

令和5年度 老人保健事業推進費等補助金

(老人保健健康増進等事業)

介護員養成研修のあり方に関する調査研究事業
報告書

令和6(2024)年3月

一般財団法人 長寿社会開発センター

目次

I. 本調査研究事業の概要	1
1. 本調査研究事業の目的	1
2. 本調査研究事業の進め方	1
II. 介護員養成研修のあり方に関する調査の実施(養成機関、訪問介護事業所、介護職員初任者研修修了者)	4
1. アンケート調査の概要	4
2. 養成機関調査の結果	5
2.1. 法人の概要及び養成研修の指定状況	5
2.2. 「介護職員初任者研修」の実施状況等	10
2.3. カリキュラムの構成等に関する意見	20
2.4. その他	28
3. 訪問介護事業所調査の結果	39
3.1. 運営法人の概要	39
3.2. 回答した訪問介護事業所の概要	41
3.3. 介護職員初任者研修カリキュラムについてのご意見	45
4. 介護職員初任者研修修了者調査の結果	54
4.1. 回答者の概要	54
4.2. 受講した「介護職員初任者研修」の概要	57
4.3. その他	66
5. 共通設問の比較	73
5.1. カリキュラムの構成等に関する意見	73
III. 養成機関へのヒアリング調査の実施	76
1. ヒアリング調査の対象	76
2. ヒアリング調査結果	76
IV. 本調査研究事業のまとめ	114
1. 本調査研究事業のまとめ	114
2. 本調査研究事業からみえてきた喫緊に取り組むべき事項	127
V. 介護職員初任者研修のあり方に関する課題、提言	129

参考資料1_介護員養成研修のあり方に関する調査:養成機関調査 調査票	160
参考資料2_介護員養成研修のあり方に関する調査:訪問介護事業所 調査票	171
参考資料3_介護員養成研修のあり方に関する調査:介護職員初任者研修修了者 調査票	177

I. 本調査研究事業の概要

1. 本調査研究事業の目的

平成 24 年に「介護員養成研修カリキュラム」、平成 30 年に「生活援助従事者研修カリキュラム」が施行され在宅生活の継続など介護保険制度に大きく寄与してきたところである。

しかし、高齢化が加速し要介護者等が急増する中、それらの需要に応じるべく介護人材の確保は難しく 2025 年までに、毎年 5 万人程度新たに介護人材を確保する必要がある。特に介護人材の中でも訪問介護員の確保は有効求人倍率 13.9 倍と非常に厳しいのが現状である。

このような現状を踏まえ、一般財団法人長寿社会開発センター(以下、「当センター」という)では、介護員養成研修の実施状況を把握するための調査、分析、並びに介護員の質を担保しつつ介護人材の確保に結びつけられるような、介護員養成研修のあり方や運営方法などについて検討を行い、介護員養成研修の受講を促進し介護人材を確保するための方策について提言することを目的として、各種調査を実施した。

2. 本調査研究事業の進め方

本調査研究事業では、有識者等からなる調査研究委員会を設置し、以下の通り、各種調査票、ヒアリング事項等について、検討・意見を得ながら実施した。

(1) 調査研究委員会の設置・運営

介護員養成研修の変遷に知見を有する学識経験者をはじめ、養成研修機関並びに介護保険サービス事業所を運営する者、職能団体(訪問介護員)等で構成される調査研究委員会を設置・運営した。委員の構成並びに委員会の開催状況は以下の通り。

図表 1 委員構成

(五十音順、敬称略)

委員名	所属/役職
○ 伊奈川 秀和	東洋大学 福祉社会デザイン学部 社会福祉学科 教授
瓜生 律子	社会福祉法人 世田谷区社会福祉事業団 世田谷区福祉人材育成・研修センター センター長
境野 みね子	日本ホームヘルパー協会 会長
柴田 範子	特定非営利活動法人 楽 理事長
白井 孝子	東京福祉専門学校 副学校長
◎ 内藤 佳津雄	日本大学文理学部 心理学科 教授
永田 英一	全国ホームヘルパー協議会 副会長
奈良 環	文京学院大学 人間学部 人間福祉学科 准教授
古田 法美	株式会社 ニチイ学館 事業統括本部 人材開発事業本部 教育指導部 介護教育指導課 シニアエキスパート
松本 義正	株式会社 日本教育クリエイト 三幸福祉カレッジ事業部 統括部長
宮野 茂	共創未来メディカルケア株式会社 代表取締役

◎委員長 ○副委員長

[オブザーバー]

大城 正志 厚生労働省 老健局 認知症施策・地域介護推進課 課長補佐
諏訪林 智 厚生労働省 老健局 認知症施策・地域介護推進課 人材研修係長
鈴木加奈子 厚生労働省 老健局 認知症施策・地域介護推進課

[事務局]

遠藤 征也 一般財団法人長寿社会開発センター 事務局長(兼)調査研究開発部長
野池 隆幸 一般財団法人長寿社会開発センター 企画編集部長(兼)調査研究開発部次長
工藤 一秀 一般財団法人長寿社会開発センター 企画編集部企画編集第一課長
田中 貴子 一般財団法人長寿社会開発センター 調査研究開発部調査研究課調査企画係長
古里 広紀 一般財団法人長寿社会開発センター 調査研究開発部主査

図表 2 各委員会における議事

回次/開催日	議事
第 1 回 令和 5 年 8 月 24 日	<ul style="list-style-type: none"> ・事業概要について ・調査票(案)について ・今後のスケジュールについて
第 2 回 令和 5 年 11 月 14 日	<ul style="list-style-type: none"> ・介護員養成研修のあり方に関する調査結果(案)の報告と討議 ・養成機関を対象としたヒアリング調査(案)についての討議 ・今後のスケジュール等について
第 3 回 令和 6 年 3 月 5 日	<ul style="list-style-type: none"> ・報告書(案)についての討議

(2) アンケート調査、ヒアリング調査の実施

本事業では、3種のアンケート調査並びに養成機関へのヒアリング調査を実施した。

各種調査の実施にあたりご協力をいただいた皆さまに深く感謝申し上げます。

Ⅱ. 介護員養成研修のあり方に関する調査の実施(養成機関、訪問介護事業所、介護職員初任者研修修了者)

1. アンケート調査の概要

本事業では養成機関、訪問介護事業所、介護職員初任者研修修了者を対象とした3種類のアンケート調査を実施した。各調査の対象及び回収状況等は以下の通り。

<調査目的>

介護人材の確保が喫緊の課題となっている状況において、現況における介護員養成研修の実情を把握すると共に、カリキュラムの過不足や介護員養成研修の研修形態(通学・通信)が介護員養成にどのような影響を与えているのかの実態を探ることにより、より適切な研修の運用形態を模索すること。

<調査対象、回収件数、調査方法>

※①、③は調査母数(配布数)が不明のため、回収率は不算出

① 初任者研修事業を実施している養成機関

- ・ 回収件数:783 件
- ・ 調査方法:悉皆調査
 - ✓ 厚生労働省から Web 調査画面へのアクセス用の URL を掲載した依頼メールを全都道府県に発出し、都道府県経由で、管内の全登録養成機関に当該メールを展開してもらい、回答を求めた。

② 訪問介護事業所

- ・ 回収件数:716 件(回収率:17.9%)
- ・ 調査方法:抽出調査
 - ✓ 介護サービス情報公表システムの登録データをもとに、訪問介護を提供している事業所を都道府県ごとの事業所数に応じて無作為に 4000 件抽出。Web 調査画面へのアクセス URL/QR コードを掲載した紙媒体の依頼状を郵送し、回答を求めた。また、各事業所で勤務している「初任者研修修了者」最大 3 名に対して、③の調査への回答を求めた。

③ 介護職員初任者研修修了者

- ・ 回収件数:614 件
- ・ 調査方法:抽出調査(詳細上述)

<調査期間>

2023 年 9 月 26 日(水)0:00~10 月 25 日(水)18:00

2. 養成機関調査の結果

2.1.法人の概要及び養成研修の指定状況

- 養成機関の所在地(都道府県)

Q1 貴養成機関の所在地について、お答えください。(SA)(n=783)

回答があった養成機関の所在地(都道府県)は以下の通り。全都道府県の養成機関からの回答があり、回答件数が最も多いのは、北海道の43件、最も少ないのは、沖縄県の4件であった。

図表 1 養成機関の所在地(都道府県)

		回答数	%			回答数	%
全体		783	100.0	全体		783	100.0
1	北海道	43	5.5	25	滋賀県	13	1.7
2	青森県	10	1.3	26	京都府	18	2.3
3	岩手県	20	2.6	27	大阪府	40	5.1
4	宮城県	24	3.1	28	兵庫県	32	4.1
5	秋田県	22	2.8	29	奈良県	11	1.4
6	山形県	7	0.9	30	和歌山県	10	1.3
7	福島県	12	1.5	31	鳥取県	6	0.8
8	茨城県	19	2.4	32	島根県	13	1.7
9	栃木県	16	2.0	33	岡山県	14	1.8
10	群馬県	19	2.4	34	広島県	20	2.6
11	埼玉県	17	2.2	35	山口県	7	0.9
12	千葉県	31	4.0	36	徳島県	12	1.5
13	東京都	41	5.2	37	香川県	6	0.8
14	神奈川県	23	2.9	38	愛媛県	16	2.0
15	新潟県	16	2.0	39	高知県	7	0.9
16	富山県	11	1.4	40	福岡県	32	4.1
17	石川県	9	1.1	41	佐賀県	6	0.8
18	福井県	9	1.1	42	長崎県	6	0.8
19	山梨県	5	0.6	43	熊本県	25	3.2
20	長野県	25	3.2	44	大分県	9	1.1
21	岐阜県	6	0.8	45	宮崎県	11	1.4
22	静岡県	16	2.0	46	鹿児島県	7	0.9
23	愛知県	32	4.1	47	沖縄県	4	0.5
24	三重県	25	3.2				

● 養成機関を運営する法人格

Q2 貴養成機関を運営する法人格について、お答えください。(SA)(n=783)

養成機関を運営する法人格としては、「営利法人(株式会社)」が 31.9%で最も割合が大きく、次いで「その他」が 15.8%、「学校法人」が 14.8%であった。「その他」については、地方自治体・地方公共団体、公立高等学校、職業訓練法人、国立大学法人、教育委員会等の回答であった。

図表 2 養成機関を運営する法人格

全体		回答数	%
1	営利法人(株式会社)	250	31.9
2	営利法人(株式会社以外の合名会社、合資会社及び合同会社)	32	4.1
3	一般財団法人・一般社団法人	22	2.8
4	公益財団法人・公益社団法人	17	2.2
5	社会福祉法人(社会福祉協議会)	40	5.1
6	社会福祉法人(社会福祉協議会以外)	114	14.6
7	医療法人	25	3.2
8	社会医療法人	4	0.5
9	学校法人	116	14.8
10	特定非営利活動法人(NPO)	27	3.4
11	協同組合(生協・農業)	12	1.5
12	その他	124	15.8

【「その他」の主な回答(自由記述より抜粋)】

- ・ 地方自治体・地方公共団体
- ・ 公立高等学校
- ・ 職業訓練法人
- ・ 国立大学法人
- ・ 教育委員会 等

● 養成機関を運営する法人が養成研修事業以外に実施している事業・施設

Q3 貴養成機関を運営する法人が養成研修事業以外に運営している事業・施設について、お答えください。(MA)(n=783)

養成機関を運営する法人が養成研修事業以外に運営している事業・施設については「居宅介護支援事業所」が 39.0%で最も割合が大きかった。「その他」に関しては、以下に示すような回答があった。

図表 3 養成機関を運営する法人が養成研修事業以外に実施している事業・施設

		回答数	%
全 体		783	100.0
1	訪問介護事業所	293	37.4
2	居宅サービス(訪問介護事業所除く)	262	33.5
3	施設サービス	270	34.5
4	居宅介護支援事業	305	39.0
5	地域密着型サービス	240	30.7
6	介護予防サービス	230	29.4
7	介護予防支援	162	20.7
8	地域密着型介護予防サービス	160	20.4
9	他の事業・施設の運営なし	217	27.7
10	その他	263	33.6

【「その他」の主な回答(自由記述より抜粋)】

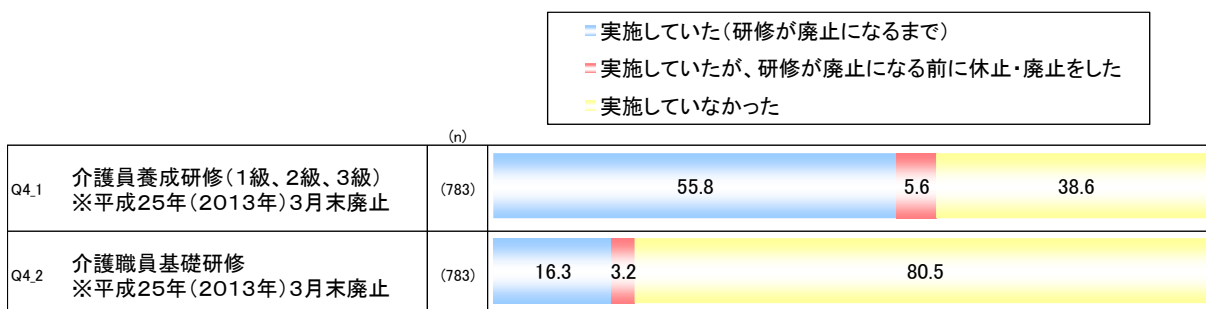
- ・ コンサルティング事業
- ・ 教育・研修事業
- ・ ケアハウス、児童館
- ・ 医療機関(病院、クリニック等)
- ・ 障害福祉サービス 等

● 旧養成研修の実施実績

Q4 貴養成機関における、以下の旧養成研修の実施実績等をお答えください。(SA)(n=783)

旧養成研修の実施実績に関して、「実施していた(研修が廃止になるまで)」割合について、「介護員養成研修」は 55.8%、「介護職員基礎研修」は 16.3%であった。

図表 4 旧養成研修の実施実績



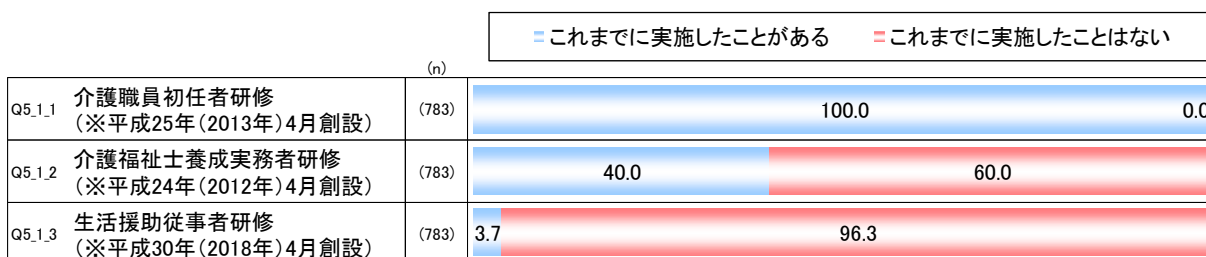
● 養成研修の実施実績、現在の実施状況

Q5 以下の研修事業について、指定年度や実施実績等をお答えください。また「これまでに実施したことがある」と回答した場合、現在の養成事業の実施状況をお答えください。(SA)(n=783)

養成研修の実施実績について、「これまでに実施したことがある」割合は、介護職員初任者研修は 100.0%、介護福祉士養成実務者研修は 40.0%、生活援助従事者研修は 3.7%であった。また、「実施したことがある」と回答した実施機関の「現在の実施状況(継続)」としては、介護職員初任者研修は 92.6%、介護福祉士養成実務者研修は 95.2%、生活援助従事者研修は 82.8%であった。

<これまでの実施実績の有無>

図表 5 養成研修のこれまでの実施実績の有無



< 現在の実施状況※「これまでに実施したことがある」と回答した場合のみ回答 >

図表 6 現在の実施状況

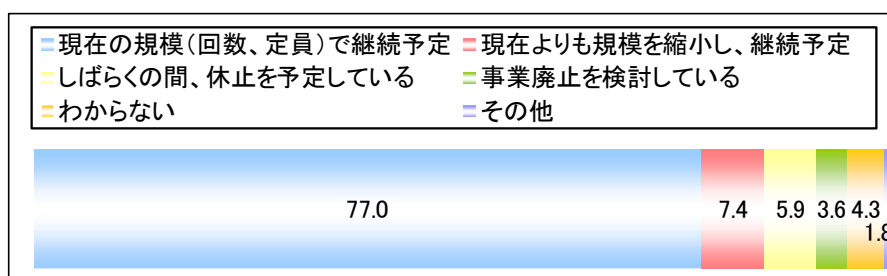
		■ 継続 ■ 休止 ■ 廃止		
		(n)		
Q5.3.1	介護職員初任者研修 (※平成25年(2013年)4月創設)	(783)	92.6	0.8 6.6
Q5.3.2	介護福祉士養成実務者研修 (※平成24年(2012年)4月創設)	(313)	95.2	1.9 2.9
Q5.3.3	生活援助従事者研修 (※平成30年(2018年)4月創設)	(29)	82.8	10.3 6.9

● 「介護職員初任者研修」の継続意向

Q6 「介護職員初任者研修」について、今後の養成事業の継続意向をお答えください。(SA)
(n=783)

「介護職員初任者研修」の継続意向は、「現在の規模(回数、定員)で継続予定」が全体の 77.0% を占めた。

図表 7 「介護職員初任者研修」の継続意向



2.2. 「介護職員初任者研修」の実施状況等

- 年間の定員数、受講者数、修了者数

Q7 年間の定員数、受講者数、修了者数について、お答えください。なお、実施していない年度については、「0」をご記入ください。(数値入力)(n=783)

回答があった養成機関の年間の定員数、受講者数、修了者数の「平均値」は以下の通り。

<単純集計>

図表 8 年間の定員数、受講者数、修了者数(単純集計)

	平成30年 (2018年度)	令和元年 (2019年度)	令和2年 (2020年度)	令和3年 (2021年度)	令和4年 (2022年度)
年間の定員数 (年間の合計数)	99.13人	98.32人	91.97人	100.94人	97.41人
年間の受講者数 (年間の合計数)	44.81人	45.92人	49.80人	55.00人	50.66人
年間の修了者数 (年間の合計数)	43.01人	43.23人	47.01人	52.46人	47.08人

<クロス集計:研修形式別>

図表 9 年間の定員数、受講者数、修了者数(クロス集計)

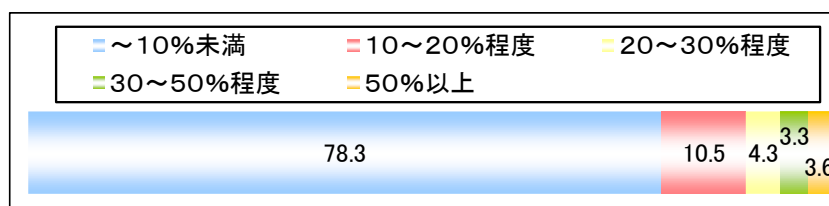
		平成30年 (2018年度)	令和元年 (2019年度)	令和2年 (2020年度)	令和3年 (2021年度)	令和4年 (2022年度)
全講座・全教室 とも「通信形式」 で実施 (n=193)	年間の定員数 (年間の合計数)	220.44人	215.55人	199.35人	220.04人	216.03人
	年間の受講者数 (年間の合計数)	107.98人	111.88人	124.35人	136.10人	125.27人
	年間の修了者数 (年間の合計数)	104.45人	105.29人	116.52人	130.27人	116.38人
全講座・全教室 とも「通学形式」 で実施 (n=429)	年間の定員数 (年間の合計数)	30.79人	29.45人	27.95人	34.49人	32.22人
	年間の受講者数 (年間の合計数)	16.71人	15.53人	16.18人	18.03人	17.14人
	年間の修了者数 (年間の合計数)	15.70人	14.60人	15.27人	16.93人	15.88人
「通信形式」と 「通学形式」の 両方で実施 (n=161)	年間の定員数 (年間の合計数)	135.80人	141.26人	133.84人	135.20人	128.94人
	年間の受講者数 (年間の合計数)	43.96人	47.81人	50.01人	56.27人	50.52人
	年間の修了者数 (年間の合計数)	42.13人	45.16人	48.24人	53.87人	47.13人

- 再試験を受ける者の割合

Q8 講座1回あたりにおける、1回目の試験で合格基準に達せず再試験を受ける者の割合をお答えください。(SA)(n=783)

講座1回あたりにおける、1回目の試験で合格基準に達せず再試験を受ける者の割合は「～10%未満」が全体の78.3%を占めた。

図表 10 再試験を受ける者の割合

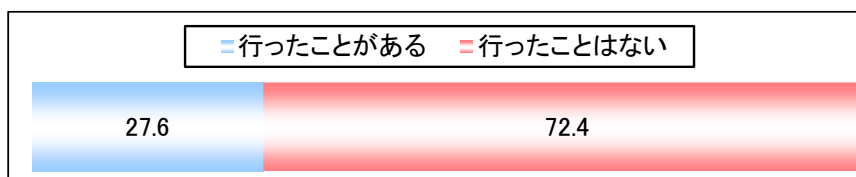


- 従来と異なる研修方式の実施状況

Q9 「新型コロナウイルス感染症に係る臨時的な取扱い」通知(令和2年(2020年)4月30日発出)に基づき、従来と異なる研修方式(例:通学部分を通信形式に変更等)で行ったことがあるかお答えください。(SA)(n=783)

「新型コロナウイルス感染症に係る臨時的な取扱い」通知(令和2年(2020年)4月30日発出)に基づき、従来と異なる研修方式(例:通学部分を通信形式に変更等)を「行ったことがある」割合は27.6%であった。

図表 11 従来と異なる研修方式の実施状況

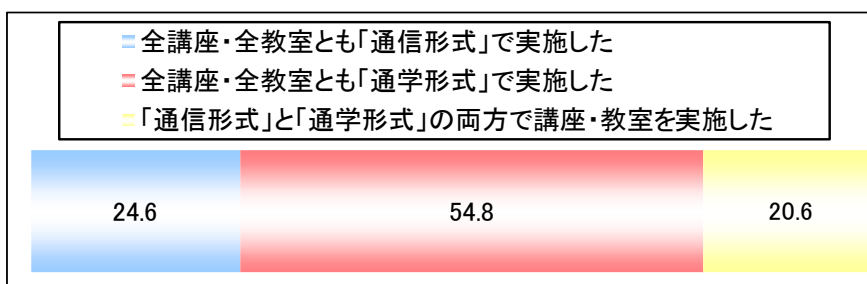


● 研修形式(平成 31(令和元)年度又は平成 30 年度実績)

Q10 研修形式について、お答えください。(SA)(n=783)

研修形式は、『全講座・全教室とも「通信形式」で実施した』が 24.6%、『全講座・全教室とも「通学形式」で実施した』が 54.8%、『「通信形式」と「通学形式」の両方で講座・教室を実施した』が 20.6%であった。なお、ここでいう「通信形式」とは、「介護員養成研修取扱細則」で認められている「最大合計 40.5 時間」以内を通信で実施するものをいう。

図表 12 研修形式



● 実習の実施状況、実習を行わなかった理由(平成 31(令和元)年度又は平成 30 年度実績)

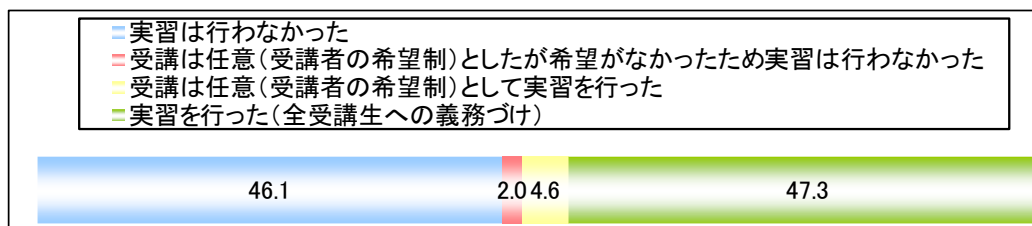
Q11 実習の実施状況について、お答えください。(SA)(n=783)

Q12 実習を行わなかった理由について最も主たる理由をお答えください。(SA)(n=361)

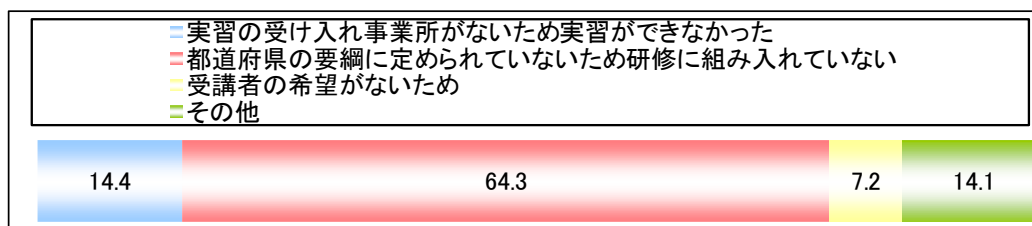
「実習を行わなかった」は 46.1%、「実習を行った(全受講生への義務づけ)」は 47.3%であった。

実習を行わなかった理由としては、「都道府県の要綱に定められていないため研修に組み入れていない」が 64.3%でも最も割合が大きかった。

図表 13 実習の実施状況



図表 14 実習を行わなかった理由



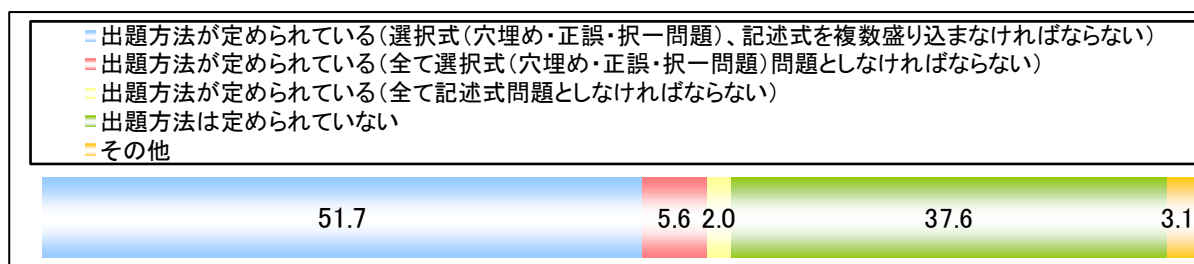
- 都道府県の指定要綱等による実施方法等の規定状況(平成 31(令和元)年度又は平成 30 年度実績)

Q13 Q10で「全講座・全教室とも「通学形式」で実施した」以外を選択した方に伺います。通信学習部分の指導・評価について、都道府県の指定要綱や実施要綱等により実施方法等が定められているかお答えください。(SA)(n=354)

都道府県の指定要綱等による実施方法等の規定状況について、「出題方法が定められている(選択式(穴埋め・正誤・択一問題)、記述式を複数盛り込まなければならない)」が 51.7%、「合格基準が定められている(70%以上)」が 63.8%であった。また、「作問数の下限」及び「提出回数下限」が定められている割合は 43.5%、46.0%であった。

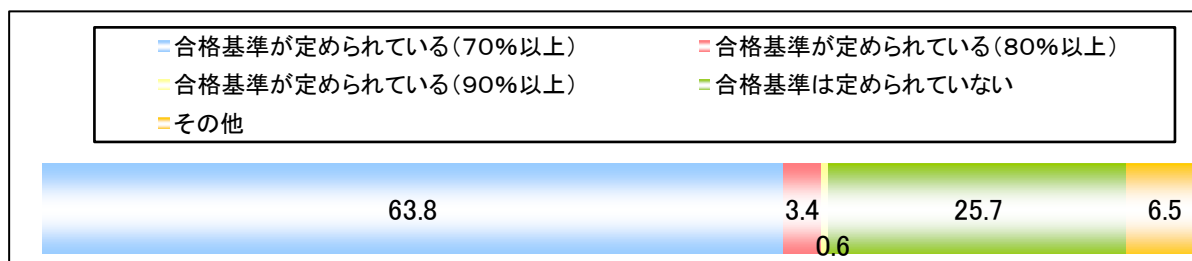
< 出題方法 >

図表 15 都道府県の指定要綱等による実施方法等の規定状況：出題方法



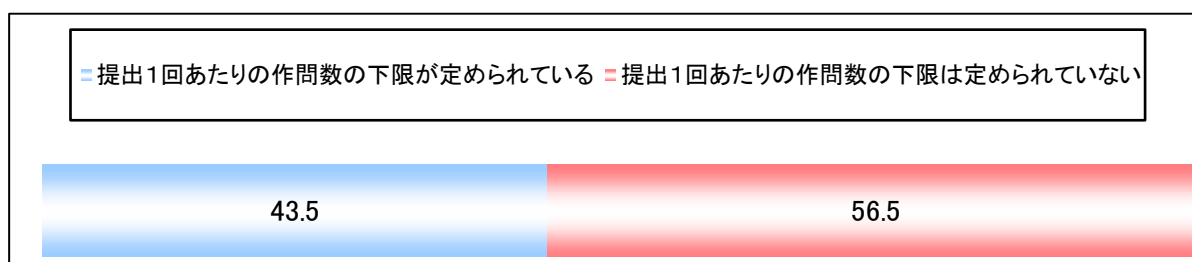
< 合格基準 >

図表 16 都道府県の指定要綱等による実施方法等の規定状況：合格基準



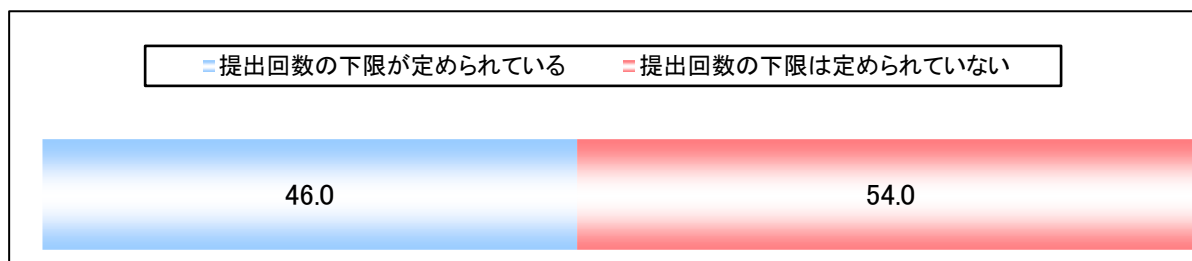
< 作問数の下限 >

図表 17 都道府県の指定要綱等による実施方法等の規定状況：作問数の下限



< 提出回数の下限 >

図表 18 都道府県の指定要綱等による実施方法等の規定状況：提出回数の下限



- 養成機関が独自に設定している基準等の状況(平成 31(令和元)年度又は平成 30 年度実績)

Q14 Q13 で出題方法、合格基準、作問数の下限、提出回数の下限についてそれぞれに関して「定められていない」と回答した方に伺います。添削課題(レポート課題)について、貴養成機関の基準をお答えください。

出題方法は、択一式、○×問題、記述式(穴埋め問題、レポート、論述等)のいずれか又は併用が大多数を占めた。合格基準は、60%、70%、80%以上のいずれかが大多数を占めた。少数であるが、担当講師に基準を任せているとの回答もみられた。作問数の下限は、ページ数、授業時間、回答時間等を目安に設定している回答がみられた。提出回数の下限は、1～6 回のいずれかが大多数を占めた。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【出題方法】

- ・ 択一式、○×問題
- ・ 記述式(穴埋め問題、レポート、キーワードに関して自身の考えを論じる)

【合格基準】

- ・ 60%以上、70%以上、80%以上
- ・ 全ての課題の添削を受け、その結果が 50 点未満(100 点満点中)の者は、再提出とし、50 点以上の得点を満たした方を合格とし、取得度・理解度が水準以上と認められること。
- ・ 基準はない。担当講師に任せている。

【作問数の下限】

- ・ 該当分野を概ね網羅する範囲で、A4 サイズで 2～3 ページ程度。
- ・ 授業時間 15 分につき設問を1問作成している。
- ・ 下限は特に定めていない。

【提出回数の下限】

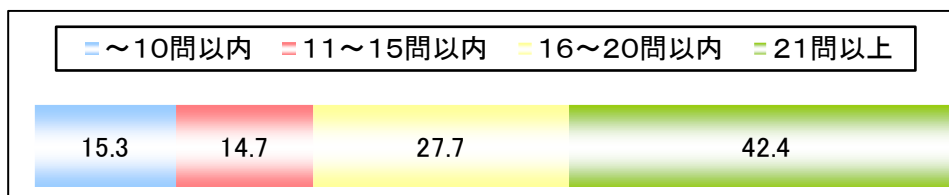
- ・ 1 回、2 回、3 回、4 回、5 回、6 回
- ・ 期限内であれば回数に制限なし
- ・ 下限は特に定めていない。

- 添削課題の1回あたりの平均問題数(平成31(令和元)年度又は平成30年度実績)

Q15 添削課題(レポート課題)について、1回あたりの平均問題数をお答えください。(SA)(n=354)

添削課題の1回あたりの平均問題数は「21問以上」が42.4%で最も割合が大きく、次いで「16～20問以内」が27.7%であった。

図表 19 添削課題の1回あたりの平均問題数



- 修了評価等の評価・合格基準(平成31(令和元)年度又は平成30年度実績)

Q16 修了評価等について、お答えください。(SA)(n=783)

「生活支援技術の習得状況の評価基準」と「修了評価の合格基準」について、「都道府県の指定要綱や実施要綱等により定められている」割合はそれぞれ61.6%、63.1%であった。

図表 20 修了評価等の評価・合格基準

項目	(n)	評価・合格基準	
		都道府県の指定要綱や実施要綱等により定められている (%)	養成機関として定めている (%)
Q16.1 生活支援技術(介護技術)の習得状況の評価基準	(783)	61.6	38.4
Q16.2 修了評価(筆記試験)の合格基準	(783)	63.1	36.9

- 養成機関が独自に設定している修了評価等の評価・合格基準等の状況(平成 31(令和元)年度又は平成 30 年度実績)

Q17 Q16 で「養成機関として定めている」と回答した方に伺います。養成機関で定めている内容をご記入ください。

生活支援技術(介護技術)の習得状況についてはチェックリスト等を用いた実技試験で評価しているとの回答が大多数を占めた。修了評価(筆記試験)については、60%以上、70%以上、80%以上等の点数基準を設けて合否判断をしているとの回答が大多数を占めた。一部ではあるが、評価に際して、受講態度や生活態度を評価時に考慮しているとの回答もみられた。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【生活支援技術(介護技術)の習得状況の評価基準】

- ・ 移乗・着脱・おむつ交換についての実技試験を行っている。合否は担当講師が判断している。
- ・ 生活支援技術については実技試験評価担当講師が介護技術演習評価項目の習得評価を行う。
- ・ 一連の演習をチェックリストに則り 70 点以上で合格。
- ・ 生活支援技術では介護過程の時間で検討した事例4～5事例の中から抜粋し、各自実技チェックを実施。100 点満点からの減点方式で実施。例、挨拶ができたか、ケアの趣旨を説明したか、健康チェックをしたか、排泄の確認をしたか等。
- ・ 移乗介助を1人ずつ実施し、手順や根拠が理解できているかを確認。

【修了評価(筆記試験)の合格基準】

- ・ 修了の認定はカリキュラムを全て履修し、修了評価を行った上、基準に達したと認められた者にたいして行う。実技、実習評価 A・B・C 評価 B 以上合格。筆記試験 70 点以上。
- ・ 修了評価筆記試験 60 点以上で合格。不合格の場合、1ヶ月以内に最大 2 回まで再試験を実施。その結果、不合格となった場合は未修了扱いとする。
- ・ 択一と記述で回答。全体の 80%以上で合格。

【その他(授業態度や生活態度等)】

- ・ 各カリキュラム担当講師等により受講態度並びに習得状況等を都度評価していただくとともに、全カリキュラム終了日に本会が作成した評価試験(全 35 問)を 25 問以上正解したものに修了に値すると評価する。

- 修了評価試験(筆記試験)の問題数(平成 31(令和元)年度又は平成 30 年度実績)

Q18 修了評価試験(筆記試験)の問題数について、お答えください。(数値入力)(n=783)

修了評価試験(筆記試験)の問題数の平均値は 56.64 問であった。

図表 21 修了評価試験(筆記試験)の問題数

回答数		783
1	最小値	1
2	最大値	300
3	平均値	56.64
4	標準偏差	40.81

- 研修科目毎の時間数(通信形式)(平成 31(令和元)年度又は平成 30 年度実績)

Q19 研修科目毎の時間数(通学形式、通信形式)について、お答えください。すべて「通学形式」で実施している場合は、「通信形式」欄の時間はすべて 0 時間と入力してください。なお、研修時間には、修了評価試験や実習は含みません。(数値入力)(n=193)

回答があった全講座・全教室とも「通信形式」で実施している養成機関の研修時間数の内訳は以下の通りであった。

<研修形式別:全講座・全教室とも「通信形式」で実施>

図表 22 研修科目毎の時間数(通信形式)

科目	厚生労働省が示す研修時間数と通信の上限時間数		回答があった養成機関における研修時間内訳(平均値)	
	研修時間数	通信形式で実施できる上限時間数	通学形式	通信形式
1 職務の理解	6 時間	0 時間	5.97 時間	0.16 時間
2 介護における尊厳の保持・自立支援	9 時間	7.5 時間	3.06 時間	6.84 時間
3 介護の基本	6 時間	3 時間	3.46 時間	2.89 時間
4 介護・福祉サービスの理解と医療との連携	9 時間	7.5 時間	2.88 時間	6.84 時間
5 介護におけるコミュニケーション技術	6 時間	3 時間	3.45 時間	2.92 時間
6 老化の理解	6 時間	3 時間	3.47 時間	2.87 時間
7 認知症の理解	6 時間	3 時間	3.70 時間	2.69 時間
8 障害の理解	3 時間	1.5 時間	1.90 時間	1.32 時間
9 ことごとからだのしくみと生活支援技術	75 時間	12 時間		
基本知識の学習	10~13 時間程度		7.45 時間	5.42 時間
生活支援技術の講義・演習	50~55 時間程度		47.76 時間	6.46 時間
生活支援技術演習	10~12 時間程度		10.69 時間	1.06 時間
10 振り返り	4 時間	0 時間	3.98 時間	0.15 時間
小計	130 時間	40.5 時間	97.74 時間	39.60 時間

● 介護職員初任者研修の受講料:単純集計(平成 31(令和元)年度又は平成 30 年度実績)

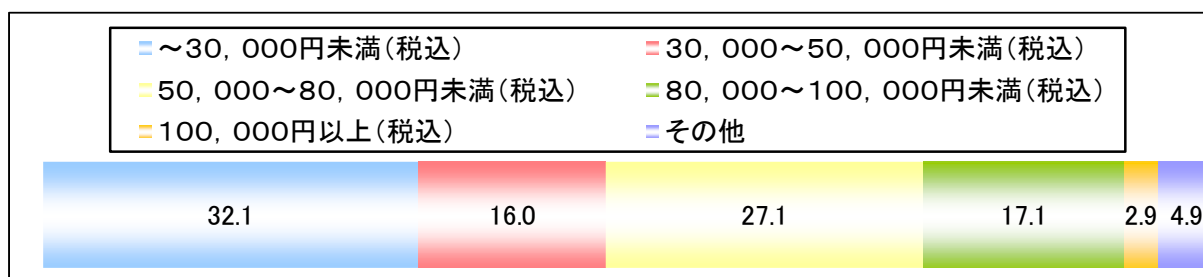
Q20 貴養成機関の実施する介護職員初任者研修の受講料(テキスト代・保険料等すべてを含めた額)をお答えください。なお、ここでの受講料は、教育訓練給付制度や割引キャンペーン等の適用がない場合の金額としてください。(SA)(n=783)

介護職員初任者研修の受講料は「～30,000 円未満(税込)」が 32.1%で最も割合が大きく、次いで「50,000～80,000 円未満(税込)」が 27.1%であった。

研修形式別にみると、『全講座・全教室とも「通学形式」で実施』の方が、通信形式(通学との併用を含む)よりも、50,000 円未満が占める割合が大きい傾向がみられた。

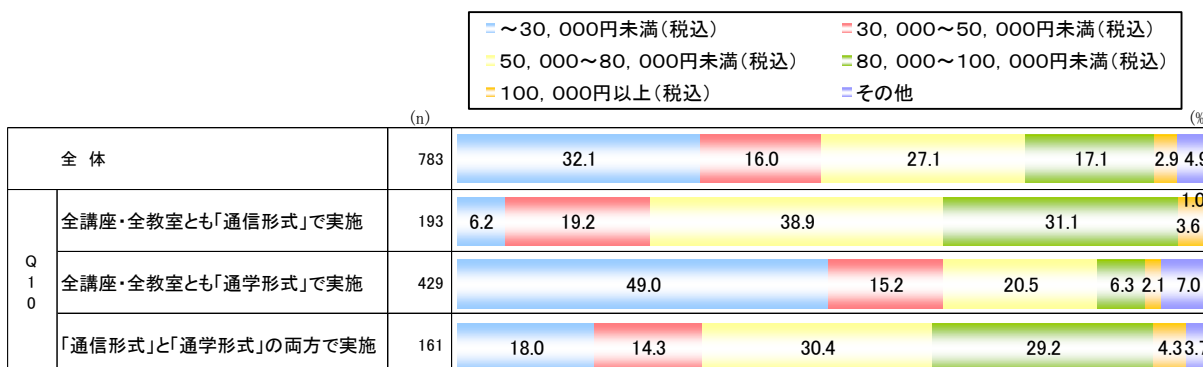
<単純集計>

図表 23 介護職員初任者研修の受講料(単純集計)



<クロス集計:研修形式別>

図表 24 介護職員初任者研修の受講料(クロス集計:研修形式別)



<クロス集計:都道府県別>

図表 25 介護職員初任者研修の受講料(クロス集計:都道府県別)

	n	~30,000円未満 (税込)	30,000~ 50,000円未満 (税込)	50,000~ 80,000円未満 (税込)	80,000~ 100,000円未満 (税込)	100,000円以上 (税込)	その他
全 体	783	32.1	16.0	27.1	17.1	2.9	4.9
北海道	43	23.3	20.9	20.9	18.6	4.7	11.6
青森県	10	20.0	0.0	30.0	40.0	10.0	0.0
岩手県	20	45.0	5.0	35.0	10.0	0.0	5.0
宮城県	24	45.8	16.7	8.3	20.8	4.2	4.2
秋田県	22	40.9	13.6	22.7	18.2	0.0	4.5
山形県	7	28.6	42.9	0.0	28.6	0.0	0.0
福島県	12	25.0	25.0	16.7	25.0	8.3	0.0
茨城県	19	10.5	26.3	26.3	26.3	5.3	5.3
栃木県	16	25.0	0.0	25.0	43.8	6.3	0.0
群馬県	19	42.1	5.3	21.1	21.1	5.3	5.3
埼玉県	17	11.8	11.8	29.4	35.3	5.9	5.9
千葉県	31	41.9	9.7	25.8	9.7	3.2	9.7
東京都	41	19.5	12.2	34.1	24.4	9.8	0.0
神奈川県	23	34.8	17.4	26.1	13.0	4.3	4.3
新潟県	16	37.5	12.5	31.3	18.8	0.0	0.0
富山県	11	54.5	0.0	18.2	18.2	0.0	9.1
石川県	9	44.4	22.2	11.1	22.2	0.0	0.0
福井県	9	55.6	0.0	11.1	33.3	0.0	0.0
山梨県	5	60.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0
長野県	25	48.0	12.0	20.0	8.0	8.0	4.0
岐阜県	6	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
静岡県	16	31.3	12.5	25.0	25.0	0.0	6.3
愛知県	32	6.3	25.0	40.6	15.6	0.0	12.5
三重県	25	56.0	4.0	20.0	8.0	4.0	8.0
滋賀県	13	30.8	46.2	23.1	0.0	0.0	0.0
京都府	18	5.6	5.6	77.8	11.1	0.0	0.0
大阪府	40	10.0	32.5	42.5	15.0	0.0	0.0
兵庫県	32	25.0	34.4	28.1	12.5	0.0	0.0
奈良県	11	0.0	18.2	72.7	9.1	0.0	0.0
和歌山県	10	40.0	10.0	10.0	30.0	0.0	10.0
鳥取県	6	66.7	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0
島根県	13	30.8	30.8	0.0	30.8	7.7	0.0
岡山県	14	57.1	0.0	21.4	21.4	0.0	0.0
広島県	20	40.0	10.0	35.0	10.0	0.0	5.0
山口県	7	14.3	57.1	14.3	14.3	0.0	0.0
徳島県	12	58.3	8.3	0.0	16.7	0.0	16.7
香川県	6	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7
愛媛県	16	25.0	37.5	25.0	6.3	0.0	6.3
高知県	7	14.3	28.6	0.0	0.0	14.3	42.9
福岡県	32	34.4	18.8	34.4	9.4	0.0	3.1
佐賀県	6	50.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0
長崎県	6	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
熊本県	25	52.0	8.0	28.0	8.0	0.0	4.0
大分県	9	33.3	11.1	33.3	11.1	0.0	11.1
宮崎県	11	27.3	0.0	36.4	18.2	0.0	18.2
鹿児島県	7	57.1	0.0	28.6	14.3	0.0	0.0
沖縄県	4	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0

2.3. カリキュラムの構成等に関する意見

● 「研修内容」と「研修総時間数」に関する意見

Q21 現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【研修内容】と【研修総時間数】に関してご意見をお聞かせください。(MA)(n=783)

「研修内容」と「研修総時間数」に関する意見としては、いずれも「現状維持で良い」が全体の約 8 割を占めた。項目別にみると、「認知症の理解」、「障害の理解」については、「(内容の)充実のための見直しが必要」又は「(研修総時間数を)増やすべき」の割合が 10%を超えており、他の項目と比較してその割合が大きい傾向がみられた。

図表 26 「研修内容」と「研修総時間数」に関する意見

	(n)	研修内容			研修総時間数		
		し 充 が 実 必 の 要 た め の 見 直	現 状 維 持 で 良 い	見 ス 直 リ し ム が 化 必 の 要 た め の	増 や す べ き	現 状 維 持 で 良 い	減 ら す べ き
Q21_1 職務の理解	(783)	2.7	85.1	12.3	1.8	84.2	14.0
Q21_2 介護における尊厳の保持・自立支援	(783)	4.1	84.8	11.1	3.4	83.0	13.5
Q21_3 介護の基本	(783)	4.6	86.7	8.7	4.7	86.3	8.9
Q21_4 介護・福祉サービスの理解と医療との連携	(783)	4.3	83.7	12.0	4.2	82.6	13.2
Q21_5 介護におけるコミュニケーション技術	(783)	6.8	84.4	8.8	6.4	83.8	9.8
Q21_6 老化の理解	(783)	4.3	87.4	8.3	4.6	86.3	9.1
Q21_7 認知症の理解	(783)	11.9	82.0	6.1	12.5	80.8	6.6
Q21_8 障害の理解	(783)	13.7	79.6	6.8	14.9	77.8	7.3
Q21_9 基本知識の学習	(783)	3.7	84.5	11.7	4.1	84.9	11.0
Q21_10 生活支援技術の講義・演習	(783)	8.8	80.8	10.3	9.6	79.7	10.7
Q21_11 生活支援技術演習	(783)	7.9	81.9	10.2	8.2	81.6	10.2
Q21_12 振り返り	(783)	2.6	82.5	14.9	2.3	81.6	16.1

● 「9 こころとからだのしくみと生活支援技術」に関する意見

Q22 介護職員初任者研修カリキュラムにおける「9 こころとからだのしくみと生活支援技術」についてお伺いします。当該科目の効果的な部分や改善すべきと考えられる点がありましたら自由に記入してください。

「9 こころとからだのしくみと生活支援技術」に関する意見としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【研修の内容に関する事項】

- ・ 介護職員として勤務する場合、特養等入所者は要介護 3 以上が入所基準の為、未経験者でも重度者の介護に携わることが多い。その為、基本介護技術を行った上で、中程度～重度の場合の介護技術への展開が行えると良いと思う。
- ・ 基礎となる知識は必要であるが、具体的な生活技術は、状況により最適な方法が異なるため、ひとつの方法を教え込むだけでは通用しない。なぜ、どうしてその方法なのか、アセスメントから分析・解釈・統合して支援方法を組み立てられるように研修できると良いのではないかと。

【時間数、通信の活用に関する事項】

- ・ 通信時間数を増やし通学時間数を減らすことで、受講しやすさを担保することに繋がると考えます。
- ・ 現場で働く上で、欠かせないカリキュラムではあるが、働きながら資格を取る人にとっては、内容が多すぎるのではないかと。介護職としての勤務経験等を考慮して、時間数免除の仕組みがあってもよいのでは。
- ・ 未経験者・経験の浅い者にとっては、基本の基の部分である支援技術の理解・習得・向上といった面で、回数を重ねて演習をすることで自信や定着につながるのではないかと。時間数が増えれば、と思う反面、従事する介護サービスの種類の違い等によって、重点を置くべき内容が変わってくるので、講義科目の配分バランスや内容のブラッシュアップが必要であると感じている。

【実習に関する事項】

- ・ 介護実習で代替できるようにカリキュラムを変更してほしい。
- ・ 介護施設での実習を義務付ける必要があると思います。テキストと施設介護の違いに戸惑いを感じる修了生が多いです。
- ・ 実習の手配の負担がかなり大きいので、簡略化するか、模擬実習を継続してもらえるとありがたい。
- ・ 実際に現場を見ないと分からないことが多いので、現場実習を必須にするべき。

【その他】

- ・ 介助(支援)を実施するにあたり、心身の仕組みを理解していることが介助の根拠となることから、科目としての有効性があると考え。
- ・ 介護福祉士を受験しない方にとっては初任者研修が最初で最後の正しい(基本的な)演習を学ぶ機会になる。そのため、実際に通学し、福祉用具を使用し、対人の演習を行うことはとても有意義かつその後の実務経験においても効果的である。

● 「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見

Q23 現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【通信形式で実施できる上限時間数】に関してご意見をお聞かせください。(SA)(n=783)

「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見としては、いずれも「現状維持」が全体の約 8 割を占めた。項目別にみると、「通信可能時間を増やすべき」の割合は「職務の理解」が 20.8%で最も大きく、次いで「障害の理解」が 17.8%、「老化の理解」が 15.8%であった。

研修形式別では、「通信形式」で実施している実施機関の方が「通信可能時間を増やすべき」と回答した割合が大きい傾向がみられた。

<単純集計>

図表 27 「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見(単純集計)

		■ 通信可能時間を増やすべき ■ 現状維持 ■ 通信可能時間を減らすべき			
		(n)			
Q23.1	職務の理解	(783)	20.8	77.9	1.3
Q23.2	介護における尊厳の保持・自立支援	(783)	13.3	80.2	6.5
Q23.3	介護の基本	(783)	15.3	81.7	2.9
Q23.4	介護・福祉サービスの理解と医療との連携	(783)	14.4	80.3	5.2
Q23.5	介護におけるコミュニケーション技術	(783)	14.3	82.0	3.7
Q23.6	老化の理解	(783)	15.8	82.0	2.2
Q23.7	認知症の理解	(783)	15.7	80.6	3.7
Q23.8	障害の理解	(783)	17.8	77.8	4.5
Q23.9	基本知識の学習	(783)	12.8	83.9	3.3
Q23.10	生活支援技術の講義・演習	(783)	10.3	83.9	5.7
Q23.11	生活支援技術演習	(783)	9.1	85.3	5.6
Q23.12	振り返り	(783)	10.2	87.5	2.3

<クロス集計:研修形式別>

図表 28 「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見(クロス集計)

科目名	研修形式	n	増 通 信 可 能 時 間 を	現 状 維 持	減 通 信 可 能 時 間 を
職務の理解	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	29.5	69.9	0.5
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	16.3	82.1	1.6
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	22.4	76.4	1.2
介護における尊厳の保持・自立支援	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	21.2	72.0	6.7
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	11.4	82.8	5.8
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	8.7	83.2	8.1
介護の基本	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	23.3	74.1	2.6
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	12.1	84.6	3.3
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	14.3	83.2	2.5
介護・福祉サービスの理解と医療との連携	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	23.8	72.5	3.6
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	11.4	83.2	5.4
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	11.2	82.0	6.8
介護におけるコミュニケーション技術	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	21.2	75.1	3.6
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	12.4	83.4	4.2
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	11.2	86.3	2.5
老化の理解	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	24.4	73.6	2.1
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	12.1	85.3	2.6
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	15.5	83.2	1.2
認知症の理解	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	21.2	75.1	3.6
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	13.8	83.2	3.0
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	14.3	80.1	5.6
障害の理解	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	25.9	65.8	8.3
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	14.2	82.3	3.5
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	17.4	80.1	2.5
基本知識の学習	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	20.7	78.8	0.5
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	9.6	85.5	4.9
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	11.8	85.7	2.5
生活支援技術の講義・演習	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	14.5	81.9	3.6
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	8.2	84.8	7.0
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	11.2	83.9	5.0
生活支援技術演習	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	11.9	85.0	3.1
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	7.9	84.6	7.5
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	8.7	87.6	3.7
振り返り	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	11.4	86.5	2.1
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	9.8	87.9	2.3
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	9.9	87.6	2.5

