

# 社会福祉士実習指導者講習会及び実習指導体制 に関するアンケート調査報告書

平成 29 年 8 月

(公社) 青森県社会福祉士会

調査実施： 青森大学 田中志子研究室

調査結果分析： 弘前学院大学 小川 幸裕

八戸学院大学 小柳 達也

## 目 次

I. 調査概要	p 1
II. 単純集計結果	p 2
III. クロス集計結果	p 6
IV. まとめ	p 13
V. 参考資料	p 15
<自由記述> 実習指導へのあり方への意見	

## I. 調査概要

### 1. 目的

青森県内の社会福祉士の実習指導および実習指導者の現状等を把握し、今後の社会福祉士実習指導講習会や実習指導者養成の方針について検討するための資料とする。

### 2. 対象

これまで青森県内で実施した「社会福祉士実習指導者講習会」を受講した方 276名（会員外含む）

### 3. 調査内容

- ①基本属性（職場分野、年代、現職経験年数、福祉職経験年数、実習指導者登録の有無、実習生の受入回数、実習指導者経験年数）
- ②実習指導者講習受講理由
- ③実習指導者講習受講後の変化
- ④実習指導者講習開催について（開催案内の情報収集方法、費用負担、受講後のメリット）
- ⑤実習指導体制について（指導者の人数、組織体制、受け入れマニュアルの有無、職場でのサポート体制）
- ⑥フォローアップ研修への要望
- ⑦実習指導のあり方への意見（自由記述）

### 4. 調査実施期間

平成29年2月27日（月）から3月15日（水） の17日間

### 5. 調査方法

質問紙郵送法（無記名式）

### 6. 回収率

276通発送中 133通回収 回収率 48.18%（約48.2%）

### 7. 結果分析

- ・ 基本属性（問1～問6）と調査項目（問7～問11）の関係をみるためにクロス集計と有意差検定（カイ2乗検定）を行った。
- ・ 有意水準は5%以上を有意とし、すべての検定にはSPSS20.0を用いた。
- ・ カイ2乗検定の結果、有意差が認められた場合には、どのセルが有意差をもたらしたのかを明らかにするために残差分析を行い、調整済み残差の絶対値が1.96以上のセルに注目した。

分析担当：弘前学院大学 小川幸裕（クロス集計分析）  
八戸学院大学 小柳達也（クロス集計分析コメント）  
青森大学 田中志子（単純集計・まとめ）

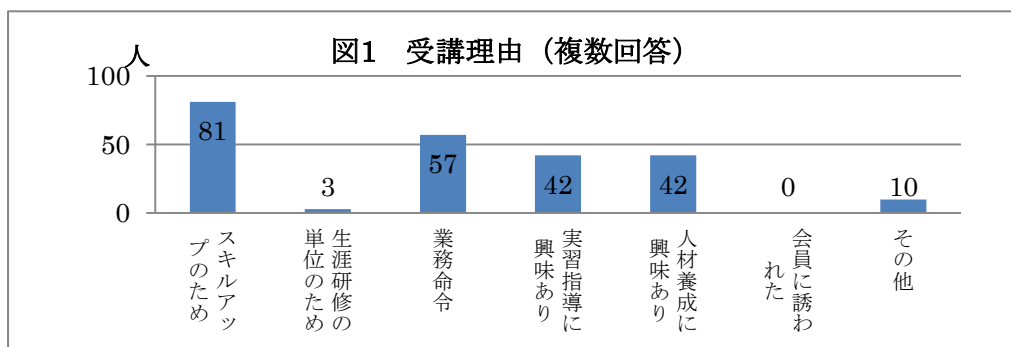
## Ⅱ. 単純集計結果

### 1) 基本属性

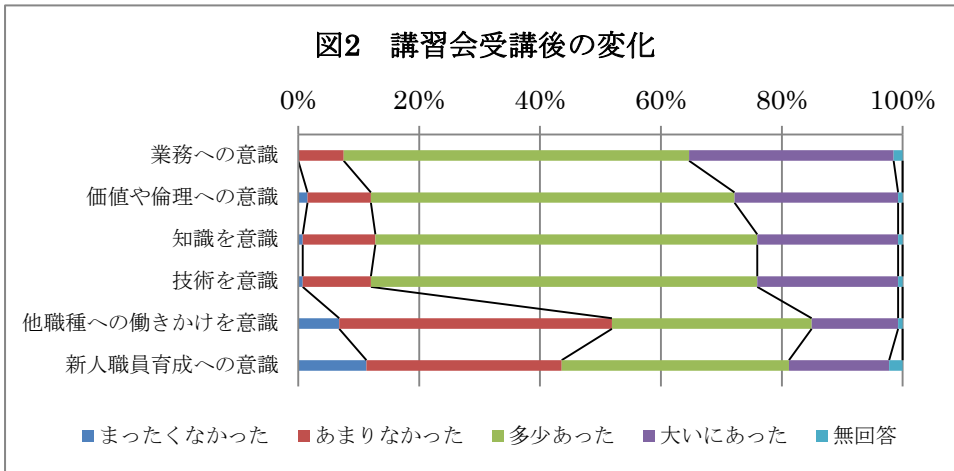
表 1 回答者像(基本属性の単純集計結果)

