

平成 29 年 11 月～平成 30 年実施
研修受講効果に関する調査研究
結果報告書（速報版）

平成 30 年 3 月 30 日

(福) 静岡県社会福祉協議会 静岡県社会福祉人材センター研修課

I 調査概要「研修受講効果に関する調査研究」

1 調査実施主体

静岡県社会福祉協議会 静岡県社会福祉人材センター研修課（担当：曾根）

静岡県立大学短期大学部社会福祉学科 鈴木俊文研究室

※この調査は、静岡県立大学教員特別研究推進（地域の産業・文化・教育の振興に寄与する調査・研究及び学外機関等との共同研究）「介護職員のキャリアニーズに基づく研修パッケージ（静岡モデル）の開発」に係る研究事業（成果報告）の一環として行われた。

2 目的

今後、福祉職員の研修受講効果をより向上させるための取組に向けた基礎資料とするため。具体的には、事業所での研修受講にかかる動機づけや職場環境の実際や、研修受講効果の自己評価を明らかにすることを目指した。

3 調査方法・期間

方法：質問紙法にて行う。（福）静岡県社会福祉協議会・研修課が主催する研修の受講者にアンケート用紙を配布し、協力を依頼し回収する。

回答内容はSPSS(22.0)にて統計解析した。

期間：平成29年11月30日～平成30年2月27日

対象：上記期間に開催する22研修、受講者数は1151人

4 調査内容

【質問項目】

以下について、尺度形式で回答を求めた。

- ※ 1 全くそう思わない 2 あまりそう思わない
3 ややそう思う 4 非常にそう思う

のいずれかに○をつける

1 あなたの事業所の様子

- ①人材育成が体系化されていると感じる
- ②人間関係が良いと感じる
- ③自分は職場（法人）から大切にされていると感じる
- ④上司等は、自分の能力や課題を理解してくれている

2 研修受講前の動機づけについて

- ①研修前に、受講目的を上司等と確認した
- ②事前に受講後の活用方法を上司等と確認した
- ③研修受講は、自分自身で決めた

3 今日の研修の、あなた自身の受講効果について

- ①主体的に研修を受けることが出来た
- ②目標を持って研修を受けることが出来た
- ③研修内容を実践で活かせると感じている
- ④研修内容を職場内で積極的に共有したい

5 倫理的配慮

質問紙は無記名とし、研究倫理については、日本社会福祉学会の研究倫理指針を遵守する旨を質問紙に記載した。

6 本調査の限界

本調査は、質問紙に受講者本人が記入する「自己評価」であり、他者からの相対評価ではないため、回答内容は本人の主観によるものである。

【調査結果の概要】

- ✓ 自事業所の人材育成が体系化されていると感じているのは半数にとどまった。
- ✓ 回答者の3分の1強は、研修前に受講目的を確認していない。
- ✓ 回答者の半数強は、事前に受講後の活用方法を確認していない。
- ✓ 回答者の3分の1強は、研修受講を自分自身で決めていない。
- ✓ 受講効果は、9割以上が高かったと自己評価した。
- ✓ 自主研修と法定研修を比較すると、法定研修のほうが「事前に受講後の活用方法を上司等と確認した」との回答が多かった。
- ✓ 各立場（階層）間を比較すると、中堅・チームリーダーは「自分は職場から大切にされている」との回答が初任者・管理職員に比べ少なかった。

【今後の予定】

- ✓ 今後、学識者と協働しながら、より詳細な統計分析を行っていきます。
- ✓ 今後、統計のみならず、具体的な研修活用事例の集約など、よりよい人材育成手法を発信していきます。
- ✓ 今後、本会実施の自主研修において、事前に受講後の活用方法が意識できるような仕掛けを検討していきます。

※本調査研究にかかる担当・問合せ先

社会福祉法人静岡県社会福祉協議会 静岡県社会福祉人材センター研修課（曾根）

電 話 054-271-2174

メー ル kenshu@shizuoka-wel.jp

住 所 〒420-0856 静岡市葵区駿府町 1-70

Ⅱ 調査結果

1072 人から回答協力を得た。(回収率 93%)

