

実習施設での実習生に対する スーパービジョン・モデル構築のための基礎的研究（Ⅱ） —社会福祉相談援助実習現場における実習指導の現状と意識に関する調査—

木村容子、小原真知子、上村勇夫、倉持香苗、黒川京子
富永健太郎、手島陸久、藤岡孝志、菱沼幹男

1. 研究の背景および目的

社会福祉相談援助実習現場における実習教育のあり方は、量的にも質的にも枠組みが提示されており充実してきた。これまでも実習教育の標準化を目的に作成された相談援助実習ガイドラインの作成が行われ、180 時間の相談援助実習の内容には、相談援助に必要な知識と技術の理解や社会福祉士として求められる資質、技能、倫理、自己に求められる課題、専門職との連携のあり方や具体的内容を実践的に理解すること等、高度な理解度を要求されている。これらの指導を行う専門性の高いソーシャルワーカーの人材確保と養成に関する議論は進んでいるが、福祉現場における実習指導は実習受入れ組織に委ねられており、組織とは別に個人の努力として指導する者も少なくない。

本研究では、社会福祉相談援助実習現場における実習指導内容の現状を明らかにするとともに、これまでの研究成果から導き出されている社会福祉士としてのコンピテンシー、職務満足度など、ソーシャルワーカーのキャリアデザインの枠組みから実習指導のあり方を検討することを目的とした。

2. 研究の視点および方法

本研究は自己記入式質問紙による郵送調査法を用いた（平成 28 年 2 月実施）。質問内容は、Ⅰ. 「所属期間・施設等について」、Ⅱ. 「実習指導の内容」（46 項目）、Ⅲ. 「社会福祉士としての実践における現状（コンピテンシー）」（20 項目）、Ⅳ. 「職務に対する意識（職務満足度）」（21 項目）と、Ⅴ. 「回答者の属性」である。調査対象者は、本学の社会福祉相談援助実習現場である 299 ヶ所（回答者は 1 機関・施設 3 人まで）であり、郵送法により行った。回収にあたっては、対象者のプライバシー保持のため、無記名とした。得られたデータは、統計的に分析を行った。

3. 倫理的配慮

本調査については、日本社会事業大学の倫理委員会より承認を受けた（日本社会事業大学研究倫理審査:15-1002 承認）。尚、調査にあたり書面にて説明し、回答をもって調査協力の承諾を得ているものとした。

4. 研究結果の概要

返却数は 132 件（回収率 44.1%）、回答数は 201 人であった。

回答機関・施設について、施設種別の選択肢で回答いただいたところ（複数可）、総数 239 件中、高齢者分野が 86 件（43.9%）と最も多く、次いで障害児・者分野が 66 件（33.7%）、福祉事務所と社会福祉協議会が 46 件（23.5%）、子ども分野が 24 件（12.2%）、その他 17 件（8.7%）であった。

回答実習指導者の基本属性は、以下の表 1 のようになった。男女の割合はほぼ同じであり、経験年数では、平均 12.7 年で、10 年以上 15 年未満の割合が最も多かった（32.1%）。また勤務形態では、常勤専従が 84.0%であり、常勤兼務（13.4%）と合わせると、97.4%が常勤職員である。

表 1 基本属性の特徴

	対象者の概要	N188	%	雇用形態 N194	%	
男 103 人 女性 96 人	5 年未満	12	6.2	常勤専従	163	84.0
	5 年以上 10 年未満	56	29.1	常勤兼務	26	13.4
平均経験年数 (12.7 年)	10 年以上 15 年未満	62	32.1	非常勤専従	2	1.0
	15 年以上 20 年未満	35	18.1	非常勤兼務	2	1.0
SD 6.69	20 年以上	23	14.5	複数回答	1	.5

1) 「実習指導の内容」の「現状」と「考え」 (表 2)

Ⅱ. 「実習指導の内容」については、日本社会福祉士養成校協会の「相談援助実習指導ガイドライン」に基づく、実習指導者が実習生に対し指導する内容や、機関・施設内および養成校との連絡調整等に関する内容を含め、46 項目を設定した。この問いについては、各質問項目について、「どれくらい実施しているのか」の「現状」についての回答（「常にしている」から「全くしていない」までの 6 件法）と、「重要と思うか」の「考え」についての回答（「とても重要である」から「まったく重要でない」までの 6 件法）を求めた。

