

介護に関する入門的研修 実施ノウハウ集

2020 年 3 月



PwC コンサルティング合同会社

目次

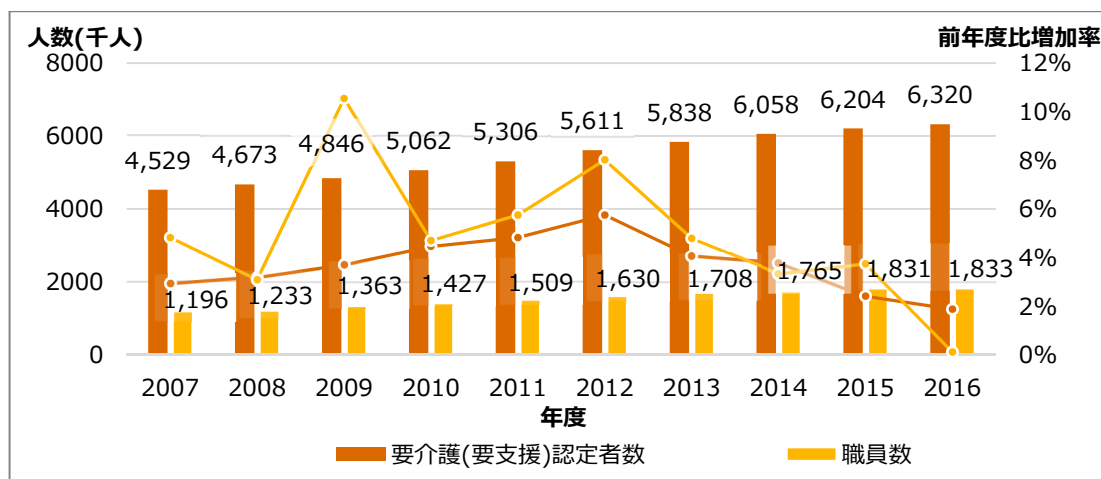
1. 介護人材不足の解決に向けて	2
2. 就労のハードルと入門的研修実施ノウハウの横展開の必要性	4
3. 入門的研修の段階とノウハウ集の活用方法	7
4. 入門的研修の実施ノウハウ	9
4-1. 企画	9
4-2. 広報	14
4-3. 開講	19
4-4. マッチング	23
付録 1. 受講前アンケート例	
付録 2. 受講後アンケート例	
付録 3. 介護に関する入門的研修の実施について	

本冊子は、厚生労働省「令和元年度社会福祉推進事業」の課題番号 27「元気高齢者に対する効果的なアプローチのための研修に関する調査研究事業」において実施した調査に基づき、実施主体の地方自治体、委託先の皆様を対象に、介護に関する入門的研修の実施ノウハウをまとめたものです。

1. 介護人材不足の解決に向けて

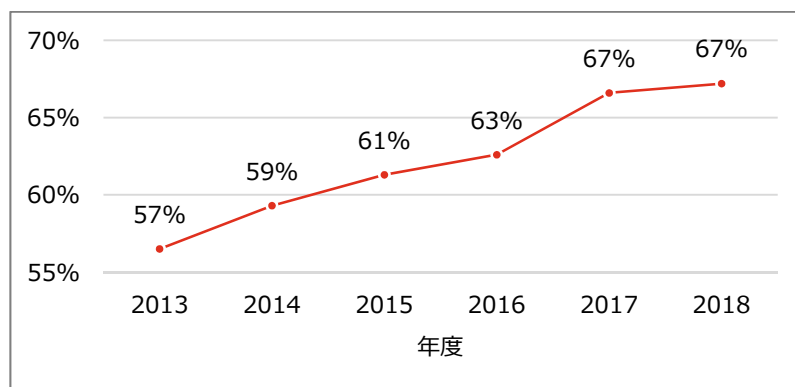
■ 介護人材不足とすそ野拡大に向けた取組

介護分野においては、介護を担う人材不足の解決が重要な課題となっています。介護保険法の施行以来要介護(要支援)認定者数は一貫して増加しており、2016年時点で約632万人となっています。これに伴い、介護事業所の職員数も増加していますが、2015年から2016年の職員の増加率は0.1%にとどまり、現場の人手不足感も年々高まっています。今後は、更なる高齢化の進行に伴って要介護(要支援)者が増加し、より多くの介護人材が必要となることが予想されています。1947年から49年に生まれた第1次ベビーブーム世代が全て後期高齢者となる2025年には、約245万人の介護人材が必要となるとされています。



要介護(要支援)認定者数と介護職員数の推移

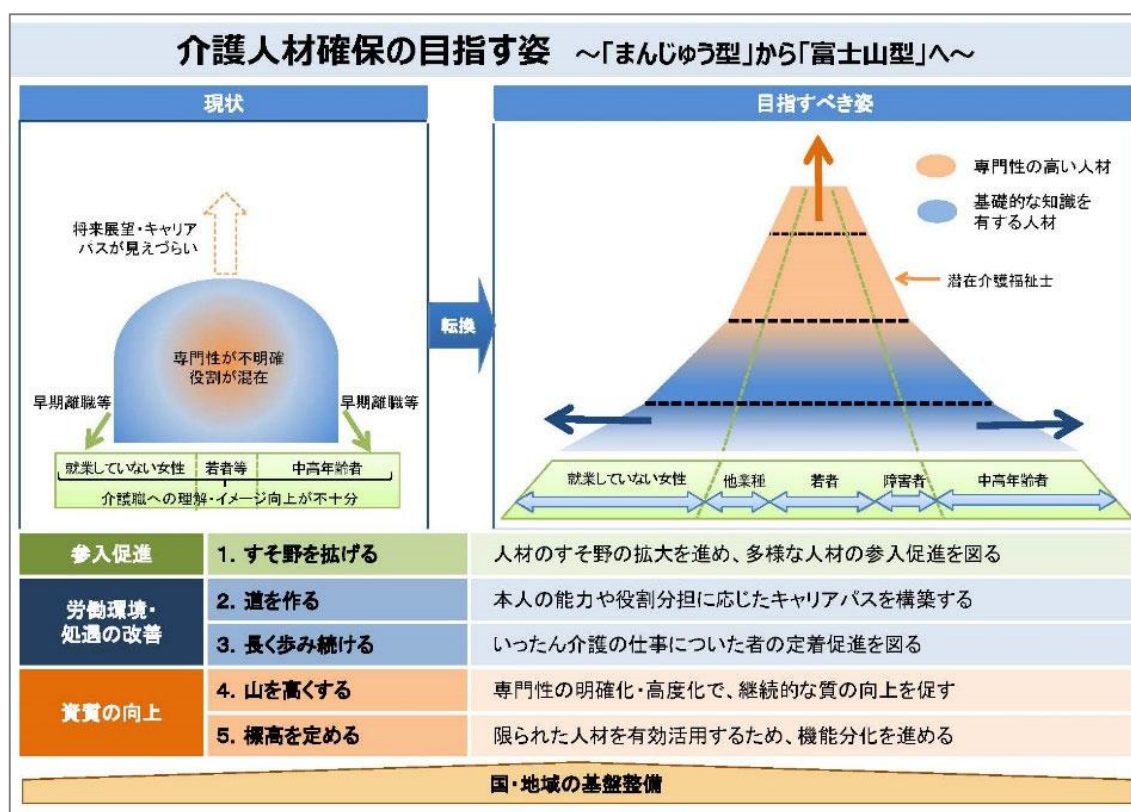
(出典：厚生労働省「介護保険事業状況報告」、「介護人材の処遇改善について」より作成)



人材不足を感じている事業所の割合

(出典：介護労働安定センター「介護労働実態調査」)

このような状況のもとで 2017 年 10 月に厚生労働省が公表した「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」においては、目指すべき全体像の一つとして介護未経験者を含む介護人材のすそ野拡大が挙げられました。また、このようなすそ野拡大に向けた具体的な取組として、介護職員初任者研修等の既存の研修よりも受講しやすい「入門的研修」の導入の必要性が示されています。これを踏まえ、2018 年 3 月、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課は「介護に関する入門的研修の実施について」を発出し、地方自治体における「介護に関する入門的研修」(以下、「入門的研修」)の実施を促しました。



介護人材確保の目指す姿
(出典：厚生労働省「介護人材の処遇改善について」)

2019 年 3 月に厚生労働省が公表した「介護現場革新会議 基本方針」においては、「人手不足の時代に対応したマネジメントモデルの構築」が方針の一つに掲げられ、専門職でない職員も行える「周辺業務」を担う「介護助手」の活躍への期待が示されています。また、介護助手を担う人材の介護分野への参入促進に向け、入門的研修の活用を進めることにも言及しています。そして、2019 年 5 月に同じく厚生労働省が公表した「医療・福祉サービス改革プラン」においては、2021 年度までに入門的研修の

延べ実施回数を 15%増加させること、シニア層を主な対象として入門的研修をきっかけに介護施設とマッチングした人の数を、2018 年度比で 15%増加させることが目標に掲げられています。

取組事項		介護・看護・保育等の分野において、介護助手等としてシニア層を活かす方策 地域医療介護総合確保基金において都道府県が取組を進めている「介護に関する入門的研修」を更に進める
実施年度	2019 年度	「介護に関する入門的研修」を保険者機能強化推進交付金の評価指標に位置づけるとともに、同研修の受講者等を対象に、職場体験やインターンシップ等を促進する「介護入門者ステップアップ育成支援」を実施
	2020 年度	地域医療介護総合確保基金の活用実績や調査研究結果を踏まえ、全国の都道府県、市町村への積極的広報・周知を行うとともに、更なる改善の検討(調査研究)を進める。
進捗管理 目標	実施指標 (アウトプット)	「介護に関する入門研修」の延べ実施回数 【2021 年度までに 2018 年度と比べて 15%増加】
	成果指標 (アウトカム)	「介護に関する入門的研修」の実施からマッチングまでの一体的支援により介護施設等とマッチングした者の数 【2021 年度までに 2018 年度と比べて 15%増加】