		度数(人)	割合(%)			度数(人)	割合	
<b>所属分野</b>	児童(障害児含む)分野	5	4.0%	<b>福祉職経験年数</b>	10年以内	25	19.0%	
	障害者分野(入所施設)	13	10.0%		10年1か月～15年	32	24.0%	
	障害者分野(地域)	11	8.0%		15年1か月～20年	30	22.0%	
	高齢者分野(入所施設)	25	19.0%		20年1か月～25年	20	15.0%	
	高齢者分野(地域)	25	19.0%		25年以上	25	19.0%	
	病院	19	14.0%		無回答	1	1.0%	
	社会福祉協議会	22	16.0%					
<b>その他</b>	その他	8	6.0%	<b>実習指導者登録の有無</b>	はい	64	48.0%	
	無回答	5	4.0%		いいえ	39	29.0%	
					わからない	30	23.0%	
<b>年代</b>	20代	6	5.0%	<b>実習指導者経験年数</b>	無回答	0	0.0%	
	30代	47	35.0%		0～2年	40	30.0%	
	40代	40	30.0%		2年1か月～4年	12	9.0%	
	50代	28	21.0%		4年1か月～6年	16	12.0%	
	60代	11	8.0%		6年1か月以上	22	17.0%	
	70代	1	1.0%		無回答	43	32.0%	
	無回答	0	0.0%					
<b>現職経験年数</b>	0～1年	11	8.0%					
	1年1か月～3年	19	14.0%					
	3年1か月～6年	24	18.0%					
	6年1か月～9年	15	11.0%					
	9年1か月～11年	14	11.0%					
	11年1か月～13年	11	8.0%					
	13年1か月～15年	11	8.0%					
	15年1か月～17年	5	4.0%					
	17年1か月以上	22	17.0%					
	無回答	1	1.0%					

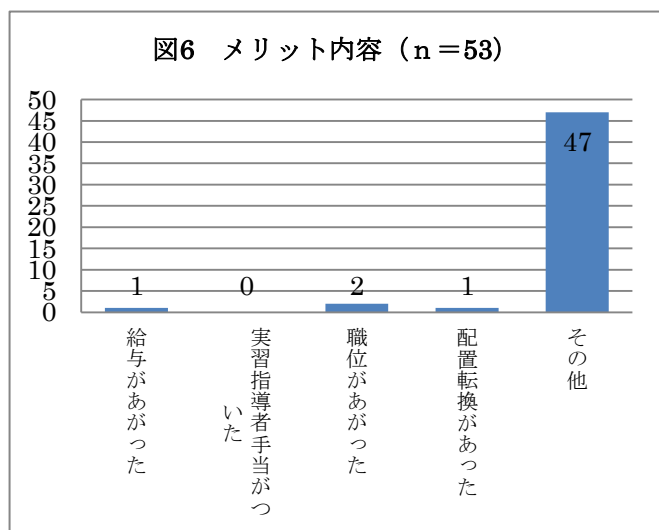
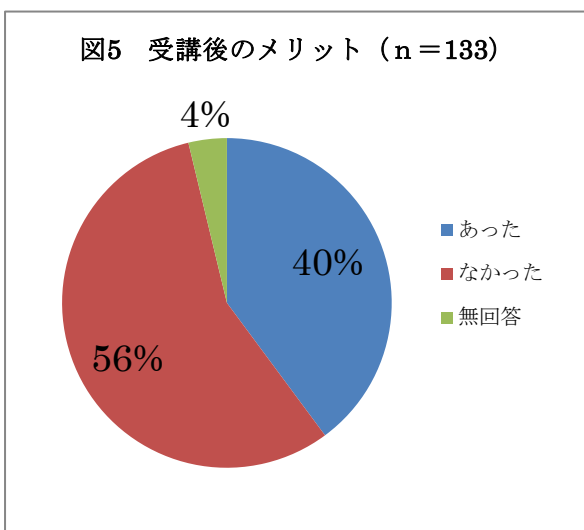
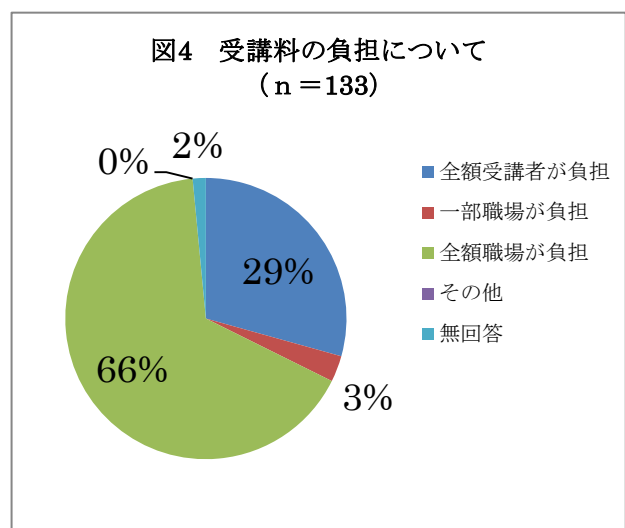
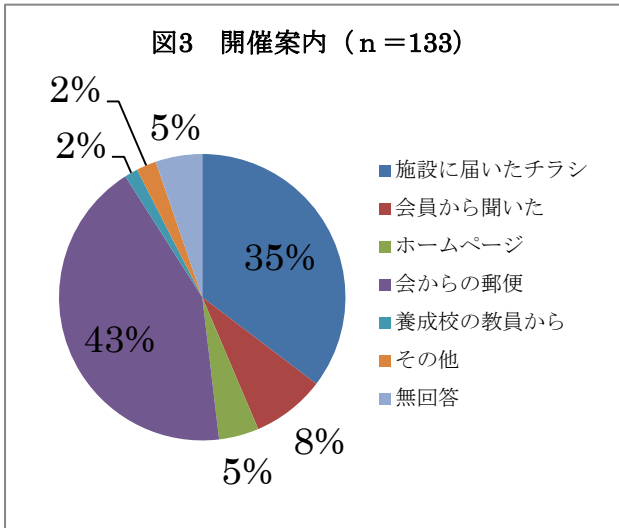
### 2) 実習指導者講習受講理由(複数回答)