「現状」について、46 項目中、6 件尺度の平均値が最も高かった項目は、「Ⅱ.6.私は実習生が実習で知り得た情報に関して守秘義務を遵守するように指導する」の 5.35 であり、最も低かった項目は「Ⅱ.33.就業規則について理解させる」の 2.73 であった。

「考え」については、46 項目中、6 件尺度の平均値が最も高かった項目は、「Ⅱ.6.私は実習生が実習で知り得た情報に関して守秘義務を遵守するように指導する」の 5.85 であり、最も低かった項目は「Ⅱ.33.就業規則について理解させる」の 3.78 であった。

この 2 つの平均値の差について、すべての項目で「考え」が「現状」を上回っており、最も差が大きかった項目は「Ⅱ.41.私は実習生の実習計画について、養成校とのすり合わせをする」の 1.15 であり、最も小さかった項目は「Ⅱ.6.私は実習生が実習で知り得た情報に関して守秘義務を遵守するように指導する」の 0.50 であった。この差が統計的に有意であるのかどうかについて t 検定を行ったところ、すべての項目について有意であった。すなわち、すべての項目において、実際には「考え」ほど実施できていないと実習指導者が感じていることがうかがえる。

3) 「実習指導の内容」、「コンピテンシー」、「職務満足度」と経験年数について (表 3)

Ⅱ. 「実習指導の内容」（「現状」および「考え」）46 項目と、ソーシャルワーカーとしての通算経験年数との相関を見た結果、相関係数はさほど高くなかったものの、27 項目の「現状」で有意な正の相関を示していた。すなわち、経験年数が多いほど、それら実習指導内容を実施しているということである。一方で、「私は実習生の実習評価を養成校と共同しておこなう」に関し、これらも相関係数はそう高くはないが、「現状」「考え」ともに有意な負の相関を示していた。すなわち、本項目において経験年数が浅いほど、実施しており、かつ重要と考えているということである。

また、経験年数とⅢ. 「コンピテンシー」（「どれくらいできているか」について、「とてもよくできている」から「全くできていない」の 6 件法にて回答）20 項目との相関では、19 項目で有意な正の相関を示していた。経験年数とⅣ. 「職務満足度」（「どれくらい感じるか」について、「強く感じる」から「全く感じない」までの 6 件法にて回答）21 項目との相関では、5 項目で有意な正の相関を示していた。

4) 「実習指導の内容」、「コンピテンシー」、「職務満足度」と指導経験年数について（表4）

3) 同様、Ⅱ. 「実習指導の内容」 46 項目と実習指導者としての経験年数（「指導経験年数」と）の相関では、15 項目で、相関係数は高くはないが有意な正の相関を示しており、指導経験年数が多いほど、実施している傾向にあるといえる。一方で、「利用者の動向や利用状況を理解させる」（「考え」）、「実習機関・施設の他職種、他職員の役割と業務及びチームアプローチのあり方を理解させる」（「考え」）、「実習機関・施設の会議の運営方法を理解させる」（「考え」）、「私は実習生の実習評価を養成校と共同しておこなう」（「考え」）の 4 項目に関しては、有意な負の相関を示していた。すなわち、指導経験年数が浅いほど重要と考えていることがうかがえる。

また、指導経験年数とⅢ. 「コンピテンシー」 20 項目の相関では、すべての項目で有意な正の相関を示していた。指導経験年数とⅣ. 「職務満足度」については、21 項目中 4 項目で有意な正の相関を示していた。

5. 考察

本研究において、現場の実習指導者による実習指導内容の実施状況（「現状」）は、6 件法で平均値が最も高い項目で 5.35 から、最も低い項目で 2.73 と開きがある。機関・施設の機能・役割によることころがあることも考えられるが、実施していることと比較的実施していないものがあることがわかった。一方で、「考え」では、ほとんどすべての項目で平均値は 4~6 の間であり、重要であると認識しながらも、実際には「考え」ほど実施していない、できていない様子がうかがえた。とくに、養成校との項目や組織内の項目で「考え」と「現状」の差は大きく、実習受入れ機関・組織と実習生と養成校との三者がかみ合った実習指導というよりは、実習指導者と実習生とのラインで実習が実施されていることが推察される。

