内容について、どの程度把握しているか

【表4-7-2-6】　（上段:回答数、下段:%）

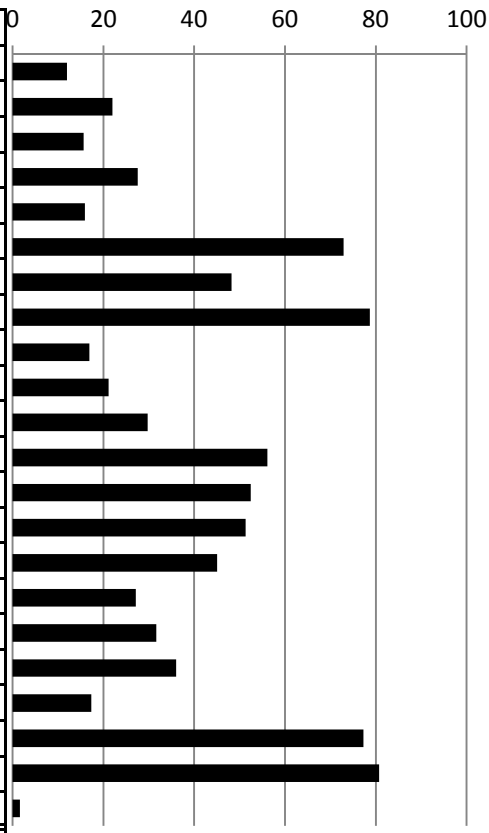
		全体	とても把握している	まあ把握している	あまり把握していない	まったく把握していない	無回答
1	相談援助の基盤と専門職	686	190	392	74	14	16
		100.0	27.7	57.1	10.8	2.0	2.3
2	相談援助の理論と方法	686	221	363	71	13	18
		100.0	32.2	52.9	10.3	1.9	2.6
3	地域福祉の理論と方法	686	137	350	152	24	23
		100.0	20.0	51.0	22.2	3.5	3.4
4	福祉行財政と福祉計画	686	81	251	280	53	21
		100.0	11.8	36.6	40.8	7.7	3.1
5	福祉サービスの組織と経営	686	73	250	281	54	28
		100.0	10.6	36.4	41.0	7.9	4.1
6	相談援助実習	686	457	204	10	1	14
		100.0	66.6	29.7	1.5	0.1	2.0
7	相談援助実習指導	686	456	199	15	1	15
		100.0	66.5	29.0	2.2	0.1	2.2



問 7　　「相談援助演習」を行うにあたり、どの社会福祉士指定科目との連動を重視しているか

【表4-7-2-7】　（複数回答）

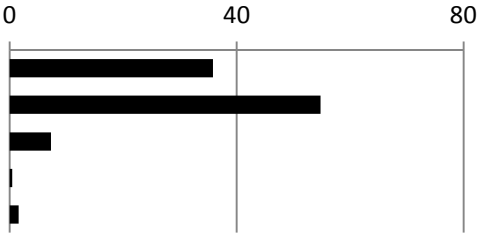
		回答数	%
1	人体の構造と機能及び疾病	82	12.0
2	心理学理論と心理的支援	151	22.0
3	社会理論と社会システム	107	15.6
4	現代社会と福祉	189	27.6
5	社会調査の基礎	109	15.9
6	相談援助の基盤と専門職	500	72.9
7	地域福祉の理論と方法	331	48.3
8	相談援助の理論と方法	540	78.7
9	福祉行財政と福祉計画	116	16.9
10	福祉サービスの組織と経営	145	21.1
11	社会保障	204	29.7
12	高齢者に対する支援と介護保険制度	385	56.1
13	障害者に対する支援と障害者自立支援制度	360	52.5
14	児童や家庭に対する支援と児童・家庭福祉制度	352	51.3
15	低所得者に対する支援と生活保護制度	309	45.0
16	保健医療サービス	186	27.1
17	就労支援サービス	217	31.6
18	権利擁護と成年後見制度	247	36.0
19	更生保護制度	119	17.3
20	相談援助実習指導	530	77.3
21	相談援助実習	554	80.8
	無回答	11	1.6
	全体	686	100.0

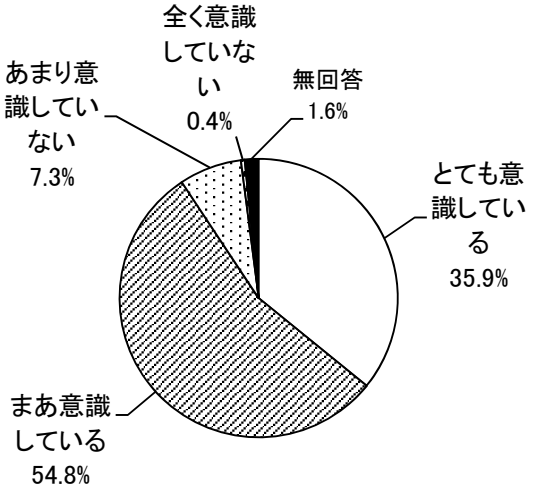


問 8　　「相談援助演習」を担当するにあたり、
「相談援助演習」の教育内容（厚生労働省シラバス）をどの程度意識しているか

【表4-7-2-8】

	回答数	%
とても意識している	246	35.9
まあ意識している	376	54.8
あまり意識していない	50	7.3
全く意識していない	3	0.4
無回答	11	1.6
全体	686	100.0

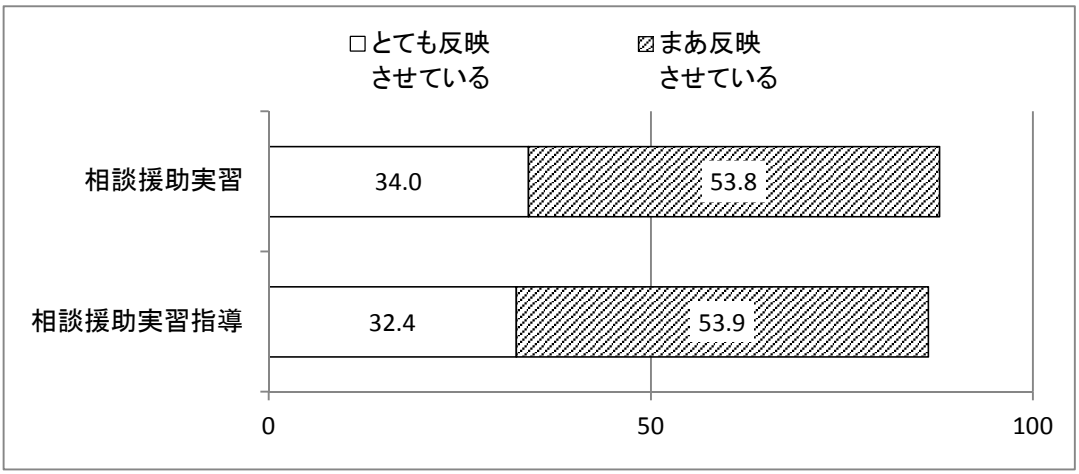




問 9　　「相談援助演習」を担当するにあたり、
「相談援助実習」と「相談援助実習指導」の授業内容をどの程度反映させているか

【表4-7-2-9】　（上段：回答数、下段：%）

	全体	とても反映させている	まあ反映させている	あまり反映させていない	まったく反映させていない	無回答
相談援助実習	686	233	369	66	7	11
	100.0	34.0	53.8	9.6	1.0	1.6
相談援助実習指導	686	222	370	76	6	12
	100.0	32.4	53.9	11.1	0.9	1.7



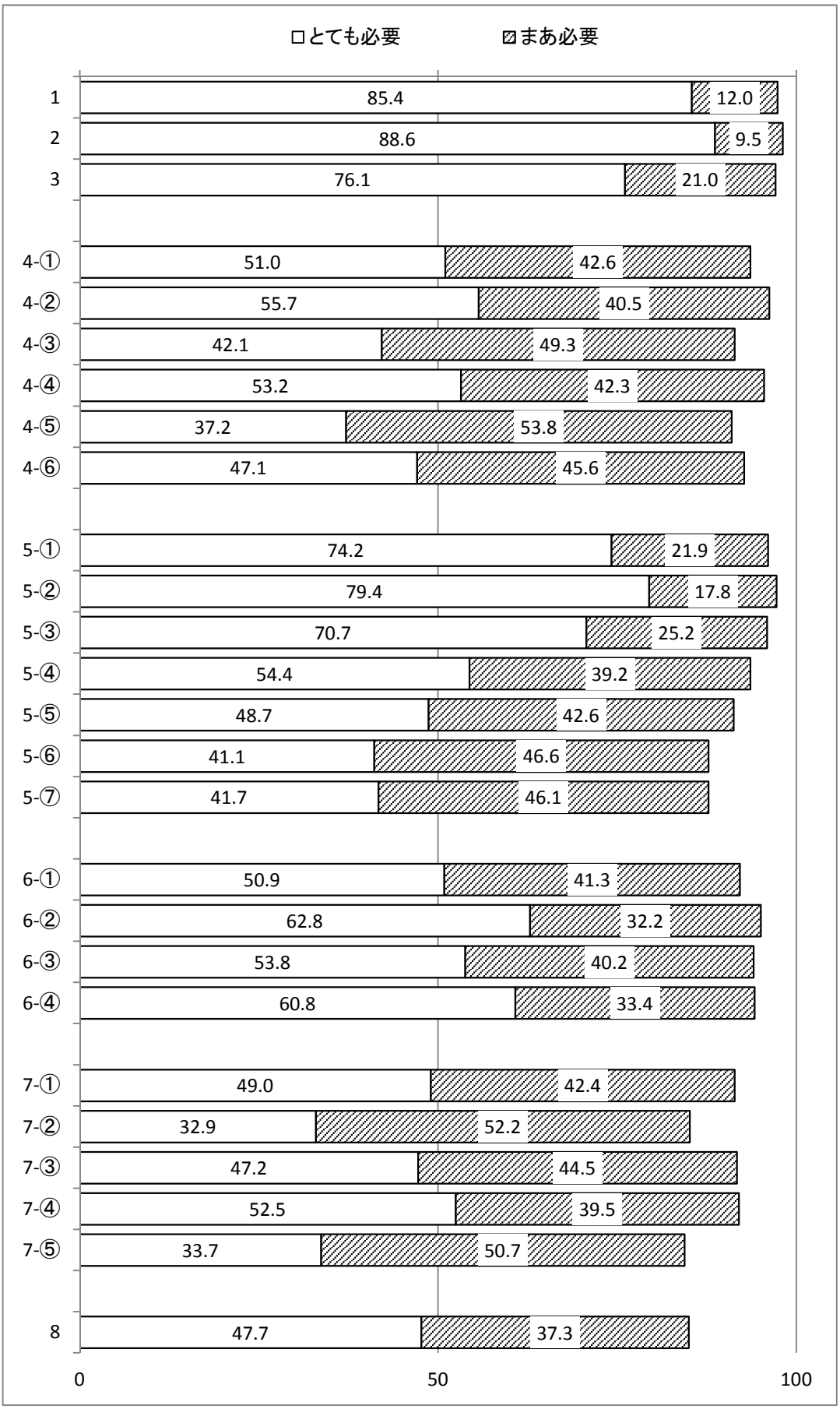
問 10　「相談援助演習」の内容について、
厚生労働省のシラバスに掲載されているそれぞれの項目の必要性について

【表4-7-2-10】　（回答数）

シラバス項目		必要性について					
		全体	とても必要	まあ必要	あまり必要ない	まったく必要ない	無回答
1.自己覚知		686	586	82	5	0	13
2.基本的なコミュニケーション技術の習得		686	608	65	2	0	11
3.基本的な面接技術の習得		686	522	144	5	0	15
4.課題別の相談援助事例等の活用							
	①社会的排除	686	350	292	28	0	16
	②虐待（児童・高齢者）	686	382	278	12	0	14
	③家庭内暴力（DV）	686	289	338	43	2	14
	④低所得者	686	365	290	16	1	14
	⑤ホームレス	686	255	369	48	0	14
	⑥その他の危機状態にある相談援助事例（権利擁護活動を含む）	686	323	313	33	1	16
5.　4.に掲げる事例等を題材とした、具体的な相談援助場面及び相談援助の過程を想定した実技指導							
	①インテーク	686	509	150	11	1	15
	②アセスメント	686	545	122	4	2	13
	③プランニング	686	485	173	11	2	15
	④支援の実施	686	373	269	26	3	15
	⑤モニタリング	686	334	292	36	8	16
	⑥効果測定	686	282	320	58	12	14
	⑦終結とアフターケア	686	286	316	61	8	15
6.実技指導にあたり、次の内容を含めること							
	①アウトリーチ	686	349	283	39	1	14
	②チームアプローチ	686	431	221	21	1	12
	③ネットワーキング	686	369	276	28	1	12
	④社会資源の活用・調整・開発	686	417	229	28	0	12
7.地域福祉の基盤整備と開発に係る事例を活用した、次に掲げる事項についての実技指導							
	①地域住民に対するアウトリーチとニーズ把握	686	336	291	38	3	18
	②地域福祉の計画	686	226	358	79	5	18
	③ネットワーキング	686	324	305	37	4	16
	④社会資源の活用・調整・開発	686	360	271	35	3	17
	⑤サービスの評価	686	231	348	82	8	17
8.相談援助実習後の実技指導		686	327	256	57	5	41

（%）

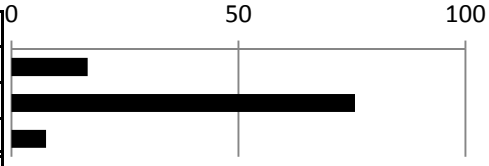
シラバス項目		必要性について					
		全体	とても必要	まあ必要	あまり必要ない	まったく必要ない	無回答
1.自己覚知		100.0	85.4	12.0	0.7	0.0	1.9
2.基本的なコミュニケーション技術の習得		100.0	88.6	9.5	0.3	0.0	1.6
3.基本的な面接技術の習得		100.0	76.1	21.0	0.7	0.0	2.2
4.課題別の相談援助事例等の活用							
	①社会的排除	100.0	51.0	42.6	4.1	0.0	2.3
	②虐待（児童・高齢者）	100.0	55.7	40.5	1.7	0.0	2.0
	③家庭内暴力（DV）	100.0	42.1	49.3	6.3	0.3	2.0
	④低所得者	100.0	53.2	42.3	2.3	0.1	2.0
	⑤ホームレス	100.0	37.2	53.8	7.0	0.0	2.0
	⑥その他の危機状態にある相談援助事例（権利擁護活動を含む）	100.0	47.1	45.6	4.8	0.1	2.3
5. 4.に掲げる事例等を題材とした、具体的な相談援助場面及び相談援助の過程を想定した実技指導							
	①インテーク	100.0	74.2	21.9	1.6	0.1	2.2
	②アセスメント	100.0	79.4	17.8	0.6	0.3	1.9
	③プランニング	100.0	70.7	25.2	1.6	0.3	2.2
	④支援の実施	100.0	54.4	39.2	3.8	0.4	2.2
	⑤モニタリング	100.0	48.7	42.6	5.2	1.2	2.3
	⑥効果測定	100.0	41.1	46.6	8.5	1.7	2.0
	⑦終結とアフターケア	100.0	41.7	46.1	8.9	1.2	2.2
6.実技指導にあたり、次の内容を含めること							
	①アウトリーチ	100.0	50.9	41.3	5.7	0.1	2.0
	②チームアプローチ	100.0	62.8	32.2	3.1	0.1	1.7
	③ネットワーキング	100.0	53.8	40.2	4.1	0.1	1.7
	④社会資源の活用・調整・開発	100.0	60.8	33.4	4.1	0.0	1.7
7.地域福祉の基盤整備と開発に係る事例を活用した、次に掲げる事項についての実技指導							
	①地域住民に対するアウトリーチとニーズ把握	100.0	49.0	42.4	5.5	0.4	2.6
	②地域福祉の計画	100.0	32.9	52.2	11.5	0.7	2.6
	③ネットワーキング	100.0	47.2	44.5	5.4	0.6	2.3
	④社会資源の活用・調整・開発	100.0	52.5	39.5	5.1	0.4	2.5
	⑤サービスの評価	100.0	33.7	50.7	12.0	1.2	2.5
8.相談援助実習後の実技指導		100.0	47.7	37.3	8.3	0.7	6.0


□とても必要
▨まあ必要
1
85.4
12.0
2
88.6
9.5
3
76.1
21.0
4-①
51.0
42.6
4-②
55.7
40.5
4-③
42.1
49.3
4-④
53.2
42.3
4-⑤
37.2
53.8
4-⑥
47.1
45.6
5-①
74.2
21.9
5-②
79.4
17.8
5-③
70.7
25.2
5-④
54.4
39.2
5-⑤
48.7
42.6
5-⑥
41.1
46.6
5-⑦
41.7
46.1
6-①
50.9
41.3
6-②
62.8
32.2
6-③
53.8
40.2
6-④
60.8
33.4
7-①
49.0
42.4
7-②
32.9
52.2
7-③
47.2
44.5
7-④
52.5
39.5
7-⑤
33.7
50.7
8
47.7
37.3
0
50
100

問 11　「相談援助演習」について、
厚生労働省シラバスに掲載されている項目以外に、取り扱うべき内容があると思うか

【表4-7-2-11】

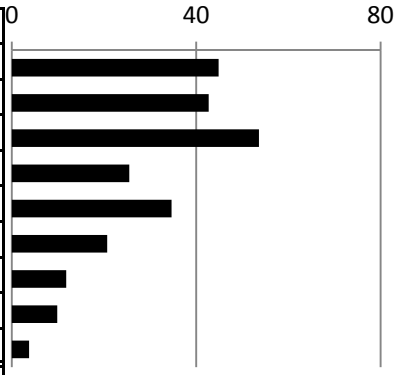
	回答数	%
ある	115	16.8
ない	519	75.7
無回答	52	7.6
全体	686	100.0



問 12　実習生の「相談援助実習」の経験の活用方法について、
実習終了後の「相談援助演習」の授業において、
実習生が実習中に経験または関わりをもった事例をどのように活用しているか

【表4-7-2-12】　（複数回答）

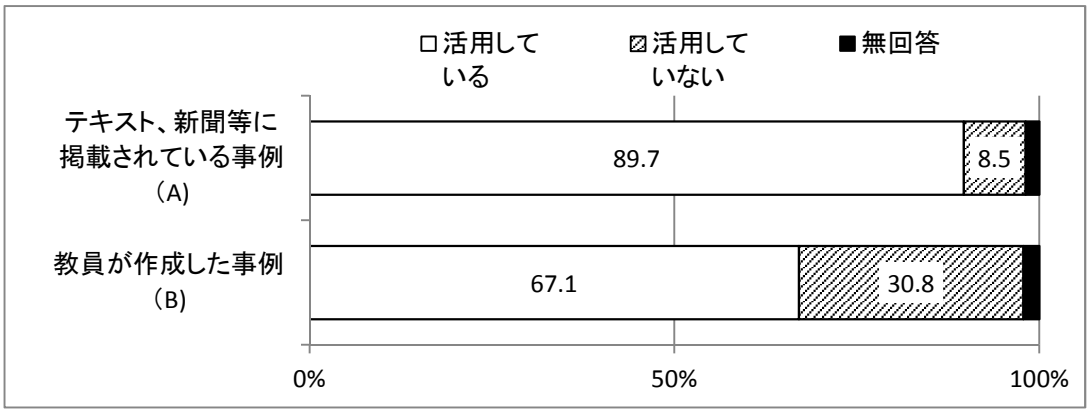
	回答数	%
事例の解説	308	44.9
関わりの場面の再現	293	42.7
事例検討会	368	53.6
プロセスレコード	175	25.5
アセスメント	238	34.7
プランニング	142	20.7
実習先での経験や関わりを持った事例は扱っていない	81	11.8
その他	68	9.9
無回答	26	3.8
全体	686	100.0



問 13　「相談援助演習」の授業において、活用している事例について

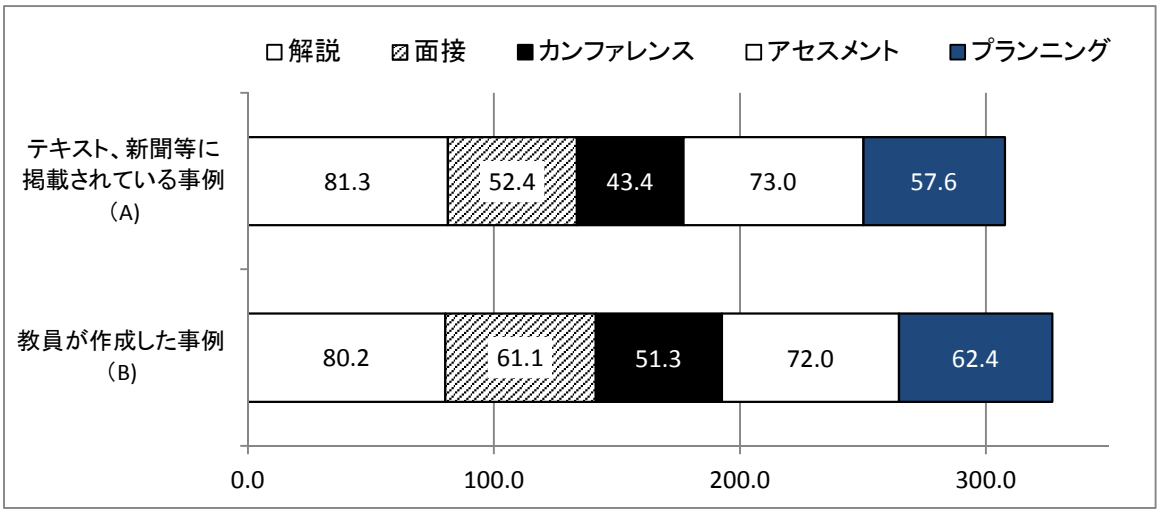
【表4-7-2-13】 ■活用の有無

	テキスト、新聞等に掲載されている事例（A）		教員が作成した事例（B）	
	回答数	%	回答数	%
活用している	615	89.7	460	67.1
活用していない	58	8.5	211	30.8
無回答	13	1.9	15	2.2
全体	686	100.0	686	100.0



【表4-7-2-14】 ■活用方法 （複数回答）

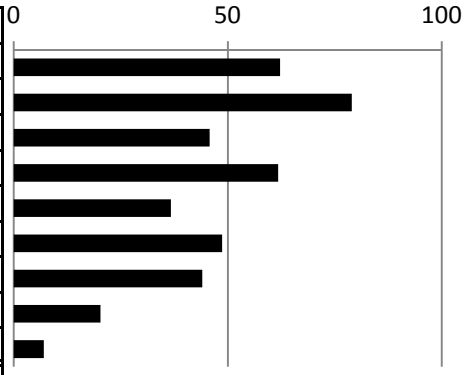
	テキスト、新聞等に掲載されている事例（A）		教員が作成した事例（B）	
	回答数	%	回答数	%
事例の解説	500	81.3	369	80.2
事例を活用した面接	322	52.4	281	61.1
事例を活用したカンファレンス	267	43.4	236	51.3
事例を活用したアセスメント	449	73.0	331	72.0
事例を活用したプランニング	354	57.6	287	62.4
無回答	9	1.5	9	2.0
全体	615	100.0	460	100.0



問 14　　担当している「相談援助演習」において、活用している事例の領域

【表4-7-2-15】　（複数回答）

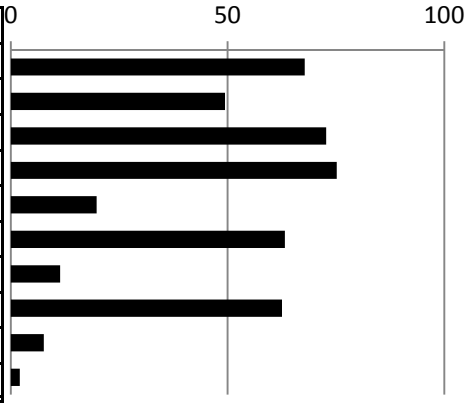
	回答数	%
社会的排除	427	62.2
虐待（児童・高齢者・障害者）	542	79.0
家庭内暴力（D.V）	314	45.8
低所得者	424	61.8
ホームレス	252	36.7
就労支援	334	48.7
地域移行	302	44.0
触法・犯罪	139	20.3
無回答	48	7.0
全体	686	100.0



問 15　　担当している「相談援助演習」において、活用する相談援助事例の分野

【表4-7-2-16】　（複数回答）

	回答数	%
児童福祉	465	67.8
家族福祉	339	49.4
障害（児）者福祉	499	72.7
高齢者福祉	516	75.2
女性福祉・ジェンダー	136	19.8
地域福祉	434	63.3
国際社会福祉	78	11.4
貧困・低所得者福祉	429	62.5
その他	52	7.6
無回答	14	2.0
全体	686	100.0



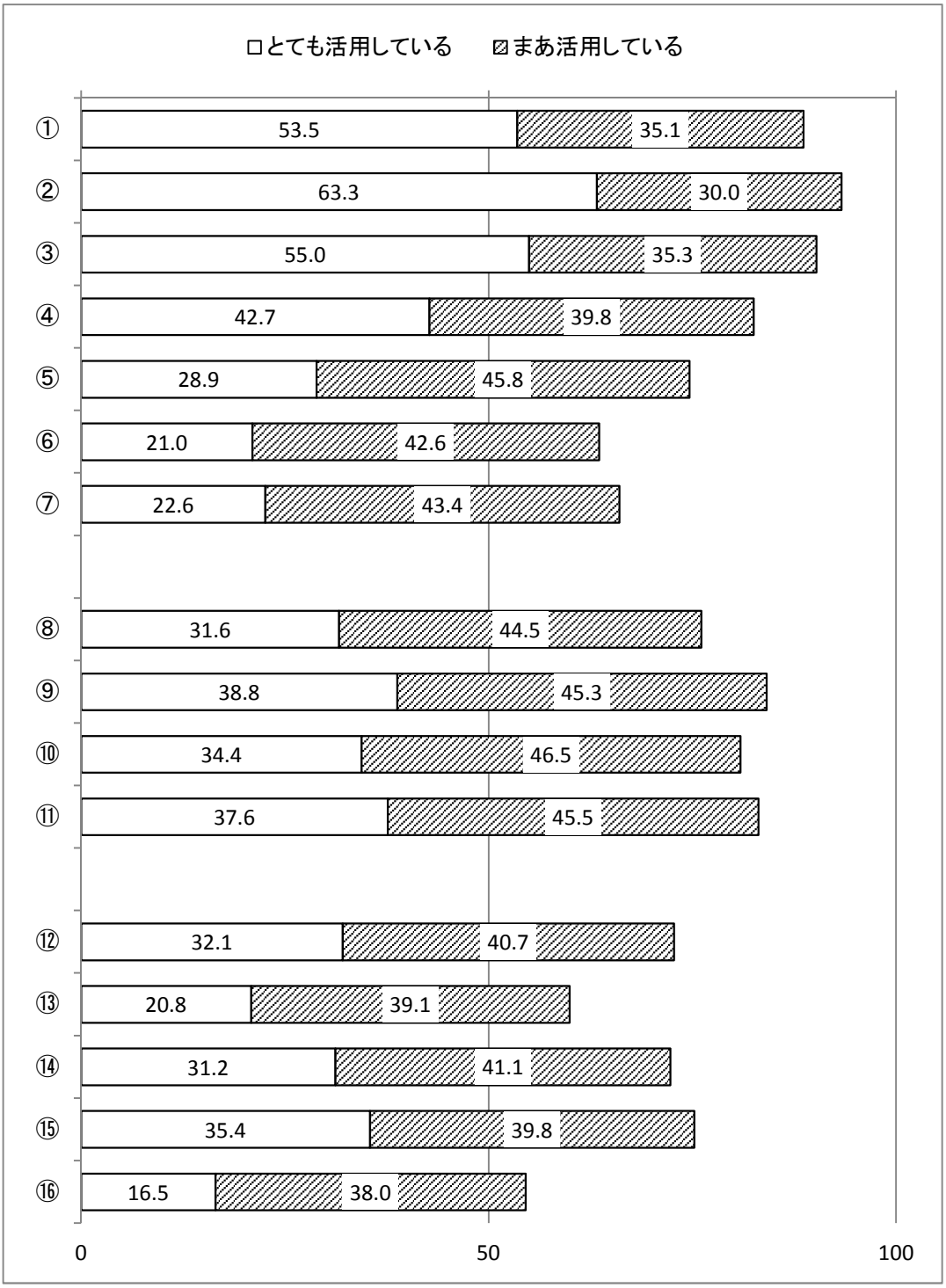
問 16　　厚生労働省のシラバスの項目を教える際に、事例をどの程度活用しているか

【表4-7-2-17】　（回答数）

シラバス項目		事例をどの程度活用しているか					
		全体	とても活用している	まあ活用している	あまり活用していない	まったく活用していない	無回答
5. 4.に掲げる事例等を題材とした、具体的な相談援助場面及び相談援助の過程を想定した実技指導							
	①インテーク	686	367	241	51	3	24
	②アセスメント	686	434	206	21	3	22
	③プランニング	686	377	242	38	4	25
	④支援の実施	686	293	273	84	9	27
	⑤モニタリング	686	198	314	130	17	27
	⑥効果測定	686	144	292	187	34	29
	⑦終結とアフターケア	686	155	298	171	31	31
6.実技指導にあたり、次の内容を含めること							
	⑧アウトリーチ	686	217	305	127	8	29
	⑨チームアプローチ	686	266	311	72	8	29
	⑩ネットワーキング	686	236	319	92	10	29
	⑪社会資源の活用・調整・開発	686	258	312	81	7	28
7.地域福祉の基盤整備と開発に係る事例を活用した、次に掲げる事項についての実技指導							
	⑫地域住民に対するアウトリーチとニーズ把握	686	220	279	134	22	31
	⑬地域福祉の計画	686	143	268	203	42	30
	⑭ネットワーキング	686	214	282	135	24	31
	⑮社会資源の活用・調整・開発	686	243	273	119	21	30
	⑯サービスの評価	686	113	261	230	51	31

（%）

シラバス項目		事例をどの程度活用しているか					
		全体	とても活用している	まあ活用している	あまり活用していない	まったく活用していない	無回答
5. 4.に掲げる事例等を題材とした、具体的な相談援助場面及び相談援助の過程を想定した実技指導							
	①インテーク	100.0	53.5	35.1	7.4	0.4	3.5
	②アセスメント	100.0	63.3	30.0	3.1	0.4	3.2
	③プランニング	100.0	55.0	35.3	5.5	0.6	3.6
	④支援の実施	100.0	42.7	39.8	12.2	1.3	3.9
	⑤モニタリング	100.0	28.9	45.8	19.0	2.5	3.9
	⑥効果測定	100.0	21.0	42.6	27.3	5.0	4.2
	⑦終結とアフターケア	100.0	22.6	43.4	24.9	4.5	4.5
6.実技指導にあたり、次の内容を含めること							
	⑧アウトリーチ	100.0	31.6	44.5	18.5	1.2	4.2
	⑨チームアプローチ	100.0	38.8	45.3	10.5	1.2	4.2
	⑩ネットワーキング	100.0	34.4	46.5	13.4	1.5	4.2
	⑪社会資源の活用・調整・開発	100.0	37.6	45.5	11.8	1.0	4.1
7.地域福祉の基盤整備と開発に係る事例を活用した、次に掲げる事項についての実技指導							
	⑫地域住民に対するアウトリーチとニーズ把握	100.0	32.1	40.7	19.5	3.2	4.5
	⑬地域福祉の計画	100.0	20.8	39.1	29.6	6.1	4.4
	⑭ネットワーキング	100.0	31.2	41.1	19.7	3.5	4.5
	⑮社会資源の活用・調整・開発	100.0	35.4	39.8	17.3	3.1	4.4
	⑯サービスの評価	100.0	16.5	38.0	33.5	7.4	4.5


□とても活用している　▨まあ活用している
①
53.5
35.1
②
63.3
30.0
③
55.0
35.3
④
42.7
39.8
⑤
28.9
45.8
⑥
21.0
42.6
⑦
22.6
43.4
⑧
31.6
44.5
⑨
38.8
45.3
⑩
34.4
46.5
⑪
37.6
45.5
⑫
32.1
40.7
⑬
20.8
39.1
⑭
31.2
41.1
⑮
35.4
39.8
⑯
16.5
38.0
0
50
100

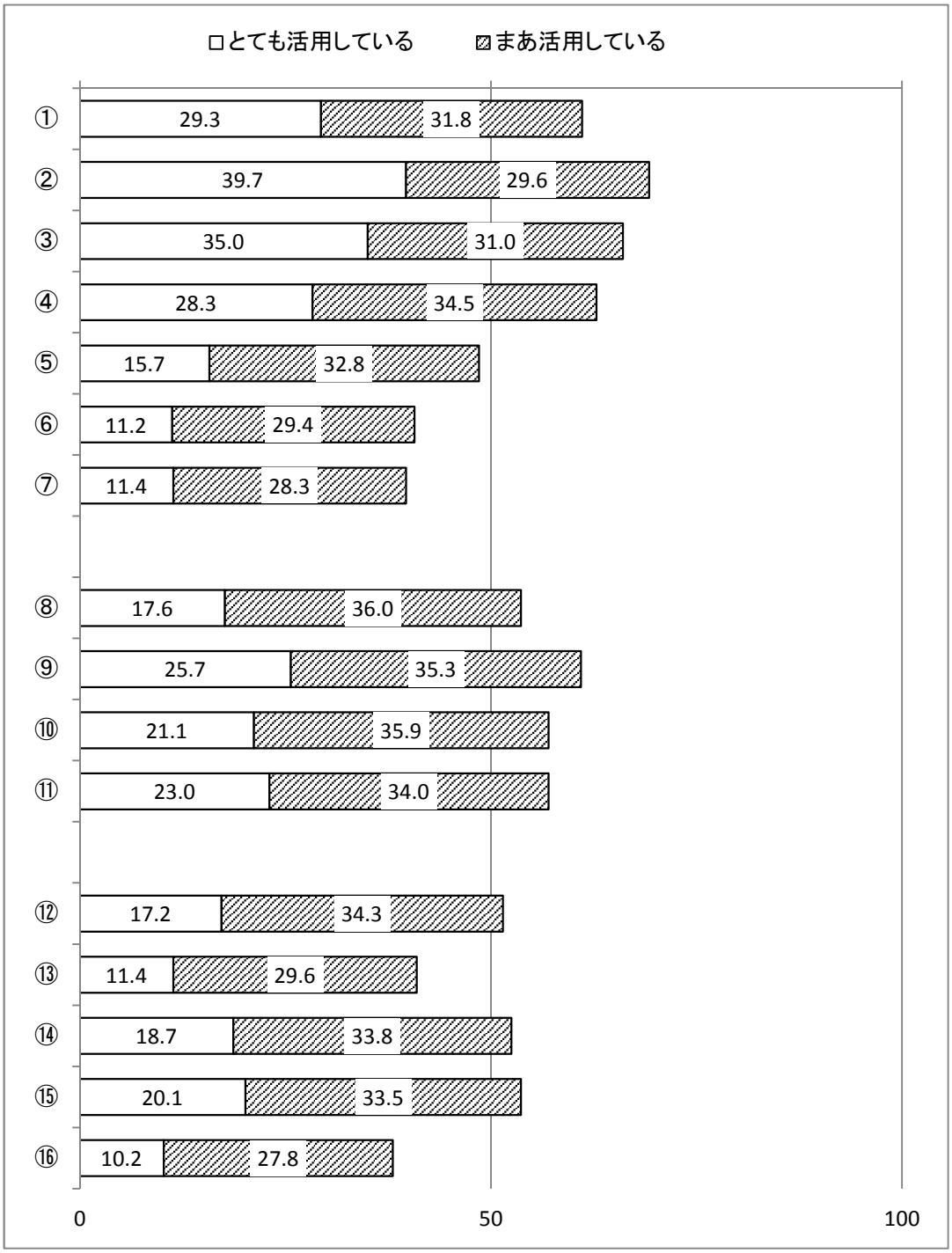
問 17　「相談援助実習」後のおける実習生が経験した事例の活用方法について、
実習生が経験した事例を実技指導にどの程度活用しているか

【表4-7-2-18】　（回答数）

シラバス項目		実習生が経験した事例をどの程度活用しているか					
		全体	とても活用している	まあ活用している	あまり活用していない	まったく活用していない	無回答
5. 4.に掲げる事例等を題材とした、具体的な相談援助場面及び相談援助の過程を想定した実技指導							
	①インテーク	686	201	218	146	55	66
	②アセスメント	686	272	203	94	54	63
	③プランニング	686	240	213	117	53	63
	④支援の実施	686	194	237	135	56	64
	⑤モニタリング	686	108	225	217	73	63
	⑥効果測定	686	77	202	250	92	65
	⑦終結とアフターケア	686	78	194	252	98	64
6.実技指導にあたり、次の内容を含めること							
	⑧アウトリーチ	686	121	247	184	69	65
	⑨チームアプローチ	686	176	242	146	58	64
	⑩ネットワーキング	686	145	246	168	63	64
	⑪社会資源の活用・調整・開発	686	158	233	162	70	63
7.地域福祉の基盤整備と開発に係る事例を活用した、次に掲げる事項についての実技指導							
	⑫地域住民に対するアウトリーチとニーズ把握	686	118	235	189	79	65
	⑬地域福祉の計画	686	78	203	237	103	65
	⑭ネットワーキング	686	128	232	183	77	66
	⑮社会資源の活用・調整・開発	686	138	230	177	76	65
	⑯サービスの評価	686	70	191	256	103	66

（%）

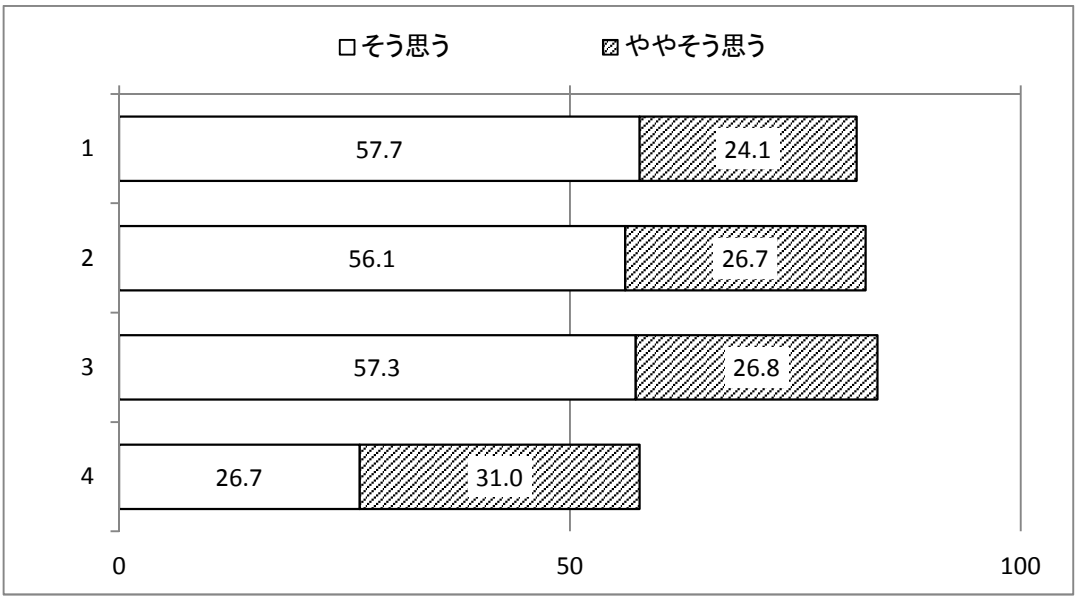
シラバス項目		事例をどの程度活用しているか					
		全体	とても活用している	まあ活用している	あまり活用していない	まったく活用していない	無回答
5. 4.に掲げる事例等を題材とした、具体的な相談援助場面及び相談援助の過程を想定した実技指導							
	①インテーク	100.0	29.3	31.8	21.3	8.0	9.6
	②アセスメント	100.0	39.7	29.6	13.7	7.9	9.2
	③プランニング	100.0	35.0	31.0	17.1	7.7	9.2
	④支援の実施	100.0	28.3	34.5	19.7	8.2	9.3
	⑤モニタリング	100.0	15.7	32.8	31.6	10.6	9.2
	⑥効果測定	100.0	11.2	29.4	36.4	13.4	9.5
	⑦終結とアフターケア	100.0	11.4	28.3	36.7	14.3	9.3
6.実技指導にあたり、次の内容を含めること							
	⑧アウトリーチ	100.0	17.6	36.0	26.8	10.1	9.5
	⑨チームアプローチ	100.0	25.7	35.3	21.3	8.5	9.3
	⑩ネットワーキング	100.0	21.1	35.9	24.5	9.2	9.3
	⑪社会資源の活用・調整・開発	100.0	23.0	34.0	23.6	10.2	9.2
7.地域福祉の基盤整備と開発に係る事例を活用した、次に掲げる事項についての実技指導							
	⑫地域住民に対するアウトリーチとニーズ把握	100.0	17.2	34.3	27.6	11.5	9.5
	⑬地域福祉の計画	100.0	11.4	29.6	34.5	15.0	9.5
	⑭ネットワーキング	100.0	18.7	33.8	26.7	11.2	9.6
	⑮社会資源の活用・調整・開発	100.0	20.1	33.5	25.8	11.1	9.5
	⑯サービスの評価	100.0	10.2	27.8	37.3	15.0	9.6


□とても活用している
▨まあ活用している
①
29.3
31.8
②
39.7
29.6
③
35.0
31.0
④
28.3
34.5
⑤
15.7
32.8
⑥
11.2
29.4
⑦
11.4
28.3
⑧
17.6
36.0
⑨
25.7
35.3
⑩
21.1
35.9
⑪
23.0
34.0
⑫
17.2
34.3
⑬
11.4
29.6
⑭
18.7
33.8
⑮
20.1
33.5
⑯
10.2
27.8
0
50
100

問 18　「社会福祉士」という国家資格について、どうのようにとらえているか

【表4-7-2-19】　（上段：回答数、下段：%）

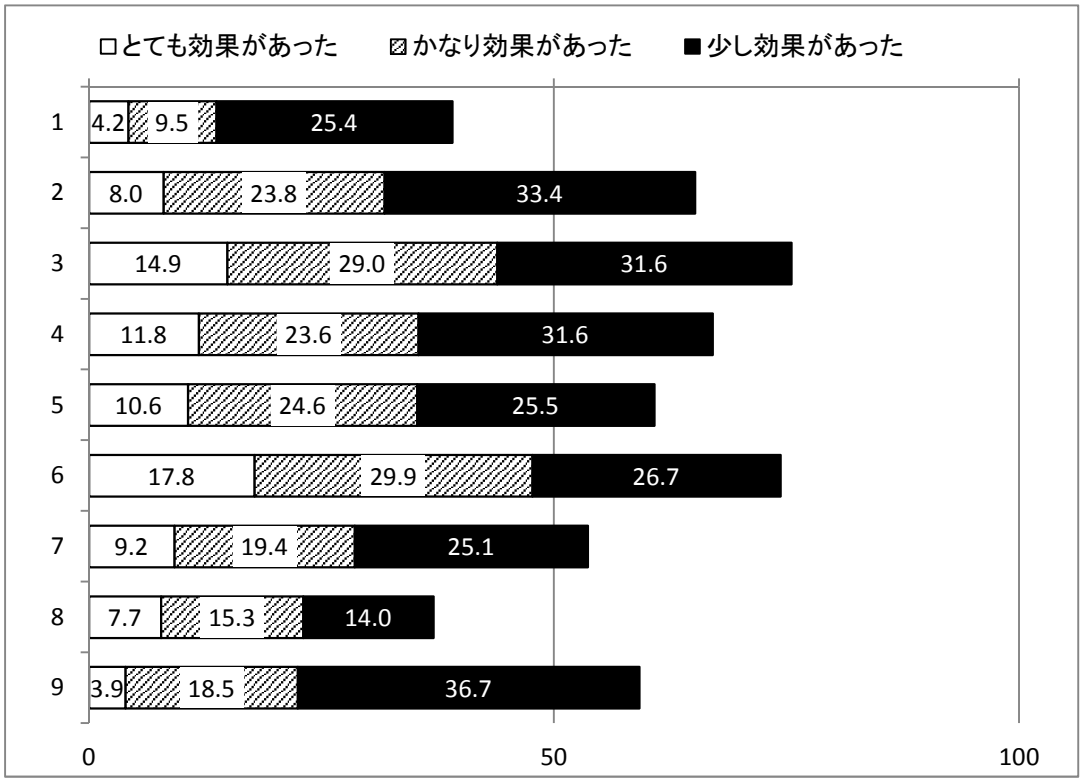
		全体	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答
1	行政の福祉職に就職するために必要な資格である	686	396	165	61	34	18	12
		100.0	57.7	24.1	8.9	5.0	2.6	1.7
2	社会福祉施設に就職するために必要な資格である	686	385	183	59	36	12	11
		100.0	56.1	26.7	8.6	5.2	1.7	1.6
3	社会福祉の団体・機関に就職するために必要な資格である	686	393	184	62	26	10	11
		100.0	57.3	26.8	9.0	3.8	1.5	1.6
4	福祉関連の企業（株式会社等）に就職するために有利な資格である	686	183	213	170	70	38	12
		100.0	26.7	31.0	24.8	10.2	5.5	1.7



問 19　　新カリで導入された項目が、実践力の高い社会福祉士の養成に効果があったと考えるか

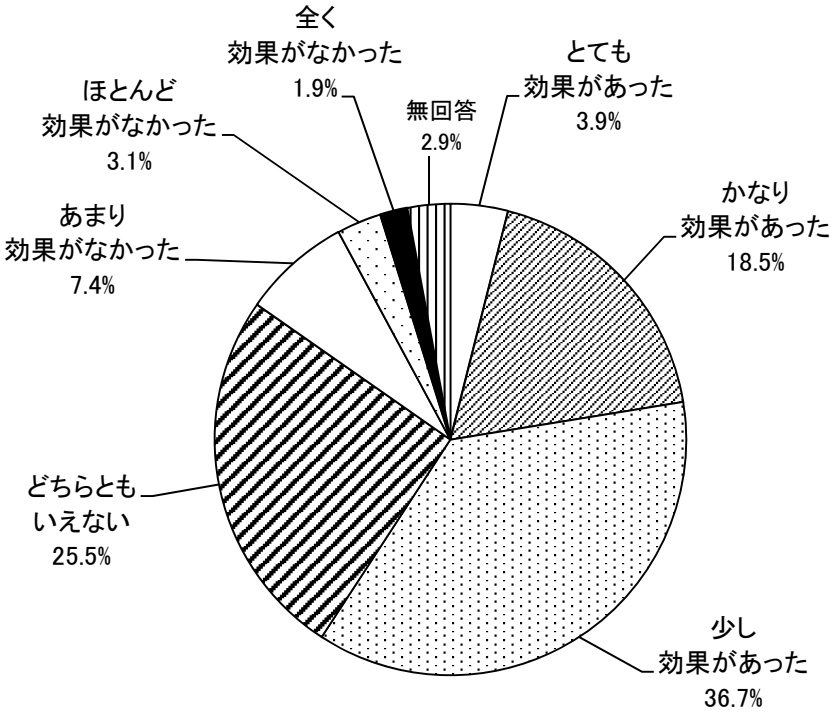
【表4-7-2-20】　　（上段：回答数、下段：%）

		全体	とても効果があった	かなり効果があった	少し効果があった	どちらともいえない	あまり効果がなかった	ほとんど効果がなかった	全く効果がなかった	無回答
1	指定科目の統廃合・新設などを行ったこと	686	29	65	174	277	62	36	19	24
		100.0	4.2	9.5	25.4	40.4	9.0	5.2	2.8	3.5
2	相談援助演習の時間数を120時間から150時間に増やしたこと	686	55	163	229	156	38	14	14	17
		100.0	8.0	23.8	33.4	22.7	5.5	2.0	2.0	2.5
3	演習科目・実習科目の担当教員1人が担当できるクラスの定員を20人以下に制限したこと	686	102	199	217	126	12	3	10	17
		100.0	14.9	29.0	31.6	18.4	1.7	0.4	1.5	2.5
4	相談援助演習担当教員に要件（教歴、実務歴、資格有無、講習修了など）を課したこと	686	81	162	217	145	41	7	16	17
		100.0	11.8	23.6	31.6	21.1	6.0	1.0	2.3	2.5
5	担当教員による週1回以上の現場実習巡回指導を義務づけたこと	686	73	169	175	172	45	19	16	17
		100.0	10.6	24.6	25.5	25.1	6.6	2.8	2.3	2.5
6	現場実習指導者に一定の条件（資格＋実務＋講習修了）を課したこと	686	122	205	183	108	23	16	13	16
		100.0	17.8	29.9	26.7	15.7	3.4	2.3	1.9	2.3
7	ひとつの実習先において、実習を120時間以上行うことを基本としたこと	686	63	133	172	231	37	14	17	19
		100.0	9.2	19.4	25.1	33.7	5.4	2.0	2.5	2.8
8	通信課程の実習時間が90時間から120時間以上になったこと	686	53	105	96	315	11	7	6	93
		100.0	7.7	15.3	14.0	45.9	1.6	1.0	0.9	13.6
9	全般的にみて、新カリキュラムの内容が、実践力の高い社会福祉士の養成に効果があったか	686	27	127	252	175	51	21	13	20
		100.0	3.9	18.5	36.7	25.5	7.4	3.1	1.9	2.9



■再掲

「全般的にみて、新カリキュラムの内容が、実践力の高い社会福祉士の養成に効果があったか」

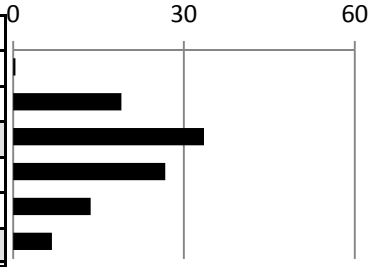


■ 回答者について

F1　　年齢

【表4-7-2-21】

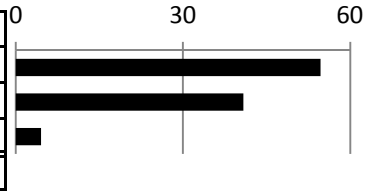
	回答数	%
20歳代	3	0.4
30歳代	130	19.0
40歳代	230	33.5
50歳代	183	26.7
60歳代以上	93	13.6
無回答	47	6.8
全体	686	100.0



F2　　性別

【表4-7-2-22】

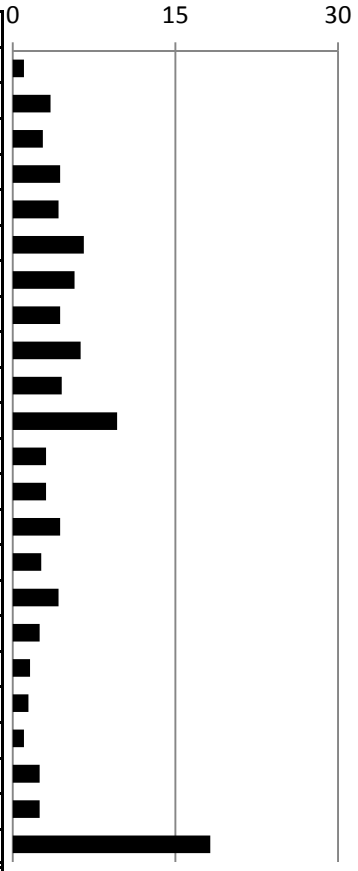
	回答数	%
男	375	54.7
女	280	40.8
無回答	31	4.5
全体	686	100.0



F3　　社会福祉士実習演習教育経験年数

【表4-7-2-23】

	回答数	%
0	7	1.0
1年	24	3.5
2年	19	2.8
3年	30	4.4
4年	29	4.2
5年	45	6.6
6年	39	5.7
7年	30	4.4
8年	43	6.3
9年	31	4.5
10年	66	9.6
11年	21	3.1
12年	21	3.1
13年	30	4.4
14年	18	2.6
15年	29	4.2
16年	17	2.5
17年	11	1.6
18年	10	1.5
19年	7	1.0
20年	17	2.5
21年以上	17	2.5
無回答	125	18.2
全体	686	100.0



ゼロと無回答を除いた割合　80.8

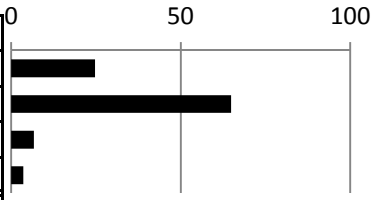
■6区分

	回答数	%
0	7	1.0
1-5年	147	21.4
6-10年	209	30.5
11-15年	119	17.3
16-20年	62	9.0
21年以上	17	2.5
無回答	125	18.2
全体	686	100.0

F4　　取得学位

【表4-7-2-24】

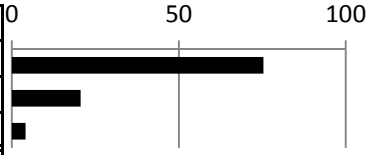
	回答数	%
博士	170	24.8
修士	445	64.9
学士他	46	6.7
無回答	25	3.6
全体	686	100.0



F4　　領域

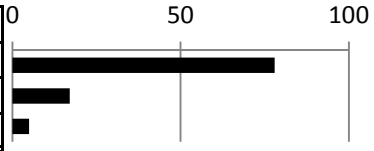
【表4-7-2-25】
■博士

	回答数	%
社福関連	128	75.3
その他	35	20.6
無回答	7	4.1
全体	170	100.0



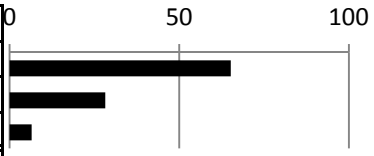
【表4-7-2-26】
■修士

	回答数	%
社福関連	347	78.0
その他	76	17.1
無回答	22	4.9
全体	445	100.0

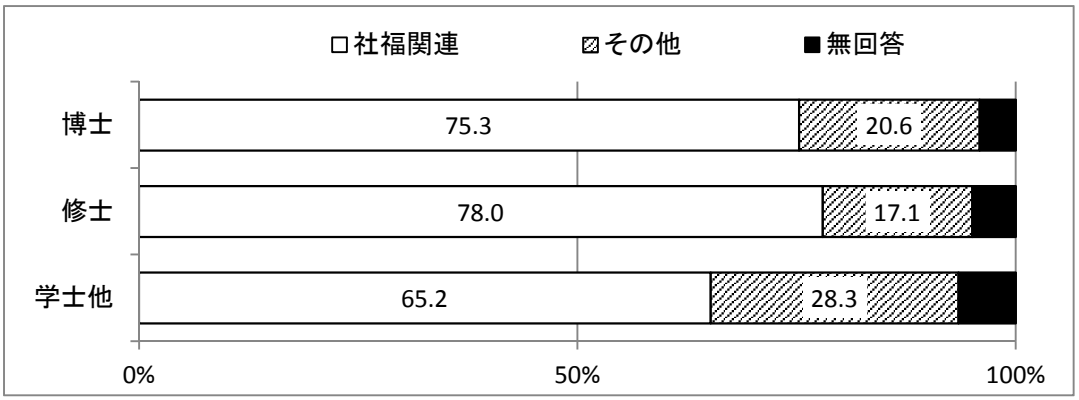


【表4-7-2-27】
■学士他

	回答数	%
社福関連	30	65.2
その他	13	28.3
無回答	3	6.5
全体	46	100.0



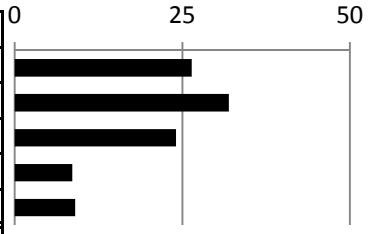
■領域の比較



F5　　現在の職位

【表4-7-2-28】

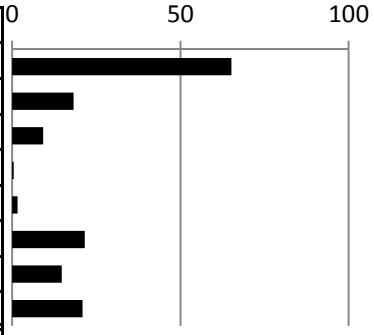
	回答数	%
教授	181	26.4
准教授	219	31.9
講師	165	24.1
助教	59	8.6
無回答	62	9.0
全体	686	100.0



F6　　取得した資格

【表4-7-2-29】　　（複数回答）

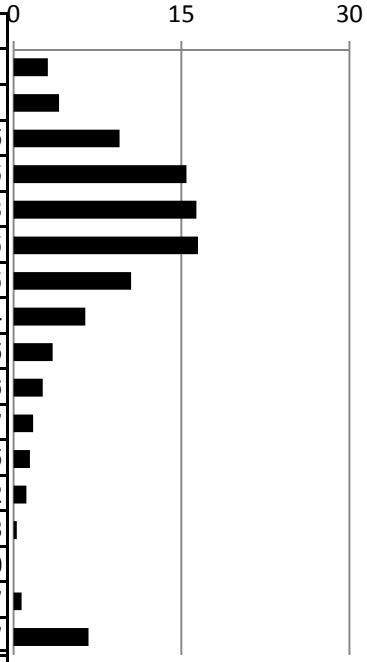
	回答数	%
社会福祉士	447	65.2
精神保健福祉士	125	18.2
介護福祉士	63	9.2
保健師	3	0.4
看護師	11	1.6
教員免許	148	21.6
その他	101	14.7
無回答	143	20.8
全体	686	100.0



F7　　担当している授業のコマ数（社会福祉士指定科目）
※　1年間で単位認定権者として担当した30時間を0.5コマとして計算。

【表4-7-2-30】

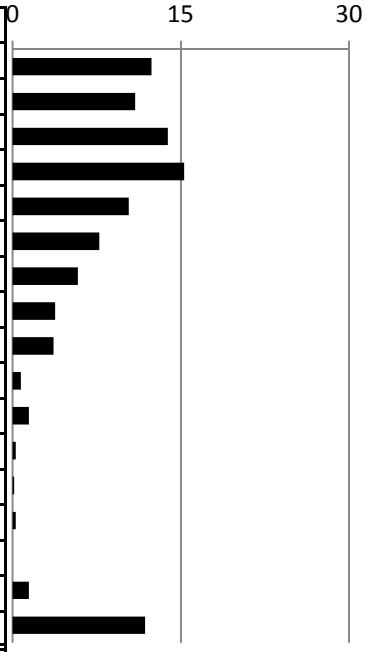
	回答数	%
0	21	3.1
1-2コマ未満	28	4.1
2-3コマ未満	65	9.5
3-4コマ未満	106	15.5
4-5コマ未満	112	16.3
5-6コマ未満	113	16.5
6-7コマ未満	72	10.5
7-8コマ未満	44	6.4
8-9コマ未満	24	3.5
9-10コマ未満	18	2.6
10-11コマ未満	12	1.7
11-12コマ未満	10	1.5
12-13コマ未満	8	1.2
13-14コマ未満	2	0.3
14-15コマ未満	0	0.0
15コマ以上	5	0.7
無回答	46	6.7
全体	686	100.0
ゼロと無回答を除いた割合		90.2



F8　　担当している授業のコマ数（社会福祉士指定科目以外）
※　1年間で単位認定権者として担当した30時間を0.5コマとして計算。

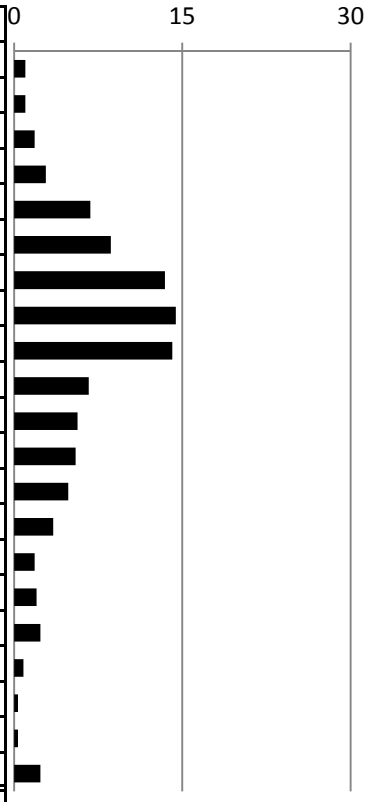
【表4-7-2-31】

	回答数	%
0	85	12.4
1-2コマ未満	75	10.9
2-3コマ未満	95	13.8
3-4コマ未満	105	15.3
4-5コマ未満	71	10.3
5-6コマ未満	53	7.7
6-7コマ未満	40	5.8
7-8コマ未満	26	3.8
8-9コマ未満	25	3.6
9-10コマ未満	5	0.7
10-11コマ未満	10	1.5
11-12コマ未満	2	0.3
12-13コマ未満	1	0.1
13-14コマ未満	2	0.3
14-15コマ未満	0	0.0
15コマ以上	10	1.5
無回答	81	11.8
全体	686	100.0
ゼロと無回答を除いた割合		75.8



■担当科目の合計（※指定科目と指定科目以外の両方に回答があった票のみ集計）

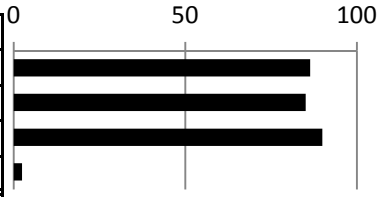
	回答数	%
0	6	1.0
1-2コマ未満	6	1.0
2-3コマ未満	11	1.8
3-4コマ未満	17	2.8
4-5コマ未満	41	6.8
5-6コマ未満	52	8.6
6-7コマ未満	81	13.4
7-8コマ未満	87	14.4
8-9コマ未満	85	14.1
9-10コマ未満	40	6.6
10-11コマ未満	34	5.6
11-12コマ未満	33	5.5
12-13コマ未満	29	4.8
13-14コマ未満	21	3.5
14-15コマ未満	11	1.8
15-16コマ未満	12	2.0
16-17コマ未満	14	2.3
17-18コマ未満	5	0.8
18-19コマ未満	2	0.3
19-20コマ未満	2	0.3
20コマ以上	14	2.3
全体	603	100.0



F9　　実習演習関連担当科目

【表4-7-2-32】　（複数回答）

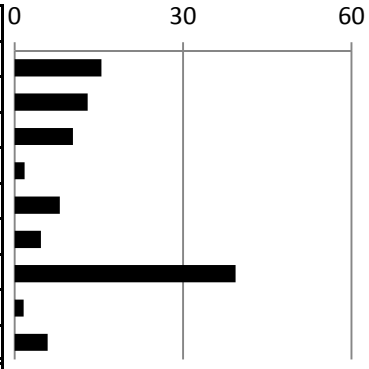
	回答数	%
実習	593	86.4
実習指導	584	85.1
演習	617	89.9
無回答	17	2.5
全体	686	100.0



F10　主に担当している相談援助演習分野

【表4-7-2-33】　（複数回答）

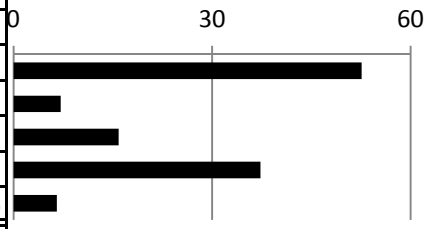
	回答数	%
高齢者	106	15.5
障がい者	89	13.0
児童家庭	71	10.3
行政	12	1.7
地域	55	8.0
病院	32	4.7
分野混合	270	39.4
その他	11	1.6
無回答	40	5.8
全体	686	100.0



F11　該当する教員要件指針

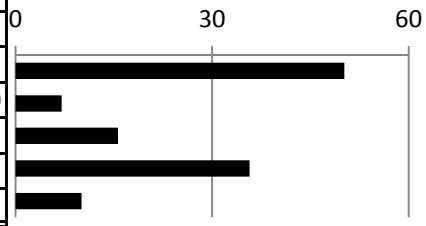
【表4-7-2-34】演習　（複数回答）

	演習	
	回答数	%
ア	361	52.6
イ	49	7.1
ウ	109	15.9
エ	256	37.3
無回答	45	6.6
全体	686	100.0



【表4-7-2-35】実習　（複数回答）

	実習	
	回答数	%
ア	344	50.1
イ	48	7.0
ウ	107	15.6
エ	245	35.7
無回答	69	10.1
全体	686	100.0

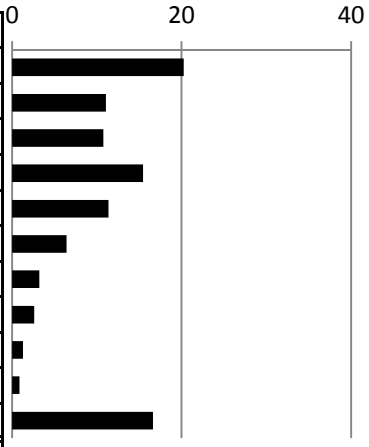


F12　現場経験年数

【表4-7-2-36】

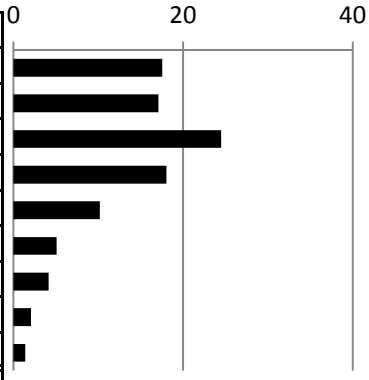
	回答数	%
0	139	20.3
1-3年	76	11.1
4-5年	74	10.8
6-10年	106	15.5
11-15年	78	11.4
16-20年	44	6.4
21-25年	22	3.2
26-30年	18	2.6
31-35年	9	1.3
36年以上	6	0.9
無回答	114	16.6
全体	686	100.0

ゼロと無回答を除いた割合　63.1



■ゼロと無回答を除いた割合

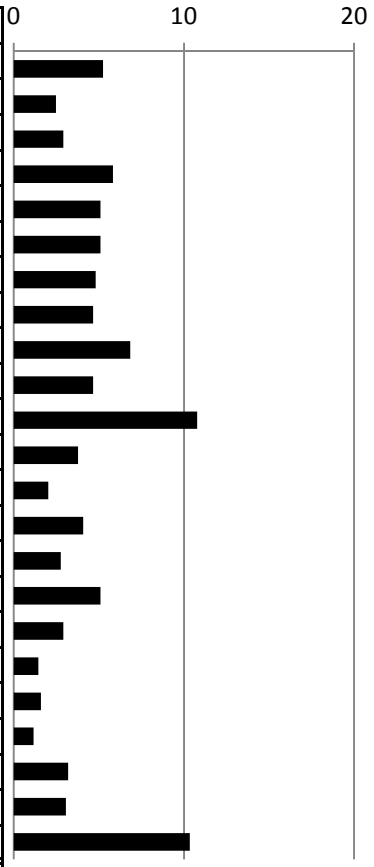
	回答数	%
1-3年	76	17.6
4-5年	74	17.1
6-10年	106	24.5
11-15年	78	18.0
16-20年	44	10.2
21-25年	22	5.1
26-30年	18	4.2
31-35年	9	2.1
36年以上	6	1.4
全体	433	100.0



F12　実習及び実習指導担当経験年数

【表4-7-2-37】

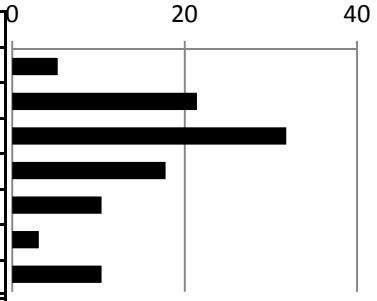
	回答数	%
0	36	5.2
1年	17	2.5
2年	20	2.9
3年	40	5.8
4年	35	5.1
5年	35	5.1
6年	33	4.8
7年	32	4.7
8年	47	6.9
9年	32	4.7
10年	74	10.8
11年	26	3.8
12年	14	2.0
13年	28	4.1
14年	19	2.8
15年	35	5.1
16年	20	2.9
17年	10	1.5
18年	11	1.6
19年	8	1.2
20年	22	3.2
21年以上	21	3.1
無回答	71	10.3
全体	686	100.0



ゼロと無回答を除いた割合　84.4

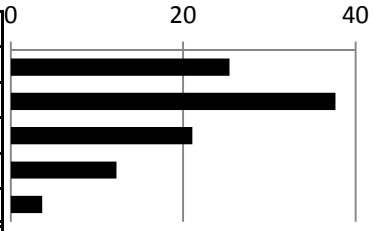
■6区分

	回答数	%
0	36	5.2
1-5年	147	21.4
6-10年	218	31.8
11-15年	122	17.8
16-20年	71	10.3
21年以上	21	3.1
無回答	71	10.3
全体	686	100.0



■ゼロと無回答を除いた割合

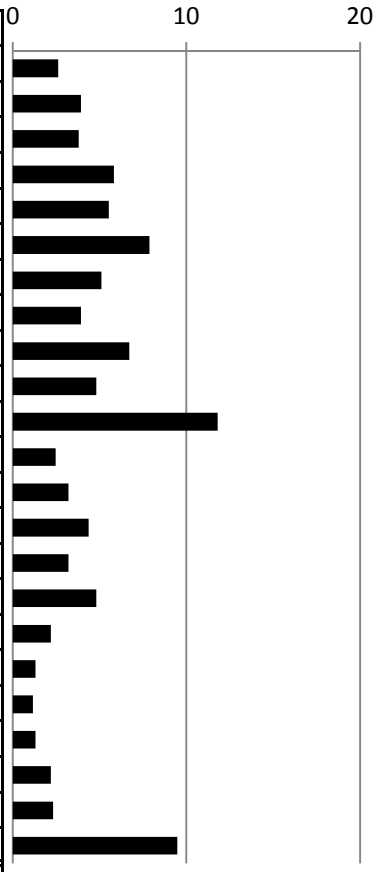
	回答数	%
1-5年	147	25.4
6-10年	218	37.7
11-15年	122	21.1
16-20年	71	12.3
21年以上	21	3.6
全体	579	100.0



F12　演習担当経験年数

【表4-7-2-38】

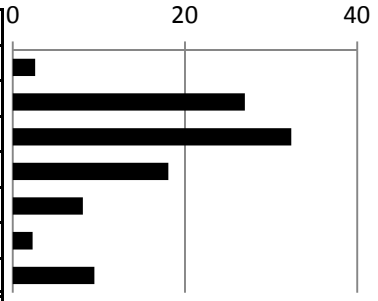
	回答数	%
0	18	2.6
1年	27	3.9
2年	26	3.8
3年	40	5.8
4年	38	5.5
5年	54	7.9
6年	35	5.1
7年	27	3.9
8年	46	6.7
9年	33	4.8
10年	81	11.8
11年	17	2.5
12年	22	3.2
13年	30	4.4
14年	22	3.2
15年	33	4.8
16年	15	2.2
17年	9	1.3
18年	8	1.2
19年	9	1.3
20年	15	2.2
21年以上	16	2.3
無回答	65	9.5
全体	686	100.0



ゼロと無回答を除いた割合　87.9

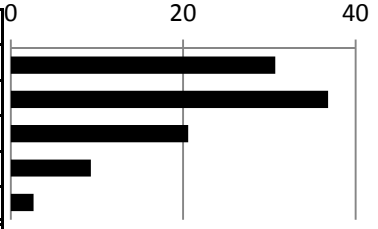
■6区分

	回答数	%
0	18	2.6
1-5年	185	27.0
6-10年	222	32.4
11-15年	124	18.1
16-20年	56	8.2
21年以上	16	2.3
無回答	65	9.5
全体	686	100.0



■ゼロと無回答を除いた割合

	回答数	%
1-5年	185	30.7
6-10年	222	36.8
11-15年	124	20.6
16-20年	56	9.3
21年以上	16	2.7
全体	603	100.0

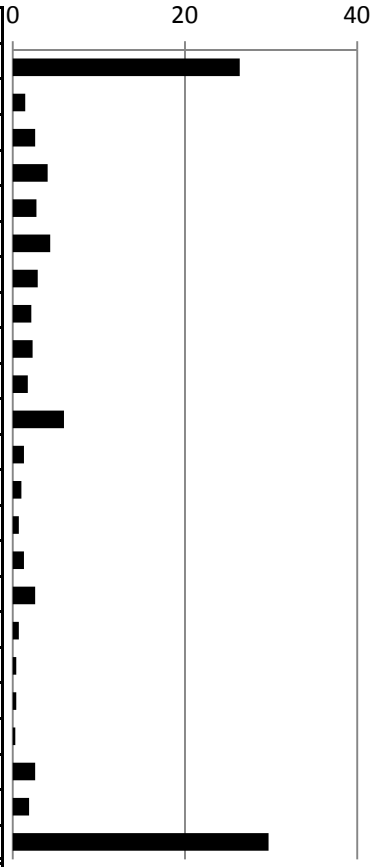


F12　スーパービジョン担当経験年数

【表4-7-2-39】

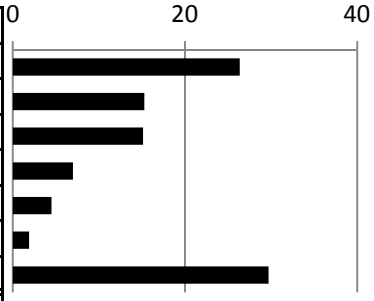
	回答数	%
0	181	26.4
1年	10	1.5
2年	18	2.6
3年	28	4.1
4年	19	2.8
5年	30	4.4
6年	20	2.9
7年	15	2.2
8年	16	2.3
9年	12	1.7
10年	41	6.0
11年	9	1.3
12年	7	1.0
13年	5	0.7
14年	9	1.3
15年	18	2.6
16年	5	0.7
17年	3	0.4
18年	3	0.4
19年	2	0.3
20年	18	2.6
21年	13	1.9
無回答	204	29.7
全体	686	100.0

ゼロと無回答を除いた割合　43.9



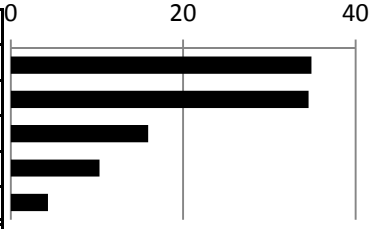
■6区分

	回答数	%
0	181	26.4
1-5年	105	15.3
6-10年	104	15.2
11-15年	48	7.0
16-20年	31	4.5
21年以上	13	1.9
無回答	204	29.7
全体	686	100.0



■ゼロと無回答を除いた割合

	回答数	%
1-5年	105	34.9
6-10年	104	34.6
11-15年	48	15.9
16-20年	31	10.3
21年以上	13	4.3
全体	301	100.0

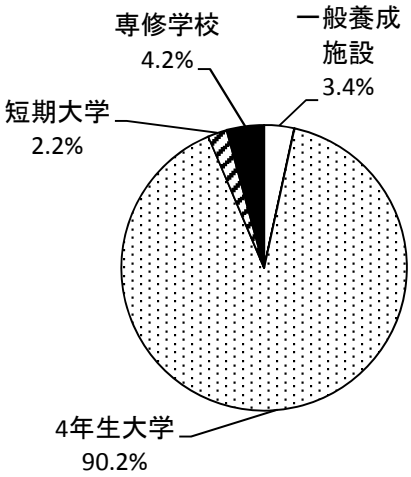


3）社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査（実習担当者・通学のみ）

■回収・集計数

	全体		通学		通信	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
一般養成施設	59	7.4	25	3.4	34	57.6
短期養成施設	5	0.6	0	0.0	5	8.5
4年生大学	682	86.0	662	90.2	20	33.9
短期大学	16	2.0	16	2.2	0	0.0
専修学校	31	3.9	31	4.2	0	0.0
大学院	0	0.0	0	0.0	0	0.0
全体	793	100.0	734	100.0	59	100.0
	100.0%		92.6%		7.4%	

■通学

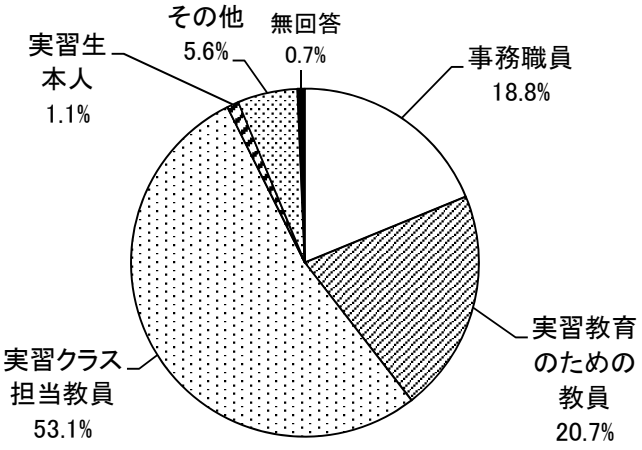


■　Ⅰ　相談援助実習（社会福祉士指定科目）の実施に関する回答者の状況について

問 1　　実習先を確保する方法

【表4-7-3-1】

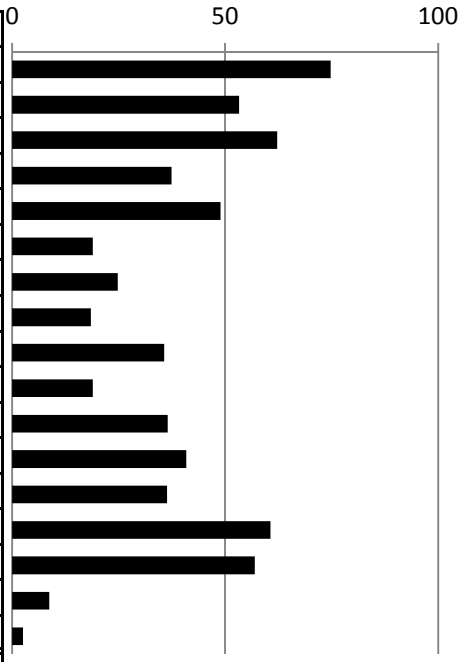
	回答数	%
実習指導室や実習センターの事務職員が実習先確保を担当している	138	18.8
主に実習教育のために採用された教員（実習助手等を含む）が実習先確保を担当している	152	20.7
実習クラスを担当している教員（単位認定を行う教員）が実習先確保を担当している	390	53.1
実習生本人が実習先確保を行っている	8	1.1
その他	41	5.6
無回答	5	0.7
全体	734	100.0



問 2　　「相談援助実習」の実施にあたって、回答者が有している権限

【表4-7-3-2】　（複数回答）

	回答数	%
単位認定の決定	549	74.8
成績評価方法の決定	391	53.3
授業内容の決定	457	62.3
テキストの決定	275	37.5
実習配属先の決定	359	48.9
実習日数の決定	139	18.9
実習時期の決定	182	24.8
実習委員会の開催	136	18.5
実習指導の履修継続可否	262	35.7
履修要件の決定	139	18.9
実習中止の決定	268	36.5
実習の中断・継続の決定	300	40.9
巡回指導の回数	267	36.4
巡回指導の方法	445	60.6
帰校日指導の方法	418	56.9
その他	64	8.7
無回答	19	2.6
全体	734	100.0

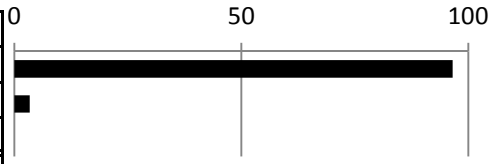


■　Ⅱ　担当している相談援助実習指導（社会福祉士指定科目）について

問 3　　「相談援助実習指導」（社会福祉士指定科目）の担当の有無

【表4-7-3-3】

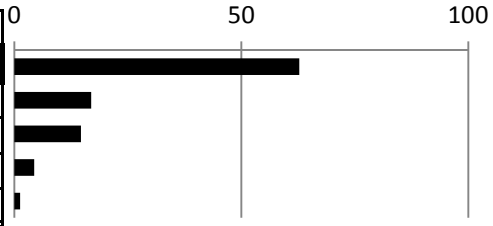
	回答数	%
担当している	709	96.6
担当していない	25	3.4
無回答	0	0.0
全体	734	100.0



問 4　　「相談援助実習指導」（90時間）のうち、担当している時間数
※1クラス90時間分を3人で担当している場合は30時間

【表4-7-3-4】

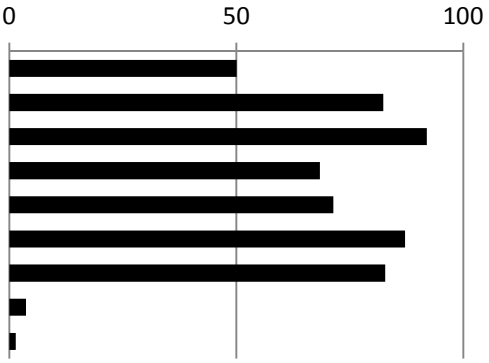
	回答数	%
90時間（1.5コマ）	445	62.8
60時間（1コマ）	120	16.9
30時間（0.5コマ）	104	14.7
その他	31	4.4
無回答	9	1.3
全体	709	100.0



問 5　　「相談援助実習指導」の授業において、実施している「個別指導」の内容

【表4-7-3-5】　（複数回答）

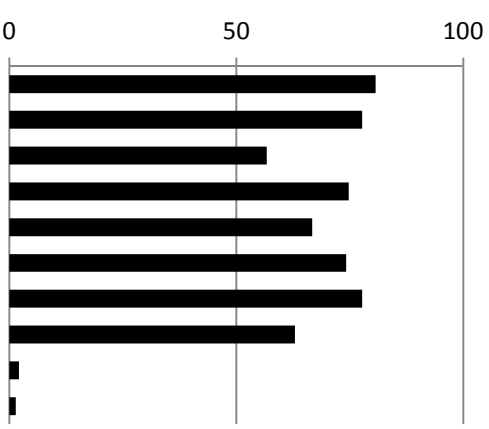
	回答数	%
配属先決定指導	355	50.1
事前学習指導	584	82.4
実習計画書作成指導	652	92.0
実習事前訪問指導	485	68.4
実習関連書類作成指導	506	71.4
実習後レポート作成指導	618	87.2
個別スーパービジョン	587	82.8
その他	26	3.7
無回答	10	1.4
全体	709	100.0



