

調査票は見本です。
実際の回答は WEB にてお願いいたします

施設・事業所票

施設・事業所の管理者様へ

令和 4 年 11 月

厚生労働省 老人保健健康増進等事業

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

「介護福祉士のキャリアアップと研修の活用に関するアンケート調査」 (施設・事業所票) ご協力のお願い

本調査研究事業委員会 委員長 長野大学 社会福祉学部 社会福祉学科 教授 太田貞司

(株)日本能率協会総合研究所 福祉・医療・労働政策研究部長 川村静香

【本調査の目的】

(株)日本能率協会総合研究所では、令和 4 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた研修活用の在り方に関する調査研究事業」に取り組んでいるところです。

現在、介護職の確保が急務と言われている中、専門性の高い人材である介護福祉士には、継続的な質の向上と、サービス種別等に応じた多様な役割、また介護業務のマネジメントや、現場でのリーダー等、社会福祉・社会保障のキャリア形成を重視していくことが望まれております。そこで本事業では、施設・事業所が、介護福祉士の今後のキャリアパスについて研修等を中心にとどのように支援しているか、またその支援による従業員の育成の成果や貢献度について把握すべく調査を実施することといたしました。

これら調査結果は、厚生労働省に報告し、意欲・能力に応じて介護福祉士がキャリアアップを図っていただけるような仕組みづくりに活用されるものです。

本調査の趣旨をご理解いただき、ぜひご協力を賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

【本調査の対象】

- ・施設・事業所の管理者の皆様

【ご回答期限】 **2022 年 12 月 16 日 (金) までに** WEB にてご回答ください。

【調査票の取扱いに関しまして】

ご回答いただきました内容につきましては、次のように取扱います。

- ・ 調査で得られた内容は、安全措置を講じてデータの漏洩がないように保管し、施設や回答者が特定できないよう統計処理をいたします。また、研究終了後は、個人情報に該当するデータを破棄いたします。
- ・ 調査への拒否があっても、そのことで不利益が生じることは一切ございません。

■本調査に関する問合せ先（本調査研究事業の採択事業者）

〒105-0011 東京都港区芝公園 3-1-22 日本能率協会ビル 5 階

株式会社日本能率協会総合研究所 社会イノベーション研究事業本部

担当：入口、村松、川村、佐野、原田

TEL: (フリーダイヤル) 0120-003-185 (平日 10:00～17:00) FAX: 03-3432-1837

I. 貴施設・事業所の基本事項についてお伺いします。

問 1. 貴施設・事業所の経営主体を教えてください。（最も当てはまるもの 1 つ選択）

1. 社会福祉法人
2. 医療法人（財団・社団・特別・社会医療法人）
3. 都道府県・市区町村
4. 財団法人（公益・一般）
5. 社団法人（公益・一般）
6. 学校法人
7. 特定非営利活動法人（NPO 法人）
8. 営利法人（株式会社、有限会社、合名会社、合資会社、合同会社など）
9. その他（具体的に： _____）

問 2. 貴施設・事業所の開設年月を教えてください。（数字を半角で入力）

開設年月 ※数字を半角で入力	西暦（__）年（__）月
-------------------	--------------

問 3. 貴施設・事業所の従業員数（パート・契約社員を含む）を教えてください。（最もあてはまるもの 1 つ選択）

1. 5 人以下
2. 10 人以下
3. 50 人以下
4. 100 人未満
5. 100 人以上

問 4. 貴施設・事業所の種別を教えてください。（最も当てはまるもの 1 つ選択）

1. 介護老人福祉施設（地域密着型含む）
2. 介護老人保健施設
3. 介護療養型医療施設、介護医療院
4. 小規模多機能型居宅介護
5. 通所リハビリテーション
6. 通所介護（地域密着型、認知症対応型含む）
7. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
8. 特定施設入居者生活介護（地域密着型含む）
9. 認知症対応型共同生活介護
10. 訪問介護
11. その他（ _____ ）

Ⅱ. 介護職のキャリア形成についてお伺いします。

問 5. 貴施設・事業所における、介護職を対象に行う人材育成計画の取組状況を教えてください。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

