

# 青森県の保健医療福祉職のニーズを踏まえた研修の検討

## (キャリア開発センターニーズ調査結果報告Ⅲ)

鄭 佳紅, 齋藤長徳, 工藤英明, 伝法谷明子, 板垣篤典, 大西 学

青森県立保健大学 キャリア開発センター 専門職キャリア開発科

### 抄 録 .....

【目的】 青森県内の保健医療福祉関係職の生涯教育及びキャリア開発に資するため、青森県立保健大学キャリア開発センターで開催した研修等について、過去5年間(2017-2021年)の受講状況、研修ニーズについて整理し、今後の専門職キャリア開発科のよりよい研修事業等見直しの検討を行うことを目的とする。

【方法】 1. 調査期間: 2021年2月3日~26日, 2. 調査対象者: 青森県内の保健医療福祉施設で、本学の事業に参加したことのある1,399施設, 3. 調査方法: 郵送による自記式無記名アンケート調査, 4. 調査内容: 独自に作成したキャリア開発の課題に関する質問紙, 5. 分析方法: 量的データについては単純集計及び所属施設の属性によるクロス集計, 質的データについては自由記載内容を類似する内容ごとにまとめ、整理した。

【結果】 調査の結果、回答施設は371(26.5%)であった。本学センターで開催する研修等の受講状況は、5割以上が研修等を受講していた。研修等の情報の入手経路は、大学からの開催案内通知がもっとも多く、開催側からの情報発信の重要性が高い。職員に受講させたい研修として自由記載された内容は、具体的な援助技術などの研修が多く挙げられ、対象者の段階別の研修ニーズもあった。

【結論】 研修等の受講ニーズは高く、今後も現場に求められる研修企画を検討していく必要がある。

《キーワード》 継続教育, 研修ニーズ, 実態調査

## I. はじめに

青森県立保健大学では、2001年に健康科学研究研修センターを発足し、2003年健康科学教育センター、2008年地域連携・国際センターを経て、2020年4月にキャリア開発センター(以降、本学センターとする)を開設した。本学センターは、学生キャリア開発科、地域定着推進科、専門職キャリア開発科で構成されており、学生のキャリア支援、地域定着支援、ダイバーシティの推進、専門職キャリア支援を事業として行っている。そして、これらの事業展開の参考にするために、青森県内の保健医療福祉に関わる施設を対象に本学センターに関するニーズ調査を実施した。

本学センター専門職キャリア開発科は、保健医療福祉の場で従事する専門職等のさらなるキャリアアップをめざし、生涯学習支援のため、研修事業等を実施している(表1)。保健医療福祉に関する状況

は日進月歩であり、根拠に基づく実践のため、基本的な知識の確認とともに常に新しい知識が求められ、従事する専門職等の生涯学習は必須である。

そこで、青森県内の保健医療福祉関係職の生涯教育及びキャリア開発に資するため、ニーズ調査のうち、過去5年間(2017-2021年)の研修等の受講状況、研修ニーズについて整理し、今後の専門職キャリア開発科のよりよい研修事業等見直しの検討を行うことを目的とする。

## II. 方法

本学センターニーズ調査結果のうち、過去5年間の研修等の受講状況、研修ニーズについての集計、分析を行い、専門職キャリア開発科で開催する研修事業についての検討を行う。

### 1. 調査期間

2021年2月3日から2021年2月26日まで

### 2. 調査対象

青森県内の保健・医療・福祉施設等1,399施設(居宅介護施設105施設、障害児・者施設251施設、診療所132施設、病院94施設、訪問看護ステーション90施設、グループホーム246施設、介護老人保健施設

連絡先 鄭 佳紅 (E-mail: k\_tei@auhw.ac.jp)  
青森県立保健大学健康科学部看護学科  
〒030-8505 青森市大字浜館字間瀬58-1  
Tel: 017-765-2249 Fax: 017-765-2249  
(2022年3月28日受付: 2022年7月21日受理)

表1. 本学センターで開催する研修等の概要

名 称	開催状況	受講者	対 象
社会福祉研修	3～12時間, 23講座	計1,400名	社会福祉関係職
社会福祉主事資格認定講習会			社会福祉主事候補者
社会福祉士実習指導者講習会	12時間	40名	社会福祉士実習指導者
地域包括ケア・フォーラム	3 時間	200名	社会福祉関係職
認定看護管理者教育課程	196時間	30名	看護管理者
その他の研修等			