2025 年度までの工程表

(出典：医療・福祉サービス改革プラン 別紙、抜粋)

■就労のハードルを下げる取組としての入門的研修

より多くの介護未経験者に介護分野に参入してもらうためには、就労のハードルを下げる取組を実施することが重要です。入門的研修は、短期間で介護の仕事のやりがいや現場の様子を知り、基本的な介護知識・技術が習得できる、就労のハードルを下げる取組であるといえます。これを踏まえ、本冊子では、実施主体となっている地方自治体の皆様、委託先の皆様向けに、入門的研修の実施プロセスを 4 つの段階(企画、広報、開講、マッチング)に分け、より効果的に就労のハードルを下げる上で有効と考えられるポイントをご紹介します。

2. 就労のハードルと入門的研修実施ノウハウの横展開の必要性

■就労のハードル

入門的研修の受講者として想定されている介護未経験者の参入を促すためには、就労のハードルを下げる事が重要と考えられます。就労のハードルには、就労前のものと就労後のものがあると考えられます。就労前のハードルとは、介護に対して「体力的、精神的にきつい仕事が多い」といったイメージを実態以上に強く感じ、就労をためらってしまうといった心理的ハードルです。就労後のハードルとは、身体介護等、身体的負担が大きい業務を担うことに不安・負担を感じるといった肉体的ハードルです。心理的ハードルを下げる際には、介護の仕事のやりがいの発信や職場体験等によって抱いているイメージと実態とのギャップを解消し、就労につなげることが重要です。一方、肉体的ハードルについては、負担を減らす介護知識、技術を身につける等により就労前に「あらかじめ」下げることが重要となります。

	ハードルの例	考える対策
心理的ハードル (就労前)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 体力的にきつい仕事が多い ・ 精神的にきつい仕事が多い ・ 他人の人生に関わるのが大変そう 等 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 介護の仕事のやりがいを発信する ✓ 職場体験等により、介護現場の雰囲気を知ってもらう 等
肉体的ハードル (就労後)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体介護等の肉体的負担の大きい業務がある ・ 夜勤等、負担の大きい勤務形態に対応する必要がある 等 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 肉体的負担を減らす知識、技術を身につけてもらう ✓ 標準的な業務については入門的研修であらかじめ習得してもらう

心理的・肉体的ハードルの例と考える対策

(出典：元気高齢者ヒアリング調査結果、「介護サービス業 職業イメージ調査 2015」をもとに弊社作成)

■入門的研修実施ノウハウの横展開の必要性

入門的研修は、初年度の2018年度には16都府県において実施されました。2019年度は、41都道府県、52地域/市区町村が主体となって実施されています。これに伴い、実施主体、委託先ともに多様化しています。また、本冊子の作成にあたって研修の委託先となっている法人に実施したヒアリング調査から入門的研修に関する課題を抽出したところ、研修の内容ではなく、実施方法に関するものが大半を占めていました。このような状況を踏まえ、本冊子は、就労のハードルを下げるための入門的研修の実施方法に関するノウハウを整理し、実施主体や委託先の皆様に展開して全体的な底上げを図ることで、研修のより効果的な実施に資することを目的に作成しています。

実施主体	委託先	該当数	該当する都道府県、地域/市区町村
41 都道府県*1	社会福祉協議会	23	北海道、岩手県、秋田県、福島県、東京都、神奈川県、石川県、福井県、長野県、三重県、滋賀県、京都府、奈良県、鳥取県、島根県、広島県、山口県、徳島県、愛媛県、福岡県、熊本県、大分県、鹿児島県
	介護福祉関連団体	9	福島県、茨城県、千葉県、新潟県、大阪府、徳島県、香川県、佐賀県、宮崎県
	介護労働安定センター	5	青森県、山形県、富山県、長崎県、沖縄県
	民間企業	5	埼玉県、静岡県、愛知県、大阪府、沖縄県
	教育機関	2	兵庫県、宮崎県
52 地域/市区町村*2	介護福祉関連団体	11	木古内町、栃木市、小山市、鴨川市、世田谷区、葛飾区、八王子市、町田市、三鷹市、横浜市、京都市
	委託先なし(自前)	10	網走市、鷹栖町、さくら市、秦野市、燕市、静岡市、瀬戸市、伊丹市、小野市、淡路市
	民間企業	9	佐野市、練馬区、川崎市、焼津市、袋井市、牧之原市、吉田町、福岡市、芦北町
	社会福祉協議会	4	矢板市、長岡京市、松江市、安来市
	教育機関	3	前橋市、江戸川区、隠岐広域連合
	介護労働安定センター	2	大田区、浜田地区広域行政連合

*1 大阪府、宮崎県、沖縄県については複数の種別の団体に委託しているため、該当数の合計は 44

*2 13 市区町村は委託先未定または検討中のため、該当数の合計は 39

2019 年度の実施主体、委託先、該当する地方自治体

(令和元年度介護に関する入門的研修実施予定 令和元年 10 月 1 日現在版に基づき PwC 作成)

-MEMO-

3. 入門的研修の段階とノウハウ集の活用方法

■ 入門的研修の段階

入門的研修の実施段階は、研修の全体を設計する「企画」、対象者に研修をお知らせして受講を促す「広報」、研修を行って介護分野で働くことへのハードルを下げる「開講」、介護事業者に修了者を紹介して就労に繋げる「マッチング」の4段階に分けられます。以下に、各段階でご紹介するポイントをお示します。

企画	<ul style="list-style-type: none"> ① 地域の状況と介護事業者の人材ニーズを踏まえた課題抽出、育成する人材像・ターゲットの設定 ② 研修内容の決定と実施に必要なリソースの調達（講師、テキスト、介護用品等） ③ 受講しやすさ等を考慮した日時、会場、定員の決定
広報	<ul style="list-style-type: none"> ① 受講の意義・メリットの整理 ② 広報範囲、チャネル・メディアの選択
開講	<ul style="list-style-type: none"> ① 受講目的、就労意向の調査（受講前アンケート） ② 心理的・肉体的ハードルを下げる ③ 介護のやりがいの発信とモチベーション向上
マッチング	<ul style="list-style-type: none"> ① 研修の効果測定、就労意向の調査（受講後アンケート） ② マッチング機会の提供（すぐに働きたい場合） ③ 人材バンクへの登録と関係の維持（将来的に働きたい場合）

各段階におけるポイント

■ ノウハウ集の活用方法

次章以降は、段階別に入門的研修のノウハウをご紹介します。①の「段階の概要」では、その段階で検討すべき事項の概要とポイントをお示ししています。②の「検討・実施にあたってのポイント」では、それぞれのポイントに関連する標準的な実施事項をご説明しています。③の「実践事例・元気高齢者の声」では、入門的研修の委託先に関する調査から把握した実践事例や、介護事業所で活躍する元気高齢者へのインタビューから抽出した、シニアの受講や就労を促す上でのポイントをお示ししています。③には、②と比較して発展的な内容も含まれていますが、読者の皆様にとって有用と考えられる取組がございましたらぜひ実施をご検討ください。

初めて研修を実施される方は一通り実施事項を把握するために最初からお読みいただく、すでに実施されている方はお悩みを抱えている段階をお読みいただくといった活用が可能です。本冊子が研修の有効かつ効率的な実施につながり、介護人材不足問題解決の一助となれば幸いです。

1 3-3-2. 開講

「開講」段階のポイントは、以下の3つです。企画段階で定めた開講の目的に沿って広報を実施した結果、どのような目的や就労意向を持った人が集まったかを把握した上で、心理的・肉体的ハードルを下げ、就労へのモチベーションを高める取組を実施します。

- ① 受講目的、就労意向の調査(受講前アンケート)
- ② 心理的・肉体的ハードルを下げる
- ③ 介護のやりがいの発信と就労のモチベーション向上

ポイント①：受講目的、就労意向の調査(受講前アンケート)

開講にあたり、企画段階で検討したターゲットの受講につながっているかどうか、どのような広報チャネル・メディアが有効であったか等を把握するため、アンケートを実施することが有効です。アンケート結果は、研修目的の達成状況や効果測定に用いることが可能です。また、多数の応募者が見込まれる場合、申込時にアンケートを実施し、受講者の選定に用いるという活用方法もあります。アンケートの検討・作成にあたっては、以下の例を活用ください。

項目	選択肢	目的
研修を知ったきっかけ	広報を実施したチャネル・メディアに記して設定	・どの広報チャネル・メディアが有効であったかを確認
介護業界での就労意向	すでに働きたい、将来に働きたい、働きたいはない	・受講後アンケートにおいて研修を通じて就労意向が変化するかを把握することで、研修の効果を確認
受講目的	すでに介護業界で働きたい、いまだに介護業界で働きたいから、介護の専門性を高めるきっかけにしたい、いまだに介護の参考になりたいため、将来の家族介護に備えたい、介護に興味があるから、友人・知人に勧められた、等	・受講目的を把握し、想定対象者の受講につながっているかを確認
介護業界のイメージ	期待通りに仕事が多いと思う、肉体的にきつい仕事が多いと思う、社会貢献ができる仕事だと思う、等	・介護業界で働くことに対してどのようなイメージを持っているかを確認 ・受講後アンケートにおいて研修を通じて介護業界のイメージが変化するかを把握し、研修の効果を確認
年齢	10代、20代、30代、40代、50代、60代、70代以上	
性別	男性、女性、答えたくない	
職業	会社員、公務員、自営業・自由業、学生、パート・アルバイト、専業主婦(夫)、無職、等	・想定対象者の受講につながっているかを確認
居住地域	自由記述 または 居住地域を把握したい市町村(市区町村、より細かい行政単位等)に記して設定	・どの範囲まで研修の効果が広がっているかを確認し、想定対象者の受講につながっているかを確認