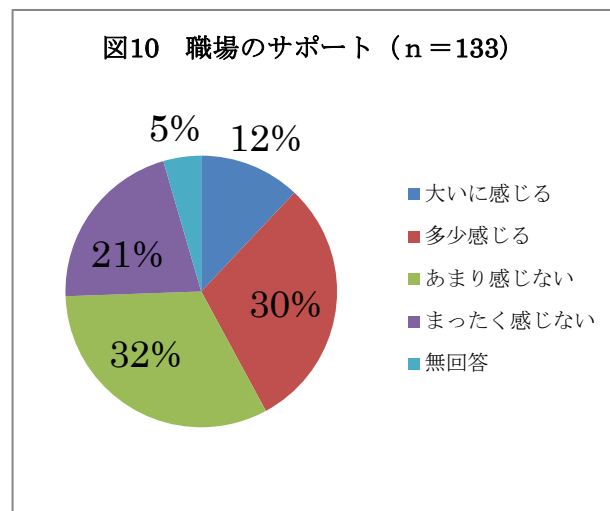
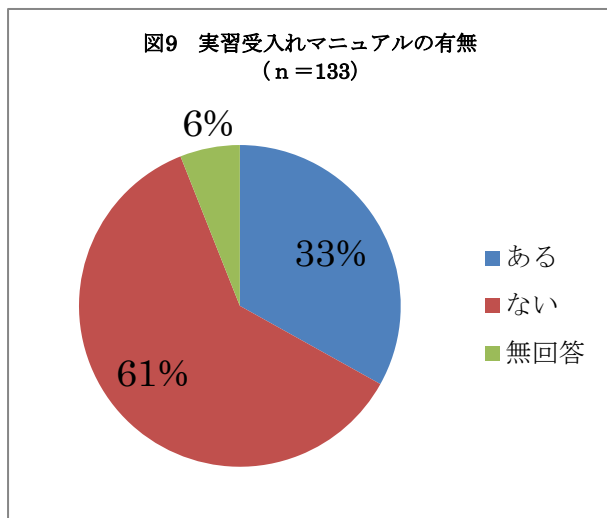
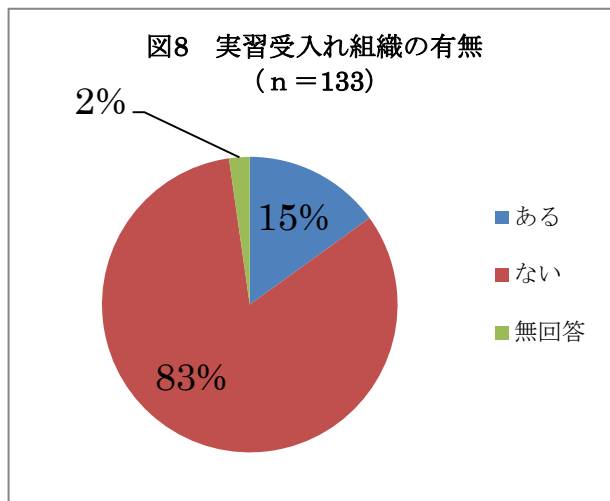
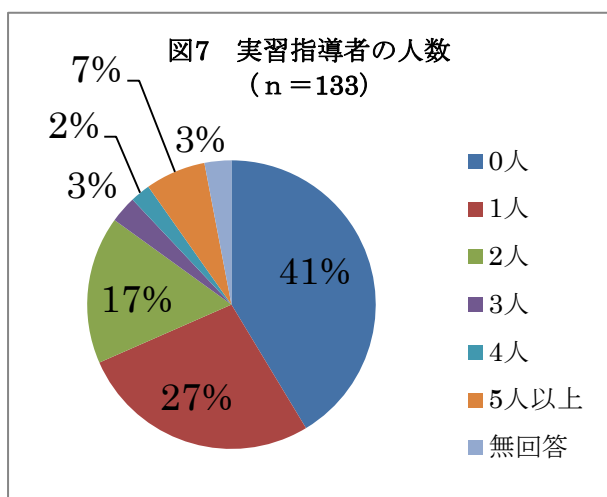
### 3) 実習指導者講習受講後の変化



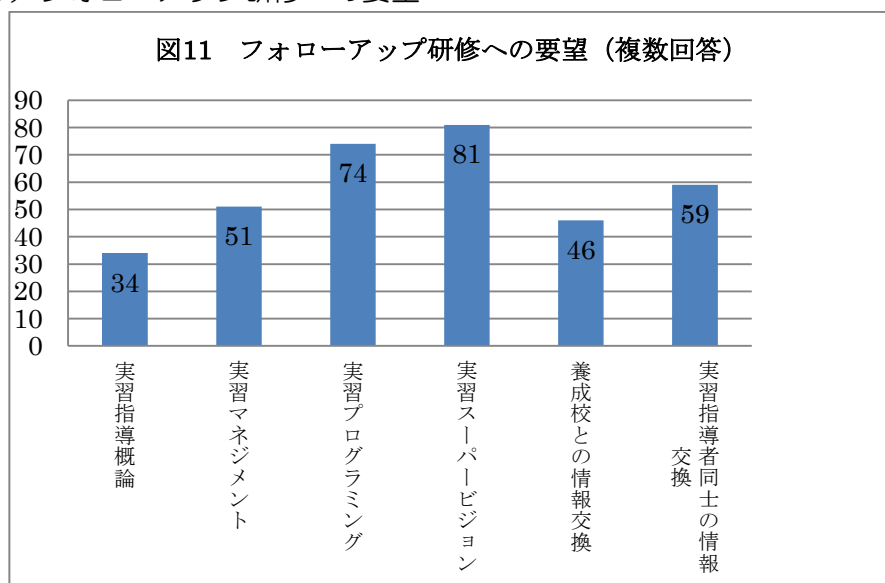
### 4) 実習指導者講習開催について



5) 実習指導体制について



6) フォローアップ研修への要望



### Ⅲ. クロス集計結果

以下に、統計的に有意な関連（有意差）がみられたクロス集計結果を記すこととする。なお、各クロス集計表において、調整残差 1.96 以上には「+」、2.58 以上には「++」、-1.96 以下には「-」、-2.58 以下には「--」を付すこととした。