58施設, 老人福祉施設423施設)

調査票は代表者宛に送付し, 職員の研修に関する  
ことに回答できる立場の方に回答を求めた。

### 3. 調査方法

郵送によるアンケート調査。調査方法の詳細は,  
「青森県立保健大学キャリア開発センターニーズ調査  
の概要と学部・大学院教育への示唆 (キャリア開発  
センターニーズ調査結果報告 I)」参照。

### 4. 調査内容

「青森県立保健大学キャリア開発センターに関する  
ニーズ調査」として, 独自に作成した調査紙を使用  
した。調査内容は, 研修等の認知状況, 受講状況,  
所属施設における人材育成に関する取り組み状況及  
び今後の研修等内容の希望などである。

具体的には, 過去5年間の研修等 (社会福祉研修,  
社会福祉主事資格認定講習会, 社会福祉実習指導者  
講習会, 地域包括ケア・フォーラム, 認定看護管理  
者教育課程, その他) について, 職員の受講経験の  
有無, 職員に受講させたい研修や開催希望の研修,  
施設におけるキャリア開発の方針や課題等である。  
キャリア開発の課題7項目 (教育体系をどう作れば  
よいか分からない, 職員のキャリア開発志向の意欲  
が低い, 学習の機会が少ない, 興味のある研修テ  
ーマが見当たらない, 必要のある研修が開催されな  
い, 予算の確保が難しい, 人員の確保が難しい) に  
ついては, 5件法で回答を求めた。

### 5. 分析方法

量的データは, 単純集計及び所属施設の属性によ  
るクロス集計を行い, 質的データについては, 自由  
記載は類似する内容ごとにまとめ, 分類・整理し,  
全体件数のカウントおよび回答施設の属性による分  
類を行った。

### 6. 倫理的配慮

無記名調査とし, 「公立大学法人青森県立保健大学  
が実施するアンケートに関する規程」に基づき, 利  
用目的として学術目的 (データの解析及び発表) に  
使用する可能性があること, 回答内容は, 個人名及  
び施設名が特定されない形で整理することを明記し,

これを遵守した。

## III. 結 果

### 1. 回答施設の概要

回収は371施設 (26.5%) であった。回答施設の設  
置主体で最も多かったのは, 「社会福祉法人」187  
(50.4%), 次いで「医療法人」50 (13.5%) であ  
った。施設規模は「30人未満」が178 (48.0%), 次  
いで「30人以上50人未満」66 (17.8%) であ  
った。

### 2. 研修等の受講状況

回答施設の職員の本学センターでの研修等の受講  
状況を表2に示した。研修内訳は, 多い順に, 社会  
福祉研修102 (27.5%), 地域包括ケア・フォーラム  
53 (14.3%) であった。さらに, 研修等の受講「あ  
り」について, 職員数規模を確認した結果, すべ  
ての職員数規模からの研修受講があった (表3)。

研修等の開催情報の入手経路は, 大学からの開催  
案内通知138 (90.8%) が最も多く, 次いで大学ホ  
ムページ38 (25.0%), 職能団体からの案内15  
(9.9%) の順であった (表4)。情報の入手経路は複  
数回答が可能であったが, 1種類の経路のみの回答  
が106 (70.0%), 複数の経路に回答があったのは46  
(30.0%) であった。また, 本学での研修等受講「あ  
り」回答施設からの自由記載として, 「専門職として  
の知識及び技術向上につながった」「自組織内の研修  
だけではカバーできないので貴重」「安価での質の高  
い研修はありがたい」等の肯定的な意見が多かった一  
方, 「内容が代わり映えしない」などの意見もあった。

### 3. 受講させたい研修

職員に受講させたい研修として自由記載で多く挙  
げられた内容は, 「介護技術・援助技術」「人材育成,  
キャリアデザイン」「感染症対策・COVID-19対策」  
「虐待防止」などであった (表5)。また, 各項目に,  
「初級・中級・上級」や「新人・中堅・指導者・管理  
者」などの段階別研修の希望があった。