1. 介護実践者としての育成 (高度な知識・技術を要するケアの実践)	※ 選択肢 1. 取組んでいる 2. どちらかという取組んでいる 3. どちらともいえない 4. どちらかという取組んでいない 5. 取組んでいない
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成	
3. 育成・指導ができる人材の育成 (例：新人職員や実習生の指導)	
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成 (例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)	
5. 介護職のまとめ役の育成 (例：ユニットリーダー、主任)	
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成 (例：介護課長、施設長)	

問 6. 貴施設・事業所では、介護職を対象に行う人材育成計画において、研修をどの程度重視していますか。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

1. 介護実践者としての育成を目的とした研修 (高度な知識・技術を要するケアの実践)	※ 選択肢 1. 重視している 2. どちらかという重視している 3. どちらともいえない 4. どちらかという重視していない 5. 重視していない
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修	
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修 (例：新人職員や実習生の指導)	
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修 (例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)	
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修 (例：ユニットリーダー、主任)	
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修 (例：介護課長、施設長)	

施設・事業所票

＜問 7～問 10 は問 5 で「5.取組んでいない」と回答した場合は非表示＞

問 7. 貴施設・事業所では、介護職を対象に行う人材育成計画において、研修をどのように活用していますか。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

1. 介護実践者としての育成を目的とした研修 (高度な知識・技術を要するケアの実践)	※ 選択肢 1. 計画的に研修を活用している 2. どちらかというと計画的に研修を活用している 3. どちらともいえない 4. どちらかというが必要な時にだけ活用している 5. 必要な時にだけ活用している
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修	
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修 (例：新人職員や実習生の指導)	
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修 (例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)	
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修 (例：ユニットリーダー、主任)	
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修 (例：介護課長、施設長)	

問 8. 貴施設・事業所では、介護職を対象に行う人材育成計画において、研修をどのような場面で活用していますか。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

1. 介護実践者としての育成を目的とした研修 (高度な知識・技術を要するケアの実践)	※ 選択肢 1. 介護職員の教育に活用 2. 介護職員の評価に活用 3. 提供可能な介護サービスの拡大に活用 4. 利用者の満足度向上に活用 5. 介護職員間のコミュニケーションの活性化に活用 6. 介護職員の経営への関心の向上に活用
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修	
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修 (例：新人職員や実習生の指導)	
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修 (例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)	
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修 (例：ユニットリーダー、主任)	
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修 (例：介護課長、施設長)	

問 9. 貴施設・事業所では、研修の前後で助言や振り返りの機会を設けていますか。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

1. 介護実践者としての育成を目的とした研修 (高度な知識・技術を要するケアの実践)	※ 選択肢 1. 受講の前後に機会を設けることが多い 2. 受講前に機会を設けることが多く、受講後は(少)ない 3. 受講後に機会を設けることが多く、受講前は(少)ない 4. 受講の前後に機会を設けることは(少)ない
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修	
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修 (例：新人職員や実習生の指導)	
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修 (例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)	
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修 (例：ユニットリーダー、主任)	
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修 (例：介護課長、施設長)	

問 10. 貴施設・事業所では、介護職の育成研修参加者は、研修を受けた内容を、介護の現場で実践できていますか。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

1. 介護実践者としての育成を目的とした研修 (高度な知識・技術を要するケアの実践)	※ 選択肢 1. 実践できている人が多い 2. どちらかという実践できている人が多い 3. どちらともいえない 4. どちらかという実践できている人は少ない 5. 実践できている人は少ない
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修	
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修 (例：新人職員や実習生の指導)	
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修 (例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)	
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修 (例：ユニットリーダー、主任)	
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修 (例：介護課長、施設長)	

施設・事業所票

<問 5 で全て「5.取組んでいない」と回答した場合は非表示>

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

1. 利用者に対して	※選択肢 1. 以前より貢献できている 2. どちらかという以前より貢献できている 3. どちらとも言えない 4. どちらかという以前より貢献できていない 5. 以前より貢献できていない
2. 家族に対して	
3. 同僚や部下に対して	
4. 上司に対して	
5. 経営に対して	
6. 連携先や地域に対して	
7. 1～6を総合して	
8. その他 ()	

Ⅲ. 法定研修等[※]の受講状況についてお伺いします。

※本調査において、「法定研修等」とは、「認知症介護実践研修（実践者研修）」「認知症介護実践研修（リーダー研修）」「ユニットリーダー研修」「介護福祉士ファーストステップ研修」を言います。