- 通信形式で実施できる上限時間数を増やすことにより生じるメリット

Q24_1 現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【通信形式で実施できる上限時間数】を増やすことにより生じるメリット又はデメリット(懸念点)として想定されることがあればご記入ください。／通信可能時間を増やすことのメリット

「通信形式で実施できる上限時間数を増やすことにより生じるメリット」に関する意見としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【感染症対策】

- ・ 感染症などの季節で密集することを避けたい場合に、オンラインを柔軟に使用することができる。
- ・ 学生の感染症等への感染リスクを減らすことが期待出来る。

【受講者の負担軽減】

- ・ 生徒個人の時間を有効に使い来校しての座学の時間が減ることにより、受講しやすい講座となる。
- ・ 仕事をしながら通う受講生の時間の有効活用。

【諸経費の削減、事務局負担の軽減】

- ・ 教室での講習時間を減らすことで、人件費を含む諸経費を減らすことが期待できる。
- ・ 会場の手配や資料準備等事務負担が軽減される。
- ・ マンパワー不足でも研修を開催することができる。

【受講者の個人の習熟度のより詳細な把握】

- ・ 通学部分の短縮、通信課題の作成により、知識の習得度を細かく把握できる。

【受講意欲の向上、受講者の増加】

- ・ 多くの方が、気軽に資格取得ができる。介護職員が不足しているので、とにかく介護に興味を持ってもらうことが大切。
- ・ 資格を取得する人員の増加。
- ・ 受講生の対象幅が広がる。
- ・ 対面授業で必須の90時間という時間は資格を取得してから介護職を始めたい人や訪問介護を希望している人にとっては取得に時間がかかり仕事を始めるタイミングが遅れ、既に介護職をしている人にとっては希望休を15回近く使わないといけない為資格取得の足枷となっているケースが多く見受けられる。通信可能時間が増え、対面の授業日数が減ることによって資格取得を考える事ができるようになる方は確実に存在すると考えます。

● 通信形式で実施できる上限時間数を増やすことにより生じるデメリット

Q24_2 現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【通信形式で実施できる上限時間数】を増やすことにより生じるメリット又はデメリット(懸念点)として想定されることがあればご記入ください。／通信可能時間を増やすことのデメリット(懸念点)

「通信形式で実施できる上限時間数を増やすことにより生じるデメリット」に関する意見としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【受講者の理解度、習熟度】

- ・ 理解の程度にバラつきが出やすい。
- ・ 受講者の熱意により学習に差が出る。
- ・ その場その場での疑問を持ち越すことになる場合があり、質問しようと思っけていても、忘れてしまっていることがあるのではないかな。

【入職後のギャップ】

- ・ 実際に介護現場で働くことになった場合、知識と現実のギャップにショックを受けると思われます。通信で資格を取得した方には、採用した側は、一定の研修期間を設け、リアリティショックの軽減を図る必要があると思われます。

【受講者同士や受講者と講師の交流、ネットワーク構築機会の減少】

- ・ 受講生同士の交流時間を持つことで、仲間意識が生まれ、受講へのモチベーションが高まる。
- ・ 通学講義時間が少なくなることで、講師と受講生の関係性を築きにくくなるのではと懸念された。
- ・ 机上だけでは修得できない講師の技術や、経験談、受講生同士の意見、情報交換等の機会が失われる。初任者研修は介護の専門職として一番初めに知識や技術を学ぶ機会であり、介護職員の一定の質を確保することにつながると考えている。

【通信形式導入に伴う各種コスト】

- ・ 通信形式をWEBで導入する場合の費用、経費。

【演習、グループワーク等の難しさ】

- ・ ロールプレイや事例演習などでの習得のほう理解が深まる科目も多いので、現場ともギャップが生じるのではないかな。現場経験がない場合、専門用語などが多いのでイメージがつきにくく、基本的な知識の定着が難しいものも多いのではないかな。

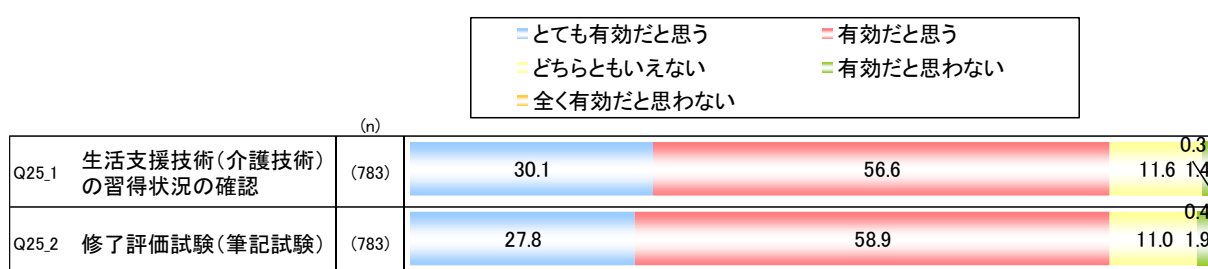
● 修了評価等の有効性に関する認識

Q25 修了評価(筆記試験)等は、研修を通じた知識や技術の習得状況を確認するために有効だと思いますか。(SA)(n=783)

修了評価等の有効性に関する認識について、「とても有効だと思う」と「有効だと思う」を合計した割合は「生活支援技術の習得状況の確認」、「修了評価試験」とともに 86.7%であった。修了評価等の有効性に関する認識について、研修形式別で特段大きな傾向の違いはみられなかった。

<単純集計>

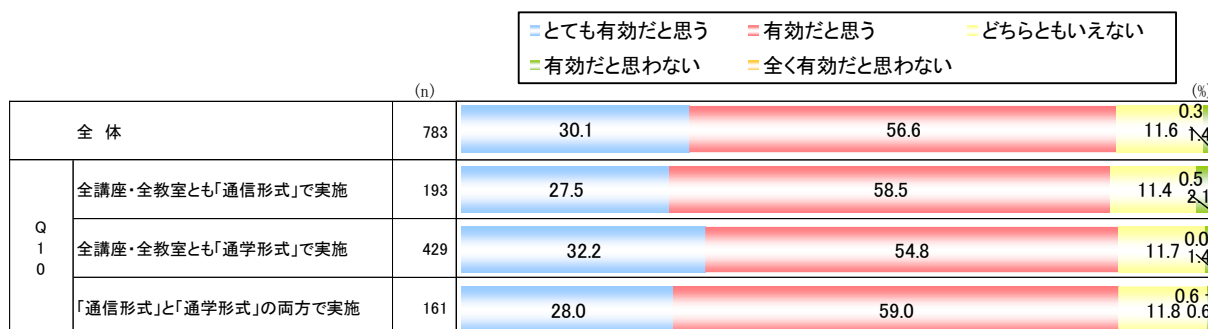
図表 29 修了評価等の有効性に関する認識(単純集計)



<クロス集計:研修形式別>

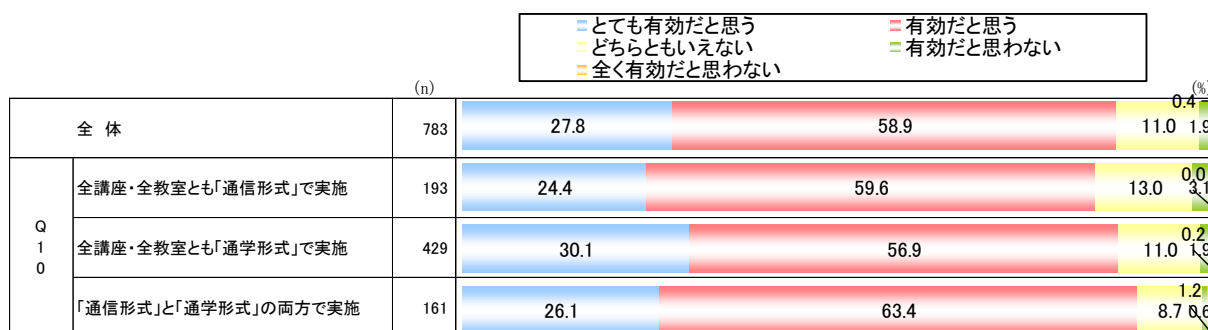
(生活支援技術(介護技術)の習得状況の確認)

図表 30 修了評価等の有効性に関する認識(生活支援技術:クロス集計)



(修了評価試験(筆記試験))

図表 31 修了評価等の有効性に関する認識(修了評価試験:クロス集計)



- カリキュラムに「新たに追加すべきと思う事項」に関する意見

Q26 介護職員初任者研修カリキュラムに「新たに追加すべきと思う事項」があればご記入ください。

カリキュラムに「新たに追加すべきと思う事項」に関する意見としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【パソコン操作、ICT・ロボット活用に関する事項】

- ・ 介護保険請求やビジネスマナー、現場では記録などパソコンを使用することが多いので、パソコン操作も研修項目に加えている。
- ・ パソコンやスマホでの情報共有の仕方。
- ・ 介護ロボットなどの先進的な取組に関する内容。

【認知症や精神疾患、障害支援に関する事項】

- ・ 認知症や精神疾患がある方と関わる際の注意点等に関する実技演習。
- ・ 障害及び障害者の理解。

【外国人介護従事者に関する事項】

- ・ 外国人介護従事者の理解・共存について。

【メンタルヘルス、アンガーマネジメント、サービスマナーに関する事項】

- ・ メンタルヘルスに関連する項目と、怒りのコントロールに関する項目を充実できないか。
- ・ 「尊厳」あるいは「職業倫理」の講義の中に、サービスマナーのようなものやハラスメント、メンタルコントロールのような内容を取り入れてはどうかと思う。
- ・ 災害時の災害の種類に合った具体的な対応方法。

【困難事例やリスクマネジメントに関する事項】

- ・ 現行のカリキュラムでは虐待防止に関する内容が薄いように思われる。実際にあった事例や、重大事案ではないが日常的に起こりうる線引きが難しいようなケースの考え方等の学習があると良い。
- ・ 介護者が多様化している。老老介護、ヤングケアラー、障害者(児)への介護、介護者へのかかわり方、支援。
- ・ 不適切ケア、高齢者虐待、権利擁護については、今以上に時間を割くべきと感じる。

2.4. その他

● 修了者に対する就業支援の状況

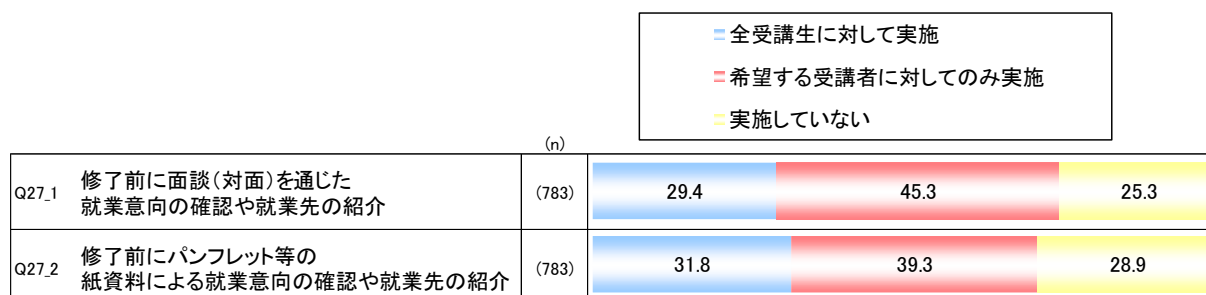
Q27 貴養成機関における修了者に対する就業への取組について、お答えください。(SA)(n=783)

修了者に対する就業支援の状況について、「修了前に面談(対面)を通じた就業意向の確認や就業先の紹介」を「全受講生に対して実施」は29.4%、「希望する受講者に対してのみ実施」は45.3%であった。また、「修了前にパンフレット等の紙資料による就業意向の確認や就業先の紹介」を「全受講生に対して実施」は31.8%、「希望する受講者に対してのみ実施」は39.3%であった。

研修形式別にみると、「修了前に面談(対面)を通じた就業意向の確認や就業先の紹介」を「全受講生に対して実施」している割合は「通信形式」では16.6%、「通学形式」では34.7%であった。「修了前にパンフレット等の紙資料による就業意向の確認や就業先の紹介」を「全受講生に対して実施」している割合は「通信形式」では28.0%、「通学形式」では34.3%であった。

<単純集計>

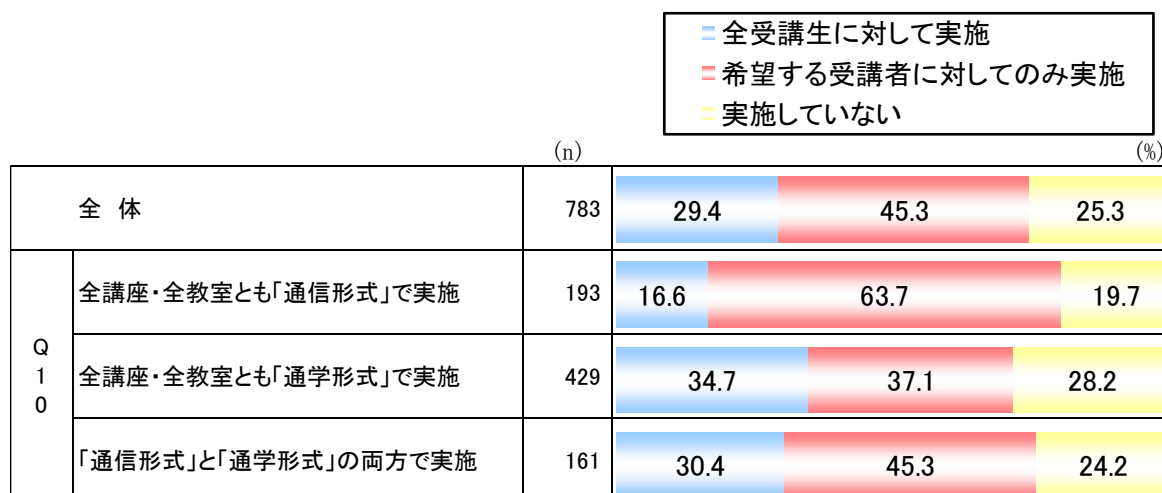
図表 32 修了者に対する就業支援の状況(単純集計)



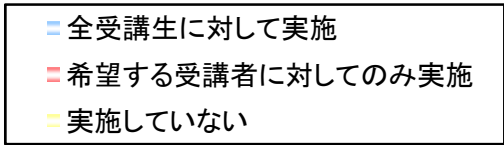
<クロス集計:研修形式別>

図表 33 修了者に対する就業支援の状況:

修了前に面談(対面)を通じた就業意向の確認や就業先の紹介(クロス集計)



図表 34 修了者に対する就業支援の状況：
修了前にパンフレット等の紙資料による就業意向の確認や就業先の紹介（クロス集計）



		(n)	(%)		
全体		783	31.8	39.3	28.9
Q 1 0	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	28.0	48.7	23.3
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	34.3	33.8	31.9
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	29.8	42.9	27.3

● 介護職員初任者研修の収益状況（前年度との比較）

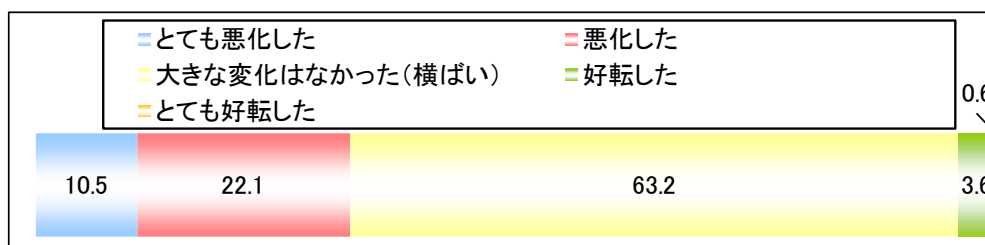
Q28 令和4年度(2022年度)における介護職員初任者研修の収益状況について、前年度(令和3年度(2021年度))との比較結果をお答えください。(SA)(n=783)

前年度と比較した令和4年度の介護職員初任者研修の収益状況としては、「大きな変化はなかった(横ばい)」が63.2%で最も割合が大きく、次いで「悪化した」が22.1%であった。

研修形式別にみると、「通信形式」で実施している研修機関の方が「通学形式」と比較して、「とても悪化した」、「悪化した」のいずれも割合が大きい傾向がみられた。

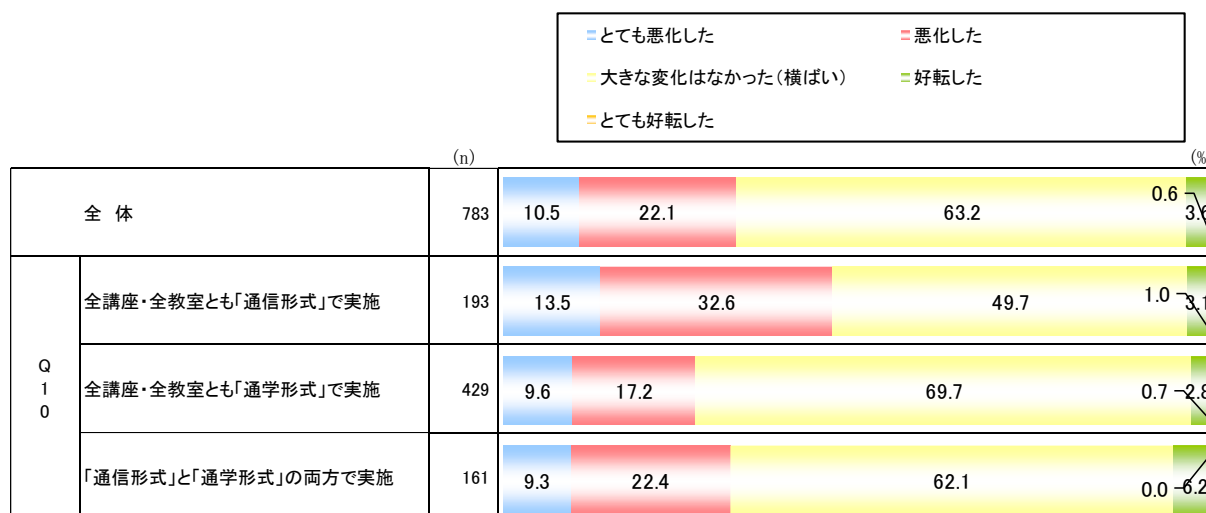
<単純集計>

図表 35 介護職員初任者研修の収益状況（前年度との比較）（単純集計）



<クロス集計:研修形式別>

図表 36 介護職員初任者研修の収益状況（前年度との比較）（クロス集計）



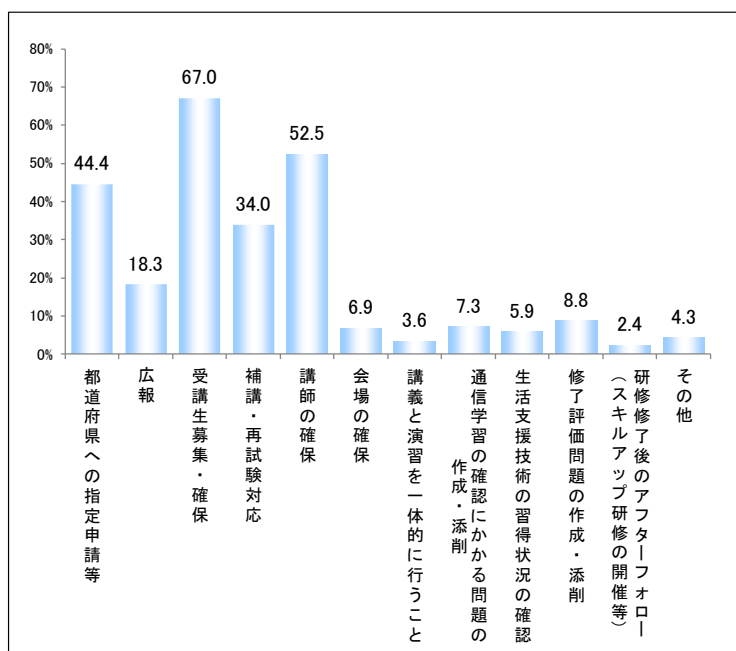
● 初任者研修を実施・運営するうえでの負担(上位3つ)

Q29 介護職員初任者研修を実施・運営するうえで負担となっていることを最大3つお答えください。
(MA)(n=783)

介護職員初任者研修を実施・運営するうえで負担となっていることとしては、「受講生募集・確保」が67.0%で最も割合が大きく、次いで、「講師の確保」が52.5%、「都道府県への指定申請等」が44.4%であった。研修形式別にみると、「通信形式」は「通学形式」と比較して「受講生募集・確保」の割合が約17p大きい結果となった。

<単純集計>

図表 37 初任者研修を実施・運営するうえでの負担(上位3つ)(単純集計)



<クロス集計:研修形式別>

図表 38 初任者研修を実施・運営するうえでの負担(上位3つ)(クロス集計)

		(n)	都道府県への指定申請等	広報	受講生募集・確保	補講・再試験対応	講師の確保	会場の確保	講義と演習を一体的に行うこと	通信学習の確認にかかる問題の作成・添削	生活支援技術の習得状況の確認	修了評価問題の作成・添削	研修修了後のアフターフォロー(スキルアップ研修の開催等)	その他
全体		783	44.4	18.3	67.0	34.0	52.5	6.9	3.6	7.3	5.9	8.8	2.4	4.3
Q10	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	37.8	18.1	78.2	33.7	57.5	7.3	3.1	12.4	3.1	2.1	1.0	2.1
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	47.8	16.3	61.1	35.2	51.0	6.5	4.4	2.3	7.9	13.3	2.3	6.1
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	43.5	23.6	69.6	31.1	50.3	7.5	1.9	14.3	3.7	5.0	4.3	2.5

- 初任者研修の特長や工夫している点

Q30 貴養成機関における介護職員初任者研修の特長や工夫している点があればご記入ください。

介護職員初任者研修の特長や工夫している点としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【就職(復職、転職を含む)支援に関する事項】

- ・ 受講生は、介護に転職しようとする方が多い。挫折感を味わって受講しているので個々のメンタルケアを重要視している。受講生自身の尊厳の回復など行うため、介護系への就職率が高い。実践に役立つ講座を重要視している。
- ・ 研修修了後の就職支援や、就職後の相談などに訪れやすい環境を作っている。
- ・ 就職に向けて、介護関連事業所による企業説明会を実施。
- ・ 介護職として就職を見据えて、カリキュラム外で、受講者全員、施設で体験学習を取り入れている。

【地域の他の主体との連携に関する事項】

- ・ 病院と地元の高校と連携して、授業を行っている。

【講師に関する事項】

- ・ 講師は全員現役の介護福祉士や看護師、生活相談員を選任しており、座学に関連する事例エピソードが豊富である。対面受講であるため、グループワークを通じて様々な意見、価値観、考え方を身に付けやすい。
- ・ 授業に関しては、講師会を設置し、授業運営に関する情報共有を行っている。

【外国人の受講生に関する事項】

- ・ 授業内容の面ではここ数年外国人の受講生が増えているため、レポート課題や授業時の板書にフリガナをつける、説明時にかみ砕いた表現で指導する等工夫をしている。

【研修方法、設備に関する事項】

- ・ 通学と通信(オンライン)講座をうまく使い分け、全国からの受講生の受け入れを行っている。
- ・ 電動ベッド8台、家庭用浴槽2つのほか、リフトやスライディングシート、スライディンググローブ、スライディングボードなどの充実した設備環境の中で、介護技術を学ぶことができるほか、講師陣も充実している。

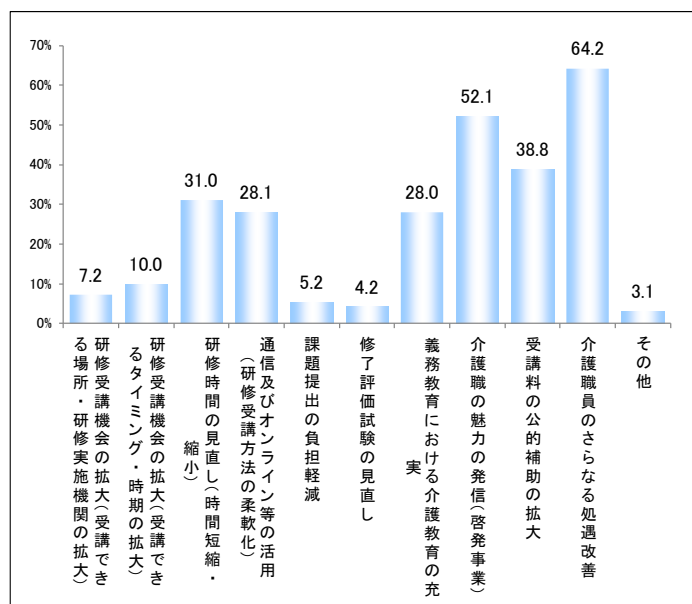
● 初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策(上位3つ)

Q31 介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策を最大3つお答えください。
(MA)(n=783)

介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策としては、「介護職員のさらなる処遇改善」が64.2%で最も割合が大きく、次いで、「介護職の魅力の発信」が52.1%、「受講料の公的補助の拡大」が38.8%であった。研修形式別にみると、「通信形式」は「通学形式」と比較して「受講料の公的補助の拡大」の割合が約18p大きい結果となった。

<単純集計>

図表 39 初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策(上位3つ)(単純集計)



<クロス集計:研修形式別>

図表 40 初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策(上位3つ)(クロス集計)

	(n)	研修受講機会の拡大(受講できるタイミング・時期の拡大)	通信及びオンライン等の活用(研修受講方法の柔軟化)	研修時間の見直し(時間短縮・縮小)	課題提出の負担軽減	修了評価試験の見直し	義務教育における介護教育の充実	介護職の魅力の発信(啓発事業)	受講料の公的補助の拡大	介護職員のさらなる処遇改善	その他		
全体	783	7.2	10.0	31.0	28.1	5.2	4.2	28.0	52.1	38.8	64.2	3.1	
Q10	全講座・全教室とも「通信形式」で実施	193	4.7	8.8	35.8	34.2	5.7	3.6	22.8	46.1	50.3	63.2	1.6
	全講座・全教室とも「通学形式」で実施	429	8.4	11.0	29.4	23.3	4.4	5.1	31.7	56.2	32.4	64.1	3.7
	「通信形式」と「通学形式」の両方で実施	161	6.8	8.7	29.8	33.5	6.8	2.5	24.2	48.4	42.2	65.8	3.1

● 初任者研修の受講促進の取組や工夫する点

Q32 介護職員初任者研修の受講促進のための取組や工夫する点があればご記入ください。

初任者研修の受講促進の取組や工夫する点としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【地域の他の主体との連携に関する事項】

- ・ 社会福祉協議会と研修実施機関の協働で研修を実施。県、市区町村、教育委員会等への協力働きかけ。
- ・ 近隣の高校へは進路指導室を通して全学年向けにチラシの掲示を依頼しています。

【受講しやすい環境整備に関する事項】

- ・ 子供連れでも可能になるよう、一時預かりをしている、別途費用 1 時間 1,000 円、別途スタッフ配置。特定一般教育訓練指定を受け、ハローワークや市町村のひとり親世帯への PR をしている。

【受講料に関する事項】

- ・ 無資格で就労している職員や、資格取得後に当法人に就職する者には受講料免除にしています。
- ・ 受講費用を他機関と比較して低価格に設定しており、多くの方に受講しやすくしている。

【研修方法に関する事項】

- ・ 一方的な座学ではなく、講師の経験などを生かし、様々な事例を用いて具体的な介護がイメージできるような、より関心を持ってもらえるような講義。
- ・ 時代にあった学習方法の確立、インターネット上での遠隔授業も入れて受講しやすくする。
- ・ もう少し時間数を減らす、ビデオ通話 (zoom) などでもいい科目もあると考えます。

【情報発信に関する事項】

- ・ SNS で介護の魅力を発信しています。
- ・ 地域密着フリーペーパーへ広告掲載。教室併用の拠点に案内書を設置。拠点と情報共有し、問合せについて支店より受講案内及び日程の説明を行っている。
- ・ 毎年、開講2カ月前に、同業施設や役場、学校などにポスターや販促物を送付して受講周知を行っている。社内掲示板を活用して法人グループ内の職員に周知しています。

● 介護員の質の担保に向け見直しを行うべきと思う事項

Q33_1 介護員の質の担保および介護人材の確保に向け、介護員養成研修の在り方や運営方法について見直しを行うべきと思う事項があればご記入ください。／介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項

介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【研修修了後の支援に関する事項】

- ・ 資格取得後に就業先の事業所での訓練が充実すれば、授業は基本のみ習得させ介護職員初任者研修の取得が容易になる。
- ・ 職場での OJT を充実していくこと。
- ・ 介護職員初任者研修等法定研修での教育はもちろん重要であるが、それと同様に介護施設職員の質を大きく左右する要因の一つに施設内での新入職員への指導や教育があると感じる。
- ・ 修了後も定期的に行う講習に参加しなければ資格を保持できない仕組み、スキルアップの機会を提供する。また、組織を越えて仲間づくりができる環境を提供する。

【実務者研修との関係性に関する事項】

- ・ 実務者研修を受けるには介護職員初任者研修の資格を取得し、実務経験を得てから受講を可能とする。実務経験がないまま実務者研修を受けて介護現場に出てもハードルが高く、介護職としての素質が活かせず、介護の現場から離れる人も少なくない。
- ・ 実務者研修の受講要件に初任者研修を義務付ける。実務者研修の多くは、通信で行われるため、介護技術が未熟な介護福祉士が増えている。

【事業所等への補助に関する事項】

- ・ 無資格者に受講を推進する施設・事業所に補助を行う。
- ・ 事業者に対する支援政策(従業員に資格取得させた場合の)があれば、必然的に介護職の質の担保へつながると考える。

【研修の統廃合に関する事項】

- ・ 実際の介護現場で認知(必要と)され、専門職として技能を発揮できる資格は「初任者研修」「介護福祉士(実務者研修)」取得者の2つである。「生活援助従事者研修」や各自自治体が独自に運営している研修もあるが、質の担保という点では不透明かつ不十分に感じる。今後無資格者には認知症介護基礎研修も必須になるが、不十分な研修を数打つより、上記2つの研修に1本化し、専門職として規定数修了すべきと考える。

● 介護人材の確保に向け見直しを行うべきと思う事項

Q33_2 介護員の質の担保および介護人材の確保に向け、介護員養成研修の在り方や運営方法について見直しを行うべきと思う事項があればご記入ください。／介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項

介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【研修内容に関する事項】

- ・ 2級ヘルパーの時のように施設内実習を取り入れる。施設内実習を取り入れることにより現場がわかり人材の確保にもつながる。

【実務者研修やその他の研修との関係性に関する事項】

- ・ 養成研修と実務者研修の一体的な運営方法の模索。長期的な介護職員育成プランの策定。
- ・ 認知症介護基礎研修の導入により、就業のハードルが高まるのではないか。総合事業における訪問型サービスの担い手研修に関して、自治体が求める人材層と実際の受講者層に乖離がある。
- ・ 入門的研修に関して、メリットが少ない。入門的研修を取ったとしても訪問介護では受け入れられないし、施設サービスからしても無資格者と大して変わらない。介護の普及啓発なのか、人材確保（即就労）を目指すのか、あいまいな気がする。

【受講料等への補助に関する事項】

- ・ 受講料に関して、雇用開始からの助成ではなく、受講希望者全員に対して助成を行うべき。
- ・ 受講生募集の広報活動への補助があると助かります。
- ・ 初任者研修⇒実務者研修⇒介護福祉士のキャリアパスの人にも貸付事業を適用し、費用負担を軽減するべきでは。（現状は実務者研修のみにしか貸付が使えない）

【関係機関との連携に関する事項】

- ・ 施設・養成校・行政が、個々の役割を担っているだけの関係性なので、問題点ばかりが目について、課題として解決に向けて取り組めていないと感じています。関係機関が一体となって、介護業界のイメージアップに向けて取り組む必要があると思います。

【講師要件に関する事項】

- ・ 特に指導者要件についての見直しが必要だと考えている。高等学校教諭で介護福祉士養成の講座を担当できる教諭が養成校以外でも初任者研修の全講座を担当できると研修を実施しやすい。高校教諭以外が講師の時の欠席の補講実施が難しい。
- ・ 介護職員初任者研修の講師 1 名に対しての定員の増加。補講の受講生は、一定数まで定員から除外するなど柔軟な運用を認めて欲しい。

● その他のご意見

Q34 介護職員初任者研修について、ここまでの設問でお伺いした内容以外で、ご意見やお感じになられている点等があれば自由にご記入ください。

「その他のご意見」としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【実務者研修やその他の研修との関係性に関する事項】

- ・ 施設に勤務するためには認知症介護基礎研修、介護福祉士を受けるためには実務者研修、と、初任者研修を勧める要素が「訪問介護ができる」というだけで他はデメリットになってしまっています。講座としても実際に閉鎖を考える声があります。
- ・ 初任者研修を受けず、実務者研修を受ける受講生が増えている。入門的研修であるが、受講費用、研修時間(通学時間)の負担が大きい。
- ・ 年々と必要とするお声が減少している印象で、介護に入職し 1 年目の方なども行く行くは介護福祉士を受験したい等の理由から実務者研修を優先して受講される印象がある。
- ・ 実務者研修との兼ね合い。初任者研修の資格を取得するメリットや必要性が見当たらない。

【受講方法に関する事項】

- ・ 公的なオンラインシステムによる講義や全講義の通信方式化など、いつでも、どこでも、誰でも、安く、簡単に受講できる形に近づけていかなければいけないのかもしれない。
- ・ 介護人材を増やすためにも、従前のスタイルにこだわらず、現時代にあったインターネットや利便性のある研修(受講者、運営側双方)スタイルにかえると良いと思います。

【養成機関への支援に関する事項】

- ・ 初任者研修は手間がかかる割に収益はほぼ見込めません。受講者側の助成とともに、運営側の助成をお願いしたい。

【コロナ対応に関する事項】

- ・ コロナウイルス(感染症)対応による特例講座を都道府県の判断で継続できるように、委譲して頂きたい。

【事務負担に関する事項】

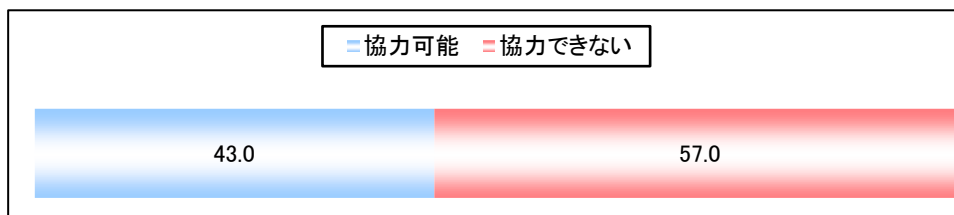
- ・ 県への提出書類が多いと思う。毎回の申請、変更、報告、そして毎年度の報告等、開講すればするほど負担がかかり困っている。介護福祉士実務者研修などの報告と同様にするなど簡略化を図れないものか。

● ヒアリングへの協力可否

Q35 今後、本調査を進める上でヒアリング等へのご協力の可否について、お答えください。(SA)
(n=783)

ヒアリングへの協力可否について、「協力可能」が 43.0%、「協力できない」が 57.0%であった。

図表 41 ヒアリングへの協力可否



3. 訪問介護事業所調査の結果

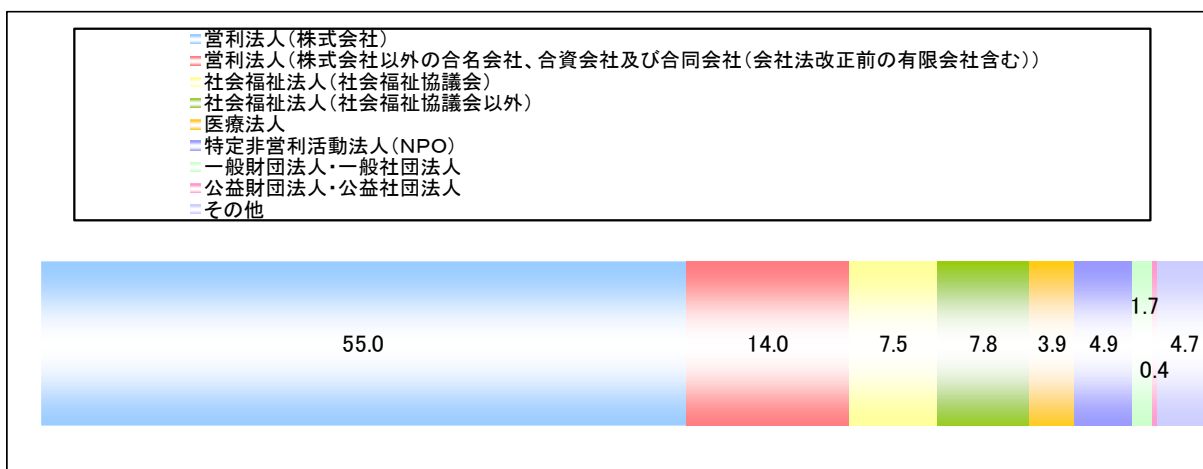
3.1. 運営法人の概要

- 運営法人の法人格

Q1 貴訪問介護事業所を運営する法人の法人格をお答えください。(SA)(n=716)

運営法人の法人格としては、「営利法人(株式会社)」が 55.0%で最も割合が大きく、次いで「営利法人(株式会社以外)」が 14.0%、「社会福祉法人(社会福祉協議会以外)」が 7.8%であった。

図表 42 運営法人の概要

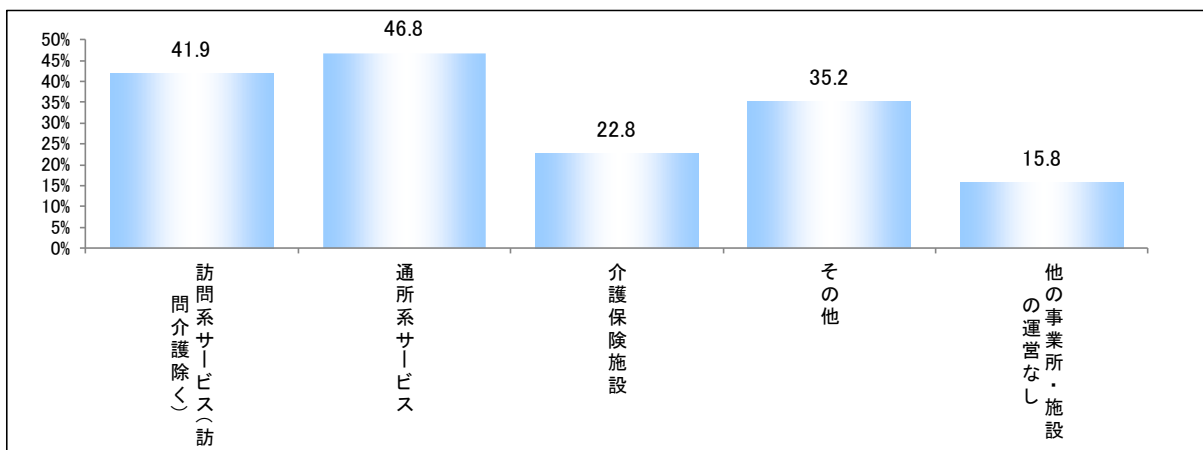


- 訪問介護以外に運営している事業所・施設

Q2 貴訪問介護事業所を運営する法人が、訪問介護以外に運営している事業所・施設をお答えください。(MA)(n=716)

訪問介護以外に運営している事業所・施設としては、「通所系サービス」が 46.8%で最も割合が大きく、次いで「訪問系サービス(訪問介護除く)」が 41.9%であった。

図表 43 訪問介護以外に運営している事業所・施設

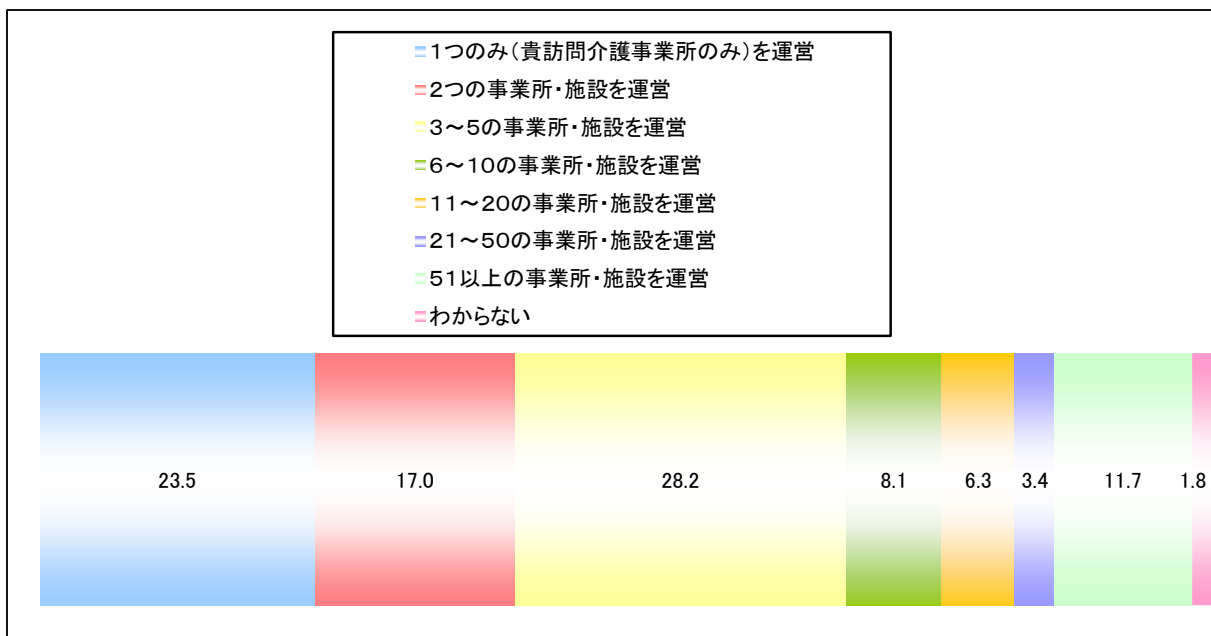


● 運営法人が展開している介護サービス事業所・施設数

Q3 貴訪問介護事業所を運営している法人が展開している介護サービスを提供している事業所・施設数をお答えください。訪問介護以外に居宅介護サービスや施設サービスを提供している場合はそれらの事業所・施設の数を含めて、事業所と施設の合計数で回答してください。なお、一つの事業所・施設で介護保険サービスと介護予防サービスの両方を提供している場合は一つの事業所・施設としてカウントしてください。(SA)(n=716)

運営法人が展開している介護サービス事業所・施設数としては、「3～5 の事業所・施設を運営」が 28.2%で最も割合が大きく、次いで「1 つのみを運営」が 23.5%、「2 つの事業所・施設を運営」が 17.0%であった。

図表 44 運営法人が展開している介護サービス事業所・施設数



3.2. 回答した訪問介護事業所の概要

● 所在地(都道府県)

Q4 貴訪問介護事業所の所在地をお答えください。(SA)(n=716)

回答があった養成機関の所在地(都道府県)は以下の通り。

回答件数が最も多いのは、大阪府の 107 件、最も少ないのは、佐賀県の 0 件であった。

図表 45 所在地(都道府県)

		回答数	%			回答数	%
全体		716	100.0	全体		716	100.0
1	北海道	34	4.7	25	滋賀県	11	1.5
2	青森県	14	2.0	26	京都府	9	1.3
3	岩手県	11	1.5	27	大阪府	107	14.9
4	宮城県	6	0.8	28	兵庫県	36	5.0
5	秋田県	7	1.0	29	奈良県	16	2.2
6	山形県	5	0.7	30	和歌山県	12	1.7
7	福島県	17	2.4	31	鳥取県	1	0.1
8	茨城県	7	1.0	32	島根県	5	0.7
9	栃木県	11	1.5	33	岡山県	8	1.1
10	群馬県	13	1.8	34	広島県	18	2.5
11	埼玉県	27	3.8	35	山口県	6	0.8
12	千葉県	23	3.2	36	徳島県	7	1.0
13	東京都	47	6.6	37	香川県	4	0.6
14	神奈川県	40	5.6	38	愛媛県	11	1.5
15	新潟県	8	1.1	39	高知県	4	0.6
16	富山県	7	1.0	40	福岡県	32	4.5
17	石川県	5	0.7	41	佐賀県	0	0.0
18	福井県	4	0.6	42	長崎県	10	1.4
19	山梨県	1	0.1	43	熊本県	14	2.0
20	長野県	16	2.2	44	大分県	5	0.7
21	岐阜県	6	0.8	45	宮崎県	7	1.0
22	静岡県	22	3.1	46	鹿児島県	4	0.6
23	愛知県	40	5.6	47	沖縄県	2	0.3
24	三重県	16	2.2				

● 働いている訪問介護員数

Q5 貴訪問介護事業所で介護保険法に基づき働いている訪問介護員数について合計数と資格・修了している研修による内訳をお答えください。複数の資格を有している者については、各事業所において登録されている上位資格一つで内訳の人数をご回答ください。なお、該当者がいない場合は「0」を入力してください。(数値入力)(n=716)

回答した訪問介護事業所で働いている訪問介護員数の平均値は以下の通り。

図表 46 働いている訪問介護員数

	平均値
介護福祉士資格	7.01人
介護職員初任者研修修了者	2.71人
上記以外（旧ホームヘルパー1級、2級、3級、生活援助従事者研修修了者、介護福祉士実務者研修修了者等）	4.44人
合計	14.15人

● 働いている訪問介護員の常勤/非常勤、年齢層別の内訳

Q6 貴訪問介護事業所で介護保険法に基づき働いている訪問介護員数について、常勤、非常勤の人数の内訳、年齢層別の人数の内訳をお答えください。該当者がいない場合は「0」を入力してください。(数値入力)(n=716)

※ここでいう「常勤」とは事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者をいい、「非常勤」とは常勤者以外の従事者(他の施設、事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等)をいう。

※非常勤の方については、週の従事時間に応じて内訳を回答してください。

回答した訪問介護事業所で働いている訪問介護員数の常勤/非常勤、年齢層別の内訳の平均値は以下の通り。

図表 47 働いている訪問介護員の常勤/非常勤の内訳

	平均値
常勤	4.70人
非常勤（週20時間以上の勤務）	3.37人
非常勤（週20時間未満の勤務）	6.08人

図表 48 働いている訪問介護員の年齢層別の内訳

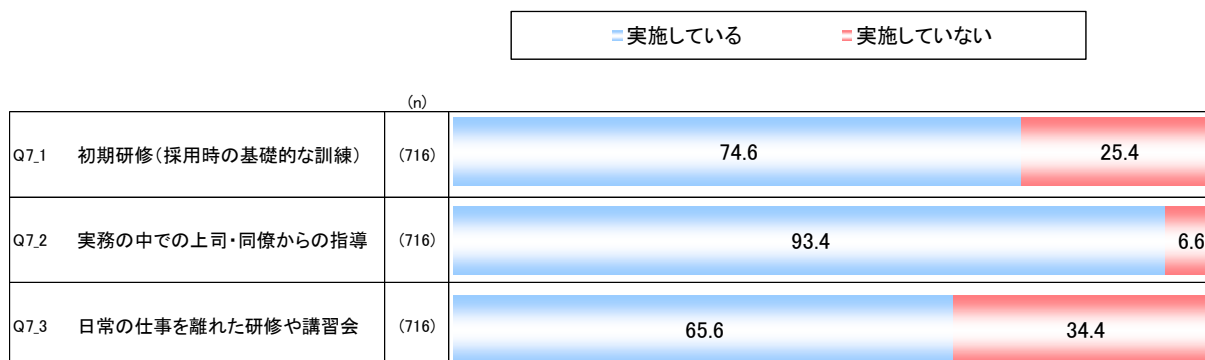
	平均値
～29歳	0.52人
30～39歳	1.38人
40～49歳	2.89人
50～59歳	3.97人
60～69歳	3.53人
70～79歳	1.76人
80歳以上	0.10人

- 介護職員初任者研修修了者に対して実施している研修などの教育訓練

Q7 貴訪問介護事業所が介護職員初任者研修修了者に対して実施している研修などの教育訓練をお答えください。(SA)(n=716)

介護職員初任者研修修了者に対して実施している研修などの教育訓練について、「実施している」割合は「初期研修」が 74.6%、「実務の中での上司・同僚からの指導」が 93.4%、「日常の仕事を離れた研修や講習会」が 65.6%であった。

図表 49 介護職員初任者研修修了者に対して実施している研修などの教育訓練

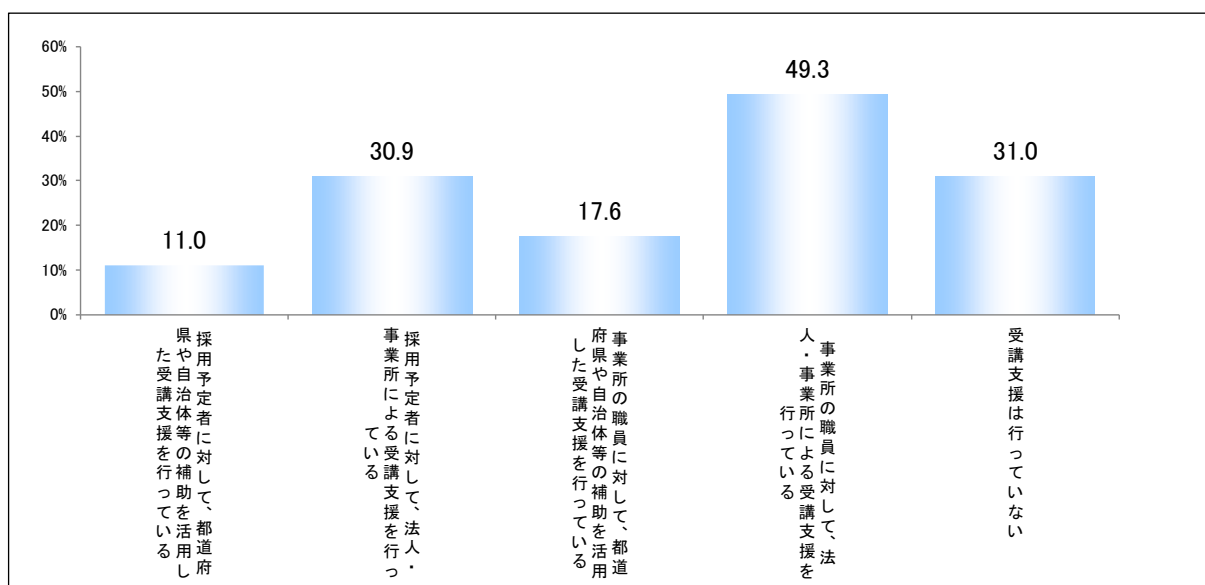


● 介護職員初任者研修の受講支援(受講料の補助等)の実施状況

Q8 貴訪問介護事業所の介護職員初任者研修の受講支援(受講料の補助等)の実施状況をお答えください。(MA)(n=716)

介護職員初任者研修の受講支援(受講料の補助等)の実施状況について、「事業所の職員に対して、法人・事業所による受講支援を行っている」が 49.3%で最も割合が大きく、次いで「受講支援は行っていない」が 31.0%であった。

図表 50 介護職員初任者研修の受講支援(受講料の補助等)の実施状況

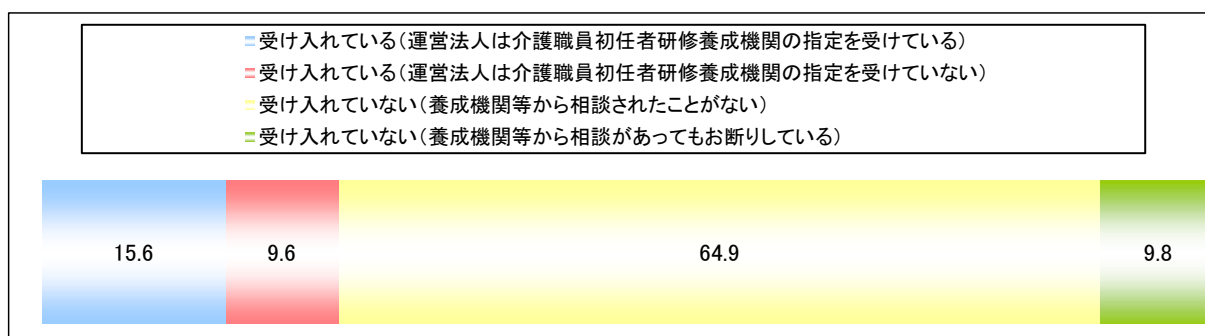


● 介護職員初任者研修の実習受け入れ状況

Q9 貴訪問介護事業所では介護職員初任者研修の受講者の実習を受け入れていますか。該当するものをお答えください。(SA)(n=716)

介護職員初任者研修の実習受け入れ状況としては、「受け入れている(養成機関等から相談されたことがない)」が 64.9%で最も割合が大きく、次いで、「受け入れている(運営法人は介護職員初任者研修養成機関の指定を受けている)」が 15.6%であった。