その他, 「人材育成, キャリアデザイン」「事業継  
続計画 (BCP)」「経営改善事例」は, 管理者・指導  
者対象, 具体的な援助技術などの研修は, 職員向け  
であった。一方で, これまでの研修内容の継続を要  
望する記述もあった。

表 2. 本学センターでの研修受講状況 件 (%)

	あり		なし		開催を知らない		無回答	
センターでの研修等 (全体)	200	53.9%	146	39.4%	14	3.8%	11	3.0%
社会福祉研修	102	27.5%	218	58.8%	32	8.6%	19	5.1%
社会福祉主事資格認定講習会	7	1.9%	292	78.7%	39	10.5%	33	8.9%
社会福祉士実習指導者講習会	24	6.5%	284	76.5%	33	8.9%	30	8.1%
地域包括ケア・フォーラム	53	14.3%	265	71.4%	26	7.0%	27	7.3%
認定看護管理者教育課程	14	3.8%	288	77.6%	40	10.8%	29	7.8%
その他の研修等	10	2.7%	116	31.3%	10	2.7%	235	63.3%

※センターでの研修等 (全体) は、いずれかの研修受講の有無であり、各研修の総数とは異なる。

表 3. 研修受講者の所属施設の職員数規模 (件)

	30人未満	30-50人未満	50-100人未満	100-200人未満	200-500人未満	500人以上	無回答	計
センターでの研修等 (全体)	59	31	26	16	12	2	54	146
社会福祉研修	45	23	21	8	5	0	10	112
社会福祉主事研修	4	0	3	0	0	0	10	17
社福実習指導者講習	5	5	4	5	5	0	10	34
地域包括ケア・フォーラム	24	10	10	6	2	1	10	63
認定看護管理者教育課程	0	1	0	7	4	2	10	24
その他の研修等	5	2	1	1	1	0	5	15

※センターでの研修等 (全体) は、いずれかの研修受講の有無であり、各研修の総数とは異なる。

表 4. 研修等情報の入手経路 (複数回答)

案内通知	138	90.8%
ホームページ	38	25.0%
職能団体	15	9.9%
ポスター	4	2.6%
教員	2	1.3%
その他	6	3.9%

※割合 (%) は、受講経験を有する施設 (n=152) を分母とする。

#### 4. 施設 (組織) 内のキャリア開発の状況

施設内のキャリア開発の状況は、キャリア開発の方針が「ある」236 (63.6%)、「ない」127 (34.2%)であった。新入職者研修は、「ある」234 (63.1%)、「ない」129 (34.8%)であった。また、新入職者以外のキャリア研修は、「ある」233 (62.8%)、「ない」129 (35.0%)であった。

また、職員のキャリア開発の課題として挙げた7項目のうち、「とてもそう思う」「ややそう思う」の回答が多かったのは、「人員確保が難しい」「教育体系をどう作ればよいかわからない」「職員の意欲が低い」「学習の機会が少ない」の順であった (表6)。

## IV. 考 察

### 1. 研修等受講状況

回答施設の職員の本学センターでの研修等の受講状況は、5割以上で研修等を受講していた。具体的な研修受講は、社会福祉研修が研修受講の半数を占めたことは、本学センターで開催する研修機会が年間23講座と多く、また研修受講ニーズが高いことによるものと考えられる。一方、地域包括ケア・フォーラムは、研修等受講者を有する200施設のうち、53施設での受講があり、年1回の開催にもかかわらず受講率が高い。

また、研修等の受講「あり」について、職員数規模を確認した結果、すべての職員数規模で研修等受講があった。能力開発基本調査<sup>1)</sup>によれば、国内の企業・事業所における能力開発のうち、OFF-JT (職場を離れた教育訓練) の実施状況は、企業規模が小さいほど少ない。個人の受講状況も、企業規模が小さいほど受講率が低い<sup>2)</sup>ことから、研修等受講機会が制限されることが懸念されるが、小規模の施設であっても研修等受講の実態があることが確認できた。

### 2. 研修等に関する広報について

研修等の開催情報の入手経路は、大学からの開催案内通知が約9割と他の入手経路に比べて圧倒的に

表5. 職員に受講させたい研修（自由記載115件のうち、抜粋）

介護技術・援助技術	12
人材育成, キャリアデザイン	9
段階別（初級・中級・上級, 新人・中堅・指導者・管理者）研修	7
感染症対策・COVID-19対策	6
虐待防止（高齢者・障害者）	6
障がい児・者への支援	6
接遇, ホスピタリティ	5
コミュニケーション技術	4
地域包括ケア関連	4
利用者と接する心構え面接技法等	4
リスクマネジメント	3