受講前アンケート項目例

ポイント②：心理的・肉体的ハードルを下げる

入門的研修の目的は、「介護分野への参入のきっかけを作るとともに、介護の現場に関わる上での不安を払拭することにより、多様な人材の参入を促進すること」であり、介護に関する基本的な知識・技術の提供により、不安を払拭することがポイントです。ここでいう「不安」は、参入の障壁となっている心理的ハードルと肉体的ハードルに分けることが可能と考えられます。

種類	内容	対応策
心理的ハードル	・介護へのイメージが参入を妨げられている	・介護の現場を知ることがないために、適宜にイメージを持ってもらうための広報を実施し、イメージと実際の現場の状況とのギャップを小さくする 例：介護事業者での体験型研修、仕事の様子を紹介動画の放映、等
肉体的ハードル	・身体介護等の肉体的負担の大きい業務や夜勤等によって、参入を躊躇ったり、健康を損なうリスクがある またシニア層が介護分野で働く場合、このリスクが若年層に比べて高い	・就労者自身が肉体的負担を減らすための知識・技術を身に付ける 例：「介護シニア」等の介護技術に関する科目において、実習に準じた働き方を体験しながら負担を減らす方法を学ぶなどとする

心理的・肉体的ハードルと対応策(例)

このように、研修では介護に関する基本的な知識・技術を提供することで心理的・肉体的ハードルを下げることも考えられます。なお、一部の介護事業者では、身体介護ではなく「周辺業務」を担当する、勤務時間帯、日数が限定した「介護助手」という職種の導入を進めており、知識・技術の習得とは異なるアプローチで身体負担を減らす取組も進んでいますので、そのような事業者とのマッチングを促してハードルを下げるというアプローチも有効です。

ポイント③：介護のやりがいの発信と就労のモチベーション向上

介護分野への参入者を増やすためには、上記のように心理的・肉体的ハードルを下げることに加え、仕事のやりがいを伝え、受講者を就労に前向きな気持ちにすることが重要です。本冊子の作成にあたり、介護の現場で活躍している元高齢者の方々にやりがいを伺ったところ、自分自身が働くことによって、または若い世代の介護職をサポートすることによって人手不足問題解決に貢献ができる、と答えた人が多くいらっしゃいました。したがって、研修においても、日本全体または各地方における介護分野の課題を紹介し、その解決の一環を担うことができるというやりがいを発信することが、就労へのモチベーションを高めるうえで有効と考えられます。

3 3-3-3. 研修の開催

実施条件：研修で介護の現場を知る

ある市では、研修の会場にシニアが事業所で働いている様子を放映
⇒ 研修のプログラムの中に、研修で介護の現場を知る機会を設けて心理的ハードルを下げる
取組例：入門的研修終了後に、実際に介護現場に入職したシニアを呼び、受講者と交流する機会を設ける

実施条件：高齢で介護の現場を知る

ある県では、希望者向けに介護現場を見学できるツアーを実施
⇒ 研修中または終了後に、実際に介護の現場を知る機会を設けて心理的ハードルを下げる
取組例：介護事業者と協力し、現場で実習する科目を組み込み、希望者だけでなく全員が介護の現場を知る機会を設ける

完成品発表の場：働く前に知っておきたいこと

「働く前に知っておきたいこと」として最も多かった回答は「職場の様子」
⇒ シニア層の参入を検討している場合、雇用・実地で介護の現場を知る機会を積極的に設ける
取組例：上記実践事例参照

ノウハウ紹介ページの構成

No.	項目	内容
①	段階の概要	・入門的研修の各段階のポイントの概要
②	検討・実施にあたってのポイント	・それぞれのポイントにおける標準的な実施事項
③	実践事例・元気高齢者の声	・入門的研修を実施している委託先に関する調査で把握した実践事例とその応用方法等 ・介護事業所で活躍する元気高齢者のインタビューから抽出した、シニアの研修受講や就労を促す上でのポイント

記載項目・内容

4-1. 企画

「企画」段階のポイントは、以下の3つです。地域の課題を抽出し、育成する人材像や受講者のターゲットを定めた上で、どのような研修を、いつ、どこで提供するかを検討します。検討にあたっては、実施主体の地方自治体、受託者の団体(社会福祉協議会等)だけでなく、近隣の介護事業者や介護福祉関連の教育機関と連携することも有効です。

- ① 地域の状況と介護事業者の人材ニーズを踏まえた課題抽出、育成する人材像・ターゲットの設定
- ② 研修内容の具体化と講師の招聘、テキスト、福祉用具等のリソースの調達
- ③ 受講しやすさを考慮した日時、会場、定員の決定

**ポイント①：地域の状況と介護事業者の人材ニーズを踏まえた課題抽出、
育成する人材像・ターゲットの設定**

厚生労働省の通知において、入門的研修の目的は、「これまで介護との関わりがなかった者など、介護未経験者が介護に関する基本的な知識を身につけるとともに、介護の業務に携わる上で知っておくべき基本的な技術を学ぶことができるよう研修を実施し、介護分野への参入のきっかけを作るとともに、介護の業務に携わる上での不安を払拭することにより、多様な人材の参入を促進する」とされています。

この目的は、介護人材不足解決に向けた「介護人材のすそ野の拡大」を念頭において設定されています。すそ野の拡大に向けたアプローチは2つの観点から整理できます。参入する人材をいつ増やすかという参入時期の観点、新たな参入者にどのような業務を任せるといふ業務の範囲の観点です。入門的な内容の研修を通じてすぐに専門性の高い業務を任せられる人材を育成することは現実的ではないと考えられるため、入門的研修は下表のAからCいずれかのアプローチですそ野拡大に寄与しうると考えられます。

	すぐに	将来的に
一定の範囲内の業務	A	B
専門性の高い業務(身体介護等)	-	C

参入時期と任せる業務の範囲の観点に基づくすそ野拡大のアプローチの整理

これらのアプローチを念頭に置き、介護人材のすそ野拡大に向けて各地域で実施すべきアクションを具体化する際には、介護人材の有効求人倍率や介護事業者の人材ニーズ等を踏まえて各地域の課題

を抽出することが重要です。そして、その課題の解決に資する、研修を通じて育成すべき人材像を設定することで、研修の受講を促すターゲットを設定することが可能となります。この一連の検討により、広報、開講、マッチング段階の実施事項が検討しやすくなると考えられます。以下、上記 A から C のアプローチそれぞれに対応する、地域の課題、育成する人材像、ターゲットの例をお示します。

アプロ ーチ	地域の課題	育成する人材像	想定ターゲット
A	現在人手が 足りていない	一定の範囲内の業務を担当できる、 すぐに参入する人材	現在は仕事に就いていない人 例：定年退職済の人、 子育てが一段落した人 等
B	人手不足が 見込まれる	一定の範囲内の業務を担当できる、 将来的に参入する人材	現在は別の仕事に就いているが、将来 参入が期待される人 例：定年退職間近の人 等
C	専門性の高い人 材の不足が 見込まれる	専門性の高い業務を担当できる、 将来的に参入する人材	専門性を身につけたいと考えている人 例：若年層、キャリアアップに積極的 なシニア 等

人材ニーズと研修目的・育成する人材像・ターゲットとの対応

ポイント②：研修内容の具体化と講師の招聘、テキスト、福祉用具等のリソースの調達

入門的研修の通知によると、研修内容は座学だけでなく、ボディメカニクス等の体験型の内容や介護事業者で実際の現場を知ることができる内容を取り入れることも、受講者の心理的ハードルを下げたり、就労へのモチベーションを向上させる上で有効だとされています。

研修の実施にあたっては、研修の趣旨を理解し、受講者に適切に伝えることのできる講師を選定し、座学ではテキスト、体験型の内容では福祉用具等の備品等の準備が必要となります。これらを検討する際は、近隣の大学、専門学校等の教育機関や介護事業者と連携することが有効です。このような連携は、新たに介護を学ぼうとする人が増える、就労を希望する人が増える可能性があるといった点で教育機関や介護事業者にとっても意義・メリットがあると考えられます。

	講師	テキスト	福祉用具
調達元	・ 教育機関、介護事業者 ・ 自前	・ 既存のテキスト ・ 自前で作成	・ 福祉用具レンタル会社
費用	・ 謝金、旅費(外部から招聘する 場合) ・ 人件費(自前の場合)	・ テキスト代 ・ 印刷費(自前で作成す る場合)	・ レンタル代

研修リソースの調達元と費用(例)

なお、入門的研修を、受講者自身が介護業務の専門性を高めていきつかけとするためには、講師の派遣などを行っている専門学校等の教育機関と協力し、生活援助従事者研修、介護職員初任者研修、実務者研修の科目の一部免除等により、専門性を高めてステップアップすることが可能な仕組みを作っていくことも有効です。このように、研修を実施する体制を整える上でも、今後の入門的研修の活用可能性を広げていく上でも、近隣の教育機関や介護事業者と連携して研修の企画を進めていくことが重要と考えられます。