図表 51 介護職員初任者研修の実習受け入れ状況

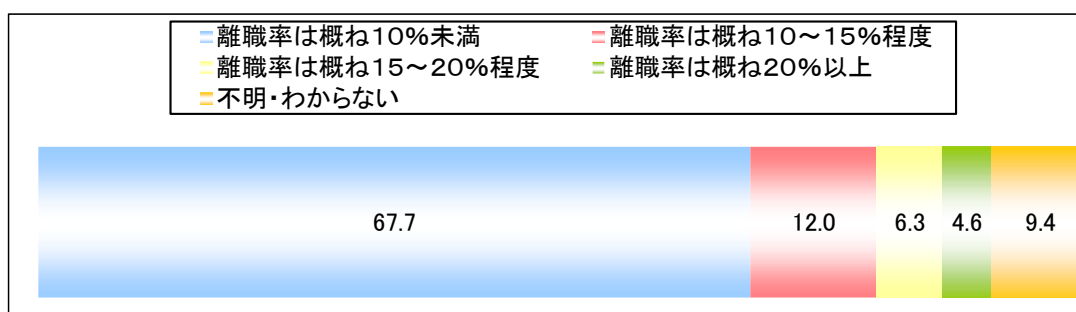


- 職員の定着状況

Q10 貴訪問介護事業所における、令和4年度(2022年度)の職員の定着状況についてお伺いします。以下からもっとも近いものをお答えください。(SA)(n=716)

職員の定着状況について、「離職率は概ね10%未満」が67.7%で最も割合が大きく、次いで「離職率は概ね10~15%程度」が12.0%であった。

図表 52 職員の定着状況



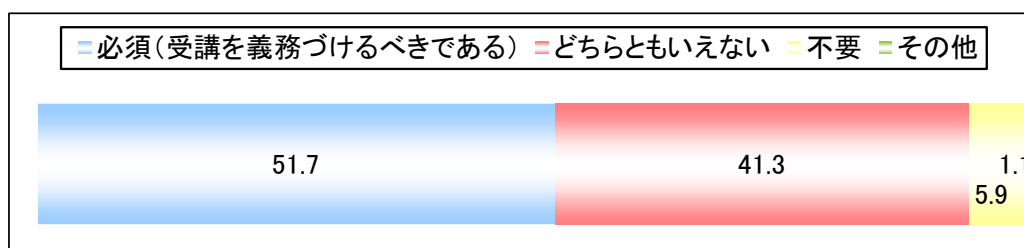
3.3. 介護職員初任者研修カリキュラムについてのご意見

- 実習の必要性に対する認識

Q11 現行の介護職員初任者研修(計130時間)のカリキュラムは、国の通知上「実習」が義務づけられていませんが(養成機関の判断で、任意で実習可能)、訪問介護の業務に就くうえで必要だと思いますか。(SA)(n=716)

訪問介護の業務に就くうえでの実習の必要性について、「必須(受講を義務づけるべきである)」が51.7%、「どちらともいえない」が41.3%であった。

図表 53 実習の必要性に対する認識



● 実習の必要性や実習受け入れに関する方針・考え

Q12 介護職員初任者研修カリキュラムにおける実習の必要性や実習受け入れに関する事業所の方針・考え等について、お感じになる点について自由に記入ください。

「実習の必要性や実習受け入れに関する方針・考え」としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【実習の必要性に関する事項】

<必要との趣旨の意見>

- ・ 実習を行うことにより座学とは違った介護の現場、現状を知ることが大切だと思う。
- ・ 対人サービスであることおよび直接身体へ触れることがあることを勘案すると実習については、必要な項目であることは疑いがない。
- ・ 実習を体験することにより、職場への恐怖心が軽減される。過去の受け入れ経験では、実習生がそのまま就労してくれることが多かった。
- ・ 机上の知識だけでは現場で働く際に机上での知識と現実との違いがあり、現場に出た際にギャップの差により早期退職に繋がるのではと思う。実習で先輩介護士の仕事ぶりや仕事内容を少しでも理解と納得をして入職する方が良いと思われる。

<不要との趣旨の意見>

- ・ 初任者研修段階での実習は不要と感じます。但し、介護の業務につくのであれば、各事業所にて研修(実習)時間を設けてあげればよいのではと思います。
- ・ 実習を行うことで実際の仕事に活かせると思うが、介護職の種類も多くその後の働き方次第では無意味なこともあると思います。介護人材の門戸を広げる意味でも、まずは基本的知識を身に着けた上で、なりたい介護職種に向けた実習を必要な際に行う方がよいのではと思います。

【実習の受け入れに関する事項】

<肯定的な意見>

- ・ 実習を行う事や受け入れる側両方とも相互作用が働き良い結果を生み出すと思っているので両方積極的に行っていくべきだと思う。
- ・ 現在ヘルパー募集してもなかなか応募がなくて苦勞しています。実習の受け入れあれば宣伝のチャンスにもなるし、ぜひ受け入れたい。
- ・ 自宅で過ごされている利用者の生活を把握する上で、実習は必要であると思う。依頼があれば極力受け入れるようにしている。

<否定的な意見>

- ・ 実習の受け入れはしたいが、人材不足、人員不足にて実習受け入れまで手が回らない状態。
- ・ 実際のご利用者の自宅で実習をするというのは利用者側からすれば迷惑で、なにもメリットがない。
- ・ 実習生の受け入れを行っているが、訪問先によっては実習生を嫌がる利用者様もおられるため、なかなか訪問できる先が少ない。

● 「研修内容」と「研修総時間数」に関する意見

Q13 現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【研修内容】と【研修総時間数】に関してご意見をお聞かせください。(MA)(n=716)

「認知症の理解」、「障害の理解」について、「(内容の)充実のための見直しが必要」又は「(研修総時間数を)増やすべき」の割合が 25%以上となっており、他の項目と比較してその割合が大きい傾向がみられた。

図表 54 「研修内容」と「研修総時間数」に関する意見

	(n)	研修内容			研修総時間数		
		直充 し実 がの 必た 要め の見	現 状 維 持 で 良 い	の ス 見 リ 直 ム し 化 が 必 た 要 め	増 や す べ き	現 状 維 持 で 良 い	減 ら す べ き
Q13_1 職務の理解	(716)	11.2	77.0	11.9	8.1	79.9	12.0
Q13_2 介護における尊厳の保持・自立支援	(716)	11.2	77.8	11.0	8.7	79.5	11.9
Q13_3 介護の基本	(716)	14.8	77.2	8.0	12.8	78.2	8.9
Q13_4 介護・福祉サービスの理解と医療との連携	(716)	11.2	75.1	13.7	9.2	77.2	13.5
Q13_5 介護におけるコミュニケーション技術	(716)	20.9	70.5	8.5	18.2	72.6	9.2
Q13_6 老化の理解	(716)	10.2	76.7	13.1	8.1	78.9	13.0
Q13_7 認知症の理解	(716)	29.1	63.7	7.3	28.8	63.8	7.4
Q13_8 障害の理解	(716)	27.7	64.8	7.5	25.7	66.5	7.8
Q13_9 基本知識の学習	(716)	7.8	80.4	11.7	7.7	80.9	11.5
Q13_10 生活支援技術の講義・演習	(716)	11.9	74.2	14.0	11.6	74.9	13.5
Q13_11 生活支援技術演習	(716)	12.8	75.3	11.9	13.4	75.1	11.5
Q13_12 振り返り	(716)	7.4	75.8	16.8	7.3	76.8	15.9

● 「9 こころとからだのしくみと生活支援技術」に関する意見

Q14 介護職員初任者研修カリキュラムにおける「9 こころとからだのしくみと生活支援技術」についてお伺いします。初任者研修修了者の入職後の状況を鑑みて、当該科目の効果的な部分や改善すべきと考えられる点がありましたら自由に記入してください。

「9 こころとからだのしくみと生活支援技術」に関する意見としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【研修の内容に関する事項】

- ・ 安全な介護サービスの提供方法を理解するためには、基礎的な介護を受講者が実施する事が必要だと思います。オムツ交換や入浴介助など、実践しておいた方がいいように思えます。
- ・ 介護の離職の理由として入居者様の逝去に伴う心理的な負担があげられると思う。頭で理解しているつもりでも実際入居者様の死を目の当たりにした際の感じ方が人により大きく差があるため職員の心理的な部分の研修をより充実したほうが良いと思う。
- ・ 生活支援技術に関しては個人の力量の差が大きく、また実務では利用者に合わせた支援が必要となります。座学では習得できる事に限りがありますが、個々のケースに対応できる視点を培うような学習が望ましいと思います。
- ・ シーツ交換は不要。現在の訪問介護で習う様なシーツ交換はほぼない。それなら防水シーツの仕組みや、オムツの当て方の様々な方法などを増やすべき。
- ・ 障害福祉サービスと加齢に伴い介護保険へ移行された方へのサービスを行っていますが、利用者各々の生活習慣があるため一辺倒の支援にはならないことを伝えられる場面があると良いのではないのでしょうか。

【実習に関する事項】

- ・ 実際に現場で学ぶことが多く、座学より実習の方が効果があるように思う。

【OJT 等の入職後の研修に関する事項】

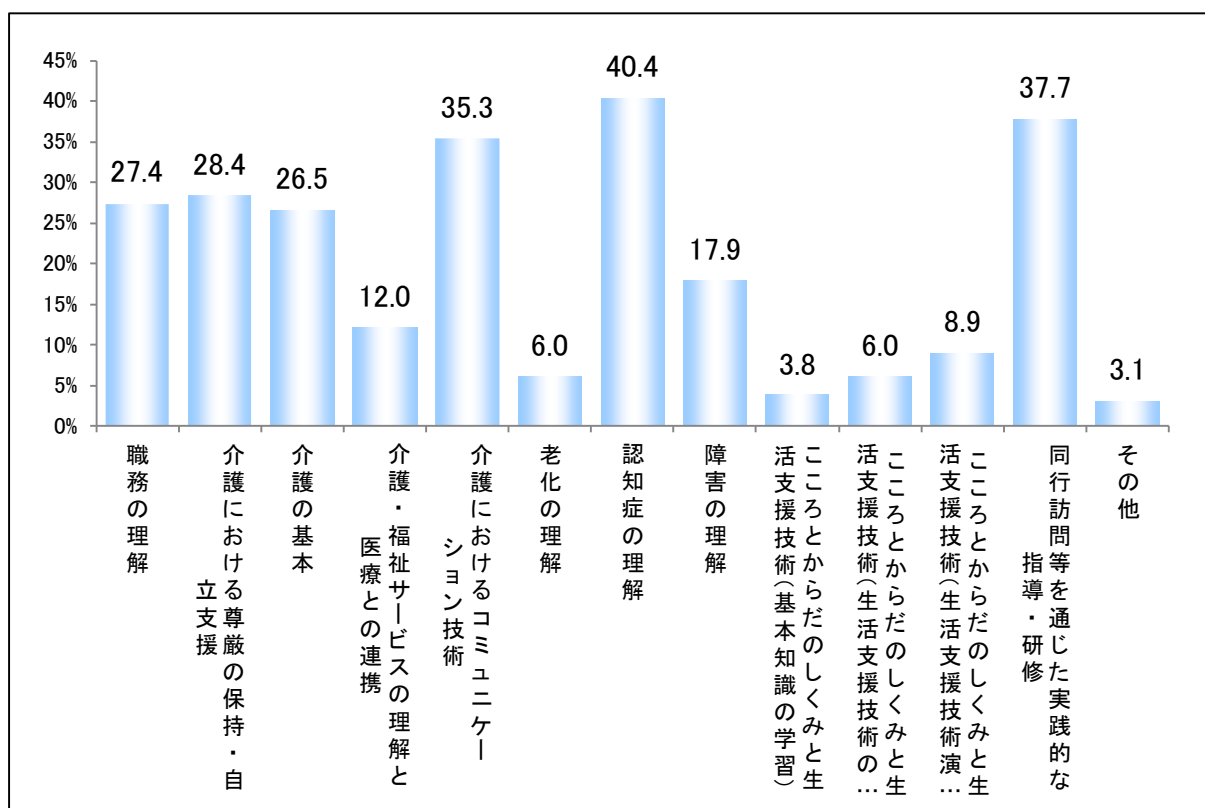
- ・ 初任者研修で最低限の知識を習ってはいると思うが、実際には忘れていないのか疑問に思う事もあるが、その点については職場で育てていくのが良いと思われる。職場での取り組み方を改善する方向が良いと思われる。
- ・ 基本的な部分はもちろん必要であるが、入職後は、それぞれの職場で必ず法定研修はじめ実務研修、ケースミーティング等を行っている。研修の長い時間で集中力を欠くよりは、現場に即した理解が必要と思われる。
- ・ 初任者研修で教える内容は基本的な事なので、各職場で働く時はその場所のやり方に合わせて技術を学んでほしいと伝えています。

● 初任者研修で特に不足している・必要性があると考えている点(上位3つ)

Q15 貴事業所において、介護職員初任者研修修了者への指導、研修に際して、初任者研修で特に不足している・必要性があると考えて実施している点についてお伺いします。最大3つまで選択してお答えください。(MA)(n=716)

初任者研修で特に不足している・必要性があると考えている点としては「認知症の理解」が40.4%で最も割合が大きく、次いで「同行訪問等を通じた実践的な指導・研修」が37.7%、「介護におけるコミュニケーション技術」が35.3%であった。

図表 55 初任者研修で特に不足している・必要性があると考えている点(上位3つ)

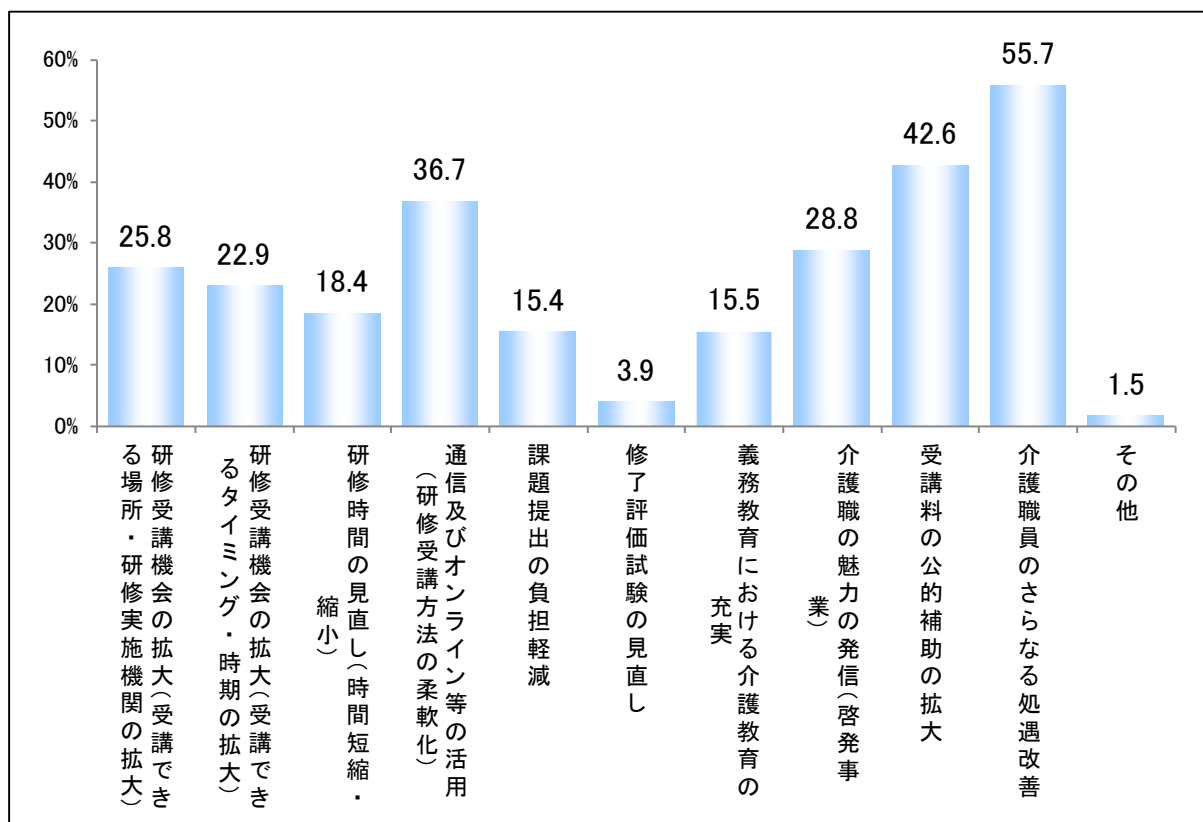


● 介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策(上位3つ)

Q16 介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策を最大3つお答えください。
(MA)(n=716)

介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策としては、「介護職員のさらなる処遇改善」が55.7%で最も割合が大きく、次いで「受講料の公的補助の拡大」が42.6%、「通信及びオンライン等の活用」が36.7%であった。

図表 56 介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策(上位3つ)



● 介護員の質の担保に向け見直しを行うべきと思う事項

Q17_1 介護員の質の担保および介護人材の確保に向け、介護員養成研修の在り方や運営方法について見直しを行うべきと思う事項があればご記入ください。／介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項

介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【研修修了後の支援に関する事項】

- ・ 研修などを無料で受講出来る機会や色々な他施設の職員の方と話し合える機会があれば良いなと思いました。
- ・ 自分が学びたいと思えるものが学べる機会。
- ・ 同行を基本としたOJTだけでなく入職時からの接遇、介護技術等体系的な研修の仕組みが必要。経験に頼る指導からの脱却。

【研修内容に関する事項】

- ・ 実技演習の指導時間の大幅増。
- ・ 座学の時間を短縮する(受講者の負担軽減と資格取得のスピード化)。YouTube等インターネットを使用した自宅学習の導入(経費節約と受講料軽減)。現場実習の必修化(座学だけだと分かったような気になるだけで身につかないのでは)。

【業務負荷軽減に関する事項】

- ・ 日常業務(書類作成等)の負担軽減ができれば、研修会への参加時間が設けられないかと考えます。研修を受けて振り返ることにより、質の向上が期待されると思います。

【事業所等の役割に関する事項】

- ・ 介護職員の早期離職に対し研修を行った事業所が一部責任を持つべきだと思う。そのためにもカリキュラムを増やし、国としての介護職員の地位向上を図り、魅力のある職業として認知されることが最重要だと思う。
- ・ 介護員養成研修を誰でも利用しやすくする事で介護の入口を広くしてほしい。介護の質に関しては事業所の取り組むべき課題だと思います。まずは人がいなければ進む事ができません。

【柔軟な受講を可能にする環境整備に関する事項】

- ・ 職員が少ない中、社外研修に出る為の調整が大変。人員補助などの制度があることは知っているが、訪問介護では難しい。土日や夜などの研修があると選びやすい。そうすると、もっと研修に行ける機会も増えると思う。

● 介護人材の確保に向け見直しを行うべきと思う事項

Q17_2 介護員の質の担保および介護人材の確保に向け、介護員養成研修の在り方や運営方法について見直しを行うべきと思う事項があればご記入ください。／介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項

介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【研修のあり方に関する事項】

- ・ 多様な働き方があるので、個々の希望にマッチするように、まずは資格取得の門戸を広げてほしい。
- ・ 訪問介護事業では有資格のものしか派遣できないため、求人の幅が資格取得者に限定されてしまっている。先に人材を確保し、後から資格取得できるような運営方法を取っていかないと、他業種からの人材確保がさらに困難になっていくように感じている。
- ・ 研修でしっかり学んでほしいとは思いますが、金額と時間の負担は大きいと思います。受けたいと思っても断念してしまう事があるのではないかと思います。研修が受けやすくなると良いのではないかと思います。
- ・ 研修などで、基礎知識などはオンラインで行えるように、入口を柔軟に対応してほしい。
- ・ 介護人材の確保や介護職員の質の担保を図るには、初任者研修で基本知識・技術を習得したうえで介護現場の実習が不可欠と考えています。
- ・ ヘルパー不足なのに、取得しにくいカリキュラムだと、取得して仕事にしようと思わないのではないかと思います。もっと取得しやすい方が確保出来る様になるのではないかと思います。
- ・ 研修の中で施設などの実習を通して実際に働く感覚を体験する。施設だけでなく、訪問介護、重度訪問、デイサービスなどいろいろな職種の体験、選択できれば、就職につながると思います。

【実務者研修やその他の研修との関係性に関する事項】

- ・ 他の資格より手間と時間が格段にかかるわりには取得するメリットが無い。実習はともかく、座学の講義内容を個人勉強で済まさない意図が分からない。

【研修修了後の支援に関する事項】

- ・ 研修修了後に即戦力として業務に入ることは負担になると思うので、時間をかけて本人の精神的負担を聞きながら同行指導をしています。研修では限られた時間内に多くのカリキュラムをこなさなければならぬので、後は事業所の問題になってくると考えます。

【受講料に関する事項】

- ・ 誰もが受けやすくするために、受講の金額が高いので、安くしたほうがよいと思います。

● その他のご意見

Q18 介護職員初任者研修について、ここまでの設問でお伺いした内容以外で、ご意見やお感じになられている点等があれば自由にご記入ください。

「その他のご意見」としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【人材不足に関する事項】

- ・ 資格を取るために時間がかかるので、訪問介護員を確保する事が非常に困難です。初任者研修を修了したとしても、福祉有償運送の資格、同行援護資格、喀痰吸引資格と様々な資格が必要となります。訪問介護員の高齢化も考えて無理をさせる事ができないのでシフト組みが毎月、困難です。
- ・ 現在、初任者研修を受講される方はどこかの施設に所属されている方が多いと伺います。初任者研修を修了されても訪問介護で就業を希望される方が以前に比べて少なくなっています。待遇を改善し、多くの方が希望されるように願っています。

【介護員の質に関する事項】

- ・ 初任者研修は基本にお金を払い、講習を受ければ誰でも取れる資格になっているため、介護員は増えても介護員の質はどんどん低下している。それが結果として介護現場の業務を妨げる結果となり離職につながっていると思う。国として介護員の育成を充実させるため教育機関の整備を見直すべきだと思う。

【研修方法に関する事項】

- ・ 働きながらの資格取得が難しいため、オンライン研修など増やし仕事の合間に勉強できるようにして欲しい。
- ・ 自身が介護職員初任者研修での学びや講師との出会いに感銘を受けた経験があるので、次世代にも同じような場となると良いと思う。当時は受講料の負担感を大きく感じた。それがネックになる人もいると思うので、受講料を下げる事で間口は広くして良いのではと思う。

【研修内容に関する事項】

- ・ おむつ替えなど硬直のある方、拒否のある方に対してもっと深く実習をお願いしたいです。
- ・ 現場で即戦力となる研修内容だと、事業所的にはありがたいです。

【事務負担に関する事項】

- ・ 資格を得るために沢山の勉強をしているのだから、やっと資格が取れていざ仕事！と思う時に新人研修や会議の書類など、重荷になる書類関係はいらなないと思いませんか？！減らしてほしい。

4. 介護職員初任者研修修了者調査の結果

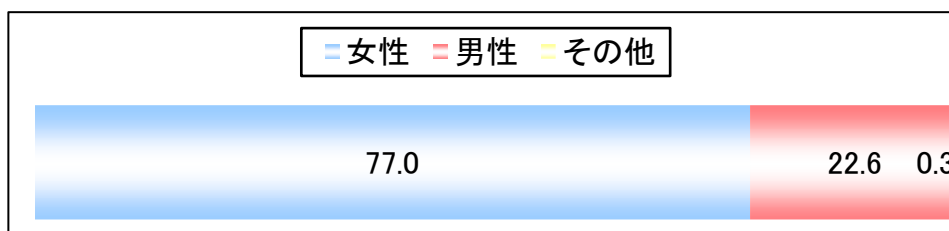
4.1. 回答者の概要

● 性別

Q1 性別について、お答えください。(SA)(n=614)

回答者の属性に関して、性別は「女性」が77.0%、「男性」が22.6%であった。

図表 57 性別

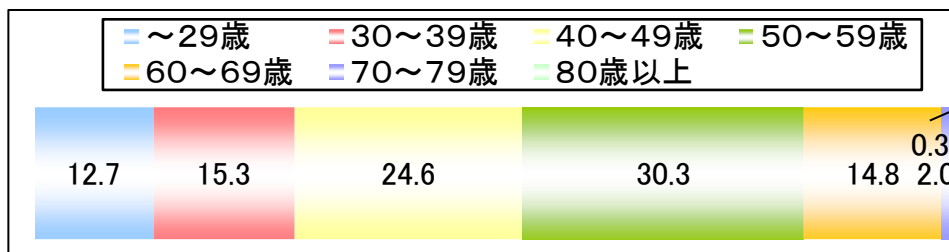


● 年齢

Q2 年齢について、お答えください。(SA)(n=614)

回答者の属性に関して、年齢は、「50～59歳」が30.3%で最も割合が大きく、次いで「40～49歳」が24.6%であった。

図表 58 年齢

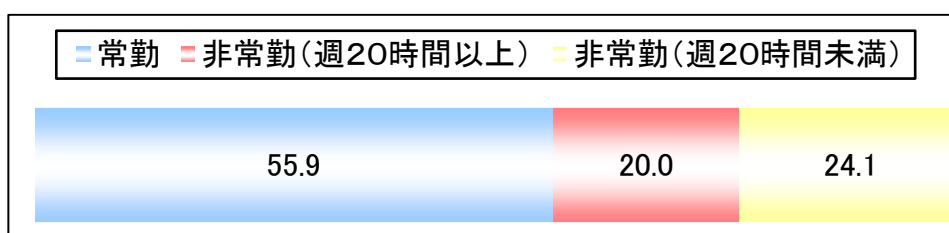


● 勤務形態

Q3 現在お勤めの訪問介護事業所における勤務形態についてお答えください。(SA)(n=614)
 ※ここでいう「常勤」とは事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者をいい、「非常勤」とは常勤者以外の従事者(他の施設、事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等)をいう。

回答者の属性に関して、勤務形態は「常勤」が 55.9%、「非常勤(週 20 時間未満)」が 24.1%、「非常勤(週 20 時間以上)」が 20.0%であった。

図表 59 勤務形態

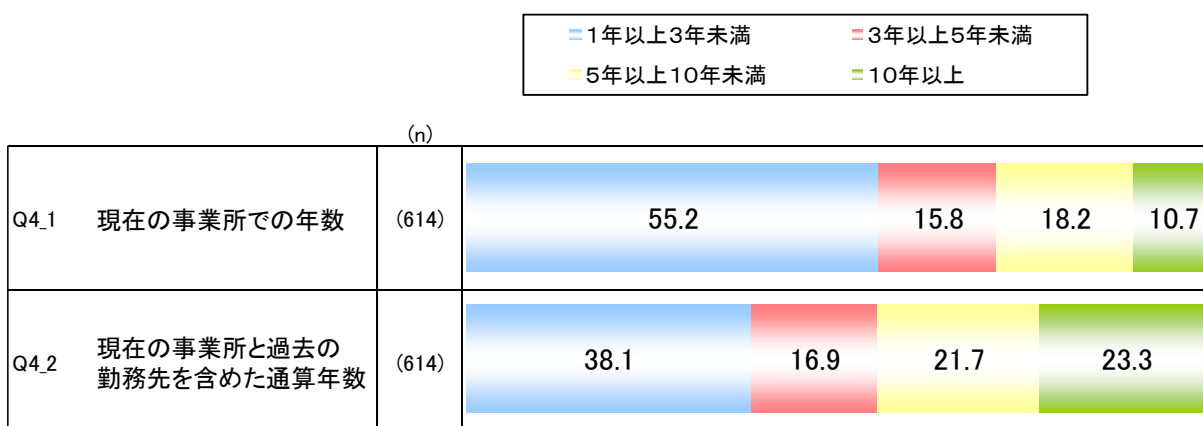


● 訪問介護員としての経験年数

Q4 訪問介護員としての経験年数をお答えください。現在の事業所での年数と他事業所を含めた通算の経験年数をそれぞれ選択してください。(SA)(n=614)

訪問介護員としての経験年数について、現在の事業所での年数は「1 年以上 3 年未満」が 55.2%で最も割合が大きかった。また、「現在の事業所と過去の勤務先を含めた通算年数」も「1 年以上 3 年未満」が 38.1%で最も割合が大きかった。

図表 60 訪問介護員としての経験年数

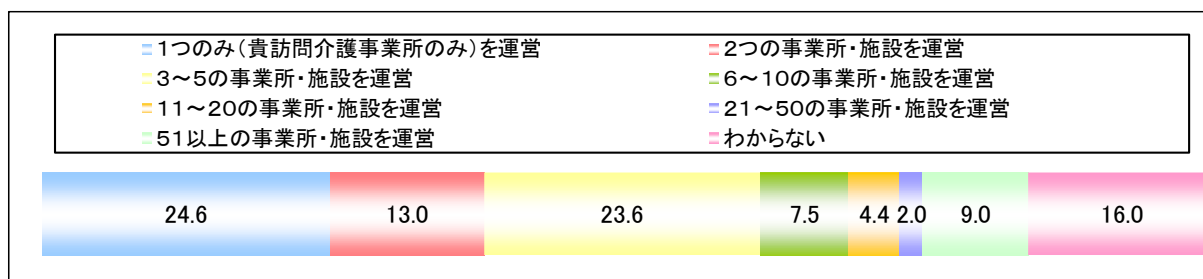


● 運営法人が展開している介護サービス事業所・施設数

Q5 現在勤務している訪問介護事業所を運営している法人が展開している介護サービスを提供している事業所・施設数をお答えください。訪問介護以外に居宅介護サービスや施設サービスを提供している場合はそれらの事業所・施設の数を含めて、事業所と施設の合計数で回答してください。なお、一つの事業所・施設で介護保険サービスと介護予防サービスの両方を提供している場合は一つの事業所・施設としてカウントしてください。(SA)(n=614)

運営法人が展開している介護サービス事業所・施設数としては、「1つのみを運営」が24.6%で最も割合が大きく、次いで「3～5の事業所・施設を運営」が23.6%であった。

図表 61 運営法人が展開している介護サービス事業所・施設数

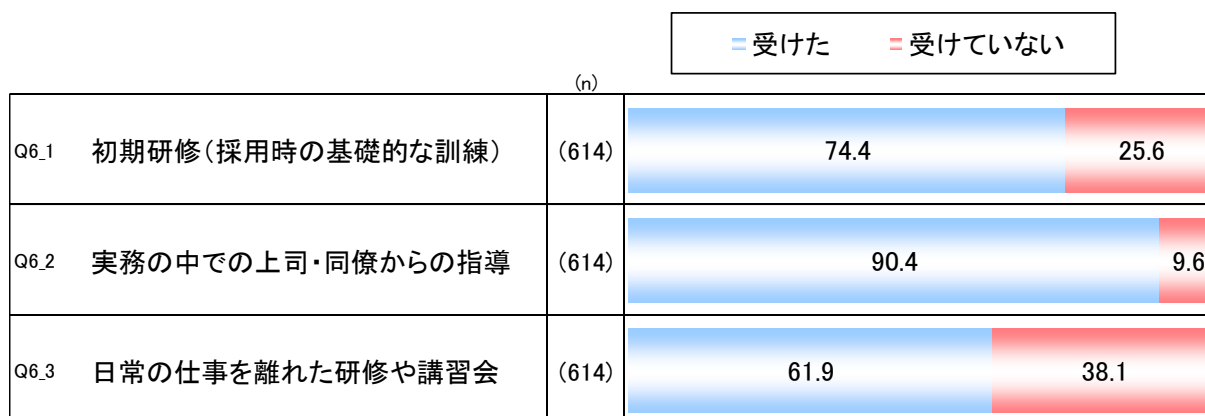


● 勤務している訪問介護事業所で受けたことがある研修

Q6 現在勤務している訪問介護事業所で受けたことがある研修などの教育訓練をお答えください。(SA)(n=614)

現在勤務している訪問介護事業所で「受けた」研修としては、「初期研修」が74.4%、「実務の中での上司・同僚からの指導」が90.4%、「日常の仕事を離れた研修や講習会」が61.9%であった。

図表 62 勤務している訪問介護事業所で受けたことがある研修



4.2. 受講した「介護職員初任者研修」の概要

- 受講した講座・教室の所在地

Q7 受講した講座・教室の所在地について、お答えください。(SA)(n=614)

受講した講座・教室の所在地(都道府県)は以下の通り。

回答件数が最も多いのは、大阪府の 94 件であった。

図表 63 受講した講座・教室の所在地

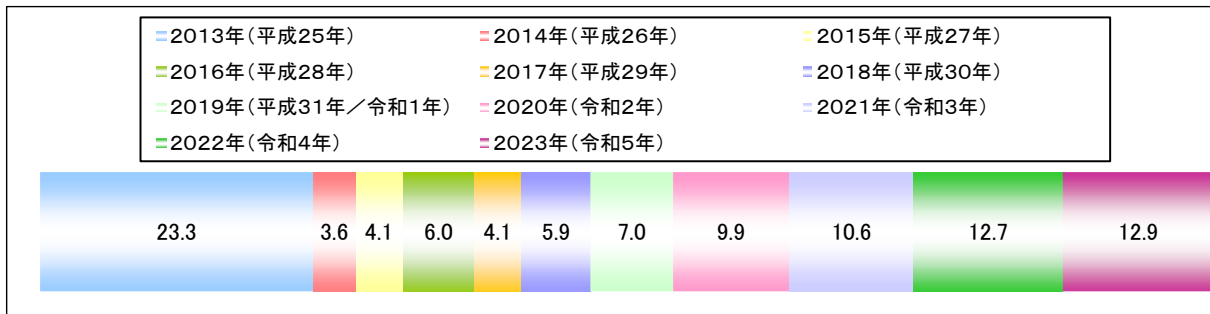
		回答数	%			回答数	%
全体		614	100.0	全体		614	100.0
1	北海道	32	5.2	25	滋賀県	9	1.5
2	青森県	9	1.5	26	京都府	11	1.8
3	岩手県	11	1.8	27	大阪府	94	15.3
4	宮城県	1	0.2	28	兵庫県	24	3.9
5	秋田県	14	2.3	29	奈良県	19	3.1
6	山形県	0	0.0	30	和歌山県	13	2.1
7	福島県	10	1.6	31	鳥取県	0	0.0
8	茨城県	8	1.3	32	島根県	2	0.3
9	栃木県	10	1.6	33	岡山県	6	1.0
10	群馬県	9	1.5	34	広島県	24	3.9
11	埼玉県	28	4.6	35	山口県	5	0.8
12	千葉県	18	2.9	36	徳島県	5	0.8
13	東京都	41	6.7	37	香川県	0	0.0
14	神奈川県	37	6.0	38	愛媛県	9	1.5
15	新潟県	4	0.7	39	高知県	0	0.0
16	富山県	2	0.3	40	福岡県	28	4.6
17	石川県	2	0.3	41	佐賀県	0	0.0
18	福井県	1	0.2	42	長崎県	1	0.2
19	山梨県	1	0.2	43	熊本県	18	2.9
20	長野県	14	2.3	44	大分県	10	1.6
21	岐阜県	14	2.3	45	宮崎県	3	0.5
22	静岡県	22	3.6	46	鹿児島県	2	0.3
23	愛知県	32	5.2	47	沖縄県	0	0.0
24	三重県	11	1.8				

● 研修受講時期

Q8 研修受講時期について、お答えください。(SA)(n=614)

「介護職員初任者研修」の受講時期としては、「2013年(平成25年)」が23.3%で最も割合が大きかった。

図表 64 研修受講時期

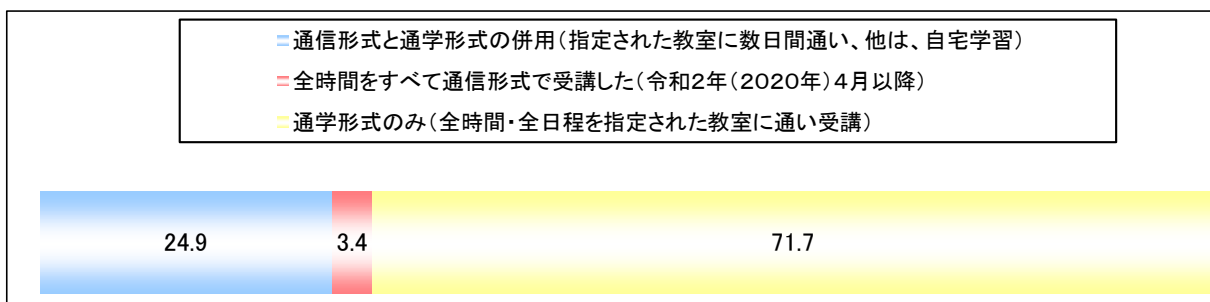


● 受講した研修形態

Q9 受講した研修形態について、お答えください。(SA)(n=614)

受講した研修形態としては、「通学形式のみ」が71.7%、「通信形式と通学形式の併用」が24.9%、「全時間をすべて通信形式で受講した(令和2年(2020年)4月以降)」が3.4%であった。

図表 65 受講した研修形態

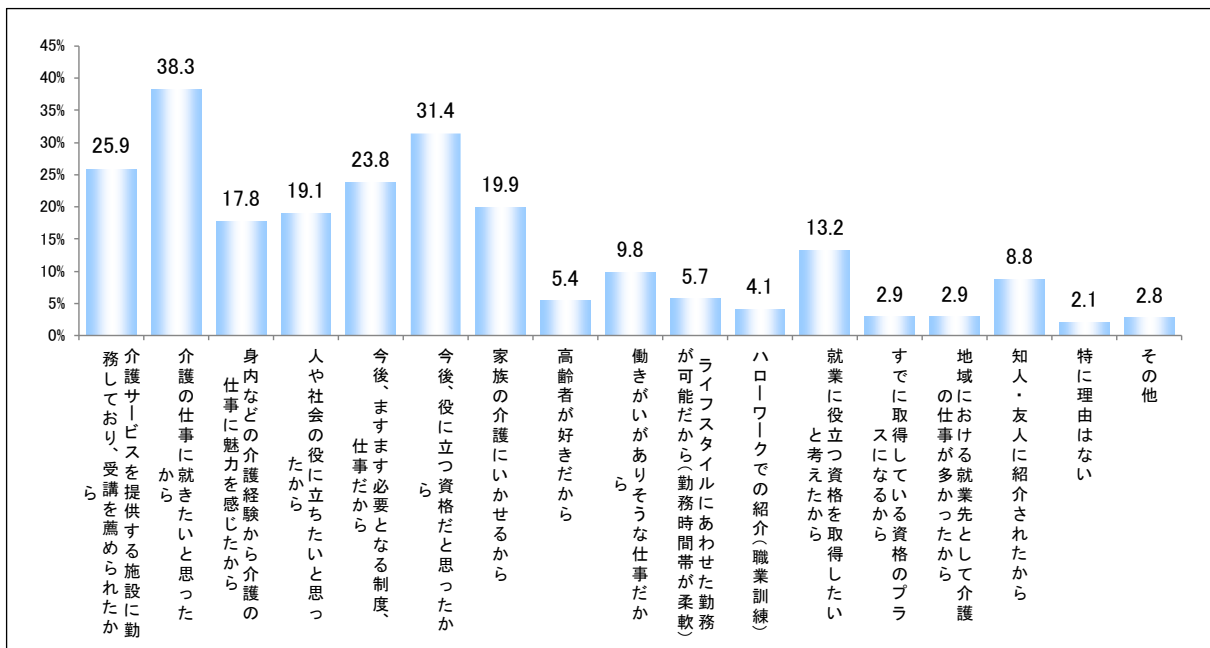


● 受講したきっかけ・動機(上位3つ)

Q10 介護職員初任者研修を受講しようとしたきっかけ、動機を最大3つお答えください。(MA)
(n=614)

介護職員初任者研修を受講しようとしたきっかけ、動機としては、「介護の仕事に就きたいと思ったから」が 38.3%で最も割合が大きく、次いで「今後、役に立つ資格だと思ったから」が 31.4%、「介護サービスを提供する施設に勤務しており、受講を薦められたから」が 25.9%であった。

図表 66 受講したきっかけ・動機(上位3つ)

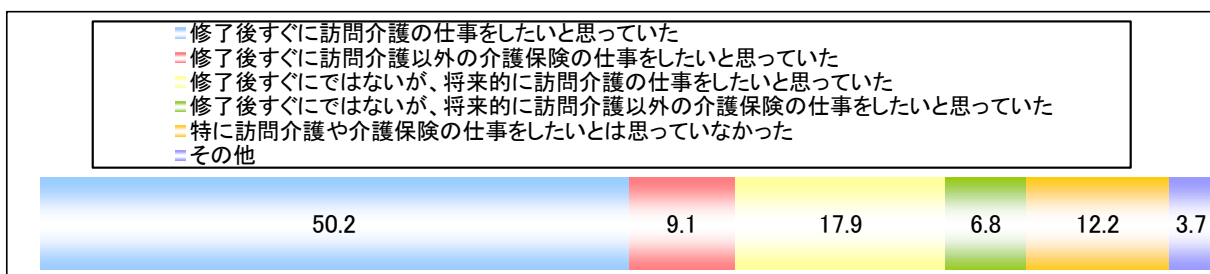


● 受講当時の介護の仕事への就業意向

Q11 介護職員初任者研修を受講した当時の訪問介護や介護保険の仕事への就業意向としても近いものをお答えください。(SA)(n=614)

介護職員初任者研修を受講した当時の訪問介護や介護保険の仕事への就業意向としては、「修了後すぐに訪問介護の仕事をしたと思っていた」が 50.2%で最も割合が大きかった。

図表 67 受講当時の介護の仕事への就業意向

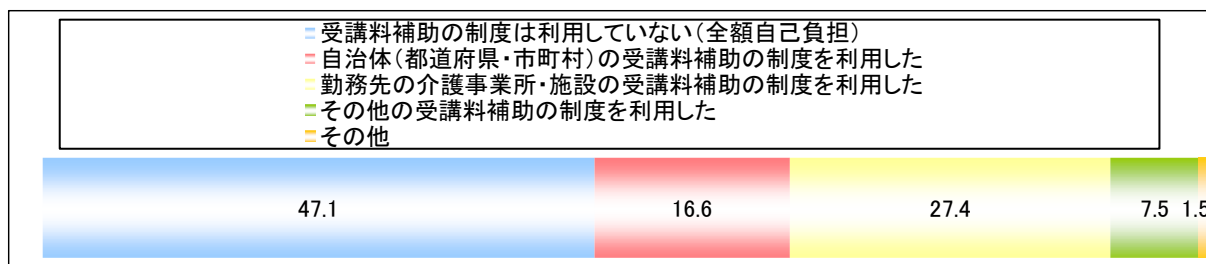


● 受講料補助制度の利用状況

Q12 介護職員初任者研修受講時の受講料補助制度の利用状況をお答えください。(SA)(n=614)

受講料補助制度の利用状況としては、「受講料補助の制度は利用していない」が47.1%で最も割合が大きく、次いで「勤務先の介護事業所・施設の受講料補助の制度を利用した」が27.4%であった。

図表 68 受講料補助制度の利用状況

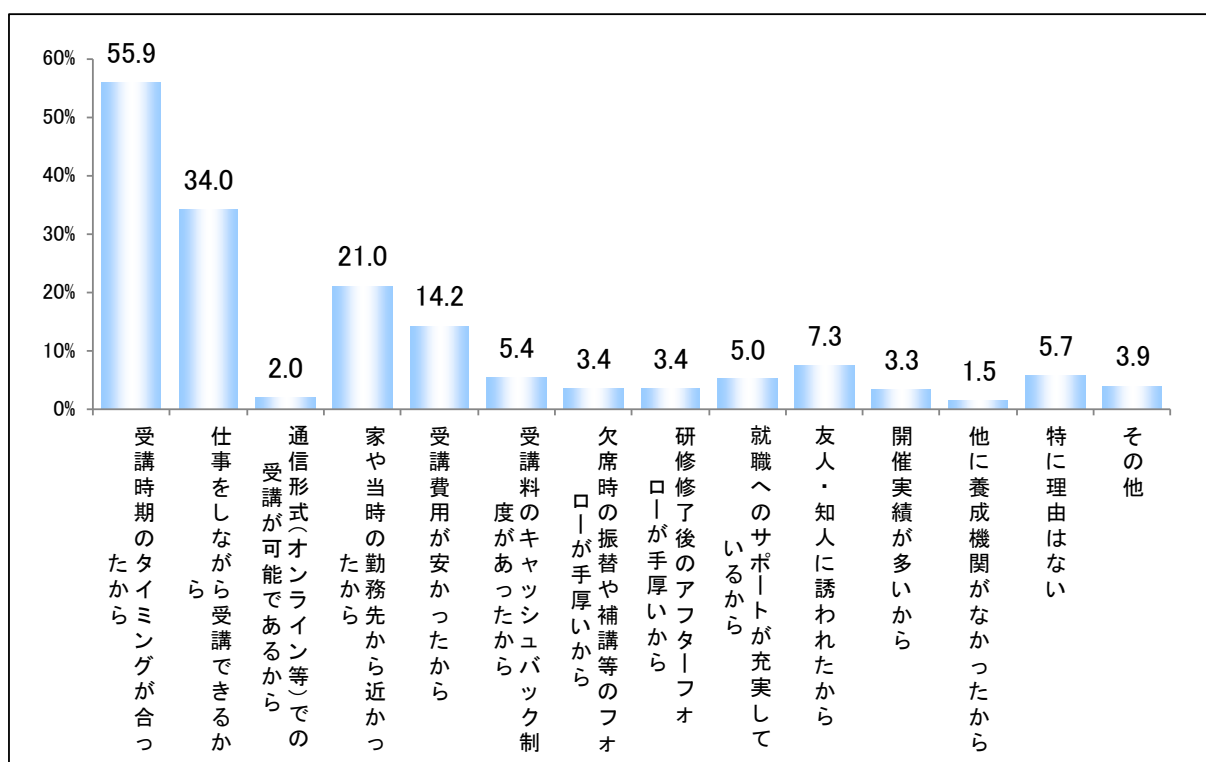


● 研修受講先(研修機関)を選んだ理由

Q13 研修受講先(研修機関)を選んだ理由をお答えください。(MA)(n=614)

研修受講先(研修機関)を選んだ理由としては、「受講時期のタイミングが合ったから」が55.9%で最も割合が大きく、次いで「仕事をしながら受講できるから」が34.0%、「家や当時の勤務先から近かったから」が21.0%であった。

図表 69 研修受講先(研修機関)を選んだ理由

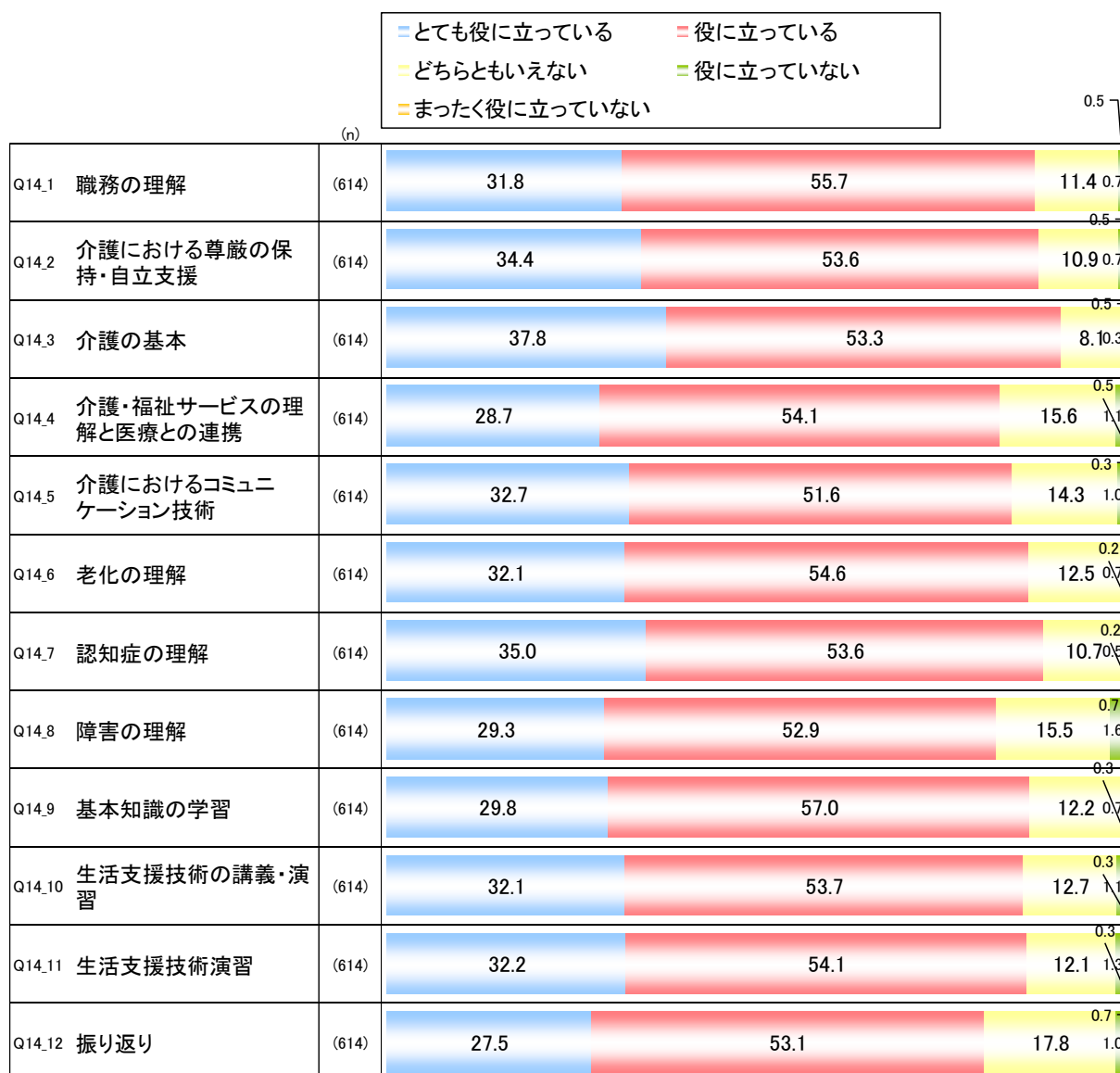


● 介護職員初任者研修で学んだ内容の役立ちの状況

Q14 介護職員初任者研修で学んだ内容(科目)は、訪問介護の仕事をする上で役に立っていますか。(SA)(n=614)

介護職員初任者研修で学んだ内容の訪問介護の仕事への役立ちの状況について、「とても役に立っている」と「役に立っている」を合計した割合はいずれの科目も 80%以上であった。また、「介護の基本」については 91.1%であった。

図表 70 介護職員初任者研修で学んだ内容の役立ちの状況

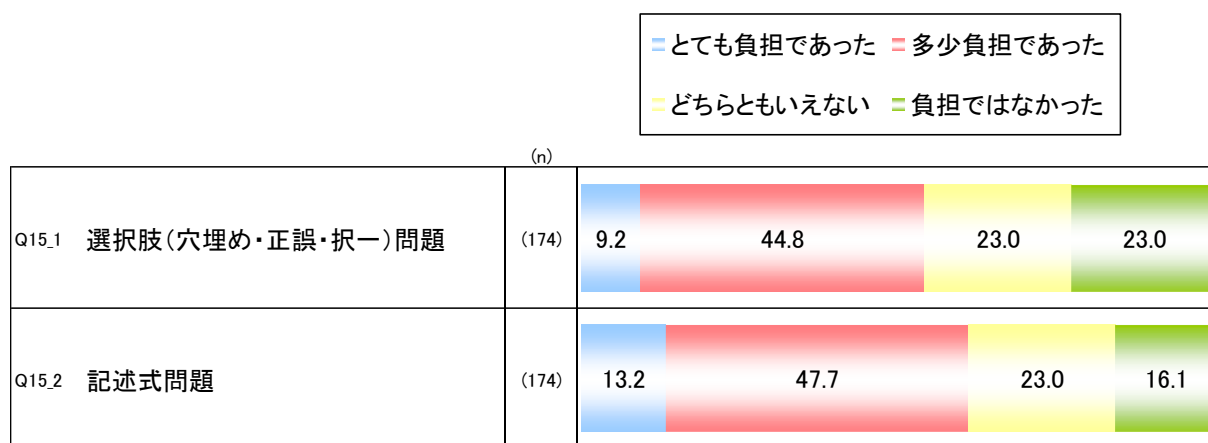


● 添削課題の負担感(通信形式で受講した方のみ)

Q15 Q9 で「通信形式と通学形式の併用」「全時間をすべて通信形式で受講した」と回答した方に伺います。添削課題(レポート課題)に関して、負担感をお答えください。(SA)(n=174)

通信形式で受講した方の添削課題の負担感について、「とても負担であった」と「多少負担であった」を合計した割合は、「選択肢問題」が 54.0%、「記述式問題」が 60.9%であった。

図表 71 添削課題の負担感(通信形式で受講した方のみ)