表6. 職員のキャリア開発の課題

件（%）

	とても 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	全くそう 思わない	無回答	計
人員確保が難しい	154 41.5%	125 33.7%	44 11.9%	24 6.5%	9 2.4%	15 4.0%	371 100.0
教育体系をどう作ればよいかわからない	91 24.5%	145 39.1%	71 19.1%	29 7.8%	6 1.6%	29 7.8%	371 100.0
職員の意欲が低い	73 19.7%	142 38.3%	93 25.1%	31 8.4%	12 3.2%	20 5.4%	371 100.0
学習の機会が少ない	60 16.2%	149 40.2%	87 23.5%	36 9.7%	13 3.5%	26 7.0%	371 100.0
予算の確保が難しい	41 11.1%	87 23.5%	103 27.8%	83 22.4%	36 9.7%	21 5.7%	371 100.0
研修開催がない	16 4.3%	84 22.6%	161 43.4%	67 18.1%	18 4.9%	25 6.7%	371 100.0
研修テーマが見当たらない	15 4.0%	99 26.7%	142 38.3%	68 18.3%	22 5.9%	25 6.7%	371 100.0

多かった。さらに、情報の入手経路が1種類の経路のみが7割を占めていた。次いで多かった大学ホームページは2割にとどまったことから、現場の施設側からの能動的な情報収集よりも開催側からの情報発信による研修受講が多いことが考えられ、あらためて開催側からの情報発信の重要性を考慮し、さらなる広報の工夫を検討する必要がある。

### 3. 専門職キャリア開発のための研修のあり方

職員に受講させたい研修として自由記載された内容は、具体的な援助技術などの研修が多く、それらについて、初級・中級・上級などの段階別に挙げられた。また、新人・中堅・指導者・管理者向けなどの対象の職位の段階別研修も挙げられた。

専門職キャリア開発科では、もともと青森県からの委託事業として社会福祉研修を担っており、各研修名を示していたが、職種別・職位別や課題別などの系統立てた研修体系の明示はしていなかった。本学センターの改組に伴い、それまでの社会福祉研修をはじめとする研修内容について、本調査の結果をもとに、研修テーマ別に大きく3つのカテゴリ（「施設種別、職種別、職位別研修」「社会福祉援助技術研修」「課題別セミナー等」）に整理し、ニーズに則して、受講者にわかりやすい新たな研修構成を編成し、

2022年度から実施予定である（表7）。

「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」<sup>3)</sup>においても、福祉・介護サービス分野におけるキャリアパスに対応した生涯を通じた研修体系の構築の必要性が明示されており、本学センターでの研修事業の再編は、その一端を担う取り組みとなる。なお、本学での研修等受講「あり」は、「専門職としての知識及び技術向上につながった」「自施設（組織）内の研修だけではカバーできないので貴重」「安価での質の高い研修はありがたい」等の肯定的な意見が多かった一方、「内容が代わり映えしない」などの意見もあったことは、研修企画を検討する上で、貴重な意見であり、今後も現場に求められる研修として認識されるよう、マンネリ化しないよう努める必要がある。

## V. 結論

1. 回答施設の職員の本学センターでの研修等の受講状況は、5割以上で研修等の受講があり、また、小規模の施設であっても研修等の受講があった。
2. 研修等の開催情報の入手は、開催側からの情報発信によるところが多かった。情報発信の重要性を考慮し、更なる広報の工夫を検討する必要

表 7. 2022年度研修構成

施設種別・職種別・職位別研修	新任者	社会福祉行政新任職員研修
		新任生活保護従事職員研修
		老人福祉施設新任職員研修
		障害児・者福祉施設新任職員研修
		新任保育士・保育教諭研修
		新任保育士・保育教諭フォローアップ研修
	担当者・中堅者	保育所セミナー
		社会福祉施設職場研修担当者研修
		社会福祉施設中堅・指導的職員研修
		社会福祉施設職員経理研修（児童福祉施設）
		社会福祉施設職員経理研修（児童福祉施設以外）
		社会福祉施設看護職員研修
	管理者	社会福祉トップセミナー
	社会福祉援助技術研修	社会福祉援助技術Ⅰ（ケースワーク）
社会福祉援助技術Ⅱ（グループワーク）		
社会福祉援助技術Ⅲ（コミュニティワーク）		
困難事例検討会		
課題別セミナー等	栄養・食育マネジメントセミナーⅠ（児童福祉施設）	
	栄養・食育マネジメントセミナーⅡ（児童福祉施設以外）	
	高齢者虐待防止支援セミナー	
	高齢者支援セミナー	
	子ども・家庭福祉担当職員セミナー	
	障害児・者支援セミナー	