問 6　　「相談援助実習指導」の授業において、実施している「集団指導」の内容

【表4-7-3-6】　（複数回答）

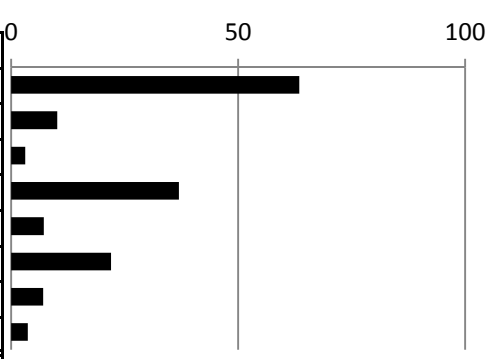
	回答数	%
全体オリエンテーション	572	80.7
事前学習講義	551	77.7
ゲストスピーカーによる講義	402	56.7
実習記録ノートの作成指導	530	74.8
実習後レポート作成指導	473	66.7
実習報告・総括会準備指導	526	74.2
実習報告・総括会開催	551	77.7
グループ・スーパービジョン	446	62.9
その他	15	2.1
無回答	10	1.4
全体	709	100.0



問 7　　「相談援助実習指導」の授業において、招聘しているゲストスピーカー

【表4-7-3-7】　（複数回答）

	回答数	%
実習受入先等の実習指導者	450	63.5
当事者	72	10.2
サービス利用者	22	3.1
卒業生	262	37.0
現場の他職種（福祉職以外）	51	7.2
ゲストスピーカーは招聘していない	156	22.0
その他	50	7.1
無回答	26	3.7
全体	709	100.0



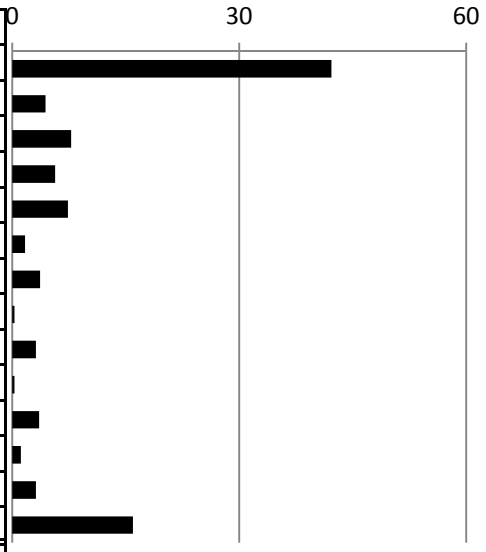
問８　　「相談援助実習指導」の授業内において、
現場体験学習及び見学実施をどのように実施しているか

８－１　担当している現場体験学習及び見学実習の「時間」数（90時間のうちの時間数）

【表4-7-3-8】

	回答数	%
0	299	42.2
1-2時間未満	31	4.4
2-3時間未満	55	7.8
3-4時間未満	40	5.6
4-5時間未満	52	7.3
5-6時間未満	12	1.7
6-7時間未満	26	3.7
7-8時間未満	2	0.3
8-9時間未満	22	3.1
9-10時間未満	2	0.3
10-20時間未満	25	3.5
20-30時間未満	8	1.1
30時間以上	22	3.1
無回答	113	15.9
全体	709	100.0

ゼロと無回答を除いた割合　41.9

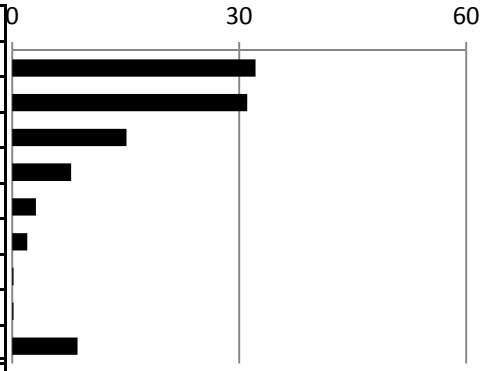


８－２　担当している現場体験学習及び見学実習の「回数」

【表4-7-3-9】

	回答数	%
0	228	32.2
1回	220	31.0
2回	107	15.1
3回	55	7.8
4回	22	3.1
5回	14	2.0
6回	1	0.1
7回	1	0.1
無回答	61	8.6
全体	709	100.0

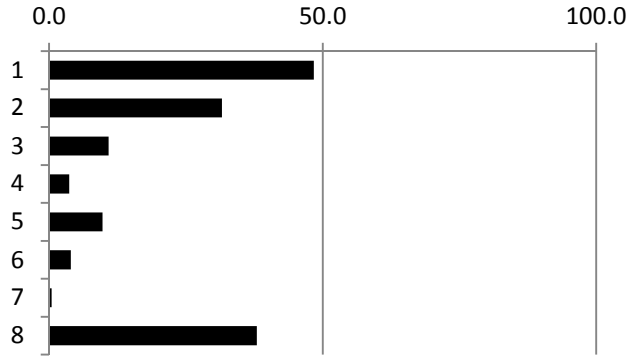
ゼロと無回答を除いた割合　59.2



８－３　現場体験学習及び見学実習の「場所」

【表4-7-3-10】　（複数回答）

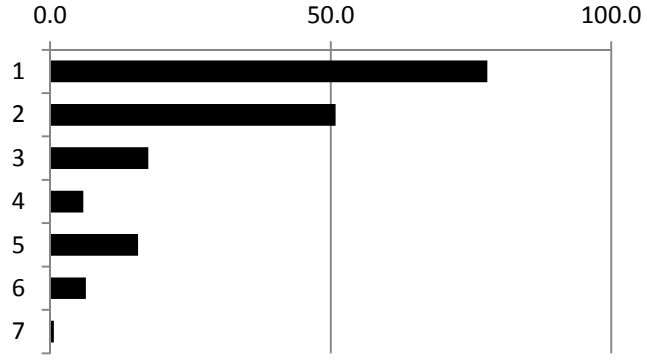
		回答数	%
1	実習受入先施設・機関	343	48.4
2	実習受入先以外の実習受入可能な施設・機関	224	31.6
3	実習受入先としては認められていない福祉関連施設・機関	77	10.9
4	実習受入先施設・機関も参加する研究発表会や実践発表会	26	3.7
5	実習受入先施設・機関が開催するイベント（お祭り、クリスマス会など）	69	9.7
6	地域住民主体で開催しているサロン	28	3.9
7	その他	3	0.4
8	無回答	269	37.9
	全体	709	100.0



■無回答を除いた集計

（複数回答）

		回答数	%
1	実習受入先施設・機関	343	78.0
2	実習受入先以外の実習受入可能な施設・機関	224	50.9
3	実習受入先としては認められていない福祉関連施設・機関	77	17.5
4	実習受入先施設・機関も参加する研究発表会や実践発表会	26	5.9
5	実習受入先施設・機関が開催するイベント（お祭り、クリスマス会など）	69	15.7
6	地域住民主体で開催しているサロン	28	6.4
7	その他	3	0.7
	全体	440	100.0



８－４　現場体験学習及び見学実習の「内容・方法」

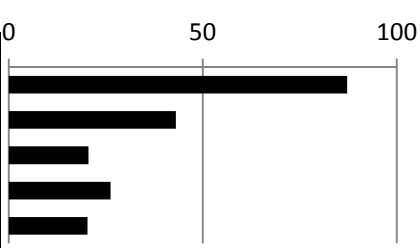
【表4-7-3-11】　（複数回答）

	回答数	%
施設見学	395	55.7
施設での手伝いや体験	195	27.5
事業やイベントの見学	93	13.1
事業やイベントの運営への参加（手伝いを含む）	119	16.8
その他	92	13.0
無回答	256	36.1
全体	709	100.0

■無回答を除いた集計

（複数回答）

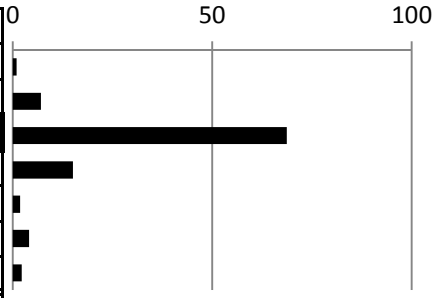
	回答数	%
施設見学	395	87.2
施設での手伝いや体験	195	43.0
事業やイベントの見学	93	20.5
事業やイベントの運営への参加（手伝いを含む）	119	26.3
その他	92	20.3
全体	453	100.0



問 ９　　「相談援助実習指導」の授業時間数について、適切と思う時間数

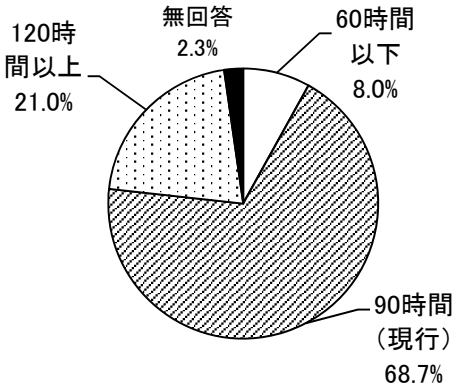
【表4-7-3-12】

	回答数	%
30時間	7	1.0
60時間	50	7.1
90時間（現行）	487	68.7
120時間	107	15.1
150時間	13	1.8
180時間以上	29	4.1
無回答	16	2.3
全体	709	100.0



■3区分

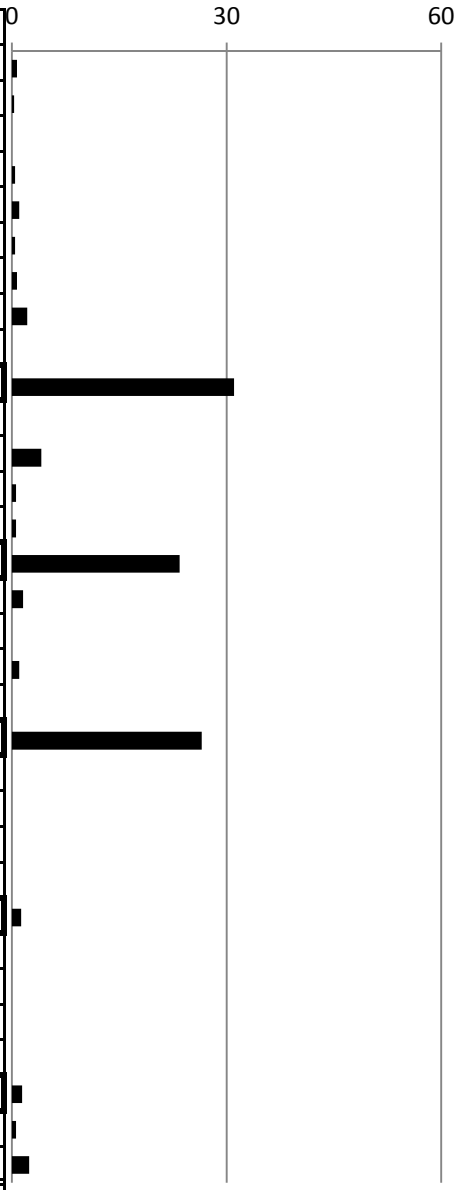
	回答数	%
60時間以下	57	8.0
90時間（現行）	487	68.7
120時間以上	149	21.0
無回答	16	2.3
全体	709	100.0



問 10　「相談援助実習指導」の1クラスあたりの上限人数について、適切な人数は
※現行20人

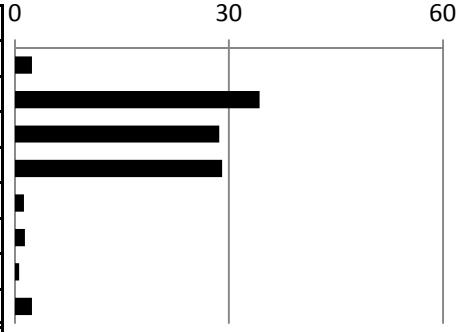
【表4-7-3-13】

	回答数	%
1人	5	0.7
2人	2	0.3
3人	0	0.0
4人	3	0.4
5人	7	1.0
6人	3	0.4
7人	5	0.7
8人	15	2.1
9人	0	0.0
10人	220	31.0
11人	0	0.0
12人	29	4.1
13人	4	0.6
14人	4	0.6
15人	166	23.4
16人	11	1.6
17人	0	0.0
18人	7	1.0
19人	0	0.0
20人(現行)	188	26.5
21人	0	0.0
22人	0	0.0
23人	0	0.0
24人	0	0.0
25人	9	1.3
26人	0	0.0
27人	0	0.0
28人	0	0.0
29人	0	0.0
30人	10	1.4
31人以上	4	0.6
無回答	17	2.4
全体	709	100.0



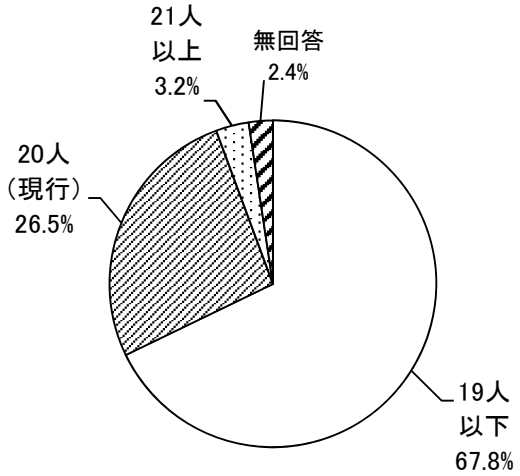
■7区分

	回答数	%
1-5人	17	2.4
6-10人	243	34.3
11-15人	203	28.6
16-20人	206	29.1
21-25人	9	1.3
26-30人	10	1.4
31人以上	4	0.6
無回答	17	2.4
全体	709	100.0



■3区分

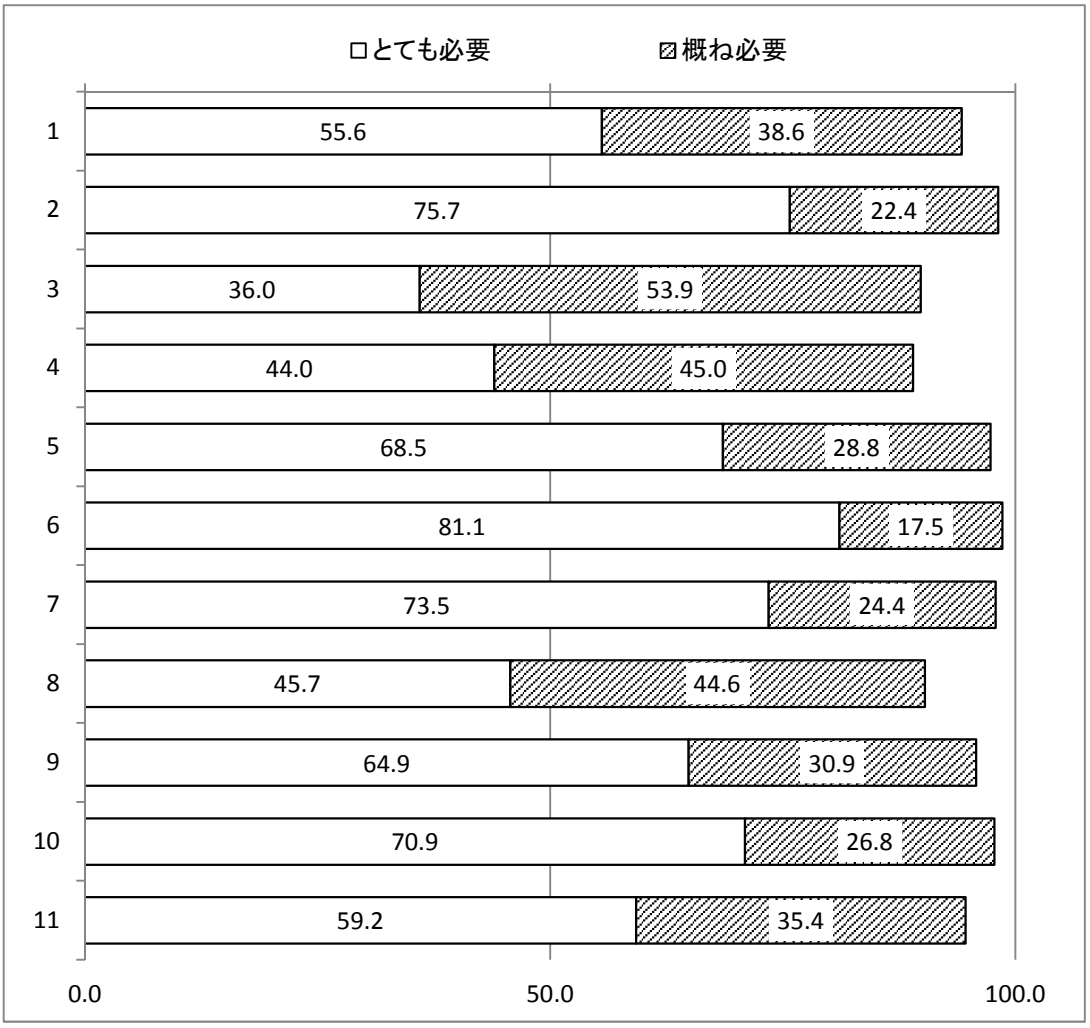
	回答数	%
19人以下	481	67.8
20人（現行）	188	26.5
21人以上	23	3.2
無回答	17	2.4
全体	709	100.0



問 11　「相談援助実習指導」の内容について、
厚生労働者シラバスに掲載されている項目の必要性について

【表4-7-3-14】　（上段は回答数、下段は%）

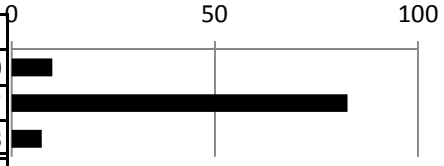
	シラバス項目	全体	とても必要	概ね必要	あまり必要ない	まったく必要ない	無回答
1	相談援助実習と相談援助実習指導における個別指導及び集団指導の意義	709	394	274	27	1	13
		100.0	55.6	38.6	3.8	0.1	1.8
2	実際に実習を行う実習分野（利用者理解含む。）と施設・事業者・機関・団体・地域社会等に関する基本的な理解	709	537	159	2	0	11
		100.0	75.7	22.4	0.3	0.0	1.6
3	実習先で行われる介護や保育等の関連業務に関する基本的な理解	709	255	382	59	3	10
		100.0	36.0	53.9	8.3	0.4	1.4
4	現場体験学習及び見学実習（実際の介護サービスの理解や各種サービスの利用体験等を含む。）	709	312	319	65	1	12
		100.0	44.0	45.0	9.2	0.1	1.7
5	実習先で必要とされる相談援助に係る知識と技術に関する理解	709	486	204	7	0	12
		100.0	68.5	28.8	1.0	0.0	1.7
6	実習における個人のプライバシーの保護と守秘義務等の理解（個人情報保護法の理解を含む。）	709	575	124	0	0	10
		100.0	81.1	17.5	0.0	0.0	1.4
7	「実習記録ノート」への記録内容及び記録方法に関する理解	709	521	173	5	0	10
		100.0	73.5	24.4	0.7	0.0	1.4
8	実習生、実習担当教員、実習先の実習指導者との三者協議を踏まえた実習計画の作成	709	324	316	52	3	14
		100.0	45.7	44.6	7.3	0.4	2.0
9	巡回指導	709	460	219	19	1	10
		100.0	64.9	30.9	2.7	0.1	1.4
10	実習記録や実習体験を踏まえた課題の整理と実習総括レポートの作成	709	503	190	7	0	9
		100.0	70.9	26.8	1.0	0.0	1.3
11	実習の評価全体総括会	709	420	251	25	4	9
		100.0	59.2	35.4	3.5	0.6	1.3



問 12　「相談援助実習指導」について、
厚生労働省シラバスに掲載されている項目以外で、取り扱うべき内容の有無

【表4-7-3-15】

	回答数	%
ある	71	10.0
ない	586	82.7
無回答	52	7.3
全体	709	100.0

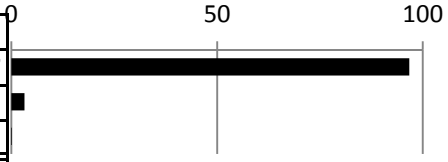


■　Ⅲ　担当している相談援助実習（社会福祉士指定科目）について

問 13　　相談援助実習（社会福祉士指定科目）の担当の有無

【表4-7-3-16】

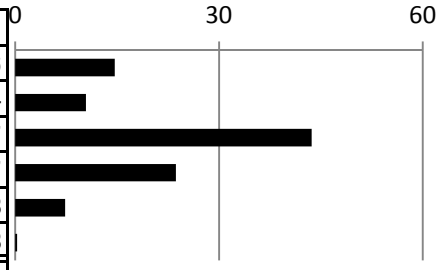
	回答数	%
担当している	710	96.7
担当していない	23	3.1
無回答	1	0.1
全体	734	100.0



問 14　　「実習巡回指導（帰校日指導含む）」の回数について、もっとも多いパターン
※180時間分の相談援助実習の回数

【表4-7-3-17】

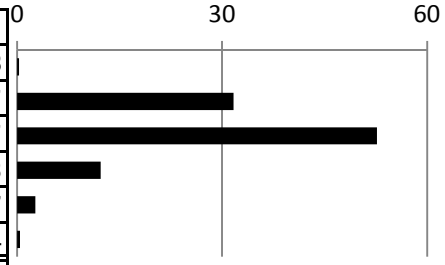
	回答数	%
巡回4回　帰校日0回	104	14.6
巡回3回　帰校日1回	74	10.4
巡回2回　帰校日2回	310	43.7
巡回1回　帰校日3回	168	23.7
その他	52	7.3
無回答	2	0.3
全体	710	100.0



問 15　　配属実習先における「実習巡回指導」（帰校日指導は除く）において、
「巡回指導1回にかけた平均的な時間」
※平成25年度から平成26年度（調査実施時点）まで

【表4-7-3-18】

	回答数	%
30分未満	2	0.3
30-60分未満	225	31.7
60-90分未満	374	52.7
90-120分未満	87	12.3
120分以上	19	2.7
無回答	3	0.4
全体	710	100.0

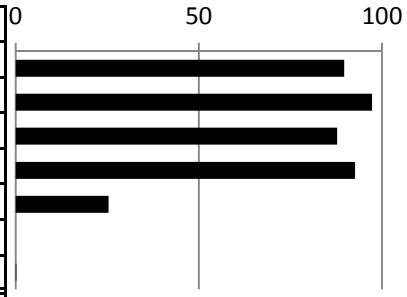


問 16　「実習巡回指導」の際の実習生への指導内容、実習指導者との打ち合わせ等について

16－1 実習生への指導内容

【表4-7-3-19】　（複数回答）

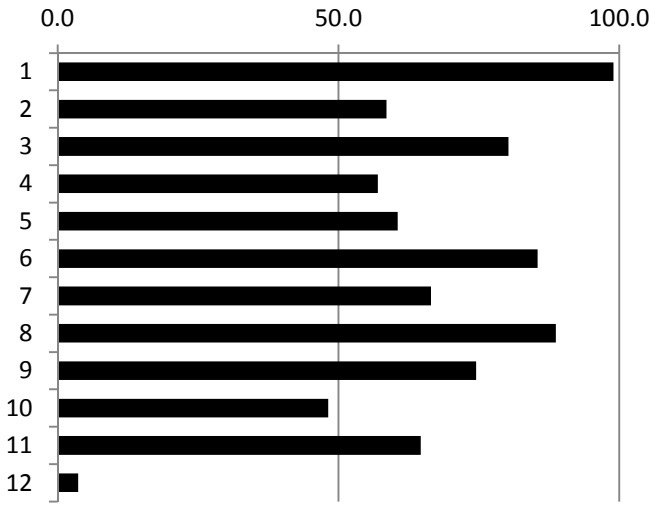
	回答数	%
実習生の実習意欲を確認する	637	89.7
実習生の実習での気づきを確認する	691	97.3
実習生の実習態度を指導する	623	87.7
実習日誌の記録内容や記録の活用度を確認する	658	92.7
その他	180	25.4
実習生への指導は実施していない	0	0.0
無回答	1	0.1
全体	710	100.0



16－2 実習指導者との打ち合わせ等

【表4-7-3-20】　（複数回答）

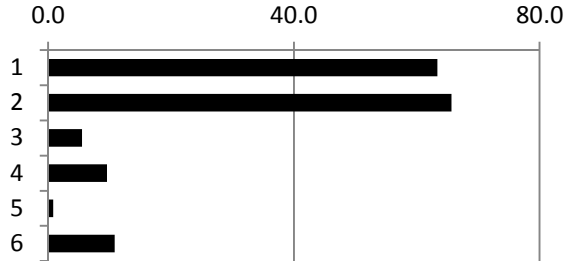
		回答数	%
1	実習指導者から実習生の様子や実習内容を確認する	703	99.0
2	帰校日での指導内容や実習生の様子を実習指導者に伝える	416	58.6
3	教員の巡回訪問指導時における指導内容や実習生の様子を実習指導者に伝える	570	80.3
4	養成校側の教育方針や教育内容を伝え、実習指導者の実習内容や指導方法とのすり合わせを行う	405	57.0
5	実習内容や指導方法と養成校の指導内容のすり合わせを行う	430	60.6
6	実習プログラムの進捗状況を確認する	607	85.5
7	実習指導者による実習スーパービジョンの実施状況を確認する	472	66.5
8	今後の実習の進め方を確認する	630	88.7
9	実習指導者と実習生と教員の三者で実習の様子や実習内容を確認する	529	74.5
10	実習生に対し実習指導者と共同でスーパービジョンを行う	342	48.2
11	今後の実習の進め方を三者で共有する	459	64.6
12	その他	26	3.7
13	実習指導者と教員の打ち合わせは実施していない	1	0.1
14	無回答	1	0.1
	全体	710	100.0



問 17　「帰校日指導」の実施方法

【表4-7-3-21】　（複数回答）

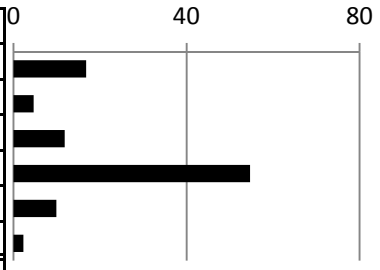
		回答数	%
1	「相談援助実習指導」のクラスと同一のクラスによるグループ指導	450	63.4
2	面接による個人指導	466	65.6
3	電話による個人指導	39	5.5
4	Eメール等による個人指導	68	9.6
5	Skype（スカイプ）などのビデオ会議サービスによる個人あるいはグループ指導	6	0.8
6	「帰校日指導」は実施していない	77	10.8
7	無回答	34	4.8
	全体	710	100.0



問 18　「相談援助実習」において、
実習生の最終的な成績評価（単位認定）における、実習先の実習指導者の関わり

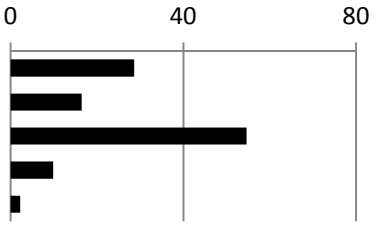
【表4-7-3-22】

	回答数	%
事前相談のみしている	119	16.8
事後報告のみしている	33	4.6
事前相談・事後報告ともにしている	84	11.8
事前相談・事後報告はしていない	388	54.6
その他	70	9.9
無回答	16	2.3
全体	710	100.0



■4区分　（複数回答）

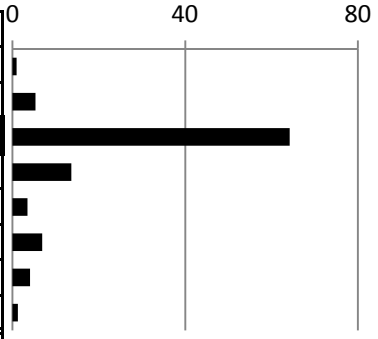
	回答数	%
事前相談をしている	203	28.6
事後報告をしている	117	16.5
事前相談・事後報告はしていない	388	54.6
その他	70	9.9
無回答	16	2.3
全体	710	100.0



問 19　「相談援助実習」の総時間数について、適切な総時間数

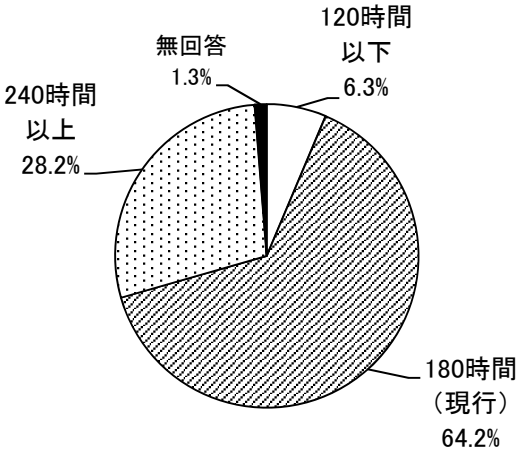
【表4-7-3-23】

	回答数	%
60時間以下	7	1.0
120時間	38	5.4
180時間（現行）	456	64.2
240時間	97	13.7
300時間	25	3.5
360時間	49	6.9
420時間以上	29	4.1
無回答	9	1.3
全体	710	100.0



■3区分

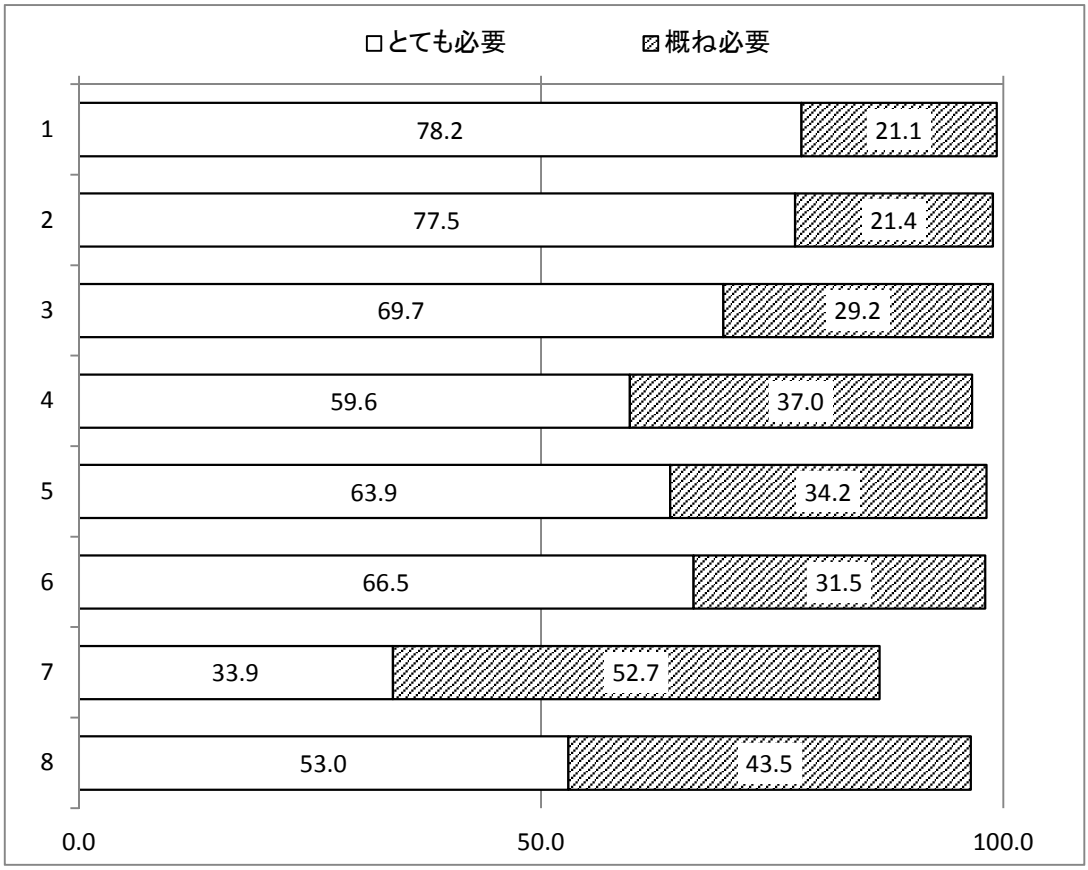
	回答数	%
60時間以下	45	6.3
180時間（現行）	456	64.2
120時間以上	200	28.2
無回答	9	1.3
全体	710	100.0



問 20　「相談援助実習」において、
厚生労働省シラバスに掲載されている項目の必要性について

【表4-7-3-24】　（上段は回答数、下段は%）

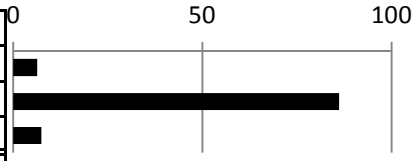
	シラバス項目	全体	とても必要	概ね必要	あまり必要ない	まったく必要ない	無回答
1	利用者やその関係者、施設・事業者・機関・団体等の職員、地域住民やボランティア等との基本的なコミュニケーション や人との付き合い方などの円滑な人間関係の形成	710	555	150	3	1	1
		100.0	78.2	21.1	0.4	0.1	0.1
2	利用者理解とその需要の把握及び支援計画の作成	710	550	152	7	0	1
		100.0	77.5	21.4	1.0	0.0	0.1
3	利用者やその関係者（家族・親族・友人等）との援助関係の形成	710	495	207	8	0	0
		100.0	69.7	29.2	1.1	0.0	0.0
4	利用者やその関係者（家族・親族・友人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む。）とその評価	710	423	263	21	0	3
		100.0	59.6	37.0	3.0	0.0	0.4
5	多職種連携をはじめとする支援におけるチームアプローチの実際	710	454	243	13	0	0
		100.0	63.9	34.2	1.8	0.0	0.0
6	社会福祉士としての職業倫理、施設・事業者・機関・団体等の職員の就業などに関する規定への理解と組織の一員としての役割と責任への理解	710	472	224	14	0	0
		100.0	66.5	31.5	2.0	0.0	0.0
7	施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際	710	241	374	90	3	2
		100.0	33.9	52.7	12.7	0.4	0.3
8	当該実習先が地域社会の中の施設・事業者・機関・団体等であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、ネットワークキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解	710	376	309	22	0	3
		100.0	53.0	43.5	3.1	0.0	0.4



問 21　「相談援助実習」について、
厚生労働省のシラバスに掲載されている項目以外で、取り扱うべき内容の有無

【表4-7-3-25】

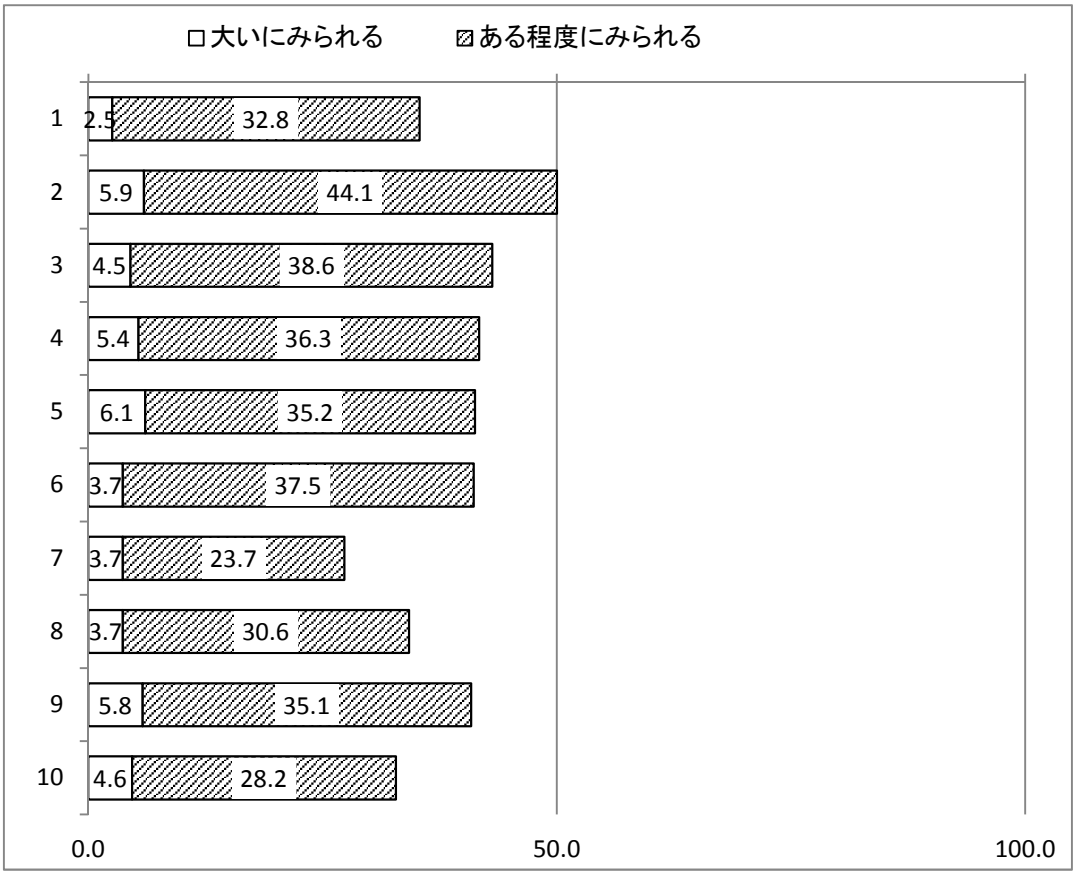
	回答数	%
ある	45	6.3
ない	612	86.2
無回答	53	7.5
全体	710	100.0



問 22　「相談援助実習」における実習指導者の指導状況について

【表4-7-3-26】　（上段は回答数、下段は%）

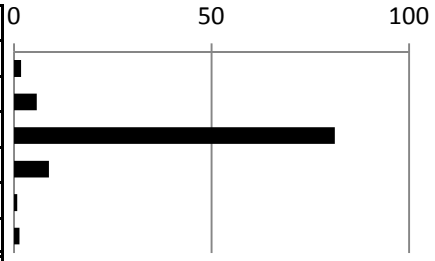
	項目	全体	大いにみられる	ある程度にみられる	あまりみられない	ほとんどみられない	無回答
1	学生との指導上の関係の形成が不十分	710	18	233	334	119	6
		100.0	2.5	32.8	47.0	16.8	0.8
2	学生に対する指導時間が不十分	710	42	313	268	81	6
		100.0	5.9	44.1	37.7	11.4	0.8
3	教員との協議時間が不十分	710	32	274	313	83	8
		100.0	4.5	38.6	44.1	11.7	1.1
4	学生の実習課題についての理解が不十分	710	38	258	323	84	7
		100.0	5.4	36.3	45.5	11.8	1.0
5	実習記録の書き方の指導が不十分	710	43	250	334	79	4
		100.0	6.1	35.2	47.0	11.1	0.6
6	学生へのスーパービジョンが不十分	710	26	266	333	80	5
		100.0	3.7	37.5	46.9	11.3	0.7
7	実習先の種別・分野に関する知識面での指導が不十分	710	26	168	373	137	6
		100.0	3.7	23.7	52.5	19.3	0.8
8	実習先の種別・分野に関する技術面での指導が不十分	710	26	217	350	110	7
		100.0	3.7	30.6	49.3	15.5	1.0
9	相談援助（ソーシャルワーク）の知識に関する指導が不十分	710	41	249	328	87	5
		100.0	5.8	35.1	46.2	12.3	0.7
10	相談援助（ソーシャルワーク）の価値・倫理に関する指導が不十分	710	33	200	367	105	5
		100.0	4.6	28.2	51.7	14.8	0.7



問 24　「相談援助実習」を実施する時期として、最も適切と思う学年次

【表4-7-3-27】

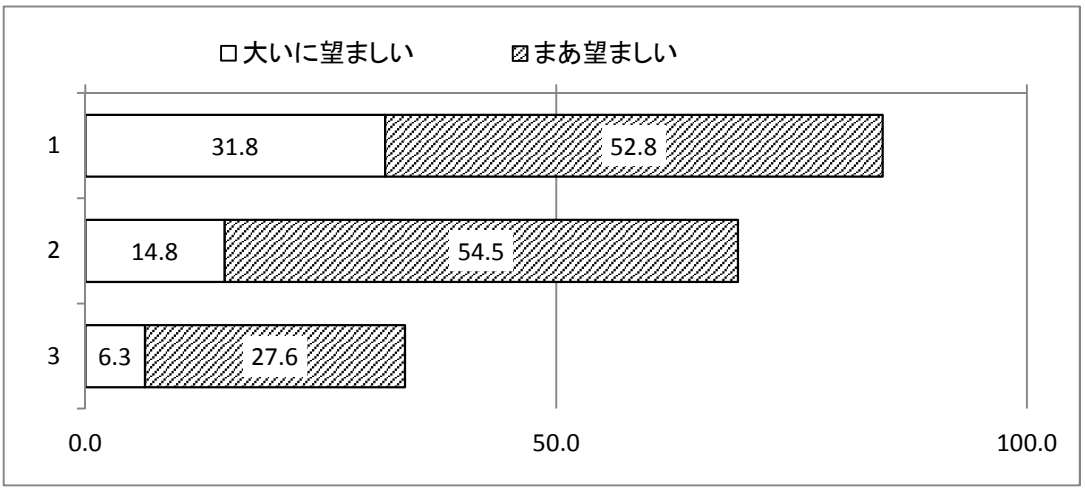
	回答数	%
1年次	13	1.8
2年次	41	5.8
3年次	577	81.3
4年次	63	8.9
何年次でもよい	6	0.8
無回答	10	1.4
全体	710	100.0



問 25　「相談援助実習」の望ましい実施形態

【表4-7-3-28】　（上段は回答数、下段は%）

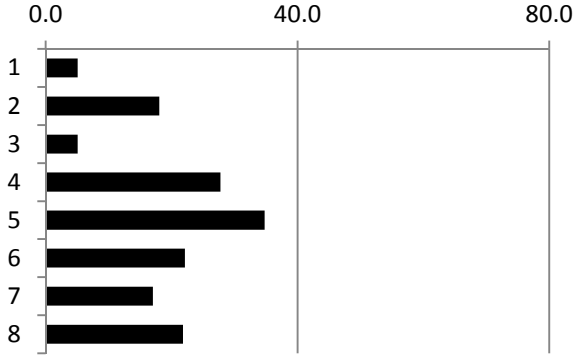
	実施形態	全体	まったく望ましくない	あまえり望ましくない	まあ望ましい	大いに望ましい	無回答
1	1か月間の集中実施	710	12	85	375	226	12
		100.0	1.7	12.0	52.8	31.8	1.7
2	1週間集中や2週間集中を複数回実施	710	36	155	387	105	27
		100.0	5.1	21.8	54.5	14.8	3.8
3	週に1日か2日の実習を数か月にわたり実施	710	192	245	196	45	32
		100.0	27.0	34.5	27.6	6.3	4.5



問 26　　実習先の確保と配属において、困っていること

【表4-7-3-29】　（複数回答）

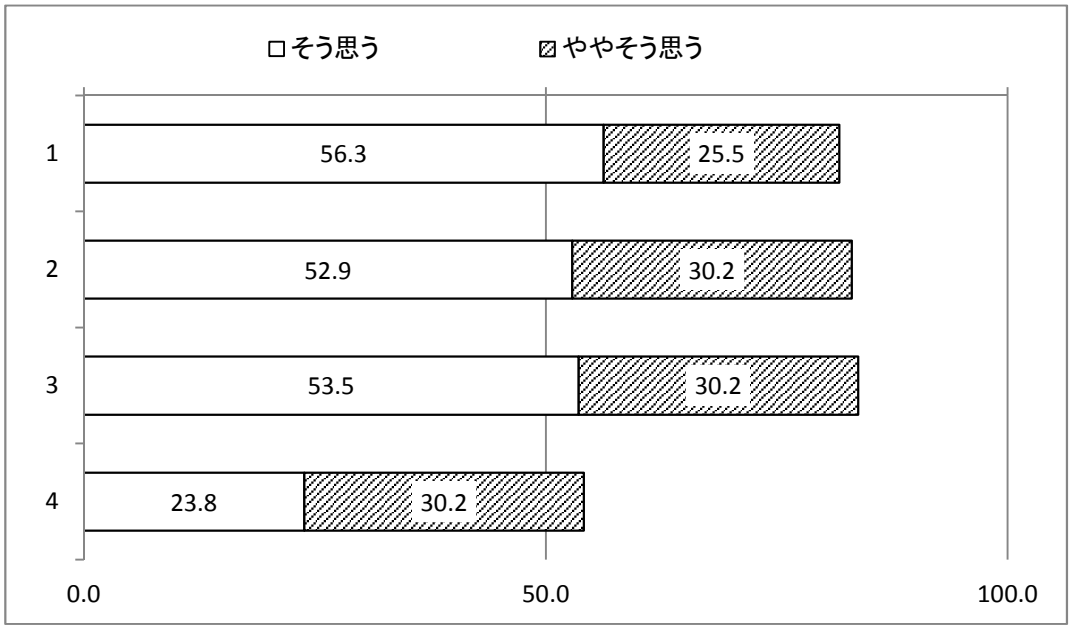
		回答数	%
1	担当している分野が自分の専門ではないので、確保・配属の方法がわからない	36	5.1
2	現場の実習指導者とのつながりがないので、力量が判断できない	128	18.0
3	実習による授業の欠席について他の教員からの理解が得られない	36	5.1
4	他の業務が多く、実習先の確保・配属のための時間が足りない	197	27.7
5	学生の意欲・姿勢が充分ではない	247	34.8
6	近隣の養成校間で実習先の情報を共有できない	157	22.1
7	その他	121	17.0
8	無回答	155	21.8
	全体	710	100.0



問 27　「社会福祉士」という国家資格について、どうのようにとらえているか

【表4-7-3-30】　（上段は回答数、下段は%）

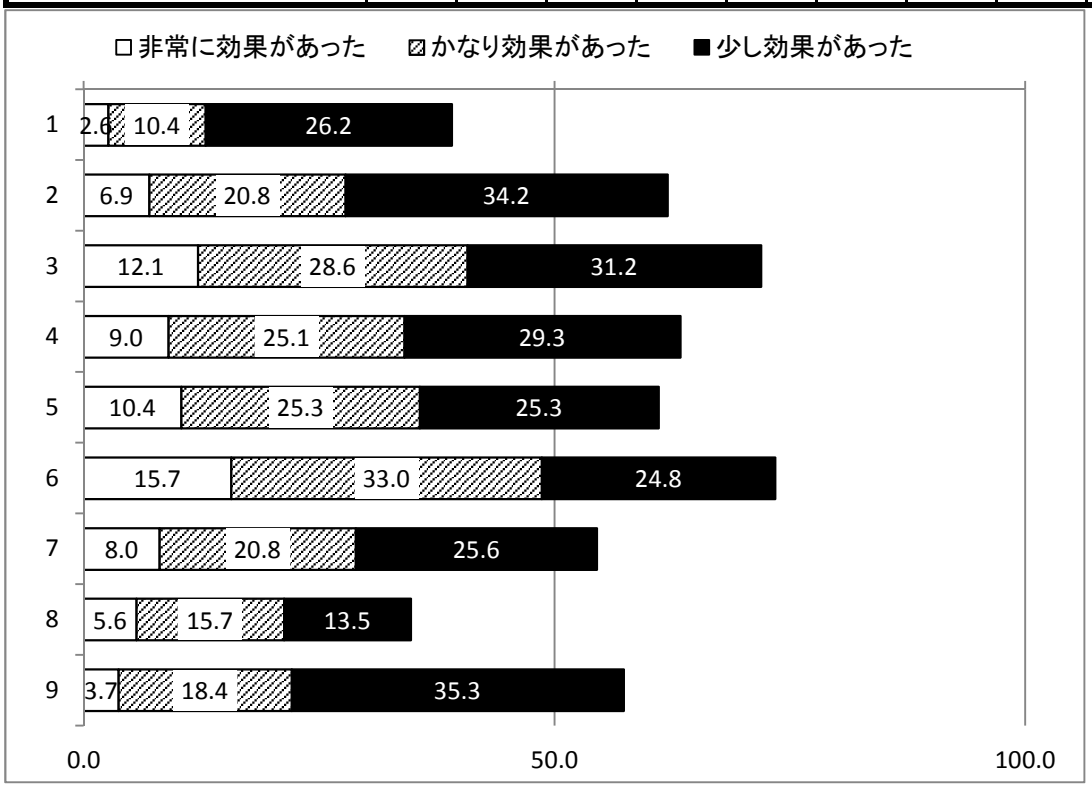
	項目	全体	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答
1	行政の福祉職に就職するために必要な資格である	734	413	187	69	42	18	5
		100.0	56.3	25.5	9.4	5.7	2.5	0.7
2	社会福祉施設に就職するために必要な資格である	734	388	222	69	34	16	5
		100.0	52.9	30.2	9.4	4.6	2.2	0.7
3	社会福祉の団体・機関に就職するために必要な資格である	734	393	222	76	26	12	5
		100.0	53.5	30.2	10.4	3.5	1.6	0.7
4	福祉関連の企業（株式会社等）に就職するために有利な資格である	734	175	222	195	88	49	5
		100.0	23.8	30.2	26.6	12.0	6.7	0.7



問 28　　新カリで導入された項目が、実践力の高い社会福祉士の養成に効果があったか

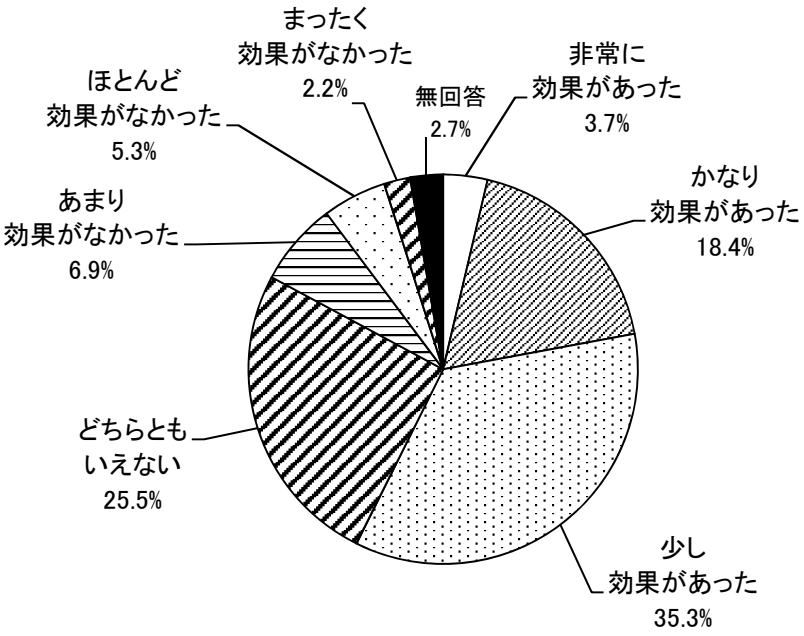
【表4-7-3-31】　　（上段は回答数、下段は%）

		全体	非常に効果があった	かなり効果があった	少し効果があった	どちらともいえない	あまり効果がなかった	ほとんど効果がなかった	まったく効果がなかった	無回答
1	指定科目の統廃合・新設などを行ったこと	734	19	76	192	301	64	42	26	14
		100.0	2.6	10.4	26.2	41.0	8.7	5.7	3.5	1.9
2	相談援助演習の時間数を120時間から150時間に増やしたこと	734	51	153	251	191	42	20	16	10
		100.0	6.9	20.8	34.2	26.0	5.7	2.7	2.2	1.4
3	演習科目・実習科目の担当教員1人が担当できるクラスの定員を20人以下に制限したこと	734	89	210	229	162	24	2	7	11
		100.0	12.1	28.6	31.2	22.1	3.3	0.3	1.0	1.5
4	相談援助演習担当教員に要件（教歴、実務歴、資格有無、講習修了など）を課したこと	734	66	184	215	173	41	21	22	12
		100.0	9.0	25.1	29.3	23.6	5.6	2.9	3.0	1.6
5	担当教員による週1回以上の現場実習巡回指導を義務づけたこと	734	76	186	186	182	51	24	18	11
		100.0	10.4	25.3	25.3	24.8	6.9	3.3	2.5	1.5
6	現場実習指導者に一定の条件（資格＋実務＋講習修了）を課したこと	734	115	242	182	115	26	28	16	10
		100.0	15.7	33.0	24.8	15.7	3.5	3.8	2.2	1.4
7	ひとつの実習先において、実習を120時間以上行うことを基本としたこと	734	59	153	188	246	28	27	19	14
		100.0	8.0	20.8	25.6	33.5	3.8	3.7	2.6	1.9
8	ひとつの実習先において、実習を120時間以上行うことを基本としたこと	734	41	115	99	362	6	8	7	96
		100.0	5.6	15.7	13.5	49.3	0.8	1.1	1.0	13.1
9	全般的にみて、新カリキュラムの内容が、実践力の高い社会福祉士の養成に効果があったか	734	27	135	259	187	51	39	16	20
		100.0	3.7	18.4	35.3	25.5	6.9	5.3	2.2	2.7



■再掲

「全般的にみて、新カリキュラムの内容が、実践力の高い社会福祉士の養成に効果があったか」

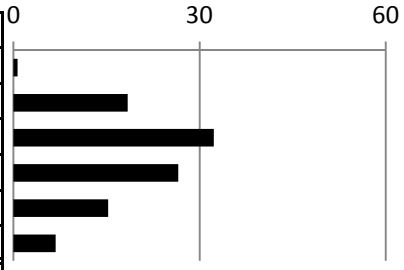


■ 回答者について

F1　　年齢

【表4-7-3-32】

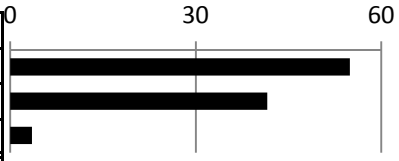
	回答数	%
20歳代	5	0.7
30歳代	135	18.4
40歳代	237	32.3
50歳代	195	26.6
60歳代以上	112	15.3
無回答	50	6.8
全体	734	100.0



F2　　性別

【表4-7-3-33】

	回答数	%
男	403	54.9
女	305	41.6
無回答	26	3.5
全体	734	100.0

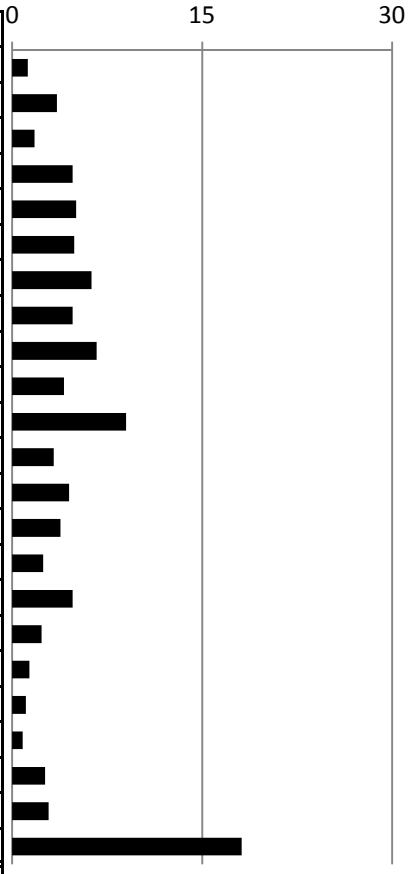


F3　　社会福祉士実習演習教育経験年数

【表4-7-3-34】

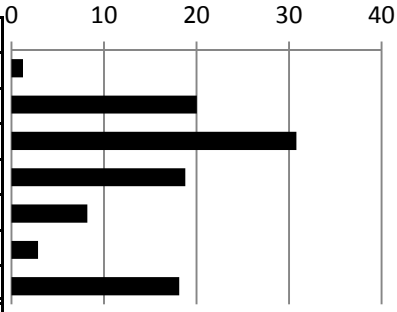
	回答数	%
0	9	1.2
1年	26	3.5
2年	13	1.8
3年	35	4.8
4年	37	5.0
5年	36	4.9
6年	46	6.3
7年	35	4.8
8年	49	6.7
9年	30	4.1
10年	66	9.0
11年	24	3.3
12年	33	4.5
13年	28	3.8
14年	18	2.5
15年	35	4.8
16年	17	2.3
17年	10	1.4
18年	8	1.1
19年	6	0.8
20年	19	2.6
21年以上	21	2.9
無回答	133	18.1
全体	734	100.0

ゼロと無回答を除いた割合　80.7



■6区分

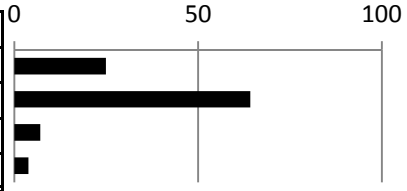
	回答数	%
0	9	1.2
1-5年	147	20.0
6-10年	226	30.8
11-15年	138	18.8
16-20年	60	8.2
21年以上	21	2.9
無回答	133	18.1
全体	734	100.0



F4　　取得学位

【表4-7-3-35】

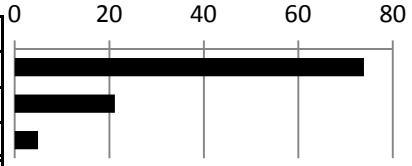
	回答数	%
博士	183	24.9
修士	471	64.2
学士他	52	7.1
無回答	28	3.8
全体	734	100.0



F4　　領域

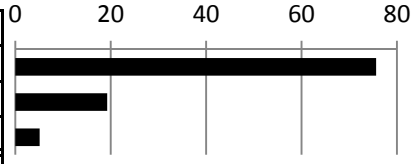
【表4-7-3-36】■博士

	回答数	%
社福関連	136	73.9
その他	39	21.2
無回答	9	4.9
全体	184	100.0



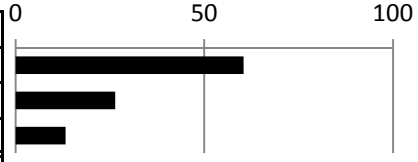
【表4-7-3-37】■修士

	回答数	%
社福関連	357	75.6
その他	91	19.3
無回答	24	5.1
全体	472	100.0

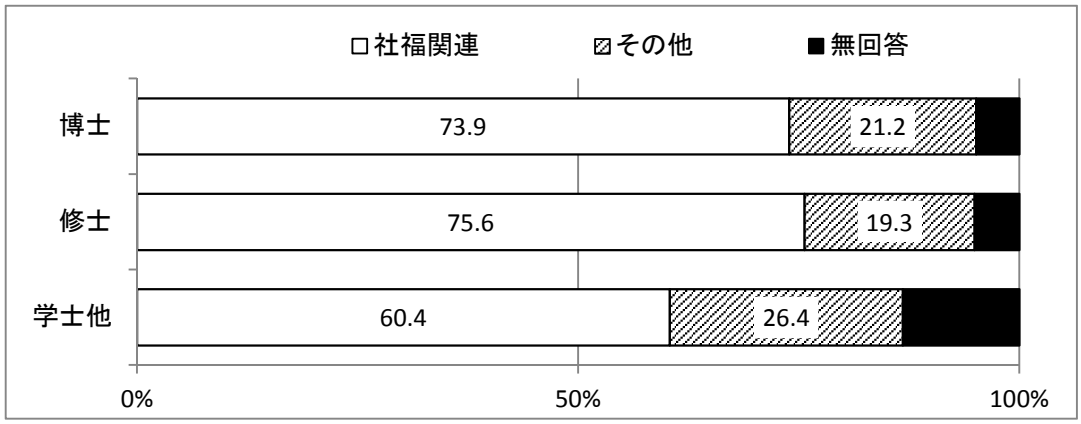


【表4-7-3-38】■学士他

	回答数	%
社福関連	32	60.4
その他	14	26.4
無回答	7	13.2
全体	53	100.0



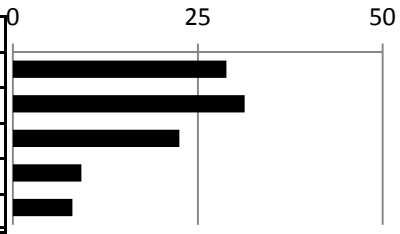
■領域



F5　　現在の職位

【表4-7-3-39】

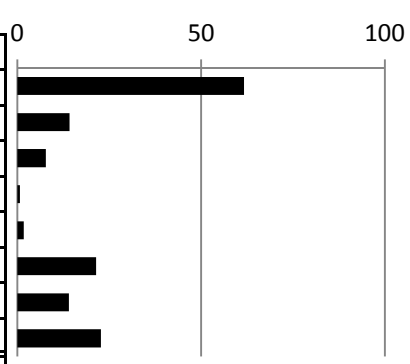
	回答数	%
教授	212	28.9
准教授	230	31.3
講師	165	22.5
助教	68	9.3
無回答	59	8.0
全体	734	100.0



F6　　取得した資格

【表4-7-3-40】　　（複数回答）

	回答数	%
社会福祉士	453	61.7
精神保健福祉士	104	14.2
介護福祉士	57	7.8
保健師	5	0.7
看護師	13	1.8
教員免許	157	21.4
その他	103	14.0
無回答	167	22.8
全体	734	100.0

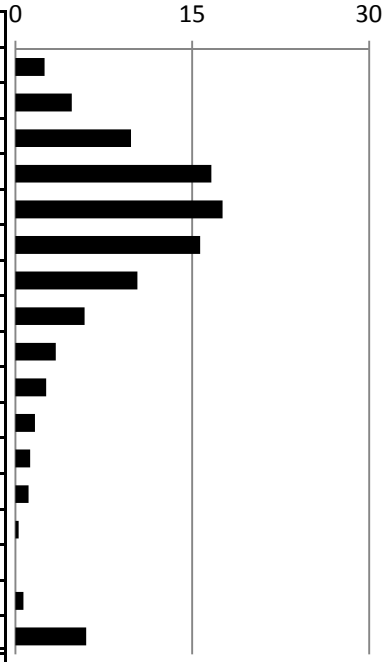


F7　　担当している授業のコマ数（社会福祉士指定科目）
※1年間で単位認定権者として担当した30時間を0.5コマとして計算

【表4-7-3-41】

	回答数	%
0	18	2.5
1-2コマ未満	35	4.8
2-3コマ未満	72	9.8
3-4コマ未満	122	16.6
4-5コマ未満	129	17.6
5-6コマ未満	115	15.7
6-7コマ未満	76	10.4
7-8コマ未満	43	5.9
8-9コマ未満	25	3.4
9-10コマ未満	19	2.6
10-11コマ未満	12	1.6
11-12コマ未満	9	1.2
12-13コマ未満	8	1.1
13-14コマ未満	2	0.3
14-15コマ未満	0	0.0
15コマ以上	5	0.7
無回答	44	6.0
全体	734	100.0

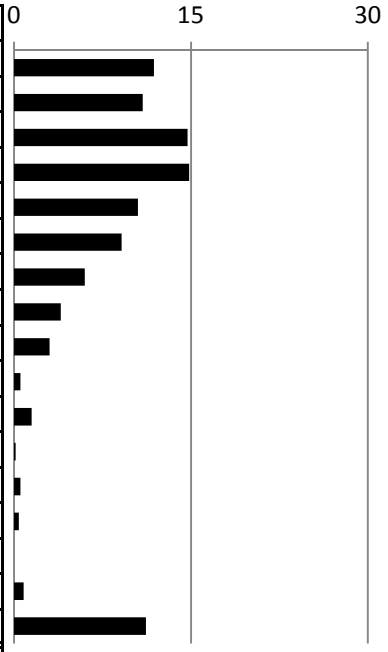
ゼロと無回答を除いた割合　　91.6



F8　　担当している授業のコマ数（社会福祉士指定科目以外）
※1年間で単位認定権者として担当した30時間を0.5コマとして計算

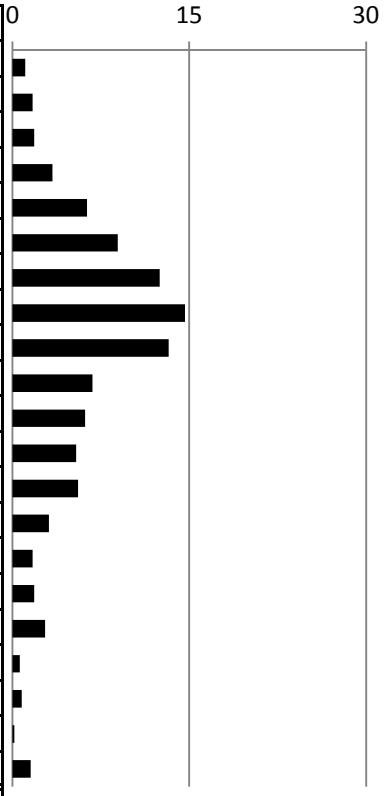
【表4-7-3-42】

	回答数	%
0	87	11.9
1-2コマ未満	80	10.9
2-3コマ未満	108	14.7
3-4コマ未満	109	14.9
4-5コマ未満	77	10.5
5-6コマ未満	67	9.1
6-7コマ未満	44	6.0
7-8コマ未満	29	4.0
8-9コマ未満	22	3.0
9-10コマ未満	4	0.5
10-11コマ未満	11	1.5
11-12コマ未満	1	0.1
12-13コマ未満	4	0.5
13-14コマ未満	3	0.4
14-15コマ未満	0	0.0
15コマ以上	6	0.8
無回答	82	11.2
全体	734	100.0
ゼロと無回答を除いた割合		77.0



■担当している授業のコマ数の合計（※両方回答があった票のみ集計）

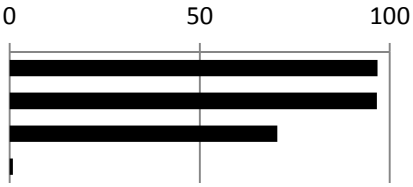
	回答数	%
0	7	1.1
1-2コマ未満	11	1.7
2-3コマ未満	12	1.8
3-4コマ未満	22	3.4
4-5コマ未満	41	6.3
5-6コマ未満	58	8.9
6-7コマ未満	81	12.5
7-8コマ未満	95	14.6
8-9コマ未満	86	13.3
9-10コマ未満	44	6.8
10-11コマ未満	40	6.2
11-12コマ未満	35	5.4
12-13コマ未満	36	5.5
13-14コマ未満	20	3.1
14-15コマ未満	11	1.7
15-16コマ未満	12	1.8
16-17コマ未満	18	2.8
17-18コマ未満	4	0.6
18-19コマ未満	5	0.8
19-20コマ未満	1	0.2
20コマ以上	10	1.5
全体	649	100.0



F9　　実習演習関連担当科目

【表4-7-3-43】　（複数回答）

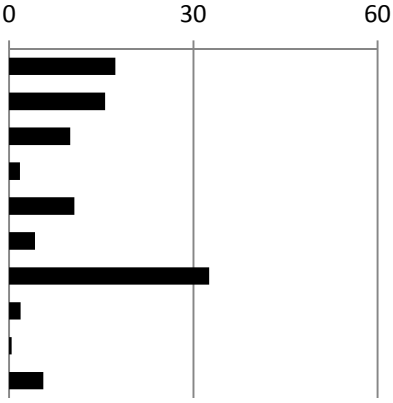
	回答数	%
相談援助実習	710	96.7
相談援助実習指導	709	96.6
相談援助演習	517	70.4
無回答	6	0.8
全体	734	100.0



F10　主に担当している実習指導分野

【表4-7-3-44】　（複数回答）

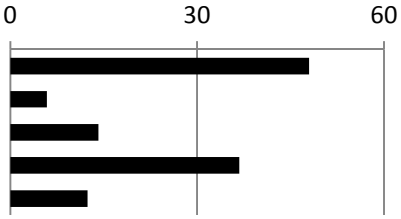
	回答数	%
高齢者	127	17.3
障がい者	115	15.7
児童家庭	73	9.9
行政	13	1.8
地域	78	10.6
病院	31	4.2
分野混合	239	32.6
その他	14	1.9
実習指導を担当していない	3	0.4
無回答	41	5.6
全体	734	100.0



F11　該当する教員要件指針

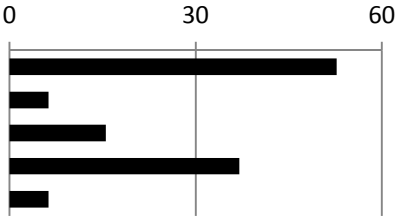
【表4-7-3-45】　（複数回答）

	演習	
	回答数	%
ア	352	48.0
イ	43	5.9
ウ	104	14.2
エ	270	36.8
無回答	91	12.4
全体	734	100.0



【表4-7-3-46】　（複数回答）

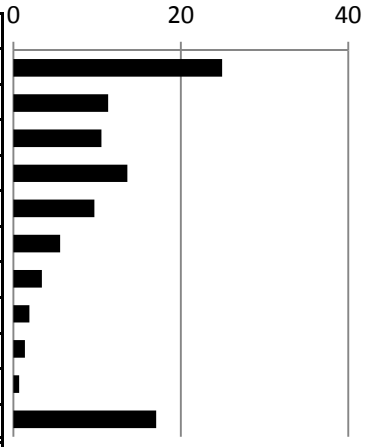
	実習	
	回答数	%
ア	387	52.7
イ	46	6.3
ウ	114	15.5
エ	272	37.1
無回答	46	6.3
全体	734	100.0



F12　現場経験年数

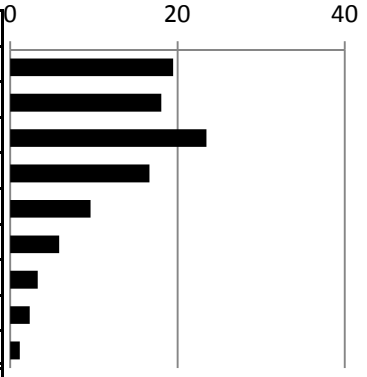
【表4-7-3-47】

	回答数	%
0	183	24.9
1-3年	83	11.3
4-5年	77	10.5
6-10年	100	13.6
11-15年	71	9.7
16-20年	41	5.6
21-25年	25	3.4
26-30年	14	1.9
31-35年	10	1.4
36年以上	5	0.7
無回答	125	17.0
全体	734	100.0
ゼロと無回答を除いた割合		58.0



■ゼロと無回答を除いた割合

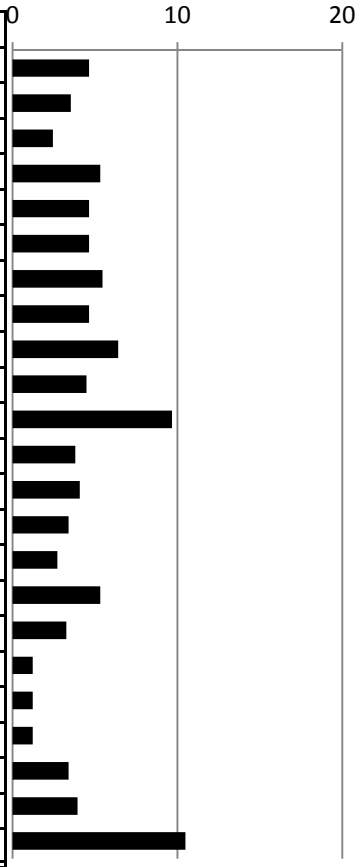
	回答数	%
1-3年	83	19.5
4-5年	77	18.1
6-10年	100	23.5
11-15年	71	16.7
16-20年	41	9.6
21-25年	25	5.9
26-30年	14	3.3
31-35年	10	2.3
36年以上	5	1.2
全体	426	100.0



F12　実習及び実習指導担当経験年数

【表4-7-3-48】

	回答数	%
0	34	4.6
1年	26	3.5
2年	18	2.5
3年	39	5.3
4年	34	4.6
5年	34	4.6
6年	40	5.4
7年	34	4.6
8年	47	6.4
9年	33	4.5
10年	71	9.7
11年	28	3.8
12年	30	4.1
13年	25	3.4
14年	20	2.7
15年	39	5.3
16年	24	3.3
17年	9	1.2
18年	9	1.2
19年	9	1.2
20年	25	3.4
21年以上	29	4.0
無回答	77	10.5
全体	734	100.0



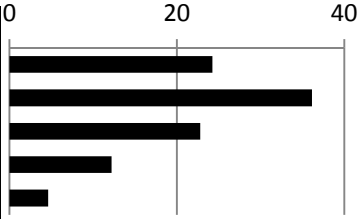
ゼロと無回答を除いた割合　84.9

■6区分

	回答数	%
0	34	4.6
1-5年	151	20.6
6-10年	225	30.7
11-15年	142	19.3
16-20年	76	10.4
21年以上	29	4.0
無回答	77	10.5
全体	734	100.0

■ゼロと無回答を除いた割合

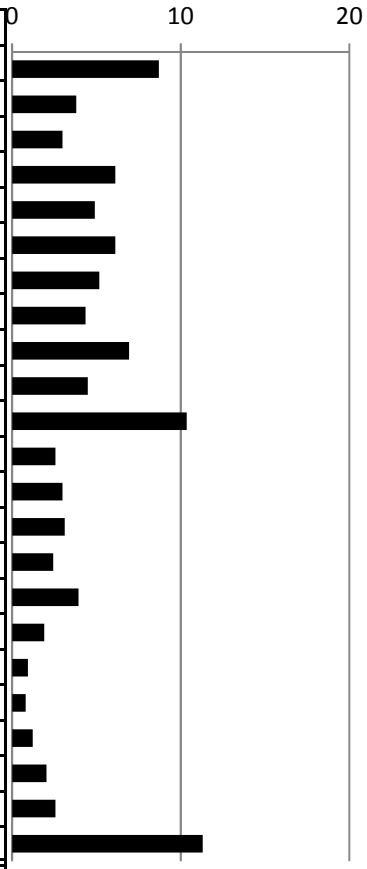
	回答数	%
1-5年	151	24.2
6-10年	225	36.1
11-15年	142	22.8
16-20年	76	12.2
21年以上	29	4.7
全体	623	100.0



F12　演習担当経験年数

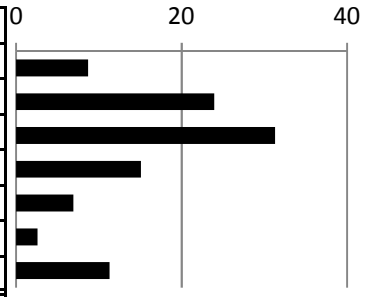
【表4-7-3-49】

	回答数	%
1	64	8.7
1年	28	3.8
2年	22	3.0
3年	45	6.1
4年	36	4.9
5年	45	6.1
6年	38	5.2
7年	32	4.4
8年	51	6.9
9年	33	4.5
10年	76	10.4
11年	19	2.6
12年	22	3.0
13年	23	3.1
14年	18	2.5
15年	29	4.0
16年	14	1.9
17年	7	1.0
18年	6	0.8
19年	9	1.2
20年	15	2.0
21年以上	19	2.6
無回答	83	11.3
全体	734	100.0
ゼロと無回答を除いた割合		80.0



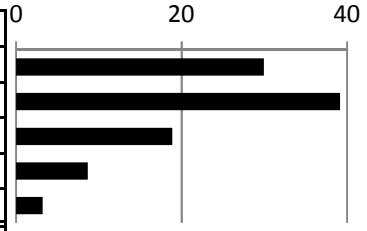
■6区分

	回答数	%
0	64	8.7
1-5年	176	24.0
6-10年	230	31.3
11-15年	111	15.1
16-20年	51	6.9
21年以上	19	2.6
無回答	83	11.3
全体	734	100.0



■ゼロと無回答を除いた割合

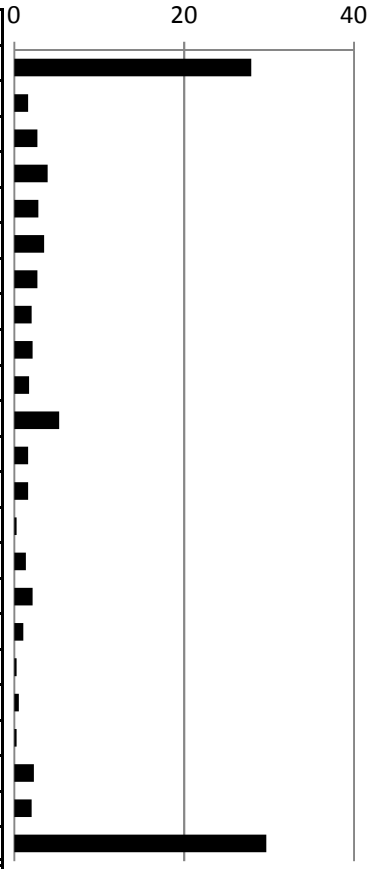
	回答数	%
1-5年	176	30.0
6-10年	230	39.2
11-15年	111	18.9
16-20年	51	8.7
21年以上	19	3.2
全体	587	100.0



F12　スーパービジョン担当経験年数

【表4-7-3-50】

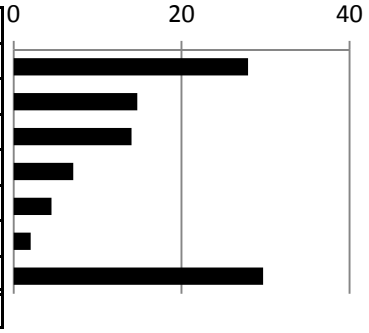
	回答数	%
0	205	27.9
1年	12	1.6
2年	20	2.7
3年	29	4.0
4年	21	2.9
5年	26	3.5
6年	20	2.7
7年	15	2.0
8年	16	2.2
9年	13	1.8
10年	39	5.3
11年	12	1.6
12年	12	1.6
13年	2	0.3
14年	10	1.4
15年	16	2.2
16年	8	1.1
17年	2	0.3
18年	4	0.5
19年	2	0.3
20年	17	2.3
21年年以上	15	2.0
無回答	218	29.7
全体	734	100.0



ゼロと無回答を除いた割合　42.4

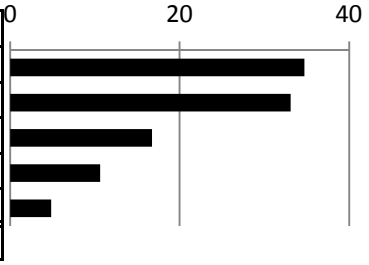
■6区分

	回答数	%
0	205	27.9
1-5年	108	14.7
6-10年	103	14.0
11-15年	52	7.1
16-20年	33	4.5
21年以上	15	2.0
無回答	218	29.7
全体	734	100.0



■ゼロと無回答を除いた割合

	回答数	%
1-5年	108	34.7
6-10年	103	33.1
11-15年	52	16.7
16-20年	33	10.6
21年以上	15	4.8
全体	311	100.0



８．クロス集計

表 4-8-1　教員の年齢と適切な実習時間数

		適切な総時間数			合計
		120時間以下	180時間（現行）	240時間以上	
	50歳未満	11	241	109	361
		3.0%	66.8%	30.2%	100.0%
	50歳以上	29	180	84	293
		9.9%	61.4%	28.7%	100.0%
合計		40	421	193	654
		6.1%	64.4%	29.5%	100.0%

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）
Pearson のカイ 2 乗	13.250	2	.001
尤度比	13.432	2	.001
線型と線型による連関	3.757	1	.053
有効なケースの数	654		

表 4-8-2　教員の職位と適切な実習時間数

		Q適切な総時間数			合計
		120時間以下	180時間（現行）	240時間以上	
	教授	22	131	46	199
		11.1%	65.8%	23.1%	100.0%
	准教授	15	145	65	225
		6.7%	64.4%	28.9%	100.0%
	講師・助教	5	139	79	223
		2.2%	62.3%	35.4%	100.0%
合計		42	415	190	647
		6.5%	64.1%	29.4%	100.0%

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）
Pearson のカイ 2 乗	18.258	4	.001
尤度比	19.291	4	.001
線型と線型による連関	15.338	1	.000
有効なケースの数	647		

表 4-8-3　教員の社会福祉士資格の有無と適切な実習時間数

	Q19適切な総時間数			合計
	120時間以下	180時間（現行）	240時間以上	
社会福祉士なし	13	74	20	107
	12.1%	69.2%	18.7%	100.0%
社会福祉士あり	16	273	149	438
	3.7%	62.3%	34.0%	100.0%
合計	29	347	169	545
	5.3%	63.7%	31.0%	100.0%

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）
Pearson のカイ 2 乗	18.811	2	.000
尤度比	17.397	2	.000
線型と線型による連関	16.385	1	.000
有効なケースの数	545		

表 4-8-4　教員の現場経験年数と適切な実習時間数

	適切な総時間数			合計
	120時間以下	180時間（現行）	240時間以上	
なし	10	129	38	177
	5.6%	72.9%	21.5%	100.0%
1-5年	11	99	46	156
	7.1%	63.5%	29.5%	100.0%
6-15	4	101	62	167
	2.4%	60.5%	37.1%	100.0%
16年以上	7	53	28	88
	8.0%	60.2%	31.8%	100.0%
合計	32	382	174	588
	5.4%	65.0%	29.6%	100.0%

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）
Pearson のカイ 2 乗	14.507	6	.024
尤度比	15.207	6	.019
線型と線型による連関	5.363	1	.021
有効なケースの数	588		