ソーシャルワーカーとしての経験年数および実習指導の経験年数と、ソーシャルワーカーとしてのコンピテンシーには、有意に相関があり、経験年数や指導経験年数の多い者はコンピテンシーが高いことが示されている。これはソーシャルワーカーのキャリアデザインの枠組みの中に、実習指導者養成に担保されるべきコンピテンシーや、実習指導者の位置づけを提示できる可能性を持っている。

また、経験年数、指導経験年数と負の有意を示した、いくつかの項目に関しては、現場の実習指導者と大学側の実習指導者双方の実習内容に関する優先内容やその重要性などの認識に相違がある可能性がある。これまで現場サイドよりも大学中心で進められてきた現場実習の指導内容やあり方に関して、今後、双方のすり合わせが必要な項目として検討されるべきであろう。

職務満足度に関しては、経験年数や指導経験年数と関連性のある項目は少なかったが、自らの仕事を通しての成長や仕事に対する適性を意識している項目があることが示唆された。

尚、本調査は 1 つの大学における調査であることから、結果の一般化には限界がある。より対象者を拡大し量的手法の調査を実施する必要があると考える。

本研究の次の段階として、実習指導内容、コンピテンシー、職務満足度の構成要素を抽出し、それら間の関連性や、経験年数および指導経験年数との関連性をより詳細に分析していく予定である。