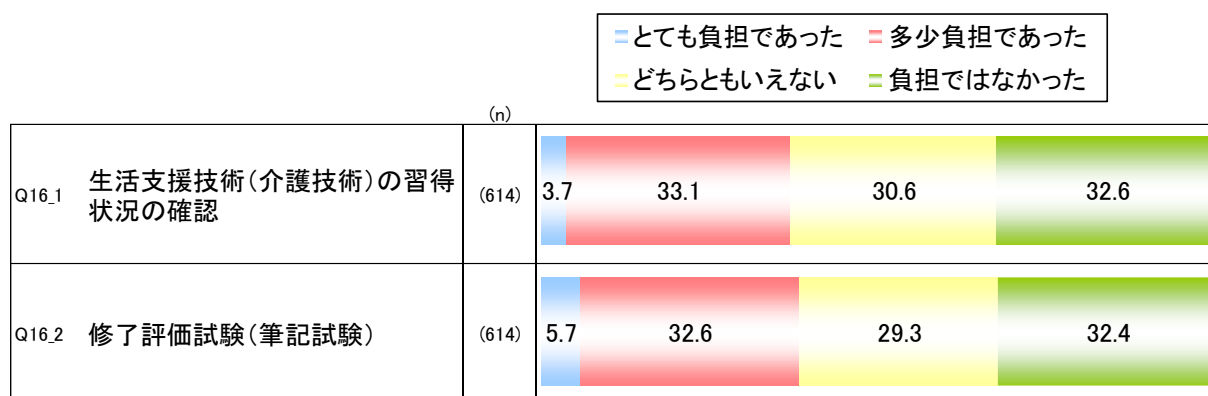


● 習得状況の確認等の負担感

Q16 修了評価試験(筆記試験)や介護技術の習得状況の確認に関して、負担感をお答えください。(SA)(n=614)

習得状況の確認等の負担感について、「とても負担であった」と「多少負担であった」を合計した割合は、「生活支援技術の習得状況の確認」が 36.8%、「修了評価試験」が 38.3%であった。

図表 72 習得状況の確認等の負担感

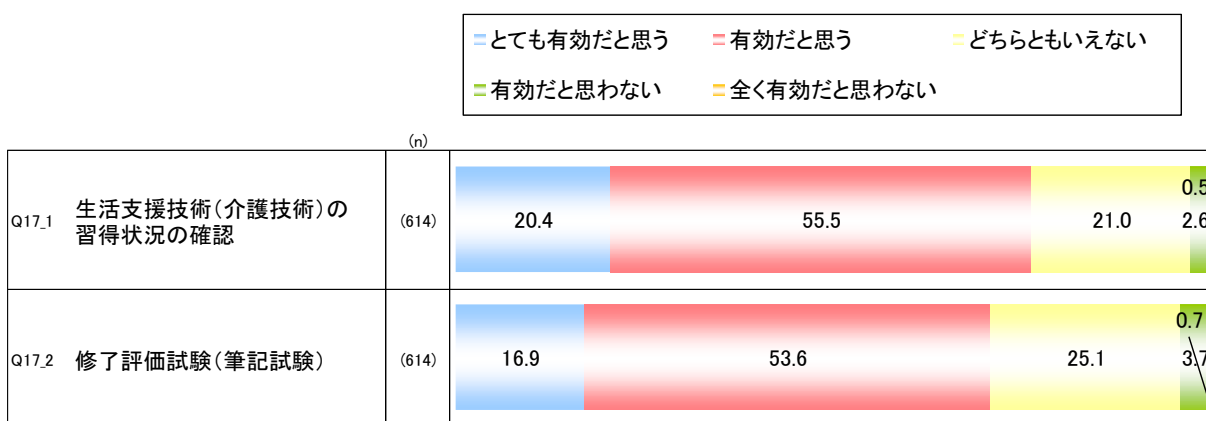


● 修了評価等の有効性に対する認識

Q17 修了評価(筆記試験)等は、研修を通じた知識や技術の習得状況を確認するために有効だと思いますか。(SA)(n=614)

修了評価等の有効性に対する認識について、「とても有効だと思う」と「有効だと思う」を合計した割合は、「生活支援技術の習得状況の確認」が 75.9%、「修了評価試験」が 70.5%であった。

図表 73 修了評価等の有効性に対する認識

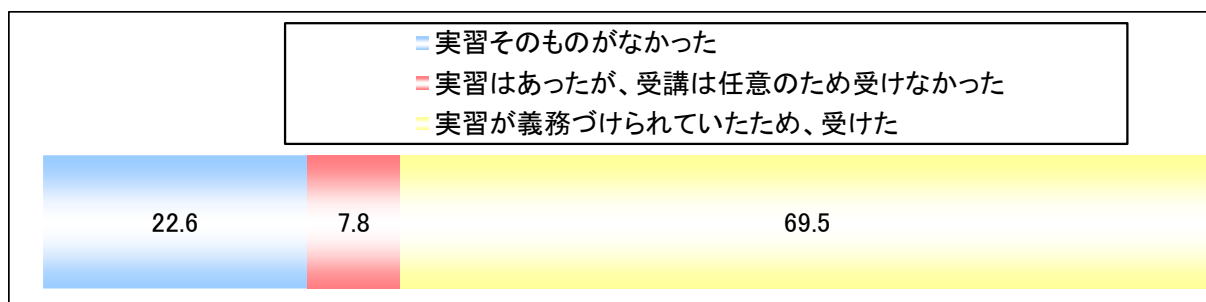


● 実習の受講状況

Q18 実習の受講状況について、お答えください。(SA)(n=614)

実習の受講状況について、「実習が義務づけられていたため、受けた」が 69.5%であった。

図表 74 実習の受講状況

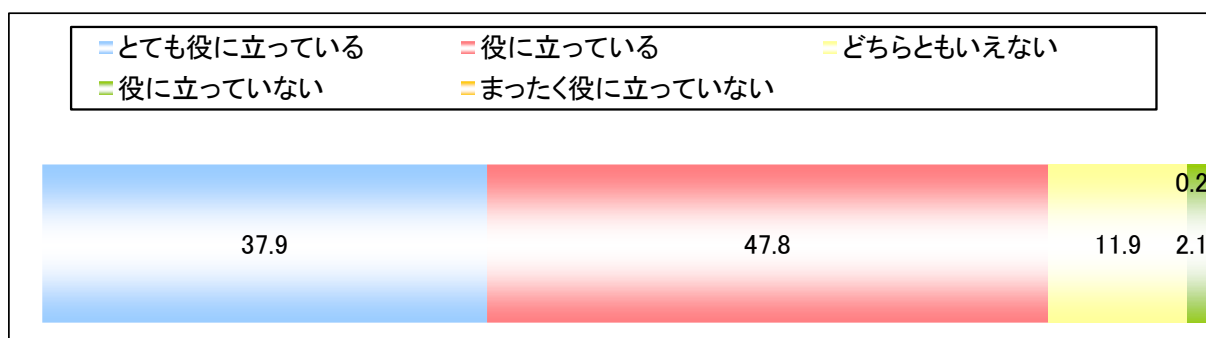


● 実習の仕事への役立ち

Q19 Q18 で「実習を受けた」と回答した方に伺います。実習は、訪問介護の仕事をする上で役に立ちましたか。(SA)(n=427)

「実習を受けた」方の内、訪問介護の仕事をする上での役立ちは、「とても役に立っている」が 37.9%、「役に立っている」が 47.8%であった。

図表 75 実習の仕事への役立ち



● カリキュラムに「新たに追加すべきと思う事項」に関する意見

Q20 実際に訪問介護員として働く上で、介護職員初任者研修のカリキュラムに「新たに追加すべきと思う事項」があればご記入ください。

カリキュラムに「新たに追加すべきと思う事項」に関する意見としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【現場の実態に関する事項】

- ・ 実習先がデイサービスでしたが、例えば特養だったり、訪問の事業所だったり、様々な施設を経験できれば良かったかなと思います。
- ・ 現場で活躍されている方の今の現場のお話を伺えるような機会があればいいなと思います。
- ・ 授業を担当する教師の体験談を元に実演して欲しい。

【緊急時対応やリスクマネジメントに関する事項】

- ・ 訪問先でのクレームや問題発生時の対応について。
- ・ 緊急時対応など、冷静に臨機応変な対応や個々の対応話術や技術や状態像に合わせた理解を深める等。
- ・ 緊急時対応をもっと深く講義に入れてほしい。

【介護技術に関する事項】

- ・ 重度の人の介護技術について詳しく。職場では寝たきりの方や、高身長・重い体重の人もいるので身体を壊しそうでした。
- ・ 身体介護では、全身清拭・足浴・ドライシャンプーなど、実際にやるべきだと思う。

【対人コミュニケーションに関する事項】

- ・ 相手の気持ちによりそった接し方を求められるのでそのような学習があっても良いと思います。
- ・ 利用者の個人因子において、コミュニケーションのとり方など、もう少し学びたかったです。内気で口数の少ない方に対する接し方など。
- ・ コミュニケーション技術がとても重要だと感じています。人の心を読み解くような心理学も学べると思います。

【記録・報告に関する事項】

- ・ 記録・報告の書き方
- ・ ICT化に向けた取り組みについてお願いしたいです。
- ・ 事業所に申し送りする時の文面の書き方を教えてもらいたい。

4.3. その他

● 「研修内容」と「研修総時間数」に関する意見

Q21 現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【研修内容】と【研修総時間数】に関してご意見をお聞かせください。(MA)(n=614)

「認知症の理解」、「障害の理解」について、「(内容の)充実のための見直しが必要」又は「(研修総時間数を)増やすべき」の割合が 15%以上となっており、他の項目と比較してその割合が大きい傾向がみられた。

図表 76 「研修内容」と「研修総時間数」に関する意見

	(n)	研修内容			研修総時間数		
		直充 し実 がの 必た 要め の 見	現 状 維 持 で 良 い	の ス 見 リ 直 ム し 化 が の 必 た 要 め	増 や す べ き	現 状 維 持 で 良 い	減 ら す べ き
Q21_1 職務の理解	(614)	8.0	81.3	10.7	6.2	84.2	9.6
Q21_2 介護における尊厳の保持・自立支援	(614)	8.8	80.1	11.1	6.5	82.2	11.2
Q21_3 介護の基本	(614)	8.6	82.9	8.5	7.3	85.2	7.5
Q21_4 介護・福祉サービスの理解と医療との連携	(614)	8.6	80.9	10.4	6.8	83.1	10.1
Q21_5 介護におけるコミュニケーション技術	(614)	12.1	78.3	9.6	10.1	81.1	8.8
Q21_6 老化の理解	(614)	8.5	82.1	9.4	6.5	85.2	8.3
Q21_7 認知症の理解	(614)	17.1	74.9	8.0	17.1	76.2	6.7
Q21_8 障害の理解	(614)	16.1	76.2	7.7	15.1	78.0	6.8
Q21_9 基本知識の学習	(614)	6.5	82.9	10.6	5.9	85.0	9.1
Q21_10 生活支援技術の講義・演習	(614)	10.7	77.4	11.9	11.6	78.2	10.3
Q21_11 生活支援技術演習	(614)	14.3	76.5	9.1	13.4	78.5	8.1
Q21_12 振り返り	(614)	7.7	79.2	13.2	7.8	81.1	11.1

● 「9 こころとからだのしくみと生活支援技術」に関する意見

Q22 介護職員初任者研修カリキュラムにおける「9 こころとからだのしくみと生活支援技術」についてお伺いします。実際に訪問介護の仕事に従事してみて、当該科目の効果的な部分や改善すべきと考えられる点がありましたら自由に記入してください。

「9 こころとからだのしくみと生活支援技術」に関する意見としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【実践事例等を意識した講義展開に関する事項】

- ・ こころとからだのしくみは、一人一人状況や環境の違いで様々なので、いろんな例をあげていくと、勉強にもなると思います。
- ・ 個々の違いが大きく、参考にはなるが、実際に使えるかは疑問。事例、実際の訪問介護現場からの内容ならば分かりやすい。
- ・ 利用者様の個人差(癖や生い立ち・個性など)があるので、あらゆる事例の教育。
- ・ 教科書で習うのが全てではなかった為、現場の人の話をもっと聞けたら良かったのかな？と私は思いました。経験者ならではのノウハウではありませんが、そういった話を聞けたらまたスムーズな介助ができるのではないかと思います。
- ・ 座学と現場は事例をこなすことで力がついていくと思います。
- ・ 家事援助の技法についての内容が、不十分だと思います。特に買い物は、買って良いものかどうか、具体例をあげて説明してほしいです。

【医療に関する事項】

- ・ からだのしくみは知らない事が多かったので勉強になりました。医療的なものももう少し学べるとよかったです。

【実習に関する事項】

- ・ 安心安全な介助のための方法がとても役に立った。実習時間が長くとれたら良いと思います。
- ・ 実習で、入浴介助の仕方をやって、とても役に立ちました。
- ・ 生活支援技術演習において、家庭を訪問する時間を増やして頂ければ、もう少し実践力がついたと思います。

【障害者支援に関する事項】

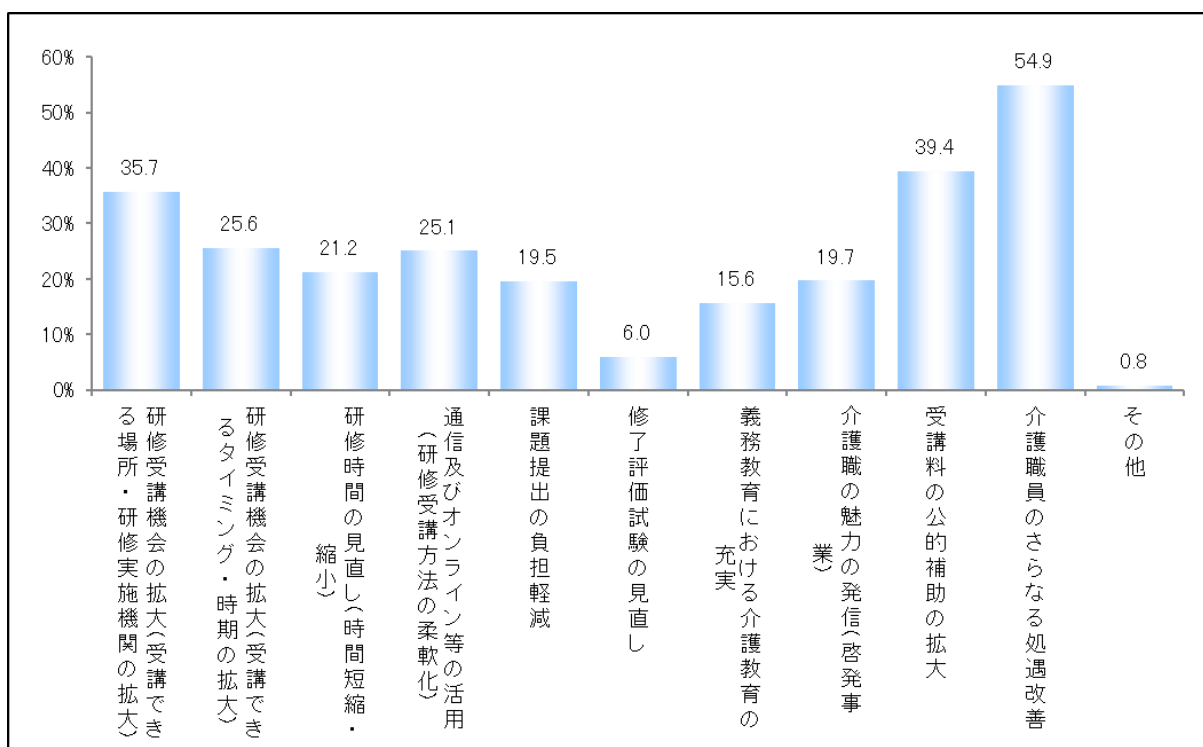
- ・ 障害についての知識量が少なかった為、増やした方が良かったと思います。
- ・ 障害についての講習が足りない。実習がなかったのもう少し経験したかった。
- ・ 精神・身体・知的障害それぞれの支援の方法をもっと細かく知りたい。

● 介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策(上位3つ)

Q23 介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策を最大3つお答えください。
(MA)(n=614)

介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策としては、「介護職員のさらなる処遇改善」が54.9%で最も割合が大きく、次いで「受講料の公的補助の拡大」が39.4%、「研修受講機会の拡大(受講できる場所・研修実施機関の拡大)」が35.7%であった。

図表 77 介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策(上位3つ)



● 介護員の質の担保に向け見直しを行うべきと思う事項

Q24_1 介護員の質の担保および介護人材の確保に向け、介護員養成研修の在り方や運営方法について見直しを行うべきと思う事項があればご記入ください。／介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項

介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【研修内容に関する事項】

- ・ 現状を知る為に、もっと現場などの研修や見学などの機会を増やすべきだと思う。
- ・ 先生方の実体験のお話がとても興味深かったので、もっと色々なジャンルの現場の声が聞きたかった。すでに仕事に就いている受講者もたくさんいたので、そういう方々の現場の話もおもしろかった。皆でディスカッションする場があってもよいと思う。
- ・ 養成研修で専門分野（訪問介護や通所介護や施設など）の実習とかをすべきだと思う。
- ・ 介護員同士のコミュニケーション不足、情報共有がなかなか出来ない。研修課程での協同講習はあるが、互いに向かい合っただけの利用者の情報交換方法についての学びが合ったら良いと考えます。

【研修修了後の支援に関する事項】

- ・ 学び続ける必要があるため、もっと研修があっても良いかと思います。
- ・ 研修の資格が取れていたとしても訪問介護の場合、一人で色々な事を考えなくてはいけない。その何通りもある道を教育してほしい。

【業務負荷軽減、ICT 活用に関する事項】

- ・ ICT は進めるべきことだと認識しているが、ICT による負担もある。訪問介護職員はご利用者様宅に記録用紙をおき、会社にスマホで報告保存。同じ内容を 2 回書かなくては行けない。こういったやり方を改善していかには介護以外の仕事を減らすかをしっかりと考えないといけないと思う。
- ・ 提出する書類が増える一方減るものはないので、負担が増えていっている。無駄なものは減らして欲しいです。

【資格取得者の処遇に関する事項】

- ・ 現在のハローワークの求人欄では、要求される人員の大半が【経験あり】もしくは【要・介護福祉士の資格】など、介護職員初任者研修を修了した現場未経験者に対する門戸が狭く感じる。少なくとも公共の施設である以上、もっと現場で未経験者の指導を行う事に前向きな事業所を優先して選別すべきである。

● 介護人材の確保に向け見直しを行うべきと思う事項

Q24_2 介護員の質の担保および介護人材の確保に向け、介護員養成研修の在り方や運営方法について見直しを行うべきと思う事項があればご記入ください。／介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項

介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【研修のあり方に関する事項】

- ・ 介護職員は高齢の介護だけの世界だと思わせない事、他に障害児や障害者の様々な支援があり、他に1つに特化した施設もある。その中から自分に合った介護員を目指してほしい。
- ・ 個人的に、介護＝難しい、敷居が高いというイメージがあったので、その辺りを実務者の経験談をもっと紹介していただけるとよい。

【資格取得者の処遇に関する事項】

- ・ 介護職に携わる殆どの従事者が、土日祝日を問わず就労している現状。その分の負担を多少なりとも賃金面か税制面で優遇する等、他職と差別化された介護職員ならではの「うまみ」があるべきと思う。
- ・ 処遇改善。家族を支えられるだけの収入が得られないと、若い訪問介護員は増えないと思います。

【受講料補助等に関する事項】

- ・ 費用負担なく介護員養成研修を受講すればお金が貰えるキャンペーンをすれば受講者が増えるのでは。介護に入職すれば支援金をプレゼントなどすれば介護に興味を持つ人も増えると思います。一時的ですが、介護の魅力に気づき長く働く人も出てくると思います。
- ・ 資格研修において受講料の見直し。今後必ず必要となる職業だと思います。貢献していただけると社会が豊かになる。
- ・ 実務者や介護福祉士資格習得の際の補助やサポートの充実。
- ・ 資格取得の為の受講料がもう少し安いと助かると思いました。
- ・ 受講料が高い為踏み出せないと、実際に知人が言っていた為もう少し公的補助や受講料自体が安くなれば潜在的に働きたいと思っている人たちが受講しやすくなると思います。

【実習に関する事項】

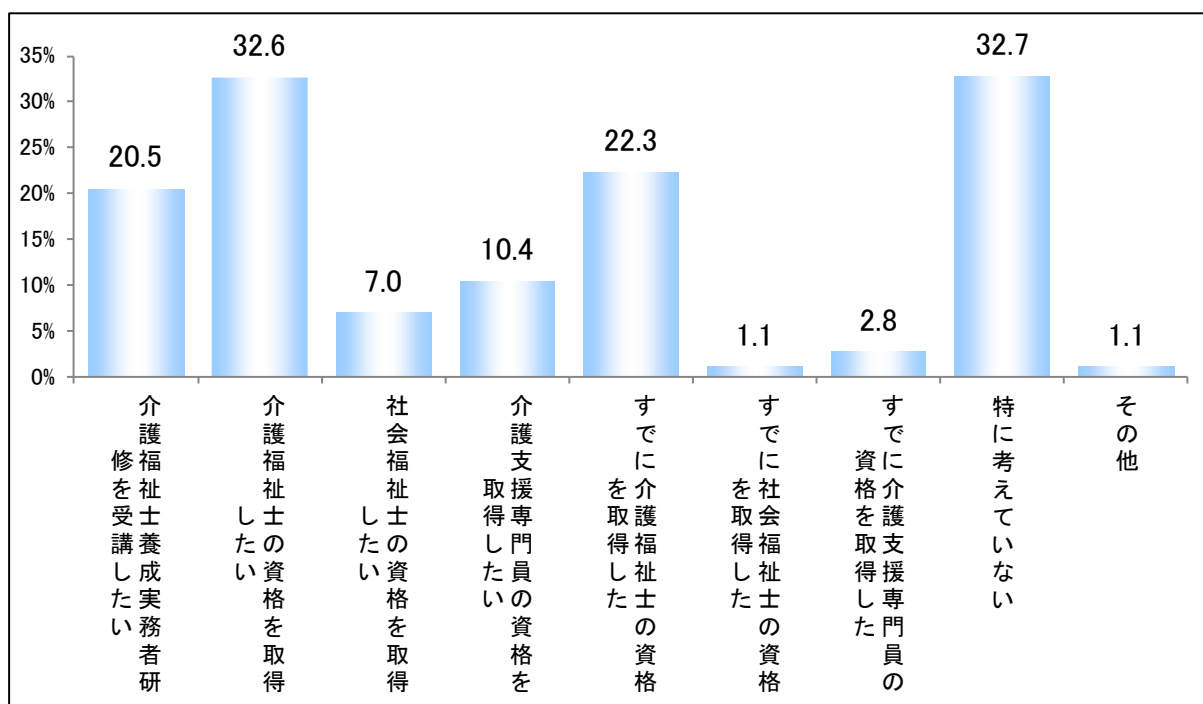
- ・ 研修では現場の情報がわからなく、就職に向けて積極的になれないのではないかと？現場研修を必須にする事で、現場の体験が出来、職員からも話が聞けるので実感が湧く。各施設に研修を依頼するのは大変かもしれませんが、施設側にとっても採用のチャンスと考える施設もあると思われます。

● 今後のご自身のキャリアに関する意向

Q25 今後のご自身のキャリアに関する意向をお答えください。(MA)(n=614)

今後のキャリアに関する意向としては、「特に考えていない」が 32.7%で最も割合が大きく、次いで「介護福祉士の資格を取得したい」が 32.6%、「すでに介護福祉士の資格を取得した」が 22.3%であった。

図表 78 今後のご自身のキャリアに関する意向

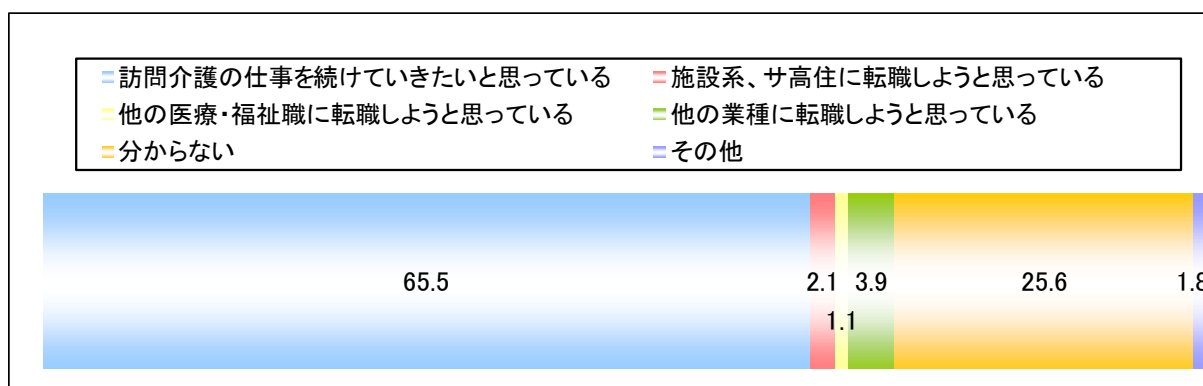


● 今後の訪問介護の仕事の継続意向

Q26 今後も訪問介護の仕事の継続を続けていきたいですか。(SA)(n=614)

今後の訪問介護の仕事の継続意向としては、「訪問介護の仕事の継続を続けていきたいと思っている」が 65.5%を占めた。

図表 79 今後の訪問介護の仕事の継続意向



● その他のご意見

Q27 介護職員初任者研修について、ここまでの設問でお伺いした内容以外で、ご意見やお感じになられている点等があれば自由にご記入ください。

「その他のご意見」としては、以下のような回答があった。

※自由記述式の回答から抜粋して掲載

【研修の内容等に関する事項】

- ・ 高齢者サービス以外の、障害者支援についての内容も充実させてもらいたいです。
- ・ 初任者研修は入門資格の為、介護の幅広い分野を勉強しましたが、働く施設によって、やり方などが違うなどの声を聞いたので、最後の方は働いている(興味のある)分野ごとに分かれ、講義や演習を受けられたら良いのではと思いました。
- ・ 初任者研修は実習の時間と振り返りの時間を増やして欲しい。
- ・ 実際仕事をしていて、研修が役立っていると感じていますが、実際働いている方のリアルな経験談など聞く機会があれば良かった。
- ・ 実際は現場に出ることで介護の良さ等も感じられるため実習の必要性は大いに感じる。

【受講料、テキスト等に関する事項】

- ・ 受講費用が高すぎて個人負担が大きい。
- ・ 教科書をもう少し抜粋して、スリム化して欲しい。テストにひっかけ問題は、必要ないと思う。
- ・ 研修時間が長く、受講料が結構高かったので敷居をもう少し下げてもらえたらと思います。

【受講方法に関する事項】

- ・ 時代に合った講義の仕方、ネットなどの活用。

【その他】

- ・ 私の受講した研修では、カリキュラムの項目によって様々な講師が講義をしてくださり、つど講師の経験談等たくさんのお話を聞くことができました。それにより介護職への不安や偏見などがなくなり、介護職に就いてみたいと思うようになりました。
- ・ 高齢者のお世話をさせて頂くことはとても有意義だと考え、資格を取ろうと思いました。いざ現場に足を踏み入れた現実はかなり厳しい職場であると思いました。綺麗事では、片付けられない現場、過酷な仕事量、体力の限界等ヘルパーさんの現実は厳しいです。
- ・ 訪問介護は閉鎖された空間が多いので、気軽に声を発せられる窓口があると良いと思う。
- ・ 実務者研修でも現場研修を必須にして頂きたいです。現場研修も、施設、デイサービス、訪問介護と各分野に行って頂き自分に合った就職先を決める手段にして欲しいです。

5. 共通設問の比較

5.1. カリキュラムの構成等に関する意見

● 「研修内容」に関する意見

現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【研修内容】に関してご意見をお聞かせください。(MA)

「研修内容」と「研修総時間数」に関する意見は共通設問として 3 調査で同様の設問形式で調査を実施した。「研修内容」に関する意見について、3 調査を統合した集計結果は以下の通り。「認知症の理解」と「障害の理解」は 3 調査共通して、「充実のための見直しが必要」の割合が他の科目よりも大きい傾向がみられた。

図表 80 「研修内容」に関する意見(3 調査比較)

(n)	研修内容								
	充実のための見直しが必要			現状維持で良い			スリム化のための見直しが必要		
	①養成機関 (783)	②訪問 介護事業所 (716)	③研修 修了者 (614)	①養成機関 (783)	②訪問 介護事業所 (716)	③研修 修了者 (614)	①養成機関 (783)	②訪問 介護事業所 (716)	③研修 修了者 (614)
職務の理解	2.7	11.2	8.0	85.1	77.0	81.3	12.3	11.9	10.7
介護における尊厳の保持・自立支援	4.1	11.2	8.8	84.8	77.8	80.1	11.1	11.0	11.1
介護の基本	4.6	14.8	8.6	86.7	77.2	82.9	8.7	8.0	8.5
介護・福祉サービスの理解と医療との連携	4.3	11.2	8.6	83.7	75.1	80.9	12.0	13.7	10.4
介護におけるコミュニケーション技術	6.8	20.9	12.1	84.4	70.5	78.3	8.8	8.5	9.6
老化の理解	4.3	10.2	8.5	87.4	76.7	82.1	8.3	13.1	9.4
認知症の理解	11.9	29.1	17.1	82.0	63.7	74.9	6.1	7.3	8.0
障害の理解	13.7	27.7	16.1	79.6	64.8	76.2	6.8	7.5	7.7
基本知識の学習	3.7	7.8	6.5	84.5	80.4	82.9	11.7	11.7	10.6
生活支援技術の講義・演習	8.8	11.9	10.7	80.8	74.2	77.4	10.3	14.0	11.9
生活支援技術演習	7.9	12.8	14.3	81.9	75.3	76.5	10.2	11.9	9.1
振り返り	2.6	7.4	7.7	82.5	75.8	79.2	14.9	16.8	13.2

● 「研修総時間数」に関する意見

現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【研修総時間数】に関してご意見をお聞かせください。(MA)

「研修内容」と「研修総時間数」に関する意見は共通設問として 3 調査で同様の設問形式で調査を実施した。「研修総時間数」に関する意見について、3 調査を統合した集計結果は以下の通り。「認知症の理解」と「障害の理解」は 3 調査共通して、「増やすべき」の割合が他の科目よりも大きい傾向がみられた。

図表 81 「研修総時間数」に関する意見(3 調査比較)

	研修総時間数								
	増やすべき			現状維持で良い			減らすべき		
	①養成機関 (783)	②訪問 介護事業所 (716)	③研修 修了者 (614)	①養成機関 (783)	②訪問 介護事業所 (716)	③研修 修了者 (614)	①養成機関 (783)	②訪問 介護事業所 (716)	③研修 修了者 (614)
(n)									
職務の理解	1.8	8.1	6.2	84.2	79.9	84.2	14.0	12.0	9.6
介護における尊厳の保持・自立支援	3.4	8.7	6.5	83.0	79.5	82.2	13.5	11.9	11.2
介護の基本	4.7	12.8	7.3	86.3	78.2	85.2	8.9	8.9	7.5
介護・福祉サービスの理解と医療との連携	4.2	9.2	6.8	82.6	77.2	83.1	13.2	13.5	10.1
介護におけるコミュニケーション技術	6.4	18.2	10.1	83.8	72.6	81.1	9.8	9.2	8.8
老化の理解	4.6	8.1	6.5	86.3	78.9	85.2	9.1	13.0	8.3
認知症の理解	12.5	28.8	17.1	80.8	63.8	76.2	6.6	7.4	6.7
障害の理解	14.9	25.7	15.1	77.8	66.5	78.0	7.3	7.8	6.8
基本知識の学習	4.1	7.7	5.9	84.9	80.9	85.0	11.0	11.5	9.1
生活支援技術の講義・演習	9.6	11.6	11.6	79.7	74.9	78.2	10.7	13.5	10.3
生活支援技術演習	8.2	13.4	13.4	81.6	75.1	78.5	10.2	11.5	8.1
振り返り	2.3	7.3	7.8	81.6	76.8	81.1	16.1	15.9	11.1

● 介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策(上位3つ)

介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策を最大3つお答えください。(MA)

介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策は共通設問として3調査で同様の設問形式で調査を実施した。「研修受講機会の拡大(受講できる場所・研修実施機関の拡大)」は養成機関調査では7.2%であるのに対して、研修修了者調査では35.7%であり、回答傾向に特に差がみられた。

図表 82 介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策(上位3つ)(3調査比較)

	該当数	大きな研修受講機会の拡大(受講できる場所・研修実施機関の拡大)	大きな研修受講機会の拡大(受講できる時期の拡大)	研修時間の見直し(時間短縮・縮小)	通信及びオンライン方法の柔軟化等の活用	課題提出の負担軽減	修了評価試験の見直し	充実義務教育における介護教育の	介護職の魅力の発信(啓発事業)	受講料の公的補助の拡大	介護職員のさらなる処遇改善	その他
①養成機関	783	7.2	10.0	31.0	28.1	5.2	4.2	28.0	52.1	38.8	64.2	3.1
②訪問介護事業所	716	25.8	22.9	18.4	36.7	15.4	3.9	15.5	28.8	42.6	55.7	1.5
③研修修了者	614	35.7	25.6	21.2	25.1	19.5	6.0	15.6	19.7	39.4	54.9	0.8

Ⅲ. 養成機関へのヒアリング調査の実施

アンケート調査で把握した現況や課題認識等をより深掘りして把握することを目的として、養成機関にヒアリング調査を実施した。

1. ヒアリング調査の対象

(1) 選定基準の考え方

アンケート調査において「ヒアリング協力可能」と回答した養成機関のなかから、所在地(地域)、法人格、規模、研修形式、収益状況、独自の取組や工夫、通信の活用等に関して、特徴的な回答があった養成機関を11件抽出しヒアリングを実施した。

	法人格
A 養成機関	営利法人(株式会社以外)
B 養成機関	一般財団法人・一般社団法人
C 養成機関	営利法人(株式会社)
D 養成機関	営利法人(株式会社)
E 養成機関	社会福祉法人(社会福祉協議会以外)
F 養成機関	営利法人(株式会社以外)
G 養成機関	営利法人(株式会社以外)
H 養成機関	協同組合(生協)
I 養成機関	社会福祉法人(社会福祉協議会以外)
J 養成機関	特定非営利活動法人(NPO)
K 養成機関	医療法人

2. ヒアリング調査結果

(1) ヒアリング調査の概要

実施したヒアリング調査の概要は、以下の通り。

調査対象	介護員養成研修機関
調査の狙い	アンケート調査で把握した現況等をより深掘りし、回答の背景となる現況や課題認識等を確認・把握する。
調査方法	対面による聞き取り調査
調査期間	令和5(2023)年12月～令和6(2024)年1月
実施件数	11ヶ所(内、1ヶ所は非対面で実施)
主な調査項目	・研修受講者の属性等について ・介護員養成研修の研修形式(通学・通信)毎のメリット・デメリット、与える影響

	<ul style="list-style-type: none"> ・「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由 ・介護職員初任者研修の収益状況（前年度との比較）とその理由 ・受講促進のために実施している独自の取組や工夫 ・効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫 ・介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項 ・介護員養成研修の運営上の課題とその理由 ・(実習を実施している場合)実習実施上の課題や独自の取組等 <p style="text-align: right;">等</p>
--	---

(2)ヒアリング調査結果

ヒアリング調査の主な結果は、以下の通り。

①A 養成機関

【基本情報】

- ・法人格：営利法人（株式会社以外）
- ・研修形式：全講座・全教室とも「通信形式」（平成 31・令和元（2019）年度又は平成 30（2018）年度実績）
- ・介護職員初任者研修指定年度：平成 28（2016）年度
- ・実施している研修事業（介護職員初任者研修以外）：介護福祉士養成実務者研修（2019 年度～）
- ・介護職員初任者研修の実施状況： 単位：人

	平成 30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和 2 (2020)年度	令和 3 (2021)年度	令和 4 (2022)年度
年間の定員数 (年間の合計数)	90	90	75	90	90
年間の受講者数 (年間の合計数)	52	51	72	62	56
年間の修了者数 (年間の合計数)	51	50	70	60	52

【ヒアリング結果】

《研修受講者の属性等について》

- コロナ禍以降、受講者層に変化がみられるようになった。特に、コロナ禍の影響を受けた異業種（飲食、観光業）の方は、新型コロナウイルス感染症の流行を機に増加した。異業種の方が介護の職に就くのは半々くらいである。
- コロナを機に間口が広がったが、本人の意図するところとは別で介護に進まざるを得なかったと

というのが現状(受講動機)である。

- 高齢者介護施設に勤務している方が半数弱を占める(施設側から当社の研修を受講するようにと紹介されるケースが多い)。なお、近年、障害者関係(障害者施設、就労支援、特別支援学級、放課後デイ)に勤務している方の受講が増加傾向である。
- その他、介護タクシーを含めた事業展開を目的にタクシー運転手や、ハローワークの助成金(教育訓練給付制度)を使用して受講する方、家族介護や今後の介護に備えて受講する者などがいる。
- 新卒(高卒)で介護事業所に入職が決まった方が、施設側から資格をとるようにといわれ、受講する人も多い。
- ここ数年、発達障害と思われる受講生が増えつつある。
- 外国人受講生(施設勤務者、派遣会社経由の受講)は、かなり増えてきており、毎回 1 講座に 1 名はいる。ルビ付きのテキストが読めることが受講要件であるが、非常に優秀で熱心である。国籍はさまざまである。

《介護員養成研修の研修形式(通学・通信)毎のメリット・デメリット、与える影響》

- 「介護におけるコミュニケーション技術」は、対面(スクーリング)で行うべきと考える。
なぜなら、一定の集団の中で学ぶ大切さがあり、人の動き・行動をみながら自分がどう対応すべきかという間合い等を、対面研修を通じて学ぶことができる。そうすることで、自然とチームワークが生まれ、やってみせたり、助け合ったり、相手を思いやる気持ちが芽生える。また、就労に向けて人との関係性をどう構築していくかを本科目で学んで欲しいと思っている。
- 通信学習は、テキストを確認しながら通信課題を解いてもらう方法で実施している。受講生の年齢層が高いこと(60代・70代の受講生やeラーニングは不慣れな方も多く適さない)、また、しっかりとテキストを読み込んで学んで欲しいという思いが強いため、この方法を変える予定はない。
- 実技・手技を伴う研修のため通信時間の増や新型コロナウイルス流行時の臨時的な取り扱い(すべて通信で可能)とすることには、講師陣からも疑問の声が出ていた。

《「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由》

- もっと教えたいという気持ちが強く、時間数を減らすということは厳しい。
- 仮に「介護職員初任者研修」の時間を減らすならと考えた場合、「振り返り」の科目は、内容・時間をタイトにすることは可能と考えるが、本科目は、今後の就業への備え・心構え、勉強を続けることの大切さやこれまで学んだことの総復習をする意味ある科目と考えている。

《介護職員初任者研修の収益状況(前年度との比較)とその理由》

- 令和6年4月に完全施行される「認知症介護基礎研修の受講の義務化」に伴い、「介護職員初任者研修」を受講させようという施設が多く、現在その駆け込み受講が増加している。

《受講促進のために実施している独自の取組や工夫》

- 年間複数回、講座を開講しているため、補講が必要な受講生は、次の講座で補講を受講することが可能であり、短期間でスムーズに修了できるような体制を整えている。
- キャリアコンサルタントの資格を有する職員がおり、就職の相談、支援を行っている。
- 講座(クラス)毎の絆が強い。また、卒業した受講生が「介護福祉士養成実務者研修」を当社に申込・受講したり、就職先が決まった等の連絡、コロナ禍前は同窓会を企画したりと、交流の場・機会がある。就業場所以外で話せる場所が必要と考えている。

《効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫》

- 科目「こころとからだのしくみと生活支援技術」は、ほぼスクーリングで実施している。
- 研修の開校以来、1講座の定員は15人と少人数での実施を続けている。その背景には、一人の講師がみられる受講生の数には限りがあり、また、技術演習など一つひとつの動作を丁寧に指導したいという思いや介護人材を育成するという使命がある。
- 発達障害と思われる受講生で受講講座が未修了となった場合には、次の講座を無料で受講してもらいほか、丁寧な指導・アフターフォローを行っている。
- 虐待を生じさせないためにも初期の頃に正しい知識と技術を教えることが大事であると思っている。
- 介護は自分自身が成長できる仕事である。そのため、常に勉強と専門性を高めることが必要と考える。

《介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項》

- 「入門的研修」、「生活援助従事者研修」を受講したいという声はなく、また、県内の民間機関ではほとんど実施していない。
- 「介護職員初任者研修」、「介護福祉士養成実務者研修」は、研修の目的、方針が明確であり、介護従事者の育成研修としても一定の位置づけを確保し定着していると思われる。
- 介護員の研修は複数あるが、一本化がなされていない。
- 講師陣からも、現状のキャリアアップの段階に一貫性がなく、関連付けて資格が取れるようになれば多くの者がキャリアアップを目指すのではないかと、という意見もある。
- 育て上げた人材を育成していく事業所側の力も必要。

《介護員養成研修の運営上の課題とその理由》

- 県の規定がかなり厳しく、ひとつの科目中でも座学を何時間、演習を何時間やらないといけないと、細かく決められている。
- 数年前に比べれば簡素化はされたものの、指定申請等、県とのやりとり(提出書類含め)が非常に細かく大変である。また、申請から許可が下りるまでに約1ヶ月かかっているためスピーディーな対応を望む。

- 講師 1 名で担当できる科目が 3 科目と講師要件が厳しく、講師確保に苦慮している。
- 講師 7 名の内、4 名は外部講師(複数の事業所で勤務している方や大学・専門学校等で教鞭についている方)であり、開講スケジュールと合わせ確保していくことが大変である。

《(実習を実施している場合)実習実施上の課題や独自の取組等》

- 県の規定により、実習は必須とされている。
- 独自の取組として、実施前に「どういう目標を持って実習に臨むのか」、実施後に「具体的にどうであったか」を受講生に記入させている。それに対し講師からの意見を付し受講生にフィードバックしている。
- 実習先は、当社の介護施設(通所介護施設、1 日)とし、実習開始から終了まで講師がつきっきりで指導にあたり、介護職員の動きの理由・根拠等を説明・指導をしている。
- 実習前には、受講生が担当する利用者(一人)の基本情報、アセスメントの内容(生活歴や身体の動き、病歴や ICF の情報等)を読み込んだ上で実習に参加してもらうようにしている。
- 受講生からは、実習に参加してよかったという感想も聞かれ、実際に介護職員が介護を行う様子、声かけ、利用者の表情などを肌身で感じることは意義あるものであり、座学では得られない学びであると考えている。

《その他》

- 当社の「介護福祉士養成実務者研修」の受講生の約 9 割は、現場経験者。介護福祉士国家試験の受験要件をクリアするために受講する方が圧倒的に多い。

②B 養成機関

【基本情報】

- ・法人格：一般財団法人・一般社団法人
- ・研修形式：全講座・全教室とも「通学形式」（平成 31・令和元（2019）年度又は平成 30（2018）年度実績）
- ・介護職員初任者研修指定年度：平成 25（2013）年度
- ・実施している研修事業（介護職員初任者研修以外）：なし
- ・介護職員初任者研修の実施状況： 単位：人

	平成 30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和 2 (2020)年度	令和 3 (2021)年度	令和 4 (2022)年度
年間の定員数 (年間の合計数)	20	20	0	20	20
年間の受講者数 (年間の合計数)	25	26	0	17	18
年間の修了者数 (年間の合計数)	24	26	0	16	18

【ヒアリング結果】

《研修受講者の属性等について》

- ここ数年での受講者属性の変化は特に感じない。年齢層は 16 歳～82 歳となっている。2021～2023 年度の受講者データより、受講者層の約半数は介護施設に勤務している資格を有していない方となっている。残りの半数について、無職の方が 3 割を占めており、介護に携わることを動機として受講される方の割合が多い。残りの 2 割については、会社員や自営業の方等となっている。
- 受講者の動機については、受講者の約半数が介護施設に勤務していることから、事業所で働くための技術や知識を得るための勉強で受講される方が多い。なお、家族介護を目的に研修を受ける方は以前に比べ少ない。
- 外国人受講者の受け入れは行っていないが、今年度は 20 名の募集に対して 3～4 名程度、介護施設より受講の問い合わせがあった。2024 年度以降の受け入れについては検討したい。

《介護員養成研修の研修形式（通学・通信）毎のメリット・デメリット、与える影響》

- 以前は通学形式で実施していたが、コロナ禍を経て、受講者および運営側としても感染予防の観点から接触を避けたいといった要望や費用的な面（会場を借りる費用）を踏まえ 2022 年度より通信形式となった。
- 通信形式での自宅学習は、講義動画の視聴（YouTube または DVD）の方法で実施している。通信形式の場合「動画視聴としなければならない」と県の規定で定められている。
- 通信形式を実施するにあたり、講義動画の作成や費用に負担が生じている。

- 講義動画の視聴(YouTube または DVD)は、ICT の活用から受講者が高齢の場合、受講のハードルが高くなると考える。よって通信形式での自宅学習においては、テキストと課題提出での方法が良いと考える。2024 年度からはテキストと課題提出を用いた自宅学習を県が認めたため、切り替える予定。
- 「こころとからだのしくみと生活支援技術」の演習等の 75 時間については、基本的なことで重要と考えるため通学で行うべきである。なお、講義については、どの科目においても通信で可能と考える。

《「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由》

- 介護保険の歴史や介護保険制度の細かい部分等については、研修内容や時間を減らし、総時間数 130 時間をスリム化してもよいのではないかと考える。なお、総時間数を増やすということは適当ではないと考える。
- 通信時間 40.5 時間については、もう少し増やすべきと考える。演習等は通学が必須と考えるが講義部分については通信でも可能と考える。
- 具体的な時間数は考えが及ばないが、総時間数の減少は受講者増加につながると考える。

《介護職員初任者研修の収益状況(前年度との比較) とその理由》

- 2022 年度までは県より養成機関へ補助があったが、2023 年度より補助がなくなり養成機関の持ち出し分の負担が増えた。受講者の費用の負担を軽減するため、補助金がなくなっても受講料は変わらず低額(3 万円台)で設定している。

《受講促進のために実施している独自の取組や工夫》

- 受講者が少なくなっている現状を踏まえ、2022 年度より市報、町報に受講募集について掲載している。市報等に掲載されることで信用度があり受講者が集まるようになった。また、2023 年度からは 30 名以上の職員がいる介護施設に対して電話で研修案内を行うようにしている。
- 2020 年度までは、研修は土日で開講していたが、2021 年度からは平日に開講するようにした。理由としては、受講者(介護施設で働いている方)より、土日は休みにくいとの意見があり、また、受講者層が介護施設に勤務している方や無職の方が多いため、平日の方が受講しやすいと考えた。

《効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫》

- 通信だと対面と違い理解力に課題があると考えた結果、独自に研修半ばに模擬試験を実施し質の担保を図っている。その結果、理解度は通学と変わらないと考える。模擬試験の問題はテキストの問題集を使用し、問題数は 25 問程度としている。合格の基準としては県の定める修了評価の合格基準を参考に 70 点以上としている。70 点未満の場合、本人の希望があれば再試験が可能となっている。なお、模擬試験は研修時間とは別に時間を設けている。

- 受講者の約半数が施設で働いている方であるため、施設でのやり方を経験していることが多いことを踏まえ、演習については特に基本をしっかりと伝えるようにしている。
- 補講の取り扱いについて、欠席等の場合、県の規定により、収録した講義映像の視聴で可能となっているため、受講者および運営側にとっても負担が少ない。養成機関の研修会場に会場してもらい補講を行っている。
- 受講者数を確保する為、自己資金の持ち出しが増加し、経営苦の状況ではある。

《介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項》

- 生活援助従事者研修の要望等はほとんど聞かない。
- 事業を運営していくためにも国からの補助金があるとよい。
- Zoom を使用した場合は通信ではなく、通学と見なして良いと考える(当県において Zoom は通信に含まれる)。
- 経營的には通信が増える程、収益性があがる。

《介護員養成研修の運営上の課題とその理由》

- 県の担当者とのやり取りを行う際、要望が通りにくい(Zoom を使用した場合は通学に含めてほしい等)。
- 県の担当者の認識不足を感じる。例えば、通信形式での自宅学習について、テキストと課題の提出での通信形式を何度も訴えてきたが、受け入れてもらえなかった。その後、他の機関が実施している自宅学習(テキストと課題提出)の事例等を説明した結果、県の誤りだったと認めた経緯があった。
- 受講者を増やすためには、日本の方だけを対象とするのは限界と感じる。2024 年度より外国人受講者の受け入れについて検討を行う予定である(受入体制が整っていない為、まだ勘案中)。
- 講師については、外部講師 10 名となっている。県からの科目の上限はないが、講師については 1 人当たり最大 3~4 科目担当している。
- 受講者の年齢層が 16~82 歳と幅広く、特に高齢受講者への PC 等の取扱いに苦慮する場面がある。

《(実習を実施している場合)実習実施上の課題や独自の取組等》

- コロナ前は実習を行っていたが、現在は行っていない。受け入れ先がないということもあるが、実習の必要性はないと感じており、今後も実習を行う予定はない。

③C 養成機関

【基本情報】

- ・法人格:営利法人(株式会社)
- ・研修形式:全講座・全教室とも「通信形式」(平成 31・令和元(2019)年度又は平成 30(2018)年度実績)
- ・介護職員初任者研修指定年度:平成 25(2013)年度
- ・実施している研修事業(介護職員初任者研修以外):介護福祉士養成実務者研修(2013 年度～)
- ・介護職員初任者研修の実施状況: 単位:人

	平成 30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和 2 (2020)年度	令和 3 (2021)年度	令和 4 (2022)年度
年間の定員数 (年間の合計数)	103	85	78	253	257
年間の受講者数 (年間の合計数)	68	51	74	224	231
年間の修了者数 (年間の合計数)	67	49	70	204	207

【ヒアリング結果】

《研修受講者の属性等について》

- 令和 2 年度までは、「介護福祉士養成実務者研修」に受講者が流れていたため、「介護職員初任者研修」の受講者は少なかった。通学の日数等の負担を考えると、多少受講料が高くても、と上位資格である「実務者研修」を選ぶ受講者が多い。
- 受講者層は、既に介護施設で勤務する者は少なく、介護とは関係ない職に就きながら受講する者が多い。
- 10 代から 70 代以上の受講者がいるが、専門学校生の受講が多いため 10 代・20 代の受講者が高い傾向にある。専門学校生は、卒業後、職に就く上で介護の知識が必要と考えての受講である。
- 「初任者研修」に関しては、外国人の受講者はいない。外国人を受け入れ、介護人材に育て上げ・確保していくのは難しいのではないかと考える。
- 令和 3 年度より「新型コロナウイルス感染症に係る臨時的な取扱い」通知に基づき、全てを通信形式に変更し実施したところ、働きながら資格が取れるということで「初任者研修」の受講者が大幅に増加した。このほかに、県や市が人材を養成するためにお金を出してくれたことも受講者が増加したことの理由のひとつである。
- 全てを通信形式で行うことで、他県(離島)の介護施設、事業所から受講する者が増えた。現在も他県からの申込みがある。

《介護員養成研修の研修形式(通学・通信)毎のメリット・デメリット、与える影響》

- メリットは、誰でもいつでも受講でき、また、運営上、講師費用が抑えられることである。
- デメリットは、受講を途中で諦めてしまう人がいること。従前の方法に比べ、途中リタイアが増えた。
- 全てを通信形式で実施する当初、受講者の習熟度が低下するのではないかという懸念があったが、本校の卒業生の質について悪い話は聞こえてこない。
- 通信学習は、テキストを用いながら課題を解き、紙ベースで提出する方法で行っている。なお、メールやそれに類するアプリ等を活用し、回答を送信・提出することも可としている。

《「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由》

- 現状の総時間数(130時間)、カリキュラム内容でよいと思うが、受講者が受講しやすい環境の整備が必要。通信を希望する受講者が多い。

《介護職員初任者研修の収益状況(前年度との比較)とその理由》

- 現在の実施形式(全て通信形式)で実施ができれば、収益は増していくと予想している。全てを通信形式で実施した年度と令和2年度を比べると約3倍の収益である。

《受講促進のために実施している独自の取組や工夫》

- 全てを通信形式で実施しており、受講者の通学負担は、オリエンテーションや課題を直接提出する場合、演習(3日間)のみである。なお、演習は、雇用元の事業所でOJTを受ける場合は不要。
- 広報は、自社のホームページがメイン。また、県のほか、市町村の広報誌で広報を実施することで、本校の知名度・信頼度が高い。
- 全てを通信形式で実施することや県・市の広報誌をきっかけに、県内の近隣の市から初任者研修を実施して欲しいという依頼も受け、令和6年4月の実施に向け準備中である。
- 離島にDMを送り広報を行った。想定していたほどの反応はなかったが、中には、新たな職員を採用する度に、申込をしてくれている施設・事業所もある。
- 就労に関するアフターフォローは、実施していない。

《効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫》

- 全て通信形式の研修は、年20回開講している(1講座定員12名)。
- 通信形式の講座のほか、通学形式の求職者支援訓練も実施しているが、定員(12名)を超える応募があった。