ポイント③：受講しやすさ等を考慮した日時、会場、定員の決定

入門的研修は、3 時間の基礎講座、18 時間の入門講座から構成されています。基礎講座のみであれば 1 日で実施することが可能ですが、入門講座も含めると研修日数は 3～5 日程度必要となります。また、その日数分利用できる会場を確保することも必要です。加えて、研修の効果を保つためには、適切な定員の設定も重要です。

開講スケジュールや会場については、想定する対象者が受講しやすいよう配慮することが有効です。例えば、対象者が定年退職後のシニア層の場合は平日の日中に数日間連続で、退職前の会社員の場合は土曜日の週 1 回といったケースが考えられます。以下に、日時、会場、定員に関する主な検討事項をお示します。

項目	検討事項
日時	<ul style="list-style-type: none"> ・ 数日間連続、週 1 回いずれのスケジュールが望ましいか ・ 平日、土日祝日いずれが望ましいか ・ 日中、夕方以降いずれの時間帯が望ましいか 等
会場	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象者の自宅や職場から近い ・ ランドマークとなる建物が近くにある等、わかりやすい立地か ・ 賃借料は適正か 等
定員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1 度の開講でどれくらいの数の対象者に受講してほしいか ・ ボディメカニクスの講義で福祉用具を用いる等、体験型の内容とする場合、講師、運営スタッフの人数は十分か 等

日時、会場、定員に関する主な検討事項

実践事例：出張型講座

多くの自治体では会場に受講者が集まって研修が実施されているが、東京都では、講師が出張して講座を実施

☞ **想定ターゲットに確実にリーチしたい場合は出張講座が有効**

取組例：企業に出張して定年退職間近の社員向けに講座を実施し、定年後の仕事の選択肢に加えてもらう等

実践事例：開講日時・会場の充実

ある県では、開講日時・会場にバリエーションを持たせ、ライフスタイルに合わせて受講しやすいよう配慮

☞ **都道府県等、研修の実施単位が大きい場合、複数パターンの日時・会場で開講してより多くの方々が受講できるようにする**

取組例：シニアは平日に連続で受講して1週間で、会社員は休日に週1回受講して約1か月で修了できる日程を用意する等

東京都 令和元年度介護講師派遣事業

※本事業は東京都福祉保健局より委託された民間事業者が実施しています

人事・福利担当者の皆様へ

「介護」を身近な共通言語に！ 無料 出前型介護研修のご案内

あなたの会社・事業所へ、経験豊富な介護の専門職講師を派遣します

2025年には日本の総人口の約3人に1人が65歳以上の高齢者になると見込まれています。それにより今後、各企業様および従業員の皆様にとっても「高齢化」や「介護」は身近な課題として、確実に存在していくこととなります。

このような状況を受け、東京都は介護における実務・指導経験の豊富な講師を各企業へ派遣し、介護に関する基礎的な研修を行う「介護講師派遣事業」(※)を実施いたします。

研修は無料です。ぜひお気軽にお問合せください。

※「介護講師派遣事業」について、カリキュラム・詳細は裏面をご覧ください

- 都内に所在する企業が主に講師の派遣先として介護技術等に關する研修等を実施する場合に、介護講師を派遣します。
- 介護施設等に就職等を希望する研修受講者に対しては、就職支援を実施します。

企業説明会を開催します！ 社員の介護離職防止にもつながる「介護保険制度」を学びませんか？
無料 介護のプロから学べる介護のコト

当日は本事業の概要をはじめ、介護保険制度の利用方法や介護サービスの選び方など、本事業の研修内容の一部を先行してご紹介いたします。企業様が従業員向けに実施している研修課程に導入することが可能な事業となっております。人事を担当する方をはじめ、介護に関する研修計画を検討されている方など、ぜひご参加ください。

日程	令和元年 8月9日(金) 10:00~11:40 ※受付は 9:30~	ご参加申込・お問合せは、下記お電話またはメール・FAXにてご連絡ください。メールでのご連絡の際は
会場	東京都庁第二庁舎1階 第二庁舎ホール ※定員 8月5日(月) 必選	
対象	企業様の人事・福利厚生担当者 ※定員 100名 ※先着順	
講師	専攻科学大学 医療科学部 医療福祉学科 学科長・准教授 吉賀 結子	
内容	①介護講師派遣事業の概要説明 [30分] ②ミニセミナー [70分] 介護保険制度とは 介護サービスの選び方 など	③会社名 ④ご参加人数 ⑤ご参加人数 もご記入ください

お申し込み 0120-998-632 [受付] 平日 9:30~17:30
E-mail manabi@athuman.com FAX 03-6846-1217
[運営受託事業者] ヒューマンライフケア株式会社

このようなご要望をお持ちの企業様へ
お薦めです

- 定年退職予定者の退職準備研修等に導入したい
- 仕事と介護の両立支援を進める上で、介護の知識を社内共有したい
- 介護離職防止のために、介護の基礎知識を深めたい ……等

基本カリキュラム/ご要望によりカスタマイズ可能です

項目	内容	備考
介護に関する基礎知識	介護保険制度とは 仕事と介護の両立支援制度 など	○左記科目の中から企業様のご希望をお伺いの上、最大21時間のオーダーメイド研修を実施します
介護の基本	安全・安全な体の動かす方 介護予防・認知症予防に使える体操 など	○平日コースや1日コースの実施も可能です ※ただし、ご要望により対応が難しい場合もございます。 予めご了承ください
基本的な介護の方法	老老の理解 介護技術(食事、入浴、排泄、嚥下ほか)の基本 など	○当日コースや1日コースの実施も可能です ※ただし、ご要望により対応が難しい場合もございます。 予めご了承ください
認知症の理解	認知症の理解と症状などの基本知識 認知症の人及びその家族に対する支援や関わり方 など	○会場につきましては原則企業様にてご用意ください ※ご用意できない場合はご相談ください
障害の理解	障害の基本知識 障害特性に応じた生活上の障害や心霊・行動の特徴など	○会場につきましては原則企業様にてご用意ください ※ご用意できない場合はご相談ください
介護における安全確保	介護現場におけるリスクに対する予防や対応等 介護における自身の健康確保や感染予防、感染症対策 など	○会場につきましては原則企業様にてご用意ください ※ご用意できない場合はご相談ください

研修実施までの流れ

- お問合せ
- 希望内容確認(ヒアリング)
- 研修申込書提出
- 要約元及び担当講師調整
- 決定通知書の送付
- 研修実施

※研修申込書提出後、2週間前までに研修申込みが完了する場合があります。

※研修決定通知書をお送りします。実施に当たり、詳細を担当者とお打ち合わせください。

募集締切 開催希望日の2週間前までにお申込ください(最終申込期限：2020年1月末日まで)

企業様で
ご用意いただくこと

- 原則、会場は企業様でご用意いただきます。
- 研修終了時にアンケートにご協力いただきます。

[運営受託事業者] ヒューマンライフケア株式会社

0120-998-632 [受付] 平日 9:00~18:00 [FAX] 03-6846-1217
E-mail manabi@athuman.com

東京都の出張型講座のチラシ

(東京都ホームページより)

申込のあった企業等にヒアリングを実施し、希望に応じて講座の内容を決定している

	福岡地区	筑後地区	北九州地区	筑豊地区
日 時	基礎講座 A日程 平成 30 年 8 月 25 日(土) B日程 平成 30 年 11 月 3 日(土) 基礎・入門講座 C日程 平成 31 年 1 月 26 日(土) 平成 31 年 2 月 2 日(土) 平成 31 年 2 月 9 日(土) 平成 31 年 2 月 23 日(土) 平成 31 年 3 月 2 日(土)	基礎講座 A日程 平成 30 年 8 月 26 日(日) B日程 平成 30 年 11 月 11 日(日) 基礎・入門講座 C日程 平成 30 年 12 月 2 日(日) 平成 30 年 12 月 16 日(日) 平成 30 年 12 月 23 日(日) 平成 31 年 1 月 13 日(日) 平成 31 年 1 月 20 日(日)	基礎講座 A日程 平成 30 年 9 月 9 日(日) B日程 平成 30 年 11 月 4 日(日) 基礎・入門講座 C日程 平成 31 年 1 月 27 日(日) 平成 31 年 2 月 3 日(日) 平成 31 年 2 月 10 日(日) 平成 31 年 2 月 17 日(日) 平成 31 年 2 月 24 日(日)	基礎講座 A日程 平成 30 年 9 月 15 日(土) B日程 平成 30 年 11 月 17 日(土) 基礎・入門講座 C日程 平成 30 年 12 月 8 日(土) 平成 30 年 12 月 15 日(土) 平成 30 年 12 月 22 日(土) 平成 31 年 1 月 12 日(土) 平成 31 年 1 月 19 日(土)
会 場	A・B・C日程: クローバープラザ	A・B日程: 大牟田文化会館 C日程: 久留米市総合福祉会館	A・B日程: ウィズゆくはし C日程: 八幡西生涯学習総合センター	A日程・B日程: 田川青少年文化ホール C日程: 庄内保健福祉総合センター

福岡県の平成 30 年度の実施日時・会場

(福岡県ホームページより)

県内 4 地区で基礎講座 2 日程、基礎・入門講座 1 日程ずつ開催している

-MEMO-

4-2. 広報

「広報」段階のポイントは、以下の 2 つです。受講によってどのような意義・メリットが得られるかを整理した上で、どこに、誰に、どのようなチャネルやメディアを通じて潜在的な受講者に働きかけるかを選択し、広報を実施します。