調査実施研修と受講者数・回答数

	日付	研修名	区分	受講者数	回答数	回収率
1	11/30	認知症介護基礎研修【浜松】	法定研修	66	58	88%
2	12/4	高齢者虐待防止と実践アプローチ	自主研修	88	80	91%
3	12/6	認知症介護基礎研修【三島】	法定研修	79	76	96%
4	12/7	相談員のための支援力アップ講座（中級編）	自主研修	65	64	98%
5	12/8	福祉職のためのリフレッシュ講座	自主研修	35	31	89%
6	12/11	入居者家族とのより良い関係づくり講座	自主研修	33	32	97%
7	12/13	生涯研修課程 初任者コース【東部】	自主研修	34	34	100%
8	12/19	共感を得ることば	自主研修	85	79	93%
9	12/21	認知症対応型サービス管理者研修【浜松】	法定研修	57	57	100%
10	1/9	感染症講座・中級編	自主研修	71	68	96%
11	1/11	認知症対応型サービス管理者研修【静岡】	法定研修	74	69	93%
12	1/12	福祉職員のためのヒヤリハット・アクシデントセミナー	自主研修	44	44	100%
13	1/17	認知症対応型サービス管理者研修【三島】	法定研修	56	54	96%
14	1/26	認知症介護実践リーダー研修	法定研修	32	30	94%
15	1/29	認知症と高齢者の精神症状の医学的理解	自主研修	64	57	89%
16	1/30	高齢者の転倒予防講座	自主研修	65	59	91%
17	2/9	小規模多機能型居宅サービス計画作成担当者研修【静岡】	法定研修	52	46	88%
18	2/14	生涯研修課程 チームリーダーコース【中部2】	自主研修	22	15	68%
19	2/16	小規模多機能型居宅サービス計画作成担当者研修【浜松】	法定研修	28	27	96%
20	2/19	研修活用コーディネーター養成プログラム	自主研修	17	17	100%
21	2/21	生涯研修課程 初任者コース【中部3】	自主研修	24	18	75%
22	2/27	栄養士、調理員研修	自主研修	60	57	95%
合計				1151	1072	93%

※上記のうち、地域密着型サービス事業等の運営基準など、に位置づけられている法定研修の参加者は 417 人、本会が独自に開催している自主研修の参加者は 654 人。

1. あなたの所属事業所の施設種別を教えてください。

※この項目は、自由記述であったため、実施者が下記の通り分類した。

	種別	回答者数	%
①	特別養護老人ホーム	242	22.6
②	老人保健施設	54	5.0
③	通所介護	118	11.0
④	グループホーム	86	8.0
⑤	小規模多機能型居宅介護	81	7.5
⑥	居宅介護支援事業所	19	1.8
⑦	有料老人ホーム	44	4.1
⑧	その他	77	7.2
⑨	障害者	59	5.5
⑩	児童福祉施設等	7	0.7
⑪	社会福祉協議会	5	0.5
	合計	36	69

今回の調査協力者（研修受講者）を種別ごとに分類すると、特別養護老人ホームが最も多く 22.6%であった。

2. あなた自身のことを教えてください。

(1) 性別

項目	回答数	%
① 男	312	29.1
② 女	756	70.5

(2) 年齢

項目	回答数	%
① ～29 歳	212	19.8
② 30～39 歳	278	25.9
③ 40～49 歳	269	25.1
④ 50～59 歳	243	22.6
⑤ 60 歳以上	66	6.2

(3) 事業所でのあなたの立場

項目	回答数	%
① 初任者	229	21.3
② 中堅職員	355	33.1
③ チームリーダー	269	25.1
④ 管理職員	141	13.1
⑤ その他	68	6.3

3. あなたの意識に最も近い数字に1つだけ○を付けてください。

(1) あなたの事業所の様子について

		度数【%】			
		①全く そう思わない	②あまり そう思わない	③やや そう思う	④非常に そう思う
①	人材育成が体系化されていると感じる	96 (8.9%)	426 (39.7%)	465 (43.3%)	75 (7.0%)
②	人間関係が良いと感じる	38 (3.5%)	246 (22.9%)	590 (55.0%)	196 (18.3%)
③	自分は職場(法人)から大切にされていると感じる	45 (4.2%)	243 (22.6%)	624 (58.2%)	157 (14.6%)
④	上司等は、自分の能力や課題を理解してくれている	42 (3.9%)	228 (21.2%)	633 (59%)	162 (15.1%)

4項目ともに、「③ややそう思う」が最も多かった。
 4項目の中では、「人材育成が体系化されている」について、「①全くそう思わない」と「②あまりそう思わない」を合わせると48.6%であり、**自事業所の人材育成が体系化されていると感じているのは半数にとどまった。**
 なお、この尺度の信頼性係数(クロンバックの α)は、「.775」でありやや高かった。