《介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項》

- 「初任者研修」の修了者を確保するためには、全て通信形式で実施する。通信で実施した部分

は就業先の OJT でしっかりと学ぶことで質は担保できる。

- 「初任者研修」と「実務者研修」のアンバランスさに問題がある。どちらも無資格者が受講できるが、通学で学ばないといけない時間数に差があり、結果、通学の負担を考えると「実務者研修」に受講者は流れていく。本校の場合、「初任者研修」の通いは 13 日間、「実務者研修」は 10 日間。
- 「初任者研修」から「実務者研修」へという段階を踏まえた研修体系となることが、受講者にとっても養成機関にとってもよいのではないかと考える。

《介護員養成研修の運営上の課題とその理由》

- 県の規定で、講師の担当件数に制限(1 講師が担当できるのは 6 科目以内)があるのは厳しい。
- 講師は、自社の居宅介護支援事業所の介護支援専門員が担ったり、外部の講師に依頼をしている。全て通信形式で実施の場合、講師確保に苦慮することは少ないが、通学形式の場合、スケジュール調整を含め大変である。講師の担当件数の制限については柔軟な対応をして欲しい。
- 「新型コロナウイルス感染症に係る臨時的な取扱い」は引き続き実施して欲しく、また、こうした取り決めの権限を県に委譲して欲しい。

《(実習を実施している場合)実習実施上の課題や独自の取組等》

- 県の規定上、実習は必須ではないため、受講者の希望制としているが希望者はいない。実習を行う際は、受講者の自宅から通いやすい施設を実習先に組むなど工夫をしている。
- また、実習ではないが、社会福祉協議会等が実施している職場体験会などを受講者に紹介している。
- ホームヘルパー2 級課程の養成時代も含め、実習の調整はかなり大変である。

④D 養成機関

【基本情報】

- ・法人格:営利法人(株式会社)
- ・研修形式:全講座・全教室とも「通信形式」(平成31・令和元(2019)年度又は平成30(2018)年度実績)
- ・介護職員初任者研修指定年度:平成25(2013)年度
- ・実施している研修事業(介護職員初任者研修以外):介護福祉士養成実務者研修(2012年度～)
- ・介護職員初任者研修の実施状況: 単位:人

		平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
A 校	年間の定員数(年間の合計数)	720	630	512	496	558
	年間の受講者数(年間の合計数)	476	414	378	404	347
	年間の修了者数(年間の合計数)	457	403	367	392	337
B 校	年間の定員数	120	100	96	96	72
	年間の受講者数	54	38	52	55	38
	年間の修了者数	54	37	52	54	36
C 校	年間の定員数	340	240	208	224	246
	年間の受講者数	147	103	162	143	98
	年間の修了者数	145	98	160	137	95
D 校	年間の定員数	480	420	336	336	324
	年間の受講者数	260	214	192	211	200
	年間の修了者数	251	207	189	209	190
E 校	年間の定員数	250	220	176	192	180
	年間の受講者数	139	110	101	115	61
	年間の修了者数	132	107	99	109	59
F 校	年間の定員数	320	360	208	224	216
	年間の受講者数	149	137	161	127	142
	年間の修了者数	144	134	155	123	136

【ヒアリング結果】

《研修受講者の属性等について》 ※注:以下は、令和5年9～12月に関するデータである。

- 令和5年に関しては、コロナの影響で福祉職に人が流れてきたという感覚はない。
- 申込みの内、約半数は法人を通じた申込である。

- 男性の申込みが多く約 3 割を超える。
- 年齢層は、20 代前半が多い。既に介護施設等で働いている方や就職先が決まっており、入職前に研修を受講するように言われ受講している方、福祉の仕事をしたいという理由で受講している方など。次に、50 代が多い。特に早期退職し、福祉の仕事に就きたいという理由の男性が多い。
- 既に介護施設等で働いている受講者の就業元種別は、特別養護老人ホーム、デイサービス等あらゆる種別がみられる。
- 最近の傾向としては、介護施設等で既に事務職や調理員として働いている方が、資格を取得し現場に出て欲しいという施設側からの意向により受講している方がみられる。
- ほかに、福祉の仕事をしてみたい、福祉の仕事に転職したいという思いから受講する方の割合も多い。
- 以前は、家族介護のために受講する方が多かったが、今は少ない。
- 外国人受講者は、1 クラスに 1 人程度である。総ルビのテキストを取り入れているほか、辞書を使いながら授業を受けてもらっている。

《介護員養成研修の研修形式(通学・通信)毎のメリット・デメリット、与える影響》

- 本校では、一般の方を対象に「通信形式」を、離職者の再就職を目指した職業訓練を「通学形式」で実施している。
- 「通学形式」のメリットとしては、「通信形式」と比べて時間が長いため、補講の部分や受講者の苦手部分を丁寧に指導することができるなど、受講者にあつた対応が可能なのが挙げられる。また、実技指導においては、「通信形式」よりも複数の手法を指導することが可能で、学習環境がしっかりと整っていることが挙げられる。
デメリットとして、受講場所が限られてしまう、学習期間が長期(訓練期間 3 ヶ月。離職者訓練のため実際の通学 1.5 ヶ月)にわたることが挙げられる。
- 「通信形式」のメリットとして、添削課題があるため通いの日数が 15 日間と短期間であること、また、場所を問わずに受講者自身にあつた時間での対応が可能であることが挙げられる。
- 「通信形式」の自宅学習の方法は、テキストを読んで課題を解く方法(紙形式)である。
- 本校が管轄している県によっては、通信学習の Web 化を認めている県とそうでない県がある。
- 時代の流れから考えると、通信学習を Web 化していくことが必要と考える。特に若い人材を確保したいというのであれば、Web 化の導入は避けられないのではないかと(若い受講者層は、大学等でパッド、タブレットで授業を受けてきている)。
- Web 化されることで運営側の手間・労力も軽減される。せめて、従来の方式(紙ベースでの課題提出)と Web 化のハイブリッドで運用することが認められるとよいと考える。
- 演習部分(こころとからだのしくみと生活支援技術の 75 時間)に関しては、通学で学ぶべきと考えている。

《「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由》

- 総時間数(130時間)は現状のママでよいと思うが、間口を広げ、受講しやすい研修にするためには期間・時間を短くすることが必要。
- たとえば、「職務の理解」や「こころとからだのしくみと生活支援技術」の「介護過程」の部分、「生活支援技術の講義・演習」の部分は、研修時間数の短縮が可能ではないかと考える。特に「介護過程」は、初任者研修では大まかな部分をおさえるにとどめ、実務者研修で学習を深めていくのがよいのではないと思われる。
- 通信学習の上限時間数が7～8時間拡大すると通学1日分に相当するため、通学日数を短縮することが可能となり、結果、初任者研修取得のハードルが下がると考える。
- 通信時間が増えることで、当然、受講者個人にかかる通信学習の負担は増すが、通信の上限時間数を50時間まで上げて、受講者負担はさほど変わらないと思われる。
- なお、講師をする立場からすると、「障害の理解」は研修時間数も短く、また、国の通信学習の上限時間数に則ると通学の時間も短い(1.5時間)と感じる。障害者支援に従事する方の受講も最近増えてきている。
- 「職務の理解」は、現在通信学習が認められていないが、通信を多少認めてもよいのではないかと考える。また、「職務の理解」から「振り返り」を受けるまでの間の組み立て、授業の展開の仕方「振り返り」の時間数を減らすことも可能ではないかと考える。

《介護職員初任者研修の収益状況(前年度との比較)とその理由》

- 令和2(2020)～令和3(2021)年度は、約100クラスの開講(約1,000人)で収益もよかった。その背景には、コロナ禍の中で、福祉に人が流れきていたことが推測される。
- 令和4(2022)年度は受講者数が微減したが、受講料を従来より低く抑えることで、対前年度並みの受講者数を維持できた。
- 令和5(2023)年度は11月末の時点で受講者約500人。
- 令和2～令和4年度の一人あたりの平均単価に、さほど違いはみられない。

《受講促進のために実施している独自の取組や工夫》

- 修了後の就職斡旋については、担当部署でフォローをしている。
- 介護人材を求める法人の数は多いが、法人側が求める条件に見合った人材をマッチングさせることは容易ではない。

《効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫》

- 実技の際、介護者・利用者双方の立場を体験し、技能だけでなく、福祉人としての思いやりの心を学ぶように授業を展開している。
- 授業計画だけを渡しあとは講師にお任せということせず、各種研修や講師同士の勉強会等々、日々講師の育成・向上に力を入れている。これは、先の「介護職員基礎研修」を実施し

ていたときからずっと続けている。

《介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項》

- 「生活援助従事者研修」のニーズはない。
- 今後、介護人材の量を担保していくことが必要。介護施設等でも、まずは人を採用し、その後、研修に送り出してくる、というのが実態である。送り出してくる研修は初任者研修が多く、初任者研修で学ぶ基礎を求めているのではないかと思われる。

《介護員養成研修の運営上の課題とその理由》

- 本校が管轄している各校の指定申請等は、所在地の都道府県毎に行っている。
- 県によって、実習の必須等取り扱いが多少異なっている。講座運営をする上では、如何にランニングコストを抑えるかが重要となってくるため、県の要綱等が厳しくなることで開講を断念せざるを得ないなど、講座そのものの運営に影響を与えていることもある。
- 講師の確保には苦慮している。講師は、現職であることを求めてくる県もある。

《(実習を実施している場合)実習実施上の課題や独自の取組等》

- 本校が管轄している県のうち、1県のみ実習が必須。従来は施設1日、デイまたは訪問介護で1日の実習が求められていたが、コロナ禍のため2日間の教室内実習に変更されている。実習協力先の確保(施設側の拒否)等多大な労力が必要であったが、教室内実習では運営側の負担が軽減された。
- 初任者研修では、実習にいかずとも、施設、在宅の「現場」がイメージできるような授業を展開するよう日々工夫している。

⑤E 養成機関

【基本情報】

- ・法人格:社会福祉法人(社会福祉協議会以外)
- ・研修形式:全講座・全教室とも「通学形式」(平成 31・令和元(2019)年度又は平成 30(2018)年度実績)
- ・介護職員初任者研修指定年度:平成 28(2016)年度
- ・実施している研修事業(介護職員初任者研修以外):介護福祉士養成実務者研修(2016 年～)
- ・介護職員初任者研修の実施状況: 単位:人

	平成 30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和 2 (2020)年度	令和 3 (2021)年度	令和 4 (2022)年度
年間の定員数 (年間の合計数)	42	42	42	42	42
年間の受講者数 (年間の合計数)	26	17	27	23	34
年間の修了者数 (年間の合計数)	26	17	27	23	34

【ヒアリング結果】

《研修受講者の属性等について》

- 受講者の属性については、本法人の新卒者や中途採用者といった内部の方が多くを占めており、一般の方は少ない。
- 年齢層については、新卒者は 20 代、中途採用者や一般の方に関しては 40 代前後が多い。
- 本法人として外国人技能実習生を受け入れており、3 年経過前後に初任者研修を受講促進している。令和 4 年度は 5 名、令和 5 年度は 3 名が受講している。テキストはルビ版を使用している。技能実習生については、最近はミャンマーの方が多傾向である。

《介護員養成研修の研修形式(通学・通信)毎のメリット・デメリット、与える影響》

- 全講座・全教室「通学形式」で実施している。
- 新卒者については、入職後の 4 月から 1 ヶ月の期間で新人研修として初任者研修を実施している。
- 外国人技能実習生は、6 ヶ月の期間で18回の研修を実施している。
- 他の中途採用職員は経験値に応じて個別対応しながら、未経験者は初任者研修受講促進。
- 「通学形式」については、自宅学習がない分受講者負担は少ないと考える。
- 「通信形式」では休みを取らなくても良い点や自分のペースで学習ができるといったメリットがあるが、質を考えると対面でしっかり伝えていくことが重要と考える。
- コロナにおける臨時的措置が通知された際に、感染症等のリスクも踏まえ「通信形式」を検討したが、本法人では研修事務を 3 名体制で実施しているため、添削等の事務負担を懸念し実施

しなかった。

《「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由》

- 研修内容に関しては、こころとからだのしくみと生活支援技術の75時間は自由裁量となっているため、習得度を見ながら調整することが可能である。よって現状維持でよいと考える。
- 研修の総時間数については、教える側としては人材を育てたいという思いから増やすべきと考えるが、研修時間が増えることで、受講者が減少する可能性もあるため現状維持でよいと考える。

《介護職員初任者研修の収益状況(前年度との比較)とその理由》

- 研修受講者は、本法人内の新卒者や中途採用者が主である。新卒者に対しては、新人研修の一環として初任者研修を実施するため、法人の持ち出しとなる。法人内の職員については、正規の料金を徴収するが6ヵ月勤務することで全額キャッシュバックとなる。
- 収益は一般の方の受講料となるが、介護離れもあり、募集してもほとんど申込がない状況である。

《受講促進のために実施している独自の取組や工夫》

- 掲載サイトで研修の告知や法人内の職員に対して直接受講を呼びかけることを行っている。
- 卒講生に対し勉強会や介護福祉士の受験対策の案内等を実施し、フォローアップ体制を整えている。
- 一般の方に対しては、相談、申出があった場合、本法人および他法人も含め就職サポートも行っている。
- 修了評価は1日(6時間)設けており、午前3時間、午後3時間としている。午前中に演習の試験を行い、午後から筆記試験を行っている。
- 外国人技能実習生の研修においては、日本語の理解力も踏まえ、座学・演習共に補講を行い時間をかけて対応をしている。現場経験もあるが、時間をかけて研修を行う分、特に演習面については技能レベルが非常に高い傾向である。

《効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫》

- 本法人内で研修を行っているため、浴室や福祉用具等を直接見ることができる。例えば浴室であれば、こころとからだのしくみと生活支援技術において行うなど、講義・演習に合わせて見学を実施している。
- 「職務の理解」において、研修会場にある地域包括支援センターやデイサービス、訪問介護事業所等の見学を実施している。
- 全て法人内の講師が講義を行うため、現場経験者が多い。なお、科目に合わせて医療職やリハビリ職等の専門職を割り当てるようにしている。

《介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項》

- 初任者研修を受講せずに実務者研修を受講する場合、実務者研修では通信形式が主体となり自宅学習が多いため、受講者の理解力に課題がみられると推測される。よって初任者研修を受講した後に実務者研修を受講といったパッケージがよいと考える。
- 受講された方の中には、年齢や経済的な理由から初任者研修を受けずに実務者研修を受講する方もいる。
- 生活援助従事者研修については、行政が中心となって行っているため、当法人での実施予定はない。
- シニア層は利用者とも年齢が近いことから価値観が合うと考える。よって、元気なシニア層に初任者研修の受講を促進することも重要と考える。

《介護員養成研修の運営上の課題とその理由》

- 県の担当者が変わるたびに、回答が異なる場合もあり苦労している。
- 申請書類等については、数年前に簡素化が進み、ペーパーレス化や県の担当者および養成機関の業務の時間短縮につながったと感じる。
- 県の規定では講師の担当できる科目数に制限がないため、介護福祉士で全科目を担当することが可能である。
- 研修期間を短くするために、週 2(土日)の 3 ヶ月コースなど工夫はしたいが、受講者および講師が本法人の職員が多いため調整が難しい。

《(実習を実施している場合)実習実施上の課題や独自の取組等》

- 県の規定において実習は必須でないため行っていない。
- 今後の実習の予定については、受講者は本法人の職員が多いため、実習先を探す課題や、実習先の人手不足等も踏まえると、介護現場を見ることで介護離れに繋がることも考えられるため、実習を行う予定はない。

⑥F 養成機関

【基本情報】

- ・法人格:営利法人(株式会社以外)
- ・研修形式:「通信形式」と「通学形式」の両方で実施(平成 31・令和元(2019)年度又は平成 30(2018)年度実績)
- ・介護職員初任者研修指定年度:平成 28(2016)年度
- ・実施している研修事業(介護職員初任者研修以外):介護福祉士養成実務者研修(2016 年度～)
- ・介護職員初任者研修の実施状況: 単位:人

	平成 30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和 2 (2020)年度	令和 3 (2021)年度	令和 4 (2022)年度
年間の定員数 (年間の合計数)	360	432	456	346	192
年間の受講者数 (年間の合計数)	71	86	210	122	54
年間の修了者数 (年間の合計数)	66	84	193	116	51

【ヒアリング結果】

《研修受講者の属性等について》

- 受講者の属性等については、県の委託を受けて行っている職業訓練と、一般の方で異なる。
- 職業訓練では、早期退職をした方でセカンドキャリアを求めて受講される方が最近が多い。他には、20～30 代で就労経験のない方や就労しても長続きしなかった方、30 代後半～40 代半ばで子育てが落ち着いた女性、50～60 代で自分の親が介護を利用しているところを見て介護に興味を持ち仕事をやってみようという女性の割合が多い傾向である。
- 一般の方では、就職前の方や外国人の方で若年層が多い。なお、外国人の方については、事業所経由で受講される方が多く、個人での申込者は少ない。他には、職業訓練と同様にセカンドキャリアを求めて受講される方や自分の親の介護を終えた 40 代後半～55 歳で受講される方も比較的多い。

《介護員養成研修の研修形式(通学・通信)毎のメリット・デメリット、与える影響》

- 本校では、職業訓練として「通学形式」を、一般の方を対象に「通信形式」で実施している。
- 「通学形式」においては、職業訓練として実施しているため、約 3 か月という期間で初任者研修を含め就職するためのカリキュラムを組んでいる。そのため「通信形式」に比べ研修期間が長く、見学実習もあるため、現場をみたうえで介護に就職するか、他の職業に就職するか選択が可能である。
- 「通信形式」では、コロナ禍における臨時的な取り扱いを継続しているため、OJT や補講等を行

うことで通学 8 日、通信 7 日で実施が可能となっている。そのため、通学回数が少なく、研修期間が短いため受講者負担が少ない。

- 「通信形式」の自宅学習の方法は、テキストを読んで課題を解く方法としている。課題としては穴埋め問題と択一問題を交互に実施。なお、課題に記述式があることで、通信形式においても理解度を維持することが可能と考える。
- 研修時間数が「通信形式」では 130 時間であるのに対し「通学形式」では職業訓練であるため 213 時間と多い分、質や習熟度には差がみられる。
- コロナ禍における臨時的な取り扱いにより「通信形式」における通学日数が 15→8 日となり、座学部分が通信となったが、質や習熟度への差はみられなかった。

《「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由》

- 職務の理解等の座学部分については、初任者として必要ではあるが、実務者研修や介護福祉士を受ける際に学びなおしが可能であり、事業所において働きながら実感していくこともあるため、通信で実施できる部分は多くてもよいと考える。
- 実技演習については、受講者からも時間が経つのが早いといった意見があるため通学でよいと考える。
- 研修総時間数については、130 時間を短縮することで実務者研修の免除科目が少なくなる点に注意が必要と考える。

《介護職員初任者研修の収益状況(前年度との比較)とその理由》

- 令和 2 年度のコロナ禍においては、コロナによる産業への影響等により、職業訓練では急激に受講者が増加した。しかし、令和 3～4 年度より飲食等の産業の求人が増えたことで受講者が減少した。

《受講促進のために実施している独自の取組や工夫》

- 現在、中学生の受講者を 3 名受け入れている。県内では初のころみと思われる。受講者の母親より「学校に行っていない」「興味や自信を持たせたいため初任者研修を取らせたい」といった相談を受け、義務教育の中で受講は可能かどうか県や学校と連携をとり受け入れを行った。
- 補講については、開講数が多いため振替受講が可能。なお、受講者の意向によっては、マンツーマンで補講を行う場合もある。
- 「通信形式」の通学に関しては午前と午後でそれぞれカリキュラムが分かれている。基本的に 1 日を通して受講(通学日数 8 日)いただくが、受講者からの要望によっては、午前のみ受講(通学日数 15 日)を行うなど柔軟に対応している。
- 他の養成機関では受け入れが難しいと思われるケース等柔軟に対応するようにしている。

《効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫》

- コロナ禍における臨時的な取り扱いもあり、「通信形式」においては、研修期間が短い。
- 開講月が多い。よって、日によっては 1～2 人の時もあるが、少人数であるからこそ、聞きたいことが聞けるといった受講者のメリットはある。
- 講師については、事業所で活躍されている方もおり、制度が変わっていく中では、事業所に勤めている方でないという情報が出てこない場合がある。現場経験のある講師がいる事で受講者への伝え遅れがないと考える。

《介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項》

- 認知症基礎研修が義務化になるに伴い、初任者研修や入門的研修の受講者が伸び悩むことが推察される。
- 初任者研修と実務者研修はセットで受講すると良いと考える。初任者研修で学んだ部分を、実務者研修の評価試験等で再度学習を繰り返すことができるため利点と考える。

《介護員養成研修の運営上の課題とその理由》

- 本校を管轄する県では、講師は 1 人 6 項目以内となっている。座学部分は科目でそれぞれ区切られているため良いが、こころとからだのしくみと生活支援技術の実技演習に関しては、講師によっては指導方法が異なるため、同じ講師が指導できるようにした方がよいと感じる。介護は技術職でありテキストに沿った指導においても、講師の癖がでる場合もあり、受講者からしたら見え方が変わる場合がある。
- 現在、講師の確保については学校法人のグループであるため困っていないが、講師の年齢層が高くなりつつあるため課題と考える。若い人に講師を担ってほしいと思う反面、受講者の年齢層も上がってきており、年齢の低い講師となると、生徒が高圧的になるケースもある。講師としては 40 代後半～50 代前半がよいと感じるが、そのメンバーを見つけることは難しいと感じる。

《(実習を実施している場合)実習実施上の課題や独自の取組等》

- 実習については、「通学形式」のみ実施。
- 実習先については、本校では人材派遣業の手数料がないため、事業所から実習の受け入れの手上げもあり困っていない。

《その他》

- 本校では、学校法人がグループであるため人材派遣業はやっていない。あくまで教育として実施している。そのため、就業のサポート等はおこなうが手数料等は徴収しないため他の養成機関と比べると受講料が高額になる傾向がある。

⑦G 養成機関

【基本情報】

- ・法人格:営利法人(株式会社以外)
- ・研修形式:「通信形式」と「通学形式」の両方で実施(平成 31・令和元(2019)年度又は平成 30(2018)年度実績)
- ・介護職員初任者研修指定年度:平成 25(2013)年度
- ・実施している研修事業(介護職員初任者研修以外):介護福祉士養成実務者研修(2013 年度～)
- ・介護職員初任者研修の実施状況: 単位:人

	平成 30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和 2 (2020)年度	令和 3 (2021)年度	令和 4 (2022)年度
年間の定員数 (年間の合計数)	540	540	540	540	540
年間の受講者数 (年間の合計数)	247	240	295	250	176
年間の修了者数 (年間の合計数)	239	227	289	243	168

【ヒアリング結果】

《研修受講者の属性等について》

- 本養成機関においては、職業訓練の方と一般の方の受講者がいるが、年齢層については双方とも 40 代～50 代が多くを占めている。また、女性の受講が多いが令和 4 年度の男女比は半々だった。
- 受講の動機としては、双方ともセカンドキャリアを求めて受講される方や子育てが落ち着いた女性の方が多い傾向である。
- 介護業界での就労を希望する者が多い。
- 修了後の就職先は「施設」を希望する者が多い。
- 外国人の受講者については、もともと日本に住んでいる方が個人で申込みをされるケースが年に 1 名いるかないか程度である。事業所経由での申込については、実務者研修ではみられるが初任者研修ではみられない。

《介護員養成研修の研修形式(通学・通信)毎のメリット・デメリット、与える影響》

- 本養成機関では、以前は大学やカルチャーセンターにおいて、ヘルパー 2 級の研修を実施していたが、初任者研修になってから受講者が減少したため現在は実施していない。現在は職業訓練として「通学形式」を、一般の方を対象に「通信形式」で実施している。
- 「通学形式」においては、すべて対面で授業を行うため、受講者は質問があればすぐに講師に確認することができ、講師としても受講者の理解度や反応をみながら研修をすすめられるといっ

たメリットがある。デメリットとしては、研修期間が長いことや冬場においては雪による交通機関への影響から通学ができなくなるといったことがある。

- 「通信形式」においては、通学形式にくらべ通う日数が少ない(通学日数は、通学形式では約30日、通信形式では15日)点や、自宅学習があるため自分のペースで学習ができる点がメリットである。デメリットとしては、自宅学習ではわからないことがあってもすぐに講師に聞くことができないことである。
- 「通学形式」と「通信形式」における受講者の習熟度等については、評価試験では結果として大きな差はみられていない。また、通学形式、通信形式共に、最終的に全体を振り返りフォローするため大きな差はないと感じる。
- 技術面については、通学形式では数回に分けて実技を行うが、通信形式では項目1回ずつの実技となる。そのため、通学形式においてはレベルが上がっていく過程が見えるが、通信形式ではその過程が分かりづらい。よって技術面の差があるかないかの判断は難しい。
- ころとからだのしくみと生活支援技術では、受講者から「実技をもう少しやりたかった」という声もあり、実技を求めていると感じるため、実技部分は通学で学ぶべきと考える。
- 通信の学習方法については、テキストを読んで課題を解く方法をとっている。なお、課題の提出方法については郵送または通学時に持参してもらう形式をとっている。

《「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由》

- 科目が広く網羅されているため研修内容については現状維持でよいと考える。
- 受講者の負担を考えると、研修総時間数は少ない方がよいと考えるが、130時間の研修中で、どの部分を減らすのかと考えた場合難しい。
- 研修を開始するうえで、最初の入り口である「職務の理解」においては、新たに通信時間を設けても良いのではないかと考える。予め自宅でテキストを確認・学習してからスクーリングを開始するのがよいのではないか。
- ころとからだのしくみと生活支援技術の項目である「生活と家事」「快適な居住環境と介護」「死にゆく人に関連したころとからだのしくみと自立に向けた介護」については、自宅学習で実施しており演習は行っていない。

《介護職員初任者研修の収益状況(前年度との比較)とその理由》

- 令和2年度については、コロナ禍の影響もあり飲食業等に勤務していた方が受講するなど他産業の受講者が増えたが、令和3年度以降になると、産業が落ち着いたことや福祉業界の人材離れ等により、受講者が年々減少傾向となった。
- 令和5年度についても受講者の減少がみられる。

《受講促進のために実施している独自の取組や工夫》

- 初任者研修の無料説明会を毎週実施している。

- 受講料のキャンペーン、補助金(教育訓練)の対象となるよう指定申請を行っている。
- 「通信形式」では、受講者のニーズに合わせて、短期集中平日コース(約1ヵ月)や週1土曜コース(約3~4ヵ月)を実施している。なお、資格を取らないと仕事ができないため早く資格を取りたい方や夏休み等を利用して受講される学生が短期集中平日コースを、仕事やシフトの都合がある方は、週1土曜コースを選択される傾向がみられる。
- 「介護業界について」という独自の科目を設け、その中で就職支援を行っている(ヘルパー2級研修の時より実施)。また、派遣事業等も行っているため、受講者の希望があれば面談や面接に付き添うなどのフォローをしている。
- 広報としては、職業訓練ではハローワークと連携、一般の方では大学において初任者研修の説明会を行っている。

《効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫》

- 現場経験のある講師を多く採用している。
- 希望者には、本養成機関が提携している社会福祉法人において職場見学を行っているが参加者は少ない。

《介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項》

- 本養成機関では生活援助従事者研修を実施していないため案内をしていない部分もあるが、受講者からの研修の希望や相談はない。研修自体を知らない方も多いのではないかと考える。
- 介護のベースという部分においては、初任者研修でしか学習できない部分がある。そのため、一概に時間を削られるのもいかなものかと思う。また、初任者研修を受講後、実務者研修を受講するといった1本化にしたほうがよいと考える。
- 養成機関への補助金があるとよい。受講料等、受講者へ還元できる部分が増えると考え。

《介護員養成研修の運営上の課題とその理由》

- 本養成機関を管轄する県では、講師は1人6項目以内となっている。
- 講師の体調不良や緊急時等で講師の代理を依頼する場合、6項目を超えてしまう可能性もあり、そうなると研修が成り立たなくなる。講師の項目数の緩和が必要と考える。
- 講師選定基準に「有資格者等の業務に従事していた時期は、原則として過去5年以内」とあるため、職員が足りない中で現場から現職の講師を見つけるのが難しく、また世代交代も進まない。選定基準が緩和されると良い。また、講師確保は今後の課題であり養成機関の運営にも大きく影響を与えると考える。
- 申請書類等については、担当者が変わるたびに指示が異なるため困ることがある。
- 通信形式における自宅学習では、eラーニングでの運用も可能な設備ができてはいるが、一般の方からの希望はない。現状の仕様で不便を感じていないと考える。

《(実習を実施している場合)実習実施上の課題や独自の取組等》

- 実習については、職業訓練のみ実施。一般の方については必須でないため実施していない。

⑧H 養成機関

【基本情報】

- ・法人格:協同組合(生協)
- ・研修形式:全講座・全教室とも「通学形式」(平成31・令和元(2019)年度又は平成30(2018)年度実績)
- ・介護職員初任者研修指定年度:平成25(2013)年度
- ・実施している研修事業(介護職員初任者研修以外):介護福祉士養成実務者研修(2015年度～)
- ・介護職員初任者研修の実施状況: 単位:人

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
年間の定員数 (年間の合計数)	18	18	43	53	53
年間の受講者数 (年間の合計数)	15	13	29	29	35
年間の修了者数 (年間の合計数)	15	13	29	27	34

【ヒアリング結果】

《研修受講者の属性等について》

- ここ数年は、40代、50代の受講者が主流で若い方が来ない状況。受講者の約8割は女性で、介護職だと正社員になれるためと考えられる。
- 令和2年度(2020年度)一般向けに2コースを増やしている。現在、一般コース2つ(うち1つは村委託)と職業訓練コース1つ(県委託)がある。
- 一般コースは、県の補助事業で、介護施設で働きながら無料で受講できる制度を利用して申し込まれる方が一定数いるが、通学のみが対象講座である。
- 外国人受講者は、職業訓練コースで現在1人。数年の中で増えていることはない。なお、受講にあたっては、教科書をみせて理解できるかを確認している。

《介護員養成研修の研修形式(通学・通信)毎のメリット・デメリット、与える影響》

- 全講座通学のための研修形式を取っており、通信形式は行っていない。
- 以前、通信形式も試みたが生徒が集まらなかった経緯がある(開講できず)。講師からは、通信形式では、個々の学習理解がわかりにくいし、生徒からの質問への即時対応ができないとの声もあった。
- 通学形式だと生徒の理解力を見ながら教え方等を工夫できる。特に、受講者の基礎学力が落ちているので、通信形式ではフォローが大変かと思う。
- 通信形式では、受講生が通学する時間が減ることで、受講しやすくなるメリットもあると思う。しかし、対面でしか伝えられない内容もかなりある。もし通信時間を増やすことになれば、通学形式

で受講したものよりさらに知識の定着が図られず、同じ資格を取得してもレベルに差が出ると思う。

《「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由》

- 現場に行って必要となる介護職のマナー・身だしなみ・言葉遣いなどは講義に必要になると思う。また、介護職のコミュニケーション技術の科目はあるが、座学だけに終わっており、実践練習ができていないので、現場では活かされていないように思うので、傾聴などの練習が必要だと思う。
- 「9 こころとからだのしくみと生活援助技術」では、全ての実技を復習できる時間をつくることで、実技の定着が図られると思う(通信可能時間を減らすべき)。
- 障害関係で働く方もいるので、「8 障害の理解」の時間が少ないと思う(通信可能時間を減らすべき)。

《介護職員初任者研修の収益状況(前年度との比較) とその理由》

- 職業訓練コースは悪化している。今年を受講者は、昨年 15 人から 7 人となり赤字である。一般コースは前年とほぼ変わらないが、発達障害傾向や高齢の方(70～80代)が毎回一定数おり、修了できず途中退講となることが多い。
- 介護職のイメージが良くないこと、仕事内容の負担が多いと思われていること。介護職を辞めた者からの話が世間でも広がり、新たに介護をやっていこうとする者が少なくなっていると感じる。離職した者の話からは、仕事自体が嫌で辞めたわけではない者も多いが、給与と介護分野は色んな経緯を持った方も多く就職しており、人間関係が大変で辞めている人もいる。

《受講促進のために実施している独自の取組や工夫》

- 特別なことはやっていない。
- 若者サポートステーションに、チラシを配り、就職したい方がいればと案内している。
- 以前高校にも営業したが、教師からすすめても親御さんが反対するような状況のため集まらない。

《効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫》

- コミュニケーション能力が落ちていると感じている。
- 独自に職業訓練コースでは、傾聴練習や、アサーション、アンガーマネジメント、介護職のマナー、身だしなみ、メンタルヘルス、クレーム対応等の講義を追加し、介護現場に行った際に必要となる知識・技術を習得してもらっている。長く働き続けるためには、介護の知識・技術だけでは継続は難しいと感じている。対人スキル含め感情のコントロールもできないと介護ができないと思う。
- 一般コース、職業訓練コースとも「実習前オリエンテーション」で、マナー、あいさつを学び、練

習を行っている(介護実習に行ってその場に合った対応ができない者もいるので、事前に練習をしておく必要がある)。

- 職業訓練コースでは、「障害(発達障害、知的障害、精神障害)の特徴と対応」を取り入れている。
- 職業訓練コースでは、実務者研修まで行うため6ヶ月間の研修期間があるが、その期間中は、毎朝5分認知ソーシャルトレーニング、傾聴のトレーニングなどを行っている。

《介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項》

- 初任者研修は大事で、初任者研修をやってから実務者研修に進んだほうが良い。以前、職業訓練コースで、実務者から入ったがうまくいかなかった。基礎ができていないので、いきなり実務は難しいので理解が進まなかった経験がある。

《介護員養成研修の運営上の課題とその理由》

- 発達障害傾向の方の受講が増えており、実技評価などで判断することが大変な受講生が多い。教育方法や育成方法に苦労している。障害分野担当の講師にアドバイスを受けながら取り組んでいる。しかし、発達障害傾向の方の中には、自分ができていないことも認識できない者もおり、講師や事務局でできていないことを伝えても納得してもらえず、もめてしまうこともでてきている。介護職は誰でもできる仕事ではないと思うので、必要な能力をもっと明確に提示してもらえると、受講生にも説明しやすく、納得してもらえるように思う(例えば、介護職は現場では口頭で聞いた説明を、理解してその通りに動けなければ仕事はできないが、口頭の説明だけでは内容を理解して行うことができない者もいる。ここでは今、ホワイトボードに書いたり、書面で渡したりすることで、フォローを行っていることもあるが、それで資格を取得しても、果たして現場で働き続けられるかどうかは疑問である。そうした者でも、筆記試験だけを見ればできる場合もある。)

《(実習を実施している場合)実習実施上の課題や独自の取組等》

- あいさつ・マナーができないので、「実習前オリエンテーション」を設け、あいさつやマナーを学び、練習を行っている。
- 実習先によっては、実習内容に差があり、実習生がただ見ているだけで終わる所もある。当講座では、実習先を選別して行っているが、介護実習の要件として、実習で体験してくることをはっきり明記し、それを実習先にも明示して実施できるようにしてほしい(介護実習の質の担保の為)。

《その他》

- 就職後の相談を行っている。シフト制で動く職場の場合、一緒に働く職員(指導者)によってやり方が違うので、どうしたら良いか分からず混乱している等の相談が多かった。そこで、介護事業者(在宅・施設)向けに『介護職のための仕事の教え方講座』を行っている。リーダー指導者

向けと一般職向けの両方を開催しており、今後も続けていく予定である。

- 介護をしたいと思えるよう、介護のイメージアップと、仕事内容の軽減、待遇や環境の見直しをしなければ、より良い人材は集まってこないように思う。
- 介護職としての知識・技術・コミュニケーション能力は高いものを求められるが、それが給与や待遇に反映されているとはいえず、せつかく人材を育成しても職場環境、人間関係等で辞めていく者もいる。
- 料理ができない方が増えている。料理が苦手で訪問介護が嫌で就かない方が多い(コロナ前は料理実習をしていたが、今はできない状況)。
- 介護職は、国家資格である介護福祉士と、その他の介護資格、無資格者で確実に仕事に分かれていない現状がある。看護師であれば、正看護師と准看護師、看護助手などで、明確に仕事内容が分かれているが、それがない分、研修を受けてもライセンスの格が確立されていないので、介護職がプロフェッショナルな仕事だという意識が薄いように思う。明確に格が確立されていれば、しっかり学んで上の資格の仕事をしよという意識が生まれると思う。また給与で介護福祉士には手当がつくが、事業所により金額の差があるので、一定の金額保障があっても良いと思う。また今の手当だと、手当がつくから介護福祉士を目指そうという気持ちがあまり生まれないうように思う(講師より)。
- 現在の介護職員初任者研修講座の内容だけでは、現場の介護職が学ぶ内容として不十分だと感じている。もっと時間数を増やしてもらうことと、プラスして介護職のマナーやコミュニケーションの実践練習などの研修もセットで受講することを義務付けしてほしい。そして介護職に就くためには、「介護職員初任者研修」を修了することを義務付けてほしい。そのためには、事業所で職員を研修に出す際の負担を軽減するために、国で支援金や人的サポートをする施策を考えてほしい。また、介護現場で中堅層の育成が成されていない現状もあるので、介護の質の担保・向上を図るためにも、介護職のマナーやコミュニケーション、クレーム対応、介護技術向上研修、仕事の教え方などの研修を全事業所職員が必ず受けることを定め、講師は各都道府県に国が認定した講師を置き、その講師の研修を受けることを決めて頂いた方が、確実に実施され、質が担保または向上できると思う。事業所任せになると、研修をやったことにして実施しなかったり、講師によって教える質に差が出ることも考えられるため。

⑨I 養成機関

【基本情報】

- ・法人格:社会福祉法人(社会福祉協議会以外)
- ・研修形式:全講座・全教室とも「通信形式」(平成 31・令和元(2019)年度又は平成 30(2018)年度実績)
- ・介護職員初任者研修指定年度:平成 30(2018)年度
- ・実施している研修事業(介護職員初任者研修以外):なし
- ・介護職員初任者研修の実施状況: 単位:人

	平成 30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和 2 (2020)年度	令和 3 (2021)年度	令和 4 (2022)年度
年間の定員数 (年間の合計数)	16	32	16	32	16
年間の受講者数 (年間の合計数)	13	28	16	23	12
年間の修了者数 (年間の合計数)	13	28	16	23	12

【ヒアリング結果】

《研修受講者の属性等について》

- 初任者研修を開始した平成 30(2018)年度～令和 5(2023)年度の間、のべ 103 名が受講・修了。受講者の約 8 割が女性である。30 代、40 代の受講者が多く、それぞれ全修了者の 1/4 を占めている。
- 令和 2(2020)年度は、定員いっぱいの 16 名の方が受講した。コロナ禍の影響もあり、他職種、アパレル業界、飲食関係で働いていた若い女性の方が 4 名受講された。
- 受講者は、既に施設で勤務している方が多く 2/3 を占める。
- 1 講座あたり、外国人受講者は 1 名程度、また、配慮を要する障害のある方は 1、2 名程度受講している。
- 市の就労支援制度や特定一般教育訓練給付制度を利用し受講した方は多くない。

《介護員養成研修の研修形式(通学・通信)毎のメリット・デメリット、与える影響》

- 研修開始当初は、年 2 回、講座を開講していたが、コロナを機に年 1 回の開講となった。
- 通信形式で実施(通学 16 日間(92 時間)、通信学習(38 時間))。
- 通信形式で実施することで、通学の負担や費用負担の軽減を図っている。
- 通信学習は、テキストを用いながら課題を解き、紙ベースで提出する方法で行っている。

《「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由》

- 「介護・福祉サービスの理解と医療との連携」は、制度がたびたび変わることで、また、その内容に

テキストも追いついていないと思われる。よって、もう少し内容を絞って深く学習する方がよいのではないかと感じる。

- 「障害の理解」、「認知症の理解」は、内容の充実が必要。
- 「障害の理解」(3 時間)は、研修時間も少ない。現に障害者施設で働いている方がスキルアップのために初任者研修を受講されることがあるが、教育内容が物足りないという意見がみられた。また、障害者の方が利用できる多様なサービスや働く場に関する学習も充実した方がよい。
- 「認知症の理解」では、若年性認知症について、また、地域で一緒に暮らしていくという視点が薄いと感じられる。
- 実技部分について、テキストに載っている事例は、右片麻痺等ばかりが目立つため、障害者(身体障害者、精神障害者等)への対応内容があるとよい。初任者研修全体として、高齢者介護に特化しているという感が否めない。
- 国が示す通信でできる上限時間の精査が必要と思われるが、「こころとからだのしくみと生活支援技術」については、これ以上通信の上限時間を減らすことは難しいだろう。
- 介護福祉士のカリキュラム、時間数が変更された場合には、それに連動して初任者研修の見直しをすることが必要である。

《介護職員初任者研修の収益状況(前年度との比較)とその理由》

- コロナの流行は、受講者の増減に大きな影響はなかった。
- 講師が勤務する事業所から福祉用具の無償貸与の協力が得られているため、研修運営費用は約 27 万円程度である。
- 受講者 8 名で運営費用をカバーできるため、収益状況に大きな変化はない。

《受講促進のために実施している独自の取組や工夫》

- 子育て中の方でも受講できるように子どもの一時預かりを実施している。利用料は 1 時間 1,000 円で、1 講座あたり 1 名程度が利用している。この取組は、初任者研修を開始した当初(平成 30 年度)から実施している。
- 地域の子ども園や公立保育園、事業所、社協、高齢者施設のほか、高校や大学、就労支援センター等、広く広報を行っている。また、行政から事業所連絡会等で研修のチラシを配布することの許可を得ているため、そうした連絡会でも広報を行っている。
- 介護職員初任者研修修了者を含め、福祉従事者の方向けに「フォローアップ研修」を実施した。「フォローアップ研修」の参加・不参加の確認の際に、併せて修了者の近況なども聞いている。
- 研修修了者の内、介護事業所での勤務を希望する方には、関連団体(NPO 法人)の紹介を行っている。

《効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫》

- 法人の職員、人材確保という視点ではなく、初任者研修を地域貢献の一環として実施している。
- 「講師会」を設け、通信学習課題や修了評価テストの内容等講師の意見を聞いている。また、具体的な授業展開等について、事務局・講師間で情報共有を行っている。

《介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項》

- 介護職員初任者研修を修了した後、介護福祉士養成実務者研修を受講するといった段階を踏んだ研修体系が望ましい。また、初任者研修修了者が実務者研修を受講する際に、費用負担の補助があるとよい。

《介護員養成研修の運営上の課題とその理由》

- 通信学習部分の質の担保が県によってまちまちである。なお、県では、通信学習の提出回数や出題方式は養成機関の裁量に任せられている。
- 県の規定上一人の講師が担当できるのは6項目以内、また、講師一覧表を公開しなければならないため、講師の育成・確保が運営上の課題となっている。また、県独自の科目の講師要件が厳しいと感じている。
- 講師は、講師経験(例、認知症キャラバン・メイト等)があることを重要視し依頼している。なお、現在の講師陣の内、法人の職員は数名で他は他施設勤務者である。

《(実習を実施している場合)実習実施上の課題や独自の取組等》

- 実習は実施していないが、希望者に対し、法人内の施設を休憩時間に案内している。

《その他》

- 令和6(2024)年度の4月コースの開講を予定しているが、募集広報をするまでの間に研修実施の有無の問い合わせはなかった。最少催行人数は8名のため、人数に達しない場合は開講を見合わせる。最少催行人数に達せず開講できないことが2,3年続く場合は研修の休止も検討せざるを得ない。そういった場合、障害福祉施設である強みを生かして、地域における多様な人材確保という視点で、障害のある方を対象としたコースの開催を検討し、行政、保健所、ハローワーク、支援学校等が一体となった支援環境を整備することも必要ではないかと考えられる。

⑩J 養成機関

【基本情報】

- ・法人格:特定非営利活動法人(NPO)
- ・研修形式:全講座・全教室とも「通信形式」(平成31・令和元(2019)年度又は平成30(2018)年度実績)
- ・介護職員初任者研修指定年度:平成25(2013)年度
- ・実施している研修事業(介護職員初任者研修以外):介護福祉士養成実務者研修(2016年度～)
- ・介護職員初任者研修の実施状況: 単位:人

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
年間の定員数 (年間の合計数)	90	90	90	90	90
年間の受講者数 (年間の合計数)	17	21	32	32	34
年間の修了者数 (年間の合計数)	17	21	32	32	34

【ヒアリング結果】

《研修受講者の属性等について》

- 受講者数の増減にコロナの影響はみられない。
- 受講者の8割は施設勤務者(多くが介護関係)であり、無職の方は1割以下である。また、障害者施設勤務者の受講が、ここ2、3年増加傾向である。
- 市役所のひとり親家庭の部署からの紹介で受講する方がおり、ひとり親世帯の受講者が多い傾向である。
- 50歳代の方の受講が平均して多い。また、70歳代や高校生の受講もみられる。
- 男女比は女性が多く、男性は1割に満たない。
- 受講者の中には、タクシードライバーやタクシー会社の社長もいる。
- 特にこの1、2年は外国人受講者が多い。そのため、4つの教室のうちひとつは、7人全員が外国人(ミャンマー)である。日本人と習得スピードが異なることから、あえて、全員を外国人の受講者にしている。日本語を勉強してきているので、ある程度の読み書きであれば問題はない。

《介護員養成研修の研修形式(通学・通信)毎のメリット・デメリット、与える影響》

- 通信形式のメリットは、スクーリング日数の負担軽減であるが、すでに施設で働きながら受講している方からは、15日間のスクーリングですら大変であるという声も聞く。
- 一方、スクーリングは、受講者同士で交流も生まれ、仲間意識が生まれるという効果をもたらしているが、1日(6時間)の授業は、受講者側の集中力・持続力が続かないという課題がある。1日5時間が限界ではないかと考える。結果、その分、通信学習の上限時間の増が必要ではな

いか。

- 「こことからだのしくみ」の実技部分は、対面で実施すべきである。
- 自宅学習は、紙ベースで課題を解き提出する方法で実施している。なお、介護福祉士養成実務者研修では、eラーニングを取り入れているが、初任者研修ではその予定はない。

《「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由》

- 「職務の理解」や「介護の基本」は、通信学習の時間を増やすことが必要。
- 「障害の理解」は、内容・時間ともに充実が必要である。現に、障害者施設勤務者からは、障害者ケアについて増やしてほしいという声がある。

《介護職員初任者研修の収益状況(前年度との比較)とその理由》

- 経営として成り立ってきたのは、令和に入ってから。
- 初任者研修だけで考えると支出が収益を上回るが、実務者研修を含めて考えれば赤字ではない。

《受講促進のために実施している独自の取組や工夫》

- 初任者研修を開講して10年。当初は1、2人の受講者であり、地元FMラジオ局が「一人でも実施している介護教室」として数回取り上げてくれた。「一人でも開講する」というスタンスは今も変わっていない。2か月に1回の頻度で開講している。
- 外国人受講者への授業を通して、日本語の難しさを痛感。たとえば、褥瘡という単語は、外国人には意味が通じない。そのため、英語や伝え方の工夫をしながら指導をしている。
- 近隣の町役場の依頼を受け、年1回初任者研修を開講している。当初は、高校の中で高校生を対象に開講していたが、今はその講座に町民の方も一緒に受講できる形で実施している。開講にあたっては、その当該町民の中から講師を選定するなどの条件もあり、講師の確保・育成の面で大変なこともあったが、結果、当協会の講師確保にもつながったという利点もある。町ぐるみで初任者研修に取り組んでいる事例である。
- コロナ禍のため中止しているが、以前は企業の助成により65歳以上限定という無料初任者研修を実施していた。かなりの人数の応募があったが「働きたい」という意欲のある人に受講してもらった。
- 無職の受講者については、積極的に面接等を行い就職の支援を行っている。

《効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫》

- 「障害の理解」では、現に障害者施設で勤務している方を講師に招き、授業を行っている。
- 講師を中心とした介護サークル作りに力を入れている。たとえば、休憩時間など講師も受講者と一緒になって談話する機会などを設け、受講者と講師の関係を築いている。

《介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項》

- 無資格で実務者研修を受講する者は1割程度。当協会では初任者研修修了者が実務者を受け取る方が多い。但し、市役所経由で応募してくる方は助成が1回だけなので最初から実務者研修を希望する方が多い。
- 「初任者研修」という名称については再考が必要。
- 「生活援助従事者研修」は、人が集まらないため現在休止中である。

《介護員養成研修の運営上の課題とその理由》

- 講師は現在41人の登録がある。以前は、70～80歳代の講師が多かったが、知識・技術が古いこともあり、30～40歳代の講師層に切り替えている。
- 県の申請等において負担と覚えることは特段ないが、手間と覚えることはある。
- ひとり親家庭の受講者が多いこと等を踏まえると、子供を預けながら受講できる環境の整備が必要と感じている。
- 市内で初任者研修を開講しているのは、当協会を含め3社しかない。ほかはみな辞めてしまった。

《(実習を実施している場合)実習実施上の課題や独自の取組等》

- 当初は、実習を行っていたが、現在は行っていない。また、コロナ禍前は、「振り返り」の中で施設見学を設けていたが、コロナ禍以降、行っていない。
- 授業とは別に、講師が働く施設への見学希望者を募ると、かなりの受講者が見学に参加している。

《その他》

- 市内に介護施設は増えたが、働き手がない。特に、訪問介護事業では、採算面と働き手不足で閉鎖する事業所が増えているのが現状である。
- 県が介護技能習得支援事業という制度で受講料の補助(2分の1の補助)を行っており、それにより受講者が増えつつあると感じられる。
- 当協会の修了者が勤務する施設で音楽会を開催。その施設の入居者だけでなく、勤務者にも生の演奏を楽しんでもらっている。修了生の施設への慰問事業ととらえている。

①K 養成機関(※非対面で実施)

【基本情報】

- ・法人格:医療法人
- ・研修形式:全講座・全教室とも「通学形式」(平成 31・令和元(2019)年度又は平成 30(2018)年度実績)
- ・介護職員初任者研修指定年度:平成 27(2015)年度
- ・実施している研修事業(介護職員初任者研修以外):介護福祉士養成実務者研修(2018 年度～)
- ・介護職員初任者研修の実施状況: 単位:人

	平成 30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和 2 (2020)年度	令和 3 (2021)年度	令和 4 (2022)年度
年間の定員数 (年間の合計数)	36	36	36	36	36
年間の受講者数 (年間の合計数)	4	7	4	0	11
年間の修了者数 (年間の合計数)	4	6	4	0	11

《研修受講者の属性等について》

- 平成 27 年春コース～令和 5 年秋コース(総受講者数)20 代 3 名 30 代 15 名 40 代 23 名 50 代 19 名 60 代 8 名 70 代 4 名 計 72 名。43%が 50 代以上となっている。
- 男女別で見ると男性 12 名 女性 60 名 女性の受講生が 83%と高い割合となっている。
- 受講時の就業状況については法人内職員 14 名、その他事業所にて介護職として就労中の方 12 名、他職種 18 名、その他 28 名となっている。

《介護員養成研修の研修形式(通学・通信)毎のメリット・デメリット、与える影響》

- 通信では、行ったことがないので一般的なことしかわからないが、「時間的な拘束が少ない」、「自分である程度は勉強しなくてはならない」、「受講生とのつながりが薄い」のではないかと。
- 通学では、メリットとして、「受講生同士の横のつながりができる」、「受講生の様子が解るようになる⇒就職のあっせんがしやすい」、「受講生の理解度が大体、同じようになるように指導できる」。デメリットとしては、「拘束時間が長い」。

《「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由》

- 「研修内容」としては、一つの科目の中の関連ある項目が項目ごとに分かれている。関連ある内容なので一人の人が行うが、そうすると一人でそこで 4 項目担当することになると他の項目があと 2 項目しかできない。なぜこのような項目の分け方をしているのか。例えば、(3)介護の基本や(7)認知症の理解。
- 認知症の研修をもう少し多くするべきだと思う。昨今、介護をする上では、認知症の人は避けて

通れない。そういう認知症の人への対応を強化すべきではないか。

- 「研修総時間数」としては、もう少し短くできないか。そうすれば、受講生も受けやすくなるのではないか。22 日間は長いと思う。

《介護職員初任者研修の収益状況(前年度との比較)とその理由》

- 法人内で行っているため詳細については難しいが、昨年度に比べ受講者数が減少し、それに加えて燃料費の高騰で経費が昨年度より上昇したことが今年度のマイナス要因だと考えられる。

《受講促進のために実施している独自の取組や工夫》

- 開講前には、事業所等へチラシの送付を行っている。コロナ前は訪問もしていた。
- 初任者研修の前段階の研修(総合支援事業)を市町村からの依頼を受け、その研修の際に伝え受講するという流れになったケースがある。
- 職安等にもチラシを持参する。
- 法人内の職員に働きかける。