#### 1) 実習指導者講習会の受講理由について

表 2 受講理由(業務命令)について有意差のあった項目

人数(%)

		あてはまる	あてはまらない			あてはまる	あてはまらない
年代	30代未満	31(59.6) <sup>++</sup>	21(40.4) <sup>--</sup>	福祉職経験年数	10年未満	11(50.0)	11(50.0)
	40代	16(40.0)	24(60.0)		10年以上 20年未満	32(53.3) <sup>++</sup>	28(46.7) <sup>--</sup>
	50代	8(28.6)	20(71.4)		20年以上 30年未満	13(43.3)	17(56.7)
	60代以上	2(18.2)	9(81.8)		30年以上	1(5.6) <sup>--</sup>	17(94.4) <sup>++</sup>
現職経験年数	3年未満	15(50.0)	15(50.0)				
	3年以上 5年未満	16(66.7) <sup>+</sup>	8(33.3) <sup>-</sup>				
	6年以上 10年未満	13(44.8)	16(55.2)				
	11年以上 14年未満	4(20.0) <sup>-</sup>	16(80.0) <sup>+</sup>				
	15年以上	9(33.3)	18(66.7)				

p < .05

年代と受講理由（職場で必要または業務命令）には関連が認められた。とりわけ、30代未満の人において、この受講理由に該当する人が多く、逆に非該当の人は少なかった。

現在の職場における経験年数と受講理由（職場で必要または業務命令）には関連が認められた。とりわけ、3年以上 5年未満の人において、この受講理由に該当する人が多く、逆に該当しない人は少なかった。また、11年以上 14年未満の人において、この受講理由に該当しない人が多く、逆に該当する人は少なかった。

福祉職経験年数と受講理由（職場で必要または業務命令）には関連が認められた。とりわけ、10年以上 20年未満の人において、この受講理由に該当する人が多く、逆に該当しない人は少なかった。また、30年以上の人において、この受講理由に該当しない人が多く、逆に該当する人は少なかった。

表 3 受講理由(実習指導に興味あり)について有意差のあった項目

人数(%)

		あてはまる	あてはまらない			あてはまる	あてはまらない
現職経験年数	3年未満	13(43.3)	17(56.7)	福祉職経験年数	10年未満	11(50.0)	11(50.0)
	3年以上 5年未満	4(16.7)	20(83.3)		10年以上 20年未満	32(53.3) <sup>++</sup>	28(46.7) <sup>-</sup>
	6年以上 10年未満	13(44.8)	16(55.2)		20年以上 30年未満	13(43.3)	17(56.7)
	11年以上 14年未満	7(35.0)	13(65.0)		30年以上	1(5.6) <sup>-</sup>	17(94.4) <sup>++</sup>
	15年以上	4(14.8) <sup>-</sup>	23(85.2) <sup>+</sup>				

p < .05

現在の職場における経験年数と受講理由（実習指導に興味）には関連が認められた。とりわけ、福祉職経験年数 15 年以上の人において、この受講理由に該当しない人が多く、逆に該当する人は少なかった。福祉職経験年数と受講理由（実習指導に興味あり）には関連が認められた。とりわけ、20 年以上 30 年未満の人において、この受講理由に該当する人が少なく、逆に該当しない人は多かった。また、30 年以上の人において、この受講理由に該当する人が多く、逆に該当しない人は少なかった。

表 4 受講理由(自分自身のスキルアップ)について有意差のあった項目 人数(%)

		あてはまる	あてはまらない
福祉職経験年数	10 年未満	15(68.2)	7(31.8)
	10 年以上 20 年未満	35(58.3)	25(41.7)
	20 年以上 30 年未満	14(46.7)	16(53.3)
	30 年以上	16(88.9) <sup>++</sup>	2(11.1)

p < .05

福祉職経験年数と受講理由（自分自身のスキルアップ）には関連が認められた。とりわけ、30 年以上の人において、この受講理由に該当する人が多く、逆に該当しない人は少なかった。

表 5 受講理由(生涯研修の単位のため)について有意差のあった項目 人数(%)

		あてはまる	あてはまらない
実習受入れ回数	なし	3(16.7) <sup>++</sup>	15(83.3) <sup>---</sup>
	1 回以上 3 回未満	0(0.0)	28(100.0)
	4 回以上 6 回未満	0(0.0)	18(100.0)
	7 回以上	0(0.0)	8(100.0)

p < .05

実習受け入れ回数と受講理由（生涯研修の単位のため）には関連が認められた。とりわけ、実習受け入れ経験のない人において、この受講理由に該当する人が多く、逆に該当しない人は多かった。

## 2) 実習指導者講習会受講後の変化について

表 6 実習指導者講習会受講後の変化(SW の技術を意識)と有意差のあった項目 人数(%)