(2) 研修受講前の動機づけについて

		度数【%】			
		①全く そう思わない	②あまり そう思わない	③やや そう思う	④非常に そう思う
①	研修前に、受講目的(※)を上司等と確認した	149 (13.9%)	244 (22.7%)	479 (44.6%)	182 (17%)
②	事前に受講後の活用方法を上司等と確認した	191 (17.8%)	372 (34.7%)	371 (34.6%)	116 (10.8%)
③	研修受講は、自分自身で決めた(受講推奨含む)	203 (18.9%)	202 (18.8%)	321 (29.9%)	333 (31.0%)

「研修前に、受講目的を上司等と確認した」は、「ややそう思う」が最も多かったが、「①全くそう思わない」と「②あまりそう思わない」を合わせると36.6%、**3分の1強は、研修前に受講目的を確認していない。**

また、「事前に受講後の活用方法を上司等と確認した」についても、「①全くそう思わない」と「②あまりそう思わない」を合わせると52.5%、**半数強が事前に受講後の活用方法を確認していない。**

さらに、「研修受講は、自分自身で決めた」についても、「①全くそう思わない」と「②あまりそう思わない」を合わせると37.7%、**3分の1強は、研修受講を自分自身で決めていない。**

なお、この尺度の信頼性係数(クロンバックの α)は、「.683」であった。

※上記2①の受講目的の内容

項目	回答数	%
① 受講者自身の個別的なスキルアップ・キャリアアップのため	487	45.4
② 事業所の全体的な課題解決のため	205	19.1
③ 運営基準、加算要件、資格要件を満たすため	86	8.0
④ 受講目的がよくわからないままに研修に参加した	39	3.6

「受講者自身の個別的なスキルアップ・キャリアアップのため」が最も多く、45.4%と半数弱を占めた。

(3) 今日の研修の、あなた自身の受講効果について（受講後の感想）

		度数【%】			
		①全く そう思わない	②あまり そう思わない	③やや そう思う	④非常に そう思う
①	主体的に研修を受けることができた	22 (2.1%)	52 (4.8%)	603 (56.2%)	379 (35.3%)
②	目標を持って研修を受けることができた	20 (1.9%)	87 (8.1%)	611 (56.9%)	336 (31.3%)
③	研修内容を実践で活かせると感じている	18 (1.7%)	52 (4.8%)	578 (53.9%)	405 (37.7%)
④	研修内容を職場内で積極的に共有したい	16 (1.5%)	37 (3.4%)	502 (46.8%)	501 (46.7%)

4項目ともに、「③ややそう思う」が最も多く、4項目ともに「③ややそう思う」と「④非常にそう思う」を合わせると9割以上が受講効果が高かったと感じている。なお、この尺度の信頼性係数（クロンバックの α ）は、「.863」であり高かった。

統計分析（１） 相関係数

各項目間（２項目間）の相関係数を算出したところ、12の項目間において相関関係が認められた。※1%水準で統計的な有意差があったもの

	項目名	相関係数
①	人材育成が体系化されていると感じる × 自分は職場から大切にされていると感じる	.409**
②	人材育成が体系化されていると感じる × 上司等は、自分の能力や課題を理解してくれている	.406**
③	人間関係が良いと感じる × 自分は職場から大切にされていると感じる	.479**
④	人間関係が良いと感じる × 上司等は、自分の能力や課題を理解してくれている	.451**
⑤	自分は職場から大切にされていると感じる × 上司等は、自分の能力や課題を理解してくれている	.669**
⑥	研修受講前に受講目的を上司等と確認した × 事前に受講後の活用方法を上司等と確認した	.754**
⑦	主体的に研修を受けることができた × 目標を持って研修を受けることができた	.731**
⑧	主体的に研修を受けることができた × 研修内容を実践で活かせると感じている	.555**
⑨	主体的に研修を受けることができた × 研修内容を積極的に職場内で共有したい	.545**
⑩	目標を持って研修を受けることができた × 研修内容を実践で活かせると感じている	.593**
⑪	目標を持って研修を受けることができた × 研修内容を積極的に職場内で共有したい	.545**
⑫	研修内容を実践で活かせると感じている × 研修内容を積極的に職場内で共有したい	.704**

12項目間で、強い相関関係を確認することができた。

今回の調査では、3つの尺度「職場環境」「動機づけ」「受講効果」を用いたが、上記のうちすべての項目間が同じ尺度間での相関関係であり、異なる尺度間での相関関係は確認できなかった。