表 4-8-5　所属校の福祉系分野への就職率と適切な実習時間数

	適切な総時間数			合計
	120時間以下	180時間（現行）	240時間以上	
ほぼ全員	6	82	33	121
	5.0%	67.8%	27.3%	100.0%
50%から90%程度	28	285	144	457
	6.1%	62.4%	31.5%	100.0%
50%程度以下	11	76	13	100
	11.0%	76.0%	13.0%	100.0%
合計	45	443	190	678
	6.6%	65.3%	28.0%	100.0%

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）
Pearson のカイ 2 乗	16.089[a]	4	.003
尤度比	17.531	4	.002
線型と線型による連関	6.335	1	.012
有効なケースの数	678		

表 4-8-6　週１・２日の実習を数カ月行う実習形態の可否と適切な実習時間数

	適切な総時間数			合計
	120時間以下	180時間（現行）	240時間以上	
望ましくない	28	296	108	432
	6.5%	68.5%	25.0%	100.0%
望ましい	14	139	84	237
	5.9%	58.6%	35.4%	100.0%
合計	42	435	192	669
	6.3%	65.0%	28.7%	100.0%

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率（両側）
Pearson のカイ 2 乗	8.188	2	.017
尤度比	8.057	2	.018
線型と線型による連関	6.193	1	.013
有効なケースの数	669		

表 4-8-7　「相談援助実習指導」厚生労働者シラバス内容の必要性と適切な実習時間数
＜相談援助実習指導シラバス項目必要性スコア（全 11 項目）＞

	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
120時間以下	41	26.10	4.164	17	33
180時間（現行）	427	28.47	3.576	18	33
240時間以上	193	29.09	3.451	19	33
合計	661	28.51	3.637	17	33

等分散性の検定

Levene 統計量	自由度1	自由度2	有意確率
2.610	2	658	.074

一元配置分散分析

	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
グループ間	304.848	2	152.424	11.903	.000
グループ内	8426.371	658	12.806		
合計	8731.219	660			

表 4-8-8　「相談援助実習」厚生労働者シラバス内容の必要性と適切な実習時間数
＜相談援助実習シラバス項目必要性スコア（全8項目）＞

	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
120時間以下	44	19.14	3.324	10	24
180時間（現行）	452	20.75	2.997	12	24
240時間以上	197	21.25	2.809	12	24
合計	693	20.79	3.002	10	24

等分散性の検定

Levene 統計量	自由度1	自由度2	有意確率
1.760	2	690	.173

一元配置分散分析

	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
グループ間	162.343	2	81.171	9.221	.000
グループ内	6073.735	690	8.803		
合計	6236.078	692			

第５章

社会福祉士養成課程に在籍する学生を対象とした調査（学生調査）

１． 調査の目的

現行の社会福祉士養成課程の教育カリキュラム（新カリキュラム）が有効かどうかを探り、さらに必要な知識・技法等を探ることを目的とした。社会福祉士養成課程の新カリキュラムで最も大きく変わったのは、「相談援助実習」および「相談援助実習指導」である。従来の実習とは異なり、以下のような 5 つの変更が行われた。

１）実習・演習担当教員については、①5 年以上の実務経験を有する社会福祉士や一定の教歴を有する者を原則とし、②これら以外の者については、「相談援助実習・演習担当教員講習会」の受講を義務付ける。

２）実習・演習担当教員の員数については、大学においても、演習と実習指導について、20：1 以上の教員を配置する。

３）実習施設等が同時に受け入れることができる学生数は、実習施設等当たりの基準から実習指導者当たりの基準に変更する。

４）実習指導者については、3 年以上の実務経験を有する社会福祉士であることに加え、実習指導者研修課程の修了を求められる。

そのため本調査の目的は、社会福祉士養成課程において 2009 年度より導入された新カリキュラムにより、学生の現場配属実習の内容の変化が学生にどのように影響したのかについて、質的な分析方法であるテキストマイニングを用いて探索的に明らかにすることにある。調査データは、学生自身が実習経験からの学びを記述し各養成校が冊子にまとめた、いわゆる「実習報告書」を原資料としており、学生自身による言葉（記述）を対象として分析を行った。具体的には、新カリキュラムが始まる前の 2005 年と新カリキュラムが始まって後の 2013 年の学生が記述した実習報告書をそれぞれ質的分析し、最終的に両者を比較検討することにある。

２． 調査の対象

本協会の会員校のうち、10 校に協力を依頼した。調査協力校の選定とデータ収集の方法については、以下の方法で行った。選定の基準として、地域、養成形態（通学・通信）、養成種別（大学・養成施設）、設置主体（国公立・私立）等を勘案し、本協会に加盟している養成校の中から下記の 10 校の養成校を有意抽出により選定した。

A 大学　（北海道ブロック・通学・四年制大学・私立）
B 大学　（東北ブロック・通学・四年制大学・私立）
C 大学　（関東甲信越ブロック・通学・四年制大学・私立）
D 大学　（近畿ブロック・通学・四年制大学・私立）
E 大学　（九州ブロック・通学・四年制大学・私立）
F 大学　（中国四国ブロック・通学・四年制大学・私立）
G 大学　（近畿ブロック・通学・四年制大学・国公立）
H 大学　（近畿ブロック・通学・四年制大学・私立）
I 大学　（関東甲信越ブロック・通学・四年制大学・私立）
J 専門学校（関東甲信越ブロック・通信・養成施設・私立）

そして、これら 10 校が発行している実習報告書冊子の提供を依頼し、これらを原資料として

スキャナーでデジタル化し、その中から学生による記述部分のみをデータとして用いた。2005年度は972人（延べ1,075人）、2013年度は763人（同772人）分の学生による報告内容を分析対象としている。

３．調査・分析の方法

社会福祉士養成課程に在籍する学生が作成した社会福祉士養成カリキュラムにおける実習（相談援助実習）報告書2005年度版と2013年度版の記述内容を比較・分析した。

どのような語彙が用いられていたのかについて探索的に明らかにするために、樋口（2004）が開発したKH Coder（Ver.2.beta.31）を用いて、実習報告書の内容からなるテキストデータを対象に、潮谷（2012）および樋口（2014）のテキストマイニングによる分析手続きを参考にしつつ、年度または分野別に、１．基本統計量の算出、２．頻出150語に関する分析、３．特徴語による分析、４．KWIC（Keyword in context）コンコーダンス及びコロケーション分析、そして、５．抽出語の共起ネットワーク分析を行った。

なお、分析対象としたテキストデータについては、データクリーニングの際、できるだけ原文の記述形態を損なうことのないように、誤字脱字の訂正を行った。また、調査対象となった大学や学生を特定することができないように必要に応じて、固有名詞や地名等のマスキングを行った。

その他、各養成校が編集・発行する報告書という原資料の特性を踏まえ、以下のような点を考慮しながらデータのクリーニングを行った。まず、学校指定の書式がある場合に設定された共通の「小見出し」（例：「今後の課題」）等は、そのまま分析に投入してしまうと、学生の固有の記述内容と弁別されずに出現語としてカウントされることになるため、これら小見出しについて不要と判断したものは分析から除いた。

加えて、「後輩へのメッセージ」や「謝辞」に該当する部分、指導教員の講評等が記載されている場合、それらの部分を、また、精神保健福祉士実習の報告が記載されている養成校については、その該当部分を除外した。その他、実習で学んだ内容に直接関係しないと判断した記述は、分析担当者間で協議の上、削除した。

４． 結果の要約および知見からの示唆

１）児童福祉および行政機関での実習の大幅な減少

〇今回の調査対象となった養成校の実習先として、2005 年度と 2013 年度の比較で大幅に減少したのが、児童福祉分野の学生数（延べ 206 人から同 92 人へ）と、行政機関の学生数（延べ 142 人から同 48 人へ）である。

10 校の実習報告書を対象とした比較的限定的な調査であるが、このような変化の背景には新カリキュラムへの移行による現場の実習指導者確保の問題等が影響していると推察される。多様な実習分野確保のためには、児童福祉施設や行政機関におけるソーシャルワークの機能をより明らかにする作業が必要である。

２）2005 年度と 2013 年度の実習報告書における語彙とそれに伴う実習内容の変化

〇新カリキュラム開始後の 2013 年度の実習報告書では、「相談」「信頼関係」「連携」といったソーシャルワークを強く意識した専門用語や、「アセスメント」「計画」といったソーシャルワークのプロセスに関係した語彙が、2005 年度と比較して明らかに高い順位で見られるようになった。

〇同時に、以前は度々使用されていた「介護」「介助」「ケア」といった語彙については、反対に、その出現順位が低下している。この点は、とくに高齢者福祉の特徴語による分析において顕著となっている。加えて、「地域」という語彙も、2013 年度では 2005 年度と比べて高い割合で出現している。

多くの実習先で、社会福祉士の業務としての「ソーシャルワーク」が意識された実習指導が行われている様子がうかがえる。そして、実習先施設・機関と養成校との連携が言われるが、「『ソーシャルワーク』を担う社会福祉士養成とそのための実習」ということが両者の間で共通認識となっていると考える。このことは、実習指導者講習会や実習担当教員講習会等の効果でもあると言える。実習プログラムの内容も、ソーシャルワークの学びや体験を意識したものになり、家族支援や地域支援もソーシャルワーク実習として意識され、プログラムのなかに位置づけられるようになったと言えよう。

３）各分野に見られる使用語彙と実習内容の特徴

①高齢者福祉分野

〇特徴語による分析結果では、2005 年度に上位 10 語内に見られた「介助」や「介護」といった語彙が、2013 年度には見られない。また、高齢者福祉の共起ネットワーク分析結果を見ると、「利用者」が媒介の中心となっている点は同じだが、2013 年度では「支援」との共起関係（線で結ばれている）が描画されている。また、2005 年度の分析結果では、「食事」および「入浴」と「介助」の共起関係が描画されているが、2013 年度にはこれらが存在しない。

旧カリキュラムの実習について指摘されていたような「介護福祉士と同じ実習内容」ではなく、高齢者福祉施設における社会福祉士が担う相談援助（レジデンシャル・ソーシャルワーク）を学ぶ実習内容になっていると考える。新カリキュラムの導入により、高齢者分野における実習内容

の質的な変化が生じている可能性が示唆される。

②在宅介護支援センター・地域包括支援センター
○在宅介護支援センター（2005 年度）が学生延べ 26 人、そして、地域包括支援センター（2013 年度）が同 33 人であり、標本数が少ないが、その点も踏まえて特徴語リストをみると、在宅介護支援センターでは、「妻」や「夫」が上位に抽出され、地域包括支援センターでは、リストの上位に「包括」や「センター」といった言葉が位置しておる。

○「訪問」という語彙が、両年度に共通して特徴語上位に析出されており、また、共起ネットワークの分析結果では、「ニーズ」「把握」「感じる」の共起関係や、「話」「聞く」の共起関係がみられる。

利用者への直接的かかわり（「ニーズの把握」や「話を聞く」など）の要素と、一方で職場の業務特性に関連した要素（「訪問」「地域」「在宅」など）が混在していることが、この分野の実習の特徴であることがうかがえる。つまり、在宅介護支援センターおよび地域包括支援センターの実習においては、対象者との直接的かかわりと内省的考察が中心となる要素と、加えて地域社会におけるソーシャルワークの要素が混在していると推察される。

③障害児・者福祉および児童福祉
○障害児・者福祉と児童福祉における分析結果には共通した特徴がみられる。高齢者福祉の特徴語リストにおいては「自分」という語彙は上位 10 語内に見られないが、障害児・者福祉および児童福祉のいずれも、上位に「利用者」「子ども」といった対象者と、実習生自身である「自分」という語彙が位置している。さらに、障害児・者福祉および児童福祉においては、「行う」「考える」「感じる」といった言葉が上位 10 語に存在する。

実習内容といった観点で捉えると、「自分」と「利用者」との具体的な関わりを通して学び、そして、内省的に考察するという要素が強いと考えられる。加えて、児童福祉における特徴語リストでは、「気持ち」という語彙も見られることからも、内省的考察の傾向がうかがえる。こうした特徴は、社会福祉協議会や行政機関における特徴語による分析結果や共起ネットワーク分析結果ではみられない。

④社会福祉協議会
○社会福祉協議会に関する特徴語による分析結果では、2005 年度および 2013 年度の上位 10 語の構成がほぼ同じであるが、2013 年では「ボランティア」の特徴語が上位にみられなかった。共起ネットワーク分析結果では、この分析方法自体が探索的であるため、新旧カリキュラムの差異を分析するデータとしては、十分とはいえない側面がある。少なくとも現時点の分析では、新旧カリキュラムにおいて、社会福祉協議会の実習報告書に見られる実習内容には、顕著な変化がない。

⑤医療機関
○特徴語による分析でも、また、共起ネットワーク分析においても、援助の対象者である「患者」

という語彙が、その分析結果の中心的な位置づけにある。また、共起ネットワーク分析結果に示された通り、この「患者」という言葉は、「家族」との共起関係が強いことが示されている。

４）まとめ

2013 年度の報告書からは、「アセスメント」「連携」「支援計画」「ニーズ」「地域」「アプローチ」など、ソーシャルワークに関連する特徴的な言葉が、2005 年度に比べて多く見られた。今回の調査で、新カリキュラム移行後の実習内容の変化、すなわち、よりソーシャルワークを意識した実習内容となっていることが、学生の言葉からも明らかになったことの意義は大きい。

課題としては、施設系実習について、たとえば児童福祉施設などの生活施設での実習が、ソーシャルワークを学ぶ実習となるためには、その施設種別におけるソーシャルワーク機能がより明確に具体的に示される必要があると考える。

総論としての社会福祉士養成のためのソーシャルワーク実習という共通基盤はおさえつつ、施設種別ごとのソーシャルワーク機能の抽出や実習内容やプログラム開発の作業が、今後はより必要となるであろう。社会福祉施設・機関と養成校とが共同して、分野別・施設種別の実習指導者養成の研修会や実習プログラムの研究会等の開催が求められる。

「相談援助実習指導」のあり方、すなわち養成校での事前・事後学習の内容と現場実習との連動もより意識する必要がある。「ソーシャルワーク」を実習先と養成校との間での共通言語にしなければならない。そのためには、それぞれの実習先での実践について、ソーシャルワークの理論（システム理論やエコロジカルモデル等）に基づく考察を行い、実習内容（あるいは事前・事後学習）へ反映させることが必要である。それには、養成校教員と実習指導者との共同研究の取り組みが欠かせない。

社会福祉士養成新カリキュラムの趣旨が反映された実習としては、今後もより一層「地域」を意識した「地域を基盤とするソーシャルワーク」の展開を学ぶことを意識した実習が求められる。また、社会福祉士の実習受け入れが減少傾向にある児童福祉施設や行政機関への働きかけも必要である。これは自治体レベルや国レベルの課題としても指摘しておきたい。

５． 調査結果

１）基本統量

まず、各養成校の実習報告書に記載されている学生（実習生）数の単純集計結果を表 4-5-1 に示した。数値は学生数の実数であるが、1 人の学生が複数の実習先について報告している場合については、実習先 1 か所につき 1 人の計算で、（ ）内に延べ人数として併記した。

表に示した通り、2005 年度の実習においては、調査協力校 10 校の合計で 975 人分、2013 年度では 763 人分、合計 1,735 人分の報告が、本調査における分析対象となった。この数値を先述した延べ人数でみると、2005 年度が 1,075 人、2013 年度が 772 人、合計 1,847 人となっている。

表 4-5-1　調査対象学生数　養成校別集計

※数値は実人数。一人の学生につき複数の実習先がある場合は、延べ人数を（ ）内に併記した。

	養成校名	2005 年度 学生数実数	2013 年度 学生数実数	養成校計
1	Ａ大学	96	61	157
2	Ｂ大学	43	31	74
3	Ｃ大学	90	41	131
4	Ｄ大学	159 (212)	31	190 (243)
5	Ｅ大学	109	59	168
6	Ｆ大学	56	52	108
7	Ｇ大学	71	49	120
8	Ｈ大学	96	87	183
9	Ｉ大学	194	277	471
10	Ｊ専門学校	58 (108)	75 (84)	133 (192)
	計	972 (1075)	763 (772)	1735 (1847)

次に、実習先分野別にみた学生数の集計結果を表 4-5-2 に示した。表 4-5-1 と同様に、数値は実人数であるが、1 人の学生が複数の実習先について報告している場合は、（ ）内に延べ人数を併記した。本報告では、各分野に含まれる実習先を、高齢者福祉、在宅介護支援センター、地域包括支援センター、障害児・者福祉、児童福祉、社会福祉協議会、行政機関、医療機関の 8 つのカテゴリーに分類した。カテゴライズの枠組みについては、議論の余地があるが、調査班で妥当性を検討し、上記案で分析を行うこととした。なお、2005 年度と 2013 年度では実習カリキュラムが異なるため、医療機関の実習については 2013 年度単年度のデータによる分析となった。

つづいて、各カテゴリーに属する実習先について説明する。まず、「高齢者福祉」のカテゴリーに含まれる実習先は、介護保険法に基づく高齢者福祉サービスの事業所であり、在宅型、入所型の両者を含んでいる。今回の分析では、2005 年度が 294 人（延べ 315 人）、2013 年度は 243 人

（同 245 人）、合計 537 人（同 560 人）分の報告書の記述が分析の対象となった。

一方、在宅介護支援センター、地域包括支援センターについては、別カテゴリーで分析した。後者は介護保険法により社会福祉士が必置となったことを踏まえ、新カリキュラム以降の実習内容の変化を見ることをねらいとしたが、結果的に十分なサンプル数が得られなかった。2005 年度実習における在宅介護支援センターの報告は 25 人（延べ 26 人）、2013 年度実習における地域包括支援センターについては 32 人（同 33 人）であった。

「障害児・者福祉」のカテゴリーについては、障害者総合支援法を根拠とする施設および事業所であるが、障害児支援に関する施設・事業所については、児童福祉法を根拠とした施設や事業もこのカテゴリーに属するものとした。2005 年度実習では 275 人（延べ 305 人）、2013 年度実習では 229 人（同 231 人）、合計 504 人（同 536 人）分の報告書の記述が分析対象となった。

また、「児童福祉」のカテゴリーについては、児童福祉法を根拠とする施設等を中心にしており、母子生活支援施設もこれに含まれている。また、児童相談所については行政機関にカテゴリーに属するものとした。2005 年度実習では 192 人（延べ 206 人）、2013 年度実習では 90 人（同 92 人）、合計 282 人（同 298 人）分の報告書の記述が分析対象となった。

「社会福祉協議会」のカテゴリーにおいては、2005 年度実習では 80 人（延べ 81 人）、2013 年度実習では 74 人、合計 154 人（同 155 人）分の報告書の記述が分析対象となった。

そして、「行政機関」のカテゴリーには、福祉事務所や児童相談所、保健センター、障害者更生相談所等の機関に加えて、生活保護法を根拠とする施設、売春防止法による婦人保護施設も、このカテゴリーに属するものとして扱い、分析を行った。2005 年度実習では 106 人(延べ 142 人)、2013 年度実習では 47 人（同 48 人）、合計 153 人（同 190 人）分の報告書の記述が分析対象となった。

最後に「医療機関」のカテゴリーにおいては、2005 年度のデータはなく、2013 年度実習では 48 人（延べ 49 人）分の報告書の記述が分析対象となった。

表 4-5-2　実習先分野別の集計

※数値は実人数。一人の学生につき複数の実習先がある場合は、延べ人数を（　）内に併記した。

高齢者福祉											
養成校 年度	A大学	B大学	C大学	D大学	E大学	F大学	G大学	H大学	I大学	J専門学校	計
2005	9	6	28	31 (39)	30	30	2	38	102	18 (31)	294 (315)
2013	16	7	11	7	20	8	4	19	125	26 (28)	243 (245)
計	25	13	39	38 (46)	50	38	6	57	227	44 (59)	537 (560)

在宅介護支援センター

養成校 年度	A大学	B大学	C大学	D大学	E大学	F大学	G大学	H大学	I大学	J専門学校	計
2005	9	4	1	2	8	0	0	0	0	1 (2)	25 (26)

地域包括支援センター

養成校 年度	A大学	B大学	C大学	D大学	E大学	F大学	G大学	H大学	I大学	J専門学校	計
2013	5	2	1	8	0	0	0	2	11	3 (4)	32 (33)

障害児・者福祉

養成校 年度	A大学	B大学	C大学	D大学	E大学	F大学	G大学	H大学	I大学	J専門学校	計
2005	46	13	14	35 (36)	25	15	18	20	73	16 (45)	275 (305)
2013	13	11	5	4	18	18	3	22	108	27 (29)	229 (231)
計	59	24	19	39 (40)	43	33	21	42	181	43 (74)	504 (536)

児童福祉

養成校 年度	A大学	B大学	C大学	D大学	E大学	F大学	G大学	H大学	I大学	J専門学校	計
2005	21	10	32	37 (51)	30	4	15	34	9	0	192 (206)
2013	7	1	11	7	16	4	9	21	12	2 (4)	90 (92)
計	28	11	43	44 (58)	46	8	24	55	21	2 (4)	282 (298)

社会福祉協議会

養成校 年度	A大学	B大学	C大学	D大学	E大学	F大学	G大学	H大学	I大学	J専門学校	計
2005	0	6	7	30	11	6	10	1	6	3 (4)	80 (81)
2013	4	4	6	5	5	14	9	9	11	7	74
計	4	10	13	35	16	20	19	10	17	10 (11)	154 (155)

行政機関											
養成校 年度	A大学	B大学	C大学	D大学	E大学	F大学	G大学	H大学	I大学	J専門学校	計
2005	11	4	8	24 (54)	5	1	26	3	4	20 (26)	106 (142)
2013	4	0	1	0	0	6	18	8	4	6 (7)	47 (48)
計	15	4	9	24 (54)	5	7	44	11	8	26 (33)	153 (190)
医療機関											
養成校 年度	A大学	B大学	C大学	D大学	E大学	F大学	G大学	H大学	I大学	J専門学校	計
2013	12	6	6	0	0	2	6	6	6	4 (5)	48 (49)

また、形態素解析の結果、2005 年度の実習報告書における総抽出語数は 912,956 語、異なり語数は 12,295 語、分析対象となっている語（使用）は 246,948 語であり、抽出語の出現回数の平均は 30.33 回、標準偏差は 200.45 であった。また、集計単位は文単位では 27,417 文、段落単位では 6,578 段落であった（表 4-4-3）。

表 4-5-3　2005 年度実習報告書における抽出語の基本統計量

総抽出語数（使用）	912,956（246,948）
異なり語数（使用）	12,295（8,141）
抽出語の出現回数の平均	30.33
抽出語の出現回数の標準偏差	200.45
集計単位　文　ケース数	27,417
段落　ケース数	6,578

次に、抽出語の出現回数と度数についてみてみると（表 4-5-4）、出現回数が 1 回だけの抽出語は 2,672 語（32.82%）であった。また、出現回数が 44 回以下の抽出語の類型度数（および累積パーセント）は、7,337 語（90.12%）であり、全体の約 9 割を占めていた。

表 4-5-4　2005 年度実習報告書における抽出語の出現回数と度数

出現回数	度数	パーセント	累積度数	累積パーセント
1	2672	32.82	2672	32.82
2	1127	13.84	3799	46.67
3	677	8.32	4476	54.98
4	467	5.74	4943	60.72
5	320	3.93	5263	64.65
6	234	2.87	5497	67.52
7	188	2.31	5685	69.83
8	160	1.97	5845	71.80
9	137	1.68	5982	73.48

10	113	1.39	6095	74.87
11	99	1.22	6194	76.08
・	・	・	・	・
・	・	・	・	・
・	・	・	・	・
43	16	0.20	7320	89.92
44	17	0.21	7337	90.12
45	7	0.09	7344	90.21
・	・	・	・	・
・	・	・	・	・
・	・	・	・	・
4025	1	0.01	8138	99.96
4937	1	0.01	8139	99.98
5897	1	0.01	8140	99.99
10739	1	0.01	8141	100.00

一方、2013 年度の実習報告書における総抽出語数は 611,860 語、異なり語数は 9,741 語、分析対象となっている語（使用）は 130,437 語であり、抽出語の出現回数の平均は 24.41、標準偏差は 151.88 であった。また、集計単位は文単位では 18,197 文、段落単位では 4,153 段落であった（表 4-5-5）。

表 4-5-5　2013 年度実習報告書における抽出語の基本統計量

総抽出語数（使用）	611,860（130,437）
異なり語数（使用）	9,741（5,344）
抽出語の出現回数の平均	24.41
抽出語の出現回数の標準偏差	151.88
集計単位　文　ケース数	18,197
段落　ケース数	4,153

抽出語の出現回数と度数についてみてみると（表 4-4-6）、出現回数が 1 回だけの抽出語は 1,811 語（33.89%）であった。また、出現回数が 36 回以下の抽出語の類型度数（および累積パーセンテント）は、4,817 語（90.14%）であり、全体の約 9 割を占めていた。

表 4-5-6　2013 年度実習報告書における抽出語の出現回数と度数

出現回数	度数	パーセント	累積度数	累積パーセント
1	1811	33.89	1811	33.89
2	807	15.10	2618	48.99
3	452	8.46	3070	57.45
4	274	5.13	3344	62.57
5	199	3.72	3543	66.30
6	166	3.11	3709	69.40
7	133	2.49	3842	71.89
8	98	1.83	3940	73.73
9	85	1.59	4025	75.32
10	63	1.18	4088	76.50
11	71	1.33	4159	77.83
・	・	・	・	・
・	・	・	・	・
・	・	・	・	・
35	15	0.28	4807	89.95

36	10	0.19	4817	90.14
37	9	0.17	4826	90.31
・	・	・	・	・
・	・	・	・	・
・	・	・	・	・
2970	1	0.02	5341	99.94
3009	1	0.02	5342	99.96
4196	1	0.02	5343	99.98
7092	1	0.02	5344	100.00

２）頻出 150 語の抽出語リスト

実習報告書全体の 2005 年度と 2013 年度の比較を行うため、両年度の実習報告での頻度の高い順に上位 150 語の抽出リストを作成した。それぞれの年度の検討を行った結果、2005 年度の実習報告書では、「利用者」が 5,897 回、「実習」が 4,937 回、「思う」が 4,025 回、「自分」が 3,993 回、「考える」が 3,561 回、「子ども」が 2,969 回、「感じる」が 2,716 回、「職員」が 2,412 回、「生活」が 2,128 回、そして「施設」が 2,110 回の頻度で用いられていた（表 4-5-7）。

表 4-5-7　2005 年度頻出上位 150 語の抽出語リスト

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
利用者	5897	方々	633	作る	380
実習	4937	援助者	630	役割	378
思う	4025	難しい	612	気	372
自分	3993	介助	600	出る	370
考える	3561	良い	579	自己	367
子ども	2969	積極	577	本人	367
感じる	2716	思い	571	実感	362
職員	2412	一緒	562	部分	359
生活	2128	家族	555	場	354
施設	2110	相手	555	内容	353
行う	2005	自立	549	サービス	349
学ぶ	1897	学習	540	業務	349
支援	1738	ケース	527	社協	348
人	1736	接す	525	認知	344
必要	1683	行く	520	楽しい	340
理解	1550	感情	516	場面	340
大切	1491	話す	516	機会	339
見る	1370	経験	511	変化	338
援助	1346	環境	498	受ける	334
持つ	1335	把握	492	体験	331
出来る	1332	指導	490	担当	330
気持ち	1311	分かる	490	姿勢	323
コミュニケーション	1294	不安	489	深い	313
福祉	1147	方法	488	接する	313
関わる	1145	高齢	487	一つ	311
障害	1139	信頼関係	482	現場	311
多い	1134	目標	481	得る	310
地域	1131	他	477	立場	308
関係	1103	介護	473	勉強	306
児童	1090	伝える	464	最初	304

関わり	1054		意識	456		抱える	302
知る	1051		子	450		心	301
行動	1025		違う	447		築く	299
言う	957		状況	443		求める	298
ニーズ	917		ケア	440		事前	298
聞く	901		情報	439		過ごす	296
自身	884		捉える	432		考え	293
話	864		住民	429		人間	292
言葉	845		強い	423		存在	292
声	816		食事	423		深める	287
問題	797		入所	423		子供	286
活動	796		知識	422		目的	284
社会	760		会話	410		観察	281
重要	713		ボランティア	409		姿	281
参加	698		目	405		連携	280
相談	694		様子	402		家庭	279
対応	684		視点	399		センター	276
様々	680		状態	383		振り返る	276
課題	668		気づく	382		入る	275
作業	664		仕事	381		笑顔	273

一方、2013 年度の実習報告書では、「利用者」が 4,196 回、「実習」が 3,009 回、「支援」が 2,970 回、「自分」が 1,958 回、「職員」が 1,599 回、「子ども」が 1,402 回、「生活」が 1,370 回、「必要」が 1,322 回、「理解」が 1,289 回、そして「施設」が 1,244 回の頻度で使用されていた。(表 4-5-8)。

表 4-5-8　2013 年度頻出上位 150 語の抽出語リスト

抽出語	出現回数		抽出語	出現回数		抽出語	出現回数
利用者	4196		視点	393		職種	238
実習	3009		社会福祉士	389		自立	237
支援	2970		会話	388		考え	231
自分	1958		他	387		MSW	229
職員	1599		信頼関係	380		入所	229
子ども	1402		良い	379		食事	226
生活	1370		意識	378		場	224
必要	1322		環境	371		ケア	220
理解	1289		方法	366		楽しい	217
施設	1244		思い	352		目	216
人	1147		一緒	344		機関	210
地域	1095		状況	341		表情	210
大切	963		援助	335		提供	207
コミュニケーション	907		サービス	329		センター	203
多い	770		業務	326		意味	202
関わり	710		高齢	326		観察	202
話	696		役割	322		説明	201
障害	673		経験	320		体験	199
自身	668		場面	316		機能	196
家族	659		住民	314		能力	196
気持ち	654		クライエント	311		力	196

行動	651	把握	310	訪問	193
言葉	645	目標	310	病院	189
声	611	アセスメント	309	目的	185
相談	609	内容	306	印象	184
福祉	595	ケース	298	介助	184
情報	586	方々	293	最初	184
関係	574	作成	287	存在	184
重要	567	認知	281	対象	184
ニーズ	556	利用	275	制度	183
課題	542	機会	274	身	181
活動	540	積極	272	一つ	178
児童	506	自己	270	一人ひとり	178
様々	499	感情	269	立場	178
計画	491	社協	269	手	177
難しい	479	不安	268	面接	176
作業	470	変化	266	笑顔	175
社会	470	担当	265	確認	174
参加	468	ソーシャルワーカー	264	技術	173
専門	463	強い	262	心	173
知識	455	介護	261	日常	173
相手	454	学習	258	可能	168
様子	437	質問	257	解決	167
患者	425	ボランティア	255	個別支援計画	167
連携	414	部分	255	事前	167
指導	413	気	248	安心	165
対応	413	現場	248	価値	165
本人	407	仕事	245	少ない	165
事業	406	状態	244	身体	164
問題	399	実感	241	事例	163

ただし、これらの語は形態素分析によって抽出された語であり、例えば、比較的頻出度の高かった 2013 年度の「地域」という語は、単独で用いられたのではなく、「地域福祉」「地域活動支援センター」「地域包括支援センター」といった語の一部として用いられたのではないかということは容易に想像できる。そこで、「地域」という語がどのように用いられているかを確認するために、後の節において、KWIC コンコーダンス及びコロケーション分析、そして、共起ネットワークを行うこととしたい。

３）特徴語による分析

次に、それぞれの分野に関して、2005 年度および 2013 年度の実習報告書において語彙の用いられ方がどのように異なっているのかについて検討するため、年度および分野ごとに特徴的な語彙を、共起尺度の一つである Jaccard 係数を用いて抽出した。この特徴語の上位 10 語を、それぞれの年度および分野ごとに一覧に示している（表 4-5-9 から表 4-5-15）。

（１）　高齢者福祉

まず、高齢者福祉の実習報告書では、2005 年度は、「利用者」「コミュニケーション」「行う」「援助」、そして「介助」が、一方、2013 年度においては、「利用者」「実習」「考える」「行う」、そして「思う」といった語彙が特徴語の上位として抽出されている。また、2005 年度に「介助」

「介護」そして「ケア」といった介護についての語彙が多く見られるのに対して、2013 年度にはこれらの介護に関連した語彙が、上位 10 の特徴語には出現しなかったことがわかる（表 4-5-9）。

表 4-5-9　2005 年度および 2013 年度の高齢福祉における特徴語リスト

2005 年度		2013 年度	
利用者	.338	利用者	.334
コミュニケーション	.159	実習	.207
行う	.155	考える	.204
援助	.119	行う	.188
介助	.109	思う	.184
介護	.109	感じる	.176
声	.098	必要	.169
ニーズ	.095	施設	.162
認知	.091	生活	.156
ケア	.091	コミュニケーション	.147

（2）　在宅介護支援センター・地域包括支援センター

また、在宅介護支援センター・地域包括支援センターでは、2005 年度は、「妻」「在宅介護支援センター」「在宅」「サービス」、そして「夫」が、一方、2013 年度においては、「包括」「センター」「高齢」「訪問」、そして「専門」といった語彙が特徴語の上位として抽出されている（表 4-5-10）。

表 4-5-10　2005 年度および 2013 年度の在宅介護支援センター等における特徴語リスト

2005 年度		2013 年度	
妻	.115	包括	.210
在宅介護支援センター	.100	センター	.121
在宅	.094	高齢	.118
サービス	.075	訪問	.114
夫	.068	専門	.084
プラン	.067	地域	.080
訪問	.066	ケース	.058
捉える	.065	アプローチ	.057
高齢	.061	知識	.054
支える	.058	問題	.054

（3）　障害児・者福祉

障害児・者福祉における実習報告書では、2005 年度は、「利用者」「支援」「障害」「実習」、そして「自分」が、一方、2013 年度においては、「利用者」「支援」「行う」「実習」、そして「自分」といった語彙が特徴語の上位として抽出されている。2005 年に比べて、2013 年には「施設」という語彙が上記 10 の特徴語として抽出されなかった（表 4-5-11）。

表 4-5-11　2005 年度および 2013 年度の障害児・者福祉における特徴語リスト

2005 年度		2013 年度	
利用者	.251	利用者	.299
支援	.192	支援	.237
障害	.177	行う	.188
実習	.175	実習	.181
自分	.147	自分	.164
施設	.145	理解	.164
職員	.143	考える	.162
作業	.131	思う	.161
行う	.124	障害	.159
持つ	.115	職員	.155

（4）　児童福祉

次に、児童福祉の実習報告書では、2005 年度は、「子ども」「実習」「自分」「思う」、そして「考える」が、また、2013 年度においては、「子ども」「職員」「自分」「関わり」、そして「関わる」といった語彙が特徴語の上位として抽出されている（表 4-5-12）。

表 4-5-12　2005 年度および 2013 年度の児童福祉における特徴語リスト

2005 年度		2013 年度	
子ども	.431	子ども	.444
実習	.231	職員	.176
自分	.227	自分	.160
思う	.224	関わり	.144
考える	.209	関わる	.136
感じる	.184	行動	.132
職員	.160	気持ち	.132
関わる	.158	施設	.127
学ぶ	.151	児童	.127
気持ち	.149	言う	.122

（5）　社会福祉協議会

一方、社会福祉協議会では、2005 年度は、「社協」「地域」「住民」「事業」、そして「ボランティア」が、そして、2013 年度においては、「地域」「社協」「住民」「事業」、そして「福祉」といった語彙が特徴語の上位として抽出されている（表 4-5-13）。また、社会福祉協議会では、2005 年度に「ボランティア」が特徴語として多く見られたのに対して、2013 年度には上位 10 の特徴語リストには出現しなかったことがわかる。

表 4-5-13　2005 年度および 2013 年度の社会福祉協議会における特徴語リスト

2005 年度		2013 年度	
社協	.314	地域	.324
地域	.256	社協	.292
住民	.238	住民	.238
事業	.196	事業	.222
ボランティア	.179	福祉	.187
活動	.178	活動	.170
福祉	.169	社会	.148
参加	.168	参加	.147
社会	.121	人	.142
協議	.119	協議	.133

（6）　行政機関

行政機関の実習報告書では、2005 年度は、「児童」「福祉」「相談」「問題」、そして「ケース」が、一方、2013 年度においては、「生活保護」「保護」「家庭」「ケースワーカー」、そして「ケース」といった語彙が特徴語の上位として抽出されている。2005 年度と比して、2013 年度においては「生活保護」「保護」「ケースワーカー」といった福祉事務所に関連した語彙が、行政機関における特徴語として上位を占めていることがわかる（表 4-5-14）。

表 4-5-14　2005 年度および 2013 年度の行政機関における特徴語リスト

2005 年度		2013 年度	
児童	.176	生活保護	.155
福祉	.167	保護	.124
相談	.155	家庭	.119
問題	.124	ケースワーカー	.114
ケース	.110	ケース	.111
事務所	.100	児童	.102
感じる	.095	訪問	.100
保護	.089	虐待	.100
生活保護	.085	相談	.084
訪問	.085	福祉	.074

（7）　医療機関

最後に、医療機関については、2013 年度の実習報告書のみが分析対象となっているため、年度による特徴語の比較分析はできなかった。ちなみに、2013 年度の医療機関における実習報告書では、「患者」「MSW」「病院」「医療」、そして「退院」といった語彙が特徴語として抽出されている（表 4-5-15）。

表 4-5-15　2005 年度の医療機関における特徴語リスト

2013 年度	
患者	.423
MSW	.294
病院	.193
医療	.174
退院	.132
家族	.127
入院	.116
ソーシャルワーカー	.092
情報	.090
職種	.087

４．KWIC（Keyword in context）コンコーダンス及びコロケーション分析

次に、表 4-5-7 および表 4-5-8 の結果も踏まえて、KWIC コンコーダンス及びコロケーション分析によって分析を行い、テキストデータ内で抽出語がどのような語の前後で使われているのかを確認した。なお、具体的な分析手続き及び結果のすべてについては紙幅の関係上掲載できないため、ここではその一部を示すことにした。

例えば、「地域」という抽出語は、図 4-5-1 及び図 4-5-2 に示すように、「地域包括支援センター」や「地域住民」といった語の一部として用いられていることが明らかになった。

図 4-5-1　抽出語「地域」に対する KWIC コンコーダンス分析の結果

図 4-5-2　抽出語「地域」に対するコロケーション分析の結果

コロケーション統計

Node Word

抽出語：地域　品詞：　活用形：　ヒット数：1095

Result

N	抽出語	品詞	合計	左合計	右合計	左5	左4	左3	左2	左1	右1	右2	右3	右4	右5	スコア
1	住民	名詞	203	22	181	4	4	3	11	0	157	10	10	2	2	174.533
2	包括	サ変名詞	110	6	104	1	4	0	1	0	102	0	1	1	0	104.283
3	支援	サ変名詞	162	33	129	8	8	12	5	0	5	106	5	6	7	72.667
4	センター	名詞	117	14	103	3	3	3	5	0	0	0	101	1	1	38.967
5	社会	名詞	62	14	48	9	3	2	0	0	16	14	7	7	4	31.100
6	活動	サ変名詞	58	20	38	8	5	2	5	0	14	9	10	2	3	28.950
7	地域	名詞	80	40	40	18	10	7	5	0	0	5	7	10	18	21.867
8	人	名詞C	43	8	35	1	2	2	3	0	0	20	4	2	9	16.500
9	福祉	名詞	49	17	32	5	6	3	3	0	0	12	8	4	8	16.267
10	施設	サ変名詞	48	25	23	3	6	1	15	0	0	1	4	11	7	15.917
11	連携	サ変名詞	41	10	31	0	4	3	3	0	4	3	11	7	6	15.617
12	生活	サ変名詞	37	7	30	1	4	1	1	0	4	8	6	4	8	14.633
13	方々	名詞	31	9	22	1	1	3	4	0	0	19	2	1	0	13.867
14	社協	名詞	36	30	6	5	2	7	16	0	0	1	2	2	1	13.700
15	高齢	名詞	41	16	25	8	5	3	0	0	0	13	6	1	5	13.600
16	特性	名詞	23	6	17	1	3	1	1	0	6	11	0	0	0	13.283
17	ケア	名詞	15	2	13	1	1	0	0	0	8	4	0	1	0	10.700
18	課題	名詞	21	7	14	1	1	1	4	0	2	8	1	1	2	9.767
19	資源	名詞	27	3	24	0	2	0	1	0	2	0	11	6	5	9.167
20	ボランティア	名詞	28	15	13	5	5	2	3	0	0	5	4	1	3	9.100
21	事業	名詞	25	18	7	3	3	4	8	0	0	2	2	3	0	9.100
22	小規模	形容動詞	9	0	9	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	9.000
23	ニーズ	名詞	25	5	20	2	1	1	1	0	0	7	7	1	5	8.567

コピー　フィルタ設定　ソート：スコア　集計範囲：左5 - 右5

また、これらのKWICコンコーダンス及びコロケーション分析結果も踏まえ、強制抽出語として、「介護者」「介護職員」「介護保険」「介護予防」「在宅介護支援センター」「介護支援専門員」「介護支援事業所」「介護福祉士」「生活介護」「利用者」「社会福祉士」「信頼関係」「援助者」「相談援助」「個別援助」「個別支援計画」「個別支援」「地域福祉」「問題」「クライエント」「ソーシャルワーカー」「ソーシャルワーク」「MSW」「SW」「生活保護」そして「一時保護」を設定し、今回の分析を行った点についても言及しておきたい。

５．抽出語の共起ネットワーク分析

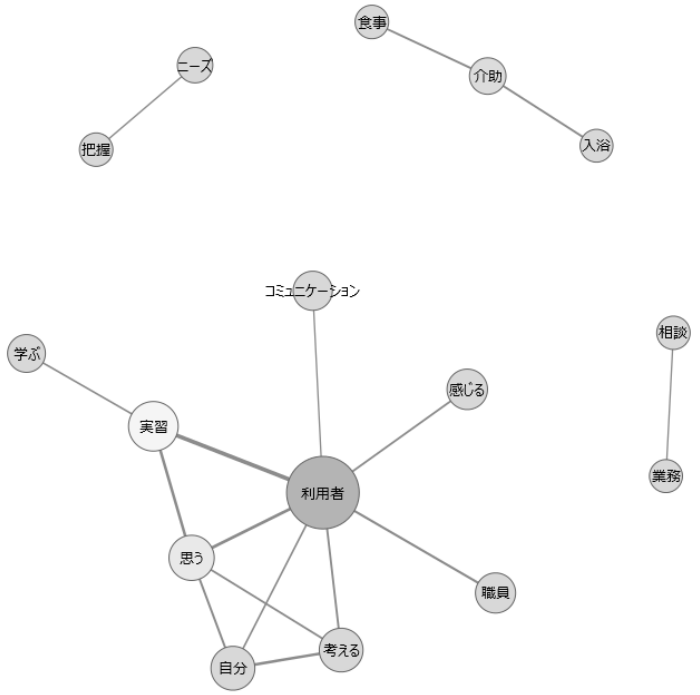
最後に、各分野の実習報告書において用いられた語彙の関係性を明らかにするため、各年度および分野ごとの共起ネットワーク分析を行った。そこで、以降において、分野、そして、年度ごとの共起ネットワーク分析の結果を提示する。

（１）　高齢者福祉

まず、2005年度における高齢者福祉の実習報告書を対象とした、抽出語の共起ネットワークを用いた分析を行った。最小出現数は155、最小文書数が1、集計単位は段落、品詞による取捨選択は「名詞、サ変名詞、形容動詞、タグ、動詞、形容詞、名詞C」とし、Jaccard係数を0.25以上に設定して、図4-5-3に示すような媒介中心性を用いた共起ネットワークを作成した。なお、今回分析に投入する品詞の選択と、Jaccard係数の設定については、以降の（２）から（７）においても同様であるため、それぞれの項における当該記述は省略している。

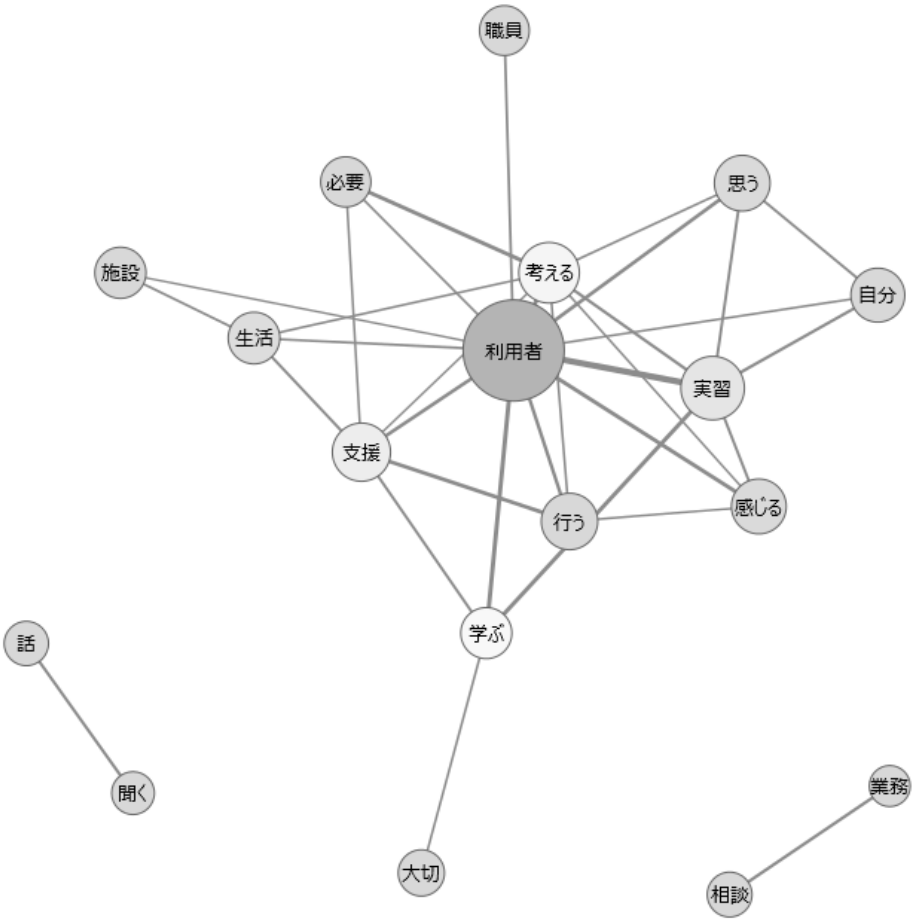
その結果、分析対象となった抽出語は 73 語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は 16、線（edge）で描画されている共起関係の数は 16、密度（density）は 0.133 であった。また、同図ではノードの大きさが大きいほど使用頻度が多いことを示していることから、使用頻度の高い抽出語は「利用者」「実習」「思う」「考える」「自分」等であることが確認された。加えて、KH Coder による共起ネットワーク媒介中心性が高い順にピンク、白、水色と表示される。そのため、媒介中心性が最も高い語は、「利用者」であった。これらの抽出語が、2005 年度における高齢者分野の実習報告書に係るキーワードであるといえる。また、先述した特徴語検索の項で示した結果とも関連するが、「食事」「入浴」「介助」といったケアワークに関する語の共起関係が描画された点が特徴である。

図 4-5-3　2005 年度の実習報告書（高齢者福祉）における抽出語の共起ネットワーク



また、年度間の比較のため、2013年度の実習報告書を対象とした抽出語の共起ネットワーク分析も行った（図4-5-4）。ここでは、最小出現数は105、最小文書数が1、そして、集計単位を段落等で設定した。その結果、分析対象となった抽出語は75語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は18、線（edge）で描画されている共起関係の数は33、密度（density）は0.216であった。また、使用頻度が多い抽出語は「利用者」「実習」「考える」のほかに2005年度の図にはなかった「支援」や「生活」という語もみられた。また、媒介中心性が最も高い語彙は、2005年度と同様に「利用者」であった。これらの抽出語が、2013年度における高齢者分野の実習報告書に係るキーワードであるといえる。

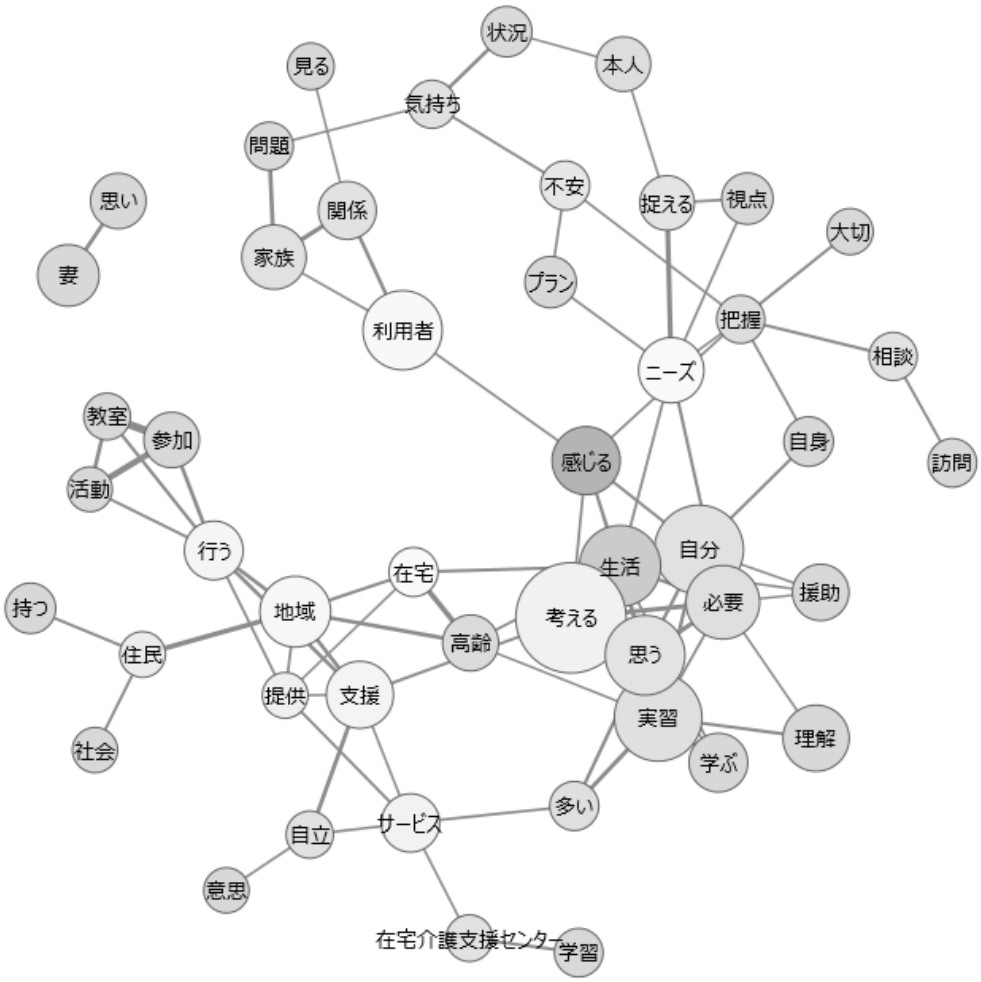
図 4-5-4　2013 年度の実習報告書（高齢者福祉）における抽出語の共起ネットワーク



（２）　在宅介護支援センター・地域包括支援センター

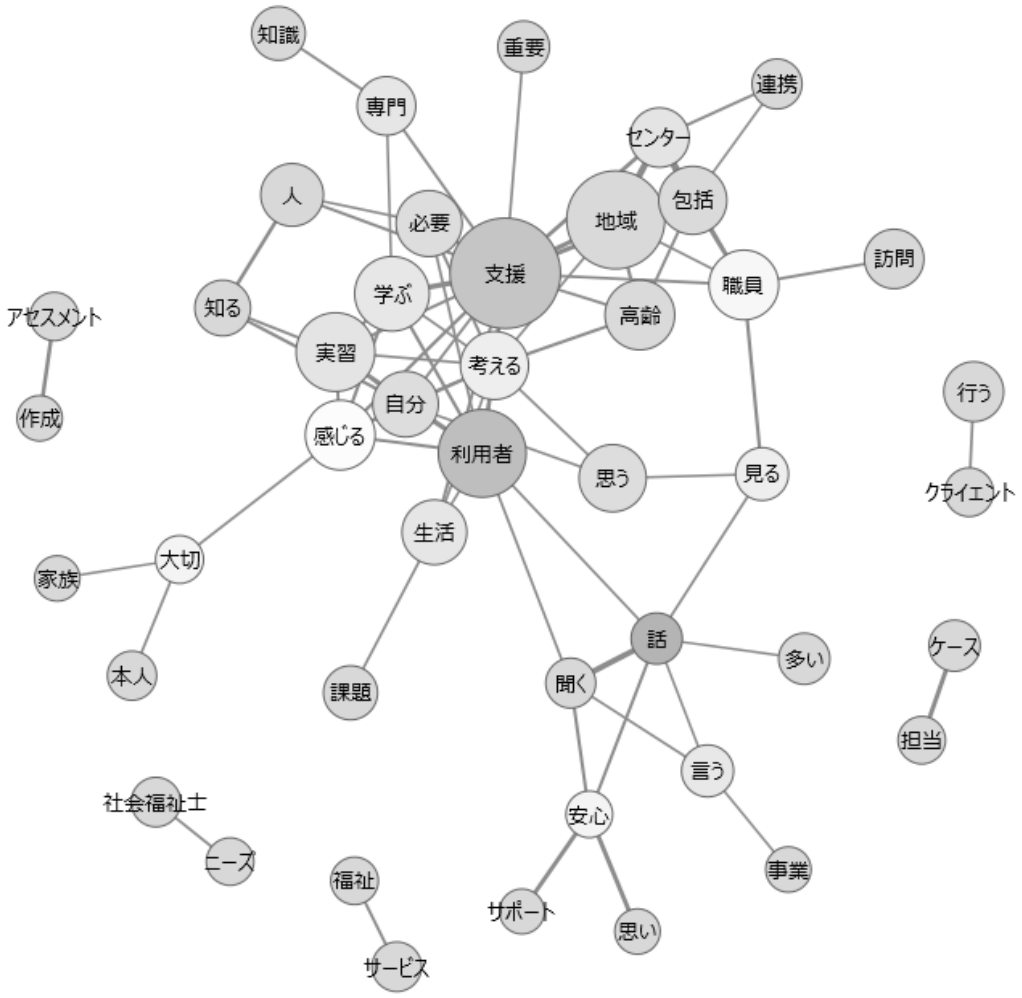
ここでは、まず、在宅介護支援センター（2005年度のみ）の共起ネットワーク分析の結果を示す（図4-5-5）。最小出現数は20、最小文書数を１、集計単位を段落等と設定した。その結果、分析対象となった抽出語は64語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は48、線（edge）で描画されている共起関係の数は86、密度（density）は0.076であった。また、使用頻度の高い抽出語は「考える」「実習」「自分」「生活」「思う」等であり、媒介中心性が最も高い語は、「感じる」であった。これらの抽出語が、在宅介護支援センターの実習報告書に係るキーワードであるといえる。

図 4-5-5　2005 年度の実習報告書（在宅介護支援センター）における抽出語の共起ネットワーク



次に、地域包括支援センター（2013年度のみ）の共起ネットワーク分析の結果を示す（図4-5-6）ここでは、最小出現数は15、最小文書数が1、集計単位は段落等と設定した。その結果、分析対象となった抽出語は69語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は45、線（edge）で描画されている共起関係の数は78、密度（density）は0.079であった。また、使用頻度の高い抽出語は「支援」「地域」「利用者」「実習」「学ぶ」等であり、媒介中心性が高い語は、「利用者」「話」「支援」等であった。これらの抽出語が、地域包括支援センターの実習報告書に係るキーワードであるといえる。

図 4-5-6　2013 年度の実習報告書（地域包括支援センター）における抽出語の共起ネットワーク

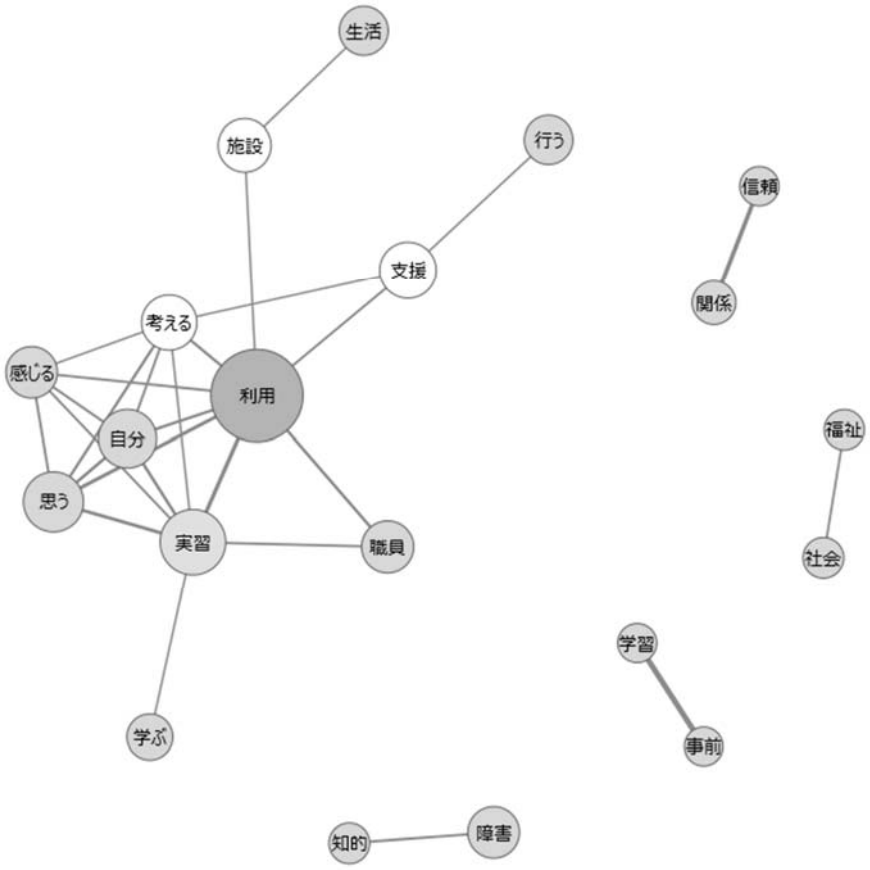


（３）　障害児・者福祉

次に、2005年度における障害福祉の実習報告書を対象とした、抽出語の共起ネットワークを用いた分析を行った。ここでは、最小出現数が85、最小文書数が1、集計単位は段落等と設定し、図4-5-7に示すような媒介中心性を用いた共起ネットワークを作成し、抽出語同士の共起関係について観察を行った。

分析の結果、分析対象となった抽出語は87語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は20、線（edge）で描画されている共起関係の数は27、密度（density）は0.142であった。また、使用頻度の多い抽出語は「利用」「実習」「自分」「思う」等であることが確認された。加えて、媒介中心性の高い語は、「利用」「実習」であった。線（edge）による共起関係に着目すると、図4-5-7のように整理することができ、これらの抽出語が、2005年度における障害福祉の実習報告書に係るキーワードであるといえる。

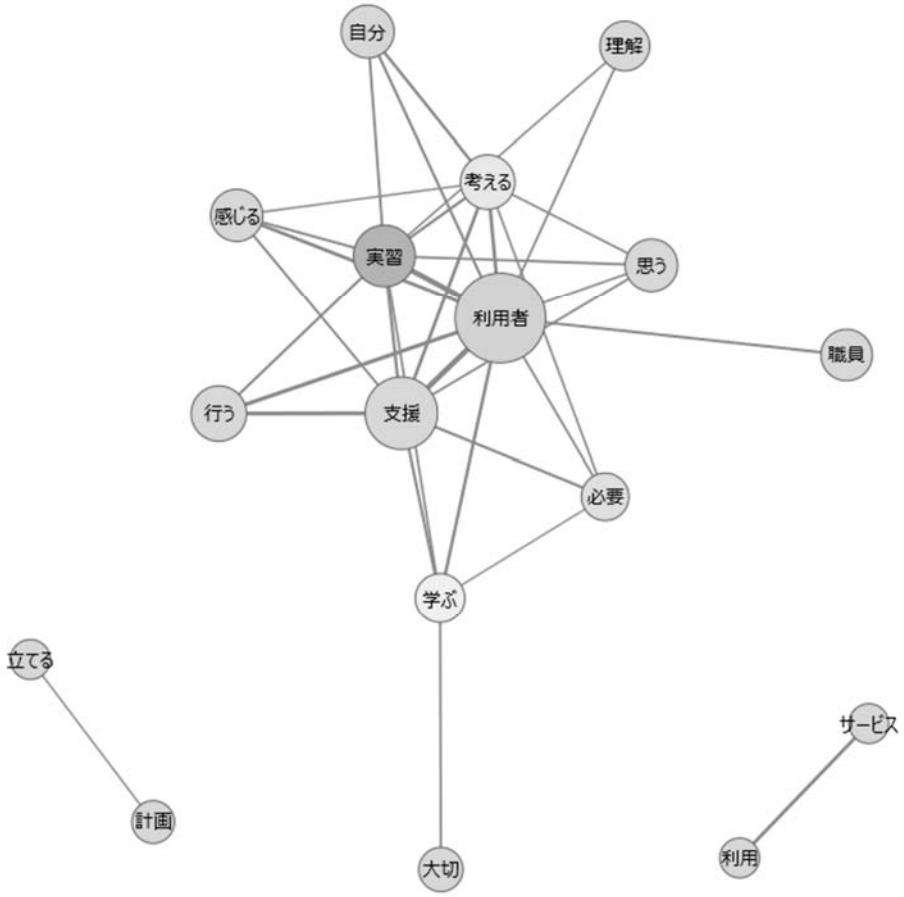
図 4-5-7　2005 年度の実習報告書（障害福祉）における抽出語の共起ネットワーク



また、年度間の比較のため、前述の高齢者福祉同様に、2013 年度の実習報告書を対象とした抽出語の共起ネットワーク分析も行った。そこでは、最小出現数が 85、最小文書数が 1、集計単位は段落等とし、図 4-5-8 に示すような媒介中心性を用いた共起ネットワークを作成し、抽出語同士の共起関係について観察を行った。

その分析の結果、分析対象となった抽出語は 72 語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は 17、線（edge）で描画されている共起関係の数は 33、密度（density）は 0.243 であった。また、使用頻度の多い抽出語は「利用者」「実習」「支援」「考える」「感じる」「自分」「行う」等であり、媒介中心性の高い語は「利用者」「実習」であった。線（edge）による共起関係に着目すると、図４－４－８のように整理することができ、これらの抽出語が、2013 年度における障害福祉の実習報告書に係るキーワードであるといえる。

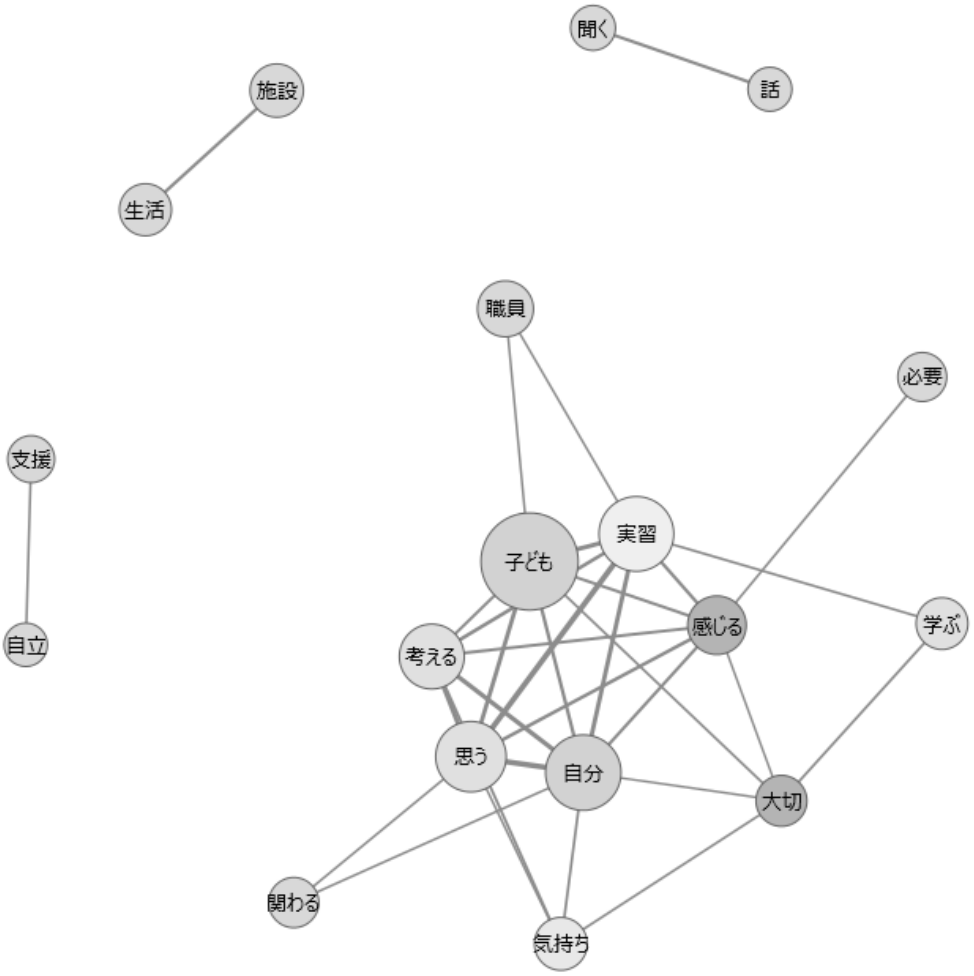
図 4-5-8　2013 年度の実習報告書（障害福祉）における抽出語の共起ネットワーク



（4）　児童福祉

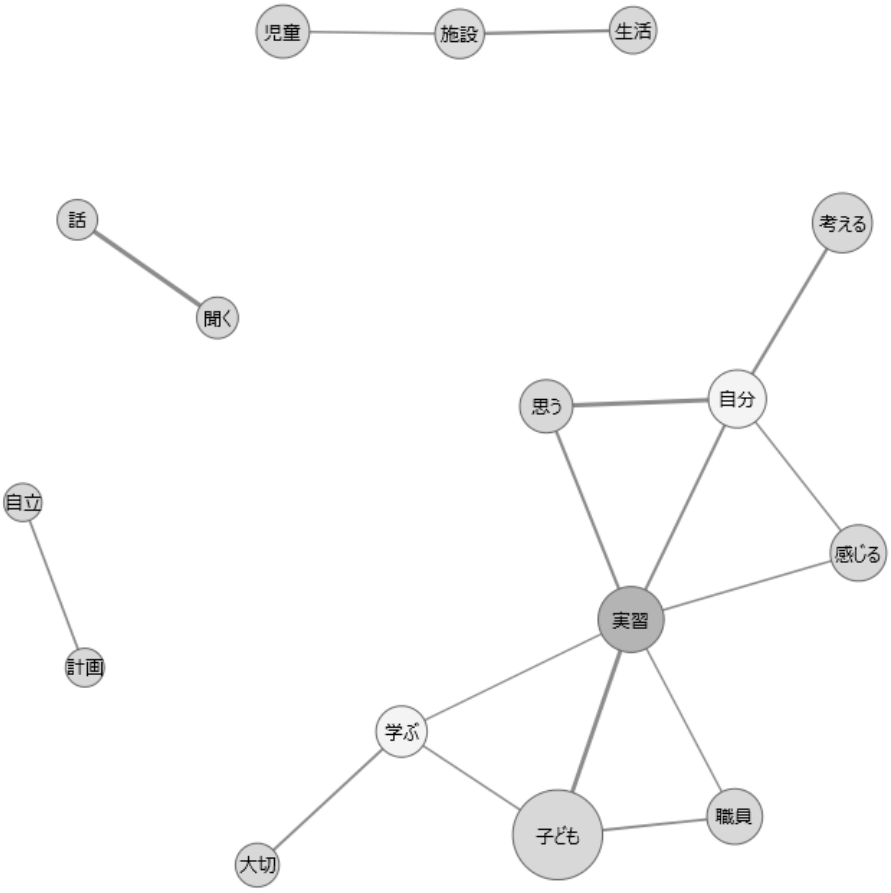
次に、2005 年度実習における児童福祉分野の共起ネットワーク分析を行った。図 4-5-9 に示したものが、その分析結果である。最小出現数は 140、最小文書数が 1、集計単位を段落等と設定した。その結果、分析対象となった抽出語は 74 語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は 19、線（edge）で描画されている共起関係の数は 39、密度（density）は 0.228 であった。また、使用頻度の高い抽出語は「子ども」「実習」「自分」「思う」「考える」等であり、媒介中心性が高い語は、「感じる」「大切」「子ども」「自分」等であった。これらの抽出語が、児童福祉分野の実習報告書に係るキーワードであるといえる。

図 4-5-9　2005 年度の実習報告書（児童福祉）における抽出語の共起ネットワーク



次に、2013 年度実習における児童福祉分野の共起ネットワーク分析の結果を示す(図 4-5-10)。最小出現数は 70、最小文書数が 1、集計単位を段落等に設定した。その結果、分析対象となった抽出語は 73 語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は 16、線（edge）で描画されている共起関係の数は 16、密度（density）は 0.133 であった。また、使用頻度の高い抽出語は「子ども」「実習」「自分」「感じる」「考える」等であり、媒介中心性が最も高い語は、「実習」であった。これらの抽出語が、児童福祉分野の実習報告書に係るキーワードであるといえる。2005、2013 両年度とも、対象者である児童への支援を通じて自身のかかわりの質を省察するという傾向が、文脈の背後にあると推察される。

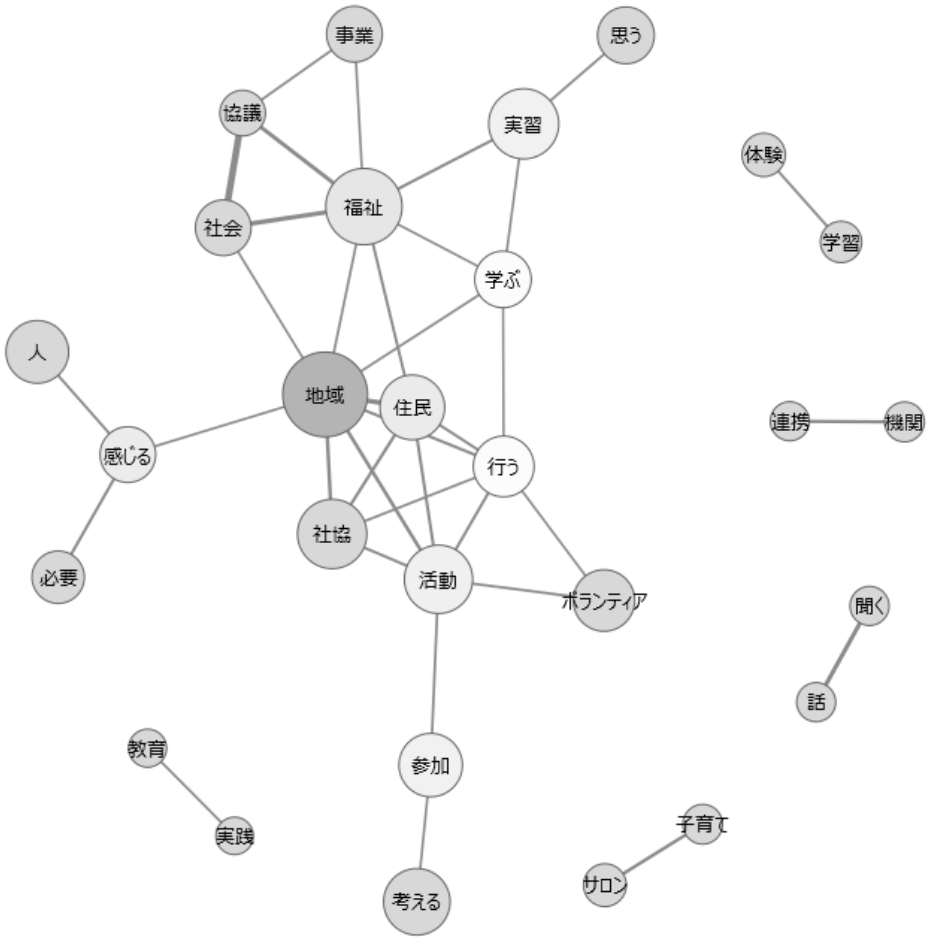
図 4-5-10　2013 年度の実習報告書（児童福祉）における抽出語の共起ネットワーク



（５） 社会福祉協議会

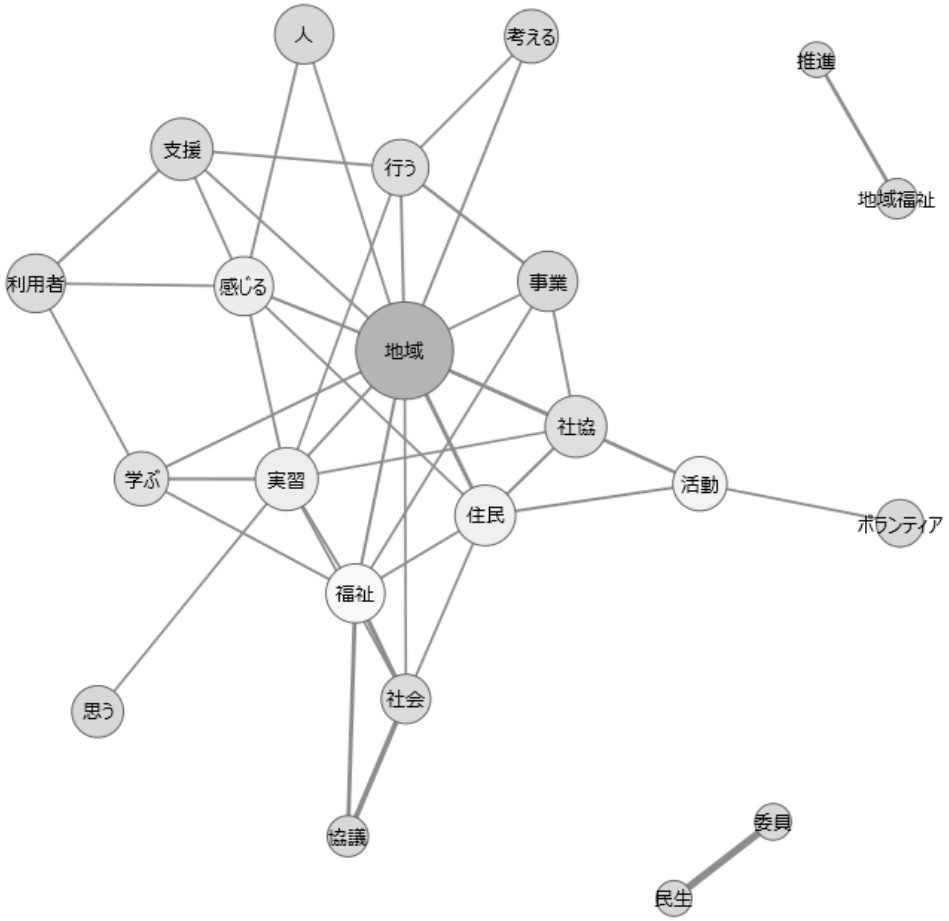
2005年度実習における社会福祉協議会分野の共起ネットワーク分析の結果は、図4-5-11に示すようであった。最小出現数は40、最小文書数が1、集計単位を段落等に設定した結果、分析対象となった抽出語は79語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は28、線（edge）で描画されている共起関係の数は36、密度（density）は0.095であった。また、使用頻度の高い抽出語は「地域」「福祉」「実習」「社協」「活動」「ボランティア」等であり、媒介中心性が最も高い語は、「地域」であった。この結果には、この分野固有の実習内容が反映されていると考えられ、これらの抽出語が、社会福祉協議会の実習報告書に係るキーワードであるといえる。

図 4-5-11　2005 年度の実習報告書（社会福祉協議会）における抽出語の共起ネットワーク



次に、年度間比較のため、2013 年度実習における社会福祉協議会分野の共起ネットワーク分析の結果を示す（図 4-5-12）。最小出現数は 40、最小文書数が 1、集計単位を段落等と設定した。その結果、分析対象となった抽出語は 76 語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は 22、線（edge）で描画されている共起関係の数は 43、密度（density）は 0.186 であった。また、使用頻度の高い抽出語のうち、「地域」「実習」「社協」等は 2005 年度と同じであり、また媒介中心性が最も高い語は「地域」であることも同様であるが、2013 年度の描画図をみると、「地域」という語の使用が文脈の中でより中心的な媒介（つなぎ）の役割を果たしていることが示唆されている。

図 4-5-12　2013 年度の実習報告書（社会福祉協議会）における抽出語の共起ネットワーク

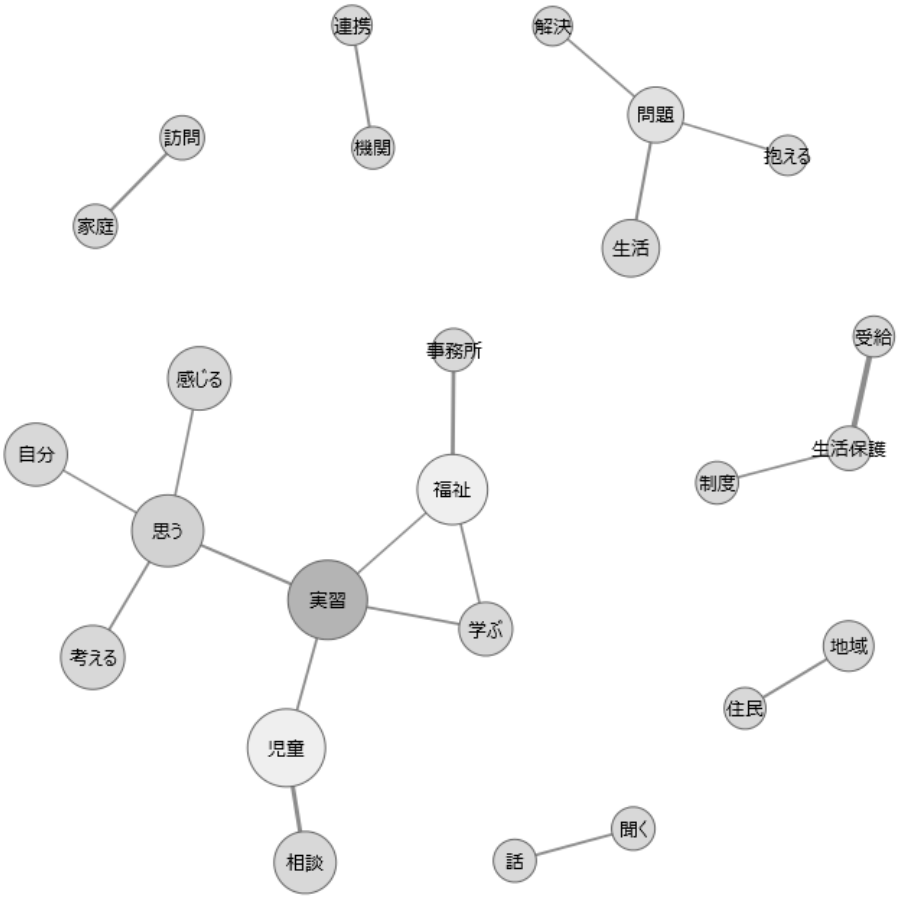


（６） 行政機関

2005年度における行政機関の実習報告書を対象とした、抽出語の共起ネットワークを用いた分析も行った。最小出現数が60、最小文書数が1、集計単位は段落等に設定して、図4-5-13に示すような媒介中心性を用いた共起ネットワークを作成し、抽出語同士の共起関係について観察を行った。

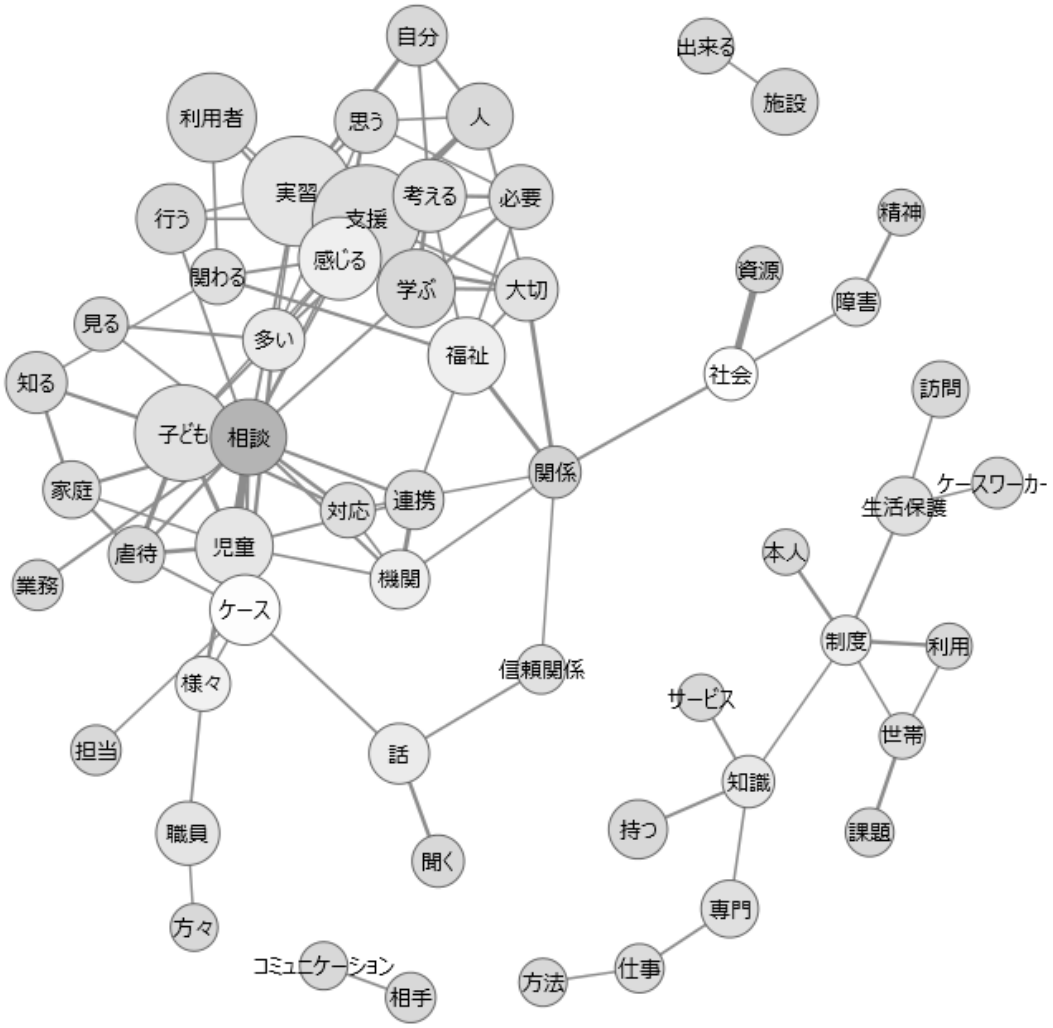
分析の結果、分析対象となった抽出語は 74 語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は 25、線（edge）で描画されている共起関係の数は 19、密度（density）は 0.063 であった。また、使用頻度の多い抽出語は「実習」「福祉」「児童」「思う」「自分」「感じる」「考える」等であることが確認された。加えて、媒介中心性の高い語は、「実習」「思う」であった。線（edge）による共起関係に着目すると、図 III-13 のように整理することができ、これらの抽出語が、2005 年度における行政機関の実習報告書に係るキーワードであるといえる。

図 4-5-13　2005 年度の実習報告書（行政機関）における抽出語の共起ネットワーク



同様に、年度間の比較のため、2013 年度の実習報告書を対象とした抽出語の共起ネットワーク分析も行った。そこでは、最小出現数が 15、最小文書数が 1、集計単位は段落等に設定し、図 4-5-14 に示すような媒介中心性を用いた共起ネットワークを作成し、抽出語同士の共起関係について観察を行った。分析の結果、分析対象となった抽出語は 90 語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は 57、線（edge）で描画されている共起関係の数は 109、密度（density）は 0.068 であった。また、使用頻度の多い抽出語は「実習」「支援」「子ども」「利用者」「福祉」「学ぶ」「児童」等であることが確認された。加えて、媒介中心性の高い語は、「相談」「関係」であった。線（edge）による共起関係に着目すると、表 III-14 のように整理することができ、これらの抽出語が、2013 年度における行政機関の実習報告書に係るキーワードであるといえる。

図 4-5-14　2013 年度の実習報告書（行政機関）における抽出語の共起ネットワーク

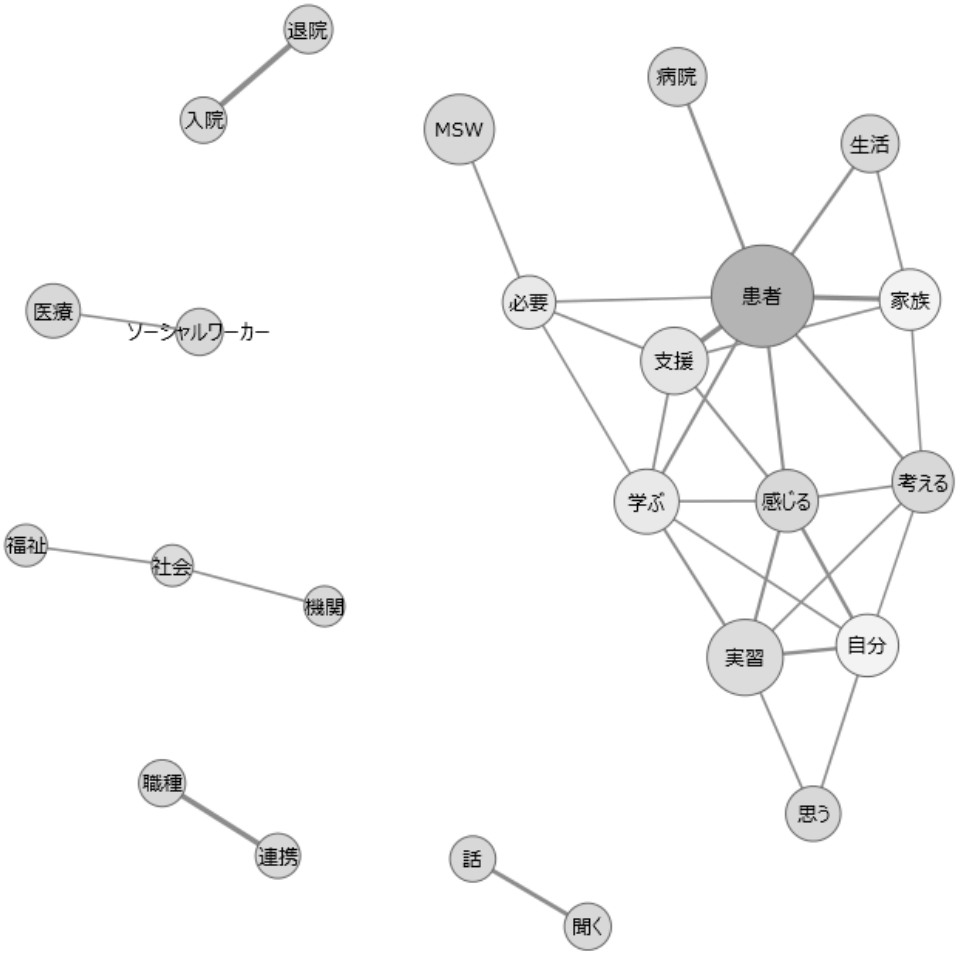


（７）　医療機関

最後に、医療機関については、2013年度データしか存在しないため、2013年度における医療機関の実習報告書を対象とした共起ネットワーク分析のみを行った。そこでは、最小出現数が30、最小文書数が1、集計単位は段落等と設定し、図4-5-15に示すような媒介中心性を用いた共起ネットワークを作成し、抽出語同士の共起関係について観察を行った。

その分析の結果、分析対象となった抽出語は 81 語、描画されている抽出語を示すノード（node）の数は 24、線（edge）で描画されている共起関係の数は 33、密度（density）は 0.12 であった。また、使用頻度の多い抽出語は「患者」「支援」「家族」「実習」「必要」「学ぶ」「感じる」「考える」等であることが確認された。媒介中心性の高い語は、「患者」「自分」「必要」「考える」「学ぶ」であった。線（edge）による共起関係に着目すると、図４－４－15 のように整理することができ、これらの抽出語が、2013 年度における医療機関の実習報告書に係るキーワードであるといえる。

図 4-5-15　2013 年度の実習報告書（医療機関）における抽出語の共起ネットワーク



文献

樋口耕一（2004）「テキスト型データの計量的分析：2 つのアプローチの峻別と統合」『理論と方法』19(1),101-105.