- ① 受講の意義・メリットの整理
- ② 広報範囲、チャネル・メディアの選択

ポイント①：受講の意義・メリットの整理

企画段階で抽出した課題の解決に向け、想定するターゲットに実際に受講してもらうためには、受講の意義・メリットを整理して提示し、認識してもらう必要があります。介護に関連する研修や資格としては、生活援助従事者研修、介護職員初任者研修、実務者研修および介護福祉士等が挙げられます。なかでも入門的研修は、受講しやすい形態でありながらも、基本的な知識や技術を短期間で一通り学び、修了証が発行されることで、就労・収入やキャリアアップにつながるという意義・メリットがあると考えられます。

受講によって得られるもの、得られたものによる効果、受講者にとっての意義・メリットを整理し、企画段階で検討したすそ野拡大に向けたアプローチと対応させると、目的ごとに特に強調して発信すべき意義・メリットが明らかになります。「A. 一定の範囲内の業務を担当できる、すぐに参入する人材を増やす」および「B. 一定の範囲内の業務を担当できる、将来的に参入する人材を増やす」ことに主眼を置く場合は、介護に関する基本的知識・技術が得られ、就労・収入につながる点を、「C. 専門性の高い業務を担当できる、将来的に参入する人材を増やす」ことに主眼を置く場合は、修了証が得られ、キャリアアップにつながる点を、想定するターゲットに発信するとよいでしょう。

受講によって得られるもの	得られたものによる効果	意義・メリット	アプローチ
介護に関する基本的知識・技術	心理的・肉体的ハードルが下がる	就労・収入につながる	A および B
修了証	他の研修の一部が免除される	キャリアアップにつながる	C

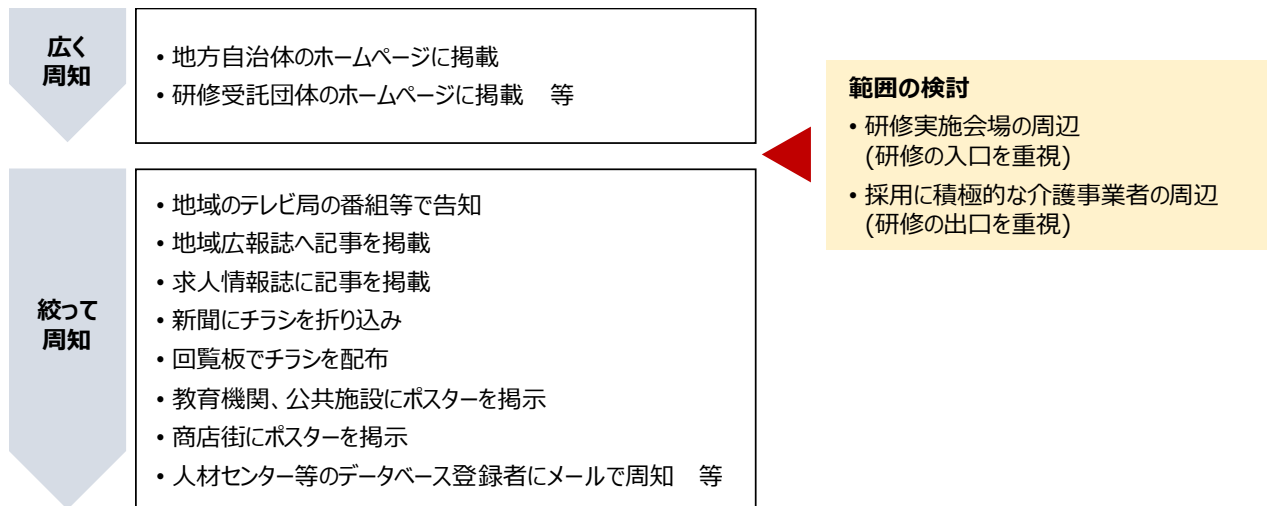
受講の意義・メリットとすそ野拡大のアプローチとの対応

ポイント②：広報範囲、チャネル・メディアの選択

想定するターゲットに受講を促すために、まずは研修の存在を知ってもらう必要があります。ほとんどの地方自治体や研修受託団体は、掲載のコストが低く、多くの人に知ってもらえる可能性のある自前のホームページを利用して研修を周知しています。また、ホームページに加えて、ターゲットを絞ってより効果的に働きかけることができるチャネル・メディアを利用している例も見られます。この場合、研修を周知する地理的な範囲とチャネル・メディアを選択する必要があります。

地理的な範囲の選択にあたっては、研修の「入口」と「出口」のいずれを重視するかという基準に検討することが有効と考えられます。例えば、入口を重視する場合、研修会場の周辺を対象として「受講のハードルが低い人」に受講を促す、出口を重視する場合、介護業界未経験者の採用に積極的な事業所の周辺を対象として「就労のハードルが低い人」に受講を促すことが有効と考えられます。

広報チャネル・メディアの決定にあたっては、より多くのターゲットの目に触れる場所や媒体を選択する必要があります。例えば、定年退職したシニア層や子育てが一段落した層をターゲットとしている場合、普段から利用している商店街等の目に触れる場所にポスターを掲示したり、チラシを置いてもらうといった方法が有効と考えられます。



範囲の検討の観点とチャネル・メディアの例

実践事例：あらゆるチャネル・メディアの活用

福岡県では、テレビ、新聞、求人情報誌等、あらゆるチャネル・メディアを利用して周知

☞ **開催回数・定員が十分にあり、幅広い層をターゲットとする場合、利用可能なあらゆる方法で周知して受講者を確保する**

取組例：自治体自身が所有しているテレビ、ラジオ、新聞等の広報枠を利用し、低コストで多くのチャネル・メディアで周知する 等

実践事例：特定のチャネル・メディアの活用

東京都町田市では、ターゲットとする受講者層にリーチするため関係団体に協力を依頼して周知

☞ **開催回数・定員に限りがある場合、ターゲットとする層にリーチしやすい方法を中心に周知して研修の効果を高める**

取組例：シニア層にリーチするため、地元の商工会の協力を得て商店街にポスターを掲示する 等

元気高齢者の声：今の職場を選んだ理由

「今の職場を選んだ理由」として最も多かった回答は「自宅から近いこと」

☞ **シニア層の参入を促したい場合、シニア人材の採用に積極的な介護事業所の所在地を意識しながら周知する**

取組例：特定の地域のみで周知できるチャネル・メディア(折込チラシ等)を利用する場合、シニア人材の採用に積極的な介護事業所がその地域にあるか否かを確認したうえで広報を実施する 等

- 県 及び 県社協HPへの掲載
- 県 広報番組の放映
- 県 広報誌(福岡県だより)への掲載
- 市町村及び市町村社協広報誌への掲載依頼
- 各報道機関への情報提供
- ポスター及びチラシの作成、関係機関への配布
- 大学・短大等学校訪問
- 求人情報誌への掲載
- 新聞折込
- 「福祉のお仕事」に登録している求人事業所及び求職者・届出者に対し、メールで周知

福岡県が平成 30 年度に利用したチャネル・メディア
(福岡県ホームページより)
範囲、チャネル・メディアともに幅広い方法を活用している

— 介護の仕事は、人と人の心がふれあう「ありがとう」のある仕事です。
はじめて介護の現場ではたらくにあたって、必要な知識や技術をわかりやすくお伝えします —

介護の入門的研修

未経験・無資格からの
キャリアアップ

介護や介護の
仕事を知りたい！
その気持ちが第一歩

あなたに合わせた
就労支援を
行います

入門的研修とは？

介護未経験者が介護に関する基本的な知識や技術を学ぶことができ
る昨年度から始まった新しい研修です。
全課程を修了された方には、市長からの修了証が発行されます。
※本研修修了者は介護の資格研修（まちいきヘルパー養成研修、介護
職員初任者研修、生活援助従事者研修）が一部免除されます。

参加者の声

「最初は介護の勉強のつもりで参加しま
したが、第一線で活躍する先生方から実
践的な講義を受けるうちに、施設で働い
てみたいと思うようになりました」

日 時 内 容	日 程	時 間	主 な 内 容 (予 定)
	10月10日(木)	10:00 ~ 16:30	介護に関する基礎知識
	10月17日(木)	10:00 ~ 16:00	基本的な介護の方法
	10月24日(木)	10:00 ~ 16:00	基本的な介護の方法・障がいの理解
	10月31日(木)	10:00 ~ 15:00	認知症の理解
	11月7日(木)	10:00 ~ 16:00	介護における安全確保・就職相談会

※2月も開催予定

申込み
できる方

介護に関心のある方でこれから介護の仕事をしてみたい方
(地域住民の方、学生の方、子育て中・子育てが一段落された方など)
※申込順

申込み
方法

参加申込書(町田市介護人材開発センター
で配布、同センターホームページでダウンロード
も可)に必要事項を記入し、10月4日までに
電話、郵送、Eメールにてお申し込みください

場 所

ぽっぽ町田 会議室
(町田市原町田 4-10-20)
小田急線町田駅から徒歩 5 分

参加
無料

定員
30名

いいこと
ふくむ
まちだ

<問い合わせ・申込み> お気軽にお問い合わせください

一般社団法人 町田市介護サービスネットワーク 町田市介護人材開発センター
〒195-0074 町田市山崎町 2055-2 C-111
TEL : 042-851-9578 FAX : 042-851-9579
E-mail : info@machida-kjkc.jp

町田ではじめる
かいごのしごと



介護人材開発センターHP

東京都町田市のポスター

(東京都ホームページより)