《効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫》

- 講師の多くは現場で仕事をしているため、現状の介護の話が出来ている。
- 講義ごとにパワーポイントを作成し、受講生に大事なポイントを伝えている。
- 講義終了後は、「振り返りシート」を記入してもらい、受講生の理解度を確認している。
- 演習は全員が行えるようにし、お互いが意見を言えるようにしている。「よかったところ」「もう少し工夫がいるところ」など。
- 疑問に思うところがあれば、都度質問できるような環境を作っている。
- グループワークを多く取り入れ、受講生自身に考えてもらう機会を多く作っている。

《介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項》

- 欠席した場合の補講について、「レポート補講が可能な上限時間」をどのように考えればよいのか分からない。レポート以外でという講義になるが、残された時間で何を教えなくてはならないのか明確にしてほしい。

《介護員養成研修の運営上の課題とその理由》

- 受講生の応募が少ない。➡赤字状態である。
- 受講料が高いのではないかと考えるが運営側としては、赤字状態が続いているので、受講料を下げるわけにはいかない。提案として補助金などの制度があればよいのではないかと考える。
- 介護という仕事に魅力を感じていないのではないか。
- マスコミなどを通じもう少し国全体でアピールしていくことが必要ではないか。
- 介護の質が上がるような実地指導を事業者に向けて行っていただき、介護の魅力を感じられる

職場作りをしていく必要があるのではないか。

- 介護職の給料が安い。
- 広報が足りない。

IV. 本調査研究事業のまとめ

1. 本調査研究事業のまとめ

本調査研究事業では、「介護員養成研修のあり方」に関して、養成機関、訪問介護事業所並びに訪問介護事業所で勤務する介護職員初任者研修修了者を対象としたアンケート調査及び養成機関へのヒアリング調査を実施した。これらの調査を通じ、介護職員初任者研修の運営の実態等を明らかにするとともに、それらを通じて養成機関や訪問介護事業所、介護職員初任者研修修了者が抱える課題や改善すべき事項などをまとめ、今後検討すべき方向性に関して示唆するものである。

アンケート調査及びヒアリング調査において明らかになった事項は、以下の通り。

【アンケート調査1:養成機関調査】

(1) 養成機関に対する調査から明らかになった事項

- 現在、「介護職員初任者研修」をはじめ、「介護福祉士養成実務者研修」、「生活援助従事者研修」等いくつかの養成研修事業があるが、「介護福祉士養成実務者研修」の実施は 40.0%、「生活援助従事者研修」はわずか 3.7%の実施率であった。また、「介護職員初任者研修」を現在も継続実施しているのは92.6%であり、「介護福祉士養成実務者研修」の継続状況(95.2%)と比較すると、「介護職員初任者研修」の継続実施率がわずかに低い。さらに、今後、「介護職員初任者研修」の休止・廃止を検討しているとした回答が 9.5%みられた。【Q5、6】
- 実施研修形式は、「通学形式」で実施したが 54.8%と最も多く、「通信形式」で実施した養成機関は 24.6%であった。研修科目毎の通信形式の時間数をみると、「通信形式」で実施した各科目の通信時間の平均値は、いずれの科目において厚生労働省が示す通信の上限時間数の値に近かった。これらの各科目を合計すると 39.6 時間と厚生労働省が示す上限時間数の合計 40.5 時間に近いことから、「通信形式」で実施した養成機関は、厚生労働省の基準の上限に合わせカリキュラム編成をしている実態が明らかになった。【Q10、19】
- 「通信で実施できる上限時間数」に関する意見をみると、いずれの科目で「現状維持」の回答が全体の約8割を占めていた。一方で、現行の基準で通信形式での実施が認められていない「職務の理解」については、「通信可能時間を増やすべき」の回答が約 2 割を占め、他の科目に比べその割合が最も大きかったことに留意する必要がある。なお、「職務の理解」同様に通信での実施が認められていない「振り返り」については「通信可能時間を増やすべき」の回答は約 1 割であり、他の科目に比べその割合が小さい傾向がみられた。【Q23】
- 厚生労働省が示す各科目の研修内容、研修総時間数については、いずれも「現状維持で良い」が全体の約 8 割を占めていた。一方で、「認知症の理解」と「障害の理解」は、「(内容の)充実のための見直しが必要」、「(研修総時間数を)増やすべき」の割合が、他の科目に比べ大きい傾向であった。近年要介護認定の要因の第一位が認知症になっており、さらに地域包括ケアの深化という視点から、障害者に対する支援も求められていることが要因と考える。【Q21】
- 研修受講料は、「～30,000 円未満(税込)」が 32.1%と最も大きかった。また、研修形式別にみる

と、「～30,000 円未満(税込)」の割合は、「通学形式」で最も大きかった。「通学形式」では職業訓練での実施が多くみられることから、比較的安価な受講料設定であることが推測できる。【Q20】

- 過去 5 年間の研修修了者をみるとわずかに微増傾向になっているが、直近の令和 4(2022)年度の収益状況を令和 3(2021)年度と比較した結果、「大きな変化はなかった(横ばい)」が 63.2%で最も割合が大きかった。一方で「とても悪化した」、「悪化した」の回答は 32.6%にのぼり、全回答の約 1/3 を占めており、研修機関によっては厳しい経営状況がうかがえる。研修形式別にみると、「通信形式」において、「とても悪化した」、「悪化した」の割合が 46.1%と約半数近くを占め、他の研修形式と比較して収益状況が相対的に厳しいことが明らかになった。なお、年間の受講者数の平均値をみても、「通信形式」では令和 3(2021)年度の受講者数 136.10 人、令和 4(2022)年度 125.27 人で、その差は 10.83 人(約 7.9%減)であった。この結果からも令和 4(2022)年度の収益の悪化が推察できる。ただし、令和 4(2022)年度、令和 3(2021)年度は、新型コロナウイルス感染症の流行下であることに留意が必要である。また一方で、感染症下にもかかわらず全講座「通学方式」で実施した機関が対令和 3 年度 4.9%減と減少幅が小さいことにも留意が必要である。【Q28、7】
- 研修を実施・運営するうえで負担となっていることとして、「受講生募集・確保」、「講師の確保」、「都道府県への指定申請等」が上位を占めた。研修形式別でみると、「通信形式」は「通学形式」と比較して運営上の負担として「受講生募集・確保」の割合が大きかった。【Q29】
- 「介護職員初任者研修」の受講促進のために必要な方策として、「介護職員のさらなる処遇改善」、「介護職の魅力の発信(啓発事業)」、「受講料の公的補助の拡大」が上位を占めた。これは養成機関の自助努力ではできない分野であり、国の施策の推進が必要である。研修形式別でみると、「通信形式」は「通学形式」と比較して「受講料の公的補助の拡大」の割合が大きかった。【Q31】
- 介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項の回答では、職場での OJT の充実といった研修修了後の支援に関する事項のほか、「介護福祉士養成実務者研修」の受講要件として「介護職員初任者研修」の修了を義務づけるなど、現在の介護員養成研修体系のあり方に関する意見などがみられた。【Q33-1】
- 介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項の回答では、受講料補助の充実、広報活動への補助、講師要件の緩和等、柔軟な運営への取り組みに関する意見がみられた。【Q33-2】

(2) 養成機関調査からみえてきた課題並びに提言

- 「生活援助従事者研修」の現在の実施率が、「介護職員初任者研修」、「介護福祉士養成実務者研修」と比較して約 10%低いことから、開講準備をしても受講者が集まらない、ニーズがない、研修自体が認知されていないなど、「広報・周知」の課題があることがわかった。そもそもニーズがないのは根本的な課題であり、研修の目的や受講のメリットなども含め「生活援助従事者研修」が現在の介護現場・現状にマッチしているか等検討が必要である。【Q5】
- 現在の介護人材不足を解消するには、複合的な要因はあるものの、介護業界に入職希望がある

者が、容易に養成研修を受講できる環境を整える必要がある。そのためには養成研修が定期的
に開催され、受講者の都合に合わせて受講できる機会の構築が必要である。しかしながら、約 1 割
の養成機関が、今後、養成研修事業を休止・廃止を検討しているという現状は、受講機会の縮小
につながり、介護人材養成の抑制につながりかねない。そのため、養成機関が研修事業を安定的
に継続実施できるための支援方策についての検討が求められる。【Q5、6】

- 厚生労働省が示す通信形式で実施できる上限時間数について、妥当とする結果が多くみられた
が、現行、通信形式での実施が認められていない「職務の理解」については、「通信可能時間を
増やすべき」の回答が 2 割を占めていた。また程度の差はあるものの全科目で通信可能時間を増
やすべきとの回答があることから、改めて上限時間数等の変更に伴うメリット、デメリットを含め今後
の検討が求められる。【Q23】
- なお、「通信形式で実施できる上限時間数」を増やすことで生じるメリットとして、働きながら受講が
可能、時間の有効活用といった受講者側の利便性や負担軽減のほか、経費削減等運営側の負
担軽減という意見がみられた。デメリットとしては、受講者の理解度・習熟度のバラつき、受講者同
士や受講者と講師との関係構築機会の減少を指摘する声がみられた。【Q24】
- 令和 4 年度の収益状況について、「通信形式」で実施している養成機関の方が「通学形式」と比
較して、「とても悪化した」、「悪化した」のいずれも割合が大きい傾向がみられた。収益状況の悪
化は養成研修機関の撤退にも繋がることから、その要因を分析する必要がある。特に研修形式別
で生じる収益状況の変化の違いについては、養成機関の規模や地域性（行政からの補助金の有
無など）など更なる調査が必要である。【Q28】
- 研修の実施・運営上の負担として、「講師の確保」、「都道府県への指定申請等」が上位を占めて
いたが、これらのことは、他の自由記述やヒアリング時でも多々指摘されている。特に指定申請に
関しては、都道府県によって差異があることがわかった。たとえば、講師が担当できる科目数に制
限をかける、指定申請から許可までに手続き等が煩雑で時間を要することから、研修計画を立案
できず研修のスムーズな実施に支障を来していることなどが明らかになった。複数の県をまたいで
養成研修を実施している機関にとっては、これら規定が異なることにより書類の作成に時間を要し
運営にも支障が生じる可能性が高いことから、実態を把握するために調査を実施し対応策を講
じる必要がある。【Q29】
- 受講促進のために必要と思われる方策として、「介護職員のさらなる処遇改善」、「介護職の魅力
の発信」、「受講料の公的補助の拡大」が上位を占める結果であったが、これらの方策の構築に
は、厚生労働省をはじめ、国として取り組む姿勢が求められる。特に処遇改善に関しては介護報
酬改定の都度、改定しているがその効果を把握することが肝要である。【Q31】
- 介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項として、就労先での OJT の充実や事業所での訓
練の充実といった事項がみられたが、本研究事業の別の調査（調査 2:訪問介護事業所調査、調
査 3:介護職員初任者研修修了者調査）では、事業所での研修・教育訓練の実績として、「初期研
修」はともに約 7 割、「実務の中での上司・同僚からの指導」はともに約 9 割、「Off-JT」はともに約
6 割の実施・受講率であり、決して低い結果ではなかった。一方で具体的な内容や講じた時間数

などの実態は把握していないことから調査が必要と考える。今後は、事業所内研修で学ぶべき研修内容の充実や Off-JT については一定程度の質の平準化を担保するための支援策とともに、研修を容易に受講できる環境整備等の推進が必要と考えられる。【Q33-1】

- 介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項として、養成研修と実務者研修の一体的な運営方法を模索するなど長期的な介護職員養成プランの策定が必要であるとの意見があった。介護職員の育成に関しては急激な人材不足が今後も進む可能性が高く、加えて利用者ニーズの重層化など近年大きく介護を取り巻く環境は変化していることから抜本的見直しが必要と考える。他にも受講料補助の充実があげられており、たとえば、貸付事業を介護職員初任者研修にも適用を拡大する等の意見もみられた。養成機関によっては、修了後、法人施設・事業所での一定の就労があれば受講料免除を行っているところもあるが、広く人材を確保するためには、金銭面で受講を躊躇している方が受講できるよう国をあげた新たな取り組みの検討も必要と考えられる。【Q33-2】

【アンケート調査2:訪問介護事業所調査】

(1) 訪問介護事業所に対する調査から明らかになった事項

- 従事している訪問介護員の数は平均 14.15 人で内訳として介護福祉士資格者が多く 7.01 人を示している。介護職員初任者研修修了者は 2.71 人であった。また、令和 4(2022)年度の職員の離職状況は、「離職率は概ね 10%未満」が 67.7%で最も割合が大きく、「離職率は概ね 10~15%程度」が 12.0%であった。【Q5、10】

【参考】

訪問介護員の離職率、13.3%

出典:「令和 4 年度 介護労働実態調査」(公益財団法人介護労働安定センター)

- 訪問介護事業所で働く職員(採用予定者含む)に対する「介護職員初任者研修」の受講支援(受講料の補助等)について、法人や都道府県・自治体の補助を活用しながら実施している回答が多くみられたが、「受講支援は行っていない」との回答も 31.0%みられた。【Q8】
- 介護職員初任者研修における「実習の義務化」の必要性については、「必須(受講を義務づけるべきである)」が 51.7%であった。一方、訪問介護事業所での実習の受け入れ状況を見ると、「受け入れている」の回答は 25.2%にとどまり、実習を必要とする声と受け入れ状況の実態に乖離がみられた。なお、実習の義務化は「不要」という回答は 5.9%であった。【Q11、9】
- 「介護職員初任者研修」の実習に関して、「実習を受け入っていない」事業所が 74.7%みられた。なかでも、「養成機関から実習の受け入れの相談があっても断っている」事業所が 9.8%みられた。【Q9】
- 実習の必要性や実習の受け入れに関して、肯定的な意見としては「実習を通して仕事内容を理解・納得する必要がある」、「座学とは違う介護の現場・現状を知ること大切」、「実習を受け入れることでそのまま就労につながった実績や実習を受け入れる側・受ける側の双方でよい結果が生じることがある」という趣旨の意見があった。一方で「介護職員初任者研修の段階では不要であり、

就職先の事業所で行えばよい」、「実習の受け入れはしたいものの人材・人員不足で対応ができない」、「利用者に負担が生じる」など実習の受け入れに否定的な意見もみられた。【Q12】

- 「介護職員初任者研修」の研修内容や研修総時間等に関して、「調査 1:養成機関調査」同様、「現状維持で良い」の回答が多いが、「認知症の理解」、「障害の理解」は「(内容の)充実のための見直しが必要」または「(研修時間を)増やすべき」の割合が他の科目と比べ大きい傾向がみられた。加えて、「介護職員初任者研修」で特に不足している・必要性があると考えている点として、「認知症の理解」が40.4%であった。【Q13、15】
- 受講促進のために必要と思われる方策として、「介護職員のさらなる処遇改善」が半数を超え、「受講料の公的補助の拡大」、「通信及びオンライン等の活用(研修受講方法の柔軟化)」が上位を占めていた。【Q16】
- 介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項として、「座学の時間を短縮し、資格取得のスピード化を図る」、「インターネット等を活用した受講」、「介護の質は事業所の取り組むべき課題である」という意見がみられた。また、「職員の早期離職に対して研修機関が一部責任を負うべき」という厳しい意見もあった。【Q17-1】
- 介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項として、「多様な働き方があるので資格取得の門戸を広げる」、「金銭と時間の負担が大きいことから研修が受けやすい環境の整備」、「人材不足の中でも資格取得がしやすいようにする」、「時間をかけて本人の精神的な負担を聞きながら同行指導をする」といった研修のあり方に関する意見や受講料、修了後の支援のあり方に関する意見がみられた。【Q17-2】

(2) 訪問介護事業所調査からみえてきた課題並びに提言

- 「介護職員初任者研修」における実習の必要性について、「必須(受講を義務づけるべきである)」との回答が半数を超えているが、「どちらともいえない」の回答も約4割を占めている。実習の必要性や受け入れに関する意見でも、受講者側・受け入れ側双方のメリット・デメリットの意見がみられた。「調査 3:介護職員初任者研修修了者調査」の結果をみると、実習を受けた修了者の内、訪問介護の業務をするうえで実習が「とても役に立っている」が37.9%、「役に立っている」が47.8%を占め、実習を評価している。但し、就労先は必ずしも訪問介護事業所だけではないことから、今後、実習の効果を把握するための調査が必要と考えられる。【Q9、11、12】
- 初任者研修の内容に関して、「認知症の理解」、「障害の理解」は、研修の内容、研修総時間数ともに充実、増加の意見が他の科目に比べ大きいことから、具体的にどのような事項を充実させるべきか等の詳細な調査を実施し検討が必要と考えられる。また、「介護におけるコミュニケーション技術」についても不足しているとの回答も約4割弱あることにも留意する必要がある。【Q13、15】
- 受講促進のために必要と思われる方策として、「通信及びオンライン等の活用(研修受講方法の柔軟化)」が36.7%と上位の回答でみられた。事業所側からみても、受講者が通学や定められた時間帯での受講による時間的拘束が受講促進の妨げとなっていると考えていることが明らかになった。加えて研修内容と直接関係はないものの、介護職員の処遇改善が半数を超えており介護

保険制度(介護報酬)が鍵となっていることに留意が必要である。【Q16】

- 介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項として、資格取得にかかる時間や学習方法の改善など、柔軟な受講環境を求める意見がみられた。このことから、事業所側としても間口を拡大し研修受講を促進したいという思いが読み取れる。一方で座学だけでなく実習を必修化し質の担保も必要との意見もみられたことから、より効果的かつ効率的な研修となるようさらなる調査・検討が必要である。【Q17-1】
- 介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項の回答から、有資格者しか派遣できないことを鑑み、先に人材を確保してから資格取得をする方法でないと人材確保がさらに困難になるといった実態が明らかになった。また、研修でしっかり学ぶべきと考える一方で、時間と研修受講料の負担が大きいわりにメリットが少ないことを指摘する意見もみられた。門戸を広げるためにも研修形式や研修内容の検討はもとより、研修をより受講しやすいように受講料に対する補助等の検討が必要と考えられる。【Q17-2】

【アンケート調査3:介護職員初任者研修修了者調査】

(1) 介護職員初任者研修修了者に対する調査から明らかになった事項

- 介護職員初任者研修の受講時期は、研修が開始した年(平成 25(2013)年度)の受講が多く 23.3%であった。平成 26(2014)年度から令和 2(2020)年度の間受講割合は、概ね 3%~10%未滿で推移しており、令和 3(2021)年度から 10%以上に上昇している。本調査に回答した者は、研修開始初年度(平成 25 年度)と調査時期に近い年度(調査実施年度を含めた過去 2, 3 年)に受講した者の二極化がみられた。【Q8】
- 受講した研修の形式は、「通学形式」が多く 71.7%であり、いわゆる「通信形式」で受講した者は 24.9%であった。【Q9】
- 介護職員初任者研修を受講したきっかけ・動機としては、「介護の仕事に就きたいと思ったから」が 38.3%で最も割合が大きく、また、受講当時の介護の仕事の就業意向においても、「修了後すぐに訪問介護の仕事をしたと思っていた」が 50.2%で最も割合が大きかった。なお、ヒアリング調査において、近年は家族介護のための受講者は減少傾向であるという指摘もみられたが、今回の修了者調査では、「家族の介護にいかせるから」が受講動機の上位 5 番目に大きい回答であった。【Q10、11】
- 研修受講先を選んだ理由として「受講時期のタイミングが合ったから」、「仕事をしながら受講できるから」、「家や当時の勤務先から近かったから」の回答が上位を占めていた。【Q13】
- 研修受講時、何らかの受講料補助制度を利用した者が 51.5%、全額自己負担した者が 47.1%であり、今回の調査回答者では、補助制度を活用した者がわずかに多かった。なお、受講促進のために必要と思われる方策として、「受講料の公的補助の拡大」が「介護職員のさらなる処遇改善」に次いで多い回答であった。【Q12、23】
- 介護職員初任者研修で学んだ内容(科目)の訪問介護の仕事への役立ちの状況(寄与)については、いずれの科目において「役に立っている」の割合が 50%を超えている。なかでも、「介護の

基本」は「とても役に立っている」、「役に立っている」の回答が 91.1%にのぼり、他の科目に比べその割合が大きかった。一方、「振り返り」は、「とても役に立っている」、「役に立っている」の回答が 80.6%で他に比べその割合は小さかった。【Q14】

- 実習については、69.5%の者が受講しており、また、その実習が訪問介護の仕事をするうえで「とても役に立っている」、「役に立っている」との評価が 85.7%にも達した。【Q18、19】
- 厚生労働省が示す各科目の研修内容、研修総時間数については、「調査 1:養成機関調査」、「調査 2:訪問介護事業所調査」同様、「認知症の理解」と「障害の理解」において「(内容の)充実のための見直しが必要」、「(研修総時間数を)増やすべき」の割合が他の科目に比べ大きい傾向がみられた。なお、介護職員初任者研修で学んだ内容(科目)の訪問介護の仕事への役立ちの状況(寄与)について、「障害の理解」は、「とても役に立っている」、「役に立っている」の回答が 82.2%であり、「振り返り」に続いてその役立ちの状況(寄与)割合が小さかった。【Q21、14】
- 介護のキャリアアップに関する意向では介護福祉士の資格を目指す(介護福祉士養成実務研修受講希望者含む)方が多くみられた。【Q25】
- 介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項の回答では、実習をすべき、現場研修や見学の機会を増やすべきといった研修内容に関する意見がみられた。さらに書類の作成など直接介護業務以外の仕事を減らすことも検討すべきとの意見もあった。【Q24-1】
- 介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項の回答では、職員の処遇改善を求める意見や受講料の改善、高い受講料は介護の現場で働きたいと思っている人の受講にブレーキをかけてしまいかねないという意見がみられた。【Q24-2】
- 訪問介護の仕事の継続意向は「続けていきたいと思っている」が 65.5%あったが、「分からない」の回答も 25.6%みられた。【Q26】

(2) 介護職員初任者研修修了者調査からみえてきた課題並びに提言

- 「調査 2:訪問介護事業所調査」では、研修を受講しやすい環境、通信やオンライン等の活用を求める結果が、また「調査 1:養成機関調査」でも、通学による受講者側の負担を指摘する意見がみられたが、一方で実際に修了し就労している者は「通学形式」での受講が多く、事業所・養成機関側が求める研修形式と就労者の受講形式に違いがみられた。今回の調査では、「通学形式」で受講した者に受講に伴う負担の有無について調査を行っていない。そのため、今後、受講研修形式別に感じた負担感や業務を行ううえでの有益性について調査を行う必要がある。【Q9】
- 本回答者の約半数が受講料補助を利用し受講していたという結果であったが、受講促進のために必要と思われる方策として、「受講料の公的補助の拡大」が上位にあがっており、現状の公的補助制度のあり方に関する検討が必要と考える。【Q12、23】
- 「介護職員初任者研修」で示されているカリキュラム内容に関して、研修修了者からは高い評価を得ていることが明らかになったが、一方で「調査 2:訪問介護事業所調査」では、「介護職員初任者研修修了者」に不足していると思われる内容として「認知症の理解」が 40.4%と、他の科目に比べ高い割合を示していた。そのため、研修修了者と事業所側が考える「認知症の理解」の知識・

技術レベルについて、更なる調査・検討の必要性が考えられる。【Q14】

- 実習を受講した者の内、85.7%の者が業務を行ううえで実習が役立っていると評価していることが明らかになった。しかし、今回の調査では具体的に実習のどのような点が業務に役立ったのか、また実習先別(設置主体、規模、サービス種別等)での有効性の差異などについて調査を行っていない。実習に関しては賛否両論の意見があることから、今後、実習の有効性について調査・検討が必要である。【Q18、19】
- 介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項として、実習を求める意見がみられたが、上記記載と同様詳細な調査は行っていないことから、今後実習の有効性に関して調査・検討が必要である。【Q24-1】
- 介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項として、高い受講料は介護の現場で働きたいと思っている人の受講にブレーキをかけてしまいかねないという意見がみられた。そのため、今後、各県・各地域で受講料に関する実態把握のための調査を行い、受講料補助の拡大の必要性の有無について検討することも必要と考える。【Q24-2】
- 今後の自身のキャリアに関しては、介護福祉士を目指している方も多いため介護職員の人材確保、質の向上という観点からも、初任者研修から介護福祉士にスムーズにキャリアアップできるような道筋を検討すべきである。【Q25】
- 多くの者が今後も訪問介護の仕事を継続したいという回答であったが、転職しようと思っている者が7.1%おり、なかでも「他の業種に転職しようと思っている」者が3.9%みられた。また「わからない」と回答している者も全体の1/4を占めている。そのため、介護人材の流出を防ぐためにも、転職しようと思う要因を把握し、定着できるような方策を講じていくことが必要と考える。【Q26】

【ヒアリング調査】

(1)ヒアリング調査からみえてきた近年の養成機関の状況と課題

1)研修受講者の属性等について

- ・ 新型コロナウイルス感染症によって受講者層に「変化があった」機関と「変化はなかった」機関と二極化がみられた。「変化があった」機関では、飲食業、旅行業といった異業種からの受講が増加。また、「新型コロナウイルス感染症に係る介護員養成研修(介護職員初任者研修・生活援助従事者研修)の臨時的な取扱いについて」(令和2年4月30日発出)に基づき、全時間を通信形式で実施したところ、受講者が大幅に増加したという機関もみられた。
- ・ 受講者の年代としては、40～50歳代が多いという養成機関が多く、ほかに、子育てが落ち着いた女性、セカンドキャリアを求める受講者が多い傾向であった。一方で、20代前半の若い層の受講が多い機関もあった。
- ・ 受講者の就労状況は、「現在、介護等施設に勤務している者」、「無職」等さまざまであるが、「施設勤務者」が受講者の約半数を占める養成機関が多いが、逆に「施設勤務者」は少ないという養成機関もみられた。また、障害関係の施設に勤務する者の受講が増加しているという養成機関もみられた。

- ・ 外国人の受講に関しては、クラスに 1～2 人程度いる養成機関が複数みられた。また、なかには、一クラスを完全に外国人クラスで編成し実施している養成機関もみられた。ほかに、ヒアリング時点では外国人の受講を受け入れていなかったが、問い合わせが多いため、今後検討していくという養成機関もみられた。
- ・ 家族介護のために受講する方はいくつかの養成機関で見られるが、多くの養成機関では、以前に比べ減少傾向であった。
- ・ そのほか、自法人の職員の受講が多く、一般の受講が少ない養成機関もみられた。

2) 介護員養成研修の研修形式(通学・通信)毎のメリット・デメリット、与える影響

- ・ 「通信形式」のメリットとして、受講者の都合に合わせた学習が可能、通学の負担軽減、受講費用や運営費用が抑えられるという意見がみられた。デメリットとしては、疑問点が即時解消できない、途中退校者へのフォローが十分にできないという意見があった。
- ・ 「通学形式」のメリットとして、受講者の理解度にあわせた丁寧な指導が可能、自宅学習の負担がない、実技部分に関して複数回の実施が可能、受講者間、受講者講師間の関係・ネットワークの構築が可能という意見があった。デメリットとしては、学習期間が長期にわたるという意見がみられた。
- ・ 実技部分は対面が必要だが、実技を要しない科目については、通信学習で対応可能であるという意見もみられた。
- ・ 通信学習(自宅学習)の習熟度の確認方法は、多くの養成機関でテキストを用いながら課題を解く「紙形式」で実施していた。e-ラーニング方式で実施している養成機関はなく、その理由として受講者の年齢層が高く ICT 等の対応が難しいという意見がみられた。
- ・ 受講者の習熟度は、「通信形式」でも「通学形式」でも差はないという意見もあれば、受講者の質や習熟度に差がみられるという意見もみられた。
- ・ 「新型コロナウイルス感染症に係る介護員養成研修(介護職員初任者研修・生活援助従事者研修)の臨時的な取扱いについて」に基づき全時間を通信学習とした養成機関や通学日数を約半数に減らし実施した養成機関があるが、どちらも受講者の習熟度に差はみられないという意見であった。

3) 「研修内容」、「研修総時間数」、「通信形式で実施できる上限時間数」に関する意見とその理由

【研修内容】

- ・ 現状維持を望む意見がみられたが、個別には、介護保険制度の内容・時間はスリム化が可能という意見や「介護過程」に関しては、研修課程(初任者研修と実務者研修)に応じて、教育内容の度合いを変えるべきではないかという提案、「介護におけるコミュニケーション技術」、「障害の理解」、「認知症の理解」に関しては、内容が不足しているという意見がみられた。

【研修総時間数】

- ・ 現状維持を望む意見がみられたが、時間を減らすことで受講者増につながる可能性を指摘し、現

在の総時間数からの増は適当ではないという意見のほか、間口を広げるためにも研修期間・時間を減らす必要があるという意見もみられた。

- ・ 個別には、「障害の理解」に関して、研修時間が不足しているという意見がみられた。

【通信形式で実施できる上限時間数】

- ・ 通信形式で実施できる上限時間数については、「増やすべき」とする意見がみられた。
- ・ 個別には、「職務の理解」、「介護の基本」に関して、通信を認める、通信可能時間を増やしてもよいという意見がみられた。
- ・ 「こころとからだのしくみと生活支援技術」に関しては、通信可能時間を減らすべきという意見もみられた。

4) 介護職員初任者研修の収益状況(前年度との比較) とその理由

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響で打撃を受けた産業からの受講で一時的に受講者が増えたが、令和 3(2021)年度以降、受講者が減少しているという養成機関がある反面、「認知症介護基礎研修」の受講義務化に伴って受講者が増加している養成機関、また、全研修時間を通信で行うことで収益が 3 倍となった養成機関がみられた。
- ・ また、受講者の増減に、新型コロナウイルス感染症の流行の影響はなく、例年通りの受講者数を確保している養成機関もみられた。
- ・ 一般コースでの受講者数の変化はみられないが、職業訓練コースで、受講者数が半減し赤字であった養成機関もみられた。
- ・ そのほか、令和 5(2023)年度から県からの養成機関への補助がなくなったために持ち出しが増えた養成機関や研修受講者の大半が法人内職員(受講料は法人負担)であり、一般受講者はほとんど集まらない養成機関、初任者研修だけでみると赤字である養成機関がみられた。

5) 受講促進のために実施している独自の取組や工夫

- ・ 多くの養成機関で就職相談・支援を行っており、就労に関するアフターフォローを実施していない養成機関は少数であった。また、修了者に対し、フォローアップ研修を実施している養成機関もみられた。
- ・ 受講者同士、受講者・講師との交流機会を設け、ネットワーク構築を推進している養成機関や講師との連携を密にとりながら研修を実施している養成機関がみられた。
- ・ 広報活動については、初任者研修の説明会を毎週開催したり、県・市の広報誌の活用、ダイレクトメールや直接介護施設に研修案内の電話をかけるなど、工夫を凝らしながら広報を行っている養成機関がみられた。
- ・ 受講者層を鑑み開講曜日を変更し実施した養成機関や受講者のニーズに合わせ複数のコースを設けている養成機関、仮に受講者が一人でも開講するという養成機関もみられた。
- ・ 学校や県と相談し受講を希望する中学生を受け入れて研修を実施している養成機関や企業の助成を受けて 65 歳以上限定の無料初任者研修を開講(現在、コロナ禍のため中止中)したりと、特

徹的な研修を実施している養成機関もみられた。

- ・ 通信形式の通学部分に関して午前・午後でカリキュラムを分け、受講者からの要望によっては、午前のみの受講を可能とするなど、授業展開を工夫している養成機関もみられた。
- ・ 子育て中の方でも受講できるよう、子どもの一時預かりを実施している養成機関もみられた。

6) 効果的な研修のための実施している独自の取組や工夫

- ・ 通学と違い、通信は理解力に課題があると考え、独自に研修半ばに模擬試験を実施している養成機関や「こころとからだのしくみと生活支援技術」はほぼスクーリングで行うなど、創意工夫をしながら質の担保を図っている養成機関がみられた。
- ・ すべての時間を通信で行う研修を年 20 回開講したり、開講を多くすることで少人数となる場合もあるが、少人数だからこそ逆に聞きたいことが聞けるという受講者側のメリットがあるという養成機関もみられた。
- ・ 現場経験が豊富な講師を確保している養成機関や授業を講師任せにせず、各種研修や講師同士の勉強会等、日々講師の育成・向上に力を入れている養成機関、「講師会」を設け、通信学習課題や修了評価テストの内容について講師の意見を求め、また、具体的な授業展開を事務局・講師間で情報共有を行っている養成機関もみられた。
- ・ 自法人内の施設見学や提携・連携先の法人等の見学会を設けている養成機関もみられた。
- ・ 職業訓練コースでは、独自に傾聴練習やアサーション、アンガーマネジメント、介護職のマナー、身だしなみ、メンタルヘルス、クレーム対応等の講義を追加し、介護現場に行った際に必要となる知識・技術を習得してもらっている養成機関もみられた。
- ・ 外国人技能実習生の研修では、座学・演習ともに補講を行い、時間をかけて対応している養成機関もみられた。

7) 介護員養成研修の在り方について見直しを行うべき事項

【介護職員初任者研修について】

- ・ 「初任者研修」、「実務者研修」は研修の目的、方針が明確であり、介護従事者の育成として一定の位置づけを確保し定着していると評価する養成機関もみられた。
- ・ 初任者研修の修了者を確保するためには、すべて通信形式で実施することを求める意見もみられた。
- ・ そのほか、元気なシニア層の受講を促進することが重要という意見や初任者研修という名称について再考すべきという意見もみられた。

【介護福祉士養成実務者研修との関係について】

- ・ 初任者研修と実務者研修はどちらも無資格で受講できるが、通学で学ぶ時間数に差があることなどを指摘する意見がみられた。
- ・ 介護員の研修は複数あるが一本化されていないという意見のほか、初任者研修修了後に実務者研修を受講するという段階を踏んだ研修体系を望む意見が多くみられた。

- ・ 初任者研修修了者が実務者研修を受講する際に費用負担の補助があるとよいという意見もみられた。

【その他研修について】

- ・ 「生活援助従事者研修」や「入門的研修」を実施している機関は少なく、また、受講したいというニーズも聞かないという意見が多く養成機関でみられた。

【その他】

- ・ そのほか、育て上げた人材を育成していく事業所側の力も必要といった修了後の育成に関する意見や養成機関への補助金があると受講料や受講者へ還元できる部分が増えるといった意見がみられた。

8) 介護員養成研修の運営上の課題とその理由

【県への申請手続きや規定等に関して】

- ・ 数年前に比べ簡素化はされたものの、指定申請等、県とのやりとりが細かく大変であるという意見がみられる一方で、ペーパーレス化が進み業務の時間短縮に繋がったという意見もみられた。ほかに、担当者が変わるたびに指示が異なるといった意見や県の申請等で負担は感じないが手間と覚えることはあるという意見もみられた。
- ・ 講師要件が厳しく講師確保に苦慮している、講師要件や講師選定基準の緩和を望む意見が複数みられた。一方で、講師の担当件数に規定・制限がないという県があることも明らかになった。
- ・ 県の規定上、講師一覧表を公表しなければならないため、講師の育成・確保が運営上の課題となっているという意見もみられた。
- ・ 県によって実習が必須のところとそうでないところがある、通信学習の質の担保(提出回数や出題方式)が県によってまちまちであるといった、県によって方針が異なることを指摘する意見がみられた。

【養成機関が感じる課題】

- ・ 講師の年齢層が高くなりつつあることが課題であるという養成機関もみられた。
- ・ 介護職は誰でもできる仕事ではないと思うので、必要な能力を明確に提示してもらえるとよいという要望もみられた。
- ・ 市内で初任者研修を開講しているのは 3 社しかなく、ほかはみな撤退してしまったという地域もあった。

【受講者に関して】

- ・ 受講者の年齢層が幅広い。また、高齢受講者は PC の扱いに苦慮することがある。ひとり親家庭の受講者が多いことを踏まえ、子どもを預けながら受講できる環境の整備が必要という意見もみられた。

9) (実習を実施している場合) 実習実施上の課題や独自の取組等

【県の規定上の実習の取り扱い】

- ・ 実習が県の規定で必須化されているところが、3ヶ所(複数県で研修を行う養成機関1ヶ所含む)、実習は任意とされているところは8ヶ所であった。なお、任意とされている回答の内、職業訓練、通学形式についてのみ実習を行っているという養成機関が2件みられた。

【実習が必須とされている養成機関の課題や独自の取り組み】

- ・ 実習先(通所介護施設)において、実習開始から終了まで講師がつきっきりで指導にあたり、介護職員の動きの理由・根拠等を説明・指導をしている養成機関や「実習前オリエンテーション」を行い、挨拶やマナーを学び、練習をしている養成機関がみられた。
- ・ そのほか、従来は施設1日、デイまたは訪問介護で1日の実習が求められていたが、コロナ禍のため2日間の教室内実習に変更され、変更後は運営側の負担が軽減されたという養成機関もみられた。

【実習は任意とされている養成機関の課題や独自の取り組み】

- ・ 新型コロナウイルス感染症の流行前は実習を行っていたが、現在は行っていないという養成機関や以前は実習を行っていたが、現在は行っていないという養成機関、実習は受講者の希望制で対応しているという養成機関がみられた。
- ・ 実習を行っていない理由として、実習の受け入れ先がない、実習の必要性が感じられないという意見や介護現場をみることで介護離れにつながることを危惧している養成機関があった。
- ・ なお、実習を行ってなくても施設、在宅の「現場」をイメージできるように授業を工夫している養成機関や法人内の施設や関連団体・施設への見学会や体験会を案内している養成機関がみられた。

上記のように各養成機関においては研修形式や規模、運営主体、地域によって課題は異なるものの、様々な創意工夫をしながら運営している実態がわかった。いずれの養成機関においても少子高齢化の影響を受け人材不足が進展している中で、養成機関を取り巻く状況が楽観できる状況ではないことは共通している。

介護職員の養成に関して、国は喫緊の課題として質の担保や人材の確保対策に取り組んでいるが、それらに関する検討だけでなく「養成機関」が本来の役割、目的を達せられるような方策も併せて検討すべきである。

2. 本調査研究事業からみえてきた喫緊に取り組むべき事項

調査ごとに課題はみえてきたところであるが、介護職員の人材確保にむけて喫緊に取り組むべき事項は以下の通りと考える。

【アンケート調査1:養成機関調査】

(1) 養成機関が安定して運営できるための体制整備の構築

- ・ 介護職員初任者研修の今後の継続意向の調査において、「現在の規模(回数、定員)で継続予定」が全体の77.0%を占めていたが、「現在よりも規模を縮小し、継続予定」が7.4%、「しばらくの間、休止を予定している」が5.9%、「事業廃止を検討している」が3.6%であった。本回答について、研修形式別や地域別のクロス集計は行っていないが、「しばらくの間、休止を予定している」、「事業廃止を検討している」と回答した養成機関の研修形式、地域別を調査していくことも必要と考える。その理由として、「調査3:介護職員初任者研修修了者調査」で、研修受講先を選んだ理由として「受講のタイミングがあった」「家や勤務先から近かった」などの回答に加え「他に養成研修機関がなかったから」の割合が少数ながら1.5%みられた。
- ・ さらに、介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策として「研修受講機会の拡大(受講できる場所・研修実施機関の拡大)」の回答が35.7%みられた。受講を促進していくためには研修機会の確保が必須であるが、受講機会を増やすために研修回数(開講講座数)を増やすことは運営コストの増にも影響してくるであろう。また、体力があまりない研修機関では人口減少などの影響や産業構造の変化によって対応が困難でやむなく事業規模の縮小、廃止を検討せざるを得ない状況となっている可能性が高い。実際、ヒアリング調査においても、「市内では自社を含め3社しか介護職員初任者研修を実施していない」ことも明らかになっている。こうした実施養成機関が少ない(ない)ことは、競争原理が働きにくくひいては、受講料の高騰や研修開講期間が限定され受講が平易でなくなる可能性がある。そのことにより、受講を希望する者はさら減少し、結果、介護人材の確保に抑止がかかることが予想される。こうした悪循環を断ち切るために、実態調査を行いその要因を把握することが重要である。養成機関がどのようにすれば養成の質を担保しつつ運営を継続していくことができるか、各種要件の緩和や財政面での支援など多面的な視点から検討し、まずは、養成研修機関がこれ以上減少することなく事業を運営できる体制を全国で整備していくことが重要であると考え。【養成機関 Q6、修了者 Q13、23】

【アンケート調査2:訪問介護事業所調査】

(1) 研修受講料補助制度の検討並びに新人教育のための支援策の構築

- ・ 介護職員初任者研修修了者に対する教育訓練として、「初期研修(採用時の基礎的な訓練)」、「実務の中での上司・同僚からの指導」、「日常の仕事を離れた研修や講習会」が多くの事業所で実施されている実態が明らかになった。しかしながら、「初期研修(採用時の基礎的な訓練)」の実施率は74.6%にとどまっており、訪問介護員の早期離職・退職を防ぐためにも、入職時の基礎的な学習、採用時研修が広く実施される環境が整備されることが求められる。【Q7】

- ・ 介護職員初任者研修の受講支援の実施状況の結果、多くの訪問介護事業所で受講支援を行っていることが明らかになったが、「受講支援は行っていない」の回答が 31.0%であった。また、「調査 3:介護職員初任者研修修了者調査」においても、研修受講時に「受講料補助の制度は利用していない(全額自己負担)」が 47.1%で最も回答の割合が大きかった。これらのことを鑑みると、研修受講にあたっての補助制度(自法人独自の補助を除く)の積極的な申請・導入や、マスメディア等を通じた介護職員初任者研修の広報に工夫を施し、如何に広く新たな担い手を掘り起こしていくかが課題といえる。
- ・ そのためには補助制度のあり方の検討に加え、研修修了後に入職した事業所・施設等においてしっかりと教育が受けられるよう、また、事業所・施設等が適切な教育が行えるよう支援策を検討すべきである。【事業所 Q8、修了者 Q12】

【アンケート調査3:介護職員初任者研修修了者調査】

(1) 人材流出を防ぐための方策の検討

- ・ 初任者研修の受講の動機は、「介護の仕事に就きたい」、「役に立つ資格」、「介護の仕事に魅力を感じた」など前向きな回答が多かった。また、受講した当時の介護分野への就業意向も高く、今後の自身のキャリアに関しては、介護福祉士を目指している方も多いことがわかった。そのため介護職員の人材確保、質の向上という観点からも、初任者研修から介護福祉士にスムーズにキャリアアップできるような道筋を検討すべきである。【Q10、11、25】
- ・ 一方で、多くの者が今後も訪問介護の仕事を継続したいという回答であったが、転職しようと思っている者が 7.1%みられた。また「わからない」と回答している者も全体の 1/4 を占めている。今後人口減少社会が急速に進展していく中で、人材の確保は難しく現在働いている人のスキルを向上させ効率的かつ効果的な支援ができるよう育成していくことが重要である。特に人を支援する職種育成には一定の年数を要することから、人材の流出は絶対に阻止する必要がある。本調査において「わからない」と回答している者を含めれば 32.7%が離職のリスクを抱えているといえる。これらの人材が介護分野から流出することを防ぐためにも、転職しようとする動機や要因を調査し実態を把握・検討し、定着に資するための効果的な方策を早急に講じていくことが必要である。【Q26】

V. 介護職員初任者研修のあり方に関する課題、提言

現在の介護を取り巻く環境や本調査研究事業の結果を通して、調査研究委員会の各委員が感じた課題、提言等は以下の通り。

A 委員:介護員養成研修の在り方に関する政策提言、課題等

1. 現状認識

今回のアンケート及びヒアリング結果を見ても、介護保険を取り巻く現下の社会経済状況の影響(東京商工リサーチによれば、2023年の12月15日までの訪問介護事業者倒産は、前年比20%増の60件に達しており、介護員養成制度は脆弱な基盤の上に立っている)を研修制度が受けていることが分かる。それだけに、将来を見据えた介護員養成の仕組みを構築していく必要があると考える。

(1) マクロ的観点

2000年の介護保険制度創設、2012年(更に2018年)の介護員養成研修の在り方の見直しといった10年タームの動きの中で介護職員初任者研修を俯瞰するならば、この制度を取り巻く状況は大きく変化している。特に以下の点が重要と考える。

① 人口減少

2025年問題や2040年問題で高齢化問題に関心が集まりがちであるが、介護保険創設以降の20年強の間に急速に人口減少が進んでいる。このことは処遇改善問題と相まって介護人材の確保難を一層深刻化させる。その一方、若年層のギグワークやプラットフォーム労働も含めた不安定な雇用状況との関係で見れば、しかるべき処遇が前提となるが、介護等の社会福祉業界は制度に支えられた安定業種でもある。

② 介護分野の就業者数の増加

総務省の労働力調査でも、医療・福祉分野の就業者数の伸びには著しいものがあり、介護人材の確保にはそれ相応の努力が必要となる。その一方、地域によっては、高齢化は進む一方で高齢者数の減少は始まっている。このことは、介護需要のピークアウトを意味しており、需給のミスマッチが介護人材の養成及び人材養成機関の経営にも影響してくる。

③ 外国人材

その一方、短期的には人手不足の中での競争激化も見られる。その点では、技能実習、特定技能等の外国人材の動向を抜きには、今後は益々介護員の養成は議論できなくなるであろう(例えば、訪問系サービスが対象外であること)。また、今回の調査では、数ははっきりしないが、外国人材の受講ケースがそれなりの数見られる。

(2)ミクロ的観点

① 働き方改革

労働時間管理、ワークライフバランス確保、副職(ダブルワーク)など、良好で弾力的な働き方や勤務環境の確保が重要となる。このことは現在の介護員にとって重要であるのは勿論であるが、潜在的に介護員を目指そうとする他業種人材の職業選択にも関係してくる。例えば、働き方改革により生じた時間の使い方として、介護職員初任者研修が選択されれば、介護職員の確保及び質の向上にも資するであろう。

② 人権尊重

高齢者や障害者虐待等の事案の中には刑事事件に発展するものもあり、研修や教育を通じた人権意識の向上が引き続き必要である。その点では、インタビュー結果にも散見されるヒューマンサービスに必ずしも適さない人材の研修の在り方が課題となってくる。

③ デジタル化

介護保険制度においても科学的介護(LIFE)が重視されるようになり、介護報酬の請求も含めデジタルデバイドの解消が必要である。また、急速に進行するデジタル化は、介護員の研修にとっても重要である。

④ 人生100年時代

定年年齢の引上げ等もあり、高齢期の過ごし方が重要となっている。実際のところ介護人材には中高年が多く、今回の調査からもその傾向が見て取れる。その一方、若者の就労支援という点でも介護職員初任者研修は一定の役割を果たしている(現在も求職者支援制度の訓練コース)。その点では、介護員の養成もある意味での全世代型となっている。

2. 課題

今回のアンケート及びインタビューを見る限り、現在の介護職員初任者研修制度を根本的に見直すべきといった意見は見られないと認識している。

その上での話しではあるが、ここでは何点かの課題に絞って、箇条書き的に摘示することにしたい。付言するならば、受講者の確保、カリキュラム、研修形式等の問題は、ここに至るまでの研修制度の変遷(ヘルパー1~3級の残滓)、更に前述のように社会経済状況や制度政策の影響を受けており、そこに課題も存在するといえよう。

(1)人材の確保

- ・ 外国人材、中高年者、若者、現役の施設職員といった多様な受講者が混在している。このことは介護人材の裾野を広げる意味で肯定的に評価すべきであるが、同時に研修に対するニーズの違いや受講者の学習能力にも差を生じさせることになる。
- ・ そのこととも関係して、公共事業の見直しの時もそうであったように、介護分野が産業構造の変化の中でのショックアブソーバーとなっている面がある。最近でいえば、コロナ禍による経済への影響であ

る。

- ・とはいえ中長期的には人口減少へのアダプテーションは不可避であり、今後のことを考えると外国人受講者について多言語化への対応も検討する必要があるそうである。
- ・それと同時に国内人材の確保も強化する必要があり、人材不足を考えると、介護員研修を通じて介護職の魅力度を高める努力も重要ではないか。それと同時に研修は、介護員の質を高め業界の底上げを図ることにも寄与する。

(2) ニーズへの対応

- ・エビデンスに基づく介護とも関係して、経験知としてのノウハウや介護技術を如何に第三者にも共有できる形式知に昇華するかが求められる。
- ・調査結果を見る限り実習の必要性に関する評価は分かれるが、どのような場合に有用なのかは明らかではない。生活援助技術等の実践的な科目や授業内容を用意しているわりには、実習の位置付けが明確でない。

(3) 研修の質の担保

- ・研修の内容、修了評価、実習の有無等の実態については、一定のばらつきが存在している。そのことが、修了者の習得能力に差を生じさせているのかどうかを判断するエビデンスがない。
- ・研修修了の合格基準が定められていない都道府県が存在している。
- ・研修の内容を大きく変えるべきとの意見はないが、認知症や障がいに関する研修のニーズは高いように見受けられる。

(4) 生活援助従事者研修

- ・介護職員初任者研修の約半分の時間で取得可能ではあるが、調査結果を見る限り研修へのニーズは高くない。業務に身体介護が入らない中途半端さが影響しているのか、理想と現実の乖離が生じている。

(5) その他

- ・今回の調査でも、対人サービスに必ずしも適性を有しない受講者が散見されており、研修の際の苦労が推察できる。その一方、研修が様々な困難を抱える受講者が自分を振り返り、福祉人材として成長していくプロセスであることにも留意する必要がある。
- ・受講料は、通学/通信による違いもあるが、研修期間による違いが大きい。

3. 提言

以上を踏まえ提言するならば以下の事項が考えられるが、現場の実態やニーズを反映していない的外れな内容があるかもしれない。

(1) 実施体制

- ・今回の調査結果からは、介護職員初任者研修が必ずしも経営上メリットがあるとはいえず、実施機関も小規模な組織が多く、必ずしも経営基盤が盤石とはいえない。その点では、実施機関の業務負

担を増やすのではなく、むしろ経営を安定化させる方向での検討が必要である。

- ・ その上でいうならば、研修修了者の受講先選択の基準には受講のしやすさがあることから、研修方式、研修時期等について多様な選択肢を用意する必要がある(後述)。
- ・ 人口減少によるまだら模様の介護需要ではあるが、全体としては人手不足であることからすれば、行政としても介護以外の社会福祉行政部門や労働部門との連携を強化し、福祉人材確保のためのPR等の働きかけをしていくことが求められる。

(2) 受講者の裾野拡大

- ・ 介護職員初任者研修は、介護職への入口として受講者の裾野が広い方が望ましい。様々な属性の受講者が存在することから、それぞれの特性に応じた研修が求められる。特に外国人材については、特定技能等から訪問系サービスが除外されている中で受講するのは、どのような在留資格の外国人材でそのニーズは何かを確認する必要がある。いずれにしても、今後の検討課題である。
- ・ 介護職のキャリアパスの観点からは、各種研修制度を一層分かりやすく魅力的なものにしていく必要がある。その点、研修や介護職の魅力向上について、養成機関や事業者ができることには限界があり、前述の通り行政によるPR強化、福祉関係部局や労働行政との連携が今後も必要である。

(3) 研修内容

- ・ 様々な属性の受講者に対応し、かつ、研修の質や水準を確保するためには、介護技術や理論の学問的深化や標準化を図り、それを研修内容にフィードバックすることが必要である。そのためには、研修講師の質の確保のための工夫が必要となる。研修方法に関する形式知や実践例を講師が共有できるようにする場やプラットフォームが必要かもしれない。
- ・ 個々の研修科目については、研修機関、事業者及び受講者の何れにおいても障がいの理解と認知症の理解の時間数を増やすことを示唆する声が出ており、できるなら全体の時間数(130時間)の中で配分を見直してもいいのではないかと。それが難しいならば、各科目(例えばコミュニケーションの技術、老化の理解等)の中で障がいや認知症に関連する事項を取り入れていくことも選択肢である。また、認知症に関しては、認知症介護基礎研修が義務化されることとの整理が必要となる。認知症介護基礎研修の時間数が6時間であり、介護職員初任者研修の受講者には認知症介護基礎研修が免除されることからすれば、介護職員初任者研修の6時間というのは最低ラインということになる。
- ・ 研修内容、修了評価試験等の違いが研修機関や講師によりばらつきがあることが、研修修了者の習得能力に差を生じさせているかは明らかでないが、多様な経験や話題を持った講師や研修内容であることが、受講者にとってもよかったとの評価も見られる。そのことからすれば、研修の多様性や弾力性を維持・尊重しながら、同じ研修機関内で質の担保を図っていくことが現実的なものかもしれない。
- ・ 都道府県によるばらつき(ローカルルール)に関しては、国が一律の統一することにはデメリットもあるかもしれないことから、地方厚生局を使い、ブロック単位で関係の都道府県と情報交換し調整していくソフトランディングが考えられる。