樋口耕一（2014）『社会調査のための計量テキスト分析：内容分析の継承と発展を目指して』ナカニシヤ出版.

潮谷有二（2012）「社会福祉士制度の見直しに関する実証研究：社会保障審議会福祉部会における議事録の基礎的分析を通して」日本社会福祉学会編『対論社会福祉学＜３＞社会福祉運営』中央法規，281-324.

第６章

自由回答の記述

１．実習指導者調査

問 1-2：社会福祉士受験資格を取得した養成機関

実務経験による受験資格	大学編入専門学校	任用による・5 年以上

問 1-5：現在所属している職場(施設・機関・組織)

老人支援センター	更生施設
ケアハウス	在宅介護支援センター
老人福祉センター	児童自立支援施設
宿泊所	小規模多機能型居宅介護事業所
救護施設	高齢者グループホーム、小規模多機能
児童通所	原爆養護ホーム
特定施設入居者生活介護付優良老人ホーム	児童発達支援センター
障害児通所支援施設	障害児入所施設
自立訓練・生活訓練	婦人保護施設
指定特定相談、指定障害児相談、居宅介護支援	障害者相談支援事業所
企業	NPO 法人共生型福祉施設
居宅介護支援事業所	情緒障害児短期治療施設
社会福祉事業団	診療所
軽費老人ホーム	相談支援事業所
老人短期入所施設	地域包括支援センター
福祉型障害児入所施設	多機能型重心障害児者施設
相談支援・障害児者	放課後等デイサービス・児童発達支援
地域活動支援センター	障害児者相談支援
居宅介護支援事務所	乳児院
認知症対応型共同生活介護	独立型社会福祉士
障害者生活支援センター	障害に関する診療相談機関
更生施設・生活保護	行政子ども育成課・教育委員会
療養介護事業所・医療型障害児入所施設	行政・高齢者福祉所管課
認知症対応グループホーム	医療型障害児入所施設・療養介護事業所
在宅介護サービスセンター	国立病院機構（療養介護）
行政	社福本部事務局
養護老人ホーム	障害児通所支援事業施設

問 1-7：保有している社会福祉士以外の資格

生活保護	企業
教育機関・大学	福祉事務所

問 1-7：保有している社会福祉士以外の資格

経過的措置期間の SV 登録	教員免許・特殊	第三者評価調査者
サービス管理者・生活介護	教員免許・保健体育	知的障害援助専門員
サービス管理責任者	教員免許・小中高	知的障害者援助専門員
ソフトウェア開発技術者	産業カウンセラー	調理師
ヘルパー	児童指導員	電気工事士
ボイラー技師	児童指導員任用資格	電気主任技師
ボランティアコーディネーター	児童自立支援専門員	認知症ケア専門員
ユニバーサルマナー	児童福祉司	認知症ケア専門士
レクインストラクター	社会科教員	認知症介護指導者
医療メディエーター	社会教育主事	認定医療社会福祉士
医療事務	社会保険労務士	認定医療福祉士
医療情報技師	社協教育主事	認定資格
医療福祉連携士	手話通訳士	認定社会福祉士
衛生管理士	住環境コーディネーター	認定心理士
衛生管理者	小学校教諭	福祉レクワーカー
介護職員実務者研修	小中高の教員免許	福祉施設士
危険物取り扱い主任	消防設備士	福祉住環境コーディネーター
救急救命士	障害児教員	福祉用具専門員
教員	障害者相談支援専門員	福祉用具専門相談員
教員・高校	職場適応援助者	簿記
教員・高校の福祉	心理士	防災士
教員・中学高校社会	成年後見人	要約筆記奉仕員
教員・中高	精神障害者ヘルパー	養護学校教員

教員・特別支援	相談支援従事者	臨床発達心理士
教員免許	相談支援専門員	鍼灸師

問 2-1：新カリキュラム導入以降に相談援助実習を受け入れていない理由について

1 人職場のため。
2 月に新カリキュラムにおける実習指導者資格をとったばかり。
H26.10 で就業年数が 3 年以上となった。
H27 年度よりの受け入れ予定。
H28 年度から実習指導者としての要件をみたす。
実習依頼がない。
タイミングがあわず受け入れできなかった。
プログラム作成ができていない。
マンパワー不足。
業務上受け入れが難しいため。
依頼してくる学生がいない。
異動したため。SW が少なく、対応する時間が少ない。
異動になった。
過疎のため学生からの問い合わせもこない。
介護主体の施設、プライバシーの問題もあるので。
開所後数年のため、相談援助業務がまだ確立されていない。
関連機関が一括対応しているため。
企業のため。
希望する学生がいない。立地等の条件が影響している。
機会がなかった。
業務が多く、受け入れるタイミングではなかった。
業務に余裕がない。
業務多忙、時間がとれない。
勤務先が必要と判断していない。
検討中。
現在準備中、受け入れ経験なし。
現状ではいない。
行う予定だが、まだ受け入れ実績がない。
今年度実習指導者講習を受講したため。
今年度実習指導者資格を得たので今後受け入れ予定。
昨年度実習指導者講習会を受けたばかりで受けいれなし。
産休育休を繰り返すことがあり取り組めなかった
指導は上司が行っている。
指導者研修を受講した際の所属機関と現在が異なる。現所属では、現在対応が困難なため。
指導者本人が相談業務を行っていないため。
指導者要件を満たしていない。
施設で受け入れていない
施設の体制が整っていない。
施設の方針として。
施設内で話し合いがすすんでいない。
資格なし。法定実習以外で受け入れあり。
事業所が開設まもない。
事業所での実習受け入れは行っていない。法人の母体となる事業所で受け入れている。
自院の新人職員の指導のため、実習生に対応できる人員がいない。
実施していない。
実習の受け入れは、所属長が決定している。自身は新人教育の担当であり、実習指導までの余裕がない。
実習は行っているが、実習指導者としてかかわっていない。
実習依頼がないため。
実習希望ない。
実習希望なし。
実習希望者がいなかったこと。
実習指導依頼なし。
実習指導者がいなかった。来年度は受け入れ予定。
実習指導者講習を受けて 3 年未満だったため。
実習指導者講習を受講したのが昨年度。
実習指導者講習未修了だったため。
実習指導者不足。
実習生に時間を取ることができない。社会福祉士の人数が足りていないため。

実習生の希望がないため。
実習生の受け入れを行っているが、新カリキュラムに移行して、依頼が来ていない。
実習生を受け入れる条件がそろっていない。
実習生側の条件があわないため。
実習対象施設ではない。
実績なし、人手不足、依頼がない。
社会福祉士が１名のみ、受け入れが難しい。
社会福祉士の希望がない。
社会福祉士は受けいれていない。
社会福祉士実習指導者講習会の受講者がいない。
社会福祉士実習指導者講習会を修了していなかったため。来年度より行う。以前は他の職員が実習指導を行っていたが、今は産休中。
社会福祉士登録から３年経過していない。
受けいれた体制が整っていない。対応できる時間がない。
受けいれられる業務量ではない。慢性的人手不足。
受け入れできる体制ではないため。
受け入れる業務の余裕がないが、依頼があれば検討する。
受け入れ可能となってまだ日が浅い。
受け入れ環境が整っていない。
受入体制ができていない。依頼もない。
受入体制がない、人員がいない。
受入体制がなかった、人手不足。増員したので、組織内で受け入れ体制を協議中。
受入体制が整えられない。自分も相談業務とは違う仕事。
準備が整えば受け入れたい。
所属長の方針、社会福祉士をうけいれていない、MSW の自主的な実習は受け入れている。
少数職場につき業務多忙で受け入れ困難。
上司が消極的、人手不足とのこと。
上司の判断。
職員の教育、育成期間であったため。
職員不足。
職場からの許可がおりない、依頼もない。
職場で受入体制が整っていない。
職場における指導体制がない。
職場の許可がおりない。
職場の人員の関係で、時間を取ることができない。仕事量も増えていため。
職場の体制が整っていないため。
職場を異動したので受けいれていない。
職場長の判断で受けていない。
職場内の人事異動が多い。内部の体制整備を重視。次年度から受け入れを検討。
新カリキュラム導入以降受け入れ経験なし。
新しい職場に変わったので受け入れ体制が整っていない。
新設施設である。昨年実習指導者研修を受けたので。
人員が安定せず、指導環境が作れなかったため。来年度受け入れる予定です。
人員的に実習生の対応が難しいため。
人手不足、通常業務に支障があるため。
精神保健福祉士の受け入れが多い事業所へ異動。
組織の許可が得られない。マンパワー不足。
相談援助の業務が少なく実習に適していない。
相談援助業務が少ないため。
相談援助実習の依頼がない。
相談業務環境が整っていない。専用の相談室、事務室がない。
多忙、受入体制が整っていない。
体制がととのっていない。
体制が整っていない。
体制上難しい。単発の実習は受け入れている。
大学からの依頼がない。
単位外の実習のみ、自主実習のみ。
直接業務が多く業務多忙。
通常業務が多忙。
通常業務で手が回らない。
転職した。
日々の業務で精一杯。

病院全体として受け入れていない。
複数の業務があり受け入れ体制を作れない。
併設の地域包括支援センターが受け入れている、
平成 26 年度より受け入れ。
保育実習が主流。
母体の業務と異なり、市の委託部署に在籍しているためです。また、他に資格を有するものがいない為です。
法人として受けていない
法人の受け入れ準備ができていない。
法人の他の担当者が行っている。私のところにへ実習プログラムの一部でくる。
忙しいため。
本部からの依頼なし。
有資格者の研修等、指導・受けいれ体制が未整備のため。
養成校と調整中。
養成校よりキャンセルがあった。
来年度より受け入れ予定。
利用者が若い女性の実習生と関わることができず、長期の受け入れができない。男性のみ契約している。

問 2-2：実習生に課している事前課題の内容について

「なぜ社会福祉士が必要なのか」というテーマのレポートを提出。ただし、任意である。
「わたし」についてのレポート、400 字。
「自分自身の性格いついて」「なりたい社会福祉像」障害(脳性まひ・てんかんなど）の理解などのレポート。
「地域福祉の学習で学びたいこと」をテーマにレポート作成。
3 つの課題から 1 つ選んでレポート作成。
3 日間の体験実習について、なぜ社会福祉士を目指すか、各 400 字のレポート。
3 問の課題を出しレポート提出。
HP で社協が実施している事業について学習。
HP の閲覧、障がい分野における制度の学習・総合支援法。
HP の閲覧、年報の閲覧。
HP の内容の確認、他オリエンテーションの実施。
HP や資料を事前に参照。
MSW とは何か、というレポート作成。
MSW の倫理、援助指針、実習目的の明確化。
MSW 一般に関する書式のレポート、パンフ等による実習施設の理解。
MSW 業務指針の学習、実習医療機関、地域性の理解。
MSW 倫理綱領、業務指針、医療福祉総合ガイドブックを読む。
MSW 倫理綱領、業務指針の通読
MSW 倫理綱領、業務指針を読む。
NPO の理念、なりたち、現在のサービスについて。
SW が医療機関に必要な意味、関連書籍を読む、レポート 2 本。
オリエンテーション。
オリのときに資料をわたし、読んできてもらっている。
オリを行い、自組織の資料を渡し、読んできてもらう。
ケース資料に多用されている用語、スコア、を調べて理解する。
サービス全般について。
センターが実施している事業や評価方法について。
センターの理解、介護保険の理解。
ソーシャルワーカー倫理綱領、医療ソーシャルワーカー業務指針を読むこと。
「なぜ社会福祉士が必要なのか」というテーマのレポートを提出。ただし、任意である。
「わたし」についてのレポート、400 字。
「自分自身の性格いついて」「なりたい社会福祉像」障害(脳性まひ・てんかんなど）の理解などのレポート。
「地域福祉の学習で学びたいこと」をテーマにレポート作成。
3 つの課題から 1 つ選んでレポート作成。
3 日間の体験実習について、なぜ社会福祉士を目指すか、各 400 字のレポート。
3 問の課題を出しレポート提出。
HP で社協が実施している事業について学習。
HP の閲覧、障がい分野における制度の学習・総合支援法。
HP の閲覧、年報の閲覧。
HP の内容の確認、他オリエンテーションの実施。
HP や資料を事前に参照。
MSW とは何か、というレポート作成。
MSW の倫理、援助指針、実習目的の明確化。
MSW 一般に関する書式のレポート、パンフ等による実習施設の理解。

MSW 業務指針の学習、実習医療機関、地域性の理解。
MSW 倫理綱領、業務指針、医療福祉総合ガイドブックを読む。
MSW 倫理綱領、業務指針の通読
MSW 倫理綱領、業務指針を読む。
NPO の理念、なりたち、現在のサービスについて。
SW が医療機関に必要な意味、関連書籍を読む、レポート２本。
オリエンテーション。
オリのときに資料をわたし、読んできてもらっている。
オリを行い、自組織の資料を渡し、読んできてもらう。
ケース資料に多用されている用語、スコア、を調べて理解する。
サービス全般について。
センターが実施している事業や評価方法について。
センターの理解、介護保険の理解。
ソーシャルワーカー倫理綱領、医療ソーシャルワーカー業務指針を読むこと。
ソーシャルワークとケースワークの違い、共通点についてのワーク、社会資源についてのワーク
ソーシャルワークとケースワークの理解、高齢福祉事業についての理解。
ソーシャルワークの倫理綱領を学ぶ。
ターミナルケアの本を読んでレポート作成。
デイサービスの役割、介護保険について。
できるならボランティア参加、施設のある地域のことを調べてもらう。
バイステックの７原則。
バイステックのケースワークの原則を読むこと、ニーズの整理。
パンフ、要綱の事前学習、障害者支援制度について学習。
パンフや行動規範の資料をわたし読んでくる。
パンフレット、活動計画など事前に配布。
パンフレットの内容を整理、大学の書式がある。
パンフをわたし、事前レポートを出してもらっている。
プログラムの提案と実施（レクリエーション）。
ホスピス緩和ケア領域の知識。
ボランティア体験とそのレポート、また自己チェックシート。
マニュアルの読み込み。
マニュアル本、担当地域の資源把握。
リハビリテーションに関する本を１冊読む。
レポート、フィールドワーク
レポート、指定図書を読み感想。
レポートの事前提出。
レポート課題。
レポート作成。
レポート作成。課題図書、社会資源について調べる。学生と話しをして内容を決定。
レポート作成。体験ボランティア。
医療ソーシャルワークの歴史と実習機関の概要。
医療機関で働く職種について、地域の特性、医療制度、介護保険について。
医療機関の機能、役割について学習。
医療機関の種別について、回復期リハについて、医療保健、介護保健について。
医療制度、介護保険制度など。
医療保険制度の学習。
医療問題について。
沿革、医療体制、当院の地域的位置づけと近辺の福祉事業の把握。
何を学びたいか、実習経験があれば、どこで何を学んだかレポート。
課題の整理、ソーシャルワーク理論の確認（１つのみ）。
課題レポート作成。
課題図書の指定、志望動機のレポート。
課題図書を読んでくること。（バイスティック）。
介護保険、介護施設についての知識を得ておくこと。
介護保険、身障手帳、生活保護、障害年金などの制度について。
介護保険、地域包括支援センターについて。
介護保険、特養について。
介護保険におけるサービスについて大まかに理解する。
介護保険について。
介護保険についての事前学習。
介護保険について学習。

介護保険の事前学習。
介護保険の知識、特養と老健の違いについて。
介護保険制度、介護予防、実習機関の役割について。
介護保険制度についての学習。
介護保険制度の学習。
介護保険制度全般。
介護保険制度等。
介護保険等の制度概要についてレポート作成。
介護保険法、当施設の事業内容、関連機関について。
介護保険法、認知症についての学習。
回復期、脳卒中の学習。
回復期のリハ病棟について概要を調べる。当院の HP を調べる。
回復期リハビリテーションの概要を自己学習してもらう。加えて、課題読書。
各障害について。
学びたい分野について、そのときどきテーマを決めてレポート。
学校が事前学習を義務づけている。
学校と相談して内容を決めている。
学生の課題に応じ、本を読み、レポートを書く、事例をまとめる、制度、医療のしくみをまとめるなど。
学生の事前訪問の際に実習施設、機関について予習しておくように伝えている。
活動計画等の資料を読む。
緩和ケア、終末期、領域における自主学習。
関係資料を提供し読んでもらっている。
関係制度の基本的な学習。
関連の法律、制度の学習。
関連資料を読む。
関連書籍の通読、資料の理解。
関連法、施設・制度の概要をまとめる。
基礎的なこと、てんかんなど。当施設の福祉サービスについて。
機関・組織の事業内容について、決算書や事業報告書を事前にわたす。
機関のミッションや理念、対象者、関係地域の社会資源。
機関の概要の学習、社会資源の把握。
機関の概要を説明し大まかに理解してもらう。実習計画の見直しなど。
機関の業務内容を事前学習する。
機関の役割にちいての理解を深める
機能分化について調べ学習。
記念誌などを読んだ感想レポート。
急性期の医療機関の役割、機能、医療知識。
急性期病院、慢性期病院の特性等。
強度行動障害について、国立病院について、など。
業務スタンダードに目を通してもらっている。
権利擁護、個人情報保護法、相談員の役割、コミュニケーション技術、情報分析技術、地域の福祉計画。
研究地域の社会資源の事前学習など。
見学時に資料をわたし、関連分野の理解を促す。
言葉づかい、基本的なマナー、守秘義務について。
個々に個別プログラムを実施、事前課題や目標などを具体的にたててもらう。
個別支援計画の作成の手引きを渡す、内容を理解する。
広報やネットをかいして自主学習を課している。
高次脳機能障害に関する事前学習、本 1 冊分。
参考文献の推薦。
参考文献の通読、地域の社会資源調査。
参考文献を提示しレポート作成。実習目標をまとめる。
市と社協についての事前学習。
市の特徴を調べる、介護保険の施設の役割をまとめる。包括機能について 3 職種の違いにふれながらまとめる。
市内の社会資源について調べる。当法人についても。
指定図書の読了と感相意見のレポート。
施設、障害の理解。
施設について調べる、バイステックの 7 原則など。
施設に関する情報、実習目標に関する内容。
施設に関する制度等。
施設に来ていただき、施設の事業内容、援助姿勢、ご利用者特性等について学んでいただいています。
施設の HP の閲覧等。

施設のサービス内容について、介護保険について。
施設の沿革や役割について。
施設の概要、業務内容について学習。
施設の概要、根拠法、地域特性の把握。
施設の概要、障害について、法律について。
施設の概要について資料を渡している。
施設の概要について調べてきてもらう。
施設の概要の把握。
施設の機能、特徴、関係法令について。
施設の業務内容、介護保険等。
施設の法的な位置づけ、発達障害について。
施設の理解、認知症の対応。
施設概要、制度について学習。
施設概要、地域の理解、関係法規概要の理解。
施設概要、地域特性、プレゼン資料作成など。
施設概要、地域特性、学生との話し合いで曖昧な点について。
施設概要、法制度の理解。
施設概要、利用者の特色、介護保険について。
施設概要の理解。
施設基準、診療科目など、パンフと HP を学習してもらっている。
施設周辺地域についての下調べ。実習プログラムの内容に対して、個々の指導方法のノウハウをある程度、教えてほしい。
施設分類、介護保険
死生学、闘病記など一般書の購読。
資料、ホームページ等による事前学習。
資料、参考図書の学習。
資料、文献購読。
資料の読み込み。
資料を配布。
事業所の概要、自治体の特徴、介護保険、生保制度の学習
事業所の特徴と何を学びたいか。
事業内容、施設概要、障がい知識を問う課題を出す。
事業内容関連の冊子を渡し読んでもらっている。
事業報告書、事業計画を読む
事業報告書を一読。
事前オリエンテーションの実施。措置施設の説明。介護保険を事前学習。
事前オリの際に資料を渡し読んできてもらう。
事前オリを実施し、相談援助のあり方についてレポート作成。
事前にソーシャルワーカーの倫理綱領と業務指針を呼んできてもらっています。
事前に学習目的を記載と地域包括支援センターについて調べてもらう。
事前に当事業所について自己学習してきていただく。
事前のボランティアに来てもらっている。
事前ボランティア。
事前ボランティアの実施。
事前レポート提出
事前課題の提出。
事前学習から実習テーマや目標を整理する。
事前研修を開催しプログラムの中で使用するシートに目を通しておくこと、介護保険制度の説明をできるようにしておくこと、面接でロールプレイをするため。
事前資料、医学、介護保険等。
事前実習。
事前訪問と実習計画の作成。
事前訪問の際、入所施設や当施設について調べてもらっています。
事前面接の内容次第で決定。
事前面談で判断している。
事前面談を行い、目標を確認して課題を提示。
事例オリの中で質問があったことについて、自分で学習して調べる。
児童福祉に関するニュースや事柄について読み、防止策はそれに至った経緯について検討する。
児童福祉分野に関する本を読んでくる。
児童養護に関する書籍の感想文、専門用語の理解。
児童養護に関する法律や制度の閲覧。保育学、心理学の学習。発達障害についての文献参照。(任意ですが、望ましいこととして課しています)。
児童養護施設の機能、法律、愛着障害、虐待、発達障害、知的障害など。

自機関の機能、理念、目的等を調べておく。地域特性を調べておく。
自己学習をオリのときに確認している。
自施設の事業内容、関連法の自己学習。
自分についてのレポート課題。
自分のソーシャルワーク観に関するレポート作成。
自閉症について、知的障害についてレポート。関連文献を読む。
自閉症について。感染症予防について。
自閉症についての知識を深める。
自閉症の理解を深めるための本を読む。
疾患を指定して事前学習。倫理綱領、行動規範を読む。
疾病理解、倫理綱領。
実施機関の法的根拠、実施サービス内容等。
実施事業についての理解を深める、どのような機関か学習する。
実施事業の法的根拠について。
実習する障害福祉サービス分野の学習。
実習に臨む姿勢とプランニングのマッチングについて。
実習医療機関の活動内容と地域の特性、状況について。
実習課題に応じて事前学習を伝えている。
実習期間を 4 分割した際、それぞれどのような目的で取り組みか考えてほしい旨、事前学習を課している。
実習機関についての知識、一般的病院機能、社会保険制度等。
実習機関についての理解等について。
実習機関の概要、内容。医療ソーシャルワーク倫理綱領や業務指針の理解。
実習機関の機能や地域特性について調べておく。
実習機関の役割、地域について学習。
実習機関やその地域に関する学習。
実習計画書の作成。
実習施設における基礎知識の学習、制度等について。
実習施設についての理解。
実習施設のある地域の特色や社会資源について。
実習施設のことを知っておく、簡単な制度。
実習施設のサービス、申込み方法、根拠法令。
実習施設の機能、役割についての理解。
実習施設の制度上の位置づけ等の学習。
実習施設の地域特性、施設特性の学習。
実習施設の役割について。
実習施設の理解を深める。介護保険について調べる。
実習施設や障害関係法令について調べる
実習生からの問い合わせ質問で対応している。
実習生が暮らす地域の現状を調査、事例を使い支援計画の作成、近くの施設訪問。
実習生と学校での学習の程度の応じ、個別に課題を設定。
実習生による。実習生の力、学校の力に差があるため。
実習生の事前学習内容を読み、課題をだしレポート作成。
実習生の住む地域の福祉、社会資源について調べる。
実習生の目標にあわせ個別に設定。
実習先で必要な制度について調べる。
実習先について調べること、何を勉強したいか明確にすること。
実習先に関して全般、及び図書。
実習先のサービス内容や役割、特徴など。
実習先の機能の理解。施設の役割、部署の役割。
実習先周辺の人口、特徴、施設について調べてもらう。
実習前オリエンテーション
実習前に事前オリエンテーションを行い課題を明示している。
実習組織に関する情報収集。
実習地域、実習機関の概要、生活困窮者自立支援法等の制度について。
実習病院の機能について。医療用語等。
実習目的にそって調べる課題を提示。
社会資源の事前調査、介護保険の理解、地域包括支援センターの理解。
社会資源の調査
社会制度について六法を根拠に学習してもらう。
社会福祉に関する考え方を問う課題。
社会福祉士の倫理綱領、行動規範の学習。病院の機能について。

社会福祉士像を考える。
社会福祉士倫理綱領。
社会福祉事業史のおさらい。
社会保障制度、医療機能について。
社協、地域福祉全般に関するもの。
社協とは、民生委員とは、について調べる。
社協について、地域包括支援センターや民生委員について、中学生に話す内容で作成する。
社協の活動目的、地域特性の理解。
社協の基礎的理解、地域福祉課題の考察など。
社協の成立過程、法的変遷、社協の役割、A42-3 枚にまとめる。
社協の役割等。
社協活動の把握。他市町村との比較。
出版物を読んでのレポート。
小論文 800 字。施設で利用者体験。
障がい特性、法制度の理解。
障害について、その概要を勉強してくる。
障害に関する本を自分で探して読む。
障害者関連の法律を調べておく。
障害者支援区分の調査票をわたし、事前に調べる。
障害者自立支援法、総合支援法における障害福祉サービスの概要について。
障害者就労系サービスについて学習。
障害者生活介護、就労継続 B 型、移行支援事業について調べる。
障害者総合支援法、施設サービスについての学習。
障害者総合支援法について。
障害者特性や疾病について。
障害特性、支援計画等について学習。
障害福祉サービスの種類について。
障害名、手帳種類、制度内容把握。
診療報酬制度、法人内施設について。
人の理解、スーパービジョンに関する文献を用意し読んでもらう。
推薦するテキストを何冊か紹介し、うち一冊は必読。実習を行うにあたり、最低の知識を得てきてもらう。
制度、機関のサービスの概要。
制度、地域状況の理解。
制度、福祉サービス、地域のサービスなど。
制度についての理解、実習先の位置づけについての学習。
制度の学習。
制度の勉強、病院の種類
制度の理解、当法人の概要の理解
生活介護、就労継続支援 B 型、各事業の概要等。
生活保護の学習。
生活保護制度、受給者について実習生の思いをレポート作成。
組織、事業概要についての事前オリエンテーション、テーマについての個別オリエンテーション。
組織に関する資料、部署に関する資料、ソーシャルワークに関する資料の確認。
組織の概要と地域特性を学ぶ。
組織の特色、綱領など。
組織の理解、ＭＳＷについて調べる、実習開始後、地域の中での当院の役割についてレポート作成。
相談の多い社会資源について。
相談援助技術について自己学習
相談援助実習としての目標設定。
相談支援業務、福祉用語について調べてくる。
相談支援事業、書籍を読む。サービス提供地域の資源状況を調べる。
相談支援専門員バンドブックを読む、障がいへの理解を深める。
他の老健の見学
他院での見学を含む、実習実施。
対象となる利用者の障害者特性、施設の法的位置づけ。
大学の講義で事前学習がプログラムされている。
大学の授業の中で学習してきている。
知的障がい、自閉症の理解について学習、施設が示した資料を読む。
知的障害、自閉症などについて調べておく。
知的障害について、ダウン症、自閉症の理解。
知的障害や自閉症について。

地域での当院の機能、役割についての理解。
地域にある関係機関、施設について。人口動態、サービス等。
地域のおける実習生をとりまく環境について。
地域の実情の把握。
地域の社会資源について調べる。
地域の社会資源の理解、調査。
地域の社会資源や特徴を知る。
地域の社会資源を調査してくる。課題レポート作成。
地域の状況、法的制度についてまとめる。
地域の特性について、地域資源について調べる。
地域の特徴や施設概要など。
地域の特徴を調べる。倫理綱領を読む。など。
地域の理解、機関の理解、SW の理解を深めてもうらう課題。
地域性、施設の特性、対象となるクライエント像への相談支援。
地域性の調査、施設の基礎調査、目標・計画の立案。
地域調査、赤い羽根募金を調べる。
地域特性、施設機能、介護保険、社会保障制度
地域特性や社会福祉士としての将来像など、A43 枚程度。
地域特性を調べる、私が考える SW というテーマでレポート作成。
地域包括支援センター、介護保険の概要をまとめ、何を学びたいかレポート作成。
地域包括支援センターについて調べる。介護保険の復習をする。
地域包括支援センターに関するパンフを渡し事前に読む。
地域包括支援センターのソーシャルワークの本を読む。
居住地の地域包括支援センターについて、実習の地域の高齢化率など。
地域包括支援センターの概要、社会福祉士の役割について、まとめる。
地域包括支援センターの事業内容と役割の理解。課題を引き出すこと。
地元の社協について調べてまとめる。
調べてノートのまとめる。
当グループの内容、市内の施設の把握の資料。
当センターで行われている手法について。
当センターの事業について、介護保険、成年後見制度。
当院、当財団の役割、医療圏について調べてくる。
当院がどのような機能を持ち、役割を果たしているか等。
当院の機能についての学習、業務指針と倫理綱領。
当院の取り組みを書いた本を読み、レポートを書く。
当院の役割、地域の特徴。
当院の理解、ネットからの事前学習、ＭＳＷを目指す理由のレポート作成。
当院の歴史、地域性。
当園の組織と内容。障害について。
当会で実習したい理由、400 字程度。
当会の計画等の資料を渡し、事前学習を促している。
当会の事業内容、市の福祉の現状と社会資源を調べる。
当区について、ユニットケアについて
当施設の案内を渡している。
当施設の運営基準の理解。
当施設の法的位置づけと目的、法人の組織体系、当市の福祉施策等。
当事業所で利用可能なサービスについて。
当社協の HP の確認。
当社協の資料の学習。
当所の役割、機能について。
当法人についての学習。
特色、理念等。
特養について、周辺地域について、介護保険について。
特養について、生活指導員の業務について。
特養について事前レポート作成。
特養付随の地域包括支援センターの特徴について。
独自シートに記入してもらう。
日本社会福祉士会倫理綱領。
認知症に関する文献を読む。
脳外医療分野、病名や主な症状の理解。
売春防止法の学習。

発達障がい、自閉症の理解を深める学習。
発達障害児の特性について。
必要な養護の学習。
病院、地域の状況について。
医療の専門職について。
病院の機能、介護保険制度。
病院の機能、病床数など。
病院の機能について、事前 OR を行う、調べておくように。
病院の仕組み、書籍の熟読。
病院機能、医療制度改革。
病院機能、介護保険、障害者支援法の対象者、サービス、申請方法等をまとめる。
MSW に必要な公的制度。
病気に対する知識、施設の概要について。
福祉事業所の根拠や自治体の財政状況など。
福祉事務所についての理解、実習テーマの明確化
福祉事務所に属する課の業務内容を事前に調べておく。
文献の提示、施設についての事前学習。
文献学習
保健医療機関で必要な基礎知識と小論文
母子生活支援施設における社会福祉士の役割についてレポート作成。
放課後等デイサービス関連の書籍を読み、基本を知ってもらう。
法人について、配属機関について。
法人の事業所のまとめをレポート。
法人の取り組みをまとめた書籍を読む。
法人の病棟機能等。
法人パンフ、市の福祉計画を読む。
法人運営の事業や運営状況について、運営計画や HP で調べる。
法人概要、介護保険の学習。
法人事業について、地域について。
法人内施設の役割、そこで働く社会福祉士の役割。
法的根拠、ネット等で利用者状況、市町の福祉計画。
ICF の視点での考察。
法律や制度、障害についてなど。
法律を読んでくる。施設の基本となる法律。
本を読む。調べ物をする。
本会の事業活動等について事前に資料を渡し、事前学習に取り組んでいただいている。
本会の役割、機能について、歴史についてまとめ。
本人の希望を問うている。
本人の目標による。
面談に知っておいてほしいことをつたえる。実習施設について理解していない学生が多いから。
目的にそったレポート作成。
養護施設、社会的養護、子どもの虐待について。
養護老人ホームの基礎知識。
養成校と確認しつつ。
来所、体験、書籍、レポート。
利用者のニーズに即した支援計画をつくる。
利用者の障害について、実習先のことについて。
利用者の障害特性、組織の理解。パソコンの基本操作等。
理論、技術、価値、MSW の役割についてレポート作成。
倫理、地域、社会保障制度、疾患。
倫理綱領、SW の定義。
倫理綱領、医療機関の機能について。
面接に関心がある場合は、ケースワークの原則、学生が大学で学んだ理論の再確認。
倫理綱領、業務指針。
実習先の地域における役割、機能について。
倫理綱領をよみ、自分が着目したい項目と理由を 400 字。
老健とは、高齢者分野の社会福祉士として必要なことは、のレポート作成。実習最終日、同じテーマでレポート作成。発表。
老健について、高齢者の疾患について、介護保険について。
老健の運営基準、ケアプランの課題分析項目について、強化型老健について。
老健運営の手引き、市町村の人口動態の確認。「老健 SW の業務について」レポート。
老健施設の機能、法人が運営している事業の機能。

問 2-4：相談援助実習期間中の巡回指導日数を施設・機関/組織の側から指定している日数

実習の進捗を見ながら日程を設定している。
最低 2 日間は訪問してもらっている。中間、最終。
週 1 回は相互に計画。
養成校と相談して決めているが、必ず 1 日以上は来てもらっている。
実習生の能力に合わせて日数を変えている。
毎週 1 回、問題発生時は随時。
過去 3 年で 1 名だけ、2 日を増やしたことがある。
最低、中間反省会には巡回訪問を依頼している。

問 2-5：養成校に提出する実習生の評価に使用している実習評価表

FK グリット
北海道ブロックで作成した共有の評価表を使用。
コメント等別紙評価を作成、学生と学校の両者に伝達。
両方使用しているが、施設の評価は本人は渡していない。
指定しているものを使っているが、項目等の内容に意見を取り入れてもらっている。
北海道社会福祉士会の評価様式を使用。

問 3-5：現行の 2 倍の時間数以上の相談援助実習を実施すると仮定した場合に予想される課題

2 か所以上の実習先をプログラムする。
プログラムをどうするか、どのように評価するかが難しいです。養成校との細かい打ち合わせが必要。
プログラムのより緻密な作成が必要になる。
プログラムの再考が必要、講習、研修が必要。
プログラム提供よりその時間の長さにどう意味づけできるか、プログラム上の問題ではなく、長ければいいとは思っていない。
マンパワー不足で、実習ふり返りが難しい。
モチベーション維持が困難。
やる気が持続するか。養成校の指導力が十分か。
ロールプレイを準備する時間がない。
意欲が低い学生は時間が長いだけでは困る。
一人職場なので業務がまわらず、受け入れができなくなる。特に医療機関の受け入れが減る。
一番近い養成校でも片道 2 時間です。帰校指導、巡回指導が十分できない。残業量の増大・負担が大きい。
介護現場での時間を増やさざるをえなくなる。社会福祉士として指導の中身が濃いものにならない。
学生が精神的、体力的についていけない可能性がある。
学生が望んでいないと思う。
学生に応じたプログラムを学校と施設と学生で作成する。
学生のアセスメント不足。
学生のメンタルがもたない。
学生のモチベーションが続かない。
学生のモチベーションの維持が必要となる。
学生の意欲がないと成り立たない。
学生の基礎的な知識の習得や実習に対する意欲や目的によって異なる。
学生の精神的、体力的負担、そういう課題を抱えた学生が最近多い。
教育側のねらいとのすり合わせを丁寧に行わなければなりません。
業務が介護中心になり相談援助指導を行う余裕がない。人手不足。
業務が多く十分な指導が難しい。
業務とのバランスがとりにくい。緊張感が継続できるか。職場の理解が得られるか。養成校のサポートが現在よりも増加するが可能かどうか。
業務と両立しない。施設が学校ではありません。
業務に多大な支障がある。
業務への影響が大きい。
業務多忙で、長期受け入れはマンパワー面で難しい。
業務超過の残業代がでない。学生の観察にさらされストレスがたまる。
緊張感が薄れる。
現在受け入れている実習生の総数を減らす必要が出てくる。
現場との調整に時間がかかる。実習期間を数回に分ける必要がある。
細かな指導ができなくなる、学生の精神的負担が増える。
残業時間が増え負担が大きくなる。
指導時間の確保が困難。
指導者、施設のレベルの差で内容の差が大きくなると思う。
指導者、実習生の疲弊感が増す。
指導者の確保、人事異動により困難な場合がある。
指導者への負担がかかり、業務に支障がでる。
指導者を増やし、力量をあげないといけない。

児童養護施設での実習は、児童への直接支援の現場でのケアワークが中心。求められるプログラムは難しい。また、保育士実習、介護体験、ボランティアなど、利用者の生活が落ち着かない要因となる場合もある。
時間の問題ではなく、プログラム内容の問題。
時間数を増やしても課題解決は難しい。
自分の業務がこなせるかどうか。
実習に対しての知識、心構えが不十分。
実習を受けるには手当てを求められる。困難な場合は、一律実習は許可されない。
実習指導の質を保てない。
実習指導者が 3 名必要、実習指導者のスキルアップ。
実習指導者のストレス。
実習指導者の負担がふえる。
実習指導者以外の職員の負担感が心配。
実習指導内容の質の確保、均等化を担保できる研修が必要。
実習受け入れ数が減る。
実習人数を減らせば出来るが、受け入れ態勢が難しい。
実習生が意欲があるか疑問。
実習生が職場で「人手」として扱われやすくなる。
実習生が相当の覚悟とモチベーションが必要。
実習生が耐えられるかどうか。
実習生に関わる時間の確保が難しい。
実習生に時間をさくことができない。
実習生の受け入れ数が減少する。
実習生の心構えや事前学習が多い。
実習生の相談援助への理解が深まっていないと、ただ 360 時間いただけに終わってしまう。
実習生も指導者も気力がもたない。業務に支障が大きい。受け入れれば毎日時間外が発生するが認められないためモチベーションが下がる。
実習目標が明確でない場合は、受け入れがも実習生もキツクなると思う。
社会経験が少ない実習生には連続 350 時間はきつい。
社会福祉の幅広い視点を身につける目的なのに、一つの機関に長期でよいものか？と他職より批判がある。
社会福祉士以外の体験実習も年の 2/3 を占めているので難しい。
受けいれる実習生が減る。現在は年 2 回のスパンで受けいれ。
受け入れる学校数が減るが、現状として、これ以上は断れない状況にある。
受け入れ時間の確保が難しい。
受け入れ人数を減らすことになる。
就職を全体に実習に入るなどの条件がないと、費用対効果が薄い。
充実した実習内容やたきにわたるプログラム編成が可能となる。
少ない人員のため、自分も含め他スタッフへの負担が重い。
職場によっては継続的な支援ができない。
新任スタッフ，現任スタッフの OJT 等に支障がでる。
人事異動で指導者が不在となる可能性あり。
人数が多いと難しい。指導の記録類を負担に感じる。
専門につける指導者がいない。兼務が多い。
相談援助の実習のみでプログラムを作成することが難しい。
他の養成校の希望者の受け入れが制限される。
他業務の影響が大きく、受け入れを減らすしかない。
他実習の受け入れの支障になる場合がある。
中途半端な長さであると実習生の立場が難しい。
長期間、実習生を受け入れる余裕がない。
長期分散型で行っているので、学生の交通費負担が大きくなる。
通信の場合で働いている学生のハードルは高くなる。
当院は 1 実習生 1 担当指導者制をとっている。複数の主担当者になる、長所、短所。
日割り利用で経営が厳しい、丁寧な実習指導は大変。
日常業務だけでも毎日残業です。十分指導できるか不安です。
日常用務で手一杯。
日程調整が難しい。
年間を通して保育実習（１０日間）を受け入れているため、調整がつかない。
年度内の実習受け入れ人数を減少する必要あり。
複数の実習が重なると中途半端な指導となる可能性が高い。
複数校からの受け入れが難しくなる。
変速勤務であるので指導者の確保が難しい。
保育士実習もあるので、日程調整が難しい。
本人の意欲。

本来の業務に支障がでる。
無駄に長い。
面接対象者の了解をとれるかが心配。
養成校で現場を知る努力が必要。そのため見学やボランティアもよいと思う。時間をかければよいというものではない。
養成校との教育体制の整備、フィードバックの強化。
養成校との連携。レベルが異なる。受け入れ側の時間的余裕がない。
養成校と事前打ち合わせ
養成校と実習指導者との今以上の打ち合わせが必要。「できる」ことを目標にしたプログラムの改定が必要。

問 4-2：実習中の実習担当教員による指導（巡回指導と帰校日指導）の組み合わせ

ケースバイケース。
回数ではなく内容。
回数よりも、学生がスーパービジョンをきちんと受けられることが大事。
指導する内容による。
実習期間による。
実習形態により異なる。
実習生にあわせた回数、必要ならその都度訪問できるのが理想。
実習生の資質による。
週 1 回、帰校で。
週 1 回。
週 1 巡回、週 1 帰校。
巡回 1 回、帰校 1 回
巡回 1 回、帰校 2 回。
巡回 2 回、帰校 3 回。
巡回 3 回、帰校 2 回。
巡回指導 2 回、帰校指導 4 回。
巡回指導 2 回。
巡回指導と帰校指導の違いがわからないのでどちらでもいいと思う。
随時。
選択肢 1 と 5 を合わせる。
担当教員次第
担当職員と相談。
地域的に巡回、帰校ともに負担が大きいため、回数は状況次第。負担以上の効果があるなら別ですが・・・・。
毎週帰校指導。
養成校による。

問 4-2：巡回指導・帰校指導で実習担当教員に期待する指導の内容

コミュニケーション能力の向上。	実習生としての自覚をもてるような指導をする。
フィードバック。	実習生のあり方。
一般社会常識。	実習生への理解。
学校で学んだ、理論と実践とのすりあわせ。実践の理論化。	礼儀、言葉遣い。
勉学や実践でおこることの橋渡し。	実習段階ごとの獲得課題の確認。
事前に施設の内容の理解。	実習中の課題に対する指導。
実習プログラムに対する具体的な評価を聞きたい。	実習中観察したものと養成校で学んだことのすりあわせ。
実習への取り組み姿勢。	実習的変更、更新への対応。
実習計画の軌道修正。	社会規範。
実習後のフィードバックを実習機関に知らせてほしい。	守秘義務の徹底の確認
実習生としてのマナー、ふるまい。	職場でのマナー。ビジネスマナー。
組織で働くものとしての心得、マナーの習得。	身だしなみ、言葉遣いなど。一般常識の指導。
体験と理解(机上学習)の行き末。	身なり、姿勢、態度。
帰校日の指導状況と学生の様子を施設にも知らせてもらえると連携した指導ができる。	選択肢のウ・キ・コは巡回指導ではなく実習以外に指導される事項。
特になし、よい実習生だった。	働く意欲、態度。
実習先での利用者や支援における共通点等を教示、福祉というマクロの視点を教示する。	

問 4-3：実習生の評価に使用する実習評価表

１か２どちらでもよい。
１と３のミックス。
２にプラスする形で、種別ごとのものがあるとよい。
2 をもとに養成校が編集したものがよい。
３は大変なので、１や２を望むが、なかなか評価が難しいものもあるので、機関ごととかに内容をアレンジしていただくなど、評価しやすいように感じます。
A-D 評価であっても細かい基準がわからない。

いずれでも、それぞれの特徴があってよいと思う。
その組織や施設によって該当しない項目もある。
どのような評価表が適切か学校と話し合うことが先決。
学校と職能団体で協議作成するのがよい。
現場と評価がそぐわないことが多い。事前にどのような評価がいいか相談してほしい。
項目の内容がわかるとよい。自分の評価基準でよいか、心配なので、そこも聞きたい。
国家資格である以上、学校によって違うのではなく、一定程度統一されたものの方がよろしいかと考えます。
指導者の主観が入るので、2の実習評価表を使用するのがよい。
施設種別ごとに応じた評価表の作成。
自己評価できる評価表であればよい。
実習先に応じた評価表、福祉事務所、社協、施設、病院ごとに全国統一されているとよい。
実習先の施設の種類別の統一された評価表。
実習先の施設等分類ごとに統一した評価表。※社協が使いにくい評価表多い。
実習評価を行い目的に沿ったものがよい。どれでもよい。
社会福祉士の養成にあたり、統一した評価表、必要に応じた各機関独自の様式。
種別ごとのものがよい、特に医療機関と施設は違う。
絶対的評価・基本、相対的評価・専門。
選択肢1でも2でも、どちらでもよい。
全国で統一したものを使用するのがよい。
全国的に統一された社会福祉現場実習の評価表。
直接支援現場と相談支援現場のフォーマットぐらいは専用のものを用意して。
統一された評価表を基本に養成校で作成する。
必要に応じて組み合わせるか併用。
評価をするための基準、プログラムの作成が必要。目標をきちんとすることも必要。
評価項目に対して、どのような視点で評価するかという説明があると評価しやすい。
分野ごとに全国的に統一された実習評価表を使用するのがよい。
分野ごとに統一されたものがあってもいいかもしれません。
養成校独自のものでよいが評価基準が明確でないものが多い。そのため、実習評価者の主観によるチェックになるなど、客観性を欠くのではないかと危惧している。
領域ごとに統一された評価表。
倫理綱領や業務指針に基づいていれば1か3のどちらでもよい。事前に養成校、機関と共有されていることが必要。

問 4-4：養成校が行う実習生の最終的な成績評価（単位認定）へのかかわりの程度に対する考え

気になる点があったとき、相談しやすい状況であればよい。
適性のない実習生の単位認定をしない、もしくは再実習をする権限が実習指導者にあるとよい。
特別な事情がない限る、事前事後ともに相談は必要なし。
しっかりした評価表があれば事前事後ともに必要ない。
特にいまいちだった場合のみ報告相談があればよい。
意見を伝えるのみ。
気になるという思いもあるが、そこまで関与すべきでもないのかとも思う。
最終評価は学校側 SV が行うもの。評価理由を大学側の SV に伝える機会はあったほうがよい。
指導教員が密接にかかわっていれば事後報告でいいが、任せっぱなしの場合は事前相談があったほうが学生にとってはよい。
指導者評価が低い学生のみ事前相談があればよい。
トラブルや課題があった学生については、報告があるとよい。
実習中に問題が発生したケースは事前事後に相談がほしい。
実習の評価はできても単位認定の責任までは負えない。
ケースにより事前相談が必要。
単位認定がされないケースは事前相談してほしい。
事前相談、事後報告であるべきだが、施設、養成校ともに難しいと思う。
しっかりした養成校なら必要ない。
問題がある場合のみ相談。
受け入れ側の評価と異なる場合は連絡がほしい。
必要に応じて相談でよい。
養成校の判断に任せる。
提出した評価表の判断でよいと、基本的には考えている。相談を受けるなら事前に相談してもらい、結果の報告がほしい。
特別な事業がある場合のみ事前、事後の相談あり。通常は不要。
単位認定方法がわからないので判断しにくい。
実習生による。必要があれば、相談や報告が必要。
事後学習の情報がきけるとうれしい。
学校によっては、指導者レベルが集う連絡会を催してくださっているので、そうしたものがあればよいと思います。
施設で行う実習のまとめに同席いただけると、意見交換や評価表に書ききれない部分がお伝えできると思う。巡回指導として、盛り込んではと思う。
特にボーダーラインにある実習生に対して、事前、事後相談に関われるとよい。

相談されても実習中以外のことは全くわからない。
必要があれば相談する。

問 4-6：実習現場でみられる養成校の指導教員の課題

1 人が何十人も担当したり、教員が余裕がない状況がある。
2 回の巡回指導で 1 時間程度では、記録をしっかり読む時間もとれない。指導ならば事前に読んだほうがよい。表面的な関与になりやすい。
3 者協議というより任せるという印象である。
MSW であった指導教員なので問題ない。
SW の専門性に対する意識が低いので、もう少し学んで欲しい。
あまり巡回にこないこと。
いい加減すぎる。何においても。
コミュニケーションをとることが難しい教員がいる。そのため指導も出来ていない。
コミュニケーション能力に課題がある学生が増えているが、指導教員のフォローが足りないと感じることがある。
コミュニケーション不足、通信制の場合、学生と教員が面識がないこともある。
スーパービジョンの理解も実践もできていない教員がいる。ソーシャルワーク実践の理論化が不足している教員がいる。認定社会福祉士に関する理解が不足している教員の質に疑問がある。
スケジュールがタイトで大変だと感じている。
ソーシャルワークの価値、倫理的ポジションについて。特に実習前に理解させてほしい。
ソーシャルワークは面接場面が多いため現場に即したロールプレイをしてからきてほしい。日誌の書き方の指導にも力をいれてほしい。
ソーシャルワーク実務経験が乏しい教員がいる、現場の状況把握をしてほしい。
たとえば 60 歳すぎの通信の学生が資格を取得したあとのこともしっかりと考えた上での実習として捉えているのか、の視点がよくわからない。
なあなあではなく、きちんと社会人としての基礎を教えるべき。
なぜこの施設で実習するのか、ということをしっかりつめてから実習に入るように学生に理解できるよう指導してほしい。
プログラムの指導内容に養成校から問い合わせがあってよいと思うが、現状では皆無。
ほとんどやりとりがない。
もう少し実習生個人の情報があると、実習中に気をつけることや、それに合わせたカリキュラムを考えることができる。
より意欲や熱意をもった方にきてほしい。
挨拶など、社会でのマナーも指導が必要。
一人の実習担当教員が受け持つ学生数が多すぎるためか、学生の能力が十分に把握できていない場合がみられます。
遠方にもかかわらず 3 週間に 3 人の教員が指導にきて、夜は学生と職員の交流の場も設けていて、職員も学ぶ場にもなり、受け入れ側のメリットも大きい。
学ぶことの動機付け、コミュニケーションスキルの習得、社会人としてのふるまい。
学校、教員によって熱意の温度差がある。就職のことばかり気にする方もおり、実習指導者がソーシャルワークについて相談しているのに、反応がない場合はがっかりします。
学校によって差がある。訪問を忘れていたこと、学生について知らなかったことがある。学生の様子を知っている先生に対応してほしい。
学校によって巡回指導の時間、内容に大きな差がある。
学校により指導時間に差がある。指導後の変化が見られないことも多い。学生に何を伝えたのかは、現場担当の聞き取り努力に左右されるところが大きい、簡単な統一書式があればよいと感じる。
学校による差が大きい。
学校毎にゴールが異なり、プログラムと評価が異なる点。学生は、精神的なケアやフォローアップを必要とする学生が増えてきた。
学生が来る指導者によって言っていることが違うと言っていた。
学生との関係があまりない担当教員がくるときがある。
学生との関係ができていないのが課題。現場の理解も低い。
学生と教員間の会話が少なく、何を聞けばよいのかとまどう場面が何度も見られた。
学生と実習先との間に入って、何が心配か、問題があれば調整してくれればよい。また、その確認ができればよいと思う。
学生と面識のない先生の場合、指導ができないと思う。
学生について、心理的身体的な配慮が必要があれば、伝えてほしい。
学生に何を学ばせてほしいか、具体的に要求されることがない。よくも悪くも病院まかせになっている。
学生に対して厳しく指導できない。
学生に対して熱意をもってほしい。
学生のことをしらない指導教員がかなりいた。実習先に丸投げしている教員が多すぎる。
学生のことを思いサポートしている教員が多い。
学生のことを理解していないことが多い、専門学校、通信の場合。指導教員と学生の課題の協議ができないことが多い。
学生のモチベーションと関係しているので、どのくらいの学生をどこでどのように育成するかを振り分けることが必要。意欲のみでは持続しない。
学生の課題への指導が響かず、対策や工夫を相談すると、仕方ない、養成校として申し訳ないと言われることがあるが、具体的な解決策をともに考えてほしい。
学生の実習にくる心構えに問題がある。ソーシャルワークの理解、対人援助職の理解、学生が理解できていない部分を実習前に向上させないと、実習しても、指導する側の疲弊がますばかり。
学生の心配事や緊張などで配慮が必要な場面。事前に詳細が指導者が伝わるようにしてほしい。
学生の性格やかかえる課題を把握し巡回時に適切な助言をしモチベーションをあげてほしい。緊張している学生にモチベーションをさげる助言をしないでほしい。
学生の態度、身なり、姿勢の徹底を。
学生の能力、特性の理解が不十分で、実習の目的と実際の力の差がある。大学での学生の力量をもう少し評価した上で、実習に入ってほ

しい。
学生の能力が一定基準に達していない場合は実習以前の課題である。それを教員・大学がどう指導していくかが課題なのか・・・・？
学生の理解、学びの程度、課題、強みに対する教員としての評価、それに応じた学生個々の実習課題、目的が、受け入れ側(指導者側)に伝えられていない、共有されていないことで、実習効果が出しづらい。それを学校側に指摘しても通じない。上記がきちんと出来ている学校もあり、学校によりかなりレベルの差がある。
学生への効果的なアプローチを指導していただきたい。
学生への指導でハラスメントにあたると心配になった教員がおり、養成校へ相談、申し立てをするも改善が見られなかったことがあります。
学生をしっかり把握している教員が指導にあたってほしい。
学生本人の特性や日ごろの学習態度等、本人状況を教えてもらい、教員の視点から本人に合った実習指導方法をアドバイスしてほしい。
顔をみるだけの教員がいる一方、しっかり時間をかけて学習を指導する教員もおり、差が大きい。
基本的に医療機関に丸投げしている。
機関とのコミュニケーション不足。
機構指導員と巡回指導員の方が異なる場合、どこまで実習生の状況を把握しているかが不明。
帰校指導の内容が実習指導者にフィードバックがない。養成校と一体的に実習指導ができない。
帰校指導の内容を教えてほしい。その後の実習指導に役立つと思う。
記録のとり方については、個人差の大きいところ。ある程度の文章や表現についてスキルアップをお願いしたい。実習以前に社会人としてのマナーや、規律を守ることの重要性を伝えてほしい。
協力、協働を求める。
教員が何をスーパービジョンしているのか、実習指導、施設に不満があるなど、教えてくれない。
教員が学生と初対面というケースがあった。信頼関係がないなかで形だけの巡回となってしまうので改善が必要。
教員が現場の制度にうとい。現行の現場を知らず実習生を指導しているのはおかしい。
教員が実習の種別分野の知識がないことがある。例えば、児童養護施設は、通所？　障がい児？　など。
教員が実習生レベルの基本的な理解はしてほしい。学生の能力に対し高い目標を設定しすぎ。実習時間や能力を把握した上で、目標設定させるか事前学習を促すべき。
教員が多忙で連絡がとれない。
教員が連絡なしで遅刻してくることがある。また、巡回指導者と帰校指導者が別の場合、巡回教員と学生が初対面であることにも驚きました。その状況で実習を引き受ける側も大変、十分な教育ができない。
教員によってかなり格差がある。マナー、知識、モチベーションなど。教員の取り組みの差が実習生にそのまま反映しているように感じる。
教員の指導分野で指導力の差がある。ほとんど関わっていない教員もいる。
教員の施設の理解が不十分、しらなすぎる。
教員の方を評価する立場ではない。
教員不足。
現場で何を体験、観察すべきかを学生につたえ、それがその後どう生かされるか、学生が理解できるよう実習の取り組み方を指導すべき。
現場で自己覚知する場面が多々あり、これまでの自分のイメージがくずれ、われにかえるような場面にでくわすことがあります。人間に向き合うことは、とか、人間に向かう際の自分のあり方など、人としての教育が必要です。
現場に丸投げされてもこまる。すべての社会福祉士が相談業務だけしているのではなく、直接処遇の合間に相談業務をしている人がほとんどだと思う。介護現場では、介護中心の実習になる。
現場に任せっきりで顔を見に来たというスタンスの教員も多い。一緒に指導していくという形にならない。
現場の状況を知らなすぎる。
現場の理解において課題。実践と理解。
現場をしらない教員の場合、実習目的や実習中の葛藤に悩む学生のフォローアップができなかったり、事前学習が不十分であることを感じる。基本的な知識はもってもらいたい。
現場経験がある教員は指導効果が高い。実習を受け入れるのは、人材育成、社会貢献、外部評価などであり、教員とよりよい効果的な学習にするための協議をしたい。魅力的な実習を行うことで、実習生の福祉への興味を高め、質の高い意欲のある人材確保につなげたい。
現場経験のない教員がおられｒ、問題の共通理解がはかりづらい。
言葉遣いに難あり。指導の表現方法など。
個々の実習生の能力にそったプログラミングについてもっと協議したい。
裁量にまかせるといいつつ、受け入れ学生数を増やしてほしいと依頼があります。指導の細かさを要求されるのであれば、実習指導者は何をすればいいのか悩みます。受け入れ先が少ないからと詰め込んできているように誤解してしまいます。
指導に来てくださる先生のうち、障害の分野で勤務経験をお持ちの方と、そうでない方の差は、大きく感じます。ただ、それが、指導内容に影響することはあまりない信じております。学生にとっては、障害に詳しいし先生がつくと、ちょっとお得というか、理解が深まる利点はあるでしょう。それはどの分野にもいえることではありますが。
指導教員が、現場を知らない。
指導教員が既にソーシャルワーカーのキャリアがあると、実習指導者としては、教員の意向が事前に伝えられないまま開始になった場合、現場とのズレが生じていることを指摘してもらず、不安になる。指導者としてスキルがないと思われているような錯覚におち、モチベーションがさがる。
指導教員が実習の知識をどの程度もって指導しているか不明。
指導教員が法律や制度を十分理解していなかった。もう少し理解していないと十分な指導ができないと思われる。
指導教員どうしで学生への指導内容が正反対で、学生から戸惑いや問い合わせがあり困惑したことがある。
指導教員と学生の関係づくりができたいない養成校もあり、場合によっては実習生への理解が及んでいないこともあった、能力も含め。
指導教員と実習指導者との情報交換の場が少ない。
指導教員と巡回教員が別で、なおかつ巡回時に学生に初めて対面している。巡回指導の目的を失っている学校が多い。
指導教員によって指導時間が異なる。同席の場合１時間以上だと業務に支障がある。
指導教員によるところが大きいが、実習指導者とのコミュニケーションがたりない場合がある。
指導教員の現場の理解が不足している。実習生の悩み、施設の要望を理解するには、現場経験がないと無理ではないか。

指導教員の差がある。学生に問題があり、指導が難しいのか。
指導教員の差が激しい。
指導教員の資質、経験によって捉え方がことなり、相互のコミュニケーションをみつにとり、どのような効果が期待でき、何を求めているかを形成していく必要がある。
指導教員の質のバラツキがある。臨床の知識不足、スーパービジョン能力、技術不足を感じる。
指導教員の職場の理解。
指導教員の担当する学生が多いこと、関わりが実習時のみという場合があった。
指導教員の力量の差がある。
支援計画を立てる際に、どうすればよいかの指導がない。情報収集、内容がわからない。だから、課題を導き出せるはずがない。情報収集、アセスメントのツールの学習が必要。実習先にだけ任せるのもいかがなものか・・・。
施設と実習生に任せすぎる。特に通信の場合、教員と生徒の関係がほとんどない場合もある。
施設の支援内容について理解されないまま実習担当教員をしている場合は、学生への助言指導が施設の思いと異なる場合がある。できるだけ施設の特性を事前に知っておいてほしい。
資格を取得するために実習にくる学生もいる。動機があいまいな学生は指導する時間を考えてほしい。その振り分けを養成校、教員に求める。
事前オリ、実習プログラム作成にあたっての指導教員の参加。
事前オリで、記録の書き方は学校で行ってほしい。本人の希望にそった施設を選択してほしい。
事前学習の徹底を。
事前提出の計画と本人の計画がずれている。
自己覚知の段階でつまづく学生が多いので、養成校の教員に期待したいが、通信だと学生と教員間で顔を合わせるのが初めてというケースが多く難しく感じている。
実際に実習を受けていないため回答が出来ません。
実際の援助方法が病院によって異なったり偏ったりしていることを実習指導者が自覚すること。
実習のモチベーションの低下への対応。社会人としての行動・報告、連絡、相談、遅刻。
実習の受け入れ時期がバラバラなので、もう少し統一していただけると助かります。
実習の目的が曖昧なことが多い。なんとなく実習プログラムをこなすだけになってしまっている。
実習プログラムについて、もう少し相談してほしい。
実習以外でも学生が現場にふれる機会を提供できれば、課題は解消されるのではないか。そのためには、現場がもっと魅力的にならなかればいけませんが。
実習以前に周知確認すべき点が多々あることを感じます。巡回教員の学生の理解が不足していると思います。
実習依頼の時期が遅い。実習中の巡回日程の連絡が遅い。実習後、実習生の成果報告がない。実習記録の提出をするように、指導がなされていない。
実習課題と実習生の能力の差が大きい。これに関し実習先と協議が必要だが、立案に関して関与は少ない。
実習開始後、目標等に変化があった際の把握。巡回指導において実習生から施設への要望等の情報共有。
実習期間中に学生の特性について配慮すべき点があれば、事前に情報提供をいただけると良い。コミュニケーションギャップを軽減し、実習を無事にこなすために。
実習記録の書き方が不十分であることが多く見られる。記録の書き方については、しっかりと指導してほしい。
実習記録の書き方についての事前指導があるのか、またどのような指導なのか不明。
実習記録の書き方を指導してほしい。実習先にあわせたアドバイスをしてほしい、施設の実習はケアワークがメインとなるので動機が下がるので。
実習教育を一緒に作っていきたい。
実習計画書の策定も学生まかせという学校もあり、事前指導が不十分。
実習後の報告会開催を要請しているが開催されない。実習先の確保で手一杯の感じ。学生のニーズより自宅近くであることを優先している。
実習指導上、スーパービジョンはとても大事だが、そのスーパービジョンについて、何も学習しない段階で、実習が始まったことがあったが、課題と感じた。実習開始のタイミングをよく検討する必要がある。
実習指導養成研修を経た、実習プログラム企画書、リスクマネジメント計画書を作成したが、担当教員は、いさせてくれるだけでよいです、とすりあわせができなかった。あくまで学校でたてた計画にそって、実習を進めるよう学生にも指導があった。学生は、現場でえた気づきや課題を実習に盛り込むことができなかった。また、実習現場に対する否定的評価もあり、教員との関係にストレスを感じている。
実習終了後、学生と一緒振り返りの時間を一緒にできるようよい。
実習終了後担当教員からの連絡がないので、実習生の意識の変化等が分からないので教えて欲しい。
実習生が学習したいとあげてきた課題と当協議会で指導できる内容に限界があり、事後指導がどこまで行われているかなどを打ち合わせる必要があると思う。
実習生が社会福祉士になる資質があるか見極めが必要。
実習生が相談援助実習を行うという自覚がないケースが多い。事前学習をどのように行っているのか考えてしまう。
実習生が抱えているストレスや課題について、可能な範囲で伝えてほしい。伝達が不十分。
実習生との関わりが不十分。学生の性格、考え方を理解していないときがあり、教員としてフォローされていないことがあった。
実習生と指導教員の信頼関係が十分であることが前提。
実習生と実習担当者、指導教員との面談は最低でも週 1 回以上は必要。1 日中、学生についている時間も指導教員には大切なのではないか、23 日の 1 日でも。
実習生と担当教員フィードバックがない。夏季休暇以外でも実習を可能とする柔軟な対応を養成校に求めたい。
実習生と面識のない指導教員の場合は話が広がらない。実習生のモチベーションがあがるような指導が出てきているか疑問。
実習生にあわせた指導内容が必要。難しい専門用語で指導しても学生が理解しているか疑問。
実習生に対して悪い評価をしないでほしい、と事前にお願いされたが、それが前提になると評価の意味がなくなる。受けいれた学生は実習する意味をわかっていないようで、やる気がなかった。
実習生に必要なのは自覚・経験を重ねる場所という、その自覚を促す環境づくりが必要。
実習生のことを理解され指導されていると思います。
実習生のスーパービジョンを効果的にするために、事前に教員と指導者とでスーパービジョンの打ち合わせが必要。

実習生の課題が明確でないことが多い。
実習生の課題やどんなところにポイントをおいて実習させたいかなど情報不十分。実習先に任されてしまう。
実習生の課題を捉えていないことがある。個人としてのアセスメントが不十分であることもある。
実習生の実習にのぞむ心構えの問題。
実習生の実態を知らなすぎる場合がある。覚えていることは書けるが、応用力がなかったり、日誌がまったく書けない人がいる。
実習生の性格と理解力、のばしたいポイントなど、教員から実習指導者に対して伝えて欲しい。
実習生の内面的な課題の把握が不十分であるため、実習開始後に実習が中止になってしまうことがある。
実習生の理解が不十分なことがある。体調、意欲、性格など。
実習先で初めて学生と教員が顔を合わせるというのは・・・・・。
実習先にお任せという人もいる。
実習先にまかせる意識がある。学校での指導不足がある。最低限のルールやマナーは身につけさせてほしい。当たり前の社会的マナーを知らない学生が多い。
実習先の状況を知って頂くと、よりよい事前学習指導ができると思う。力を入れている事業、最近の特徴的な活動は何かなど。
実習先の分野についての学習をもう少し深めてから来てほしい。
実習専門の担当制を実施している養成校では、実習生と担当教員の関係が非常にうすい。
実習前に、学生の目標設定（最終目標と日々の目標）、記録の書き方は事前に指導をしてほしい。
実習前に学生の性格や態度について先入観を与えるような説明があったが、実習後本人に確認したところ事実ではないとのこと。どちらが本当かわからない。学生を貶めるような発言は指導者としてどうかと思う。
実習前に実習生と教員が会ったことがなく、巡回指導だけのバイトの教員だと、実習生の個人的な課題・精神疾患等、に適切に対応してもらえない。
実習態度に問題があった場合の実習生への対応が不十分。しっかり対応してほしい。
実習担当と学校の担当教員が別で、巡回指導のみの場合、実習課題や指導に踏み込めないのではないか。
実習担当教員が何を指導したのか、フィードバックされていないので、どんな事をするために来られているかも分からない。
実習担当教員が実習生の力量を知らない方もいる。
実習担当教員と学生との関係が、ゼミなどを通して探っていると、学生の特性や考え方なども教員のほうから教えていただけて指導しやすい。実習中は、実習を受けている側が、体調管理から上記１～１０を担う必要があると思うので、その体制をちゃんととってくれるかが課題だと思います。(教員に課すのは大変だと思う)。
実習担当教員の固定概念が学生に植え付けられ、実習先では、偏った内容の日誌となり、全く修正できないまま実習が終わったとことがある。
実習中 1 回の巡回指導で、学生にとって初対面の職員だった。
実習中止の場合は事前相談が欲しかったがなかった。
実習文の施設種別(特用や病院など)の経験がない者が行うと、ポイントがずれる可能性がある。出来るだけ、その経験があるものが指導を行うほうが良いのでは、と思うことがある。
実習目的、社会福祉観の形成を少しでも明確にしてほしい。実習生自身が将来像について考えてほしい。
社会人としてのマナーについても指導してほしい。服装、時間厳守、言葉遣い。
守秘義務、利用者のプライバシー保護など、施設に応じた理由などがあるが、それらに即した説明をしてほしい。
種別、分野ごとの知識面を向上させてほしい。福祉施設は、ケアワークとソーシャルワークを同時に行っているレジデンシャルソーシャルワークの点をきちんと指導してほしい。そうでないなら、相談支援、PSW、MSW の職種に限定すべき。
受け入れ依頼の段階で養成校へ希望を出している。
巡回教員が学生に初めて会うこともある。関わりが十分でないので話していくのは難しい。社会人学生と大学生との感覚の違いもあるので、実習前に十分な指導が必要な方もいます。
巡回教員と実習生のコミュニケーションがとれていない場合、教員の指導内容が薄く、その後の実習に活かせない。また、実習指導者と教員の関係形成が出来ていると、実践現場レベルの話になってしまう。
巡回指導、帰校指導で何が課題になり、どんな指導を行ったのかわかないことがある。学生を介するのであれば、そのことを学生に指示してほしい。
巡回指導、帰校指導の指導教員がその都度かわるので、実習生と教員との関係の形成が難しいという事例があった。
巡回指導 1 回、帰校日 3 回では、養成校は帰校日でどのような指導をしているか全くわからない。
巡回指導がなかった。30 日以上受け入れて、受け入れ部署には 1 度も来られなかった。
巡回指導が学生のモチベーションアップの機会となるようにお願いしたい。指導者は、業務他ボランティアプログラムで、学生に余裕をもって関わることが出来ないので。
巡回指導のやり方を、事前に学生、実習指導者と別べつに面談した上で行ってほしい。本人の前でいいにくいこともある。
巡回指導の際に、複数の指導教員が交代で指導にあたることが多いが、指導内容や指導方法が統一されておらず、実習生が混乱していることがある。
巡回指導の日程を早く知りたい。
巡回指導を軽視する教員がいる。何か問題が起こらないと実習状況を把握しようとしない。実習以前の基本的なことを指導してほしい、挨拶、連絡の仕方など。
巡回指導時に学生に指導した内容について、可能な範囲でよいので教えてほしい。
巡回指導時に学生のことを話さないと時間がもったいない。
巡回指導時の学生の悩みやストレスを実習指導者にも情報提供してほしい。巡回時の 3 者面談では、学生、実習指導者が本音を話せるような工夫をしてほしい。
巡回指導時の協議内容があいまいで、有効に活動できないときがある。何を目的に何について協議するか明確にする必要がある。
巡回指導日の調整について受け入れ側の負担が大きい。
巡回日時がプログラム予定とあわないことがある。
書式やカリキュラムとうについて学校側から求められるものが多いと、全てを期間内にこなせないことがある。
障害がある学生の場合、通える能力、体力、メンタル面について、養成校がサポートできる体制づくり。養成校と受け入れ側の協力体制づくりが課題。
障害のある学生も増えてきている。事前に教えていただくほうが指導方法など考えられるので助かる。
上から目線の教員がおり、お世話になります、の一言もなかった人がいた。

常識の欠如、礼儀のない学生が多い。現場は通常業務を行いながら受け入れを行っている。仕事に対し責任ある立場であることを学生が理解していない。社会を甘くみているし、教えてもらって当然という態度では意味がない。
情緒不安定、自閉的傾向があり、現場に入ることで利用者が混乱するような学生の場合、教員から事前に情報を伝えていただきたい。
先生が医療機関での相談業務を理解していない。先生の学生の理解力や目的などを聞き出す力が不十分だと感じました。
先生による差が大きい。
専門分野における修士修了者が望ましい。
専門領域の異なる教員の指導では、実践の理論化が指導できているのか疑問。実習を十分に教育として活用できることを期待します。
組織で働くものとしての心得、マナーについて指導してほしい。また、記録が十分書けないので、こちらの指導をお願いしたい。
相談援助実習の受け入れ実績がないため，問４－５については解答できません。
他施設にもお願いしたい。
多くの学生を抱え、学生一人ひとりに丁寧な関わりをすることが難しいようにみえる。
多忙な印象が強い。
多忙な業務の中で実習生を受け入れているが教員は学生を預けっぱなしでフォローが少ない。実習生へも受け入れ側にも配慮がない。
打ち合わせ不足。巡回時、実習指導者と学生の課題について協議してほしい。
体系的な指導体制になっていない。計画、演習、巡回指導の教員間の連携がない。
大学生の一般教養がほとんどない。実習でもあいさつからはじまるので、社会福祉士の指導までいたらない。大学生らしい、常識、教養を身につけるような指導をしてほしい。
単位取得に固執しているように感じる。
担当教員が多く関わっているので実習生の現状が共有されない。教員からフィードバックされない。
担当教員と実習生がどのような協議をして実習にきているのか何もわからない。事後評価の報告はなく、学校との関わりはほとんどない。実習生について相談したいことがあってもどのようにすればいいのかもわからない。
担当教員と巡回教員が異なることがある。巡回教員が学生と初対面のことがあり、十分な指導が受けられないと学生から相談があった。
通信の場合、学生との関係がない場合がある。開始直前に巡回があり十分な指導ができない場合がある。時間が昼休みや 5 時以降の場合がある。
通信の場合、学生の書面上の理解になるので、巡回指導教員が、個々の学生と関係づくりをした上で実習に入ってほしい。
通信の場合、巡回で初めて学生の顔をみる場合もいます。
通信課程校が学生を十分理解できていない。指導も弱い。
定期的に養成校と情報交換を行う場が必要である。
電話のみの連絡で受け入れの可否の問い合わせがあった。学生に対する指導、フォローが十分でないことがあった。
当該施設は児童養護だが、今年度の実習生は、措置制度のことを全く理解していなかった。分野別の学生の理解度を確認するような取り組みを課題にしてほしい。
日常的ななれ合いの関係性を巡回指導の場に持ち込む教員がいる。実習生とはいえ社会人として対応しており、養成校での個人的関係を持ち込まれては困る。
反省会に参加しなかったケースがあった。
非常勤の方は時間的にゆとりがなく、実習目標を学生まかせにしていたり、巡回で初めて、学生にあったり、ということがある。
複数で実習する場合、チームワークを求めるのは良いが過剰となるような場面がある(課題がある学生を学生がフォローするような場合)。実習生一人一人の指導をお願いしたい。
分野別のプログラミングの具体的な方法。
本年度の実習生はすでに就職先を決めており(児童相談所に配属予定)、実習目的も明確であった。さらに求められるならば、実際に相談援助に携わるに当たって、どのような弱点、不十分点を見極め、その対処法を指導者から学べるような、実習生の個別ニーズに合わせた課題設定の提示があれば、なお良い。
目標、課題にむけて、現場でどう対応したらよいか指導してもらいたい。
問い合わせが１件あった。その際、「コピーとりなどで使ってもらっていいので」という話があった。実習内容を質問したところ「そんなに専門的な内容は・・・・」教員からやる気が感じられなかった。混沌した現場で、やる気のない学生が来たら、ちゃんと関われるか、自分に自信がなくなった場合、どうすればいいのでしょうか？
養成校、学部学科による差が大きい。学生との信頼関係が確立していない教員が巡回指導にくるケースがある。
養成校、教員により温度差があり、熱心でない担当者もいる。
養成校、個人により差がある。
養成校が他県であれば指導教員とコミュニケーションが難しい。
養成校の教員の指導に格差がある。
養成校の指導教員と学生の関係性がとれていないことがある。そのため、学生が学校に相談できないケースもある。
養成校間の格差、指導教員の格差を感じる。
養成校間や指導教員の格差。実習先についての知識不足、学生への評価が不十分など。
利用者、家族との関係形成に重点をおきがちだが、実習機関がその地域でおかれている状況、地域特性についても興味をもち、視点を広げていく指導もしてほしい。
利用者宅訪問でのニーズ把握は受け入れ家庭の理解が不可欠なため、十分な日程調整が必要である。そのためには、年度の早い時期からの学校側と実習指導側の協議が必要。