地元の商工会と連携し、シニア層の目に触れやすい商店街に掲示している

-MEMO-

4-3. 開講

「開講」段階のポイントは、以下の 3 つです。企画段階で定めた開講の目的に沿って広報を実施した結果、どのような目的や就労意向を持った人が集まったかを把握した上で、心理的・肉体的ハードルを下げ、就労へのモチベーションを高める取組を実施します。

- ① 受講目的、就労意向の調査(受講前アンケート)
- ② 心理的・肉体的ハードルを下げる
- ③ 介護のやりがいの発信とモチベーション向上

ポイント①：受講目的、就労意向の調査(受講前アンケート)

開講にあたり、企画段階で検討したターゲットの受講につながっているかどうか、どのような広報チャネル・メディアが有効であったか等を把握するため、アンケートを実施することが有効です。アンケート結果は、研修目的の達成状況や効果測定に用いることが可能です。また、多数の応募者が見込まれる場合、申込時にアンケートを実施し、受講者の選定に用いるという活用方法もあります。アンケートの検討・作成にあたっては、以下の項目例及び付録のアンケート例をご活用ください。

項目	選択肢	目的
研修を知ったきっかけ	広報を実施したチャネル・メディアに応じて設定	・どの広報チャネル・メディアが有効であったかを確認
受講目的・理由	すぐに介護業界で働きたいから、いずれ介護業界で働きたいから、介護の専門性を高めるきっかけにしたいから、現在行っている家族介護の参考にしたいから、将来の家族介護に備えたいから、介護に興味があったから 等	・受講目的を把握し、想定対象者の受講につながっているかを確認
介護業界のイメージ	精神的にきつい仕事が多いと思う、肉体的にきつい仕事が多いと思う、社会貢献ができる仕事だと思う 等	・介護業界で働くことに対してどのような点にハードルを感じているかを把握 ・受講後アンケートにおいて研修を通じて介護業界のイメージが変わったかを把握し、研修の効果を測定
介護業界での就労意向	すぐに働きたい、将来的に働きたい、働くつもりはない	・受講後アンケートにおいて研修を通じて就労意向が変わったかを把握することで、研修の効果を測定
年齢	10代、20代、30代、40代、50代、60代、70代以上	・想定対象者の受講につながっているかを確認
性別	男性、女性、答えたくない	
職業	会社員、公務員、自営業・自由業、学生、パート・アルバイト、専業主婦(夫)、無職 等	
居住地域	自由記述 または 開催地や把握したい単位(市区町村、より細かい行政単位等)に応じて設定	・どの範囲まで研修の情報が届いたかを把握し、想定対象者の受講につながっているかを確認

受講前アンケート項目例

ポイント②：心理的・肉体的ハードルを下げる

入門的研修の目的は、「介護分野への参入のきっかけを作るとともに、介護の業務に携わる上での不安を払拭することにより、多様な人材の参入を促進する」ことであり、介護に関する基本的な知識・技術の提供により、不安を払しょくすることがポイントです。ここでいう「不安」は、参入の障壁となっている心理的ハードルと肉体的ハードルに分けることが可能と考えられます。

種別	内容	対応策
心理的ハードル	・ 介護へのマイナスイメージが参入をためらわせている	・ 介護の現場を見たことがないために過度にマイナスイメージを持ってしまう可能性を踏まえ、イメージと実際の現場の状況とのギャップを小さくする
肉体的ハードル	・ 身体介護等の肉体的負担の大きい業務や夜勤等によって、足腰を痛めたり、健康を損なうリスクがある	・ ボディメカニクス等の科目の受講を通じ、就労者自身が身体的負担を減じる基礎的な知識・技術を身につける

心理的・肉体的ハードルと対応策(例)

このように、研修では介護に関する基本的な知識・技術を提供することで心理的・肉体的ハードルを下げる事が可能と考えられます。なお、一部の介護事業者では、身体介護ではなく「周辺業務」を担当する、勤務時間帯、日数が限定した「介護助手」という職種の導入を進めており、知識・技術の習得とは異なるアプローチで身体的負担を減らす取組も進んでいますので、そのような事業者とのマッチングを促してハードルを下げるというアプローチも有効です。

ポイント③：介護のやりがいの発信とモチベーション向上

介護分野への参入者を増やすためには、上記のように心理的、肉体的ハードルを下げることに加え、受講者に仕事のやりがいを伝え、就労に前向きな気持ちにすることが重要です。本冊子の作成にあたり、介護の現場で活躍している元気高齢者の方々にやりがいをお伺いしたところ、自分自身が働くことによって、または若い世代の介護職をサポートすることによって人手不足問題の解決に貢献ができる、と答えた人が多くいらっしゃいました。したがって、研修においても、日本全体または各地方における介護分野の課題を紹介し、その解決の一翼を担うことができるというやりがいを発信することが、就労へのモチベーションを高める上で有効と考えられます。

実践事例：研修の場で介護の現場を知る

東京都町田市では、研修の合間にシニアが事業所で働いている様子を放映

☞ 研修の場で介護の現場を知る機会を設けて心理的ハードルを下げる

取組例：入門的研修をきっかけに介護事業所に入職したシニアを呼び、受講者と交流する機会を設ける等

実践事例：実地で介護の現場を知る

京都府では、希望者向けに介護現場を見学できるツアーを実施

☞ 研修中または終了後に、実地で介護の現場を知る機会を設けて心理的ハードルを下げる

取組例：介護事業者と協力し、現場で実施する科目を組み込み、希望者だけでなく全員が介護の現場を知る機会を設ける等

元気高齢者の声：働く前に知っておきたかったこと

「働く前に知っておきたかったこと」として最も多かった回答は「職場の様子」

☞ シニア層の参入を促したい場合、座学・実地で介護の現場を知る機会を積極的に設ける

取組例：上記実践事例参照

京都府委託事業

介護に関する 入門的研修のご案内

短期間で介護の知識・技術を学べる研修です！

対象者
介護業務が未経験の方で介護に関心がある方など、
どなたでも受講いただけます。

定員20名 **受講料無料**

こんな方にオススメ！
・介護の仕事がしたい方
・人の役に立ちたい方 など

日程・内容	会場
7/30(火) 9:30～17:00 ・介護を支える制度 ・基本的な介護の方法	【会場】 ハートピア京都 4 階第 4・5 会議室 (京都市中京区竹園町通島丸入る清水町375) ・京都市営地下鉄「丸太町」駅下車5分出口すぐ
7/31(水) 9:30～17:00 ・基本的な介護の方法	
8/ 3(土) 9:30～16:30 ・障がいの理解 ・認知症の理解	
8/ 7(水) 9:30～12:00 ・介護における安全確保 ・人材センターについて	

※ 1 日のみ受講も可能です。
4 日間の日程すべてを受講された方には
京都市知事賞の修了証書を発行します。

【申込方法】 **申込締切 7/23(火)**
要項の参加申込書に必要事項について、電話・メールまたは本センター窓口・郵送・FAXにて
お申込みください。締切後、郵送にて受講可否を通知いたします。

主催：京都府（福祉部） 社会福祉法人京都府社会福祉協議会 京都府福祉人材・研修センター
共催：京都市（福祉部） 京都市社会福祉協議会 京都市福祉人材・研修センター

【問い合わせ】
社会福祉法人 京都府社会福祉協議会
京都府福祉人材・研修センター
〒604-0874 京都市中京区竹園町通島丸入る清水町375 ハートピア京都81F フクジョブ 81F
TEL：075-252-6297 FAX：075-252-6312 メール：ml-jinzei@kyoshakyo.or.jp

FUKUJOB ふうと 京都市社会福祉協議会が提供する初夏の企画

見て・聞いて・体感する 福祉職場見学ツアー

らくらく 車移動

参加費無料 定員16名

日時 2019年 **8月7日(水)**
13:00～17:00

見学先 ①重康障害者通所介護じゅらく（障害分野）
②嵐山駅前特別養護老人ホームうたの（高齢分野）

集合・解散 ハートピア京都 4階会議室
(出発の15分前までに集合、簡単なガイダンスを行います)

申込締切 7月26日（金）

【スケジュール】
13:00出発 → 13:30～14:40 (公)京都市社会福祉協議会父の会分団集合 → 15:10～16:20 (福)嵐山 → 17:00解散

＜障害者施設＞ ＜高齢者施設＞

<入門的研修・福祉職場見学ツアー参加申込書>

ふりがな				性別	男性・女性
氏名					
住所	〒 ー				
生年月日	昭和・平成	年	月	日	(歳)
電話番号	(自宅)		(携帯)		
参加日	<input type="checkbox"/> 7/30	<input type="checkbox"/> 7/31	<input type="checkbox"/> 8/3	<input type="checkbox"/> 8/7	<input type="checkbox"/> 見学ツアー

※ご記入いただいた個人情報、本事業に関係する事務手続き等を行う目的で使用し、他の目的で使用することはありません。

京都府のチラシ(京都府ホームページより)

研修修了後に希望者に対して職場見学ツアーを実施している

4-4. マッチング

「マッチング」段階のポイントは、以下の 3 つです。研修を実施した結果、受講者の介護に対するイメージがどのように変わり、就労意向にどのような変化を及ぼしたかをアンケートによって把握した上で、近隣の介護事業者とのマッチングの機会を提供します。また、すぐに就労する意思がない場合は、介護関連の人材センターの人材バンクに登録し、定期的に求人や介護を身近に感じてもらうイベント等の情報を提供することが有効です。

- ① 研修の効果測定、就労意向の調査（受講後アンケート）
- ② マッチングの機会の提供（すぐに働きたい場合）
- ③ 人材バンクへの登録と関係の維持（将来的に働きたい場合）