問 12. 貴施設・事業所では、法定研修等を受講させていますか[※]。（それぞれ当てはまるもの 1 つ選択）

1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	※ 選択肢 1. 個人の意向で参加している（補助あり） 2. 個人の意向で参加している（補助なし） 3. 業務命令で参加させている
2. 認知症介護実践研修（リーダー研修）	
3. ユニットリーダー研修	
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	

問 13. 法定研修等に参加させる介護職員を、どのように選定していますか。（それぞれ当てはまるものをいくつでも）

1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	※選択肢 1. 勤続年数 2. 年齢 3. 介護福祉士の資格の有無 4. 所属・立場（役職）が変わった時 5. 勤務評価（人事考課） 6. 今までの受講歴（受けていない人を優先） 7. 施設としての方針 （ある職員を認知症のリーダーとして育てたいなど） 8. 職員の意向 （ゼネラリストを目指したいと思っている職員等） 9. その他（ ） 10. 特になし
2. 認知症介護実践研修（リーダー研修）	
3. ユニットリーダー研修	
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	

問 14. 法定研修等に参加させる介護職員に対し、研修の前後で助言や振り返りの機会を設けていますか。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	※選択肢 1. 受講の前後に機会を設けることが多い 2. 受講前に機会を設けることが多く、受講後は少ない 3. 受講後に機会を設けることが多く、受講前は少ない 4. 受講の前後に機会を設けることは少ない
2. 認知症介護実践研修（リーダー研修）	
3. ユニットリーダー研修	
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	

問 15. 法定研修等の受講者は、研修で学んだ内容を実践できていますか。（当てはまるもの 1 つ選択）

※施設・事業所としての受講支援の有無にかかわらず、ご回答ください。

1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	※選択肢 1. 実践できている人が多い 2. どちらかという実践できている人が多い 3. どちらともいえない 4. どちらかという実践できている人は少ない 5. 実践できている人は少ない 6. 該当なし
2. 認知症介護実践研修（リーダー研修）	
3. ユニットリーダー研修	
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	

施設・事業所票

ここからは受講者、未受講者の違いについて感じていることをお伺いします。

問 16. 貴施設・事業所の介護福祉士で、同一法人内での勤続年数 10 年以上の職員で、法定研修等を 1 つも受講していない介護福祉士はいますか。（いずれか 1 つ選択）

- 1. いる
- 2. いない →問 17 へ

問 16-1. 問 16 で回答した、法定研修等を 1 つも受講していない介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、① 求められる介護福祉士像で定められている能力、② リーダーとして求められる能力の実践度について教えてください。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

① 求められる介護福祉士像で定められている能力

項目	左記能力について、望ましいと感じる実践度合い
尊厳と自立を支えるケアを実践する	※ 選択肢 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない
専門職として自律的に介護過程の展開をする	
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる	
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる	
QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる	
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる	
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する	
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる	
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	
介護職の中で中核的な役割を担う	

② リーダーとして求められる能力

項目	左記能力について、望ましいと感じる実践度合い	
介護の実践	※ 選択肢 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない	
		利用者の心身の状況等に係る観察ができる
		利用者の状態に応じて適切な対応をするための判断ができる
		認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供ができる
育成・指導	※ 選択肢 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない	
		多職種と連携しながら業務を遂行できる
		利用者の QOL（生活の質）の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達ができる
サービスのマネジメント	※ 選択肢 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない	
		個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる
		上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる
サービスのマネジメント	※ 選択肢 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない	
		介護計画等に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握できる
サービスのマネジメント	上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応ができる	
サービスのマネジメント	サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりができる	

施設・事業所票

問 17. 貴施設・事業所には、「3 研修」(認知症介護実践研修、ユニットリーダー研修、介護福祉士ファーストステップ研修)のうち、1 つだけ受講している、同一法人内での勤続年数 10 年未満の介護福祉士(実務経験は問いません)はいますか。(いずれか 1 つ選択)