問 5-6：社会福祉士実習指導者講習会に今後必要だと思われる演習内容、講義内容

１機関で多様な課題(９項目)を達成できるものなのか？希望通りではない実習先に配属となる学生への対応。
1 日目の講義が長い。同じ内容の繰り返しがある。講義と演習をまぜながら、受講者のことも考えカリキュラムを考えてほしい。
3 年に 1 度程度のフォローアップ研修・更新研修が必要。
SV がソーシャルワーク理論アプローチを用いた実習指導ができるように。
SW として社会福祉士としてという支援の理解を深める講義をしてほしい。
SW 面接に同席していただいた際に、学生とのふり返りの場面・演習。
アセスメントやプランニングの指導方法、事例検討の指導方法。
いかに実習生と向き合うかについて、深められる演習を増やす。

いまどきの学生との関わり方、目的意識をもってもらうには、どうしたらいいか。
カリキュラムの具体的な作り方。
カリキュラムを全うできないレベルの学生への対応。
グループワークの活動。時間を多くとってほしい。
グループワークは施設種別ごとに実施、プログラム作成上の課題や受け入れ後の対応方法などの情報を共有できるとよい。
グループワーク等演習中心にしたほうがよい。
ケアマネと比べても、全く資質向上ができていない、もっと力のある学生を輩出するために更新制度を取り入れるべき。
コーチングなどの面接技法。
コミュニケーションに関する演習等。
コミュニケーション技法
コメントの記入の仕方、評価の仕方。
スーパーバイザー養成のための研修をもうけてほしい。
スーパービジョン、コミュニケーションスキルの演習。
スーパービジョン、指導法、どのようにフィードバックすれはよいかを知りたかった。
スーパービジョンについて、こまかく、かつ体験も十分にさせる内容が必要。
スーパービジョンについての講習、演習に多くの時間をとる。
スーパービジョンに関するロールプレイ等のグループワーク。
スーパービジョンの演習と講義。
スーパービジョンの演習の充実。
スーパービジョンの事例検討、ロールプレイを行いなかでスキルアップを図る。
スーパービジョンの時間を増やしてほしい。
スーパービジョンの実際。
スーパービジョンの実践を研修に取り入れ、参加者間で模擬訓練を行う。
スーパービジョンの実践力向上に関するロールプレイの充実(スーパーバイザーの育成)。施設実習における地域支援についての具体的な指導方法論(実習内容としては大きな部分を占めているが、現状ではなかなか行えていないため)。
スーパービジョンの充実。
スーパービジョンをしっかりする必要がある。
スーパービジョン体験等、ロールプレイを用いた受講者のトレーニングの徹底。
スーパービジョン論、プログラミング論。
スーパービジョン論について充実する必要がある。
スーパービジョン論の充実。
スーパービジョン論の内容で実習指導が変化するので、まず現任の社会福祉士にスーパービジョンを取り入れる機会が必要。
スーパービジョン論はも少し時間をかけてほしい。フォローアップ研修は年度の実習生受け入れ後に行ってもらえるとふり返りができる。
ストレスや社会性の不足がある若者が増えている現状を踏まえたメンタルケアの実践、モラルハラスメントの理解を希望します。
ソーシャルワークの原論を講義に加えるべき。
ソーシャルワークの倫理と価値についてと、それに基づいた実践についての講義、演習。
ソーシャルワークの倫理や価値、社会福祉士の行動規範について知らない学生が多い。
ソーシャルワーク実習の事例検討によるワークショップ。
ソーシャルワーク理論、技術などのブラッシュアップ
その都度参加することで自己研鑽につながる。新しいことを把握できる。
そもそも講習を受けなければ指導者になれないことがおかしいと思います。講習があることはよいと思いますが。
それぞれの機関について、概要を含めて理解して頂く必要があると感じます。
それぞれの社会福祉士が、働いている種別ごとでの、演習。講義の時間を増やしてほしい。
トラブル発生時の対応。
ファシリテーション、実習生をその気にさせるような技法の勉強。
フォローアップと実習生からのフィードバックを基に、より中身の質を上げられるような体形。
フォローアップを充実させてほしい。
フォローアップ研修があると他の指導内容を確認したり情報交換できてよい。
フォローアップ研修が近くでも受講できるよう配慮してほしい。行きたくてもいけない場合が多い。
フォローアップ研修など、あったほうが良いと思うが、実習を受け入れる負担が重いと、受け入れ自体が組織的に進まなくなる可能性が大きい。実習指導に困った時の相続先や、数年に一度、職場ごとに受け入れのスーパービジョンが受けられるよい。
フォローアップ研修は継続的に行って行く必要がある。
フォローアップ研修を継続的に行い、指導者としての知識を向上させていきたい。
ふり返りは必要だが長い講習は業務に支障をきたす。
プログラミング、スーパービジョンの演習
プログラミングかスーパービジョンなどの実務のフォローアップ、スキルアップを目的にした内容。
プログラミングの演習
プログラミング関連、スーパービジョン、マネジメント。
プログラミング論、スーパービジョン論を学びたい。
プログラミング論と実際の実習で伝えていくことのイメージがつきやすように講義してほしい。
プログラミング論を実際の職場ごとにわけて考える必要がある。
プログラミング論演習は不可欠。

プログラムの具体的作成方法の講義、演習。
プログラムの統一した具体的な課題が必要。
プログラムへの変化、実習中におけるスーパービジョンのあり方を演習する必要がある。特にスーパービジョンは基礎から学ぶための講義、演習につなぐための講師の選任が重要。
プログラムをつくり新カリキュラムに対応できているか確認する演習。
プログラム作成に関する演習や具体的内容の講義。
マネジメント、プログラミング論についての整備は必要。
メゾの視点を常に意識すること。勤務先での実習指導でのメリットを組織に伝えること。
もう一歩踏み込んだ内容。社会福祉士像とは何か具体的に。
モチベーションが低い、また壁に突き当たった学生に対し、限られた実習機関で指導する必要に迫られる。傾聴の技法をはじめ、スーパービジョンのスキルの向上が必要。
やる気がない学生への対応。事前指導、養育が不十分で、実習中も実習指導者と連携がとれない学校への対応。実際におきたケースへの対応方法。
やる気のない学生を指導するときの方法。権利擁護について。
リスクマネジメントについて。
リスクマネジメントに関する内容の充実。
ロープレイを増やす、その中で生じる疑問に答えてもらいたい。
ロールプレイ。
ロールプレイなど相当に具体的なスキルに関する時間の充実。
ロールプレイによる実習。介護支援専門員の育成プログラム。施設種別の実習プログラムの実務研修。実習指導者のための相談窓口の設置。
ロールプレイのような実際の学生、学校側とのやり取りを想定した演習、養成校との意見交換会。
ロールプレイや事例をまじえた援助技術の研鑽が必要。
ロールプレイ等実践による学習。
わからないもの同士がグループワークしていても意味がないのでは？時間がもったいない。
医学一般、精神保健、衛生。
医療機関、福祉施設等に分けて研修を行う、具体的な演習が必要。全員一緒では、概論のみの理解になるのではないか。
医療政策の変遷、医療機関の機能分化。
医療保健分野での実習では、実習指導できる内容も限られてしまう傾向があるので、その中で指導について講義してほしい。
一人しか受入経験がないのでよくわからない。
一度実習指導した後、フォローアップ研修が受けられると良い。
援助技術も時期により盛んなものがあったりするので、その時々の流れのようなものが指導者も知っているよいと思う。
演習の中でロールプレイの実施が必要。
介護技術、医療知識。
介護現場での専門性の見出し方、ケアマネとの違い。
介護福祉士実習に比べ課題が抽象的で指導が難しい。具体的な指導方法を学びたい。
概論など基本的なものだけでなく、実践で役立つ内容が学びたい。
各機関の職務にあわせた実習プログラムの例示があるとよい。
各職場の社会福祉士の役割を明確にしてほしい。
各分野ごとの講習。児童は児童で、さらに養護施設、障害児施設も別で行う。
各論として、有効だった実習プログラムなど、具体的な事例を知りたい。
学校との関わり方について。
学生が個人的課題を抱えている場合も多い。ソーシャルワーク以前の部分の指導方法も含めた関係も必要。
学生にあった指導のふみこみ方、展開がわかると助かる。
学生に医療知識が必要という説明をすると、専門用語や医療面のことばかり注目する。実習でしか体験できない、SW そのものの動きをみて、感じて、学ぶという姿勢をもっと指導すべき。
学生のメンタルヘルスについて。
学生の個人情報保護の対応。
学生の考えを理解するためにスーパービジョン論を充実させてほしい。
学生の指導全般、現在の学生の傾向、大学でどのような講義をしているかについて、もう一度。
学生への接し方、何をどこまで学んでいるかの状態の確認、講義内容をしりたい。
学生を指導する養成校の教員からの講義があるとよい、対学生について。
基本的カリキュラムを具体化して実習生に伝えられるような演習。
機関別の研修。
機能主義的な SW が増えている現状。その職場としての SW の配置の意味、位置づけ、地域との連携などを扱う部分があってもいいのでは。
記録の書き方。
業態別に具体的な実習カリキュラムを作成する演習。作成したものを検討する。
業務に参加しながら講習参加が難しい。1 時間以上かかる。別のかたちをとっていただけるとありがたい。
業務上の負担の軽減策。
具体的なプログラムの提示。
具体的なプログラム作成方法。施設によって違いがあるため。
具体的なプログラム例。
具体的な実習カリキュラム紹介をしてほしい。

具体的な実習プログラミングの作成を、所属機関ごとに詳細におしえてほしい。
具体的な実習プログラム作成を行い、職場にて、即実行できるような内容も必要。
具体的な実習内容の明示とその進め方について。
具体的に展開してほしい。
具体例の動きについて、何例もだして、実際の考え方や動きについて教えてほしい。
継続した講習。
権利擁護。
現行の内容を徹底、定着が必要。数年はこのままで。
現在の内容の充実が必要。
現場での体験をきく機会が必要。
現場でより活かせるように演習を充実させる。
現場に即したプログラムがたてられるよう実習指導者や教員から直接話しが聞ける機会があればよい。講習会ではグループワークが多い。
現場の SW は大学で学生が何を学んでいるか知らない。教育現場の実情を知るといいかもしれない。
現場経験のない教員や偏った経験では、実習生が勉強にならない。
現場別の実習プログラミングをシミレーションする内容。
現状のカリキュラム内容を二日間で行うのは難しいと思います。→実習プログラミング論は概要・内容の理解の講義と実践的な内容(基本プログラム作り)に分けたほうが良いかと思います。
個別のプログラムがつくれ、実習ができること。
個別支援計画、サービス利用計画など、引き出したニーズを形にして実行し評価する過程。感覚的にニーズを捉えるだけでは意味がない。
更新研修やフォローアップ研修をすると質の向上もできるが、反面、義務づけすると受講生が減ったり業務多忙な方が指導を兼ねていることが多いので、実際は困難ではないか。
講義内容が一般的、実習に役立つものではない。具体的な方法を教えてほしい。
講義内容が不十分、研修内容を充実したほうがよい。
講義内容に専門性を感じられない。受け入れ先は細分化している。直接支援現場と相談支援現場では内容が異なるのに講義内容にそれらの専門性は皆無。
講師が机上論をのべる社会福祉士会から派遣された方でした。現場を知らないので話になりません。
講師の質を高めて欲しい。わかりにくい。現場のプログラムに生かすことが難しい。具体的な話をいれてほしい。
講習会に参加しても実際に指導していないと忘れるので、更新研修や実習指導において基礎的な部分の確認ができる研修があるとよい。養成校の該当施設でないので、活かせる場所がない。
講習会やテキストの内容はよくまとまっていると思う。テキストはときどき読み返しています。
講習会を受講して実習指導者という意識は高まった。実習生に伝えることが固まらない状況で、指導者自身の知識の向上が必要。指導の入口として伝え方、考え方についてが必要な部分と感じる。
講習会前の事前課題が必要。
参加者との交流があったほうがいい、多角的な視点のため。
指導する側の教育、研修も大切であるが、指導を受ける学生が個人的に抱える課題に適切に関わっていくための研修も必要。
指導教員を交えた意見交換会や実実践報告会。
指導講習会の受講者の中に日ごろスーパービジョンを行っていなかったり、後輩指導など、下を育てる経験をしていない人も多いので、スーパービジョンプログラムを充実させてほしいです。実習機関が他の専門職と比べて短いため、一つの機関で受ける実習がとても責任重大だと思います。私は今年、転職しましたが、こんなに体制が違うのだとショックを受けるほど、機関によって体制、意識、指導者の力量が異なり、焦りを感じました。
指導者それぞれがかかえる課題について話し合うグループワークなど、フォローアップ研修。
指導者として、実習生を評価する際のポイントなど具体的で理論づけて説明できたほうが、評価にバラツキがない。
指導者としてスキルアップできる内容。
指導者のスキル別、例えば上位指導者など。
指導者の援助課程の疑似体験を通じて、アセスメントとは何か、患者、家族の心理、社会的な課題の理解などを指導しますが、援助計画の立案や実習生にアセスメントしてもらうまでには厳しい現状があります。どのようがプログラムでどこまでをコールにするのか、他の病院はどのように指導しているかしりたい。
指導者の実習計画の立て方、学生の実習計画のチェック、方法、大切な視点。
指導者レベルの方々は、間違いなく多忙なので、その中でスキルアップする術を組み込んでいけると良いかと思います。
指導者以外のスタッフの学生への関わり方。
指導内容や指導に必要な資料の紹介、プログラミングの手順を詳しく知りたい。
指導方法、プログラミング。
施設ごとの社会福祉士としての立場や役割を具体的に説明してほしい。
施設に任せている部分も大きいと思いますが、「マネジメント論については、こうした実習内容が適切である」など、具体例があると参考になる。
施設の実態にあったプログラム内容の相談会を開く。
施設種別に応じた演習。
施設等におけるソーシャルワーク実習の実践方法について。(個別支援計画書以外に盛り込める内容)。実習生の習熟度に応じた指導方法。
事前訪問の場面での演習した記憶があるが、スーパービジョンの演習が不可欠。
事例のケースマネジメントの流れ。実習中に事例を持たせることが難しい状況の場合の架空事例の提供。
事例を通してスーパービジョンが受けられるような講習内容。
事例検討。
事例検討など、他のやり方や考え方を聞ける場がほしい。
事例検討など具体的に分野別であれば理解しやすい。
自己実現、権利擁護の指導方法、養成校における指導要綱について。

自分で学んだほうがレベルが高い。講習会はノルマ。
自立支援計画作成の展開、秘匿性の高いケースの場合の工夫の実際があればよい。
実学としての伝え方、教え方の演習が必要。・・論は少なめに。
実際にプログラミングシートを作成してのグループワーク。
実際に行っていることが、これでよいのか、と思うことがあるので、意見交換がしたい。
実際のプログラミング作成について充実した内容にしてほしい。
実際の指導体験、模擬演習。
実際の事例報告と検討。
実際の相談援助の演習の充実が必要。
実習 2 週間位を素材にしたスーパービジョン演習。実習記録における指導の解説や演習・実践例の提示。実習評価の方法、考え方の解説・実践例の提示。
実習が養成校の学習の中でどのような流れの中で取り組まれているか。
実習スーパービジョンでの課題のフィードバックに対する内容の充実。
実習スーパービジョンについて、より実践的に学びたい。
実習スーパービジョンについて、具体的な内容をいれたほうが分かりやすい。
実習スーパービジョンについて、実践的な練習。実習生からよくある質問、シチュエーションを知る。
実習スーパービジョンについて、発展的に捉えた演習や講義があるとよい。
実習スーパービジョンについて。
実習スーパービジョンのあり方について。分野別の実践例が学びたい。
実習スーパービジョンの具体例。
実習スーパービジョンの理解。
実習スーパービジョン論には、グループワークが取り入れられているが、その他の講義にはない。指導者が抱えている不安や課題もスーパービジョンという回答が多いが、そこに注目されすぎ、マネジメント論、プログラミング論はおざなりになっている。指導者になるには、組み立てを知ることが大切、全てについてワークが必要。
実習スーパービジョン論は今後ますます必要度が高くなる。
実習スーパービジョン論を充実するために講義。
実習とリクルートを結びつける考え方、リクルートに関する総論的な講習をお願いしたい。
実習ノートの評価等記載、どのようにして次につなげていくのがよいか。
実習の基本プログラムの作成の仕方。養成校との連携の仕方などを充実してほしい。
実習の終盤における、実習報告会の実施について関心があり、理解を深めてみたいと思います。
実習の流れを実際に行う。マネジメント→プログラミング→スーパービジョン
実習プログラミング、23 日、どのようなプログラムを組むか。演習を強化することでプログラミングがしやすくなるのではないか。
実習プログラミング、スーパービジョン、評価について。
実習プログラミング、スーパービジョン論の再確認。
実習プログラミングシート作成方法の指導の強化。
実習プログラミングの具体的な立て方の講義、実習中の課題に対する例題の演習。
実習プログラミングの詳しい内容、プログラミングする上での重要点。
実習プログラミング論、実習スーパービジョン論の充実。
実習プログラミング論において、実際にプログラムを作成し、それにもとづきロールプレイをする時間がほしい。
実習プログラミング論に演習を設け、実際にプログラムをつくる経験をすると安心。実習スーパービジョン論の演習では、同じ設定の中でロールプレイ、他の受講者の応答の工夫を見ることも必要。
実習プログラミング論の作成において、同職種での話し、意見交換ができる実習指導者間がもっと増えればよい。
実習プログラミング論の充実。
実習プログラミング論の充実。
実習プログラムと実習スーパービジョンについて詳しく時間をとってやれるとよい。
実習プログラムに活かせる内容。具体的な内容を想定したもの、分野別の講義。
実習プログラムに関する演習。
実習プログラムに関する演習。
実習プログラムに対するグループワーク、養成校からの助言。
実習プログラムの作成にあたっては、相談援助や訪問面接現場への同行、会議への参加、記録の確認を行っているが、業務の合間、すき間に何を行ってもらうか悩むところがある。期間が長くなるにつれてマンネリも生じてくるので、その対応について講義をしてほしい。
実習プログラムの作成に詳しく学びたい。
実習プログラムの作成方法について講義を行う。
実習プログラムの実際の立案。
実習プログラムの組み方、プログラムの有効性の検討方法。
実習プログラムの内容についてもっと深めたい。
実習プログラムの内容について見直しができるとよい。
実習プログラムの立て方について悩むので、プログラムの組み立て方を実習機関別に行う必要がある。
実習プログラムの立て方をもう少し教えてほしい。
実習プログラムの立案についての講義。
実習プログラムの例示があると終了後活用できる。
実習プログラム作成について、演習や講義で充実させられるよい。
実習プログラム作成の具体的な演習や実習生の事例に対する具体的な演習など。

実習プログラム作成を演習の中にいれ、講習会の中で指導してほしい。
実習プログラム論、スーパービジョン論をもう少し詳しく演習を行ってほしい。スーパービジョンは特に、事例を通して、グループワークで行いたい。プログラムを作成する上で、必須のものがあれば、より詳しく指摘していただきたい。
実習プログラム論では、実際の実習プログラムをいくつか見せて欲しかった。実習委員会に興味をもったので、もう少し聞きたかった。
実習マネジメントプログラムについての演習が必要。これらはフォローアップ研修として更新研修、または必須の研修として受講を義務づけしてもらえるとありがたい。2 日＋1 日＝3 日とする。
実習マネジメント論、プログラミング論は内容のわりに講習時間が短いと思った。
実習リスクやプログラミングなど、ある程度骨子がほしい。
実習をどう組み立てていくかの演習を希望。
実習を受けいれる意義、次代を担う実習生への働きかけといった部分が、自分の意識改革につながった。
実習機関と教育機関の役割
実習経験項目を「どのように伝えるか」については、実習指導者の力量にゆだねられている現状。指導方法の開発等の講義を取り入れてもらいたい。
実習指導が専門職の後継者の養成であるという考え方はよく分かるので、もっと各現場に応じた指導の仕方など具体例を知りたい。また、他の施設や機関では、どのような指導に対する悩みや工夫があるのか、情報交換の機会があってもよいのではないか。
実習指導で必要とされるものも変わっているので、それに対応した研修が不可欠だと思う。
実習指導のための基礎知識のフォローも必要。
実習指導マニュアルや実習生に経験させる実習内容についての具体的な講義。
実習指導を行う上での具体的な内容を、複数の実習指導者から聞きたい。
実習指導以前の課題がある人が多い。
実習指導概論と実習スーパービジョン論の講義の充実。
実習指導者が実習指導について SV を受けられるシステムが必要。実習指導者講習会で SV を扱えないものかと思います。
実習指導者ごとの相談演習や他施設の取り組みがわかるようにしてほしい。
実習指導者に対するスーパービジョンの強化、実習指導内容についてのフォローアップ研修や指導者同士の意見交換の場。
実習指導者のスーパービジョン体制について。
実習指導者のソーシャルワーク実践能力を高めるような講義、演習。ソーシャルワークを学生に見せられる知識、技術、工夫について。
実習指導者の記録の書き方、実習記録へのコメントの書き方。評価方法について。
実習指導者の経験が長い方に参加していただき、実習生に対する指導の中での経験を気ませてほしい。
実習指導者の前提であるソーシャルワーカーとしての資質をアップすることが課題。
実習指導者を育てるカリキュラム。当施設では、社会福祉士も少なく、実習指導者も増えない。
実習指導内容についてスーパービジョンを受けられる場があると良い。
実習指導内容のフォローアップ研修を年数回開催し、実習指導の質を向上させる必要がある。
実習指導内容のふり返り、フォローアップ。
実習指導法の具体例。
実習事例検討、具体的プランニング→評価・添削
実習生、実習指導者など役割を決めてロールプレイ。養成校に通う学生の実態について。
実習生がかかえう問題への対応の仕方、発達障害、家庭の問題など。
実習生が自ら取り組む目標を設定していく必要がある。
実習生が他業務を希望している場合の共通プログラム。
実習生とのかかわり方の講習。
実習生とのやりとりを想定したロールプレイ。
実習生との対応、部署内外との協議課題のあげかた、養成校との交渉など、ロールプレイを導入し、考える講義があればより実践に近い形で体験イメージできる。
実習生と実習指導者の立場で実習プログラムの打ち合わせをすることで、実習生のイメージを把握したり、提供できるプログラムのすりあわせが出来ると思ったので、演習は必要だと感じた。
実習生にたいし、ソーシャルワークとケアワークの違いについて、どのように理解してもらうかの説明が必要。
実習生にたいするスーパービジョン、ロールプレイ。
実習生による主体的な学びを引き出せるような指導方法。
実習生に何を伝えないといけないか、数年に 1 回、実習担当者が講習を受けられるよい。
実習生に向けて理解しやすいテキストやレジメづくりのノウハウが必要かと思います。学生は長文読解が苦手のようです。
実習生のスーパービジョンの研修はより深めたほうがよい。
実習生のメンタルヘルスについて、施設で気をつけること。
実習生の意欲向上につながる指導方法。倫理綱領の理解の深まり。
実習生の個別ニーズをふまえながら、実習プログラムを具体化する技術、効果的なスーパービジョンで、実習生が自信を持って相談援助に携わるように影響を与えられる実践論。
実習生の自己理解につながる演習を実習指導者が実施するようにする。
実習生の受け入れマニュアルの作成について、マニュアル作成の方法や内容についてもっと指導してほしい。
実習生の力量と希望を評価し、実習生にあわせたプログラミングづくり。SV 体制への研修。
実習生へのコメントの書き方について、基本的な部分を習得する機会があってもいいかもしれない。理解度をチェックできるようなものがあってもいいかもしれない、テスト等。
実習担当教員も含めたグループワークの演習が必要。
実習内容が複雑になってきているため、どのように実習を進めていけばよいのかわかるようにしてほしい。
実習評価の視点・方法、どうしても個人的な視点になってしまうので。
実践の場で社会福祉士の仕事を抽出するのがまだ悩む部分。指導者自身が社会福祉士の業務自覚を高めるような指導をお願いしたい。

実践的なスーパービジョン論。講習会テキストを読み返してみるとマネジメント論をきちんと理解することが実習生受け入れの際重要度が高いと感じた。
実践的な演習内容を望みます。
実践的プログラミング
社会貢献、次世代の福祉専門職育成といった視点にたった実習生受け入れに関する意識改革。実習生を受けることで職場のリスクマネジメントの向上、サービスの質の向上などのメリットを理解できるような講義内容。
社会福祉が関わる専門分野も多岐にわたるので、各分野の理解が高められるようなもの。
社会福祉援助実習を終えた学生の実習報告など事例について、他の施設のことを知りたい。
社会福祉士が活躍する場が多方面にあるが、基本編と、各現場における専門、応用編のようなものがあったほうがよい。
社会福祉士になったあとの仕事が特定されるとよい。
社会福祉士の業務ではない、施設や機関にいった場合の業務、内容について伝えて欲しい。
社会福祉士の専門性と必要性を伝えられるような良いプログラム例の事例検討する場がほしい。
社会福祉士会、医療社会福祉士協会で、プログラミングをある程度統一されるのはどうか。
社会福祉士取得者だから講習を受けて実習指導にあたるという仕組みになったことがまだ理解できていない。今の養成体制では真の気づきをさせることはできなくなると思う。教えられないとできないことは、自身での気づきとは違うと思います。
若年性認知症本人の思い、家族の思いと社会資源の活用、展開、医療職との連携、経済面、金銭面のサポートの事例・演習。
種別ごとの演習と講義。
種別による実習の受け入れ方。
種別にわかれプログラムの作成法。統一して実習目標。
種別に応じたプログラミング論の充実。
種別に応じた内容を、講習においても取り入れてほしい。3 日間のうち 1 コマを老人、障害、相談など。
種類ごとのグループワーク的な時間がほしい。
受けいれする際の職場内の働きかけについての各機関の工夫をしりたい。
受け身の参加者が多い。グループワークをもう一日とりたい。
受け入れについて、現場の時間不足や個人情報保護を考慮した指導プログラムにしていかないと、逆にこれから目指そうとする社会福祉士の意欲が向上しないと思う。
受け入れ先の種別ごと（施設、社協、包括、児童相談所等）の指導講習があるとよい。プログラムの立て方などについて学びたい。
受け入れ側ごとに、ある程度細分化した講義やグループワークを行うほうが効果が高いのではないか。
充実したプログラムにしていく必要はあるが大幅な時間増には対応できない。
初日は講義の連続で大変、演習要素も組み込む。SV は事前訪問段階での設定はいかがなものか。実習中や記録などの場面がいいのではない。新カリキュラムについて。ただ現場に放り込むのは、当然反対。共通基盤としてのケアワークはしっかり位置づけてほしい。180H をベースにするのであれば、個別支援計画の作成に特化するということには大きな疑問がある。促成力の養成ではなく、専門職としての基盤を培う内容を重視したい。土台が十分ないうえに見ための専門性を積み重ねることは危険でしかない。
所属している分野にわけ講義があればよい。
書く協会での指導にバラつきが見られ、質や内容に疑問がある。
職場における社会福祉士の専門性の抽出、実習受け入れに関する課題、問題点について話し合い、対策や方法論を共有できる演習。
職場内での実習指導体制の整備の進め方と職員への理解。
新カリキュラムが何をさすのか理解している実習指導者がほとんどいなかった。いつ、何が、どのようにかわったかを周知してほしい。
新カリキュラムで学生が学んでいることを実習指導者が理解できていない。
新カリキュラムに関する講義。理論、アプローチ。
新カリキュラムの内容を指導者も理解できる内容の講義。指導経験がない人に対する具体的な演習。
新カリキュラムの内容を把握していないので、養成校でどのような学習がすんでいるのか確認したい。
新カリキュラム自体を知る機会が必要。変化している点など。
新しいカリキュラムになったときの変更点についての講義、実習にあたり学校側でどのようなことを学生に指導しているか、知ることができること。
新しい法律の理解と社会福祉士の役割について。
全体的に時間を増やしてほしい。
組織内でどのように指導体制を整えるか、推奨例をしめしてほしい。
相違点と共通点についての考え方など。
相談援助のロールプレイが必要。
相談援助ロールプレイ。
相談援助を形式知する内容。
相談援助技術のあり方、広義狭義の福祉教育のあり方。
相談援助技術の演習。
相談援助技術の具体的な方法。
他の職場の実習のあり方など、基本的な部分の情報共有をする。
他の専門職との連携について。実習生で社会福祉士の魅力や専門性をどう伝えるか。
他の養成校の実習指導者との意見交換や情報共有。
他施設、他種別の事業所の体験実習について、効果、その活用方法について統一的見解を示してほしい。
他職種との交流があるのは、なかなかない機会なので良かったですが、実際にスーパービジョンをロールプレイするときには、同じ分野の職についている人のほうがよいと思いました。
他病院、他施設における、実習についての取り組みなどグループワークできる場があればと思います。
多職種との連携に関する指導をいれたほうが良いと思う。

多職種連携について、事例を用いた演習、グループワークをすると応用できる。
対人コミュニケーション能力の技能。
対人援助の実践場面、ビジネスマナー。
大学側がどのような指導をし、どこまで学生が理解を深めているかなどが知りたい。個別性もあるものだが、通常どのようなものかの例など実例紹介など。学生、いまの若者のメンタルサポートについて。
地域福祉におけるSVのあり方についてお願いしたい。
地方の講習会のレベルアップ。
長期間、1つの施設で実習するのであれば、社会的倫理やマナー等の基本的な指導も不可欠である。
定期的なフォローアップがあると指導の幅が広がる。
定期的なフォローアップ体制。演習内でのプログラミング。
定期的な更新研修の実施。
同じ職種間でグループワーク。
同じ分野、実習先同士、プログラム作成状況について話し合える場があればと思います。実習プログラム作成を更に充実させてほしい。
同じ分野での情報交換。
同じ分野の事業所同士でプログラミングを行う。
内容が濃い、時間がかかる。
内容は充実したもので、非常に勉強になりましたが、二日間という短い時間であったため、かなり駆け足でした。理解を深めるためにも、もう少し時間にゆとりを持っていただけると良いかと思います。
内容を分かりやすくしていただけると、他の職員にも伝達しやすいと思います。
日誌の書き方、日々の目標の立て方など、指導方法について。
日誌へのコメントの書き方、書き方の指導など、記録に関するスーパービジョン。ソーシャルワークとは何か、振り返る講義。指導者の自己覚知できるようなプログラム。
日本医療福祉協会と社会福祉士の内容に大きな違いがある。前者は医療に特化、後者は広く浅い。いづれも厚労省のシラバスを網羅する内容にしてほしい。
年2回開催など、定期的に更新研修を実施してほしい。
年齢、経験など、実習生の差が様々なので、それにそった計画、理解が必要と思う。そういった講義が必要。
配慮が必要な学生に対しの指導について、具体的にどういった指導があるか、いれてほしい。
評価についての統一された理解。
福祉の思想や福祉史の理解を深める。
福祉職を魅力的なものとしてアピールするには～。介護福祉人材不足に対する対応として～。など。
福祉分野の動向について、制度はじめ国がめざしている方向性について。
分野ごとにより専門性を追求した実習指導のあり方について。指導者のマネジメントを向上させる講義。養成校によって事前学生の差があるので、どこまで学んできているか確認するための標準的な指標。
分野ごとのグループワークでプログラミングしてみる時間をとる。
分野ごとの講義。
分野ごとの講義時間が増えると良い。
分野ごとの指導要領について学習できるとよい。
分野ごとの実習プログラミングの具体的内容の講義、演習。
分野ごとの専門性を高めた内容にしてほしい。
分野にわかれて実習プログラミング等の演習、プラン作成を行い意見交換を行う必要がある。
分野に分けて、もっと専門的にする必要がある。指導者としてみにつける専門性が大きく違う。
分野別、職種別で掘り下げる内容があってもよい。普遍性を求めることとは反するかもしれませんが。
分野別に指導内容が異なるので、児童、老人、障害等を整理して、対応方法や実習生に求める姿勢等の指導方法を学びたい。
分野別のカリキュラムがあってよい、地域福祉の強化。
分野別のグループワーク。内容は、プログラムをつくる・仮の実習プログラム、日誌の書き方の事例検討など。
分野別のプログラムを作成できる演習があるとよい。
分野別のマネジメント、プログラミングについての実践報告。
分野別の演習が必要。
分野別の研修。
分野別の対応があったほうが指導する上で役に立つ。
包括ケアシステムなど、社会福祉における新しい考え方、それに社会福祉士がどうかかわるか。
法人内での周知方法、同じ施設等の中での位置づけ、経営側への理解してもらうための説明の方法。
北海道のように、事前課題、必須のレベルアップをして実習にくるようにしてほしいと思う。今回の学生によると思われますが、指導者としてもなかなか理解した行動、記録につながらないことがよくわかりました。
本質的な人間の倫理観。あるいは人としての価値観の本質を学ぶ講義。(テクニック的なことではなく)。
面接をどうみせて、どう振り返っているかという、具体的なことを知りたい。
養成していく立場になるのだという意識づけはよかった。何をするか、どう考えさせるか、どのプログラムがよいか、種別ごとのアドバイスがほしい。
養成校との連携に関する内容。
養成校の教育について指導者側も知っておきたい。
養成校の教員と話しができる場があるとよい。施設の努力だけでは良い社会福祉士は養成できない。
養成校の指導者と話し合う機会があってもよい。何を学校で指導しているかわからない学生も多い。
養成校の実習指導担当教員の講義。
養成校へ職員がいき学生とディスカッションすることも重要。生の声を知る必要がある。

養成校や学生が実習先に期待する内容について、検証、議論できるようになれば良い。
養成校教員とともに学ぶ内容。事例検討を含め。
養成校側が実習指導に求めるものの標準化、統一化。
養成校担当教員との演習。
倫理の指導方法について。
倫理観について。人権擁護について。

問 5-7：フォローアップ研修を実施した場合に必要と思われる内容

①指導者講習会の重点のおさらい。②演習を行うのであれば、職場(施設、機関、組織) 別に、マネジメント、プログラミング、スーパービジョンを掘り下げてみたり、専門性を伝える専門職としての態度を伝えることの具体性を研修してみたいと思います。
3 段階プログラムの活用に関する意見交換の時間、職場内での協力体制づくりに関するグループワークなど。
FK グリッドなどツールを用いたスーパービジョン演習。実習マネジメント論、実習プログラミング論、実習スーパービジョン論などの理解を深める講習や演習。
SW として社会福祉士としてという支援の理解を深める講義をしてほしい。スーパービジョン、実習プログラムもお願いしたい。
アウトリーチ等、外への援助方法。
あって当然だと思う。
うまくいっている受け入れ先の意見を聞く機会がほしい
グループワークでピアカウンセリングを行い悩みを解消する。
グループワーク等演習中心にしたほうがよい。
グループ協議。
グループ討議等を行い、実際に各事業所で行われている実習内容を知る機会があると良いと思います。
ケーススタディを用いた学習。
これまでに関わった実習生に対する課題の振り返り。
これまで関わった実習生に対しての問題点や課題への対応方法などの演習。
スーパーバイザーのスーパーバイザーとしての機能、役割。
スーパーバイザーの役割について。
スーパーバイズについてのワークショップ的な実践研修の機会があるとよい。
スーパーバイズ場面でのロールプレイ。実習プログラムの具体的。
スーパービジョン、マネジメント、プログラムの研修。
スーパービジョン、指導法、どのようにフィードバックすれはよいかを知りたかった。
スーパービジョン、実習生ときちんと向かい合うために必要。
スーパービジョン、制度改正など。
スーパービジョンができているかどうかのフォローが必要。
スーパービジョンが必要。
スーパービジョンについて、内容を充実してほしい。
スーパービジョンについて。実習計画について。
スーパービジョンについて具体的な演習。
スーパービジョンのロールプレイ。できれば事業内容別の。
スーパービジョンの演習の充実。
スーパービジョンの活用について。
スーパービジョンの実践など演習を中心にしたもの。養成校との意見交換や懇親の機会をもちたい。
スーパービジョンの充実
スーパービジョンの方法、自身 SV のふり返り、SV 技術向上ができるような研修が必要。
スーパービジョンの方法、充実したカリキュラムの作り方。
スーパービジョンの方法論。
スーパービジョンを活用できるような内容の研修。
スーパービジョン論、現場のワーカーにスーパービジョンの習慣が根付くことが大切。
ソーシャルワーク実習の目的が曖昧。
そのときどきの悩みについての質疑応答がほしい。事前に提出できればよいと思う。
それぞれの課題について話し合うグループワークなど。
それぞれの施設でのプログラムの共有とアドバイスがほしい。他の実践を知りたい。
それぞれの組織の実習プログラム、実習生・養成校と担当者との連携方法をもちより、施設形態別に確認できる演習。
どういった内容を具体的に指導したほうかなど、を教えてほしい。
どこをゴールにしているかを話し合うグループワーク。
どのように指導を行っているか意見交換、また指導の内容、方法について具体的に知りたい。
どれだけ活用できたか、クラス内報告、プレゼン等。
なぜ実習が必要なのか、実習とは何かを考える機会をつくる。
バイステックの 7 原則を自分の言葉で説明できるように。
フォローアップと実習生からのフィードバックを基に、より中身の質を上げられるような体形。
フォローアップにあたっては各事例をもちより再検討することがよい。
フォローアップは分野別で行うなど、きめ細かいほうが参加したい。実習生が変化しているので、その点の情報などがあるとわかりやすい。
フォローアップや更新研修を強化するのであれば、実習謝礼が安い。専門性を追求するのであれば対価も必要。

フォローアップを必要としている人とそうでない人がいる。全員が受けるとなると負担感がある。
フォローアップ研修が近くでも受講できるよう配慮してほしい。行きたくてもいけない場合が多い。
フォローアップ研修で他の機関のプログラムで自分の機関で使えそうなものを取り入れることも良いと思う。
フォローアップ研修というより更新研修で再確認研修が必要。
フォローアップ研修などの場で、他事業所の実践プログラムについて情報共有できる機会があると、プログラムの改善の参考になるだろうと考える。
フォローアップ研修の講義の依頼を受けた。実施したが時間配分が悪く、なんとなく行ったという。
フォローアップ研修は地域ブロック単位で行うほうがよい。養成校との関係や指導者同士の課題の共有に特化することを希望。
ふりかえりと他事業所の事例検討。
ふり返りができる研修が必要。
ふり返りを行い、他の指導者と相互に学ぶこと。
プログラミング、スーパービジョン、課題別の事例検討。
プログラミングと SV は特に継続的な学びが必要では。
プログラミングとその効果などの実践例を知りたい。グループワーク・相談援助実習を通じて、指導者間での情報共有的な。
プログラミングの向上。スーパービジョンの実践。
プログラミングの方法について。
プログラミング評価。
プログラミング論、スーパービジョン論をもとに指導者間で学びを深めることが出来る内容。
プログラム、他の方がどのしているのか聞いてみたい。評価のしかた。
プログラムとして最低限必要な内容などガイドラインがあるとよいと思います。
プログラムに対して、マンネリ化する傾向もあるので、プログラミングの手法や演習を重点にした研修。所属分野別の研修。
プログラムの作成技法、スーパービジョン技法の向上。
プログラムの作成方法。
プログラムの内容検討、スーパービジョンの正当性。
プログラム等の指針（評価表・記録等）。施設と養成校との相互理解を深める。
プログラム論、評価基準
マンネリ化したり個人のやり方に偏ってはいけないので、軌道修正し新しい知識を入れるために必要。
やる気がない学生への対応。事前指導、養育が不十分で、実習中も実習指導者と連携がとれない学校への対応。実際におきたケースへの対応方法。
より細かいアセスメント。
リスクマネジメントについて、スーパービジョンについて。
レジデンシャルソーシャルワークの実習プログラム内容の確認が必要。
ロールプレイのような実際の学生、学校側とのやり取りを想定した演習、養成校との意見交換会。
以前の研修内容の確認。
意見交換、情報交換に加えスーパーバイザーによるスーパーバイズが必要。
意見交換、他施設・機関の方と。
意見交換の時間と多くとってほしい。
意見交換や実習計画の事例発表。グループ討議。マネジメントやプログラムをもっと実践的に。
意見交換会、指導状況の見直し。
意識化できるよう変化した点や、自分の指導上の課題が目にみえるような形で取り組める内容を求む。
意欲のない学生との関わり方、指導方法。
院内マネジメントとプログラミング、スーパービジョン。
円滑に実習プログラムが行われているところの報告を聞いて参考にしたい。人員と受けいれ体制について。
演習を中心としたスーパービジョンに関する講習。
課題を抱えている学生への対応。
課題解決のロールプレイ。
介護現場での専門性の見出し方、ケアマネとの違い。プログラミング。
各施設が直面した課題に対してのアドバイス、意見交換。
各施設でどのような実習をおこなっているかグループワークを行い、他施設の実習内容を知る。スーパービジョンの復習。
各施設で行ったプログラムに関する意見交換や事例検討ができるとよい。
各施設に応じた指導のあり方、どのような支援員を育てていくのか、私がわかっていないのでそのフォロー。
各施設のプログラミングをもちより、良い部分を取り入れる。
各施設のプログラムと実施報告を聞きたい。
各施設等で起きている課題等の情報交換や改善を話し合う場。フォローアップ・実習カリキュラムの検証。
各職場で求められる指導のポイント、再確認という意味で。
確認と実践報告。
学んだ内容を実践で生かすことができているかをふり返ること。講習会を定期的に行い学習し理解を深めていくこと。
学校との連携について。
学生との関係、指導の一場面の事例検討。指導者としての倫理観のふり返り。
学生のフォローアップが気になります。
学生の意識に問題があるケースが多く、フォローアップ研修そのものが個別対応せざるをえないと感じている。
学生の学習内容と自分のそれと違いがあると感じるので、指導者に最低限知っておく必要がある内容を研修で教えてほしい。

学生の希望分野など傾向など知る機会としたい。具体的事例をきき、グループ灯籠など。
学生の傾向、世代理解。
学生の個人的特性に対する対応、消極的、メンタル面の弱さ、高慢など。
基本の再確認、悩みの解決方法。
基本プログラム作成の見直しが必要。
基本事項の振り返りと基本的プログラミング作成、スーパービジョンについて研修していただけるとありがたい。
基本的には実習指導経験に応じたフォローアップ研修を実施していく必要があると思う。
基本的実習プログラムの作成研修。実習生が働きたい職場はいろいろ。その職場にあわせたプログラムの作成が重要。
教員側と実習指導者との交流、意見交換。
業種別の研修など。
勤務内に研修できるように出張依頼などの文書を出してほしい。
具体性のある講義の進め方等。
具体性をもった演習。内容よりも、開催頻度、開催地の設定が課題。中央ばかりでは行けないのが現実。
具体的なスーパービジョンの仕方、実習生への対応の仕方を教えてほしい。
具体的な計画書の作成例や、実践方法など、事例を交えて。実習生の習熟度に応じて指導方法(特に習熟度の低い実習生に対するアプローチ)。
具体的な事例の検討。学生の質問に対する対応事例など。
具体的な実習指導事例を用いた検討ができるとよい。
具体例の動きについて、何例もだして、実際の考え方や動きについて教えてほしい。
具体例を持参して、指導者からアドバイスをもらう。個別の対応が必要。
繰り返しフォローアップ研修があればよい。
経験が浅いのでわからない。
経験のある指導者から新任指導者へのスーパービジョン。
経験豊富な方の意見やアドバイスがあるといい。
現在行っている指導方法は間違いないか、グループワークやKJ法などで確認したい。
現場で直面したことをフィードバックしたい。
現場で発生した問題や課題に対する事例検討。
現場内での理解。
更新事項の確認。
考察と根拠について、自分なりの考えをまとめる力があればと思う。
講義よりグループワークで実践するようが身につく。
講習会、内容の再確認
講習会の内容も変化しているので、定期的に同じ内容を更新研修としてうける必要がある。指導者は古い知識のまま自己流の指導をしているのではないか、見なすことができる内容が必要。
高齢者、児童などの分野ごとの情報交換。
困っていること、悩み事を聞いてもらえる機会。
困難ケース、事例検討。
困難事例や課題に対する検討を行う必要がある。
最近の学生の動向を含めたマニュアル作成論。
最新の情報提供、他施設の受けいれ状況など。
最新の制度、知識、情報をしるチャンス。
最新の法制度の動向。社会福祉全般にかかる課題等、ソーシャルワークに必要な情報の更新。
最新情報を知りたい。
細かい実習プログラムの作り方。
作ったプログラムの妥当性を知りたい。
三段階プログラムでたてたシートの評価。
指導が難しい学生に対して参考になるアドバイスがあるとよい。参加者からアンケートを集め意見を集約し、それに答えるなど。
指導で困ったこと、疑問だったことをまとめケース検討する機会があればよい。座学で学んでも、実際の職場ではうまくいかないことが多い。
指導の中でのつまづきを話し合う場。
指導記録の書き方、評価方法。
指導記録を基にしたSVまたは、グループワーク。
指導経験の差があるので、初任者むけなど、レベル分けをしたフォローアップがあればよい。
指導困難な実習生に対する事例を用いたグループワーク。
指導者が学生からエネルギーをもらい、疲弊することがあるため、エンパワーされる機会が必要。
指導者が感じている問題点の解決方法。
指導者ならではの悩みやストレスを吸い上げる場が必要かと思います。
指導者にも研修や更新の義務づけが必要。また、障害分野におられた指導者が医療分野で指導するということもおかしい。また指導者にはおごりがある。このようなことが考慮された内容を希望。
指導者に対するスーパービジョン
指導者のバーンアウトについてのフォローアップ研修をいれたらどうか。
指導者をエンパワメントするような内容。
指導者同士の意見交換の場がほしい。

指導中、実習中に迷ったことやトレブルについて、相談できる機会があればよい。
指導内容のふり返り。
指導内容の自己評価できる方法。
施設、機関、組織ごとにわかれた分科会等の検討が必要。
施設で使用している実習プログラムについて助言をもらいたい。
施設間の格差がなくなるような指針、指導論を学びたい。社会福祉の分野で活躍されている先生の講義を受けたい。
施設種別ごとに実施してほしい。
施設種別に応じたもの。
施設毎に、その時代に求められている役割を具体的に説明してほしい。
事前にそれぞれから悩みを聞き、事例検討のような時間を設けていただきたいです。
事例にもとづく演習、分野ごとの情報交換。
事例をもちいてふり返る。
事例検討、Q&A が必要。
事例検討、研究
事例検討。実際、困難だったケースについての共有。
事例検討でフィードバックをおこない、ステップアップできるような研修が必要。
事例検討の解説。
事例検討的なもの。
事例発表の機会を、分野別で行う。
児童福祉施設における社会福祉士の専門性、位置づけが難しいため、その部分を伝えられる内容が充実しているとよい。
時間をさくのは難しい。
自身の社会福祉士としての業務指示。卒後、職場で社会福祉士としての指導者はおらず、自分で現場における役割を模索しながら、必死に行っている状況、指導できる程スキルに自信がもてない部分がある。
自分が作成したプログラムの点検や受けいれ時の体験談や報告交換（ママ）の時間。
自分の指導内容をチェックできるものがほしい。この指導でよかったかと思うことが多々ある。
自分の実習指導についてのスーパーバイズがあればありがたい。
実際に行った事例や、想定される事例についての検討会など。
実際に行った実習指導へのフィードバック。
実際に指導したからこそわかったことなど、他の SW も感じていると思うので、グループワークのように疑問点や課題を検討してみたい。
実際に指導を行ってみての課題を検証できるような内容が良いです。例えば、プログラムの内容、スーパービジョンの方法など、養成校主催の実習指導者、実習担当し教員の交流化で、意見交換をして視野が広がったという良い経験があります。
実際に実習を担当した上での悩み、難しさを感じた点を共有しあう質疑の場を充実させては？
実際に立案した実習プログラムの点検。スーパーバイザーとしての能力の評価。
実際のケースでの検討という演習があったほうがよい。
実際のプログラミングやスーパービジョンなどのグループワークができたらよい。
実際のプログラムをもちより、テーマを決めてグループワークを行う。
実際の指導事例の発表を聞いてみたい。
実際の事例発表。そこから見える、取り入れるものと課題があると思う。
実際の事例報告と検討。
実際の実習プログラムや実習ノートの写しをもちより（許可を得た上で）、ふり返りをしながら、次にいかす、ような研修を希望。
実際の実習プログラムを研修で評価する。改善点を明確にしてほしい。アンケートから実習指導がうまくできていない内容について的をしぼり、改善方法が気づけるような研修をしてほしい。
実際の実習指導に際して、疑問や課題などを他の実習指導者と共有し、解決できる内容であればいいと思う。
実際の実習指導に対する評価、具体的な問題解決策を学びたい。
実際の実習指導をしたケースを取り上げて研修、SV。
実施した実習指導に対するふり返りや指摘をいただきたい。
実施しているプログラムをもちより他機関との情報交換。レベルアップのための課題を話す機会があればよい。
実習、スーパービジョン論の研修を増やしてほしい。
実習 SV の事例検討。
実習スーパービジョンに特化した内容で行う必要がある。
実習スーパービジョンのあり方について。分野別の実践例が学びたい。
実習スーパービジョンの方法。
実習スーパービジョンを中心にした研修。ソーシャルワーカー像を知らせるために大切と考える。
実習スーパービジョン論の充実。実際に指導してからスーパービジョンを学び直してみたい。
実習スーパービジョン論を深める内容。
実習で困ったときに相談できる窓口があるとよい。
実習と受け入れの動機の確保。プログラム内容の相互評価、交流。
実習のスーパービジョンに役立つ演習。
実習はあくまで実習。それを社会内で専門職として活用できるようフォローアップは必要。
実習プログラミングシートの見直し、職場・施設ごとに。
実習プログラミングとスーパービジョンの具体的な方法論を深めたい。
実習プログラミングの詳細。

実習プログラミングの提出、アドバイス。
実習プログラミングをとおして悩みや改善点を出すなど、具体的な内容を聞きたい。
実習プログラミング論、グループワークなど。
実習プログラム、スーパービジョンの方法について確認、評価。
実習プログラム、進め方の再確認。
実習プログラムについての指導が必要。
実習プログラムに対する確認。
実習プログラムに対する学生・学校の満足度、プログラムをよりよくしていくための工夫や手法について。
実習プログラムのすりあわせ。
実習プログラムの意見交換、情報交換。
実習プログラムの見直し、スーパービジョンへの助言。
実習プログラムの見直しにあたり、フォローアップ研修等で指導が受けたい。
実習プログラムの再確認。
実習プログラムの作成、スーパービジョンの方法、個別相談
実習プログラムの作成方法、養成校との関わり方、実習受け入れ施設として施設内での受け入れ体制づくり。
実習プログラムの実習課題(ねらい)について、課題達成の判断基準が不明瞭な為、助言してほしい。
実習プログラムの充実、指導者間での情報交換の場をつくる。フォローアップ研修の定期的開催。
実習プログラムの内容の例、これを受けての質疑やグループワーク、講師のスーパービジョン。実習前の学生を相手にしての面談、スーパービジョンの実地研修。
実習プログラムの評価方法。
実習プログラムやスーパービジョンの実際について知り、自分のスキルをあげて実習指導が実施できるようにしたい。
実習プログラムや指導方法など、具体的にどうすれば実現できるかなど、実習現場を想定した内容。
実習プログラムをどのように活用するか。
実習プログラムをもちより、プログラム内容についての意見交換。
実習プログラムを確認しながら、どのような指導をすればよいかを学べる内容。
実習プログラムを消化することと、学生の個別性に応じた達成目標をアレンジしていくことのバランスが難しい。そのあたりを議論したり、学べる内容であれば参加したい。誉めることと指摘することの違いをわかっていないスーパーバイザーをみかける。アセスメントする、評価する、その内容を学生とちゃんと共有することをみんなで確認したいと思う。
実習プログラム作成。他の施設がどのようにプログラミングしているか、グループワークで検討したい。
実習マネジメント、プログラムについての演習や相互の情報交換
実習マネジメント、実習プログラミング、実習スーパービジョン、養成校の指導教員との協働体制について、実習指導者の課題を参加者相互に共有し、それらの課題解決に向けた講義やグループワークを行うことが必要。
実習マネジメントの部分。一般的な達成目標、期間が示されるとありがたい。
実習を受け入れている機関の方から具体的な指導内容が聞きたい。
実習基本プログラムの立て方や事例を見せてほしい。
実習基本プログラム作成のための演習。最新の社会福祉士に関する制度。
実習機関別に効果があったプログラムの組み立て例、あるいは指導に難しかったことと解決策を話すグループワークがあればよい。
実習記録や実習評価表記入に関する統一された基準の確認。
実習計画の作成、指導内容、近接他施設との連携した指導（交換実習してみるなど）。
実習計画の作成方法、相談援助技術をつたえるさいの具体例。
実習計画の作成方法。
実習現場別の実習プログラム作成の演習。養成校の実習目標、達成目標等の教示。実習を終了した学生との意見交換。
実習後の学生に対してのフォローが学習意欲を向上させるものであってほしい。
実習困難な学生への対応。
実習指導における困難事例の検討、実習指導におけるストレス緩和方法を教えてほしい。障害のある実習生への対応方法。
実習指導に関する共通アイテムの作成を意図した情報収集、集約。
実習指導の感想を聞く場がほしい。
実習指導の負担を減らすために、同職種による意見交換の実施。
実習指導の問題や課題など、事前アンケートでプログラムを作成してもらいたい。
実習指導を行う、分からない事例を出し合いスーパービジョンを受ける講習。
実習指導を行うために新しい情報等を提供してほしい。
実習指導を行ったうえで、課題などの意見交換や気づきができる場の設定。
実習指導を行っている中での現場に即した課題の抽出。種別・分野ごとに多様な課題があるとおもうので、それぞれに即した現実的なフォローアップが必要。
実習指導を通してのスーパービジョン、記録方法の指導によって社会福祉実践における記録の意味について教育することができる。
実習指導起中に起きたアクシデント等とその対応についての共有。今まで事故とはなかったが、リスクをマネジメントしていくことは大切であるため。
実習指導後の振り返りやフォローアップをすることで、指導者側の自己覚知は必要な機会だと思います。
実習指導実施後の実施者自身が行う振り返り研修。
実習指導者、養成校とが意見交換ができる場が必要。
実習指導者がスーパービジョンを受けられるような研修。
実習指導者どうしの意見交換。
実習指導者どうしの実習指導方法の共有。

実習指導者としてのスキルアップを図るための講義、コーチィングの手法。
実習指導者としての基本的な業務内容についての研修。
実習指導者としての姿勢、コメントの書き方、実習生対応方法等の講義があるとよい。
実習指導者として評価される様々なシステムづくり。指導者もスキルアップし、評価があがっていくような組織作りも必要か。
実習指導者と教員との連携について、実習生の指導の方向性を変更する際に連携できないと難しい。
実習指導者のスーパービジョンを継続してできる機関をつくってほしい。新たな知識獲得のための期間、実習、研修をつくってほしい。
実習指導者のスキル向上につなげていける内容。実習生のモチベーションをあげるために大切なこと。
実習指導者の勤務が複雑で実習指導がスムーズにいかないときの対策。
実習指導者の事例発表を聞き参考にしたい。
実習指導者の専門性の言語化、伝え方。
実習指導者の評価もとったほうがよい。
実習指導者の負担軽減方法。指導が難しいケースについての対応策や助言。
実習指導者以外の職員に対するアプローチ。実際に指導場面で直面した疑問や不安の解決(事前にアンケートなどを実施？)。
実習指導者間のグループワーク。
実習指導者間の情報交換。実習にくる学生の現状についての講義。
実習指導者講習会の再確認。他の事業所でどのような実習指導をしているかの情報交換。
実習指導者同士で悩みを共有しお互いにアドバイスする時間があると有り難い。
実習指導者同士のグループ討論。
実習指導者同士の意見交換、情報交換。
実習指導体験の共有。
実習受け入れ計画を持ち寄りことでグループワークを行い、指導者が自己覚知できるような研修が良い。
実習受け入れ前、受け入れ中、その後評価までの情報交換ができる研修。
実習終了後に実習中の問題当を相談できるようなカリキュラムがあるとよい。
実習終了後の実習生へのまとめの課題提出の方法と工夫。
実習終了後の評価方法についてかなり苦慮する場合がある。評価についての考え方について、様々な意見を聞きたい。
実習生、養成校の現状。他事業所の実習指導の取り組み。実習指導に関する今後の動向。
実習生が書いた記録にどうコメントを書いているか。実習指導者同士の交流の機会。
実習生とどう向かい合っていたかを点検する内容。所属や養成校とのネットワークをよりよくするための内容。
実習生との関わり方のフォローアップ。
実習生にかかる時間がとれない状況、フォローアップもさらに時間がとれない。
実習生によって力量の差がある。そのため、実習生の力量を見極めて指導する必要がある。実習プログラムが通り一辺倒ではなく変化は必要。実習指導者として全体的なスキルアップするための研修が必要。
実習生に対し、社会福祉士像をどう伝えているか、悩んでいることはないか、指導者同士で話し合える研修があればよい。
実習生に対するスーパービジョンのすすめかた。
実習生に提供できるプログラムは機関ごとに機能が異なり、機関の方針によっても様々とは思いますが、どういったプログラムを提供しているのか、スーパービジョンの仕方やどこまで業務へのかかわりを持つようにしているのか、他機関の意見を聞く機会があればと思います。
実習生のモチベーションをあげる指導方法。実習生に相談援助を理解してもらうためにはどう指導したらよいか。
実習生の指導方法、どのように実習をさせればよいか。
実習生の実習後の感想を基にした課題を集約し、グループ内で討議できる共学の場があってもよいと思います。
実習生の実習後の変化等の情報。
実習生の能力・向上心の違いにおける実習先での対応について。
実習生プログラム、実習生とのコミュニケーションやモチベーションへの対応手法。
実習生を想定した実践的な演習を積極的にできればよい。
実習生を理解する視点が必要。指導方法に悩むことがあります。
実習生受け入れ数に応じた研修。
実習先の職場環境の整備を課題にあげて検討してほしい。病院は閉鎖的で体制を変えることに時間がかかる。外部からの指摘を期待している。
実習対応の事例をもちいた演習。
実習中のトラブルの事例と対処法。実習評価について。
実習中の課題に対する達成度合をどう客観的に評価するかについて。
実習内容の具体的な講義。
実習日誌を活用し実習をふり返る。社会人としての態度やマナーについて。
実習評価についての基本的な考え方や基準について。
実習評価方法、院内、部署内。
実情を踏まえた実践例。
実践プログラムについて他施設から意見がもらえると良い。また、実際の指導日数で行った場合の難しい点について共有できるとよい。
実践後更に深めるために複数回実施すべき。
社会全体や地域の動向を観察し、自分の意見が持てること。そうした習慣を身につけて頂くとよい。
社会福祉行政、全領域における現状と課題、制度、政策の動向。
社会福祉士としての期待、負担、悩みを聞くこと。そして自分なりの仕事観を高める。
社会福祉士の基本的な倫理をつたえるためのフォローアップ。種別ごとにプログラムを高めることができるフォローアップが必要。

社会福祉士の講習会を受講したが、講師のレベルが低かった。
社会福祉士を取得する目的や意義がぼんやりしている学生に対して、効果的にスーパーバイズするための手法やロールプレイ演習。
社会福祉士会に任せられている部分もあり、なかなか継続的なフォローアップ研修ができていない。養成校と協力して継続できるフォローアップ研修があるべき。
種別ごとに研修があれよい。
種別ごとのフォローアップができれば、お互いに学びあえると思う。
種別ごとの意見交換。それぞれの施設で課題が違うと思います。
種別に応じた実習プログラムについての指導が必要。
種別毎にグループを分け具体的に学びたい。プログラム内容、スーパービジョンについて。
受けいれる上での課題への対処方法などのグループワーク。
受講生個々の実習プログラムの共有の場の設定。複数の養成校担当教員との意見交換の場の設定。
従来のカリキュラムで不足しているものが分からないため、フォローアップ研修の必要性もわからない。
初回と同じ内容でよい、意見交換の場があればよい。
障がい、高齢など分野ごとの実習内容のふり返り。
障害者、若年性認知症の就労支援、制度の活動、他の制度とのリンクの仕方、社会資源をどのように気づき提案し働きかけていくか。
情報交換やネットワークづくり。
職場分野別に、効果的な実践の共有を行う。
新カリキュラムでの実習プログラムの中で、実習生がどう感じ、何を得たか、実習生側の評価があればと思う。
新カリキュラムで実習を行ってうまく行かなかった点を持ち寄ってスーパービジョンを受けたり、グループワークをしたりすることで解決策を考える時間があったらよいと思う。
新カリキュラムに移行してからの状況についての情報、他の受け入れ先でどのようにプログラムを組み立てているか理解することで参考になる。
新カリキュラムの再認識。実習指導を行う上で工夫されていることについて、他の方の意見を聞いたみたい。
新カリキュラムの内容等、制度上の変更点については必要。
新しい情報を知り、勉強になります。
新しい制度、法律の学習。
新旧の内容の比較、新たに求められている部分を具体的に。
人権擁護のあり方、各ボジションにおけるソーシャルワークのあり方について。
制度の変化に対応できているのかの自己チェック。
積極的、効果的に関係を構築されている養成校と事業所の取り組みの紹介。
積極的な意見交換の場がほしい。他施設でどんな指導を行っているか、様々な課題に対し、どのような対応をしているのか聞きたい。今後の参考にしたい。
専門性の伝え方や意義について確認する内容お願いしたい。
前向きでない学生の対応方法に関する事例検討。
組織として社会福祉士の実習を受け入れるという視点を、自らがきちんと認識することが重要。組織へ我々の専門性を訴える機会になっている。そのような視点をフォローアップでも強調していくことが重要。
相談援助を形式知することと、どのようにそれを伝えるか、という内容。
他の機関のプログラムを参考にしたい。
他の指導者との意見交換。
他の施設がどのような指導をしているか、現状を知ったり、アドバイスが得られるとよい。
他の施設ではどのように工夫して実習生をフォローしているのか、プログラムの内容を知りたい。
他の実習指導者との情報共有や意見交換。
他の実習指導者との連携。
他の受け入れ先との交流。効果的な実習プログラムや実習生受け入れの視点。
他の受け入れ先とプログラムについて意見交換ができると嬉しい。
他の分野、事業所の実習内容について情報交換。実習指導者が孤立、自身喪失にならないようにするための支えあい。実習指導者のやりがい、誇りについて。
他機関でプログラム上で工夫していることを聞きたい。
他機関の具体的な事例発表や養成校の意見を聞き話し合う場が必要。
他参加者と座談会・苦労話。良かったプログラム例、事前課題の事例など。
他施設で実際に行われている内容について知りたい。
他施設との意見交換。実際のケース検討。
他施設の実習指導、プログラム等実習指導についての情報交換。実習生の受け入れに関する問題点や課題、解決策の共有。
他施設の実状の理解。
他施設の担当者との情報交換
大学、養成校とのレベルあわせ。
担当した実習プログラムを持参してのグループワーク。内容の点検と自己覚知できる、他施設の状況を知ることは有意義。
地域ごとに毎年開催してほしい。
長期間の実習で、どうプログラムを組み立てていくか事例で学ぶ機会がほしい。
提供している実習プログラムを評価してほしい。
統一した指導方法。
同じ種別の事業所同士でプログラムの内容について課題を出して、改善策を検討し、具体的にしていきたい。
同じ種別の実習先同士で情報交換や、受け入れにあたっての課題等が共有できる機会があると良い。

同じ分野の指導者と実習プログラムについて意見交換、グループワーク。
同じ分野の指導者間の意見交換、事例検討ができればと思います。
同種別によるプログラミングや課題の共有による改善、修正。
特に演習の必要なし。
特に研修の必要はなし。
内容を細分化すべき。
判断に困ったこと、従来の方法、考え方との違いなど。
評価についての学習、スーパービジョンの理解。
評価に困ることがある。評価基準や評価後の指導について意見をどう記入したらどうかなど。
評価基準、後継者育成
評価基準について。実習後のふり返りについて。
評価表に基づくプログラムの立て方とそのチェックポイント。
評価方法。
復讐のための概要。
福祉情勢の変化で学生の興味がかわる、その傾向を教えてほしい。
分野ごとに見本となるような実習プログラムの事例を学びたい。自分のやり方が良いか不安になる。
分野ごとのフォローアップが必要。
分野ごとの講義。
分野ごとの指導のあり方についての議論。
分野にわかれて、その分野に必要な研修内容とすることが必要。全分野合同の研修には限界がある。
分野別カリキュラム、スーパービジョン。
分野別のグループワーク。
分野別のグループワーク。内容は、プログラムをつくる・仮の実習プログラム、日誌の書き方の事例検討など。
分野別のフォローアップ研修が必要
変更点は学びたい。指導内容の方向性は間違っていないかの振り返り。
法律や制度改正が実習プログラミングに及ぼす影響や指導者としての基礎知識を再確認する。
毎年実習生を受けていないので、基本的なことから応用的なことまで研修を受けたい。
問題発生時の対処方法、プログラム作成についてのアドバイス。
養成校がどのような指導をしているか、どのようなカリキュラムで動いているか、の詳細な内容を周知してほしい。現場では養成校の細かいところが把握できません。
養成校との円滑な情報交換、書式についての統一等をメインとして行っても良いと感じる。
養成校との連携の具体例。
養成校と連携してスムーズに実習がすすむような対応法をフォローアップ研修で深められたらよい。
養成校に応じた研修を行う。社協は施設実習とは異なることを理解し、社協オリジナルの研修内容が必要。
養成校のカリキュラムを具体的に知りたい。中身がわからない。学生が何をどう学んできたかわからない。
養成校の実習指導担当教員の参加、意見交換。
養成校教員とともに学ぶ内容。事例検討を含め。
履修中の学生状況がどのような状況かフォローアップ研修で情報提供があれば助かると思います。
理想的なプログラムを提示し、その後実態と比較し、それぞれの課題や参考意見など話し合う。
理論、アプローチ、価値、倫理、自己覚知
理論、モデル、アプローチ
倫理観、ジレンマ、所属機関とのあつれきなど具体的な実践方法とその指導。

問 6-2：相談援助実習でみられる実習生の課題

「なぜ、社会福祉士になりたいのか」もそうですが、具体的に「実習でこれを学びたい」というものがあるとよいかなと思うことはあります。
3 回生では社会福祉の理解が不十分。3 回生の 1 学期はやめてほしい。
8 月の実習で、ネットワーク構築や会議への出席を希望されても、その機会を提供できない。
SNS などで実習に関する情報の共有など。どこまで意識しているのか実情がわからないので、課題があるのか確認を要する。
あいさつができない、動機づけが十分でない学生が見受けられる。そのような学生に、専門的な指導を、と言われても難しい。
アルバイト疲れによる不眠や体調管理・自己管理に不十分さを感じます。
いままでの学習内容だけで現場を理解しようとせず、現場を理解しようとする素直な心がほしい。
コミュニケーションスキルが低い、自分の意見が述べられない、発言する機会を与えても発言できない。
コミュニケーションや自己分析の視点が中心になりがち。実習生は計画作成のことでいっぱいという印象があり、作成をカリキュラムに組み込む困難さを感じる。
コミュニケーション能力が低い。ソーシャルワークに関する知識が不十分。
コミュニケーション能力のアップ。
コミュニケーション能力や自ら考える能力に欠けることが多い。
ソーシャルワーク以前の問題が多い。一般教養の不足。
そもそも実習の意味がよくわかっていない。レポートでも資格をとりたいとしか書いてこない。
そもそも社会福祉士が何を援助する職種か。固有の技術は何か。を理解ていない。だから、実習で実際の援助をみても理解できない。
とてもキレイな仕事だと思っている学生が多く、違和感がある。困っているクライエントに自己責任を押しつけるような考え方をもっており、専門的なアセスメントとの違いについて十分な理解が得られないかんじがある。専門職としての自覚がとぼしい。
なぜこの機関を選んだのかという動機が浅い。

なぜ社会福祉士をめざすのか。
マナーの習得。
メンタルな課題を抱えている学生が多くなった。年齢的に23日、体力的に耐えられない方もいる。
メンタルヘルスの問題がある学生がいる。記録の誤字脱字、文書能力が低い。
メンタル面や指導への耐性。
モチベーションと自覚、これができている実習生は成長がみてとれる。
モチベーションのある学生とない学生の意欲の差が著しい。
以前うつの学生がおり、修了まで2か月かかった。但し成績は優秀で倫理性も高かった。このような学生の指導には大変苦慮する。
依頼がない。わからない。
意欲、積極性がない、受け身の実習になってしまっていることが多い。
意欲的な態度がない学生が多い。
一般の緊張している学生が多い。慣れてもらうように工夫していますが、最終日まで、緊張していますと回答します。指導が入っているのかなと心配になります。
一般的な家事全般の経験不足。
一般的な説明があったはずだが、現場でそれを応用することができない。記録のために写メをとってよいか、と聞かれることがあるが、意味が分かっていない。
遠隔地で土地になじみのない学生があきべやに2人で3週間住んで実習するスタイルなので、地域住民との関係やルールを守る課題があるが、概ねできている。
遠慮していて聞けることも聞けないのでは？
何が知りたいかが概念的でわかいづらい。興味の的をしぼったほうがよい。
何を学ぶかという意識。
価値、倫理面における認識において、現職のソーシャルワーカーでも厳しい状況が多々見られ、指導者側がこのようでは、どちらで指導しても同じことかなと思います。
課題が多い学生が多いが、実習指導者と教員の連携がとわれているかと思う。
課題以前に学力に疑問を感じる学生も多いです。
介護支援専門員が作成するようなサービス計画書の作成を要求されるが、エバリュエーションの位置づけが稀薄。その書式を用いるために、フォーマルサービスしか思いつかない様子である。
学ばせてもらっているという自覚がうすい。職員のように利用者や家族と接したり、実習中の言動が気になることがある。
学ぶ姿勢がない。受け身の学生が多い。主観的な考えが強い。指導員の言葉が素直に聞き入れない学生がいた。
学ぶ姿勢を大切にしてほしい。
学校と現場の実践との乖離が大きい。
学習不足を反省する学生が多い。
学生から学習したい内容が希望されないことが課題。どうしても受け身的になりがち。
学生によってはまったく分野が異なるところから実習にくる。例えば、保育士の学生が社会福祉士をとるなど。私たちも悩むし、学生もかわいそう、目的の共有に苦労します。
学生に発達障がい等のハンデがある場合は事前に連絡がほしい。
学生の資質、意欲による差が大きい。目的が一辺倒でプログラミングの個別化が難しい。
学内での学習状況が如実に反映するMSWの実戦経験がある学校教員かどうかによる違いが大きいと感じています。
完璧な実習生でなくてよい。社会のルールや礼儀があれば十分。あとは本人のやる気。
観察、記録、考え方、理論などが理解できないのか、伝えていることと違った考えを提出してきたりする。何のための説明したのか困ってしまう。
基礎学力不足・高校程度の。
基礎的な学力が不十分。
基本手的に言われないとできないようでは意味がない。真の援助者の養成をするのであれば、初等教育からの見直しが重要。
基本的なマナーやなんとなく社会福祉士コースにきた、という学生が増えている。卒業のための実習となり、意欲が低く困ってしまう学生が多い。
基本的な社会とのかかわりが困難な場合がある。
希望した業種での実習でないと動機が低い。
机上の学びと現場の学びのギャップに耐えられない人がいた。そのため、実習が進めづらく、対応に苦慮した。
携帯の使用方法。
系統出したプログラム。実習先の分野に対する興味、理解。
決められた書類が出せず、（健康診断）、親御さんが Tel してこられたり、こちらから声を掛けないと自分からは声がかけられないなどの学生が増えているように思います。
健康状態が悪いにもかかわらず、実習継続を希望するが、利用者最優先の現場で、実習生の体調面まで管理しきれないと思う。※てんかん、服薬による居眠り。
現在の実習費では相応の報酬はのぞめない。他業務とのかけもちは当然である。報酬をあげればよいとは思っていないが、現在の状況では、実習にさける時間は限られており、充実した実習内容にするには時間が圧倒的に足りない。
現場での経験から、利用者の気持ちにたった支援をし、相談援助に生かしていけるといいと思います。又、基本的言葉遣いやマナー、コミュニケーションもあらかじめ知って実習に望めるといいです。
現場の多忙を理解すること
現場見学の意義を考える力、学生として実習に向き合う力。
言語表現力。
言葉で表現するトレーニングをしてきてほしい。記録でも具体的に書いてほしい。勉強になったではなく、何が勉強になったか。
個人差が大きい。
個人情報に関する理解、利用者の権利侵害になるため特に心配。何が個人情報なのかイメージできていない。
個人情報の問題はあるが、実習生の既往歴生活歴を実習前情報として教えてほしい。今年度、社会福祉士の資格取得にふさわしいか疑問

な実習生がおり、実習途中でその生活歴がわかったことがある。
五感で感じる感性。
公務員志望の実習生が多い。このような実習生には特に伝えることはありません。
講義で聞いた知識を言葉で言えることで満足してしまう、内容の理解まで到達できない。
高い意識や学習意欲がない方が増えている印象。せめて、実習で何を学びたいか考えてから入るとよいと思う。
高齢分野の場合、せめて介護保険の理解はしてきてほしい。
国の求める社会福祉相談援助実習の内容を知らない学生が多い。ほとんどの学生が法律の知識、サービス根拠法を知らない。
今年度初めての実習生受け入れなので、１名のみでした。
子ども達との距離のはかり方を実習生という立場からほしいと感じることもあり、実習として現場に入る心構えを学んできてほしい。
指示待ちの学生が多く積極性がない。
指導者が言ったことにしか問題意識がみられない。率直に思ったこと、感じたことを自分で考える力がない。
指導者との距離のとり方。
指導者は利用者に対し、親しくなると友だちのような感覚で接してくることがある。指導者と利用者の関係＝実習生と利用者の関係に置き換えてしまい、礼節のある態度を保てないことがあります。プレゼン能力が低く、だらだらと言いたいことがまとまらない学生が多い。課題が中心で、現場にちらばっているソーシャルワークに気づくことをしない。自分以外のことに興味をもてないことが多い。
指導者講習受講後、プログラムに基づいた相談援助が適切に実施されている反面、プログラムと指導者に依存的な態度で、主体性をもち実習に望む姿勢がない実習生が多い。
資格を取得するための目的意識が薄い学生がためにみられる。
資格取得が目標となってしまっており、その要件をみたすために実習するので、目標が曖昧で日々こなすことが主になっている。
資格取得の動機が、福祉を学びたいではなく、資格がほしいから、といった人がいることもあり、そういう人は積極性に欠き、カリキュラムをこなすだけの印象を受ける。
資格取得の動機付けが弱い学生が多い。ソーシャルワークの基本的な理解が乏しくジレンマにおちる学生も多い。
資格取得を目的とする人もあったが、より深く実習の意義を考えている人に対する適せつな助言が難しいこともあった。
資格取得後、卒後のイメージがない。無難に実習がすぎればよいという感じがします。
事前の学習不足の学生が多い。学習不足を現場実習でカバーするということには限界がある。
時々熱心なあまり、定時を過ぎても帰らない人がいた。
自己覚知。
自己覚知が難しい。思ったことを言語化できない。そのための訓練が不十分。
自己管理能力（身体的、精神的）。180 時間あってもだらだらと時間を延長するのではなく、相応のプログラムが必要。
自己理解が乏しい、自分の課題（家族含む）に対して援助したいという思いをもった学生の場合、支援者としての視点を持ってもらうことが難しい、客観的に捉えることが難しい。
自習時間に寝ている生徒がいた。
自分でやるべきことを探せない学生が多い。
自分の課題に取り組む意思が弱い。
自分の言葉で書いて欲しいと思うことがある。文献や指導者や職員のアドバイスを自分の考えとして記述する学生がいる。また、質問をあげる際、自分で考えたり調べずに、安易に質問する傾向もある。
自分の将来像を見据えた実習でない印象を受けることが多い。
自分の内面と向き合いことが難しい、他者と向き合うことができない学生が多い。表面的には優しいのだが。
質問が少ない。わからないこと、疑問に思ったことについて積極的に質問することが必要。
実際の相談援助の場面があまりなく、実習期間中に組み込めないときもある。
実習 3 週目以降に、利用者との関係ができてくると、慣れで実習をする学生がいる。本来であれば、そこから緊張してのぞむべきと感じるため、不適切な場合は指導しているが、日頃から意識してほしい。
実習そのものや指導者以外の SW への関心の低さ、観察力の意識化の不十分さ。
実習でのモチベーションをあげること。コミュニケーション力が低い学生もいる。
実習と技術の習得を勘違いしている実習生がいる。実習とは何か、学校でもしっかり指導してほしい。
実習に取り組む姿勢の差がある。希望した場所でなかった場合の学生のモチベーションは低い。社会人としてのマナーが不足している学生に専門知識の習得は不可能である。
実習に出ることの異議や意味の理解が不十分。他の資格が取得したいが、社会福祉士の実習でその資格の実習要件が満たされると、本来の意味と異なった実習への臨み方となる。
実習に対するモチベーションが高くない。
実習に対する姿勢にやや問題がある。
実習に対する動機づけがあいまいで積極性にかける実習生もいます。
実習に入るまでの養成機関での学習機関が各実習生で異なり、準備不足と感じることもあるため、実習に入るまでの基準がある程度必要に感じる。
実習ノートについて。バランスよく丁寧に書いてほしい。基礎的な知識より、振り返りができているか。かけなかったことに対して、問いかけが必要。
実習のまとめの中間くらいのところで、私たちにもそのまとめに参加させてほしい。
実習の目的意識が低い。資格取得の動機づけがあいまい。
実習の目的意識と勉強。
実習はかなりストレスになるので、週に 1-2 日は、養成校でふり返りつつ行ってもよい。必ず一度は体調を崩す。
実習は将来就業した際にも有効に活用できるスキルであるという認識が低い。ただ単位をとればよい、こなせばよいという感覚がある。
実習をとうし、知識や技術を学び導入を行うこと。実習のときに求めるのはコミュニケーション能力、積極性。
実習以前の問題がある学生が増えている。新入職員よりも指導する時間がとられてしまう。
実習課題が不明確。卒論のため、課題のために実習をこなそうとするケースもあった。
実習希望先と実習先が異なっている場合、実習に対する動機づけが難しい。

実習記録の提出期限が守れない。実習態度が理解に苦しむ、寝ている等。素直な実習生が少ない。
実習記録会以前に、文章力がままでない学生が一定以上いる。初めの１W は作文指導から入る状態。又、事実と所見、感想、考察の違いが理解できていない学生が多い。
実習指導者のスーパービジョン
実習生が精神や知的障害ボーダー、当事者、病気があることが増えている。学校と教員は学生の特性を把握して事前にしらせてほしい。開始後発覚して実習を打ち切るケースがでてきています。受け入れ先にも準備が必要なので事前調整をしてほしい。
実習生が精神疾患をもっているなど、配慮が必要。
実習生であることの認識が低い。実習生の判断で職員と同じことをする、実習生間で相談して判断し行動するなど。実習生としての基本的な姿勢の問題でしょうか。
実習生によってモチベーションが異なる。実習前と実習中での最終目標が変化するので、目標の再設定が必要。事前学習等が不十分。
実習生に課題があるのではなく、養成校に課題が多い。
実習生の気持ちが先行し、指導者の助言がうまく伝わらないことがある。
実習生の個人的な問題についての対応方法。社会福祉士を取得する目的が曖昧な学生への対応方法。
実習生の人間的課題。
実習生を受け入れたことがないので分からない。
実習生を受け入れていない。
実習生同士のコミュニケーションにおいて、互いが、モチベーションを下げる方向に進むことがある。夏休みにあわせて、スケジュール希望されるが、地域連携のイベントは夏休み寒中に開催されることがない。実習を希望する内容に応じたスケジューリングが必要と思います。
実習先が希望どうりでない学生は、事前学習が不足している。
実習先のことで、わかることは調べあげてから現場に入ってほしい。
実習先の分野学習が弱い。
実習先を理解するための事前の準備と心構え。社会保障や国が目指しているシステムの理解に欠ける。
実習前に、ソーシャルワーカーを志望している、ということでくる学生もいるが、話をすると、自分には無理とあきらめてしまい、企業へ切り替えてしまう人も多い。原因はどこにあるのか。
実習前に障害施設や高齢施設でボランティアをやってくるようなことがよい。
実習前のイメージと現実の間のギャップある。
実習前の準備。
実習中に体調を崩して欠席が続いた結果、単位の修得ができなかったケースがあったので、心身の状態をしっかり整えた上で実習にのぞんでもらう必要性を感じます。
実習直前に入院し中止になった。
実習日誌が感想文になっていることが多い。何を根拠に考察したのがエビデンス重視の姿勢がほしい。
実習日誌や課題の文章能力のない実習生や事後レポートの提出など、基本的なことができない人もいる。養成校であってきてほしいことができないまま、単位がとれればよいと考えている実習生には指導が困難。
実習目的が明確でない人は意欲が弱い。文章力が不十分な人が多い。能力の格差が大きい。指示がないと行動できない。
実習目標・目的が明確化されていないまま、実習に入ることがある。明確化することがのぞましい。
実習目標が曖昧な学生が多い。そのあたりを養成校でもっと指導してほしい。
実習目標などもう少し明確にして取り組んでほしい。
実習目標に曖昧さがみられる学生が多い。
社会で実習するに当たってのマナーでしょうか…。Ex)自習前後の連絡や報告、礼状など。
社会人としてのマナーがない。文章力がなく漢字をしらない。職員や指導者への礼儀、気遣いもない。指導内容を理解しない。
社会人としての基本・マナー、基本的なコミュニケーションの形成は必須。
社会人の場合、先入観や自己判断が多くなってしまいがち。
社会人や経験者で知っていると思っている実習生は指導困難、謙虚さが必要。知識は事前学習だけで不足でもかまわない。指導ができる。
社会福祉士が業務独占でないのでモデルや業務理解がない。
社会福祉士の実践について実習前にイメージできるよう、実習先の指導者が養成校で講義する機会をつくるとよい。ソーシャルワーカーのイメージを持たずに実習にくる学生が多い。
社会福祉士の役割、目的、イメージが現状とかけ離れている。
社会福祉士は介護福祉士より上位と勘違いし、机上の仕事とと思って実習に来ている学生が多い。社会福祉士とは何か、もっと学校で指導してほしい。
社会福祉士以外の現場職員の助言を受け入れることが難しい。助言者に対し、社会福祉士を持っていますか、等の返答があり、チームアプローチ、他職種連携の必要性について話した。
主体性
受け身であることが多く、職員と積極的な関わりや実習目標に対して積極性があまりない。
受け身になってしまいがちである。
受け身の学生が多い。もっと積極的に質問したり、要望を出してほしい。
受け身の学生が多い。日々の目標を明確にし問題意識をもって実習に望むことを期待します。
受け身的な学生が多い。何かしら病んでいる学生がいる。
受け入れ実績なし。
受け入れ側のプログラミングが未成熟である。
受験資格が得られればよいという考えがあり、課題を理解することが難しい。社会福祉士の位置づけが曖昧にも感じる。
将来にわたり、児童相談所に配属を希望する可能性が乏しい実習生には、真に適性を生かせる分野で実習してほしい。
消極的な学生が増えている気がする。
消極的な学生の場合、どのように指導していくかが課題。
消極的な姿勢。