以上

表2 実習指導内容に関する「現状」と「考え」

質問	N	現状		考え		考え 一 現状	t 値	p 値	有意差 あり
		平均	標準 偏差	平均	標準 偏差				
Ⅱ.1.私は実習生の受け入れや指導の必要性と意義を組織内に理解させる	195	3.94	1.21	5.31	0.79	1.37	16.06	2.0E-37	**
Ⅱ.2.私は実習指導が業務の一環として適正に行えるように組織内に理解させる	195	3.90	1.17	5.25	0.84	1.35	15.21	7.6E-35	**
Ⅱ.3.私は実習指導業務が職場の負担にならないように調整をはかる	195	4.13	1.21	5.04	0.97	0.91	10.26	5.4E-20	**
Ⅱ.4.私は実習生に実習指導の内容を評価しフィードバックを行う	196	4.43	1.16	5.43	0.77	0.99	12.65	4.0E-27	**
Ⅱ.5.私は職場内で実習指導に必要な情報の共有化と連携が図れるように働きかける	193	4.07	1.18	5.27	0.79	1.20	13.58	7.8E-30	**
Ⅱ.6.私は実習生が実習で知り得た情報に関して守秘義務を遵守するように指導する	197	5.35	0.98	5.85	0.46	0.50	7.80	3.7E-13	**
Ⅱ.7.私は実習生が記録の意義を理解でき、記録が書けるように指導する	197	4.34	1.20	5.13	0.99	0.79	9.72	1.8E-18	**
Ⅱ.8.私は実習生が記録を有効的に活用できるように指導する	197	3.87	1.20	4.92	0.98	1.05	13.41	1.7E-29	**
Ⅱ.9.私は実習生が連絡調整の意義と機能が理解できるよう指導する	194	4.15	1.14	5.12	0.92	0.97	12.66	4.3E-27	**
Ⅱ.10.私は実習生が職場組織内で円滑なコミュニケーションができるよう指導する	196	4.19	1.02	5.09	0.91	0.90	11.72	2.4E-24	**
Ⅱ.11.私は実習生が利用者中心の支援関係が構築できるよう指導する	196	4.57	1.15	5.38	0.86	0.82	11.25	6.1E-23	**
Ⅱ.12.私は実習生が自己理解への洞察を深められるようにする	195	4.31	1.21	5.31	0.88	1.00	13.91	6.5E-31	**
Ⅱ.13.私は実習生と常日頃からコミュニケーションを図る	195	4.35	1.18	5.15	0.86	0.79	10.43	1.7E-20	**
Ⅱ.14.私は実習生の仕事についてのストレスなどに耳を傾ける	194	3.92	1.16	4.89	1.03	0.96	12.40	2.6E-26	**
Ⅱ.15.私は実習生が実習内容に充実感を持っているか気を配っている	196	4.33	1.08	5.04	0.95	0.70	9.82	1.0E-18	**
Ⅱ.16.私は実習生に達成感をもっているかどうか気を配っている	196	4.25	1.11	4.96	0.99	0.71	9.78	1.3E-18	**
Ⅱ.17.私は実習生を認め、励ます	196	4.59	1.04	5.16	0.91	0.57	8.39	9.7E-15	**
Ⅱ.18.私は実習生を尊重する	196	4.62	1.13	5.16	0.94	0.54	8.45	6.8E-15	**
Ⅱ.19.利用者、職員、グループ、地域住民等との基本的なコミュニケーションを理解させる	194	4.28	1.18	5.21	0.83	0.93	12.67	3.8E-27	**
Ⅱ.20.円滑な人間関係の形成方法を理解させる	195	3.89	1.09	4.94	0.97	1.05	13.47	1.4E-29	**
Ⅱ.21.利用者理解の方法を理解させる	196	4.43	1.06	5.28	0.83	0.85	11.56	7.4E-24	**
Ⅱ.22.利用者の動向や利用状況を理解させる	195	4.17	1.14	4.98	0.99	0.81	10.01	2.8E-19	**
Ⅱ.23.利用者、グループ、地域住民へのアセスメントとニーズ把握の方法を理解させる	193	3.99	1.15	5.02	0.99	1.03	13.28	6.2E-29	**