統計分析（1） クロス集計

SPSS22.0にて、クロス集計を行い1%水準で統計的な有意差があった項目を記載する

【クロス集計表1 研修区分 × 事前に受講後の活用方法を上司等と確認した】

※%の母数は「研修区分」ごとの総人数

クロス表

			事前に受講後の活用方法を上司等と確認した				合計
			全く そう思わない	あまり そう思わない	やや そう思う	非常に そう思う	
区分1	法定研修	度数	48	123	174	63	408
		区分1の%	11.8%	30.1%	42.6%	15.4%	100.0%
	自主研修	度数	143	248	196	53	640
		区分1の%	22.3%	38.8%	30.6%	8.3%	100.0%
合計		度数	191	371	370	116	1048
		区分1の%	18.2%	35.4%	35.3%	11.1%	100.0%

自主研修と法定研修を比較すると、法定研修のほうが「事前に受講後の活用方法を上司等と確認した」との回答が多かった。

【クロス集計表2 立場 × 人材育成が体系化されていると感じる】

※%の母数は「立場」ごとの総人数

クロス表

			人材育成が体系化されていると感じる				合計
			全く そう思わない	あまり そう思わない	やや そう思う	非常に そう思う	
立場	初任者	度数	21	68	107	29	225
		立場の%	9.3%	30.2%	47.6%	12.9%	100.0%
	中堅職員	度数	39	153	143	17	352
		立場の%	11.1%	43.5%	40.6%	4.8%	100.0%
	チームリーダー	度数	19	113	122	13	267
		立場の%	7.1%	42.3%	45.7%	4.9%	100.0%
	管理職員	度数	10	55	64	11	140
		立場の%	7.1%	39.3%	45.7%	7.9%	100.0%
	その他	度数	6	34	25	3	68
		立場の%	8.8%	50.0%	36.8%	4.4%	100.0%
合計		度数	95	423	461	73	1052
		立場の%	9.0%	40.2%	43.8%	6.9%	100.0%

各立場（階層）間を比較すると、初任者のほうが「人事育成が体系化されている」との回答が多かった。

【クロス集計表3 立場 × 自分は職場から大切にされていると感じる】

※%の母数は「立場」ごとの総人数

クロス表

			自分は職場から大切にされていると感じる				合計
			全く そう思わない	あまり そう思わない	やや そう思う	非常に そう思う	
立場	初任者	度数	6	55	122	45	228
		立場の%	2.6%	24.1%	53.5%	19.7%	100.0%
	中堅職員	度数	16	95	210	33	354
		立場の%	4.5%	26.8%	59.3%	9.3%	100.0%
	チームリーダー	度数	10	57	170	31	268
		立場の%	3.7%	21.3%	63.4%	11.6%	100.0%
	管理職員	度数	6	15	86	34	141
		立場の%	4.3%	10.6%	61.0%	24.1%	100.0%
	その他	度数	6	18	32	11	67
		立場の%	9.0%	26.9%	47.8%	16.4%	100.0%
合計		度数	44	240	620	154	1058
		立場の%	4.2%	22.7%	58.6%	14.6%	100.0%

各立場（階層）間を比較すると、中堅・チームリーダーは「自分は職場から大切にされている」との回答が初任者・管理職員に比べ少なかった。

【クロス集計表 4 立場 × 自身の受講目的】

※%の母数は「立場」ごとの総人数

立場 と 自身の受講目的 のクロス表

			自身の受講目的				合計
			受講者自身の個別的なスキルアップ・キャリアアップのため	事業所の全体的な課題解決のため	運営基準、加算要件、資格要件を満たすため	受講目的が良く分からないままに研修に参加した	
立場	初任者	度数	120	24	8	14	166
		立場の%	72.3%	14.5%	4.8%	8.4%	100.0%
	中堅職員	度数	188	64	15	17	284
		立場の%	66.2%	22.5%	5.3%	6.0%	100.0%
	チームリーダー	度数	115	60	21	7	203
		立場の%	56.7%	29.6%	10.3%	3.4%	100.0%
	管理職員	度数	33	36	33	0	102
		立場の%	32.4%	35.3%	32.4%	0.0%	100.0%
	その他	度数	27	19	9	1	56
		立場の%	48.2%	33.9%	16.1%	1.8%	100.0%
合計		度数	483	203	86	39	811
		立場の%	59.6%	25.0%	10.6%	4.8%	100.0%