(4) 研修方式

- ・ 対面と通信の何れがいいかは二者択一では決めにくく、受講者のニーズや置かれた状況、科目の特性にもよることから、そのベストミックスを考えていく必要がある。例えば、研修科目の中にはコミュニケーション技術のように対面が適する科目がある。その一方、職務の理解を全て対面にする必要があるかは検討を要する。対面のメリットには、講師によるきめ細かな指導の他に、受講者同士の人的関係の構築という面もあり、福祉人材の育成においては、そのことも重要である。
- ・ コロナ禍を経て社会的にオンラインによる会議システム(オンライン授業、ハイフレックス等)やオンデマンド授業が普及してきており、そのメリット(web 会議システムでもグループワークは可能)を研修に取り入れることも必要である。このことは講義のような座学の場合には、教室のスペース確保の問題が解消することから養成機関の経営にも資するのではないか。その当たりの対応能力は年齢等によっても異なってくるのかもしれないが、日進月歩のデジタル化対応という点では、ICT 等へのアレルギーをなくすことも、今後の現場にとっては重要である(研修修了者にもそのような声が見られた)。特に介護員が高齢化している中で若年の受講者を増やす上でも時代に合った研修方式が望ましい。
- ・ 留意すべき点としては、チャット GPT 等の生成 AI の普及である。特に通信やオンライン等の研修の場合には、気をつける必要がある。また、研修実施機関においてデジタル対応に必要な設備投資を行うためには、行政としての支援が必要になる。
- ・ 実習の必要性に関して、研修機関と訪問介護事業所の何れにおいても評価は分かれるが、受講者においては全体的に肯定的な評価が多いことからすれば、適切な実習先が確保できるのであれば、実施が望ましい(訪問介護事業所も受け入れないという意味を表明しているところは少数である)。問題は、そのような時間と体制を全国一律に確保できるかがある。また、多様なサービス提供の現場の全てを限られた時間の実習で網羅することは現実的ではないことからすれば、受講者の属性やニーズに応じて動画による映像教材も理解を助ける媒体として有用ではないだろうか。映像教材の特性からすれば、コンテンツの共有化も検討に値する(既に教材が存在し活用されているのかは未確認であるが)。
- ・ これに関連して、アンケートでは、実習を行わない理由が「都道府県要綱に定められていないため」という回答が約 6 割となっている。国の通知上も可能という扱いであり、書いてなければ駄目という誤解を生んでいることからすれば、要綱でもその点を入念的に明記することが望ましい。

(5) その他

- ・ 時代や地域社会の状況に合致した養成研修の弾力的な仕組み及び運用と、質の高い介護人材の養成という、時に相反する二つの目的を実現するためには、一定期間ごとに研修制度を見直していくしかない。
- ・ その点では、実務者研修や生活援助従事者研修との関係を改めて見直す時期に来ているのかもしれない。特に生活援助従事者研修は、調査結果からすれば、現在の養成研修のニーズには合致していない。

B 委員:介護員養成研修のあり方に関する意見

はじめに

介護職員初任者研修カリキュラムが議論された際、介護福祉士教育の科目に則った内容が取り入れられたことを記憶している。高齢者・障害者の生活の場で必要とされる科目が過小な時間となったが議論し妥協された内容だった。本来はもっと多くの時間をかけて介護の場で働く人材を育てたいと思った関係者は多かつたはずである。

介護の仕事は誰にでもできるという歪曲された考え方が浸透した結果、虐待や介護事故につながっている。そのような考えを払拭するため「何故、そうなるのか」を考えられる人材育成の要として介護過程が介護職員初任者研修に盛り込まれている。

研修は人を育てると同時に介護職員としての基礎力も身に着けることができるものである。こうした観点から、介護員養成研修のあり方に関して、以下 4 点、意見・提言を述べる。

提言① 地域包括ケアシステムの実現を他職種連携で取り組み、介護予防の視点をもち具体的な行動が起こせる人材の育成

人生 100 年時代といわれるほど高齢化のスピードは加速度を増し、団塊の世代が 75 歳以上になる 2025 年以降、医療・介護の必要な高齢者も比例して増加するといわれている。こうしたなか、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう地域包括ケアシステムの構築が推進されている。また、厚生労働省は、介護予防を「要介護状態の発生をできる限り遅らせること、そして要介護状態にあってもその悪化をできる限り防ぐこと、さらには軽減を目指すこと」と定義している。

様々な集いの場での人との交流や運動、食事、口腔ケア等を実践することで、介護予防の目指す成果を得ることができるため、再び、介護予防に力を入れようと各地域が動き始めている。

こうしたなかで、介護全般の基本的な知識や技術を介護職員初任者研修で習得した修了生は、地域で暮らす高齢者の暮らしに接する機会をもって、見守り、声掛けし、要支援・要介護状態になることを遅らせる一役を担うことも必要であろう。あちこちが具合悪いといいながらも、地域での人との付き合いを通じることで状態像を維持している高齢者は多いものである。

そのため、介護職員初任者研修の修了生には、利用者の暮らしぶりを知り・理解することで、介護実践の場でも状態像の悪化を防ぐ役割を担うことを期待したい。

提言② 自立支援・重度化防止の実現

人材不足は危機的な状況にある。それでも、人を育てる機会を持ち続けなければ、介護を必要とする人自身の生活の質(QOL)の低下に繋がり、結果として状態像の悪化を招くことにも繋がる可能性は高い。誰もが寝たきりの状態で生き続けたいとは願っていないはずである。

介護職員初任者研修の適切な内容をひとり一人の修了生が学習・習得することは、身体機能が低下しADL・I ADLに不自由が及んでいる人をチームの一員として支えられる専門職の数を増やすことに繋がり、当事者のしたいこと等が叶えられるケアプランの計画、行動に更なる可能性を付与できる

であろう。

また、自立支援、重度化防止の視点を持ち、当事者と共に行動することは、当事者のストレングスを増加させ、気持ちに変化が現れ、状態像の好転が期待できる。現にとある市では、質の高い介護サービスの提供により利用者の要介護度改善、または、維持を目指すプロジェクトを平成 26 年に立ち上げ、その実施により状態像が好転した事例が多くみられている。

提言③ 研修受講費用と職員代替え費用の補助

介護人材が様々なところで不足している現状がある。より良いケアを目指したくても、人材の不足はケア力を低下させることに繋がる。人材の不足から OJT、OFF-JT を含め研修から縁が遠くなっている職場もあるであろう。介護現場で働く職員たちの質の向上を図りながら新任職員の確保を考えるのであれば、介護職員初任者研修の受講費用の補助と研修受講中の介護職員の補充費用についても一考する時期に来ていると思われる。

提言④ 介護実習が研修中に取り組める仕組みの再考

まとめられたアンケート結果では、介護実習の必要性の有無は意見が分かれるところである。コロナ禍では受け入れる介護現場が少なかったのは容易に想像がつく。しかし、昨年 5 月から 5 類感染症に分類された。コロナに罹患する人がゼロになったわけではないが、介護の関係者は、時間をかけて日々予防対応策を学び、今は日常業務になり、実習を受け入れてくれる余地はあるだろう。介護職員初任者研修の科目・内容を学ぶことの意義は大きい。並行して、学んだ事をもって、介護の実践の場、生活の場に身を置くと、一つ一つが新たな学びになるはずである。私が運営する介護の場では、実習生を多く受け入れている。介護実習は利用者さんと一日楽しく過ごして終わりではない。実習生自身も活動後の記録で振り返りをするが、実習先の指導者は実習生と向き合い、質問に対して細やかに説明し、学生が感じたこと等意見交換も多くする。結果、様々な気づきも生まれるし、成長に繋がっていると感じることは多い。実習先の職員も実習生の意見から気づかされることは少なくない。相互の効果、成長に繋がる介護実習が取り組める機会が多くあることを願う。

C 委員:介護職員初任者研修に関する課題と提言

はじめに

介護人材不足を補うために間口を広げるという事は、年齢、国籍、そして発達障害を抱える等の多様な人材が入ってくるということである。そしてまた、働きながら研修に参加しているのか、PC などの操作ができるかなど、さまざまな個々の違いに対応が必要になると言うことである。今回の調査結果からは、介護職員初任者研修を実施している養成機関も人を集めようと、質と量の両方を意識しながら悩みつつ前進しているということが読み取れる。

また、調査結果、特にヒアリングの結果から、指針に合わせた研修内容であったとしても、地域や養成機関によつての差があることがわかる。地域の実情に合わせるという点もあるため、全てを統一する必要はないが、良い部分を取り入れるためにも、それぞれの研修の形式や内容、評価など何をどうしているのか、他機関の情報について知るツール、または情報交換ができる場が必要となると考える。同じ法人で働く受講者を同じ法人で育て、同じ機関内で実習をする。それはコンパクトで即戦力を育てるという意味合いでは、法人の理念も反映されやすく良い面でもあるが、内々の中だけでは気がつかないこともある。各都道府県や養成機関での差、その違いを誰が見てもわかりやすい形で明らかにすることで、更に良い研修方法を模索していけるのではないかと考える。そして、研修内容や方法の再検討や工夫、今後の実習についての人を育てることに何とかして補助を出していくなどしなければ、介護人材とその質の確保はできない。以下、今回のアンケート調査、ヒアリングの結果を踏まえ、介護職員初任者研修の可能性や必要な事について述べる。

1. 多様な研修方法の可能性

今、多くの職種が人材不足であり、数的にも少ない若者世代だけでは介護を必要とする人達を支えきれない。今後は定年後のセカンドキャリア、または本業を持ちながら、他業種での経験をすることで本業にも活かすような多様なキャリアの積み方をする世代も増える可能性がある。他業種からの参入を促進するためにも、テキストを利用した自主学習の他、既に一部では実施されているであろう、隙間時間に自主的に再生できる動画の視聴でのフォローなども必要となると考える。動画は、テキストに向かう動機付けや自主学習のモチベーションを保つためにも有効だと思われる。また、生活支援技術などの通学形式での研修などについて、仕事をしながら受講する場合、時間をどのように作るかが課題となる。オンデマンド配信の実技である程度のイメージトレーニングを課し、その分、演習の時間を少なくするなどの工夫もできるのではないだろうか。

介護福祉士養成施設等では、コロナ禍でのオンデマンドでの講義配信や、WEB 会議ツールを使用したオンライン上での対面授業などが当たり前になりました。その結果、講義内容によっては必ずしも対面が最善ではないということもわかってきた。しかし、個々の意欲や PC の操作経験の有無、置かれている学習環境などによっては、必ずしも有効とは言い切れない現実もある。

研修参加者を増やしていくには、テキストやオンデマンドで出来る部分について再精査をして変えられるところを変えて行くこと、また、高齢の受講者や PC 環境が整っていない生活を送っている受講者へは、たとえば図書館等で動画視聴の場や、視聴のための機械操作などをするサポートが受けられる

など、養成機関を地域がサポートするような仕組みも必要なのではないだろうか。

2. 研修内容の見直しと教材の工夫

今回の調査では、研修内容と研修の時間数については、8割以上が現状維持という回答であった。しかし、一部では「認知症の理解」や「障害の理解」などの時間数を増やすといった意見も聞かれた。認知症を患う人の増加や、自立のための支援であることが以前より更に意識されている今、現状に合わせた研修内容の見直しも必要であると考ええる。

特に一人で利用者の対応をする訪問介護では、認知症のある高齢者や、認知症の可能性のあるその家族の対応をする場合なども想定される。介護の質を向上させると共に、働く自分達を守るという面でも認知症や心身の障がいについての知識や技術は必要となる。具体的に何を追加するかだけではなく、何を削除していくかについて実情に合わせた検討を進めることが求められる。

また、多様な受講生に対して、さまざまなタイプの介護の職場や実際の仕事について説明する視覚的教材、対人援助職としての基本的な姿勢やマナーなどのための視覚的教材について、養成機関に任せるだけではなく統一した視覚的教材などは作れないだろうか。俳優が演じるような物ではなく、実際の利用者や職員の映像での教材作りである。

実際の仕事内容の他、実際に働く1年目の職員と、ある程度のキャリアを積んだ職員の体験談なども入れ、キャリアを積む過程を、訪問介護、施設などさまざまな職場のバージョンがあれば、働く場所のイメージが付きやすくなり、研修を継続するモチベーションの保持、就業に結び付きやすくなるなどのメリットが生まれると考える。養成機関の努力や研修内容の見直しだけでもないバックアップも必要であると考ええる。

3. 対面での講義や演習、実習の必要性

対面での演習では、実際の高齢者や障がい者ではなくとも、相手の身体の重みや身体の動きを意識すること、人との距離感など、感覚的に感じることができる。既に介護の仕事をしている場合であったとしても、日常の支援を振り返る事での知識や技術の定着、人にもよるが、基礎を学んだうえでの応用もあれば、応用を学んでから改めて基礎を学ぶことで知識が定着しやすい場合もある。時間数の多さについては検討の余地があるかもしれない。しかし、対面での講義や演習、実習は介護職として働くための受講生の自己分析の場でもある。他の受講生と自身を比べること、さまざまな意見を聞くことは自己を振り返り、ミスマッチを防ぐこと、介護観を育てて行くためにも欠かせない。

更に実習は、実際の利用者に出会う機会であり、体験に勝るものはなく、学ぶ意欲やさまざまな知識の統合のためにも必要なものである。しかし、その実習先の確保については課題がある。受け入れる側にも送る側にもそれなりの手間がかかり、特に仕事をしながら実習の時間を確保することはなかなか難しいことである。実習と就職のためのコーディネーターを置く養成機関には、そのための費用補助をすることなども考えていいのではないだろうか。

また、訪問介護では、今後は特に実習先の確保は難しくなるのではないかと考える。個人情報保護という点からも訪問介護での実習はハードルが高くなる。さまざまな受講生がいるのである。防犯上

の理由の他、今以上に個人情報について敏感な世代が介護を利用するであろうことを考えると、訪問介護の実習を受け入れる利用者に対しては、安全性の確保の他、費用面での実習を受け入れるメリットなども考えて行かなければならないのではないだろうか。

現在、訪問介護での受け入れが可能な事業所がどこまでの防犯、守秘義務のための対応をしているのか、本人への許可だけなのか、本人の家族までに書面等残る形で許可を得ているのかななどの対策例などの情報共有も受け入れ促進には必須である。その他には、模擬実習をよりリアルにするための設備などについても検討が必要である。空き家を利用した模擬実習などもできるのではないだろうか。

4. 更に間口を広げるために

介護人材を増やす、介護職員初任者研修の受講者を増やすためには、「介護の基本」や「介護におけるコミュニケーション技術」、認知症に関わる講義の一部などを無料で受講できるよう補助することなども考えられないだろうか。研修を受ける気持ちになった場合には、無料視聴した講義の試験を受けてから、他の科目の受講をする。介護職の入口のための研修の入口を無料にすることで、少しでも関心のある人材をつかむようにできないだろうか。

介護のコミュニケーション技術や介護の基本、認知症については、今後、どのような仕事でもプライベートでも役立つはずである。企業の内部向け研修に取り入れてもらうなどしていかなければ、人材確保は追いつかないのではないかと思う。

おわりに

介護人材を増やすこと、介護職員初任者研修での質と量の両方を求めていくためにも、介護の魅力を伝えて行く必要性に関しては、ヒアリング調査などでも意見が聞かれた。

介護の魅力の中身であるが「価値」のある仕事であるということと共に稼げる仕事であることも重要な要素であると考え。人の役に立つ喜びということだけでは足りない。

介護は、人と関わる楽しさや誰かに必要とされること、その人らしい人生を送るための伴走者としてのやりがいある仕事であるということの他、やはり難しい仕事でもある。介護サービスを提供する際、利用者は最初から良い状態とは限らず、不安定で暴言や暴力を受けることもある。そして、人は常に揺らぐ存在でもある。相手に合わせて考え、行動するということの難しさは、介護で言われがちな下の世話の大変さとは比べものにならない。常に考え判断し、行動にうつすことが求められるマニュアル通りにはいかない仕事なのである。しかも、多くの職種と連携が求められる。その仕事の魅力の中に、価値とともに一定の給与以上稼げるというところがなければ、人材の確保はできない。

介護職員初任者研修は、自立のための支援を考える、判断につながる知識、行動に必要な介護技術の基礎を学ぶ研修である。だからこそ、量と共に現状に合わせた質の向上につながる研修の内容や方法の再検討も必要である。また、ICT化に対応できる人材育成に必要な事などについても研修に盛り込む必要もある。

今後、介護は人以外がすることになるのであろうか。たくさんのデータから最適の介護を選んだり、日々の変化について何通りのパターンから変化を正確に読み取り、適切な処置ができるよう連絡をす

るような機器なども開発されるかもしれない。しかし、それを操るのは人である。人と機械と両方が機能してこそ、今より更に安全でその人らしい生活に考慮した支援方法がとれ、価値と共にそれ見合った給与やイメージの刷新ができるのではないだろうか。人を確保すること、そして何より人を育てることにお金をかけるべきだと考える。

D 委員:介護職員初任者研修のあり方に関する政策提言と課題等について

介護員養成研修のあり方に関する調査研究事業に携わらせていただきありがとうございました。

この度の調査においては、養成機関、訪問介護事業所、介護職員初任者研修修了者を対象とした3種類のアンケート調査から貴重な回答を得ることができました。介護職員初任者研修修了者からみた研修カリキュラムのあり方や養成機関、訪問介護事業所からみた研修カリキュラムのあり方において抱える課題とそれぞれの立場から共通して見えてきたものもありました。これらを整理し介護員養成研修の仕組みを再構築することが、介護職員の養成・確保につながるのではないかと考えました。

養成機関、訪問介護事業所、修了者ともにカリキュラムの構成に関して研修内容、研修時間は、現状維持で良いとの回答が多い傾向でした。研修内容の「認知症の理解」「障害の理解」も他の内容と比較した際に見直しを求める声が多いです。研修時間数を増やすべきとの回答も多い傾向になります。

背景には認知症高齢者の増加や精神疾患を有する利用者の増加からこのような結果になっていることが推測されます。訪問介護の現場において、認知症高齢者の支援は、多種多様で支援の方法や内容、対応に苦慮しているサ責やヘルパーも多いと感じています。同じく、障害福祉サービスにおいても精神疾患を患っている利用者が増加し、サ責やヘルパーは、その支援の方法や内容、対応に苦慮しているのではないかと感じています。

これらのことからアンケート調査の傾向から研修時間の総時間数は維持しつつ、配分の調整をする必要があるのではないかと考えます。

実習については、賛否両論意見があり難しいところですが、私は、実習の義務化を推奨いたします。

実習を受けた受講生の回答からも「とても役に立っている」「役に立っている」の回答が85.7%と高い支持もあります。現場を知らない(見ない)まま就職するより、訪問介護の仕事や施設等の介護の仕事について知る(見る)ことは、就労時の参考にもなります。机上では、理解していても現場では、思うように行かないことやイレギュラーなことも多々あります。その時に先輩サ責やヘルパー、介護職員がどのように対応しているか目の当たりにすることで得るものも多々あるのではないのでしょうか。訪問介護事業所(管理者・サ責)の指導するスキルも求められますが、それができない事業所は、人材も集まらないのではないかと推察します。仮に人材が集まっても定着はしないとも思います。

訪問介護事業所の実習の必要性や実習受け入れに関する方針・考えでは、肯定的な意見と否定的な意見も一定数あります。私が着目したのは、

- ①「実習の受け入れはしたいが、人材不足、人員不足にて実習受け入れまで手が回らない状態。」
- ②「実際のご利用者の自宅で実習をするというのは利用者側からすれば迷惑で、なにもメリットがない。」
- ③「実習生の受け入れを行っているが、訪問先によっては実習生を嫌がる利用者様もおられるため、なかなか訪問できる先が少ない。」この3つです。

①については、極端ですが、新人職員が入職しても十分に指導ができないと宣言しているようにも受け取りました。どこの事業所も慢性的な人員不足の状態です。だからと言って後継者を育成することを

放棄しては、人材確保はできないのではないのでしょうか？ 目先のご利用者の支援を優先的に考えることはもっともだと思います。少し長い目で考えた時に、目先のことだけをやっていて、先のことを考えずにやっていると気が付いたら、働き手が高齢になり退職されるといったことになりかねないのではないのでしょうか？

②③についても①と同様なことが言えますが、利用者からみて実習生が来ることは迷惑なことなのでしょうか？ 何もメリットがないのは本当でしょうか？

当事業所や実習生を積極的に受け入れている事業所の方と意見交換をするとメリットの方が大きい印象です。利用者によっては、実習生を嫌がられる方も一定数いらっしゃいます。訪問していると利用者が実習生を受け入れてくれる性格か否かわかってくることもあります。当事業所では、一人のご利用者に対して、4～6名程度のヘルパーが交代で訪問するようにしています。その都度、サ責が同行して手順など伝えていきます。その時に、難色を示されるご利用者の場合は、実習生の受け入れも難しいです。事業所の規模にもよりますが、少し工夫が必要だと考えます。

否定的な意見も現場の切実なご意見でもっともなことだと思います。なぜ、そのような状況になっているのでしょうか？ 多くの訪問介護事業所は、オーバーワークになっているのではないかと推測しています。訪問するヘルパーがいないからサ責が訪問しているといった状況ではないのでしょうか。人員不足が要因の一つですが、サービス残業が当たり前で、オーバーワークしている環境では、良いパフォーマンスを発揮することはできません。また、そのような仕事(職場)を求職者が選択するのでしょうか。私ならそのような仕事(職場)を選択しません。やりがいのある仕事でもワークライフバランスが悪ければ、就労には結びつかないと思います。実習生にとってマイナスイメージしか残らないのであれば、無理に実習をすることは避けたいところです。既に介護職員から「ヘルパー(サ責)は大変な仕事」というイメージがついているのもこれらが要因の一つだと思います。

訪問介護事業所が実習生を受け入れて、成功している事例など共有することも必要だと考えます。実習生を積極的に受け入れている事業所と実習生を受け入れることができない事業所を比較することで事業所の状況もわかるのではないかと思います。

先に述べたように、私は実習の義務化を推奨しています。実習先がないとの回答もありました。全国の訪問介護事業所に実習生の受け入れに関する調査と併せて労働環境に関する調査をすることも有効ではないのでしょうか。また、例えばですが、国の施策として介護報酬等の報酬体系に「実習生受け入れ加算」等の創設も検討して頂きたいと思います。その他、養成機関と職能団体が連携して実習生の受け入れを調整し合うような仕組み作りも有効ではないかと考えます。

研修の実施(受講)方法について、通学形式と通信形式が選択できると、より受講しやすいと考えます。国もICT化を進めていることから、ITを活用したやり方も積極的に進めて頂きたいと思います。

受講者の確保も困難な状況であることは、調査からも伺えました。そもそも介護職を目指そうという若者が減少していることも明らかです。国や都道府県において介護職員の確保に向けた取り組みがなされています。しかしながら、あまり成果が出ていないようにも感じています。国をあげて成功事例集など調査をして広めて頂きたいと思います。生産年齢人口が減少するなか、如何にして介護分野に担い手を確保するか、これから先のこと、現状の介護職員不足をどうするのか両輪で進めなければなりません。

ん。

将来を見据えて人材確保するには、小中高生に介護の魅力を伝える必要があります。伝え方を検討する余地があります。ただ、動画配信するだけでは、視聴されません。且つては、ドラマを見て、その俳優の役柄の仕事に興味を持つといったこともありましたが、昨今は、ネット環境が整い、テレビ離れも進んでいます。視聴者が検索して視たいものを探す時代です。だれが動画に出演しているかが重要です。現代の中高生は、「推し活」をすると聞いています。例えば、国民的な俳優等を起用してショートムービーを作成することも興味・関心を持ってもらうことができるのではないかと思います。

ヒアリング調査の記述にもありましたが、介護職は、国家資格である介護福祉士とその他の介護資格、無資格者で確実に仕事に分かれていない現状があり、介護職がプロフェッショナルな仕事だという意識が薄いといったことも介護職離れの要因の一つだと私も思います。看護師との歴史の違いがありますが、介護職も、介護職員初任者研修修了者、実務者研修修了者、介護福祉士、認定介護福祉士など格を明確にする仕組み作りが必要ではないかと考えます。また、それぞれの資格保有者の資格を介護報酬算定に反映させる仕組みを構築する等介護職の地位向上に向けた取り組みを進めて頂きたいと考えます。

本調査研究事業に携わり、委員の皆様との意見交換や本アンケート調査から訪問介護事業所としても参考になることが多々ありました。今後も人材確保に向け様々な取り組みにチャレンジしていきたいと考えています。ありがとうございました。

E 委員:介護職員初任者研修のあり方について

介護員養成研修のあり方に関する調査研究事業において、介護職員初任者研修のあり方についてこれまでの委員会の議論やアンケート調査結果を踏まえ以下に記載いたします。

ただし、多く意見として出ていた介護職員の処遇改善や職業としての魅力を高めることについては本事業の趣旨と外れるために提言からは除外させていただきます。

現在、介護職員初任者研修は介護業界に新たに入る人材に必要な基本的な技術や知識、考え方を提供するための重要な研修となっています。

旧ホームヘルパー2級の移行から相当年数が経過し、人口動態の変化や少子高齢化の加速と共に、介護人材の確保・育成・定着がどこの介護事業所にとっても必要性が増している中で、感じている課題を記載いたします。

■カリキュラムについて(通信課程の場合で記載)

ホームヘルパー2級と初任者研修を比較し、ホームヘルパー2級時代の基本介護技術の習得のために講師が見せたデモを真似して覚えるということだけでなく、なぜそのような声かけをするのか、なぜその位置で介助するのか等、しっかりと根拠を持って考えることに主眼を置かれた授業展開が可能となっており、このあり方は維持したいと考える。

科目ごとの改善点を以下に列挙する。

・職務の理解

初日導入の職務の理解では、テキスト付属のDVDを視聴することで、介護員としての職務全体を把握することができ、かつ業務内容をイメージしやすく学習効果が高い教材になっている。

さらに、現役の介護職員の声や体験談等がインタビューという形であると、より職務の理解が深まるとともに、介護の魅力も伝わり、人材確保に繋がる可能性があるのではないかと考える。

・認知症の理解、障害の理解

認知症の理解や障害の理解の科目について、基本的な知識(医学的・心理的側面の知識)は、初学者にとっては、とても難しく、時間をかけて講義をしても1回の講義では、学習効果が得られにくい。よって、基本的な知識は、オンデマンド教材+通信課題等で、繰り返し学習できるようにし、その知識を土台とし、スクーリングにおいて生活上の影響を利用者の視点でアセスメントすることや対応方法について学ぶ形とすると、通信時間の拡充と通学時間のスリム化をはかれるのではないかと考える。

また、障害の理解については、介護福祉士の活躍の場が、高齢領域だけでなく障害領域により拡大されていることや時代の変化に合わせ更なる充実が急がれる。

・こころとからだのしくみと生活支援技術

最も時間数が多い本科目の扱いをどうするのが最大のポイントとなる。科目の特性上、通学で行う事で学習効果が高まる内容が大半をしめている。オンデマンドの視聴覚教材の開発や活用など学習

効果を維持しながら、どの程度通信時間を増やし通学時間をスリム化することが可能なかは慎重に判断する必要がある。

・全体として

カリキュラムについては 130 時間の総時間数や科目内容は変更せず、いくつかの科目の通信上限時間数を増やす。具体的には現在 40 時間程度の通信上限時間数を 60 時間～70 時間程度に増やす。これにより現在 90 時間(6 時間×15 日)程度の通学講習を 70 時間(6 時間×12 日)程度と変更し、受講生の教室に通う時間数を減らすことを模索する必要があるのではないかと考える。

また、地域差はあるが初任者研修の開催・受講機会がほとんど無いエリアも全国的に見れば散見している。質を落とさないことと受講者の利便性を高める工夫の必要性は更に高まることが予想される。

■添削課題について

選択式(穴埋め、正誤、択一)問題、記述式問題と出題形式が都道府県により異なること、問題数の統一もされていないこと、これらが統一されていないことでの学習効果の違いは大きいのではないかと考える。

「今後の介護人材養成の在り方に関する検討報告書」において、初任者研修→実務者研修→介護福祉士をキャリアパスの基本とすることが示されている以上、スタートラインの足並みが揃っていないことは課題であり、一定の基準を明示し統一をはかることが必要と考える。

出題形式については、近年増加し今後も増加が見込まれる外国籍の方がかなり苦慮している側面がある。外国籍の方は、書くことにハードルがあり、記述式についてはテキストを転記しているだけの学習となっている実態があり、懸念点の1つである。

■修了評価について

アンケート結果によると、生活支援技術の習得状況の確認と修了評価試験(筆記試験)の負担感の両者に大きな違いはないが、約4割が負担であると回答している。一方で修了試験の有効性については、約7割が有効であると回答している。このことから、一定の学習効果をはかる効果測定は必要であるが、それが受講生にとって必要以上の負担となっているのであれば、改善の余地はあるのではないかと考える。受講生の負担感が心理面であれば、「試験」という形ではなく、「効果測定」とし、自治体により差がある試験へのテキストの持ちこみを完全に可とし、参照しながら確認するという手法も選択肢の1つである。

合否が生じる試験形式についてであるが、受講生から「実務者研修では、筆記試験がないのに、なぜ初任者研修には、筆記試験があるのか？」という質問があり、筆記試験があるならば実務者研修から受講するという選択をする受講生も少なくないのが現実である。筆記試験があることで、安易に実務者研修を選択し、基本的な知識・技術を学ぶ機会が得られないことは、介護員の養成上大きな課題である。

また、添削課題の出題形式等が統一されていない中での、修了評価試験の学習効果をどのように

評価するのか、初任者研修の最終養成像が、都道府県ごとに差が生じる可能性はないのか、懸念される。

添削課題と修了評価試験は、連動性が高いため、単体ではなく関連性の高いものとして見直しが必要であること、またキャリアパスを考慮し、実務者研修とのつながりも意識する必要がある。

■実習について

実習を実施するか否かについてであるが、アンケート結果から、要綱において規定されているかどうか、で実施の判断が分かれていることが分かる。

実習を実施することにより、体験として学びは深まることは間違いないが、それ以上の学びについては限界があるのではないかと考える。

2年課程以上の養成施設における実習であれば、実習4者関係が成立する。利用者と実習生とのかわりだけでなく、介護現場における実習指導者とのスーパービジョン、養成校実習担当教員が実習施設を訪問しての実習教育、実習指導者と実習担当教員との連携である。この構造が実習展開の原則となることで、実習そのものが、最終的に利用者の最善の利益を目指したものとなることを、利用者に約束し、実習が行われていること、これが前提となる。

では、先述した4者構造が、通信課程において成立するのか、である。通信課程においては、実習の手配をすることができたとしても、施設を訪問する実習担当教員をおくことができない。また、その実習担当教員と実習指導者との連携も現実的ではない。さらに、最大の課題は、通信課程において実習担当教員の質の担保をどのようにするのか、単純に介護現場で5年以上経験があるというだけで実習教育ができるとは考えられない。

以上のことから、実習導入については、システムの構築のみならず、人材養成も同時に必要になるため慎重な判断が求められる。

■要綱、書類について

アンケートやヒアリングで複数の意見が出ていたように、書類の煩雑さや自治体によるルールの違いなどが研修を実施する際の負担として課題感が出ている。

可能な範囲で負担軽減が出来れば研修の実施回数を増やすことや書類作成にかかる時間を受講生の確保時間に当てることができるなど受講生の確保につながるのではないかと考える。

具体的には自治体により以下の違いがある。これらを全て統一する事が必要かどうかや統一するとしてもどこに基準をおくかはしっかりと検討が必要にはなってくる。

- ・事業者の指定申請(登録更新の有無、指定の有効期間の有無、等)
- ・研修指定(募集開始前の提出日目のタイミング、申請する際に必要な内容、等)
- ・変更届(変更が生じてから届け出までのタイミング、届が必要な内容、等)
- ・講師要件(科目ごとに必要な所持資格、経験年数、等)
- ・講師の担当科目(担当科目の制限、通信課題の内容と回数、合格基準、等)

- ・実績報告(提出期日、報告内容、講師出講確認書、等)
- ・欠席時対応(受講順番、振替可能時間の上限、等)
- ・修了試験(教材の持ちこみ、合格基準、等)
- ・修了証発効(発行までの手順、等)
- ・受講期限(最大有効期限、条件、等)

書類上のことではないが講師確保について、アンケートやヒアリングからも苦慮されている様子が見受けられるので講師要件や担当可能科目数の緩和など、この機会に検討をしても良いのではないかと。

F 委員:介護員養成研修のあり方に関する提言・課題について

現在の日本社会は高齢化が加速し要介護者等が急増しており、高齢者介護は大きな問題となっています。また、2025年までに毎年約5万人の介護人材を確保する必要があるともいわれていますが、特に訪問介護員の確保が非常に厳しい状況です。本アンケート調査結果をみると、一人でも多くの介護員を獲得するため、訪問介護事業所の企業努力により「介護職員初任者研修受講支援」を行っている一方で、一定数の離職も発生しています。介護人材が獲得できなければ事業所存続も危ぶまれる状況となり人材確保は喫緊の課題と考えます。

介護とは対人業務であり、高齢者の取り巻く環境や個々人の症状等を理解した対応が必要です。このような介護人材を育成するため、介護職員初任者研修では「介護」に関する最低限の知識・技術を修得してもらうことが必要になります。

これらのことから、介護人材の獲得に結び付けられるよう、介護員養成研修のあり方や運営方法などについて、以下4点の提言及び課題を示します。

- 1, 介護職員初任者研修のカリキュラムおよび評価を含む時間数について
- 2, 介護職員初任者研修における介護施設等実習のあり方
- 3, 近年の受講者対応に関する養成施設への支援
- 4, 介護職員初任者研修養成施設申請等に係る養成施設の事務負担軽減

1, 介護職員初任者研修のカリキュラムおよび評価を含む時間数について

研修内容と研修総時間数に関する意見として(P20)、いずれも現状維持で良いの回答が全体の約8割を示している。ただし、項目ごとにみると「認知症の理解」「障害の理解」について、内容の充実のため見直しが必要又は研修総時間数を増やすべきとの意見もあった。

同様の意見は、訪問介護事業所及び訪問介護事業所に勤務する初任者研修修了者からもある。「認知症の理解」「障害の理解」は、それぞれの症状や身体機能の特徴、さらに適切な対応について介護職としての知識・技術を身に付けておくことが大切である。これにより、介護現場に入職しても高齢者とのコミュニケーションをとおして、体調の変化等にいち早く気づき適切な介護ができると考える。修了生は初任者研修で得た知識・技術を基に介護現場での実践をとおし更に学び続けることで介護福祉士へと進むことができると考える。このことから、最低限の知識・技術を修得する初任者研修のカリキュラム時間数(130時間)については変更することなく、「認知症の理解」「障害の理解」の通信時間を無くして全て講師による対面授業にしても良いのではないかと考える。

「こころとからだのしくみと生活援助」(P21)に関して、通信時間を増やして通学時間を減らす等の受講しやすさを示す意見がある一方、基本的介護技術習得のみに留まらず中重度の方に対応できる介護技術の習得を行うことの意見もある。生活援助技術は基本をしっかりと身に付ける必要があるため、習得すべき知識技術に見合った時間数を導き出す必要があると考える。更に生活援助技術の研修内容に「ICTの積極的活用等」もこれからの初任者研修に組み込むことの検討も必要ではないかと考え

る。

また、アンケート調査結果にあるように、一部養成施設が実施している「授業態度や生活態度等の評価」については、介護職は業務の殆どが対人であることを鑑み、接遇マナーの一環として評価を行っても良いと考える。

提言・課題

- ① 介護職員初任者研修の研修総時間数 130 時間は変更せず、各科目における習得すべき内容の見直し及び通信形式で実施する科目の再検討
(例 「認知症の理解」取得すべき知識等の再構築及び通信部分をなくし対面授業とする。等)
- ② 通信形式部分の指導・評価及び修了評価基準等の考え方統一の検討
(例 全国統一した評価基準の構築
通信形式部分について合格基準 70 点以上、修了試験:70 点以上 等)
(例 生活支援技術部分:技術に関するチェックリストを用いて評価 等)

2, 介護職員初任者研修における介護施設等実習のあり方

初任者研修で学んだ介護の知識や技術がどのような形で提供されるかを実際の現場で経験できる場が実習であり、初任者研修受講者においても自身の適正業務は何かを選択でき就業への大いなるきっかけに繋がる。なによりも、介護人材を養成している施設として介護現場に人財を輩出したいと誰もが考えているのではないかと考える。

しかしながら、今回のアンケート調査の結果では養成施設として「行っていない 46.1%」の回答であった。回答した養成施設に引き続きその理由を問いたところ、64.3%が都道府県の要綱に実習義務が定めていないことを示している。(P12)また、14.4%の養成施設は実習受け入れ先がないことで実習を断念(P12)している。現在の都道府県発出の初任者研修養成実施要綱等では、実習について養成施設に委ねている状況であり同じ自治体の中でも実習を実施、未実施の養成施設があると考えられる。130 時間の「介護職員初任者研修」を修了した証を基に、全国で業務に就くことができるにも関わらず、その証において実習している者と、していない者があることは、研修修了時点及び就業のスタート時点において差が発生している。これは受講生、修了生にとって不利益と考える。また、多職種から転換して介護を選んだ方にとって実習を経験できることは今後の就業選択の一助となると考える。よって、以下の課題を示したい。

提言・課題

- ① 「実習」について、介護職員初任者研修において必要か否かを再検討するとともに、実施の場合は都道府県実施統一の検討
(例 実習先の選択方法、実習時間等)
(例 実習先不足時は他県への実習も可能等)

3, 近年の受講者対応に関する養成施設への支援

アンケート調査結果にもあるように、初任者研修受講者は多様な状況を抱えた方がいる。外国籍の方、何らかの障害をお持ちの方、高齢の方、未成年の方(中学卒業)等。受講修了を希望されている気持ちは皆さん共通である。しかしながら、テキストに記載されている内容が理解できない、クラスに馴染めず欠席しがち、修了試験の合格点に到達しない等、初任者研修における知識及び技術の習得に支障がある方がいることも事実である。また、場合によってはトラブルにも発展することも考えられる。養成施設にて対応するには困難なケースも多々あるため、受講継続困難ケースに対する養成施設支援策が必要ではないかと考える。

提言・課題

- ① 介護職員初任者研修養成施設に対して、受講生対応に関するヒアリング実態調査をおこない、困難ケースに対する支援策を検討

4, 介護職員初任者研修養成施設申請等に係る養成施設の事務負担軽減

現在、都道府県に提出する申請関連等帳票類が煩雑であり、作成に時間を要している。

申請等に関連する帳票類の簡素化等見直しをしていただけることで、更に受講生への支援に時間を注げると考える。

これにより、受講生個々の面談等をとおして受講継続、修了に導ける。

また、職種転換を目指した受講生が増えているにもかかわらず、就業支援が不足していることが介護職員を増やせない要因の一つとしてあると考えるため、介護現場のイメージを伝えるなどの就業支援の時間の確保につながると考える。

提言・課題

- ① 申請関連等帳票類の事務量負担削減

おわりに

都道府県により「カリキュラム」現場や研修の実施方法(評価基準)が違っていることは上述しているとおりです。受講中の方が、やむを得ず引越し等で他県にて残りの科目振替を希望するも、自治体によって受入れて頂けないケースもあります。都道府県を横断して受講者受入れができることで、受講生にとっても資格取得を諦めることもなく、また就業へ導くことができると考えます。

G 委員:介護職員養成研修の在り方に関する調査研究委員会

現在の介護職員養成研修は、介護人材の不足から、介護人材を増やすための資格で介護初任者研修を継続してほしいことを踏まえた意見です。

介護職員初任者研修のあり方に関する政策提言や課題等を訪問介護の職能団体としてお伝えさせていただきます。

- 通信教育、通学教育どちらも提出書類が細かく大変とアンケートにあることから簡略な申請手続きにしていけることが必要。また都道府県により指定申請許可が下りるまでに時間がかかるのでスピーディーな対応を期待する。
- 実務者研修を開催していますが、初任者研修を学んだ人は実務者研修の内容を理解しやすいので初任者研修受講してから実務者研修受講、介護福祉士資格取得を推奨しキャリアアップの段階になるようにしていきたい。「入門的研修、生活援助従事者研修」を受けても福祉従事者にはならない研修が複雑になってしまっているのではないかと。
- 講師としての要件、カリキュラムの項目ごとに色々なサービスの説明ができる講師の選定が必要であり、介護の仕事についても受講生が安心して就職できる講義が必要と感じる。
訪問介護を知っている講師を選定することが大切で人材不足が一番懸念されている訪問介護の魅力発信を考慮していきたい。
- 10年前のホームヘルパー2級の時は現場実習が義務化であったが、初任者研修になり現場実習は義務ではなくなり就職に向けて積極的になれない原因。現場実習、特に資格が無いと業務が出来ない訪問介護を必須にすることで、現場の体験ができて就職に繋がるのではないかと。他の福祉事業は資格が無くても従事しながら資格を取ることができる。
介護職員養成研修機関での実習実施上の課題や独自の取り組みとして、実習を行う際は受講者の自宅から通いやすい施設を実習先に組む等工夫されているヒアリング結果があった。この事は事業所にとっても近くの方の採用ができるので、このような取り組みを推奨すると良い結果がでる。日本ホームヘルパー協会等の訪問介護職能団体と連携を取り実習先を確保できるように同行訪問の義務化をしていく必要がある。
- 初任者研修の受講料の無料化や受講料の見直し等検討する必要がある。
- 県により、初任者研修のみ1回の集合研修を行わないと通信教育を許可しない等ローカルルールが存在する。人材不足を解消する意味で初任者研修の集合研修、通信研修が事業所の選択でできるようにしていける必要がある。申請についても地域により違いがあることで養成校は申請に苦慮していることからローカルルールを解消していただきたい。
- 講師要件の中で訪問介護の経験者を配置することが必要。

H 委員:介護員養成研修のあり方に関する調査研究事業に参加して

1. 介護員を取り巻く現状と課題

(1) 介護労働安定センターの令和4年度介護労働実態調査では、介護事業者における人材の「不足感」は、全体で 66.3% (前年 63.0%) と前年を上回っている。職種別でみると、「訪問介護員」が 83.5% (同 80.6%) で最も多く、次いで「介護職員」の 69.3% (64.4%) となっている。また、65 歳以上の雇用状況では、7割の事業者で 65 歳以上の労働者を雇用しており、職種ごとの 65 歳以上労働者の比率は、訪問介護員が 26.3% で最も多く、続いて看護職員の 14.2%、介護支援専門員の 12.3% となっている。さらに、労働条件・仕事の負担に関する悩み等は、「人手が足りない」が 52.1% (前年度 52.3%) で最も多く、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が 41.4% (同 38.3%) という状況となっている。

(2) 今回の「介護員養成研修のあり方に関する調査」においても、介護員は非常勤が多く (P42)、年齢は 50 歳代が 3.97 人、60 歳代が 3.53 人、70 歳代が 1.76 人とあと 10 年すると介護員の高齢化は一層進行し、事業の継続性が危ぶまれる状況にある。訪問介護における人材不足、高齢化が進行する中、訪問介護員の確保・育成は喫緊の課題である。

- ・カリキュラムの構成等に関する意見は、現状維持で良いが約8割を占めている。訪問介護員の学びの機会は「日常の業務を離れた研修や講習会に参加」は 61.9% (P56) にとどまり、初任者研修以降の具体的な学びの機会は自治体や事業者に任されている状況にある。中には、介護福祉士を目指す介護員もいるが、介護技術や制度が変わる中で、介護員一人ひとりの介護の質を高め、利用者・家族からの信頼を得て、専門性を高めるために継続的な学びの機会を構築する必要がある。自治体や事業者向けに、必要な知識技術・カリキュラム等一定の方針が示されると更なる知識・技術の向上につながり、サービスの質の向上、ひいては訪問介護員の社会的地位向上につながると考える。一方、介護員の負担とならないよう配慮は必要と考える。
- ・初任者研修を実施する上での負担では、上位に受講生募集・確保、講師の確保、指定申請等が上がっているように、受講生募集に苦慮している様子がうかがえる。募集しても集まらず開講できないこともあるため、訪問介護のしごとの魅力を発信 (自由な働き方が選択できる、資格取得でキャリアアップできる等) を全国規模で行う必要がある。また、指定申請は指定事業者に配慮し、申請事務の簡素化や書式のわかりやすさが求められる。
- ・研修受講の動機は、介護の仕事に就きたい、今後役立つ資格、事業者にも勧められたが多く、必要に迫られている方について、今後必要となる制度、家族介護に活かせると続いており、研修を通し働く意欲を持つ方もいるので、その方々に、介護の仕事の知識・技術、人間の尊厳にかかわる大変重要な仕事であることをしっかり伝える必要がある。そのことが、働く意欲ややりがいにつながっていくと考える。
- ・受講先を選ぶ理由に開講時期が大きいと、養成機関は受講希望者の問合せに際し、開講時期等近隣の養成機関の情報を共有するなど、介護員の育成に地域全体で取り組む必要がある。
- ・コロナ禍以前は、養成機関向けの研修が実施されていたが、コロナ禍で行われていないため、意欲

を持って働く人たちを育てていけるような、介護の魅力を伝えられるような養成機関向けの研修も必要と考える。

2. 介護員養成の今後に向けて

- 働くうえでの労働に対する対価は切っても切り離せないが、人々は報酬のみで仕事をするわけではない。自らの仕事の人々の役に立ち、自らも成長できることで仕事のやりがいも生まれてくる。魅力的に働いている方々はたくさんいるので、ぜひ、仕事の魅力発信に取り組む必要がある。
- 仕事を継続できなくなる理由に、腰痛の問題も大きい。腰痛予防対策指針が平成 25 年 6 月に改訂され、介護・看護作業全般に拡大されたが現場では浸透していない。ノーリフティングケア等の取り組みをさらに推進し、腰痛予防対策にしっかり取り組む必要がある。その際、利用者・家族に対してもその必要性をしっかり伝えていく必要がある。
- また、仕事を辞める理由として、職場の人間関係も挙げられているため、事業者として職員の面談を定期的に行う必要がある。一方、養成機関もフォロー体制として、気軽に相談に乗れる体制を構築する必要がある。介護員の相談に対応するだけでなく、修了者が現場でどのようなことに悩み、つまずき、困惑しているかを把握でき、そのことを研修に活かすこともできると考える。
- 「介護に関係ない人はいない・・・」、そのような考えを地域全体で共有し、介護のプロとして専門性を活かし、地域全体が元気になれるよう取り組んでいきたい。

I 委員：介護職員初任者研修のあり方について

初任者研修の現状と課題

介護員養成研修のあり方に関する調査研究事業 アンケート調査結果の中で介護職員初任者研修を実施・運営するうえで負担となっていることとしては、

- ①「受講生募集・確保」が 67.0%、
- ②「講師の確保」が 52.5%、
- ③「都道府県への指定申請等」が 44.4%であった。

【初任者研修の認知度を上げる工夫】

介護業界の職員の確保は、近年ひっ迫している状況にある。その中で介護職員のなりては介護系専門学校、介護系大学の卒業生ないし一般企業からの転職者となる。

一般企業からの転職者（無資格、未経験）は、まず初任者研修を受講し介護現場での経験を積んだ後、実務者研修を受講し介護福祉士の受験資格取得を目指すことになる。一般企業からの転職者の最初の登竜門が、初任者研修である。一部には、初任者研修と実務者研修を同時に受講する人もいるが、いずれにしても初任者研修のカリキュラムは修了していることになる。

今後の介護職員の供給量を増やすためには、初任者研修の受講者を増やすことが課題であることから、初任者研修の認知度を高める仕組みが必要である。

介護員養成研修のあり方に関する調査研究事業 アンケート調査結果の中で初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策（上位 3 つ）として以下の意見が報告された。

介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策としては、

- ①「介護職員のさらなる処遇改善」が 64.2%で最も割合が大きく、
- ②「介護職の魅力の発信」が 52.1%、
- ③「受講料の公的補助の拡大」が 38.8%であった。

①の処遇改善は、令和 6 年度も制度改正により改善予定であり一般的な事業者であれば処遇改善+特定処遇改善+ベースアップ支援金を含めれば 54,000/月程度になる。新卒の基本給が 20 万円とすれば、新卒でも年収 300 万円は超える給料となる。

課題があるとすれば、この処遇改善の金額が周知されていないように思う。具体的な処遇改善の金額の普及および定着が促進されなければならないと考える。

③の受講料の公的補助の現状については、例えば東京都では、都内で高齢者介護の仕事に就きたい学生や離職者に対し、無料で初任者研修を受講できる仕組みがある。他の道府県でも介護人材確保対策として何かしらの取組を行っているのも、もっと幅広く周知できると良い。

また、働きながら資格取得ができるよう、研修受講費用を補助や受講を優先できるよう、勤務を配慮している事業者も多くある。

行政と事業所が協力し合って、資格取得に対する支援実績を情報発信できる施策があっても良い

のではないか。

②の介護職の魅力の発信が、介護職の確保にとって一番大きな課題と考える。

介護職は、医療職について人の役にたつ職業と考える。この崇高な仕事にたいする理解が足りていない現状にある。介護職は、ご利用者、ご家族から感動、感謝される職業であることを発信しなければならない。

【情報発信に関する事項】

1.SNS による情報発信

若い年代においては、ソーシャルネットワーキングサービス(SNS)による介護の魅力発信をしなければならないと考える。

Instagram、Facebook、LINE、YouTube(動画配信)などのコミュニケーションツールを使い、介護の魅力発信していく必要がある。厚生労働省も YouTube による情報発信を行っており、昨今は、首相官邸においても Facebook、LINE などの SNS を利用した情報発信を行っている。

介護の魅力づくりを官民一体となって情報を発信することが、初任者研修の受講者を増加させる要因となると考える。

厚生労働省では、イベント、テレビ、SNS 等を活かした取組を通じて、全国に向けた情報発信を行っている。多くの方々が、福祉・介護の仕事について新たに関心を持ち、理解を高めるとともに、その仕事の魅力を感じられるようにすることを目的として「介護のしごと魅力発信等事業」を行っている。このような事業と初任者研修を結びつける試みも必要ではないかと考える。

【参考：各社の情報発信事業】

■これからの KAIGO～「自分にできる」がきっと見つかる～(実施主体:(株)朝日新聞社)

■ケアするしごとバーこここ×日本仕事百貨しごとバー(実施主体:(株)マガジンハウス)

■生き方に寄り添うしごと(実施主体:楽天グループ(株))

2.地域密着フリーペーパーへの情報発信

介護事業施設や役所、学校などにポスターや販促物を送付して受講周知を行うことも必要である。

3.学校教育への情報発信(官民一体となつて行わないとできない)

小中学校の義務教育における介護教育の充実。介護の仕事体験やボランティア活動など、高齢者との交流を授業の一環としてプログラム化させ、子供のころから「介護」というものを知ってもらう機会を社会全体で作っていく必要があるのではないかと考える。

【受講方法に関する事項】

オンラインシステムによる講義や全講義の通信方式化など、いつでも、どこでも、誰でも、安く、簡単に受講できる形に近づけていかなければいけない。

介護人材を増やすためにも、従前のスタイルにこだわらず、現時代にあったインターネットや利便性

のある研修(受講者、運営側双方にとって)スタイルにかえるのも良いのではないか。

受講方法に関して以下の意見が出ている。

- ①「通信形式」では、受講者のニーズに合わせて、短期集中平日コース(約1ヵ月)や週1回土曜コース(約3~4ヵ月)を実施している。なお、資格を取らないと仕事ができないため早く資格を取りたい方や夏休み等を利用して受講される学生が短期集中平日コースを、仕事やシフトの都合がある方は、週1土曜コースを選択される傾向がみられる。
- ②通学形式だと生徒の理解力を見ながら教え方等を工夫できる。特に、受講者の基礎学力が落ちているので、通信形式ではフォローが大変かと思う。
- ③通信形式では、受講生が通学する時間が減ることで、受講しやすくなるメリットもあると思う。しかし、対面でしか伝えられない内容もかなりある。もし通信時間を増やすことになれば、通学形式で受講したもののよりさらに知識の定着が図られず、同じ資格を取得してもレベルに差が出ると思う。
- ④「通信形式」においては、通学形式にくらべ通う日数が少ない(通学日数は、通学形式では約30日、通信形式では15日)点や、自宅学習があるため自分のペースで学習ができる点がメリットである。デメリットとしては、自宅学習ではわからないことがあってもすぐに講師に聞くことができないことである。
- ⑤「通学形式」と「通信形式」における受講者の習熟度等については、評価試験では結果として大きな差はみられていない。
- ⑥技術面については、通学形式では数回に分けて実技を行うが、通信形式では項目1回ずつの実技となる。そのため、通学形式においてはレベルが上がっていく過程が見えるが、通信形式ではその過程が分かりづらい。よって技術面の差があるかないかの判断は難しい。
- ⑦こころとからだのしくみと生活支援技術では、受講者から「実技をもう少しやりたかった」という声もあり、実技を求めていると感じるため、実技部分は通学で学ぶべきと考える。
- ⑧通信の学習方法については、テキストを読んで課題を解く方法をとっている。なお、課題の提出方法については郵送または通学時に持参してもらう形式をとっている。

【研修方法に関する事項】

介護現場は、人が人にサービスする仕事である。利用者、職員間の情報伝達、合意形成にとってコミュニケーションは特に重要と考える。

アンケート結果には以下の項目があった。

初任者研修で特に不足している・必要性があると考えている点としては「認知症の理解」が40.4%で最も割合が大きく、次いで「同行訪問等を通じた実践的な指導・研修」が37.7%、「介護におけるコミュニケーション技術」が35.3%であった。