		大いにあった	多少あった	あまりなかった	まったくなかった
実習指導者登録の有無	あり	0(0.0)	6(9.4)	41(64.1)	17(26.6)
	なし	0(0.0)	9(23.7) <sup>++</sup>	24(63.2)	5(13.2)
	不明	1(3.3)	0(0.0) <sup>-</sup>	20(66.7)	9(30.0)

p < .05

実習指導者登録の有無と受講後の変化（SW の技術を意識）には関連が認められた。とりわけ、実習指導者登録をしていない人において、この変化が多少あった人が多かった。



### 3) 実習指導者講習会の開催について

表 7 実習指導者講習会開催の情報入手方法と有意差のあった項目(現職経験年数) 人数(%)

		チラシ	会員紹介	社社会 HP	社社会郵便	養成校教員	その他
現職経験年数	3 年未満	13(43.3)	1(3.3)	0(0.0)	15(50.0)	0(0.0)	1(3.3)
	3 年以上 5 年未満	13(54.2)	3(12.5)	3(12.5) <sup>+</sup>	4(16.7) <sup>--</sup>	0(0.0)	1(4.2)
	6 年以上 10 年未満	8(30.8)	2(7.7)	2(7.7)	14(53.8)	0(0.0)	0(0.0)
	11 年以上 14 年未満	1(4.8) <sup>--</sup>	4(19.0)	0(0.0)	14(66.7) <sup>+</sup>	1(4.8) <sup>+</sup>	1(4.8)
	15 年以上	12(50.0)	1(4.2)	1(4.2)	10(41.7)	0(0.0)	0(0.0)

p < .05

現在の職場における経験年数と実習指導者講習会開催の情報入手方法には関連が認められた。とりわけ、職場経験が 3 年以上 5 年未満の人において、社会福祉士会のホームページからこの情報を入手している人が多く、逆に社会福祉士会の郵便から入手している人は少なかった。また、職場経験が 11 年以上 14 年未満の人において、社会福祉士会の郵便および社会福祉士養成校教員からこの情報を入手している人が多く、逆にチラシから入手している人は少なかった。

表 8 受講費用と有意差のあった項目(年代) 人数(%)

		全額自費	一部職場	全額職場
年代	30 代未満	10(18.9) <sup>-</sup>	1(1.9)	42(79.2) <sup>+</sup>
	40 代	13(32.5)	1(2.5)	26(65.0)
	50 代	9(32.1)	2(7.1)	17(60.7)
	60 代以上	7(70.0) <sup>++</sup>	0(0.0)	3(30.0) <sup>--</sup>

p < .05

年代と受講費用の負担には関連が認められた。とりわけ、年代が 30 代未満の人において、全額職場が負担している人が多く、逆に全額自費で負担している人は少なかった。年代が 60 代以上の人において、全額自費で負担している人が多く、逆に全額職場が負担している人は少なかった。

表 9 実習指導者となったメリットの有無について有意差のあった項目 (実習指導者経験年数) 人数(%)

		メリットあり	メリットなし
実習指導者経験年数	無し	20(33.3)	40(66.7)
	1 か月以上 2 年未満	10(52.6)	9(47.4)
	3 年以上 5 年未満	5(26.3)	14(73.7)
	6 年以上	18(62.1) <sup>+</sup>	11(37.9) <sup>-</sup>

p < .05

実習指導者経験年数と実習指導者となったメリットの有無には関連が認められた。とりわけ、実習指導者経験年数が 6 年以上の人において、メリットがあった人が多く、逆にメリットがなかった人は少なかった。

#### 4) 職場の実習指導体制について

表 10 実習指導者の人数と有意差のあった項目(所属する職場の分野) 人数(%)

		0人	1人	2人	3人以上
所属職場の分野	児童(障害児含む)分野	3(60.0)	0(0.0)	2(40.0)	0(0.0)
	障害者分野	13(54.2)	5(20.8)	3(12.5)	3(12.5)
	高齢者分野	19(39.6)	20(41.7)	7(14.6)	2(4.2)
	病院	7(36.8)	7(36.8)	5(26.3)	0(0.0)
	社会福祉協議会	7(31.8)	2(9.1)	5(22.7)	8(36.4)
	その他	4(66.7)	1(16.7)	0(0.0)	1(16.7)

p < .01

所属する職場の分野と実習指導者の人数には関連が認められた。分野別にみると、特に社会福祉協議会では回答者以外に3名以上の実習指導者がいる場合が多かった。

表 11 所属する職場における実習指導者の有無と有意差のあった項目 人数(%)

		在籍	不在			在籍	不在
年代	30代 未満	36(67.9)	17(32.1)	実習受入 れ回数	なし	6(33.3) <sup>-</sup>	12(66.7) <sup>++</sup>
	40代	25(62.5)	15(37.5)		1回以上3回未満	20(71.4)	8(28.6)
	50代	14(50.0)	14(50.0)		4回以上6回未満	13(72.2)	5(27.8)
	60代 以上	3(25.0) <sup>-</sup>	9(75.0) <sup>+</sup>		7回以上	5(55.6)	4(44.4)

p < .05

年代と所属する職場における実習指導者数の有無には関連が認められた。とりわけ、年代が60代以上の人の職場において、実習指導者が在籍していない場合が多く、逆に在籍している場合は少なかった。

実習受け入れ回数と所属する職場における実習指導者数の有無には関連が認められた。とりわけ、実習受け入れ経験のない人の職場において、実習指導者が在籍していない場合が多く、逆に在籍している場合は少なかった。

表 12 実習指導マニュアルの有無と有意差のあった項目(実習指導者登録の有無) 人数(%)