各立場（階層）間を比較すると、初任者→中堅→チームリーダー→管理職員と階層があがるにつれ、「個別的なスキルアップ」から「事業所の全体的な課題解決」にシフトしている。また、管理職員は「運営基準のため」の受講が比較的多かった。

【クロス集計表 4 自身の受講目的 × 目標を持って研修を受けることが出来た】

※%の5母数は「立場」ごとの総人数

クロス表

		目標を持って研修を受けることが出来た				合計
		全くそう思わない	あまりそう思わない	ややそう思う	非常にそう思う	
自身の受講目的	受講者自身の個別的なスキルアップ・キャリアアップのため	7 1.5%	29 6.1%	279 58.2%	164 34.2%	479 100.0%
	自身の受講目的の%					
事業所の全体的な課題解決のため	度数	6	12	125	60	203
	自身の受講目的の%	3.0%	5.9%	61.6%	29.6%	100.0%
運営基準、加算要件、資格要件を満たすため	度数	2	17	49	16	84
	自身の受講目的の%	2.4%	20.2%	58.3%	19.0%	100.0%
受講目的が良く分からないままに研修に参加した	度数	0	12	21	6	39
	自身の受講目的の%	0.0%	30.8%	53.8%	15.4%	100.0%
合計	度数	15	70	474	246	805
	自身の受講目的の%	1.9%	8.7%	58.9%	30.6%	100.0%

受講目的間を比較すると、

- ・「個別的なスキルアップ」と「事業所の課題解決」は「自分は職場から大切にされている」は、比較的「目標を持って研修を受けることが出来た」との回答が多かった。
- ・「運営基準のため」「目的が分からないまま受講」は、比較的「目標を持って研修を受けることが出来た」との回答が少なかった。

Ⅲ 調査票の開発について

次ページの調査票を、本会研修課の研修開催時に配布し、協力を求めた。

調査票の内容については、平成 29 年 3 月 14 日に本会が開催した「研修担当者会議」での意見を元に検討し作成したものである。

【上記「研修担当者会議」での成果と分析】

平成 29 年 3 月 14 日に静岡県社会福祉協議会等が主催した「研修（教育）担当者会議」では、県内の福祉施設の研修担当者とグループワーク形式で「研修効果の促進要因と阻害要因」について協議した。

併せて、質問紙にて「研修効果を高める（促進する）要因として考えられること・もの等」及び「研修効果を低くする（阻害する）要因として考えられること・もの等」について、自由記述にて意見を求めた（※）。

分析は、質問紙の記述内容をデータとし、①関連要因の抽出からこれらを帰納的に分類しコード・カテゴリー化をはかった。

分析結果は以下のとおりである。数値化したところ、促進要因の最多は”目的と課題の明確化”であり、阻害要因の最多は”職場環境・人間関係”であった。

※会議出席者に対して、質問紙への回答内容を人材育成の仕組みづくりに向けた研究に活用する旨を説明し、研究協力に同意する方のみ、質問紙(無記名)を提出いただくように依頼した(提出は 42/46 人)。

【表 研修効果の促進要因と阻害要因】

	大項目	小項目 <u>※下線有が最多度数の項目</u>	
		促進要因 (度数、N/42)	阻害要因 (度数、N/42)
1	組 織	組織の理念、目標が明確である(4)	組織の理念、目標が明確でない(0)
2		人材育成が体系化されている(16)	人材育成が体系化されていない(16)
3		職場環境、人間関係が良い(14)	職場環境、人間関係が悪い(19)
4		費用の補助がある(5)	費用の補助がない(3)
5		時間、人手に余裕がある(3)	時間、人手の余裕がない(16)
6	上 司	研修に対して上司の理解がある(7)	研修に対して上司の理解がない(9)
7		受講者の事を上司が理解している(7)	受講者の事を上司が理解していない(2)
8		上司の能力が高い(10)	上司の能力が低い(4)
9	本 人	本人が前向きな姿勢(9)	本人が後ろ向きな姿勢(9)
10		役職、役割がある(5)	役職、役割がない(0)
11	受 講 前	目標と課題が明確化されている(24)	目標と課題が明確化されていない(7)
12		能動的、主体的な受講推奨(9)	受動的、強制的な受講指示(14)
13	受 講 後	学びを実践できる状況・環境(7)	学びを実践できない状況・環境(10)
14		発表の機会がある(12)	発表の機会がない(11)
15		振り返る機会がある(12)	振り返りの機会がない(11)
16	内 容	研修内容が優良(9)	研修内容が適切でない(6)
17		課題意識と研修内容のマッチング(8)	課題意識と研修内容のミスマッチ(7)
18	そ の 他	その他(6)	その他(4)