ポイント①：研修の効果測定、就労意向の調査（受講後アンケート）

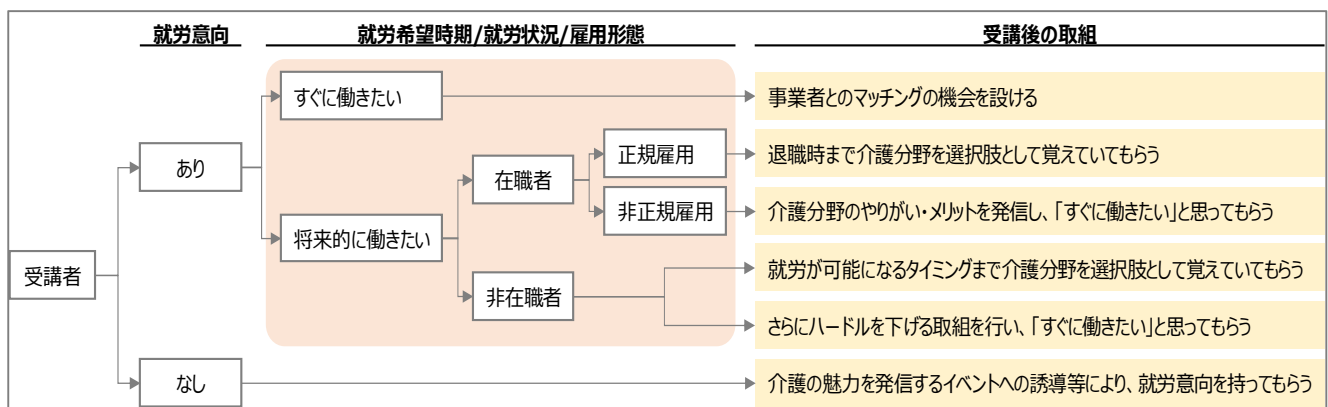
研修実施後、介護に対するイメージの変化や就労意向に関するアンケートを実施し、研修の効果測定や介護事業者とのマッチングに活用することが有効です。受講前アンケートの結果と比較することにより、研修の想定対象者の心理的・肉体的ハードルを下げるのができたか（介護のイメージが改善したか、就労を希望する人が増加したか等）を把握することで効果測定が可能と考えられます。また、就労意向の調査結果については、すぐに働きたい人を介護事業者に紹介する、将来的に働きたい人を人材バンクに登録して潜在的な参入者としてプールする等に活用することができます。アンケートの検討・作成にあたっては、以下の項目例および付録のアンケート例をご活用ください。

項目	選択肢	目的
受講目的の充足度	十分達成できた、達成できた、どちらでもない、あまり達成できなかった、全く達成できなかった	・ 研修の満足度を測定
介護業界のイメージ	とても良くなった、良くなった、どちらでもない、悪くなった、とても悪くなった	・ 研修を通じてイメージが変わったかを把握することで、研修の効果を測定
介護業界での就労意向	すぐに働きたい、将来的に働きたい、働くつもりはない	・ 回答に応じて研修修了後の事業者とのマッチングや情報発信に活用
現在の就労状況	正規雇用、非正規雇用、就労していない	
人材バンクへの登録希望	希望する、希望しない	
年齢	10代、20代、30代、40代、50代、60代、70代以上	・ 基本的属性を把握し、受講者層ごとに受講前アンケート結果と比較して研修の効果を把握
性別	男性、女性、答えたくない	
職業	会社員、公務員、自営業・自由業、学生、パート・アルバイト、専業主婦(夫)、無職 等	
居住地域	自由記述 または 開催地や把握したい単位(市区町村、より細かい行政単位等)に応じて設定	・ 自宅近隣の事業者とのマッチング等に活用

受講後アンケート項目例

ポイント②：マッチングの機会の提供（すぐに働きたい場合）

受講後アンケートで就労意向や就労希望時期等を把握したら、受講者の類型ごとに、介護分野での就労を後押しする取組を実施することが有効です。すぐに介護業界で働きたいと考えている受講者については、近隣の介護事業者へ紹介し、マッチングを実施します。マッチングにあたっては、介護施設によって職員の充足状況や求める人材は異なるため、介護事業者の人材ニーズを把握しておく必要があります。基本的に入門的研修の修了者は介護業界未経験であり、研修を通じて基本的な知識を身につけた段階ですので、未経験者の採用に前向きな事業者へ紹介するとよいと考えられます。



就労意向に基づく受講者の類型と受講後の取組例

すぐに介護分野で働きたいと回答した人は、現在他の職に就いている人、就いていない人ともに、就労へのハードルが下がっていると考えられますので、研修修了後に就職相談会を実施して複数の事業者と相談できる機会を設ける、個別に求人案内する等により、積極的なサポート提供することが有効と考えられます。また、あらかじめ研修日程に就職相談会を組み込んでおき、修了直後のモチベーションが高まった状態でマッチングを実施することも有効でしょう。

ポイント③：人材バンクへの登録と関係の維持（将来的に働きたい場合）

将来的に介護分野で働きたいと回答した受講者については、地方自治体の福祉人材センター等が運営している人材バンクへ登録してもらい、研修終了後も関係を維持することが重要です。すぐに介護分野で働くことを希望していないとはいえ、研修を通じて介護分野で働きたいと考えるようになった人との関係を維持することは、将来の人材供給を確保する上で重要と考えられます。

将来的に働きたいと答えた受講者でも、「すぐには」働くことを希望しない理由が異なると考えられます。例えば、他の職場で正規職員として働いている場合は労働条件、アルバイト・パートなどの非正規職員として働いている場合は仕事が変わることによる負担、就労していない場合は子育て、親の介護、就労への不安等が理由(障壁)として挙げられます。これらの障壁には、取り除くことが比較的容易なものとそうでないものがあると考えられます。したがって、障壁が自然になくなるまで介護分野で働きたいという気持ちを持続けてもらえる、また、障壁を積極的に取り除いて「すぐに働きたい」と感じてもらえるよう、人材バンクに登録された修了者に、求人、イベント等に関する情報発信を続けることが重要となります。

就労状況	すぐに働くことを希望しない理由(障壁)	受講後の取組
正規雇用	・ 現職の労働条件の方が良い	・ 定年退職や早期退職が近づいた 50 代を主なターゲットとして想定し、退職後の選択肢として介護分野を覚えてもらう
非正規雇用	・ 現職の労働条件は介護分野とあまり変わらないが、慣れている今の仕事を続けたい	・ 介護分野のやりがい・メリット(専門性を身につけられる、シニア層は介護予防につながる等)の発信を通じて「すぐに働きたい」層に移行してもらう
就労していない	・ 子育てや親の介護等により、介護分野に限らず働くこと自体が難しい ・ 介護分野で働くことに不安を感じている	・ 就労が可能になるタイミングまで、介護分野を選択肢として覚えてもらう ・ 介護事業者による地域住民向けイベントへの参加を促す等によってハードルを下げ、「すぐに働きたい」層に移行してもらう

就労状況ごとの理由(障壁)と受講後の取組(例)

なお、研修終了後のフォローアップは、就労の意向がある人を主対象として実施すべきですが、就労の意向はないものの人材バンクへの登録に同意した人については、介護の魅力を発信するイベントへの誘導等を通じて「働きたい」と思ってもらえるよう促し、介護人材のすそ野を広げることも重要です。また、本パートでは修了後のマッチングを中心に実施事項をご紹介しますが、入門的研修をきっかけに専門性を高めていきたいと考えている方には、初任者研修等をご案内してステップアップを促すとよいでしょう。

実践事例：研修の出口の明確化

熊本県では、清掃やシーツ交換等の「周辺業務」を担当する職種の事例を研修当初に紹介した上でマッチング支援を実施

☞ 研修の出口を明確化し、目的を持って受講できるよう意識付けをする

取組例：近隣の教育機関において入門的研修で修了した科目が他の科目で免除となる場合、その旨を明示して募集する 等

元気高齢者の声：介護業界に関心を持ってから働く

前職の退職前に介護に関心を持ち、前職の定年退職後に「社会貢献」をしたくて入職した例が多数みられる

☞ 研修を受講して介護に関心を持った定年退職前の受講者を丁寧にフォローする

取組例：人材バンク等に登録された情報を用いて継続的に介護の仕事の情報を発信する 等

介護の現状を知り、地域で輝く自分を探す!!

介護に関する入門的研修

地域社会で輝く「あなた」を応援します!!

無料

対象者

介護の仕事未経験・未就労の方!

～介護ってどんなものだろう?～

地域社会でいきがいを見つけたい方!

～自分もまだ社会に貢献できるかな?～

これから家族の介護を迎える方!