研修方法に関して以下の意見が出ている。

- ①一方的な座学ではなく、講師の経験などを生かし、様々な事例を用いて具体的な介護がイメージできるような、より関心を持ってもらえるような講義。
- ②時代にあった学習方法の確立、インターネット上での遠隔授業も入れて受講しやすくする。

③もう少し時間数を減らす、ビデオ通話(zoom)などでいい科目もあると考えます。

【充実のための見直しが必要】

認知症の理解 (783) 11.9%

障害の理解 (783) 13.7%

全講座・全教室とも「通信形式」で実施した機関は、老化の理解、認知症の理解、障害の理解の通信可能時間を増やすべきと言っている。

- ①認知症や精神疾患がある方と関わる際の注意点等に関する実技演習。
- ②障害及び障害者の理解。

【パソコン操作、ICT・ロボット活用に関する事項】

介護保険請求や現場での記録などパソコンソフトを使用することが多いので、パソコン操作も研修項目に加える必要がある。介護人材の省力化のために介護ロボットの知識も習得する必要がある。

- ①パソコンやスマホでの情報共有の仕方
- ②介護ロボットなどの先進的な取組に関する内容の理解

【実習の必要性に関する事項】

通学式、通信式の講義には、一長一短あるが受講生の利便性に応じて行うことが望ましいと考える。その中で実習については、コロナ禍においては実習が行われない時期があった。

実習は介護現場に出るにあたり、ソフトランディングできる重要な項目と考えておりぜひ必須な項目として欲しい。

アンケート調査でも以下の意見が出ている。

- ①実習を行うことにより座学とは違った介護の現場、現状を知ることが大切だと思う。
- ②対人サービスであることおよび直接身体へ触れることがあることを勘案すると実習については、必要な項目であることは疑いがない。
- ③実習を体験することにより、職場への恐怖心が軽減される。過去の受け入れ経験では、実習生がそのまま就労してくれることが多かった。
- ④机上の知識だけでは現場で働く際に机上での知識と現実との違いがあり、現場に出た際にギャップの差により早期退職に繋がるのではと思う。実習で先輩介護士の仕事ぶりや仕事内容を少しでも理解と納得をして入職する方が良いと思われる。

【実習の受け入れに関する事項】

<肯定的な意見>

- ①実習を行う事や受け入れる側両方とも相互作用が働き良い結果を生み出すと思っているので両方積極的に行っていくべきだと思う。
- ②現在ヘルパー募集してもなかなか応募がなくて苦勞しています。実習の受け入れあれば宣伝のチャ

ンスにもなるし、ぜひ受け入れたい。

- ③自宅で過ごされている利用者の生活を把握する上で、実習は必要であると思う。依頼があれば極力受け入れるようにしている。

【講師育成の支援が必要】

講師の高齢化も初任者研修を運営する障害となっている。

研修方法・内容については、講師の力量が必要であるが講師の高年齢化が進み講師の世代交代が必要な時期となってきている。講師の育成と若手の発掘が必要と考える。

【研修修了後の支援に関する事項】

初任者研修を修了後の支援体制は、事業者も職員定着にとって重要な事であるので横断的な組織づくりを行う必要がある。

研修修了後の支援に関して以下の意見が出ている。

- ①資格取得後に就業先の事業所での訓練が充実すれば、授業は基本のみ習得させ介護職員初任者研修の取得が容易になる。
- ②職場での OJT を充実していくこと。
- ③介護職員初任者研修等法定研修での教育はもちろん重要であるが、それと同様に介護施設職員の質を大きく左右する要因の一つに施設内での新入職員への指導や教育があると感じる。
- ④修了後も定期的に行う講習に参加しなければ資格を保持できない仕組み、スキルアップの機会を提供する。また、組織を越えて仲間づくりができる環境を提供する。

【都道府県により運営方法が、まちまちである】

アンケート調査結果によれば実施運営する上で負担となっている項目の中で「都道府県への指定申請等」が 44.4%であった。

都道府県への申請内容の一元化はできるものと考ええる。

都道府県の申請に関して以下の意見が出ている。

- ①通信学習部分の質の担保が、都道府県(以下行政)によってまちまちである。
- ②通信学習の提出回数や出題方式は養成機関の裁量に任せられている。
- ③行政の規定上一人の講師が担当できるのは 6 項目以内、また、講師一覧表を公開しなければならぬため、講師の育成・確保が運営上の課題となっている。また、行政独自の科目の講師要件が厳しいと感じている事業者もある。
- ④行政によっては通信課題修了要件に記述式が含まれているが、隣県では○×方針の設問回答のみで良いなど、初任者研修に求めることに違いがある。
- ⑤行政によって講座の履修要件が異なり、通学や WEB 通信講座開催など開催方式によらず、履修要件の統一をお願いしたい。

J 委員:介護員養成研修のあり方に関する調査研究事業に関して(私感等含め)

● 介護職員初任者研修の実施状況に関して(報告書 P10 図表8)から

近年 5 年間の定員数平均値は若干減少しているものの、年間の受講者数・修了者数の平均値は極端な低下がみられていない。訪問介護に関心のある者に介護職員初任者研修は必要な資格であることを考えると、一定程度訪問介護希望者はいるとして良いのではないか。(従事する実数が少ないこととは切り離して考えた場合)希望者にあった方法での研修実施方法を確認する事と、質確保の条件を確認する事が必要であると考え。

● 介護職員初任者研修の実施状況に関して(報告書 P10 図表9)から

実施状況において、コロナ禍の影響はあったとしても、全講座・全教室ともに「通信形式」(n=193)、全講座・全教室ともに「通学形式」(n=429)、「通信形式」と「通学形式」の両方(n=161)で実施した年間修了者数を単純に比較してみた場合、年間修了者数は、全講座・全教室ともに「通信形式」、「通信形式」「通学形式」両方が高かったことからすると、今後の教育方法は「通学形式」一択は受講者数の伸びは少ないことが予想される。しかし、「通学形式」による授業理解度が高い科目もあることから、今後、科目ごとの達成(教育?)目標に合わせた、講義形態を考慮する時期にきているのではないか。「通信形式」の利点を体験した者にとって、「通学形式」一択を勧めることは難しく、研修受講者が方法をみて、選択しない場合があることは十分予測できる。

高齢者に「通信形式」は難しいという声も聴かれるが、一般の社会生活においても、人手不足による ICT 活用は当たり前のように実施されている。どうしたら、誰もが参加できる方法となるかを考える事も必要であるのではないか。(高齢者向けのスマホ教室などの実施状況をみていくと、わからないという理由の中には、「これは何」とか、誰に、どのように聞くかがわからないなどの状況もある。高齢者=ICT 活用苦手の考えではなく、高齢者にわかる ICT 活用を進める時期ではないか)

● 実習に関して(報告書 P12 図表 13・14)

図表 14 都道府県の要綱に実習が定められていなかった理由が 64.3%あるにも関わらず、図表 13 では、実習を行った割合が、行わなかった数値を少し上回っている。実習を否定するものではないが、都道府県の定めがないのに、何故行わないかと疑問に思う者が出てくることも考えられる。実習を行うことがこの講座を理解するために必須とするのであれば、都道府県要綱に定めておくことが必要ではないか。受講生からしたら、実習まで求められることに、躊躇する場合もあるのではないか。実習を絶対とするのではなく、講座を理解する上で、現場を見てみたいと思えるような工夫がなされており、そのうえで自由参加的な実習があっても良いのではないか。

現場に適した人材であるか否かを、研修の段階で確認することができる、という実習の効果を聞くこともあるが、現状は「適した人材を選ぶ研修」ではなく「希望する人に、どのようなことが介護福祉職員として必要なのか、わかりやすく伝え、意欲をもってもらえるような研修」が必要ではないか。

実習を必須とするならば、実習の目標を明確にし、どこで、いつごろ、どんな実習を、誰の指導を受

け行うのか明確に示すことが必要ではないか。曖昧な評価基準は、受講生のモチベーションを下げ、介護福祉職になろうという人材の芽をつむことにならないか。

● 研修全体を考える

受講形式に変化が生じてきていることを考えると、科目ごとの受講形式(通信か対面か、またはハイブリッドか)。講師の必要資格としての教員研修または教育経験の確認(受講生の教育を考える際に、現場経験だけでは追い付かないと感じている)。さらに受講形式を複数考えた場合には、双方向的な授業をオンラインの中でも工夫すること(教育ツールと教員の力など)が必要である。その運営における責任は、運営実施者に任せるだけでなく、人を育てる方法論を都道府県が確認する必要があるのではないか。

現状実施されている評価試験が形骸化していないか、確認はどのようになされているかも気になるころではある。教科書を読むだけで確認できる内容なのか。受講者の考え方を確認し、介護福祉職が守るべき内容は、講義なり演習で再確認するなど、教育内容を循環させて、科目目標を達成できるよう工夫がされているか。受講のための教員組織の在り方は課題にないかも合わせて考える時期に来ているのではないか。

● 人を支える仕組みづくり

近年、外国人介護職種の就労と学習を支える仕組みづくりで成果を上げている事例報告が多くある。その中で共通するのは「介護職種を支える人材の仕組みづくりができています」と感じている。具体的には就学、就労を希望する人々を、介護職種や関連する人々がチームとなり細やかに相談に応じていることである。OJTとしての関わりともいえるが、確認していくと、生活を支える職員、就労を支える職員、日本語を支える職員のように、細かに分けつつ、各々が支援を必要とする介護職種を中心として、チームとして一人を支える仕組みがされている。またチームは各々との連携を深めながら、一人の介護職種を全員で支えていこうとする目的意識があると感じている。

近年、日本における就学・就労環境も大きく変化していると感じている。その中で、効率を図る部分と、これまで以上に人力を使う部分があるのではないかと感じている。学び中、学びをした後、将来の介護福祉職を目指す人を育成するには、人が人を支える仕組みづくりを再構築し、そこにかかわる人材の教育が必要ではないかと考えている。

参考資料1_介護員養成研修のあり方に関する調査:養成機関調査 調査票

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
—養成機関調査—

※ 指示があるもの以外は、令和5年(2023年)9月1日時点でご回答ください。

1. はじめに、貴法人の概況及び養成研修の指定状況についてお答えください。					
問1	貴養成機関の所在地について、お答えください。【必須/該当するものをひとつ選択、直接入力】				
			都道府県		
			市町村		
問2	貴養成機関を運営する法人格について、お答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】				
		<input type="radio"/>	営利法人(株式会社)		
		<input type="radio"/>	営利法人(株式会社以外の合名会社、合資会社及び合同会社(会社法改正前の有限会社含む))		
		<input type="radio"/>	一般財団法人・一般社団法人		
		<input type="radio"/>	公益財団法人・公益社団法人		
		<input type="radio"/>	社会福祉法人(社会福祉協議会)		
		<input type="radio"/>	社会福祉法人(社会福祉協議会以外)		
		<input type="radio"/>	医療法人		
		<input type="radio"/>	社会医療法人		
		<input type="radio"/>	学校法人		
		<input type="radio"/>	特定非営利活動法人(NPO)		
		<input type="radio"/>	協同組合(生協・農業)		
	<input type="radio"/>	その他()			
問3	貴養成機関を運営する法人が養成研修事業以外に運営している事業・施設について、お答えください。【必須/該当するものをすべて選択】				
		<input type="checkbox"/>	訪問介護事業所		
		<input type="checkbox"/>	居宅サービス(訪問介護事業所除く)		
		<input type="checkbox"/>	施設サービス		
		<input type="checkbox"/>	居宅介護支援事業		
		<input type="checkbox"/>	地域密着型サービス		
		<input type="checkbox"/>	介護予防サービス		
		<input type="checkbox"/>	介護予防支援		
		<input type="checkbox"/>	地域密着型介護予防サービス		
	<input type="checkbox"/>	他の事業・施設の運営なし			
	<input type="checkbox"/>	その他()			
問4	貴養成機関における、以下の旧養成研修の実施実績等をお答えください。【必須/研修ごとに該当するものをひとつ選択】				
			実施していた(研修が廃止になるまで)	実施していたが、研修が廃止になる前に休止・廃止をした	実施していなかった
	介護員養成研修(1級、2級、3級)(※平成25年(2013年)3月末廃止)	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	介護職員基礎研修(※平成25年(2013年)3月末廃止)	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
—養成機関調査—

問5	以下の研修事業について、指定年度や実施実績等をお答えください。						
		養成事業の実績【必須/該当するものをひとつ選択】	「これまで実施したことがある」と回答した場合、		「休止」または「廃止」と回答した場合、		
			養成事業の指定を受けた年（西暦）【必須/直接入力】	現在の養成事業の実施状況【必須/該当するものをひとつ選択】	休止、廃止をした年（西暦）【任意/直接入力】		
	介護職員初任者研修（※平成25年（2013年）4月創設）	これまでに実施したことがある/これまでに実施したことはない		継続/休止/廃止			
	介護福祉士養成実務者研修（※平成24年（2012年）4月創設）	これまでに実施したことがある/これまでに実施したことはない		継続/休止/廃止			
	生活援助従事者研修（※平成30年（2018年）4月創設）	これまでに実施したことがある/これまでに実施したことはない		継続/休止/廃止			
問6	「介護職員初任者研修」について、今後の養成事業の継続意向をお答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】						
		<input type="radio"/>	現在の規模（回数、定員）で継続予定				
		<input type="radio"/>	現在よりも規模を縮小し、継続予定				
		<input type="radio"/>	しばらくの間、休止を予定している				
		<input type="radio"/>	事業廃止を検討している				
		<input type="radio"/>	わからない				
		<input type="radio"/>	その他（ ）				
2. ここからは、「介護職員初任者研修」の実施状況等についてお答えください。							
問7	年間の定員数、受講者数、修了者数について、お答えください。なお、実施していない年度については、「0」をご記入ください。【必須/項目ごとにそれぞれに数字を入力】						
			平成30年度 （2018年度）	令和元年度 （2019年度）	令和2年度 （2020年度）	令和3年度 （2021年度）	令和4年度 （2022年度）
	年間の定員数（年間の合計数）	⇒					
	年間の受講者数（年間の合計数）	⇒					
	年間の修了者数（年間の合計数）	⇒					
問8	講座1回あたりにおける、1回目の試験で合格基準に達せず再試験を受ける者の割合をお答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】						
		<input type="radio"/>	～10%未満				
		<input type="radio"/>	10～20%程度				
		<input type="radio"/>	20～30%程度				
		<input type="radio"/>	30～50%程度				
		<input type="radio"/>	50%以上				
問9	「新型コロナウイルス感染症に係る臨時的な取扱い」通知（令和2年（2020年）4月30日発出）に基づき、従来と異なる研修方式（例：通学部分を通信形式に変更等）で行ったことがあるかお答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】						
		<input type="radio"/>	行ったことがある				
		<input type="radio"/>	行ったことはない				

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 —養成機関調査—

3. 以下は、「新型コロナウイルス感染症」の影響がほとんどなかった、平成31・令和元年度（2019年度）（平成31年（2019年）4月～令和2年（2020年）3月）の介護職員初任者研修のことに、お答えください。なお、平成31・令和元年度（2019年度）に介護職員初任者研修を実施していない場合は、平成30年度（2018年度）について、お答えください。

問10	研修形式について、お答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】 ※「通信形式」とは、「介護員養成研修取扱細則」で認められている「最大合計40.5時間」以内を通信で実施するものを指す。
	<input type="radio"/> 全講座・全教室とも「通信形式」で実施した （※ここでいう「通信形式」とは、「介護員養成研修取扱細則」で認められている「最大合計40.5時間」以内を通信で実施するものをいう）
	<input type="radio"/> 全講座・全教室とも「通学形式」で実施した （※選択した方は問13～15はスキップしてください）
	<input type="radio"/> 「通信形式」と「通学形式」の両方で講座・教室を実施した
問11	実習の実施状況について、お答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】
	<input type="radio"/> 実習は行わなかった （※選択した方は問12を回答ください）
	<input type="radio"/> 受講は任意（受講者の希望制）としたが希望がなかったため実習は行わなかった （※選択した方は問12はスキップしてください）
	<input type="radio"/> 受講は任意（受講者の希望制）として実習を行った （※選択した方は問12はスキップしてください）
	<input type="radio"/> 実習を行った（全受講生への義務づけ） （※選択した方は問12はスキップしてください）
問12	（問11で「実習は行わなかった」を選択した場合のみ回答） 実習を行わなかった理由について最も主たる理由をお答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】
	<input type="radio"/> 実習の受け入れ事業所がないため実習ができなかった
	<input type="radio"/> 都道府県の要綱に定められていないため研修に組み入れていない
	<input type="radio"/> 受講者の希望がないため
	<input type="radio"/> その他（ ）

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー養成機関調査ー

問13	問10で「全講座・全教室とも「通学形式」で実施した」以外を選択した方に伺います。 通信学習部分の指導・評価について、都道府県の指定要綱や実施要綱等により実施方法等が定められているかお答えください。【必須/項目ごとに該当するものをひとつ選択】	
出題方法について	<input type="radio"/>	出題方法が定められている（選択式（穴埋め・正誤・択一問題）、記述式を複数盛り込まなければならない）
	<input type="radio"/>	出題方法が定められている（全て選択式（穴埋め・正誤・択一問題）問題としなければならない）
	<input type="radio"/>	出題方法が定められている（全て記述式問題としなければならない）
	<input type="radio"/>	出題方法は定められていない （※問14も回答ください）
	<input type="radio"/>	その他（ ）
合格基準について	<input type="radio"/>	合格基準が定められている（70%以上）
	<input type="radio"/>	合格基準が定められている（80%以上）
	<input type="radio"/>	合格基準が定められている（90%以上）
	<input type="radio"/>	合格基準は定められていない （※問14も回答ください）
	<input type="radio"/>	その他（ ）
作問数の下限について	<input type="radio"/>	提出1回あたりの作問数の下限が定められている
	<input type="radio"/>	提出1回あたりの作問数の下限は定められていない （※問14も回答ください）
提出回数下限について	<input type="radio"/>	提出回数下限が定められている
	<input type="radio"/>	提出回数下限は定められていない （※問14も回答ください）
問14	問13で出題方法、合格基準、作問数の下限、提出回数下限についてそれぞれに関して「定められていない」と回答した方に伺います。 添削課題（レポート課題）について、貴養成機関の基準をお答えください。【必須/該当する項目ごとに自由記述】	
出題方法について		（ ）
合格基準について		（ ）
作問数の下限について		（ ）
提出回数下限について		（ ）
問15	添削課題（レポート課題）について、1回あたりの平均問題数をお答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】 ※「問題数」は、採点対象となる問いの数でカウントしてください。（例：問1において（1）と（2）があるような場合は2問としてカウントしてください。）	
	<input type="radio"/>	～10問以内
	<input type="radio"/>	11～15問以内
	<input type="radio"/>	16～20問以内
	<input type="radio"/>	21問以上

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
—養成機関調査—

問19	研修科目毎の時間数（通学形式、通信形式）について、お答えください。 すべて「通学形式」で実施している場合は、「通信形式」欄の時間はすべて0時間と入力してください。なお、研修時間には、修了評価試験や実習は含めません。 その他、プラスαの科目がある場合や規定科目の研修時間を増やして実施している場合は、科目名と研修時間の内訳を入力してください。【必須/それぞれの科目毎に数字を入力】 ※9 「こころとからだのしくみと生活支援技術」に関しては以下の3つの区分での時間数を回答してください。				
	科目	厚生労働省が示す研修時間数と通信の上限時間数		貴養成機関における研修時間内訳	
		研修時間数	通信形式で実施できる 上限時間数	通学形式	通信形式
1	職務の理解	6 時間	0 時間	() 時間	() 時間
2	介護における尊厳の保持・自立支援	9 時間	7.5 時間	() 時間	() 時間
3	介護の基本	6 時間	3 時間	() 時間	() 時間
4	介護・福祉サービスの理解と医療との連携	9 時間	7.5 時間	() 時間	() 時間
5	介護におけるコミュニケーション技術	6 時間	3 時間	() 時間	() 時間
6	老化の理解	6 時間	3 時間	() 時間	() 時間
7	認知症の理解	6 時間	3 時間	() 時間	() 時間
8	障害の理解	3 時間	1.5 時間	() 時間	() 時間
9	こころとからだのしくみと生活支援技術	75 時間	12 時間		
	基本知識の学習	10～13 時間程度		() 時間	() 時間
	生活支援技術の講義・演習	50～55 時間程度		() 時間	() 時間
	生活支援技術演習	10～12 時間程度		() 時間	() 時間
10	振り返り	4 時間	0 時間	() 時間	() 時間
	小計	130 時間	40.5 時間	() 時間	() 時間
その他、プラスαの科目や規定科目の時間の増加に関する回答欄 【任意/それぞれの科目名と科目毎の時間を直接入力】					
	(科目名)	—	—	() 時間	() 時間
	(科目名)	—	—	() 時間	() 時間
	(科目名)	—	—	() 時間	() 時間
	合計	- 時間	- 時間	() 時間	() 時間

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
—養成機関調査—

問20	貴養成機関の実施する介護職員初任者研修の受講料（テキスト代・保険料等すべてを含めた額）をお答えください。なお、ここでの受講料は、教育訓練給付制度や割引キャンペーン等の適用がない場合の金額としてください。【必須/該当するものをひとつ選択】	
	<input type="radio"/>	～30,000円未満（税込）
	<input type="radio"/>	30,000～50,000円未満（税込）
	<input type="radio"/>	50,000～80,000円未満（税込）
	<input type="radio"/>	80,000～100,000円未満（税込）
	<input type="radio"/>	100,000円以上（税込）
	<input type="radio"/>	その他

4. ここからは、介護職員初任者研修カリキュラムの構成について、質を担保しつつ、受講生（修了者）を増やすための改善策等、ご意見をお聞かせください。

問21	現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【研修内容】と【研修総時間数】に関してご意見をお聞かせください。 【必須/それぞれの科目毎に「内容」と「研修総時間数」で該当するものをひとつ選択】						
科目	研修時間数	内容（回答欄）			研修総時間数（回答欄）		
		充実のための見直しが必要	現状維持で良い	スリム化のための見直しが必要	増やすべき	現状維持で良い	減らすべき
1 職務の理解	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 介護における尊厳の保持・自立支援	9 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 介護の基本	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 介護・福祉サービスの理解と医療との連携	9 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 介護におけるコミュニケーション技術	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 老化の理解	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 認知症の理解	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 障害の理解	3 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 心とからだのしくみと生活支援技術	75 時間						
基本知識の学習	10～13 時間程度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
生活支援技術の講義・演習	50～55 時間程度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
生活支援技術演習	10～12 時間程度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 振り返り	4 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
合計	130 時間						

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー養成機関調査ー

問22	介護職員初任者研修カリキュラムにおける「9 こころとからだのしくみと生活支援技術」に関してお伺いします。当該科目の効果的な部分や改善すべきと考えられる点がありましたら自由に記入してください。【任意/直接入力】				
	()				
問23	現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【通信形式で実施できる上限時間数】に関してご意見をお聞かせください。 【必須/それぞれの科目毎に該当するものをひとつ選択】				
	科目	通信形式で実施できる上限時間数	回答欄		
			通信可能時間を増やすべき	現状維持	通信可能時間を減らすべき
	1 職務の理解	0 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	—
	2 介護における尊厳の保持・自立支援	7.5 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3 介護の基本	3 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4 介護・福祉サービスの理解と医療との連携	7.5 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5 介護におけるコミュニケーション技術	3 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6 老化の理解	3 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7 認知症の理解	3 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8 障害の理解	1.5 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9 こころとからだのしくみと生活支援技術	12 時間			
	基本知識の学習		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	生活支援技術の講義・演習		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	生活支援技術演習		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10 振り返り	0 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	—
	合計	40.5 時間			
問24	現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【通信形式で実施できる上限時間数】を増やすことにより生じるメリット又はデメリット（懸念点）として想定されることがあればご記入ください。【任意/直接入力】				
		FA①通信可能時間を増やすことのメリット			
		()			
		FA②通信可能時間を増やすことのデメリット（懸念点）			
	()				

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー養成機関調査ー

問25	修了評価（筆記試験）等は、研修を通じた知識や技術の習得状況を確認するために有効だと思いますか。【必須/項目ごとに該当するものをひとつ選択】						
			とても有効だと思う	有効だと思う	どちらともいえない	有効だと思わない	全く有効だと思わない
	生活支援技術（介護技術）の習得状況の確認	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	修了評価試験（筆記試験）	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問26	介護職員初任者研修カリキュラムに「新たに追加すべきと思う事項」があればご記入ください。【任意/直接入力】						
	（ ）						
5. その他							
問27	貴養成機関における修了者に対する就業への取組について、お答えください。【必須/項目ごとに該当するものをひとつ選択】						
				全受講生に対して実施	希望する受講者に対してのみ実施	実施していない	
	修了前に面談（対面）を通じた就業意向の確認や就業先の紹介	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	修了前にパンフレット等の紙資料による就業意向の確認や就業先の紹介	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
問28	令和4年度（2022年度）における介護職員初任者研修の収益状況について、前年度（令和3年度（2021年度））との比較結果をお答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】						
	<input type="radio"/>	とても悪化した					
	<input type="radio"/>	悪化した					
	<input type="radio"/>	大きな変化はなかった（横ばい）					
	<input type="radio"/>	好転した					
	<input type="radio"/>	とても好転した					

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー養成機関調査ー

問32	介護職員初任者研修の受講促進のための取組や工夫する点があればご記入ください。【任意/直接入力】		
	()		
問33	介護員の質の担保および介護人材の確保に向け、介護員養成研修の在り方や運営方法について見直しを行うべきと思う事項があればご記入ください。【任意/直接入力】		
	FA①介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項		
	()		
	FA②介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項		
()			
問34	介護職員初任者研修について、ここまでの設問でお伺いした内容以外で、ご意見やお感じになられている点等があれば自由にご記入ください。【任意/直接入力】		
	()		
問35	今後、本調査を進める上でヒアリング等へのご協力の可否について、お答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】		
	<input type="radio"/>	協力可能（※問36を回答ください）	
	<input type="radio"/>	協力できない	
問36	問35で「協力可能」と回答された方は、以下についてご入力ください。【必須/それぞれに入力】		
	調査票回答者	氏名	役職
	養成機関名		
	養成機関の住所		
	養成機関の電話番号		
	養成機関のFAX番号		
	ご担当者様メールアドレス		

参考資料2_介護員養成研修のあり方に関する調査:訪問介護事業所 調査票

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
—訪問介護事業所調査—

※ 指示があるもの以外は、令和5年(2023年)9月1日時点でご回答ください。

1. はじめに、貴訪問介護事業所を運営する法人についてお答えください。	
問1	貴訪問介護事業所を運営する法人の法人格をお答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】
	<input type="radio"/> 営利法人（株式会社）
	<input type="radio"/> 営利法人（株式会社以外の合名会社、合資会社及び合同会社（会社法改正前の有限会社含む））
	<input type="radio"/> 社会福祉法人（社会福祉協議会）
	<input type="radio"/> 社会福祉法人（社会福祉協議会以外）
	<input type="radio"/> 医療法人
	<input type="radio"/> 特定非営利活動法人（NPO）
	<input type="radio"/> 一般財団法人・一般社団法人
	<input type="radio"/> 公益財団法人・公益社団法人
	<input type="radio"/> その他（ ）
問2	貴訪問介護事業所を運営する法人が、訪問介護以外に運営している事業所・施設をお答えください【必須/該当するものをすべて選択】
	<input type="checkbox"/> 訪問系サービス（訪問介護除く）
	<input type="checkbox"/> 通所系サービス
	<input type="checkbox"/> 介護保険施設
	<input type="checkbox"/> 他の事業所・施設の運営なし
<input type="checkbox"/> その他（ ）	
問3	貴訪問介護事業所を運営している法人が展開している介護サービスを提供している事業所・施設数をお答えください。訪問介護以外に居宅介護サービスや施設サービスを提供している場合はそれらの事業所・施設の数を含めて、事業所と施設の合計数で回答してください。 なお、一つの事業所・施設で介護保険サービスと介護予防サービスの両方を提供している場合は一つの事業所・施設としてカウントしてください。【必須/該当するものをひとつ選択】 ※施設サービスとは、介護老人福祉施設（地域密着型含む）、介護老人保健施設、介護医療院、介護療養型医療施設をいいます。 （例）貴訪問介護事業所以外に、訪問介護の事業所が3つ、通所介護事業所が2つ、施設サービスが1つある場合、7つの事業所・施設として回答してください。
	<input type="radio"/> 1つのみ（貴訪問介護事業所のみ）を運営
	<input type="radio"/> 2つの事業所・施設を運営
	<input type="radio"/> 3～5の事業所・施設を運営
	<input type="radio"/> 6～10の事業所・施設を運営
	<input type="radio"/> 11～20の事業所・施設を運営
	<input type="radio"/> 21～50の事業所・施設を運営
	<input type="radio"/> 51以上の事業所・施設を運営
	<input type="radio"/> わからない
	2. ここからは、貴訪問介護事業所のことについてお答えください。
問4	貴訪問介護事業所の所在地をお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択、直接入力】
	都道府県【 】 市町村【 】

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 - 訪問介護事業所調査 -

問5	貴訪問介護事業所で介護保険法に基づき働いている訪問介護員数について合計数と資格・修了している研修による内訳をお答えください。 複数の資格を有している者については、各事業所において登録されている上位資格一つで内訳の人数をご回答ください。なお、該当者がいない場合は「0」を入力してください。 【必須/すべての項目ごとに数字を入力】			
	介護福祉士資格		人	
	介護職員初任者研修修了者		人	
	上記以外（旧ホームヘルパー1級、2級、3級、生活援助従事者研修修了者、介護福祉士実務者研修修了者等）		人	
	合計		人	
問6	貴訪問介護事業所で介護保険法に基づき働いている訪問介護員数について、常勤、非常勤の人数の内訳、年齢層別の人数の内訳をお答えください。 該当者がいない場合は「0」を入力してください。【必須/すべての項目ごとに数字を入力】 ※ここでいう「常勤」とは事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者をいい、「非常勤」とは常勤者以外の従事者（他の施設、事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等）をいう。 ※非常勤の方については、週の従事時間に応じて内訳を回答してください。 【常勤/非常勤の内訳】※人数の合計が問5の合計人数を合うように入力ください。			
	常勤		人	
	非常勤（週20時間以上の勤務）		人	
	非常勤（週20時間未満の勤務）		人	
	【年齢層別の内訳】※人数の合計が問5の合計人数を合うように入力ください。			
	～29歳		人	
	30～39歳		人	
	40～49歳		人	
	50～59歳		人	
	60～69歳		人	
	70～79歳		人	
	80歳以上		人	
	問7	貴訪問介護事業所が介護職員初任者研修修了者に対して実施している研修などの教育訓練をお答えください。【必須/項目ごとに該当するものをひとつ選択】		
			実施している	実施していない
		初期研修（採用時の基礎的な訓練） ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
実務の中での上司・同僚からの指導 ⇒		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
日常の仕事を離れた研修や講習会 ⇒		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー訪問介護事業所調査ー

問8	貴訪問介護事業所の介護職員初任者研修の受講支援（受講料の補助等）の実施状況をお答えください。【必須/該当するものをすべて選択】	
	<input type="checkbox"/>	採用予定者に対して、都道府県や自治体等の補助を活用した受講支援を行っている
	<input type="checkbox"/>	採用予定者に対して、法人・事業所による受講支援を行っている
	<input type="checkbox"/>	事業所の職員に対して、都道府県や自治体等の補助を活用した受講支援を行っている
	<input type="checkbox"/>	事業所の職員に対して、法人・事業所による受講支援を行っている
問9	貴訪問介護事業所では介護職員初任者研修の受講者の実習を受け入れていますか。該当するものをお答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】	
	<input type="radio"/>	受け入れている（運営法人は介護職員初任者研修養成機関の指定を受けている）
	<input type="radio"/>	受け入れている（運営法人は介護職員初任者研修養成機関の指定を受けていない）
	<input type="radio"/>	受け入れていない（養成機関等から相談されたことがない）
問10	貴訪問介護事業所における、令和4年度（2022年度）の職員の定着状況についてお伺いします。以下からもっとも近いものをお答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】	
	<input type="radio"/>	離職率は概ね10%未満
	<input type="radio"/>	離職率は概ね10～15%程度
	<input type="radio"/>	離職率は概ね15～20%程度
	<input type="radio"/>	離職率は概ね20%以上
	<input type="radio"/>	不明・わからない
3. ここからは、介護職員初任者研修カリキュラムについて、ご意見をお聞かせください。		
問11	現行の介護職員初任者研修（計130時間）のカリキュラムは、国の通知上「実習」が義務づけられていませんが（養成機関の判断で、任意で実習可能）、訪問介護の業務に就くうえで必要だと思いますか。【必須/該当するものをひとつ選択】	
	<input type="radio"/>	必須（受講を義務づけるべきである）
	<input type="radio"/>	どちらともいえない
	<input type="radio"/>	不要
問12	介護職員初任者研修カリキュラムにおける実習の必要性や実習受け入れに関する事業所の方針・考え等について、お感じになる点について自由に記入ください。【任意/直接入力】	
	（ ）	

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー訪問介護事業所調査ー

問13 現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【研修内容】と【研修総時間数】 に関してご意見をお聞かせください。 【必須/それぞれの科目毎に「内容」と「研修総時間数」で該当するものをひとつ選択】							
科目	研修時間数	内容（回答欄）			研修総時間数（回答欄）		
		充実の ための 見直し が必要	現状維 持で良 い	スリム 化のた めの見 直しが 必要	増やす べき	現状維持 で良い	減らす べき
1 職務の理解	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 介護における尊厳の保 持・自立支援	9 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 介護の基本	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 介護・福祉サービスの 理解と医療との連携	9 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 介護におけるコミュニ ケーション技術	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 老化の理解	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 認知症の理解	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 障害の理解	3 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 ことごとからだのしく みと生活支援技術	75 時間						
基本知識の学習（※ 1）	10～ 13 時間程 度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
生活支援技術の講 義・演習（※2）	50～ 55 時間程 度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
生活支援技術演習 （※3）	10～ 12 時間程 度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 振り返り	4 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
合計	130 時間						
■参考（※1～3の内容） ※1：「1. 介護の基本的な考え方」、「2. 介護に関することごとからだのしくみの基礎的理解」、 「3. 介護に関することごとからだのしくみの基礎的理解」 ※2：「4. 生活と家事」、「5. 快適な居住環境整備と介護」、「6. 整容に関連したこと ごとからだのしくみと自立に向けた介護」、「7. 移動・移乗に関連したことごとからだの しくみと自立に向けた介護」、「8. 食事に関連したことごとからだのしくみと自立に向け た介護」、「9. 入浴、清潔保持に関連したことごとからだのしくみと自立に向けた介 護」、「10. 排泄に関連したことごとからだのしくみと自立に向けた介護」、「11. 睡眠 に関連したことごとからだのしくみと自立に向けた介護」、「12. 死にゆく人に関連した ことごとからだのしくみと終末期介護」 ※3：「13. 介護過程の基礎的理解」、「14. 総合生活支援技術演習」							
問14 介護職員初任者研修カリキュラムにおける「9 ことごとからだのしくみと生活支援技術」 に関して伺います。初任者研修修了者の入職後の状況を鑑みて、当該科目の効果的な 部分や改善すべきと考えられる点がありましたら自由に記入してください。【任意/直接入 力】							
		（ ）					

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー訪問介護事業所調査ー

問15	貴事業所において、介護職員初任者研修修了者への指導、研修に際して、初任者研修で特に不足している・必要性があると考えて実施している点についてお伺いします。最大3つまで選択してお答えください。【必須/該当するものを最大3つ選択】	
	<input type="checkbox"/>	職務の理解
	<input type="checkbox"/>	介護における尊厳の保持・自立支援
	<input type="checkbox"/>	介護の基本
	<input type="checkbox"/>	介護・福祉サービスの理解と医療との連携
	<input type="checkbox"/>	介護におけるコミュニケーション技術
	<input type="checkbox"/>	老化の理解
	<input type="checkbox"/>	認知症の理解
	<input type="checkbox"/>	障害の理解
	<input type="checkbox"/>	こころとからだのしくみと生活支援技術（基本知識の学習）
	<input type="checkbox"/>	こころとからだのしくみと生活支援技術（生活支援技術の講義・演習）
	<input type="checkbox"/>	こころとからだのしくみと生活支援技術（生活支援技術演習）
	<input type="checkbox"/>	同行訪問等を通じた実践的な指導・研修
<input type="checkbox"/>	その他（ ）	
問16	介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策を最大3つお答えください。【必須/該当するものを最大3つ選択】	
	<input type="checkbox"/>	研修受講機会の拡大（受講できる場所・研修実施機関の拡大）
	<input type="checkbox"/>	研修受講機会の拡大（受講できるタイミング・時期の拡大）
	<input type="checkbox"/>	研修時間の見直し（時間短縮・縮小）
	<input type="checkbox"/>	通信及びオンライン等の活用（研修受講方法の柔軟化）
	<input type="checkbox"/>	課題提出の負担軽減
	<input type="checkbox"/>	修了評価試験の見直し
	<input type="checkbox"/>	義務教育における介護教育の充実
	<input type="checkbox"/>	介護職の魅力の発信（啓発事業）
	<input type="checkbox"/>	受講料の公的補助の拡大
	<input type="checkbox"/>	介護職員のさらなる処遇改善
	<input type="checkbox"/>	その他（ ）

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー訪問介護事業所調査ー

問17	介護員の質の担保および介護人材の確保に向け、介護員養成研修の在り方や運営方法について見直しを行うべきと思う事項があればご記入ください。【任意/直接入力】	
		FA①介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項
		()
		FA②介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項
		()
問18	介護職員初任者研修について、ここまでの設問でお伺いした内容以外で、ご意見やお感じになられている点等があれば自由にご記入ください。【任意/直接入力】	
		()

参考資料3_介護員養成研修のあり方に関する調査:介護職員初任者研修修了者 調査票

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー訪問介護事業所で勤務する介護職員初任者研修修了者調査ー

※ 指示があるもの以外は、令和5年9月1日時点でご回答ください。

1. はじめに、回答者ご自身のことについて、お答えください。						
問1	性別について、お答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】					
		<input type="radio"/>	女性			
		<input type="radio"/>	男性			
		<input type="radio"/>	その他			
問2	年齢について、お答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】					
		<input type="radio"/>	～29歳			
		<input type="radio"/>	30～39歳			
		<input type="radio"/>	40～49歳			
		<input type="radio"/>	50～59歳			
		<input type="radio"/>	60～69歳			
		<input type="radio"/>	70～79歳			
	<input type="radio"/>	80歳以上				
問3	現在お勤めの訪問介護事業所における勤務形態についてお答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】 ※ここでいう「常勤」とは事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者をいい、「非常勤」とは常勤者以外の従事者（他の施設、事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等）をいう。					
		<input type="radio"/>	常勤			
		<input type="radio"/>	非常勤（週20時間以上）			
		<input type="radio"/>	非常勤（週20時間未満）			
問4	訪問介護員としての経験年数をお答えください。現在の事業所での年数と他事業所を含めた通算の経験年数をそれぞれ選択してください。【必須/該当するものをそれぞれひとつ選択】					
			1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
	現在の事業所での年数	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
現在の事業所と過去の勤務先を含めた通算年数	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー訪問介護事業所で勤務する介護職員初任者研修修了者調査ー

問5	現在勤務している訪問介護事業所を運営している法人が展開している介護サービスを提供している事業所・施設数をお答えください。訪問介護以外に居宅介護サービスや施設サービスを提供している場合はそれらの事業所・施設の数を含めて、事業所と施設の合計数で回答してください。なお、一つの事業所・施設で介護保険サービスと介護予防サービスの両方を提供している場合は一つの事業所・施設としてカウントしてください。【必須/該当するものをひとつ選択】 ※施設サービスとは、介護老人福祉施設（地域密着型含む）、介護老人保健施設、介護医療院、介護療養型医療施設をいいます。 （例）貴訪問介護事業所以外に、訪問介護の事業所が3つ、通所介護事業所が2つ、施設サービスが1つある場合、7つの事業所・施設として回答してください。			
	<input type="radio"/>	1つのみ（貴訪問介護事業所のみ）を運営		
	<input type="radio"/>	2つの事業所・施設を運営		
	<input type="radio"/>	3～5の事業所・施設を運営		
	<input type="radio"/>	6～10の事業所・施設を運営		
	<input type="radio"/>	11～20の事業所・施設を運営		
	<input type="radio"/>	21～50の事業所・施設を運営		
	<input type="radio"/>	51以上の事業所・施設を運営		
<input type="radio"/>	わからない			
問6	現在勤務している訪問介護事業所で受けたことがある研修などの教育訓練をお答えください。【必須/項目ごとに該当するものをひとつ選択】			
			受けた	受けていない
	初期研修（採用時の基礎的な訓練）	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	実務の中での上司・同僚からの指導	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	日常の仕事を離れた研修や講習会	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ここからは、あなたが受講した「介護職員初任者研修」について、お答えください。				
問7	受講した講座・教室の所在地について、お答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】			
			都道府県【 】	
問8	研修受講時期について、お答えください。【必須/リストより選択】			
			（ ）年	
問9	受講した研修形態について、お答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】			
	<input type="radio"/>	通信形式と通学形式の併用（指定された教室に数日間通い、他は、自宅学習）		
	<input type="radio"/>	全時間をすべて通信形式で受講した（令和2年（2020年）4月以降）		
	<input type="radio"/>	通学形式のみ（全時間・全日程を指定された教室に通い受講） （※回答された方は問15はスキップ）		

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー訪問介護事業所で勤務する介護職員初任者研修修了者調査ー

問10	介護職員初任者研修を受講しようとしたきっかけ、動機を最大3つお答えください。【必須/該当するものを最大3つ選択】	
	<input type="checkbox"/>	介護サービスを提供する施設に勤務しており、受講を薦められたから
	<input type="checkbox"/>	介護の仕事に就きたいと思ったから
	<input type="checkbox"/>	身内などの介護経験から介護の仕事に魅力を感じたから
	<input type="checkbox"/>	人や社会の役に立ちたいと思ったから
	<input type="checkbox"/>	今後、ますます必要となる制度、仕事だから
	<input type="checkbox"/>	今後、役に立つ資格だと思ったから
	<input type="checkbox"/>	家族の介護にいかせるから
	<input type="checkbox"/>	高齢者が好きだから
	<input type="checkbox"/>	働きがいがありそうな仕事だから
	<input type="checkbox"/>	ライフスタイルにあわせた勤務が可能だから（勤務時間帯が柔軟）
	<input type="checkbox"/>	ハローワークでの紹介（職業訓練）
	<input type="checkbox"/>	就業に役立つ資格を取得したいと考えたから
	<input type="checkbox"/>	すでに取得している資格のプラスになるから
	<input type="checkbox"/>	地域における就業先として介護の仕事が多かったから
<input type="checkbox"/>	知人・友人に紹介されたから	
<input type="checkbox"/>	特に理由はない	
<input type="checkbox"/>	その他（ ）	
問11	介護職員初任者研修を受講した当時の訪問介護や介護保険の仕事への就業意向としてもっとも近いものをお答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】	
	<input type="radio"/>	修了後すぐに訪問介護の仕事をしたと思っていた
	<input type="radio"/>	修了後すぐに訪問介護以外の介護保険の仕事をしたと思っていた
	<input type="radio"/>	修了後すぐにはではないが、将来的に訪問介護の仕事をしたと思っていた
	<input type="radio"/>	修了後すぐにはではないが、将来的に訪問介護以外の介護保険の仕事をしたと思っていた
	<input type="radio"/>	特に訪問介護や介護保険の仕事をしたとは思っていなかった
<input type="radio"/>	その他（ ）	
問12	介護職員初任者研修受講時の受講料補助制度の利用状況をお答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】	
	<input type="radio"/>	受講料補助の制度は利用していない（全額自己負担）
	<input type="radio"/>	自治体（都道府県・市町村）の受講料補助の制度を利用した
	<input type="radio"/>	勤務先の介護事業所・施設の受講料補助の制度を利用した
	<input type="radio"/>	その他の受講料補助の制度を利用した
<input type="radio"/>	その他（ ）	

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー訪問介護事業所で勤務する介護職員初任者研修修了者調査ー

問14 介護職員初任者研修で学んだ内容(科目)は、訪問介護の仕事をする上で役に立っていますか。 【必須/それぞれの科目毎に該当するものをひとつ選択】						
科目	研修時間数	訪問介護の仕事をする上で、役に立つ内容(科目)だと思いますか。				
		とても役に立っている	役に立っている	どちらともいえない	役に立っていない	まったく役に立っていない
1 職務の理解	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 介護における尊厳の保持・自立支援	9 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 介護の基本	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 介護・福祉サービスの理解と医療との連携	9 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 介護におけるコミュニケーション技術	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 老化の理解	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 認知症の理解	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 障害の理解	3 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 ことごとからだのしくみと生活支援技術	75 時間					
基本知識の学習(※1)	10～13 時間程度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
生活支援技術の講義・演習(※2)	50～55 時間程度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
生活支援技術演習(※3)	10～12 時間程度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 振り返り	4 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
合計	130 時間					

■参考(※1～3の内容の内訳)
 ※1: 「1. 介護の基本的な考え方」、「2. 介護に関するところのしくみの基礎的理解」、「3. 介護に関するからだのしくみの基礎的理解」
 ※2: 「4. 生活と家事」、「5. 快適な居住環境整備と介護」、「6. 整容に関連したところとからだのしくみと自立に向けた介護」、「7. 移動・移乗に関連したところとからだのしくみと自立に向けた介護」、「8. 食事に関連したところとからだのしくみと自立に向けた介護」、「9. 入浴、清潔保持に関連したところとからだのしくみと自立に向けた介護」、「10. 排泄に関連したところとからだのしくみと自立に向けた介護」、「11. 睡眠に関連したところとからだのしくみと自立に向けた介護」、「12. 死にゆく人に関連したところとからだのしくみと終末期介護」
 ※3: 「13. 介護過程の基礎的理解」、「14. 総合生活支援技術演習」

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー訪問介護事業所で勤務する介護職員初任者研修修了者調査ー

問15	問9で「通信形式と通学形式の併用」「全時間をすべて通信形式で受講した」と回答した方に伺います。 添削課題（レポート課題）に関して、負担感をお答えください。【必須/項目ごとに該当するものをひとつ選択】						
	選択式（穴埋め・正誤・択一）問題	<input type="radio"/>	とても負担であった				
		<input type="radio"/>	多少負担であった				
		<input type="radio"/>	どちらともいえない				
		<input type="radio"/>	負担ではなかった				
	記述式問題	<input type="radio"/>	とても負担であった				
		<input type="radio"/>	多少負担であった				
		<input type="radio"/>	どちらともいえない				
<input type="radio"/>		負担ではなかった					
問16	修了評価試験（筆記試験）や介護技術の習得状況の確認に関して、負担感をお答えください。【必須/項目ごとに該当するものをひとつ選択】						
			とても負担であった	多少負担であった	どちらともいえない	負担ではなかった	
	生活支援技術（介護技術）の習得状況の確認	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	修了評価試験（筆記試験）	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
問17	修了評価（筆記試験）等は、研修を通じた知識や技術の習得状況を確認するために有効だと思いますか。【必須/項目ごとに該当するものをひとつ選択】						
			とても有効だと思う	有効だと思う	どちらともいえない	有効だと思わない	全く有効だと思わない
	生活支援技術（介護技術）の習得状況の確認	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	修了評価試験（筆記試験）	⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問18	実習の受講状況について、お答えください。【必須/該当するものをひとつ選択】						
	<input type="radio"/>	実習そのものがなかった （※選択された方は問19はスキップしてください）					
	<input type="radio"/>	実習はあったが、受講は任意のため受けなかった （※選択された方は問19はスキップしてください）					
	<input type="radio"/>	実習が義務づけられていたため、受けた					
問19	問18で「実習を受けた」と回答した方に伺います。 実習は、訪問介護の仕事をする上で役に立ちましたか。【必須/該当するものをひとつ選択】						
	<input type="radio"/>	とても役に立っている					
	<input type="radio"/>	役に立っている					
	<input type="radio"/>	どちらともいえない					
	<input type="radio"/>	役に立っていない					
	<input type="radio"/>	まったく役に立っていない					
問20	実際に訪問介護員として働く上で、介護職員初任者研修のカリキュラムに「新たに追加すべきと思う事項」があればご記入ください。【任意/直接入力】						
	()						

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー訪問介護事業所で勤務する介護職員初任者研修修了者調査ー

3. その他							
問21	現行の介護職員初任者研修について、厚生労働省が示す【研修内容】と【研修総時間数】に関してご意見をお聞かせください。 【必須/それぞれの科目毎に「内容」と「研修総時間数」で該当するものをひとつ選択】						
科目	研修時間数	内容（回答欄）			研修総時間数（回答欄）		
		充実のための見直しが必要	現状維持で良い	スリム化のための見直しが必要	増やすべき	現状維持で良い	減らすべき
1 職務の理解	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 介護における尊厳の保持・自立支援	9 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 介護の基本	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 介護・福祉サービスの理解と医療との連携	9 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 介護におけるコミュニケーション技術	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 老化の理解	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 認知症の理解	6 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 障害の理解	3 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 ことごとからだのしくみと生活支援技術	75 時間						
基本知識の学習	10～13 時間程度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
生活支援技術の講義・演習	50～55 時間程度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
生活支援技術演習	10～12 時間程度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 振り返り	4 時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
合計	130 時間						
問22	介護職員初任者研修カリキュラムにおける「9 ことごとからだのしくみと生活支援技術」に関してお伺いします。実際に訪問介護の仕事に従事してみて、当該科目の効果的な部分や改善すべきと考えられる点がありましたら自由に記入してください。【任意/直接入力】						
	()						

令和5年度老人保健事業推進費等補助金「介護員養成研修のあり方に関する調査」
 ー訪問介護事業所で勤務する介護職員初任者研修修了者調査ー

問23	介護職員初任者研修の受講促進のために必要と思われる方策を最大3つお答えください。【必須/該当するものを最大3つ選択】	
	<input type="checkbox"/>	研修受講機会の拡大（受講できる場所・研修実施機関の拡大）
	<input type="checkbox"/>	研修受講機会の拡大（受講できるタイミング・時期の拡大）
	<input type="checkbox"/>	研修時間の見直し（時間短縮・縮小）
	<input type="checkbox"/>	通信及びオンライン等の活用（研修受講方法の柔軟化）
	<input type="checkbox"/>	課題提出の負担軽減
	<input type="checkbox"/>	修了評価試験の見直し
	<input type="checkbox"/>	義務教育における介護教育の充実
	<input type="checkbox"/>	介護職の魅力の発信（啓発事業）
	<input type="checkbox"/>	受講料の公的補助の拡大
	<input type="checkbox"/>	介護職員のさらなる処遇改善
<input type="checkbox"/>	その他（ ）	
問24	介護員の質の担保および介護人材の確保に向け、介護員養成研修の在り方や運営方法について見直しを行うべきと思う事項があればご記入ください。【任意/直接入力】	
		FA①介護員の質の担保に向け見直しを行うべき事項 ()
		FA②介護人材の確保に向け見直しを行うべき事項 ()
問25	今後のご自身のキャリアに関する意向をお答えください。【必須/該当するものをすべて選択】	
	<input type="checkbox"/>	介護福祉士養成実務者研修を受講したい
	<input type="checkbox"/>	介護福祉士の資格を取得したい
	<input type="checkbox"/>	社会福祉士の資格を取得したい
	<input type="checkbox"/>	介護支援専門員の資格を取得したい
	<input type="checkbox"/>	すでに介護福祉士の資格を取得した
	<input type="checkbox"/>	すでに社会福祉士の資格を取得した
	<input type="checkbox"/>	すでに介護支援専門員の資格を取得した
	<input type="checkbox"/>	特に考えていない
<input type="checkbox"/>	その他（ ）	
問26	今後も訪問介護の仕事を続けていきたいですか。【必須/該当するものをひとつ選択】	
	<input type="radio"/>	訪問介護の仕事を続けていきたいと思っている
	<input type="radio"/>	施設系、サ高住に転職しようと思っている
	<input type="radio"/>	他の医療・福祉職に転職しようと思っている
	<input type="radio"/>	他の業種に転職しようと思っている
	<input type="radio"/>	分からない
<input type="radio"/>	その他（ ）	
問27	介護職員初任者研修について、ここまでの設問でお伺いした内容以外で、ご意見やお感じになられている点等があれば自由にご記入ください。【任意/直接入力】	
		()

※本調査研究事業は、令和5年度厚生労働省老人保健健康増進等事業として実施したものです。

令和5年度 老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業)

介護員養成研修のあり方に関する調査研究事業報告書

令和6(2024)年3月

一般財団法人 長寿社会開発センター

〒105-8446 東京都港区西新橋 3-3-1 KDX 西新橋ビル 6階

TEL:03-5470-6751 FAX:03-5470-6762

不許複製