注：認知症介護実践研修は、実務者研修受講のみの場合を含みます。

1. いる
2. いない →問 18 へ

問 17-1. 問 17 で回答した「3 研修」のうち、1 つだけ受講している介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、① 求められる介護福祉士像で定められている能力、② リーダーとして求められる能力の実践度、③ 職場等に対する貢献度の変化について教えてください。(それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択)

① 求められる介護福祉士像で定められている能力

項目	左記能力について、望ましいと感じる実践度合い
尊厳と自立を支えるケアを実践する	※ 選択肢 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない
専門職として自律的に介護過程の展開をする	
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる	
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる	
QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる	
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる	
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する	
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる	
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	
介護職の中で中核的な役割を担う	

② リーダーとして求められる能力

項目	左記能力について、望ましいと感じる実践度合い	
介護の実践	※ 選択肢 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない	
		利用者の心身の状況等に係る観察ができる
		利用者の状態に応じて適切な対応をするための判断ができる
		認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供ができる
多職種と連携しながら業務を遂行できる		
育成・指導		利用者の QOL(生活の質)の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達ができる
		個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる
		上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる
サービスのマネジメント		介護計画等に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握できる
		上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応ができる
	サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりができる	

施設・事業所票

③ 職場等に対する貢献度

1. 利用者に対して	※選択肢 1. 以前より貢献できている 2. どちらかという以前より貢献できている 3. どちらとも言えない 4. どちらかという以前より貢献できていない 5. 以前より貢献できていない
2. 家族に対して	
3. 同僚や部下に対して	
4. 上司に対して	
5. 経営に対して	
6. 連携先や地域に対して	
7. 1～6を総合して	
8. その他（ ）	

施設・事業所票

問 18.貴施設・事業所には、「3 研修」(認知症介護実践研修、ユニットリーダー研修、介護福祉士ファーストステップ研修)のうち2つ以上受講している、同一法人内での勤続年数 10 年未満の介護福祉士（実務経験は問いません）はいますか。（いずれか 1 つ選択）

1. いる
2. いない →問 19へ

問 18-1. 問 18 で回答した、「3 研修」のうち、2つ以上受講している介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、① 求められる介護福祉士像で定められている能力、② リーダーとして求められる能力の実践度、③ 職場等に対する貢献度の変化について教えてください。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

① 求められる介護福祉士像で定められている能力

項目	左記能力について、望ましいと感じる実践度合い
尊厳と自立を支えるケアを実践する	※ 選択肢 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない
専門職として自律的に介護過程の展開をする	
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる	
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる	
QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる	
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる	
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する	
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる	
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	
介護職の中で中核的な役割を担う	

② リーダーとして求められる能力

項目	左記能力について、望ましいと感じる実践度合い	
介護の実践	※ 選択肢 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない	
		利用者の心身の状況等に係る観察ができる
		利用者の状態に応じて適切な対応をするための判断ができる
		認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供ができる
育成・指導	※ 選択肢 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない	
		多職種と連携しながら業務を遂行できる
		利用者の QOL（生活の質）の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達ができる
サービスのマネジメント	※ 選択肢 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない	
		個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる
		上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる
サービスのマネジメント	※ 選択肢 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない	
		介護計画等に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握できる
サービスのマネジメント	上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応ができる	
サービスのマネジメント	サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりができる	

施設・事業所票

③ 職場等に対する貢献度

1. 利用者に対して	※選択肢 1. 以前より貢献できている 2. どちらかという以前より貢献できている 3. どちらとも言えない 4. どちらかという以前より貢献できていない 5. 以前より貢献できていない
2. 家族に対して	
3. 同僚や部下に対して	
4. 上司に対して	
5. 経営に対して	
6. 連携先や地域に対して	
7. 1～6を総合して	
8. その他 ()	

問 19.本調査でご回答いただいた内容に関しまして、別途、ヒアリング調査にご協力いただく場合がございますが、ヒアリング調査へのご協力の可否について教えてください（いずれか 1つ選択）

1. ヒアリング可能 →問 20 へ
2. ヒアリングは日にちが合えば可能 →問 20 へ
3. ヒアリングは辞退したい →終了

問 20.ヒアリングにご対応いただける方の情報をご記入ください。

施設・事業所名	
ご担当者名	
電話番号	
メールアドレス	

**以上でアンケートは終了です。
ご協力ありがとうございました。**