Ⅱ.24.個別支援計画等、様々な計画の策定方法を理解させる(プランニングまでを主として)	195	3.98	1.39	5.04	0.99	1.05	12.56	7.8E-27	**
Ⅱ.25.利用者との援助関係の形成の意味と方法を理解させる	196	4.33	1.13	5.23	0.87	0.90	12.40	2.3E-26	**
Ⅱ.26.利用者と家族の関係を理解させる	194	4.04	1.15	4.99	0.97	0.96	11.99	4.3E-25	**
Ⅱ.27.利用者や関係者(家族等)への権利擁護及びエンパワメント実践を理解させる	194	4.14	1.15	5.23	0.82	1.08	13.80	1.5E-30	**
Ⅱ.28.モニタリングと評価方法を理解させる	196	3.54	1.17	4.74	1.05	1.20	14.14	1.2E-31	**
Ⅱ.29.実習機関・施設その他職種、他職員の役割と業務及びチームアプローチのあり方を理解させる	196	4.41	1.11	5.32	0.80	0.91	11.92	6.4E-25	**
Ⅱ.30.実習機関・施設の会議の運営方法を理解させる	195	3.67	1.23	4.60	1.06	0.93	11.63	5.0E-24	**
Ⅱ.31.関連機関・施設の業務や連携状況を理解させる	192	4.05	1.22	4.92	0.96	0.87	11.00	4.4E-22	**
Ⅱ.32.社会福祉士の倫理を理解させる	196	3.83	1.32	5.13	1.02	1.30	15.08	1.7E-34	**
Ⅱ.33.就業規則について理解させる	195	2.73	1.21	3.78	1.27	1.05	12.80	1.4E-27	**
Ⅱ.34.実習機関施設の組織構造及び意思決定過程を理解させる	196	3.47	1.22	4.22	1.20	0.75	10.25	5.5E-20	**
Ⅱ.35.実習機関・施設の法的根拠、財政、運営方法を理解させる	196	3.32	1.29	4.21	1.28	0.90	10.14	1.2E-19	**
Ⅱ.36.業務に必要な文書様式の記入内容・方法を理解させる	194	3.21	1.21	3.96	1.25	0.75	9.29	3.5E-17	**
Ⅱ.37.実習機関・施設のある地域の歴史や人口構造等を理解させる	195	3.03	1.35	4.08	1.26	1.06	12.33	4.0E-26	**
Ⅱ.38.実習機関・施設のある地域の社会資源を理解させる	196	3.65	1.26	4.69	1.08	1.04	12.65	3.9E-27	**
Ⅱ.39.地域社会における実習機関・施設の役割と働きかけの方法等を理解させる	192	3.85	1.23	4.80	1.05	0.94	12.34	4.5E-26	**
Ⅱ.40.私は受け入れ学生の实習全般について養成校との連絡調整をおこなう	194	4.00	1.62	4.96	1.08	0.96	9.71	2.2E-18	**
Ⅱ.41.私は実習生の実習計画について、養成校とのすり合わせをする	195	3.22	1.45	4.79	1.15	1.57	16.16	1.1E-37	**
Ⅱ.42.私は受け入れ学生の情報共有を養成校と図る	194	3.73	1.48	4.87	1.11	1.13	11.60	6.5E-24	**
Ⅱ.43.私は実習中に実習生に関わるトラブルが発生すれば、養成校とともに解決にあたる	193	4.48	1.52	5.41	0.87	0.93	10.13	1.4E-19	**
Ⅱ.44.私は養成校の巡回指導の際、養成校教員、実習生の二者間あるいは三者間で話し合う場をもつ	195	4.80	1.51	5.41	0.80	0.61	6.72	2.0E-10	**
Ⅱ.45.私は実習生の実習評価を養成校と共同しておこなう	194	2.94	1.59	4.37	1.35	1.43	13.06	2.6E-28	**
Ⅱ.46.私は実習受け入れを通じて感じた課題や養成校への要望を養成校にフィードバックする	195	3.59	1.51	4.96	1.05	1.37	14.43	1.6E-32	**