障害者支援施設だが、実習前に障害者福祉論の授業が完了していない。
場に慣れるために、2年時で数日の実習があるとよい。
心の病気などメンタル面で配慮する必要とする学生への対応。どこまで実習してもらうか、中止してよいかの判断に悩む。
身だしなみ、マナー、言葉遣い。
身だしなみなど、具体的に伝えないとわからない学生がいる。
生活者としての感覚に乏しい様子が見られる。
精神的な課題をかかえる学生が増えており、フォローに時間を要す。
精神的に不安定な学生がいます。対人援助職について大丈夫なものか心配になる。自己覚知ができるか否かで職業選択が変わるように思っています。
精神面に特別な支援が必要ではないかと思われる学生がいる。
積極性、自発的に学ぼうとする姿勢。
積極性がない。一生懸命さがない。指示待ちが多い。
積極性が乏しい学生が増えている。
積極性や意欲。
積極的な実習姿勢。受け身が多い。
積極的に質問してくる姿勢が足りない。実習担当職員以外とのコミュニケーションが足りない。
相談員として働くために資格をとりたいという学生が少ないように思う。とりあえず受験資格をとるために23日間実習しているという態度で実習されると、逆に実習の意味を感じず今後の受け入れを考えてしまう。
相談援助に関する価値についての学習が不十分。
相談援助に固執し現場での利用者理解を軽視している。
相談援助業務＝デスクワークと思っている学生が多い。アウトリーチの重要性について理解不足の感があります。
相談援助実習を行っているという意識が低い。
総じて受け身である。
他職種連携に関すること、チームアプローチなど。
体調管理。
体調管理や精神状況の安定さが不十分。
対人コミュニケーションが苦手な実習生が増えている。世間で起きていることを知らない、知ろうとしない。テレビすら見ないので、世の中の情報を知らない。
対人援助であるのに、対人関係が苦手が学生が多い、実習目的がみえにくい。
待っている姿勢の方が多い、実習の意味を考える必要があると感じる。
大学生なのが社会人なのかで理解度が違う。文章能力、漢字能力を疑う。
大半は実習施設の概要を理解していない。その指導から必要。
単位取得のため、仕方なく来ている、そのことを施設で出されては困ります。学生はやる気があるものとして受けいれるので、誠実な態度で臨んで欲しいと思います。
単位取得目的の学生はモチベーションが低い。過去に中止勧告を行ったことがある。
知識、技術のみではなく、価値倫理面での学習が特に大切。現場でSWの価値倫理とリンクさせる感覚を実習で身につけてほしいと思うので、準備をお願いしたい。
知識として取り組んでいる姿勢があっても、本人に経験がないと学習したことと・・・（ここで切れている）。
知識ばかりで頭でっかっちになり、人と向き合うときに謙虚さが欠け、上から目線のような態度となる学生がいる。知識先行でソーシャルスキルに欠ける傾向がある。発達障害が疑われる言動があった。
知識面の学習が不十分。言葉そのものを知らない場合がある。理解にとどまり考察ができないことが多い。
遅刻、家が遠い方が多い、通いに2時間がかかる場合もある。
通学距離・時間が遠く、実習生のコンディションに負荷がかかる可能性が心配。
通信での受講生が仕事と実習の両立が難しいようであった。
通信の場合、専門学校の場合、実習後、振り返る機会がないと感じることが多い。教員との関係も気づきにくい気がします。
提出書類については皆さんしっかり行われていますが、日々の利用者とのコミュニケーションを大切にしてほしいと思います。
当施設は社会人の通信教育の学生さんのみ受け入れている。他施設からの情報では、通学生の方の指導が難しいと聞くことがある。
動機付けがうすい人の指導が大変。病院、ソーシャルワーカーなど希望を明確にしている学生を引き受けたい。カンファレンスや面接のとき寝ていたり、同席時の基本的な態度をしらない学生がいる。
特養では介護の現場も多く、それを避けての相談援助はできないが、なかなか理解が得にくい。
日頃必要な授業や演習に普通にでていれば実習には十分だが、積み重ねが不足していため、ソーシャルワークの解説・座学が必要な学生が少なくない。読む・書く・話すの基本的能力、一般的な社会知識が低い学生が少なくない。大学教育の問題か、それまでの課程での養育の問題か、わからなくなってきました。
日誌で実習でえた気づきや自分の思いを表現できない方が多い。一般論を書いているように感じる。
発達障害をかかえた実習生がいる。学校に問うと、その事実を知っており、事前の情報提供なく実習生を送ってくる。
病院実習と社会福祉施設を同じに考えてはだめ。資格がほしいだけなら福祉施設へどうぞ。
福祉現場で働こうとする学生が少ない。
福祉職へ就職しない学生のモチベーションが低い。
分かっていること分からないことを、文章や口頭で伝えることができない。
文章能力がない。考察がまともに書けない学生もいる。
文章力、伝える能力が低い。
文章力が不十分、実習報告の際、個人情報に配慮した報告書を作成してほしい。年齢や疾患名など。
返答が、ハイではなく、うん、うんと応える学生がいたことに驚いた。注意はしました。
報告、連絡、相談ができない。また、疑問に感じたことや学びたいと思ったことがらについて積極的に発信してこない（できない）。
訪問や会議など以外の自主学習の時間があった場合、集中して取り組むことが難しい学生が多い。何を学びたいのか明確ではない。

明確な目的をもたずに実習にくるものがいる。
明確な目標がない。積極性がみられない。
目的が曖昧。実習が終わればよいという学生もいて残念です。
目的意識の低さ、どの分野で働きたいかが曖昧。
問題意識がうすい、意欲がない人もいる。
養成校によって差があり、同時期にしないほうがよかった、と思うことはある。
養成校によって事前指導に差があり、マナーや実習の心得をきっちり理解してくる実習生と、当院で教える・指導することがあり、全国統一した指導をお願いしたい。
養成校により生徒の能力、意欲に差があり、社会福祉を本当に学ぶ気があるのかと思う学生もおり、困惑することがある。
養成校による学生の指導の差がある。担当教員がフォローアップすることで実習生の課題がクリアできることも多いと思う。
養成校の経験は、ジェネラリストを養成するには不足。他医療専門職では、各年次、教科で長時間の実習がある。総合的な力が必要といわれつつも、それを養成する課程が総合的ではない。
利用者とのラポール形成が難しい人がいる。コミュニケーションのとり方、自分から聞くことができない人もいる。
利用者の様子に対しショックが大きく泣いてしまう方が増えた。

問 7-1：現在所属している職場の管理運営主体

厚生連	法人を取得していない在宅療養支援診療所
厚生農業協同組合	日本赤十字社
公立大学法人	特殊法人
個人独立型社会福祉士事務所	宗教法人
協同組合	私学
学校法人	国立大学法人
医療生活協同組合	

問 7-5：所属している職場の実習生の受け入れ状況

6 名が限度で受けいれている。
HP で期間を区切って募集選考。
あまり受けいれていない。
ある程度資格取得の目的意識がはっきりしている社会人学生を優先している。
グループとして受け、機関に振り分けられる。
そのときの現場の状況により受け入れ。
その時の状況による。
まだ受け入れていない。
依頼が 1 校のみ。
依頼がありません。
依頼があれば検討はしている。
依頼があれば考える。
依頼があれば町内出身の学生を受けいれている。しかし、決まった養成校からの依頼が多い。
依頼がない。
依頼がない。施設の体制では受け入れが難しい。
依頼なし、あれば応じる。
医療領域の学生でやる気のある学生を受け入れている。事前課題も多く、患者、家族と接してもらうため。
一度に多人数にならないよう日程を組み込んでいる。その中で、申込み順で受けている。
可能な範囲で応じている。同時期 3 人以上になると受けいれていない。
介護福祉士と作業療法士のみ。
学校の場所、学生の住所がどちらかが当市内の場合 120 時間を受けている。
管理者が対応、わからない。
基本的に受けていない。
希望があったとき検討、ただ隣接大学以外はあまり積極的ではない。
希望者がいない。いれば受けいれる。
希望者がなく実績なし。施設としては受け入れに応じている。
業務が多く一度断ったことがある。
業務状況が許さないことが多い。
業務多忙で受け入れていない。
業務多忙で受け入れ困難。
区内在住、在勤、在学を条件としている。
契約がある学校を優先、受けいれ数に限界がある。
経験 1-2 年の SW が多く難しい。
経験がない。
県内出身者を受けいれている。
見学のみ受け入れ。
現在、実習生を受けていない。
現在は受け入れていない。

現在は受け入れなし。
現在実習をうけいれしにくい状況である。
今後受けいれていく。
今後受け入れていきたい。
今後受け入れの準備はしたい。
今後受け入れ予定。
仕事の状況に応じて受けいれている。
市内の養成校、また市内在住の実習生について受けいれている。
市内在住、在勤、市内養成校のみ受けいれ。
市内出身者のみ受け入れ。
市内出身者を優先して受け入れ。
指導体制が整っていない。
施設長の判断によっている。
施設内の受け入れ基準があり、それにあわせている。
事業所としては受けいれていない。法人としては、極力応じている。
事業単位の判断、法人の受け入れはあるが、所属事業所の受け入れはない。
事情により受け入れが困難。
次年度から受け入れ予定。
実習依頼がない。
実習依頼なし。
実習依頼には応じているが年間１名程度のみ。
実習依頼を受けたことがない。
実習機関として受け入れ年数に達していない。
実習指導者講習終了後、依頼なし。
実習対象施設ではない。
実習日数により受けいれる。
実績なし、要請があれば対応したい。
実績なし。
実績はないが、公平性のある受け入れを行う必要があると思う。
社会福祉士が相談業務をしていないため、受け入れしずらくなった。H21 年度以降。
社会福祉士は受けいれていない。
受けいれなし、福祉事務所・社会福祉課として受けいれている。
受けいれる体制が整っておらず受けいれていない。
受けいれ準備中。
受け入れが難しい。
受け入れが無理な状態。
受け入れスペースなし、受け入れていない。
受け入れていない。
受け入れなし。
受け入れをおこなっていない。
受け入れ可能であれば受け入れている。
受け入れ経験がない。
受け入れ検討中。
受け入れ準備をしている。
受け入れ条件に合致した場合のみ受け入れ。
受け入れ人数の限定、受け付け順で決めている。
受け入れ人数の制限をしている。
受け入れ体制が整わない。
住民であることが条件となっている。
所属長の方針、社会福祉士をうけいれていない、MSW の自主的な実習は受け入れている。
職場で対応できるかどうかの状況で考えている。また、なるべく大学生を受けている。
職場の状況に応じて。
職場状況と相手先の依頼内容によって。
新しい職場なのでこれからです。
新人が３年以上経過して、院内での体制を整えてから検討する。
人手が足りず現状では受け入れできず。
随時、年度ごとの職場体制に応じて学校と相談している。
正式依頼があったのが現状では１校のみ。
積極的に受け入れていない。
全く応じていない。
全く受け入れていない。

体験学習を一度入れたのみ。
体制が整わず受け入れしていない。
対応していない。
対応でくる範囲で対応している。
大学のみから受け入れ、採用基準が大卒者。
当市出身者の場合は極力応じている。
特定の養成校に限ってはいないが、年 1-2 人の受け入れであり、依頼のある養成校に決まってしまう。
特定の養成校に限らず、地元出身者の依頼は極力応じている。
特定の養成校に限らず現場の状況で受けいれる。
特定の養成校はあるが依頼があれば検討することはできる。
特定の養成校を優先しつつ、状況に応じて他校からも受けている。
特定の養成校を優先的に調整している。
特定はしていないが、受け入れ自体が難しい。
年 1 校のみ受け入れ。
年度ごとに受け入れ可能人数を検討し、可能時、業務支障がないように受け入れ。
年度ごとに受け入れ可能数を検討し、応募校から抽選で決定。
年度ごとの職場体制に応じて学校と相談。
必要に応じて検討
法人で断っている可能性あり
本会の基準を満たしていれば極力応じている。
本市出身者のみ受けいれ。
要検討、養成校からは受けていない。
要相談
養成カリキュラム外の個人実習のみ受け入れ。
養成校の実習先に該当していない。
来年度より受け入れ予定。特定はなし。

２．雇用者調査

問 1-7：社会福祉士もしくは社会福祉士取得見込を要件とした職員募集について（2013 年度）

社会福祉士に限定せず、介護福祉士、精神保健福祉士も含めた国家資格所有者として募集。
社会福祉主事以上を募集。
複数の資格の中に１つ掲げ、いずれかの資格を有する者。

問 1-9：社会福祉士有資格者に対する給与での手当について

社会福祉士の有資格者を採用していない。
採用する場合は手当てをつける。
資格取得時に一時金・報奨金として５万円支給。
資格取得時は１号俸の特別昇給。
資格を取得した翌月に手当てとして、２万円支給。
本俸・基本給を上げている。
採用時に有資格者は４号俸上げている。就職後に取得した者については、取得時に４号俸上げている。
昇給を早めている。
基本給に上乗せしている。
賞与時に上乗せしている。
相談援助業務を行う場合のみ支給。
生活相談員の場合月２万円、業務以外の場合スキルアップ手当て月３千円を支給。
保有資格数（社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、保育士、介護支援専門員等）で手当額を決定。

問 1-10：社会福祉士の資格取得を希望している職員に対する資格取得のための支援策

スクーリングなどの受講支援・配慮
スクーリング（研修・実習を含む）は出張・研修扱いにする。
スクーリングなどの受講料補助。
スクーリング時の有休取得。
資格取得時に一時助成金を支給。
スクーリング時に特別休暇。
スクーリング時の交通費の支給
国家試験受験日を出張扱い（出勤扱い）。
国家試験受験料の負担
取得者に報奨手当て・一時金を出す。
取得のための費用貸与制度。
取得のための助成金制度あり
資格取得時に祝い金を支給。
取得費用、研修費の助成。
勤務変更や有休取得を促す等、業務上の配慮
研修費・受験料等受験に係る費用の補助
資格取得奨励金制度の活用を促す
資格取得の際、試験所へ公用車の使用
実習の交通費の半額。
勉強会、研修、模擬試験を施設内で実施。
有給休暇取得を優先
法人で教育訓練給付金支給。合格者のみ。
通信の入学金・授業料等を法人で負担。
通信制大学への推進、国試の学習支援、大学の学習サポート。
受験資格取得のため幹部職員の１年間通学を確保するための非常勤職員を認め、所得後原籍に復帰することを約束。
事前研修、試験日は初回のみ特休。
交通費は初回のみ施設負担。
初回の受験費用を援助。
実習期間の半分は勤務扱い。
職務専念義務免除。
社会福祉士に限らずキャリアアップにつながるものについて個々に支援している。
今後、希望者があれば全面的に支援を考えたい。
専門学校等の費用の半額を支給。半額は給与天引き。但し５年以内の退職は全額返還。
過去問、DVD の貸し出し。
正規職員の場合、通信教育費を公費負担。
最大 14 日間の特別休暇制度の活用。

問 2-3：回答者の職位

理事・統括責任者。	総務部・生活相談員。	事務局長。
採用事務担当者。	教育研修室長・法人本部事務局。	事務係長。
研修担当。	居宅事業部長。	事務職。

係長。	部長。	事務職員。
業務統括。	統括主任。	児童発達支援管理責任者。
業務課長。	事務局。	次長。
管理者。	事務局次長。	実習指導担当。
看護師。	事務員。	社会福祉士実習担当者。
各部署の管理者。	事務。	社会福祉施設の長。
介護主任。	事業本部長。	主任。
ケースワーカー副主任。	事業部長。	主任指導員。
サービス管理責任者。	事業課長。	主任事務員。
リーダー。	施設長補佐。	主任生活指導員。
家庭支援専門相談員。	施設統括担当。	主任生活相談員兼事務員。
課長。	施設部長。	常務。
課長・養護課。	支援課長。	常務理事、総合施設長。
副施設長兼主任生活相談員。	施設相談員。	常務理事。
副施設長。	施設長。	嘱託職員採用担当。
法人総括マネージャー。	施設長に準じる役職。	人事課長。
法人本部課長。	法人事務。	人事部長。
法人本部人事、デイサービス管理者。	副主任。	生活介護通所センター長。
法人本部副本部長、評議委員。	法人本部事務局次長。	生活相談員。
本部。	法人本部事務局主任。	副所長。
本部総務係。	副園長。	相談員。
本部事務局次長。	総務部長。	総務。
本部事務局長。	地域生活支援事業部課長。	総務課長。
本部事務局統括事務員。	通所介護事業所責任者・主任。	総務主任。
生活相談員兼介護職・デイサービス主任。		

問 3-2：社会福祉士に期待する役割・業務

ニーズ把握、問題解決に向けての調整。
個人の力量の差が大きいので研修に期待。
他機関との連携、利用者支援を通して。
現在社会福祉士はいない、採用すれば期待します。
社会福祉士という資格の知名度の向上や専門性の高さの普及。
社会福祉士の社会的地位向上のための努力。
クライエントの生活支援を学んで、クライエントが満足するようになってから、家族の支援を期待しているが、上の人の指導を学ぼうとしない気がするので、もっとクライエントによりそって支援するように指導したい。
社会福祉士に限定される業務はなく、あれば良しという扱い。報酬体系上優遇される部分は評価。仕事の力量と資格は関係ない。相談センター運営上、資格保有者の設置を行政は求めてくる。
クライエントのアセスメントを適切に行い、適合するサービスを紹介する専門職としてのスタンスをもってほしい。
利用者、保護者の苦情をワンストップで対応できる技量。
資格取得者でも、知識、技術、意識、態度、判断能力、人間関係づくりに問題があることもある。現場では、即戦力と判断力が利用者から求められる。職員の誠意が評価されるので、利用やの立場に配慮すべきである。
施設運営に関する経営感と福祉感の両立。リーダー的役割。
福祉を大きくとらえる考え方、情報収集を期待したい。利用者の権利擁護や高い倫理観を常に持ち合わせ、様々な場面で抑制機能を果たしてほしい。
現在の介護保険制度では資格への予算はない。資格なくても技術をもっている職員は多い。
職場外における研修の企画実施。
社会福祉法人のコンプライアンスへの関わりに期待している。将来的に管理業務に関わってほしい。
社会福祉士は社会福祉の専門職である。役所での雇用が促進されるべき。行政内部の福祉職としての社会福祉士の雇用が多くなければならない。本来のあり方を推進してもらいたい。
法制度、社会情勢、福祉分野での動向を把握し事業所へ提供する。
地域の資源やサービスをあまり理解していない。相談支援に力を注いで欲しい。
法人内の専門職としての位置づけ、意義を明確にすることで任用は広がる。利用者のニーズを家族、地域をベースに実現できるよう、法人内で連絡調整する作業。ソーシャルワーク業務全般。
すべての職員に対し、大いに期待している。
将来の法人幹部として成長し役割を担えることを期待。
スタッフのマネジメント。
地域内の施設のネットワークづくり。
職業倫理。社会性の向上。
介護職員への指導。新しいサービスの開発。
地域貢献活動。
個人の力量の差が大きいので研修に期待。
施設内、事業所内での職員間、職種間の連絡調整。
法改正で医療との関わりが重要になってくるので施設と医療との連携がスムーズにいくための役割を期待。
新規事業の提案、法人の経営改善案の提案。

権利擁護が充実できるように成年後見制度など活用できるように広報をひろげていきたい。
総合的な福祉事業の実践に向けた提案。
相談支援センターなどの業務。
個人によるので、社会福祉士の有無では期待していない。
地域や関係機関との連携。
社会福祉士が必要な業務を遂行するための採用。
自己啓発をかさね他の職員の模範となること。
障害者の社会、地域生活における福祉制度の把握。
成年後見実施サポート、尊厳死、遺言、公正証書作成支援。
福祉サービスにおける専門的知識の反映。
社会福祉士を意識して採用していないので、期待することが理解できない。
個人レベル：グループを活用した援助、家族支援、ケースアドボカシー、相談援助の終結に関わる業務。組織レベル：組織のアセスメント。

問 3-3：社会福祉士は、実際度の程度期待に応えているか（その他）

経験をつみ、徐々に期待に応えている。
社会福祉士を採用していないのでわからない。
社会福祉士を雇用したいがない。
人によるのではないか。
経験が必要。
職員個人の資質で期待に応える人と応えない人、それぞれである。
もともと当該資格への期待度は少しであるので、十分、不十分という捉え方もない。
採用後間もないので今後に期待する。
十分に応えている職員とそうでない職員がいる。

問 3-3　副問：社会福祉士が期待に応えていないと感じる役割・業務について

相談支援事業に従事しているが、まだ１年目で仕事の内容を覚えている段階。
勤務年数がまだ短く 20 代のため対人接遇もまだこれからの状態。
業務多忙で手がまわらない。
施設種別上、専門性を活かせる配置になっていない。
法人に対してアドバイザー的な役割を担ってほしい。
地域に十分な社会資源がないので、しかたがない。
自分本位な考えがめだち、法人への貢献度が低い。
福祉施設の基本的知識が乏しい（４大卒の合格者）。
保育士、介護福祉士と同じ業務、直接介護業務を行っているため、期待に応えられない役割があってもやむを得ない。
相談支援を実施していないので力をはきできないところがある。
本来の業務・社会福祉士以外の業務を行っている現状。
社会福祉士の資格を活かせる場面がない。
社会福祉士だから、何ができるというものを感じない。
社会福祉士として働く場面が限られている。
社会福祉士の位置づけが不明瞭なため、期待する役割自体が定まっていない。
社会福祉士がよくわからない。
専門性を生かす機会がない。
利用者とのコミュニケーション能力。
全般。
諸活動に積極的に取り組み姿勢。
社会福祉士の経験が初めてなので、地域ニーズ解決に向けた公益的な取り組みをするには至っていない。
時間が足りないので、利用者との関わりがあまりできていない。
介護が主なので、社会福祉士に特化した業務に専念できていない。
支援センターのケアマネ、相談員の配置によって、資格がいかされない。
組織の体制から、社会福祉士の力量を生かしきれていない。
高齢者施設では、社会福祉士の業務、役割が定着していない。
従事している職種により担う役割、業務が異なる。
家族に対する連絡、報告ができていない。
法人内で専門性を発揮できていないため、他職員も社会福祉士取得を知らない職員もいる。
経験に左右される部分があり、管理業務的な部分が不十分と感じる。
社会的に認知されていない。名称独占業務であるため。
資格者が相談業務についていないので、利用者との関わりに関する役割、業務等。
自分の仕事で手一杯。もっと視野をひろげてほしい。
資格を有しているだけで、全く専門性がない。
頭でっかちで自分のやり方を押しつけることがある。
仕事が煩雑で役割がぼやけてしまう。利用者のためなのか、職員の都合にあわせているのか、考えがゆらぐことがある。
社会福祉士よりは個人要因によるところが大きい。

未経験の社会福祉士には期待しない。
地域貢献につなげる地域住民と関わりをもつこと。苦情解決のニーズの把握。社会福祉士でなくても取り組めている。
利用者の権利擁護、地域との連携。
ニーズの的確な把握ができていない。適正な判断ができない。地域との関係づくりが弱い。
資格を有しているのみで、勤務評価も優れた点がなく、資格はあくまでも知識であるとの法人内の認識がある。
広報活動を地域住民に伝えることが不足。
使用者支援に関するすべて、地域福祉の取り組み。
法人内の研修の企画、実施について不十分と感じている。
業務内容が多岐にわたっているので対応しにくい部分がある。
クライエントの関係づくりやニーズ把握など不十分。
スキル不足。研修や情報交換の場をうまく活用できていない。
地域課題の把握と推進。地域との関係づくり。
現場の職員の相談、アドバイサーになってほしいが、あまりその役割となっていない。
社会福祉士と介護支援専門員との役割の違いが不明瞭。
入社 12 年の職員が半数、経験で劣ってしまう。
経験が少ない方、現場の方は、全てにおいて、資格の役割を果たすことにつながらない。
業務多忙で時間的制約がある。
利用者、保護者の苦情をワンストップで対応できる技量。
地域課題の把握と人間関係づくり。
法人の運営管理面で今一歩。運営上の金銭管理面で不十分。
後輩を育てる意識が不足。
社会福祉士業務に専念できない。専任ではない。
社会福祉士の専門性をいかす業務についていない。
新しいニーズに対する新しいサービスの創出。稼働率、収支状況を踏まえた経営の視点。
療養介護の業務役割で位置づけが明確になっていない。
職員育成面で難しい。
相談援助業務の部署に配置されていない。施設長とユニットリーダー。資格と職種の兼ね合いは課題。
就労部門が介護なので、積極的に展開する場面がない。
日常業務が中心、社会福祉士としての機能が発揮されていない。
社会福祉士が主導的立場にあるが、これへ経験年数の側面がある。仕事が多く意欲があっても手が回らない実態がある。
社会福祉士の専門知識をいかした業務遂行。
行政との連絡調整。法令にもとづく、事務書類作成。
課題の発掘、自発的な役割の開拓。
施設運営に関する知識不足、技量不足、組織づくりへの積極性。
利用者との関係づくり、生活課題の把握。
職場内研修の企画、実施についてマニュアル作成中。
すべてを求めるわけではない。足りない部分も人間性。
生活相談員という意識はあるが、社会福祉士だからと意識することはほとんどない。
担っている役割により、能力を発揮する機会も異なり、いかしきれていない。相談と介護の違いによる。
サービスや業務中心の仕事が多く、ソーシャルワークや自己覚知に不足を感じる。
地域課題の把握は高度な分析力、地域との交渉力などの能力が必要とされる。それを要求する施設側の能力も問われる。
資格がなくても役割や業務が可能。
地域課題の把握、解決に向けた取り組み。
法人の社会福祉士が少ない。
社会福祉士としての期待と、経験を重ねて身につけていくものとして期待する部分がある。
社会福祉士の年齢層が比較的若く経験が少ない。
地域課題への関係各所とのマネジメントが難しい。
新任者のため、全体を通しては、十分応えている。
業務独占でないので、役割が曖昧になっている。
担当事業・サービスの運営管理、職場内の研修の企画・実施。
積極的に地域との関わりを深めてほしい。
社会福祉士資格がない職員で対応できている。
地域との関係。
事業計画の立案、実行、法人運営への積極的な関わり。
利用者への生活上の直接的なケアの提供における指導的関わりの姿勢。
机上の勉強と施設の支援とは乖離がある。資格取得しても役にたつことは少なく、現場を 5 年以上経験しないと難しい。
資格をいかす業務についていないので、回答できない。
力量にも差があり不十分な職員もいる。介護業務に従事している職員もいる。
地域課題の把握。
業務多忙であり、何もかも役割を持たせるわけにはいかない。
運営管理、運営状況の評価等。

社会福祉士の役割が確立されていない分、動きにくい面については難しい。
直接的な身体介護について。
経験が浅いので今後伸びていくと思う。20 代の職員。
課題分析が不十分。
仕事が管理的な業務ではないので、まだ十分とはいえない。
障害のある人への支援は、その人に近いと感じ心身に受けとめ会える人なので、肩書きではない。
資格取得後の研修研鑽が不可欠。身分保障においても給与が低く、キャリアップにつながっていない。
スーパーバイズ。実習生の育成。
専門職としての業務を行っていない。
期待する量が多すぎるため、分配しているために、一人ひとりの達成度として考える。
地域のニーズを把握し解決に向けた公益的な取り組みができていない。
ネットワークづくり。
本人の資質の問題。
他の方とかわらない。
包括、ケアマネ業務におわれ、提案や改善などの姿勢がない。
法人における社会福祉士の業務が明確になっていない。
人事管理、経営管理。
事務長が有資格者で、現場、その他のところで活用できていない。
人材育成。
地域課題の把握、法人の地域貢献に対する具体的な提案、取り組み等。
利用者、家族の立場にたつこと、その対応に不十分な点がある。
地域課題の分析、問題解決に向けてのインフォーマルサービスとの連携や体制構築のための取り組みがなされていない。
施設ケアマネや生活相談員がソーシャルワークの理解が不十分で、家族や地域への働きかけの力が弱い。
すべての業務。資格だけの社会福祉士が多い。テスト勉強しただけの伸びしろを感じない者が多い。
配属先の事業所により活動できない場合がある。
地域課題解決に向けた公益的な取り組みの推進。
期待している職種に社会福祉士がいないことが多い。
社会福祉士にしかできない仕事というものが明確でないこと。
運営管理、研修の企画立案。
経験、知識ともに不足がある。
社会福祉士と介護との違いが明確化されていない。
社会福祉士でも介護等にあたっている部分が大きい。
職員間の連絡調整に積極的に関わって欲しい。時間外にすることに不満。
兼務している業務に追われ本来業務が果たせない。
将来の管理者につながるスキルアップを期待。
専門職としての自信がひとりよがりで自信過剰となる。
利用者支援において知識より人間性が問題となる。
期待する役割のうち組織上の立場として実践できない事項が含まれているため。
人間性を重視。資格はすべての人に求めていない。
法人理念に基づいた事業計画の立案実施。
職務経験が短く、知識を活かせていない。
ソーシャルワーク以外の部分について弱い、対人関係能力、介護技術。
経験不足で的確な判断ができない。
個人差がある。
特別な業務を与えているわけでもない。
社会福祉士だからといったところが難しい。
地域福祉への取り組み。
現場では意味がない資格。
利用者対応のみに追われている。
利用者との関係づくり、利用者や他の職員に対する適切な情報提供。
苦情解決を含めた利用者の権利擁護の対応。職場内研修の企画、実施。
特別に役割を与えていない。
部署の都合で一律にはいえない。
法令の周知が十分でない。サービスの経営上の評価、その対策の立案。
社会福祉士の役割を特別に必要と感じていない。
施設内の社会福祉士の位置づけがあいまい。業務におわれ地域とのつながりや社会資源の活用まで手がまわらない。
経験年数と人数の割合で業務についての意見が弱い。若い職員が 1 名のみ。
利用者の生活課題の把握。他法人の施設事業との連絡調整。
事業全体、地域を見据えた取り組み。
利用者支援業務全般。
社会福祉士だからというより、キャリアがある方が社会福祉士を持っているから期待に応えているという印象。

個別のニーズを地域課題と捉えたソーシャルアクション。
生活課題に応じた支援課題やプログラムの作成。
自己決定や問題解決に向けての支援・働きかけが少ない。
社会福祉士として活躍できるポジションが少ない。
期待される役割が明確でない。日々の業務が加重。
個人の差が大きいので評価しにくい。
地域課題の把握やその課題に向けた公益的な取り組みが十分ではない。
実務では資格の有意性を感じない。
職員間の関係づくり。
他の職務と兼務で多忙、十分に応えているとはいえない。
地域ニーズの把握、地域とのかかわりづくり、利用者の検索。
業務が多く幅広い視野で役割を担うことができていない。
業務内容が異なる。
地域課題の把握や解決に向けた公益的な取り組みをすること。
社会福祉士としての業務上の役割をもっていない。
業務上介護が多いので、専門職としての難しさを感じる。
地域課題に対する理解、把握が不十分。解決に向けた取り組みができていない。求められるのはスーパーバイザーとしての役割。
社会福祉士だから万能ということでなく、個人個人の考え方や人間性による部分も大きい。
福祉施設の基本的知識にとぼしい。
社会福祉士としての仕事はしていない。
介護職との連携が稀薄。
社会福祉士を持つ者が介護支援専門員であるため、専門員業務が重点となっている。
社会福祉士はソーシャルワークであるが、それぞれの組織で担当業務が異なり、専門性が生かされないことも多い。本人の知識、技術が低い。
社会福祉士として業務をしている者がいない。
地域との関係づくり。他職種との調整。
地域包括支援センターの社会福祉士は概ね期待に応えているが、他の事業所所属の社会福祉士は十分にこたえていない。
運営にかかる分掌を担当するため社会福祉士としての専門性を発揮できる場面が多くはない。職員数に余裕がないことから生じる。
支援計画の記録作成に期待しているが主観的な見方になりがちである。
法令に基づく事務書類の作成、行政機関との連絡調整、地域課題の把握、解決に向けた取り組みの推進、など期待に応えていない。
自己研鑽している職員とそうでない職員の差がある。
もっている専門性や技術が支援現場・ケアワークに反映されていない。生活課題に対してのアセスメント。
役職があるので相談支援業務を行っていない。相談支援の担当者への助言相談に応じるだけ。
サービス計画を担当しているが介護業務もしており時間の余裕がない。事業所として対策を考える必要がある。
勉強・経験不足。
社会福祉士の特性を生かしきれていない。法制度を含め、枠組みを決めているため（活動範囲）。
自分の担当業務が優先で、法人全体の課題等まで手がまわらない。
実務を行っていないのでイメージがわかないのではないか。
業務としての役割がないため。
法人内の職員間の連絡調整。
キャリア関係で全体的に。
資格に対して意識が低い。
ベースはあるので期待している。まずは現場経験が重要であることを伝えている。特に障害分野では、生活介護、就労系事業など現場で経験をつむなかでソーシャルワークにつながっていくと考えている。
社会的な知識に乏しい、数字、経営に弱い。福祉も経営であることをわかっていない。
その人の感性、人生観や思いも大事。役割が大きいだけにメンタル面のコントロールが必要。
地域課題の把握が弱い。
人間性が問われる業務や場面において、職歴や経験が優ることも多い。資格の有無だけでははかれない。
期待に応えられる役割がある立場にいない。
行政、家庭対応。
地域課題の把握、地域との関係づくり。
地域課題、家族の課題の把握。
人材も少なく組織だった役割ができていない。
具体的には書けない。期待は大きいので。
社会福祉士として資格を有していなければならない業務が特にない。
サービスの運営管理。
社会福祉士としての業務内容が明確でない部分もあるから。
もう少し業務の工夫ができればと思います。
有資格者である必要性がない。
質の面で不十分と感じる。
社会福祉士の役割等、社会で確立されていない。
資格より属人的な課題が多い。

地域との連携が不十分。
専門性をいかし法人に貢献する点が不十分。研修立案、人材育成。
職員間における資質向上の意識化。勤勉であるが他の職員に影響を与えるまでには至っていない。
利用者の立場にたった提案がない。資格の有無で能力や仕事に対する姿勢の差がない。
現場業務と兼務のため業務がそれほど進んでいない。事業開始、間もないため。
利用者の課題把握と適切な支援。
利用者の支援計画立案や支援記録。地域課題の把握やその課題へのアプローチ。
仕事におわれ職務全体の把握が弱くなっている。
地域課題の把握とその解決に向けた取り組み。
施設現場での支援を主に行っているため。
行政、他機関との連絡調整が十分ではない職員もいる。個人により異なる。
地域課題の解決に向けた取り組み。
地域課題の把握、職場内における研修の計画と立案。
有資格者の不足の観点から。
地域課題について問題意識がもてない。地域機関とのネットワークづくり等に動けない。
直接援助業務についている社会福祉士には、介護員的な視点となってしまい、社会福祉士としての視点を活かせない職員がいる。
相談員としての経験、採用後短期のため、利用者や業務全体を把握するには、経験と時間が必要。
自分の価値観で説得する方もおり、納得していただく姿勢が重要と考えます。
資格取得と現場の間に乖離が生じるのは仕方がない、取得後の成長に期待している。
職場経験が十分でないと広い視点で判断できない。
専門的知識の反映。
資格を有していることに満足している人もいる。認定社会福祉士の導入をする必要もあると思う。
関係の構築や調整については、机上や実習での学びきれない部分がある。様々な問題を抱えた利用者がいるため。
苦情解決等を含めた利用者の権利擁護のための対応。地域ニーズの把握。
地域との連携、広報、研修の企画。
兼務が多く、本来業務が何か考える余裕がない状況。
役職上関わることがあるので、社会福祉だからという場面でないことがある。有資格者が 100 人ほどいるが、資格職としての仕事ができるポジションが地域包括支援センターのみで、人事異動もあるため、十分育成する体制にない。
経験が浅く、分掌的に全般的に少ない。
利用者のニーズに応じたプログラムの作成立案。
利用者支援以外の業務について全般的に不十分である。
生活相談員として一人で抱えすぎ。
資格が必ずしも列挙されている業務に適切な資質が備わっているものではない。
業務が広範囲にわたり 1 名の社会福祉士では限界がある。
現状として、期待に応えている生活相談員は社会福祉士ではない。
社会福祉士としての役割・業務が見えづらい。
資格があるが、業務内容が違うため、役割を与えられていない。
職員の性格にもよる。
現場で子ども達の支援に携わる職員の育成。

問 3-5　副問：社会福祉士を採用する際に重視していること

人間性、社会人としての自覚、責任感。
素直さがあるか。思考力に柔軟性があるか。
組織人としての協調性や社会人としてのマナー、見た目（姿勢、服装、髪型、歩き方、メーク、つめなど）
社会福祉制度の理解。
コミュニケーション能力がどの位あるか。社会福祉士でも介護の実践がともなわない方もいる。
バランス感覚をもっているか。
クライエントに対する考え方を重視したい。
福祉施設の管理者となるべき素質を見極める。
社会福祉士を採用するといった視点での採用はしていない。
採用予定なし。
メンタルの強さ。ストレス耐性。
公平性を念頭に対応してほしい。人間性・後輩に尊敬される。
社会福祉士に限らず福祉施設に勤めるものとしての要件である。
資格は始まりであり、就職後の取り組みが不可欠。社会人としてのマナーなど、他のスタッフと関わる調整能力も重要。
プレゼン能力、臨機応変な考え方。
介護職員での採用時は付加資格であるが、将来的には相談業務についたり、中心的役割を担うくらいの意欲は感じたい。
経験はもちろん重要だが、面談の際、その方の雰囲気や人柄を重視している。
対人援助の仕事なので、人柄、人間性を重視。社会福祉士に限らない。
社会人経験とオールラウンドな実務能力。高い倫理観とコンプライアンス。
これからの目標、どうしてこの仕事を選んだのか。
短い採用試験ですべてを評価することは難しい。本人の資質の評価が優先される。

専門職とて子ども、親の信頼にこたえうる職員、健康で安定感のある職員。
予防から問題解決へとつながる危機管理能力。
福祉の制度、地域の実情を把握し、事業を構成できる能力。
地域ニーズを探す能力、新しいサービスを開発する能力、介護職員への指導力。
利用者と真摯に向かい合える姿勢と利用者の寄り添うこころがあるか。
社会福祉士が応募してくることはほとんどない。卒業時取得見込みで採用した人も最近では合格者がでていない。難しくなっているのか、一端就職すると毎日の業務をこなしながらの受験は難しくなるようで、社会福祉士は増えない現状だ。
社会福祉制度の理解。
一般企業で実施しているビジネスマナー。
有資格者としてどのように自己研鑽しているか。
社会福祉士という資格に変なこだわりはありすぎると困ります。
人間関係において調和がとれる。
次の時代の担い手としての人材確保。
謙虚さ。障害者観、人生観、人間観。
ミッションとパッションをもってアクションを起こす方。
行政機関との連携調整。
人間性、他者理解能力。
社会福祉士である前に人間としてどうなのか重視している。理論だけでは利用者の支援等の向上が図れない。

問 4-2：社会福祉士以外に実習を受け入れている職種

教員の初任者研修	行政職員の介護体験	就業体験、訓練
学芸員	里親研修	調理師
職場体験	中学生	実務者研修
福祉人材センター	医学生	中学生の職場体験
里親	歯科衛生士	臨床心理士
短大生	県職研修	県社協職場体験
認知症リーダーの育成	市民後見人養成講座	チャイルドマインダー
障害者雇用による実習	幼稚園・モンテッソリー教諭	特別支援学校の学生
司法修習	認知症コーディネーター	

問 4-3：社会福祉士の実習生を受け入れることに対する考え

業務が違うため。	要請・申込がない。	消極でも積極でもない。
依頼が来れば受入可能。	場所がない。	実習指導者がいない。
受け入れ経験がない。	受け入れができない。	受け入れ不可。
社会福祉士がいない。	要請があれば受け入れる。	施設種別上、受け入れ困難。
受け入れたいと考えている。	実習対象によって異なる。	受け入れ対象外の施設。
今後受け入れを検討。	需要がわからない。	時期、人数により検討。
実績なし、わからない。	今後検討していく。	実績がない。

問 4-3：社会福祉士の実習生を受け入れることに対する回答の理由

実習生の当法人への就職、職員への刺激。
実力不足で申し訳ないので。
社会福祉士が常勤にいない。
担当した職員の気づきにつながり、その後の成長がある。
十分な指導体制がとれない現状。
今後の人材育成、福祉の担い手になる人材育成に協力したい。
将来の人材確保のため。
第三の目も必要との考え。
必要な職種がない。
保育士以外は受け入れない。
実習指導者の負担が大きい。
社会福祉士が 1 名のみ、実習指導が十分にできないため。
相談援助の指導が難しい。
今後の人材確保につながるから。
受け入れ資格ない。
社会福祉施設の役割として人材育成があると考えるため、新規採用の確保につながるため。
指導者に余裕がない。
今まで実習生がいない。
将来の職員採用にむけての候補者選定。
受け入れ実績がない。
能力のある人材ならば採用につなげたい。
現場を知る。

実践的保育を学んでほしい。
保育所でどのように実習すればいいか、わかりません。
社会貢献になる。
依頼がない。
指導ができる社会福祉士がいない。
要請があれば、地域包括支援センターを中心に受け入れ。
就職先の候補に加えていただいたらと思っている。
社会福祉士の人材を増やしたいから。
スタッフに余裕がある場合。
次世代を育てることの必要性。
業務負担となる。
より暮らしやすい社会の構築に必要。施設を客観的に評価する機会を得る。
十分な指導ができるかどうか不安がある。
高齢者福祉の理解と同志を増やしたい。
申込がない。実習指導者研修修了者はいる。
適切な人材がいない。
指導体制がない。
施設部門、在宅部門、どちらにも配置しているため。
福祉人材の養成が社福法人の使命と考えているため。
保育士の実習を受けているので、両方もたれる方等を受け入れる。
時間的余裕なし。
ケアハウスなので、学んでもらうことが他よりも少ない。
受け入れ体制がない。
社会福祉士業務のあり方、施設運営に大きく関わる重要性を学んでほしい。
職員の刺激となり意欲につながる。
希望があれば協力したい。
優秀な人材の確保の点から重要と考える。
職員不足で、実習対応は困難。
現場が煩雑すぎる。
教員免許取得関係くらいであまり希望がない。
障害者施設の責務。
就職先として選ばれるよう期待している。
希望があれば断らない。
職員の人事配置が厳しくなる。
2014 年度より、社会福祉士実習指導者を配置している。
必要な資格ではない。
有資格者が 1 名しかいないので難しい。
新規採用職員の確保や職員の成長。
依頼があり体制が整っていれば可。今は職員数もきついので受け入れにくい。
就職につながることを期待。
スペースがないので、1 回 1 名。就職につながる期待もある。
不足する福祉人材を増やしたい。
長期のため、職員の能力的なことも判断する必要がある。
社会福祉士が少ないので実習生が多いと業務に支障あり。
過疎地で希望学生がいない。
受け入れ体制不十分。事務長になり多忙。
社会福祉士・当人が受け入れる自信がない。
外部からの刺激になるから。
職種の違う実習生との交流ができる。
在宅介護支援センターに社会福祉士を配置しており多忙で、十分な指導をする余裕がない。
他の実習が多数ある。
十分な対応体制がない。
実習指導講習に参加できない。
特に必要性がない。
職員が少ない。
指導力の養成が必要。
就職者が少ない現状があるから。
福祉人材の育成と施設の人材確保。

情報交換や職員の業務向上になる。
指導のための人的負担がある。
福祉人材の育成のため。
内容が不安。
福祉を担う人材育成のため。
受け入れに関心があるのは、施設長と生活相談員だけ。
有資格者がいない。指導者がいない。
受け入れ経験なし。
職員採用のため。
自分達の仕事を見つめ直す機会にもなる。未来の人材育成のため。
教育としての貢献と社会福祉士の能力適性への関心から。
広く人材を募るため。
人材育成の協力。
受け入れ時期の重複や職員体制の都合で、応えられないときもある。
施設をアピールするチャンス。
職員の育成につながっていく。
指導者側も勉強になる。
資格保有者が少ない。
希望者は可能なかぎり受け入れている。
採用になる可能性があるため。
保育所業務を知ってもらうため。
保育士実習内容になるため。
職員のスキル向上に役立つ。
人材確保の手段。
今後の人材確保の面での参考、現場にも刺激になる。
人材不足のため。
後進の育成、それにより業界の質も高まる。
保育士が重要なため。
希望がない。法人が小規模であるためと考えられる。
今後実習指導員を配して積極的に受け入れる予定です。
指導する職員の要請、自覚・誇りの高揚。
福祉の基本であるクライエントとの信頼関係づくりよりも個別支援計画策定に重点が置かれていると感じるから。
依頼があれば、受け入れている。
実習指導者を育成しにくい、配属部署や異動など。
長期間指導することができるため。
後進・人材を育成するため。
受け入れ側も人材育成につながる。
理事長・園長がすればよい。
福祉人材育成の観点から。
社会福祉法人としての責務。
受け入れ可能なときは受け入れる。時期による。
大震災で被災、職員体制が不安定。
社会福祉法人の使命である。
調整がつけば、受け入れる程度。指導者が少ない。
対応できる職員の不在。
現在の施設の見直しにもつながる。
福祉人材を育てたい。
少人数で体制がない。
社会福祉士、実習指導者が少なく受け入れが困難。
受け入れ側にも学ぶ点がある。
人事配置の余裕がない。
人材確保、内部業務の見直し。
社福法人として有益な資格である。
配属先が限られる。
指導者資格があるため、人数、場所が限定されてしまう。
職員によい刺激になる。
将来の人材育成、確保。
職員数が限られている。

指導者の成長、施設のＰＲ。
社会福祉士だからといった考えがない。
社会福祉士配置の重要性の有無。
現場職員の刺激になる。
相談業務につきたがる人が多いため。
時間的な余裕がない。
社会福祉法人の役割の１つ。
受け入れ可能だが要望がない。
質の高い人材が求められている。
職場の活性化、意欲あるものが職場に入り刺激となる。
職場の活性、レベルアップのため。
実習指導者がいない。
福祉の人材育成と利用者への責任を果たすことになる。
教育の場でもある。将来の人材育成、確保。
実習機関と担当者不足。
多方面からの依頼があり職員が対応に追われている。
福祉の発展は法人の役割につながる。
業務が多忙で丁寧な指導ができない。定員 50 人の特養では実習指導者 1 名。
指導することで気づきが生まれ、ケアの質が向上する。
職員のスキルアップができる。
社会福祉士が経営者のみであるため指導できる者がいない。
実習施設の要件を満たしていない。
実習担当者の業務が大変なため。
人材の養成は、法人、事業所の責務。
現場での指導が困難、指導者が少ない。
法人等の理解や広報、就職等につながるため。
福祉、施設の理解と、実習生が福祉の職場に就いてくれれば幸いである。
指導力のある職員がどれだけいるか不安。必要性は理解しているが。
よりよい地域生活をおくるための、人材、理解者の育成。
人材確保につながる。
後進の育成、現場の刺激となり活性化、優秀な職員の発掘。
社福法人として、人材育成に協力する義務がある。
知識が豊富、経験が豊かである。
就職を期待している。
受け入れの話がない。
施設としてできることは協力している。
日々の実践の確認、職員の力量アップ、就職につなげる。
地域社会に貢献するため。
人材育成。
社会的使命としての人材育成。
社会資源としての法人の責務。
介護現場を少しでもご覧いただきたいと考えている。
資格者が配置されていないため受け入れできず。
指導不足になる。
人材育成のため。
現場職員の資質向上につながる。
社福法人の役目、地域貢献として考えている。
申込みがあれば受け入れる。
人材育成、地域貢献のため。
人材確保につながるように。
多くの方に学んでいただきたい。
受け入れ要件がわからない。
保育士だけで構成される施設ではないので。
人材確保。当事業所で働いてほしい。
担当できる職員がいない。
有資格者が少ない。
指導者が少ない。
業種により。保育所以外の児童分野。

実習指導者の育成が課題。
指定施設に認定されていない。
実習生からも学びたい。
必要な重要な資格として考えるから。
同時に２名重ならないようにしている。
学校等への訪問は積極的ではない。
新しい考え方を知る機会、実習生にとっては福祉を知る機会、相互の得るものがある。
職員の負担が大きい。
多職種連携がとても重要だと思うから。
実習指導者不足、負担が大きい。
有資格者がいなので受け入れていない。
制度上社会福祉士の対象となっていない。
指導できる職員が少ない、体制が整うまで受け入れは検討課題。現状は受け入れていない。
業務上の不可であるため。
実習依頼はない。
人材育成、新規職員の確保。
後進育成は法人の責務だから。
職員が時間を取られる、他の実習が受けにくくなる。
法人の使命と考えるが実習指導者が不足している。
事情が許す限り積極的に行っている。
実習指導者が１名のみと少ない。
よき人材を得たいため。
日程の都合、宿泊できる部屋があれば。
人材育成の重要性について認識しているため。
福祉現場を知ってもらうよい機会。
指導する立場からも勉強になる。採用時の参考にもなる。
何をどう指導していいかわからない。
人数に限りがあるが出来る限り受け入れている。
人材育成は既存施設の義務と考える。
指導者の学び、職員の学びとなる。
今後の社会福祉を担う人材の育成が重要と考えるから。
現在も実習生が十分いるため。
施設に所属する社会福祉士の資質向上のため。
人材育成には協力したい。
要請があれば受け入れる。
実習が必要なことなのかわからなかった。一度もなかった。
情報の開示。魅力ある職場であることを知ってもらう。人材確保につながることを期待。そのため、職員個々の資質が向上することを期待。
オープンな施設づくりのため、職種にかかわらず受け入れている。
内容がわからない。社会福祉士の採用はない、今後もない。
介護職の実習を希望している。
受け入れは大切だと思うが入所している子ども達にとってあまり人数が多いと難しい。
対応できる職員があまりいない。
養成は責務と考えている。
様々な効果があり、また地域貢献としての役割もあるため。
研修を修了したものが各事業所内にいるとは限らない。
受けいれ実態について情報はもっており、資格を取得しようとする人達が困らないよう配慮。
今年実習指導者研修を受講したが実際に受けるにはまだまだ準備不足である。
福祉現場の人材育成のため。
勉強の機会の提供のため。
実習を受けいれることにより職員の資質向上と第三者の目を入れることに役立つから。

問 4-4：実践力を有する社会福祉士を養成するために必要な時間数

カリキュラムでは適切でも受け入れとしては長い。
カリキュラムによってはもっと長時間が必要と思う。
どちらともいえない、その人次第。
わからない。
アセスメントから生活等の理解を考慮すると短いかもしれない。
社会福祉士の必要性がない。
受け入れ施設での実習内容で変わる。

何を期待するかによる。
学生の意欲に左右される。
求めるレベルによる。施設側は、今以上の長期間は難しい。
現場の障害者を理解するには短いが実習としては長すぎる。
個人差がある。
施設により回答が違う、実習先の種類を増やす。
時間の長さより中身が大切。
実習生には適切だが、受け入れ担当者には負担。
実習生の質による。
実習生の力量によって延長、短縮してはいいのではないか。
実習先の質にもよる。時間では計れない。
実習内容により検討。
実習内容を明確にしてほしい。
実績がない。
実践力は実務で身につくのでは。
実践力をつけるには不足だが、しかたがないのではないか。
取得には長く、育成には短い。
受け入れなし。
障害等の部分では、様々なサービスがあることから、多方面で経験をつみ、総合的な判断ができるようほうがよいと思う。
本人の意欲と吸収力次第。
養成校のレベルによる。

問 4-5：実践力を有する社会福祉士の養成という観点から考えた場合、望ましい実習の実施時期

4 年生が妥当か疑問である。	各学年。
それぞれの学年で実施するほうがよい。	施設によって違う。
カリキュラム次第。	評価できない。
3 年で短期、4 年で本実習。	通信が多いがしっかりした教師の指導があればよい。
今の養成課程不可。	

問 4-6：社会福祉士の実習を受け入れる場合、受入可能な実習形態

日程があえば。	受け入れたことがない。
制度に応じて随時可。	消極的。
事業なし。	人数調整。
受け入れ予定なし。	希望者なし。
受入体制にない。	実績がない。
12 週間程度。	2 か月間集中。
介護現場の実習時間も組み込んでは？	状況に応じて。
体制が整わない。	時期、人数により検討。
学年により異なる。	指導者がいない。
他の実習と期間が重なる。	希望期間が集中するので、受け入れ難い。
実習内容がわからない。	

問 4-6　副問：社会福祉士の実習形態に対する意見

受け入れなし。
学年により異なる。
実習生の実習形態が長時間拘束になるので、負担が大きいと思う。
指導体制がない。
介護福祉士の実習を週 12 日の実習を数ヶ月でやっているが、あまり成果が出ていないため。
クライエントの状況を理解するために 2 か月程度の期間は必要。
前回の実習は社会人で 1 日おきだったが、こちらの業務の都合をふくめやりやすかった。
社会福祉士不在。
実習期間中の課題を整理して新たな気持ちで実習したほうがより効果的だと思う。
1 週間ごとにしっかりテーマをもち、復讐を重ねることで、より養成校の指導に準じることができる。
職員の助手として。
1 か月集中では、学生の振り返りができない。
実習指導者がいない。
実施期間があくと進捗状況が実習生も指導者も曖昧になる。
担当職員はかなりの負担となる。
1 か月集中では学生によっては中だるみする場合がある。
連続していたほうが、指導内容を忘れないと考える。
集中のほうが理解しやすいと思う。
実習生の精神面での負担も大きいのではないか。

問 4-7：今後の社会福祉士実習の受入に対する考え

1 回 2W 程度がよい。
1 回集中から 2 回に分割するなどの配慮が必要。
あわせる。
なぜこの時間数が必要なのか、考えて依頼したほうがよい。 1Ｗ2Ｗ単位がよい。集中 23 日は、お互いに大変。
介護福祉士の実習も受けており時期によっては受け入れ困難。
経験なし。
検討課題。
現在は難しい。
現状では難しい。
指導する者が常に同じなので難しい。
指導者の研修が負担。
指導者不在。
施設の状況により。
施設職員が制度的に増えなければ難しい。実習施設に就職する学生がふえること。個人により意欲の差がある、長期間の実習であればなおさら。
時間の問題ではなく指導者がいない。受け入れ不可。
時間よりも人数が多いと負担。
時期、人数に応じて検討。
実習カリキュラムにより検討する。
実習指導者がいない。
実習指導者の熱意とモチベーションが大きい。制度としてもう少し現場指導者への何か保証のようなものがあれば。
実績がなくなんともいえない。
社会福祉士以外の実習が多い。受け入れられない。
社会福祉士不在。
受けいれてもいいが施設の規模が小さいので、あまり成果につながらないのではと思う。
受け入れなし。
受け入れは難しい。
受け入れを検討していない。
受け入れ経験がない。
受け入れ困難。
受け入れ実績なし。
消極的。
職員の配置状況による。
全期間集中しての実習は受け入れが大変。
他の実習と重ならなければ可能。
他の職種で手一杯。受け入れが難しい。
対応できる職員が少なく受け入れは難しい。
調整すれば可能だが、減らしてほしい。
通常業務の書類処理が増加、実習業務は負担感が大きい。
当分は難しい。
本人の意欲があれば。

問 4-8：社会福祉士の実習生を受け入れることの目的・メリット

実習生の意欲向上。	事業所の風通しを良くする。
頭でっかちな専門職が減る。	外部からの視線。コンプライアンス、権利擁護。
当然すべきこと。	施設の透明性の確保。

問 4-9：実習生 1 名あたりの実習費（養成校からの謝礼金）について

1 日 1 万円以上の価値を伝えていると思っている。
あってもなくてもよい。
いくらでも可。無も含め。結果的に学生の負担になるのだから。
こだわらない。
基本は 2000 円。但し、養成校の上限が 2000 以下であれば、その上限額。
希望はない。
金額は問わない。
検討したことがない。
現状で問題ない。
時間外業務となったときの残業代。
実習生により変化してしまう価値観でしょう。
実習生の食事代に相当する額。
実習費には期待していない。
実習費目的のため、受け入れ側が決定すべきではない。
実費・食費等があれば良い。

実務研修費を出費する場合のみ。
謝礼金の多い少ないではない。
人材確保のことを考えると無料でも良いと考えている。お互い得ることも多い。
必要ない。福祉職を養成する観点から。
不要。
保育士を含め実習とは専門職の後進育成なので、必要ないと考える。
法人規程は、48000 円以上／24 日間。
養成校が設定した金額でよい。
養成校により費用はまちまち。ある程度の基準は必要ではないか。
養成校の規程でよい。
養成校の実情にあわせてよい。

問 4-10：社会福祉士の実習生を受け入れに伴う負担について

本人のやる気。
養護学校制、普通中学生、職業訓練生等、時期が重なってしまうと、職員の負担が出てきてしまう。
外の実習受け入れでも同じことだが、1 回あたりの人数にもよる。
他実習生と重なると、受け入れが困難となります。
福祉のどのような職場を求めているか(学生が) により大きな差異がある。
全国で実習委託費など事務的なことは決めてほしい。社会福祉士の受験生の合格率を高めるような学校の対応は非常に問題だと思う。現役のほうが受かりやすい。仕事してから取得できず困っている職員が沢山いる。　カリキュラムが途中から変更となり、単位が認められず、いまだ受験資格を得れず、休職して 1 年学校に通うという職員もいることを忘れないでほしい。
利用者にあらかじめ了解を得たり、毎日のプログラムを組み立てるのはかなりの労力です。実習生はやる気を持って取り組んでほしい。
実習計画が漠然としすぎアセスメント方法、プランニングなど基礎を在学時にマスターして実習につなぐ、統一したカリキュラムが必要と思います。
やる気のある方なら良いが、資格を取るだけの方は困る。一般常識(挨拶が出来る、指導者の話が聞ける等)は最低限身につけてきてほしい。
社会福祉士として、業務することに希望と意欲を持っている学生達に実習に来てほしいと考えている。
毎日の記録、日誌などへの返答に時間が取られ、負担があると思う。
プログラミングシートの作成に大変労力と時間がかかる。学生の学力が低すぎる。そのため、必要以上の説明や気遣いが必要。
市のほうから依頼があって受け入れたことがあるが、ほかの施設を見学したいといったので、乳児院や養護施設をやっている知人に連絡して他の県まで連れて行ったことがありますが、正直、大変な負担でした。
実習生にとって実習が、今後の進路指導少なからず影響があるので、その責任を負えるかどうか心配がある。
一年に 1 名程度であれば、受け入れ側の負担も少なく、準備段階から法人内で話し合いが出来るので、充実した実習提供が出来ます。
実習生の新鮮な目で理解しがたい点、改善を要する点等、気づいたことを遠慮なく発信してほしい。
当施設の二人は、居宅介護支援事業所のケアマネなので、訪問等で支障のない範囲であれば受け入れられるが。
負担とは思わない。お互いに勉強になる。
資格を取るためには、時間と多額の費用が必要です。そのために、資格を取得した際には、感謝の気持ちを忘れずに、その役割を担い果たしてほしいと思います。福祉向上のための負担は、大きく感じません。
人員に余裕のない状況での受け入れは難しい。過疎地域での実習そのものは学生にとって学ぶべきことが多いとは思うが、現実的には施設に余裕がない以上、質の高い実習にはならない。
連続２週間（１０日間）の実習が限度と思います。なぜなら社会福祉士として人数が１２人です。実務をしながらの指導となりますので、その影響を心配しております。
受け入れて教育が出来る人材がいない。
新カリキュラムが児童養護施設の社会福祉士実習にそぐわない内容がある。現場を知るという意味では現行の時間では不足。ある程度、分かった気でいられると、子どものニーズや家族の背景などの視点等に落とし穴が生まれるリスクがある。同じ福祉分野でも、高齢、障害、児童は分野の違いがある。それぞれにそったカリキュラムが必要。
実習生の受入部署として、地域包括支援センター・支所が担当になるが、区の委託業務であり決められた人員配置とそれにともなう委託費でまかなっており、業務の多忙さと人員配置のバランスが悪いため実習生を受け入れたとしても、十分な指導ができない不安がある。また、それにともなう負担は指導職員のみならず利用者にも影響がある。
時間的な負担はあるが、実習指導をすることで、指導担当者のスキルアップが期待できるため総合的にはメリットが大きい。社会福祉士の実習生に限らず、介護、リハビリ等、実習生のメンタルに配慮が必要なケースが増えている。
学生のレベルの差が年々できているので、必然的に負担が増える。
学生の能力、社会人のあり方など個人差が大きい。指導したいレベルに達していない学生もおり、理解度が低いために、指導側に負担がかかることもある。利用者と接する上で失礼のないよう注意を要することもある。
発達障害の傾向があると感じる学生が増えてきている。常識や挨拶など基本的な指導が必要なケースは実習目標前で時間を必要とする。
実習生がどのくらいの知識、マナーをもって実習にはいるかで、こちらの指導や対応もあわせていくようにしているので、その労力の負担もある。
実習生の生活・体調面まで考慮しなければいけないことがある。
実習生のレベルによって、担当職員のレベルとあわせるのが難しい。
実習生の個別事情に配慮する必要がある場合、実習スケジュールの調整の負担が大きい。実習指導や配慮が必要になる場合など、開始前には想定していない負担が生じる。
実習担当者が常時ついていることはできないので、自ら学ぶことを意識し実習にのぞんでほしい。
管理者は出張とか現場を離れることが多く、下の現場担当に入ってもらうことが多い。
当法人で社会福祉士資格は必須でないため、受け入れは可能であるが現場実習指導者の講習修了者はいない。
保育士の実習との差異はあるのか。施設として不明。同じであれば負担はない。
実習生の基本的知識が十分でない状態で実習がはじまったり、当事者とのかかわりがほとんどない状態で実習がはじまる場合などもあり、実習生の質にバラツキが大きい。
受け入れるために職員が研修を受講しなければならないシステムが理解できない。より充実した専門性の高い実習のためには、実習指導者の力量や知識は必要と思うが、施設長や管理職もいるので、特定の職員がいなければ受け入れできない状況は、受け入れ先を減らすことになる。

専門職ようせいが公益的な意味合いがある点をもっと社会福祉法人等にPRすべき。
福祉現場での実務訓練としての場だけでなく、社会人になるにあたり、社会性を身につける場であると理解されてきて頂きたい。
実習生が大きなトラブルを起こすことが続いている。最低限、他者との距離の取り方くらいは習得して実習にきてほしい。
時期が重なると現場の負担が大きいがどうしても重なる。実習に取り組みに当たり、事前の学習が不足していることもあり、記録の書き方等の基本から学生に指導しなければならない。そのようなとき、特に不安が大きくなる。
実習を受け入れることを前提に人事配置を行っていないので介護報酬上の評価が必要。養成校からの指導費では配置は難しい。
実習日誌、計画案の指導以外にも、基礎知識やマナー、常識等の指導が必要な場合があり、業務に支障をきたす。
毎日業務に追われ、実習生に丁寧な指導ができない。
学生の質が下がっておりＳＷというより社会人としてなどの基本的な支援に力を入れる必要がある。
専門職ということから、ケアプランや個人情報をみせなければならないが、情報の漏洩が心配。
社会福祉系大学の教授の中に「ＳＷにケアワークは不要」と公言する者がいる。高齢者福祉施設において、ＳＷはマネジメント職につき、「ケア」や「ケアをするスタッフ」のマネジメントの役割が求められていることが多い。極端な発言をすべきではない。
勉強熱心な学生ばかりで、姿勢に新鮮さを感じます。
社会福祉士の業務というより資格をもっているほうが有益な業態（ケアマネ、ＭＳＷ、支援生活相談員）に属していることが多く、実習先によっては社会福祉士としての実習よりも組織に属する者としての実態に準じる業務を知るという内容になりがち。また、実習を担当する社会福祉士の指導スキルにも多いに関係してくる。
89月の実習が多く、他の学校と重なることで、フロアへの配慮について、職員も利用者も混乱しないよう調整するのに時間がかかる。
実習担当者は他の業務を兼務していることが多いので、実習生も自分の体調管理、利用者理解、希望する職場理解を十分にしてほしい。
実習指導スタッフの負担については、通常の業務の中で行うので、多大な負担がある。しかし、それなりの成長やよい影響もあると思っている。
実習指導者講習会を受講しないと指定が受けられないのは負担である。講習を受けても異動や退職、育休で該当者が少なくなってしまうと、その都度受けなければならない。また、年１回しか講習の機会がないのもつらい。
どのような職場を求めているかにより大きな差がある。
実習生の受入れを丁寧に行うことで、本来の業務が勤務時間内に終わらず超過勤務で対応しなければならない。
実習生が主体的に取り組むことができる雰囲気づくりは負担。
社会福祉士の業務範囲は施設により異なる。業務内容も雑務等広範囲で、資格に限定した内容でないので、何をどのように学んでいただくか迷う。実習生の目標や希望を聞いてスケジュールに取り入れているが、なかなか難しい。
学生の通学が車がないと不便な場所にあるが、バスなどを使用している。
実習生の人生経験の未熟さや人生観の稀薄さに対して実習内で指導できるものではなく、実習生の能力の有無次第で負担感は大きく左右される。
実習生のやる気によって負担感が違う。社会人としての基本的マナーやルールが守れない人が増えています。
社会福祉にかかわる人材育成のためなら当然、になう部分はすべきと考える。
職員教育のためにも教育担当者を養成したいと考えているが、今の人員配置ではできない。実習生の受け入れも通常業務を行いながらとなり負担となる。
実習受け入れ期間の長さ。
受け入れ側に求めるものが新カリになって大きくなっている。それに十分応えられないのが負担。
専門的な教育を提供することにより人的配置の難しさがある。全般的な視点を持つ人でなければ、指導できない困難さ。
他の学校と重複するときや女性ばかりのとき。
当初はCW養成の色彩が強く、士俵の端か外にいるという印象だった。そういう実習は受けたくない。もっと彼らとのつきあいにどっぷり使ったほうがよいCWになれると思う。
実習生の実習にのぞむ姿勢によって負担も異なる。
基本的に実施事務の負担が多い、現場兼務なので。
直接相談業務に関わることが少ない職場では、実習を受けいれても参考にならないのではと思う。
実習指導者講習の費用及び出席にともなう時間の負担を感じる。

問 4-11：社会福祉士養成校に対する意見

経済的負担の軽減等、対応が必要。
実習に対する心構えや、働くこと意義や態度を徹底して欲しい。採用してから社会人としてのマナーを教育しなければならないのは負担。とにかく自覚を持った人材を輩出して欲しい。
基本的学力のレベルが低い。社会福祉士は四大くらいと考えているが、実務(施設では)と養成内容の乖離が大きい。
実習先の施設で必要な基礎的な知識や情報をしっかり学習させてほしい。法律上の位置づけや、職員体制を実習中にしなければならず、時間がもったいない。
社会福祉士はやはり実務があってこそだと思います。養成工は、経験を経た方が多く入学していますが、利用者の相談援助は、社旗や福祉全体の事情や状況をふまえた方が、良い仕事が出来ると思います。本法人では、実務をしてない方に相談援助は任せていません。
試験の成績だけでなく人としてコミュニケーションがとれるかどうか！(人)に対する仕事なだけに面接等行い、「人として自習できる！」と思えるよう指導してほしい。
現在、大学の看護実習を受け入れているが、担当の先生がついて記録などの指導にあたっている。社会福祉士の先生は23日間のうち、ちらっと一回だけ訪問で終わり、後はおまかせみたいな感じを受ける。学内でのフォローや実習中にも、一回でなく何回か指導に来るほうが良い。
学生数の減少等、また、福祉分野へ進学する学生の減少により、明らかに学力が低下している。その上体で、実習先にもこられると理解できないまま、実習が終わる。養成校も運営が大変かもしれないが、最低限レベルには確保してほしい。現実として実習にこられてから単位を落とすのは事務所的にかなり難しい。
実習の態度(学ぶ姿勢)を身につけさせておいてほしい。
少なくとも一般常識のある方(礼儀作法等)。
学生の情報や細部に渡す打ち合わせをしていただけるので安心して実習生を受け入れることができます。
養成校から要望等項があれば、申し出てほしい。
最低限の社会的ルールの指導は完了した状態で出してほしい。
社会人(２０才すぎ)は、それなりの自覚を持ってもらいたい。
勤務上の配慮。
実習生の評価基準を統一してほしい。

養成校によっては、実習の心構えやルールをきちんと教えていないところもあり、何のための実習か戸惑うことがある。
実習指導者の要件が出される前に実習生を受け入れたことがある。実習に来る前には、コミュニケーションが取れるように演習をしっかり行っていただきたい。実際に社会福祉士となっても、相手が話したくなるような対応が出来なければ、資格を持っているだけになる。学生だけでなく、年齢差のある方々との会話を多く出来る機会をつくり、実践に役立つ教育を望む。
ぜひ、受け入れたいとは考えていますが、もう少し時間が要ります。
アセスメント、自立支援等を 180 時間、23 日以上の時間で行えるわけがない。それでもやらせて欲しいという学校のニーズは多い。実習指導教員が現場をしらないケースが多々ありやるせなさを感じます。
社会福祉士のイメージを学生が理解できていないことが多い。
実習生の情報について、障害や疾患等がある場合は、詳しく事前に情報提供がほしい。実習内容について、養成校の意向をもう少し詳しく伝えてほしい。
社会福祉士の育成のために指導力を高めていきたいと思うが、遠慮があるのか、施設側の不備や気がついたことを伝えてもらっていないように感じる。率直な意見交換ができたらよい。受入側の一般的な傾向や集約した事例などあったら教えていただき、改善していきたい。
実習前に社会にでるためのマナーをしっかり教えてほしい。学校による格差がある。
なるべく地元の実習を行ってほしい。
事前学習・準備を行うこと。目標を掲げて実習にはいると一層充実した実習になると思う。
卒後、相談業務についたとしても、介護等の現場の経験がないと適切な支援はできないと思う。
受入施設に求めるものが多く、他の業務とのやりくりが難しい。
実習の要請等がない。
マナー、礼儀等をしっかりできるようにしてほしい。個人情報について、児童・学生間でアドレス、SNS の ID 等の漏洩に注意してほしい。
難しいことではあるが豊かな人間性。
養成校によっては年間の実習スケジュールが決まっておらず、急の依頼があり困惑する。養成校と受入施設の意見交換会などがあればよい。
実習受入れを積極的に行いたいが、依頼がない。養成校への働きかけが足りないのでしょうか。
最近、高学歴・有資格者の学生ほど、現場を軽んじ、高いポジションを求め理論に走りすぎる、頭でっかちな人間が多い。専門学校が、ここで資格をとり、卒業すれば就職に有利で、よいポジションにつける、と強調することで、学生に誤解を与えているのではないか。以前にも、専門学校を卒業したての有資格者に、採用面接で、生活相談員にしてほしい、と希望され不採用にしたことがある。自動車の仮免をとったばかりの人が、明日からタクシーの運転手になりたい、といっているようなもの。介護現場からすれば、高齢者福祉にかかわる人は、高齢者の実態を自分の目、耳で知り、高齢者へのおもいを深め、介護の現場を体感し、経験を重ねることが基本。知識や技術は大切だが、何よりも大切なことは高齢者へのおもいと優しさである。福祉を目指す学生には、ぜひ、福祉本来の理念と目的を見失わないよう、現場と体験を大切にするよう、指導してほしい。
実習期間中の実習生への巡回指導が必要。
単に資格取得のためではなく、ソーシャルワーカーになるための資格取得養成を行ってほしい。
指導者と養成校の情報交換の場があるとよい。社会福祉士会の実習受け入れ担当の振り返り研修があるが、なかなか参加できない。養成校に対する要望等も個々ではなく全体の課題を知りたい。
子どもであっても、これからの人生をよりよく生き抜くためには、人として専門性の高い保育が望まれるので、まず人育て。
実習にいけば OK ではなく。厳しさも必要では。社会福祉士のレベルを高めてほしい。
卒業させるべき人とそうでない人がいます。
一部の養成校において「施設ケアプランを作成しモニタリングまで行う」ことを主目的として依頼される。ソーシャルワークの部分をもっと教員が・・・・。教員も有資格者であるべきと思います。
実習中の学生のフォローアップを丁寧に行えていないのではないか。教員自体が福祉現場を理解しているのか。
受け入れ施設のことをよく理解していないケースがある。教員がしっかり足を運んでほしい。
先生によって熱意などの差がある。
事前の実習指導を十分されたい。こころ構え。資格取得のためのみでは困る。
指導内容について教員との調整をする時間があったらよい。
実習前の教育について重視してほしい。常識や態度、意欲等。
実習前の心構えをしっかりしてほしい。学校で学ぶ知識はもちろん、現場で利用者と関わるということを理念において学び、実習にのぞんでほしい。
目標の意識づけ。
実習生が未熟で指導することができないこともある。
社会福祉士の必要性を発信し、介護保険や各種制度において加算の対象となるよう働きかけて頂ければ、養成校のニーズも高まる。
実習前の演習がどの程度できているか、社会人としての最低限のマナーについてもごしどうをお願いしたい。
社会福祉士の福祉・介護現場での必要性をもっとアピールすべき。地域包括ケアでの必要性をアピールする。
基本的学力のレベルが低い。社会福祉士は４大くらいと考えているが、実務と養成内容の乖離が大きい。
専門知識もある程度はないと困るが一般常識、読み書き能力は一定水準を満たしてほしい。
社会人としてのマナーの育成、指導を期待したい。
実習等に積極的に取り組む姿勢を養ってほしい。
児童の場合、社会的養護に特化して実習に参加してもらいたい。
社会福祉士の適性にかける学生に対する進路変更も含めた対応が必要。
実習生よって事前に情報があったほうがよい人が増えています。
人が人を育てる現場は、結局、個人の人間力が一番の力になると思います。その部分が感じられる社会福祉士に期待します。
実習の目的、指導項目を明確にしていただき、実習生の熱意に応じていきたい。
実習前に事前の現場見学や体験する機会を設ける。
実習指導にあたり養成校と実習施設がもすこしみつに連携しながらできると、充実した内容になると思います。施設巡回が 12 回程度では十分連携できない。
社会福祉士資格と支援現場は直接関係しないという認識が強い。
社会的マナー、一般常識をある程度習得して実習にのぞんでほしい。
実習生としてのあり方・あるべき姿、についての指導の実施。

資格をもっていても就職しない保育士が増えています。そうなることのないように指導していただきたい。
巡回指導や帰校日の指導について、学生、教員、実習指導者との十分な指導内容の共有が必要。
日誌、評価表等の様式を統一してほしい。
学校により対応が違う。学生にまかせすぎる場合、学校が細部にわたり指示する場合。
心構えをしっかり教育してほしい。ある程度は施設の様子を理解して実習にのぞんでほしい。
実務経験に乏しく施設理解が低い。資格取得に力を入れており、施設実務者を養成する意識も乏しい。
実習生に関する情報提供、実習中の連携をしっかりと行ってほしい。また、学校側で、不適応とされる学生については実習にはださない等の対応をお願いしたい。相談に重点をおくことも理解できるが、障害当事者と実際にかかわった経験のない方も多くいることを考慮して実習にのぞんでほしい。

問 5-2：社会福祉士実習指導者講習会の受講への具体的な支援策

off-JT	費用の一部負担。	研修費負担。
外部研修への出席。	業務出張扱い。	業務免除。経営一部負担。
休みの調整。	業務の免除。	業務命令で受講させている。
希望があれば参加可。	業務の費用保証。	業務内研修参加。
日当も出る研修扱い。	業務としての参加。	業務上の研修扱いとしての費用負担。
費用は法人負担、研修扱い。	出張命令で対応。	受講料以外の支援。
報奨金 8 万円。	職務扱い。	受講料助成。
法人の費用負担。	職務専念義務の免除。	受講料法人負担。
命令の場合勤務にて受講。	職免。	出張、経費助成。
有給の取得。	全額施設負担。	出張、研修扱い。
旅費、交通費等の負担。	全額事業所負担。	出張で受講。
旅費、振休。	全額法人負担	受講費用の負担。
勤務等の配慮。	施設側が講習会を受講させる。	自己啓発規定。
経費を法人負担。	勤務内の受講。	金銭的負担、勤務扱いとしての研修。
経費負担。	勤務日調整。	公用で受講。
経費補助、研修扱い。	研修費用の全面助成、その後のフォローアップ研修等。	講習会へ公務として参加し、費用も全額負担。
経費補助。	交通費支給、勤務扱い。	講習会参加機会の確保、費用補助
研修(出張)扱い、費用も負担。	公休の優先取得。	講習経費補助。
研修として扱う。	公費での参加。	仕事上の職員間のサポート。
研修派遣。	公務出張扱い。	受講の補償。
受講費全額支給。		

問 5-2：社会福祉士実習指導者講習会の受講への具体的な支援策（その他）

対象者がいない。	実質的になし。	希望があれば出張での対応等検討。
検討していきたい。	現在必要に迫られていない。	希望する職員がいない。
人材が少ない	希望があればバックアップする。	必要性が高まれば検討する。

問 5-3　副問：(要件は必要であると回答）実習指導者の要件が有効だと感じるとき

配置転換要件。
専門職養成の意義、ポイントの理解。
SV の経験。
即戦力としての成長。
社会人で資格を取得している場合、指導者の要件、特に年数を短くしてほしい。
要件は必要と思うが、もう少し緩和してほしい。実習指導者講習の案内の周知が不十分。派遣したい職員がいたが、募集が締め切られていたことがある。
社会福祉士に限らずともこれまでの要件も重要と思う。
責任の所在がはっきりしている。
社会福祉士資格だけでは、指導力がはかれない。
研修のみで指導者資格を与えているので指導者の質の差が大きい。
実習の目的設定を明確にするため。
実習指導者が毎日いるわけではないので、スタッフが知識や目的などを知っている必要があるため。
実習指導の質の均一。
経験がある程度必要。
質の最低の担保。

問 5-3　副問：(要件は必要でないと回答）実習指導者の要件が必要ではないと感じるとき

臨床実験能力のほうが大切と感じるので。
ソーシャルワークというものは、試験に合格すれば資格が発生するものではない。当法人には過去に、社会福祉士が在籍していたが、人間としての力量(対人援助技術も含めて)が全く無能であり、解雇した経緯がある。
日ごろの業務内容を見てもらえれば十分。
当法人において、社会福祉士を持っている人は皆リーダー研修等にも参加してますし、指導者として通しているので。
特にないが、必要性も感じない。他の職種の実習に指導者の要件がないので。
実習指導の有資格者と他の社会福祉士と比較して、もともとの気質などを比較して、どちらが指導者にふさわしいか、優れているか、難しい。
資格所得者による指導でよいのではと考えている。