		マニュアル有	マニュアル無
実習指導者登録	している	28(45.2) <sup>+</sup>	34(54.8) <sup>-</sup>
	していない	5(14.7)	29(85.3) <sup>++</sup>
	わからない	11(37.9)	18(62.1)

p < .05

実習指導者登録の有無と実習受け入れマニュアルの有無には関連が認められた。とりわけ、実習指導者登録をしている人が所属する職場において、マニュアルが存在する場合が多く、逆にマニュアルが存在しない場合が少なかった。また、実習指導者登録をしていない人が所属する職場において、マニュアルが存在しな

い場合が多く、逆にマニュアルが存在する場合が少なかった。

表 13 実習受入れマニュアルの有無と有意差のあった項目(実習指導者経験年数) 人数(%)

		マニュアル有	マニュアル無
実習指導者経験年数	なし	11(18.3) <sup>-</sup>	49(81.7) <sup>++</sup>
	1か月以上2年未満	9(47.4)	10(52.6)
	3年以上5年未満	10(55.6)	8(44.4)
	6年以上	13(48.1)	14(51.9)

p < .01

実習指導者経験年数と実習受入れマニュアルの有無には関連が認められた。とりわけ、実習指導者経験が無い人が所属する職場において、マニュアルが存在しない場合が多く、逆にマニュアルが存在する場合が少なかった。また、実習指導者経験年数が3年以上5年未満の人が所属する職場において、マニュアルが存在する場合が多く、逆にマニュアルが存在しない場合が少なかった。

表 14 実習受入れマニュアルの有無と実習指導者経験の有無 人数(%)

		マニュアル有	マニュアル無
実習指導者経験	あり	32(50.0) <sup>++</sup>	32(50.0) <sup>-</sup>
	なし	11(18.3) <sup>-</sup>	49(81.7) <sup>++</sup>

p < .001

実習指導者経験の有無と実習受入れマニュアルの有無には関連が認められた。とりわけ、実習指導者経験が有る人が所属する職場において、マニュアルが存在する場合が多く、逆にマニュアルが存在しない場合が少なかった。また、実習指導者経験が無い人が所属する職場において、マニュアルが存在しない場合が多く、逆にマニュアルが存在する場合が少なかった。

表 15 職場からのサポート受領感について有意差のあった項目(実習指導者登録の有無) 人数(%)

		大いに感じる	多少感じる	あまり感じない	まったく感じない
実習指導者登録	している	9(14.1)	27(42.2) <sup>++</sup>	22(34.4)	6(9.4) <sup>-</sup>
	していない	3(8.6)	8(22.9)	10(28.6)	14(40.0) <sup>++</sup>
	わからない	4(14.3)	5(17.9)	11(39.3)	8(28.6)

p < .05

実習指導者登録の有無と所属する職場からのサポートの受領感には関連が認められた。とりわけ、実習指導者登録をしている人において、所属する職場からのサポートを多少感じている人が多く、逆にまったく感じていない人が少なかった。また、実習指導者登録をしていない人において、所属する職場からのサポートをまったく感じていない人が多かった。

## 5) 実習指導者フォローアップ研修について

表 16 「実習マネジメント論」に関する研修開催希望と実習指導者経験年数 人数(%)

		希望あり	希望なし
実習指導者経験年数	なし	32(53.3) <sup>++</sup>	28(46.7)
	1 か月以上 2 年未満	3(15.8) <sup>--</sup>	16(84.2) <sup>+</sup>
	3 年以上 5 年未満	6(33.3)	12(66.7)
	6 年以上	10(34.5)	19(65.5)

p < .05

実習指導者経験年数と実習マネジメント論に関する研修開催希望には関連が認められた。とりわけ、実習指導者経験年数が無い人において、この研修の開催を希望している人が多く、逆に希望していない人は少なかった。また、実習指導者経験年数が1年以上2年未満の人が所属する職場において、この研修の開催を希望していない人が多く、逆に希望する人は少なかった。

表 17 「実習マネジメント論」に関する研修開催希望と実習指導者経験の有無 人数(%)

		希望あり	希望なし
実習指導者経験年数	あり	19(28.8) <sup>--</sup>	47(71.2) <sup>++</sup>
	なし	32(53.3) <sup>++</sup>	28(46.7) <sup>--</sup>

p < .05

実習指導者経験の有無と実習マネジメント論に関する研修開催希望には関連が認められた。とりわけ、実習指導者経験の有る人において、この研修の開催を希望していない人が多く、逆に希望している人は少なかった。また、実習指導者経験年数の無い人において、この研修の開催を希望している人が多く、逆に希望していない人は少なかった。

## IV. まとめ

本調査は、青森県内の社会福祉士実習指導者がどのような現状にあるのかを明らかにするということを目的に実施した。そこで、今回の調査結果として明らかとなった現状を、以下4点に整理する。

まず1点には、「社会福祉士実習指導は、業務として位置づけられているのか。」ということである。この点については、最も多い解答は「スキルアップのため」という項目であり、81名(60.9%)がこの理由を選んでいる。しかし、次いで多い回答として、回答者133名のうち43%近くである57名の方が「業務命令」により受講したという項目を選んでいる(図1参照)。このことから、「社会福祉士実習指導」は各職場で「業務」として認識されてきていると推察される。さらに、「受講費用」を「職場が全額負担」している割合が66%であり(図4参照)、特に30代未満の回答者では、全額職場が負担している方が「一部負担」や「全額自費」よりも有意に多かった(表8参照)。このことは、社会福祉士の実習指導について、業務として徐々に職場でも認められてきており、それにより職場が研修費用を負担してでも社会福祉士実習指導者の要件をもつ職員を職場に配置する、という職場の理解が少しずつ進んでいると考えられる。