(*5%未満; **1%未満)

表3 経験年数と各質問項目のとの相関（有意差のある項目のみ）

質問	有効 回答 数	相関 係数 r	t 値	p 値	有意差 あり	相関 (正または負)
Ⅱ.1.私は実習生の受け入れや指導の必要性和意義を組織内に理解させる／現状	190	0.16	2.29	0.02	*	正
Ⅱ.2.私は実習指導が業務の一環として適正に行えるように組織内に理解させる／現状	189	0.16	2.27	0.02	*	正
Ⅱ.3.私は実習指導業務が職場の負担にならないように調整をはかる／現状	190	0.21	2.93	0.00	**	正
Ⅱ.5.私は職場内で実習指導に必要な情報の共有化と連携を図れるように働きかける／現状	189	0.19	2.63	0.01	**	正
Ⅱ.6.私は実習生が実習で知り得た情報に関して守秘義務を遵守するように指導する／現状	191	0.20	2.78	0.01	**	正
Ⅱ.7.私は実習生が記録の意義を理解でき、記録が書けるように指導する／現状	191	0.19	2.66	0.01	**	正
Ⅱ.9.私は実習生が連絡調整の意義と機能が理解できるよう指導する／現状	188	0.30	4.32	0.00	**	正
Ⅱ.10.私は実習生が職場組織内で円滑なコミュニケーションができるよう指導する／現状	190	0.22	3.14	0.00	**	正
Ⅱ.12.私は実習生が自己理解への洞察を深められるようにする／現状	189	0.26	3.61	0.00	**	正
Ⅱ.14.私は実習生の仕事についてのストレスなどに耳を傾ける／現状	188	0.16	2.25	0.03	*	正
Ⅱ.15.私は実習生が実習内容に充実感を持っているか気を配っている／現状	190	0.17	2.43	0.02	*	正
Ⅱ.16.私は実習生に達成感をもっているかどうか気を配っている／現状	190	0.16	2.23	0.03	*	正
Ⅱ.17.私は実習生を認め、励ます／現状	190	0.17	2.39	0.02	*	正
Ⅱ.19.利用者、職員、グループ、地域住民等との基本的なコミュニケーションを理解させる／現状	189	0.19	2.59	0.01	*	正
Ⅱ.20.円滑な人間関係の形成方法を理解させる／現状	190	0.20	2.81	0.01	**	正
Ⅱ.21.利用者理解の方法を理解させる／現状	190	0.27	3.82	0.00	**	正
Ⅱ.22.利用者の動向や利用状況を理解させる／現状	190	0.17	2.33	0.02	*	正
Ⅱ.23.利用者、グループ、地域住民へのアセスメントとニーズ把握の方法を理解させる／現状	188	0.17	2.36	0.02	*	正
Ⅱ.26.利用者と家族の関係を理解させる／現状	189	0.18	2.48	0.01	*	正
Ⅱ.27.利用者や関係者(家族等)への権利擁護及びエンパワメント実践を理解させる／現状	190	0.22	3.06	0.00	**	正
Ⅱ.28.モニタリングと評価方法を理解させる／現状	190	0.19	2.71	0.01	**	正
Ⅱ.29.実習機関・施設の他職種、他職員の役割と業務及びチームアプローチのあり方を理解させる／現状	190	0.18	2.56	0.01	*	正
Ⅱ.31.関連機関・施設の業務や連携状況を理解させる／現状	187	0.15	2.12	0.04	*	正
Ⅱ.32.社会福祉士の倫理を理解させる／現状	190	0.19	2.68	0.01	**	正
Ⅱ.35.実習機関・施設の法的根拠、財政、運営方法を理解させる／現状	190	0.20	2.77	0.01	**	正
Ⅱ.38.実習機関・施設のある地域の社会資源を理解させる／現状	190	0.19	2.71	0.01	**	正
Ⅱ.39.地域社会における実習機関・施設の役割と働きかけの方法等を理解させる／現状	187	0.25	3.48	0.00	**	正
Ⅱ.45.私は実習生の実習評価を養成校と共同しておこなう／考え	191	-0.22	3.10	0.00	**	負
Ⅱ.45.私は実習生の実習評価を養成校と共同しておこなう／現状	190	-0.15	2.05	0.04	*	負
Ⅲ.1.困難および多問題ケースに対応できる	190	0.25	3.51	0.00	**	正
Ⅲ.2.職場内においてキャリアに応じたリーダーシップを取れる	190	0.32	4.57	0.00	**	正
Ⅲ.3.業務運営管理を意識し適切な行動がとれる	189	0.19	2.61	0.01	**	正
Ⅲ.4.新人指導など人材育成において、指導的役割を担える	190	0.19	2.63	0.01	**	正
Ⅲ.5.関連分野の知識を持って他職種と連携できる	190	0.20	2.75	0.01	**	正
Ⅲ.6.組織内でのコーディネートを行える	190	0.21	2.89	0.00	**	正
Ⅲ.7.組織外に対して自分の立場から発言ができる	190	0.28	3.98	0.00	**	正
Ⅲ.8.地域の関連・関係機関と連携を図ることができる	189	0.21	2.92	0.00	**	正
Ⅲ.9.地域福祉のシステムづくりに関われる	190	0.21	2.93	0.00	**	正
Ⅲ.10.利用者の権利擁護に関する知見を活用し、対外的に行動できる	189	0.31	4.41	0.00	**	正
Ⅲ.11.総合的な業務遂行能力を体得している	190	0.26	3.76	0.00	**	正
Ⅲ.12.自らの社会福祉分野の専門的知識がある	190	0.18	2.53	0.01	*	正
Ⅲ.13.自らの社会福祉分野における専門的技術がある	190	0.17	2.37	0.02	*	正
Ⅲ.14.利用者に対するアドボケート能力がある	190	0.26	3.73	0.00	**	正
Ⅲ.15.リーダーシップ能力がある	190	0.27	3.88	0.00	**	正
Ⅲ.16.組織内ネットワーク能力がある	189	0.17	2.35	0.02	*	正
Ⅲ.18.問題解決のためのコンフリクトマネジメント能力がある	186	0.20	2.73	0.01	**	正
Ⅲ.19.組織運営に関する能力がある	190	0.22	3.13	0.00	**	正
Ⅲ.20.スーパービジョン能力がある	190	0.24	3.41	0.00	**	正
Ⅳ.2.私は仕事を通じて全体として成長した	190	0.15	2.03	0.04	*	正
Ⅳ.4.今の仕事は私に適している	190	0.17	2.36	0.02	*	正
Ⅳ.17.私の仕事の成果と給与は釣り合いがとれている	188	0.15	2.14	0.03	*	正
Ⅳ.20.私の給与は私が職場にする貢献に見合っている	187	0.17	2.41	0.02	*	正
Ⅳ.21.私の給与は同僚と比べてみて公平である	188	0.15	2.12	0.04	*	正