単なる理由付けに過ぎないのでは。
必ずしも要件だけが全てだと考えられないと思います。
社会福祉に関しては、どんな資格でも複雑にしすぎで、どう見ても行政等の天下りの方々の資金源にしている感があり、従来の社会福祉士・介護福祉士資格で支障があるとは考えられない。
実習生に関わる職員が限定されると業務に支障が出る。
実習現場では社会福祉士以外の実習もある。現場相談員も日常業務をこなしながら、実習指導を担当するので、あえて実習指導者の要件は必要ない。むしろ、福祉教育・大学のほうの改善が急務では。（学生の減少、就職は企業を志望する学生の増）。
実習指導を行うにあたっての講習は有意義だと感じるが、実務経験 3 年以上でなくても指導にあたれる。
よくわからない。実習指導の効果等も含め理解が不足している。
実習指導者としての質の向上のためにはあってもよい。しかし、実習受け入れのための要件としては必要ない。養成校から必要な実習内容を明示されれば、十分対応できるのではないか。
実践が 3 年以上あれば十分でないかと思う。
実習指導者の要件が全く不要とは思わないが、一番大切なことは、実習生自身の実習に対するしっかりとした目的意識、課題の把握、向学心、積極性、感受性だと思います。どんなすぐれたカリキュラムでも、どんなよい指導者でも、馬の耳に念仏では、よい成果はのぞめません。
実習生の受け入れにのために要件を充たした指導者を配置しなければならないとなると、かえって業務への支障がでる。そこまでして実習生を受け入れなければならないのか、という疑問が残る。
完全に不要とは思わないが、要件を満たさない人に（が）「より向いている」場合もある。
各々の施設での職員には知識や経験が潤沢にあり、実習受け入れをするということは、それなりに指導ができる体制が施設にあるということである。要件を設定すると、受け入れ側の裾のを限定してしまい、幅広い知識が必要な社会福祉士の養成にマイナスになりかねないのではないか。
要件の内容を知らない。
現場では、社会福祉士に特化したことばかり実践しているわけではない。
実習する分野の専門性があればよい。
事業所としては、指導的立場の人であれば誰でもよい。
資格がある、ないの違いがよく理解できない。
指導を実習指導者以外の者ができなくなるため。
なんでも要件制度をつくればよいというものではない。
社会福祉士資格を持っている職員であれば現場のノウハウを所持しており、基本的な実習マニュアルがあれば十分対応できる。
実務経験、資格等の知識など必要なことであり資格要件として大切だと思われますが、現場で利用者の方々と信頼関係がとれ、職員を教えるだけでなく育てることができる職員は、要件だけではくくれないと思います。
指導は施設全体で行うものであり、特定の職員の資格の有無のみを要件とすべきではない。
相談業務を長年やっている者であれば、社会福祉士でなくてもよいのでは？
個人的に社会福祉士をもっているが今まで意味をなさない。肩書き程度。病院等は給料もよく相談のみなので、福祉施設ではまったく不要。机上論の教授が多い。
勤務経験で指導者としての技術、利用者への基礎知識、制度の認識もあると思う、十分理解できていると判断します。
要件が必要となると、受け入れ先の確保が難しい。指導者となるための研修参加などの負担が大きい。
社会福祉士資格を保持していなくても、相談援助業務はできるのが現状。社会福祉主事、介護支援専門員等の相談業務を主に行っている者。以前のように 8 年の実務経験でいいのでは、とも考える。
ソーシャルワークについての学びは実習生レベルであれば相談員の業務で対応できる。
指導ができる経験豊かな層は要件を満たしておらず、経験の浅い若年層が要件をみたしやすい。制度自体が過渡期であり、実質的な指導層にも資格がなくても関与できる制度があってもよい。
受入れが難しくなるため。
要件を満たしていない職員でも指導能力がある者がいるため。
現場に役立つ資格ではない。2 名いるが頭だけで動かない。何をしたいから取得するのかを明確にしていない。取得が就活に良いとかで取得する人は現場では不要。ヘルパーのほうが役にたつ。ヘルパーと看護師がいれば不要な資格。
今までの体験から必ずしも実習指導者の要件がなくてもよい指導はできていると考えています。
資格保有者はそれなりに勉強し施設での実践があるため。
分野によってできること、できないことの差が大きいので、一律にしていくことの困難さを感じます。
現場での経験は重視するが、その施設の長が適任と認めた人物であれば要件に関係なく、指導的立場で実習生をサポートしてもよいのではないか。
指導職員が特定され、その職員の負担が大きく、業務に支障をきたす。
実習先を狭めているという意見や要件は必要などの意見あり、施設によって回答の差があり法人全体では集約できない。
実習指導がパターン化されてしまうように感じる。広く人材を活用するために要件は不要。
要件をみたしているかどうかで指導員の質が変わることはないのが実感。
福祉サービス提供の実践現場に、要件の有無によって指導内容が大幅に変わることはないと感じる。

２．相談援助演習･実習担当教員調査

１）演習担当教員調査

問４：「相談援助演習」の実施に関して、授業を進める際に困っていること

アウトリーチを授業時間帯で継続的に行うことが困難。
テキストが適正なものがないこと。
フォールドワークや実技の実施の効果とその可否。
ロールプレイで学生を登場人物に感情移入させることの難しさ。
演習に適切な教室の確保。
演習を通じて伝えたい SW の展開と学生が実際に経験した実習内容とのギャップ。
演習授業での欠席者への指導、次のつながりが難しくなること。
演習内容で教えた内容と学生のレベルとの調整、難しい内容をいかにやさしく教えるか。
学生が授業の時点ですべて同じ科目をとっているわけではなく、知識がバラバラで一斉にすすめられない。
学生のやる気のなさ。
学生の意欲、基礎学力。
学生の演習に対する動機づけの維持。
学生の質的な低下。
学生の実践力がなかなか身につかない。
学生の実力のバラつき。
学生の能力と質の格差。
学生個々の能力の違いの中での指導。
技能教育。
欠席にともなう、補習等の対応方法。
困っていることはない。
資格講習のみで実践経験のない教員との調整。
時間の不足、必要なことが盛り込めない。
時間数が多すぎる。
質のよい事例が少ない。
実務家教員が少ないために、実践に即した教育の連動が難しい。
受講が構成が数名しかいないこと。
受講生のモチベーションの差、社会福祉士を自発的にとりたい学生と、親から言われているなどの学生の差。
受講生の意欲。
授業時間の自由度、2 コマ続きの実施が困難など。
十分に事例にあてる時間が不足すること。
少人数なのでグループワークが難しい。
他の先生との整合性。
他の担当教員の授業との連動。
他の担当者との講義内容、進め方について合意がなかなか得られないこと。
他の方が担当している相談援助演習の内容との連動。
担当科目が多く、十分な準備ができない。
中央法規などの事例演習が社会体験をしている者をベースに作られており、今の学生の実態にあわない。個別支援計画など SW の現行で必要とされるレベルになっていない。
配慮を要する受講生への的確な教材提供の不安。
発達障がい等によりコミュニケーションを不得手とする学生をどのようにグループワークに参加させたり、ロールプレイをしてもらうか。
複数の教員が分担するため、実習前、実習後の連続的、体系的な演習が実現しにくい。
様々な相談援助の方法を伝える時間が限られていて、ふれられる時間が限定される。
倫理を理解させること。

問 11：「相談援助演習」の厚生労働省シラバスに掲載されている項目以外に取り扱うべき内容

NPO や社会福祉法人などの経営や組織論、リーダーシップなど会議の運営。人材養成。
SW として知識と技術・方法の関連づけ、体験と座学の関連づけ、つまり、リンケージをどのように内在化させるか。より具体化すべき、その上での価値観との統合を実習後のプログラムとしてモニタリングし、関連づける必要がある。
アサーション等のコミュニケーションの基本施設等。退院支援、地域包括、相談援助、地域生活支援。
インターナショナルソーシャルワーク・外国人や多文化。リーダーシップ・マクロ・メゾ・ミクロにおける。
エンパワメント、ストレングスアプローチなど。
エンパワメント、ストレング視点の強化。
カウンセリング実技。
カリキュラム外で自発的にフィールドワーク（被災地など）（を行っている学生の実践力の評価。卒論との連動。
クライアントを理解する科目が少ない、ない。
グループワークや事例検討におけるファシリテーションの実技指導。
ケース会議のすすめ方。グループワークの事例検討。シュワルツの相互作用モデルのグループワークなど。
コンサルテーションに関わり理解と調整。
コンフロンテーション。

サナトロジー、デスエデュケーションに関する内容としてのターミナルケア。
シラバス内容が詳細さに欠ける。
ジレンマに陥った際のスーパービジョン、ケースカンファレンス。
スーパービジョン、主にスーパーバイジーにかかる技術、実技指導。
スーパービジョンを軸にした職場ならびに実習先でのハラスメント事例に関する相談援助事例。現行では自己の守り方に関することがらは扱っていないため。
ソーシャルアクション、レクリエーション、当事者の語り。
ソーシャルアクション、国際ソーシャルワーク
ソーシャルアクションに関わる内容が必要（運動の進め方など）。
ソーシャルアクションの方法。
ソーシャルワークのグローバル定義が「ソーシャルアクション」と「社会開発」を全面に出すことになった。これに対して、少なくとも、ソーシャルアクションは含むべき。
ソーシャルワークの価値・態度。
その時代にあわせた内容に対応できるような指導方法。
ナラティブの理解、特にソーシャルワークの新グローバル定義との関係で理解すること。
ネゴシエーション、災害支援。
バイスティックの 7 原則の演習。各アプローチに基づく事例演習。各種事例に基づく演習。
マクロ的な視点が入ったソーシャルワーク演習。
リスクマネジメントとクライシスマネジメント。
レジデンシャルソーシャルワーク。
ロールプレイの中に、模擬利用者の活用を入れること。OSCED に準じた客観的評価。
医学、看護、介護、リハビリに関する基本的知識。
医学看護的知識、地域分析。
医療との連携。
援助対象となる人の理解、生活史の聞き取り。
演習に多くの項目が含まれすぎ全部は教えられない。
価値ジレンマの扱い方。
課題別事例について、医療、保健領域、更生保護領域。
会議、カンファレンス等の進行方法演習。運営管理演習。
外国人への支援。
各種アプローチに基づいた事例研究。倫理綱領の事例を通じた具体的な理解。
学校ソーシャルワーク、医療ソーシャルワーク。
学国籍住民への支援、多文化ソーシャルワーク。
観察力、感受性、洞察力、分析力、文章力を含めた思考力を向上させること。問題意識をもち、自主的に取り組む姿勢などの根本的な人間力。小手先だけの知識・技術ではない人としての感性を育てる。
基本的な高齢者、障害者、児童を対象とした関わり方、事例。
基本的情報処理（収集・分析・統合）技術の習得。
記録、ケアマネジメント
記録のとり方の演習（見方・考え方）。
記録の書き方、まとめ方。
記録方法・文章表現、性的少数者・犯罪者への支援。
共感、より深い認識。支援者本人の成長と関連づけること。
現場の実践者を呼んで、具体的な話や技術について学ぶ内容。
現状よりもさらに事例を活用して学習を深めるほうがよい。
講義の初回ないし 23 回目あたりで、SW の価値についてのチェックリストみたいなものがあればいいと考えている。
高齢者は医療分野のターミナルケア。
国際福祉。貧困以外の面での社会的包摂。
差別問題、具体的な権利擁護の事例。
子どもから大人までのきれめのない支援。
市町村のニーズ対応。
事例に、病院から地域への移行への課題も必要。
事例の切り口をもう少し整理し、また社会状況にあわせ具体的に幅を広げる。メゾ、マクロとソーシャルワークの視点をもう少し入れる。
事例検討。
事例収集の方法。事例検討の方法。個別支援計画の作成。実習との関連。
自由度の高い内容となるもの、地域性や大学の特色にあわせられる事項。
実習との連続性。
実習指導の時間だけでは足りないので記録の方法。
実践のふり返りは実践者には重要な作業ですので、事例研究の方法を織り込むべきではないかと思います。
社会資源ではなく、社会開発など。
社会的バランスの取り方。
社会福祉調査について実際に取り組む。質、量、どちらでも可。
社会問題、生活問題に対する具体的な理解。バリデーション療法、ティーチプログラム、その他新しい支援方法の学び。

社会問題のソーシャルワーカーの視点から考えることを通じて、社会福祉の価値を内面化し、ソーシャルワークのものの捉え方、考え方などを強化するような内容。
守秘義務と権利擁護に関して。
住民座談会の方法、ファシリテーション。
職員のメンタルヘルスへのかかわり。
職業や専門職倫理に関する演習など。
人権尊重、社会正義、ソーシャルワークの価値と倫理
制度の狭間におかれたクライアントへの支援。多文化、国際ソーシャルワーク。
生活困窮者。
創造力と想像力の育成、プレゼン能力。
他者理解、家族理解、グループ理解、記録作成。
他者理解、人権、価値・倫理（SW）。
多重債務問題。
多文化ソーシャルワーク。
体系だった事例（平易なレベル）。記録（経過）。
退院支援・MSW、就労支援。
地域包括ケア、地域での認知症支援のあり方を検討（地域ケア会議の役割、意義、持ち方を含む）。現実社会が直面している課題。
調査の具体的な方法。実践は調査と不可分である。プラクティショナー・リサーチャーモデルに基づく演習。
電話による相談。
当事者に対するインタビュー実習。
当事者を含む住民参加の支援、組織化について。
働くということを考える。
日本の福祉の構造的理解と SW のあり方。
病院実習担当：病院の説明、退院などのときに必要な社会資源の説明。障害者など個別支援計画の作成。利用者データのアセスメント（児童は記録もみせてもらえない貧弱な実習）。研究発表（実習テーマをもとに PP などで発表する（病院は院内発表あり）。
貧困問題やそれにかかわる経済理論に関する学習。
分野別だけでなく障がい種別、程度別、問題別などでのアセスメント、プランニング等の技術。
文学作品や映像作品の鑑賞。
保健福祉領域の支援、緊急時の対応。
様々なアプローチの実践演習。
要介護認定や障害支援区分認定にかかわる調査内容の把握、およびケアプランならびにサービス等利用計画、個別支援計画の作成に関する知識と実践。
利用者の誕生から未来を具現化して、その中から権利擁護を理解し、社会政策へつなげる。この一連の継続した過程が必要と思います。
利用者をとりまく社会的環境の理解。
領域ごとに 1 コマでも現任者からの演習指導を含めては。実習指導とは別に。
倫理綱領の内容、専門的援助関係とは何か。

問 12：実習生の相談援助実習の経験を相談援助演習の授業にどのように活用しているか

イ・エ・カは実習指導で行う。ロールプレイ（事例）のときに実習経験が役立っている。
インシデントのふり返り。
ジレンマの分析。
ソーシャルワークアプローチによる自己理解。
バイスティックの 7 原則との関連。
ふり返りと考察
モニタリング、利用者・家族を想定したプレゼン。
援助関係と援助展開の検討。
援助技術がどのように活用されていたかをふり返る。
学生同士の意見交換を行っている。
経験のなかで見えてきた地域課題をもとに新たな取り組みの企画。
経験や関わりのフィールドバック、アンケートによる効果測定。
困難をどう乗り越えたか、自分の対処。指導者や利用者とのかかわり。
事後指導のなかで扱っている。
事例研究に反映。
事例発表。
実習でえた知見のソーシャルワーク理論への一般化。
実習で経験したことを、ミクロ、メゾ、マクロの分類。価値、知識、技術の分類。機能。役割の分類。
実習課題であるケース研究、プロセスレコード、タイムスタディすべて活用。
実習後のスーパービジョン。
実習終了後の演習は担当していない。
実習体験の共有化を図る。
実習報告会の報告書に含める。
社会資源の活用。
相対化と一般化。

他の教員が担当。
体験の報告とその検討。
倫理綱領や行動指針とのてらしあわせをさせている。

問 15：相談援助演習において相談援助事例を活用する際、どのような分野から選んでいるか

スクールソーシャルワーク。
ソーシャルマイノリティ。
その都度、新聞記事の中から適当に選んでいる。
その年度の実習分野があるもの全てを活用にするようにしています。
ホームレス、就労支援、更生保護。
レジデンシャル事例。
医療事例
医療福祉＋ア・イ・ウ・エ・オ・クが複合・変遷していくような事例。
外国人労働者の生活問題、家族内に精神疾患の方がいる場合の家族への支援。
学校福祉。
権利擁護、価値や倫理を考える事例。
権利擁護活動。
更生保護、触法。
作成した事例を使用。
司法。
精神保健福祉
多問題家族。
複合的な事例。
保健医療、医療福祉。
保健医療、精神保健、学校福祉、臨床心理・精神医学。
イ・エ・カは実習指導で行う。ロールプレイ（事例）のときに実習経験が役立っている。

２）実習担当教員調査

問 1：実習先の確保の方法

1+2+3 で確保。
1 と 3 で確保。
3 が基本、大学から遠方は 4。
3 と 4 の組み合わせ。
キャリアセンターと実習教員が連携して確保。
キャリアセンター等、他部署との連携。
センターと教員が協議しながら行っている。
科目 CN で依頼先一覧を作成し学生に提示。現場にアンケートを送付して受け入れ可能性を調査。
科目担当教員がそれぞれ確保。医療分野なら医療 SW 論担当など。
学科教員とその上司とが協力して行っている。
学科全体の教員で話し合いながら確保している。
学科単位で実習先確保を実施している。
行政との関係で確保している。
事務職員と教員が実習先を確保している。
実習クラスを担当する教員と実習センターの協力で確保。
実習クラス担当教員と演習担当教員が協働して確保。
実習クラス担当教員と実習生が確保している。
実習コーディネーター（専任教員）及び実習助手。
実習センタースタッフ、教員がともに確保に努力しています。
実習を担当している常勤の教員が協力して確保しています。
実習委員長を中心に実習担当教員と協力して確保。
実習教育のために採用されたわけではない他教員・実習責任教員が確保している。
実習指導委員会の教員が実習先確保を行っている。
実習指導室と実習クラスを担当している教員が協働して確保。
実習指導室の事務職員と実習担当教員が連携し確保している。
実習指導室職員、実習担当教員、その他教員
実習主任が確保している。
実習担当教員と実習指導室が協力して確保している。
実習担当教員の協議。
実習担当者は複数おり、別の者が行っている。
実習担当主任（責任教員）が確保している。
専任教員

専任教員のなかで、この業務を担当する教員と実習指導者質。
当学科の専任教員が主に実習先確保を担当、担当科目にかかわらず。
分野担当が確保している。
例年の実習先。

問２：相談援助実習の実施にあたって自身が有している権限

ア、イ、ウ、エ、サ、シを協議承認する。
ア以外は、実習委員会で協議して決定する。
ア以外は教員手段により決定。
イ、ウ、エ、ク、ケ、サ、シは実習委員会で決定。
いずれも担当教員（複数）がともに有しており、協議により決定する。
ケース研究の方法（実習中）。
すべてにおいて委員長による最終決定となる。
すべてのことを実習委員会で協議、検討する。
すべての担当教員、実習委員会の合議で決定。
すべて委員会で合意を得る。
すべて合議で決定、権限は個人にはない。
すべて実習委員会で決定している。
すべて複数の担当教員で協議し決定している。
委員会の合議により決定。
学科協議を基本としている。
学科全体で情報交換、話し合いをしながら決定している。
学部学科の方針によって決定。
学部内の実習会議の合議に基づいている。
基本的には実習担当教員全員による会議で決定。
決定権を有する項目はない。
個人で対応することもあるが基本は合議で決定。
実習に関する多くの実施事項、方法事項は、実習委員会の決定に基づき行っている。
実習委員として協議して決定。ク・ケ・コ・サ・シ・ソ。
実習委員会において担当者間で話し合って決定している。
実習委員会にて合議で決定。
実習委員会の合議をもってア～ソを決定している。
実習委員会を組織し委員会での協議により決定。
実習指導室長や科目コーディネーター教員と協議したり、学科会議に諮り決定している。クを除くすべての項目について。
実習指導者との合意書の締結。
実習支援センター職員３名と演習実習担当教員が協議を行い決定。
実習担当会議で共通すること、重要案件は協議決定している。
実習担当教員全員で決定している。
実習担当者会議にかけて担当者全員の合意のものとで実施している。
実習担当者全員で議論して決定する。
巡回指導の帰校日時指導。
巡回指導の日時。
選択したア以外の項目の権限については、担当教員会議と実習室運営会議の合議で決定。
選択しなかった項目は実習科目コーディネーターが中心となり協議する。
全ての項目について担当教員、実習委員会で合議により決定。
全て実習クラス担当教員全員の合議による。
全て担当教員同士の合議で決定している。
全項目について実習担当教員による合議で決定。
単位認定以外は実習支援室で原案を作成し実習委員会で合議で決定。
担当学生の指導。
担当教員で協議。一人の教員に権限はない。
担当教員で組織する委員会で決定することが多い。
担当教員で話し合っている。
担当者会議や委員会で決定。
担当者同士で話し合いをして年度ごとに一応統一している。

問５：担当している相談援助実習指導の授業で取り組んでいる「個別指導」

イベントの企画運営にともなう指導。	実習後のふりかえり。
自己覚知、個人面談。	実習後の自己覚知等面談。
実習に際しての契約書項目の確認と書名の指導。	実習後の授業内報告の準備、レジメ作成指導。
実習依頼訪問時に同行。	実習先の調べ学習、テーマ別の調べ学習の指導。
実習記録の作成指導、実習報告準備指導。	実習前面接。

学生に対する心理的サポート。	実習報告会および報告書作成。
個々の学生の実態に即した指導。	実習報告会の準備・原稿添削、パワーポイント作成。
個別に事前相談	実習報告会指導。
事後訪問。	巡回 SV。
グループスーパービジョン。	実習日誌指導。
メンタル面で特に面談が必要な学生がいた場合。	必要に応じて。
メンタル面のサポート。	評価表のふりかえり。
援助技術の基礎。講義と演習。	報告会のプレゼン指導。

問 6：担当している相談援助実習指導の授業で取り組んでいる「集団指導」

ケース研究の指導。
ジレンマ事例報告。
テキスト輪読、グループワーク
ロールプレイの実施。
ワークシートを用いたふり返り、ディスカッション、ロールプレイを用いたふり返り、ディスカッション。
施設見学と事後のふり返り。
施設訪問・見学。
自己覚知。
実習に向けた動機づけ、これまでの学習のふり返り、相談援助実習における施設種別等について理解を深める作業。
実習評価。
実習報告を受けてのグループディスカッション、アイスブレイク。
実習報告書の作成指導、課題分析。
種々のグループワークに対する指導。
全体講義で倫理、価値、援助技術論との関係を担当。
他コースの地域実習の報告会で実習報告会を開催しています。
倫理的ジレンマ、利用者理解、施設理解の 3 点について、グループディスカッションと助言指導。

問 7：担当している「相談援助実習指導」において招聘しているゲストスピーカー

1 年前実習を終えた在校生。
すでに実習を行っている学生。
ソーシャルマナーの講師。
ソーシャルワーカー。
演習のロールプレイの際のクライアント役として障害者の方に協力をしてもらっている。
学内の科目担当教員、医療 SW 論担当など。
学類の卒業要件科目でないので、呼ぶ予算獲得が難しい。
関係機関の専門職等。
現場の SW(受け入れ先以外) 。
現場の福祉職、受け入れ先以外。
現場の福祉職。
現場職員で実習経験者かつ社会福祉士。
最後に行う報告会に SSW 実習の実習指導者に来てもらい、コメントをいただく。なお、相談援助実習報告会は SSW 実習報告会を兼ねている。
在学生ですでに実習を終えた上級生。
実習を終了した上級生。実習体験を語ってもらう。
実習経験者である 4 年生。
実習受け入れ先とは別の福祉職や実習指導者要件を満たしている人。
実習受け入れ先の施設長。
実習修了生による下級生へのアドバイス。
実習終了後の上回生。
実習先の管理者。
実習先の施設長。
実習分野と関連する福祉職。
社会福祉のエキスパート。
社会福祉士会。
受け入れ先以外の福祉職。
出版界
実習指導者。
前年度の実習履修学生。
前年度の相談援助実習履修者・在校生。
卒業生、社会福祉専門職団体。
大学、学科全体において検討している。
同学科の上級生・実習経験あり。
同種別の施設の相談員。

本授業以外で当事者等の講義を行っている。

問 8：「相談援助実習指導」の授業内において実施している現場体験学習見学実習の「場所」

学生が探して見学しレポート作成する。通信のため一斉には実施していない。
家庭裁判所
北海道ブロックセンター（社養協）、研修会等。
養育家庭体験発表会。

問 8：「相談援助実習指導」の授業内において実施している現場体験学習見学実習の「内容・方法」

5 日間連続の経験型実習。3 年の正規実習の前、2 年の夏休みに実施。	交流・コミュニケーション体験。
事例報告。	施設の概要の説明を受ける。
実習に関わる説明。	施設の職員からの説明。
ソーシャルワーカーデーに参加。	施設担当者の話、約 40 分。
レクチャーを受ける。	事前説明、職員との意見交換。
現場の実情についての講話。	実習に向けた実習指導者からのオリエンテーションを兼ねる。
現場の職員からレクチャーや説明を受ける。	実習依頼訪問時に見学、2-3 名で訪問。
現場職員のレクチャーと意見交換。	実習計画書の確認・修正。
実習指導者と実習計画書の調整を行う。	実習研究発表会を実施し、実習指導者等のコメント。
実習指導者によるレクチャー。	社会福祉士としての役割・実際の業務。
実習指導者による講話。	社協や行政機関の体験。
実習指導者による実習前学習の指導。	車イス、ブラインドウォーク、高齢者疑似体験
実習先担当者の講義。	上記以外「にも」他科目の時間外学習として現場体験を課している。
実習打ち合わせ。	職員からの指導。
職員との交流。	当該施設職員による講話。
職員によるレクチャー。	当該事業所の SW からの講義、説明、質疑。
職員の講話。	勉強会。
利用者として体験する。	利用者とのコミュニケーション。

問 12：「相談援助実習指導」の厚生労働省シラバスに掲載されている項目以外に取り扱うべき内容

実習評価の意義と活用。すでに本学では実施。
事例検討。実際のグループ指導では、事例を紹介してもらい、事例を通してソーシャルワークのプロセス、関係機関との連携、ケースカンファレンス等を理解してもらうようにしている。
「地域の経済」
実習中の基本的態度。
実習後の個別スーパービジョン。
他の指定科目との統合化、関連性の理解。
自己覚知・知識屋技術面。価値面も必要。
権利擁護の必要性、制度だけにとどまらない。差別問題等。
施設実習と機関実習の違い。
相互援助に携わる職種に関する基本的な理解。
日常社会生活におけるマナーなど。
知識や技術を習得する以前に、現在の学生たちは「学び自体」が全くできていないので、それをきちんと踏まえるプログラムが必要です。武道でいえば「構え」ですね。身体と頭が同期していません。
実習評価（実習前、実習中、実習後）、事前学習の方法、実習生のマナーに関すること。
実習指導に至る以前、すなわち教育カリキュラム内での各教科にて「学習済み」のはずではあるが、改めて「価値と原則」を基礎とするソーシャルワークの価値について、実習内で必ずふり返ることを項目として明記・再掲すべき。現場では多忙ゆえ見失いがちである。
実習リスクマネジメント。
社会人としてのマナー・ルール、日常生活の常識。基本的なことでつまづく学生がいる。
相談援助について、実習先における社会福祉士の価値、意義、現状等の理解。
現行シラバスの項目が、内容、運用、意義等がまざっていて理解しにくい。
あいさつ、マナーの指導、社会人としてのモラル。
チームワーク。
基礎実習的な体験学習の機会が必要。
援助関係への理解、支援者の権力性など。
実習時における倫理的な配慮。
医療、看護、介護、リハビリの基礎知識。
ソーシャルマナーについて。
利用者、施設職員と関わる際のマナーの理解。
ソーシャルマナーの内容を増やす。この科目・時間でなくても可。
地域社会への啓発方法について考え行動する。異分野異業種との連携方法について学ぶ。
OSCE、CBT 等の実習前評価システムの導入等。
グループスーパービジョン。
最も重要な実習評価表の説明、理解が抜けている。
実習の構造に関する内容。
利用者の理解。

価値と倫理を高めるためのボランティア学習。生活能力を確認するための合宿、体験学習。
地域福祉の理解（社協、民生委員、ボランティアの活動）。制度、運営に関する行政体系の理解（分野別、具体的に）。
実習生や実習生同士が価値や倫理綱領とはなにかディスカッションを通しての理解。
利用者理解をもう少し重要視するべきだと思う。
利用者特性の理解。
福祉専門職全般の知識。他職種に関しての理解。
実習後の養成校と実習先との意見交換及び連絡会の開催。実習の評価全体総括会に入るかもしれないが。
先与観察フィールドワークとしての実習。観察の技術。インタビュー方法。家政実習。調理実習。利用者の生活を理解し支援するため、生活の具体的な課題をとらえ、支援の課題をアセスメントすることが必要。
社会資源の理解と活用法。
実習先の相談援助の根拠となる法制度の基本的な理解。
守秘義務、権利擁護。
分野別関係法規、専門知識の事前学習、施設分析。例、医療知識、介護保険法等、関係法規や専門用語を含む。
社会福祉の相談に比重がおかれているが、利用者理解を深めるために生活支援方法等についても含んでよいのでは、と考える。
ICT（SNS 等）の活用、バーンアウト予防、リアリティショック対策。
実習体験からの自己変容、気づきに対して、自分と向き合う方法、自己覚知への動機付け、自己理解への導きについて。
ストレス管理。
権利擁護。

問 16：「実習巡回指導」の際の実習生への指導内容

アセスメント、支援計画の作成と実施、ふり返り。
ジレンマ、ハラスメントの有無の確認。
ジレンマに関する指導。
ソーシャルワーカーとしての視点をもつように助言する。
ソーシャルワークの価値と自己覚知の確認。気づきとも関連するが。
ヒヤリハットの有無、ハラスメント（利用者・職員から）の有無、他の実習生との関係の悪化の有無の確認
援助理論との関係を確認する。
価値の確認、技術の復習。
課題の進捗、困っていることはないか。
課題の達成度評価。
学習の進行度。
学生がどんなところでつまずいているか、SW の視点の付与。
学生が何か問題をかかえたときに向き合い、支援、解決、エンパワメント、ストレングスなど。
学生と職員の関係づくり、学生のメンタルサポート
学生の経験やそれに対する考え等。
学生の困っていることについて相談にのる。
学生の要望を実習先に伝え、プログラムの調整を行ってもらう。
学内の様子や授業に関する情報提供。
期間中の実習内容の説明を求める。
期間中の体調管理、生活状況、課題への到達度、不安不満に関する改善。
帰校日には話せない悩みや課題等の確認。
技術指導等。
計画との整合、希望などの確認
計画に対する実施、評価。
計画書における目標達成の進行状況。
健康、失敗、事故への対応。
健康、不安を確認する。
健康管理、体調についての指導等。
健康状態（身体、精神）の確認、実習担当職員に対する不満の有無、内容。
健康状態、学生の理解を整理する。
健康状態のチェック、利用者への対応を含め、実習で困っていることの確認と対応。計画の進捗の確認など。
健康状態の確認、指導者との関係性の確認。
健康状態の確認、実習内容に関する実習生の認識とのずれと修正。
健康状態の確認、食生活等を含めた生活状況の確認。
健康状態の把握、身体、メンタル。
健康面、精神面の確認。
現在抱えている困難への対応を指導する。今後の課題を確認する。
現場になじめているか。現場での人間関係。
現場体験を知識に結びつけ、事例研究の確認、指導など。
個別支援計画のアセスメント、計画内容への指導。
個別支援計画やケアプランの作成指導、その前提となるアセスメント指導。
今後の目標とプログラムの確認。

困ったことや悩み、健康管理。
困っていること、悩んでいることを確認し、必要な対処を行う。
困っていることの確認、実習計画書の進捗の確認。
困っていることや悩みを聞く。
困っていること悩んでいることを確認、体調確認。
指導者、職員との関係形成の状況等。
指導者との間にコミュニケーション不足による誤解や理解不足が生じていないか確認する。
指導者の指導と実習生の理解の調整とスーパービジョン、関係調整。3 者面談など。
指導者や職員との人間関係を確認する。学生の体調、モチベーションを確認する。
支援計画に関すること、アセスメント。
施設の指導方針を理解しているか、疑問はないか。
施設の状況確認。
施設までの交通の確認、学生の健康状態、寮の状況。
事例研究等の指導。
次の指導までの目標、課題の確認と本日までの自己評価。
次週に向けての実習目標の確認、ケース研究の指導。
自己覚知、自分のあり方への気づき。
実習テーマの確認、達成度、再検討の必要性。
実習テーマの深まりと実習課題の設定。
実習における不安や困難に感じる点を確認し改善のための対策を考える。
実習における問題点・課題の確認。
実習の学びを整理し後半の課題の確認、心理的サポート。
実習の視点、計画的な実施の確認。
実習の進行状況。
実習の目標、具体的課題の調整、助言。
実習の目標と計画、実際の計画プログラムとの齟齬等の点検、調整。
実習の目標を自らふり返るように指導する。
実習の目標達成とプロセスのチェックと残りの実習機関での達成課題の整理。
実習プログラム、実習計画書と連動した指導。
実習プログラム、心身の状況、課題。
実習プログラムの確認、課題の達成度の確認。
実習プログラムの進捗の確認。
実習プログラムの進捗状況の確認。
実習プログラムの変更。
実習プログラムをどのくらい理解しているか。
実習課題、ケーススタディの進捗状況。
実習課題・目標等の進捗の確認。
実習課題の確認、指導。アセスメント、プランニングなど。
実習課題の進捗状況の確認。
実習課題の達成状況。
実習課題の理解の確認。
実習計画にもとづく実習の進行状況、目標の達成状況の確認。
実習計画の確認と見直し。
実習計画の状況確認、利用者との関わり方。
実習計画の進捗の確認、修正。
実習計画の進捗状況、修正等。
実習計画の達成度、職員、利用者と良好な関係を持てているか。
実習計画書、実習プログラムの確認と調整。
実習計画書における目標の達成度。
実習計画書の進捗状態の確認。
実習計画書をもとに、実習の進み具合を確認、メンタル面のサポート。
実習計画内容の確認と変更へのアドバイス。
実習最終日における手続き、提出物の確認。
実習指導者との関係が良好かどうか。
実習指導者との関係を確認する。
実習指導者との関係調整。
実習指導者と実習生との関係調整、確認も含めて。
実習施設のサービス内容とワーカーの位置づけ、計画書の達成状況。
実習施設指導者との意見交換。
実習上での悩み、不安の解消。
実習上の課題の確認と必要に応じた指導。実習計画の進捗の確認と必要に応じた指導。

実習生が困っていること、悩みについて確認する。
実習生が表現できずにいる課題やつまずきがないか確認。
実習生の課題達成度を確認する。
実習生の疑問の解決をサポートする。
実習生の疑問点を確認する。場合によってはSVを行う。
実習生の疑問点等に専門的助言を行う、実習指導者とのすりあわせ。
実習生の健康の確認。
実習生の健康管理の確認、指導。実習中のトラブルの有無の確認等。
実習生の健康状態の確認、実習指導者との関係の確認（コミュニケーションがとれているか）。
実習生の健康状態の確認、悩みやいきづまりへの対処。
実習生の健康状態の確認。
実習生の心身の健康状態の確認。
実習生の心身の状態の確認。
実習生の心身の体調を確認する。
実習生の精神的、肉体的健康状態を把握して指導する。
実習生の体調、心理面の確認、悩みや困りごとを聞く。
実習生の体調や職員との関係。
実習生の体調や精神面の安定。
実習生の体調を確認する。実習生の悩みについて話し合う。
実習生の疲労度の確認、心理的なサポート。
実習生の不安や悩みの受容。
実習生の理解とメンタルヘルスのチェック。実習指導者との県警調整、学力的支援も実施。
実習先に対する要望や苦情の有無の確認。
実習先の適応度、バイザー、バイジー関係の系制度。
実習中の自宅学習の内容と方法を確認する。
実習中の出来事の対応、自分の思いなどをよく聞き、不安をはき出させる。それに基づき、次週の目標の確認、意欲の向上を促す。
実習中の生活胎動、実習先における協調性等について指導する。
実習等に関する相談に応じ、実習領域についての質問に答える。
実習内容ととりくみ方、実習課題。
実習内容の満足度、職員との人間関係。
実習内容及び問題点等。
実習評価表で相関させて達成度の確認、気づかない部分の確認、ジレンマ、ハラスメント、実習プログラムの進捗度。
実習分野で求められる知識の獲得方法について指導する。
実習目標の立って胃状況を確認する。
実践と理論の結びつけ。
巡回、帰校日シートの確認。
障害の概要、支援に関するレクチャー。
職員とのやり取りの問題点を確認する。
職員との関係の築きかた。
職員と利用者との間で困っていることはないか、など。
職員や利用者とのコミュニケーション。
心身の健康状態
心身の健康状態や生活状況を確認する。
心身の状態、計画作成、面接技術。
心身の体調管理。
心身面の健康の確認。
心理的サポート。
心理的にしんどいと感じている点を聞き取り助言する。
身体・健康の状態を確認。
身体的、精神的状況、実習先での人間関係。
生活に関する内容、身体的・精神的健康について確認。複数で実施する場合は実習生間の関係等。
生活状況、体調の確認。
精神的なサポート、本人の話を聞く。
精神的なサポート。
体調、顔色等、身体的な内容を確認する。
体調、書類確認。
体調、食事内容など、生活リズムの確認。
体調、心理状態、計画書と実習内容のチェック。
体調、精神・心理状態、課題の達成度及び見直し。
体調、精神的な状況の確認。
体調、精神面の状況、書類の整理状況、ソーシャルワークに関する理解状況、自己評価。

体調の確認。
体調や精神状態、実習指導者との関係等。
体調を確認する、通勤の状況を確認する。
体調確認、生活の状況。
体調管理、困っていること。
体調管理、指導者、利用者との関係など。
体調管理、他者との関わり、コミュニケーション、自己覚知。
大学での学習内容と気づきや疑問を結びつけている。具体化した記述ができるような SV。
遅刻をしていないか、実習日誌は指示された通りに提出しているか。
悩み、ジレンマ等の確認、対応。
悩み、つまづきなど。
悩みはないか等、気にかけて声をかけている。
悩みやわからないことを、学んだこと、課題を話し合う。
悩みを聞く、体調管理、ディレンマ等についても聞く。
悩み事や困っていること、今後の課題について。
不安、心配事の確認。
不満やストレス等の対応。
服装、言葉づかいなど。
目標に対する達成度を確認する。
利用者との関わり。
利用者との関わり方、計画作成の進捗度、実習課程の確認、修正等。
利用者と実習生との関わりの場面を観察する。2 時間程度。
利用者や職員との関係の持ち方を確認する。

問 16：「実習巡回指導」の際の実習指導者との打ち合わせ事項

教員から指導したほうがいいことがあれば教えてもらい、学生に指導する。
養成校側の教育方針、内容は別途、各実習指導者が集まる機会をつくり、そこで伝えている。
養成校への要望を確認する。事前学習の内容など。
今後・来年度の事前指導内容について、事後指導の内容について。
実習プログラムの修正、実習計画書の見直し。
当該施設・機関に関するお話しを伺い、実習生の指導につなげる。
実習生の状況、指導者との関係によって内容は異なる。
施設の状況を確認する。
ケ・コ・サは必要や可能な範囲で。
ケース研究をともに行う。
ガイドラインの確認。
実習生の個別的な課題について確認、協議。
問題が発生すればもっと多くの項目について打ち合わせをします。
評価方法について。
実習生の代弁者として要望等を伝える。
スーパービジョンをお願いする。
実習プログラムの作成や実習生の指導に関する実習指導者からの相談にのる。
学内での学生の様子、特性を場合に応じてスーパーバイザーへ伝える。
実習評価表をツールとして成果と課題、職業専門職倫理。
実習計画書、実習プログラムの確認と調整。
実習生受け入れに関する大学への要望、改善点の確認。
人間性、社会性についてもスーパービジョンを行い。
巡回指導以前（実習前）に行う必要があるものが複数ある。
実習準備で不足している部分の確認。
次年度の実習生受け入れの可否について。
3 者で、又はバイザー、又は実習生のみでスーパービジョン関係への調整。
実習前の実習生の態度、取り組みとともに、指導者との人間関係でのすれ違いを軽減するための関係調整。実習中に生じる実習生によるリスクマネジメントについて共有を行う。
施設の状況の確認。実習生の報告内容の背景理解のために必要な変化がある場合。

問 18：「相談援助実習」における実習生の最終的な成績評価（単位認定）への実習指導者へのかかわり

ケースバイケース、基本は事前のみ。
学生に応じて対応が異なる。
学生の状況と必要に応じて実施。
基本的に事前、事後相談は行わない、必要に応じて行う。
協議の必要なケースのみ事前相談、事後報告を行っています。
原則的に実習先の成績評価を優先させること。
個別に事前、事後相談を実施。

施設によって異なる。1か3のどちらか。
事前相談と実習先からの評価表を参考にしている。
実習指導者として実習中の評価はしてもらうが、事後指導での進展等も含め、単位認定そのものは大学が責任をもって実施している。
実習指導者による評価と実習担当教員の評価をあわせて評価している。
実習指導者による評価表を参考にする。
実習指導者の評価表を成績に反映させている。
実習指導者評価6割、教員4割。
実習施設の評価表をもとに成績評価を行っている。
実習巡回中に実習指導者から相談があった場合。
実習成績評価は実習室教員の担当。
実習生によっては事前事後に確認と報告をしている。
実習生の個別性に応じて事前の相談や事後報告を行っている。
実習先から実習生の評価を受け、単位認定の参考としている。
実習先から連絡あった場合のみ相談。
実習先の指導者の評価、学生自身の評価を参照して判断する。
実習先の実習指導者の評価をそのまま成績としているため、報告は行っていない。このことは指導者に伝えてある。
実習先の評価が著しく低い場合は、事前相談を実施。
実習先の評価を加味している。
実習先の評価を成績としている。
実習先の評価を反映させている。
実習先の評価結果の占める割合について伝える。不合格や危ない場合は相談する。
実習先評価を踏まえた総合評価を行っている。
実習評価表に記載された総合評価を反映させるが、事前相談、事後報告はしていない。
実習評価表の提出。
巡回時の評価を参照している。
場合によって相談している。
状況に応じている。
成績評価は行っていない。
成績評価は実習主任が行う。
成績評価は担当せず。
先方と当方の評価のズレが大きいときは電話で確認している。
単位認定が認められない場合などに限り、実習前相談している。
単位認定できない学生のみ事前相談、事後報告ともにしている。
単位認定できない場合、繰り返し相談連絡をしている。
単位認定できなかったときのみ事情説明を行う。
単位認定をしない場合のみ、事前、事後の話し合いを実施。
適宜相談。
特別な事態になったときのみ事後報告を行う。
特別な場合のみ報告。中止、不可が施設がとどいた学生の大学の評価が異なったとき。
内容と採点において気になる場合や基準をはかるとき。
必要なときに相談する。
必要に応じて事前、事後相談を行っている。
必要に応じて実施。
評価が著しくくい違ったときには、事後に相談報告している。
評価の視点の相違が著しい場合確認する。
評価の方法、方針を事前に伝えている。実習指導者の評価は全体の50%で計算することなど。
評価の乖離が大きい場合は確認する。
評価結果を参考としている。
評価票の提出、それに基づいた成績評価を行っている。
評価表、実習ノートのコメントを参与にしている。
評価表の総合評価を反映させている。
評価表や報告会を通じて連携している。
評価表をうけとっている。
訪問巡回や指導者とのやりとり、事後報告授業をもとに行っている。

問21：「相談援助実習」の厚生労働省シラバスに掲載されている項目以外に取り扱うべき内容

「カ社会福祉士としての職業倫理」の前に、「ソーシャルワークとしての価値」の再認識と自己覚知について、あえて改めてあげておきたい。
「相談援助ができる」をいれたい。
ICT（電子カルテ等）の活用、バーンアウト予防、リアリティショック対策。
エビデンスに基づく援助の理解。
サービスや相談援助等、実習先での個別実践の法的根拠の確認。

ソーシャルワーカーとしての自己理解と自己評価。
ソーシャルワークのプロセスの理解。
その地域の実情、地域アセスメント。
マクロ的な視点の形成。
医療、看護、介護、リハビリの基礎知識。
各制度の理解とその活用や手続きの実際。
原則、自己覚知。
現在の 24 時間 180 時間の 4 週間実習で個別支援計画にこだわりすぎた。実習はあまり大きな成果を得ているとは思えないので・・・・。
厚労省シラバスの細分化が必要。
差別問題等に対する理解と権利擁護。
実習で他職種連携やアプローチを学ぶことも必要であるが、まずもっとも重要な利用者理解がおろそかになってしまう。表面的なものになりがちなので、内容を見直す必要がある。
実習においてソーシャルワークの価値を意識する機会が必要。
実習生による施設や職員の評価。
実習生のストレスマネジメント（援助専門職）。
実習生の変容の項目が不足している。
実習先により業務内容や着眼点が異なるのでもっと柔軟にしてもらいたい。
実習先の職員養成研修化しやすい。社会福祉士としての汎化がはかられるよう意図した項目があったほうがよいと思う。その実現のためには 180 時間では困難。
社会福祉士会との現実課題に関する研修会への参加を義務づけ。
社会福祉制度、政策、技術などの理論が現場で、いかなるかたちで運用実施されているか、いかなる部分で問題をもっているか、その解決にはどうすればいいかの考察。
就労の前提となる社会福祉像の確認、他者への表現、伝達。
巡回と帰校日、両方とも実施することに対して、必要性を感じない。どちらか 1 つだけ実施したほうが良いと思う。
人体の構造・機能、疾病の理解について、臨床場面において体験が必要。教職課程では介護体験があるように、福祉現場のみでなく、事前に医療法人での体験を行う。
制度やサービスの申請利用方法、他職種の機能や役割について。
生活問題全体の把握方法。
専門的援助技法の知識や対象者の行動特性の知識の習得。
組織で働くということはどういくことなのかが、実習のための前提となると考える。専門職の連携は、その後に取り組むべきと思われる。
体験、経験を通した学びの効果と危険性。
地域支援。
福祉職の労働環境についてなど。
複数の施設/機関で実習を行うこと。従来の 90 時間×2 回でも認められるようにし、ワーカーとしての多角的な視点の形成に役立てたい。
複数の実習先での実習。多角的な視点の形成につながる。
分野別施設分析、地域分析、専門知識、関係法域などの専門的学習の掘り下げを行う学習時間。
法制度と実際のサービス提供の理解・つながり。
面接技術、相談援助技術、利用者ニーズ発見手順、評価技法の習得。
利用者特性の理解。

問 23：実習指導者の指導状況

あこがれるような専門職が伝わっていない。
いずれの実習指導者も熱心に指導くださっている分、通常業務に加えて実習指導が加重な負担になっていないかが、常に気にかかる。
コミュニケーションが難しい学生に対しての指導に悩むことが多くなっているように感じます。
ずいぶんよくなったと感じている。そういう施設を選んでいる。一方、学生の能力低下が著しい。
スーパービジョンについて、知識的には理解していても実際に十分に行う技術が不足。モデルとしての社会福祉士としても自覚が不足している。
スーパービジョンや日誌へのコメントなどは指導者が行っていても、日常的な現場での指導には不在がちで、学生もあまり見て貰えないと感じている状況がある。指導者に学生の様子を聞いても、現場の他職員の報告としてしかフォードバックがないことは疑問に感じることがある。
ソーシャルワーク指導、ケアマネジメント指導、ケアプラン指導の整理が必要。アセスメントの定義、構造、機能の確認が必要。
プログラミングが不十分。
概ね熱意をもって指導してくれていると思う。ただし、指導方法や実習生との距離感は実習指導者によって異なるので実習生とマッチするかどうかに気をつかう。
各部署における実習担当者との連絡やご指導をいただく上での連携が不十分なため、学生のマイナスな側面のみに焦点があたってしまったことがあった。
学生からの質問に応えきれていない。
学生に強く自己開示を要求しすぎる実習指導者に困ることがある。
学生に対する期待感が高く、学生の能力にマッチしないことが多いと感じることがある。
学生の「概ね理解しているつもり」と「使える」には距離があり、演習の重要性が感じられる。
学生の個性や準備状況、能力に応じた指導より、あるべき実習生像を目標に指導されている指導者がおり、指導を変えていただくことが難しい。実習ノートを実習後にまとめて戻される場合があり、学生が実習に生かすことができるに残念。
学生の実習に対するモチベーションの落差があると考えられる。
学生の多様化により学習態度が不十分な学生がいる。
学生の知識不足のため（すべての学生ではないが）、講義科目内容を再度確認しながら指導しなければならない。
学生の適正について迷いを感じることがある。初回は原則として実習に出したいが、適正に不安がある場合、2 回目の実習延期によって、

本人に考える時間を与えたい。
学生の能力に応じての対応が必要である。
休憩時間不足や社会福祉士実習なのに汚物処理とか実習指導方法に問題について、実習指導者に伝えたが、全く聞き入れてもらえないことや、都合良くボランティア労働力と実習生を使っていることなどの問題があるところもあった。
業務が多忙にもかかわらず実習生の指導に力を入れてくれることに頭が下がる。
業務が多忙のなかで、非常に熱心にご指導をいただいたいる。
業務多忙のため、学生の指導を十分できないジレンマを抱えている指導者がいる。
近年、実習指導者の指導体制も組織としてプログラムを用意してくださり、向上していると思う。
経験の差にもよりますし、指導者の SW へのこだわりによって多様です。
経験論的な指導がメインになるケースもあり、その際には困ることもある。
研修を受けていても自己流になっている場合や経験や実績が全面にでていて実習指導者の役割を勘違いしている職員がいる。
現行の職員配置、体制では高い期待は無理。
現実の状況にあわせた指導が多く、施設や職員が抱えている課題を正当化しすぎる。忙しいのでしかたないと利用者への対応不足を理解させようとすることなど。
現場が忙しすぎる。
現場として SW の理解はすばらしいと思いますが、実習生を教育するための計画的な行動がされていないように思います。
現場の忙しさによる学生指導の時間が不十分な点と指導者によるバラツキ。
現場は忙しく、実習生の受け入れは大変だと感じる。
項目の設定の意図について。学生の理解度により指導側の受け取り方は変わるのではないか。5 以下の設問については、4 に対する回答に大きく左右されると思うがいかがか？
高齢者施設、児童養護施設などで実質的な指導を、実習指導者がほどんど実施できてない例が多い。
高齢者施設の受け入れが少ない。生活指導員が社会福祉士の資格を取得していない方が多い現状です。
細かいプログラムになったため、以前より学生が受け身になったように感じる。「こなす」ようになった。そのため、問題意識や現場で感じる課題・難しいジョンなどへの気づきがほとんどない。
指導の質に、施設・機関の格差がある。
指導者が組織の中でどのようなお立場かによって学生指導にも少し違いがでてくるのではないかと感じています。
指導者によって指導内容に差がある。
指導者によって実習生への指導への姿勢が異なる。
指導者によりかなりの差があります。基本的に問題のある方のいる施設には実習を出さない方向でいます。
指導者によりレベルのバラツキがある。
指導者の差が激しい。理解ある指導者以外の職員も重要。
指導者の指導したいことが実習内容より優先されることがある。学生には負担。
指導者の力量、倫理観が低い方がいる。複数の実習指導者がいる場合、こちらでは選べず、良い指導が十分に得られないことがある。
指導者の力量がはっきりして、優秀な人とそうでない人がわかるようになってきた。
指導者要件ができから、良くなった。
施設ごと、指導者ごとの偏りがあり、異動の場合に変化が著しい場合がある。
施設ごとの格差が大きい。
施設によって、あるいは実習指導者による差が大きいと感じる。また、施設全体の中での実習生指導の理解不足もあると思われる。
施設によって、指導者によって大きな差がある。
施設によっては勤務のローテーションにより実習指導者が直接指導することがほとんどない場合がある。人手がないなか、実習指導者は十分な対応がとれないことがある。また、異動があり、急きょ実習先に変更ということもある。
施設によって差がある。
施設によって指導のレベルがあまりにも差がありすぎる。講習会を同じように修了しているはずだが。しかし、時間と熱意を学生指導にかけて下さっていても、その方向性からトラブルを生じることも多い。服装指導等。
施設によって千差万別。不十分と感じられる指導者は実習指導を行う余力がない。
施設による指導者による違いが大きい。
施設業務に追われている。
児童福祉施設の確保が難しい。
児童分野では、ソーシャルワーク実習であるのに保育実習と同じ内容の指導になっています。
自発的に課題を見つけて勉強する意欲に欠ける。指示待ち。これらの意欲を向上させる指導に悩む。そのためもっと時間をかけたい。
実習の配属部署責任者や担当者の指導の場合など、相談援助実習としての理解があいまいな場合がある。
実習プログラミングが不完全な施設・機関が多い。そのため実習計画項目と実習内容が一致しない。
実習プログラムの作成が不十分である。
実習プログラムの遂行や養成校からの要望に応えることにとらわれすぎている。一定程度のプログラムの遂行は必要だが、実習生の理解、遂行程度の応じた指導をされるのでもよいのではないか。
実習や実習指導者に対する実習先組織内の理解やサポート体制が不十分。
実習を受け入れる意義について、理解が不十分。
実習記録の書き方の指導がやや不十分。学生、教員への配慮がみられる。
実習計画の作成を意識されていないところが多い。ソーシャルワーカーの実習であるが、介護実習として現場責任者に委ねられている現場もある。
実習指導者が 1 施設 1 名のところが多く、学生数が限定される。
実習指導者が異動によって変更になった際に、実習内容が変わってしまうこと。
実習指導者が現場の責任者である場合が多く、会議や外出で実習生の様子をみられない状況がよくある。
実習指導者が仕事をしている領域以外の実習先を学生がもともと希望している場合、排他的な言動があり、社会福祉士やソーシャルワーカーとして疑問を感じる。

実習指導者が他の職員に対して、学生及び実習目的・内容の伝達が十分になされていないケースがある。
実習指導者が多忙すぎて実習生と十分にコミュニケーションがとれない状況が多い。
実習指導者が多忙で面会のスケジュール調整が難しい。
実習指導者が丁寧に時間を割いて指導してくださる。感謝しつつも、負担も大きいだろうと推察する。
実習指導者と他の職員（ソーシャルワーカー）の意思疎通に不安を感じたことがある。
実習指導者に対する管理者の理解がとぼしい。
実習指導者のおかれた立場や実習教育に対する施設及び指導者の考えにより大幅に影響される。
実習指導者のフォローアップ研修の必須化。システムが変われば説明すべき。
実習指導者の意識の差がある。
実習指導者の継続的な学習の機会が少ないと思う。実習指導者もスキルアップが必要であると感じる。
実習指導者の個人ワークになっており組織全体の実習となっていないように感じることが多い。
実習指導者の差が大きい。
実習指導者の指導力に大きな差異がある。指導者に、実践者であるが、教育者ではないので、自分の実践を正しく伝えることができない面があり、そこは巡回において教員がフォローしなければならない。
実習指導者の人間的問題。対人関係、指導方法、学生との向き合い方など。
実習指導者の多くは忙しい時間を割いて熱心に指導していただいている。
実習指導者も答えられない問「ソーシャルワークとは何か」などを学生になげ、混乱させるだけさせて、放る人もいる。このようなミニ教員的な傾向は時として見られます。
実習指導者以外の職員について、相談援助実習への理解が不十分であることを感じます。
実習指導者講習の受講が必要となっているが内容があまりにも薄く、指導内容に反映していない、できない。
実習指導者講習会を自身のキャリアアップの手段の一つとして考えている方がいます。
実習指導者資格保持者でも、日常の業務が SW でない指導者は、実習指導に苦労している。
実習指導者自身がソーシャルワークをしていない、分からないと、学生に対して言われることがある。
実習施設によって、しっかり指導していただける施設と、そうでないところの差が激しい。
実習施設により実習指導者の指導内容に差がある。人手不足で忙しいなど。
実習施設により相当な違いがみられる。
実習生に関する情報共有をどこまですればよいか悩む。プライバシー保護の観点から。
実習生に対する説明が不十分な方がときどきいる。最近の学生は、自分で考え答えを出す、ことが苦手な場合が多く、コミュニケーションを多くして引き出していかないと自分の考えを表出できない。そのためにも、もう少し説明力を向上してほしい。
実習先が第一希望と限らず、十分な指導に至らない場合がある。
実習先によって熱意や指導方法にばらつきがみられる。
実習先の指導者要件者数の増員と質の担保が、現場側評価向上に寄与するシステムづくり。
実習先の取り組み姿勢や指導者の資質、価値観等で、指導内容や質が大きく異なってしまう点をなんとか改善したい。教員側で補足するなどにより。
実習先の種別、指導者の力量等によるため、一概に言えない。
実習先は複数あり、実習指導者も複数です。人によって評価は異なる。
実務と平行しての実習指導であり、勤務状況、施設により実習指導に費やす時間に差がありすぎるのはよくない。実習時間中、何時間かの指導時間規程を設けていく必要があると思う。
社会福祉士が直接指導せず、無資格の職員に任せているところもある。
社会福祉士であるにもかかわらずソーシャルワークの視点、価値を十分に身につけ、また指導することが十分できない実習指導者がいる。
社会福祉士の専門性が確立されていないため、社会福祉士としての行動している実習指導者はいないのではないか。そのため実習が施設・機関の業務に関わる内容として行われている。特に、入所、通所施設で、その傾向が顕著である。
社会福祉士資格を生かした相談援助業務の独自の姿について、実際の場面で教示されない場合もある。他職種との違い、関連を現場で体験、見聞きできずに終わるなど。
社協の実習プログラムが多彩なため、系統だったプログラム編成に苦慮している状況が伺える。
若い指導者も多いので、学生、教員、指導者が共有化（知識・技術）できるよう努力しています。大学に対しても相談してもらえる関係を大切に育てるよう心がけています。
少人数なので、グループワークが不足。
上記のことは一概にはいえない。様々な実習指導者がいて、指導方法も様々である。指導者の特性・職場での立場を理解した上で、相互補完的に学生指導を行っており、その必要性はいつもあると思う。
新カリになってから、指導者の方々が、よりソーシャルワークの指導を意識されるようになったと感じている。
人材難の影響か、人手不足のためか、とても忙しく、時間をみつけてかかわってもらっているが、時間的に不十分と考えてしまう場所がみられる。
人数が多すぎて一人ひとりの学生に時間をさいて指導することができない。
責任体制が不明確。
専門職目線、専門用語で一気に指導を行っても学生がついていけないことがある。学生のレベル、理解度の把握を行いながら指導してほしい。
全体として業務多忙であり、実習指導にための余力が不足気味である。
他業務との兼ね合いで学生にかける時間に差がでてしまう。
多忙なためか、あまり実習生への SV の時間がとられない。
多忙の中でよく指導してくれている。
大変熱心に指導していただいている。実習記録も赤ペンで修正して頂いている。コメントもＡ４１枚程度（1 日分）の印刷で頂いている。
担当者とケア担当者が必ずしも一致しない。
知識技術も重要だが、そこを頑張りすぎると表面的な理解でとどまってしまう学生も多数出現する。180 時間でのバランスとりは難しい。
通常業務に加えて実習指導が行われているため、時間を確保することが難しそう。実習指導も業務の１つと捉えた業務量調整が現場の中で必要と感じる。

同種の種別でも方針で相談援助実習の内容がかなりかわる。ケアワークが多くなるなど。現場によっては忙しく手一杯のところもある。
二次実習の際の実習先との連携が不十分。何のマニュアルもなく、資料を準備しないことがある。
入所施設の場合、実習指導者との勤務時間があわず期間中に数えるほどしか指導者と一緒の勤務にならないことがたまにあります。
年々熱心に取り組む指導者が増えている。実習計画についても、学生のアセスメントが十分なされたうえで、変更調整が３者で協議のうえ行われ、良い循環が生じている。
評価方法に関する理解が不十分、相談援助実習全体に対する理解が不十分。
病院と福祉事務所を担当しているが、福祉事務所の指導者の力量不足がひどすぎる。
病院を担当していると、実習指導者の指導時間が不足というよりも、実際に時間をつくることが困難。本来ならば、兼任、加配で指導にちゃんとあたれる人を配置すべきだと思うが。
本来業務と実習指導とのバランスがうまく保てないため、実習指導に力をさくことができない現状をよく聞きます。
養成校の教育方針や教育内容をつたえるとともに、実習施設の意見を伺う場として、実習指導連絡会を年 2 回開催し、相互理解と実習教育の充実に努めている。上記のような課題があれば、その会のときに話し合っている。
利用者一人ひとりのアセスメントや支援プランの方法等の指導が不十分である。指導者が SW としての認識が不十分な点がある。
領域によってソーシャルワーク実践の状況（現場での役割の明確化）に違いあり、それによって実習生への指導内容にも差が生じるように感じる。

問 26：実習先の確保と配属において困っていること

1 週間と 3 週間に分けて実習をしているため、日数との関係で確保が難しい。
1 年間の学科内で授業欠席が単位としての認定に支障があり、実習先の実習時期を夏期、春期に限定されてしまう。
2 年 1 週間、3 年 3 週間の実習を積み上げる方式のため、1 週間実習の受け入れ施設確保に苦労している。
そもそも実習先として、十分な力量があり協力を得られるところが限られている。少ない。
パイの奪い合い。養成校間で。
夏季休暇中に実習先の確保が難しい。
学生の希望する実習施設に実習指導者がいない、退職、異動等。
学生の希望と実習先のマッチング。
学生の希望と実習先のマッチングがうまくいかないときがある。また、実習指導者要件を満たしておらず配属できない。
学生の希望通りの配属先が確保できない。
学生の希望分野に偏りがあるが、そもそも機関が少ないので実習先を増やせない。福祉事務所、社協な。
学生の居住地との関係で、配属先の確保が難しい場合がある。
学生の計画書の指導に要する時間が年々増加し、授業数の多さと重なり指導時間の確保が困難。
学生の通勤圏域を考えた場合、希望する現場の確保が困難。
研修を終了した指導者の名前を公表してほしい。
県の社会福祉士会が実習指導者講習会修了者の情報を公開しない。
現場での社会福祉士業務の確立により、現場での実習受け入れのニーズが高まるようになっていないため、受け入れ動機が現場で低いこと。
現場の実習指導者が少ない。現場で要件を満たしている実習指導者が少ない。
行政の確保が困難。
講習を受けていない指導者が多い。
講習を受けていない実習指導者がいる。
市町村社協や福祉事務所は制限が多すぎる。居住の条件は撤廃すべき。
指導者がいる施設が少ない、足りない。
指導者がおらず実習先が特定領域に偏る。
指導者の不足で学生の地元に配属できないことがある。
指導者要件を満たしている実習先の領域に偏りがある。2 週間程度までしか受け入れてくれない。主に行政。
支援室のサポートが十分なので、困っていない。
児相、福祉事務所が実習先として確保できない。
児童福祉施設の確保が難しい。
自分のネットワークで実習先を確保しているが、児童、行政、病院の実習施設の確保がままならない。
実習が難しい学生を支える負担が非常に重い。
実習による授業の欠席について文科省の理解がないこと。
実習委員会を通して解決している。
実習機関が夏休みに集中するため、他校とのとりあいになる。
実習指導の資格をもっている指導者の不足。
実習指導を担える指導者の数が力量的に少ない、要件充足者は多いが。
実習指導者がいない施設等が多いこと。
実習指導者がいるかどうかが分からない。児童施設が少ない。
実習指導者がいる施設・機関が少ない。学生の希望する分野に配属できないことが多い。
実習指導者がいる施設が少ない。
実習指導者がいる施設が少なく、学生数に対応する実習先の確保が困難。
実習指導者がいる施設が非常に少ない、異動して不在になることもある。
実習指導者がどの施設にいるのか、確かな情報が得にくい。実習の承諾をしても実習指導者が急に辞めて実習不可となえることがある。
実習指導者が少ない地域での実習先の確保。
実習指導者が不在。
実習指導者の在籍している施設が限られているため確保が難しい。

実習指導者の有無情報が不明なため苦労する。
実習指導者の要件を満たさなくても、すぐれた施設、職員に配属したい。現行では困難だが。
実習指導者研修修了者がいる施設・機関がわからない。
実習指導者資格者が突然いなくなってしまい（退職など）配属が年度あけにできなくなること。
実習指導者要件を確認した上で依頼しなけらばならない。
実習生が集中するエリアでの実習先の確保が足りていない。児童、病院、福祉事務所などの分野の確保数が少ない。
実習先が求める費用が高くなってきている。交渉が困難。
実習先が広範囲で訪問に時間が取られすぎる。
実習先が少なく確保が困難。実習指導者がいる施設・機関が少ない。
実習先が不足しているため不適合。
実習先が不足しており選べる状況ではない。
実習先で有資格者が少なく、いったん配属しても異動、退職で契約が履行できないことも生じる。
実習先に、実習指導者要件に合致する人がいるか情報不足。移動等に問題、受け入れ不可への対応等。
実習先については関わっていない。
実習先の確保が困難で、その分業務が過大になっている。
実習先の件数が十分でない。実習生の条件・居住地などと実習先とのマッチングが困難。
実習先の指導者に講習等の要件があると実習先が限られてしまう。条件を満たす指導者が異動すると実習先を再検討・開拓しなければならない。
実習先の指導者の事情で安定的に確保できない。
実習先の種別を学生の希望どおりにすることが、確保している施設数で不可能になっている。
実習先の受け入れ人数が実習生の人数とぎりぎり等しい状況があり、実習生の希望や通勤方法を考慮した配属が困難。
実習先を確保しにくい。あるいはできない分野がある。学生の希望する分野が偏り、実習先を必要数確保できない。
実習担当の能力が低く、また確保していた実習先とトラブルを起こし断られることがある。
実習担当者がいない施設がある。
実習直前での指導者の異動や休職の可能性があること。
社会福祉士に対する理解が乏しい施設が多い。
社協や病院などで新たな実習先を確保することが難しい。
授業期間に実習を行うことは基本的に難しいため、夏休みに実施するが、期間が限定されるため、他校と重なったり、受け入れ先の都合で難しい場合がある。学生に夏休みがなくなってしまう。
巡回、帰校日あわせて 4 回というのは現実的ではないばかりか、効果があるとは思われない。
巡回可能な場所での実習先の確保。
他の養成校と少ない実習生枠を争うことになるため、学生の希望にこたえられないこともいつもある。
他大学との関係で実習先に確保が難しい。特に病院。
対人関係形成能力の判断が難しい。
担当している分野において要件を満たす指導者がいる施設・機関が少ない。
担当している分野には自分の専門外もあるので、配属のための情報が入りにくい。
地域が広いのでよい指導者がいても巡回・週 1 回の関係で依頼できないことが残念。（北海道）
地理的問題・学生が通えるか、宿泊可など。
配属先が不足している。
分野によって実習先の絶対数が少ないので確保が難しい。
法的時間内での授業時間のため十分な指導が行えない。任期制教員のため、業務に集中できない。
望ましくない実習先を仕事上の関係、大学との関係、他の理由で切りにくいなど、ビジネスライクにいかないところがつらい、問題だと思う。
毎年、継続的に実習依頼をしたいが、実習生の要件によっては依頼できない施設・機関が生じること。
要件を満たしている実習先が少ない。情報も不十分である。
養成人員が少ないため、現在のところ、確保・配属に困ることはないが、新しい実習先の開拓は困難。
領域によって確保が難しい場合がある。
領域の偏重があること。

問 29：実習について感じていること

180 時間の実習中に巡回指導 4 回は多い。2 回が適当だと考えます。
１つの実習先で連続で約 4 週間行うようになったからといって、ソーシャルワーク実習的な内容（個別支援計画の作成、実践、モニタリング）という実習内容が実際にできるかどうかという点については、現場の状況に制約されるので、理念と現実はかなり隔たりがあるように思う。
4 年制福祉教育のモデル、オーストラリアの社会福祉教育・ソーシャルワークは 3.4 年、週 2 回程度である。このように実習時間を多くしなければ実践的な SW を育てることはできる。
キャリアパスの明確化も含め、ゴール、未来の姿がより明確になるようにしたい。
これまで学生の主体性を重視して実習の様々な点を取り決めてきたが、最近の学生の質の変化と多様化により主体性ばかりを重視できなくなっている。残念。
すべての実習現場の分野を実習することが必要。ひとつだけの領域で実習をして資格がとれるというのはいかがなものか。
ソーシャルワークの要素を多様な現場にあって抽出していくことの難しさがある。指導者自身が所属業務の中での SW の要素を整理できていない。現職種（社会福祉士以外の）にとらわれており、社会福祉士としての実践を目に見えるかたちで学生に示せないのが現状。
ソーシャルワークを学ぶ視点が実習シラバスで確立しつつことは評価できる。社会福祉士実習の中でケアワーク（介護技術の高度なものは除く）を徹底的に取り除くことは現実的でなく、福祉の人材育成にかえって支障を来しているのではないかと感じる。
一般的に 2.3 年に実習を行っているが 4 年に包括的な実習が必要。

課題を抱えている実習生の個人情報をどこまで実習指導者、実習先と共有するかが難しい。
学術的なことも大事であるが、実践力を学ばせたい。
学生の基礎学力がどんどん低下していくなか、正直実習に出すのが不安な学生が非常に多くなってきた。学力だけでなく対人関係の面においても。そのため、専門的知識や技術というより、それ以前の指導、人との関わり方、文章の書き方等、に時間がとられている状況である。実習指導の科目の前に準備のための授業が必要で、大学としてカリキュラムを考えていく必要があるだろうと思う。
学生の社会経験に格差があり、相対的に幼くなっていることや学生自身に発達障害がある場合も増えているため、指導に費やす時間は増えても実践力の高い社会福祉士の養成に必ずしもつながらない現状がある。そのため、実習施設の開拓や確保も欠かせない。
基本的に実習時間の規定を増やすべき。社会福祉士の資格を基礎講習 1 日としている点は社会福祉士の資格の軽視につながるのではないか。
技術の習得に至っていない。相談に特化した実習経験になっていない。
教員と実習指導者との考えの違い。
教員と実習先との信頼関係が大切。学生指導に関する統一的な視点が大切。
教員の質に大きな差があります。実習指導者は社会福祉士として業務経験があり講習会を受けるという要件がありますが、教員は旧カリ時代から 5 年以上実習担当していれば（その内容は不問）無条件で実習担当ができるため、学生にとって教員の実習指導の差が問題になる場合があります。（これは、本学のことではありません）
業務独占でもないのに縛りすぎ。
現在の評価基準では学生の社会性やコミュニケーション力をはかることができず、試験などクリアしていざ実習に出てから、利用者や職員とうまくやりとりができなかったり、問題が明らかとなって、対応にかなりの時間や労力が必要になることがある。学生の自己覚知、認識を高めるような個別アプローチをしなくてはいけないことが増えたと感じる。
現場サイドに余裕がなく、実習をお願いすることに申し訳なさを感じることがある。また、教育、養成、研修への姿勢が施設により異なることで困ることがある。そもそも実習指導者のなり手が少ないことが問題である。
現場での社会福祉士業務の確立と地位向上により、質の高い実習先の指導者の養成と、受け入れ動機の向上につながるような政策を展開してほしい。その中で、ソーシャルワーカーを養成するため、ソーシャルワーク（相談援助の基盤と専門職相談援助の理論と方法）をコアにする資格養成課程にしてほしい。認定社会福祉士を含む。
現場にでるつもりがない学生を実習に出す際、学生のモチベーションが低く、実習先に申し訳なく思うこともあります。
現場の実習指導者が量的に不足している。とくに行政において、実習指導者の配置が不確定で確約されない場合がある（異動の可能性があることで）。
現場実習の職員のみが社会福祉士実習に理解があったとしても、職場全体での理解が低い場合、良い実習にはならない。特に施設長の社会福祉士の理解は重要かもしれないと思う。
現場実習指導者、実習担当教員に対する講習修了などの条件は必要ない。相談援助実習の時間は 120 時間でよい。受験科目数が多い。行政職の人間に対しての福祉の勉強が必要。
現場実習指導者に一定の条件を課したことで、実習先の確保がしにくくなりました。仕方がないことではありますが。
個人の意見です。新カリキュラムについていけない福祉職希望の学生の教育も今後の課題と思う。本学では、学力を一定レベル以上の基準にしているため、実習を断念する学生もおり、社会福祉士養成コースからこぼれる人材をどう育成するかも考えないといけません。
公的機関の受け入れが非常に悪く、改善が必要。
厚労省シラバスに掲載されている「相談援助実習」の項目に取り組むためには、180 時間では全く足りない。国際水準に近づくように 360 時間＋α、または 200 時間を 2 か所などの工夫が必要。それに伴うプログラムも開発されつつあると思います。
行政の実習は、採用の要件に社会福祉士がないため積極的でなく、市民サービスの一環、インターンシップの延長でしかない状況です。
国試の科目・範囲が拡大されたことで、インターン等の上乗せ学習と受験勉強の両立が困難になった。国試の中身で、実践力と乖離したものも出題され違和感がある。養成教育の評価や学校別合格率のみで実践力をはかることはできず、実践現場への就職人数・割合と実践者の評価を取り入れる必要がある。
今まではケアワーカーのような実習になってしまうことが多かったが実習指導者が講習を修了するようになってから、援助実習としてよい実習をさせていただけるようになったと実感しています。
私学の教員としては、業務が多すぎる。
児相など行政での実習では、時間の大半が 60 時間のため、内容的にも時間的にも中途半端。一律 180 時間、もしくはそれ以上の時間を設定する必要がある。また、行政の実習指導者養成の予算措置を講ずること。
実習 180 時間は医療関連資格と比べあまりにも短い。ジェネラリストソーシャルワーカー養成をするのであれば、少なくとも児童、高齢、障害、地域・行政の 4 分野で、それぞれ 180 時間、合計 720 時間の実習を行うべきである。
実習と実習指導の時間の比率であるが、現行の 2 対 1 では実習指導の時間が足りない。実習指導の時間を 1.5 倍以上に増やす必要があるのではないかと思う。
実習について、細かいプログラムが設定されたことで、これを「こなす」印象が強い。与えられた課題に取り組むというスタンスから抜け出せず、問題意識が出てこないようになった。受け身的。
実習により目指す進路への取り組みが大いに変化し、人格の成長が見られます。ただ、実習先の質の向上がまだまだであるため、効果が得られない場合もあります。
実習の重要性についての教員の認識があまい。現場での経験こそ福祉教育の命と考えるが、学内の科目で学生が疲弊し、教員は自己満足に陥っている人が多い。
実習の評価基準を全国統一すべきである。
実習は大変意義深いものであるが、課題も多く苦慮している。実習がコマ数に入らず教員からも不満もある。保育実習とあわせたことだが、看護の臨地実習のコマ数計算も踏まえ大学としての統一的な見解をつくる必要がある。
実習プログラムの書式を工夫することで、実習指導者との密なる連携により、プログラミング能力を向上させて、実習の効果をあげる努力をしている。その意味でプログラミング能力は重要である。
実習関連の事務作業におわれ、十分な指導や実習先との協議ができていないと感じる。
実習教育の方法、歴史と効果を十分検討しないままカリキュラムばかりを変えている。マクロ、メゾ、ミクロで仮にみると、マクロ、メゾにシフトしすぎていて、実践力からの溝が生じているのではないかと感じる。
実習教育は専門性が必要になってくると思われます。特に養成校の教員の質は重要な視点だと感じています。講習会を修了すると、一律に実習教員となれる制度はよいと思いますが、講習会の内容をいかしきれていないのも実情ではないでしょうか。また、実習専門の教員を充実させ、実習教員に専念できる環境も大切と思われます。実習教員の事務部分は実習専門の担当者が担うなど制度を明確にして頂きたいと思います。
実習現場が専門職養成のための実習の意義をよく理解し、次世代の専門職養成に貢献する責任を理解してほしい。実習現場のそうした貢献に対するインセンティブを明確にする必要もある。
実習指導者が指導に専念できる環境にない。
実習指導者に条件が設けられたことで、均一、一定水準の指導が行われるようになった。
実習指導者の確保に必要な情報がもっとあればよい。個人情報との関係もあるが年度ごとに名簿等がもらえればよい。社養協からの情報提供もあるがタイムラグがあり正しい情報とはいえない。

実習指導者の力量・意識が向上しており、教員側の実習への姿勢、指導内容、教育力がついていっていない感がある。現在の大学の現状では週 1 回の巡回が相当な負担となっている。
実習指導者要件にともなって、受け入れ先の確保が難しい種別（特に児童養護施設等）もでています。受け入れ側に対する支援（実習指導者研修を受けやすくする等）をご検討いただきたいです。
実習施設における実習レベルの差が少しあるのは仕方がないが、あまりも差がありすぎる。実習施設への具体的な助成（経済的）によって充実を図るべきだと思われる。実習指導者講習会の通信課程を設けるべき。資料による学習とレポート等で、もしくはWeb講習を活用して、通信で行うべき。実習期間を 120 時間に短縮すべき。
実習時間 180 時間は不足しています。360 時間以上は必要だと思う。
実習時間が絶対的に足りない。ただ、他の授業や資格との関係もあるので、簡単には増やすことはできないのが現実だと思う。現場は力を入れて指導してくれているが、合格率・国試が 30%に満たないのでは報われない時間・労力・コストを無駄にしているという批判も、そろそろ真剣に考えてほしい。
実習時間の延長を早期に行うべきだと思います。
実習時間は長いほうがよい、となりがちですが、トータルでみて、23 日は長いと思います。小規模な機関・施設が実習先なので、職員の負担が大きく、その不満に対処するため、教員は現場との関係づくりに多くの力をさかれ、立場も弱くなりやすいと思います。結果、きびしいことが言いにくいということになり、現場にとっても研究にとってもよくない現象がときとして見られます。夏いっぱい実習で、研究もできません。せめて授業週の中で実習を行えるようにしたいものです。
実習時期について。ベストだと思われるのは、4 年次にかけてじっくりと数か月から半年くらい。
実習実施機関に対する実習指導費の額にあり方について明確な指針があってもよいのではないか。
実習受け入れのメリット、法的メリットの検討。指導者へのインセンティブ。
実習巡回指導のための時間の確保が大変。
実習成果、報告などについて、各大学の方法、情報を共有化してほしい。学生がイメージをつかむための動画など、組織的に取り組んでほしい。
実習生と実習担当教員、実習指導者の連携協力の関係形成が実習目標設定と実施に大きな影響があると考える。
実習先で学生の役割モデルになるような実習指導者との出会いが少ないようで残念である。ソーシャルワーカーになることに希望を見いだせなくなる学生への事後指導、支援の必要性を感じている。社会福祉士であることに誇りをもって、イキイキと働いているワーカーに出合うことはその後の学習のモチベーションに直結していると思う。週 1 回以上の巡回指導は本当に効果的なのか検証すべきである。現場、教員ともに時間を調整することが困難である。
実習先にとって実習生の受け入れは実際上かなりの負担になっていると感じます。養成校として、単に協力をお願いするのではなく、ある程度余裕をもって実習生を指導してもらえるよう福祉現場の環境改善、労働状況の改善など、国に訴えていくべきだと思います。徒に実習指導者の要件を厳しくするばかりが能ではないと思います。
実習先に実習を受け入れるメリットがない。実習先の善意で成り立っている。診療報酬などに反映してほしい。
実習担当教員と担当していない教員との業務量の格差が激しく、実習生の成長をやりがいとして日々頑張っているのが現状です。
実習中止等の判断を含め、実習先の評価と学校側の学生の評価の相違が大きい場合の対応に苦慮しています。
実践力をつけるためには 180 時間では足りない。
実践力を大学在学中に身につけさせることと、大学生が自ら読み考えることによって理解、獲得していく価値への学習が両立しない、できない学生が増えている。実習において、実践力が強調されるあまりに、後者がおろそかになりつつあるように感じ、大学教員としての危機感を感じる。
実践力を涵養させるには、相談援助計画策定及びその実践を実習シラバスの中に明記し、義務づけしてもよいのではないか。学んだ理論を現場の中で生かして実践していく能力を高める意味で。
社会福祉の実践において、地域福祉のウエイトが高まっている現在、施設実習にフィールド実習を組み合わせることが必要ではないか。
社会福祉の専門でない教員が 5 日間講習を受け、実習巡回要件を満たすことに疑問を感じる。本来社会福祉を専門とする人が受けるべき講習であるはずで、全く専門を異にする人に 5 日間で専門性がついたと認定できるほど、福祉という学問は浅いものであろうか？
社会福祉士としての専門性が確立されていない。学識者の間では確立されているかもしれないが、実習指導者の間では確立されていない。そのため、実習が実習先の業務に関する実習となっている。児童養護施設、児相では実習生に対し相談援助場面への参席等、もっとも必要な経験が提供されない。社会福祉士としての専門性が確立されていないため、入所、通所施設では、実習生はケアの実習の日々を繰り返しており、地域資源との連携など、もっとも重要な取り組みが経験できない。
社会福祉士の資格をもっていないベテランの施設職員の中に優れた実習指導力を有する方々がおり、受け入れ施設の指導者資格を厳密にしないようがよい。
社会福祉士実習をより充実させるためには、社会福祉現場がより積極的に福祉の人材養成に努力する必要がある。特に行政を巻き込むためには積極的なアクションが必要と考える。
社会福祉士実習を自身が経験していない教員と経験している教員の温度差が激しいと感じる。教授内容をかなり異なっていると感じる。その整合性の確保していくことが困難である。
週 1 回の学生との面談は効果があったと思います。
巡回、帰校指導の負担が大きい。
巡回指導で毎週のように何度も実習施設を訪れることは施設にとって迷惑であり、負担でもある。
巡回指導を実施するにあたって、現場の実習指導者の勤務と巡回教員側の都合をあわせることが難しいことがあります。電話で日程を決めることさえ、授業や会議があり、できなくなることもたびたびです。
障がいのある学生の対応が難しい。
障がい学生への対応が難しい。
新カリになっても旧カリの内容と方法で指導する教員がいるようです。これは困る。実習履修条件が大学により異なるが、できれば統一したほうがよい。相談援助演習の 90 時間は終えている、など。
新カリ導入後、実習生が個別支援計画を立てたり実習プログラムが細かくなりすぎたり、実習生にかかる負担が増えている。現状として、それは大切で必要なものだと理解しているが、以前のようなおおらかな実習のあり方のほうが、実習生の人間としての成長がみられるのではないかと考える。
遂行しなければならないことが多い。現行の 180 時間では足りない。それでも 180 時間内で行おうとするので、実習生に経験から得られることが十分押し込まれず、中途半端であると感じる。特にミクロ領域でのソーシャルワーク理解、最低限の理解の習得が不十分。
精神疾患や障害、パーソナリティの問題を抱えている学生の実習希望に対する実習配属について困難を感じることが多い。
専任の届け等の関係で社会福祉領域以外の教員が実習、実習指導を担当しているため、教授すべき内容の認識に差が生じ、難しさがある。複数の教員が担当しているが、毎時間特定の教員の講義に終始し、複数担当のメリットが活かせていない。
専門実習までに様々な体験、ボランティア、サービスラーニング等、をカリキュラムの中に組み込んでおくことが必要。
選択肢 4.5 は担当教員の負担を増大させた。
措置系の施設・機関、福祉事務所などに指導者がおらず実習ができない。大きな問題、この領域で人材を育てられない。