2点目としては、「社会福祉士実習指導者講習会を受講した、また社会福祉士実習指導者になったことで、受講者にメリットはあるのか。」ということである。社会福祉士実習指導者になることで、単に業務が増えるだけではなく、受講者自身の職場での地位向上や給与アップなど具体的なメリットにつながっているのかどうか、ということを確認した。そうしたところ、調査者側が予測したメリット「地位向上、手当がつく」などの「メリットがあった」という回答は、40%であった(図5参照)。また、実習指導者経験年数が6年以上の人において、「メリットがあった」と回答する人が「メリットがなかった」と回答した人よりも有意に多かった(表9参照)。さらに「メリットがあった」と回答した者のメリット内容の「その他」の記述をみると、「自分の知識が深まった」「自己のスキルアップとなった」「専門職としての意識を持って仕事ができるようになった」等、主に「自己研鑽」に関する内容の記述が多数であった。このことから、実習指導の経験年数のある程度経ている人は、実習指導者としてのメリットを感じているが、そのメリットとは職場における「地位向上や手当の支給」といった具体的なものというよりは、「自己のスキルアップ」をメリットとして受け止めている、ということが明らかとなった。

3点目は、各職場での実習指導体制の状況についてである。青森県内の実習指導者講習会修了者は276名となったが、その指導者が各職場で実習生を受け入れる体制がどの程度構築されているのか、ということを確認した。その結果、未だ各職場では実習指導者の要件を満たす職員が少なく、社会福祉協議会を除き1人または2人で実習生を受け入れている現場が多いということが明らかとなった(表10参照)。実習生の受入れは、その事前準備(施設内のマネジメントやプログラム作成など)から日々の指導、フォローアップと、時間も労力も非常にかかるものである。また、指導上の悩みも多く生まれる。そのため複数名の実習指導者で相談しながら進めることができる体制での受け入れが望ましいということは、「社会福祉士実習指導者テキスト」でも指摘されている\*1。1点目で述べた通り、社会福祉士実習指導が業務として認められてきている反面、社会福祉士実習指導者を複数名配置したり、実習受入れマニュアルを作成するなど実習の受入体制を整備している分野や職場は、まだ少ないという現状が明らかとなった。

最後の4点目は、実習指導者フォローアップ研修についてである。フォローアップ研修への要望として一番多かった内容は「実習スーパービジョン」であった(図11参照)。しかし、他の内容をみていくと「実習指導経験のない人」では「実習マネジメント」に関する研修の要望が「実習指導経験のある人」よりも有意に多かった(表16、17参照)。このことから、実習指導者フォローアップ研修の開催内容については、「実習指導経験の有無」や実習指導経験年数などによって、研修内容を工夫する必要もあるのではないかと考えられる。

ここまで、今回の調査でポイントとなった点を中心に調査で明らかとなった現状を4点整理した。しかし、今回の調査は回収率が48%と、調査対象者の約半数の回答から導き出されたものであるため、あと半数の対象者の現状をとらえきれていないところに、調査結果の限界がある。また、設問内容も十分ではないため、これらの現状に、どのような背景が影響しているか等の詳細については分析しきれていない。今後は、今回の調査で得た知見をもとに、別の調査結果の知見や、現状をよりよい方向へ導くための検討が必要であると考えます。

最後になるが、本調査にご協力いただいた対象者の方々には、業務多忙の中ご回答いただき、感謝申し上げます。この調査結果を今後の社会福祉士実習指導者講習会及び社会福祉士実習指導教育に活かしていきたいと考えことから、今後とも御理解と御協力のほど賜れば幸いです。

#### <参考文献>

- \*1 公益社団法人日本社会福祉士会編集「社会福祉士実習指導者テキスト第2版」.2016.中央法規出版

## V. 参考資料 実習指導のあり方への意見（自由記述）

KJ法により整理したものを順不同で整理した（各標題は、筆者が作成）。

### <研修内容への要望>

- 社会福祉士実習指導者の講習を終えています。障害児分野に携わっているためか、実際には保育士や幼稚園教諭を目指す学生の実習を受け入れることが多いです。そういった方たちにも、福祉の現状や魅力を伝えていければ、新たな人材確保にもつながるかもしれないと考えるため、そういった視点からのアドバイスも盛り込んでいただくと勉強になります。  
(児童（障害児含む）分野勤務)
- ソーシャルワークに関する研修  
(社会福祉協議会)
- 実習指導者講習自体、実施団体により内容に差があると思う。フォロー研修で東京に参加した時に強く感じました。学生のためにも、どの実習に参加しても差のないものであるべきだが、指導者自身の資質も含め、現場まかせになっている現状は厳しい所が多いのでは？施設も多種多様だが、その中でも必要最低限、画一化した基本となるプログラムの指針をもっとしっかりさせるべきと思う。  
(病院)
- 現状、何で困ったりするのかわからない。ただ、事例けんとう（原文のママ）みたいな感じで学べれば、イメージがしやすいかも…。  
(障害者分野（入所施設）)
- 実習指導講習会を受講したが、何もしないままにフォローアップ研修を受けました。正直職場では、ケアマネ業務を行っているので、ソーシャルワークとしての業務をしているのだろうかと思いましたが、でも今回フォローアップでふりかえることが出来、自分はきちんとソーシャルワークをしているんだと気付きました。不安で仕事をしている社福士の方も多いと思います。形にするのがむずかしい仕事なので、このような振り返る、再確認できる研修が大変良いと思います。  
(高齢者分野（地域）)
- いつも分かりやすい研修ありがとうございます。今後も実習指導者としてのあり方や接し方など知りたい。SVについてももういちど勉強していきスキルアップにつとめたい。  
(障害者分野（入所）)