～大事な家族を支援するにはどうしたらいいの?～

定員

20人

※応募多数の場合は先着順。

要申込 【申込期限】8月9日(金)

※定員に満たない場合は申込期限を延長します。

会場

本渡老人福祉センター

(天草市船之尾町11-5 電話0969-23-2782)

※会場を本渡南地区コミュニティセンターから変更しました。ご注意ください。

日程

8月20日(火)～26日(月)計5日間

※土・日曜は休講。カリキュラムは裏面をご覧ください。

受講者に
就労支援

- ①研修当初に介護の現場の現状や介護アシスタント(介護職員のアシスト業務)の事例紹介
- ②研修受講者に対する修了証の交付
- ③受講された方の希望に応じた介護施設・事業所への就労相談・マッチング支援

お申し込み・お問い合わせ

(公社)熊本県シルバー人材センター連合会 TEL 096-312-3310

FAX 096-312-3312 E-mail kumaren@sjc.ne.jp URL <http://www.sjc.ne.jp/kumaren/>
〒860-0842 熊本市中央区南千反畑町3番7号 熊本県総合福祉センター3階

本事業は熊本県の主催、天草市の共催により実施する「熊本県介護入門的研修推進事業」です。

熊本県のチラシ

(生涯現役プラザくまもとホームページより)

研修当初に介護アシスタントの事例紹介を行った上で修了後のマッチング支援を行っている

-MEMO-

<付録 1：受講前アンケート例>

〇〇県△△市 介護に関する入門的研修 受講前アンケート

研修の効果測定や改善等を目的としたアンケートです。ご協力いただけますと幸いです。

問 1 どうやってこの研修を知りましたか（複数選択可）

- ☐ 新聞記事
 ☐ 新聞折込広告
 ☐ チラシ
 ☐ ポスター
- ☐ インターネット
 ☐ 求人誌
 ☐ 口コミ
- ☐ その他 ()

問 2 研修を受講する目的・理由を教えてください（複数選択可）

- ☐ すぐに介護業界で働きたいから
☐ 介護の専門性を高めるきっかけにしたいから
☐ 将来の家族介護に備えたいから
☐ その他（ ）
- ☐ 将来的に介護業界で働きたいから
☐ 現在行っている家族介護の参考にしたいから
☐ 介護に興味があったから

問 3 介護の仕事に対して感じているイメージを教えてください (複数選択可)

- ☐ 社会貢献ができる ☐ 精神的につらい仕事が多い ☐ 肉体的につらい仕事が多い
- い
- ☐ その他 ()

問 4 あなたの現在の職業について教えてください (1 つ選択)

- ☐ 会社員 ☐ 公務員 ☐ 自営業・自由業 ☐ 学生
☐ パート・アルバイト ☐ 専業主婦(夫) ☐ 無職 ☐ その他 ()

問 5 介護業界での就労意向について教えてください (1 つ選択)

- ☐ すぐに働きたい ☐ 将来的に働きたい ☐ 働くつもりはない

(よみがな) お名前		性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性
住所		年齢	歳
電話番号		メールアドレス	

～アンケートは以上です。ご協力いただきありがとうございました～

<付録 2：受講後アンケート例>

〇〇県△△市 介護に関する入門的研修 受講後アンケート

研修の効果測定や改善等を目的としたアンケートです。ご協力いただけますと幸いです。

問 1 受講の目的は達成できましたか (1 つ選択)

- ☐ 十分達成できた ☐ 達成できた ☐ どちらでもない ☐ あまり達成できなかった ☐ 全く達成できなかった

問 2 受講前と比較して、介護の仕事に対するイメージは変わりましたか (1 つ選択)

- ☐ とても良くなった ☐ 良くなった ☐ どちらでもない ☐ 悪くなった ☐ とても悪くなった

問 3 介護業界への就労意向について教えてください (1 つ選択)

- ☐ すぐに働きたい ☐ 将来的に働きたい ☐ 働くつもりはない

問 4 現在の雇用形態を教えてください (1 つ選択)

- ☐ 正規雇用 ☐ 非正規雇用 ☐ 就労していない

問 5 あなたの現在の職業について教えてください (1 つ選択)

- ☐ 会社員 ☐ 公務員 ☐ 自営業・自由業 ☐ 学生
☐ パート・アルバイト ☐ 専業主婦(夫) ☐ 無職 ☐ その他 ()

(よみがな) お名前		性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性
住所		年齢	歳
電話番号		メールアドレス	
△△市では介護の仕事に興味をお持ちの方に介護人材バンクにご登録いただき、求人や各種イベントの情報をご案内しています。バンクへの登録についてご希望をお聞かせください。			<input type="checkbox"/> 登録を希望する <input type="checkbox"/> 登録を希望しない

～アンケートは以上です。ご協力いただきありがとうございました～

各都道府県民生主管部（局）長 殿

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長

（ 公 印 省 略 ）

介護に関する入門的研修の実施について

「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」（平成 29 年 10 月 4 日 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書）では、介護人材のすそ野の拡大に向けて、介護未経験者が受講しやすい入門的研修の導入の必要性が提言されており、「この入門的研修の内容については、できるだけ基本的な内容とするとともに、介護未経験者が介護分野への参入の障壁となっていることを払拭できるような内容とすることが重要」とされている。

今般、当該報告書を踏まえ、より多くの方が介護を知る機会とするとともに、介護分野で働く際の不安を払拭できるようにし、多様な人材の確保に向けて、介護分野への介護未経験者の参入を促進するため、下記の通り介護に関する入門的研修の実施に関する基本的な事項を定めたので、地域医療介護総合確保基金を活用のうえ、積極的に実施していただくとともに、管内市区町村、関係機関、関係団体等に対して周知願いたい。

記

1. 入門的研修の目的

介護に関する入門的研修（以下「入門的研修」という。）は、これまで介護との関わりがなかった者など、介護未経験者が介護に関する基本的な知識を身につけるとともに、介護の業務に携わる上で知っておくべき基本的な技術を学ぶことができるよう研修を実施し、介護分野への参入のきっかけを作るとともに、介護の業務に携わる上での不安を払拭することにより、多様な人材の参入を促進するために行うものである。

2. 入門的研修の主な対象者

入門的研修の主な対象者は、企業等で定年退職を予定している者や、中高年齢者、子育てが一段落した者などが考えられる。

なお、この他、地域住民や学生などにも幅広く研修を実施いただくことも可能である。

3. 実施主体

入門的研修の実施主体は、都道府県及び市区町村とする。ただし、民間団体への委託により実施することもできる。

また、民間団体への委託により実施する場合には、研修の趣旨や目的を的確に理解し、研修内容を適切に実施できる講師を確保している民間団体を選定するものとする。

4. 研修内容及び研修時間数

研修科目		研修時間数	研修内容
基礎講座	介護に関する基礎知識	1.5時間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護に関する相談先（市区町村の窓口、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所） ○ 介護保険制度の概要（サービスの種類、利用手続き、利用者負担など） ○ 介護休業制度などの仕事と介護の両立支援制度の概要（介護休業や介護休暇などの内容や利用手続きなど）
	介護の基本	1.5時間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護における安全・安楽な体の動かし方（ボディメカニクスの活用） ○ 介護予防・認知症予防に使える体操（介護予防の理解、手軽に取り組める指先や手などを使った体操の紹介）
入門講座	基本的な介護の方法	10時間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護職の役割や介護の専門性 ○ 生活支援技術の基本（移動・移乗、食事、入浴・清潔保持、排泄、着脱、整容、口腔清潔、家事援助等に係る介護や支援の基本的な方法） ○ 老化の理解（老化に伴う心身機能の変化と日常生活への影響など）
	認知症の理解	4時間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 認知症を取り巻く状況（認知症高齢者の今後の動向や認知症に関する施策など） ○ 認知症の中核症状とBPSD、それに伴う日常生活への影響や認知症の進行による変化 ○ 認知症の種類とその原因疾患、症状、生活上の障害などの基本的な知識 ○ 認知症の人及びその家族に対する支援や関わり方
	障害の理解	2時間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害の概念や障害者福祉の理念（ノーマライゼーションやICFの考え方）

			○ 障害特性（身体、知的、精神、発達、難病等）に応じた生活上の障害や心理・行動の特徴などの基本的な知識 ○ 障害児者及びその家族に対する支援や関わり方
	介護における安全確保	2 時間	○ 介護の現場における典型的な事故や感染など、リスクに対する予防や安全対策、起こってしまった場合の対応等に係る知識 ○ 介護職自身の健康管理、腰痛予防、手洗い・うがい、感染症対策等に係る知識
合計時間数		2 1 時間	

5. 修了証の発行について

基礎講座及び入門講座の研修を修了した研修受講者に対して、修了証明書を発行するものとする（修了証の雛形は別紙を参照）。

6. その他の留意事項

- （１）入門的研修の実施後、介護分野での就労を希望する者については、介護施設・事業所とのマッチング支援の実施などにより、研修修了者の介護分野への参入を支援すること。マッチング支援の実施の際には、事業者団体や都道府県福祉人材センター等と連携を図ること。

また、入門的研修修了者については、介護福祉士等の届出制度を活用して、都道府県福祉人材センターに対する届出を受け付けることとしているので、研修修了者に対して当該届出制度の周知を図るよう努めること。

- （２）入門的研修は、基礎講座及び入門講座の二段階に分けていることから、企業等で働いている者を対象に講座を開催する場合には、基礎講座のみを実施するなど、柔軟に研修を実施することも可能であること。
- （３）入門的研修修了者については、「介護員養成研修の取扱細則について（介護職員初任者研修・生活援助従事者研修関係）」（平成 30 年 3 月 30 日老振発 0330 第 1 号厚生労働省老健局振興課長通知）Ⅰの 6（６）及びⅡの 6（４）に基づき、各都道府県の判断により、介護職員初任者研修及び生活援助従事者研修課程の一部を免除することができるものとされていること。

修 了 証 明 書

氏名

年 月 日生

上記の者は、介護に関する入門的研修

基 礎 講 座
入 門 講 座
基礎講座及び入門講座

を修了したことを証明する。

年 月 日

都道府県知事・市区町村長 名

(入門的研修実施事業者名)

令和元年度社会福祉推進事業

課題番号 27 元気高齢者に対する効果的なアプローチのための研修に関する調査研究事業

介護に関する入門的研修 実施ノウハウ集

令和 2 年 3 月

PwC コンサルティング合同会社

〒100-6921 東京都千代田区丸の内 2-6-1 丸の内パークビルディング

TEL: 03-6250-1200