相談援助が強調されるあまり、相談援助を行うにあたっての基礎となる対象者理解、援助の技術が軽んじられてしまった。社会福祉士の中で計画作成に携わる者は少数であるし、そのレベルになるには利用者理解、コミュニケーション力、権利擁護など、下積みの時期が必要。実践力は卒業時点では身につかない。
相談援助実習で求められる内容と時間数にひらきがある。学部学生の実習で幅広い技術を求めることが必要なのか疑問がある。現在は、相談援助実習後に精神保健福祉援助実習を行っているが内容的には PSW のほうを先に行ったほうがよい。相談援助実習と PSW 実習の両方を視野に入れて考えていく必要がある。
総時間数を増やしていく必要がある。一養成校では難しいので、カリキュラム改定等で上からおろしていくとよいのではないか。
他の科目のコマ数に比べ実習指導のコマ数があまりにも多く学生が卒業してから知識技術的にみて、法的な実力が伴わない結果になっている。
他分野の実習に比べまだ体験型であることが多い。
他領域の医療専門職、介護福祉士等の対人専門職養成の状況を鳥瞰的にみた場合、実習時間が絶対的に少ない。360 時間の検討が必要。実習の到達レベルが理解で終わっている。ブロック、学校間の格差が大きい。
対象者との関係性の中で SW の学びを深められるようにしたい。
大学として実習先に「お願い」するスタンスはまだ続くと考えられる。現場と大学が協働して専門職としてのソーシャルワーカーを育てることが望まれる。ソーシャルワークとは何か、実習を通じて学ぶには、スキルも時間も不足していると考える。
大学教員は講習を受ければ実習指導や巡回指導ができる。しかし、現場におけるスーパービジョンは学生の実践力をうける場であり、現場のソーシャルワーカーとの協働の取り組みになるため、実践者としての専門性が求められる。研究内容や条件の見直しが必要ではないか。
担当教員の要件について、経験のある教員こそ講習が必要と考える。
中途半端な改革はやめていただきたい。実習時間を、例えば現行から 360 時間にすることに何の意味があるのか？やるなら 10 倍 1800 時間に。
到達度をどこに設定するか考える必要性を感じます。
畑違いの専門の教員でも数十時間の講習で実習巡回担当が可能というのは非常に驚きである。それほど福祉というものは安易に専門家になることができるのだろうか。たとえ、巡回といえでも、最低 1 万時間ぐらい福祉を学んだ専門家がきちんと指導するべきである。
福祉現場で実践力を発揮できる人材を育成するには、気づきなど感性をみがくことが必要。それは、施設の中にいる時間数・実習時間数よりも、それに望むまでのフィールドワークなどの教育のほうが効果的ではないかと感じます。
福祉事務所、児相、各障害者更生相談所などの公的相談機関が受け入れてくれない。少数限定でもいいので間口を広げてほしい。
複数の種別での実習が望ましいだろう。相談所等行政は数日間でもよいので必須とすべきであろう。
無資格、無現場の古株、講習会のみ教員が結局は足を引っ張ってしまい、全体的な教育が向上しない。
利用者の記録をみることができるように専門職団体と協議してほしい。病院、高齢者などではカルテなどの記録がみることができるが、児童は、見せてもらえないところがほとんどである。社会福祉士という資格は現場では見えない職種であり、厚労省と職名について統一化、あるいは整備をしてほしい。
理想と現実がかけ離れている。
領域によっては実習先の確保が困難。授業期間中も実習を余儀なくされている現実がある。また、介護福祉士の資格を併願する場合、その傾向が高まる。

参考資料

社会福祉士養成における相談援助実習に関する調査（実習指導者調査）調査票

社会福祉士養成における相談援助実習に関する調査

平成 26 年 11 月
一般社団法人　日本社会福祉士養成校協会

調査票番号	※事務局使用欄

＜ご記入にあたって＞

・ご記入は、黒または青のボールペン・サインペン等でお願いします。
・必ず、調査対象者ご本人様がご自分の考えをご回答くださるようにお願いいたします。
・回答は、それぞれの質問の指示に従って下さい。なお、「１つだけに○」の質問と「当てはまるものすべてに○」の質問がありますので、質問をよく読んでお間違いのないようにご回答ください。
・調査票のご記入がすみましたら、記入に漏れなどがないか、もう一度ご確認ください。
・確認が終わりましたら、**無記名のまま**、同封の返信用封筒にて **12 月 26 日まで**にご返送ください。
・本調査票への回答をもちまして、ご協力について同意いただいたものとさせていただきます。
・調査票について、ご不明の点がございましたら社養協事務局までお問い合わせください。

［1］ご自身に関することで、下記の質問に数字を記入、または該当するものに○をつけてください。

問１−１　年齢および性別についてお応えください。

□□ 歳　　１．男　　２．女

問１−２　社会福祉士受験資格を取得した養成機関についてお答えください。

１．大学・大学院　　２．短期大学・専門学校（一般養成施設を除く）
３．短期養成施設・一般養成施設　　４．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問１−３　社会福祉士受験資格を取得した際の課程についてお答えください。

１．通学課程　　２．通信課程　　３．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿）

問１−４　社会福祉関連分野での就業年数（社会福祉関連分野の範囲については回答者の判断に基づく）についてお答えください。

１．３年未満　　２．３年以上～５年未満　　３．５年以上～８年未満
４．８年以上～10 年未満　　５．10 年以上～15 年未満　　６．15 年以上

問１−５　現在所属している職場（施設・機関・組織）についてお答えください。

１．特別養護老人ホーム　　２．社会福祉協議会　　３．障害者支援施設
４．児童養護施設　　５．障害者生活介護　　６．障害者就労継続＜移行＞支援
７．病院（急性期）　　８．病院（急性期以外）　　９．高齢者通所施設
10．福祉事務所　　11．老人保健施設　　12．母子生活支援施設
13．児童相談所　　14．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問１−６　最も長く就業した職場の分野についてお答えください(分野の範囲については回答者の判断に基づき最も長い年数のもの１つのみに〇をしてください。現在の職場と異なる場合もあります）。

１．児童・家庭	２．高齢	３．身体・知的・精神障害	４．保健医療
５．社会福祉協議会	６．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）		

問１−７　あなたが保有している社会福祉士以外の資格について、以下のうち当てはまるものすべてに〇をつけてください。

ア．精神保健福祉士	イ．介護福祉士	ウ．社会福祉主事任用資格	エ．介護支援専門員
オ．医師・歯科医師	カ．看護師・准看護師・保健師・助産師		キ．薬剤師
ク．理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	ケ．栄養士・管理栄養士		コ．保育士
サ．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）			

問１−８　社会福祉士取得を目指す実習生に対する、あなたのこれまでの指導経験年数についてお答えください（新カリキュラム導入以前[平成 21 年度以前]も含む）。

１．指導経験なし	２．１年以上～３年未満	３．３年以上～５年未満
４．５年以上～７年未満	５．７年以上～10 年未満	６．10 年以上～15 年未満
７．15 年以上		

問１−９　新カリキュラム導入以降[平成 21 年度以降]に、あなたが指導した社会福祉士取得を目指す実習生の人数についてお答えください。

１．０人（新カリキュラム導入以降なし）	２．１～２人	３．３～５人
４．６～10 人	５．11 人以上	

［２］新カリキュラム導入以降[平成 21 年度以降]の相談援助実習の現状に関して、下記の質問で該当するものに〇をつけてください。

問２−１　新カリキュラム導入以降[平成 21 年度以降]に相談援助実習の受け入れを行っているかどうかについてお答えください。

１．行っている　→問２－２へ
２．行っていない　理由（＿＿）→問３－１へ

問２−２　実習生に施設・機関・組織独自の事前学習を課しているかどうかについてお答えください。

１．課している：具体的に（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）
２．課していない

問２−３　実習生の実習計画書の作成について、実習生、実習担当教員、実習指導者（あなた）との三者協議を踏まえた実習計画書の作成が実施できているかについてお答えください。

１．十分できている	２．ある程度できている
３．あまりできていない	４．ほとんどできていない

問２−４　相談援助実習期間中の巡回指導日数について、養成校の意向にかかわらず、施設・機関・組織の側から（実習プログラムにあらかじめ組み込んでいる）、何日間指定しているかお答えください。

１．養成校の意向に従っている	２．１日	３．２日	４．３日	５．４日
６．５日以上	７．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）			

問２−５　養成校に提出する実習生の評価に使用している実習評価表についてお答えください。

１．養成校側が指定したもののみ使用している
２．施設・機関・組織が独自に用意したもののみ使用している
３．両方使用している
４．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問２−６　養成校から参加依頼のあった相談援助実習の「評価全体総括会」への参加についてお答えください。

１．依頼があったすべてに参加している	２．依頼のうち日程的に可能なものは参加している
３．依頼があっても参加していない	４．参加依頼はない

問２−７　厚生労働省提示のシラバスにおいて、相談援助実習で習得すべき課題とされている９項目について、実習プログラムに組み込むことができたかについてお答えください（実習プログラムは、実習生の理解度に応じて変わることが想定されますが、ここでは平均的な実習生像を想定して判断してください）。

項　目	十分組み込むことができた	ある程度組み込むことができた	ほとんど組み込むことができなかった	全く組み込むことができなかった
１．利用者やその関係者、施設・事業者・機関・団体等の職員、地域住民やボランティア等との基本的なコミュニケーションや人との付き合い方などの円滑な人間関係の形成	1	2	3	4
２．利用者理解とその需要の把握及び支援計画の作成	1	2	3	4
３．利用者やその関係者（家族・親族・友人等）との援助関係の形成	1	2	3	4
４．利用者やその関係者（家族・親族・友人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む）とその評価	1	2	3	4
５．多職種連携をはじめとする支援におけるチームアプローチの実際	1	2	3	4
６．社会福祉士としての職業倫理、施設・事業者・機関・団体等の職員の就業などに関する規定への理解と組織の一員としての役割と責任への理解	1	2	3	4
７．施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際	1	2	3	4
８．当該実習先が地域社会の中の施設・事業者・機関・団体等であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ	1	2	3	4
９．ネットワーキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解	1	2	3	4

［３］実習時期及び時間数（日数）に関して、下記の項目について該当するものに○をつけてください。

問３−１　４年制大学からの相談援助実習を受け入れる場合、最も適切と思われる学年次をお答えください。

１．１年次	２．２年次	３．３年次	４．４年次	５．何年次でもよい

問３−２　<問２−７>に示される習得すべき課題をすべて組み込んだ実習プログラムを実施するためには、どの程度の相談援助実習の時間数（日数）が必要かお答えください。

１．180 時間未満	２．180 時間（おおむね 23 日）	３．181～270 時間（おおむね 36 日）
４．271～360 時間（おおむね 48 日）	５．361～450 時間（おおむね 60 日）	６．451 時間以上

問３−３　今の職場の状況で、最大どの程度の時間数（日数）の相談援助実習を受け入れることが可能かお答えください。

１．180 時間未満	２．180 時間（おおむね 23 日）	３．181〜270 時間（おおむね 36 日）
４．271〜360 時間（おおむね 48 日）	５．361〜450 時間（おおむね 60 日）	６．451 時間以上

問３−４　今の職場の状況で、社会福祉士の相談援助実習として下記の形態について受け入れることが可能かどうかについてお答えください。

実習形態	受け入れ可能	受け入れ難しい
１．１カ月間の集中実施	1	2
２．１週間集中や２週間集中を複数回実施	1	2
３．週に１日か２日の実習を数カ月にわたり実施	1	2

問３−５　今の職場の状況で、現行の２倍の時間数（360 時間）以上の相談援助実習を実施すると仮定した場合に、予想される課題について下記の項目から当てはまるものすべてに〇をつけてください。

ア．360 時間分の実習プログラムの提供が難しい	イ．職場内の指導体制が弱い
ウ．職場の他の職員からの理解がない	エ．実習費が安価である
オ．実習指導に対する手当が低い・ない	カ．実習指導による他業務の軽減がない
キ．実習指導に関する講習・研修への参加が必要となる	ク．養成校側の指導が不十分である
ケ．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）	

［４］相談援助実習における養成校の実習担当教員に関して、下記の質問で該当するものに〇をつけてください。

問４−１　実習中の実習担当教員による指導に関して、最も適切だと思われる組み合わせについて、あなたの意見に最も近いものをお答えください。

１．巡回指導４回のみ	２．巡回指導３回帰校指導１回	３．巡回指導２回帰校指導２回
４．巡回指導１回帰校指導３回	５．帰校指導４回のみ	６．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿）

問４−２　巡回指導・帰校指導で、実習担当教員に期待する指導の内容について下記の項目から当てはまるものすべてに〇をつけてください。

ア．実習指導者との指導上の関係の持ち方	イ．利用者やその家族とのかかわり方
ウ．職員とのかかわり方	エ．他の実習生とのかかわり方
オ．実習目的の確認	カ．実習プログラムの確認
キ．不足する知識・技術への対応	ク．モチベーションの低下への対応
ケ．学生の個人的に抱えている課題への対応	コ．実習記録の書き方の指導
サ．学生が抱えるストレスへの対応	シ．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問４−３　実習生の評価に使用する実習評価表について、あなたが最も適切と考えるものをお答えください。

１．各養成校独自の実習評価表を使用するのがよい
２．全国あるいは地域ブロックごとに統一された実習評価表を使用するのがよい
３．施設・機関・組織が独自に作成した実習評価表を使用するのがよい
４．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問４−４　養成校が行う実習生の最終的な成績評価（単位認定）へのかかわりの程度について、あなたの意見に最も近いものを１つお答えください。

１．事前相談があるのがよい	２．事後報告があるのがよい
３．事前相談・事後報告があるのがよい	４．事前相談・事後相談ともに必要ない
５．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）	

問４−５　相談援助実習における巡回指導時の協議の中での実習担当教員の課題について、下記の項目についてお答えください。

項　目	大いにみられる	ある程度にみられる	あまりみられない	ほとんどみられない
１．学生との指導上の関係の形成が不十分	1	2	3	4
２．学生に対する指導時間が不十分	1	2	3	4
３．実習指導者との協議時間が不十分	1	2	3	4
４．学生の実習課題についての理解が不十分	1	2	3	4
５．実習記録の書き方の指導が不十分	1	2	3	4
６．学生へのスーパービジョンが不十分	1	2	3	4
７．実習先の種別・分野に関する知識面での指導が不十分	1	2	3	4
８．実習先の種別・分野に関する技術面での指導が不十分	1	2	3	4
９．相談援助（ソーシャルワーク）の知識に関する指導が不十分	1	2	3	4
10. 相談援助（ソーシャルワーク）の価値・倫理に関する指導が不十分	1	2	3	4

問４−６　上記以外に実習現場でみられる養成校の指導教員に課題があればご記入ください。

［５］社会福祉士実習指導者講習会について、下記の質問で該当するものに○をつけてください。

問５−１　社会福祉士実習指導者講習会を受けた主催機関・組織についてお答えください（複数の場合はすべてに○をつけてください）。

ア．社会福祉士会	イ．日本医療社会福祉協会	ウ．全国社会福祉協議会
エ．大学・短期大学	オ．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）	

問５−２　社会福祉士実習指導者講習会受講の理由についてお答えください。

１．職場の意向により受講	２．職場の意向とは関係なく受講

問５−３　社会福祉士実習指導者講習会受講後の相談援助実習に係る状況について、下記の項目についてお答えください。

項　目	大いにそう思う	そう思う	あまりそう思わない	まったくそう思わない
１．三段階プログラムを活用できるようになった。	1	2	3	4
２．実習スーパービジョンを活用できるようになった。	1	2	3	4
３．社会福祉士の専門職としての態度を伝えることができるようになった。	1	2	3	4
４．社会福祉士の専門性を伝えることができるようになった。	1	2	3	4
５．社会福祉士実習に職場の協力が得られるようになった。	1	2	3	4
６．実習受入に係る業務の負担が軽減されてきた。	1	2	3	4
７．養成校と連携できるようになった。	1	2	3	4
８．実習指導上の疑問や課題に積極的に取り組めるようになった。	1	2	3	4
９．専門職の後継者を養成しているという意識が高まった。	1	2	3	4

問５−４　新カリキュラムに対応する社会福祉士実習指導者講習会の日数として、何日間が適切だと思いますか。あなたの意見に最も近いものを１つお答えください。

１．１日	２．２日	３．３日	４．４日以上

問５−５　新カリキュラムに対応する社会福祉士実習指導者講習会の内容として、以下の改善項目について、あなたの意見に最も近いものに〇をしてください。

項　目	大いにそう思う	そう思う	あまりそう思わない	まったくそう思わない
１．実習指導概論を充実させる必要がある。	1	2	3	4
２．実習マネジメント論を充実させる必要がある。	1	2	3	4
３．実習プログラミング論を充実させる必要がある。	1	2	3	4
４．実習スーパービジョン論を充実させる必要がある。	1	2	3	4
５．実習指導者の要件を継続するための更新研修を実施する必要がある。	1	2	3	4
６．実習指導内容についてのフォローアップ研修を実施する必要がある。	1	2	3	4

問５−６　新カリキュラムに対応する社会福祉士実習指導者講習会の内容として、今後必要と思われる演習内容、講義内容について、あなたの意見を記述してください。

問５−７　新カリキュラムに対応する実習指導を行うために、フォローアップ研修を実施した場合に必要と思われる内容について、あなたの意見を記述してください。

［６］下記の項目について該当するものに○をつけてください。

問６−１　これまでに受け入れた社会福祉士の実習生の課題について、下記の項目についてお答えください（実習生の年齢、理解度などに応じて変わることが想定されますが、ここでは平均的な実習生像を想定してお答えください）。

項　目	大いにみられる	ある程度にみられる	あまりみられない	ほとんどみられない
１．社会（職業）人としての基本・マナー（時間厳守、あいさつなど）が不十分	1	2	3	4
２．基本的なコミュニケーションの形成が難しい	1	2	3	4
３．資格取得の動機づけがあいまいである	1	2	3	4
４．他者との円滑な人間関係の形成が難しい	1	2	3	4
５．実習指導者の指導に耐えられない	1	2	3	4
６．実習記録や課題などの文章能力が不十分	1	2	3	4
７．実習記録や課題などの期限内での提出が難しい	1	2	3	4
８．実習先で知り得た個人情報・プライバシー保護への理解が不十分	1	2	3	4
９．実習先の種別・分野に関する知識面での学習が不十分	1	2	3	4
10. 実習先の種別・分野に関する技術面での学習が不十分	1	2	3	4
11. 相談援助（ソーシャルワーク）に関する知識が不十分	1	2	3	4
12. 相談援助（ソーシャルワーク）に関する価値・倫理面での学習が不十分	1	2	3	4

問６−２　上記以外に、相談援助実習でみられる実習生の課題があればご記入ください。

［７］あなたが現在所属している職場（施設・機関・組織）に関して、下記の質問で該当するものに○をつけてください。

問７−１　あなたが現在所属している職場の管理運営主体についてお答えください。

１．国立・公立	２．社会福祉法人	３．医療法人
４．独立行政法人	５．ＮＰＯ法人	６．その他の非営利法人
７．営利法人	８．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）	

問７−２　あなたが現在所属している職場の職員数についてお答えください（非常勤等を含む）。

１．１～20	２．21～50 人	３．51～100 人
４．101～200 人	５．201 人以上	

問７−３　あなたが現在所属している職場の社会福祉士資格保有者および相談援助実習の実習指導者の人数についてお答えください（社会福祉士資格保有者とは、国家試験に合格した上で資格登録をしている者。実習指導者とは、法令に定める要件を充たしている者）。

社会福祉士　　人	実習指導者　　人

問７−４　近隣（所在地の都道府県内）の社会福祉士の養成校数についてお答えください。

１．５校以下	２．６校以上

問７−５　あなたが現在所属している職場の、実習生の受け入れ状況についてお答えください。

１．特定の養成校に限らず実習依頼には極力応じている
２．特定の養成校に限り実習生を受け入れている
３．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問７−６　あなたが現在所属している職場では、１年間に現行 180 時間以上の実習生を最大何人まで受け入れることが可能ですか。

最大　　人

問７−７　あなたが現在所属している職場では、標準的な実習の基本プログラムを作成していますか。

１．作成している	２．作成していない

問７−８　上記の標準的な実習の基本プログラムを、養成校側と共有していますか。

１．共有している	２．共有していない	３．プログラムは作成していない

［８］最後に、新カリキュラム導入［平成 21 年度以降］についてのご意見をお聞かせください。

問８−１　新カリキュラムの効果があったかどうか、下記の項目について該当するものに〇をつけてください。

項目	非常に効果があった	かなり効果があった	少し効果があった	どちらともいえない	あまり効果がなかった	ほとんど効果がなかった	全く効果がなかった
１．担当教員による週１回以上の実習巡回指導を義務づけたこと	1	2	3	4	5	6	7
２．実習指導者に一定の条件（資格+実務+講習修了）を課したこと	1	2	3	4	5	6	7
３．１つの実習先において実習を 120 時間以上行うことを基本としたこと	1	2	3	4	5	6	7
４．相談援助実習担当教員に要件（教歴、実務歴、資格有無、講習修了など）を課したこと	1	2	3	4	5	6	7
５．実習指導者としての実習教育に対する意識の向上	1	2	3	4	5	6	7

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

参考資料

社会福祉法人における社会福祉士の活用と養成に関する調査（雇用者調査）調査票

社会福祉法人における社会福祉士の活用と養成に関する調査

2014 年 11 月
一般社団法人　日本社会福祉士養成校協会

調査票番号	

＜ご記入にあたって＞

1．ご回答は、原則として貴法人を代表される方、あるいは法人全体における人事採用に責任を有する方にお願いします。
2．ご回答者個人の回答でも、貴法人における合議による回答でも結構です。
3．質問項目によって、適宜当該項目の内容を担当する方に確認を取りながらご回答くださいますようお願いいたします。**特に問１－３、１－８、４－１、５－１に関しては、お手数ですが関連部署等に聞き取り・集約を行い、正確な数値をご記入**いただきますようお願い申し上げます。
4．本調査における「社会福祉士」は、国家試験に合格した上で資格登録をしている者を指します。
5．ご記入後は、恐れ入りますが **11 月 30 日まで**に、同封の返信用封筒にてご返送願います。

Ⅰ　貴法人の概要についてお答えください。

問１－１．以下の施設種別のうち、貴法人が現在事業を経営している分野に○を、経営していない分野に×をご記入ください。

施設種別	生活保護分野	高齢者分野 （介護保険施設を含む）	障害者分野	婦人保護分野
開設の有無				
施設種別	児童分野 （保育所を除く）	保育所	医療分野	その他
開設の有無				

※上記の分野には入所施設だけでなく通所事業や訪問事業も含みます。

問１－２．貴法人における以下の相談支援業務に関する事業の実施の有無（受託の有無）について、実施（受託）しているものには○を、実施（受託）していないものには×をご記入ください。

事業名	地域包括 支援センター	在宅介護 支援センター	居宅介護 支援事業所	基幹相談 支援センター	相談支援 センター	子育て 支援センター
実施の 有無						

問１－３．貴法人の全雇用者数と社会福祉士の資格保有者数について、それぞれ正規職員・非正規職員ごとにお答えください（2014 年４月１日現在）。

	全雇用者数	うち社会福祉士資格の保有者数
正規職員	人	人
非正規職員	人	人

※１　正規職員とは、雇用している労働者で労働時間に関係なく雇用期間の定めのないものを指します。
※２　非正規職員とは、正規職員以外の労働者を指します。

問１－４．貴法人の開設年を教えてください（社会福祉法人が開設される前に母体となる法人があった場合においても、社会福祉法人としての開設年をご記入ください）。

開設年	西暦　　年

問１－５．貴法人の本部（主たる事務所）が所在する都道府県をお答えください。

法人本部の所在地	

問１－６．上記の問１－５でお答えいただいた法人が所在する都道府県以外の都道府県に事業拠点を有しているかどうかについてお答えください。

１　本部が所在する都道府県以外の都道府県に事業拠点を有している

２　本部が所在する都道府県以外の都道府県には事業拠点は無い

問１－７．貴法人では 2013 年度の採用（2013 年 4 月 1 日～2014 年 3 月 31 日）において、必要な資格に社会福祉士もしくは社会福祉士取得見込を要件とした職員募集を行いましたか（募集人員の正規・非正規は問いません）。

１　社会福祉士もしくは社会福祉士取得見込を要件とした職員募集を行った

２　社会福祉士もしくは社会福祉士取得見込を要件とした職員募集は行っていない

３　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問１－８．貴法人では、2014 年 4 月 1 日から 9 月 30 日までに社会福祉士を何名採用しましたか。正規職員、非正規職員ごとの人数をお答えください。なお、採用実績がない場合には空欄ではなく“0”人とご記入ください。

	正規職員	非正規職員
社会福祉士採用人数	人	人

問１－９．社会福祉士の有資格者に対する給与での手当はありますか。手当を出している場合には、お手数ですが月毎の手当額をご記入ください。

１　手当を出している（　　円／月）　　２　手当は出していない

３　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問１－10．社会福祉士の資格取得を希望している職員に対する資格取得のための支援策（支援金や勤務上の配慮等）はありますか。

１　支援策がある　　２　支援策はない　　３　その他

副問．支援策の具体的内容、あるいはその他についてお書きください。

II　質問にご回答いただいているご自身についてお答えください。

問２－１．あなたの性別についてお答えください。

１　男性　　２　女性

問２－２．あなたの年齢について以下の項目よりあてはまるもの１つに○を付けてください。

１ 30 歳未満	２ 30 歳代	３ 40 歳代	４ 50 歳代	５ 60 歳以上

問２－３．あなたの職位について、以下の項目よりあてはまるもの全てに○を付けてください。

ア 理事長　イ 理事　ウ 施設長　エ 事務長（事務の責任者）　オ 採用担当者

カ その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問２－４．あなたの保有している資格について、以下のうちあてはまるもの全てに○を付けてください。

ア 社会福祉士　イ 認定社会福祉士　ウ 精神保健福祉士　エ 介護福祉士

オ 社会福祉主事　カ 介護支援専門員　キ 医師・歯科医師　ク 薬剤師

ケ 看護師・准看護師・保健師・助産師　コ 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士

サ 栄養士・管理栄養士　シ 保育士　ス その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問２－５．あなたは、全国社会福祉協議会が実施する「福祉施設長専門講座」を受講し、福祉施設士の資格を有しているかどうかについてお答えください。

１ 有している	２ 有していない	３ その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問２－６．あなたの貴法人での所属年数をお答えください。

１ 3 年未満	２ 3 年以上 5 年未満	３ 5 年以上 10 年未満	４ 10 年以上 20 年未満
５ 20 年以上	６ その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）		

Ⅲ　貴法人における社会福祉士への業務上の期待や採用等についてお答えください。

問３－１．貴法人の運営する施設・機関において、社会福祉士にどのような業務を期待していますか。以下の各項目について「まったく期待していない」から「大いに期待している」のうちあてはまる数字１つに○を付けてください。

		社会福祉士への期待					
		まったく期待していない	ほとんど期待していない	あまり期待していない	少しは期待している	まあ期待している	大いに期待している
1	利用者（クライエント）との適切な関係作り	1	2	3	4	5	6
2	利用者（クライエント）の持つ生活課題（ニーズ）の的確な把握	1	2	3	4	5	6
3	利用者（クライエント）の生活課題（ニーズ）に応じた支援計画やプログラムの作成立案	1	2	3	4	5	6
4	利用者（クライエント）の支援記録の作成	1	2	3	4	5	6
5	利用者（クライエント）同士の関係の調整	1	2	3	4	5	6

※　３－１は次のページに続きます。

		社会福祉士への期待					
		まったく期待していない	ほとんど期待していない	あまり期待していない	少しは期待している	まあ期待している	大いに期待している
6	利用者（クライエント）への生活上の直接的なケアの提供（介護・養育など）	1	2	3	4	5	6
7	利用者（クライエント）の家族に対する連絡・報告	1	2	3	4	5	6
8	利用者（クライエント）の家族の課題（ニーズ）の的確な把握	1	2	3	4	5	6
9	苦情解決等を含めた利用者の権利擁護のための対応	1	2	3	4	5	6
10	法令に基づく事務書類の作成	1	2	3	4	5	6
11	法人内における職員間の連絡調整	1	2	3	4	5	6
12	行政機関との連絡調整	1	2	3	4	5	6
13	他法人の運営する施設・事業との連絡調整	1	2	3	4	5	6
14	地域課題（ニーズ）の把握	1	2	3	4	5	6
15	地域課題（ニーズ）解決に向けた公益的な取組の推進	1	2	3	4	5	6
16	地域（自治会など）との関係作り	1	2	3	4	5	6
17	担当する事業・サービスの運営管理	1	2	3	4	5	6
18	法人の理念に基づいた事業計画の立案・実行	1	2	3	4	5	6
19	法人や実施事業・サービスに関する広報活動	1	2	3	4	5	6
20	実施事業・サービスに関する運営状況の評価	1	2	3	4	5	6
21	福祉に関連する実習生の育成	1	2	3	4	5	6
22	職場内における研修の企画・立案・実施	1	2	3	4	5	6

問３－２．上記の問３－１以外に社会福祉士に期待する役割・業務があれば自由にお答えください。

問３－３．上記の問３－１と問３－２において社会福祉士に期待していると回答した役割・業務に関して、実際社会福祉士はどの程度その期待に応えているとお考えですか。

１ 十分応えている　２ 期待に応えているが不十分な役割もある　３ ほとんど期待に応えていない

４ その他（　　）

副問．期待に応えていないと感じる役割・業務について具体的にお書きください。

問３－４．貴法人において下記の職員を採用する際に、社会福祉士の資格を有していることをどの程度重視していますか。「まったく重視していない」から「とても重視している」のうちあてはまるもの１つに○を付けてください。

		まったく重視していない	ほとんど重視していない	あまり重視していない	少しは重視している	まあ重視している	とても重視している
1	相談職員	1	2	3	4	5	6
2	事務職員	1	2	3	4	5	6
3	介護職 保育職	1	2	3	4	5	6

問３－５．貴法人の経営する施設・事業所で社会福祉士を採用する際に、どのような点を重視されますか。以下の各項目について「まったく重視していない」から「とても重視している」のうちあてはまるもの１つに○を付けてください。

		まったく重視していない	ほとんど重視していない	あまり重視していない	少し重視している	まあ重視している	とても重視している
1	利用者（クライエント）やその家族、専門職、地域住民との関係を構築するためのコミュニケーション能力	1	2	3	4	5	6
2	社会福祉専門職の業務に関する書類作成等を円滑に行える事務処理能力	1	2	3	4	5	6
3	社会福祉の制度や法令などに関する知識や理解	1	2	3	4	5	6
4	社会福祉の施設・事業所の経営や運営に関する知識や理解	1	2	3	4	5	6
5	社会福祉の現場で働く人材としての価値観や倫理観	1	2	3	4	5	6
6	社会福祉専門職として勤務することへの熱意・意欲	1	2	3	4	5	6

副問．上記の項目以外に、社会福祉士を採用する際に重視していることがあれば、自由にお書きください。

問３－６.「認定社会福祉士」制度の概要について、ご存じですか。

１ 概ね知っている	２ 名称は知っている	３ まったく知らない

Ⅳ　貴法人における社会福祉士の実習の受け入れについてお答えください。

問４－１．貴法人の経営する施設・事業所における１年間に受け入れている社会福祉士の実習生の人数について、施設・事業所の分野ごとの具体的な人数をお答えください（2013 年度の実績）。

施設種別	生活保護分野	高齢者分野 （介護保険施設を含む）	障害者分野	婦人保護分野
実習受入人数	人	人	人	人
施設種別	児童分野 （子育て支援センターを除く）	保育所 （子育て支援センターを含む）	医療分野	その他
実習受入人数	人	人	人	人

※１　お手数ですが関連部署等に聞き取り・集約を行い、正確な数値をご記入ください。
※２　経営していない施設種別には「－」を記入してください。また、施設は経営しているけれども、実習生を受け入れていない場合には“ ０ ”人と記入してください（空欄を作らないでください）。

問４－２．貴法人の経営する施設・事業所において社会福祉士以外に実習を受け入れている職種について、以下のうちあてはまるもの全てに○を付けてください。

ア 精神保健福祉士	イ 介護福祉士	ウ 医師・歯科医師	エ 看護師・准看護師・保健師・助産師
オ 薬剤師	カ 栄養士・管理栄養士		キ 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士
ク 保育士	ケ 介護初任者研修（ホームヘルパー）		コ 介護等の体験（教員免許取得に伴う）
サ その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）			

問４－３．貴法人の経営する施設・事業所において社会福祉士の実習生を受け入れることについて、どのようにお考えですか。以下のうちあてはまるもの１つに○を付けてください。

１ 受け入れについて消極的である	２ 受け入れについてどちらかというと消極的である
３ 受け入れについてどちらかというと積極的である	４ 受け入れについて積極的である
５ その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）	

副問．よろしければ、上記回答の理由をお書きください。

問４－４．社会福祉士の実習の時間（180 時間：概ね 23 日間）について、実践力を有する社会福祉士を養成するための時間としてどのようにお考えですか。以下のうちあてはまるもの１つに○を付けてください。

１ 大いに不足している	２ 少し不足している	３ 適切である	４ 長すぎる
５ その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）			

問４－５．社会福祉士の実習について、実践力を有する社会福祉士の養成という観点から考えた場合、望ましいと考える実施学年（４年制の大学等）をお答えください。

１ １年生	２ ２年生	３ ３年生	４ ４年生	５ その他（＿＿＿＿＿＿）

問４－６．貴法人において、今後社会福祉士の実習を受け入れる場合、次の実習形態のうち受け入れ可能なもの全てに〇を付けてください。

ア 1カ月間の集中実施　　イ 1週間集中や2週間集中を複数回実施
ウ 週に1日か2日の実習を数カ月にわたり実施　　エ その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

副問．上記以外に実習の形態についてご意見があれば、自由にお書きください。

問４－７．社会福祉士の実習時間（180 時間：概ね 23 日間）について、負担等を勘案した場合に今後の受け入れをどのようにお考えですか。以下のうちあてはまるもの１つに〇を付けてください。

１ 実習時間が減らなければ受け入れの継続は難しい　　２ 現在の実習時間であれば受け入れ可能
３ 実習時間が増えても受け入れ可能（可能時間数：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）
４ その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問４－８．社会福祉士の実習生を受け入れることの目的・メリットについてどのようにお考えですか。あてはまるもの全てに〇を付けてください。

ア 専門職の後進育成　　イ 職員自身の成長　　ウ 人手不足の解消　　エ 新規採用職員の早期確保
オ 養成機関との関係構築　　カ 実習費（養成校からの謝礼金）　　キ その他（＿＿＿＿＿＿）

問４－９．実習費（養成校からの謝礼金）について、適切と考える実習生１人あたりの金額（１日当たり）をどのようにお考えですか。あてはまるもの１つに〇を付けてください。

１ 1,000 円未満　２ 1,000 円以上 1,500 円未満　３ 1,500 円以上 2000 円未満　４ 2,000 円以上
５ その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問４－10．社会福祉士の実習生受け入れに伴う負担について、以下の各項目に「とてもそう思う」から「まったくそう思わない」のうちあてはまる数字１つに〇を付けてください。

		とてもそう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない
1	実習生の席や控室などを準備しなければならないため、実習を受け入れる部署の物理的な負担が大きい	1	2	3	4	5
2	実習指導にかかる時間が多く、実習指導職員の時間的な負担が大きい	1	2	3	4	5
3	実習指導という業務が難しいため、実習指導職員の精神的な負担が大きい	1	2	3	4	5
4	実習生が利用者等と直接関わることで生じる利用者等へのネガティブな影響についてのリスクマネジメントのための負担が大きい	1	2	3	4	5
5	実習生に利用者等の個人情報が記載された記録を見せることに伴うリスクマネジメントのための負担が大きい	1	2	3	4	5

副問. 社会福祉士の実習生受け入れに伴う負担について、他にご意見があれば自由にお書きください。

問４－11. その他、**養成校に対しての意見**がございましたら、自由にお書きください。

Ⅴ　貴法人における社会福祉士の現場実習指導者の状況についてお答えください。

問５－１. 貴法人の経営する施設・事業所において、社会福祉士実習の実習指導者の要件を満たす職員の人数について、施設・事業所の分野ごとに具体的な人数をお答えください(2014年10月現在)。

施設種別	生活保護分野	高齢者分野 (介護保険施設を含む)	障害者分野	婦人保護分野
実習指導者数	人	人	人	人
施設種別	児童分野 (子育て支援センターを除く)	保育所 (子育て支援センターを含む)	医療分野	その他
実習指導者数	人	人	人	人

※１　お手数ですが関連部署等に聞き取り・集約を行い、正確な数値をご記入ください。
※２　経営していない施設種別には「－」を記入してください。また、施設は経営しているけれども、実習指導者がいない場合には“ ０ ”人とご記入ください（空欄を作らないでください）。

問５－２. 社会福祉士の実習指導者の要件を満たすための講習会の受講を希望している職員への支援策はありますか。

１ 支援策がある（具体的内容：＿＿＿＿＿＿）　２ 支援策はない　３ その他（＿＿＿＿＿＿）

問５－３. 社会福祉士の実習において実習指導者に要件が設定されている制度をどのようにお考えですか。

１ 実習指導者の要件は必要である　２ 実習指導者の要件は必要でない

副問. どのような点で実習指導者の要件が有効と感じますか。あてはまるもの全てに〇をしてください。

ア 実習指導の質の向上　イ 実習指導者の成長　ウ 利用者への支援の向上　エ 施設事業の運営改善
オ その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

副問. 実習指導者の要件が必要ではないと感じる理由について教えてください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

参考資料

社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査（教員調査）調査票

社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査【サマリー】

平成 27 年 1 月
一般社団法人　日本社会福祉士養成校協会

養成課程 ID	２０１４－

※ご担当者へ：依頼文に記載している養成課程 ID をご記入下さい。

＜ご記入にあたって＞
・本調査票は、各課程に１通お送りしておりますので、課程の代表者もしくは事務担当者等がご回答ください。
・ご記入は、黒または青のボールペン・サインペン等でお願いします。
・調査票のご記入がすみましたら、記入に漏れなどがないかどうか、もう一度ご確認ください。
・確認が終わりましたら、同封の封筒に入れ、他の調査票と合わせて本協会までご返送ください。
・調査票について、ご不明の点がございましたら社養協事務局（TEL:03-5495-7242）までお問い合わせください。

問１：養成種別・学校名・ご回答者氏名等についてお答えください。

養成種別（該当に〇）	１．一般養成施設　２．短期養成施設　３．四年制大学 ４．短期大学　５．専修学校　６．大学院	学校所在都道府県		通信通学の別	通信 ・ 通学
学校名		学部名		学科・課程・コース等名称	
回答者氏名		連絡先電話			

問２：地方厚生局に確認申請または設置（変更）申請を行った直近の貴養成課程の学年定員についてお答えください。

名

問３：貴養成課程の直近 3 年間の「相談援助実習」を修了した学生数をお答えください。
※180 時間以上の実習を修了している、または修了予定の学生数を記入

2012 年度（　　）名　2013 年度（　　）名　2014 年度修了予定（　　）名

問４：貴養成課程の過去 3 年間の現役学生の合格率（小数点第 1 位まで。同２位を四捨五入）をお答えください。ただし、課程の合格率が不明の場合は、学校全体の数をお答え下さい。

第 24 回国家試験（　　）％　第 25 回国家試験（　　）％　第 26 回国家試験（　　）％

問５：貴養成課程において社会福祉士の国家試験受験資格を取得して卒業した学生の中で、福祉関連分野（保健医療分野、シルバー産業系分野などを含む）に就職した学生は、概ね何パーセントですか。過去 3 年間の平均でお答えください。ただし、課程の就職率が不明の場合は、学校全体の数をお答え下さい。

１．ほぼ全員（90 パーセント以上）　２．70 パーセントから 90 パーセント程度
３．50 パーセントから 70 パーセント程度　４．30 パーセントから 50 パーセント程度
５．10 パーセントから 30 パーセント程度　６．10 パーセント未満

問６．社会福祉士の実習に関するセンターや指導室は設置されていますか。次の中からあなたのご所属の養成校の現状に最も近いものを一つだけ選び、番号に〇をつけてください。「２．他の資格課程と合同」の場合、どの資格課程と合同か、（　）の中の選択肢からあてはまるものをすべて選び、番号に〇をつけてください。

１．社会福祉士の実習のみを扱う実習センターや実習指導室が設置されている
２．他の資格課程と合同の実習センターや実習指導室が設置されている
（ⅰ．精神保健福祉士　ⅱ．介護福祉士　ⅲ．保育士　ⅳ．教職　ⅴ．その他（　　））
３．その他（　　）
４．設置されていない

社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査（演習担当者用）

平成 27 年 1 月
一般社団法人　日本社会福祉士養成校協会

養成課程ＩＤ	２０１４－

※ご担当者へ：依頼文に記載している養成課程 ID をご記入下さい。

＜ご記入にあたって＞

・本調査は、社会福祉士指定科目としての「相談援助演習」の科目を担当している常勤の教員が対象となります。
・ご記入は、黒または青のボールペン・サインペン等でお願いします。
・必ず、調査対象者ご本人様がご自分の考えをご回答くださるようにお願いいたします。
・回答は、それぞれの質問の指示に従って下さい。なお、「１つだけに○」の質問と「あてはまるものすべてに○」の質問がありますので、質問をよく読んでお間違いのないようにご回答ください。
・調査票のご記入がすみましたら、記入に漏れなどがないかどうか、もう一度ご確認ください。
・確認が終わりましたら、養成課程 ID が記載されていることを確認し、無記名のまま、同封の封筒に入れ、学内の担当者にお渡しください。
・調査票への回答をもちまして、ご協力について同意いただいたものとさせていただきます。
・調査票について、ご不明の点がございましたら社養協事務局（TEL:03-5495-7242）までお問い合わせください。

【１】相談援助演習（社会福祉士指定科目）に対するあなた自身のお考えについてお答えください。

問１．あなたは、「相談援助演習」（150 時間）のうち、何時間を担当していますか。次の中から１つだけ選び、番号に○をつけてください。150 時間を 5 人で担当している場合は、30 時間としてお答え下さい。

１．30 時間（0.5 コマ）	２．60 時間（1 コマ）	３．90 時間（1.5 コマ）
４．120 時間（2 コマ）	５．150 時間（2.5 コマ）	６．その他（＿＿＿＿＿時間　）

問２．「相談援助演習」の時間数について、あなたはどの程度が適切だと思いますか。次の中からあなたの考えに最も近いものを１つだけ選び、番号に○をつけてください。

１．　30 時間	２．60 時間	３．90 時間	４．120 時間
５．150 時間（現行）	６．180 時間以上		

問３．「相談援助演習」の１クラスあたりの上限人数（現行 20 人）について、あなたはどの程度が適切だと思いますか。次の欄に数字でご記入ください。

人

問４．「相談援助演習」の実施に関して、あなたが授業を進める際に困っていることについて、次の中から、あてはまるものをすべてに○をつけてください。

ア．担当している授業の展開方法	イ．適切な教材の選択方法
ウ．教材の使用方法	エ．シラバスの作成方法
オ．事例の活用・展開方法	カ．実技指導（ロールプレイ）の実施方法
キ．講義科目（社会福祉士指定科目）との連動	ク．相談援助実習・実習指導との連動
ケ．評価方法	
コ．その他（　　）	

問５．以下のア～キの社会福祉士指定科目のうち、あなたが担当している科目すべてに○つけてください。

ア．相談援助の基盤と専門職	イ．相談援助の理論と方法
ウ．地域福祉の理論と方法	エ．福祉行財政と福祉計画
オ．福祉サービスの組織と経営	カ．相談援助実習
キ．相談援助実習指導	

問６．下記の社会福祉士指定科目の講義内容について、あなたはどの程度把握していますか。あてはまる番号に○をつけてください。

科目	とても把握している	まあ把握している	あまり把握していない	まったく把握していない
１．相談援助の基盤と専門職	1	2	3	4
２．相談援助の理論と方法	1	2	3	4
３．地域福祉の理論と方法	1	2	3	4
４．福祉行財政と福祉計画	1	2	3	4
５．福祉サービスの組織と経営	1	2	3	4
６．相談援助実習	1	2	3	4
７．相談援助実習指導	1	2	3	4

問７.「相談援助演習」を行うにあたり、あなたはどの社会福祉士指定科目との連動を重視していますか。あてはまるものをすべてに○をつけてください。

ア．人体の構造と機能及び疾病	イ．心理学理論と心理的支援
ウ．社会理論と社会システム	エ．現代社会と福祉
オ．社会調査の基礎	カ．相談援助の基盤と専門職
キ．地域福祉の理論と方法	ク．相談援助の理論と方法
ケ．福祉行財政と福祉計画	コ．福祉サービスの組織と経営
サ．社会保障	シ．高齢者に対する支援と介護保険制度
ス．障害者に対する支援と障害者自立支援制度	セ．児童や家庭に対する支援と児童・家庭福祉制度
ソ．低所得者に対する支援と生活保護制度	タ．保健医療サービス
チ．就労支援サービス	ツ．権利擁護と成年後見制度
テ．更生保護制度	ト．相談援助実習指導
ナ．相談援助実習	

問８.「相談援助演習」を担当するにあたり、「相談援助実習」の教育内容（厚生労働省シラバス）をどの程度意識していますか。あなたの考えに最も近いものを１つだけ選び、番号に○をつけてください。

１．とても意識している	２．まあ意識している
３．あまり意識していない	４．全く意識していない

問９.「相談援助演習」を担当するにあたり、「相談援助実習」と「相談援助実習指導」の授業内容をどの程度反映させていますか。あなたの考えに最も近いものを１つだけ選び、番号に〇をつけてください。

科目	とても反映させている	まあ反映させている	あまり反映させていない	まったく反映させていない
１.相談援助実習	1	2	3	4
２.相談援助実習指導	1	2	3	4

問 10.「相談援助演習」の内容について、下表の厚生労働省シラバスに掲載されているそれぞれの項目の必要性について、あなたの考えにあてはまる番号に〇をつけてください。

シラバス項目	とても必要	まあ必要	あまり必要ない	まったく必要ない
１.　自己覚知	1	2	3	4
２.　基本的なコミュニケーション技術の習得	1	2	3	4
３.　基本的な面接技術の習得	1	2	3	4
４.　課題別の相談援助事例等の活用				
①社会的排除	1	2	3	4
②虐待(児童・高齢者)	1	2	3	4
③家庭内暴力(DV)	1	2	3	4
④低所得者	1	2	3	4
⑤ホームレス	1	2	3	4
⑥その他の危機状態にある相談援助事例（権利擁護活動を含む）	1	2	3	4
５.　４.に掲げる事例等を題材とした、具体的な相談援助場面及び相談援助の過程を想定した実技指導				
①インテーク	1	2	3	4
②アセスメント	1	2	3	4
③プランニング	1	2	3	4
④支援の実施	1	2	3	4
⑤モニタリング	1	2	3	4
⑥効果測定	1	2	3	4
⑦終結とアフターケア	1	2	3	4
６.　実技指導にあたり、次の内容を含めること				
①アウトリーチ	1	2	3	4
②チームアプローチ	1	2	3	4
③ネットワーキング	1	2	3	4
④社会資源の活用・調整・開発	1	2	3	4
７.　地域福祉の基盤整備と開発に係る事例を活用した、次に掲げる事項についての実技指導				
①地域住民に対するアウトリーチとニーズ把握	1	2	3	4
②地域福祉の計画	1	2	3	4
③ネットワーキング	1	2	3	4
④社会資源の活用・調整・開発	1	2	3	4
⑤サービスの評価	1	2	3	4
８.　相談援助実習後の実技指導	1	2	3	4

問 11.「相談援助演習」について、厚生労働省シラバスに掲載されている項目以外に、取り扱うべき内容があると思いますか。あなたのお考えをお答えください。また、「ある」と回答された場合は、具体的な内容を下の□にお書きください。

１．ある　→　＜「ある」場合の具体的な内容＞へ　　２．ない

＜「ある」場合の具体的な内容＞

問 12. 実習生の「相談援助実習」の経験の活用方法について、実習終了後の「相談援助演習」の授業において、あなたは実習生が実習中に経験または関わりを持った事例をどのように活用していますか。次の中からあてはまるものをすべてに〇をつけてください。

ア．事例の解説	イ．関わりの場面の再現	ウ．事例検討会
エ．プロセスレコード	オ．アセスメント	カ．プランニング
キ．実習先での経験や関わりを持った事例は扱っていない		
ク．その他（　　）		

問 13.「相談援助演習」の授業において、あなたは下記の種類の事例を活用していますか。また、「１．活用している」と回答した場合は、活用方法の中からあてはまるものをすべてに〇をつけてください。

事例の種類	活用の有無（ひとつに〇）	「１．活用している」を選択した場合 活用方法（複数回答可）
テキスト、新聞等に掲載されている事例	１．活用している ２．活用していない	ア．事例の解説 イ．事例を活用した面接 ウ．事例を活用したカンファレンス エ．事例を活用したアセスメント オ．事例を活用したプランニング
教員が作成した事例	１．活用している ２．活用していない	ア．事例の解説 イ．事例を活用した面接 ウ．事例を活用したカンファレンス エ．事例を活用したアセスメント オ．事例を活用したプランニング

問 14. あなたが担当している「相談援助演習」において、下記のような領域の事例を活用していますか。活用している領域すべてに〇をつけてください。

ア．社会的排除	イ．虐待（児童・高齢者・障害者）	ウ．家庭内暴力（D.V）
エ．低所得者	オ．ホームレス	カ．就労支援
キ．地域移行	ク．触法・犯罪	

問 15. あなたが担当している「相談援助演習」において相談援助事例を活用する際、どのような分野から事例を選んでいますか。あてはまるものをすべてに〇をつけてください。

ア．児童福祉	イ．家族福祉
ウ．障害（児）者福祉	エ．高齢者福祉
オ．女性福祉・ジェンダー	カ．地域福祉
キ．国際社会福祉	ク．貧困・低所得者福祉
ケ．その他（　　）	

問 16. 下表の厚生労働省シラバスの項目を教える際に、事例をどの程度活用していますか。あなたの考えにあてはまる番号に〇をつけてください。

シラバス	とても活用している	まあ活用している	あまり活用していない	まったく活用していない
５．　４.に掲げる事例等を題材とした、具体的な相談援助場面及び相談援助の過程を想定した実技指導				
①インテーク	1	2	3	4
②アセスメント	1	2	3	4
③プランニング	1	2	3	4
④支援の実施	1	2	3	4
⑤モニタリング	1	2	3	4
⑥効果測定	1	2	3	4
⑦終結とアフターケア	1	2	3	4
６．　実技指導にあたり、次の内容を含めること				
⑧アウトリーチ	1	2	3	4
⑨チームアプローチ	1	2	3	4
⑩ネットワーキング	1	2	3	4
⑪社会資源の活用・調整・開発	1	2	3	4
７．　地域福祉の基盤整備と開発に係る事例を活用した、次に掲げる事項についての実技指導				
⑫地域住民に対するアウトリーチとニーズ把握	1	2	3	4
⑬地域福祉の計画	1	2	3	4
⑭ネットワーキング	1	2	3	4
⑮社会資源の活用・調整・開発	1	2	3	4
⑯サービスの評価	1	2	3	4

問 17.「相談援助実習」後における実習生が経験した事例の活用方法についてお伺いします。下表の厚生労働省シラバスに掲載されている項目について、実習生が経験した事例を実技指導にどの程度活用していますか。あなたの考えにあてはまる番号に〇をつけてください。

シラバス	とても活用している	まあ活用している	あまり活用していない	まったく活用していない
５．　４.に掲げる事例等を題材とした、具体的な相談援助場面及び相談援助の過程を想定した実技指導				
①インテーク	1	2	3	4
②アセスメント	1	2	3	4
③プランニング	1	2	3	4
④支援の実施	1	2	3	4
⑤モニタリング	1	2	3	4
⑥効果測定	1	2	3	4
⑦終結とアフターケア	1	2	3	4
６．　実技指導にあたり、次の内容を含めること				
⑧アウトリーチ	1	2	3	4
⑨チームアプローチ	1	2	3	4
⑩ネットワーキング	1	2	3	4
⑪社会資源の活用・調整・開発	1	2	3	4
７．　地域福祉の基盤整備と開発に係る事例を活用した、次に掲げる事項についての実技指導				
⑫地域住民に対するアウトリーチとニーズ把握	1	2	3	4
⑬地域福祉の計画	1	2	3	4
⑭ネットワーキング	1	2	3	4
⑮社会資源の活用・調整・開発	1	2	3	4
⑯サービスの評価	1	2	3	4

問 18.「社会福祉士」という国家資格について、あなたはどのようにとらえていますか。次の中からあなたのお考えにあてはまる番号に〇をつけてください。

項目	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
1．行政の福祉職に就職するために必要な資格である	1	2	3	4	5
2．社会福祉施設に就職するために必要な資格である	1	2	3	4	5
3．社会福祉の団体・機関に就職するために必要な資格である	1	2	3	4	5
4．福祉関連の企業（株式会社等）に就職するために有利な資格である	1	2	3	4	5

問 19. 新カリキュラムで導入された以下の項目が、実践力の高い社会福祉士の養成に効果があったかどうかについて、あなたのお考えにあてはまる番号に〇をつけてください。そして、最後に、全般的に見て、新カリキュラムの内容が、効果があったかどうかについてもお答えください。

項目	とても効果があった	かなり効果があった	少し効果があった	どちらともいえない	あまり効果がなかった	ほとんど効果がなかった	全く効果がなかった
1．指定科目の統廃合・新設などを行ったこと	1	2	3	4	5	6	7
2．相談援助演習の時間数を 120 時間から 150 時間に増やしたこと	1	2	3	4	5	6	7
3．演習科目・実習科目の担当教員 1 人が担当できるクラスの定員を 20 人以下に制限したこと	1	2	3	4	5	6	7
4．相談援助演習担当教員に要件（教歴、実務歴、資格有無、講習修了など）を課したこと	1	2	3	4	5	6	7
5．担当教員による週 1 回以上の現場実習巡回指導を義務づけたこと	1	2	3	4	5	6	7
6．現場実習指導者に一定の条件（資格＋実務＋講習修了）を課したこと	1	2	3	4	5	6	7
7．ひとつの実習先において、実習を 120 時間以上行うことを基本としたこと	1	2	3	4	5	6	7
8．通信課程の実習時間が 90 時間から 180 時間になったこと	1	2	3	4	5	6	7
9．全般的にみて、新カリキュラムの内容が、実践力の高い社会福祉士の養成に効果があったか	1	2	3	4	5	6	7

【あなた自身について、次の表にご記入ください】

<table>
<tr><th>年齢</th><th>性別</th><th colspan="2">取得学位及びその領域</th><th>現在の職位</th><th>保有資格（すべてに○）</th></tr>
<tr><td rowspan="3">歳</td><td rowspan="3">1．男
2．女</td><td>取得学位</td><td>領　域</td><td rowspan="3">1．教授
2．准教授
3．講師
4．助教</td><td rowspan="3">ア．社会福祉士
イ．精神保健福祉士
ウ．介護福祉士
エ．保健師
オ．看護師
カ．教員免許
キ．その他（　　）</td></tr>
<tr><td>1．博士</td><td>1．社福関連　　2．その他</td></tr>
<tr><td>2．修士</td><td>1．社福関連　　2．その他</td></tr>
<tr><td colspan="2">社会福祉士実習演習教育経験年数
※切り捨て</td><td>3．学士他</td><td>1．社福関連　　2．その他</td></tr>
<tr><td colspan="2">年</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>担当している授業のコマ数【社会福祉士指定科目】
※1※3 参照</th><th>主に担当している
相談援助演習分野（ひとつに○）</th><th>該当する教員要件指針※2
参照（すべてに○）</th><th>実践現場経験年数
実習・演習担当経験年数
スーパービジョン担当経験年数
※切り捨て</th></tr>
<tr><td>コマ</td><td rowspan="4">1．高齢者
2．障がい者
3．児童家庭
4．行政
5．地域
6．病院
7．分野混合
8．その他
（　　）</td><td rowspan="2">演習
（ア・イ・ウ・エ）</td><td>現場経験年数
年</td></tr>
<tr><td>担当している授業のコマ数【社会福祉士指定科目以外】
※1※3 参照</td><td>実習及び実習指導担当経験年数
年</td></tr>
<tr><td>コマ</td><td rowspan="2">実習
（ア・イ・ウ・エ）</td><td>演習担当経験年数
年</td></tr>
<tr><td>実習演習関連担当科目（すべてに○）
ア．実習
イ．実習指導
ウ．演習</td><td>スーパービジョン担当経験年数
年</td></tr>
</table>

※1　1年間で単位認定権者として担当した30時間を0.5コマとして計算した場合

※2　教員要件指針

＜演習科目担当教員の要件＞

（ア）学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく大学（大学院及び短期大学を含む。以下同じ。）又はこれに準ずる教育施設において、教授、准教授、助教又は講師（非常勤を含む。）として、相談援助演習を5年以上担当した経験を有する者

（イ）学校教育法に基づく専修学校の専門課程の専任教員として、相談援助演習を5年以上担当した経験を有する者

（ウ）社会福祉士の資格を取得した後、相談援助の業務に5年以上従事した経験を有する者

（エ）科目省令第4条第2号ニに規定する講習会（以下「社会福祉士実習演習担当教員講習会」という。）において、相談援助演習の指導に係る過程を修了した者

＜実習科目担当教員の要件＞

（ア）学校教育法に基づく大学又はこれに準ずる教育施設において、教授、准教授、助教又は講師（非常勤を含む。）として、相談援助実習指導又は相談援助実習を5年以上担当した経験を有する者

（イ）学校教育法に基づく専修学校の専門課程の専任教員として相談援助実習指導又は相談援助実習を5年以上担当した経験を有する者

（ウ）社会福祉士の資格を取得した後、相談援助の業務に5年以上従事した経験を有する者

（エ）社会福祉士実習演習担当教員講習会において、相談援助実習の指導に係る課程を修了した者

※3　指定科目

＜社会福祉士に関する科目を定める省令（平成20年文部科学省令・厚生労働省令第3号）＞

1 人体の構造と機能及び疾病、心理学理論と心理的支援、社会理論と社会システム　のうち1科目　／　2 現代社会と福祉　／　3 社会調査の基礎　／　4 相談援助の基盤と専門職　／　5 相談援助の理論と方法　／　6 地域福祉の理論と方法　／　7 福祉行財政と福祉計画　／　8 福祉サービスの組織と経営　／　9 社会保障　／　10 高齢者に対する支援と介護保険制度　／　11 障害者に対する支援と障害者自立支援制度　／　12 児童や家庭に対する支援と児童・家庭福祉制度　／　13 低所得者に対する支援と生活保護制度　／　14 保健医療サービス　／　15 就労支援サービス、権利擁護と成年後見制度、更生保護制度　のうち1科目　／　16 相談援助演習　／　17 相談援助実習指導　／　18 相談援助実習

社会福祉士養成における相談援助演習、相談援助実習指導・実習の教育実態と今後のあり方に関する調査（実習担当者用）

平成 27 年 1 月
一般社団法人　日本社会福祉士養成校協会

養成課程ＩＤ	２０１４－

※ご担当者へ：依頼文に記載している養成課程 ID をご記入下さい。

＜ご記入にあたって＞

・本調査は、社会福祉士指定科目としての「相談援助実習」「相談援助実習指導」の科目を担当している常勤の教員が対象となります。
・ご記入は、黒または青のボールペン・サインペン等でお願いします。
・必ず、調査対象者ご本人様がご自分の考えをご回答くださるようにお願いいたします。
・回答は、それぞれの質問の指示に従って下さい。なお、「１つだけに○」の質問と「あてはまるものすべてに○」の質問がありますので、質問をよく読んでお間違いのないようにご回答ください。
・調査票のご記入がすみましたら、記入に漏れなどがないかどうか、もう一度ご確認ください。
・確認が終わりましたら、養成課程 ID が記載されていることを確認し、無記名のまま、同封の封筒に入れ、学内の担当者にお渡しください。
・調査票への回答をもちまして、ご協力について同意いただいたものとさせていただきます。
・調査票について、ご不明の点がございましたら社養協事務局（TEL:03-5495-7242）までお問い合わせください。

【１】相談援助実習（社会福祉士指定科目）の実施に関するあなた自身の状況についてお答えください。

問１．あなたは、どのようにして実習先の確保を行なっていますか。次の中から、現状に最も近いものを１つだけ選び、番号に○をつけてください。

１．実習指導室や実習センターの事務職員が実習先確保を担当している
２．主に実習教育のために採用された教員（実習助手等を含む）が実習先確保を担当している
３．実習クラスを担当している教員（単位認定を行う教員）が実習先確保を担当している
４．実習生本人が実習先確保を行っている
５．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問２．「相談援助実習」の実施にあたって、あなた自身がどのような権限を有していますか。次の中から、有していると思われる権限について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

ア．単位認定の決定	イ．成績評価方法の決定	ウ．授業内容の決定
エ．テキストの決定	オ．実習配属先の決定	カ．実習日数の決定
キ．実習時期の決定	ク．実習委員会の開催	ケ．実習指導の履修継続可否
コ．履修要件の決定	サ．実習中止の決定	シ．実習の中断・継続の決定
ス．巡回指導の回数	セ．巡回指導の方法	ソ．帰校日指導の方法

タ．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

【２】あなたが担当している相談援助実習指導（社会福祉士指定科目）に関する質問にお答えください。

問３．あなたは「相談援助実習指導」（社会福祉士指定科目）を担当していますか。１つだけ選び、番号に○をつけてください。

１．担当している　→　＜引き続き、問４からご回答ください＞
２．担当していない　→　＜問 13 へお進みください＞

問４．あなたは「相談援助実習指導」（90 時間）のうち、何時間分を担当していますか。次の中から１つだけ選び、番号に○をつけてください。例えば、1 クラスの 90 時間分を 3 人で担当されている場合は、30 時間としてお答えください。

１．90 時間（1.5 コマ）　２．60 時間（1 コマ）　３．30 時間（0.5 コマ）
４．その他（＿＿＿＿時間＿＿＿＿コマ）

問５．あなたが担当している「相談援助実習指導」の授業において、「個別指導」はどのような内容を実施していますか。あなた自身が取り組んでいる内容を、次の中からあてはまるものすべてに○をつけてください。

ア．配属先決定指導	イ．事前学習指導	ウ．実習計画書作成指導
エ．実習事前訪問指導	オ．実習関連書類作成指導	カ．実習後レポート作成指導
キ．個別スーパービジョン		
ク．その他（具体的に＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）		

問６．あなたが担当している「相談援助実習指導」の授業において、「集団指導」はどのような内容を実施していますか。あなた自身が取り組んでいる内容を、次の中からあてはまるものすべてに○をつけてください。

ア．全体オリエンテーション	イ．事前学習講義	ウ．ゲストスピーカーによる講義
エ．実習記録ノートの作成指導	オ．実習後レポート作成指導	カ．実習報告・総括会準備指導
キ．実習報告・総括会開催	ク．グループ・スーパービジョン	
ケ．その他（具体的に＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）		

問７．あなたが担当している「相談援助実習指導」の授業において、ゲストスピーカーとしてどのような方を招聘していますか。これまで招聘したゲストスピーカーを、次の中からあてはまるものすべてに○をつけてください。

ア．実習受入先等の実習指導者	イ．当事者	ウ．サービス利用者	エ．卒業生
オ．現場の他職種（福祉職以外）	カ．ゲストスピーカーは招聘していない		
キ．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）			

問８．あなたが担当している「相談援助実習指導」の授業内において、現場体験学習及び見学実習をどのように実施していますか。「時間と回数」については、具体的な時間と回数（行っていない場合はどちらも「０」とご記入ください）、「場所」「内容・方法」はそれぞれについて、各欄内からあてはまるものすべてに○をつけてください。

現場体験学習及び見学実習の「時間」	現場体験学習及び見学実習の「回数」
90 時間のうちの＿＿＿＿時間	回数は＿＿＿回

現場体験学習及び見学実習の「場所」

ア．実習受入先施設・機関
イ．実習受入先以外の実習受入可能な施設・機関
ウ．実習受入先としては認められていない福祉関連施設・機関
エ．実習受入先施設・機関も参加する研究発表会や実践発表会
オ．実習受入先施設・機関が開催するイベント（お祭り、クリスマス会など）
カ．地域住民主体で開催しているサロン
キ．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

現場体験学習及び見学実習の「内容・方法」

ア．施設見学	イ．施設での手伝いや体験
ウ．事業やイベントの見学	エ．事業やイベントの運営への参加（手伝いを含む）
オ．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）	

問９.「相談援助実習指導」の授業時間数について、あなたは何時間程度が適切だと思いますか。次の中からあなたの考えに最も近いものを１つだけ選び、番号に〇をつけてください。

１．30 時間	２．60 時間	３．90 時間（現行）
４．120 時間	５．150 時間	６．180 時間以上

問 10.「相談援助実習指導」の 1 クラスあたりの上限人数（現行 20 人）について、あなたはどの程度の人数が適切だと思いますか。次の欄に数字でご記入ください。

人

問 11.「相談援助実習指導」の内容について、下表の厚生労働省シラバスに掲載されているそれぞれの項目の必要性について、あなたの考えにあてはまる番号に〇をつけてください。

シラバス項目	とても必要	概ね必要	あまり必要ない	まったく必要ない
ア．相談援助実習と相談援助実習指導における個別指導及び集団指導の意義	1	2	3	4
イ．実際に実習を行う実習分野（利用者理解含む。）と施設・事業者・機関・団体・地域社会等に関する基本的な理解	1	2	3	4
ウ．実習先で行われる介護や保育等の関連業務に関する基本的な理解	1	2	3	4
エ．現場体験学習及び見学実習（実際の介護サービスの理解や各種サービスの利用体験等を含む。）	1	2	3	4
オ．実習先で必要とされる相談援助に係る知識と技術に関する理解	1	2	3	4
カ．実習における個人のプライバシーの保護と守秘義務等の理解（個人情報保護法の理解を含む。）	1	2	3	4
キ．「実習記録ノート」への記録内容及び記録方法に関する理解	1	2	3	4
ク．実習生、実習担当教員、実習先の実習指導者との三者協議を踏まえた実習計画の作成	1	2	3	4
ケ．巡回指導	1	2	3	4
コ．実習記録や実習体験を踏まえた課題の整理と実習総括レポートの作成	1	2	3	4
サ．実習の評価全体総括会	1	2	3	4

問 12.「相談援助実習指導」について、厚生労働省シラバスに掲載されている項目以外に、取り扱うべき内容があると思いますか。あなたのお考えをお答えください。また、「ある」と回答された場合は、具体的な内容をお書きください。

１．ある　→　＜「ある」場合の具体的な内容＞へ ２．ない
＜「ある」場合の具体的な内容＞

【３】あなたが担当している相談援助実習（社会福祉士指定科目）に関する質問にお答えください。

問 13. あなたは相談援助実習（社会福祉士指定科目）を担当していますか。１つだけ選び、番号に○をつけてください。

１．担当している　→　＜引き続き、問 14 からご回答ください＞
２．担当していない　→　＜問 27 へお進みください＞

問 14. あなたが行う「実習巡回指導（帰校日指導含む)」の回数について、もっとも多いパターンを１つだけ選び、番号に○をつけてください。(180 時間分の相談援助実習の回数をお答えください。)

１．巡回４回　帰校日０回	２．巡回３回　帰校日１回
３．巡回２回　帰校日２回	４．巡回１回　帰校日３回
５．その他：巡回（　　　　　）回　／　帰校日（　　　　　）回	

問 15. あなたが平成 25 年度から平成 26 年度（調査実施時点まで）に実施した配属実習先における「実習巡回指導」(帰校日指導は除く）について、「巡回指導 1 回にかけた平均的な時間」として最もあてはまるものを、次の中から１つだけ選び、番号に○をつけてください。

１．30 分未満	２．30 分以上 60 分未満
３．60 分以上 90 分未満	４．90 分以上 120 分未満
５．120 分以上	

問 16.「実習巡回指導」の際の実習生への指導内容、実習指導者との打ち合わせ等について、次の中からあなたが実施している内容として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

実習生への指導内容
ア．実習生の実習意欲を確認する
イ．実習生の実習での気づきを確認する
ウ．実習生の実習態度を指導する
エ．実習日誌の記録内容や記録の活用度を確認する
オ. その他 (具体的に＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿)
カ．実習生への指導は実施していない
実習指導者との打ち合わせ等
ア．実習指導者から実習生の様子や実習内容を確認する
イ．帰校日での指導内容や実習生の様子を実習指導者に伝える
ウ．教員の巡回訪問指導時における指導内容や実習生の様子を実習指導者に伝える
エ．養成校側の教育方針や教育内容を伝え、実習指導者の実習内容や指導方法とのすり合わせを行う
オ．実習内容や指導方法と養成校の指導内容のすり合わせを行う
カ．実習プログラムの進捗状況を確認する
キ．実習指導者による実習スーパービジョンの実施状況を確認する
ク．今後の実習の進め方を確認する
ケ．実習指導者と実習生と教員の三者で実習の様子や実習内容を確認する
コ．実習生に対し実習指導者と共同でスーパービジョンを行う
サ．今後の実習の進め方を三者で共有する
シ．その他（具体的に＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）
ス．実習指導者と教員の打ち合わせは実施していない

問 17. あなたが行う「帰校日指導」の実施方法について、次に挙げるもののうち、あてはまるものすべてに○をつけてください。

ア.「相談援助実習指導」のクラスと同一のクラスによるグループ指導
イ. 面接による個人指導　　ウ. 電話による個人指導　　エ. E メール等による個人指導
オ. Skype（スカイプ）などのビデオ会議サービスによる個人あるいはグループ指導
カ.「帰校日指導」は実施していない

問 18.「相談援助実習」において、実習生の最終的な成績評価（単位認定）における、実習先の実習指導者のかかわりについて、実態に最も近いものを１つだけ選び、番号に○をつけてください。

１．事前相談のみしている　　２．事後報告のみしている
３．事前相談・事後報告ともにしている　　４．事前相談・事後報告はしていない
５．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

問 19.「相談援助実習」の総時間数について、どの程度の時間数が適切だと思いますか。次の中からあなたの考えに最も近いものを１つだけ選び、番号に○をつけてください。

１．60 時間以下　　２．120 時間　　３．180 時間（現行）　　４．240 時間
５．300 時間　　６．360 時間　　７．420 時間以上

問 20.「相談援助実習」の内容について、下表の厚生労働省シラバスに掲載されているそれぞれの項目の必要性について、あなたの考えにあてはまる番号に○をつけてください。

シラバス項目	とても必要	概ね必要	あまり必要ない	まったく必要ない
ア. 利用者やその関係者、施設・事業者・機関・団体等の職員、地域住民やボランティア等との基本的なコミュニケーション や人との付き合い方などの円滑な人間関係の形成	1	2	3	4
イ. 利用者理解とその需要の把握及び支援計画の作成	1	2	3	4
ウ. 利用者やその関係者（家族・親族・友人等）との援助関係の形成	1	2	3	4
エ. 利用者やその関係者（家族・親族・友人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む。）とその評価	1	2	3	4
オ. 多職種連携をはじめとする支援におけるチームアプローチの実際	1	2	3	4
カ. 社会福祉士としての職業倫理、施設・事業者・機関・団体等の職員の就業などに関する規定への理解と組織の一員としての役割と責任への理解	1	2	3	4
キ. 施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際	1	2	3	4
ク. 当該実習先が地域社会の中の施設・事業者・機関・団体等であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、ネットワークキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解	1	2	3	4

問 21.「相談援助実習」について、厚生労働省シラバスに掲載されている項目以外に、取り扱うべき内容があると思いますか。あなたのお考えをお答えください。また、「ある」と回答された場合は、具体的な内容をお書きください。

１．ある　→　＜「ある」場合の具体的な内容＞へ
２．ない

＜「ある」場合の具体的な内容＞

問 22.「相談援助実習」における実習指導者の指導状況に関する下記の項目について、あなたのお考えに最も近い番号に〇をつけてください。

項　目	大いにみられる	ある程度みられる	あまりみられない	ほとんどみられない
１．学生との指導上の関係の形成が不十分	1	2	3	4
２．学生に対する指導時間が不十分	1	2	3	4
３．教員との協議時間が不十分	1	2	3	4
４．学生の実習課題についての理解が不十分	1	2	3	4
５．実習記録の書き方の指導が不十分	1	2	3	4
６．学生へのスーパービジョンが不十分	1	2	3	4
７．実習先の種別・分野に関する知識面での指導が不十分	1	2	3	4
８．実習先の種別・分野に関する技術面での指導が不十分	1	2	3	4
９．相談援助（ソーシャルワーク）の知識に関する指導が不十分	1	2	3	4
10．相談援助（ソーシャルワーク）の価値・倫理に関する指導が不十分	1	2	3	4

問 23. 問 22 の項目以外に実習指導者の指導状況について、感じていることがあればご記入ください。

問 24.「相談援助実習」を実施する時期として、次の中からあなたが最も適切と思う学年次を１つだけ選び、番号に〇をつけてください。

１．１年次	２．２年次	３．３年次	４．４年次	５．何年次でも良い

問 25.「相談援助実習」の実施形態に関して、下記の形態それぞれについて、どの程度望ましいとお考えですか。あなたの考えにあてはまる番号に〇をつけてください。

実施形態	まったく望ましくない	あまり望ましくない	まあ望ましい	大いに望ましい
１．１か月間程度での集中実施	1	2	3	4
２．１週間集中や２週間集中を複数回実施	1	2	3	4
３．週に１日か２日の実習を数カ月にわたり実施	1	2	3	4

問 26. 実習先の確保と配属において下記のような項目について困っていますか。あなたが困っているものすべてに〇をつけてください。

ア．担当している分野が自分の専門ではないので、確保・配属の方法がわからない
イ．現場の実習指導者とのつながりがないので、力量が判断できない
ウ．実習による授業の欠席について他の教員からの理解が得られない
エ．他の業務が多く、実習先の確保・配属のための時間が足りない
オ．学生の意欲・姿勢が充分ではない
カ．近隣の養成校間で実習先の情報を共有できない
キ．その他（具体的に＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

【３】あなた自身のお考えに関する質問にお答えください

問 27.「社会福祉士」という国家資格について、あなたはどのようにとらえていますか。次の中からあなたのお考えにあてはまる番号に〇をつけてください。

項目	そう思う	やや そう思う	どちらとも いえない	あまり そう思わない	そう思わない
１．行政の福祉職に就職するために必要な資格である	1	2	3	4	5
２．社会福祉施設に就職するために必要な資格である	1	2	3	4	5
３．社会福祉の団体・機関に就職するために必要な資格である	1	2	3	4	5
４．福祉関連の企業(株式会社等)に就職するために有利な資格である	1	2	3	4	5

問 28. 新カリキュラムで導入された以下の項目が、実践力の高い社会福祉士の養成に効果があったかどうかについて、あなたのお考えにあてはまる番号に〇をつけてください。そして、最後に、全般的に見て、新カリキュラムの内容が、効果があったかどうかについてもお答えください。

項目	非常に 効果があった	かなり 効果があった	少し 効果があった	どちらとも いえない	あまり 効果がなかった	ほとんど 効果がなかった	まったく 効果がなかった
１．指定科目の統廃合・新設などを行ったこと	1	2	3	4	5	6	7
２．相談援助演習の時間数を 120 時間から 150 時間に増やしたこと	1	2	3	4	5	6	7
３．演習科目・実習科目の担当教員１人が担当できるクラスの定員を 20 人以下に制限したこと	1	2	3	4	5	6	7
４．相談援助演習の担当教員に要件（教歴、実務歴、資格有無、講習修了など）を課したこと	1	2	3	4	5	6	7
５．担当教員による週１回以上の現場実習巡回指導を義務づけたこと	1	2	3	4	5	6	7
６．現場実習指導者に一定の条件（資格＋実務＋講習修了）を課したこと	1	2	3	4	5	6	7
７．ひとつの実習先において、実習を 120 時間以上行うことを基本としたこと	1	2	3	4	5	6	7
８．通信課程の実習時間が 90 時間から 180 時間になったこと	1	2	3	4	5	6	7
９.全般的にみて、新カリキュラムの内容が、実践力の高い社会福祉士の養成に効果があったか	1	2	3	4	5	6	7

問 29. 実習について、その他に感じていることがあれば、自由にご記入ください。

【あなた自身について、次の表にご記入ください】

<table>
<tr><th>年齢</th><th>性別</th><th colspan="2">取得学位及びその領域</th><th>現在の職位</th><th>保有資格（すべてに○）</th></tr>
<tr><td rowspan="3">歳</td><td rowspan="3">1．男
2．女</td><td>取得学位</td><td>領　域</td><td rowspan="3">1．教授
2．准教授
3．講師
4．助教</td><td rowspan="3">ア．社会福祉士
イ．精神保健福祉士
ウ．介護福祉士
エ．保健師
オ．看護師
カ．教員免許
キ．その他（　　）</td></tr>
<tr><td>1．博士</td><td>1．社福関連　2．その他</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">社会福祉士実習演習教育経験年数
※切り捨て</td><td>2．修士</td><td>1．社福関連　2．その他</td></tr>
<tr><td colspan="2">年</td><td>3．学士他</td><td>1．社福関連　2．その他</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>担当している授業のコマ数【社会福祉士指定科目】
※1※3 参照</th><th>主に担当している実習指導分野（ひとつに○）</th><th>該当する教員要件指針
※2 参照（すべてに○）</th><th>実践現場経験年数
実習・演習担当経験年数
スーパービジョン担当経験年数
※切り捨て</th></tr>
<tr><td>コマ</td><td rowspan="5">1．高齢者
2．障がい者
3．児童家庭
4．行政
5．地域
6．病院
7．分野混合
8．その他
（　　）
9．実習指導を担当していない</td><td rowspan="2">演習
（ア・イ・ウ・エ）</td><td>現場経験年数
年</td></tr>
<tr><td>担当している授業のコマ数【社会福祉士指定科目以外】
※1※3 参照</td><td>実習及び実習指導担当経験年数
年</td></tr>
<tr><td>コマ</td><td rowspan="3">実習
（ア・イ・ウ・エ）</td><td>演習担当経験年数
年</td></tr>
<tr><td>実習演習関連担当科目（すべてに○）</td><td rowspan="2">スーパービジョン担当経験年数
年</td></tr>
<tr><td>ア．相談援助実習
イ．相談援助実習指導
ウ．相談援助演習</td></tr>
</table>

※1　1年間で単位認定権者として担当した30時間を0.5コマとして計算した場合

※2　教員要件指針

＜演習科目担当教員の要件＞

（ア）学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく大学（大学院及び短期大学を含む。以下同じ。）又はこれに準ずる教育施設において、教授、准教授、助教又は講師（非常勤を含む。）として、相談援助演習を5年以上担当した経験を有する者

（イ）学校教育法に基づく専修学校の専門課程の専任教員として、相談援助演習を5年以上担当した経験を有する者

（ウ）社会福祉士の資格を取得した後、相談援助の業務に5年以上従事した経験を有する者

（エ）科目省令第4条第2号ニに規定する講習会（以下「社会福祉士実習演習担当教員講習会」という。）において、相談援助演習の指導に係る過程を修了した者

＜実習科目担当教員の要件＞

（ア）学校教育法に基づく大学又はこれに準ずる教育施設において、教授、准教授、助教又は講師（非常勤を含む。）として、相談援助実習指導又は相談援助実習を5年以上担当した経験を有する者

（イ）学校教育法に基づく専修学校の専門課程の専任教員として相談援助実習指導又は相談援助実習を5年以上担当した経験を有する者

（ウ）社会福祉士の資格を取得した後、相談援助の業務に5年以上従事した経験を有する者

（エ）社会福祉士実習演習担当教員講習会において、相談援助実習の指導に係る課程を修了した者

※3　指定科目

＜社会福祉士に関する科目を定める省令（平成20年文部科学省令・厚生労働省令第3号）＞

1 人体の構造と機能及び疾病、心理学理論と心理的支援、社会理論と社会システム　のうち1科目　／　2 現代社会と福祉　／　3 社会調査の基礎　／　4 相談援助の基盤と専門職　／　5 相談援助の理論と方法　／　6 地域福祉の理論と方法　／　7 福祉行財政と福祉計画　／　8 福祉サービスの組織と経営　／　9 社会保障　／　10 高齢者に対する支援と介護保険制度　／　11 障害者に対する支援と障害者自立支援制度　／　12 児童や家庭に対する支援と児童・家庭福祉制度　／　13 低所得者に対する支援と生活保護制度　／　14 保健医療サービス　／　15 就労支援サービス、権利擁護と成年後見制度、更生保護制度　のうち1科目　／　16 相談援助演習　／　17 相談援助実習指導　／　18 相談援助実習

「社会福祉士養成新カリキュラムの教育実態の把握と、社会福祉士に必要な教育内容のあり方に関する研究事業」実施報告
＜公益財団法人 社会福祉振興・試験センター助成金事業＞
平成２７（２０１５）年３月３１日発行

一般社団法人日本社会福祉士養成校協会
〒108－0075　東京都港区港南四丁目７番８号　都漁連水産会館６階
電話：０３－５４９５－７２４２　FAX：０３－５４９５－７２１９
E-mail：office@jascsw.jp　Website：　www.jascsw.jp