がある。

- 本ニーズ調査における職員に受講させたい研修として自由記載された内容には、具体的な援助技術などの研修が多く挙げられ、初級・中級・上級や職位などの段階別等の研修ニーズがあった。本学センターでの研修事業は、調査結果をもとに、研修テーマ別に大きく3つのカテゴリ（「施設種別、職種別、職位別研修」「社会福祉援助技術研修」「課題別セミナー等」）に整理し、研修構成として明示した。今後も現場に求められる研修企画を検討していく必要がある。

謝 辞

本調査にあたり、ご協力いただきました保健医療福祉関係施設の皆さまに心より御礼申し上げます。

利益相反

開示すべき COI 状態はありません。

文 献

- 厚生労働省（2021）「令和2年度「能力開発基本調査」結果の概要」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/000925359.pdf>, 2022年5月2日）
- 労働政策研究・研修機構（2017）第5節職場での人材育成・能力開発, 人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果, JILPT 調査シリーズ, 173, pp. 19-38
- 厚生労働省（2007）「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針（2007年厚生労働省告示第289号）」（<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/fukusijinzhai.pdf>, 2022年3月14日）

# Study of training programs based on the needs of medical and welfare professionals in Aomori Prefecture (Career Development Center Needs Survey Report III)

Keiko Tei, Chotoku Saito, Hideaki Kudo,  
Akiko Denpoya, Atsunori Itagaki and Manabu Onishi

Professional Career Development Section of Career Development Center,  
Aomori University of Health and Welfare

..... (Received March 28, 2022; Accepted July 21, 2022) .....

## ABSTRACT

**[Objective]** The Career Development Center of Aomori University of Health and Welfare has training programs for the continuing education and career development of health and social welfare workers in the Aomori Prefecture. The objective is to improve the training program based on training attendance and needs assessment over the past 5 years (2017-2021).

**[Methods]** 1. Survey period: February 2021; 2. Survey subjects: A total of 1,399 facilities from the Aomori Prefecture, which have experience of participating in our university's projects; 3. Survey method: Self-administered anonymous questionnaire by mail; 4. Survey contents: Questionnaire on career development issues; 5. Analysis method: Simple tabulation of quantitative data and qualitative inductive method for qualitative data.

**[Results]** Out of the participating facilities, 371 (26.5%) responded to the survey. It was observed that more than 50% of the respondents had attended trainings held by the center. The most common method of obtaining information about the training was from the center, and the most important mode was the organizer. The types of training that respondents would like their staff to attend were most often related to specific assistive technology, indicating that training for different levels of the target population is also needed.

**[Conclusions]** Demand for the Center's training programs is high. We need to continue planning more training programs for health and social welfare workers.

Aomori J. Health Welfare, 4(1); 48-53: 2022

**Key words:** continuing education, training needs, survey

Corresponding author

Keiko Tei (E-mail: k\_tei@auhw.ac.jp)

Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Aomori University of Health and Welfare

58-1 Mase, Hamadate, Aomori, 030-8505 Japan

Tel: +81-17-765-2249 Fax: +81-17-765-2249

Originally published in Aomori Journal of Health and Welfare ([https://auhw.repo.nii.ac.jp/?action=repository\\_opensearch&index\\_id=279](https://auhw.repo.nii.ac.jp/?action=repository_opensearch&index_id=279)) This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work, first published in Aomori Journal of Health and Welfare, is properly cited. The complete bibliographic information, a link to the original publication on [https://auhw.repo.nii.ac.jp/?action=repository\\_opensearch&index\\_id=279](https://auhw.repo.nii.ac.jp/?action=repository_opensearch&index_id=279), as well as this copyright and license must be included.