研修受講効果に関する調査研究

《アンケート協力のお願い》

調査実施主体：(福)静岡県社会福祉協議会 静岡県社会福祉人材センター研修課(担当：曾根)
静岡県立大学短期大学部 鈴木俊文研究室

※この調査は、静岡県立大学教員特別研究推進(地域の産業・文化・教育の振興に寄与する調査・研究及び学外機関等との共同研究)「介護職員のキャリアニーズに基づく研修パッケージ(静岡モデル)の開発」に係る研究事業(成果報告)の一環として行われます。

【お願い】

今後、福祉職員の研修受講効果をより向上させるための取組に向けた基礎資料とするため、このたび受講者の皆様を対象に標記調査を実施することとなりました。(期間:H29.11~H30.2)
この調査で得た情報につきましては、本会「個人情報保護に関する方針(プライバシーポリシー)」に準じて、この調査研究のみに使用し、他の目的で使用することはありません。プライバシーポリシーは、本会ホームページに掲載しています。

研究倫理については、日本社会福祉学会の研究倫理指針を遵守します。

調査結果の概要については、平成30年3月末日までに本会ホームページに掲載するとともに、分析結果は学会等でも公表いたします。

この調査にご協力いただける場合は、下記のアンケート用紙にボールペンでこの調査票に御記入していただき、お帰りの際に御提出ください。お名前を書く必要はありません。

突然のお願いで大変恐縮ですが、なにとぞ御協力いただきますよう、お願い申し上げます。

【アンケート本文】※裏面もあります。

研修受講効果に関するアンケートに御協力をお願いします。

研修名：「食べたい」を引き出す食事の工夫 日付：2/27

1 あなたの所属事業所の施設種別を教えてください。(例：特別養護老人ホーム 等)

2 あなた自身のことを教えてください。最も近い数字に1つだけ○をつけてください。

(1)性別

- ① 男性 ② 女性

(2)年齢

- ① ~29歳 ② 30~39歳 ③ 40~49歳 ④ 50~59歳 ⑤ 60歳以上

(3)事業所でのあなたの立場

- ① 初任者 (入職から2年以内)
② 中堅職員 (入職から3年以上で、役職に就いていない)
③ チームリーダー (主任、フロアリーダーなど、小グループのリーダー)
④ 管理職員 (施設長、所長、管理者、事務長 等)
⑤ その他 ()

3 あなたの意識に最も近い数字に1つだけ○をつけてください。

(1) あなたの事業所の様子について

		全くそう 思わない	あまりそう 思わない	やや そう思う	非常に そう思う
①	人材育成が体系化されていると感じる	1	2	3	4
②	人間関係が良いと感じる	1	2	3	4
③	自分は職場(法人)から大切にされていると感じる	1	2	3	4
④	上司等は、自分の能力や課題を理解してくれている	1	2	3	4

(2) 研修受講前の動機付けについて (研修受講前時点。自身が所属長の場合は意識の有無。)

		全くそう 思わない	あまりそう 思わない	やや そう思う	非常に そう思う
①	研修前に、受講目的(※)を上司等と確認した	1	2	3	4
②	事前に受講後の活用方法を上司等と確認した	1	2	3	4
③	研修受講は、自分自身で決めた (受講推奨含む)	1	2	3	4

※上記3(2)①の受講目的の内容

研修前に確認(意識)した、あなた自身の受講目的に、最も近いものに 1つだけ、○を付けてください

- ① 受講者自身の個別的なスキルアップ・キャリアアップのため
- ② 事業所の全体的な課題解決のため (事業所を代表して参加)
- ③ 運営基準、加算要件、資格要件を満たすため
- ④ 受講目的がよく分からないままに研修に参加した

(3) 今日の研修の、あなた自身の受講効果について (受講後の感想)

		全くそう 思わない	あまりそう 思わない	やや そう思う	非常に そう思う
①	主体的に研修を受けることが出来た	1	2	3	4
②	目標を持って研修を受けることが出来た	1	2	3	4
③	研修内容を実践で活かせると感じている	1	2	3	4
④	研修内容を職場内で積極的に共有したい	1	2	3	4

※御協力ありがとうございました。このアンケート記載内容については、統計的に集計・分析し今後の体制整備・研究のために活用させていただきます。(結果は公表します。)