(*5%未満; **1%未満)

表4 指導者としての経験年数と各設問の回答番号との相関(有意差のある項目のみ)

質問	有効 回答 数	相関係数 r	t 値	p 値	有意差 あり	相関 (正または負)
Ⅱ.1.私は実習生の受け入れや指導の必要性と意義を組織内に理解させる／現状	193	0.18	2.47	0.01	*	正
Ⅱ.2.私は実習指導が業務の一環として適正に行えるように組織内に理解させる／現状	192	0.19	2.69	0.01	**	正
Ⅱ.4.私は実習生に実習指導の内容を評価しフィードバックを行う／現状	193	0.14	2.00	0.05	*	正
Ⅱ.5.私は職場内で実習指導に必要な情報の共有化と連携が図れるように働きかける／現状	192	0.17	2.44	0.02	*	正
Ⅱ.7.私は実習生が記録の意義を理解でき、記録が書けるように指導する／現状	194	0.20	2.76	0.01	**	正
Ⅱ.8.私は実習生が記録を有効的に活用できるように指導する／現状	194	0.17	2.32	0.02	*	正
Ⅱ.11.私は実習生が利用者中心の支援関係が構築できるよう指導する／現状	193	0.16	2.22	0.03	*	正
Ⅱ.12.私は実習生が自己理解への洞察を深められるようにする／現状	192	0.23	3.22	0.00	**	正
Ⅱ.14.私は実習生の仕事についてのストレスなどに耳を傾ける／現状	191	0.15	2.03	0.04	*	正
Ⅱ.15.私は実習生が実習内容に充実感を持っているか気を配っている／現状	193	0.16	2.17	0.03	*	正
Ⅱ.16.私は実習生に達成感をもっているかどうか気を配っている／現状	193	0.16	2.21	0.03	*	正
Ⅱ.21.利用者理解の方法を理解させる／現状	193	0.18	2.58	0.01	*	正
Ⅱ.22.利用者の動向や利用状況を理解させる／考え	194	-0.15	2.12	0.04	*	負
Ⅱ.27.利用者や関係者(家族等)への権利擁護及びエンパワメント実践を理解させる／現状	192	0.16	2.28	0.02	*	正
Ⅱ.28.モニタリングと評価方法を理解させる／現状	193	0.14	1.97	0.05	*	正
Ⅱ.29.実習機関・施設の他職種、他職員の役割と業務及びチームアプローチのあり方を理解させる／考え	195	-0.16	2.19	0.03	*	負
Ⅱ.30.実習機関・施設の会議の運営方法を理解させる／考え	194	-0.19	2.72	0.01	**	負
Ⅱ.32.社会福祉士の倫理を理解させる／現状	193	0.17	2.37	0.02	*	正
Ⅱ.45.私は実習生の実習評価を養成校と共同しておこなう／考え	194	-0.18	2.51	0.01	*	負
Ⅲ.1.困難および多問題ケースに対応できる	193	0.23	3.34	0.00	**	正
Ⅲ.2.職場内においてキャリアに応じたリーダーシップを取れる	193	0.28	4.09	0.00	**	正
Ⅲ.3.業務運営管理を意識し適切な行動がとれる	192	0.16	2.30	0.02	*	正
Ⅲ.4.新人指導など人材育成において、指導的役割を担える	193	0.27	3.92	0.00	**	正
Ⅲ.5.関連分野の知識を持って他職種と連携できる	193	0.21	3.04	0.00	**	正
Ⅲ.6.組織内でのコーディネートを行える	193	0.24	3.43	0.00	**	正
Ⅲ.7.組織外に対して自分の立場から発言ができる	193	0.27	3.82	0.00	**	正
Ⅲ.8.地域の関連・関係機関と連携を図ることができる	192	0.18	2.52	0.01	*	正
Ⅲ.9.地域福祉のシステムづくりに関われる	193	0.19	2.63	0.01	**	正
Ⅲ.10.利用者の権利擁護に関する知見を活用し、対外的に行動できる	192	0.22	3.05	0.00	**	正
Ⅲ.11.総合的な業務遂行能力を体得している	193	0.21	3.02	0.00	**	正
Ⅲ.12.自らの社会福祉分野の専門的知識がある	193	0.15	2.10	0.04	*	正
Ⅲ.13.自らの社会福祉分野における専門的技術がある	193	0.16	2.23	0.03	*	正
Ⅲ.14.利用者に対するアドボケート能力がある	193	0.26	3.77	0.00	**	正
Ⅲ.15.リーダーシップ能力がある	193	0.24	3.42	0.00	**	正
Ⅲ.16.組織内ネットワーキング能力がある	192	0.23	3.21	0.00	**	正
Ⅲ.17.組織外ネットワーキング能力がある	193	0.17	2.34	0.02	*	正
Ⅲ.18.問題解決のためのコンフリクトマネジメント能力がある	189	0.23	3.18	0.00	**	正
Ⅲ.19.組織運営に関する能力がある	193	0.23	3.20	0.00	**	正
Ⅲ.20.スーパービジョン能力がある	193	0.34	5.03	0.00	**	正
Ⅳ.1.私は今の仕事に興味を持っている	192	0.16	2.27	0.02	*	正
Ⅳ.2.私は仕事を通じて全体として成長した	193	0.16	2.21	0.03	*	正
Ⅳ.4.今の仕事は私に適している	193	0.18	2.53	0.01	*	正
Ⅳ.6.私の仕事は「やり甲斐のある仕事をした」というかんじが得られる	193	0.14	1.99	0.05	*	正

(*5%未満; **1%未満)