### <研修開催方法への要望・意見>

- 実習指導者講習会を県内で受けたいと思っている同僚や他機関の社会福祉士がいます。講習会の定期的な開催を望みます。  
(病院)
- 参加者、講師等の都合、会場の確保にもよりますが、青森市以外で出来ないものか？八戸市、弘前市、青森市、等  
(障害者分野（地域）)
- 今年度退職予定だったので、次年度の実習は断りました。次年度社会福祉士を採用することになりましたが、まだ実習指導者としての講義を受けていないので、養成研修を毎年開催してもらえれば助かります。  
(障害者分野（地域）)

### <実習受け入れについての悩み・不安>

- 実習受け入れは次世代育成のために必要なことだと考えています。しかし、今後実習時間の増加なども見込まれており、現場で指導する者にとっては負担が大きくなるのではないかと不安があります。  
(高齢者分野（入所施設）)

- 職場が病院なので、どうしても看護実習と比較してしまう（される）ことがあります。社福の実習は全体的にゆるさを感じます。実習先に丸投げ感があると思います。おそらく指導者個人の考え方で評価の仕方等違うと思います。どのあたりに照準を合わせたらよいか、指導する側としても毎回悩むところです。もちろん、学生個人の目標、目的、レベルも違いますが…。  
(病院)
- 職場や個人の裁量に任されている部分が多く、何をどう指導したらよいか、本当にこれでよいかかわからず、実習生に対して申しわけない気持ちでいます。一定の水準で、指導が行えるように、研修を終えた後の実務にもとづいたフォローアップが大切だと思います。(病院)
- 職場（上）が実習指導の必要性に対して理解していないように感じる。(その他（学校）)
- これまでは4年制大学からの受け入れが多かったが、最近は通信制学校からの実習希望も増え、社会人の実習生を受け入れる等、学生さんの年代やレベルもバラバラになっています。現役の大学生でも、年々、コミュニケーションをとるのが苦手な方が多いように感じ、1人1人の考えや思い、意見をどう引き出すかが難しいと感じています。(高齢者分野（入所施設）)

### ＜実習受入れについての意見＞

- 社会福祉施設に対しての実習の受け入れを進める様に、対施設というかたちでの支援があれば、講習受けた者としてやりやすくなります。(障害者分野（地域）)
- 受け身の施設もあるため、アプローチがあればと思います。(障害者分野（入所施設）)
- 今の実習指導は自分自身のスキルアップのために、また後継者育成の義務や使命でやっている状況です。手当がついたり、(自分の部下であれば役職昇進も検討していますが)自分にはない。職場であたり前のこととしての認識のため日常業務の中では多く受け入れ出来ないのが現状だと思います。正直、もっと多くの法人で受入れしてもらえれば1つの法人（事業所）の負担も減るのではないかと考えています。(1人でもいいので)  
(病院)
- 受入側（事業所）又は実習指導者の理解が薄い。実習生が実習を行ったが、得られるものがなかったとならない様、受入事業所への指導方針を取決め、周知する必要があります。  
(高齢者分野（入所施設）)
- 指導者としての経験は殆んどありません。実習生が来ませんので——学んだことも忘れていってしまいそうです。  
(高齢者分野（入所施設）)
- 受講後、すぐに担当者にならないと忘れてしまう。  
(社会福祉協議会)
- 指導者が複数名での受け入れの方が良いと感じています。  
(病院)
- 報酬単価と連動して、加算等がつくような仕組みができれば各施設でも積極的に指導するのではないのでしょうか？／社会福祉士が名称独占ではなく、業務独占で、さらに入所施設にも今のようない加算額ではなくて、高額な加算と役割をもたせるようにすれば、結局実習指導も（原文のママ）  
(障害者分野（入所施設）)

### ＜養成校への要望・意見＞

- 大学で実習にだすまでの間の知識・技術のみならず、社会人としての基礎も教えて頂けると助かります。(当方は、PSWは現役の大学生、SWは現在業務をしつつも、通信でという方が多いですが)  
(障害者分野（入所施設）)
- 普段の業務に実習指導が重なるため、非常に負担感が大きい。／当事業所が受け入れ施設として適当か疑問だ／養成校は何の基準で実習先を選んでいるのかももう少し責任を持つべきでは



ないか

(社会福祉協議会)

- 青森県立保健大学と八戸学院大学から、これまで受け入れを行ってきたが、実習日誌など、そこそこで違いがありとまどう事もある。統一した様式になると良いと思う。

(高齢者分野 (入所施設))

### <その他>

- 年間スケジュールがあれば良いと思う。(関係研修等の)

(障害者分野 (入所施設))

- 実習指導者としてスキルアップが必要だと感じている。

(社会福祉協議会)

- 実習内容(プログラム)も実習生の能力などによって常に見直していく必要があると思います。ケースワークは人格形成のプロセス…という定義は、実習にも当てはまると思います。そのためには指導者として、つまりは社会福祉士として専門性を磨いていくことが重要だと感じています。あと…できれば、逆指名じゃないですが、「この学生は是非わいに指導させて!!」的な選択があってもよいかもー。あと研修医みたいに研修期間とか2年。あと、学生のプレゼン聞いて実習させる、させないを選ぶとか。夢ですけどー。へばまんずー。乱字乱文ですびません。

(高齢者分野 (地域))

- 田舎なので通うのが大変ですが、宿泊も可能なのでいつでも受け入れします!東北厚生局への登録は初めて聞いたので、そういった点についての情報提供もしてほしいです。(未記入)

- 社会福祉法人改革に目を向けてほしい。

(高齢者分野 (入所施設))